

장애인지역사회재활시설 종사자의 동료관계와 소진의 관계에서 조직헌신의 매개효과

이병록
건양대학교 사회복지학과 교수

The Mediating Effect of the Organizational Commitment between the Coworker Relations and the Burnout of the Professionals in Community Rehabilitation Facilities

Byoung-Rock Lee
Professor, Dept. of Social Welfare, Konyang University

요약 본 연구는 장애인지역사회재활시설 종사자들을 대상으로 동료관계가 소진에 미치는 영향에서 조직헌신의 매개효과를 검증하였다. 대전과 충남의 14개소 장애인지역사회재활시설에서 종사하는 직원 352명의 설문지를 분석하였다. SPSS 18.0 및 Amos 18.0을 활용하여 기술통계와 빈도분석, 신뢰도와 상관관계, 그리고 확인적 요인분석과 Bootstrap 검정 등을 사용했다. 종사자들의 동료관계가 소진에 부적 방향으로 유의하게 영향을 미쳤고 그 관계에서 조직헌신의 매개효과가 검증되었다. 분석결과를 기초로 장애인지역사회재활시설 종사자들의 소진을 감소시킬 방법들을 제안하면 다음과 같다. 첫째, 종사자들의 동료관계를 개선시키기 위해 대인관계증진 교육, 동료관계에서 발생하는 스트레스를 관리할 슈퍼비전 체계, 동료관계를 개선시키는 의사소통 프로그램 등이 필요하다. 둘째, 종사자들의 조직헌신도를 높이기 위해 임파워먼트 향상을 위한 자조모임의 활성화, 감정노동의 적절한 관리, 업무수행과 상황대처 능력을 향상시킬 수 있는 전문적인 보수교육 등이 필요하다.

주제어 : 장애인지역사회재활시설, 종사자, 동료관계, 소진, 조직헌신

Abstract The research purpose is analyzing the relationship between the coworker relations and the burnout of professionals in community rehabilitation facilities for the disabled. And this study verifies the mediating effect of organizational commitment between the two variables. We conducted a survey of professionals working in 14 facilities of Daejeon and Chungnam area, and the 352 data were utilized for analysis. The analysis results are as follows. 1) The coworker relations of professionals influenced the burnout negatively and the organizational commitment positively. 2) In addition, the mediating effect of organizational commitment was testified between the coworker relations and the burnout. Based on these research findings, several measures were suggested to reduce the professionals' burnout.

Key Words : Community Rehabilitation Facilities, Professionals, Coworker Relations, Burnout
Organizational Commitment

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

Received March 23, 2021

Accepted June 20, 2021

Revised May 12, 2021

Published June 28, 2021

1. 서론

최근 장애인복지의 흐름을 보면, 장애인들의 자립생활과 지역사회생활이 강조되면서 장애인지역사회재활시설의 역할이 매우 중요해지고 있다[1]. 장애인지역사회재활시설은 장애인과 그 가족들에게 다양한 상담, 치료, 훈련 서비스와 함께 여가활동이나 사회활동참여를 위한 편의를 제공하는 시설이다[2]. 장애인지역사회재활시설은 장애인복지의 목표달성을 위해 서비스의 질을 지속적으로 개선할 필요가 있다[3]. 장애인지역사회재활서비스의 질적 수준을 높이고 적절한 성과를 내기 위해서는 장애인과 그 가족들에게 서비스를 제공하는 종사자들의 역할이 매우 중요하다[4].

한편, 장애인복지 현장에는 다양한 어려움이 존재한다. 장애인들의 특성과 상황이 매우 다양하고 그들의 생애주기에 맞추어 적합한 서비스를 제공하기 때문에 종사자들에게 요구되는 역량의 정도가 높다. 그리고 최근 장애인복지시설은 다양한 제도적 제약과 모순으로 인해 혼란스러운 상황이다. 이러한 환경에서 양질의 지역사회재활서비스의 제공은 어렵다[5]. 이로 인해 장애인지역사회재활시설 종사자들의 소진이 문제로 제기되고 있는 상황이다. 소진은 개인에게 무력감, 절박감, 신체적 박탈감을 비롯하여 부정적인 자아개념과 직업태도를 가져온다. 그리고 클라이언트와의 관계를 비롯하여 직무수행의 어려움 및 업무태만, 결근, 이직 등의 문제로 이어질 수 있다[6]. 따라서 장애인과 그 가족들에게 양질의 서비스를 제공하기 위해서는 종사자들의 소진을 적절하게 관리할 필요가 있다.

