

# 장애인복지관 종사자의 직무만족과 소진의 관계 : 조직헌신의 매개효과를 중심으로

이병록  
건양대학교 사회복지학과 교수

## The Relationship between the Job Satisfaction and the Burnout of Workers in Rehabilitation Facilities for the Disabled : Focusing on the Mediating Effect of the Organizational Commitment

Byoung-Rock Lee  
Professor, Department of Social Welfare, Konyang University

요 약 본 연구는 장애인복지관 종사자의 직무만족이 소진에 미치는 영향과 조직헌신의 매개효과를 분석하였다. 분석을 위해 대전과 충남 지역에 소재한 14개 장애인복지관에 재직 중인 전문인력 363명을 대상으로 조사한 설문응답 자료를 활용하였다. 분석결과, 장애인복지관 종사자의 직무만족이 소진에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족과 소진의 관계에서 조직헌신의 매개효과가 검증되었다. 본 연구는 분석결과를 근거로 하여 장애인복지관 종사자의 소진을 감소시키기 위해 직무만족도와 조직헌신도를 향상시키기 위한 몇 가지 방안들을 제시하였다. 종사자들의 직무만족도를 높이기 위해 전문성인식의 향상, 인력충원, 업무환경의 개선, 적절한 보상과 인정, 보수교육프로그램 등이 필요하다. 종사자들의 조직헌신도를 향상시키기 위해 개방적이고 혁신적인 조직운영과 종사자들의 임파워먼트 증진 등이 필요하다.

주제어 : 장애인복지관, 종사자, 직무만족, 소진, 조직헌신

Abstract This research verified the relationship between the job satisfaction and the burnout of workers in rehabilitation facilities providing services to the disabled. And this study examined the mediating effect of organizational commitment between the two variables. A survey of workers of the 14 facilities of Daejeon/Chungnam area and 363 materials was analyzed. The analysis results of this research are as follows : 1) the workers' job satisfaction influenced the burnout negatively. 2) the organizational commitment is was found to mediate between the job satisfaction and the burnout. Based on the analysis results, several measures can be presented to reduce the workers' burnout. We need to raise the worker's job satisfaction and organizational commitment.

Key Words : Rehabilitation Facilities, Workers, Job Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment

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

Received March 23, 2021

Revised April 6, 2021

Accepted June 20, 2021

Published June 28, 2021

## 1. 서론

2006년에 개최된 UN의 장애인 총회에서 장애인권리 협약이 채택되었는데, 협약의 핵심내용은 장애인들이 복지서비스의 대상자가 아니라 권리의 주체라는 점이다. 그리고 협약의 일반원칙에서 장애인복지정책의 목적을 개별 유연화, 주거유형의 선택, 지역사회에서의 삶의 보장으로 규정하고 있다[1]. 그리고 WHO에서도 이러한 장애인권리협약의 목표와 원칙을 실현시키기 위해 지역사회 중심재활사업을 세계적으로 확산시키기 위한 노력을 기울이고 있다[2].

국내에서도 이러한 차원에서 2000년부터 보건소를 중심으로 하여 지역사회중심재활사업이 활발하게 진행되고 있다. 지역사회중심재활은 지역사회가 중심이 되어 장애인들에게 전문적이고 다양한 재활서비스를 제공하는 사업으로 규정할 수 있다[3]. 장애인지역사회재활시설은 장애인복지관, 주간보호시설, 수련시설, 체육시설, 재활치료시설 등의 다양한 시설들로 구성되어 있다. 이 중에서 장애인복지관은 가장 전문적이면서 대표적인 지역사회재활시설이다. 그리고 장애인복지 분야에서 장애인복지관의 역할과 기능의 중요성이 지속적으로 제시되고 있다[4].

