

# 장애인복지관 사회복지사의 분배공정성이 직무만족에 미치는 영향: 임파워먼트의 매개효과

이병록  
건양대학교 사회복지학과 교수

## The Effect of the Distributive Justice on the Job Satisfaction of Social Workers in Rehabilitation Facilities: the Mediating Effect of Empowerment

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

요 약 본 연구는 장애인복지관에서 종사하는 사회복지사의 분배공정성이 직무만족에 미치는 영향과 임파워먼트의 매개효과를 검증하였다. A광역시와 B도에 소재한 장애인복지관 14개소의 사회복지사 241명에게 설문조사를 실시하였다. 분석결과, 장애인복지관 사회복지사의 분배공정성과 직무만족의 관계, 그리고 임파워먼트의 매개효과가 유의미한 것으로 확인되었다. 분석결과를 기초로 하여 장애인복지관 서비스 제공의 핵심적인 인력인 사회복지사의 직무만족을 증진시키기 위한 몇 가지 방안을 제시하였다. 첫째, 장애인복지관의 분배공정성을 향상시키기 위해 임금수준의 향상, 복리후생비의 지원, 비정규직과 정규직의 임금격차 감소 등이 필요하다. 둘째, 사회복지사들의 임파워먼트 수준을 높이기 위해 업무수행에서 자율권과 선택권의 부여, 전문적인 교육프로그램의 활성화, 소진 상태의 사회복지사들에게 적절한 휴식/안정/지지 등의 제공이 필요하다. 본 연구는 장애인복지관 서비스 수준의 향상과 장애인들의 바람직한 지역사회생활과 자립생활 영위에 기여할 것이다.

주제어 : 장애인복지관, 사회복지사, 분배공정성, 직무만족, 임파워먼트

Abstract This research analyzed the influence of distributive justice on the job satisfaction and the mediating effect of the empowerment of social workers in rehabilitation facilities for disabled persons. A survey of 241 social workers being engaged in the facilities of A Metropolitan City and B Province was conducted. The analysis result of this research is as follows : the social workers' distributive justice influenced the job satisfaction positively and the empowerment mediated between the distributive justice and the job satisfaction. According to these results, some solutions can be presented to promote their job satisfaction. It is necessary to improve the social workers' perception of distributive justice and their empowerment through various methods. I think that this study will contribute to the improvement of the level of services in the facilities and desirable community life and self-reliant life of the disabled.

Key Words : Rehabilitation Facilities, Social Workers, Distributive Justice, Job Satisfaction, Empowerment

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

Received June 3, 2021

Accepted September 20, 2021

Revised June 28, 2021

Published September 28, 2021

## 1. 서론

한국의 장애인복지 패러다임은 2000년대 이후부터 분리와 보호 위주에서 탈시설화와 자립생활로 변화했다. 이러한 변화에 따라서 장애에 대한 판단이 의료적 모델에서 사회적 모델로 이동했고 장애인이 자신의 삶을 결정하고 관리할 수 있는 원리를 핵심으로 한 자립생활 이념이 적극적으로 확산되고 있다. 이러한 맥락에서 장애인복지정책도 공급자 중심에서 이용자를 중심에 두고 개별 욕구를 고려한 서비스 제공으로의 변화가 요구되고 있다 [1]. 장애인복지의 핵심목표인 자립생활은 장애인들이 자신의 삶에 대한 의사결정권을 가지고 지역사회생활을 영위할 수 있다는 것을 의미한다[2].

최근 장애인의 자립생활과 지역사회생활을 위해서 활성화되고 있는 대책이 장애인복지관을 주축으로 시행되고 있는 지역사회중심재활사업이다[3]. 장애인복지관은 1999년 장애인복지법의 전면 개정을 통해 장애인지역사회재활시설에 포함된 이후로 가장 핵심적인 지역사회의 장애인복지센터로서의 역할을 담당하고 있다[4]. 2019년 말 현재 전국에 254개소의 장애인복지관이 운영되고 있으며, 7,511명의 전문인력들이 서비스를 제공하고 있다 [5]. 장애인복지관의 인력은 기능직과 관리직, 그리고 일반직(사회복지사, 특수학교교사, 치료사) 등 다양하게 구성되는데[6], 이 중에서 사회복지사가 60% 이상으로 높은 비중을 차지하고 있다. 그리고 장애인복지관의 사회복지사는 다양한 장애인지역사회재활시설 서비스를 기획/홍보/운영하는 가장 중요한 전문인력이다.

