

# 노인복지관 종사자의 셀프리더십과 직무만족의 관계에서 직무소진의 매개효과

이병록  
건양대학교 사회복지학과

## Mediation Effect of Job Burnout between Self-leadership and Job Satisfaction of Senior Welfare Center Employees

Byoung-Rock Lee  
Department of Social Welfare, Konyang University

**요약** 본 연구는 노인복지관 종사자들의 셀프리더십이 직무만족에 영향을 미치는지와 직무소진의 매개효과를 분석하는데 목적을 두고 있다. 대전과 충남의 노인복지관 15개소에서 종사하는 인력 288명에 대해 설문조사를 진행하였다. 조사 자료는 AMOS/SPSS 18.0을 통해 신뢰도분석, 빈도분석과 상관관계분석, 그리고 확인적 요인분석과 부트스트랩검증 등으로 분석하였다. 분석결과에 따르면, 노인복지관 종사자의 셀프리더십이 직무만족에 대해 유의미한 영향을 미친 것으로 나타났다. 직무소진의 매개효과가 증명되었다. 분석결과를 근거로 노인복지관 종사자들의 직무만족을 개선할 수 있는 방안들을 일부 제안하면 다음과 같다. 첫째, 종사자들의 셀프리더십을 증진시키기 위해 적합한 행정지원과 건설지향적 사고를 강화시키기 위한 교육, 긍정적 사고와 능동적 업무자세를 향상시킬 수 있는 교육, 관리자들의 적절한 지지와 지원 등이 필요하다. 둘째, 종사자들의 직무소진을 감소시키기 위해 사회심리적 건강을 개선시킬 수 있는 힐링프로그램들의 제공, 직무소진을 예방하기 위한 양질의 슈퍼비전, 업무부담을 감소시킬 수 있는 행정절차의 간소화 등이 필요하다.

**Abstract** This study aimed to analyze the effect of self-leadership on job satisfaction and the mediating effect of job burnout among employees in senior welfare centers. A survey was conducted on 288 employees in 15 senior welfare centers in Daejeon and Chungcheongnam-do. Reliability analysis, frequency analysis, correlation analysis, confirmatory factor analysis, and bootstrap analysis were conducted using AMOS/SPSS 18.0. Results showed that self-leadership significantly affected job satisfaction and that job burnout mediated this relationship. Appropriate administrative support, education to strengthen construction-oriented thinking and improve positive thinking and an active work attitude, and appropriate support from managers are required to improve self-leadership. Furthermore, healing programs to improve socio-psychological health, high-quality supervision, and the simplification of administrative procedures are needed to reduce workload and the risk of job burnout.

**Keywords** : Senior Welfare Centers, Employees, Self-leadership, Job Burnout, Job Satisfaction

### 1. 서론

2017년 한국의 노인인구가 14%를 초과하여 이미 고령사회에 진입하였으며, 2025년 20%를 넘어서 초고령

사회에 도달할 것으로 전망되고 있다[1]. 노인인구가 증가되는 가운데 점차 퇴직연령이 감소하고 평균수명이 증가하게 되면서 노인의 여가시간 활용에 관한 사회적 관심이 증가하고 있다. 대표적인 심리사회적 노인문제로

\*Corresponding Author : Byoung-Rock Lee(Konyang Univ.)

email: brlee@konyang.ac.kr

Received February 1, 2023

Accepted April 7, 2023

Revised March 6, 2023

Published April 30, 2023

지적되고 있는 고독감, 고립감, 사회적 역할의 축소, 우울과 자살 등의 해결책으로 노인들의 적극적인 여가활동이 주요한 해결책으로 제시되고 있다[2].

