

교사의 심리적안녕감, 공감능력, 직무효율성이 직무만족도에 미치는 영향

Effect of Psychological Well-being, Empathy Ability Scale and Job Efficiency on Teacher's Job Satisfaction

황인호*, 장성화**

고려대학교 교육대학원*, 전북과학대학교 유아교육과**

In-Ho Hwang(hih5909@yahoo.co.kr)*, Sung-Hwa Jang(911149@hanmail.net)**

요약

본 연구에서는 교사의 심리적안녕감, 공감능력, 직무효율성이 직무만족도에 미치는 영향에 대하여 검증하였다. 연구대상은 전국에 소재한 초등학교 196명, 중학교 62명, 고등학교 50명으로 308명을 대상으로 상관계수와 중다회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 교사의 심리적안녕감, 공감능력, 직무효율성, 직무만족도 간의 관계를 살펴보면, 교사의 심리적안녕감, 공감능력, 직무효율성의 하위변인 중 자율성과 학교행정, 보상체계, 개인적성장과 학교행정, 보상체계, 근무환경, 삶의 목적과 학교행정, 긍정적 대인관계, 자아수용은 보상체계를 제외한 모든 하위영역에서 상관이 있는 것으로 나타났다. 둘째, 중다회귀분석 결과, 직무만족도에 영향을 미치는 가장 높은 변인은 인간관계, 자아수용, 정서적 요소 순으로 나타난 반면, 그 외 모든 하위변인에서는 통계적으로 유의미한 예측변인이 아닌 것으로 나타났다.

■ 중심어 : | 심리적안녕감 | 공감능력 | 직무효율성 | 직무만족도 |

Abstract

The purpose of this study was to analyze the multiple regression between the psychological well-being, Empathy ability Scale and Job Efficiency at relationship among on Teacher's job satisfaction among elementary, middle, high the whole country. It aims to find a method that can improve teacher's job satisfaction. The subjects for this study were 308 teacher's composed of 196 out of elementary school teachers, 62 out of middle school teachers and 50 out of high school nation wide. The result and discussion are as follows: First, if we take a look thecher's psychological well-being, Empathy ability Scale and Job Efficiency autonomy and school administration, compensation system, personal growth and school administration, compensation system, working environment, purpose of life and school administration, positive interpersonal relationships, self acceptance among subordinate variables of psychological well-being, empathy ability scale, job efficiency of teachers at are all relevant to of subordinate variables except compensation system. Second, as a result of the multiple regression analysis, the significant variables which affect teacher's job satisfaction are ranked in the order of human relationships, self acceptance, emptional factors. whole all variables are not significant.

■ keyword : | Psychological well-being | Empathy Ability Scale | Job Efficiency | Teacher's Job Satisfaction |

1. 서론

1. 문제제기

청소년기는 오늘날 청소년들은 하루의 대부분을 학교에서 보내거나 학교와 관련된 활동을 하면서 살고 있다. 그러나 현재의 학교 교육은 입시 준비에 거의 모든 것을 소진하고 있으며, 생활지도 및 상담활동도 성적과 진학에 관한 내용이 대부분을 차지하고 있는 것이 현실이다[1]. 이렇듯 청소년들은 학교라는 환경 속에 준거문화와 같은 입시문화에 영향을 받으면서도 그들이 속해 있는 청소년 집단의 독특한 문화적 특질을 가지려 하고 있다[2]. 즉, 청소년들은 입시문화, 대안문화, 양면가치문화 간에 긍정적 혹은 부정적인 관련성 속에 문제를 야기 시키기도 혹은 성장해 가기도 한다는 것을 알 수 있다. 박성수(1995)에 따르면 비행 청소년 경우 초등학교 고학년부터 비행의 전조가 나타나고 청소년이 되면 비행성향이 형성되어서 학교부적응, 무단결석, 약물복용, 가출, 폭행 등 많은 사회적문제가 되고 있는 것을 말하고 있다[3]. 따라서 날로 늘어나는 청소년들의 크고 작은 문제들을 사전에 예방하고 동시에 청소년의 행동을 바람직하게 수정되어지도록 지도해야할 책임이 가정과 사회에도 있지만 특히 교사들 에게 있다. 그렇기 때문에 지식전달위주의 교육에서 벗어나 학생들의 발달단계에 맞는 심리교육을 시키기 위해서는 교사의 개인적인 능력향상이 무엇보다 중요하다[4]. 그 중에서도 교사의 직무만족도는 학생에게 직접적인 영향을 주는 교육의 질적 요소로서 교육의 성패를 좌우하는 중요한 요소이다. 학교현장에서 보면 교사는 학생 생활지도의 어려움, 학부모의 공교육 불신과 체벌금지, 학교분장업무, 교원평가제도의 도입 등 일련의 교육 현장 변화로 힘들고 많은 부담을 느끼고 있다[6]. 이와 같은 현실에서 볼 때 교사의 직무만족도는 오히려 저하되고 이러한 교사의 영향은 학생지도에 대한 질적 저하를 나타내고 있다. 따라서 학생들을 참다운 민주시민으로 성장시키기 위해서는 교사의 공감능력과 직무만족도가 매우 중요한 변인이라 할 수 있다.

학교에서의 활동이 교사 중심으로 이루어지기 때문에 교사는 학생의 학교 생활적응, 학업문제, 진로문제

교우관계에 관여하며 문제의 심각도가 심해지기 전에 미리 문제를 발견하여 조치를 취하는 예방의 기능과 전문적 상담 활동의 기능을 해야 한다. 학교에서 학생들이 잘 적응하고 훌륭히 성장하기 위해서는 훈련받은 상담자에 의하여 이루어지는 전문적인 상담뿐만 아니라 모든 교사들이 학생들의 학업문제, 진로문제, 사회적 부적응문제 등 학생들의 개인적 및 사회적 발달을 돕기 위한 교육 및 상담활동을 하여야 한다.