장애인복지 분야에서 종사자들의 소진에 대한 관리의 중요성이 제기되면서 관련 연구들이 진행되고 있다. 기존 연구에서 제시된 장애인복지 분야 종사자들의 소진에 영향을 미치는 요인은 주로 생태체계요인(자아존중감/사회적 지지/직무스트레스)[7], 개인적 특성, 직무환경 및 업무환경[5], 클라이언트 요인[8], 감정노동[9], 직무만족[10] 등이다. 한편, 종사자들의 인간관계가 소진의 주요한 영향요인이 될 수 있다.

인간관계는 인간의 삶에서 매우 중요한 요소이다[11]. 특히, 직장 내에서 동료들과의 인간관계가 긍정적이고 원활하면 직무만족도는 높아지고 직무스트레스를 잘 이겨낼 수 있기 때문에 소진을 덜 경험하게 된다[12]. 두 변수의 관계는 장애인요양시설 종사자를 대상으로 한 김수정[13]의 연구, 유치원교사를 대상으로 한 강민정 등[14]의 연구, 보육교사를 대상으로 한 박상희 등[15]의

연구, 장애인복지시설 종사자를 대상으로 한 노병일과 윤석연[7]의 연구 등에서 확인되었다.

장애인지역사회재활시설 종사자의 동료관계와 소진의 관계에서 조직헌신이 매개변수의 역할을 할 수 있다. 직장 내에서의 동료관계가 긍정적이지 않으면, 자신의 조직에 헌신하고자 하는 의지는 감소될 수밖에 없다. 이러한 영향관계는 요양보호사를 대상으로 한 조사연구[16], 보육교사를 대상으로 한 김현경[17], 중소기업 종사자들을 대상으로 한 연구[18], 보육교사를 대상으로 한 김현경[19]의 연구 등에서 증명되었다. 그리고 조직헌신도가 낮으면 우울감이 증가하여 소진에 쉽게 노출되는 것으로 나타났다[20]. 조직헌신의 소진에 대한 영향력은 프랜차이즈산업 슈퍼바이저들을 대상으로 한 이흥연[21] 등의 연구와 보육교사를 대상으로 한 유현숙과 권정혜의 연구[22] 등에서 확인되었다.

이에 본 연구는 장애인지역사회재활시설 종사자들을 대상으로 하여 동료관계가 소진에 미치는 영향을 파악하고 이 관계에서 조직헌신의 매개효과가 있는지를 분석하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 조사대상과 조사절차

장애인지역사회재활시설은 장애인복지관을 비롯하여 다양한 시설들이 포함되어 있다. 장애인복지관은 기능, 인력, 설비 등의 측면에서 가장 대표적이고 전문적인 시설이다. 따라서 본 연구에서는 조사대상 시설을 장애인복지관으로 한정했다. 충남과 대전에 소재한 장애인복지관 14개소의 종사자들을 조사하였는데, 이 중에서 최종 관리자인 관장과 비전문인력으로 간주되는 관리인, 운전원, 사무원 등을 제외하였다.

본 조사를 진행하기 이전에 예비조사를 통해서 설문지의 문항들을 일부 수정하였다. 설문조사는 설문응답을 허락한 복지관을 대상으로 2020년 7월 5일부터 7월 20일 사이에 진행되었다. 설문조사는 우편으로 실시되었고 354부를 수거하여 분석이 어려운 2부를 제외하고 352부를 분석하였다.

