한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2017. Vol. 30, No. 2, 247-273

공감모듈과 긍정심리자본이 직무만족과 행복에 미치는 영향

김 현 희　김 민 숙　엄 미 아　허 순 향　남 승 규†
대전대학교 심리학과

이 연구는 행복교육을 실현하기 위한 전제조건으로서 교사의 삶의 질을 제고하기 위한 방안을 찾고자 대전광역시 공립유치원 및 초등학교, 중학교, 고등학교 교사 249명을 대상으로 하여 공감모듈과 긍정심리자본이 그들의 직무만족과 행복에 미치는 영향을 살펴보았다. 자료는 공감모듈, 긍정심리자본, 직무만족, 및 행복에 대한 척도들로 구성된 질문지를 통하여 수집하였다. 통계분석은 사용된 척도의 신뢰도와 타당도는 내적일관성계수와 요인분석을 통하여 확인하였고, 포함된 4가지 변수의 관련성은 상관분석을 통하여 확인하였으며, 공감모듈과 긍정심리자본에 따른 교사의 직무만족과 행복의 차이는 이원분산분석으로 알아보았다. 연구결과에 의하면, '감성형 공감모듈을 사용하는 교사집단이 이성형 공감모듈을 사용하는 교사집단보다 직무만족도가 더 높을 것이다.'라는 가설 I과 '긍정심리자본이 높은 교사집단이 낮은 교사집단보다 직무만족도가 더 높을 것이다.'라는 가설 II는 지지되었지만, '감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단이 다른 교사집단보다 직무만족도가 더 높을 것이다.'라는 가설 III는 지지되지 않았다. 또한 '감성형 공감모듈을 사용하는 교사집단이 이성형 공감모듈을 사용하는 교사집단보다 행복도가 더 높을 것이다.'라는 가설 IV와 '긍정심리자본이 높은 교사집단이 낮은 교사집단보다 행복도가 더 높을 것이다.'라는 가설 V는 지지되었지만, '감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단이 다른 교사집단보다 행복도가 더 높을 것이다.'라는 가설 VI는 지지되지 않았다. 이러한 연구결과는 교사의 직무만족과 행복을 향상시키기 위해서는 교류와 소통과정에서 감성형 공감모듈을 더 많이 사용하고, 긍정심리자본을 향상시킬 필요가 있음을 보여주는 것이기 때문에, 감성형 공감모듈을 더 많이 활용하고, 긍정심리자본을 제고시킬 수 있는 다양한 교육과 실무방안을 마련하여 제공하여야 할 것이다. 끝으로, 연구의 제한점과 앞으로의 연구방향을 논의하였다.

주요어 : 공감모듈, 긍정심리자본, 직무만족, 행복

---

† 교신저자 : 남승규, 대전대학교 산업광고심리학과, sknam@dju.kr, 042-280-2373

www.kci.go.kr

이 연구는 행복교육의 실현을 위해 교사의 삶의 질에 대해 관심을 가지고, 교사의 직무만족과 행복을 제고시킬 수 있는 구체적인 방안을 찾고자 시작하였으며, 그 해결의 실마리를 의사소통과 관련된 공감모듈과 교사의 심리적 특성인 긍정심리자본을 중심으로 탐색하고 검토해보고자 하였다.

‘교원은 교과에 대한 전문지식, 높은 수준의 인격과 덕성을 바탕으로 진리와 양심에 따라 교육하며 외부의 부당한 지배나 간섭을 받지 않는다.’ 2015년 5월 14일 강원도교육청에서 선포한 강원교권보호헌장의 제 1장 제 1조이다. 이 날, 강원도교육청은 ‘교원의 교권보호를 위해 전담 조직, 지원 조직, 심의 조정기구의 3 운영체계를 구성하고, 교원이 긍지와 사명감을 가지고 교육활동에 전념할 수 있도록 교육활동 보호를 위한 다각적인 안전망 구축으로 교원의 권리와 권위를 존중하는 학교 문화를 조성하고자 한다.’고 밝혔다(강원도교육청, 2015).

같은 날, 한국교원단체총연합회(2015)는 전국 유·초·중·고·대학 교원들을 대상으로 실시한 설문조사 결과를 발표하였는데, 명예퇴직 신청이 급증하는 이유에 대한 질문에 응답자의 절반 이상(55.8%)이 ‘교권 추락과 생활지도 어려움에 대한 대응 미흡’을 꼽았다. 또한 전국교직원노동조합 부설 참교육연구소(2015)의 설문조사 결과에 따르면, 교사들이 교직을 그만두고 싶을 때는 ‘학생이 교사에게 무례하게 대할 때’(44%)라는 응답이 가장 많았다.

강원교권보호헌장과 위의 설문조사 결과들은 학교 현장에서 교사들의 삶이 행복하지 않음을 보여준다. 교사가 추구하는 교육철학에 따라 소신을 가지고 교육하며 존경받던 시대는 지났으며, 교사들은 사명감과 소명에만 의지하여 현 정부의 교육비전인 행복교육을 실현해 나가는데 어려움을 겪고 있다. 교사는 교육현장에서 학생들을 직접 지도하고 시범을 보이고 안내하는 역할을 하는 사람으로 이들의 삶에 대한 자세나 삶의 질에 관한 문제가 교육에 직접적인 영향을 준다(강정갑, 2001). 그러므로 교사가 행복하지 않은 학교에서는 학생들 또한 행복할 수 없다.

행복은 누구와 무엇을 어떤 마음으로 하는가에 의해서 결정되는데, 가장 중요한 것은 어떤 마음인가이다. 왜냐하면 행복은 ‘마음의 힘’을 가꾸고 키우는 것이기 때문이다(남승규, 2014a). 교권이 추락한 학교현실 속에서 교사들이 ‘마음의 힘’을 가꾸고 키울 수 있는 방안을 찾기 위해 이 연구에서는 공감모듈과 긍정심리자본에 주목하여 살펴보았다.

공감모듈은 공감을 경험할 때 사용하는 심리적 틀로 김항중과 남승규(2014)는 다양한 직업군을 대상으로 한 연구에서 공감모듈에 따라서 행복을 포함한 공감심리반응에서 차이가 있다고 보고하였으므로 이 연구에서는 선행연구를 바탕으로 교사의 직무만족과 행복을 증진하기 위해 보다 더 필요한 공감모듈이 무엇인지 밝혀보고자 하였다. 또한 긍정심리자본은 개개인이 발전을 추구하는 긍정적 심리상태로 인적자본과 사회적 자본과는 달리 자신이 스스로 잠재력을 발전시킬 수 있다는 점에서 오늘날 개인의 삶의 질과 행복 증진에 영향을 미치는 변인으로 활발히 연구되고 있으며(김혜영, 2013; 이종찬, 2014; 최용득, 이동섭, 2011), 교육의 질을 개선하기 위해서는 교사들의 삶의 질과 행복을 높이는 것이 무엇보다 선행해야 하므로 이 연구에서는 교사의 삶의 질과 행복을 증진할 수 있는 변인으로 긍정심

www.kci.go.kr

리자본을 살펴보고자 한다.

우리는 흔히 행복은 관계에 있다고 말한다(탁석산, 2013). 인간은 본질적으로 타인의 존재를 전제로 하며, 인간관계를 없애는 것은 불가능하다(이치로, 후미타케, 2014). 다른 사람과 관계를 맺고자 하는 것은 인간의 기본적인 내적 동기로(Deci & Ryan, 1985), 많은 연구에서 행복에 기여하는 필수적인 요소로 긍정적인 인간관계를 들고 있으며, 이는 의사소통을 통해 이루어진다. 앞서 말한 전국교직원노동조합 부설 참교육연구소(2015)의 설문조사에 따르면 교사로서 가장 보람을 느끼는 때는 '학생과 마음이 통한다고 느낄 때'라는 대답이 73%로 절대다수를 차지했다. 이는 교사에게 있어 학생과의 긍정적인 의사소통이 교사의 행복에 많은 기여를 한다는 것을 의미한다. 뿐만 아니라 교사로서 학교라는 조직 안에서 관계 맺게 되는 많은 사람들과의 긍정적인 의사소통 또한 교사의 행복에 많은 영향을 미칠 것이다.

그러나 Lyubomirsky(2001)가 '행복한 사람과 불행한 사람은 다른 주관적 세계를 경험하고 그 안에 살고 있는 것 같다'고 말한 것처럼, 행복은 동일한 상황이나 사건을 경험하더라도 개인에 따라 느끼는 정도가 다르다. 남승규(2010)는 동일한 정보자극일지라도 공감을 포함한 사람들의 반응이 달라질 수 있는데 이것은 정보처리과정과 의사결정과정의 선택성과 심리적 특성의 차이 때문이라고 했다. 따라서 이 연구에서는 교사들의 직무만족과 행복에 영향을 미치는 중요한 요인들로 의사소통과정에서 교사들이 사용하는 공감모듈의 차이와 그들의 심리적 특성인 긍정심리자본에 기반을 두고 교사들의 삶의 질을 제고시킬 수 있는 구체적인 방안을 마련하기 위한 기초자료를 구축하고 그 실마리를 찾아보고자 한다.

공감모듈

현대 사회는 감성이 중시되는 사회로 공감의 중요성이 점차 강조되고 있으나 학자와 해석하는 관점에 따라 공감의 정의가 매우 다양하며, 공감이 작용하는 원리 또한 아직까지 많은 부분이 밝혀지지 않은 미지의 영역으로 남아있다. 최근 뇌신경생리학자들에 의해 거울뉴런과 거울뉴런체계가 발견됨에 따라 사람의 뇌에 공감을 위한 생리적 기반이 갖추어져 있음이 밝혀졌으나, 사람마다 보이는 공감능력의 차이를 설명하기 위해서는 공감의 심리적 기제를 밝히기 위한 더 많은 연구가 이루어져야 한다.

공감모듈은 사람들이 공감을 경험할 때 사용하는 기본 틀로 여러 유형으로 분류가 가능할 수 있지만, 대표적인 공감모듈은 이성형 공감모듈과 감성형 공감모듈로 구분할 수 있다(김은주, 김정일, 우훈식, 남승규, 2012). 이것은 Higgins(2000, 2005)의 조절적합성(regulatory fit)에서 아이디어를 얻은 것으로, 조절적합성이 성립될 때, 사람들이 공감을 경험한다고 가정한다. 조절적합성은 목표를 달성하는 과정에 영향을 미치는 인간의 동기를 향상초점과 예방초점으로 구분한 Higgins(1997)의 조절초점 이론을 발전시킨 개념으로, 개인의 조절초점과 제시되는 자극의 조절초점이 일치할 때 조절적합성을 경험하게 된다.

