

직업상담사의 직업가치관이 조직몰입에 미치는 영향: 직무만족 매개효과

최현아, 김인규*
전주대학교 상담심리학과

The effects of work value of vocational counselor to organizational commitment : Mediator effect of job satisfaction

Hyun-Ah Choi, In-Gyu Kim*

Department of counseling psychology, Jeonju University

요약 본 연구의 목적은 직업상담사의 직업가치관이 조직몰입에 미치는 영향과 그 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증하는 것이다. 이를 위해 전북지역의 직업상담사 207명을 대상으로 직업가치관, 조직몰입, 직무만족에 관한 설문조사를 실시하여 분석하였다. 분석결과, 첫째, 직업상담사의 직업가치관이 높을수록 조직 몰입이 증가하는 것으로 나타났다. 둘째, 직업상담사의 직업가치관과 조직 몰입의 관계에서 직무 만족은 유의한 매개효과를 보이는 것으로 나타났다. 또한 직업가치관의 유형에 따라 내재적 직업가치관과 외재적 직업가치관 유형 모두와 조직 몰입의 관계에서 직무 만족의 매개효과 역시 유의하였다. 이를 통해 직업상담사들은 직업 그 자체에 대한 내재적 의미와 가치뿐만 아니라, 직업을 통해 사회적·경제적으로 취할 수 있는 이익 등 외재적 가치 모두가 높다고 인식할수록 조직에 대한 몰입이 높아지는 경향이 있음을 확인하였다. 특히 내재적 가치관보다 외재적 가치관이 상대적으로 더 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직업상담사로서의 역할에 대한 자신감과 자부심 등 내재적 가치 외에 물질적 보상과 직업안정성 등 외재적 가치를 증진시켜 주어야 한다는 것을 시사한다고 볼 수 있다.

Abstract The purpose of this study is to examine the effects of work value of vocational counselors on organizational commitment and the mediating effect of job satisfaction. For this aim, this study conducted a survey concerning vocational counseling, work value, organizational commitment and job satisfaction targeting 207 vocational counselors in the Jeonbuk region. Analysis results found higher work value of vocational counselors resulted in higher organizational commitment. Second, concerning the relationship between work value and organizational commitment of vocational counselors, job satisfaction showed a significant mediating effect. Furthermore, in accordance with the type of work value, the relationship between organization commitment and both inherent and extrinsic work value had significant mediating effects on job satisfaction. Through this, the study confirmed that when vocational counselors recognize not only the inherent value of work is high, but also the extrinsic value such as benefits that could be obtained socially and economically through job, it is more likely to lead to increased organizational commitment. In particular, it was confirmed that extrinsic value is relatively more influential on job satisfaction and organizational commitment compared with inherent value. This indicates the importance of improving extrinsic value, such as material compensation and job stability, as well as inherent value, such as confidence and pride about the job, for increasing job satisfaction and organizational commitment.

Keywords : Extrinsic work value, Inherent work value, Job satisfaction, Organizational commitment, Vocational counselor, Work value

*Corresponding Author : In-Gyu Kim(Jeonju Univ.)

Tel: +82-63-220-2495 email: ikkim@jj.ac.kr

Received December 28, 2017

Accepted February 2, 2018

Revised (1st January 16, 2018, 2nd January 29, 2018)

Published February 28, 2018

1. 서론

직업상담사는 노동시장에서 인력을 모집하고, 적절한 일자리를 소개 또는 파견하는 업무를 수행하며, 노동시장 정보제공, 구인·구직상담 등 직업 및 취업과 관련된 전반적인 정보를 수집하고 분석·가공하여 서비스를 제공하는 전문가로서[1], 변화하는 사회 속에서 개인의 자기 발견 및 커리어에 대한 성장과 발전, 관리능력을 갖추 수 있도록 격려하고 촉진하는 역할을 한다[2].

직업상담사는 취업 알선원과 함께 향후 일자리가 증가하는 직업으로 전망되고 있으나[3], 서비스를 제공하는 감정노동자에 해당하여 감정노동에 시달리는 경우가 빈번하게 발생하고 있다. 또한 직업상담사는 타인의 일자리를 위해 일하지만 정작 본인들은 자신들의 일자리를 걱정하며 고용불안과 열악한 근무여건으로 인해 어려움을 겪고 있다[4]. 이에 직업상담사는 현장에서 과도한 상담민원 부과에 따른 책임부하로 책임감은 많이 가지면서 업무재량과 복지의 제한으로의 한계를 체감하게 됨에 따라 이직욕구가 증가한다[2,5-9].

직업상담 현장에서는 직업 상담자의 부족현상과 업무 과부하, 비정규직 신분의 고용불안, 저임금, 비전 부재 등의 문제들을 초래하면서 심리불안감은 높아지고 직무 만족도가 낮아 높은 이직율을 보인다[2]. 이직률은 인력 관리에서 큰 재정 손실일 뿐 아니라, 내담자에게 서비스를 제공함에 있어 큰 지장을 초래할 수 있다[10]. 이러한 직업상담사의 이직은 개인 측면에서 볼 때, 개인의 직업을 통한 자아실현의 욕구가 충족되지 못하게 하거나 직업의 단절을 초래하기도 하여 직업을 통한 개인의 성장과 발전을 저해할 수 있다. 또한 직업상담사의 이직은 기업 측면에서 볼 때, 기업의 생산성 저하를 통해 경쟁력이 약화되는 결과를 초래하게 된다. 서은영과 김금미[2]는 직업상담사의 이직은 개인과 기업뿐만 아니라 서비스를 제공받는 고객을 포함한 산업 전반으로 영향을 미칠 수 있다고 우려하였다. 즉 직업상담사의 이직은 심층 취업상담과 알선, 극인 구직활동 지원 등 양질의 서비스 제공을 어렵게 하여 커리어산업의 경쟁력을 취약하게 하는 주요 요인이 된다고 설명하였다. 직업상담사들이 직무를 통해 자신들만의 전문성을 확보할 수 있어야 함에도 불구하고, 이직을 함으로써 개인과 기업 모두에게 불이익이 발생할 수 있는 것이다.

