



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

박 사 학 위 논 문

학교전문상담인력의
공정성 지각에 따른 직무만족과
조직몰입에 관한 연구



2017년

HANSUNG
UNIVERSITY

한성대학교 대학원

행 정 학 과

행 정 학 전 공

박 창 희

박 사 학 위 논 문
지도교수 전주상

학교전문상담인력의
공정성 지각에 따른 직무만족과
조직몰입에 관한 연구

How the Perception of Fairness among Professional
Consultants for Schools Affects their Job Satisfaction and
Organizational Commitment

2016년 12월 일

한성대학교 대학원

행 정 학 과

행 정 학 전 공

박 창 희

박 사 학 위 논 문
지도교수 전주상

학교전문상담인력의
공정성 지각에 따른 직무만족과
조직몰입에 관한 연구

How the Perception of Fairness among Professional
Consultants for Schools Affects their Job Satisfaction and
Organizational Commitment

위 논문을 행정학 박사학위 논문으로 제출함

2016년 12월 일

한성대학교 대학원

행 정 학 과

행 정 학 전 공

박 창 희

박창희의 행정학 박사학위논문을 인준함

2016년 12월 일

심사위원장 _____인

심사위원 _____인

심사위원 _____인

심사위원 _____인

심사위원 _____인

감사의 글

남에게 도움을 줄 수 있는 사람은 행복하다는 말을 되뇌며 아이들과 상담을 통해 크고 작은 고민을 듣고 도움을 주는 동료상담선생님들을 보며 마음 따뜻함을 가슴에 품게 되었습니다. 어떠한 여건이 주어져도 최선을 다하며 자신의 심리적 소진도 마다하지 않는 귀하신 분들께 좀 더 바람직한 근무여건이 마련될 수 있는 작은 불씨가 되기를 희망하며 논문을 준비하게 되었습니다. 그리고 많은 갈등과 고민과 연구를 거듭하면서 귀한 분들의 도움으로 결실을 맺게 되었습니다.

논문을 준비하고자하는 마음만 가지고 있던 저에게 논문을 차근차근 써 내려 갈 수 있도록 지도해주시고 격려해주시신 스승이자 멘토이신 전주상교수님과 바쁘신 일정 속에서도 세심하게 배려해주시며 지도해주시신 정진택교수님, 조문석교수님과 광운대학교 이해영교수님, 한국행정연구원 이환성박사님께 머리 숙여 깊은 감사를 드립니다.

학문적 소양과 우수한 연구능력 배양 및 질 높은 논문연구를 위해 지도해주시신 이종수교수님, 정주택교수님, 김백유교수님, 이성우교수님, 이창원교수님, 윤경준교수님, 최천근교수님께 깊은 감사의 말씀을 전합니다.

또한, 나의 동기이자 부모처럼 염려해주시고 끝까지 학업을 지속할 수 있도록 독려해주시신 한성대학교 일반대학원 행정학과 최효숙 동기님과 서로 지지하며 함께한 16기 동기님들, 선후배 원우님들께 감사의 말씀을 전합니다.

설문을 위해 적극적인 지원을 아끼지 않으신 퇴계원고등학교 전문상담교사 신두환 선생님과 가운중학교 전문상담사 성은모 선생님, 저의 논문의 완성을 위해 격려해주시신 조정임, 이영숙, 김혜은, 이명신, 이태경선생님과 전국의 전문상담교사, 전문상담사 선생님들께 존경과 감사를 드립니다.

박사과정 내내 힘이 되어 주고 아내와 엄마의 역할을 나눠가졌던 사랑하는 남편 신현석, 딸 신라영, 신서영과 늘 부모의 자리를 대신해주고 나의 발전을 성원해주는 오빠 박한규님, 올케 김영숙님과 친정식구, 시댁식구 모두 너무 고맙고 사랑합니다.

끝으로 홀로 5남매를 남부럽지 않게 키우시고 끝까지 나의 가여움을 염려하시고 안타까워하셨던 나의 어머니, 이 세상을 떠나실 때까지도 남편에게 나를 잘 부탁한다는 유언만을 남기시고 떠나신 존경하고 사랑하는 나의 어머니 엄천순님의 영전에 이 논문을 바칩니다.

2016년 12월 아름다운 날에

박 창 희



국 문 초 록

학교전문상담인력의 공정성 지각에 따른 직무만족과 조직몰입에 관한 연구

한성대학교 대학원
행정학과
행정학전공
박 창 희

본 연구의 목적은 학교전문상담인력의 고용형태에 따라 느끼는 조직 공정성이 직무만족도와 조직몰입도에 영향을 미치는 요인을 분석하여 효율적인 인력운영 관리 방안과 비정규직 관련 정책 입안에 기여하는 것이다.

주요 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 고용형태에 따른 차이를 분석한 결과, 조직 공정성 전체에서는 정규직의 조직 공정성 인식이 더 높게 나타났고, 하위변수에서는 분배공정에서 정규직이 더 높게 나타났다. 직무만족 전체에서는 정규직이 더 높았고, 하위변수를 보면, 정규직이 비정규직보다 복리후생, 승진에 대한 만족도가 더 높게 나타났다. 조직몰입전체에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 하위변수에서는 비정규직의 지속몰입이 더 높게 나타났다.

둘째, 분배공정, 절차공정, 상호공정이 높을수록 직무 만족이 높게 나타났다. 하위변수별로 보면, 분배공정이 높을수록 복리후생 만족이 높고, 분배공정, 절차공정이 높을수록 승진 만족이 높게 나타났다. 절차공정, 상호공정이 높을수록 학교관리자 만족은 높으며, 절차공정이 높을수록 업무절차 만족이 높게 나타났다. 상호공정이 높을수록 동료 만족이 높고, 상호공정이 높을수록

의사소통 만족이 높게 나타났다.

셋째, 상호공정이 높을수록 조직몰입 전체는 높게 나타났다. 하위변수를 보면, 상호공정이 높을수록 정서몰입이 높으며, 분배공정, 절차공정, 상호공정은 모두 지속몰입에 영향을 미치지 못하고 있고, 분배공정, 상호공정이 높을수록 규범몰입이 높게 나타났다.

넷째, 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 직무 만족은 완전매개 효과를 보였다.

연구결과를 바탕으로 연구에 대한 시사점을 살펴보면 다음과 같다.

우선, 비정규직의 정규직 전환과 비정규직의 고용안정에 대한 적절한 장치가 마련되어야 하며, 17개 시·도 교육청 별로 동일직종 동일 업무의 비정규직 임금체계가 합리적이고 공정하도록 교육공무직에 대한 법적 근거가 마련되어야 한다.

또한 정규직과 비정규직 간에도 공정한 분배가 이루어질 수 있도록 하여야 하며 학교전문상담인력의 조직몰입을 향상하기 위해서는 직무만족 향상이 선행되어야 하고, 학교전문상담인력의 정규직 확충 시 전직에 의한 채용보다 전문적인 상담인력의 임용이 이루어져야 한다.

【주요어】 학교전문상담인력, 조직 공정성, 직무만족, 조직몰입, 매개 효과

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 연구 배경	1
제 2 절 연구의 목적	4
제 3 절 연구범위 및 방법	5
제 2 장 이론적 배경	7
제 1 절 조직공정성, 직무만족, 조직몰입	7
1) 조직몰입	7
2) 직무만족	12
3) 조직몰입	15
제 2 절 변수간의 관계	26
제 3 절 선행연구 요약 및 정리	28
제 3 장 학교상담 현황	33
제 1 절 학교상담제도	33
제 2 절 Wee 프로젝트	41
제 3 절 고용형태별 학교전문상담인력	51
제 4 장 연구 설계	56
제 1 절 연구모형	56
제 2 절 연구가설	57
제 3 절 변수의 조작적 정의	59

제 4 절 연구대상 및 연구방법	62
제 5 장 분석결과	64
제 1 절 표본의 인구 통계적 요인에 대한 분석	64
제 2 절 측정변수에 대한 타당성 및 신뢰도 검증	67
제 3 절 측정변수에 대한 기술통계 및 상관관계분석	71
제 4 절 고용형태에 따른 조직공정성, 직무만족, 조직몰입에 대한 차이 분석	74
제 5 절 가설의 검증	78
1) 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향 분석	78
2) 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향 분석	91
3) 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개효과 분석	98
4) 가설검증 결과 요약	102
제 6 장 결론	104
제 1 절 요약	104
제 2 절 시사점	106
제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구방향	110
참고문헌	111
부록	127
ABSTRACT	139

표 목 차

<표 2-1> 직무만족의 요인	14
<표 2-2> 직무만족의 영향요인	15
<표 2-3> 조직몰입의 개념	18
<표 2-4> 조직몰입에 영향을 미치는 요인	25
<표 2-5> 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향에 대한 선행연구	29
<표 2-6> 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 선행연구	30
<표 2-7> 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 선행연구	31
<표 2-8> 고용형태에 따른 조직공정성, 직무만족, 조직몰입에 대한 선행 연구	31
<표 3-1> 2011-2015 진로진학상담교사 배치 현황	37
<표 3-2> 전문상담교사 현황(2016년)	38
<표 3-3> 전국 전문상담사 인원 (2014-2016년 4월 기준)	39
<표 3-4> 전문상담사 근로계약 현황	40
<표 3-5> 학교상담 관련 법규	42
<표 3-6> Wee 센터의 특성	44
<표 3-7> Wee 프로젝트의 구성 체계	45
<표 3-8> 2013년-2016년 학생정서행동 특성검사 검사결과	47
<표 3-9> 최근 6년간 학업중단 학생 현황	49
<표 3-10> 학교전문상담인력의 각종 업무	51
<표 3-11> 학교전문상담인력의 고용형태별 현황	52
<표 3-12> 전문상담교사의 급여	53
<표 3-13> 시 도별 전문상담사 수당 지급 현황 (2016년 9월 기준) - 전북 제외	54
<표 4-1> 측정도구의 구성	62
<표 4-2> 연구대상의 수거율 및 분석율	63
<표 4-3> 지역별 설문지 배포 및 분석율	63
<표 5-1> 표본의 인구 통계적 요인에 대한 분석	64

<표 5-2> 학교전문상담인력 확대 계기	66
<표 5-3> 조직공정성에 대한 타당성 분석	67
<표 5-4> 직무만족에 대한 타당성 분석	68
<표 5-5> 조직몰입에 대한 타당성 분석	69
<표 5-6> 측정변수에 대한 신뢰도 검증	70
<표 5-7> 측정변수에 대한 기술통계 분석	71
<표 5-8> 측정변수에 대한 상관관계분석	73
<표 5-9> 고용형태에 따른 조직공정성에 대한 차이 분석	74
<표 5-10> 고용형태에 따른 직무만족에 대한 차이 분석	76
<표 5-11> 고용형태에 따른 조직몰입에 대한 차이 분석	77
<표 5-12> 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향 분석	79
<표 5-13> 조직공정성이 복리후생 만족에 미치는 영향 분석	81
<표 5-14> 조직공정성이 승진 만족에 미치는 영향 분석	83
<표 5-15> 조직공정성이 학교관리자 만족에 미치는 영향 분석	84
<표 5-16> 조직공정성이 업무절차 만족에 미치는 영향 분석	86
<표 5-17> 조직공정성이 일 자체 만족에 미치는 영향 분석	87
<표 5-18> 조직공정성이 동료 만족에 미치는 영향 분석	89
<표 5-19> 조직공정성이 의사소통 만족에 미치는 영향 분석	90
<표 5-20> 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향 분석	92
<표 5-21> 조직공정성이 정서몰입에 미치는 영향 분석	94
<표 5-22> 조직공정성이 지속몰입에 미치는 영향 분석	96
<표 5-23> 조직공정성이 규범몰입에 미치는 영향 분석	97
<표 5-24> 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개 효과분석	99
<표 5-25> 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개 효과분석(정규직)	100
<표 5-26> 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개 효과분석(비정규직)	101
<표 5-27> 가설검증 결과의 요약	102

그림 목차

<그림 3-1> Wee프로젝트 서비스 절차	43
<그림 4-1> 연구모형	56



제 1 장 서 론

제 1 절 연구 배경

학교에서 학생들의 상담을 담당하고 있는 학교전문상담인력은 헬조선¹⁾이라는 신조어가 등장하는 이 사회의 현실 속에서 정서적 혼란과 시기적 자아정체성 혼란을 겪고 있는 청소년의 정서적 안정과 정신건강에 도움을 주는 역할을 담당하고 있으며, 가정, 학교, 정부가 함께 해결해 나아가야 할 문제해결의 중심에 학교전문상담인력이 자리하고 있다.

학교교육의 목표는 여러 가지가 있고, 학교마다 내세우는 목표는 자아실현, 인간교육, 인성교육, 창의 교육 등으로 매우 긍정적인 표현들이 주류를 이루고 있다. 그렇지만 철저한 입시교육을 부정하지 못하고 교과지도 교육활동에 치중하고 있는 것 또한 현실이다. 이러한 현실에서 교과 교육에 흥미를 잃거나 여러 가지 사정으로 교과 활동의 수준에 미치지 못하는 학생들은 학교생활의 부적응과 무의미를 호소하기도 하고 여러 가지 이유로 학업중단을 시도하고 있다.²⁾ 또한 정서적 불안정으로 학교폭력에 가·피해자가 되기도 하고, 흡연과 음주, 게임중독이라는 일탈을 하며 자살을 시도하기도 한다.³⁾ 이런 현실 속에 학생들에게 정신적으로 도움을 줄 수 있는 학교상담은 필수불가결한 것이다.

학교상담은 학교폭력이 이슈화되면서⁴⁾ 본격화되고 활성화되기 시작하였고 그 후로 큰 효과를 나타내고 있다. 학교상담은 예방적 차원의 상담과 반응적 차원의 상담으로 나눌 수 있다. 예방적 상담이란 학생 전체를 대상으로 한 예방과 발달, 성장 촉진을 목표로 이루어지는 활동이며, 반응적 차원의 상담이

-
- 1) 한국의 옛 명칭인 조선에 지옥이란 뜻의 접두어 헬(Hell)을 붙인 합성어로, ‘지옥 같은 한국 사회’라는 뜻이다.
 - 2) 2016년 교육부 자료에 따르면 2015년 기준 전체 재학생의 0.77%가 학업을 중단하고 있는 것으로 나타났다.
 - 3) 2013~2016년 학생 정서·행동 특성검사 결과를 보면, 전체 학생의 3.2%가 자살 관심군이며, 관심군 중 우선 관리군이 61.9%에 이르고 있는 것으로 나타났으며, 전체 학생 중 9,624명이 자살 위험군으로 보고되고 있다.
 - 4) 2008년 “대구 초등학교 교내 성폭력 사건”, 2011년 “학교폭력 집단 괴롭힘으로 인한 대구 중학생 자살사건”, 2011년 “대전여고생자살사건” 등

란 어려움을 경험하는 위험군 학생들을 대상으로 한 위기개입, 치료, 교정을 목적으로 하는 활동으로서 자아실현의 기반이 되는 중요한 영역이다.

그러나 이러한 중요한 역할을 담당하는 학교전문상담인력은 체계적이지 못하고 저마다 다른 자격조건으로 상담에 임하고 있으며, 고용형태와 지역에 따라 차별적 대우를 받으며 업무에 임하고 있다.

학교전문상담인력은 내담자에게 긍정적 지지기반을 마련해주고 자발적 변화와 합리적인 사고를 할 수 있도록 조력하는 역할도 수반하는 감정 노동자이므로 그 어느 직종보다도 몰입이 필요한 직업이다. 그러나 학교전문상담인력은 고용형태⁵⁾에 따라서도 많은 차별을 받고 있고, 같은 고용형태라고 하여도 17개 시·도 교육청별로 다른 임금체계와 다른 처우수당을 받고 있으며, 순회라고 하는 부당한 차별적 근무 여건의 현실에 처해있다. 또한 정규직이라고 하여도 성과급 등급에서 대부분 B등급⁶⁾을 받고 있고 승진에서도 전문직 응시나 교감 자격연수 평정서류조차 제출하지 못하도록 제한을 받고 있다.

학교전문상담인력은 정규직(전문상담교사), 비정규직(전문상담사)으로 명칭이 각각 다르지만 하는 직무는 동일하다. 그러나 학업중단 학생 수의 비율과 학교폭력 건수의 감소가 신문이나 언론에서 보도될 때마다 정규직 상담인력의 역할과 중요성이 부각되고 있을 뿐이다. 또한, 학교전문상담인력의 부족을 기사화할 때마다 학교전문상담인력 중 비정규직의 비율이 65%나 차지하고 있지만, 전문상담교사가 부족하다는 내용으로 정규직만을 수치화하여 기사화하고 있어 비정규직은 불편함을 토로하기도 한다. 이러한 상황에서 비정규직이 상담에 몰입하는 것은 매우 힘들다고 볼 수 있다. 이러한 문제로 비정규직 학교전문상담인력들은 현재 매주 금요일 출퇴근 시간을 이용해 교육청 앞에서 피케팅으로 묵묵히 시위하고 있는 곳⁷⁾도 있으며 학교상담인력 중 비정규

5) 정규직 전문상담교사와 계약직 전문상담사로 고용형태가 다르며 2016.2.18. 고용노동부, 기획재정부, 교육부 관계부처 협동으로 발표한 ‘공공 부문 비정규직 1만 5천여 명 17년까지 정규직(무기 계약직) 추가 전환’이라는 보도 자료에는 무기 계약직을 정규직으로 명명하고 있으나 법적 근거를 어디에도 찾을 수 없어 이 논문에 연구자 본인은 정규직과 전혀 다른 보수체계와 승급체계를 가지고 있는 무기 계약직을 비정규직으로 명명하고 연구를 진행하고자 한다.

6) 교육공무원 성과급은 S, A, B 3등급으로 나뉘며 2016년 6월 기준 S등급은 약 442만 원, A등급은 약 346만 원, B등급은 약 274만 원 정도를 받는다.

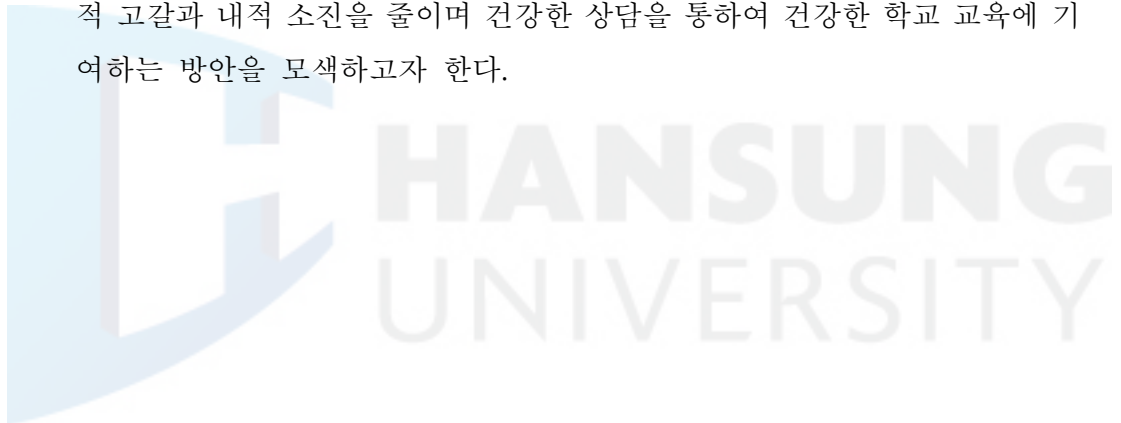
7) 정재훈 “학교전문상담사 처우 개선 지급요구 촛불” 경인일보 2016.12.11. 21면

직은 17개 시·도 교육청 별로 다른 임금체계를 보이고 있고 이는 학교전문상담인력의 정서적 갈등을 가져오고 있다.

이 모든 사항은 불공정에서 기인하며 이러한 불공정한 대우를 받는 학교전문상담인력에 대해 본 연구에서는 공정성 지각을 변수로 설정하게 되었다.

공정성 지각이 직무 만족, 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 다양한 선행연구들이 나타나고 있으나, 학교전문상담인력을 대상으로 조직 공정성, 직무 만족, 조직몰입 간의 관계를 분석한 연구는 부족한 실정이며, 또한, 학교전문상담인력에 대한 조직 공정성이 조직 몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개 효과를 분석한 연구는 매우 부족한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 학교전문상담인력의 정서적 고갈과 내적 소진에 가장 영향을 주는 요인을 찾아내고, 직무만족도와 조직 몰입도를 파악하여 정서적 고갈과 내적 소진을 줄이며 건강한 상담을 통하여 건강한 학교 교육에 기여하는 방안을 모색하고자 한다.



제 2 절 연구의 목적

직업은 보상을 얻기 위한 수단으로 사용되기도 한다. 상담하는 사람들은 다른 사람의 복지와 행복을 위하여 문제를 해결해 주고 싶어 하는 동기가 일반적으로 다른 직업군보다 강하다(이장호 외, 2009). 그러므로 외적보상보다는 내적보상에 비중을 두며 부족한 외적보상을 내적보상으로 채우기도 한다. 그러나 비현실적인 차별과 터무니없는 외적보상은 상담자들의 심리적 소진과 정서적 고갈을 가져올 수 있으며 내담자에 대한 기계적 상담으로 인한 상담의 효과가 낮아질 수 있다.

노동의 유연성을 확보하고 기업의 인건비 절감, 노동수요에 대한 탄력적 대응, 전문기술의 활용 등을 위한 비정규직화 현상이 공공기관과 기업체에서의 확산뿐만 아니라, 공교육기관인 학교에서도 예외는 아니다. 비정규직화하여도 되는 업무가 있고 그렇지 않은 업무가 있으나 무분별하게 비정규직 채용이 이루어지고 있다. 비정규직 고용은 정규직과의 상대적 고용불안, 저임금, 차별된 승진기회나 복리 혜택 등 사회적인 빈부의 격차와 계층 간의 갈등을 일으키고 있다. 학생과 교직원의 감정을 담당하고 있는 학교전문상담인력 역시 정규직 전문상담교사와 비정규직 전문상담사로 나뉜다. 학교 비정규직 전문상담사는 4,059명(35.2%)이며, 정규직인 전문상담교사는 2,180명(18.9%)으로 전체 초, 중, 고등학교 11,526개교 중에서 전문상담인력은 6,239명으로 전체학교의 54.1% 배정되어 학교상담을 책임지고 있다(신하영, 2016: 사회면).

학교폭력 예방 및 대책에 관한 법률 제14조(전문상담교사 배치 및 전담기구 구성) 1항에는 ‘학교의 장은 학교에 대통령령으로 정하는 바에 따라 상담실을 설치하고’, 「초·중등교육법」 제19조의2항에 따라 ‘전문상담교사를 둔다.’라는 규정이 있음에도 불구하고 정규직과 비정규직 모두를 합하여도 아직 배치된 학교상담인력은 학교 수의 절반 수준에 그치고 있다.

또한, 같은 업무를 하고 있음에도 정규직과 비정규직의 임금과 복리후생에서도 차별을 받고 있고, 경기도와 서울 일부, 강원도 일부의 경우 하루 이만 원의 출장비만을 지급 받고 순회상담을 하고 있으며 두세 개의 학교를 책임지고 있다. 그러나 정규직 학교전문상담교사는 순회업무가 없다. 이와 같은

차별적 업무 수행은 비정규직 학교전문상담인력의 직무만족도와 조직몰입을 저하시키고, 결과적으로 청소년의 정신건강을 책임지고 있는 학교전문상담인력의 내적 소진을 유발하여, 상담의 효과를 저하시키고 자라나는 청소년을 건강한 사회의 일원으로 육성하는데 기여하지 못할 것이다. 이러한 문제는 전체 사회에서 지속적인 사회해체, 아노미, 인간소외 등의 해결에 기반이 되는 학교상담의 효율성에 문제가 될 수 있는 것이다.

따라서 본 연구는 기본적으로 비정규직 학교전문상담인력의 직무만족도와 조직 몰입도를 파악하여 효율적인 인력관리 방향을 모색하고자 하며, 아울러 이를 통하여 학교전문상담인력의 근무환경 개선을 위한 대안도 제시하고자 한다.

제 3 절 연구범위 및 방법

본 연구의 대상은 전국의 학교전문상담인력으로 정규직(전문상담교사)과 비정규직(전문상담사)으로 설정하였다.

본 연구의 목적을 효과적으로 달성하기 위하여 문헌연구와 실증적 연구를 병행하였다. 문헌연구를 위해서 국내외 단행본, 논문, 학술지, 신문, 인터넷 자료 등을 분석하였다. 그리고 실증적 연구를 위하여 학교 상담인력을 대상으로 설문조사를 시행하였다. 설문지의 구성을 위하여 사전조사를 하여 설문지의 타당성과 신뢰도를 확보하였고 설문지의 재조정을 통하여 확률표본추출법의 하나인 층화 표본추출 방법을 사용하여 2016년 10월 17일부터 10월 30일까지 오프라인을 통하여 설문조사를 한 후 통계분석방법을 활용하였다.

초, 중, 고등학교의 정규직과 비정규직 상담인력 103명과 105명을 대상으로 설문조사를 시행하고, 이를 통계적으로 분석하였다. 통계적인 방법으로는 설문지의 데이터 코딩을 거쳐 SPSS ver 19.0을 사용하여 통계적 자료처리를 시행하였으며, 유의수준은 $p < 0.05$ 로 설정하여 분석을 하였다. 첫째, 표본의 인구 통계적 요인에 대해서는 빈도수와 백분율을 산출하는 빈도분석을 하였다. 둘째, 측정변수의 타당성 분석을 위하여 요인분석을 실시하였고, 신뢰도 검증을 위하여 Cronbach's Alpha값을 사용하였다. 셋째, 측정변수의 대한 분

포를 분석하기 위하여 기술통계분석을 실행하였다. 넷째, 측정변수 간의 상관관계를 분석하기 위하여 상관분석을 실시하였다. 다섯째, 고용형태에 따른 조직 공정성, 직무 만족, 조직몰입의 차이를 분석하기 위하여 독립표본 t검증을 실시하였다. 여섯째, 조직 공정성과 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향관계를 분석하기 위하여 다중회귀분석을 하였다. 일곱째, 조직 공정성이 조직 몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개 효과를 분석하기 위하여 3단계 매개효과분석을 실시하였다.



제 2 장 이론적 배경

제 1 절 조직공정성, 직무만족, 조직몰입

1) 조직몰입

가) 조직공정성의 개념

공정성이란 도덕적 책임 또는 정의와 유사한 의미로 인식되어 왔다. 공정성의 개념은 경제, 예술, 정치, 사회, 문화, 체육 분야에 이르기까지 거의 모든 영역에서 중요한 주제가 되고 있다(주명관, 2010). 조직 공정성이란 개념은 조직 내에서 실시하고 있는 모든 의사결정 및 제도가 어느 정도 공정하게 시행되고 있는지에 대한 조직구성원들의 지각이라고 할 수 있다(서재현, 1997). 조직 공정성은 구성원의 지각으로서 개인 vs 개인, 개인 vs 조직 간의 상호교환관계에 초점을 두고 있다. 조직구성원이 조직에서 공정하게 대우받고 있다고 지각하게 되면, 그들이 직무에 투여하는 시간과 노력 등을 아까워하지 않고, 자신이 일하는 조직에 헌신하게 되는 것이다.

공정성에 대한 이론을 체계적으로 정립한 사람은 Hamans(1961)으로 그는 인간의 사회적 행동이란 서로 간의 교환에 투입하는 비용을 최소화하고, 동시에 교환으로부터 얻어지는 보상이라고 하였다. 즉 공정성이란 행위자가 교환관계에서 발생하는 희생과 보상에 대한 개인의 기대치라고 볼 수 있다.

Adams(1965)는 투입과 산출의 비율로서 공정성을 설명하였는데, 각 개인은 투입과 산출의 비율을 자신과 관계가 있는 타인과 비교하여 보상 비율이 공정하다고 지각되면 이를 유지하기 위해서 자신 스스로 노력을 한다고 하였다. Alexander & Ruderman(1987)은 공정성이란 조직의 성과, 상사와의 관계, 종업원의 태도 등 조직 내의 다양한 변수들과 밀접한 관련성을 가지고 있다고 하였다(치안정책연구소, 2012: 12).

조직 공정성에 대한 여러 학자의 개념을 살펴보면 다음과 같다.

Colquitt(2001)는 사회심리학자들의 관점에서 객관적이며 공정하다는 측면에서 볼 때 거시적, 객관적 평등은 문제가 되지 않는다고 주장하면서, 산술적

으로 정확한 보상의 나눔이 아니라 정확하지 않더라도 구성원들이 인식하는 감정이 중요하다고 하였다. 또한, 공정성은 개인 수준, 개인과 사회 수준에 적용되는 개념이다. 공정성 여부는 당사자의 현실과 당위 간의 일치와 불일치에 대한 지각과 인식에서 비롯된다고 하였다. 또한 그는 성과의 배분이 균등하게 배분된다는 것은 우선 산술적 차원에서 가능하지만, 공정하게 분배되는 것은 연구자의 관점에 따라 개인의 주관적 평가에 대한 인식과 심리적 차원에서 논의될 수 있는 개념이라고 하였다(김동주 외, 2012: 239).

Sandel(2010)은 조직 공정성의 개념을 정의하고자 한다면 일반사회에서 정의의 개념에 대한 이해가 필요하다고 하며 세 가지의 시각과 초점을 제시하였다. 첫째, 미덕의 추구로서 경제적 분배의 참과 거짓을 논의하게 되면, 구성원이 도덕적 자격을 갖추었고, 왜 그러한지에 대한 적합성 문제의 질문으로 복귀하게 된다. 다른 사람에게 자신의 몫을 준다는 것은 사람의 본성에 적합한 역할을 부여하고 자격에 부합하는 보상을 준다는 의미이다. 둘째, 자유의 존중으로 권리할당은 구성원들에게 본성에 부합하는 역할을 주는 것이 아니라, 부합하는 역할을 선택하는 것이며, 정의의 명분으로 개인의 자유를 부적절하게 제약하지 않는 것이다. 셋째, 행복 또는 공리추구로서 도덕의 최고 원칙은 행복추구이며, 쾌락이 고통보다 더 많으며 전반적인 조화를 이루어야 한다는 것이다(황혜신, 2011: 20).

이영만(2014)은 지금까지 우리나라의 경우 연공주의 보상이 일정 수준으로 필요에 따라 평등한 분배라는 측면에서 강조되었다면, 최근 조직의 차등적 보상은 공정한 분배의 측면을 강조하고 있다. 조직 공정성은 조직에서 직무동기를 유발할 수 있는 원인으로 형평성의 개념에서 접근하여 구성원들이 조직으로부터 받는 보상과 정도를 결정하는 절차와 과정에 따른 인격적인 처우, 대우 등에 대해 구성원의 공정성 인식으로까지 확장된 이론이라고 하였다.

Thibaut & Walker(1975), Leventhal et al.(1980), Leventhal(1980) 등은 분배공정성과는 다르게 절차 공정성이라는 개념을 논의하였다. 절차 공정성은 사람들에게 보상에 따른 배분, 의사결정의 절차가 공정한 것인가에 대한 인식이라고 정의하고 있다. Leventhal(1980)은 좀 더 일반적인 상황에서의 절차 공정성을 설명하였는데, 배분선호이론으로 자신에게 유리한 결과물을 도출하는

절차를 더 선호한다고 하였으며, 절차의 일관성, 편견의 부재, 의사결정 참여자의 대표성, 정보의 정확성, 잘못된 의사결정의 정정 가능성 등을 기준으로 제시하였다(이동수, 2008: 183).

이 후에 Bies & Moag(1986)가 상호작용공정성의 개념을 도입하여 제시하였는데, 상호작용 공정성을 인간관계 또는 관리적 측면에서 공정성 개념으로 설명하였다. 즉 절차가 공정한가에 대한 인식을 넘어 결정한 근거에 대해 솔직하게 통보해 주고, 의사소통이 이루어지는 상황에서 존경심 및 정중함을 가지고 대하였는가에 대한 문제까지도 공정성의 인식에서 중요한 차원으로 설명하고 있다(박재춘, 2013: 113).

나) 조직 공정성의 유형

(1) 분배 공정성

Adams(1965)에 의해서 제안되어 온 공정성 이론(Equity Theory)을 보면 Festinger의 인지부조화이론을 사회교환이론의 모형에 근거하여 조직에서 분배적 공정성의 문제로 접근한 사회적 비교이론의 한 종류라 한다(이종수, 2009).

분배 공정성은 조직에 대한 노력 또는 투자한 결과로부터 얻을 수 있는 보상비율이 타인의 보상비율과 비교하여 얼마나 일치하는가의 여부를 의미한다(Adams, 1965). 따라서 적은 자원을 가진 조직에서 높게 나타날 수도 있고, 적은 자원을 가진 조직에서 낮게 나타날 수도 있다(Price & Mueller, 1986). 분배 공정성 개념은 교환관계에서 공평성을 강조하는 사회교환이론에 근거를 두고 있고(Adams, 1965 ; Blau, 1964), 성과와 보상의 분배에 그 초점을 두고 있다(Deutsch, 1985).

또한 Lerner(1977)는 형평원칙이 유일한 분배의 법칙이 아니라 여러 상황에 적합한 유일한 분배법칙은 없다고 주장하였다. 즉 조직 구성원들이 어떤 관계로 지각하는지에 따라 분배원칙을 균등, 형평, 필요의 원칙으로 제시했다. 모든 상황에 맞는 단일한 원칙은 없으며, 분배원칙이 다르게 작용한다고 하였다(McFarlin & Sweeney, 1993). 또한 자신과 타인을 동일시하는 관계로 지

각하는 것은 매우 필요한 원칙이며, 협동관계로 지각하게 되면 균등원칙이 경쟁관계 지각으로 형평과 분배의 원칙이 작용한다고 하였다. Leventhal(1980)은 조직구성원의 과업수행이 중요시될 때는 형평원칙이 선호되고, 집단 내 갈등을 막고 조직구성원들 간의 만족을 높게 유지하기를 원할 때는 평등원칙이 선호된다고 보았다(고종욱 외, 2012: 125-126).

