



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](#)

경영학박사 학위논문

노사특성이 비정규직 태도에 미치는 영향
- 정규직과 비교 -



경 영 학 과

한 나 영

경영학박사 학위논문

노사특성이 비정규직 태도에 미치는 영향
- 정규직과 비교 -

지도교수 윤 영 삼

이 논문을 경영학박사 학위논문으로 제출함.

2012년 2월

부 경 대 학 교 대 학 원

경 영 학 과

한 나 영

한나영의 경영학박사 학위논문을 인준함.

2012년 2월



주심 경영학박사 류 태 모 (인)
위원 경영학박사 김 영 조 (인)
위원 경영학박사 신 용 존 (인)
위원 경영학박사 홍 재 범 (인)
위원 경영학박사 윤 영 삼 (인)

차 례

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 배경 및 목적	1
제 2 절 연구의 방법 및 체계	6
제 2 장 이론적 배경	8
제 1 절 고용형태에 따른 관리차이의 필요성	8
제 2 절 비정규직 고용형태	9
1. 비정규직의 개념 및 유형	9
2. 비정규직관련 동향	15
3. 비정규직의 증가배경, 고용의 기대효과와 문제점	22
4. 비정규직의 심리적 특징	28
제 3 절 노사특성	37
1. 사용자특성	37
2. 노조특성	48
제 4 절 태도	52
1. 태도의 개념과 분류체계	52
2. 직무몰입	55
3. 조직몰입	57
4. 직무변화방어태도	63
5. 노조관련행동지향성	67
제 3 장 실증연구의 모형과 방법	71
제 1 절 연구모형	71
제 2 절 가설설정	72

1. 사용자특성이 근로자태도에 미치는 영향의 고용형태에 따른 차이 ..	72
2. 노조특성이 근로자태도에 미치는 영향의 고용형태에 따른 차이	76
제 3 절 변수의 조작적 정의	78
제 4 절 설문지 구성 및 자료수집방법	80
제 4 장 실증연구의 분석결과	84
제 1 절 분석결과	84
1. 표본의 특성	84
2. 신뢰성 및 타당성 분석결과	85
3. 기술통계분석결과와 상관관계분석결과	90
4. 가설의 검증결과	94
제 2 절 비정규직 유형별 분석결과	106
제 5 장 결론	116
제 1 절 연구결과의 요약 및 시사점	116
제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구방향	120
참고문헌	121
[부록1] 비정규직의 심리적 상태와 특징에 관한 면접결과	138
[부록2] 고용형태 집단별 다중회귀분석을 이용한 가설검증결과 ...	150
[부록3] 설문지	161

표 차 례

<표 2-1> 비정규직 유형	12
<표 2-2> 비정규직 규모 추이	15
<표 2-3> 고용형태별 월 평균임금 및 격차	16
<표 2-4> 고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률	16
<표 2-5> 고용형태별 조합원 수와 조직률	21
<표 2-6> 사용자특성의 영역과 내용차원	47
<표 2-7> 노조특성의 내용차원	52
<표 2-8> 직무행동의 분류체계	54
<표 2-9> 근로자 태도의 분류체계	54
<표 2-10> 노조관련행동지향성의 결정요인에 대한 선행연구	70
<표 3-1> 사용자특성변수의 조작적 정의	79
<표 3-2> 노조특성변수의 조작적 정의	79
<표 3-3> 태도변수의 조작적 정의	80
<표 3-4> 설문문항 표	82
<표 3-5> 조사대상 기업/노조	83
<표 4-1> 표본의 특성	85
<표 4-2> 외생변수(사용자특성) 탐색적 요인분석결과	86
<표 4-3> 외생변수(노조특성) 탐색적 요인분석결과	87
<표 4-4> 내생변수 탐색적 요인분석결과	88
<표 4-5> 기술통계분석결과	90
<표 4-6> 고용형태간 변수 차이 분석(t-test)결과	91
<표 4-7> 상관관계분석결과	93
<표 4-8> 고용형태(정규직/비정규직)에 따른 노사특성이 근로자태도에 미치는 영향	95

<표 4-9> 직무몰입 관련 가설 채택여부(정규직/비정규직)	98
<표 4-10> 조직몰입 관련 가설 채택여부(정규직/비정규직)	100
<표 4-11> 직무변화방어태도 관련 가설 채택여부(정규직/비정규직)	101
<표 4-12> 노조관련행동지향성 관련 가설 채택여부(정규직/비정규직)	104
<표 4-13> 실증분석결과 요약(정규직/비정규직)	104
<표 4-14> 고용형태(정규직/직접고용)에 따른 노사특성이 근로자태도에 미치는 영향	107
<표 4-15> 고용형태(정규직/간접고용)에 따른 노사특성이 근로자태도에 미치는 영향	111
<표 4-16> 비정규직 유형별 분석결과 요약	114



그림 차례

<그림 1-1> 본 연구의 구성	7
<그림 2-1> 비정규직의 도덕 측면의 심리적 특징	32
<그림 2-2> 비정규직의 과업 측면의 심리적 특징	33
<그림 2-3> 비정규직의 보상 측면의 심리적 특징	35
<그림 2-4> 비정규직의 관계 측면의 심리적 특징	36
<그림 2-5> 인적자원관리와 성과의 관계	39
<그림 3-1> 연구모형	71
<그림 4-1> 실증분석모형	89



The Effect of Union's and Management's Characteristics on Non-Regular
Employee Attitude

- Comparing to Regular Employee -

Na-Young Han

Department of Business Administration, The Graduate School,
Pukyong National University

Abstract

This study empirically analyzed if the influence of union and management characteristics on job commitment, organizational commitment, defensive attitude against work change, and union-related behavioral orientation shows difference between two groups of regular employees and non-regular employees based on the viewpoint that attitude of employees will show difference according to an employment status.

Data required for empirical analysis was collected by conducting each different survey on regular employees and non-regular employees of the business places in Busan and Ulsan areas.

It was shown the research target employees had low awareness on management characteristics in general and validity, justice, and representativeness of non-regular employees were considerably low. Awareness on union characteristics was generally high and it was shown regular employees showed somewhat higher but not significant awareness on union characteristics than non-regular employees.

A hierarchical regression analysis was conducted to minutely examine if there is difference in influence.

As a result, first, there was difference in influence of regulation among management characteristics and battle among union characteristics on job commitment according to employment status. The effect of regulation and battle characteristics of the non-regular employees on job commitment was higher than the regular employees. Second, there was difference in influence of neutrality among management characteristics and motility among union characteristics on organizational commitment according to employment status. The effect of neutrality and motility characteristics of the non-regular employees on organizational commitment was higher than the regular employees. Third, there was no variable that has differences in influence for the case of defensive attitude against work change. Fourth, there was difference in influence of justice and neutrality among management characteristics on union-related behavioral orientation according to employment status. The effect of justice and neutrality characteristics of the non-regular employees on union-related behavioral orientation was higher than the regular employees.

Theoretical and administrative implications of the study results and a direction for future study were discussed and this study definitely supported that a 'behavioral theory of organization for a non-regular employee' is necessary. Attitude and behavior of the non-regular employees are different from regular employees because they are put in the different situation, and therefore a management method for them must be differentiated. Thus, administrative managers of an organization must find and execute a suitable management method for both regular employees and non-regular employees.

Key Words: *union characteristics, management characteristics, employment status, job commitment, organizational commitment, defensive attitude against work change, union-related behavioral orientation*

제1장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

인적자원은 조직체의 가장 중요한 자원으로 조직체성과에 직접적인 영향을 미칠 수 있다. 즉 조직의 경영자가 인적자원을 어떻게 효율적으로 관리하느냐에 따라 경영성과는 크게 차이가 날 수 있는 것이다.

기업들이 적정인력을 유지하여 고용유연성을 확보하고 비용절감이라는 효과 때문에 정규직 대신 비정규직 고용형태를 많이 선호하고 있지만 비정규직과 관련된 문제는 계속 증가하고 있다. 특히 비정규직에 대한 이해가 부족한 상황에서 비정규직의 고용을 증가시키는 것은 무조건 타당한 해법이라고 하기 어렵다.

1997년 외환위기는 우리나라 기업들의 총체적인 위기로 수많은 기업들에게 아픔과 시련을 주었으며 이러한 위기 상황 속에서 기업들은 경쟁력 확보를 위해 구조조정을 단행하였으며, 그 영향으로 수많은 근로자들이 퇴직하거나 해고되었다. 따라서 구조조정 이후 기업체들이 정규직 대신 비정규직 채용을 선호하면서 계속 증가하여 우리나라의 비정규직은 2011년 3월 기준 831만 명(근로자의 48.7%)이고 정규직은 875만 명(51.3%)으로 전체 근로자의 절반이 정규직이고 나머지 절반이 비정규직이다(통계청, 2011). 이런 비정규직 고용은 기존 기업의 비대한 조직구조, 높은 노무비, 환경변화에의 대응 등의 문제를 해결해 주는 것으로 인식되었으나, 이러한 효과의 유무와 상관없이 또 다른 문제들이 계속 발생되고 있다. 특히 비정규직들은 정규직들이 일자리를 잃게 될 개연성을 낮추는 완충지대의 역할을 수행하고 있으며, 사회 제도적인 보호로부터도 배제되어 심각한 차별을 받고 있는 실정이다.

이제는 비정규직이 일시적인 불황이나 고용난 때문에 잠시 거쳐 가는 일

자리가 아니다. 비정규직이 일반적인 고용방식에 가까워진 것으로 보인다. 정규직 구하기가 ‘하늘의 별따기’가 되자 고학력 젊은이들은 자발적 또는 비자발적으로 비정규직으로 내몰리면서 고용시장이 비정규직 중심으로 굳어지는 모습이다. 1)

1997년의 외환위기로 촉발되기 시작한 비정규직 문제는 현 시점까지 노동계의 핵심이슈로 대두되고 있는 실정이다. 현 정부는 여전히 비정규직에 대한 차별해소를 추진하겠다고 밝히고 있으며, 당사자인 비정규직들의 기대 또한 반신반의 속에서 아직 꺼지지 않은 상황이다. 반면에 전경련 등 기업의 입장에서는 비정규직에 대한 차별해소를 급진적으로 추진할 경우, 기업의 경쟁력이 급격히 상실될 것을 우려하고 있다.

각 세력들이 해법과 대안을 놓고 논쟁을 거듭하고 있는 사이, 비정규직을 둘러싼 마찰과 갈등은 이미 우리 사회 곳곳에서 벌어지고 있으며, 민주노총이나 한국노총 등 노동단체들은 비정규직 차별철폐를 반드시 쟁취하겠다고 의지를 불태우고 있다. 그러나 이들의 노력에 비해 결과는 그다지 만족할 만한 수준은 아니다(김정원, 2005).

‘비정규직 철폐’란 비정규직의 권리를 찾고자 하는 것이다. 많은 이들이 비정규직을 ‘사회적 약자’로 규정하고 그들과 함께 해야 한다고 주장하는데, 비정규직은 권리를 빼앗기고 있는 자이지 사회적 약자라서 시혜를 베풀어야 할 대상은 아니라는 것을 인식할 필요가 있다. ‘비정규직 철폐’를 이야기해왔던 것은 비정규직 문제의 성격을 분명하게 하고 그들의 권리를 되찾고자 하는 것으로 볼 수 있다.

하지만 비정규직은 정규직에 비해 노동조합 조직률이 상당히 낮다. 비정규직이라고 해서 노동조합을 만들거나 노동조합에 가입할 수 없는 것은 아니다. 노동조합은 근로자들에게 보장된 권리로서 당연히 비정규직에게도 적용된다. 하지만 계약기간이 끝나면 회사를 떠나야 하기 때문에 노동조합

1) 비정규직이 늘고 있는 가운데 ‘자발적 비정규직’도 함께 늘어나고 있다. 2011 통계청 조사결과 비정규직의 48%가 ‘자발적으로 선택했다’고 응답하여 작년에 비해 2.4% 높아진 수치를 보였다.

에 가입해 열심히 참여할 동기가 없으며, 더 나아가 노동조합을 만들거나 거기에 가입하면 회사에 밋보이지 않을까 하는 우려 때문에 대개 노동조합에 가입하지 않는 것이다. 특히 비정규직 투쟁초기의 비정규직 노조들은 불안정하였다. 비정규직이라는 고용형태 때문에 이들 노조는 설립과 함께 투쟁에 돌입하였다. 그 투쟁 하나하나가 비정규직 운동을 전진시키는 과정이었지만, 노동조합이 안정화되기는 어려웠고 사회변혁의 주체로서 꾸준한 성장 과정을 밟기도 어려웠던 것이다(엄진령, 2009).

최근 비정규직의 작업장 내 차별에 관한 연구에 따르면 비정규직들은 자신의 불만 사항 중에서 낮은 임금(61.8%)에 이어서 작업장 내 비인간적인 차별(15.5%)을 두 번째로 꼽고 있는 것으로 드러났다(이병훈, 2003). 비정규직이 경험하는 정규직과의 차별과 그 사이에서 야기되는 심리적 갈등은 그들의 조직에의 소속감을 저하시키고, 조직통합과 발전에 영향을 주며, 나아가 사회적 문제로 대두되고 있는 우리나라 노동시장의 양극화 형성에 큰 원인이 되고 있기 때문에 이 부분에 대한 연구가 절실하다 하겠다. 비정규직 관련 국내 연구에서는 외부화된 고용 지위를 가진 비정규직들이 종사하는 노동현장에서 어떠한 사회적 관계와 갈등, 심리적 특징을 나타내는지에 대한 심층적인 연구는 거의 부재한 상태에 있다. 상대적으로 비정규직의 열악한 근로조건과 취약한 고용지위에 관해 깊이 있는 사례분석을 제시하는 해외 연구문헌들(Rosers, 1995; Allen and Henry, 1996; Smith, 1998, McAllister, 1998; Epstein et al., 1999)이 적잖게 존재하고 있기는 하나, 이들 해외연구 대부분은 작업장에서 비정규직들을 둘러싼 사회적 관계를 통한 심리적 특징에 대해 체계적으로 검토하고 있지 않다. 따라서 먼저 비정규직들의 작업장내의 갈등으로 인한 심리적 특징에 관하여 심층적으로 살펴보고자 한다.

이러한 비정규직의 작업장내의 심리적 특징으로 인해 같은 사업장에 있는 정규직과 비교해 볼 경우 비정규직은 자신의 직무나 조직에 대하여 상이한 태도를 보이고 있다. 근로자가 직무와 조직에 대하여 어떤 태도를 가지고 있느냐에 따라 직무에 대한 몰입, 조직에 대한 헌신 수준은 달라진다.

근로자의 태도는 개인자신의 발전 및 조직의 발전에 매우 중요한 역할을 한다는 것을 알 수 있다. 이러한 중요성에도 불구하고 고용형태(정규직과 비정규직)에 따른 태도차이를 실증한 연구가 일부 존재하나 일관된 결과가 제시되지 못하고 있으며(McGinns and Morrow, 1990; 장은미, 1995; Allan, 2000; Wiens-Tuers, 2001; 김기성, 2002; 기호익, 2010) 구체적인 원인변수의 차이에 관한 연구가 충분하지 못한 실정이라 이 부분에 대한 연구가 필요하리라 판단된다.

따라서 본 연구에서는 먼저 비정규직이 조직 내 일상생활에서 겪는 정규직과의 차별, 그에 따른 갈등에 초점을 두고 그 동안 소홀히 다루어져 온 비정규직의 노동현장 내 심리적 갈등관계에 따른 특징에 대하여 살펴보고자 한다. 그리고 노조가 존재하는 사업장을 대상으로 사용자특성과 노조특성이 고용형태에 따라 근로자의 태도에 어떤 영향을 미치는지 모형을 설계하여 실증분석을 실시하고자 한다.

이론적 측면에서는 작업장 내의 비정규직의 실태와 심리적 특징에 대하여 구체적으로 제시하고자 하며, 비정규직과 정규직의 태도측면에서 어떤 작동원리가 존재하고, 어떻게 차이가 나는지 구체적이고 포괄적으로 살펴 보아 정규직에 거의 한정되어 있는 조직행동론 연구를 비정규직을 포함한 확장된 조직행동론 연구를 진행하여 ‘비정규직의 조직행동론’ 학문에 약간의 기여를 희망한다.

먼저 조직행동론의 대표적인 종속변수인 태도를 즉 긍정적 태도인 직무몰입, 조직몰입과 부정적 태도인 직무변화방어태도와 노조관련행동지향성으로 구분하여 보다 체계적으로 살펴보고자 한다.

긍정적 태도로 몰입을 선택한 이유는 가장 대표되는 태도변수이며 흔히 사용되어지는 만족 개념보다 훨씬 안정적인 개념으로 볼 수 있기 때문이다. 하지만 부정적 태도를 다룬 연구는 다소 부족하고 일관된 결과가 제시되지 못하고 있기에 본 연구에 포함하여 탐색적으로 살펴보고자 한다. 태도에 영향을 미치는 선행요인으로서는 기존연구들은 연구자에 따라 서로 다른 태도의 결정요인을 설정하고 있으며, 그 결과도 차이를 보이고 있다. 거

시적 측면에서 살펴보면 조직태도에 영향을 미치는 결정요인으로 개인특성 요인, 사용자특성요인, 노조특성요인, 상황특성요인 등이 제시되고 있는데, 이 중에서 본 연구는 사용자특성요인과 노조특성요인에 초점을 두고 이의 세부적인 요인을 실증 분석하여 규명하고자 한다.

현실적 측면에서는 비정규직의 조직 내 심리적 특징과 조건의 실태에 대한 분석을 통해 비정규직의 근로환경을 개선시키는데 있어 실질적으로 도움이 되는 관리방안을 모색할 수 있을 것이며, 비정규직의 고용형태에 따른 사용자특성요인과 노조특성요인이 근로자들의 조직에 대한 인식과 태도에 어떤 영향을 미치는지를 밝히는 것은 대부분의 기업에 있어서 매우 중요한 일이라고 볼 수 있다. 특히 노동을 힘들게 하고 있는 비정규직들의 고용불안의 최소화 방안, 긍정적 태도와 행동 증가방안 등의 대책에 대한 시사점을 도출할 수 있을 것이다.

비록 기존 연구들이 비정규직을 사용하는 사용자 관점에서 비정규직을 활용하는 동기와 문제점, 활용도 그리고 관리방안을 실증분석(Feldman, Doeringhaus and Turnley, 1994; Houseman, 2001; 김주일, 2001; 김동배, 2003; 신동엽·양혁승·이상우·이지만, 2003; 권순식, 2004; 황상철, 2006, 안주영·조윤희·조영호, 2009)하였지만 고용형태에 따른 노사특성이 근로자 태도에 미치는 연구는 다소 부족하고 일관된 결과가 제시되지 못하고 있기에 보다 구체적으로 알아봄으로써 차별적 인력관리, 근로자 근로의욕 고취 차원에서 매우 중요한 시사점을 제시할 수 있으리라 판단된다.

이러한 문제의식을 토대로 본 연구의 구체적인 목적은 사용자특성변수와 노조특성변수가 직무 및 조직에 대한 태도에 미치는 영향에 정규직과 비정규직이 어떻게 차이가 나는지를 규명하는 것이다.

제2절 연구의 방법 및 체계

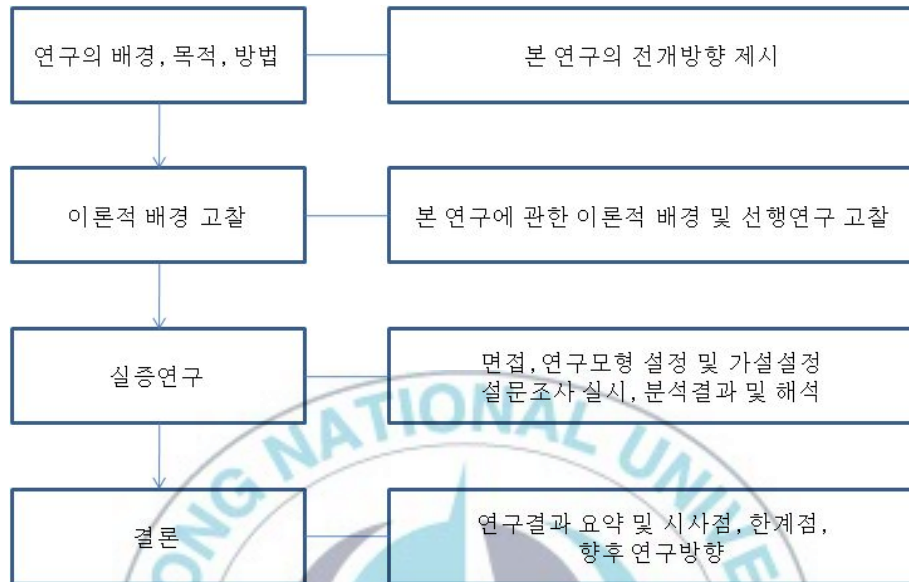
본 연구는 개념적 연구방법과 경험적 연구방법을 병행하되 주로 경험적 연구를 통해 연구목적을 달성하고자 한다. 개념적 연구는 비정규직 관련 국내외 연구물, 저서 및 인터넷 홈페이지, 각종 관련단체 및 기관의 통계자료를 활용하여 비정규직이 조직 내에서 겪는 심리학적인 다양한 경험들과 그들의 태도와 행동을 살펴보는 것이다. 경험적 연구는 설문지를 이용한 실증분석을 통해 고용형태에 따라 노사특성이 근로자태도에 미치는 영향력 차이가 있는지 살펴보려고 한다.

먼저 비정규직들 조건의 실태 및 심리적 특징에 관하여 구체적으로 파악하였다. 현실적 측면에서는 비정규직의 조직 내 심리적 특징과 조건의 실태에 대한 분석을 통해 비정규직의 근로환경을 개선시키는데 있어 실질적으로 도움이 되는 관리방안을 모색할 수 있을 것으로 판단된다. 또한 본 연구에서 설정된 가설을 검증하기 위해 부산·울산지역 중심으로 제조업, 서비스업으로 나누어 비정규직 노조와 정규직 노조가 있는 사업장을 대상으로 고용형태에 따라 노사특성이 근로자들의 태도에 영향력 차이가 있는지 설문조사를 통해 살펴보았다. 영향력 차이가 있는 변수를 확인하여 정규직과 비정규직의 긍정적인 태도를 도출하고자 하며 부정적인 태도를 개선할 수 있는 방안을 찾고자 하였다.

이상의 내용을 바탕으로 연구의 전개방향은 먼저 서론에서 연구의 배경 및 목적, 방법을 제시하였고, 연구와 관련된 선행연구를 고찰하여 이론적 배경을 살펴보았다. 연구대상 표본을 선정하고 난 후 연구모형을 설정하여 연구 설계를 하였으며, 본 연구의 목적을 검증하기 위한 가설을 설정한 후 일부 선행연구들을 참고하여 연구자가 직접 설문지를 작성하여 해당기업의 노동조합 및 조합원을 대상으로 자료를 수집, 분석, 검증한 후 결론 및 제언을 하는 방법으로 연구를 수행하였다.

본 연구의 구성을 도식화하면 다음의 <그림 1-1>과 같다.

<그림 1-1> 본 연구의 구성



제2장 이론적 배경

제1절 고용형태에 따른 관리차이의 필요성

기업의 인적자원관리(HRM)관행이 기업성장에 얼마나 영향을 미치는지에 관한 문제는 인사관리, 노사관계관리, 조직심리학 분야에서 매우 중요한 주제이다.

그 동안 인적자원관리관행이 회사성장에 얼마나 영향을 미치는지에 대한 많은 이론적, 실증적 연구가 진행되어져 왔다(Wright et al., 1992; MacDuffie, 1995; Huselid, 1995; Delery and Doty, 1996). 인적자원관리관행과 회사성장을 연결시키는 이론적 배경은 주로 자원 기반적이며, 회사라는 곳이 어느 것보다 대체할 수 없는 귀중한 인적자원을 개발함으로써 경쟁적 우위를 얻을 수 있다는 믿음에 기초하고 있다.

1997년 외환위기 이후 비정규직이 급속하게 증가하고 있다. 이러한 위기 속에서 비정규직을 활용하고 있는 기업의 경우 인사관리 전반에 대해 변화가 불가피하게 되었다. 특히 기업에서 볼 때, 비정규직을 활용하는 것이 긍정적인 효과가 있을지 아니면 부정적인 효과가 있을 지에 대해 전문가들의 의견이 분분한 상황에서, 기업들은 실제로 비정규직의 활용이 기업성장에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 많은 관심을 가지게 되었다.

비정규직을 활용하고 있는 기업들의 경우 어떠한 인적자원관리관행을 활용해야만 조직유효성을 향상시킬 수 있는지를 고민을 하고 있으며, 몇몇 연구에서 인적자원관리관행 적용결과를 제시하고 있으나(김강식, 2008; 안주영, 2009; 유병주·남기섭, 2009) 부족한 것이 현실이다.

하지만 구체적인 인적자원관리론을 도출하기 전에 조직 내의 비정규직이 어떠한 심리를 가지고 있으며 어떠한 태도와 행동을 하는지 검토해 볼 필

요가 있다. 즉 비정규직을 대상으로 그들의 행동을 연구하여 그들에게 적용될 수 있는 조직행동론을 체계적으로 연구할 필요성이 있다고 본다. 기존연구, 교재에서는 정규직만을 대상으로 한 조직행동론이 다뤄지고 있다. 비정규직이 전체 근로자의 약 절반을 차지하고 있는 지금 상황에서는 비정규직을 대상으로 하는 조직행동론은 반드시 필요하다. 비정규직의 경우 처한 상황이 틀리기 때문에 태도와 행동은 정규직과 다를 것이며 그들에게 적합한 관리방식을 밝혀내는 것은 충분히 필요성이 있기에 본 연구가 출발점이 되고자 한다.

제2절 비정규직 고용형태

1. 비정규직의 개념 및 유형

1) 비정규직 개념

비정규직 분석에 앞서 해결되어야 할 한 가지 문제는 비정규직을 어떻게 정의할 것인가 하는 문제이다. 이 문제는 외국에서도 활발하게 논의되어 왔으나 외국과 달리 비정규직 노동의 형태가 매우 다양한 우리나라에서 특히 중요한 문제이다. 현재 우리나라에서 사용되고 있는 정규직과 비정규직의 구분은 2002년 노사정위원회에서 노사정의 합의에 따라 정의되어, 통계청의 『경제활동인구조사 부가조사』를 통해 분류되고 있는 고용형태상의 분류이다(유경준, 2009).

비정규직이란 계약기간이나 노동시간, 근무방법이나 노동제공에 대한 대우 등의 노동조건이 정규직과 차이가 있는 근로자를 총칭하는 말이라고 할 수 있지만 학계에서 통일적으로 정립된 개념은 아니다.

많은 논란이 있음에도 불구하고, 일반적으로 비정규직 고용은 정규직 고용의 잔여개념으로 정의될 수 있다. 즉, 고용기간과 근로시간, 그리고 고용주체에 따라 1) 기간을 정하지 않은 상용(permanent) 고용으로 노동법상의 해고제한 등 핵심적 보호수단을 통한 고용관계의 안정성이 보장되고, 2) 근로시간은 전일제(full-time) 형태로 근무하며, 3) 단일한 고용주와 명시적 혹은 묵시적 고용계약을 체결한 상태에서 기업 내 또는 지정된 장소에서 근로를 제공하는 형태가 아닌 모든 경우의 고용계약을 의미한다.

이러한 정의는 정규직 고용이 가장 일반적인 그리고 바람직한 고용형태임을 전제로 하고 있을 뿐 아니라, 비정규직의 조건을 가장 정확하게 반영하고 있다는 점에서 설득력이 있다고 볼 수 있다.

하지만 비정규직 논란 초기에는 정규직이라는 단어가 원래 존재했던 개념이라기보다 오히려 비정규직 문제가 사회적으로 부각되어 그에 대비해서 쓰이게 되었다고 언급하면서 비정규직이라는 용어의 적합성에 관한 논쟁이 있어왔다. 즉 그동안 관례적으로 ‘비정규’라고 사용해 왔으나 최근 들어 ‘비정형’ 또는 ‘비전형’을 혼용하여 사용하기도 한다. 기존연구에서 세 용어를 명확하게 구분하고 있는 연구로 심상완(1999)은 ‘비정규(irregular)’는 고용관계가 사회적으로 정해진 규정에서 벗어나 권리나 보호로부터 배제되는 점에서 주목할 경우를 뜻하고 ‘비전형(atypical)’은 고용관계가 일반적인 형태와 다른 경우를 강조하는 용어이며, ‘비정형(amorphous)’은 고용관계가 명확하지 않은 경우에 사용할 수 있다고 제시하였다. 최경수(2001)와 배진한(2001)은 ‘비정형(amorphous)’을 사용하고 있는데, 그 논거로 통상적 혹은 전통적이지 않거나 비표준적인 근로형태라는 특성을 제시하고 있다. 류기철(2001)은 ‘비전형(atypical)’과 ‘비정규(irregular)’를 모두 사용하고 있는데, 근로제공 방식이 통상적 고용형태와는 다르다는 의미에서 ‘비전형’이라는 개념을 사용하였으며, 일반 근로자 중 정규가 아닌 경우를 ‘비정규’로 분류하였다. 정이환(2003)도 비슷하게 고용형태상 전형적인 방식에서 벗어난 경우는 ‘비정형’으로, 근로조건 또는 고용지위에 따라 노동조건이 불안정한 임시·일용직은 ‘비정규’로 분류할 것을 제안한다. 2)

최근에 장귀연(2010)은 비정규직의 개념을 둘러싼 논쟁 중에서 제대로 가닥을 잡기 위해서는 비정규직이라는 것이 사회적·이론적 문제로 부각된 문제의식 자체를 되짚어 생각할 필요성에 관하여 주장하였다. 우선 이것은 통상적인 고용형태에서 벗어난 일자리가 증가하고 있다는 문제의식에서 기인하는데 즉 사람들이 이제까지 보통 생각해 온 일반적인 고용관계 방식과 다른 일자리들이 차츰 많아지고 있으며, 이러한 현상을 규정할 필요가 있다는 것이다. 이런 측면에서는 비전형(non-standard 또는 atypical)이라는 용어가 더 적합하다고 제시하였다.

이처럼 비정규 또는 비전형이라는 용어가 어의(語義)상 고용관계 변화의 특정한 측면들을 강조하고 있으므로, 정이환(2003)의 제안대로 이 두 개념을 교차시켜 정규·정형, 비정규·정형, 정규·비정형, 비정규·비정형을 구분하는 것이 중장기적인 대안이 될 수도 있으나, 이미 사회적으로는 비정규직이라는 용어가 일상적으로 쓰이고 있는 실정이다.

이상에서 제시한 바와 같이 정규직은 특별한 사정이 없는 한 고용이 지속되는 고용 안정성을 갖고, 전일제(full-time)이며, 고용주와 사용주가 일치하여 사업장에서 사용하는 노동력을 직접 고용하는 것이며 고용계약이 명확한 일자리이다. 여기서 한 가지 조건이라도 벗어난 것은 비정규직 즉 정규직의 상대적인 개념으로 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 고용형태, 근로조건 또는 고용지위에 따라 정의한 심상완(1999), 정이환(2003)의 정의를 토대로 비정규직을 정규직에 대한 상대적 개념으로써 ‘고용이 불안정하거나 고용관계가 사회적으로 정해진 규정에서 벗어나 권리나 보호로부터 배제 또는 외부화 되어 있는 근로자’로 정의하고자 한다.³⁾

2) 통계청의 경우 임시·일용은 regular/irregular에 가깝고 이에 해당하는 우리말로는 ‘정규/비정규’가 가장 적절하다고 제시하며 고용형태에 의해 정의되는 비정규직, 즉 단시간, 기간제, 일일, 파견 등을 지칭하는 개념으로는 nonstandard work가 가장 널리 사용되며 이것에 해당하는 우리말은 ‘비전형 노동’이 가장 적절하다고 주장하면서 두 가지로 구분하고 있다.

3) 본 실증연구에서는 비정규직 중에서 전문직종에 종사하는 사람은 제외하고자 한다.

2) 비정규직 유형

비정규직의 정의와 규정에 대한 명확한 합의가 이루어진 것은 아니지만, 필자는 고용주체 즉, 사용종속관계에 따라 다음과 같이 비정규직을 분류하고자 한다.

<표 2-1> 비정규직 유형

분류		개념
직접 고용	일용직	하루 동안만 일하도록 정해져 있는 근로자
	임시직	일정 기간 동안만 임시로 일하도록 정해져 있는 근로자
	시간제 (파트타임)	하루 노동시간이 통상적인 노동시간보다 짧은 근로자
간접 고용	파견근로 ⁴⁾	고용업체와 근무하고 있는 업체가 서로 다른 경우로 임금은 원래 소속된 업체에서 받지만 근무는 다른 업체에서 하는 근로자

① 일용직·임시직 근로자

정규직은 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하고 있으며 따라서 근로기준법 제30조에 따라 사용자는 정당한 이유(근로자에게 중대한 징계사유가 있거나 정리해고의 요건을 충족한 경우)가 없는 한 해고할 수 없고 고용이 정년까지 보장된다.

반면에 1개월, 3개월, 6개월, 1년 등으로 근로계약의 기간을 정하고 있는 경우가 바로 비정규직의 대표적인 ‘임시직 근로자’이다. 계약기간이 만료되면 노동계약 또한 소멸된다. 우리나라 비정규직은 서구와는 달리 단기고용 임시직 근로자가 대다수를 구성한다는 특징을 가지고 있으며 일용직도 그러한 형태이다. 일용직의 경우는 근로계약의 체결과 종료가 매일 반복되어 이루어지고 임금도 매일 지급되는 경우를 일컫는다. 일용직의 경우는 주로 건설현장의 근로자가 많이 해당된다. 물론 아르바이트 형태의 이삿짐센터나 기타 다양한 경우에 활용되고 있다. 임시직 근로자가 존재하는 이유는

4) 파견근로 내에서도 일용직 파견, 임시직 파견, 시간제 파견으로 나눌 수 있다.

해당 근로자의 자발적 의사에 의한 경우는 거의 없고, 사용자 입장에서 수요의 변동이나 환경변화에 따라 근로기준법상의 해고책임을 회피하고 인건비를 줄이기 위한 방편으로 사용되어진다고 볼 수 있다.

② 시간제(파트타임) 근로자

시간제 근로자를 ILO에서는 ‘정규 임금 근로자로서 해당 사업장에 정상 근로시간보다 두드러지게 적은 시간을 일하는 근로자’로 정의하고 있다. 이는 전일제 근로에 대한 대칭적 개념으로 1주 또는 1일 근로시간 기준 정규직에 비해 짧은 시간 근로하는 형태를 지칭한다.

우리나라의 경우, 1997년 개정 근로기준법은 제21조에서 ‘단시간 근로자는 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자’라고 말한다. 이러한 시간제 근로자는 정상근로시간보다 짧게 일하는 근로자뿐 아니라 정규직과 비슷한 시간의 근로를 하면서도 여러 가지 신분적 차별을 받고 있는 근로자를 포괄하는 명칭으로 관례화되어 사용되고 있다(김성환, 1992).

우리나라 시간제 근로자의 경우, 주당 근로시간이 43시간으로서 46시간인 정규직과 거의 차이가 없고, 업무 내용 또한 정규직에 거의 가까운 것으로 나타났다. 그럼에도 근로조건만 비정규직으로 대우받고, 정규직과의 임금격차 또한 2010년 3월 기준 46.2%로 다른 선진국에 비하여 매우 큰 것으로 나타났다.

③ 간접고용 근로자

통상적인 고용방식과는 달리 고용주와 사용주가 분리된 고용형태를 의미한다. 근로자가 고용계약을 맺은 고용주의 사업장이 아닌 다른 사업장에서 노동을 제공하는 것이다. 근로자를 파견하는 경우와 더불어, 기업 간에 도급 계약을 맺어서 근로자가 사용주의 사업장에서 일을 하는 용역이나 사내하청 등의 경우도 포함한다. 사용주의 입장에서 보면 자기 사업장의 일을 하는 근로자를 직접 고용하는 것이 아니라 다른 기업을 통해서 고용하는

것이기 때문에 이를 간접고용이라고 한다(장귀연, 2010).

특히 지금까지 일반적인 노동법에서는 근로계약을 근거로 노동력을 사용하는 사용자에게 책임을 지도록 하고 있기 때문에 간접고용관계에서는 노동력 사용에 따른 사용자가 불명확하게 된다. 즉, 실제로 노동력을 사용하는 사용자와 근로계약을 체결하는 사용자가 다르기 때문에 “누가 사용자로써 책임을 부담해야 하는가?” 하는 문제가 발생하게 된다. 그리하여 근로자파견은 오랫동안 금지되어 왔었고, 1998년 합법화된 이후에도 파견 허용업종이 한정되어 있다.⁵⁾

지금까지 살펴본 것처럼 비정규직은 다양한 형태로 존재하지만, 전통적인 정규직과 달리 기업과 맺게 되는 심리적, 제도적 연결이나 귀속관계가 느슨하게 연결되어 있고 이들의 고용조건은 정규직에 비해 매우 열악하며, 동일한 업무를 수행하는 경우에도 정규직에 비해 낮은 보상을 받으며, 심각한 수준의 고용불안 등 불평등한 현실에 놓여 있다는 공통점이 있다. 즉 비정규직들은 임금, 부가급여 등 물질적인 소외뿐 아니라 작업장 내의 사회적 관계에서도 소외를 경험하고 있다. 미시적인 일상생활에서의 관계로부터의 배제, 친밀집단 모임에서의 배제 등 다양한 차별과 배제 속에서 박탈감과 소외를 경험하고 있다. 같은 작업장 내에서 함께 작업을 하고 있음에도 불구하고 고용지위의 차이로 인해 정규직과 비정규직 관계는 이질화·분절화 되는 경향을 보여준다.

따라서 본 연구에서는 정규직과 함께 사용종속관계에 따라 분류된 직접고용·간접고용 비정규직 세 가지 고용형태로 나누어 조직에 대한 태도에

5) 국제노동기구(ILO)는 그동안 근로자파견을 비롯한 간접고용사업을 유료직업소개사업의 하나로 보고 이를 금지해야 한다는 입장을 취해 왔으나 1997년 ‘민간고용서비스사업협약’이라는 권고를 채택하였다. 핵심은 불안정 노동력의 보호를 지지하지만 그렇다고 해서 유연한 노동방식 자체를 반대하지도 않는다는 것이다. 일본이나 독일도 실업문제 해소를 위해 간접고용에 대한 제한을 대폭 축소하였다. 다만 이러한 간접고용의 확대가 정규직 대체로 이어지지 않도록 조심하고 있다는 점은 유의할 필요가 있다. 독일은 1985년 시간제 근로에 대해, 2002년 기간제 근로에 대해, 그리고 2003년 파견제근로에 대해 차별금지원칙을 명문화하였다.

관하여 연구 하고자 한다.

2. 비정규직 관련 동향

1) 비정규직 규모와 근로조건

우리 사회 비정규직 규모를 정확하게 파악할 수 있는 공식통계는 없으나 현재 상태에서 규모를 추정할 수 있는 가장 적절한 자료는 통계청의 경제활동인구조사 자료와 고용구조조사 자료를 활용하면 어느 정도 측정 가능하다.

<표 2-2> 비정규직 규모 추이

		2008 상반기	2008 하반기	2009 상반기	2009 하반기	2010 상반기	2010 하반기	2011 상반기
근로자 수 (천명)	임금 근로자	15,997	16,104	16,076	16,479	16,616	17,047	17,065
	정규직	7,414	7,707	7,665	7,934	8,334	8,455	8,753
	비정규직	8,560	8,337	8,411	8,545	8,222	8,522	8,312
비율 (%)	임금 근로자	100	100	100	100	100	100	100
	정규직	46.4	47.9	47.7	48.1	50.2	49.6	51.3
	비정규직	53.6	52.1	52.3	51.9	49.8	50.4	48.7

출처: 통계청(2011), '경제활동인구조사 부가조사'

우리나라의 비정규직은 2011년 3월 기준 831만 명(근로자의 48.7%)이고 정규직은 875만 명(51.3%)으로 전체 근로자의 절반이 정규직이고 나머지 절반이 비정규직이다(통계청, 2011). 또한 OECD국가들은 대부분 파트타임이 비정규직의 다수를 점하지만, 우리나라는 시간제근로(파트타임) 비중이

9.2%이다. 이에 비해 비정규직의 98%가 임시근로자이거나 임시근로를 겸하고 있다는 점에서, 다른 나라에서 찾아보기 힘든 특징을 보이고 있다. 비정규직의 근로조건의 경우, 고용형태별 월 평균임금 및 격차와 고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률을 살펴보면 다음과 같다.

<표 2-3> 고용형태별 월 평균임금 및 격차

		2008 상반기	2008 하반기	2009 상반기	2009 하반기	2010 상반기	2010 하반기	2011 상반기
금액 (만원)	임금 근로자	181	185	185	185	195	195	203
	정규직	247	250	253	255	266	266	272
	비정규직	124	125	124	120	123	125	130
격차 (%)	임금 근로자	73.4	73.9	73.2	72.6	73.2	73.3	74.6
	정규직	100	100	100	100	100	100	100
	비정규직	50.3	49.9	48.9	47.2	46.2	46.9	47.9

출처: 통계청(2011), '경제활동인구조사 부가조사'

비정규직 일자리의 근로조건은 조금씩 나아지고 있지만, 정규직에 비하면 여전히 열악한 것으로 나타나고 있다. 2011년 3월 기준으로 비정규직의 월평균 임금은 130만원으로 1년 전보다 8.2% 증가하였다. 정규직의 임금 상승률(3.5%)보다 2배 넘는 수준이다. 하지만 비정규직의 임금은 여전히 정규직의 47.9%수준이다. 이 비율은 1년전보다 1%포인트 높아졌지만 2004년 8월(65%)에 비하면 격차는 크게 벌어졌다.

<표 2-4> 고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률

구분		국민연금 (직장)	건강보험 (직장)	고용보험	퇴직금	상여금	시간외 수당	유급 휴가
적용률 (%)	임금 근로자	65.7	68.6	60.3	65.2	65.4	44.4	57.2
	정규직	97.6	98.8	83.1	99.3	96.3	70.2	89.6
	비정규직	32.1	36.9	36.2	29.3	32.9	17.2	23.0

출처: 통계청(2011), '경제활동인구조사 부가조사'

현 직장에서 사회보험(국민연금·건강보험·고용보험) 가입률은 정규직은 83~99%인데, 비정규직은 32~37%밖에 안 된다. 정규직은 퇴직금·상여금·시간외 수당·유급휴가를 70~99% 적용받지만, 비정규직은 17~33%만 적용받고 있다.

비정규직은 사회보험(국민연금·건강보험·고용보험) 가입률이 2001년 19~22%에서 2011년 32~37%로 증가했고, 퇴직금·상여금·시간외수당·유급휴가 적용률은 10~14%에서 17~33%로 증가하였다. 하지만 비정규직의 사회보험 가입률과 노동조건 적용률은 최근 들어 정체 상태에 빠져 있다. 이는 비정규직 대다수가 임시근로 내지 임시근로로 겸하고 있어, 사업체 소속 상용직을 중심으로 설계된 현행 사회보험제도와 근로기준법 체계로는 근본적 제약이 따르기 때문이다(김유선, 2011).

근로자 3명 중 1명이 근로조건이 취약한 비정규직으로 내몰리는 고용형태가 굳어지면서 이들에 대한 보호 장치를 두텁게 해줘야 한다는 목소리가 높아지고 있다. 유경준(2011)은 “비정규직에 대한 고용보장이 어렵다면 사회보험을 넓혀줘야 한다”며 “정부가 나서서 보험료의 일부라도 보존해 주는 게 바람직하며, 취약계층을 중심으로 국가가 차별적으로 지원해 주는 방안이 필요하다”고 언급하였다.

