

장애인복지관 종사자의 전문성인식과 이직의도의 관계 : 자아효능감의 매개효과를 중심으로

이병록

건양대학교 사회복지학과 부교수

The Relationship between the Professionalism Perception and the Turnover Intention of Employees in Welfare Centers for the Disabled: Focused on the Mediating Effect of the Self Efficacy

Byoung-Rock Lee

Associate Professor, Division of Social Welfare, Konyang University

요약 본 연구는 장애인복지관 종사자의 전문성인식이 이직의도에 미치는 영향과 자아효능감의 매개효과를 검증하였다. 대전/충남의 장애인복지관 14개소의 종사자 356명에 대한 설문조사 결과를 분석하였다. SPSS/AMOS 18.0을 사용하여 빈도분석, 신뢰도 및 상관관계, 부트스트랩 등의 분석을 실시했다. 종사자들의 전문성인식의 이직의도에 대한 유의미한 영향과 자아효능감의 매개효과가 확인되었다. 분석결과를 근거로 하여 장애인복지관 종사자들의 이직의도를 감소시킬만한 몇 가지 방안을 제시하고자 한다. 첫째, 종사자들의 전문성인식을 높이기 위해 전문성을 향상시킬 수 있는 교육과 프로그램의 활성화, 우수수준의 개선, 기관 내부에 사회적 지지 체계의 구축 등이 요구된다. 둘째, 종사자들의 자아효능감을 향상시키기 위한 차원에서 종사자들과 관계인들 사이에 긍정적이고 존중하는 신뢰관계의 구축, 슈퍼바이저의 역량강화와 역할, 셀프리더십의 함양 등이 필요하다.

주제어 : 장애인복지관, 종사자, 전문성인식, 이직의도, 자아효능감

Abstract The object of this research is to make an analysis of the relationship between professionalism perception and turnover intention of employees in the welfare center for the disabled. This also verifies the mediating effect of self-efficacy between the two variables. We conducted a survey of employees being engaged in 14 centers of Chungnam/Daejeon areas and the 356 data were analyzed. The analysis results are as follows : 1) the professionalism perception of employees had a positive effect on turnover intention and self-efficacy. 2) the mediating effect of self-efficacy was verified between the professionalism perception and the turnover intention. Based on the findings of this study, some countermeasures were presented to reduce the employees' turnover intention.

Key Words : Welfare Centers for the Disabled, Employees, Professionalism Perception, Turnover Intention, Self-efficacy

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

Received May 13, 2021

Accepted August 20, 2021

Revised July 9, 2021

Published August 28, 2021

1. 서론

UN이 2006년 진행한 장애인총회를 통해 장애인권리 협약을 채택하였는데, 핵심사항은 장애인들을 권리의 주체로 규정한 것이다. 협약의 일반원칙은 개별적 유연화, 지역사회생활의 보장, 주거선택의 자유 확보 등이다[1]. WHO에서도 장애인권리협약의 취지와 원칙들을 실현하기 위해서 지역사회중심재활서비스의 확산을 위해 노력하고 있다[2]. 국제적인 흐름에 맞추어 한국에서도 장애인 지역사회재활시설의 기능이 강화되고 있다. 장애인 지역사회재활시설의 세부유형으로 장애인복지관과 각종 체육시설/수련시설/생활이동지원센터, 그리고 주간보호시설 등이 있다[3]. 이 중에서 장애인복지관이 가장 전문성이 높고 대표적인 시설이다[4].

장애인복지관에는 사회복지사를 비롯하여 다양한 전문인력들이 종사하고 있다. 그런데 이들은 장애인들의 장애로 인해 서비스 제공에서 많은 어려움을 경험하고 있다. 그리고 최근 장애인복지의 환경이 클라이언트 중심으로 변화하는 가운데 장애인들의 권리의식이 증가하면서 전문인력들의 주도권이 감소되고 있다. 이로 인해 장애인복지관 종사자들의 소진 등이 매우 심각한 문제로 지적되고 있으며, 이직과 이직의도가 증가할 수밖에 없는 상황이다[5]. 조직구성원들의 이직은 새로운 구성원들의 채용과 교육훈련의 비용 증가와 업무 지속성의 결여 등의 많은 손실을 발생시킨다[6]. 장애인복지관에서 종사자들의 이직은 제공하는 서비스와 복지관의 정상적인 운영을 지체시켜 지역사회재활서비스의 수준을 낮출 수밖에 없다. 장애인복지관의 서비스 수준을 유지하기 위해서는 종사하는 전문인력들의 이직을 효과적으로 관리할 필요가 있다[7].

