한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2001. Vol. 14, No. 2, 73 - 93

© 한국 산업 및 조직심리학회 2001

비정규 계약직 근로자와 정규직 근로자의 조직몰입과 직무만족에 대한 연구*

양병화 황혜연 오세진† 이재일
중앙대학교 심리학과

본 연구는 최근 급증하고 있는 비정규 계약직 근로자들의 조직 효율성을 제고하기 위해 비정규 계약직 근로자들과 전통적인 정규직 근로자와의 조직행동에 관한 차이를 알아보고자 한 것이다. 먼저 비정규 계약직 근로자들의 조직몰입과 직무만족이 정규직 근로자들과 어떠한 차이를 보이는지를 살펴보았으며, 또한 그들이 지각하는 조직풍토와 전반적인 조직생활에 관한 태도의 차이를 검증하였다. 이를 위해 정규직 근로자 145명과 비정규 계약직 근로자 128명을 대상으로 설문조사를 실시하여 분석을 수행하였다. 그 결과 조직 몰입과 직무 만족에서 비정규직 근로자들이 정규직 근로자들보다 유의미하게 높은 것으로 나타났으며, 조직풍토에 대한 지각에서는 두 집단간에 유의미한 차이가 없었다. 그러나 조직풍토와 관련된 조직생활태도의 하위영역에서는 부분적으로 유의미한 효과가 발견되었다. 특히 최근의 연구경향과 같이, 비정규직의 직종에 따라 조직몰입과 직무만족에서 유의미한 상호작용효과가 있었다. 연구결과를 토대로, 비정규 계약직 근로자들이 조직에 잘 적응하고 업무수행을 향상시킬 수 있는 몇 가지 전략적 시사점을 탐색할 수 있었고 연구의 제한점 및 추후연구의 방향을 논의하였다.

주요어 : 비정규 계약직, 정규직, 조직풍토, 조직몰입, 직무만족

세계화 및 산업기술의 발달 등 경제환경의 급격한 변화는 기업구조조정과 아울러 기업의 신속한 환경적응성을 요구하고 있다. 그 결과 성장산업과 쇠퇴산업간 인력의 재배치와 함께 기업의 노동유연성이 강조되고 있다(정인수, 1998). 특히 국내에서 1997년 말 경제위기와 함께 노동시장의

* 이 논문은 2001년도 두뇌한국21 사업에 의해 지원되었음.
† 중앙대학교 심리학과, 02-820-5129, E-mail : shezeen@cau.ac.kr

유연화를 제고하기 위한 기업주들의 고용정책의 변화가 급속도로 확산되면서 이러한 추세가 더욱 강화되고 있다. 고용정책 변화에 따른 노동시장의 재편은 국내 산업구조의 변화를 반영하고 있으나 궁극적으로 기업의 다운사이징을 통한 생산성의 향상이라는 목표를 지니고 있다. 그러나 단순한 인원감축이 근로자들의 작업동기나 업무효율을 저하시키고 있어 조직적 딜레마를 가중시키고 있다. 최근 노동유연성의 제고와 조직 생산성의 향상을 위해 각 기업들은 최소의 정규직 인력을 유지하면서 전문화된 비정규 계약직 인력의 확보라는 대안적 배출구를 모색하고 있다. 이러한 변화가 효과적으로 산업현장에 촉진제의 역할을 하기 위해서는 그에 대한 체계적인 관리나 연구가 절실한 실정이라 할 것이다.

비정규 계약직 근로자는 일반적 용어로 비정규직 근로자를 말하며, 특정 기간에 특정 계약관계에 의해 조직에서 업무를 수행하는 사람들로 정규직 근로자가 아닌 모든 근로자를 일컫는다(Freeman, 1985). 넓은 의미에서 비정규 계약직 근로자는 임시직·일용직 근로자, 시간제 근로자, 계약직·촉탁직 근로자, 파견 근로자 등을 모두 포함하고 있다. 최근 통계청의 자료에 따르면, 1997년 이후 비정규 계약직 근로자의 수는 계속 증가하여 2000년 현재 총 7,098,000명으로 전체 노동인구의 약 53%에 이르고 있으며, 일용직 근로자를 제외한다고 해도 4,621,000명으로 전체 노동 인구의 약 35%를 차지하고 있다(통계청, 2000).

이와 같은 최근의 비정규직 근로자들의 증가는 경제환경의 변화와 노동유연성의 제고라는 점에서 시대적 흐름이지만, 사용자와 근로자 모두의 욕구를 반영한 결과이기도 하다. 즉 기업의 입장에서는 비정규직 근로자들을 고용함으로써 노동수요의 조절이 용이하다는 점과 근로자들에게 지출되는 부가적인 비용을 절감할 수 있다는 효과를 얻는다. 최근에는 전문기술의 활용이 비정규직 근로자들을 고용하는 중요한 이유로 부각되고 있다. 이처럼 비정규 계약직 근로자들은 주로 노동비용의 절감과 정규직의 일시적 결근에 대응, 부정기적인 프로젝트나 신규사업의 시작, 전문인력의 부족으로 정규직의 고용이 불가능할 때 많이 사용된다. 이러한 비정규직의 고용은 기업으로 하여금 시장경제에 대한 신속한 대응력을 갖게 하며 조직의 생산성 향상을 기대하는 요인으로 작용된다. 반면 근로자들의 입장에서는 보다 자유로운 업무의 선택, 제약이 덜한 조직생활, 전문기술의 활용, 충분한 여가시간의 선택, 근무시간의 자유, 여성 근로활동참가율의 증가, 학생 아르바이트 수요의 증가 등 비정규 계약을 선호하는 요인들이 충분하다(Mason, 1996).

이러한 요인들은 비정규 계약직 근로자의 양적인 증가를 촉진하고 있으나 그들의 업무효율을 증대시키고 조직에 기여할 수 있는 방안에 대한 연구는 아직 초보적인 수준에 머무르고 있다. 그나마 국내에서는 정책적 방향에 대한 연구들이 보고되고 있으나 비정규직의 조직행동과 관련된 변인에 대한 연구는 거의 없는 실정이다.

미국에서는 비정규직 근로자의 수가 1995년 150만 명을 넘었으며, 계속 그 수가 증가하면서 조직 목표 달성에 있어서 비정규직 근로자의 역할에 대한 관심이 더욱 고조되고 있다(Ellingson, Gruys, & Sackett, 1998). 비정규직에 대한 체계적 연구는 1970년대 초부터 이루어지기 시작했다. 초기의 연구는 주로 비정규직 근로자들과 정규직 근로자들간의 직무만족에 대한 차이를 연구하였는데, 대부분 정규직의 경우가 비정규직의 경우보다 높은 직무만족을 보이는 것으로 나타났다(Logan, O'Reilly, & Roberts, 1973). Gannon과 Nothern(1971)은 슈퍼마켓에서 일하는 장기 비정규직 근로자와 단기 비정규직 근로자들의 직무만족의 차이를 연구

하였으나 근속에 따른 차이를 발견하지 못했으며, Hall과 Gordon(1973)은 여성 근로자들을 대상으로 한 연구에서 정규직 근로자들이 비정규직 근로자들에 비해 직무만족이 높고 역할갈등이나 역할과부하를 덜 느끼는 것으로 보고하였다.

초기의 연구들이 직무만족에 대한 전반적인 차이연구에 초점을 두었다면, 80년대의 비정규직에 대한 연구는 세분화된 직무만족의 하위차원에 대한 연구가 주도하였다. Miller와 Terborg(1979)는 JDI(직무기술지표)를 이용한 직무만족 하위차원에 대한 연구에서 비정규직 근로자들이 정규직 근로자들보다 전반적인 만족과 일자체에 대한 만족에서 낮았으나 감독자, 보수, 승진에 대한 만족에서는 두 집단간 차이가 없음을 보고하였다. 즉 비정규직 근로자들이 정규직 근로자들보다 과업자체에 대한 흥미가 낮고 자기개발의 기회가 적다고 느끼는 반면, 보수의 지급이나 공정성에 대한 지각이나 경력개발과 성장잠재성을 포함한 승진 기회, 감독자의 배려와 관심 및 의사소통에 있어서는 정규직과 크게 다르지 않은 것이었다. 그러나 Roberts, Glick, 및 Rotchford(1982)의 연구는 Miller와 Terbrog의 연구와는 상당히 다른 결과를 보였다. 그들의 연구에 따르면, 비정규직 근로자들이 정규직 근로자들보다 전반적인 직무만족에서 높았으며 특히 상사에 대한 만족에서 높은 것으로 나타났다. 반면 일에 대한 만족에서 정규직 근로자들이 비정규직 근로자들에 비해 높았으며, 보수와 동료에 대한 만족에서는 두 집단간 차이가 없었다. 이들 결과는 비정규직 근로자들이 정규직 근로자들에 비해 직무만족의 하위차원에서 높게 지각한다는 최초의 연구이지만, 이후의 많은 연구들에서 그와 같은 결과가 입증되었다. 이는 외국의 경우, 80년대에 들어 조직환경 및 노동시장의 변화와 더불어 근로자들의 조직태도가 변화되고 있음을 반증하는 것이다. 특히 기업 구조조정을 통해 군살빼기의 일환으로 대규모 인원감축이 보편화되고, 근로자들은 비정규 계약직에서 정규직 사원으로의 전환을 누구보다도 바라기 때문에 조직을 더 긍정적으로 지각하려는 경향이 강해지는 것을 간과할 수 없을 것이다.