그런데 장애인들의 권리의식이 크게 신장된 상황에서 복잡하고 다양한 특성과 요구에 맞추어 서비스를 제공하기가 쉽지 않다. 또한 장애인복지관을 둘러싼 환경은 다양한 제도적인 제약과 모순들, 그리고 서비스 제공과정에서 요구되는 실천모델의 불합리성들로 인해 혼란스러운 상황이다[5-6]. 장애인복지관의 다양한 어려움들로 인해 종사하는 사회복지사를 비롯한 인력들의 소진이 해결해야 할 과제로 지적되고 있다. 소진은 전문적인 직무수행을 방해하고 결근과 이직, 그리고 업무태만 등의 문제를 가져온다. 소진은 무력감과 절박감을 가져오고 부정적인 자아개념과 직업태도를 만든다. 이러한 상황에서 장애인들에게 효과적인 지역사회재활서비스를 제공하여 이들의 적극적인 지역사회생활과 자립생활을 보장하기는 매우 어렵다[7-8].

장애인복지관을 비롯한 다양한 장애인복지시설 종사자들의 소진이 문제로 제시되면서 이에 관한 연구들이 활발하게 진행 중이다. 관련 연구에서 제시되고 있는 소진의 주요 영향요인은 개인적 특성과 직무환경, 직무스트레스와 사회적 지지, 감정노동과 생태체계요인 등이다[9-13]. 한편, 장애인복지관 종사자들의 직무만족이 소진에 대한 영향요인으로 제시될 수 있다. 종사자들의 담당

직무에 대한 만족도가 감소하면 직업에 대한 흥미를 잃고 근무태도에 부정적인 영향을 미쳐서 소진이 증가할 가능성이 높아진다[14].

장애인복지관 종사자의 직무만족과 소진의 관계에서 조직헌신이 주요한 매개변수로 작용할 수 있다. 직무만족이 높은 조직구성원은 자신의 조직에 대한 자긍심이 매우 높고 조직의 목표달성에 노력하다는 점에서 조직에 대한 헌신의 정도는 높아질 수밖에 없다[15]. 그러나 반대로 직무만족의 수준이 낮아서 조직헌신도가 낮은 조직구성원들은 업무에 대한 집중도가 낮아지고 직무스트레스는 높아지는 경향을 보이며 소진상태에 빠질 가능성도 증가하게 된다[16].

지금까지 장애인복지관을 대상으로 하여 직무만족과 소진의 관계, 그리고 두 변수 간의 관계에서 조직헌신의 매개효과를 다룬 연구는 진행된 적이 없다. 따라서 본 연구는 장애인복지관 종사자들의 소진과 관련된 변수들 간의 관계를 분석하여 장애인지역사회재활 서비스의 수준을 향상시키는데 기여하고자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 조사대상 및 조사절차

본 연구는 대전충남 지역에 소재한 14개 장애인복지관 종사자 363명을 대상으로 조사한 설문자료를 분석하였다. 본 조사 이전에 장애인복지관의 종사자 3명을 대상으로 심층면접을 실시하여 발견한 문제점들을 설문지 수정에 반영하였다. 장애인복지관 종사자들 중에서 최종관리자인 관장과 관리직 및 기능직 등 전문직으로 인정하기 어려운 종사자들을 조사대상에서 제외하였다. 설문조사를 의뢰하여 조사를 허락한 복지관들을 대상으로 우편조사를 실시하였다. 설문조사는 2020년 7월 5일~20일에 진행되었다.

### 2.2 측정도구

본 연구의 독립변수는 장애인복지관 종사자의 직무만족이다. 직무만족은 자신의 직무에 대한 감정상태로서 직무에 대해 만족하는 느낌의 정도이다. 따라서 직무만족은 자신의 직무에 대한 전체적인 만족의 정도, 타인에 대한 권유여지의 정도, 다른 일들 중에서 자신의 직무에 대한 선택, 직무에 대한 희망의 정도 등의 내용으로 구성될 수 있다. 직무만족을 측정하기 위해 이병록[17]의 연구를 참

조하여 5문항을 선정된 이후에 일부 문항을 수정하였다. 응답범주는 리커트 5점척도로 설정하였으며, 신뢰도 값( $\alpha$ )은 .898이다.