2) 간접고용 확산과 문제점

간접고용은 1990년대 이후에 급격하게 확산되었다. 유럽이나 미국의 비정규직 유형으로는 시간제 근로자들이 많다. 미국은 정규직도 해고예고만 하면 언제라도 자유롭게 해고할 수 있으므로 유연한 노동력을 활용할 필요에 의해서라기보다는 노동력을 단순 노동력과 그렇지 않은 것으로 분리하여 소위 단순 노동력에 단시간 노동력을 사용함으로써 임금과 노동조건을 낮추고자 하기 때문이다. 그런데 한국의 자본가들은 노동력 유연화에 대한 열망, 기업단위 노동조합의 권리 바깥에 놓인 노동자들을 만들어내고자 하는 의도가 결부되어 간접고용 형태가 특히 발달하였고 특히 대기업을 중심

으로 하청 계열화하는 구조가 간접고용 형태를 더욱 발전시켰다.

1990년대 초반에는 신경영전략이 도입되면서 용역, 외주화, 아웃소싱이 시작되었다. 비핵심 분야라는 이유로 청소와 시설관리 등이 우선 용역화되었고, 점차로 간접고용을 확대하는 구조조정이 시작되었다. 그리고 제조업의 경우 신규채용이 급격하게 줄어든 1990년대 중후반부터 노동력을 쉽게 공급받기 위해서 용역을 확대했고, 그 결과 사내하청이 급속하게 늘어났다. 그리고 대기업 중심의 하청계열화로 인해서 대기업의 책임이 하청업체들에게 전가되고 하청업체들은 변화하는 물량에 적절하게 대응하고 원청의 단가인하 압력으로부터 살아남기 위해서 간접고용 형태를 선호할 수밖에 없었고 중소기업업을 중심으로 직업소개소를 통한 불법파견이 광범위하게 확장되었다.

정부에서는 이렇게 현장에서부터 확산된 간접고용형태를 법·제도적으로 일반화하고자 했다. 그리하여 1994년 김영삼 정권 시절부터 제도 마련에 착수하여 1996년 ‘파견법’으로 구체화되었다. 파견법은 사용자와 고용주를 분리하는 간접고용 형태를 합법화하고 고용서비스 산업을 활성화하는 방안이다.⁶⁾ 간접고용이 활성화하려면 근로자들을 공급하는 사업주가 있어야 하고, 근로자들이 간접고용으로 일자리를 구할 수밖에 없도록 노동시장이 재편되어야 했다. 그래서 파견제도를 통해서 근로자공급사업의 틀을 만들고자 했던 것이다(전국불안정노동철폐연대, 2011).

노동계에서는 기업이나 조직에서 간접고용을 선호하는 이유를 다음과 같이 제시하고 있다.

첫째, 고용·근로조건·노동3권 등에 대한 사용자로서의 책임을 회피하기 위한 것을 들고 있다(전국불안정노동철폐연대 법률위원회, 2004). 그러나 간접고용에서는 반드시 고용관계에서 제3자가 개입하기 때문에 중간착취가 발생할 수밖에 없다. 그럼에도 기업이 간접고용을 선호하는 이유는 상대적

6) 파견법은 직업안정법의 예외를 허용하는 법이다. 1961년에 제정된 직업안정법은 근로기준법의 강제노동금지 및 중간착취 금지를 원칙으로 하는 법안이었으나 파견법이 만들어지면서 내용적으로 후퇴하다가 2010년에 전부개정안이 제출된 상태이다.

인 저임금뿐 아니라 근로제공자와의 법률관계를 간접화시킴으로써 노동법적 규제를 회피할 수 있기 때문이다. 가장 대표적인 예가 바로 해고와 계약해지의 차이점에서 볼 수 있다.

우리나라의 경우 기한의 정함이 없는 정규직에 대한 해고는 근로기준법에 따라 정당한 사유가 있어야 가능하고 적법한 절차를 밟아야 하지만 간접고용에 있어서는 실질적인 해고가 사용업체와 파견·용역업체 간에 계약해지의 방식으로 이루어진다. 이러한 계약해지는 해당 근로자에 대해서는 사실상 해고이지만 사용회사를 상대로 부당해고를 다룬다는 것은 현행법상 곤란하다. 또한 사용업체가 실질적으로 임금이나 근로조건을 좌우하지만 형식적으로는 이에 대해 책임을 지는 것은 중간업체이다. 파견·용역업체는 형식적으로는 사용자이지만 실질적으로는 근로자의 임금이나 근로조건을 책임질만한 능력이 없는 경우가 일반적이다.

둘째, 간접고용은 노동3권에 대한 행사가 어렵다는 점이다. 간접고용 근로자들이 노동조합을 결성하면 사용업체는 공급업체와의 계약을 해지하는 방법으로 해고를 하게 된다. 실제로 많은 사용업체가 파견·용역업체와의 계약서에 “노동쟁의가 발생하면 사용업체가 계약을 해지할 수 있다.”는 내용을 포함하고 있다. 그 외에도 사용업체 내에서 노동조합 활동을 금지하거나 간접고용 근로자들의 교섭요구를 묵살할 수도 있다. 직접적인 고용관계에서 이런 행위는 부당노동행위에 해당되지만 현재 간접고용관계에서는 부당노동행위에 해당하지 않는다. 간접고용에서는 사용자가 아니기 때문이다.

셋째, 간접고용은 구조조정방식으로 용이하게 활용된다. 과거에는 청소, 경비, 식당과 같은 부수적인 업무에서 외주화가 되었으나 점차 핵심적인 업무까지 확장되고 있다. 외주화 또는 외주용역화는 정규직 노동조합의 저항을 조절하면서 조금씩 구조조정을 진행하는 방식으로 활용되고 있다. 일단 간접고용화가 실행되면 그 다음부터는 이 비정규직의 고용규모를 계약해지 등을 통해 조절하는 방식으로 사실상의 정리해고가 진행된다.

이러한 이유 때문에 한국에서도 1998년 「파견근로자보호 등에 관한 법

률(근로자파견법)」이 제정되기 이전에는 노동법적으로 간접고용이 금지되었다. 그러나 이미 그 전부터 도급, 위탁, 용역 등의 이름으로 간접고용은 널리 활용되고 있었으며 근로자파견법의 제정으로 간접고용은 노동법적으로 용인되기 시작하였다고 할 수 있다(이영면, 2008).

3) 비정규직 노동조합

2011년 3월 조합원수(조직률)는 192만 명(11.3%)으로, 정규직은 178만 명(20.3%)이고 비정규직은 15만 명(1.7%)이다. 전체 조합원 가운데 정규직은 92.5%이고 비정규직은 7.5%이다. 정규직은 2009년 3월(23.7%)을 정점으로 2011년 3월(20.3%)까지 조직률이 하락하고, 비정규직은 2007년 8월(3.3%)을 정점으로 2011년 3월(1.7%)까지 계속 감소하고 있다. 비정규직 노동조합의 조직률은 한국노총을 포함해도 상당히 낮은 편이다. 그리고 이 1.7%의 조직률도 대공장 사내하청이나 화물연대, 건설기계 등 업종 중심 노조의 조직률이다. 이곳을 제외하면 시설업종에서 어느 정도 조직화가 진행되고 있을 뿐, 그 외의 조직률은 거의 제로에 가깝다. 구체적으로 살펴보면 다음 <표 2-5>와 같다.

<표 2-5> 고용형태별 조합원 수와 조직률

구분		2008 상반기	2008 하반기	2009 상반기	2009 하반기	2010 상반기	2010 하반기	2011 상반기
조합원 수 (천명)	임금 근로자	1,935	2,052	2,043	2,003	1,985	1,945	1,923
	정규직	1,678	1,796	1,819	1,832	1,825	1,780	1,778
	비정규직	257	256	224	171	160	155	145
조직률 (%)	임금 근로자	12.1	12.7	12.7	12.2	12.0	11.4	11.3
	정규직	22.6	23.3	23.7	23.1	21.9	21.1	20.3
	비정규직	3.0	3.0	2.7	2.0	1.9	1.9	7)1.7

출처: 통계청(2011), '경제활동인구조사 부가조사'

초기의 자본가들은 비정규직 노조를 인정하지 않았다. 하지만 비정규직 노조들의 치열한 투쟁이 전개되고 비정규직 문제에 대한 사회적 인식이 확산되면서 이제 더 이상 비정규직 노조의 존재 자체를 말살하려는 탄압을 대대적으로 벌이지는 않는다. 오히려 비정규직 노조를 관리하는 시스템으로 접어들고 '보호'이데올로기를 통해 이들을 2류 존재로 확정지으며, 제도적으로도 안착시키고자 하고 있다.

즉 노조는 인정하되 구조조정과 고용형태 자체에 대한 문제제기는 허용하지 않는 방식이다. 비정규직 고용형태 안에서 노동조건에 대한 협상은 용인할 수 있으나, 구조조정의 본질에 저항하거나 비정규직의 존재 자체를 이슈화하는 투쟁에 대해서는 철저히 탄압하고 있는 실정이다. 노조 안정 대신 비정규직 고용형태를 정상적인 것으로 받아들일 것을 강요하는 것이다.

그리고 15만 금속노조 건설 이후 사내하청 조직은 늘어나고 있으나 여전히 비정규 노조의 활동은 유실되고 있다. 이는 철저히 비정규직 노조를 인정하지 않는 원청 자본의 전략 때문이기도 하지만, 비정규직도 정규직 노

7) 비정규직을 어떻게 개념 규정하느냐에 따라 조직률이 달라짐. 통계청의 경우 종사상 지위에 따른 임시, 일용직을 포함하여 계산한다.

조를 통해서 요구를 현실화하는 방안에 익숙해져가고 있기 때문이다. 현장에서 비정규직 노조가 주체가 되어 문제를 해결해 나가는 모습이 다시 필요하다. 하지만 대부분의 현안이 비정규직 주체에 의해서보다는 정규직 노조에 의해 해결되고 있고, 비정규직들도 이러한 방안에 안주해 가고 있는 위험성이 보인다(엄진령, 2009). 이 점 역시 조직률을 낮추는데 한몫하고 있는 것이다.

진숙경(2007)은 비정규직 노동조합은 비정규직의 고용형태 및 산업, 업종 등의 성격에 따라 노동조합의 유형 등에 큰 차이가 존재하고 현상이 극히 복잡한 특징을 지니고 있다고 제시하였다. 그리하여 비정규직의 유형별 차이점을 충분히 반영할 수 있는 분류법으로서 비정규직을 구분하는 4가지 차원(직접고용-간접고용-혼합, 독립형-포함형, 지역-전국, 단기프로젝트도급-사내하청-파견직)을 모두 감안하여 분류하였다.

3. 비정규직의 증가배경, 고용의 기대효과와 문제점

1) 비정규직의 증가배경

IMF 외환위기 이후 우리나라 기업들은 비용절감을 위한 인력구조조정과 함께 고용 인력의 유연성 제고를 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 이때부터 비정규직이라는 고용형태를 선호하기 시작하였고 이러한 결과로 다양한 형태의 비정규직 인력이 탄생하였다. 정리해고의 법제화, 노동관련법의 통과는 비정규직 인력의 활용을 더욱 가속화하였다. 비정규직의 증가원인을 경제구조 변화와 연관시켜 살펴보면 다음과 같다.

미국과 유럽 같은 자본주의 선진국에서 케인스주의에서 신자유주의로 전환됨에 따라 고용안정과 고임금을 보장하는 기업 내부 노동시장의 일자리가 점점 줄어들게 되었다. 더불어 세계적 불확실성과 경쟁의 시대에 기업

들이 살아남고 경제가 운영되기 위해서는 오히려 근로자들을 쉽게 해고하거나 임금을 낮출 수 있어야 한다고 주장하는 경제전문가들이 늘어났다.

한국도 마찬가지로 선진국들과 다른 점들도 물론 많지만, 크게 보면 한국도 자본주의 경제 구조가 고도화되면서 비슷한 변화를 겪었다고 할 수 있다. 다만 한국은 자본주의 후발국가로서 이러한 발전과 변화를 훨씬 늦게 겪었을 뿐 아니라 짧은 기간 동안에 매우 압축적으로 겪었다. 우리나라에서도 세계적 불확실성과 경쟁의 시대에 접어들어 기업들의 이윤율이 급격히 떨어지기 시작하였고 이런 이윤율을 다시 회복시키고 살아남기 위해 법의 규제완화를 통해 비정규직이라는 고용방식이 새로운 중요성을 띠며 크게 확대되었다고 볼 수 있다. 다시 말해 정부주도의 신자유주의적인 탈규제정책에 의해 기업들은 시장경쟁의 강도와 경기순환의 불확실성이 더욱 증폭되는 경영환경에 직면하였다. 이러한 경영여건 하에서 경쟁력 강화를 위한 임금·복지·훈련 등 인력관리비용의 과감한 축소와 번덕스런 시장수요의 변동에 대응하기 위한 유연한 인력조절이 기업들의 수익창출 또는 생존을 위한 필수조건으로 대두(Cappelli, 1999)되었다. 이에 따라 기업들은 비용부담과 고용경직성을 부과하는 정규직 근로를 여러 조직혁신의 명목으로 퇴출시키는 대신에 직접·간접·특수형태 등의 비정규직에 대한 활용을 더욱 확대해 나가는 것으로 볼 수 있는 것이다(이병훈, 2003).

유럽이나 미국 같은 자본주의 선진국들은 케인스주의 시기⁸⁾에 보편적인

8) 한국의 특수성에 따른 여러 우여곡절이 있기는 하였으나, 한국에서 케인스주의와 같은 경제 패러다임이 가능했던 시기는 1980년대 말에서부터 1990년대 중반까지였다. 이 시기에 한국은 산업 구조면에서 케인스주의 경제의 기반이 되는 중공업 및 소비재 대량생산 체제가 확고히 갖추어졌고 노동조합의 힘이 강해지기 시작해 정부나 기업이 근로자들의 복지에 신경을 쓰지 않을 수 없는 상황이었다. 따라서 고용안정과 고임금을 바탕으로 국민들이 풍족한 소비생활을 누릴 수 있도록 하고 이를 동력으로 경제 성장을 이끌어나가는 케인스주의 경제 운영이 가능했다. 그런데 이시기에 한국보다 먼저 자본주의가 발전한 선진국들에서는 케인스주의가 무너지고 신자유주의가 도래하고 있었다. 따라서 국내 수요만으로는 부족했던 선진국의 기업들은 한국과 같이 이제 막 소비생활이 발전한 나라들을 겨냥해 상품과 자본시장을 개방하도록 압력을 가했다. 그래서 1990

사회 복지를 확립하였다. 그만큼 경제 성장이 잘 이루어진 덕분이기도 했고, 사회복지를 통해서 근로자가 아닌 사람들의 수요도 보장해 주는 것이 케인스주의 패러다임에 맞기 때문이기도 하였다. 하지만 한국에서는 그런 보편적인 사회복지를 제대로 확립할 시간이 없었다. 겨우 케인스주의적 성장에 진입해 사회 복지에 신경 쓰려던 때에 갑작스럽게 신자유주의로 전환해야 했기 때문이다. 비정규직이 늘어나는 것은 선진국에서도 마찬가지이지만 한국에서 이것이 특히 더 심각한 사회 문제로 떠오른 것은 바로 이러한 이유 때문이다(장귀연 내용 수정, 2009).

기존연구에서 이병훈·김유선(2003)은 비정규직 고용이 증가하는 1차적인 원인을 자본의 새로운 노동수취전략(또는 방식)에서 찾을 수 있다고 주장하였다. 자본에 의한 노동력 활용방식의 최근 재편방향은 한마디로 노동의 외부화로 특징 지을 수 있다. 다시 말해, 기업들은 기존의 내부화된 정규 고용관계를 해체하여 외부화 하고 있을 뿐 아니라, 다양한 형태의 외부노동에 대한 활용을 대폭 확대하고 있다. 그 결과 기업조직의 위계체계(또는 내부 노동시장)안에서 보호-통제되던 정규직을 대신하여 다시금 외부 시장을 매개로 하는 비정규직 고용이 전형화(typicality)되고 있는 것이다. 기업들에 의해 외부의 비정규 인력에 대한 의존도가 크게 증가해온 것은 인건비 절감과 수량적 고용유연성을 도모하기 위한 전략적 대응으로 이해해 볼 수 있다.

두 번째 원인으로 노동시장 유연화를 촉진해 온 정부의 노동·경제정책을 꼽을 수 있다. 1990년 초반 이래 그리고 특히 경제위기 상황에서 세계화와 시장 개방화의 배경 위에서 국가경쟁력을 향상하기 위한 핵심수단으로 노동시장 유연화를 강조해 왔을 뿐 아니라 노조 반대에 불구하고 사용자들의

년대 중반부터 한국도 신자유주의의 영향을 받기 시작하였다. 하지만 한국이 결정적으로 신자유주의적 세계 경제체제에 편입된 것은 1997년 말 경제위기를 겪으면서였다. 국내 근로자들의 복지와 수요를 중시하는 케인스주의는 한국에서 더 이상 유지될 수 없었다. 결국 한국에서 케인스주의적 경제 성장이 가능하였던 시기는 기껏해야 10년 동안이었다.

대규모 정리해고와 파견인력 활용을 허용하는 노동법 개정을 단행하였다. 이같이 노동시장 유연화를 지향하는 정부의 신자유주의적인 정책기조는 사용자들의 비정규직 인력 활용에 간접적으로 우호적인 조건으로 작용하였다고 볼 수 있다. 이에 더하여 정부 스스로 외환위기 직후 공공부문에의 대규모 인력감축을 단행하고 그 이후 예산상의 제약으로 인해 값싼 비정규 인력의 활용을 크게 확대하기도 하였다. 실제 자치단체·학교·병원·우체국 및 많은 공기업 등에 고용되어 있는 모든 비정규직 수를 합산할 경우 공공부문을 관장하는 정부가 비정규직 인력의 최대 사용자로서 간주하여도 무방할 것이다.

세 번째 원인으로 사용자의 비정규직 인력 활용을 저지·제한할 수 있는 노조의 규제력 약화를 지적하지 않을 수 없다. 이는 우선 노조 조직률의 지속적인 하락과 연결해서 이해될 수 있다. 1989년에 18.9%로 정점에 올라섰던 노조 조직률이 그 이후 하락하기 시작하여 1997년 이래 11%대로 추락하였던 것이다. 비록 노동운동이 상당히 전투적이긴 하나, 대부분의 노동조합들은 사용자의 비정규 인력 활용을 제한함에 있어서나 정부로 하여금 비정규직의 보호정책 추진을 강제하는 데에 조직기반의 위축에 의해서 또는 전략 부재로 인해 제대로 효과적인 대응을 보여 오질 못하고 있다고 해도 과언이 아닐 것이다.

김유선(2003)은 경험분석을 통하여 기업의 인사관리전략 변화, 정부의 노동시장 유연화 정책, 노조 조직률 하락 등과 같은 행위주체 요인이 비정규직 증가를 초래한 주요 원인임을 분석하면서 이는 비정규직 문제 해결 역시 행위주체의 노력을 통해서만 가능함을 의미하는 것이라고 설명한다.⁹⁾

필자 역시 이병훈·김유선(2003)이 제시한 세 가지 주체적 요인이 지난 1990년대에서 최근에 이르기까지 비정규직 고용의 증가에 주요하게 영향을 미친 것으로 생각되며 특히 정리해고제의 도입과 근로파견법의 제정, 공공

9) 김유선(2003)은 이들 주체적 요인 이외에 노동공급, 산업구조 변동, 경제여건 등의 환경변수가 국내 비정규직 고용의 증가추이와 통계적으로 유의하게 작용하지 않는 것으로 분석하고 있다.

부문의 민영화 등 제도상의 변화가 더욱 촉진시킨 것으로 본다.

2) 비정규직 고용의 기대효과와 문제점

(1) 사용자의 비정규직 고용으로 인한 기대효과

기업에서 비정규직 인력을 선호하게 된 이유는 기업환경 변화로 인해 저렴하고 유연한 노동인력에 대한 필요성이 증가하게 된 데 있다고 하겠다. 즉 인건비 절감과 고용유연성의 확보는 기업의 비정규 인력을 사용하는 가장 중요한 목적이라 할 수 있다. 그러나 경우에 따라서는 정원통제의 회피 수단이나 핵심인력을 보호하기 위해 비정규직 인력이 활용되는 경우도 있다.

가. 인건비 절감

현재 시장지배적인 기업이라고 하더라도 계속되는 환경변화에 적응하기 위해서는 조직과 인력을 유연하게 재구축할 필요성이 있게 된다. 더욱이 고객의 욕구도 매우 빠르게 변화하고 있으며 기술변화에 신속한 대응이 요구되기도 한다. 따라서 경영관리의 유연성을 확보하기 위해 기업들은 인력관리의 유연성을 필요로 하며 그 결과 비정규직을 선호하게 된다. 한국노동연구원이 2002년부터 실시하고 있는 ‘사업체패널조사’에 따르면 기업의 비정규직 근로 활용의 주된 이유는 인건비 절감이 32%, 고용조정이 용이하다는 점이 30%로 조사되었다.

기업이 정규직을 활용하게 되면 기업에 대한 충성도나 몰입도를 증가시킬 수 있는 장점이 있으나, 이를 유지하는 데는 적지 않은 비용이 발생한다. 이러한 비용에는 단순한 임금뿐만 아니라 복리후생비도 포함되며 이외에 모집, 채용, 교육훈련 및 조직사회화의 비용도 포함된다. 비정규직을 활용하게 되면 이러한 비용을 크게 줄일 수 있기 때문에 인건비가 절감되며 구체적인 인건비 절감규모는 각 기업의 복리후생비용이나 퇴직금 비중에

따라 달라질 것이다. 또한 비정규직의 경우 근속에 따른 자동적인 인건비 인상요인이 없다는 점도 비용절감요인이 될 것이다(전용석, 2004).

나. 노동조합 세력 약화

한편 비정규직은 노조의 힘을 약화시키기 위한 의도로 활용되기도 한다. 전통적으로 노조는 정규직을 중심으로 조직되어 왔는데, 비정규직의 활용은 이러한 노조의 조직기반을 근본적으로 약화시키는 역할을 수행한다. 비정규직은 노동조합에 가입할 경우 고용계약의 해지를 비롯한 각종 불이익을 당할 우려가 크기 때문에 노동조합 가입을 꺼려하는 경향이 나타난다. 또한 실제로 노동조합 가입이 가능한 경우에도 비정규직의 행태의 다양성, 비정규직의 분산성과 유동성, 일에 대한 애착심의 결여, 노동조합 운동에서의 조직화 경험이 없는 등 여러 가지 이유로 조직화가 힘들다. 따라서 비정규직의 확대는 노동조합 조직률 저하로 연결되는 경우가 많다.

(2) 사용자의 비정규직 고용으로 인한 문제점

가. 비정규직 고용으로 인한 비용

지금까지는 비정규직의 고용에 따른 기대 효과에만 주로 관심이 모아져 왔다. 그러나 Christopherson(1989)이 계약직 고용의 증가에 있어 비용 감축의 역할이 과장되어 왔다고 주장하는 데에서 알 수 있듯이, 비정규직 고용으로 인한 비용의 증가 또한 고려되어야 한다. Cooper(1999) 또한 비정규직 고용의 증가가 수익성과 생산성을 증가시킨다 할지라도 여기에는 많은 비용이 따른다고 주장한다. 특히 비정규직 고용에 따른 교육훈련비용은 기업의 작업체계나 기술이 특수할수록 더욱 크게 발생하게 된다. 또한 비정규직의 잦은 입·퇴사로 채용에 관련된 비용이 정규직보다는 자주 발생된다. 그는 조직과 근로자 사이의 심리적 계약의 훼손으로 인해 근로자들은 더 큰 고용불안정성을 지각하게 되고, 이는 동기부여, 충성심의 저하를 낳게 되며, 또한 조직 내의 의사결정이 느려지고, 조직운영상에서 적절한

인적 자원 기술과 경험의 조합을 손실하게 될 가능성도 커지게 되어 이는 필연적으로 조직 차원에서 많은 비용을 발생시키게 된다고 주장한다.

비정규직의 활용으로 인해 인건비는 적게 들지만 산출량이나 질이 떨어지는 경우 비용절감효과는 사라지게 된다. 특히 비정규직 인력의 생산성이 심각한 문제가 될 수 있는 것은 팀워크와 집단생산성이다. 비정규직 인력이 팀에 포함되어 있는 경우 비정규직 인력의 속성상 장기적인 상호작용이 어렵고, 따라서 상호작용을 위한 투자가 없어지므로 결과적으로 팀 성과가 저하될 수 있다.

나. 노사갈등과 분규 증가

비정규직의 문제는 항상 공정성의 문제, 평등의 문제가 따라 다닌다. 정규직과 비정규직의 업무와 임금수준을 보면, 흔히 ‘동일가치 노동에 대한 동일임금’의 원칙이 지켜지고 있지 않다. 이 문제를 회피하기 위하여 사용자는 정규직과 비정규직에게 가치를 서로 비교하기 어려운 업무를 부과하고, 구조조정 이후의 신규채용은 거의 모두 계약직 또는 임시직으로 이루어지는 등 당사자가 받아들이기 어려운 원칙에 따라 비정규직이 되기 때문에 이들의 불만은 더욱 커진다. 이때 공정하고 효율적인 비정규직 인력관리가 이루어지지 않을 경우 노사갈등이나 분규가 증가할 것이고 이에 따른 비용도 크게 발생할 것이다.

4. 비정규직의 심리적 특징

1) 비정규직 차별에 관한 선행연구

비정규직들은 저임금과 열악한 노동조건 아래 근로기준법과 사회보험 적용 및 노조가입 모두로부터 체계적으로 배제당하고 있으며 이에 따라 정규

직과 비정규직 집단 간의 새로운 분단선이 형성·확대되고 있는 추세이다. 선행연구에서도 이런 차별논란이 일부 설명되어지고 있다. 크게 사용자 차별과 근로자들 사이에 발생하는 차별로 나눌 수 있다.

사용자 차별의 경우 앞서 제시한 고용형태별 월 평균임금 및 격차, 고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률을 통해 전반적으로 알 수 있다. 근로자들 사이에 발생하는 차별에 관한 기존연구는 다음과 같다.

김현미(2001)의 연구는 경제위기 이후 고용 불안감이 높아져 가는 남성 숙련 근로자들이 현장에서 함께 일하는 사내하청 근로자들과 자신들을 위계적으로 분리함으로써 자기 정체성을 확보하고 다른 근로자와 자신을 구별하는 담론을 구축하는 경향을 잘 보여준다. 원청 근로자들은 사내하청 근로자들이 같은 작업을 하지만 기능 면에서 떨어지며 자신들이 더 뛰어난 ‘능력’을 가지고 있다고 믿으면서 사내하청 근로자들을 자신들의 ‘동료’로서 생각하지 않는다고 제시하였다.

이병훈(2003)은 A기업의 작업장 내 사회적 관계에 대한 연구에서 고용지위(정규직/비정규직)가 작업장 내 동료관계에의 중요한 분절선(fault line)이 되고 있음을 밝히고 있다. 혼합인력 편성이라는 작업장의 현실 속에서 사내하청 근로자들은 정규직들에 의한 ‘도덕적 배제(moral exclusion)’의 대상으로 위치하고 있다. 고용지위 차이가 내부자(정규직)와 외부자(하청근로자) 간에 작업장 내 신분차이로 고착화되는 가운데, 그 내부자(정규직)들은 외부자(하청근로자)들에 대해 다양한 ‘도덕적 배제’와 행위를 내보임으로써 이들 간에 사회-심리적 분절성을 심화시켜오고 있다는 것이다. 이 때 ‘도덕적 배제’란 특정 개인·집단이 다른 개인·집단에 의해 도덕적 가치, 규범, 그리고 공정성에 대한 고려가 적용되는 경계 밖에 있는 것으로 간주될 때 발생한다(Opatow, 1990; 이병훈, 2003). 비정규직에 대한 정규직의 도덕적 배제는 다양한 형태를 띠며 나타난다. ① 비인격적 무시(dehumanization), ② 경멸하기(derogation), ③ 신분 구별 짓기(status distinction), ④ 하청노동력의 자기중심적인 이용(self-interested exploitation)을 꼽을 수 있다고 제시하였다.

강현아(2004)는 H기업의 사례연구를 통해 원청 근로자와 사내하청 근로자간의 일상화되고 구조화된 차별과 배제, 그리고 그로 인한 대립과 갈등을 부각시키고 있다. 그는 기업 내에서 임금과 노동조건 등 제도화된 차별 못지않게 작업장 내에서 이루어지는 노동자들 내부의 배제와 불평등의 문제 또한 심각한 수준임을 강조한다. 이러한 차별과 배제는 사내하청 근로자들에게 심리적 박탈감을 안겨주고, 원청 근로자와 사내하청 근로자간의 관계를 이질화시키면서 서로 간의 갈등을 일으키는 요인으로 작용한다. 특히 정규직이 비정규직을 자신들의 고용유지의 안전판으로, 노동강도 강화의 완충제로 사고하는 경향이 노골화되고 있으며 그러한 점에서 정규직들은 자본의 분할전략에 이해관계를 같이 하고 있다고 본다.

이병훈(2003)과 강현아(2004)의 연구는 비정규직의 열악한 노동조건 실태를 고발하는 데 치중했던 기존연구와 달리, 비정규직들이 작업장 내 사회적 관계 속에서 경험하고 있는 배제와 차별을 구체적으로 알렸다는 것에 의의가 있다고 볼 수 있다.

하지만 기존연구에서는 사내하청근로자들만을 대상으로 연구가 이루어져 왔으며 주로 근로조건의 차별과 배제를 위주로 언급되어 비정규직들의 차별로 인한 심리적 특징에 관하여 심층적인 분석은 이루어지지 않은 실정이다.

따라서 본 연구에서는 기존연구와는 달리 비정규직의 조직 내 일상생활에서 겪는 정규직과의 차별, 그에 따른 갈등에 초점을 두고 그 동안 소홀히 다루어져 온 비정규직의 노동현장 내 심리적 특징에 대하여 살펴보고자 한다.

2) 비정규직의 심리적 특징

비정규직은 정규직에 비해 고용기간과 노동시간의 차이로 인해 여러 가지 심리적 양상이 나타날 수 있다. 기존연구(Garsten, 1999; DeCuyper et al., 2010)에서 제시한 정규직과 차이를 극명하게 드러내는 비정규직의 특

정은 다음과 같다.

첫째, 비정규직은 정규직 보다 사용자와의 심리적 연계성(connection)이 낮고 그 연계성이 깨어지기(fragile) 쉽다는 것이다. 비정규직은 대안이 없어서 어쩔 수 없이 현재의 직장이나 직무를 선택한 경우가 많으며, 정규직에 비해 대체가능성이 스스로 높다고 생각하기 때문이다.

둘째, 비정규직은 고용불안이 상대적으로 크다. 정규직 보다 임시적·단기 통과적(transitory-passing), 유동적(mobile)·비지속적 성격을 지니고 있다. 직무에 대한 정보와 전문성 습득의 기회도 빈약할 뿐만 아니라 (Feldman, Doeringhaus and Turnley, 1994), 보상의 불평등 분배로 인해 직접적인 목전의 이익이 있을 경우를 제외하면 근로의욕이 낮아 노동의 질이 떨어진 다(Davis-Blake and Uzzi, 1993).

셋째, 비정규직은 정규직 보다 자신이 보유하고 있는 권한이 낮아 스스로 무력감을 갖게 된다는 것이다. 비정규직은 정규직에 비해 조직자원(기업정보 등)에 대한 접근성이 다소 낮으며 제한되어 있다고 볼 수 있기 때문이다.

정규직·비정규직이라는 고용지위의 차이가 조직 내 동료관계에의 중요한 분절선이 되고 있으며, 비정규직은 정규직에 비해 고용기간과 노동시간의 차이로 인해 여러 가지 심리적 양상이 나타날 수 있다.

본 연구에서는 단순히 비정규직의 특징을 도출하기 보다는 정규직과 차이를 극명하게 드러내는 비정규직의 심리적 특징을 도덕 측면, 과업 측면, 보상 측면, 관계 측면으로 나누어 살펴보고자 한다.

(1) 도덕 측면

첫째, 자존감 낮음. 비정규직은 정규직 보다 조직의 필요에 따라 사용되는 대용품이라는 인식과 적절한 대우를 받지 못함으로써 자존감이 떨어질 것이다. 결국 직무 자체의 내적 동기유발을 통한 조직과의 긴밀한 유대형성, 작업장 공동체 형성을 어렵게 만들 수 있다(이병훈, 2003).

둘째, 모멸감 느낌. 비정규직은 정규직 보다 업무수행 중 정규직 혹은 조직에 의해 모멸감을 더욱 느낄 것이다. 비정규직 중에서도 하청근로자들의 인격과 존엄성 그리고 이들에 대한 감성적 유대감은 같은 생산라인에서 일하는 정규직들에 의해 무시-거부되곤 한다. 정규직들은 하청근로자들에 대해 상호 존중해야 할 동료로서 받아들이기보다는 하찮은 존재로서 상대함으로써 이들에게 심한 모멸감을 주고 있는 것이다(이병훈, 2003).

<그림 2-1> 비정규직의 도덕 측면의 심리적 특징



(2) 과업 측면

첫째, 무력감 느낌. 비정규직은 정규직 보다 자신이 보유하고 있는 권한이 낮아 스스로 무력감을 느낄 것이다. 비정규직은 정규직에 비해 조직자원(기업정보 등)에 대한 접근성이 다소 낮으며 제한되어 있다고 볼 수 있기 때문이다(Garsten, 1999; DeCuyper et al., 2010). 대표적 비정규직인 임시직들이 직장 생활에서 겪는 경험을 총체적으로 나타내는 개념으로 소외를 제시한 Rogers(1995)는 통제감의 결여, 무력감, 자신의 업무를 통제하거나 동료들과의 원만한 관계를 유지할 수 있는 힘의 부족 등을 임시직의 심리 상태로 제시하였다. 임시직을 비롯한 비정규직의 이와 같은 직무관련 경험은 과업보상을 통한 조직몰입 형성과 유지를 어렵게 만들 것이며, 이런 주장은 “비정규직들에게는 과업이 아무리 훌륭하여도 과업특성은 그들의 행동에 영향을 크게 주지 못한다”는 Gannon(1975)의 지적과도 일치한

다(장은미, 1995).

둘째, 성취동기 낮음. 비정규직은 정규직 보다 수행하는 직무수준이 매우 낮아 성취동기가 낮을 수 있다. 일부 전문 직종을 제외하면 비정규직은 일반적으로 직무특성 측면에서 주변적이고 부수적인 성격의 업무에 종사하거나 정규직의 보조를 하거나 지시를 받아 일을 하는 반면, 정규직은 기업의 정규직 정예화 정책에 따라 보다 중요하고 도전적이며 핵심적인 업무에 종사한다고 할 수 있다.

셋째, 성과여부 확실성 낮음. 비정규직은 정규직 보다 자신의 업무에 대한 평가가 제대로 이루어지지 않고 있다. 평가가 이루어진다고 하더라도 피드백 되는 경우는 거의 없는 실정이다. 즉 자기성과여부에 대한 확실성이 매우 낮다. 이러한 과정을 거쳐 업무를 수행함으로써 점점 어려움을 경험하며, 자신의 업무능력도 향상시킬 수 없어 자신의 경력을 쌓지 못하는 악순환이 계속된다고 볼 수 있다.

<그림 2-2> 비정규직의 과업 측면의 심리적 특징



(3) 보상 측면¹⁰⁾

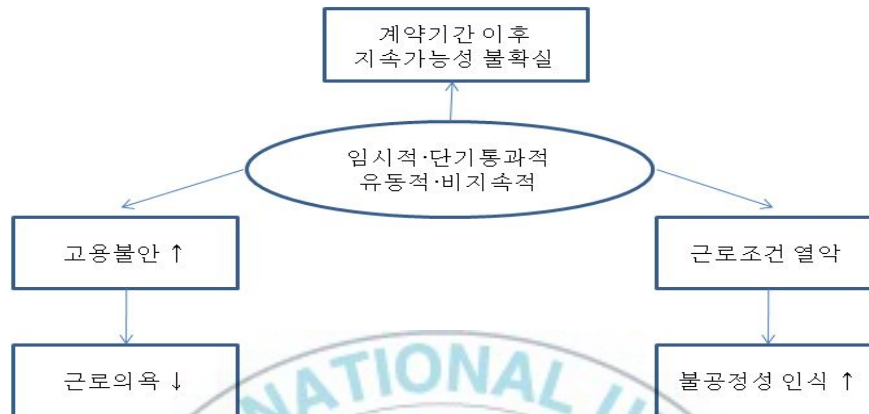
10) 고용관계특성은 흔히 조직이 구성원으로서 개인에게 제시하는 조직과 구성원간의 핵심적인 고용관계 내용을 특성별로 구분한 것으로 고용보장성, 보상공정성, 성장기회, 동료관계로 구성되어 있다(김용석·이영면, 1999; 김정원·김태형·권중생, 2004; 김정원, 2005). 고용관계 측면에서 정규직에 대비되는 비정규직의 가장 두드러진 특징은 낮은

첫째, 고용불안(계약기간 이후 지속가능성 불확실). 비정규직은 정규직보다 임시적·단기통과적(transitory-passing), 유동적(mobile)·비지속적 성격으로(Garsten, 1999; DeCuyper et al., 2010) 인해 비정규직은 고용불안이 상대적으로 크고, 보상의 불평등 분배로 인해 직접적인 목전의 이익이 있을 경우를 제외하면 근로의욕이 낮아 노동의 질이 떨어진다는(Davis-Blake and Uzzi, 1993). 이해관계 등 사회적 관계에 대한 단기적 관점이 더욱 강하며, 다시 말해 단기 활용 위주의 임시적·단기통과적 성격으로 인해 정규직보다 고용불안이 크다고 볼 수 있다. 하지만 임시적·단기통과적, 유동적·비지속적 성격으로 언제라도 일자리를 이동할 수 있다는 점에서 업무에 대한 심한 압박감을 덜 느낄 수 있다. 그렇다고 해서 불만과 불안이 사라지는 않을 것이다. 고용에 대한 불안정성과 저임금 때문에 힘들 수밖에 없고, 자신의 미래를 꿈꿀 수 없을 것이다.

둘째, 높은 불공정성 인식. 비정규직은 정규직보다 근로조건이 매우 열악하여 불공정성을 인식할 것이다(Garsten, 1999; DeCuyper et al., 2010). 임금수준이 낮을 뿐만 아니라 각종 수당이나 퇴직금이 없는 경우가 많고 사회보험이나 사내 복리후생의 혜택도 없는 경우가 많다. 즉 정규직과 비정규직 사이에는 커다란 격차가 존재하는 것이다.

고용보장성, 낮은 보상수준과 복리후생이라고 할 수 있는데, 특히 근로자들은 자신이 기대했던 만큼의 보상이 주어질 때 이에 대응하여 자신의 일에 몰두하게 된다. 즉 공정성 이론에 따라 근로자가 보상에 대해 공정성을 느끼는 것은 자신의 투입과 산출을 타인의 그것과 비교하여 판단한 결과에 의해서 이루어진다는 것이다. 구체적 실증연구로 김태형·권중생·김정원(2006)은 정규직의 경우 고용보장성을 제외한 고용특성들이, 비정규직의 경우 모든 고용특성들이 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 김우진·서원석(2010)의 연구에서는 호텔기업 근로자에게 직무몰입을 위한 내적 동기화 영향요인으로 고용에 대한 안정성과 보상에 대한 공정성 및 우호적인 동료관계가 중요함을 나타내었고 고용형태별로 비교해 본 결과 정규직의 경우 고용보장성, 보상공정성 및 동료관계가 비정규직의 경우 고용보장성과 동료관계가 각각 그들의 직무몰입 수준을 결정하는 유의한 요인으로 확인되었다. 일부 선행연구들이 고용형태별로 일관된 결과를 제시하지 못하고 있지만 이는 연구대상자 기업의 조직상 차이와 근로자간의 업무수행 특성상 나타난 결과로 판단되어진다.

<그림 2-3> 비정규직의 보상 측면의 심리적 특징



(4) 관계측면

심리적 연계성 낮음. 비정규직은 정규직 보다 사용자와의 심리적 연계성(connection)이 낮고 그 연계성이 깨어지기 쉬운 것이다(fragile). 비정규직은 대안이 없어서 어쩔 수 없이 현재의 직장이나 직무를 선택한 경우가 많으며, 정규직에 비해 대체가능성이 스스로 높다고 생각하기 때문이다(Garsten, 1999; DeCuyper et al., 2010).

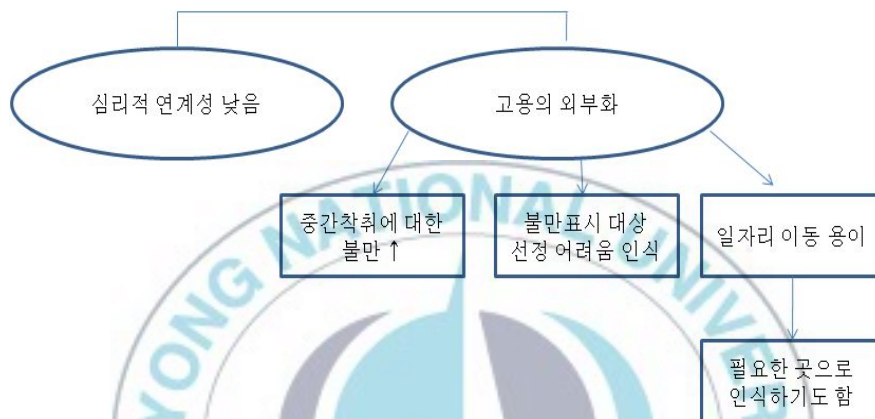
또한 비정규직 중 간접고용의 수가 90년대 이후 국내뿐 아니라 세계적으로도 급격하고 증가하고 있다. 간접고용은 직접고용에 비해 근로자와 실제로 근로를 제공받는 자 사이에 제3자가 중개를 하거나 제3자가 근로자를 고용해서 근로자를 제공하는 경우를 의미한다. 간접고용 근로자들은 직접고용 근로자들과는 또 다른 심리적 특징이 나타날 수 있을 것이다.

첫째, 불만표시 대상 선정 어려움 느낌. 간접고용 근로자들은 고용이 외부화 되면서 사용자들은 책임을 지지 않기에 근로자들은 어디를 상대로 자신의 불만을 표출해야 할지 모르게 될 것이다. 그러면 근로자들은 사회적 약자 혹은 불특정다수를 향하여 자신의 불만을 표하게 될지도 모른다.

둘째, 필요한 곳으로 인식하기도 함. 간접고용 근로자들은 중간업체들에

대해서는 그들이 중간착취를 한다는 점에서 불만을 갖고 있지만 그래도 자신들이 원할 때 언제라도 일자리를 이동할 수 있게 해준다는 점에서 오히려 필요한 곳으로 인식할 수도 있을 것이다.

<그림 2-4> 비정규직의 관계 측면의 심리적 특징



이상과 같은 정규직들과 대비되는 비정규직들의 심리적 특징들 때문에 정규직이나 비정규직이나에 따라 조직에 대한 인식과 태도가 달라지는 것이다. 이러한 비정규직의 심리적 특징으로 인해 비정규직과 정규직들이 자신의 조직에 대한 인식과 태도가 달라지는 논리에 대하여 파악하는 것은 대부분의 기업에 있어서 매우 중요한 일이라 할 수 있다. 하지만 고용형태에 따른 태도, 행동의 차이를 실증한 연구가 일부 존재하나 일관된 결과가 제시되지 못하고 있으며 구체적인 원인변수의 차이에 관한 연구가 충분하지 못한 실정이라 종합적으로 살펴보는 것이 필요하리라 판단되어 살펴보고자 한다. 11)

11) 비정규직 실태와 심리적 특징에 대하여 세부적으로 파악하기 위해 면접을 실시하여 부록에 첨부하였으니 참고하길 바란다.