그에 따라 80년대 중반에 접어들어, 비정규직 근로자에 대한 연구는 직무만족을 포함하여 조직풍토와 다양한 조직태도변인으로 확장되기 시작하였다. Eberhardt와 Shani(1984)는 병원 근로자를 대상으로 조직풍토와 직무만족, 조직에 대한 신뢰수준, 조직의 권력 분포에 대한 지각, 조직 내 협동 수준에 대한 차이를 연구하였다. 그 결과 비정규직 근로자들이 여러 직무 태도에 대해 보다 긍정적인 태도를 지니고 있는 것으로 나타났는데, 즉 직무만족과 조직에 대한 신뢰, 조직권력의 분포에 대한 지각에서 비정규직 근로자들이 정규직 근로자들보다 유의미하게 높은 태도를 가지고 있었다. 특히 이들은 조직풍토를 타조직과 구별되고 조직구성원의 행동에 영향을 미치는 그 조직을 설명하는 일련의 지속적인 특성이라는 정의(Forehand & Gilmer, 1964)를 바탕으로 조직풍토를 세가지의 차원으로 분석하였다. 각 차원들 중에 조직구조·정책·보상체제에 대한 지각에서는 비정규직 근로자들이 유의미하게 높은 결과를 보였으나 그 외 의사결정에의 참여와 대인관계에 대한 지각에서는 두 집단간 유의미한 차이가 발견되지 않았다.

한편 Nelson-Horchler(1987)은 비정규직 근로자들이 조직에 부정적인 효과를 미칠 수 있는 다양한 변인들을 연구하였다. 즉 그의 연구에 따르면, 낮은 임금, 고용불안, 훈련기회의 박탈, 복리후생에 대한 배제가 비정규직 근로자들의 낮은 조직 충성심과 몰입을 유발하고 낮은 직무만족을 발생하여 조직의 생산성과 성과의 질적 저하를 가져오는 요인이라고 주장하였다. Polivka와 Nardone(1989)

의 연구에서도 조직내에서의 차별적 대우와 관행이 사용자와 비정규직 근로자 모두에게 부정적인 효과를 가져오는 중요한 요인이라고 하였다. 이들 연구결과는 비정규직 근로자에 대한 체계적인 관리의 필요성이 그들의 고용결과를 효과적으로 이끌어 가는데 중요한 변인임을 제공하는 계기가 되었다.

이처럼 80년대의 연구들은 70년대 연구들에 비해 다양한 직무태도 변인에서의 비정규직의 조직효과를 분석하였고, 조직내에서의 인터뷰 등을 통한 통찰적 연구로까지 전개되었다. 90년대에 접어들어 이러한 연구 추세는 계속되었으나 몇 가지 차이점을 발견할 수 있다. 첫째, 조직몰입과 노조몰입 및 삶의 만족 등 광범위한 개념들을 종속변인 측정치로 사용하였다. 둘째, 비정규직 근로자들의 관리적 차원에서 다루어질 수 있는 변인 즉, 비정규직 선택에서의 자발성 여부에 따른 효과분석이나 조직에 대한 태도 혹은 인식, 관리를 위한 전략적 제안 등을 포함하고 있다. 그러나 후자에 대한 연구는 경험적 결과라기보다는 추론적 수준에 머물고 있을 뿐만 아니라 일관된 견해를 보이지 않고 있다. 셋째, 7,80년대의 비정규직 근로자에 대한 연구결과와 상당한 차이를 보이고 있다는 점이다. 특히 직무만족에 대한 연구는 비정규직 근로자들이 정규직 근로자들의 경우보다 훨씬 높은 경향을 보이며, 조직몰입 또한 높게 나타나고 있다. 이러한 가능성은 80년대의 연구결과에서도 엿볼 수 있었으나, 90년대에 들어 본격화되었다고 할 것이다.

먼저 Feldman(1990)은 비정규직 근로자들을 5가지 하위 집단(장기계약/단기계약, 조직자체고용계약/대행사위탁고용계약, 년단위계약/계절단위계약, 주직무계약/보조직무계약, 자발적계약/비자발적계약)으로 나누어 그들 사이의 차이를 비교하였고, 그 결과 비정규직 근로자들이 계약조건이나 직무유형 및 자발성 여부에 따라 조직몰입과 같은 직무 태도 변인에서 차이가 있음을 제안하였다. Fledman의 연구는 경험적 결과에 의존하지는 않았지만, 이후 비정규직 근로자들의 다양한 고용조건 효과에 대한 연구흐름에 중요한 역할을 하였다(e.g., Brandwein & Fox, 1995; Feldman, Doerpinghous, & Turnley, 1994; Krausz, Brandwein, & Fox, 1995).

Feldman, Doerpinghous, 및 Turnley(1994)는 비정규직 근로자들의 선택이 자발적인지 비자발적인지에 따라 구분하여 차이를 검증한 결과, 자발적인 비정규직 근로자들이 비자발적인 비정규직 근로자들보다 직무와 보수, 삶에 대한 만족에서 높은 것을 발견하였다. Krausz, Brandwein, 및 Fox(1995) 역시 자발성에 따른 차이를 검증하였는데, 자발적인 비정규직 근로자들이 전체적인 만족과 내적인 만족, 현재의 위치와 힘에 대한 만족에서 높았으며 비자발적인 비정규직 근로자들은 외적만족(보수)에서만 높은 결과를 보였다.

비정규직 근로자들이 조직개선에 긍정적 역할을 한다는 연구결과는 최근 더욱 두드러지고 있다. Sinclair, Martin, 및 Michael(1999)은 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 조직몰입과 직무 만족, 노조 몰입, 상사와의 관계, 보수 형평성, 승진 기회, 불평의 수 등 다양한 변인들에 대한 연구를 수행하였다. 그 결과 비정규직 근로자들이 정규직 근로자들보다 더 조직에 몰입하고 직무자체에 민족하며 승진기회(정규직으로의 전환)에 대해서도 더 만족감을 느끼는 것으로 나타났다. 또한 조직에 대한 불평에서도 비정규직 근로자들이 더 적었음을 발견하였다. 그러나 노조에 대한 몰입, 상사와의 관계와 보수의 형평성에 대한 지각에서는 비정규직 근로자들과 정규직 근로자들간에 차이가 없었다. Sinclair 등은 이러한 결과를 노동에 대한 참조틀이 변화되고 있으며 고용관계에 대한 근로

자들의 심리적 투자수준이 다르기 때문이라고 보았다. 즉 노동시장의 변화로 근로자들의 노동에 대한 준거가 변하고 있으며, 사회적 교환관점에서 비정규직은 정규직에 대한 미래 고용관계에 대한 심리적 기대가 높아 더 많은 심리적 자원(노력을 포함한 다양한 개인의 자원)을 투자하려는 경향으로 해석하였다. 이는 매우 의미 있는 시사점을 주고 있다. 특히 비정규직 근로자들이 조직몰입이나 직무자체 및 승진기회에 대한 만족, 조직에 대한 낮은 불평과 같은 정서적 차원에 긍정적으로 반응하는 것은 노동의미의 변화로 직무와 조직 규제로부터의 해방과 정규직으로의 전환을 염두에 두고 있어 상대적으로 높은 정서적 관여가 작용할 것이라는 점이다.

이러한 점은 McDonald와 Makin(2000)의 연구에서 보다 명확한 결론으로 이어진다. 즉 McDonald와 Makin은 정규직 근로자들과 비정규직 근로자들 간의 조직몰입을 하위차원으로 구분하여 연구하였는데, 타산적 몰입에서만 정규직 근로자들이 높았으며 감정적 몰입과 규범적 몰입에서는 비정규직 근로자들이 높다는 것을 발견하였다. 또한 직무만족에서도 비정규직 근로자들이 정규직 근로자들보다 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 따라서 비정규직 근로자들에 대한 관리적 차원으로 직무외적인 규제로부터의 자유나 정규직으로 전환과 같은 보상프로그램을 적절히 사용한다면 오히려 직무에 대한 개입을 증대시키고 조직의 효율성에 기여할 가능성이 높다고 할 것이다.

한편 90년대의 연구에서도 비정규직 근로자들이 조직 내에 긍정적인 영향을 주지 못한다는 연구결과들도 있다. 예를 들어, Davis-Blake와 Uzzi (1993)는 비정규직 근로자들에게는 보상이 불평등하게 분배되고, 이로 인하여 직접적인 목전의 이익 외에는 직무만족과 근로의욕이 낮아 생산성과 조직몰입이 낮아진다고 보고하였으며, Fierman (1994)은 비정규직 근로자들의 생산성 저하, 충성심 결여, 결과에 대한 주인의식의 결여는 품질과 서비스를 낮추고 결국 전체 노동력의 질적 저하를 가져온다고 하였다. 그러나 앞서 Nelson-Horchler(1987)의 연구 및 Polivka와 Nardone (1989)의 연구에서 언급했듯이, 비정규직의 부정적인 효과는 조직환경이나 사용자의 인식, 그리고 체계적인 관리의 부재가 그 원인일 수 있음을 고려할 때 쉽게 결론내리기 어려우며 그에 수반되는 조직환경이나 조건을 고려하는 더 많은 보완적 연구가 필요할 것이다. 특히 조직생활에서의 규제와 그에 대한 태도, 조직환경에 대한 적응, 직종에 따른 차이 등 비정규직 근로자들의 조직행동과 관련된 수많은 변인들의 탐색이 연구되어야 할 것으로 본다.

이처럼 조직몰입과 직무만족, 조직생활에 관련된 광범위한 변인들의 효과가 비정규직 근로자들에 대한 연구에 초점이 되어야 하는 것은 이들 변인들이 근로자들의 삶의 질적 수준(건강과 행복감, 만족)뿐만 아니라 조직성과 및 조직효율성과 밀접한 관련이 있기 때문이다(Begley & Czajka, 1993; Meyer & Allen, 1997; Friedander & Margulies, 1969; Kaczka & Kirk, 1968; Lyon & Ivancevich, 1974).