장애인들의 자립생활과 지역사회생활이라는 목표를 달성하기 위해 장애인복지관의 핵심인력인 사회복지사들의 역할이 관건이라고 할 수 있다[7]. 이러한 차원에서 장애인복지관 사회복지사의 직무만족을 적절하게 관리할 필요가 있다. 구성원들의 높은 직무만족은 정서적으로 안정감을 제공하고 업무에 대한 집중력을 향상시킨다. 그리고 조직에 대한 헌신도를 높이고 긍정적인 분위기를 만드는데 일조한다. 결과적으로 장애인복지관 사회복지사의 직무만족은 지역사회재활서비스의 수준을 높이고 장애인들의 원활한 지역사회생활과 자립생활의 영위에 크게 기여할 수 있을 것이다[7].

장애인복지를 비롯한 사회복지분야 전반에 걸쳐 종사하는 전문인력의 직무만족이 서비스의 질을 향상시키는 데 중요한 변수이기 때문에 이에 관한 연구들이 활발하게 진행되고 있다. 관련 연구에서 제시되고 있는 직무만족의 영향요인은 직무환경, 전문직의 정체성, 감정노동,

슈퍼비전, 소진, 복리후생수준 등이다[8-13]. 한편, 장애인복지관 사회복지사의 분배공정성이 직무만족의 주요한 영향요인으로 제시될 수 있다. 장애인복지관에서 사회복지사들에게 공정하게 보상과 분배를 제공할 경우에 자신의 가치를 인정해 준다고 인식하여 담당직무에 대한 긍정적인 태도를 증가시켜 직무만족을 향상시켜 준다[14]. 분배공정성이 직무만족에 미치는 영향은 장애인활동보조인을 대상으로 한 김선희[15]와 사회복지공무원들을 대상으로 한 한승주 외[16] 등의 연구 등에서 실증된 바 있다.

장애인복지관 사회복지사의 분배공정성이 직무만족에 미치는 영향관계에서 임파워먼트가 매개변수로서의 역할을 담당할 수 있다. Conger와 Kanungo[17]는 임파워먼트에 대한 영향요인으로 분배공정성을 제시하였는데, 조직구성원에 대한 불공정한 보상은 조직구성원들에게 무력감을 느끼게 하여 임파워먼트를 감소시킨다고 주장하였다[18]. 분배공정성과 임파워먼트의 유의미한 관계는 지역아동센터 종사자를 대상으로 한 이재풍과 이장범 [19]의 연구 및 유치원교사를 대상으로 한 정미라 외[20]의 연구 등에서 증명되었다. 분배공정성 인식이 높아서 임파워먼트 수준이 향상된 사회복지사들은 많은 권한을 가지고 있다고 인식하여 자신의 업무에 대한 자부심과 만족도가 증진되는 효과가 발생한다[21]. 임파워먼트의 직무만족에 대한 영향은 요양보호사를 대상으로 한 이덕남[22]의 연구와 청소년지도자를 대상으로 한 박찬열과 권일남[23] 등의 연구에서 확인되었다.

본 연구는 장애인복지관의 핵심인력인 사회복지사들을 대상으로 하여 분배공정성과 직무만족의 관계, 임파워먼트의 매개효과를 검증하고자 한다. 이 연구는 장애인복지관에서 종사하고 있는 주요 인력인 사회복지사들의 직무만족을 향상시켜 장애인복지관의 서비스의 효과를 높이는데 기여할 것으로 기대한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 조사대상 및 조사절차

본 연구는 A광역시와 B도에 소재한 장애인복지관에서 근무 중인 사회복지사 241명에게 설문조사를 실시했다. 설문조사를 요청하여 조사를 승인한 복지관에 설문지를 우편으로 발송하였다. 설문조사는 2020년 7월 5일부터 약 2주간 진행되었다. 조사대상자의 일반적 특성에 관한 내용을 Table 1에서 확인할 수 있다.

