
고용형태별 직무만족과 조직몰입의 관계 : 고용형태의 조절효과를 중심으로

Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment According to
Employment Types : Focusing on the Moderating Effect of Employment Types

김찬중
목원대학교 경영학과

Chan-Jung Kim(cjkim@mokwon.ac.kr)

요약

본 연구는 최근 사회적 관심이 집중되고 있는 비정규직 문제에 주목하여 고용형태별 직무만족과 조직몰입의 관계성을 분석하였다. 정규직 185명과 비정규직 148명을 대상으로 한 분석결과, 직무자체에 대한 만족에서만 비정규직이 정규직보다 유의하게 높았고, 조직몰입 수준에서는 유의한 차이가 없었으며, 또한 직무만족과 조직몰입간의 관계에 대한 고용형태의 조절효과는 발견되지 않았다. 다만 추가분석을 통하여 직무만족 하위변수 중 정규직은 직무자체에 대한 만족이, 비정규직은 직무자체, 승진, 상사에 대한 만족이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이러한 연구결과를 토대로 해당 요인들의 지속적인 강화 등 고용형태별 전략적 시사점을 탐색하였고 연구의 제한점 및 추후 연구의 방향을 논의하였다.

■ 중심어 : | 고용형태 | 정규직 | 비정규직 | 직무만족 | 조직몰입 | 수준차이 | 조절효과 |

Abstract

The purpose of this paper is to examine the relationship between job satisfaction and organizational commitment according to employment types.

As a result of this study, firstly, while there is a significant difference in the job itself satisfaction between regular and contingent workers, there is no significant difference in the organizational commitment between regular and contingent workers. Concretely, a job itself satisfaction degree is higher in contingent workers rather than in regular ones, and the level of organizational commitment is no difference between regular and contingent workers. Secondly, there is no moderating effect according to employment types in job satisfaction influencing on organizational commitment.

In addition, there is a partially difference in the job satisfaction factor having influence on regular and contingent workers' organizational commitment. That is, it is confirmed that the satisfaction of job itself in regular workers has influence on organizational commitment positively, and the satisfaction of job itself, promotion, and supervisor in contingent workers has influence on organizational commitment positively.

■ Keyword : | Employment Type | Regular Worker | Contingent Worker | Job Satisfaction | Organizational Commitment | Level Difference | Moderating Effect |

I. 서론

국내 비정규직은 국제통화기금의 구제금융 이후 그 형태나 규모면에서 더욱 다양해지고 비중도 증가하여 중요한 사회 문제로 부각되어 왔으며, 특히 오는 7월 1일부터 시행될 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률과 파견근로자 보호 등에 관한 법률 등 이른바 비정규직 관련법을 둘러싸고 경영계와 비정규 근로자 양측이 첨예하게 대립하고 있는 가운데 비정규직 문제가 우리 사회의 지대한 관심사로 다시금 등장하고 있다.

기본적으로 사회교환이론(social exchange theory)과 호혜주의(norm of reciprocity) 관점에 따르면 조직으로부터 서로 다른 보상과 동기부여를 받기 때문에 비정규직의 경우 정규직보다 조직과의 관계에서 보다 덜 긍정적인 교환관계를 가질 것이 기대된다. 이처럼 정규직과 비정규직의 직무태도에 관한 이론적·가정적 차이에도 불구하고 선행연구에서는 아직 일치된 연구결과를 찾기 어렵고 특히 비정규직의 직무태도가 정규직과 어떻게 다른지 명확한 결론을 내리기 어려운 실정이다.

한편 직무태도 중 대표적인 것으로 직무만족을 들 수 있는데 직무만족은 조직몰입, 조직시민행동, 동기부여, 직무몰입, 이직률, 결근을 및 직무성과 등과 밀접한 관계가 있고[1], 실제 기업에서 비정규직의 활용을 기피하는 측면에서는 가장 심각한 비정규직의 문제점으로 조직몰입도 부족을 들고 있는[2] 점 등을 감안하면 직무만족과 조직몰입에 대한 연구가 비정규직의 직무태도 관련 연구의 토대가 되어야 할 것이다.

이러한 점에 주목하여 본 연구에서는 정규직과 비정규직으로 대별되는 고용형태에 초점을 맞추고 비교연구를 통하여 고용형태별 직무만족과 직무몰입의 관계성을 규명하고자 하였다. 구체적으로는 정규직과 비정규직 근로자의 직무만족과 조직몰입 수준에 의미있는 차이가 실재하는지를 확인하고, 나아가 이러한 고용형태가 직무만족과 조직몰입의 관계성을 조절하는지를 분석하는 것이 본 연구의 주된 목적이다.

이러한 실증분석 결과는 향후 기업 등 각종 조직이 정규직과 비정규직이라는 상이한 고용형태를 운용할

경우에 이론적 실무적인 경영전략적 시사점을 제공하게 될 것이다.

II. 이론적 배경과 연구가설

1. 고용형태

근래 국내 기업은 고용환경 변화에 대응하기 위하여 전통적인 정규직과는 여러 가지 면에서 다른 새로운 유형의 고용을 채택하고 있다. 이러한 비정규직 고용형태를 통계청[3]은 임시직과 일용직으로 구분하고 있으며, 전국경제인연합회[4]는 사내 하청근로자, 계약직, 임시직, 일용직, 도급제 근로자, 소사장제하의 근로자, 파견근로자, 임시직, 단시간근로자, 사외 하청근로자 등으로 다양하게 분류하기도 한다.