본 연구의 매개변수는 조직헌신이며, 조직헌신은 조직구성원들의 조직에 대한 희생심, 동일시, 애착심, 조직발전에 대한 노력 등으로 정의할 수 있다[18]. 조직헌신을 측정하기 위해 손승호의 연구[19]에서 사용된 문항들 중 6문항을 선정하여 일부 수정하였다. 응답범주는 리커트 5점척도로 설정하였으며, 신뢰도 값( $\alpha$ )은 .914이다.

본 연구의 종속변수는 소진이다. 소진은 업무를 진행하면서 나타나는 좌절감이나 회의감 등의 부정적인 감정상태로서 스트레스와 패배감정들의 결과증상으로 볼 수 있다. 소진을 측정하는데 있어 김동현[20]의 연구를 참조하여 4문항을 선정된 이후에 부분적으로 수정하였다. 응답범주는 리커트 5점척도로 설정하였으며, 신뢰도 값( $\alpha$ )은 .823이다.

### 2.3 분석방법

자료분석을 위해 SPSS와 AMOS 18.0 통계프로그램을 사용하였다. 조사대상자인 장애인복지관 종사자들의 일반적 특성, 분석자료의 정규성, 그리고 다중공선성을 확인하기 위해 빈도분석, 기술통계, 그리고 상관관계를 살펴보았다. 본 연구의 측정모형에 대한 적합성은 확인적 요인분석으로 검증하였으며, 구조방정식모형을 통해 확인된 최종모형을 기초로 하여 직무만족과 소진의 관계, 그리고 이 관계에서 조직헌신의 매개효과를 검증하였다. 매개변수의 효과를 검증하기 위해 부트스트랩 분석을 사용하였으며, 간접효과의 계수 값에 대해 95% 신뢰구간에서의 통계적 유의도를 검증하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 조사대상의 일반적 특성

장애인복지관 종사자의 일반적 특성에 대한 분석결과가 Table 1에 정리되어 있다. 성별은 남성이 116명(32.0%)이고 여성은 247명(68.0%)으로 여성이 훨씬 많은 것을 확인할 수 있다. 연령대는 20대 103명(28.4%), 30대 160명(44.1%), 40대 68명(18.7%), 50대 이상 32명(8.8%)으로 30대가 가장 높은 비중을 차지하고 있다.

학력은 전문대학 졸업 이하 40명(11.1%), 4년제 대학교 졸업 258명(71.7%), 대학원 졸업 62명(17.2%)으로 4년제 대학교 졸업자가 다수를 차지하고 있다. 정규직 여

부는 정규직이 311명(86.4%)으로 대부분 정규직인 것으로 나타났다.

Table 1. General characteristics of survey subjects

Variable	Category	N	(%)
Gender (n=363)	Male	116	(32.0)
	Female	247	(68.0)
Age group (n=363)	20~29	103	(28.4)
	30~39	160	(44.1)
	40~49	68	(18.7)
	more than 50	32	(8.8)
Educational Level (n=360)	less than junior college	40	(11.1)
	university	258	(71.7)
	graduate school	62	(17.2)
Employment (n=360)	permanent position	311	(86.4)
	temporary position	49	(13.6)

### 3.2 주요 변수의 기술통계와 상관관계

본 연구의 모형은 장애인복지관 종사자의 직무만족, 조직헌신, 소진의 총 3개의 잠재변수로 이루어졌다. 구조방정식 모형에 투입할 주요 변수들의 평균과 왜도, 그리고 첨도를 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하여 그 결과를 Table 2에 정리하였다.

Kline[21]이 정규분포상의 절대값을 기준으로 왜도 <3, 첨도 <8을 제시하였다. 본 연구의 주요 변수들의 왜도와 첨도의 값은 모두 정규분포 기준에 부합하였다. 따라서 구조방정식모형을 활용하여 분석하는데 무리가 없다고 할 수 있다.