현재 한국 노인들의 여가활동실태는 긍정적이지 못하다는 조사결과들이 발표되고 있다. 한국 노인들은 대부분 여가시간에 집에 머무르며 낮잠, TV 시청과 라디오 청취 등의 소극적인 활동에 많은 시간을 할애하고 공원에 가는 정도의 여가활동을 하는 것으로 나타나고 있다[3]. 따라서 한국 노인들이 바람직하고 적극적인 여가활동을 할 수 있도록 지원해야 할 필요성이 매우 크다고 할 수 있다. 노인들을 대상으로 여가서비스를 제공하는 가장 대표적이면서 전문적인 여가복지시설이 노인복지관이다. 노인복지관은 노인여가복지의 증진을 위해 다양한 서비스를 제공하는 여가복지시설이다[4]. 그런데, 최근 노인복지관의 기능이 사회화교육, 정서사회생활지원, 건강생활지원, 독거노인지원, 가족기능강화, 지역복지연계, 사회참여지원, 노인일자리 등의 다양한 서비스를 제공하는 노인종합복지시설로 변화하고 있다.

바람직한 노인들의 여가활동과 행복한 노후생활을 위해 노인복지관의 역할이 매우 중요하다. 특히, 노인들을 대상으로 진행하는 다양한 여가프로그램을 직접 기획하고 운영하는 주체인 노인복지관 종사자들의 직무만족에 주목해야 한다[5]. 노인복지관의 종사자들은 사회복지사, 물리치료사, 무자격자, 요양보호사, 생활지원사 등으로 구성되어 있다. 종사자들의 직무만족은 담당하고 있는 직무에 대한 긍정적인 감정상태로서 종사자들을 정서적으로 안정시켜 주고 업무생산성을 향상시킨다. 그리고 종사자들의 직무만족은 노인복지관에 긍정적 분위기를 조성하고 종사자들의 기관발전에 대한 열의를 증진시켜 기관운영의 수준을 높이는데 크게 기여하게 된다[6]. 노인복지 분야에서 종사자들의 직무만족에 대한 연구들이 이어지고 있는데 제시되고 있는 직무만족의 영향요인은 주로 클라이언트의 폭력, 시설유형, 급여, 상사의 감독, 의사소통, 업무량, 직무내용, 근무경력, 직무스트레스 등이다[7]. 이 변수들과 함께 노인복지관 종사자의 셀프리더십을 직무만족에 대한 영향요인으로 간주할 수 있다. 셀프리더십은 종사자들이 자발적으로 목표달성을 위해 동기를 부여하고 긍정적이고 건설적인 자세로 업무를 수행하는 태도를 의미한다. 셀프리더십 수준이 높은 종사자들은 자신의 업무에 대한 책임감을 가지고 업무에 몰입하여 직무성적이 높은 경향이 있기 때문에 직무만족도가 높은 것으로 밝혀지고 있다[8]. 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향은 수도권의 장기요양기관과 복지관의

사회복지사를 조사한 김희진과 심재연의 연구[9]와 방문요양보호사들을 대상으로 진행된 이덕남의 연구[10] 등에서 확인되었다.

노인복지관 종사자의 셀프리더십과 직무만족의 관계에서 직무소진이 매개변수로 제시될 수 있다. 직무소진은 업무스트레스가 쌓이면서 담당직무에 대한 열의가 감소하고 업무에 대한 부정적 태도와 무관심한 상태에 이르는 것을 의미한다[11]. 셀프리더십은 종사자들에게 업무동기와 긍정적인 자세를 심어주어 직무소진의 가능성을 크게 낮출 수 있다[12]. 셀프리더십이 직무소진에 미치는 영향은 유치원교사를 대상으로 한 정미라 등의 연구[13]와 간호사를 조사한 임민경 등의 연구[14]에서 입증되었다. 직무소진 상태의 종사자들은 스트레스가 누적되어 정서적으로 탈진한 상태에 이르기 때문에 자신에 대해서도 부정적인 평가를 내리고 담당직무에 대한 만족도가 크게 감소하는 경향이 있다[15]. 직무소진과 직무만족의 영향관계는 장애인복지관 종사자들을 조사한 이병록의 연구[16]와 요양보호사를 대상으로 진행된 한성민의 연구[17] 등에서 실증되었다.

