

# 비정규직 근로자의 직무 전문성 지각이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향과 선택자발성의 조절효과

김동호\*\*·성상현\*\*\*

비정규직 고용이 산업구조와 경영환경의 변화에 따라 갈수록 늘고 형태도 다양화하고 있다. 그럼에도 비정규직 근로자는 인적자원관리 대상에 포함되지 않는 것이 일반적이다. 한시적으로 쓰고 해고할 대상으로 인식되기 때문이다. 이와 관련된 연구 분야에서도 비정규직 고용은 주로 정규직과의 태도 비교나 차별시정 차원에서 다루어져 왔다. 그러나 비정규 고용이 현실이라면 이들에 대한 연구 관점에도 변화가 필요하다. 본 연구는 이런 취지에서 한국노동패널을 활용해 비정규직 근로자가 현재 하고 있는 일의 교육수준·기술수준 적합도가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 분석했다. 고용불안에도 불구하고 교육·훈련을 통해 직무 전문성을 높이면 개인 및 조직 성과가 긍정적일 것이라는 가설을 확인하기 위해서다. 분석 결과 교육수준·기술수준 적합도를 반영하는 직무 전문성이 직무태도에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또 비정규직의 취업 동기를 자발적이라고 보는 선택자발성 역시 직무태도의 결정요인이었다. 더 나아가 선택자발성의 조절효과를 측정했는데 직무만족에서 유의미한 결과가 나타났다. 이는 비정규직 근로자도 인적자원관리 대상에 포함시켜 직무 전문성을 높이면 조직효과성이 향상될 수 있다는 점을 보여주고 있다.

## 1. 서론

산업 및 경영 환경 변화에 따른 비정규 고용의 확대는 끊임없는 논란을 일으켜왔다. 한편에서는 임금·근로조건의 차별과 고용불안의 해소를 위해 비정규 고용을 억제해야 한다고 주장하고 있다. 반면 현실 세계에서는 비정규직의 종류가 다양해지고 규모는 늘어나고 있다. 이같이 비정규직이 없어질 고용형태가 아니라면 비정규직 근로자에 대한 연구에도 근본적인 변화가 필요하다.

지금까지 비정규직 근로자에 대한 국내외 연구는 비정규직 근로자의 직무태도 연구에 초점이 맞춰져왔다. 이는 고용불안과 차별 때문에 정규직에 비해 비정규직 근로자의 직무태도가 부정적일 것이라는 전제에서 출발한다(Ellingson, Gruys & Sackett, 1998; Connelly & Gallagher, 2004; Pedulla, 2013; Wilkin, 2013; 이도화·이상민, 2000; 신은중, 2005; 이영면, 2005; 김정원·서재현, 2008; 장석인, 2012; 권석균·김기태·김동배·류성민·이영면·조봉순·최보인, 2012).

---

\*\* 동국대학교-서울 경영학과 박사과정. eenews@naver.com

\*\*\* 동국대학교-서울 경영학과 교수. shsung@dongguk.edu

이에 따라 비정규직 근로자에 대한 기존 연구는 비정규직 근로자를 인적자원관리 대상에 본격적으로 포함시키지 못했다. 그 이유는 비정규직 근로자는 정규직 근로자에 비해 직무태도가 부정적일 것이라고 가정하고 이를 확인하는 데 주로 연구의 초점이 맞춰진 결과라고 할 수 있다. 그러나 비정규 고용이 더 이상 일시적인 현상이 아니라 노동시장의 엄연한 고용형태로 존재한다면 연구의 방향에도 변화가 필요하다. 일시적으로 머물다가 떠날 대상으로만 볼 것이 아니라 비정규직 근로자도 인적자원관리의 실질적인 대상이라는 관점에서 바라볼 필요가 있다는 의미이다.

이를 위해서는 비정규직 근로자가 조직의 목표에 부합하는 방향으로 성과를 낼 수 있는 조건이 무엇인지를 발견하고 그 부분을 강화해주는 노력이 필요하다. 이는 고용 불안정에 노출돼 있는 비정규직 근로자 개인의 고용 가능성(employability)을 높여주는 것은 물론이고 기업이 자원기반관점(resource based view) 인적자원관리의 효용을 높이기 위해서도 매우 중요한 일이기 때문이다.

비정규직 근로자의 고용 안정성을 높여주기 위한 장치와 노력이 없었던 것은 아니다. 2007년 7월 1일부터 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’이 시행되면서 비정규직 보호법이 정비되었고, 앞서 1998년 7월 1일부터 시행된 ‘파견근로자 보호 등에 관한 법률’ 역시 비정규직 보호를 위한 장치로 쓰이고 있다. 그러나 이들 제도는 비정규직 고용을 고착화해왔을 뿐이고 비정규직이 정규직으로 이동하거나 업무 능력을 높일 수 있는 수단을 제공하지는 못했다.

근로자의 개인적 선택과 필요에 따라 비정규직 선호가 나타나는 것도 이러한 연구 방향의 필요성을 자극한다. 일과 삶의 균형을 중시하는 흐름에 따라 자발적으로 비정규직을 선택하는 근로자의 존재가 이러한 필요성을 뒷받침한다. 비정규 고용의 보편화는 결국 현재 정규직 중심으로 되어 있는 인적자원관리에 비정규직 근로자를 본격적으로 포함할 때가 되었다는 점을 의미한다.

본 연구는 이러한 필요성이 타당한지를 검증하기 위해 비정규직의 직무만족과 조직몰입의 결정요인을 찾아보기로 했다. 직무만족과 조직몰입은 조직유효성(organizational effectiveness)의 대표적인 지표로 꼽힌다. 직무만족과 조직몰입 같은 직무태도가 높으면 성과의 최종 결과(outcomes)가 높게 나타므로 근로자가 조직 목표에 부합해서 일한다고 볼 수 있다(Connelly & Gallagher, 2004; De Cuyper, de Jong, De Witte, Isaksson, Rigotti & Schalk, 2008). 이런 맥락에서 본 연구는 직무(job) 또는 직업(occupation)에 대한 전문성(expertise)을 통해 직무만족과 조직몰입을 측정해보기로 했다. 이를 통해 직무 전문성이 직무태도의 결정요인으로 검증된다면 비정규직 근로자에 대해서도 적극적인 인적자원관리 노력이 유효하다는 연구모형을 제시할 수 있을 것이다.

이를 위해 본 연구에서는 한국노동패널(KLIPS) 제 17차 조사에 포함돼 있는 ‘근로자가 현재 하고 있는 일의 교육수준·기술수준 적합도’를 활용해 직무 전문성을 측정하기로 했다. 교육수준·기술수준이 높으면 직무 수행 역량이 높아지고 이에 비례해 직무 전문성도 높을 가능성이 크다. 업무 수행에 필요한 지식과 기술을 많이 보유할수록 개인의 역량은 향상된다(Barney, 2001).

그래서 본 연구는 비정규직이라도 직무 전문성에 대한 지각(perception) 수준이 다르다는 점에서 출발한다. 정규직에 비해 비정규직은 보수와 근로조건은 물론이고 고용안정성이 낮은 결과이다. 그러나 비정규 고용이라도 근로자가 현재 하고 있는 일의 교육수준·기술수준 적합도가 높으면 직무태도가 높아질 수 있다. 이는 역으로 비정규직 근로자의 직무태도를 높이려면 직무 전문성 향상

을 위한 체계적인 인적자원관리가 필요하다는 실무적인 시사점을 제시한다.

또 자발적으로 비정규직을 선택했다면 직무태도가 상대적으로 긍정적으로 나타날 가능성이 있다는 점에도 주목한다. 이는 비정규직 근로자도 자발성 여부에 따라서는 비정규 고용을 선택할 가능성이 있다는 선택자발성(voluntary choices) 이론에 근거한 가정이다. 물론 비정규직이 외부 경영 환경 변화에 의한 강제된 결과라는 측면을 간과하거나 부인하려는 것은 아니다.

그러나 비정규직 근로자의 자발성이 직무태도에 어느 정도 영향을 미치는지를 확인할 필요는 있다. 이를 통해 비정규직 근로자의 직무성과를 높이고 궁극적으로 역량을 향상시키는 데 필요한 제도와 관행을 만들어낼 수 있다면 비정규직 근로자에 대한 인적자원관리 연구에 의미 있는 기여를 할 수 있기 때문이다. 그 결과 이런 접근이 비정규 고용이 내재하고 있는 문제를 완화하고 건설적인 대안까지 제시할 수 있다면 실무적으로도 가치 있는 문제 제기가 될 수 있을 것이다.