이와 같이 사회적으로 중요한 직업상담사의 이직을

방지하고, 이들이 자신의 직업에 대해 만족하고 근무를 지속하도록 하는 요인을 밝히는 것은 매우 중요한 일이라고 할 수 있다. 지금까지 직업상담사의 근무와 관련하여 업무환경과 조직몰입, 무형식학습의 관계[11], 업무환경과 심리적 안녕감, 전문적 정체성의 관계[12], 직무소진 및 업무열의의 관계[13]등의 연구가 수행되었고, 사회복지사의 가치적합성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향[14], 비서의 셀프리더십이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 등[15] 직업별로도 주요 요인 간 관계에 대한 연구가 있었다. 그러나 직업상담사의 근무 지속과 관련하여 중요한 요인으로 제기되는 조직몰입, 직업가치관, 직무만족의 관계를 종합적으로 살핀 연구는 없었다. 이에 본 연구에서는 이 직업상담사에게 있어 이 세 요인의 관계를 탐색하여 직업상담사의 이직을 예방할 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

2. 이론적 배경

직업상담사가 이직하지 않기 위해서는 이들이 조직에 만족하고 일에 집중할 수 있어야 한다. 즉 조직몰입을 높임으로써 이직률을 낮추는 방안이 모색되어야 한다. 조직몰입은 조직의 목표 및 가치관, 조직의 역할, 그리고 조직 그 자체에 대한 열렬한 정의적인 애착[16], 또는 조직의 목표나 가치에 대한 강한 신념과 수용성이 내재된 표현으로서 조직에 대한 자발적인 노력[17]으로 정의된다. 정운호 등[18]은 조직에 몰입된 구성원은 조직에 부정적인 영향을 미치는 이직과 같은 행동을 자제하고 안정감을 추구한다고 설명하고 있다. 즉 조직몰입 정도가 높은 조직구성원은 이직을 하지 않는다고 볼 수 있다.

구성원이 조직에 몰입했을 경우 조직이 지속적인 보상을 제공할 것이라는 신뢰를 갖게 되어 구성원은 자발적인 행동을 하게 되며[19], 조직 몰입수준이 높은 구성원은 조직 몰입수준이 낮은 구성원보다 더 많은 성과를 나타낸다[20]. 또한 조직에 몰입하는 조직구성원은 조직에 대하여 애착심이나 충성심을 가지며, 이직률이나 결근률이 낮고, 회사의 문제를 자신의 문제처럼 인식하여 자신을 희생하면서 문제해결에 전념한다[21].

직업상담사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 직업가치관을 들 수 있다. 직업가치관은 개인이 직업을 통하여 충족하고자 하는 욕구 또는 실현하고자 하는 목표

로서[22], 개인이 일을 통해 얻고자 하는 어떤 산출물 또는 개인으로 만족을 주는 것이다[23]. 개인이 직업을 통해 실현하고자 하는 욕구나 목표인 직업가치관은 직무를 통해 달성하고자 하는 목표를 성취하게 하는 것이라고 할 수 있다. 특히 직업가치는 의사결정, 직무만족, 조직몰입 등과 같이 일과 관련된 다양한 인지정서적 결과에 영향을 미친다[24-27]. 따라서 개인으로 하여금 현재하고 있는 일과 관련하여 직업가치관을 충분히 인식할 수 있도록 함으로 조직몰입을 향상시킬 수 있다.

이러한 직업가치관은 내재적 직업가치와 외재적 직업가치로 구분할 수 있다[28-31]. 내재적 직업가치는 자기 실현, 성취, 창의성과 등과 같이 직업 내적인 가치를 중요하게 생각하는 가치인 반면, 외재적 가치는 경제적 보수, 명예, 안전성 등과 같이 직업 외적인 가치를 중요하게 고려하는 가치를 의미한다[29,30].

Pyne 등[32]은 자신의 직업가치관과 직업에서 추구할 수 있는 가치관이 일치할수록 직업에 만족할 가능성이 높기 때문에 직업가치관은 개인뿐만 아니라 조직 전체에 대해서도 중요하다고 설명하고 있다. 더 나아가 정주영[33]은 직업가치관은 개인의 태도와 행동에 영향을 주는 중요한 변수로 개인의 직무경험을 해석하고, 직무나 직업만족에 영향을 주는 요소로 그 중요성을 이해할 수 있다고 한다. 특히 입사 이전에 인식하였던 직업가치가 입사 이후에도 추구되고 있는 것으로 나타나며, 직업가치에 대한 인식정도가 높아질수록 조직몰입을 증대시킨다[34].

근로자는 자신이 수행하는 직무가 자신의 직업 가치를 달성하는데 기여한다고 생각하면 직무에 만족할 가능성이 높다[32]. 직무만족은 종사원의 가치관, 신념, 태도에 따른 개인의 심리적 상태로써, 개인의 기대치에 따라 긍정적 또는 부정적인 감정으로 표현된다. 직무만족은 소방공무원의 조직몰입[35] 간호사의 조직몰입, 이직의도[36], 그리고 49개의 종업원 대상 연구의 메타분석에서 조직몰입, 성과, 이직의도[37]와 관련이 있는 것으로 나타났다.

이상의 논의를 통해서 볼 때 직업가치관이 조직몰입에 영향을 미침에 있어서 직무만족이 매개할 것이라고 추론할 수 있다. 본 연구는 직업상담사를 대상으로 직업가치관이 조직몰입에 영향을 미침에 있어서 직무만족의 매개효과를 살펴보는 데 목적이 있다. 이를 위하여 직업가치관, 직무만족과 조직몰입의 관계는 어떠한지 살펴보

고, 직업가치관이 조직몰입에 영향을 미침에 있어서 직무만족의 매개효과를 검증하고자 한다. 구체적으로 직업상담사의 직업가치관의 유형에 따른 조직 몰입과의 관계에서 직무 만족의 매개효과를 검증하고자 한다. 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1. 직업상담사의 직업가치관은 조직 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 연구문제 2. 직업상담사의 직업가치관과 조직 몰입의 관계에서 직무 만족은 유의한 매개효과를 보일 것이다.
- 연구문제 2-1. 직업상담사의 내재적 직업가치관과 조직몰입의 관계에서 직무만족은 유의한 매개효과를 보일 것이다.
- 연구문제 2-2. 직업상담사의 외재적 직업가치관은 조직몰입의 관계에서 직무만족은 유의한 매개효과를 보일 것이다.

3. 본론

3.1 연구 방법

3.1.1 연구 대상

본 연구는 전라북도 소재의 직업상담관련 업무를 맡고 있는 직업상담사 207명을 분석대상으로 선정하였다. 연구 대상으로는 2017년 3월부터 2017년 4월까지 직접 설문문을 통해 진행하였다.

