Check for updates

사회과학연구 제37권 4호(2026) 충남대학교 사회과학연구소 pp. 241-265
http://dx.doi.org/10.16881/jss.2026.10.37.4.241

사회복지사의 경력개발지원과 이직의도의 관계: 직무스트레스와 재직기간의 삼원상호작용 효과*

조 주 희, 최 성 언, 정 혜 주†

연세대학교

본 연구는 자원보존이론을 토대로 사회복지사의 경력개발지원과 이직의도의 관계를 살펴보고, 이 관계가 직무스트레스와 재직기간의 결합 조건에 따라 어떻게 달라지는지를 탐색하고자 하였다. 이를 위해 「2024년 사회복지사 통계연감」 자료 중 만 60세 이하 정규직 및 무기계약직 사회복지사 3,400명을 대상으로 OLS 다중회귀분석과 조건부 효과 분석을 실시하였다. 분석 결과, 경력개발지원과 재직기간은 이직의도와 부적 관계를, 직무스트레스는 정적 관계를 보였으며, 경력개발지원, 직무스트레스 및 재직기간의 삼원상호작용이 유의하게 나타났다. 구체적으로 재직기간이 짧은 경우 직무스트레스가 높아질수록 경력개발지원과 이직의도 간 부적 관계가 약화된 반면, 재직기간이 긴 경우에는 직무스트레스가 낮은 수준에서는 두 변수 간 관계가 유의하지 않았으나 평균 및 높은 수준에서는 유의한 부적 관계가 나타났다. 이는 직무스트레스가 경력개발지원과 이직의도의 관계에 관여하는 방향이 재직기간에 따라 다르게 나타날 수 있음을 보여준다. 이를 바탕으로 사회복지조직에서는 직무스트레스와 재직기간 수준을 함께 고려한 경력개발지원 전략이 필요함을 제언하였다.

주요어: 사회복지사, 경력개발지원, 이직의도, 직무스트레스, 재직기간, 삼원상호작용

† 교신저자(Corresponding Author) : 정혜주, 연세대학교 일반대학원 사회복지정책협동 박사과정, 서울시 서대문구 연세로 50 (신촌동), E-mail : hjhj5905@gmail.com
조주희, 연세대학교 사회복지연구소 전문연구원(제1저자)
최성언, 연세대학교 사회복지대학원 박사과정(공동저자)

■ 최초투고일 : 2026년 8월 18일 ■ 심사마감일 : 2026년 9월 14일 ■ 게재확정일 : 2026년 10월 15일

1. 서 론

한국 사회서비스 전달체계에서 사회복지 인력의 이탈은 장기간 지속되어 온 구조적 문제이며, 사회복지사의 이직 관리는 사회복지조직의 핵심적인 인적자원관리 과제로 다뤄져 왔다. 사회복지사는 사회적 위험에 노출된 대상자에게 전문적인 서비스를 제공하는 핵심 인력임에도 불구하고, 과도한 업무요구와 감정노동, 낮은 보상 수준, 제한된 경력발전 기회 등으로 인해 다른 전문직에 비해 높은 이직률을 보이고 있다(강철희, 길영인, 김찬미, 2023; 이종화, 2021; 조주희, 최성언, 2025; 주연선, 임진섭, 2024; Kim & Stoner, 2008). 2023년 보건복지부 실태조사에 따르면 현재 근무하는 기관에서 이직 의향이 있다고 응답한 사회복지시설 종사자는 31.6%에 달하는 것으로 나타났다(이철선 외, 2023). 이러한 인력 이탈은 조직의 서비스 연속성과 전문성을 저해하고 신규 채용과 교육훈련에 따른 비용을 증가시킬 뿐 아니라, 궁극적으로 사회복지서비스의 질 저하로 이어질 수 있다는 점에서 조직 차원의 전략적 대응이 요구된다(강철희 외, 2023; 이종화, 2021; Mor Barak, Nissly, & Levin, 2001).

이러한 문제를 완화하기 위한 조직 차원의 인적자원관리 전략으로 경력개발지원(career development support)은 구성원의 이직의도를 낮추는 중요한 수단으로 주목받아 왔다. 경력개발지원은 교육 및 훈련 기회 제공, 경력설계, 직무순환 및 경력상담 등 조직이 구성원의 전문성과 장기적인 경력 성장을 위해 제공하는 제도적·관계적 지원을 의미한다(Sturges, Guest, Conway, & Davey, 2002). 이러한 지원은 조직이 구성원의 성장과 장기적인 경력발전을 위해 지속적으로 투자하고 있다는 신호로 기능하며, 구성원으로 하여금 조직 내에서 자신의 전문성을 개발·확장하고 장기적인 경력 전망을 형성할 수 있다는 기대를 갖게 한다(김수경, 2024; Blosser, Cadet, & Downs, 2010; De vos & Meganck, 2008). 그 결과 조직에 대한 신뢰와 애착을 높이고 직무만족과 조직몰입을 증진함으로써 조직에 잔류하려는 태도를 형성하는 데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되어 왔다(김민조, 이영민, 2023; 최다은, 윤동열, 김성훈, 2019; Allen, Shore, & Griffeth, 2003; Blosser et al., 2010; Lee, Kim, Chae, & Lee, 2019; Kraimer, Seibert, Wayne, Liden, & Bravo, 2011; Sturges et al., 2002). 특히 사회복지사는 변화하는 사회적 욕구와 복합적인 클라이언트 문제에 대응하기 위해 지속적인 전문성 개발이 요구되는 직군이라는 점에서, 경력개발지원은 단순한 교육복지 차원을 넘어 전문직으로서의 성장과 조직 내 경력 지속성을 뒷받침하는 중요한 조직자원으로 기능할 수 있다.

그러나 최근의 논의들은 경력개발지원의 효과가 항상 일관되게 나타나는 것은 아니라는 점을 지적한다. 조직이 제공하는 교육과 개발기회를 통해 구성원의 역량과 고용가능성이 향상되면 현 조직에 대한 잔류 가능성이 높아질 수도 있지만, 동시에 외부 노동시장에서의 이동 가능성 역시 확대될 수 있다. 이러한 현상은 조직의 개발 투자가 오히려 구성원의 외부 이동 가능성을 증가시킬 수 있다는 고용가능성 역설(employability paradox)로 설명된다(Martini, Gerosa, & Cavenago, 2023; Nelissen, Forrier, & Verbruggen, 2017; Zhang, Deng, Xia, & Lan, 2021). 또한 Kraimer et al. (2011)은 경력개발지원이 이직의도를 감소시키는 효과가 조직 내부에서 습득한 역량을 활용하고 경력을 발전시킬 수 있는 기회가 충분할 때 더욱 뚜렷하게 나타난다고 보고하였다. 이러한 연구결과는 경력개발지원의 효과가 지원 자체의 존재 여부만으로 결정되는 것이 아니라, 구성원이 처한 조

직적·직무적 맥락에 따라 달라질 수 있음을 보여준다. 따라서 경력개발지원의 효과를 보다 체계적으로 설명하기 위해서는 조직이 제공하는 지원과 구성원이 처한 상황을 함께 고려할 수 있는 이론적 접근이 필요하다.

이러한 맥락적 차이를 설명하기 위한 이론적 틀로 자원보존이론(Conservation of Resources Theory)을 적용할 수 있다. 이 이론에 따르면 개인은 가치 있는 자원을 획득하고 보호하려는 동기를 지니며, 보유한 자원이 실제로 상실되거나 상실의 위협에 놓일 때 스트레스를 경험한다(Hobfoll, 1989; Hobfoll, Halbesleben, Neveu, & Westman, 2018). 또한 동일한 수준의 변화라 하더라도 자원 상실의 영향은 자원 획득보다 크게 나타나며, 자원이 부족한 개인일수록 추가적인 자원 상실에 더욱 취약하다(Hobfoll, 2001). 한편 자원보존이론은 개별 자원이 독립적으로 작용하기보다 서로 연계되어 자원의 획득과 보존에 영향을 미칠 수 있다고 본다(Hobfoll, 2011; Hobfoll et al., 2018). 따라서 조직으로부터 새로운 자원이 제공되더라도 그 자원이 구성원의 태도와 행동에 미치는 영향은 해당 자원을 활용할 수 있는 기존의 자원적 기반과 동시에 경험하는 자원 상실 압력의 결합된 조건에 따라 달라질 수 있다.

이러한 관점에서 경력개발지원은 구성원의 전문성과 성장 가능성을 강화하는 조직 차원의 자원으로 이해할 수 있다. 직무스트레스는 업무 수행 과정에서 시간, 에너지, 정서적 안정감 및 통제감과 같은 자원이 지속적으로 소모되거나 위협받는 자원 상실 압력을 반영한다(Halbesleben & Buckley, 2004; Kim & Stoner, 2008). 반면, 재직기간은 그 자체가 하나의 자원이라기보다 조직 안에서 업무 경험, 조직특수적 지식, 인적 네트워크, 역할 수행 역량 등을 형성할 기회를 가져온 시간적 맥락을 반영한다.

여기서 중요한 것은 직무스트레스와 재직기간이 경력개발지원의 효과를 서로 독립적으로 조건화하는 데 그치지 않을 수 있다는 점이다. 자원보존이론의 자원 투자 및 자원 캐러밴 관점에 따르면 새로운 자원의 획득과 활용은 개인이 처한 기존의 자원적 맥락과 자원 상실 상황에 의해 함께 영향을 받을 수 있다(Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl, & Westman, 2014; Hobfoll et al., 2018). 즉, 동일한 수준의 경력개발지원을 인식하더라도 직무에서 경험하는 자원 상실 압력의 정도가 다르고, 동시에 조직 내에서 경험과 관계를 형성해 온 시간적 맥락이 상이하다면 경력개발지원이 이직의도와 관련되는 양상 역시 달라질 가능성이 있다. 따라서 경력개발지원과 이직의도 간 관계를 충분히 이해하기 위해서는 직무스트레스와 재직기간 각각의 독립적인 조절 역할을 검토하는 것을 넘어, 두 조건이 결합하여 경력개발지원의 역할을 어떻게 조건화하는지를 살펴볼 필요가 있다.

그동안 사회복지사의 이직의도에 관한 연구는 직무스트레스, 소진, 조직지원, 직무만족 및 조직몰입 등의 직접효과를 검증하거나, 개별 변수의 매개 또는 조절효과를 분석하는 데 주로 초점을 두어 왔다(강철희, 이종화, 2019; Kim & Stoner, 2008; Mor Barak et al., 2001). 또한 경력개발지원과 이직의도의 관계를 다룬 연구에서도 내부 경력기회와 같은 개별 상황요인의 조절 역할이 검토되어 왔다(Kraimer et al., 2011). 그러나 이러한 접근만으로는 조직이 제공하는 자원의 역할이 구성원의 자원 형성 가능성과 현재의 자원 상실 압력이 동시에 존재하는 상황에서 어떻게 달라지는지를 충분히 설명하기 어렵다. 특히 경력개발지원과 이직의도의 관계에서 자원 상실 압력을 반영하는 직무스트레스와, 조직 내 자원이 형성될 가능성과 관련된 시간적 맥락을 나타내는 재직기간

의 결합 조건을 함께 고려한 연구는 제한적이다.