한편 규모면에서 국제통화기금 구제금융 직전년도인 1996년 말 592만 8천명(전체 임금근로자의 44.2%)이던 비정규직이 지난 4월 말 현재는 751만 3천명(전체 임금근로자의 47.0%)로 158만 5천여명이 증가하였고, 임금수준에서는 지난 1998년 정규직의 58% 수준이었던 것이 2001년에는 60.6%까지 높아졌으나 2004년에는 55.3%로 낮아져 임금격차가 오히려 확대되고 있다[5]. 전체적으로 비정규직의 수효는 낮은 임금수준과 해고의 용이성 이외에도 개별 기업의 계절적 수요, 개별 프로젝트 증가 등으로 국제통화기금 구제금융 이전 수준으로 감소되기는 쉽지 않을 전망이다.

2. 고용형태와 직무만족

비정규직 연구 중 1970년대의 초기 연구는 정규직과 비정규직의 전반적인 직무만족 차이나 수준에 대한 연구가 대부분이었고, 1980년대는 세분화된 직무만족의 하위차원에 대한 연구가, 1990년대부터는 다양한 직무태도 요인을 고려한 연구가 진행되고 있는데, 이러한 선행연구를 연구변수 중심으로 설명하면 다음 세 범주로 요약된다.

첫째는 정규직의 직무만족이 높다는 일련의 연구들

1. 경제활동 인구조사 메타DB(총사상 지위별 취업자)서 발췌 정리함, 정규직은 상용, 비정규직은 임시 + 일용 근로자[3]

로서, 초기의 Miller & Terborg[6]와 Hom[7]은 정규직이 직무와 후생복지 그리고 직무전반에 걸쳐 상대적 만족이 높고 비정규직은 직무 전반에 걸쳐 부담을 느낀다고 하였고, 특히 Hom[7]은 비정규직의 업무 주변성은 직무만족과 반비례한다고 하였으며, Davis-Blake & Uzzi[8]는 비정규직은 보상이 불평등하게 분배되고 이로 인하여 직무만족과 근로의욕이 낮아 생산성과 조직몰입이 낮다고 하였다. Van Dyne & Ang[9]은 전문직의 정규직이 직무와 조직에 대하여 상대적으로 호의적 태도를 지니며, 국내에서 이영면[10]은 비정규직은 임금이나 근로조건, 고용계약기간 등 여러 측면의 차이로 인하여 정규직에 비하여 직무만족이 낮다고 하였다.

둘째, 비정규직의 직무만족이 높다는 일련의 연구들 중 Roberts 등[11]은 비정규직의 전반적인 직무만족이 높고 특히 상사에 대한 만족이 높다고 하였는데 이는 비정규직이 직무만족의 하위차원에서 높게 지각한다는 최초의 연구로 이후 많은 연구들에서 동일한 결과가 입증되었다. 또한 Eberhardt & Shani[12]는 병원 근무자를 대상으로 한 연구에서 비정규직이 오히려 직무만족과 조직몰입도가 높고 조직에 대하여 상대적으로 호의적인 태도를 가진다고 하였으나 이는 자발적 선택에 의한 비정규직 연구로 결과의 일반화에는 한계가 있다. 한편 이러한 비정규직 선택의 자발성에 따른 차이를 검증한 연구결과로 Feldman 등[13]은 자발적 비정규직이 비자발적 비정규직보다 직무와 보수, 삶에 대한 만족에서 높은 것을 발견하였다.

마지막 범주는 정규직과 비정규직간의 직무만족의 차이가 없다는 일련의 연구들[14-16]로, Logan 등[14]은 비정규직 단시간 근로자의 직무만족에 의미있는 차이가 없다고 하였고, Thorsteinson[16]은 정규직 149명과 비정규직 48명을 대상의 연구에서 직무만족 등에서 유의미한 차이가 없고 심지어는 비정규직이 상대적으로 더 높게 나타난 경우도 있었다. 국내에서 김용석 등[17]은 파견근로자들은 직무호성, 직무자율성, 과업중요성 등의 차원에서는 낮지 않다는 연구결과도 있다.

이처럼 선행연구결과는 일관되지 않으나 고용형태는 직무태도의 선행요인으로서 고용형태가 직무만족에 영향을 준다는 관계성에 관한 연구결과도 있다[9].

본 연구에서는 다수의 선행연구를 토대로 정규직의 보다 긍정적인 직무태도, 동기부여 가능성과 상대적 으로 비정규직은 임금격차, 역할갈등 및 고용불안정성 등을 근거로 아래의 가설 1을 설정하였다.

본 연구에서는 다수의 선행연구를 토대로 정규직의 보다 긍정적인 직무태도, 동기부여 가능성과 상대적 으로 비정규직은 임금격차, 역할갈등 및 고용불안정성 등을 근거로 아래의 가설 1을 설정하였다.

