

장애인 활동지원사의 일터영성이 이직의도와 직무만족에 미치는 영향

이은희, 고정훈*

동방문화대학원대학교 문화예술콘텐츠학과

The Effect of Workplace Spirituality of Supporters for the Disabled on turnover Intention and Job Satisfaction

EunHee Lee, JeongHoon Ko*

Department of Culture and Arts Contents, Dongbang Culture Graduate University

요약 본 연구의 목적은 장애인 활동지원사의 일터영성, 이직의도, 직무만족과의 관계를 파악하는데 있다. 연구대상은 00시 장애인 활동지원사 134명을 대상으로 실시하였다. 분석방법은 SPSS 프로그램을 사용하여 빈도분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 변수 간의 인과관계에 대한 다중회귀분석을 실시하였다. 연구결과 첫째, 장애인 활동지원사의 일터영성 하위요인인 소명의식은 이직의도에 부적(-)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 장애인 활동지원사의 일터영성이 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 결과 일터영성의 하위요인인 소명의식, 공동체의식은 직무만족에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 장애인 활동지원사가 지각하는 일터영성의 소명의식이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 것을 의미한다. 본 연구의 시사점은 장애인 활동지원사의 이직의도 감소 방안 마련을 위한 역량강화프로그램 개발의 기초자료가 될 것으로 사료된다.

Abstract The purpose of this study is to grasp the relationships between workplace spirituality, job turnover intentions, and job satisfaction in supporters for the disabled. The study was conducted with 134 OO supporters for the disabled. As an analysis method, SPSS software was used to perform frequency analysis, reliability analysis, correlation analysis, and multiple regression analysis of causal relationships between variables. The results of the study first found that vocational consciousness, a sub-factor of workplace spirituality in supporters for the disabled, had a significant negative (-) effect on turnover intentions. Second, as a result of examining the effects of workplace spirituality on job satisfaction in supporters for the disabled, other sub-factors of workplace spirituality (vocational consciousness and community consciousness) were found to have a positive (+) effect on job satisfaction. This means that a higher vocational consciousness of workplace spirituality perceived by supporters for the disabled lessens turnover intentions. The implications of this study are considered to be basic data for the development of capacity-building programs to prepare measures to reduce the turnover intentions in supporters for the disabled.

Keywords : Supporters for the disabled, Workplace spirituality, Turnover intention, Job satisfaction, Vocational consciousness

본 논문은 동방문화대학원대학교 연구과제로 수행되었음.

*Corresponding Author : JeongHoon Ko(Dongbang Culture Graduate Univ.)

email: 1052leh@naver.com

Received October 7, 2020

Accepted March 5, 2021

Revised December 4, 2020

Published March 31, 2021

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 의과학과 산업화의 발달로 삶의 질은 더욱 풍성함을 누리고 있다. 반면 사고와 질병 등으로 후천적인 장애를 가진 사람들이 늘어가고 있는 추세이다. 특히 중증 장애우를 위한 시설과 다양한 분야에서 전문 인력이 필요한 실정이다. 중증 장애우를 돕는 장애인활동지원사는 2018년 4월 6일 이전까지 법적 명칭은 장애인 활동보조인으로 사용되었다. 그러나 장애인의 일상생활을 지원하는 역할을 하는 인력의 공식적인 명칭인 활동보조인의 '보조'라는 말이 주는 어감으로 인해 '활동보조인'이라는 명칭이 제공인력을 하찮은 일을 하는 사람으로 여겨지게 만들 우려가 있다는 지적이 있었다. 따라서 전국 활동보조인 노동조합은 새 이름을 짓기 위한 운동을 벌였고, 복지부에 의해 이 의견을 받아들여 공식적인 새 명칭 공모로 '활동지원사'로 확정 짓고, 공식 명칭으로 변경하였다.

