내부노동시장과 비정규직 태도의 관계에 대한 실증연구

이 동 진[1)]

글로벌화된 시장환경과 급속한 기술의 변화는 제품수명주기의 단축과 소비자 기호의 다양화로 이어지면서 조직의 유연성이 강조되고 있다. 이러한 양적 또는 기능적 유연성 강화와 더불어 인건비절감을 위해 기업들은 비정규직수를 늘리는데(Lautsch, 2003, 2002), 비정규직 근로자들의 낮은 공정성 인식, 소극적 태도 및 행위(권순식·김상진, 2005; DeGlier, 2003)는 오히려 비정규직 활용의 주요 목표에 해당되는 기능적 유연성을 떨어뜨리게 하여 비정규직 고용의 딜레마에 빠지는 기업들이 생기고 있다. 이에 본 연구는 기업차원에서 기능적 유연성 강화의 일환으로 비정규직 근로자들에 대한 인사관리의 유형을 발굴하기 위해 전통적 내부노동시장이 비정규직 선택동기의 비자발성과 태도의 관계에 미치는 영향을 가설화하고, 한국노동연구원에서 실시한 18차 노동패널조사 자료를 토대로 분석 및 해석하였다. 검정결과, 첫째 선택동기의 비자발성은 비정규직 조직몰입 및 직무만족에 부(-)의 효과가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 비자발적 비정규직의 경우, 내부노동시장 요소 중 월평균임금, 사회보험 또는 복지후생, 기술수준적합은 조직몰입 및 직무만족에 정(+)의 효과가 있는 것으로 분석되었다. 셋째, 비자발적 비정규직의 경우, 내부노동시장 요소 중 월평균임금, 사회보험 또는 복지후생, 기술수준적합은 비정규직의 조직몰입 및 직무만족 모두에 정(+)의 효과가 있는 것으로 검정되었다. 마지막으로, 내부노동시장 요소 중 월평균임금은 정(+)의 방향으로, 성과급 제공은 부(-)의 방향으로 비정규직 선택동기의 비자발성과 조직몰입의 관계에 조절효과가 있는 것으로 검정되었다. 이 분석결과는 비자발적 비정규직을 대상으로 하는 인사관리 유형은 기본급과 숙련기술 및 경력개발(HRD) 기회가 강조되는 내부시장형(internal system)(Delery & Doty, 1996)이 적합한데 반해서 자발적 비정규직은 성과급에 의해 외부와 내부노동시장이 연결되는 형태(market type system)(Delery & Doty, 1996)가 적합하다는 점을 시사한다. 향후연구에서는 다양한 조직상황과 고용형태에 따른 비정규직을 대상으로 하는 인사관리의 유형화가 이론적이고도 체계적으로 이루어져야 할 것으로 보인다.

주제어 : 내부노동시장, 인사관리 유형, 비정규직, 조직몰입, 직무만족

Ⅰ. 서론

직업윤리학적으로 현재하고 있는 일의 가치와 의미는 근로자의 자존감, 육체적 및 정신적 건강에 영향을 미치는 것으로 설명되고 있다(DesJardins, 2011). 그럼에도 경제적 및 기술적 환경을 고려하는 많은 기업들은 고용유연화와 인건비절감을 위해 비정규직 수를 늘리고 있는데(권순식, 2013; Lautsch, 2002), 이 근로자들은 관행적으로 낮은 직위와 보수가 제공되어 왔다. 우리나라에서는 2007년부터 비정규직 보호법이 시행되고 있으나 통계청 조사에 따르면 2015년 3월 기준으로 전

1) 한국기술교육대 산업경영학부 강사

체 임금근로자의 32%로 600만 명을 넘고 있는데 정규직 전환율은 2013년 고용노동부 '9차 고용형태별 근로자패널조사'에 따르면 13.9%에 그치고 있는 것으로 나타났다. 비정규직 활용은 고용유연화와 인건비절감 목표를 추구하는 과정에서 가장 많이 발생되는 손실로써 비정규직의 낮은 생산성, 품질 저하, 노사분쟁, 기업의 사회적 평판 저하 등이 있는데(권순식, 2014), 그 근원은 비정규직의 부정적 태도로 추정된다[2]. 즉, 비정규직은 인건비절감이라는 가시적인 이득 이면에 비정규직의 부정적 태도에서 비롯되는 조직유연성의 손실이 서로 모순관계(소위, 비정규직 고용의 딜레마)로 존재하기도 한다(Lautsch, 2002).

비정규직의 태도는 대체적으로 부정적으로 실증분석되고 있으나(이동진·이재수, 2016; 이시균·김정우, 2006; Kalleberg, 2000; Michie & Sheehan-Quinn, 2001; Roca-Puig, Beltran-Martin & Cipres, 2012), 개인특성과 그들이 속해있는 조직상황에 따라 다양한 결과가 나타나고 있다(조봉순·김기태, 2013; Lautsch, 2002). 즉, 근로자의 특성과 성과는 조직 및 인사관리의 사전설계(구조 및 제도설계)와 사후 조정방향(조직상황과 사회적 상호작용)에 따라 긍정적 혹은 부정적으로 바뀔 수 있다. 따라서 비정규직 고용으로 기업이 의도한 효과가 어떤 예상치 못한 요인으로 인해 제한된다든지 아니면 잠재적 비용이 추가적으로 더 발생할 가능성이 있다면 이를 개선하기 위해 관리가 필요할 것이다. 그럼에도 비정규직 고용의 딜레마를 해소하기 위해 구체적인 인사제도 중심으로 실증연구가 진행되고 있으나 이론적 배경이 아직 빈약한 상태이며, 실제 기업에서는 조직 및 인사전략에 비정규직 고용이 체계적으로 통합되고 관리되고 있는 증거를 찾아보기 어렵다(권순식, 2014; Gamble & Huang, 2009; Lautsch, 2003; Wong, 2001).

대부분의 기업에서 비정규직 고용이 전략과의 연계성 또는 치밀한 계획 아래에서 진행되지 않았다면 비정규직 사용으로 인해 발생하는 결과는 예상 외로 부정적일 수도 있는데 제한적인 고용관리를 통해 부정적 효과를 완화하려는 시도를 하는 것은 인사관리 측면에서 매우 의미있는 작업이 될 것이다(권순식, 2013). 이렇듯 비정규직에 대한 최근 연구는 기업의 비정규직 활용의 이유와 요인에 대한 분석에서(Houseman, 2001) 차츰 비정규직 활용의 부정적 영향을 최소화하고 긍정적 영향을 제고할 수 있는 체계적인 방법이 무엇인가 하는 문제로 관심이 집중되고 있다(정동일·권순원, 2016). 즉, 비정규직을 대상으로 하는 인사이론을 체계적으로 개발하고, 정규직 인사관리 이론과 통합을 이루려고 하는 노력이 진행되기에 이르렀다. 본 연구는 기업차원에서 비정규직 태도를 개선하는 인사관리 유형을 탐색(발굴)하기 위해 비정규직 선택동기의 비자발성과 조직몰입 및 직무만족의 관계와 이를 조절하는 전통적 내부노동시장(ILM) 요소들을 가설화하고, 한국노동연구원에서 조사한 18차 노동패널조사 자료를 이용하여 분석 및 해석하고자 한다.