2.2 측정도구

본 연구의 독립변수는 직장 내에서의 동료관계이다. 직장 내 인간관계 중의 일부인 동료관계는 동료들과의 인간관계를 의미한다[13]. 동료관계를 측정하기 위해 손

승호[23]의 연구를 참조하여 6문항을 선정하였다. 본 연구의 종속변수는 소진이다. 소진은 자신의 직무를 수행하면서 회의감과 좌절감을 겪는 상태로 직무수행에서 발생하는 스트레스와 실패감 등의 감정이 신체적·정서적 반응으로 나타나는 현상이다[24]. 소진을 측정하기 위해 김동현[25]의 연구를 참조하여 4문항을 선정하였다. 본 연구의 매개변수는 조직현신이다. 조직현신은 조직 구성원들의 자신과 조직의 동일시, 희생심, 애착심 등의 정도로서 조직의 발전과 성공을 위해 노력하려는 적극적인 행동, 의지, 신념 등을 내포하는 개념이다[26]. 측정도구는 손승호[23]의 연구에서 제시된 7문항 중 6문항을 선정하였다. 본 연구의 모든 문항에 대한 응답범주는 동일하게 '①전혀 그렇지 않다'에서 '⑤매우 그렇다'의 5점 척도로 제시하였다. 신뢰도 값(α)은 Table 1에 제시되어 있다.

2.3 자료분석 방법

본 연구는 SPSS 18.0과 Amos 18.0을 활용하였으며, 주요한 변수들의 이상치를 삭제하고 결측치를 대체하기 위해 회귀대체방법을 활용하였다. 조사대상자들의 일반적 특성과 자료의 정규성을 확인하기 위해 빈도분석을 활용했다. 분석에 사용된 변수들을 대상으로 신뢰도/상관관계/확인적 요인분석 등을 활용했다. 모형적합도는 RMSEA, CFI, IFI 값을 기준으로 제시했으며, 매개효과는 Bootstrap 검정을 사용했다. Bootstrap 검정은 기존 매개효과 검증에서 발생하는 간접효과의 표준오차에 대해 Bootstrap을 활용하여 검증하는 방식이다. 이것은 간접효과에 95% 신뢰구간을 설정하여 해당 구간에 '0'이 없으면 통계적으로 유의한 것으로 판단하는 방법이다[27].

3. 연구결과

3.1 조사대상의 일반적 특성

장애인지역사회재활시설 종사자의 일반적 특성에 관한 내용이 Table 2에 나와 있다. 성별은 여성 237명(67.3%), 남성 115명(32.7%)으로 여성이 훨씬 많다. 연령별로 보면 20대 103명(29.3%), 30대 157명(44.6%), 40대 64명(18.2%), 50대 이상 28명(8.0%)으로 30대와 20대가 가장 많은 비중을 차지했다. 학력은 전문대학 졸업 38명(10.9%), 4년제 대학 졸업 251명(71.9%), 대학원 졸업 60명(17.2%)이다. 고용형태는 정규직 300명

(86.0%), 임시직 49명(14.0%)으로 정규직이 대부분을 차지하고 있는 것을 알 수 있다.

Table 1. Measurement tools

Variable	question
Coworker Relations $\alpha=.907$	I have a cooperative relationship with my coworkers
	I have close relationships with my coworkers
	I often talk to my coworkers
	I and my coworkers help each other when difficult things happen
	There is an atmosphere of family-like thinking between me and my coworkers
	My coworkers and I respect each other's character
Organizational Commitment $\alpha=.914$	I feel a sense of belonging to our institution
	I am attached to our institution
	I am working hard to improve our institutions
	I'm willing to spend my personal time if it's for our agency
	I think the problem of our institution is my problem
Burnout $\alpha=.824$	I try to implement our agency's policies
	I'm getting more and more numb to my fellow employees as I work
	I don't care what happens to the users
	I am not passionate about the work of the welfare center these days
	I am not doing my job properly these days

3.2 주요 변수의 특징

구조방정식 모형에 투입할 주요 변수의 평균, 왜도, 첨도의 수치들이 Table 3에 나와 있다. 정규분포상의 기준으로 |왜도| < 3과 |첨도| < 8이 제시되는데[28], 본 연구의 주요 변수들의 왜도와 첨도는 모두 정규분포 기준에 적합하게 나타났다. 따라서 구조방정식모형을 사용하여 변수들 간의 관계를 분석하였다.