선행연구(김은주 등, 2012)에 따르면, 사람들은 조절적합성을 경험할 때 공감을 할 가능성이 더 많다. 왜냐하면 조절적합성을 경험한 사람들은 그것이 공감의 본질인 '맞다'는 느낌을 갖기 때문이다. 그러나 공감모듈은 조절적

www.kci.go.kr

합성에 대한 Higgins(2000)의 틀을 그대로 따르는 것이 아니라, 정보처리방식과 조절초점의 조합에 기반을 둔 공감모듈에 따라서 공감이라는 심리적 현상이 나타날 것이라고 가정한다. 이성형 공감모듈은 이성적 정보처리방식과 예방적 조절초점이 조합될 때 작동하는 모듈이고, 감성형 공감모듈은 감성적 정보처리방식과 향상적 조절초점이 조합될 때 작동하는 모듈이다.

구체적으로 말하면, 이성형 공감모듈은 예방초점과 경계방식 조합의 조절적합성과 유사하고, 감성형 공감모듈은 향상초점과 열중방식 조합의 조절적합성과 유사하다. 이성형 공감모듈(reasonable sympathetic module)을 많이 사용하는 사람들은 예방초점 조절지향성을 보이는 사람처럼 의무와 안정을 중요시하고 이득보다는 손실에 초점을 맞출 뿐만 아니라, 경계방식 목표추구를 하는 사람처럼 신중하고 조심스런 의사결정과 행동을 보일 것이다. 반면, 감성형 공감모듈(affective sympathetic module)을 많이 사용하는 사람들은 향상초점 조절지향성을 보이는 사람처럼 이상과 성장을 중요시하고 손실보다는 이익에 초점을 맞출 뿐만 아니라 열중방식 목표추구를 하는 사람처럼 열정적이고 적극적인 의사결정과 행동을 보일 것이다(김항중, 남승규, 2014).

선행연구(김은주 등, 2012; 김항중, 남승규, 2014)에 기초하여 이 연구에서는 교사들이 두 가지 공감모듈을 모두 사용할 수는 있지만, 주로 사용하는 공감모듈에 따라서 사용하는 정보처리과정이 다를 것이라고 가정한다. 즉, 이성형 공감모듈을 주로 사용하는 교사는 정보와 유용성에 초점을 둔 이성 기반 정보처리과정을 선호할 것이고, 감성형 공감모듈을 주로 사용하는 교사는 재미와 즐거움에 초점을 둔 감성기반 정보처리과정을 선호할 것이다.

긍정심리자본

긍정심리자본(psychological capital)이란 개념은 자본이라는 관점에서 긍정심리학의 개념과 이론을 바탕으로 조직행동분야에서 Luthans, Luthans와 Luthans (2004)에 의해 제안된 용어로 개개인이 발전을 추구하는 긍정적 심리상태(positive psychological state)를 의미한다(Luthans, Avolio, & Youssef, 2012). 그는 2000년대 초반 부정에 편향된 전통적 조직행동연구의 문제점을 지적하고, 이를 벗어나 조직구성원들의 긍정적 강점과 역량 등과 같은 긍정적 조직행동에 대한 개발을 통해 조직의 성과를 높이고자 하는 긍정조직행동 연구를 제안하였으며, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 통합해서 상위개념을 만들고 '긍정심리자본'이라고 하였다.

긍정심리자본에 대한 연구는 사람들의 강점과 미덕과 잠재력에 초점을 맞춰 그것을 개발하고 육성함으로써 개인이 삶과 직장에서 최고의 성과와 행복을 추구하는데 도움을 주고자 하는 과학적 접근으로(Seligman, 2002), Youssef와 Luthans(2007)는 긍정심리자본 중 자기효능감을 제외한 희망, 낙관주의, 복원력이 업무성과, 직무만족, 업무행복감, 조직혁신에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였고, Luthans, Avolio, Avey와 Norman(2007)은 상위 개념인 긍정심리자본과 긍정심리자본의 4가지 하위변수와의 비교 분석을 통해 긍정심리자본이 직무만족과 직무성과에서 더 높은 예측력을 갖는다고 보고하였다.

이 연구에서는 긍정심리자본이 정서적 조직변화몰입에 정적인 영향을 미치고(장지선, 탁

www.kci.go.kr

진국, 2013) 조직몰입이 직무만족에 정적인 영향을 미치며(이지현, 진수진, 주현정, 2011) 행복이 조직구성원의 조직몰입에 정적 영향을 미치고(Rathi, 2011) 또한 긍정심리자본이 행복에 정적인 영향을 미친다(김용석, 2012)는 국내의 선행연구들을 토대로 높은 수준의 긍정심리자본을 가진 교사일수록 미래에 대해 낙관적으로 생각하고 희망을 가지며 어려움이 있어도 이를 극복할 수 있다는 자신감이 있기 때문에 학교 조직 내에서 조직의 변화를 좀 더 긍정적으로 수용하고 이에 몰입하며 직무만족과 행복을 느낄 것이라고 가정하고, 긍정심리자본과 행복, 긍정심리자본과 직무만족의 관계를 밝혀보고자 한다.

직무만족

직무만족은 삶의 질 향상이라는 생활만족의 측면에서 매우 중요한 주제이며(박세영, 2011), 조직 연구에서 가장 많이 사용되는 개념 중 하나로 학자들마다 정의가 다양하다. 김예실, 이순묵, 및 신강현(2014)에 따르면 직무만족은 각 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 긍정적인 감정의 총화 혹은 긍정적인 감정의 균형 상태에서 기인하는 일련의 태도이다. Locke(1976)는 직무만족을 업무 환경에 대한 감정 혹은 정서적 반응으로 개인이 자신의 직무 또는 그 자체를 통해 얻게 되는 유쾌함이나 긍정적인 정서 상태로 정의하였고, Porter & Steers(1983)는 직무만족을 실제로 얻은 보상이 노력과 비교해 정당하다고 인지되는 수준을 충족시키는 것으로 이것이 충족되지 못하면 불만이 커진다고 하였다. 최수형, 박민생, 및 이상진(2012)은 직무만족을 직무와 관련된 태도의 하나로 어떤 개인이 담당하는 직무가 자기의 가치관이나 신념, 욕구 등의 수준과 일치하여 생기는 직무자체에 대한 감정적, 정서적 만족상태라고 정의하였다. 이런 다양한 정의들은 직무만족이 직무나 직무수행에서 개인이 느끼는 정서 상태와 관련이 있으며 또한 개인이 가지고 있는 욕구의 충족과 관련되어 있다는 공통점을 보여준다.

직무만족을 높일 수 있는 변인들을 밝히기 위한 연구는 오래전부터 꾸준히 이어져 왔으며, 근무환경(Bamowe, Mangione, & Quinn, 1972), 승진(Campbell, Dunnette, Lawler, & Weick, 1970), 임금(Lawler, 1971)을 비롯한 다양한 변인과 관련된 연구가 이루어져 왔다. 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 Locke(1976)는 직무자체, 임금, 승진, 인정, 복리후생, 작업조건, 감독, 동료, 회사의 경영방침으로 분류하고 있으며, Hendrix, Robbins, Miller, & Summers(1998)는 도전적인 업무, 공정한 보상, 지원적인 조직분위기, 동료의식, 개인특성-직무간의 적합성, 유전적 요인으로 분류하고 있다. 2000년대 이후에는 긍정심리학의 영향을 받아 조직구성원들이 가진 강점의 개발을 통해 보다 나은 성과를 추구하고자 하였으며 이와 더불어 긍정성을 중시하는 조직문화가 대두되었다. 이에 따라 개인의 발전을 추구하는 긍정적 심리상태를 의미하는 긍정심리자본이 직무만족을 높이기 위한 새로운 변인으로 등장하게 되었으며, 국내에서는 외식기업 종사원을 대상으로 긍정심리자본과 직무만족의 상관관계를 밝힌 정효선, 윤혜현(2014)의 연구를 비롯한 선행연구들(김혜영, 2013; 박미, 2013; 유태순, 2015; 유흔흔, 2015 등)에서 긍정심리자본과 직무만족의 상관관계를 밝히고 있다. 또한 조직 관리는 커뮤니케이션 관리라고 할 만큼 조직의 운영에 있어 커뮤니케이션이 중심적인

www.kci.go.kr

역할을 차지하게 됨에 따라(조은경, 2008), 효과적이고 긍정적인 커뮤니케이션을 이루기 위한 방법으로 공감에 대한 관심이 증가하게 되었고, 그 결과 상담교사를 대상으로 공감능력, 직무만족도, 상담만족도, 심리적 안녕감 간의 유의미한 상관관계를 밝힌 김민숙, 민정숙, 옥진선, 정영숙, 홍인숙(2012)의 연구를 비롯하여 공감과 직무만족과의 관계를 밝히고자 하는 선행연구들이 활발하게 진행되었다(이선미, 2014; 최강희, 2009; 황인호, 장성화, 2012 등).

직무만족의 수준이 높아지면 조직 구성원 스스로 자기계발을 위해 노력할 수 있도록 촉진함으로써 개인성과에 정적 영향을 미친다(김문숙, 김예실, 이순묵, 2014). 더 나아가 직무만족은 조직구성원을 통해 조직의 성과와 발전을 가져올 뿐만 아니라, 개인의 삶의 가치도 높여준다(Charles & Marshall, 1992; George & Brief, 1992). 또한 긍정심리자본은 조직의 성과와 관련된 결과변수들뿐만 아니라 그 자체로 개인에게 중요한 직장 및 삶에서의 행복에도 중요한 변수이다(최용득, 이동섭, 2011). 그러므로 교사의 직무만족을 높일 수 있는 방안을 찾는 것은 행복교육을 실현하기 위한 밑바탕이 되어 줄 것이다.

행복

행복은 사람마다 각기 다른 관점에서 볼 수 있기 때문에 절대적인 정의가 존재할 수 없지만(권석만, 2008), Seligman(2002)은 '자신의 일에 몰입하여 삶의 의미를 발견하면서 즐거운 기분을 느끼는 상태'라고 하였고, Lyubomirsky (2008)는 '기쁨과 만족 또는 웰빙을 누리면서 자신의 삶이 좋고 의미 있으며 가치 있다고 생각하는 상태'라고 하였다. 사전적으로는 '복된 좋은 운수' 혹은 '생활에서 충분한 만족과 기쁨을 느끼어 흐뭇함. 또는 그러한 상태'라는 뜻을 지닌다(국립국어원 표준국어대사전).

인간의 긍정적인 심리적 측면을 과학적으로 연구하고 인간의 행복과 성장을 지원하는 학문 분야가 긍정심리학(positive psychology)이다. 긍정심리학자들은 행복을 추상적인 개념으로 정의하기보다 실증적인 연구를 할 수 있도록 구체적인 방식으로 정의하고자 하며, 인간의 긍정적인 심리적 측면과 미덕과 강점에 대한 과학적인 연구를 통하여 이미 설정된 개인의 행복 범위 내에서 최고의 행복을 누리며 살아갈 수 있는 방법을 찾기 위해 노력한다.