Table 2. Characteristics of Principal Variables

Latent variable	Measured variable	Mean	Skewness	Kurtosis
Job Satisfaction	JS1	3.80	-.322	.272
	JS2	3.88	-.201	.023
	JS3	3.90	-.249	.198
	JS4	3.75	-.221	-.172
	JS5	3.55	-.241	-.171
Organizational Commitment	OC1	3.85	-.429	.558
	OC2	3.72	-.392	.135
	OC3	3.79	-.051	-.281
	OC4	3.33	-.293	-.182
	OC5	3.44	-.408	.374
	OC6	3.75	-.468	1.214
Burnout	BO1	2.67	.364	-.323
	BO2	1.95	.588	.304
	BO3	2.51	.221	-.371
	BO4	2.40	.260	-.382

본 연구의 핵심 변수들 간의 상관관계를 분석한 결과가 Table 3에 정리되어 있다. 분석결과를 살펴보면, 주요 변수들 간의 상관관계는 모두  $p < .001$ 의 수준에서 유의하다. 직무만족과 조직헌신의 관계  $r = .507$ , 직무만족과 소진의 관계  $r = -.499$ , 조직헌신과 소진의 관계  $r = -.481$ 로 분석되었다. 그리고 본 연구의 주요 변수들 간의 상관계수는 모두  $\pm .7$  이하로 나타나 다중공선성의 문제는 없다는 사실을 알 수 있다.

Table 3. Correlation analysis of Principal variables

Variable	Job Satisfaction	Organizational Commitment	Burnout
Job Satisfaction	1		
Organizational Commitment	.507***	1	
Burnout	-.499***	-.481***	1

\*\*\*  $p < .001$

Table 4. Results of measurement model analysis

Path	Estimate		S.E.	C.R.	
	B	$\beta$			
Job Satisfaction	→ JS1	.854	.778	.061	14.050 ***
	→ JS2	.933	.844	.061	15.187 ***
	→ JS3	.936	.862	.060	15.494 ***
	→ JS4	1.029	.839	.068	15.104 ***
	→ JS5	1.000	.709		
Organizational Commitment	→ OC1	1.000	.804		
	→ OC2	1.268	.904	.062	20.393 ***
	→ OC3	1.025	.852	.055	18.789 ***
	→ OC4	1.197	.738	.077	15.463 ***
	→ OC5	1.145	.779	.069	16.621 ***
	→ OC6	.908	.749	.058	15.758 ***
Burnout	→ BO1	1.000	.702		
	→ BO2	.812	.661	.072	11.255 ***
	→ BO3	1.215	.848	.089	13.666 ***
	→ BO4	.996	.715	.082	12.079 ***

$\chi^2 = 350.430$ (df=87,  $p = .000$ ), CFI=.926, TLI=.910, IFI=.926, NFI=.904, RMSEA=.091

\*\*\*  $p < .001$

Table 5. Analysing the structural equation modeling

Path	Estimate	S.E.	C.R.	
				B
Job Satisfaction → Organizational Commitment	.560	.591	.058	9.616 ***
Organizational Commitment → Burnout	-.398	-.362	.073	-5.433 ***
Job Satisfaction → Burnout	-.397	-.380	.072	-5.514 ***

$\chi^2 = 350.430$ (df=87,  $p = .000$ ), CFI=.926, TLI=.910, IFI=.926, NFI=.904, RMSEA=.091 \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

### 3.3 모형의 검증

#### 3.3.1 측정모형의 분석결과

본 연구에서 제시한 변수들의 측정모형에 대한 검증이 확인적 요인분석을 통해서 이루어졌는데, 분석결과가 Table 4에 제시되어 있다. 측정모형의 적합도  $\chi^2 = 350.430$ ( $p < .001$ ), CFI=.926, TLI=.910, IFI=.926, NFI=.904, RMSEA=.091이기 때문에 적합한 수준으로 나타났다. 모든 변수들의 표준화의 요인부하량은 .6이상이며, C.R. 값은 모두 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이 분석결과들은 측정변수들이 잠재변수를 적절하게 나타내고 있다는 것을 말해주고 있다.