주요한 변수들 간의 상관관계의 분석결과가 Table 4에 정리되어 있다. 분석결과를 보면, 모든 잠재변수들 간의 상관관계는 통계적으로 유의하게 분석되었다. 구체적인 결과는 장애인지역사회재활시설 종사자의 동료관계와 소진은 $r=-.385$, 동료관계와 조직현신은 $r=.332$, 조직현신과 소진은 $r=-.499$ 로 나타났다. 일반적으로 상관계수는 ± 0.7 이상이면 다중공선성의 문제를 보일 수 있는데, 본 연구의 분석결과에서는 다중공선성의 문제는 없는 것으로 간주할 수 있다.

Table 2. General Characteristics

Variable	Category	N(%)
Gender	Male	115(32.7)
	Female	237(67.3)
Age group	20-29	103(29.3)
	30-39	157(44.6)
	40-49	64(18.2)
	More than 50	28(8.0)
Education	Junior School	38(10.9)
	University	251(71.9)
	Graduate School	60(17.2)
Employment	Permanent Position	300(86.0)
	Temporary Position	49(14.0)

3.3 확인적 요인분석의 결과

확인적 요인분석 결과는 Table 5에 제시되어 있다.

Table 3. Characteristics of main variables

Latent Variable	Measured Variable	Mean	Skewness	Kurtosis
Coworker Relations	CR1	4.06	-.092	.293
	CR2	3.84	-.058	-.392
	CR3	3.95	-.103	-.350
	CR4	4.06	-.181	.242
	CR5	3.62	-.115	-.129
	CR6	4.05	-.241	.252
Organizational Commitment	OC1	3.85	-.457	.641
	OC2	3.72	-.414	.162
	OC3	3.78	-.064	-.256
	OC4	3.32	-.319	-.161
	OC5	3.45	-.440	.428
	OC6	3.75	-.474	1.218
Burnout	BO1	2.69	.326	-.356
	BO2	1.95	.598	.300
	BO3	2.52	.196	-.401
	BO4	2.41	.254	-.400

모형적합도를 선정하는 기준은 증분적합지수인 CFI와 IFI의 수치가 .90 이상이면 1.0 미만이면 양호한 것으로 볼 수 있으며[29], 절대적합지수 RMSEA가 .10 미만이면 분석하는데 문제가 없는 것으로 규정하였다[30].

Table 4. Correlation analysis of main variables

Variable	Coworker Relations	Organizational Commitment	Burnout
Coworker Relations	1		
Organizational Commitment	.332***	1	
Burnout	-.385***	-.499***	1

*** p<.001

본 연구의 측정모형 적합도 $\chi^2=423.450(df=101)$ 로 통계적으로 유의한 것을 확인하였다. 그러나 이 값은 표본크기에 민감하여 자료와 모형의 불일치를 과하게 추정하는 경향이 있다. 다른 적합도 지수를 살펴보면, 절대적합지수 RMSEA=.095의 양호한 수준이고 증분적합지수인 CFI=.912와 IFI=.912가 동일한 수치를 보이며 만족할만한 수준인 것을 알 수 있다.

Table 5. Results of measurement model analysis

Latent Variable	Measured Variable	Estimate		S.E	C.R
		B	β		
Coworker Relations	CR1	.817	.827	.061	16.291***
	CR2	1.000	.836	.074	16.501***
	CR3	.945	.824	.071	16.205***
	CR4	.868	.836	.064	16.502***
	CR5	.947	.690	.088	13.213***
	CR6	.817	.764		
Organizational Commitment	OC1	.788	.804		
	OC2	1.000	.899	.064	19.893***
	OC3	.807	.849	.056	18.381***
	OC4	.941	.735	.079	15.115***
	OC5	.913	.787	.070	16.544***
	OC6	.721	.748	.059	15.463***
Burnout	BO1	.865	.719		
	BO2	.702	.677	.071	11.470***
	BO3	1.000	.827	.086	13.467***
	BO4	.841	.716	.080	12.068***