## II. 선행연구와 가설 설정

### 1. 비정규직 태도에 대한 이론적 배경

비정규직 근로자는 정규직에 비해 보수와 근로조건, 고용안정성이 현저히 떨어진다. 따라서 정규직에 비해 비정규직 근로자의 직무태도는 근본적으로 다를 수 있다. De Cuyper et al.(2008)은 비정규직 근로자의 심리적 영향(psychological impact)에 관한 문헌연구에서 비정규직 근로자의 태도와 행동을 설명하는 이론적 근거로 직무 스트레스(work stress)이론, 사회비교(social comparison)이론, 사회교환(social exchange)이론, 심리적 계약(psychological contract)이론을 제시했다.

직무 스트레스 이론은 근로자는 기본적으로 스트레스를 받게 되어 있다는 전제에서 출발한다. 그런데 비정규직 근로자는 정규직보다 더 많은 스트레스를 받게 되어 태도와 행동에서 더 부정적인 결과가 나타날 수 있다는 관점이다. 업무가 단순하고 부가가치가 낮은 과업에 배치되는 것도 비정규직 근로자에게는 스트레스를 유발한다. 이같이 비정규직에게는 고용관계의 불확실성이 불가피해 필연적으로 더 많은 스트레스를 받게 됨으로써 직무만족과 조직몰입에 부정적 영향을 미친다는 게 De Cuyper et al.(2008)의 설명이다.

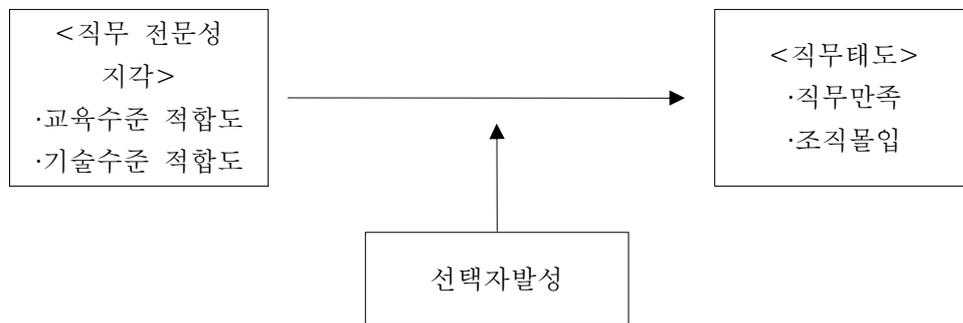
사회비교이론은 인지부조화(cognitive dissonance)이론에 근거하고 있다. 비정규직 근로자는 정규직과 자신을 비교함으로써 차별을 받거나 공정한 보상을 받지 못한다고 느끼면 태도가 부정적으로 바뀌기 쉽다는 설명이다. 사내하청 근로자처럼 똑 같은 공간에서 똑 같은 일을 하고도 처우와 후생이 달라지는 경우가 대표적이라고 할 수 있다. 그러나 준거기준을 달리하는 경우 태도가 부정적으로 나타나지 않을 수도 있다. 예컨대 개인적 형편에 맞춰 자발적으로 비정규 근로를 선택했다면 비자발적인 경우에 비해 태도가 긍정적으로 나타날 수 있다는 의미이다.

사회교환이론은 거래적 관계(transactional relationship)를 의미한다. 비정규직은 조직에서 고용 관계에서 역할과 보수에 이르기까지 모든 면에서 정규직과 다른 잣대로 인식되기 쉽다. 따라서 조

직과 장기적인 관계를 형성하기 어렵다. 조직에서 요구하는 사항만 충족시키면 된다는 인식을 갖게 되는 경향이 강해질 수 있다. 이같이 사회교환이론은 정규직에 비해서 조직으로부터 후원을 받는다는 인식도 약할 수밖에 없다. 결국 개별 근로자의 태도가 정규직에 비해 부정적이기 쉽다.

심리적 계약은 사회교환이론의 맥락에 볼 수 있다. 개인과 조직 간에 문서화되지 않았지만 상호호혜의 원리에 따라 관계를 맺는다는 의미인데 Rousseau and Schalk(2001)는 비정규직 근로자의 심리적 계약은 그 내용의 양과 질에서 모두 정규직과 비교할 수 없을 만큼 폭이 좁고 깊이도 얕다고 설명하고 있다. 이들은 정규직에 비해 조직 내부의 정보를 많이 알지 못하고 발언권도 약하다. 결국 태도가 부정적일 수밖에 없다(De Cuyper et al., 2008). 이 같은 이론적 틀을 토대로 본 연구는 <그림 1>과 같은 연구모형을 제시하고 이에 따른 가설을 차례로 검증해 보기로 한다.

<그림 1> 연구모형



## 2. 비정규직 근로자의 직무태도와 결정요인

직무(job)는 조직 활동의 핵심이다. 조직이 세운 목표를 구체적으로 실현할 수 있는 수단이기 때문이다. 그래서 직무태도는 조직효과성의 유력한 지표로 꼽힌다. 이중에서도 직무만족(job satisfaction)은 직무태도를 대표적으로 나타내는 심리적 결과(psychological outcomes)라고 할 수 있다. Tett & Meyer(1993)는 직무만족은 과업성과, 맥락성과, 이직의도 등과 모두 관련되어 있어서 연구자들이 이론적으로 실무적으로 관심을 갖게 되는 구성개념이라고 주장했다.

Wilkin(2013)은 메타분석을 통해 이러한 의미를 갖는 직무만족이 정규직과 비정규직으로 나눈 고용형태에 따라 어떤 차이를 나타내는지 분석했다. 72개 실증연구를 분석했더니 예상대로 비정규직의 직무만족이 정규직보다 떨어지는 것으로 나타났다. 그러나 비정규직 내부에서도 고용형태에 따라 직무만족에 차이가 있는 것으로 나타났다. 이런 차이는 비정규직 가운데서도 개인특성이나 고용특성에 따라 직무만족이 달라지기 때문이라는 것이 Wilkin(2013)의 분석 결과이다.

직무태도의 또 다른 핵심 지표는 조직몰입(organizational commitment)이다. Meyer & Allen(1991)은 조직몰입을 세 가지 심리적 요소로 세분화했다. 이들 세 가지 심리는 각각 다른 정신상태(mind sets)를 나타낸다. 희망(desire)에 따른 정서적 조직몰입(affective commitment, 조직에 소속하기를 바라는 정서적 몰입), 필요(need)에 따른 계속적 조직몰입(continuance

commitment, 조직을 떠나면 많은 것을 잃어서 비용이 발생할 수 있어서 어쩔 수 없이 조직에 몰입하고 있는 상태), 의무감(obligation)에 따른 규범적 조직몰입(normative commitment, 조직이 나를 필요로 하고 내가 조직을 위해 역할을 해야 한다는 정신상태)으로 구분된다.

이러한 구분은 비정규직 근로자의 조직몰입 분석에 중요한 의미를 갖는다. 비정규직은 회사로부터 고용보장을 약속받기 어렵기 때문에 정서적·규범적 조직몰입이 정규직에 비해 낮을 가능성이 크다. 반면 일자리를 잃으면 재취업이 어렵기 때문에 계속적 조직몰입이 높을 가능성은 크다.

그렇다면 이 같은 태도에 영향을 미치는 요인은 무엇일까. 지금까지 비정규직 근로자의 태도는 직무특성과의 관계를 통해 측정하는 게 일반적이었다. 가장 대표적 이론적 틀이 Hackman & Oldman(1975)의 직무특성이론(Job Characteristics Theory)이다.

이 모형에 따르면 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백 등 모두 다섯 가지 핵심 직무특성이 결정적 심리상태(critical psychological states)를 통해 개인 및 근로 성과(personal and work outcomes)에 영향을 미친다. 이 모형은 핵심직무특성이 결과변수에 영향을 미치는 과정에서 직무의 의미감과 책임감, 근로 결과에 대한 인지감으로 구성되는 결정적 심리상태를 거친다는 게 특징이다. 그런데 세 가지 가운데 의미감을 제외하면 매개효과를 제대로 나타내지 못하고 있다(Renn & Vandenberg, 1995). 오랫동안 널리 쓰인 모형이지만 한계가 많다는 것이다.