본 연구에서는 비정규직 선택동기의 비자발성과 태도의 관련성과 더불어 이들에 대하여 전통적 내부노동시장 요소, 즉 임금, 성과급, 사회보험, 복지후생 및 기술습득 기회 제공이 미치는 영향을 분석하고자 하며, 이러한 목적을 달성하기 위해서 다음과 같은 구체적인 내용들을 검토한다. 첫째, 선행연구에서 나타나고 있는 비정규직 근로자들의 태도 개선을 위한 인사관리의 원리들을 면밀히

2) 더욱이, 비정규직 근로자에게 숙련도가 낮은 주변부 과업을 할당할 경우 그 결과 비정규직 활용의 두 가지 긍정적 목표인 비용절감은 달성할 수 있을지라도 유연성 목표는 어려울 수 있다(Lautsch, 2002).

검토한다. 둘째, 선행연구에 근거하여 비정규직에 대한 전통적 내부노동시장의 적용에 따른 비정규직 선택동기의 비자발성과 조직몰입 및 직무만족의 관계를 가설화하고, 한국노동연구원에서 조사한 18차 노동패널조사 자료를 이용하여 통계적 유의성을 검정한다. 마지막으로 검토한 개념과 실증분석 결과를 바탕으로 비정규직을 대상으로 하는 인사관리에 관한 시사점과 향후연구 방향을 제시한다.

II. 이론적 배경 및 가설

1. 비정규직 선택동기의 비자발성과 태도

비정규직 근로자들의 태도는 대체로 부정적으로 나타나고 있으나 비정규직 유형(김정원, 2007; Conway & Brine, 2002)에 따라, 그리고 비정규직 관리정도(Lautsch, 2003, 2002)에 따라 서로 다른 분석결과가 나타나고 있어 아직까지 일관성 있는 결론에 도달하지는 못하고 있다. 즉, 비정규직 근로자들의 태도는 그들이 처해 있는 조직상황에 영향 받을 뿐만 아니라, 그보다 근본적인 비정규직을 선택하게 된 판단과 의지에 따라 달라질 수 있기 때문에 복잡성이 있다고 할 수 있겠다. 이처럼 선택자발성은 비정규직 태도에 직접 영향을 미칠 것으로 예견되는데, 선택자발성이 낮은 경우 일이 마음에 들지 않는다하더라도 그 일을 그만둘 자기결정권을 거의 갖지 못할 것이므로 태도가 부정적일 것으로 기대할 수 있는 반면에 선택자발성이 높은 경우는 그 반대로 긍정적인 태도를 기대할 수 있을 것이다.

여기서 비자발적 비정규직은 정규직 직장을 구할 수 없어서 어쩔 수 없이 비정규직을 선택하는 경우에 해당되며, 자발적 비정규직은 근로자가 근무유연성 등의 이유로 비정규직 고용형태를 선호하여 스스로 비정규직을 선택한 경우에 해당된다. Ellingson, Gruys & Sackett(1998)은 선택적 자발성에 대해 자발적 선택동기와 비자발적 선택동기를 연속된 하나의 차원이 아닌 별개의 두 개 차원으로 측정하고, 이들과 만족의 관계를 분석한 결과 비자발적 선택동기는 만족과 부(-)의 회귀관계를 갖는 것으로 나타났으나 자발적 선택동기와 만족의 관계는 통계적 유의성이 검출되지 않았다. 이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 제시하고자 한다.

가설 1: 비정규직 선택동기의 비자발성은 조직몰입 및 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2. 내부노동시장과 비정규직 태도

비정규직 근로자들의 태도는 대체로 부정적으로 나타나고 있으나 비정규직 유형에 따라 서로 다른 분석결과가 나타나고 있어 아직까지 일관성 있는 결론에 도달하지는 못하고 있다(김정원, 2007; Conway & Brine, 2002). 이는 비정규직 근로자들의 태도는 그보다 근본적인 비정규직을 선택하게

된 판단과 의지 등에 따라 달라질 수 있으며(조봉순·김기태, 2013; Connelly & Gallagher, 2004), 또한 고용형태(이영면, 2016; Connelly & Gallagher, 2004)와 내부노동시장 특성(Lautsch, 2002)에 의해 영향 받을 수 있기 때문에 복잡성이 있다고 할 수 있겠다. 따라서 다음과 같은 탐색적 과제를 제시하고자 한다.

탐색적 과제: 전통적 내부노동시장에 의한 비정규직의 보호는 비자발적 비정규직의 태도를 개선시킬 수 있을 것인가?

관료제는 구성원들의 행위의 안정화를 통한 효율성 증진을 목표로 한다. 관료조직의 내부노동시장은 계층적 구조, 연공서열, 전문화된 교육훈련, 직무기술서 및 직무책임 등을 특징으로 하며, 이러한 안정적 조직설계로 인하여 구성원들이 느끼게 되는 편안함은 긍정적 태도를 형성시킨다. 이들과 비교하여 안정적인 내부노동시장의 혜택을 받지 못하는 비정규직은 직무불안정으로 인하여 느끼게 되는 부정적 감정(즉, 불안과 불편)이 태도와 행위에 영향을 미치게 될 것이다. 더욱이, 비정규직에 대해 상대적으로 낮게 보는 사회적 인식은 그들로 하여금 자존감의 훼손을 넘어서 서 열등감 등을 불러 일으켜 심리적으로 위축되게 만들고 소극적 행동을 불러일으킬 것이다. 비정규직이 비교의 대상을 정규직에 두는 경우 사회적 비교를 통해 자신들이 받아야 할 수준의 보상에 대한 차별을 인지하고, 결과적으로 부정적 태도가 형성될 것이다(조봉순·김기태, 2013; Marler, Barringer & Milkovich, 2002).