(2) 절차 공정성

분배 공정성이 조직성과의 배분에 대한 공정성이라고 한다면, 절차 공정성은 조직성과를 산출하기까지의 과정에서 발생하는 공정성이다. 즉 절차 공정성의 중요 핵심은 성과물을 생산하는데 있어 필요한 의사결정을 얼마나 공정하게 실행하는가와 관련이 있다(Cropanzano & Greenberg, 1997 ; Cropanzano & Randall, 1993).

실제적으로 조직차원에서 적용하여 절차 공정성의 개념을 주창한 것은 Leventhal(1980)이다. 그는 절차 공정성이 분배 공정성을 확립하고 유지하기 위한 전제조건이라고 하면서 구성원들은 절차의 공정성에 대하여 꾸준히 평가하고 절차에 대한 평가는 그 결과 자체의 공정성 지각에 결정적 영향을 미친다고 주장하여 분배의 결과 그 자체보다는 절차가 더 중요할 수 있는 사항을 시사한 바 있다(정범구, 1993: 36). 그는 절차에 대한 공정성을 확보하기 위한 조건과 관련하여 일관성, 편파억제, 정확성, 의견개진 기회, 교정 가능성, 윤리성 등 여섯 가지의 구조적 결정요인이 필요하다고 주장하였다(Leventhal, 1980).

사람들은 일반적으로 성과 및 보상 배분에 대한 의사결정과정에서 과정 통제가 가능하면 그 절차를 공정하게 지각하게 된다는 절차이론에서 비롯된 절차 공정성은 공정한 조직체계의 구축과 관련해서 보다 많은 함의를 지닐 수 있는 개념이기 때문에 공정성 연구에서 보다 비중 있게 다뤄지고 있다(서용원, 2002). 절차 공정성은 인사고과, 봉급인상, 승진 등 인사문제들과 직무 동기, 직무 만족, 조직몰입, 경력몰입에 영향을 미친다(Colquitt, 2001).

(3) 상호공정성

조직공정성에 대한 최근의 연구에 의하면 분배 공정성과 절차 공정성 외에 새롭게 주목을 받고 있는 것은 Bies & Moag(1986)이 제시한 상호작용 공정성이다. Bies & Moag(1986)는 상호작용 공정성의 절차가 실제로 시행될 때 상사와 부하 간 의사소통의 공정성을 의미한다고 주장하였다. 상호작용 공정성은 조직에서 대인 관계 측면에 초점을 두고 있고, 종업원과 상사의 대인관계와 의사소통을 중요시하며, 공식절차의 실행과정에서 종업원이 받는 처우의 공정성이나 절차에 대한 적절한 설명을 의미한다. 절차의 공식적, 제도적 측면을 강조한 절차 공정성에 대한 연구가 확장되면서 조직공정성에 대한 최근의 연구에서는 의사결정 과정과 관련된 사회적 상황, 또는 대인적 상호작용과정에서 비공식적 측면이 지니는 중요성이 강조 되어 왔고 그 사례로 상호작용공정성은 의사결정을 위한 절차나 제도의 실행과정에서 사람들이 경험하는 대인적 처우의 질에 대한 개개인의 평가를 의미한다(정홍술 외, 2005: 127).

그리고 Greenberg & Baron(2000)은 상호작용 공정성을 조직 공정성 중에서 최근에 가장 의미가 있는 공정성으로 제시하면서, 위엄이 있는 상사에게 존중과 처우를 받는 것이 구성원에게 공정하게 처우를 받고 있다는 느낌에 매우 긍정적인 효과를 지니며, 반면 무례한 처우는 불공정성의 인식을 주는데 강한 잠재력을 가지고 있다고 하였다. 또한 Lind & Tyler(1988)는 절차 공정성과는 구별되는 상호작용 공정성의 설명을 위하여 집단가치모형(Group Value Model)을 제시하였다. 집단가치모형의 경우 구성원들은 집단이나 조직과 맺고 있는 사회적 관계에 매우 중요한 가치를 부여하며, 상대방과 자신과의 관계에서 자신이 부여하는 가치를 동일하게 부여하는가를 확인하고 싶어한다. 만일 상대방이 절차적인 부분에 자신을 공정하고 긍정적으로 대우한다면, 이는 자신과의 사회적 관계에 매우 중요한 가치를 부여한 것으로 간주한다(박재춘, 2014: 279). 절차 공정성이 조직 전체에 중심점을 두고 있고 상호작용 공정성은 구성원 개개인의 공정성 지각에 초점을 두고 있다는 점에서 연구자들의 의견은 공통분모를 찾아가고 있다(Cohen-Charash & Spector, 2001).

정리하자면 상호작용공정성은 조직구성들이 조직의 공정성에 대한 지각수준 결정에 있어서 조직과 구성원 간의 상호 주고받는 개입의 질적 수준에 근거

하여 의사결정을 내린다고 볼 수 있다(Bies & Moag, 1986).

2) 직무만족

가) 직무만족의 개념

직무 만족에 대한 개념은 연구자에 따라 다소 차이를 보이고 있다. Locke(1976)는 개인의 직무와 직무 경험에 대한 평가의 결과로 인해, 즐겁거나 긍정적인 정서적 상태라고 정의하고, 이 외에도 사람들이 자신들의 직무 전반과 직무의 다양한 단면들에 대해 어떻게 느끼는지를 나타내는 태도 변인, 직무에 대한 우호적인 태도(김병섭 외, 2003), 인지·정서·행위의 복합체이므로 실제로 관찰되는 것과 같이 정확하지 않고, 구성원의 행위나 언어적 표현으로 추론되는 것이며 복합적인 개념(Lichtenstein, 1984)이라고 말하고 있다.

직무 만족이란 개인의 태도와 가치·욕구·신념의 수준에 따라 직무자체를 포함한 직무환경에 대한 평가로 얻어지는 유쾌한 정서적·감정적 만족상태를 의미하는데 이는 직무수행에 영향을 미친다. 다시 말해 개인이 자신의 직무와 관련된 직무 자체·임금·승진기회·감독·동료·작업조건 등과 같은 제 근로조건에 대하여 얼마나 만족하느냐를 나타내는 감정적 표현이다(김종재, 1992).

직무 만족을 교환관계의 정도로 보는 대표적인 학자는 McCormick & Tiffin(1974)이다. 이들에 의하면 직무만족은 직무를 통해서 얻어지거나 또는 직무로부터 경험하는 욕구충족의 정도이며, 이는 개인적인 것이므로 각 개인의 평가체제에 따라 상이한 형태를 나타낸다고 정의하였다(강제상 외, 2001: 201).

이상의 결과를 종합하여 보면 직무만족의 개념은 학자들에 따라 다양한 정의가 있다. 하지만 이를 정리하여 보면, 직무만족은 조직구성원 각 개인이 자기의 가치나, 욕구, 그리고 신념 및 태도 등의 수준과 차원에 따라 자기직무와 관련하여 얻는 감정적 상태라 할 수 있다. 이러한 직무만족은 개인의 욕구충족과 상당한 관련이 있고, 욕구충족 정도는 동기부여 정도와 근무의욕에 많은 영향을 끼치게 된다.

나) 직무만족의 요인

많은 기존 연구자들은 조직구성원들의 직무 만족을 측정하거나 결정하는 요인들이 무엇인지, 어떤 방법으로 측정해야 하는가에 대해 다양하게 제시하고 있다.

Reynold & Shister(1949)는 직무만족의 구성요인으로 7가지로 제시하였는데, 공정한 대우, 고용안정, 직무 독립성, 동료와의 관계, 직무관심, 직무의 물리적 특성, 임금이다. Ash(1954)는 직무 만족의 구성요인으로 5가지 요인을 제시하였는데, 통합적 인성, 보상, 효율적인 관리, 직속 상사, 전반적 직무만족, 동료와의 관계이며, Smith, Kendall & Hulin(1969)는 직무서술지수(JDI : Job Description Index)를 개발하였는데, 5가지 요인으로 직무자체, 승진, 임금, 감독, 동료관계를 제시하였다. Gruneberg(1979)는 내재적 요인(성공적인 직무수행과 인정, 기술의 적용, 직무에 대한 몰입)과 외재적 요인(급여의 상대적 수준, 구조조정에 대한 불안, 상사의 변경, 의사결정 참여, 역할 갈등)으로 구분하였다(이동명 외, 2008: 33).

Spector(1997)는 직무만족의 구성요인으로 존중, 의사소통, 동료, 복리후생, 근로조건, 직무 자체, 조직, 조직의 정책과 절차, 급여, 개인적인 성장, 승진기회, 인정, 안전 및 감독을 제시하였다(이영면, 2004: 35). 이와 같은 내용을 정리하여 보면 다음 표와 같다.

<표 2-1> 직무만족의 요인

연구자	개념
Reynolds & Shister(1949)	직무독립성, 동료관계, 직무관심, 공정한 대우, 직무 물리적 특성, 고용안정, 임금
Ash(1954)	통합적 이성, 보상, 효율적인 관리, 직속상사, 전문적 직무만족, 동료관계
Smith, Kendall & Hulin(1969)	직무자체, 임금, 승진, 감독, 동료관계
Gruneberg(1979)	내재적 요인, 외적 요인
Spector(1997)	존중, 의사소통, 동료, 복리후생, 근무조건, 직무자체, 조직, 조직의 정책과 절차, 승진기회, 급여, 개인적인 성장, 인정, 안전 및 감독

출처 : 이동명 외(2008)과 이영면(2004)의 연구를 바탕으로 본 연구자가 재구성

직무만족에 영향을 미치는 요인에 대해서 살펴보면, Porter & Steers(1983)는 조직 전체 요인(승진기회, 급여, 정책과 절차, 조직구조), 작업환경 요인(참여적 의사결정, 감독 스타일, 동료와의 관계, 작업집단 규모, 작업조건), 직무내용 요인(역할 모호성 및 역할갈등, 직무 범위), 개인 요인(개인의 성격, 연령, 근속연수)의 4가지로 구분하고 있다. Locke(1976)는 직무 만족의 영향요인을 복합구성체로 회사정책, 업무 자체, 감독, 동료, 작업조건, 급여, 승진, 안정 등을 제시하였다(장석인, 2006: 10).

김병섭 외(2003)는 직무 만족에 영향을 미치는 요인으로 직무특성에 대한 인식, 의사결정과정, 보상체계, 리더십, 조직구조, 개인차(성격, 성별, 인종, 교육수준, 소득수준, 근무경력) 6가지를 제시하고 있다. 김준곤(1992)은 직무만족 요인(회사정책, 상사의 감독, 급여 수준, 근무조건, 복리후생, 승진, 일체감, 자기발전), 개인특성 변인(연령, 성별, 근속연수, 학력, 근무지역, 직종, 가족부양, 가정경제 수준, 내 집 마련, 평생직장 욕구), 조직특성 요인(회사에 대한 평판, 회사발전 가능성, 임금수준, 노사협조, 고충 해결 정도, 간부에 대한 신뢰요인, 간부의 책임회피)을 사용하였다. 이를 정리하여 보면 다음과 같다.

<표 2-2> 직무만족의 영향요인

연구자	개념
Porter & Steers(1983)	직무내용 요인, 조직전체 요인, 작업환경요인, 개인 요인
Locke(1976)	회사정책, 동료, 업무자체, 감독, 작업조건, 급여, 승진, 안정
김병섭 외 (2003)	직무특성에 대한 인식, 의사결정과정, 조직구조, 보상체계, 리더십, 개인차
김준곤(1992)	직무만족 요인, 개인특성 변인, 조직특성 요인

출처 : 장인석(2006), 김병섭 외(2003), 김준곤(1992)의 연구를 바탕으로 본 연구자가 재구성

이처럼 직무만족에 대한 요인과 영향요인은 학자마다 다르게 나타나고 있어, 연구대상에 따라 다르게 적용되어야 한다는 것을 알 수 있다.

3) 조직몰입

가) 조직몰입의 개념

조직몰입이란 조직과 조직 내의 구성원이 서로 연결 된 정도를 의미하며, 조직 구성원 개인적 차원의 목표와 조직적 차원의 목표를 일치시키기 위해 개인과 조직 간의 연계 역할을 하는 것으로 볼 수 있으며, 자신이 속한 조직에 대해 느끼는 동일시, 충성심, 애착 등과 같은 정서적 반응이다(박경환, 2009 ; Tett & Meyer, 1993). 조직심리학자들은 조직몰입에 대한 규정을 구성원이 자신을 근무조직과 동일시하는 정도(Mowday et, al, 1979 ; Porter et, al, 1974)라고 하였다.

조직몰입에 관한 본격적인 연구는 1970년대 중반이후 조직심리학자들로부터 시작되었다. 이들은 근로자의 이직현상을 설명하기 위하여 조직몰입을 명

시적으로 개념화하면서 조직몰입을 이직의 주된 변수로 규정하였다. 조직몰입은 일반적으로 세 가지 하위요소로 구분되는데, 조직의 목표 및 가치에 대한 강한 신념과 수용, 조직을 위하여 노력하려는 자발성, 조직 구성원으로 남으려는 강한 욕구이다.

조직몰입의 개념에 대한 학자들의 견해는 매우 다양하다. 조직몰입을 도구적 가치와는 관련성이 없다고 하면서, 조직의 가치와 목표, 조직 구성원의 역할에서 단지 조직 그 자체를 위해 갖게 되는 정서적 애착심, 즉 조직몰입이 조직의 목표 및 가치에 대한 구성원의 정서적 애착이라고 개념 짓고, 조직몰입의 단계를 조직의 목표와 가치관을 수용하는 동일시, 역할에 대한 개인의 심리적 몰입 및 조직에 애착을 갖는 충성심의 세 단계로 구분하여 설명하였다(Buchanan, 1974).

Mowday, Porter & Steers(1979)는 조직몰입을 자신이 조직과 동일시하며, 조직에 공헌하려는 상대적 강도를 의미한다고 하였다. 이들은 또한 조직몰입은 최소한 세 가지 구성요소로 특징지을 수 있는데, 그것은 조직의 목표 및 가치에 대한 강한 신념과 신용의 정도, 조직을 위하여 자발적으로 상당한 노력을 기울일 의사의 정도, 조직구성원으로서 남으려는 강한 욕구의 정도라고 하였다(박금자 외, 2010: 252).

Allen & Meyer(1990)는 여러 가지 개념적 불일치로 다양한 연구자들에 의해 유사한 몰입의 형태가 개발되었다고 하면서 조직몰입을 정서적 몰입 및 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 분류될 수 있으며, 세 가지 개념을 통합해 총체적인 개념으로 조직몰입을 정의하였다(이흥기 외, 2014: 160).

Allen & Meyer(1990)는 조직몰입의 다차원적 접근을 제시하였는데, 조직몰입은 개인적 누적 투자 혹은 더 좋은 대안이 없을 때 신분을 유지하려는 심리적 필요, 조직구성원이 조직에 감정적 애착을 가지고 조직원으로 신분을 유지하려는 강한 바램, 조직에 대한 충성심으로 인한 의무를 정성껏 수행하려는 내적인 가치관이라고 하였다.

국내 연구자들의 조직몰입의 정의를 살펴보면, 김노환(2001)은 조직몰입을 개인이 조직 목표와 가치를 자신의 것과 동일시하려 하고 노력을 경주하는 정도라 하였으며, 이용규 외(2005)는 조직몰입을 조직 목표와 가치에 대한 민

음을 가지고 조직을 위해 자발적으로 노력하려는 심리적 상태라고 하면서 조직구성원은 조직몰입을 통해 조직 속에서 자신을 지속시키려는 강한 욕구를 가지게 된다고 하였다. 김홍수(2008)는 조직과 조직 구성원의 목적 가치가 동일화되어 조직의 성공적인 목적을 위하여 자발적으로 노력하는 것이라 정의하였다.

이영수(2008)는 조직몰입을 단순한 충성심과는 다른 개념이라고 하였으며, 일종의 태도로서 조직 전반에 대한 개인의 감정을 반영하는 포괄적 심리상태라 하였으며, 이환범 외(2006)는 조직구성원이 조직목표나 가치에 대하여 강하게 신뢰와 수용을 하며, 조직을 위해 노력하려는 의지가 강할 뿐만 아니라 조직 구성원으로 남아있고자 하는 강한 의욕이라고 정의하였다. 이와 같은 조직몰입에 대한 개념을 정리하여 보면 다음과 같다.



<표 2-3> 조직몰입의 개념

연구자	개념
Tett & Meyer, (1993)	자신이 속한 조직에 대해 인식하는 동일시, 충성심, 애착 등의 정서적 반응
Porter et al, (1974)	구성원이 자신을 근무조직과 동일시하는 정도
Mowday, Porter & Steers(1979)	개인이 조직과 동일시하거나 조직에 공헌하려는 상대적 강도
Allen & Meyer(1996)	조직구성원이 조직에 감정적으로 애착을 가지고 조직원으로서의 신분을 유지하려는 강한 바람, 개인적 누적 투자 또는 보다 더 좋은 대안이 없기 때문에 신분을 유지하려는 심리적 필요, 조직에 대한 충성심으로 의무를 성실히 수행하려는 내적인 가치관
김노환(2001)	개인이 조직의 목표와 가치를 자신의 것과 동일시하고 노력을 경주하는 정도
김홍수(2008)	조직의 목적 가치와 조직 구성원의 목적 가치가 합치되어 조직의 성공적인 목적수행을 위하여 자발적으로 개인이 노력하는 것
이용규 외(2005)	조직의 목표와 가치에 대한 믿음을 가지고 조직을 위하여 자발적으로 노력하려는 심리적 상태
이영수(2008)	단순한 충성심과는 다른 개념이며 일종의 태도로서 조직 전반에 대한 개인의 감정을 반영하는 포괄적인 심리상태
이환범 외(2006)	조직구성원이 조직목표나 가치에 대하여 강하게 신뢰 및 수용을 하며, 조직을 위해 노력하려는 의지가 강할 뿐만 아니라 조직 구성원으로 남아있고자 하는 강한 의욕

출처 : 박경환(2009), 박금자 외(2010), 이흥기 외(2014)의 연구를 바탕으로 본 연구자가 재구성

한상숙 외(2009)는 조직몰입이 이직의도에 가장 큰 영향요인으로 조직에 몰입이 되지 않는 경우 해당 조직에 대한 불신감이 쉽게 발생하여 이직으로 이어질 가능성이 높다고 하였다.

정학범(2010)은 조직몰입을 개인이 조직목표와 가치를 믿으며 자신이 속한 조직에 계속적으로 근무하기를 바라고, 자신이 상당한 노력을 기울이고 싶어 하는 것으로 정의하였다. 박성민(2011)은 개인이 특정한 조직과 동일시하려고 공헌하는 것에 대한 상대적 강도, 즉 조직 목표와 가치에 대한 강한 신뢰 및 수용, 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 의지, 그리고 조직구성원으로 지속하고자 하는 의지 등을 포함한다고 하였다.

송경태(2011)는 조직몰입을 자신이 소속한 조직과의 관계에서 자신과 조직을 동일시하고 조직과의 상호작용으로 인해 결속을 강화하려는 개인적 속성이라고 하였다. 자신이 수행하는 직무성과와 이에 따른 보상에 만족하고, 조직의 목표와 가치를 수용하고 직무에 보다 더 관여함으로써 조직에 남아 있기를 희망하며 조직생활에서도 보람을 찾을 수 있다는 것이다(박현철, 2011).

김동희(2012)는 조직몰입을 “조직 구성원의 심리적 애착을 강조하고 있는 것으로 특정한 사람이나 집단의 행동특성을 나타내고 있는 것”이라고 하였고, 유희자(2012)는 자기가 소속된 조직에 대한 동일시되는 몰입을 보여주는 것으로 조직이 추구하고 지향하는 목표나 가치에 대한 강한 수용과 신뢰, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 의지, 조직을 위해 노력하려는 의지를 내포한다고 하였다.

위와 같이 조직몰입은 여러 가지 정의가 있지만 지금까지 언급된 내용을 종합해보면 조직몰입은 조직이 추구하는 목표와 가치에 대한 애착, 조직을 위해 열심히 일하려는 의지, 조직 구성원으로 남아 일하려는 성향, 조직과의 관계 유지를 하고자 하는 개인이 지각한 도덕적인 의무에 기초를 둔 조직에 대한 책임감을 의미한다.

나) 조직몰입의 유형

조직몰입은 일에 대한 다차원적인 태도라고 볼 수 있다(Allen & Meyer, 1996). Kanter(1968)는 조직몰입의 유형을 유지적 몰입, 근속몰입, 규범몰입으로, Steers(1977)는 적극적 몰입, 소극적 몰입으로, Mowday, Steers & Porter(1979) 등은 유지적 몰입, 정서적 몰입으로, Angle & Perry(1981)는 가치몰입, 근속몰입으로 구분하였다.

Meyer & Allen(1991)의 이론은 조직몰입에 대한 대표적인 이론으로 인정받고 있다. 정서적·지속적·규범적 몰입으로 조직몰입을 정의하고 있으며, 이 세 가지 몰입상태를 총체적으로 측정해야 조직에 대한 몰입을 정확히 알 수 있다고 주장하였다. 이는 많은 후속연구에서 그 타당성을 입증 받고 있다. 이러한 세 가지 조직몰입의 유형의 심리적 상태의 성격은 서로 다르다. 이들의 정서적 몰입은 조직구성원들이 남아 있기를 원하기 때문에 이루어지고, 지속적 몰입은 조직구성원들이 남아있을 필요가 있기 때문에 이루어지며, 규범적 몰입은 조직구성원들이 남아있어야 할 의무가 있기 때문에 이루어진다고 하였다. 조직몰입의 내용은 구체적으로 다음과 같다(손경애, 2005: 119).

첫째, 정서적 몰입은 Kanter(1968), Sheldon(1971), Buchanan(1974)에 의해 정리되고 Mowday, Steers & Porter(1979)등에 의해 개념화되었다. 이는 조직에 대하여 인지하는 심리적 애착을 의미하는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 상당한 노력을 기울이려는 자발적인 의지, 조직의 구성원으로 남고자 하는 강한 열망 등을 말한다. 정서적 몰입은 그 형성에 있어 조직의 지원적 분위기와 밀접한 관련이 있는 것으로 보고 있다(Meyer & Stanley, 2002). 그리고 정서몰입은 조직 구성원이 조직에 대한 강한 근무 의욕과 헌신하겠다는 심리적인 상태를 의미하며, 충성심·소속감·기쁨·감격 등 인간의 느낌, 즉 정서적인 측면에서 형성되는 몰입에 초점을 두는 것으로 응집몰입과 유사한 개념이다(김홍수, 2008: 16).

또 권혁기 외(2010)는 조직 구성원들이 자신의 조직과 자신을 동일시하고 해당 조직에 몰두하는 경향이며, 조직의 목표와 가치를 신봉하고, 조직의 일원으로 남고자 하는 욕구, 조직을 위해 스스로 노력하려는 의지를 포함한다고 정의하였다. 한경석(2010)은 구성원들이 조직에 대하여 갖고 있는 감정적인 애착심과 목표와 가치에 대한 동일시, 조직에 참여하고자 하는 강한 의지라고 정의하였고, 이선영(2011)은 정서적 몰입은 조직구성원이 조직에 대해서 느끼는 애착과 조직을 헌신하겠다는 심리적인 상태라고 하였으며, 충성심, 즐거움, 소속감, 기쁨 등 인간의 느낌 등 정서적 측면에서 형성되는 몰입에 초점을 두는 것이라고 하였다.

둘째, 지속적 몰입은 종업원이 조직을 떠나면 되면 상실하게 되는 비용이

크므로 조직구성원으로 잔류해야겠다고 인식하는 개인적 경험의 정도를 말한다. 이러한 몰입은 종업원이 조직을 떠나면 잃게 될지도 모르는 축적된 투자나 여러 가지 이해관계 요소들을 인지하게 될 때, 그리고 조직에 남는 것과 비교할 만한 대안이 불확실할 때 형성된다(이종모, 2011).

대표적으로 Becker(1992)에 의한 주장을 예로 들 수 있다. Becker는 개인이 조직에 소속되어 행동을 하게 되면 그것은 이해관계가 형성되는 투자가 되어 조직을 떠나려고 해도 이미 실행한 투자가 상실되기 때문에 조직에 계속 머무르게 되고, 개인이 조직에 지속적으로 머무르면서 투자를 많이 할수록 조직몰입은 더욱 강해진다고 주장하였다. 김형일(2009)은 근속적 몰입에 대해 조직을 떠남으로 발생하는 비용과 희생으로 인해 조직에 남고자 하는 의지를 나타내는 규범 체계라고 하였으며, 이강인(2011)은 다른 곳에서 일을 얻을 대안이 없고, 이직으로 상당한 손해가 있을 수 있는 경우 조직에 대해 가질 수밖에 없는 애착이라고 하였다. 이는 연금이나 퇴직금이 많거나 승진에 유리할 경우, 조직에 대한 기득권이 많을수록 조직을 떠날 때 많은 비용이 발생할 경우의 몰입이라고 하였다. 그리고 이선영(2011)은 구성원들이 조직을 떠남으로 인해 비용과 결부된 조직의 몰입이라고 하였으며, 조직을 떠나게 되면 조직이 주는 보상이 손해가 될 것이라는 생각으로 인해 조직을 떠나지 않으려는 태도라고 하였다. 또한 김동희(2012)는 직장에 계속 남아있으므로 인해 형성된 조직 내 자신의 인맥이나 업무 노하우 축적 등의 효과로 인해 형성된 것이 지속적 몰입이라고 하였다.

셋째, 규범적 몰입은 조직에서의 의무에 대한 구성원의 믿음으로 구성원이 조직의 목표, 가치 및 사명의 내면화를 통해 조직에 대해 개인적으로 느끼는 심리적 애착의 정도를 말한다(Meyer & Allen, 1991). 그러므로 규범적 몰입은 구성원이 조직에 대한 도덕적 의무감 때문에 조직이 부여한 책임을 충실히 수행해야 한다는 구성원의 내재적 가치관으로서, 조직의 목적이나 이득을 위하는 방향으로 행동하도록 압력을 가하는 내적인 규범 체계이며, 정서적 몰입과 다른 점은 조직에 몰입해야만 한다는 사회규범에 의해서 몰입하는 행태라고 볼 수 있다.

국내 연구에서 한경석(2010)은 규범적 몰입을 조직 구성원이 조직으로부터

혜택을 입었다고 생각하는 의무감을 바탕으로 조직에 충실하게 있고자 하는 의지를 나타내는 규범 체계를 의미한다고 하였다. 박현철(2011)은 규범적 몰입을 “구성원이 조직에 대한 의무감으로 자신의 일을 열심히 수행해야 한다는 구성원의 내적 가치관 또는 믿음으로 정의된다.”고 하였으며, 조직원이 조직에 지속적으로 머무르고 있는 이유를 조직이 자신에게 부여된 어떤 의무감에서 찾는 개념이라 하였다(고경주, 2012).

이러한 개념들을 종합해 보면, 규범적 몰입은 한 개인이 재직기간에 따른 승진이나 봉급과는 상관없이 조직에 지속적으로 재직하는 것이 옳다고 믿는 신념 때문에 나타난, 조직에 대한 사명감, 의무 또는 조직의 목표를 받아들이고 그것을 성취하기 위해 스스로 해야만 한다고 생각하는 의무감을 바탕으로 한 몰입상태인 것이다(김일범, 2012).

정서적·지속적·규범적 몰입은 조직몰입의 유형이라기보다는 요소로 보아야 한다고 주장하면서, 구성요소들은 개념상 구별은 되지만 상호 간에 완전히 배제되는 것은 아니며, 조직구성원은 3가지 측면의 몰입을 각각 다른 수준에서 느낄 수 있다는 것이다. 이러한 조직몰입의 다차원적 접근은 서로 다른 차원의 조직몰입을 인정하지 않은 Mowday의 단일 유형 모형보다 Meyer & Allen의 세 가지 유형 모형이 조직몰입에 대해 보다 나은 설명을 가능하게 하며 조직몰입은 유형별로 구분되어야 한다는 것을 보여주고 있다.

다) 조직몰입의 영향요인

조직몰입에 관한 연구는 크게 조직몰입을 독립변수로 보는 연구, 종속변수로 보는 연구로 구분할 수 있다. 조직몰입을 독립변수로 보는 연구는 조직몰입 수준이 결근, 직무성과, 이직, 근무 태만 등에 영향을 주는지에 대하여 연구하며, 조직몰입을 종속변수로 보는 연구는 조직몰입에 영향요인을 규명하는데 초점을 두고 있다. 그러나 조직몰입의 개념과 같이 너무 많은 영향요인이 있고, 그 영향력의 크기와 방향성도 일관되지 못하며, 연구하는 학자들마다 다른 요인들을 제시하고 있다. 또한 연구자에 따라 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 다르게 분류하고 있다.

Steers(1977)는 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 개인적 특성(성취욕구,

연령, 교육), 직무 및 역할 특성(자율성, 다양성, 환류성, 정체성, 직장 내 인간관계, 발전기회), 조직특성 등을 제시하고 있으며, Glisson & Durick(1988)도 영향요인을 개인차원, 직무 및 역할차원, 조직차원으로 대분류하고 있다(최윤정, 2013: 506).

Luthans et al.(1987)은 조직관계(감독에 대한 만족정도, 리더십 행태), 인구 구조적 변수(교육, 연령, 재직기간, 현재의 상사와 근무시간, 현 직위근무기간, 지위, 통제권한), 개인과 조직의 적합성을 조직몰입의 영향요인으로 보았다. Decotiis & Summers(1987)는 개인적 특성과 상황적 특성으로 구분한 뒤 다시 개인적 특성은 구성원 고유의 개인특성(연령, 성별, 인종, 교육, 직업)과 조직으로 인한 개인특성(재직기간, 직무근무기간, 조직수준, 승진경험)으로, 상황적 특성은 조직구조(공식화, 집권화, 역할갈등, 역할 모호), 조직절차(의사결정, 리더십, 의사전달, 보상, 승진, 환류), 조직문화(자율, 신뢰, 응집, 지원, 인지, 압력, 공정성, 쇄신) 등을 제시하고 있다(심효정, 2006: 311).

Mottaz(1989)는 조직몰입의 독립변수를 작업보상, 작업가치로 구분하였으며, 작업보상을 직무보상(직무의 중요성, 직무 자율성, 직무몰입), 사회적 보상(동료의 지원, 상사의 지원), 조직보상(급여, 작업조건, 복지혜택, 승진기회)으로 영향요인을 구분하였다. Putti et al.(1989)은 개인적 특성(성별, 연령, 근무기간, 소득수준, 교육, 혼인여부)과 조직특성(급여, 직무특성, 복지혜택, 승진기회) 등으로 제시하였다. Mathieu & Zajac(1990)은 개인특성(근속, 연령, 성별, 교육), 직무특성, 역할상태, 집단 및 리더관계(리더십 스타일, 응집성), 조직특성(집권화, 조직 규모) 등으로 구분하였다. Mathieu & Farr(1991)는 직무특성(교육), 개인특성(근무 기간, 성취동기), 역할갈등(역할갈등, 역할모호, 역할과중), 총체적 영향력(응집력, 성과 기준), 만족으로 구분하였다. 또한 Yosef(2001)는 역할 모호성, 역할 갈등, 직무만족을, Ahmad & Raida(2003)는 개인적 특성(인종, 성별), 조직보상(연봉), 학습동기부여, 교육훈련을 영향요인으로 제시하였다. 그리고 Caruana et al.(1997)과 Gautam et al.(2004)은 조직의 규모, 조직의 지향성(정체성)을 영향요인으로 제시하였다.

국내 연구에서 송기숙(2003)은 스트레스 대처전략, 전문성, 학습풍토, 건강에 대한 인식을 제시하였고, 김대원 외(2003)는 직무특성 변인(기술 다양성,

과업 의미성, 과업 정체성, 자율성, 환류), 조직구조 변인(공식화, 집권화), 역할특성변인(역할과중, 역할보호성)을 영향요인으로 구분하였고, 박상섭 등(2009)은 애착심, 동일성, 근속성을 영향요인으로 제시하였다.

이와 같은 다양한 연구자들이 주장한 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 보면 연구자마다 다소 다른 요인들을 포함하고 있지만, 공통으로 포함되어 있는 요인들이 개인적 특성, 직무와 관련된 요인, 조직과 관련된 요인이라는 것을 알 수 있다. 이처럼 조직몰입에 영향을 미치는 요인들 중에서 본 연구에서는 조직과 관련된 요인으로 조직공정성을 변인으로 설정하였으며, 직무와 관련된 요인으로 직무 만족을 설정하였다. 이처럼 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 대해서 정리하여 보면 다음 표와 같다.



<표 2-4> 조직몰입에 영향을 미치는 요인

연구자	개념
Steers(1977)	직무 및 역할 특성, 개인적 특성, 조직특성
Glisson & Durick(1988)	개인차원, 직무 및 역할차원, 조직차원
Luthansetal (1987)	인구 구조적 변수, 조직관계, 개인과 조직 의 적합성
Decotiis & Summers(1987)	개인적 특성, 상황적 특성
Mottaz(1989)	직무보상, 사회적 보상, 조직보상
Puttietal(1989)	개인적 특성, 조직 특성
Mathieu & Zajac(1990)	개인특성, 역할상태, 직무특성, 집단 및 리 더관계, 조직특성
Mathieu(1991)	직무특성, 역할갈등, 개인특성, 총체적 영 향력
Yosef(2001)	역할 모호성, 역할 갈등, 직무만족
Tam et al.(2002)	직무만족, 업무에 대한 노력, 보상체계, 경 험
Ahmad & Raida(2003)	개인적 특성, 조직보상, 구성원에 대한 교 육훈련, 학습동기 부여
김대원 외(2003)	직무특성변인, 조직구조변인, 역할특성변인
박상섭 외(2009)	동일성, 애착심, 근속성
송기숙(2003)	스트레스 대처전략, 전문성, 학습풍토, 건 강에 대한 인식

출처 : 최윤정(2013), 심효정(2006)의 선행연구를 바탕으로 본 연구자가
재구성

제 2 절 변수간의 관계

본 연구는 학교 상담인력의 조직 공정성, 직무 만족, 조직몰입 간의 관계를 연구하는 것으로 크게 조직 공정성과 직무 만족의 관계, 조직 공정성과 조직 몰입의 관계, 직무만족과 조직몰입 간의 관계에 관해서 선행연구를 고찰하여 보면 다음과 같다.

