

# 중소기업 직장인의 얼굴이미지효능감이 직무만족에 미치는 융합연구

김정열  
충신대학교 중독재활상담학과

## Convergence of facial image efficacy on job satisfaction of SME workers

Jeoung-Yeoul Kim

Addiction Rehabilitation Counseling Department, Chongshin University

요 약 본 연구는 서울, 경기지역의 중소기업에 종사하고 있는 직장인 167명을 대상으로 임의표집하여, 얼굴이미지효능감과 직무만족간의 관계가 어떠한지를 조사하고, 중소기업 직장인의 얼굴이미지효능감이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보는 데 그 목적을 두었다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 얼굴이미지효능감의 하위영역인 관리능력과 직무만족간의 관계는 정적인상관관계가 나타났다. 이는 관리능력이 높아질수록 직무만족정도가 높아지는 것을 의미한다. 얼굴이미지효능감의 하위영역인 인식태도와 직무만족간의 관계는 정적인상관관계가 나타났다. 둘째, 중소기업 직장인의 얼굴이미지효능감의 하위영역인 관리능력은 직무만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 얼굴이미지효능감의 하위영역인 인식태도는 직무만족에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났고, 얼굴이미지효능감의 하위영역인 표현자신감은 직무만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

주제어 : 중소기업, 직장인, 얼굴이미지효능감, 직무만족, 융합연구

**Abstract** The purpose of this study is to investigate the relationship between facial image efficacy and job satisfaction in a sample of 167 workers in SMEs in Seoul and Gyeonggi province. and to examine the effect of SME workers' face image efficacy on job satisfaction. The results of the study are as follows. First, there was a statistically significant correlation between management ability and job satisfaction, which is a sub - area of facial image efficacy. This means that the higher the management ability, the higher the degree of job satisfaction. There was a statistically significant correlation between perception attitude and job satisfaction, which is a sub - area of face image efficacy. Second, management ability, which is a sub - area of face image efficacy of SME workers, has a statistically significant effect on job satisfaction. The sub - domain of face image efficacy has no effect on job satisfaction, Expression confidence, which is a sub-domain of image efficacy, has a statistically significant effect on job satisfaction.

**Key Words** : SME, Worker, Facial Image Efficacy, Job Satisfaction, Fusion research

### 1. 서론

#### 1.1 연구의 필요성 및 목적

융복합시대가 도래한 한국 사회는 첫인상, 얼굴이미

지, 외모지상주의, 루키즘 등 서양의 문화를 수용함에 따라 외모에 대한 관심이 높아져 있다[1-3]. 외모가 사람의 가치를 높이거나 낮게 평가하는 기준이 되고 있다. 외국 학자들의 견해를 살펴보면, Hamermesh & Biddle은

\*Corresponding Author : Jeoung-Yeoul Kim(ksstem@hanmail.net)

Received March 21, 2018

Accepted April 20, 2018

Revised April 12, 2018

Published April 30, 2018

신체적 외모이미지가 연봉에 미치는 영향을 분석한 결과, 좋은 외모를 가진 사람이 보통적인 사람보다, 보통적인 외모를 가진 사람이 그렇지 못한 사람보다 평균 3~4% 정도 더 높은 연봉을 받고 있는 것으로 확인이 되었다[4]. Engemann & Owyang의 연구에서는 Fortune이 선정한 500개의 우수기업 CEO의 키를 조사한 결과, CEO 남자들의 키가 미국남자의 평균키보다 3인치정도 크다는 것을 확인하였다[5]. 또한 외모와 급여에는 높은 상관관계가 존재함을 밝혔는데, 잘생긴 사람들의 급여는 보통 사람들에 비해 5% 많았으며, 못생긴 사람들의 급여는 보통 사람들에 비해 9% 적은 것으로 확인이 되었다고 보고하였다. Judge & Cable은 구직자의 신장(height) 또한 승진 결정, 선발 고용에서 장점으로 작용할 수 있다는 연구결과를 보였다[6]. 이러한 결과에서 제시하듯이 기업에서는 직원이 가지고 있는 자기이미지에 따라 다르게 대우하는 것을 시사하고 있으며, 직원들이 좋은 이미지를 갖지 않으면 그만큼 자신의 가치가 떨어진다는 것을 제시하고 있다. 직무만족을 극대화 시킬 수 있는 요소가 바로 직장 구성원이다. 조직 안에 조직원들의 이미지를 진단하고 명품화된 이미지를 형성할 수 있도록 조직에서의 관심과 지원을 필요로 한다. 송은영은 외모가 한국 사회에 경쟁력이라고 소개하고 있다. 중소기업 직원들의 첫인상이 좋을 때 사람들간의 관계가 좋아지며, 이로 인해 성공, 성취감, 행복감이라는 결과를 얻게 된다고 보았다[7]. 직원들의 성공은 바로 직무만족을 극대화 시키는 아주 중요한 요소이다. 이러한 요소는 중소기업 활성화에 디딤돌이 될 수 있기 때문에 중소기업 직장인들 대상으로 얼굴 이미지효능감과 연계된 직장생활에 대한 전반적 인식과 교육, 그리고 연구가 필요하다.