이에 본 연구는 자원보존이론을 토대로 사회복지사의 경력개발지원과 이직의도 간의 관계를 살펴보고, 이러한 관계가 직무스트레스와 재직기간의 결합된 자원 맥락에 따라 어떻게 달라지는지를 탐색하고자 한다. 구체적으로 본 연구는 직무스트레스가 경력개발지원과 이직의도 간 관계를 조건화하는 양상이 재직기간에 따라 다시 달라질 가능성에 주목하여, 경력개발지원, 직무스트레스 및 재직기간 간 삼원상호작용을 분석한다. 다만 세 변수의 결합 조건에 따른 구체적인 방향성을 제시할 수 있는 선행연구가 충분하지 않다는 점을 고려하여 특정한 방향을 전제하기보다 삼원상호작용의 존재 여부와 그 구체적인 양상을 탐색하고자 한다.

2. 이론적 배경 및 선행연구 고찰

1) 자원보존이론(Conservation of Resources Theory)

자원보존이론(COR)은 Hobfoll(1989)이 제안한 이론으로, 개인이 경험하는 스트레스를 자원의 획득과 상실이라는 관점에서 설명한다. 이 이론은 인간이 자신에게 가치 있는 자원을 획득・유지・보호・증진하려는 근본적 동기를 지닌다고 본다(Hobfoll, 1989). 여기서 자원은 물리적 대상, 조건, 개인적 특성, 에너지 등 개인이 가치 있게 여기는 모든 것을 포괄한다(Hobfoll, 1989).

자원보존이론은 자원 상실 우선성(primacy of loss)과 자원 투자(resource investment)의 핵심 원리를 제시한다. 자원 상실 우선성은 동일한 정도의 변화라 하더라도 자원의 상실이 획득보다 개인에게 더 강하고 빠르며 지속적인 영향을 미친다는 원리이다(Hobfoll, 2001; Hobfoll et al., 2018). 자원 투자 원리는 개인이 자원 상실을 예방하고, 상실로부터 회복하며, 새로운 자원을 획득하기 위해 자신이 보유한 자원을 투자한다는 것을 의미한다(Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl, & Westman, 2014; Hobfoll, 1989). 이에 따라 자원을 충분히 보유한 개인은 추가적인 자원 획득에 유리하고 상실에도 상대적으로 잘 대처할 수 있지만, 자원이 부족한 개인은 작은 상실에도 취약하며 연속적인 자원 고갈을 의미하는 상실 나선(loss spiral)에 빠질 가능성이 높다(Hobfoll, 2001; Hobfoll et al., 2018).

또한 자원보존이론은 개별 자원이 독립적으로 존재하기보다 서로 결합하여 축적되고 작용할 수 있다는 자원 캐러밴(resource caravan)의 관점을 제시한다(Hobfoll, 2011; Hobfoll et al., 2018). 즉 개인이 이미 보유하고 있는 자원과 조직으로부터 새롭게 제공받는 자원은 서로 결합하여 추가적인 자원 획득을 촉진할 수 있으며, 반대로 지속적인 자원 상실 상황에서는 새로운 자원을 획득하거나 활용하는 데 제약을 경험할 수 있다. 따라서 특정 조직자원과 개인의 태도 및 행동 간 관계는 해당 자원 자체뿐만 아니라 개인이 처한 자원 보유 및 상실의 조건에 따라 달라질 가능성이 있다. 이러한 관점은 조직이 제공하는 경력개발지원의 역할을 사회복지사가 처한 직무환경 및 자원 조건과 함께 살펴볼 필요성을 제시한다.

자원보존이론은 직무스트레스와 소진뿐 아니라 조직으로부터의 심리적・행동적 철회를 설명하는 이론적 틀로 활용되어 왔다(Halbesleben & Buckley, 2004; Hobfoll et al., 2018). 특히 이직의도는 직무환경에서 지속적인 자원 상실을 경험한 구성원이 추가적인 손실을 방지하고 남아 있는 자원을 보호하기 위해 나타내는 자기보호적 반응으로 이해할 수 있다. 업무 수행 과정에서 시간, 활력, 정

서적 안정과 같은 자원이 반복적으로 소모되고 이를 보완할 새로운 자원의 유입이 충분하지 않을 경우, 조직으로부터의 철회 의도가 높아질 가능성이 있다.

이러한 설명은 사회복지사의 직무환경을 이해하는 데 특히 유용하다. 사회복지사는 클라이언트의 복합적인 욕구와 위기 상황에 지속적으로 대응해야 하는 대인서비스 직군으로, 자신의 정서와 전문성을 직접 투입해 서비스를 제공하는 과정에서 자원 소모가 누적되기 쉽다. 이러한 특성은 사회복지사의 직무스트레스와 자원 소진이 이직의도와 관련된다는 선행연구의 결과와도 맥을 같이한다(박은주, 강민정, 2023; Halbesleben & Buckley, 2004). 반대로 조직이 구성원에게 가치 있는 자원을 제공하고 추가적인 자원 획득 기회를 지원할 경우, 자원 상실의 위협을 완화하고 조직에 잔류하려는 태도를 형성하는데 기여할 수 있다(Kraimer et al., 2011).

본 연구는 이러한 자원보존이론을 바탕으로 사회복지 현장에서의 경력개발지원, 직무스트레스, 재직기간 및 이직의도를 각각 조직으로부터의 자원 공급, 자원 상실 압력, 자원 축적의 시간적 맥락 및 철회 반응의 관점에서 살펴본다. 먼저 경력개발지원은 조직이 사회복지사의 직무수행과 경력성장을 위해 제공하는 조직 차원의 자원으로 볼 수 있다. 교육・훈련 기회, 경력경로 설계, 승진 및 보직 관리와 같은 조직 차원의 지원은 사회복지사의 전문적 역량과 직무수행 능력을 높이고, 조직 안에서의 성장 가능성과 미래 경력 전망을 강화할 수 있다. 또한 이러한 지원을 통해 획득한 역량, 정보 및 경력기회는 사회복지사가 기존에 보유한 경험이나 관계적 자원과 결합하여 추가적인 자원 획득으로 이어질 가능성이 있다. 이러한 점에서 경력개발지원은 현재의 직무수행에 필요한 자원을 제공할 뿐만 아니라 향후 새로운 자원을 획득할 수 있는 기회를 제공하는 조직자원으로 이해할 수 있다(Hobfoll et al., 2018; Kraimer et al., 2011).

직무스트레스는 사회복지사가 업무 수행 과정에서 보유 자원을 실제로 소모하거나 상실의 위협을 경험하는 정도를 반영한다. 과도한 직무요구, 낮은 직무자율성, 관계갈등, 직무불안정, 불합리한 조직체계와 부적절한 보상은 시간과 활력 같은 에너지 자원을 고갈시키고, 통제감과 고용 안정성, 전문성 발휘 가능성과 같은 자원을 위협할 수 있다. 따라서 사회복지사의 직무스트레스는 단순한 부정적 정서라기보다 직무환경에서 발생하는 지속적인 자원 상실 압력으로 이해할 수 있다.

재직기간은 그 자체로 하나의 자원이라기보다 사회복지사가 특정 조직에서 경험과 관계를 형성해 온 시간적 맥락을 나타내는 변수로 볼 수 있다. 사회복지사는 조직에 재직하는 동안 업무체계와 행정절차에 대한 이해, 직무수행 경험, 상사・동료와의 관계, 클라이언트와의 관계, 지역사회기관과의 협력망 등을 형성할 수 있다. 이에 따라 재직기간이 상이한 구성원은 조직 내에서 형성해 온 경험과 관계적 자원의 구성에서도 차이를 보일 가능성이 있으며, 이러한 차이는 조직이 제공하는 새로운 자원을 활용하거나 직무환경의 자원 상실 압력에 대응하는 방식과 관련될 수 있다. 다만 재직기간이 길다는 사실이 곧 충분한 자원의 축적을 의미하는 것은 아니므로, 본 연구는 재직기간을 자원 보유량의 직접적인 지표로 간주하지 않고, 조직 내에서 자원이 형성・축적될 가능성과 관련된 시간적 맥락 변수로 제한하여 해석한다.

마지막으로 이직의도는 조직이 제공하는 자원과 직무환경에서 발생하는 자원 상실 압력에 대응하여 나타나는 철회 반응으로 이해할 수 있다. 자원보존이론의 관점에서 지속적인 자원 상실이 예상되거나 이를 보완할 수 있는 자원의 획득 가능성

이 충분하지 않다고 인식할 경우, 구성원은 추가적인 자원 상실을 방지하기 위해 현재 조직으로부터의 철회를 고려할 수 있다. 이러한 점에서 경력개발지원은 구성원이 현재 조직 안에서 새로운 자원을 획득하고 향후 경력을 발전시킬 가능성을 높임으로써 이직의도와 부적으로 관련될 수 있다.

그러나 자원보존이론에서 자원의 효과는 개별 자원의 존재 여부만으로 설명되지 않는다. 자원 투자 원리에 따르면 개인이 새로운 자원을 획득하고 활용하는 과정에는 기존에 보유하거나 형성해 온 자원이 활용될 수 있으며(Halbesleben et al., 2014), 자원 캐러밴 관점에서는 여러 자원이 서로 연계되어 자원의 획득과 보존에 영향을 미칠 수 있다(Hobfoll, 2011; Hobfoll et al., 2018). 동시에 강한 자원 상실 압력은 새롭게 제공되는 자원을 활용하거나 추가적인 자원 획득으로 연결하는 과정을 제약할 수 있다. 따라서 경력개발지원이라는 조직자원의 역할은 현재 경험하는 자원 상실 압력과 구성원이 조직 안에서 자원을 형성해 온 시간적 맥락을 분리하여 고려하기보다 두 조건의 결합 속에서 이해할 필요가 있다.

본 연구에서는 이러한 결합적 자원 맥락을 직무스트레스와 재직기간을 통해 살펴본다. 직무스트레스는 현재의 직무환경에서 개인의 자원이 소모되거나 위협받는 정도를 나타낸다. 반면 재직기간은 조직특수적 자원의 실제 보유량을 직접 측정하는 변수는 아니지만, 구성원이 조직 내에서 경험과 관계 등을 형성할 기회를 가져온 시간적 맥락을 나타낸다. 따라서 직무스트레스는 경력개발지원과 이직의도의 관계를 조건화할 수 있으며, 이때 직무스트레스가 그 관계에 관여하는 방식은 구성원이 조직 내에서 자원을 형성해 온 시간적 맥락, 즉 재직기간에 따라 다시 달라질 수 있다. 이러한 논리는 직무스트레스의 조절효과가 재직기간에 따라 달라질 가능성, 즉 경력개발지원과 이직의도의 관계에 대한 직무스트레스와 재직기간의 결합된 조절 가능성을 제시한다. 다만 이러한 결합 조건에 관한 선행연구가 충분하지 않아 구체적인 방향을 사전에 설정하기에는 한계가 있으므로 본 연구에서는 이를 삼원상호작용을 통해 탐색적으로 살펴본다.

2) 경력개발지원과 이직의도

이직의도(turnover intention)는 구성원이 현재 조직을 떠나고자 하는 심리적 의향을 의미하며, 실제 이직행동을 예측하는 대표적인 선행요인으로 알려져 있다(Mobley, 1977). 조직 구성원의 이직의도는 임금이나 근로조건과 같은 외적 요인뿐 아니라, 조직 안에서 자신의 역량을 발전시키고 향후 경력을 확장할 수 있다고 인식하는지에 따라서도 달라질 수 있다. 이에 본 연구는 사회복지사의 이직의도를 설명하는 조직 차원의 요인으로 경력개발지원에 주목한다.

