



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

공기업정책학 석사학위논문

조직공정성 인식과 역할특성이
조직몰입에 미치는 영향 연구

2015 년 8월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

강 정 수

조직공정성 인식과 역할특성이
조직몰입에 미치는 영향 연구

지도교수 최 태 현

이 논문을 공기업정책학 석사 학위논문으로
제출함
2015 년 5월

서울대학교 행정대학원
공기업정책학과
강 정 수

강정수의 석사 학위논문을 인준함
2015년 6월

위 원 장 금 현 섭 (인)

부위원장 홍 준 형 (인)

위 원 최 태 현 (인)

국문초록

IMF 외환위기는 우리사회에 많은 영향을 미쳤지만 고용시장에서의 가장 큰 변화는 비정규직의 본격적인 등장이었다. 이러한 비정규직의 확대는 고용불안의 증대, 임금 및 복지후생 등 근로조건에서 차별 등 정규직과 비교해 상대적으로 불이익을 당하는 경우가 많아지게 되었고 이에 대한 대책으로 정부는 2007년부터 비정규직을 정규직화하는 정책을 추진하게 되었다. 이 과정에서 새로운 고용형태인 무기계약직이라는 개념 등장하기 시작하였는데 이들은 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결한다는 점에서는 정규직과 유사해 보이지만 정규직 노동자에 비하여 차별적 근로조건이 유지되는 노동자로 정규직과 비정규직의 중간층에 있는 노동자인 중규직으로 받아들여지고 있다. 이러한 상황속에서 공공부문에서 2007년 이후 무기계약직은 빠르게 증가하고 있지만 이에 대한 연구는 부족한 실정이다.

본 연구는 K공기업의 정규직과 무기계약직 291명을 대상으로 설문조사를 실시하고 조직공정성과 역할특성이 조직몰입에 미치는 영향을 실증 분석하고자 하였다. 또한 조직공정성과 역할특성이 조직몰입의 영향효과에 있어 고용특성(정규직, 무기계약직)이 조절효과가 있는지 검증을 시도하였다.

측정변수들의 타당성 분석을 위해 요인분석을 실시한 결과 조직공정성은 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성 세가지 요인으로 분류되었으며, 역할특성도 마찬가지로 역할갈등, 역할보호성, 역할과중으로 분류되었고 조직몰입도 정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입으로 분류되어 기존 선행연구의 결과와 같이 분석되었다. 또한 측정변수의 신뢰성 분석을 위해 크론바하 알파값 분석결과

사회과학에서 일반적으로 받아들여지는 0.6이상으로 측정되어 내적일관성도 확보되었다. 각 변수들간에 상관관계 분석결과 통계적으로 유의미한 것으로 나타나서 조직공정성과 역할특성이 조직몰입에 개략적으로 연관성이 있음을 알 수 있었으며 독립변수간 상관관계가 0.8 이상인 변수들이 나타나지 않아서 다중공선성의 문제도 발생할 가능성이 낮게 분석되었다.

조직공정성(분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성)과 역할특성(역할갈등, 역할모호성, 역할과중)이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 분석하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 단, 조직몰입을 검증함에 있어서 조직에 대한 전반적인 수준을 반영하기 위해 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입을 통합하여 분석에 활용하였다. 먼저 통제변수 중에서는 연령변수만이 조직몰입에 유의한 영향이 있었으며 조직공정성변수의 하위변수 중에서는 분배공정성변수와 상호작용공정성이 조직몰입에 정(+의 방향으로 유의한 영향이 있는 것으로 분석되었는데 이는 기존의 선행연구에서와 같이 조직공정성과 조직몰입이 정(+의 관계에 있음을 실증한 것이다. 또한, 역할특성변수는 역할모호성 변수만이 조직몰입에 부(-의 방향으로 유의한 영향이 있었는데 이 또한 대체적인 선행연구와 같은 결과이다. 조직공정성과 역할특성이 조직몰입의 영향효과에 있어 고용형태의 조절효과를 검증하기 위하여 고용형태를 정규직과 무기계약직으로 구분하여 더미변수로 처리하고 상호작용항을 만들어 삽입한 다음 다중회귀 분석을 실시한 결과 고용형태에 의한 조절효과가 없는 것으로 분석되었다.

조직몰입에 분배공정성, 상호작용공정성 그리고 역할모호성이 중요한 영향을 미치고 있었으며 고용형태는 조절효과가 없는 것으로 나타난 결과를 K공기업의 제도적 변천 과정, 조직적 특성 및 여건, 문화적 측면을 종합적으로 고려하여 판단한 결과 분배공정

성의 문제가 크게 나타난 것은 K공기업이 연봉제의 조기도입으로 인한 성과급의 차이, 그룹사 내에서 상대적으로 적은 직원평균보수에서 그 원인을 찾을 수 있으며, 상호작용공정성의 문제가 대두된 것은 K공기업의 직원들은 상사의 업무지시가 전달되는 방식에 의미를 두고 있으며 위계적이고 권위적인 조직문화로 인해 민감도가 높아 졌을 것으로 분석되었다. 또한 정규직과 무기계약직간에 분배공정성과 상호작용공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 있어 고용형태의 차이가 유의미한 영향이 없는 것으로 나타난 것은 무기계약직의 급여가 정규직의 90%수준으로 향상된 것, 정규직과 동일한 정년연장, 무기계약직의 정규직 노동조합 가입 등과 같은 우호적인 제도의 실시로 인해 정규직과 무기계약직간에 간극을 좁히고 동질감을 높였을 것으로 파악할 수 있었다.

또한 역할모호성의 문제는 공적인 기능 수행과 더불어 수익추구의 역할이 동시에 추구되는 것과 같이 과업자체가 복잡하고 다양한 가치가 동시에 요구됨으로 인해 증폭되었을 것으로 파악할 수 있었으며 역할모호성이 조직몰입의 영향효과에 있어 유의미한 결과가 나타나지 않은 것은 정규직과 무기계약직이 동일한 경험을 하고 있는 것으로 볼 수 있다.

결론적으로 임금 및 성과급과 같은 분배공정성의 문제는 정부의 통제를 받기 때문에 즉각적인 개선이 어렵다 하더라도 상호작용공정성의 문제는 업무지시나 명령을 전달하는 문제에 있어서 발생하는 문제이므로 보직자들을 중심으로 조직 분위기를 쇄신하려는 노력이 필요하며, 역할모호성의 문제는 정확한 직무분석을 통해 업무를 명확히 규정하려는 노력이 기울여져야 할 것이다.

주요어 : 무기계약직, 조직공정성, 역할특성, 조직몰입

학 번 : 2014-23593

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 필요성 및 목적	1
제 2 절 연구의 대상 및 방법	6
제 2 장 이론적 배경 및 선행연구 검토	7
제 1 절 무기계약직에 대한 이론적 논의	7
1. 무기계약직의 개념 및 성격	7
가. 무기계약직의 개념	7
나. 무기계약직의 성격	8
2. 무기계약직 전환 후 쟁점	10
가. 미흡한 보상 수준의 문제	10
나. 정규직과 유사 업무 수행 및 권한 제한의 문제	11
제 2 절 조직공정성	12
1. 조직공정성의 이론적 체계 논의	12
2. 조직공정성의 유형	14
가. 분배공정성	14
나. 절차공정성	15
다. 상호작용공정성	16
제 3 절 역할특성	17
1. 역할특성의 이론적 체계 논의	17
2. 역할특성의 유형	18
가. 역할갈등(role conflict)	18
나. 역할모호성(role ambiguity)	18
다. 역할과중(role overload)	19
제 4 절 조직몰입	20
1. 조직몰입의 이론적 체계 논의	20
2. 조직몰입의 유형	22

가. 정서적 몰입(affective commitment)	22
나. 지속적 몰입(continuous commitment)	23
다. 규범적 몰입(normative commitment)	23
제 5 절 선행연구 검토	24
1. 조직공정성과 조직몰입의 관계에 대한 선행연구 검토	24
가. 조직공정성과 조직몰입에 대한 선행연구	24
나. 고용형태에 따른 공정성과 조직몰입에 관한 선행연구	25
2. 역할특성과 조직몰입에 대한 선행연구 검토	27
가. 역할특성과 조직몰입에 대한 선행연구	27
나. 고용형태에 따른 역할특성과 조직몰입에 관한 선행연구	28
3. 조직몰입에 대한 선행연구 검토	28
가. 무기계약직의 조직몰입에 대한 연구	28
나. 비정규직의 조직몰입에 대한 연구	30
다. 조직몰입에 대한 선행변수에 대한 연구	31
제 3 장 연구설계	33
제 1 절 연구모형 및 가설의 설정	33
1. 연구모형	33
2. 연구가설의 설정	34
제 2 절 변수의 조작적 정의와 측정	35
1. 독립변수의 선정 및 측정 : 조직공정성, 역할특성	35
가. 조직공정성	35
나. 역할특성	36
2. 종속변수의 선정 및 측정 : 조직몰입	36
3. 통제변수 및 조절변수	36
제 3 절 자료수집 및 분석방법	37
1. 자료의 수집	37
2. 분석방법	38
제 4 장 실증분석	39

제 1 절 표본의 특성	39
제 2 절 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증	41
1. 타당성 검증	41
2. 신뢰성 검증	47
제 3 절 변수간 상관관계 분석	51
제 4 절 가설의 검증	54
1. 조직공정성 인식과 조직몰입과의 관계	54
2. 역할특성과 조직몰입과의 관계	58
3. 조직공정성과 조직몰입 조절효과 분석	62
4. 역할특성과 조직몰입 조절효과 분석	65
제 5 절 종합적 토의	68
1. 실증적 연구 결과 요약	68
2. 종합적 토의	72
가. 무기계약직에 대한 처우 개선	73
나. 연봉제의 조기도입 및 상대적으로 적은 직원 평균 보수	74
다. 공기업으로서 위계적 조직문화	75
라. 공적기능과 사적기능의 동시 수행으로 인한 다양한 가치 추구 ..	75
제 5 장 결 론	76
제 1 절 연구의 함의 및 시사점	76
제 2 절 연구의 한계 및 후속연구 제안	78
참고문헌	80
설문지	87
Abstract	92

<표 차례>

표 1	9
표 2	37
표 3	38
표 4	40
표 5	42
표 6	44
표 7	46
표 8	48
표 9	49
표 10	50
표 11	53
표 12	57
표 13	61
표 14	64
표 15	67
표 16	71
표 17	72
표 18	74

<그림 차례>

그림 1	14
그림 2	34

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

IMF 국가경제위기는 사회 경제적으로 많은 변화를 몰고 왔다. 특히 고용시장에서도 커다란 변화가 나타났는데 IMF이전에는 그 비율이 많지 않았던 비정규직의 본격적인 등장이 그 것이다. 일반적으로 정규직은 기간의 정함이 없는 고용계약을 하고 근로하는 자를 의미하고 이에 대비되는 고용형태로서 일정기간을 계약하고 근로하는 고용형태를 비정규직이라고 부르고 있다. 그 예로는 근로기간의 정함이 있는 계약직 근로자, 소속은 일정회사에 속해있지만 실제업무 수행은 다른 회사에 가서 일을 하는 파견근로자, 시간제로 일하는 단시간근로자, 도급계약에 의하여 일하는 용역근로자, 특수형태 근로자 등이 있으며, 그 고용형태가 다양하고 복잡하며 다양한 명칭으로 불리어지고 있다. IMF 이후 많이 등장한 직종을 보면 정보통신기술 발달에 따른 상거래 변화에 따라 등장한 텔레마케팅 업무, 사교육 시장의 확대에 의한 학습지 교사 분야, 생명보험 및 손해보험 등 보험영업 분야 등이 대표적이고 타 업종에 비해서 이들의 직종에서 비정규직을 많이 사용하게 되었다(김남훈, 2009). 일반적으로 근로자들이 비정규직에 취업하게 된 동기는 사회 구조적으로 비정규직을 확대하여 비용을 줄이려는 기업가적 측면에서 수요가 있었기 때문이고, 경력을 쌓아 더 좋은 다른 직장으로 이동하기 위한 개인적인 목적, 또는 개인적인 육아·가사와 직업선택의 양립을 위한 목적, 기업에서 경력이 있는 인력을 선호함에 따라서 학업·직업훈련·취업준비 병행 등의 목적을 위해 비정규직을 선택하는 공급적 측면의 이유도 있었다. 즉, 비정규직의 수요측면에서 경영자는 새로운 업무의 발생에 유기적인 대응, 단기간 업무량 증감에 따른 노동인력의 탄력성 확대 등 환경변화에 신속적으로 대응하기 위해 비정규직을 주로 사용하였고 노동시장의 공급자인 근로자는

이에 맞추어 다양한 형태로 취업을 하였기 때문에 노동시장의 수요와 공급 측면에서 비정규직 고용은 근로자나 사용자 모두에게 불가피한 측면이 있다고 할 수 있다. 그러나 이러한 비정규직의 사용에 따른 부작용도 발생하게 되었는데 사업주가 인건비를 절감하기 위해 정규직 고용을 기피하고 비정규직 고용을 남발하는 행태가 나타나거나 같은 일을 수행함에도 불구하고 비정규직이라는 이유만으로 정규직에 비해 임금 및 복지 후생 등 근로조건에 있어서 비정규직을 불합리하게 차별하는 경우가 많이 발생하게 되었다(변애자, 2010).

이러한 과정 속에서 정규직 근로자를 제외한 다수의 비정규직 근로자들은 고용불안과 낮은 임금 등의 근로조건 저하를 경험하게 되었고 이에 따른 부작용이 심화됨에 따라 정부는 이에 대한 대응으로 2007년 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(기간제법)을 제정하는 등 대책을 마련하였다. 그러나 이러한 제도적 변화는 시장 경쟁의 심화에 따른 고용형태의 다양화를 또 다른 차원에서 촉진하는 계기가 되었는데 당시 정부가 비정규보호법인 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(기간제법)을 제정하면서 기대한 효과는 기간제 근로자의 고용의 남발을 억제하고 기간제 노동자의 정규직 전환을 촉진하며 불합리한 차별을 시정할 수 있으리라는 것이었으나 기업들은 이전의 비정규직과는 다른 고용형태를 개발하게 되었다. 기업들은 비정규직을 정규직으로의 전환하지 않고 그 대신 비정규직의 무기계약직화를 통해 노동의 유연성을 일정 정도 양보하고 정규직 보다는 비용을 적게 들이는 임금의 유연성을 확보하고자 하는 시도를 추구하게 되었다(조순경, 2008).

무기계약직이라는 개념은 법률상의 용어는 아니며 2007년 이후 정부가 비정규직의 정규직 전환을 촉진하기 시작한 이후 사용되기 시작한 용어이다. 정부의 2007년 무기계약직 전환이후 무기계약직을 바라보는 견해는 서로 상반되는데 무기계약직의 성격을 정부는 정규직으로 보는 반면 노동계에서는 또 하나의 비정규적 고용형태로 바라보고 있으며 무기계약직에 대한 대부분의 선행 연구들은 정규직 노동자에 비하여 차별적 근로조건이 유지되는 노동자, 기존의 정규직에 비하여 차등이 있는 노동자로

규정하면서 정규직 직원과 구별하고 있다.

무기계약직은 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결한다는 점에서는 고용이 안정된 듯 보이지만, 신분의 변화 내지 인사체계의 변화는 거의 없으며, 정규직과 동일한 가치의 직무를 수행하면서도 임금, 복지 등 보상의 격차가 존재한다는 점에서 여전히 문제를 안고 있다(원지숙, 2010). 이러한 이유로 무기계약직을 완전한 정규직화가 아니라 불완전한 정규직화, 비정규직과 정규직의 중간 형태인 중규직으로 받아들이고 있으며 승진 사다리의 부재, 숙련업무를 익힐 교육기회의 부재와 같은 문제점이 지속적으로 제기되어지고 있다(박옥주·손승영, 2011).

특히, 무기계약직 전환이후에 지속적으로 문제가 되고 있는 것은 고용안정성의 문제, 미흡한 보상 수준의 문제, 정규직과 유사 업무 수행 및 권한 제한의 문제 등이다. 고용안정성의 문제는 비록 무기계약직으로 전환되었으나 정규직에 비해 해고의 가능성 높다는 것이고 보상의 문제에 있어서는 고용노동부의 '2011년 공공부문 비정규직 실태조사'에서 보여주듯이 무기계약직의 임금 평균은 동종·유사업무를 수행하는 정규직원의 62% 수준으로 임금격차가 있는 것으로 조사 되었으며 가족수당, 정근수당 등과 같은 복리후생에 있어서도 정규직과 차이가 있다고 보고 되었다. 이러한 무기계약직에 대한 임금 및 복리후생에 있어서의 차별의 문제는 불공정한 처우의 대표적인 사항이 되고 있으며 공정성에 대한 개선이야말로 일을 통해 자긍심과 행복을 느끼게 하는 공정한 사회를 위한 첫걸음이라 하겠다 (한겨레신문, 2011.9.27일자).