고용시스템으로서 내부노동시장은 4개의 요소(제도)로 그 특성을 설명할 수 있다(Osterman, 1987). 즉, 임금규칙, 직무안정, 직무분석 및 전개(수행)다. 비정규직 근로자는 조직에 의한 경제적 보상 수준과 형태의 믹스를 조직의 처우에 대한 신호로 해석하고 그들의 태도를 형성한다. 실제로 박우성·노용진(2002)은 비정규직의 시간당 임금수준과 직무만족의 관계를 조사하였는데 임금수준이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 검정하였다. 조영호·안주영(2001)은 인사제도의 동기부여 제도를 금전, 신분, 정서적 측면으로 나누어 이들 제도가 비정규직의 태도에 미치는 영향을 분석하였는데, 그 결과 금전적 측면의 인사제도가 비정규직의 직무 및 계약몰입에 정(+)의 효과가 있는 것으로 나타났다. 이시균(2006)은 비정규노동의 나쁜 일자리에 관하여 실증분석하였는데, 저임금과 각종 부가급여 혜택에 대한 차별로 규정한 나쁜 일자리 속성은 고용불안정, 무노조 및 낮은 숙련수준과 관련있는 것으로 나타났다. 즉, 나쁜 일자리는 고용기간에 대한 예측 불가능성(고용불안정)과 연계되며 결국 태도 및 행위에 부정적 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 따라서 비정규직 근로자들에게 예상근로기간 등의 직무에 대한 정확한 정보가 현실적으로 제공될 경우 그들은 미래에 대한 예측과 구체적인 계획수립이 가능해 지면서 불편과 불안감이 완화될 것이다.

비정규직 근로자들의 태도는 정규직 노동시장으로의 진출 도모를 위한 교육훈련 및 경력개발(HRD) 기회제공을 통해서 개선될 수 있을 것이다. 실제로 Kim & Lee(2014)에서는 내부승진제도와 연공급이 발달한 사업장일수록 비정규직의 정규직 전환율이 더 높은 것으로 검정되었다. 또한 이동진·이재수(2016)에서는 비정규직에게 상대적으로 높은 수준의 숙련기술(skill)이 요구되는 직무

가 설계되고 전개될수록 그렇지 않은 경우에 비해 조직몰입이 높게 형성되는 것으로 분석되었다. 고용이 보장되지 않은 비정규직이더라도 교육훈련 및 경력개발(HRD)에 의해 정규직으로 단계적으로 진출할 기회가 제공된다든가 공정한 대우를 받는다고 인식하게 되면 이에 대한 사회적 교환(조봉순·김기태, 2013; Chambel & Castanheira, 2012)의 일환으로 더 많은 몰입과 공헌을 하게 될 것이다.

특히 지식조직에서 비정규직 근로자에게 정규직과 동등한 교육훈련 및 경력개발(HRD) 기회가 제공된다면 예상할 수 있는 사회적 성과로는 공동체의식 형성과 활발한 참여활동(집단학습)을, 그리고 심리적 성과로는 만족, 몰입 등을 꼽을 수 있다. 예를 들어, George, Levenson, Finegold & Chattopadhyay(2010)은 정규직으로 전환되고자 하는 비정규직 근로자가 장기적으로 비정규직을 선호하는 파견근로자보다 사용자에 대해 역할외 행위(즉, 적극적 참여활동 지표)가 더 많은 것으로 설명하였다. 또한, Moorman & Harland(2002)는 정규직으로 이동하는 단계로서, 혹은 새로운 기술을 학습하는 수단으로서 비정규직을 인식하는 근로자들이 자발적으로 비정규직을 선택한 집단들보다 OCB(즉, 적극적 참여활동 지표)가 더 활발하게 나타난 것으로 분석하였다. 계속해서 Chambel & Castanheira(2012)는 상호성의 원칙을 토대로 자원의 교환과정을 설명하는 사회교환이론을 이용하여 생산직 비정규직에게 교육훈련의 제공이 심리적 계약을 매개하여 감정몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 예측하고 검정하였다. Marler, Barringer & Milkovich(2002)는 높은 기술을 보유한 비정규직 근로자들일수록 직무만족이 더 높은 것으로 분석하였다. 따라서 위의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 제시하고자 한다.

가설 2: 비정규직에 대한 전통적 내부노동시장의 적용은 비정규직 선택동기의 비자발성과 조직몰입 및 직무만족의 관계를 정(+)의 방향으로 조절할 것이다.

가설 2-1: 높은 임금은 비정규직 선택동기의 비자발성과 조직몰입 및 직무만족의 관계를 정(+)의 방향으로 조절할 것이다.

가설 2-2: 성과급의 제공은 비정규직 선택동기의 비자발성과 조직몰입 및 직무만족의 관계를 부(-)의 방향으로 조절할 것이다.

가설 2-3: 사회보험의 제공은 비정규직 선택동기의 비자발성과 조직몰입 및 직무만족의 관계를 정(+)의 방향으로 조절할 것이다.

가설 2-4: 풍부한 복지후생은 비정규직 선택동기의 비자발성과 조직몰입 및 직무만족의 관계를 정(+)의 방향으로 조절할 것이다.

가설 2-5: 고도의 숙련기술습득 기회 제공은 비정규직 선택동기의 비자발성과 조직몰입 및 직무만족의 관계를 정(+)의 방향으로 조절할 것이다.

III. 실증분석

1. 자료의 성격

본 연구에서는 한국노동연구원에서 조사의뢰하여 수집된 18차 '한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: KLIPS)' 개인용 자료가 사용되었다. 이 자료조사(KLIPS)는 2015년을 응답시점으로 하고 있으며, 최종적으로 14,013개의 개인자료가 수집되었다. 본 연구에서 가설검정은 2,153개의 비정규직 근로자들을 대상으로 하여 이루어졌으며, 자료특성은 다음과 같다. 먼저 자료의 산업별 분포는 토목·건설 353개(16.4%), 제조업 213개(11.8%), 지식서비스업 199개(9.2%), 금융보험업 58개(2.7%) 등으로 구성되었다. 다음으로 조직규모별 분포는 1-29명 589개(56.5%), 30-99명 183명(17.6%), 500명 이상 139명(13.3%), 100-499명 131개(12.6%) 등으로 구성되었다. 마지막으로 지역별 분포는 인천·경기 557개(25.9%), 서울 453개(21.0%), 부산·울산·경남 391개(18.2%), 대전·충청 269개(12.5%), 광주·제주·전라 227개(10.5%), 대구·경북 197개(9.2%) 등으로 구성되었다.

2. 변수의 측정

가. 비정규직 선택동기의 비자발성

본 연구에서 비정규직 선택동기의 비자발성은 비정규직 근로자들의 비자발적 선택 여부에 따라 측정이 이루어졌으며, 분석에는 비자발적 사유(1), 자발적 사유(0)로 더미화하여 사용되었다.