사람들의 행복은 유전적 요인뿐만 아니라 개인의 의지 및 환경의 영향을 받는다고 본다. 파이도표가 보여주듯이 사람들은 행복의 유전적 기질, 즉 행복의 기본수준 또는 잠재력을 가지고 태어나는데, 유전적 요소에 의하여 사람마다 행복수준이 제각각 다른 이유를 50%까지 설명할 수 있다(Lyubomirsky, Sheldon, & Schkade, 2005). 행복의 설정값(set point)은 유전적으로 체질을 타고나는 것과 똑같으며, 사람에 따라 높거나 낮을 수도 있고 또는 그 중간 정도일 수도 있다. 따라서 동일한 상황일지라도 어떤 사람은 남달리 행복하게 느낄 수도 있고 어떤 사람은 그보다 덜 행복하며, 또 어떤 사람은 끔찍하게 불행하다고 느낄 수도 있다. 반면에 삶의 환경이나 조건의 차이는 행복의 수준을 10% 정도 설명하며(Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999), 나머지 40%는 우리가 취하는 행동에 의해 결정된다. 그렇기 때문에 행복해지는 길은 유전적인 성향을 바꾸는 것이나, 부나 외적인 매력, 뛰어난 학벌을 추구하는 것과 같은 환경을 변화시키는 것에 있는 것이 아니라 의도적으로 행하는 일상의 활동

www.kci.go.kr

에 달려있다. 우리에게 주어진 기회는 일상의 행동과 사고방식을 통해 행복 수준을 높이거나 낮출 수 있는 40% 속에 있는 것이다 (Lyubomirsky, 2008).

한편 권석만(2008)은 반복적인 행복 경험은 심리적 과정의 변화를 통하여 장기적으로는 성격과 태도에 영향을 주며, 이러한 행복 경험은 개인의 행동을 변화시킴으로써 생활 사건에도 영향을 미친다고 하였고, Lyubomirsky, King 및 Diener(2005)는 행복한 사람들은 훗날 삶의 여러 영역 즉, 결혼, 친구 관계, 직업 수행 및 직업성취도, 수입, 정신건강, 신체건강 등에서 성공을 유발하는 긍정적인 결과를 갖게 된다고 하였다. 또한 방정주(2008)는 중학교 담임교사와 학급학생들을 대상으로 한 연구에서 담임교사의 행복이 학급학생들의 행복과 학급학생들의 학교생활적응에 정적 영향을 준다고 보고하였다.

이에 우리는 교사들의 행복을 향상시킬 수 있는 방안을 찾아내어, 교사들이 열정을 가지고 즐겁고 적극적이고 의미 있는 삶 속에서 학생들을 만나며 행복교육을 실현 할 수 있도록 기초자료를 마련하고자 한다. 왜냐하면 교사의 행복이 학생의 행복에 영향을 미치고, 한걸음 더 나아가 교육의 질을 결정할 것이기 때문이다.

연구가설

공감모듈과 긍정심리자본을 독립변수로 하고, 직무만족과 행복을 종속변수로 하여 공감모듈과 긍정심리자본에 따른 직무만족과 행복의 차이를 알아보고자 다음과 같이 가설을 설정하였다.

공감모듈과 직무만족

공감능력과 직무만족의 상관관계에 관한 연구는 다양한 분야에서 다루어져 왔으며, 특히 학교조직에서는 일반교사(황인호, 장성화, 2012)뿐만 아니라, 상담교사(김민숙 등, 2012), 특수교사(이선미, 2014), 보건교사(최강희, 2009) 등 다양한 교사집단을 대상으로 이루어져 왔다. 이런 선행연구들은 공감능력이 직무만족에 영향을 미친다는 결과를 보여준다. 그러나 사람들이 공감을 경험할 때 사용하는 기본 틀을 설명하는 개념인 공감모듈을 독립변인으로 하여 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 연구는 아직 없다. 선행연구(김은주 등 2012; 김항중, 남승규, 2014; 남승규, 2012, 2013, 2014b)와 마찬가지로, 이 연구에서는 공감모듈의 존재와 개인차를 가정하며 사람들마다 주로 사용하는 공감모듈이 다르고, 이에 따라 정보처리방식과 의사결정도 달라질 수 있다고 본다. 따라서 공감모듈도 공감능력처럼 직무만족에 영향을 미칠 것으로 가정한다. 앞에서 설명한 것처럼, 감성형 공감모듈(affective sympathetic module)을 많이 사용하는 사람들은 향상초점 조절지향성을 보이는 사람처럼 이상과 성장을 중요시하고 손실보다는 이익에 초점을 맞출 뿐만 아니라 열중방식 목표추구를 하는 사람처럼 열정적이고 적극적인 의사결정과 행동을 보이는 경향이 있다. 성장욕구가 높을수록 직무만족이 더 높고(박경란, 2013; 박귀자, 2004), 야망성이 낮은 집단에서는 어떠한 부합도 직무만족에 영향을 미치지 않았으나, 야망성이 높은 집단에서는 개인-부서 부합이 직무만족에 영향을 미쳤다는 선행연구(이보라, 이기학; 2006)에 비추어 볼 때, 이상과 성장을 중요시하고, 열정적이고 적극

www.kci.go.kr

적인 의사결정과 행동을 보이는 감성형 공감모듈을 더 많이 사용하는 사람들은 안정과 의무, 책임을 중요시하고, 신중하고 조심스런 의사결정과 행동을 보이는 이성형 공감모듈을 더 많이 사용하는 사람들보다 직무만족도가 더 높을 것이라고 예상할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 Ⅰ : 감성형 공감모듈을 사용하는 교사집단이 이성형 공감모듈을 사용하는 교사집단보다 직무만족도가 더 높을 것이다.

긍정심리자본과 직무만족

우리나라에서는 긍정심리자본과 직무만족의 상관관계에 관한 연구는 대부분 경영학 분야에서 다루어져 왔으며, 외식기업 종사원(정효선, 윤혜현, 2014), 대기업 근무자(김혜영, 2013), 은행원(박미, 2013) 등 다양한 조직을 대상으로 긍정심리자본이 직무만족에 영향을 미친다는 연구결과가 나와 있다. Luthans 등(2012)은 교육학, 치료심리, 스포츠, 건강관리 등의 인간행동과 관련된 좀 더 폭넓은 영역에서 긍정심리자본에 관한 연구가 확대되길 기대하였으나 우리나라 심리학분야에서는 아직 긍정심리자본에 대한 연구가 활발하지 않다. 학술연구정보서비스, 국회도서관, 국립중앙도서관을 검색한 결과 그동안 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력에 대한 개별적인 접근이 이루어져 왔으며, 교사를 대상으로 긍정심리자본과 직무만족의 상관관계를 밝힌 연구는 보육교사를 대상으로 한 강유정(2015)과 박선희(2016)의 연구 2건이 검색되었다. 다른 조직들과 보육교사를 대상으로 검증된 선행연구들을 바탕으로 긍정심리자본은 교사의 부정성을 감소시키고, 긍정성을 높여주어 결국 교사의 직무만족을 향상시키고, 학생들의 행복과 교육의 질에도 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 가정할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 Ⅱ : 긍정심리자본이 높은 교사집단이 낮은 교사집단보다 직무만족도가 더 높을 것이다.

공감모듈, 긍정심리자본 및 직무만족

교사를 대상으로 공감능력, 직무만족도, 상담만족도, 심리적 안녕감 간의 유의미한 상관관계를 밝힌 김민숙 등(2012)의 연구를 비롯한 다양한 선행연구들(이선미, 2014; 최강희, 2009; 황인호, 장성화, 2012 등)은 공감능력이 직무만족에 정적인 영향을 미친다는 연구결과를 보여주며, 국내 외식기업 종사원을 대상으로 긍정심리자본과 직무만족의 상관관계를 밝힌 정효선, 윤혜현(2014)의 연구를 비롯한 선행연구들(김혜영, 2013; 박미, 2013; 유태순, 2015; 유흔흔, 2015 등)은 긍정심리자본이 직무만족에 정적인 영향을 미친다는 연구결과를 보여준다. 이런 연구결과들은 두변수의 상호작용효과를 직접적으로 검토하지 않았지만, 공감모듈과 긍정심리자본의 조합에 따라서 직무만족에 차이가 나타날 수 있음을 보여주는 것이다. 공감모듈과 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향이 가산관계인지 적산관계인지는 추가적으로 살펴보아야 하겠지만, 적어도 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 두 변수가 조합되면 직무만족에 더 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 예상해 볼 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

www.kci.go.kr

가설 Ⅲ : 감성형 공감모듈을 사용하고, 긍정심리자본이 높은 교사집단이 다른 교사집단보다 직무만족도가 더 높을 것이다.

공감모듈과 행복

Lyubomirsky(2008)는 실제로 자주 체험하는 긍정적인 감정 즉 기쁨, 즐거움, 만족, 평온, 호기심, 흥미, 활기, 열정, 활력, 전율, 자부심과 같은 감정이 행복의 징표이며, 긍정적인 감정이 행복한 사람들을 만든다고 하였다. 또한 공감커뮤니케이션 모형(김항중, 남승규, 2014)에서는 공감모듈에 따라서 교감, 만족, 행복과 같은 공감심리반응에 차이가 있으며, 사람들은 두 가지 공감모듈을 모두 사용할 수는 있지만 주로 사용하는 공감모듈에 따라서 사용하는 정보처리과정이 다를 것이라고 가정하였다. 즉, 이성형 공감모듈을 주로 사용하는 사람들은 정보와 유용성에 초점을 둔 이성 기반 정보처리과정을 선호하고, 감성형 공감모듈을 주로 사용하는 사람들은 재미와 즐거움에 초점을 둔 감성기반 정보처리과정을 선호하는 경향이 있으며, 감성형 공감모듈을 사용하는 사람들이 이성형 공감모듈을 사용하는 사람들보다 더 만족하고 더 행복하다는 것을 보여주었다.

이런 연구들에 비추어 볼 때 재미와 즐거움을 추구하고, 열정적이고 적극적으로 행동하는 감성형 공감모듈을 사용하는 사람들이 이성형 공감모듈을 사용하는 사람들보다 더 행복할 것이라고 예상할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 Ⅳ : 감성형 공감모듈을 사용하는 교사집단이 이성형 공감모듈을 사용하는 교사집단보다 행복도가 더 높을 것이다.

긍정심리자본과 행복

긍정심리자본은 자신이 인지하고 있는 긍정적인 심리상태들의 복합체이기 때문에, 이 수준이 높을수록 직장뿐만 아니라 삶에서 일어나는 사건들을 긍정적으로 해석할 가능성이 높다고 볼 수 있다(김용석, 2012). 이런 긍정심리자본은 단기간의 훈련으로 발달될 수 있으며(Luthans, Avey, Avolio & Peterson, 2010), 추적연구(longitudinal study)에서 알 수 있듯이, 시간이 흐르면서 개개인을 긍정적으로 변하게 한다(Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa & Zhang, 2011).