또 다른 하나의 문제는 정규직과 유사 업무 수행 및 권한 제한의 문제인데 무기계약직은 정규직과 사실상 동종·유사한 업무를 수행하고 있음에도 정규직에 비해 보조적 업무를 담당하는 것으로 평가되고 무기계약직의 직무를 형식적으로 분리하는 근거로 활용되는 사례나 정규직은 전문적이고 특정 분야 업무를 담당하고 무기계약직은 기능적, 단순 반복적인 업무를 수행한다는 식으로 형식적인 구분을 하고 있다. 이와 같은 역할수행에 대한 문제, 실질적인 업무수행과는 다른 형식적인 업무 구분, 모호한 업무구분으로 정규직이 수행하기 싫은 업무 수행에 따른 과도한

업무 등은 갈등의 발생 가능성을 높이고 있다(경향신문, 2013.4.3일자).

고용노동부 자료에 의하면 정부부처를 포함한 공공기관에 있어서 무기계약직은 2007년 이후 약 10만명이 전환되었으며 2015년까지 약6만5천명이 무기계약직으로 전환될 예정이어서 정부부처를 포함한 공공기관에 있어 무기계약직은 약17만명에 달할 것으로 보인다. 또한 정부는 2016년까지 공공기관의 비정규직을 무기계약직으로 전환하고자 하는 정책을 시행중에 있어 공공기관의 무기계약직은 지속적으로 늘어날 것으로 예상되고 K공기업도 약 70여명의 무기계약직을 추가로 전환할 계획에 있다.

K공기업의 무기계약직의 역사는 비정규직의 사회적 흐름과 정부의 정책의 변화와 관련이 있는데 1998년 근로자 파견법이 제정되면서부터 태동되었다고 볼 수 있으며 정부의 정규직 정원 제한과 맞물리면서 지속적으로 비정규직이 사용되어왔다. 그 이후 운영형태를 달리하여 지속적으로 존재해 왔는데 그 내용을 살펴보면 1998년부터 2000년까지는 파견근로자의 형태로, 2000년부터 2005년까지는 위탁원(업무를 위탁받아 수행하는 개별 사업자의 형태), 2005년부터 2009년까지는 프로젝트원(기간제 근로자), 2010년 이후 무기계약직의 형태(기능직)로 운영되어 현재에 이르고 있다. 그 과정 속에서 임금 및 복지에 있어 노동위원회에 차별시정 요구, 정부의 정원 반영 불허 등과 같은 이슈들이 있었다. K공기업은 정부의 시책에 따라 2010년 1월 1일자로 기간제근로자인 비정규직을 무기계약직으로 전환하였고 그 인원은 2014년 9월 현재 513명에 다다르고 있다. 이는 정규직 1,257명 대비 40.8%, 전체직원 1,770명 대비 약 29%에 달하는 수준이다. 무기계약직 전환이후 K공기업은 전환당시의 무기계약직 명칭을 현장기능직에서 기능직(을)로 변경하고 복리후생에 대한 차별을 해결하기 위한 노력을 하였는데 단체보험가입, 건강검진 시행 등 제도적 보완을 추진하였다. K공기업 노동조합에서도 무기계약직을 2011년에 노동조합에 가입시킴으로써 무기계약직의 고용안정성에 있어서는 정규직과 같이 노동법에 따라 노동조합과 협의¹⁾하여야 하는 절차가

1) 근로기준법 제24조 ③항에 의하면 ‘회사는 해고를 피하기 위한 방법, 해고기준 등에 관하여 노동조합과 성실하게 협의하여야 한다’고 규정하고 있다.

수립되었다고 볼 수 있으며 특히 임금결정 프로세스에 있어서도 정규직과 같은 절차, 즉 회사의 임금 결정시 노동조합과 임금협상 교섭절차에 의하여 결정되도록 하여 절차공정성에 대한 부분은 상당부분 개선되었다고 볼 수 있고 임금 수준도 과거에 비해 상당히 개선되었다.

그럼에도 불구하고 무기계약직에 있어 여전히 존재하는 임금격차의 문제, 역할 수행에 관한 문제, 공기업의 특성상 존재하는 위계적 조직문화에 따른 계층간 소통의 문제, 승진의 부재 등으로 나타날 수 있는 갈등의 소지 문제는 향후 인사 및 조직관리에 있어 주목해서 바라보아야 할 부분이다.

무기계약직이 생각하는 공정한 대우의 문제와 스스로의 역할에 대한 인식과 태도는 앞으로 무기계약직의 행동을 결정할 것이고 생산성과 같은 조직의 효율성에도 영향이 있을 것이기에 무기계약직이 전환이 많아지고 있는 현시점에서 이들에 대한 장기적이고 전략적인 계획의 수립이 필요한 이유이다.

2014년 기획재정부 국정감사 자료에 따르면 295개 공공기관의 무기계약직은 지난 6년간 약403% 증가했다. 이렇게 무기계약직의 인원이 많아짐에도 불구하고 공공기관의 무기계약직에 대한 연구는 많지 않은 상황이다. 특히, 정규직과 무기계약직을 비교하여 조직공정성인식과 역할특성에 따른 조직몰입연구는 부족하며 앞서 언급한 무기계약직에 대한 장기적이고 체계적인 계획은 학술적인 근거 등으로 뒷받침되어야 제대로 된 계획이 수립될 수 있을 것이다.

이러한 배경 하에 본 연구에서는 K공기업의 무기계약직과 정규직에 있어서 조직공정성과 역할특성이 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 고찰하고자 한다.

이에 본 연구의 연구 목적을 제시하면 다음과 같다.

첫째, K공기업에 근무하는 무기계약직 및 정규직에 대한 현장 조사를 통해 이들이 인식하는 조직공정성과 역할특성을 확인하고자 하였다.

둘째, 조직공정성과 역할특성의 하위요인들이 조직몰입에 영향을 주는지를 검증하고자 하였다.

셋째, 정규직에 비해 무기계약직간에 조직공정성과 역할특성이 조직몰입의 영향효과에 있어 차이가 있는지를 검증하고자 하였다.

넷째, 위의 검증을 통하여 무기계약직 운영에 있어 정책수립의 시사점을 도출하고자 하였다.

제 2 절 연구의 대상 및 방법

본 연구는 K공기업의 무기계약직과 정규직의 조직몰입을 연구하고자 하는 것이다. 조직몰입의 선행변수 선정을 위해 선행연구를 참조하여 조직공정성(분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성)과 역할특성(역할갈등, 역할모호성, 역할과중)을 독립변수로 하고 종속변수로 조직몰입(정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입)을 선정하였으며 조절효과 분석을 위해 고용특성을 무기계약직과 정규직으로 나누고 직급, 성별, 연령, 근속연수 등을 통제변수로 하였다. 단, 조직몰입의 전반적인 수준을 알아보기 위해 정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입을 통합하여 분석에 활용하였다.

본 연구에서의 조사방법은 2010년에 비정규직을 무기계약직으로 전환시킨 K공기업에 있는 정규직과 무기계약직을 대상으로 설문조사를 실시할 것이며, 분석방법은 빈도분석, 타당도 검증을 위한 요인분석, Cronbach's α 계수를 이용하여 측정항목의 신뢰도를 검증하고, 상관관계 분석, 독립변수와 종속변수간의 관계분석을 위해 다중 회귀 분석, 위계적 회귀분석을 실시하였다.

수집된 자료는 IBM SPSS 통계패키지를 이용하여 통계처리 하였다.

제 2 장 이론적 배경 및 선행연구 검토

제 1 절 무기계약직에 대한 이론적 논의

1. 무기계약직의 개념 및 성격

가. 무기계약직의 개념

무기(無期)계약직은 ‘기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 자’를 뜻한다. 무기계약직이라는 용어가 등장하기 시작한 것은 ‘기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률’(기간제법)이 시행되기 시작한 2007년 전후부터이다. 기간제법 이전에는 근로기준법 제16조(계약기간) “근로계약은 기간을 정하지 아니한 것과 일정한 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것 외에는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다”라는 규정에 의하여 기간을 정하지 않은 근로계약과 기간을 정한 근로계약으로 구분할 수 있었다. 2007년 기간제법이 제4조(기간제근로자의 사용) ①에서는 “사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다”고 하였고, 동 조항 ②에서 “사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다”라고 하면서 사용기간이 2년을 초과하는 기간제근로자를 법적으로 규정하게 되었다. 정부는 2007년 6월 ‘공공기관 비정규직 대책 추진위원회’를 통해 ‘무기계약 전환, 외주화 개선 및 차별시정 계획’ 발표하고 상시·지속적인 업무를 수행하면서 근속기간이 2007년 5월 31일 기준으로 2년 이상인 자를 무기계약 전환하도록 하였다. 정부는 기간제근로자에서 무기계약직으로 전환을 유도하면서 정

규직화 하도록 유도한 것이다. 이때부터 무기계약직이라는 개념이 통용되기 시작하였다. ‘무기계약직’이란 용어는 법률적인 개념이 아니라 정부 정책에 의하여 형성되어진 근로자를 말할 때 일반적으로 사용하고 있는 용어라 할 수 있다(윤애림, 2013).

나. 무기계약직의 성격

정부는 2007년 6월 ‘공공기관 비정규직 대책 추진위원회’를 통해 ‘무기계약 전환, 외주화 개선 및 차별시정 계획’ 발표, 2007년 이후 후속 대책으로 2008년 7월 ‘공공기관 비정규직 대책 추진 위원회’는 ‘2008년 공공기관 기간제근로자의 무기계약 전환계획’을 발표, 2011년 11월 ‘공공부문 비정규직 고용개선 대책’ 발표, 2013년 9월 ‘13년~15년 공공부문 비정규직 정규직(무기계약직) 전환계획’을 발표 하였다. 이로 인해 공공기관의 무기계약직의 수는 빠르게 증가하고 있으며 2008년부터 2013년까지 공공기관의 고용형태 및 무기계약직 인원현황은 아래 [표 1]과 같다.

[표 1] 공공기관 무기계약직 현황

			2008	2009	2010	2011	2012	2013	6년간 증감	6년간 증감률
면원	기관장	상임	237	255	266	271	275	270	33	13.9
		비상임	15	17	16	17	22	17	2	0.0
	이사	상임	344	355	380	383	393	387	43	12.5
		비상임	1,753	1,937	2,009	2,050	2,105	2,121	368	21.0
	감사	상임	87	90	88	89	89	86	-1	-1.1
		비상임	178	197	205	207	212	209	31	17.4
상임임원 소계(A)		668	700	734	743	757	743	75	11.2	
계약직	정원(B)		236,642	228,499	238,222	245,053	253,044	255,112	18,470	7.8
	현원		225,060	234,440	239,860	245,485	247,338	247,381	22,321	9.9
	신규고용		10,465	8,851	10,674	14,093	15,583	15,246	4,781	45.7
무기계약직(C)			2,446	3,794	6,996	7,840	8,892	12,324	9,878	403.8
비계약직	기간제	23,996	25,218	25,730	28,322	31,070	30,718	6,722	28.0	
	단시간	9,559	10,209	9,803	10,979	11,132	10,229	670	2.8	
	기타	1,101	1,312	1,259	879	715	779	-322	-29.2	
	소계(D)		34,656	36,739	36,792	40,180	42,917	41,726	7,070	20.4
청년인턴(E)			-	-	11,698	10,036	12,776	12,738	12,738	-
계 (A+B+C+D+E)			274,412	269,732	294,442	303,852	318,386	322,643	48,231	17.6
소속외인력			48,376	50,579	53,903	57,147	59,170	59,578	11,202	23.2

자료 : 기획재정부

▲ 2008년부터 2013년까지 295개 공공기관 고용형태 현황 : 국회의원 이인영 2014년 국정감사 보도자료(2014.10.1)

이처럼 급속하게 증가하고 있는 무기계약직의 성격을 바라보는 견해는 상반되게 나뉘고 있다. 먼저 정부는 정규직으로 보는 반면 노동계에서는 또 하나의 비정규적 고용형태로 바라보고 있으며 무기계약직에 대한 대부분의 선행 연구들은 무기계약직 근로자를 『공공기관 비정규직 종합 대책』 및 『기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률』과 같은 비정규직 보호법에 의해 기간을 정하지 않은 근로계약으로 전환되었으나 정규직 노동자에 비하여 차별적 근로조건이 유지되는 노동자로 보거나(윤애림, 2009), 기존의 정규직에 비하여 차등이 있는 노동자(국가인권위원회, 2008)로 규정하면서 정규직 직원과 구별하고 있다. 따라서 정부의

비정규직 대책에서의 비정규직의 정규직 전환의 의미는 실제로는 비정규직에서 완전한 정규직으로의 전환을 의미 하는 것이 아니고 비정규직과 정규직 사이에 새로이 형성된 고용형태로서 ‘중규직 근로자’로 보는 것이 적절하다(권선영, 2012).

2. 무기계약직 전환 후 쟁점

가. 미흡한 보상 수준의 문제

정부의 공공기관 비정규직 대책에 의하면 급여 및 복리후생과 같은 처우 개선을 언급하고 있으나 실제 무기계약직으로 전환된 근로자들은 처우개선의 정도가 미미한 것으로 조사되고 있다. ‘2008년 국가인권위원회 무기계약근로자 노동인권상황 실태 조사’ 보고서에 따르면 무기계약 전환에 있어 전환전에 대비해 한달 평균 임금의 변화에 대한 질문에서 임금 총액이 증가했다는 답변은 정규직 47.3%, 무기계약직 42.1%로 나타났다. 그러나 전환 이후에도 변화가 없다는 응답은 정규직의 40.7%, 무기계약직의 46.3%로 나타나서 비정규직은 무기계약직으로 환했음에도 불구하고 기간제 노동자를 때와 달라지지 않은 경우도 40% 이상씩 나타났다. 특히, 무기계약직으로 전환된 근로자의 경우 임금총액이 증가했다는 응답보다 임금의 변화가 없다는 설문응답이 46.3%로 더 높게 나타났으며 오히려 임금총액이 감소했다는 의견도 무기계약직 11.6%으로 나타났다. 기간제노동자의 경우 무기계약 전환 이후 조사대상자의 52.3%가 임금의 변화가 없다고 응답하고, 31.7% 감소했다고 설문에 응답하여 무기계약 전환 정책 이후에도 차별시정이 없었거나 오히려 임금 감소에 영향을 미쳤음을 알 수 있었다. 임금이 증가했다고 응답한 경우에도 증가한 수준이 ‘월 10만원 미만’의 경우라고 응답한 비율이 35.8%였으며, ‘월 10만원~20만원 미만’이라고 응답한 비율은 24.1%로 조사되어 임금이 상승했다고 하더라도 임금의 상승폭이 크지 않고 미미한 것으로 보고 되었

다. 무기계약직에 대한 임금 수준의 문제는 고용노동부가 한국고용정보원에 의뢰한 용역보고서인 ‘공공부문 비정규직 실태조사’에도 확인 할 수 있는데 무기계약직의 임금 평균은 동종·유사업무를 수행하는 정규직원의 62% 수준으로 임금격차가 있는 것으로 조사 되었다. 2012년 공공운수노조 보고서에 의하면 정규직 근로자의 평균임금 211만 4070원 대비 60% 수준인 127만 430원으로 보고 되었으며 가족수당 등과 같은 복리후생에 있어서도 정규직과 차이가 있다고 하였다.²⁾ 이러한 무기계약직에 대한 임금 및 복리후생에 있어서의 차별의 문제를 해결하는 공정성에 대한 개선이 공정한 사회를 위한 첫걸음이라 하였다(한겨레신문, 2011.9.27 일자).