이와 같이 열악한 학교 상황 속에서도 학교에서의 생활지도와 상담을 활성화하고 학생들을 올바르게 인도하기 위해서는 교사의 역할이 대단히 중요할 뿐만 아니라 교사의 능력이 매우 중요한 요인 중에 하나라고 할 수 있다. 이러한 중요성에도 불구하고 학교에서의 교사에 관한 선행연구는 미비한 실정이며, 주로 학교의 운영방안 및 실태 등과 같은 행정적인 영역에 관한 연구이거나 교수기술에 관한 것이 주류를 이루고 있다. 또한 교사의 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구도 미비한 실정이다. 이에 본 연구는 교사의 능력 강화 방안을 모색하는데 필요한 연구일 뿐 아니라 현직 초·중·고등학교 교사를 대상으로 한 연구이기 때문에 교육의 질을 향상하기 위한 연구로 가치가 크다 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 교사의 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성이 직무만족도를 높이는지 살펴보고자 하는 것이다. 이것은 체계적인 직무만족도 프로그램을 개발하는 기초를 제공하게 될 것이다.

2. 연구의 목적

본 연구에서는 교사의 심리적안녕감, 공감능력, 직무효율성, 직무만족도를 개선할 수 있는 교육실천적 시사점을 제공하는데 궁극적인 목적이 있다. 따라서 본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 교사들의 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성, 직무만족도의 관계는 어떠한가?

둘째, 교사들의 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성이 직무만족도에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 이론적배경

1. 교사의 심리적안녕감

교사의 심리적안녕감은 삶에 대한 전반적이고 주관적인 평가인 주관적안녕감과 개인의 삶의 질을 구성한다고 여겨지는 심리적 측면들의 합을 말한다. 따라서 여기서 삶의 질이 높은 사람은 자기를 있는 그대로 수용하고 긍정적 대인관계를 유지하고, 자신의 행동을 독립적으로 혹은 스스로 조절하는 능력이 있고, 주위환경에 대한 통제력이 있고, 삶의 목적이 있으며, 자신의 잠재력을 실현시키려는 동기가 있는 사람을 말한다[7]. 교사의 심리적안녕감이 중요한 이유는 최근 청소년들이 성문제, 왕따, 학교폭력, 흡연, 음주, 가출 등 사회문제로까지 심각성을 더해가고 있고 더불어 불안한 경제사정과 바쁜 사회생활로 인하여 가정에서의 교육이 제대로 이루어지지 않고 있다. 따라서 학교에서 학생지도를 하는 교사에 대한 기대는 점점 높아지고 이러한 기대와 함께 학교에서 많은 시간을 함께 하는 교사와의 관계가 학생들에게 큰 영향을 준다고 볼 수 있다[4]. 이런 점을 고려해 볼 때 학교에서 학생들의 인성지도 및 상담 등을 능률적으로 담당할 교사의 심리적안녕감이 절실히 요청된다고 할 수 있다. 만약 교사의 심리적안녕감이 불안정 할 때, 학생지도의 결과는 매우 실망스러운 것이다. 이상과 같은 선행연구를 통하여 교사의 심리적안녕감이 직무만족도에 중요한 변인이 될 것이라고 추측해 볼 수 있다.

2. 교사의 공감능력

Roger(1951)는 상담자의 기본기술중 공감적 이해가 매우 중요하다고 하였다. 또한 여러 상담 이론에서 주장하는 상담양식에는 다소간의 차이가 있겠지만 기본적으로 상담자가 온화하고 공감적이어야 한다는 신념이 널리 받아들여지고 있다[8-10]. 공감능력은 학교현장에서 청소년기 학생들의 건전한 성장과 발달을 촉진하고, 청소년기 학생들의 학교생활적응 문제들을 해결하도록 돕는 데 중추적인 역할을 담당하는 교사에게 특히 요구되는 중요한 덕목 중 하나이다. 이는 교사가 학생과의 상담에서 공감 및 래포를 잘 이루고 나아가 상

담을 효율적이고 성공적으로 이끌어 나가려면 각 단계마다 교사의 역할이 중요하다. 교사의 공감능력은 학생과의 갈등상황을 원만하게 해결하고 학생들의 친사회적 행동, 대인관계형성 등에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 뿐만 아니라 내담자의 긍정적 변화에도 중요요인이라고 하였다[11].

여러 연구들이 교사의 공감능력은 학생, 교사, 학부모와의 갈등상황을 원만하게 해결하고 관계를 효과적으로 형성하며 각종 직무를 효율적으로 수행하는데 기여한다는 결과를 밝혔다. 학생문제나 갈등관리와 교사의 공감능력의 관계에 관해 수행된 여러 연구들에 따르면, 공감능력이 높은 교사들은 학생들을 일관성이 있으며 평등하게 대하고 문제행동에 대해 대화를 통해 책임을 깨달을 수 있도록 민주형으로 훈육하는 것으로 나타났다[12][18][27]. 따라서 교사의 공감적 이해에 따라 학생들의 태도와 행동은 크게 달라 질 수 있다고 하겠다. 이상과 같이 본 연구는 선행연구를 통하여 교사의 공감능력이 직무만족도에 중요한 변인이 될 것이라고 추측하여 공감능력을 중요한 연구과제로 선정하게 되었다.