따라서 본 연구에서는 노인복지관의 종사자들을 대상으로 셀프리더십이 직무만족에 영향을 미치는지와 직무소진의 매개효과를 분석하고자 한다. 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 노인복지관 종사자의 셀프리더십이 직무만족에 영향을 미치는가? 둘째, 종사자들의 셀프리더십이 직무소진을 매개하여 직무만족에 대해 영향을 미치는가?

## 2. 연구방법

### 2.1 연구모형

본 연구는 노인복지관의 종사자들을 대상으로 하여 셀프리더십과 직무몰입의 영향관계와 직무소진의 매개효과를 살펴보고자 한다. 연구모형을 제시하면 Fig. 1과 같다.

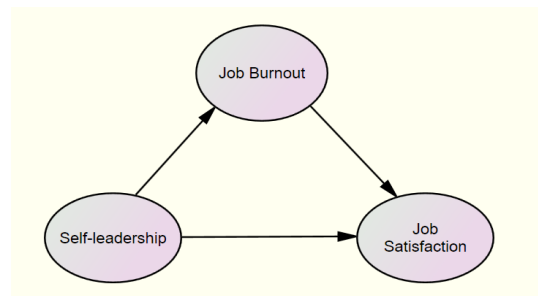


Fig. 1. Research Model

## 2.2 조사대상자 및 조사과정

본 연구는 충남/대전에 소재한 16개소의 노인복지관에서 종사하는 인력 288명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 노인복지관 종사자 5명을 대상으로 예비조사를 실시하여 수렴한 의견을 반영하여 설문지를 수정하였다. 조사는 설문조사를 승인한 노인복지관들을 대상으로 우편조사의 방식으로 진행하였다. 설문조사는 2022년 1월 3일에 개시되어 1월 21일에 마감되었다.

## 2.3 측정도구

독립변수로 제시한 셀프리더십의 측정도구는 지명원 과 이주연의 연구[18]를 참조하여 5문항을 선정하였다. 응답의 범주를 '전혀 그렇지 않다(1)~매우 그렇다(5)' 리 커트5점척도로 제시하였다. 다른 변수들에 대해서도 동일한 응답범주를 설정하였다. 셀프리더십 측정도구의 신뢰도( $\alpha$ )는 .845로 산정되었다.

매개변수로 제시한 직무소진의 측정도구는 남경옥의 연구[19]를 검토하여 5문항을 제시하였다. 직무소진 측정도구의 신뢰도( $\alpha$ )는 .876으로 나타났다.

종속변수로 제시한 직무만족의 측정도구는 한성민의 연구[20]를 참고하여 6문항을 설정하였다. 측정도구 신뢰도( $\alpha$ )는 .919로 산정되었다.

## 2.4 자료분석방법

조사한 설문자료들은 AMOS/SPSS 18.0을 활용하여, 빈도분석과 신뢰도분석, 상관관계분석 등을 통해 자료정규성과 다중공선성의 문제, 측정도구의 신뢰도 등을 살펴보고 있다.

측정모형의 적합도는 확인적 요인분석을 통해 확인하였다. 측정모형 적합성의 기준으로 인정되는 CFI, TLI, IFI, NFI 값은 1.0 미만인 반면 .90 이상으로 제시되고 있다. RMSEA는 .10 미만인 경우에는 자료분석에 문제가 없는 것으로 인정되고 있다. 구조방정식모형으로 확인된 최종모형을 통해 노인복지관 종사자의 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향과 직무소진의 매개효과를 확인하였다. 부트스트랩분석을 통해 매개효과를 검증하였으며, 간접효과에 대한 95% 신뢰구간에서 통계적 유의도를 확인하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 조사대상자들의 특성

Table 1에 조사대상인 노인복지관 종사자들의 일반적인 개인적 특성에 관한 내용이 제시되었다.