나. 정규직과 유사 업무 수행 및 권한 제한의 문제

공공부문에서 무기계약직은 ‘상시·지속적인 업무’를 담당하여 정규직과 사실상 동종·유사한 업무를 수행하고 있음에도 정규직에 비해 보조적 업무를 담당하는 것으로 평가되고 있다. 기획재정부 무기계약 및 기간제 근로자 관리규정 10조에는 무기계약직을 사용할 수 있는 업무를 기술하고 있으나 이러한 업무구분은 현실에서는 무기계약직의 직무를 형식적으로 분리하는 근거로 활용되는 사례가 나타나고 있다. 정규직과 무기계약직, 기간제 행정보조원이 사실상 유사한 업무를 수행하고 있음에도 차별을 받고 있다는 문제가 제기 되자 무기계약직 업무를 보조업무로 변경하거나 정규직은 전문적이고 특정 분야 업무를 담당하고 무기계약직은 기능적, 단순 반복적인 업무를 수행한다는 식으로 형식적인 구분을 하고 있다. 또한 전산시스템 활용을 위한 아이디어를 부여하지 않거나 신분증의 색깔을 달리하는 사례, 직무교육 배제 사례, 문서작성에 본인의 이름을 올리지 못하게 하는 사례 등이 보고 되었다(윤애림, 2013). 이와 같은 무기계약직이 수행하는 역할에 대한 일관성 결여, 형식적인 업무 구분과

2) 경향신문, 2013.4.3.일자 『무기계약직, 고용안정도 이름뿐 해고 다반사 “바뀔 게 없다”』

는 다른 실제적인 동종·유사업무와 같은 역할 수행, 모호한 업무구분으로 정규직이 수행하기 싫은 업무 수행에 따른 과도한 업무 등은 갈등의 발생 가능성을 높이고 있다.

제 2 절 조직공정성

1. 조직공정성의 이론적 체계 논의

조직공정성은 조직의 구성원이 자신의 시간과 노력을 투자함으로써 기대되는 심리적인 보상과 관련되어있는 개념이라 할 수 있는데 궁극적으로는 자원의 분배에 대하여 개인이 느끼는 공평함의 정도라 할 수 있다.

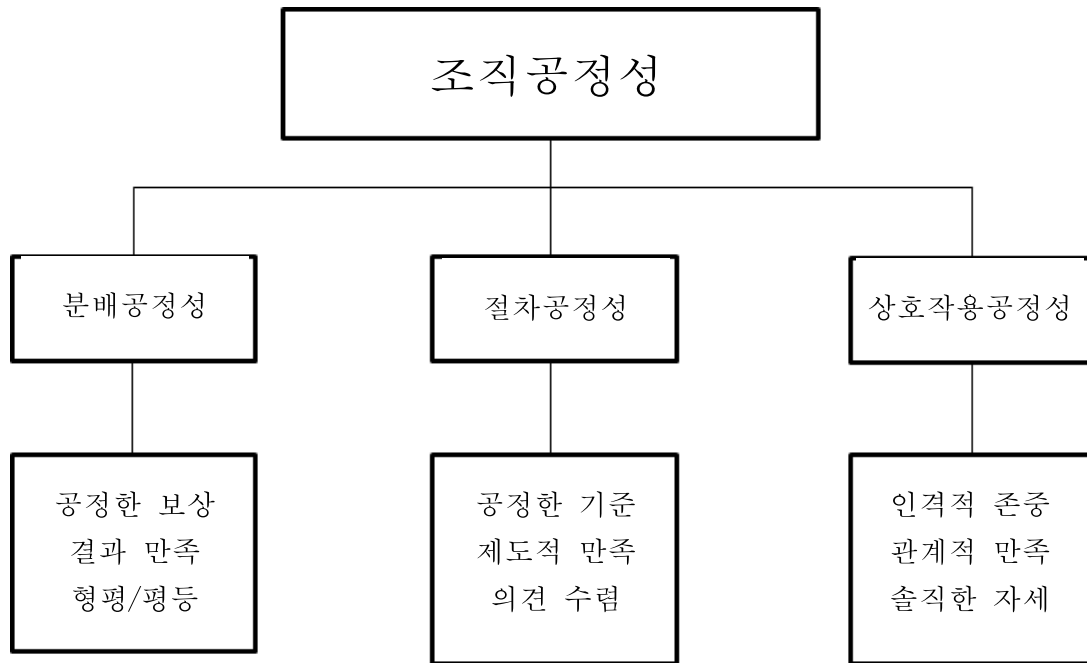
공정성에 대한 논의는 고대 철학자인 아리스토텔레스로부터 시작되었다. 그는 공정함을 ‘같은 상태(ison)’ 혹은 ‘공정한 상태’, ‘법을 지키는 상태(nominom)’라고 하였다. 일반적 정의에 있어서는 준법으로서의 정의, 완전한 도덕으로서의 정의로 구분 하였고 부분적 정의의 종류로는 분배적(分配的) 정의와 시정적(是正的)정의로 구분하였다. 즉 아리스토텔레스는 정의의 구분을 전체적인 덕(德)으로서의 정의, 개별적 덕으로서의 정의를 나눈 후 개별적인 덕으로서의 정의를 분류하고있다. 일반적인 의미에서 정의가 타자와의 관계(pros heteron)사이에서 성립하는 덕이라고 이야기 될 수 있다고 보았는데, 개별적인 덕으로서의 정의 또한 타자에 대한 덕으로 이야기될 수 있으며, 개인들 사이의 관계에서 성립하는 덕으로 볼 수 있다. 이 개별적 덕으로서의 정의는 다시 두 종류로 나누어진다. 그 하나는 분배적 정의이며 또 하나는 시정적 정의이다. 이 두 종류의 개별적 정의에 반대되는 부정의, 즉 분배 영역에서 부정의와 시정하는 영역에서의 부정의는 모두 자신에 합당한 몫보다 더 많은 이득을 차지하려 한다는 점에서 공통점이 있으며 분배적 정의는 두사람 이상에서 분배될 수 있는 부(富)나 명예에 관련된 것이고 시정적 정의는 이득

과 손실의 영역을 다룬다고 할 수 있다(철학사상 9호, 김남두 외). 아리스토텔레스는 정의에 있어서 다음과 같이 주장하였다. “공동체의 구성원들 간에 나눌 수 있는 명예 혹은 부 혹은 다른 어떤 것들의 분배에서 찾아지는 것이다. 왜냐하면 여기서는 한 사람이 다른 사람의 것에 대해서 동등하지 않은 몫을 혹은 동등한 몫을 가질 수 있기 때문이다.....자기 자신의 몫보다 더 많이 가지는 것은 이득을 얻는 것이 라고 말해지고, 애초에 가졌던 것들보다 적게 가지는 것은 손실을 당했다고 말한다” (아리스토텔레스, 니코마코스윤리학)

조직공정성이 본격적으로 논의되기 시작한 것은 Homans(1961)에 의해서라고 할 수 있는데 그는 형평성의 차원에서 공정성을 바라보고 투입에 대비해서 얻은 이익을 다른 사람들과 비교하는 심리적인 차원으로 바라보았다(김명언·이현정, 1992). 이후 교환관계에서 차원을 확대하여 간접적인 교환관계까지 포함한 개념에서의 분배공정성이 연구되기 시작하였다(Hegtvedt, 1992). 그러나 분배공정성만으로는 조직에서 직면하는 다양한 행동들을 설명하는데 한계에 다다르게 되었다(Greenberg, 1990). 이에 따라 학자들은 분배의 결과가 나타나기 전까지의 과정, 즉 의사결정의 단계별로 영향을 미치는 규정·규칙, 절차·과정에 대한 관심이 증가하게 되면서 다른 차원의 공정성의 개념인 절차공정성의 개념으로 확대 되었다. 절차공정성의 개념이 확대 된 것은 재판과정에 대한 연구에서 Thibaut & Walker(1975)가 과정 단계와 결정단계로 구분한데서 비롯되었으며 Greenberg(1986)는 인사평가과정의 절차와 결과로 나누는 방법을 통해 절차공정성 및 분배공정성 요인을 연구하였다. 절차적 공정성에서 분리되어 파생된 상호작용공정성은 분배의 결정과정에서 인간적인 처우나 존중과 같은 대인적 처우로 인한 공정성을 의미하는 것으로 사람과 사람사이의 관계를 중요하게 여기는 것이라 할 수 있다. Greenberg(1990)는 존중의 정도와 설명과정에 대한 연구를 통해 상호작용공정성을 유형화 하였다.

조직공정성은 아래 [그림 1]과 같이 총 세가지 유형으로 구성되는 것이라 할 수 있겠다.

[그림 1] 조직공정성의 분류, Greenberg(1990)



최낙범(2013), 조국행(2001)을 참조하여 연구자 재구성

2. 조직공정성의 유형

가. 분배공정성

Adams(1963)는 형평이론에서 분배정의, 상대적 박탈감, 사회비교이론, 인지부조화 이론 등 연구를 통해 개개인의 심리적 과정이 반응에 이르게 만드는 심리적 기제로 접근하면서 개개인의 투입 대비 산출비율이 같을 때를 형평상태(equity state), 같지 않을 때를 불균형상태라고 하였다. 이러한 지각된 불균형을 개개인을 줄이거나 회피 하려고 하게 되며 Adams는 여섯가지 방법³⁾을 통해 불균형을 해소하게 된다고 보았다.

3) Adams의 불균형 해소 방법 : ① 자신의 투입 변경, ② 산출 변경, ③ 투입과 산출을 인지적으로 왜곡, ④ 현장을 떠남(이직 등), ⑤ 다른 사람의 투입, 산출에 영향력 행사, ⑥ 준거대상 변경

Walster(1978)는 Adams의 이론을 수정하여 인간은 자신이 불공정한 관계에 처하게 되면 심리적인 긴장을 하게 되고 불균형이 큰 정도에 비례하여 긴장의 정도가 높아지고 지급되는 정도가 적을수록 분노를 느끼게 되며 반대로 더 많이 지급받았다고 인지할수록 죄책감을 느낀다고 하였다. 분배공정성의 개념은 공정성 유지에 복수의 규칙이 작용할 수 있음을 보여주는 Leventhal(1976)의 공정성 판단모델(justice judgment model)에 의하여 확대 발전되었는데 그에 따르면 공정성 유지를 위해 선호하는 공정성 규범을 적용하게 되며 형평규칙, 평등분배, 분배규칙으로 공정성 규범이 구성된다고 하였고, Leung(1984) 등은 국가, 문화와 같은 사회적 차이에 의하여 공정성 원칙에 대한 선호가 달라짐을 보여줌으로써 분배공정성의 개념 확대에 공헌하였다. Cohen(1987)은 반응적 접근법과 주도적 접근법으로 분류 하고 분배공정성이 개념화 되었음을 제시하였다. 그러나 이와 같은 연구들은 여전히 불평등을 경험할 때 나타나는 다양한 행동 양태들을 설명하는데 한계가 있었고 조직 환경 내에서 제기되는 공정성에 관한 문제를 충분하게 다루지 못하였다는 지적이 제기 되면서 분배결과라는 결과에 이르기까지의 절차, 해결책이나 계획이 도입되게 된 과정에 대한 검토 등에 대한 필요성이 나타났다(Folger & Greenberg 1985; Greenberg & Tyler, 1987). 이러한 인식은 절차공정성에 대한 연구로 발전되었다.

나. 절차공정성

절차공정성은 분배결과에 이르는 과정, 규칙, 절차 등이 얼마나 공정하였는지를 다루는 것인데 이러한 절차공정성의 발전은 Thibaut & Walker(1975)의 재판 과정에서 나타나는 절차를 더욱 중요하게 생각한다는 연구결과에 의해 시작되었다고 볼 수 있다. 이러한 일련의 과정 및 절차를 과정단계와 결정의 단계로 구분할 수 있으며 결정된 결과 보다는 과정에 대한 공정성을 더욱 가치 있게 본다는 연구들이 이어졌다. 그 이후 Leung(1986)은 문화에 따라서 절차에 대한 인식이 다를 수 있음을 보였고 Leventhal(1976)은 사람의 동기구조에 따라서 결과에 대한 선호

나 과정에 대한 선호가 다를 수 있음을 밝혀냈다. Greenberg(1986)는 평가과정의 인지된 형평성 연구에서 기업의 중간관리자들에게 인사고과 평정에 있어 특별히 공정했던 경우와 불공했다고 느꼈던 경우를 생각하게 하고 이를 통해 절차공정성 및 분배공정성 요인을 연구하였다.

다. 상호작용공정성

상호작용공정성은 분배공정성과 절차공정성에 비해 비교적 최근에 추가된 개념이라 할 수 있다. 상호작용공정성은 의사결정과정에서 리더나 상사와 같은 권한을 가진 사람이 보여주는 인간적인 대우, 정책이나 절차의 실행과정에서 직원이 인지하는 인간적 처우의 공정성이라고 정의될 수 있다(신현호, 2006). Greenberg(1990)는 상호작용공정성을 대인간 공정성과 정보적 공정성으로 분류하고 인격적으로 존중받는 것과 정보의 전달에 따라 공정성 지각이 달라질 수 있음을 연구하였다. 이광기·이철기(2004)는 상호작용공정성을 공정성의 독립된 차원으로 보는 견해도 존재하고 있고, 절차적 공정성과 상관관계가 매우 높아 별개의 요인으로 구분하기 어렵다는 견해도 상존하고 있다고 하였다. 또한, 이광기·이철기(2004)는 실증적 분석을 한 결과 분배공정성, 절차공정성 그리고 상호작용공정성에 대해 수렴타당성 및 판별타당성을 입증함으로써 상호작용공정성이 별도의 차원으로 구분될 수 있음을 증명하였다. 상호작용공정성을 별개의 차원으로 보는 견해에 의하면 상호작용공정성은 절차적 공정성에서 분리되어진 차원으로 볼 수 있는데 이미 규정되어 있는 절차를 실제로 실행할 때 발생하는 리더와 부하직원 사이에서의 의사소통의 공정한 정도를 의미한다고 말 할 수 있다. 따라서 상호작용공정성은 규칙이나 절차의 실행과정에서 종업원들에 대한 리더나 상사들의 대인적 처우방식의 정도, 절차 및 의사결정에 대하여 얼마나 사려 깊고 적절한 설명이 있었는가 하는 것이 상호작용공정성 평가에 중요한 역할을 한다고 할 수 있다(송지준, 2004).

제 3 절 역할특성

1. 역할특성의 이론적 체계 논의

Benne & Sheats(1948)는 구성원의 역할을 과업역할, 집단설립 및 그것을 유지하려는 역할, 개인역할로 구분하고 있다. 먼저 과업역할은 집단에 주어진 과업을 수행하는 행동과 그 과정에서 관련된 문제를 분석하고 해결하는 것을 말한다. 다음으로 집단설립 및 유지역할은 집단이 스스로 생존하는 집단으로서 기능을 발휘하고 그 집단이 지속적으로 존속해 나갈 수 있는데 필요한 지원적 것들, 강화적인 수단들, 통제적 행동 등을 말한다. 개인역할은 집단의 공식적 과업 또는 집단유지에 관계없이 조직구성원 자신의 욕구만을 충족시키고 만족시키기 위한 이기적인 행동을 의미한다. 또한 Fache(1989)에 연구에 의하면 역할개념을 조직의 내부 및 외부에서 다른 사람들에 의해 어떤 지위에 대해 기대되는 것으로서, 역할은 소속된 조직에서 지위나 직무의 개념과 밀접하게 관련되어 있으며 개인과 조직을 연결시켜주는 것으로서 바라보고 있다. 이러한 역할특성에는 역할갈등(role conflict), 역할모호성(role ambiguity), 역할과중(role overload)이 있다. 역할갈등은 Katz & Kahn(1978)에 의하면 한명의 근로자에게 두 가지 이상의 역할을 동시에 요구받을 때 갈등 상황에 처하게 되는 것이라고 정의하였다. 역할모호성이란 Rizzo(1970)는 자신의 직무를 수행할 때 정보가 부족하여 나타나는 업무수행의 불확실성이라 하였으며 Kahn & Wolfe(1964)는 한 사람이 해야 할 업무에 대한 불확실성으로 역할에 대한 기대가 불확실한 것으로 정의 하였다. 역할과중은 주어진 역할이 본인의 역량이나 능력을 벗어나는 것으로 주어진 시간 대비 역할을 너무 많이 부여 받는 것, 역할을 수행하기에 개인의 능력이나 지식이 부족하여 역할을 제대로 수행하지 못하는 것이라고 하였다(정재경, 2005).

2. 역할특성의 유형

가. 역할갈등(role conflict)

Katz & Kahn(1978)은 두가지 이상의 역할기대로 인해 발생하는 것으로 역할갈등을 정의하였다. Rizzo(1972)는 역할갈등을 역할에 대한 기대가 역할수행자의 가치관과 일치 하지 않거나 고객이나 동료로부터의 역할기대가 직장상사와 같은 다른 사람으로부터의 기대와 다른 경우, 역할기대들이 서로 다를 때 발생하는 갈등이라고 하였다. Mason(1958)은 역할 수행자의 지각여부, 복수직위의 여부, 역할기대가 역할 이행자에게 합당한 것인지 부당한 것인지로 인식되었느냐에 따라 역할갈등을 분석하였다. 권용수(2002)는 어느 하나의 역할을 성공적으로 수행하고자 할 때 다른 역할을 제대로 수행하지 못하게 되는 상태를 말한다고 하였으며 함희경(2001)은 직무역할을 수행할 때 요구되는 사항이 개인적인 가치관이 나 목표와 배치되는 경우나 복수의 역할기대가 동시에 나타나는 갈등이라고 하였다. 조직문제 진단에 있어서 이러한 역할갈등은 그 정도가 매우 클 경우 심각한 조직의 문제로 인식할 만큼 중요한 요인으로 인식되고 있다(송지환, 1984).