직업가치관이 직무만족과 조직 몰입에 미치는 영향 검사 결과를 수집하였다. 연구대상의 특성을 살펴보면, 성별은 남자 40명(19.3%), 여자 167명(80.7%)으로 나타났다. 이는 직업상담사의 업무특성상 여자가 압도적 많은 현상을 반영하고 있다. 결혼유무별은 미혼 76명(36.7%), 기혼 131명(63.3%)이었으며, 연령대별로는 20대와 50대 보다 주로 30대와 40대가 78%이상으로 주를 차지하였다. 근무년수별은 3년미만 92명(44.4%), 3-5년 미만 42명(20.3%)으로 직업상담사의 이직 현황을 보여주고 있다. 소속기관별은 민간기관 102명(49.3%), 고용센터 58명(28.0%), 비영리센터(공공위탁기관) 44명(21.3%) 이었다. 민간부문과 공공부문이 거의 골고루 분포되어 있었다. 담당업무로는 고용보험 205명(99.0%), 취업지원·알선 109명(52.7%), 진로·직업상담 96명

Table 1. Exploratory factor analysis(work value)

Inherent							Extrinsic					
change-oriented	volunteer	job stability	ample body and mind	indoor activities	individual activities	autonomy	achievement	knowledge seeking	patriot	recognition	monetary compensation	exert influence
.742	.834	.751	.791	.775	.778	.784	.731	.722	.837	.791	.790	.659
.696	.798	.726	.779	.728	.759	.775	.659	.709	.826	.657	.781	.643
.687	.787	.720	.776	.650	.689	.709	.566	.666	.665	.638	.719	.619
.650	.635	.710	.722	.645	.675	.672	.521	.653	.656	.528	.695	.591
.602	.539	.584	.671	.631	.555	.564	.512	.603	.638	.495	.689	.562
.528	.426	.572	.634	.579	.430	.634	.443	.543	.564	.465	.683	.538

*Principal component analysis.KMO VARIMAX

(46.4%)으로 나타났다. 이는 직업상담사로서 주 업무보다는 그 외의 업무가 더 많음을 시사하고 있다. 자격증은 직업상담사 2급 101명(48.8%), 사회복지사 100명(48.3%), 직업상담사 1급 7명(3.4%)으로 전문성을 요하는 숙련된 전문가가 미비함을 시사하고 있다.

3.1.2 측정도구

1) 직업가치관검사

본 연구에서는 직업가치관을 측정하기 위해 한국직업능력개발원[38]에서 개발한 직업가치관검사를 사용하였다. 직업가치관 검사는 총 78문항으로 내재적 가치 요인 7개 와 외재적 가치 요인 6개로 구성되어 있다. 내재적 직업 가치관 요인은 봉사, 개별 활동, 직업안정, 변화지향, 몸과 마음의 여유, 자율, 실내 활동을 측정하며, 외재적 직업가치관 요인은 성취, 영향력 발휘, 지식추구, 애국, 금전적 보상, 인정을 측정한다. 본 검사는 ‘전혀 그렇지 않다’부터 ‘매우 그렇다’의 Likert 5점 척도로 응답하도록 되어 있으며 점수가 높을수록 직업가치관이 높다는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 한국직업능력개발원[31]의 연구에서 Cronbach's α 는 최대 .76으로 나타났으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .95, 직업가치관의 하위 영역인 내재적 직업가치관의 Cronbach's α 는 .89, 외재적 직업가치관의 Cronbach's α 는 .94로 신뢰할만한 수준으로 나타났다.

요인분석 모형에 적합한지 여부를 나타내는 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) 값은 0.795(P=.000)로 0.05보다 커 적합한 것으로 나타났다. 또한 역-이미지 상관계수인 모든 변수의 MSA(measure of sampling adequacy) 값도 0.5이상으로 나타나 적합하였다. 고유값(Eigen-value)는 1이상인 요인을 기준으로 요인적재량이 모두 0.3이상으로 적합하게 나타났다.

2) 직무만족도검사

본 연구에서 직무만족도는 MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)에서 추출한 항목을 토대로 하여 김은경[39]이 사용한 직무만족도 검사를 사용하기로 하였다. 직무만족도는 총 9문항으로 내재적 만족도와 외재적 만족도로 구성되어 있다. 각 문항 척도는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’부터 ‘매우 그렇다(5점)으로 Likert 5점 척도로 응답하도록 되어 있다. 점수가 높을수록 직무에 만족하고 있다는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 김은경[39]의 연구에서 내재적만족 항목의 Cronbach's α 는 .69, 외재적만족 항목의 Cronbach's α 는 .72로 나타났고 본 연구에서의 직무만족도 Cronbach's α 는 .90로 나타나 신뢰할만한 수준으로 나타났다.

Table 2. factor analysis(job satisfaction)

Inherent	Extrinsic
.828	.882
.824	.799
.817	.755
.799	-
.716	-
.691	-

*Principal component analysis.KMO VARIMAX

3) 조직몰입검사

조직몰입은 Allen과 Meyer의 연구를 바탕으로 김은경[39]이 사용한 조직몰입 검사 도구를 사용하여 측정하였다. 조직몰입 척도는 총 15문항으로 구성되어 있으며, ‘전혀 그렇지 않다(1점)’부터 ‘매우 그렇다(5점)으로 Likert 5점 척도로 응답하도록 되어 있다. 본 척도 중 일부 문항(3, 4, 5번 문항)은 역채점 문항으로 역산 처리하여 사용하였다. 점수가 높을수록 조직에 몰입하고 있다는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 김은경[39]의 연구에서 ‘정서적몰입’ 항목의 Cronbach's α 는 .90, ‘지속적

몰입' 항목의 Cronbach's α 는 .62, '규범적몰입' 항목의 Cronbach's α 는 .71로 나타났고 본 연구의 조직몰입도 Cronbach's α 는 .85로 나타나 신뢰할만한 수준으로 나타났다.

Table 3. factor analysis(organizational commitment)

Emotional	Continuous	Normative
-.910	.809	.785
-.865	.768	.778
-.865	.749	.731
.691	.737	.606
.646	.591	-
.559	-	-

*Principal component analysis.KMO VARIMAX

3.1.3 분석방법

매개변인을 검증하기 위한 회귀분석의 절차는 3단계이다. 구체적으로 살펴보면, 1단계에서 독립변인이 종속변인에 대해 유의미하게 영향을 미치는지 검증하고, 2단계에서 독립변인이 매개변인을 유의하게 예언하는지 검증하며, 3단계에서 독립변인과 매개변인을 동시에 함께 회귀식에 투입하여 종속변인에 유의하게 영향을 미치는지 검증해야 한다. 독립변인과 매개변인을 동시에 회귀식에 투입하였을 때, 매개변인이 종속변인에 미치는 효과는 유의하나 독립변인이 종속변인에 미치는 효과가 더 이상 유의하지 않다면 이는 완전매개(complete mediation)라고 할 수 있는 반면 유의하지 않는 수준으로 떨어지지 않는 경우에는 부분매개라고 할 수 있다.

