

# 장애인복지관 전문인력의 임파워먼트와 조직몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과

이병록  
건양대학교 사회복지학과 교수

## The Mediating Effect of the Job Satisfaction between the Relationship of Empowerment and Organizational Immersion of Professionals in Community Rehabilitation Facilities

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

요 약 본 연구는 장애인복지관 전문인력의 임파워먼트와 조직몰입의 관계와 직무만족의 매개효과를 검증하였다. D광역시와 C도 지역의 14개 장애인복지관의 전문인력 348명을 대상으로 설문조사를 진행하였다. 분석결과, 장애인복지관 전문인력의 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향과 직무만족의 매개효과가 검증되었다. 임파워먼트의 조직몰입에 대한 직접효과에 비해 직무만족을 매개한 간접효과가 더 큰 것으로 분석되었다. 분석결과를 기초로 장애인복지관 전문인력의 조직몰입을 증진시키기 위해 임파워먼트와 직무만족을 향상시킬 수 있는 대책을 제안하였다. 임파워먼트를 높이기 위해 의사결정권, 전문성향상을 위한 연수기회, 적합한 슈퍼비전 등이 제공될 필요가 있다. 직무만족을 향상시키기 위해 전문적 윤리의식의 교육, 사례발표의 진행, 감정노동의 적절한 관리 등이 바람직하다.

주제어 : 장애인복지관, 전문인력, 임파워먼트, 직무만족, 직무몰입

Abstract This study inspected the relationship between the empowerment and the organizational immersion of professionals in community rehabilitation facilities for the disabled. And this also analyzed the mediating effect of job satisfaction. A survey of 348 professionals working in the 14 facilities of D Metropolitan City and C Province was conducted. The analysis results of this paper are as follows : the professionals' empowerment influenced the organizational immersion positively and the job satisfaction mediated between the two variables. According to the analysis results, several countermeasures were proposed to increase the professionals' organizational immersion. We need to provide decision making rights, various training opportunities, and appropriate supervision to advance their empowerment. To improve their job satisfaction, the education of professional ethics, the activation of successful case presentation, and the management of emotional labor are required.

Key Words : Community Rehabilitation Facilities, Professionals, Empowerment, Job Satisfaction, Organizational Immersion

## 1. 서론

1999년 장애인복지법이 전면 개정되어 장애인복지시설의 유형은 장애인생활시설, 장애인직업재활시설, 장애인지역사회재활시설 등으로 분류되었다. 장애인지역사회재활시설에는 장애인복지관, 의료재활시설, 공동생활가정 등이 포함되었고 이용시설의 기능이 확대되기 시작했다. 이후 지속적으로 장애인복지관의 역할이 증가하면서 종합적인 장애인복지시설로서 인식되고 있다[1]. 장애인복지관은 장애인과 그 가족들, 그리고 지역사회의 주민들을 대상으로 다양한 상담과 심리·사회·직업·교육·의료에 대한 재활서비스, 장애인식개선사업과 교육프로그램들을 제공하는 중요한 지역사회복지기관이다[2]. 장애인복지관에 배치되는 주요한 전문인력은 사회복지사, 특수학교 교사, 치료사 등이다[3].

최근 한국의 장애인복지 방향은 유엔의 장애인권리협약과 WHO의 지역사회중심재활사업에 맞추어져 있다. 장애인권리협약은 장애인을 권리의 주체로서 규정하고 장애인들의 지역사회생활을 강조한다[4]. 2000년 이후부터 지역사회중심재활사업이 시행되고 있는데[5], 장애인복지관은 대표적인 지역사회재활시설로서 장애인들의 효과적인 지역사회생활을 위해 가장 핵심적인 기능을 담당하고 있다[6]. 한편, 장애인복지관의 지역사회재활서비스는 장애인, 그 가족, 지역주민 등을 대상으로 한 대인서비스이기 때문에 전문인력의 인적자원에 대한 관리가 서비스의 질적 수준에 큰 영향을 미칠 수 있다[7].