나. 역할모호성(role ambiguity)

김영돈(2006)은 역할이론에 있어서 역할모호성에 대한 명확한 개념상의 정의는 정립되어 있지는 않으나 일반적으로 역할모호성은 정보의 불충분성이나 불명확한 정보로 인하여 직원이 자신의 업무수행방법에 대한 불확실성을 의미하며 구성원의 업무수행, 목표인식, 행동방식, 결과, 평가에 있어서 모호하게 느끼게 되는 것이라 정의하고 있다. Katz & Kahn(1964)은 어떤 역할의 수행자가 조직 내에서의 직위에 따라 필요한 정보가 부족하여 느끼는 불확실성이라고 하였으며 Mcgrath 등(1975)은

조직 내 역할 수행에 있어서 직원 개인이 스스로의 가치체계와 반대되는 역할을 수행해야 한다거나 서로 상반되는 둘 이상의 역할 수행, 성취수준의 모호함, 분명하게 제시되지 않은 행동기준 등을 수행하게 될 때 역할모호성이 발생한다고 규정하였다. French & Caplan(1973)은 직원 개인의 능력과 기술이 직무수행에 있어서 요구되는 조건을 충족시키지 못할 것을 역할모호성이라고 정의하고 있다. Szilagyi & Wallace(1990)은 역할모호성을 자신이 해야 할 의무, 보유권한 및 업무책임에 대하여 개인의 지각이 명료하지 못한 상태라고 하면서 그 원인으로 명확하지 못한 직무기술로 인한 자신의 역할에 대해 불분명하게 지각할 때, 업무가 복잡하고 다양할 때, 자기확신이 부족할 때를 제시하고 있다. 송지환(1984)의 연구에 따르면 역할모호성은 앞에서 언급한 역할갈등과 같이 조직진단에 있어 중요한 검토요인으로 인식되고 있다.

다. 역할과중(role overload)

신화식(2010)은 역할과중은 주어진 시간내에 처리해 낼 수 있는 것보다 더 많은 일을 하도록 기대되는 것이라 하였는데, 조직 구성원에게 너무 많은 업무가 부여되거나, 성과기준이 능력에 견주어 너무 높게 설정되어 있을 때 심리적인 압박을 받게 되는 것이라 하였다(옥원호·김석용, 2001). 이러한 역할과중은 양적인 역할과중과 질적인 역할과중으로 나눌 수 있는데 양적과중은 시간대비 처리할 수 있는 정도, 질적과중은 주어진 여건대비 처리 가능한 정도라 할 수 있다. 그러나 역할이론에 있어서 역할과중을 역할갈등의 일부라고 보는 시각도 존재한다. Rizzo(1972), Katz & Kahn(1964) 등은 역할수행자에게 기대되는 역할이 업무수행자의 시간, 가지고 있는 능력, 소유자원 또는 능력들을 초과하는 경우에 발생하는 갈등으로 역할 담당자가 가지고 있는 두 개 이상의 역할 간 갈등이라고 하면서 역할과중을 역할갈등의 한 부분으로 다루고 있으며 역할 담당자가 하나의 직위에서 역할을 수행하면서 동시에 더 많은 직위에 해당하는 일을 수행함으로써 서로 모순되거나 대치되는 기대를 인지하는 상태라고 하였다.

제 4 절 조직몰입

1. 조직몰입의 이론적 체계 논의

조직의 효과성을 측정하기 위해 다양한 척도들이 사용되고 있는데 조직몰입, 조직시민행동(OCB), 이직의도, 직무만족, 조직성과, 혁신행동, 조직동일시 등을 예로 들 수 있을 것이다(김민지, 2013). 장영철 등(2004)의 연구에 의하면 조직몰입은 자신이 속해있는 조직에 대하여 개인의 다양한 감정을 반영하며 개인의 심리상태가 지속적으로 유지되는 지표로서 쉽게 변하지 않을 뿐 아니라 비교적 장기적으로 조직 구성원의 행동을 잘 설명하기 때문에 조직효과성을 측정하는데 적합한 변수라고 보는 것이 많은 연구자들의 대체적인 견해이다.

일반적인 의미로 조직몰입이란 조직의 구성원들이 얼마나 자기 자신이 속한 조직에 대하여 일체감을 가지고 몰두하는 것이라고 정의할 수 있다. 경영학 및 심리학 연구자들은 조직의 목표를 달성하기 위해서 조직 구성원들의 의식 및 행동, 태도, 성과 등을 구체적이고 체계적으로 파악하고 조정, 통제하기 위한 많은 연구를 진행해왔다. 그 중 하나가 조직몰입(Organizational commitment)이다. Kanter(1971)에 의하면 조직몰입은 사회구성원이 사회시스템 안에서 각각의 행위자가 자신들의 충성과 열정을 사회시스템에 쏟아 붓고 헌신하고자 하는 의도라고 하였고, Buchanan(1974)는 조직몰입에 대하여 그것을 실현하고자 사용되는 도구적인 가치와는 관계없이 조직의 목표와 비전의 달성과 관련한 개인들의 역할이고 단지 조직 그 자체를 위하여 가지는 애착심이라고 정의하였다. 그와 반면에 Sheldon(1971)에 의한 조직몰입의 정의를 살펴보면 심리학 적 시각에서 개인의 정체성을 자신이 소속된 조직에 연결하거나 밀착시키는 조직 지향성으로 정의하고 있다. Hrebiniak & Alutto(1972)의 연구에 의한 조직몰입의 정의를 개인과 조직 사이에 있어서 발생하는 거래와 시간이 흐름에 따라서 그 경과에 따른 투자, 그 투자의 결과로 발생하는 구조적 현상이라는 의미이며 개인의 활동에 대하여 몰입을 유지하여 주

는 신념에 속해 있는 상태라고 조직몰입을 정의하였다. Mowday(1979)의 연구에 의하면 조직몰입은 조직의 직원들이 자신이 속한 조직에 대하여 가지고 있는 개인적인 태도로서 자신이 소속되어 있는 조직을 개인이 얼마나 조직과 동일시하게 바라보고 있으며 그 조직에 자신이 얼마만큼이나 헌신하고자 하는가 하는 크기 및 정도이고 조직의 비전이나 목표와 가치에 대해서 얼마만큼 강한 신뢰와 애착을 가지고 있는가 하는 정도 또는 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 자기헌신, 자기희생의 정도로서 지속적으로 조직구성원으로 남아 있고자 하는 욕구로 조직몰입을 말하고 있다. Morrow(1983)의 정의에 의하면 조직몰입은 조직구성원이 속한 조직에 대하여 가지는 애착의 정도 또는 충성심으로 조직몰입을 파악하였다. 이러한 조직몰입은 심리학적인 시각에서 바라본 것으로 구성원의 태도가 조직에 대하여 가지는 충성의 정도, 조직구성원이 조직을 위해 스스로 노력을 하려는 마음가짐, 조직에 대하여 구성원들이 조직과 동일시하려 하는 의식, 지속적으로 조직에 소속되어 남아 있으려 하는 강한 욕구 및 집착의 정도로 조직몰입을 정의하고 있다. Weiner(1982)는 조직몰입을 조직의 목적과 조직의 성과를 달성하고자 하는 데 있어서 그와 부합되는 행동을 하려하는 의도로 바라보았으며, Lynn McFarlane Shore & Harry J. Martin(1989)은 이직의도, 직무수행에 영향을 미치는 연구에서 직무만족과 조직몰입이 영향을 주고 있다는 것을 밝혀낸 바 있고, Shore & Wayne(1993)은 조직몰입의 정의를 조직구성원이 현재 자신이 속해있는 조직에 지속적으로 남기를 희망하며 다른 조직으로 이탈하여 이직하지 않으려는 의도로 파악하여 바라보았다. Richers(1985)는 조직몰입에 대한 기존의 연구 결과들을 메타분석하고 종합하여 조직몰입의 개념에 대한 이론을 정리하였는데 그는 조직몰입을 조직적 차원에서 바라보고 조직구성원을 몰입시킴으로써 직원 개인 차원의 목표달성과 조직적 차원의 목표달성을 일치시키기 위한 연대 역할을 한다고 하였다(이강란, 1998; 백완중, 2009; 김성환, 2010). 조직몰입을 단일차원으로 본 연구는 Mowdy, Steers, Porter가 있으며 가장 많이 사용되어지고 일반적으로 통용되는 조직몰입은 다차원으로 바라본 Meyer & Allen(1987)의

이론이라 할 수 있겠다. Meyer & Allen(1987)은 조직몰입을 조직구성원 자신이 속한 조직에 대한 일체감의 정도라고 정의하였고 세 가지 요인으로 설명하였다. 이를 세부적으로 알아보면 먼저 자신이 속해있는 조직에 대해 감정적인 애착심을 갖는 것으로 바라본 정서적 몰입(affective commitment), 현재의 자기가 속한 조직을 떠남으로써 발생할 수 있는 비용(cost)을 계산하여 지속적으로 남아 있게 됨으로써 얻을 수 있는 이익과 비교하여 조직에 남기를 바라는 지속적 몰입(continuous commitment), 그리고 조직에 남아있으려는 것에 대한 의무감, 조직에 대한 신뢰, 조직을 떠나는 것에 대한 죄책감 등에 기반을 둔 규범적 몰입(normative commitment)으로 구성된다고 하였다. Kibeom Lee(2001)의 연구에 의하면 조직몰입을 다차원으로 바라본 Meyer & Allen(1987)의 3 요인 모델이 국내기업들에게 적용 가능함을 보여 주었으며 고종욱(2012)은 그의 연구 ‘조직몰입에 대한 삼차원적 개념화의 타당성 재검토’ 연구에서 Meyer & Allen의 다차원적 조직몰입 즉, 정서적, 지속적, 유지적 조직몰입의 모형이 한국기업에 있어서 더 우수하다는 것을 증명하였다.

2. 조직몰입의 유형

가. 정서적 몰입(affective commitment)

Kanter(1986)는 정서적 몰입의 정의를 조직구성원이 자신이 속해있는 조직에 대해서 가지고 있는 긍정적인 느낌 또는 자신의 조직에 대한 감정적인 애착심이라 하였으며, 조직에 대하여 열정을 가지고 조직에 대한 충성심으로 이를 직원 스스로 행사하려는 의지라고 하였다. 그리고 O’relly & Chatman(1986)과 Mathieu & Zajac(1990) 등은 직원이 조직에 대해 감정적인 애착을 가지고 조직과 일체감을 느끼는 조직에 대한 정체성(identification)의 감정이라고 정의하였다. 이러한 정서적 몰입은 개인적인 특성, 조직 및 직무 관련 특성 그리고 직무경험에 따라서 달리 나

타나고 자신들의 기대에 부합하는 경험을 쌓아온 구성원들과 욕구 충족이 된 구성원들은 그렇지 않은 구성원들에 비해 조직에 대하여 더 강한 심리적 애착을 보이며, 조직의 목표와 가치관을 더욱 쉽게 받아들여 조직을 위한 노력을 아끼지 않는다고 하였다. 정서적 몰입이 큰 조직구성원은 정서적 몰입이 작은 구성원 보다 조직에 남아 있기를 스스로 원하기 때문에 지속적으로 조직에 계속 남아 있으려고 한다고 하였다(류정순, 2006; 윤상돈·추현, 2006).

나. 지속적 몰입(continuous commitment)

Becker(1960)는 경제적인 측면에서 조직몰입을 바라보았는데 이를 지속적 몰입이라고 한다. 그는 지속적 몰입이 부수이익(附隨利益)에 따라서 달리 나타나는 조직몰입의 유형이라 하였으며 지속적 몰입은 다른 곳에 일자리를 얻을 다른 대안이 없을 경우나 다른 조직으로 직장을 옮겼을 때 그에 따라 전(前) 직장에서 얻었던 혜택 등에 있어 상당한 희생이 예상되는 경우에 자신이 현재 속한 조직에 대해 가질 수 밖에 없는 조직구성원들의 심리적인 애착을 의미한다. 이는 현재 소속 조직에 대한 충성의 대가로 받을 수 있는 보상과 대가에 관심을 두고 현재 조직에 계속 남아 있음으로써 얻는 이익과 조직을 떠남으로써 발생하는 비용을 구성원이 비교하여 몰입의 정도를 조절하는 것이다.

다. 규범적 몰입(normative commitment)

규범적 몰입은 조직의 구성원이 조직에 남아 있어야 한다는 의무감을 의미한다. 규범적 몰입은 Wiener(1982)가 제시하고 있는 의무감(義務感)에서 비롯된 조직몰입으로써, 조직의 목표와 이해관계를 충족시키는 방향으로 행동하려는 조직구성원들의 마음속에 내재화 되어있는 것이라 할 수 있다. 한 개인이 근속연수 등과 같은 기간에 따른 승진이나 조직이

조직구성원에게 주는 만족과 무관하게 조직구성원의 가치관 등에 의해서 그 조직에 지속적으로 근무하는 것이 옳다고 여기거나 도덕적인 기준에 비추어서 옳다고 믿기 때문에 표현되는 것으로, 조직에 대한 사명감, 조직의 목표를 인정하고 그것을 이루기 위해 스스로 해야만 한다고 생각하는 의무감을 바탕으로 한 몰입을 의미한다. 고종욱 등(2004)에 의하면 조직구성원들이 단지 그렇게 하는 것이 옳다 라고 믿기 때문에 행동양식이 그렇게 나타나는 것을 규범적 몰입이라 정의하였다.

제 5 절 선행연구 검토

1. 조직공정성과 조직몰입의 관계에 대한 선행연구 검토

가. 조직공정성과 조직몰입에 대한 선행연구

Adams(1965)의 형평이론 이후 투입에 비교한 보상의 문제, 조직에 더 많은 기여를 한 직원의 기대와 이에 상응하는 조직의 보상에 대한 공정성의 문제는 조직의 유효성을 높이기 위한 측면에서 지속적인 연구의 대상이 되어왔다. Greenberg(1987)는 조직 내부의 조직공정성을 분배공정성과 절차공정성으로 구분할 수 있다고 하였으며 Greenberg & Moorman(1991)은 조직공정성은 조직몰입에 유의한 영향을 미친다고 하면서 절차에 대한 공정성 지각이 다른 차원으로 조직몰입에 유의한 영향이 있다고 하였다. Folger & Konovsky(1989)는 임금인상 결정에 대한 반응을 연구하면서 임금에 대한 만족은 분배공정성과 관계가 있으며 임금을 결정하는 과정에서의 절차에 대한 공정성 지각, 즉 절차공정성은 조직몰입에 유의한 영향이 있다고 분석하여 분배적공정성과 절차적공정성이 구분될 수 있음을 보였다. Alexander & Ruderman(1987), Konovsky & Cropanzano(1991), Lissak(1993) 등도 절차공정성이 분배공정성보다 결과변수인 직무만족을 설명하는데 더 나올 수 있음을 밝혔다.

상호작용공정성은 분배공정성 및 절차공정성에 비해 비교적 최근에 연구되기 시작하였는데 Moorman(1991)은 미국의 두 제조회사 종업원 225명을 대상으로 한 연구에서 조직공정성의 세 가지 유형이 직무만족과 강한 상관관계가 있다고 하였다.

국내의 선행연구를 살펴보면 박재춘(2014)은 우정사업본부 직원을 대상으로 한 절차공정성, 상호작용공정성과 조직시민행동간의 관계를 규명하면서 상호작용공정성만이 조직시민행동에 긍정적인 영향을 주는 것을 밝혀냈다. 엄석진·최낙범(2013)은 경찰을 대상으로 한 조직공정성과 조직몰입에 대한 연구에서 분배공정성과 절차공정성 인식은 조직몰입에 유의한 영향이 없으나 상호작용공정성 인식은 조직몰입과 정(正)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 이재훈·장성훈(2004)는 전국 대학강사 1,145명을 대상으로 조직몰입과 전문직몰입에 대한 연구에서 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성 모두가 정(正)의 영향을 미친다고 하였다. 이상재(2013)는 호텔 종사원 336명의 심리적 계약, 조직공정성과 고객지향성의 관계에 대한 연구에서 상호작용공정성이 고객지향성에 분배공정성보다 더 큰 영향이 있는 것으로 나타났다.