국내의 선행연구를 살펴보면, 사회의 시민으로서 당당하게 살아갈 수 있도록 중증장애인에게 육체적이고 정신적인 서비스를 제공하고, 급여를 받는 사람이라고 정의했다[1]. 또한 급여를 받는 자로, 장애인들이 필요로 하는 활동지원서비스를 제공하며, 그 대가로 정당한 활동지원 급여를 제공받는 활동지원사로서, 보건복지부 장관이 정한 장애인활동지원사 교육기관 교육과정을 수료한 사람이라고 정의하였다[2]. 따라서 장애인활동지원사의 직무수행과 함께 다차원적이며, 추상적인 측면이 있는 직무만족은 개념의 정의가 쉽지 않아 다양한 정의가 여러 학자들에 의해 이루어져 왔다. 직무만족은 조직구성원이 직무에 대한 만족의 정도라고 할 수 있으며, 최초로 직무만족을 정의한 학자 Hoppick은 직무만족은 개인이 직무를 만족하게 만드는 심리적이고 신체적이며 환경적 상황의 조합이라고 하였다[3]. 국내의 선행연구에서 살펴보면, 조직원으로서 자신의 업무를 수행하는 과정에서 직무특성 또는 직무의 전체에 대해 갖게 되는 긍정 혹은 부정적인 감정이나 태도로 정의했으며[4], 또한 구성원이 스스로 자신의 직무에 대해서 책임감을 느끼고 자신의 업무를 수행할 수 있는 긍정적 태도라고 하였다[5].

장애인활동지원사의 직무만족과 함께 새로운 변인인 일터영성으로 국내에서 살펴보면, 구성원들이 조직 내에서 사람들과 교류하거나 업무를 수행하는 과정에서 내면적인 세계를 중요시하고, 초월성 인식과 상호연계성을 추구하는 마음의 상태라고 하였다[6]. 개인 삶의 의미와 목적을 일과 조직이라는 환경 속에서 찾고 더 나은 존재적인

가치를 실현하기 위한 인간의 본연적이고, 심리적인 의식 상태이며, 전체적이고, 통합적인 과정이라고 정의하였다[7]. 또한, 교사를 대상으로 한 연구에서 학교조직의 구성원으로서 개인의 내면적인 세계를 소유하고, 일에서 삶이 갖는 의미와 목적을 찾고, 일터를 공동체로 바라보고 구성원들과 더불어 발전시켜 나가는 것이라고 정의하였다[8].

일터영성과 함께 이직에 대하여 살펴보면, 이직은 넓은 의미와 좁은 의미로 정의될 수 있으며, 넓은 의미로는 조직구성원이 내, 외부에서 이루어지는 이동을 모두 포함하는 것을 뜻하며, 좁은 의미로는 조직의 구성원이 외부로 이동하는 협의의 개념으로 주로 사용하고 있다[9]. 즉, 이직이란 조직으로부터 금전적인 보상을 받는 개인이 조직구성원의 자격을 종결 짓는 것이라고 하였다[10]. 따라서 이직의도는 이직과 다른 개념으로, 현재의 조직을 떠나거나 직업을 바꾸려 하는 생각이거나 또는 계획을 의미하며[11], 현재의 다니는 직장이나 기관에서 여러 가지 요인들에 대해서 만족하지 못하고 자발적인 의사로 자신이 속한 기관을 퇴사하려는 의도로, 기관을 옮기고 싶다는 생각 또는 같은 직장 안에서 업종을 바꾸고 싶거나 현재 자신이 맡고 있는 업무적인 역할에서 손을 떼고 싶은 정도를 의미한다고 하였다[12].

따라서 본 연구는 장애인 활동지원사들의 일터영성, 이직의도, 직무만족과의 영향관계를 파악함으로써 장애인 활동지원사들이 지각하는 이직의도 감소 및 직무만족 증진 방안 모색의 일환으로 역량강화 프로그램 개발을 위한 기초자료로서 도움이 될 것으로 사료된다.

1.2 연구문제

본 연구의 목적은 장애인 활동지원사의 일터영성, 이직의도, 직무만족과의 관계에 대하여 분석하고자 한다. 이에 대한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 장애인 활동지원사의 일터영성은 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 장애인 활동지원사의 일터영성은 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가?

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구는 2019년 11월 1일부터 2019년 12월 20일까지 00시의 장애인 활동지원사 134명을 대상으로 조사하였다. 설문조사는 사전에 연구대상자에게 설문 취지에

대해 충분히 설명한 후 자기기입식으로 실시하였다. 연구 자료 총 150부의 자료를 수집한 후 연구 자료로 적절하지 않은 설문지 16부를 제외한 134부의 자료를 분석에 활용하였다.

