

노인여가복지시설 종사자의 소진과 이직의도의 관계에서 직무만족과 직무몰입의 이중매개효과

이병록
건양대학교 사회복지학과

Dual Mediation Effect of Job Satisfaction and Job Immersion between Burnout and Turnover Intention of Workers in Senior Leisure Centers

Byoung-Rock Lee
Department of Social Welfare, Konyang University

요약 본 연구는 노인여가복지시설의 종사자들을 대상으로 소진과 이직의도의 관계와 직무만족 및 직무몰입의 이중매개효과를 분석하였다. 충남과 대전에 소재한 노인여가복지시설 19개소의 종사자 375명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문자료는 AMOS/SPSS 18.0으로 분석하였으며, 주요한 통계분석방법은 확인적 요인분석/부트스트랩검정이다. 분석결과, 종사자들의 소진이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났고 직무만족과 직무몰입의 이중매개효과가 검증되었다. 노인여가복지시설 종사자들의 이직의도를 완화시킬 대책들을 제안하고자 한다. 첫째, 종사자들의 소진을 감소시키기 위해 적절한 슈퍼비전을 제공하고 시설장들이 리더십을 발휘하여 종사자들의 소진을 감소시킬 필요가 있다. 둘째, 종사자들의 직무만족을 증진시키기 위해 종사자들에게 적합한 업무유형과 업무량을 배정하고 비정규직의 비율을 감소시키는 일이 중요하다. 셋째, 종사자들의 직무몰입을 개선하기 위해 종사자들에게 자기계발을 할 수 있도록 지원하고 공정한 업무평가와 업무성과에 대한 적절한 지원이 효과적일 수 있다. 향후 노인여가복지시설 서비스의 질에 영향을 미칠 수 있는 이직의도를 포함한 다양한 변수들의 복합적인 관계를 분석하는 연구들이 활발하게 진행되기를 바란다. 아울러 노인여가복지시설의 이직의도를 향상시킬 수 있는 실천방안들에 관한 현장연구들이 이루어지기를 희망한다.

Abstract This study analyzed the relationship between burnout, the turnover intention, and the dual mediating effect of job satisfaction and job immersion of workers in senior leisure centers. A survey was conducted on 375 workers in 19 centers in Chungnam and Daejeon. The survey data were analyzed using AMOS/SPSS 18.0 and confirmed using a factor analysis/bootstrap test as the main statistical analysis method. Workers' burnout affected the turnover intention, and the double mediating effect of job satisfaction and job immersion was verified. First, reducing workers' burnout will require appropriate supervision and improving the leadership of facility managers. Second, it is essential to allocate appropriate work types and workloads to them and reduce the proportion of non-regular workers to improve their job satisfaction. Third, supporting employees in self-development and providing a fair job evaluation and appropriate support for job performance will effectively improve workers' job immersion. In the future, field studies will be needed to develop practical measures to reduce the turnover intention of senior leisure centers for the elderly that have not been analyzed in this study. Furthermore, studies analyzing the complex relationship of various variables, including turnover intention, which can affect the quality of senior leisure facilities will be actively conducted. In addition, field studies will be conducted on practical measures to improve the workers' turnover intention.

Keywords : Senior Leisure Centers, Turnover Intention, Burnout, Job Satisfaction, Job Immersion

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

email: brlee@konyang.ac.kr

Received April 22, 2024

Accepted July 5, 2024

Revised May 20, 2024

Published July 31, 2024

1. 서론

한국인의 기대수명은 큰 폭으로 연장되었지만[1], 2023년 세계행복보고서에서 한국인의 행복지수가 가장 하위수준인 것으로 나타났다[2]. 노인들의 행복한 노후생활에 있어 활발한 여가활동 참여가 중요한 요소로 제시되고 있다[3]. 한편, 2021년 국민여가활동조사 결과에 의하면[4], 고령자들의 여가활동 참여도와 인식도가 매우 낮고 소극적 여가활동에 치우치고 있다. 그런데 노인의 생활만족도와 행복지수를 높일 수 있는 여가활동은 다른 사람들과 어울려서 하는 취미, 스포츠, 자기개발 등이다[5]. 따라서 노인들이 적극적으로 생산적인 여가활동을 하도록 지원할 필요가 있다. 노인들을 대상으로 여가복지서비스를 제공하는 복지시설은 노인여가복지시설이다[6].