따라서 본 연구는 중소기업을 종사하고 있는 직장인들을 대상으로 얼굴이미지효능감과 직무만족간의 관계가 어떠한지, 중소기업 직장인의 얼굴이미지효능감이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하여 중소기업 조직의 업무의 효율성을 향상시킬 수 있는 자료로 활용하는 데 그 목적이 있다.

## 1.2 연구문제

- 연구문제1. 중소기업 직장인의 얼굴이미지효능감과 직무만족간의 관계는 어떠한가?  
 연구문제2. 중소기업 직장인의 얼굴이미지효능감이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가?

## 2. 이론적 배경

### 2.1 얼굴이미지효능감

신체적 자기효능감은 신체와 관련된 과제를 개인의 지각된 능력수준을 의미하는 것으로 자기 효능감과 다르게 해석된다[8,9]. Ryckman, Robbins, Thornton과 Cantrell은 신체적 자기효능감을 인지된 신체능력, 신체적 자기표현자신감으로 구분하였다[10].

얼굴이미지효능감이라는 용어는 송은영에 의해서 처음으로 소개되었으며, 자기효능감과 신체적 자기효능감의 개념을 바탕으로 해서 다음과 같이 정의하고 있다[11]. 얼굴이미지효능감이란 얼굴이미지를 소개할 수 있는 능력에 대한 심리적·기능적인 자신감과 주관적 평가 수준을 말한다. 또한 얼굴이미지효능감은 인지적으로 자신감을 갖고 있으며, 이와 동시에 얼굴을 표현한 능력에 대한 평가이므로, 내적이미지정도와 외적으로 표현할 수 있는 스킬정도에 많은 영향을 미친다.

얼굴이미지를 향상시키기 위한 방법들로써는 이미지메이킹 프로그램을 통하여 이미지메이킹 효능감이 향상되고[12], 얼굴을 관리하는 메이크업을 통하여 자신감이 향상되며, 신체적 매력수준이 행복감에 긍정적으로 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다[13].

따라서 얼굴이미지효능감을 높이기 위해서는, 내적으로 자존감과 긍정적 사고를 발전시키고, 외적으로는 자기이미지에 적합하면서 동시에 시간과 장소 및 상황에 맞는 표현방법을 공부하고 익히고 하여 표현능력 및 자신감을 향상시키는 과정이 필요하다[11].

### 2.2 직무만족

직무만족이라는 개념은 여러 학자들의 견해에 따라 다양하게 정의하고 있다. 아직 까지 일치된 개념은 없으나 여러 학자들의 직무만족이라는 개념을 살펴봄으로써 직무만족의 개념을 정의하고자 한다.

Osborn은 직무만족이란 “동료관계, 직무과업, 작업조건 등 여러 측면에 대한 개인의 긍정적 혹은 부정적인 느낌의 정도”라고 하였으며[14], Porter & Steers는 직무만족을 “실제로 얻은 보상이 노력에 비해 정당하다고 인지되는 수준을 충족시키는 것”을 의미하는 것으로 보면서, 이러한 보상이 이루어지지 못하면 상황에 대한 불만이 더 높아진다고 하였다[15].