2.2 연구도구

본 연구에 사용된 측정도구는 일반적 특성 4문항, 일터영성 39문항, 이직의도 4문항, 직무만족 29문항으로 구성되어 있다. 일반적 특성에 관한 내용은 성별, 결혼여부, 연령, 근무경력 등으로 구성되어 조사하였다. 장애인 활동지원사의 일터영성을 측정하기 위해 노상충[7]이 사용한 일터영성의 측정도구는 하위요인 내면의식 9문항, 소명의식 10문항, 공감의식 5문항, 공동체의식 10문항, 초월의식 5문항 총 39문항으로 구성되어 각 문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다. 장애인 활동지원사의 이직의도를 측정하기 위해 박현주[13]가 사용한 이직의도 측정도구 4문항으로 구성되어 각 문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다. 직무만족을 측정하기 위해 김나연[14]이 사용한 직무만족의 측정도구는 29문항으로 구성되어 각 문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

2.3 신뢰도

본 연구에 사용된 각 변수의 신뢰도 검증결과, 일터영성의 전체 신뢰도는 .928의 높은 신뢰도를 보이고 있다. 하위요인별로 살펴보면, 내면의식 .929, 소명의식 .899, 공감의식 .914, 공동체의식 .900, 초월의식 .913의 높은 신뢰도를 보이고 있다. 이직의도의 전체 신뢰도는 .922로 상당히 높은 신뢰도가 나타났으며, 직무만족 신뢰도 또한 .969로 높게 나타났음을 알 수 있다. 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 최소한의 수준인 .60 이상으로 신뢰성을 확보하였다. 구체적인 신뢰도 분석결과는 [표 1]과 같다.

Table 1. Reliability of key variables

Classification		Number of questions	Cronbach's α	
Workplace spirituality	Inner consciousness	9	.929	
	A sense of calling	10	.899	
	Empathy	5	.914	
	Community consciousness	10	.900	
	Transcendental consciousness	5	.913	
Turnover intention		4	.922	
Job satisfaction		29	.969	

2.4 자료처리 및 분석방법

연구에 수집된 자료처리는 SPSS 22.0 프로그램을 사용하여 유의수준 5%에서 검증하였고, 각 연구도구의 신뢰도 산출은 Cronbach's α 의 계수를 이용하여 분석하였다. 장애인 활동지원사의 일반적 특성은 빈도분석을 실시하여 알아보았으며, 장애인 활동지원사의 일터영성이 이직의도 및 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 상관관계분석 및 다중회귀분석을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 장애인 활동지원사의 성별은 여자 115명(85.8%), 남자 19명(14.2%)으로 남성보다 여성의 응답율이 더 많은 것으로 나타났다. 결혼여부는 기혼 114명(85.1%), 미혼 20명(14.9%)으로 기혼자가 더 많은 것으로 파악되었다. 연령은 40대가 71명(53.0%)으로 가장 많았고, 50대 이상이 37명(27.6%), 20대가 14명(10.4%), 30대가 12명(9.0%) 순으로 나타났다. 근무경력을 살펴보면, 10년 이상 44명(32.8%)이 가장 많았으며, 5년-10년 미만 40명(29.9%), 1년-3년 미만이 25명(18.7%), 3년-5년 미만 25명(18.7%) 순으로 나타났다. 장애인 활동지원사의 일반적 특성에 대하여 살펴본 결과는 [표 2]와 같다.

Table 2. General characteristics

Classification		Total (N=134)	
		Frequency	Ratio(%)
Sex	Male	19	14.2
	Female	115	85.8
Marital Status	Single	20	14.9
	Married	114	85.1
Age	20s	14	10.4
	30s	12	9.0
	40s	71	53.0
	Over 50	37	27.6
Work experience	Less than 1 to 3 years	25	18.7
	Less than 3-5 years	25	18.7
	Less than 5-10 years	40	29.9
	10 years or more	44	32.8

3.2 주요 변수에 대한 기술통계

3.2.1 일터영성에 대한 기술통계

장애인 활동지원사의 일터영성에 대한 측정 변수는 5점 척도로 측정하였으며, 일터영성 요인의 전체는

M=3.89로 평균 점수보다 높게 나타났으며, 하위요인별로 살펴보면, 내면의식(M=4.09) 요인이 가장 높게 나타났고, 소명의식(M=3.97), 공감의식(M=3.87), 공동체의식(M=3.79), 초월의식(M=3.71) 순으로 나타났다. 장애인 활동지원사의 일터영성에 대한 기술통계를 살펴본 결과는 [표 3]과 같다.

