

장애인복지관 전문인력의 임파워먼트와 직무만족의 관계에서 이직의도의 매개효과

이병록

건양대학교 사회복지학과 부교수

The Mediating Effect of the Turnover Intention between Empowerment and Job Satisfaction of Professionals in Welfare Centers for the Handicapped

Byoung-Rock Lee

Associate Professor, Division of Social Welfare, Konyang University

요약 본 연구는 장애인복지관 전문인력을 대상으로 하여 임파워먼트와 직무만족의 관계, 그리고 이직의도의 매개효과를 분석하였다. 대전과 충남의 장애인복지관에서 종사하고 있는 전문인력 352명을 대상으로 설문조사를 실시하였고 SPSS와 AMOS 18.0 프로그램으로 빈도분석과 신뢰도분석, 상관관계분석, 그리고 확인적 요인분석과 부트스트랩 검정 등을 진행했다. 전문인력의 임파워먼트가 직무만족에 정적으로 유의한 영향을 미치며, 두 변수 간의 관계에서 이직의도의 매개효과가 검증되었다. 본 연구의 분석결과를 참조하여 장애인복지관 전문인력의 직무만족을 향상시킬 수 있는 방안을 제안하면 다음과 같다. 첫째, 전문인력의 임파워먼트를 향상시키기 위해 업무진행에 필요한 권한을 제공하고 이에 준하는 임금수준의 향상이 필요하다. 둘째, 전문인력의 이직의도를 감소시키기 위해 과도한 업무부담을 완화시킬 필요가 있으며, 장애인복지 분야에서 문제로 제시되고 있는 감정노동을 관리하기 위한 멘토링, 동아리활동, 휴식지원 등이 제공될 필요가 있다.

주제어 : 장애인복지관, 전문인력, 임파워먼트, 직무만족, 이직의도

Abstract This study analyzed the mediating effect of turnover intention between the empowerment and the job satisfaction of professionals in the welfare centers for the handicapped. A survey of professionals working in Deajeon and Chungnam areas was conducted and the 352 data were analyzed. The analysis results are as follows : 1) professionals' empowerment had a positive effect on the job satisfaction. 2) the mediating effect of the turnover intention was proved between the both variables. Based on the research findings, it is necessary to provide proper authority for professionals and to raise the wage level for improving their empowerment quality. For reducing professionals' turnover intention, we need to ease the burden of work and to offer the mentor program, the club activities and the rest support service for the sake of managing emotional labor.

Key Words : Welfare Centers for the Handicapped, Professionals, Empowerment, Job Satisfaction, Turnover Intention

*Corresponding Author : Byoung-Rock Lee(brlee@konyang.ac.kr)

Received August 19, 2021

Accepted November 20, 2021

Revised October 29, 2021

Published November 28, 2021

1. 서론

1999년 장애인복지법의 전면 개정으로 장애인복지관이 장애인지역사회재활시설에 포함되었고 대표적인 지역 사회의 장애인복지시설로 인식되고 있다[1]. 2006년 국제 연합에서 채택한 장애인권리협약에서 장애인들의 지역 사회생활 유지를 주요한 원칙 중의 하나로 제시했으며, 세계보건기구는 지역사회중심재활서비스를 확산시키고 있다[2]. 장애인복지관은 사회복지사를 비롯하여 다양한 전문인력들이 종사하고 있다[3]. 장애인복지관이 주어진 본연의 역할을 잘 수행하여 장애인들의 지역사회생활을 돕기 위해서는 종사하고 있는 다양한 전문인력들의 역할이 매우 중요하다[4].

이러한 차원에서 장애인복지관 전문인력의 직무만족에 관심을 둘 필요가 있다. 직무만족은 자신의 담당직무에 대한 감정적 태도로서 전문인력의 정서에 안정감을 주고 생산성을 높여 준다[5]. 직무만족은 조직의 긍정적 분위기와 종사자들의 조직에 대한 충성심을 향상시켜 제공하는 서비스의 수준을 향상시키게 된다.

