

## 시니어클럽 관장의 리더십과 종사자의 조직헌신의 관계에서 직무만족의 매개효과

이병록  
건양대학교 사회복지학과 교수

### Mediating Effect of Job Satisfaction between Directors' Leadership and Workers' Organizational Commitment in Senior Clubs

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

**요약** 본 연구의 목적은 시니어클럽 관장의 리더십과 조직헌신의 관계, 그리고 직무만족의 매개효과를 검증하는 것이다. 충청도와 대전 지역에 소재한 시니어클럽의 종사자 288명에 대한 설문조사 자료를 분석하였다. 본 연구의 분석방법은 빈도분석, 상관관계분석, 모형적합도를 검증하기 위한 확인적 요인분석, 매개효과를 분석하는 부트스트랩검정 등이다. 분석결과, 시니어클럽 관장의 리더십과 종사자의 조직헌신의 관계가 유의미하게 분석되었고 직무만족의 매개효과가 검증되었다. 시니어클럽 종사자들의 조직헌신을 증진시키기 위한 방안을 제시하면 첫째, 시니어클럽 관장들의 리더십을 개선하기 위해 다양한 교육훈련과 프로그램의 개발, 자발적인 참여의 유도, 시설평가에 리더십프로그램의 참여 실적 포함 등이 제시될 수 있다. 둘째, 시니어클럽 종사자들의 직무만족을 향상시키기 위해 동료들과의 다양한 교류프로그램과 동료모임의 운영, 감정노동을 적절하게 관리하기 위한 멘토링과 휴식지원 서비스의 제공, 전문적인 직무교육과 슈퍼비전의 제공 등이 필요하다. 본 연구는 시니어클럽의 효과적인 노인일자리사업의 운영에 도움이 될 것으로 기대한다.

**주제어** : 시니어클럽, 관장, 리더십, 종사자, 조직헌신, 직무만족

**Abstract** This study analyzed mediating effect of job satisfaction between directors' leadership and workers' organizational commitment in senior clubs. A survey of 288 workers in Chungcheong and Daejeon was conducted. The statistical analysis methods were frequency, correlation, confirmatory factor analysis, and bootstrap. The analysis result was that directors' leadership had positive effect on workers' organizational commitment and mediating effect of job satisfaction was verified. For improving directors' leadership, it is necessary to develop various leadership education and training programs, to induce voluntary participation in the programs, and to include the participation of leadership program in facility evaluation. To advance workers' job satisfaction, we need various exchange programs with colleagues and peer groups, mentoring and rest service to manage emotional labor, and professional job education and supervision.

**Key Words** : Senior Clubs, Directors, Leadership, Workers, Organizational Commitment, Job Satisfaction

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

Received January 27, 2022

Revised March 10, 2022

Accepted April 20, 2022

Published April 28, 2022

## 1. 서론

한국에서 노인인구가 급속하게 증가하는 가운데 노인문제들이 지적되고 있는데, 특히 노인빈곤문제가 심각한 것으로 보고되고 있다. 최근 한국의 노인빈곤율이 50%에 달하고 있는 상황이고 OECD 국가들 중에서 지속적으로 1위를 기록하고 있다[1]. 노인빈곤문제를 해결하기 위해 정부는 2004년 노인일자리사업을 시작하였다[2]. 그 이전인 2001년에 시니어클럽이 노인일자리전담기관으로 운영되기 시작하였으며[3], 2020년 현재 10여 개의 노인일자리수행기관 중에서 시니어클럽의 추진실적이 37.4%를 차지하고 있으며, 시니어클럽은 전국에 192개소가 설치되어 운영 중이다. 한편, 노인일자리사업의 다양한 문제들이 보고되고 있는데[4], 시니어클럽 종사자들의 인적자원 관리가 시급하다.

시니어클럽 종사자들의 인적자원 관리 중에서 조직현신에 관심을 둘 필요가 있다. 조직현신은 조직에 대한 충성심, 조직의 목표달성에 대한 노력, 조직의 목표와 가치수용 등의 신념이다[5]. 조직현신은 사회복지조직의 성과를 좌우할 수 있는 매우 중요한 인적자원 관리의 내용으로 간주되고 있다[6]. 최근 노인복지 분야에서 종사자들의 조직현신에 관해 진행된 연구로는 이선우[7], 김순옥과 최천근[8], 이진열과 윤기혁[9] 등의 연구를 제시할 수 있다. 조직현신의 영향요인으로 제시되고 있는 변수들은 주로 직무특성, 감정노동, 조직신뢰, 감성지능, 자아효능감 등이다[10].