3. 교사의 직무효율성

교사의 직무효율성이란 교사의 내면적 특성 및 능력 교직의 다양성, 문제 장면 등 여러 요인이 작용하고 있으나 성공적인 교사를 위한 교사와 학생의 관계를 효율적으로 발달시켜 교수, 학습의 질을 높이는 교사행동을 의미한다[13]. 주영숙(2002)은 교사들의 직무효율성을 교사가 직장에서 근무할 때 가장 능률적으로, 효과적으로 자기 직무를 수행함으로써 훌륭한 교사라고 자타가 인정할 수 있는 기준이라 정의하고, 교장 및 교감 등 관리자가 평정하는 근무성적이라 칭하였다[14]. 박혜정(2006)은 교사의 직무효율성과 학급경영효율성과의 관계 연구에서는 효능감이 높은 교사가 학급경영 효율성 면에서도 높은 결과를 밝혔다[31]. 즉 자기개념이 높은 교사들이 학급경영과 같은 교사들 고유의 직무에서도 높은 효율성을 보여주고 있는 것이다. 이와 관련하여 선행연구에서는 직무에 만족하는 사람은 조직에 대한 충성도, 일에 대한 집중도, 육체적, 정신적 건강, 나아가 개인의 삶의 질을 높이는데 기여하고, 반면에 직무에

불만족인 사람은 이직을 하거나 직무에 대한 성실도가 떨어지고 조직 내의 분위기를 부정적으로 몰아가는 등의 부정적 결과를 초래할 가능성이 높다고 하였다. 따라서 교사의 직무효율성을 높이는 것이 직무만족도에 대단히 중요한 요인으로 작용하고 있음을 알 수가 있다. 본 연구는 이와 같은 선행연구를 통하여 교사의 직무효율성이 직무만족도에 영향을 중요한 연구과제로 설정하게 되었다.

4. 교사의 직무만족도

직무만족도란 조직 구성원이 자신의 과업을 수행하면서 느끼는 만족의 정도라고 정의할 수 있으며, 교사의 직무만족도란 교사의 역할을 수행하면서 느끼는 만족의 정도를 의미한다[16]. 교사들의 직무만족에 영향을 미치는 요인들은 개인이나 집단의 기본적인 욕구와 환경적·심리적 상황에 따라 다양하고 복잡하게 형성될 수밖에 없다. 직무만족의 구성요소 중 인간관계를 중요시한 김명희(2010)와 채영병(2005)의 연구에서 목표를 달성하는데 서로 도움을 주면서 상호간에 호감과 칭찬에 근거한 인간관계를 맺을 때 만족을 얻게 된다고 하였다[15][30]. 따라서 교사들의 직무 효율성을 교사가 직장에서 근무할 때 가장 능률적으로, 효과적으로 자기 직무를 수행함으로써 훌륭한 교사라고 자타가 인정할 수 있는 직무에 만족한다는 것이다[14]. 따라서 교사들이 교직이라는 특수한 직무여건 및 환경 내에서 직무활동에 대한 긍정적인 만족정도를 수행해 가는 과정에서 내·외재적 욕구가 충족되어 직무에 대하여 관심, 열의 등과 같은 감성적 태도를 갖는 것은 조직의 효과를 극대화시켜주는 원동력이 될 것은 분명한 일이다. 따라서 교사의 감정과 정서를 관리하고 이를 긍정적인 에너지로 승화시키는 것이 무엇보다 중요한 요인으로 작용함을 알 수 있다.

5. 교사의 심리적안녕감, 공감척도, 직무효율성, 직무만족도

이후규(2004)는 교사가 심리적 안정감이 높을 때 스스로 조절하는 능력과 주위환경을 통제하고 자신의 잠

재력을 실현하여 학교에서의 교직에 만족감을 느끼고 학생들과의 관계가 잘 조화되어 만족스러운 학교생활을 할 수 있을 것이라 사료된다[4]. 이상순(2008) 교사의 공감능력이 학생과 교사 신뢰와의 관계를 증진시키고 더불어 교사의 직무만족을 높이는 기회가 될 것이다[18]. 마지막으로 황은과 최혜경(2002)은 교사의 직무효율성이 높을 경우 교사와 학생의 신뢰와 인간관계의 질이 좋아짐으로써 교사의 직무만족도는 높아질 것이다[19]. 따라서 본 연구에서는 직무만족도에 직접적인 영향을 미치는 요인으로 교사의 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성을 설정하였으며, 이에 대한 체계적인 연구를 수행해 보고자 한다.

III. 연구 방법

1. 대상자 및 자료수집방법

본 연구는 전국에 소재한 초등학교, 중학교, 고등학교에 근무 중인 교사 363명을 대상으로 2009년 10월1일부터 10월30일까지 설문조사 2009년 실시하였다. 설문조사 후 348부가 회수되었는데, 이중 응답 문항이 일부 누락되거나 불성실하게 기재한 40명을 제외하고 총 308명을 대상으로 자료를 분석하였다. 연구 대상의 일반적인 특성은 [표 1]과 같다.

표 1. 연구대상자 현황

구분	영역	빈도	퍼센트(%)
학교급별	초등학교	196	63.63
	중학교	62	20.12
	고등학교	50	16.23
	전체	308	100.00
성별	남자	83	26.94
	여자	225	73.05
	전체	308	100.00

2. 연구 도구

2.1 심리적안녕감 척도

본 연구에서는 초·중·고등학교에 근무 중인 교사의

심리적안녕감에 대한 조사도구는 Ryff(1989)에 의해 개발된 심리적안녕감척도(Psychological Well-Being Scale: PWBS)를 김명소, 김혜원, 차경호(2001)이 한국판으로 번안한 척도 46문항 도구를 사용하였다[7][20]. PWBS의 검사지는 6개 차원을 포함하는 총 46문항과 6점 Likert으로 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(6점)'로 구성되어 있다. 심리적안녕감의 하위척도별(자율성, 환경에 대한 통제력, 개인적 성장, 삶의 목적, 긍정적 대인관계, 자아수용) 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .61, .57, .65, .68, .75, .77$ 이며, 전체 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .89$ 로 나타났다.

2.2 공감능력 척도

본 연구에서는 초·중·고등학교에 근무 중인 교사의 공감능력을 알아보기 위해서 공감능력을 인지적 요소와 정의적 요소의 다차원적 개념으로 본 Davis(1980)의 대인관계 반응지수를 박성희(1997)가 번안한 것을 일부 수정하여 사용하였다[11][21]. 공감능력 검사지는 총 28문항과 5점 Likert식 척도를 사용하여 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'로 구성되어 있다. 공감능력의 하위척도별(인지적요소, 정서적요소) 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .79, .68$ 이며, 전체적 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .81$ 로 나타났다.