직무만족에 관한 연구들에서 제시되고 있는 영향요인은 주로 클라이언트의 장애정도[6], 직무특성[7], 직무스트레스[8], 자아탄력성[9], 직업의식[10], 직무작근도[11], 직무환경[12], 소진[13] 등이다. 이러한 변수들 이외에도 장애인복지관 전문인력의 임파워먼트가 직무만족의 영향요인이 될 수 있다. 전문인력에 대한 적절한 권한의 부여는 다양한 문제들에 대한 부정적 자세를 완화시켜 주고 적절하게 대응할 수 있는 여지를 제공하여 직무만족도를 향상시킨다[14]. 전문인력에 대해 적절한 권한을 부여하게 되면, 담당직무에 대해 긍정적으로 인식하고 자기결정력이 개선되어 직무만족도는 증가한다[15]. 오영민과 노대겸[16]은 노인요양원 종사자들을 대상으로 임파워먼트가 직무만족의 영향요인이라는 사실을 규명한 바 있다.

장애인복지관 전문인력의 임파워먼트와 직무만족의 관계에서 이직의도가 매개변수로 작용할 수 있다. 임파워먼트는 업무에 대한 열의와 동기부여를 강화시켜 이직의도를 감소시키는 것으로 밝혀지고 있다[16]. 두 변수 간의 영향관계는 사회복지사를 대상으로 한 김산용[17] 등의 연구에서 규명되었다. 그리고 정연진 등[18]은 작업 치료사들을 대상으로 임파워먼트의 이직의도에 대한 영향 관계를 증명하였다.

이직의도가 감소된 전문인력은 업무수행을 위한 사기와

집중력이 향상되어 직무만족이 증가하게 된다[19]. 한편, 지금까지 진행된 연구들을 살펴보면, 직무만족이 이직의도의 영향요인으로 분석된 연구들이 대부분이다. 최근 주현구와 신원우[20]는 지역아동센터 생활복지사의 직무만족이 이직의도에 영향을 미친다는 사실을 증명하 바 있다. 그러나 이직의도의 직무만족에 대한 영향을 검증한 연구들도 존재한다[19]. 한승희[21]는 간호사들의 이직의도가 직무만족에 대한 영향요인이라는 사실을 규명하 바 있다.

장애인복지관의 전문인력들은 의사소통이 어려운 장애인들을 대상으로 서비스를 제공하고 장애인복지 현장에 실천모델들이 혼란스럽게 제시되어 종사자들이 다소 혼란스러운 상황이다[22]. 실천모델의 혼란이 발생하는 이유는 현장에서 사용되는 장애에 대한 개별모델과 사회적으로 요구되는 사회모델이 논리적으로 상반된 모형이기 때문이다. 이러한 요인들로 인해 종사하는 인력의 직무만족이 낮을 가능성이 매우 높다. 이러한 문제의식에 기초하여 본 연구는 장애인복지관 전문인력을 대상으로 지금까지 다루어지지 않은 임파워먼트와 직무만족의 관계, 그리고 이직의도의 매개효과를 증명하고자 한다. 연구 문제는 다음과 같다. 첫째, 장애인복지관 전문인력의 임파워먼트가 직무만족에 영향을 미칠 것인가? 둘째, 임파워먼트가 이직의도를 매개하여 직무만족에 영향을 미칠 것인가?

2. 연구방법

2.1 조사대상과 조사절차

대전과 충남의 장애인복지관 전문인력 352명에게 설문 조사를 실시하였다. 전문직종으로 사회복지사를 비롯한 특수학교교사와 각종 치료사들이 포함되었다. 본 조사 이전에 전문직종 3명과 사회복지학박사학위 소지자 1명이 설문내용을 검토한 내용을 설문수정에 반영하였다. 설문 조사는 우편조사의 방법으로 진행되었으며, 조사기간은 2020년 7월 5일~7월 20일이다.

2.2 변수의 측정

본 연구의 종속변수인 직무만족을 측정하기 위해 이병록[23]의 연구에서 사용한 6문항을 선정하였다. 응답 범주는 전혀 그렇지 않다~매우 그렇다(5)의 리커트 5점 척도이다. 매개변수와 독립변수의 경우에도 동일하다.

신뢰도 값(α)은 .897이다. 본 연구의 독립변수인 임파워먼트의 측정도구는 이지복[24]의 연구를 참조하여 6문항을 선정하였다. 신뢰도 값(α)은 .838이다. 본 연구의 매개변수인 이직의도 측정도구는 연이섬[17]이 사용한 5문항을 선정하였다. 신뢰도 값(α)은 .893이다. 각 변수들을 측정하는 설문문항은 다음과 같다.