Table 1. General Characteristics

Variable		Respondents	Percentage
Gender	Male	84	29.2
	Female	204	70.8
Age	20~29	61	21.8
	30~39	76	27.1
	40~49	101	36.1
	50~59	42	15.0
License	Social Worker	236	84.9
	Physical Therapist	5	1.8
	Nutritionist	13	4.7
	Unqualified	17	6.1
	etc	7	2.4
Employment	Permanent	144	50.3
	Temporary	142	49.7

### 3.2 주요 변수들의 특성과 상관관계

주요 변수들의 평균과 왜도 및 첨도의 분석내용이 Table 2에 나와 있다. 정규분포의 절대값으로 왜도와 첨도가 각각 3과 8 미만이 기준으로 인정되고 있는데, 본 연구의 분석결과에서 왜도 -.713~.494, 첨도 -.676~1.723로 나타나 분석하는데 문제가 없다는 것이 확인되었다.

Table 2. Characteristics of Important Variables

Variable		Mean	Skewness	Kurtosis
Self-leadership	SL1	3.80	-.400	.477
	SL2	3.90	-.713	1.723
	SL3	3.93	-.511	1.458
	SL4	3.74	-.461	1.069
	SL5	3.76	-.354	.335
Job Burnout	JB1	3.21	-.174	-.546
	JB2	3.19	-.090	-.676
	JB3	2.96	-.003	-.580
	JB4	2.68	.494	-.427
	JB5	2.61	.372	-.434
Job Satisfaction	JS1	3.81	-.636	1.091
	JS2	3.87	-.676	1.068
	JS3	3.98	-.626	.986
	JS4	3.80	-.647	.797
	JS5	3.88	-.230	-.255
	JS6	3.64	-.262	-.138

상관관계 분석결과를 살펴보면, 노인복지관 종사자의 셀프리더십과 직무소진의  $r = -.166(p < .01)$ , 셀프리더십과 직무만족의  $r = .401(p < .001)$ , 직무소진과 직무만족의  $r = -.288$ 로 산출되었다. 변수들 간의 상관관계수는 절대값으로 0.7 이하로 나타나 다중공선성의 문제가 없다는 것을 알 수 있다.

Table 3. Correlation between Variables

Variable	Self-leadership	Job Burnout	Job Satisfaction
Self-leadership	1		
Job Burnout	-.166**	1	1
Job Satisfaction	.401***	-.288***	1

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

### 3.3 측정모형분석

측정모형의 분석결과는  $\chi^2 = 294.566(DF = 101, p < .001)$ , 절대적합지수 RMSEA = .082, 증분적합지수 CFI = .932, TLI = .920, IFI = .933, NFI = .901로 나타나 구조모형을 분석하는데 문제가 없는 것으로 나타났다.

Table 4. Measurement Model Analysis

Variable		Estimate	Standard Error	Critical Ratio
		B		
Self-leadership	SL1	.742	.077	9.588***
	SL2	.895	.071	12.683***
	SL3	.841	.069	12.259***
	SL4	.929	.073	12.788***
	SL5	1.000		
Job Burnout	JB1	1.000		
	JB2	1.027	.044	23.168***
	JB3	.957	.044	21.791***
	JB4	.708	.060	11.802***
	JB5	.555	.061	9.093***
Job Satisfaction	JS1	1.000		
	JS2	.998	.067	14.894***
	JS3	.969	.061	15.954***
	JS4	1.188	.068	17.544***
	JS5	1.088	.059	18.318***
	JS6	.938	.075	12.537***

$\chi^2 = 294.566(DF = 101, p < .001)$ , CFI = .932, TLI = .920, IFI = .933, NFI = .901, RMSEA = .082, \*\*\*  $p < .001$

### 3.4 구조모형과 매개효과의 분석

Fig. 2 및 Table 5의 구조모형 분석결과는 첫째, 노인복지관 종사자의 셀프리더십이 직무소진에 부적으로 영향을 미쳤다( $B = -.246, p < .05$ ). 둘째, 셀프리더십이 직무만족에 대해 정적 방향으로 영향을 미쳤다( $B = .522, p < .001$ ). 셋째, 직무소진이 직무만족에 부적으로 영향을 미쳤다( $B = -.124, p < .001$ ).