노인여가복지시설이 양질의 여가복지서비스를 제공하기 위해서 종사자들의 이직의도에 관심을 둘 필요가 있다. 종사자들의 이직의도는 종사하는 기관과의 고용관계를 중단하거나 다른 직장으로 이동하려는 의지이다[7]. 종사자들이 노인여가서비스의 기획과 운영을 비롯하여 평가와 개선 등의 종합적 업무를 담당하고 있다. 종사자들의 이직의도가 높으면 업무열의가 낮아지고 지각과 결근 등의 문제가 발생하는 등 전체적인 업무의 효율성과 생산성이 감소되기 쉽다[8]. 이직의도가 실제 이직으로 이행될 경우에는 인력유출과 행정비용 손실을 넘어 서비스의 수준이 감소되는 결과를 가져오게 된다[9]. 최근 조사결과에 의하면, 노인복지분야를 포함한 사회복지시설 사회복지사의 60% 가량이 이직을 경험하였고 이직의도가 있는 사회복지사 중 35% 가량이 사회복지 이외의 분야로 이직을 희망하는 것으로 나타났다[10]. 노인여가복지시설 종사자들의 이직의도가 서비스의 수준에 매우 중요하지만 이에 관한 연구는 거의 진행되지 못했기 때문에 이에 관한 연구가 필요한 실정이다. 사회복지 분야의 종사자들을 대상으로 진행된 연구들을 살펴보면, 종사자들의 이직의도에 대한 다양한 요인들이 제시되고 있다[11,12].

한편, 노인여가복지시설 종사자의 소진이 이직의도에 영향을 미칠 수 있다. 소진은 사회복지종사자 등 휴먼서비스 관련 직종에서 흔히 발생하는 심리적 증상으로 정서적 고갈과 피로, 그리고 냉소적 태도를 보이는 증상이다[13]. 소진은 사회복지사를 비롯한 휴먼서비스 종사자들이 자주 경험하는 현상으로 보고되고 있다. 소진상태의 종사자들은 업무에 대해 부정적 인식이 커지고 소속 기관에 대한 애착심이 감소하기 때문에 이직의도가 높아

지기 쉽다[14]. 노인요양시설과 방문요양센터의 요양보호사들을 대상으로 한 임준우와 박한호의 연구[15]에서 소진의 이직의도에 대한 영향이 확인되었다. 김희자[16]는 장애인활동지원사들을 조사하여 소진이 증가하면 이직의도가 높아진다는 사실을 입증하였다.

노인여가복지시설 종사자의 소진과 이직의도의 관계에서 직무만족과 직무몰입이 이중매개변수로 기능할 수 있다. 직무만족은 종사자들이 담당직무를 통해 얻을 수 있는 긍정적 정서상태이다[10]. 직무만족은 사회복지분야에서 서비스의 질과 직접적으로 관련된 중요한 변수로 간주되고 있다. 소진 상태의 종사자들은 직무수행의 효율성이 감소되어 직무만족이 감소되는 경향이 있다[17]. 박재국[18]은 특수교사를 대상으로 소진이 직무만족에 미치는 영향을 실증하였다. 전북지역의 작업치료사들을 조사한 윤설희 등의 연구[19]에서 소진과 직무만족의 영향관계가 규명되었다. 자신의 담당직무에 대한 만족도가 증가하면 조직에 대한 애착심이 증가하여 이직의도가 감소하게 된다[16]. 직업상담사를 조사한 백성현 등의 연구[20]에서 직무만족이 증가하면 이직의도가 감소한다는 사실이 입증되었다. 농촌지역의 사회복지사들을 대상으로 한 이주재의 연구[21]에서도 직무만족과 이직의도의 영향관계가 확인되었다.

종사자들의 소진이 증가하면 업무에 대한 회의감 등의 부정적 감정이 증가하여 직무몰입도가 낮아지게 된다[22]. 직무몰입은 개인과 직무의 상호작용 결과로서 직무와 자신을 심리적으로 동일시하려는 의지이다[23]. 종사자들의 직무몰입은 제공하는 서비스의 질과 조직운영에 긍정적인 영향을 미치는 변수로 밝혀지고 있다. 이연실[24] 및 이 환과 류영규의 연구[25] 등에서 소진의 직무몰입에 대한 영향이 확인되었다. 종사자들의 직무몰입이 증가하면 담당업무에 대한 열의와 집중도가 증가하여 이직의도가 감소하는 경향이 있다[26]. 직무몰입과 이직의도의 유의미한 관계는 박상빈과 강희영[27] 및 이연실의 연구[24] 등에서 입증되었다.