2.3 직무효율성 척도

본 연구에서는 초·중·고등학교에 근무 중인 교사의 직무 효율성 검사는 김영균(1990)이 교사의 직무수행에 관한 질문지를 사용하여 측정하였다[22]. 교사의 직무를 8개의 영역으로 분류하고, 이것을 다시 4개의 하위 변인으로 구분하여 총 32개 문항을 수정하여 사용하였다. 각 문항은 5점 Likert으로 '그럴 때가 거의 없다(1점)'에서 '언제나 그렇다(5점)'로 구성되어 있다. 직무 효율성 척도의 하위척도별(교과학습지도, 생활지도, 특별활동지도, 학급경영, 학교경영, 교육연구, 복무관리, 인간관계) 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .55, .68, .61, .75, .72, .69, .72, .65$ 이며, 전체 신뢰도는 전체 총점은 Cronbach's $\alpha = .88$ 이다.

2.4 직무만족도 척도

본 연구에서는 초·중·고등학교에 근무 중인 교사의 직무만족도를 알아보기 위해 Bently와 Remple의 PTO(Purdue Teacher Opinionnaire)를 기초로 하여 백남선(2000)이 사용한 설문지를 사용하였다[23]. 직무만족도 검사지는 총 16문항이며, 5점 Likert으로 '매우 불만족(1점)'에서 '매우 만족(5점)'으로 구성되어 있다. 직무만족도의 하위척도별(학교행정, 대인관계, 보상체계, 근무환경) 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .78, .74, .75, .68$ 이며, 전체 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .87$ 로 나타났다.

3. 자료 분석

본 연구는 수집된 자료의 처리 및 결과 분석을 위하여 SPSS 16.0을 이용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다. 첫째, 교사들의 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성, 직무만족도의 관계는 어떠한가를 알아보기 위해 Pearson 적률상관계수를 산출 하였다. 둘째, 교사들의 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성이 직무만족도의 하위요인에 미치는 영향은 어떠한가를 알아보기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구 결과

1. 교사들의 심리적안녕감, 공감능력, 직무효율성, 직무만족도의 관계

교사들의 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성, 직무만족도 간의 관계를 살펴보기 위하여 Pearson의 적률상관계수를 산출하였으며, 그 결과는 [표 2]와 같다. 직무만족도와 심리적안녕감의 하위변인들 간에는 자율성은 학교행정과 보상체계, 개인적 성장은 학교행정, 보상체계, 근무환경, 삶의 목적은 학교행정, 긍정적 대인관계와 자아수용은 보상체계를 제외하고는 유의미한 정적상관이 나타났다. 하위요인별로는 학교행정과는 긍정적 대인관계($r=.125$)가, 대인관계와는 긍정적 대인관계($r=.360$)이, 보상체계와는 자아수용($r=.270$)이, 근무환경과는 자아수용($r=.200$)이 다른 변인과의 상관보다 높게 나타났다. 직무만족도와 공감능력척도 하위변

인들 간에는 인지적요소와 대인관계에서 정적상관이 나타난 반면, 정서적 요소와 학교행정에서는 유의미한 부적상관이 있는 것으로 나타났다. 하위요인별로 살펴보면 대인관계와 인지적 요소($r=.151$)와 학교행정과 정서적 요소($r=-.145$)가 다른 변인과의 상관보다 높게 나타났다. 또한 직무만족도의 하위변인 중 학교행정은 교과학습지도, 생활지도, 교육연구와 보상체계는 교육연구를 제외하고는 유의미한 정적관계가 있을 보였다. 하위변인별로 살펴보면 학교행정은 학교경영($r=.229$)과 대인관계는 특별활동지도($r=.377$)가, 보상체계는 특별활동지도($r=.218$)가, 근무환경은 학급경영($r=.241$)이 다른 변인과의 보다 높게 나타났다.

표 2. 교사들의 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성, 직무만족도의 상관계수

구분		직무만족도			
		학교행정	대인관계	보상체계	근무환경
심리적 안녕감	자율성	-.020	.226***	.101	.040
	환경에대한 통제력	.122*	.292***	.208***	.191***
	개인적성장	-.027	.175**	.083	.053
	삶의목적	.043	.244***	.162*	.137*
	긍정적대인관계	.125*	.360***	.083	.148**
공감능 력척도	자아수용	.084	.339***	.270***	.200***
	인지적요소	-.063	.151***	.053	.088
직무효 율성	정서적요소	-.145*	-.061	-.098	-.090
	교과학습지도	.056	.228***	.178**	.215***
	생활지도	.088	.376***	.123*	.168**
	특별활동지도	.126*	.377***	.218***	.237***
	학급경영	.209***	.271***	.155**	.241***
	학교경영	.229***	.376***	.130*	.202***
	교육연구	.056	.172***	.056	.117*
	복무관리	.124*	.383***	.181**	.243***
	인간관계	.296***	.581***	.246***	.267***

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

2. 교사의 심리적안녕감, 공감능력, 직무효율성이 직무만족도에 미치는 영향

2.1 교사들의 학교행정

교사들의 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성의 하위변인과 직무만족도 간에 유의미한 상관관계가 나타났으므로, 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성이 직무만족도에 미치는 영향력을 확인하기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였으며, 결과는 [표 3]와 같다. 독

립변인들 간의 다중공산성의 가능성을 파악하기 위해 공차한계(tolerance)와 분산팽창요인(VIF) 지수를 살펴본 결과, 공차한계는 .878~1.000, VIF지수는 1.000~1.145의 분포를 보여 독립변인 간의 다중공산성의 가능성은 없는 것으로 볼 수 있다.