표 1. 고용형태와 직무만족에 관한 선행연구 요약

연구자	주요 연구결과	비고
Miller & Terborg(1979)	직무와 후생복지, 직무전반에서 정규직의 만족도가 높음	정규직의 직무만족이 높다는 연구들
Hom(1979)	비정규직의 업무주변성으로 직무 만족에 반비례	
Davis-Blake & Uzzi(1993)	직무만족과 근로의욕이 낮아 생산성과 조직몰입이 낮아짐	
Van-Dyne & Ang(1998)	전문직의 정규직은 직무와 조직에 호의적	
이영면(2005)	비정규직은 임금, 근로조건, 고용 계약기간 등으로 인하여 직무만족이 낮음	
Roberts et al.(1982)	비정규직의 전반적인 직무만족이 높음	비정규직의 직무만족이 높다는 연구들
Eberhardt & Shani(1984)	비정규직의 직무만족수준이 높고 조직에 호의적	
Feldman et al.(1994)	자발적 비정규직은 직무 등의 만족이 높음	
Logan(1973)	단시간근로자의 직무만족에 차이가 없음	차이가 없다는 연구들
Thorsteinson(2003)	비정규직의 직무만족 수준 등 차이가 없음	
김용석 등(1999)	파견근로자의 경우 직무차원에서는 만족도가 낮지 않음	

가설 1 정규직은 비정규직보다 직무만족 수준이 높을 것이다.

3. 고용형태와 조직몰입

지난 30여년 동안 광범위하게 진행되어 온 조직몰입 연구 중 고용형태 관련 연구만을 살펴본다.

Beard & Edward[18]는 비정규직의 고용이 고용불안정성 등과 사회적 비교과정이 몰입에 부정적인 영향을 미친다고 하였으나, McGinnis & Morrow[15]은 인구통계변수를 통제한 결과 정규직과 비정규직 사이에는 고

용형태가 조직몰입 등 직무태도에 미치는 영향에 차이가 없고 인구통계변수가 직무태도의 대부분을 설명한다고 하였다. 한편 Cappelli[19]는 조직몰입 등 직무태도와 관련하여 노동시장에서 대체 직장을 선택할 수 있는지 여부가 태도에 영향을 미친다고 하였다.

국내 연구 중 장은미[20]는 보험업계 여성근로자를 대상으로 한 연구결과 임시직이 정규직에 비해 낮은 감정적·거래적 몰입을 보인 반면에 규범적 몰입과 Mowday의 조직몰입에서는 차이가 없다고 하였고, 대기업 작업장 내에서 정규직과 하청근로자들을 분석한 이병훈[21]의 연구에서도 정규직의 조직몰입이 하청근로자들보다 높다는 연구결과를 제시하고 있다.

이처럼 기존의 연구결과가 일관되지 않은 이유는 근로조건 등 고용형태의 다양성, 비정규직 내에서도 선택의 자발성 등 연구 표본의 특성에 기인하는 바가 크기 때문이라 하겠다.

표 2. 고용형태와 조직몰입에 관한 선행연구 요약

연구자	주요 연구결과	비고
Beard & Edward(1995)	비정규직의 고용특성이 몰입에 부정적 영향을 미침	비정규직에 부정적
McGinnis & Morrow(1990)	고용형태가 조직몰입 등 직무태도에 미치는 영향의 차이 없음	차이 없음
Cappelli(1995)	대체 직장이 가능할 경우 낮은 조직몰입, 불가능할 때 높은 조직몰입	상황에 의존
장은미(1995)	보험임사직 여성근로자의 경우 감정적·거래적 몰입은 낮으나 규범적 몰입은 차이 없음	일정치 없음
이병훈(2003)	정규직의 조직몰입이 하청근로자보다 높음	정규직이 높음

본 연구는 사회교환이론(social exchange theory) 관점에서 근로자의 조직몰입과 직무 행동은 그들의 고용형태에 따라 차별적으로 받게 되는 보상에 대한 비례행동으로 해석할 수 있고 현실적으로 정규직의 임금, 고용안정성, 복리후생 등에서 상대적 우위에 있고, 다수의 선행연구를 근거로 아래의 연구가설을 설정하였다.

가설 2 정규직은 비정규직보다 조직몰입 수준이 높을 것이다.

4. 고용형태별 직무만족과 조직몰입

Wiener[22]는 직무만족은 조직몰입과 비교해서 태도라는 점에서는 같으나 직무만족은 직무와 관련된 조건과 같은 객관적 대상들에 대한 부분적 태도이며, 몰입은 대상에 대한 전반적 태도인 점에서 구분된다고 하였다. 이러한 조직몰입은 동기부여이론에 바탕을 둔 직무만족 연구의 한계를 극복하고 구성원의 미래 행동과 직무성과를 예측·설명할 수 있어 활발하게 연구되어 왔다.

한편, 일부 선행연구는 직무만족이 조직몰입의 결과변수라거나[23], 직무만족과 조직몰입 사이의 관계는 상황적합적 접근이 필요하다는 연구결과[24]도 있으나 상당수의 연구에서 직무만족은 조직몰입의 태도적 원인이자 예측변수라는 주장이 지속적으로 제기되어 왔고 실증적으로도 많은 연구결과들이 이러한 견해를 지지하고 있다[25].

본 연구에서는 조직몰입과 관련하여 다수의 선행연구 결과를 토대로 직무만족을 조직몰입의 선행변수로 가정하고 연구를 진행하면서 아래의 가설3을 설정하였다.

가설 3 고용형태는 직무만족과 조직몰입간의 관계를 조절할 것이다.