$\chi^2=423.450, df=101, CFI=.912, IFI=.912, RMSEA=.095$
*** p<.001

3.4 구조모형의 분석결과와 매개효과 검증

본 연구의 구조모형의 분석결과와 매개효과 검증의 결과가 Table 6에 제시되어 있다. 첫째, 종사자의 동료관계가 조직헌신에 정(+)적인 방향으로 유의하게 영향을 주는 것으로 나타났다(B=.442). 이것은 종사자들의 동료관계가 긍정적일수록 근무하고 있는 시설에 대한 헌신의 정도가 높아진다는 것을 의미한다. 둘째, 종사자의 조직헌신이 소진에 부(-)적인 방향으로 유의하게 영향을 주는 것을 확인했다(B=-.573). 이것은 종사자들의 조직헌신도가 높을수록 소진이 감소한다는 것을 의미한다. 셋째, 종사자의 동료관계가 소진에 부(-)적으로 유의한 영향을 미친 것을 확인하였다(B=-.316). 이것은 종사자들의 동료관계가 긍정적일수록 소진이 감소한다는 것을 의미한다.

매개효과를 살펴보기 위해 Bootstrap 검정을 사용하고 매개효과의 Estimate, S.E, 그리고 Bootstrap 95%의 신뢰구간 값을 확인했다. 구체적인 내용은 Table 6과 같다. 조직헌신의 매개효과는 95% 신뢰구간에서 하한값

(-.354)에서 상한값(-.168) 사이에 '0'을 포함하지 않았고 p<.01 수준에서 유의한 것을 확인했다. 조직헌신의 총효과 -.421 직접효과 -.233, 간접효과 -.187로 나타나 종사자의 동료관계와 소진 사이에서 조직헌신이 부분 매개하는 것으로 나타났다.

Table 6. Analysing the structural equation modeling and verification of mediating effect

Path	Estimate		S.E	C.R
	B	β		
Coworker Relations→ Organizational Commitment	.442	.373	.069	6.357***
Organizational Commitment →Burnout	-.573	-.502	.073	-7.845***
Coworker Relations →Burnout	-.316	-.233	.078	-4.058***
Path	Coworker Relations→ Organizational Commitment→ Burnout			
Total Effect	Direct Effect	Indirect Effect		
-.421	-.233	-.187**		
Estimate	S.E	95%CI		
		Lower ~ Upper		
-.253	.048	-.354 ~ -.168		

x2=423.450, df=101, CFI=.912, IFI=.912, RMSEA=.095
** p<.01, *** p<.001

4. 결론

본 연구의 핵심적인 분석결과를 몇 가지 요약하면 다음과 같다. 첫째, 종사자들의 동료관계가 소진에 부(-)적인 방향으로 유의하게 영향을 준다는 것을 확인했다(B=-.316). 이러한 본 연구의 분석결과는 김수정[13]의 연구에서도 증명되었는데, 동료들과의 관계가 원활하지 못하면 직무스트레스가 증가하고 직무만족도가 낮아져 정서적 탈진 등의 소진 가능성이 증가하게 될 것이다.

둘째, 종사자들의 동료관계가 조직헌신에 정(+)적으로 유의하게 영향을 준다는 것을 확인했다(B=.442). 이 분석결과는 보육교사를 대상으로 한 박상희 등[31]의 연구에서도 증명되었는데, 직장 내에서 동료들과의 관계가 긍정적이지 못하면 업무동기가 감소되어 조직에 대한 충성심은 낮아질 가능성이 높다.

셋째, 종사자의 조직헌신이 소진에 부(-)적으로 유의한 영향을 미친 것으로 분석되었다(B=-.573). 이러한 분석결과는 요양보호사의 소진을 조사한 김영춘[32]의 연구에서도 실증되었는데, 종사하는 기관에 대한 헌신도가 낮아지면 직무에 대한 흥미가 떨어지고 담당하는 클라이언트

언트에 대한 책임감도 감소되어 소진의 가능성이 높아질 수 있다.