설문조사 이전에 장애인복지관에서 5년 이상 근무한

사회복지사 3명에게 설문지에 응답하게 하고 설문지의 내용을 검토한 의견을 반영하여 설문지의 내용과 순서 등을 일부 변경하였다. 그리고 사회복지학 박사학위소지자 1명에게도 설문지의 내용에 대한 의견을 수렴하여 설문지 작성에 반영하였다.

Table 1. General characteristics of survey objects

Variable	Category	N	(%)
Gender	Male	85	(35.3)
	Female	156	(64.7)
Age group	20~29	62	(25.7)
	30~39	103	(42.7)
	40~49	54	(22.4)
	50~59	22	(9.1)
Marital Status	Married	137	(57.1)
	Unmarried	103	(42.9)
Employment	Permanent position	200	(83.7)
	Temporary position	39	(16.3)

## 2.2 측정도구

본 연구의 독립변수는 장애인복지관 사회복지사의 분배공정성이다. 사회복지사의 분배공정성에 대한 인식을 측정하였고 측정도구는 엄숙희[24]의 연구를 참조하여 7 문항을 선정한 이후에 문항내용을 일부 수정하였다. 척도는 전혀 그렇지 않다~매우 그렇다의 리커트 5점척도로 설정하였다. 신뢰도 값( $\alpha$ )은 .946으로 산출되었다.

본 연구의 매개변수는 임파워먼트이다. 임파워먼트를 측정하기 위해 이지복[25]이 사용한 12문항을 검토하여 그 중에서 6문항을 선정한 이후에 문항내용을 일부 수정하였다. 척도는 전혀 그렇지 않다~매우 그렇다의 리커트 5점척도로 설정하였다. 신뢰도 값( $\alpha$ )은 .847로 산출되었다.

본 연구의 종속변수는 직무만족이다. 직무만족을 측정하기 위해 이병록[26]이 사용한 6문항을 부분적으로 수정하였다. 척도는 전혀 그렇지 않다~매우 그렇다의 리커트 5점척도로 설정하였다. 신뢰도 값( $\alpha$ )은 .905로 산출되었다.

## 2.3 분석방법

본 연구는 조사자료를 분석하기 위해 SPSS Satatistics와 AMOS 18.0 통계패키지를 활용하였다. 기술통계분석을 통해서 조사대상자의 인구사회학적 특성과 주요 변수의 특성, 그리고 자료의 정규성 등을 확인하였다. 상관관계분석을 통해 주요 변수들 간의 관계와 다중

공선성의 여부를 살펴보았다.

확인적 요인분석을 통해 측정모형의 적합도를 검증하였다. 모형의 적합도는  $\chi^2$  통계량, 절대적합지수인 RMSEA, 증분적합지수인 CFI와 IFI의 값을 살펴보았다. 본 연구에서 제시한 주요 변수들 간의 인과관계를 검증하기 위해 구조방정식모형 분석을 실시하고 매개변수의 간접효과에 대한 통계적 유의성을 확인하기 위해 부트스트랩 검정을 활용하였다[27].

## 3. 연구결과

### 3.1 주요 변수의 정규분포성과 상관관계

본 연구는 주요 변수들에 대한 왜도와 첨도 값을 산출하였는데, 왜도는 -.548~.122, 첨도는 -.279~.401의 분포를 보였다. 이 수치는 절대값을 기준으로 왜도 3과 첨도 10 미만의 기준을 충족시키고 있다.

본 연구의 주요 변수들 간의 상관관계를 분석한 결과, 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그리고 상관계수는 모두  $\pm 0.7$  미만인 것으로 확인되어 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다. 구체적으로 살펴보면, 분배공정성과 임파워먼트의 상관관계  $r=.197$ , 임파워먼트와 직무만족의 상관관계  $r=.454$ , 분배공정성과 직무만족의 상관관계  $r=.288$ 로 나타났다.

### 3.2 모형의 검증결과

#### 3.2.1 측정모형의 분석

본 연구의 측정모형을 검증한 결과는 Table 2와 같다. 측정모형의 적합도  $\chi^2=468.461$ ,  $df=149$ , CFI=.912, IFI=.913, RMSEA=.095로 적합한 수준인 것으로 분석되었다. 모든 측정변수들의 표준화의 요인부하량 값이 .5이상이고 C.R.값도 모두 통계적으로 유의미하게 나타나 구성개념의 타당도는 확보된 것을 알 수 있다[10].