Locke는 직무만족을 “개인 자신이 직무에 대한 가치

를 성취하는 과정에서 노력하여 얻어지는 결과에 대한 개인의 감정적인 형태"라고 정의하고 있으며[16], Beatty는 "직장 구성원이 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로써, 각 개인별로 자신의 직무에 대한 평가로부터 얻게 되는 기분 좋은 정서적 상태"라고 정의하고 있다[17].

직무만족이란 직무에 관한 태도의 한 가지로서 각 개인의 직무, 직무경험 평가 시에 발생하는 기분 좋고 긍정적인 정서 상태라고 정의할 수 있다. 이는 한 구성원 자신이 일에서 바라고 있는 것들이 실제로 제공해준다고 믿는 정도를 반영한 것이다.

유병주는 직무만족을 조직구성원이 업무와 관련하여 경험하는 기분 좋고 긍정적인 정서적 상태로서 활동이나 행동이 아닌 상태라고 하였으며[18], 직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로서 한 직장 구성원의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 기분 좋고 긍정적인 정서 상태라고 정의하였다. 이는 직장 한 구성원 자신이 일에서 바라고 있는 것들이 실제로 제공해준다고 믿는 정도를 반영한 것이다. 황정은 외는 직무만족을 조직 구성원 각 개인의 직무자체 또는 구성원 주위의 환경과 관련해 개인이 가지는 가치와 욕구, 그리고 신념이나 태도 등의 정도가 개인의 차원에 따라 느끼는 만족의 정도라고 하였다[19]. 용석현의 연구에서는 직무만족을 조직구성원들이 현재의 직무에서 누릴 수 있는 임금, 승진기회, 성취등과 같은 근무환경에 얼마나 만족하는가 하는 감정적 표현이라고 하였다[20].

따라서 여러 학자들의 견해를 종합하여 볼 때, 직무만족은 직장에서 자기에게 주어진 업무과제를 수행하는 것이 즐겁고 재미있는 긍정적 감정 상태라고 정의한다.

### 2.3 얼굴이미지효능감과 직무만족간의 관계

미용 서비스업에서의 전략적인 얼굴관리 전략이 직무만족에 미치는 영향에서 심리적 만족에 미치는 영향은 질 좋은 전략적 활용이 높아지면 심리적 만족 요인도 따라서 향상되어질 것이라고 예측할 수 있으며, 얼굴관리 전략이 직무만족의 대인관계적 만족에는 높은 긍정적인 영향을 미치고 있어서 동조 전략과 전략적 활용이 높아지면 대인관계적 만족 요인도 향상되어질 것이라고 예측할 수 있고, 얼굴관리 전략이 보상적 만족에 미치는 영향은 긍정적이며 동조전략과 전략적 활용이 높아지면 보상적 만족 요인도 상승되어질 것이라고 예측하였다[11].

장흥은 호텔직원의 신체적인 매력의 만족도가 직무만

족도에 미치는 영향을 살펴보면, 신체적인 매력 만족도가 직무만족도에는 외모만족정도가 정적인 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다[21].

유희는 개인과 직업 정체성에 맞는 적절한 얼굴관리의 결과는 긍정적인 인상을 만드는 데 도움이 되며, 상호작용하는 사람들에게 신뢰할 만하고 근거 있는 믿음을 줌으로써 최종적인 경제적 결과를 창출할 수 있을 것으로 보았다. 또한, 얼굴관리의 결과는 개인과 사회적 측면으로는 '얼굴 프리미엄'시대에서 발생할 수 있는 얼굴에 대한 왜곡된 자기인식이나 열등감, 외모관리행동 등을 수정하는 긍정적인 인식의 기회가 될 것이다. 외모지상주의로 인해 발생할 수 있는 부정적인 인식을 자기주도적이고 긍정적인 관점으로 전환함으로써, 직업적 성공을 위하여 중요한 프로페셔널 이미지를 구축할 수 있다. 이와 같은 전략적인 얼굴관리는 직장인의 정신적 안정감, 사회·경제적 성과를 향상시키는데 기여할 것으로 보았다[22].