이러한 관점에서 볼 때 무기계약직의 임금보상, 복리후생 등에 있어 분배의 결과와 더불어 그 결정이 이루어지는 절차적인 부분이 조직몰입에 영향이 있을 것으로 예상할 수 있다.

나. 고용형태에 따른 공정성과 조직몰입에 관한 선행연구

무기계약직을 정규직의 한 형태로 바라볼 것인가 아니면 또 다른 비정규직의 형태로 바라볼 것인가에 대한 견해가 상존하고 있음을 앞서 살펴본 바 있다.

무기계약직을 정규직의 형태로 본다면 정규직의 직급보다는 낮은 직급이라 예상할 수 있는데 이에 대한 선행연구를 살펴보면 최낙범(2013)은 경찰조직을 대상으로 한 연구에서 하위직급(경사이하)과 상위직급(경위

이상)에 있어 상호작용공정성이 조직몰입에 정(正)의 유의한 영향이 있으나 분배공정성과 절차공정성은 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다. 그리고 이화종(2012)의 한국토지주택공사 직원을 대상으로 한 연구에서 직급간(3급이상과 4급이하로 구분)에 분배공정성과 절차공정성에 있어서 유의한 차이가 나타나지 않았다.

다음으로 무기계약직을 또 다른 하나의 비정규직 형태로 보고 선행연구를 고찰해 보면 다음과 같다. 일반적으로 비정규직은 정규직 보다 더 큰 불공정을 느끼고 그로 인해 성과수준을 낮추고 이직의도를 높인다고 하였다(Organ, 1988). 따라서 Feldman(1990)은 공정성 부분이 비정규직의 성과 연구에 주요 이슈가 된다고 하였다. Locke & Latham, Rousseau(1990)은 비정규직이 기대한 보상과 실제보상의 격차는 부정적 직무태도를 경험하게 된다고 하였으며, Reiners(1999)는 보상과 작업성과와의 연구에서 정규직과 비정규직간에 임금공정성 지각이 차이가 있다고 하였다. 그러나 Tansky, Gallagher & Wetzel(1997)은 정규직과 비교해 더 많은 공정성을 지각한 비정규직의 경우 그렇지 않은 경우보다 더 높은 수준의 조직몰입을 보임을 밝혔다. 이러한 결과는 조직 내에서 무기계약직의 공정성에 대한 연구와 더불어 공정성인식을 제고 방안에 대해 시사점을 제공해 준다 하겠다. 국내의 연구를 살펴보면 김찬중 & 윤찬성(2008)은 전기전자, 증권, 교육서비스, 유통업에 종사하는 342명을 대상으로 공정성 지각과 조직신뢰에 대하여 연구한 결과 분배공정성과 절차공정성 등의 공정성지각과 조직신뢰에 있어 비정규직이 정규직보다 낮은 수준을 보이고 있음을 밝혔으며 비정규직의 공정성 수준을 제고하기 위한 직무평가, 공정한 평가보상, 경력개발 등이 필요함을 주장하였다. 김선혁(1999)은 우리나라 은행에 근무하는 235명의 정규직과 비정규직을 대상으로 조직 및 직무태도에 대한 연구를 하였는데 분배공정성, 고용보장성이 정규직이 비정규직 보다 더 높게 인식하고 있음을 밝혔으며, 권순식 & 김상진(2005)는 은행, 대학도서관 등에 근무하는 정규직 132명과 비정규직 84명을 대상으로 공정성 지각과 조직시민행위에 대한 연구에서 고용형태에 따라 분배공정성 지각과 조직시민행위가 차이가 있으며 비정

규직은 정규직에 비해 분배공정성지각과 조직시민행위참여도가 낮으나 절차공정성 지각정도에서는 차이가 없다는 것을 밝혔다.

2. 역할특성과 조직몰입에 대한 선행연구 검토

가. 역할특성과 조직몰입에 대한 선행연구

Kahn(1964)는 역할갈등이 높을수록 직무만족, 조직과 상사에 대한 신뢰를 감소시킨다고 하였으며 Rizzo 등(1970)은 역할갈등과 역할보호성이 만족과 조직유효성을 감소시킨다고 하였다. Morris 등(1981)은 역할스트레스가 조직몰입에 부(負)의 관계가 있다고 하였으며, Singh(1991)은 역할보호성이 직무불만족과 상관관계가 크고 직무성과가 낮아진다고 하였다. 국내의 연구를 살펴보면 유영현(2006)의 해양경찰공무원 341명, 경찰공무원 348명을 대상으로 한 연구에서 해양경찰공무원의 경우에는 역할갈등, 역할보호성, 역할과다 요인이 조직몰입에 영향을 미치고 경찰공무원의 경우는 역할갈등과 역할보호성 요인이 조직몰입에 부(負)의 방향으로 유의한 영향이 있다고 하였다. 유수민(2006)의 IT, 제조업, 금융업등에 종사하는 입사 후 3년 미만 신입직원을 대상으로 한 연구에서 역할갈등과 역할보호성이 높을수록 조직몰입수준이 낮아짐을 밝혀냈으며, 권기남 & 민하영(2010)은 역할갈등과 조직몰입에 대한 연구에서 보육기관 교사의 역할갈등이 조직몰입을 낮춘다고 하였다. 한영태(2012) 및 함희경(2001)의 사회복지사를 대상으로 한 연구에서는 역할갈등 및 역할보호성은 조직몰입에 부정적인 영향이 있으나 역할과다 요인은 조직몰입에 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않았다. 배준호 & 신흥철(2009)의 호텔종사원을 대상으로 한 연구에서는 역할갈등, 역할보호성, 역할과다 요인 모두가 조직몰입을 낮춘다는 것을 통계적으로 입증하였다.

그러나 안국찬(2006)의 지방공무원 266명을 대상으로 한 연구에서는 역할갈등이나 역할보호성이 심할수록 조직몰입도가 하락할 것이라는 가설이 채택되지 못하였다.

나. 고용형태에 따른 역할특성과 조직몰입에 관한 선행연구

Hall and Gordon(1973)의 대학교육을 받은 정규직 여성과 비정규직 여성을 대상으로한 연구에 의하면 비정규직 여성들이 더 낮은 직무만족과 심한 역할갈등 및 역할과부하를 느낀다고 하였으며 쉬 메이시아, 이장원 및 이을터(2003)는 한국과 중국의 정규직 690명, 비정규직 187명을 대상으로 한 연구에서 중국 비정규근로자들이 정규직 보다 역할갈등과 역할모호성을 더 많이 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이복임 및 정혜선 등(2003)은 서비스업 근로자 443명을 대상으로 한 연구에서 정규직에 비해 비정규직이 우울점수가 더 크며 역할갈등과 역할모호성이 클수록 우울점수가 높은 것으로 나타났음을 밝혔다.

그러나 문건필(2012)의 유아체육교사 315명(정규직 53명, 비정규직 262명)을 대상으로 스트레스와 직무만족에 대한 연구에 의하면 정규직 체육교사가 비정규직에 비해 역할갈등, 과도한 업무에 의한 스트레스가 심하면 그이유로 체육수업만을 담당하는 기본적 역할과 더불어 기타업무 수행 및 책임으로 인한 부담이 가중되기 때문일 수 있다고 주장하였다. 이는 박민영(2011)의 대학교 행정직원을 대상으로 고용형태가 스트레스 및 직무성과에 미치는 영향에 대한 연구에서 정규직일수록 업무과중에 시달린다고 주장한 것과 일맥상통한다.

3. 조직몰입에 대한 선행연구 검토

가. 무기계약직의 조직몰입에 대한 연구

무기계약직의 조직몰입에 대한 연구는 원지숙(2010)의 수도권 대학교의 행정사무직원 정규직 113명, 무기계약직 106명을 대상으로 고용특성에 따라 직무만족과 조직몰입을 조사하였다. 이 연구에서 고용형태(정규

직, 무기계약직)에 따라 직무만족과 조직몰입은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 정규직이 무기계약직보다 정서적 몰입, 규범적 몰입에 있어 높은 수준을 보였고 지속적 몰입에 대해서는 정규직과 무기계약직 간에 유의미한 차이를 보이지 않았음을 밝혀냈다. 권선영(2012)은 공공기관 무기계약직 331명을 대상으로 고용안정성이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하면서 임금 및 근로조건에 대해 차별경험의 조절효과를 검증하였는데 그 결과 고용안정성은 조직몰입에 정(正)의 영향을 미치지만 고용안정성이 높다고 하더라도 임금, 교육, 복리후생 등에 있어 차별경험에 의해 조직몰입이 낮아질 수 있으며 고용안정성이 일정부분 개선된다 하더라도 차별을 줄이지 않으면 조직몰입 저하를 가져올 것이라고 주장하였다. 강하정(2014)은 중소기업은행 직원 390명을 대상으로 근로형태 유형을 최초 정규직, 정규직 전환자, 무기계약직, 일반계약직, 전문계약직으로 구분하여 고용형태와 고용안정성 지각이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 연구하였는데 그 결과 직무만족과 조직몰입의 정도가 정규직 전환자, 정규직, 일반계약직, 무기계약직 순으로 나타났으며 정규직들은 금융환경의 변화들로 고용 안정성에 대한 불안감이 증대 되었기 때문이고 비정규직 직원들은 정규직으로의 전환가능성이 조직에 호의적인 반응을 유발하고 있다고 주장하였다. 박노윤(2010)은 은행직원 274명을 대상으로 고용안정성이 종업원 태도와 행동에 미치는 영향을 연구하였는데 그는 고용형태를 정규직, 전환채용 정규직, 무기계약직, 일반계약직으로 구분하여 분석한 결과 무기계약직의 경우 감정적 몰입과 직무만족에 있어 정규직보다는 낮고 다른 고용형태(전환채용 정규직, 일반계약직)보다는 높다는 것을 보여 주었다. 특이한 것은 전환채용 정규직의 경우 무기계약직보다 고용안정, 승진기회 등의 근로조건이 무기계약직보다 나은 고용형태이나 이들의 태도가 더 부정적인 것으로 나타나 고용안정성만으로는 구성원의 행동이 긍정적이라고 단정할 수 없다는 주장을 하였다. 강재성(2014)은 은행직원을 대상으로 정규직, 무기계약직, 계약직으로 구분하여 직무안전성, 인사제도 등이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 고찰하였는데 무기계약직의 조직몰입이 정규직에 비해 높았고 그 이

유를 정규직으로의 전환을 기대하기 때문이라고 주장하였다. 이러한 상반된 결과는 지속적으로 연구되어 학술적으로 이론이 정립된다면 향후 무기계약직의 인사관리에 시사점을 제공할 수 있다고 본다.

나. 비정규직의 조직몰입에 대한 연구

비정규직과 정규직에 대한 조직몰입 연구에 대한 결과는 다양하게 나타나고 있는데 먼저 정규직의 조직몰입이 높다는 연구결과에는 Martin & Hofer(1995), Lee & Johnson(1991), Naswall & De Witte(2003), Miller & Terborg(1979), Eberhardt & Moser(1993), Dyne & Ang(1998) 등이 있다. 연구 결과에 의하면 정규직 근로자가 비정규직 근로자보다 조직몰입이 더 높으며 정규직보다 열악한 근로조건, 고용불안, 상대적 비교 등과 같은 요인에 기인한다고 보았고 Hom(1979)은 그 원인을 비정규직의 업무주변성에 있다고 했다. 국내의 연구를 살펴보면 장은미(1995), 정인수(1997), 이영면(1999) 등은 비정규직이 정규직보다 조직몰입이 낮다고 하였으며, 스웨덴과 한국간 비교연구를 통해 이를 증명한 구혜란(2005)의 연구도 있다. 그러나 이와는 정반대의 연구결과도 있는데 Eberhardt & Shani(1984)는 병원에 있어서 조직에 대한 부정적인 정보와 같은 조직의 문제에 비정규직의 노출이 적기 때문에 정규직보다 비정규직의 조직몰입이 높다고 하였으며, 양병화·황혜연·오세진·이재일(2001)은 국내 금융업, 전자정보, 컴퓨터 업종 등에 근무하는 정규직 145명, 비정규직 128명을 대상으로 조사한 결과 정규직이 비정규직에 비해 직무만족 및 조직몰입이 낮다고 나타났으며 비정규직의 경력개발을 적극 지원하여야 한다고 주장하였다. 이러한 연구들 중 비정규직 근로자들이 미래에 대한 좋은 기대, 더 좋은 대안을 가지고 있을 때 조직몰입이 높아진다는 Sinclair, Martin & Michel(1999)의 연구는 주목할 만하다고 하겠다.

다. 조직몰입에 대한 선행변수에 대한 연구

조직몰입에 대한 연구는 다수 존재하는데 메타분석을 통해 밝혀진 주요 국내외 조직몰입 선행변수를 살펴보면 다음과 같다.

Mathieu & Zajac(1990)은 조직몰입에 중요한 영향을 미치는 선행변수로서 다음과 같은 변수들을 제시 하였는데 『①개인적인 특성 및 인구통계학적 특성 : 나이, 성별, 교육의 수준, 결혼여부, 직위, 근속연수, 개인 역량인식, 능력, 임금수준, 청교도적 직무윤리, 직급, ② 역할특성의 하위 요인들 : 역할갈등, 역할모호성, 역할과중, ③ 직무적 특성요인 : 직무 자율성, 기술의 다양한 정도, 도전, 업무의 범위, ④ 집단 및 Leader 관계 : 집단응집성, 업무의 상호의존성, Leader의 주도, Leader의 배려, Leader와의 커뮤니케이션, ⑤ 조직적 특성 : 조직의 크기 및 조직의 규모, 조직의 특성 요인』이라는 것을 메타분석을 통해 밝혀냈다.

국내에서는 이목화·문형구(2014)가 259편의 국내연구를 메타분석하여 『① 개인특성 변수 : 소득, 전공/직무경험, 성별, 연령, 학력, 결혼, 직위, 근속연수, 업종/직종, 전직횟수, 승진횟수, 구직기회, 개인자긍심/개인효능감, 집단주의 성향, 직무동기/내재적 직무동기, 개인업무능력, 문제해결스타일, 정규직 여부, 장기지향성/근로가치, 서비스 지향성, 고객지향성, 긍정적 문제지향/긍정적 심리자본, 성실성/외향성, 통제위치, 몰입규범, 자아투아, 중년의 위기, 핵심 자기평가 ② 직무특성 변수 : 자율성, 피드백, 기술다양성, 과업중요성, 과업정체성, 직무다양성, 역할명확성, 상호연관성, 직무도전성 ③ 그룹-리더 변수 : 임파워먼트, 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 자기희생적 리더십, 셀프 리더십, 카리스마 리더십, 배려적 리더십/서번트리더십, 윤리적 리더십, 영성 리더십, LMX/상사관계 만족, 상사신뢰/멘토신뢰, 동료관계(동료신뢰), 상사지원/동료지원, 내부 사회적 자본, 내부 네트워크, 외부 네트워크, 여성리더의 역할, 집단응집성, 상호의존성, 팀몰입/팀활동/팀워크, 소외감, 리더의 현지화 노력, 멘토링, 리더의 구조주도 행위 ④ 작업경험 변수 : 분배공정성(임금공정성/임금격차만족도/임금수준만족도/복리후생만족도/분배적정의), 절차공정성(절차적

정의), 상호작용공정성, 보상(외재적/내재적)/형평성 인식, 직업안정성(고용보장),경력개발·경력관리(HRD)/성장기회/교육훈련/전직 지원만족도, 조직후원인식(정서적&수단적), 직무만족/업무만족/동료만족, 역할갈등/역할 모호성, 차별(보상&훈련), 직무스트레스, 일중독, 직무 불안감, 참여적 의사결정/작업장참여/커뮤니케이션/제안제도, 신뢰/조직신뢰/경영진 신뢰, 조직 동일시/회사 동일시, 조직정치 지각/유리천장, 임금제도 이해, 성과(서비스성과), 혁신 필요성 인식/변화몰입, 결과기대감/긍정적 심리자본, 교환관계(사회적,경제적), 다면평가 수용성, 내부고객만족, 여가만족도/생활만족도/일-가정관계, 직무환경, 문제해결, 직무여건변화 ⑤ 조직특성 변수 : 공식화/집권화, 조직문화, 노사관계, 윤리경영/윤리풍토/환경경영/CSR, 조직냉소주의, 지식경영체계/조직학습/교육훈련, 조직환경, 비전(전략의 공유), 신중한 선발과정/채용방식,고성과HRM/고성과 작업시스템, 서비스 풍토/조직 풍토, 최고 경영자 역할』이라는 것을 밝혀냈다.