#### 3.2.2 구조모형과 매개효과의 분석

본 연구의 구조모형과 매개효과를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 구조모형에 대한 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 장애인복지관 사회복지사의 분배공정성 인식이 임파워먼트에 정(+ )적인 방향으로 유의한 영향력을 갖는 것으로 나타났다( $\beta=.141$ ). 이것은 사회복지사의 분배공정성 인식이 높으면 임파워먼트가 증진된다는 것을 의미한다.

Table 2. Analysis of measurement model

Path	Estimate		S.E.	C.R.
	B	$\beta$		
→ DJ1	1.000	.693		
→ DJ2	1.010	.643	.063	13.804***
→ DJ3	1.464	.896	.063	12.212***
Distributive Justice → DJ4	.984	.930	.039	24.556***
→ DJ5	.946	.928	.035	28.059***
→ DJ6	.773	.925	.034	27.760***
→ DJ7	.875	.939	.037	27.448***
<hr/>				
→ EP1	1.000	.556		
→ EP2	1.467	.854	.163	8.988***
→ EP3	1.464	.866	.162	9.041***
Empowrment → EP4	1.236	.797	.142	8.683***
→ EP5	1.055	.548	.154	6.846***
→ EP6	1.106	.555	.160	6.908***
<hr/>				
→ JS1	1.000	.782		
→ JS2	1.133	.849	.078	14.443***
→ JS3	1.073	.835	.076	14.144***
Job Satisfaction JS4	1.247	.868	.084	14.864***
JS5	1.276	.770	.100	12.799***
→ JS6	1.106	.653	.105	10.503***

\*\*\* $p < .001$ ,  $\chi^2 = 468.461$  (df=149,  $p = .000$ ), CFI=.912, IFI=.913, RMSEA=.095

Table 3. Analysis of the structural equation modeling and verification of mediating effect

Path	Estimate		S.E.	C.R.
	B	$\beta$		
Distributive Justice → Empowerment	.079	.141	.040	2.007*
Empowrment → Job Satisfaction	.563	.462	.098	5.732***
Distributive Justice → Job Satisfaction	.172	.250	.042	4.093***

  

Path	N.C.	S.E.	95%CI	
			Lower	Upper
Distributive Justice → Empowerment → Job Satisfaction	.045	.025	.001	.107
	Total Effect	Direct Effect	Indirect Effect	
	.315	.250	.065*	

\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$ ,  $\chi^2 = 468.461$  (df=149,  $p = .000$ ), CFI=.912, IFI=.913, RMSEA=.095

둘째, 사회복지사의 임파워먼트가 직무만족에 정(+)적으로 유의미하게 영향을 미친 것을 알 수 있다( $\beta = .462$ ). 이것은 사회복지사의 임파워먼트가 향상되면 직무만족이 높아진다는 것을 의미한다. 셋째, 사회복지사의 분배공정

성이 직무만족에 정(+)적인 방향으로 유의한 영향력을 갖는 것으로 나타났다( $\beta = .250$ ). 이것은 사회복지사의 분배공정성 인식이 증가하면 직무만족이 향상된다는 것을 의미한다.

넷째, 임파워먼트의 매개효과는 95% 신뢰구간 범위에서 최소값(.001)과 최대값(.107)의 구간이 0이 없으며, 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 장애인복지관 사회복지사의 분배공정성 인식이 임파워먼트를 매개하여 직무만족에 이르는 경로의 총효과는 .315인데, 직접효과가 .250이고 간접효과는 .065( $p < .05$ )로 나타났다.

#### 4. 결론

본 연구는 장애인복지관 사회복지사의 분배공정성과 직무만족의 관계와 임파워먼트의 매개효과를 분석하였다. 분석결과는 첫째, 사회복지사의 분배공정성 인식이 임파워먼트에 정적으로 유의미한 영향을 미친 것으로 나타났다( $\beta = .141$ ). 사회복지사의 임파워먼트를 향상시키기 위해 분배공정성을 높일 필요가 있다. 둘째, 사회복지사의 임파워먼트가 직무만족에 정적으로 유의미한 영향을 미친 것으로 나타났다( $\beta = .462$ ). 사회복지사의 직무만족을 높이기 위해 임파워먼트를 증진시킬 필요가 있다. 셋째, 사회복지사의 분배공정성 인식이 직무만족에 정적인 방향으로 유의한 영향을 미친 것으로 나타났다( $\beta = .250$ ). 사회복지사의 직무만족도를 높이기 위해 분배공정성 인식을 증진시키는 것이 바람직하다. 넷째, 사회복지사의 분배공정성이 임파워먼트를 매개하여 직무만족에 이르는 경로가 유의미한 것으로 분석되었다(간접효과=.065\*).