그래서 본 연구는 새로운 예측변수를 통해 비정규직 근로자의 태도를 측정하고자 한다. 이는 그동안 비정규직 근로자의 인적자원관리의 필요성을 본격적으로 다룬 선행연구가 많지 않은 데 따른 선택이다. 이 변수는 ‘현재 하고 있는 일의 교육수준 적합도’와 ‘현재 하고 있는 일의 기술수준 적합도’이다. 교육수준·기술수준 적합도는 직무 전문성의 핵심 요소이다. 근로자가 받은 교육과 보유 기술 수준이 현재 하고 있는 일 수행에 적합하면 태도에 긍정적 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 앞서 비정규직 근로자의 태도에 관한 이론적 틀에서 살펴 본 바와 같이 비정규직은 태도가 정규직에 비해 부정적일 가능성이 크다. 또 비정규직은 일반적으로 정규직에 비해 교육수준과 기술수준이 낮다. 그래서 연구모형의 기본 전제로서 다음과 같은 가설을 도출한다.

가설1: 비정규직은 정규직에 비해 직무만족과 조직몰입이 부정적으로 나타날 것이다.

가설2: 비정규직은 정규직에 비해 교육수준과 기술수준 적합도가 낮게 나타날 것이다.

### 3. 비정규직 근로자의 직무 전문성과 직무태도

비정규직 근로자에게 직무 전문성에 대한 지각은 중요한 의미를 갖는다. 정규직과 달리 언제 해고 당할지도 모르는 고용조건에서 믿을 수 있는 것은 어떤 상황에서도 자신만의 직무를 수행할 수 있는 직무 전문성이기 때문이다. 이같이 근로자의 직무 전문성을 측정할 수 있는 도구가 현재 하고 있는 일의 교육수준·기술수준 적합도라고 할 수 있다. 이 두 변수는 근로자 자신이 현재 하고 있는 일에 대한 특성과 자신이 갖고 있는 업무 능력을 밀접하게 보여줄 수 있다는 점에서 근로자와

직무의 적합성(person to job fit)을 잘 보여 줄 수 있다.

현재 하고 있는 일의 교육수준·기술수준 적합도는 근로자가 자신이 당장 하고 있는 일에 대해 생생하게 느끼고 있는 주관적 지각(perception)에 근거한 측정 결과다. 이런 측면에서는 이들 측정변수는 직무에 대한 객관적 인식을 나타내는 직무특성모형과는 다른 차원에서, 더 직접적으로 근로자와 직무의 관계를 측정할 수 있을 것으로 기대된다. 이들 측정변수는 리커트 5점 척도를 사용해 ‘수준이 매우 낮다’에서 ‘수준이 매우 높다’를 측정하고 있어서 변수화가 용이하다.

직무 전문성은 중요성에 비해 그다지 집중적으로 조명을 받은 적이 없다. 드물게 진행된 연구로는 배범수·이진규·김학수(2012)의 분석이 있는데 이들은 직무 전문성이 근로자가 가지고 있는 직무에 대한 전문 지식과 기술의 정도라고 정의했다. 이는 직무의 핵심 요소인 직무명세서(job specification)의 ‘KSA와 밀접한 관련을 갖고 있다. KSA는 지식(knowledge)·기술(skill)·능력(ability)를 의미하는데 이는 직무를 수행하는 능력에 초점이 맞춰져 있다. 즉 KSA가 높으면 직무 전문성이 높은 것으로 볼 수 있다는 의미로 비정규직 고용의 중요한 결정요인이 될 수 있다.

직무 전문성을 측정하는 도구로는 Van der Heijde & Van der Heijden(2006)가 고용 가능성(employability)을 예측하기 위해 개발한 직무 전문성(occupational expertise) 지표가 유용하다. 모두 15개로 된 설문문항에는 예컨대 “나의 업무분야에서 나는 전문적인 토론회에 참가할 만큼 내 자신이 역량을 가지고 있다고 생각한다” “전반적으로 내가 하고 있는 일을 실수없이 정확하게 수행했다” “내 지식이 과업을 수행하고 문제를 해결하는데 충분한지를 분간할 수 있다” 등이 포함돼 있다. 이는 급변하는 고용환경에서 개인이 고용을 유지하기 위해서는 직무 전문성이 중요하다는 점을 보여주고 있다. Van der Heijde et al.(2006)은 정규직조차 기술과 기능을 최첨단으로 유지하지 못하면 금세 조직에서 쓸모 없는 근로자가 되기 쉬운 시대가 됐다고 지적했다.

이런 맥락에서 개발된 직무 전문성의 질문 항목은 노동패널에서 측정한 현재 하고 있는 일의 교육수준·기술수준 적합도와 유사한 내용을 포함하고 있다. “실수 없이 정확하게 수행했다”는 것은 하고 있는 일을 수행하는데 적합한 기술을 갖고 있다는 의미이고, “내 지식이 과업 수행에 충분한지를 분간한다”는 것은 현재 하고 있는 일의 교육수준 적합도를 나타낸다고 볼 수 있다.

결국 노동패널은 Van der Heijde et al.(2006)의 설문 문항만큼 많지는 않지만 직무 전문성의 핵심인 교육수준·기술수준 적합도를 묻고 있는 것으로 이해할 수 있다. 비정규직은 일반적으로 교육수준 적합도와 기술수준 적합도가 떨어질 가능성이 있다. 그러나 비정규직이더라도 이들 적합도가 높으면 직무태도가 긍정적으로 나타날 가능성이 있다. 여기서 가설을 추가로 도출한다.

가설3: 직무 전문성 지각 수준이 높은 비정규직 근로자의 직무태도는 긍정적으로 나타날 것이다.

#### 4. 비정규직 근로자의 선택자발성과 조절효과

직무 전문성은 근로자의 실제 직무수행 능력이라는 점에서 영어 점수, 해외연수 경험, 워드 프로세스 처리능력 자격증 같이 이른바 스펙이라고 불리는 일반적 기능과는 성격이 다르다. 자신이 현

재 하고 있는 일의 교육수준 적합도와 기술수준 적합도가 높다고 지각하는 비정규직 근로자는 직무태도가 상대적으로 높게 나타날 것이라는 점은 앞선 가설에서 제기했다. 그런데 선택자발성이 가미된다면 결과 변수에 미치는 영향은 또다시 차이가 날 가능성이 있다. 비정규직 일자리를 근로자가 자발적으로 선택했다면 비자발적인 경우보다 직무태도가 더욱 높아질 수 있기 때문이다.

이는 비정규직 근로자의 태도 연구에서 매우 중요한 의미를 갖는다. 최근 비정규직의 보편화는 기업이 비용절감과 유연한 인력구조를 추구하는 데 따른 여파가 크게 작용해왔다. 다른 한편으로는 근로자 개인의 여건에 따라 비정규직을 자발적으로 선택하는 경향도 두드러지고 있다. 실제 2015년 3월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과는 비정규직의 49.0%가 자발적인 사유로, 나머지 51%는 비자발적으로 자신의 현재의 일자리를 선택한 것으로 나타나고 있다. 이는 자발적 비정규직이 늘어나고 있다고는 하지만 여전히 정규직을 구하기 어려워 어쩔 수 없이 일시적으로 비정규직을 선택하는 경우가 많다는 점을 보여주고 있다.

그럼에도 주목해야 할 부분은 자발적 비정규직 근로자가 통계상으로는 여전히 존재한다는 점이다. 이는 대체적으로는 비정규직을 선호하지 않지만 업종·직종·개인특성에 따라서는 자발적으로 비정규직을 선택하는 경우도 적지 않다는 현실을 보여주고 있다.