Variable	Questionnaire Question
Empowerment	① the proportion of welfare center ② confidence in performance ③ ability of performance ④ knowledge and skills necessary for performing business ⑤ autonomy of work performance ⑥ influence in welfare center
Turnover Intention	① an experience of thinking about quitting the job ② Experiences of trying to find another job ③ the intention to move to another job ④ the idea of moving to another job in the near future ⑤ the idea of quitting the job as soon as possible
Job Satisfaction	① the satisfaction with work ② the pride of work ③ the interest in work ④ the reward for work ⑤ the preference for work ⑥ a willingness to recommend work to others

2.3 자료분석의 방법

본 연구는 조사자료를 분석하기 위해 SPSS Statistics/AMOS 18.0 통계패키지를 사용하였다. 빈도 분석을 실시하여 핵심 변수들의 특성과 자료의 정규성을 확인하였다. 상관관계분석을 실행하여 변수들의 관계와 다중공선성의 유무를 살펴보았다. 확인적 요인분석을 통해 측정모형 적합도를 검증하였고 변수들 간의 인과 관계를 검증하기 위해 구조방정식모형분석을 활용하였다. 매개변수인 이직의도의 간접효과를 산출하고 통계적 유의도를 살펴보기 위해 부트스트랩 검정을 실행하였다. 본 연구의 모형은 Fig. 1과 같다.

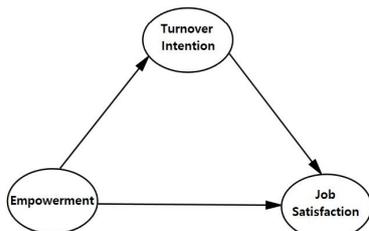


Fig 1. Research Model

3. 연구결과

3.1 주요 변수들의 특징 및 상관관계

본 연구는 장애인복지관 전문인력의 임파워먼트와 직무만족의 관계에서 이직의도의 매개효과를 검증하였다. 핵심 변수들의 평균과 왜도 및 첨도를 분석한 결과, 정규분포상의 절대값이 모두 왜도 < 3, 첨도 < 8의 기준을 충족시키는 것으로 파악되었다. 본 연구의 주요 변수들의 상관관계를 분석한 결과를 보면, 상관관계 계수의 절대값이 모두 .70 미만으로 나타나 다중공선성의 여지는 없는 것으로 나타났다.

3.2 확인적 요인분석의 결과

본 연구에서 제시된 구조모형이 측정모형을 통해 적절하게 구성되었는지를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 분석결과를 살펴보면, 모형적합도의 선정 기준인 증분적합지수 CFI와 IFI의 값이 .90 이상이면서 1.0 미만, 절대적합지수 RMSEA는 .10 미만으로 산출되면 문제가 없는 것으로 평가되고 있다[25].

Table 1. Result of measurement model analysis

Latent Variable	Measured Variable	Estimate		S.E	C.R
		B	β		
Empowerment	EP1	1.000	.532		
	EP2	1.589	.853	.155	10.269***
	EP3	1.577	.866	.153	10.328***
	EP4	1.333	.793	.134	9.944***
	EP5	1.145	.526	.147	7.781***
	EP6	1.170	.537	.148	7.897***
Turnover Intention	TI1	1.000	.689		
	TI2	1.036	.721	.083	12.414***
	TI3	1.104	.816	.079	13.886***
	TI4	1.172	.888	.079	14.876***
	TI5	1.045	.839	.074	14.223***
Job Satisfaction	JS1	1.000	.782		
	JS2	1.079	.830	.064	16.873***
	JS3	1.075	.843	.063	17.194***
	JS4	1.220	.841	.071	17.145***
	JS5	1.232	.740	.084	14.654***
	JS6	1.125	.647	.090	12.500***

$\chi^2=455.048$, $df=116$, CFI=.904, IFI=.904, RMSEA=.091
*** $p < .001$

본 연구의 측정모형 적합도 $\chi^2=455.048$, $df=116$, $p < .001$ 수준에서 통계적 유의확률이 산출되었다. 이 수치는 표본크기에 민감하기 때문에 모형과 자료의 불일치를

과도하게 추정하는 특성을 가지고 있다. 다른 적합도 지수인 절대적합지수 RMSEA=.091이고 증분적합지수인 CFI와 IFI의 값이 동일하게 .904로 분석되어 적합한 것으로 파악되었다(Table 1. 참조).