장애인복지 전반에 걸쳐서 이직 문제가 해결해야 할 과제로 제시되면서 이에 관한 연구들이 진행되었다. 관련 연구들에서 제시된 이직의도의 영향요인은 직무환경, 분배공정성, 직무만족, 조직특성, 소진, 직무스트레스, 임파워먼트, 조직몰입, 인간관계 등이다[8-15]. 한편, 장애인복지관 종사자의 전문성인식의 정도가 이직의도에 영향을 미칠 수 있다. 현재 사회복지종사자들의 전문가로서의 정체성, 즉 전문성인식의 수준이 낮다고 보고되는 가운데[16], 종사자들의 전문성에 대한 인식이 높으면 이직의도는 감소할 것으로 예측할 수 있다[17]. 신경희[18]의 연구에서 두 변수 간의 부적 관계가 실증되었다. 그러나 종사자들의 전문성인식의 수준이 높더라도 사회복지현장의 근로환경이 열악하고 직장안정도가 낮다면

전문성인식과 현실 간의 격차가 증가하여 이직의도가 증가할 수 있다[19]. 실제로 장애인복지를 비롯한 사회복지 현장 전반의 열악한 노동환경과 노동조건, 업무과정에서 발생하는 감정노동, 소진 등의 문제가 지속적으로 제기되었다[20].

장애인복지관 종사자들의 전문성인식과 이직의도의 관계에서 자아효능감이 매개변수로서의 역할을 할 수 있다. 종사자들이 자신의 전문성을 높게 인식할수록 업무에 대한 자신감이 높아지고 자신의 잠재력에 대한 신뢰감인 자아효능감이 증가할 수밖에 없다[21]. 배재현[22]의 연구에서 두 변수 간의 영향관계가 증명되었다. 그리고 자아효능감이 높은 종사자들은 대개 이직으로 연결될 수 있는 직무스트레스나 소진 등의 심리적 요인들을 잘 관리할 수 있기 때문에 이직의도가 낮은 가능성이 높다[23]. 박진희와 소혜진[24]의 연구에서 두 변수의 유의미한 관계가 확인되었다.

따라서 본 연구에서는 장애인복지관 종사자의 전문성인식과 이직의도의 관계, 그리고 두 변수 간의 관계에서 자아효능감의 매개효과를 검증하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 조사참여자 및 설문조사의 과정

본 연구에서는 대전과 충남 지역에서 운영 중인 장애인복지관 14개소의 종사자 356명을 대상으로 설문조사를 진행하였다. 종사자들 중에서 관장을 비롯하여 전문인력으로 간주하기 어려운 관리인과 운전원 등은 조사에서 제외하였다. 관장은 장애인복지관의 최종관리자로서 일반 종사자들의 담당업무와 매우 다른 역할을 수행하며, 본 연구의 주제인 이직의도에 있어서도 다른 입장을 견지하고 있다.

설문지를 작성한 이후 사회복지사 3명을 대상으로 사전조사를 실시하여 설문지를 수정하였다. 설문조사를 허락한 장애인복지관을 대상으로 우편조사의 방법으로 2020년 7월 5일부터 7월 20일까지 조사하였다.

2.2 변수의 측정

본 연구의 독립변수는 장애인복지관 종사자의 전문성인식이다. 사회복지 전문직의 전문성은 전문적 지식과 기술, 실천능력 등에 대한 신념과 의식으로 규정할 수 있다. 본 연구는 전문성인식을 측정하기 위해 이한우[25]의

연구에서 사용한 측정도구를 참조하였는데, 제시된 44문항 중 가장 대표적인 5문항을 선정하여 수정하였다. 문항선정은 변수의 의미를 가장 적절하게 반영하였는지를 기준으로 하였다. 이직의도와 자아효능감의 측정도구의 경우에도 동일하게 문항선정과 수정이 이루어졌다. 응답범주는 리커트 5점척도로 제시하였고 신뢰도 값(α)은 .848로 산정되었다.