한편, 시니어클럽 관장의 리더십이 종사자들의 조직현신의 영향요인이 될 수 있다. 리더십은 조직의 지도자가 구성원들에게 비전과 목표를 제시하여 그들의 신념, 태도 및 동기 등에 영향을 미칠 수 있는 역량이다[11]. 관장의 긍정적인 리더십은 종사자들이 자발적으로 업무에 집중하고 성과를 발휘하도록 동기를 부여하고 조직에 대한 소속감과 일체감을 높여준다[12]. 그리고 관장의 리더십은 구성원들 간에 긍정적 관계를 형성하는데 도움을 주어 조직현신을 증진시키는 효과를 발휘한다. 관장의 리더십과 종사자들의 조직현신의 영향관계는 사회복지시설의 사회복지사들을 대상으로 진행된 신부경과 박종구의 연구[13]와 청소년지도자를 조사한 박찬열과 권일남의 연구[14] 등에서 증명되었다. 노인전문체육지도자들을 대상으로 한 손지영[15]의 연구에서도 두 변수의 관계가 확인되었다.

관장의 리더십과 종사자의 조직현신의 관계에서 직

무만족이 매개변수가 될 수 있다. 직무만족은 담당직무에 대한 태도로서 직무에 대한 만족의 정도를 의미한다[16]. 관리자의 긍정적인 리더십은 종사자들의 담당업무에 대한 태도를 긍정적으로 변화시켜 직무만족을 향상시키는 역할을 한다[17]. 관리자의 긍정적 리더십은 종사자들에게 희망과 신뢰 등의 긍정적 감정을 전달하여 담당직무에 대한 열의와 노력을 끌어내어 직무성과와 직무만족을 향상시키는데 상당한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 리더십의 직무만족에 대한 영향은 사회복지사들을 대상으로 진행된 김도준과 최용민의 연구[18]와 노인요양시설 요양보호사들을 대상으로 한 이영균과 김영태의 연구[19]에서 입증되었다. 유아교사들을 대상으로 진행된 곽창순과 김희태[20]의 연구에서도 관리자의 리더십이 종사자들의 직무만족에 미치는 영향력이 확인되었다.

직무만족 수준이 높은 종사자들은 자신의 조직에 대한 소속감과 애착심이 증가하고 조직의 발전을 위해 노력하는 의지가 향상되는 경향이 있다[21]. 반면, 직무만족 수준이 낮은 경우에 종사자들은 담당업무에 대한 열의가 감소되고 조직에 대한 헌신의 의지가 낮아지는 것으로 나타나고 있다. 두 변수의 영향관계는 지역아동센터의 종사자들을 대상으로 진행된 김용희와 한창근의 연구[22]와 보육교사를 조사한 전선영과 정은주의 연구[23] 등에서 증명되었다. 노인요양보호사들을 대상으로 한 임동호와 황지숙[24]의 연구에서도 직무만족의 조직현신에 대한 영향력이 규명되었다.

이에 본 연구는 노인일자리사업의 핵심적인 전담기관인 시니어클럽의 종사자들을 대상으로 하여 조직현신과 관련된 요인들의 영향관계를 살펴보고자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 분석모형

본 연구의 모형은 아래의 Fig. 1과 같다.

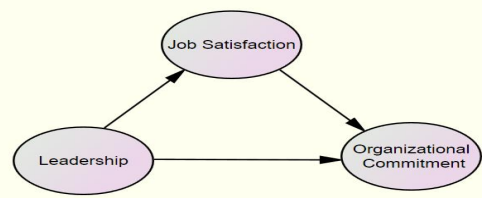


Fig. 1. Research Model

### 2.2 조사대상과 절차

대전과 충청지역의 시니어클럽에서 근무 중인 종사자 288명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 조사 이전에 시니어클럽 종사자 5명을 대상으로 사전조사를 실시하여 설문문항을 일부 수정하였다. 조사는 우편조사의 방법으로 진행하였고 조사기간은 2021년 8월 1일부터 8월 24일까지이다. 조사대상의 일반적 특성에 관한 내용은 다음과 같다.