다만, 비정규직에 대한 연구가 초기의 연구에서 최근의 연구에 이르기까지 공통된 주제를 다루고 있음에도 불구하고 일관된 결과를 보이지 않고 있는 것에 대한 의미적 해석이 필요하다. 이는 궁극적으로 연구의 방향을 제공할 뿐만 아니라 비정규직 근로자들의 체계적 관리에 필요한 고려사항을 탐색할 수 있기 때문이다. 첫째, 기존의 연구들은 방법론적으로 자료수집에 한계점을 지니고 있다. 즉 상당수의 연구는 정규직과 비정규직에 대한 자료수집이 동시에 이루어지지 않음으로써 내적타당도를 위협받고 있다. 이미 발표된 정규직

근로자에 대한 연구와 새롭게 수집한 비정규직 근로자에 대한 자료를 비교하거나 인용하는 방법으로 차이를 분석함으로써 직접적인 비교를 어렵게 하고 있다.

둘째, 표본의 특성에 제약이 많았다. 연구의 특성상, 대단위의 다양한 계층에 대한 표본추출이 어려운 점은 있으나 특정 직종, 성별 등 제한된 표본을 사용함으로써 일관된 연구결과를 얻는데 실패하였을 수 있다. 최근의 연구경향에서 보듯이, 비정규직 근로자들의 조직행동은 매우 다양한 요인에 의해 영향받으며 노동시장 및 경제환경 등에도 민감하다. 따라서 일반화된 결과를 얻기 위해서는 환경변화를 반영하는 표본추출이 매우 중요한 요소가 될 것이다.

셋째, Feldman 등(1994)의 연구에서 보듯이, 비정규직의 선택에 대한 자발성, 수행되는 직무특성(직종)과 같은 다양한 변인들에 대한 고려이다. 최근 들어 근로자들은 보다 유연하고 자유로운 삶을 추구하고 있으며 직업의 세계에서도 이러한 경향은 그대로 나타나고 있다. 노동의 개념적 변화가 가속화되고 있는 시점에서 직업의 의미 또한 다변화되고 있다. 과거 스포트라이트를 받던 직종은 점차 지식산업에 의해 대체되고 있으며 근로자들이 느끼는 직업적 가치는 세분화된 영역에 따라 차별화되고 있다. 따라서 자발성의 여부뿐만 아니라 직종과 같은 직무영역 또한 중요한 변인이 될 수 있다. 예를 들어, 지식산업에 근간한 연구개발 계약직과 일반사무 계약직은 그들의 경력관리나 직무에 대한 태도에서 상이한 차이를 보일 수 있다. 이는 조직 내 고용형태와 구조의 변화를 반영한 것이기도 하다. 즉 과거 70-80년대와는 달리 단순 사무직뿐만 아니라 기술직이나 연구직과 같은 전문분야에서의 비정규직 고용이 증가하고 있으며, 조직구조 또한 수직적 구조에서 팀제와 같은 수평적 구조로 이동하고 있다. 보수체계 또한 연공서열제에서 연봉제로 정착되면서 비정규직 근로자들이 지각하는 업무와 경력에 대한 신념이 변화되고 있으며, 그로 인해 자연스럽게 비정규 계약직에 대한 인식 또한 변화되고 있기 때문이다.

요약하면, 비정규직의 직무태도에 대한 연구는 자료수집 및 표본특성에 대한 고려와 더불어 노동시장의 변화 및 조직구조의 변화를 포함한 다양한 영향요인들에 대한 탐색이 필요한 것이다. 뿐만 아니라 최근 비정규직 근로자들의 직무태도가 일관되게 높게 나타나고 있는 것은 Feldman (1990)이 제안한 직무유형과 같은 비정규직 근로자들의 고용특성이나 Sinclair 등(1999)이 가정하는 사회적 교환관점에서의 심리적 투자(psychological investment)로 인한 조직몰입과 직무만족의 증대현상으로 설명될 수 있을 것이다. 조직에 대한 심리적 투자의 증가는 직무에 대한 노력뿐만 아니라 조직에 대한 정서적 관여와 일체감을 증가시키며, 특히 심리적 투자는 조직관계에 대한 미래지향적 기대로 인해 비정규직 근로자가 조직으로 진입할 수 있다고 지각할 때 높아진다(Sinclair et. al., 1999). 또한 경험적 결과는 없지만 사회·경제적 변화가 비정규직의 직무태도를 변화시킬 것이라는 가정 또한 가능하다. 앞서 언급한 Feldman 등(1994)과 Krausz 등(1995)의 자발성에 대한 연구는 사회적 변화로 인한 직무의 가치변화가 직무를 선택하는 근로자들의 자발성에 영향을 준다는 관점에서 간접적으로 노동시장의 변화가 비정규직의 직무태도에 영향을 줌을 설명하고자 하였다. 그러나 사회적 변화나 노동시장의 변화, 직무의 가치변화는 근로자들이 선택하는 직무유형(특히, 직종)에 더 많이 반영될 수 있으며, 전문직의 비중이 높아지고 있는 비정규직 근로자들의 직무태도에 영향을 줄 것이라고 가정할 수 있다.

이러한 배경 하에, 본 연구는 국내의 현실상 비

정규직 근로자들이 정규직 근로자들에 비해 조직에 대한 몰입이나 충성심, 능률이 떨어진다는 편견으로 인해 그들의 능력이나 기술에 비해 낮은 보상을 제공하고 체계적인 관리를 소홀히 함으로써 많은 훌륭한 인력자원을 낭비하고 궁극적으로 조직전체의 효율성을 떨어뜨리고 있다고 본다. 따라서 비정규직 근로자들에 대한 부정적인 인식을 바로잡고 보다 효율적인 인력자원의 운영을 위해 다양한 조직행동과 관련된 변인을 탐색하고자 한다. 이를 위해 먼저 많은 연구에서 검토된 조직몰입과 직무만족에 대한 효과를 정규직과 비정규직에 따라 검증하고 직무만족의 하위차원에 따라 어떠한 차이를 보이는지는 살펴볼 것이다. 또한 정규직과 비정규직간의 조직풍토 및 그와 관련된 다양한 조직생활변인에서 어떠한 차이를 보이는지를 알아볼 것이다. 그리고 비정규 계약직의 직종에 따른 근로자들의 지각적 변화를 함께 분석해 보고자 한다. 이러한 분석을 통해 비정규직 근로자들에 대한 인식과 조직내에서의 위치를 새롭고 조명하고 인적자원관리에 필요한 전략적 제안을 하고자 한다.

가설 1. 비정규 계약직 근로자들은 정규직 근로자들에 비해 높은 조직몰입을 보일 것이다.

가설 2. 비정규 계약직 근로자들은 정규직 근로자들에 비해 높은 직무만족을 보일 것이다.

가설 3. 비정규 계약직 근로자들은 정규직 근로자들에 비해 조직풍토에 대한 지각이 긍정적일 것이다.

가설 4. 근무유형과 직종간에는 상호작용효과를 보일 것이다. 즉 비정규 계약직 근로자와 정규직 근로자의 조직몰입, 직무만족에 대한 지각은 각각 직종에 따라 다르게 나타날 것이다.

연구방법

조사대상

본 연구의 조사는 설문조사에 기초하였으며, 연구자가 직접 기업을 방문하는 방식과 이메일을 통한 방식으로 이루어졌다. 각 조사방법에서 오는 응답의 차이를 최소화하기 위해 이메일 조사에서 응답자들이 설문을 다운 받은 후 응답하게 하여 회송하도록 하였으며, 직접 방문한 경우 관련부서 담당자가 응답자에게 설문을 배포한 후 수거하여 회송하도록 하였다. 각 조사방법(방문 vs. 이메일)에 따른 차이를 조작체크한 결과, 각 종속측정치상에서 차이를 보이지 않았다(각각 조직몰입 $t_{(271)}$= -1.18, p>.05; 직무만족 $t_{(271)}$= -1.49, p>.05; 조직풍토 $t_{(271)}$= 0.93, p>.05). 따라서 조사방법에 따라 분석결과의 해석이 오염될 가능성은 배제될 수 있었다.

직접 방문한 조사는 국내 6개 기업에 근무하는 270명을 대상으로 설문을 배포하여 그 중 188부를 회수하였다(회수율 69%). 이 설문의 정규직 근로자는 108부였으며 비정규직 근로자는 80부였다. 이메일 조사는 D포탈 사이트의 회원을 대상으로 설문의 취지와 응답수락을 허락 받은 후 300명에게 설문메일을 보냈고 그 중 97부를 회수하였다(회수율 32%). 이 설문의 정규직 근로자는 47부였으며, 비정규직 근로자는 50부였다. 회수된 설문 가운데, 모든 문항에 동일하게 반응을 하였거나 응답이 누락된 경우 등 불성실한 응답을 모두 제외하고 총 273(정규직 근로자: 145, 비정규직 근로자: 128)부를 타당한 자료로 분석하였다(회수된 설문지의 95%).