이러한 측면에서 전문인력의 직무몰입을 살펴볼 필요가 있다. 직무몰입은 조직구성원이 조직에 대해 느끼는 동일감, 일체감, 그리고 헌신 등을 의미한다[8]. 직무몰입은 구성원들의 조직에 남으려는 의지를 강화시켜 이직의도를 감소시키고 조직에 대한 충성심을 증가시키며, 조직의 목표달성에 대한 노력을 끌어낼 수 있다. 직무몰입은 담당직무에 대해 긍정적으로 인식할 수 있게 하고 자신의 직무성과와 조직성과를 향상시키는 것을 돕는다[9]. 직무몰입의 중요성으로 인해 이에 관한 연구들이 진행되고 있다. 그동안 제시된 직무몰입의 영향요인은 주로 조직공정성[10], 감정노동[11], 직무위험경험과 서비스수준[12], 감성지능[13], 전문성인식[14], 조직문화[15] 등이다.

한편, 장애인복지관 전문인력의 임파워먼트가 직무몰입에 영향을 미칠 수 있다. 임파워먼트는 자신의 업무수행능력에 대한 확신, 자신의 업무수행 방식에 대한 자율성, 수행한 직무의 조직에 대한 영향 등에 대한 지각이다[16]. 임파워먼트의 수준이 높은 인력은 조직과 자신을

동일시하고 업무수행에서 주도적 역할을 담당하여 조직몰입도가 증가하게 된다[17]. 임파워먼트의 조직몰입에 대한 영향은 사회복지사[18]와 지역아동센터의 인력[19]을 대상으로 한 연구 등에서 실증되었다. 이외에도 정신보건사회복지사를 대상으로 한 연구 등에서 두 변수 간의 영향관계가 검증되었다[15].

장애인복지관 전문인력의 임파워먼트와 조직몰입의 관계에서 직무만족이 매개변수로서 기능할 수 있다. 임파워먼트는 업무수행 능력과 사기를 향상시키고 무력감을 해소시켜 직무만족을 높여준다[20]. 임파워먼트와 직무만족의 유의미한 관계는 노인요양원 인력을 조사한 연구[21]를 비롯하여 사회복지인력[22]과 요양보호사[23]를 조사한 연구들에서 확인되고 있다. 그리고 직무만족도가 높으면 조직목표를 잘 수용하고 조직의 성과달성에 기여하게 되며 조직에 대한 열의가 증가하는 등 조직몰입도가 향상되는 경향이 있다[24]. 직무만족의 조직몰입에 대한 영향관계는 사회복지사[25], 요양시설 인력[26], 지역아동센터 인력[27]을 대상으로 한 연구들에서 증명되었다.

본 연구는 장애인복지관 전문인력의 임파워먼트와 조직몰입의 관계, 그리고 직무만족의 매개효과를 분석하고자 한다. 지금까지 장애인복지관 전문인력의 임파워먼트-직무만족-조직몰입의 관계를 검증한 연구는 진행되지 않았다. 이 연구는 장애인복지관 전문인력들의 조직몰입을 향상시켜 장애인들에게 제공되는 지역사회재활 서비스의 질을 높이는 데 도움이 될 것으로 생각한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 조사대상 및 조사절차

본 연구는 D광역시와 C도에서 운영 중인 14개 장애인복지관의 전문인력 348명을 대상으로 설문조사를 진행했다. 장애인복지관에는 일반직, 기능직, 고용직 등이 배치되는데, 이 중에서 사회복지 전문인력으로 인정하기 어려운 기능직과 고용직은 조사에서 제외하고 일반직 중에서도 사무원 등을 제외하였다. 장애인복지관의 배치인력 중에서 최종관리자인 관장도 조사에서 제외되었다. 설문조사를 요청하여 조사를 승인한 복지관을 대상으로 우편을 통해 조사하였다. 설문조사 기간은 2020년 7월 5일부터 20일까지이다.

### 2.2 측정도구

본 연구에서 제시된 독립변수는 장애인복지관 전문인

력의 임파워먼트이다. 임파워먼트의 측정도구는 이지복 [28]의 연구에서 사용된 12문항 중에서 5문항을 선정 한 이후에 문항을 부분적으로 수정하였다. 응답범주는 전혀 그렇지 않다(1)에서 매우 그렇다(5)의 Likert 5점척도로 제시하였다. 신뢰도 값( $\alpha$ )은 .823으로 산정되었다.

본 연구의 매개변수는 직무만족이다. 직무만족의 측정 도구는 이병록[29]의 연구에서 사용된 6문항을 선정하여 문항내용을 부분적으로 수정하였다. 응답범주는 임파워 먼트와 동일하게 Likert 5점척도로 제시하였다. 신뢰도 값( $\alpha$ )은 .897로 나타났다.