나. 내부노동시장

본 연구에서 비정규직 근로자들에게 적용되는 내부노동시장은 크게 보상과 교육훈련 및 경력개발(HRD)로 구성된다. 이들 내부노동시장을 이루는 기본요소 중 먼저 보상은 직접보상으로 월평균 임금, 성과급 적용여부, 그리고 간접보상으로 사회보험(4대보험 적용여부), 복지후생(퇴직금, 유급휴가, 식사비용보조 및 경조사지원 여부)에 대한 측정이 이루어졌다. 다음으로 내부노동시장에서 비정규직 근로자들에게 제공되는 교육훈련 및 경력개발(HRD)은 '보유하고 있는 지식(기술) 대비 현재 하고 있는 일의 수준'을 5점 순서척도에 의해 그 정도를 가늠하였다.

다. 비정규직 태도

조직몰입도는 '지금 근무하고 있는 직장은 다닐만한 좋은 직장이다', '나는 이 직장에 들어오게 된 것을 기쁘게 생각한다', '직장을 찾고 있는 친구가 있으면 이 직장을 추천하고 싶다', '나는 내가 다니고 있는 직장을 다른 사람들에게 자랑할 수 있다', '별다른 일이 없는 한 이 직장을 계속 다니고 싶다'의 다섯 항목에 의해 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않다, 3: 보통이다, 4: 그런 편이다, 5: 아주 그렇다 5점 척도로 측정되었다. 직무만족도는 '나는 현재 맡고 있는 일에 만족한다', '나는 현재 맡고 있는 일을 열정적으로 하고 있다', '나는 현재 맡고 있는 일을 즐겁게 하고 있다',

<표 1> 기술통계 분석결과 및 변수간 원상관행렬

	평균	표준편차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)
(1)	.35	.48	1																													
(2)	.48	.50	.02	1																												
(3)	49.50	14.40	.04	.03	1																											
(4)	4.05	1.34	-.07**	.08**	-.59**	1																										
(5)	.12	.32	.01	.01	-.02	-.09**	1																									
(6)	.09	.29	.05*	.07**	.04	-.02	-.12**	1																								
(7)	.03	.16	-.04	-.05	-.05*	.06**	-.06**	-.05*	1																							
(8)	.16	.37	.01	.37**	.04	-.06**	-.16**	-.14**	-.07**	1																						
(9)	.21	.41	-.08**	-.01	-.06**	.10**	-.09**	-.03	.08**	-.00	1																					
(10)	.26	.44	-.13**	.04*	-.03	.01	.02	-.02	-.03	.04	-.31**	1																				
(11)	.18	.39	.27**	.01	-.01	-.03	.06**	.05*	-.03	-.01	-.24**	-.28**	1																			
(12)	.11	.31	-.17**	-.00	.03	-.03	-.01	-.01	-.03	.01	-.18**	-.20**	-.16**	1																		
(13)	.09	.29	.00	-.04*	.02	-.03	.01	-.02	.03	-.02	-.16**	-.19**	-.15**	-.11**	1																	
(14)	.12	.33	.09**	-.03	.05*	-.03	.02	.02	-.01	-.04	-.20**	-.22**	-.18**	-.13**	-.12**	1																
(15)	.57	.50	.11**	.11**	.07*	-.16**	-.13**	-.02	-.17**	.21**	-.05	.05	.08**	.03	-.04	-.12**	1															
(16)	.18	.38	-.06*	-.03	.08*	-.07*	.10**	-.01	.02	-.09**	-.01	-.02	.02	.04	.05	-.06*	-.53**	1														
(17)	.13	.33	-.02	-.05	-.06	.13**	.08*	.06	-.07*	-.11**	.02	-.04	-.08*	-.01	.00	.14**	-.43**	-.18**	1													
(18)	.13	.34	-.08*	-.07*	-.13**	.19**	.01	-.01	.29**	-.11**	.06	-.02	-.07*	-.08*	.01	.10**	-.45**	-.18**	-.15**	1												
(19)	.77	.42	.03	.06**	-.13**	-.03	.17**	.03	.06*	.03	-.02	.07**	.10**	-.08**	.02	-.09**	.20**	-.10**	-.12**	-.06*	1											
(20)	.00	.05	-.00	-.02	-.05*	.06**	-.02	.01	-.01	.00	.06**	.01	-.03	-.02	-.02	-.02	-.04	-.01	-.01	.08*	-.10**	1										
(21)	.10	.30	.01	-.08**	.10**	.01	-.11**	-.06**	-.04	-.13**	-.05*	-.08**	-.04	.10**	.01	.08**	-.15**	.10**	.08*	.03	-.63**	-.02	1									
(22)	.01	.07	-.01	.05*	.03	.05*	-.03	-.02	-.01	-.03	.03	.00	-.03	.02	.02	-.03	.05	-.02	-.01	-.04	-.13**	-.00	-.02	1								
(23)	.06	.24	-.01	-.00	-.07**	.14**	.03	-.04	.07**	-.05*	-.01	-.03	-.00	.05*	.01	.01	-.33**	.00	.13**	.36**	-.18**	-.01	.29**	-.02	1							
(24)	.03	.17	-.03	.05*	-.06**	.11**	.05*	.02	.05*	-.02	.04	.01	-.05*	-.02	-.02	.04	-.27**	-.02	.09**	.34**	-.07**	-.01	.14**	-.01	.67**	1						
(25)	2.01	.30	-.04*	.37**	-.23**	.23**	.11**	.02	.11**	.24**	.03	.07**	-.01	-.05*	-.05*	-.05*	-.17**	.03	.07*	.15**	.20**	.04	-.20**	-.01	.14**	.16**	1					
(26)	.07	.26	-.07**	.06**	-.12**	.12**	.02	.03	.23**	-.05*	.02	.00	-.03	-.05*	.02	.04	-.16**	-.02	.00	.25**	.04*	.02	.03	-.02	.12**	.14**	.20**	1				
(27)	3.16	3.68	-.04*	.00	-.16**	.16**	.11**	.07**	.00	-.13**	-.03	-.00	-.05*	.01	-.01	.07**	-.32**	.14**	.19**	.13**	-.00	.00	.10**	-.01	.24**	.20**	.31**	.04	1			
(28)	1.08	1.19	-.09**	.02	-.14**	.13**	.20**	.04	-.00	-.09**	-.06**	.00	.01	.03	-.01	.05*	-.34**	.12**	.21**	.17**	-.00	-.00	.11**	.01	.30**	.29**	.30**	.10**	.61**	1		
(29)	2.78	.47	-.09**	-.08**	.03	-.09**	.03	.00	.06**	.02	-.03	-.04	.02	.02	.01	.03	-.07*	-.01	.06.	.05	-.01	.00	.00	.01	.02	.01	.13**	.07**	.09**	.08**	1	
(30)	3.11	.60	-.19**	-.10**	.04	.12**	.00	-.05*	.06**	-.16**	.04	-.05*	-.06**	.06**	.01	.01	-.24**	.08**	.10**	.15**	-.17**	.02	.20**	.09**	.15**	.13**	.04*	.08**	.19**	.19**	.19**	1
(31)	3.37	.60	-.15**	-.08**	.12	.14**	-.03	-.08**	.04	-.11**	.05*	-.01	-.14**	.08**	.01	.05*	-.20**	.10**	.12**	.07*	-.15**	-.01	.18**	.07**	.11**	.10**	.03	.05*	.18**	.15**	.18**	.70**