**Table 1. General characteristics (N=288)**

Variable	Categories	N	%
Gender	Male	97	33.7
	Female	191	66.3
License	Social Worker	231	70.8
	Unqualified	51	17.8
	etc.	4	1.4
Employment	Permanent	106	36.8
	Temporary	182	63.2

### 2.3 변수의 측정

독립변수인 리더십을 측정하기 위해 김봉주의 연구[25]를 참조하여 리더십의 하위요인인 서번트리더십, 비전설정, 공동체지원, 성장지원에 대해 4문항씩 총 16 문항을 선정하였다. 각 하위요인별 응답 값을 합산하였다. 신뢰도는 .959이다. 종속변수인 조직현신을 측정하기 위해 손승호[26]의 측정도구를 참고하여 6문항이 선정되었다. 신뢰도는 .931이다. 매개변수인 직무만족을 측정하기 위해 이병록[27]의 연구에서 제시된 6문항을 참조하였다. 신뢰도는 .923이다. 각 변수의 측정도구에 대한 응답범주는 동일하게 '전혀그렇지않다(1)~매우그렇다(5)'의 리커트척도로 설정하였다.

### 2.4 자료분석방법

SPSS/AMOS 18.0을 활용하여 빈도분석, 상관관계, 확인적 요인분석, 구조방정식모형 등을 실행하였다. 빈도분석을 통해 변수들의 특성과 자료의 정규성을 확인하였고 변수관계와 다중공선성의 문제를 살펴보기 위해 상관관계를 분석하였다. 확인적 요인분석을 통해  $\chi^2$  통계량, 절대적합지수 RMSEA, 증분적합지수 CFI/TLI/IFI/NFI/RFI/NFI 등을 살펴보았다. 변수들의 영향관계를 검증하기 위해 구조방정식모형분석을 실시하였다. 매개변수인 직무만족의 간접효과를 확인하

기 위해서 부트스트랩검정을 실시하였다.

## 3. 분석내용

### 3.1 변수들의 특징과 상관관계

측정변수들의 왜도는 -.654~-.105의 분포, 첨도는 -.431~1.035의 분포를 보이고 있어 절대값으로 왜도 <3 및 첨도 <8의 기준에 적합한 것으로 나타났다. 변수들 간의 상관관계는 모두  $\pm 0.7$  이하로 나타나 다중공선성의 가능성은 낮은 것으로 간주할 수 있다.

### 3.2 확인적 요인분석

모형적합도의 선정기준으로 제시되고 있는 증분적합지수들의 값은 .90 이상이면 1.0 이하이고 절대적합지수는 .10 이하이다. Table 2의 확인적 요인분석 결과는 측정모형 적합도  $\chi^2=285.746$ ,  $df=101$ ,  $p<.001$  수준에서 유의미하게 분석되었다. 이 값이 표본크기에 민감하여 자료-모형 불일치를 과도하게 나타낼 수 있다. 절대적합지수 RMSEA=.080이고 증분적합지수 CFI=.959, TLI=.951, IFI=.959, RFI=.927, NFI=.938로 적합한 수준으로 나타났다.

**Table 2. Confirmatory factor analysis of leadership, job satisfaction, and organizational commitment**

Latent Variable	Measured Variable	Estimate		S.E	C.R
		B	$\beta$		
Leadership	LS1	.982	.914	.036	27.079***
	LS2	1.042	.919	.038	27.530***
	LS3	1.006	.937	.034	29.287***
	LS4	1.000	.926		
Job Satisfaction	JS1	1.000	.899		
	JS2	.993	.889	.043	22.844***
	JS3	.959	.891	.042	22.992***
	JS4	1.056	.886	.047	22.695***
	JS5	.891	.659	.067	13.253***
	JS6	1.011	.728	.065	15.464***
Organizational Commitment	OC1	1.000	.869		
	OC2	1.125	.927	.049	23.057***
	OC3	1.008	.866	.050	20.068***
	OC4	1.105	.771	.068	16.305***
	OC5	1.088	.783	.065	16.759***
	OC6	.890	.789	.053	16.944***

$\chi^2=285.746$ ,  $df=101$ , CFI=.959, TLI=.951, IFI=.959, RFI=.927, NFI=.938, RMSEA=.080, \*\*\*  $p<.001$

3.3 구조모형과 매개효과의 검증

Fig. 2와 Table 3에서 구조모형과 매개효과의 분석 결과를 확인할 수 있다.