3.1.4 자료분석

본 연구를 위하여 수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 통계 처리하였다. 연구대상자의 직업가치관, 직무만족, 조직몰입에 대한 일반적 경향을 살펴보기 위하여 기술통계를 실시하였고, 직업가치관, 직무만족, 조직몰입과의 관계를 파악하기 위해 상관관계분석을 실시하였으며, 직업가치관이 조직몰입에 미치는 영향에서 직무만족의 매개효과를 살펴보기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석과 측정도구의 내적 일관성을 확인하기 위해 신뢰도분석을 실시하였다.

3.2 연구 결과

3.2.1 직업가치관, 직무만족, 조직몰입의 상관관계

주요 변인들이 서로 어떠한 관계를 갖는지를 살펴보기 위하여 상관관계분석을 실시하였으며, 그 결과 Table. 4와 같다. 직업가치관과 직무만족($r=.80, p<.001$) 그리고 직업가치관과 조직몰입($r=.49, p<.001$)은 유의한 정(+)의 상관성이 있는 것으로 나타났다. 즉 직업가치관이 향상될수록 직무에 대한 만족도는 증가하는 것을 의미하였다.

Table 4. Correlation among work value, job satisfaction, organizational commitment

Var	WV	Inher	Extri	JS	OC
WV	WV	1			
	Inher	.91***	1		
	Extri	.92***	.69***	1	
JS	.80***	.66***	.80***	1	
OC	.49***	.41***	.49***	.53***	1

다음으로 직업가치관의 하위 영역 중 내재적 직업가치관과 직무만족($r=.66, p<.001$) 그리고 내재적 직업가치관과 조직몰입($r=.41, p<.001$)은 유의한 정적 상관이 있었다. 직업가치관의 하위 영역 중 외재적 직업가치관과 직무만족($r=.80, p<.001$) 그리고 내재적 직업가치관과 조직몰입($r=.49, p<.001$)은 유의한 정적 상관을 보이는 것으로 나타났다.

마지막으로 직무만족과 조직몰입($r=.53, p<.001$)은 유의한 정적 상관이 있었다. 즉 직무에 대한 만족이 높아질수록 조직몰입도 역시 증가한다는 것을 의미하였다.

3.2.2 직업가치관과 조직몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과

1단계에서 직업가치관이 조직몰입에 영향을 미치는지 회귀분석을 실시한 결과, 직업가치관은 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.49, t=8.08, p<.001$). 2단계에서는 직업가치관이 직무만족을 유의하게 예언하는지 회귀분석을 실시한 결과, 직업가치관은 직무만족을 예언하는 것으로 나타났다($\beta=.80, t=18.78, p<.001$). 3단계에서 독립변인인 직업가치관과 매개변인인 직무만족이 종속변인인 조직몰입에 영향을 미치는지 중다회귀분석을 실시한 결과, 매개변인인 직무만족은 조직몰입에 영향을 미치고 있었으나 독립변인인 직업가치관은 통계적으로 유의한 영향이 나타나지 않았다. 각 단계에 대한 설명력 정도를 나타내는 결정계수 R2값은 전체분산의 24%, 63%, 30%($p<.001$)로 Table. 5와 같이 나타났다.

Table 5. Mediator effect of job satisfaction in relationship between work value and organizational commitment

Step	Dependent Var	B	β	t	R2	F
1	WV→ OC	.68	.49	8.08***	.24	65.31***
2	WV→ JS	1.26	.80	18.78***	.63	352.67***
3	1) WV → OC	.26	.19	1.94	.30	42.70***
	2) JS→ OC	.33	.38	3.94***		

매개변수인 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향력이 통계적으로 유의하였던 반면($\beta=.38, t=3.94, p<.001$), 독립변인인 직업가치관이 조직몰입에 미치는 영향력은 유의하지 않았다($\beta=.19, t=1.94, p>.05$). 따라서 직무만족은 직업가치관과 조직몰입의 관계에서 완전 매개의 역할을 수행하는 것으로 나타났으며 이는 Fig.1 과 같다. 완전 매개의 유의성을 검증하기 위하여 Sobel test를 실시하였고 Sobel test 결과 완전매개는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($Z=8.20, p<.001$).

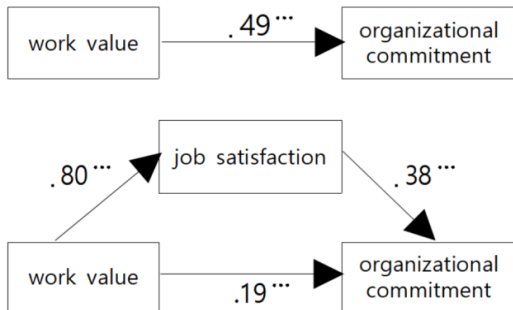


Fig. 1. Mediator effect of job satisfaction in work value and organizational commitment of vocational counselor

한편, 직업가치관의 하위 영역인 내재적 직업가치관과 외재적 직업가치관이 조직몰입과의 관계에서 직무만족의 매개효과를 살펴본 결과는 Table. 6과 같다. 1단계에서, 내재적 직업가치관이 조직몰입에 미치는 영향력이 통계적으로 유의하였고($\beta=.41, t=6.40, p<.001$), 2단계에서 내재적 직업가치관이 직무만족에 미치는 영향력이 통계적으로 유의하였다($\beta=.66, t=12.64, p<.001$). 3단계에서는 내재적 직업가치관과 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향력 중 직무만족만이 통계적으로 유의하였고, 조직몰입 전체변량의 29%($R^2=.29, F=41.21, p<.001$)를

설명하였다.

Table 6. Mediator effect of job satisfaction in relationship between inherent work value and organizational commitment

Step	Dependent Var	B	β	t	R2	F
1	Inherent WV→ OC	.57	.41	6.40***	.17	40.93***
2	Inherent WV→JS	1.08	.66	12.64***	.44	159.66***
3	1) Inherent WV→OC	.14	.10	1.28	.29	41.21***
	2) JS→OC	.40	.47	5.90***		

매개변수인 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향력이 통계적으로 유의하였던 반면($\beta=.47, t=5.90, p<.001$), 내재적 직업가치관이 조직몰입에 미치는 영향력은 유의하지 않았다($\beta=.10, t=1.28, p>.05$). 따라서 직무만족은 내재적 직업가치관과 조직몰입의 관계에서 완전 매개의 역할을 수행하는 것으로 나타났다. 완전 매개의 유의성을 검증하기 위하여 Sobel test를 실시하였고 그 결과 완전매개는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($Z=7.30, p<.001$).

