

경영학석사 학위논문

정규직 교사와 비정규직 교사의 조직공정성
지각과 조직시민행동에 관한 연구

지도교수 김 영 조

이 논문은 경영학석사 학위논문으로 제출함



2004년 2월

부경대학교 경영대학원

경영학과(경영학전공)

서 동 현

서동현의 경영학석사 학위논문을 인준함

2003년 12월 일

주 심 경영학박사 윤 영 삼 

위 원 경영학박사 류 태 모 

위 원 경영학박사 김 영 조 

목 차

Abstract

제 1 장 서론	1
제 1 절 연구의 배경 및 목적	1
제 2 절 연구의 방법과 구성	4
제 2 장 이론적 배경	6
제 1 절 고용형태	6
1. 비정규직의 개념과 유형	6
2. 비정규직의 규모 및 실태	12
3. 비정규직의 증가요인	17
4. 비정규직 교사의 실태	21
제 2 절 조직 공정성	27
1. 공정성이론(equity theory)	27
2. 조직공정성의 구성요소	28
3. 조직 공정성과 조직시민행동에 관한 선행연구	30
제 3 절 조직시민행동	33
1. 조직시민행동의 개념	33
2. 조직시민행동의 구성요소	35
3. 고용형태와 조직시민행동에 대한 선행연구	38
제 3 장 연구 방법	41
제 1 절 연구모형 및 가설의 설정	41
1. 연구모형	41
2. 가설의 설정	42

제 2 절 변수의 조작적 정의 및 측정도구	42
1. 변수의 조작적 정의	42
2. 설문지의 구성	45
제 4 장 실증 연구	46
제 1 절 조사대상 및 방법	46
1. 조사대상	46
2. 조사방법	47
3. 표본의 특성	47
제 2 절 타당성 및 신뢰성 분석	49
1. 타당도 분석	49
2. 신뢰성 분석	52
제 3 절 가설의 검정	53
1. 상관관계 분석	53
2. T test	55
3. 회귀분석	58
제 4 절 연구결과의 요약 및 토론	62
제 5 장 결 론	64
제 1 절 연구결과의 시사점	65
제 2 절 연구결과의 한계점 및 향후과제	66
참 고 문 헌	67
<부록 I> 설문지	72

표 목 차

<표2-1> 정규근로자와 비정규근로자의 구분	7
<표2-2> 정규근로의 개념	8
<표2-3> 비정규직의 개념	10
<표2-4> 비정규 노동자의 분류기준과 유형	11
<표2-5> 비정규노동자 규모에 대한 각 주장 비교표	12
<표2-6> 종사상 지위별 취업자	13
<표2-7> 고용형태별 월평균임금 취업자	15
<표2-8> 고용형태별 노동조건 및 사회보험 적용률	16
<표2-9> 전국 국·공립학교 비정규직 교사수와 비율	22
<표2-10> 전국 사립학교 비정규직 교사수와 비율	23
<표2-11> 조직공정성의 구성요소	29
<표2-12> 조직시민행동의 개념적 구성요소	35
<표2-13> 조직시민행동의 구성요소	36
<표3-1> 설문항목의 내용	45
<표4-1> 설문지 배부 및 응답자 수	46
<표4-2> 인구통계학적 특성	48
<표4-3> 조직공정성 지각에 대한 요인분석표	50
<표4-4> 조직시민행동에 대한 요인분석	51
<표4-5> 조직 공정성의 신뢰도 계수표	52
<표4-6> 변수의 기술적 통계 및 상관계수표	54
<표4-7> 정규직과 비정규직의 조직시민행동 T-test	55
<표4-8> 정규직과 비정규직의 조직공정성 지각에 관한 T test	57
<표4-9> 조직공정성 지각에 대한 회귀분석 결과	59

<표4-10> 조직시민행동에 대한 회귀분석(모형Ⅱ, 모형Ⅲ)	60
<표4-11> 조직시민행동에 대한 회귀분석(모형Ⅳ)	61

그 림 목 차

<그림2-1> 연도별 임금노동자중 비정규직 노동자의 규모	14
<그림2-2> 정규 비정규 노동자 임금 비교	15
<그림2-3> 정규 비정규 노동자 노동조건 및 사회보험 적용률	16
<그림3-1> 연구 모형	41
<그림4-1> 이타주의에 관한 경로분석 : 절차적 공정성 매개효과	61
<그림4-2> 스포츠맨십에 관한 경로분석 : 절차적 공정성 매개효과	62

정규직 교사와 비정규직 교사의 조직공정성 지각과 조직시민행동에 관한 연구

서 동 현

부경대학교 경영대학원
경영학과 경영학전공

요 약 문

본 논문은 정규직 교사와 비정규직 교사의 조직공정성 지각과 조직시민행동에 대한 연구를 하였다. 연구의 주요한 내용은 다음과 같다.

첫째, 고용형태에 관한 문헌 연구로 정규직과 비정규직의 개념, 규모, 증가원인, 비정규직 교사의 실태를 조사하였다.

둘째, 조직공정성과 조직시민행동에 관하여 개념, 구성요소, 그리고 고용형태와 조직공정성에 관한 연구, 고용형태와 조직시민행동에 관한 선행연구를 문헌조사로 실시하였다.

다음으로 부산시내 12개의 사립학교 교사를 대상으로 교사들의 조직공정성 지각과 조직시민행동에 관한 설문지를 배포하여 설문조사를 실시하였고 요인분석, 신뢰성 검증, 기술적 통계분석을 실시하였다. 요인분석으로 타당성을 검증한 결과 절차적 공정성과 상호작용적 공정성은 구분되지 않아 하나의 요인으로 묶어 절차적 공정성에 포함하여 분석하였고, 적도에 대한 신뢰성 검증 결과 Cronbach's α 계수가 모두 높게 나타나 신뢰할 수 있었다.

본 연구는 고용형태에 따른 조직시민행동 차이, 고용형태에 따른 조직공정성 지각 수준의 차이, 그리고 고용형태가 조직시민행동에 영향을 미침에 있어 조직공정성 지각의 매개역할 등에 대한 가설을 설정하고 이를 검증하기 위해 상관관계분석, T-test, 다단계 회귀분석을 통하여 실증분석을 하였다. 분석결과 조직시민행동의 시민정신은 정규직이 높아 정규직은 조직에 대한 발언, 참여 등에 높은 수준을 보였고,

이타주의, 예의성, 스포츠맨십은 비정규직이 높아 비정규직은 역할외 행동의 수준을 높이는 등 조직에 순응하고 동료와 문제가 발생하려는 행동을 자제하는 것을 알 수 있었으며, 양심성은 정규직과 비정규직의 차이가 없는 것으로 나타났다. 비정규직의 혁신적이고 창의적인 아이디어를 수렴하고 조직에 적극적으로 참여할 수 있는 제도적인 보완이 요구된다.

그리고 조직공정성 지각의 절차적 공정성과 분배적 공정성이 비정규직이 높은 것으로 나타나 정규직 교사에 대한 업무 배분과 관련된 공정성의 지각 수준을 높이는 위하여 관리자는 업무 배분 의사결정 시 절차에 대한 윤리적·도덕적 규정을 준수하고 공정한 절차에 의해 이루어지도록 해야하며, 업무배분 의사결정에 대한 적절한 설명 및 구성원에게 이해가 되도록 해야 할 것이다.

또한, 정규직에게 중요하고 책임의 수준이 높은 핵심적인 업무에 집중되고 있음을 알 수 있어 관리자는 업무에 대한 적절한 배분이 이루어지도록 하는 노력이 필요하다. 그리고, 비정규직 교사의 경우 단순하고 중요하지 않은 업무들 담당하고, 단기계약에 따라 재 고용계약에 불리한 행동을 자제하고 단기적인 효과를 나타내는 행동 수준을 나타낼 수 있어 장기간의 학교 및 교육 발전에 저해하는 요인으로 작용할 가능성이 높다고 볼 수 있다. 정규직 교사에 대한 업무의 집중에 따른 노동강도의 증가는 각종 질병을 초래하고 업무에 대한 집중력 저하와 각종 스트레스 유발 등으로 업무효과에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

적절한 업무 배분과 업무배분 과정의 절차적, 상호작용적 공정성을 확보해야 할 것이다. 따라서, 장기적으로는 비정규직 교사에 대한 고용안정성을 해치는 요인들을 제거하여 정규직으로 전환하여야 하며, 비정규직이 성취감을 느낄 수 있는 업무에도 배정함으로써 업무의 효율과 교사 상호간의 업무배분의 공정성을 기할 수 있을 것이다.

또한 고용형태가 조직시민행동에 영향을 미침에 있어 절차적 공정성은 조직시민행동의 이타주의에 완전 매개하는 것으로 나타나 이타주의의 행동 수준을 높이려면 업무배분의 절차적 공정성을 확보되어야 함을 알 수 있었고, 스포츠맨십에는 부분 매개하는 것으로 나타났으며, 양심성, 예의성, 시민정신에서는 매개효과가 없는 것으로 분석되었다. 그리고 분배적 공정성은 조직시민행동의 이타주의, 양심성, 스포츠맨십, 예의성, 시민정신 등 5개 하위 차원에 모두 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

마지막으로 연구결과에 대한 시사점과 한계점에 대해 기술하였다.

A Study on the Perceived Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior of Regular and Temporary Teachers.

Dong Hyeon, Seo

*Department of Business Administration
Graduate School of Business Administration
Pukyong National University*

Abstract

The purpose of this study is to examine the differences of *perceived organizational justice* and *organizational citizenship behavior* between the regular and temporary teachers by using data from a sample of 250 teachers at the 12 private junior schools in Busan City. It also investigates whether the perceived organizational justice mediates the relationships between the status of employment (i.e., regular vs. temporary employment) and the organizational citizenship behavior of organizational members.

The result of factor analysis supported two-dimension model of organizational justice while this study conceptualized and measured the three-dimension model which is consisted of the distributive, procedural, and interactional justice. The result showed that the procedural and interactional dimensions were not empirically distinguishable. Thus, the distributive and procedural components of organizational justice were used in this analysis. In the meantime, the factor analysis for the organizational citizenship behavior supported for the five-factor model: altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue.

The result of t-test indicated that, contrary to the hypothesis, the temporarily employed teachers showed significantly higher level of organizational citizenship behaviors such as altruism, courtesy, and sportsmanship than the regularly employed ones. The regular teachers were more likely to engage only in the civic virtue behavior. However, there was no significant difference in the conscientiousness dimension. The results imply that the temporary teachers are more committed to the organizations since they want to get an employment contract repeatedly.

In addition, the distributive and procedural justice of the regular teachers was lower than that of temporary ones. It can be caused by the heavy workloads of the regular teachers, the breach of fair procedures in distributing their works, and the lack of explaining the decision.

Finally, the hierarchical regression analysis suggested that perceived organizational justice mediated between the status of employment and organizational citizenship behaviors. In sum, the status of employment affects the perceived organizational justice and then, this justice perception in turn has an impact on the organizational citizenship behaviors.

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 배경 및 목적

우리나라의 기업들은 IMF 금융위기 이후 신자유주의(neo liberalism)를 내세우며 세계화, 자유화, 유연화, 사유화 등으로 경영 위기를 탈출하기 위해 지속적으로 노력하고 있다. 치열한 무한경쟁 속에서 타 기업보다 탁월한 경쟁적 우위를 확보하고 성장하기 위해 많은 기업들은 구조조정을 통하여 계열사의 통·폐합 및 정리, 혁신적 조직구조, 지식을 기반으로 하는 경영의 도입 등 새로운 경영기법을 시도하고 있다. 특히, 구조조정의 결과로 나타난 노동시장의 유연화는 연공서열적인 기업의 인사구조에 커다란 변혁을 가져왔다.

노동시장의 유연화는 기업은 상대적으로 낮은 비용으로 근로자를 고용하고 경기변동에 따르는 고용조정의 탄력성을 가지며, 근로자는 시간적 및 공간적 제약을 완화하면서 노동을 탄력적으로 제공할 수 있는 장점을 가지고 있다.¹⁾

그러나 비정규직은 상대적으로 낮은 임금 등의 근로 조건, 미미한 고용 안정성, 낮은 사회보험 혜택 등 차별을 받고 있다. 1997년 이후 비정규직의 비율은 지속적으로 증가하여 전체노동자의 50%를 넘어서고 있으며 그 비중은 줄어들지 않고 있다. 노동시장 유연화는 비정규직뿐만 아니라 정규직에게는 핵심적이고 중요한 업무가 집중되어 노동강도를 높이게 되어 업무에 대한 스트레스의 증가, 각종 질병의 발생, 그리고 해고의 위협에 노출되어 고용 안정성을 침해받을 수 있을 것이다.

또한, 비정규직은 고용이 매우 불안하고 노동조건이 열악하여 해고의 불안, 낮은 임금 등에 의한 사회구성원의 삶의 질 저하와 구성원간의 불평등이 확산되고 있어 사회통합의 큰 걸림돌이 되고 있다. 개별 기업차원에서는 당장 노동자에 대한 교육훈련이나 인적자원에 대한 투자를 줄이게 될 것이며, 노동자도 자신의 업무에 몰입하고 헌신하는 정도가 낮아지게 될 것이다. 장기적으로 보

1) 안주엽 등, 「비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅰ)」, 한국노동연구원, 2001, p. 2.

면 비정규직의 확산은 개별 기업으로서도 기대했던 결과를 얻지 못할 가능성이 크다. 더구나 전체 사회의 수준에서 볼 때는 사회구성원의 인적자원의 수준이 낮아지는 것을 의미한다.²⁾ 비정규직 고용의 증대는 구성원들의 직무몰입도 저하 또는 조직몰입도 저하로 인해 기업의 경쟁력과 활력에 부정적인 영향을 미칠 수도 있다.³⁾

고용형태에 따른 기업의 구성원을 정규직과 비정규직으로 나누어 각종 차별이 이루어짐으로서 구성원들 사이에 보이지 않는 장벽이 내재되어 구성원의 통합 및 기업의 성과에 부정적인 영향을 미칠 것이다. 비정규직은 임금뿐만 아니라 승진 등으로부터 제외, 기업의 각종 사내 복지혜택의 결여 등으로 구성원들의 사기 저하, 조직으로부터의 이질감이 증대하여 조직의 충성도에도 부정적인 영향을 미칠 것이다. 또한 비정규직은 공식적인 업무는 정상적으로 수행할지는 모르나 비공식적이고 직접적으로 평가되지 않는 업무 외의 활동에 대해서는 별로 매력적이라고는 볼 수 없다. 비정규직에 대한 공식적, 비공식적인 차별은 비정규직에게 자신에게 주어진 일만 수행하면 된다는 의식을 갖게 할 수도 있으며, 결국은 기업의 목표달성에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

따라서 효과적인 조직의 목표 달성을 위하여 조직구성원의 통합과 공정성의 확보, 그리고 조직 구성원의 자발적인 조직에의 헌신이 요구된다. 이러한 구성원의 자발적 행동(조직시민행동 Organizational Citizenship Behavior : OCB⁴⁾)은 조직에서 개인에게 부여한 공식적인 임무는 아니지만 조직에 순기능적인 역할을 총괄하여 나타내는 용어이다.⁵⁾

2) 장지연, “비정규직노동의 실태와 쟁점(성별차이를 중심으로)”, 『경제와 사회』, 2001년 가을호(통권51호), p. 69.

3) 한기선·박상진, “고용형태에 따른 조직시민행동의 차이에 관한 실증적 연구”, 『경영교육논총』 제29집, 2002, p. 54.

4) 유사한 개념으로는 친사회적 행동(prosocial behavior), 역할외 행동(extra-role behavior), 조직 자발성(organizational spontaneity), 대역할(counter-role behavior) 등으로 표현하고 있다. 송경수·최만기·박봉규, “직무만족과 조직몰입의 조직시민행동에 대한 매개역할에 관한 탐색적 연구”, 『인사·조직연구』 제7권 2호, 1999, p. 143.

5) 김기정, “조직시민행위에 관한 최근의 이론 검토 및 연구모델 제시”, 『공군평

조직구성원의 공정성 지각에 관한 연구가 지속적으로 이루어져 왔다. Adams의 공정성이론(equity theory, 1963)은 사람들 사이의 사회적 교환관계 속에서 투입과 산출의 사회적 비교를 결과로 지각된 공정성 또는 불공정성의 정도는 종업원의 동기유발의 바탕이 된다는 것이며⁶⁾, 공정성을 분배적 공정성(distributive justice)과 절차적 공정성(procedural justice)으로 구분하였고(Kanfer, 1990), 최근의 연구에서는 종업원들은 절차의 실행과정에서 타인으로부터 받는 처우의 본질을 공정성 지각의 중요요인으로 작용한다는 점이 밝혀져, Bies와 Moag(1986)는 이것을 상호작용적 공정성(interactional justice)으로 개념화하였다.⁷⁾

기업은 무한경쟁의 심화와 급변하는 외부환경에 효과적으로 대처하여 지속적인 성장과 발전을 위해서는 전통적인 직무성과의 관리로는 그 한계를 가진다고 할 수 있다. 이러한 한계를 극복하기 위해 조직구성원의 직무외의 자발적 조직에 대한 공헌행위가 요구된다. 조직시민행동(OCB : Organizational Citizenship Behavior)은 구성원들이 자신이 속한 조직에 도움을 주는 자발적 공헌행동으로 조직이 요구하거나 그 행동의 결과에 대한 보상의 약속을 통해 장려되는 것이 아닌 구성원들의 자율적 공헌행위로 조직의 효과적 기능수행에 큰 영향을 끼칠 수 있다. 이러한 자발적 행동은 구성원을 통합하여 조직의 목표를 효과적으로 달성하게 할 것이며, 기업의 위기를 극복하는 원동력이 될 것이다.

Katz와 Kahn(1966)은 공식적으로 자신에게 정해진 역할만을 수행하려는 구성원들로 이루어진 조직의 경우 쉽게 붕괴될 것이라고 주장한바 있다.⁸⁾ 조직시민행동을 이타주의 행동, 양심적 행동, 스포츠맨십, 예의바른 행동 및 시민정신으로 구분한다. 이러한 조직시민행동은 급변하는 환경과 치열한 경쟁을 극복하는 원동력이 될 것이다.

문」 103호, 1998년 12월, pp. 2-3.

6) 이진규, 「전략적·윤리적 인사관리」, 박영사, 2002, pp. 56-59.

7) 이경근·박성수, "조직공정성과 임금만족간의 인과관계 : 절차적 공정성, 상호작용적 공정성, 분배적 공정성간의 관계와 역할을 중심으로", 「인사·조직연구」 제7권 2호, 1999, p. 193.

8) 한광현, "절차공정성과 조직시민행동간 관계에 있어서 공유가치의 매개효과에 관한 연구", 「대한경영학회지」 제26호, 대한경영학회, 2000, p186.

본 연구는 고용형태가 조직시민행동(OCB : Organizational Citizenship Behavior)에 미치는 영향을 살펴보고, 고용형태에 따른 공정성 지각의 차이를 측정하여 조직시민행동에 미치는 영향을 알아보고자 한다. 고용형태에 따른 구성원의 차별이 구성원들의 조직시민행동에 미치는 영향을 찾아 조직의 효과와 효율을 극대화하여 경쟁력을 확보하는 방안을 제시하고자 한다.

제 2 절 연구의 방법과 구성

본 연구는 상기의 목적을 달성하기 위하여 고용형태와 공정성, 그리고 조직시민행동에 관한 선행연구 문헌조사와 가설을 검증하기 위하여 설문조사를 통한 경험적 연구를 실시하였다.

문헌적 연구는 주로 제2장 이론적 고찰에서 고용형태와 종업원의 조직시민행동(Organizational Citizenship Behavior), 그리고 조직공정성에 관한 기존의 국내·외 연구를 체계적으로 정리·분석하였다. 선행연구에 대한 문헌조사는 본 연구의 이론적 배경을 확보하고 고용형태와 조직시민행동과의 관계, 고용형태에 따른 조직 공정성의 지각, 그리고 고용형태와 조직시민행동에 공정성이 어떻게 작용하는가에 대한 모형을 설계하고, 이를 바탕으로 가설을 제시하였다.

실증연구는 가설을 검증하기 위하여 연구대상의 선정, 변수의 조작적 정의, 측정도구 및 분석방법을 기술하고, 설문내용에 대한 자료의 특성, 신뢰성과 타당성을 제시하였으며, 가설에 대한 검증 결과를 제시하고 이에 대한 해석 및 토론을 행하였다.

본 연구는 다음과 같이 구성되었다.

제1장은 고용형태와 조직시민행동과의 관계에서 공정성이 미치는 영향에 대한 연구의 배경 및 목적, 연구의 방법, 그리고 연구의 구성을 제시되고 있다.

제2장은 본 연구의 이론적인 배경으로 고용형태, 조직시민행동, 그리고, 공정성에 대한 개념과 기존연구를 살펴보았다. 세부적으로 제1절에서는 정규직과 비정규직의 개념, 비정규직의 규모와 실태, 비정규직의 증가원인, 그리고 비정규직 교사의 실태에 대해 살펴보았고, 제2절은 공정성이론, 공정성의 구성요소,

그리고 공정성과 조직시민행동의 관계에 대한 기존의 연구를 고찰하였으며, 제3절에서는 조직시민행동의 개념, 구성요소, 그리고 고용형태와 조직시민행동의 관계에 관한 기존의 연구들을 고찰하였다.