이런 점에서 선택자발성의 조절효과는 그동안 비정규직의 직무태도가 일관성을 보이지 않는 문제를 풀 수 있는 핵심 열쇠의 하나가 될 가능성이 있다. Connelly & Gallagher(2004)는 자유의지(volition) 또는 개인적 동기(motivation)에 의해 태도가 달라질 수 있다고 했고, De Cuyper et al.(2008)과 Wilkin(2013)은 그동안 비정규직 근로자의 직무태도가 일관되지 않게 나타나는 이유로는 비정규직에도 업종과 근무조건이 다양하기 때문이라고 분석했다. Ellingson et al.(1998)은 자유로움과 유연한 시간조절을 선호한다면 자발적으로 비정규 근로를 선택할 수 있다고 주장했다. 또 남재량·김영문·오계택(2011)은 비정규직 가운데서도 노동시장의 특성, 직무의 특성, 개별근로자의 특성에 따라 비정규직을 선택한 동기는 다를 수 있다고 주장했다.

이 같은 선택자발성은 비정규직 근로자가 자신이 스스로 선호하기 때문에 일자리를 선택하는 상태를 의미한다. 실제 근로의 시간적 유연성이 필요한 기혼여성이나 퇴직 후 사회참여를 희망하거나 경제활동이 필요한 고령자, 자유분방한 삶을 원하는 일부 젊은층, 단시간 근무하고 고소득을 올릴 수 있는 고소득 전문직이 비정규직 형태의 근로를 선호할 가능성을 배제할 수 없다. 이에 비해 정규직을 구하지 못해 비정규직에 취업했다면 비자발적 비정규직이라고 할 수 있다.

이 같은 접근은 자원기반이론에 근거해 갈수록 인적자본의 중요성이 중요시되고 있는 흐름과도 관련이 있다. 이 관점에서는 인적자원(HR) 제도 및 관행을 통해 개인의 태도와 행동을 바꾸고 조직의 성과를 변화시킬 수 있다고 보고 있다(Delery & Doty, 1996; Lepak & Snell, 1999). 따라서 비정규직 근로자의 선택자발성과 직무태도와 관련해 가설 두 개를 추가한다.

가설4: 비정규직 근로자의 선택자발성은 직무만족과 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설5: 비정규직 근로자의 선택자발성은 직무만족과 조직몰입에 조절효과를 보일 것이다.

### III. 실증분석

#### 1. 자료 수집

한국노동패널(KLIPS)<sup>1)</sup> 제 17차 조사 자료에서 표본을 추출했다. 노동패널은 개인의 취업과 고용 문제와 관련해 국내에서 가장 장기간에 걸친 자료를 축적하고 있어 횡단면 분석은 물론이고 종단면 분석도 가능하다는 점에서 자료의 신뢰성이 높다. 여기서는 교육수준·기술수준 적합도가 직무태도에 미치는 영향을 검증하기로 했기 때문에 추세적 흐름을 보지 않아도 연구 목표를 달성할 수 있을 것으로 판단되어 최근 자료인 17차 조사결과만 사용하기로 하였다.

17차 조사에서 주된 일자리로 구분한 임금 근로자는 5327명이었다. 이들 가운데 결측치를 제외하면 정규직은 3275명, 비정규직은 2046명이었다. 정규직은 비정규직과의 직무만족·조직몰입 차이만을 분석했다. 본 연구의 기본 전제가 비정규직은 정규직에 비해 직무태도가 상대적으로 부정적일 것이라는 데서 출발하기 때문에 기본 가정을 검증하기 위해서다.

#### 2. 변수의 조작적 정의와 측정

##### 가. 비정규직 근로자의 교육수준·기술수준 적합도

본 연구에서 핵심 예측변수로 채택한 교육수준 적합도는 근로자가 현재 하고 있는 일에 대해 주관적으로 느끼는 수준을 의미한다. 노동패널은 Likert 5점 척도로 이를 측정했다. ‘현재 주로 하는 일자리에서 하고 계시는 일이 본인의 교육수준과 어느 정도 맞는다고 생각하십니까’라고 물었다. 이에 대해 응답자는 ‘나의 교육 수준과 비교하여’ ‘수준이 매우 낮다’에서 ‘수준이 매우 높다’까지 선택했고 이는 1~5점까지의 연속형 변수로 측정이 되었다.

기술수준 적합도 역시 같은 방식으로 측정이 되었다. ‘현재 주로 하는 일자리에서 하고 계시는 일이 본인의 기술(기능)수준과 어느 정도 맞는다고 생각하십니까’라고 물었다. 이에 대해 응답자는 ‘나의 기술(기능)수준과 비교하여’ ‘수준이 매우 낮다’에서 ‘수준이 매우 높다’까지 선택했고 이는 1~5점까지의 연속형 변수로 측정이 되었다.

비정규직의 교육수준과 기술수준 적합도는 비정규직 직무태도 연구에 귀중한 변수가 될 수 있다는 점에서 본 연구의 하이라이트라고 할 수 있다. 이들 두 가지 측정변수는 상관관계가 높아 실제 회귀분석을 수행할 때 하나의 요인으로 묶어서 기준변수에 미치는 영향을 측정했다. 이렇게 묶인 새로운 요인은 직무 전문성으로 보기로 했다. 회귀분석을 위해 두 측정변수가 하나의 구성개념을 나타내는지 신뢰도 분석을 통해 확인하고 측정하려는 구성개념을 정확하게 보여주는지를 분석하기 위해 요인분석을 통해 타당성을 검증했다. 자세한 내용은 분석 결과에서 밝히기로 한다.

1) 학술대회용으로 한국노동연구원이 2015년 7월 제공한 자료.

## 나. 비정규직의 선택자발성

선택적 자발성의 측정 방법은 크게 이분형과 연속형으로 나뉜다. 예컨대 Chambel & Castanheira(2007)는 자발성을 비정규직을 선호하는 정도로 정의해서 자발성 정도를 연속선상(continuum)의 어느 수준에 위치하는 것으로 측정했다. 현재 고용계약의 성격과 이에 대한 만족도를 Likert 5점 척도를 사용한 6개 항목으로 비정규직의 자발성을 측정했다.

이에 비해 비정규직을 선택한 동기를 모두 나열한 뒤 선택하는 방식을 통해 자발성을 이분법으로 측정하는 방식도 있다. 예컨대 Ellingson et al.(1998)은 비정규직을 선택하는 이유를 모두 8가지로 보고 주성분분석(PCA)을 통해 자발성 있는 요인과 이에 그렇지 않은 요인을 추출했다. 이에 따르면 자발적 요인으로는 자유로움, 유연한 시간 조절, 다양성 추구, 짧은 근무시간 가능성이 묶였다. 비자발적 요인으로는 실업, 정규직 구직의 어려움, 일시해고, 고된 노동시장이 하나가 됐다.

국내에서는 이분법이 일반적이다. 이도화·이상민(2000)은 '정규직을 구할 수 없었기 때문에'를 비자발적으로, '비정규직을 더 원해서'를 자발적으로 분류했다. 박우성·노용진(2002)은 노동패널을 활용해 육아·가사일·학업·건강 같은 개인사정 때문이거나 여가 활동과 개인 시간을 즐기기 위해서라면 자발적 선택으로, 전일제 직장을 구할 수 없어서라거나 일의 성격상 전일제를 할 수 없으면 비자발적 선택으로 분류했다. 신은종(2005)은 정규직에 대한 선호를 가지고 있는데도 찾을 수 없어서 비정규직을 선택한 경우를 비자발적으로 정의했다. 김정원·서재현(2008) 역시 정규직을 선호하지만 그 기회를 찾지 못한 경우를 비자발적으로 봤다. 조봉순·김기태(2013)는 기간제 근로자의 선택자발성이 유의미하게 직무태도에 영향을 미치고 있다고 분석했다.

노동패널은 선택자발성을 근로자의 주관적인 판단으로 묻고 있다. '자발적이냐' '비자발적이냐'라고 이분법적으로 물었다. 단순히 보이지만 측정도구로서 장점이 적지 않다. 본 연구에서는 노동패널에서 제시된 방식대로 이분법을 그대로 사용하기로 한다. 응답이 모호하지 않고 자기 자신에 대해 가장 잘 알고 있는 근로자 스스로 응답했다는 점에서 자료의 계량화가 용이하다.

## 다. 직무태도

기준변수로는 직무만족과 조직몰입이 채택되었다. 직무만족은 Brayfield & Rothe(1951)의 직무만족지표(Job Satisfaction Index: JSI) 18개 항목 중 한국적 상황에 적합한 항목 5개가 채택되었다. 조직몰입 측정항목은 Porter, Steers, Mowday, & Boulian(1974)의 OCQ(Organizational Commitment Questionnaire)를 토대로 패널조사 특성에 적합한 문항 5개를 선별했다.