## 3. 연구방법

### 3.1 연구대상

본 연구의 대상은 서울, 경기지역에 있는 중소기업에 근무하는 직장인 200명을 대상으로 하여 2017년 8월 1일~8월 6일까지 6일간 설문배포 및 회수 하였으며, 잘못된 기입한 33명을 제외한 167명을 연구조사에 활용하였다. 표본추출법은 임의표본추출법을 사용하였다.

### 3.2 측정도구

#### 3.2.1 얼굴이미지효능감

이 척도는 황연경이가 개발한 얼굴이미지효능감을 이 연구에서 사용하였다. 얼굴이미지효능감을 구성하는 하위요인이 관리능력, 인식태도, 표현자신감 총 3개의 하위요인으로 총 14개 문항을 사용하였다[23]. 전체신뢰도는 .70이다. 얼굴이미지효능감 하위영역별로 신뢰도는 관리능력이 .73, 인식태도는 .79, 표현자신감은 .72이다.

#### 3.2.2 직무만족

이 척도는 황연경이가 재구성한 척도를 사용하였으며, 총 4개의 문항으로 구성되어 있다[23]. 신뢰도는 .82이다.

### 3.3 연구절차

이 연구의 연구절차는 먼저, 측정도구의 신뢰도를 실시하였고, 그 다음으로 중소기업 직장인의 일반적인 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 연구문제를 해결하기 위해 상관관계분석을 실시하였고, 연구문제 2를 해결하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

### 3.4 연구대상자의 특성

연구대상자의 특성의 결과는 Table 1과 같다. 이결과를 살펴보면, 성별의 경우, 남자 10명(6.0%), 여자가 157명(94.6%)이었으며, 결혼유무의 경우, 미혼이 103명(61.3%), 기혼은 64명(38.3%)으로 나타났다. 연령은 20세~29세 69명(41.3%), 30세~39세는 68명(40.7%), 40세~49세는 28명(16.8%), 50세이상 2명(1.2%)으로 나타났다. 급여는 1만원~100만원은 6명(3.6%), 101만원~200만원은 143명(85.6%), 201만원~300만원은 14명(8.4%), 301만원~400만원은 1명(0.6%), 401만원이상 3명(1.8%)으로 나타났다.

Table 1. Characteristics of Subject

		N	%
gender	man	10	6.0
	woman	157	94.0
	sum	167	100.0
Marital - status	single	103	61.7
	married	64	38.3
	sum	167	100.0
age	20 to 29 years	69	41.3
	30 to 39 years	68	40.7
	40 to 49 years	28	16.8
	Over 50 years	2	1.2
	sum	167	100.0
salary	1~1 million won	6	3.6
	101~2 million won	143	85.6
	201~30 million won	14	8.4
	301~4 million Yuan	1	0.6
	More than 401 million won	3	1.8
	sum	167	100

## 4. 연구결과

### 4.1 얼굴이미지효능감과 직무만족간의 관계

중소기업 직장인의 얼굴이미지효능감과 직무만족간의 상관관계의 결과는 Table 2와 같다. 얼굴이미지효능감의 하위영역인 관리능력과 직무만족간의 관계는 정적 상관관계가 나타났다. 이는 관리능력이 높아질수록 직

무만족정도가 높아지는 것을 의미한다. 얼굴이미지효능감의 하위영역인 인식태도와 직무만족간의 관계는 정적 상관관계가 나타났다. 이는 인식태도가 높을수록 직무만족정도가 높아지는 것을 의미한다. 얼굴이미지효능감의 하위영역인 표현자신감과 직무만족간의 관계는 정적인 상관관계가 나타났다. 이는 표현자신감이 높을수록 직무만족정도가 높아지는 것을 의미한다.