주 1. *: $p<.05$, **: $p<.01$(양측검정)

주 2. (1) 비자발성 (2) 성별(남성) (3) 연령 (4) 교육수준 (5) 제조업 (6) 지식서비스업 (7) 금융·보험업 (8) 건축·토목업 (9) 서울 (10) 인천·경기 (11) 부산·울산·경남 (12) 광주·제주·전라 (13) 대구·경북 (14) 대전·충청 (15) 조직규모(1-29명) (16) 조직규모(30-99명) (17) 조직규모(100-499명) (18) 조직규모(500명 이상) (19) 기업형태(민간회사 또는 개인사업체) (20) 기업형태(외국인회사) (21) 기업형태(정부(출연)기관, 공사합동기업) (22) 시민단체 또는 종교단체 (23) 有노조 (24) 有노사협의회 (25) log월평균임금 (26) 성과급 (27) 사회보험 (28) 복지후생 (29) 기술적합도 (30) 조직몰입 (31) 직무만족

'나는 현재 맡고 있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다', '별다른 일이 없는 한 현재 맡고 있는 일을 계속해서 하고 싶다'의 다섯 항목에 의해 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않다, 3: 보통이다, 4: 그런 편이다, 5: 아주 그렇다 5점 척도로 측정되었다.

라. 통제변수

본 연구는 권순식(2014), 이시균·김정우(2006), 조봉순·김기태(2013), Lautsch(2003)에 근거하여 내부노동시장과 비정규직 근로자의 조직몰입 및 직무만족의 인과관계에 영향을 미칠 것으로 예측되는 주요 변수들을 의도적으로 통제하였다. 통제변수는 개인특성으로 성별, 연령, 교육수준을, 그리고 조직특성의 경우 업종, 조직규모, 사업체위치, 기업형태, 노조 및 노사협의회 유무를 포함시켰다.

3. 기술통계 및 성관관계 분석

본 연구에 포함되고 있는 변수들의 측정치에 대한 기술통계 및 상관관계 분석결과는 <표1>과 같다. 분석결과에 따르면 비정규직 선택동기의 비자발성은 조직몰입과 직무만족과 각각의 관계는 p<.01 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 각각 -.19, -.15로 나타났다. 본 연구에서 내부노동시장을 구성하는 기본임금, 성과급, 사회보험, 복지후생 및 기술적합수준과 조직몰입과의 각각의 관계는 p<.01 또는 .05 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 04, .08, .19, .19, .19로 분석되었다. 계속해서 직무만족은 내부노동시장 요소인 기본급만을 제외하고 성과급, 사회보험, 복지후생 및 기술적합수준과의 상관관계가 p<.01 또는 .05 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 .05, .18, .15, .18로 분석되었다.

4. 가설검정

본 연구는 비자발적 비정규직을 대상으로 하는 인사관리 유형의 탐색(발굴)을 위해 전통적 내부노동시장 요소가 비정규직 선택동기의 비자발성과 조직몰입 및 직무만족의 관계에 미치는 영향을 분석하였으며, 그 결과는 <표2>와 같다.

비정규직 근로자들의 조직몰입 및 직무만족에 대한 통제변수들의 효과를 살펴보면 다음과 같다. 개인수준의 통제변수로, 먼저 성별의 경우 비정규직 남성근로자들일수록 여성근로자들에 비해 조직몰입도가 p<.01 수준에서 통계적 유의성이 보이면서 낮은 것으로 나타났다. 다음으로 비정규직 근로자의 연령과 태도의 회귀관계는 통계적 유의성은 검출되었으나 그 기울기가 0에 가까워 거의 무관한 것으로 볼 수 있다. 계속해서 학력이 높은 비정규직 근로자들일수록 조직몰입 및 직무만족이 p<.10 또는 .05 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 높은 것으로 검정되었다.

<표 2> 전통적 내부노동시장 요소와 비정규직 선택동기의 비자발성 및 태도에 대한 회귀분석결과

변수		조직몰입				직무만족			
		1단계	2단계	3단계	4단계	1단계	2단계	3단계	4단계
개인특성	비자발성	-.23 ***	-.24 ***	-.22 ***	-.89 ***	-.18 ***	-.20 ***	-.18 ***	-.68 **
	통제 성별(남성)	-.14 ***	-.11 ***	-.16 ***	-.16 ***	-.12 ***	-.07 **	-.13 ***	-13 ***
	통제 나이	.01 ***	.00 ***	.01 ***	.01 ***	.01 ***	.00	.00 **	.00 **
	통제 교육수준	.10 ***	.05 ***	.06 ***	.06 ***	.10	.04 **	.05 ***	.05 ***
조직통제	제조업		-.02	-.08	-.08		-.05	-.08	-.09
	지식서비스업		-.07	-.09	-.09		-.06	-.06	-.05
	금융보험		.10	.07	.08		.06	.02	.03
	서울		.11 **	.15 ***	.15 ***		.13 **	.17 ***	.17 ***
	부산울산경남		.12 **	.12 **	.11 **		-.07	-.06	-.06
	광주제주전라		.04	.06	.06		.03	.06	.05
	대구경북		.04	.01	.01		-.01	-.06	-.06
	대전충청		-.02	-.06	-.06		-.01	-.03	-.03
	규모(30-99명)		.12 **	.10 *	.10 *		.17 ***	.14 ***	.14 ***
	규모(100-499명)		.21 ***	.14 **	.13 **		.21 ***	.15 **	.14 **
	규모(500명이상)		.25 ***	.17 **	.18 ***		.12 *	.03	.04
	외국인회사		-.35	-.18	-.20		-.93 *	-.75	-.78
	정부(출연)기관		.25 ***	.21 **	.20 **		.19 **	.18 **	.17 *
	시민단체		.75 ***	.71 ***	.71 ***		.51 ***	.49 ***	.48 ***
	노조		.01	-.01	-.02		-.09	-.08	-.08
	노사협의회		.18	.06	.07		.26 *	.13	.15
내부노동시장	1. log월평균임금			.20 **	.10			.22 ***	.13
	2. 성과급			-.04	.03			-.03	.01
	3. 사회보험			.01	.01			.01 **	.01
	4. 복지후생			.05 **	.05 *			.01	.01
	5. 기술수준적합			.17 ***	.14 **			.23 ***	.22 ***
상호작용	비자발성 × 1				.24 *				.22
	비자발성 × 2				-.25 *				-.12
	비자발성 × 3				.00				.01
	비자발성 × 4				.01				-.01
	비자발성 × 5				.06				.00
R제곱		.08	.16	.21	.22	.06	.13	.20	.21
F		46.31***	8.73***	9.22***	7.93***	36.81***	7.13***	8.65***	7.38***
표본크기		2143	939	887	887	2142	939	887	887