표 3. 교사들의 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성이 학교행정에 미치는 영향

모형	독립변수	B	β	t	R	R ²	F
1	인간관계	.333	.296	5.416***	.296	.087	29.332***
2	인간관계	.338	.300	5.563***	.333	.111	19.071***
	정서적요소	-.072	-.154	-2.851**			
3	인간관계	.379	.337	6.097***	.362	.131	15.250***
	정서적요소	-.091	-.194	-3.486***			
	자율성	-.069	-.150	-2.622***			

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

[표 3]에 제시된 바와 같이 교사들의 심리적안녕감 6개 하위요인, 공감능력척도 2개 하위요인, 직무효율성 8개 하위요인 가운데 직무효율성 중 인간관계, 공감능력척도 중 정서적요소, 심리적안녕감 중 자율성이 학교행정에 유의미한 영향을 나타냈다. 이들 요인들이 학교행정에 미치는 상대적 영향력을 살펴보면, 모형 1에서 인간관계가 학교행정에 8.7%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 정서적요소가 추가된 모형 2에서는 설명력 2.4%가 증가하여 11.1%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 즉, 학교행정에 설명력을 갖는 세 변인들 중 가장 큰 영향을 미치는 요인은 인간관계($\beta=.337$)이며, 그 다음 정서적요소($\beta=-.194$), 그리고 자율성($\beta=-.150$) 순으로 확인되었다. 결과에 따르면 교사들의 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성은 학교행정에 유의미한 영향을 미치고 있으며, 이들 하위변인 중, 인간관계, 정서적요소, 자율성이 학교행정에 영향을 주는 설명변인을 알 수 있다.

2.2 교사들의 대인관계

교사들의 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성의 하위변인과 직무만족도 간에 유의미한 상관관계가 나

타났으므로, 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성이 직무만족도에 미치는 영향력을 확인하기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였으며, 결과는 [표 4]와 같다. 독립변인들 간의 다중공산성의 가능성을 파악하기 위해 공차한계(tolerance)와 분산팽창요인(VIF) 지수를 살펴본 결과, 공차한계는 .663~1.000, VIF지수는 1.000~1.507 분포를 보여 독립변인 간의 다중공산성의 가능성은 없는 것으로 볼 수 있다.

표 4. 교사들의 심리적안녕감, 공감능력, 직무효율성이 대인관계에 미치는 영향

모형	독립변수	B	β	t	R	R ²	F
1	인간관계	.769	.581	12.471***	.581	.337	155.532***
2	인간관계	.687	.519	10.828***	.609	.371	89.966***
	긍정적대인관계	.104	.195	4.064***			
3	인간관계	.659	.498	10.305***	.619	.383	62.880***
	긍정적대인관계	.077	.144	2.765**			
	자아수용	.070	.125	2.418*			
4	인간관계	.692	.523	10.534***	.625	.391	48.661***
	긍정적대인관계	.091	.170	3.190**			
	자아수용	.088	.158	2.933**			
	삶의목적	-.066	-.111	-2.022*			

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

[표 4]에 제시된 바와 같이 교사들의 심리적안녕감 6개 하위요인, 공감능력척도 2개 하위요인, 직무효율성 8개 하위요인 가운데 직무효율성 중 인간관계, 심리적안녕감 중 긍정적대인관계, 자아수용, 삶의 목적이 대인관계에 유의미한 영향을 나타난 반면, 공감능력은 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이들 요인들이 대인관계에 미치는 상대적 영향력을 살펴보면, 모형 1에서 인간관계가 대인관계에 33.7%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 긍정적 대인관계가 추가된 모형 2에서는 설명력 3.4%가 증가하여 37.1%의 설명력을 가지는 것으로 나타났으며, 자아수용이 추가된 모형 3에서는 설명력 1.2%가 증가하여 37.7%의 설명력을 가지는 것으로 나타났으며, 삶의 목적이 추가된 모형 4에서는 설명력 0.8%가 증가하여 38.3%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 즉, 대인관계에 설명력을 갖는 세 변인들 중 가장 큰 영향을 미치는 요인은 인간관계(β =.523)이며, 긍정적 대인관계(β =.170), 자아수용(β =.158), 그리고 삶의 목적(β =-.111) 순으로 확인되었다.

결과에 따르면 교사들의 직무효율성, 심리적안녕감은 대인관계에 유의미한 영향을 미치고 있으며, 이들 하위변인 중 인간관계, 긍정적 대인관계, 자아수용, 삶의 목적이 대인관계에 영향을 주는 설명변인임을 알 수 있다.

2.3 교사들의 보상체제

교사들의 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성의 하위변인과 직무만족도 간에 유의미한 상관관계가 나타났으므로, 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성이 직무만족도에 미치는 영향력을 확인하기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였으며, 결과는 [표 5]와 같다. 독립변인들 간의 다중공산성의 가능성을 파악하기 위해 공차한계(tolerance)와 분산팽창요인(VIF) 지수를 살펴본 결과, 공차한계는 .912~1.000, VIF지수는 1.000~1.097 분포를 보여 독립변인 간의 다중공산성의 가능성은 없는 것으로 볼 수 있다.

표 5. 교사들의 심리적안녕감, 공감능력, 직무효율성이 보상체제에 미치는 영향

모형	독립변수	B	β	t	R	R ²	F
1	자아수용	.171	.270	4.908***	.270	.073	24.092***
2	자아수용	.137	.216	3.805***	.321	.103	17.539***
	인간관계	.274	.182	3.203**			

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

[표 5]에 제시된 바와 같이 교사들의 심리적안녕감 6개 하위요인, 공감능력척도 2개 하위요인, 직무효율성 8개 하위요인 가운데 심리적안녕감 중 자아수용, 직무효율성 중 인간관계가 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난 반면, 공감능력은 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이들 요인들이 보상체제에 미치는 상대적 영향력을 살펴보면, 모형 1에서 보상체제가 자아수용에 27.0%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 인간관계가 추가된 모형 2에서는 설명력 3.0%가 증가하여 32.1%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 즉, 보상체제에 설명력을 갖는 세 변인들 중 가장 큰 영향을 미치는 요인은 자아수용(β =.216)이며, 인간관계(β =.182) 순으로 확인되었다. 결과에 따르면 교사들의 심리적안녕감, 직무효율성은 보상체제에 유의미

한 영향을 미치고 있으며, 이들 하위변인 중 자아수용, 인간관계가 대인관계에 영향을 주는 설명변인임을 알 수 있다.