경력개발지원은 조직이 구성원의 경력 성장과 역량 향상을 촉진하기 위해 제공하는 제도적·관계적 지원을 포괄하는 개념이다. 여기에는 교육·훈련 기회의 제공, 경력경로 설계, 승진 및 보직관리, 경력 상담과 코칭 등이 포함된다(Kraimer et al., 2011; Sturges et al., 2002). 본 연구는 조직의 경력개발 제도와 프로그램의 객관적 제공 여부 자체보다, 구성원이 조직으로부터 자신의 경력개발을 지원받고 있다고 인식하는 정도에 초점을 둔다. 동일한 제도와 프로그램이 존재하더라도 구성원이 이를 자신의 성장과 경력 전망에 도움이 되는 지원으로 인식하는 정도에 따라 조직에 대한 태도가 달라질 수 있기 때문이다.

앞서 살펴본 자원보존이론의 관점에서 경력개발지원은 구성원의 역량과 경력 성장을 촉진하는 조직자원으로 이해할 수 있다. 또한, 조직의 경력

개발지원은 구성원에게 조직이 자신의 성장과 발전을 중요하게 여기고 있다는 신호로 인식될 수 있으며, 이러한 인식은 조직에 대한 긍정적 태도와 관련될 수 있다. 선행연구에 따르면 조직이 제공하는 성장기회는 구성원의 조직지원인식과 관련되며, 이러한 조직지원인식은 직무만족과 정적인 관계를, 이직 행동과는 부적인 관계를 갖는 것으로 나타났다(Allen et al., 2003). 또한 조직의 경력관리 지원은 구성원의 조직몰입과 정적인 관계가 있는 것으로 보고되었다(Sturges et al., 2002). 국내 사회복지 분야에서도 경력개발지원 수준이 높을수록 사회복지사의 이직의도가 낮아지는 결과가 보고되었다(최해리, 2021; 한은영, 고아라, 2025).

이러한 관계는 사회복지사의 직무환경에서 더욱 중요할 수 있다. 사회복지사는 클라이언트의 복합적인 욕구에 대응하기 위해 지속적인 전문성 개발이 요구되며, 이를 위한 교육·훈련과 승진을 비롯한 경력개발 기회는 사회복지사의 조직 잔류와 관련된 중요한 조직적 요인으로 보고되어 왔다(Clark, Smith, & Uota, 2013; Webb & Carpenter, 2012). 특히 조직 내 경력관리와 승진기회는 사회복지사의 경력개발뿐 아니라 이직의도와도 밀접하게 관련되는 것으로 보고되고 있다(Mo, Leung, & Chan, 2022). 이때 조직이 제공하는 경력개발지원은 단순한 교육 혜택을 넘어, 사회복지사가 자신의 전문성을 유지하고 현재 조직 안에서 성장할 수 있다는 전망을 형성하게 하는 중요한 조직적 지원으로 기능할 수 있다. 반대로 조직 내에서 경력개발 가능성이 제한되어 있다고 인식할 경우, 현재 조직에서의 전문적 성장과 경력발전에 대한 기대가 낮아져 이직의도가 높아질 가능성이 있다.

다만 경력개발지원과 이직의도의 관계가 모든 구성원과 조직적 상황에서 동일하게 나타난다고 단정하기는 어렵다. 경력개발지원은 구성원의 전문성과 고용가능성을 향상시키는 데 기여할 수 있지만, 이러한 역량을 현 조직 안에서 활용할 기회가 충분하지 않다면 외부 노동시장에서의 경력기회에 대한 관심도 높아질 수 있다. 조직이 제공한 교육과 개발 기회를 통해 역량이 향상된 구성원이 승진, 보직 이동 또는 전문성 활용의 기회를 조직 내부에서 찾지 못할 경우, 축적한 역량을 활용할 수 있는 외부의 경력기회를 탐색할 가능성이 있기 때문이다. 실제로 조직의 개발 지원을 통해 향상된 구성원의 고용가능성이 외부 노동시장으로의 이동 가능성과 연결될 수 있다는 고용가능성 역설(employability paradox)이 제기되어 왔으며, 이에 대한 실증적 검토도 이루어져 왔다(Nelissen et al., 2017). 그러나 이러한 경로가 모든 개발 활동에서 일관되게 나타나는 것은 아니며, 조직의 개발지원과 이직 간 관계는 구성원이 조직 내부에서 인식하는 경력 기회에 따라 달라질 수 있는 것으로 보고되었다(Kraimer et al., 2011).

이상의 논의는 경력개발지원이 사회복지사의 이직의도와 관련된 중요한 조직적 요인이지만, 그 관계의 크기와 양상이 모든 구성원과 직무 상황에서 동일하지 않을 가능성을 보여준다. 특히 경력개발지원과 이직의도 간 관계는 구성원이 현재 처한 직무환경과 조직에서 축적해 온 경험에 따라 달라질 수 있다. 따라서 경력개발지원과 이직의도의 관계를 보다 구체적으로 이해하기 위해서는 자원 상실 압력을 반영하는 직무스트레스와, 구성원이 조직에서 경험과 관계를 형성해 온 시간적 맥락을 나타내는 재직기간의 조건을 함께 검토할 필요가 있다.

3) 직무스트레스와 재직기간의 조절효과: 삼원상호작용에 대한 이론적 논의

경력개발지원과 이직의도의 관계는 현재 직무

환경에서 경험하는 자원 상실 압력과 사회복지사가 조직 안에서 형성해 온 자원 기반에 따라 달라질 수 있다. 본 연구가 직무스트레스와 재직기간을 각각 독립적인 조절변수로만 검토하지 않고 삼원상호작용에 주목하는 이유도 여기에 있다. 즉, 본 연구에서 삼원상호작용은 직무스트레스가 경력개발지원과 이직의도 간 관계를 조건화하는 방식이 재직기간에 따라 달라질 수 있음을 의미한다.

먼저 직무스트레스는 현재의 직무환경에서 발생하는 자원 상실 압력을 반영하는 조건으로 볼 수 있다. 사회복지사는 클라이언트의 복합적인 욕구와 위기 상황에 대응하는 과정에서 시간과 활력, 정서적 안정 및 전문적 역량을 지속적으로 투입해야 한다. 따라서 높은 직무스트레스는 구성원이 보유한 자원의 소모를 증가시키고 추가적인 자원 상실의 위협을 높이는 조건으로 이해할 수 있다.

그런데 자원 상실 압력이 조직자원과 구성원의 태도 간 관계에 관여하는 방식에 대해서는 자원보존이론 내에서 상반된 예측이 가능하다. 한편으로 자원보존이론은 자원 획득이 자원 상실의 맥락에서 더 큰 중요성을 갖는다고 설명한다(Hobfoll et al., 2018). 이에 따르면 직무스트레스로 인한 자원 상실 압력이 큰 상황일수록 조직이 제공하는 경력개발지원은 더 가치 있는 자원으로 인식될 수 있으며, 경력개발지원과 이직의도 간 부적 관계가 강화될 수 있다. 다른 한편으로 자원보존이론은 자원이 부족한 개인일수록 추가적인 상실에 취약하며, 자원이 소진된 상황에서는 새로운 자원에 투자하기보다 남아 있는 자원을 보존하려는 방어적 태도를 취한다고 설명한다(Hobfoll, 2001; Hobfoll et al., 2018). 이에 따르면 직무스트레스가 높은 상황에서는 경력개발지원을 활용할 시간과 에너지가 제한되어 경력개발지원과 이직의도 간 부적 관계가 약화될 수 있다.

한편 재직기간은 사회복지사가 특정 조직에서 업무경험과 관계를 형성해 온 시간적 맥락을 나타낸다. 재직기간이 증가하는 과정에서 구성원은 업무체계와 행정절차에 대한 이해, 직무수행 경험, 상사 및 동료와의 관계, 클라이언트 및 지역사회 기관과의 관계 등을 형성할 기회를 가질 수 있다. 이러한 논리는 조직 및 지역사회와의 연계, 개인과 직무・조직 간의 적합성, 조직을 떠날 때 발생하는 희생을 통해 구성원의 잔류를 설명하는 직무배태성 이론과도 연결된다(Mitchell et al., 2001).

앞서 살펴본 바와 같이 상반된 예측이 가능하다는 점은 두 과정 중 어느 것이 나타나는지가 구성원이 처한 자원적 조건에 따라 달라질 수 있음을 시사한다. 자원보존이론의 자원 투자 원리에 따르면 새로운 자원의 획득과 활용에는 개인이 이미 보유하거나 형성해 온 자원이 투입될 수 있으며(Halbesleben et al., 2014; Hobfoll, 1989), 자원 캐러밴 관점에서는 서로 다른 자원들이 독립적으로 존재하기보다 연계되어 추가적인 자원의 획득과 보존에 영향을 미칠 수 있다(Hobfoll, 2011; Hobfoll et al., 2018). 재직기간은 구성원이 조직 안에서 이러한 자원을 형성할 기회를 가져온 정도를 반영한다는 점에서, 자원 상실 압력에 대응하여 경력개발지원이 어떠한 의미를 갖는지를 조건화할 수 있다. 즉, 직무스트레스와 재직기간은 경력개발지원과 이직의도의 관계를 각각 조절하는 분리된 상황요인이라기보다, 조직이 제공하는 경력개발지원이 활용되는 자원 상실 압력과 자원적 맥락을 공동으로 구성하는 조건으로 이해할 수 있다.

이러한 논리는 직무스트레스와 재직기간을 각각의 조절변수로 검토하는 모형만으로는 충분히 검토되기 어렵다. 각각의 조절효과를 검토하는 모형은 직무스트레스가 경력개발지원과 이직의도의

관계를 조건화하는 방식이 모든 구성원에게 동일하다고 가정하기 때문이다. 만약 앞서 살펴본 두 과정이 재직기간에 따라 서로 다른 방향으로 나타난다면, 직무스트레스의 조절효과만을 검토할 경우 상반된 방향의 효과가 상쇄되어 그 존재가 드러나지 않을 수 있으며, 재직기간의 조절효과만을 검토할 경우에는 자원 상실 압력의 수준에 따른 차이를 확인할 수 없다. 따라서 직무스트레스의 조절효과가 재직기간에 따라 다시 달라지는 관계는 경력개발지원, 직무스트레스, 재직기간의 삼원상호작용을 통해 검토할 필요가 있다.

삼원상호작용은 특정 관계를 조건화하는 요인이 단일하지 않고 조절효과 자체가 또 다른 맥락에 따라 달라질 것으로 예상되는 연구문제에서 활용되어 왔다(Dawson, 2014). 조직연구에서는 특히 자원보존이론과 같이 동일한 요인의 효과가 개인이 처한 자원 조건에 따라 상이하게 나타날 수 있다고 보는 이론적 틀에서 이러한 접근이 적용되어 왔다. 예컨대 Rafiq와 Chin(2019)은 직무불안정과 삶의 만족 간 관계를 직무배태성이 조절하는 효과가 경력단계에 따라 달라지는지를 검토하였으며, 이때 직무배태성은 개인이 보유한 심리적 자원으로, 경력단계는 시간적 역동성을 반영하는 조건으로 개념화되었다. 또한 Maden(2014)은 요구-공급 적합성과 이직의도의 관계에서 직무몰입과 재직기간의 삼원상호작용을 검토하여, 적합성의 효과가 직무몰입과 재직기간의 결합 조건에 따라 달라짐을 보고하였다. 이러한 연구들은 특정 관계를 조건화하는 개인의 자원 조건이 시간적 맥락에 따라 다시 다른 역할을 할 수 있음을 삼원상호작용을 통해 검토하였다는 점에서, 직무스트레스의 조절 역할이 재직기간에 따라 달라지는지를 살펴보는 본 연구의 구조와 맞닿아 있다.