본 연구의 조사대상 비정규 계약직을 업종별로 분류하면, 금융업 67명, 전자정보·컴퓨터 33명, 제조업 95명, 외국계 회사 14명, 공기업·국가기관

표 1. 조사대상의 인구통계적 특성

인구통계적 특성		정규직		비정규직		전 체	
		N	%	N	%	N	%
성별	남 자	114	55.1	93	44.9	207	100.0
	여 자	31	47.0	35	53.0	66	100.0
학력	고 졸	30	71.4	12	28.6	42	100.0
	대 졸	102	52.6	92	47.4	194	100.0
	대학원	13	35.1	24	64.9	37	100.0
직종	사무/관리	72	59.0	50	41.0	122	100.0
	연구/기획	45	51.7	42	48.3	87	100.0
	영업/홍보	28	43.8	36	56.3	64	100.0
근무년수	1년미만	22	75.9	7	24.1	29	100.0
	1~5년	102	46.6	117	53.4	219	100.0
	5년이상	21	84.0	4	16.0	25	100.0
계		145	53.1	128	46.9	273	100.0

15명, 기타 49명이었다. 근무유형에 따른 인구통계적 특성은 표 1과 같다.

측정변인

조직몰입

본 연구에서 조직몰입은 Meyer와 Allen(1984)이 만든 척도와 Porter, Mowday, 및 Steers(1982)가 만든 조직몰입 설문지에서 문항들을 추출하여 측정하였다. 조직몰입 설문지는 조직에 대한 감정적 애착과 동일시를 측정하는 것으로 총 10문항으로 구성되어 있다. 응답자에게 각 문항을 읽고 5점 척도상에서 자신의 생각을 표시하도록 하였다. 사용된 문항은 소속감과 애착심, 가족적 친밀감, 조직구성원으로서 동일시 및 동질감, 이직가능성 등을 포함한다.

본 연구에서 사용된 조직몰입 문항의 신뢰도계수(Cronbach's alpha)는 .78이였다.

직무만족

본 연구에서 직무만족은 Smith, Kendall, 및 Hulin(1969)이 개발한 직무만족 설문지를 토대로 만들어진 것으로 직무자체, 상사, 동료관계, 임금, 승진의 5가지 하위 척도로 구성되어 있다. 직무만족 설문지는 5점 Likert형으로 요인분석하여 하위척도별로 엄격한 기준을 적용하여 .50이상의 요인부하량을 지닌 각 3문항씩 추출하여 총 15문항을 사용하였다. 요인분석은 각 요인에 포함된 공통요인을 추출하기 위해 5요인을 가정하고 공통요인분석을 하였으며, 공통변량 추정치는 중다상관자승(SMC)으로 하였다. 요인추출은 주축요인법을 사용하였고 요인회전은 직교회전을 하였다.

사용된 직무만족 전체 문항의 신뢰도계수(Cronbach's alpha)는 .88이였다. 각 하위차원별로 직무자체 α=.80, 상사만족 α=.70, 동료만족 α=.78, 임금만족 α=.90, 승진만족 α=.77이었다.

조직풍토

본 연구에서 조직풍토는 근로자들이 조직이 공유하는 기본적인 속성이나 특성, 가치를 어떻게 이해하고 지각하는지를 측정한 것으로, Jones와 James(1979)가 만든 척도 및 Dieterly와 Schneider(1974)가 만든 척도 중 직무와 관련된 총 9문항으로 설문을 구성하였다. 각 문항에 대해 응답자들은 5점 Likert형 척도에 반응하였으며, 사용된 문항은 업무정보 및 역할에 대한 풍토지각, 조직의 사결정체계에 대한 지각, 경영방침 및 시행에 관한 지각 등을 포함한다. 조직풍토 문항의 신뢰도계수(Cronbach's alpha)는 .80이였다.

또한 본 연구에서 조직풍토의 개념을 보다 확장하여 다양한 조직생활에 대한 태도를 함께 측

정하였다. Forehand와 Gilmer(1964)의 정의에 기초하여, 조직의 규칙과 변화에 대한 수용성, 회사환경에 대한 적응성, 조직적 지지와 개입 등 조직문화를 반영하는 태도를 개념화하였고, 이들 문항은 송강수(1995)의 연구에 사용된 문항을 수정하여 사용하였다. 조직생활태도 문항은 구체적인 생활태도를 파악하기 위해 요인분석 없이 개별문항을 적용하였다.

조직생활태도 문항은 5점 Likert형 척도로 총 9개였으며, 신뢰도계수(Cronbach's alpha)는 .64이였다.

분석방법

비정규직 근로자와 정규직 근로자의 조직몰입, 직무만족, 조직풍토에 대한 각각의 차이를 검증하기 위해 독립표본 t검증을 사용하였다. 또한 직무유형(비정규직/정규직)과 직종(사무 · 관리/연구 · 기획/영업 · 홍보)의 상호작용효과를 검증하기 위해 독립표본 이원변량분석(2-Way ANOVA)을 사용하였다. 집단간의 차이를 중다비교하기 위한 사후검증으로 LSD방식을 사용하였다.

결 과

근무유형에 따른 조직몰입의 차이

근무유형(정규직 vs. 비정규직)에 따른 조직몰입의 차이를 알아보고자 독립 t검증을 실시하였다.

표 2. 근무유형에 따른 조직몰입에 대한 독립 t검증 결과

근무유형	평균	표준편차	df	t값
정 규 직	3.26	.45	271	-5.45**
비정규직	3.55	.41		

** $p<.01$

그 결과는 표 2와 같다.

위의 표 2에서 보듯이, 근무유형에 따른 조직몰입에 대한 독립 t검증의 결과, $t_{(271)}$=-5.45로 $p<.01$이므로 근무유형에 따른 조직몰입은 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 즉 정규직 근로자의 평균은 3.26이고 비정규직 근로자의 평균은 3.55로 비정규직 근로자의 조직 몰입이 정규직 근로자의 조직 몰입보다 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 따라서 가설 1은 지지되었다.

근무유형에 따른 직무만족의 차이

근무유형(정규직 vs. 비정규직)에 따른 직무만족의 차이를 알아보고자 독립 t검증을 실시하였다. 그 결과는 다음의 표 3에 제시되어 있다.

표 3. 근무유형에 따른 직무만족에 대한 독립 t검증결과

근무유형	평균	표준편차	df	t값
정 규 직	3.16	.44	246.94	-2.31*
비정규직	3.30	.53		

* $p<.05$

근무유형에 따른 직무만족의 차이검증 결과, 위에 표 3에서 보듯이 $t_{(246.94)}$=-2.31, $p<.05$로 근무유형에 따른 직무만족은 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 즉 정규직 근로자의 직무만족 평균은 3.16이고 비정규직 근로자의 직무만족 평균은 3.30으로 비정규직 근로자가 정규직 근로자보다 직무만족에서 유의미하게 높았다. 따라서 가설 2는 지지되었다.

한편 본 연구에서 사용된 직무만족은 5개의 하위 척도로 구성되어 있었다. 각 하위 척도별로 근무유형에 따른 독립 t 검증을 실시한 결과는 다음의 표 4와 같다.

표 4. 근무유형에 따른 직무 만족 하위 요인에 대한 독립 t 검증 결과

하위차원	정 규 직	비정규직	df	t값
직무자체	3.57 (.65)	3.80 (.70)	271	-2.79**
상사만족	3.22 (.73)	3.31 (.65)	270.97	-0.10
동료만족	3.71 (.57)	3.90 (.31)	229.68	-3.39**
임금만족	2.71 (.78)	2.65 (.93)	249.36	0.54
승진만족	2.57 (.62)	2.82 (.71)	271	-2.95**

* ( )은 SD
** p<.01

표 4에서 보듯이, 먼저 직무자체에 대한 독립 t 검증 결과를 보면 $t_{(271)}$=-2.79, p<.01로 근무유형에 따른 직무자체 만족은 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 즉 정규직 근로자의 평균은 3.57이고 비정규직 근로자의 평균은 3.80으로 비정규직 근로자의 직무자체에 대한 만족이 정규직 근로자의 경우보다 유의미하게 높았다. 또한 동료만족과 승진만족에 있어서도 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(각각 $t_{(229.68)}$=-3.39, p<.01; $t_{(271)}$=-2.95, p<.01). 동료만족의 경우 정규직 근로자의 평균은 3.71이고 비정규직 근로자의 평균은 3.90으로 비정규직 근로자가 정규직 근로자보다 높았으며, 승진만족의 경우 정규직 근로자의 평균은 2.57이고 비정규직 근로자의 평균은 2.82로 비정규직 근로자의 승진 만족이 높은 것으로 나타났다.

반면 상사에 대한 만족과 임금에 대한 만족에서는 두 집단간에 유의미한 차이가 나타나지 않았다(각각 $t_{(270.97)}$=-0.10, p>.05; $t_{(249.36)}$=0.54, p>.05).

근무유형에 따른 조직풍토 지각의 차이

근무유형(정규직 vs. 비정규직)에 따른 조직풍토에 대한 지각에서의 차이를 알아보고자 독립 t 검증을 실시하였다. 그 결과는 다음의 표 5와 같다.

표 5. 근무유형에 따른 조직풍토 지각에 대한 독립 t 검증 결과

근무유형	평균	표준편차	df	t값
정 규 직	3.22	.43	228.08	0.16
비정규직	3.21	.60		

표 5에 나타난 것처럼, 근무유형에 따른 조직풍토 지각에 대한 차이를 검증한 결과, 정규직과 비정규직간에 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다($t_{(228.08)}$=0.16, p>.05). 정규직 근로자의 조직풍토에 대한 지각의 평균은 3.22였으며, 비정규직 근로자의 경우는 평균 3.21이었다. 따라서 가설 3은 기각되었다.

한편, 근무유형에 따른 다양한 조직생활에서의 차이를 알아보기 위해 독립 t 검증을 실시한 결과가 표 6에 제시되어 있다.