Table 3. Technical statistics on workplace spirituality

Classification		N	Min	Max	M	SD
Workplace spirituality	Inner consciousness	134	1.00	5.00	4.09	.66
	A sense of calling	134	1.00	5.00	3.97	.68
	Empathy	134	1.00	5.00	3.87	.65
	Community consciousness	134	1.00	5.00	3.79	.63
	Transcendental consciousness	134	1.00	5.00	3.71	.74
	Total	134	1.00	4.90	3.89	.59

3.2.2 이직의도에 대한 기술통계

장애인 활동지원사의 이직의도에 대한 측정 변수는 5점 척도로 측정하였으며, 이직의도 요인은 M=2.24로 평균보다 약간 낮은 수준으로 나타난 것을 알 수 있다. 장애인 활동지원사의 이직의도에 대한 기술통계를 살펴본 결과는 [표 4]와 같다.

Table 4. Technical statistics on turnover intention

Classification	N	Min	Max	M	SD
Turnover intention	134	1.00	5.00	2.24	1.02

3.2.3 직무만족에 대한 기술통계

장애인 활동지원사의 직무만족에 대한 측정 변수는 5점 척도로 측정하였으며, 직무만족 요인은 M=3.52로 평균보다 높은 수준으로 나타난 것을 알 수 있다. 장애인 활동지원사의 직무만족에 대한 기술통계를 살펴본 결과는 [표 5]와 같다.

Table 5. Technical statistics on job satisfaction

Classification	N	Min	Max	M	SD
Job satisfaction	134	1.34	4.93	3.52	.66

3.3 주요 변수 간의 상관관계

장애인 활동지원사의 일터영성, 이직의도, 직무만족과의 관련성을 살펴본 결과, 장애인 활동지원사가 인식하는 일터영성의 하위요인인 내면의식, 소명의식, 공동체의식, 초월의식 요인과 이직의도 요인은 다소 높은 수준의 음의 상관관계를 지니는 것으로 확인되었다($r=-.451\sim-.653$, $p<.01$). 반면, 일터영성과 직무만족은 다소 높은 수준의 양의 상관관계를 지니는 것으로 나타났다($r=.448\sim.660$, $p<.01$). 한편 이직의도와 직무만족은 높은 수준의 음의 상관관계를 지니는 것으로 확인되었다($r=-.759$, $p<.01$). 이러한 결과는 각 상관관계수 값이 통계적 유의 수준 하에서 변수들 간의 관계성이 있음을 보여주고 있는 것이다. 이에 대한 변수 간의 상관관계 분석결과는 [표 6]과 같다.

Table 6. Correlation between major variables

Classification	Workplace spirituality					Turnover intention	Job satisfaction
	Inner consciousness	A sense of calling	Community consciousness	Community consciousness	Transcendental consciousness		
Workplace spirituality	1						
Inner consciousness							
A sense of calling	.735**	1					
Empathy	.585**	.759**	1				
Community consciousness	.660**	.811**	.800**	1			
Transcendental consciousness	.615**	.761**	.699**	.805**	1		
Turnover intention	-.451*	-.653*	-.384*	-.546**	-.557**	1	
Job satisfaction	.494**	.660**	.448**	.648**	.628*	-.759**	1

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

3.4 장애인 활동지원사의 일터영성, 이직의도, 직무만족과의 관계

3.4.1 장애인 활동지원사의 일터영성이 이직의도에 미치는 영향

장애인 활동지원사의 일터영성이 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 이직의도에 대한 일터영성의 설명력을 의미하는