이들 변수는 '전혀 그렇지 않다'(1)부터 '아주 그렇다'(5)까지 Likert 5점 척도로 측정되었다. 점수가 높을수록 긍정적인 태도를 나타낸다. 측정 문항에 대한 신뢰도 분석 결과 직무만족의 Cronbach's  $\alpha$  값은 .925, 조직몰입의 Cronbach's  $\alpha$  값은 .921로 나타났다. 이들 변수가 얼마나 요인을 정확하게 나타내고 있는지를 알아보기 위해 주성분 분석을 통해 타당성을 검증해 본 결과 직무만족과 조직몰입은 각각 하나의 요인으로 묶이는 것으로 나타났다.

## 라. 통제변수

근로자 태도에 영향을 미치는 주요 개인특성 변수는 통제하였다. 통제 대상에는 성별, 연령, 학력, 소득수준이 포함되었다. 연령은 나이 차이에 따라, 학력은 높을수록, 소득 역시 격차에 따라 직무태도에 영향을 줄 수 있고 자발성에도 관계가 있을 가능성이 있어 통제하게 되었다. 연령은 조사시점인 2014년이 기준이다. 학력은 고졸이하, 전문대졸을 포함한 대졸, 대학원졸 이상의 3개로 구분했다. 소득 수준은 전년도의 세전 월평균 근로소득을 사용하였다.

<표 1> 변수의 정의와 측정

분류	변수명	항목수	척도
기준변수	조직몰입	5	Likert 5점 척도
	직무만족	5	Likert 5점 척도
예측변수	직무 전문성	2	Likert 5점 척도(교육수준·기술수준 적합도)
조절변수	선택자발성	1	0: 비자발적, 1: 자발적
통제변수	성별	1	1: 남성, 2: 여성
	연령	1	연속변수
	학력	1	1: 고졸이하, 2: 전문대 및 대졸, 3: 대학원졸
	소득	1	전년도 세전 월평균 근로소득

자료: 노동패널 17차 자료를 재정리

## IV. 분석 결과

### 1. 기초분석

분석의 초점인 비정규직 근로자는 노동패널 조사의 설문대상이 글로벌 금융위기가 일어났던 2008년 31%에서 2014년에는 38.5%로 확대된 것으로 나타났다. 이는 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에서 나타난 추세와는 다르다. 통계청 부가조사에서는 비정규직 비중이 같은 기간에 33.8%에서 32.4%로 다소 줄어들었다. 그러나 절대 인원은 이 기간 중 544만5000명에서 607만7000명으로 크게 증가했다. 이는 패널조사가 큰 틀에서는 국내 노동시장에서 진행되고 있는 비정규직의 증가 추세를 잘 반영하고 있다는 점을 보여준다.

노동패널 조사에 포함된 비정규직 근로자의 선택자발성은 감소하고 있는 것으로 나타났다. 비정규직 근로자에게 자발성을 물어본 결과 2009년에는 비자발적이라고 응답한 비율이 9.5%였으나 2014년에는 39.2%로 비중이 4배 이상 증가했다. 그만큼 자발적이라고 응답한 비율은 추세적으로 는 줄어들었다. 그러나 절대 비중은 60.8%여서 여전히 높은 수준이라고 할 수 있다. 이는 Ellingson et al.(1998)과 Connelly et al.(2004)이 지적한 것처럼 비정규직 내부에는 업종이나 직종, 개인특성에 따라 비정규직을 선호하는 경우가 적지 않다는 점을 보여주고 있다.

<표 2> 주된 일자리의 고용형태와 비정규직의 자발성 여부

	12차 (2009)	13차 (2010)	14차 (2011)	15차 (2012)	16차 (2013)	17차 (2014)
정규직	3,380	3,362	3,364	3,396	3,422	3,275
비정규직 <sup>a</sup>	1,784	1,902	1,982	2,046	2,033	2,046
자발적 <sup>b</sup> (b/a)	1,613 (90.4)	1,475 (77.5)	1,326 (66.9)	1,264 (61.8)	1,252 (61.6)	1,243 (60.8)
비자발적 <sup>c</sup> (c/a)	170 (9.5)	426 (22.4)	656 (33.1)	778 (38.0)	781 (38.4)	802 (39.2)
결측	1	1	0	4	0	1

(단위:명, %, KLIPS 12~17차 조사)

빈도분석을 통해 비정규직 근로자의 개인 특성을 살펴본 결과 성별에 따른 선택자발성의 차이는 크지 않은 것으로 나타났다. 반면 연령이 낮을수록, 학력과 소득수준은 높을수록 자발성이 높아졌다. 조사 대상은 모두 2046명으로 이 가운데 정규직 이외 형태로 일하는 의사·변호사·약사 같은 고소득 전문직은 포함되지 않았다. 그래서 본 연구에서 나타난 성별·연령·학력·소득수준에 따른 직무태도 차이는 순수한 의미의 비정규직 근로자 간의 비교 결과라고 할 수 있다.

<표 3> 비정규직 개인 특성별 자발성 여부

구분	선택 동기	자발적	비자발적	합계
	성별	남자	580(59.1)	402(40.9)
	여자	663(62.3)	401(37.7)	1,064
연령	20대 이하	122(64.6)	67(35.4)	189
	30대	199(65.5)	105(34.5)	304
	40대	299(63.8)	170(36.2)	469
	50대	328(60.0)	219(40.0)	547
	60대 이상	295(54.9)	242(45.1)	537
학력	고졸 이하	872(58.2)	627(41.8)	1,499
	대졸(전문대포함)	320(65.8)	166(34.2)	486
	대학원 졸	51(85.0)	9(15.0)	60
소득수준	99만원 이하	324(57.8)	237(42.2)	561
	100만원대	602(62.2)	366(37.8)	968
	200만원대	219(59.5)	149(40.5)	368
	300만원대	66(68.0)	31(32.0)	97
	400만원대	14(60.9)	9(39.1)	23
	500만원 이상	13(68.4)	6(31.6)	19

(단위: 명, %, KLIPS 17차 조사)

## 2. 기초통계량과 상관관계

가설 검증을 위해 기초통계량과 변수 간 관계를 알아보기 위해 연구에 사용된 모든 변수의 평균 및 표준편차, 그리고 변수 간의 상관관계를 분석하였다. 이에 따르면 현재 하고 있는 일의 교육수준·기술수준 적합도는 직무만족·조직몰입과의 상관관계가 작지만 유의미한 수준으로 나타났다. 그만큼 현재 하고 있는 일에 적합한 교육을 받은 비정규직 근로자라면 현재 하고 있는 일의 기술수준도 높게 인식한다는 것을 알 수 있다. 특히 교육수준·기술수준 적합도는 상관계수가 .88에 달하는 것으로 나타남에 따라 앞서 밝힌 직무 전문성 요인으로 묶어 회귀분석에 투입하기로 했다.

상관분석 결과 선택자발성은 교육수준·기술수준 적합도는 물론이고 직무만족·조직몰입과 작지만 양(+)의 상관관계를 나타냈다. 이는 자발적 선택이 교육수준·기술수준 적합도는 물론이고 직무만족·조직몰입에 영향을 미칠 가능성이 있음을 보여준다고 할 수 있다. 이러한 관계는 회귀분석에서도 비슷한 패턴을 나타낼 것으로 예상된다.

<표 4> 주요 변수의 평균, 표준편차, 상관관계 분석표

	1.성별	2.연령	3.학력	4.소득 수준	5.교육 수준 적합도	6.기술 수준 적합도	7.선택 자발성	8.직무 만족	9.조직 몰입
1	1								
2	-.03	1							
3	-.02	-.47**	1						
4	-.31**	-.20**	.15**	1					
5	.04*	.04	-.03	.05*	1				
6	.03	.04	-.03	.06*	.88**	1			
7	.03	-.09**	.10**	.03	.14**	.13**	1		
8	.12**	-.01	.14**	.05*	.37**	.36**	.15**	1	
9	.12**	.02	.12**	.07**	.38**	.38**	.22**	.73**	1
M	1.52	49.87	1.29	146.55	2.75	2.76	.61	3.30	3.06
SD	.50	14.02	.517	105.72	.52	.52	.49	.64	.63
N	2046	2046	2046	2043	2046	2046	2046	2046	2046

† p < .10, \* p < .05, \*\* p < .01

## 3. 가설검증

평균의 동일성 여부에 대한 t-검정에서 비정규직은 정규직에 비해 설명변수와 결과변수의 값이 모두 낮은 것으로 나타났다. 5점 척도로 측정된 ‘현재 하고 있는 일의 교육수준 적합도와 기술수준 적합도’는 모두 정규직이 유의미한 수준에서 비정규직보다 높았다. 직무만족과 조직몰입 역시 5점 척도로 측정했는데 정규직이 비정규직보다 유의미한 수준에서 높은 점수가 나왔다.