본 연구의 분석결과를 통해 장애인복지관 사회복지사의 직무만족을 향상시키기 위해 분배공정성과 임파워먼트를 증진시키는 것이 바람직하다는 것을 알 수 있다. 첫째, 장애인복지관의 분배공정성을 높이기 위해 공무원에게 적용되는 복리후생비의 지원, 정규직과 비정규직의 임금격차 개선, 육아지원비의 지급 등이 필요하다[28]. 그리고 최근 사회복지분야 종사자들에게 지급되는 임금수준이 타산업분야에 비해 평균 80% 미만이라는 수준을 감안하면 현재의 보수기준을 높일 필요가 있다[29].

둘째, 장애인복지관 사회복지사의 임파워먼트를 향상시키기 위해 사회복지사들에게 적절하게 업무에 대한 권한을 부여하고 이들이 업무를 수행하는데 적합한 수준의 자율권과 선택권을 인정해 줄 필요가 있다[30]. 최근 사회복지분야에서 종사하는 전문직들의 소진이 문제로 제

시되고 있는데, 소진 상태에 있는 사회복지사들에게 업무 권한을 주는 것은 오히려 업무진행의 문제점들을 만들기 때문에 이들에게는 업무권한이 아닌 적절한 휴식, 안정, 지지 등이 필요하다[31]. 그리고 사회복지사들의 전문적 역량을 강화시키기 위해 전문적인 교육프로그램들을 활성화시킬 필요가 있다[32].

본 연구는 장애인복지관 사회복지사의 분배공정성과 직무만족의 관계, 그리고 임파워먼트의 매개효과를 분석하였다. 본 연구는 장애인복지관에서 종사하고 있는 사회복지사들의 직무만족과 관련된 변수들의 관계를 검증하고 장애인복지관의 서비스 질을 향상시키는데 도움이 될 수 있다는 점에서 의의를 찾아볼 수 있다. 한편 본 연구는 장애인복지시설 중 하나인 장애인복지관만을 대상으로 진행되었다. 향후 다양한 장애인복지시설 종사자들의 직무만족과 다양한 변수들의 관계를 분석하는 연구들이 진행되기를 희망한다.