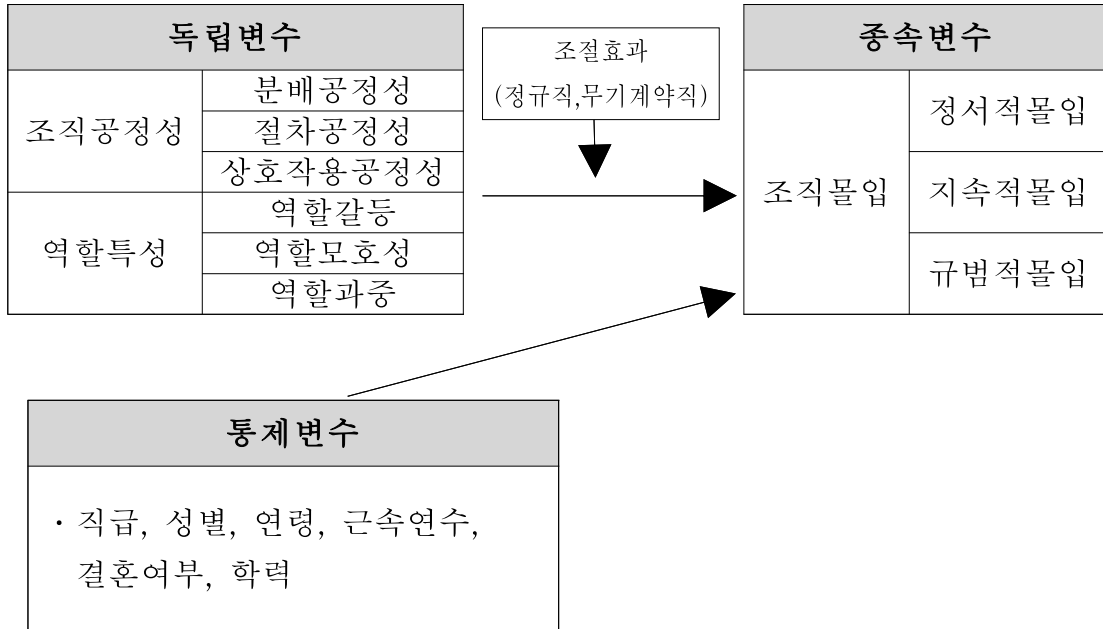
제 3 장 연구설계

제 1 절 연구모형 및 가설의 설정

1. 연구모형

본 연구는 K공기업 근무하는 정규직원과 무기계약직원의 조직공정성 인식과 역할특성이 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 알아보고자 하는 것이다. 이때 조직공정성과 역할특성의 직접적인 효과를 알아보고자 앞에서 논의한 바와 같이 선행연구를 바탕으로 무기계약직의 특성과 연구자의 경험과 관심을 기초로 연구모형을 설정하였다. 독립변수인 조직공정성은 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성으로 설정하였고, 또 다른 독립변수인 역할특성은 역할갈등, 역할모호성, 역할과중으로 설정하였으며 종속변수인 조직몰입은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 설정하였다. 조절효과를 보기위해 무기계약직과 정규직간의 차이를 알아보고자 고용특성(무기계약직, 정규직)으로 구분하고, 통제변수로는 직급, 성별, 연령, 근속연수, 결혼여부, 학력을 설정하였다. 연구모형을 그림으로 나타내면 다음[그림 2]와 같다.

[그림 2] 연구모형



2. 연구가설의 설정

이상의 논의를 바탕으로 정규직과 무기계약직간의 조직공정성인식, 역할특성과 조직몰입간의 관계를 알아보기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설 1. 조직공정성은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 1-1 분배공정성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 1-2 절차공정성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 1-3 상호작용공정성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 가설 2. 역할특성은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 2-1 역할갈등은 조직몰입에 부정(-)의 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 2-2 역할모호성은 조직몰입에 부정(-)의 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 2-3 역할과중은 조직몰입에 부정(-)의 영향을 미칠 것이다.

- 가설 3. 조직공정성과 조직몰입의 영향효과에 있어 정규직이 무기계약직 보다 더 클 것이다.

- 가설 4. 역할특성과 조직몰입의 영향효과에 있어 무기계약직이 정규직 보다 더 클 것이다.

제 2 절 변수의 조작적 정의와 측정

1. 독립변수의 선정 및 측정 : 조직공정성, 역할특성

가. 조직공정성

조직공정성의 개념을 Moorman(1993), Leventhal et al.(1980) 등이 제시한 3요인 모델을 사용하였다. 조직공정성을 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성으로 세가지로 구분하였으며 이를 바탕으로 최낙범(2013), 이상재(2013), 신현호(2006), 송지준(2004), 김명언(1997)의 선행연구를 참조하여 분배공정성 6문항, 절차공정성 5문항, 상호작용공정성 4문항으로 구성된 설문문항을 사용 하였다. 측정방법은 전혀 그렇지 않음(1)에서 매우 그러함(5)로 한 Likert의 5점 척도로 측정 하였다.

나. 역할특성

역할특성이 조직몰입의 선행변수라는 것은 Mathieu & Zajac(1990) 등에 의한 메타분석에서 밝혀졌으며 Rizzo et al.(1970)도 역할특성 요인이 역할갈등, 역할보호성, 역할과중으로 구성된다고 하였다. 이를 바탕으로 최낙범(2013), 함희경(2011), 한영태(2011), 윤민화(1999) 등의 연구를 참조하여 설문을 구성하였으며 역할갈등 5문항, 역할보호성 5문항, 역할과중 5문항으로 구성된 설문문항을 사용하여 전혀 그렇지 않음(1)에서 매우 그러함(5)로 한 Likert의 5점 척도로 측정 하였다.

2. 종속변수의 선정 및 측정 : 조직몰입

조직몰입을 측정하는 척도로는 Mowday et al.(1979)의 단일차원으로 보는 설문과 Allen & Meyer(1993)의 다차원으로 보는 척도가 대표적이다. Allen & Meyer(1993)는 조직몰입을 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 3가지 차원으로 구분하였으며 최낙범(2013), 원지숙(2011) 등 선행 연구를 참조하여 정서적 몰입 6문항, 지속적 몰입 4문항, 규범적 몰입 3문항으로 구성된 설문을 사용하고 전혀 그렇지 않음(1)에서 매우 그러함(5)로 한 Likert의 5점 척도로 측정 하였다. 단, 조직공정성과 역할특성이 조직몰입에 미치는 영향력을 검증함에 있어서는 조직에 대한 전반적인 수준을 반영하기 위해서 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입을 통합하여 분석에 활용하였다.

3. 통제변수 및 조절변수

조절효과를 보기위해 무기계약직과 정규직간의 차이를 알아보고자 고용특성(무기계약직, 정규직)으로 구분하고 정규직원을 비교집단으로 하여

더미화한 후 분석하고, 통제변수로는 직급, 성별, 연령, 근속연수, 결혼여부, 학력을 설정하여 분석하였다.

위와 같은 근거를 통해 독립변수와 종속변수를 측정하기 위한 설문구성은 [표 2]와 같다

[표 2] 설문지의 구성

변수		문항 수	선행연구
조직공정성	분배공정성	6	Moorman(1993), Leventhal et al.(1980)
	절차공정성	5	김명언(1997), 송지준(2004), 신현호(2006), 이상재(2013), 최낙범(2013)
	상호작용공정성	4	
역할특성	역할갈등	5	Rizzo et al.(1970)
	역할보호성	5	윤민화(1999), 한영태(2011), 함희경(2011), 최낙범(2013)
	역할과중	5	
조직몰입	정서적몰입	6	Meyer & Allen(1991), 최낙범(2013), 원지숙(2011)
	지속적몰입	4	
	규범적몰입	3	

제 3 절 자료수집 및 분석방법

1. 자료의 수집

본 연구는 K공기업의 대한 조직구성원을 구성하고 있는 정규직과 무기계약직의 인식을 살펴보고자 하는 연구이다. 실증분석을 위하여 조직 공정성과 역할특성 및 조직몰입에 대한 선행연구를 바탕으로 연구자의 관심 사항을 고려하여 변수를 도출하였고, 도출된 변수를 통하여 조직몰입에 대한 인식을 알아보기 위하여 K공기업의 정규직과 무기계약직을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구의 표본을 선정함에 있어서 다단계 층화 표본추출과 유사한 방법을 활용 하였다.

2. 분석방법

본 연구에서의 조사방법은 2010년에 비정규직을 무기계약직으로 전환시킨 K공기업에 있는 정규직과 무기계약직을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 분석방법은 빈도분석, 타당도 검증을 위한 요인분석, Cronbach's α 계수를 이용하여 측정항목의 신뢰도를 검증하고, 상관관계 분석, 독립변수와 종속변수간의 관계분석을 위해 다중 회귀 분석, 위계적 회귀 분석을 실시하였다.

[표 3] 연구의 분석방법

분석방법	분석내용
빈도분석 (Frequency analysis)	표본의 인구통계학적 특성 및 기초통계 정리
요인분석	변수의 타당성 분석
Cronbach's α	변수의 신뢰도 분석
상관관계분석	변수간의 상관관계 검증
다중회귀분석	조직공정성, 역할특성과 조직몰입의 관계
위계적 회귀분석	조직공정성, 역할특성과 조직몰입의 영향관계에 있어서 조절효과

제 4 장 실증분석

제 1 절 표본의 특성

설문 응답자의 인구통계학적 특성은 아래 [표 4]과 같다. 총 응답자 291명 중 연령별로 살펴보면 20-29세 12명으로 4.1%, 30-39세 85명 29.2%, 40-49세 170명 58.4%, 50세 이상 24명 8.3%로 40대가 압도적으로 많았다. 성별로는 남자가 93.5%, 여자가 6.5% 였으며 결혼여부에 따라서는 기혼자 246명 6.5%, 미혼 45명 15.5% 였다. 학력별로는 고졸이하 18명 6.2%, 전문대졸 101 34.7%, 대졸 154명 52.9%, 대학원졸 18명 6.2% 구성되어 있다. 직급별로는 기능직 123명 42.3%, 4직급 137명 47.1%, 3직급 28명 9.6%, 2직급 3명 1% 이다. 직급 중에서 기능직이 무기계약직이다. 근속연수별 특성은 5년 미만 41명 14.1%, 6년-10년 50명 17.1%, 11년-15년 89명 30.6%, 16년-20년 102명 35.1%, 21년-25년 8명 2.8%, 25년 초과 1명 0.3% 이었다.

[표 4] 연구대상자의 인구통계학적 특성

변 수	항 목	빈 도	비 율(%)
연 령	20-29세	12	4.1
	30-39세	85	29.2
	40-49세	170	58.4
	50세 이상	24	8.3
성 별	남자	272	93.5
	여자	19	6.5
결혼여부	기혼	246	84.5
	미혼	45	15.5
학 령	고졸 이하	18	6.2
	전문대졸	101	34.7
	대졸	154	52.9
	대학원 이상	18	6.2
직 급	기능직	123	42.3
	4	137	47.1
	3	28	9.6
	2	3	1.0
근속년수	5년 미만	41	14.1
	6년 - 10년	50	17.1
	11년 - 15년	89	30.6
	16년 - 20년	102	35.1
	21년 - 25년	8	2.8
	25년 초과	1	0.3
합 계		291	100

제 2 절 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증

1. 타당성 검증

측정지표의 타당성은 이론적인 개념에 대하여 측정도구가 측정하려는 개념을 얼마나 정확히 측정하였는지 의미하며 이러한 타당성을 검증하기 위해서는 요인분석(Factor analysis)을 보편적으로 이용하고 있다. 먼저, 주성분 분석(Principle component analysis)을 실시하였으며 직교회전인 베리맥스(Varimax)방법으로 고유 값(Eigen value)으로 1.0 이상을 정하였다. 사회과학에서 일반적으로 받아들여지는 기준은 고유값 1.0 이상, 요인적재치 0.4 이상이라고 알려져 있으며 0.5 이상일 경우 중요한 변수로 인식한다. 전체적인 독립변수와 종속변수에 대한 요인분석 결과를 종합해 볼 때 본 연구에서도 요인 적재치가 0.5이상이 나와 중요한 변수로 인식할 수 있었다.

먼저 독립변수인 조직공정성에 대한 요인분석결과는 [표 5]에 제시한 바와 같다. 조직공정성에 대한 요인분석결과 요인적재치가 0.6이상으로 나와 0.5이하로 나온 문항이 없었으며 3개 요인으로 분류되었다. 이는 기존의 선행연구에서 상호작용공정성과 절차공정성이 같은 요인으로 보는 견해와 다른 요인으로 보는 이론이 있었으나 본 연구에서는 절차공정성과 상호작용공정성이 다르게 인식된다는 이론을 실증적으로 입증하였다. 요인분석결과 추출된 3개 요인의 총설명력은 72.698%로 높은 수준이었으며 요인별 분석은 다음과 같다..

첫 번째 요인은 기존의 선행연구에서와 같이 분배공정성으로 명명하였고 고유값은 7.444이며 설명력은 49.625%로 나타났다.

마찬가지로 두 번째 요인은 절차공정성으로 명명하였고 고유값은 2.108이었고 설명력은 14.054%로 분석 되었다.

세 번째 요인은 상호작용공정성으로 명명하였는데 고유값은 1.353 설명력은 9.019%로 분석 되었다.

[표 5] 조직공정성 요인분석 결과

설문항목	구성요소		
	분배공정성	절차공정성	상호작용공정성
공정성Q 1-2	.872	.230	.065
공정성Q 1-4	.858	.169	.197
공정성Q 1-3	.855	.282	.169
공정성Q 1-1	.837	.209	.125
공정성Q 1-5	.788	.332	.117
공정성Q 1-6	.762	.369	.143
공정성Q 1-10	.178	.815	.145
공정성Q 1-8	.277	.728	.209
공정성Q 1-11	.128	.700	.327
공정성Q 1-9	.324	.693	.145
공정성Q 1-12	.269	.634	.214
공정성Q 1-7	.276	.630	.062
공정성Q 1-14	.166	.202	.918
공정성Q 1-15	.149	.226	.884
공정성Q 1-13	.157	.250	.874
고유값	7.444	2.108	1.353
분산(%)	49.625	14.054	9.019
누적(%)	49.625	63.679	72.698

두번째 독립변수인 역할특성에 대한 요인분석결과는 [표 6]과 같이 역할특성에 대한 요인분석결과 요인적재치가 0.5이상으로 3개 요인으로 분류되었다. 이는 기존의 선행연구에서 역할보호성과 역할과중을 하나의 요인으로 보는 견해와 서로 다른 요인으로 보는 이론이 있었으나 본 연구에서는 역할과중과 역할보호성이 다른 요인으로 인식된다는 이론을 실증적으로 입증하였다. 요인분석결과 추출된 3개 요인의 총설명력은 59.671%로 이었으며 요인별 분석은 다음과 같다..

첫 번째 요인은 기존의 선행연구에서와 같이 역할갈등으로 명명하였고 고유값은 5.124이며 설명력은 34.158%로 나타났다.

마찬가지로 두 번째 요인은 역할보호성으로 명명하였고 고유값은 2.441이었고 설명력은 16.277%로 분석 되었다.

세 번째 요인은 역할과중으로 명명하였는데 고유값은 1.385 설명력은 9.236%로 분석 되었다.

[표 6] 역할특성 요인분석 결과

설문항목	구성요소		
	역할갈등	역할모호성	역할과중
역할특성Q 2-14	.834	.175	.045
역할특성Q 2-13	.821	.130	.021
역할특성Q 2-15	.817	.120	-.134
역할특성Q 2-11	.653	.374	.097
역할특성Q 2-12	.590	.325	.278
역할특성Q 2-9	.516	.378	.006
역할특성Q 2-4	.116	.770	.130
역할특성Q 2-3	.274	.718	.152
역할특성Q 2-2	.314	.706	.049
역할특성Q 2-5	.102	.679	.111
역할특성Q 2-1	.224	.675	-.037
역할특성Q 2-7	.154	.152	.819
역할특성Q 2-8	.049	.015	.816
역할특성Q 2-10	-.026	.088	.745
역할특성Q 2-6	-.042	.064	.731
고유값	5.124	2.441	1.385
분산(%)	34.158	16.277	9.236
누적(%)	34.158	50.434	59.671

세번째 종속변수인 조직몰입에 대한 요인분석결과는 [표 7]과 같다. 조직몰입의 13개 항목을 요인분석결과 요인적재치가 0.5이상 3개 요인으로 분류되었다. 이는 기존의 선행연구에서의 이론적 구조와 동일한 것이다. 요인분석결과 추출된 3개 요인의 총설명력은 63.433%로 이었으며 각 요인별 분석은 다음과 같다.

첫 번째 요인은 기존의 선행연구에서 명명한바 같이 정서적몰입이라 하였고 고유값은 4.540이며 설명력은 34.922%로 나타났다.