다만 이상의 논의는 세 변수의 결합적 작용 가능성을 이론적으로 제시할 뿐, 직무스트레스와 재직기간의 각 수준에서 경력개발지원과 이직의도의 관계가 구체적으로 어떠한 방향과 크기로 나타날지를 일관되게 예측하기에는 한계가 있다. 앞서 살펴본 두 과정 중 어느 것이 어떠한 재직기간 조건에서 나타나는지를 검토한 선행연구가 제한적이며, 재직기간은 조직특수적 자원의 실제 보유 수준을 직접 측정한 변수가 아니어서 동일한 재직기간에서도 구성원이 형성한 자원의 종류와 수준은 상이할 수 있기 때문이다. 따라서 본 연구는 특정한 방향을 사전에 전제하기보다, 직무스트레스와 재직기간의 결합된 조건에 따라 경력개발지원과 이직의도의 관계가 어떠한 양상으로 나타나는지를 삼원상호작용을 통해 탐색적으로 검토한다.

4) 이직의도에 영향을 미치는 기타 요인

이직의도는 생애주기, 인적자본, 가족 책임, 노동시장 이동 경험 및 직무환경 등 다양한 개인적·직업적 특성과 관련될 수 있다. 본 연구는 이러한 배경 특성을 통제함으로써 경력개발지원, 직무스트레스 및 재직기간과 이직의도 간의 관계가 개인적·직업적 특성의 차이에 의해 혼입될 가능성을 줄이고자 하였다.

먼저 인구사회학적 특성으로 성별, 연령, 교육수준 및 미성년 자녀 여부를 고려하였다. 성별은 이직의도와의 관계에서 선행연구 간 결과가 일관되지 않은 변수로, 일부 연구에서는 남성의 이직의도가 여성보다 높게 나타난 반면(최영광, 전동일, 2017), 다른 변수를 통제한 연구에서는 성별의 독립적인 관계가 유의하지 않은 것으로 보고되기도 하였다(강철희, 이종화, 2019). 연령은 이직의도와 비교적 일관된 부적 관계를 보이는 변수로 보고되어 왔으며(김성한, 1998; Kirschenbaum & Weisberg, 2002), 교육수준 역시 개인의 인적자본과 직업적 기대를 반영한다는 점에서 이직의도

와 관련될 수 있다(강철희, 이종화, 2019).

미성년 자녀 여부는 가족 책임과 일・가정 간 역할 요구의 차이를 반영할 수 있다. 직장과 가정의 역할 요구가 충돌하면 시간 및 긴장에 기반한 일・가정 갈등이 발생할 수 있으며(Greenhaus & Beutell, 1985), 이러한 갈등은 이직 관련 태도와 관련되는 것으로 보고되어 왔다(Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011). 한편 자녀에 대한 부양 책임은 돌봄 부담을 통해 이직의도를 높일 수 있는 동시에 고용안정에 대한 선호와 조직 잔류 의향과도 관련될 수 있으므로, 본 연구에서는 미성년 자녀 여부를 가족 책임의 차이를 반영하는 배경변수로 통제하였다.

직업적 특성으로는 근무영역, 이직경험 여부, 자격증 급수 및 시간외 근무시간을 고려하였다. 사회복지사는 근무영역에 따라 업무내용, 클라이언트 접촉 방식, 근로조건 및 조직환경이 상이하며, 선행연구에서도 시설 및 근무영역에 따라 이직의도 수준과 관련 요인이 달라질 수 있음이 보고되었다(강철희, 이종화, 2019; 배의식, 류지선, 박해긍, 2013; 이형하, 2024). 이직경험 여부는 노동시장 이동 경험을 반영하는 변수로, 과거의 이직 경험은 향후 조직 이동에 대한 태도 및 현재 직장에 대한 평가와 관련될 수 있다(김성한, 1998).

사회복지사 자격증 급수는 전문자격 수준을 나타내며, 인적자본의 한 측면을 반영할 수 있다. 자격증 급수에 따라 자격 취득에 요구되는 요건에 차이가 있으며, 선행연구에서도 사회복지사의 자격등급이 직무만족 등 직무태도와 관련될 수 있음이 보고되었다(강철희 외, 2023; 배의식 외, 2013). 이에 본 연구는 전문자격 수준에 따른 차이를 고려하기 위해 자격증 급수를 통제변수로 포함하였다.

마지막으로 시간외 근무시간은 정규 근무시간을 초과하여 발생하는 노동시간 부담을 반영하는 직무환경 요인이다. 직무스트레스가 업무환경에 대한 개인의 주관적 경험을 반영하는 반면, 시간외 근무시간은 추가적인 노동시간이라는 상대적으로 객관적인 직무조건을 반영한다는 점에서 구분된다. 사회복지 분야에서도 과도한 업무량과 시간외 근무는 이직의도 및 인력 유지와 관련된 직무환경 요인으로 논의되어 왔다(Huo & Shi, 2025). 따라서 본 연구는 시간외 근무시간을 통제함으로써 주요 변수와 이직의도의 관계에 노동시간 부담의 차이가 혼입될 가능성을 줄이고자 하였다.

이상의 논의에 따라 본 연구는 성별, 연령, 교육수준, 미성년 자녀 여부, 근무영역, 이직경험 여부, 자격증 급수 및 시간외 근무시간을 통제변수로 포함하였다.

3. 연구방법

1) 연구모형 및 연구질문

본 연구는 자원보존이론을 이론적 틀로 하여, 사회복지사가 인식하는 조직의 경력개발지원과 이직의도의 관계를 살펴보고, 이러한 관계가 직무스트레스와 재직기간의 결합된 조건에 따라 어떻게 달라지는지 탐색하고자 한다. 구체적으로 경력개발지원을 독립변수로, 이직의도를 종속변수로 설정하였으며, 직무스트레스를 경력개발지원과 이직의도의 관계를 조건화하는 조절변수로, 재직기간을 그러한 조절효과를 다시 조건화하는 조건으로 설정하였다. 이에 본 연구는 직무스트레스와 재직기간을 각각 별도의 조절변수로만 검토하는 것이 아니라, 직무스트레스에 따른 경력개발지원의 조건부 관계가 재직기간에 따라 다시 달라질 수 있다는 결합적 조절 가능성에 주목하였다.

다만 이러한 결합 조건에서 경력개발지원과 이직의도의 관계가 어떠한 방향으로 변화할지에 관

한 선행연구가 제한적이라는 점을 고려하여 특정 방향의 가설을 설정하기보다 삼원상호작용의 존재 여부와 구체적인 양상을 탐색하는 데 초점을 두었다.

또한, 통제변수로는 성별, 연령, 교육수준, 미성년 자녀여부, 근무영역, 이직경험 여부, 자격증 급수, 시간외 근무시간을 포함하였다.

이에 다음과 같은 연구 질문을 설정하였다.

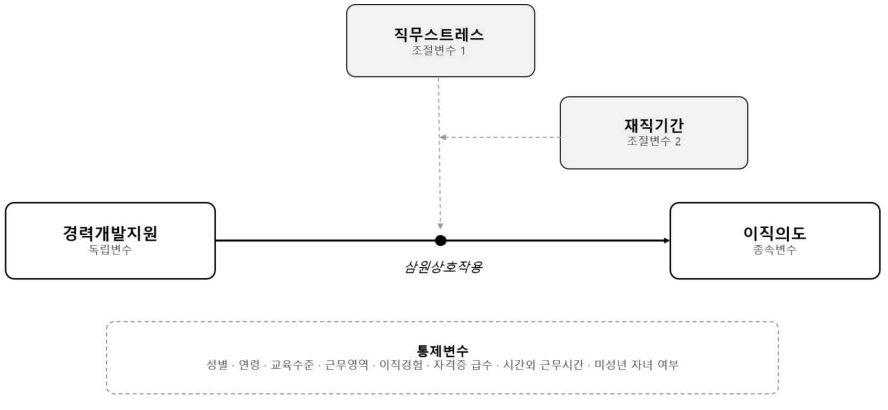
- 연구질문 1. 경력개발지원, 직무스트레스, 재직기간은 각각 사회복지사의 이직의도와 어떠한 관계를 갖는가?
- 연구질문 2. 경력개발지원과 이직의도의 관계에서 직무스트레스와 재직기간의 삼원상호작용 효과가 나타나는가?
- 연구질문 3. 경력개발지원과 이직의도의 관계는 직무스트레스와 재직기간의 결합된 수준에 따라 어떠한 양상으로 나타나는가?

이상의 연구질문을 바탕으로 경력개발지원과 이직의도의 관계 및 직무스트레스와 재직기간의 삼원상호작용 효과를 검토하기 위한 연구모형을 설정하였다. 본 연구의 연구모형은 <그림 1>과 같다.

2) 연구대상 및 분석자료

본 연구는 한국사회복지사협회가 수행한 「2024년 사회복지사 통계연감」 자료를 활용하였다. 사회복지사 통계연감은 전국 사회복지시설에 종사하는 사회복지사를 대상으로 근무환경, 직무 특성, 처우 및 전문성 등에 관한 실태를 파악하기 위해 실시되는 조사이다. 2024년 조사는 2024년 9월부터 11월까지 진행되었으며, 소관 부처와 시설 유형을 기준으로 한 다단계 층화표본추출 방식으로 표본을 설계하고, 최종 단계에서는 계통표본추출 방식으로 조사 대상을 선정하였다. 그 결과 총 3,643명의 사회복지사가 설문에 응답하였다.

본 연구는 일반적인 고용관계 내에서 사회복지사가 인식하는 자발적인 이직의도에 초점을 두기 위해 분석대상을 정규직 및 무기계약직으로 제한하였다. 비정규직은 계약기간의 만료 여부와 고용지속 가능성 등 고용 형태 자체의 특성이 이직의도와 관련될 수 있어, 정규직 및 무기계약직과는 상이한 고용 맥락에 놓여 있을 가능성이 있기 때문이다(조주희, 최성언, 2025). 아울러 만 60세를 초과하는 응답자도 분석에서 제외하였다. 이는 정년 및 퇴직 전환 가능성이 상대적으로 커지는 연



<그림 1> 연구모형

령대에서는 현재 조직을 자발적으로 떠나려는 의도와 정년 등 고용 생애주기에 따른 이탈 가능성을 명확하게 구분하기 어려울 수 있기 때문이다. 이에 따라 본 연구의 최종 분석대상은 계약 기간의 제한이 없는 정규직 및 무기계약직 사회복지사 중 만 60세 이하인 3,400명으로 구성하였다.

3) 변수의 조작적 정의 및 측정

종속변수인 이직의도는 사회복지사가 현재 근무하는 조직을 떠나고자 하는 의향의 정도를 의미한다. 본 연구에서는 Abrams, Ando, & Hinkle (1998)이 개발한 이직의도(turnover intention) 척도를 기반으로 「2024년 사회복지사 통계연감」에서 사용한 4개 문항을 활용하였다. 원척도는 향후 몇 년 내 조직을 떠날 의도와 예상, 조직을 떠나는 것에 대한 생각, 정년까지 현재 조직에서 근무하고자 하는 의향을 측정하는 4개 문항으로 구성되어 있다(Abrams et al., 1998). 본 연구에서 사용된 문항은 “앞으로 몇 년 내에 나는 이 직장을 떠날 생각이다”, “앞으로 몇 년 내에 나는 이 직장을 떠날 것으로 예상된다”, “나는 때때로 이 직장을 떠날 것을 생각한다”, “나는 은퇴할 때까지 이 직장에서 일하고 싶다”이며, 각 문항은 1점에서 5점 척도로 측정되었다. 마지막 문항을 역코딩한 후 4개 문항의 평균값을 산출하여 분석에 활용하였으며, 점수가 높을수록 현재 조직을 떠나고자 하는 의향이 높음을 의미한다. 본 연구에서 척도의 Cronbach’s α 값은 .889로 나타났다.