제3절 노사특성

태도에 영향을 미치는 선행요인으로는 연구자에 따라 서로 다른 태도의 결정요인을 설정하고 있으며, 그 결과도 차이를 보이고 있다. 거시적 측면에서 살펴보면 조직에 대한 태도에 영향을 미치는 결정요인으로 개인특성요인, 사용자특성요인, 노조특성요인, 상황특성요인 등이 제시되고 있다. 이 중에서 본 연구는 사용자특성요인과 노조특성요인에 초점을 두고 이의 세부적인 요인을 실증 분석하여 규명하고자 한다.

1. 사용자특성

1) 인적자원관리와 조직성과

인적자원관리와 성과 간의 관계에 관한 연구는 최근 20여 년간 인적자원관리 연구에서 핵심적인 주제이며, 최근 우리나라에서도 이에 대한 연구가 활발하게 진행 중에 있다.

조직 내·외부 환경에 따라 어떠한 인적자원관리 제도 또는 시스템이 조직성과에 얼마만큼의 긍정적인 효과를 산출하는지에 대한 결론은 연구 관점에 따라 일치하지 않지만, 이들 연구는 기업의 성과를 향상시키기 위해서는 인적자원관리의 바람직한 설계 및 운영이 중요하다는 전략적 중요성 및 기여도를 규명했다는 측면에서 의의를 찾을 수 있을 것이다.

지금까지 인적자원관리와 조직성과의 관계에 대한 연구들을 보면 크게 세 가지 중요한 이슈가 있음을 알 수 있다. 첫 번째 이슈는 인적자원관리 제도와 시스템을 무엇으로 파악하며 어떻게 측정할 것인가의 문제이다. 두 번째 이슈는 조직성과를 무엇으로 볼 것이며 어떻게 측정할 것인가와 관련

되어 있다. 마지막 이슈는 이들 인적자원관리 제도와 시스템, 조직성과의 관계가 어떻게 연계되어 있는가의 문제이다.

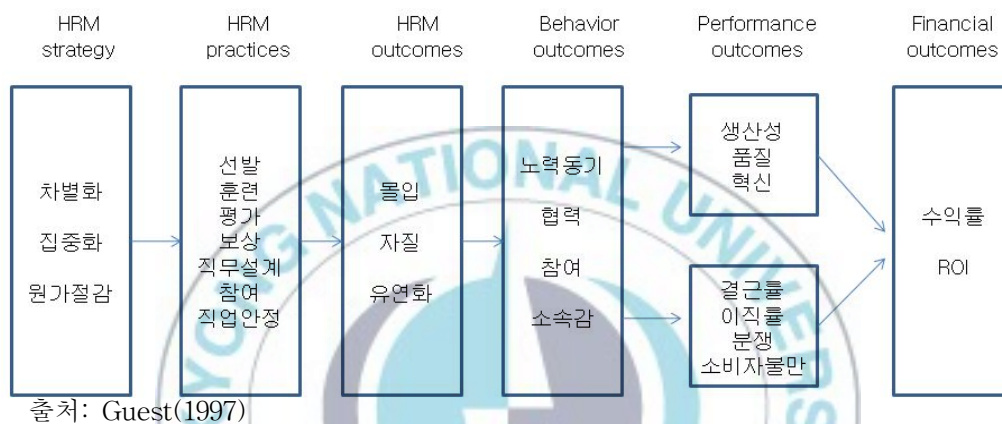
첫 번째 이슈와 관련해서는 각 연구마다 다양한 인적자원관리 요소들을 포함시키고 있지만 그래도 많은 연구들에서 공통적으로 사용하고 있는 인지기능이라면 채용, 배치, 훈련, 고과, 임금 및 복리후생 관리 등으로 볼 수 있다.

두 번째 이슈인 성과를 무엇으로 측정할 것인가도 동일하게 문제시된다. 대부분의 연구에서 인적자원관리의 결과변수가 객관적 또는 주관적으로 측정된 재무적 성과에 편중되어 있다(Guest, 2001; Schuler and Jackson, 2005). 물론 사용자나 주주의 입장에서는 기업의 목표 달성여부를 확인할 수 있는 가장 객관적인 지표인 재무적 성과에 많은 관심을 가질 수밖에 없을 것이다. 그러나 기업에는 사용자나 주주 뿐 아니라 다양한 이해관계자가 존재하기 때문에 인적자원관리가 이들 각각에 어떠한 영향을 미치는지를 고려해 볼 필요가 있을 것이다. (Boselie et al., 2005; Schuler and Jackson, 2005). 그렇다면 인적자원관리와 직접적으로 관련된 이해관계자는 누구인가? 이에 대한 해답은 인적자원관리의 관리대상과 목표가 무엇인가라는 본질적 질문을 통해 찾아낼 수 있을 것이다. 기업 시스템 내에 있는 활동들은 각각의 관리대상과 목표에 따라 구분되는데, 그 중 인적자원관리의 관리대상은 ‘인적자원 즉 조직 구성원’이라는 데는 이론의 여지가 없을 것이다(이학중·양혁승, 2005). 조직 구성원은 인적자원관리의 가장 직접적인 이해관계자이다. 따라서 인적자원관리가 조직성과에 미치는 영향을 정확하게 파악하기 위해서는 재무적 성과와 같은 거시적 관점을 파악하기 전에 조직 구성원들의 태도와 행동인 미시적 관점에서 연구될 필요가 있다.

Huselid(1995), Truss and Gratton(1994)은 조직성과는 위계구조를 가지고 있어서 한 수준의 성과는 다음 수준의 성과에 기여한다는 것을 가정하였다. Guest(1997)는 인적자원관리와 조직성과 간의 관계를 <그림 2-5>의 모형으로 제시하였다. 구체적으로는 인적자원관리가 기업성과에 미치는 영향을 이해하기 위해서는 자질, 몰입 및 유연화로 대별되는 인적자원관리

산출물(outcomes)을 우선 측정해야 되며, 다음으로는 이들이 어떻게 행동 산출물(노력동기, 협력, 참여, 소속감)로 연결되는지를 살펴보고, 이어서 성과 산출물(생산성, 품질, 혁신, 결근/이직률 등), 궁극적으로 재무적 산출물을 측정해야 한다고 주장한다.

<그림 2-5> 인적자원관리와 성과의 관계



세 번째 이슈는 인적자원관리와 조직성과의 관계설정에 대한 것이다. 이것과 관련해서는 아직 많은 미해결된 이슈와 과제가 존재한다(양혁승, 2002). 인적자원관리와 조직성과의 관계에 대해서는 지금까지 대략 세 가지 관점이 있다. 보편적 관점(universal perspective), 상황적 관점(contingency perspective), 및 형태적 관점(configurational perspective)이다(Delery and Doty, 1996; 유규창, 1998).

보편적 관점은 어느 상황에서나 조직의 성과를 높일 수 있는 인적자원관리 제도가 존재한다는 관점이다. 즉 기업의 유형과 전략에 따른 적합성을 초월하여 성과에 긍정적으로 기여하는 일적자원관리 제도, 즉 최상의 제도(best practice)가 있다는 것이다. 보편적 접근법의 최대 관심사는 조직의 성과에 긍정적으로 기여하는 인적자원관리 기법을 찾는 것이다. 대표적인 학자로 Pfeffer(1994), MacDuffie(1995), Huselid(1995) 등을 들 수 있다.

Pfeffer(1998)는 사람을 통해 고성과를 창출해 나갈 수 있는 최상의 제도들로 고용보장, 선별적 채용, 참여적 직무설계, 조직성과에 기초한 보상, 광범위한 훈련, 지위격차 해소, 그리고 정보공유 등을 제시하고 있다.

상황적 관점에서는 인적자원관리에 최선의 방법이 있다는 것을 부정하고 조직전략, 상황과 인적자원관리 제도가 적합성이 있을 때 성과가 높다고 주장한다. 기본적인 전제는 조직화하는데 있어 하나의 최상의 방법이란 없다는 것이고, 조직화하는 방법에 따라 조직의 효율성은 달라지며, 조직을 둘러싼 상황변수에 따라 조직화하는 최상의 방법은 달라진다는 것이다. 특히 조직의 성과를 높이기 위해서는 상황적 특성, 즉 조직의 경영전략과 조직수명주기의 단계에 부합하는 인적자원관리 방식을 취해야 한다고 주장한다(Bird and Beechler, 1994).

형태적 관점은 인적자원관리 정책들이 서로 상호작용 하여 만들어지고 조직의 성과에 기여할 수 있는 조합은 실제로 한정되어 있고 이러한 조합은 일정한 형태(configuration)를 갖추고 있다는 관점이다(Delery and Doty, 1996). 즉 인적자원관리가 일정한 형태를 이루게 되면 복잡한 상호작용과 경로 의존성으로 인해 쉽게 모방되지 않고 대체되기가 어렵다는 이유로 경쟁우위의 요소로 작용할 가능성이 있게 된다(배종석, 1999; 양혁승, 2002; Becker and Gerhart, 1996). Ichniowski et al.(1993)은 인적자원관리를 시스템으로 접근하여 시스템내의 구성요소간의 적합성을 강조하고, 인적자원관리 제도들이 개별적으로 작용할 때 보다 함께 어우러질 때 효과가 증가된다고 주장하였다.

현실적으로 현재 대부분의 기업들은 치열한 경쟁 환경 하에서 생존하기 위해 인적자원을 이분화 하여 정규직으로부터는 몰입과 헌신을 추구하려고 하고, 비정규직의 활용을 통해서도 노무비 절감과 고용유연성을 추구하려는 경향이 크다. 따라서 본 연구에서는 조직의 상황적 요소로 볼 수 있는 다양한 고용형태에 적합한 인적자원관리를 모색하고자 하며 더 나아가 고용형태를 벗어난 최상의 인적자원관리 제도를 알아보려고 한다. 즉 인적자원관리와 조직성과 관계에 있어서 두 관점이 상호보완적일 수 있음을 상정

하여 보편적 관점과 상황적 관점을 모두 수용하는 입장에서 출발하고자 한다.

2) 사용자특성의 영역

조직을 안정적으로 경영하기 위해서는 다양한 자원이 필요하지만 그 중에서도 인적자원은 다른 자원의 주체가 되는 차원에서 더욱 중요한 의미를 가진다고 볼 수 있다. 특히 인적자원관리의 초점은 바로 인적자원을 어떻게 효율적으로 관리하여 원하는 조직목표를 달성하느냐에 달려있는 것이다. 인적자원관리에 있어 특정 인적자원관리특성을 갖춘 기업은 그렇지 못한 기업에 비해 성과가 높으며 어느 기업에서나 기업성과를 높일 수 있도록 하는 최선의 인적자원관리특성은 존재한다.

최근 많은 연구가 진행되고 있는 고성과형 인적자원관리제도에 관한 논의는, 일련의 인적자원관리제도는 근로자들의 기술수준과 조직에 대한 노력을 증가시키는 효과를 가져와 이를 통해 경쟁우위를 확보할 수 있다고 주장한다(Huselid, 1995; Datta, Guthrie and Wright, 2005). 고성과형 인적자원관리제도는 근로자들로 하여금 조직이 자신들을 지원하고 신뢰하고 있다는 구체적인 증거로 작용하게 되며, 인적자원관리제도에 대한 조직의 많은 투자는 근로자들로 하여금 자신들이 조직의 경쟁우위의 원천임을 깨달아 스스로 조직에 대한 강한 애착심을 가지게 하는 효과가 있다. 그 결과 고성과형 인적자원관리제도는 조직몰입을 비롯한 직무태도에 긍정적인 작용을 하게 된다(Guest, 2001). 그러나 어떠한 인적자원관리 방식이 최선인가에 대해서는 학자들 간의 견해가 합의된 것은 아니다.

본 연구에서는 인적자원관리 특성을 다루는 영역에 대하여 먼저 살펴보하고자 한다. 특성의 영역에 관한 기존연구는 다음과 같다.

국외연구로 Yoder(1978)는 인사정책조직 및 관리, 노사관계, 직무분석·모집·선발·입사훈련, 교육훈련·인사고과·개발, 급여관리 및 복리후생·흥미와 사기·유인, 검사, 조사 등 7가지 형태의 관리영역으로 분류하였고, Pigors

and Myers(1981)는 면접·개인목표·조직계획, 이동·불평과 고충관리, 모집·선발·유지 및 인사고과·승진·이동·해고, 임금관리, 복리후생·안전위생·경영참여 등 5가지의 관리영역으로 분류하였다.

Schuler(1989)는 인적자원관리특성의 영역을 6가지로 나열하고 차원에 따라 정리하였는데 6가지 영역은 계획, 충원, 평가, 보상, 교육과 개발, 노사관계이며, 주요차원은 공식화의 정도, 시간의 장·단기성, 참여의 정도, 내·외부 지향성, 경력의 폭, 집단성과 개별성, 고정성과 변동성 등이다.

Huselid(1995)는 훈련, 충원과 선발, 정보공유, 직무설계, 고충처리, 경영참가, 승진, 인센티브제도 등 9개 영역으로, Bae and Lawler(2000)의 연구에서는 교육훈련, 임금, 권한위양, 채용, 직무설계로 분류하였다.

국내연구로 윤영삼(1999)은 거시적 측면에서 과업측면으로 조직구조관리 및 조직문화관리 및 인적자원측면으로 인적자원구조관리, 미시적 측면에서 과업측면으로 직무관리 및 인적자원측면의 확보, 유지 및 개발관리로서 채용, 보건, 인간관계, 고과, 지불, 상벌, 이동, 이직 및 교육훈련관리 등으로 분류하였으며, 김충호(2000)는 채용과 배치 및 이동과 승진관리, 교육훈련관리, 직무관리, 인간관계관리, 노동시간과 임금관리, 안전 및 위생관리, 복지후생관리, 노사관계관리 등 8가지의 관리영역으로 분류하였다. 배종석·사정혜(2006)의 연구에서는 고용보장, 채용, 성과급, 직무설계, 교육훈련, 정보공유 등으로 나누어 인적자원관리시스템의 예로 제시하고 있다. 이강호(2006)는 윤영삼(1999)의 인적자원관리영역 중 미시적 측면의 인적자원측면을 토대로 하여 확보를 제외하고 유지, 개발 등 크게 2가지 차원으로 구분하여 유지관리로서 지불(기본임금·부가임금), 인사고과, 이동, 이직, 인간관계관리 그리고 개발관리로서 교육훈련관리 등 7가지 관리영역으로 분류하였다.

본 연구에서는 비정규직에 초점을 두어 연구를 진행하므로 선행연구들에서 제시한 인적자원관리영역을 현실적 상황을 감안하여 다소 수정하고자 한다. 즉 임금, 복지, 고용지속으로 인적자원관리영역을 분류하고자 한다. 고용지속 부분의 경우 특히 비정규직은 정규직에 비해 고용안정이 확보되

어 있지 않은 것이 중요한 차이점이라고 볼 수 있다. 하지만 고용지속은 비정규직에게만 해당된다고 볼 수 없다. 상대적 차이는 있겠지만 대부분의 근로자들이 고용에 대해 불안정을 느끼게 되면 조직에 대한 몰입이 줄어들거나, 이직의도가 증가하는 등 직무태도에 부정적인 영향을 미치게 된다. 특히 비정규직은 자신의 의지와 상관없이 사용자의 고용정책에 따라 노동 유연성 전략을 사용하게 될 때, 자신의 직무계속성 유지에 무력함을 느끼게 되고 경제적으로 상당한 어려움을 겪게 된다. 하지만 고용불안은 단순히 수입이 끊길 가능성을 높이는 데 그치지 않는다. 고용이 불안하면 미래의 계획을 세울 수 없으니 삶 자체가 불안해지고 심신이 피폐해질 수도 있을 것으로 판단된다. 고용불안이 초래하게 되는 여러 가지 결과에 대해서도 다양한 연구들이 수행되어 왔다. 고용불안을 높게 지각하는 근로자들은 상당한 ‘스트레스’와 ‘심리적 긴장’을 경험하는 것으로 알려져 있다. 이들 연구에 따르면 향후 실직할지도 모른다고 느끼는 불안감은 실제 실직대상이 되는 것에 못지않은 수준의 불안, 초조, 사기저하, 분노 등 정신적인 고통을 안겨줄 수 있다고 주장되고 있다. 이런 불안정한 심리와 태도가 조직 성과에 직·간접적으로 영향을 충분히 미칠 수 있기에 고용지속 부분이 중요한 영역이 될 것으로 판단되어 포함하고자 한다.

따라서 본 연구에서는 비정규직의 현실적 상황을 감안하여 직접적으로 중요하게 영향을 미치는 영역인 임금, 복지, 고용지속 세 가지 영역으로 분류하여 연구하고자 한다.

3) 사용자특성의 내용차원

개별기업들의 인적자원관리를 비교분석하기 위해서 그리고 바람직한 인적자원관리를 체계적으로 모색할 필요성에서 인적자원관리특성 개념과 그것의 차원에 대한 관심이 주어져 왔지만, 이를 체계화하는 연구는 충분히 이루어지지 못하였다. 이를 위하여 사용자의 인적자원관리 특성에 대한 종합적 틀이 필요하리라 판단된다. 따라서 다음과 같이 사용자의 특성을 타

당성, 공정성, 중립성, 대변성, 규정성으로 나누어 살펴보고자 한다.

인적자원관리 효과성과 관련하여 오랫동안 제시되어 온 개념은 타당성(validity)이라고 할 수 있다. 인적자원관리가 근로자의 근로조건과 사측의 성과를 규정한다는 점에서 인적자원관리의 타당성은 노사의 핵심적인 관심사항이다. 특히 근로조건에 대한 타당성은 근로자에게 핵심적인 관심사항이자 핵심적인 영향을 미치는 요소이다. 이러한 타당성은 영역, 제 조건과의 관계, 비교기준을 내포하고 있는 포괄적인 개념으로서 영역과 관련하여 관리영역의 특수성을 내포하고 있으며, 제 조건 또한 다양하다고 볼 수 있다.

예를 들면 전통적인 조직행동 연구 분야에서는 보상관리가 근로자들의 태도에 미치는 영향을 미치는지를 동기부여 이론을 통해 살펴보았다. 그렇지만 조직행동 분야의 연구들은 보상의 공정성 여부가 근로자의 태도에 미치는 영향을 연구한 것으로 인적자원관리에서의 접근법과는 차이가 있다고 볼 수 있다. 인적자원관리의 관점에서는 보상의 공정성보다는 보상관리방식이나 보상 수준 그 자체가 근로자의 태도에 어떤 영향을 미치는지가 더 중요한 연구주제가 될 것이다. 따라서 인적자원관리의 접근법으로 포괄적 개념의 보상 수준인 타당성을 살펴보고 더불어 조직행동론 접근법인 공정성 여부도 살펴보고자 한다.

인적자원관리의 특성차원으로 가장 많은 주목을 받은 것은 공정성 개념이라고 할 수 있다. 공정성에 관한 연구는 사회과학 분야 특히 사회심리학에 관해 이해하려는 시도에서 1980년대 이후 활발히 진행되어 왔다(Greenberg, 1986). 공정성 개념은 인적자원관리의 핵심적인 특성으로서 인적자원관리특성을 거의 대체하는 개념으로 연구되어 왔다고 해도 과언이 아니다.

공정성 중에서 먼저 관심이 주어졌던 것은 분배공정성(distributive justice)이다. 조직 구성원에게 분배된 보상의 결과가 얼마나 공정한가라는 분배공정성이라는 용어는 Homans(1961)에 의해 처음 사용되었고, 이후 Adams(1965)는 Homans의 연구를 기초로 하고 기존의 사회심리학 연구를 토대로 형평이론(equity theory)을 제시하였다.

Adams(1965)는 ‘각 개인들은 자신의 투입과 결과에 대한 비율을 타인의 것과 비교하게 되는데 그 비율이 서로 같을 때는 공정(equity)을 경험하지만 그렇지 않을 경우 불공정(inequity)을 느낀다’고 제시하고 있으며, 개인들이 불공정성을 경험하면 이를 해소하기 위해 ‘자신의 투입(기여도)변화, 결과의 변화(급여), 기여도와 결과에 대한 인지적 왜곡, 조직의 이탈’ 등과 같은 방법을 찾는다고 가정하였다.

초기 분배공정성에 관한 연구는 형평이론의 틀이 집적이었으며, 조직 내에서 분배정의 및 공정성의 접근만으로 해명되지 않는 이론적 공백이 존재한다는 논의가 생기기 시작하였다. 분배공정성 이론은 보상 분배에 있어서 조직이 의사결정을 하는데 과정이나 절차에 대해서는 관심을 기울이지 않는다는 것이다. 그러나 조직의 의사결정에 대해 조직구성원들이 느끼는 공정성은 단지 결과만이 아니라 그 결과가 나오기까지의 절차의 공정성 여부에 따라 좌우되는 것이다(Leventhal, 1976).

Leventhal(1976)은 형평이론의 여러 가지 측면을 비판하면서 ‘조직구성원은 분배 결정이 이루어지기까지의 절차의 공정성을 꾸준히 평가하며, 절차의 평가는 결과 자체의 공정성 평가에 결정적인 영향을 미친다’고 주장하였다. 그는 보편적으로 사용하는 평가원칙인 일관성(consistency), 편파배제(bias suppression), 정확성(accuracy), 시정가능성(correctability), 대변성(representativeness), 윤리성(ethicality) 등 6가지를 제시하였으며, 조직 내 절차공정성에 관한 연구들이 위의 6가지 기준의 일부분 및 전체로써 절차공정성의 기준으로 설정하였다.

또한 사용자 특성변수로 중립성, 대변성, 규정성을 살펴볼 수 있다. 먼저 중립성(neutrality)은 인적자원관리에 대하여 친분/연고관계가 작용하지 않는다고 비정규직 등이 인식하는 정도를 의미하는 것으로 전환배치, 기본급 수준의 결정, 인사고과시, 재계약시, 초과수당과 복리후생 결정시 등 각 관리영역에서 친분/연고가 작용하지 않는 것을 나타낸다. 한편 인적자원관리 영역에 대하여 의견을 제시할 수 있는 기회를 제공한다고 비정규직이 인식하는 정도가 대변성(representativeness)이다. 근로자들의 경영참가가 이

루어져야 한다는 주장은 사회주의적 사상의 등장과 거의 동시에 전개되었다. 특히 자신들의 권한이 상당히 제한되어 있다고 인식하는 비정규직들은 자신의 의견을 직접적으로 제시할 수 있는 기회를 가지는 것은 무력감을 해소할 수 있을 뿐 아니라 자신의 업무에 동기부여가 일어나 조직 전체의 성과에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다. 인적자원관리의 내용들이 제도화된 수준은 다양한데 제도화의 한 유형으로서 규정성(regulation)을 들 수 있다. 규정성은 인적자원관리의 내용들이 규정으로 제정되어 있는가의 문제이다. 규정이 없으면 근로자들이 시간의 흐름에 따라 근로조건에 대한 기대의 안정성 또는 일관성을 확보하기 어려워 사측에 대한 신뢰감을 저하시킬 수 있는 요인이라는 점에서 규정화는 인적자원관리가 갖추어야 할 요건이라고 할 수 있다. 이러한 규정화는 공식성이 높은 서양에 비하여 공식성이 낮은 동양 특히 한국의 인적자원관리와 관련하여 노사 간의 신뢰 수준이 낮은 상황을 고려할 때 중요한 인적자원관리특성차원이라고 할 수 있다(윤영삼, 2003).

비정규직이 정규직에 비해 조직의 제반정책에 대해 더 큰 불공정성을 지각할 것으로 예상된다. 이는 일반적으로 조직이 비정규직들에게 정규직에 비해 훈련, 보상, 고용안정성 등을 제공해 주지 못하므로 일어나는 현상으로 볼 수 있다. 이러한 공정성 지각과 관련된 준거 틀의 연구가 많이 이루어져 오고 있다. 준거 틀에 관한 연구는 비정규직들이 정규직들에 대해 느끼는 인지된 불공정성의 개념이 직무태도와 성과의 연구에 중요하기 때문에 비정규직 근로자들에 대한 연구에서 주요 이슈가 되고 있다. 선행연구들에서 조직 내 보상 분배와 절차에 관한 공정성 지각이 높을 때 구성원의 직무만족, 조직몰입이 높아지게 된다는 사실을 일관성 있게 제시하고 있다 (Greenberg, 1986; Alexander and Ruderman, 1987).

Barling and Gallagher(1996)은 비정규직이 조직에서 상대적으로 매우 높은 보상을 받는 정규직을 비교집단으로 선택한 경우, 비정규직의 직무의 외재적 측면에 덜 만족하게 될 것이라고 주장한다. 조직구성원은 공정성 비교에 대한 준거집단으로 외부인이 아닌 자신의 동료들을 선택하는 경향이

있다. 이에 비정규직은 자신의 보상에 대해 정규직과 비교를 함으로써 불공정성을 지각하게 된다. Everhardt and Moser(1995)의 연구에서도, 영구적 단시간근로자는 준거 틀로 같은 조직 내 정규직을 택하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 이처럼 비정규직이 준거 틀로 정규직을 채택하는 경향은 조직 내에 정규직과 비정규직이 공존하고 있는 상황에서 그리고 특히 두 집단 사이에서 능력상의 차이가 그다지 크지 않은 경우 커다란 시사점을 준다. 이는 비정규직이 그들이 기대한 보상과 실제 보상의 더 큰 격차 때문에 부정적 직무태도를 경험하게 된다(Rousseau, 1990)는 주장과 일관된다.

본 연구에서는 이상의 내용을 바탕으로 앞서 제시한 사용자특성의 영역과 내용차원을 교차하여 아래의 <표 2-6>을 도출하였다. 또한 본 연구에서 거시적 측면이 아닌 미시적 측면만을 다루고자 하는 것은 거시적 측면이 관리를 위한 관리과정에 초점을 두는 반면 미시적 측면은 실행 기능적 측면을 영역별로 나눈 것으로 각 영역이 미시적인 관리과정을 내포하고 있기 때문이다.

<표 2-6> 사용자특성의 영역과 내용차원

	임금	복지	고용지속
타당성	√	√	√
공정성	√	√	√
중립성	√	√	√
대변성	√	√	√
규정성	√	√	√

성과에 따른 임금, 인센티브 제공 등 금전적 보상과 고용안정은 근로자의 직무수행동기를 높이며, 내부승진, 교육훈련 등 역량을 발휘할 수 있는 기회를 제공하여 능력을 발휘할 수 있도록 하며, 구성원들의 만족감을 높일 수 있다. 또한 근로자들 간의 원만한 관계의 유지를 통하여 정서적 일체감, 몰입을 느낄 수 있도록 한다. 즉 사용자가 인적자원관리를 어떻게 하느냐에 따라 근로자의 조직에 대한 인식과 태도가 달라지므로 인적자원관

리에 관한 사용자특성을 체계적으로 분류하는 것은 의미 있는 작업으로 볼 수 있다.

2. 노조특성

1) 노조가입과 근로자

근본적으로 근로자들이 왜 노조에 가입하는지 그 원인에 대하여 여러 가지의 설명이 있을 수 있다. 가장 보편적인 설명은 사용자가 지불하는 임금이나 혜택 그리고 근로조건과 경영방침이 마땅치 않기 때문에 근로자는 노조에 가입한다는 것이다. 근로자들의 노조가입에 대한 또 다른 설명은 노조 조직원의 외부로부터의 선동과 압력 때문에 근로자가 노조에 가입하게 된다는 것이다(이학중·양혁승, 2009).

이들 설명이 전혀 틀린 것은 아니다. 많은 조직체에서 이러한 이유로 근로자들이 실제로 노조에 가입하는 것은 사실이다. 그러나 노조가 형성되고 근로자들이 노조에 가입하는 데에는 또 다른 중요한 이유가 있다. Bakke(1946)는 노조에 가입하는 이유를 다음의 다섯 가지로 분류하여 설명하고 있다.

첫째, 집단에의 소속감이다. 근로자들은 자기들의 공통된 신분이나 목적을 중심으로 나름대로의 집단을 형성하여 이와 동일시(identity)함으로써 이에 소속감을 가지고 서로 존중하는 관계를 맺고 상호작용하기를 원한다. 둘째, 경제적 안정감이다. 노조운동이 근로자의 직장안정과 경제적 보상 그리고 근로조건을 개선해 가져옴에 따라 일반 근로자들은 근로자 각기의 개별적인 노력보다도 노조의 단체교섭을 통하여 이와 같은 결과를 기대한다. 셋째, 자율성과 독립성이다. 근로자들은 자신들의 일과 문제를 스스로 해결해 나가는 자체의 자율적인 능력과 독립된 위치 및 주체성을 원한다. 넷째, 공정한 인간적 대우이다. 근로자들은 단순히 생산도구로서만 인정받지 않

고 인간적으로 대우받기를 원한다. 따라서 그들은 경영층의 임의적인 결정이나 단독적인 결정에 대하여 호소할 수 있고, 이에 따라 공정한 판결과 대우를 받을 수 있는 기회를 원하며, 이러한 기회는 근로자 개개인의 힘으로 불가능하다고 믿는다. 다섯째, 노조의 압력과 자아실현기회이다. 노조원의 압력과 유니온 쉑(union shop)규정도 근로자들을 노조에 가입시키는 실질적인 이유로 작용하고, 일반 근로자들은 노조활동을 자아실현의 기회로 보고 노조에 가입한다.

이와 같이 근로자가 노조에 가입하는 원인에는 단지 경제적인 목적뿐 아니라 그 이외에 여러 복합된 원인들이 관련되어 있다. 그리고 이러한 사실은 많은 연구를 통해 실제로 증명되고 있다. 그러므로 근로자가 노조에 가입하는 것은 자기 자신을 보호하기 위한 방어적 행동인 동시에, 인간의 가치와 공정성을 향상시키기 위한 자아 실현적 행동이라 볼 수 있다.

하지만 비정규직이 노동조합을 결성한 경우는 많지 않다. 비정규직의 양적인 팽창과 누적된 불만에도 불구하고 침묵하고 있는 이유는 노조결성이 높은 비용을 수반하는 고위험행동이기 때문이다. 또한 많은 비정규직들이 고용불안을 경험하고 있다는 점에서 조직화는 매우 어렵고, 정규직노조가 제도적 보호를 제공하지 않는 한 집합행동 참여는 참여자에게 감당하기 어려운 희생을 요구한다고 볼 수 있기 때문이다.

2) 노조특성의 내용차원

노사관계는 정치, 경제, 기술 등 사회문화적 환경에 따라 많은 영향을 받는다. 따라서 근로자들의 태도나 행동도 노사관계의 기본성격을 결정하는 중요한 요소로서 노조집단의 사회적 성격과 특성에 따라 많은 영향을 받게 된다.

노조의 특성이 노사관계 현상 설명에 있어서 중요함(Fiorito and Hendricks, 1987)¹²⁾에도 불구하고 국내에서는 아직 신진교(1991), 윤영삼·

12) Fiorito and Hendricks(1987)는 노조 간 주요한 차이를 낳는 노조특성으로서 민주주의,

양윤희(2002)를 제외하고는 체계적이고 실증적으로 거의 검토되어 있지 못한 실정이다. 윤영삼·양윤희(2002)는 전교조를 대상으로 하여 조합원의 노조태도에 영향을 미치는 노조특성요인과 사용자특성요인을 규명하였다.

노조특성은 다차원적인 개념으로 여러 특성차원을 갖고 있다. 특히 조합원의 노조몰입과 노조관련행동지향성에 영향을 미친다고 알려진 노조특성으로서 많은 차원들이 제시되었다(양은진, 1989; 신진교, 1991; 윤영삼·양윤희, 2002; Cole, 1969; Strauss, 1977; Stagner and Eflal, 1982; Klandermans, 1986; Martin, 1986; McClendon and Klaas, 1993). 제시된 것들은 이념적 지향, 노조의 정치몰입, 연대성, 노조간부의 지도성 또는 지도력, 민주성, 공개성, 노조교육, 노조수단성, 노조의 힘(정부관련 힘과 근로조건 개선 힘), 노조활동참가, 노조직책보유경험, 공식적 사회화경험 등으로 정리될 수 있다.

윤영삼·양윤희(2002)는 노조의 정치몰입과 연대성은 이념성에, 공개성은 민주성에, 노조의 힘은 노조수단성에 포함시킬 수 있으며 노조활동참가와 노조직책보유경험은 노조활동참가기회의 제공이라는 노조특성에 포함시킬 수 있다고 보았다. 한편 우리나라의 노조운동에서 중요한 노조특성차원으로 제기되고 있는 것으로 현장성과 공식성, 혁신성을 제시하였다.

노조는 주어진 경제적 환경과 노사관계 내에서 전략적으로 행동한다. 그러나 노조는 이러한 외부적 조건 이외에도 더 고려해야 할 것이 있는데, 그것은 노조와 조합원들의 이념과 의식이다. 집합적 행위주체에 접근하기 위해서는 외부의 시점에서 외적조건들을 분석할 수도 있고 내부의 시점에서 내적관계를 분석할 수도 있다. 그런데 특히 노조는 후자의 측면이 매우 중요한 조직이라 노조의 내적관계를 알 수 있는 변수에 초점을 두어 연구하고자 한다.

기존연구에서 제시하고 있는 지도성과 공식성은 민주성에, 혁신성은 정합성에 포함시킬 수 있다고 본다. 또한 노동조합이 근로자의 이익을 대변

규모, 의사결정의 집권화, (전투적)이념과 전략, 조직구조, 노조가 사업과 비슷한 방식으로 운용되는 정도를 들고 있다.

하는 조직으로서 흔히 이야기하는 주인-대리인 문제와 같은 비윤리적 문제가 발생한다면 노동조합의 이미지에 치명적인 결과를 낼 수 있을 것이다. 노동조합은 기업이나 다른 조직보다 더 높은 수준의 도덕적인 행동을 요구받고 있다. 따라서 노동조합의 윤리성을 포함하고자 하며 평조합원들의 근로조건, 권리와 지위향상에 최선을 다하고자 하는 이익증진성 역시 살펴볼 필요가 있다고 판단된다. 이상의 내용을 토대로 본 연구에서는 노조의 특성으로 여섯 가지를 제시하고자 한다. 즉 이념(전투성/연대성), 지도부와 조합원의 민주적 관계를 설정하기 위한 민주성, 평조합원의 근로조건향상을 위해 최선을 다하는 이익증진성, 그리고 경영환경의 변화에 대응할 수 있는 정합성, 그리고 현장의 문제를 적극적으로 해결하려는 현장성, 그리고 투명한 윤리성이다.

구체적으로 전투성은 사용자와의 대립관계 속에서 조합의 단결력을 배경으로 혁명적인 정치투쟁을 지향하는 것으로 사용자에게 투쟁한다는 입장, 요구관철을 위해 파업한다는 입장 등의 내용을 포함하며 연대성은 사용자와의 대립관계 속에서 타노조나 정당과 연대하려는 것으로 타노조와의 교류/공동행동, 타노조에 대한 지원 등의 내용을 포함한다.

또한 민주성은 노동조합 지도부와 노조의 위상을 확립되는 데 중요한 역할을 수행하는 것이다. 즉 지도부와 조합원의 민주적 관계가 설정되어 있는 것으로 조합원 요구와 불만 수렴 및 조정, 조합내부의 정보공유 등을 포함한다. 이익증진성은 평조합원들의 권리와 지위향상을 위해 최선을 다하는 능력으로서 평조합원들의 근로조건 향상, 권리/지위향상 등을 포함한다. 정합성이란 환경변화에 따른 대응능력으로서 노조상황변화에 대한 인식, 조합원의 의식변화 인식 등을 포함한다. 현장성이란 현장에서 발생하는 문제의 해결능력으로 평조합원에 대한 문제인식, 평조합원에 대한 문제해결노력 등을 포함한다. 윤리성은 투명한 조직을 만들려고 하는 것으로 의사결정과정의 투명성, 지도부의 도덕성 등이 포함된다고 볼 수 있다.

<표 2-7> 노조특성의 내용차원

	목표	특성내용
이념 (전투성)	혁명적 정치투쟁지향	- 사용자에게 대해 투쟁 입장 고수 - 요구관철을 위해 파업 입장 고수
이념 (연대성)	타노조/정당과 연대형성	- 타노조와 교류/공동행동 - 타노조에 대한 지원
민주성	민주적 관계형성	- 의사결정과정 민주성 - 조합원 요구와 불만 수렴 및 조정 - 조합내부의 정보공유
이익 증진성	근로조건 향상	- 근로조건 향상노력 - 권리/지위 향상노력
정합성	대응능력향상	- 노조상황변화에 대한 인식 - 조합원의식변화에 대한 인식
현장성	현장문제 해결능력향상	- 평조합원에 대한 문제인식 - 평조합원에 대한 문제해결노력
윤리성	투명한 조직형성	- 의사결정과정 투명성 - 지도부의 도덕성

제4절 태도

1. 태도의 개념과 분류체계

조직구성원의 태도에 관한 기본적인 정의는 연구자마다 다양한 견해를 보이고 있으나, 조직행동에서 태도에 대해 관심을 갖는 것은 어떤 사람의 태도를 이해함으로써 그들의 특정 대상이나 사건에 대하여 어떻게 반응(행동)할 것인가를 알 수 있게 되기 때문이다. 태도를 알 수 있다는 것은 그 사람의 행동을 예측할 수 있다는 것을 의미하며, 실제로 기업조직에서 조직구성원의 태도는 성과에 직접적으로 관련되기 때문에 그들의 태도를 긍정적으로 변화시키려는 방법에 지대한 관심을 갖는 것이다. 그러므로 관리자들은 조직구성원들의 어떤 대상이나 사건에 대한 태도를 보다 정확하게

파악하게 된다면 이는 조직행동을 이해하고 예측하는 데 커다란 도움이 될 수 있을 것이다.

태도(attitude)는 어떤 대상 또는 대상자들의 집합에 대해 일관되게 호의적 또는 비호의적으로 반응하려는 학습된 경향(predisposition)이라고 정의된다(Fishbein and Ajzen, 1975). 구체적으로 어떠한 대상에 대한 믿음(belief), 느낌(feeling), 그리고 행위경향(behavioral tendency)이 결합되어 있는 정신적 준비상태를 의미한다. 이러한 태도의 정의를 구성하는 요소는 다음과 같다(Stephen et al., 2008).

첫째, 인지적 요소이다. 태도는 어떤 대상에 대한 신념을 포함하고 있다. 둘째, 감정적 요소이다. 태도는 신념에 대한 호의적 혹은 비호의적 평가인 감정적 요소를 포함하고 있다. 셋째, 행동적 요소이다. 태도는 행동경향을 포함하고 있다. 즉, 태도는 행동을 위한 준비상태로 간주되는 것이다.

태도가 조직성과를 예측하고, 개인과 조직의 목적을 통합하는데 중요한 역할을 한다고 볼 경우, 중요한 것은 개인 태도 변화의 원인과 해결방안이라고 할 수 있다. 바람직한 태도, 예를 들어 직무만족, 조직몰입 등은 조직성과의 향상이라는 순기능을 하지만 바람직하지 않은 태도, 즉 직무불만족, 직무스트레스 등은 역기능을 초래할 수 있다. 따라서 조직구성원들의 태도를 어떻게 바람직한 방향으로 변화시킬 것인가는 조직의 생산성 측면에서 매우 중요하다고 볼 수 있다(구관모, 2002).

본 연구에서는 태도와 관련된 변수들 중에서 조직구성원들이 직무와 조직에 대하여 긍정적이고 바람직한 감정을 갖는 직무몰입, 조직몰입에 대하여 살펴보고 부정적인 태도로 흔히 다루어지는 불만족, 스트레스가 아닌 직무변화방어태도, 노조관련행동지향성에 대하여 연구하고자 한다.

먼저 인사조직론과 조직행동론의 대표적인 종속변수인 태도를 김경석·문형구(2005)의 연구를 토대로 과업태도/비과업태도, 긍정적 태도/부정적 태도로 구분(<표 2-8>, <표 2-9> 참조)하여 보다 체계적으로 살펴보도록 하겠다.

김경석·문형구(2005)는 비과업행동 연구를 체계화하고자 하였다. 비과업

행동이라는 개념이 워낙 다양한 행동들을 아우르고 있기 때문에 이를 탐구하는 연구자들이 사용하는 용어나 명칭은 복잡하다 못해 혼란스럽기까지 하다고 언급하였다. 따라서 비과업행동을 연구함에 있어서는 우선 이러한 혼란을 일목요연하게 정리하는 것이 요구된다고 제시하면서 종업원들의 행동을 가리키는 개념들 중 가장 상위의 개념인 직무행동으로부터 출발하였다. 직무행동에서 시작되는 분류체계는 <표 2-8>과 같이 기본골격으로 과업행동, 비과업행동, 긍정적 행동, 부정적 행동의 네 가지이다. 이들을 기준 용어로 삼은 이유는 이들이 비교적 명확한 의미를 전달하면서도 기존연구들에서 발견되는 여타의 용어들과 중복되거나 색다른 의미로 전용되는 예가 거의 없기 때문이라고 밝혔다.

<표 2-8> 직무행동의 분류체계

분류의 기준용어		기존연구들에서 발견되는 용어들			
과업 행동		역할내행동 규정내행동	계약적수행	규정내 친사회행동	
비과업 행동	긍정적행동	역할외행동 초역할행동	맥락적수행	역할외 친사회행동	친사회적 행동
	부정적행동				비순종행동

출처: 김정석(2004)

본 연구는 마찬가지로 근로자의 태도를 과업태도, 비과업태도, 긍정적 태도, 부정적 태도, 즉 <표 2-9>와 같이 분류하여 근로자의 태도를 체계적으로 살펴보고자 한다.

<표 2-9> 근로자 태도의 분류체계

	긍정적 태도	부정적 태도
과업태도	직무몰입	직무변화방어태도
비과업태도	조직몰입	노조관련행동지향성

긍정적 태도로 몰입을 선택한 이유는 가장 대표되는 태도변수이며 흔히

사용되어지는 만족 개념보다 훨씬 안정적인 개념으로 볼 수 있기 때문이다. 부정적 태도인 직무변화방어태도는 권중생(2000)이 제시한 방어적 행동, Oreg(2006)이 제시한 조직변화에 대한 저항을 근거로 과업관련 부정적 태도로써 탐색적으로 연구하고자 하며, 또한 노조관련행동지향성에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써 노사관계를 보다 안정화시킬 수 있는 방안을 찾고자한다.

2. 직무몰입

1) 직무몰입의 개념

Lodhal and Kejner(1965)에 의해 직무몰입에 대한 개념이 소개된 이후로 많은 실증적 연구들이 개인특성 및 상황특성과 관련하여 이루어져 왔다. Lodhal and Kejner(1965)는 ‘각자의 일상생활에서 일이 얼마나 중심적인 가치로 자리 잡고 있는지’를 직무몰입의 핵심적인 구성요소로 파악하였다. 조영호(1985)는 이러한 개념을 받아들여 직무에 몰입하게 되면 ① 직무에 관련된 가치를 내재화하며, ② 직무수행이 중요한 만족원이 되며, ③ 직무수행을 통해 자신의 가치를 실현하고자 하며, ④ 직무수행에 최선의 노력을 한다고 하였다. 그러나 Kanungo(1982)는 Lodhal and Kejner(1965)와 같이 그 개념에 지나치게 많은 의미를 담으려는 경향 때문에 직무몰입과 관련된 연구들이 혼란을 겪고 있다는 사실을 강조하면서 내적 동기유발(intrinsic motivation)이 직무몰입의 구성요소로 포함되어서는 안 된다고 주장하였다. 따라서 Kanungo(1982)는 직무몰입을 ‘자기 일에 관한 동일시 임과 동시에 직무상황이 자신의 정체성에 중심이 되는 정도’라고 정의 내렸는데, 직무몰입에 관한 최근 연구에서는 이들의 개념화가 가장 널리 받아들여지고 있다(Morrow, 1993). 심리적으로 자신과 자신이 맡은 직무를

동일시하고 그 직무에 몰두하는 정도를 의미하는 직무몰입은 자신이 일상적으로 담당하고 있는 직무특성에 의해 상당부분 영향을 받게 된다(Lawler and Hall, 1970; Kanungo, 1982).