두 번째 요인은 지속적몰입이라고 명명 하였으며 고유값은 2.263이었고 설명력은 17.409%로 분석 되었다.

세 번째 요인은 규범적몰입이라고 명명하였는데 고유값은 1.443 설명력은 11.101%로 분석 되었다.

[표 7] 조직몰입 요인분석 결과

설문항목	구성요소		
	정서적몰입	지속적몰입	유지적몰입
조직몰입Q 3-3	.869	.022	.152
조직몰입Q 3-4	.842	.001	.141
조직몰입Q 3-5	.810	-.009	.158
조직몰입Q 3-6	.805	-.031	.166
조직몰입Q 3-2	.749	.008	.024
조직몰입Q 3-1	.532	.214	.293
조직몰입Q 3-8	-.113	.797	-.196
조직몰입Q 3-7	.075	.787	-.208
조직몰입Q 3-10	.034	.724	.343
조직몰입Q 3-9	.105	.641	.342
조직몰입Q 3-12	.154	.031	.804
조직몰입Q 3-13	.128	-.105	.742
조직몰입Q 3-11	.419	.210	.632
고유값	4.540	2.263	1.443
분산(%)	34.922	17.409	11.101
누적(%)	34.922	52.331	63.433

2. 신뢰성 검증

신뢰성(reliability)이란 연구 대상자들에 대해 동일한 측정도구를 사용하여 측정하였을 때 그 결과가 일관성있게 나와야 한다는 것을 의미하며 이는 측정도구의 정확성을 뜻한다. 이러한 신뢰성을 측정하는 방법은 일반적으로 크론바흐 알파(Cronbach's alpha) 값이 주로 사용되고 있다.

전반적인 크론바흐 알파값을 측정하여 본 결과 크론바흐 알파 값이 0.7이상으로 나타났다. 이는 일반적으로 Cronbach's alpha 값이 0.6이상이면 내적 일관성이 크다고 판단할 수 있다는 사회과학의 일반적 기준을 충족하는 것이다.

먼저 독립변수인 조직공정성에 대한 신뢰성 분석결과는 아래 [표 8]와 같다. 조직공정성의 크론바흐 알파값은 요인별로 분석한 결과 분배공정성은 0.943, 절차공정성은 0.856, 상호작용공정성은 0.929로 나타나 분배공정성, 상호작용공정성, 절차공정성 순으로 측정도구의 신뢰도가 나타났다.

[표 8] 측정문항의 신뢰성

측정 요소	크론바흐 알파 값	설문항목	항목제거시 크론바흐 알파 값
분배 공정성	0.943	Q 1-1	.934
		Q 1-2	.930
		Q 1-3	.926
		Q 1-4	.931
		Q 1-5	.934
		Q 1-6	.935
절차공정성	0.856	Q 1-7	.850
		Q 1-8	.819
		Q 1-9	.829
		Q 1-10	.818
		Q 1-11	.834
		Q 1-12	.838
상호작용공정성	0.929	Q 1-13	.911
		Q 1-14	.866
		Q 1-15	.914

다음으로 또다른 독립변수인 역할특성에 대한 신뢰성 분석결과는 아래 [표 9]와 같으며 역할특성의 크론바흐 알파값을 요인별로 분석한 결과 역할갈등은 0.804, 역할보호성은 0.790, 역할과중은 0.847로 나타나 역할과중, 역할갈등, 역할보호성 순으로 신뢰도가 나타났다.

[표 9] 측정문항의 신뢰성

측정 요소	크론바흐 알파 값	설문항목	항목제거시 크론바흐 알파 값
역할갈등	0.804	Q 2-1	.780
		Q 2-2	.756
		Q 2-3	.750
		Q 2-4	.754
		Q 2-5	.788
역할보호성	0.790	Q 2-6	.771
		Q 2-7	.695
		Q 2-8	.718
		Q 2-10	.768
역할과중	0.847	Q 2-9	.846
		Q 2-11	.814
		Q 2-12	.832
		Q 2-13	.812
		Q 2-14	.806
		Q 2-15	.820

종속변수인 조직몰입에 대한 신뢰성 분석결과는 아래 [표 10]과 같으며 조직몰입의 크론바흐 알파값을 요인별로 분석한 결과 정서적몰입은 0.873, 지속적몰입은 0.735, 규범적몰입은 0.708로 나타나 정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입 순으로 신뢰도가 나타났다.

[표 10] 측정문항의 신뢰성

측정 요소	크론바흐 알파 값	설문항목	항목제거시 크론바흐 알파 값
정서적 몰입	0.873	Q 3-1	.867
		Q 3-2	.862
		Q 3-3	.828
		Q 3-4	.835
		Q 3-5	.845
		Q 3-6	.846
지속적 몰입	0.735	Q 3-7	.667
		Q 3-8	.658
		Q 3-9	.707
		Q 3-10	.663
규범적 몰입	0.708	Q 3-11	.634
		Q 3-12	.548
		Q 3-13	.664

제 3 절 변수간 상관관계 분석

본 연구의 변수에 대해 타당성 분석과 신뢰도 분석을 실시 한 후 변수들 간의 상관관계가 어떠한 방향인지를 어느정도 관련성을 가지고 있는지를 알아보기 위하여 Pearson 상관관계분석(Correlation analysis)을 실시하였으며 그 결과는 아래 [표 11]과 같다.

상관관계 분석결과를 살펴보면 분배공정성(Q1)은 절차공정성(Q3, $r=0.376$, $p<0.01$), 정서적몰입(Q7, $r=0.395$, $p<0.01$), 규범적몰입(Q9, $r=0.18$, $p<0.01$)과는 정(+의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 역할갈등(Q4, $r=-0.314$, $p<0.01$), 역할과중(Q6, $r=-0.296$, $p<0.01$)와는 부(-의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

절차공정성(Q2)은 상호작용공정성(Q3, $r=0.501$, $p<0.01$), 정서적몰입(Q7, $r=0.427$, $p<0.01$), 규범적몰입(Q9, $r=0.278$, $p<0.01$)과는 정(+의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 역할갈등(Q4, $r=-0.398$, $p<0.01$), 역할모호성(Q5, $r=-0.217$, $p<0.01$), 역할과중(Q6, $r=-0.205$, $p<0.01$)과는 부(-의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

또한 상호작용공정성(Q3)은 정서적몰입(Q7, $r=0.427$, $p<0.01$), 규범적몰입(Q9, $r=0.115$, $p<0.05$)과 정(+의 상관관계가 있었으며 역할갈등(Q4, $r=-0.309$, $p<0.01$), 역할모호성(Q5, $r=-0.249$, $p<0.01$), 역할과중(Q6, $r=-0.227$, $p<0.01$)과는 부(-의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

역할갈등(Q4)은 역할모호성(Q5, $r=0.221$, $p<0.01$), 역할과중(Q6, $r=0.566$, $p<0.01$)과는 정(+의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 정서적몰입(Q7, $r=-0.273$, $p<0.01$), 규범적몰입(Q9, $r=-0.127$, $p<0.05$)과는 부(-의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

역할모호성은(Q5)은 역할과중(Q6, $r=0.139$, $p<0.05$)과는 정(+의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 정서적몰입(Q7, $r=-0.396$,

$p < 0.01$), 규범적몰입(Q9, $r = -0.185$, $p < 0.01$)과는 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

역할과중은(Q6)은 정서적몰입(Q7, $r = -0.191$, $p < 0.01$)과는 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

정서적몰입은(Q7)은 규범적몰입(Q9, $r = 0.451$, $p < 0.01$)과 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

지속적몰입은(Q8)은 규범적몰입(Q9, $r = 0.133$, $p < 0.05$)과 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

그리고 상관관계 분석은 변수들간의 관계 파악이 용이할 뿐 아니라 통계적으로 유의미한 수준에서 서로 높은 상관관계를 보이면 다중공선성을 의심해 볼 수 있는 것으로 알려져 있다. 일반적으로 종속변수에 영향을 미치는 독립변수들 간에 상관관계가 0.8이상일 경우 다중회귀 분석시 다중공선성을 의심해 볼 수 있다(강하정, 2014). 그러나 본 연구에서는 0.8이상인 변수들이 나타나지 않았기 때문에 다중공선성이 발생할 가능성은 낮아 보인다.

[표 11] 상관관계분석

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9
Q1	1								
Q2	.608**	1							
Q3	.376**	.501**	1						
Q4	-.314**	-.398**	-.309**	1					
Q5	-.091	-.217**	-.249**	.221**	1				
Q6	-.296**	-.205**	-.227**	.566**	.139*	1			
Q7	.395**	.427**	.429**	-.273**	-.396**	-.191**	1		
Q8	.065	-.081	-.001	.130*	.034	.019	.095	1	
Q9	.180**	.278**	.115*	-.127*	-.185**	-.097	.451**	.133*	1

** : 상관이 0.01 수준에서 유의(양쪽). * : 상관이 0.05 수준에서 유의(양쪽).

Q1 : 분배공정성, Q2 : 절차공정성, Q3 : 상호작용공정성, Q4 : 역할갈등, Q5 : 역할모호성, Q6 : 역할과중, Q7 : 정서적몰입, Q8 : 지속적몰입, Q9 : 규범적몰입

제 4 절 가설의 검증

1. 조직공정성 인식과 조직몰입과의 관계

본 연구에서는 앞의 연구모형에서 제시한 가설 1을 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

연구의 가설 1은 『조직공정성은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다』이며 하위의 가설로, 가설 1-1 『분배공정성은 조직몰입에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다』, 가설 1-2 『절차공정성은 조직몰입에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다』, 가설 1-3 『상호작용공정성은 조직몰입에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다』을 설정하였다.

먼저 종속변수인 조직몰입은 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향력을 검증함에 있어서는 조직에 대한 전반적인 수준을 반영하기 위해서 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입을 통합하여 분석에 활용하였다. 독립변수인 조직공정성은 앞서 분석한 요인분석에 따라 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성으로 구분하여 조직공정성 3가지 독립변수가 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다.

첫 단계로 가설 1을 검증하기 위해 인구통계학적 변수를 통제변수로, 두 번째 단계로 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성을 독립변수로 설정하고 종속변수는 조직몰입을 설정하였다. 이에 따라 위계적 다중회귀분석을 한 결과는 [표 12]에 제시 하였다.

1단계에는 인구통계학적 변수인 연령, 성별, 결혼여부, 학력, 직급, 근속연수를 투입하였다 회귀분석결과 연령이 0.120의 계수 값을 가지며 t 통계량은 2.045로 $p < .05$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이는 연령이 높을수록 조직몰입의 수준이 높아진다는 것을 의미한다.

다음단계로 1단계에서 투입된 인구통계학적 변수들을 통제한 후 시행된 2단계에서는 연령이 0.137의 계수 값을 가지며 t 통계량은 2.518로 $p < .05$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이는 연령이 높을수록 조직몰입의 수준이 높아진다는 것을 의미하며 앞서 1단계에서 분석한 결과와 일치하는 것이다. 독립변수인 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보면 분배공정성과 상호작용공정성이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 먼저 분배공정성이 0.124의 계수 값을 가지며 t 통계량은 3.035로 $p < .01$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이는 분배공정성 인식 수준이 높을수록 조직몰입이 높아진다는 것을 의미한다. 다음으로 절차공정성은 조직몰입에 유의한 영향이 없는 것으로 나타났으며 상호작용공정성은 0.107의 계수 값을 가지며 t 통계량은 2.723로 $p < .01$ 수준에서 유의한 것으로 분석되었다. 이는 상호작용공정성 인식 수준이 높을수록 조직몰입이 높아진다는 것을 의미한다.

통제변수와 독립변수인 조직공정성(분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성)이 종속변수인 정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입을 통합한 전반적 조직몰입을 설명하는 정도인 R^2 값은 0.243로 나타났으며, 자유도를 반영한 조정된 R^2 또한 0.219으로 나타났다. 이는 회귀모형이 종속변수를 24.3% 정도를 설명할 수 있음을 나타낸다. 조직공정성 변수의 순수한 설명량은 $\Delta R^2 = 0.143$ 인 것으로 나타났다. 그리고 회귀 모델 역시 $F=10.025$, 0.1% 유의수준에서 유의한 것으로 나타났다.

한편, 독립변수인 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성 인식과 조직몰입간의 상관관계 분석에서 살펴 본 바와 같이 0.8이상 상관계수가 없었던 것처럼 회귀분석시 다중공선성 검증결과 VIF 수치가 분배공정성은 1.733, 절차공정성은 1.910, 상호작용공정성은 1.426 이고 허용오차는 분배공정성은 0.577, 절차공정성은 0.523, 상

호작용공정성은 0.701로 다중공선성이 우려되는 수준이 아니었고 사회과학에서 일반적으로 다중공선성이 의심되는 VIF 수치 10 이상이 나타나지 않았다.

따라서 가설 1-1 『분배공정성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.』는 채택되었으며, 가설 1-2 『절차공정성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.』는 기각되었고, 가설 1-3 『상호작용공정성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.』는 채택되었다.

[표 12] 조직공정성과 조직몰입에 대한 다중회귀 분석 결과

변수	1단계							2단계						
	비표준 계수		표준 계수	t	유의 수준	공선성 통계		비표준 계수		표준 계수	t	유의 수준	공선성 통계	
	B	표준 오차	베타			허용 오차	VIF	B	표준 오차	베타			허용 오차	VIF
(상수)	3.085	.169		18.241	.000			2.044	.215		9.525	.000		
연령	.120	.059	.170	2.045	.042*	.459	2.181	.137	.054	.194	2.518	.012*	.454	2.203
성별	-.179	.112	-.093	-1.598	.111	.934	1.070	-.116	.104	-.060	-1.116	.265	.923	1.083
결혼	.091	.088	.069	1.031	.303	.713	1.403	.146	.081	.111	1.792	.074	.704	1.420
학력	.011	.041	.017	.276	.783	.866	1.155	.008	.038	.012	.214	.831	.859	1.164
직급	.085	.052	.122	1.617	.107	.560	1.787	.012	.051	.018	.244	.807	.511	1.958
근속연수	.012	.039	.028	.309	.758	.380	2.630	.022	.036	.052	.619	.536	.379	2.636
분배공정성								.124	.041	.207	3.035	.003**	.577	1.733
절차공정성								.074	.050	.106	1.478	.140	.523	1.910
상호작용 공정성								.107	.039	.169	2.728	.007**	.701	1.426
F(유의수준)	5.250(0.000)							10.025(0.000)						
R ² (조정된)	0.100(0.081)							0.243(0.219)						
ΔR ²								0.143						

* : p<.05 ** : p<.01

2. 역할특성과 조직몰입과의 관계

또 다른 독립변수인 역할특성과 조직몰입과의 관계를 알아보기 위해 본 연구에서 앞의 연구모형에서 제시한 가설 2를 검증하고자 위계적 회귀분석을 실시하였다.

연구의 가설 2는 『역할특성은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다』이며 하위의 가설로, 가설 2-1 『역할갈등은 조직몰입에 부정(-)의 영향을 미칠 것이다』, 가설 2-2 『역할모호성은 조직몰입에 부정(-)의 영향을 미칠 것이다』, 가설 3-3 『역할과중은 조직몰입에 부정(-)의 영향을 미칠 것이다』를 설정하였다.

앞에서 분석한 조직공정성과 조직몰입의 분석에서처럼 종속변수인 조직몰입은 역할특성이 조직몰입에 미치는 영향력을 검증함에 있어서 조직에 대한 전반적인 수준을 반영하기 위해서 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입을 통합하여 조직몰입 전체를 분석에 활용하였다. 독립변수인 역할특성은 앞서 분석한 요인분석 한 것처럼 역할갈등, 역할모호성, 역할과중으로 구분하였으며 역할특성의 하위 개념인 3가지 독립변수(역할갈등, 역할모호성, 역할과중)가 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다.

첫 단계로 가설 2를 검증하기 위해 인구통계학적 변수를 통제변수로, 두 번째 단계로 역할갈등, 역할모호성, 역할과중을 독립변수로 설정하고 종속변수로는 조직몰입을 설정하였다. 이에 따라 위계적 다중회귀분석을 한 결과는 [표 13]에 제시 하였다.

1단계에는 인구통계학적 변수인 연령, 성별, 결혼여부, 학력, 직급, 근속연수를 투입하였다 회귀분석결과 연령이 0.120의 계수 값을 가지며 t 통계량은 2.045로 $p < .05$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이는 연령이 높을수록 조직몰입의 수준이 높아진다는 것을 의미한다.