넷째, 조직헌신의 매개효과 검증결과를 살펴보면, 장애인지역사회재활시설 종사자의 조직헌신은 동료관계와 소진의 관계에서 매개효과가 있는 것으로 확인되었다(Estimate=-.253). 이것은 종사자의 동료관계가 소진에 직접적인 영향을 미치기도 하며, 조직헌신이라는 간접경로를 통해 소진에 영향을 미치기도 한다는 것을 의미한다.

최근 장애인복지 종사자들의 소진이 문제로 지적되고 있는데[33], 장애인지역사회재활시설 종사자들에게 소진은 다양한 문제점들을 유발시키고 서비스의 수준을 감소시킨다. 본 연구의 분석결과를 보면, 종사자의 동료관계가 소진에 직·간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기존 연구들을 검토하여 종사자들의 동료관계를 개선시킬 방법들을 몇 가지 제시하고자 한다.

첫째, 대학의 교육과정 및 종사자들의 보수교육과정에서 대인관계를 증진시킬 수 있는 교육을 실시할 필요가 있다[12]. 둘째, 종사자들이 동료들과의 관계에서 다양한 스트레스를 받을 때 직장 내의 슈퍼바이저들이 신속하게 개입하여 해결할 필요가 있다[13]. 셋째, 복직관에서 종사자들 간에 정기모임을 갖고 관계를 개선시키는 노력이 필요하다[34]. 예를 들면, 종사자들 간의 긍정적 인간관계를 유지하기 위해 정기적으로 친목을 도모할 수 있는 프로그램, 동료들 간의 심리적 갈등을 파악하는 프로그램, 종사자들의 각종 인간관계에 대한 불평불만과 문제들을 해결할 수 있는 고충처리 프로그램들이 효과적일 수 있다[35].

본 연구의 분석결과에서 장애인지역사회재활시설 종사자의 동료관계와 소진의 관계에서 조직헌신이 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 기존 연구들을 분석하여 종사자의 조직헌신을 향상시킬 수 있는 방법들을 몇 가지 제시하고자 한다.

첫째, 종사자들에 대한 임파워먼트 부여가 조직헌신의 유의미한 영향요인으로 밝혀졌다. 종사자들의 임파워먼트를 증진시키기 위해 자조모임을 활성화시켜 서로 업무에 도움이 되는 정보교류를 촉진시키는 것이 바람직하다[36]. 둘째, 장애인복지 종사자들에게 빈번하게 발생하고 있는 감정노동을 잘 관리할 필요가 있다. 종사자들이 감정노동을 잘 제어할 수 있는 교육과 상담창구를 만들어 활용하는 것이 바람직하다[37]. 셋째, 자아효능감이 조직헌신의 영향요인으로 분석되고 있다. 자아효능감의 향상을 위해 업무수행과 상황대처 능력을 향상시킬 수 있는 심화교육이나 자긍심을 향상시킬 수 있는 세미나 등을

활성화시킬 필요가 있다[38]. 그리고 장애인지역사회재활시설에서는 종사자들이 자기계발과 시간, 그리고 경제적인 지원을 통해서 이들의 자아효능감을 향상시킬 필요가 있다[39].

본 연구는 장애인지역사회재활시설 종사자들의 소진과 관련 변수들 간의 영향관계를 분석했다. 종사자들의 동료관계가 조직현실을 매개하여 소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이후 장애인지역사회재활시설 이외의 다른 장애인복지시설 유형의 종사자들을 대상으로 한 소진 관련 연구들이 활발하게 진행되어 장애인복지 서비스의 개선에 기여할 수 있기를 바란다. 그리고 본 연구는 장애인지역사회재활시설에 포함된 다른 유형의 시설들을 조사대상에 포함시키지 못했다는 점에서 한계를 갖는다.