III. 연구방법

1. 표본과 자료분석

본 연구에서는 연구결과와 일반화를 위하여 비정규직의 고용비중이 상대적으로 높은 업종의 국내 5개 기업 근로자를 대상으로 총 700부의 설문지를 배포하여 이중 48.6%인 340부를 회수하여 자료로서 사용이 부적합한 7부를 제외한 333부를 실증분석에 사용하였다.

이와 같이 수집된 응답자의 인구통계학적 주요 특성을 살펴보면(이하 결측치 제외) 성별로는 남성 214명(64.3%) 여성 119명(35.7%), 연령별로는 20대 69명(20.8%) 30대 148명(44.7%) 40대 95명(28.7%) 50대 17명(5.1%) 60대 2명(0.6%)이었고, 학력별로는 전문대학 졸업 이하 101명(30.4%) 대학졸업 192명(57.8%) 대학원

졸업 39명(11.7%)이었으며, 근속년수를 살펴보면 3년 미만 104명(34.4%) 3년 이상 5년 미만 67명(20.2%) 5년 이상 10년 미만 79명(23.8%) 10년 이상 15년 미만 50명(15.1%) 15년 이상 20년 미만 19명(5.7%) 20년 이상 3명(0.9%)의 분포를 보였으며, 중별로는 정보통신 50명(15.0%), 은행 58명(17.4%), 연구개발 32명(9.6%), 보험 138명(41.4%), 기타 서비스 55명(16.5%)의 분포를 보였고, 고용형태별로는 정규직 185명과 비정규직 148명의 구성 분포를 보였으며, 자료 분석과 통계처리에는 SPSSWIN(10.0)을 사용하였다.

2. 변수의 측정

2.1 직무만족

본 연구에서는 직무만족이란 ‘개인이 자신의 직무에 대하여 평가한 결과 갖게 되는 긍정적 감정 상태’로 정의하고 직무기술지표(JDI: Job Description Index) 20개 문항(각 변수별로 4문항)을 선별하여 리커트식 5점 척도로 측정하였다.

2.2 조직몰입

본 연구에서 조직몰입은 ‘조직의 목표와 가치에 동의하고 기꺼이 자신의 노력을 조직에 헌신하는 정도’로 정의하고, Mowday, Porter & Steers[26]의 조직몰입 설문지(Organizational Commitment Questionnaire) 6 문항으로 리커트식 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

2.3 고용형태

본 연구에서 조절변수인 고용형태는 ‘특정 고용조건을 전제로 이루어진 근로계약의 유형’으로 정의하고, 이를 정규직과 비정규직으로 구분하였으며, 정규직은 ‘상시고용과 표준적인 근로조건에 전제하에서 일하는 근로자’로, 비정규직은 ‘계약·임시직, 일용직, 시간제, 파견근로, 그 밖의 근로계약이나 조건에 따라 고용되는 정규직 이외의 모든 근로자’로 정의하며, 정규직은 0으로, 비정규직은 1로 구분하여 더미(dummy) 처리하였다.

2.4 통제변수

본 연구에서는 연구목적에 부합하면서 연구방법상의 간명성(parsimony)을 확보하기 위하여 대표적인 인구통계학적 특성인 성별, 연령, 근속년수 등을 통제변수로 활용하였다. 이상의 측정변수들을 중심으로 본 연구에서 사용한 질문지의 전체적인 구성과 변수별 측정문항 내용은 [표 3][표 4]와 같다.

표 3. 질문지의 구성

측정변수		문항번호	문항수	출처
고용 형태	정규직	1	1	Smith, Kendal & Hulin(1969)
	비정규직			
직무 만족	직무자체	2-5	20	
	임금	6-9		
	승진	10-13		
	상사	14-17		
	동료	18-21		
	조직몰입	22-27	6	Mowday, Porter & Steers(1982)
	인구통계학적 요인	28-33	6	

표 4. 변수별 측정내용

변수명	측정 문항
직무 만족	나의 현재 직무는 즐거운 편이다.
	나의 현재 직무는 만족스럽다.
	나의 현재 직무는 성취감을 주는 직무이다
	나의 현재 직무는 창의적인 직무이다.
	나의 급여는 정상적 지출에 필요한 적절한 소득이다.
	나는 현재 급여에 만족한다.
	나의 급여는 안정적이다.
	나는 현재의 급여로도 생활할 수 있다.
	나의 직무는 승진기회가 있다.
	나의 직무는 장래성이 있다.
	나의 직무는 발전성이 있다.
	나의 현재 직무는 승진을 위한 좋은 기회이다.
상사	나의 상사는 영향력이 있다.
	나의 상사는 직무에 대하여 잘 안다.
	나의 상사는 예의가 있는 편이다.
	나의 상사는 좋은 사람이다.
동료	나의 동료들은 적극적이다.
	나의 동료들은 책임감이 있다.
	나의 동료들은 조직에 대한 충성심이 있다.
	나와 동료들은 즐겁게 일하는 편이다.
조직 몰입	나는 현 회사의 직원임을 타인에게 자랑스럽게 이야기한다.
	현재의 회사는 내가 일할 수 있는 직장 중 최선의 곳이다.
	이 회사에서 계속 근무하면 보다 많은 것을 얻을 것이다.
	회사의 성공을 위해서라면 회사에서 내게 기대하는 그 이상의 노력을 기꺼이 기울인다.
	나는 직장으로서 다른 회사가 아닌 이 회사를 택한 것이 기쁘다.
	나의 가치관과 우리 회사의 가치관은 매우 비슷하다.