외재적 직업가치관이 조직몰입과의 관계에서 직무만족의 매개효과를 살펴본 결과는 Table. 7과 같다.

1단계에서, 외재적 직업가치관이 조직몰입에 미치는 영향력이 통계적으로 유의하였고($\beta=.49, t=8.10, p<.001$), 2단계에서 외재적 직업가치관이 직무만족에 미치는 영향력이 통계적으로 유의하였다($\beta=.80, t=18.78, p<.001$). 3단계에서는 외재적 직업가치관과 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향력 중 조직몰입과 직무만족이 통계적으로 유의하였고, 조직몰입 전체변량의 30%($R^2=.30, F=42.77, p<.001$)를 설명하였다.

매개변수인 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향력이 통계적으로 유의하였으며($\beta=.38, t=3.92, p<.001$), 외재적 직업가치관이 조직몰입에 미치는 영향력은 유의하였다($\beta=.19, t=1.97, p<.05$). 따라서 직무만족은 내재적 직업가치관과 조직몰입의 관계에서 부분 매개의 역할을 수행하는 것으로 나타났다. 부분 매개의 유의성을 검증하기 위하여 Sobel test를 실시하였고 Sobel test 결과 부분매개는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($Z=8.13, p<.001$).

Table 7. Mediator effect of job satisfaction in relationship between extrinsic work value and organizational commitment

Step	Dependent Vars	B	β	t	R2	F
1	Extrinsic WV→OC	.56	.49	8.10***	.24	65.63***
2	Extrinsic WV→JS	1.04	.80	18.78***	.63	352.55***
3	1) Extrinsic WV→OC	.22	.19	1.97*	.30	42.77***
	2) JS→OC	.33	.38	3.92***		

4. 결론

4.1 논의 및 제언

본 연구는 직업상담사의 직업가치관이 조직 몰입에 미치는 영향을 알아보고, 이 때 이들의 직무 만족의 매개 효과를 알아보려고 하였다. 이를 위해 직업상담사 207명을 대상으로 직업가치관, 조직 몰입, 직무 만족을 측정하여 매개모형 검증을 실시하였다. 연구의 주요 결과 및 논의는 다음과 같다.

첫째, 주요 변인 간의 상관관계분석 결과 직업상담사들의 직업가치관과 조직 몰입 간에 유의한 정적 상관성이 나타났다. 이는 직업상담사들의 직업가치관이 높을수록 조직 몰입 또한 증가하는 경향이 있음을 의미한다. 이런 결과는 직업가치관이 개인의 직무 경험을 해석하고, 직무나 직업 만족에 영향을 미친다고 보았던 정주영[32]의 연구, 직업의 가치에 대한 인식 정도가 높아질수록 조직 몰입을 증대시킨다고 보고했던 조주은[33]의 연구와 그 맥을 같이 한다. 즉 본 분석 결과는 일반적 직업에서와 마찬가지로 직업상담사들 역시 자신의 직업에 대한 가치에 대해 높이 인식하고 있을수록 맡은 업무와 속한 조직에 대한 몰입 또한 증가할 수 있음을 뒷받침하고 있다.

또한, 직업가치관의 두 유형인 내재적 직업가치관과 외재적 직업가치관은 모두 조직 몰입에 유의한 정(+)의 상관성이 있는 것으로 나타났다. 내재적 직업가치관은 자기실현, 성취 등과 같이 자신의 직업 그 자체를 중시하는 측면이며, 외재적 직업가치관은 보수, 명예, 안정성과 같은 직업을 통해 얻을 수 있는 부수적 가치를 중시하는 측면을 의미한다.

본 연구 결과는 직업상담사들은 자신의 직업에 대해 직업 그 자체에 대한 개인적 의미와 직업을 통해 사회적·

경제적으로 취할 수 있는 이익 모두가 높다고 인식할수록 조직에 대한 몰입 또한 높아지는 경향이 있음을 나타낸다. 이 때 내재적 측면보다는 외재적 측면과의 관련성이 상대적으로 약간 더 높았다. 이러한 결과는 직업상담사들이 맡은 직무와 소속된 조직에 보다 몰입하도록 만들기 위해서는 직업상담사로서의 자신의 역할에 대한 자신감과 자부심을 증진시키는 동시에 물질적 보상과 직업 안정성 또한 증진시켜 주어야 할 필요성이 있음을 시사한다.

둘째, 분석결과 직업상담사들의 직업가치관과 직무 만족 간에는 통계적으로 상당히 높은 수준의 정적 상관성이 검증되었다. 이는 직업상담사들의 직업가치관이 높을수록 직무 만족 또한 증가하는 경향이 있음을 나타낸다. 이 결과는 개인의 직업가치관이 직무에 대한 만족에 영향을 미친다고 보았던 Pyne 등[32]의 연구, 자신의 직업적 가치에 대한 긍정적 가치관을 가질수록 일하는 과정을 즐기고 역경에서도 변함없이 업무에 매진할 수 있음을 확인한 예지은[40]의 연구와도 일맥상통한다.

또한 직업가치관의 두 유형인 내재적 직업가치관과 외재적 직업가치관은 모두 조직 몰입에 유의한 정적 상관성이 나타났으며, 이 때 외재적 직업가치관과의 관련성이 상대적으로 더 높았다. 이는 직업상담사들의 직무 만족에는 내재적이고 개인적 측면의 가치에 대한 인식 수준보다 직업이 가진 외재적 가치에 대한 인식 수준이 더 많이 관련됨을 의미한다. 이러한 결과는 현재 직업상담사들이 처한 현실적 어려움의 관점에서 이해될 수 있다. 이전보다 직업상담사의 입지나 인식이 높아지긴 했으나, 여전히 많은 직업상담사들의 근무 환경이나 급여, 소속 기관 내 위치 등은 열악한 상황이다. 이런 상황에서 직업상담사들은 심리적 소진으로 인해 이직 의도가 높아지고 있으며 이는 직업상담에서의 효과성에 악영향을 미칠 수밖에 없다. 본 연구의 결과는 이러한 직업상담사들의 환경적 측면, 즉 처우와 근무환경의 개선이 이루어질 때 이들의 직무 만족 또한 증진될 수 있어 효과적인 직업상담을 제공할 수 있음을 시사한다.