Table 2. Relationship between face image efficacy and job satisfaction

	Face Image efficacy	management ability	recognition attitude	expression Confidence	Job-Satisfaction
Face Image efficacy	1				
management ability	.823**	1			
recognition attitude	.803**	.427**	1		
expression Confidence	.697**	.400**	.406**	1	
Job-Satisfaction	.416**	.274**	.314**	.431**	1

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

### 4.2 얼굴이미지효능감이 직무만족에 미치는 영향

중소기업 직장인의 얼굴이미지효능감이 직무만족에 미치는 영향에 대해 다중회귀분석을 실시한 결과, Table 3에서 보는 바와 같이 회귀분석에 포함된 독립변수는 14(R<sup>2</sup>=.14)의 설명력이 나타났다. 회귀식에 대한 F값이 10.257로서 유의수준정도(p<.001)에서 통계적으로 유의한 결과가 나타났다. 그리고 얼굴이미지효능감의 하위요인인 관리능력이 직무만족에서 t값은 2.241으로서 유의수준 0.05에서 유의하고, 얼굴이미지효능감의 하위요인인 인식태도가 직무만족에서 t값은 1.456으로서 유의수준 0.05에서 유의하지 않은 것으로 나타났다. 얼굴이미지효능감의 하위요인인 표현자신감이 직무만족에서 t값은 2.291으로서 유의수준 0.05에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 얼굴이미지효능감의 하위영역인 관리능력은 직무만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 얼굴이미지효능감의 하위영역인 인식태도는 직무만족에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났고, 얼굴이미지효능감의 하위영역인 표현자신감은 직무만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 3. The Effect of Facial Image Efficacy on Job Satisfaction

	B	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	adj R <sup>2</sup>	F
Constant	1.420		4.911***	.16	.14	10.257***
management ability	.166	.188	2.241*			
recognition attitude	.108	.122	1.456			
expression Confidence	.199	.191	2.291*			

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

## 5. 결론 및 제언

### 5.1 결론

본 연구는 중소기업 직장인의 얼굴이미지효능감과 직무만족간의 관계가 어떠한지를 조사하고, 중소기업 직장인의 얼굴이미지효능감이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보는 데 그 목적을 두었다. 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 결론이 도출되었다.

첫째, 얼굴이미지효능감의 하위영역인 관리능력과 직무만족간의 관계는 정적인상관관계가 나타났다. 이는 관리능력이 높아질수록 직무만족정도가 높아지는 것을 의미한다. 얼굴이미지효능감의 하위영역인 인식태도와 직무만족간의 관계는 정적인상관관계가 나타났다.

둘째, 중소기업 직장인의 얼굴이미지효능감의 하위영역인 관리능력은 직무만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 얼굴이미지효능감의 하위영역인 인식태도는 직무만족에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났고, 얼굴이미지효능감의 하위영역인 표현자신감은 직무만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### 5.2 제언

첫째, 중소기업 직장인의 얼굴이미지효능감을 향상시키기 위한 다양한 변인을 활용한 후속연구가 필요하다.

둘째, 얼굴이미지효능감이 상승할수록 직무만족에 긍정적인 역할 할 수 있기 때문에 얼굴이미지효능감에 관련 프로그램을 개발하거나 중소기업에 운영할 수 있도록 해야 한다.