IV. 분석결과

1. 측정도구의 신뢰도와 타당도

본 연구에서 사용한 측정도구의 오류 제거를 위한 신뢰도와 타당도에 대한 검증 결과는 [표 5][표 6][표 7]과 같다.

[표 5]에서 직무만족의 하위변수의 Cronbach α 값은 직무자체 .7981, 임금 .8072, 승진 .8423, 상사 .8452, 동료 .8698로 나타났고 조직몰입의 Cronbach α 값은 .8847로서 측정도구의 신뢰도 계수는 모두 바람직한 수준으로 확인되었다.

표 5. 측정도구에 대한 신뢰도 검증결과

요인	측정변수	평균	표준편차	신뢰도(α)
직무만족	직무자체	3.1798	.7107	.7981
	임금	2.7394	.7796	.8072
	승진	2.7583	.9003	.8423
	상사	3.3864	.7681	.8452
	동료	3.2334	.7101	.8698
조직몰입		3.2282	.6828	.8847

또한 요인분석은 유사한 변수들이 하나의 요인으로 묶일 수 있는지 즉, 단일차원성을 확인하기 위한 것으로 그 결과는 [표 6][표 7]과 같다.

표 6. 직무만족의 요인분석결과

항목	요인	Varimax 회전 후의 요인적재값					공통성
		요인1 (직무 자체)	요인2 (임금)	요인3 (승진)	요인4 (상사)	요인5 (동료)	
1		.846					.763
2		.830					.782
3		.666					.607
4		.543					.550
5			.746				.636
6			.787				.655
7			.770				.727
8			.754				.639
9				.804			.717
10				.739			.731
11				.668			.661

12			.790			.724
13				.730		.697
14				.820		.727
15				.791		.769
16				.715		.717
17					.773	.690
18					.859	.794
19					.762	.713
20					.771	.723
고유값	6.372	2.744	2.171	1.598	1.136	
설명비율 (%)	31.860	13.720	10.857	7.989	5.681	
누적설명비율(%)	31.860	45.580	56.437	64.426	70.107	
KMO						.770
구형성 검정치						1006.269
유의확률						.000
(주성분 분석, Kaiser 정규화가 있는 Varimax)						

표 7. 조직몰입의 요인분석결과

항목	요인	요인1(조직몰입)	공통성
1		.797	.635
2		.825	.680
3		.813	.661
4		.767	.588
5		.813	.661
6		.767	.589
고유값		3.813	
설명비율(%)		63.551	
누적설명비율(%)		63.551	
KMO			.890
구형성 검정치			959.153
유의확률			.000
(요인추출 방법: 주성분 분석)			

분석결과 전체적으로는 요인적재치(factor loading) 0.5 이상, 고유값(eigen value) 1이상, 누적설명비율은 직무만족 요인 70.107%, 조직몰입 63.551%로 모두 양호한 타당도를 보여주고 있으며, KMO 역시 .770과 .890, 구형성검정치는 모두 유의확률 .000으로서 본 연구의 모형은 매우 적합한 것으로 확인되었다.

표 8. 변수간의 상관관계

변수	평균	표준편차	성별	연령	근속기간	고용형태	직무자체	임금	승진	상사	동료	조직몰입
성별	.36	.48	1.000									
연령	36.99	8.47	-.159**	1.000								
근속년수	6.92	1.54	-.364**	.292**	1.000							
고용형태	.44	.50	.115	-.047	-.428**	1.000						
직무자체	3.1798	.7107	-.145**	.046	-.190**	.210**	1.000					
임금	2.7394	.7796	.045	-.127*	-.009	-.064	.307**	1.000				
승진	2.7583	.9003	-.184**	-.134*	-.159*	-.059	.561**	.373**	1.000			
상사	3.3864	.7681	.004	-.049	-.071	-.102	.169**	.246**	.309**	1.000		
동료	3.2334	.7101	-.082	-.055	-.112*	.098	.387**	.297**	.368**	.522**	1.000	
조직몰입	3.2282	.6828	-.142**	-.015	.002	-.043	.589**	.284**	.495**	.344**	.421**	1.000

*p<0.05 ** : p<0.01

2. 분석결과

2.1 변수의 기술적 통계량

본 연구에 사용된 직무만족 하위변수들인 직무자체, 임금, 승진, 상사, 동료에 대한 만족과 조직몰입의 평균, 표준편차 및 변수들간의 상관관계는 [표 8]과 같다.

[표 8]에서 직무만족 하위변수와 조직몰입의 평균은 모두 중앙값 2.5 이상이었고, 그 중 상사(3.3864)에 대한 만족의 평균값이 가장 높았으며, 임금(2.7394)에 대한 만족의 평균값이 가장 낮았다. 직무만족 하위변수간에는 p<0.01 수준에서 승진과 직무자체에 대한 만족이 가장 강한 유의적인 정(+)의 상관관계(.561)를 보였고, 상사와 직무자체의 만족은 가장 약한 정(+)의 상관관계(.169)를 나타냈다. 조직몰입과 직무만족 하위변수간의 상관관계를 살펴보면 p<0.01 수준에서 모두 유의한 정(+)의 상관관계를 보였고 특히 직무자체에 대한 만족이 상대적으로 가장 강한 유의한 정(+)의 상관관계(.589)를, 임금에 대한 만족이 가장 약한 유의적인 정(+)의 상관관계(.284)를 보였다.