본 연구의 종속변수는 조직몰입이다. 조직몰입을 측정 하기 위해 손승호[30]의 연구에서 사용된 7문항 중에서 6문항을 선정하고 문항내용을 부분적으로 수정하였다. 응답범주는 동일하게 리커트 5점척도이며, 신뢰도 값( $\alpha$ ) 은 .914로 산정되었다.

### 2.3 분석방법

자료분석을 위해 SPSS 및 AMOS 18.0 통계프로그램 을 활용하였다. 장애인복지관 전문인력의 일반적 특성, 분석할 자료의 정규성, 다중공선성 등을 살펴보기 위해 빈도와 기술통계, 상관관계 등을 분석하였다. 본 연구에 서 사용한 측정모형의 적합성을 검증하기 위해 확인적 요인분석을 활용하였다.

구조방정식모형을 통해 확인된 최종모형으로 임파워 먼트와 조직몰입의 관계, 그리고 직무만족의 매개효과를 분석하였다. 매개효과를 확인하기 위해 부트스트랩 검증을 활용하였으며, 간접효과와 계수 값에 대한 95% 신뢰 구간 범위에서의 통계적 유의성을 살펴보았다.

## 3. 연구결과

### 3.1 주요 변수의 기술통계와 상관관계

본 연구의 구조방정식 모형에 투입할 주요 변수들의 평균, 왜도 및 첨도 등을 확인하기 위한 빈도분석의 결과는 Table 1과 같다. 정규분포상의 절대값을 기준으로 왜 도는 <3, 첨도는 <8로 규정되고 있다[31]. 본 연구에서 제시된 주요 변수들의 왜도와 첨도는 모두 정규분포 기 준값에 적합한 것으로 나타났다.

본 연구에서 제시한 잠재변수들 간의 상관관계분석의 결과는 Table 2에 제시되어 있다. 분석결과를 살펴보면, 주요 변수들 간의 상관관계는 모두 통계적으로 유의미한

것으로 확인되었다. 본 연구에서 제시된 주요 잠재변수들 간의 상관관계수가 모두  $\pm 0.7$  미만인 것으로 확인되어 다중 공선성의 문제가 없는 것을 알 수 있다.

Table 1. Characteristics of Principal Variables

Latent variable	Measured variable	Mean	Skewness	Kurtosis
Empowerment	EP1	3.93	-.457	.590
	EP2	3.78	-.286	.302
	EP3	3.89	-.261	-.007
	EP4	3.76	-.185	.053
	EP5	3.51	-.474	.272
Job Satisfaction	JS1	3.80	-.305	.254
	JS2	3.89	-.217	.040
	JS3	3.90	-.258	.199
	JS4	3.76	-.233	-.187
	JS5	3.56	-.248	-.188
	JS6	3.28	-.328	-.053
Organizational Immersion	OI1	3.86	-.433	.618
	OI2	3.72	-.402	.160
	OI3	3.78	-.061	-.267
	OI4	3.33	-.326	-.155
	OI5	3.45	-.448	.418
	OI6	3.75	-.471	1.204

Table 2. Correlation analysis of Principal variables

Variable	Empowerment	Job Satisfaction	Organizational Immersion
Empowerment	1		
Job Satisfaction	.443***	1	
Organizational Immersion	.429***	.543***	1

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

### 3.2 모형의 검증결과

#### 3.2.1 측정모형의 분석

본 연구의 측정모형에 대한 검증결과는 Table 3과 같다. 측정모형의 적합도는  $\chi^2=361.683$ ,  $df=116$ , CFI=.910, IFI=.911, RMSEA=.093으로 적합한 수준이라는 것을 확인할 수 있다. 모든 측정변수들의 표준화의 요인부하량이 .5 이상이고 C.R. 값도 모두 통계적으로 유의미한 수준인 것으로 나타났다. 이러한 분석결과들을 통해 본 연구의 잠재변수들이 측정변수들을 통해서 적합하게 제시된 것을 알 수 있다.