긍정심리자본은 안정적인 개인차를 뛰어넘어 직장과 삶에서의 행복에 유용한 역할을 할 수 있는 중요한 심리적 자원이고(최용득, 이동섭, 2011), 자기주도학습, 전공몰입, 행복에 모두 정적 영향을 미치며(이종찬, 2014), 긍정심리자본의 하위차원 중 희망은 직장 내 행복에 정적 영향을 미친다(김용석, 2012)는 선행연구들은 긍정심리자본과 행복 간의 상관관계를 밝히고 있다. 또한 김규태와 최경민(2015)은 초등교사를 대상으로, 김태완, 최경민 및 김규태(2015)는 중등교사를 대상으로 하여 긍정심리자본과 조직몰입의 관계에서 행복의 매개효과를 밝히고 있으며, 오선영, 노상충, 강민우, 서용원(2015)은 긍정심리자본의 하위차원 중 회복탄력성이 변혁적 리더십과 행복감의 관계를 매개한다는 것을 증명하였다.

이런 선행연구들에 비추어 볼 때, 긍정심리자본이 높은 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 더 행복할 것이라고 예상할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

www.kci.go.kr

가설 Ⅴ : 긍정심리자본이 높은 교사집단이 낮은 교사집단보다 행복도가 더 높을 것이다.

공감모듈, 긍정심리자본 및 행복

다양한 선행연구들(김복인, 이인수, 2013; 김항중, 남승규, 2014; 소영호, 2014 등)은 공감능력이 행복에 정적인 영향을 미친다는 연구결과를 보여주고 있으며, 다른 선행연구들(김용석, 2012; 김은희, 2015; 이종찬, 2014; 정현지, 2015 등)은 긍정심리자본이 행복에 정적인 영향을 미친다는 연구결과를 보여주고 있다. 직무만족의 경우처럼 이런 연구결과들은 두변수의 상호작용효과를 직접적으로 검토하지 않았지만, 공감모듈과 긍정심리자본의 조합에 따라서 행복에 차이가 나타날 수 있음을 보여주는 것이다. 공감모듈과 긍정심리자본이 행복에 미치는 영향이 가산관계인지 적산관계인지는 추가적으로 살펴보아야 하겠지만, 적어도 행복에 긍정적인 영향을 미치는 두 변수가 조합되면 행복에 더 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 예상해 볼 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 Ⅵ : 감성형 공감모듈을 사용하고, 긍정심리자본이 높은 교사집단이 다른 교사집단보다 행복도가 더 높을 것이다.

방 법

연구대상

이 연구의 대상자들은 대전광역시 공립유치원 및 초등학교, 중학교, 고등학교 교사들로, 2015년 6월 한 달 간 학교급에 따라서 학교를 직접 방문하거나 지구별 자율장학 및 협의회에서 만난 교사들 249명을 대상으로 대면조사를 실시하였다. 참여한 교사들의 인구통계학적 특성에 대한 빈도분석을 실시한 결과는 표 1과 같다. 남자 54명(21.68%)과 여자 195명(78.31%)을 포함하여 전체 249명이 설문에 참여하였으며, 참여자들의 연령대를 살펴보면 20대가 53명(21.28%), 30대가 108명(43.37%), 40대가 64명(25.70%), 50대 이상이 24명(9.63%)으로 구성되었고, 소속별로는 유치원 교사 60명(24.09%), 초등학교 교사 62명(24.89%), 중학교 교사 54명(21.68%), 고등학교 교사 73명(29.31%)으로 구성되었다. 결혼 상태는 미혼이 90명(36.14%), 기혼이 159명(63.85%)이었고, 교육경력은 5년 미만이 70명(28.11%), 5년 이상 10년 미만이 65명(26.10%), 10년 이상 15년 미만이 45명(18.07%), 15년 이상 20년 미만이 31명(12.44%), 20년 이상이 38명(15.26%)이었다.

연구절차

이 연구는 행복교육을 실현하기 위하여 교사의 삶의 질을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하고자 공감모듈과 긍정심리자본이 교사의 직무만족과 행복에 미치는 영향을 알아보는 것으로 자기보고식 설문지를 활용하여 변수를 측정하였으며, 독립변수로는 공감모듈유형과 긍정심리자본을 종속변수로는 직무만족과 행복을 측정하였다. 수집된 자료는 SPSS20과 SAS5.2를 이용하여 분석되었다. 먼저 사용된 척도의 신뢰도와 타당도를 살펴보았다.

신뢰도(reliability)는 척도의 내적일관성(internal consistency)을 알아보는 Cronbach의 Alpha계수를 검토하였다. 타당도(validity)는

www.kci.go.kr

표 1. 연구대상의 인구통계학적 특성

변수	구분	남자	여자	전체
		N(%)	*N*(%)	*N*(%)
연령	20대	7(2.81)	46(18.47)	53(21.28)
	30대	22(8.83)	86(34.53)	108(43.37)
	40대	16(6.42)	48(19.27)	64(25.70)
	50대 이상	9(3.61)	15(6.02)	24(9.63)
소속	유치원	·	60(24.09)	60(24.09)
	초등학교	6(2.40)	56(22.48)	62(24.89)
	중학교	11(4.41)	43(17.26)	54(21.68)
	고등학교	37(14.85)	36(14.45)	73(29.31)
결혼	미혼	15(6.02)	75(30.12)	90(36.14)
	기혼	39(15.66)	120(48.19)	159(63.85)
교육경력	5년미만	17(6.82)	53(21.28)	70(28.11)
	5년이상 10년미만	11(4.41)	54(21.68)	65(26.10)
	10년이상 15년미만	5(2.00)	40(16.06)	45(18.07)
	15년이상 20년미만	7(2.81)	24(9.63)	31(12.44)
	20년이상	14(5.62)	24(9.63)	38(15.26)
전체		54(21.68)	195(78.31)	249(100.00)

요인분석을 사용하여 구성타당도(construct validity)를 검토하였는데, 요인분석을 할 때, 초기치는 다중상관계수를, 분석방법은 주축분해법을, 회전방법은 배리맥스방식을 적용하였다.

그 다음 가설검증을 위해서 독립변수인 교사의 공감모듈유형은 공감모듈유형별로 중앙값에 기초하여 이성형 공감모듈 집단은 이성공감모듈척도의 중앙값 4.00 이상인 참가자들로 구성하고, 감성형 공감모듈 집단은 감성공감모듈척도의 중앙값 4.14 이상인 참가자들로 분류하였다. 또한 긍정심리자본은 전체 문항을 합산하여 얻어진 중앙값 3.69에 기초하여 그 이상은 긍정심리자본이 높은 집단으로 그 미만은 긍정심리자본이 낮은 집단으로 구분하였다. 공감모듈유형과 긍정심리자본의 수준에 따라서 구성된 각 집단의 비율은 표 2와 같다.

이성형 공감모듈 집단은 50명(26.17%), 감성형 공감모듈 집단은 141명(73.82%)으로 구성하고, 긍정심리자본이 높은 집단은 107명(56.02%), 낮은 집단은 84명(43.97%)으로 구성하였다.

공감모듈유형과 긍정심리자본의 높고 낮음에 따라 종속변수인 직무만족과 행복에서 어떤 차이가 있는가를 밝히기 위한 분석을 실시하였다. 설정된 연구가설의 검증을 위하여 각 비교집단의 직무만족과 행복에 대한 평균과

www.kci.go.kr

표 2. 공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 연구대상의 구성 비율

	긍정심리자본 높은 집단		긍정심리자본 낮은 집단		전체	
	N	%	*N*	%	*N*	%
이성형 공감모듈 집단	27	(14.13)	23	(12.04)	50	(26.17)
감성형 공감모듈 집단	80	(41.88)	61	(31.93)	141	(73.82)
전체	107	(56.02)	84	(43.97)	191	(100.00)

표준편차를 구한 다음, 공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 직무만족과 행복의 이원분산분석(two-way ANOVA)을 실시하였다. 끝으로, 공감모듈유형과 긍정심리자본이 직무만족과 행복에 영향을 미치는지 알아보기 위하여 상관분석(correlation analysis)을 사용하였다.

측정도구

이 연구에서는 공감모듈, 긍정심리자본, 직무만족, 행복을 측정하기 위한 측정도구를 사용하였다. 연구에 사용된 설문지는 공감모듈에 관한 질문 15문항, 긍정심리자본에 관한 질문 24문항, 직무만족에 관한 질문 5문항, 행복에 관한 질문 24문항, 인구통계학적 요인에 대한 질문 5문항으로 구성되었다. 각 변인의 문항들은 '전혀 그렇지 않다(1)'에서 '매우 그렇다(5)'까지 Likert식 5점 척도로 측정하였다.

공감모듈유형 척도

공감모듈유형척도(sympathy module scale)는 정보처리방식에 따라서 공감을 하는 경로가 다르다는 것을 전제로, 이성적 정보처리와 감성적 정보처리를 기초로 하는 공감방식에 대한 심리적 특성을 알아보는 것으로, 이 연구에서는 지영승, 이승민, 김정호, 남승규, 김영일(2013)이 개발한 10문항 척도를 수정하고 보완하여 새롭게 구성하였다. 공감모듈유형 척도는 '나는 내가 논리적인 사람이라고 생각한다.'와 같은 문항들을 포함하는 이성형 공감모듈과 '나는 내가 감성적인 사람이라고 생각한다.'와 같은 문항들을 포함하는 감성형 공감모듈의 2개 영역으로 구성하였다.

긍정심리자본 척도

긍정심리자본은 Luthans 등(2007)의 척도를 김은희(2015)가 산업상담 장면에 맞게 문구를 수정하고, 문항의 순서를 바꾼 것을 사용하여 측정하였다. 전체 문항은 24문항이며 '나는 내 일과 관련된 분야에서 대표로 나설 자신이 있다.'를 포함하는 자기효능감, '나는 인생에서 나 자신이 상당히 성공적이라고 생각한다.'를 포함하는 희망, '나는 항상 내 일의 밝은 면을 보려고 한다.'를 포함하는 낙관주의, '나는 종종 일에서 겪는 어려움을 다양한 방식으로 잘 관리한다.'를 포함하는 복원력의 4개의 하위요인으로 구성되어있다.

직무만족 척도

직무만족은 Weiss, Nicholas & Daus(1999)의 정의에 따라 개인이 자신의 직무나 직무 상황

www.kci.go.kr

에 대해 내리는 긍정적인 평가적 판단이라고 정의하고, 직무만족을 측정하기 위한 척도로는 Russell, Spitzmuller, Lin, Stanton, Smith & Ironson(2004)의 척도를 유흔흔(2015)이 사용한 것을 사용하여 측정하였으며, '만족스럽다.'를 포함하여 5문항으로 구성되어있다.