#### 3.3.2 구조모형의 분석결과

장애인복지관 종사자들의 직무만족과 소진의 관계에서 조직헌신의 매개효과를 검증하는 모형이 Fig. 1에 나와 있다. 그리고 변수들 간의 인과관계에 대한 구조모형의 경로계수에 대한 분석결과는 Table 5에 정리되어 있다.

분석결과는 첫째, 장애인복지관 종사자의 직무만족이 조직헌신에 정(+)적으로 유의하게 영향을 주는 것으로 나타났다( $\beta = .591$ ,  $p < .001$ ). 이것은 장애인복지관 종사자들의 직무만족도가 높을수록 이들의 조직헌신도가 향상된다는 것을 의미한다.

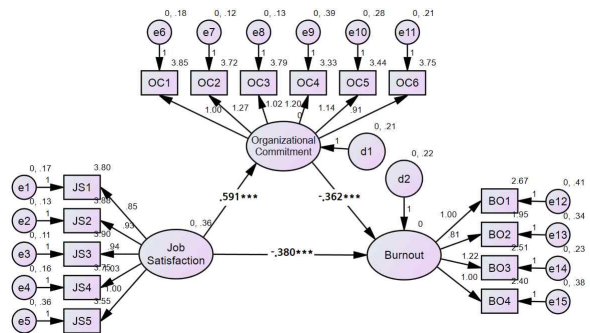


Fig. 1. Pathway of Structural model)

둘째, 장애인복지관 종사자들의 조직헌신이 소진에 부(-)적으로 유의하게 영향을 주는 것을 알 수 있다( $\beta = -.362, p < .001$ ). 이 분석결과는 장애인복지관 종사자들의 조직헌신도가 향상되면 소진이 감소한다는 것을 의미한다.

셋째, 장애인복지관 종사자의 직무만족이 소진에 부(-)적으로 유의하게 영향을 주는 것을 확인할 수 있다( $\beta = -.380, p < .001$ ). 이것은 종사자들의 직무에 대한 만족도가 증가하면 소진의 가능성은 낮아진다는 것을 의미한다.

### 3.3.3 매개효과 검증

본 연구는 조직헌신의 매개효과를 검증하는데 부트스트랩 분석을 활용했다(Table 6 확인). 분석결과는 직무만족→조직헌신→소진의 경로를 통해 미치는 효과계수가  $-.214$ 로  $p < .01$ 의 수준에서 유의하게 나타났다. 그리고 95% 신뢰구간의 상한값과 하한값이  $-.324$ 와  $-.143$ 으로 중간에 0이 포함되지 않아 매개효과의 유의성을 인정할 수 있다. 연구모형 경로의 총효과는  $-.594$ , 직접효과는  $-.380$ , 간접효과는  $-.214$ 로 나타났다.

Table 6. Verification of mediating effect

Path	Nonstandardized coefficient	Standard error	95%CI	
			Lower	Upper
Professionalism Perception → Self Efficacy → Job Satisfaction	$-.214^{**}$	.044	$-.324$	$-.143$
	<b>Total Effect</b>	<b>Direct Effect</b>	<b>Indirect Effect</b>	
	$-.594$	$-.380$	$-.214$	

\*\* $p < .01$ , BC=Bias-Corrected.

## 4. 결론

본 연구는 장애인복지관의 종사자들을 대상으로 직무만족이 소진에 미치는 영향과 조직헌신의 매개효과를 분석하였다. 본 연구의 분석결과 중 주요 사항들을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 직무만족이 조직헌신에 정적으로 유의한 영향을 미치기 때문에 조직헌신을 높이기 위해 직무만족을 향상시킬 필요가 있다. 둘째, 조직헌신이 소진에 부적으로 유의한 영향을 미치기 때문에 소진의 감소를 위해 조직헌신을 높일 필요가 있다. 셋째, 직무만족이 소진에 부적으로 유의한 영향을 미치기 때문에 소진의 감소를 위해 직무만족도를 높이는 것이 중요하다. 넷째, 조직헌신이 직무만족과 소진의 관계에서 매개효과를 갖는 것으로 분석되었다(간접효과= $-.214, p < .01$ ).