본 연구에서는 선행연구와 마찬가지로 직무몰입에 대한 Kanungo(1982)의 관점을 수용하여 따르고자 한다. 즉 직무에 몰입한 사람은 직무가 그의 생활에 매우 중요하며, 대부분의 시간이 직무에 밀착되어 있는 것이다.

2) 고용형태에 따른 직무몰입 차이에 관한 선행연구

기대 사회화이론의 관점에서 보면, 아직 진정한 조직의 내부구성원이라고 할 수 없는 비정규직의 경우에 장기적인 내부구성원의 안정적인 신분을 획득하기 위해서 정규직에 비해 오히려 자신이 근무하는 조직이나 직무에 대해 더욱 몰입할 것으로 볼 수 있다(Feldman, 1981). 그러나 정규직에 비해 비정규직에 대한 처우가 현저하게 열악한 비자발적 비정규직의 비중이 높은 우리나라의 비정규직 근로의 특성을 고려할 때 정규직에 비해 비정규직의 직무몰입 수준 등 직무관련 태도는 일반적으로 부정적일 것이라 예상할 수 있다(김정원, 2005). 왜냐하면 사회적 교환이론의 관점에서 볼 때, 근로자의 태도나 행동은 고용형태에 따라 차별적으로 받게 되는 유·무형의 혜택에 대한 조건부 반응으로 볼 수 있기 때문이다(Van Dyne and Ang, 1998). 즉 비정규직은 정규직에 비해 자신들이 받는 불리한 처우에 대해 상대적으로 부정적인 직무관련 태도나 행동을 나타냄으로써 교환관계의 균형을 맞추려고 할 것이다.

정규직과 비정규직들의 직무몰입에 차이가 있다는 기존연구들이 존재한다. 경험적 연구결과에 따르면 비정규직을 활용하는데서 초래되는 가장 심각한 문제점으로 몰입도의 부족을 일관성 있게 지적하고(김주일, 2001; 안주엽·홍서연, 2002), 비정규직의 직무에 대한 태만이나 낮은 몰입수준이 사회적 교환이론이 시사하는 핵심변수가 될 수 있음을 제시하고 있다.

정규직에 대비되는 비정규직의 가장 두드러진 특징은 낮은 고용보장성,

낮은 보상수준이라고 할 수 있는데, 특히 근로자들은 자신이 기대하였던 만큼의 보상이 주어질 때 이에 대응하여 자신의 직무에 몰두하게 될 것이다. 그리고 기업복지는 ‘제2의 임금’ 또는 ‘보이지 않는 급여’라고도 불리어지는 즉 기본적인 근로조건을 보완하여 경영의 협동단결을 도모하게 되므로 충분한 기업복지는 자신의 직무에 더욱 몰두하게 만들 것이며 인지되지 않는 불가시성 때문에 사용자가 대수롭지 않게 생각하는 보건관리 문제 역시 사용자의 약간의 배려만 보여도 근로자들은 직무에 몰입할 것으로 예상된다. 따라서 공정한 보상과 고용보장, 기업복지, 보건관리는 근로자로 하여금 자신이 맡은 직무에 몰입하게 만드는 계기가 될 것이다. 또한 앞서 제시하였듯이 자신이 소속된 노조가 어떤 특성을 가졌는지, 즉 지도성, 민주성, 현장성, 혁신성 정도에 따라 근로자들의 조직관련 태도와 행동의 다른 양상이 나타날 것으로 예상된다.

3. 조직몰입

1) 조직몰입의 개념

조직몰입(Organizational Commitment)이란 개인과 조직의 상호작용, 즉 조직 구성원들이 조직에 대해 갖는 성향을 나타내고 이해하는 개념으로 조직행동 연구가들에게서 광범위하게 연구되어 오고 있다. 그 동안 조직몰입에 관한 많은 연구가 이루어졌고, 조직몰입에 대한 다양한 정의가 이루어졌다.

조직몰입이라는 개념은 심리학과 사회학 분야에서 개인과 조직행위를 분석하기 위한 개념으로 쓰였다. 그러다가 1950년대 조직이론에서 Simon과 March(1953)가 조직몰입이라는 개념을 사용한 뒤, 1950년대 말(Becker and Carper, 1956; Gouldner, 1957)과 1960년대 초(Becker, 1960)부터 여러

분야에서 다양한 연구가 이루어지게 되었으며, 특히 관리자들과 조직분석가들이 근로자들의 이직률 감소와 업무성과 제고방안에 대하여 관심을 보임에 따라 1970년대 이후 조직론을 중심으로 많은 연구가 이루어졌다. 그러나 조직몰입에 관해서는 아직까지도 누구나 인정할 만한 보편적인 정의가 없는 실정이다. 학자들에 따라 연구목적과 방법에 따라 서로 다른 정의를 내림에 따라 조직몰입의 개념에 대한 완전한 합의된 견해가 존재하지 않고 있다.

조직몰입의 개념에 대하여 합의된 정의는 없지만 조직몰입이 관심을 받고 있는 이유는 대부분의 연구자들은 조직몰입이 조직의 성과, 이직, 결근률 감소에 긍정적인 영향을 준다는 사실에 대해 동의하는 것으로 보인다(Steers, 1977; Blau, 1986).

조직몰입에 대한 용어의 정의와 측정에 대하여 아직까지 의견이 일치되지 않고 있는데, 주요 개념정의를 검토해 보면, Kanter(1968)는 '조직구성원이 조직에 그들의 에너지와 충성심을 주고자 하는 의지와 자기표현으로 인식되는 자아체계의 애착감'으로 정의하였고, Mowday, Porter and Steers(1974)는 '조직목표와 가치에 대한 강한 애착, 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 헌신과 의사 및 조직에 남아 있으려는 욕구 등'으로 정의하고 있으며 조직몰입을 조직에 대한 보다 능동적인 관점에서, 조직목적과 가치관을 수용하려는 강한 신념으로서의 동일시, 조직을 위하여 상당한 노력을 하려는 의지로서의 애착, 조직에 계속 남아있으려는 욕구로서의 근속의 세 가지 하부 개념으로 파악하고 있다. Buchanan(1974)은 '조직의 목표와 가치에 대한 열성적인 지지와 감정적인 애착'으로 정의하였다.

그러나 1980년대 중반부터 다양한 형태를 지닌 다차원 개념으로 조직몰입을 이해해야 한다는 주장이 제기되었으며, 이런 접근은 조직몰입의 형성과정과 그 결과를 보다 체계적으로 이해할 수 있는 발판을 마련하는데 기여한 것으로 평가받고 있다(Mowday, 1999). 단일차원적 접근이 조직목표의 수용을 통해 형성되는 개별구성원과 조직의 유대관계에 초점을 맞춘 데 반해 다차원적 접근은 개별구성원들이 서로 다른 이유 때문에 조직과 연대

를 형성하고, 따라서 조직몰입은 다양한 형태로 나타날 수 있다는 가정을 받아들이고 있다.

O'Reilly and Chatman(1986)은 Kelman(1958)의 태도변화 모형을 바탕으로 조직과 개별구성원 사이의 결속을 나타내는 순응, 동일시, 내면화 등 세 가지 형태의 조직몰입을 제시하였다. 순응은 보상을 얻기 위한 도구적 성격을 갖고 있으며, 동일시는 조직의 목표나 가치에 끌리기 때문에 조직과의 연대가 강화되는 경우이다. 그리고 조직의 목표나 가치와 일치하는 자신의 가치관이나 목표 때문에 형성되는 조직과의 결속이 내면화를 의미한다.

Meyer and Allen(1991)은 조직몰입을 정서적 몰입, 유지적 몰입 및 규범적 몰입으로 분류하였다. 정서적 몰입은 개별구성원이 조직에 대하여 감정적으로 애착을 갖고 조직과의 일체감을 느끼는 것을 의미한다. 유지적 몰입은 조직을 떠날 경우 발생하는 손익을 고려하여 조직과의 연대를 지속하는 경우이며, 규범적 몰입은 조직에 대해 구성원으로서의 의무를 성실히 수행해야 한다는 내적 가치관 또는 신념에 기인한 것이다. 이들 세 가지 유형의 조직몰입은 서로 다른 심리적 상태에 바탕을 두고 있는데, 정서적 몰입은 '원해서(want to)', 유지적 몰입은 '필요해서(need to)', 그리고 규범적 몰입은 '그렇게 해야 하기 때문에(ought to)' 조직과의 결속을 갖게 되는 것이다. 따라서 각 유형의 조직몰입은 서로 다른 선행요인의 영향을 받으며, 상이한 결과를 초래할 가능성이 높다.

조직과 개별구성원 사이의 결속이 정서적인 것에서부터 도구적인 것에 이르기까지 다양하다는 생각을 받아들임으로써 각 유형의 조직몰입이 형성되고 유지되는 나름대로의 과정을 이해하고 그것을 향상시키기 위한 차별적인 인적자원관리전략 수립 필요성이 강조되기 시작하였다(Mowday, 1999). 이런 변화에 따라 조직몰입에 대한 최근 연구들에서는 다차원적 개념화가 널리 받아들여지고 있으며, 서로 다른 유형의 조직몰입에 영향을 주는 요인들을 파악하려는 시도는 조직몰입이 유발되는 과정에 관해 보다 포괄적이며 정교한 모형개발의 초석이 될 수 있다는 점에서 매우 유익하다

고 하겠다.

조직몰입이 다양한 형태를 가질 수 있다는 생각은 이 개념을 이해하는데 많은 도움을 주었지만, 측정과 관련해서는 아직 풀어야 할 숙제를 갖고 있다. 예를 들어 Meyer and Allen(1991)의 구분을 채택한 연구들 중 상당수에서 각 유형의 조직몰입 측정이 충분한 집중타당도나 변별타당도를 갖지 못하는 것으로 나타났다(Ko, Price and Mueller, 1997). 특히 규범적 몰입은 정서적 몰입과 매우 높은 정(+)의 관계를 보이며, 주요 결과변수에 대해 차별화된 설명력이 부족한 것으로 평가받고 있다.

구체적으로 한국의 대기업부설 연구소와 항공사의 본사에 근무하는 근로자들을 대상으로 이루어진 Ko, Price and Mueller(1997)의 연구에서는 정서적 몰입과 규범적 몰입은 .74의 높은 상관계수를 보이고 있다. 그리고 정서적 몰입의 결정요인 대부분이 규범적 몰입도 설명하는 것으로 나타나 이 두 유형의 조직몰입을 뚜렷이 구분하기 어렵다는 것을 보여주고 있다. 이런 연구결과에 근거해 이들은 정서적 몰입과 규범적 몰입 간에는 개념적으로 중복되는 부분이 많으며, 규범적 몰입의 구분이 불필요할 수도 있다고 주장한다. 이와 함께 서양사회에서는 이 두형의 몰입이 구분되지만 한국의 상황에서는 구분이 불가능할 가능성도 시사하고 있다.

조직몰입에 대한 개념적 접근방법으로 4가지가 존재한다. 첫째, 기대 이론적 접근으로서 ‘조직을 떠나지 않으려는 성향’이라는 정의(Simon and March, 1953)가 있다. 둘째, 행위적 접근으로서 ‘어떤 행위로 자신을 집착시키는 과정’이라는 정의(Salancik, 1978)가 있다. 셋째, 태도적 접근으로서 ‘조직의 목표와 가치에 대한 강한 애착, 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 헌신과 의사 및 조직에 남아 있으려는 욕구’의 정의(Mowday, Porter and Steers, 1973)가 있다. 넷째, 통합적 접근으로서 ‘조직에 대한 긍정적인 고 능동적인 태도인 태도적 몰입과 조직에서 물러날 수 없는 비용관점인 행위적 몰입’으로 구분하는 방식이 있다.

대부분의 실증연구에서 가장 많이 사용되는 것이 태도적 접근이다. 앞서 제시하였듯이 조직몰입을 조직 구성원이 속한 조직에 노력과 충성을 하려

는 의욕, 개인의 존재를 조직과 결합시키려는 태도, 조직목적을 수용하려는 신념 등으로 정의하며 조직몰입은 자발적이며 태도는 본래 개인의 규범적이고 성실한 성격에서 나올 수 있고, 도덕적이고 책임 있는 업무수행이나 좋은 작업환경의 결과로서 형성되기도 한다는 것이다.

따라서 본 연구에서는 조직 구성원들의 심리적 변화 과정을 중시하는 견해인 태도적 접근법을 따라 정의하고자 한다. Mowday, Porter and Steers(1974)의 정의는 Kanter(1968)와 Buchanan(1974)의 정의들과 유사함을 보여주고 있는 것으로 태도적 접근법에 의한 적절한 개념으로 판단되어 이를 토대로 ‘조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직에 잔류하려는 의지, 조직의 목표나 가치에 대한 수용정도’로 조직몰입을 정의하였다.

2) 고용형태에 따른 조직몰입의 차이에 관한 선행연구

조직몰입과 직무만족의 결정요인에 관한 기존연구를 보면, 이들 조직유효성 변수는 다차원 속성으로 이해해야 하기 때문에 연구자 관심에 따라 다양한 영향변인을 고려하고 있음을 알 수 있다. 특히 조직몰입은 개인과 직무특성 그리고 조직 및 환경차원 특성요인 등 다양한 요인에 의해 영향을 받는 것으로 알려져 있다(Steers, 1977; Mathieu and Zajac, 1990; Meyer and Allen, 1991).

정규직과 비교한 비정규직의 직무태도에 관한 연구에서는 정규직에 비해 비정규직의 직무태도 및 성과가 부정적으로 나타난 결과와 긍정적으로 나타난 결과, 그리고 차이가 없는 것으로 나타난 결과 등 연구결과가 일관적이지 못하다. 그러나 일반적으로는 정규직의 직무 및 조직에 대한 태도가 비정규직에 비해 더 긍정적일 것이라는 가설이 채택되고 있다. 이는 장기간의 고용관계는 구성원들이 조직과 동일시하도록 이끌 것이고, 사회적 교환이론과 상호교환의 규범에 따라 비정규직, 정규직들이 조직으로부터 다른 유인책을 제공받기 때문에 비정규직이 정규직보다 덜 긍정적인 교환관계를 갖게 될 것이라는 주장(Van Dyne and Ang, 1998)과 일관된다.

우리나라의 경우 IMF 외환위기 이후 활발히 이루어진 구조조정과 인력 감축으로 인해 정규직 자리가 제한됨으로써 상당수의 근로자들은 직장선택에 있어서 비자발적으로 비정규직을 수용할 수밖에 없었다. 따라서 이들 비정규직의 조직몰입은 대체로 낮을 것으로 인식되어 온 것이 사실이다. 왜냐하면 우선 사회심리학적 차원에서 볼 때, 비정규직은 상대적으로 고용관계조건이 취약한 조직의 아웃사이드로 인식되고 자신들의 열악한 고용관계조건을 항상 동료 정규직과 비교함으로써 상대적인 불평등과 좌절감을 심리적으로 갖게 되며, 이는 결국 비정규직의 조직몰입에 부정적 영향을 미치기 때문이다. 또한 직무 내용적 측면에서도 비정규직은 주로 단순·기계적이고 자율성이 낮은 직무를 담당하고 직무역할마저 모호하며 일과 관련된 의사결정과정에서 배제되는 경우가 많을 뿐만 아니라 조직 내에서 동료들로부터의 지원을 받는 것 역시 쉽지 않다는 점에서 상대적으로 높은 심리적 갈등을 겪기 때문에 비정규직의 낮은 조직몰입이 형성된다고 본다. 끝으로 대다수 비정규직 근로자들의 경우, 고용주와 맺는 단기적이고 외재적인 교환관계에 기초한 불공정한 심리적 계약으로 인해 자신들이 소속된 조직에 대해 장기적인 기대나 전망을 갖기 어려우며(Rousseau, 1995), 이러한 요인은 비정규직의 조직몰입을 떨어뜨리는 결과를 초래한다고 설명될 수 있다.

조직 내에서의 고용지위의 차이 및 그에 따른 사회심리학적 효과차이에 바탕을 둔 이상의 이론적 타당성에도 불구하고 정규직과 비정규직간의 직무태도를 비교한 실증연구들의 결과가 일관적인 것만은 아니다. Hall and Gordon(1973)은 비정규직 여성이 정규직에 비해 몰입도가 낮고, 직무부담감을 더 많이 느끼는 것으로 나타났다. Hom(1979)도 비정규직 업무의 주변적 특성이 높으면 높을수록 조직몰입과 직무만족이 낮은 것으로 조사되었으며 Beard and Edwards(1995)는 비정규직을 고용함으로써 수반되는 고용불안정성, 심리적 계약의 거래적 본질, 낮은 예측가능성, 낮은 통제력과 사회적 비교과정이 직무만족과 몰입에 부정적으로 영향을 미친다고 주장하였다. Feldman(1995)은 비정규직이 정규직에 비해 급여와 성취감에 있어

내재적, 외재적 보상을 더 적게 받기 때문에 몰입, 과업 동기부여 등의 직무태도가 더 낮다고 주장하였다. 이외에도 조직몰입 또는 직무만족에서 비정규직이 정규직에 비해 낮음을 확인하고 있는 몇몇 국내 연구들(장은미, 1995; 김용석·이영면, 1999; 박우성·노용진, 2002; 이영면, 2005) 또한 있다.

하지만 이들 연구결과와는 다르게 Eberhardt and Shani(1984)는 비정규직이 정규직보다 오히려 전반적인 직무만족과 조직몰입이 높다고 보고하였고, Pearce(1993) 또한 비정규직이 정규직에 비해 역할 외 행동을 더 많이 하는 것으로 나타났다. 그러나 이들 연구는 조사대상이 자발적 비정규직에 편중되는 등 표본의 특성이 연구결과에 영향을 미쳤을 가능성이 있다는 점에서 결과의 일반화에는 한계가 있을 수 있다. 한편 정규직과 비정규직 고용형태에 따라 직무태도와 행동에 있어 별다른 차이가 없다는 연구가 있는데, McGinns and Morrow(1990)는 직무만족, 조직몰입, 조직분위기 인식 등에 있어 고용형태에 따른 뚜렷한 차이를 발견하지 못했다는 것이다.

이상의 내용을 바탕으로 보면 정규직과 비교한 비정규직의 직무태도에 관한 연구에서는 정규직에 비해 비정규직의 직무태도 및 성과가 부정적으로 나타난 결과와 긍정적으로 나타난 결과, 그리고 차이가 없는 것으로 나타난 결과 등 연구결과가 일관적이지 못하며 구체적인 원인변수의 차이에 관한 연구가 충분하지 못하다는 것을 알 수 있다. 따라서 고용형태에 따른 조직태도 차이, 그 중에서도 조직몰입에 관하여 보다 구체적으로 살펴볼 필요가 있다고 판단된다.

4. 직무변화방어태도

오늘날 우리나라 많은 기업들은 경쟁우위를 유지하고 생존하기 위해 경영혁신이나 사업개편, 구조조정, 리엔지니어링 등의 다양한 조직변화를 추진하고 이를 당연한 과제로 인식하고 있다. 이러한 조직변화는 대내외 환경의 급격한 변화에 대응하기 위한 조직의 대응노력이라는 점에서 조직의

일부 구성원들은 수긍하고 있지만 다른 한편으로는 불확실한 환경에 대한 불안감과 두려움을 야기하게 되고 이에 따라 변화에 대한 방어, 그리고 저항을 필연적으로 수반하게 된다(김정진·박경규, 2008).

조직에서의 변화가 성공할 것인지의 여부는 변화의 특성도 중요하지만 이를 피동적으로 수용해야 하는 구성원들의 개인특성 역시 매우 중요하다. 즉 조직변화가 목적인대로 이루어지려면 조직변화에 대한 구성원의 방어, 저항을 어떻게 볼 것이며 구성원의 방어와 저항은 어떠한 특성들에 의해 영향을 받는지에 대해 파악하는 것이 선행되어야 할 중요한 과제이기도 하다.

방어와 저항의 개념은 다소 다르지만 공통적으로 실패의 징후, 또는 최소화되어야 할 문제와 같이 부정적 태도로 간주되어 왔으며 사용자의 노력을 저해하는 요소로 정의되어 오고 있다(Kotter and Schlesinger, 1979). 이러한 관점에서는 변화과정에서 조직구성원들이 겪게 되는 갈등, 스트레스, 혼란, 불확실성, 상실과 불안감 등 방어와 저항과 관련된 요소들은 조직변화에 대한 연구 또는 실무에서 변화를 도입하려는 노력이 기대에 미치지 못하거나 실패하는 이유에 대해 설명하기 위해서 사용되었다. 그러나 변화에 대한 방어 그리고 저항을 단순히 피하거나 제거해야 할 대상으로 볼 것이 아니라 방어와 저항을 통해 실무적 유용성을 발견할 필요가 있다는 점에서는 반드시 고려되어야 하는 요소이며, 저항의 본질을 명확히 파악하고 변화에 대한 구성원 방어와 저항을 관리하는 노력이 요구된다고 볼 수 있다(Dent and Goldberg, 1999 재인용).

직무변화에 대한 구성원의 방어, 저항 차제는 행동개념이라기보다 변화의 목표를 저해하는 태도변수로 볼 수 있으며, 변화에 대해 거부, 반발하는 구성원의 부정적인 성향을 일컫는다(Chawla and Kelloway, 2004 재인용). 이러한 변화를 거부하는 요소가 발생하는 것은 변화과정에서 필연적인 반작용이며, 이전상태를 유지하고 변화를 수용하지 않으려는 태도가 작용하기 때문이다. 대부분의 조직은 변화를 계획하고 실천하는 과정에서 어려움에 부딪친다. 특히 조직이 변화추진과정에서 발생하는 저항은 예상치 못한

활동의 지연이나 비용을 동반하게 되고 변화과정의 불안정한 상태를 야기하는 구성원의 대응행동으로 나타날 수 있다(Dawson, 1994).

방어와 저항개념을 가지고 많은 연구가 이루어지지 않았지만 기존연구에서 Ashforth and Lee(1990)가 방어적 행동을 일으키는 선행요인에 대한 연구, 그리고 최근 Oreg(2006)가 변화에 대한 저항에 대한 연구가 있어 왔다. 본 연구에서 다루고자 하는 직무변화방어와 관련된 개념은 방어 그 자체 태도 개념이 아닌 행동으로 Oreg(2006)에 의해 연구되어져 왔다. 방어 그 자체 즉 태도변수와 관련된 연구는 아직 없기에 방어태도(성향)에 관하여 연구해 볼 필요가 있을 것이다.

먼저 직무변화와 관련해서는 Karen(2005)이 직무변화를 크게 4가지로 구분하였다. 첫째, 이전과는 다른 과업을 수행하는 '직무내용변화(changing job content)'이다. 둘째, 같은 사업장에서 다른 부서로의 이동을 의미하는 '부서의 변화(changing departments)'이다. 셋째, 다른 지역에 동일한 부서의 이동을 의미하는 '이전(relocation)'이다. 넷째, 자발적으로 조직을 떠나는 '이동(turnover)'이다. 이 중에서 본 연구에서는 '직무내용변화'에 관해 다루고자 한다.

Ashforth and Lee(1990)는 조직에서 구성원들이 방어적 행동을 나타나게 하는 선행요인으로 조직적 차원과 개인적 차원으로 구분하였다. 조직적 차원으로는 관료제적 합리성이 지배하는 문화에서 전문화, 공식화 및 책임과 보상의 증대가, 스트레스요인으로 작용하는 위협과 모호성, 직무과부하, 실권이 없는 경우 등의 요인에 의해 구성원들이 방어적 행동을 하게 되고 개인적 차원으로는 불안과 직장의 불안정성, 감정적 소진상태, 자기권능감 상실, 작업소외, 자기분수과악 등의 요인이 방어적 행동을 유발하게 한다고 주장하였다.

Ashforth and Lee(1990)가 정리한 방어적 행동의 패턴을 보면 대체로 세 가지로 나눌 수 있다. 즉 행동회피(inaction), 비난회피(avoidance of blame), 그리고 변화회피(avoidance of change)가 그것이다.

먼저 모든 개인들은 어떠한 형태로든지 역할기대를 충족시켜 줄 것으로

여겨지므로 최소한 어떠한 형태로든 행동을 한다는 인상을 줄 필요는 있다. 즉 행동을 하지 않으면서 행동을 하는 것처럼 보이는(inaction) 여섯 가지 방법이 곧 (1) (규정이나 정책에 대한) 과도한 집착, (2) 책임전가, (3) 명청한 채 하기, (4) 사적 감정배제, (5) 성과안배와 부산떨기, 그리고 (6) 붙들고 있기 등이다.

다음으로 개인의 역량이나 가치에 대한 인상을 잘 관리함으로써 실제로 일어나거나 예상되는 부정적 결과에 대한 비난을 회피할 수 있는 경우가 있다. 즉 비난을 피하려면 (1) 완충영역을 확보해 놓거나, (2) 안전한 게임을 하거나, (3) 자기합리화를 하고, (4) 희생양을 만들어 두면 된다. 또 (5) 잘못된 해석을 하거나, (6) 어떠한 결정에 대한 몰입정도를 증대시켜 나가는 방법도 있을 수 있다.

마지막으로 변화회피의 행동을 들 수 있다. 변화란 과거의 의사결정에 대한 암묵적 비판과 함께 견딜 수 없는 불확실성의 도가니로 몰아가고 있는 것이다. 그러므로 변화는 위협으로 간주되고 방어적 행동을 촉발하게 된다. 그러므로 (1) 단순히 변화 자체에 대하여 저항하는 것과 (2) 자기영역을 확보하고 보호하려는 경향이 나타나는 것은 당연하다(권중생, 2000).

최근 연구가 이루어진 Oreg(2006)는 변화에 대한 저항 성향이 다차원적 개념에 기초한다고 제시하였다. 예를 들면, 어떤 사람들은 변화를 개방적으로 받아들이고 적응하는 반면 어떤 사람들은 변화를 회피하고 반대하는 경향이 높다는 것이다. Oreg(2006)에 따르면 성향적으로 변화에 저항하려는 사람들은 변화를 자신의 삶과 통합시킬 가능성이 적으며, 변화가 강요될 때 두려움, 염려 등과 같은 부정적 감정 반응을 경험할 가능성이 더 많고 부정적 태도를 형성하려는 경향이 높다고 주장하며 변화에 대한 저항을 크게 세 가지로 나누어 설명한다.

첫째, 정서적 저항(affective resistance)은 특정변화에 대한 긍정적이고 부정적인 감정을 나타내는 것이다. 둘째, 행동적 저항(behavioral resistance)은 특정변화에 대항하여 행동하고자 하는 의도이다. 셋째, 인지적 저항(cognitive resistance)은 특정변화에 대한 가치와 잠재적 이익을 평

가하는 것이다.

본 연구에서는 직무변화에 대한 구성원의 방어, 저항 차제는 행동개념이라기보다 변화의 목표를 저해하는 태도변수이며, 변화에 대해 거부, 반발하는 구성원의 부정적인 성향이라고 주장한 Chawla and Kelloway(2004)를 토대로 방어적 행동이 아닌 방어적 태도(성향)에 초점을 두어 연구하고자 한다. 즉 ‘직무변화방어태도’ 변수를 사용하여 ‘직무변화자체에 저항하며 자기영역을 확보하고 보호하고자 하는 태도’로 정의내리고자 하며 직무변화 방어태도에 사용자특성 변수와 노조특성 변수가 미치는 영향, 그리고 고용형태에 따라 직무변화방어태도에 영향력 차이가 있는지 규명하고자 한다.

5. 노조관련 행동지향성

1) 노조관련 행동지향성의 개념과 구성요소

노사 간의 관계는 총체적으로 불균등한 관계이어서 산업 갈등은 항상 존재하며 이와 관련된 근로자들의 실천행위 또한 항상 존재한다. 즉 노조관련 행동지향성은 ‘사용자에 대항하는 근로자의 대응태도’로 볼 수 있다.

본 연구에서 노조관련 행동지향성을 포함시킨 것은 조직에서 부당하거나 불공정한 대우를 받을 경우 사용자에 대항하여 공정한 대우를 실현할 수 있는 유력한 대응방식이 발언(voice)이며, 개인적 형태의 항의나 저항보다는 근로자의 단결에 기초한 노동조합 운동이기 때문이다.

구체적으로 살펴보면 근로자 개인의 노사관계관련 실천행위에 있어서 중요한 것은 집단적 실천행위인데 이것으로는 참가행동지향성(willingness to participate in the union activity)과 투쟁행동지향성(militancy)을 들 수 있다(Martin, 1986).

참가행동지향성은 노조의 일상적 활동에 참가하려는 의사이다. 노조를 지원하는 노조활동 즉 노조의 일상적 활동에 참가하는 것은 개인적 희생을

요하는 것(Heshizer and Lund, 1997)이므로 참가행동은 기본의무(in-role)를 이행하는 행동과 추가적인 특별역할(extra-role)을 담당하는 행동으로 구분할 수 있다(Smith, Organ and Noar, 1983). 기본의무를 이행하는 행동은 모든 조합원들에게 이행할 것이 기대되는 행동으로서 개인적 희생을 별로 요하지 않는 행동(예: 노조선거/총회 등 자체집회에 참가)이나 공공적 표시행동(예: 노조상징물 부착)등이다. 추가적인 특별행동은 조합원으로서의 기대행동이나 의무이행을 넘어서는 행동으로서 조직에는 혜택이 되나 개인에게는 반드시 혜택이 되지 않는 행동인데 각종 모임이나 캠페인/집회에 참석, 위원회활동에 참가, 전임(간부)활동 등이다.

투쟁행동지향성은 광범위하게 정의되어 왔는데 일반적으로 노조, 단체교섭, 파업에 대한 우호적인 태도들이 포함되었으나(Hellriegel, French and Paterson, 1970; Alutto and Belasco, 1974) 노조가 존재하는 경우 투쟁행동지향성은 파업이나 여타 직무행동 또는 그러한 행동들에의 실제 참가를 지지하는 의사(Cole, 1969; Fox and Winch, 1976; Schutt, 1982)¹³⁾를 뜻하는 것으로 사용되었다(윤영삼, 2002; 2005).

2) 노조관련행동지향성의 선행연구

노조관련행동지향성에 영향을 미치는 결정요인으로 개인특성요인, 관리특성요인, 노조특성요인, 상황특성요인 등을 제시할 수 있다. 그 중에서 본 연구에서 다루고자 하는 노조특성요인 또는 이와 관련이 있다고 보이는 요인에 관한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

Cole(1969)은 노조지도력의 취약함이 파업행동지향성을 약화시킴을 제시

13) 비슷한 개념으로 파업성향(willingness/propensity to strike)이 연구되어 왔는데 이것은 노사 간의 문제에 대한 집단적 해결수단으로서 파업의 유용성을 인식하고 있는 것과 파업시 참여하려는 행동지향성을 포함한 것이다. 이것들은 대항적(confrontational)이고 시위적인(demonstrative)정도에서 다르며 근로자 개인에게 주는 위협의 정도가 다르며 정당성이 인식되는 정도가 다르다.

하였으며 Strauss(1977)와 Klandermans(1986)는 노조의 수단성에 대한 조합원의 평가가 참가행동지향성에 영향을 미침을 제시하였다. 또한 Stagner and Eflal(1982)은 파업참가자들이 비참가자들보다 노조와 지도성을 더 우호적으로 평가함을 제시하였으며 Martin(1986)은 민주성 즉 노조 내 의사결정과정의 투쟁성에 정(+)의 영향을 미침을 제시하였다.

국내연구로 양은진(1989)은 수단성(정부관련 힘과 근로조건 개선 힘)과 민주성(조합원과의 의사소통, 조합원의 의견수용)이 조합활동참가(의사) 그리고 노조사업에 관한 인식과 정(+)의 관계를 갖고 있음을 제시하였다. 신진교(1991)는 공개성, 민주성, 이념적 지향, 연대성, 교육이라는 노조특성이 조합원의 정치지향성과 정(+)의 관계를 갖고 있음을 제시하였다. 윤영삼·양윤희(2002)는 전교조조합원을 대상으로 연구한 결과 전교조 교사들의 노조 참가행동지향성에 있어서는 활동가 지도성, 학교장 운영방식, 정치주의 추구, 투쟁주의 추구의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 노조의 파업성향에 있어서는 활동가 지도성, 정치주의 추구의 순으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 노조의 투쟁성에 있어서는 활동가 지도성, 투쟁주의 추구의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

기존연구에서는 노조관련행동지향성에 영향을 미치는 요인으로서 노조에 대한 태도에 대해 실증연구가 많이 이루어졌다. 노조에 대한 태도는 노조특성과 밀접한 관계를 갖고 있는 개념이므로 참고할 수 있다고 보인다(윤영삼·양윤희, 2002). 이상의 선행연구에서 제시된 노조관련행동지향성 결정요인 중 노조특성요인의 세부적인 요인과 관련되는 것들을 요약하면 다음 <표 2-10>과 같다.

<표 2-10> 노조관련 행동지향성의 결정요인에 대한 선행연구

연구자	노조특성요인
Cole(1969)	노조지도력
Strauss(1977)	노조수단성
Stagner and Eflal(1982)	노조지도성
Martin et al.(1986)	노조 내 의사결정과정
Klandermans(1986)	노조수단성
Ng(1991)	노조몰입
Fiorito(1992)	이타주의
McClendon and Klaas(1993)	노조수단성
양은진(1989)	수단성(정부관련 힘과 근로조건 개선의 힘), 노조만족, 민주성(조합원과의 의사소통, 조합원의 의견수용)
신진교(1991)	노조특성(공개성, 민주성, 이념적 지향, 연대성, 교육)
윤영삼·양윤희(2002)	활동가 지도성, 투쟁주의 추구, 정치주의 추구
윤영삼(2005)	리더십특성(이익증진성, 접근용이성, 투쟁성, 혁신성)

제3장 실증연구의 모형과 방법

제1절 연구모형

본 연구모형은 사용자특성, 노조특성이 태도변수에 미치는 영향관계를 보여주고 있으며, 고용형태(정규직/비정규직)를 조절변수로 하여 각 요인들 간의 영향력 차이를 파악해 보고자 <그림 3-1>의 연구모형을 제시하였다.

<그림 3-1> 연구모형



본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 사용자특성변수와 노조특성변수가 고용형태에 따라 긍정적 태도(직무몰입, 조직몰입)에 미치는 영향력의 차이가 있는지를 규명하여 긍정적 태도를 증가시킬 방안을 모색하고자 한다.

둘째, 사용자특성변수와 노조특성변수가 고용형태에 따라 부정적 태도(직무변화방어태도, 노조관련행동지향성)에 미치는 영향력의 차이가 있는지를 규명하여 정규직과 비정규직들의 태도를 개선할 수 있는 관리방안을 모색하고자 한다.

제2절 가설설정

1. 사용자특성이 근로자태도에 미치는 영향의 고용형태에 따른 차이

인적자원은 조직체의 가장 중요한 자원으로 조직체성과에 직접적인 영향을 미칠 수 있다. 인적자원관리란 인적자원의 계획과 확보로부터 시작하여 이의 효율적인 활용과 유지·보존, 그리고 보상과 개발에 이르기까지 모든 기능과 활동을 포함하는 것이라 볼 수 있다. 사용자가 인적자원을 어떻게 관리하느냐에 따라 근로자의 태도나 행동, 특히 만족감과 몰입수준, 이직률, 성과수준 등은 달라질 것이다.

조직의 인적자원관리를 제대로 이행하여 바람직한 근로자의 태도를 이끌어내려면 여기에 영향요소로 작용하는 조직체의 외부환경과 내부조직 상황을 파악하고 관리해야 할 것이다. 또한 개인적 특성으로 볼 수 있는 고용형태가 근로자의 태도에 직접적으로 영향을 미칠 수 있다는 것을 고려할 필요가 있을 것이다.

특히 비정규직은 정규직보다 유동적이며 비지속적 성격을 지니고 있어 고용불안이 상대적으로 크며 이직률이 높을 뿐 아니라 언제 그만둘지 모르는 불안감으로 인해 자신의 직무나 조직 자체에 대한 몰입도는 상당히 떨어진다. 그리고 비정규직은 정규직보다 자신이 보유하고 있는 권한이 낮아 스스로 무력감을 느끼게 되며 만족감이나 동기부여가 낮다. 또한 노동조합에 가입해 열심히 참여할 동기가 없고, 더 나아가 노동조합을 만들거나 거기에 가입하면 회사에 밉보이지 않을까 하는 우려 때문에 대개 노동조합에 가입하지 않고 있다. 이러한 비정규직의 심리적 특징이 노사특성과 더불어 태도로 도출되어질 것이며 정규직과 차이가 더 확연히 드러날 것으로 예상된다.

이론 부분에서 제시한 바와 같이, 그동안 인적자원관리 제도와 시스템이 조직성과에 얼마나 영향을 미치는지에 대한 많은 연구들이 진행되었다. 하지만 대부분 정규직을 대상으로 한 연구들로서 비정규직에 대한 인적자원관리가 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 국내연구는 일부 존재하나(김동배·이인재, 2007; 유병주·남기섭, 2009; 안주영·조운형·조영호, 2009) 부족한 실정이다. 특히 정규직과 비정규직에 따라 사용자특성이 태도에 미치는 영향을 비교한 논문은 거의 없다고 볼 수 있다.

국외 논문에서 고용형태에 따라 사용자의 인적자원관리특성이 근로자 태도에 영향을 미치는 기존의 연구로는 Nelson-Horchler(1987)이 낮은 임금, 고용불안, 훈련기회의 박탈, 복리후생에 대한 배제 등의 요인들이 비정규직들의 낮은 충성심과 낮은 몰입을 유발하고 낮은 직무만족을 발생시켜 조직의 생산성과 성과의 질적 저하를 초래하는 요인이라고 주장하였으며, Polivka and Nardone(1989)은 조직 내에서의 차별적인 대우와 인적자원관리관행이 사용자와 근로자 모두에게 부정적인 효과가 있는 중요한 요인이라고 주장하였다.

임금, 복지와 같은 보상관리, 고용안정이 조직성과와의 관계에 관한 기존의 연구결과들을 종합해 보면, 적합한 보상관리와 고용안정은 근로자의 몰입과 만족과는 정(+)의 상관관계, 이직률과 부(-)의 상관관계(김동배, 2001; 김동배·주낙선, 2001; Arthur, 1994; Huselid, 1995)를 가지고 있는 것으로 나타나고 있다. 하지만 비정규직은 앞서 제시한 심리적 특징을 가지고 있기 때문에 인적자원관리 제도가 아무리 잘 갖추어져 있어도 긍정적인 태도가 항상 나타난다고 볼 수 없다. 정규직에 비해 비정규직에 대한 처우가 현저하게 열악한 비자발적 비정규직의 비중이 높은 우리나라의 특성을 고려할 때, 정규직에 비해 비정규직의 직무몰입이나 조직몰입 등 긍정적 태도는 일반적으로 부정적일 것이라 예상할 수 있다. 왜냐하면 사회적 교환이론의 관점에 따라서 볼 때 근로자의 태도나 행동은 고용형태에 따라 차별적으로 받게 되는 유·무형의 혜택에 대한 조건부 반응으로 볼 수 있기 때문이다(Van Dyne and Ang, 1998). 즉, 고용형태에 관계없이 인적자원관

리가 잘 이루어진다면 직무몰입, 조직몰입이 높아지겠지만 비자발적 비정규직이 많은 우리나라 특성상 정규직에 비해서는 비정규직의 몰입정도는 더욱 낮을 수밖에 없다는 것이다. 하지만 반드시 일관된 결과가 나타난다고 볼 수 없다.

Feldman(1981)은 기대적 사회화이론의 관점에서 아직 진정한 조직의 내부구성원이라고 할 수 없는 비정규직의 경우에 장기적인 내부구성원의 안정적인 신분을 획득하기 위해서 정규직에 비해 오히려 자신이 근무하는 조직이나 직무에 대해 더욱 몰입할 것이라고 주장하였으며 Eberhardt and Shani(1984)는 비정규직이 정규직보다 오히려 전반적인 직무만족과 조직몰입이 높다고 보고하였다. 또한 McGinns and Morrow(1990)는 직무만족, 조직몰입, 조직분위기 인식 등에 있어 고용형태에 따른 뚜렷한 차이를 발견하지 못하였다.

근로자들은 자신들이 받는 불리한 처우에 대해 상대적으로 부정적인 태도나 행동을 나타냄으로써 교환관계의 균형을 맞추려고 할 것이다. 구체적으로 자신의 직무가 변화하는 것에 대하여 적극적으로 막아보려 한다든지, 업무와 부서의 변화 어떤 것이든 부정적으로 받아들일 것이다. 고용형태에 관계없이 인적자원관리가 잘 이루어진다면 몰입수준은 높아지고 태도-행동 일관성(attitude-behavior consistency) 원리에 의해 직무변화방어태도는 낮아지겠지만 비정규직의 경우 조직에 아직 정식으로 소속된 근로자가 아니기에 변화하는 직무에 관련하여 방어하는 정도는 정규직보다는 다소 낮아질 것이다.

인적자원관리의 타당성과 공정성이 낮다고 인식할 때, 근로자들이 보이는 집단적 대응행동으로 잘 알려져 있는 것이 노동조합활동이다. 이런 점에서 인적자원관리에 있어 타당성, 공정성이 낮다고 느끼는 근로자일수록 노동조합활동에 대한 필요성을 크게 인식할 것이고 참가행동지향성이나 투쟁행동지향성이 증가할 것이라 볼 수 있다.

회사에 대한 긍정적 태도를 가지게 되면, 근로자는 회사에 긍정적인 행동을 하려는 일관성을 유지하여 심리적 균형 상태를 가지려 할 가능성이

높다. 앞서 제시하였듯이 고용형태에 관계없이 인적자원관리가 잘 이루어진다면 몰입수준은 높아지고 태도-행동 일관성원리에 의해 노조관련행동지향성 정도는 낮아질 것이다. 본 연구는 근로자태도에 영향을 미치는 것으로 고용형태뿐 아니라 사용자특성에도 초점을 두고 있다. 조직이 근로자들에게 얼마나 관심을 가지고 지원하느냐와 관련된 사용자특성을 근로자들이 지각하는 정도에 따라 그들의 태도는 달라질 수 있고 이는 결국 조직의 성과와도 연계될 수 있을 것이다. 즉 고용형태에 따라 사용자특성이 태도변수에 미치는 영향력에는 어느 정도 차이가 있을 것으로 예상된다.

이상의 내용을 토대로 다음의 가설을 설정하였다.

가설 1: 고용형태에 따라 사용자특성이 태도변수에 미치는 영향력에 차이가 있을 것이다.

가설 1-1: 고용형태에 따라 사용자특성이 직무몰입에 미치는 영향력에 차이가 있을 것이다.

가설 1-2: 고용형태에 따라 사용자특성이 조직몰입에 미치는 영향력에 차이가 있을 것이다.

가설 1-3: 고용형태에 따라 사용자특성이 직무변화방어태도에 미치는 영향력에 차이가 있을 것이다.

가설 1-4: 고용형태에 따라 사용자특성이 노조관련행동지향성에 미치는 영향력에 차이가 있을 것이다.

2. 노조특성이 근로자태도에 미치는 영향의 고용형태에 따른 차이

근로자들은 자신이 근무하는 회사와 노조 둘 모두에게 소속되어 있는 존재이다. 따라서 조직행동과 노사관계를 별개의 이야기로 제도화시키는 것은 문제가 있다고 볼 수 있다. 노조의 이론적 목적은 “자체의 조직을 유지, 운영하면서 근로자들의 고용기회를 효율적으로 배분하고 직무조건을 개선하며 근로자 인권을 보호할 수 있는 공정한 시스템을 개발”하는 것이다. 따라서 노조가 어떤 특성을 가지고 있는가는 노사관계 현상의 설명에 있어서 매우 중요할 뿐 아니라 근로자들의 태도와 행동에도 직접적으로 영향을 미치는 부분이라 할 수 있다.