제3장에서는 제2장의 이론적 연구를 토대로 실증연구를 위한 연구모형 및 가설의 설정, 변수의 조작적 정의 및 측정도구로 구성하였다.

제4장에서는 연구모형을 구성하는 변수들의 특성, 그리고 조사 대상과 측정 방법, 타당성 및 신뢰성 검정을 설명하였으며, 연구가설에 대한 분석 결과, 연구결과에 대한 요약을 제시하였다.

제5장은 본 연구결과에 대한 결론으로 연구에 대한 시사점과 연구의 한계점, 향후 연구과제를 함께 제시하였다.

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 고용형태

1. 비정규직의 개념과 유형

비정규(irregular, atypical) 노동의 개념에 대한 논의는 지속적으로 이루어져 왔다. 비정규노동, 비전형노동, 비정형노동, 임시노동, 한시노동 등 다양한 개념에 대한 논의가 이루어지고 있다. 비정규노동자란 정규노동자를 어떻게 규정하느냐에 따라 그 개념을 정할 수 있다. 즉 비정규 노동자는 정규노동자가 아닌 노동자, 곧 정규노동자와는 구별되는 고용관계를 지닌 노동자를 통칭하는 잔여개념으로 볼 수 있다. 비전형노동자(atypical), 비정형노동자(amorphous), 등의 용어가 사용되기도 한다. 그러나 이러한 용어는 비정규 (non standard)노동자와 유사한 의미를 지니는 말로 사용되기도 하나 각기 상이한 개념으로 볼 수 있는 용어들이다.

비전형노동자는 일정한 사회, 혹은 집단에 전형적으로 발견되는 형태의 고용관계에서 벗어나는 점을 강조하고, 비정형노동자는 고용형태가 정형화하기 어려울 정도로 수시로 바뀌는 면을 강조한다면, 비정규노동자는 고용관계가 사회적으로 정해진 기준에서 벗어나, 합당한 권리나 보호가 수반되지 않는 점에 주목한다. 어느 용어를 사용하든, 잔여개념은 본 개념을 어떻게 정의하느냐에 따라 규정되는데, 정규노동자의 잔여개념이다.⁹⁾

민준호총(2003)은 정규노동이 아닌 모든 고용형태로 비정규노동으로 규정하고 있다. 정규노동은 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하고, 노동조건 등 노동관계에 관하여 사용자와 직접 체결하는 직접고용, 그리고 법률로 정해진 기준근로시간에 따라 전일제(Full time)로 근무하며, 사용자와 위탁, 도급 등이 아

9) 심상완, "비정규 고용의 확대와 노동복지", 「산업노동연구」 제5권 제2호, 한국산업노동학회, 1999, p. 152.

닌 '근로계약'을 체결하고 법적으로 근로기준법의 적용을 받는 것으로 규정하고 있다.¹⁰⁾

<표2 1> 정규근로자와 비정규근로자의 구분

기준	정규직근로자	비정규직근로자
고용 계약	특정사용자	다수 사용자
계약기간	정함이 없음	정함이 있음
근로시간	full-time 근무	full-time 혹은 단시간 근무
경력 정도	특정 기업내	개인적 수행
결속 대상	특정 기업	특정 직무
인적자원 투자	기업내 수행	개인적 수행
사내복지	기업내 혜택	혜택 결여
사회보험	기업내외 수행	기업외 수행

자료 : 권혜자·박영선, “비정규노동자의 규모, 법적 지위, 조직화 방안”, 한국노동총, 1999, p. 4.

즉, 정규 노동자의 기본적인 특성을 규정한 다음 그러한 특성에서 벗어나는 경우의 노동자를 비정규 노동자로 정의하는 것이다.

한국노동연구원의 김성환(1992) 연구위원은 정규노동의 전형적인 요소를 사용자에 대한 종속관계, 특별한 사유가 없는 한 기간을 정하지 않는 상용고용, 전일제 근로, 동상노동일의 근로일수, 월급제 임금, 법과 단체협약에 의한 임금지급의 보장, 해고 등으로부터의 고용보장, 기술과 기업 내 근속년수에 따른 임금수준, 대표체제에 의한 집단적인 이해관계의 보호로 구분하였고, 이러한 요소 중에서 일부가 결여된 근로를 비정규 근로로 규정하였다.

10) 민주노동총, '비정규노동자 차별철폐·정규직화'임단협 요구 해설, 민주노동총홈페이지(<http://www.nodong.org>), 2003년 3월, p. 3.

<표2-2> 정규근로의 개념¹¹⁾

연구자	연도	정의	내 용
김 성 환	1992	정규근로	정상고용, 상용고용, 월급, 법규 및 협약에 의한 임금 및 고용보장, 연공급, 집단적 대표체제에 의한 보호되는 근로.
한 국 비정규직 노동센터	2000	정 규 직	단일 사용자와 기간을 정하지 않은 항구적인 고용계약을 맺고 전일제로 일하는 고용관계로 노동법상의 해고보호와 정기적인 승급이 보장되며 고용관계를 통한 사회보험 혜택이 부여되는 경우로 정의.
민주노총	2003	정규직노동	기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하고, 노동조건 등 노동관계에 관하여 사용자와 직접 체결하는 직접고용, 그리고 법률로 정해진 기준근로시간에 따라 전일제(Full time)로 근무하며, 사용자와 위탁, 도급 등이 아닌 '근로계약'을 체결하고 법적으로 근로기준법의 적용을 받는 것.

정규직(regular, typical)은 소속이 파견업체가 아닌 일반기업에 속하고 근로기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 전일제(full time) 노동자로 정의될 수 있다.

11) 김성환, “비정규노동에 관한 연구”, 한국노동연구원, 1992, pp. 15-16.

민주노총, ‘비정규노동자 차별철폐·정규직화’임단협 요구 해설, 2003년 3월, p. 3.

한국비정규노동센터, “비정규직의 개념과 정의”, http://workingvoice.net/voice/free_board/dataroom/비정규노동자개념1.hwp, 2000, p. 5.

그리고 비정규직이란 정규직이 아닌 노동자 모두를 즉, 파견업체와 근로계약을 체결하고 있거나 기간의 정함이 있는 유기근로계약을 체결하고 있거나 단시간(part-time) 노동자 가운데 어느 하나라도 해당되면 모두 비정규직이라고 정의할 수 있다.

한국비정규노동센터(2002)에서 분류한 비정규직의 유형으로는 일용직, 임시직, 계약직, 파견근로, 단시간(파트타임) 노동, 가내·통신 노동, 독립사업자 형태의 노동, 위장 도급제 등 매우 다양한 형태 및 명칭으로 현존한다.¹²⁾

고용형태에 의한 비정규직의 유형은 크게 세 가지로 구분된다.

첫째, ‘기간제고용’으로 임시직, 계약직, 일용직 등으로 일용직 노동자란 통상은 매일 매일 고용계약이 이루어지는 형태의 노동자를 의미하나 주로 근로계약기간이 1개월 미만인 노동자를 지칭한다. 임시직은 통계상 용어로 근로계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 노동자를 말하나, 통상은 계약직 중 그 기간이 짧은 경우를 정규직에 대한 상대개념으로 임시직으로 부른다. 계약직은 법률상의 용어는 아니며 일반적으로 임시직, 일용직 등 근로계약기간이 정해져 있는 노동자 모두를 의미한다. 그리고 파견 노동자 등 대부분의 비정규직 노동자가 근로계약기간이 정해져 있으므로 계약직이라고 보면 된다. 여기에는 1년 이하의 임시직뿐만 아니라, 2-3년의 근로계약도 포함한다. 법적으로는 1년 이상의 계약은 금지되어 있지만 사실상 1년 이상의 기간을 정한 계약직도 확산되는 추세이다.

둘째로는 ‘간접고용’으로 파견과 용역, 사내하청, 도급 등이 해당된다. 간접고용이란 노동력을 직접 고용하지 않고 노동력을 공급하는 외부업체와 도급(위탁, 용역)계약을 맺고 외부업체의 노동력을 사용하는 형식을 뜻한다. 이러한 간접고용은 노동력 공급업자와 기업의 상호이익과 밀접한 관계가 있다. 기업은 노동의 유연화와 퇴직금 등 기업비용을 줄일 수 있고, 노동공급업자는 그들의 이익을 추구할 수 있는 수단으로 활용하고 있다.

12) 한국비정규노동센터, 통계로 본 한국의 비정규직 노동자, 「월간비정규노동」, 2002년12월호, pp. 118-121.

<표2-3> 비정규직의 개념¹³⁾

연구자	연도	정 의	내 용
전경련 (송호근)	2000	비정규직	① 고용기간 1년 미만의 단기계약자, ② 법정근로시간 (주당 44시간) 이하의 불 완전 취업자, ③ 계절노동자 및 부분 취업의 재택근로자 ④ 일용근로자와 시간제 근로자에 해당하는 유형
심상완	1999	비정규직	고용관계가 사회적으로 정해진 기준에서 벗어나 권리나 보호로부터 배제된 노동자.
		비전형노동 (atypical)	한 사회나 집단의 전형적인 고용관계에서 이탈된 노동.
		비정형근로	고용형태의 고정성이 없거나 미약한 노동.
최경수	2001	비정형(non-sta ndard workers)	통상직 혹은 전통적이지 않거나 비표준적 인 근로형태.
배진한	2001	비정형 근로자	비전형근로자-시간제 및 단기계약직 근로자.
ILO	1994	시간제 근로자	소정근로시간이 비교되는 전일제 노동자의 근로시간보다 짧은 임금근로자.
박우성 · 노용진	2000	비정규직근로자	상시고용을 전제로 계약기간의 정함이 없 는 정규직 근로자에 대한 상대적인 개념으 로 재택근로자, 단시간 근로자, 임시계약직 근로자, 파견근로자 등 매우 다양한 고용 형태를 모두 포괄한다.

13) 심상완, "비정규 고용의 확대와 노동복지", 「산업노동연구」 제5권 제2호, 산업노동연구, 1999, p. 52.

최경수, "비정형근로자 규모의 국제비교", 한국노동경제학회 동계 학술세미나발표문, <http://business.chungnam.ac.kr/~klea/ezboard/db/work2/upload/200102270003/2001>, p. 4.

ILO, Part-time Work, Report VI(2B), 80st Session, 1994.

송호근, "21세기 고용구조 변화와 비정규직 근로자 대책", 전국경제인연합회, 2000, p. 2.

배진한, "비정형근로자의 활용실태와 수요증가의 원인-사업체조사를 중심으로-", 「노동경제논집」 제24권 2호, 한국노동경제학회, 2001, pp. 125-162.

박우성·노용진, "비정규직 근로자의 직무만족과 이직의도 결정요인에 관한 연구", 한국노동연구원, 2000, p. 1.

셋째, ‘특수고용형태’로서 노동자성인을 인정받지 못하는 학습지교사, 골프장 경기보조원(캐디), 보험설계사 등이 대표적이다.

<표2-4> 비정규 노동자의 분류기준과 유형

분류기준	종 류	유형(명칭)
고용기간	임시고용	임시직
		계약직
		일용직
		축탁직
		인턴사원단시간
노동시간	단시간	단시간(파트타임)
		아르바이트간접고용
고용주체	간접고용	파견
		사내하청
		용역특수고용
	특수고용	개인도급
		재택근로
		가내근로
기타	외국인	산업연수생
		불법취업자
	공공근로	공공근로자

자료 : 한국비정규직노동센터, 비정규직의 개념과 정의, 2000, p. 6.

파견근로란 파견사업주가 노동자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 사

- 14) 대법원은 노동조합법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서도 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 그 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 임금 등을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하고 있다.(대법원 1993. 5. 25. 선고 90누1731판결, 1996. 7. 30. 선고 95누13432판결 등 참조)

용사업주에 과건하여 사용사업주의 지휘·명령을 받아 종사하게 하는 것을 말하며, 1998년에 제정된 “과건근로자 보호 등에 관한 법률”¹⁵⁾의 적용을 받는다. 단 시간 노동은 단일한 사용자에게 고용되어 주당 30시간미만을 일하는 임금노동을 뜻한다.

2. 비정규직의 규모 및 실태

1960년대 경제개발 초기 단계에는 노동자 10명 중 6명이 비정규직이었다. 비정규직 규모가 가장 작았던 1980년대 초반에도 노동자 4명 중 1명은 비정규직이었다. 그렇지만 지난 40년 동안 비정규직 문제는 사회적으로 주목받지 못했다. 통계청 경제활동인구조사에서 임시, 일용직 비중이 전체 노동자의 절반을 넘어선 1999년 3월에야 비로소 사회적으로 주목을 받기 시작했고, 2002년 12월 대통령 선거 때는 ‘비정규직 남용 규제와 차별 금지’가 노동부문 최대 공약으로 제기되기에 이르렀다.¹⁶⁾

<표2-5> 비정규노동자 규모에 대한 각 주장 비교표(2001년 8월 기준)

구분 \ 조사방법	경제활동 인구조사 본 조사	경제활동 인구조사 부가조사	
		김유선	노동부
비정규노동자 규모	50.9%	55.7%	27.3%
계산 방식	종사상 지위가 임시, 일용직인 노동자	본조사의 임시,일용직 노동자+본조사에서 임시, 일용직으로 조사되지 않았으나, 부가조사에서 비정규직으로 나타난 비정규 노동자	부가조사의 비정규 유형에 속하는 노동자

15) 과건근로자보호등에 관한 법률(제정 98. 2. 20, 시행 1998. 7. 1) 법률 제5512호.

16) 김유선, “한국 노동시장의 비정규직 증가 원인에 대한 실증연구”, 고려대박사학위논문, 2003, p. 1.

비정규직의 규모에 대해서는 <표2-5>와 같이 각 기관에 따라 차이가 있다. 비정규직노동자의 규모에 대한 정부차원의 통계 중에서 기준이 될 수 있는 것은 통계청의 경제활동인구조사와 경제활동인구조사 부가조사이다. 경제활동인구조사에서는 노동자의 종사상 지위에 따라 상용직, 임시직, 일용직으로 구분하고 있다. 고용형태가 다양화되고 비정규직 규모가 사회적 쟁점화 되면서 통계청은 2000년 8월부터 경제활동인구 부가조사를 실시하고 있으나 부가조사에 대한 결과의 해석을 둘러싸고 논란이 증폭되고 있다. 김유선은 2001년 8월 경제활동인구조사 부가조사에 의한 비정규직의 비중의 전체임금노동자의 55.7%를 차지한다고 해석하고 있으며, 노동부는 비정규직 비중이 27.3%로 해석하고 있다.

<표2-6> 종사상 지위별 취업자

(단위 : 천명)

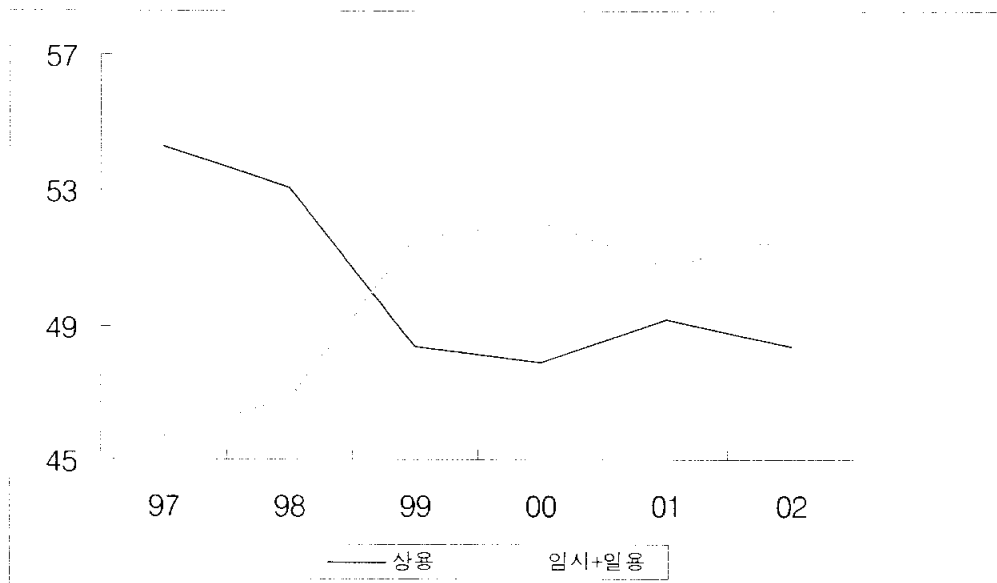
구 분	1997	1998	1999	2000	2001	2002
○ 임금노동자	13,404	12,296	12,663	13,360	13,659	14,181
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
상용노동자	7,282	6,534	6,135	6,395	6,714	6,862
	(54.3)	(53.1)	(48.4)	(47.9)	(49.2)	(48.4)
임시노동자	4,236	4,042	4,255	4,608	4,726	4,886
	(31.6)	(32.9)	(33.6)	(34.5)	(34.6)	(34.5)
일용노동자	1,886	1,720	2,274	2,357	2,218	2,433
	(14.1)	(14.0)	(18.0)	(17.6)	(16.2)	(17.2)
임시+일용노동자	6,122	5,762	6,529	6,965	6,944	7,319
	(45.7)	(46.9)	(51.6)	(52.1)	(50.9)	(51.6)

자료 : 통계청 『경제활동인구연보』 각년도 DB.

* ()는 임금노동자 비중, 단위 : %.

<표2-6>과 같이 통계청의 자료에 의하면 비정규직의 규모는 1997년 이후 지속적으로 증가하여 1999년 전체노동자의 절반을 넘어섰고, 2002년까지 비정규노동자(임시직+일용직)의 비중은 줄어들지 않고 있다. 각 해당년도 상황을 보면 1997년에 45.7%이었던 비정규직의 비중이 1999년에 51.6%로 늘어났으며, 2000년에 52.1%로 증가하다가 2001년에 50.8%로 약간 감소하다가 2002년에 51.6%로 다시 비정규노동자의 규모는 증가하고 있다.

<그림2 1> 연도별 임금노동자중 비정규직 노동자의 규모



주 : 해당년도 상반기 기준

그리고 비정규 노동자는 임금 노동조건과 사회복지는 <표2-7> 및 <그림 2 2>에서 보는 바와 같이 차별을 받고 있는 것으로 나타났다. 통계청의 경제활동부가조사 결과에 따르면 2002년 8월 현재 비정규 노동자의 월평균임금은 96만원으로 집계되어 정규 노동자 182만원의 절반 수준(52.9%)에 불과하다. 특히 여성 비정규 노동자의 월평균 임금은 77만원으로 남성 정규 노동자의 38.1%에 그치고 있어, 여성이면서 비정규직인 노동자는 임금에서 극심한 차별을 받고 있음을 알 수 있다.

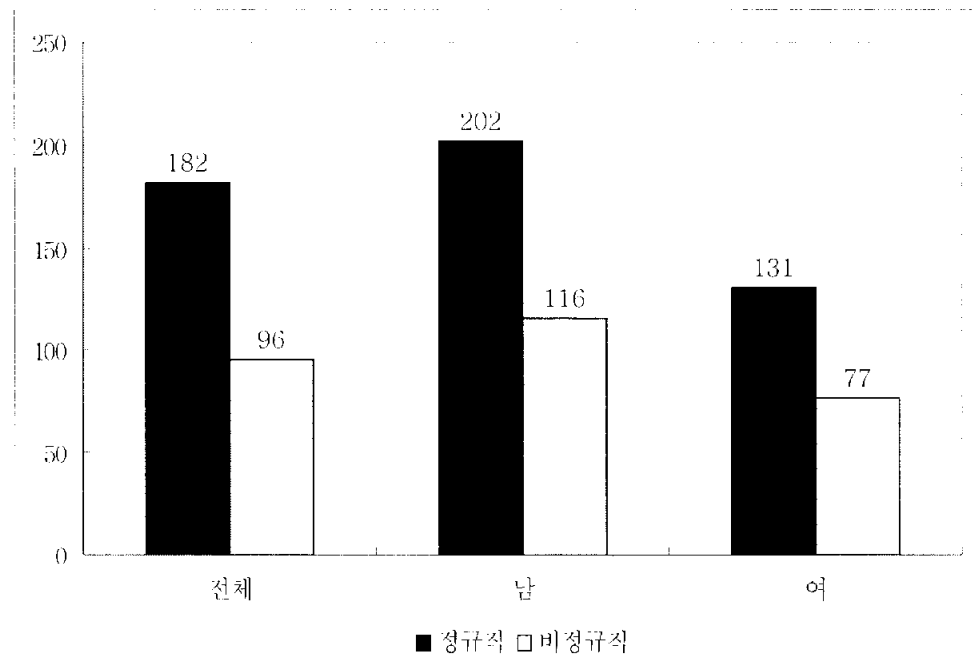
<표2-7> 고용형태별 월평균임금 (2002년 8월 기준)

구분	금액(만원)			지수		
	전체	남	여	전체	남	여
정규직	182	202	131	100.0	100.0	66.9
비정규직	96	116	77	52.9	57.4	38.1

주 : 지수는 전체의 경우 정규직=100, 남녀의 경우 정규직남성=100

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2002.8) 원자료.