종사자들의 직무만족도가 증가하면 직무수행 과정에서 욕구가 충족되고 담당업무에 대한 열정과 애착심이 증가하여 직무몰입도가 증가하는 것이 일반적이다[28]. 직무만족이 직무몰입에 미치는 영향은 김우식과 김병운의 연구[29] 및 고경덕과 장수덕의 연구[30] 등에서 규명되었다.

따라서 본 연구에서는 노인여가복지시설 종사자들을 대상으로 소진이 이직의도에 미치는 영향과 직무만족 및 직무몰입의 이중매개효과를 검증하고자 한다. 노인여가

복지시설은 경로당, 노인교실, 노인복지관 중 인력배치 등 전문성 측면에서 가장 대표적인 노인복지관을 대상으로 하였다. 이에 따른 연구문제는 첫째, 노인여가복지시설 종사자의 소진이 이직의도에 영향을 주는가? 둘째, 종사자들의 소진이 이직의도에 미치는 영향에서 직무만족이 매개하는가? 셋째, 종사자들의 소진이 이직의도에 미치는 영향에서 직무몰입이 매개하는가? 넷째, 종사자들의 소진이 이직의도에 미치는 영향에서 직무만족과 직무몰입이 이중매개효과를 발휘하는가?

2. 연구방법

2.1 연구모형

노인여가복지시설의 종사자들을 대상으로 하여 소진 이직의도에 미치는 영향과 직무만족과 직무몰입의 이중매개효과를 검증하고자 한다. 연구모형은 아래에 제시되었다.

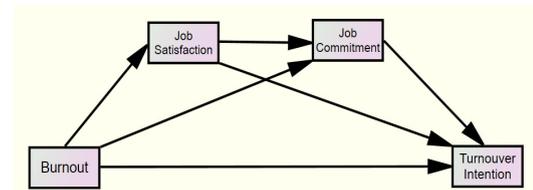


Fig. 1. Analysis Model

2.2 조사 대상 및 과정

충남과 대전 지역의 노인여가복지시설 19개소의 종사자 375명을 대상으로 진행된 설문조사자료들을 분석하였다. 본 연구에서 조사대상에 포함된 종사는 정규직과 비정규직 종사자이며, 강사는 제외되었다. 설문조사를 허락한 노인여가복지시설을 대상으로 우편조사의 방법으로 조사를 진행하였다. 설문조사 기간은 2022년 1월 3일부터 1월 28일까지이다.

2.3 측정도구

독립변수인 소진을 측정하기 위해 남경옥의 연구[31]에서 제시된 12문항 중 4문항을 선정하였다. 응답범주는 다른 변수들과 동일하게 ‘전혀그렇지않다~매우그렇다’ 리커트5점척도로 제시하였다. 측정도구의 신뢰도(α)는 .889로 나타났다. 매개변수인 직무만족을 측정하기 위해 한성민[32]의 연구에서 제시된 6문항을 참조하였다. 측

정도구의 신뢰도(α)는 .923으로 분석되었다. 직무몰입을 측정하기 위해 박희원[33]의 연구를 참조하여 6문항을 선정하였다. 측정도구의 신뢰도(α)는 .916으로 나타났다. 종속변수인 이직의도를 측정하기 위해 박재춘과 오창택의 연구[34]를 참조하여 6문항을 선정하였다. 측정도구의 신뢰도(α)는 .936으로 분석되었다.

2.4 자료분석방법

수거한 설문자료를 SPSS/AMOS 18.0 프로그램을 통해 분석하였으며, 분석방법은 빈도분석과 신뢰도분석을 비롯하여 상관관계분석 그리고 확인적 요인분석과 구조방정식모형분석이다.