인적자원관리와 마찬가지로 노조관리 역시 제대로 이행하여 바람직한 근로자의 태도를 이끌어내려면 여기에 영향요소로 작용하는 노조의 외부환경과 내부조직 상황을 파악하고 관리해야 할 것이다. 또한 개인적 특성으로 볼 수 있는 고용형태가 근로자의 태도에 직접적으로 영향을 미칠 수 있다는 것을 고려할 필요가 있을 것이다.

노조특성과 몰입과의 기존연구는 노조몰입과의 실증연구(윤영삼·양윤희, 2002)¹⁴만이 이루어지고 있는 실정이라서 노조특성과 직무몰입, 조직몰입과의 연구는 탐색적으로 살펴보고자 한다.

노조가 지니고 있는 이념, 지도부와 조합원의 민주적 관계를 설정하려는 정도, 평조합원의 근로조건 향상을 위해 최선을 다하는 정도, 경영환경의 변화에 대응할 수 있는 정도, 현장의 문제를 적극적으로 해결하려는 정도 등에 따라 근로자들의 태도와 행동은 달라질 수 있을 것이다. 특히 고용형태에 관계없이 노조에서 조합원들에 대한 지속적이고 적극적인 관심과 배려는 근로자 자신의 업무는 물론 조직전체에 자신이 받은 관심과 배려만큼

14) 조합원의 노조몰입을 높이기 위해 특히 지부간부지도성, 정치주의 추구, 투쟁주의 추구, 현장성, 혁신성 정도를 높여야 한다고 제시하였다.

몰입할 것으로 예상된다. 그러나 정규직에 비해 비정규직에 대한 처우가 현저하게 열악한 비자발적 비정규직의 비중이 높은 우리나라의 특성을 고려할 때, 정규직에 비해 비정규직의 직무몰이나 조직몰입 등 긍정적 태도는 일반적으로 부정적일 것이라 예상할 수 있다. 하지만 앞에서도 지적하였듯이 반드시 일관된 결과가 나타난다고 볼 수 없다.

근로자들은 직장에서 일어나는 모든 일에 대하여 알고 싶어 하고 당면한 상황에 대하여 자신들의 의사를 표현하고 이에 참여하기를 원하며, 이와 같은 상황파악과 의사표시 그리고 의사결정에 참여하는 것은 근로자 개인 보다는 즉 노조에 가입하여 단체행동을 통하여 더 효과적으로 이루어질 수 있다고 근로자들은 믿고 있다. 즉 노조에 가입하여 자신의 목소리를 드러내고자 하지만 비정규직의 경우 노조가 조직화되어 있는 경우가 드물며 노조가 있다고 해도 노조참여로 인한 불이익을 예상하여 적극적인 참여가 이루어지지 못한 실정이다.

국외연구에서 Cole(1969)은 노조지도력의 취약함이 파업행동지향성을 약화시킴을 제시하였으며 Black(1983)과 Martin(1986)이 노조에 대한 긍정적 태도가 투쟁성에 긍정적 영향을 미친다는 결과를 제시하였고 노조에 대한 긍정적 태도는 파업지향성에 어떤 요인보다도 일관된 긍정적 영향을 미치는 것으로 알려져 있다고 설명하였다.

국내연구에서 양은진(1989)은 민주성(조합원과의 의사소통, 조합원의 의견수용)이 조합활동참가(의사) 그리고 노조사업에 관한 인식과 정(+)의 관계를 갖고 있음을 제시하였으며 신진교(1991)는 공개성, 민주성, 이념적 지향, 연대성, 교육성이라는 노조특성이 조합원의 정치지향성과 정(+)의 관계를 갖고 있음을 제시하였다.

따라서 노조특성과 노조관련행동지향성과는 정(+)의 관계로 나타날 것을 예상할 수 있으나 비정규직의 경우 노조의 불안정성과 노조참여로 인한 불이익을 예상하여 정규직에 비해서 노조관련행동지향성 정도는 더욱 낮을 것으로 예상된다. 노조특성이 직무변화방어태도에 미치는 영향에 관한 실증연구 역시 이루어지지 않았기에 탐색적으로 살펴보고자 한다. 본 연구는

근로자태도에 영향을 미치는 것으로 고용형태뿐 아니라 노조특성에도 초점을 두고 있다. 노조가 근로자들에게 얼마나 관심을 가지고 지원하느냐와 관련된 노조특성을 근로자들이 지각하는 정도에 따라 그들의 태도는 달라질 수 있고 이는 결국 조직의 성과와도 연계될 수 있을 것이다. 즉 고용형태에 따라 노조특성이 태도변수에 미치는 영향력에는 어느 정도 차이가 있을 것으로 예상된다.

이상의 내용을 토대로 다음의 가설을 설정하였다.

가설 2: 고용형태에 따라 노조특성이 태도변수에 미치는 영향력에 차이가 있을 것이다.

가설 2-1: 고용형태에 따라 노조특성이 직무몰입에 미치는 영향력에 차이가 있을 것이다.

가설 2-2: 고용형태에 따라 노조특성이 조직몰입에 미치는 영향력에 차이가 있을 것이다.

가설 2-3: 고용형태에 따라 노조특성이 직무변화방어태도에 미치는 영향력에 차이가 있을 것이다.

가설 2-4: 고용형태에 따라 노조특성이 노조관련행동지향성에 미치는 영향력에 차이가 있을 것이다.

제3절 변수의 조작적 정의

1) 사용자특성변수

사용자특성은 사측의 임금, 인사고과, 이동, 이직, 교육훈련, 인간관계관리영역 등 여러 가지로 분류할 수 있지만 비정규직과 정규직을 비교하는데 초점을 두기에 비정규직과 직접적으로 관련되는 임금, 복지, 고용지속에 한

정하여 살펴보고자 한다. 특성차원으로는 타당성, 공정성, 중립성, 대변성, 규정성 중심으로 살펴보고자 한다.

<표 3-1> 사용자특성변수의 조작적 정의

특성	조작적 정의
타당성	인적자원관리 각각에 대해 타당하다고 인식하는 정도
공정성	인적자원관리 각각에 대해 공정하다고 인식하는 정도
중립성	인적자원관리 각각에 대해 친분/연고관계가 작용하지 않는다고 인식하는 정도
대변성	인적자원관리 각각에 대해 의견을 제시할 기회를 제공한다고 인식하는 정도
규정성	인적자원관리 각각에 대해 관리규정이나 지침이 존재하여 적용되고 있다고 인식하는 정도

2) 노조특성변수

노조특성은 다차원적인 개념으로 여러 특성차원을 갖고 있다. 특히 조합원의 노조몰입과 노조관련행동지향성에 영향을 미친다고 알려진 노조특성으로서 많은 차원들이 제시되었다. 그 중에서도 노조특성으로 이념(연대성/전투성), 민주성, 이익증진성, 정합성, 현장성, 투명성을 중심으로 살펴보고자 한다.

<표 3-2> 노조특성변수의 조작적 정의

특성	조작적 정의
이념(연대성)	사용자와의 대립관계 속에서 타노조나 정당과 연대하려는 정도
이념(전투성)	사용자와의 대립관계 속에서 조합의 단결력을 배경으로 혁명적인 정치투쟁을 지향하는 정도
민주성	지도부와 조합원의 민주적 관계가 설정되어 있는 정도
이익증진성	평조합원들의 근로조건, 권리와 지위향상에 최선을 다하는 정도

정합성	노조의 상황변화에 효과적으로 대응하려는 정도
현장성	평조합원들의 문제를 적극적으로 해결하려는 정도
투명성	투명한 의사결정과 지도부의 도덕적인 정도

3) 태도변수

태도는 조직성과를 예측하고, 개인과 조직의 목적을 통합하는데 중요한 역할을 한다고 볼 수 있다. 긍정적 태도인 직무몰입, 조직몰입, 부정적 태도인 직무변화방어태도, 노조관련행동지향성을 중심으로 살펴보고자 한다.

<표 3-3> 태도변수의 조작적 정의

태도	조작적 정의
직무몰입	근로자들이 자신의 직무에 심리적 일체감과 애착을 가지고 있는 정도
조직몰입	조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직에 잔류하려는 의지, 조직의 목표나 가치에 대한 수용정도
직무변화방어태도	직무변화자체에 저항하며 자기영역을 확보/보호하고자 하려는 정도
노조관련 행동지향성	노조의 일상적 활동에 참가하려는 정도, 파업이나 여타 직무행동 또는 그러한 행동들에의 실제 참가를 지지하는 정도

제4절 설문지 구성 및 자료수집방법

연구과제에 포함된 개념들을 측정하기 위해서 각 변수들에 대해 조작적 정의를 내리고 본 연구의 모형을 검증하기 위하여 기존의 연구에서 신뢰성과 타당성이 입증된 측정항목들을 그대로 혹은 수정, 보완하여 인용한 것

을 원칙으로 하며 각 변수에 관한 문항을 측정하였다.

본 연구에서 사용된 설문지는 크게 네 부분으로 구성되어 있으며, 총 60 문항으로 <표 3-4>와 같이 구성되어 있다.

설문 내용을 구체적으로 살펴보면 우선 근로자의 태도에 영향을 미치는 독립변수인 사용자특성변수와 노조특성변수이다. 사용자특성변수는 윤영삼·이강호(2006)의 연구에서 사용된 항목을 필자가 수정·보완하여 임금, 복지, 고용지속영역에 관한 인적자원관리의 타당성, 공정성, 중립성, 대변성, 규정성 등 18문항으로, 리커트 5점 척도를 사용하여 측정하였다. 노조특성변수는 윤영삼·양윤희(2001)의 연구에서 사용된 항목을 필자가 수정·보완하여 근로자 자신이 소속된 노조의 이념, 민주성, 이익증진성, 정합성, 현장성, 윤리성 등 15문항으로, 리커트 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

다음은 종속변수로서 긍정적 태도인 직무몰입과 조직몰입변수이다. 직무몰입변수는 근로자들이 자신의 직무에 심리적 일체감과 애착을 가지고 있는 정도로 Kanungo(1982)가 사용한 측정항목을 토대로 4문항을, 조직몰입변수는 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직에 잔류하려는 의지, 조직의 목표나 가치에 대한 수용정도로 Mowday and Steer(1979)가 사용한 측정항목을 토대로 4문항을 리커트 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

긍정적 태도와 더불어 부정적 태도는 직무변화방어태도와 노조관련행동지향성변수이다. 직무변화방어태도변수는 직무변화자체에 저항하며 자기영역을 확보하고 보호하고자 하는 태도로 Oreg(2006)가 사용한 측정항목을 토대로 6문항을, 노조관련행동지향성 변수는 참가행동지향성과 투쟁행동지향성으로 나누어 Schutt(1982), Smith, Organ and Noar(1983), 윤영삼(2005)이 사용한 측정항목을 토대로 6문항을 리커트 5점 척도를 사용하여 측정하였다. 인구통계학적변수로는 성별, 연령, 근속년수, 직종, 고용형태 등으로 총 7문항으로 구성되어 있다.

<표 3-4> 설문문항 표

구분	변수명	번호	척도
Ⅰ. 사용자특성 (18문항)	타당성	1, 3, 10	윤영삼·이강호(2006) 필자 수정·보완
	공정성(정규직간) 공정성(비정규직간)	4, 7, 12	
	공정성(정규직과 비정규직간)	6, 9, 14	
	중립성	2, 8, 17	
	대변성	5, 15, 18	
	규정성	11, 13, 16	
Ⅱ. 노조특성 (15문항)	이념	2, 5, 7, 9	윤영삼·양윤희(2001) 필자 수정·보완
	민주성	1, 8, 12	
	이익증진성	3, 13	
	정합성	6, 14	
	현장성	4, 11	
	윤리성	10, 15	
Ⅲ. 태도 (20문항)	직무몰입	1, 3, 7, 10	Kanungo(1982)
	조직몰입	8, 11, 14, 17	Mowday and Steer(1979)
	직무변화방어태도	2, 4, 6, 12, 16, 19	Oreg(2006), 필자 수정·보완
	노조관련 행동지향성 (참가행동지향성)	5, 9, 13	Schutt(1982) Smith, Organ and Noar(1983)
	노조관련 행동지향성 (투쟁행동지향성)	15, 18, 20	윤영삼(2005)
Ⅳ. 개인적 특성 (7문항)	성별	1	
	연령	2	
	근속년수	3	
	직종	4	
	고용형태	5	
	비정규직 유형	6	
	소속	7	

앞서 제시한 연구모형을 검증하기 위하여 본 연구에서는 부산·울산지역에 소재한 정규직 노조/비정규직 노조가 있는 사업장을 대상으로 자료를 수집하였다. 또한 비정규직의 유형이 다양하며, 특히 비정규직 노조의 비율이 낮음을 감안하여 적절하게 표본을 추출하여 설문조사를 실시하였다. 사전에 설문에 대한 취지를 노조 집행부와 통화하여 설명하고 허락을 구한 뒤 방문약속을 잡았으며, 직접 방문하여 설문을 배포한 뒤 수거하는 방법으로 설문조사를 실시하였다. 설문지 수거는 배포 후 열흘 정도의 시간을 두고 재방문하여 수거하였다. 설문지는 총 300부를 배포하였으며 그 중 280부가 회수되었다. 회수된 설문지 중 불명확하거나 많은 문항에 응답하지 않은 경우, 같은 번호만 응답한 경우 등 불성실한 응답 11부를 제외한 268부가 본 조사의 분석에 이용되었다. 조사대상 기업/노조, 배포한 설문지 수를 살펴보면 다음 <표 3-5>와 같다.

<표 3-5> 조사대상 기업/노조

비정규직 노조		정규직 노조
직접고용	간접고용	
공공노조(10) 학교비정규단일노조(10) 학교비정규직	공공노조 부산지역지부 해양대(10)·고신대(10) 청소용역	대학노조: 기성회직 부산대(20), 부경대(20)
	금속노조 현대자동차 비정규직노조(30)	금속노조 현대자동차(40)
	금속노조 기아자동차 사내하청지회(25)	금속노조 기아자동차(40)
민간서비스노조 파라다이스 면세점(10)		민간서비스노조 노보텔 앰버서더부산(45)
	공공운수연맹 부산지하철 청소용역(10)	공공운수연맹 부산지하철(20)

제4장 실증연구의 분석결과

제1절 분석결과

1. 표본의 특성

설문에 응답한 유효표본의 인구통계학적 분포를 살펴보면 다음과 같다.

먼저 고용형태 분포를 살펴보면 정규직이 전체 응답자 중 169명으로 63.1%를 차지하고 있고 비정규직의 경우 직접고용·간접고용 모두 포함하여 99명으로 36.9%를 차지하였다. 비정규직 노조의 조직화 비율이 낮아 비정규직의 설문지가 정규직에 비해 다소 부족하였다. 하지만 이와 같은 비율은 우리나라 전체근로자 중 정규직과 비정규직의 비율인 51.3%, 48.7%와 차이가 크게 없다. 즉 표본의 고용형태 비율은 모집단 비율과 큰 차이가 없어 본 연구를 일반화하는데 문제가 없다고 볼 수 있다.

정규직의 경우 남성이 전체 응답자 중 120명으로 71%를 차지하고 있고 여성은 49명으로 29%를 차지하였다. 연령별 분포를 살펴보면 20대 13.7%, 30대 36.8%, 40대 38.5%, 50대 10.7%, 60대 0%로 대부분의 응답자가 30~40대로 나타났다. 근속년수 분포를 살펴보면 5년 미만 14.3%, 5~10년 30.3%, 11~20년 33.8%, 21년 이상 21.3%로 나타났다. 직종 분포를 살펴보면 현장직이 전체 응답자 중 121명으로 71.6%를 차지하고 있고 사무직은 48명으로 28.4%를 차지하였다. 상대적으로 현장직 조합원이 사무직에 비해 높은 것으로 나타났다.

비정규직의 경우 남성이 전체 응답자 중 47명으로 47.5%를 차지하고 있고 여성은 52명으로 52.5%를 차지하였다. 연령별 분포를 살펴보면 20대 5.1%, 30대 35.2%, 40대 23.2%, 50대 32.1%, 60대 4%로 대부분의 응답자가 30~50대로 나타났다. 근속년수 분포를 살펴보면 5년 미만 24.2%, 5~

10년 57.6%, 11~20년 17.1%, 21년 이상 0%로 나타났다. 직종 분포를 살펴보면 현장직이 전체 응답자 중 85명으로 85.9%를 차지하고 있고 사무직은 14명으로 14.1%를 차지하였다. 상대적으로 현장직 조합원이 사무직에 비해 높은 것으로 나타났다. 비정규직의 경우 정규직에 비해 여성근로자가 많았으며 연령대도 고루 분포하고 있음을 알 수 있다. 또한 비정규직의 경우 21년 이상 장기근속자가 없다는 것을 알 수 있다.

최종 분석에 사용된 설문지 응답자들의 인구통계학적 특성을 정리하면 다음 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 표본의 특성

특성		정규직(169명)		비정규직(99명)	
		빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
성별	남성	120	71	47	47.5
	여성	49	29	52	52.5
연령	20대	23	13.7	5	5.1
	30대	62	36.8	35	35.2
	40대	65	38.5	23	23.2
	50대	18	10.7	32	32.1
	60대	0	0	4	4
	70대	0	0	0	0
근무년수	5년 미만	24	14.3	24	24.2
	5년 ~ 10년	51	30.3	57	57.6
	11년 ~ 20년	57	33.8	17	17.1
	21년 이상	36	21.3	0	0
직종	현장직	121	71.6	85	85.9
	사무직	48	28.4	14	14.1

2. 신뢰성 및 타당성 분석결과

본 연구는 가설검증에 앞서 제시된 개념들의 신뢰성과 타당성을 분석하였다. 측정항목의 신뢰성 검증을 위해 Cronbach's α 를 통한 내적 일관성 분석을 이용하였다. Nunnally and Bernstein(1994)에 따르면 탐색연구 분야에서는 알파계수의 값이 .6이상이면 충분하고, 기초연구분야에서는 .8, 그

리고 응용연구 분야에서는 .9이상이 되어야 한다고 하였다.

본 연구에서 적용하고 있는 각 차원들에 대한 알파값들은 .6을 기준으로 하는 관행에 비추어 볼 때 .6이상으로 모두 기준을 훨씬 상회하고 있어서 요인으로 집합된 측정항목들 사이의 내적 일관성에는 문제가 없음을 알 수 있다.

신뢰성이 확보된 항목을 대상으로 측정도구 자체가 측정하고자 하는 개념이나 속성을 정확히 반영하고 있는가를 확인하기 위해 즉 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 측정도구의 구성타당성을 검증하기 위하여 주성분분석법(principal components analysis)과 배리맥스(Varimax)에 의한 직각회전방법을 사용하여 외생변수와 내생변수로 나누어 탐색적 요인분석을 실시하였다. 일반적으로 널리 통용되고 있는 Eigenvalue 1, 요인적재값 0.4, 공통성 0.5, 누적된 분산설명력 60% 등을 기준으로 삼았다.

요인분석 결과는 사용자특성의 경우 타당성에서 1개 항목, 규정성에서 1개 항목, 공정성에서 3개 항목, 노조특성의 경우 민주성에서 1개 항목, 이익증진성에서 1개 항목, 정합성에서 1개 항목, 현장성에서 1개 항목, 태도변수의 경우 직무몰입에서 1개 항목, 조직몰입에서 1개 항목, 직무변화방어태도에서 1개 항목, 노조관련행동지향성에서 1개 항목을 제거한 후 재분석하였다. 재분석결과는 <표 4-2>, <표 4-3>, <표 4-4>와 같이 요인들이 추출되었다.

<표 4-2> 외생변수(사용자특성) 탐색적 요인분석결과

변수	대변성	공정성	중립성	규정성	타당성	Cronbach's α
임금결정시의견반영	.801	.025	.066	.137	.224	.770
복지결정시의견반영	.702	.232	.057	.362	.142	
계약기간결정시의견반영	.802	.274	-.024	.035	.079	
임금 정규/비정규	.279	.681	-.161	-.066	.194	.786
공정	.081	.839	-.001	.019	.187	
복지 정규/비정규	.204	.684	-.114	.213	-.398	

정규/비정규 고용불안 차이 없음						
임금결정시친분작용	.046	-.150	.781	.138	-.022	.784
복지결정시친분작용	-.032	-.249	.777	.126	.015	
계약기간결정시 친분작용	.049	.176	.778	-.087	-.026	
임금규정존재	.166	-.049	.082	.813	.158	.753
복지규정존재	.135	.087	.082	.860	.178	
임금적절수준	.257	.050	-.061	.237	.738	.709
복지적절수준	.277	.259	.006	.387	.611	
아이겐값	2.098	1.962	1.884	1.850	1.284	
누적분산 설명력(%)	29.058	46.290	56.993	64.207	69.831	

사용자특성변수의 경우 최초설계와 동일하게 요인 5개가 추출되었으며, Eigenvalue와 누적된 분산설명력이 기준을 만족하는 것으로 나타났다.

<표 4-3> 외생변수(노조특성) 탐색적 요인분석결과

변수	운동성	전투성	연대성	Cronbach's α
평조합원 의견반영	.743	.320	.236	.924
노조운영내용공개	.706	.066	.435	
평조합원 고충해결노력	.730	.357	.274	
중요문제/사업정보공개	.767	.126	.363	
평조합원 권리향상노력	.811	.336	.225	
새로운 사업/방식 개발노력	.808	.266	.045	
집행부/간부 비리 없음	.715	.218	.216	
투쟁한다는 입장고수	.320	.817	.259	.839
파업한다는 입장고수	.263	.881	.140	
타노조와 교류/공동행동	.231	.120	.811	.696
타노조에 대한 지원	.264	.285	.751	
아이겐값	4.288	2.020	1.858	
누적분산 설명력(%)	57.636	66.352	74.239	

노조특성의 경우 최초설계와 달리 3개 요인이 추출되었다. 민주성, 이익

증진성, 정합성, 현장성이, 윤리성이 하나의 요인으로 나타나 운동성이라는 요인으로 대체하였다. Eigenvalue와 누적된 분산설명력이 기준을 만족하는 것으로 나타났다.

<표 4-4> 내생변수 탐색적 요인분석결과

변수	노조관련 행동지향 성	직무변화 방어태도	직무몰입	조직몰입	Cronbach 's α
노조 모임/집회참가	.791	-.005	.106	.172	.883
노조관련	.740	.074	.063	.124	
리본/버튼부착	.787	.243	-.097	.133	
파업동참	.813	.214	.025	.005	
농성/집회개최 필요	.878	.165	-.056	.109	
농성/집회개최 참가					
업무/부서 변화의					.738
스트레스	.049	.601	.215	.216	
변화의 반대의견제시	.353	.580	.087	-.193	
변화 방어방안 탐색	.225	.750	.142	-.079	
업무/부서 변화	.113	.773	.123	.068	
두려움	.016	.652	-.407	.263	
변화에 대한					.649
부정적입장					
대부분 회사 일에					
집중	.084	.268	.699	.219	.685
삶의 목표 대부분	.030	.171	.822	.079	
일과관련					
회사 이념/방침 나의					
생각과 유사	-.139	-.151	.332	.657	.685
회사를 위해	.224	.058	.190	.724	
요구이상노력	.239	.132	.115	.761	
회사가 좋아서 근무					
아이겐값	3.550	2.565	1.779	1.604	
누적분산 설명력(%)	30.727	44.867	56.674	63.322	

태도변수의 경우 최초설계와 동일하게 요인 4개가 추출되었으며, Eigenvalue와 누적된 분산설명력이 기준을 만족하는 것으로 나타났다.

제시된 개념들의 집중타당성을 확인하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 우선 유의수준($p < 0.05$)과 표준화된 요인적재값 0.5이상을 기준으로

(배병렬, 2007) 집중타당성을 확인한 결과 조직몰입1개 항목이 0.5보다 낮게 나타나 이를 제거하여 재분석하여 집중타당성이 확보된 것을 확인하였다. 확인적 요인분석을 실시하여 전반적인 집중타당성은 검증은 되었고 판별타당성 검증을 위해 상관계수 행렬을 통해 상관계수의 95% 신뢰구간[상관계수 $\pm$ (2 $\times$ 표준오차)]의 값이 “1”을 포함하고 있지 않으면 판별타당성이 있다고 보는 방법으로 검증하였다(Anderson and Gerbing, 1998). 모든 개념변수들 간의 상관계수를 계산한 결과 “1”을 포함하고 있지 않아 판별타당성이 있다고 본다. 이러한 결과들을 통해서 각 측정변수들은 해당 연구 단위에 대해 신뢰성과 타당성의 관점에서 대표성을 갖는다고 할 수 있으며 이를 이용하여 연구 단위들 간의 인과관계를 분석하기에 적합한 것으로 판단하였다.

앞서 분석한 신뢰성, 타당성 분석결과에 의해 도출된 실증분석모형은 <그림 4-1>과 같다.

<그림 4-1> 실증분석모형



3. 기술통계분석결과와 상관관계분석결과

노조가 존재하는 사업장을 대상으로 정규직과 비정규직들이 현재 근무하고 있는 조직의 사용자특성인 타당성, 공정성, 중립성, 대변성, 규정성 그리고 노조특성인 운동성, 전투성, 연대성 수준에 대하여 지각하고 있는 정도와 조직에 대한 태도수준을 분석하여 살펴보았다.

<표 4-5> 기술통계분석결과

변수	하위변수	전체	정규직	비정규직	간접고용	직접고용
사용자 특성	타당성	2.57 (0.895)	2.92 (0.774)	1.96 (0.762)	1.77 (0.714)	2.24 (0.751)
	공정성	2.00 (0.745)	2.23 (0.727)	1.59 (0.592)	1.63 (0.597)	1.55 (0.589)
	중립성	3.73 (0.764)	3.62 (0.702)	3.90 (0.835)	4.05 (0.776)	3.69 (0.881)
	대변성	2.24 (0.883)	2.54 (0.845)	1.73 (0.692)	1.67 (0.598)	1.80 (0.809)
	규정성	3.14 (0.869)	3.45 (0.961)	2.60 (1.032)	2.51 (1.004)	2.71 (1.072)
노조 특성	운동성	3.26 (0.898)	3.43 (0.795)	2.97 (0.989)	2.98 (1.003)	2.97 (0.982)
	전투성	3.69 (0.906)	3.87 (0.991)	3.36 (1.106)	3.39 (1.024)	3.31 (1.223)
	연대성	3.21 (0.854)	3.32 (0.774)	3.02 (0.951)	3.00 (0.995)	3.06 (0.895)
태도	직무몰입	3.22 (0.781)	3.14 (0.728)	3.34 (0.855)	3.34 (0.878)	3.34 (0.831)
	조직몰입	3.12 (0.704)	3.10 (0.676)	3.15 (0.753)	3.10 (0.782)	3.21 (0.713)
	직무변화 방어태도	3.27 (0.689)	3.18 (0.698)	3.40 (0.655)	3.36 (0.606)	3.44 (0.724)
	노조관련 행동지향성	3.96 (0.780)	3.98 (0.764)	3.91 (0.809)	4.05 (0.819)	3.71 (0.757)

주) (): 표준편차

<표 4-6> 고용형태 간 변수 차이 분석(t-test)결과

변수	하위변수	정규직	비정규직	t	p
사용자 특성	타당성	2.92 (0.774)	1.96 (0.762)	9.757	0.000
	공정성	2.23 (0.727)	1.59 (0.592)	7.351	0.000
	중립성	3.62 (0.702)	3.90 (0.835)	2.960	0.003
	대변성	2.54 (0.845)	1.73 (0.692)	8.110	0.000
	규정성	3.45 (0.961)	2.60 (1.032)	6.831	0.000
노조 특성	운동성	3.43 (0.795)	2.97 (0.989)	4.082	0.000
	전투성	3.87 (0.991)	3.36 (1.106)	3.887	0.000
	연대성	3.32 (0.774)	3.02 (0.951)	2.783	0.006
태도	직무몰입	3.14 (0.728)	3.34 (0.855)	-1.967	0.050
	조직몰입	3.10 (0.676)	3.15 (0.753)	-0.526	0.599
	직무변화 방어태도	3.18 (0.698)	3.40 (0.655)	-2.473	0.014
	노조관련 행동지향성	3.98 (0.764)	3.91 (0.809)	2.750	0.054

<표 4-5>는 고용형태별로 변수들의 평균, 표준편차를 보여주고 있으며 <표 4-6>은 각 변수들이 정규직과 비정규직들 간에 유의적인 차이를 보이는지 t-test를 실시한 결과이다.

사용자특성변수와 노조특성변수는 정규직과 비정규직 간에 유의적인 차이를 보이고 있다. 사용자특성에 대한 인식이 전반적으로 낮은 편으로 나타났다. 상대적으로 중립성(3.73)은 높은 편이고 공정성(2.00)과 대변성(2.24)은 매우 낮다고 볼 수 있다. 비정규직의 경우 공정성에 대한 인식이 상당히 낮으며 직접고용의 공정성에 대한 인식은 간접고용에 비해 더욱 낮은 것으로 나타났다. 임금, 복지, 고용지속과 관련하여 비정규직과 정규직

모두에게 공정한 배분이 이루어지도록 세심한 관리가 이루어질 필요성이 있다고 볼 수 있다.

노조특성에 대한 인식은 전반적으로 높은 편으로 나타났다. 상대적으로 전투성(3.69)은 높은 편이고 연대성(3.21)은 다소 낮은 편이다. 또한 운동성, 전투성, 연대성 모두 비정규직에 비해 정규직이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

태도변수 중 직무몰입, 직무변화방어태도, 노조관련행동지향성은 정규직과 비정규직 간에 유의적인 차이를 보이고 있으나 조직몰입은 유의적인 차이를 보이지 않고 있다. 직무몰입(3.22)은 정규직, 비정규직 모두 평균수준을 나타내고 있지만 비정규직이 상대적으로 직무몰입이 높다. 비정규직의 경우에 장기적인 내부구성원의 안정적인 신분을 획득하기 위해 정규직에 비해 오히려 자신들의 직무에 대해 더욱 몰입하는 것으로 볼 수 있다.

직무변화방어태도는 상대적으로 비정규직(3.40)이 정규직(3.18)에 비해 높은 수준으로 나타났다. 비정규직은 정규직에 비해 자신들이 받는 불리한 처우에 대해 상대적으로 부정적인 직무관련 태도와 행동을 나타냄으로써 교환관계의 균형을 맞추려는 것으로 볼 수 있다.

노조관련행동지향성은 정규직(3.98), 비정규직(3.91) 모두 다른 변수에 비해 매우 높은 수준으로 나타나 노조관련행동을 할 가능성을 높게 보여주고 있다.

그렇지만 이러한 분석결과는 연구변수들에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 통제하지 않은 상태에서 얻은 것이기 때문에 고용형태의 진정한 효과를 보여주지 못하는 것일 수 있다. 따라서 고용형태가 갖는 순수한 효과를 파악하기 위해서 성별, 연령, 근속년수, 직종 등 연구변수에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 통제하는 것이 필요하다.

<표 4-7> 상관관계분석결과

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1 나이	1																
2 근속 년수	.361 **	1															
3 직종	.110	.201 **	1														
4 고용 형태	.299 **	-.388 **	-.163 *	1													
5 성별	.073	-.324 **	.304 **	.234 **	1												
6 타당 성	.056	.379 **	.175 **	-.513 **	-.138 *	1											
7 공정 성	-.167 **	-.029	.199 **	-.411 **	.163 **	.269 **	1										
8 충립 성	.237 **	.075	.014	.179 **	.079	.115	.177 **	1									
9 대변 성	.103	.378 **	.266 **	-.445 **	-.046	.535 **	.404 **	.162	1								
10 규정 성	-.050	.214 **	.098	-.386 **	-.185	.483 **	.195 **	.158 **	.400 **	1							
11 운 동 성	.144 *	.211 **	.333 **	-.243 **	.169 **	.280 **	.197 **	.239	.307 **	.189 **	1						
12 전투 성	.052	.009	.157 **	-.232 **	.117	.157 **	.199 **	.242	.163 **	.147 **	.615 **	1					
13 연대 성	.127 *	.251 **	.247 **	-.168 *	.140 **	.123 **	.191 **	.138 **	.243 **	.126 **	.605 **	.476 **	1				
14 직무 몰입	.101	-.081	.064	.120	.164 **	.029	.124 **	.160 *	.047	.020	.215 **	.162 **	.105	1			
15 조직 몰입	.085	-.074	.152 *	.032	.190 **	.067	.168 **	.186 *	.090	.072	.314 **	.093	.142	.548 **	1		
16 직무 변화 방어	.014	-.093	.275 **	.150 *	-.159 **	-.179 **	-.218 **	-.194 *	-.151 **	-.019	-.040	-.042	.015	.295 **	.149 **	1	
17 노조 관련 행동	.294 **	.163 **	.107	-.046	-.166 **	.014	-.191 **	.131 **	-.122 *	.145	.375 **	.370 **	.349 **	.205 **	.248 **	.384 **	1

1) 직종 : 현장직=1, 사무직=2

2) 고용형태 : 정규직=1, 비정규직=2

3) 성별 : 남성=0, 여성=1

본 연구의 가설을 검증하기 위해 앞서 피어슨 상관관계분석(pearson correlation analysis)을 실시하여 <표 4-7>에 정리하였다.

사용자특성 중 공정성과 중립성이 직무몰입과 조직몰입에 유의한 정(+)의 상관관계가 나타났으며, 타당성, 공정성, 중립성, 대변성이 직무변화방어태도와 유의한 부(-)의 상관관계가 나타났다. 그리고 공정성, 대변성이 노조관련행동지향성과 유의한 부(-)의 상관관계가 나타났다.

노조특성 중 운동성, 전투성이 직무몰입과 유의한 정(+)의 상관관계가 나타났으며 운동성은 또한 조직몰입과도 유의한 정(+)의 상관관계가 나타났다. 그리고 운동성, 전투성, 연대성 모두 노조관련행동지향성과 유의한 정(+)의 상관관계가 나타났다.

4. 가설의 검증결과

1) 위계적 회귀분석을 활용한 검증결과

고용형태에 따라 사용자특성변수와 노조특성변수가 근로자태도에 미치는 영향력의 차이를 살펴보기 위해 통계분석 방법으로 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 활용하였다. 근로자 태도로 제시하였던 직무몰입, 조직몰입, 직무변화방어태도, 노조관련행동지향성에 대해 각각 위계적 회귀분석을 실시하였는데, 1단계로 성별, 연령, 근속년수와 직종 등 통제변수를 투입하였고, 2단계로 노사특성 여덟 차원을 투입하였다. 3단계로 고용형태를 투입하였으며 마지막 4단계에서 조절효과를 분석하기 위해 독립변수와 조절변수의 상호작용 항목을 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 하지만 이럴 경우 이들 변인들 간의 높은 상관관계로 인하여 다중공선성(multicollinearity) 문제가 발생할 수 있는데, 이러한 문제를 해소하기 위한 방법으로 평균조정(mean-centering) 방식을 활용하였다.

<표 4-8> 고용형태(정규직/비정규직)에 따른 노사특성이 근로자태도에 미치는 영향¹⁾

종속 변수 독립변수	직무몰입	조직몰입	직무변화 방어태도	노조관련 행동지향성
1단계 (통제 변수): 성별 ²⁾ 연령 근속년수 직종 ³⁾	.050 .026 -.030 .031 <i>F=3.215**</i> <i>R²=.047</i>	.023 .106 -.188** -.038 <i>F=4.894***</i> <i>R²=.070</i>	-.085 -.040 .002 .209*** <i>F=6.413***</i> <i>R²=.090</i>	-.181*** .276*** -.077 .085 <i>F=9.685***</i> <i>R²=.130</i>
2단계 (주효과1): 타당성 공정성 중립성 대변성 규정성 운동성 전투성 연대성	.206 .208 .033 -.035 .208* .059 .380** -.180 <i>F=2.474***</i> <i>R²=.105</i> <i>ΔR²=.058**</i>	.105 .151 .167* -.114 .063 .057 .151 .102 <i>F=4.189***</i> <i>R²=.166</i> <i>ΔR²=.096***</i>	-.211* -.213* -.290** .126 .077 .193 -.061 -.064 <i>F=3.978***</i> <i>R²=.159</i> <i>ΔR²=.069***</i>	-.206* .169 -.174** -.257** .059 .151 .149 .093 <i>F=13.446***</i> <i>R²=.390</i> <i>ΔR²=.261***</i>
3단계 (주효과2): 고용형태 ⁴⁾ (정규직-비정규직)	-.229** <i>F=2.799***</i> <i>R²=.127</i> <i>ΔR²=.022**</i>	-.220 <i>F=3.971***</i> <i>R²=.171</i> <i>ΔR²=.004</i>	-.132 <i>F=3.785***</i> <i>R²=.164</i> <i>ΔR²=.005</i>	.162* <i>F=12.933***</i> <i>R²=.401</i> <i>ΔR²=.011**</i>
4단계 (조절 효과): 타당성 x 고용형태 공정성 x 고용형태 중립성 x 고용형태 대변성 x 고용형태 규정성 x 고용형태 운동성 x 고용형태 전투성 x 고용형태 연대성 x 고용형태	-.171 -.148 -.070 .085 -.197* -.162 -.340*** .131 <i>F=2.399***</i> <i>R²=.172</i> <i>ΔR²=.045**</i>	-.161 -.032 -.157* .202 -.010 -.238* -.185 -.089 <i>F=3.318***</i> <i>R²=.223</i> <i>ΔR²=.052**</i>	.079 .065 .102 -.104 -.034 -.189 .113 .192 <i>F=2.629***</i> <i>R²=.185</i> <i>ΔR²=.021</i>	.097 -.369*** -.194** -.139 .069 .076 .093 .007 <i>F=9.466***</i> <i>R²=.450</i> <i>ΔR²=.049***</i>

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

- 1) 표에 제시된 수치는 표준화된 회귀계수(standardized regression coefficient)임
- 2) 성별: 남성=0, 여성=1
- 3) 직종: 현장직=1, 사무직=0
- 4) 고용형태: 정규직=1, 비정규직=0

(1) 고용형태(정규직/비정규직)에 따른 노사특성이 직무몰입에 미치는 영향

근로자 태도를 기준으로 하나씩 살펴보면 먼저 직무몰입의 경우 <표 4-8>에서 보는 바와 같이 통제변수들만을 투입한 1단계 설명모형은 유의적이나 개별적 영향력은 미치지 않고 있다. 한편, 2단계로 노사특성 여덟 차원을 투입한 결과, 설명모형은 유의적이었고, 이들 변인의 투입으로 인한 설명력의 증가분(ΔR^2)도 유의적인 것으로 나타났다. 이는 노사특성이 직무몰입을 유의하게 설명해준다는 것을 의미한다.

구체적으로 노사특성 여덟 차원이 직무몰입에 어떠한 차별적인 영향을 미치는지 분석하고 있다. 직무몰입의 경우 규정성과 전투성이 유의적인 영향을 미치고 있다. 즉 조직 내 인적자원관리에 대해 관리규정이나 지침이 존재하고 적용되고 있으며 노조 내에서 사용자와의 대립관계 속에서 조합의 단결력을 배경으로 혁명적인 정치투쟁을 지향하는 정도가 높을수록 직무몰입이 높아진다는 것이다.

3단계로 고용형태의 효과를 검증하였는데 고용형태의 투입으로 인한 설명력의 증가분도 유의적인 것으로 나타났으며($\Delta R^2=.022$, $p<.01$) 고용형태가 직무몰입에 대해 유의적인 부(-)의 영향을 갖는 것으로 나타났다. 이는 비정규직일수록 직무몰입이 더 높아진다는 것을 가리킨다.

마지막 4단계로 고용형태가 조절효과를 갖는지 분석하기 위해 고용형태와 노사특성의 상호작용 항목들을 투입하여 분석을 실시하였다. 앞에서 설명한 바와 같이 상호작용 항목들은 평균조정(mean-centering) 방식을 활용하였고, 변량증폭요인(VIF)을 확인한 결과 다중공선성 문제는 발생하지 않았다. 고용형태의 조절효과를 확인하기 위한 4단계의 분석의 결과, 두 개의

상호작용 항목(규정성 $\times$ 고용형태), (전투성 $\times$ 고용형태)이 직무몰입을 설명하는 데 있어서 유의적이고, 그 외의 상호작용 항목들은 직무몰입을 설명하는 데 모두 유의적이지 않은 것으로 나타났다. 즉 비정규직이 직무몰입에 대한 규정성과 전투성의 효과가 더 강한 것을 알 수 있다.

비정규직의 경우 임금, 복리후생, 승진, 고용안정 등 보상이 상대적으로 적기 때문에 객관적으로 가시화되어 있는 즉 인적자원관리에 대하여 구체적인 지침이나 규정이 제정(규정성)되어 있는 경우 더욱 직무에 몰입하는 것으로 예상된다. 사용자 특성 중 규정성을 제외하고 나머지 변수들은 각각되었다. 이는 비정규직의 경우 직접적으로 가시화되어 있지 못하는 다른 변수들은 직무몰입에 미치는 영향력에 정규직과 비교하여 차이가 없어 각각된 것으로 예상된다.

또한 전투성의 회귀계수가 $-.340(p<.001)$ 으로서 다른 변수들의 회귀계수보다 다소 크게 나타나고 있는데 이는 비정규직이 직무몰입에 대한 전투성의 효과가 크다는 것을 의미한다.

두 집단의 회귀방정식을 이용하여 전투성이 직무몰입에 미치는 효과를 살펴본 결과 비정규직의 경우 전투성이 높아질수록 직무몰입도 유의하게 증가하는 것을 알 수 있었다. 이는 비정규직의 경우 노조 내의 전투성이 낮을 경우 직무몰입을 덜 하고 전투성이 높을 경우 직무몰입이 더욱 높아짐을 의미하는 것이다. 정규직에 대비되는 비정규직의 가장 두드러진 특징은 낮은 고용보장성, 낮은 보상수준이라고 할 수 있는데, 특히 근로자들은 자신이 기대했던 만큼의 보상, 혜택이 주어질 때 이에 대응하여 자신의 직무에 몰두한다. 즉 비정규직의 경우 안정적인 신분을 가지고 있지 않기 때문에 고용불안을 심하게 느끼며 자신을 보호·지원해준다고 여기는 노조의 전투성향이 높을수록 자신의 직무에 집중하며 몰입되는 것으로 예상된다.

따라서 고용형태에 따른 노사특성이 직무몰입에 영향을 미치는 것에 규정성, 전투성의 조절효과가 나타나 가설채택여부를 요약하면 다음과 같다.

<표 4-9> 직무몰입 관련 가설 채택여부(정규직/비정규직)

노사특성 → 직무몰입			영향력차이여부	가설채택여부	
사용자특성 가설 1-1	타당성	직무몰입	X	기각	부분 채택
	공정성		X	기각	
	중립성		X	기각	
	대변성		X	기각	
	규정성		O	채택	
노조특성 가설 2-1	운동성		X	기각	부분 채택
	전투성		O	채택	
	연대성		X	기각	

(2) 고용형태(정규직/비정규직)에 따른 노사특성이 조직몰입에 미치는 영향 분석

고용형태에 따른 노사특성이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다.

조직몰입의 경우 <표 4-8>에서 보는 바와 같이 통제변수들만을 투입한 1단계 중 근속년수만이 유의적이었으며 근속년수가 짧을수록 조직에 더욱 몰입하는 것으로 나타났다. 한편, 2단계로 노사특성 여덟 차원을 투입한 결과, 설명모형은 유의적이었고, 이들 변인의 투입으로 인한 설명력의 증가분(ΔR^2)도 유의적인 것으로 나타났다. 이는 노사특성이 조직몰입을 유의하게 설명해준다는 것을 의미한다.