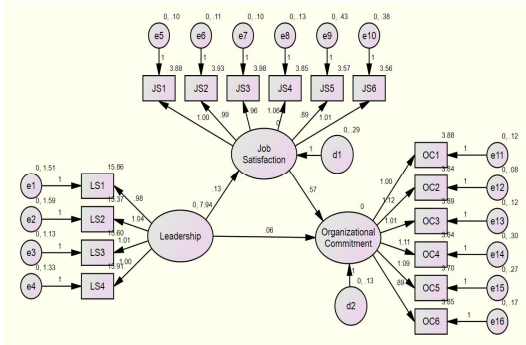


Fig. 2. Structural equation model

분석결과는 첫째, 관장의 리더십이 직무만족에 정(+)적으로 영향을 미친 것으로 확인되었다( $\beta=.558, p < .001$ ). 둘째, 종사자들의 직무만족이 조직헌신에 정(+)적으로 영향을 미친 것으로 나타났다( $\beta=.609, p < .001$ ). 셋째, 관장의 리더십이 조직헌신에 정(+)적으로 영향을 미친 것으로 확인되었다( $\beta=.272, p < .001$ ).

Table 3. Structural equation model of leadership, job satisfaction, and organizational commitment

Path	Estimate		S.E	C.R
	B	$\beta$		
Leadership→ Job Satisfaction	.128	.558	.013	9.984***
Job Satisfaction→ Organizational Commitment	.568	.609	.053	10.813***
Leadership→ Organizational Commitment	.058	.272	.011	5.327***
Path	Estimate	Standard error	95% CI	
			Lower	Upper
Leadership→ Job Satisfaction→ Organizational Commitment	.072	.011	.053	.095
	Total Effect	Direct Effect	Indirect Effect	
	.612	.272	.340**	

넷째, 직무만족의 매개효과는 95% 신뢰구간범위에서 하한값(.053)과 상한값(.095) 사이에 0이 포함되지 않았고 이 분석결과는 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 관장의 리더십이 직무만족을 매개하여 조직헌신에 미치는 총효과는 .612, 직접효과 .272, 간접효과 .340( $p < .01$ )으로 분석되었다.

4. 논의 및 결론

본 연구의 분석결과를 간략하게 살펴보면 첫째, 관장의 리더십이 조직헌신에 정(+)적인 영향을 미쳤다( $\beta = .272$ ). 이 분석결과는 관리자의 리더십이 종사자들의 업무동기를 유발하고 동료들의 관계를 개선시켜 조직헌신도를 증진시킨다는 윤병선과 김천규[11]의 주장에 부합하는 것이다. 종사자들의 조직헌신을 향상시키기 위해 관장의 리더십을 개선시키는 것이 중요하다.

둘째, 시니어클럽 관장의 리더십과 종사자의 조직헌신의 관계에서 직무만족의 매개효과가 검증되었다. 구체적으로 살펴보면, 관장의 리더십이 종사자들의 직무만족에 정(+)적으로 영향을 미친 것으로 분석되었다( $\beta = .558$ ). 이 분석결과는 관리자의 긍정적 리더십이 종사자들의 긍정적 업무태도와 감성, 직무열의 등을 증진시켜 직무성과와 직무만족을 향상시킨다는 전미숙[17]의 주장을 뒷받침하고 있다. 종사자들의 직무만족을 증진시키기 위해 관장의 리더십을 개선할 필요가 있다. 그리고 종사자들의 직무만족이 조직헌신에 정(+)적인 영향을 미친 것으로 나타났다( $\beta=.609$ ). 이 분석결과는 종사자들의 직무만족이 조직에 대한 업무열의, 소속감, 애착심, 조직발전에 대한 의지를 향상시켜 조직헌신도를 높인다는 손인봉[21]의 논리를 증명하고 있다. 종사자들의 조직헌신을 높이기 위해 직무만족을 향상시킬 필요가 있다.

시니어클럽 종사자들의 조직헌신을 증진시켜 노인일자리사업의 효과적인 운영에 도움이 될 몇 가지 방법을 제안하고자 한다. 시니어클럽 관장의 리더십을 개선하기 위해서 첫째, 관리자로서의 리더십을 향상시킬 수 있는 교육훈련을 확대해야 한다[28]. 둘째, 보건복지부와 사회복지협의회 등이 협력하여 관리자의 리더십을 향상시킬 수 있는 교육훈련과 관장들의 참여를 위한 다양한 프로그램들을 개발하는 것이 중요하다[29]. 셋째, 시니어클럽 관장들이 리더십을 개선하기 위한 교육훈련 프로그램 등에 참여하는 사항을 사회복지시설 평가항목에 포함시키는 것이 바람직하다.