R²값이 .487로 나타나 전체 변동의 48.7%로 회귀모형을 설명하고 있다. 또한 D-W(Durbin Watson) 값이 1.852로 0이나 4에 가깝지 않아 자기상관이 존재하지 않았으며, 공차한계는 0.1 이상으로 다중공선성이 발생하지 않았다. 모형에 대한 분산분석 결과 추정된 회귀모형(F=24.265, p<.000)은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 일터영성의 하위요인별로 영향력을 살펴보면, 소명의식($\beta=-.731$, p<.001)은 이직의도에 부적(-)으로 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 반면 일터영성의 하위요인 내면의식($\beta=.087$, p>.05), 공감의식($\beta=.386$, p>.05), 공동체의식($\beta=-.168$, p>.05), 초월의식($\beta=-.189$, p>.05) 요인은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 장애인 활동지원사의 일터영성 하위요인인 소명의식 요인이 높을수록 이직의도가 낮게 나타난다는 것을 의미하는 것이다. 장애인 활동지원사의 일터영성이 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 결과는 [표 7]과 같다.

Table 7. The Influence of Workplace Spirituality of Activity Supporters for Disabled Persons on Turnover Intention

Dependent variable	Dependent variable	Unnormalization factor		Standardization factor	t/p	tolerance Limit
		B	Standard error	β		
Turnover intention	a constant	5.702	.449		12.711***	
	Inner consciousness	.134	.146	.087	.919	.446
	A sense of calling	-1.093	.195	-.731	-5.598***	.236
	Empathy	.603	.174	.386	3.464	.323
	Community consciousness	-.272	.223	-.168	-1.220	.212
	Transcendental consciousness	-.262	.156	-.189	-1.680	.316

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

3.4.2 장애인 활동지원사의 일터영성이 직무만족에 미치는 영향

장애인 활동지원사의 일터영성이 직무만족에 미치는

영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 직무만족에 대한 일터영성의 설명력을 의미하는 R²값이 .530으로 나타나 전체 변동의 53.0%로 회귀모형을 설명하고 있다. 또한 D-W(Durbin Watson) 값이 1.555로 0이나 4에 가깝지 않아 자기상관이 존재하지 않았으며, 공차한계는 0.1 이상으로 다중공선성이 발생하지 않았다. 모형에 대한 분산분석 결과 추정된 회귀모형(F=28.872, p<.000)은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 일터영성의 하위요인별로 영향력을 살펴보면, 소명의식($\beta=.465$, p<.001), 공동체의식($\beta=.411$, p<.01)은 직무만족에 정적(+)으로 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 반면 일터영성의 하위요인 내면의식($\beta=-.475$, p>.05), 공감의식($\beta=-.368$, p>.05), 초월의식($\beta=-.228$, p>.05) 요인은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 장애인 활동지원사의 일터영성 하위요인인 소명의식, 공동체의식 요인이 높을수록 직무만족이 높게 나타난다는 것을 의미하는 것이다. 장애인 활동지원사의 이직의도가 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 결과는 [표 8]과 같다.

Table 8. The Effect of Workplace Spirituality of Activity Supporters for Disabled Persons on Job Satisfaction

Dependent variable	Dependent variable	Unnormalization factor		Standardization factor	t/p	tolerance Limit
		B	Standard error	β		
Job satisfaction	a constant	.950	.279		3.403***	
	Inner consciousness	-.043	.091	-.043	-.475	.446
	A sense of calling	.452	.121	.465	3.721***	.236
	Empathy	-.374	.108	-.368	-3.450**	.323
	Community consciousness	.434	.139	.411	3.125**	.212
	Transcendental consciousness	.205	.097	.228	2.111	.316

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

4. 결론 및 제언

본 연구에서는 장애인 활동지원사의 일터영성, 이직의도, 직무만족과의 관계에 대하여 분석하였다. 연구결과 및 연구결과를 토대로 구체적으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 장애인 활동지원사의 일터영성이 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 결과 일터영성의 하위요인인 소명의식은 이직의도에 부적(-)으로 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 반면 일터영성의 하위요인 내면의식, 공감의식, 공동체의식, 초월의식 요인은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 이는 장애인 활동지원사의 일터영성 하위요인인 소명의식 요인이 높을수록 이직의도가 낮게 나타난다는 것을 의미하는 것이다.