## REFERENCES

- [1] J. Y. Kim. (2016). Convergence Research of University Student Servant leadership on Interpersonal Relationship. *Technology: Journal of Convergence for Information Technology*, 7(4), 165-170.  
DOI : <http://www.earticle.net/article.aspx?sn=307615>
- [2] J. Y. Kim. (2016). Convergence of the Image of the Professor in Human Resources of Small and Medium Enterprises to Self Image : Mediating effect of voice image. *Journal of Convergence for Information Technology*, 7(4), 229-234.  
DOI : <http://www.earticle.net/article.aspx?sn=307622>
- [3] M. S. Park. (2018). In the Fusion Era of Jung, The Relationship between College Students' Perfectionism and Career Indecision : Focusing on Mediation Effect of Career Decision Self-Efficacy. *Journal of Convergence for Information Technology*, 8(1), 79-87.  
DOI : <http://www.earticle.net/article.aspx?sn=323478>
- [4] D. S. Hamermesh & J. E. Biddle. (1994). Beauty and the labor market. *American Economic Review*, 84, 1174-1194.
- [5] K. M. Engemann & M. T. Owyang. (2005). "So Much for that Merit Raise: The Link between Wages and Appearance." *The Regional Economist*, 13(2), 10-11.
- [6] T. A. Judge & D. M. Cable. (2004). The effect of physical height on workplace success and income. *Journal of Applied Psychology*, 89, 428-441.
- [7] E. Y. Song. (2011). *Everything leads to the face*. Game: North Star.
- [8] K. S. Kim & I. J. Jang. (2018). The Effects of Perfectionism on Career Decision-making of Self-Efficacy of University Students : The Moderating Effects of Extracurricular Clubactivity Satisfaction. *Journal of Convergence for Information Technology*, 8(1), 243-251.  
DOI : <http://www.earticle.net/article.aspx?sn=323497>
- [9] M. S. Choi. (2017). Convergence Study about Awareness toward communication, Communication ability and Self-efficacy : Centered on the 'S' University college students. *Journal of Convergence for Information Technology*, 7(6), 79-87.  
<http://www.earticle.net/article.aspx?sn=317830>
- [10] R. M. Ryckman, M. A. Robbins, B. Thornton & P. Cantrell. (1982). Development and validation of a physical self-efficacy scale. *Journal of personality and social psychology*, 42, 891-900.
- [11] E. Y. Song. (2008). *An Analysis on the Effects of Facial*

- Image-making Program to Self Esteem, Positive Thinking and Facial Image Efficacy.* Department of Youth Education & Leadership Myong Ji University, Seoul.
- [12] K. H. Kim. (2004). *A study on establishment of the concept of image-making and the effectiveness analysis of the image-making program.* Department of Youth Education & Leadership Myong Ji University, Seoul.
- [13] E. Y. Song. (2005). *A Study on Image Social Education Program* Paju: The hypermoon.
- [14] R. N. Osborn, J. R. Schermerhorn & J. G. Hunt. (1972). *Managing Organizational Behavior.* New York: John Wiley and Sons Inc.
- [15] L. W. Porter & R. M. Steers. (1974). Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- [16] E. A. Locke. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicage: Rand McNally, 1297-1350.
- [17] R. C. Beatty & C. E. Schnier. (1981). *Personnel Administration: An Experimental Skill-Building Approach 2nd, ed* USA: Addison-Wesley Publish.
- [18] B. J. Yoo. (1982). A Study on the Definition and Measurement of Job Satisfaction. *Gyeongsan Journal*, 4, (1), 45-67.
- [19] J. E. Hwang & M, S. Jeong. (2011). A Study on the Factors Influencing to Job Satisfaction for Disabled Workers in social enterprise. *Journal Article*, 21(2), 247-271.  
DOI : 10.15707/disem.2011.21.2.010
- [20] S. H. Yong. (2011). *The effect of transformantool leadership on employee job satisfaction, job involvement and job performance.* Department of Business Administration The Graduate School of Sungkyunkwan University, Seoul.
- [21] H. Jang. (2012). The Effect of Job Characteristic on the Hotel Employee's Job Satisfaction and Turnover Intension. The Graduate School of Chong Ju University, Chong-Ju.
- [22] H. You. (2010). *A Study on the Clothing Image of Highly Effective Worker and Professional Image.* Korea Society of Design Trend, 183-196.  
DOI : 10.21326/ksdt.2012..34.017
- [23] Y. K. Hwang. (2015). The Effects of Personal Image, Authentic Leadership and Organizational Communication on the Organization's Effectiveness of Adult Workers-Mediated Effects of Psychological Capitals-. Department of Lifelong Education The Graduate School Hanseo University, Daejeon.

김 정 열(Kim, Jeoung Yeoul)

[정회원]



다문화, 융합교육

• E-Mail : ksstem@hanmail.net

- 2003년 8월 : 명지대학교 학사
- 2006년 2월 : 중앙대학교 석사
- 2012년 8월 : 명지대학교 박사
- 2012년 2월 ~ 현재 : 충신대학교  
중독재활상담학과 교수
- 관심분야 : 아동·청소년, 사회복지,