이로써 비정규직이 정규직에 비해 직무만족과 조직몰입이 낮을 것이라는 가설 1, 비정규직이 정

규직에 비해 교육수준·기술수준 적합도에 대한 지각 수준이 낮을 것이라는 가설 2가 모두 지지되었다. 특히 조직몰입의 경우 정규직과 비정규직의 평균차가 상대적으로 크게 벌어졌다. 이는 언제 조직을 떠날지 모를 비정규직 근로자가 조직을 바라보는 부정적 시각을 그대로 드러내고 있다.

<표 5> 독립표본 t검정에 의한 가설검증

	정규직		비정규직		t
	Mean	S. D.	Mean	S. D.	
교육수준 적합도	2.89	0.46	2.75	0.52	10.32**
기술수준 적합도	2.91	0.46	2.76	0.52	10.86**
직무만족	3.54	0.66	3.30	0.64	13.13**
조직몰입	3.43	0.67	3.06	0.63	19.86**
N	3275		2046		

† p< .10, \* p<.05, \*\* p<.01

여기까지는 핵심적인 가설검증의 1단계이다. 근무조건·임금·고용안정성 같은 고용관계특성이 정규직보다 열악한 비정규직이 정규직에 비해 직무 전문성과 직결되는 교육수준·기술수준에 대한 지각 수준이 상대적으로 낮은 것은 당연한 결과로 볼 수 있다. 직무만족과 조직몰입 역시 마찬가지이다. 그럼에도 이를 확인함으로써 본 연구는 핵심 가설 검증의 탄탄한 기반을 갖추게 되었다.

이를 토대로 위계적 회귀분석을 실시했다. 회귀분석 모형은 공선성 검증에서 모든 투입 변수의 공차가 1에 가깝고 분산팽창계수(VIF) 역시 1~2 사이여서 문제가 없는 것으로 나타났다. 회귀분석에서는 앞서 상관관계에서 교육수준과 기술수준은 상관성(.88\*\*)이 매우 높은 것으로 확인됨에 따라 이들을 직무 전문성이라는 요인으로 묶었다. 이를 위해 실시한 신뢰성 분석에서 교육수준·기술수준 적합도의 cronba's α는 0.94(F=6.140, p<.05)를 기록해 높은 신뢰도를 기록했다.

또 타당성 분석을 위해 주성분분석을 실시했는데 교육수준과 기술수준에서 추출된 공통성이 모두 .94로 나타나고 Bartlett 구형성 검정( $\chi^2=3093$ , p<.01)은 모형의 적합성을 보여주었다. 이는 교육수준과 기술수준이 직무 전문성이라는 하나의 요인으로 볼 수 있다는 점을 나타낸다.

개인특성을 나타낼 수 있는 성별, 연령, 학력, 소득은 통제했다. 이들 통제변수는 모두 유의미한 수준에서 직무만족과 조직몰입에 영향을 미쳤다. 회귀분석 결과 여성일수록, 연령이 많을수록, 학력이 높을수록, 소득이 높을수록 직무만족과 조직몰입이 긍정적이었다.

직무 전문성은 통제변수만 투입한 모형1 이후 모든 모형(2~4)에서 상대적으로 높은 표준화 계수( $\beta$ )를 나타냈다. 직무만족은 물론이고 조직몰입에서도 일관된 결과였다. 이로써 가설 3은 지지되었다. 현재 하고 있는 직무에 대한 전문성이 있다고 지각하는 비정규직 근로자는 직무만족은 물론 조직몰입이 긍정적으로 나타날 수 있다는 것이다. 비정규직 근로자에게 교육·훈련 같은 역량 강화 기회를 제공하면 직무 전문성이 높아지고 고용 가능성을 높일 수 있다는 점을 시사한다. 일반적으로 비정규직은 기업의 수량적 유연성(numerical flexibility)을 위해 한시적으로 고용되었다가 계약이 끝나면 조직을 떠난다는 이유로 조직에서 역량을 키울 기회를 제공받지 못하고 있다.

<표 6> 위계적 회귀분석에 의한 가설검증

	직무만족				조직몰입			
	모형1	모형2	모형3	모형4	모형1	모형2	모형3	모형4
성별	.15**	.13**	.12**	.12**	.17**	.14**	.14**	.14**
연령	.10**	.08**	.08**	.08**	.13**	.11**	.11**	.11**
학력	.17**	.18**	.17**	.17**	.16**	.17**	.16**	.16**
소득	.09**	.06**	.06**	.06**	.12**	.09**	.09**	.09**
직무전문성		.37**	.36**	.32**		.38**	.36**	.36**
선택자발성			.08**	-.12			.15**	.15
a*b				.22†				.00
R <sup>2</sup>	.05	.18	.19	.19	.05	.20	.22	.22
Adj. R <sup>2</sup>	.04	.18	.18	.18	.05	.20	.22	.22
ΔR <sup>2</sup>	.046	.133	.007	.001	.052	.146	.023	.000
F	24.69**	329.22**	16.72**	3.59†	27.65**	369.20**	59.31**	.00
df	2037	2036	2035	2034	2037	2036	2035	2034

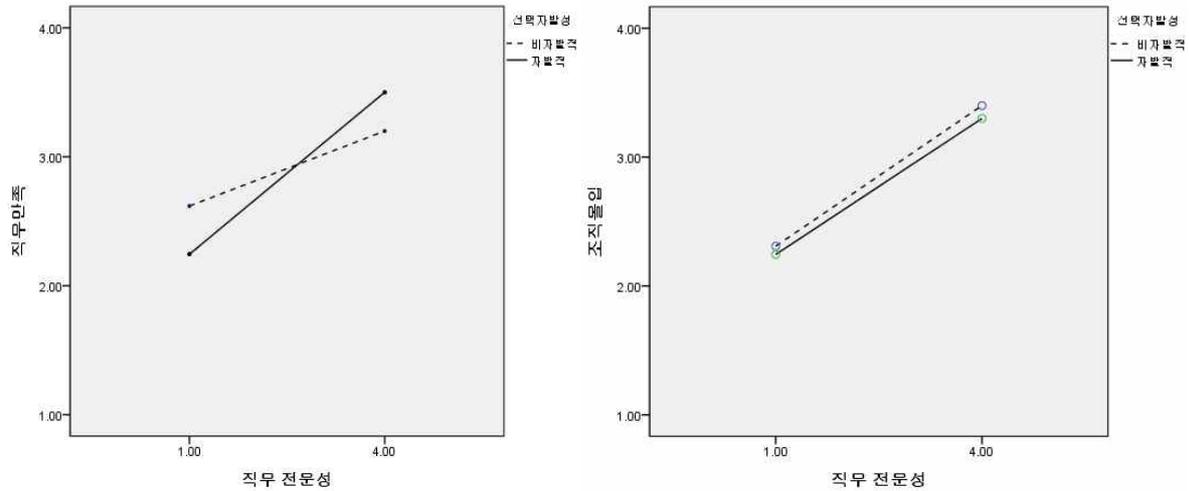
† p < .10, \* p < .05, \*\* p < .01, 회귀계수는 β, a=직무전문성, b=선택자발성

선택자발성은 직무만족과 조직몰입에 대해 모두 유의미한 수준에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선택자발성을 투입한 모형3에선 연구모형의 적합성을 나타내는 R<sup>2</sup>가 작지만 유의미한 변화량을 보였다. 직무만족에선 R<sup>2</sup>의 변화량이 .007을 기록했고, 조직몰입에서는 .023을 기록했다. 이로써 선택자발성이 있으면 직무태도가 긍정적일 수 있다는 가설4는 유의미한 수준에서 지지되었다. 이는 근로자가 자발적으로 비정규직을 선택할 경우 비자발적인 경우보다 긍정적 직무태도를 보일 수 있다는 점을 보여준다. 이는 고용불안에도 불구하고 근로조건이 개인 특성에 부합해 자발적으로 비정규직에 취업하는 근로자가 적지 않다는 점을 보여주고 있다.