## REFERENCES

- [1] D. K. Kim, D. M. Seo, S. W. Lee & S. J. Lee. (2020). A Plan to Establish a Cooperation Model for Case Management for People with Disabilities in Local Communities in Local Communities and the Changing Role of Welfare Centers. *Journal of Human Ecology*, 24(3), 125-140.
- [2] I. J. Kang. (2005). The Service Quality and the Consumer Satisfactions in Using the Community Welfare Center for People with Disabilities. *Journal of Disability and Welfare*, 38, 115-148.
- [3] S. O. Yoon & W. H. Kim. (2015). *Social Welfare for the Disabled*, Gyeonggi, Yangseowon.
- [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] The Ministry of Health and Welfare. (2020). *A Table of the Welfare Facilities for the Disabled*, Sejong, The Ministry of Health and Welfare.
- [6] The Ministry of Health and Welfare. (2021). *The Guideline for the Welfare Facilities for the Disabled*, Sejong, The Ministry of Health and Welfare.
- [7] Y. S. Youn, S. Y. Cho, Y. C. Byun & G. C. Song. (2019). Factors Affecting Turnover Intention among Rehabilitation Specialist. *Journal of the Korea Contents Association*, 19(1), 559-573.
- [8] Y. S. Choi. (2020). Effects of Job Satisfaction on Turnover Intention of Workers of Vocational Rehabilitation Facilities for the Disabled. *Disability & Employment*, 30(3), 131-153.
- [9] 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.
- [10] S. A. Lee, S. D. Kim & M. S. Lee. (2020). The Effects of Social Workers' Emotional Labor on Emotional Exhaustion and Performance. *Journal of Distribution and Logistics*, 7(1), 33-53.
- [11] Y. K. Min & H. J. Kwon. (2019). A Effect of Supervision on Job Satisfaction of Care Workers in Long-term Care Facilities, *Journal of Korean Social Welfare Administration*, 21(4), 1-21.
- [12] S. W. Lee & S. K. Park. (2019). The Relationships between Emotional Labor, Burnout and Job Satisfaction among Social Worker. *Journal of Community Welfare*, 69, 73-102.
- [13] M. I. Kim, H. R. Shin & M. A. Lee. (2019). Fringe Benefits and Turnover Intention of Social Workers : Multiple Mediation Effects of Job Satisfaction and Self-Perceived Human Rights. *Journal of Korean Social Welfare Administration*, 21(1), 83-104.
- [14] S. Y. Pyo. (2020). Do Distributive and Procedural Justice Perceptions Matter for Public Employees?. *Korean Public Administration Quarterly*, 32(3), 611-642.
- [15] S. H. Kim. (2019). The Effects of Distributive Justice on Turnover Intention of the Activity Assistant: Mediating Effect of Job Satisfaction and Moderating Effect of Employment Type. *The Korean Journal of Local Government Studies*, 23(3), 385-407.
- [16] S. J. Han, J. H. Hoo & J. H. Lim. (2018). The Relationship between Cultural Characteristics and Job Satisfaction of Social Welfare Officials: Focusing on the Mediating Role of Perceived Justice on Performance-based Reward. *Public Policy Review*, 32(1), 83-106.
- [17] J. A. Conger & R. N. Kanungo. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of management Review*, 13(3), 471-482.
- [18] C. J. Lee & S. G. Kim. (2008). The Factors Influencing Empowerment of Social Workers. *Journal of Community Welfare*, 27, 29-51.
- [19] J. P. Lee & J. B. Lee. (2018). The Effects of Organizational Justice Perceived by Community Child Center Workers on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *National Counseling Welfare Research*, 2, 1-32.
- [20] M. R. Chung, M. J. Kim & M. B. Lee. (2016). Mediating Effects of Psychological Empowerment on the Relationship between Organizational Justice and Collaborative Culture in Kindergarten Teacher. *The Journal of Eco Early Childhood Education & Care*, 15(1), 161-184.
- [21] 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.

- [22] D. N. Lee. (2019). The Effect of Job Satisfaction on Self-Leadership of Home Visiting Care-worker in Long Term Care Home Service Center : The Verification of Mediated Effect of Empowerment. *Korean Journal of Care Management*, 33, 5-36.
- [23] C. Y. Park & I. N. Kwon. (2019). A Study on the Organizational Effectiveness of Director's Leadership Style Perceived by Youth Workers(Focused on the Mediating Effect of Empowerment). *Studies on Korean Youth Activity*, 5(1), 37-60.
- [24] S. H. Eom. (2020). *A Study on the Influence Factors on the Organizational Commitment of Social Workers*. Unpublished Doctoral thesis. Mokwon University, Daejeon.
- [25] J. B. Lee. (2019). *An Analysis of Influential Factors of Empowerment*. Unpublished Doctoral thesis. Hankuk University of Foreign Studies, Seoul.
- [26] 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.
- [27] J. S. Kim. (2020). Relationship between Organizational Fairness and Organizational Commitment of Non-regular Social Workers. *Journal of Korean Social Welfare Administration*, 22(1), 219-245.
- [28] B. R. Lee. 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.
- [29] H. Y. Kim. (2018). Labor and Wage in Social Work. *Journal of Korean Social Welfare Administration*, 20(1), 151-179.
- [30] 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 Science*, 11(5), 2383-2398.
- [31] S. Y. Kim. (2018). Exhaustion of Social Workers for Organizational Effectiveness for the Fusion Age: Mediating Effectiveness of Empowerment. *Journal of Convergence for Information Technology*, 8(6), 361-366.
- [32] W. Y. Cho & H. S. Kang. (2019). A Study of Factors Influencing on Organizational Performance of Vocational Rehabilitation Facilities for Disabled. *Korean Journal of Psychodrama*, 22(2), 83-97.

이 병 록(Byoung-Rock Lee)

장학원



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

· E-Mail : brlee@konyang.ac.kr