첫째, 조직공정성과 직무만족의 관계에 관한 선행연구로서 Martin & Bennett(1996)는 구성원이 조직의 공정성을 높다고 인식할수록 조직원들의 직무 만족이 높아진다고 하였으며, Alexander & Rudeman(1987)은 절차 공정성과 분배공정성이 종업원들의 직무 만족을 높인다고 하였다(김대옥 외, 2016: 160). 그리고 Masterson, Lewis, Goldman & Taylor(2000)는 상호작용 공정성을 통해 구성원의 직무 만족을 예측할 수 있다고 하였다. Lind & Tyler(1988)는 절차 공정성에 대한 인식은 만족도를 증대시키는 효과가 있으며, 태도나 신념뿐만 아닌 과업의 성과, 분쟁 행위나 법 등과 결정 사항에 대한 순응, 행사참가 등의 행동에까지 영향을 미친다고 하였다. Field, Pang & Chiu(2000)는 국가별 문화를 상대로 공정성에 대한 지각에 대해 조사한 결과 미국과 홍콩의 구성원의 절차공정성 지각에 따른 차이를 알아보았는데 그 결과 구성원에게서만 분배공정성과 절차 공정성 모두 직무 성과를 결정하는데 중요한 역할을 하는 것으로 나타났고, 그 중 절차 공정성이 직무 만족과 이직 의도 등에 대해 분배 공정성 효과를 조절하는 것으로 나타났다(김호균, 2007: 76). 서인덕 외(2007)의 연구에서는 분배 공정성과 절차 공정성이 높아질수록 직무만족이 높아진다고 하였으며, 최아령 외(2015)는 조직공정성 중에서 분배 공정성과 절차공정성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 상호작용공정성은 영향을 미치지 않는다고 하였다. 박재희(2016)는 분배공정성과 절차공정성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치나, 상호작용공정성은 영향을 미치지 않는다고 하였다.

둘째, 조직공정성과 조직몰입의 관계에 관한 선행연구로서 Mowday, Porter & Steers(1982)는 공정성과 조직몰입간의 관계에서 조직몰입은 조직과 조직구성원 사이의 상호관계가 있다고 보고, 조직공정성이 높아진다면 조직몰

입도 높아진다고 하였다. McFarlin & Sweeney(1993)는 은행원들을 대상으로 절차공정성이 조직몰입이나 상사에 대한 평가와 같은 조직과 관련된 태도를, 분배공정성이 임금만족이 직무만족 등과 같은 개인과 관련된 태도를 예측하는데 중요하게 작용하는 요인이라고 하였다. 절차공정성은 조직몰입이나 상사에 대한 신뢰와 같은 조직수준의 요인들에 보다 큰 영향력이 있다고 하였다(이다정 외, 2008: 53). Folger & Konovsky(1989)는 임금과 관련된 연구에서 근로자들의 연봉 인상에 대한 반응을 조직공정성이라는 개념을 통해 분석한 결과 분배공정성은 근로자들의 만족과 절차공정성은 상사 신뢰 및 조직몰입도와 더 관계가 있다는 결과를 제시하였다. 또한 Meyer & Smith(2000)는 인사관리 실천이 정서적 몰입에 미치는 영향에 대해서 절차공정성을 매개효과를 보인다고 하였으며, Beugre(1998)도 절차공정성이 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 현장연구를 통해 확인하였다. Konovsky, Folger, Cropanzano(1987), McFarlin & Sweeney(1993)는 분배공정성과 절차공정성이 조직몰입과 임금만족에 미치는 영향을 연구한 결과 분배공정성이 절차공정성에 비하여 임금에 대한 만족을 더 잘 설명하고 있었으며, 절차공정성이 분배공정성에 몰입을 더 잘 설명하고 있음을 확인하였다(민경호 외, 2002: 85). 최아령 외(2015)는 분배공정성과 상호작용공정성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치며, 절차공정성은 조직몰입에 영향을 미치지 않는다고 하였다. 광미정 외(2016)는 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성이 높을수록 조직몰입이 높다고 하였으며, 박규동(2015)은 절차공정성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있었으나, 분배공정성은 영향을 미치지 못한다고 하였다. 반면 문영주(2007)는 조직공정성은 조직몰입에 직접적인 영향을 미치지 않으며, 직무만족을 매개로 할 때 영향을 미친다고 하였다.

셋째, 직무만족과 조직몰입의 관계에 관한 선행연구로서 James & Teetric(1986)은 직무만족이 높을수록 종업원은 조직의 목표를 달성하기 위하여 자발적으로 협조한다고 하였다(윤승재, 2007: 14). 이진석(2008)은 상업스포츠센터 직원들의 직무만족도가 높을수록 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, 이상일 외(2010)은 무용단원을 대상으로 연구한 결과, 직무만족도가 높을수록 조직몰입도도 높아진다고 하였다. 김혜영 외(2012)는 치과위

생사를 대상으로 연구한 결과, 자기효능감과 직무만족이 높을수록 조직몰입도 높게 나타난다고 하였다. 손주영(2011)은 동료만족, 임금만족, 직속상관만족, 직무만족, 근무환경만족이 높을수록 조직몰입이 높게 나타난다고 하였으며, 은종환 외(2015)는 직무만족이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다고 하였다.

넷째, 고용형태별 조직공정성, 직무만족, 조직몰입에 관한 선행연구를 살펴 보면, 이상재(2014)는 호텔종사원을 대상으로 연구를 진행한 결과, 고용형태에 따라서 조직공정성은 통계적으로 차이가 없다고 하였다. 이재선(2005)은 리조트종사자를 대상으로 고용형태에 따른 차이를 분석한 결과, 비정규직에서 보상/경제적 만족이 더 낮게 나타나고 있다고 하였다. 조용식(2011)의 연구에서는 백화점 종사원을 대상으로 고용형태에 따른 분석을 실시한 결과, 직무만족은 정규직과 비정규직의 차이는 없었지만, 비정규직은 직무만족이 높아도 이직 의도는 영향을 받지 않는다고 하였다. 김의연(2015)은 종합병원행정직원을 대상으로 고용형태별 조직몰입의 차이를 분석한 결과, 정규직이 비정규직보다 정서적 몰입이 더 높게 나타난다고 하였다. 이처럼 고용형태에 따른 조직공정성, 직무만족, 조직몰입에 관해서 선행연구를 보면 연구결과가 다르게 나타나고 있음을 알 수 있다.

제 3 절 선행연구 요약 및 정리

조직공정성이 직무만족에 미치는 영향에 대한 선행연구의 결과를 정리하여 보면 다음과 같다.

<표 2-5> 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향에 대한 선행연구

연구자	연구결과
Martin & Bennett(1996)	조직공정성은 직무만족에 정(+)의 영향
Alexander & Rudeman(1987)	절차공정성과 분배공정성이 직무만족에 정(+)의 영향
Masterson, Lewis, Goldman & Taylor(2000)	상호작용공정성이 직무만족에 정(+)의 영향
Lind & Tyler(1988)	절차공정성이 직무만족에 정(+)의 영향
Field, Pang & Chiu(2000)	분배공정성과 절차공정성이 직무만족에 정(+)의 영향
서인덕 외(2007)	절차공정성과 분배공정성이 직무만족에 정(+)의 영향
최아령 외(2015)	분배공정성과 절차공정성이 직무만족에 정(+)의 영향, 상호작용공정성은 영향 없음
박재희(2016)	분배공정성과 절차공정성이 직무만족에 정(+)의 영향, 상호작용공정성은 영향 없음

선행연구를 통하여 살펴본 결과, 조직공정성은 직무만족에 영향을 미치는 요인이라는 것을 알 수 있다. 이와 같은 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향은 연구자마다 연구대상에 따라 매우 상이하다는 것을 알 수 있다.

조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 선행연구의 결과를 정리하여 보면 다음과 같다.

<표 2-6> 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 선행연구

연구자	연구결과
Mowday, Porter & Steers(1982)	조직공정성이 조직몰입에 정(+)의 영향
McFarlin & Sweeney(1993)	절차공정성이 조직몰입에 정(+)의 영향
Folger & Konovsky(1989)	절차공정성이 조직몰입에 정(+)의 영향
Meyer & Smith(2000)	절차공정성이 정서적 몰입에 정(+)의 영향
Beugre(1998)	절차공정성이 정서적 몰입에 정(+)의 영향
Konovsky, Folger, Cropanzano(1987), McFarlin & Sweeney(1993)	분배공정성과 절차공정성이 조직몰입에 정(+)의 영향
최아령 외(2015)	분배공정성과 상호작용공정성이 조직몰입에 정(+)의 영향, 상호작용공정성은 영향 없음
곽미정 외(2016)	분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성이 조직몰입에 정(+)의 영향
박규동(2015)	절차공정성이 조직몰입에 정(+)의 영향, 분배공정성은 영향 없음
문영주(2007)	조직공정성은 조직몰입에 직접적인 영향 없으며, 직무만족을 매개로 할 때 영향 있음

선행연구를 통해서 조직공정성은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 요인이라는 것을 알 수 있다. 이처럼 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 선행연구를 보면, 대부분의 연구에서 조직공정성은 조직몰입에 영향을 미친다고 하였으며, 또한 직접적인 영향관계는 없을지라도 직무만족의 매개효과가 있다고 하였다. 따라서 본 연구에서도 조직공정성이 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는지와 직무만족을 매개로 하여 영향을 미치는가에 대해서 연구를 진행할 필요성이 있다.

직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 선행연구의 결과를 정리하여 보면 다음과 같다.

<표 2-7> 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 선행연구

연구자	연구결과
James & Teetric(1986)	직무만족이 조직몰입에 정(+)의 영향
이진석(2008)	직무만족이 조직몰입에 정(+)의 영향
이상일 외(2010)	직무만족이 조직몰입에 정(+)의 영향
김혜영 외(2012)	직무만족이 조직몰입에 정(+)의 영향
손주영(2011)	동료만족, 임금만족, 직속상관만족, 직무만족, 근무환경만족이 조직몰입에 정(+)의 영향
은중환 외(2015)	직무만족이 조직몰입에 정(+)의 영향

직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 선행연구 결과를 보면, 모든 선행연구에서 직무만족은 조직몰입을 예측하는 선행변수라는 것을 알 수 있으며, 직무만족이 높을수록 조직몰입 또한 높게 나타나고 있었다. 본 연구의 연구대상인 학교전문상담인력도 선행연구와 동일한 연구결과를 보이는가를 연구할 필요가 있다.

고용형태에 따른 조직공정성, 직무만족, 조직몰입에 대한 선행연구를 요약하여 보면 다음과 같다.

<표 2-8> 고용형태에 따른 조직공정성, 직무만족, 조직몰입에 대한 선행연구

연구자	연구결과
이상재(2014)	고용형태에 따른 조직공정성 차이 없음
이재선(2005)	비정규직에서 보상/경제적 만족 낮음
조용식(2014)	고용형태에 따라 직무만족 차이 없음
김의연(2015)	정규직의 정서적 몰입 높음

지금까지 선행연구 결과를 종합하여 보면, 조직공정성, 직무만족, 조직몰입 간에는 매우 긴밀한 관계를 보이는 것으로 나타났으며, 조직공정성이 높을수록 직무만족과 조직몰입이 높으며, 직무만족이 높을수록 조직몰입도 높게 나타나고 있음을 알 수가 있다. 하지만 고용형태에 따라서는 조직공정성, 직무

만족, 조직몰입에 대한 결과가 다르게 나타나고 있음을 알 수 있다.

따라서 업종 및 직군에 따라 조직공정성, 직무만족, 조직몰입에 대한 관계 및 차이가 다르게 나타나고 있기 때문에 본 연구의 대상인 학교전문상담인력에서는 변수간의 관계가 어떻게 나타나고 있으며, 그 차이가 있는가를 밝혀보는 것이 중요하다는 것을 알 수 있다. 또한 학교전문상담인력의 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개효과를 연구한 논문이 매우 부족하기 때문에 본 연구가 학교전문상담인력의 조직몰입을 향상시킬 수 있는 연구의 기초가 될 수 있다.



제 3 장 학교상담 현황

제 1 절 학교상담제도

미국이 전쟁으로 어수선한 한국교육의 회복을 돕기 위해 한국에 제공한 교육지원의 한 수단으로 미국교육사절단이 한국교육현황과 철학, 교육행정, 교육방법 및 정신위생 등을 조사한 이후에 1952년 10월부터 1955년 6월까지 3차에 걸쳐 파견되어 교원양성교육, 교원재교육, 교육과정제정, 교육연구 활동 등에 직·간접적인 영향을 주었다. 미국의 영향력은 교육 분야에서도 미 군정 3년 동안 다른 분야와 같이 행정명령을 통해 직접적으로 전달되었다. 미군정 하에서는 미국교육의 제도와 이념이 이식되었던 것에 비해 1950년대에는 미국교육사절단을 통해 교육원조, 특히 물적 원조보다는 인적 교류로서 한국교육에 많은 영향을 끼쳤다(이규미 외, 2008).

이에 1953년 3월 설립된 대한교육연합회의 내부기관인 중앙교육연구소가 중심이 되어 생활지도와 상담의 이론과 실제에 관한 연구를 하고 우리나라 학교의 지도급 인사들에게 교육을 함으로써 생활지도와 상담이 교과서에 소개되는 정도에 그쳤으나 점차 그 활동범위가 넓어지면서 학교의 상담과 생활지도는 구체적인 모습으로 형성되기 시작했고 생활지도와 교도교사 제도로 학교 교육에 접목되면서 학교상담의 발판이 되었다(김인규, 2008).

1) 교도교사 제도

1957년 서울시 교육위원회 교육정책 요강에 중학교, 고등학교에 카운슬러 제도를 둔다는 규정이 제정되면서 생활지도와 상담이 공식적으로 문교지침의 중요과제로 논의가 되기 시작하였고 1958년에는 구체적인 생활지도의 영역과 교도교사의 업무를 규정한 생활지도 계획(guidance program)으로 작성되었고 곧이어 교도교사양성강습회가 개최되어 각 학교에 교도교사제가 실행되게 되었다(김희대, 2006).

교도교사제도는 학교교육의 중요한 한 부분으로서 생활지도 활동을 전개하면서 교장 이하 모든 교사의 적극적인 활동을 전개하면서 학교 전체의 교도

활동 조직, 조정하고 특히 전문적 자질을 가지고 임해야 할 활동을 담당하는 생활지도 전문교사를 배치하는 제도로 담당업무는 상담조언, 개인기록, 정보 제공 등이었다(김희대, 2007 : 88). 또한, 이전의 훈육부와 도의담당교사를 중심으로 교장과 교감 및 주임이 지도협의자로 참여하는 가이던스 위원회에서 직접 관장하고 실제지도 활동에 전 교직원이 직접 참여하도록 하였다.

교도교사양성 강습회와 함께 가이던스 위원회의 조직과 교도교사의 배치를 주요내용으로 하는 1958년 서울시 교육위원회의 가이던스 프로그램은 학교교육 속에서 학교상담을 실현할 수 있는 실천방향과 제도적 장치를 마련했던 체계적이고 구체적인 첫 출발점이었다. 그러나 법적 측면으로 볼 때, 교도교사의 자격과 설치가 법적인 조치가 아니고 당시 서울 교육위원회의 장학중점 목표의 하나로 채택되어 관계기관의 협조를 얻어 시행된 것이었다(김희대, 2006).

2) 교도주임제도

1972년 8월 교도주임제도의 신설방안이 국회를 통과하였고 1973년 교육법 시행령을 개정을 통해 18학급 이상의 중등학교 교도주임을 둔다는 규정이 신설되었다. 이에 따라 학교업무에서 교도부의 전문성이 법률적으로 공식적으로 인정받게 되었고 이 법률개정은 학교교육활동에서 교도부가 교무분장에 정식적으로 인정하는 근거가 되고 학교상담자의 전문성을 공식화하는 것이 되었다(김희대, 2007: 90).

1974년 서울시의 경우 중학교 82%, 고등학교 81.2%에 교도주임이 임명되었다. 그러나 초등학교에는 공식적인 학교상담제도가 없었다(김진희 외, 1995: 56).

3) 학생상담자원봉사제도

국무총리 행정조정실에서 1985년 청소년 대책위원회의 청소년 문제 종합대책에 의거하여 학교상담 기능의 활성화 방안으로 상담자원봉사자를 활용할 수 있는 실험 운영 계획을 수립하여 추진한 이후 전국적으로 확산하여 학교현장에서 학생상담자원봉사자를 위촉하여 상담활동에 임하게 하였다.

그러나 학생상담봉사자는 전문가가 아니며 단기간 훈련으로 상담 이론과 기법을 습득하여 상담활동에 임하고 있기 때문에 학생들의 문제를 효과적으로 다룰 수 있는지에 대한 의문이 제기되어 왔다. 즉 단기간 상담훈련을 받았을 뿐, 전문가라고 볼 수 없으므로 상담자로서의 자질상의 문제, 상담봉사자의 선발기준과 지속적인 교육과 훈련을 위한 질적 관리상의 문제, 그리고 지속적으로 상담활동을 할 수 있도록 활성화하는 문제 등이 제기되고 있었다(한국청소년연맹 청소년상담실, 1988).

1985학년도부터 2016년 지금까지 30기수를 선발하여 학생상담자원봉사자 제도를 운영하여 그동안 학생상담자원봉사자활동이 학생들의 인성교육에 이바지한 점은 분명하다. 그러나 학교나 사회에서는 학생상담자원봉사자 활동에 대한 불신이나 역기능적인 문제를 제시하는 등으로 회의적인 사례가 종종 제기되었고 그런 점을 보완하기 위하여 자원봉사자임에도 불구하고 4년제 대학 이상 졸업자 고학력 봉사자를 선발하여 2주간 기초교육을 실시하고 매달 기본교육 1회 중급교육, 상급교육, 심화교육 등의 연수를 받으며 전문적 기술을 익혀 각 학교에서 집단 상담을 실시하고 있다. 학생상담자원봉사자는 집단 상담을 통하여 위기학생 발견, 상담교사와의 연계, 자존감 향상에 이바지하고 있다.

4) 진로진학상담교사

1990년 초, 시·도 교육청 교육연구원의 진로상담부 신설과 함께, 교도교사 명칭이 진로상담교사로 바뀌었는데, 진로상담교사로 명칭이 변경된 것은 당시 진로교육 및 진로지도 운동 등 교육계의 정책 방향과 관련되었다(김계현 외, 2009). 그러나 이러한 변화는 단지 진로상담교사로 명칭만을 변경했을 뿐, 기존의 교도교사의 역할이 구체적인 수준에서 변화된 것은 아니었다.

1999년도 초·중등교육법이 개정되면서 진로상담교사라는 명칭은 전문상담교사로 변경되었으나 2011년 3월 교원자격검정령 시행규칙 개정에 따라 새로 도입된 교과교사로 진로진학상담교사를 선발하게 되었고 2011년 1기 40학점(600시간), 2012년 2기 38학점(570시간)의 진로진학상담교사 부전공 자격연수를 통해 이뤄졌다. 부전공 자격연수는 동계, 학기 중, 하계 연수로 진로진학

상담교사의 연수가 이루어졌다. 570시간의 연수를 받은 후 전국의 모든 중·고등학교에 1명씩 배치하였다. 2015년 6월에는 진로교육법을 제정하였으며, 올해에는 학생들이 꿈과 끼를 펼칠 수 있도록 전국의 모든 중학교가 자유학기제를 운영하도록 하였다. 나아가 진로교육을 강화하기 위해 올해부터 초·중·고에 진로교육 집중 학년·학기제 연구·시범·협력학교를 운영하고 있다(정운경 외, 2012: 22).

진로진학상담교사는 운영지침에 따라 한 주간 수업 10시간 이내, 상담 8시간 이상을 하도록 되어 있으며, 직무 매뉴얼에는 11개의 공통직무와 3~4개의 급별·유형별 특수 직무를 수행하도록 되어 있다. 단위학교의 진로진학업무를 총괄하며, 학부모와 학생에게 진로와 진학에 대해서 상담을 전담하는 교사이다. 구체적인 업무는 진로와 직업 교과수업 진행, 진로교육프로그램 기획 운영, 진로진학 관련 학생상담 및 지도 업무를 담당한다. 또한 창의적 체험활동 중 진로활동 운영계획을 수립하고 중학교의 자기 주도 학습전형, 고등학교의 학생부종합전형 준비를 지원한다.

현재 진로진학상담교사가 되기 위해서는 각 시도별로 10년 이상 교직 경력을 가진 중고교 교사 중에서 진로연수 경력, 부장경력, 진로지도경력, 진로교육에 대한 열정, 담임경력 등을 고려 가장 전문성이 높은 교사를 선발한다. 자격변경 이후 7년간 명예퇴직이 불가하다(교육부, 2013). 현재로서는 현직 교사 중에서 부전공 연수를 통해서 선발하므로 사범대학을 통해서 진로진학상담교사가 되는 방법이 없다. 따라서 신규채용 시험으로는 진로진학상담교사를 선발하고 있지 않다. 그러므로 진로진학교사가 되기 위해서는 우선 교사가 된 후에 부전공 연수를 받는 방법이 유일하다.

2011년 선발 배치에서부터 2015년 진로진학상담교사의 현황은 다음 표와 같다.

<표 3-1> 2011-2015 진로진학상담교사 배치 현황

구 분	중학교	고등학교	계
학교 수	2,472	1,288	3,760
2011년	—	1,000	1,000
2012년	—	288	288
2013년	1,000	—	1,000
2014년	1,000	—	1,000
2015년	472	—	472
계	2,472	1,288	3,760

출처 : 교육부(2016), 진로진학상담교사 배치 현황

5) 학교전문상담인력 현황

가) 전문상담교사

교육부는 전문상담교사의 양성을 위하여 1999학년도부터 교육인적자원부장관이 지정하는 전국의 교육대학원 또는 대학원에서 전문상담교사 양성과정을 신설하여 초등학교, 중등학교, 특수학교에 상담교사를 배치하는 학교상담교사 양성체계를 마련하여 실시하였다. 전문상담교사 양성과정은 각 급 학교 2급 정교사 이상의 자격을 가진 자를 대상으로 3년 이상의 교육경력이 있는 현직교원들이다. 전문상담교사는 초등, 중등, 특수로 구분하여 양성과정을 운영하다가 2004년부터 학교 급에 관계없이 1급, 2급으로 구분하여 양성하고 있다. 교육대학원 혹은 대학원에서 18학점(9개 과목)을 이수하고 40시간의 실습을 포함한 연수를 시행하여 자격을 부여하였다(교육부, 2012).

2005년부터 학교에서 상담업무만을 전담하는 전문상담교사가 배치될 수 있었던 것은 2004년 초·중등교육법의 개정으로 전문상담교사 자격과 배치 등에 대한 조문이 신설되면서부터이다. 최근 교육과정 개편과 학생 수 감소 등으로 주 전공과목을 가르칠 수 없게 되거나 여러 가지 이유로 인해 타 교과를 가르치던 교사들을 대상으로 양성과정을 통해서 전문상담교사 자격을 부여하였고 별도로 2006년, 2007년에는 한시적으로 특별 양성과정을 개설하여 교직과목을 이수한 상담 및 심리학과 관련 학사학위 취득자와 일반교과목으로 교사 자격증을 취득한 사람들을 대상으로 전문상담교사 2급 자격을 부여하여 전직

하기도 하였다(정희숙, 2015). 또한, 대학교에서 심리 또는 상담관련학과를 전공하며 상위 10% 성적을 유지하며 전문상담교사 2급 자격증을 취득하여 임용고시에 합격한 전문상담교사가 있다.

일반 교과목에서 전직한 전문상담교사는 교과교사로 재 전직이 불가하며, 전직 임용 후에는 7년 이내의 명예퇴직도 불가하다는 서약서를 쓰고 출발한다. 또한, 전문상담교사는 비교과 교사로서 전문직 응시나 교감자격연수 평정 서류 제출이 불가하다(교육부, 2012). 그러나 경기도 교육청에서는 전국 17개 시·도 교육청 처음으로 전문상담교사를 장학사로 발령했다. 교육공무원법 제 13조에서 “교육공무원의 승진임용은 동종의 직무에 종사하는 바로 하위직에 있는 자 중에서 대통령령이 정하는 바에 의하여 경력 평정, 재교육 성적, 근무성적, 기타 능력의 실증에 의하여 행한다.”라고 규정하고 있다(교육부 2013). 그러나 전문상담교사는 이에 속하지 않는 비교과 교사로 분류되며 이는 승진과는 무관한 직종이 되어 차별을 받는다. 신규로 임용고시를 거쳐 임용되는 전문상담교사 역시 첫 출발부터 다른 교사와 다르게 불공정한 처우에서부터 출발한다. 2020년까지 4200명 36% 배치라는 목표가 있으나 2016년 현재 2,180명으로 18.9%의 배치율을 보인다. 학교에서 근무하는 전문상담교사는 소속 학교에서만 근무하며 순회하지 않으나 각 교육지원청 Wee센터에서 근무하는 전문상담순회교사로서 전문상담인력이 배치되지 않은 학교에 순회 상담을 하고 있다(신동근 의원 보도자료, 2016).

전문상담교사는 학교 급별과 관계없는 직종으로서 초등학교사 중등학교사의 구별이 없는 전문상담교사이다.

<표 3-2> 전문상담교사 현황(2016년)

시도별 (17곳)	순회 교사	초등학교		중학교		고등학교		계		비 율
		학교	교사	학교	교사	학교	교사	학교	교사	
합계	308	5,978	97	3,204	1,100	2,344	675	11,526	2,180	18.9

*학교 수 (2015.4. 1 교육통계 기준)

출처 : 신동근 의원 보도자료(2016)

나) 전문상담사

학교부적응·학교폭력 등 고위험군 학생들에 대한 전문적 상담 서비스 지원으로 학교적응력 신장과 전문성을 갖춘 상담인력 배치로 단위학교 차원의 1차적 예방 및 치유상담기능 강화를 목적으로 2011년 첫 전문상담 인턴교사를 선발하였고 2012년 학교폭력전문상담사, 2013년부터는 전문상담사로 명칭을 변경하였다. 채용 우선순위로 전문상담교사 자격증 소지자, 교원자격증 소지자, 상담 관련 자격증 소지자, 학교사회복지사 자격증 소지자, 사회복지사 자격증 소지자, 청소년 지도사 자격증 소지자, 4년제 대학 졸업자로 정해 채용되었고 채용된 상담자 중에는 학부나 대학원에서 상담관련 전공을 한 전문상담사들이 상당수를 차지하며 지금도 지속적으로 공부하고 있는 전문상담사들이 대부분이다. 전문상담사들은 전국학교 학교비정규직으로 4,059명 35.2%이에 배치되어있고 전문상담인력의 65%를 차지하고 있어 정규직의 보다 비정규직이 많은 직종이다(국회입법 조사처, 2016). 또한 그 인원수도 매년 <표 3-3>과 같이 증가하고 있다.

<표 3-3> 전국 전문상담사 인원 (2014-2016년 4월 기준)

직종 명	2014년	2015년	2016년	최근2년 증감
전문상담사	3,726	3,849	4,059	333

출처 : 국회입법조사처 (2016), 2016년도 국정감사 정책자료

17개 시·도 교육청은 2014년부터 일정한 조건이 충족되는 전문상담사에 한해서 무기 계약직으로 전환하였다. 그러나 일부 시·도 교육청에서는 일정한 자격이 미충족할 시 2017년 2월까지 자격조건이 충족돼야만 하는 조건부 무기 계약직으로 전환된다는 조건부 사항이 있었으나 초기 계약조건과 상이하여 조항에서 제외됐다. 경기도와 강원도 일부, 서울특별시 일부 중 학교상담인력의 근무는 거점학교에 소속을 두고 인근 학교 1개교 이상 순회 상담 실시 원칙으로 하고 있어 전문상담사는 상담의 효율성에 대한 갈등을 빚고 있다.

전체 비정규직이 갖고 있는 고용불안은 교육기관에서도 다를 바가 없으며 <표 3-4>와 같이 국립학교와 17개 각 시·도 교육청별 근로 계약 현황도 열

악하다. 급여체계도 제 각각을 보이고 있고 국립학교는 더욱 심각한 수준이며 각 학교별 제각각 근무조건과 열악한 처우 개선이 필요하다.

<표 3-4> 전문상담사 근로계약 현황

지역	무기계약	기간제	계약직	무기계약 비율
국립	13	5	1	68.4%
강원	265	2	3	98.1%
경기	318	86	108	62.1%
경남	291	100	17	71.3%
경북	88	129	20	37.1%
광주	116	17	8	82.3%
대구	149	17	9	85.1%
대전	96	4	13	85.0%
부산	152	15	11	85.4%
서울	208	264	41	40.5%
세종	33	0	3	91.7%
울산	123	17	1	87.2%
인천	88	63	50	43.8%
전남	63	120	96	22.6%
전북	48	34	24	45.3%
제주	70	2	4	92.1%
충남	202	34	6	83.5%
충북	190	1	11	94.1%
합계	2513	910	426	65.3%

출처 : 국회입법조사처(2016), 2016년도 국정감사 정책자료

제 2 절 Wee 프로젝트

1) Wee 프로젝트의 추진배경

학교상담이란 학생들이 학교 교육에서 소외되지 않으며, 자아실현을 통해 주체적인 삶과 행복한 삶을 영위하도록 도와주는 것이다. 그러나 학생들은 학습부진, 또래 관계, 학교 부적응, 가정해체 등의 이유로 학교를 떠나고 있으며, 다시 복교하는 비율 또한 14% 정도로 매우 낮은 상황이다(최상근 외, 2010). 이와 같은 문제로 인한 학생들이 점점 증가함에 따라 학교현장에서는 위기학생들을 위한 체계적인 시스템에 대한 요구가 지속적으로 제기되어 왔다. 하지만 학생들에 대한 일률적인 지도방법을 적용함에 따라 다양성과 효율성이 저하되고, 전문성 부족으로 위기학생에 대한 대처가 미숙하다는 단점들이 나타나게 되고, 전문상담교사만으로는 여러 위기에 노출된 학생들에 대한 선도 및 치유가 힘들어 전문적이고 체계적인 시스템이 요청되어 왔다.

이에 따라 Wee 프로젝트(학교안전 관리통합시스템) 구축이 대통령 공약사업으로 선정되었고 학교 부적응과 위기상황에 노출된 학생들을 위해 제공하게 되었다.

Wee 프로젝트는 학교상담의 일환으로 2008년에 시작한 학교 안전 관리통합시스템의 명칭이다. 교육부에서는 2008년도 학교폭력예방정책으로 돌봄학생통합지원센터를 구상하고 있을 때 대통령공약 사업에도 학교안전관리통합시스템 구축사업이 포함되어 돌봄학생통합지원시스템의 이름으로 예산을 확보하여 2개의 지역교육청을 시범적으로 운영하였다.

Wee 프로젝트는 현장전문가들의 원했던 학교폭력뿐만 아니라 다양한 문제를 안고 있는 위기 학생을 대상으로 서비스를 제공함으로써 위기 학생들의 학교적응력 높이는 정책 목표이었다면('07년 12월), 대통령공약의 학교안전관리통합시스템은 학교폭력의 피해 학생과 가해 학생 선도 보호 프로그램 제공 및 학교폭력의 실태 공개로 안전한 학교환경조성에 목표를 두기 시작했다. 그 후 여러 사건이 발생하면서 교육부의 Wee 프로젝트 운영도 대통령 공약의 학교안전관리통합시스템과 결합한 학교와 교육청간의 신속한 보고체제 및 학

생 개인의 인권존중 및 교육적 배려에 초점을 맞추게 되었다. Wee 프로젝트는 위기학생을 도와줄 수 있는 최선의 방법으로 조기발견, 전문적인 진단, 그리고 적절한 개입이며, 여러 위기에 노출되었거나 학교폭력의 가·피해 상황에 노출된 학생들에 대한 선도, 치유를 제공하는 전문적이고 체계적인 시스템을 구축하는 것으로 학교폭력과 위기학생에 대한 대처 맥락에서 학교상담의 새로운 패러다임으로 추진되기 시작하였다.

Wee 프로젝트는 위기학생에 대한 적극적 개입을 통하여 공교육의 질을 향상한다는 목적으로 시작되었으며 학생들의 문화와 감성에 접목하여 학생, 학부모가 전국 어디에서나 Wee라는 브랜드만 보고 찾아가더라도 양질의 서비스를 어디에서든 받을 수 있도록 표준화한 사업을 의미하며 학교 상담에 관련된 법규 및 시행령에도 명시되어 있다.