독립변수인 경력개발지원과 조절변수인 직무스트레스 및 재직기간은 다음과 같이 측정하였다. 경력개발지원은 구성원이 인식하는 조직의 공식적 경력개발지원 정도를 의미한다. Sturges et al. (2002)이 개발한 도구를 번역하여 사용하였으며, 본 연구에서는 공식적 경력개발지원에 관한 5개 문항을 활용하였다. 해당 문항은 조직이 제공하는 교육훈련 기회, 향후 경력경로에 대한 정보 제공, 전문성 개발 기회 등에 대한 인식을 측정한다. 각 문항은 1점에서 5점 척도로 측정되었으며, 문항의 평균값을 산출하여 분석에 활용하였다. 점수가 높을수록 조직의 공식적 경력개발지원을 높게 인식함을 의미하며, 척도의 Cronbach’s α 값은 .925로 나타났다. 직무스트레스는 업무 수행 과정에서 직무환경과 관련하여 경험하는 스트레스의 정도를 의미하며, 한국인 직무스트레스 측정도구(KOSS) 단축형을 활용하여 측정하였다. 해당 도구는 직무요구, 직무자율성, 직장 내 관계갈등, 직무 불안정성, 조직체계, 보상 부적절, 직장문화 등 7개 하위 영역의 총 24개 문항으로 구성되며, 각 문항은 1점에서 4점 척도로 측정되었다. 점수가 높을수록 직무스트레스 수준이 높음을 의미하며, 척도의 Cronbach’s α 값은 .873으로 나타났다. 재직기간은 현재 근무하는 시설에서의 근속 기간을 의미하며, 연과 월 단위로 조사된 재직기간을 연 단위로 환산하여 분석에 활용하였다.

통제변수로는 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 인구사회학적 특성과 직업적 특성을 포함하였다. 성별은 여성을 0, 남성을 1로 더미변수화 하였으며, 연령은 만 나이를 활용하였다. 교육수준은 전문대 졸업 이하, 대학교 졸업, 석사 수료 이상의 세 집단으로 구분하고 전문대 졸업 이하를 준거집단으로 설정하였다. 근무영역은 생활시설, 이용시설, 영역별 사회복지사(학교사회복지, 정신건강, 의료사회복지)로 구분하였으며 이용시설을 준거집단으로 설정하였다. 이직경험은 이전 이직 경험이 있는 경우를 1, 없는 경우를 0으로 더미변수화 하였으며, 자격증 급수는 사회복지사 1급 자격증 보유자를 1, 2급 이하 보유자를 0으로 더미변수화 하였다. 시간외 근무시간은 월평균 시간외 근무시간을 연속변수로 투입하였으며, 미성년 자녀 여부

는 미성년 자녀가 있는 경우를 1, 없는 경우를 0으로 더미변수화 하였다.

4) 분석방법

본 연구는 R version 4.5.2를 활용하여 다음과 같은 절차로 분석을 수행하였다. 첫째, 기술통계분석을 실시하였다. 연구 대상의 일반적 특성을 파악하기 위해 범주형 변수에 대해서는 빈도와 비율을, 연속 변수에 대해서는 평균, 표준편차, 최솟값, 최댓값, 왜도 및 첨도를 산출하였다. 왜도와 첨도는 e1071 패키지를 활용하여 산출하였으며, 이를 통해 주요 연속변수의 분포 특성을 확인하였다.

둘째, OLS 다중회귀분석을 실시하였다. 경력개발지원과 이직의도의 관계 및 직무스트레스와 재직기간의 조절효과를 검토하기 위해 세 단계의 위계적 회귀모형을 구성하였다. Model 1에는 경력개발지원, 직무스트레스, 재직기간의 주효과와 통제변수(성별, 연령, 교육수준, 근무영역, 이직경험 여부, 자격증 급수, 시간외 근무시간, 미성년 자녀 여부)를 투입하였다. Model 2에서는 세 변수 간의 모든 이원상호작용항을 추가하였으며, Model 3에서는 삼원상호작용항을 추가하였다. 각 단계에서 모형의 설명력 변화를 확인하기 위해 R^2와 조정된 R^2를 산출하고, 상호작용항의 추가에 따른 설명력 증가가 통계적으로 유의한지를 확인하기 위해 R^2 변화량(ΔR^2)과 F-change 검정을 실시하였다. 상호작용항의 해석을 용이하게 하기 위해 연속형 변수는 scale 함수를 이용하여 표준화(z-score)하였으며, 다중공선성은 car 패키지를 이용하여 분산팽창계수(VIF)를 산출하여 확인하였다.

셋째, 삼원상호작용의 구체적인 양상을 파악하기 위해 조건부 효과(conditional effects) 분석을 실시하였다. emmeans 패키지를 활용하여 직무스트레스와 재직기간을 각각 평균 ±1 표준편차 수준으로 설정한 9가지 조건에서 경력개발지원과 이직의도 간 관계의 단순기울기(simple slope)와 95% 신뢰구간을 추정하였다. 또한 삼원상호작용의 시각적 이해를 위해 interactions 패키지를 활용하여 직무스트레스 수준(-1 SD, 평균, +1 SD) 별로 경력개발지원과 이직의도 간의 관계를 재직기간(-1 SD, 평균, +1 SD)에 따라 구분한 상호작용 그래프를 제시하였다.

4. 분석결과

1) 일반적 특성 및 주요 변수의 기술통계

주요 변수의 기술통계를 살펴보면, 이직의도의 평균은 2.84점(SD=1.17)으로 중간 수준에 다소 미치지 못하는 것으로 나타났다. 경력개발지원의 평균은 3.35점(SD=1.04)으로 중간 수준 이상이었으며, 직무스트레스의 평균은 2.28점(SD=0.39)으로 나타났다. 재직기간은 평균 6.41년(SD=5.33)이었으며, 왜도가 1.33으로 오른쪽으로 치우친 분포를 보였다. 주요 연속 변수의 왜도와 첨도는 대체로 절댓값 2 이내로 나타났다. 기술통계 결과는 <표 1>에 제시하였다.

분석대상의 일반적 특성은 다음과 같다. 성별은 여성이 2,561명(75.3%)으로 남성 839명(24.7%)보다 높은 비중을 차지하였다. 연령은 평균 42.1세(SD=9.18)로 나타났으며, 22세에서 60세의 분포를 보였다. 교육수준은 대학교 졸업이 2,000명(58.8%)으로 가장 많았으며, 대학원 수료 이상 707명(20.8%), 전문대 졸업 이하 693명(20.4%) 순이었다. 자격증 급수는 2급 이하가 1,915명(56.3%), 1급이 1,485명(43.7%)으로 나타났다. 근무영역은 이용시설이 2,116명(62.2%)으로 가장

<표 1> 주요 변수의 기술통계

(n=3,400)

구분	평균	표준편차	최솟값	최대값	왜도	첨도
이직의도	2.84	1.17	1	5	0.19	-0.84
경력개발지원	3.35	1.04	1	5	-0.38	-0.39
직무스트레스	2.28	0.39	1	3.92	0.21	0.55
재직기간	6.41	5.33	0	32.8	1.33	1.52

많았으며, 생활시설 985명(29.0%), 영역별 사회복지사 299명(8.8%) 순이었다. 이직경험이 있는 응답자는 2,247명(66.1%)으로 없는 경우 1,153명(33.9%)에 비해 많았다. 미성년 자녀가 없는 응답자는 2,175명(64.0%), 있는 응답자는 1,225명(36.0%)으로 나타났다. 시간외 근무 시간은 월평균 13.2시간(SD=14.0)으로 나타났으며, 최대 80시간까지 분포하여 응답자 간 편차가 큰 것으로 나타났다. 분석대상의 일반적 특성 분석 결과는 <표 2>에 제시하였다.

2) 사회복지사의 경력개발지원과 이직의도 간의 관계: 직무스트레스와 재직기간의 삼원상호작용 효과

경력개발지원, 직무스트레스 및 재직기간과 이직의도 간의 관계를 살펴보고, 경력개발지원과 이직의도의 관계에서 직무스트레스와 재직기간의 삼원상호작용이 나타나는지를 검토하기 위해 OLS 다중회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 3>에 제시하였다.

Model 1은 통계적으로 유의하였으며($F=117$, $p<.001$), 설명력은 adj.R^2=.307로 나타났다. 각 변수와 이직의도 간 관계를 살펴보면, 경력개발지원($b=-.114$, $p<.001$)은 이직의도와 유의한 부적 관계를 보여 경력개발지원 수준이 높을수록 이직의도가 낮은 경향이 나타났다. 직무스트레스($b=.420$, $p<.001$)는 이직의도와 유의한 정적 관계를 보인 반면, 재직기간($b=-.065$, $p<.001$)은 이직의도와 유의한 부적 관계를 보였다.

Model 2에서는 경력개발지원, 직무스트레스 및 재직기간 간의 세 이원상호작용항을 추가하였다.

<표 2> 분석대상의 일반적 특성

(n=3,400)

변수		빈도	비율	변수		빈도	비율
성별	남성	839	24.7	이직경험 여부	없음	1,153	33.9
	여성	2,561	75.3		있음	2,247	66.1
자격증 급수	2급 이하	1,915	56.3	미성년 자녀 여부	없음	2,175	64.0
	1급	1,485	43.7		있음	1,225	36.0
교육수준	전문대 졸업 이하	693	20.4	근무 영역	생활시설	985	29.0
	대학교 졸업	2,000	58.8		이용시설	2,116	62.2
	대학원 수료 이상	707	20.8		영역별 사회복지사	299	8.8

구분	평균	표준편차	최솟값	최댓값	왜도	첨도
연령	42.10	9.18	22	60	0.05	-1.04
시간외근무시간	13.20	14.00	0	80	1.33	1.61

<표 3> 회귀분석 결과

(n=3,400)