<그림2-2> 정규·비정규 노동자 임금 비교 (2002년 8월 기준, 단위 : 만원)



또한, 비정규직 노동자는 직접 임금뿐만 아니라, 퇴직금, 상여금 등의 노동조건과 국민연금, 건강보험, 사회보험 등의 사회보험 적용에서도 더욱 극심한 차별을 받고 있는 것으로 파악되었다.

<표2-8>과 그림<2-3>에서 보는 바와 같이 퇴직금의 경우 정규노동자가

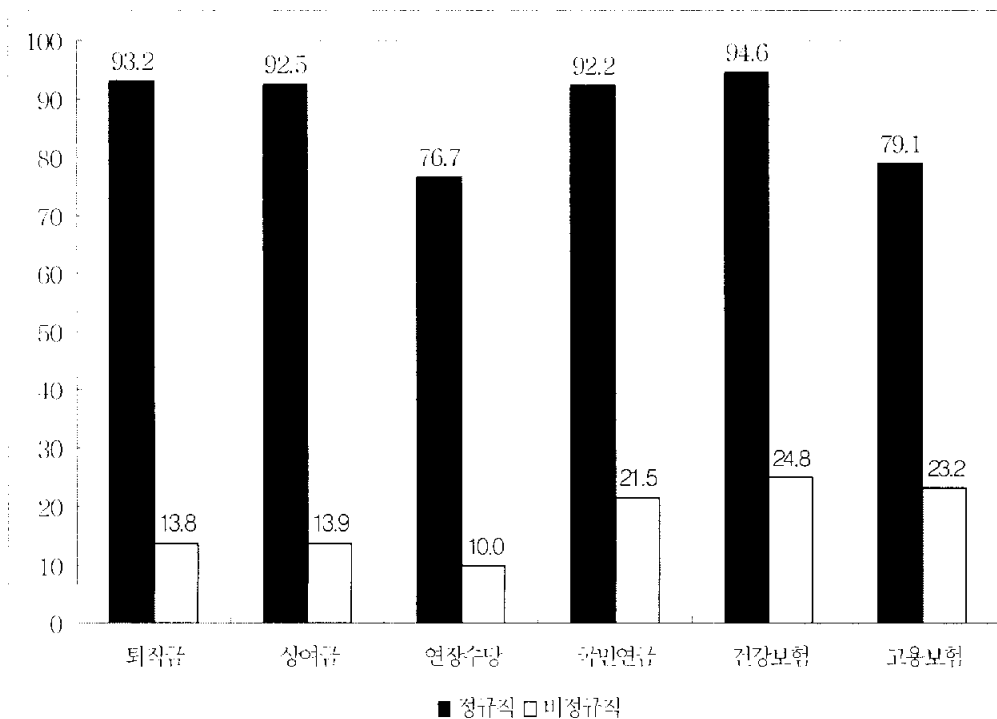
93.2%인데 비해 비정규 노동자는 불과 13.8%만이 적용 받고 있다. 그 밖의 상여금 13.9%, 연장근로수당 10.0%만이 적용 받고 있는 것으로 나타나 비정규직 노동자는 임금뿐만 아니라 노동조건에서도 차별을 받고 있음을 알 수 있다.

<표2-8> 고용형태별 노동조건 및 사회보험 적용률 (2002년 8월 기준, 단위 : %)

구분	노동조건 적용률			사회보험 적용률		
	퇴직금	상여금	연장수당	국민연금	건강보험	고용보험
정규직	93.2	92.5	76.7	92.2	94.6	79.1
비정규직	13.8	13.9	10.0	21.5	24.8	23.2

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2002.8) 원자료.

<그림2-3> 정규 비정규 노동자 노동조건 및 사회보험 적용률 (2002년 8월 기준, 단위 : %)



그리고, 정규직 노동자가 국민연금 92.2%, 건강보험 94.6%, 고용보험 79.1% 등 사회보험의 적용이 높은 것에 비교하면 비정규 노동자는 국민연금 21.5%, 건강보험 24.8%, 고용보험 23.2%를 적용하는 등 사회보험에서도 극심한 차별을 받고 있음을 알 수 있다.

3. 비정규직의 증가요인

비정규직의 증가요인으로서는 학자들 사이에 논쟁이 많지만 대체로 노동공급측면과 노동수요측면, 노사관계측면¹⁷⁾, 그리고 제도적 측면으로 설명하고 있다.

노동공급 측면은 노동력의 인적구성 변화로서 기혼여성 경제활동참가율이 증가하고, 청소년과 고령자의 노동시장 진입이 증가하면서 임시직 등 비정규직을 선호하는 방향으로 노동력 구성이 변화했다는 것이다.

노동수요 측면은 기업의 인적자원관리 전략 변화로 국내외 시장에서 경쟁이 격화되고 노동 수요의 불확실성이 증가하면서, 중요한 업무에는 핵심 노동자층을 유지하되 전통적인 내부노동시장 외곽에 단순하고 중요하지 않은 업무에는 더 많은 노동자를 배치함으로써, 수량적 유연성을 제고하고 노동비용을 절감하는 방향으로 기업의 인적자원관리 전략이 변화했다는 것이다. 기술구조와 제품수요 변화로 제조업에서 서비스산업으로 고용이 이동했다는 산업구조 변화가 설도 노동수요 측면에 주목하고 있는 점에서는 마찬가지이다.

노사관계 측면은 노사간 힘 관계 변화로 핵심 노동자층을 제한하고 비정규직을 확대하려는 기업의 전략은 기본적으로 노동조합의 목적과 배치된다. 따라서 최근 비정규직증가는 전체 노동시장에서 노동의 힘이 약화된 것에 기인한다는 것이다.¹⁸⁾

제도적 측면은 정부의 노동정책의 변화로 국가가 자본의 교섭에 굴복하여 노동시장을 유연화할 수 있도록 법적, 제도적으로 해고가 자유로운 비정규직을

17) 김유선, “비정규직 결정요인”, 제4회 한국노동패널학술대회, 한국노동연구원 홈페이지(www.kli.re.kr), 2003, pp. 2-3.

18) 김유선, 앞의 자료, p. 2.

사용하도록 허용하는 정책을 선택하는 것으로 볼 수 있다. 한국의 경우 IMF 금융지원이후 정리해고제, 파견법 등 정부의 노동정책이 기업에게 유리하고 노동자 집단에게 일방적으로 불리한 선택을 강요함으로써 노동시장 유연화를 가속화시킨다고 볼 수 있다. 이러한 정책들은 경제적 위기를 타개한 후에도 여전히 남아 있다. 기업은 그들의 입장을 대변하는 단체, 연구소를 통하여 노동시장의 유연화가 기업의 경쟁력을 확보하는 방안이라는 등 지속적으로 유연화의 확대를 추진한다고 볼 수 있다.¹⁹⁾

이병훈과 윤정향(2001)은 자본 또는 기업의 노동 수취 전략의 변화, 노동공급, 그리고 정부의 노동정책 과 같은 거시적인 배경 등으로 그 증가요인으로 설명하고 있다. 자본의 새로운 노동 수취 전략은 자본에 의한 노동력 활용방식의 변화로 노동의 외부화(externalization of work)로 볼 수 있다.²⁰⁾ 노동시장의 외부화²¹⁾는 내부화된 정규 고용관계를 유지하던 기업들이 기존의 고용관계를 해체하여 외부화 할 뿐 아니라, 다양한 형태의 외부노동을 대폭 활용하고 있다. 이러한 이유로 기업조직의 내부노동시장에서 보호, 통제되던 정규 노동을 대신하여 외부노동시장을 통한 비정규 고용이 전형적(typical)인 형태로 되고 있다. 기업이 이러한 고용형태의 변화를 추구하게 된 원인으로는 국가경제의 기존 보호막을 허무는 세계화(globalization)의 압박과 정부주도의 신자유주의적 인 탄규제정책 등에 의해 기업의 경쟁력 강화를 위한 많은 고용비용과 고용경직성을 부담하는 정규 노동을 대신하여 비교적 적은 고용비용과 노동 탄력성을

19) 노동시장 유연화에 관한 논문들로는 아래와 같다.

신석호, “고용형태 다양화에 따른 기업경쟁력 강화방안”, 대한상공회의소, 2003.

전영재 · 김은환, “한국 시장경제의 현실과 과제, 삼성경제연구소”, 1998.

최영기, “DJ정부의 노동정책: 평가와 과제”, 한국노동연구원, 2001.

20) 고용관계의 외부화는 장소의 외부화, 고용단축을 통한 외부화, 행정적 통제의 외부화로 나눌 수 있다.

21) 외부화의 형태로는 분사화(spun-offs), 외주화(outsourcing), 인력감축(downsizing) 등을 통하여 행하여지며, Moss(2000) 등의 최근 사례에서는 외부화로 인한 경영의 비효율성 문제로 다시 내부시장을 구축한다고 주장하고 있다.

확보할 수 있는 비정규직을 활용하며, 정보기술의 발달과 노동파견업체의 외부 노동에 대한 기업들의 감독 능력(monitor ability)을 강화해줌으로써 조직위계적 노동통제를 대신하는 시장의존적인 노동통제의 고용형태가 더욱 확산될 수 있는 조건으로 작용하고 있고, 기업들의 정규노동 보호를 위한 법정 노동기준·사회복지의 준수비용과 노조규제에서 비롯된 경직성효과를 의도적으로 회피하기 위한 전략적 수단으로 사용하며, 기업경영활동에 대한 금융자본의 영향력이 증대하여 단기 수익이나 주가의 관리를 위해 시장조절적(market regulated) 고용관계로의 재편에 대한 압박이 더욱 거세게 나타나게 됨에 따라 기업들은 외부 금융자본의 기대수익을 충족시키기 위해 적극적인 경영합리화와 공격적인 고용조정을 추진함과 동시에 비정규 노동의 활용을 확대하기도 한다.²²⁾ Lepak and Snell(1999)는 고용의 내부화와 외부화는 편익과 비용이 있다. 고용의 내부화는 거래비용을 줄이고 기업에 축적된 인적자본의 안정성을 증진시키지만, 관료제 비용을 유발하고 환경 변화에 대한 적응력을 약화시키고, 고용의 외부화는 간접비용과 관리비용을 줄이고 조직의 유연성을 증대시키지만, 장기적으로 중요한 핵심 기능과 능력의 발전을 저해한다고 하였다.²³⁾

노동공급측면에서의 비정규직의 증가원인으로는 가사노동 및 육아 또는 교육 등을 이유로 비정규 고용형태로 취업하는 여성과 청소년, 그리고 노인의 증가, 미자발적인 비정규 취업이 급속히 증가, 특정 직무에 대한 정규 노동자들의 기피 및 정규 인력확보의 어려움에 의해 이들 부문에 대한 비정규 고용의 활용 확대 등을 들 수 있다.²⁴⁾

거시적인 원인인 정부의 노동정책으로 노동기준(labor standards)과 사회복지를 제도적으로 강제하는 정부의 규제정책과 고실업, 경제성장 등 사회문제에 대처하기 위한 노동관련 탈규제화 정책에서 그 비중에 의해 정규직의 비율이 달라진다고 볼 수 있다. 포드주의적 대량생산체제의 번영기에 있어서 기업 차원의 위계적 규율과 보호에 종속되는 '내부화된 정규 노동'이 전형적인 고용형

22) 이병훈·윤정향, “비정규노동의 개념 정의와 유형화에 관한 연구”, 『산업노동연구』 제7권 2호, 한국산업노동학회, 2001, p. 12.

23) 김유신, 앞의 논문, p. 20.

24) 이병훈·윤정향, 앞의 논문 pp. 13-14.

태로서 자리잡아 왔다. 그러나, 세계화-탈규제화-정보화-자본시장 압력 증대 등에 의해 기업경영환경의 전반적인 변화 속에서 기존의 포드주의적 생산체제가 균열되는 가운데 시장 매개적인 노동수취방식을 추구하는 자본의 전략과 노동계층의 자발적 또는 비자발적인 취업 선택 및 '일' 가치관 그리고 국가의 노동시장정책 등이 맞물려지면서 오히려 외부화된 비정규 노동이 전형적인 고용형태로 확산되고 있는 것이다.²⁵⁾

한기선, 박상진(2003)은 여성의 가사노동참여와 신세대의 정규직 회피 등의 '노동공급 요인', 서비스산업화, 정보통신 기술의 발달 등 디지털 경제의 진전, 유연한 생산과 조직을 형성하기 위한 '노동수요 요인', 그리고 정리해고제, 파견법, 사회보장제 시행 등 '제도적 요인', 경제적 위기 및 경기후퇴 시 비정규직이 증가하는 '경기순환요인'으로 설명하고 있다.

정건화(2003)는 세계화, 탈규제화, 정보화, 시장경쟁의 압력증대 등이 기존의 포드주의적 생산체제에 균열을 가져오면서 비정규노동의 확대가 본격화되었으며, 세계화 경향 속에서 노동의 국제적 이동이 증대로 정규직 기피 업무에 외국인의 비정규직 취업이 증대하였고, 여성, 청소년 등 자발적 비정규직이 늘어났으며, 경기침체, 정부의 노동정책의 변화, 그리고 정규직 중심으로 조직된 노동조합들의 단일한 대응 등을 그 원인으로 내세우고 있다.²⁶⁾

강순희(2001)는 기업의 노동비용 및 노무관리 비용의 절약, 그리고 경제구조의 서비스 산업화, 정보사회화 및 세계화 등으로 인한 일시적, 임시적 노동 수요가 증대, 여성의 사회진출 증가, 경제활동인구의 고령화 등 노동 공급측면의 변화, 근로자의 자유시간 선호경향의 증대 등에 따른 자발적인 비정규직 증가 등을 원인으로 제시하고 있다.²⁷⁾

김유선(2003)은 「한국 노동시장의 비정규직 증가 원인에 대한 실증연구」에서 1980년 이후 개인의 비정규직 취업과 기업의 비정규직 사용 결정요인으로 분류하여 개인의 비정규직 취업은 노동공급, 노동수요, 노사관계 등의 요인으로

25) 이병훈·윤정향, 앞의 논문, p. 15.

26) 정건화, "노동시장의 구조변화에 대한 제도경제학적 해석", 2003, pp. 2-3.

27) 강순희, "비정규직 문제의 쟁점과 전망", 제9차 노동정책연구회발표자료

(<http://www.kli.re.kr/news/pdf/news1-50%209%C2%F7.PDF>), 2001. p. 2.

분석하고, 인적구성 변화, 경제 환경 변화, 정규직 보호 완충장치 등의 노동시장적 요인보다 정부의 노동시장 유연화 정책²⁸⁾, 기업의 시장형 인사관리전략, 노조 조직률 하락 등 행위주체 요인에 주로 기인하는 것이라고 주장하고 있다.²⁹⁾

신상인(2002)은 기업의 비정규직 고용 및 비중의 결정 요인을 경영전략 적합성, 자원근거이론, 제도화이론, 환경적합성, 그리고 거래비용이론으로 설명하고 있다.³⁰⁾

4. 비정규직 교사의 실태

비정규직 교사는 계약직 교원으로 기간제 교원, 산학겸임교사, 명예교사, 강사 등을 총칭하는 교원으로서 정년이 보장된 정규교원을 제외한 계약에 의하여 임용하는 교원을 말한다.³¹⁾

교육인적자원부의 초·중등학교 계약제교원운영지침에 따르면 기간제 교원은 정규교사의 자격증 소지자로서 정규교원의 휴직, 파견 등의 결원 보충, 특정교과의 한시적 담당, 퇴직교원의 교육경력을 활용하기 위한 제도이며, 산학겸임

28) 노동시장의 유연성은 임금유연성, 고용유연성(수량유연성), 기능유연성으로 구분된다. 임금유연성은 능률급, 성과급 형태로의 전환이고, 고용유연성은 신규채용 축소, 파견근로 확대, 시간제근로와 일용근로확대 등 조직규모와 관련하여 전반적 축소와 경기변동에의 적응력을 강화하는 외부적 수량유연성과 변형, 탄력적 근로시간제, 교대근무제, 연장근로규제, 근로시간단축 등을 통한 노동시간의 탄력적 운영을 의미하는 내부적 수량유연성으로 구분되며, 한다. 기능유연성은 다기능화를 통하여 중복인력을 감원하거나 비정규직, 계약직으로 전환하여 고용탄력성을 제고하려는 목적으로 사내훈련제도(OJT)를 통하여 기술훈련을 시키는 종래의 방식이 외부교육, 또는 신기술인력을 탄력적으로 채용하는 관행으로 바뀐다.(송호근, "21세기 한국의 노사관계와 노동정책", <http://sociology.snu.ac.kr/hksong/>, 2000, pp. 12-13참조)

29) 김유선, 앞의 논문.

30) 신상인, "비정규직 고용의 기업내부 결정요인에 관한 연구", 경남대학교박사학위논문, 2002, pp. 51-74.

31) 교육인적자원부, 「초·중등학교 계약제교원 운영 지침」, 2001. p. 2.

교사, 명예교사, 강사는 정규교사 자격증이 없으나, 교원 정원 외에 학교 교육 과정의 효율적인 운영을 위하여 일시적으로 운영하는 제도이다.

가. 비정규직 교사에 대한 규모

1998년에서 2002년까지 교육부와 한국교육개발원에서 발간한 『교육통계연감』을 바탕으로 학교급별 비정규직 교사의 수와 비율은 나타내면 아래의 <표 2-9>, <표 2-10> 같다.

국, 공립학교의 전국 비정규직 교사수 1998년 이후 꾸준히 증가하고 있다. 1998년 이전에는 주로 출산휴가, 병가 등의 일시적인 경우를 제외하고는 거의 비정규직 교사를 채용하지 않았으나 1998년 이후 지속적으로 증가하고 있다.

<표 2-9> 전국 국·공립학교 비정규직 교사수와 비율

구분 연도	일반계		실업계		중학교		초등학교	
	비정규직 교사수	비율	비정규직 교사수	비율	비정규직 교사수	비율	비정규직 교사수	비율
2002년	1,885	6%	1,032	5%	3,555	5%	4,851	4%
2001년	906	3%	661	3%	2,923	5%	3,571	3%
2000년	564	2%	437	2%	2,331	4%	8,326	7%
1999년	300	1%	372	2%	1,730	3%	896	1%
1998년	371	1%	340	2%	1,990	3%	1,110	1%

※ 비율 : 수업하는 교사(보직교사+교사+기간제교사+시간강사-휴직교사) 대비 비정규직 교사(기간제 교사+시간강사)의 비율

<표 2-10>과 같이 사립학교의 경우는 특히 그 증가폭이 급격히 늘어나고 있음을 알 수 있다.

정년퇴직, 명예퇴직 등 자연적인 정규교사의 감소를 비정규직으로 충원하고 있는 것으로 나타났다. (“사립高 교사충원 ‘편법’ 비정규직만 뽑아 논란” 국민일보 2002. 2.14일자 보도) 이러한 사립학교의 강사, 기간제의 채용확대는 우수한 인력의 대부분이 공립학교에 채용되어 사립학교의 교육 및 교사의 질적 저하를 가져 올 수 있다. 또한 장기적으로는 사립학교에 근무하는 비정규직 교사의 대부분은 다음 직장에 대한 경력을 쌓거나 공립 공채를 준비하는 전 단계의 일시적인 직장으로 생각하여 직무의 몰입이나 조직의 충성도 등에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

<표2-10> 전국 사립학교 비정규직 교사수와 비율

구분 연도	일반계		실업계		중학교		초등학교	
	비정규직 교사수	비율	비정규직 교사수	비율	비정규직 교사수	비율	비정규직 교사수	비율
2002년	5,822	16%	1,628	10%	1,251	7%	133	8%
2001년	2,666	8%	1,243	7%	1,223	7%	110	7%
2000년	2,100	6%	1,132	6%	1,134	6%	78	5%
1999년	1,130	3.4%	614	3%	594	3%	37	2%
1998년	1,232	4%	740	4%	480	2%	85	5%

비정규직 교사가 확대되고 있는 배경에는 김영삼 정부에서 김대중 정부로 이어지는 일관된 교원노동관리 유연화정책과 2000년 7차 교육과정의 시행에 있다. 특히 제7차 교육과정은 학생들이 교과목을 선택하는 선택적 교과가 늘어나면서 일시적으로 과목을 개설하여 비정규직 교사 증가의 가장 큰 원인으로 작용하고 있다. 정부와 시도교육청 그리고 사립학교의 이해관계가 맞아떨어지면서 정규 교사를 줄이고 대신 기간제 교사, 시간 강사 등 계약직 비정규 교사를 늘림으로써 교사 노동비용을 절약하는 것이 교사 임용의 한 패턴으로 고정되고

있다. 특히, 사립학교의 경우 기존의 관행과 맞물리면서 임용사유가 불분명한 채 비정규 교사 비율이 20%에 이를 정도로 정규교사 대체인원이 갈수록 심각해지고 있다.³²⁾

비정규직 교사의 급증은 교사의 근무조건을 악화시키고 있으며 학생지도에 있어서 심각한 문제를 야기시키고 있다. 또한 계약제 교원의 확대 추세는 교원수급의 탄력성과 교원 노동의 유연성 확대의 중심역할을 함으로써 새로운 교원임용 구조를 유도하는 견인차 구실을 하게 될 것이다. 이러한 추세에 힘입은 사학재단이 정당 및 정부에 건의한 내용을 보면 학교법인에게 근로기준법상 인정되는 고용계약제, 정리해고제, 변형근로제 등의 권한을 허용하고 사립교원의 임용·보수 등에 대해 사학에 일임할 것과 일정비율의 교원을 파트타임·시간강사 등 비정규직 교원으로 충원할 수 있도록 해야 한다는 내용을 포함하고 있다.³³⁾

나. 비정규직 교사의 근로조건

교육인적자원부의 초·중등학교 계약제교원 운영 지침(2001)에 의하면 기간제 교원의 보수는 공무원보수규정 제8조의 규정에 의하여 산정된 호봉의 봉급액을 지급하되, 고정급으로 하고 호봉은 14호봉을 넘지 못하도록 규정하고 있으며 각종 수당에 대해서는 정규직과 차이가 없다. 그러나 대부분의 비정규직 교사는 담임수당, 보직수당, 성과급 등에서 배제되고 있다. 그리고 기간제 교원의 임용기간은 1년의 기간을 정하여 임용하고 필요한 경우 동일한 학교에서는 3년까지 임용할 수 있다. 또한, 퇴직금, 고용보험, 국민연금, 의료보험 등의 노동조건 및 사회보험은 관계법령에 의하고, 근무시간은 정규직과 차이가 없으며, 휴가는 7일 이내의 병가, 공무원 복무규정 14조의 특별휴가는 가능하나 출산휴가, 연가는 인정하지 않고 있다.³⁴⁾

그러나 대부분의 비정규직 교사의 계약은 초·중등학교 계약제교원 운영 지

32) 전국교직원노동조합, 「비정규직 교원 철폐를 위한 토론회자료집」, 2002, p. 5.