<표 3-5> 학교상담 관련 법규

관련 법규	초·중등교육법, 초·중등교육법 시행령
학교폭력 예방 및 대책에 관한법률, 교육과학기술부 훈령	「위(Wee) 프로젝트 사업 관리·운영에 관한 규정」
교육법 시행령	각 학교에 전문상담교사를 배치한다. ※ 초·중등교육법에 의거 Wee 클래스에 전문상담교사를 배치하는 것이 원칙이나, 전문상담교사를 배치하지 못한 학교는 전문상담사를 채용 배치한다.
교육과학기술부 훈령	Wee 클래스 설치와 운영

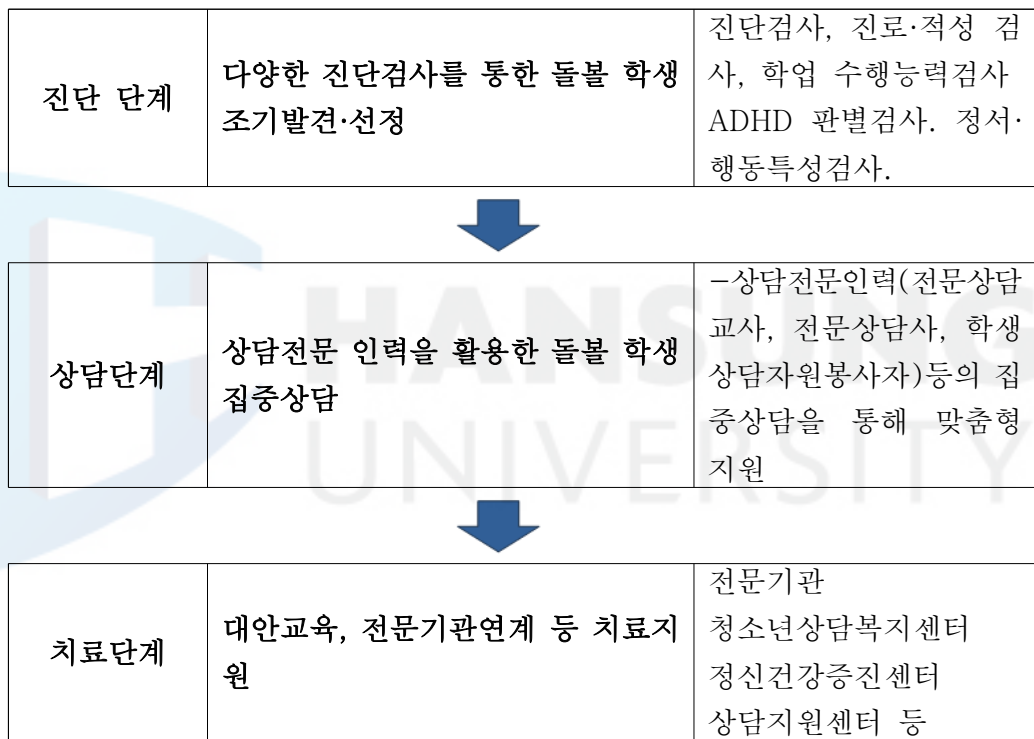
출처 : Wee 센터 자료(<http://wee.go.kr>)를 바탕으로 본 연구자가 재구성

2) Wee 프로젝트의 운영체계

가) Wee 클래스

1차 안전망은 단위 학교에서 운영되는 Wee 클래스이며 전문상담교사 또는

전문상담사가 해당학교의 모든 학생을 대상으로 학생들이 즐겁게 학교생활을 할 수 있도록 다양한 프로그램을 운영하는 감성소통 교실이라는 취지에서 구축하게 되었고 부적응 학생을 조기에 발견하고 문제예방 및 학교의 적응력 향상을 위해 지도하는 공간이기도 하며 궁극적으로 긍정적인 학교문화를 형성하는 역할을 한다. 이를 위해 전문상담인력이 학생지도와 상담을 수행하도록 법적 근거를 마련하고 학교상담 체제의 변화를 모색하고자 구축하여 운영되고 있으며 아래 그림과 같은 절차를 지향한다.



출처 : Wee 센터 자료(<http://wee.go.kr>)를 바탕으로 본 연구자가 재구성

<그림 3-1> Wee프로젝트 서비스 절차

나) Wee 센터

2차 안전망인 Wee 센터는 5~10인으로 이루어진 전문 인력이 단위학교에서 지도하기 어려운 위기학생의 체계적인 관리와 지도를 위해 교육지원청 차원에서 지역사회의 인적, 물적 인프라를 활용하여 진단하고 진단에 따른 상담

을 통해 치유가 가능한 원스톱상담 및 치유 프로그램을 운영하고 있다. 또한 Wee 센터의 주 대상은 보호관찰학생, 학교폭력 가해자로 특별교육이 필요한 학생, 학교폭력 피해학생, 학칙 위반으로 사회봉사 등 중징계를 받은 학생, 가정해체로 별도의 사회적 도움이 필요한 학생, 학업중단위기에 놓인 학생 등 전문가의 지속적인 관리 및 지원이 필요한 학생들을 돕고 있다. Wee 센터는 센터운영의 특성화 및 다양화를 시도하여 운영하고 있다.

<표 3-6> Wee 센터의 특성

구 분	내 용
Wee센터 유형	-내방 서비스, -순회방문형서비스
Wee센터 종류	-일반형 Wee센터 -가정형 Wee 센터, -이동 버스형 Wee 센터 -병원형 Wee 센터
Wee센터 기능	- 고위기 학생에 대한 상담 서비스를 제공 - 심층적 진단 및 평가 서비스 제공 - 교육 및 자문서비스 제공 - Wee 클래스 및 Wee스쿨 그리고 지역사회유관기관과의 연계

출처 : Wee 센터 자료(<http://wee.go.kr>)를 바탕으로 본 연구자가 재구성

다) Wee 스쿨

3차 안전망인 Wee 스쿨은 시·도교육청 차원에서 운영하는 지속적인 상담·치료 서비스가 필요한 고위기 학생들을 위한 기숙형 장기 위탁 기관으로 일명 대안학교 체제이기도 하다. Wee 스쿨은 고위기 학생의 장기간 치료 및 교육이 가장 주된 기능이라고 볼 수 있다. 따라서 Wee 스쿨의 교육과정은 교육, 상담 및 치료, 복지, 학부모 교육 등이 포함된다. 대안교육의 기초가 될 수 있는 과목을 운영하며, 다양한 방과 후 교육과정으로 특기적성교육, 동아리 활동, 체육활동 등의 형태로 운영하고, 교내 뿐 만 아니라 교외 혹은 다른

기관을 활용하여 체험활동프로그램이 운영되고 있다.

<표 3-7> Wee 프로젝트의 구성 체계

구 분	기능	대상
1차 안전망 Wee클래스	<ul style="list-style-type: none"> -단위학교에 설치 -학교 부적응 학생 조기발견 -예방 및 학교적응력 향상 지원 -정서행동특성검사 실시 및 관리 	학습부진, 대인관계 미숙, 따돌림, 학교폭력, 비행, 미디어 중독 등으로 인한 학교부적응 학생 및 징계 대상자, 정서행동특성검사 결과 관심군.
2차 안전망 Wee 센터	<ul style="list-style-type: none"> -지역교육청에 설치 -전문가의 지속적인 관리가 필요한 학생 -상담, 치유 one-stop 서비스 	단위학교에서 선도 및 치유가 어려워 학교에서 의뢰한 위기 학생 및 상담 희망 학생.
3차 안전망 Wee 스쿨	<ul style="list-style-type: none"> -시도교육청에 설치 -장기적으로 치유가 필요한 고위험군 학생을 위한 기숙형 장기 위탁 서비스 	심각한 위기 학생으로 장기적인 치유 및 교육이 필요한 학생, 학교나 Wee 센터에서 의뢰한 학생 또는 학업 중단자.

출처 : Wee 센터 자료(<http://wee.go.kr>)를 바탕으로 본 연구자가 재구성

3) Wee 프로젝트 상담업무

가) 학생정서·행동특성검사 시행

학교상담에서 가장 중점을 두고 있는 학생정서·행동특성검사는 체계적인 정신건강 원스톱 지원을 통해 학생들의 건강한 정서 행동 발달을 도모하는 공동체 실현이란 목표를 두었다. 2010년 초등학교 1학년을 대상으로 전국 최초로 경기도에서 정신건강 검사에서 치료까지 원스톱 지원을 목적으로 초등학교 1학년 입학 시 ADHD 등 조기발견 및 치료로 학교적응력 향상을 목적으로 시행되었다.

2011년도에는 대상을 확대해 초등학교 1학년에서 초등학교 1, 4학년으로 도교육청, 도청 및 정신건강 관련 7개 기관과 MOU(업무협약)를 체결하여 진행하였고 이것이 2011년 2월 이후 전국적으로 확대되었다. 2012년에는 학교 폭력 예방과 관련하여 초, 중, 고 전학생 검사를 실시하였고 2013년 검사대상을 초등학교 1학년, 4학년, 중학교 1학년, 고등학교 1학년 학생을 대상으로 온라인(NEIS) 및 서면검사로 1차 검사를 하고 각 학교 전문상담인력이 2차 검사 및 상담을 하여 관심군 학생을 선별하였다. 그 후 2014년부터 검사 대상 및 절차, 방법은 올해도 유지되고 있다.

2010년에서부터 2012년까지의 경과를 보면 초등학생의 경우 검사지를 학교에서 학부모에게 전달하고 부모가 아이의 행동특성을 관찰하고 검사지에 기재하고 다시 학교로 보내 결과를 처리하는 과정에서 학부모는 담임교사에게 내 아이의 옳지 못한 행동에 대해 쉽게 마음을 열지 못하는 경우가 상당히 많아 정확한 진단을 하기는 어려웠었다. 또한 2013년부터 온라인 검사를 통해 학부모가 자녀에 대한 정보를 검사지에 기록하였으나, 학교의 수차례 전화 상담을 통해 이루어지기도 했다. 그러나 그것도 쉽지 않은 일이지만 다행히 학교의 적극적인 권유와 홍보로 참여율은 99%에 달한다. 이 또한 학교전문상담인력의 업무이다.

학생정서·행동특성검사결과 관심군 학생은 정신보건센터에서 2차 K-CBCL 검사를 하고 검사결과에 따라 정밀검사와 치료비로 경기도는 1인당 40만 원 한도 내에서 지원하고 있으며 시·도 교육청 별로 다르게 지원하고 있다. 학교

전문상담인력과 시·도 교육청 노력의 결과 관심군 수는 점차 줄어들고 있다.

<표 3-8> 2013년-2016년 학생정서행동 특성검사 검사결과

구분	참여 학생 수	관심군		관심군 중 우선관리군		자살위험 학생 수
		학생 수	비율	학생 수	비율	
2013년	2,120,490	102,120	4.8%	67,572	66.2%	6,783
2014년	2,049,581	91,678	4.5%	54,671	59.6%	13,164
2015년	1,910,257	60,709	3.2%	35,687	58.8%	8,613
2016년	1,918,278	60,558	3.2%	37,478	61.9%	9,624
합계	7,998,606	315,065	3.9%	202,191	64.2%	38,184

출처 : 2013-2016년 학생정서행동 특성검사 결과[안민석 의원실 제공]

위 <표 3-8>은 실질적 초등학교 아동들도 자살의 의도가 0으로 나온 결과 값이며 학교전문상담인력이 상담한 결과 많은 아이가 자살의도를 보인다는 면접결과에도 불구하고 부모가 자녀와의 대화 부족 및 관심부족으로 인한 응답일 가능성이 커 신뢰하지 못하고 있다. 그러나 이러한 검사를 실행하고 학교폭력 피해자 상담을 통해서 적절한 조치와 상담이 이루어지고 있는 것과 1차 검사결과자 중 관심군을 2차 상담하고 관심군 우선관리 대상 학생들을 초등학교는 지역 정신건강증진센터에 중·고등학교는 Wee센터 등에 의뢰하는 적절한 조치를 하는 역할을 담당한다. 그러나 정신건강증진센터와 Wee센터 등의 부족한 인력으로 각 학교의 초등학교는 9%, 중고등학교의 3%가 넘는 학생들을 상담하기는 버거워 일회성에 그치는 사례도 빈번하다. 그러므로 지속적인 학교상담의 전문성 확보와 관리는 불가피한 것이며 학교상담인력의 업무는 매우 중요하다.

나) 학업중단 숙려제 운영

최근 들어 학업중단 학생 수가 급격하게 증가하면서 청소년기의 성급한 판단으로 학업을 중단하는 사례가 빈번하게 발생하고 있다. 이에 대하여 학생들이 학업중단으로 인한 여러 가지 문제를 전문가의 도움을 받아 신중하게 생각해보고 결정할 수 있도록 돕고 학업중단 후에도 지속해서 학생의 동태를 파악하고

상담을 시도하여 학교로 복교할 수 있도록 안내하고 돕고 있고 이로 인한 사회 문제가 발생하지 않도록 이를 예방하고자 운영되고 있다.

학교의 관리자는 교육감이 정한 기준에 따라 심리적, 정서적 요인 등으로 학교 부적응으로 학업 중단 위험에 처한 학생에 대하여 숙려의 기회를 제공할 의무가 있다. 학교는 교육적으로 숙려 기간을 갖고 이를 통하여 학업 중단을 예방하고 학생이 학교에 복귀할 수 있도록 최선을 다해야 할 의무가 있는 것이다. 학업숙려 대상인 학생은 의무적으로 학업숙려 기간을 거쳐야 하는 것은 아니다. 그러므로 질병, 유학 등으로 학업숙려제 비대상인 경우 또는 학업숙려제 대상임에도 즉시 자퇴를 요구하는 경우는 학업숙려기간을 부여하지 않을 수 있다. 다만 비대상인 경우에도 학생이 희망하는 경우 가급적 상담 기회를 제공해야 한다.

학업중단 숙려제의 대상은 자퇴(유예) 징후가 보이는 학생과 자퇴(유예)원을 제출한 학생이나 자퇴(유예)원을 제출한 모든 학생이 대상은 아니다. 질병 치료를 위해 자퇴(유예)를 원하는 경우에는 휴학 등의 방법을 안내하고, 그래도 자퇴(유예)를 원할 경우에는 자퇴(유예)원에 진단서를 첨부하면 되고 유학으로 인한 자퇴(유예)의 경우에는 궁극적으로 유학이 학업중단으로 볼 수 없기 때문에 학업중단 숙려제의 대상이 아니다. 이 경우에는 유학으로 인한 자퇴(유예)를 증명할 수 있는 서류를 자퇴(유예)원에 첨부하면 된다(교육과학기술부 2016).

퇴학은 초·중등교육법 시행령 제31조에 따라 행하는 학생 징계의 일종으로 숙려제 대상에 포함되지 않지만, 진로진학 상담의 대상은 될 수 있다고 보호자와 학생에게 상담을 안내했음에도 불구하고 상담을 받지 않겠다고 하는 경우는 가급적 상담 기회를 제공하고, 상담을 안내한 담임교사 및 보호자 의견서로 대체하여 자퇴(유예) 처리하기도 한다. 학업중단 숙려기간이 끝나고 학교에 계속 다니기로 한 경우에는 학교에 다시 다니면서 상황과 문제에 따라 필요한 경우 심리 상담을 받을 수 있는데 이 또한 학교전문상담인력의 담당이다.

자퇴를 하고자 한 경우에는 숙려상담을 진행한 학교전문상담인력이 학업을 중단하게 된 청소년이 받을 수 있는 필요한 서비스에 연계한다. 필요한 경우 심리 상담을 진행하면서 학업중단 이후의 계획을 학교전문상담인력과 나눠볼 수 있는데 이 때 청소년의 상황에 따라 다양한 서비스를 제공받을 수 있도록 돕는 일

도 한다. 예를 들어 검정고시 등 학력 취득을 필요로 한다면 학습 멘토 연결해주고 형편이 어려운 상황에서는 검정고시를 위한 학원비 지원도 가능하며 대안교실 및 대안학교 연계 등이 가능하다. 또한 취업이 필요한 경우 취업 관련 직종 멘토 연결, 장·단기 인턴십 참여 절차, 취업 등을 안내할 수 있고 이 외에도 청소년상담복지센터에서 운영하고 있는 프로그램에 참여하여 학업중단 뒤에 필요한 다양한 정보를 얻고 도움을 받을 수 있도록 돕는 역할도 한다. 학업중단숙려제를 운영한 결과 매년 학업중단 학생은 아래 표와 같이 감소하고 있다.

<표 3-9> 최근 6년간 학업중단 학생 현황

학년도	2010	2011	2012	2013	2014	2015
재적학생	7,236,248	6,986,847	6,721,176	6,481,492	6,285,792	6,088,827
학업중단	76,589	74,936	68,188	60,568	51,906	47,070
학업중단율	1.06	1.06	1.01	0.93	0.83	0.77

학업중단 학생 현황 (교육부) -이데일리 신하영기자 2016.9.28

다) 학교폭력 특별교육 프로그램운영

학교폭력예방 및 대책에 관한 법률이 2004년 제정된 후 그동안 여러 차례에 걸쳐 크고 작은 개정 작업을 거쳐 왔고 법의 제정은 학교에서 다양하게 벌어지고 있는 학교폭력문제를 더 이상 은폐하지 말고 공개적으로 처리할 수 있는 길을 열어 주자는 의미에서 학교폭력 전담기구가 구성되었다.

학교전문상담인력은 학교폭력전담기구의 구성원이기도 하며 학교폭력자치위원회 결과에 따라 상담 및 특별교육프로그램을 운영하여야 한다.

학교폭력자치위원회의 결과 피해자로 인정되면 법률 16조 피해학생 보호조치 우선으로 학교폭력으로 받은 심리적, 정신적 충격으로부터 회복할 수 있도록 상담과 조언을 하는 역할을 하며 심할 경우 외부기관 등에 연계하는 역할을 한다.

또한 학교폭력자치위원회의 결과 가해자로 인정되면 가해 학생의 선도와 교육을 위하여 가해 학생에 대하여 특별교육 및 심리상담을 한다. 가해학생 특별교육은 가해 학생의 학부모도 받아야 하며 이를 거부할 시 300만 원의 과

태료가 부과된다. 특별교육프로그램운영도 학교전문상담인력이 운영한다.

라) 솔리언 또래상담, 또래중조 프로그램 운영

또래상담은 1994년부터 청소년 대상 또래를 상담해 줄 수 있는 훈련프로그램으로 한국청소년상담복지개발원이 개발하여 전국의 초·중·고 학생들에게 꾸준히 보급하고 있는 프로그램이며 솔리언 또래상담은 한국청소년상담복지개발원에서 개발하고 보급하는 또래상담 프로그램의 고유 명칭이다(여성가족부 외 2015).

1994년에 한국청소년상담복지개발원에서 훈련프로그램을 개발하면서 시작되어 전국단위로 확대 운영되고 있으며, 2011년에는 창의적 체험활동 프로그램으로 선정되었고, 2012년부터 학교폭력근절 대책의 일환으로 여성가족부와 교육부가 공동으로 또래상담을 지원하고 있습니다. 앞으로도 또래상담이 더불어 즐거운 학교를 만들기 위한 건전한 또래문화를 형성하는 데 도움이 되고자 운영하고 있다(여성가족부 외 2015).

또래상담은 학교전문상담인력으로부터 일정한 훈련을 받은 청소년이 자신의 경험을 바탕으로 어려움을 호소하는 다른 또래를 지지하고 지원하는 과정을 통해 또래가 지닌 고민이나 문제를 해결하도록 돕는 것이다. 이는 청소년이 스스로 문제를 해결할 수 있는 능력을 강화하고 긍정적인 대인관계에 필요한 사회적 능력을 습득하게 함으로써 전인격적인 성장과 발달에 목적을 두고 있다. 또래상담자 양성은 기본교육 12시간 이상 심화교육 8시간 이상 일정한 교육을 받고 자격을 갖춘 자가 양성할 수 있으며 초등학생은 총 4회기로 10시간에서 12시간의 교육을 이수해야하며 청소년은 총 11회기로 12시간이상 교육을 동아리 활동이나 방학을 이용해 교육활동이 이루어지고 있다.

또래중조는 친구와의 갈등이나 어려움을 또래들 스스로 중재하고, 그 과정을 통해 문제 해결을 돕는 데 목적을 두고 있다. 또래중조 자는 친구 간에 신뢰가 있고 활동에 대한 열의가 있는 학생들을 선발하여 친구 관계의 기본적인 태도와 방법을 습득하게 하고, 효과적인 의사소통과 갈등중재 기술을 배운 후 중조 활동을 하도록 하고 있다. 학교전문상담인력은 이들을 교육하고 관리한다.

마) 상담 외의 활동

<표 3-10> 학교전문상담인력의 각종 업무

활동	내용
방학프로그램 운영	여름, 겨울 방학 집단상담 프로그램운영 (계약제만 해당)
학생복지	교복 간단 수선, 준비물 대여, 시급한 복사 등
심리검사	MMPI, HTP, PTSD, 인성검사, 성격검사, 에니어그램 등
자문	학부모 자문, 교사 자문, 교직원 자문
상담실 개방	보드게임, 만다라 색칠, 교과과제 토론장소 제공 등
각종 프로그램 운영	사과 Day, 감사Day, 친한 친구교실, 아주 사소한 고백 등

출처 : 심층면담을 바탕으로 본 연구자가 재구성

학교전문상담인력은 상담 외의 활동을 수행하고 있는데, 계약제인 경우 방학프로그램을 운영하여야 하며, 학생복지, 심리검사, 자문, 상담실 개방, 각종 프로그램 운영 등의 많은 업무를 수행하고 있다.

제 3 절 고용형태별 학교전문상담인력

학교전문상담인력은 학생들의 학습부진, 또래관계, 학교부적응, 가정해체 등의 이유로 발생하는 여러 가지 문제를 예방적, 반응적 상담으로 학생들의 문제 발생 예방과 자아실현을 할 수 있도록 돕는 역할을 하고 있는 인력이다. 이와 같은 학교전문상담인력은 정규직(전문상담교사)과 비정규직(전문상담사)로 구분되어 운영이 되고 있는데, 이들 간에는 보수 및 복리후생, 직무 등에서 많은 차별을 보이고 있다.

<표 3-11> 학교전문상담인력의 고용형태별 현황

	정규직	비정규직
순회상담	X	△8)
성과급	O	X
호봉제	O	X
각종수당	O	△9)
승진	X	X

출처 : 심층면담을 바탕으로 본 연구자가 재구성

보수와 복리후생에서 차이를 보여주고 있는데, 아래의 표를 보면 정규직의 경우 공무원 보수규정에 따라 9호봉부터 시작하여 첫 임금이 수당을 제외하고 기본급으로 180만원이 넘고 있으며, 각종 수당을 포함하면 240만원이 넘고 있다. 또한 호봉에 따라서 최고 기본급이 480만원이 넘을 수도 있다.

8) 16개 시·도 교육청별로 상이

9) 16개 시·도 교육청별로 상이

<표 3-12> 전문상담교사의 급여

공무원보수규정 [시행 2016.6.25.] [대통령령 제27257호, 2016.6.24., 일부개정]

(월지급액, 단위: 원)

호봉	봉급	호봉	봉급
1	1,473,800	21	2,808,900
2	1,518,500	22	2,912,600
3	1,563,800	23	3,015,500
4	1,608,900	24	3,118,500
5	1,654,400	25	3,221,600
6	1,699,800	26	3,324,900
7	1,744,600	27	3,432,700
8	1,789,400	28	3,540,300
9	1,834,900	29	3,652,800
10	1,884,500	30	3,765,700
11	1,933,200	31	3,878,300
12	1,982,800	32	3,990,500
13	2,073,200	33	4,104,700
14	2,163,900	34	4,218,500
15	2,254,400	35	4,332,500
16	2,345,100	36	4,446,000
17	2,434,900	37	4,544,800
18	2,528,800	38	4,643,800
19	2,622,300	39	4,742,900
20	2,715,600	40	4,841,300

비고: 유치원·초등학교·중학교·고등학교의 기간제 교원에게는 제8조에 따라 산정된 호봉의 봉급을 지급하되, 고정급으로 한다. 다만 교육공무원법 제32조제1항제4호에 따른 기간제교원의 봉급은 14호봉을 넘지 못하며, 교육공무원임용령 제13조제2항에 따라 시간제로 근무하는 기간제 교원으로 임용된 사람에게 지급하는 월봉급액은 해당 교원이 정상근무 시 받을 봉급 월액을 기준으로 하여 근무시간에 비례하여 지급한다.

출처 : 국가법령정보센터

하지만 아래의 표를 보면 비정규직의 경우에는 전국 17개 시·도 교육청별로 다르게 지급되고 있으며, 최하 154만원, 최고 180만원으로 고정되어 있고, 경기도에 근무하는 비정규직은 학교 교직원 중 밥값을 받지 못하는 유일한 직종이며 학교 내에서 밥값을 받지도 못하면서 밥값을 내고 급식을 먹는 유일한 직종이다. 또한 인천과 대구는 명절에 명절휴가 보전금이 전혀 없다.

<표 3-13> 시·도별 전문상담사 수당 지급 현황 (2016년 9월 기준) - 전북 제외

지역	기본급	명절	맞춤형	교통	가족	자녀학비	장기근속	급식비	상여금
강원	1,771,600	O	O	X	O	O	O	O	O
경기	1,797,400	O	X	X	X	X	X	X	O
경남	1,648,000	O	O	O	X	X	X	O	O
경북	1,727,200	O	O	O	O	O	O	O	X
광주	1,727,200	O	O	O	O	O	O	O	O
대구	1,794,260	X	O	X	X	X	X	O	X
대전	1,676,920	O	O	O	O	O	O	O	O
부산	1,700,000	O	X	X	X	X	X	O	O
서울	1,727,200	O	O	O	O	O	O	O	O
세종	1,727,200	O	O	O	O	O	O	O	O
울산	1,689,200	O	O	O	O	O	O	O	O
인천	1,806,000	X	X	X	X	X	X	O	X
전남	1,560,000	O	O	O	O	O	O	O	O
제주	1,546,950	O	O	O	O	O	O	O	O
충남	1,727,200	O	O	O	O	O	O	O	O
충북	1,706,010	O	O	O	X	X	X	O	O

출처 : 국회입법조사처(2016), 2016년도 국정감사 정책자료

그리고 비정규직의 경우는 사립학교와 공립학교에서도 차이를 보여주고 있는데, 공립학교의 경우 명절 상여금으로 각 40만원이 지급되고 있고, 학교에 따라 맞춤형 복지, 교통수당, 가족수당, 자녀학비수당, 급식수당 등을 지원하고 있으나, 사립학교의 경우는 이마저도 지급하지 않고 있는 실정이다. 이처럼 학교상담인력의 경우 정규직과 비정규직의 임금 차별은 매우 심각한 수준이라고 볼 수 있다.

직무에서도 정규직과 비정규직은 다소 다르게 나타나고 있다. 가장 큰 차이점으로는 순회학교제를 들 수 있는데, 정규직의 경우 자신이 근무하고 있는 학교에서만 학생들에게 상담을 진행하고 있지만, 비정규직의 경우 일부는 1인당 2~3개의 학교를 배정하여 상담을 진행하고 있다. 이를 순회학교제라고 하는데, 이는 모든 학교에 학생상담인력이 없기 때문에 발생하는 문제라고 볼 수도 있지만, 정규직과 비정규직의 차별이라고 볼 수 있다. 1인당 정규직에 비하여 2~3배의 업무를 수행하도록 하는 것으로 이러한 결과는 상담의 효과와도 직결될 수 있는 문제라고 볼 수 있다. 또한 정규직은 방학에는 근무하지 않는 반면 비정규직은 여름방학과 겨울방학에 방학프로그램을 운영해야 하는데, 이는 정규직에서는 실시하고 있지 않은 직무이다.

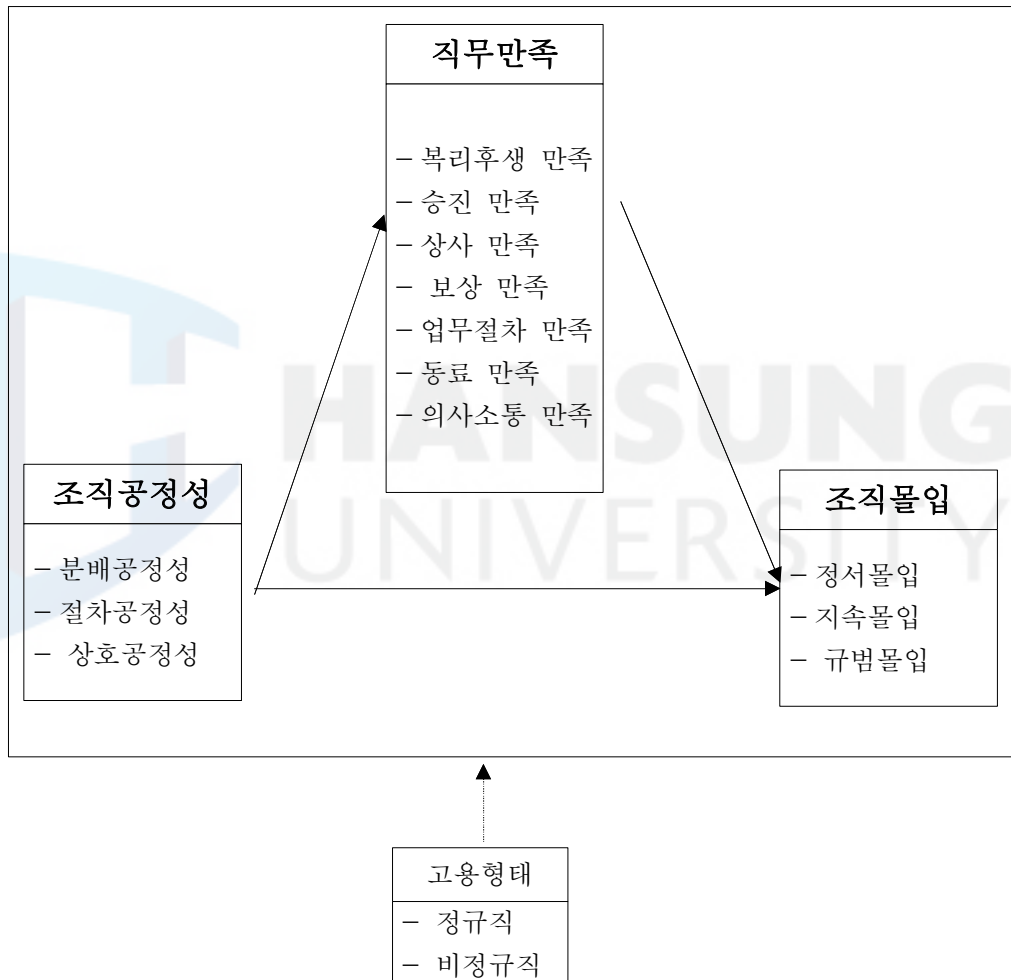
또한 학생상담 업무를 실시하고 있는 정규직과 비정규직은 연수에서도 차별을 받고 있다. 매년 학교상담인력에 대해서 연수를 실시하고 있지만, 정규직과 비정규직으로 구분하여 연수를 진행하고 있다. 이는 비정규직에 대한 사기에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 작용할 수 있는 것이다.

이처럼 학교상담인력은 정규직과 비정규직에 대해서 임금, 복리후생, 직무, 연수 등에서 많은 차별을 받고 있다고 볼 수 있다. 하지만 운영적인 면에서는 정규직이라고 모두 장점만을 가지고 있지 않으며, 비정규직이라고 모두 단점만을 갖고 있다고 볼 수는 없다. 정규직에게는 많은 임금을 지급해야하는 등의 단점을 갖고 있지만, 학생들과 지속적인 교감을 얻어 상담의 효과를 높일 수 있다는 장점도 가지고 있다. 또한 비정규직의 경우에도 운영상에서는 비용을 감소시키는 장점도 있지만, 17개시·도 교육청별로 동일업종 동일업무임에도 불구하고 상이한 임금과 상이한 복리후생은 자신이 속해 있는 지역에 대한 불신과 정서적 고갈로 학생상담에 좋지 못한 영향을 줄 수 있다.

제 4 장 연구 설계

제 1 절 연구모형

지금까지의 연구목적과 선행연구를 바탕으로 본 연구자가 설정한 연구모형은 다음과 같다.



<그림 4-1> 연구모형

제 2 절 연구가설

본 연구에서는 위에서 설정한 연구모형을 바탕으로 독립변수인 조직공정성은 분배공정성, 절차공정성, 상호공정으로 분류하였으며, 매개변수인 직무만족은 복리후생 만족, 승진 만족, 상사 만족, 보상 만족, 업무절차 만족, 동료 만족, 의사소통 만족으로 분류하였으며, 종속변수인 조직몰입은 정서몰입, 지속몰입, 규범몰입으로 분류하였다. 그리고 고용형태에 따른 영향관계의 차이가 있는가를 위하여 정규직과 비정규직으로 분류하여 연구를 설계하였다. 선행연구를 바탕으로 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 직무만족의 매개 효과를 검증하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

1) 조직공정성과 직무만족에 관한 가설

조직공정성과 직무만족의 관계에 관한 선행연구를 살펴보면, Folger & Konovsky(1989)는 분배공정성이 임금 만족 등의 개인적 결과에 정(+)의 영향을 주며, Dean & Poul(1992), Singer(1992), Stephen(1996)도 공정성 인식이 높을수록 직무만족도 높게 나타난다고 밝히고 있다. 또한 김대현(2009)은 분배공정성과 절차공정성에 대해 높게 지각할수록 직무만족도가 높아진다고 주장하였다. 또한 McFarlin & Sweeney(1992)의 연구에 의하면 임금만족과 같은 개인성과 변수에는 분배공정성이 가장 큰 영향을 미친다고 하였다. 이처럼 조직공정성이 직무만족에 영향을 미치는 변수이나 선행연구에 따라서 영향을 주는 변수와 영향의 강도가 다르게 나타나고 있다는 것을 알 수가 있다 따라서 본 연구에서는 학교상담인력을 대상으로 조직공정성이 직무만족에 어떠한 영향을 미치고 있는가에 대해서 연구하기 위하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 1 : 조직공정성에 대한 지각은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1 : 조직공정성에 대한 지각은 복리후생 만족에 정(+)의 영향을 미

칠 것이다.

가설 1-2 : 조직공정성에 대한 지각은 승진 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3 : 조직공정성에 대한 지각은 학교관리자 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4 : 조직공정성에 대한 지각은 업무절차 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-5 : 조직공정성에 대한 지각은 일자체 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-6 : 조직공정성에 대한 지각은 동료 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-7 : 조직공정성에 대한 지각은 의사소통 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2) 조직공정성과 조직몰입에 관한 가설

조직공정성과 직무만족의 관계에 대한 선행연구를 살펴보면, Greenberg (1990), Moorman(1991)의 연구에 의하면, 조직공정성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다고 하였다. McFarlin & Sweeney(1992)는 절차공정성과 분배공정성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있으나, 상호공정성은 영향을 미치지 않는다고 하였다. 하지만 최낙범 외(2013)의 연구에서는 분배공정성과 절차공정성은 조직몰입에 영향을 미치지 않으나, 상호공정성이 조직몰입에 영향을 미친다고 하였다. 이처럼 선행연구에 따라 조직공정성의 하위변수의 영향력이 다르게 나타나고 있으므로 연구의 필요성이 제기된다. 따라서 본 연구에서는 학교상담인력의 경우에는 조직공정성과 조직몰입 간의 관계가 어떤 관계를 보이는지를 연구하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2 : 조직공정성에 대한 지각은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1 : 조직공정성에 대한 지각은 정서몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것

이다.