셋째, 직업상담사들의 직무 만족과 조직 몰입 간에 유의한 정적 상관성이 나타났다. 이는 직업상담사들의 직무 만족이 높을수록 조직에 대한 몰입 또한 증진되는 경향이 있음을 의미한다. 조직 몰입 정도는 다양한 직업 분야에서 관심을 가지고 있는 주제이며, 몰입의 수준을 높이는데 관여하는 다양한 요인들에 대한 연구가 활발하게

진행되어 왔다. 이런 연구들에서는 주로 조직 관련 요인이나 개인이 맡은 직무 관련 요인들이 주로 다루어졌으나, 최근 성취 욕구, 자기 실현성, 직업에 대한 만족 정도 등과 같은 개인 내적 요인들이 조직 몰입에 미치는 영향 또한 중요하게 다루어져야 함이 논의되고 있다.

실제로 그 중 직무 만족은 특히 조직 몰입에 정적 영향을 미치는 핵심적 요인으로 검증되고 있으며[41-43] 본 연구의 결과 또한 그러한 선행 연구와 맥을 같이 한다. 즉 직업상담사 또한 자신의 직무에 만족하는 정도가 높을수록 자신이 속한 조직이나 기관에 대한 직업적 몰입 또한 증진된다는 것이다. 따라서 현재 자신의 직무나 조직에 몰입하지 못하고 있거나 이직 의도가 있는 직업상담사들을 독려하고, 나아가 이를 방지하기 위해서는 직무에 대한 만족을 증진시킬 있는 다양한 실제적 방안들에 대한 고려가 선행되어야 할 필요가 있다.

넷째, 직업상담사들의 직무 만족은 직업가치관과 조직 몰입의 관계를 완전매개하는 것으로 나타났다. 이 때 직무 만족은 직업상담사들의 직업가치관과 조직 몰입의 관계에 대한 강화 효과(enhancing effect)를 가지는 것으로 나타났다. 이는 직업가치관이 높을수록 조직 몰입이 높아지는 정적 관계에서 직무 만족이 이러한 관계를 더욱 강화하는 중요한 변인임을 보여주는 것이다. 특히 직업가치관의 내재적 직업가치관과 외재적 직업가치관의 두 가지 유형들과 조직 몰입의 관계에서 직무 만족의 매개효과가 차별적으로 나타나는지에 대한 검증 결과 두 유형 모두에서 직무 만족의 매개효과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이 때 두 유형 모두에서 직무 만족은 강화 효과를 가지고 있었다.

이런 결과들은 직업상담사들의 업무부하, 고용 불안, 비전 부재, 책임 증가, 직무 차원의 업무 가중 등으로 인한 심리적 불안감 증진은 직무 만족을 저해하고 이직 의도를 증진시키고 조직 몰입을 저해한다고 보았던 선행 연구들의 결과를 지지한다[7-9]. 또한 직무만족이 높은 종사원은 조직에 대해 호의적인 형태의 모습을 보인다는 한정혜 등[44]의 연구결과와 일치한다. 특히 자신이 수행하는 직무를 자신이 있던 직업 가치를 달성하는데 기여한다고 생각될수록 직무에 만족할 가능성이 높고[32], 이러한 직무만족은 조직에 헌신하고자 하는 형태로 나타날 수 있다.

물론 직업가치관의 내재적 가치관과 외재적 가치관이 조직몰입에 영향을 미치기도 하지만, 직무만족을 통해

더욱 조직몰입을 강화시키는 측면이 있다는 부분에서 직무만족을 높이는 것이 필요하다. 이 연구결과는 내재적 및 외재적 차원 모두에서 직업가치관의 혼란이나 저하로 인해 자신이 소속된 조직에 대한 불만 증가 및 몰입을 저해 받는 직업상담사들에게 직무 만족을 증진시킬 수 있는 중재나 개입이 제공된다면 이러한 문제를 완화시켜 줄 수 있다는 함의를 가진다. 직업상담사들의 조직 몰입이 저하되고 그에 따라 조직 이탈이나 이직 등이 높아지게 되면 이는 인력관리 측면에서도 큰 손실일 뿐만 아니라 상담 서비스 제공 측면에서도 큰 지장을 초래할 수 있다. 따라서 본 연구결과는 좁게는 직업상담사 개인이 직업인으로서의 역할을 분히 발휘하게 하고, 넓게는 직업상담의 안정화를 위해서는 직업상담사들이 직무에 대한 만족 정도를 증진할 수 있는 지원의 구체적 방안 마련이 시급함을 확인할 수 있었다.

분석결과를 종합해보면, 직업상담사들이 자신이 속한 조직에 보다 적극적으로 관여하게 하고 몰입하게 만드는 데에는 이들의 직업가치관과 직무 만족이 중요한 영향력을 가지며, 모두 함께 고려되어야 함을 알 수 있다.

분석결과를 바탕으로 직업상담사들의 조직 몰입 증진을 위한 시사점은 다음과 같다.

첫째, 직업상담사들의 직업가치관은 이들의 조직 몰입 정도에 유의한 영향력을 가지는 중요 변인임을 알 수 있었다. 특히 상담사로서의 자아실현이나 성취감에 대한 내재적 직업가치관과 급여 정도나 사회적 명예나 직업 안정성 등과 같은 외재적 직업가치관이 모두 조직 몰입에 유의한 영향력을 가지고 있었다. 상담이라는 직무를 업으로 삼고 있는 사람들에게 사회는 내재적 직업가치관을 보다 중요하게 형성시킬 것을 암묵적으로 강조하고 있다. 상담이라는 일 자체를 직업으로 보기 보다는 일종의 사회적 봉사 측면에서 바라보는 경향이 여전히 우리 사회에 남아 있기 때문이다. 그러나 본 분석결과는 직업상담사들에게 상담은 이러한 내재적 의미뿐만 아니라 직업인으로서 외재적 의미를 느끼는 것 또한 매우 중요하게 다루어져야 할 필요가 있음을 시사한다. 내재적 직업가치관과 외재적 직업가치관이 서로 상당히 높은 수준에서 관련성을 가진다는 연구결과 또한 이러한 점을 뒷받침한다. 따라서 직업상담사들의 질을 제고하고 나아가 직업상담의 질을 제고하기 위해서는 이들이 스스로가 선택한 직업상담사라는 직업의 내적·외적 차원에서 적절한 수준의 보상이 주어져야 할 필요성이 절실한 것으로 판

단된다.