구분	Model 1				Model 2				Model 3			
	Est.	SE	t	p	Est.	SE	t	p	Est.	SE	t	p
(Intercept)	.029	.040	.721	.471	.036	.041	.869	.385	.033	.041	.812	.417
경력개발지원(a)	-.114	.018	-6.272	<.001	-.115	.018	-6.315	<.001	-.115	.018	-6.322	<.001
직무스트레스(b)	.420	.018	22.979	<.001	.420	.018	22.940	<.001	.420	.018	22.992	<.001
재직기간(c)	-.065	.016	-4.039	<.001	-.066	.016	-4.097	<.001	-.086	.018	-4.805	<.001
a×b	–	–	–	–	.014	.012	1.142	.254	.012	.012	.947	.344
a×c	–	–	–	–	.033	.019	1.777	.076	.035	.019	1.899	.058
b×c	–	–	–	–	.007	.018	.359	.720	.001	.018	.030	.976
a×b×c	–	–	–	–	–	–	–	–	-.031	.012	-2.554	.011
성별	.022	.034	.640	.523	.022	.034	.652	.514	.023	.034	.687	.492
연령	-.181	.016	-11.403	<.001	-.181	.016	-11.381	<.001	-.181	.016	-11.395	<.001
교육수준: 대학교 졸업	-.012	.039	-0.299	.765	-.010	.039	-.258	.797	-.009	.039	-.242	.809
교육수준: 대학원 이상	.066	.049	1.350	.177	.068	.049	1.388	.165	.068	.049	1.381	.167
근무영역: 영역별 사회복지사	-.135	.055	-2.431	.015	-.138	.055	-2.493	.013	-.135	.055	-2.430	.015
근무영역: 생활시설	-.047	.034	-1.394	.163	-.049	.034	-1.446	.148	-.049	.034	-1.442	.149
이직경험 여부	-.071	.032	-2.207	.027	-.072	.032	-2.231	.026	-.070	.032	-2.182	.029
자격증 급수	.143	.034	4.253	<.001	.145	.034	4.306	<.001	.145	.034	4.324	<.001
시간외근무시간	-.012	.015	-.770	.441	-.012	.015	-.789	.430	-.012	.015	-.822	.411
미성년 자녀 여부	-.088	.030	-2.889	.004	-.086	.030	-2.833	.005	-.085	.030	-2.823	.005
R^2	.310				.311				.312			
Adjusted R^2	.307				.308				.309			
ΔR^2	–				.001				.001			
ΔF	–		–		1.793(df=3, 3383)		.146		6.523(df=1, 3382)		.011	
F(모형 전체)	117.00(df=13, 3386)		<.001		95.45(df=16, 3383)		<.001		90.36(df=17, 3382)		<.001	

ref. 성별(0=여성), 교육수준(0=전문대 졸업 이하), 근무 영역(0=이용시설), 이직경험 여부(0=없음), 자격증 급수(0=2급 이하), 미성년 자녀 여부(0=없음), ΔF의 p값은 해당 단계의 추가항에 대한 F-change 검정 결과임.

Model 2는 전체적으로 통계적으로 유의하였으나(F=95.45, p<.001), Model 1에 비해 설명력의 증가는 ΔR^2=.001로 나타났으며 이러한 증가는 통계적으로 유의하지 않았다($\Delta F(3, 3383)=1.79$, p=.146). 개별 이원상호작용항 역시 모두 통계적으로 유의하지 않았다.

이어 Model 3에서는 삼원상호작용항을 추가하였다. 최종모형의 해석에 앞서 다중공선성을 점검한 결과, 주효과와 모든 상호작용항을 포함한 변수의 분산팽창인수(VIF)는 1.03에서 1.96 사이로 나타나 다중공선성 문제는 크지 않은 것으로 판단하였다.

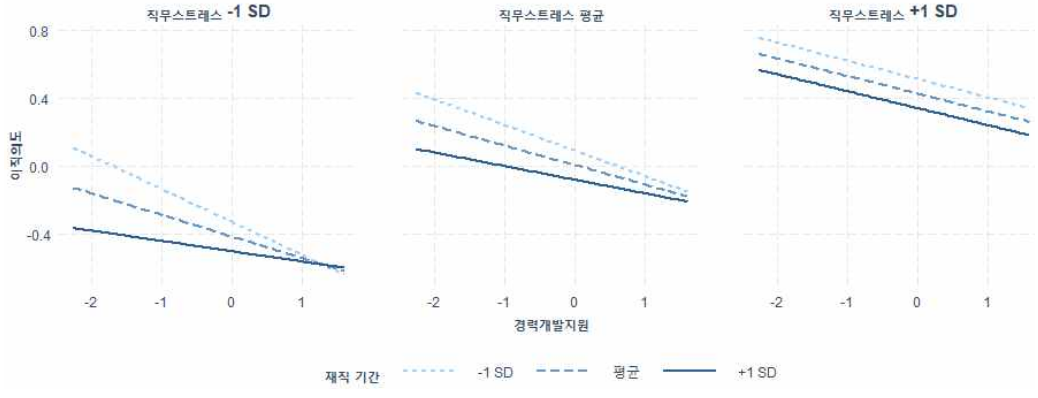
Model 3은 통계적으로 유의하였으며(F=90.36, p<.001), 설명력은 R^2=.312, adj. R^2=.309로 나타났다. Model 2에 삼원상호작용항을 추가함에 따라 설명력은 ΔR^2=.001 증가하였으며, 이러한 증가는 통계적으로 유의하였다($\Delta F(1, 3382)=6.52$, p=.011). 삼원상호작용항 역시 통계적으로 유의

한 부적 관계를 보였다(b=-.031, p=.011). 개별 이원상호작용과 이원상호작용항 추가에 따른 모형 개선은 유의하지 않았던 반면, 삼원상호작용항을 추가한 Model 3에서는 유의한 설명력 증가가 나타났다. 이는 경력개발지원과 이직의도 간 관계를 이해하는 데 직무스트레스 또는 재직기간 중 하나의 조건만을 고려하기보다, 두 조건의 결합된 맥락을 함께 고려할 필요가 있음을 보여준다. 다만 상호작용 효과는 주효과와 하위차수 상호작용이 설명한 이후의 추가적인 조건부 변산을 설명하는 효과이므로, 증분 설명력이 비교적 작게 나타날 수 있음이 지적되어 왔다(Aguinis, Beaty, Boik, & Pierce, 2005; McClelland & Judd, 1993). 따라서 삼원상호작용의 해석에서는 증분 설명력의 크기와 함께 통계적 유의성 및 조건부 효과의 구체적인 양상을 함께 고려할 필요가 있다.

삼원상호작용의 구체적인 양상을 파악하기 위해 조건부 효과 분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 4> 및 <그림 2>에 제시하였다. 재직기간이 짧은 조건(-1 SD)에서는 직무스트레스가 증가할수록 경력개발지원과 이직의도 간 부적 관계가 점차 완만해지는 양상이 나타났다. 직무스트레스가 낮은 조건에서 부적 관계가 가장 크게 나타났으며(b=-.194, p<.001), 직무스트레스가 평균(b=-.151,

<표 4> 직무스트레스와 재직기간 수준에 따른 경력개발지원의 조건부 효과

직무스트레스	재직기간	b	SE	lower.CL	upper.CL
low (-1SD)	저(-1SD)	-.194	.032	-0.256	-0.131
	평균	-.127	.023	-0.172	-0.083
	고(+1SD)	-.061	.033	-0.124	0.003
평균	저(-1SD)	-.151	.026	-0.202	-0.100
	평균	-.115	.018	-0.151	-0.080
	고(+1SD)	-.080	.026	-0.131	-0.029
high (+1SD)	저(-1SD)	-.108	.030	-0.167	-0.049
	평균	-.104	.021	-0.146	-0.062
	고(+1SD)	-.100	.031	-0.160	-0.039



<그림 2> 경력개발지원과 이직의도의 관계: 직무스트레스와 재직기간의 삼원상호작용효과

p<.001), 높은 수준(b=-.108, p<.001)으로 갈수록 그 크기가 감소하였다. 반면 재직기간이 긴 조건(+1 SD)에서는 이와 다른 양상이 나타났다. 직무스트레스가 낮은 조건에서는 경력개발지원과 이직의도 간 관계가 통계적으로 유의하지 않았으나(b=-.061, 95% CI [-0.124, 0.003]), 직무스트레스가 평균 수준에서는 유의한 부적 관계가 나타났으며(b=-.080, p<.05), 높은 수준에서는 부적 관계의 크기가 다소 증가하였다(b=-.100, p<.01). 이러한 결과는 경력개발지원과 이직의도 간 관계의 양상이 직무스트레스와 재직기간의 결합된 수준에 따라 다르게 나타날 수 있음을 보여준다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 자원보존이론을 이론적 틀로 하여 사회복지사의 경력개발지원과 이직의도의 관계를 살펴보고, 이러한 관계가 직무스트레스와 재직기간의 결합된 조건에 따라 어떻게 달라지는지를 삼원상호작용 분석을 통해 살펴보았다. 이를 위해 「2024년 사회복지사 통계연감」 자료 중 정규직 및 무기계약직 사회복지사 3,400명의 응답을 대상으로 분석하였으며, 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 경력개발지원, 직무스트레스 및 재직기간은 각각 이직의도와 유의한 관계를 보였다. 직무스트레스와 재직기간이 모두 평균인 조건에서 경력개발지원은 이직의도와 유의한 부적 관계를 보였으며, 이러한 부적 방향은 직무스트레스와 재직기간의 모든 결합 조건에서 유지되었다. 즉, 조직이 자신의 성장과 경력발전을 지원한다고 인식할수록 이직의도가 낮은 경향은 조건과 무관하게 일관되게 나타났다. 또한 직무스트레스는 유의한 정적 관련성을, 재직기간은 이직의도와 유의한 부적 관련성을 보였다. 이러한 결과의 방향은 직무스트레스를 자원 상실 압력을 반영하는 조건으로, 재직기간을 조직특수적 자원이 형성될 가능성과 관련된 시간적 조건으로 본 본 연구의 개념화와 배치되지 않는다. 다만 본 연구는 조직특수적 자원의 축적이나 자원 상실 과정을 직접 측정하지 않았으므로, 두 변수의 회귀계수가 유의하다는 사실만으로 이러한 자원적 기제가 경험적으로 확인되었다고 보기는 어렵다. 직무스트레스와 이직의도의 정적 관련성은 자원 상실 외의 경로를 통해서도 나타날 수 있으며, 재직기간과 이직의도의 부적 관련성 역시 조직 이동에 따른 비용이나 잔류 집단의 특성 등으로 설명될 수 있다. 따라서 본 연구에서 자원보존이론은 세 변수의 결합 조건을 해석하기 위한 이론적 틀로 활용되었다.

둘째, 본 연구의 주된 관심인 삼원상호작용이 통계적으로 유의하게 나타났다. 세 변수 간 이원상호작용항을 투입한 단계에서는 설명력 증가가 유의하지 않았고 개별 이원상호작용항도 모두 유의하지 않았던 반면, 삼원상호작용항을 추가한 단계에서는 설명력 증가가 유의하였다. 이는 경력개발지원과 이직의도의 관계를 이해하는 데 직무스트레스 또는 재직기간 중 하나의 조건만을 고려하기보다 두 조건의 결합을 함께 고려할 필요가 있음을 보여준다.

셋째, 조건부 효과 분석 결과 재직기간이 짧은 사회복지사에게서는 직무스트레스가 낮을 때 경력개발지원과 이직의도 간 부적 관계가 가장 크게 나타났고(b=-.194), 직무스트레스가 높아질수록 그 크기가 감소하였다(b=-.108). 이러한 양상은 자원이 부족한 개인일수록 상실에 취약하며 자원이 소진된 상황에서는 새로운 자원에 투자하기보다 남아있는 자원을 보존하려는 태도를 취한다는 자원보존이론의 설명과 부합한다. 즉, 조직특수적 경험과 관계를 형성할 기회가 상대적으로 적었던 저연차 사회복지사의 경우, 자원 상실 압력이 커질수록

조직이 제공하는 경력개발지원을 활용할 여력이 제한될 가능성이 있다.