부스트랩분석으로 산출된 직무소진의 매개효과는 하한값(.002)과 상한값(.101) 중간에 0이 없고 통계적으로 유의하게 분석되었다. 노인복지관 종사자들의 셀프리더십이 직무소진을 매개하여 직무만족에 미치는 영향의 총효과는 .457( $p < .05$ ), 직접효과 .432( $p < .05$ ) 간접효과 .025( $p < .05$ )로 분석되었다.

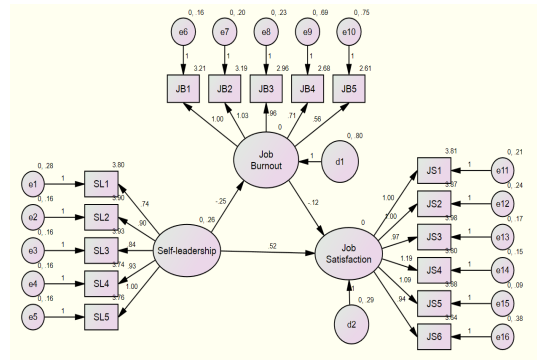


Fig. 2. Structural Equation Model

Table 5. Structural Equation Model

Path	Estimate	Standard Error	Critical Ratio
	B		
Self-leadership → Job Burnout	-.246	.117	-2.104*
Self-leadership → Job Satisfaction	.522	.080	6.543***
Job Burnout → Job Satisfaction	-.124	.040	-3.127**

Path	Estimates	Standard Error	95% CI	
			Lower	Upper
Self-leadership → Job Burnout → Job Satisfaction	.457*	.021	.002	.101
			Total Effect	Direct Effect
	.457*		.432*	.025*

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

#### 4. 결론

본 연구는 노인복지관 종사자의 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향과 직무소진의 매개효과를 분석하였다. 주요 분석내용은 첫째, 종사자들의 셀프리더십이 직무만족에 영향을 미쳤다(β=.432). 이 분석결과는 이덕남의 연구[10]와 일치하는 것이다. 둘째, 셀프리더십과 직무만족의 관계에서 직무소진의 매개효과가 확인되었다. 이 분석결과는 임민경 등의 연구[14]와 한성민의 연구[15]의 연구결과와 동일한 것이다. 종사자들의 직무만족 향상을 위해 셀프리더십의 향상과 직무소진의 완화가 필요하다.

노인복지관 종사자들의 직무만족을 향상시킬 방법들을 제시하면 다음과 같다. 종사자들의 셀프리더십을 증진시키기 위해 첫째, 종사자에게 적합한 행정지원과 건설적 사고를 배양하기 위한 교육을 강화시킬 필요가 있다[21]. 둘째, 셀프리더십 교육프로그램의 초점을 긍정적인 사고의 강화와 능동적 업무수행자세에 맞추어 줄 필요가 있다[22]. 셋째, 구성원들의 셀프리더십을 향상시키기 위해 관리자들이 적절한 지지와 지원을 제공할 필요가 있다[23].

노인복지관 종사자들의 직무소진을 완화시키기 위해 첫째, 종사자들의 사회심리적 측면의 건강상태를 개선시키기 위해 다양한 힐링프로그램들을 운영하는 것이 바람직하다[24]. 둘째, 종사자들의 소진을 예방하기 위한 차원에서 양질의 슈퍼비전이 제공될 필요가 있다[25]. 셋째, 노인복지시설 종사자들의 업무부담을 감소시키기 위한 행정절차의 간소화를 비롯한 지원이 매우 필요한 상황이다[26].

본 연구는 노인복지관 종사자들의 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향과 직무소진의 매개효과를 검증하였다. 이후 노인복지관을 비롯한 다양한 노인복지시설 종사자들의 인적자원관리에 관한 연구들이 이어지기를 기대한다. 한편, 본 연구는 제한된 변수들 간의 관계만을 분석했다는 점에서 한계를 갖는다. 그리고 변수들 간의 관계를 분석하는데 초점을 두었기 때문에 관련 현상에 대한 적용가능성과 현장대책들에 관한 분석이 이루어지지 못했다.