REFERENCES

- [1] J. Y. Yoon, S. W. Jang & H. J. 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. O. Yoon & U. H. Kim. (2015). *Social Welfare for the Disabled*, Gyeonggi : Yangseowon Publishing.
- [3] I. J. Kang. (2005). The Service Quality and the Consumer Satisfactions in Using the Community Welfare Center for People with Disability. *Journal of Disability and Welfare*, 1(1), 85-114.
- [4] S. H. Kim. (2019). The Effects of Distributive Justice on Turnover Intention of the Activity Assistant. *The Korean Journal of Local Government Studies*, 23(3), 385-407.
DOI : 10.20484/klog.23.3.16
- [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.
DOI : 10.15207/JKCS.2021.12.1.259
- [6] J. H. Seol. (2012). Social Workers Experience of Burnout Protective Factors in Community Rehabilitation Center. *Journal of Community Welfare*, 40, 103-129.
- [7] 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.
- [8] M. C. Kim. (2015). Disabled Workers Living Facilities in the Exhaustion of the Working Environment, Relationships and Relevance of the Exhaustion of the Working Environment and Clients. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 16(12), 8234-8242.
DOI : 0.5762/KAIS.2015.16.12.8234
- [9] W. Lee & D. K. Kim. (2011). A Study on Emotional Labor Affecting a Burnout Level of Personal Assistants. *Social Science Research*, 27(2), 115-140.
- [10] J. U. Lee. (2012). 29-60. Effects of Stress and Job Satisfaction in the Disabled Personal Assistance Service Coordinator on Their Burnout. *Social Work Practice & Research*, 9, 29-60.
- [11] M. J. Song & H. R. Lee. (2008). The Development and Effects of a Human Relationship Training Program Using a University Liberal-Art Course. *Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 20(2), 269-291.
- [12] H. S. Kim & S. H. Ahn. (2016). The Influence of Human Relationships, Compensation and Heavy Work on the Burnout of Childcare Teachers. *Journal of Korean Home Management Association*, 34(5), 119-133.
DOI : 10.7466/JKHMA.2016.34.5.119
- [13] S. J. Kim. (2010). The Effect of Protective Factors and Risk Factors to Burnout of Staffs at the Nursing Facilities for the Disabled. *Journal of Disability and Welfare*, 13, 23-43.
- [14] M. J. Kang, H. J. You & J. I. Kwak. (2017). A Study on Burnout and Relationship of Kindergarten Teachers. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 17(20), 637-663.
- [15] S. H. Park, S. K. Moon & M. Y. Lee. (2017). A Study of the Determinants on Teachers in Day Care Center Burnout. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 11(6), 65-84.
- [16] I. J. Jang. (2019). *The Effect of Job Environment and Compensation System on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of Caregiver*. Doctoral Thesis. Kyonggi University, Suwon.
- [17] H. K. Kim. (2018). The Influence between the Organizational Culture of the Nursery School and the Organizational Immersion and Exhaustion of the Early Childhood Teacher. *The Journal of Child Education*, 27(3), 223-240.
- [18] D. Enkh-Otgon & D. C. Jeon. (2014). A Study on Moderate Effecting of LMX on the Relationships between Appraisal Justice and Organization Commitment. *Journal of Digital Convergence*, 12(12), 139-149.
DOI : 10.14400/JDC.2014.12.12.139
- [19] H. K. Kim. (201). The Influence between the Organizational Culture of the Nursery School and the Organizational Immersion and Exhaustion of the Early Childhood Teacher. *The Journal of Child Education*, 27(3), 223-240.
- [20] S. Y. Bae & S. H. Kim. (2018). Analysis of Convergent