Table 3. Analysis of measurement model

Path	Estimate		S.E.	C.R.	
	B	$\beta$			
Empowerment	→ EP1	1.000	.533		
	→ EP2	1.599	.859	.156	10.265 ***
	→ EP3	1.594	.872	.154	10.322 ***
	→ EP4	1.339	.795	.135	9.919 ***
	→ EP5	1.092	.507	.145	7.549 ***
Job Satisfaction	→ JS1	1.000	.785		
	→ JS2	1.082	.836	.063	17.048 ***
	→ JS3	1.071	.843	.062	17.205 ***
	→ JS4	1.211	.839	.071	17.100 ***
	→ JS5	1.219	.736	.084	14.537 ***
	→ JS6	1.124	.651	.089	12.566 ***
Organizational Immersion	→ OI1	1.000	.799		
	→ OI2	1.281	.900	.065	19.569 ***
	→ OI3	1.039	.850	.057	18.114 ***
	→ OI4	1.220	.741	.081	15.095 ***
	→ OI5	1.180	.789	.072	16.396 ***
	→ OI6	.927	.747	.061	15.260 ***

$\chi^2=361.683(df=116, p=.000)$ , CFI=.910, IFI=.911, RMSEA=.093  
\*\*\* $p<.001$

3.2.2 구조모형과 매개효과 분석

본 연구의 구조모형과 매개효과에 대한 분석결과가 Table 4에 제시되어 있다. 구조모형에 대한 분석결과는 첫째, 장애인복지관 전문인력의 임파워먼트가 직무만족에 정(+ )적으로 유의미하게 영향을 미친 것을 알 수 있다 ( $\beta=.490$ ). 이것은 전문인력들의 임파워먼트 수준이 높아 질수록 직무만족이 향상된다는 것을 말해주는 것이다. 둘째, 전문인력의 직무만족이 조직몰입에 정(+ )적으로 유의미하게 영향을 미친 것을 알 수 있다( $\beta=.516$ ). 이것은 전문인력의 직무만족이 높아지면 조직몰입의 정도가 증가한다는 것을 의미한다. 셋째, 장애인복지관 전문인력의 임파워먼트가 조직몰입에 정(+ )적으로 유의미하게 영향을 미친 것으로 나타났다( $\beta=.174$ ). 이것은 전문인력의 임파워먼트가 증가하면 직무몰입이 향상된다는 것을 의미한다.

매개효과 분석결과를 살펴보면, 직무만족의 매개효과가 95% 신뢰구간 범위에서의 최소값(.224)과 최대값(.613) 사이에 0을 포함하고 있지 않았으며, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 장애인복지관 전문인력의 임파워먼트부터 조직몰입에 이르는 경로의 총효과는 .427이고 직접효과는 .174, 간접효과는 .253으로 분석되었다. 따라서 임파워먼트의 조직몰입에 대한 직접효과에 비해

임파워먼트가 직무만족을 거쳐 조직몰입에 미치는 간접효과가 더 큰 것을 알 수 있다.

Table 4. Analysis of the structural equation modeling and verification of mediating effect

Path	Estimate		S.E.	C.R.
	B	$\beta$		
Empowerment→ Job Satisfaction	.665	.490	.097	6.841 ***
Job Satisfaction→ Organizational Immersion	.561	.516	.069	8.089 ***
Empowerment→ Organizational Immersion	.257	.174	.088	2.930 **

  

Path	N.C.	S.E.	95%CI	
			Lower	Upper
Empowerment→ Job Satisfaction→Organizational Immersion	.373	.095	.224	.613
	<b>Total Effect</b>	<b>Direct Effect</b>	<b>Indirect Effect</b>	
	.427	.174	.253**	

\*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$ ,  $\chi^2=361.683(df=116, p=.000)$ , CFI=.910, IFI=.911, RMSEA=.093

4. 결론

본 연구는 장애인복지관에서 근무 중인 전문인력의 임파워먼트와 조직몰입의 관계, 그리고 직무만족의 매개효과를 검증하였다. 분석결과를 간략하게 제시하면 다음과 같다. 첫째, 전문인력의 임파워먼트가 직무만족에 정적인 방향으로 유의미하게 영향을 미친 것으로 나타났다( $\beta=.490$ ). 전문인력의 직무만족을 높이기 위해 임파워먼트를 증진시킬 필요가 있다. 둘째, 전문인력의 직무만족이 조직몰입에 정적으로 유의한 영향을 미친 것을 확인하였다( $\beta=.516$ ). 전문인력의 조직몰입을 향상시키기 위해 직무만족을 높여주는 것이 바람직하다. 셋째, 전문인력의 임파워먼트가 조직몰입에 정적인 방향으로 유의하게 영향을 미친 것을 확인했다( $\beta=.174$ ). 전문인력의 조직몰입을 증진시키기 위해 임파워먼트를 향상시킬 필요가 있다. 넷째, 전문인력의 임파워먼트와 조직몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과는 유의미하며, 임파워먼트의 조직몰입에 대한 직접효과에 비해 더 큰 것을 확인했다.