장애인복지관 종사자들은 변화된 환경과 다양한 문제점들로 인해 소진의 가능성이 매우 높은 것이 현실이다. 본 연구의 분석에서 나타난 소진의 영향요인들을 기준으로 종사자들의 소진을 감시할 방안들을 제시하고자 한다.

장애인복지관 종사자들의 직무만족을 향상시키기 위해 첫째, 전문성에 대한 인식을 높일 필요가 있는데 보수나 승진 등의 측면에서 적절하고 충분한 보상, 지역사회 주민들과의 지속적 교류를 통한 전문성 인정의 문화 형성 등이 필요하다[22]. 둘째, 부족한 인력배치로 인해 업무부담이 과중하기 때문에 인력배치 수준을 높이고 명확한 직무의 범위를 규정할 필요가 있다[23]. 셋째, 복지관의 관리자들이 직장의 업무환경의 개선, 적절한 보상과 인정, 업무능력 향상을 위한 보수교육프로그램의 진행 등이 필요하다[24].

장애인복지관 종사자들의 조직헌신을 높이기 위해 첫째, 개방적이고 혁신적인 조직운영을 위해 종사자들의 특성에 맞게 업무를 분담하고 전문성을 향상을 위한 지원이 필요하다[25]. 종사자들의 임파워먼트 향상을 위해 업무에 대한 가치를 인식시킬 수 있는 세미나와 학회에서 사례발표, 그리고 적절한 전문교육, 업무훈련, 슈퍼비전의 제공 등이 필요하다[26].

본 연구는 그동안 연구되지 않았던 장애인복지관의 종사자의 직무만족, 조직헌신, 소진의 역동적인 관계를 분석했다는 점에서 의의가 있다. 분석결과, 직무만족이 조직헌신을 매개로 하여 소진에 유의미한 영향을 미친 것으로 나타났다. 한편, 종사자들의 소진과 관련된 다양하고 복잡한 변수들이 존재하기 때문에 관련된 후속 연구들이 이어지기를 바란다. 이러한 연구들을 통해 장애인복지관을 비롯한 장애인지역사회재활 서비스가 개선될 수 있을 것이다.

## REFERENCES

- [1] J. Y. Yoon, S. W. Jang & J. G. Ahn. (2017). Service Environmental Change and Its Response strategy of Community Rehabilitation Centers in Seoul. *Korean Journal of Social Welfare Education*, 37, 89-113.
- [2] S. S. S. (2020). A Study on Improvement Plan for the Welfare Center Programs for Persons with Disabilities Based on the WHO's Community-Based Rehabilitation(CBR) Matrix. *Journal of Community Welfare*, 74: 147-171.
- [3] S. Y. Kim, K. S. Kang, S. H. Kim, J. U. Lee & M. Y. Chang. (2015). Utilization Status of Community-based Rehabilitation Services and Depression by the Persons