주 1. *: $p<.10$, **: $p<.05$, ***:$p<.01$

주 2. 통제변수 중에서 업종은 토목·건축, 지역은 인천·경기, 조직규모는 30명 미만, 그리고 조직형태는 민간회사 또는 개인법인을 기준집단(base group)으로 분석에서 제외하였음.

조직수준의 통제변수로, 먼저 업종의 경우 기준집단(base group)인 토목·건설업과 비교해서 기타 업종들 각각과 그에 속하는 비정규직 태도의 관계는 통계적인 유의성이 검출되지 않았다. 다음으로 지역은 기준집단(base group)인 인천·경기에 비해서, 서울에 위치하는 사업장에서 근무하는 비정규직의 조직몰입 및 직무만족이 $p<.01$ 수준에서 통계적 유의성이 보이면서 높은 것으로, 그리고 부산·울산·경남에 위치하는 사업장 비정규직의 조직몰입이 $p<.05$ 수준에서 통계적 유의성이 보이면서 높은 것으로 분석되었다. 계속해서 조직규모는 기준집단(base group)인 30명 미만의 사업장에 비해서 조직몰입의 경우 30-99명, 100-499명, 500명 이상의 모든 단위의 사업장에 속하는 비정규직이 통계적 유의성($p<.10$ 또는 .05 또는 .01)을 보이면서 더 높은 것으로, 그리고 직무만족의 경우

30-99명, 100-499명 단위의 사업장에 속하는 비정규직이 통계적 유의성(p<.05 또는 .01)을 보이면서 더 높은 것으로 검정되었다. 사업장형태는 기준집단(base group)인 민간회사 또는 개인법인에 비해서 정부(출연)기관 및 시민단체에서 근무하는 비정규직의 조직몰입 및 직무만족이 통계적 의미(p<.10 또는 .05 또는 .01)를 보이면서 더 높은 것으로 분석되었다. 마지막으로 사업장내 근로자 대표기구(노조 및 노사협의회)의 존재여부와 비정규직의 태도의 관계는 통계적 유의성이 검출되지 않았다.

비정규직 선택동기의 비자발성과 조직몰입도 및 직무만족의 관계에 대한 회귀분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 비자발적 선택에 의해 비정규직에 근무하는 종업원들일수록 조직몰입과 직무만족이 p<.01 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 낮은 것으로 검정되었다. 따라서 가설1은 채택되었다. 보다 세부적으로, 두 태도변수에 관한 분석결과를 비교해 보면 비정규직 선택동기의 비자발성은 조직몰입과의 관계(β=-.89)가 직무만족과의 경우(β=-.68)보다 회귀강도가 더 큰 것으로 나타났다. 즉, 직무만족은 개인이 현재 하고 있는 일과 관련된 요소들에 대한 감각적인 만족으로 그 기준이 비교적 객관적일뿐만 아니라 지속성이 낮은데 비하여 조직과 개인의 동일시(identification)를 표상하는 조직몰입은 구성원의 주체적 태도로서, 구성원 자신의 자율의지와 이율배반격인 비정규직 선택동기의 비자발성은 주체적인 태도를 현저히 낮추는 것으로 해석된다.

전통적 내부노동시장 요소가 비정규직 선택동기의 비자발성과 조직몰입 및 직무만족의 관계에 미치는 영향에 대한 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 선택동기의 비자발성을 통제한 상태에서, 내부노동시장 요소 중 먼저 월평균임금이 높은 비정규직일수록 p<.05 또는 .01 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 조직몰입 및 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 다음으로 사회보험의 제공은 비정규직의 직무만족에 정(+)의 효과가 있는 것으로 분석되었으나 그 영향력의 크기(즉, β=.01)는 미미하게 추정되었다. 계속해서 복지후생의 제공은 비정규직의 조직몰입에 정(+)의 효과가 있는 것으로 분석되었으나 이 역시 그 영향력의 크기(즉, β=.05)는 다소 미미하게 추정되었다. 마지막으로 높은 숙련기술을 필요로 하는 작업을 수행하는 비정규직일수록 p<.10 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 조직몰입 및 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 이 분석결과는 비정규직의 주체적 태도, 즉 조직몰입의 앙양을 위한 인사관리 설계에서 특히 HRD(또는 학습활동) 기회가 반영되는 '일의 숙련기술 적합도'가 고려되어야만 한다는 것으로 해석될 수 있겠다.

계속해서, 전통적 내부노동시장 요소가 비정규직 선택동기의 비자발성과 조직몰입 및 직무만족의 관계에 영향 미치는 조절효과에 대한 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 선택동기의 비자발성을 통제한 상태에서, 내부노동시장 요소 중 월평균임금과 선택동기의 비자발성의 상호작용항은 조직몰입에 p<.10 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 즉, 월평균임금은 비정규직 선택동기의 비자발성과 조직몰입의 회귀관계에 정(+)의 방향으로 조절효과가 있다. 따라서 가설2-1은 채택되었다. 내부노동시장 요소 중 성과급 제공과 선택동기의 비자발성의 상호작용항은 조직몰입에 p<.10 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 성과급 제공은 비정규직 선택동기의 비자발성과 조직몰입의 회귀관계에 부(-)의 방향으로 조절효과가 있다. 따라서 가설2-2는 채택되었다. 이러한 분석결과는 비자발적 비

정규직을 대상으로 하는 인사관리는 기본급과 복지후생, 교육훈련 및 경력개발이 강조되는 내부시장형(internal system)(또는 전통적 관료제형) 인사관리 특성에 맞게, 그리고 자발적 비정규직에게는 그 반대로 성과급에 외부시장과 내부시장이 연결되는 시장형(market type system) 인사관리의 특성에 맞게 설계되고 운영되어야 한다는 것으로 해석된다. 이에 대한 자세한 설명은 결론 및 시사점에서 다시 하기로 한다.