확인적 요인분석을 실행하여 본 연구에서 제시한 측정모형의 적합성에 대한 검증을 진행하였다. 일반적으로 측정모형의 적합성 기준으로 CFI와 TLI의 값이 1.0 미만이면 .90 이상이면 분석에 문제가 없는 것으로 인정되고 있다. RMSEA는 .10 미만일 경우에 분석에 무리가 없는 것으로 간주되고 있다. 구조방정식모형을 통해서 확인된 최종모형을 통해 직무만족 및 직무몰입의 이중매개효과를 검증하였다. 매개효과를 검증하기 위해 5000번 샘플수의 부트스트랩검정을 실행하였으며, 간접효과에 대한 95%의 신뢰구간범위에서의 통계적 유의도를 확인하였다.

3. 조사결과

3.1 조사대상자의 개인적 특성

조사한 종사자들의 개인적 특성에 관한 내용을 Table 1에 제시하였다.

Table 1. Personal Characteristics

Variable		Respondents	Percentage
Gender	Male	107	28.5
	Female	268	71.5
Age	20~29	77	20.5
	30~39	98	26.1
	40~49	119	31.7
	50~59	81	21.6
Education	below high school	31	8.5
	junior college	84	22.4
	university	213	58.7
	graduate school	35	9.3

License	Social Worker	292	80.7
	Physical Therapist	6	1.7
	Nutritionist	14	3.9
	Unqualified	22	6.1
	etc.	28	7.7
Employment	Permanent	173	46.1
	Temporary	198	53.4

3.2 주요 변수들의 기술통계 및 상관관계분석

구조방정식모형에 투입시킬 변수들의 평균과 왜도 및 첨도 값을 분석한 결과가 Table 2에 나와 있다. 정규분포 절대값을 기준으로 하여 왜도와 첨도가 3과 8 미만인 기준인데, 본 연구에서 왜도는 -.624~.845, 첨도는 -.745~1.467로 분석되었다.

Table 2. Characteristics of Variables

Variable	Mean	Skewness	Kurtosis	
Burnout	BO1	3.12	-.128	-.701
	BO2	3.12	-.036	-.743
	BO3	2.89	.032	-.542
	BO4	2.59	.562	-.240
Job Satisfaction	JS1	3.86	-.564	.953
	JS2	3.90	-.595	.835
	JS3	4.01	-.526	.647
	JS4	3.84	-.567	.702
	JS5	3.91	-.191	-.337
	JS6	3.69	-.296	-.110
Job Immersion	J11	3.60	-.414	.302
	J12	3.84	-.624	1.467
	J13	3.75	-.077	-.262
	J14	3.74	-.401	.637
	J15	3.65	-.440	.283
	J16	3.86	-.484	.977
Turnover Intention	T11	2.31	.629	.365
	T12	2.28	.618	.207
	T13	2.24	.617	.023
	T14	2.46	.696	.252
	T15	2.17	.848	.940
	T16	2.13	.815	.793

Table 3의 상관관계를 살펴보면, 소진과 직무만족의 $r=-.296(p<.001)$, 소진과 직무몰입의 $r=-.342(p<.001)$, 소진과 이직의도의 $r=.525(p<.001)$, 직무만족과 직무몰입의 $r=.786(p<.001)$, 직무만족과 이직의도의 $r=-.568(p<.001)$, 직무몰입과 이직의도의 $r=-.580(p<.001)$ 로 나타났다. 주요 변수들의 상관관계 값이 절대값 0.8 미만이기 때문에 다중공선성의 문제는 없다고 할 수 있다.

Table 2. Correlation

Variable	Burnout	Job Satisfaction	Job Immersion
Burnout	1		
Job Satisfaction	-.296***	1	1
Job Immersion	-.342***	.786***	1
Turnover Intention	.525***	-.568***	-.580***

*** $p<.001$

3.3 구조모형 및 매개효과의 분석

측정모형 분석에서 본 연구모형의 측정모형 적합도 $\chi^2=890.318(df=203, p<.001)$ 로 통계적으로 유의미하였다. 절대적합지수 RMSEA=.095, 증분적합지수 CFI=.905, TLI=.905로 구조모형분석에 무리가 없는 것으로 분석되었다.