33) 전국교직원노동조합, 앞의 자료, p. 6.

34) 교육인적자원부, 앞의 자료, p. 16.

침(2001)에 의한 계약제교원 채용계약서에 의해 일방적으로 이루어지고 있다고 볼 수 있다. 계약방식은 대부분 학교에서 제시하는 계약서에 서명만 하고, 구체적인 계약을 체결하지 않는 경우와 구두로 가계약을 하는 사례도 있으며, 기간제교원의 7.7%와 강사의 3.8%만 계약 내용을 학교 당국과 서로 협의 후 계약서를 작성하는 정상적인 계약관계를 유지하고 있다³⁵⁾.

이러한 일방적 계약 또는 비계약, 구두계약 등으로 비정규직의 부당한 업무배정, 방학중의 임금 미지급, 퇴직금 미지급, 6개월 이내의 단기계약기간 등의 사례가 발생하고 있다.³⁶⁾ 산학겸임교사, 명예교사 및 강사 등의 경우는 실제 강의한 시간에 따라 교통비와 수당을 지급하는 경우가 많고, 방학 중 급여는 대부분 지급하지 않고 있다. 그리고 산학겸임교사, 명예교사, 강사 등은 낮은 보수수준과 단기간 근무 등을 고려하여 기존의 개인적인 사업을 금지할 수 없으므로 학교교육에 지장이 없는 범위 내에서 허용(산학겸임교사는 임명시 영리업무 및 겸직허가가 있는 것으로 간주)하되, 학원강사 등 학생들에게 선택적으로 영향을 미치는 직업 등은 제외되어 있다.

다. 비정규직 해소를 위한 교원노조의 역할

비정규직 교사의 처우개선을 위한 교원노조의 역할은 지속적으로 이루어져 왔다. 특히 전국교직원노동조합의 2001년 교육인적자원부와 체결한 단체협약을 보면 교육인적자원부장관은 기간제 교원에 대한 처우를 개선하기 위하여 지속적으로 노력하도록 되어있다.³⁷⁾

그리고, 전교조 2002 단체협약안 제96조【기간제 교사의 임용 조건 및 처우】는 계약제 부분에 대한 단체협약 요구로 그 내용은 다음과 같다.

① 교육부는 기간제 교사를 시·도 교육감(교육장)이 임용하고, 공사립을

35) 전국교직원노동조합, 계약직 교원에 대한 실태 및 의식조사 보고서, (주)한길리서치연구소, 2002. p. 25.

36) 전국교직원노동조합, 앞의 보고서, pp. 83-86.

37) 전국교직원노동조합, 교육인적자원부와 교원노조간 2001년도 단체협약, 제28조(기간제 교원 처우개선)

박론하고 수요가 있는 학교에 파견하여 근무토록 한다.

- ② 교육부는 기간제 교사를 병가, 산가 및 연수 등의 휴직 사유에 대해서만 배치한다. 현재 기간제 교원의 임용 실태를 파악하여 휴직 사유 이외의 기간제 교원의 경우에 정규교사로 전환시킨다.
- ③ 기간제 교사들의 계약기간을 정규교사들의 병가, 산가 1개월 이상의 장기연수, 휴직에 의해 발생한 전 기간으로 하고(임용령에 있는 결원 등의 사유를 병기) 근무하는 전 기간 동안의 급여 및 퇴직금을 지급한다.
- ④ 기간제 교사의 임금은 전 경력을 인정하고, 정규교사에 준하는 호봉체계를 적용한다.
- ⑤ 교원의 휴직기간이 1개월 이상 6개월 이하일 경우 기간제 교사를 채용하고 1년을 초과할 경우는 정식교사를 채용한다.
- ⑥ 모든 국·공·사립학교에서 재직교원이 법정 정원에 미달함에도 불구하고 기간제 교사를 운용하고 있는 경우에는 2002년까지 이를 정식교사로 임용한다.

이에 따라 2002년 12월 체결한 교육인적자원부와 교원노조간의 단체협약에서는 기간제 교원의 보호를 위하여 더욱 구체적으로 체결되었다³⁸⁾.

단체협약서 제51조에 기간제 교원 처우에 관한 것으로 그 내용은 다음과 같다.

- ① 갑(교육인적부장관)은 기간제 교원에 대한 처우를 동일노동에 종사하는 정규직 교원과 동일한 수준이 되도록 지속적으로 노력한다.
- ② 갑(교육인적부장관)은 교원자격증을 가지고 임용전 고등학교 이하 각급학교에서 시간강사로 근무한 경력이 인정되도록 제도개선을 추진한다.

그리고 비정규직 확대를 저지하기 위하여 2차에 걸친 실태조사를 실시하였고 비정규직 철폐를 위한 연구팀의 구성, 그리고 비정규직 교사의 방학 중 임금 미지급 실태 파악과 여론화, 토론회 개최 등 정규직 노조의 비정규직 철폐 및 차별 해소에 기여하고 있다고 볼 수 있다.³⁹⁾

38) 교육인적자원부·전국교직원노동조합·한국교원노동조합, 2002년도 단체협약서, 2002.

제 2 절 조직 공정성

1. 공정성이론(equity theory)

공정성이론(equity theory)은 사람들 간의 사회적 교환관계 속에서 상호교환에 대한 공정성을 서로 어떻게 느끼며, 행동하느냐를 설명하기 위한 것으로 개인과 조직 사이에 교환관계가 성립하여 이러한 교환관계에서 구성원은 조직 내 공정성과 불공정성을 감지하고 공정성을 느끼면 조직을 위해 열심히 일할 것이며, 불공정을 감지한다면 심리적으로 불편함을 느낄 것이고 이러한 불공정한 상태를 수정하려고 불만에 대해 항의하거나 업무량을 줄이거나 자기의 업무만 할 것이다.

종업원과 조직의 교환관계에서 종업원이 느끼는 두 가지 요소는 투입과 결과이다. 투입이란 종업원이 조직에 대하여 제공할 수 있는 개인적인 요소로 교육, 경험, 기술, 노력 등이다. 결과란 개인이 투입한 요소에 대한 교환으로 조직이 제공하는 것으로서 임금, 복리후생, 업무성과에 대한 인정, 고용안정, 참여 등이다. 개인은 개인과 조직의 교환관계 속에서 이 두 가지 요소를 끊임없이 비교·지각·해석하면서 공정성과 불공정성을 감지한다.

자신의 투입과 결과와 타인의 투입과 결과를 비교하여 공정성을 지각하면 조직을 위해 열심히 일할 것이고, 만약 불공정을 지각하면 이를 제거하려는 행동을 한다. 예를 들어 자기의 투입량을 감소시키거나 오히려 투입 결과를 증가시켜 타당한 공정성을 요구한다. 이러한 현상은 자신의 공헌과 기여에 대한 불균형으로 조직에 참여하려는 의지가 없어지고, 불공정의 지각상태를 지워버리고 싶기 때문에 나타난다. 그러나 매우 순응적이거나 내향적인 사람은 자신의 비교대상을 바꾸거나 자신의 잘못으로 귀인(attribution)하기도 한다.³⁹⁾

조직 공정성은 구성원에게 업무에 몰입하고 조직의 충성도와 기여도에 영향

39) 전국교직원노동조합사립위원회, 「2002년 여름 사립위원회 전국일꾼연수자료집」, pp. 38-39.

40) 이진규, 「전략적·윤리적 인사관리」, 박영사, 2002, pp. 56-59.

을 미치는 중요한 요인으로 작용할 것이다.

2. 조직공정성의 구성요소

공정성이론(equity theory)을 비롯하여 조직공정성(perceived fairness)에 초기이론들은 주로 자원배분의 결과(outcomes), 즉 보상측면에 초점을 두어온 반면, 최근의 연구들은 자원배분의 결과뿐만 아니라 자원배분의 의사결정을 내리고 이를 실행하는데 사용하는 절차에 대한 공정성 지각인 절차적 공정성(procedural justice)⁴¹⁾, 그리고 공식절차를 이행하거나 그러한 절차를 해명함에 있어서 구성원이 인지하는 공정성인 상호작용적 공정성(interactional justice)에 대한 논의가 이루어지고 있다.

분배적 공정성(distributive justice)은 업무수행 결과로 조직으로부터 받게 되는 반대 급부(임금, 승진, 인정 등)에 대한 공정성으로서 Adams(1963)의 형평성이론에 바탕을 둔다. 이에 따르면 과업수행에 투자한 투입과 결과로 조직으로부터 보상받는 산출의 비가 불공정한 것으로 인지하는 경우 구성원은 불공정을 시정하는 방향으로 동기유발이 된다는 것이다. 절차적 공정성(procedural justice)은 조직 의사결정의 결과와는 별개로 그 절차와 과정이 얼마나 공정한가를 나타내는 개념이다. 절차적 공정성은 사람들은 결과의 배분에 대한 공정성뿐만 아니라 분배과정과 절차의 공정성에 대하여도 관심을 갖는다는 점에서 연구가 이루어지게 되었다.

절차적 공정성은 여러 가지 구성요소에 의해 결정되는데, Leventhal, Karuza, & Fry(1980)는 공정한 절차를 구성하는 요소로 ① 일관된 절차, ② 이해관계를 배제한 의사결정, ③ 정확한 정보에 근거한 의사결정, ④ 구성원들에게 문제를 제기하고 수정할 수 있는 기회의 제공, ⑤ 관련 당사자의 의사 반영, ⑥ 도덕적·윤리적 기준의 준수 등을 제시하고 있다.⁴²⁾ 사람들이 절차의 공정성에 대

41) 김영조, “고용조정의 공정성 및 고용조정의 강도가 잔류구성원들의 태도에 미치는 영향에 관한 연구”, 2002, p. 98.

42) 김영조, 앞의 논문, p. 98.

하여 꾸준히 평가하며, 절차의 평가는 결과 그 자체의 공정성 지각에 결정적인 영향을 미친다고 주장함으로서 분배결과 그 자체보다 절차가 더 중요할 수 있음을 시사하였다.

<표2-11> 조직공정성의 구성요소

하위차원	정의 및 예
분배적 공정성	- 업무배분의 결과에 대한 공정성 ① 부서별 업무에 대한 공정 ② 업무의 공정한 배분 ③ 업무량에 대한 적절한 보상 ④ 업무에 대한 공정한 업무책임의 분담
절차적 공정성	- 업무배분 의사결정에 사용된 절차에 대한 공정성 ① 일관된 절차. ② 이해관계를 배제한 의사결정. ③ 정확한 정보에 근거한 의사결정. ④ 구성원들에게 문제를 제기하고 수정할 수 있는 기회의 제공. ⑤ 관련 당사자의 의사 반영. ⑥ 도덕적·윤리적 기준의 준수
상호작용적 공정성	- 의사결정의 이행 및 설명 시 구성원이 인지하는 공정성으로 구분 ① 대인간 공정성(interpersonal justice) : 절차가 시행될 때 또는 결정이 이루어질 때에 관한 공정성. ② 정보적 공정성(informational justice) : 절차 및 결정에 관한 설명 시 전달된 정보에 대한 공정성.

(Greenberg(1990)는 절차적 공정성에는 Leventhal이 제시한 공정한 공식절차

(formal procedure) 외에 상호작용적 공정성(interactional justice)이 있음을 주장하였다⁴³⁾. 이는 공식절차를 이행하거나 그러한 절차를 해명함에 있어서 구성원이 인지하는 공정성을 의미한다. 예로서 설정된 절차가 시행되거나 설명될 때 부하가 상급자로부터 공정한 대우를 받는가를 들 수 있다. 따라서 상호작용적 공정성은 규칙이나 절차의 집행과정에서 사람들이 경험하는 대인적 처우의 지각, 그리고 절차 및 의사결정에 대한 사려 깊고 적절한 설명 등이 공정성 평가에 중요한 역할을 한다는 점을 제시하고 있다.

상호작용적 공정성은 두 개의 유형으로 나뉘어서 개념화되어 있다. 첫 번째 유형은 대인간 공정성(interpersonal justice)으로 절차가 시행될 때 또는 결정이 이루어질 때 사람들이 얼마나 정중하게 존중받았다는 느낌을 전달받았는지의 정도에 따라 달라지는 공정성 지각을 말한다. 두 번째 유형은 정보적 공정성(informational justice)으로, 왜 이런 절차가 사용되었는지 또는 왜 이런 분배 결정이 내려졌는지에 관해서 설명할 때 어떤 형태의 정보가 전달되었는가에 따라서 달라지는 공정성 지각을 말한다.⁴⁴⁾

상호작용적 공정성을 절차적 공정성과 구분되는 독립된 개념으로 볼 것인지에 대해서는 많은 논란이 있으나, 최근의 연구들에서는 의사결정을 위한 절차의 공정성과 절차의 실행과정에서 나타나는 대인적 처우에 대한 지각은 질적으로 다른 속성을 지니고 있으며, 그 효과 또한 다르다는 것을 보여주고 있다. 따라서 최근의 연구는 분배적 공정성, 절차적 공정성, 상호작용적 공정성으로 구체화되고 있다.⁴⁵⁾

3. 조직공정성과 조직시민행동에 관한 선행연구

조직시민행동에 일관되게 영향을 미치는 요인으로 거론되고 있는 것이 조직

43) 안관영, “조직공정성 지각이 조직시민행동에 미치는 효과 : 개인특성의 조절효과를 중심으로”, 「인사관리연구」 제33집 1권, 1999, p. 120.

44) 서용원, “공정성 지각과 리더 행동간의 관계 : 분배공정 리더십과 절차공정 리더십의 차별 효과”, 「한국심리학회지」 2002학술발표논문집, p. 115.

45) 서용원, 앞의 논문, p. 115.

의 공정성이다. 이러한 것은 조직의 구성원들의 자신에 대한 평가 결과가 공정하다고 인지하거나 임금, 보상 등의 배분에 대한 의사결정과정 등이 공정하다고 인지하는 경우 정해진 역할을 넘어 조직에 이로운 행동을 수행할 것이라는 것에 근거를 둔다.(Nichoff & Moorman,1993)⁴⁶⁾

Moorman(1991)은 조직공정성(Organizational Justice)과 조직시민행위의 관계를 연구하였는데 다음과 같은 특이한 사실이 밝혀졌다. 상호작용 공정성 지각과 조직시민행위 5개 차원 중 시민정신(Civic Virtue)을 제외한 4개 차원이 관련 있음이 나타났다.⁴⁷⁾

Konovsky & Pugh(1994)는 ‘조직시민행위와 사회적 교환’이라는 논문에서 사회적 교환모델의 개발 및 경험적 검증으로서, 신뢰가 독립변수인 분배적 공정성 및 절차적 공정성과 조직시민행동 간에 매개역할을 한다는 것이다.⁴⁸⁾

Organ(1990)은 분배적 공정성이 조직시민행동에 미치는 영향을 이해하기 위해서는 먼저 종업원들은 흔히 조직 내 공식적인 고용계약인 경제적 교환 관계를 종업원의 자유재량에 의한 심리적인 계약인 사회적 교환 관계를 이해해야 한다고 주장하였다. 그 이유로는 만약 종업원들이 고용주와의 관계를 단지 경제적 교환 관계로만 인식하는 경우 종업원들은 고용계약에 명시된 것 이상의 행동을 하지 않을 것이며, 분배적 공정성은 조직시민행동에 별다른 영향을 미치지 못할 것이므로 경제적 교환 관계에서의 종업원의 호혜적 행위는 직무행위에만 한정될 것이다. 하지만 종업원들이 고용주와의 계약 관계를 사회적 교환 관계로 인식하는 경우 종업원들은 구체적인 고용계약 사항 이상의 행위를 수행하는 호혜적 행위를 나타낼 것이다. 종업원이 이러한 호혜적 행위를 보이는 이유는 특정 계약사항을 명확하게 이행하기 위한 것이 아니라 긍정적인 고용관계를 유지하기 위한 것이다. 따라서 조직시민행동이 직접적으로 보상되지 않는다 할지라도 분배적 공정성은 조직시민행동에 적절히 반응할 것이다.⁴⁹⁾

46) 안관영, “조직공정성지각이 조직시민행동에 미치는 효과”, 한국인사관리학회 「인사관리연구」 제33집 1권, 1999년 6월호, p. 119.

47) 김기정, “조직시민행위에 관한 최근의 이론 검토 및 연구모델 제시”, 1998, p. 6.

48) 김기정, 앞의 논문, p. 9.

49) 안관영, 앞의 논문, p. 120.

Greenberg(1990)는 분배적 공정성보다 절차적 공정성이 조직시민행동에 보다 유의하다는 것으로 분배적 공정성을 낮게 인식하더라도 절차적 공정성을 높게 인식한다면 결과에 대한 공정성지각이 증가한다는 연구결과와 일치한다. 또한 분배적 공정성과 절차적 공정성간의 관계에 대하여는 절차적 공정성에 따라 분배적 공정성이 많은 영향을 받게 된다는 것이다.⁵⁰⁾

이광열(2001)은 부산지역의 6개 종합병원 근무자를 대상으로 한 조직정당성과 조직시민행동과의 관계연구에서 조직정당성이 조직시민행동의 구성요소에 직접적이고 정적으로 작용하며, 특히 분배적 정당성보다 절차적 정당성이 응답자들에게 민감하게 반응하고 분배적 정당성과 절차적 정당성이 시민정신에 높게 지각되고 있음을 나타낸다.⁵¹⁾

안관영(1999)은 원주지역의 초·중등교사를 대상으로 한 조직공정성과 조직시민행동과의 관계에 관한 연구에서 분배적 공정성에 비하여 절차적 공정성이 조직시민행동에 미치는 효과가 큰 것으로 나타났으며, 성취욕구가 낮은 집단이 높은 집단보다 분배적 공정성이 조직시민행동에 미치는 효과가 큰 것으로 나타났다.⁵²⁾

이규범(1997)은 조직에서 제공하는 공정한 보상과 종업원에 대한 상사의 공정한 태도는 종업원의 조직시민행동에 연관이 있음을 주장하고 있다. 그에 따르면 종업원은 자신이 받는 보상보다 상사가 공정한 절차를 사용하여 자신의 직무를 결정하고, 자신의 직무의 당위성에 대해 자세한 설명을 해 주는 경우 더 조직에 몰입하게 되고 역할 이상의 행동을 하게 된다.⁵³⁾

본 연구는 고용형태에 따라 조직의 공정성을 어떻게 지각할 것인가와 그러한 공정성 지각이 조직시민행동에 미치는 영향을 실증적 연구를 통해 알아보고자 한다.

50) 안관영, 앞의 논문, p. 121.

51) 이광열, “조직정당성과 조직시민행동간의 관계에 관한 연구”, 부경대학교석사학위논문, 2000.

52) 안관영, “조직공정성지각이 조직시민행동에 미치는 효과”, 한국인사관리학회 [인사관리연구], 제33집 1권, 1999년 6월호 pp. 115-141.

53) 이규범, “조직공정성과 조직시민행동의 관계에 관한 연구”, 충남대학교석사학위논문, 1997.