구체적으로 노사특성 여덟 차원이 조직몰입에 어떠한 차별적인 영향을 미치는지 분석하고 있다. 조직몰입의 경우 중립성만이 유의적인 영향을 미치고 있다. 즉 조직 내 인적자원관리에 대해 친분/연고가 작용하지 않는다고 인식할수록 조직몰입이 높아진다는 것이다.

3단계로 고용형태의 효과를 검증하였는데 고용형태의 투입으로 인한 설명력의 증가분은 유의적이지 않은 것으로 나타났다.

마지막 4단계로 고용형태가 조절효과를 갖는지 분석하기 위해 고용형태와 노사특성의 상호작용 항목들을 투입하여 분석을 실시하였다. 평균조정(mean-centering) 방식을 활용하였고, 변량증폭요인(VIF)을 확인한 결과

다중공선성 문제는 발생하지 않았다. 고용형태의 조절효과를 확인하기 위한 4단계의 분석의 결과, 두 개의 상호작용 항목(중립성x고용형태), (운동성x고용형태)이 조직몰입을 설명하는 데 있어서 유의적이고, 그 외의 상호작용 항목들은 조직몰입을 설명하는 데 모두 유의적이지 않은 것으로 나타났다. 즉 비정규직이 조직몰입에 대한 중립성과 운동성의 효과가 더 강한 것을 알 수 있다.

고용형태에 관계없이 경영목표/이념, 가치관이 일치하고 관리자들이 적합한 관리방식을 취하면 조직에 더욱 몰입한다. 하지만 비정규직의 경우 고용지속에 대한 불안이 상당히 크기 때문에 근로자들을 선발할 때 더욱 민감할 것이다. 즉 선발 시에 친분/연고가 작용하는 경우 자신의 위치가 흔들리고 더욱 불안감을 느낄 수 있기 때문에 중립성이 낮을 경우 조직몰입을 덜 하고 중립성이 높을 경우 조직몰입이 더욱 높아지는 것이다. 사용자 특성 중 중립성을 제외하고 나머지 변수들은 기각되었다. 앞서 설명하였듯이 비정규직의 경우 고용불안이 상대적으로 크기 때문에 선발 시 특히 작용할 수 있는 중립성을 제외하고 다른 변수들이 조직몰입에 미치는 영향력은 정규직과 비교하여 차이가 없어 기각된 것으로 예상된다.

운동성의 회귀계수가 $-.238(p<.05)$ 로서 다른 변수들의 회귀계수보다 다소 크기 때문에 비정규직이 조직몰입에 대한 운동성의 효과가 크다는 것을 의미한다.

두 집단의 회귀방정식을 이용하여 운동성이 조직몰입에 미치는 효과를 살펴본 결과 비정규직의 경우 운동성이 높아질수록 조직몰입도 유의하게 증가하는 것을 알 수 있었다. 이는 비정규직의 경우 노조 내의 운동성이 낮을 경우 조직몰입을 덜 하고 운동성이 높을 경우 조직몰입이 더욱 높아짐을 의미하는 것이다. 직무몰입과 마찬가지로 고용형태뿐 아니라 근로자들에게 얼마나 관심을 가지고 지원하느냐와 관련된 노사특성을 근로자들이 지각하는 정도에 따라 몰입수준은 달라진다. 비정규직의 경우 안정적인 신분을 가지고 있지 않기 때문에 고용불안을 심하게 느끼며 자신을 다소 보호·지원해준다고 여기는 노조가 민주적이며 평조합원들의 문제에 귀를 기

울이며 노조의 상황변화에 효과적으로 대응하면 할수록 자신의 조직에 집중하며 몰입되는 것으로 예상된다.

따라서 고용형태에 따른 노사특성이 조직몰입에 영향을 미치는 것에 중립성, 운동성의 조절효과가 나타나 가설채택여부를 요약하면 다음과 같다.

<표 4-10> 조직몰입 관련 가설 채택여부(정규직/비정규직)

노사특성 → 조직몰입			영향력 차이여부	가설채택여부	
사용자특성 가설 1-2	타당성	조직몰입	X	기각	부분 채택
	공정성		X	기각	
	중립성		O	채택	
	대변성		X	기각	
	규정성		X	기각	
노조특성 가설 2-2	운동성		O	채택	부분 채택
	전투성		X	기각	
	연대성		X	기각	

(3) 고용형태(정규직/비정규직)에 따른 노사특성이 직무변화방어태도에 미치는 영향 분석

조직 내에서 고용형태에 따른 노사특성이 직무변화방어태도에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다.

직무변화방어태도의 경우 <표 4-8>에서 보는 바와 같이 통제변수들만을 투입한 1단계 중 직종만이 유의적이었으며 현장직일수록 직무변화방어태도가 더욱 높은 것으로 나타났다. 한편, 2단계로 노사특성 여덟 차원을 투입한 결과, 설명모형은 유의적이었고, 이들 변인의 투입으로 인한 설명력의 증가분(ΔR^2)도 유의적인 것으로 나타났다. 이는 노사특성이 직무변화방어태도를 유의하게 설명해준다는 것을 의미한다.

구체적으로 노사특성 여덟 차원이 직무변화방어태도에 어떠한 차별적인 영향을 미치는지 분석하고 있다. 직무변화방어태도의 경우 타당성, 공정성, 중립성이 유의적인 영향을 미치고 있다. 즉 조직 내 인적자원관리에 대해 타당성이 있고 형평성에 어긋나지 않도록 공정하게 배분되며 친분/연고가

작용하지 않는다고 인식할수록 직무변화방어태도 수준이 낮아진다는 것이다.

3단계로 고용형태의 효과를 검증하였는데 고용형태의 투입으로 인한 설명력의 증가분이 유의적이지 않은 것으로 나타났다.

마지막 4단계로 고용형태가 조절효과를 갖는지 분석하기 위해 고용형태와 노사특성의 상호작용 항목들을 투입하여 분석을 실시하였다. 평균조정(mean-centering) 방식을 활용하였고, 변량증폭요인(VIF)을 확인한 결과 다중공선성 문제는 발생하지 않았다. 고용형태의 조절효과를 확인하기 위한 4단계의 분석의 결과, 상호작용 항목 모두 유의적이지 않은 것으로 나타났다. 즉 노사특성과 직무변화방어태도간의 관계에 있어서 고용형태는 조절효과를 갖지 않으며 다만 타당성, 공정성, 중립성만이 직무변화방어태도를 낮추어주는 직접효과를 갖는다고 할 수 있다. 조절효과가 나타나지 않는 것은 정규직, 비정규직 차별적으로 관리할 필요가 없이 똑같이 관리할 필요가 있다는 것으로 볼 수 있다.

직무변화방어태도는 특정변화에 대한 긍정적이고 부정적인 감정을 나타내는 정서적 방어, 특정변화에 대항하여 행동하고자 하는 행동적 방어, 특정변화에 대한 가치와 잠재적 이익을 평가하는 인지적 방어로 측정하였다. 태도가 자신들이 받는 보상과 대우에 대한 반대급부차원에서만 전적으로 형성되기보다는 조직 내외의 사회화 과정을 통해 획득된 개인적 가치 혹은 개인적 특성의 영향을 많이 받기 때문에 기각된 것으로 예상된다.

이상의 내용을 정리하여 가설채택여부를 요약하면 다음과 같다.

<표 4-11> 직무변화방어태도 관련 가설 채택여부(정규직/비정규직)

노사특성 → 직무변화방어태도			영향력 차이여부	가설채택여부	
사용자특성 가설 1-3	타당성	직무변화 방어태도	X	기각	기각
	공정성		X	기각	
	중립성		X	기각	
	대변성		X	기각	
	규정성		X	기각	

노조특성 가설 2-3	운동성		X	기각	기각
	전투성		X	기각	
	연대성		X	기각	

(4) 고용형태(정규직/비정규직)에 따른 노사특성이 노조관련행동지향성에 미치는 영향

조직 내에서 고용형태에 따른 노사특성이 노조관련행동지향성에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다.

노조관련행동지향성의 경우 <표 4-8>에서 보는 바와 같이 통제변수들만을 투입한 1단계 중 성별과 연령만이 유의적이었으며 남성 근로자들이 여성 근로자들보다, 나이가 많을수록 노조관련행동지향성이 더 높은 것으로 나타났다. 한편, 2단계로 노사특성 여덟 차원을 투입한 결과, 설명모형은 유의적이었고, 이들 변인의 투입으로 인한 설명력의 증가분(ΔR^2)도 유의적인 것으로 나타났다. 이는 노사특성이 노조관련행동지향성을 유의하게 설명해준다는 것을 의미한다.

구체적으로 노사특성 여덟 차원이 노조관련행동지향성에 어떠한 차별적인 영향을 미치는지 분석하고 있다. 노조관련행동지향성의 경우 타당성, 중립성, 대변성이 유의적인 영향을 미치고 있다. 즉 조직 내 인적자원관리에 대해 타당성이 있고 친분/연고가 작용하지 않는다고 인식하며 자신의 의견을 제시할 기회를 제공하고 있다고 인식할수록 노조관련행동지향성 수준이 낮아진다는 것을 알 수 있다.

3단계로 고용형태의 효과를 검증하였는데 고용형태의 투입으로 인한 설명력의 증가분은 유의적인 것으로 나타났으며($\Delta R^2=.011$, $p<.01$) 고용형태가 노조관련행동지향성에 대해 유의적인 정(+)의 영향을 갖는 것으로 나타났다. 이는 정규직일수록 노조관련행동지향성 정도가 더욱 높아지는 것을 가리킨다.

마지막 4단계로 고용형태가 조절효과를 갖는지 분석하기 위해 고용형태와 노사특성의 상호작용 항목들을 투입하여 분석을 실시하였다. 평균조정

(mean-centering) 방식을 활용하였고, 변량증폭요인(VIF)을 확인한 결과 다중공선성 문제는 발생하지 않았다. 고용형태의 조절효과를 확인하기 위한 4단계의 분석의 결과, 두 개의 상호작용 항목(공정성 $\times$ 고용형태), (중립성 $\times$ 고용형태)이 노조관련행동지향성을 설명하는 데 있어서 유의적이고, 그 외의 상호작용 항목들은 노조관련행동지향성을 설명하는 데 모두 유의적이지 않은 것으로 나타났다. 즉 비정규직이 노조관련행동지향성에 대한 공정성과 중립성의 효과가 더 강한 것을 알 수 있다. 특히 공정성의 회귀계수가 $-.369(p<.001)$ 로서 다른 변수들의 회귀계수보다 다소 크기 때문에 비정규직이 노조관련행동지향성에 대한 공정성의 효과가 크다는 것을 의미한다.

두 집단의 회귀방정식을 이용하여 공정성이 노조관련행동지향성에 미치는 효과를 살펴본 결과 비정규직의 경우 공정성이 높아질수록 노조관련행동지향성이 유의하게 감소하는 것을 알 수 있었다. 이는 비정규직의 경우 임금, 복지, 고용지속에 관해 공정성이 낮은 경우 노조관련행동지향성 태도가 높아지고 공정성이 높은 경우 노조관련행동지향성 태도가 더욱 낮아짐을 의미한다. 이는 기대 사회화이론에 따라 비정규직은 자신들이 받는 불리한 처우에 대해 상대적으로 부정적인 직무관련 태도나 행동을 나타냄으로써 교환관계의 균형을 맞추려는 것으로 예상된다. 하지만 비정규직의 경우 장기적인 내부구성원의 안정적인 신분을 획득하기 위해 부정적인 직무관련태도를 꺼려할 수도 있다. 가장 기본적인 임금, 복지, 고용지속에 대한 공정성이 낮을 경우에만 부정적인 태도에 영향력을 크게 미칠 뿐 나머지 변수들이 노조관련행동지향성에 미치는 영향력은 정규직과 비교하여 차이가 없어 기각된 것으로 예상된다.

따라서 고용형태에 따른 노사특성이 노조관련행동지향성에 영향을 미치는 것에 공정성, 중립성의 조절효과가 나타나 가설채택여부를 요약하면 다음과 같다.

<표 4-12> 노조관련행동지향성 관련 가설 채택여부(정규직/비정규직)

노사특성 → 노조관련행동지향성		영향력 차이여부	가설채택여부	
사용자특성 가설 1-4	타당성	X	기각	부분 채택
	공정성	O	채택	
	중립성	O	채택	
	대변성	X	기각	
	규정성	X	기각	
노조특성 가설 2-4	운동성	X	기각	기각
	전투성	X	기각	
	연대성	X	기각	

2) 분석결과에 대한 해석과 토론

이상의 내용을 토대로 실증분석결과를 요약하면 <표 4-13>과 같다.

<표 4-13> 실증분석결과 요약(정규직/비정규직)

사용자특성 → 태도		영향력 차이	노조특성 → 태도		영향력 차이
타당성	직무몰입		운동성	직무몰입	
	조직몰입			조직몰입	O
	직무변화방어태도			직무변화방어태도	
	노조관련행동지향성			노조관련행동지향성	
공정성	직무몰입		전투성	직무몰입	O
	조직몰입			조직몰입	
	직무변화방어태도			직무변화방어태도	
	노조관련행동지향성	O		노조관련행동지향성	
중립성	직무몰입		연대성	직무몰입	
	조직몰입	O		조직몰입	
	직무변화방어태도			직무변화방어태도	
	노조관련행동지향성	O		노조관련행동지향성	
대변성	직무몰입				
	조직몰입				
	직무변화방어태도				
	노조관련행동지향성				
규정성	직무몰입	O			
	조직몰입				
	직무변화방어태도				
	노조관련행동지향성				

사용자특성 중 공정성, 중립성, 규정성 그리고 노조특성 중 운동성, 전투성이 근로자태도에 미치는 영향력에서 차이를 보였다.

구체적으로 긍정적 태도인 직무몰입에 규정성과 전투성이 영향력 차이를 보였다. 특히 정규직에 비해 비정규직이 직무몰입에 대한 규정성과 전투성의 효과가 더 강한 것으로 나타났기 때문에 비정규직의 직무몰입을 높이기 위해서는 규정성과 전투성에 대하여 집중 관리할 필요가 있다고 할 수 있다.

그리고 조직몰입에 중립성, 운동성이 영향력 차이를 보였다. 특히 정규직에 비해 비정규직이 조직몰입에 대한 중립성과 운동성의 효과가 더 강한 것으로 나타났기 때문에 비정규직의 조직몰입을 높이기 위해서는 중립성과 운동성에 대하여 집중 관리할 필요가 있다고 할 수 있다.

부정적 태도의 경우 직무변화방어태도에서 영향력 차이 나는 변수가 없었으며 노조관련행동지향성에는 공정성, 중립성이 영향력 차이를 보였다. 영향력 차이가 없다는 것은 정규직과 비정규직에게 관리방식을 따로 적용하여 관리할 것이 아니라 같은 방식으로 관리해야 한다는 것으로 해석될 수 있다. 즉 직무변화방어태도 수준을 낮추기 위해서 고용형태 상관없이 같은 방식으로 관리할 필요가 있다고 볼 수 있다. 또한 정규직에 비해 비정규직이 노조관련행동지향성에 대한 공정성과 중립성의 효과가 더 강한 것으로 나타났기 때문에 비정규직의 노조관련행동지향성 수준을 낮추기 위해서는 조직 내의 공정성과 중립성에 대하여 집중 관리할 필요가 있다고 할 수 있다.

제 2 절 비정규직 유형별 분석결과

1) 위계적 회귀분석을 활용한 검증결과

추가적으로 앞에서 분석하였던 방법을 그대로 사용하여 정규직과 직접고용, 정규직과 간접고용 두 집단별로 나누어 분석하였다. 단계별로 입력하여 분석하는 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 활용하였다. 회귀분석을 실시할 때 변수들 간의 다중공선성 문제가 발생하는지 먼저 확인해 보았는데, 변수들의 변량증폭요인(variance inflation factor) 값이 모두 5 이하로서 다중공선성 문제가 발생하지 않았다.



<표 4-14> 고용형태(정규직/직접고용)에 따른 노사특성이 근로자태도에 미치는 영향¹⁾

종속 변수 독립변수	직무몰입	조직몰입	직무변화 방어태도	노조관련 행동지향성
1단계 (통제변수): 성별 ²⁾ 연령 근속년수 직종 ³⁾	.089 .301** -.195 .048 <i>F=3.179**</i> <i>R²=.059</i>	-.035 .130 -.269** -.032 <i>F=3.178**</i> <i>R²=.059</i>	-.161* -.103 .038 .241*** <i>F=5.626***</i> <i>R²=.100</i>	-.221*** .166* .015 .071 <i>F=10.950***</i> <i>R²=.177</i>
2단계 (주효과1): 타당성 공정성 중립성 대변성 규정성 운동성 전투성 연대성	.373* .344 .404*** .265 .138 -.358* -.614*** -.064 <i>F=2.175**</i> <i>R²=.118</i> <i>ΔR²=.059</i>	.008 .326* .307** .370* .131 .088 .186 -.076 <i>F=3.752***</i> <i>R²=.188</i> <i>ΔR²=.129**</i>	-.012 -.316 -.029 .176 .035 .272 .006 -.005 <i>F=3.797***</i> <i>R²=.189</i> <i>ΔR²=.090***</i>	-.016 -.114 -.144 -.466*** -.014 -.076 .374** .052 <i>F=14.880***</i> <i>R²=.478</i> <i>ΔR²=.301***</i>
3단계 (주효과2): 고용형태 ⁴⁾ (정규직-직접고용)	-.083 <i>F=2.145**</i> <i>R²=.126</i> <i>ΔR²=.008</i>	-.203** <i>F=3.960***</i> <i>R²=.210</i> <i>ΔR²=.022**</i>	-.213** <i>F=3.879***</i> <i>R²=.206</i> <i>ΔR²=.017**</i>	.126 <i>F=13.914***</i> <i>R²=.483</i> <i>ΔR²=.005</i>
4단계 (조절 효과): 타당성 x 고용형태 공정성 x 고용형태 중립성 x 고용형태 대변성 x 고용형태 규정성 x 고용형태 운동성 x 고용형태 전투성 x 고용형태 연대성 x 고용형태	-.320 -.140 -.453*** -.286 -.165 .543*** .582*** .035 <i>F=2.862***</i> <i>R²=.244</i> <i>ΔR²=.119***</i>	-.089 -.103 -.294** -.377* -.059 -.264 -.254 .052 <i>F=2.971***</i> <i>R²=.291</i> <i>ΔR²=.081*</i>	-.063 .133 -.156 -.148 .057 -.269 .060 .167 <i>F=2.564***</i> <i>R²=.224</i> <i>ΔR²=.018</i>	-.072 -.453*** -.207* -.320* -.143 -.258 .074 .040 <i>F=9.285***</i> <i>R²=.612</i> <i>ΔR²=.129***</i>

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

- 1) 표에 제시된 수치는 표준화된 회귀계수(standardized regression coefficient)임
- 2) 성별: 남성=0, 여성=1
- 3) 직종: 현장직=1, 사무직=0
- 4) 고용형태: 정규직=0, 직접고용=1

직무몰입의 경우 <표 4-14>에서 보는 바와 같이 고용형태가 조절효과를 갖는지 분석하기 위해 고용형태와 노사특성의 상호작용 항목들을 투입하여 분석을 실시하였다. 고용형태의 조절효과를 확인하기 위한 4단계의 분석의 결과, 세 개의 상호작용 항목(중립성x고용형태), (운동성x고용형태), (전투성x고용형태)이 직무몰입을 설명하는 데 있어서 유의적이고, 그 외의 상호작용 항목들은 직무몰입을 설명하는 데 모두 유의적이지 않은 것으로 나타났다. 즉 정규직이 직무몰입에 대한 중립성의 효과가 더 강한 것을 알 수 있다. 또한 직접고용이 직무몰입에 대한 운동성과 전투성의 효과가 더 강한 것을 알 수 있다. 특히 운동성, 전투성 회귀계수가 각각 .543($p<.001$), .582($p<.001$)로서 다른 변수들의 회귀계수보다 훨씬 크기 때문에 직접고용이 직무몰입에 대한 운동성과 전투성의 효과가 크다는 것을 알 수 있다.

두 집단의 회귀방정식을 이용하여 각 집단별로 전투성이 직무몰입에 어떠한 효과를 갖는지를 살펴보았다. 직접고용의 경우 전투성이 높아질수록 직무몰입도 유의하게 증가한다는 것을 확인할 수 있었다. 이는 직접고용의 경우 노조내의 전투성이 낮은 경우 직무몰입을 덜 하고 전투성이 높은 경우 직무몰입이 더욱 높아짐을 의미한다.

조직몰입의 경우 <표 4-14>에서 보는 바와 같이 고용형태가 조절효과를 갖는지 분석하기 위해 고용형태와 노사특성의 상호작용 항목들을 투입하여 분석을 실시하였다. 고용형태의 조절효과를 확인하기 위한 4단계의 분석의 결과, 두 개의 상호작용 항목(중립성x고용형태), (대변성x고용형태)만이 조직몰입을 설명하는 데 있어서 유의적이고, 그 외의 상호작용 항목들은 조직몰입을 설명하는 데 모두 유의적이지 않은 것으로 나타났다. 즉 정규직이 조직몰입에 대한 중립성, 대변성의 효과가 더 강한 것을 알 수 있다.

두 집단의 회귀방정식을 이용하여 각 집단별로 대변성이 조직몰입에 어떠한 효과를 갖는지를 살펴보았다. 정규직의 경우 대변성이 높아질수록 조직몰입도 유의하게 증가한다는 것을 확인할 수 있었다. 이는 정규직의 경우 조직 내의 타당성이 낮은 경우 조직몰입을 덜 하고 타당성이 높은 경우 조직몰입이 더욱 높아짐을 의미한다.

직무변화방어태도의 경우 <표 4-14>에서 보는 바와 같이 고용형태가 조절효과를 갖는지 분석하기 위해 고용형태와 노사특성의 상호작용 항목들을 투입하여 분석을 실시하였다. 고용형태의 조절효과를 확인하기 위한 4단계의 분석의 결과, 설명모형은 유의적이나 설명력의 증가분(ΔR^2)은 유의적이지 않은 것으로 나타났다. 즉 노사특성과 직무변화방어태도간의 관계에 있어서 고용형태(정규직-간접고용)는 조절효과를 갖지 않으며 다만 고용형태만이 직무변화방어태도에 직접효과를 갖는다고 할 수 있다.

노조관련행동지향성의 경우 <표 4-14>에서 보는 바와 같이 고용형태가 조절효과를 갖는지 분석하기 위해 고용형태와 노사특성의 상호작용 항목들을 투입하여 분석을 실시하였다. 고용형태의 조절효과를 확인하기 위한 4단계의 분석의 결과, 세 개의 상호작용 항목(공정성x고용형태), (중립성x고용형태), (대변성x고용형태)이 노조관련행동지향성을 설명하는 데 있어서 유의적이고, 그 외의 상호작용 항목들은 노조관련행동지향성을 설명하는 데 모두 유의적이지 않은 것으로 나타났다. 즉 정규직이 노조관련행동지향성에 대한 공정성, 중립성과 대변성의 효과가 더 강한 것을 알 수 있다. 특히 공정성의 회귀계수가 $-.453(p<.001)$ 로서 다른 변수들의 회귀계수보다 훨씬 크기 때문에 정규직이 노조관련행동지향성에 대한 공정성의 효과가 크다는 것을 의미한다.

두 집단의 회귀방정식을 이용하여 각 집단별로 공정성이 노조관련행동지향성에 어떠한 효과를 갖는지를 살펴보았다. 정규직의 경우 공정성이 높아질수록 노조관련행동지향성도 유의하게 감소한다는 것을 확인할 수 있었

다. 이는 정규직의 경우 조직 내의 공정성이 낮은 경우 노조관련행동지향성 태도가 높아지고 공정성이 높은 경우 노조관련행동지향성 태도가 더욱 낮아짐을 의미한다.



<표 4-15> 고용형태(정규직/간접고용)에 따른 노사특성이 근로자태도에 미치는 영향¹⁾

독립변수 \ 종속 변수	직무몰입	조직몰입	직무변화 방어태도	노조관련 행동지향성
1단계 (통제 변수): 성별 ²⁾ 연령 근속년수 직종 ³⁾	.099 .095 -.023 .029 <i>F=2.539**</i> <i>R²=.044</i>	.107 .240** -.250** .037 <i>F=4.570***</i> <i>R²=.077</i>	-.005 .056 -.045 .262*** <i>F=6.374***</i> <i>R²=.104</i>	-.172** .211** -.044 .088 <i>F=9.299***</i> <i>R²=.145</i>
2단계 (주효과1): 타당성 공정성 중립성 대변성 규정성 운동성 전투성 연대성	.220 .151 .373*** .028 .089 .303* -.040 -.167 <i>F=2.938***</i> <i>R²=.143</i> <i>ΔR²=.099***</i>	.455*** .026 .025 .266 .076 .092 .160 .098 <i>F=3.744***</i> <i>R²=.176</i> <i>ΔR²=.099***</i>	-.435** .061 -.195 .077 .063 .118 -.203 -.143 <i>F=3.749***</i> <i>R²=.176</i> <i>ΔR²=.081**</i>	-.256* .228 -.255** -.047 .072 .246* .021 .135 <i>F=12.607***</i> <i>R²=.418</i> <i>ΔR²=.272***</i>
3단계 (주효과2): 고용형태 ⁴⁾ (정규직-간접고용)	-.260** <i>F=3.188***</i> <i>R²=.165</i> <i>ΔR²=.022**</i>	.318** <i>F=3.441***</i> <i>R²=.196</i> <i>ΔR²=.020*</i>	.094 <i>F=3.444***</i> <i>R²=.196</i> <i>ΔR²=.020</i>	-.068 <i>F=11.841***</i> <i>R²=.423</i> <i>ΔR²=.005</i>
4단계 (조절 효과): 타당성 x 고용형태 공정성 x 고용형태 중립성 x 고용형태 대변성 x 고용형태 규정성 x 고용형태 운동성 x 고용형태 전투성 x 고용형태 연대성 x 고용형태	-.183 -.003 -.195 -.023 -.111 -.026 .018 .124 <i>F=2.166***</i> <i>R²=.184</i> <i>ΔR²=.019</i>	.427*** .196 .055 .267 .000 .251 .210 .111 <i>F=3.442***</i> <i>R²=.264</i> <i>ΔR²=.068***</i>	-.246 .211 -.023 .067 .049 .134 -.247 -.263* <i>F=2.734***</i> <i>R²=.221</i> <i>ΔR²=.025</i>	.147 -.460*** .282** .023 -.064 -.005 -.207 -.023 <i>F=8.798***</i> <i>R²=.478</i> <i>ΔR²=.055***</i>

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

- 1) 표에 제시된 수치는 표준화된 회귀계수(standardized regression coefficient)임
- 2) 성별: 남성=0, 여성=1
- 3) 직종: 현장직=1, 사무직=0
- 4) 고용형태: 정규직=0, 간접고용=1

직무몰입의 경우 <표 4-15>에서 보는 바와 같이 고용형태가 조절효과를 갖는지 분석하기 위해 고용형태와 노사특성의 상호작용 항목들을 투입하여 분석을 실시하였다. 고용형태의 조절효과를 확인하기 위한 4단계의 분석의 결과, 상호작용 항목 모두 유의적이지 않은 것으로 나타났다. 즉 노사특성과 직무몰입간의 관계에 있어서 고용형태는 조절효과를 갖지 않으며 다만 중립성과 운동성만이 직무몰입을 높여주는 직접효과를 갖는다고 할 수 있다.

조직몰입의 경우 <표 4-15>에서 보는 바와 같이 고용형태가 조절효과를 갖는지 분석하기 위해 고용형태와 노사특성의 상호작용 항목들을 투입하여 분석을 실시하였다. 고용형태의 조절효과를 확인하기 위한 4단계의 분석의 결과, 한 개의 상호작용 항목(타당성 $\times$ 고용형태)만이 조직몰입을 설명하는 데 있어서 유의적이고, 그 외의 상호작용 항목들은 조직몰입을 설명하는 데 모두 유의적이지 않은 것으로 나타났다. 즉 간접고용이 조직몰입에 대한 타당성의 효과가 더 강한 것을 알 수 있다. 특히 타당성의 회귀계수가 .427($p<.001$)로서 다른 변수들의 회귀계수보다 훨씬 크기 때문에 간접고용이 조직몰입에 대한 타당성의 효과가 크다는 것을 알 수 있다.

두 집단의 회귀방정식을 이용하여 각 집단별로 타당성이 조직몰입에 어떠한 효과를 갖는지를 살펴보았다. 간접고용의 경우 타당성이 높아질수록 조직몰입도 유의하게 증가한다는 것을 확인할 수 있었다. 이는 간접고용의 경우 조직 내의 타당성이 낮은 경우 조직몰입을 덜 하고 타당성이 높은 경우 조직몰입이 더욱 높아짐을 의미한다.

직무변화방어태도의 경우 <표 4-15>에서 보는 바와 같이 고용형태가 조

절효과를 갖는지 분석하기 위해 고용형태와 노사특성의 상호작용 항목들을 투입하여 분석을 실시하였다. 고용형태의 조절효과를 확인하기 위한 4단계의 분석의 결과, 설명모형은 유의적이나 설명력의 증가분(ΔR^2)은 유의적이지 않은 것으로 나타났다. 즉 노사특성과 직무변화방어태도간의 관계에 있어서 고용형태(정규직-간접고용)는 조절효과를 갖지 않으며 다만 타당성만이 직무변화방어태도 수준을 낮추어 주는 직접효과를 갖는다고 할 수 있다.

노조관련행동지향성의 경우 <표 4-15>에서 보는 바와 같이 고용형태가 조절효과를 갖는지 분석하기 위해 고용형태와 노사특성의 상호작용 항목들을 투입하여 분석을 실시하였다. 고용형태의 조절효과를 확인하기 위한 4단계의 분석의 결과, 두 개의 상호작용 항목(공정성x고용형태), (중립성x고용형태)이 노조관련행동지향성을 설명하는 데 있어서 유의적이고, 그 외의 상호작용 항목들은 노조관련행동지향성을 설명하는 데 모두 유의적이지 않은 것으로 나타났다. 즉 정규직이 노조관련행동지향성에 대한 공정성의 효과가 더 강한 것을 알 수 있다. 특히 공정성의 회귀계수가 $-.460(p<.001)$ 로써 다른 변수들의 회귀계수보다 훨씬 크기 때문에 정규직이 노조관련행동지향성에 대한 공정성의 효과가 크다는 것을 의미한다.

두 집단의 회귀방정식을 이용하여 각 집단별로 공정성이 노조관련행동지향성에 어떠한 효과를 갖는지를 살펴보았다. 정규직의 경우 공정성이 높아질수록 노조관련행동지향성도 유의하게 감소한다는 것을 확인할 수 있었다. 이는 정규직의 경우 조직 내의 공정성이 낮은 경우 노조관련행동지향성 태도가 높아지고 공정성이 높은 경우 노조관련행동지향성 태도가 더욱 낮아짐을 의미한다.

또한 간접고용은 노조관련행동지향성에 대한 중립성의 효과가 더 강한 것을 알 수 있다.

2) 비정규직 유형별 분석결과 요약

이상의 내용을 토대로 분석결과를 요약하면 다음 <표 4-16>과 같다.

<표 4-16> 비정규직 유형별 분석결과 요약

사용자특성 → 태도		영향력 차이			노조특성 → 태도		영향력 차이		
		전체	직접	간접			전체	직접	간접
타당성	직무몰입				운동성	직무몰입		O	
	조직몰입			O		조직몰입	O		
	직무변화방어태도					직무변화방어태도			
	노조관련행동지향성					노조관련행동지향성			
공정성	직무몰입				전투성	직무몰입	O	O	
	조직몰입					조직몰입			
	직무변화방어태도					직무변화방어태도			
	노조관련행동지향성	O	O	O		노조관련행동지향성			
중립성	직무몰입		O		연대성	직무몰입			
	조직몰입	O	O			조직몰입			
	직무변화방어태도					직무변화방어태도			O
	노조관련행동지향성	O	O	O		노조관련행동지향성			
대변성	직무몰입								
	조직몰입		O						
	직무변화방어태도								
	노조관련행동지향성		O						
규정성	직무몰입	O							
	조직몰입								
	직무변화방어태도								
	노조관련행동지향성								

공통적으로 사용자특성 중 중립성이 근로자태도에 미치는 영향력에서 많은 차이를 보였다. 구체적으로 긍정적 태도인 직무몰입과 조직몰입에 중립성, 운동성, 전투성이 영향력에서 많은 차이를 보였다. 따라서 조직 내의 근로자들 직무몰입과 조직몰입을 높이기 위해서는 중립성, 노조내의 운동성과 전투성에 대하여 집중 관리할 필요가 있다고 할 수 있다. 하지만 중립성에서는 간접고용의 경우 노조관련행동지향성을 제외하고는 정규직과 영향력의 차이가 없는 것으로 나타났으며 운동성과 전투성도 간접고용의 경우 영향력 차이가 나는 변수가 없었다. 따라서 정규직과 간접고용의 경

우는 고용형태 구분 없이 같은 방법을 적용하여 관리할 필요가 있다고 할 수 있다.

부정적 태도인 직무변화방어태도에서는 정규직, 직접고용, 간접고용 모두 영향력 차이가 거의 없었기 때문에 고용형태에 관계없이 같은 방법을 적용하여 관리할 필요가 있다. 노조관련행동지향성은 공정성, 중립성에서 정규직, 직접고용, 간접고용 세 집단 모두 영향력 차이를 보였다. 따라서 조직 내의 근로자들의 부정적인 태도인 노조관련행동지향성을 낮추기 위해서는 고용형태에 따라 공정성과 중립성에 관하여 다른 방법으로 관리할 필요가 있다고 할 수 있다.



제5장 결 론

제1절 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구는 고용형태에 따라 노사특성이 근로자태도에 미치는 영향력에 차이가 있는지를 살펴보고자 하는 것이 주된 목적이다. 먼저 비정규직이 조직 내 일상생활에서 겪는 정규직과의 차별, 그에 따른 갈등에 초점을 두고 그들의 실태 및 심리적 특징에 대하여 살펴보았다. 그리고 노조가 존재하는 사업장을 대상으로 사용자특성과 노조특성이 고용형태에 따라 근로자의 태도에 어떤 영향을 미치는지 모형을 설계하여 실증분석을 실시하였다.

분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

우선 기술통계분석 결과를 살펴보면 다음과 같다. 정규직과 비정규직 간에 각 변수들의 평균값이 유의적인 차이를 보이는지 t-test를 실시하였다. 조직몰입 변수를 제외하고 모두 유의적으로 나타났다.

첫째, 조사대상 근로자들의 사용자특성에 대한 인식이 전반적으로 낮은 편으로 나타났다. 비정규직의 경우 타당성, 공정성, 대변성은 상당히 낮은 수준으로 나타났다.

둘째, 노조특성에 대한 인식은 전반적으로 높은 편으로 나타났다. 큰 차이는 아니지만 비정규직에 비해 정규직이 노조특성에 대한 인식이 다소 높은 것으로 나타났다.

셋째, 직무몰입은 정규직, 비정규직 모두 평균수준을 나타내고 있지만 비정규직이 상대적으로 직무몰입이 높다. 이와 같은 결과는 Feldman(1981)이 기대적 사회화이론의 관점에서 아직 진정한 조직의 내부구성원이라고 할 수 없는 비정규직의 경우에 장기적인 내부구성원의 안정적인 신분을 획득하기 위해서 정규직에 비해 오히려 자신이 근무하는 조직이나 직무에 대해 더욱 몰입할 것이라는 주장과 Eberhardt and Shani(1984)의 비정규직이 정

규직보다 오히려 전반적인 직무만족과 조직몰입이 높다는 주장과 일치한다고 볼 수 있다. 직무변화방어태도는 상대적으로 비정규직이 정규직에 비해 높은 수준으로 나타났다.

구체적인 실증분석을 위하여 위계적 회귀분석을 사용하였다. 정규직과 전체 비정규직, 정규직과 비정규직 중 간접고용, 정규직과 비정규직 중 직접고용과 같이 두 집단별로 크게 3번의 분석을 실시하였다.

고용형태(정규직/비정규직)에 따른 노사특성이 근로자태도에 미치는 영향에 관한 분석결과를 간단히 제시하면 다음과 같다.

첫째, 고용형태에 따라 사용자특성 중 규정성, 노조특성 중 전투성이 직무몰입에 미치는 영향력이 차이가 나타났다. 특히 정규직에 비해 비정규직이 직무몰입에 대한 규정성과 전투성의 효과가 더 강한 것으로 나타났기 때문에 비정규직의 직무몰입을 높이기 위해서는 규정성과 전투성에 대하여 집중 관리할 필요가 있다고 할 수 있다. 둘째, 고용형태에 따라 사용자특성 중 중립성, 노조특성 중 운동성이 조직몰입에 미치는 영향력이 차이가 나타났다. 특히 정규직에 비해 비정규직이 조직몰입에 대한 중립성과 운동성의 효과가 더 강한 것으로 나타났기 때문에 비정규직의 조직몰입을 높이기 위해서는 중립성과 운동성에 대하여 집중 관리할 필요가 있다고 할 수 있다. 셋째, 직무변화방어태도의 경우 영향력 차이가 나타나는 변수가 없었다. 영향력 차이가 없다는 것은 정규직과 비정규직에게 관리방식을 따로 적용하여 관리할 것이 아니라 같은 방식으로 관리해야 한다는 것으로 해석될 수 있다. 즉 직무변화방어태도 수준을 낮추기 위해서 고용형태 상관없이 같은 방식으로 관리할 필요가 있다고 볼 수 있다. 넷째, 고용형태에 따라 사용자특성 중 공정성과 중립성이 노조관련행동지향성에 미치는 영향력이 차이가 나타났다. 특히 정규직에 비해 비정규직이 노조관련행동지향성에 대한 공정성과 중립성의 효과가 더 강한 것으로 나타났기 때문에 비정규직의 노조관련행동지향성 수준을 낮추기 위해서는 조직 내의 공정성과 중립성에 대하여 집중 관리할 필요가 있다고 할 수 있다.

본 연구의 실증연구 결과를 토대로 시사점을 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 본 연구를 수행하여 ‘비정규직을 위한 조직행동론’이 필요하다는 것이 확실히 뒷받침되었다. 비정규직의 경우 처한 상황이 틀리기 때문에 그들의 태도와 행동은 정규직과 다르며 그들에게 적합한 관리방식도 다르다는 것을 파악할 수 있었다. 따라서 조직의 관리자들은 정규직, 비정규직에게 적합한 관리방안을 찾아내고 실행에 옮겨야 할 것이며 연구자들은 기존에 정규직을 중심으로 연구하여 온 조직행동론, 인적자원관리를 비정규직을 포함 혹은 비정규직만을 위한 조직행동론과 인적자원관리에 대하여 연구할 필요가 있다고 볼 수 있다.

둘째, 기술통계분석결과에 의하면 조사대상 근로자들의 사용자특성에 대한 인식이 전반적으로 낮은 편으로 나타났으며 비정규직의 경우 타당성, 공정성, 대변성은 상당히 낮은 수준으로 나타났다. 조직의 관리자들은 비정규직의 인적자원관리에 대하여 타당하며 공정하게 배분하며 동등한 대우를 통해 자신들의 의견을 제시할 수 있도록 하여야 할 것이다. 비정규직 중에서도 간접고용이 직접고용에 비해 사용자특성에 대한 인식이 더욱 낮은 편으로 나타났기에 간접고용 근로자들도 하나의 식구로 받아들여 사용자특성 변수에 관해 세심하게 관리할 필요가 있다. 또한 비정규직의 경우 정규직과 비교했을 때 낮은 보상과 복리후생에도 불구하고 더욱 몰입하는 것으로 나타났지만 기업이 인적자원을 통해서 경쟁력을 확보하려면 단기적인 관점이 아니라 장기적인 관점에서 전향적인 인사전략을 취하는 것이 적합하다고 볼 수 있다. 즉 긍정적인 태도를 보이는 비정규직들에게 사회적 교환관계의 호혜성 차원에서 긍정적인 보상을 제시한다면 현 근로자들의 헌신을 더욱 끌어낼 수 있을 뿐 아니라 장기적으로 우수한 인재를 확보하고 유지·개발할 수 있도록 해줄 것이다.

직무변화방어태도는 상대적으로 비정규직이 정규직에 비해 높은 수준으로 나타났다. 비정규직은 정규직에 비해 자신들이 받는 불리한 처우에 대해 상대적으로 부정적인 직무관련 태도나 행동을 나타냄으로써 교환관계의

균형을 맞추려는 것으로 볼 수 있다. 따라서 관리자들은 비정규직의 처우를 개선하여 부정적인 직무관련 태도와 행동을 개선할 수 있도록 집중 관리하여야 할 것이다.

셋째, 노조특성 중 특히 전투성이 직무몰입에 미치는 영향력이 정규직과 비정규직간에 유의한 차이가 나타났다. 비정규직이 직무몰입에 대한 전투성의 효과가 정규직에 비해 크다는 것을 알 수 있었다. 따라서 조직의 관리자들은 비정규직의 긍정적 태도인 조직 내 직무몰입을 높이기 위해서는 노조의 전투성에 유의하여 집중 관리할 필요가 있다. 사용자특성 중 중립성, 노조특성 중 운동성이 조직몰입에 미치는 영향력이 정규직과 비정규직간에 유의한 차이가 나타났다. 비정규직이 조직몰입에 대한 중립성과 운동성의 효과가 정규직에 비해 크다는 것을 알 수 있었다. 따라서 조직의 관리자들은 비정규직의 긍정적 태도인 조직몰입을 높이기 위해서는 임금, 복지, 고용지속에 관해 친분/연고가 작용하지 않는 중립성을 유지해야 하고 노조특성 중 운동성에 유의하여 근로자들을 관리할 필요가 있다. 직무변화 방어태도는 영향력 차이가 나는 변수가 없었다. 영향력 차이가 없다는 것은 정규직과 비정규직에게 관리방식을 따로 적용하여 관리할 것이 아니라 같은 방식으로 관리해야 한다는 것으로 해석될 수 있다. 즉 직무변화방어 태도 수준을 낮추기 위해서 고용형태와 상관없이 같은 방식으로 관리할 필요가 있다고 볼 수 있다. 사용자특성 중 공정성과 중립성이 노조관련행동지향성에 미치는 영향력이 차이가 나타났다. 비정규직이 노조관련행동지향성에 대한 공정성과 중립성의 효과가 정규직에 비해 크다는 것을 알 수 있었다. 특히 비정규직의 경우 공정성이 높다고 인식할수록 노조관련행동지향성 수준은 낮아졌다. 기대사회화 이론에 따라 자신들이 받는 불리한 처우에 대해 상대적으로 부정적인 직무관련 태도나 행동을 나타냄으로써 교환관계의 균형을 맞추려 하지만 비정규직의 경우 장기적인 내부구성원의 안정적인 신분을 획득하기 위해 부정적인 직무관련태도를 꺼려하는 것으로 보인다. 따라서 조직의 관리자들은 비정규직의 노조관련행동지향성을 낮추기 위해 공정성을 유지하여 부정적인 태도나 행동이 생기지 않도록 세심하

게 관리할 필요가 있다.

조직 내 비정규직을 효과적으로 관리하기 위해서는 조직차원에서의 노력이 필수적이다. 본 연구결과에서처럼 비정규직의 인적자원관리에 대해 중립성, 공정성, 규정성을 지키며 노조에서도 운동성, 전투성이 그들의 태도를 개선시킬 수 있는 중요 요인임을 인식하고 조직 내 불평등을 개선시킬 수 있는 다양한 방안을 강구할 필요가 있을 것이다.

제2절 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구의 결과를 해석하는 데 있어서 다음과 같은 몇 가지 한계점을 고려해야 할 것이다.