Fig. 2와 Table 3에 구조모형 및 매개효과의 분석내용이 제시되어 있다. 내용은 첫째, 소진이 직무만족에 영향을 미쳤다($\beta=-.294, p<.001$). 둘째, 직무만족이 직무몰입에 영향을 미쳤다($\beta=.786, p<.001$). 셋째, 소진이 직무몰입에 영향을 미쳤다($\beta=-.119, p<.01$). 넷째, 직무몰입이 이직의도에 영향을 미쳤다($\beta=-.293, p<.001$). 다섯째, 소진이 이직의도에 영향을 미쳤다($\beta=.357, p<.001$). 여섯째, 직무만족이 이직의도에 영향을 미쳤다($\beta=-.249, p<.001$).

소진이 직무만족을 매개하여 이직의도에 미치는 효과는 총효과 .573, 직접효과 .500, 간접효과 .073($p<.01$)로 분석되었다. 소진이 직무몰입을 매개하여 이직의도에 미치는 효과는 총효과 .535, 직접효과 .500, 간접효과 .035($p<.05$)로 나타났다. 소진이 직무만족과 직무몰입을 매개하여 이직의도에 미치는 이중매개효과는 총효과 .568, 직접효과 .500, 간접효과 .068($p<.05$)로 분석되었다.

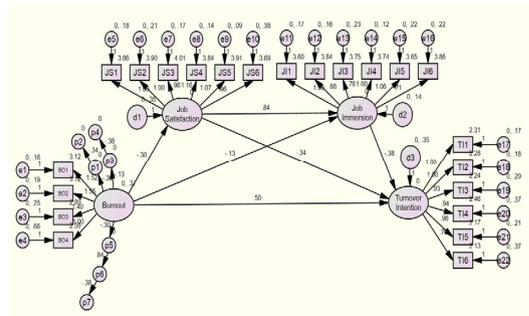


Fig. 2. Structural Equation Model

Table 3. Structural Equation Modeling

Path	Estimate		SE	CR
	B	β		
Burnout→ Job Satisfaction	-0.299	-.294	.59	-5.075***
Job Satisfaction→ Job Immersion	.842	.786	.056	15.123***
Burnout→ Job Immersion	-0.129	-.119	.042	-3.107**
Job Immersion→ Turnover Intention	-0.377	-.293	.106	-3.564***
Burnout→ Turnover Intention	.500	.357	.071	7.052***
Job Satisfaction→ Turnover Intention	-0.343	-.249	.110	-3.118***
Path	Total Effect	Direct Effect	Indirect Effect	95% CI
Burnout→ Job Satisfaction→ Turnover Intention	.573	.500	.073**	.023~.172
Burnout→ Job Immersion→ Turnover Intention	.535	.500	.035*	.015~.092
Burnout→ Job Satisfaction→ Job Immersion→ Turnover Intention	.568	.500	.068*	.046~.171

** p<.01, *** p<.001

4. 결론

주요 분석결과를 보면 첫째, 종사자의 소진이 이직의도에 정적 방향으로 영향을 미쳤다($\beta=.357, p<.001$). 이 분석결과는 임준우와 박한호[14] 및 김희자[15]의 연구결과와 일치하고 있다. 둘째, 소진이 이직의도에 미치는 영향에서 직무만족의 매개효과가 확인되었다(간접효과 .073, $p<.01$). 소진이 이직의도에 미치는 영향에서 직무몰입의 매개효과가 입증되었다(간접효과 .035, $p<.05$). 이것은 소진의 직무만족에 대한 영향을 규명한 박재국[18]의 연구와 직무만족의 이직의도에 대한 영향을 실증한 백성현 등[20]의 연구결과를 반영하는 분석결과이다. 소진이 이직의도에 미치는 영향에서 직무만족과 직무몰입의 이중매개효과가 검증되었다(간접효과 .068, $p<.05$). 이 분석결과는 소진과 직무몰입의 영향관계를 입증한 이연실[24]과 직무몰입이 이직의도를 감소시킨다는 사실이 확인된 박상빈과 강희영[27]의 연구결과를 반영하는 것이다.

노인여가복지시설 종사자들의 이직의도를 감소시킬 수 있는 실천적 방안들을 제시하고자 한다. 종사자들의

소진 감소를 위해 첫째, 종사자들의 정서상태를 안정시킬 수 있는 지지적 슈퍼비전이 필요하다[12]. 둘째, 시설장들이 종사자를 배려하고 존중하며, 이들의 욕구를 만족시키기 위해 헌신하는 서번트리더십을 발휘하여 종사자들의 직무수행 과정에서 발생하는 소진을 감소시키는 것이 중요하다[35].