2.2 가설검증의 결과

2.2.1 가설 1과 가설 2의 검증 결과

본 연구의 첫 번째 가설은 고용형태에 따른 직무만족 수준의 차이, 두 번째 가설은 고용형태에 따른 조직몰입 수준의 차이에 관한 것이었다. 먼저 정규직과 비정규직 두 집단에 대한 직무만족과 조직몰입의 수준차이 검증을 위한 t-검정 결과는 [표 9]와 같다.

표 9. 정규직과 비정규직의 직무만족과 조직몰입 수준 비교

요인명	속정 변수	정규직		비정규직		t값
		평균	표준편차	평균	표준편차	
직무만족	직무자체	3.0473	.6862	3.3476	.7079	-3.898***
	임금	2.7842	.7346	2.6837	.8314	1.164
	승진	2.7102	.8528	2.8176	.9550	-1.078
	상사	3.4563	.7578	3.2993	.7745	1.852
	동료	3.1712	.6963	3.3112	.7218	-1.788
조직몰입		3.2018	.6560	3.2613	.7157	-.789

* : p<0.001

[표 9]에서 직무만족 변수 중 유일하게 직무자체에 한 만족이 p<0.001 수준에서 유의하게 비정규직이 정규직보다 높은 것으로 나타났다. 이는 기존의 Eberhardt & Shani(1984) 등의 연구에 부합하는 흥미로운 연구결과로, 나머지 직무만족 하위변수에서는 유의한 차이가 발견되지 않았다. 또한 조직몰입에서도 정규직과 비정규직간의 유의한 차이는 발견되지 않았다.

따라서 가설 1은 부분적으로 채택된 반면 가설 2는 기각되었다.

2.2.2 가설 3의 검증 결과

본 연구의 세 번째 가설은 고용형태가 직무만족과 조직몰입간의 관계를 조절하는지 여부로, 이를 검증하기 위하여 실시한 계층적 회귀분석 Model III에서는 직무만족 하위변수들에 대하여 고용형태 변수를 곱하여 상호작용 변수를 구성한 후 이를 회귀분석모형에 투입시키는 분석과정을 거쳤다.

한편, 이러한 다중회귀분석은 독립변수들 사이에는 다중공선성(multicollinearity)이 없다는 가정이 전제되므로 먼저 이에 대한 검증이 필요하다. 일반적으로 허용오차 값이 0.1 이하이거나 분산팽창요인의 값이 10 이상일 경우 다중공선성이 발생할 가능성이 높다고 알려져

있다. 검사결과 대상 독립변수들의 최대치 허용오차는

표 10. 고용형태에 따라 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향

종속변수	조직몰입					
	Model I		Model II		Model III	
독립변수	Beta	T-Value	Beta	T-Value	Beta	T-Value
(상수항)	3.431***	25.621	.469*	2.035	.491*	2.073
통제변수						
성 별	-.167**	-2.852	.008	.163	-.101	-.197
연 령	-.028	-.481	-.002	-.052	-.001	-.016
근속년수	-.048	-.793	.135**	2.628	.121	2.096
	R ² = .025					
	F = 2.744*					
직무만족						
직무자체(A)			.437***	8.042	.465***	6.090
임 금(B)			.013	.279	.044	.600
승 진(C)			.178**	3.155	.161	1.820
상 사(D)			.153**	2.974	.073	.938
동 료(E)			.113*	2.105	.158	1.911
			R ² = .441			
			F = 30.423**			
상호작용효과						
A*고용형태					-.146	-.609
B*고용형태					-.091	-.514
C*고용형태					0.48	.252
D*고용형태					.323	1.387
E*고용형태					-.173	-.655
					R ² = .447	
					F = 18.824***	

** : p<0.05, *** : p<0.01, **** : p<0.001

0.339, 분산팽창요인은 4.309로서 다중공선성의 문제는 없음이 확인되었다.

가설 3 검증을 위한 다중회귀분석 결과인 [표 10]에서, 먼저 통제변수들의 추정치를 살펴본 Model I에서는 성별(Beta=-.167, p<0.01)만이 조직몰입에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무만족요인

의 영향력과 관련된 Model II에서 임금을 제외한 직무 자체(Beta=.437, p<0.001), 승진(Beta=.178, p<0.01), 상사(Beta=.153, p<0.01), 동료(Beta=.113, p<0.05) 변수가 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 고용형태의 조절효과 검증을 위한 Model III에서는 상호작용효과 분석결과 직무만족의 모든 하위변수에서 고용형태의 직무만족과 조직몰입간의 조절효과를 발견되지 않았다.

따라서 가설 3은 기각되었다.

한편 추가적으로 경영관리적 시사점을 도출하기 위하여 실시한 고용형태별 직무만족 변수들이 조직몰입에 미치는 영향을 확인한 분석 결과는 [표 11]과 같다.