- Influence of Organizational Commitment Questionnaire, Type A Behavior Pattern and Depression on Job Burnout among Hospital Administrative Staff. *Journal of Digital Convergence*, 16(3), 345-351.
DOI : 10.14400/JDC.2018.16.3.345
- [21] H. Y. Lee, J. N. Jang & G. C. Shin. (2014). A Study on Factor Affecting the Job Burnout and Turnover Intention of Supervisor. *Academy of Customer Satisfaction Management*, 16(2), 203-223.
- [22] H. S. Yoo & J. H. Kwon. (2017). Structural Relations among Child Care Teachers' Job Stress, Teacher Efficacy, Organizational Commitment, Burn-out and Turnover Intention. *Early Childhood Education Research & Review*, 21(1), 113-132.
- [23] S. H. Son. (2017). *Factors Affecting Organizational Effectiveness of Professional Soldiers*. Doctoral Thesis. Konyang University, Nonsan.
- [24] S. B. Chung, J. R. Jun & H. Y. Lim. (2020). The Relationship between Psychological Exhaustion and Turnover Intention of PAS Assistants for Disabled People. *Journal of the Korea Contents Association*, 20(3), 309-323.
DOI : 10.5392/JKCA.2020.20.03.309
- [25] D. H. Kim. (2020). *Effects of Toxic Leadership of Sales Manager on Burn-out and Turnover Intention of Salesperson*. Doctoral Thesis. Kyunghee University, Seoul.
- [26] 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.
- [27] D. H. Yim. (2017). *AMOS 24 Structural Equation Modeling*, Kyeonggi : Free Academy.
- [28] R. Kline. (2010). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling(3rd ed)*, New York : Guilford Press.
- [29] L. R. Tucker & C. Lewis. (1973). A Reliability Coefficient for Maximum Likelihood Factor Analysis. *Psychometry*, 38(1), 1-10.
- [30] M. W. Brown & R. Cudeck. (1993). Alternative Ways of Assessing Model Fit, In K. A. Bollen & J. S. Long(Eds), *Testing Structural Equation Models*, 136-162
- [31] S. H. Park, S. K. Moon & M. Y. Lee. (2006). A Study of the Determinants on Teachers in Day Care Center Burnout. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 11(6), 65-84.
- [32] Y. C. Kim. (2020). Effect on the Burnout of Nursing Care Workers. *The Journal of the Korea Contents Association*, 20(11), 590-602.
- [33] Y. K. Choi. (2015). Influential Factors on Burnout of Workers in Rehabilitation Welfare Center. *Journal of Rehabilitation Research*, 19(4), 109-139.
DOI : 10.16884/JRR.2015.19.4.109
- [34] S. J. Hwang. (2020). *A Study on the Factors Affecting the Turnover Intention of the Elderly Welfare Facilities Workers*. Doctoral Thesis. Daegu Haany University, Daegu.
- [35] C. Y. Kim, D. M. Yeum & C. J. Lim. (2017). The Influence of Emotion Work on Turnover Intention in Care Worker. *Korean Social Science Research Council*, 28(3), 229-246.
- [36] J. M. Kim. (2015). Relationship among Empowerment and Burnout, Organizational Commitment of Workers in Community Child Center. *Journal of Social Science*, 26(1), 27-53.
DOI : 10.16881/jss.2015.01.26.1.27
- [37] S. J. Jeong & S. Y. Chung. (2017). A Study on Factors Affecting Organizational Commitment by Emotional Labor of the Workers in the Long-term Care Institution. *Korean Academy of Social Welfare*, 1425-1450.
- [38] M. L. Kim. (2016). *A Study on the Influence of Ego-Resiliency and Teacher Efficacy on Organizational Commitment of Child Care Teacher*. Doctoral Thesis. Seonam University, Jeonbuk.
- [39] K. H. Kim. (2019). The Effects Job Stress on Job Satisfaction in Social Workers: Focused on the Mediating Effects of Self-efficacy. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services with Art, Humanities, and Sociology*, 9(12), 897-915.

이 병 록(Byoung-Rock Lee)

[정회원]



- 1998년 2월 : 중앙대학교 사회복지학
과(사회복지학 석사)
- 2005년 2월 : 중앙대학교 사회복지학
과(사회복지학박사)
- 2006년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 사
회복지학과 교수
- 관심분야 : 사회복지, 장애인복지, 노
인복지, 사회복지시설, 사회복지인력 등
- E-Mail : brlee@konyang.co.kr