제 3 절 조직시민행동

1. 조직시민행동의 개념

최근 기업 환경의 급변에 따른 혁신 및 유연성이 강조되면서 기업의 장기적인 성과에 영향을 미칠 수 있는 조직시민행동(OCB : Organizational Citizenship Behavior)에 주목하고 있다. 조직구성원의 공식적 직무행동만으로는 조직성이나 조직유효성을 설명하는데 한계가 있음을 인식하여 공식적인 직무외의 행동이 조직의 성과에 영향을 미치는 요인으로 인식되고 있다. 조직시민행동은 조직에 의해 공식적으로 규정되어 있지는 않지만 조직의 기능에 긍정적인 영향을 미치는 구성원의 직무외적인 자발적 행동이다.

Katz(1964)는 조직의 운영을 위해 필수적인 세 가지 유형의 기본적 범주를 제시하였다. 첫째로 개인을 조직으로 끌어들여 조직에 유지시켜야 한다는 것과 두 번째는 조직에서 요구하는 구체적인 역할을 수행케 하여야 한다는 것 그리고 마지막으로 정해진 역할 이상의 자발적인 행동을 유발시켜야 한다는 것이다. 자발적인 행동이 있어야 조직이 오래 존속될 수 있다고 강조하였고 그 예로 협동, 선의, 세안, 이타심 등을 들었다.⁵⁴⁾

Katz와 Kahn(1966)은 조직의 효율적으로 목적을 달성하기 위해 종업원의 역할 초과 행동(Supra Role Behavior)에 의존해야 하며, 이러한 역할 초과행동으로 여러 가지 경우를 제시하였고, 공식적으로 자신에게 정해진 역할만 수행하려 하는 구성원들로 이루어진 조직은 쉽게 붕괴될 것이라고 주장한바 있으며⁵⁵⁾, 역할초과행동들에는 직무와 관련하여 동료들 돕는 것, 불리한 행동을 불평없이 수용하는 것, 그리고 작업장을 스스로 청결하게 하는 등 과업달성을 위해 부여된 행동은 아니지만 조직을 원활히 움직이는데 필요한 행동들이다.

Bateman과 Organ(1983)은 Katz와 Kahn이 언급한 조직구성원의 역할 이상행동을 조직시민행동이라 명명하였는데 Organ이 명명한 조직시민행동은 Katz가

54) 이규범, 앞의 논문, p. 5.

55) 한광현, 앞의 논문, p. 186.

제시한 행동범주 가운데 세 번째 유형의 행동범주인 정해진 역할 이상의 자발적인 행동으로 임의적이고 조직에서 정한 보상체계와는 명확히 결부되지는 않지만 조직의 효율을 촉진시켜 준다.⁵⁶⁾

Organ(1988)은 조직시민행동이란 구성원들이 자신의 조직에 도움이 되는 자율적 공헌행동으로 조직이 요구하거나 혹은 행동의 출현에 다른 보상의 약속을 통해 장려되는 것이 아닌 구성원들의 자율적 공헌행동으로, 조직의 효과적 기능수행에 큰 도움을 주게 된다고 주장하고 있다. 보상조직의 공식적 보상 체계 내에서 보상되지 않지만 조직이 효과적으로 기능하는데 도움을 주는 구성원의 자발적 행동이라 하였다. 따라서 조직시민행동은 공식적 조직에 의해 규정되어 있지는 않지만 조직의 효과성에 기여하는 구성원의 자발적 역할 외의 행동을 의미한다.⁵⁷⁾

Graham(1991)은 철학, 정치학 및 사회사상사에 바탕을 둔 시민정신(civic citizenship)에 입각한 접근방식을 도입하였다. 이러한 관점에서의 시민정신은 공동체에 순기능적인 개별시민들의 모든 행위를 포함하는 것으로 설명하고 있다.⁵⁸⁾

Organ(1988)에 의하면, 조직시민행동은 부족한 인적자원을 보다 효율적으로 이용 가능하게 함으로써 더욱 생산적인 목적에 인적자원을 이용할 수 있게 한다. 예를 들어, 조직시민행동은 이타성이 부족한 인적자원을 더욱 효과적으로 활용할 수 있게 만들고, 자발적으로 남을 돕는 행동은 발생된 문제해결을 위한 의사소통에 필요한 시간과 도구들을 불필요하게 함으로써 인적자원의 효율적 이용에 도움을 줄 수 있다.⁵⁹⁾

조직시민행동은 조직구성원의 업무 수행에 있어 공동작업자로서의 능력과 조직의 효율을 향상시킬 수 있다.

56) 김현정, “리더십과 조직시민행동과의 관계에 있어서 신뢰의 매개역할”, 충남대학교석사학위논문, 2002, p. 31.

57) 김현정, 앞의 논문, pp. 31-32.

58) Graham, J. W., “An Essay on Organizational Citizenship Behavior”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 1991, pp. 247-270.

59) 송경수·최만기·박봉규, “직무만족과 조직몰입의 조직시민행동에 대한 매개역할에 관한 탐색적 연구”, 「인사·조직연구」 제7권 2호, 1999, p. 144.

2. 조직시민행동의 구성요소

조직시민행동의 구성요소에 대한 연구는 많은 학자들에 의해 연구되어 왔다. 그들은 조직시민행동을 구성하는 다양한 요소들을 도출하였다.

<표2 12> 조직시민행동의 개념적 구성요소

연구자	구성요소
Hirschman(1970)	외출의 자유, 의견선택, 충성심
Vebre & Nie(1972)	참가, 경계충성심
Smith, Organ & Near(1983)	이타성, 일반화된 순응
motowidlo(1984)	고려, 자기주장, 남녀평등주의
Williams, Podsakoff & Huber(1986) Konovsky(1986)	이타성, 순응, 수행
Graham(1986)	규칙복종, 타인원조, 우월성 추구 시민정신
Organ(1988)	이타성, 양심성, 예의성 시민정신, 스포츠맨십
MacKenzie, Podsakoff & Fetter(1991)	객관적 성과, 이타성, 예의성 시민정신, 스포츠맨십
Van Dyne, Graham & Dienesch(1994)	충성심, 복종, 참여

자료 : 류태모외, “조직시민행동의 연구를 위한 미래의 과제”, 「인적자원관리연구」 제2호, 2001, p. 85.

Smith, Organ, & Near(1983)는 조직시민행동을 일대일의 대면 상황에서 직접 혹은 의도적으로 동료들 도우려는 행동으로서 결근하거나 과업이 많은 동료나 신입 직원을 돕는 행동인 이타주의(altruism)와 그리고 휴식 시간을 얻 수하는 것과 같이 내면화된 규범과 유사한 개념으로 즉각적인 도움이 되지는 않지만 조직 내의 타인에게 간접적으로 도움이 되는 비개인적(impersonal) 차원의 행동인 일반화된 순응(generalized compliance)으로 구분하였다.⁶⁰⁾

<표2-13> 조직시민행동의 구성요소

하위차원	정의 및 예
이타주의 (altruism)	- 조직내 업무나 문제와 관련해서 특정 타인을 자발적으로 돕는 행동 ① 일이 많은 동료나 결근한 동료의 일을 대신하여 돕는 것 ② 담당이 아니더라도 신입사원을 지도하는 것 ③ 업무와 관련하여 곤란을 겪고 있는 동료를 자발적으로 돕는 것
양심행동 (conscientiousness)	- 조직에서 공식적으로 요구되는 수준 이상의 역할을 수행하는 행동 ① 작업장의 청결을 유지하는 것 ② 업무시간이나 휴식시간을 준수하는 것 ③ 남이 보지 않더라도 회사의 규정이나 규칙을 준수하는 것 ④ 성실하고 양심적으로 행동하는 것
스포츠맨십 (sportsmanship)	- 조직에 바람직하지 않은 행동을 자제하는 것 ① 사소한 문제에 대한 불평불만을 자제하고 일시적 불편함을 인내하는 것 ② 조직이나 동료들에 대한 험담·비난을 삼가는 것 ③ 잘못을 강조하기보다는 잘한 일을 강조하는 것
예의성 (courtesy)	- 자신의 행동이나 의사결정이 타인에게 미칠 영향을 고려하여 문제가 발생할 소지를 미연에 방지하려는 행동 ① 타인의 권한을 도용하거나 침해하지 않는 것 ② 동료와의 정보 공유 및 교류를 원활히 하는 것
시민정신 (civic virtue)	- 회사의 정책이나 방향에 대한 인지된 참여 ① 중요한 모임에 적극적으로 참여하는 것 ② 공지사항이나 회람을 착실히 열람하는 것 ③ 회사의 이미지를 높일 수 있는 일에 자발적으로 참여하는 것 ④ 조직의 변화에 잘 순응하는 것

자료 : 김기정(1998), 앞의 논문, p. 7.

60) 이규범, 앞의 논문, p. 8.

Graham(1986)은 정치체계에서의 권리와 의무를 대비하여 조직시민행동의 5가지 구성요소를 개발하였다.⁶¹⁾

① 규칙준수(rule obedience)로서 작업장에서 개인행위를 통제하는 묵시적 규범을 준수하는 것이다. ② 다른 사람을 돕는 것(helping others)으로 이타주의와 비슷한 개념이다. ③ 우월성 추구(pursuit of excellence)로서 조직이 제시한 업적표준을 초과하려는 의도를 의미한다. ④ 충성심(loyalty)으로 일반대중, 고객이나 잠재적 종업원에게 조직을 긍정적으로 대변하는 것을 의미한다. ⑤ 시민정신(civic virtue)으로 조직의 전체적인 부에 대해 관심을 갖는 것을 의미한다.

Organ(1988)은 5가지 차원에서 조직시민행동을 설명하고 있다.⁶²⁾

① 이타주의(altruism)로 업무를 중심으로 어려움에 처한 동료들 돕거나 신임직원에게 자상한 교육을 해주는 등의 자발적인 행동으로 조직 내 타인에게 도움을 주어 조직의 능률을 증대시키는 행동이다. ② 예의성(courtesy)으로 조직구성원과 조직생활 중 문제가 발생하지 않도록 충분히 사전에 점검하고 다른 사람의 입장을 살피는 등의 배려있는 행동을 들 수 있다. ③ 스포츠맨십(sportsmanship)으로 조직 내에서 발생하는 불평·고충 등을 잘 견디며 규칙

이나 판정에 승복하는 자발적인 행동이다. 예를 들면 자신에게 불리하거나 해결하기 어려운 과업을 지시 받았을 때 불평이나 푸념 없이 수용하거나 과업을 위해 휴가를 포기해야 할 때 개인을 희생하는 행동을 들 수 있다. ④ 양심성(conscientiousness)으로 조직구성원으로서 주어진 범위 내에서 역할 수행 및 작업참여, 청결유지 등을 위해 노력하는 행동이다. ⑤ 시민정신(civic virtue)으로서 조직 내 행사 및 회의에 참여하며, 조직의 지침을 숙지하는 등의 조직의 정치적 활동에 부응하는 행동이다.

61) Graham, J. W., 앞의 논문, pp. 247-270.

62) 이광열, 앞의 논문, pp. 44-45.

3. 고용형태와 조직시민행동에 대한 선행연구

최근까지 정규직과 비정규직의 비교 연구의 대부분은 직무관련 행동들의 차이에 집중되어 있다. 고용형태에 관한 조직시민행동의 차이에 관한 연구는 거의 이루어지지 않고 있다. 특히, 우리나라의 비정규직 노동자의 비율이 전체 노동자의 50%를 넘어 정규직과 비정규직의 조직시민행동에 관하여 지속적인 연구가 요구된다.

Stamper & Van dine(2001)는 비정규직이 정규직보다 조직시민정신에 더 적게 참여할 것이라는 가설의 연구에서 비정규직이 정규직보다 조직시민행동이 낮은 것으로 주장하고 있다.⁶³⁾

Nelson-Horchler(1987)은 비정규직이 조직에 부정적인 효과를 미칠 수 있는 다양한 변인들을 연구하였으며, 그는 낮은 임금, 고용불안, 훈련기회의 박탈, 복리후생에 대한 배제가 비정규직의 낮은 조직 충성심과 몰입을 유발하고 낮은 직무만족을 발생하여 조직의 생산성과 성과의 질적 저하를 가져오는 요인이라고 주장하였다.⁶⁴⁾

Polivka와 Nardone(1989)의 연구에서도 조직 내에서의 차별적 대우와 관행이 사용자와 비정규직에게 부정적인 효과를 가져다주는 중요한 요인이라고 하였다.⁶⁵⁾ 비정규직과 정규직간의 행동의 차이가 발생하는 이유는 조직이 비정규직에 대한 기대가 줄어들고, 비정규직은 조직에 대하여 공헌하려는 것을 줄이게 될 것이다. 전일제로 일할 수 없는 비정규직은 고의적으로 조직과 교환관계를 줄이고 싶어할 것이다.⁶⁶⁾

이러한 의도적인 행동의 차이는 조직에 대한 헌신 및 몰입에 부정적 영향을 미치게 되고, 비정규직은 공식적인 역할만 수행하고 역할외의 행동을 회피함으

63) 한기선·박상진, 앞의 논문, p. 61.

64) 양병화·황혜연·오세진·이재일, “비정규 계약직 근로자와 정규직 근로자의 조직몰입과 직무만족에 대한 연구”, 한국심리학회지: 「산업 및 조직」, 제 14권 제 2호, 2001, p. 75.

65) 양병화외, 앞의 논문, p. 75.

66) 한기선·박상진, 앞의 논문, p. 62.

로서 조직의 효율성을 저해할 것이다.

Sinclair, Martin, 및 Michael(1999)은 정규직과 비정규직의 조직몰입과 직무만족, 노조 몰입, 상사와의 관계, 보수 형평성, 승진 기회, 불평의 수 등 다양한 변인들에 대한 연구를 수행한 결과, 비정규직이 정규직보다 더 조직에 몰입하고 직무자체와 승진기회에 대해서도 더 만족감을 느끼는 것으로 나타났다. 또한 조직에 대한 불평에서도 비정규직이 더 적었음을 발견하였다. 그러나 노조에 대한 몰입, 상사와의 관계와 보수의 형평성에 대한 지각에서는 차이가 없었다.⁶⁷⁾

Pearce의 연구에서도 비정규직 근로자가 정규직 근로자보다 역할외 행동이 오히려 더 높음을 보여주고 있다.⁶⁸⁾ 이 연구에서의 비정규직 근로자는 항공엔지니어링분야의 전문직 근로자로서, 정규직 근로자에 비해 근무지 이동을 많이 해야 하고 고용안정은 낮지만 급여수준은 오히려 50%가량이 더 높다. 따라서 이 회사의 비정규 엔지니어링직종은 다른 모든 정규직 근로자들도 고려하고 있는 대안직 경력경로로 고려될 수 있기 때문에 비정규직 근로자의 직무태도가 더 긍정적으로 나타난 것이 아닌가 생각된다. 그러나 비정규직 취업이 자발적이라든지 비정규직 처우가 오히려 높다든지 하는 경우는 일반적인 것이 아니라 예외적인 경우일 가능성이 더 크다. 보다 일반적인 경우는 비정규직 취업이 비자발적이고, 처우도 정규직에 비하여 열악한 경우라고 본다. 이러한 상황에서 비정규직의 직무태도 및 행동은 일반적인 경우와는 다를 수 있을 것이다.⁶⁹⁾

Davis-Blake와 Uzzi(1993)는 비정규직은 보상이 불평등하게 분배되므로 이로 인하여 직접적인 목전의 이익 외에는 관심이 없어 직무만족과 근로의욕이 낮아

67) 양병화외, 앞의 논문, p. 76.

68) Pearce, J. L., "Toward an Organizational Behavior of Contract Laborers: Their Psychological Involvement and Effects on Employee Co-workers," *Academy of Management Journal*, Vol. 36, 1993, pp. 1090-1092.

69) 박봉규, "IMF체제하의 비정규직 호텔 종사원의 직무태도와 자발적 행동간의 관계에 관한 탐색적 연구", 「관광레저연구」 2000년 12권 1호, p. 5.

생산성과 조직몰입이 낮아진다고 보고하였으며, Fierman(1994)은 비정규직의 생산성 저하, 충성심 결여, 결과에 대한 주인의식의 결여 등은 품질과 서비스를 낮추고 결국 전체 노동력의 질적 저하를 가져온다고 하였다. 비정규직의 부정적인 효과는 조직 환경이나 사용자의 인식, 그리고 체계적인 관리의 부재가 그 원인일 수 있음을 고려할 때 쉽게 결론 내리기 어려우며 그에 수반되는 조직 환경이나 조건을 고려하는 더 많은 보완적 연구가 필요한 것이다. 특히 조직생활에서의 규제와 그에 대한 태도, 조직 환경에 대한 적응, 직종에 따른 차이 등 비정규직 근로자들의 조직행동과 관련된 수많은 변인들의 탐색이 연구되어야 할 것으로 본다.⁷⁰⁾

한기선·박상진(2003)⁷¹⁾은 고용형태에 따른 조직시민행동의 차이에 관한 실증적 연구에서 은행원들의 정규직과 비정규직의 조직시민행동의 수준을 비교한 결과 정규직이 비정규직보다 조직시민행동의 차원이 높게 나타났다.

따라서 본 연구에서는 정규직이 비정규직보다 조직시민행동 수준이 높을 것이라는 가설을 설정하여 실증적으로 연구하고자 한다.

70) 양병화외, 앞의 논문, p. 76.

71) 한기선·박상진, 앞의 논문.

제 3 장 연구 방법

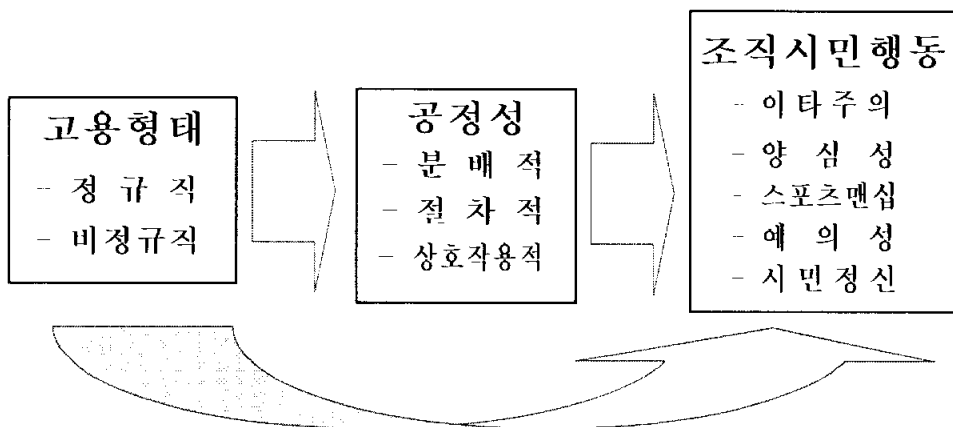
제 1 절 연구모형 및 가설의 설정

1. 연구모형

본 연구는 조직시민행동에 영향을 미치는 고용형태를 정규직, 비정규직으로 나누어 고용형태에 따른 조직공정성 지각과 조직시민행동에 관하여 연구하였다.

그리고 고용형태에 따른 조직공정성의 지각을 연구하기 위하여 공정성을 분배적공정성, 절차적 공정성, 그리고 상호작용적 공정성으로 나누어 각각 공정성의 지각수준에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보았다. 또한, 이러한 조직공정성 지각이 조직시민행동에 미치는 영향을 실증적으로 연구하기 위해 아래 <그림 3-1>과 같이 연구모형을 설정하였다.

<그림3-1> 연구 모형



2. 가설의 설정

제2장에서 논의된 이론적 고찰과 제3장 1절에서 제시한 개념적 연구모델을 바탕으로 고용형태에 따라 조직시민행동이 달라질 것이라는 추론을 근거로 가설1을 설정하고, 고용형태에 따라 조직공정성 지각에 차이가 있을 것이라는 가설2, 그리고 그러한 고용형태에 따른 조직공정성 지각의 차이가 조직시민행동에 영향을 미칠 것이라는 가설3을 설정하였다.

[연구가설1] 정규직이 비정규직보다 조직시민행동이 높을 것이다.

[연구가설2] 고용형태에 따라 조직공정성 지각에 차이가 존재할 것이다.

[연구가설3] 고용형태가 조직시민행동에 영향을 미침에 있어 조직공정성지각이 고용형태와 조직시민행동을 매개한다.

제 2 절 변수의 조작적 정의 및 측정도구

1. 변수의 조작적 정의

가. 조직공정성 지각

조직공정성 지각은 업무배분의 결과에 대한 분배적 공정성과 의사결정에 사용된 절차에 대한 공정성인 절차적 공정성, 그리고 업무배분 의사결정의 이행 및 설명 시 구성원이 인지하는 공정성을 나타내는 상호작용적 공정성으로 구분된다.

(1) 분배적 공정성

분배적 공정성은 보상과 관련된 분배와 업무와 관련된 분배로 구분하여 보상과 관련된 분배는 직무수행의 결과 제공받는 직접적인 결과로 보상을 측정하는 것이며, 업무와 관련된 분배는 종업원의 직무와 관련한 간접적인 분배수준을 측정하는 것으로 모두 6문항으로 구성되어 있다.