#### References

[1] H. S. Hwang, Y. S. Lee, *The Effects of Leisure Activity Patterns and Type of Leisure Companion on Leisure*

*Satisfaction in One-Person Households of the Elderly: Exploring Gender Differences*, Health and Social Welfare Review, Vol. 41, No. 4, pp.88-107, 2021.

DOI: <https://doi.org/10.15709/hswr.2021.41.4.88>

[2] S. J. Lee, K. H. Youn, J. Y. Lee, *A Phenomenological Study on Focusing on the experience of Use Senior-only Theater*, Culture and Convergence, Vol. 43, No. 12, pp.1153-1175, 2021.

DOI: <https://doi.org/10.33645/cnc.2021.12.43.12.1153>

[3] Zolma, *A Plan to Revitalize Leisure Participation According to the Actual Conditions of the elderly's Leisure Activities*, Journal of Korean Social Welfare Practice, Vol. 12, No. 1, pp.135-159, 2020.

[4] G. H. Sung, Y. J. Go, *Directions for the Design Development of Information Service Robots at Senior Welfare Centers*, Journal of Cultural Product & Design, Vol. 66, pp.329-339, 2021.

DOI: <https://doi.org/10.18555/kicpd.2021.66.028>

[5] B. R. Lee, *The Relationship between the Emotional Labor and the Job Satisfaction of Workers in Senior Employment Agencies : Mediating Effect of Self-efficacy*, Journal of Digital Convergence, Vol. 19, No. 12, pp. 463-468, 2021.

DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.12.463>

[6] Y. S. Choi, *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*, Vol. 30, No. 3, pp.131-153, 2020.

DOI: <https://doi.org/10.15707/disem.2020.30.3.006>

[7] J. S. Kim, *The Effects of Client Violence on Job Satisfaction of Elderly Care Facility Workers and the Mediating Effect of Communication System*, The Journal of Humanities and Social Science 21, Vol. 12, No. 6, pp.571-586, 2021.

DOI: <http://dx.doi.org/10.22143/HSS21.12.6.41>

[8] K. A. Cho, S. J. Moon, *The Effect of Nurses Self-Leadership on Organizational Commitment and Job Satisfaction: Focused on Intermediation Effects of Empowerment*, Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction, Vol. 19, No. 10, pp.1197-1212, 2019.

DOI: <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.10.1197>

[9] H. J. Kim, J. Y. Sim, *A Study on the Effect of social workers self-leadership on Job Satisfaction : Focusing on Mediator Effect of Empowerment & Moderating Effect of Gender*, Korean Journal of 21st Century Social Welfare, Vol. 14, No. 2, pp.5-24, 2017.

[10] D. N. Lee, *The Effect of Job Satisfaction on Self-Leadership of Home Visiting Care-workers in Long Term Care Home Service Center : the Verification of Mediated Effect of Empowerment*, Korean Journal of Care Management, Vol. 33, pp.5-36, 2019.

DOI: <http://dx.doi.org/10.22589/kaocm.2019.33.5>

[11] S. M. Cho, H. S. Chung, S. H. Yoo, Y. S. Han, *Does the Organizational Culture Affect Job Burnout?: The Moderating Effect of the Leader-Member Exchange(LMX)*,