넷째, 반면 재직기간이 긴 사회복지사에게서는 직무스트레스가 낮은 조건에서 두 변수 간 관계가 유의하지 않았으나(b=-.061), 직무스트레스가 평균 및 높은 조건에서는 유의한 부적 관계가 나타났다(b=-.080, b=-.100). 이러한 경향은 자원 획득이 자원 상실의 맥락에서 더 큰 중요성을 갖는다는 자원보존이론의 설명과 부합하는 것으로, 기존에 형성된 자원이 위협받는 조건에서 경력개발지원이 이를 보완하는 자원으로 인식될 가능성을 시사한다. 아울러 직무스트레스가 높은 조건에서는 재직기간과 관계없이 경력개발지원과 이직의도 간 관계의 크기가 유사하게 나타나, 재직기간에 따른 차이는 자원 상실 압력이 낮은 조건에서 상대적으로 뚜렷하였다.

이상의 결과는 직무스트레스가 경력개발지원과 이직의도의 관계에 관여하는 방향이 재직기간에 따라 달리 나타날 수 있음을 보여준다. 이론적 배경에서 살펴본 바와 같이 자원보존이론 내에서는 자원 상실 압력이 조직자원의 역할을 강화한다는 예측과 약화한다는 예측이 모두 가능한데, 본 연구의 결과는 두 과정이 재직기간 조건에 따라 서로 다른 방향으로 관찰될 수 있음을 시사한다. 이원상호작용 단계에서 경력개발지원과 직무스트레스의 상호작용이 유의하지 않았던 것도 이러한 상반된 방향이 전체 표본에서 상쇄된 결과로 이해할 수 있다.

다만 이러한 조건부 양상은 해석에 주의가 필요하다. 삼원상호작용항이 추가로 설명하는 분산은 작은 수준이었으며, 조건 간 기울기 차이 역시 크지 않았다. 특히 재직기간이 긴 조건에서 나타난 유의성의 차이는 기울기 자체의 차이가 크지 않았다는 점에서 뚜렷한 차이라기보다 경향으로 이해하는 것이 적절하다. 따라서 본 연구의 결과는 경력개발지원과 이직의도의 관계를 설명하는 핵심 메커니즘이라기보다, 두 변수 간 관계가 어떠한 조건에서 달라지는지를 세분화하여 보여준 탐색적 결과로 이해할 필요가 있다.

본 연구는 다음과 같은 학문적 의의를 갖는다.

첫째, 본 연구는 사회복지사의 이직의도에 관한 기존 연구들이 직무스트레스, 소진, 조직지원, 직무만족 및 조직몰입 등의 직접효과 또는 단일 매개・조절효과를 중심으로 접근한 것과 달리, 자원보존이론을 적용하여 경력개발지원, 직무스트레스 및 재직기간의 결합적 관계를 검토하였다. 특히 본 연구는 직무스트레스와 재직기간을 두 개의 독립적인 조절조건으로 추가한 것이 아니라, 자원 상실 압력이 조직자원의 역할에 관여하는 방향에 대해 자원보존이론 내에서 상반된 예측이 가능하다는 점에 착안하여, 그 방향이 조직 내 자원이 형성될 가능성과 관련된 시간적 맥락에 따라 달라질 수 있는지를 삼원상호작용을 통해 검토하였다. 삼원상호작용이 추가로 설명하는 분산은 작은 수준이었으므로 이를 이직의도를 설명하는 핵심 메커니즘으로 확대하기는 어려우나, 경력개발지원과 이직의도의 관계가 어떠한 조건에서 달라지는지를 세분화하여 보여줌으로써 조직이 제공하는 자원의 역할을 자원 자체의 효과만으로 설명하기보다 해당 자원이 제공되고 활용되는 자원적 맥락을 함께 고려할 필요성을 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

둘째, 본 연구는 경력개발지원을 조직이 제공하는 자원으로, 직무스트레스를 개인이 보유한 자원의 상실 압력을 반영하는 조건으로, 재직기간을 조직 내 경험과 관계, 업무 체계에 대한 이해 등 조직특수적 자원의 축적 가능성을 반영하는 시간적 맥락으로 개념화함으로써 자원보존이론을 사회복지사의 이직의도 연구에 적용하였다. 이러한 개념화는 자원의 축적이나 상실 과정을 직접 검

증한 것이라기보다 결과 해석을 위한 이론적 전제에 해당하지만, 조직이 제공하는 새로운 자원의 역할을 자원 자체의 속성만으로 설명하기보다 구성원이 처한 자원 맥락과 함께 검토할 수 있는 틀을 제공한다. 이는 자원보존이론이 사회복지 인적자원관리 영역에서 구성원의 조직 잔류 관련 태도를 이해하는 이론적 틀로 활용될 가능성을 보여준다.

셋째, 본 연구는 직무스트레스와 재직기간의 조합에 따라 경력개발지원과 이직의도 간의 관계가 서로 다른 양상으로 나타남을 확인함으로써 조직자원의 역할을 둘러싼 맥락적 조건의 중요성을 보여주었다. 특히 재직기간이 긴 조건에서는 직무스트레스가 낮을 때 경력개발지원과 이직의도 간 관계가 유의하지 않았으나, 직무스트레스가 평균 및 높은 조건에서는 유의한 부적 관계가 나타났다. 반면 재직기간이 짧은 조건에서는 직무스트레스가 높아질수록 경력개발지원과 이직의도 간 부적 관계의 크기가 감소하는 양상을 보였다. 이러한 상이한 패턴은 경력개발지원과 이직의도 간 관계를 경력개발지원이라는 단일한 조직자원의 역할만으로 설명하기보다, 구성원이 현재 경험하는 자원 상실 압력과 구성원이 조직 내에서 경험과 관계를 형성해 온 시간적 맥락을 함께 고려할 필요가 있음을 보여준다. 특히 동일한 경력개발지원이라도 직무스트레스와 재직기간의 결합된 조건에 따라 이직의도와의 관계가 상이하게 나타났다는 점은, 조직이 제공하는 새로운 자원의 역할이 구성원이 처한 자원 맥락에 따라 달라질 수 있다는 자원보존이론의 자원 캐러밴 관점과 연결하여 해석할 수 있다. 다만 본 연구가 조직특수적 자원의 실제 축적이나 자원 상실 과정 자체를 직접 측정한 것은 아니므로, 이러한 결과는 자원의 축적 및 상실 메커니즘에 대한 직접적인 검증이라기보다 직무스트레스와 재직기간의 결합된 조건에서 나타난 관계를 자원보존이론의 관점에서 해석한 것으로 이해할 필요가 있다.

본 연구 결과는 사회복지조직의 인적자원 관리 전략에 다음과 같은 실천적 함의를 제공한다. 다만 본 연구는 횡단자료를 활용하였고 삼원상호작용의 추가 설명력이 작았으므로, 아래 내용은 변수 간 관련성에 기반한 제한적 시사점으로 이해할 필요가 있다.

첫째, 경력개발지원과 이직의도 간에 전반적으로 부적 관련성이 나타났다는 결과는 사회복지조직에서 구성원의 경력개발을 지원하는 것이 이직의도와 관련된 조직관리 요인으로 고려될 필요가 있음을 보여준다. 본 연구에서 측정한 공식적 경력개발지원은 교육훈련 기회의 제공, 향후 경력경로에 대한 정보 제공, 전문성 개발 기회의 마련 등을 포함한다. 따라서 조직은 구성원이 현재 조직에서 자신의 전문성과 경력을 지속적으로 개발할 수 있다고 인식할 수 있도록 경력개발지원 체계를 마련할 필요가 있다.

둘째, 본 연구의 삼원상호작용 결과는 이러한 경력개발지원의 관련성이 모든 사회복지사에게 동일하게 나타나는 것이 아니라 직무스트레스와 재직기간의 결합된 조건에 따라 달라질 수 있음을 보여준다. 특히 재직기간이 짧은 사회복지사의 경우 모든 직무스트레스 수준에서 경력개발지원과 이직의도 간 유의한 부적 관계가 나타났으나, 직무스트레스가 높아질수록 그 관계의 크기가 감소하였다. 이는 저연차 사회복지사에게 경력개발지원 기회를 제공하는 것과 함께 높은 직무스트레스를 경험하는 구성원의 경우 지원을 실제로 활용할 수 있는 직무환경을 함께 고려할 필요가 있음을 시사한다. 따라서 저연차 사회복지사에 대한 경력개발지원은 직무스트레스 수준을 함께 고려하여 운영할 필요가 있다.

셋째, 재직기간이 긴 사회복지사에게서는 직무

스트레스가 낮은 조건에서 경력개발지원과 이직의도 간 관계가 유의하지 않았으나, 직무스트레스가 평균 및 높은 조건에서는 유의한 부적 관계가 나타났다. 이는 일정 수준 이상의 직무스트레스를 경험하는 장기재직자에게서도 경력개발지원에 대한 인식이 이직의도와 부적으로 관련되었음을 의미한다. 따라서 경력개발지원을 저연차 구성원 중심으로 배분할 경우 직무스트레스가 높은 장기재직자가 지원 대상에서 상대적으로 소외될 수 있으므로, 조직은 구성원의 직무스트레스 수준을 재직기간과 함께 지원 대상 선정과 운영에 참고할 필요가 있다.

이상의 결과는 사회복지조직의 경력개발지원이 직무스트레스나 재직기간 가운데 하나의 기준만을 중심으로 일률적으로 설계되기보다, 두 조건을 함께 고려하여 구성원의 상황에 맞게 운영될 필요성을 제시한다. 다만 조건 간 관계의 크기 차이가 크지 않았으므로, 이러한 구분은 특정 집단에 대한 지원을 축소하는 근거가 아니라 보편적인 경력개발지원 체계를 기반으로 추가적인 지원을 조정하는 방식으로 이해할 필요가 있다. 또한 본 연구는 구체적인 경력개발 프로그램이나 스트레스 관리 개입의 효과를 직접 검증한 연구가 아니므로, 본 연구의 결과를 특정 프로그램의 효과성에 대한 근거로 확대하여 해석하기보다는 경력개발지원의 설계와 운영에서 고려할 조건을 제시한 것으로 이해할 필요가 있다.

마지막으로 본 연구는 다음과 같은 한계를 지니며, 이를 토대로 후속 연구과제를 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구는 횡단면 자료를 활용하였기 때문에 변수 간 인과관계를 명확하게 규명하는 데 한계가 있다. 따라서 후속 연구에서는 종단자료를 활용하여 경력개발지원, 직무스트레스 및 이직의도 간의 시간적 관계와 변화 양상을 보다 엄밀하게 검토할 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 이직의도를 측정하였을 뿐 실제 이직행동을 확인하지 못하였다. 이직의도와 실제 이직행동 간의 관계는 개인 및 조직의 특성에 따라 달라질 수 있으므로, 후속 연구에서는 실제 이직자료를 활용하여 경력개발지원과 실제 이직행동 간의 관계를 검토할 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 직무스트레스를 자원 상실 압력을 반영하는 조건으로, 재직기간을 조직특수적 자원이 형성·축적될 가능성과 관련된 시간적 맥락 변수로 개념화하였다. 그러나 재직기간이 곧 조직특수적 자원이나 직무배태성의 수준을 직접적으로 의미하는 것은 아니며, 조직 내 관계망이나 적합성이 형성되는 정도 역시 개인에 따라 다를 수 있다. 또한 본 연구는 자원의 축적이나 상실 과정 자체를 측정하지 않았으므로, 이러한 개념화는 결과 해석을 위한 이론적 전제에 해당한다. 따라서 후속 연구에서는 직무배태성, 조직특수적 인적자본, 조직 내 관계망 및 자원 소모 경험 등을 직접 측정하여, 본 연구가 전제한 자원적 기제가 실제로 작동하는지를 검증할 필요가 있다.