본 연구에서 사용한 분배적 공정성에 대한 측정은 Moorman(1991)의 연구에 사용한 문항으로 이루어진 설문을 사용하였다. 각 문항의 척도는 Likert의 5점 척도를 사용하였다.

(2) 절차적 공정성

절차적 공정성은 공정한 절차로 의사결정 과정에서 종업원의 발언권을 높이거나 편견과 오차를 줄이는 방향으로 의사결정을 설계하는 것이다.

본 연구에서는 Leventhal, Karuza, & Fry(1980)의 연구에서 제시한 일관된 절차, 이해관계를 배제한 의사결정, 정확한 정보에 근거한 의사결정, 구성원들에게 문제를 제기하고 수정할 수 있는 기회의 제공, 관련 당사자의 의사 반영, 그리고 도덕적·윤리적 기준의 준수 등의 정도를 측정하기 위해 6개 문항을 사용하였다. 각 문항의 척도는 Likert의 5점 척도를 사용하였다.

(3) 상호작용적 공정성

상호작용적 공정성은 직무와 관련한 의사결정에서 종업원의 욕구가 어느 정도 고려되었는지, 그리고 결정사항에 대한 적절한 설명의 정도를 6개의 문항으로 측정하였다.

본 연구에서 사용한 상호작용적 공정성에 대한 측정은 Moorman(1991)의 연구에 사용한 문항으로 이루어진 설문을 사용하였다. 각 문항의 척도는 Likert의 5점 척도를 사용하였다.

나. 조직시민 행동

조직시민행동은 공식적으로 규정되어 있지는 않지만 조직의 기능에 긍정적으로 영향을 미치는 구성원의 직무외적인 자발적 행동으로 조직내 업무와 관련하여 특정타인을 자발적으로 돕는 행위인 이타주의, 공식적으로 요구하는 수준이상의 역할을 수행하려는 양심성, 조직에 바람직하지 않는 행동을 자제하려는 스포츠맨십, 자신의 행동 및 의사결정이 타인에게 미칠 영향을 고려하여 문제의 소지가 있는 행동을 자제하려는 예의성, 그리고 회사의 정책이나 방향에 대한 참여를 나타내는 시민정신으로 구분된다.

이타주의(altruism)는 업무를 중심으로 어려움에 처한 동료들을 돕거나 신입직원에게 자상한 교육을 해주는 등의 자발적인 행동으로 조직 내 타인에게 도움을 주어 조직의 능률을 증대시키는 행동이다.

양심성(conscientiousness)은 조직구성원으로서 주어진 범위 내에서 역할 수행 및 작업참여, 청결유지 등을 위해 노력하는 행동이다.

스포츠맨십(sportsmanship)은 조직 내에서 발생하는 불평·고충 등을 잘 견디며 규칙이나 판정에 승복하는 자발적인 행동이다. 예를 들면 자신에게 불리하거나 해결하기 어려운 과업을 지시 받았을 때 불평이나 푸념 없이 수용하거나 과업을 위해 휴가를 포기해야 할 때 개인을 희생하는 행동을 들 수 있다.

예의성(courtesy)은 조직구성원과 조직생활 중 문제가 발생하지 않도록 충분히 사전에 점검하고 다른 사람의 입장을 살피는 등의 배려있는 행동을 들 수 있다.

시민정신(civic virtue)은 조직 내 행사 및 회의에 참여하며, 조직의 지침을 숙지하는 등의 조직의 정치적 활동에 부응하는 행동이다.

본 연구에서는 조직시민행동에 관한 Smith, Organ, & Near(1983), Graham(1986), 그리고 Organ(1988), Podsakoff와 그의 동료들(1990)의 연구에서 사용된 항목으로 총25개 항목을 현장에 맞게 수정하여 구성되어 있고, 구체

적으로 각 차원의 행동을 묘사하는 5개의 문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 척도는 Likert의 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

2. 설문지의 구성

설문지는 총 4매로 구성되어 있으며, 조직의 공정성을 묻는 질문이 18개 문항이고, 조직시민행동에 관한 문항이 25문항, 근로조건 등에 대한 만족도를 묻는 문항이 8문항, 그리고 인구통계학적 특성에 관한 문항이 7문항으로 전체 58 문항으로 이루어져 있으며, 설문내용은 <부록>으로 첨부하였고 이를 요약하면 아래의 <표3-1>과 같다

<표3-1> 설문항목의 내용

변 수 명		구 분	설문문항	분석변수명
조직공정성	분배적 공정성		A 13~18	DJ
	절차적 공정성		A 1 ~ 6	PJ
	상호작용적 공정성		A 7 ~12	IJ
조직시민행동	이타주의		B 1 ~ 5	OCB1
	양심성		B 6 ~10	OCB2
	스포츠맨십		B 11~15	OCB3
	예의성		B 16~20	OCB4
	시민정신		B 21~25	OCB5
직무만족			C 1 ~ 8	SAT
인구통계학적 변수			D 1 ~ 7	D1~D7

제 4 장 실증 연구

제 1 절 조사대상 및 방법

1. 조사대상

본 연구에서는 가설을 검증하기 위해 설문조사방법을 활용하였다. 2003년 10월 1일부터 10월 4일 설문분항에 대한 신뢰성을 검증하기 위해 사전조사를 실시하여 설문지 문항의 난해성과 모호성을 검토하여 문제가 있는 문항은 수정하였다.

본 조사는 수정된 설문으로 실증 조사를 실시하였고, 부산지역 12개 학교의 사립중등교사를 대상으로 총화표본 추출하여 설문지를 배부하여 이를 바탕으로 분석하였다. 총 265매의 설문지를 배포하여 95%인 253매의 설문지가 회수하여 그 중 부적절한 설문지 3부를 제외하여 분석하였다.

상세한 설문지 배부와 응답자는 <표4-1>과 같다.

<표4-1> 설문지 배부 및 응답자 수

배부 수	회수 수	분석 설문지 수		
		정규직	비정규직	계
265	253	148	102	250

조사기간은 2003년 10월6일부터 10월 15일까지 약 10일간 실시하여 설문지에 개인이 응답하도록 하였다. 총 265부를 배부하여 253부를 회수하였고 그 중 부적절한 설문지 3부를 제외한 250부를 측정에 이용하였다.

2. 조사방법

본 연구에서는 자료를 분석하기 위하여 응용통계분석에 사용하는 SAS통계 프로그램을 사용하였다. 분석절차로는 먼저 표본의 특성을 파악하기 위하여 기술통계분석을 실시하고, 각 변수들의 타당도를 측정하기 위해 요인 분석을 하였다. 그리고 각 변수들의 내적 일관성을 알아보기 위하여 신뢰도를 분석하였다. 또한 가설을 검증하기 위해 상관관계 분석, T-test와 회귀 분석을 실시하였다.

3. 표본의 특성

본 연구의 실증연구를 위해 수집한 자료의 특성은 <표4-2>와 같다. 이를 요약하면 성별에 있어서 남자가 52.82%로 131명이고, 여자가 47.18%로 117명이었다. 정규직의 경우 남자가 100명으로 68.49%이고 여자는 46명으로 31.51%로 남자가 정규직의 약 70%를 차지하며, 비정규직의 경우 남자가 31명으로 30.39%이고 여자가 71명으로 69.61%로 비정규직인 경우 여자가 약 70%로 많은 비중을 차지하고 있었다.

나이는 정규직인 경우 30세 이하가 6.12%, 31~39세는 29.25%, 40세~49세는 54.42%, 50세 이상이 10.20%로 나타나 40~49세가 54.42%로 가장 많은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 비정규직의 경우 30세 이하는 65.65%, 31~39세가 30.39%, 40세~49세는 3.92%이고 50세 이상은 0%로 도출되었다. 따라서 비정규직의 경우 70%정도가 20대의 여성인 것으로 알 수 있었다.

학력으로는 대졸이 67.60%, 대학원졸업이 32.40%로 정규직과 비정규직의 차이가 거의 미미하다고 할 수 있다.

현 직장 근속년수는 정규직의 경우 2년 이하는 5.41%, 3년~5년이 9.46%, 6년~10년은 11.49%, 11년~20년이 57.43%, 20년 초과가 16.22로 나타나 11년~20년 이내가 가장 많은 비율로 나타나 11년~20년이 과반수를 넘고 있으며,

<표4-2> 인구통계학적 특성

(단위 : 명, %)

특 성	구 분	정 규 직		비 정 규 직		진 체	
		빈도수	비율(%)	빈도수	비율(%)	빈도수	비율(%)
성 별	남	100	68.49	31	30.39	131	52.82
	여	46	31.51	71	69.61	117	47.18
	계	146	100	102	100	248	100
나 이	30세 이하	9	6.12	67	65.69	76	30.52
	31~39세	43	29.25	31	30.39	74	29.72
	40~49세	80	54.42	4	3.92	84	33.73
	50세 이상	15	10.20	0	0	15	6.02
	계	147	100	102	100	249	100
학 력	대학교졸업	97	65.54	72	70.59	169	67.60
	대학원졸업	51	34.46	30	29.41	81	32.40
	계	148	100	102	100	250	100
고용형태	정 규 직	148	100	0	0	148	59.20
	비정규직	0	0	102	100	102	40.80
	계	148	100	102	100	250	100
현 직장 근속년수	2년 이하	8	5.41	84	84.35	92	36.80
	3년~5년	14	9.46	16	15.69	30	12.00
	6년~10년	17	11.49	1	0.98	18	7.20
	11년~20년	85	57.43	0	0	85	34.00
	20년 초과	24	16.22	1	0.98	25	10.00
	계	148	100	102	100	250	100
총 근속년수	2년 이하	4	2.70	55	53.92	59	23.60
	3년~5년	13	8.78	37	36.27	50	20.00
	6년~10년	16	10.81	5	4.90	21	8.40
	11년~20년	86	58.11	4	3.92	90	36.00
	20년 초과	29	19.59	1	0.98	30	12.00
	계	148	100	102	100	250	100
월평균 급여	100만원 이하	2	1.35	4	3.92	6	2.40
	101만원~150만원	2	1.35	22	21.57	24	9.60
	151만원~200만원	26	17.57	68	66.67	94	37.60
	201만원~250만원	40	27.03	8	7.84	48	19.20
	251만원~300만원	58	39.19	0	0	58	23.20
	300만원 초과	20	13.51	0	0	20	8.00
	계	148	100	102	100	250	100

※ 결측값의 개수 : 정규직 성별-2명, 정규직 나이-1명임.

정규직의 신규채용은 급격히 감소하는 것을 알수 있었다. 비정규직은 2년 이하가 84.35%, 3년~5년이 25.69%이고 5년을 초과하는 경우는 1.96으로 나타나 현직장의 근속년수가 2년 이내가 가장 높은 비중으로 비정규직교사의 85%정도는 단기간 고용형태를 취하고 있으며, 대부분이 5년 이내인 것으로 나타났다.

총 근속년수는 정규직은 2년 이하는 2.70%, 3년~5년이 8.78%, 6년~10년은 10.81%, 11년~20년이 58.11%, 20년 초과가 19.59%로 11년~20년이 가장 높은 비중이다. 그리고 비정규직은 2년 이하가 53.92%, 3년~5년은 36.27%, 6년~10년이 4.90%, 11년~20년은 3.92%, 20년 초과가 0.98%로 90% 이상이 5년 이내이고 그 중 50%는 2년 이하임을 알 수 있었다.

월 평균 급여는 정규직의 경우 100만원이하가 1.35%, 101만원~150만원은 1.35%, 151만원~200만원이 17.57%, 201만원~250만원이 27.03%, 251만원~300만원은 39.19%, 300만원초과가 13.51%로 응답하여 251만원~300만원이 39.19%로 가장 높은 비중을 차지하고 있었다. 비정규직의 월평균 급여는 100만원이하가 3.92%, 101만원~150만원이 21.57%, 151만원~200만원은 66.67%, 201만원~250만원은 7.84%이고 250만원을 초과하는 경우는 없는 것으로 응답되었으며, 151만원~200만원이 66.67%로 가장 높은 비중이었다.

제 2 절 타당성 및 신뢰성 분석

1. 타당도 분석

조직공정성 지각과 조직시민행동의 변수들의 구성 개념 타당도를 검정하기 위하여 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였다.

조사한 자료에 대한 요인의 설명력과 독립성을 높이기 위해 직각회전의 Varimax 회전방법을 사용한 주성분요인분석을 실시한 결과 <표4-3>와 <표 4 4>과 같다. 요인분석을 실시한 결과 타당성이 저해되는 양심성의 B8, B9와 스포츠맨십의 B15, 그리고 시민정신의 B21을 제외하였다.

가. 조직공정성 지각에 대한 요인 분석.

조직공정성 지각에 대하여 요인 분석을 한 결과 <표4-3>과 같이 절차적 공정성과 상호작용적 공정성은 구분되지 않아 절차적 공정성에 통합하여 분석하였다. 따라서 절차적 공정성과 분배적 공정성으로 구분됨을 알 수 있다. 이러한 요인분석을 근거로 조직공정성 지각을 두 개의 하위변수로 나누어 분석하였다.

<표4-3> 조직공정성 지각에 대한 요인분석표

구 분	절차적 공정성*	분배적 공정성
이해관계를 배제한 업무 배분.	0.53329	0.20685
관련 당사자의 의사 반영한 업무배분	0.78172	0.16715
정확한 정보에 근거한 업무 배분.	0.75632	0.29082
도덕적·윤리적 기준을 준수한 업무 배분.	0.67250	0.40413
모든 당사자에게 일관된 절차 적용.	0.62885	0.43955
문제의 제기, 수정할 기회의 제공.	0.71320	0.27512
업무배분의 구성원들에게 친절한 설명.	0.73179	0.31340
구성원의 개인사정에 고려한 업무배분.	0.67941	0.29610
업무배분 결정의 정당성 설명.	0.75897	0.32720
업무배분을 구성원이 납득하도록 설명.	0.74170	0.45567
업무배분 결정사항을 구성원에게 자세히 설명.	0.65770	0.42836
구성원의 권리를 존중한 업무배분 의사결정	0.76963	0.34858
부서별 업무의 공정한 배분.	0.26097	0.74977
구성원들의 업무의 공평한 배분.	0.27119	0.78621
구성원들의 공정한 수업시수 배정.	0.26585	0.65125
업무량에 따른 적절한 보상.	0.34507	0.67749
업무책임 분담의 적절성.	0.29253	0.81828
직무순환의 공정성	0.44694	0.67085
고유치(Eigen Value)	9.8305	1.3343
설명된 변량(Percentage of Variance ; %)	54.41	7.41
누적 변량(Cumulative Percentage ; %)	54.61	62.03

* 절차적 공정성에는 상호작용적 공정성이 포함됨.

조직공정성 지각의 하위변수인 절차적 공정성과 분배적 공정성의 요인 값이 모두 0.5이상이므로 매우 유의적으로 볼 수 있다.

나. 조직시민행동에 대한 요인분석

<표4-4> 조직시민행동에 대한 요인분석

구 분	예의성	이타주의	스포츠맨십	양심성	시민정신
인간관계 저해하는 행동 자제.	0.77952	0.07016	0.12526	0.07965	-0.01576
문제를 일으킬 소지가 있는 일을 피하려고 노력.	0.76862	0.13276	0.12420	0.02766	-0.10565
동료의 입장을 고려한 행동.	0.72345	0.311961	0.09480	0.1590	0.14132
영향을 미치는 행동을 할 때 동료에게 알림.	0.72193	-0.00893	-0.00903	0.09671	0.15759
동료의 개인적인 권리 존중.	0.60593	-0.01381	0.15309	0.20865	0.06055
업무수행과정 어려움이 있을 동료 도움.	0.12538	0.79391	0.11051	0.10185	0.10781
결근한 사람의 일을 대신 해 줌.	0.06976	0.72651	0.11179	0.06027	0.16377
일이 많은 동료들 도움.	0.16441	0.71034	0.14838	0.15468	0.06460
다른 부서의 업무를 도와 줌.	-0.04119	0.68768	0.04679	0.02279	0.23279
신임자의 적응에 도와 줌.	-0.02229	0.50170	0.07476	0.27407	0.14978
학교를 긍정적인 측면으로 봄.	0.00746	0.11021	0.79818	0.11454	0.158431
남들에게 학교의 문제점을 말하지 않음.	0.15303	0.08553	0.78916	0.03997	0.03598
사소한 문제점에 대해 불평하지 않음.	0.09230	0.22786	0.73651	0.11623	0.05873
학교나 동료들의 험담 안 함.	0.21939	0.04169	0.67930	0.09624	0.15062
수업시간을 잘 지킴.	0.17323	0.12524	0.10544	0.83704	0.04383
출·퇴근 시간 잘 지킴.	0.13825	0.16879	0.04591	0.79284	0.01335
학교규칙이나 규정을 잘 지킴.	0.19072	0.16930	0.16773	0.69486	0.07640
학교 발전에 도움을 되는 제안을 함.	-0.03319	0.25858	-0.06109	-0.02409	0.77323
학교발전에 도움이 되는 일을 지원함.	0.07666	0.29603	0.18961	0.10783	0.75516
각종 회의에 적극 참여	0.11208	0.19083	0.26911	0.01839	0.74912
공지 및 전달사항에 대해 관심을 가짐.	0.28893	0.00500	0.17612	0.26510	0.37894
고유치(Eigen Value)	5.7379	2.4851	1.7847	1.5089	1.2284
설명된 변량(Percentage of Variance : %)	26.08	11.3	8.11	6.86	5.58
누적 변량(Cummulative Percentage : %)	26.08	37.38	45.49	52.35	57.93

조직시민행동에 대한 요인분석을 한 결과 예의성(B19, B18, B17, B20, B16), 이타주의(B4, B3, B2, B5, B1), 스포츠맨십(B13, B12, B11, B14), 양심성(B7, B6, B10)과 시민정신(B25, B23, B24, B22) 등 조직시민행동을 구성하는 요인들에 대해 요인 값이 유의적임을 알 수 있었다.

타당성을 저해하는 양심성의 B8, B9항목과 스포츠맨십의 B15항목, 그리고 시민정신의 B21의 항목을 제외하였다.

2. 신뢰성 분석

신뢰도를 나타내는 Cronbach's α 계수는 분석 결과 아래의 표<4-5>로 나타났다.

조직 공정성 지각을 측정하기 위하여 공정성의 하위변수를 절차적 공정성(A1~A12), 분배적 공정성(A13~A18)으로 구분하였다.

절차적 공정성과 상호작용적 공정성이 요인분석 결과 구분이 되지 않아 두 변수의 하나로 합쳐서 신뢰도를 측정하였다.

<표4 5> 조직 공정성의 신뢰도 계수표

측정변수(항목)	항목수	신뢰도 (Cronbach's α)	제외 항목
절차적공정성*(A1~A12)	12	0.938833	-
분배적공정성(A13~A18)	6	0.881671	-
이타주의(B1~B5)	5	0.774961	
양심성(B6~B10)	3	0.706169	B8, B9
스포츠맨십(B11~B15)	4	0.744291	B15
예의성(B16~B20)	5	0.794648	-
시민정신(B21~B25)	4	0.726986	B21

* 절차적 공정성에는 상호작용적 공정성이 포함됨

조직 공정성 지각의 절차적 공정성과 분배적 공정성에 대한 신뢰도인 Cronbach's α 계수가 모두 0.8 이상으로 신뢰성의 수준이 높은 것을 보여 주고 있다.

조직시민행동의 신뢰도를 측정하기 위하여 하위변수를 5개로 나누어 이타주의(B1~B5), 양심성(B6~B10), 스포츠맨십(B11~B15), 예의성(B16~B20), 시민정신(B21~B25)으로 구분하였다. 측정 결과 조직시민행동의 신뢰도인 Cronbach's α 계수가 0.7이상으로 높아 신뢰할 수 있음을 알 수 있다.

제 3 절 가설의 검증

1. 상관관계 분석

본 연구에 대한 조직공정성 지각과 조직시민행동에 대한 변수들의 기술적 통계특성과 변수들간의 상관관계는 표<4-6>에 제시하였다.

조직공정성 지각의 각 변수들과 조직시민행동의 각 변수들간에 유의적 수준에서 상관관계가 있으며, 특히 절차적 공정성과 분배적 공정성은 강한 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 업무배분의 절차에 대한 조직공정성 지각과 그에 따르는 상호작용적 공정성지각은 업무배분의 결과에 나타난 분배적 공정성지각에도 강한 영향을 미친다고 볼 수 있다. 따라서 관리자는 업무의 배분시 공정한 절차와 도덕적, 윤리적 기준을 준수하고 의사결정에 대한 이의를 제기할 수 있도록 제도화하여야 할 것이며, 충분한 개인적 사정의 고려, 업무 배분에 대한 충분한 설명과 정당성을 설명하는 등 상호작용적 공정성을 확보하도록 해야 할 것이다.

절차적 공정성은 조직시민행동의 이타주의와 스포츠맨십이 어느 정도 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났고, 조직시민행동의 이타주의와 시민정신은 어느 정도 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 따라서 절차적 공정성은 구성원들의 단합과 조직의 시너지효과에 필수적인 이타주의와 스포츠맨십에 영향

을 미치는 것이므로 더욱 중요함을 나타낸다.