- Journal of Korean Social Welfare Administration, Vol. 22, No. 4, pp.159-186, 2020.
- [12] E. J. Hwang, S. J. Moon, *The Effect of Self-Leadership of Nurses on Organizational Commitment, Burnout and Turnover intention*, Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction, Vol. 20, No. 13, pp. 211-226, 2020.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2020.20.13.211>
- [13] M. R. Chung, B. S. Yee, S. K. Park, *The Structural Relationship among Kindergarten Teachers' Social Support in the Workplace, Self-Leadership, and Burnout*, The Journal of Yeolin Education, Vol. 23, No. 2, pp.87-108, 2015.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.18230/tjye.2015.23.2.87>
- [14] M. K. Im, Y. H. Sung, J. H. Jung, *Relationship among Types of Nursing Organizational Culture, Self-leadership and Burnout as Perceived by Perioperative Nurses*, The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol. 23, No. 2, pp.170-180, 2017.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.170>
- [15] J. K. Park, *An Analysis of the Relationship among Burnout, Teaching Competency and Job Satisfaction of Special Education Teachers*, Journal of Educational Innovation Research, Vol. 31, No. 4, pp.1-20, 2020.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.21024/pnuedi.31.4.202112.1>
- [16] B. R. Lee, *The Relationship between the Job Satisfaction and the Burnout of Workers in Rehabilitation Facilities for the Disabled : Focusing on the Mediating Effect of the Organizational Commitment*, Journal of Digital Convergence, Vol. 19, No. 6, pp.387-392, 2021.  
DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.6.387>
- [17] S. M. Han, *A Study on the Relationship between Experience of Violence, Burnout, and Job Satisfaction of Elderly Caregivers : Focusing on the Controlled Mediating Effect of Resilience*, Culture and Convergence, Vol. 43, No. 12, pp.1249-1272, 2021.  
DOI: <https://doi.org/10.33645/cnc.2021.12.43.12.1249>
- [18] M. W. Chi, J. Y. Lee, *A study on the Effect of Emotional Laborer s Self-Leadership on Mindfulness*, Counseling Psychology Education Welfare, Vol. 7, No. 2, pp.43-57, 2020.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.20496/cpew.2020.7.2.43>
- [19] K. O. Nam, *Influence of Visiting Caregivers. Resilience on Their Burnout : Focused on Moderating Effects of Social Support and Self-efficacy*, Ph.D dissertation, Gachon University of Public Administration, Incheon, Korea, 2020.
- [20] S. M. Han, *A Study on the Relationship between Experience of Violence, Burnout, and Job Satisfaction of Elderly Caregivers : Focusing on the Controlled Mediating Effect of Resilience*, Ph.D dissertation, Daegu University of Social Welfare, Daegu, Korea, 2020.
- [21] H. J. Kim, *The Impact of Self-leadership on Job Satisfaction by Social Workers on the Mediated Effect of Self-efficacy*, Journal of Korea Contents Society, 20(3), pp.49-58, 2020.  
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2020.20.03.049>
- [22] M. A. Youn, I. S. Song, *The Development of Self-leadership Programs for Customer Service Representative*, Consumer Policy and Education Review, 11(2), 87-116, 2015.
- [23] S. M. Lee, W. H. Jeung, *The Effects of Self-leadership of the Organizational Members on Voice and Cooperative Behaviors: The Serial Mediating Effects of Job Stress and Affective Commitment*, The Korean Leadership Quarterly, 11(5), pp.3-38, 2020.  
DOI: <https://doi.org/10.22243/tklq.2020.11.5.3>
- [24] E. H. Choi, M. S. Yun, M. K. Lee, *Effect of Social Worker's Psychosocial Health and Job Burnout on Occupational Vocational Consciousness*, Korean Journal of Occupational Health Vol. 3 No. 1, pp.25-35, 2021.  
DOI: <https://doi.org/10.35861/KJOH.2021.3.1.25>
- [25] S. J. Lee, J. H. Hwang, *The Effect of Workload and Supervision on Turnover Intention among Child Care Workers*, Korean Journal of Social Welfare, Vol. 72, No. 1, pp. 9-34, 2020.
- [26] Y. H. Kim, T. G. Lee, *A Study on the Effects of Job Demands and Job Resources on the Turnover Intention of Employees of Social Welfare Centers: Focusing on the Mediating Effect of Burnout*, Korean Policy Sciences Review 24(4), pp.81-107, 2020.  
DOI: <https://doi.org/10.31553/kpsr.2020.12.24.4.81>

이 병 록(Byoung-Rock Lee)

[정회원]



- 1998년 2월 : 중앙대학교 사회복  
지학과 (사회복지학석사)
- 2005년 2월 : 중앙대학교 사회복  
지학과 (사회복지학박사)
- 2006년 3월 ~ 현재 : 건양대학교  
사회복지학과 교수

<관심분야>

사회복지, 노인복지, 사회복지시설, 사회복지인력 등