3.3 구조모형의 분석 및 매개효과 검증의 결과

본 연구의 구조모형 분석결과는 첫째, 장애인복지관 전문인력의 임파워먼트가 이직의도에 부(-)적인 방향으로 유의미한 영향을 미친 것으로 나타났다($\beta=-.151, p < .05$). 둘째, 전문인력의 이직의도가 직무만족에 부(-)적으로 유의미한 영향을 준 것으로 확인되었다($\beta=-.343, p < .001$). 셋째, 전문인력의 임파워먼트가 직무만족에 정(+)적인 방향으로 유의미한 영향을 미친 것을 확인했다($\beta=.448, p < .001$).

Table 2. Analysing the structural equation modeling and verification of mediating effect

Path	Estimate		S.E	C.R
	B	β		
Empowerment →Turnover Intention	-.311	-.151	.125	-2.486*
Turnover Intention →Job Satisfaction	-.224	-.343	.036	-6.210***
Empowerment →Job Satisfaction	.605	.448	.090	6.747***
Path	Estimate	Standard error	95% CI	
			Lower	Upper
Empowerment →Turnover Intention →Job Satisfaction	.052	.022	.011	.100
	Total Effect	Direct Effect	Indirect Effect	
	.500	.448	.052**	

* p<.05, ** p<.01 *** p<.001

넷째, 이직의도의 매개효과 분석결과는 95% 신뢰구간에서 하한값(.011)과 상한값(.100)의 범위 내에 '0'이 포함되지 않았으며, 이 분석결과는 p<.01의 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 임파워먼트가 이직의도를 매개하여 직무만족에 미치는 총효과는 .500, 직접효과 .448, 간접효과 .052(p<.01)로 분석되었다. 따라서 장애인복지관 전문인력의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향에서 이직의도의 부분 매개효과가 검증되었다고 할 수 있다(Table 2. 참조).

4. 결론

본 연구는 장애인복지관 전문인력의 임파워먼트와 직무만족의 관계에서 이직의도의 매개효과를 검증하였다. 장애인복지관 운영의 핵심적인 전문인력들을 대상으로 인적관리의 영역 중에서 다른 연구에서 다루지 못한 이직의도의 직무만족에 대한 영향을 분석하였다는 점에서 차별적이다. 핵심적인 분석결과는 첫째, 전문인력의 임파워먼트가 직무만족에 대한 영향요인으로 확인되었다($\beta=-.151$). 둘째, 임파워먼트와 직무만족의 관계에서 이직의도의 매개효과가 검증되었다($\beta=.052, p < .01$). 따라서 장애인복지관 전문인력의 직무만족을 향상시키기 위해 임파워먼트 수준을 높이고 이직의도를 감소시킬 필요가 있다는 것을 알 수 있다.

분석결과와 관련된 기존 연구들을 참조하여 직무만족의 개선방안을 제시하면 다음과 같다. 전문인력의 임파워먼트를 증가시키기 위해 첫째, 전문인력의 업무진행에 필요한 자율권과 선택권을 부여해야 한다[26]. 둘째, 권한 부여에 준하는 처우수준의 개선이 필요하다. 최근 최저임금의 향상 등으로 복지분야 인력의 임금수준이 다소 증가하였지만, 여전히 타분야의 평균임금 수준에 비해 80% 미만인 것으로 조사되었다[27]. 그리고 장애인복지관 종사자들은 근무연수에 비해 상대적으로 낮은 보수를 받는 것으로 나타났다[28].

전문인력의 이직의도를 감소시키기 위해서는 첫째, 장애인복지관 종사인력의 과도한 업무부담과 이로 인한 이직의 증가가 문제로 제기되고 있는데 이를 개선시킬 필요가 있다. 현재의 인력배치 기준을 상향조정하여 배치인력을 증가시킬 필요가 있다[29]. 둘째, 문제로 제기되고 있는 장애인복지관 종사자들의 감정노동을 관리하기 위한 멘토링 프로그램을 비롯한 동아리 및 휴식지원 서비스가 필요하다[30].