첫째, 본 연구에서 사용한 자료들은 모두 동일 원천으로부터 설문조사 방법을 활용하여 수집하였기 때문에 동일방법편의(common method bias) 문제가 발생할 수 있다. 둘째, 방법론과 관련해서 제시하면 회귀분석을 사용할 경우 가능한 한 관련된 독립변수를 모두 넣고 살펴보는 것이 최상의 방법이지만 본 연구에서는 노사특성만을 포함하여 분석하였다.

따라서 향후 연구에서는 동일방법편의 문제를 해소하기 위해 근로자들이 주관적으로 경험하는 사용자특성 뿐 아니라 제도적인 차원에서 사용자특성, 노조특성 실태를 객관적으로 측정한다거나 근로자들의 직무몰입, 조직몰입 등 태도에 대한 자료를 그의 상사나 동료로부터 얻는 등 자료의 원천을 다원화하는 노력이 필요하다고 볼 수 있다. 또한 근로자태도에 영향을 미칠 수 있는 다른 특성들을 포함하여 종합적으로 분석이 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강현아(2004), “노조운동 : 작업장에서 비정규 노동자 배제에 관한 사례 연구: 사내하청 노동자를 중심으로,” 「산업노동연구」, 10(1), 33-57.
- 구본철(2005), 고용불안 및 신뢰의 지각차이와 성과변수의 관계에 관한 연구 : 정규직과 비정규직 비교, 영남대 경영대학원 석사학위논문.
- 구혜란(2005), “비정규직의 고용안정성과 조직몰입에 대한 국제비교연구,” 「사회학연구」, 39(2), 163-195.
- 권순식(2004), “비정규직 고용과 기업의 이익 : 유인과 공헌 균형 이론의 적용,” 「인사관리연구」, 28(3), 79-109.
- 권순식(2006), “정규직과 비정규직의 공정성 지각, 역할 내 활동, 조직시민 행위 : 고용형태별 동기부여 과정 및 결과에 대한 실증적 분석,” 「인사관리연구」, 30(2), 1-23.
- 권순식·김상진(2005), “근로자의 공정성 지각과 조직시민행위: 고용형태가 미치는 영향에 대한 탐색적 연구,” 「인사조직연구」, 13(2), 1-34.
- 권중생(2000), “변혁적 리더십, 조직문화 및 구성원의 방어적 행동의 관계,” 「산업노동연구」, 13(2), 157-176.
- 기호익(2010), “고용형태에 따른 조직태도와 조직시민행동에 관한 연구,” 「대한경영학회지」, 23(4), 2127-2148.
- 김강식(2008), “비정규직 고용 실태 및 인적자원관리의 과제,” 「경상논총」, 26(3), 183-205.
- 김경석·문형구(2005), “비과업행동 연구의 체계화를 위한 제언,” 「인사관리연구」, 29(4), 1-30.
- 김기성(2002), 비정규직 조직구성원의 태도와 행동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 패스트푸드 업체를 대상으로, 고려대 경영대학원 석사학위논문.
- 김기태·조봉순(2008), “인적자원관리와 조직성과 간의 관계에 관한 연구:

- 인적자원관리 성과로서 종업원 태도의 매개효과를 중심으로,” 「인사조직연구」, 16(1), 115-157.
- 김선정(2003), 고용형태에 따른 심리적 계약 이행지각이 조직구성원의 태도 및 행동에 미치는 영향, 서강대 대학원 석사학위논문.
- 김영조(2008), “호텔종사원들의 고용형태가 조직시민행동 및 고객지향성에 미치는 영향,” 「경영학연구」, 37(4), 839-871.
- 김용석·이영면(1999), “파견근로자와 정규직근로자의 직무만족 결정요인에 관한 연구,” 「산업관계연구」, 9(6), 31-53.
- 김우진·박상철·이기종(2010), “고용형태별 여행사종사원의 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향: 직무몰입의 매개변수 역할검증을 중심으로,” 「관광연구」, 24(6), 39-60.
- 김우진·서원석(2010), “호텔기업 종사원의 직무특성과 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향: 고용형태의 조절변수 역할검증을 중심으로,” 「호텔경영학연구」, 19(1), 137-158.
- 김유선(2003), 「기업의 비정규직 사용 결정요인」, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2010), 「2010년 비정규직 규모와 실태: 통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’결과」, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2011), “쟁점과 대안 : 2011년 비정규직 규모와 실태,” 「노동사회」, 159, 52-91.
- 김윤희(2009), 비정규직 관리방식의 유형분류와 선행요인 및 조직성장에 미치는 영향, 고려대 대학원 석사학위논문.
- 김정원(2005), “직무특성과 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향 : 고용형태의 조절효과 검증을 중심으로,” 「대한경영학회지」, 18(3), 947-970.
- 김정원(2005), “비정규직선택의 자발성이 비정규직의 직무만족과 조직몰입에 미치는 효과,” 한국인사조직학회 발표논문집.
- 김정진·박경규, “조직변화에 대한 개인특성과 심리적 저항 및 조직몰입의 관계,” 「산업심리학회지: 산업 및 조직」, 21(3), 429-450.

- 김찬중·윤찬성(2008), “비정규직의 공정성 지각과 조직신뢰의 관계에 관한 연구,” 「산업경제연구」, 21(2), 759-782.
- 김태형·권중생·김정원(2006), “고용형태에 따른 고용특성과 조직몰입 및 직무만족 간 관계,” 「인사관리연구」, 30(4), 209-232.
- 김현미(2001), “경제 위기와 남성 숙련 노동자의 일 경험과 정체성의 변화,” 「한국문화인류연구」, 34(1), 139-167.
- 노연희(2004), “고용상태에 따른 심리적 안녕의 변화에 관한 종단 연구 : 성취 프로그램 수료자들을 대상으로,” 「산업 및 조직연구」, 17(1), 19-41.
- 류기철(2001), “한국노동패널 특집 : 취업형태의 지속성에 관한 연구,” 「노동경제논집」, 24(1), 207-230.
- 류인석(2006), 비정규직 근로자의 조직몰입 및 직무몰입에 영향을 미치는 인사관행과 고용가능성에 관한 실증 연구, 아주대 경영대학원 석사학위논문.
- 박상언·이상민(2005), “정규 및 비정규직 노동자들의 직무태도에 관한 비교연구: 집배원 노동자들의 사례,” 「산업노동연구」, 11(2), 157-186.
- 박우성·노용진(2002), “비정규직 근로자의 직무만족 결정요인,” 「인사관리연구」, 26(1), 151-173.
- 박재완(2009), 비정규직 고용이 노사관계와 조합원의 태도에 미치는 영향에 관한 실증연구 : 금융 산업을 중심으로, 경성대 대학원 박사학위논문.
- 배종석(1999), “경쟁우위와 인적자원관리: 전략적 인적자원관리 연구의 비판적 고찰과 연구방향 모색,” 「인사조직연구」, 7(2), 1-45.
- 배종석(2001), “인적자원관리와 기업성과: 비판적 고찰과 한국 기업 적용과제,” 「인사관리연구」, 25(3), 1-31.
- 배종석·사정혜(2003), “인적자원관리와 조직성과에 대한 실증연구,” 「인사조직연구」, 11(2), 133-169.
- 신진교(1991), 노동조합의 특성, 노조몰입, 정치행동지향성간의 관계에 관한 연구, 연세대 대학원 석사학위논문.

- 심상완(1999), “비정규직 고용의 확대와 노동복지,” 「산업노동연구」, 5(2), 149-184.
- 안주엽·홍서연(2002), 「비정규직 근로의 현황」, 노동동향(12월), 한국노동연구원
- 안주영(2001), 비정규직 근로자의 직무몰입 및 계약몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 아주대 대학원 석사학위논문.
- 안주영·조윤희·조영호(2009), “인적자원관리관행이 비정규직의 직무와 계약에 대한 태도에 미치는 영향,” 「대한경영학회지」, 22(5), 3081-3109.
- 양병화 외(2001), “비정규 계약직 근로자와 정규직 근로자의 조직몰입과 직무만족에 대한 연구,” 「한국심리학회지: 산업 및 조직」, 14(2), 73-93.
- 양은진(1989), 노동조합원의 노조활동참가와 그 관련변수에 관한 연구, 서울대 대학원 석사학위논문.
- 양혁승(2002), “전략적 인적자원관리: 기존 연구결과 및 향후 연구과제 개관,” 「인사관리연구」, 26(2), 113-143.
- 엄재연(2006), 사내하청 고용실태와 작업장내 사회적 관계: H중공업 사례를 중심으로, 부산대 대학원 석사학위논문.
- 유규창(1998), “인적자원관리의 전략적 접근법에 관한 연구,” 「경영학연구」, 27(3), 585-610.
- 유병주·남기섭(2006), “고용형태별 직무불안정성 지각이 조직구성원의 반응(EVLN)에 미치는 영향에 관한 연구,” 「인사관리연구」, 30(3), 1-24.
- 윤영삼(2005), “노조지도자의 리더십과 조합원의 노조태도,” 「산업노동연구」, 11(2), 261-294.
- 윤영삼·양윤희(2002), “노조태도에 대한 영향요인에 관한 연구,” 「인적자원관리연구」, 5, 237-257.
- 윤영삼·이강호(2005), “비정규직노동자의 노사관계태도에 영향을 미치는

- 인적자원관리의 특성 : 호텔업의 경우,” 「인적자원관리연구」, 12(4), 125-145.
- 윤현식(2005), 다양한 비정규직 형태가 직무태도에 미치는 영향에 대한 실증연구, 고려대 대학원 석사학위논문.
- 이강호(2006), 호텔업 비정규직 근로자 태도에 영향을 미치는 인적자원관리 특성에 관한 연구, 부경대 대학원 박사학위논문.
- 이병훈(2003), “비정규노동의 작업장 내 사회적 관계에 관한 사례 연구 : 사내하청노동자를 중심으로,” 「경제와 사회」, 57, 42-64.
- 이영면(2005), “비정규직의 이직의사와 이직행위에 대한 연구 : 정규직과의 비교를 중심으로,” 「인사조직연구」, 13(1), 35-63.
- 이재원(2010), “조직후원인식과 정서적 몰입 사이 관계에 대한 종단적 분석,” 「인사조직연구」, 18(1), 27-52.
- 이지우·김종우(2002), “고용형태에 따른 직무특성과 조직몰입의 관계,” 「인사조직연구」, 10(1), 1-26.
- 이학중·양혁승(2005), 「전략적 인적자원관리」, 박영사.
- 장귀연(2009), 「비정규직」, 책세상.
- 장귀연(2010), 비정규직 노동자에 대한 노동조합 대응연구: 대기업 노동조합을 중심으로, 서울대 대학원 박사학위논문.
- 장윤희(2010), 섹터 간 정규직과 비정규직의 직무만족과 조직몰입의 비교 : 한국노동패널을 중심으로, 서울대 행정대학원 석사학위논문.
- 장은미(1995), “정규직과 임시직의 조직몰입에 관한 비교 연구,” 「인사관리연구」, 19, 301-321.
- 정수연(2005), 비정규직의 조직 내 사회심리적 갈등에 관한 연구, 이화여대 대학원 석사학위논문.
- 정이환(2003), “비정규 노동의 개념정의 및 규모추정에 대한 하나의 접근,” 「산업노동연구」, 9(1), 71-105.
- 정이환·이병훈·정건화·김연명(2003), 「노동시장유연화와 노동복지」, 인간과 복지.

- 정인수(1998), 「파견근로의 실태와 정책과제」, 서울: 한국노동연구원.
- 조영호(1997), “중소기업 경영전략과 인력관리에 관한 연구,” 「중소기업연구」, 19(2), 27-45.
- 조영호·안주영(2001), “비정규직 근로자의 직무몰입과 계약몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구,” 한국인사조직학회발표논문집.
- 조효래(2009), “제조업 사내하청 고용관계의 다양성: 경남지역을 중심으로,” 「산업노동연구」, 15(2), 61-98.
- 조효래(2010), 「노동조합 민주주의」, 후마니타스.
- 주성태(2007), 고용형태와 근로자의 배경변인이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 금융기관 근로자 중심으로, 중앙대 대학원 석사학위논문.
- 진숙경(2007), “비정규직노조의 유형별 실태와 시사점: 18개 비정규직노조 사례분석,” 「노동정책연구」, 17(1), 23-71.
- 최경수(2001), “비정형근로자 규모의 국제비교,” 한국노동경제학회 동계 학술세미나 발표논문집.
- 탁은광(2006), 정규직, 비정규직 직원의 노동조합에 대한 태도차이에 관한 연구, 고려대 대학원 석사학위논문.
- Adams, J.(1965), “Inequity in Social Exchange”, In L. Berkowitz(Ed), *Advance in Experimental Social Psychology*, New York: Academic Press.
- Alexander, S. and M. Ruderman(1987), “The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior,” *Social Justice Research*, 1, 177-198.
- Alutto, J. and J. Belasco(1974), “Determinants of Attitudinal Militancy among Nurses and Teachers,” *Industrial and Labor Relations Review*, 27(2), 216-227.
- Argyris, C.(1990), *Overcoming Organizational Defenses*, Allyn and Bacon.

- Ashforth, B. R. Lee(1990), "Defensive Behavior in Organizations: A Preliminary Model," *Human Relations*, 43(7), 621-648.
- Bae, J. and J. Lawler(2000), "Organizational and HRM Strategies in Korea: Impact on Firm Performance in an Emerging Economy," *Academy of Management Journal*, 43(3), 502-517.
- Bakke, E.(1946), *Mutual Survival: The Goal of Unions and Management*, NY: Harper and Row, Publishers.
- Barling, J., B. Wade, and C. Fullagar(1990), "Predicting Employee Commitment to Company and Union: Divergent Models," *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 49-61.
- Becker, B., and B. Gerhart(1996), "The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects," *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801.
- Becker, H.(1960), "Notes on the Concept of Commitment," *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Bird, A. and S. Beechler(1994), "Links Between Business Strategy and Human Resource Management Strategy in U.S.-based Japanese Subsidiaries: An Empirical Investigation," *Journal of International Business Studies*, 23-45.
- Black, A.(1983), "Some Factors Influencing Attitudes toward Militancy, Membership, Solidarity, and Sanctions in a Teachers' Union," *Human Relations*, 36(11), 973-986.
- Blau, G.(1986), "Job Involvement and Organizational Commitment as Interactive Predictor of Tardiness and Absenteeism," *Journal of Management*, 12, 577-584.
- Boselie, P., G. Dietz, and C. Boon(2005), "Commonalities and Contradictions in HRM and Performance Research," *Human Resource Management Journal*, 15(3), 67-94.

- Buchanan, B.(1974), "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 533-546.
- Chawla, A and E. Kelloway(2004), "Predicting Openness and Commitment to Change," *Leadership and Organizational Development Journal*, 25(6), 485-498.
- Cohen, S.(1990), "Old Part-time and Full-time Employee: Assessing Overall Job Satisfaction and its Relationship with Organizational Commitment and Withdrawal Intentions," Ph. D. dissertation, Michigan State Univ.
- Cole, S.(1969), "Teachers' Strike: A Study of the Conversion of Predisposition into Action," *American Journal of Sociology*, 74(4), 506-520.
- Connelly, C. and D. Gallagher(2004), "Emerging Trends in Contingent Work Research," *Journal of Management*, 30(6), 959-983.
- Coyle-Shapiro, J. and I. Kessler(2002) "Contingent and Non-Contingent Working in Local Government: Contrasting Psychological Contracts," *Public Administration*, 80(1), 77-101.
- Datta, D., J. Guthrie, and P. Wright(2005), "Human Resource Management and Labor Productivity: Does Industry Matter," *Academy of Management Journal*, 48, 135-145.
- Davis-Blake, A. and B. Uzzi(1993), "Determinants of Employment Externalization : A Study of Temporary Workers and Independent Contractors," *Administrative Science Quarterly*, 38, 195-223.
- Dawson, P.(1994), *Organizational Change: A Process Approach*, London: Paul Chapman.
- De Cuyper et al.,(2010), "The Relationship Between Job Insecurity and Employability and Well-being among Finnish Temporary and

- Permanent Employees," *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 57-73.
- Delery, J. and D. Doty(1996), "Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency and Configurational Performance Predictions," *Academy of Management Journal*, 39(4), 802-835.
- Dent, E. and S. Goldberg(1999), "Challenging Resistance to Change," *Journal of Applied Behavioral Science*, 35(1), 25-41.
- Eberhardt, B. and A. Shani(1984), "The Effect of Full-time versus Part-time Employment Status on Attitudes toward Specific Organizational Characteristics and Overall Job Satisfaction," *Academy of Management Journal*, 27(4), 893-900.
- Eigenberger, R., S. Huntington, and D. Sowa(1986), "Perceived Organizational Support," *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Feather, N. and K. Rauter(2004), "Organizational Citizenship Behaviors in relation to Job Status, Job Security, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Feldman, D.(1981), "The Multiple Socialization of Organizational Members," *Academy of Management Review*, 6(2), 309-318.
- Feldman, D.(1995), "Employee Reactions to Temporary Jobs," *Journal of Managerial Issues*, 7(2), 127-141.
- Fiorito, J. and W. Hendricks, "Union Characteristics and Bargaining Outcomes," *Industrial and Labor Relations Review*, 40(4), 569-584.
- Fishbein, M., and I. Ajzen(1975), *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Reading, MA, Addison-Wesley.

- Fox, W. and M. Winch(1976), "The Structure and Determinants of Occupational Militancy among Public School Teachers," *Industrial and Labor Relations Review*, 30(1), 47-58.
- Gallagher, D. and J. McLean(2001), "I Pledge Thee My Troth... Contingently Commitment and the Contingent Work Relationship," *Human Resource Management Review*, 11, 181-208.
- Gannon, M.(1975), "The Management of Peripheral Employees," *Personnel*
- Garsten, C.(1999), "Betwixt and Between; Temporary Employees as Liminal Subjects in Flexible Organizations," *Organization Studies*, 20(4), 601-617.
- Greenberg, J.(1986), "Determinants of Perceived Fairness of Performance Evaluations," *Journal of Applied Psychology*, 71, 340-352.
- Guest, D.(1997), "Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda," *The International Journal of Human Resource Management*, 8(3), 263-275.
- Guest, D.(1998), "Is the Psychological Contract Worth Taking Seriously?," *Journal of Organizational Behavior*, 19, 649-664.
- Guest, D.(2001), "Human Resource Management: When Research Confronts Theory," *Journal of Human Resource Management*, 12 (7), 1092-1106.
- Hall, D. and F. Gordon(1973), "Career Choices of Married Women: Effects on Conflict, Role Behavior, and Satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, 58, 45-46.
- Harrison, D., D. Newman and P. Roth(2006), "How Important are Job Attitudes? Meta-analytic Comparisons of Integrative Behavioral Outcomes and Time Sequences," *Academy of Management Journal*, 49(2), 305-325.

- Hellriegel, D., R. French and R. Paterson(1970), "Collective Negotiations and Teachers," *Industrial and Labor Relations Review*, 23(3), 380-396.
- Heshizer, B. and J. Lund(1997), "Union Commitment Types and Union Activist Involvement," *Labor Studies Journal*, 22(2), 66-83.
- Hom, P.(1979), "Effects of Job Peripherality and Personal Characteristics on the Job Satisfaction of Part-time Workers," *Academy of Management Journal*, 22(3), 551-565.
- Huselid, M.(1995), "The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance," *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Ichniowski, C., K. Shaw and G. Prennushi(1993), *The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity*, Working paper, School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, NY.
- Judge, T., B. Scott and R. Ilies(2006), "Hostility, Job Attitudes, and Workplace Deviance: Test of a Multi-level Model," *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 126-138.
- Kanter, R.(1968), "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanism in Utopian Communities," *American Sociological Review*, 33(4), 499-523.
- Kanungo, R.(1982), "Measurement of Job and Work Involvement," *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Karen, D.(2005), "Employee Attitudes toward Job Changes: An Application and Extension of Rusbult and Farrell's Investment Model," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 253-272.

- Kelman, H.(1958), "Compliance, Identification and Internalization: Three Processes of Attitude Change," *Journal of Conflict Resolution*, 2, 51-60.
- Klandermans, B.(1986), "Psychology and Trade Union Participation," *Journal of Occupational Psychology*, 59(2), 189-204.
- Ko, J., J. Price and C. Mueller(1997), "Assessment of Meyer and Allen's Three Component Model of Organizational Commitment in South Korea," *Journal of Applied Psychology*, 82, 961-973.
- Kotter, J. and L. Schlesinger(1979), "Choosing Strategies for Change," *Harvard Business Review*, Mar-Apr, 106-114.
- Lawler, E. and D. Hall(1970), "Relationship of Job Characteristics to Job Involvement, Satisfaction and Intrinsic Motivation," *Journal of Applied Psychology*, 54(4), 305-312.
- Levanoni, E. and A. Carol(1990), "Differences in Job Attitudes Between Full-time and Part-time Canadian Employees," *Journal of Social Psychology*, 13(2), 231-237.
- Leventhal, G.(1976), "The Distribution of Rewards and Resources in Group and Organizations," In L. Berkowitz and E. Walster(Eds.), *Advanced in Experimental Social Psychology*, NY: Academic Press.
- Lodhal, T. and M. Kejner(1965), "The Definition and Measurement of Job Involvement," *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-32.
- MacDuffie, J.(1995), "Human Resource Bundles and Manufacturing Performance: Organizational Logic and Flexible Production Systems in the World Auto Industry," *Industrial and Labor Relations Review*, 48(2), 197-221.
- March, J. and H. Simon(1958), *Organizations*, New York: John Wiley and Sons.

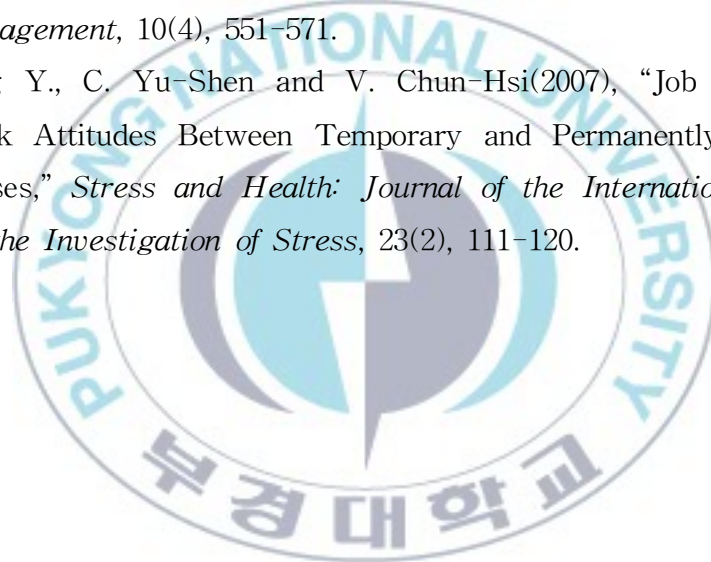
- Martin, J.(1986), "Predictors of Individual Propensity to Strike," *Industrial and Labor Relations Review*, 39(2), 214-227.
- Martin, J., E. Sinclair and R. Robert(2007), "A Typology of the Part-time Workforce: Differences on Job Attitudes and Turnover," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 301-319.
- Mathieu, J. and D. Zajac(1990), "A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment," *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Maynard, D. and T. Joseph(2008), "Are All Part-time Faculty Underemployed? The Influence of Faculty Status Preference on Satisfaction and Commitment," *Higher Education*, 55(2), 139-154.
- McClendon, J. and B. Klaas(1993), "Determinants of Strike-related Militancy," *Industrial and Labor Relations Review*, 46(3), 560-573.
- McGinnis, S. and P. Morrow(1990), "Job Attitudes among Full-time and Part-time Employees," *Journal of Vocational Behavior*, 36(1), 82-96.
- Meyer, J. and N. Allen(1991), "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Miller, H. and J. Terborg(1979), "Job Attitudes of Part-time and Full-time Employees," *Journal of Applied Psychology*, 64(4), 380-386.
- Mowday, R., L. Porter and R. Steers(1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Mowday, R., L. Porter and R. Steers(1982), *Employee-Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, NY: Academic Press.

- Mowday, R.(1999), "Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review*, 8, 387-401.
- Newton, L. and L. Shore(1992), "A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition," *Academy of Management Review*, 17, 275-298.
- Ng, T. and D. Feldman(2010), "The Relationships of Age with Job Attitudes: A Meta-analysis," *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718.
- Oreg, S.(2006), "Personality, Context, and Resistance to Organizational Change," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 73-101.
- O'Reilly, C. and J. Chatman(1986), "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior," *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Ostroff, C. and D. Bowen(2000), "Moving HR to a Higher Level: HR Practices and Organizational Effectiveness," in K.J. Klein and S.W.J. Kozlowski(Eds.), *Multilevel Theory, Research and Methods in Organizations: Foundations, Extensions and New Directions*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 211-266.
- Pearce, J.(1993), "Toward an Organizational Behavior of Contract Labors: Their Psychological Involvement and Effects on Employee Co-workers," *Academy of Management Journal*, 36(5), 1082-1096.
- Pfeffer, J.(1994), *Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of The Workforce*, Boston: Harvard Business School Press.

- Pfeffer, J.(1998), *Human Equation*, Boston: Harvard Business School Press.
- Pfeffer, J.(1998), "Seven Practices of Successful Organizations," *California Management Review*, Winter, 96-124.
- Pigors, P. and C. Myers(1981), *Personnel Administration*, 7th ed., Tokyo: McGraw-Hill.
- Polivka, A. and T. Nordone(1989), "On the Definition of Contingent Work," *Monthly Labor Review*, 112(4), 9-16.
- Raja, U., G. Johns and F. Talianis(2004), "The Impact of Personality on Psychological Contracts," *Academy of Management Journal*, 47(3), 350-367.
- Rousseau, D.(1990), "New Hire Perceptions of their Own and Their Employer's Obligation: A Study of Psychological Contracts," *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389-400.
- Rousseau, D.(1990), *Psychological Contents in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, Thousand Oaks. CA. Sage.
- Salancik, G.(1978), *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief*, In B.M. Staw & G. Salancik(Eds.), *New Directions in Organizational Behavior*: 1-54. Chicago: St. Clair Press.
- Schuler, R.(1989), "Strategic Human Resource Management and Industrial Relations," *Human Relations*, 42(2), 157-184.
- Schuler, R. and S. Jackson(2005), "A Quarter-century Review of Human Resource Management in the U.S: The Growth in Importance of the International Perspective," *Management Review*, 16(1), 1-25.
- Schutt, R.(1982), "Models of Militancy," *Industrial and Labor Relations Review*, 35(3), 406-422.

- Sinclair, R. and L. Tetrick(1995), "Social Exchange and Union Commitment: A Comparison of Union Instrumentality and Union Support Perception," *Journal of Organizational Behavior*, 16, 669-680.
- Sinclair, R., J. Martin and R. Michel(1999), "Full-time and Part-time Subgroup Differences in Job Attitudes and Demographic Characteristics," *Journal of Vocational Behavior*, 55, 337-357.
- Smith, C., D. Organ and J. Near(1983), "Organizational Citizenship Behavior," *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Smith, P. and J. Stanton(1998), "Perspectives on the Measurement of Job Attitudes: The Long View," *Human Resource Management Review*, 8(4), 367-386.
- Stagner, R. and B. Eflal(1982), "Internal Union Dynamics During a Strike," *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 37-44.
- Steers, R.(1977), "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Strauss, G.(1977), "Union Government in the Unite States," *Industrial Relations*, 16(2), 37-44.
- Still, L.(1983), "Part-time versus Full-time Salespeople: Individual Attributes, Organizational Commitment and Work Attitudes," *Journal of Retailing*, 59, 55-79.
- Thorsteinson, T.(2003), "Job Attitudes of Part-time vs Full-time Workers: A Meta-analytic Review," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 151-177.
- Truss, C. and L. Gratton(1994), "Strategic Human Resource Management: A Conceptual Approach," *The International Journal of Human Resource Management*, 5(3), 663-686.

- Van Dyne, L. and S. Ang(1998), "Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore," *Academy of Management Journal*, 41(6), 692-703.
- Wright, P. and G. MaCmahan(1992), "Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management," *Journal of Management*, 18(2), 295-320.
- Wright, P., B. McCormick, W. Sherman and G. McMahan(1999), "The Role of Human Resource Practices in Petrochemical Refinery Performance," *The International Journal of Human Resource Management*, 10(4), 551-571.
- Ying-Jung Y., C. Yu-Shen and V. Chun-Hsi(2007), "Job Stress and Work Attitudes Between Temporary and Permanently Employed Nurses," *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 23(2), 111-120.



[부록 1] 비정규직의 심리적 상태와 특징에 관한 면접 결과

비정규직들의 작업장 내의 심리적 특징으로 인해 같은 사업장에 있는 정규직과 비교해 볼 경우 비정규직은 자신의 직무나 조직에 대하여 상이한 태도를 보일 수 있다. 이러한 측면에서 비정규직의 전체적 특성을 파악하기 위해 그들의 실태 및 마음속에 내재된 심리적 특징에 관하여 면접조사를 실시하였다. 설문조사 응답자의 특성과 유사한 조건을 갖추어 자료의 신뢰성을 확보하고자 심층면접 응답자를 선정할 때 유의하였다. 면접은 2011년 4월~5월, 7월에 걸쳐 제조업, 서비스업, 교육업에 종사하고 있는 비정규직들을 대상으로 실시하였다. 필자가 직접 참여하였고 면접시간은 각각 1시간가량이 소요되었으며 응답자의 협조를 얻어 녹취하였다.

면접대상자

no.	소속회사	소속부서	성별	연령	직위	면접일시
1	N호텔	front office	여	20대	파트타임	4월 26일
2	N호텔	front office	여	20대	계약직	4월 26일
3	K공업	생산	남	40대	계약직	4월 28일
4	S공업	영업	여	20대	계약직	4월 28일
5	S공업	생산	남	70대	일용직	4월 28일
6	S테크 ¹⁵⁾	생산기술	남	50대	정규직	5월 2일
7	N호텔	H/K	여	40대	용역근로	5월 4일
8	N호텔	H/K	여	40대	용역근로	5월 4일
9	D교육청	평생체육과	여	40대	계약직	7월 29일
10	G중학교	행정실	남	40대	계약직	7월 29일

15) S테크의 경우 비정규직에 대한 충분한 전문지식을 보유하고 있는 정규직을 소개 받아 심층면접을 오랜 시간 진행하였다.

면접조사결과 : 비정규직의 실태 및 심리적 특징

이병훈(2003)은 우리나라 대기업에서 정규직과 비정규직간에는 신분적인 차별이 있을 뿐 아니라, 정규직은 비정규직들을 도덕적으로 배제하여 이들 사이에 심리 사회적 분절도 심화되어 있다고 결론짓고 있다. 하지만 그의 연구에서는 주로 도덕적 배제를 바탕으로 한 정규직에 의한 신분구별 행위에 초점을 두며 설명하고 있기 때문에 비정규직의 조직 내 정규직과의 갈등구분이 명확하지 못하다. 또한 신분구별 행위에만 제한된 범위의 갈등을 보여주며 비정규직의 조직 내 정규직과의 갈등을 심층적으로 다루지 못하는 한계가 있어 좀 더 세부적으로 구체화되어 설명될 필요가 있다고 판단된다. 또한 강현아(2004)는 원정근로자와 사내하청 근로자간의 일상화되고 구조화된 차별과 배제에 대해 논하고 있지만 구체적인 심리적 특징을 나누어 설명하지 못하였다.

본 연구에서는 상당수의 비정규직이 조직 내 일상생활에서의 도덕적 배제와 신분구별 이외에도 과업수행 시 발생하는 정규직과의 마찰과 인간관계의 어려움에 대해 많이 경험하고 있음을 면접을 통해 발견하였다. 따라서 비정규직의 심리적 특징을 살펴보는데 반드시 필요한 내용이라 판단되어 크게 4가지 측면으로 나누어 살펴보았다.

1. 도덕측면

도덕 측면에서 심리적 특징은 도덕적으로 존중받지 못한다고 인지하는 것에서 기인하는 조직 내의 공정한 가치규범에 위배되는 상황에서 발생되어 진다. 조직으로부터의 보호를 받게 되는 정규직은 자신과 같은 정체성을 공유하지 못한 비정규직에 대해 심리적으로 거리감 있는 존재로 생각하

며, 자신의 이해관계와 별 상관없는, 자신의 조직에서의 실리에 도움을 주지 못하는 비정규직들에 대해 인격적으로 존중할 가치가 없다고 판단하며 아래 사례와 같이 자신들에 의해 희생 가능한 대상으로 취급하기도 한다.

“사소한 부분이기는 하지만 다 같이 커피마시고 나면 정규직은 계수대에 그냥 컵을 놔두죠. 또 여름에 더울 때 수박 먹고 나서는 음식쓰레기 진짜 많이 나오잖아요. 정규직들 그냥 놔두고 가요. 눈치 보여서 비정규직이 다 치울 수밖에 없어요. 정규직들도 당연히 우리가 해야 하는 일로 여겨요. 그런 일 하는 사람으로 인식하고 있는 것 같아요.” (D교육청)

“호칭에서도 문제가 많아요. OO씨라고 이름을 부를 때도 있고, 여기요, 저기요, 아님 아줌마라고 부를 때도 있어요. 학교라는 공간에서 공적인 호칭이 아닌 여기요, 저기요 부를 때는 기분 나쁘죠. 저는 제 업무에 자부심을 느끼는데 학교 내 지위가 보조라는 위치에 있다 보니 있어도 되고 없어도 되는 존재라고 인식하는 것 같아요.” (D교육청)

따라서 비정규직은 정규직 보다 조직의 필요에 따라 사용되는 대용품이라는 인식과 적절한 대우를 받지 못함으로써 발생하는 굴종감 때문에 자존심에 상처를 주어 결국 직무 자체의 내적 동기유발을 통한 조직과의 긴밀한 유대형성, 작업장 공동체 형성을 어렵게 만들고 있는 것이다.

2. 과업측면

Kochan(1992)이 지적하듯이, 내부노동시장의 보호를 받고 있는 정규직들은 자신의 작업부담을 완화하기 위해 비정규직 인력의 활용에 대해 기업의 경영자와 이해관계를 같이 하는 것으로 여긴다(이병훈, 2003).

업무관련 정보습득이나 이용에 있어서 아래 사례와 같이 정규직만의 정

보공유로 인해 비정규직은 점차 사내 정보나 업무정보로부터 소외되는 과정을 겪게 된다.

“현장직 비정규직은 사내정보에 대해 접근할 수 있는 기회가 거의 업죠. 구체적으로 회사내부 사정이라든지 부서 내 중요한 일에 대해 모르고 있는 경우가 많아요.”(K공업)

또한 아래 사례와 같이 자신의 재량의 범위가 너무 작아 업무를 수행하는데 있어 점점 어려움을 경험하고 있다.

“특히 프런트에서 캐셔업무를 하려면 돈이 필요한데 보통 200만 원 정도 주어지거든요. 근데 파트타임한테 돈을 맡기는 부분에 대해 굉장히 꺼려하셨어요. 제가 혼자 처리할 수 있는 부분이 거의 없죠. 그렇다고 소외를 느낀 다기 보다는 기분이 썩 그래요.”(N호텔)

“저의 재량이요? 수건 정도는 제가 손님한테 더 챙겨줄 수 있고 그래요. 하하하...”(N호텔)

특히 비정규직의 심층면접을 통해 살펴본 결과 간과되어온 사실은 그들의 재량과 관련된 갈등상황은 정규직의 태도 뿐 아니라 조직의 태도에 의해 발생되며 아래 S공업 사례에서와 같이 비정규직은 갈등상황을 감내하는 특성을 보인다.

“저희회사 생산직은 정규직과 파견근로자, 하청근로자가 할당된 작업량에 대해 라인작업을 하는 거라서 거의 업무가 동일하다고 보면 됩니다. 관리직들의 지시에 의해 계속 움직이기 때문에 정규직이나 비정규직 모두 스스로 처리할 수 있는 부분은 상당히 낮은 편입니다.”(S테크)

“저의 재량은 거의 없는데, 불만은 없어요. 수습기간이라 생각하고 그냥 일하는 편이에요.”(S공업)

비정규직은 특히 파트타임 같은 경우 자신의 업무도 수행하면서 잡무나 결원이 생길 때 임시적인 업무 대행을 하는 경우가 있었으며, 정규직과 동일한 업무를 수행하더라도 주도적인 위치가 아닌 정규직을 보조해야 하는 위치에 머물렀다. 따라서 비정규직은 정규직 보다 수행하는 직무수준이 매우 낮아 성취욕구가 낮음을 알 수 있었다. 또한 힘들고 어려운 작업을 비정규직이 많이 하는 것으로 나타났다.

“정직은 로얄층을 청소하기 때문에 다소 깨끗한 편이고 치우는 것도 편리해요. 하지만 저희 용역은 일반층을 청소해요. 가족단위라서 치우기가 2배로 매우 힘들죠. 특히 여름에 저희 진짜 고생하거든요.”(N호텔)

그런데 더욱 문제는 이런 차별을 받고 있음에도 불구하고 자신들의 위치에 순응하여 그냥 받아들이고 있는 것으로 보였다. 여기서도 마찬가지로 비정규직은 갈등과 어려움을 자신들이 당연히 받아들여야 하는 것으로 보였다.

“파견·하청근로자들은 신분특성 때문에 적극적 의사표현을 안합니다. 우리 회사 노조는 비정규직들도 가입할 수 있는데 사용자들의 눈치 때문에 가입도 안하고 자신의 권리도 주장을 하지 않는 편입니다.”(S테크)

“관리직한테 불만에 대해 자주 언급하지도 못하지만 큰맘 먹고 얘기하면 예전부터 그렇게 해왔다고만 언급하면서 개선되는 경우는 거의 없어요. 그래서 그냥 내가 일용직이니까 그러려니 하고 더 이상 언급을 피하죠.”(N호텔)

또한 비정규직은 자신의 업무에 대한 평가가 제대로 이루어지지 않고 있으며 이루어진다고 하더라도 피드백 되는 경우는 거의 없는 실정이다. 즉 자기성과여부에 대한 확신성이 매우 낮다. 이러한 과정을 거쳐 업무를 수

행함으로써 점점 어려움을 경험하며, 자신의 업무능력도 향상시킬 수 없어 자신의 경력을 쌓지 못하는 악순환이 계속된다고 볼 수 있다. 더 나아가서는 능력개발 기회가 부족하여 정규직으로 전환이 부진하다는 것이다. 대기업의 정규직은 직업훈련참여율은 26.8%이지만 임시·일용직 비정규직은 7.1%에 불과했다. 그 결과 비정규직의 정규직으로의 이동은 연간 15% 수준인 반면에, 비경제활동인구나 실업자등으로의 이동은 연간 20% 이상 수준을 보였다.

“평가에 대한 피드백은 비정규직은 제대로 이루어지지 않고 이루어진다 하더라도 피드백은 절대 안 되요. 그래서 지금 제가 잘하고 있는지 없는지 확신도 안서고.... 자기개발이 전혀 안된다고 볼 수 있죠.” (N호텔)

3. 보상측면

전반적 노동조건 편차를 잘 반영하는 지표로서 월평균 임금을 보면, 정규직은 2001년과 2010년 사이 169만원에서 266만원으로 57.4% 증가한 반면, 비정규직은 같은 기간 89만원에서 124만원으로 39.3% 증가하였다. 이처럼 상대적으로 임금 수준이 낮은 비정규직이 정규직에 비해 낮은 임금인상률을 기록함으로써, 2001년 52.7%였던 정규직 대비 비정규직의 상대적 임금수준이 2010년에는 46.8%로 크게 하락하였으며 정규직-비정규직 임금 격차가 크게 확대되어 왔다(조돈문, 2011).

많은 조사와 통계가 보여주듯이, 비정규직은 정규직에 비해 임금이 낮다. 하지만 사실 비정규직이라고 해서 임금이 낮아야 할 필연성은 없다. 짧은 시간만 일하는 시간제는 하루 종일 일하는 정규직에 비해 돈을 적게 받는 것이 당연하겠지만, 이는 일하는 시간에 비례해 임금이 달라진다는 차원에서 당연한 것일 뿐, 이 밖에는 비정규직이 임금에서 차별받을 이유가 없다.

하지만 시간제는 물론이고 계약직이나 다른 모든 유형의 비정규직에 대해서도 기업들이 정규직에 비해 임금을 낮게 책정하고 기업 복지의 적용을 배제하는 것이 일반적이다.

비정규직의 임금수준은 사회적 규제가 거의 없이 개별 자본가에 의해 자의적으로 결정되는 경향이 높다. 비정규직의 낮은 노조조직률과 사용자의 사용 책임 기피로 인해 일부 특수고용 비정규직을 제외하면 비정규직 대표자와 사용자 간에 체결되는 단체협약은 거의 없으며, 정규직 노동조합에 의한 대리교섭 혹은 특별교섭으로 단체협약에 포함되는 경우에도 정규직에 비해 상대적으로 더 불리한 조건에서 타협된다. 따라서 비정규직의 저임금을 규제하는 실질적 장치는 최저임금제 밖에 없기 때문에 비정규직의 임금인상을 위한 사회적 압력의 부재 속에서 비정규직의 저임금이 유지되고 있다(조돈문, 2011).

“비정규직과 정규직이라는 말 자체가 없었으면 좋겠어요. 임금 예기하면 답답하죠. 차이가 작게는 30%, 크게는 50%도 차이나요.”(N호텔)

“파트타임은 정규직과 정확히 구분하여 스케줄도 따로 임금도 따로... 보통 그렇죠.”(N호텔)

“생산업무를 조립과 제작(용접)으로 나눌 수 있는데, 조립은 정말 단순작업입니다. 최저임금수준이에요. 2000(만원)이 채 안됩니다. 상여금도 없고.... 제작(용접)은 전문적 기술이 필요로 하기 때문에 시급이 높은 편입니다. 하루에 8시간을 근무한다면 연봉이 정규직이 600,700(만원) 정도 더 많습니다. 반면에 파견근로자는 대략 2300, 2400(만원) 정도입니다.”(S테크)

사회보험 적용률을 보면, 정규직은 2010년 기준 국민연금과 건강보험 100% 적용률, 고용보험은 97%의 적용률을 보이는 반면, 비정규직은 각각 32%, 36%, 35%로 모두 40%에 미달하고 있다. 하지만 2001년 20% 내외를 기록했던 것과 비교하면 적용률이 상승하여 정규직과의 격차가 좁혀진 것

은 사실이다. 그럼에도 불구하고 많은 비정규직은 혜택을 받지 못하는 현실이다.

“4대 보험 적용도 받지 못하고 초과근로수당도 전혀 못 받지만 일 하는 것 자체로 만족해요.”(S공업)

“4대 보험은 계약직은 가능한데 파트타임은 적용받지 못해요. 무슨 기준 인지는 모르겠지만 쫓 허망하죠 ” (N호텔)

위의 S공업 사례의 경우 일용직 근무자였다. 4대 보험 적용도 되지 않고 초과수당도 받지 못하지만 행복한 모습을 볼 수 있었다. 본인 스스로 차별, 소외를 당연시 하는 것이 비정규직의 불평등한 처우를 유지시키고 있는 것으로 보인다.

근로복지 수혜자 비율은 비정규직 퇴직금, 상여금, 시간외 수당, 유급휴가 모두에서 정규직의 절반에도 못 미치는 것으로 나타났다.