그러나 직무 전문성이 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 직무 전문성이 조절효과를 보일 것이란 가설은 부분적으로 지지되었다. 직무만족의 경우 작지만 유의미한 수준(β=.22, p < .10) 수준에서 조절효과가 나타났고 R<sup>2</sup> 변화량(.001, F=3.59†)도 미세하게 나타나 모형의 유의성을 보여줬다. 반면 조직몰입은 조절효과는 물론이고 R<sup>2</sup> 변화량이 없는 것으로 나타났다.

이는 분산분석(ANOVA)을 통해서도 확인되었다. 이 분석에서 직무 전문성과 직무만족·조직몰입의 척도 1~5 가운데 최고 값 5는 표본이 너무 적어 조절효과가 측정되지 않았다. 그러나 이 부분을 제외하고 분석하자 직무 전문성이 높고 자발적으로 비정규직에 취업한 근로자는 비자발적인 경우보다 직무만족이 높게 나타났다. 반면 조직몰입의 경우 선택자발성의 조절효과가 나타나지 않았다. 이는 평균적으로 비정규직의 조직몰입(3.06, t=19.86\*\*)이 직무만족(3.30, t=13.13\*\*)보다 낮기 때문에 위계적 회귀분석의 결과 추가 설명력을 보여주지 못한 것으로 분석된다.

<표 7> 직무 전문성과 선택자발성의 상호작용을 통한 조절효과



## V. 결론 및 논의

### 1. 연구결과의 요약과 시사점

노동패널 데이터에 포함된 비정규직 근로자를 대상으로 실증분석을 실시한 결과 직무 전문성이 직무만족과 조직몰입에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 분석 모형 1~4 가운데 직무 전문성을 투입한 모형 2부터 직무 전문성과 선택자발성의 상호작용항을 투입한 모형4까지 직무 전문성의 표준화 회귀계수는 일관되게 유의미한 값을 나타냈다. 고용 안정성이 낮은 비정규직 근로자의 특성상 직무 전문성은 고용가능성을 높여주는 핵심 수단이 된다. 이는 비정규직 근로자를 인적자원관리 대상에 포함시키면 조직효과성에도 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

선택자발성 역시 직무만족과 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노동패널 조사에서 자발적으로 비정규직을 선택했다고 응답한 근로자가 비자발적이라고 응답한 근로자보다 긍정적인 직무태도를 보였다는 것은 비정규직 근로자도 개인특성이나 고용관계특성과 부합한다면 직무태도가 향상될 수 있음을 보여준다. 즉 자발적으로 비정규직에 취업하는 근로자의 개별 특성을 파악한다면 효과적인 인적자원관리 방법을 찾을 수 있다는 의미이다. 현재로서는 비정규직 근로자는 인적자원관리 대상에서 거의 배제돼 있어서 역량을 키워 정규직으로 이동할 수 있는 기회를 잡기 어렵다. 이런 상황이 결국 비정규직의 고용불안이 해소되지 않는 근본적 배경이라고 할 수 있다.

직무 전문성이 높고 자발성도 높으면 상호작용을 통해 직무만족과 조직몰입이 더 긍정적으로 나타날 것이란 가설에서는 직무만족만 유의미한 결과가 나타났다. 이는 직무 전문성만 있다면 고용불안에도 불구하고 비정규직에 자발적으로 취업해 더 긍정적인 직무만족을 나타낼 가능성이 있다는 점을 보여준다. 반면 조직몰입의 경우 선택자발성의 조절효과가 나타나지 않았다. 이는 비정규직의 조직몰입이 직무만족보다 낮게 나타난 것과 관련이 있는 것으로 보인다. 비정규직 포본

2046명의 직무만족은 평균 3.30으로 나타냈고 조직몰입은 3.06을 기록했다. 조직몰입의 평균이 낮은 만큼 주효과를 초과해서 조절효과를 나타낼만한 설명력을 갖지 못한 것으로 추론된다.

이러한 분석 결과를 토대로 본 연구는 직무 전문성이 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 점을 실증함으로써 인적자원관리 연구에 새로운 과제를 제시했다고 할 수 있다. 무엇보다 본 연구는 비정규직 근로자가 교육·훈련 같은 수단을 통해 직무 전문성을 높이면 조직의 기대에 부합하는 성과를 낼 가능성이 있음을 시사하고 있다. 이는 비정규직 근로자의 역량을 높이는 방안보다 주로 정규직과의 태도 비교에 치중해 온 기존 연구의 범위를 크게 확장하고 있다.

이 같은 연구 결과는 이론적 의미가 크다. 그동안 비정규직 근로자 연구는 주로 정규직과의 태도를 비교하는 데 맞춰져 왔다. 고용불안 요소를 가지고 있는 비정규직 근로자는 직무만족이나 조직몰입이 낮기 때문에 성과가 낮을 것이란 가설을 검증해 온 것이다. 그러나 본 연구는 직무 전문성과 직무태도의 관계를 밝힘으로써 비정규직 근로자에게 직무 전문성을 높이면 조직이 목표하는 대로 성과가 나타날 가능성이 있다는 점을 제시하고 있다. 이는 경영 환경 변화와 노동시장의 유연화에 더해 개인 특성에 따른 선택자발성에 의해 비정규직이 계속 존재할 수밖에 없다면 비정규직 근로자도 인적자원관리 대상에 본격적으로 포함시킬 필요성을 이론적으로 뒷받침한 것이다.

이에 따른 실무적인 시사점이 크다. 교육수준·기술수준 적합도가 높으면 비정규직은 직무태도가 긍정적으로 나타날 수 있다는 점에서 조직에서 비정규직을 고용할 때 이 부분을 깊이 고려해야 한다. 단순한 스펙보다는 주어진 직무 수행에 직결되는 지식과 기술을 보유했느냐가 고용의 관건이기 때문이다. 그러나 현실은 이와 거리가 멀다. 비정규직 근로자는 수량적 유연성을 높이는 수단으로 채용되는 경우가 많기 때문에 교육·훈련의 기회가 부여되지 않고 단순 업무를 반복하는 경우가 많다. 결국 역량을 키우지 못해 계속 비정규직을 도는 악순환에 빠지는 게 현실이다.

이런 상황에서 비정규직 근로자를 보호하는 현실적인 대안은 이들이 더욱 조직 목표에 부합하는 방향으로 일할 수 있는 동기를 부여하는 것인데 본 연구는 교육과 훈련의 강화가 강력한 수단일 수 있음을 보여주고 있다. 마침 국내 노동시장은 1998년 이후 17년 만에 큰 폭의 노동개혁에 직면하고 있기 때문에 이를 계기로 비정규직이 떠안고 있는 문제를 깊이 있게 들여다볼 수 있게 되었다. 비정규직에 대한 연구와 정책도 더욱 현실에 부합하는 방향으로 전환되어야 한다.

그런데 개혁안은 비정규직의 고용 기간을 2+2년으로 확대하자는 것 외에는 새로운 것이 없다. 고용 기간 연장 역시 빈번한 해고를 막자는 것이지만 고용불안을 근본적으로 해소하지 못하고 정규직으로의 이동을 더 어렵게 만들 가능성도 있다. 궁극적으로 비정규직의 고용불안을 해소하려면 비정규직 근로자가 정규직 근로자와 같은 수준의 역량을 가져야 한다. 그러나 비정규직은 지금과 같은 인사관리 체제에서는 직무 전문성을 높일 수 있는 기회를 갖기 어렵다. 최장 2년 안에 해고할 근로자라는 이유로 인적자원관리의 대상에서 배제되어 있는 경우가 많기 때문이다.