가설 2-2 : 조직공정성에 대한 지각은 지속몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3 : 조직공정성에 대한 지각은 규범몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3) 조직공정성과 조직몰입간의 관계에서 직무만족의 매개효과에 관한 가설

윤병섭 외(2010)의 연구에 의하면 조직공정성인식은 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, 육풍림 외(2013)의 연구에서도 공정성 지각이 조직몰입과 직무만족에 긍정적인 영향을 보인다고 하였다. 이처럼 조직공정성이 직무만족과 조직몰입에 영향을 미친다는 선행연구들은 매우 많지만 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개효과에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다. 특히 학교상담인력에 대한 직무만족의 매개효과에 관한 연구는 매우 부족한 실정으로 연구가 필요하다. 따라서 본 연구에서는 학교전문상담인력의 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개효과를 검증하기 위하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 3 : 조직공정성에 대한 지각이 조직몰입에 미치는 영향은 직무만족에 의해 매개효과를 보일 것이다.

제 3 절 변수의 조작적 정의

1) 고용형태

본 연구에서는 고용형태를 분류하기 위하여 초·중·고등학교 학교전문상담인력의 일반적인 분류 방법인 정규직, 비정규직으로 분류하였다.

2) 조직공정성

본 연구에서는 조직공정성을 분배공정성, 절차공정성, 상호(작용)공정성의 3개 하위변인으로 분류하였으며, 측정방법은 다음과 같다.

분배공정성: Moorman(1991)과 심원술(2006)이 사용한, 노력, 업무능력, 경력, 교육수준, 책임감, 업무결과, 스트레스, 업무량으로 나눈 총 8개 측정도구를 사용하였다. 절차공정성: Blader & Tyler(2009)에서 사용된 10개의 측정도구를 사용한다. 주요 척도로는 사건에 대한 공정한 처리, 의사결정의 공정성, 그리고 결과과정 공정성 등이다. 상호(작용)공정성: 본 연구에서는 Moorman(1991)과 정홍술(2002)이 사용한 개인 견해 존중, 편견 배제, 피드백의 적절성, 사려 깊은 대우, 개인적 권리존중, 신뢰성 있는 예의, 적절한 설명, 개인적 사고 존중 로 구성하였다.

위 세 가지 하위변인에 대한 총 21개 문항을 사용하였으며, 리커트 5점 척도를 사용하여 전혀 그렇지 않다(1), 보통이다(3), 매우 그렇다(5)고 설정하여 점수가 높을수록 조직공정성이 높다는 것을 의미한다.

3) 직무만족

본 연구에서 직무만족도 측정을 위하여 Spector(1997)가 제시한 JSS(The Job Satisfaction Survey)를 사용하였다. 이는 임금, 승진, 학교관리자, 복리후생, 보상, 일 자체, 업무절차, 동료 관계, 의사소통의 9가지 하위변인으로 구성되어 있으며, 이중 보상과 복리후생은 임금, 승진과 중첩되는 것으로 판단하여 이를 제외한 7개 하위변인을 선택 사용하였으며, 다음과 같은 세부항목으로 구성된 변수들을 사용하였다.

복리후생 만족은 타 기관과 비교, 공정성 필요, 복리후생의 기여로 구성하였으며, 승진 만족은 기회의 불만족, 정당한 기회 제공정도, 타 기관과 비교로 구성하였다. 상사 만족 직무 역량, 불공정 대우, 부하들의 감정 무관심, 호감도로 구성하였고, 업무절차 만족은 규정·절차 방해정도, 업무 과중정도로 구성하였다. 동료관계 만족은 동료에 대한 만족, 동료로 인한 업무 과중, 동료로 즐거움, 다툼으로 구성하였으며, 일 자체 만족은 업무의 중요성, 업무자체의 만족, 업무에 대한 자부심으로 구성하였다. 의사소통 만족은 활발한 의사소통, 기관목표의 개념 인지, 업무의 불충분한 설명으로 구성하였다.

총 32개 문항으로 구성되어 있으며, 리커트 5점 척도를 사용하여 전혀 그렇지 않다(1), 보통이다(3), 매우 그렇다(5)로 설정하여 점수가 높을수록 조직 공정성이 높다는 것을 의미한다.

4) 조직몰입

조직몰입의 측정도구는 Allen & Meyer(1991)이 개발한 측정도구를 배진현 (2012)이 사용한 문항을 사용하며, 하위변인으로 정서몰입, 지속몰입, 규범몰입 등 3개 영역으로 세분화되어 있다.

정서몰입은 애착심, 소속감, 행복감, 선호도, 동일시 정도, 가족적 친밀감 부재로 구성하였으며, 지속몰입은 이직이유, 대안부족, 이직 시 불안정, 이직 어려움으로 구성하였다. 규범몰입은 잦은 이직 반감, 충성도 인식, 회사소속에 대한 사회적 인식으로 구성하였다.

총 15개 문항으로 구성되어 있으며, 리커트 5점 척도를 사용하여 전혀 그렇지 않다(1), 보통이다(3), 매우 그렇다(5)로 설정하여 점수가 높을수록 조직 공정성이 높다는 것을 의미한다.

지금까지 조직공정성, 직무만족, 조직몰입 등 측정도구에 대해서 정리하여 보면 다음과 같다.

<표 4-1> 측정도구의 구성

측정변인		문항 수		출처	척도
		계	개별		
조직공정성	분배공정성	21	8	Moorman(1991) 심원술(2006)	리커트식 5점척도
	절차공정성		10		
	상호공정성		3		
직무만족	복리후생 만족	32	8	Spector(1997)	
	승진 만족		4		
	학교관리자 만족		4		
	업무절차 만족		4		
	동료관계 만족		4		
	일 자체 만족		4		
	의사소통 만족		4		
조직몰입	정서몰입	15	6	Allen & Meyer(1991)	
	지속몰입		5		
	규범몰입		4		
인구통계학적 요인	성별, 연령, 학력, 경력, 방문자수, 급여	6	6		명목척도

제 4 절 연구대상 및 연구방법

2016년 10월 1일부터 10월 28일까지 전국에 있는 전문상담인력 중에서 각 학교에 근무하는 학교상담인력을 대상으로 정규직과 비정규직 각각 오프라인을 통해 110명에게 설문지를 배포하였다. 표본의 추출방법은 확률표본추출법의 하나인 층화표본추출방법을 사용하였는데, 전국 학교상담인력을 정규직과 비정규직으로 구분하여 각 지역별로 할당하는 방식으로 진행하였다. 그 중 정규직 107명, 비정규직 109명에게 설문을 받았으며(수거율 98.2%), 그 중 설문응답이 불성실하고, 미 응답이 많은 대상을 제외하고(분석율 94.5%), 정규직 103명, 비정규직 105명을 대상으로 연구를 진행하였다.

<표 4-2> 연구대상의 수거율 및 분석율

배포수	수거수(수거율)	분석수(분석율)
220명	216명(98.2%)	208명(94.5%)

각 지역별로 지역별 학교전문상담인력 수를 안배해 대상에게 설문지를 배포하였으며, 각 지역별로 배포한 대상과 분석에 사용된 대상을 표로 정리하여 보면 다음과 같다.

<표 4-3> 지역별 설문지 배포 및 분석율

배포인원(분석인원)

지역	정규직	계약직
강원	12(11)	10(9)
경기	14(12)	14(14)
경남	13(12)	13(12)
경북	4(4)	4(4)
광주	5(5)	7(6)
대구	6(6)	5(5)
대전	4(4)	5(5)
부산	7(6)	8(7)
서울	9(8)	7(7)
세종	1(1)	2(2)
울산	5(5)	3(3)
인천	4(4)	5(4)
전남	3(3)	3(3)
전북	2(2)	4(4)
제주	3(3)	5(5)
충남	9(8)	7(7)
충북	9(9)	8(8)
합계	110(103)	110(105)

제 5 장 분석결과

제 1 절 표본의 인구 통계적 요인에 대한 분석

<표 5-1> 표본의 인구 통계적 요인에 대한 분석

구 분		유형		전체
		정규직	비정규직	
성별	남성	26(25.2)	5(4.8)	31(14.9)
	여성	77(74.8)	100(95.2)	177(85.1)
연령	30세 미만	3(2.9)	5(4.8)	8(3.8)
	30대	23(22.3)	12(11.4)	35(16.8)
	40대	34(33.0)	42(40.0)	76(36.5)
	50대 이상	43(41.7)	46(43.8)	89(42.8)
학력	학사	30(29.1)	32(30.5)	62(29.8)
	석사	66(64.1)	72(68.6)	138(66.3)
	박사	7(6.8)	1(1.0)	8(3.8)
경력	5년 미만	36(35.0)	33(31.4)	69(33.2)
	5-10년 미만	48(46.6)	66(62.9)	114(54.8)
	10-15년 미만	14(13.6)	5(4.8)	19(9.1)
	15-20년 미만	5(4.9)	1(1.0)	6(2.9)
순회학교	없다		58(55.2)	58(55.2)
	한 곳		40(38.1)	40(38.1)
	두 곳		7(6.7)	7(6.7)
급여	200만원 미만	5(4.9)	105(100.0)	110(52.8)
	250만원 미만	27(26.2)		27(13.0)
	300만원 미만	17(16.5)		17(8.2)
	350만원 미만	26(25.2)		26(12.5)
	350만원 이상	28(27.2)		28(13.5)
방문자수	5명 미만	29(28.2)	27(25.7)	56(26.9)
	10명 미만	34(33.0)	35(33.3)	69(33.2)
	20명 미만	20(19.4)	31(29.5)	51(24.5)
	30명 미만	12(11.7)	9(8.6)	21(10.1)
	40명 미만	8(7.8)	3(2.9)	11(5.3)
전체		103(100.0)	105(100.0)	208(100.0)

표본의 인구 통계적 요인에 대해서 분석을 한 결과, 정규직은 103명, 비정규직은 105명으로 나타났다. 그러나 실제 전국 학교상담인력은 6,239명으로

정규직이 2,180명, 비정규직이 4,059명으로 비정규직이 65%를 넘고 있다. 성별에서는 정규직과 비정규직 모두 여성이 74.8%, 95.2%로 전체 중 여성이 85.1%남성보다 더 많았으며, 그 이유는 정규직 전문상담교사를 임용할 때 성적 차별을 둘 수 없기 때문이고 비정규직의 남성 비율이 현저히 낮은 이유는 채용 시 상담은 닫혀진 공간에서 상담해야 하는 상담의 특수성이 있어 남성을 지양하는 학교장들의 개인적 특성의 반영 결과였다.

연령에서는 정규직과 비정규직 모두 50대 이상이 가장 많았고, 40대, 30대, 30대 미만의 순으로 나타났다.

학력에서는 정규직과 비정규직 모두 석사가 가장 많았고, 학사, 박사의 순으로 나타났으며, 정규직이나 비정규직 모두 비슷한 학력을 가지고 있었다.

경력에서는 정규직과 비정규직 모두 5~10년 미만이 가장 많았고, 5년 미만, 10~15년 미만, 15~20년 미만의 순으로 나타났다. 이는 학교상담의 중요성이 확대된 시기와 동일하다.

순회학교 상담업무는 비정규직만 대상으로 없다가 75.2%로 가장 많았으며, 한곳, 두 곳의 순으로 나타났으며, 급여에서는 정규직은 350만 원 이상이 27.2%로 가장 많았으며, 350만 원 미만, 250만 원 미만, 300만 원 미만, 200만 원 미만의 순으로 나타났으나, 비정규직은 모두 200만 원 미만인 것으로 나타났다. 이는 정규직은 상담업무 경력이 비정규직과 비슷하여도 교사경력을 인정해주고 있고 비정규직은 민간상담경력이나 학교상담 경력이 있어도 급여에는 전혀 반영되지 않고 있기 때문이다. 비정규직 급여는 정규직 급여의 60%에도 못 미치는 결과이다.

방문자 수에서는 정규직은 10명 미만이 33.0%로 가장 많았고, 5명 미만, 20명 미만, 30명 미만, 40명 미만의 순으로 나타났으나, 비정규직은 10명 미만이 33.3%로 가장 많았으며, 20명 미만, 5명 미만, 30명 미만, 40명 미만의 순으로 나타났다. 정규직이나 비정규직 모두 비슷한 방문자 수를 보인다.

연령에서는 정규직과 비정규직 모두 50대 이상이 42.8%로 가장 많았고, 40대, 30대, 30세 미만의 순으로 나타났다.

학력에서는 정규직과 비정규직 모두 석사가 66.3%로 가장 많았고, 학사, 박사의 순으로 나타났으며, 경력에서는 정규직과 비정규직 모두 5~10년 미만

이 54.8%로 가장 많았고, 5년 미만, 10~15년 미만, 15~20년 미만의 순으로 나타났다. 이는 학교폭력에 대한 본격적인 관심과 지원방안이 마련되면서 학교상담인력이 아래 표와 같은 이유로 본격적으로 확대되었기 때문이다.

<표 5-2> 학교전문상담인력 확대 계기

연도	전문상담인력 확대 이유
2004	‘학교폭력예방 및 대책에 관한 법률’ 동시행령 제정
2005	「학교폭력 예방 및 대책 5개년 계획」
2009	「2차 학교폭력 예방 및 대책 5개년 계획」
2012	「학교폭력근절 종합대책」, 학교폭력근절 7개 실천정책
2013	「현장중심 학교폭력 대책」

출처 : 교육부(2014)의 선행연구를 바탕으로 본 연구자가 재구성

순회상담업무에서는 Wee센터에 근무하는 정규직 순회상담교사가 있으나 학교상담인력 중 정규직 순회교사는 없으므로 순회학교는 비정규직만 대상으로 설문을 시행하였고 없다가 75.2%로 가장 많았으며, 한 곳, 두 곳의 순으로 나타났으며, 그 이유는 경기도는 비정규직 학교상담인력이 한 곳을 순회하면서 두 학교를 책임지고 있거나 두 곳을 순회하면서 세 학교를 책임지면서 모든 상담인력이 순회를 하고 서울특별시와 강원도 일부 순회가 있으면서 특별한 순회 수당도 없이 일을 하고 있다. 또한 한 학교를 순회하나 두 학교를 순회하나 순회하지 않는 다른 비정규직과 급여 차이가 전혀 없다.

급여에서는 정규직은 350만 원 이상이 27.2%로 가장 많았으며, 350만 원 미만, 250만 원 미만, 300만 원 미만, 200만 원 미만의 순으로 나타났으나, 비정규직은 동일 조건 동일 업무임에도 불구하고 전국 동일하게 200만원 미만으로 정규직 급여에 60%에도 못 미치는 것으로 나타났다.

방문자수에서는 정규직은 10명 미만이 33.0%로 가장 많았고, 5명 미만, 20명 미만, 30명 미만, 40명 미만의 순으로 나타났으나, 비정규직은 10명 미만이 33.3%로 가장 많았으며, 20명 미만, 5명 미만, 30명 미만, 40명 미만의 순으로 정규직과 비정규직 모두 비슷한 수의 방문자수를 볼 수 있다.

제 2 절 측정변수에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

1) 측정변수에 대한 타당성 분석

측정변수에 대한 타당성 분석을 위하여 요인분석을 실시하였으며, 요인분석의 방법은 주성분분석으로 실시하였고, 요인의 회전은 베리맥스 로테이션(varimax rotation)을 사용하였다. 요인수의 결정은 아이겐 값 1.0을 기준으로 실시하였으며, 요인적재치가 0.5이하이거나, 타 요인의 적재치가 0.5이상인 문항, 타 요인에 포함되는 문항은 분석에서 제외하였다.

<표 5-3> 조직공정성에 대한 타당성 분석

구 분	요인명		
	분배공정	상호공정	절차공정
조직공정성3	.950	.076	.049
조직공정성1	.943	.067	.007
조직공정성2	.942	.080	.058
조직공정성6	.929	.053	.068
조직공정성5	.910	.013	.076
조직공정성4	.888	.060	.100
조직공정성7	.593	.143	.301
조직공정성17	.070	.815	.030
조직공정성19	.083	.763	.312
조직공정성18	.048	.741	.311
조직공정성20	.077	.716	.389
조직공정성9	.065	.159	.793
조직공정성11	.061	.363	.747
조직공정성10	.193	.358	.746
아이겐값	5.576	2.638	2.207
변량	39.827	18.840	15.763
누적변량	39.827	58.667	74.430

$$KMO=.889 \quad \chi^2=2461.066, \quad p<.001$$

조직공정성에 대한 타당성 분석을 실시한 결과, 3개의 요인으로 추출되었으며, 추출된 요인의 아이겐 값은 모두 1.0이상이었고, 총 누적변량은 74.430으로 요인분석의 설명력은 74.430%인 것으로 나타났다. 그리고 KMO=0.889,

$\chi^2=2461.066$ 으로 요인분석이 통계적으로 적합하게 시행되었다는 것을 알 수 있다. 문항8, 문항12, 문항13, 문항14, 문항15, 문항16은 요인적재치가 낮아 분석에서 제외하였다.

<표 5-4> 직무만족에 대한 타당성 분석

구 분	요인 명						
	승진	학교관 리자	일자채	복리후 생	업무절 차	동료	의사소 통
직무만족7	.914	.035	-.085	.132	-.027	.025	.054
직무만족6	.907	.106	-.089	.158	.003	-.021	.010
직무만족5	.825	.239	-.101	.144	-.031	-.046	-.067
직무만족8	.822	.043	.010	.162	-.062	.141	.006
직무만족12	.039	.850	.012	.058	-.053	.176	.055
직무만족10	.066	.816	.043	.021	-.072	.175	.132
직무만족11	.056	.790	-.004	.029	-.039	.216	.147
직무만족9	.319	.694	-.021	.013	-.045	-.019	.119
직무만족26	-.069	-.064	.868	-.017	-.059	.108	.057
직무만족27	-.068	.017	.799	-.065	.013	.065	.202
직무만족28	.048	.058	.783	-.060	-.066	.028	.043
직무만족25	-.214	.016	.649	-.034	.227	.178	.031
직무만족15	.222	.019	-.056	.916	-.018	-.025	.055
직무만족14	.164	-.026	-.056	.912	-.045	.104	.132
직무만족13	.180	.123	-.065	.898	-.039	.088	.010
직무만족18	.000	-.227	-.044	-.081	.819	.013	.008
직무만족17	-.082	-.228	-.130	-.029	.785	.155	.098
직무만족20	.050	.141	.134	.041	.645	-.354	-.016
직무만족19	-.099	.254	.182	-.041	.589	-.284	-.217
직무만족21	.070	.264	.315	.079	.017	.747	-.080
직무만족23	-.056	.277	.224	.112	.002	.687	-.076
직무만족22	.118	.171	-.023	.012	-.336	.595	.163
직무만족32	.012	.225	.141	.147	-.026	.175	.801
직무만족31	-.010	.196	.195	.048	-.004	-.183	.774
아이겐값	3.332	3.043	2.744	2.634	2.245	1.878	1.468
변량	13.885	12.679	11.432	10.973	9.353	7.826	6.116
누적변량	13.885	26.564	37.996	48.969	58.322	66.148	72.264

KMO=.773 $\chi^2=2618.409$, $p<.001$

직무만족에 대한 타당성 분석을 실시한 결과, 7개의 요인으로 추출되었으며, 추출된 요인의 아이겐 값은 모두 1.0이상이었고, 총 누적변량은 72.264로 요인분석의 설명력은 72.264%인 것으로 나타났다. 그리고 KMO=0.773, $\chi^2=2618.409$ 로 요인분석이 통계적으로 적합하게 실시되었다는 것을 알 수 있다. 문항1, 문항2, 문항3, 문항4, 문항16, 문항24, 문항29, 문항30은 요인적재치가 낮아 분석에서 제외하였다.

<표 5-5> 조직몰입에 대한 타당성 분석

구 분	요인 명		
	정서몰입	지속몰입	규범몰입
조직몰입1	.849	.136	.189
조직몰입2	.833	.084	.260
조직몰입3	.809	.142	.316
조직몰입4	.807	.069	.113
조직몰입5	.715	-.172	.093
조직몰입10	.024	.837	-.004
조직몰입9	.045	.803	.055
조직몰입11	-.021	.770	-.086
조직몰입8	.182	.564	.373
조직몰입13	.112	-.065	.850
조직몰입15	.261	.084	.689
조직몰입14	.496	.083	.634
아이겐 값	3.594	2.354	1.974
변량	29.948	19.617	16.450
누적변량	29.948	49.565	66.015

KMO=.835 $\chi^2=1147.122$, $p<.001$

조직몰입에 대한 타당성 분석을 시행한 결과, 3개의 요인으로 추출되었으며, 추출된 요인의 아이겐 값은 모두 1.0이상이었고, 총 누적변량은 66.015로 요인분석의 설명력은 66.015%인 것으로 나타났다. 그리고 KMO=0.835, $\chi^2=1147.122$ 로 요인분석이 통계적으로 적합하게 시행되었다는 것을 알 수 있다. 문항6, 문항7, 문항12은 요인적재치가 낮아 분석에서 제외하였

다.

2) 측정변수에 대한 신뢰도 검증

측정변수의 신뢰도 검증을 위하여 내적일관성을 분석할 수 있는 Cronbach's Alpha값을 사용하였다. 내적일관성이라는 동일한 설문을 동일한 조건의 타 집단에서 배포하여 분석하였을 경우 같은 결과를 보일 수 있는가를 의미한다. 일반적으로 사회과학에서는 Cronbach's Alpha값이 0.6이상이면 신뢰도가 있다고 판단하고 있다.

<표 5-6> 측정변수에 대한 신뢰도 검증

구 분		Cronbach's Alpha
조직공정성	분배공정	.956
	절차공정	.783
	상호공정	.822
	전체	.895
직무만족	복리후생	.930
	승진	.913
	학교관리자	.854
	업무절차	.710
	동료	.659
	일 자체	.814
	의사소통	.660
	전체	.821
조직몰입	정서몰입	.885
	지속몰입	.749
	규범몰입	.706
	전체	.815

측정변수에 대한 신뢰도 검증 결과, 조직공정성에서는 0.895로 높은 편으로 나타났으며, 하위변수에서는 0.783-0.956으로 신뢰도가 나타나고 있었다. 직무만족에서는 0.821로 신뢰도가 높은 편으로 나타났으며, 하위변수에서는 0.660-0.930으로 신뢰도가 나타나고 있었다. 조직몰입에서는 0.815로 신뢰도

가 높은 편으로 나타났으며, 하위변수에서는 0.706-0.885로 신뢰도가 나타나고 있었다. 타당성과 신뢰도 검증 후 이 후의 분석에서는 각 요인의 산술평균을 산출하여 분석하도록 하였으며, 조직공정성은 분배절차, 절차공정, 상호공정으로 분류하였고, 직무만족은 복리후생, 승진, 학교관리자, 업무절차, 동료, 일 자체, 의사소통으로 분류하였으며, 조직몰입은 정서몰입, 지속몰입, 규범몰입으로 분류하였다.

제 3 절 측정변수에 대한 기술통계 및 상관관계분석

1) 측정변수에 대한 기술통계 분석

<표 5-7> 측정변수에 대한 기술통계 분석

구 분		N	평균	표준편차
조직공정성	분배공정	208	2.44	.93
	절차공정	208	2.96	.75
	상호공정	208	3.40	.68
	전체	208	2.83	.63
직무만족	복리후생	208	2.51	1.03
	승진	208	1.46	.68
	학교관리자	208	3.04	.81
	업무절차	208	3.62	.63
	동료	208	3.44	.63
	일 자체	208	4.23	.58
	의사소통	208	3.55	.73
	전체	208	3.00	.38
조직몰입	정서몰입	208	3.52	.75
	지속몰입	208	2.79	.84
	규범몰입	208	3.09	.79
	전체	208	3.17	.57

측정변수에 대한 분포를 분석하기 위하여 기술통계분석을 실시한 결과, 조직공정성 전체는 2.83으로 다소 낮은 편으로 나타났으며, 하위변수에서는 상호공정이 3.40으로 가장 높게 나타났으며, 절차공정, 분배공정이 순으로 나타났다. 이처럼 분배공정이 가장 낮게 나타나고 있는 이유는 학교전문상담인력의 경우 월급제이며, 자신의 노력여하에 따라서 급여 및 복리후생 등이 달라

지지 않기 때문이라고 볼 수 있다. 직무만족은 3.00으로 보통정도의 수준으로 나타났으며, 하위변수를 보면, 일 자체가 4.23으로 가장 높게 나타났으며, 업무절차, 의사소통, 동료, 학교관리자는 3.0이상으로 높은 편이었고, 복리후생과 승진은 3.0이하로 낮은 편으로 나타났다. 그 이유는 시·도 교육청 17개 기관 중 상담인력 비정규직에게 처우개선 수당(명절상여금, 정기상여금, 맞춤형 복지비, 교통비, 부양가족수당, 자녀 학비보조수당, 장기근속수당, 급식비)을 제대로 지급하지 않는 기관이 8개 기관 50%에 달하기 때문이고 정규직이든 비정규직이든 승진이 허가되지 않은 직종이기 때문이다. 그러나 승진에 대해서는 경기도에서 처음으로 전문상담교사를 장학사로 발령한 예가 있어 정규직 전문상담교사의 승진은 주목할 만하다. 조직몰입에서는 3.17로 다소 높게 나타났으며, 하위변수에서는 정서몰입이 3.52로 가장 높게 나타났고, 규범몰입, 지속몰입의 순으로 나타났다. 이처럼 조직몰입이 높게 나타나고 있는 이유로는 자신이 하고 있는 상담업무에 대한 자부심, 직무에 대한 책임감과 직무를 수행하고자 하는 의지 등이 매우 강하기 때문이라고 볼 수 있는데 이는 상담자들의 특성 중의 하나인 보상 심리 중 외적보상 보다는 내적보상에 우선순위를 두고 있음을 알 수 있다.

2) 측정변수에 대한 상관관계분석

<표 5-8> 측정변수에 대한 상관관계분석

구 분	분배 공정	절차 공정	상호 공정	복리 후생	승진	학교 관리 자	업무 절차	동료	일 자체	의사 소통	정서 몰입	지속 몰입	규범 몰입
분배공정	1												
절차공정	.246 ***	1											
상호공정	.193 **	.628 ***	1										
복리후생	.715 ***	.151 *	.168 *	1									
승진	.454 ***	.261 ***	.151 *	.366 ***	1								
학교관리 자	.159 *	.602 ***	.533 ***	.135 ***	.257 ***	1							
업무절차	.185 **	.385 ***	.204 **	.095 *	.097 *	.137 *	1						
동료	.162 *	.366 ***	.421 ***	.144 *	.122 *	.395 ***	.269 ***	1					
일 자체	-.1 44*	.059 44	.040 44	-.1 09	-.1 60*	.063 44	-.0 44	.239 ***	1				
의사소통	.083 ***	.282 ***	.355 ***	.151 *	.043 ***	.311 ***	.053 ***	.163 *	.241 ***	1			
정서몰입	.064 ***	.281 ***	.417 ***	.147 *	.051 ***	.418 ***	.060 ***	.386 ***	.410 ***	.412 ***	1		
지속몰입	-.0 15	.162 *	.170 *	-.0 09	.128 ***	.124 ***	.238 **	.213 **	.151 *	.015 ***	.163 *	1	
규범몰입	.203 **	.212 **	.359 ***	.247 ***	.134 ***	.277 ***	.068 ***	.329 ***	.154 *	.266 ***	.552 ***	.159 *	1

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

측정변수에 대한 상관관계를 분석한 결과, 조직공정성의 하위변수인 분배공정, 절차공정, 상호공정은 직무만족 및 조직몰입 대부분의 변수들과 정(+)의

상관관계를 보였으나, 분배공정은 일 자체 만족과는 부(-)의 상관관계를 보였다. 이는 일 자체의 만족도는 높지만, 이에 따른 분배가 적절히 이루어지지 않기 때문으로 볼 수 있다. 직무만족의 하위변수인 학교관리자, 업무절차, 동료, 일 자체, 의사소통 만족은 조직몰입의 하위변수와 정(+)의 상관관계를 보였으나, 승진은 조직몰입과는 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 승진의 경우 자신의 노력에 의해 결정되기가 힘들며, 특히 비정규직의 경우는 아무리 자신이 노력을 한다고 하여도 승진 자체가 불가능하므로 조직몰입과는 관계를 보이지 않는다고 볼 수 있다. 조직몰입의 하위변수 간에는 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 조직몰입의 어느 한 요인이 상승하게 되면 다른 조직몰입 요인도 상승할 수 있다는 것을 의미하는 것이다.

제 4 절 고용형태에 따른 조직공정성, 직무만족, 조직몰입에 대한 차이 분석

<표 5-9> 고용형태에 따른 조직공정성에 대한 차이 분석

구 분			N	평균	표준편차	t	p
조직공정성	분배공정	정규직	103	2.99	.83	10.313***	.000
		비정규직	105	1.90	.69		
	절차공정	정규직	103	2.98	.78	.241	.810
		비정규직	105	2.95	.71		
	상호공정	정규직	103	3.39	.64	-.274	.785
		비정규직	105	3.42	.72		
	전체	정규직	103	3.10	.60	6.906***	.000
		비정규직	105	2.56	.53		

*** : $p < .001$

고용형태에 따른 조직공정성의 차이를 분석한 결과, 조직공정성 전체에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다($t=6.906$, $p<0.001$). 평균을 보면 정규직이 3.10, 비정규직이 2.56으로 정규직의 조직공정성 인식이 더 높게 나타나고 있었다. 하위변수에서는 분배공정($t=10.313$, $p<0.001$)에서

만 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 정규직이 2.99, 비정규직이 1.90으로 정규직의 분배공정성 인식이 더 높게 나타났다. 하지만 절차공정, 상호공정에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

조직공정성의 경우 정규직보다 비정규직에서 더 낮게 나타나고 있으며, 특히 분배공정성에서 그 차이가 매우 크다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 보상의 차이에서 비롯된다고 볼 수 있는데 동일직종, 동일업무임에도 불구하고 비정규직임금은 정규직의 60% 수준에 그치고 근무기간이 1년 근무자와 10년 근무자의 급여는 동일하기 때문이며 처우개선수당(명절상여금, 정기상여금, 맞춤형 복지비, 교통비, 부양가족수당, 자녀학비보조수당, 장기근속수당, 급식비) 등의 보상적인 요인에서 정규직과 비정규직의 차이가 매우 심각하기 때문이라고 판단된다. 또한 동일 직종 동일 업무의 같은 비정규직 학교전문상담인력임에도 불구하고 지역별로 급여의 차이도 차이가 커 나타나는 문제인 것이다. 비정규직의 처우개선 수당은 17개 각 시·도 교육청별로 제 각각이며 경기도에 근무하는 전문상담사는 학교 모든 교직원 중 밥값을 받지 못하는 유일한 직종이며 밥값을 받지도 못하면서 밥값을 내고 급식을 먹는 유일한 직종이다. 또한 인천과 대구는 명절에 빈손으로 돌아가 차례 상을 준비해야만 한다. 명절휴가보전금이 없기 때문이다. 비정규직의 제각각인 수당지급현황과 기본급여가 체계적이지 못하기 때문이며 정규직과 같은 호봉제를 찾아 볼 수 없기 때문에 근속 연수와 급여와의 관계가 전혀 없기 때문이다.

고용형태에 따른 직무만족의 차이를 분석한 결과, 직무만족 전체에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다($t=4.124$, $p<0.001$). 평균을 보면 정규직이 3.19, 비정규직이 3.01로 정규직의 직무만족이 더 높게 나타나고 있었다. 하위변수를 보면, 복리후생($t=9.568$, $p<0.001$), 승진($t=3.072$, $p<0.01$)에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 정규직이 비정규직보다 복리후생, 승진에 대한 만족도가 더 높게 나타났다. 하지만 학교관리자, 업무절차, 동료, 일 자체, 의사소통 만족에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 5-10> 고용형태에 따른 직무만족에 대한 차이 분석

구 분			N	평균	표준 편차	t	p
직무만 족	복리후생	정규직	103	3.09	.85	9.568***	.000
		비정규직	105	1.95	.87		
	승진	정규직	103	1.60	.75	3.072**	.002
		비정규직	105	1.32	.59		
	학교관리자	정규직	103	3.00	.90	-.637	.525
		비정규직	105	3.08	.70		
	업무절차	정규직	103	3.69	.62	1.515	.131
		비정규직	105	3.55	.63		
	동료	정규직	103	3.44	.62	.096	.924
		비정규직	105	3.43	.65		
	일 자체	정규직	103	4.18	.64	-1.296	.197
		비정규직	105	4.29	.51		
	의사소통	정규직	103	3.55	.71	.152	.879
		비정규직	105	3.54	.74		
	전체	정규직	103	3.19	.36	4.124***	.000
		비정규직	105	3.01	.29		

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

직무만족의 경우 비정규직보다 정규직의 만족도가 더 높으며, 특히 복리후생과 승진에서 그 차이가 매우 두드러지게 나타나고 있었다. 이러한 결과는 학교 상담인력의 경우 같은 직무를 수행하고 있지만 이에 따른 임금과 복리, 승진의 차이에서 나타난다고 볼 수 있다. 이는 정규직과 비정규직의 근본적인 문제에서 발생하는 것으로 정규직의 경우는 승진 할 수는 없지만, 승진 할 수 없는 것을 인지하고 자신이 원하고 선택하여 전직하였거나 임용되었으나 다른 비교과 교사 즉 보건교사의 승진사례가 있어 막연한 희망을 품고 있기 때문이다. 또한, 경기도에서 전문상담교사가 장학사로 발령을 받는 사례가 있기 때문이다. 그리고 비정규직의 경우는 무기 계약직으로 전환이 되어도 상담교사가 발령되어 오면 그 학교에서 직무를 상실할 수밖에 없다는 생각과 2013

년 전북 교육청에서 116명을 예산부족이유로 사업 폐지가 결정되면서 해지 통보를 한 예가 있어 고용불안에서 오는 어려움 때문이다. 이러한 근본적인 문제가 해결되지 않는 한 비정규직의 직무만족은 해결될 수 없다고 판단된다.