본 연구의 분석결과를 통해서 장애인복지관 전문인력의 조직몰입을 증진시키기 위해서 임파워먼트와 직무만족을 향상시킬 필요성이 제시되었다. 기존 연구결과들을 통해 임파워먼트와 직무만족의 증진 방안들을 간략하게 제안하고자 한다. 임파워먼트의 증진을 위해 첫째, 전문인력들에게 실질적으로 업무에 대한 의사결정 권한을 부여하고 전문성을 향상시킬 수 있는 연수기회 등을 제공

할 필요가 있다. 그리고 신입 직원들의 임파워먼트 수준이 상대적으로 낮은 것으로 보고되고 있는데, 이들에 대해서는 긴밀한 상호작용을 통해 동기부여를 제공하는 것이 중요하다[32]. 둘째, 체계적인 슈퍼비전 체계를 확립하여 복지관 내부에서 전문인력들에 대한 정기적인 교육과 지지, 업무지원 등의 도움을 제공하는 것이 필요하다[33].

직무만족의 향상을 위해 첫째, 윤리의식수준이 직무만족에 영향을 미치기 때문에 윤리의식을 높이기 위한 정기교육과 사례발표 등을 활성화시킬 필요가 있다[34]. 최근 사회복지종사자들의 감정노동의 심각성이 보고되고 있는데, 직무만족에 부정적 영향을 미칠 수 있다[35]. 장애인복지관의 전문인력들은 지속적으로 장애인, 그 가족, 지역주민들과의 상호작용 관계 속에서 업무를 수행한다. 이 과정에서 감정노동이 발생하고 있는데, 이로 인해 발생하는 부작용들을 관리하기 위해 다양한 멘토링과 동아리활동, 휴식지원 프로그램 등이 제공될 필요가 있다[35].

본 연구는 장애인복지관 전문인력의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 관계를 분석했다. 본 연구는 장애인지역사회재활 서비스의 향상에 기여할 수 있다는 데에 그 의의를 둘 수 있다. 이후 장애인복지관 서비스에 영향을 주는 다양한 변수들과 다른 유형의 장애인복지시설에 대한 연구들이 이어지기를 희망한다. 그리고 본 연구는 분석된 변수들의 논리적 관계에 초점을 두고 있기 때문에 관련된 대책들에 대해서는 심도 있게 다루지 못했다. 앞으로는 이러한 측면에서 실천적 방안에 관한 연구들이 이어지기를 바란다.

## REFERENCES

- [1] 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.
- [2] 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.
- [3] The Ministry of Health and Welfare. (2021). *The Guideline for the Welfare Facilities for the Disabled*. Sejong, The Ministry of Health and Welfare.
- [4] 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.
- [5] 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.
- [6] Y. D. Kim. (2016). Community Centered Approach on Social Service Policies for Disabled People. *Journal of the Korean Association for Social Service*, 6(2), 1-28.
- [7] Y. K. Choi & D. I. Chun. (2014). Factors Influencing Turnover Intention of Community Rehabilitation Center Workers. *Journal of Rehabilitation Research*, 18(2), 101-125.
- [8] S. K. Shim. (2018). The Effect of Job Demands on Social Worker's Organizational Commitment. *Journal Digital of Convergence*, 16(9), 443-452.
- [9] 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.
- [10] D. K. Kim, S. H. Eom & G. J. Lee. (2019). The Impact of Organizational Justice Perceived by Atypical Social Workers on Organizational Commitment. *The Journal of Public Policy*, 36(1), 147-173.
- [11] S. J. Jeong & S. Y. Chung. (2017). A Study on Factors Affecting Organizational Commitment by Emotional Labor of the Workers in Long-term Care Institution. *Korean Academy of Social Welfare*, 1425-1450.
- [12] J. Y. Sung, J. H. Jun & S. K. Lee. (2020). Factors Associated with Organizational Commitment among Community Mental Health Workers. *Journal of Community Welfare*, 74, 173-196.
- [13] M. K. Kim, M. B. Jo & C. H. Jang. (2014). The Relationship between the Emotional Quotient and Commitment to their Organizations of Care Workers in Residential Facilities for Seriously Handicapped. *Journal of the Korean Academy of Health and Welfare for Elderly*, 6(1), 31-44.
- [14] H. Y. Kim & Y. M. Kim. (2011). A Study on Effect of Perception of Ethics and Expertism of Korean Social Workers on their Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Northeast Asian Studies*, 58, 209-232.
- [15] H. Im, S. D. Hwang & I. S. Chae. (2015) The Impact of Organizational Culture on the Organizational Commitment among Psychiatric Social Workers. *Mental Health & Social Work*, 40(3), 5-34.
- [16] H. S. Park & O. J. Shin. (2018). The Effect of Professionalism of Regional Child Care Center Workers on Job Performance: Focusing on Dual Mediation Effect of Empowerment and Job Satisfaction. *National Counselling Welfare Research*, 2, 67-102.
- [17] S. Y. Gwak. (2019). The Effect Empowerment of the Worker in Sheltered Workshop on Job Satisfaction(Focusing on Mediating Effect of Organizational Commitment). *Journal of Disability*