이래서는 비정규직의 역량을 키우지 못하고 조직효과성도 극대화하는 못하는 악순환을 초래하게 된다. 더구나 노동개혁의 본질이라고 할 수 있는 직무·성과 중심의 임금·인사 체제를 만들기 위해서도 비정규직 근로자에 대한 투자를 아끼지 않아야 한다. 경기 둔화의 여파 등으로 일시적으로 비정규직이 되더라도 정규직과 똑같이 교육·훈련을 받을 기회를 갖고 능력에 따라 대우를 받게

되면 노동시장 전체가 유연하고 효율적인 구조로 바뀔 가능성이 커지게 된다. 이렇게 되면 유능한 비정규직 근로자에게는 성과에 걸맞은 대우를 해주고 역량이 검증되면 아예 정규직으로 고용하는 방향으로 인사관리의 방향도 전환되어야 한다. 이를 위해서는 임금·인사 체계의 손질도 필요하다. 비정규직 근로자라도 직무 전문성이 높은 것으로 검증된다면 정규직으로 전환하거나 임금을 정규직 수준에 맞춰주기 위해서다. 정부도 비정규직에 대한 교육·훈련에 대한 지원을 강화해 비정규직의 직무 전문성을 높여준다면 고용의 경직성을 완화하면서 안정성도 높일 수 있을 것이다.

이 같은 접근은 결국 비정규직에 대한 연구의 방향을 차별 이슈에서 인적자원관리 차원의 영역으로 확장시키는 결과를 가져온다. 비정규직을 둘러싼 문제점을 풀기 위해 그간 비정규직 보호법이 만들어졌지만 효과는 크지 않았다는 점에서 인적자원관리 관점에서 비정규직을 바라보는 것은 의미가 크다. 노동시장이 갈수록 직무와 성과 중심으로 재편될 가능성이 커지고 있는 상황에서 비정규직이 정규직으로 이동하는 수단으로서도 직무 전문성은 중요한 수단이 될 수 있다.

## 2. 연구의 한계 및 향후 과제

분석 대상을 전체 비정규직으로 함으로써 비정규직의 세부 형태별 분석에는 한계를 드러낼 수밖에 없었다. 비정규직은 기간제·단시간·비전형으로 나누어질 뿐 아니라 근로조건과 고용형태가 개인마다 다를 정도로 다양하기 때문에 연구 결과의 일반화가 어려운 것이 사실이다. 이러한 문제는 그간 국내외 비정규직 연구의 가장 큰 문제점이기도 했는데 본 연구에서도 분석의 제약 때문에 이 문제를 극복하지 못했다. 물론 본 연구에서 사용된 비정규직 근로자에는 시간제로 일하는 의사·변호사 같은 고소득 전문직은 포함되지 않았다. 표본의 대다수는 급여 수준이 낮은 비정규직이라는 점에서 표본의 대표성에는 문제가 없었다. 그럼에도 후속연구에서는 개인 특성별 또는 사업장별로 분석함으로써 고용형태나 근로조건에 따른 직무태도의 변화를 확인할 필요가 있다. 그 결과에 따라 맞춤형으로 인적자원관리를 하게 되면 실무적인 시사점을 한층 높일 수 있다.

또 하나의 한계이자 과제는 비정규직 근로자의 직무 전문성을 측정할 수 있는 지표의 개발이 필요하다는 점이다. 본 연구에서는 노동패널의 측정변수를 사용하게 되면서 교육수준·기술수준 적합도를 직무 전문성의 요소로 활용했다. 그러나 직무 전문성에 대한 기존 연구가 부족해 직무 전문성을 나타내는 요소를 충분히 반영하지 못했다는 한계를 드러냈다. 앞으로 후속연구를 하게 된다면 직무 전문성의 구성개념을 더욱 명확히 해서 측정의 타당성과 신뢰성을 높여야 할 것이다.

선택자발성 역시 노동패널에서는 이분법으로만 측정했기 때문에 측정의 신뢰성과 타당성에 문제가 있을 수 있다. 이런 점을 극복하려면 선택자발성에 대한 정의와 측정 방식을 한층 과학적으로 개선할 필요가 있다. 이분정보보다는 연속형 변수로 측정한다면 더욱 현실에 가까운 실증이 될 수 있다. 후속연구는 이러한 문제점을 보완해 비정규직 근로자가 고용불안에서 벗어나는 실질적 도구로서 직무 전문성과 역량을 높일 수 있는 요인을 찾아내는 데까지 확장될 필요가 있다. 비정규직이 직무 전문성을 높일 수 있는 환경이 만들어지고 직무 전문성을 측정할 수 있다면 기업은 직무·성과 중심의 인적자원관리를 하게 되고 비정규직의 정규직 이동 가능성도 높아질 수 있다.

## 참고문헌

### 1. 국내문헌

- 권석균·김기태·김동배·류성민·이영면·조봉순·최보인(2012), 「비정규직 근로자에 대한 합리적인 인적자원관리 방안 연구」, 고용노동부.
- 김정원·서재현(2008), 「비정규직의 직무만족 결정요인: 비정규직 선택자발성의 효과검증을 중심으로」, 인사관리연구, 32(1), pp. 81-109.
- 남재량·김영문·오계택(2011), 「기간제 노동시장 연구」, 한국노동연구원.
- 박우성·노용진(2002), 「비정규직 근로자의 직무만족 결정요인」, 인사관리연구, 26(1), pp. 151-173.
- 배범수·이진규·김학수(2012), 「직무 전문성 및 창의적 자기효능감과 개인 적응성과간의 관계에서 팀 공유멘탈모델의 다수준적 조절역할」, 조직과 인사관리연구 제 36집 4권, pp. 1-28.
- 신은중(2005), 「비정규노동의 자발성에 관한 경험적 연구」, 인사조직연구, 13(3), pp. 43-71
- 이도화·이상민(2000), 「정규직과 비정규직 근로자의 직무태도 및 성과의 차이」, 대한경영학회지, 24, pp. 249-272.
- 이영면(2005), 「비정규직의 이직의사와 이직행위에 대한 연구: 정규직과의 비교를 중심으로」, 인사·조직연구, 13(1), pp. 35-63.
- 장석인(2012), 「비정규직 근로자의 직무불안정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 한국 주재 유럽 다국적 기업 근로자를 중심으로」, 한독사회과학논총 제22권 제3호, pp. 111-146.
- 조봉순·김기태(2013), 「기간제 근로자의 선택자발성이 직무태도에 미치는 영향」, 인사조직연구, 21(4), pp. 1-30.

### 2. 외국문헌

- Barney, J. B. (2001), "Resource-based Theories of Competitive Advantage: A Ten Year Retrospective on the Resource-based View", *Journal of Management*, 27, pp. 643-650.
- Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951), "An index of Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 35(5), pp. 307.
- Chambel, M. J. and Castanheira, F. (2007), "They Don't Want to be Temporaries: Similarities between Temps and Core Workers", *Journal of Organizational Behavior*, 28, pp. 943-959.

- Connelly, C. E. & Gallagher, D. G. (2004), "Emerging Trends in Contingent Work Research", *Journal of Management*, 30(6), pp. 959–983.
- De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008), "Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model", *International Journal of Management Reviews*, 10(1): 25–51.
- Delery, J. E. and Doty, D. H.(1996), "Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of universalistic, contingency and configurational performance predictions", *Academy of Management Journal*, 39(4), pp. 802–835.
- 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, 913--921.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1975), "The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects", *Technical Report No. 4 Department of Administrative Sciences*, Yale University.
- Lepak, D. P. and Snell, S.A. (1999), "The Human Resource Architecture: Toward A Theory of Human Capital Allocation and Development", *Academy of Management Review*, 24(1), pp. 31–48.
- Meyer, J. P. & Allen N. J. (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1(1), pp. 61–89
- Pedulla, D. S.(2013), "The Hidden Costs of Contingency: Employers' Use of Contingent Workers and Standard Employees' Outcomes", *Social Forces*, 92(2), pp. 691–722.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian P. V. (1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603
- Renn, R. W. & Vandenberg, R. J. (1995), "The Critical Psychological States: An Underrepresented Component in Job Characteristic Model Research", *Journal of Management*, 23(2), pp. 279–303
- Rousseau, D.M. and Schalk, R. (2001), "Psychological Contracts in Employment", *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*, Sage. pp. 133–142.
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993), "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses based on Meta-analytic

- Findings". *Personnel Psychology*, 46(2), pp. 259–293.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M.(2006), "A Competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability", *Human Resource Management*, 45(3), 449–476.
- Wilkin. C. I. (2013), "I Can't Get No Job Satisfaction; Meta-analysis Comparing Permanent and Contingent Workers", *Journal of Organizational Behavior*, 34, pp. 47–64.