넷째, 본 연구는 경력개발지원을 공식적 지원 중심의 단일 차원으로 측정하였다. 그러나 경력개발지원은 공식적 지원뿐 아니라 멘토링, 상사와 동료의 경력 관련 조언 및 정서적 지지 등 다양한 비공식적 지원을 포함할 수 있으며, 교육훈련, 경력상담, 역할 확대 등 지원의 구체적인 유형에 따라서도 그 의미가 다를 수 있다. 본 연구는 지원 유형에 따른 차이를 비교하지 못하였으므로, 후속 연구에서는 공식적·비공식적 경력개발지원 및 지원 유형을 구분하여 각각이 이직의도와 갖는 관계가 직무스트레스와 재직기간에 따라 어떻게 달라지는지를 검토할 필요가 있다. 아울러 직무적응 교육과 같은 구체적인 경력개발 프로그램이나 업무량 조정 등 스트레스 관련 개입이 직무스트레스와 재직기간의 조건에 따라 실제로 어떠한

효과를 갖는지는 종단연구 등을 통해 검증할 필요가 있다.

다섯째, 본 연구는 동일 시점에서 동일 응답자가 모든 변수에 응답한 자기보고식 자료를 활용하였기 때문에 공통방법편의(common method bias)의 가능성을 완전히 배제하기 어렵다. 또한 개인 수준 자료를 활용함에 따라 응답자가 속한 기관의 특성과 자료의 위계적 구조를 충분히 반영하지 못하였다. 향후 연구에서는 객관적 인사자료나 상사평가 자료를 함께 활용하고, 기관 식별자가 포함된 자료를 확보하여 다층모형(multilevel model)을 적용함으로써 개인 수준과 조직 수준의 영향을 구분하여 검증할 필요가 있다.

여섯째, 본 연구는 직급을 통제변수로 포함하지 못하였다. 직급은 조직 내 역할과 책임, 권한 및 보상 수준의 차이를 반영할 수 있으며, 이러한 특성은 경력개발지원에 대한 인식이나 이직의도와 관련될 가능성이 있다. 그러나 본 연구에서 활용한 자료에서는 영역별 사회복지사에게 직급 문항이 적용되지 않아 전체 분석대상에 대해 일관된 직급 정보를 확보하기 어려웠다. 이에 직급을 분석모형에 포함하지 않았으며, 이로 인해 직급에 따른 차이를 충분히 통제하지 못했을 가능성이 있다. 향후 연구에서는 근무영역과 관계없이 적용 가능한 직급 또는 조직 내 지위 변수를 활용하여 그 영향을 함께 검토할 필요가 있다.

이러한 한계에도 불구하고 본 연구는 자원보존이론의 관점에서 경력개발지원과 이직의도 간의 관계가 직무스트레스와 재직기간의 조합에 따라 달라질 수 있음을 탐색적으로 확인하였다. 이를 통해 사회복지사의 이직의도를 개별 요인과의 관계뿐 아니라, 조직이 제공하는 자원과 구성원이 처한 자원 조건을 함께 고려할 필요가 있음을 제시하였다. 또한 사회복지조직이 경력개발지원을 설계하고 운영하는 과정에서 구성원의 직무스트레스와 재직기간 수준을 함께 고려할 필요가 있다는 실천적 시사점을 제시하였다는 점에서 의의를 갖는다.

참 고 문 헌

강철희 · 길영인 · 김찬미 (2023). 사회복지사의 조직침묵과 이직의도의 관계에 관한 연구: 직장 이직의도와 직업 이직의도에의 영향력. <한국사회복지학>, 75(2), 159-192.

강철희 · 이종화 (2019). 사회복지사의 이직의도에 관한 연구: 직장이동과 직업이동 분석. <사회복지연구>, 50(3), 93-129.

김민조 · 이영민 (2023). 경력개발지원인식이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향: 전문가지향성의 매개효과. <사회과학연구>, 164-194.

김성한 (1998). 사회복지사의 이직의도 결정요인. <비판사회정책>, (3), 37-78.

김수경 (2024). 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 훈련/교육프로그램 경험 및 기관의 경력개발 지원 조절효과 검증: 이용시설과 생활시설 사회복지사 비교 연구. <사회복지연구>, 43-74.

박은주 · 강민정 (2023). 사회복지사의 직무스트레스가 이직의도와 업무소진에 미치는 영향 연구. <문화기술의 융합>, 9(1), 205-211.

배의식 · 류지선 · 박해긍 (2013). 사회복지사의 직무만족과 이직의도 영향 요인에 관한 연구: 이용시설과 생활시설

사회복지사 비교 연구. <한국사회복지학>, 65(1), 59-81.

이종화 (2021). 사회복지사의 이직 및 재직의도 영향요인에 관한 연구: 직업이직, 직장이직, 재직에 관한 SUR 분석. 연세대학교 박사학위논문.

이철선 · 임성은 · 정숙희 · 김영환 · 민동세 · 이동희 · 김대연 · 김상길 · 고병수 · 김준하 · 정주성 · 변소연 (2023). 2023년 사회복지시설 종사자 보수 수준 및 근로여건 실태조사. 보건복지부 · 한국보건사회연구원.

이형하 (2024). 사회복지사의 직무스트레스 유형과 이직의도에 관한 연구: 잠재프로파일분석을 중심으로. <사회과학리뷰>, 9(3), 375-404.

조주희 · 최성언 (2025). 사회복지사의 직무 숙련도 인식이 이직 의도에 미치는 영향: 경력개발지원의 조절 효과를 중심으로. <한국사회복지행정학>, 27(3), 127-152.

주연선 · 임진섭 (2024). 사회복지사의 주도적 직무행동과 이직의도의 관계에 관한 연구: 직무번영감과 직무성과의 이중매개효과를 중심으로. <사회과학연구>, 35(1), 147-170.

최다은 · 윤동열 · 김성훈 (2019). 공공기관 구성원의 경력개발이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 상사지원인식의 조절효과를 중심으로. <대한경영학회지>, 32(4), 645-675.

최영광 · 전동일 (2017). 사회복지사 이직 의사 영향 요인. <한국콘텐츠학회논문지>, 17(1), 129-136.

최해리 (2021). 사회복지사의 경력몰입 정도가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향: 조직지원인식의 매개효과를 중심으로. 강원대학교 대학원 석사학위논문 (미간행).

한은영 · 고아라 (2025). 사회복지시설 경력개발지원이 사회복지사의 이직의도에 미치는 영향: 직무 스트레스의 매개효과. <사회복지실천과 연구>, 22(3), 5-38.

Abrams, D., Ando, K., & Hinkle, S. (1998). Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin,* 24(10), 1027-1039.

Aguinis, H., Beaty, J. C., Boik, R. J., & Pierce, C. A. (2005). Effect size and power in assessing moderating effects of categorical variables using multiple regression: A 30-year review. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 94-107.

Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118.

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169. https://doi.org/10.1037/a0022170.

Blosser, J., Cadet, D., & Downs Jr, L. (2010). Factors that influence retention and professional development of social workers. *Administration in Social Work*, 34(2), 168-177.

Clark, S. J., Smith, R. J., & Uota, K. (2013). Professional development opportunities as retention incentives in child welfare. *Children and Youth Services Review,* 35(10), 1687-1697.

https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2013.07.006

Dawson, J. F. (2014). Moderation in management research: What, why, when, and how. *Journal of Business*, 29(1), 1-19. https://doi.org/10.1007/s10869-013-9308-7

De Vos, A., & Meganck, A. (2008). What HR managers do versus what employees value: Exploring both parties' views on retention management from a psychological contract perspective. *Personnel Review*, 38(1), 45-60.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352

Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879.

Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR": Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334-1364.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421.

Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of Resource Theory: Its Implication for Stress, Health and Resilience. In S. Folkman (Ed.), *The Oxford Handbook of Stress, Health and Coping* (pp. 127-147). New York: Oxford University Press.

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior,* 5, 103-128.

Huo, W., & Shi, B. (2025). Working overtime and turnover intention among Chinese social workers: Roles of organizational identity and individual income. *SAGE Open*, 15(1). https://doi.org/10.1177/21582440251323656.

Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work*, 32(3), 5-25.

Kirschenbaum, A., & Weisberg, J. (2002). Employee's turnover intentions and job destination choices. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 109-125.

Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 485-500. https://doi.org/10.1037/a0021452

Lee, J., Kim, S. B., Chae, C., & Lee, J. (2019). Career growth opportunity on turnover intention: The mediating role of organizational commitment in multinational corporations. *International Journal*

of Human Resource Studies, 9(4).

Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablynski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722.

Maden, C. (2014). Impact of fit, involvement, and tenure on job satisfaction and turnover intention. *The Service Industries Journal*, 34(14), 1113-1133.

Martini, M., Gerosa, T., & Cavenago, D. (2023). How does employee development affect turnover intention? Exploring alternative relationships. *International Journal of Training and Development*, 27(1), 39-56.

McClelland, G. H., & Judd, C. M. (1993). Statistical difficulties of detecting interactions and moderator effects. *Psychological Bulletin*, 114(2), 376-390.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.

Mo, K. Y.-H., Leung, C. T.-L., & Chan, S. T.-M. (2022). Satisfaction with organizational career management and the turnover intention of social workers in Guangdong Province, China. *Journal of Social Service Research*, 48(3), 353-364. https://doi.org/10.1080/01488376.2022.2042457.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.

Mor Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis. *Social Service Review*, 75(4), 625-661.

Nelissen, J., Forrier, A., & Verbruggen, M. (2017). Employee development and voluntary turnover: Testing the employability paradox. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 152-168.

Rafiq, M., & Chin, T. (2019). Three-way interaction effect of job insecurity, job embeddedness and career stage on life satisfaction in a digital era. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(9), 1580.

Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 731-748.

Webb, C. M., & Carpenter, J. (2012). What can be done to promote the retention of social workers? A systematic review of interventions. *British Journal of Social Work*, 42(7), 1235-1255. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcr144.

Zhang, X., Deng, H., Xia, Y., & Lan, Y. (2021). Employability paradox: The effect of development idiosyncratic deals on recipient employees' turnover intention. *Frontiers in Psychology*, 12, 696309.

Relationship Between Career Development Support and Turnover Intention Among Social Workers: Three-Way Interaction Effect of Job Stress and Organizational Tenure

Juhee Cho, Seong Eon Choi, HyeJu Jung

Yonsei University

This study examined the relationship between career development support and the turnover intention of social workers and explored how this relationship varied depending on the combined conditions of job stress and organizational tenure, drawing on Conservation of Resources (COR) theory. Using the data from 3,400 social workers aged 60 years or younger with permanent or indefinite-term contracts from the 2024 Statistical Yearbook of Social Workers, OLS multiple regression and conditional effects analyses were conducted. Career development support and organizational tenure were negatively associated with the turnover intention, whereas job stress was positively associated with the turnover intention. A significant three-way interaction among career development support, job stress, and organizational tenure was found. Among social workers with a shorter tenure, the negative association between career development support and turnover intention weakened as the level of job stress increased. In contrast, among those with longer tenure, the association was not significant when job stress was low but was significantly negative at average or high levels of job stress. These findings suggest that the direction in which job stress modifies the association between career development support and turnover intention may differ according to organizational tenure. Based on these results, social welfare organizations may benefit from considering organizational tenure and job stress concurrently when designing career development support.

Keywords: Career Development Support, Turnover Intention, Job Stress, Organizational Tenure, Three-Way Interaction