- with Disabilities in Community. *Journal of Health Informatics and Statistics*, 40(1), 101-116.
- [4] Y. K. Lee & E. G. Ji. (2020). An Exploratory Study on Development of Performance Management Model for the Disabled Welfare Center. *Korean Journal of Social Science*, 39(1), 367-402.
- [5] W. Lee & E. K. Shin. (2021). The Effects of the Psychological Capital on the Job Performance of Social Workers in Welfare Center for the Disabled. *Journal of the Korea Convergence Society*, 12(1), 259-266.
- [6] Y. D. Kim. (2017). Service Innovation of Organizations for Disabled People. *Journal of Disability and Welfare*, 37, 33-56.
- [7] M. C. Kim. (2019). *The Influence of Emotional Labor on the Turnover Intention of Welfare Workers for Disabled*. Unpublished Doctoral thesis. Jeonnam National University, Jeonnam.
- [8] J. H. Seol. (2012). Social Workers Experience of Burnout Protective Factors in Community Rehabilitation Center. *Journal of Community Welfare*, 40, 103-129.
- [9] S. J. Kim & J. H. Seol. (2012). The Effect of Work Environment Factors of Community Rehabilitation Center on the Employee's Burnout. *Journal of Community Welfare*, 43, 61-88.
- [10] I. B. Son, D. K. Kim & S. T. Kim. (2013). The Effect of Job Stress of Center for Independent Living Employees on Burnout and the Mediating of Job Satisfaction. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 23(2), 107-124.
- [11] Y. K. Choi. (2015). Influential Factors on Burnout of Workers in Rehabilitation Welfare Center. *Journal of Rehabilitation Research*, 19(4), 109-139.
- [12] K. H. Son. 2019. Mediating Effect of LMX and Moderating Effect of Sympathy Index in the Relationship between Social Worker's Emotional Labor and Burnout in Busan Metropolitan City. *The Journal of Public Policy*, 36(2), 133-171.
- [13] B. I. Rho & S. Y. Youn. (2019). The Effect of Ecosystem Factors on the Burnout of Employees Working at Welfare Centers for the Disabled. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 9(8), 597-609.
- [14] W. Lee & D. K. Kim. (2011). A Study on Emotional Labor Affecting a Burnout Level of Personal Assistants : Focused on the Mediating Effects of Job Stress and Job Satisfaction. *Social Science Research Review*, 27(2), 115-140.
- [15] M. H. Shin. (2017). Influence of Organizational Culture and Leadership Style on Organizational Commitment in Employees of Long-Term Care Facilities: the Mediating Effects of Job Satisfaction. *Korean Society of Welfare Practice*, 8(1), 7-62.
- [16] K. T. Park, I. K. Seo & Y. S. Lee. (2017). Influence of Organizational Commitment on Burnout in Social Workers: The Mediating Effects of Job Stress. *The Journal of Humanities and Social Science* 21, 8(4), 379-402.
- [17] B. L. 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.
- [18] J. K. Kim & J. W. Choi. (2018). The Effect of the Risk, Perceived by Social Workers, on the Organizational Contribution. *Journal of Public Society*, 8(2), 65-98.
- [19] S. H. Son. (2017). *Factors Affecting Organizational Effectiveness of Professional Soldiers*. Unpublished Doctoral thesis. Konyang University, Chungnam.
- [20] D. H. Kim. (2020). *Effect of Toxic Leadership of Sales Manager on Burn-out and Turnover Intention of Salesperson*. Unpublished Doctoral thesis. Kyunghee University, Seoul.
- [21] R. Kline. (2010). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling(3rd ed)*, New York, Guilford Press.
- [22] 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.
- [23] 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.
- [24] J. O. Shin. (2017). The Effect of the Working Environment on the Job Satisfaction of Assistance Providers for the Disabled Focusing on the Mediating Effect of Job Stress and Job Burnout. *Korean Journal of Care Management*, 22, 49-72.
- [25] J. E. Chun & J. S. Park. (2017). A Structural Analysis on the Human Resource Management, Organizational Commitment, Management Performance of Social Welfare Organization. *The Journal of Humanities and Social Science* 21, 8(3), 755-775.
- [26] L. S. Yeon. (2019). The Effects of Empowerment on Turnover Intention of Workers of Vocational Rehabilitation Facilities for the Disabled: Focused on Mediating Effect of Organizational Commitment. *Journal of Rehabilitation Research*, 23(4), 195-222.

## 이 병 록(Byoung-Rock Lee)

[경력]



- 1998년 2월 : 중앙대학교 사회복지학과(사회복지학석사)
- 2005년 2월 : 중앙대학교 사회복지학과(사회복지학박사)
- 2006년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 사회복지학과 교수
- 관심분야 : 사회복지, 노인복지, 사회복지시설, 직무만족

· E-Mail : brlee@konyang.ac.kr