표 6에 나타난 바와 같이, 조직생활을 전체적으로 볼 때는 정규직과 비정규직간에 통계적으로 유의미한 차이가 없었다($t_{(253.83)}$=-.105, p>.05). 그러나 각 문항별로는 정규직과 비정규직 근로자들간에 다양한 차이가 발견되었다.

먼저 출퇴근시간의 준수($t_{(228.98)}$=-2.84, p<.01), 상사업무에 대한 적극적 지원($t_{(241.99)}$=-5.65, p<.01), 인간관계에서의 문제회피($t_{(259.05)}$=-3.21, p<.01), 회사의 변화노력에 부응($t_{(270.92)}$=-2.92, p<.01), 보상에 대한 요구($t_{(269.46)}$=3.57, p<.01), 회사내 문제점의 지적($t_{(271)}$=6.08, p<.01)에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 출퇴근시간의 준수나 상사업무에 대한 지원, 인간관계의 문제회피, 회사의 변화노력에의 부응에 대해서는 비정규직 근로자들이 정규직 근로자들에 비해 높았으나, 특히 보상에 대한 요구와 회사내 문제점의 지적에서는 정규직이 비정규직 근로자에 비해 높게 나타났다.

표 6. 근무유형에 따른 조직 생활에 대한 독립 t 검증 결과

문 항	정규직	비정규직	df	t값
나는 출·퇴근 시간을 정확하게 지킨다	3.62 (1.13)	3.93 (.62)	228.98	-2.84**
나는 자발적으로 회사규칙과 법규를 준수한다.	3.84 (.70)	3.91 (.45)	249.30	-0.93
나는 회사의 중요하다고 생각되는 행사에는 자발적으로 참석한다.	3.56 (.81)	3.67 (.67)	269.94	-1.27
나는 나의 업무가 아니더라도 상사의 업무를 기꺼이 도와준다.	3.44 (.73)	3.85 (.44)	241.99	-5.65**
나는 상사에게 불합리한 지시를 받더라도 그대로 시행하려고 노력한다.	3.21 (.83)	3.24 (.68)	269.57	-0.31
나는 상사와 동료와의 인간관계에서 여러 가지 문제가 발생하지 않도록 조심하여 행동한다.	3.71 (.64)	3.92 (.45)	259.05	-3.21**
나는 회사가 요구하는 변화에 부응하려고 노력한다.	3.72 (.52)	3.89 (.46)	270.92	-2.92**
나는 일한 만큼의 보상이 주어지지 않을 때 직접 요구하는 편이다.	2.60 (.81)	2.28 (.66)	269.46	3.57**
나는 회사에서 발생하는 문제점들을 찾아내서 지적하는 편이다.	3.09 (.85)	2.48 (.80)	271	6.08**
전체	3.46 (.41)	3.51 (.27)	253.83	-1.05

* ( )은 SD

**p<.01

근무유형과 직종에 따른 상호작용효과

근무유형(비정규직/정규직)과 직종(사무·관리/연구·기획/영업·홍보)에 따른 상호작용효과를 검증하기 위해 조직몰입과 직무만족 각각에 대한 이원변량분석을 실시하였다. 다음의 표 7은 근무유형과 직종에 따른 조직몰입의 통계치를 제시한 것이고, 표 8은 근무유형과 직종에 따른 조직몰입의 이원변량분석 결과를 나타낸 것이다.

먼저 표 7과 표 8에서 보듯이, 조직몰입에 대한

표 7. 근무유형과 직종에 따른 조직몰입의 통계치

조직몰입		직종						계	
		사무·관리		연구·기획		영업·홍보			
		평균	*SD*	평균	*SD*	평균	*SD*	평균	*SD*
근무유형	정규직	3.25	.49	3.26	.38	3.31	.44	3.26	.45
	비정규직	3.38	.41	3.81	.23	3.50	.44	3.55	.41
전체		3.30	.46	3.52	.42	3.41	.44	3.40	.45
중다집단비교		vs. 연구·기획		vs. 사무·관리		-		p<.05	

표 8. 근무유형과 직종에 따른 조직몰입의 이원변량분석 결과

변량원	자승화	*df*	평균자승화	*F*
근무유형(A)	5.21	1	5.21	29.75**
직 종(B)	2.38	2	1.19	6.79**
A×B	2.45	2	1.22	7.01**
오 차	46.8	267	.175	
전 체	3220.960	273		

* R^2=.177 (*Adj.* R^2=.162)
** p<.01

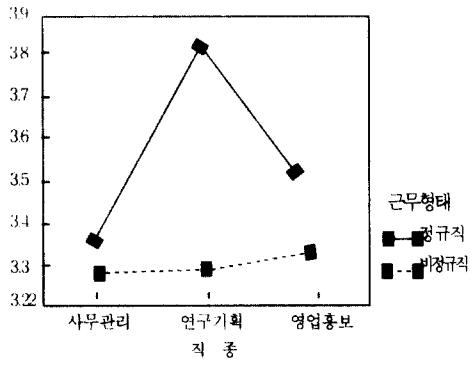

그림 1. 조직몰입에 대한 근무유형과 직종의 상호작용효과

근무유형(비정규직/정규직)의 주효과가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났으며($F_{(1,267)}$=29.75, p<.01), 직종(사무 · 관리/연구 · 기획/영업 · 홍보)에 따른 주효과 역시 통계적으로 유의미하였다($F_{(2,267)}$= 6.79, p<.01). 직종별 통계적 차이를 구체적으로 살펴보기 위한 중다집단비교에서 사무 · 관리직과 연구 · 기획직의 차이만 유의미하였고(p<.05), 나머지 집단간의 차이는 유의미하지 않았다.

특히 근무유형과 직종에 따른 상호작용효과가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F_{(2,267)}$=7.01, p<.01). 즉 정규직의 경우에는 영업 · 홍보직(평균 3.31)의 평균이 가장 높았고, 그 다음 연구 · 기획직(평균 3.26)과 사무 · 관리직(평균 3.25)의 순이었다. 반면 비정규직의 경우에는 연구 · 기획직(평균 3.81)의 평균이 가장 높았고, 그 다음 영업 · 홍보와 사무 · 관리직의 순이었다(각각 평균 3.50; 평균 3.38).

이와 같은 근무유형과 직종에 따른 상호작용효과를 도식적으로 표현하면 그림 1과 같다.

다음 표 9는 근무유형과 직종에 따른 직무만족의 통계치를 제시한 것이고, 표 10은 근무유형과 직종에 따른 직무만족의 이원변량분석 결과를 나타낸 것이다.

표 9과 표 10에 나타난 것처럼, 직무만족에 대한 근무유형(비정규직/정규직)의 주효과가 통계적으로 유의미하였으며($F_{(1,267)}$=6.85, p<.01), 직종(사

표 9. 근무유형과 직종에 따른 직무만족의 통계치

직무만족		직종						계	
		사무 · 관리		연구 · 기획		영업 · 홍보			
		평균	*SD*	평균	*SD*	평균	*SD*		
근무	정 규 직	3.14	.39	3.21	.52	3.13	.46	3.16	.44
유형	비정규직	3.05	.47	3.66	.42	3.23	.52	3.30	.54
전 체		3.11	.42	3.42	.52	3.19	.50	3.23	.49
중다집단비교		vs. 연구 · 기획		vs. 사무 · 관리 영업 · 홍보		vs. 연구 · 기획		p<.05	

표 10. 근무유형과 직종에 따른 직무만족의 이원변량분석결과

변량원	자승화	*df*	평균자승화	*F*
근무유형(A)	1.43	1	1.43	6.85**
직종(B)	5.76	2	2.88	13.77**
A×B	3.64	2	1.82	8.69**
오차	55.9	267	.209	
전체	2907.716	273		

* R^2=.152 (*Adj.* R^2=.136)
** p<.01

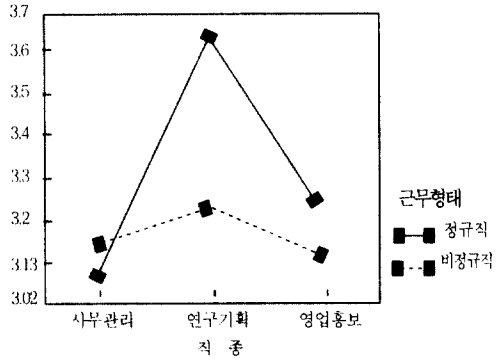

그림 2. 직무만족에 대한 근무유형과 직종의 상호작용효과

무 · 관리/연구 · 기획/영업 · 홍보)에 따른 주효과 역시 통계적으로 유의미하였다($F_{(2,267)}$=13.77, p<.01). 직종별 통계적 차이를 구체적으로 살펴보기 위한 중다집단비교에서 사무 · 관리직은 연구 · 기획직과 유의미한 차이가 있었으나(p<.05) 영업 · 홍보직과는 차이가 없었다. 또한 연구 · 기획직은 사무 · 관리직뿐만 아니라 영업 · 홍보직과도 유의미한 차이가 있었다(모두 p<.05). 영업 · 홍보직은 연구 · 기획직과 유의미한 차이가 있었을 뿐(p<.05), 사무 · 관리직과는 유의미한 차이가 없었다.

한편 직무만족에 대한 근무유형과 직종에 따른 상호작용효과가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F_{(2,267)}$=8.69, p<.01). 즉 정규직의 경우에는 연구 · 기획직(평균 3.21)의 평균이 가장 높았고, 그 다음 영업 · 홍보직과 사무 · 관리직(평균 3.14)의 순으로 직무만족이 높았다. 한편 비정규직의 경우, 정규직과 같이 가장 높은 평균은 연구 · 기획직(평균 3.66)이었으나 영업 · 홍보직(평균 3.23)이 그 다음이었고 마지막이 사무 · 관리직(평균 3.05)이었다.