IV. 결론 및 시사점

자유주의 시장경제체제에서 기업들은 유연성 확보와 인건비절감을 위해 비정규직수를 늘리는데, 내부노동시장에 의해 보호 받지 못하고 정규직과 구분된 작업설계 및 배치, 직무안정, 임금 등으로 인한 비정규직의 낮은 소속감과 부정적 태도 및 행위는 기능적 유연성[3]을 떨어뜨리는 것으로 나타나고 있다(Lautsch, 2003, 2002). 본 연구는 기업차원에서 기능적 유연성 강화의 일환으로 비정규직을 대상으로 하는 인사관리 유형을 탐색(발굴)하기 위해 전통적 내부노동시장 요소가 비정규직 선택동기의 비자발성과 태도의 관계에 미치는 영향을 예측 및 분석하였다.

본 연구의 분석결과를 종합해 보면 다음과 같다. 18차 노동패널 개인자료를 토대로 가설모형을 실증분석한 결과, 먼저 비자발적 비정규직일수록 조직몰입 및 직무만족은 낮게 형성되어 있는 것으로 나타났다. 둘째, 비정규직 남성근로자일수록 여성에 비해 조직몰입 및 직무만족이 낮은 것으로 분석되었다. 셋째, 서울과 부산·울산·경남에 위치한 사업장의 비정규직일수록 인천·경기에 비교해서 조직몰입 또는 직무만족이 높게 형성되어 있는 것으로 검정되었다. 넷째, 조직규모가 30-99명, 100-499명 단위의 사업장일수록 30명 이하의 소규모에 비해 비정규직의 조직몰입 및 직무만족이 모두 높게 형성되어 있는 것으로 나타났다. 다섯째, 조직형태가 정부(출연)기관, 시민단체일수록 민간회사 또는 개인법인에 비해 비정규직의 조직몰입 및 직무만족 모두 높게 분석되었다. 여섯째, 비정규직 선택동기의 비자발성과 태도는 부(-)의 회귀관계를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 가설1은 채택되었다. 일곱째, 선택동기의 비자발성을 통제한 상태에서 내부노동시장 요소 중 월평균임금, 사회보험 또는 복지후생, 기술수준적합은 비정규직의 조직몰입 및 직무만족 모두에 정(+)의 효과가 있는 것으로 검정되었다. 마지막으로, 내부노동시장 요소 중 월평균임금 수준은 비정규직 선택동기의 비자발성과 태도의 관계에 정(+)의 방향으로, 성과급 제공은 비정규직 선택동기의 비자발성과 태도의 관계에 부(-)의 방향으로 조절효과가 있는 것으로 분석되었다. 즉, 가설2-1, 2-2가 채택되었다.

본 연구의 분석결과를 바탕으로 다음과 같은 의의와 시사점을 도출할 수 있다. 먼저, 자유주의

3) 기능적 유연성(functional flexibility)은 교차훈련(cross-training) 및 고성과작업체계(HPWS)의 제도 운용에 의해 조직 내부적으로 노동력을 자유롭게 재배치할 수 있는 특성을 의미한다. 이에 비해 양적 유연성(numerical flexibility)은 낮은 고용안정, 이직율을 높이기 위한 제도, 작업시간과 인력의 조정 등에 의해 고용규모를 탄력적으로 운용할 수 있는 조직특성을 의미한다(Lautsch, 2003).

시장경제체제의 확산과 기술의 급속한 발달은 기업으로 하여금 시장에서의 생존을 위하여 유연성과 인건비 절감을 강하게 요구하고 있다. 이에 따라 기업은 비정규직수를 계속 늘리는데(Lautsch, 2003, 2002), 그 결과 인건비 절감 목표 달성이라는 긍정적 측면과 별도로 근로자의 낮은 집단소속감으로 인한 불안, 소외, 주체성 상실과 같은 사회심리적 문제는 점차 증가하고 있다(권순식·김상진, 2005; 이동진·이재수, 2016; DeGlier, 2003; Wilkin, 2013). 따라서 본 연구는 자유주의 사회의 주요한 문제점에 해당되는 일자리를 둘러싼 정규직과 비정규직간의 갈등과 경쟁을 완화하기 위하여 정규직에 비해 인사관리 이론의 개발이 미흡한 비정규직을 대상으로 하는 인사관리의 유형을 실증적으로 발굴하기 위한 접근을 하고 있다는데 그 의의가 있다고 하겠다.

둘째, 본 연구의 분석결과 선택동기의 비자발성을 통제한 상태에서 내부노동시장 요소 중 월평균임과, 사회보험 또는 복지후생, 기술수준적합은 비정규직 태도를 개선시키는 것으로 나타났다. 즉, 보상체계는 기본급과 복지후생이 강조되는 직무급 형태, 그리고 직무설계는 비교적 높은 수준의 숙련기술(skill)이 요구되어 그 전개과정에서 교육훈련 및 경력개발(HRD)이 이루어지는 전통적 내부노동시장이 비정규직에게 적용될 때 그들의 태도가 향상되는 것으로 분석되었다. 따라서 본 연구는 내부노동시장의 보호를 받지 못하고 있는 비정규직에게 전통적 내부노동시장 요소가 미치는 영향을 실증분석하여 비정규직 태도를 개선하는 내부노동시장의 특성을 파악하는데 그 의의가 있다고 하겠다.

셋째, 본 연구에서 비정규직 선택동기의 비자발성과 태도의 관계에 대한 내부노동시장 요소에 의한 조절효과를 분석한 결과, 월평균임금은 정(-)의 방향으로, 그리고 성과급 제공은 부(-)의 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 비정규직을 활용하는 조직이 인건비 절감과 양적 유연성 목표를 넘어 기능적 유연성 강화를 이루기 위하여 비자발적 비정규직 태도 개선이 이루어져야 할 것인데, 본 연구의 분석결과는 비자발적 비정규직을 대상으로 하는 인사관리 유형은 기본급과 숙련기술 및 경력개발(HRD) 기회가 강조되는 내부시장형(internal system)(Delery & Doty, 1996)이 적합한데 반해서 자발적 비정규직은 성과급에 의해 외부와 내부노동시장이 연결되는 형태(market type system)(Delery & Doty, 1996)가 적합하다는 점을 시사한다고 볼 수 있겠다.