시니어클럽 종사자들의 직무만족을 개선하기 위해 첫째, 종사자들 간에 동료의식과 공감대를 형성하고 유지할 수 있는 다양한 교류프로그램과 동료모임 등을 운영할 필요가 있다[30]. 둘째, 종사자들의 감정노동을 관리할 다양한 멘토링과 휴식지원 프로그램 등을 제공하는 것이 바람직하다[31]. 셋째, 종사자들에게 전문적인

직무교육을 이수하게 하고 업무진행 시에 필요한 슈퍼 비전을 제공할 필요가 있다[32].

최근 노인일자리사업이 사회적 필요성과 검증된 효과로 인해 지속적으로 확대되고 있는 추세이다. 그러나 시니어클럽의 종사자들을 대상으로 한 인적자원 관리에 대한 연구들이 상대적으로 미진한 상태이다. 이후 시니어클럽을 포함한 노인일자리전담기관 종사자들을 대상으로 하여 인적자원 관리를 개선하기 위한 다양한 연구들이 적극적으로 진행되기를 기대한다.

## REFERENCES

- [1] W. B. Kim. (2020). A Study on the Life Satisfaction of the Elders Participating in Senior Job Programs. *Korean Journal of 21 Century Social Welfare*, 17(1), 1-22.
- [2] S. H. Lee. (2016). The Effect of the Work Activities of the Elderly Women in the Senior Club on Social Capital. *Journal of Community Welfare Policy*, 27, 147-162.
- [3] Korea Labor Force Development Institute for the Aged. (2021). *2019 Statistical Trend of Job and Social Activities for the Elderly*. Gyeonggi, Korea Labor Force Development Institute for the Aged.
- [4] K. H. Park. (2021). A Study on the Life Satisfaction of the Elders Participating in Senior. *Monthly Welfare Trend*, 273, 12-21.
- [5] J. K. Kim & K. H. Youn. (2017). The Effects of Violence Victimization Experience of the People Engaged in Welfare Facilities for the Elderly on Organizational Commitment. *Korean Journal of Gerontological Social Welfare*, 72(2), 61-84. DOI : 10.21194/kjgsw.72.2.201706.61
- [6] 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. DOI : 10.21286/jps.2018.05.8.2.65
- [7] S. W. Lee. (2021). Relationship between Experience of Client Violence, Burnout, and Organizational Commitment of Workers in Long-term Care Institutions for the Elderly. *Knowledge and Convergence*, 4(1), 117-137. DOI : 10.47636/gkca.2021.4.1.117
- [8] S. O. Kim & C. G. Choi. (2021). The Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Social Support and Turnover Intention of Caregivers in Elderly Care Facilities. *The Journal of Public Policy and Governance*, 14(4), 61-89. DOI : 10.37582/CSPP.2021.14.4.61
- [9] J. Y. Lee & K. H. Youn. (2021). A Study on the Factors Influencing Organizational Commitment of Elderly Welfare Center Workers in Corona-19 Period. *The Journal of Humanities and Social Science* 21, 12(1), 755-770.
- [10] B. R. Lee. (2021). The Mediating Effect of the Empowerment between the Job Autonomy and the Organizational Commitment of Professionals in the Welfare Centers. *The Journal of Humanities and Social Sciences* 21, 12(4), 395-404. DOI : 10.22143/HSS21.12.4.29
- [11] B. S. Yoon & C. K. Kim. (2020). A Meta-analysis on the Effect of Leadership and Job Satisfaction on the Turnover Intention. *Journal of Employment and Career*, 10(4), 1-25. DOI : 10.35273/jec.2020.10.4.001
- [12] Y. H. Kim & S. J. Jeong. (2021). Effect of Directors' Transformational Leadership and Early Childhood Teachers' Ego-Resilience and Self-Development Needs on Organizational Commitment. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 21(16), 909-929. DOI : 10.22251/jlcci.2021.21.16.909
- [13] B. K. Shin & J. K. Park. (2020). An Empirical Study on the Effects of the Leadership Styles of the Social Welfare Organization on the Organizational Effectiveness. *Korean Public Personnel Administration Review*, 19(3), 187-209.
- [14] C. Y. Park & I. N. Kwon. (2019). A Study on the Organizational Effectiveness of Directors' Leadership Style Perceived by Youth Workers. *Studies on Korean Youth Activity*, 5(1), 37-60. DOI : 10.36697/skya.2019.5.1.37
- [15] J. Y. Son. (2019). The Influence of Senior Citizens' Professional Sports Leader's Leadership on Organizational Immersion and Job Satisfaction. *Journal of the Korea Entertainment Industry Association*, 13(7), 273-283. DOI : 10.21184/jkeia.2019.10.13.7.273
- [16] 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. DOI : 10.15707/disem.2020.30.3.006
- [17] M. S. Jeon. (2015). The Effect of Authentic Leadership of the Head of Nursing Facilities for