이와 같은 근무유형과 직종에 따른 상호작용효과는 다음의 그림 2에서 확인할 수 있다.

표 7에서 표 10까지의 결과를 토대로 조직몰입과 직무만족에 대한 근무유형과 직종의 상호작용효과는 매우 유의미한 것으로 나타나, 본 연구의 가설 4는 지지되었다.

논 의

20세기말 국내의 많은 기업들은 급변하는 경영환경의 변화에 신속히 대응하지 못함으로써 총체적 위기를 맞이하였으며, 그와 같은 거세 돌풍이 경제전반에 새로운 변화의 바람을 예고하고 있다. 그러나 아직도 많은 부분에서 조직변화와 능동적인 대처능력의 한계로 인해 경제적 효율성을 달성하는데 어려움을 겪고 있다. 외국의 선진기업들은 80년대말 ODD현상(Outsourcing 조직분화, Delayering 조직정비, Deconstruction 조직해체)이라 일컫는 경제효과를 맞이하여 환경변화에 신속히 대응할 수 있는 기능화된 네트워크 시스템으로 조직의 변신을 꾀하고 있다. 예를 들어, 일본을 대표하는 교(京의)세라가 모기업인 DDI(제 2 電電)는 '아메바경영'을 바탕으로 세계 최강의 기업으로 성장하였으며, 라우터 생산으로 일약 세계 제2의 기업으로 도약한 시스코(CISCO)는 적극적 M&A와 '빛의 속도보다 빠른 생각의 속도로 이동하는 비즈니스'라는 경영방침으로 지식경영의 선두자가

되었다. 그리고 이들은 모두 「변화란 신념이 아닌 실천에서 이루어진다」는 경험적 명제를 조직전반에서 실행하는 기업들이다. 이와 같은 사실들은 국내에 도입된 많은 선진 경영기법들이 투자만큼의 효과를 거두지 못하는 시점에서 매우 값진 교훈을 주는 사례들이다. 다시 말해, 경영기법의 효과는 조직에 도입되는 선진방법의 문제이기에 앞서, 변화에 적응하려는 조직의 노력과 기업체질의 변화를 생존의 문제로 여기는 마인드의 변화가 무엇보다도 중요한 것이다.

본 연구는 최근 국내에서 급속히 확산되는 조직변화의 단면으로 정규직 근로자를 정예화하면서 비정규 계약직 근로자의 사용이 점차 증가하는 현상을 올바르고 긍정적으로 이해하며, 보다 체계적인 관리를 통해 조직과 개인 모두에게 윈-윈(win-win)을 할 수 있는 역량을 제공하고자 한 것이었다. 이를 위해 근로자 삶의 질적 개선과 조직성과 및 조직효율성에 직접적으로 영향을 주는 변인들(조직몰입, 직무만족, 조직풍토에 대한 지각과 다양한 조직생활의 태도변인 등)에 대한 비정규직과 정규직간의 차이를 검증하였고, 이러한 차이에 영향을 주는 주요 변인으로 직종과 같은 직무특성에 따른 효과를 함께 분석하였다.

본 연구의 결과, 먼저 비정규직 근로자들이 정규직 근로자들에 비해 높은 조직몰입을 보일 것이라는 가설 1은 지지되었다. 즉 비정규직 근로자들의 조직몰입 평균이 정규직의 경우보다 유의미하게 높게 나타났으며, 이는 Feldman(1990)의 연구, Sinclair 등(1999)의 연구, McDonald와 Makin(2000)의 연구결과는 지지하는 것이었다. 이는 Sinclair 등(1999)의 논의처럼 고용관계에 대한 지각된 통제뿐만 아니라 관계투자, 즉 조직관계에 대한 미래 지향적인 기대가 비정규직의 고용관계에 대한 투자(자원 투입)를 증가시키고 결국 조직몰입에 영향을 주는 과정으로 해석할 수 있다. 또한 McDonald와 Makin(2000)은 최근 근로자들의 조직에 대한 몰입 증가현상을 "예견적 사회화(anticipatory socialization)"라는 개념으로 설명하고 있다. 흔히 어떤 집단에 속해 있는 사람들보다 그 집단으로 들어가고자 하는 사람들이 자신이 바라고 소속되고자 하는 집단의 규준과 상징에 대해 더욱 몰입하는 경향을 말한다. 그와 같은 경향은 정서적 관여나 조직에 대한 일치감을 높이고 조직성과에 기여한다. 오늘날 사회경제적 변화로 인해 많은 예비근로자들은 특정 기업의 성원이 되려는 욕구가 그만큼 강해지고, 그로 인해 비정규직이라는 현재의 위치에서 보다 적극적으로 조직내의 성원되려는 정서적 관여와 일치감을 발휘하는 것으로 볼 수 있다. 이렇듯 최근의 연구결과들이 70-80년대의 비정규직에 대한 부정적 결과와 상반되는 것은 오히려 당연한 시대적 결과라 할 것이다. 그와 같은 현상은 직무만족에 대한 본 연구의 결과에서 직접적으로 확인할 수 있다.

직무만족과 관련하여, 비정규직 근로자들이 정규직 근로자들에 비해 높은 직무만족을 보일 것이라는 가설 2는 지지되었다. 즉 비정규직 근로자들의 직무만족 평균이 정규직 근로자들의 직무만족 평균보다 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Feldman 등(1994)의 연구, Krausz 등(1995), Sinclair 등(1999)의 연구결과와 일치하는 것이며, 70-80년 초기의 연구결과들(Logan et al., 1973; Hall & Gordon, 1973; Davis-Blake & Uzzi, 1993)과 는 상반되는 것이었다. 직무만족은 전통적으로 조직행동분야에서 근로자들을 이해하는데 커다란 역할을 해왔다. 비정규직에 대한 초기의 연구에서도 가장 많이 다루어질 만큼 그 중요성은 높지만 그만큼 영향요인이 많아 쉽게 결론내리기 어려운 변인 중에 하나이다. 비정규직과 정규직 근로자들간의 직무만족 차이에 대한 연구의 불일치를 해석하기 위해서는 앞서 언급했던 현대 산

업조직의 구조적 변화(수평적 구조로의 변화, 네트워크를 통한 산업기반의 효율화, ERP와 같은 조직자원이 통합시스템화)에 따라 직무의 가치가 이동하고 있다는 것을 이해할 필요가 있다. 즉 직무 혹은 일의 가치변화는 근로자들로 하여금 업무에 대한 만족에 변화를 주고 있으며, 정규직에 비해 새로운 가치로의 도전기회(예, 새로운 직무능력의 발견, 정규직으로의 전환, 경력개발의 기회, 다소 부담이 적은 업무영역 등)가 상대적으로 많은 비정규직 근로자들에게서 더 높을 수 있다. Feldman (1990)과 Nelson-Horchler(1987)의 연구에서 비정규직 근로자들의 자발성과 조직적 지원체계의 변화가 비정규직의 업무수행을 조직생산성으로 연결시킬 수 있다는 주장에 근거할 때, 최근의 연구결과들은 과거에 비해 조직내에서의 비정규직 근로자들에 대한 관리가 숙련된 전문인력이라는 인식을 바탕으로 점차 지원체제로 전환하고 있음을 의미한다고 할 수 있다.

위와 같은 맥락에서 비정규직 근로자들이 정규직 근로자들보다 높은 수준의 직무만족을 보이는 것에 대한 흥미로운 제안이 있다. Goodman(1977)에 따르면, 조직내 구성원들의 만족에 대한 지각은 근무의 조건이나 형태, 조직환경 등에 따라 상대적인 비교준거를 갖는다고 제안한 바 있다. 정규직 근로자들은 비교를 위한 준거집단을 조직내부에서 찾는 경향이 강하지만, 비정규직 근로자들은 조직내부뿐만 아니라 조직외부에 동시준거집단을 갖는다. 한 조직내의 대우나 보수체계는 거의 동등하므로 비슷한 처치에 있는 정규직 근로자들은 스스로의 직무만족을 약간씩 낮게 지각하게 되는 반면, 비정규직 근로자들은 훨씬 다양한 준거집단을 비교함으로써 자신의 직무만족을 상대적으로 높게 지각한다. 여기서 비정규직 근로자들은 동일 조직내의 정규직 근로자들을 비교대상으로 삼지 않는다는 점을 주지할 필요가 있다. 비정규직 근로자들에게 있어 정규직 근로자들은 비교의 대상이기보다는 선망의 대상이다. 결국 조직은 약간의 관리적 변화를 가함으로써 비정규직 근로자들의 직무에 대한 만족을 높이는 계기를 마련할 수 있을 것이다. 예를 들어, 비정규직 근로자들에게 그들이 언제든 정규직으로 전환될 수 있다는 신념을 심어주는 단순한 변화만으로도 좋은 전략적 접근이될 수 있다.