그리고 조직공정성 지각의 수준이 평균인 3.0보다 모두 낮게 나타났다. 특히 분배적 공정성은 절차적 공정성보다 더 낮은 것으로 지각되는 것으로 나타나 분배적 공정성과 관련된 개선이 요구된다.

이러한 조직공정성 지각의 낮은 수준은 구성원들에게 조직에 대한 충성도 및 몰입, 그리고 조직시민행동의 수준을 줄이게 하는 원인이 될 것이다.

이에 비해 조직시민행동의 양심성과 예의성 수준은 높은 수준을 보이고 있다.

<표4-6> 변수의 기술적 통계 및 상관계수표

변 수	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6
1. 절차적 공정성	2.9228	0.6819						
2. 분배적 공정성	2.7972	0.7008	0.73453***					
3. 이타주의	3.2698	0.5018	0.41620***	0.29553***				
4. 양심성	3.9600	0.6013	0.22136***	0.13179*	0.36592***			
5. 스포츠맨십	3.4806	0.5741	0.48904***	0.35526***	0.32874***	0.37467***		
6. 예의성	3.8676	0.4649	0.16329**	0.14778*	0.21195***	0.36663***	0.31424***	
7. 시민정신	3.3510	0.5447	0.24489***	0.12488**	0.46914***	0.26575***	0.36259***	0.24384***

주) *P<.05, **P<.01, ***P<.001

1) 절차적 공정성에는 상호작용적 공정성이 포함됨.

2. T-test

가. 고용형태와 조직시민행동

연구가설1을 증명하기 위해 정규직과 비정규직을 비교하여 T-test로 측정하였다. 정규직과 비정규직의 조직시민행동의 표본의 크기, 평균 및 표준편차, T test의 결과는 아래의 <표4-7>과 같다.

<표4 7> 정규직과 비정규직의 조직시민행동 T test

변 수		고용-형태	표본	평균	표준편차	평균차이	t Value	Pr> t
조직 시민 행 동	예 의 성	정 규 직	148	3.7815	0.4560	0.2073	2.99	0.0031
		비정규직	102	3.9926	0.4513			
	이타주의	정 규 직	148	3.1950	0.4761	0.1833	2.67	0.0081
		비정규직	102	3.3784	0.5204			
	스포츠맨십	정 규 직	148	3.3316	0.5386	0.3652	-5.07	0.0001
		비정규직	102	3.6968	0.5574			
	양 심 성	정 규 직	148	3.9076	0.6457	0.1282	-0.52	0.6042
		비정규직	102	4.0359	0.5242			
	시민정신	정 규 직	148	3.3750	0.5071	0.0588	3.21	0.0015
		비정규직	102	3.3161	0.5959			

정규직이 비정규직보다 시민정신의 수준은 높고, 이타주의, 예의성, 스포츠맨십 등의 수준은 비정규직이 높으며, 양심성은 정규직과 비정규직의 차이가 없는 것으로 나타났다. 따라서 가설1은 부분 채택되었다.

분석결과를 바탕으로 비정규직의 조직시민행동 수준이 시민정신과 양심성을 제외하고 높은 것은 비정규직의 대부분은 1년 이내의 단기계약에 의해 이루어지므로 계속적인 고용을 희망하여 재계약에 불리한 행동을 자제하고 재계약에 유리한 행동의 수준을 높이게 될 것이다.

특히 비정규직의 경우, 동료의 일을 돕는 행위, 타부서 업무 지원 등의 이타주의와 규정의 준수, 출·퇴근시간의 엄수 등의 예의성, 그리고 동료의 권리 침해, 동료와의 문제의 소지가 있는 일을 피하려는 행위 등의 스포츠맨십이 높은 반면, 각종 회의의 참여, 제안, 공지사항의 숙지 등인 시민정신이 낮은 것으로 나타났다.

비정규직은 가능한 조직에 순응하려는 행동적 특성을 나타내고 있으며, 문제를 제기하는 것을 삼가고 있음을 알 수 있다.

따라서 비정규직은 현 직장에서 정규직의 전환 및 재계약 가능성을 높이고 미래의 직장에 대한 자신의 가치 및 능력을 높이기 위해 조직시민행동의 수준을 높이게 될 것이다.

나. 고용형태와 조직공정성 지각

조직공정성 지각에 대한 T-test 결과는 아래의 <표4 8>와 같다.

분석 결과 정규직의 조직공정성 지각에 대한 수준이 정규직의 경우 절차적 공정성이 2.71, 분배적 공정성이 2.60으로 평균인 3.00보다 낮게 측정되어 정규직에 대한 공정성을 높이는 것이 요구된다. 사립학교 정규직교사들의 경우 업무의 배분과 절차 및 상호작용에 대해 불공정을 지각하는 것으로 나타나 관리자는 업무의 배분에 대한 공정성을 확보하기 위해 부서별 업무에 대한 공정 배분, 업무량에 대한 적절한 보상, 그리고 업무에 대한 공정한 업무책임의 분담이 이루어지도록 해야하며, 업무배분 의사결정에 사용된 절차에 대한 공정성을

확보하기 위해 일관된 절차의 준수, 이해관계를 배제하고, 정확한 정보에 근거한 의사결정 해야하며 업무 배분과 관련하여 구성원들에게 문제를 제기하고 수정할 수 있는 기회를 제공하며, 관련 당사자의 의사를 반영하고 도덕적·윤리적 기준을 준수하여야 할 것이다. 그리고 구성원의 개인사정을 고려한 업무배분, 개인의 권리를 존중하고 업무결정에 대한 충분한 설명이 요구된다.

안관영(1999)의 원주지역의 초·중등교사 690여명을 대상으로 한 공정성에 대한 측정결과인 절차적 공정성 4.11, 분배적 공정성 3.82 보다 낮게 나타났다.⁷²⁾

절차적 공정성과 분배적 공정성에 대한 공정성 지각이 정규직보다 비정규직이 높은 것으로 나타나 정규직 교사들의 업무배분에 대한 절차적 공정성 및 분배적 공정성 지각에 대한 대책이 필요함을 알 수 있다.

따라서, 정규직과 비정규직은 절차적 공정성/분배공정성에서 차이를 보이므로 가설2를 지지한다.

<표4 8> 정규직과 비정규직의 조직공정성 지각에 관한 T-test

변 수		고용형태	표본	평균	표준편차	평균차이	t Value	Pr > t
조직 공정성 지각	절차적 공정성	정 규 직	148	2.7106	0.5820	0.5200	-4.42	0.0001
		비정규직	102	3.2306	0.7013			
	분배적 공정성	정 규 직	148	2.6011	0.5821	0.4805	-4.22	0.0001
		비정규직	102	3.0816	0.7613			

※ 절차적 공정성에는 상호작용적 공정성이 포함됨.

분석결과 정규직이 비정규직보다 공정성 지각의 수준이 낮은 것으로 나타났다. 비정규직에 비하여 정규직이 절차적 공정성뿐만 아니라 분배적 공정성에서도 낮게 나타나 업무배분과 관련된 정규직에 업무가 집중되고 있음을 알 수 있

72) 안관영, 앞의 논문, p. 130.(Likert의 7점 척도를 사용함.)

다. 비정규직의 경우 고용안정성을 제외한 급여의 차이, 수업시간 수의 배정 등의 외형적인 차이가 크지 않다.

비정규직 교사는 업무처리 과정에서 문제가 발생할 수 있거나 학생의 지도에 중요한 담임 업무에 대부분 배제되어 있으며, 재계약에 불이익 되는 행동, 즉 스스로 동료 및 학생들과 문제가 발생하지 않도록 자제하는 것을 알 수 있다.

따라서, 정규직 교사는 중요하고 책임성이 높은 업무, 담임 업무 그리고 학생 생활지도, 상담 등에 중요하고 핵심적인 업무에 집중되고 비정규직 교사는 그러한 정도가 낮고 수월한 업무에 배정되고 있음을 알 수 있다.

사립학교의 경우 공식적이고 외형적인 업무는 공정한 절차에 의해 분배되므로 비정규직의 경우 공식적으로 공정한 분배가 이루어지는 것으로 인식하지만, 정규직의 경우 장기간에 발생하는 불공정한 행위를 인식함으로서 내부의 부당하고 불공정한 절차에 더 민감하게 반응을 한다고 볼 수 있다. 특히 친·인척에 의한 조직의 장악, 학교경영자와 학인, 지연, 혈연 등에 의한 경영, 인사위원회의 유명무실 그리고 관리자의 독단적 운영 등은 정규직 교사의 조직공정성 지각에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

그리고 업무의 배분과 관련된 공정성 확보가 요구된다. 업무의 배분 시 관리자의 독단보다는 구성원의 참여를 통한 구성원들의 의견이 반영되는 업무의 배분이 이루어져야 하며, 업무의 배분과 관련한 명확하고 윤리적이고 도덕적인 기준을 정하고 그러한 기준에 의한 업무의 배정이 이루어지도록 해야 할 것이다. 또한, 업무 배분 시 구성원의 권리를 존중하고 업무배분과 관련한 정당성을 확보하여야 하며 적절하고 타당한 설명이 이루어지도록 해야 할 것이다.

3. 회귀분석

가. 조직공정성 지각에 관한 회귀분석

두 가지 유형의 공정성에 대한 회귀분석은 통제변수인 성별, 나이, 총 근속년수와 독립변수인 고용형태가 공정성에 미치는 영향을 분석하였다(모형 I).

회귀분석 결과, <표4-9>와 같이 독립변수인 고용형태가 절차적 공정성과 분배적 공정성에 유의적으로 나타났다. 통제변수인 성별, 나이, 총근속년수는 조직 공정성 지각에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표4-9> 조직공정성 지각에 대한 회귀분석 결과

변 수	모형 I	
	절차적 공정성 ¹⁾	분배적 공정성
통제변수		
성 별 ¹⁾	0.13624	0.15657
나 이	-0.02514	0.10002
총 근속년수	0.02830	0.09238
독립변수		
고용형태 ²⁾	-0.51349 [*]	-0.52107 [*]
회귀분석	F=5.18 ^{***}	F=5.29 ^{***}
결 과	R ² =0.0801	R ² =0.0816

주) * P<.05, **P<.01, ***P<.001

- 1) 남자는 '1', 여자는 '0' 으로 분석함.
- 2) 정규직은 '1', 비정규직은 '0' 으로 분석함.
- 3) 절차적 공정성에는 상호작용 공정성이 포함됨.

나. 조직시민행동에 대한 회귀분석

조직시민행동에 대한 회귀분석은 모형Ⅱ는 통제변수인 성별, 나이, 총 근속년수가 조직시민행동에 미치는 영향을 분석하였고, 모형Ⅲ은 통제변수와 독립변수인 고용형태가 조직시민행동에 미치는 영향을 측정하였다. 모형Ⅱ와 모형Ⅲ의 분석 결과는 아래의 <표4-11>과 같다.

모형Ⅱ는 통제변수의 조직시민행동에 대한 회귀분석을 실시한 결과, 성별에 따라 이타주의와 시민정신에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

여자보다는 남자가 이타주의와 시민정신이 높은 것으로 나타났다.

나이는 이타주의와 양심성에 대해 유의수준 내에서 부(-)의 영향을 미치는

것으로 나타나 나이가 증가할수록 이타주의와 양심성의 수준이 낮아지는 것으로 나타났으며, 총 근속년수는 조직시민행동의 각 하위변수들에 별 다른 영향을 미치지 않는 것으로 측정되었다.

모형Ⅲ의 결과, 고용형태가 양심성을 제외한 이타주의, 스포츠맨십, 예의성, 시민정신 등 조직시민행동의 수준에 유의적으로 영향을 미치며, 설명력(R^2)은 스포츠맨십은 약간 높았고, 이타주의, 예의성, 시민정신은 약간 낮은 것으로 나타났다. 그리고 성별에 따라 이타주의와 시민정신에도 유의적으로 나타났고 나이는 양심성에 부(-)의 값으로 유의수준에서 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표4 10> 조직시민행동에 대한 회귀분석(모형Ⅱ, 모형Ⅲ)

변수	모형Ⅱ					모형Ⅲ				
	이타 주의	양심성	스포츠 맨 십	예의성	시민 정신	이타 주의	양심성	스포츠 맨 십	예의성	시민 정신
통제변수										
성 별	0.22136**	0.02730	0.07928	-0.01997	0.24131**	0.25731***	0.05121	0.14564	0.00534	0.26683***
나 이	0.13466*	0.17084*	0.01385	-0.08557	0.05959	-0.12951	-0.16742**	0.02335	-0.08195	0.06324
총근속년수	0.00196	0.06640	-0.10262	0.00843	-0.01944	0.06914	0.11105	0.02130	0.03883	0.02820
독립변수										
고용형태	-	-	-	-	-	-0.27076**	-0.17996	-0.49944***	-0.19048*	-0.19201*
회귀분석 결 과	F=4.97** R^2 =0.0576	F=1.84 R^2 =0.0221	F=4.23** R^2 =0.0494	F=3.51 R^2 =0.0414	F=5.88*** R^2 =0.0674	F=5.55*** R^2 =0.0837	F=1.89 R^2 =0.0302	F=8.07*** R^2 =0.1173	F=3.63*** R^2 =0.0564	F=5.18*** R^2 =0.0786

주) * P<.05, **P<.01, ***P<.001

모형Ⅳ의 경우는 통제변수와 독립변수, 그리고 매개변수인 두 차원의 조직공정성 지각이 조직시민행동 수준에 미치는 영향을 분석하였다.

측정 결과는 <표4 11>과 같다.

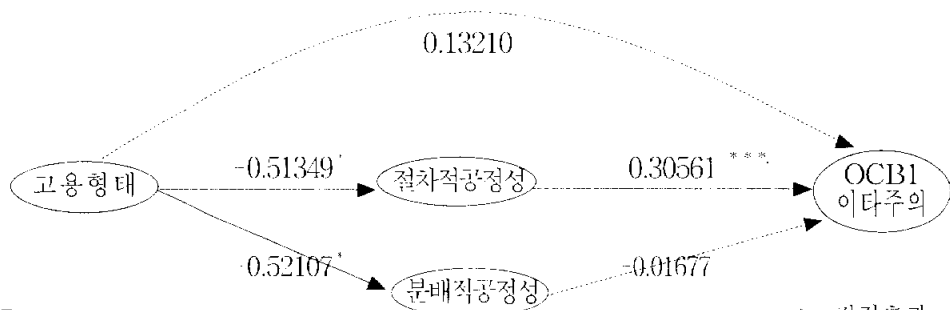
<표4-11> 조직시민행동에 대한 회귀분석(모형Ⅳ)

변 수	모 형 Ⅳ				
	이타주의	양심성	스포츠맨십	예의성	시민정신
통제변수					
성 별	0.21837**	0.02624	0.09694	-0.00437	0.23830**
나 이	0.13234*	-0.16794*	0.01986	-0.08406	0.06450
총근속년수	0.08267	0.11928*	0.03820	0.04269	0.03697
독립변수					
고용형태	0.13210	-0.09215	-0.32617***	-0.15479	-0.09316
매개변수					
절차적 공정성	0.30561***	0.22421***	0.38279***	0.04533	0.29690***
분배적 공정성	-0.01677	0.04210	0.02191	0.02988	-0.09306
회귀분석 결 과	F=11.21***	F=3.12***	F=15.48***	F=2.81	F=7.38***
	R ² =0.2182	R ² =0.0720	R ² =0.2781	R ² =0.0654	R ² =0.1552

주) * P<.05, ** P<.01, *** P<.001

※ 절차적 공정성에는 상호작용 공정성이 포함됨.

<그림4-1> 이타주의에 관한 경로분석 : 절차적·공정성 매개효과



주) * P<.05, ** P<.01, *** P<.001

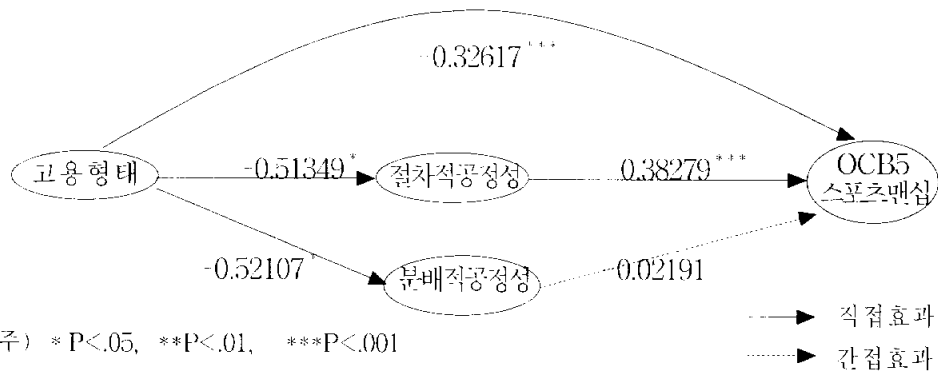
※ 절차적 공정성에는 상호작용 공정성이 포함됨.

————▶ 직접효과

-----▶ 간접효과

고용형태와 조직시민행동 사이의 매개변수로서 공정성지각 중 절차적 공정성은 이타주의에 완전매개하고<그림4-1>, 설명력($R^2 = 0.2182$)이 크게 증가하는 것으로 나타났다. 스포츠맨십에는 부분 매개하는 것임을 알 수 있고<그림4-2>, 설명력($R^2 = 0.2781$)도 많이 높아졌다.

<그림4-2> 스포츠맨십에 관한 경로분석 : 절차적 공정성 매개효과



※ 절차적 공정성에는 상호작용 공정성이 포함됨.

절차적 공정성은 고용형태와 조직시민행동의 양심성, 예의성, 시민정신 등의 사이에는 매개효과가 없으며, 분배적 공정성은 조직시민행동의 모든 하위변수에 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

제 4 절 연구결과의 요약 및 토론

연구결과 고용형태에 따라 조직시민행동의 수준이 양심성을 제외하고 차이가 나는 것으로 나타났다. 가설1의 정규직이 비정규직보다 조직시민행동의 수준이 높을 것이라는 가설에 대해 T-test 결과 시민정신만이 정규직이 높고, 이타주의, 예의성, 스포츠맨십은 비정규직이 높은 것으로 나타났다. 따라서 비정규직 교사는 계속적인 고용을 희망하여 재계약에 불리한 행동을 자제하고 재계약에 유리한 행동의 수준을 높게 될 것이다. 특히, 동료의 일을 돕는 행위, 타부서 업무 지원 등의 이타주의와 규정의 준수, 출·퇴근시간의 엄수 등의 예의성, 그

리고 동료의 권리 침해, 동료와의 문제의 소지가 있는 일을 피하려는 행위 등의 스포츠맨십이 높은 반면, 각종 회의의 참여, 제안, 공지사항의 숙지 등 시민정신이 낮은 것으로 나타났다. 비정규직은 가능한 조직에 순응하려는 행동적 특성을 나타내고 있으며, 문제를 제기하는 것을 삼가고 있는 것으로 나타나 고용안정성에 민감하게 반응하고 있음을 알 수 있었다.

조직공정성 지각에 대한 T-test 결과 정규직 교사의 업무에 대한 절차적 공정성, 상호작용적 공정성과 분배적 공정성이 낮게 나타나 정규직 교사에 대한 업무 배분과 관련된 공정성의 지각 수준을 높이는 위하여 관리자는 업무 배분의 의사결정 시 절차에 대한 윤리적·도덕적 규정을 준수하고 공정한 절차에 의해 이루어지도록 해야 하며, 업무배분 의사결정에 대한 적절한 설명 및 구성원에게 이해가 되도록 하는 노력이 요구된다. 정규직에게 중요하고 책임의 수준이 높은 핵심적인 업무에 집중되고 있음을 알 수 있어 관리자는 업무에 대한 적절한 배분이 이루어지도록 해야 할 것이다. 비정규직 교사의 경우 단순하고 중요하지 않은 업무들 담당하고 단기계약에 따라 재 고용계약에 불리한 행동을 자제하고 단기적인 효과를 나타내는 행동 수준을 나타낼 수 있어 장기간의 학교 및 교육 발전에 저해하는 요인으로 작용할 가능성이 높다고 볼 수 있다.

그리고 젊고 유능한 교사들의 혁신적이고 창의적인 아이디어를 수렴할 수 있는 체제가 마련하기 위해서는 정규직의 전환이 시급한 과제라고 할 수 있다. 정규직 교사에 대한 업무의 집중에 따른 노동강도의 증가는 각종 질병을 초래하고 업무에 대한 집중력 저하와 각종 스트레스 유발 등으로 업무효과에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 적절한 업무 배분과 업무배분 과정의 절차적, 상호작용적 공정성을 확보해야 할 것이다. 따라서, 장기적으로는 비정규직 교사에 대한 고용안정성을 해치는 요인들을 제거하여 정규직으로 전환하여야 하며, 비정규직이 성취감을 느낄 수 있는 업무에도 배정함으로써 업무의 효율과 교사 상호간의 업무배분의 공정성을 기할 수 있을 것이다.