본 연구는 일정한 한계를 안고 있기 때문에 결과의 해석에 유의할 필요가 있으며, 이러한 한계를 극복하기 위한 후속연구들이 이루어질 필요가 있다. 본 연구에서 다루고 있는 변수들과 그에 대한 실증모형이 제한적이라는 점을 지적하지 않을 수 없다. 즉, 조직내 비정규직 근로자의 심리적 원리에 대한 기초(micro-foundations)가 정립되기 위해서 타당화된 측정이 가능한 조직수준의 변수(구성개념)와의 다층적 관계(multi-level relations)가 체계적으로 검토되어야 하나 본 연구는 다층이론(multi-level theory)에 의한 변수들간 설명, 예측 및 분석이 이루어지 못하였다. 또한, 비정규직 태도의 개발은 계약기간 등과 같이 시간제약이 있긴 하지만 시간에 따른 상황변화에 의해 점진적으로 이루어질 수 있는데 본 연구는 횡단분석에 그치고 있다. 따라서 향후연구에서는 첫째, 비정규직 근로자의 주체적 태도 개발을 위해 전략수준의 고용정책, 인사제도, 태도 및 행위의 관계를 다층적으로 검토해야 할 것이다. 둘째, 비정규직을 활용한 조직의 HRD 제도를 포함한 인사제도 전반과 조직성과 사이의 프로세스가 체계적으로 분석되어야 할 것이다. 마지막으로, 비정규직 근로자

의 태도 및 행위가 시간에 따른 조직상황의 변화에 어떻게 영향 받는지 종단연구가 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

권순식・김상진(2005). 근로자의 공정성 지각과 조직시민행위: 고용형태가 미치는 영향에 대한 탐색적 연구, *인사·조직연구*, 13(2): 1-34.

권순식(2013). 비정규직 고용관리의 결정요인에 관한 실증연구, *노동정책연구*, 13(2): 31-66.

권순식(2014). 정규직과 비정규직의 인적자원관리 통합요인에 관한 탐색적 연구, *산업경제연구*, 27(1): 507-535.

김정원(2007). 비정규직의 조직몰입에 대한 직무특성과 고용관계특성의 영향: 직무만족의 효과검증, *인적자원관리연구*, 14(1): 23-35.

박우성・노용진(2002). 비정규직 근로자의 직무만족 결정요인, *조직과 인사관리연구*, 26(1): 151-173.

이동진・이재수(2016). 비정규직 근로자의 일자리 인식과 태도에 대한 불교 사회윤리적 접근, *인적자원관리연구*, 23(1): 217-236.

이시균(2006). 비정규노동의 나쁜 일자리에 관한 실증연구, *노동정책연구*, 6(2): 29-74.

이시균・김정우(2006). 비정규직 활용이 기업성과에 미치는 영향, *노동리뷰*, 19(7): 65-76.

이영면(2016). 비정규직의 유형별 활용사유에 대한 실증분석과 시사점, *인사·조직연구*, 24(3): 9-40.

정동일・권순원(2016). 가교 혹은 함정? 노동시장 구조와 비정규직 근로자의 고용형태 전환에 대한 연구, *인사·조직연구*, 24(2): 9-41.

조봉순・김기태(2013). 기간제 근로자의 선택자발성이 직무태도에 미치는 영향, *인사·조직연구*, 21(4): 1-30.

조영호・안주영(2001), 비정규직 근로자의 직무몰입과 계약몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, *한국인사·조직학회 춘계학술대회 발표논문집*.

Chambel, M.J. & Castanheira, F.(2012), Training of Temporary Workers and The Social Exchange Process, *Journal of Managerial Psychology*, 27(2): 191-209.

Connelly, C.E. & Gallagher, D.G.(2004), Emerging Trends in Contingent Work Research, *Journal of Management*, 30(6), 959-983.

Conway, N. & Briner, R.B.(2002), Full-time versus Part-time Employees: Understanding the Link a between Work Status, the Psychological Contract, and Attitudes, *Journal of Vocational Behavior,* 61: 279-301.

DeGlider, D.(2003), Commitment, Trust and Work Behavior: The Case of Cintingent Workers, *Personnel Review*, 32(2): 588-604.

Delery, J. & 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): 802-835.

DesJardins, J.(2011), *An Introduction to Business Ethics,* McGraw-Hill.

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.

Gamble, J. & Huang, Q.(2009), One Store, Two Employment Systems: Core, Periphery and Flexibility in China's Retail Sector, *British Journal of Industrial Relations*, 47(1): 1-26.

George, E., Levenson, A., Finegold, D. & Chattopadhyay, P.(2010), Extra-role Behaviors among Temporary Workers: How Firms Create Relational Wealth in the United States of America, *International Journal of Human Resource Management,* 21(4): 530-550.

Houseman, S.N.(2001), Why Employers Use Flexible Staffing Arrangement: Evidence From an Establishment Survey, Industrial and Labor Relations Review, 55(1): 149-170.

Kalleber, A.L.(2000), Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work, *Annual Review of Sociology*, 26: 341-365.

Kim, H.D. & Lee, D.J.(2014), The Relationship Between The Internal Labor Market and Transitions from Temporary to Permanent Employment in Korea, *Industrial Relations,* 69(3): 597-620.

Lautsch, B.A.(2002), Uncovering and Explaining Variance in the Features and Outcomes of Contingent Work, *Industrial and Labor Relations Review*, 56(1): 23-43.

Lautsch, B.A.(2003), The Influence of Regular Work Systems on Compensation for Contingent Workers, *Industrial Relations*, 42(4): 565-588.

Marler, J.H., Barringer, M.W. & Milkovich, G.T.(2002), Boundaryless and Traditional Contingent Employees: Worlds Apart, *Journal of Organizational Behavior*, 23(4): 425-453.

Michie, J. & Sheehan-Quinn, M.(2001), Labor Market Flexibility, Human Resource Management and Corporate Performance, *British Journal of Management*, 12(4): 287-306.

Moorman, R.H. & Harland, L.K.(2002), Temporary Employees as Good Citizens: Factors Influencing their OCB Performance, *Journal of Business and Psychology,* 17(2): 171-187.

Osterman, P.(1987), Choice of EMployment Systems in Internal Labor Markets, *Industrial Relations*, 26(1): 46-67.

Roca-Puig, V., Beltran-Martin, I. & Cipres, M.S.(2012), Combined Effect of Human Capital, Temporary Employment and Organizational Size on Firm Performance, *Personnel Review*, 41(1): 4-22.

Wilkin, C.L.(2013), I can't get no job satisfaction: Meta-analysis comparing permanent and contingent workers, *Journal of Organizational Behavior*, 34(1): 47-64.

Wong, M.M.(2001), Strategic Use of Contingent Workers in Hong Kong's Economic Upheaval, *Human Resource Management Journal*, 11(4): 22-37.