- the Elderly, as Perceived by Employees on Organizational Effectiveness. *Journal of Korean Social Welfare Administration*, 17(3), 431-459.
- [18] D. J. Kim & Y. M. Choi. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction. *The Journal of Humanities and Social Sciences* 21, 11(2), 45-60.  
DOI : 10.22143/HSS21.11.2.4
- [19] Y. K. Lee & Y. T. Kim. (2014). The Impact Analysis of Relationship between Leadership Styles in Social Welfare Center and Job Satisfaction. *Journal of Korea Association for Public Management*, 28(2), 1-33.  
DOI : 10.24210/kapm.2014.28.2.001
- [20] C. S. Kwak & W. T. Kim. (2021). The Effects of Childcare Teachers' Empowerment, Their Turnover Intention, and Director's Emotional Leadership of Childcare Center on Their Job Satisfaction. *The Journal of Yeolin Education*, 29(6), 303-325.  
DOI : 10.18230/tjye.2021.29.6.303
- [21] I. B. Son. (2020). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Service Quality among Social Workers of Residential Facilities for People with Disabilities. *Public Policy Study*, 37(2), 377-407.  
DOI : 10.33471/ILA.37.2.15
- [22] Y. H. Kim & C. K. Han. (2016). Impact of Professionalism among Community Child Center Workers on Organizational Commitment. *Korean Journal of Social Welfare Studies*, 47(2), 227-252.  
DOI : 10.16999/kasws.2016.47.2.227
- [23] S. Y. Jeon & E. J. Jung. (2017). The Impact of Child Care Teachers' Degree of Responsibility, Professionalism and Appropriateness of Labor on Organizational Effectiveness. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, 21(2), 97-126.  
DOI : 10.22590/ecee.2017.21.2.97
- [24] D. H. Im & J. S. Whang. (2014). Effect of Care Workers on Job Satisfaction on Organization Commitment. *The Journal of the Korea Contents Association*, 14(10), 151-159.  
DOI : 10.5392/JKCA.2014.14.10.151
- [25] B. J. Kim. (2021). *A Study on the Elements Which Affect Turnover Intention of Social Welfare Workers*. Unpublished Doctoral thesis. Hose University, Chungnam.
- [26] S. H. Son. (2017). *Factors Affecting Organizational Effectiveness of Professional Soldiers*. Unpublished Doctoral thesis. Konyang University, Chungnam.
- [27] 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
- [28] C. H. Kang & S. C. Lee. (2016). Management and Leadership in Social Service Organization. *Social Welfare Policy and Practice*, 2(1), 5-46.
- [29] Y. J. Kim. (2017). The Study on the Moderating Effect of Organizational Culture on the Relationship between Transformational Leadership and Job Satisfaction on Director of Social Welfare Center. *Journal of Lifelong Education Leadership*, 4(1), 25-53.
- [30] 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
- [31] J. G. Lee. (2020). A Meta-Analysis of Variables Related to Organizational Commitment of Social Workers. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 21(11), 455-464.  
DOI : 10.5762/KAIS.2020.21.11.455
- [32] B. S. You & H. J. Jeon. (2021). A Hierarchical Regression Analysis on Factors Affecting Work Satisfaction of Long-Term Care Institutions for the Elderly. *Korean Journal of Social Welfare Education*, 54, 143-169.  
DOI : 10.31409/KJSWE.2021.54.143

## 이 병 록(Byoung-Rock Lee)

[정회원]



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

- 관심분야 : 사회복지학, 노인복지학, 장애인복지학, 사회복지시설, 사회복지인력
- E-Mail : brlee@konyang.ac.kr