행복 척도

행복은 주관적인 현상이기 때문에 대다수의 긍정 심리학자들은 개인이 행복판단의 주체가 되어야 한다고 믿고 있으며, 행복은 개인의 주관적인 보고에 의해 측정되어야 한다고 주장한다. 행복을 측정하기 위해서는 행복측정의 시간적 기준부터 확립하여야 하는데, 이 연구에서는 행복측정의 시간적 기준을 '지금 이 순간'으로 삼는다. 왜냐하면 현재는 과거의 결과이고 미래의 자산이기 때문이다(남승규, 2014).

행복 척도는 남승규(2016)가 개발한 척도를 사용하여 측정하였다. '나는 인간관계가 좋은 편이다.'와 같은 문항을 포함하는 행복영향요인과 '나는 내 삶에 만족해한다.'와 같은 문항을 포함하는 행복감, '나는 건강한 마음을 가지고 살아간다.'를 포함하는 건강, '나는 다른 사람들에게 사랑을 주기도 하고 받기도 한다.'를 포함하는 성공의 4개의 하위요인으로 구성하였다.

결 과

사용된 척도의 신뢰도

사용된 척도의 신뢰도는 내적일관성계수인 크론바흐(Cronbach)의 알파계수를 사용하여 살펴보았다. 사용된 척도의 신뢰도는 모두 우수한 것으로 확인되었다. 독립변수를 측정하는데 사용된 공감모듈유형 척도의 알파계수는 원자료의 경우 α=.76, 표준자료의 경우 α=.77이었고, 공감모듈유형의 하위요인인 이성형공감모듈의 알파계수는 원자료의 경우 α=.76, 표준자료의 경우 α=.77이었고, 감성형 공감모듈의 알파계수는 원자료의 경우 α=.74, 표준자료의 경우 α=.75였다. 긍정심리자본 척도의 알파계수는 원자료의 경우 α=.90, 표준자료의 경우 α=.90이었다. 종속변수를 측정하는데 사용된 직무만족 척도의 알파계수는 원자료의 경우 α=.90, 표준자료의 경우 α=.90이었고, 행복 척도의 알파계수는 원자료의 경우 α=.92, 표준자료의 경우 α=.93이었다.

사용된 척도의 타당도

사용된 척도들의 타당도를 알아보기 위한 요인분석 결과에 의하면, 공감모듈유형 척도의 요인분석결과는 표 3과 같이 2개의 요인이 추출되었고 이를 이성형 공감모듈과 감성형 공감모듈로 명명하였다. 긍정심리자본 척도는 선행연구와 유사하게 4개의 요인이 추출되었고, 각각을 선행연구와 일치되게 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력이라 명명하였다. 직무만족 척도도 선행연구와 일치되는 결과를 보여주었으며, 행복척도 또한 선행연구와 유사하게 4개의 요인이 추출되었고, 이를 표 4와 같이 행복영향요인과 행복감, 건강, 성공으로 명명하였다. 이런 연구결과들은 사용된 척도의 구성타당도가 인정할만한 수준임을 보여주는 것이다.

www.kci.go.kr

표 3. 공감모듈유형 척도의 요인분석 결과

	Factor 1	*Factor* 2
Factor 1 : 감성형 공감모듈		
5. 나는 다른 사람들로부터 사랑받고 싶다.	.73	.05
4. 나는 다른 사람들로부터 신뢰받고 싶다.	.72	.06
3. 나는 다른 사람들로부터 존중받고 싶다.	.71	-.05
11. 나는 마음이 따뜻한 것을 좋아한다.	.52	.10
13. 나는 하루하루를 어떤 관계를 맺고 사느냐가 중요하다.	.40	.13
8. 나는 결정을 내릴 때 이것이 즐거운가를 생각해 본다.	.40	.05
2. 나는 내가 감성적인 사람이라고 생각한다.	.34	-.04
Factor 2 : 이성형 공감모듈		
12. 나는 꼼꼼하게 따져보는 걸 좋아한다.	.01	.67
9. 나는 논리 정연한 것을 좋아한다.	.07	.67
10. 나는 원칙을 지키는 것을 좋아한다.	.15	.56
15. 나는 여행을 할 때 미리 미리 준비해서 하는 걸 좋아한다.	.02	.54
14. 나는 계획을 세운 후에 그것에 맞춰서 일을 하는 경향이 있다.	.00	.54
1. 나는 내가 논리적인 사람이라고 생각한다.	-.01	.48
7. 나는 결정을 내릴 때 이것이 올바른가를 생각해 본다.	.39	.39
6. 나는 결정을 내릴 때 이것이 유용한가를 생각해 본다.	.32	.38
설명분산	2.60	2.40

공감모듈유형, 긍정심리자본, 직무만족 및 행복의 관계

공감모듈유형과 긍정심리자본, 직무만족 및 행복의 관계를 상관분석한 결과를 표 5에 제시하였다. 표 5에 제시된 바와 같이 측정된 모든 변인은 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이런 연구결과는 교사의 직무만족과 행복을 향상시키기 위해서 정적 관계를 보이는 공감모듈과 긍정심리자본을 향상시킬 필요가 있음을 보여주는 것이다.

공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 직무만족

공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 교사들의 직무만족의 차이를 알아보기 위해 살펴본 각 집단별 평균과 표준편차는 표 6과 같으며, 교사들의 직무만족은 비교적 긍정적인 수준을 보이는 것으로 나타났다. 교사들의 직무만족은 평균이 3.78이고 표준편차는 .71로 나타났는데, 5점 척도 상에서 3점 이상의 값은 중간수준을 넘어서는 것이기 때문에 응답자들의 직무만족은 긍정적인 수준이라고 말할 수 있다.

www.kci.go.kr

표 4. 행복 척도의 요인분석 결과

	Factor 1	*Factor* 2	*Factor* 3	*Factor* 4
Factor 1 : 행복영향요인				
8. 나는 활발하고 적극적으로 생활하는 외향적인 사람이다.	.70	.08	.07	.15
2. 나는 인간관계가 좋은 편이다.	.65	.15	.26	.24
3. 나는 인생을 즐길 줄 아는 사람이다.	.64	.17	.24	.12
6. 나는 낙천적인 사람이다.	.51	.11	.43	-.04
5. 나는 일상생활 속에서 긍정적인 정서를 많이 경험하는 편이다.	.44	.26	.58	.12
21. 나는 사람들에게 내세울 만한 나만의 대표강점이 있다.	.42	.50	.13	.06
18. 나는 나 자신의 가치를 높게 생각하는 자아존중감이 높다.	.40	.50	.31	.23
7. 나는 일상에서 일어나는 일을 나 스스로 통제할 수 있다고 생각하는 내적통제자이다.	.38	.36	.20	.10
12. 나는 정상에 서보는 절정경험을 해본 적이 있다.	.38	.53	-.11	.11
24. 나는 하는 일에 흠뻑 빠져드는 몰입경험을 자주 한다.	.35	.48	.11	.15
1. 나는 정서적으로 안정되어 있다.	.33	.33	.54	.16
Factor 2 : 행복감				
22. 나는 내 삶에 만족해한다.	.30	.61	.43	.00
20. 나는 내가 행복하다고 생각한다.	.26	.56	.52	.08
11. 나는 결혼을 했거나 앞으로 결혼을 할 거다.	-.08	.47	.13	.19
13. 나는 적당히 쓸 수 있을 만큼의 돈을 갖고 있다.	.07	.46	.11	.17
4. 다른 사람들은 내가 행복한 사람이라고 말한다.	.43	.43	.29	.09
17. 나는 세상이 소중하고 아름다운 곳이라 생각한다.	.23	.40	.44	.29
Factor 3 : 건강				
10. 나는 건강한 마음을 가지고 살아간다.	.32	.41	.52	.29
14. 나는 정신적으로 건강하다.	.30	.38	.50	.36
19. 나는 일상생활 속에서 부정적인 정서를 많이 경험하는 편이다.	.03	-.02	.48	.13
23. 나는 육체적으로 건강하다.	.35	.27	.33	.07
Factor 4 : 성공				
15. 나는 다른 사람들에게 사랑을 주기도 하고 받기도 한다.	.21	.38	.27	.65
16. 나는 친밀한 관계를 유지하고 있는 사람들이 많다.	.44	.24	.26	.51
9. 나는 직장이나 학교든 내가 할 일을 가지고 있다.	.14	.28	.33	.30
설명분산	3.69	3.60	3.08	1.46

www.kci.go.kr

표 5. 측정된 변인들의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 긍정심리자본	(.90)												
2 자기효능감	.79***	(.86)											
3 희망	.82***	.57***	(.85)										
4 복원력	.82***	.59***	.53***	(.73)									
5 낙관주의	.73***	.37***	.42***	.55***	(.62)								
6 이성형공감모듈	.36***	.40***	.29***	.23***	.20***	(.76)							
7 감성형공감모듈	.38***	.26***	.30***	.26***	.38***	.19**	(.74)						
8 직무만족	.44***	.29***	.39***	.34***	.37***	.12*	.31***	(.90)					
9 행복	.73***	.51***	.65***	.60***	.55***	.33***	.43***	.38***	(.93)				
10 행복감	.68***	.43***	.65***	.52***	.53***	.28***	.40***	.39***	.89***	(.79)			
11 성공	.57***	.43***	.45***	.46***	.48***	.33***	.41***	.31***	.86***	.70***	(.72)		
12 건강	.65***	.45***	.57***	.55***	.47***	.34***	.33***	.35***	.88***	.72***	.68***	(.66)	
13 행복영향요인	.67***	.49***	.58***	.58***	.46***	.20***	.36***	.29***	.86***	.69***	.67***	.67***	(.87)

대각선의 ( )안의 숫자는 신뢰도 계수.

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

표 6과 표 7에 제시된 바와 같이, 공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 교사들의 직무만족의 차이를 이원분산분석을 통하여 알아본 결과는 공감모듈유형과 긍정심리자본의 주효과(main effect)만 유의미하고, 공감모듈유형과 긍정심리자본의 상호작용효과(interaction effect)는 없는 것으로 확인되었다.

예상과 같이 감성형 공감모듈을 많이 사용하는 교사집단의 직무만족도(평균=3.90, 표준편차=.70)가 이성형 공감모듈을 많이 사용하는 교사집단의 직무만족도(평균=3.46, 표준편차= .64)보다 더 높았으며, 그 차이도 .001수준에서 유의미한 것으로 확인되었다. 이런 연구결과는 '감성형 공감모듈을 많이 사용하는 교사집단이 이성형 공감모듈을 많이 사용하는 교사집단보다 직무만족도가 더 높을 것이다.'