본 연구는 장애인복지관 전문인력의 직무만족과 관련 변수들의 관계를 분석하였다. 장애인복지관 전문인력들은 장애인들을 대상으로 서비스를 제공하고 장애인복지현장의 혼란스러운 실천모델의 존재로 인해 혼란스러운 상황이다. 이후 장애인복지관 전문인력의 직무만족에 관한 변수들을 분석하는 많은 연구들이 진행되기를 바란다. 한편, 본 연구는 직무만족 향상을 위한 구체적인 제언을 제시하는데 있어 다소 한계점을 갖는다. 향후 구체적으로 관련 대책들을 분석하는 연구들이 적극적으로 진행되기를 바란다.

REFERENCES

- [1] Y. K. Lee & E. G. Lee. (2020). An Exploratory Study on Development of Performance Management Model for the Disabled Welfare Center. *Korean Journal of Social Science*, 39(1), 367-402.
DOI : 10.18284/jss.2020.04.39.1.367
- [2] B. R. Lee. (2020). The Effect of the Human Relations Employees in Welfare Facilities for the Disabled on Turnover. *Journal of Digital Convergence*, 18(12), 631-638.
DOI : 10.14400/JDC.2020.18.12.631
- [3] The Ministry of Health and Welfare. (2020). *The Guideline for the Welfare Facilities for the Disabled*, Sejong : The Ministry of Health and Welfare.
- [4] Y. S. Yoon, S. Y. Cho, Y. C. Byun & G. C. Song. (2019). Factors Affecting Turnover Intention among Rehabilitation Specialist. *The Journal of the Korea Contents Association*, 19(1), 559-573.
DOI : 10.5392/JKCA.2019.19.01.559
- [5] Y. S. Choi. (2020). The Effects of Job Satisfaction on Turnover Intention of Workers of Vocational Rehabilitation Facilities for the Disabled. *Disability & Employment*, 30(3), 131-153.
DOI : 10.15707/disem.2020.30.3.006
- [6] S. Y. Lee & S. H. Yi. (2020). A Study on the Teachers' Job Satisfaction and Burnout of Elementary School Special Teachers. *The Journal of the Korean Association on Developmental Disabilities*, 24(3), 181-204.
DOI : 10.34262/kadd.2020.24.3.204
- [7] C. Y. Jung & K. S. Park. (2020). An Analysis of Job Satisfaction, Organizational Immersion, and Quality of Service Difference according to Job-Related Characteristics of Occupational Rehabilitation Facilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 30(2), 189-207.
DOI : 10.24226/jvr.2020.8.30.2.189
- [8] S. I. Kang & J. J. Ku. (2020). A Study on Mediating Effects of Social Support on the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction of the Special Education Worker. *Journal of Intellectual Disabilities*, 22(4), 81-101.
DOI : 10.35361/KJID.22.4.4
- [9] B. J. Lee & H. S. Kang. (2018). The Effect of Ego-resilience and Job Stress of Disabled Residential Institutions Rehabilitation Teacher on Job Satisfaction. *Korean Journal of Psychodrama*, 21(2), 41-56.
DOI : 10.17962/kjp.2018.21.2.004
- [10] K. W. Lee. (2019). The Effect of Professional Consciousness of the Disabled Sports Leader on Job Satisfaction and Occupational Identity. *The Korean Journal of Sport*, 17(3), 153-162.
- [11] K. W. Lee. (2019). The Effect of Job Embeddedness of Paralympic Employees on Job Burnout and Job Satisfaction. *The Korean Journal of Sport*, 17(4), 1279-1288.
- [12] J. O. Shin. (2017). The Effect of the Working Environment on the Job Satisfaction of Assistance Providers for the Disabled. *Korean Journal of Care Management*, 22, 49-72.
- [13] E. R. Kim & J. K. Park. (2017). Impacts of Psychological Burnout on Job Satisfaction of Special Education Teachers. *Korean Journal of Physical, Multiple, & Health Disabilities*, 60(4), 47-68.
- [14] B. Y. Son, Y. S. Bang & J. H. Lee. (2020). Effects of Work Environment on the Job Satisfaction of Occupational Therapists : Mediating Effect of Empowerment. *Korean Journal of Occupational Therapy*, 28(3), 15-26.
DOI : 10.14519/kjot.2020.28.3.02
- [15] D. N. Lee. (2019). The Effect of Job Satisfaction on Self-Leadership of Home Visiting Care-workers in Long Term Care Home Service Center : the Verification of Mediated Effect of Empowerment. *Korean Journal of Care Management*, 33, 5-36.
DOI : 10.22589/kaocm.2019.33.5
- [16] Y. M. Oh & D. K. Rho. (2019). The Influence of Empowerment on the Job Satisfaction of Elderly Nursing Home Employees. *Asia-Pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 9(11), 1005-1014.
- [17] S. Y. Kim. (2018). Exhaustion of Social Workers for Organizational Effectiveness for the Fusion Age: Mediation Effectiveness of Empowerment. *Journal of Convergence for Information Technology*, 8(6), 361-366.
- [18] Y. J. Jung, H. J. Kim, C. Y. Lee & H. R. Jung. (2017). The Impact of Empowerment on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover of Occupational Therapist. *The Journal of Korean Society of Community Based Occupational Therapy*, 7(3), 1-12.
- [19] S. H. Han. (2019). Effecting Factors on Job Satisfaction of Nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art,*