<표 5-11> 고용형태에 따른 조직몰입에 대한 차이 분석

구 분			N	평균	표준 편차	t	p
조직몰 입	정서몰입	정규직	103	3.49	.82	-.529	.597
		비정규직	105	3.55	.68		
	지속몰입	정규직	103	2.67	.78	-2.022*	.044
		비정규직	105	2.90	.87		
	규범몰입	정규직	103	3.18	.84	1.712	.088
		비정규직	105	2.99	.74		
	전체	정규직	103	3.14	.63	-.673	.502
		비정규직	105	3.19	.52		

* : $p < .05$

고용형태에 따른 조직몰입에 대해서 차이를 분석한 결과, 조직몰입전체에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있지 않았다. 하위변수를 보면 지속몰입($t = -2.022$, $p < 0.05$)에서만 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있었다. 평균을 보면 정규직이 2.67, 비정규직이 2.90으로 비정규직의 지속몰입이 더 높게 나타나고 있었다. 하지만 정서몰입, 규범몰입에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

조직몰입의 차이를 보면, 정규직과 비정규직은 큰 차이를 보이지 않았으며, 하위변수에서는 지속몰입에서 정규직이 더 낮게 나타나고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 정규직의 경우 특별한 노력을 하지 않아도 정년을 보장받으며 근무할 수 있으나, 비정규직의 경우는 학교에 학교폭력 발생빈도나 학업 중단자가 많아지면 전문상담교사가 배치된다는 막연한 불안을 갖기도 한다.

제 5 절 가설의 검증

1) 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향 분석

가설 1 : 조직공정성에 대한 지각은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1 : 조직공정성에 대한 지각은 복리후생 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 : 조직공정성에 대한 지각은 승진 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3 : 조직공정성에 대한 지각은 학교관리자 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4 : 조직공정성에 대한 지각은 업무절차 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-5 : 조직공정성에 대한 지각은 일자체 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-6 : 조직공정성에 대한 지각은 동료 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-7 : 조직공정성에 대한 지각은 의사소통 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

조직공정성이 직무만족에 미치는 영향에 대해서 분석하기 위하여 표본의 인구통계학적 요인인 성별, 연령, 학력, 경력, 방문자수를 통제변수로 투입하였다. 성별의 경우 명목척도이기 때문에 더미변수 화하여 분석하였으며, 전체 인원, 정규직, 비정규직으로 구분하여 분석을 하였다.

<표 5-12> 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향 분석

모형		전체	
		베타	t
전체	(상수)		12.954
	고용형태더미	-.119	-1.632
	성별더미	.069	1.137
	연령	-.010	-.164
	학력	.040	.658
	경력	-.002	-.028
	방문자수	.071	1.228
	분배공정	.296	4.002***
	절차공정	.190	2.523*
	상호공정	.271	3.676***
		R Square=.364	
		F=12.579***	
정규직	(상수)		8.779
	성별더미	.075	.802
	연령	-.065	-.649
	학력	.106	1.123
	경력	-.036	-.390
	방문자수	.057	.643
	분배공정	.219	2.317*
	절차공정	.173	1.596
	상호공정	.301	2.699**
		R Square=.292	
		F=4.858***	
비정규직	(상수)		9.255
	성별더미	-.011	-.115
	연령	.080	.751
	학력	-.049	-.544
	경력	.011	.124
	방문자수	.080	.952
	분배공정	.278	3.068**
	절차공정	.236	2.005*
	상호공정	.295	2.582*
		R Square=.365	
		F=6.906***	

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

조직공정성이 직무만족 전체에 미치는 영향에 대해서 분석을 한 결과, 전체

인원에서는 분배공정성, 절차공정성, 상호공정성이 모두 직무만족 전체에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 분배공정성, 상호공정성, 절차공정성의 순으로 나타났으며, 분배공정성이 가장 큰 영향을 미치고 있었다. 정규직에서는 분배공정성, 상호공정성이 정(+)의 영향을 미치고 있었고, 상호공정성이 분배공정성보다 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 비정규직은 분배공정성, 절차공정성, 상호공정성이 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 상호공정성, 분배공정성, 절차공정성의 순으로 나타났다. 조직공정성의 모든 하위변수인 분배공정, 절차공정, 상호공정은 직무만족에 유의미한 영향을 미치며, 특히 분배공정이 직무만족에 가장 큰 영향을 미치고 있었다. 이러한 결과는 분배공정성, 절차공정성, 상호공정성이 모두 직무만족에 영향을 미친다는 남상민(2016)의 연구결과와 동일하며, 절차공정성과 분배공정성만이 직무만족에 영향을 미친다는 서인덕 외(2007), 최아령 외(2015), 박재희(2016)의 연구결과와 분배공정성과 상호공정성만이 직무만족에 영향을 미친다는 박승열(2013)의 연구와는 다소 다르게 나타나고 있었다. 본 연구결과가 타 연구결과와 다르게 나타나는 이유는 타 연구결과의 연구대상은 서비스직 및 공무원을 대상으로 연구를 진행하였으며, 본 연구의 대상은 학교전문상담인력으로 연구대상 자체가 다르고, 직무의 차이 및 조직문화 등이 다르기 때문이라고 볼 수 있다. 즉 학교전문상담인력의 직무만족을 향상하기 위해서는 조직공정성의 모든 요인이 필요하지만 분배공정에 가장 의미를 두어야 한다는 것이다. 이 결과는 전문상담교사와 전문상담사, 지역별 전문상담사와의 동일직종, 동일업무임에도 자신이 직무를 수행하면서 공평하게 분배되지 않으면 직무만족이 낮을 수 있다는 의미이다.

또한 성과급은 비정규직에는 해당되지 않으며 자신의 업무성과가 정규직의 성과로 인정되기도 하며 비정규직에게는 호봉제가 적용되지 않기 때문이다. 위의 결과에서 정규직과 비정규직의 다른 점은 정규직의 경우 절차공정성이 직무만족에 영향을 미치지 않는다는 것이다. 즉 어떠한 결과를 도출하는데 있어 정규직의 경우 의사결정이 공정성과 직무만족은 관계가 없다는 것이다. 이는 정규직의 경우 정년이 보장된 직업의 안정성 때문이라고 볼 수 있고 절차가 공정하지 못해도 자신이 불이익을 당하지 않기 때문에 이러한 결과를 보인다고 할 수 있다.

<표 5-13> 조직공정성이 복리후생 만족에 미치는 영향 분석

모형		복리후생 만족	
		베타	t
전체	(상수)		1.868
	고용형태더미	-.211	-3.543***
	성별더미	.057	1.149
	연령	-.151	-2.995**
	학력	.061	1.222
	경력	.061	1.253
	방문자수	.070	1.494
	분배공정	.586	9.699***
	절차공정	-.046	-.743
	상호공정	.103	1.714
		R Square=.576 F=29.926***	
정규직	(상수)		2.091
	성별더미	.055	.649
	연령	-.281	-3.135**
	학력	.034	.395
	경력	.109	1.323
	방문자수	.106	1.328
	분배공정	.564	6.622***
	절차공정	-.121	-1.244
	상호공정	.230	2.293*
		R Square=.427 F=8.762***	
비정규직	(상수)		-.314
	성별더미	.008	.095
	연령	-.044	-.421
	학력	.131	1.489
	경력	.001	.009
	방문자수	.060	.737
	분배공정	.628	7.141***
	절차공정	.015	.127
	상호공정	.044	.398
		R Square=.402 F=8.057***	

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

가설 1-1인 조직공정성에 대한 지각은 복리후생 만족에 정(+)의 영향을 미

칠 것이라는 검증을 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 조직공정성이 복리후생 만족에 미치는 영향에 대해서 분석을 실시한 결과, 전체 인원에서는 분배공정성이 복리후생 만족에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 정규직에서는 분배공정성, 상호공정성이 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 분배공정성, 상호공정성의 순으로 나타났다. 비정규직에서는 분배공정성이 복리후생 만족에 정(+)의 영향을 미치고 있었다.

가설 1-2인 조직공정성에 대한 지각은 승진 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 검증을 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 조직공정성이 승진 만족에 미치는 영향에 대해서 분석을 실시한 결과, 전체 인원에서는 분배공정성, 절차공정성이 승진 만족에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 분배공정성, 절차공정성의 순으로 나타났다. 정규직에서는 분배공정, 절차공정성이 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 분배공정성, 절차공정성의 순으로 나타났다. 비정규직에서는 분배공정성만이 승진 만족에 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 정규직의 경우 분배공정성과 절차공정성이 승진 만족에 영향을 미치고 있으나, 비정규직의 경우는 절차공정성이 승진 만족에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 서재철(2011)의 연구에서 분배공정, 절차공정, 상호작용 공정성이 모두 승진에 영향을 미친다는 결과와는 다소 상이하다. 선행연구와 다른 결과를 보이는 것은 학교상담인력은 보통 일반적으로 1학교에 1명밖에 근무를 하지 않기 때문에 타 직군에 비하여 상호공정성이 중요하지 않기 때문인 것으로 판단할 수 있다. 이와 같은 결과는 학교상담인력의 경우 비정규직은 절차의 공정성이 아무리 높게 나타나도 아예 승진에 대한 기대치가 없기 때문으로 볼 수 있다.

<표 5-14> 조직공정성이 승진 만족에 미치는 영향 분석

모형		승진 만족	
		베타	t
전체	(상수)		.655
	고용형태더미	.045	.567
	성별더미	.061	.925
	연령	-.027	-.393
	학력	.034	.511
	경력	-.034	-.516
	방문자수	-.011	-.182
	분배공정	.459	5.666***
	절차공정	.198	2.414*
	상호공정	-.057	-.707
		R Square=.239	
		F=6.923***	
정규직	(상수)		1.104
	성별더미	.001	.005
	연령	-.162	-1.546
	학력	.082	.827
	경력	-.109	-1.145
	방문자수	-.008	-.082
	분배공정	.365	3.676***
	절차공정	.244	2.145*
	상호공정	-.045	-.386
		R Square=.223	
		F=3.365**	
비정규직	(상수)		-.670
	성별더미	.110	1.113
	연령	.080	.688
	학력	.005	.053
	경력	.080	.806
	방문자수	-.029	-.318
	분배공정	.484	4.937***
	절차공정	.078	.610
	상호공정	.031	.247
		R Square=.255	
		F=4.106***	

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

<표 5-15> 조직공정성이 학교관리자 만족에 미치는 영향 분석

모형		학교관리자 만족	
		베타	t
전체	(상수)		-.158
	고용형태더미	.057	.834
	성별더미	.077	1.338
	연령	.122	2.088*
	학력	.022	.384
	경력	-.085	-1.503
	방문자수	.066	1.212
	분배공정	.072	1.034
	절차공정	.457	6.438***
	상호공정	.228	3.282**
		R Square=.433 F=16.768***	
정규직	(상수)		-.823
	성별더미	.119	1.406
	연령	.165	1.832
	학력	.082	.962
	경력	-.160	-1.938
	방문자수	.123	1.540
	분배공정	-.013	-.156
	절차공정	.431	4.392***
	상호공정	.240	2.381*
		R Square=.421 F=8.552***	
비정규직	(상수)		1.108
	성별더미	.003	.038
	연령	.092	.992
	학력	-.064	-.816
	경력	.042	.533
	방문자수	-.034	-.465
	분배공정	.111	1.415
	절차공정	.500	4.879***
	상호공정	.226	2.272*
		R Square=.521 F=13.046***	

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

가설 1-3인 조직공정성에 대한 지각은 학교관리자 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 검증을 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 조직공정성이 학교

관리자 만족에 미치는 영향에 대해서 분석을 실시한 결과, 전체인원에서는 절차공정성, 상호공정성이 학교관리자 만족에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 절차공정성, 상호공정성의 순으로 나타났다. 정규직에서는 절차공정성, 상호공정성이 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 절차공정성, 상호공정성의 순으로 나타났다. 비정규직에서는 절차공정성, 상호공정성이 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 절차공정성, 상호공정성의 순으로 나타났다.

가설 1-4인 조직공정성에 대한 지각은 업무절차 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 검증을 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 조직공정성이 업무절차 만족에 미치는 영향에 대해서 분석을 실시한 결과, 전체 인원에서는 분배공정성과 절차공정성이 업무절차 만족에 부(-)의 영향을 미치고 있었으며, 정규직에서는 절차공정, 비정규직에서는 분배공정, 절차공정성은 부(-)의 영향, 상호공정성은 업무절차 만족에 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 이와 같이 절차공정성이 높을수록 업무절차 만족이 낮게 나타나고 있는 이유는 절차의 공정성이 높아질수록 업무절차에 대한 자율성이 낮아지기 때문에 만족도가 낮게 나타난다고 볼 수 있는 것이다. 상담의 경우는 어떠한 절차에 의해서 상담하기보다는 학생 개개인의 상황에 적합하게 상담이 이루어져야 하는데, 절차의 공정성이 높아지게 되면 규격화된 상담을 할 수 밖에 없기 때문에 업무절차 만족이 낮아질 수밖에 없는 것이다.

<표 5-16> 조직공정성이 업무절차 만족에 미치는 영향 분석

모형		업무절차 만족	
		베타	t
전체	(상수)		15.386
	고용형태더미	-.277	-3.415**
	성별더미	.031	.452
	연령	-.078	-1.135
	학력	.010	.153
	경력	-.009	-.142
	방문자수	-.028	-.438
	분배공정	-.271	-3.292**
	절차공정	-.374	-4.480***
	상호공정	.099	1.212
		R Square=.213	
		F=5.947***	
정규직	(상수)		13.215
	성별더미	.058	.609
	연령	-.098	-.957
	학력	-.038	-.392
	경력	.046	.494
	방문자수	-.106	-1.175
	분배공정	-.106	-1.091
	절차공정	-.353	-3.179**
	상호공정	-.090	-.793
		R Square=.260	
		F=4.135***	
비정규직	(상수)		8.472
	성별더미	-.056	-.564
	연령	-.006	-.049
	학력	.031	.312
	경력	-.089	-.891
	방문자수	.083	.908
	분배공정	-.303	-3.050**
	절차공정	-.410	-3.175**
	상호공정	.273	2.178*
		R Square=.238	
		F=3.755**	

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

<표 5-17> 조직공정성이 일 자체 만족에 미치는 영향 분석

모형		일 자체 만족	
		베타	t
전체	(상수)		12.565
	고용형태더미	.002	.024
	성별더미	-.064	-.869
	연령	.098	1.299
	학력	-.039	-.523
	경력	-.050	-.686
	방문자수	.122	1.733
	분배공정	-.171	-1.900
	절차공정	.096	1.052
	상호공정	.010	.116
		R Square=.058 F=1.348	
정규직	(상수)		8.206
	성별더미	-.075	-.687
	연령	.052	.448
	학력	.023	.209
	경력	-.044	-.412
	방문자수	.056	.538
	분배공정	-.082	-.735
	절차공정	.052	.407
	상호공정	.071	.548
		R Square=.028 F=.338	
비정규직	(상수)		10.170
	성별더미	-.064	-.607
	연령	.116	.936
	학력	-.147	-1.400
	경력	-.105	-.993
	방문자수	.198	2.036*
	분배공정	-.289	-2.754**
	절차공정	.208	1.521
	상호공정	-.085	-.639
		R Square=.148 F=2.088*	

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

가설 1-5인 조직공정성에 대한 지각은 일 자체 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 검증을 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 조직공정성이 일 자체

만족에 미치는 영향에 대해서 분석을 실시한 결과, 전체인원, 정규직은 일 자체 만족에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.¹⁰⁾ 비정규직의 경우는 분배공정성이 일 자체 만족에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 비정규직은 분배공정성이 일 자체 만족에 부(-)의 영향을 미치고 있었는데, 처음부터 학교 조직의 자원 및 기회에 대해서 공정하게 분배가 불가능하기 때문으로 볼 수 있다. 비정규직의 경우 정규직에 비하여 임금이 적기 때문에 공정한 분배가 이루어지지 못한다는 인식을 갖게 되는 것이다. 하지만 비정규직의 경우 일 자체 만족도는 높은 수준이기 때문에 분배공정성과 일 자체 만족은 부(-)의 영향관계를 보일 수밖에 없는 것이다.

가설 1-6인 조직공정성에 대한 지각은 동료 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 검증을 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 조직공정성이 동료 만족에 미치는 영향에 대해서 분석을 실시한 결과, 전체 인원에서는 상호공정성이 동료 만족에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 정규직에서는 상호공정성이 동료 만족에 정(+)의 영향을 미치고 있었으나, 비정규직에서는 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 서재철.(2011)의 연구결과인 상호공정성이 동료 만족에 영향을 미친다는 결과와 비슷한 결과이다. 선행연구와 결과는 동일하지만 동료라는 개념이 다르게 인식되어야 하는데, 본 연구에서의 동료는 같은 직무를 수행하는 동료가 아닌 타 직무를 수행하는 즉 교사 및 기간제 교사를 의미한다. 하지만 선행연구의 동료는 같은 직무를 수행하는 동료를 의미하는 것이다. 그러므로 학교전문상담인력 비정규직의 경우 조직공정성이 동료 만족에 영향을 미치지 못하는 것은 일반적으로 1개의 학교에 학교전문상담인력이 1명밖에 없기 때문에 자신을 제외하고는 모두 정규직내지는 비정규직 교과교사들로 구성되어 교원이라고 지칭하고 있고 근무상황을 보고하는 나이스 근무상황부에도 교사들과 다르게 직급에 교사가 아닌 빈칸으로 되어 있다. 따라서 조직공정성이 아무리 높다고 하여도 비정규직인 자신 외에는 모두 교과담당 교사이기 때문에 동료 만족에 영향을 미치지 못하는 것이라 할 수 있다. 하지만 정규직 상담교사의 경우는 교과담당 교사로 직무를 수행하다가 전직을 한 경우와 신규 임용된 전문상담교사는 같은 교원으로서의 연대감이 있

10) 회귀모형이 통계적으로 유의미하지 않아 영향관계가 없는 것으로 판단함.

기 때문에 교과담당교사와의 상호공정성이 동료 만족에 영향을 미칠 수 있다.

<표 5-18> 조직공정성이 동료 만족에 미치는 영향 분석

모형		동료 만족	
		베타	t
전체	(상수)		5.518
	고용형태더미	.034	.420
	성별더미	.046	.684
	연령	.033	.487
	학력	-.049	-.715
	경력	.107	1.617
	방문자수	-.066	-1.030
	분배공정	.095	1.159
	절차공정	.133	1.593
	상호공정	.308	3.771***
		R Square=.218 F=6.131***	
정규직	(상수)		3.885
	성별더미	.017	.186
	연령	.064	.639
	학력	.115	1.216
	경력	.088	.971
	방문자수	-.045	-.508
	분배공정	-.079	-.833
	절차공정	.118	1.090
	상호공정	.410	3.685***
		R Square=.294 F=4.897***	
비정규직	(상수)		3.860
	성별더미	.111	1.116
	연령	-.008	-.072
	학력	-.192	-1.940
	경력	.130	1.312
	방문자수	-.118	-1.301
	분배공정	.169	1.718
	절차공정	.154	1.205
	상호공정	.219	1.764
		R Square=.249 F=3.985***	

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

<표 5-19> 조직공정성이 의사소통 만족에 미치는 영향 분석

모형		의사소통 만족	
		베타	t
전체	(상수)		4.908
	고용형태더미	.008	.095
	성별더미	-.035	-.498
	연령	-.019	-.270
	학력	.088	1.241
	경력	.068	.981
	방문자수	.061	.910
	분배공정	-.006	-.065
	절차공정	.086	.994
	상호공정	.293	3.440**
		R Square=.148 F=3.822***	
정규직	(상수)		3.066
	성별더미	.064	.652
	연령	.028	.266
	학력	.077	.780
	경력	.107	1.117
	방문자수	.002	.025
	분배공정	.017	.174
	절차공정	.035	.306
	상호공정	.388	3.334**
		R Square=.225 F=3.419**	
비정규직	(상수)		4.391
	성별더미	-.204	-1.940
	연령	.009	.075
	학력	.057	.543
	경력	-.031	-.291
	방문자수	.116	1.202
	분배공정	-.103	-.980
	절차공정	.208	1.525
	상호공정	.171	1.290
		R Square=.152 F=2.143*	

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

가설 1-7인 조직공정성에 대한 지각은 의사소통 만족에 정(+)의 영향을 미

칠 것이라는 검증을 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 조직공정성이 의사소통 만족에 미치는 영향에 대해서 분석을 실시한 결과, 상호공정성이 의사소통 만족에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 정규직에서는 상호공정성이 의사소통 만족에 정(+)의 영향을 미치고 있었으나, 비정규직은 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

2) 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향 분석

가설 2 : 조직공정성에 대한 지각은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1 : 조직공정성에 대한 지각은 정서몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2 : 조직공정성에 대한 지각은 지속몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3 : 조직공정성에 대한 지각은 규범몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

<표 5-20> 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향 분석

모형		전체	
		베타	t
전체	(상수)		4.517
	고용형태더미	.090	1.139
	성별더미	.001	.015
	연령	.137	2.032*
	학력	-.052	-.780
	경력	.159	2.439*
	방문자수	.096	1.528
	분배공정	.074	.924
	절차공정	.018	.222
	상호공정	.384	4.797***
		R Square=.181 F=4.875***	
정규직	(상수)		2.877
	성별더미	-.037	-.406
	연령	.107	1.086
	학력	.036	.389
	경력	.049	.547
	방문자수	.166	1.908
	분배공정	-.047	-.507
	절차공정	-.065	-.604
	상호공정	.519	4.733***
		R Square=.313 F=5.363***	
비정규직	(상수)		3.482
	성별더미	.092	.971
	연령	.069	.614
	학력	-.123	-1.300
	경력	.341	3.583**
	방문자수	-.028	-.321
	분배공정	.161	1.707
	절차공정	.140	1.134
	상호공정	.240	2.011*
		R Square=.309 F=5.355***	

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

조직공정성이 조직몰입 전체에 미치는 영향에 대해서 분석을 실시한 결과, 전체 인원에서는 상호공정성이 조직몰입 전체에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 정규직에서는 상호공정성, 비정규직은 상호공정성이 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 분배공정성, 절차공정성, 상호공정성이 조직몰입에 모두 영향을 미치고 있다는 남상민(2016), 노덕선(2009), 곽미정 외(2016)의 연구결과와 분배공정성과 상호작용공정성이 조직몰입에 영향을 미친다는 최아령 외(2015)의 연구결과와는 다소 다르며, 상호공정성만이 조직몰입에 영향을 미친다는 최용배(2012)의 연구결과와는 동일하다. 선행연구와 본 연구결과와 차이를 보이는 것은 연구대상의 차이라고 볼 수 있다. 선행연구의 경우 사회복지사, 스포츠센터 직원, 콜센터 직원, 외식기업 종사원 등을 대상으로 연구를 진행하였기 때문에 조직이라는 자체가 학교상담인력과 다르기 때문이라고 볼 수 있다. 이처럼 학교상담인력의 경우 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 상호공정성으로 나타나고 있는데, 이는 조직 구성원들이 집단이나 조직에서 맺고 있는 사회적 관계가 불명확하게 이루어진다면 조직몰입은 기대할 수 없다는 것을 의미한다. 이처럼 정규직과 비정규직 모두 학교전문상담인력의 조직몰입을 향상시키기 위해서는 상호공정성이 매우 중요하다는 것을 알 수 있다.

<표 5-21> 조직공정성이 정서몰입에 미치는 영향 분석

모형		정서몰입	
		베타	t
전체	(상수)		3.560
	고용형태더미	.061	.756
	성별더미	-.045	-.660
	연령	.071	1.034
	학력	.027	.399
	경력	.144	2.155*
	방문자수	.080	1.246
	분배공정	.008	.094
	절차공정	.005	.058
	상호공정	.389	4.755***
		R Square=.213 F=5.967***	
정규직	(상수)		1.921
	성별더미	-.062	-.653
	연령	.042	.416
	학력	.100	1.046
	경력	.102	1.111
	방문자수	.157	1.754
	분배공정	-.028	-.289
	절차공정	-.097	-.882
	상호공정	.486	4.317***
		R Square=.277 F=4.509***	
비정규직	(상수)		3.660
	성별더미	-.059	-.579
	연령	.092	.774
	학력	-.083	-.821
	경력	.171	1.682
	방문자수	-.055	-.586
	분배공정	-.008	-.077
	절차공정	.183	1.391
	상호공정	.247	1.938
		R Square=.212 F=3.236**	

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

가설 2-1인 조직공정성에 대한 지각은 정서몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것

이라는 검증을 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 조직공정성이 정서몰입에 미치는 영향에 대해서 분석을 실시한 결과, 전체 인원에서는 상호공정성이 정서몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 정규직에서는 상호공정성이 정서몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있었으나, 비정규직에서는 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 비정규직의 경우 조직공정성이 정서몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 비정규직의 경우에는 정규직원의 발령 시 조직을 떠나야하기 때문이라고 볼 수 있다. 즉 분배, 절차, 상호공정성을 향상시키는 방안을 내어준다고 하여도 기본적인 문제해결이 되지 않는다면 비정규직의 조직몰입은 향상되지 않는다는 것이다.

가설 2-2인 조직공정성에 대한 지각은 지속몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 검증을 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 조직공정성이 지속몰입에 미치는 영향에 대해서 분석을 실시한 결과, 전체 인원, 정규직에서는 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 비정규직에서는 분배공정성이 지속몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 정규직의 경우 자신이 직장을 그만두지 않는 이상 지속적으로 근무를 할 수 있는 기본적인 여건이 마련되어 있으나, 비정규직의 경우는 낮은 임금 등으로 인한 불만이 있어 임금 및 후생 등이 공평하게 분배가 된다면 지속몰입이 더 높아 질 수 있다는 것이다. 따라서 비정규직의 지속몰입을 향상시키기 위해서는 공정한 분배가 필수라는 것을 알 수 있다.

<표 5-22> 조직공정성이 지속몰입에 미치는 영향 분석

모형		지속몰입	
		베타	t
전체	(상수)		2.923
	고용형태더미	.157	1.791
	성별더미	.049	.670
	연령	.119	1.597
	학력	-.088	-1.196
	경력	.109	1.519
	방문자수	.037	.532
	분배공정	.056	.635
	절차공정	.074	.823
	상호공정	.096	1.090
		R Square=.084 F=2.028*	
정규직	(상수)		2.761
	성별더미	.028	.266
	연령	.188	1.669
	학력	-.080	-.745
	경력	.017	.161
	방문자수	.071	.710
	분배공정	-.123	-1.151
	절차공정	.057	.467
	상호공정	.191	1.517
		R Square=.098 F=1.273	
비정규직	(상수)		.849
	성별더미	.178	1.692
	연령	-.035	-.282
	학력	-.020	-.195
	경력	.294	2.787**
	방문자수	.009	.089
	분배공정	.222	2.125*
	절차공정	.070	.513
	상호공정	.038	.284
		R Square=.153 F=2.167*	

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

<표 5-23> 조직공정성이 규범몰입에 미치는 영향 분석

모형		규범몰입	
		베타	t
전체	(상수)		2.689
	고용형태더미	-.055	-.667
	성별더미	.005	.071
	연령	.117	1.669
	학력	-.070	-1.008
	경력	.080	1.176
	방문자수	.099	1.520
	분배공정	.124	1.477
	절차공정	-.059	-.696
	상호공정	.362	4.332***
		R Square=.181	
		F=4.875***	
정규직	(상수)		1.404
	성별더미	-.045	-.479
	연령	.017	.170
	학력	.043	.453
	경력	-.041	-.443
	방문자수	.152	1.695
	분배공정	.057	.589
	절차공정	-.106	-.960
	상호공정	.519	4.597***
		R Square=.273	
		F=4.418***	
비정규직	(상수)		2.124
	성별더미	.070	.667
	연령	.107	.870
	학력	-.188	-1.803
	경력	.236	2.253*
	방문자수	-.009	-.091
	분배공정	.116	1.119
	절차공정	.002	.017
	상호공정	.238	1.818
		R Square=.166	
		F=2.380*	

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

가설 2-3인 조직공정성에 대한 지각은 규범몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 검증을 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 조직공정성이 규범몰입에 미치는 영향에 대해서 분석을 실시한 결과, 전체인원에서는 상호공정성이 규범몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 정규직에서는 상호공정성이 규범몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있었으나, 비정규직에서는 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 규범몰입이라는 것은 자신이 조직에 남아 조직의 목표를 성취하기 위해 스스로 노력하는 것인데, 비정규직의 경우 언제 학교를 떠날지 알 수 없는 근무환경에 처해 있기 때문에 조직의 공정성 지각이 높다고 할지라도 규범몰입은 큰 영향을 받지 못한다는 것이다.

3) 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개효과분석

가설 3 : 조직공정성에 대한 지각이 조직몰입에 미치는 영향은 직무만족에 의해 매개효과를 보일 것이다.

가설 3인 조직공정성에 대한 지각이 조직몰입에 미치는 영향은 직무만족에 의해 매개효과를 보일 것이다. 가설 검증을 위하여 매개효과 분석을 실시하였다. 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron & Kenny(1986)가 개발한 3단계 매개효과 분석을 실시하였다. 3단계 매개효과의 방법은 다음과 같은 단계로 검증이 이루어진다. 1단계, 독립변수는 매개변수에 영향을 미쳐야 한다. 2단계, 독립변수는 종속변수에 영향을 미쳐야 한다. 3단계, 2단계에 매개변수를 추가하였을 경우 매개변수는 종속변수에 영향을 미쳐야 하며, 독립변수의 영향력은 2단계보다 감소하거나 없어야 한다. 이때 2단계보다 감소할 경우 부분 매개효과라고 하며, 영향력이 없을 경우 완전 매개효과라고 한다.

<표 5-24> 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개효과분석

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	R Sqaure (Adj R Square)	F	t	p
		B	표준오차	베타				
직무만족	(상수)	2.224	.089		.331	101.974	25.086	.000
	조직공정성	.309	.031	.575	(.328)	***	10.098** *	.000
조직몰입	(상수)	2.426	.177		.082	18.334*	13.677	.000
	조직공정성	.262	.061	.286	(.077)	**	4.282***	.000
조직몰입	(상수)	.710	.330		.218	28.638*	2.148	.033
	조직공정성	.024	.069	.026	(.211)	**	.342	.733
	직무만족	.772	.129	.452			5.987***	.000

Sobel test : $z=5.131$, $p<.001$

*** : $p<.001$

조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 직무만족의 매개효과를 분석한 결과, 1단계에서는 독립변수인 조직공정성이 매개변수인 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서는 독립변수인 조직공정성이 종속변수인 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서는 매개변수인 직무만족은 종속변수인 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있지만, 독립변수인 조직공정성은 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 매개효과를 통계적으로 검증하기 위하여 sobel test를 실시한 결과, $z=5.131$ 로서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 직무만족은 완전매개효과를 보인다고 할 수 있다. 이러한 연구 결과는 문영주(2007)의 연구결과와 동일하게 나타났다. 학교상담인력의 조직몰입을 높이기 위해서 조직공정성을 향상하는 방안이 마련되어야 하지만, 상담인력의 직무만족 향상방안을 마련하지 않고 조직공정성만으로는 조직몰입이 향상되지 않음을 의미한다. 즉 학교상담인력의 경우 조직공정성은 조직몰입에 직접영향을 미치지 못하기 때문에 조직공정성을 향상해 직무만족을 향상할 수 있고, 직무만족은 조직몰입을 향상할 수 있는 요인이 되는 것이다.

<표 5-25> 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의
매개효과분석(정규직)

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	R Square (Adj R Square)	F	t	p
		B	표준오차	베타				
직무만족	(상수)	2.284	.163		.242	32.224*	14.016	.000
	조직공정성	.293	.052	.492	(.234)	**	5.677***	.000
조직몰입	(상수)	2.118	.309		.101	11.330*	6.846	.000
	조직공정성	.329	.098	.318	(.092)	*	3.366**	.001
조직몰입	(상수)	.050	.469		.305	21.969*	.108	.915
	조직공정성	.065	.099	.062	(.291)	**	.650	.517
	직무만족	.905	.167	.519			5.424***	.000

Sobel test : $z=3.906$, $p<.001$

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

정규직을 대상으로 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 직무만족의 매개효과를 분석한 결과, 1단계에서는 독립변수인 조직공정성이 매개변수인 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서는 독립변수인 조직공정성이 종속변수인 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서는 매개변수인 직무만족은 종속변수인 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있지만, 독립변수인 조직공정성은 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 매개효과를 통계적으로 검증하기 위하여 sobel test를 실시한 결과, $z=3.906$ 으로서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 정규직의 경우 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 직무만족은 완전매개효과를 보인다고 할 수 있다.

<표 5-26> 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개 효과분석(비정규직)

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	R Square (Adj R Square)	F	t	p
		B	표준오차	베타				
직무만족	(상수)	2.206	.114		.332	51.170*	19.316	
	조직공정성	.313	.044	.576	(.325)	**	7.153***	.000
조직몰입	(상수)	2.255	.236		.138	16.436	9.539	.000
	조직공정성	.367	.090	.371	(.129)	***	4.054***	.000
조직몰입	(상수)	.981	.491		.205	13.130*	2.000	.048
	조직공정성	.186	.107	.188	(.189)		1.743	.084
	직무만족	.578	.197	.317		**	2.934**	.004

Sobel test : $z=2.712$, $p<.01$ *** : $p<.001$

비정규직을 대상으로 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 직무만족의 매개효과를 분석한 결과, 1단계에서는 독립변수인 조직공정성이 매개변수인 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서는 독립변수인 조직공정성이 종속변수인 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서는 매개변수인 직무만족은 종속변수인 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있지만, 독립변수인 조직공정성은 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 매개효과를 통계적으로 검증하기 위하여 sobel test를 실시한 결과, $z=2.712$ 로서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 비정규직의 경우 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 직무만족은 완전매개효과를 보인다고 할 수 있다.