종사자들의 직무만족을 증진시키기 위해 첫째, 구체적인 직무분석을 통해 종사자들에게 적합한 업무유형과 업무량을 배정하는 것이 효과적이다[16]. 둘째, 조사결과에서 종사자들 중 비정규직 비율이 50%를 넘는 것으로 나타났다. 이러한 환경에서 종사자들의 직무만족을 기대하기 힘들기 때문에 비정규직 비율을 대폭 감소시키는 일이 과제이다. 최근 진행된 장애인복지관 종사자들의 조사결과를 보면, 비정규직 비율이 13.5%로 나타났다[36]. 이러한 수치들을 기준으로 개선할 필요가 있다.

종사자들의 직무몰입 개선을 위해 첫째, 종사자들이 담당직무에 대한 능력과 자신감을 높일 수 있도록 자기계발을 위한 시간적·경제적 지원을 제공할 필요가 있다. 종사자들이 업무에 대한 흥미를 높일 수 있도록 공정한 업무평가와 업무성과에 대한 적절한 보상과 지원(포상금과 휴가 등)이 필요하다[37].

본 연구는 노인여가복지시설의 서비스 수준을 향상시키기 위한 차원에서 종사자들의 이직의도에 영향을 미치는 변수들 간의 복합적 관계를 검증하였다. 본 연구에서 제시된 변수들에 대한 연구들이 많이 진행되었고 조사지역의 차원에서도 제한점이 있다. 그리고 다중공선성의 문제는 상관계수 뿐만 아니라 공차한계와 VIF 등을 확인해야 하는데, 본 연구에서는 이러한 수치들을 확인할 수 있는 분석을 실시하지 못했다. 향후 노인여가복지시설 서비스의 질에 영향을 미칠 수 있는 이직의도를 포함한 다양한 변수들의 복합적인 관계를 분석하는 연구들이 활발하게 진행되기를 바란다. 아울러 본 연구에서 분석하지 못한 노인여가복지시설의 이직의도를 향상시킬 수 있는 실천방안들을 개발하기 위한 현장연구들이 이루어지기를 희망한다.

References

[1] S. M. Yang, J. S. Choi, *Impact of Social Activities on Healthy Life Expectancy in Korean Older Adults*, Journal of the Korean Gerontological Society, Vol. 41, No. 4, pp.547-566, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.31888/JKGS.2021.41.4.547>