- and Welfare*, 45, 137-163.
- [18] H. R. Jang & H. J. Kim. (2015). The Effect of Empowerment on the Burnout and Organizational Commitment of Social Worker. *Journal of Human Resource Management Research*, 22(5), 93-110.
- [19] J. M. Kim. (2015). Relationship among Empowerment and Burnout, Organizational Commitment of Workers in Community Child Centers. *Journal of Social Science*, 26(1), 27-53.
- [20] Y. O. Kim. (2020). Influence of Job Characteristics on Job Satisfaction in Activity Assistants for People with Disabilities(the Moderation Effects of Psychological Empowerment). *Journal of the Korean Society of Welfare Practice*, 12(1), 160-192.
- [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 with Art, Humanities, and Sociology*, 9(11), 1005-1014.
- [22] J. Y. Lee & E. M. Choi. (2018). A Study on the Effect of Empowerment on Job Satisfaction in Social Welfare Facility Workers. *The Journal of Humanities and Social Sciences* 21, 9(1), 595-606.
- [23] J. Y. Lee & B. J. Seo. (2018). The Effect of Caregivers' Empowerment on Job Satisfaction: The Mediating Effect of Burnout. *The Journal of Humanities and Social Sciences* 21, 9(4), 275-286.
- [24] Y. S. Choi. (2020). the Effects of Job Satisfaction on Turnover Intention of Workers of Vocational Rehabilitation Facilities for the Disabled: Focused on the Mediation Effect of Organizational Commitment. *Disability & Employment*, 30(3), 131-153.
- [25] 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.
- [26] H. Y. Jang, E. O. Song & Y. J. Suh. (2020). The Effects of Emotional Labor and Job Satisfaction on Organizational Commitment in Staffs by the Size of Facility. *The Journal of Korean Community Nursing*, 31(1), 1-12.
- [27] Y. H. Kim & C. K. Han. (2016). Impact of Professionalism among Community Child Center Workers on Organizational Commitment: An Examination of Double Mediating Effects of Empowerment and Job Satisfaction. *Korean Journal of Social Welfare Studies*, 47(2), 227-252.
- [28] J. B. Lee. (2019). *An Analysis of Influential Factors of Empowerment*. Unpublished Doctoral thesis. Hankuk University of Foreign Studies, Seoul.
- [29] 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.
- [30] S. H. Son. (2017). *Factors Affecting Organizational Effectiveness of Professional Soldiers*. Unpublished Doctoral thesis. Konyang University, Chungnam.
- [31] R. Kline. (2010). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling(3rd ed)*, New York, Guilford Press.
- [32] H. S. Jung & G. S. Kong. (2019). The Effect of the Child Care Director's Coaching Leadership on Child Care Teachers' Role Performance: Focusing on the Mediating Effect of Empowerment and Job Satisfaction. *The Journal of Welfare and Counselling Education*, 8(2), 107-130.
- [33] J. Y. Lee & K. H. Youn. (2019). A Study on the Determinants of Service Quality of Social Worker in the Social Welfare Center. *Korean Journal of Care Management*, 28, 29-56.
- [34] J. D. Park & Y. C. Jung. (2020). The Effect of the Level of Ethical Awareness on Their Job Satisfaction of Social Workers. *Korean Journal of Care Management*, 35, 77-101.
- [35] 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.
- [36] 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.

## 이 병 록(Byoung-Rock Lee)

[중학]



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

지시절

· E-Mail : brlee@konyang.ac.kr