이와 같은 결과는 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 직무만족이 매우 중요한 요인이라는 것을 알 수 있게 한다. 즉 조직공정성은 조직몰입에 직접적인 효과를 가지지 못하며, 직무만족을 통해서 조직몰입에 영향을 미치는 것이다. 따라서 조직몰입을 향상하기 위해서는 조직공정성도 중요하지만 직무만족을 향상하는 것이 더욱 바람직하다고 볼 수 있다.

4) 가설검증 결과 요약

지금까지 가설검증을 실시한 결과를 표로 정리하여 요약하면 다음과 같다.

<표 5-27> 가설검증 결과의 요약

가설	독립변수	종속변수	매개변수	영향있는 변수	영향없는 변수	가설
가설1-1	조직공정성	복리후생		분배	절차/상호	부분채택
가설1-2	조직공정성	승진		분배/절차	상호	부분채택
가설1-3	조직공정성	학교관리자		절차/상호	분배	부분채택
가설1-4	조직공정성	업무절차		절차	분배/상호	부분채택
가설1-5	조직공정성	동료		상호	분배/절차	부분채택
가설1-6	조직공정성	일 자체		없음	분배/절차/ 상호	기각
가설1-7	조직공정성	의사소통		상호	분배/절차	부분채택
가설2-1	조직공정성	정서몰입		상호	분배/절차	부분채택
가설2-2	조직공정성	지속몰입		없음	분배/절차/ 상호	기각
가설2-3	조직공정성	규범몰입		분배/상호	절차	부분채택
가설3	조직공정성	조직몰입	직무만족	완전매개	-	채택

가설 1인 ‘조직공정성이 직무만족에 영향을 미칠 것이다’를 검증하기 위하여 다중회귀분석을 하였으며, 세부 가설별로 결과를 정리하면 다음과 같다. 가설1-1은 조직공정성이 복리후생에 정(+)의 영향을 미친다는 것으로 분배공정성만이 복리후생에 영향을 미치고 있었고, 절차공정성과 상호공정성은 영향을 미치고 있지 않아 가설 1-1은 부분 채택되었다. 가설 1-2는 조직공정성이 승진에 정(+)의 영향을 미친다는 것으로 분배공정성과 절차공정성만이 승진에 영향을 미치고 있었고, 상호공정성은 영향을 미치고 있지 않아 가설 1-2는 부분 채택되었다. 가설 1-3은 조직공정성이 학교 관리자에 정(+)의 영향을 미친다는 것으로 절차공정성과 상호공정성만이 학교 관리자에 영향을 미치고 있었고, 분배공정성은 영향을 미치고 있지 않아 가설 1-3은 부분 채택되었다. 가설 1-4는 조직공정성이 업무절차에 정(+)의 영향을 미친다는 것으로 절차공정성만이 업무절차에 영향을 미치고 있었고, 분배공정성과 상호공

정성은 영향을 미치고 있지 않아 가설 1-4는 부분 채택되었다. 가설 1-5는 조직공정성이 동료에 정(+)의 영향을 미친다는 것으로 상호공정성이 동료에 영향을 미치고 있었고, 분배공정성과 절차공정성은 영향을 미치고 있지 않아 가설 1-5는 부분 채택되었다. 가설 1-6은 조직공정성이 일 자체에 정(+)의 영향을 미친다는 것으로 일 자체에 조직공정성이 영향을 미치고 있지 않아 가설 1-6은 기각되었다. 가설 1-7은 조직공정성이 의사소통에 정(+)의 영향을 미친다는 것으로 상호공정성만이 의사소통에 영향을 미치고 있었고, 분배공정성과 절차공정성은 영향을 미치고 있지 않아 가설 1-7은 부분 채택되었다.

가설 2인 ‘조직공정성이 조직몰입에 영향을 미칠 것이다’를 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였으며, 세부가설별로 결과를 정리하면 다음과 같다. 가설 2-1은 조직공정성이 정서몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 것으로 상호공정성만이 정서몰입에 영향을 미치고 있었고, 분배공정성과 절차공정성은 영향을 미치고 있지 않아 가설 2-1은 부분 채택되었다. 가설 2-2는 조직공정성이 지속몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 것으로 조직공정성이 지속몰입에 영향을 미치고 있지 않아 기각되었다. 가설 2-3은 조직공정성이 규범몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 것으로 분배공정성과 상호공정성만이 규범몰입에 영향을 미치고 있었고, 절차공정성은 영향을 미치고 있지 않아 가설 2-3은 부분 채택되었다.

가설 3인 ‘조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 직무만족은 매개효과를 보일 것이다’를 검증하기 위하여 3단계 매개효과분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 가설 3은 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개효과를 보인다는 것으로 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 직무만족이 완전매개효과를 보여 가설 3은 채택되었다.

제 6 장 결론

제 1 절 요약

본 연구의 목적은 학교 상담인력의 고용형태에 따른 조직공정성이 직무만족도와 조직몰입도에 영향을 미치는 요인을 분석하여 효율적인 인력운영 관리 방안과 비정규직 관련 정책 입안에 기여하는 것이다. 이러한 연구목적 달성을 위하여 연구모형과 가설을 설정하였고, 정규직 103명, 비정규직 105명을 대상으로 연구를 진행한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 표본의 인구 통계적 요인에 대해서 분석을 한 결과, 정규직은 103명, 비정규직은 105명으로 나타났다. 성별에서는 여성이 남성보다 더 많았으며, 연령에서는 50대 이상이 가장 많았고, 40대, 30대, 30세 미만의 순으로 나타났다. 학력에서는 석사가 가장 많았고, 학사, 박사의 순으로 나타났으며, 경력에서는 5~10년 미만이 가장 많았고, 5년 미만, 10~15년 미만, 15~20년 미만의 순으로 나타났다. 순회학교는 비정규직만 대상으로 없다가 75.2%로 가장 많았으며, 한곳, 두 곳의 순으로 나타났다. 급여에서는 정규직은 기타가 27.2%로 가장 많았으며, 350만원 미만, 250만 원 미만, 300만 원 미만, 200만 원 미만의 순으로 나타났으나, 비정규직은 모두 200만 원 미만인 것으로 나타났다. 방문자 수에서는 정규직은 10명 미만이 33.0%로 가장 많았고, 5명 미만, 20명 미만, 30명 미만, 40명 미만의 순으로 나타났으나, 비정규직은 10명 미만이 33.3%로 가장 많았으며, 20명 미만, 5명 미만, 30명 미만, 40명 미만의 순으로 나타났다.

둘째, 측정변수에 대한 타당성 분석을 위하여 요인분석을 한 결과, 조직공정성에서는 3개의 요인으로 추출되었으며, 직무만족에서는 7개의 요인으로 추출되었고, 조직몰입에서는 3개의 요인으로 추출되었다. 측정변수의 신뢰도 검증을 실시한 결과, 조직공정성에서는 0.895로 높았고, 하위변수에서는 0.783-0.956으로 신뢰도가 나타났다. 직무만족에서는 0.821로 나타났으며, 하위변수에서는 0.660-0.930으로 신뢰도가 나타났고, 조직몰입에서는 0.815로 높았고, 하위변수에서는 0.706-0.885로 신뢰도가 나타났다. 조직공정성은 분

배절차, 절차공정, 상호공정으로 분류하였고, 직무만족은 복리후생, 승진, 학교 관리자, 업무절차, 동료, 일 자체, 의사소통으로 분류하였으며, 조직몰입은 정서몰입, 지속몰입, 규범몰입으로 분류하였다.

셋째, 측정변수에 대한 기술통계분석을 한 결과, 조직공정성 전체는 2.83으로 다소 낮았으며, 하위변수에서는 상호공정, 절차공정, 분배공정이 순으로 나타났다. 직무만족은 3.00으로 보통정도로 나타났고, 일 자체, 업무절차, 의사소통, 동료, 학교관리자는 3.0이상으로 높은 편이었고, 복리후생과 승진은 3.0 이하로 낮았다. 조직몰입에서는 3.17로 다소 높게 나타났으며, 하위변수에서는 정서몰입, 규범몰입, 지속몰입의 순으로 나타났다. 측정변수에 대한 상관관계를 분석한 결과, 조직공정성, 직무만족, 조직몰입간의 대부분의 변수 사이에서 정(+)의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

넷째, 고용형태에 따른 조직공정성의 차이를 분석한 결과, 조직공정성 전체에서는 정규직의 조직공정성 인식이 더 높게 나타났고, 하위변수에서는 분배공정에서 정규직이 더 높게 나타났다. 직무만족의 차이를 분석한 결과, 직무만족 전체에서는 정규직이 더 높았고, 하위변수를 보면, 정규직이 비정규직보다 복리후생, 승진에 대한 만족도가 더 높게 나타났다. 조직몰입에 대해서 차이를 분석한 결과, 조직몰입전체에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 하위변수에서는 비정규직의 지속몰입이 더 높게 나타났다.

다섯째, 조직공정성이 직무만족 전체에 미치는 영향에 대해서 분석을 한 결과, 분배공정, 절차공정, 상호공정이 높아질수록 직무만족은 높아지고 있었다. 하위변수별로 보면, 분배공정이 높아질수록 복리후생 만족은 높아지고 있었고, 분배공정, 절차공정이 높아질수록 승진 만족은 높아지고 있었다. 절차공정, 상호공정이 높아질수록 학교관리자 만족은 높아지며, 분배공정과 절차공정이 높아질수록 업무절차 만족은 낮아지고 있었다. 상호공정이 높아질수록 동료 만족은 높아지고 있었고, 조직공정성은 일 자체 만족에 영향을 미치지 못하고 있었다. 상호공정이 높아질수록 의사소통 만족은 높아지고 있었다.

여섯째, 조직공정성이 조직몰입 전체에 미치는 영향에 대해서 분석을 실시한 결과, 상호공정이 높아질수록 조직몰입 전체는 높아지고 있었다. 하위변수를 보면, 상호공정이 높아질수록 정서몰입은 높아지고 있었으며, 분배공정, 절

차공정, 상호공정은 모두 지속몰입에 영향을 미치지 못하고 있었고, 분배공정, 상호공정이 높아질수록 규범몰입은 높아지고 있었다.

일곱째, 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 직무만족의 매개효과를 분석한 결과, 1단계에서는 독립변수인 조직공정성이 매개변수인 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 2단계에서는 독립변수인 조직공정성이 종속변수인 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 3단계에서는 매개변수인 직무만족은 종속변수인 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있지만, 독립변수인 조직공정성은 영향을 미치지 못하고 있으므로 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 직무만족은 완전매개 효과를 보였다. 이는 정규직과 비정규직을 비교하여 분석한 결과에서도 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 직무만족은 완전매개 효과를 보이는 것으로 나타났다.

지금까지 분석결과를 종합하여 보면, 조직공정성은 직무만족과 조직몰입에 유의미한 영향을 미치고 있었으며, 직무만족도 조직몰입에 유의미한 영향을 미치고 있었다. 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 직무만족은 완전매개효과를 보였다.

제 2 절 시사점

지금까지 연구결과를 바탕으로 연구에 대한 시사점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에 따르면 정규직과 비정규직의 경우 조직공정성, 직무만족, 조직몰입에서 차이를 보였다. 조직공정성, 직무만족은 정규직이 더 높으며, 지속몰입은 비정규직이 더 높게 나타났다. 이러한 결과는 동일한 위치에서 직무를 수행하더라도 그에 따른 보상, 승진, 지속여부 등이 다르게 때문에 발생하는 것이라고 볼 수 있다. 특히 비정규직의 경우 17개 시·도 교육청별로 상이한 낮은 임금과 승진의 제한, 복리후생의 차별 등으로 인해 나타나는 결과라고 볼 수 있다. 따라서 비정규직의 온전한 정규직 전환과 비정규직이 무기 계약직이 되더라도 사업 예산의 축소 또는 폐지로 고용이 소멸되거나 전문상담 교사 배치로 담당업무가 크게 줄거나 없어져도 계약을 해지 할 수 없도록 교

육공무직법¹¹⁾이 제도적으로 마련되어야 할 것이다.¹²⁾ 또한 전체적으로 정규직과 비정규직의 근무여건 차이를 감소시키는 방안으로 호봉제를 마련하여야 하며, 현재 전체 학교상담인력의 65%에 이르는 비정규직을 점차로 감소시켜 정규직으로 전환하는 방안이 마련되거나 지금의 무기 계약직을 정규직으로 인정할 수 있을 만큼의 처우개선이 시급하다. 또한, 비정규직의 경우 미채계약자를 위한 방안이 마련되어야 하는데, 전직 지원프로그램, 부당해고 구제제도, 해고근로자 우선재고용 등의 제도적 장치가 마련되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구에 따르면 정규직은 상호공정성이 직무만족에 가장 큰 영향을 미치고 있었으며 이는 심층면담에서도 잘 나타나고 있다.¹³⁾

이러한 정규직 전문상담교사에게는 상담의 특성을 고려하여 다른 교과교사들과 동일한 성과평가 기준이 아닌 또 다른 성과 평가 기준을 마련하여 성과급에서 불이익 받지 않고 상담에 몰입 할 수 있도록 하여야 할 것이다.

그리고 비정규직은 분배공정성이 직무만족에 가장 큰 영향을 미치고 있었다. 정규직의 경우도 분배공정성이 직무만족에 영향을 미치고 있지만 상호공정성이 가장 큰 영향을 미치는 것은 정규직은 대부분 비정규직에 비하여 만족할 만한 임금을 받고 있고, 복리후생 또한 교과교사와 동일하며 비정규직에 비하여 높기 때문으로 볼 수 있다. 이에 비해 학교전문상담인력의 경우 학교당 한 명으로 구성되어 있으므로 학교 교직원과의 상호작용이 중요하기 때문에 나타난 결과라 볼 수 있다. 또한 비정규직의 경우 조직의 성과에 대해서 얼마나, 어떻게 공정하게 배분되느냐에 따라 직무만족이 결정된다고 볼 수 있는데 이것은 비정규직은 성과급과 관계가 없고 자신의 성과가 상급자에게

11) 교육공직법이란? 교육공무직원(교육부 산하, 시도교육청 산하 각급 교육기관에서 교육 실무와 행정 실무를 담당하는 직원으로 무기 계약직원과 기간제 계약직원으로 나뉜다. 기술직 분야에는 전산실무사, 사무행정 분야에는 행정실무사, 교육행정분야에는 교무실무사. 방과 후 코디. 과학실무사. 사서, 급식분야에는 영양사. 조리사. 조리실무사 아동복지분야에는 돌봄 전담사. 특수교육실무사. 사회복지사. 전문상담사 등이다.)에 대한 채용과 처우에 관한 법률이다.

12) 비정규직에 대한 심층면접에서 다음과 같은 답변을 얻었다.(2016.10.18.) “ 인근학교에 학교폭력 발생 건수가 많아 전문상담교사가 배치되고 전에 있던 전문상담사는 인력풀에 올라가 있지만 지금도 휴직상태라고 해요. 남의 일 같지 않아요.”

13) 정규직에 대한 심층면접에서 다음과 같은 답변을 얻었다.(2016.10.20) “우리는 늘 다른 교사에 비해 성과급에서 차별을 받고 있어요. 잠시도 상담실을 비우지 못하고 점심도 제대로 못 하면서 어려움에 처한 아이들과 함께하지만 등급에서는 늘 하위등급을 받고 있어 섭섭하기만 해요.”

그 공이 돌아가기 때문인 것이다. 따라서 비정규직에게 공정한 분배가 이루어질 수 있도록 하여야 한다. 물론 모든 구성원에게 동일하게 분배가 된다는 것은 현실적으로 매우 어려운 점이 있다. 그러나 분배의 공정성이란 단순히 임금뿐만 아니라, 복리후생에서도 17개 시·도 교육청별 동일한 조건의 분배가 필요함을 심층면담에서도 알 수 있었다.¹⁴⁾ 교육훈련기회에서도 동일업종 동일 업무임에도 불구하고 정규직과 비정규직을 나누어 직무연수를 하는 것은 비정규직에게 괴리감을 줄 뿐이므로 속히 시정되어야 할 것이다.

셋째, 본 연구 결과에 따른 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 직무만족은 완전매개효과를 보이는 것으로 나타났다. 완전매개효과라는 것은 직접효과가 없고, 간접효과만 존재하는 것으로, 조직공정성이 조직몰입에 영향을 미치기 위해서는 직무만족을 통해서만 가능하다는 것이다. 따라서 학교 상담인력의 조직몰입을 향상하기 위해서는 직무만족 향상이 선행되어야 한다. 즉 학교 상담인력의 조직몰입을 향상하기 위해서는 직무만족이 매우 중요하다는 것을 의미한다.¹⁵⁾

이와 관련하여 직무에 비해 턱없이 부족한 임금 또한 개선되어야 할 것이다.¹⁶⁾ 특히 한사람이 두 세 개 학교를 책임져야 하는 비정규직만의 순회상담은 그에 상응하는 적절한 순회수당을 지급하거나 폐지되어야 할 것이다.

또한, 방학 중 근무나 정규직에서나 있는 41조 연수와 같은 비정규직 채택

14) 비정규직에 대한 심층면접에서 다음과 같은 답변을 얻었다.(2016.10.18) “정규직인 전문상담교사와 똑같은 대우는 바라지도 않아요. 비정규직 전문상담사들끼리도 다른 대우를 받는다는 것이 더 기분 나빠요. 내가 태어나고 자란 곳에서 열심히 일하면서 다른 곳에 비해 좋지 못한 처우는 하대 받는 기분까지 들기도 해요. 또 학교전문상담 인력 직무연수 때도 전문상담교사와 전문상담사를 나눠 연수 할 때면 역시 같은 기분이 들어요.”

15) 심층면접에서도 다음과 같은 답변이 있었다.(2016.10.20) “학교폭력으로 선도위원회 결과에 따라 상담실을 찾은 학생이 상담선생님은 편하고 좋은 직업인 것 같아 상담선생님이 되고 싶었는데 며칠을 함께 있다 보니 상담선생님이 우리학교에서 제일 바쁜 것 같다고 말했던 적이 있는데 상담에 대해 잘 모르거나 관심이 없는 관리자는 그 학생과 별반 다를 것이 없는 것 같아요.”

16) 심층면접에서도 다음과 같은 답변이 있었다.(2016.10.18) “대통령 월급 인상액이 697만 원 올랐다는 기사도 봤어요. 우리 월급의 4배가 넘는 액수지만 그래도 괜찮아요. 그런데 우리나라 경제인 연합회에서 발표한 대졸 초임이 290만 원이라고 하던데 우리는 대학원 졸업자가 대부분이어도 실 수령액은 160만 원도 안 돼요. 그러면서 두 개의 학교 1,400명의 학생을 감당해야 해요.”

연수 등에 대한 업무 매뉴얼의 개발이 시급하다.

넷째, 본 연구 결과에 따르면 정규직과 비정규직간의 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향과 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향이 다르게 나타나고 있었다. 이와 같은 결과는 단순히 정규직과 비정규직이라는 점에서 발생하는 것이라고 볼 수 없다. 정규직의 상당수는 과거에 교과담당 교사로 근무하다가 일정기간의 교육을 거쳐 전직을 한 경우인데, 전직하였다고 하더라도 기존의 호봉체계를 그대로 이어받아 높은 수준의 임금을 받고 있다. 또한 정규직의 경우 개인사에 의해서 휴직 등을 하더라도 자신이 원하면 언제든지 복직할 수 있고, 복직 하게 되면 해당 업무를 수행하고 있던 비정규직은 직업을 잃어버리게 되는 것이다. 또한 정규직의 경우 과거 교과담당교사가 전직을 한 경우에는 학생과 상담을 하는 과정에서 무조건적으로 수용해야 하는 상담교사로서의 임무를 수행하기보다는 교육자로서의 교과 담당교사의 모습을 보이기도 하여 문제가 발생하기도 한다.¹⁷⁾

이러한 결과는 학생들이 어려울 때 가장 먼저 생각나는 편안한 상담자가 아닌 왜곡된 상담자가 되기도 한다. 따라서 학교상담인력의 정규직 확충 시 기존 교과담당 교사의 전직으로 전문상담교사를 채용하기보다는 체계적인 상담교육을 받고 수련을 한 전문상담교사의 임용이 이루어져야 할 것이다.

다섯째, 본 연구는 학교전문상담인력을 대상으로 연구를 진행하였다. 그렇지만 지금까지 선행연구에서 학교전문상담인력에 대한 조직몰입도 연구는 거의 없으며, 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개효과를 분석한 연구는 매우 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 학교상담인력의 조직몰입 발전방안에 대한 기초자료를 마련하였다고 볼 수 있다. 따라서 학교전문상담인력의 조직몰입에 대한 연구가 지속적으로 진행된다면 학교전문상담인력에 대한 처우 및 차별이 상당부분 감소하고 개선될 것이다.

여섯째, 본 연구는 상당 부분 비정규직으로 구성된 학교전문상담인력 연구에 대한 기초자료를 마련하였다. 현재 학교전문상담인력의 65%가 비정규직이

17) 심층면접에서도 다음과 같은 답변이 있었다.(2016.10.20) “전문상담교사로서 내담자에게 무조건적인 공감과 수용과 지지를 해야 하지만 때때로 학생에게 상담하기보다는 가르치려 하는 습관이 나올 때가 있어서 저도 가끔 움찔 할 때가 있어요.”

지만, 비정규직 학교전문상담인력에 대한 연구는 주목받지 못하였으며, 대부분의 연구는 정규직 교원에 대한 연구들이 주를 이루었다. 과거에는 학교에 학교전문상담인력이 매우 부족하며 이에 대한 연구가 이루어지지 못하였으나, 현재는 학교전문상담인력이 학교의 구성원으로 인식되고 있으며, 이들에 대한 연구가 필요한 실정이다. 대부분 비정규직으로 구성된 학교상담인력에 대한 연구가 지속되어 정책적, 제도적으로 바람직한 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구를 진행하면서 나타난 연구의 한계 및 향후 연구방향을 제시하여 보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 대상은 전국의 학교전문상담인력인 전문상담교사와 전문상담사이다. 하지만 학교마다 최대 한 명의 학교전문상담인력이 재직하고 있어 표본을 수집하기가 매우 힘들다는 한계를 가지고 있다. 따라서 추후의 연구에서는 설문대상의 수를 확대하여 분석할 필요가 있다.

둘째, 본 연구를 위하여 설문이나 심층면접 시 나타난 학교마다 지역마다 다른 근무행태는 정확한 업무매뉴얼의 부재였다. 안정적인 업무와 업무의 효율성을 위해 업무매뉴얼 개발에 대한 연구의 필요성이 있다.

셋째, 본 연구에서는 학교전문상담인력만을 대상으로 진행하여 타 직무와의 비교에 한계가 있다. 특히 학교 조직 내 타 집단과의 비교 연구는 그 필요성이 크다고 할 수 있다. 향후 학교조직 내의 타 직무를 수행하는 집단(예를 들면, 학교 교직원, 다른 교과 교사 등)과의 비교 연구가 이루어져 보다 의미 있는 연구결과가 도출되기를 기대한다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강제상, 김상묵, 박천오, 권경득. (2001). 한국 여성공무원의 잠재적 생산성에 관한 실증적 연구, 『한국정책학회보』, 10(3), 199-225.
- 강훈식. (2016). 2016 국정감사 정책 자료집 2.
- 경기도 교육청 과별 누리집. <http://www.goe.go.kr/edu/>
- 경기도 교육청. (2015). 『2015 학생정신건강 One-Stop 지원 및 학생정서·행동특성검사 추진 계획』. 경기 : 경기도교육청.
- 고경주. (2012). 「재가노인복지시설 요양보호사의 이직의도에 관한 연구」. 백석대학교 대학원 박사학위논문.
- 고종욱, 박종표. (2012). MICE산업종사자들의 직무태도에 대한 분배 및 절차 공정성의 차별적 영향, 『한국콘텐츠학회논문지』, 12(7), 123-137.
- 곽미정, 서선호. (2016). 사회복지조직 구성원의 임파워먼트와 조직 공정성 지각이 조직몰입과 직무성가에 미치는 영향, 『사회과학연구』, 27(2), 133-154.
- 교육부. (2012). 『전문상담교사 전직임용 대상자선발 계획안』. 교육부.
- _____. (2013). 『진로진학상담교사 배치』. 세종 : 교육부.
- _____. (2013). 『현장중심 학교폭력 대책 14년 추진계획 발표』. 세종 : 교육부
- _____. (2016). 『2013-2016년 학생정서행동 특성검사 결과』. 세종 : 교육부.
- _____. (2016). 『진로진학상담교사 배치』. 세종 : 교육부.
- 교육과학기술부. (2009). 전문상담교사 직무 및 성과분석 연구 『교육과학기술부 정책연구보고서』. 교육과학기술부.
- 교육과학기술부. (2012). 『학업중단 숙려제 운영 계획』. 교육과학기술부.
- 국회입법조사처. (2016). 『2016년도 국정감사 정책자료』. 서울 : 국회입법조사처.

- 권혁기, 박봉규. (2010). 변혁적 리더십과 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향 : 일몰입과 조직몰입의 매개효과. 『인적자원관리연구』, 17(2), 203-218.
- 김계현, 김동일, 김봉환, 김창대, 김혜숙, 남상인, 천성문. (2009). 『학교상담과 생활지도』. 서울 : 학지사.
- 김노환. (2001). 「조직몰입과 행정생산성에 관한 연구 : 사회복지전담공무원을 중심으로」. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 김대원, 박철민. (2003). 조직공정성이 상관신뢰와 공직 몰입에 미치는 영향. 『한국행정학보』, 37(4), 125-145.
- 김대욱, 이희재. (2016). 조직공정성, 직무만족, 조직몰입, 혁신행동의 구조적 관계 분석 : 지방공무원의 인식을 중심으로, 『지방행정연구』, 30(3), 155-180.
- 김대현, 하규수. (2009). 조직공정성과 조직문화유형이 조직유효성에 미치는 영향, 『한국벤처창업학회 학술대회』, 2009(10), 155-182.
- 김동주, 김영목, 황승배, 김영완. (2012). 공정성 인식이 조직구성원들의 혁신적 행동에 미치는 영향 : 지식공유의 매개효과를 중심으로, 『기업경영연구』, 19(2), 237-258.
- 김동희. (2012). 「외국인근로자의 문화적응과 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구」. 호서대학교 박사학위논문.
- 김병섭, 박광국, 조경호. (2003). 『조직의 이해와 관리』. 서울 : 대영문화사.
- 김인규. (2008). 『한국의 학교상담 체제』. 서울 : 교육과학사.
- 김일범. (2013). 「노인요양시설 요양보호사의 소진이 이직의도에 미치는 영향 : 조직몰입과 직무만족의 매개효과」. 대구한의대학교 박사학위논문.
- 김종재. (1992). 『조직행정론』. 서울 : 박영사.
- 김준곤. (1992). 「직무만족과 리더행동이 조직몰입에 미치는 영향」. 성균관대학교 박사학위논문.
- 김진희, 오익수, 최동옥, 권해수. (1995). 학교상담체제발전연구, 『청소년상담연구(총서)』, 1995: 1-227.

- 김형일. (2019). 「베이커리 종사자의 천식 및 비염 증상 실태와 자기효능감·직무태도·이직의도에 미치는 영향에 관한 연구」. 경기대학교 박사학위논문.
- 김혜영, 최정옥, 성미경. (2012). 치과위생사의 자기효능감과 직무만족이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향, 『한국치위생학회지』, 12(1), 213-223.
- 김호균. (2007). 조직공정성인식, 조직신뢰, 조직시민행동간 영향관계분석, 『한국행정학보』, 41(2), 69-94.
- 김홍수. (2008). 「조직몰입의 결정요인에 관한 연구 : 공공조직과 민간조직의 비교분석」. 서울시립대학교 대학원 박사학위논문.
- 김희대. (2006). 전문상담교사제도의 구축과 정착방안, 한국교육정책연구소
- 김희대. (2007). 『한국의 전문상담교사제도』. 서울 : 서현사.
- 남상민. (2016). 「조직공정성이 직무만족과 조직몰입을 통해 직무성과에 미치는 영향 : U-콜센터 사례를 중심으로」. 서울벤처대학교대학원 박사학위논문.
- 노덕선. (2009). 『스포츠센터 조직구성원의 조직공정성·직무만족·조직몰입 및 조직시민행동의 관계』. 서남대학교 박사학위논문.
- 대통령 선거공약집. (2007). 인류국가 희망공동체 대한민국.
- 문영주. (2007). 사회복지사의 조직몰입에 관한 연구, 『한국사회복지행정학』, 9(1), 53-81.
- 민경호, 조국행. (2002). 공정성이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구, 『인사관리연구』, 26(3), 79-100.
- 박경환. (2009). 조직적응 관점에서 사회적 문제해결이 직무소진, 조직몰입, 이직성향, 그리고 직무성과에 미치는 영향. 『대한경영학회지』, 22(4), 2109-2137.
- 박규동. (2015). 외식산업 종사원의 조직공정성 지각과 조직몰입간의 영향관계, 『관광연구저널』, 29(8), 95-109.
- 박금자, 김요나. (2010). 병원 간호사의 조직몰입 영향 요인, 『간호행정학회지』, 16(3), 250-258.

- 박상섭, 박재성, 박대성. (2009). 병원 내 응급구조사의 직무만족도가 조직몰입에 미치는 영향, 『대한응급구조학회논문지』, 13(2), 99-108.
- 박성민. (2011). 「귀임주재원의 경력개발지원이 직무성과 및 이직의도에 미치는 영향」. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 박승열. (2012). 「조직공정성과 조직의 비전이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 : 정보통신 및 IT 서비스업 종사자 중심으로」. 서울벤처대학원대학교 박사학위논문.
- 박재춘. (2013). 절차 및 상호작용공정성이 조직몰입에 미치는 영향 : 긍정심리자본의 매개효과와 분배공정성의 조절효과, 『교육행정학연구』, 31(3), 97-130.
- 박재춘. (2014). 조직공정성과 조직시민행동의 관계에서 사회적 관계의 매개 및 조절효과, 『한국행정연구』, 23(2), 275-309.
- 박재희. (2016). 조직공정성과 직무만족의 관계에 대한 출신의 조절효과 분석: 미국 동남부 연구중심대학 교원의 인식을 중심으로, 『행정논총』, 54(2), 319-345.
- 박현철. (2011). 「콜센터 상담사의 조직몰입, 서비스품질 및 이직의도에 영향을 미치는 요인」. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 배진현. (2012). 「전문가가치와 조직공정성이 조직몰입과 경력몰입의 균형을 매개로 이직의도에 미치는 영향 : 육군 전문형 장교를 대상으로」. 서울대학교 박사학위논문.
- 보건복지부. (2014). 『아동종합실태조사』. 세종 : 보건복지부.
- 서용원(2002). 공정성 지각과 리더 행동간의 관계 : 분배공정리더십과 절차공정리더십의 차별효과, 『한국심리학회지:산업 및 조직』, 15(3), 113-132.
- 서은영, 김금미. (2013). 직업상담자의 조직공정성지각이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향 : 조직후원인식의 매개효과 및 임파워먼트의 조절효과를 중심으로, 『상담학연구』, 2013: 1623-1645.
- 서인덕, 정시영. (2007). 공정성지각이 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 신뢰의 매개효과, 『경영연구』, 22(1), 393-424.

- 서재철. (2011). 「여행업 종사원이 지각한 조직공정성이 직무만족과 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향」. 경기대학교 박사학위논문.
- 서재현. (1997). 조직공정성이 조직몰입과 인식된 조직적 지원에 미치는 영향에 관한 연구-상사에 대한 신뢰의 매개역할을 중심으로, 『경영학연구』, 12(3), 43-65.
- 손경애. (2005). 교사의 조직몰입 결정변수에 대한 연구, 『한국교육』, 32(4), 115-141.
- 손주영. (2011). 기업체 남녀 관리자의 직무만족 구성요소가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 : 성별의 조절효과를 중심으로, 『여성연구』, 80: 81-116.
- 송경태. (2011). 「사회복지사의 조직몰입에 관한 연구」. 서남대학교 대학원 박사학위논문.
- 송기숙. (2003). 「사회복지전담 공무원의 직무만족·조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」. 대전대학교 대학원 박사학위논문.
- 신하영. “초등생 학교폭력 느는데 상담교사 배치율 1.5% 불과” 서울신문 2016.9.10. 사회면.
- 심원술, 전옥규. (2006). 보상의 공정 지각이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증연구 -신뢰 유형의 매개 역할을 중심으로, 『HRD연구』, 8(1), 69-98.
- 심효정. (2006). 공공도서관 사서들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 『한국문헌정보학회지』, 40(4), 307-331.
- 여성가족부. (2014). 『2014 청소년종합실태조사 결과보고서』. 서울 : 여성가족부.
- 여성가족부· 한국청소년상담복지개발원. (2015) 솔리언 또래상담 학교운영지침
- 유희자. (2012). 「패션산업 종사자의 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치는 요인」. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 육풍림, 조태영. (2013). 카지노 종사자의 공정성 지각과 조직몰입, 직무만족 및 이직의도와의 관계 연구, 『호텔경영학연구』, 22(1), 233-251.