본 연구의 종속변수는 이직의도인데, 종사하고 있는 직장을 변경하거나 담당업무에서 벗어나고자 하는 의지로 규정할 수 있다[26]. 본 연구는 이직의도의 측정을 위해 연이섭[13]의 연구에서 사용된 문항 중에서 5문항을 선정하여 문항내용을 부분적으로 수정하였다. 응답범주는 리커트 5점척도로 제시하였고 신뢰도 값(α)은 .893으로 산정되었다.

본 연구의 매개변수는 자아효능감인데, 스스로 업무를 잘 진행하며 어려운 환경을 잘 이겨낼 수 있다는 신념으로 정의할 수 있다[27]. 자아효능감의 측정을 위해 이치숙[28]의 연구에서 사용된 18문항 중 5문항을 선정하여 부분적으로 수정하였다. 응답범주는 리커트 5점척도이며, 신뢰도 값(α)은 .867로 산정되었다.

2.3 자료분석의 방법

본 연구는 SPSS와 AMOS 18.0 프로그램을 활용하여 자료들을 분석하였다. 조사대상자들의 일반적 특성, 분석할 자료의 정규성과 다중공선성을 파악하기 위해 빈도 분석과 기술통계 및 상관관계를 분석하였다. 본 연구의 측정모형 적합성은 확인적 요인분석으로 검증하였고 구조방정식모형에서 확인된 최종모형을 기초로 전문성인식-자아효능감-이직의도의 관계를 분석했다. 매개효과 검증은 부트스트랩을 사용했으며, 분석결과에서 산출된 간접효과의 계수 값은 95%의 신뢰구간에서 통계적 유의도를 검증하였다.

3. 연구결과

3.1 조사대상의 일반적 특성

장애인복지관 종사자들의 일반적 특성을 정리한 내용은 Table 1과 같다. 성별은 남성 115명(32.3%), 여성 241명(67.7%)으로 여성이 훨씬 높은 비중을 차지하고 있다. 연령대는 30대가 158명(44.4%)으로 가장 많고 학력은 4년제 대학교 졸업이 253명(71.7%)으로 대부분을 차지하고 있다. 고용형태는 임시직이 49명(13.9%), 정규

직은 304명(86.1%)으로 비정규직의 비율이 낮지 않은 것을 확인할 수 있다. 직위는 팀원이 260명(73.0%)으로 가장 많고 직종은 사회복지사가 245명(69.0%)으로 가장 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났다.

Table 1. General Characteristics

Variable	Category	N(%)
Gender	Male	115(32.3)
	Female	241(67.7)
Age Group	20-29	104(29.2)
	30-39	158(44.4)
	40-49	65(18.3)
	50-59	29(8.1)
Education	Less than Junior School	37(10.5)
	University	253(71.7)
	Graduate School	60(17.0)
Employment	Permanent Position	304(86.1)
	Temporary Position	49(13.9)
Position	Secretary General	11(3.1)
	Team Leader	85(23.9)
	Team Member	260(73.0)
Occupational Category	Social Worker	245(69.0)
	Therapist	65(18.3)
	Special School Teacher	15(4.2)
	etc.	30(8.4)

3.2 주요 변수들의 특징과 상관관계

주요 변수들의 평균, 왜도, 첨도를 분석한 결과가 Table 2에 정리되어 있다. 정규분포상의 절대 값은 왜도

Table 2. Characteristics of principal variables

Latent Variable	Measured Variable	Mean	Skewness	Kurtosis
Professionalism Perception	PP1	3.74	-.191	.017
	PP2	3.65	-.319	-.061
	PP3	3.38	-.033	-.399
	PP4	3.65	.233	-.438
	PP5	3.72	.167	-.490
Self Efficacy	SE1	3.76	-.436	-.921
	SE2	3.69	-.224	-.059
	SE3	3.53	.023	-.233
	SE4	3.78	-.319	.087
	SE5	3.85	-.339	.411
Turnover Intention	TI1	3.40	-.550	-.552
	TI2	2.94	-.062	-.944
	TI3	2.85	.128	-.553
	TI4	2.66	.153	-.604
	TI5	2.37	.442	-.126