둘째, 이 연구에서는 오랫동안 직무 몰입이나 조직 몰입의 영역에 직·간접적으로 영향을 미치는 것으로 간주되어 오고 실제로도 입증되어 온 직무 만족이라는 정의적 특성이 가진 중요성을 다시 한 번 확인시켜 주었다. 직업인들을 대상으로 하는 많은 연구들에서는 직무 만족이 높으면, 조직 몰입이 증진되고 이직 의도가 감소하며 나아가 삶의 만족도 또한 증진됨을 경험적으로 입증하였다[41-43]. 본 분석결과는 이러한 선행 연구들과 그 맥을 같이 한다. 즉 직업상담사들 또한 사회 안에서는 중요한 직무를 담당하고 있는 직업인이며, 따라서 이들의 직무 만족 또한 중요하게 다루어져야 할 필요가 있는 중요 변인인 것으로 검증되었다. 앞서 언급했듯 현재 직업상담사들의 근무 환경은 이들의 직무 만족을 증진하기에는 다소 어려움이 있다. 따라서 직업상담사들이 처한 근무 환경의 여러 요인들 중 직무 만족을 저해하거나 증진하는 주요 요인들에 대한 탐색이 선행되어야 할 필요가 있다. 또한 직업상담사들의 근무 환경에 대한 논의가 기관이나 센터 차원에서 개별적으로 이루어지는 노력과 함께 국가 차원에서 제도적으로 추진되어야 할 필요성이 있다고 본다.

본 연구의 제한점 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 연구대상은 전북 소재 직업상담관련 기관에서 근무 중인 직업상담사를 선정하였다. 본 연구에서 설정한 직업가치관, 직무 만족, 조직 몰입의 관계는 직업상담사를 대상으로 고려하여 제안된 연구이나, 일부 지역에서만 근무 중인 대상자들을 선정하였다는 표본의 제한으로 인해 일반화의 한계가 있을 가능성이 있다. 따라서 추후 연구에서는 다른 지역의 지역상담사들을 대상으로 분석결과를 확인할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 직업상담사들의 조직 몰입에 영향을 미치는 요인을 직업가치관과 직무 만족으로 한정하였다. 후속 연구에서는 직업상담사들의 조직 몰입에 영향을 미칠 것으로 예상되는 다른 변인들도 탐색하고, 그 영향력과 구조에 대해 검증해 볼 필요가 있다.

References

- [1] Ministry of Employment and Labor, Korean standard Occupation classification system, 2017.
- [2] E. Y. Seo, K. M Kim, "The Effects of Vocational Counselor's Perception of Organizational Justice on Job Satisfaction, Organization Commitment and Turnover intention: Focused", *Korea Journal of Counseling*, vol. 14, no. 3, pp. 1623-1645, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.15703/kjc.14.3.201306.1623>
- [3] Korea Employment Information Service, 2017 Korean occupational dictionary, 2017.
- [4] Online News Department, "Job counselors also worry about jobs....Improvement of employment security", Seoul Public News, 2017, 04.
<http://go.seoul.co.kr/news/newsView.php?id>
- [5] H. H. Yoon, (The)developmental process and factors influencing the expertise of PES(public employment services)vocational counselors in Korea, Ph.D. dissertation, Hongik University, 2009.
- [6] B. S. Kim, Y. J An, H. R. Song, "The Development and Effects of Vocational Adjustment Program for Marriage Immigrant Women," *Korean Psychologic Association Woman*, vol. 15, no. 2, pp. 235-258, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.18205/kpa.2010.15.2.004>
- [7] H. W. Ko, Y. H. Oh, S. K. Lee, The competence of private employment service staff and measures to strengthen their capabilities, *Korea Research Institute for Vocational Education & Training*, 2011.
- [8] H. S. Yoo, Y. E. Kim, S. L. Shin, J. M. Yi, J. C. Hwang, "A Qualitative Study on the Counselor Experiences of Vocational Counselors Working at Employment Centers," *Korea Journal of Counseling*, vol. 12, no. 3, pp. 1019-1034, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.15703/kjc.12.3.201106.1019>
- [9] E. Y. Lee, "A study on the organizational socialization process of vocational counselors in private employment agency," Ph.D. dissertation, Sookmyung Women's University, Woman Human Resource Development, 2013.
- [10] H. R. Lee, B. W. Kim, "The Relationship between the Burnout of Vocational Counselor and Their Work Environments," *Korean Journal Of Counseling And Psychotherapy*, vol. 16, no. 4, pp. 597-611, 2004.
- [11] J. C. Lee, M. G. Kim, The Influence of Job Environment upon Organizational Commitment and mediating Effect of Informal learning in Vocational Counselors, *Korean Society For The Study of Vocational Education*, vol. 36, no. 5, pp. 1-23, 2107.
- [12] M. G. Kim, The Influences of Job Environment on Psychological Well-being in Vocational Counselors Working at Employment Centers: Mediating Effects of Professional Identity, *The Korean Journal of Human Resource Development*, vol. 17, no. 3, pp. 23-45, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.18211/kjhrdq.2015.17.3.002>
- [13] C. K. Lee, D. Y. Yoon, "A study on job burnout and work engagement of job counsellor: based on the job demands-resources model," *Korean Corporation Management Association*, vol. 63, pp. 169-186, 2015.
- [14] J. H. Shin, J. W. Kim, The Effect of Social Worker's Person-Social Welfare Value Fit on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Mediation Role of Emotional Labor, *Korean journal of social welfare*, vol. 66, pp. no. 4, pp. 157-179, 2014.
- [15] H. J. Hwang, S. H. Bae, A Study on the Influence of