- 윤병섭, 이영안, 이홍재. (2010). 성과급에 대한 공정성 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 : 경찰공무원들의 인식을 중심으로, 『한국정책연구』, 10(3), 219-238.
- 윤승재. (2007). 「스포츠조직 종사자들의 직무만족, 조직몰입, 직업몰입이 이직의도에 미치는 영향」. 인하대학교 박사학위논문.
- 은종환, 이재완. (2015). 일선 소방공무원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 효과 : 직무유형의 조절효과를 중심으로, 『지방정부연구』, 19(2), 273-297.
- 이강인. (2011). 「노인취업 담당자의 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구」. 한성대학교 대학원 박사학위논문.
- 이규미, 김희대, 권해수. (2008). 전문상담교사의 초기 정착 과정 분석, 『한국심리학회지:일반』, 27(3), 819-837.
- 이다정. (2008). 고과공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 있어 고과수단성의 조절효과에 관한 실증적 연구, 『산업경영시스템학회지』, 32(1), 52-60.
- 이동명, 임정연. (2008). 항공사 객실 승무원의 직무만족과 소진의 관련성, 『한국항공운항학회지』, 16(3), 31-37.
- 이동수. (2011). 종합사회복지관 종사자의 공정성과 클라이언트 만족간의 관계요인에 따른 조절효과분석, 『지방정부연구』, 12(4), 181-201.
- 이상일, 황인선, 유현순, 심은선. (2010). 상권 : 사회체육 경영, 관리, 행정, 정책편 : 직업무용수의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 인과관계, 『한국사회체육학회지』, 42(1), 211-221.
- 이상재. (2014). 「호텔 종사원의 심리적 계약, 조직공정성, 그리고 고객지향성의 관계 : 종업원 고용형태의 조절효과를 중심으로」. 가천대학교 박사학위논문.
- 이선영. (2011). 「노인요양시설 조직문화유형이 요양보호사의 소진에 미치는 영향」. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 이영만. (2014). 「조직공정성, 인사평가인식, 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향」. 경기대학교 박사학위논문.

- 이영면. (2004). 국내실증연구문헌에서 나타난 측정도구 사용방법 및 절차적 문제에 대한 분석 : 직무만족도를 중심으로, 『인사조직연구』, 12(3), 33-85.
- 이영수. (2008). 「직무 적합성과 직무 공정성이 자발적 이직에 미치는 영향」. 서남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이용규, 정석환. (2005). 공조직에서 조직 공정성이 구성원의 혁신행동에 미치는 영향 : 분배공정성과 절차공정성을 중심으로, 『정부학연구』, 13(1), 7-34.
- 이장호, 정남운, 조성호. (2009). 『상담심리학의 기초』. 서울 : 학지사.
- 이재선. (2005). 「리조트종사자 고용형태별 직무만족 연구」. 경기대학교 박사학위논문.
- 이종모. (2011). 「사회복지전담공무원의 사회자본이 직무성장에 미치는 영향 : 조직몰입의 조절효과를 중심으로」. 한성대학교 대학원 박사학위논문.
- 이종수. (2009). 『행정학사전』. 서울 : 대영문화사.
- 이진석. (2008). 「상업스포츠센터 종사자의 멘토링과 조직성과의 인과관계 분석」. 단국대학교 박사학위논문.
- 이환범, 이수창. (2006). 경찰조직문화 유형별 특성과 조직몰입간의 영향관계 분석. 『한국정책과학학회보』, 10(4), 137-157.
- 이흥기. (2014). 조직후원인식이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 『한국 컴퓨터정보학회논문지』, 19(1), 157-168.
- 장석인. (2006). 다국적기업 종업원의 직무만족에 관한 연구, 『(사)한국기업 경영학회 춘계 학술대회』. 1-19.
- 정범구. (1993). 「인사관리시스템에 대한 공정성인식의 결정요인과 결과요인에 관한 연구」. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 정옥환, 박미자. (1988). 『사랑방:청소년 상담실 4주년 보고서』. 서울 : 한 청소년연맹 청소년상담실.
- 정윤경, 김나라, 서유정, 조희경. (2012). 『초·중등단계 진로진학상담교사의 역할과 진로교육 과제』. 서울 : 한국직업능력개발원.

- 정재훈. “학교전문상담사 처우개선 지급요구 촛불” 경인일보 2016.12.1. 21면
- 정학범. (2010). 「서번트 리더십이 창의적 행동, 조직시민행동 및 조직몰입에 미치는 영향」. 명지대학교 대학원 박사학위논문.
- 정홍술. (2002). 「분배·절차·상호작용공정성이 상사에 대한 신뢰 : 조직지원인식 및 조직시민행동에 미치는 영향」. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 정홍술, 이경근. (2005). 상사에 대한 신뢰 및 조직지원인식에 대한 조직공정성의 효과와 조직시민행동과의 관계, 『인사관리연구』, 29(2), 119-151.
- 정희숙. (2015). 「Wee 클래스 전문상담교사의 역량에 대한 전문상담교사와 일반교사의 인식 비교 연구」. 중앙대학교 석사학위논문.
- 조용식. (2011). 「리더십 유형이 종업원의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향 : 고용형태 및 브랜드인지도의 조절효과를 중심으로」. 청주대학교 박사학위논문.
- 주명관. (2010). 「사회복지사의 조직공정성 및 가치감과 조직몰입의 관계에 관한 연구 : 조직신뢰와 조직냉소주의의 매개효과 검증」. 연세대학교 박사학위논문.
- 최낙범, 엄진석. (2013). 조직공정성 인식이 조직몰입에 미치는 영향, 『한국행정학보』, 47(3), 181-212.
- 최상근, 김동민, 오인수, 인을진, 김인규, 이일화, 이석영, 최보미. (2011). 『Wee 프로젝트 운영 성과분석 및 발전계획 수립 연구』. 서울 : 한국교육개발원.
- 최아령, 김청일. (2015). 외식기업 종사원의 조직공정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 『관광연구저널』, 29(7), 253-264.
- 최용배. (2012). 「태권도 심판의 조직공정성 지각과 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동의 관계」. 동아대학교 박사학위논문.
- 최윤정. (2013). 조직규모별 근로자의 직무태도가 재무성과에 미치는 영향, 『서울행정학회 30주년 기념 추계국제학술대회 발표논문집』. 505-531.

- 치안정책연구소. (2012). 『경찰서비스의 민원고객만족도 제고방안 연구 : 개념정리 및 제도개선을 중심으로』 . 아산 : 치안정책연구소.
- 한경석. (2010). 「종합리조트 관리자의 리더십이 계약직 직원의 임파워먼트 : 직무태도 및 서비스품질에 미치는 영향」 . 단국대학교 대학원 박사 학위논문.
- 한상숙, 손인순, 김남은. (2009). 신규간호사의 이직의도와 영향요인. 『대한간호학회지』 , 39(6), 878-887.
- 황혜신. (2011). 『공정한 사회와 정부의 역할에 관한 연구』 . 서울 : 한국행정연구원.



2. 국외문헌

- Adams, J. S.(1965). Toward on Understanding of Inequity, *Journal of Abnormal Social Psychology*, 67, 422-436.
- Ahmad, K. Z. & Raida, A. B.(2003). The Association Between Training and Organizational Commitment among White-collar Workers in Malaysia. *International Journal of Training and Development*, 7(3), 166-185.
- Alexander, S. & Ruderman, M.(1987). The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior, *Social Justice Research*, 1(2), 177-198.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P.(1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitments to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Angle, H. L. & Perry, J. L(1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Ash, P.(1954). SRA Employee Inventory A Statistical Analysis. *Personnel Psychology*, 7, 337-364.
- Becker, T. E.(1992). Foci and bases of commitment : are they distinctions worth making?, *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244.
- Beugre, C. D.(1998). Managing Fairness in Organizations, Quorum books, Westport, CT.
- Bies, R. J., & Moag, J. F.(1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J . Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on Negotiations in Organizations*(1, 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Blader, S. L., & Tyler, T. R.(2009). Testing & extending the Group

- Engagement Model: Linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes and extra role behavior, *Journal of Applied Psychology*, 94, 445–464.
- Blau, P.(1964). *Exchange and power in social life*. NY : Wiley.
- Buchanan, B.(1974). Building organizational commitment : the socialization of managers in work organizational. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533–546.
- Caruana, A., Ramaseshan, B., & Ewing, M. T.(1997). Market Orientation and Organizational Commitment in the Australian Public Sector. *International Journal of Public Sector Management*, 10(4), 294–303.
- Cohen–Charash, Y., & Spector, P. E.(2001). The role of justice in organizations: A meta–analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 278–321.
- Colquitt, J.(2001). On the Dimensionality of Organizational Justice : A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386–400.
- Cropanzano, R. & Greenberg, J.(1997). *Progress in organizational justice : Tunneling through the maze*, In C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, NY : Wiley.
- Cropanzano, R., & Randall, M. L.(1993). *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*, NJ : Erlbaum.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R. & Rupp, D. E.(2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice, *Journal of Vocation Albehavior*, 58, 64–209.
- Dean, B. M., & Poul, D. S.(1992). Distributive and procedural justice as

- predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes, *Academy of Management Review*, 35, 626–637.
- DeCotiis, T. A. & Summers, T. P.(1987). A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human Relations*, 40(7), 445–470.
- Deutsch, M.(1985). *Distributive justice: A social–psychological perspective*, New Haven, CT : Yale University Press.
- Fields, D., Pang, M. Y. N., & Chiu, C.(2000). A Comparative Field Study of the Effects of Distributive and Procedural Justice in Hong Kong, *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 547–562.
- Folger, R., & Konovsky, M.(1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions, *Acad Manage*, J(32), 115–130.
- Gautam, T., Dick, R. V., & Wagner, U.(2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 301–315.
- Glisson, C., & Durick, M.(1988). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61–91.
- Greenberg, J.(1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow, *Journal of Management*, 16, 399–432.
- Greenberg, J., & Baron, R. A.(2000). *Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work*. NJ : Prentice Hall.
- Gruneberg, M. M.(1979). *Understanding Job Satisfaction*, Great Britain : Weatherby Woolnough.
- Hamans, G. C.(1961). *Social Behavior : Its Elementary Forms*, London : Routledge & Kegan Paul.

- James, L. R., & Teetrick, L. E.(1986). Confirmatory test for three causal model related and job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 77–82.
- Kanter, R. M.(1968). Commitment and Social organization : a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499–517.
- Konovsky, M. A., Folger, R., & Cropanzano, R.(1987). Relative effects of procedural and distributive justice on employee attitudes, *Representative Research in Social Psychology*, 17(1), 15–24.
- Lerner, M. J.(1977). The Justice Motives : Some Hypotheses as to Its Prigins and Forms, *Journal of Personality*, 45, 1–52.
- Leventhal, G. S.(1980). What should be done with equity theory New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. J. Gergen, M. S. Greeberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social Exchange Advances in Theory and Research*, 27–55. New York: Plenum.
- Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R(1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. In G. Miikula (Eds.), *Social exchange: Advanced in theory and research*, NY: Plenum.
- Lichtenstein, R.(1984). Measuring the job satisfaction of physician's in organized setting. *Medical Care*. 22(1), 56–68.
- Lind, E. A., & Tyler, T, R.(1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. NY : Plenum Press.
- Locke, E. A.(1976). Personal Attitudes and Motivation. *Annual Review of Psychology*, 26, 1297–1349.
- Luthans, F., Baack, & Taylor, L.(1987). *Organizational Commitment: Analysis of Antecedents*. Human Relations.
- Martin, C. L., & Bennett, N.(1996). The role of justice judgments in explaining the relationship between job satisfaction and organizational commitment, *Group & Organizational Management*,

21, 84–104.

- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S.(2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships, *Academy of Management Journal*, 43, 738–748.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D.(1990). A Review and Meta Analysis of the Antecedents, Correlates, Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171–194.
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L.(1991). Further Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 127–133.
- McCormick, E. J. & Tiffin. J.(1974). *Industrial Psychology, (6thed). Englewood Cliffs : McGraw–Hill.*
- Meyer, J. P., & Smith, C. A.(2000). HRM practices and organizational commitment : Test of a mediation model, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17(4), 319–331.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Erscoitch, L. H., & Opolnytsk, I. T.(2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization : a meta–analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
- Moorman, R. H.(1991). Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions influence employee citizenship?, *Journal of Applied Psychology*, 76, 845–855.
- Mottaz, C. J.(1989). An Analysis of the Relationship between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment. *Sociological Quarterly*, 30, 143–158.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M.(1979). The Measurement

- of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Porter, L. W. R. M. Steers, R. T. Mowday & P. V. Boulian.(1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603–609.
- Porter, L. W., & Steers, R. M.(1983). *Motivation and Work Behavior*, NY : MCGrow–Hill.
- Price, J. L. & Mueller, C. W.(1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield, MA : Pitman.
- Putti, J., Aryee. S., & Liang, T.(1989). Work values and organizational commitment, *Human Relations*, 42, 275–288.
- Reynold, L. G. & Shister, J.(1949). *Job Horizons, A Study of Job Satisfaction and Labor Mobility*. NY : Harper and Brothers.
- Sandel. M. J.(2010). Justice : what's the right thing to do(「정의란 무엇인가」), 이창신 옮김, 서울: 김영사.
- Sheldon, M. E.(1971). Investments and involvements as mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143–150.
- Singer, M. S.(1992). Procedural justice in managerial selection : Identification of 114 fairness determinants and association of fairness perceptions, *Social Justice Research*, 5, 49–70.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L.(1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*, Chicago, IL : RandMcNally Co.
- Spector. P. E.(1997). *Job Satisfaction : Application, Assessment, and Consequences*, Thousand Oaks, CA, Sage : Sage.
- Steers, P. P.(1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22(10), 46–56.

- Stephen, P. S.(1996). Bridging the gap between procedural knowledge and positive employee attitudes, *Group and Organization Management*, 21, 337–365.
- Sweeney, P. D. & McFarlin, D. B.(1993). Workers' Evaluations of the End sand the Means : An Examination of Four Models of Distributive and Procedural Justice, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55(1), 23–40.
- Tett, R. P. & Meyer, J. P.(1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover : Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259–293.
- Thibaut, J. & Walker, L.(1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Yosef, D. A.(2001). Islamic Work Ethic : A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context. *Personnel Review*, 30(2), 152–169.

설 문 지 (전문상담사용)

안녕하십니까?

학생들의 정신건강과 행복을 위해 바쁘신 중에도 설문조사에 응해주심에 머리 숙여 깊은 감사를 드립니다.

본 설문지는 한성대학교 박사학위 논문 ‘학교상담인력의 공정성 지각에 따른 직무만족과 조직몰입에 관한 연구’의 도구로 사용하고자 작성되었습니다.

본 설문지의 질문에는 옳고 그른 답이 있는 것은 아니며, 단지 귀하의 생각을 조사하는 것입니다. 제시된 응답 요령에 따라 각 문항에 대해 솔직하게 답변해 주시면 됩니다.

귀하께서 응답하신 내용은 학문적 목적 이외에는 절대로 이용하지 않을 것을 약속드리며 개인에 대한 사항은 통계법 제 33조의 규정에 의하여 비밀보장은 물론 무기명으로 처리되며 순수한 학문의 목적 이외에는 절대로 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

주어진 문항을 잘 읽으시고 한문항도 빠짐없이 진심으로 응답하여주시길 부탁드립니다. 다시 한 번 귀하의 협조에 진심으로 감사드립니다.

2016년 10월

한성대학교 일반대학원 행정학과 박사과정

지도교수 : 전 주 상

연구자 : 박 창 희

이 메 일 : deambu1234@hanmail.net

연 락 처 : 010-6396-5610

● 다음의 설문은 **조직공정성**에 관한 질문입니다. 문항들을 읽고 √ 또는 0 표 해주시기 바랍니다. (온라인 설문 시 해당번호를 지워주셔도 좋습니다.)

문항		전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나의 급여는 나의 책임감에 비추어 공정한 편이다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 급여는 나의 노력에 비추어 공정한 편이다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 급여는 나의 업무성과에 비추어 공정한 편이다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 급여는 나의 업무상 스트레스에 비해 공정한 편이다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 급여는 업무경험에 비추어 공정한 편이다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 급여 수준은 공정한 편이다.	①	②	③	④	⑤
7	나의 근무스케줄은 공정한 편이다.	①	②	③	④	⑤
8	나의 업무량은 대체로 공정한 편이다.	①	②	③	④	⑤
9	학교에서 발생한 일이나 사건들은 공정하게 다루어진다.	①	②	③	④	⑤
10	나의 업무와 관련된 결정이나 과정은 공정하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11	학교에서 발생하는 의사결정이나 절차는 공정하게 다루어진다.	①	②	③	④	⑤
12	동료들 사이에 발생하는 일들은 공정하게 다루어진다.	①	②	③	④	⑤
13	학교는 의사결정에 있어 교직원들을 공정하게 대하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
14	학교에서는 나의 의견을 존중해 주는 편이다.	①	②	③	④	⑤
15	학교에서는 나의 권리에 관심을 보인다.	①	②	③	④	⑤
16	학교에서는 나의 대한 태도나 방법은 공정한 편이다.	①	②	③	④	⑤

문항 / 정도		전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
17	학교에서는 나의 업무와 관련된 일에 대해서는 즉시 알려준다.	①	②	③	④	⑤
18	학교에서는 개인적인 편견을 배제하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
19	업무처리내용 및 과정에 대해 신뢰가 가게 대한다.	①	②	③	④	⑤
20	나의 업무와 관련한 결정에 있어 적절한 설명을 해준다.	①	②	③	④	⑤
21	나의 업무와 관련하여 나의 생각을 고려해준다.	①	②	③	④	⑤

● 다음의 설문은 **직무만족**에 관한 질문입니다. 문항들을 읽고 √ 또는 O표 해주시기 바랍니다. (온라인 설문 시 해당번호를 지워주셔도 좋습니다.)

문항 / 정도		전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	내 업무에서 승진할 기회는 있다.	①	②	③	④	⑤
2	자신의 업무를 수행하는 자에게 정당한 승진 기회가 주어진다.	①	②	③	④	⑤
3	다른 업무에서 승진하는 속도만큼 여기서도 승진된다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 승진기회에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 학교 관리자는 자신의 직무에 대해 충분한 역량을 보유하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 학교 관리자는 나에게 공정하게 대우한다.	①	②	③	④	⑤
7	나의 학교 관리자는 부하들의 감정에 관심을 보인다.	①	②	③	④	⑤

	문항	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
8	나는 나의 학교 관리자가 좋다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 내가 받는 복리후생에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
10	우리가 받는 복리후생은 대부분의 다른 직장이 제 공하는 것만큼 좋다.	①	②	③	④	⑤
11	우리 교육청에서 시행하는 복리후생 제도는 공정 하다.	①	②	③	④	⑤
12	우리 교육청의 복리후생 제도에는 반드시 있어야 함에도 불구하고 빠져있는 복리후생 항목이 있다.	①	②	③	④	⑤
13	많은 규정과 절차들이 원활한 업무수행을 방해하 고 있다.	①	②	③	④	⑤
14	업무를 잘 수행하고자 하는 나의 노력이 업무절차 나 수속 때문에 방해받는 일이 있다.	①	②	③	④	⑤
15	상담업무가 너무 많다.	①	②	③	④	⑤
16	주 상담업무보다 처리해야 할 서류나 문서가 너무 많다.	①	②	③	④	⑤
17	학교에서 같이 일하고 있는 사람들이 좋다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 학교에서 같이 일하는 사람들이 무능력하기 때문에 원래해야 할 일보다 더 많이 일하고 있 다.	①	②	③	④	⑤
19	나는 학교 내 동료들 때문에 즐겁다.	①	②	③	④	⑤
20	학교에서 말다툼이나 언쟁하는 일이 있다.	①	②	③	④	⑤
21	나는 때때로 내가 하고 있는 상담업무가 매우 중 요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 학교에서 하는 상담업무가 좋다.	①	②	③	④	⑤
23	나는 상담업무를 수행하면서 자부심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
24	나는 학교상담이 즐겁다.	①	②	③	④	⑤
25	우리 학교 내의 의사소통은 원활하다.	①	②	③	④	⑤
26	우리 학교의 목표가 무엇인지 명확하게 알고 있 다.	①	②	③	④	⑤
27	나는 학교 내에서 무슨 일이 일어나고 있는지를 자세히 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
28	상담의뢰 시 문제에 대해 충분한 설명이 이루어지 고 있다.	①	②	③	④	⑤

● 다음의 설문은 **조직몰입**에 관한 질문입니다. 문항들을 읽고 √ 또는 O표 해주시기 바랍니다. (온라인 설문 시 해당번호를 지워주셔도 좋습니다.)

	문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 이 학교에 진정으로 애착심을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 이 학교에 대한 강한 소속감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 이 학교에서 근무하는 것이 매우 행복하다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 외부 사람들과 우리학교에 대해 이야기하는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 진정으로 이 학교의 문제를 나 자신의 문제로 인식한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 이 학교에 근무하면서 가족적인 친밀감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 학교를 떠나야할 이유들이 너무 많다고 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	내가 학교를 그만두는 것을 생각하기에는 다른 직장을 구할 수 있는 대안이 너무 부족하다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
9	내가 학교에서 계속하여 일하고 있는 주요 이유 중의 하나는 학교를 떠나게 되면 개인적으로 많은 희생을 치러야 하기 때문이다. 다른 조직은 내가 현재 학교에서 누리고 있는 혜택을 제공하지 못할 것이기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
10	내가 지금 학교를 떠나게 되면 내 삶의 너무 많은 부분이 흔들릴 것이다.	①	②	③	④	⑤
11	설사 내가 원한다 하더라도 당장 학교를 떠나는 것은 나로서는 어려운 일이다.	①	②	③	④	⑤
12	내가 이직한다면 다른 동료들에게 미안한 생각이 들 것 같다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 더 좋은 조건을 제안 받더라도 다른 직장으로 옮기지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤

	문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
14	현재 학교가 내가 충성심을 가질 만한 직장이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 동료들과의 좋은 관계 때문에 지금 당장은 다른 학교로 옮길 생각이 없다.	①	②	③	④	⑤

● 다음은 인구통계학적 특성에 관한 질문이며 통계처리를 위하여 귀하와 관련된 일반적 질문입니다.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

① 남성 ② 여성

2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

① 30세 미만 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 50세 이상

3. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?

① 대졸 ② 대학원졸(석사) ③ 대학원졸(박사)

4. 귀하의 상담업무 경력은?

① 5년 미만 ② 5년-10년 미만 ③ 10년-15년 미만 ④ 15년-20년 미만

5. 현재 순회학교가 있으십니까?

① 없다 ② 한 곳 ③ 두 곳

6. 하루 평균 상담실 방문자(상담 비상담 포함) 수는 몇 명 정도입니까?

① 5명 미만 ② 10명 미만 ③ 20명 미만 ④ 30명 미만 ⑤ 40명 미만

— 지금까지 설문에 응답해 주셔서 감사합니다. —

설 문 지 (전문상담교사용)

안녕하십니까?

학생들의 정신건강과 행복을 위해 바쁘신 중에도 설문조사에 응해주심에 머리 숙여 깊은 감사를 드립니다.

본 설문지는 한성대학교 박사학위 논문 ‘학교상담인력의 공정성 지각에 따른 직무만족과 조직몰입에 관한 연구’의 도구로 사용하고 작성되었습니다.

본 설문지의 질문에는 옳고 그른 답이 있는 것은 아니며, 단지 귀하의 생각을 조사하는 것입니다. 제시된 응답 요령에 따라 각 문항에 대해 솔직하게 답변해 주시면 됩니다.

귀하께서 응답하신 내용은 학문적 목적 이외에는 절대로 이용하지 않을 것을 약속드리며 개인에 대한 사항은 통계법 제 33조의 규정에 의하여 비밀보장은 물론 무기명으로 처리되며 순수한 학문의 목적이외에는 절대로 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

주어진 문항을 잘 읽으시고 한문항도 빠짐없이 진심으로 응답하여주시길 부탁드립니다. 다시 한 번 귀하의 협조에 진심으로 감사드립니다.

2016년 10월

한성대학교 일반대학원 행정학과 박사과정

지도교수 : 전 주 상

연구자 : 박 창 희

이 메 일 : deambu1234@hanmail.net

연 락 처 : 010-6396-5610

● 다음의 설문은 **조직공정성**에 관한 질문입니다. 문항들을 읽고 √ 또는 0 표 해주시기 바랍니다. (온라인 설문 시 해당번호를 지워주셔도 좋습니다.)

	문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나의 급여는 나의 책임감에 비추어 공정한 편이다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 급여는 나의 노력에 비추어 공정한 편이다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 급여는 나의 업무성과에 비추어 공정한 편이다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 급여는 나의 업무상 스트레스에 비해 공정한 편이다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 급여는 업무경험에 비추어 공정한 편이다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 급여 수준은 공정한 편이다.	①	②	③	④	⑤
7	나의 근무스케줄은 공정한 편이다.	①	②	③	④	⑤
8	나의 업무량은 대체로 공정한 편이다.	①	②	③	④	⑤
9	학교에서 발생된 일이나 사건들은 공정하게 다루어진다.	①	②	③	④	⑤
10	나의 업무와 관련된 결정이나 과정은 공정하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11	학교에서 발생하는 의사결정이나 절차는 공정하게 다루어진다.	①	②	③	④	⑤
12	동료들 사이에 발생하는 일들은 공정하게 다루어진다.	①	②	③	④	⑤
13	학교는 의사결정에 있어 교직원들을 공정하게 대하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
14	학교에서는 나의 의견을 존중해 주는 편이다.	①	②	③	④	⑤
15	학교에서는 나의 권리에 관심을 보인다.	①	②	③	④	⑤
16	학교에서는 나의 대한 태도나 방법은 공정한 편이다.	①	②	③	④	⑤

문항 / 정도		전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
17	학교에서는 나의 업무와 관련된 일에 대해서는 즉시 알려준다.	①	②	③	④	⑤
18	학교에서는 개인적인 편견을 배제하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
19	업무처리내용 및 과정에 대해 신뢰가 가게 대한다.	①	②	③	④	⑤
20	나의 업무와 관련한 결정에 있어 적절한 설명을 해준다.	①	②	③	④	⑤
21	나의 업무와 관련하여 나의 생각을 고려해준다.	①	②	③	④	⑤

● 다음의 설문은 직무만족에 관한 질문입니다. 문항들을 읽고 √ 또는 O표 해주시기 바랍니다. (온라인 설문 시 해당번호를 지워주셔도 좋습니다.)

문항 / 정도		전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	내 업무에서 승진할 기회는 있다.	①	②	③	④	⑤
2	자신의 업무를 수행하는 자에게 정당한 승진 기회가 주어진다.	①	②	③	④	⑤
3	다른 업무에서 승진하는 속도만큼 여기서도 승진된다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 승진기회에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 학교 관리자는 자신의 직무에 대해 충분한 역량을 보유하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 학교 관리자는 나에게 공정하게 대우한다.	①	②	③	④	⑤
7	나의 학교 관리자는 부하들의 감정에 관심을 보인다.	①	②	③	④	⑤

	문항	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
8	나는 나의 학교 관리자가 좋다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 내가 받는 복리후생에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
10	우리가 받는 복리후생은 대부분의 다른 직장이 제공하는 것만큼 좋다.	①	②	③	④	⑤
11	우리 교육청에서 시행하는 복리후생 제도는 공정하다.	①	②	③	④	⑤
12	우리 교육청의 복리후생 제도에는 반드시 있어야 함에도 불구하고 빠져있는 복리후생 항목이 있다.	①	②	③	④	⑤
13	많은 규정과 절차들이 원활한 업무수행을 방해하고 있다.	①	②	③	④	⑤
14	업무를 잘 수행하고자 하는 나의 노력이 업무절차나 수속 때문에 방해받는 일이 있다.	①	②	③	④	⑤
15	상담업무가 너무 많다.	①	②	③	④	⑤
16	주 상담업무보다 처리해야 할 서류나 문서가 너무 많다.	①	②	③	④	⑤
17	학교에서 같이 일하고 있는 사람들이 좋다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 학교에서 같이 일하는 사람들이 무능력하기 때문에 원래해야 할 일보다 더 많이 일하고 있다.	①	②	③	④	⑤
19	나는 학교 내 동료들 때문에 즐겁다.	①	②	③	④	⑤
20	학교에서 말다툼이나 언쟁하는 일이 있다.	①	②	③	④	⑤
21	나는 때때로 내가 하고 있는 상담업무가 매우 중요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 학교에서 하는 상담업무가 좋다.	①	②	③	④	⑤
23	나는 상담업무를 수행하면서 자부심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
24	나는 학교상담이 즐겁다.	①	②	③	④	⑤
25	우리 학교 내의 의사소통은 원활하다.	①	②	③	④	⑤
26	우리 학교의 목표가 무엇인지 명확하게 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
27	나는 학교 내에서 무슨 일이 일어나고 있는지를 자세히 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
28	상담의뢰 시 문제에 대해 충분한 설명이 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤

● 다음의 설문은 **조직몰입**에 관한 질문입니다. 문항들을 읽고 √ 또는 O표 해주시기 바랍니다. (온라인 설문 시 해당번호를 지워주셔도 좋습니다.)

	문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 이 학교에 진정으로 애착심을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 이 학교에 대한 강한 소속감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 이 학교에서 근무하는 것이 매우 행복하다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 외부 사람들과 우리학교에 대해 이야기하는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 진정으로 이 학교의 문제를 나 자신의 문제로 인식한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 이 학교에 근무하면서 가족적인 친밀감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 학교를 떠나야 할 이유들이 너무 많다고 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	내가 학교를 그만두는 것을 생각하기에는 다른 직장을 구할 수 있는 대안이 너무 부족하다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
9	내가 학교에서 계속하여 일하고 있는 주요 이유 중의 하나는 학교를 떠나게 되면 개인적으로 많은 희생을 치러야 하기 때문이다. 다른 조직은 내가 현재 학교에서 누리고 있는 혜택을 제공하지 못할 것이기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
10	내가 지금 학교를 떠나게 되면 내 삶의 너무 많은 부분이 흔들릴 것이다.	①	②	③	④	⑤
11	설사 내가 원한다 하더라도 당장 학교를 떠나는 것은 나로서는 어려운 일이다.	①	②	③	④	⑤
12	내가 이직한다면 다른 동료들에게 미안한 생각이 들 것 같다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 더 좋은 조건을 제안 받더라도 다른 직장으로 옮기지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤

	문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
14	현재 학교가 내가 충성심을 가질 만한 직장이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 동료들과의 좋은 관계 때문에 지금 당장은 다른 학교로 옮길 생각이 없다.	①	②	③	④	⑤

● 다음은 인구통계학적 특성에 관한 질문이며 통계처리를 위하여 귀하와 관련된 일반적 질문입니다.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

① 남성 ② 여성

2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

① 30세 미만 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 50세 이상

3. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?

① 대졸 ② 대학원졸(석사) ③ 대학원졸(박사)

4. 귀하의 상담업무 경력은?

① 5년 미만 ② 5년-10년 미만 ③ 10년-15년 미만 ④ 15년-20년 미만

5. 하루 평균 상담실 방문자(상담 비상담 포함) 수는 몇 명 정도입니까?

① 5명 미만 ② 10명 미만 ③ 20명 미만 ④ 30명 미만 ⑤ 40명 미만

6. 귀하의 급여는 어떻게 되십니까?

① 200만원 미만 ② 250만원 미만 ③ 300만원 미만 ④ 350만원 미만
⑤ 350만원 이상

- 지금까지 설문에 응답해 주셔서 감사합니다. -

ABSTRACT

How the Perception of Fairness among Professional Consultants for Schools Affects their Job Satisfaction and Organizational Commitment

Park, Chang-Hee

Major in Public Administration

Dept. of Public Administration

The Graduate School

Hansung University

The importance of consulting for schools coming to the fore according to the seriousness of the problems of the children and the youths, the professional consultants for schools have been playing an important role in preventing and solving the problems of the children and the youths. Hence, in order to heighten the effects of the consultations for schools, the factors of the organizational fairness according to the forms of the employment of the professional consultants for schools influencing the level of work satisfaction and the commitment to the organization were analyzed. And I intend to contribute to the plans for the efficient management of the manpower operation and the policy-making related to the temporary positions.

The subjects of this research were the regular-position, professional counseling teachers and the temporary-position professional counselors

working at the schools. And the research on the work satisfaction and the organizational commitment according to the perception of the fairness was proceeded with. And the results of the research and the implications are the following.

First, as a result of analyzing the differences according to the form of the employment, in the entire organizational fairness, the recognition of the organizational fairness by the regular-position, professional counseling teachers appeared higher. And, with regard to the lower variables, the regular-position, professional counseling teachers appeared higher in the distribution fairness, too. With regard to the entire job satisfaction, the regular-position, professional counseling teachers were higher. And, if we take a look at the lower variables, the level of satisfaction regarding the welfare benefits and the promotions on the part of the regular, professional counseling teachers appeared higher than that of the temporary, professional counselors. Regarding the entire organizational commitment, no statistically meaningful differences were shown. With regard to the lower variables, the continuous commitment by the temporary, professional counselors appeared higher.

Second, the higher the distribution fairness, the procedure fairness, and the mutual fairness got, the job satisfaction had been getting high. If we take a look by lower variable, the higher the distribution fairness got, the higher the satisfaction regarding the welfare benefits got. And, the higher the distribution fairness and the procedure fairness got, the satisfaction regarding the promotion had been getting higher. The higher the procedure fairness and the mutual fairness got, the satisfaction on the part of the school manager got higher. And, the higher the procedure fairness got, the satisfaction regarding the work procedure had been getting higher. The higher the mutual fairness, the satisfaction regarding the colleagues had been getting higher. The higher the mutual fairness

got, the satisfaction regarding the communication got higher.

Third, the higher the mutual fairness got, the entire organizational commitment had been getting higher. If we take a look at the lower variables, the higher the mutual fairness got the emotional commitment had been getting higher. And all of the distribution fairness, the procedure fairness, and the mutual fairness could not have any influences on the continuous commitment. And, the higher the distribution fairness and the mutual fairness got, the norms commitment had been getting higher.

Fourth, regarding the influences on the organizational commitment, the job satisfaction showed the complete mediation effect.

If we were to take a look at the implications regarding research based on the results of the research, the conversion of the unlimited contract worker position of the temporary professional counselors and an appropriate device regarding the employment stability of the temporary, professional counselors must be prepared. In order to make the temporary position wage system of the same type of occupation and the same work by education office in the 17 cities and provinces rational and fair, the legal evidences regarding the governmental education affairs positions must be prepared. Also, the materialization of the fair distributions between the regular positions and the temporary positions must be made possible. And, in order to improve the organizational commitments in order to heighten the counseling effects of the professional consultants for the schools, the enhancement of the job satisfaction must precede. And, when enlarging the regular positions of the professional consultants for the schools, the appointments of the professional counseling manpower must take place rather than the employments through the transfers.

KEYWORD : Professional Consultants for Schools, organizational fairness, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Mediated effect.