표 11. 고용형태별 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향

종속변수	조직몰입			
	정규직		비정규직	
독립변수	Beta	T-Value	Beta	T-Value
통제 변수				
성 별	-.068	-1.066	.019	.230
연 령	-.066	-1.186	-.053	-.733
근속년수	.089	1.464	.146*	1.778
직무 자체	.492***	7.112	.364***	4.172
임 금	.070	1.118	-.030	-.393
승 진	.133	1.757	.223**	2.542
상 사	.086	1.247	.227**	2.633
동 료	.143	1.942	.074	.857
	R ²	.538	.367	
	F	23.848***	9.714***	

*: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001

[표 11]에서 정규직의 경우 직무자체만이 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 반면(Beta=.492, p<

0.001), 비정규직의 경우에는 직무자체(Beta=.364, p<0.001), 승진(Beta=.223, p<0.01), 상사(Beta=.227, p<0.01)가 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을, 특히 그 중에서도 직무자체 변수가 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

V. 결론

1. 연구결과 요약 및 시사점

본 연구는 고용형태에 따라 직무만족과 조직몰입 수준에 유의한 차이가 존재하는지, 고용형태가 직무만족

과 조직몰입간의 관계를 조절하는지에 대한 분석을 시도한 연구로 그 결과와 내포하는 의미는 다음과 같다.

첫째, 직무만족 수준에서는 직무자체에서만 정규직과 비정규직간의 유의한 차이가 발견되었고 그 수준은 비정규직이 높았다. 이는 직무자체에 대한 만족도는 정규직이 높다는 선행연구들과는 다른 흥미로운 연구결과로 이는 악화된 고용시장에서 얻은 직무에 대한 본질적·심리적 애착뿐만 아니라, 비정규직이 과거 단순 사무직에서 벗어나 점차 특성화되고 전문화된 영역으로 확대되는 추세를 반영하는 연구결과로도 해석된다.

둘째, 조직몰입 수준에서는 정규직과 비정규직의 유의한 차이가 발견되지 않았는데 이는 Sinclair 등[27]의 지적처럼 대부분의 비정규직이 정규직 전환에 대한 욕구가 큰 상황에서는 자신이 속한 조직에 대한 미래지향적 기대로 조직에 대한 투자와 헌신을 증가시키는 과정에서 조직몰입에 영향을 준 결과로 해석된다.

셋째, 고용형태의 직무만족과 조직몰입간의 관계에 대한 조절효과는 발견되지 않았는데 이는 단순히 고용형태로 인하여 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향의 정도가 달라지지는 않음을 의미하는 것이었다.

다만 추가분석에서 정규직의 경우 직무자체 변수만이, 비정규직의 경우는 직무자체, 승진, 상사에 대한 만족이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 확인되었는데, 이는 직무자체가 의미감이 주는 만족이 중요하고 특히 비정규직은 상대적으로 제한받고 있는 승진기회에 대한 욕구와, 소속부서 상사의 리더십 스타일이나 관리방식이 주는 만족감이 조직몰입 선행요인으로 작용하고 있음을 나타내 주는 연구결과였다.

이러한 연구결과가 제공하는 인적자원관리상의 전반적 시사점으로는 근로자의 직무만족을 높이기 위하여는 조직차원에서 보다 의미있는 직무설계로 직무자체에 대한 만족감을 제공하여야 하고, 특히 비정규직은 정규직과의 여러 격차요인에도 불구하고 직무자체에 대한 애착이 상대적으로 크기 때문에 비정규직의 직무에는 추가적이고 지속적인 동기부여를 위한 체계적인 직무관리가 중요하다는 점이다.

조직몰입의 영향요인 측면에서도 직무자체에 대한 의미부여 뿐만 아니라 특히, 비정규직의 경우에 조직몰

입을 증대시키기 위해서는 제도적인 승진기회를 보장하여야 한다는 점인데 무엇보다도 비정규직은 정규직으로의 전환이 가장 큰 승진에 해당되므로 정규직 전환 가능성을 비정규직에게 심어주는 것이 중요하다.

또한 경영자나 관리자 등 상사는 종업원 중심의 리더십을 발휘하여 비정규직 부하 직원에 대한 배려와 지원 등 상사의 체계적 관리 노력이 필요하다는 점이다.

2. 연구의 한계 및 제언

본 연구는 비정규직 관련법 시행을 앞두고 또 다시 쟁점이 되고 있는 비정규직 문제에 주목하여 고용형태별 직무만족과 조직몰입의 관계를 규명하면서 정규직과 비정규직의 직무태도의 차이와 조절효과를 비교·분석한 점에서 시의적으로 적절하고 특히 당해 주제의 실증연구가 절대 부족한 현실에서 나름대로 의미가 크다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 연구결과와 일반화를 제한하는 몇 가지 한계점도 내포하고 있는 바, 이를 보완하고 향후 연구가 보다 풍부해지기 위하여 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 연구방법론상 본 연구는 일정 시점에서의 횡단 분석을 수행하고 있으나 보다 의미있는 연구가 되기 위해서는 시간적인 흐름에 따른 종단적 연구가 긴요하다.

둘째, 본 연구는 고용형태의 조절효과에 초점을 맞추면서 대표적인 직무태도 변수인 직무만족과 조직몰입을 중심으로 변수를 제한하여 관계성 분석을 시도하였으나 추후에는 보다 다양한 직무태도 변수를 종합적으로 분석할 필요가 있다.

마지막으로, 본 연구에서는 제약적 표본을 사용하여 연구결과와 일반화에 한계가 있을 수 있으므로 향후 연구에서는 보다 광범위한 표본을 선정할 필요가 있고, 명칭만큼이나 다양한 비정규직의 고용형태별 연구도 필요하다는 점 등이다.