- [2] J. Eom, J. H. Bae, *A Study on the Effectiveness of Well-Aging Education Programs for Older Adult*, Korean Journal of Social Welfare Studies, Vol. 55, No. 1, pp.69-95, 2024.
DOI: <https://doi.org/10.16999/kasws.2024.55.1.69>
- [3] Y. S. Lim, M. Y. Kim, *Leisure Purpose, Leisure Satisfaction and Happiness in Later Life*, Korean Journal of Leisure, Recreation & Park, Vol. 48, No. 1, pp.17-29, 2024.
- [4] H. J. Ma, S. J. Oh, *A Study on the Relationship between Leisure, Health, and Life Satisfaction of the Elderly*, Leisure Welfare Management Research, Vol. 3, No. 2, pp.85-107, 2022.
- [5] S. M. Cho, *The Effect of Productive Leisure Participation on Life Satisfaction: The Mediating Role of Social Support(Structural, Functional Dimensions)*, Journal of Leisure Studies, Vol. 22, No. 1, pp.181-202, 2024.
- [6] M. J. Kim, J. H. Kweon, *An Analysis Model Study on the Vulnerability in the Infectious Disease Spread of Public-use Facilities Neighboring Senior Leisure Welfare Facilities*, Journal of Korea Institute of Healthcare Architecture, Vol. 28, No. 4, pp.41-50, 2022.
DOI: <https://doi.org/10.15682/jkiha.2022.28.4.41>
- [7] D. H. Jang, J. H. Seol, *The Influence of Client Violence on Community Rehabilitation Center Social Worker's Turnover Intention*, Journal of Disability and Welfare, Vol. 61, pp. 173-197, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.22779/kadw.2023.61.61.173>
- [8] B. R. Lee, *The Relationship between Emotional Labor and Turnover Intention of Employees Working in the Senior Employment Agencies*, Journal of Korean Social Welfare Administration, Vol. 25, No. 3, pp.1-25, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.22944/kswa.2023.25.3.001>
- [9] A. Y. Kim, S. M. Cho, *Does Diversity Affect on Inclusion, Job Satisfaction, and Turnover Intention?*, Korean Journal of Social Welfare, Vol. 75, No. 1, pp. 141-175, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.20970/kasw.2023.75.1.006>
- [10] S. H. Kim, Y. M. Kim, *A Study on the Relationship between Social Workers' Person-Organization Fit and Turnover Intention*, Journal of Korean Social Welfare Administration, Vol. 25, No. 2, pp.101-133, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.22944/kswa.2023.25.2.004>
- [11] B. R. Lee, *The Mediating Effect of Organizational Commitment between Directors' Leadership and Employees' Turnover Intention in Senior Clubs*, Journal of Digital Convergence Vol. 20. No. 2, pp.425-430, 2022.
DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2022.20.2.425>
- [12] J. H. Lee, *The Job Characteristics of Middle Managers in Social Welfare Organizations, Organizational Turnover Intention, and Occupational Turnover Intention*, Journal of Korean Social Welfare Administration, Vol. 23 No. 4, pp.57-86, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.22944/kswa.2021.23.4.003>
- [13] S. H. Oh, E. Y. Han, Y. K. Kim, *An Empirical Study on the Relationships among Self-care, Job Stress, and Burnout of Social Worker*, Korean Journal of Social Welfare, Vol. 76, No. 1, pp.65-92, 2024.
DOI: <https://doi.org/10.20970/kasw.2024.76.1.003>
- [14] B. R. Lee, *Mediating Effect of Job Satisfaction and Job Burnout between Organizational Justice and Turnover Intention of Social Workers in Senior Employment Agencies*, Journal of the Korean Gerontological Society Vol. 43, No. 4, pp.421-439, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.31888/JKGS.2023.43.4.421>
- [15] J. W. Lim, H. H. Park, *An Analysis of the Impact of Emotional Labor, Job Burnout, and Experience of Violence on the Intention to Turnover among Caregivers*, Korean Journal of Convergence Science, Vol. 12, No. 11, pp.146-162, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.24826/KSCS.12.11.10>
- [16] H. J. Kim, *The Effects of Job Insecurity on Turnover Intention among PAS Assistants for the Disabled*, The Journal of the Korea Contents Association, Vol. 22, No. 11, pp.647-659, 2022.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2022.22.11.647>
- [17] J. Y. Lee, K. H. Youn, *The Effects of Job Stress on Job Satisfaction of Workers in the Elderly Welfare Center after COVID-19 in the Internet of Things Environment*, Journal of Internet of Things and Convergence, Vol. 7, No. 1, pp.63-69, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.20465/KIOTS.2021.7.1.063>
- [18] 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, 2021.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21024/pnuedi.31.4.202112.1>
- [19] S. H. Yoon, H. W. Oh, B. R. Park, S. H. Cho, *A Study on Occupational Therapists' Empowerment, Burnout, and Job Satisfaction*, Journal of The Korean Society of Integrative Medicine, Vol. 12, No. 1, pp.11-26, 2024.
DOI: <https://doi.org/10.15268/ksim.2024.12.1.011>
- [20] S. H. Baek, Y. J. Seong, C. K. Hwang, *The Effect of Job Stress on Job Intention of Vocational Counselors*, Journal of Venture Innovation, Vol. 6, No. 3, pp.111-129, 2023.
- [21] C. J. Lee, *Exploring Burnout, Job Satisfaction and Turnover Intention among Rural Social Workers in the Time of COVID-19 Pandemic*, Regional Studies, Vol. 31, No. 4, pp.271-297, 2023.
- [22] J. O. Song, Y. K. Lee, *Effect of Burnout on Job Engagement among Childcare Teachers and Staff*, The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education, Vol. 37, No. 4, pp.185-201, 2023.
DOI: <http://dx.doi.org/10.20437/KOAECE28-3-03>
- [23] Y. J. Lee, J. H. Kim, *Differences in the Perception of Professionalism of Public and Private Social Workers and Their Relationship with Job Commitment and Job Performance*, The Journal of the Korea Contents Association, Vol. 22, No. 1, pp.505-515, 2022.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2022.22.01.505>