2.4 교사의 근무환경

교사들의 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성의 하위변인과 직무만족도 간에 유의미한 상관관계가 나타났으므로, 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성이 직무만족도에 미치는 영향력을 확인하기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였으며, 결과는 [표 6]과 같다. 독립변인들 간의 다중공산성의 가능성을 파악하기 위해 공차한계(tolerance)와 분산팽창요인(VIF) 지수를 살펴본 결과, 공차한계는 .789~1.000, VIF지수는 1.000~1.268 분포를 보여 독립변인 간의 다중공산성의 가능성은 없는 것으로 볼 수 있다.

표 6. 교사들의 심리적안녕감, 공감능력, 직무효율성이 근무 환경에 미치는 영향

모형	독립변수	B	β	t	R	R ²	F
1	인간관계	.221	.267	4.850***	.267	.071	23.523***
2	인간관계	.168	.204	3.426***	.305	.093	15.652***
	학급경영	.131	.160	2.701***			
3	인간관계	.141	.170	2.789***	.327	.107	12.119***
	학급경영	.124	.152	2.575***			
	자아수용	.043	.123	2.162***			

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

[표 6]에 제시된 바와 같이 교사들의 심리적안녕감 6개 하위요인, 공감능력척도 2개 하위요인, 직무효율성 8개 하위요인 가운데 직무효율성 중 자아수용, 학급경영과 직무효율성 중 인간관계가 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난 반면, 공감능력은 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이들 요인들이 근무환경에 미치는 상대적 영향력을 살펴보면, 모형 1에서 근무환경이 인간관계에 26.7%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 학급경영이 추가된 모형 2에서는 설명력 3.0%가 증가하여 30.5%의 설명력을 가지는 것으로 나타났으며, 자아수용이 추가된 모형3에서는 설명력 1.4%가 증가하여 32.7로 나타났다. 즉, 근무환경에 설명력을 갖는 세 변인들 중 가장 큰 영향을 미치는 요인은

인간관계($\beta=.170$)이며, 학급경영($\beta=.152$), 그리고 자아수용($\beta=.123$) 순으로 확인되었다. 결과에 따르면 교사들의 심리적안녕감, 직무효율성은 보상체계에 유의미한 영향을 미치고 있으며, 이들 하위변인 중 인간관계, 학급경영, 자아수용이 근무환경에 영향을 주는 설명변인임을 알 수 있다.

2.5 교사들의 직무만족도 전체

교사들의 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성의 하위변인과 직무만족도 간에 유의미한 상관관계가 나타났으므로, 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성이 직무만족도에 미치는 영향력을 확인하기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였으며, 결과는 [표 7]과 같다. 독립변인들 간의 다중공산성의 가능성을 파악하기 위해 공차한계(tolerance)와 분산팽창요인(VIF) 지수를 살펴본 결과, 공차한계는 .789~1.000, VIF지수는 1.000~1.268 분포를 보여 독립변인 간의 다중공산성의 가능성은 없는 것으로 볼 수 있다.

표 7. 교사들의 심리적안녕감, 공감능력, 직무효율성이 직무만족도 전체에 미치는 영향

모형	독립변수	B	β	t	R	R ²	F
1	인간관계	1.693	.442	8.619***	.442	.195	74.279***
2	인간관계	1.493	.390	7.377***	.473	.223	43.851***
	자아수용	.283	.175	3.316***			
3	인간관계	1.518	.396	7.554***	.488	.239	31.757***
	자아수용	.268	.166	3.156***			
	정서적요소	-.198	-.124	-2.470**			

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

[표 7]에 제시된 바와 같이 교사들의 심리적안녕감 6개 하위요인, 공감능력척도 2개 하위요인, 직무효율성 8개 하위요인 가운데 직무효율성 중 인간관계, 심리적안녕감 중 자아수용, 공감능력척도 중 정서적요소가 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이들 요인들이 근무환경에 미치는 상대적 영향력을 살펴보면, 모형 1에서 직무환경전체에 인간관계가 19.5%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 자아수용이 추가된 모형 2에서는 설명력 2.8%가 증가하여 22.3%의 설명력을 가지는 것으로 나타났으며, 정서적요소가 추가된 모형 3

에서는 설명력 1.6%가 증가하여 23.9%로 나타났다. 즉, 직무만족도 전체에 설명력을 갖는 세 변인들 중 가장 큰 영향을 미치는 요인은 인간관계($\beta=.396$)이며, 자아수용($\beta=.166$), 그리고 정서적요소($\beta=-.124$) 순으로 확인되었다. 결과에 따르면 교사들의 심리적안녕감, 공감능력, 직무효율성은 직무만족도 전체에 유의미한 영향을 미치고 있으며, 이들 하위변인 중 인간관계, 자아수용, 그리고 정서적요소가 직무만족도 전체에 영향을 주는 설명변인임을 알 수 있다.

IV. 결론 및 논의

본 연구의 분석 결과를 논의하면 다음과 같다.

첫째, 교사들의 심리적안녕감, 공감능력 척도, 직무효율성, 직무만족도와 의 관계로 알아본 연구에서 직무만족도와 심리적안녕감의 하위변인 간에는 자율성은 학교행정과 보상체계, 개인적 성장은 학교행정, 긍정적 대인관계와 자아수용은 보상체계를 제외하고는 유의미한 정적 상관이 나타났다. 종합적으로 살펴보면, 직무만족도와 심리적안녕감 간에는 대체적으로 유의한 정적상관을 보였고, 자아수용은 보상체계를 제외한 나머지 하위요인 간에는 모두 유의미한 정적상관이 나타났음을 알 수 있다. 이를 바탕으로 선행연구를 보면 Veenhoven(1991)은 주관적 심리적 안녕의 구체적 개념을 나타내는 한 지표로 직무만족도를 꼽았다[24]. 김명소, 김혜원과 차경호 그리고 Rice, Near와 Hunt(1979)은 직장생활 만족과 전반적인 삶의 만족간의 관계를 측정 한 연구에서 직업만족이 심리적안녕감에 주요한 요인이 된다고 한 연구결과와 부분적으로 일치한 결과이다[7][25]. 또한 강정갑(2001)과 이후규(2004)는 교사의 심리적안녕감이 학생교육에 영향을 미치고 교사의 직무만족도를 높이는 중요한 요인으로 본 연구와도 맥을 같이 하고 있다[4][26]. 따라서 교사 자신의 심리적안녕감을 유지하기 위한 교사 명상 프로그램 개발, 교사일지를 통한 자기분석 과정, 또래 교사와의 친밀감 증진을 통한 심리적안녕감 유지가 대단히 중요한 과제라 사료된다.