<3과 <8이 기준으로 제시되는데, 핵심 변수들의 왜도와 첨도가 모두 기준에 부합하게 나타났다. 따라서 구조방정식모형을 활용하여 변수들 간의 관계를 분석하는 것이 적합하다고 할 수 있다. 본 연구의 주요 변수인 전문성인식, 자아효능감, 이직의도의 상관관계분석 결과가 Table 3에 정리되어 있다. 상관관계 계수의 절대 값은 모두 ±.70 미만으로 분석되어 다중공선성의 문제는 없다고 할 수 있다.

Table 3. Correlation analysis of principal variables

Variable	Professionalism Perception	Self Efficacy	Turnover Intention
Professionalism Perception	1		
Self Efficacy	.646***	1	
Turnover Intention	-.078	-.227***	1

*** p<.001

3.3 확인적 요인분석의 결과

구조모형이 측정모형을 통해 적합하게 구성되었는지를 살펴보기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 분석 결과는 Table 4에 정리되어 있는데, 모형적합도의 선정 기준은 증분적합지수인 CFI와 IFI 등의 수치가 .90 이상이고 1.0 미만이면 양호한 적합도이다. 그리고 절대적합

Table 4. Results of measurement model analysis

Latent Variable	Measured Variable	Estimate		S.E	C.R
		B	β		
Professionalism Perception	PP1	.993	.727	.078	12.663***
	PP2	1.063	.710	.086	12.379***
	PP3	1.135	.726	.090	12.645***
	PP4	1.037	.746	.080	12.975***
	PP5	1.000	.724		
Self Efficacy	SE1	1.000	.659		
	SE2	1.345	.795	.106	12.646***
	SE3	1.308	.774	.105	12.399***
	SE4	1.349	.791	.107	12.610***
	SE5	1.181	.754	.097	12.133***
Turnover Intention	TI1	1.000	.685		
	TI2	1.038	.718	.084	12.372***
	TI3	1.107	.814	.080	13.853***
	TI4	1.184	.894	.079	14.915***
	TI5	1.046	.835	.074	14.156***

$\chi^2=344.430$, $df=87$, CFI=.911, IFI=.912, RMSEA=.091
*** p<.001

지수인 RMSEA는 .10 미만이면 분석에 무리가 없는 것으로 제시되고 있다[29].

본 연구의 측정모형 적합도는 $\chi^2=344.430(df=87)$ 로 $p<.001$ 수준에서의 통계적 유의도를 확인하였다. 하지만, 이 수치는 표본크기에 민감하여 모형과 자료의 불일치를 과도하게 추정하는 특성이 있다. 따라서 다른 적합도 지수들을 확인하였다. 절대적합지수인 RMSEA=.091로 양호하며, 증분적합지수인 CFI=.911와 IFI=.912의 경우에도 적합한 수준인 것을 알 수 있다.

3.4 구조모형의 분석결과와 매개효과 검증

분석결과는 Table 5와 Table 6과 같다. 구체적으로 살펴보면 첫째, 장애인복지관 종사자의 전문성인식이 이직의도에 정(+)적으로 유의하게 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다($\beta=.206$, $p<.05$). 둘째, 종사자의 전문성인식이 자아효능감에 정(+)적으로 유의하게 영향을 미친 것을 알 수 있다($\beta=.739$, $p<.001$). 셋째, 종사자들의 자아효능감이 이직의도에 부(-)적으로 유의한 영향을 미친다는 사실을 확인했다($\beta=-.423$, $p<.001$).