표 6. 공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 직무만족도의 평균과 표준편차(SD)

공감모듈집단	긍정심리자본 높은 집단		긍정심리자본 낮은 집단		전체	
	평균	*SD*	평균	*SD*	평균	*SD*
이성형 공감모듈 집단	3.61	(.68)	3.28	(.56)	3.46	(.64)
감성형 공감모듈 집단	4.10	(.60)	3.65	(.75)	3.90	(.70)
전체	3.97	(.65)	3.55	(.72)	3.78	(.71)

www.kci.go.kr

표 7. 공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 직무만족의 차이검증(ANOVA)

분산원	자유도	제곱합	평균제곱	F	η^2
공감모듈유형(A)	1	6.68	6.68	15.22***	.070
긍정심리자본(B)	1	5.53	5.53	12.60***	.058
A × B	1	.13	.13	.30	.001
오차	187	82.12	.43		
전체	190	94.47			

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

라는 연구가설 Ⅰ을 지지하는 것이다. 또한 긍정심리자본이 높은 교사집단(평균=3.97, 표준편차=.65)은 긍정심리자본이 낮은 교사집단(평균=3.55, 표준편차=.72)보다 자신의 직무만족을 더 높게 인식하는 것으로 나타났고, 그 차이도 .001수준에서 유의미한 것으로 확인되었다. 이런 연구결과는 '긍정심리자본이 높은 교사집단이 긍정심리자본이 낮은 교사집단보다 직무만족도가 더 높을 것이다.'라는 연구가설 Ⅱ를 지지하는 것이다.

그러나 공감모듈유형과 긍정심리자본에 따라서 직무만족에 미치는 상호작용효과는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 예상과 같이 감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단의 직무만족도(평균=4.10, 표준편차=.60)가 이성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단(평균=3.61, 표준편차=.68)이나, 감성형 공감모듈(평균=3.65, 표준편차=.75) 또는 이성형 공감모듈(평균=3.28, 표준편차=.56)을 사용하고 긍정심리자본이 낮은 교사집단보다 더 높았으나 유의미한 차이는 없었다. 따라서 '감성형 공감모듈을 많이 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단이 다른 교사집단보다 직무만족도가 더 높을 것이다.'라는 연구가설 Ⅲ는 지지되지 않았다.

공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 행복

공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 교사들의 행복의 차이를 알아보기 위해 살펴본 각 집단별 평균과 표준편차는 표 8과 같다. 교사들의 행복도는 평균이 3.99이고 표준편차는 .51로 나타났는데, 5점 척도 상에서 3점 이상의 값은 중간수준을 넘어서는 것이기 때문에 응답자들의 행복은 긍정적인 수준이라고 말할 수 있다.

표 8과 표 9에 제시된 바와 같이, 공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 교사들의 행복의 차이를 이원분산분석을 통하여 알아본 결과는 공감모듈유형의 주효과와 긍정심리자본의 주효과(main effect)만 유의미하고, 공감모듈유형과 긍정심리자본의 상호작용효과(interaction effect)는 없는 것으로 확인되었다.

감성형 공감모듈 교사집단(평균=4.06, 표준편차=.51)은 이성형 공감모듈 교사집단(평균=3.79, 표준편차=.45)보다 자신의 행복을 더 높게 인식하는 것으로 나타났고, 그 차이도 .001수준에서 유의미한 것으로 확인되었다. 이런 연구결과는 '감성형 공감모듈을 많이 사용

www.kci.go.kr

표 8. 공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 행복도의 평균과 표준편차(*SD*)

공감모듈집단	긍정심리자본 높은 집단		긍정심리자본 낮은 집단		전체	
	평균	*SD*	평균	*SD*	평균	*SD*
이성형 공감모듈 집단	4.03	(.25)	3.51	(.47)	3.79	(.45)
감성형 공감모듈 집단	4.29	(.44)	3.76	(.44)	4.06	(.51)
전체	4.23	(.42)	3.69	(.46)	3.99	(.51)

표 9. 공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 행복의 차이검증(ANOVA)

분산원	자유도	제곱합	평균제곱	*F*	η^2
공감모듈유형(A)	1	2.30	2.30	12.51***	.04
긍정심리자본(B)	1	10.25	10.25	55.70***	.21
A × B	1	.00	.00	.01	.00
오차	187	34.43	.18		
전체	190	47.00			

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

하는 교사집단이 이성형 공감모듈을 많이 사용하는 교사집단보다 행복도가 더 높을 것이다.'라는 연구가설 Ⅳ를 지지하는 것이다.

또한 긍정심리자본이 높은 교사집단(평균=4.23, 표준편차=.42)은 긍정심리자본이 낮은 교사집단(평균=3.69, 표준편차=.46)보다 자신의 행복을 더 높게 인식하는 것으로 나타났고, 그 차이도 .001수준에서 유의미한 것으로 확인되었다. 이런 연구결과는 '긍정심리자본이 높은 교사집단이 긍정심리자본이 낮은 교사집단보다 행복도가 더 높을 것이다.'라는 연구가설 Ⅴ를 지지하는 것이다.

그러나 공감모듈유형과 긍정심리자본에 따라서 행복에 미치는 상호작용효과는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 예상과 같이 감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단의 행복도(평균=4.29, 표준편차=.44)가 가장 높고, 이성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단의 행복도(평균=4.03, 표준편차=.25)가 그 다음이며, 감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 낮은 교사집단의 행복도(평균=3.76, 표준편차=.44)가 세 번째로 높고, 이성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 낮은 교사집단의 행복도(평균=3.51, 표준편차=.47)가 가장 낮았으나, 유의미한 차이는 없었다. 따라서 '감성형 공감모듈을 많이 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단이 다른 교사집단보다 행복도가 더 높을 것이다.'라는 연구가설 Ⅵ는 지지되지 않았다.

www.kci.go.kr

공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 행복의 하위요인

연구가설에는 포함되어있지 않았지만 공감모듈유형과 긍정심리자본에 따라서 행복에 영향을 미치는 하위요인들은 어떻게 달라지는지 살펴보기 위해 추가적인 차이 검증을 실시하였다. 그 결과를 정리하면 다음과 같다.

공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 교사들의 행복영향요인에 대한 인식의 차이를 이원분산분석을 통하여 알아본 결과는 공감모듈유형의 주효과와 긍정심리자본의 주효과(main effect)만 유의미하고, 공감모듈유형과 긍정심리자본의 상호작용효과(interaction effect)는 없는 것으로 확인되었다. 감성형 공감모듈 교사집단(평균=3.88, 표준편차=.60)은 이성형 공감모듈 교사집단(평균=3.59, 표준편차=.48)보다 자신의 행복영향요인을 더 높게 인식하는 것으로 나타났고, 그 차이도 .01수준에서 유의미한 것으로 확인되었다. 또한 긍정심리자본이 높은 교사집단(평균=4.03, 표준편차=.50)은 긍정심리자본이 낮은 교사집단(평균=3.51, 표준편차=.56)보다 자신의 행복영향요인을 더 높게 인식하는 것으로 나타났고, 그 차이도 .001수준에서 유의미한 것으로 확인되었다. 그러나 공감모듈유형과 긍정심리자본에 따라서 행복영향요인에 대한 인식에 미치는 상호작용효과는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 예상과 같이 감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단의 행복영향요인에 대한 인식도(평균=4.10, 표준편차=.53)가 가장 높고, 이성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단의 행복영향요인에 대한 인식도(평균=3.83, 표준편차=.32)가 그 다음이며, 감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 낮은 교사집단의 행복영향요인에 대한 인식도(평균=3.58, 표준편차=.58)가 세 번째로 높고, 이성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 낮은 교사집단의 행복영향요인에 대한 인식도(평균=3.32, 표준편차=.49)가 가장 낮았으나, 유의미한 차이는 없었다.

공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 교사들의 성공에 대한 인식의 차이를 이원분산분석을 통하여 알아본 결과는 공감모듈유형의 주효과와 긍정심리자본의 주효과(main effect)만 유의미하고, 공감모듈유형과 긍정심리자본의 상호작용효과(interaction effect)는 없는 것으로 확인되었다. 공감모듈유형에서는 감성형 공감모듈 교사집단(평균=4.27, 표준편차=.55)이 이성형 공감모듈 교사집단(평균=4.03, 표준편차=.47)보다 자신의 성공을 더 높게 인식하는 것으로 나타났으며 그 차이도 .01수준에서 유의미한 것으로 확인되었다. 또한 긍정심리자본이 높은 교사집단(평균=4.40, 표준편차=.45)은 긍정심리자본이 낮은 교사집단(평균=3.97, 표준편차=.54)보다 자신의 성공을 더 높게 인식하는 것으로 나타났고, 그 차이도 .001수준에서 유의미한 것으로 확인되었다. 그러나 공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 성공에 대한 인식에 미치는 상호작용효과는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 예상과 같이 감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단의 성공에 대한 인식도(평균=4.48, 표준편차=.46)가 가장 높고, 이성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단의 성공에 대한 인식도(평균=4.17, 표준편차= .33)가 그 다음이며, 감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 낮은 교사집단의 성공에 대한 인식도(평균=4.00, 표준편차=.54)가 세 번째로 높고, 이성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리

www.kci.go.kr

자본이 낮은 교사집단의 성공에 대한 인식도(평균=3.87, 표준편차=.56)가 가장 낮았으나, 유의미한 차이는 없었다.

공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 교사들의 건강에 대한 인식의 차이를 이원분산분석을 통하여 알아본 결과는 긍정심리자본의 주효과(main effect)만 유의미하고, 공감모듈유형의 주효과와 공감모듈유형과 긍정심리자본의 상호작용효과(interaction effect)는 없는 것으로 확인되었다. 긍정심리자본이 높은 교사집단(평균=4.19, 표준편차=.50)은 긍정심리자본이 낮은 교사집단(평균=3.58, 표준편차=.59)보다 자신의 건강을 더 좋게 인식하는 것으로 나타났고, 그 차이도 .001수준에서 유의미한 것으로 확인되었다. 그러나 공감모듈유형에서는 감성형 공감모듈 교사집단(평균=3.97, 표준편차=.63)이 이성형 공감모듈 교사집단(평균=3.78, 표준편차=.56)보다 자신의 건강을 더 좋게 인식하는 것으로 나타났으나 유의미한 차이를 보이지는 않았다. 또한 공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 건강에 대한 인식에 미치는 상호작용효과도 유의미한 차이를 보이지 않았다. 예상과 같이 감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단의 건강에 대한 인식도(평균=4.24, 표준편차=.54)가 가장 높고, 이성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단의 건강에 대한 인식도(평균=4.04, 표준편차=.35)가 그 다음이며, 감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 낮은 교사집단의 건강에 대한 인식도(평균=3.62, 표준편차=.57)가 세 번째로 높고, 이성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 낮은 교사집단의 건강에 대한 인식도(평균=3.48, 표준편차=.63)가 가장 낮았으나, 유의미한 차이는 없었다.