직무만족도와 공감능력 척도 하위 변인들 간에는 인지적 요소와 대인관계에서 정적상관이 나타난 반면, 정서적 요소와 학교 행정에서는 유의미한 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이를 바탕으로 선행연구를 살펴보면, 공감의 인지적 요소 수준이 높은 교사일수록 대화형 훈육을 사용하고 학교에서 학생에게 책임 있는 지도를 하면서 직무만족도가 높다는 김준영(2005), 박성희(1997)과 이상순(2008)의 연구와 부분적으로 일치하는 결과이다[11][18][27]. 그러나 정서적 요소와 학교 행정에서의 유의미한 부적상관은 교사의 수업의 업무보장의 힘듦, 학교 과다한 행정업무 활동 등으로 인하여 공감의 정서적 요소를 높이기 어려움을 알 수 있다. 따라서 교사의 공감능력을 좀 더 적극적으로 개발하기 위해서는 로저스 인간중심상담에 대한 연수나 감정코칭 훈련을 통하여 교사자신의 감정을 수용 공감할 수 있어야 한다. 이는 학생들의 감정을 수용, 공감 할 수 있는 기틀을 마련한다는 점에서 매우 중요하다고 사료된다.

직무만족도와 직무효율성 하위 변인들 간에는 직무만족도의 하위변인 중 학교행정은 교과 학습지도, 생활지도, 교육연구와 보상체계는 교육연구를 제외하고는 유의미한 정적관계를 보였다. 이를 바탕으로 선행연구를 살펴보면, 김영균(1990)과 박혜경(2006)의 연구에서 교사가 효능감과 직무만족도가 높을 때 학급경영 효율성 면에서도 높은 결과가 나타난다는 연구결과와 부분적으로 맥을 같이 하고 있다[22][28]. 보상체계는 교육연구를 제외하고 모두 유의미한 정적관계를 보인 것은 교사의 처우개선이 직무 효율성과 밀접한 관계가 있음을 시사하고 있다. 이는 직무효율성을 높이는 것이 교사 자신의 과다업무에 의한 스트레스 예방과 교사가 다루기 힘든 우울증, ADHD 학생들을 조기에 발견하고 상담기관에 의뢰하는 것에 있어서 대단히 중요한 관점이라 생각된다.

둘째, 교사들의 심리적안녕감, 공감능력척도, 직무효율성의 하위변인들이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보면, 직무만족도 하위변인에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 인간관계이며, 자아수용, 그리고 정서적요소로 나타났다. 결과에 따르면 교사들의 심리적안녕감, 공감능력, 직무효율성은 직무만족도 전체에 유의미한 영향

을 미치고 있으며, 이들 하위변인 중 인간관계, 자아수용, 그리고 정서적요소가 직무만족도 가장 많은 영향을 주는 설명변인임을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서는 직무만족도를 높이기 위해서 직무효율성(인간관계), 심리적안녕감(자아수용), 공감능력척도(정서적 요소)가 가장 중요한 과제임을 시사하고 있다. 그 중 가장 큰 영향을 미치는 것은 인간관계로 나타났으며, 이러한 결과는 백남석(2000)과 광경화(2002)의 선행연구와 일치한다[23][29]. 이러한 교사의 직무만족도를 높이기 위해서는 교사의 인간관계 능력 향상을 위한 집단상담 Program을 통하여 친밀감과 신뢰감 형성하고, 더불어 자기를 수용하고 타인을 수용하도록 하는 것이 매우 중요하다. 따라서 학교장은 교사들의 인간관계를 강화시키기 위해서 교사들에게 권한을 위임, 예를 들어, 교사 자체회의의 활성화, 전결규정 등을 시행하고, 자아수용을 높이기 위한 노력과 자율성에 바탕을 둔 업무환경을 조성함으로써 직무만족도를 높일 수 있을 것이다. 또한 공감능력 향상을 위하여 교사들을 대상으로 공감훈련과 감정코칭 집단 프로그램을 실시하고 지도하는 것이 필요하다. 더불어 인간관계 능력에 중요한 요인인 대화기술 향상을 위하여 비폭력 대화기술, I-message 훈련을 집중적으로 실시할 필요가 있다고 제안한다.

마지막으로 본 연구는 여러 가지 제한점을 갖고 있기 때문에 결과에 조심스러운 해석이 필요하다. 첫째, 본 연구에서는 교사의 심리적안녕감, 공감능력 척도, 직무효율성, 직무만족도 측정도 자기보고식 질문지에 의한 것이어서 주관성 개입의 문제점이 있을 수 있다. 둘째, 본 연구는 단기간에 횡단 적으로 시행하였으므로 교사의 측정에 있어서 종단 적으로 보지 못함으로 인한 직무만족도에 문제점이 있을 수 있다. 셋째, 본 연구는 설문내용에 대한 교사들의 자기보고식 응답내용을 중심으로 하였으나, 후속연구에서는 면담, 서신, 현장조사 등의 탐색적 실증분석이 병행된 자류수집이 이루어진다면 보다 타당성 있는 자료를 확보할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

[1] 황인호, “학교상담에서 교사의 심리적안녕감과

공감능력, 직무효율성이 교사의 상담만족도에 미치는 영향”, 한국청소년시설환경학회, 제8권, 제4호, pp.83-91, 2010.