Table 5. Analysing the structural equation modeling

Path	Estimate		S.E	C.R
	B	β		
Professionalism Perception →Self Efficacy	.632	.739	.065	9.676***
Professionalism Perception →Turnover Intention	.330	.206	.164	2.010*
Self Efficacy →Turnover Intention	-.739	-.423	.199	-3.990***

$\chi^2=344.430$, $df=87$, CFI=.911, IFI=.912, RMSEA=.091
* p<.05, *** p<.001

매개변수의 효과를 확인하기 위해 부트스트랩 분석을 활용하여 매개효과의 Estimate과 S.E 및 Bootstrap 95%의 신뢰구간 값을 살펴보았다. 자아효능감의 매개효과는 95% 신뢰구간의 범위에서 상한값(-.241)과 하한값(-.814)의 구간에서 '0'을 포함하고 있지 않으며, $p<.01$ 수준에서 유의하다. 자아효능감의 총효과는 -.101, 직접효과 .206, 간접효과 -.313($p<.01$)으로 종사자들의 전문성인식과 이직의도의 관계에서 자아효능감이 부분적으로 매개하고 있는 것을 확인하였다.

Table 6. Verification of mediating effect

Path	Nonstandardized coefficient	Standard error	95% CI	
			Lower	Upper
Professionalism Perception→Self Efficacy→Turn over Intention	-.501**	.140	-.814	-.241
	Total Effect	Direct Effect	Indirect Effect	
	-.107	.206	-.313	

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

4. 결론

본 연구의 분석결과는 첫째, 장애인복지관 종사자의 전문성인식이 이직의도에 정(+)적으로 유의한 영향을 미친다는 점을 확인했다. 이 분석결과는 전선영과 정은주 [30]의 연구에서도 확인되었다. 둘째, 종사자들의 전문성인식이 자아효능감에 정(+)적인 방향으로 유의한 영향을 미친다는 것을 확인했다. 이 분석결과는 건강보험공단 요양직의 자아효능감을 연구한 최연정 외[21]의 연구에서 실증되었다. 셋째, 종사자들의 자아효능감이 이직의도에 부(-)적인 방향으로 유의한 영향을 미친다는 것을 확인했다. 이 분석결과는 장애인활동지원사의 이직의도를 연구한 신준옥[23]의 연구에서 증명되었다. 넷째, 장애인복지관 종사자의 전문성인식과 이직의도의 관계에서 자아효능감이 매개효과를 발휘하는 것으로 분석되었다. 주목해야 할 점은 종사자들의 전문성인식이 증가하면 이직의도가 증가하는 효과가 있는 동시에, 매개변수인 자아효능감을 통해 이직의도를 감소시키는 효과도 발생한다. 결과적으로 전문성인식이 이직의도를 감소시키는 효과를 가지는 것으로 분석되었다. 이러한 본 연구의 분석결과는 기존 연구에서 발견되지 않았던 새로운 분석결과라고 할 수 있다.

본 연구의 분석결과를 토대로 장애인복지관 종사자들의 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안들을 제시하고자 한다. 종사자들의 전문성인식을 높이기 위해 첫째, 종사자들의 전문성을 향상을 위한 전문가교육과 보수교육 등의 기회가 다양하게 제공될 필요가 있다[31]. 둘째, 적정 수준의 보수 등 다양한 측면에서 처우수준이 개선되어야 한다[32]. 최근 보건복지부의 실태조사에서 사회복지 종사자들의 임금수준이 전체 산업 평균의 79%에 불과한 것으로 나타났다[33]. 셋째, 종사자들에게 정서적 안정감과 자신감을 제공할 수 있는 내부의 사회적 지지 체계를 확립할 필요가 있다[34].

종사자들의 자아효능감을 향상시키기 위해 첫째, 종사자들에게 자아효능감을 높일 수 있는 업무환경을 구축해 줄 필요가 있다[35]. 둘째, 종사자들에게 적절한 교육적, 행정적, 지지적 슈퍼비전의 제공이 도움을 줄 수 있다 [36]. 셋째, 종사자들의 직무교육 등에 셀프리더십을 강화하는 프로그램을 포함시킬 필요가 있다[37].