Humanities, and Sociology, 9(11), 799-808.
DOI : 10.35873/ajmahs.2019.9.11.072

Community Welfare, 69, 73-102.
DOI : 10.15300/jcw.2019.69.2.73

- [20] H. K. Joo & W. W. Shin. (2021). The Effect of the Working Environment of Community Child Care Center on Turnover Intention of Workers. *Journal of Business Convergence*, 6(1), 21-28.
DOI : 10.31152/JB.2021.02.6.1.21
- [21] S. H. Han. (2019). Effecting Factors on Job Satisfaction of Nurses. *Asia-Pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 9(11), 799-808.
- [22] B. R. Lee. The Relationship between the Distributive Justice and the Organizational Commitment of the Workers in the Community Rehabilitation Centers. *Journal of Korean Social Welfare Administration*, 23(2), 27-46.
- [23] B. R. Lee. (2012). A Study of the Influence of Social Support on the Job Satisfaction of Care Workers. *Health and Social Welfare Review*, 32(4), 123-150.
DOI : 10.15709/hswr.2012.32.4.123
- [24] J. B. Lee. (2019), *An Analysis of Influential Factors of Empowerment. Doctoral Thesis*. Hankook University of Foreign Studies, Seoul.
- [25] M. W. Brown & R. Cudeck. (1993). Alternative Ways of Assessing Model Fit, In K. A. Bollen & J. S. Long(Eds), *Testing Structural Equation Models*, NP : Sage.
- [26] C. H. Yu & Y. M. Kim. (2020). A Study on the Organizational Citizenship Behavior of Child Welfare Facility Workers. *The Journal of Humanities and Social Sciences* 21, 11(5), 2383-2398.
DOI : 10.22143/HSS21.11.5.171
- [27] Y. L. Kim. (2021). Job Satisfaction and Alienation of Workers at Vocational Rehabilitation Facilities for the Disabled. *Journal of Korean Social Welfare Administration*, 23(1), 147-173.
DOI : 10.22944/kswa.2021.23.1.006
- [28] S. Y. Park. (2021). Relationship among Fatigue, Musculoskeletal Pain and Job Satisfaction in Rehabilitation Center Employees. *Journal of the Korea Convergence Society*, 12(6), 259-266.
- [29] Y. K. Choi & D. I. Chun. (2014). Factors Influencing Turnover Intention of Community Rehabilitation Center Workers. *Journal of Rehabilitation Research*, 18(2), 101-125.
- [30] S. W. Lee & S. K. Park. (2019). The Relationships between Emotional Labor, Burnout and Job Satisfaction among Social Worker. *Journal of*

이 병 록(Byoung-Rock Lee)

[정회원]



- 1998년 2월 : 중앙대학교 사회복지학과(사회복지학 석사)
- 2005년 2월 : 중앙대학교 사회복지학과(사회복지학박사)
- 2006년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 사회복지학과 교수

- 관심분야 : 사회복지, 노인복지, 사회복지시설
- E-Mail : brlee@konyang.co.kr