[2] 조용한, “교실붕괴의 교육인류학적 분석: 학교문화와 청소년문화의 갈등을 중심으로”, 교육인류학연구, 제3권, 제2호, pp.43-66, 2000.

[3] 박성수, “빛나간 청소년의 세계, 청소년 상담문제 연구보고서”, 청소년 대화의 광장, 1995.

[4] 이후규, “초등 전문 상담 교사 자격 유무에 따른 교사의 심리적안녕감과 학생의 학생생활만족도의 차이”, 계명대학교 대학원 석사학위논문, 2004.

[5] 이안성, “간호사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 원광대학교 대학원 석사학위논문, 2004.

[6] 이경화, 정혜영, “학교조직풍토와 교사의 직무스트레스의 관계”, 수산해양교육연구, 제21권, 제2호, pp.121-133, 2009.

[7] 김명소, 김혜원, 차경호, “심리적안녕감의 구성개념 분석: 한국성인 남녀를 대상으로”, 한국심리학회지: 사회 및 성격, 제13권, 제4호, pp.20-21, 2001.

[8] A. Bergin and H. Strupp, “Changing Frontiers in the,” Science of Psychotherapy. Archives of General Psychiatry, Vol.26, pp.270-279, 1972.

[9] C. Rogers, “Client-centered Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory,” London: Constable, 1951.

[10] E. Shostrom and C. Riley, “Parametric analysis of psychotherapy,” Journal of Consulting and Clinical Psychology, Vol.32, pp.628-32, 1968.

[11] 박성희, “공감과 친 사회 행동”, 문음사, 1997.

[12] 유재완, “초등교사의 공감능력 및 교사효능감과 훈육전략의 관계”, 전북대학교 교육대학원 석사학위논문, 2010.

[13] 강경란, “교사효율성 훈련프로그램이 유아교사들의 대인간 의사소통, 교직태도 및 직무만족도에 미치는 효과”, 경성대학교 교육대학원 석사학위논문, 2002.

[14] 주영숙, "교사의 주관적 지각과 직무효율성간의 관계에 관별 함수 분석적 연구", 교육심리연구, 제16권, 제1호, pp.205-227, 2002.

[15] 김명희, "학교장의 감성리더십과 교사 직무만족의 관계에 미치는 LMX의 매개효과", 건국대학교 대학원 박사학위논문, 2010.

[16] 유중현, "조직행위론", 무역경영사, 1983.

[17] 장한기, 강경희, "중학교 교사들의 교직문화와 직무만족", 수산해양교육연구, 제18권, 제1호, pp.1-10, 2006.

[18] 이상순, "초등학생이 지각한 교사의 훈육유형, 교사의 공감능력 및 학생의 교사 신뢰와의 관계", 경희대학교 교육대학원 석사학위논문, 2008.

[19] 황은, 최혜경, "성인전기 남성의 직무 예측과 직무의 질에 미치는 부부 해학의 영향", 한국심리학회지: 발달, 제15권, 제1호, pp.123-146.

[20] C. Ryff, "Happiness is everything, or is it?. Exploration on the meaning of psychological well-being,," Journal of Personality and Social Psychology, Vol.57, No.6, pp.1069-1081, 1989.

[21] N. Davis, "A multidimensional approach to individual difference in empathy,," JSAS Catalog of Selected Document in Psycholog, Vol.10, p.85, 1980.

[22] 김영관, "초등학교교사의 지각향상과 교직 수행과의 관계에 관한 연구", 전남대학교 대학원 석사학위논문, 1990.

[23] 백남선, "서울시 공사립 초등학교 교사들의 직무만족도에 관한 연구", 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문, 2000.

[24] R. Veenhoven, "Is happiness relative,," Social Indicators Researc, Vol.24, pp.1-34, 1991.

[25] R. Rice, J. Near, and R. Hunt, "Vnique variance in job and life satisfaction associated with work-related and extra-wark place variables,," Human Relations, Vol.32, pp.605-623, 1979.

[26] 강정갑, "경남지역 초등교사의 심리적안녕감과 교사 위상 변화에 대한 지각", 창원대학교 교육대

학원 석사학위논문, 2001.

[27] 김준영, "교사의 희망과 공감이 자아존중감, 직무만족도 및 훈육유형에 미치는 영향", 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문, 2005.

[28] 박혜경, "중학교 교사의 교사효능감과 학급경영 효율성과의 관계", 강원대학교 교육대학원 석사학위논문, 2006.

[29] 광경화, "교사의 자기효능감과 직무만족과의 관계 연구", 인하대학교 교육대학원 석사학위논문, 2002.

[30] 채영병, "고등학교 교사의 개인배경, 역할갈등, 학교조직풍토, 자아효능감과 직무만족의 관계", 서울대학교 대학원 박사학위논문, 2005.

[31] 박혜정, "중학교 교사의 교사효능감과 학급경영 효율성과의 관계", 강원대학교 교육대학원 석사학위논문, 2006.

저자 소개

황 인 호(In-Ho Hwang)

정회원



- 1994년 8월 : 고려대학교 교육대학원 상담심리교육학과(교육학석사)
- 2004년 2월 : 건국대학교 일반대학원 교육심리학과(교육학박사)
- 2009년 3월 ~ 현재 : 고려대학교 겸임교수

<관심분야> : 청소년상담, 성인상담, 부부, 가족상담

장 성 화(Sung-Hwa Jang)

정회원



- 2000년 12월 : 건국대학교(공학사)
- 2005년 8월 : 건국대학교 일반대학원 교육학과(교육학석사)
- 2010년 2월 : 건국대학교 일반대학원 교육학과(교육학박사)
- 2011년 3월 : 세계사이버대학 교수

▪ 2012년 2월 ~ 현재 : 전북과학대학교 유아교육과 교수

<관심분야> : 청소년 중독(인터넷, 휴대폰), 학교상담, 진로상담, 가족상담, 교정상담