고용형태와 조직시민행동 사이의 매개변수로서 공정성지각 중 절차적 공정성은 이타주의에 완전매개하고, 스포츠맨십에는 부분 매개하는 것임을 알 수 있다.

제 5 장 결 론

본 연구는 부산지역의 12개 사립학교의 교사를 대상으로 정규직 교사와 비정규직 교사의 조직공정성 지각과 조직시민행동 수준의 차이, 그리고 고용형태가 조직시민행동에 영향을 미침에 있어 조직공정성 지각이 매개하는가를 검증하였다.

자료의 분석은 SAS통계프로그램을 사용하여 요인분석, 신뢰성 검정, 상관관계분석, T-test, 회귀분석 등을 실시하였다.

요인분석 결과 먼저 가설을 검증하기에 앞서 조직공정성 지각과 조직시민행동에 대한 요인분석을 실시한 결과 절차적 공정성과 상호작용적 공정성은 나누어지지 않고 하나의 요인으로 묶임으로서 공정성은 절차적, 상호작용적 공정성을 하나의 요인으로 묶인 절차적 공정성과 분배적 공정성 두 요인으로 도출되었다. 그리고 조직시민행동은 이타주의, 양심성, 스포츠맨십, 예의성, 시민정신 등 5개 차원에서 측정변수의 타당성을 저해하는 몇 개의 문항(B8, B9, B15, B21)을 제거했을 때 5개의 조직시민행동 차원이 도출되었다.

신뢰성을 검정한 결과 Cronbach's α 계수가 모두 높게 나타났다.

정규직 교사와 비정규직 교사의 조직시민행동 수준의 차이와 조직공정성 지각의 차이를 분석하기 위해 T test를 실시하였다. 조직시민행동에 대한 분석결과 시민정신만이 정규직이 높고, 이타주의, 예의성, 스포츠맨십은 비정규직이 높은 것으로 나타났으며, 양심성에는 차이가 없는 것으로 측정되어 비정규직은 가능한 조직에 순응하려는 행동적 특성을 보이며, 문제를 제기하는 것을 삼가고 있음을 알 수 있었다. 조직공정성 지각에 대한 분석결과 비정규직 교사에 비해 정규직 교사의 업무에 대한 절차적, 상호작용적 공정성과 분배적 공정성이 낮게 나타나 정규직 교사에 대하여 업무가 집중되고, 절차를 무시한 업무배분 및 그러한 결정에 대한 설명 등이 부족함을 알 수 있었다.

고용형태가 조직시민행동에 영향을 미침에 있어 조직 공정성의 매개 역할을 알아보기 위해 다단계 회귀분석을 실시하였다. 분석결과 조직공정성 지각 중

절차적 공정성은 고용형태와 조직시민행동 사이의 매개역할로 이타주의에 완전 매개하고, 스포츠맨십에는 부분 매개하는 것으로 나타났다.

제 1 절 연구결과의 시사점

본 연구가 지닌 의미를 정리하면 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 고용형태에 따른 조직공정성 지각에 관한 연구로 보기 드문 연구라는 점이 중요한 의의를 가진다. 고용형태에 따른 조직 공정성 지각에 정규직이 비정규직보다 높을 것이라는 것과 다른 비정규직의 조직공정성 지각이 높게 나타나 고용형태에 따른 조직공정성 지각의 새로운 연구에 기초자료 제공하고 있다.

둘째로 조직시민행동 연구에 새로운 방향을 제시하고 있다. 기존의 연구는 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향과 고용형태에 따른 조직시민행동의 수준에 관한 것이었으나, 본 연구는 고용형태가 조직시민행동에 영향을 미침에 있어 조직공정성 지각이 매개하는가에 대한 연구를 시도하였다. 절차적 공정성은 고용형태가 조직시민행동에 영향을 미침에 있어 하위변수인 이타주의에는 완전매개하고 스포츠맨십에는 부분 매개함이 나타났다.

셋째, 기존의 연구(한기선·박상진, 2003)⁷³⁾와는 다른 조직시민행동의 수준이 측정되었다. 비정규직 교사의 경우 이타주의, 예의성, 스포츠맨십이 높은 것으로 나타나 비정규직의 고용조건을 정규직 수준으로 향상시키면 조직시민행동의 수준이 높일 수 있는 것을 시사하고 있다.

73) 한기선·박상진의 고용형태에 따른 조직시민행동의 차이에 관한 실증적 연구(2003)에서는 대형은행 비정규직 사원의 조직시민행동 수준보다 정규직 사원이 양심행동과 참여행동(시민정신)에서 높게 나타났고, 다른 하위변수들에는 차이가 없는 것으로 나타났으며, 우리나라의 대형은행은 정규직에 비해 비정규직이 극심한 노동조건의 차별이 있는 것으로 보도되고 있다.(머니투데이, 금융노조, "비정규직 연봉, 정규직 절반 미만", 2003년 11월 06일자 보도)

제 2 절 연구결과의 한계점 및 향후과제

본 연구에 대한 한계점과 후속연구를 위한 향후 연구과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째로 조사방법이 횡단적설계로 이루어져 있어 종단적 설계에서는 다르게 나타날 가능성이 있다. 따라서 횡단적 조사방법과 종단적 조사방법을 병행하여 실시함으로서 기간의 흐름에 따라 정규직과 비정규직의 조직공정성 지각과 조직시민행동 수준의 변화 등을 파악할 수 있다.

둘째, 비정규직과 비정규직의 조직공정성 지각 및 조직시민행동의 차이의 원인에 대한 연구로 그러한 원인을 정확히 파악하여 대처함으로서 조직의 효율을 극대화할 수 있다고 본다.

마지막으로 정규직과 비정규직에 따라 고객인 학생의 학습만족도에 대한 연구를 병행함으로서 내부고객의 높은 수준의 조직시민행동이 고객의 만족도를 높이는 역할을 할 것으로 기대한다.

참 고 문 헌

<국내문헌>

- 강순희, “비정규직 문제의 쟁점과 전망”, 제9차 노동정책연구회발표자료, 2001.
- 교육인적자원부·전국교직원노동조합·한국교원노동조합, 「2002년도 단체협약서」, 2002.
- 교육인적자원부, 「초·중등학교 계약제교원 운영 지침」, 2001.
- 권혜자·박영선, “비정규노동자의 규모, 법적 지위, 조직화 방안”, 한국노총, 1999.
- 김규범, “조직공정성과 조직시민행동 관계에 관한 연구”, 충남대석사학위논문, 1997.
- 김기정, “조직시민행위에 관한 최근의 이론 검토 및 연구모델 제시”, 1998.
- 김성환, 「비정규노동에 관한 연구」, 한국노동연구원, 1992.
- 김영조, “고용조정의 공정성 및 고용조정의 강도가 잔류구성원들의 태도에 미치는 영향에 관한 연구”, 「인사·조직」연구 제9권 2호, 2001, pp. 93-130.
- 김유선, “비정규직결정요인”, 한국노동사회연구소(<http://www.ksli.org/pds/>), 2002.
- 김유선, “한국 노동시장의 비정규직 증가 원인에 대한 실증연구”, 고려대박사학위논문, 2003.
- 김유선, 비정규직 규모와 실태 : 통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2002.8) 결과, 『노동사회』 72호, 2002, pp. 167-184.
- 김현정, “리더십과 조직시민행동과의 관계에 있어서 신뢰의 매개역할”, 충남대학교석사학위논문, 2002.
- 대법원 1993. 5. 25. 선고 90누1731판결, 1996. 7. 30. 선고 95누13432판결
- 류태모·박봉규·송경수, “조직시민행동의 연구를 위한 미래의 과제”, 「인적자원관리 연구」 제2호, 2001, p. 79-101.
- 민주노총, 「‘비정규노동자 차별철폐·정규직화’ 임단협 요구 해설」, 민주노총홈페이지 (<http://www.nodong.org/>), 2003년 3월.
- 박봉규, “IMF체제하의 비정규직 호텔 종사원의 직무태도와 자발적 행동간의 관계에 관한 탐색적 연구”, 「관광레저연구」 2000년 12권 1호, p. 5.
- 박우성·노용진, “비정규직 근로자의 직무만족과 이직의도 결정요인에 관한 연구”, 한국노동연구원, 2000.

- 배진한, “비정형근로자의 활용실태와 수요증가의 원인-사업체조사를 중심으로-”, 「노동경제논집」 제24권 2호, 한국노동경제학회, 2001, pp. 125-162.
- 서용원, “공정성 지각과 리더 행동간의 관계 : 분배공정 리더십과 절차공정 리더십의 차별 효과”, 「한국심리학회지」 2002 학술발표논문집, pp. 113-132.
- 송경수 · 최만기 · 박봉규, “직무만족과 조직몰입의 조직시민행동에 대한 매개역할에 관한 탐색적 연구”, 「인사 · 조직연구」 제7권 2호, 1999, pp. 139-189.
- 송호근, “21세기 한국의 노사관계와 노동정책”, 2000.
- 신상인, “비정규직 고용의 기업내부 결정요인에 관한 연구”, 경남대학교박사학위논문, 2002.
- 심상완, “비정규 고용의 확대와 노동복지”, 「산업노동연구」 제5권 제2호, 산업노동연구, 1999, pp. 149-181.
- 안관영, “조직공정성지각이 조직시민행동에 미치는 효과”, 한국인사관리학회 「인사관리연구」 제33집 1권, 1999년 6월호 pp. 115-141.
- 안주엽 등, 「비정규근로의 실태와 정책과제(I)」, 한국노동연구원, 2001.
- 안주엽 · 조준모 · 남재량, 「비정규근로의 실태와 정책과제(II)」, 한국노동연구원 정책보고서, 2002.
- 양병화 · 황혜연 · 오세진 · 이재일, “비정규 계약직 근로자와 정규직 근로자의 조직몰입과 직무만족에 대한 연구”, 한국심리학회지: 「산업 및 조직」, 제 14권 제 2호, 2001, pp. 73-93.
- 이경근, “상호작용적 공정성지각이 고과에 대한 태도에 미치는 영향”, 「인사관리연구」 제26집 2권, 2002년 9월, pp. 145-181.
- 이경근 · 박성수, “조직공정성과 임금만족간의 인과관계 : 절차적 공정성, 상호작용적 공정성, 분배적 공정성간의 관계와 역할을 중심으로”, 「인사 · 조직연구」 제7권2호, 1999, pp. 191-229.
- 이광열, “조직정당성과 조직시민행동간의 관계에 관한 연구”, 부경대학교석사학위논문, 2001.
- 이규범, “조직공정성과 조직시민행동의 관계에 관한 연구”, 충남대학교석사학위논문, 1997.
- 이병훈 · 윤정향, “비정규노동의 개념 정의와 유형화에 관한 연구”, 「산업노동연구」 제 7권 2호, 한국산업노동학회, 2001, pp. 1-33.
- 이진규, 「전략적 · 윤리적 인사관리」, 박영사, 2002.

- 이학식, 『마케팅조사』, 법문사, 2002.
- 장지연, “비정규직노동의 실태와 쟁점(성별차이를 중심으로)”, 『경제와 사회』 2001년 가을호(통권51호), pp. 68-96.
- 전경련, “비정규직 문제, 적극적 노동시장 정책으로 풀어야”, 전경련보도자료, 2000.
- 전국교직원노동조합, 「교육인적자원부와 교원노조간 2001년도 단체협약」, 2001.
- 전국교직원노동조합, 「비정규직 교원 철폐를 위한 토론회자료집」, 2002.
- 전국교직원노동조합사립위원회, 「2002년 여름 사립위원회 전국일꾼연수자료집」, 2002.
- 정건화, “노동시장의 구조변화에 대한 제도경제학적 해석”, 2003.
- 최성수, “비정형근로자 규모의 국제비교”, 한국노동경제학회 동계 학술세미나 발표논문, 2001.
- 통계청, 「경제활동인구연보」 1997-2002. 경제활동인구조사 부가조사(2002.8)
- 과건근로자보호 등에 관한 법률(제정 98. 2. 20, 시행 1998. 7. 1) 법률 제5512호
- 한광현, “질차공정성과 조직시민행동간 관계에 있어서 공유가치의 매개효과에 관한 연구”, 『대한경영학회지』 제26호, 대한경영학회, 2000, pp. 185-209.
- 한국비정규노동센터, “비정규직의 개념과 정의”, 한국비정규노동센터 홈페이지 게시판, 2000.
- 한국비정규노동센터, 통계로 본 한국의 비정규직 노동자, 『비정규노동』 2002년12월호, (2002)
- 한기선, 박상진, “고용형태에 따른 조직시민행동의 차이에 관한 실증적연구”, 『경영교육논총』 제29집, 2003, pp. 53-70.
- 국민일보, 사립고 교사총원 '편법' 비정규직만 뽑아 논란, 2002년 2월 14일.
- 머니투데이, 금융노조, “비정규직 연봉, 정규직 절반 미만”, 2003년 11월 06일.

<외국문헌>

- Graham, J. W., "An Essay on Organizational Citizenship Behavior", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 1991, pp. 247-270.
- ILO, Part-time Work, Report VI(2B), 80st Session, 1994.
- Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R., "Beyond Fairness: A Theory of Allocation Preferences," in G. Mikula(ed.), *Justice and Social Interaction*, New York: Springer-Verlag, 1980, pp. 167-218.
- Moorman, R. H., "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship". *Journal of Applied Psychology*, 76, 1991, pp. 845-855.
- Organ, D. W., *Organizational Citizenship Behavior, The Good Syndromes*, Lexington, MA : Lexington Books, 1988.
- Pearce, J. L., "Toward an Organizational Behavior of Contract Laborers: Their Psychological Involvement and Effects on Employee Co-workers", *Academy of Management Journal*, Vol. 36, 1993, pp. 1090-1092.
- Podsakoff, Philip M., Scott B. MacKenzie, Robert H. Moorman, and Richard Fetter, "Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors," *Leadership Quarterly*, Vol.1 (2), 1990, pp. 107-142.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P., "Organizational citizenship behavior: It's nature and antecedents", *Journal of Applied Psychology*, 1983, pp. 653-663.

설 문 지

(별) 본 조사의 내용은 통계법 제8조에 의하여 비밀이 보장되며 통계목적 외에는 사용하지 않습니다.

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 본 설문조사에 참여하여 주신 것을 감사 드립니다.

본 설문지는 고용형태가 조직공정성 지각 및 구성원의 자발적 참여에 미치는 영향을 연구하기 위해 만들어졌습니다.

본 조사는 익명으로 행하여지고, 귀하께서 작성해 주신 자료는 순수하게 학문적인 목적을 위해서만 사용될 것입니다. 그리고 이 자료는 특정 개인의 의견을 분석하는 것이 아니라 컴퓨터에 의해 응답자의 전체 자료를 일괄적으로 처리하므로 개인의 의견은 일체 노출되지 않습니다.

귀하께서 성실히 응답한 자료는 저의 연구에 많은 도움이 될 것입니다.

다시 한번 귀하의 참여에 감사 드리며, 건강과 행복을 기원합니다.

2003년 9월

부경대학교 경영대학원 경영학과

지도교수 김 영 조

석사과정 서 동 현

연락처 016-660-4185

051)418-4080~4

※ 설문내용에 대해 의문사항이 있는 경우 위 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

A. 다음은 업무배분에 관한 문항들입니다. 귀하의 조직에 부합되는 번호에 표시하여 주십시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 관리자는 자신의 이해관계를 배제하고 업무를 배분한다.	1	2	3	4	5
2. 관리자는 업무를 배분할 때 관련 당사자의 의사를 반영하여 결정한다.	1	2	3	4	5
3. 관리자는 개인의 능력 등 정확한 정보에 근거하여 업무를 배분한다.	1	2	3	4	5
4. 관리자는 업무를 배분할 때 도덕적·윤리적 기준을 준수한다.	1	2	3	4	5
5. 관리자는 업무배분 의사결정을 할 때 모든 당사자에게 일관된 절차를 적용한다.	1	2	3	4	5
6. 관리자는 업무배분에 대해 구성원들에게 문제를 제기하고 수정할 수 있는 기회를 제공한다.	1	2	3	4	5
7. 업무를 배분할 때 관리자는 구성원들에게 친절하게 설명한다.	1	2	3	4	5
8. 업무를 배분할 때 관리자는 구성원들의 개인사정을 고려한다.	1	2	3	4	5
9. 업무를 배분할 때 관리자는 그 결정의 정당성을 설명해 준다.	1	2	3	4	5
10. 업무를 배분할 때 관리자는 구성원들이 납득할 수 있도록 설명해 준다.	1	2	3	4	5
11. 관리자는 업무배분 결정사항을 구성원들에게 자세히 설명한다.	1	2	3	4	5
12. 업무배분 의사결정을 할 때 관리자는 구성원들의 권리를 존중한다.	1	2	3	4	5
13. 부서별 업무는 공정하게 배분되어 있다.	1	2	3	4	5
14. 구성원들의 업무는 공평하게 배분되어 있다.	1	2	3	4	5
15. 구성원들의 수업시수 배정은 공정하다.	1	2	3	4	5
16. 구성원들은 업무량에 따라 적절한 보상을 받는다.	1	2	3	4	5
17. 구성원들의 업무책임 분담은 적절하다.	1	2	3	4	5
18. 구성원들의 직무순환은 공정하게 이루어진다.	1	2	3	4	5

B. 다음은 조직내에서의 귀하의 행동 특성을 묻는 내용입니다. 귀하의 행동 특성에 부합되는 번호에 표시하여 주십시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 신입자에 대해 나는 담당자가 아니더라도 그가 학교에 적응하도록 도와준다.	1	2	3	4	5
2. 나는 일이 많은 동료라면 그를 돕는다.	1	2	3	4	5
3. 나는 절근한 사람의 일을 대신 해준다.	1	2	3	4	5
4. 나는 시간을 내어 업무수행과정에서 어려움이 있는 동료를 도와준다.	1	2	3	4	5
5. 나는 다른 부서의 업무를 도와준다.	1	2	3	4	5
6. 나는 출·퇴근 시간을 잘 지킨다.	1	2	3	4	5
7. 나는 수업시간을 잘 지킨다.	1	2	3	4	5
8. 나는 학교에서 사적인 일로 외출하지 않는다.	1	2	3	4	5
9. 나는 학교에서 잡담을 하며 시간을 보내는 경우가 많이 있다.	1	2	3	4	5
10. 나는 다른 사람이 보지 않더라도 학교규칙이나 규정을 잘 지킨다.	1	2	3	4	5
11. 나는 학교의 사소한 문제점을 가지고 불평하지 않는다.	1	2	3	4	5
12. 나는 남들에게 학교의 문제점을 말하지 않는다.	1	2	3	4	5
13. 나는 학교를 부정적인 측면보다 긍정적인 측면으로 바라본다.	1	2	3	4	5
14. 나는 학교나 동료들에 대해 험담하지 않는다.	1	2	3	4	5
15. 나는 학교를 그만두고 싶다고 종종 말한다.	1	2	3	4	5
16. 나는 동료들의 개인적인 권리를 침해하지 않는다.	1	2	3	4	5
17. 나는 동료들에게 영향을 미치는 행동을 할 때 그들의 입장을 먼저 고려한다.	1	2	3	4	5
18. 나는 동료들과 문제를 일으킬 소지가 있는 일을 피하려고 노력한다.	1	2	3	4	5
19. 나는 동료들과의 인간관계를 저해하는 행동을 자제한다.	1	2	3	4	5
20. 나는 동료들에게 영향을 미치는 행동을 할 때 그들에게 먼저 알린다.	1	2	3	4	5
21. 나는 학교가 요구하는 변화에 부응하려고 노력한다.	1	2	3	4	5
22. 나는 학교 내 공지 및 전달사항에 대해 관심을 가지지 않는다.	1	2	3	4	5
23. 나는 내가 맡은 업무가 아니더라도 학교발전에 도움이 되는 일이라면 자원해서 한다.	1	2	3	4	5
24. 나는 학교의 각종 회의에 적극 참여한다.	1	2	3	4	5
25. 나는 학교 발전에 도움을 되는 제안을 한다.	1	2	3	4	5

감사의 글

먼저 현재의 나를 있게 해 주시고 항상 격려해 주신 부모님께 이 논문을 바칩니다. 흙에서 태어나 평생을 흙에서 살고 계시고 땅의 이치에 순응하시는 부모님께 존경과 감사를 드립니다.

석사과정 동안 학문적으로 미숙한 제자를 세심한 지도와 격려를 해주신 김영조 교수님께 감사 드립니다. 그리고 논문 심사위원으로 귀중한 조언과 세심한 지도를 해주신 윤영삼 교수님과 류태모 교수님께 감사 드립니다.

학문의 길에서 어려움이 있을 때마다 따뜻한 배려와 격려를 해 준 아내 최진희, 그리고 늦은 밤 지친 몸으로 귀가하는 아버지를 배려해 준 아들 광훈, 휴일 투정하는 것 없이 잘 참아주고 배려해준 딸 채령에게도 고마움을 전합니다.

그리고 늘 격려와 조언을 아끼지 않은 동료 및 선배선생님, 설문조사에 도움을 주신 분들에게도 감사를 드립니다.

2004년 2월

서 동 현