공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 교사들의 행복감의 차이를 이원분산분석을 통하여 알아본 결과는 공감모듈유형의 주효과와 긍정심리자본의 주효과(main effect)만 유의미하고, 공감모듈유형과 긍정심리자본의 상호작용효과(interaction effect)는 없는 것으로 확인되었다. 감성형 공감모듈 교사집단(평균=4.12, 표준편차=.59)은 이성형 공감모듈 교사집단(평균=3.77, 표준편차=.54)보다 행복감이 더 높은 것으로 나타났고, 그 차이도 .001수준에서 유의미한 것으로 확인되었다. 또한 긍정심리자본이 높은 교사집단(평균=4.29, 표준편차=.52)은 긍정심리자본이 낮은 교사집단(평균=3.69, 표준편차=.53)보다 행복감이 더 높은 것으로 나타났고, 그 차이도 .001수준에서 유의미한 것으로 확인되었다. 그러나 공감모듈유형과 긍정심리자본에 따라서 행복감에 미치는 상호작용효과는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 예상과 같이 감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단의 행복감(평균=4.35, 표준편차=.55)이 가장 높고, 이성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단의 행복감(평균=4.10, 표준편차=.34)이 그 다음이며, 감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 낮은 교사집단의 행복감(평균=3.81, 표준편차=.50)이 세 번째로 높고, 이성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 낮은 교사집단의 행복감(평균=3.38, 표준편차=.48)이 가장 낮았으나, 유의미한 차이는 없었다.

논 의

이 연구는 행복교육을 실현하기 위한 전제조건으로써 교사의 삶의 질을 제고하기 위한

www.kci.go.kr

방안을 찾고자 대전광역시 공립유치원 및 초등학교, 중학교, 고등학교 교사 249명을 대상으로 하여 공감모듈과 긍정심리자본이 그들의 직무만족과 행복에 미치는 영향을 밝히고자 하였으며, 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, '감성형 공감모듈을 사용하는 교사집단이 이성형 공감모듈을 사용하는 교사집단보다 직무만족도가 더 높을 것이다.'라는 가설Ⅰ은 지지되었다. 예상과 같이 감성형 공감모듈을 많이 사용하는 교사집단의 직무만족도가 이성형 공감모듈을 많이 사용하는 교사집단의 직무만족도보다 더 높았으며, 그 차이도 .001수준에서 유의미한 것으로 확인되었다. 둘째, '긍정심리자본이 높은 교사집단이 낮은 교사집단보다 직무만족도가 더 높을 것이다.'라는 가설Ⅱ는 지지되었다. 긍정심리자본이 높은 교사집단은 긍정심리자본이 낮은 교사집단보다 자신의 직무만족을 더 높게 인식하는 것으로 나타났고, 그 차이도 .001수준에서 유의미한 것으로 확인되었다. 셋째, '감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단이 다른 교사집단보다 직무만족도가 더 높을 것이다.'라는 가설Ⅲ는 지지되지 않았다. 예상과 같이 감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단의 직무만족도가 이성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단이나, 감성형 공감모듈 또는 이성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 낮은 교사집단보다 더 높았으나 유의미한 차이는 없었다. 넷째, '감성형 공감모듈을 사용하는 교사집단이 이성형 공감모듈을 사용하는 교사집단보다 행복도가 더 높을 것이다.'라는 가설Ⅳ는 지지되었다. 예상과 같이, 감성형 공감모듈 교사집단은 이성형 공감모듈 교사집단보다 자신의 행복을 더 높게 인식하는 것으로 나타났고, 그 차이도 .001수준에서 유의미한 것으로 확인되었다. 다섯째, '긍정심리자본이 높은 교사집단이 낮은 교사집단보다 행복도가 더 높을 것이다.'라는 가설Ⅴ는 지지되었다. 긍정심리자본이 높은 교사집단은 긍정심리자본이 낮은 교사집단보다 자신의 행복을 더 높게 인식하는 것으로 나타났고, 그 차이도 .001수준에서 유의미한 것으로 확인되었다. 여섯째, '감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단이 다른 교사집단보다 행복도가 더 높을 것이다.'라는 가설Ⅵ는 지지되지 않았다. 예상과 같이 감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단의 행복도가 가장 높고, 이성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단의 행복도가 그 다음이며, 감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 낮은 교사집단의 행복도가 세 번째로 높고, 이성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 낮은 교사집단의 행복도가 가장 낮았으나, 유의미한 차이는 없었다.

교사의 삶의 질에 관심을 가지고 직무만족과 행복을 향상시키기 위한 방안을 찾고자 교사의 심리적 역량인 '긍정심리자본'과 의사소통방식인 '공감모듈'에 대한 이해를 높인 점은 이 연구의 가치라 할 수 있다. 위의 연구 결과들에 비추어 볼 때, 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다. 첫째, 공감모듈유형에 따른 행복의 개인차가 존재하며, 특히 감성형 공감모듈을 많이 사용하는 교사집단의 행복도가 더 높음을 확인할 수 있었다. 이러한 연구결과는 공감모듈유형에 따른 행복의 개인차가 존재한다는 선행연구들(김항중, 남승규, 2014; 남승규, 2012, 2013, 2014b)을 지지한다. 또한 직무만족에서도 감성형 공감모듈 집단의 직무만족도가 더 높음을 확인할 수 있었다. 이런 연구결과

www.kci.go.kr

는 교사의 직무만족과 행복을 향상시키기 위해서는 감성형 공감모듈을 향상시킬 필요가 있음을 시사하는 것이다. 둘째, 긍정심리자본이 높은 교사집단이 그렇지 않은 교사집단보다 직무만족도와 행복도가 더 높음을 확인할 수 있었고 이러한 연구결과는 긍정심리자본이 직무만족에 긍정적인 영향을 준다는 선행연구들(김혜영, 2013; 박미, 2013; 유태순, 2015; 유흔흔, 2015; 정효선, 윤혜현, 2014 등)과 행복에 긍정적인 영향을 준다는 선행연구들(김용석, 2012; 김은희, 2015; 이종찬, 2014; 정현지, 2015 등)을 지지한다. 이를 통해 교사의 직무만족과 행복을 향상시키기 위해서는 개인의 심리적 역량인 긍정심리자본을 높여야 함을 확인할 수 있었다.

위와 같은 연구결과들은 교사의 직무만족과 행복을 향상시키기 위해서는 감성형 공감모듈을 향상시키고 긍정심리자본을 높일 수 있는 교사연수와 상담프로그램이 제공되어야 함을 시사한다. 감성형 공감모듈을 향상시킬 수 있는 연수와 상담프로그램에는 감정 인식하기, 감정 표현하기, 긍정대화법, 감성예술체험, 감성 커뮤니케이션 교육프로그램, 감성발달을 위한 미술치료 프로그램(김선현, 2011) 등이 있으며, 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 연수와 상담프로그램에는 자기효능감 향상을 위한 성공경험, 모델링과 대리학습 등이 있고, 희망 향상을 위한 목표설정과 참여, 목표 달성을 위한 대안적 경로 계획 등이 있으며, 낙관주의 향상을 위한 과거에 대한 관대함과 현재에 대한 감사 그리고 미래에 대한 기회 탐색이 있다. 마지막으로 복원력 향상을 위한 자산(중요한 가치)에 초점을 맞춘 전략, 위험에 초점을 맞춘 전략, 과정에 초점을 맞춘 전략 등이 있다(Luthans 등, 2012).

본 연구의 제한점과 그에 따른 앞으로의 연구방향은 다음과 같다. 첫째, 연구대상이 대전광역시에 근무하는 교사들을 대상으로 이루어졌기 때문에 일반화하기에는 한계가 있다. 또한 공감모듈유형과 긍정심리자본에 따른 표본의 구성비율을 같은 수치로 통제하지 못한 것 또한 그 한계라고 할 수 있다. 따라서 추가연구 시에는 이러한 변수를 통제하여 보다 정확한 연구결과를 얻는 것이 필요하다고 생각된다. 둘째, 감성형 공감모듈을 사용하고 긍정심리자본이 높은 교사집단이 다른 교사집단보다 행복과 직무만족이 더 높게 나타나기는 했지만 유의미한 차이를 보여주지는 않았다. 이런 결과가 나타난 이유뿐만 아니라 공감모듈유형과 긍정심리자본의 상호작용효과에 대한 세밀한 분석과 추가적인 연구가 필요하다. 셋째, 행복척도의 요인분석결과 선행연구(남승규, 2016)와 마찬가지로 4개의 요인이 추출되었으나, 각 요인의 세부항목 구성에서 유사하지만 차이가 있었다. 선행연구에서 행복영향요인에 포함되었던 11, 13번 문항은 행복감에, 19번 문항은 건강에 포함되었으며, 선행연구에서 성공에 포함되었던 24번 문항은 본 연구에서는 행복영향요인에 포함되는 결과를 보였다. 따라서 행복척도에 대한 추가적인 연구를 통해 이런 결과가 나타난 이유를 밝히고, 타당도를 높일 필요가 있다. 넷째, 조사연구에 의한 결과이기 때문에 인과관계를 말하기에는 한계가 있다. 교사의 직무만족과 행복을 향상시키기 위한 방안으로 공감모듈유형과 긍정심리자본을 연결시켜 관련성을 살펴보았다는 점에서는 의의가 있지만, 인과관계를 밝힌 것은 아니다. 따라서 실험연구를 통해 다루었던 변수들의 인과관계를 규명하는 작업이 필요하다. 마지막으로 이 연구의 결과를 일반화하는데

www.kci.go.kr

단일자료원의 문제가 존재한다. 단일자료원편향(single source bias)은 연구자가 단일 출처로부터 응답을 받아 이를 자료로 사용할 때 발생하는 오류이다. 동일 자료로부터 여러 독립변인과 종속 변인의 측정값을 얻어 분석하는 과정에서 오류가 발생할 수 있다는 것이다. 사람들이 각자 자신의 인지도식(cognitive schema)를 발전시키고 이를 통해 대상을 인식하는 과정에서 사실을 과장하거나 축소하여 잘못된 결론에 이를 수 있다. 따라서 다양한 연구대상을 통하여 반복적으로 연구될 필요가 있다.

참고문헌

강원도 교육청 (2015). 선생님을 신나게 하자! 강원교권보호헌장 선포. 강원도교육청 공식블로그. 2015.05.14.

강유정 (2015). 보육교사의 긍정심리자본이 교사창의성과 직무만족에 미치는 영향. 아동교육, 24(3), 65-81.

강정갑 (2001). 경남지역 초등교사의 심리적 안녕감과 교사 위상 변화에 대한 지각. 창원대학교 대학원 석사학위논문.

권석만 (2008). 긍정심리학: 행복의 과학적 탐구. 서울: 학지사.

김강훈, 김정기, 박상만(역) (2012). 긍정심리자본. Luthans, F., Avolio, B., & Youssef, C.의 *Psychological Capital*. 경기: 럭스미디어.

김규태, 최경민 (2015). 초등 교사의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향: 행복과 직무스트레스의 매개효과. 열린교육연구, 23(2), 201-225.

김문숙, 김예실, 이순묵 (2014). 정서노동과 직무관련 변수들 간 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(4), 683-720.

김민숙, 민정숙, 옥진선, 정영숙, 홍인숙 (2012). 상담교사의 심리적 안녕감과 공감능력, 직무만족도, 상담만족도와의 관계. 한국상담심리치료학회지, 3(2), 1-19.