- Self Leadership on Job Satisfaction and Organizational, *Journal of Secretarial Studies*, vol. 19, no. pp. 125-143, 1, 2010.
- [16] Buchanan B, "Building organizational commitment: The socialization of manager in work organizations," *ASQ*, vol. 19, pp. 533-546. 1977.
- [17] Natalie J. Allen & John P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization," *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, no. 1, pp. 1-18, 1990. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- [18] Y. H Jeong, W. S. Shim, "An Empirical Study on the Difference of Employee's Organizational Commitment Based On Demographic Characteristics," *The Korean Journal of Human Resource Development*, vol. 6 no. 2, pp. 95-126, 2004.
- [19] Shore, Lynn M., & Wayne, S. J., "Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, vol. 78, no. 5, pp. 774-780, 1993. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.774>
- [20] Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubin, R., "Unit performance situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units," *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 12, no. 2, pp. 231-248, 1974. DOI: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(74\)90048-8](https://doi.org/10.1016/0030-5073(74)90048-8)
- [21] C. W. Shin, S. H. Nam, "A Study on the Moderating Effects of Trust between Leadership Style and Organizational Effectiveness," *Association of Human Resource Development*, vol. 8, no. 1, pp. 57-81, 2006.
- [22] Korea research Institute for Vocational Education & Training, Job Value Examination Development Report, Seoul; Korea research Institute for Vocational Education & Training, 2001.
- [23] Dawis, R. V. & Lofquist, L. H., A Psychological Theory of Work Adjustment. Minneapolis: University of Minnesota Press. p. 225-230, 1984.
- [24] Judge, T. A., & Bretz, R. D., "Effects of work values on job choice decisions," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, no. 3, pp. 261-271, 1992. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.3.261>
- [25] Putti, J. M., Aryee, S., & Liang, T. K., "Work values and organizational commitment: A study in the Asian context," *Human Relations*, vol. 42, no. 3, pp. 275-288, 1989. DOI: <https://doi.org/10.1177/001872678904200305>
- [26] Ravlin, E. C., & Meglino, B. M., "Effect of values on perception and decision making: A study of alternative work values measures," *Journal of Applied Psychology*, vol. 72, no. 4, pp. 666-673, 1987. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.4.666>
- [27] Rounds, J. B., "The comparative and combined utility of work value and interest in career counseling with adults," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 37, no. 1, pp. 32-45, 1990. DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90005-M](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90005-M)
- [28] Y. S. Jung, J. Y. Park, Y. W. Sohn, "The influence of work values on the employees' organizational commitment : the mediating effect of work engagement and job satisfaction and the moderating effect of person-organization fit," *koreanpsychology*, vol. 26, no. 4, pp. 507-532, 2013.
- [29] Kalleberg, A. L., "Work values and job rewards: A theory of job satisfaction," *American Sociological Review*, vol. 42, no. 1, pp. 124-143, 1977. DOI: <https://doi.org/10.2307/2117735>
- [30] Miller, M. F., "Relationship of vocational maturity to work values" *Journal of Vocational Behavior*, vol. 5, no. 3, pp. 367-371, 1974. DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(74\)90026-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(74)90026-8)
- [31] Wollack, S. J., Goodale, J., Witjing, & Smith, P., "Development of the survey of work values," *Journal of Applied Psychology*, vol. 55, no. 4, pp. 331-338, 1971. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0031531>
- [32] Pyne, D., Bernes, K. B., Magnusson, K. C. & Poulsen, J., "A description of junior high and senior high school student,s perceptions of career and pccupation," *Guidance and Counselling*, vol. 17, no. 3, pp. 67-72, 2002.
- [33] J. Y. Jung, "The Analysis on the Casual Model between University Educational Satisfaction and Occupational Satisfaction mediated by Occupational Values," *The Journal of Educational Administration*, vol. 31, no. 1, pp. 53-83, 2013.
- [34] J. E. Cho, "The Effect of Work Values of Airline Service Employees on Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Korea academic society Tourism management*, vol. 31, no. 6, pp. 47-62. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.21719/KJTR.31.6.3>
- [35] J. H. Eun, J. W. Lee, A Study on the Effect Frontline Fire Officers' Job Satisfaction on Their Organizational Commitment: Focusing on the Moderator Effect of Job Types. *The Korean journal of Local Government Studies*, vol. 19, no. 2, pp. 273-297, 2015.
- [36] Y. S. Yang, Y. H. Kang, CU New znurses' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention, *Health & Nursing*, Vol 20, no. 2, pp. 47-58, 2013.
- [37] I. S. Oh, K. G. Kim, Todd C. Darnold, Jong Oh Hwang, Tae Yong Woo, Young Ah Park, Lyang Hee Park, Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Performance, and Turnover Intention: A Literature Review and Meta-Analysiswith Korean Samples, *Korean Academy of Management*, vol. 15, no. 4, pp. 43-86, 2007
- [38] Korea Employment Information Service, Types of occupational values, 2001.
- [39] E. K. Kim, The effects of type of organization culture recognized by organization member to organizational commitment and job satisfaction : Focusing on mediator effect of value congruency of individual and organization, Master's thesis, Grdute school KyungHee University, 2014.
- [40] J. E. Ye, A study on happiness of careerman , Knowledge Hub for Creative Solutions, SERI, Research report. 2013.
- [41] Y. K. Lee, S. H. Jung, "An Empirical Study of the Impact of Work Value on Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Korean Journal of Public*

Administration, vol. 43, no. 1, pp. 71-98, 2005.

- [42] Liao, S. H., Hu, D. C., & Chung, H. Y., "The relationship between leader-member relations, job satisfaction and organizational commitment in international tourist hotels in Taiwan". *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 20, no. 8, pp. 1810-1826, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.1080/09585190903087222>
- [43] C. K. Lee, D. Y. Yoon, "A study on job burnout and work engagement of job counsellor: based on the job demands-resources model," *Korean Corporation Management Association*, vol. 63, pp. 169-186, 2015.
- [44] J. H. Han, K. Y. Chung, G. T. Lee, "The Influence of Employee Value Proposition of Flight Attendants on Job Satisfaction and Turnover Intention," *Korea Tourism Research Association*, vol. 28, no. 3, pp. 75-87, 2014.

최 현 아(Hyun-Ah Choi)

[정회원]



- 2012년 2월 : 전주대학교 상담심리 대학원 진로·직업상담학과 졸업 (석사)
- 2016년 2월 : 전주대학교 일반대학원 상담심리학과 (박사수료)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 전주대 객원 상담원
- 2016년 3월 ~ 현재 : 군산고용복지+센터 취업컨설팅 강사

<관심분야>

NCS, 상담법

김 인 규(In-Gyu Kim)

[정회원]



- 1992년 1월 : 서울대학교 대학원 교육학과 졸업 (석사)
- 2002년 8월 : 서울대학교 대학원 교육학과 (박사)
- 2003년 1월 ~ 2005년 2월 : 한국 청소년상담원 상담교수
- 2006년 6월 ~ 현재 : 전국대학상담학과협의회 회장

- 2005년 3월 ~ 현재 : 전주대학교 상담심리학과 교수

<관심분야>

NCS, 상담법, 청소년상담, 학교상담