“우리 회사 생산직 비율이 외국인 근로자가 대략20명, 파견근로자가 30명, 하청근로자가 30명 정도 됩니다. 외국인 근로자는 비정규직으로 받으면 불법이라 정규직으로 채용됩니다. 하지만 다른 일반 정규직에 비해 임금도 낮고 상여금 지급이 안 됩니다. 그래서 노조에서 사용자측에게 이것과 관련하여 언급을 했는데 계약당시 숙소를 제공하면 상여금 지급을 하지 않을 것이라고 명시했다고 하는데 말이 안 되는 거죠. 하청근로자들도 연월차 수당이 없고 특히 상여금은 하청업체 사정에 따라 주기도 하고 안주기도 하고 그래요. 현실적 상황 때문에 자신들의 원리 주장 안합니다. 아니 못합니다. 복지꺼랄게 없어요. 명절선물도 파견·하청근로자에게 지급도 안되고.....(S테크)

“여름 성과급이 정직만 나와요. 저희는 맨파워 소속이라서 월급만 주어지죠. 상여금도 전혀 없고. 일할 맛이 안나요. 배운게 도둑질이다 보니 다른 일도 할 수 없고. 성과급만 줘도 마음이 즐거워서 일할 맛이 나겠는

데.....” (N호텔)

4. 관계측면

관계적 측면에서 심리적 특징은 비정규직이 조직 내 사회적 관계망에서 소외되는 현상을 나타낸다. 비정규직의 사회적 관계망을 증진, 기능을 향상 시킴으로써 그들이 가지고 있는 조직적 차원의 문제 그리고 경제적인 문제에 대처해 나갈 수 있을 것으로 기대할 수 있다. 그러나 현재 노동 현장에서는 정규직과 상충되는 이해관계 속에서 여러 가지 갈등을 겪으면서 그들과 공동체적 신뢰관계를 형성하지 못하고 조직의 사회적 관계망에서 점점 배제되어 가고 있는 것으로 보였다. 즉 비정규직이라는 조직 내의 공식적 위치가 사적 공간에서도 영향력을 발휘하여 비정규직의 인간관계를 지배하여 차별적이고 제한된 관계망을 형성하도록 하며 이것은 비정규직의 불평등한 처우를 유지시키는 기제로 작용하기도 하는 것이다.

“호텔 같은 경우 눈에 두드러지게 파트타임, 계약직을 정규직들이 배제하지는 않아요. 근데 파트타임 같은 경우는 언제든지 떠날 수 있는 사람이라 생각해서 그런건지 그렇게 친해지는 것 같지는 않아요. 서로 의례적인 관계에만 그치는..... 겉으로 티나게 배제하지는 않아요. 그런데 계약직이나 파트타임이 장기간 이루어지는 사람은 피해의식이 매우 크다고는 하더라고요. 사소한 부분이지만 출퇴근 시간입력도 정규직, 계약직은 카드로 펀칭해서 자동으로 되는데 파트타임은 손으로 직접 적어야 해서... 조금 창피한 것도 있고 그래요.” (N호텔)

비정규직은 어떤 문제가 발생하였을 경우 적극적으로 해결하기보다는 사용자의 눈 밖에 나지 않게 조심하면서 주로 혼자 참거나 그냥 의례적인 관계의 선을 넘지 않는 방법으로 해결한다. 이러한 문제를 조율해 줄 수 있

는 상사에게도 문제나 갈등해소역할을 기대할 수 없다는 것도 정규직과 비정규직간의 상호작용을 어렵게 하는 한 요인이라 하겠다.

비정규직은 인간관계의 중요성을 인식하고 회식이나 사내행사 같은 인간관계를 넓힐 수 있는 기회에 참여하려고 노력한다. 그러나 회식자리가 정규직끼리 모여 앉게 되거나 주도적으로 참여하지 못하고 주변인으로 머무르게 되면서 ‘남의 잔치에 온 것 같은’ 소외감을 느끼게 되고 비정규직에게 회식은 인간관계를 개선시키는 역할을 하지 못하고 형식적인 자리로서 인식되고 있었다.

“부서별 회식은 그나마 모두 참석하는데 회사 전체 회식은 회사에서 정규직에게만 회식비가 지급이 됩니다. 비정규직은 그런 상황에서 참석하기가 힘들죠. 참석한다고 하더라도 끼리끼리 모여 있어요.”(S테크)

하지만 아래 사례와 같이 회식 같은 업무 이외의 행사에서는 정규직과 비정규직의 차별적 구조가 그대로 내재되어 있어 인간관계의 한계를 경험한다.

“체육대회 같은 건 모두 참석하기는 하나 그 이외에 무슨 행사 같은 거 있으면 참석하려고 하지만 조금은 꺼려지는 것도 있어요. 남의 집 잔치에 가는 것 같기도 하고....갈 필요성을 못 느끼는 부분도 있고.” (S공업)

비정규직이라는 조직 내의 공식적인 위치가 업무시간 끝난 이후에도 계속되며 비정규직의 사적인 인간관계까지 영향을 미치게 된다. 정규직과 어울리면서 벽을 느끼게 되고 대화에서 소외되는 경험을 통해 비정규직은 생각을 공유할 수 있는 비정규직과 더 많이 어울리게 된다.

“정규직과 같이 어울려요. 휴게실도 같이 쓰면서... 그런 와중에 보이지 않는 벽은 있어요. 끼리끼리 통한다고 해야 되나 서로 모르는 대화를 하는

경우가 있어요.”(K공업)

“특히 관리직들이 하청근로자를 남의 식구라고 표현해요. 이런 현실적인 신분특성 때문에 소외, 차별을 많이 느낀다고 들었어요. 따라서 하청근로자들보다는 파견근로자들이 정규직과 유대관계는 조금 더 깊은 것 같아요. 하청 근로자들은 독립된 근로자로 취급하는 경향이 있고 본인들 스스로도 더욱 거리감을 두고 불편해하고 그래요.”(S테크)

사적인 관계가 공적인 관계를 뒷받침하는 사회문화적 배경을 특징으로 하는 우리나라 기업 문화에서 인간관계는 업무 영역의 연장선상에 놓여 있다. 조직 내 인간관계는 업무를 보다 쉽고 효율적으로 할 수 있도록 하는 윤활유 역할을 하며 조직 내에서 또 다른 권력의 자원이 될 수 있다. 다시 말해서 인간관계는 업무를 보다 쉽고 편하게 할 수 있게 해준다는 점에서 중요한 자원이 된다.

비정규직의 불평등한 현실과 갈등상황을 개선시키기 위해서는 비정규직의 입장을 대변할 조직이 필수적이다. 비정규직의 노동조합 조직률은 2007년 3.3%를 기록한 이래 꾸준히 하락하여 현재 1.9%로 하락한 것으로 나타났다. 한편 비정규직의 노동조합 조직률은 2004년 24.3%를 기록한 다음 다소 하락하여 2006년 21.7%로 떨어졌다가 조금 회복되었으나 2007년 3월 23.7%를 기록한 다음 하락하여 현재 21.1%를 기록하고 있다(조돈문, 2011).

이렇게 비정규직의 조직 내 어려움과 갈등을 대변해 줄 비정규직 조직도 부재한 상황이며 노조가 있다 하더라도 정규직의 이익을 대변하기 급급하여 비정규직 문제에 관심이 있어도 비정규직의 기대에 맞게 제대로 해결하지 못하고 있는 실정이다. 하지만 필자의 면접에서는 노조에 대한 불만보다는 사용자에 관한 불만을 더욱 많이 언급하였다.

심층면접 결과를 살펴보면, 다음과 같이 앞선 비정규직의 심리적 특징을 재확인할 수 있었다. 비정규직은 정규직에 의한 호칭차별과 같은 동료로서

인정하지 않고 자기들보다 약한 존재로 인식하는 데서 오는 무의식적인 차별적 언행에 갈등을 느끼고 눈치를 보기도 하였다. 또한 비정규직은 자신이 보유하고 있는 권한이 낮아 스스로 무력감과 인간소외를 느끼고 있었으며 수행하는 직무수준이 정규직보다 낮아 성취욕구가 떨어져 있음을 알 수 있었다. 이 과정에서 비정규직은 자신의 조직 내 역할에 한계를 느끼고 스스로 보조 일만 할 수 있는 사람으로 여기거나 어차피 주도적인 일을 할 수 없는 상황을 받아들이며 소속감을 느끼지 못하게 되는 것이다. 그리고 정규직에 비해 고용불안이 크며 높은 불공정성을 인식하고 있었다. 정규직과의 공동체 형성이 어려운 상태였으며 이는 또한 조직 내 상호작용을 통한 신뢰관계 구축을 어렵게 만든다. 또한 비정규직은 정규직과 비정규직의 차별적 구조가 그대로 내재되어 있는 제한적인 인간관계의 한계를 인식하고 하나의 조직원으로서 인정받지 못하고 형식적으로 참여하도록 요구받는다는 걸 알기 때문에 조직 내 인간관계에 참여하기를 꺼려하고 있었다.

하지만 추가적으로 심층면접을 통해 발견한 내용은 비정규직은 갈등과 어려움을 자신들이 당연히 받아들여야 하는 것으로 인식하고 자신들의 목소리를 내지 못하고 있는 점이었다. 그리고 조직 내에서 눈치가 보인다는 점, 다른 사람 앞에서 창피하다는 점, 그리고 때때로 자신의 업무에 자부심을 느낀다는 견해도 있었다.

심층면접을 통해 조직 내 비정규직을 위해서는 법적 제도적 차원의 지원과 더불어 조직 내 비정규직 차별을 극복하고 평등한 문화를 만들어가기 위한 조직적 차원의 노력이 필요하다는 것을 알 수 있었다. 또한 이러한 심층면접을 토대로 비정규직들이 조직 내에서 사용자들로부터 어떻게 관리되는지를 판단할 수 있었다. 특히 정규직에 비해 인적자원관리 각각에 대하여 타당하지 못하며 불공정하다고 인식하고 있었고 자신의 목소리/의견을 내지 못하고 있었다. 이와 같은 내용을 실증분석에서 사용자특성변수로 포함하여 정규직과 어떻게 차이가 나는지를 비교해보고자 한다.

[부록 2] 고용형태 집단별 다중회귀분석을 이용한 가설검증결과

본 연구에서는 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 사용하여 고용형태에 따른 노사특성이 근로자 태도에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다.

여기에서는 위계적 회귀분석이 아닌 다른 방식으로 가설을 검증한 결과를 제시하고자 한다. 고용형태에 따른 노사특성이 근로자태도에 영향력 차이가 있는지 살펴보기 위하여 고용형태 집단별 다중회귀분석을 실시하여 영향력 차이가 있는지를 추가적으로 분석하여 보았다. 정규직과 전체 비정규직, 정규직과 직접고용, 정규직과 간접고용 세 집단별로 나누어 분석하였다. 그리고 각 집단에서 같은 변수가 동시에 유의할 경우 조절효과가 있는지 검증하기 위해 본 연구에서는 Chin et al.,(1996)이 제시한 집단별 경로계수의 차이를 분석하는 공식을 이용하여 살펴보았다. 공식은 다음과 같다.

$$t = \frac{Path_{sample_1} - Path_{sample_2}}{\left[\sqrt{\frac{(m-1)^2}{(m+n-2)} * S.E.^2_{sample1} + \frac{(n-1)^2}{(m+n-2)} * S.E.^2_{sample2}} \right] * \left[\sqrt{\frac{1}{m} + \frac{1}{n}} \right]}$$

여기서, m : sample 1 size

n : sample 2 size

Path : sample beta, or path, coefficient

S.E : Standard Error

1. 직무몰입에 대한 집단 간(정규직/비정규직) 영향력 차이 분석결과

먼저 정규직과 전체 비정규직을 대상으로 분석하였다. 직무몰입에 대한 집단 간 영향력 차이는 다음과 같다.

직무몰입에 대한 집단 간 영향력 차이(정규직/비정규직)

	정규직		비정규직	
	표준화 β 계수	t값	표준화 β 계수	t값
타당성	.032	.372	.135	1.225
공정성	.162	1.985**	.138	1.250
중립성	.135	1.660*	.021	.206
대변성	.064	.073	-.018	-.158
규정성	.058	.683	.168	1.593
운동성	.265	2.339**	.066	.460
전투성	-.072	-.803	.364	2.555**
연대성	-.010	-.094	-.134	-1.105
F값	2.781		2.456	
R ² 값	.123		.179	

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

사용자특성변수와 노조특성변수가 직무몰입에 대해 집단 간 영향력 차이가 있는지 분석한 결과 공정성, 중립성, 운동성, 전투성에서 영향력 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 조직 내에서 직무몰입을 높이기 위해서 공정성, 중립성, 운동성, 전투성에 유의하여 근로자들을 관리하는 것이 적절하다고 볼 수 있다.

정규직의 경우 직무몰입에는 공정성, 중립성, 운동성이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사용자가 실행하는 인적자원관리에서 형평성에 어긋나지 않고 공정하게 배분되며 친분/연고가 작용하지 않을수록 직무몰입 수준은 높아지며 노조가 적극적으로 지도부와 조합원 사이의 민주적 관계를 설정하고자 하고 상황변화에 효과적으로 대응하려고 스스로 노력하며

평조합원의 문제를 적극적으로 해결하려할수록 즉 노조 내 전반적 운동성향이 높을수록 직무몰입 수준은 낮아진다는 것을 알 수 있다. 비정규직의 경우 직무몰입에는 전투성이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노조가 사용자와의 대립관계 속에서 혁명적인 정치투쟁을 지향하는 정도가 높을수록 직무몰입 수준은 높아진다는 것을 알 수 있다. 비정규직의 경우 고용불안을 심각하게 느끼고 있기 때문에 자신을 보호해준다고 여기는 노조의 전투성향이 높을수록 오히려 자신의 직무에 몰입하는 것으로 판단된다.

2. 조직몰입에 대한 집단 간(정규직/비정규직) 영향력 차이 분석결과

조직몰입에 대한 집단 간 영향력 차이는 다음과 같다.

조직몰입에 대한 집단 간 영향력 차이(정규직/비정규직)

	정규직		비정규직	
	표준화 β 계수	t값	표준화 β 계수	t값
타당성	.099	1.194	.072	.663
공정성	.237	3.053***	.116	1.073
중립성	-.064	-.818	.205	2.014**
대변성	.014	0.156	-.122	-1.077
규정성	.081	0.998	.042	.405
운동성	.360	3.323***	.078	.553
전투성	-.068	-.794	.194	1.389
연대성	-.043	-.436	.122	1.026
F값	4.937		3.041	
R ² 값	0.199		.213	

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

사용자특성변수와 노조특성변수가 조직몰입에 대해 집단 간 영향력 차이가 있는지 분석한 결과 공정성, 중립성, 운동성에서 영향력 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 조직 내에서 조직몰입을 높이기 위해서 공정성, 중립성,

운동성에 유의하여 근로자들을 관리하는 것이 적절하다고 볼 수 있다.

정규직의 경우 조직몰입에는 공정성, 운동성이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사용자가 실행하는 인적자원관리에서 형평성에 어긋나지 않고 공정하게 배분되며 노조가 적극적으로 지도부와 조합원 사이의 민주적 관계를 설정하고자 하고 상황변화에 효과적으로 대응하려고 노력하며 평조합원의 문제를 적극적으로 해결하려할수록 즉 노조 내 전반적 운동성 향이 높을수록 조직몰입 수준은 낮아짐을 알 수 있다. 비정규직의 경우 조직몰입에는 중립성 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사용자가 실행하는 인적자원관리가 친분/연고가 작용하지 않을수록 조직몰입 수준은 높아짐을 알 수 있다.

3. 직무변화방어태도에 대한 집단 간(정규직/비정규직) 영향력 차이 분석결과

직무변화방어태도에 대한 집단 간 영향력 차이는 다음과 같다.

직무변화방어태도에 대한 집단 간 영향력 차이(정규직/비정규직)

	정규직		비정규직	
	표준화 β 계수	t값	표준화 β 계수	t값
타당성	-.095	-1.103	-.197	-1.668*
공정성	-.230	-2.864***	-.107	-.905
중립성	-.223	-2.776***	-.111	-.996
대변성	-.059	-.654	-.122	-.982
규정성	-.150	-1.780*	.053	.467
운동성	-.174	-1.560	.159	1.033
전투성	.106	1.210	-.083	-.544
연대성	.212	2.102**	-.093	-.717
F값	3.399		.656	
R ² 값	.146		.055	

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

사용자특성변수와 노조특성변수가 직무변화방어태도에 대해 집단 간 영

향력 차이가 있는지 분석한 결과 타당성, 공정성, 중립성, 규정성, 연대성에서 영향력 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 조직 내에서 직무변화방어태도 수준을 낮추기 위해서 타당성, 공정성, 중립성, 규정성, 연대성에 유의하여 근로자들을 관리하는 것이 적절하다고 볼 수 있다.

정규직의 경우 직무변화방어태도에는 공정성, 중립성, 규정성, 연대성이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사용자가 실행하는 인적자원관리가 공정하고 중립성을 유지하며 자신의 의견을 제시할 기회가 있다고 인식할수록 직무변화방어태도의 수준은 낮아지며 노조가 사용자와의 대립관계 속에서 타노조나 정당과 연대하려는 정도가 높을수록 직무변화방어태도 수준은 높아짐을 알 수 있다. 정규직의 경우 노조가 연대성향이 강할수록 조직의 관리자들은 연대성향을 낮추기 위해 즉 노조에 집중할 수 없도록 더 많은 직무를 부여하고 변화를 도입할 수 있다. 이러한 상황에서는 방어태도수준이 충분히 높아질 것으로 판단된다.

비정규직의 경우 직무변화방어태도에는 타당성이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사용자가 실행하는 인적자원관리가 타당성이 있다고 인식할수록 직무변화방어태도 수준은 낮아짐을 알 수 있다.

4. 노조관련행동지향성에 대한 집단 간(정규직/비정규직) 영향력 차이 분석결과

노조관련행동지향성에 대한 집단 간 영향력 차이는 다음과 같다.

노조관련행동지향성에 대한 집단 간 영향력 차이(정규직/비정규직)

	정규직		비정규직	
	표준화 β 계수	t값	표준화 β 계수	t값
타당성	-.010	-.150	-.144	-1.353
공정성	-.414	-6.358***	.142	1.331
중립성	-.084	-1.291	.231	2.306**
대변성	-.069	-.942	-.128	-1.143

규정성	-.159	-2.338**	.008	.077
운동성	.173	1.916*	.073	.525
전투성	.267	3.747***	.232	1.692*
연대성	.149	1.825*	.064	.552
F값	4.608		3.492	
R ² 값	.461		0.237	

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

사용자특성변수와 노조특성변수가 노조관련행동지향성에 대해 집단 간 영향력 차이가 있는지 분석한 결과 공정성, 중립성, 규정성, 운동성, 전투성, 연대성에서 영향력 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 자신의 직무를 수행하는 조직 내에서 노조관련행동지향성 수준을 낮추기 위해서는 많은 변수인 공정성, 중립성, 규정성, 운동성, 전투성, 연대성에 유의하여 근로자들을 관리하는 것이 적절하다고 볼 수 있다.

특히 전투성의 경우 두 집단이 모두 유의하므로 집단별 경로계수 차이를 분석하여 조절효과가 있는지를 검토하였다.

집단별 경로계수 차이분석(정규직/비정규직)

	정규직		비정규직		계수차의 t-value
	SE	β계수	SE	β계수	
전투성 →노조관련행동지향성	.054	.267	.100	.232	0.337

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

계수차의 t-value가 0.337로 나오고 p값을 .05수준을 기준으로 채택되지 않아 영향력 차이가 있다고 볼 수 없다.

정규직의 경우 노조관련행동지향성에는 공정성, 규정성, 운동성, 전투성, 연대성이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사용자가 실행하는 인적 자원관리가 공정하고 규정이 잘 제정되어 있을수록 노조관련행동지향성 수준은 낮아지며 노조가 운동성향이 높고 사용자와의 대립관계 속에서 혁명

적인 정치투쟁을 지향하거나 타 노조나 정당과 연대하려는 정도가 높을수록 노조관련행동지향성 수준은 높아진다는 것을 알 수 있다. 윤영삼·양윤희(2002)에서 노조관련행동지향성에 활동가 지도성, 투쟁주의 추구, 정치주의 추구가 영향을 미친다는 결과와 유사하다고 볼 수 있다.

비정규직의 경우 노조관련행동지향성에는 중립성, 전투성이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사용자가 실행하는 인적자원관리가 중립성을 유지할수록 노조관련행동지향성 수준은 높아지며 노조의 전투성 수준이 높을수록 노조관련행동지향성 수준은 높아짐을 알 수 있다. 비정규직의 경우 인적자원관리가 아무리 중립성을 유지하더라도 기본적으로 임금, 복지, 고용기간에 대해 불만을 가지고 있기 때문에 노조관련행동지향성 수준이 높은 것으로 판단된다.

5. 직무몰입에 대한 집단 간(정규직/간접/직접) 영향력 차이 분석결과

정규직과 간접고용, 정규직과 직접고용으로 나누어 분석하였다.

직무몰입에 대한 집단 간 영향력 차이(정규직/간접/직접)

	정규직		간접고용		직접고용	
	표준화 β계수	t값	표준화 β계수	t값	표준화 β계수	t값
타당성	.032	.372	.108	.765	.228	1.341
공정성	.162	1.985**	.119	.784	.209	1.367
중립성	.135	1.660*	.282	2.071**	.406	2.581**
대변성	.064	.073	.034	.225	-.139	-.801
규정성	.058	.683	.048	.335	.156	.988
운동성	.265	2.339**	.303	1.511	.293	1.366
전투성	.072	.803	.021	.109	.763	3.796***
연대성	-.010	-.094	-.084	-.561	-.227	-1.005
F값	2.781		1.688		3.413	
R ² 값	.123		.216		.460	

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

중립성의 경우 세 집단이 모두 유의하므로 집단별 경로계수 차이를 분석하여 조절효과가 있는지를 검토하였다. 먼저 정규직과 간접고용의 중립성이 조절효과가 있는지 확인하였다.

집단별 경로계수 차이분석(정규직/간접고용)

	정규직		간접고용		계수차의 t-value
	SE	β 계수	SE	β 계수	
중립성 → 직무몰입	.085	.135	.154	.282	-.8644

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

계수차의 t-value가 -.864로 나오고 p값을 .05수준을 기준으로 채택되지 않아 영향력 차이가 있다고 볼 수 없다.

또한 정규직과 직접고용의 중립성이 조절효과가 있는지 확인하였다.

집단별 경로계수 차이분석(정규직/직접고용)

	정규직		직접고용		계수차의 t-value
	SE	β 계수	SE	β 계수	
중립성 → 직무몰입	.085	.135	.149	.406	-1.450

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

계수차의 t-value가 -1.450으로 나오고 p값을 .05수준을 기준으로 채택되지 않아 영향력 차이가 있다고 볼 수 없다.

6. 조직몰입에 대한 집단 간(정규직/간접/직접) 영향력 차이 분석결과

조직몰입에 대한 집단 간 영향력 차이

	정규직		간접고용		직접고용	
	표준화 β계수	t값	표준화 β계수	t값	표준화 β계수	t값
타당성	.099	1.194	.290	2.178**	.028	.148
공정성	.237	3.053***	.077	.537	.222	1.298
중립성	-.064	-.818	.133	1.034	.372	2.112**
대변성	.014	0.156	-.071	-.499	-.276	-1.420
규정성	.081	0.998	.000	.003	.149	.847
운동성	.360	3.323***	.064	.340	.128	.533
전투성	-.068	-.794	.293	1.582	.287	1.276
연대성	-.043	-.436	.165	1.169	-.207	-.821
F값	4.937		2.684		1.910	
R ² 값	0.199		.305		.323	

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

정규직과 간접고용의 경우 타당성, 공정성, 운동성에서 영향력의 차이가 나타났으며 정규직과 직접고용의 경우 타당성과 중립성에서 영향력의 차이가 나타났다.

7. 직무변화방어태도에 대한 집단 간(정규직/간접/직접) 영향력 차이 분석결과

직무변화방어태도에 대한 집단 간 영향력 차이(정규직/간접/직접)

	정규직		간접고용		직접고용	
	표준화 β계수	t값	표준화 β계수	t값	표준화 β계수	t값
타당성	-.095	-1.103	-.346	-2.384**	-.046	-.204
공정성	-.230	-2.864***	-.012	.076	-.185	-.910
중립성	-.223	-2.776***	-.209	-1.487	-.004	-.021
대변성	-.059	-.654	.063	.406	.170	.737
규정성	-.150	-1.780*	.074	.501	-.047	-.223
운동성	-.174	-1.560	.172	.833	.147	.516
전투성	.106	1.210	-.220	-1.085	.060	.223
연대성	.212	2.102**	-.104	-.676	-.107	-.357

F값	3.399	1.252	.183
R ² 값	.146	.170	.044

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

정규직과 간접고용의 경우 타당성, 공정성, 중립성, 규정성, 연대성에서 영향력의 차이가 나타났으며 정규직과 직접고용의 경우 직무변화방어태도에 대해 영향력의 차이가 나타나지 않았다.

8. 노조관련행동지향성에 대한 집단 간(정규직/간접/직접) 영향력 차이 분석결과

노조관련행동지향성에 대한 집단 간 영향력 차이(정규직/간접/직접)

	정규직		간접고용		직접고용	
	표준화 β계수	t값	표준화 β계수	t값	표준화 β계수	t값
타당성	-.010	-.150	-.142	-1.100	-.044	-.223
공정성	-.414	-6.358***	.105	.752	.148	.832
중립성	-.084	-1.291	.277	2.218**	.167	.910
대변성	-.069	-.942	-.008	-.060	-.394	-1.942*
규정성	-.159	-2.338**	.095	.725	-.066	-.361
운동성	.173	1.916**	.255	1.387	.191	.765
전투성	.267	3.747***	.040	.224	.551	2.350**
연대성	.149	1.825*	.215	1.564	.107	.404
F값	4.608		3.171		1.438	
R ² 값	.461		.341		.264	

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

전투성의 경우 두 집단이 모두 유의하므로 집단별 경로계수 차이를 분석하여 조절효과가 있는지를 검토하였다.

집단별 경로계수 차이분석(정규직/직접고용)

전투성 → 노조관련행동지향성	정규직		직접고용		계수차의 t-value
	SE	β계수	SE	β계수	-2.219*
	.054	.267	.145	.551	

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

계수차의 t-value가 -2.219로 나오고 p값이 .05수준을 기준으로 채택되어 영향력 차이가 있다고 볼 수 있다. 또한 t값이 -2.219로 직접고용의 경우 경로상 영향력이 더 크다고 볼 수 있다.

따라서 직접고용의 노조관련행동지향성 수준을 낮추기 위해서는 노조 내 전투성에 대해 집중 관리할 필요가 있다고 할 수 있다.

이상의 내용을 요약하면 노사특성이 태도에 미치는 있어 고용형태(정규직, 직접고용, 간접고용)에 따라 영향력 차이가 나타났다. 조직 내 근로자들의 긍정적 태도를 증가시키고 부정적 태도를 개선하기 위해서는 영향력차이가 나는 변수들에 유의하여 고용형태별로 적합하게 관리할 필요가 있다고 볼 수 있다.

[부록 3] 설문지

설문조사를 실시하면서 드리는 글(정규직)

안녕하십니까?

바쁘신 와중에 귀중한 시간을 내어 설문에 응해 주신데 대해 깊은 감사를 드립니다.

저는 부경대학교 대학원에서 인사조직을 전공하는 박사과정 학생으로 본 조사는 고용형태에 따른 근로자들의 조직관련 태도에 관한 연구를 위한 소중한 자료로 사용할 예정입니다.

여러분이 작성하신 설문은 완전히 익명으로 통계처리되며, 통계법에 의해 비밀이 보장됩니다. 또한 수집된 자료는 응답자 개인을 평가하기 위한 것이 아니며, 순전히 연구의 목적으로만 활용됩니다.

따라서 평소에 직장 생활을 하면서 느끼는 바를 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다. 귀하의 솔직하고도 성의 있는 응답은 학술연구의 소중한 자료로 이용되므로 다시 한번 성의 있는 응답을 부탁드립니다. 여러분의 협조에 감사드립니다.

2011. 8.

부경대학교 경영학부 교수 윤 영 삼

부경대학교 대학원 경영학과 박사과정 한 나 영

※ 한 문항도 빠짐없이 모든 문항에 솔직하게 자신의 생각을 체크해 주십시오.

※ 설문내용에 의문사항이 있으신 분은 아래 연락처로 연락해 주시면 성의껏 답변해 드리겠습니다.

휴대폰 : 010-2593-9975

Mail : olilly20@naver.com

1. 귀하 회사의 인사관리에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 체크(V)해 주시기 바랍니다.

번호	문항	매우 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	우리 회사의 임금은 적절한 수준이다.	①	②	③	④	⑤
2	우리 회사에서 각 개인의 임금수준 결정시 사측과의 친분/연고가 작용한다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 회사의 복리후생은 적절한 수준이다.	①	②	③	④	⑤
4	우리 회사의 임금은 정규직들 간에 공정하다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 회사의 임금수준 결정시 직원들의 의견을 반영한다.	①	②	③	④	⑤
6	우리 회사의 임금은 정규직과 비정규직 간에 공정하다.	①	②	③	④	⑤
7	우리 회사의 복리후생은 정규직들 간에 공정하게 제공되고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	우리 회사에서 각 개인의 복리후생 사용시 사측과의 친분/연고가 작용한다.	①	②	③	④	⑤
9	우리 회사의 복리후생은 정규직과 비정규직 간에 공정하게 제공되고 있다.	①	②	③	④	⑤
10	우리 회사의 비정규직의 고용계약기간은 적절한 기간이다.	①	②	③	④	⑤
11	우리 회사에는 임금에 관한 규정이 자세히 있다.	①	②	③	④	⑤
12	우리 회사의 정규직들 간에 고용불안의 차이가 별로 없다.	①	②	③	④	⑤
13	우리 회사에는 복리후생에 관한 규정이 자세히 있다.	①	②	③	④	⑤
14	우리 회사의 정규직과 비정규직 간에 고용불안의 차이가 별로 없다.	①	②	③	④	⑤
15	우리 회사의 복리후생 결정시 직원들의 의견을 반영한다.	①	②	③	④	⑤
16	우리 회사에는 비정규직의 고용계약기간에 관한 규정이 자세히 있다.	①	②	③	④	⑤
17	우리 회사에서 비정규직의 고용계약기간 결정시 사측과의 친분/연고가 작용한다.	①	②	③	④	⑤
18	우리 회사의 비정규직의 고용계약기간 결정시 비정규직의 의견을 반영한다.	①	②	③	④	⑤

II. 귀하 노조의 특성에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 체크(V)해 주시기 바랍니다.

번호	문항	매우 그렇지 않다	좀 그렇지 않다	그저 그렇다	좀 그렇다	매우 그렇다
1	내가 소속된 노조는 중요한 문제/사업에 대해 결정할 때 평조합원들의 의견을 수렴하는 (노조규약상)절차를 잘 지킨다.	①	②	③	④	⑤
2	내가 소속된 노조는 다른 노조들과 교류·공동행동을 많이 한다.	①	②	③	④	⑤
3	내가 소속된 노조의 집행부는 평조합원들의 근로조건 향상에 최선을 다하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	내가 소속된 노조는 현장의 구체적인 문제에 대한 해결노력을 기울인다.	①	②	③	④	⑤
5	내가 소속된 노조는 어려운 다른 노조들에 대한 지원을 많이 한다.	①	②	③	④	⑤
6	내가 소속된 노조는 노조의 상황변화에 효과적으로 대응하기 위해 노력을 많이 한다.	①	②	③	④	⑤
7	내가 소속된 노조는 요구관철을 위해서 사용자에게 대해 투쟁까지 한다는 입장을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	내가 소속된 노조는 중요한 문제/사업에 대해 결정할 때 평조합원들의 의견을 반영한다.	①	②	③	④	⑤
9	내가 소속된 노조는 임단협 요구의 관철을 위해서 파업까지 한다는 입장을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
10	내가 소속된 노조의 집행부/간부들은 예·결산, 중요한 사업의 운영내용 등에 대해 조합원들에게 많이 공개하고 있다.	①	②	③	④	⑤
11	내가 소속된 노조는 평조합원들이 현장에서 겪는 고충을 해결하기 위해 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤
12	내가 소속된 노조는 중요한 문제/사업에 대한 정보를 평조합원들이 알도록 공개하고 있다.	①	②	③	④	⑤
13	내가 소속된 노조의 집행부는 평조합원들의 권리와 지위향상에 최선을 다하고 있다.	①	②	③	④	⑤
14	내가 소속된 노조는 조합원의 요구에 부응하기 위해 새로운 사업/방식의 개발에 노력을 기울이고 있다.	①	②	③	④	⑤
15	내가 소속된 노조의 집행부/간부들은 비리가 없다.	①	②	③	④	⑤

III. 귀하 조직관련 태도에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 체크(V)해 주시기 바랍니다.

번호	문 항	매우 그렇지 않다	조 그렇지 않다	그저 그렇다	조 그렇다	매우 그렇다
1	나의 회사일은 나에게 매우 중요한 것들 중 하나이다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 업무/부서가 변한다는 것은 두려운 일이다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 관심들 대부분은 나의 회사일에 집중되어 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 업무/부서가 변한다면 스트레스를 많이 받을 것이다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 가능한 노조가 개최하는 각종모임/집회에 참가할 것이다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 회사가 추진하는 나의 업무/부서 변화에 대해 관리자에게 반대의견들을 제시할 것이다.	①	②	③	④	⑤
7	나의 개인적인 삶의 목표들 대부분은 나의 회사일에 관련된 것들이다.	①	②	③	④	⑤
8	우리 회사에서 발생하는 문제가 곧 나의 문제라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 노조가 주장하는 내용의 리본/버튼을 부착하기로 결정했을 때 부착할 것이다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 대부분의 시간에 나의 회사일에 열중하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
11	우리 회사가 추진하고 있는 경영이념/방침은 나의 생각과 비슷하다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 나의 업무/부서가 변화되는 것에 대해 막아볼 방안들을 찾을 것이다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 가능한 한 우리노조의 간부를 맡을 생각이 있다.	①	②	③	④	⑤
14	우리 회사가 잘 되기 위해서라면 나에게 요구되는 것 이상으로 노력한다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 단체교섭 시 적절한 수준으로 타결되지 않아 파업을 한다면 파업에 동참할 것이다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 나의 업무/부서 변화는 어떤 것이든 나를 더 힘들게 할 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
17	우리 회사에 근무하는 것이 나에게는 좋아서 정성껏 근무하고 있다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 사용자에게 영향을 강하게 미칠 필요가 있을 때에는 농성/집회 개최 등 단체행동을 해야 한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

19	나는 나의 업무/부서 변화는 어떤 것이든 부정적인 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 우리노조가 농성/집회 개최 등 단체행동을 한다면 참가할 것이다.	①	②	③	④	⑤

IV. 개인특성에 관한 질문입니다. 한 항목도 빠뜨리지 말고 꼭 체크(V)해 주시기 바랍니다.

1	귀하의 성별은?	(1) 남성 (2) 여성
2	귀하의 연령은?	만 ()세
3	귀하의 근속년수는?	()년
4	귀하의 직종은?	(1) 현장직 (2) 사무직
5	귀하의 고용형태는?	(1) 정규직 (2) 비정규직
6	비정규직 유형은?	(1) 임시직 (2) 파트타임 (3) 기타()
7	귀하의 소속은?	(1) 근무하고 있는 회사 소속 (2) 파견회사 소속

V. 마지막으로 비정규직과 회사에 바라고 싶은 점?

※ 끝까지 성의껏 응답해주셔서 대단히 감사합니다. ※

설문조사를 실시하면서 드리는 글(비정규직)

안녕하십니까?

바쁘신 와중에 귀중한 시간을 내어 설문에 응해 주신데 대해 깊은 감사를 드립니다.

저는 부경대학교 대학원에서 인사조직을 전공하는 박사과정 학생으로 본 조사는 고용형태에 따른 근로자들의 조직관련 태도에 관한 연구를 위한 소중한 자료로 활용할 예정입니다.

여러분이 작성하신 설문은 완전히 **익명으로 통계처리**되며, **통계법에 의해 비밀이 보장**됩니다. 또한 수집된 자료는 응답자 개인을 평가하기 위한 것이 아니며, **순전히 연구의 목적으로만 활용**됩니다.

따라서 평소에 직장 생활을 하면서 느끼는 바를 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다. 귀하의 솔직하고도 성의 있는 응답은 학술연구의 소중한 자료로 이용되므로 다시 한번 성의 있는 응답을 부탁드립니다. 여러분의 협조에 감사드립니다.

2011. 8.

부경대학교 경영학부 교수 윤 영 삼

부경대학교 대학원 경영학과 박사과정 한 나 영

- ※ 한 문항도 빠짐없이 모든 문항에 솔직하게 자신의 생각을 체크해 주십시오.
- ※ 설문내용에 의문사항이 있으신 분은 아래 연락처로 연락해 주시면 성의껏 답변해 드리겠습니다.

휴대폰 : 010-2593-9975 Mail : olilly20@naver.com

1. 귀하 회사의 인사관리에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 체크(V)해 주시기 바랍니다.

번호	문항	매우 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	우리 회사의 임금은 적절한 수준이다.	①	②	③	④	⑤
2	우리 회사에서 각 개인의 임금수준 결정시 사측과의 친분/ 연고가 작용한다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 회사의 복리후생은 적절한 수준이다.	①	②	③	④	⑤
4	우리 회사의 임금은 비정규직들 간에 공정하다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 회사의 임금수준 결정시 직원들의 의견을 반영한다.	①	②	③	④	⑤
6	우리 회사의 임금은 정규직과 비정규직 간에 공정하다.	①	②	③	④	⑤
7	우리 회사의 복리후생은 비정규직들 간에 공정하게 제공 되고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	우리 회사에서 각 개인의 복리후생 사용시 사측과의 친분/ 연고가 작용한다.	①	②	③	④	⑤
9	우리 회사의 복리후생은 정규직과 비정규직 간에 공정하 게 제공되고 있다.	①	②	③	④	⑤
10	우리 회사의 비정규직의 고용계약기간은 적절한 기간이다.	①	②	③	④	⑤
11	우리 회사에는 임금에 관한 규정이 자세히 있다.	①	②	③	④	⑤
12	우리 회사의 비정규직들 간에 고용불안의 차이가 별로 없 다.	①	②	③	④	⑤
13	우리 회사에는 복리후생에 관한 규정이 자세히 있다.	①	②	③	④	⑤
14	우리 회사의 정규직과 비정규직 간에 고용불안의 차이가 별로 없다.	①	②	③	④	⑤
15	우리 회사의 복리후생 결정시 직원들의 의견을 반영한다.	①	②	③	④	⑤
16	우리 회사에는 비정규직의 고용계약기간에 관한 규정이 자세히 있다.	①	②	③	④	⑤
17	우리 회사에서 비정규직의 고용계약기간 결정시 사측과의 친분/연고가 작용한다.	①	②	③	④	⑤
18	우리 회사의 비정규직의 고용계약기간 결정시 비정규직의 의견을 반영한다.	①	②	③	④	⑤

II. 귀하 노조의 특성에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 체크(V)해 주시기 바랍니다.

번호	문항	매우 그렇지 않다	조 그렇지 않다	그저 그렇다	조 그렇다	매우 그렇다
1	내가 소속된 노조는 중요한 문제/사업에 대해 결정할 때 평조합원들의 의견을 수렴하는 (노조규약상)절차를 잘 지킨다.	①	②	③	④	⑤
2	내가 소속된 노조는 다른 노조들과 교류·공동행동을 많이 한다.	①	②	③	④	⑤
3	내가 소속된 노조의 집행부는 평조합원들의 근로조건 향상에 최선을 다하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	내가 소속된 노조는 현장의 구체적인 문제에 대한 해결 노력을 기울인다.	①	②	③	④	⑤
5	내가 소속된 노조는 어려운 다른 노조들에 대한 지원을 많이 한다.	①	②	③	④	⑤
6	내가 소속된 노조는 노조의 상황변화에 효과적으로 대응하기 위해 노력을 많이 한다.	①	②	③	④	⑤
7	내가 소속된 노조는 요구관철을 위해서 사용자에게 투쟁까지 한다는 입장을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	내가 소속된 노조는 중요한 문제/사업에 대해 결정할 때 평조합원들의 의견을 반영한다.	①	②	③	④	⑤
9	내가 소속된 노조는 임단협 요구의 관철을 위해서 파업까지한다는 입장을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
10	내가 소속된 노조의 집행부/간부들은 예·결산, 중요한 사업의 운영내용 등에 대해 조합원들에게 많이 공개하고 있다.	①	②	③	④	⑤
11	내가 소속된 노조는 평조합원들이 현장에서 겪는 고충을 해결하기 위해 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤
12	내가 소속된 노조는 중요한 문제/사업에 대한 정보를 평조합원들이 알도록 공개하고 있다.	①	②	③	④	⑤
13	내가 소속된 노조의 집행부는 평조합원들의 권리와 지위 향상에 최선을 다하고 있다.	①	②	③	④	⑤
14	내가 소속된 노조는 조합원의 요구에 부응하기 위해 새로운 사업/방식의 개발에 노력을 기울이고 있다.	①	②	③	④	⑤
15	내가 소속된 노조의 집행부/간부들은 비리가 없다.	①	②	③	④	⑤

III. 귀하 조직관련 태도에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 체크(V)해 주시기 바랍니다.

번	문 항	매우 그렇지 않다	조 그렇지 않다	그저 그렇다	조 그렇다	매우 그렇다
1	나의 회사일은 나에게 매우 중요한 것들 중 하나이다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 업무/부서가 변한다는 것은 두려운 일이다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 관심을 대부분은 나의 회사일에 집중되어 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 업무/부서가 변한다면 스트레스를 많이 받을 것이다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 가능한 노조가 개최하는 각종모임/집회에 참가할 것이다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 회사가 추진하는 나의 업무/부서 변화에 대해 관리자 에게 반대 의견들을 제시할 것이다.	①	②	③	④	⑤
7	나의 개인적인 삶의 목표들 대부분은 나의 회사일에 관련 된 것들이다.	①	②	③	④	⑤
8	우리 회사에서 발생하는 문제가 곧 나의 문제라고 생각한 다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 노조가 주장하는 내용의 리본/버튼을 부착하기로 결 정했을 때 부착할 것이다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 대부분의 시간에 나의 회사일에 열중하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
11	우리 회사가 추진하고 있는 경영이념과 방침은 나의 생각 과 비슷하다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 나의 업무/부서가 변화되는 것에 대해 막아볼 방안들 을 찾을 것이다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 가능한 한 우리노조의 간부를 맡을 생각이 있다.	①	②	③	④	⑤
14	우리 회사가 잘 되기 위해서라면 나에게 요구되는 것 이상 으로 노력한다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 단체교섭 시 적절한 수준으로 타결되지 않아 파업을 한다면 파업에 동참할 것이다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 나의 업무/부서 변화는 어떤 것이든 나를 더 힘들게 할 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

17	우리 회사에 근무하는 것이 나에게서 정성껏 근무하고 있다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 사용자에게 영향을 강하게 미칠 필요가 있을 때에는 농성/집회 개최 등 단체행동을 해야 한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
19	나는 나의 업무/부서 변화는 어떤 것이든 부정적인 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 우리노조가 농성/집회 개최 등 단체행동을 한다면 참가할 것이다.	①	②	③	④	⑤

IV. 개인특성에 관한 질문입니다. 한 항목도 빠뜨리지 말고 꼭 체크(V)해 주시기 바랍니다.

1	귀하의 성별은?	(1) 남성 (2) 여성
2	귀하의 연령은?	만 ()세
3	귀하의 근속년수는?	()년
4	귀하의 직종은?	(1) 현장직 (2) 사무직
5	귀하의 고용형태는?	(1) 정규직 (2) 비정규직
6	비정규직 유형은?	(1) 임시직 (2) 파트타임 (3) 기타()
7	귀하의 소속은?	(1) 근무하고 있는 회사 소속 (2) 파견회사 소속

V. 마지막으로 정규직과 회사에 바라고 싶은 점?

※ 끝까지 성의껏 응답해주셔서 대단히 감사합니다. ※