- [24] Y. S. Lee, *Mediating Effect of Job Commitment in the Relationship of Burnout of Nursing Care Workers on Turnover Intention*, The Korean Journal of Local Government & Administration Studies, Vol. 37, No. 4, pp.185-201, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.18398/kilgas.2023.37.4.185>
- [25] X. Li, Y. K. Ryu, *Relationship Among Career Commitment, Social Support and Teacher Burnout of Compulsory Education Rural Teachers in China Minority District of Hunan Province*, Journal of China Studies, Vol. 21, No. 3, pp.121-140, 2018.
- [26] S. M. Kwon, *Influence of Self-leadership, Nursing Professionalism, Job involvement on Turnover Intention of Nurses in Long Term Care Hospitals*, The Study of Management and Information, Vol. 39, No. 2, pp.61-75, 2020.
DOI: <http://dx.doi.org/10.29214/damis.2020.39.2.004>
- [27] S. B. Park, H. Y. Kang, *Factors Influencing Turnover Intention in Geriatric Hospital Nurses*, Journal of Korea Entertainment Industry Association, Vol. 16, No. 1, pp.105-114, 2022.
DOI: <https://doi.org/10.21184/jkeia.2022.1.16.1.105>
- [28] E. J. Son, S. J. Baek, *Organizational Culture and Job Satisfaction Impact on Job Engagement of Child Care Teachers*, Korea Journal of Child Care and Education, Vol. 142, pp.85-114, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.37918/kce.2023.9.142.85>
- [29] W. S. Kim, B. Y. Kim, *The Causal Relationship between Empowerment, Job Satisfaction and Job Commitment of Sports Leader*, The Korean Journal of Sport, Vol. 20, No. 1, pp.13-24, 2022.
DOI: <https://doi.org/10.46669/kss.2022.20.1.002>
- [30] K. D. Ko, S. D. Chang, *The Impact of Perceived Organizational Support on Intention to Stay*, Korean Journal of Human Resources Development, Vol. 26, No. 3, pp.57-82, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.24991/KJHRD.2023.09.26.3.57>
- [31] K. O. Nam, *Influence of Visiting Caregivers' Resilience on Their Burnout*, Ph.D dissertation, Gachon University of Public Administration, Gyeonggi, Korea, pp.4-5, 2021.
- [32] S. M. Han, *A Study on the Relationship between Experience of Violence, Burnout, and Job Satisfaction of Elderly Caregivers*, Daegu University of Social Welfare, Daegu, Korea, p.104, 2021.
- [33] H. W. Park, *Effects of the Public Service Motivation and Social Exchange on Innovative Behavior of Employees of Public Organizations: Mediation Effect of Work Engagement*, Chung-Ang University of Human Resource Development Policy, Seoul, Korea, p.170, 2020.
- [34] J. C. Park, C. T. Oh, *The Influence of Client's Verbal Violence on Turnover Intention of Social Welfare Facility Workers*, Journal of Welfare for the Correction, Vol. 73, pp.83-109, 2021.
DOI: <http://doi.org/10.35422/cwsk.2021.73.83>
- [35] O. C. Choi, Y. E. Jang, *The Effect of Institutional Leader Leadership Type Recognized by Workers at Welfare Centers for the Disabled on Service Quality: The Mediating Effect of Job Burnout*, Journal of Disability and Welfare, Vol. 61, pp.307-334, 2023.
DOI: <http://doi.org/10.22779/kadw.2023.61.61.307>
- [36] B. R. Lee, *Effect of the Distributive Justice on Turnover Intention of Workers in Community Rehabilitation Centers*, Journal of the Korea Entertainment Industry Association, Vol. 15, No. 2, pp.203-212, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.21184/jkeia.2021.2.15.2.203>
- [37] B. R. Lee, *Mediation Effect of Self-efficacy between Supervision and Job Commitment of Workers in Leisure Welfare Centers for the Elderly*, Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, Vol. 23, No. 5, pp.166-171, 2022.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2022.23.5.166>

이 병 록(Byoung-Rock Lee)

[정회원]



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

<관심분야>

사회복지, 노인복지, 사회복지시설, 사회복지인력 등