참고문헌

- [1] S. P. Robbins, *Organizational Behavior*, 11th ed., Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, Inc., pp.86-89, 2005.

- [2] 김태기, *비정규직 현황과 노동시장정책과제*, 대한상공회의소, 2001.
- [3] 통계청, *경제활동인구조사 부가조사*, 1996-2007.
- [4] 전국경제인연합회, "고용형태별 근로현황 및 대응기조 실태조사", 조사보고서, p.21, 2004(6).
- [5] 조용수, "최근 임금구조의 변화 추이와 특징", LG주간경제, 제5권, 제2호, pp.27-33, 2007.
- [6] H. E. Miller and J. R. Terborg, "Job Attitude of Part-Time and Full-Time Employees," *Journal of Applied Psychology*, Vol.64, No.3, pp.380-386, 1979.
- [7] P. W. Hom, "Effect of Job Peripherality and Personal Characteristics on the Job Satisfaction of Part-Time Workers," *Academy of Management Journal*, Vol.22, No.3, pp.551-565, 1979.
- [8] A. D. Blake and B. Uzzi, "Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and independent Contractors," *Administrative Science Quarterly*, Vol.38, pp.195-223, 1993.
- [9] L. V. Dyne and S. Ang, "Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore," *Academy of Management Journal*, Vol.41, No.6, pp.692-703, 1998.
- [10] 이영면, "비정규직의 이직의사와 이직행위에 대한 연구: 정규직과의 비교를 중심으로", *인사조직 연구*, 제13권, 제1호, pp.35-63, 2005.
- [11] K. H. Roberts, W. H. Glick, and N. L. Rotchfold, "A Form of Reference Approach to Investigate ard Full-time Workers across Culture," *International Review of Applied Psychology*, Vol.31, pp.327-343, 1982.
- [12] B. J. Eberhardt and A. B. Shani, "The Effects of Full-Time versus Part-Time Employment Status on Attitudes Toward Specific Organizational Characteristics and Overall Job Satisfaction," *Academy of Management Journal*, Vol.27, No.4, pp.893-900, 1984.
- [13] D. C. Feldman, H. I. Doeringhaus, and W. H. Turnley, "Managing Temporary Workers: A Permanent HRM Challenge," *Organizational Dynamics*, Vol.4, pp.49-63, 1994.
- [14] M. Logan, C. O'Reilly, and K. Roberts, "Job Satisfaction among Part-Time and Full-Time Employee," *Journal of Vocational Psychology*, Chicago, Rand McNally, pp.1297-1349, 1973.
- [15] S. K. McGinnis and P. C. Morrow, "Job Attitudes Among Full and Part-time Employees," *Journal of Vocational Behavior*, p.53, 1990.
- [16] T. Thorsteinson, "Job Attitudes of Part-time vs. Full-time Workers: a Meta-analytic Review," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.76, pp.151-177, 2003.
- [17] 김용석, 이영면, "파견근로자와 정규직 근로자의 직무만족 결정요인에 관한 연구", *산업관계연구*, 제9권, pp.31-53, 1999.
- [18] K. M. Beard and J. R. Edwards, "Employees at Risk: Contingent Work and Psychological Experience of Contingent Work," In C. L. Cooper & D. M. Rousseaueds., *Trend in Organizational Behavior*, New York: Wiley, Vol.2, pp.109-126, 1995.
- [19] P. Cappelli, "Rethinking Employment," *British Journal of Industrial Relations*, p.33, 1995.
- [20] 장은미, "정규직과 임시직의 조직몰입에 관한 비교연구", *인사관리연구*, 제16권, pp.301-321, 1995.
- [21] 이병훈, "비정규노동의 작업장내 사회적 관계", *인간과 복지*, pp.335-358, 2003.
- [22] Y. Wiener, "Commitment in Organizations: A Normative View," *Academy of Management Review*, Vol.7, p.422, 1983.
- [23] T. S. Bateman and S. A. Strasser, "A

Cross-Ragged Regression Test of the Relationship between Job Tension and Employee Satisfaction," *Journal Applied of Psychology*, Vol.68, pp.439-445, 1983.

[24] J. M. Stevens and J. M. Beyer, "Assessing Personnel, Role & Organizational Predictors of Managerial Commitment," *Academy of Management Journal*, Vol.21, No.3, pp.380-387, 1978.

[25] J. L. Price and C. W. Mueller, "A Casual Model of Turnover for Nurses," *Academy of Management Journal*, Vol.24, pp.543-565, 1981.

[26] R. T. Mowday, L. W. Porter, and R. M. Steers, *Employee-Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York: Academic Press, 1982

[27] R. R. Sinclair, J. E. Martin, and R. P. Michael, "Full-time and Part-time Subgroup Differences in Job Attitudes and Demographic Characteristics," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.55, pp.337-357, 1999.

저 자 소 개

김 찬 중(Chan-Jung Kim)

정회원



- 1990년 2월 : 충북대 경영학사
- 1994년 2월 : 고려대 경영학석사
- 2002년 7월 : 충북대 경영학박사
- 2007년 3월 ~ 현재 : 목원대학교 경영학과 교수

<관심분야> : 인사관리, 지식경영