본 연구에서 직무만족의 하위차원을 분석한 결과는 또 다른 의미 있는 사실들을 제공하고 있다. 분석결과, 직무자체에 대한 만족과 동료에 대한 만족 및 승진에 대한 만족에서 비정규직 근로자들이 정규직보다 높게 나타난 반면, 상사에 대한 만족과 임금에 대한 만족에서는 차이가 없었다. 이러한 결과는 직무만족의 하위차원을 연구한 Sinclair 등(1999)의 연구 및 Levano와 Sales(1989)의 연구와 유사한 것이다. 직무만족의 하위차원에 대한 분석결과를 종합하면 매우 흥미로운 사실을 발견할 수 있다. 즉 직무자체에 대한 만족이 비정규직 근로자에게서 높았다는 것은 조직내의 비정규직에 대한 사용이 과거 단순 사무직에서 벗어나 최근 특성화되고 전문화된 영역으로 이동하고 있음을 보여주는 것이며, 동료만족과 승진만족이 높은 것은 대부분의 비정규직 근로자들은 승진개념으로서의 정규직으로의 전환을 갈망하기 때문에 대인관계를 원만히 함으로써 충분한 여지를 만들려고 노력하며 높은 기대감을 갖는 것이라 할 수 있다. 이는 Sinclair 등(1999)의 주장처럼, 사회적 교환관점에서의 향후 고용관계에 대한 긍정적 기대이며 높은 심리적 투자의 결과라 할 수 있다. 특히 대부분의 정규직은 승진기회에서 'hit the ceiling'을 경험하고 향후 전망을 낮게 갖는다는 점에서도 비정규직의 상대적인 승진만족은 이해될 수 있다.

또한 통계적으로 유의미하지는 않았지만 임금

에 대한 만족은 정규직 근로자들이 비정규직 근로자들에 비해 약간 높게 나타난 것은 우리의 있는 그대로의 조직현실을 보여주는 결과이다.

한편 비정규직 근로자들이 정규직 근로자들에 비해 조직풍토에 대한 지각이 긍정적일 것이라는 가설3은 기각되었다. 즉 비정규직 근로자와 정규직 근로자간의 조직풍토에 대한 지각은 유의미한 차이를 보이지 않았다. 즉 비정규직 역시 정규직과 마찬가지로 조직이 공유하는 특성과 가치를 이해하고 지각하는 측면이 크게 다르지 않다는 것을 말해준다. 이러한 결과는 Eberhardt와 Shani (1984)의 연구결과와는 부분적으로 다른 결과이지만, Sinclair 등(1999)의 연구와는 부분적으로 일치한다. 다시말해 전반적인 풍토에 대한 지각에서는 유의미한 차이를 발견할 수 없었으나, 그와 관련된 조직생활 태도변인에서 부분적인 일치를 보이고 있다. 이는 전반적인 조직풍토의 지각에서는 차이가 없지만, 풍토에 바탕을 둔 구체적인 조직생활태도에서 비정규직과 정규직간에 차이가 있음을 나타내는 것이다. 구체적으로 본연구에서는 조직규정으로서의 출·퇴근시간에 대한 엄수, 회사의 변화노력에 부응, 대인관계에서의 문제회피, 상사업무에 대한 적극적 지원에서 비정규직 근로자들이 정규직 근로자들에 비해 높은 것으로 나타났으며, 반면 보상에 대한 요구와 회사내 문제점에 대한 지적 부분에서는 정규직 근로자들이 비정규직 근로자들에 비해 높게 나타났다. 그밖에 회사행사에 대한 참여, 불합리한 지시에 대한 시행에 있어서는 두 집단간에 차이를 보이지 않았다. 전반적으로 비정규직 근로자들은 가급적 회사의 규정과 회사의 변화노력에 부응하면서 대인관계의 문제를 회피하고 적극 상사의 업무를 지원하는 것에 능동적이었으나, 일한 만큼의 보상을 요구하거나 문제를 제기하는 것을 삼가는 경향이 두드러졌다. 이 결과 또한 국내의 조직현실을 보여주는 단면이라고 할 수 있는데, 비정규직 근로자들에 대한 관리적 필요성에 대한 인식이 상당히 변화되었음에도 불구하고 근로자들 스스로 조직내에서 긍정적인 인상관리에 집중하는 심리적 특성을 엿볼 수 있다.

마지막 가설로 본 연구에서는 근무유형과 직종간에 상호작용 효과가 있는지를 검증하였다. 이 가설4는 Feldman(1990)이 제안한 것처럼, 비정규직 근로자들의 조직행동에 대한 연구결과가 불일치 원인으로 비정규직의 고용특성을 고려해야 한다는 주장에 근거하였다. 또한 사회적 가치의 변화로 인해 전문직의 비중이 높아지는 비정규직의 직종선택이 그들의 직무태도에 영향을 줄 것이라는 가정하에 설정되었다. 앞서 언급했듯이, 사회경제적 구조와 조직구조의 변화는 근로자들을 움직이는 강력한 원천이 되고 있어 근무직종이 비정규직 근로자들과 정규직 근로자들의 행동을 이해하는데 결정적인 요소가 되고 있다. 본 연구의 결과, 가설4는 지지되었다. 즉 근무유형(정규직/비정규직)과 직종(사무·관리/연구·개발/영업·홍보)간에는 조직몰입과 직무만족 각각에 있어 유의미한 상호작용 효과를 보였다. 특히, 연구·개발직종의 비정규직 근로자들이 가장 높은 조직몰입을 보인 반면, 동일직종의 정규직 근로자들은 가장 낮은 조직몰입을 보였다. 직무만족에 있어서는 연구·개발직종의 비정규직 근로자들이 가장 높은 직무만족을 보인 반면, 정규직에서는 영업·홍보직에 종사하는 근로자들이 가장 낮은 직무만족을 보였다. 또한 비정규직에서는 사무·관리직에 종사하는 근로자들이 가장 낮은 직무만족을 보였다. 국내의 연구로서 김용석과 이영면(1999)의 연구는 본 연구와 유사한 결과를 보여주고 있다. 그들은 파견직 근로자와 정규직 근로자의 직무만족에 대한 차이를 연구하였는데, 사무직과 기능직에 종사하는 정규직 근로자들이 파견직 근로자들에 비해

높은 직무만족을 보였고 전문직에 종사하는 파견직 근로자들은 정규직 근로자들보다 유의미하지는 않았지만 약간 더 높은 직무만족을 보고하였다. 이처럼 전문직종이 일반직종보다 더 높은 직무만족을 보이는 것은 직무에 대한 자율성과 도전성이 높고 역할에 대한 보호성이 낮기 때문인 것으로도 볼 수 있다. 보다 구체적으로 직종 즉, 직무유형에서 나타나는 효과는 고도로 전문화된 비정규직 근로자는 정규직 근로자보다 오히려 조직으로부터 받는 보상패키지나 혜택이 많거나 유사한 수준이어서 일반 직종의 비정규직 근로자에 비해 직무와 조직상황에 대해 심리적 자원을 많이 투자하고 그에 따라 몰입수준과 직무 및 승진에 대한 기대가 높아진 결과이다. 또한 Sinclair 등(1999)의 논의처럼, 경험적 자료는 없지만 미국의 사회적 변화에 따른 효과가 비정규직의 직무태도에 영향을 줌을 추론하였듯이, 국내의 경우에도 최근에 들어 급격한 노동시장과 경제적 변화가 근로자들의 노동에 대한 인식을 변화시키고 경력개발이 가능한 전문직(IT, R&D분야)을 추구하고 있다는 점에서 비정규직의 직종에 따른 태도의 영향을 파악할 수 있을 것이다. 한편, Feldman 등(1994)이 연구한 자발성의 효과가 간접적으로 직무유형에 작용하였을 가능성도 배제할 수 없다. 현실적인 고용구조에서 전문직종의 비정규직 근로자들은 일반사무직이나 영업직에 비해 훨씬 자발적인 계약관계의 성립이 용이하기 때문이다. 이러한 점에서 비정규직 근로자들의 조직에 대한 태도는 조직에 대한 향후 기대나 심리적 투자, 노동시장의 변화 등 복잡한 요인이 작용하고 있으나 분명한 사실은 점차 그들의 조직몰입이나 직무만족과 같은 조직태도가 변화되고 있으며 이를 통해 조직수행을 효과적으로 향상시키기 위해서는 관리적 차원의 전략적 접근이 필요하다는 것이다.

결국 비정규직 근로자들에 대한 조직의 관리적 전략의 핵심은 다양한 차원에서 비정규직 근로자들의 기대를 충족시켜 주는 조건들을 개발하고 직무특성에서 자신의 경력개발을 적극적으로 지원하는 시스템을 구축하는 일이다.

본 연구의 비정규직 근로자에 대한 관리적 시사점은 Lawrence(1997)의 제안과 통합될 수 있다. Lawrence는 비정규직 근로자에 대한 효과적인 사용을 위해 다음과 같은 세 가지를 제안하고 있다. 첫째, 비정규직 근로자들을 선발하는 과정에서 직무에 대한 자부심이 높고, 직무 향상을 위한 내적 동기가 높은 사람을 선발하라. 그리고 그들이 자신의 능력에 대해 자부심을 가지고 일할 수 있는 환경을 조성해 주는 것이 중요하다. 특히 비정규직 근로자들에게 일을 하는데 필요한 정보를 충분히 제공하고 그들이 일에 몰두할 수 있도록 배려해야 한다. 즉 조직내에서 소외되기 쉬운 비정규직 근로자들에게 조직을 개방하고 책임감을 부여하여 능동적이고 자신감 있는 근로자를 만드는데 주력해야 한다.

둘째, 직무에서 높은 수행을 보이는 비정규직 근로자가 정규직원이 될 수 있는 보상 프로그램을 도입하라. Sinclair 등(1999)의 견해처럼, 장기계약자는 심리적 투자를 증가시키므로 이를 인정하는 프로그램을 계획하는 것이다. 비정규직원들이 느끼는 승진(정규직원으로의 전환)에 대한 기대감이 높을 때 조직에 대한 애착과 몰입은 자연스럽게 상승될 수 있다. 특히 비정규직 근로자들에게 선택적으로 제공되는 카페테리아식 보상프로그램(예, 정규직원화나 인센티브의 선택, 자율시간의 부여 등)을 통해 만족을 증가시키는 다양성을 제공해야 한다.