둘째, 장애인 활동지원사의 일터영성이 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 결과 일터영성의 하위요인인 소명의식, 공동체의식은 직무만족에 정적(+)으로 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 반면 일터영성의 하위요인 내면의식, 공감의식, 초월의식 요인은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 이는 장애인 활동지원사의 일터영성 하위요인인 소명의식, 공동체의식 요인이 높을수록 직무만족이 높게 나타난다는 것을 의미하는 것이다.

이상의 논의된 바와 같이 향후 장애인 활동지원사를 대상으로 이직의도를 낮출 수 있는 방안 마련을 위한 구체적이고 실천적인 연구가 요구된다.

References

- [1] K. S. Shin, *A Study on the Use of Personnel Assistants and Personnel Assistance Service at Independent Living Center*, Master's thesis, The Education graduate, Inha University, 2006.
- [2] J. Y. Ha, *A study on the factor affecting the job satisfaction of personal assistants for the disabled : focusing on the agency providing personal assistant service of the disabled on nowon in seoul*, Master's thesis, The Graduate School of Public Administration, Hansung University, 2014.
- [3] R. HOPPOCK, S. SPIEGLER, "Job Satisfaction", *Occupations: The Vocational Guidance Journal*, Vol.164, No.7, pp.636-643, April. 1938.
DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2164-5892.1938.tb00348.x>
- [4] S. I. Nam, *The self-regulation model of job satisfaction in the workers of residential facilities*, Ph.D dissertation, The Graduate School, Daejeon University, 2007.
- [5] H. Y. Yun, "Factors Affecting job satisfaction among police officers", *Journal of Police Welfare Research*, Vol.2, No.2, pp.96-127. 2014.
- [6] G. C. Yu, H. S. Jai, J. I. Kim, "Conceptual Definitions and Model of Workplace Spirituality" *Journal of Academy of Management Research*, Vol.18, No.4, pp.153-199. 2010.
- [7] S. C. No, *The impact of workplace spirituality on organizational effectiveness*, Ph.D dissertation, The Graduate School, Sungkyunkwan University, 2013.
- [8] I. Kim, T. M. Ryu, "A Study of the Principal's Servant Leadership Influence on the Teacher's Workplace Spirituality and Organizational Performance", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol.23 No.2, pp.112-129. 2016.
- [9] Y. G. Shin, S. G. Baek, I. S. Han, *Organizational Behavior*, p.354, Korea National Open University Press and Culture Center, 2014, pp.1-354.
- [10] Mobley and William H, *Employee turnover, causes, consequences, and control*, Addison-Wesley, (1982)
- [11] K. I. Kim, *The Effects of Burnout on the Turnover Intention: Focused on Moderating Effect on the Communication Satisfaction*, Master's thesis, The Graduate School, Kyungpook National University, 2009.
- [12] H. J. Lee, *A study on the work-life balance through multilevel analysis : the effects of generational work value and supporting institutions & climate*, Ph.D dissertation, The Graduate School, Hanyang University, 2012.
- [13] H. J. Park, *The Influence of Conflict in Social Welfare Organization on Organizational Commitment and Turnover Intention-Focused on the Mediating Effect of Job Satisfaction and the Moderating Effect of Social Support*, Ph.D dissertation, Department of Social Welfare Graduate School, Cheongju University, 2011.
- [14] N. Y. Kim, *The effect of job stress and social support of the elderly care facility employees on job satisfaction*, Ph.D dissertation, Kukje Theological University and Seminary, 2016.

이 은 희(EunHee Lee)

[정회원]



- 2018년 3월 ~ 현재 : 동방문화대학원대학교 문화예술콘텐츠학과 석박사통합과정 재학중
- 2018년 8월 ~ 현재 : 가람심리상담연구소 관리책임자 및 미술치료사

<관심분야>
예술심리

고 정 훈(JeongHoon Ko)

[정회원]



- 디자인학 박사
- 현 동방문화대학원대학교 교수
- 문화예술콘텐츠학과 학과장
- 뷰티예술학과 학과장

〈관심분야〉

콘텐츠융합디자인