김복인, 이인수 (2013). 청소년이 지각한 부모공감과 행복과의 관계: 자기수용의 매개효과. 청소년학연구, 20(6), 195-218.

김선현 (2011). 감성발달을 위한 미술치료 프로그램. 이담북스.

김예실, 이순묵, 신강현 (2014). 직무만족에 의해 중개되는 성격의 5요인과 조직시민행동과의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(4), 643-685.

김용석 (2012). 행복의 선행요인으로서의 변혁적 리더십과 긍정심리자본 연구. 충남대학교 경영대학원 석사학위논문.

김은주, 김정일, 우훈식, 남승규 (2012). 소비자 공감과 메시지 전략. 한국심리학회지: 소비자·광고, 13(4), 729-750.

김은희 (2015). 베이비부머의 긍정심리자본과 노후준비여부가 노후준비인식과 행복에 미치는 영향. 대전대학교 상담대학원 석사학위논문.

김태완, 최경민, 김규태 (2015). 중등교사의 긍정심리자본과 조직몰입 간의 관계. 교육문화연구, 21(4), 211-240.

김항중, 남승규 (2014). 공감커뮤니케이션 모형. 광고학연구, 25(7), 139-160.

김혜영 (2013). 긍정심리자본과 직무만족의 관계에서 커뮤니케이션만족의 매개효과. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

남승규 (2010). 소비자 공감에 대한 이론적 연구. 한국심리학회지: 소비자·광고, 11(4),

www.kci.go.kr

619-636.

남승규 (2012). 소비자 공감과 소비자 행복. 한국소비자학회 춘계학술대회논문집, 25-30.

남승규 (2013). 소비자 공감모듈과 소비자 행복. 한국소비자학회 학술대회, 349-354.

남승규 (2014a). 행복심리학. 양서원.

남승규 (2014b). 소비자 공감모듈에 기반을 둔 소비자 접점관리. 한국심리학회지: 소비자·광고, 15(1), 57-76.

남승규 (2016). 행복척도 개발 및 타당화. 진행중.

박경란 (2013). 대학행정직원의 직업기초능력과 자기개발욕구가 직무만족에 미치는 영향. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.

박귀자 (2004). 중등교사의 승진욕구와 직무만족도의 관계. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

박 미 (2013). 긍정심리자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 경희대학교 경영대학원 석사학위논문.

박선희 (2016). 보육교사의 긍정심리자본이 직무만족 및 교사-영유아 간 상호작용에 미치는 영향. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.

박세영 (2011). 생활만족에 대한 직무만족과 여가만족의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(2), 331-353.

방정주 (2008). 중학교 담임교사의 행복이 학급 학생들의 행복과 학교생활적응에 미치는 영향. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.

소영호 (2014). 생활체육참가자의 공감능력이 회복탄력성과 행복에 미치는 영향. 한국체육학회지: 인문사회과학, 53(1), 167-180.

오선영, 노상충, 강민우, 서용원 (2015). 변혁적 리더십과 인간존중의 조직문화에 의한 회복탄력성이 조직구성원의 행복감과 조직효과성에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(4), 829-854.

오혜경(역) (2008). 행복도 연습이 필요하다. Lyubomirsky S.의 *How to be happy*. 서울: 지식노마드.

유태순 (2015). 네일리스트의 긍정심리자본이 직무만족도 및 심리적 웰빙에 미치는 영향. 건국대학교 산업대학원 석사학위논문.

유흔흔 (2015). 조직구성원의 긍정심리자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 부산대학교 대학원 석사학위논문.

이보라, 이기학 (2006). 개인-환경 부합 유형에 따른 직무만족 영향력 차이 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(3), 285-300.

이선미 (2014). 초등학교 일반교사와 특수교사의 공감능력, 정서상태, 직무만족도 차이분석. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.

이종찬 (2014). 성인학습자의 긍정심리자본, 자기 주도 학습, 전공몰입, 행복 간의 구조적 관계. 한국성인교육학회, 85-113.

이지현, 진수진, 주현정 (2011). 공공의료기관 간호사의 조직몰입, 간호조직문화, 이직의도가 직무만족도에 미치는 영향. 보건과 사회과학, 30, 205-230.

장지선, 탁진국 (2013). 긍정심리자본, 학습목표지향성, 리더의 비전제시가 정서적 조직변화몰입에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 26(1), 1-25.

전경아(역) (2014). 미움받을 용기. 기시미 이치로, 고가 후미타케. 인플루엔셜.

전국교직원노동조합 부설 참교육연구소 (2015). 설문조사 결과. 2015.5.14.

정현지 (2015). 긍정심리자본과 스트레스가 개인의 행복감에 미치는 영향. 대전대학교 상담

www.kci.go.kr

대학원 석사학위논문.

정효선, 윤혜현 (2014). 외식종사원의 사회지능과 긍정심리자본이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국식생활문화학회지, 29(1), 18-25.

조은경 (2008). 조직 내 커뮤니케이션만족이 조직유효성에 미치는 영향. 부산대학교 대학원 석사학위논문.

지영승, 이승민, 김정호, 남승규, 김영일 (2013). 심리유형별 진료도구를 이용한 한방치료의 만족도 연구. 대한침구의학회지, 30(3), 27-38.

최강희 (2009). 보건교사의 공감수준과 교사효능감, 직무만족도의 관계. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.

최수형, 박민생, 이상진 (2012). 조직행동론. 대명출판사.

최용득, 이동섭 (2011). 긍정심리자본의 효과: 지각된 성과, 이직의도, 직장에서의 행복, 주관적 안녕감과의 관계. 한국인사조직학회 발표논문집, 74-100.

탁석산 (2013). 행복 스트레스. 창비.

한국교원단체총연합회 (2015). 설문조사 결과. 2015.5.14.

황인호, 장성화 (2012). 교사의 심리적 안녕감, 공감능력, 직무효율성이 직무만족도에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지, 12(2), 232-242.

Bamowe, J. T., Mangione, T. W., & Quinn, R. P. (1972). The relative importance of job factors as indicated by an empirically derived model of job.

Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness.* New York: McGraw-Hill.

Charles, K. R., & Marshall, L. H. (1992). Motivational preferences of caribbean hotel workers: An exploratory study. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 4*(3).

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.* New York: Plenum.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*, 276-302.

George, J. M., & A. P. Brief. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychology Bulletin, 112*(2).

Hendrix, W. H., Robbins, T., Miller, J., & Summers, T. P. (1998). Effects of procedural and distributive justice on factors predictive of turnover. *Journal of Social Behavior and Personality, 13*, 611-632.

Higgins, E. T. (1997). Beyond Pleasure and Pain. *American Psychologist, 52*, 1280-1300.

Higgins, E. T. (2000). Making a good decision: Value from fit. *American Psychologist, 55*, 1217-1230.

Higgins, E. T. (2005). Value from regulatory fit. *Psychological Science, 14*(4), 209-213.

Lawler, E. E. (1971). *Pay and organizational effectiveness : A psychological view.* New York: McGraw-Hill.

Locke, E. A. (1976). Satisfaction and dissatisfaction among white collar and blue collar employee, *Journal of Applied Psychology, 58*, 67-76.

www.kci.go.kr

Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons, 47*(1), 45-50.

Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology, 60,* 541-572.

Luthans, F., Avey, J.,, Avolio, B., & Peterson, C. (2010). *Human Resource Development Quarterly, 21*, 41-67.

Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist, 54*, 239-249.

Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology, 9*, 111-131.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, *131*(6), 803-855.

Porter, L. W., & Steers, R. M. (1983). *Employee Commitment to Organizations,* In R. M. Steers & L. W. Porter(eds), Motivation and Work Behavior, New York: McGraw-Hill.

Peterson, C., Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Zhang, Z. (2011). *Personal Psychology, 64*, 427-450.

Rathi, N. (2011). Psychological well-being and organizational commitment: Exploration of the relationship. Amrita Vishwa Vidyapeetham University.

Russell, S. S., Spitzmuller, C., Lin, L. F., Stanton, J. M., Smith, P. C., & G. H. Ironson. (2004). Shorter can also be better: The abridged job in general scale, *Educational and Psychology Measurement, 64*(5), 878-893.

Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Synder, & S. J. Lopez(Eds.), *Handbook of positive psychology*(pp. 3-9). London: Oxford University Press.

Weiss, H. M., Nicholas, J. P., & Daus, C. S. (1999). An examination of the joint effects of affective experiences and job beliefs on job satisfaction and variations in affective experiences over time, *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 78*, 1-24.

Youssef, C., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope optimism, and resilience. *Journal of Management, 33*(5), 774-800.

1차 원고접수 : 2016. 11. 03
2차 원고접수 : 2017. 03. 20
최종게재결정 : 2017. 05. 17

www.kci.go.kr

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2017. Vol. 30, No. 2, 247-273

The Effects of Sympathy Module and Psychological Capital on Job Satisfaction and Happiness

Hyun-Hee Kim Min-Suk Kim Mi-A Um Soon-Hyang Hur Seung-Kyu Nam

Daejeon University

This research aims to study the effects of sympathy module and positive psychological capital on teacher's job satisfaction and happiness. The research was conducted to seek a way to improve quality of teacher's lives, precondition of education for teachers and students' happiness, with 249 teachers of public kindergartens, elementary schools, middle schools and high schools in Daejeon city. The data was collected based on questionnaires consisting of some scales such as sympathy module, psychological capital, job satisfaction and happiness. In statistical analysis, reliability and validity on that scale were conducted through internal consistency coefficient and factor analysis, the relationship among 4 scales was found through correlation analysis and the difference between their job satisfaction and happiness by sympathy module and psychological capitals was seen by performing the two-way analysis of variance (ANOVA). The research result shows that hypothesis Ⅰ'teacher group with affective sympathetic module has more job satisfaction than that group with reasonable sympathetic module' and hypothesis Ⅱ 'teacher group with higher levels of psychological capital has more job satisfaction than that group with lower levels of one' were supported. However, the result indicated that hypothesis Ⅲ 'teacher group with affective sympathetic module and higher levels of psychological capital has more job satisfaction than the other group was not supported. Furthermore, hypothesis Ⅳ'teacher group with affective sympathy module has higher level of happiness than that group with reasonable sympathetic module and hypothesis Ⅴ' teacher group with higher levels of psychological capital has more happiness than that group with lower one were supported. However, the result found that hypothesis Ⅵ 'teacher group with affective sympathetic module and higher levels of psychological capital has more happiness than the other group was not supported. The research result demonstrates that the more affective sympathetic module and improved psychological capital enables to increase teacher's job satisfaction and happiness in exchange and communication process. The result gives an opportunity to seek a variety of education and practical method for more effective sympathetic module and increased psychological capital. In conclusion, limitations and directions for future research were discussed through this research.

Key words : Sympathy module, Psychological Capitals, Job Satisfaction, Happiness

www.kci.go.kr