셋째, 비정규직의 계약을 장기화하라. 단기계약직보다 장기계약직을 정착함으로써 비정규직 근로자들로 하여금 조직의 특성과 문화에 대한 이해를 높이며, 조직 내에서 업무에 필요한 장기적인

훈련과 기술습득이 가능해진다.

위와 같은 전략적 제언의 효과는 앞서 언급했듯이, 조직의 전반적인 시스템화를 바탕으로 하고 있지만 더욱 중요한 것은 그러한 시스템을 도입하여 정착시키는 조직적 마인드에 있다는 것을 잊지 말아야 할 것이다. 결국 빛보다 빠르다는 생각의 속도로 이동하는 비즈니스 마인드를 구축하는 것이 우리의 현실에서 비정규직 근로자들의 효율성을 극대화시키는 관건인 셈이다.

본 연구는 다음과 같은 몇 가지의 제한점을 가지고 있다. 첫째, 앞서 비정규직 연구결과의 불일치에 대한 의미적 해석에서 언급했던 다양한 표본의 특성을 충분히 반영하지 못했다는 점이다. 다양한 표본의 특성은 경제환경 및 노동시장의 변화를 반영하므로 연구의 결과를 일반화하는데 중요한 요소가 된다. 본 연구에서도 분석에 필요한 최소 표본만을 사용함으로써 일반화 가능성에 대한 제약을 지닐 수 있다. 따라서 추후 연구에서 보다 다양한 특성을 반영하는 대단위 표본을 통한 조사가 요구된다 하겠다. 둘째, 본 연구에서는 표본의 제약에도 불구하고 근무직종을 분석함으로써 중요한 해석적 단서를 제공하였다. 그러나 조사된 직종이 사무·관리직, 연구·개발직, 영업·홍보직으로 제한됨으로써 다양한 직종에 따른 효과를 분석하지 못했다. 직업적 가치의 변화와 폭발적으로 증가하고 있는 직업의 양상을 고려할 때 다양한 직종에 대한 연구는 더욱 정교한 해석에 도움이 될 것이다. 셋째, 본 연구에서는 비정규직 근로자들의 선택의 자발성과 같은 변인을 고려하지 못했다. 제한된 표본으로 인해 자발성을 고려하지 못했으나 추후 연구에서 대단위 표본을 사용한다면 집단특성 즉, 자발성을 포함한 비정규직 근로자들의 하위 집단적 특성들을 포괄적으로 다룰 수 있을 것으로 본다. 이와 함께 직무태도 뿐만 아니라 고용관계에서의 행동적 결과에 대한 연구를 수반함으로써 비정규직 근로자들의 조직행동에 대한 깊이 있는 이해와 실용적 인사관리에 필요한 전략적 접근을 제공할 수 있을 것이다.

아직까지 국내에는 100만명을 훨씬 넘는 많은 실직자들이 자신의 직업적 경력을 찾아 헤메고 있으며, 조직내의 근로자들 역시 항상 불안한 모습으로 살아가고 있다. 기업의 발전과 경쟁력의 원천은 그 구성원들이 발휘하는 잠재력에 있으며, 조직은 그들이 최대한의 능력을 발휘하고 성과를 달성할 수 있는 지원시스템을 갖추는 역할을 한다. 아마도 국내의 많은 기업들이 겪는 어려움은 신념을 실천으로 전환하지 못하는 딜레마에 있는 것은 아닌가 생각해 본다. 작으나마 본 연구를 통해 조직이 바라보는 구성원들에 대한 사고전환에 시발점이 되었으면 한다.

참고문헌

김용석 & 이영면(1999). 파견근로자와 정규직 근로자의 직무 만족 결정요인에 관한 연구. 산업관계연구, 9, 31-53.

송강수(1995). 조직 시민행동에 대한 직무만족, 조직몰입 및 조직 정당성의 매개. 계명대학교 경영학과 박사학위 논문.

정인수(1998). 파견 근로의 실태와 정책 관제. 서울: 한국노동연구원

통계청(2000). 통계청. www.nso.go.kr

Begley, T. M., & Czajka, J. M.(1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 78, 552-556.

Davis-Blake, A., & Uzzi, B.(1993). Determinants of

employment externalization: A study of temporary workers and independent contractors. *Administrative Science Quarterly*, 38, 195-223

Dieterly, D. L., & Schneider, B.(1974). The effect of organizational environment or perceived power & climate. *A Laboratory Study*, 11

Eberhardt, B. J., & Shani, A. B.(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.

Ellingson, J. E., Gruys, M. L. & Sackett, P. R.(1998). Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. *Journal of Applied Psychology*, 83, 6, 913-921.

Feldman, D. C.(1990). Reconceptualizing the nature and consequence of part-time work. *Academy of Management Review*, 15, 103-112.

Feldman, D. C., Doerpinhaus, H. I., & Turnley, W. H. (1994). Managing temporary workers: A permanent HRM challenge. *Organizational Dynamics*, 23, 49-63.

Fierman, J.(1994). The contingency workforce. *FORTUNE*, Jan, 24, 30-36.

Forehand, G. A., & Gilmer, B. H.(1964). Environmental variation and studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62, 6, 361-382.

Freeman, A.(1985) *Rising use of part-time and temporary workers: Who benefits and who loses?, Washinton, U. S. Government Printing Office*, 35

Friedander, F., & Margulies, N.(1969). Multiple impacts of organizational climate and individual value systems upon job satisfaction. *Personnel Psychology*, 22, 171-183

Gannon, M. J., & Brainin, U.(1971). Factors related to acceptance and refusal of employment among temporary help applicants. *Journal of Applied Psychology*, 53, 5, 493-494.

Gannon, M. J., & Nothern, J. C.(1971). A comparison of short-term and long-term part-time employees. *Personnel Psychology*, 24, 678-696.

Hall, D. T., & Gordon, F. E.(1973). Career choices of married women: Effects on conflicts, role behavior, and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 58, 42-48.

Jones, A. P., & James, L. R.(1979). *Organizational Behavior & Human Performance*.

Kaczka, E. & Kirk, R.(1968). Managerial climate, work groups and organizational performance. *Administrative Science Quarterly*, 12, 252-271.

Krausz, M., Brandwein, T., & Fox, S.(1995). Work attitudes and emotional responses of permanent, voluntary, and involuntary temporary-help employees: An exploratory study. *Applied Psychology: An International Review*, 44, 217-232.

Lawrence, J. J.(1997). Involving temporary workers in process improvement activities. *Quality Progress*, February, 74-77.

Levanoni, E., & Sales, C. A.(1989). Differences in job attitudes between full-time and part-time canadian employees. *The Journal of Social Psychology*, 130, 231-237.

Logan, N., O'Reilly, C. A., & Roberts, K. H.(1973). Job satisfaction among part-time and full-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 33-41.

Lyon, A. C., & Ivancevich, J. M.(1974). An exploratory investigation of organizational climates and job satisfaction in a hospital. *Academy of Management Journal*, 17, 4, 124-133.

Mason, J. C.(1996). A tempting staffing strategy. *Management Review*, Feb, 33-36.

McDonald, D. J., & Makin, P. J.(2000). The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21, 2, 84-91.

Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.

Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application. London: Sage.*

Miller, H. E., & Terborg, J. R.(1979). Job attitudes of part-time and full-time employees. *Journal of Applied Psychology*, 64, 4, 380-386.

Nelson-Horchler(1987). The trouble with temps. *Industry Week*, Dec, 14, 53-57.

Polivka, A. E., & Nardone, T.(1989). On the definition of contingent work. *Monthly Labor Review*, 112, 9-16.

Porter, L. W., Mowday, R. T., & Steers, R. M.(1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover, New York, Academic Press.*

Roberts, K. H., Glick, W. H., & Rotchfold, N. L.(1982). A form of reference approach to investigate part- and full-time workers across culture. *International Review of Applied Psychology*, 31, 327-343.

Sinclair, R. R., Martin, J. E., & Michael, R. P.(1999). Full-time and part-time subgroup differences in job attitudes and demographic characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 337-357.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L.(1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago : Rand-McNally.*

Steers, R. H.(1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22.

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2001. Vol. 14, No. 2, 73 - 93

© Korean Society of Industrial and Organizational Psychology 2001

Differences of Permanent and Temporal Employee in Organizational Commitment and Job Attitude

Byunghwa, Yang Hea-youn, Hwang Shezeen, Oah Jai-il Lee
Chung-Ang University

The purpose of this study was to investigate the differences in job satisfaction and organizational commitment between permanent and temporary employees. In addition, the differences in organizational climate and life perceived by those two groups of employees were also examined. For this study, 145 permanent and 128 temporary employees who work in various kinds of organizations were asked to respond the questionnaires measuring the relevant concepts. The results indicated that the organizational commitment and job satisfaction of the temporary employees were significantly higher than those of the permanent employees. However, the overall organizational climate and life perceived by the two groups of employees were not significantly different, although some of the relevant subfactors were significantly different. The results also indicated that, with respect to organizational commitment and job satisfaction, the interaction effect between employment status(permanent vs. temporary) and the kinds of jobs(administration, research/planing, sales/PR) within the organization existed. Based on these results, several practical strategies and suggestions in order to make temporary employees cope and work more efficiently in the organizations.

key words : Permanent and Temporary employees, Organizational climate, Organizational commitment, Job Satisfaction

1차 원고 접수 : 2001. 3. 5.
최종게재 결정 : 2001. 7. 10.