본 연구는 장애인복지관 종사자들의 이직의도와 관련 변수들 간의 다양한 영향관계를 파악하고자 하였다. 향후 장애인복지관 종사자들의 이직의도와 관련된 다양한 변수들 간의 관계에 대한 연구들이 진행되어 장애인복지관의 서비스 수준을 높이고 장애인들의 원활한 지역사회 생활과 자립생활 영위에 도움이 되기를 희망한다. 한편, 본 연구는 장애인복지관 종사자들만을 대상으로 하여 다른 장애인복지시설이나 노인과 아동 등의 복지시설과의 차이점을 반영하지는 못했다.

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. S. S. (2020). A Study on Improvement Plan for the Welfare Center Programs for Persons with Disability Based on the WHO's Community-Based Rehabilitation(CRB) Matrix. *Journal of Community Welfare*, 74, 147-171. DOI : 10.15300/jcw.2020.74.3.147
- [3] B. R. Lee. (2021). Effect of the Distributive Justice on Turnover Intention of Workers in Community Rehabilitation Centers : Focusing on the Mediating Effect of Job Satisfaction. *Journal of the Korean Entertainment Industry Association*, 15(2), 203-212. DOI : 10.21184/jkeia.2021.2.15.2.203
- [4] 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.
- [5] S. J. Kim & J. H. Seol. (2012). The Effect of Work Environment Factors of Community Rehabilitation Center on the Employees Burnout. *Journal of Community Welfare*, 43, 61-88. DOI : 10.15300/jcw.2012.12.43.61
- [6] Y. K. Choi & D. I. Chun. (2014). Factors Influencing Turnover Intention of Community Rehabilitation Center Workers. *Journal of Rehabilitation Research*, 18(2), 101-125.
- [7] K. H. Shin. (2016). A Study on the Effects of Social Worker's Attitude on Turnover Intention. *The Journal*

- of Spirituality, Health and Welfare, 5(1), 75-98.*
- [8] B. R. Lee. (2021). Effect of the Distributive Justice on Turnover Intention of Workers in Community Rehabilitation Centers. *Journal of the Korea Entertainment Industry Association, 15(2), 203-212.*
DOI : 10.21184/jkeia.2021.2.15.2.203
- [9] 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
- [10] W. Lee & M. Y. Um. (2019). A Study on the Influencing Factors of Turnover Intention of Careworkers in the Residential Facilities for the Disabled. *Journal of Rehabilitation Research, 23(3), 25-62.*
DOI : 10.16884/JRR.2019.23.3.25
- [11] S. B. Chung, J. R. Jun & H. Y. Lim. (2020). The Relationship between Psychological Exhaustion and Turnover Intention of PAS Assistants for Disabled People. *20(3), The Journal of the Korea Contents Association, 20(3), 309-323.*
DOI : 10.5392/JKCA.2020.20.03.309
- [12] D. K. Kim. (2011). The Factors Influencing on the Intent to Leave Among Personal Assistant Service Coordinator. *Journal of Rehabilitation Research, 15(3), 267-288.*
- [13] L. S. Yeon. (2019). The Effects of Empowerment On Turnover Intention of Workers of Vocational Rehabilitation Facilities for the Disabled. *Journal of Rehabilitation Research, 23(4), 195-222.*
DOI : 10.16884/JRR.2019.23.4.195
- [14] K. T. Park. (2014). A Study on the Impact of the Organizational Culture and the Organizational Commitment on Turnover Intention in Social Welfare Employees. *Institute for Humanities and Social Sciences, 15(3), 291-318.*
- [15] B. R. Lee. (2020). The Effect of the Human Relations of 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
- [16] J. K. Lim. (2019). Who Are Social Workers and What Do They Do?(a social worker's identity told by a social workers). *Journal of Korean Social Welfare Administration, 21(2), 53-88.*
- [17] K. M. Kim. (2016). Effects of Perception of Professionalism and Working Environments on Turnover Intention of the Care Workers. *Journal of Future Social Work Research, 7(1), 125-154.*
- [18] K. H. Shin. (2018). A Study on the Effects of Social Worker's Attitude on Turnover Intention. *The Journal of Spirituality, Health and Welfare, 5(1), 75-98.*
- [19] M. J. Jung. (2019). The Effect of Social-Service Workers Perceptions of Professionalism on Job Satisfaction. *Korean Academy of Management, 1-37.*
- [20] M. H. Lee. (2014). Social Worker Identity and the Protection of Human rights. *Korean Academy of Social Welfare and Law, 5, 3-27.*
- [21] Y. J. Choi, N. Y. Kim & Y. H. Choi. (2016). Effects of Staff of Long-Term Care Insurance's Job Stress, Social Support, Professional Identity, and Self-efficacy of National Health Insurance Corporation on Morale. *The Journal of Kyungbook Nursing Service, 20(1), 24-35.*
- [22] J. H. Bae. (2019). The effects of Academic Self-efficacy and Resilience on Perception of Professionalism with Pre-service Early Childhood Teachers. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 20(3), 149-156.*
- [23] J. O. Shin. (2020). The Effect of Job Stress and Self-Efficacy on the Turnover Intention of Disability Assistance Workers. *Journal of Industrial Convergence, 18(2), 59-67.*
- [24] J. H. Park & H. J. So. (2019). The Mediated Effects of Burnout on the Relationships between Career Self-Efficacy and Turnover Intention of Music Therapists. *Journal of Arts Psychotherapy, 15(4), 247-269.*
- [25] H. W. Lee. (2020). *The Effect of Kinds of Job Position on Burnout of Customized Welfare Team.* Doctoral Thesis. Kyonggi University, Kyonggi.
- [26] Y. H. Park, M. Y. Joo & M. J. Park. (2009). Effects of Self-Efficacy and Job Satisfaction on Turnover Intention Elderly Nursing Home Employees. *Social Welfare Policy, 36(4), 241-262.*
DOI : 10.15855/swp.2009.36.4.241
- [27] M. H. Lee. (2020). *Meta Analysis on the Quality of Life of the Elderly.* Doctoral Thesis. Korea University, Seoul.
- [28] C. S. Lee. (2015). *Effects of Educational Satisfaction in Job Training Program for Caregivers on Organizational Commitment, Self-Efficacy and Job Satisfaction.* Doctoral Thesis. Seoul Venture University, Seoul.
- [29] 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.
- [30] S. Y. Jeon & E. J. Jung. (2017). The Impact of Child Care Teachers' Degree of Responsibility, Professionalism and Appropriateness of Labor on Organizational Effectiveness: Mediating Effect of Job Satisfaction. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare, 21(2), 97-126.*
- [31] K. M. Kim. (2016). Effects of Perception of Professionalism and Working Environments on Turnover Intention of the Care Workers. *Journal of Future Social Work Research, 7(1), 125-154.*
- [32] J. K. Baek, C. B. Cho & D. Y. Kim. (2020). Analysis on Job Satisfaction by Workers of Welfare Centers for

- People with Disabilities. *Journal of Rehabilitation Research*, 24(1), 49-69.
DOI : 10.16884/JRR.2020.24.1.49
- [33] H. Y. Kim. (2018). Labor and Wage in Social Work-Problems in Wage Determination in South Korea. *Journal of Korean Social Welfare Administration*, 20(1), 151-179.
- [34] Y. H. So. (2012). The Effects of Teachers' Perception on Emotional Support, Educational Belief, Teaching Efficacy, and Instructional Professionalism in Elementary School Teachers. *The Journal of Educational Research*, 10(2): 163-181.
- [35] W. J. Park. (2021). Effects of Working Competency of Local Child Centers on the Quality of Service for Children: The Mediation Effect of Self-Efficiency. *Journal of the Korea Contents Society*, 21(1), 590-602.
DOI : 10.5392/JKCA.2021.21.01.590
- [36] J. D. Park & Y. C. Jung. (2020). The Effect of the Level of Ethical Awareness on Their Job Satisfaction of Social Workers : Self-efficacy and Supervision Controlled Mediating Effect. *Korean Journal of Care Management*, 35, 77-101.
DOI : 10.22589/kaocm.2020.35.77
- [37] H. J. Kim. (2020). The Impact of Self-leadership on Job Satisfaction by Social Workers on the Mediated Effect of Self-efficacy. *Journal of the Korea Contents Society*, 20(3), 49-58.

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.ac.kr