두 번째 단계로 1단계에서 투입된 인구통계학적 변수들을 통제한 후 시행된 2단계 모형에서 나타난 결과를 살펴보면 1단계에서 연령이 0.137의 계수 값을 가지며 t 통계량은 2.518로 $p < .05$ 수준에서 유의한 것으로 나타났던 결과와 다르게 역할특성(역할갈등, 역할모호성, 역할과중)이 조직몰입에 미치는 영향을 미치는를 알아보는 모델에서는 연령이 높을수록 조직몰입의 수준이 높아진다는 것이 통계적으로 유의하지 않았다. 독립변수인 역할갈등, 역할모호성, 역할과중이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보면 역할모호성만이 조직몰입에 부의 방향으로 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 먼저 역할갈등이 -0.074의 계수 값을 가지며 t 통계량은 -1.519로 나타났으나 통계적으로 $p < .01$ 수준에서 유의하지 않은 것으로 나타났다. 다음으로 역할모호성은 -0.159의 계수 값을 가지며 t 통계량은 -2.927로 나타났으며 통계적으로 $p < .01$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 역할모호성이 조직몰입과 부정(-)의 방향으로 영향을 미치는 것으로 이는 역할모호성이 높다고 인식 할수록 조직몰입이 낮아지는 것으로 해석할 수 있다. 역할과중은 조직몰입에 부의 방향으로 영향을 미치지만 통계적으로 $p < .01$ 수준에서 유의하지 않은 것으로 분석되었다.

통제변수와 독립변수인 역할특성(역할갈등, 역할모호성, 역할과중)이 종속변수인 정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입을 통합한 전반적 조직몰입을 설명하는 정도인 R^2 값은 0.164로 나타났으며, 자유도를 반영한 조정된 R^2 또한 0.137으로 나타났다. 이는 회귀모형이 종속변수를 16.4% 정도를 설명할 수 있음을 나타낸다. 역할특성 변수의 순수한 설명량은 $\Delta R^2 = 0.062$ 인 것으로 나타났다. 그리고 회귀 모델 역시 $F=6.131$, 0.1% 유의수준에서 유의한 것으로 나타났다.

독립변수인 역할갈등, 역할모호성, 역할과중 인식과 전반적인 조직몰입간의 상관관계 분석에서 살펴 본 것처럼 상관계수가 0.8이상

이 나타나지 않았었다. 마찬가지로 회귀분석시 다중공선성 검증결과 VIF 수치가 역할갈등은 1.586, 역할보호성은 1.175, 역할과중은 1.503 이고 허용오차는 역할갈등은 0.630, 역할보호성은 0.850, 역할과중은 0.666으로 다중공선성이 우려되는 수준이 아니어서 사회과학에서 일반적으로 다중공선성이 의심되는 VIF 수치 10 이상이 나타나지 않았다.

따라서 가설 2-1 『역할갈등은 조직몰입에 부정(-)의 영향을 미칠 것이다.』는 기각되었으며, 가설 2-2 『역할보호성은 조직몰입에 부정(-)의 영향을 미칠 것이다.』는 채택되었고, 가설 2-3 『역할과중은 조직몰입에 부정(-)의 영향을 미칠 것이다.』는 기각되었다.

[표 13] 역할특성과 조직몰입에 대한 다중회귀 분석 결과

변수	1단계							2단계						
	비표준 계수	표준 계수	표준 계수	t	유의수준	공선성 통계		비표준 계수	표준 계수	표준 계수	t	유의수준	공선성 통계	
	B	표준 오차	베타			허용 오차	VIF	B	표준 오차	베타			허용 오차	VIF
(상수)	3.085	.169		18.241	.000			3.837	.235		16.294	.000		
연령	.120	.059	.170	2.045	.042*	.459	2.181	.104	.058	.147	1.803	.072	.446	2.241
성별	-.179	.112	-.093	-1.598	.111	.934	1.070	-.161	.109	-.083	-1.475	.141	.933	1.072
결혼	.091	.088	.069	1.031	.303	.713	1.403	.092	.085	.070	1.082	.280	.710	1.409
학력	.011	.041	.017	.276	.783	.866	1.155	.001	.040	.002	.029	.977	.853	1.172
직급	.085	.052	.122	1.617	.107	.560	1.787	.090	.051	.129	1.755	.080	.551	1.815
근속연수	.012	.039	.028	.309	.758	.380	2.630	.005	.038	.013	.142	.887	.380	2.635
역할갈등								-.074	.049	-.104	-1.519	.130	.630	1.586
역할모호성								-.159	.054	-.173	-2.927	.004**	.851	1.175
역할과중								-.051	.049	-.071	-1.058	.291	.666	1.503
F(유아기준)	5.250(0.000)							6.131(0.000)						
R ² (조정된)	0.100(0.081)							0.164(0.137)						
△R ²								0.062						

* : p<.05 ** : p<.01

3. 조직공정성과 조직몰입 조절효과 분석

본 연구에서는 고용형태의 조절효과를 검증하기 위하여 고용형태를 정규직과 무기계약직으로 더미변수로 처리하고 상호작용항을 만들어 삽입한 다음 다중회귀 분석을 실시하였다. 고용형태의 더미화는 직급 중에서 기능직은 무기계약직이며 다른 직급은 정규직으로 구분할 수 있으므로 무기계약직을 1로 다른 직급은 정규직이므로 0으로 더미화하여 위계적 회귀분석을 실시 하였다. 모델1에서는 통제변수들을, 모델2에서는 조직공정성(분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성)과 고용형태(무기계약직=1, 정규직=0)를, 모델3에서는 조직공정성(분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성)과 고용형태를 곱한 상호작용항을 회귀식에 투입하였을 때 설명력이 유의수준하에서 유의하게 증가했다면 조절효과가 있다고 해석한다. 조절효과의 분석에 있어서 고려해야 할 사항은 여러 가지가 있다. 한인수(2012)의 조절회귀분석의 통계적 검정력에 대한 연구에 따르면 조절회귀분석에 영향을 주는 요인으로 총표본의 크기, 조절변수에 기초한 하위집단간의 불균등한 표본 크기, 예측변수간 상호관련성 등을 들고 있다. 총표본의 크기는 120개 이상이어야 한다는 조건은 본 연구의 총표본이 291개 이므로 충족되었다고 볼 수 있으며 조절변수에 기초한 하위집단간의 불균등한 표본의 크기는 무기계약직이 123명, 정규직이 168명으로 하위집단간 표본의 크기가 비교적 균등하다고 볼 수 있다. 예측변수간 상호관련성은 투입되는 예측변수간의 상호관련성, 즉 다중공선성 (multi-collinearity)의 문제도 조절효과 분석에 부정적인 영향을 주는 요인으로 지적하고 있다. 예측변수들(조직공정성,역할특성을 A, 고용형태를 B)과 이 두 변수들의 곱셈항(A*B)이 사용되는데 A와 B 간에는 상호관련이 없다하더라도 A와 A*B 간에는 높은 상호관련성이 존재할 수밖에 없으며 이로 인해 발생하는 다중공선성은 회귀 계수를 불안정하게 만들어 조절효과를 감소시키게 한다고 Morris et al.(1986)의 연구를 근거

로 주장하고 있다. 그러나 한인수(2012)는 동 논문에서 파워에 미치는 다중공선성의 문제가 그렇게 심각한 것은 아니라는 주장도 소개하고 있다. 그러나 본 연구에서는 다중공선성의 문제를 해결하여 조절효과 있는지의 유무를 정확히 검증하고자 표준화된 변수를 사용하여 분석하였다. 먼저 독립변수인 조직공정성은 분배공정성을 A1으로, 절차공정성을 A2로, 상호작용공정성을 A3로 설정하였으며 각각의 변수에 고용형태(B)를 곱하여 상호작용항을 만들었다. 이에 따라 분배공정성(A1)x고용형태(B), 절차공정성(A2)x고용형태(B), 상호작용공정성(A3)x고용형태(B)를 추가로 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 이에 따라 위계적 다중회귀분석을 한 결과는 [표 14]에 제시 하였다. 모델1에서는 연령이 조직몰입에 유의하였으며 모델2에서는 연령, 분배공정성, 상호작용공정성이 조직몰입에 유의하였고, 모델3에서는 연령과 분배공정성만이 조직몰입에 유의한 영향이 있었다. 조절효과를 알아보기 위해 투입한 상호작용항은 통계적으로 유의하지 않아 고용형태는 조직공정성과 조직몰입의 영향관계에서는 조절효과가 없는 것으로 나타났다.

따라서 본 연구에서 제시한 가설 3. 『조직공정성과 조직몰입의 영향효과에 있어 정규직이 무기계약직 보다 더 클 것이다.』는 기각되었다.

[표 14] 조직공정성과 조직몰입에 대한 조절효과 분석 결과

변수	모델1					모델2					모델3				
	비표준 계수		표준 계수	t	유의 수준	비표준 계수		표준 계수	t	유의 수준	비표준 계수	표준 오차	표준 계수	t	유의 수준
	B	표준 오차	베타			B	표준 오차	베타			B		표준 오차		
(상수)	3.085	.169		18.241	.000	2.058	.267		7.698	.000	2.139	.287		7.455	.000
연령	.120	.059	.170	2.045	.042*	.138	.055	.195	2.494	.013*	.133	.056	.188	2.381	.018**
성별	-.179	.112	-.093	-1.598	.111	-.117	.104	-.061	-1.117	.265	-.108	.105	-.056	-1.030	.304
결혼	.091	.088	.069	1.031	.303	.146	.082	.111	1.791	.074	.142	.082	.108	1.733	.084
학력	.011	.041	.017	.276	.783	.008	.038	.012	.211	.833	.010	.038	.014	.256	.798
직급	.085	.052	.122	1.617	.107	.007	.080	.010	.086	.932	.013	.081	.019	.161	.872
근속연수	.012	.039	.028	.309	.758	.022	.037	.050	.578	.564	.023	.038	.053	.592	.555
분배공정성(A1)						.124	.041	.207	3.009	.003**	.156	.052	.260	2.995	.003**
절차공정성(A2)						.074	.050	.106	1.475	.141	.041	.066	.059	.629	.530
상호작용공정성(A3)						.107	.039	.169	2.722	.007**	.083	.052	.130	1.600	.111
고용형태(B)						-.009	.106	-.010	-.089	.929	-.008	.107	-.008	-.071	.944
분배공정성x고용형태 (A1xB)											-.074	.068	-.096	-1.089	.277
절차공정성x고용형태 (A2xB)											.059	.070	.077	.837	.403
상호작용공정성x고용형태 (A3xB)											.050	.060	.068	.831	.407
F(유의수준)	5.250(0.000)					8.991(0.000)					7.078(0.000)				
R ² (조정된)	0.100(0.081)					0.243(0.216)					0.249(0.214)				
△R ²	0.100					0.143					0.006				

* : p<.05 ** : p<.01

4. 역할특성과 조직몰입 조절효과 분석

조직공정성과 조직몰입의 조절효과 분석에서와 같이 역할특성과 조직몰입의 관계에 있어 고용형태의 조절효과를 검증하기 위하여 고용형태를 정규직과 무기계약직으로 더미변수로 처리하고 상호작용항을 만들어 삽입한 다음 다중회귀 분석을 실시하였다. 고용형태의 더미화는 직급 중에서 기능직은 무기계약직이며 다른 직급은 정규직으로 구분할 수 있으므로 무기계약직을 1로 다른 직급은 정규직이므로 0으로 더미화하여 위계적 회귀분석을 실시 하였다. 모델1에서는 통제변수들을, 모델2에서는 역할특성(역할갈등, 역할모호성, 역할과중)과 고용형태(무기계약직=1, 정규직=0)를, 모델3에서는 역할특성(역할갈등, 역할모호성, 역할과중)과 고용형태를 곱한 상호작용항을 회귀식에 투입하였을 때 설명력이 유의수준하에서 유의하게 증가했다면 조절효과가 있다고 해석한다. 앞서와 같이 본 연구에서는 다중공선성의 문제를 해결하여 조절효과 있는지의 유무를 정확히 검증하고자 표준화된 변수를 사용하여 분석하였다. 먼저 독립변수인 역할특성은 역할갈등을 A1으로, 역할모호성을 A2로, 역할과중을 A3로 설정하였으며 각각의 변수에 고용형태(B)를 곱하여 상호작용항을 만들었다. 이에 따라 역할갈등(A1)x고용형태(B), 역할모호성(A2)x고용형태(B), 역할과중(A3)x고용형태(B)를 추가로 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 이에 따라 위계적 다중회귀분석을 한 결과는 [표 15]에 제시 하였다. 모델1에서는 연령이 조직몰입에 유의하였으며 모델2에서는 연령, 역할모호성이 조직몰입에 유의하였고, 모델3에서는 역할모호성만이 0.05 수준하에서 조직몰입에 유의한 영향이 있었다. 조절효과를 알아보기 위해 투입한 상호작용항, 역할갈등(A1)x고용형태(B), 역할모호성(A2)x고용형태(B), 역할과중(A3)x고용형태(B)은 모두 통계적으로 유의하지 않아 고용형태는 역할특성과 조직몰입의 영향관계에서는 조절효과가 없는 것으로 나타났다.

따라서 본 연구에서 제시한 가설 4. 『역할특성과 조직몰입의 영향효과에 있어 무기계약직이 정규직 보다 더 클 것이다.』는 기각되었다.

[표 15] 역할특성과 조직몰입에 대한 조절효과 분석 결과

변수	모델1					모델2					모델3				
	비표준 계수		표준 계수	t	유의 수준	비표준 계수		표준 계수	t	유의 수준	비표준 계수		표준 계수	t	유의 수준
	B	표준 오차	베타			B	표준 오차	베타			B	표준 오차	베타		
(상수)	3.085	.169		18.241	.000	4.055	.307		13.222	.000	3.948	.335		11.801	.000
연령	.120	.059	.170	2.045	.042*	.115	.058	.163	1.965	.050*	.109	.059	.154	1.853	.065
성별	-.179	.112	-.093	-1.598	.111	-.167	.109	-.086	-1.530	.127	-.165	.111	-.085	-1.490	.137
결혼	.091	.088	.069	1.031	.303	.097	.085	.074	1.139	.256	.094	.086	.072	1.098	.273
학력	.011	.041	.017	.276	.783	-.001	.040	-.002	-.027	.979	-.002	.040	-.003	-.055	.956
직급	.085	.052	.122	1.617	.107	.017	.083	.025	.205	.837	.022	.084	.032	.261	.795
근속연수	.012	.039	.028	.309	.758	-.006	.039	-.013	-1.142	.887	-.002	.040	-.004	-.045	.964
역할갈등(A1)						-.075	.049	-.107	-1.551	.122	-.039	.062	-.055	-.628	.530
역할모호성(A2)						-.160	.054	-.174	-2.943	.004**	-.183	.071	-.198	-2.568	.011*
역할과중(A3)						-.060	.049	-.082	-1.219	.224	-.047	.060	-.065	-.783	.435
고용형태(B)						-.125	.113	-.130	-1.109	.268	-.123	.114	-.128	-1.081	.281
역할갈등x고용형태 A1xB											-.058	.069	-.074	-.847	.398
역할모호성x고용형태 A2xB											.020	.058	.026	.350	.727
역할과중x고용형태 A3xB											-.023	.069	-.029	-.334	.738
F(유의수준)	5.250(0.000)					5.645(0.000)					4.455(0.000)				
R ² (조정된)	0.100(0.081)					0.168(0.138)					0.173(0.134)				
△R ²	0.100					0.068					0.005				

* : p<.05, ** : p<.01

제 5 절 종합적 토의

1. 실증적 연구 결과 요약

본 연구는 1998년 IMF이후 지속적으로 증가해온 비정규직과 관련하여 2007년 이후 공공부문에서 급속하게 진행되고 있는 비정규직의 정규직화에 대한 관심에서 시작되었다. 공공기관에서 광범위하고 급속도로 확산되고 있는 비정규직의 정규직화라는 흐름에 따라 무기계약직이라는 새로운 고용형태가 나타나게 되었는데 이와 관련하여 이들이 속해있는 조직에서 다양한 문제점들이 발생하고 있다. 먼저 조직차원에서 무기계약직과 정규직간의 급여차이로 인한 문제가 가장 대표적인데 무기계약직은 정규직 보다 적은 보상을 받고 있어 동일노동에 대한 동일임금의 원칙에서 볼 때 형평성에 어긋난다고 할 수 있다. 다음으로 정규직이 수행하는 업무와 무기계약직이 수행하는 업무가 실질적으로 거의 동일함에도 조직내에서 정규직에 비해 인정받지 못함으로 인해 발생하는 역할의 문제이다. 이러한 무기계약직을 바라보는 시선은 크게 두가지로 구분할 수 있는데 먼저 정부는 무기계약직을 정규직으로 보고 있는 반면 학계와 노동계는 이들을 또 다른 비정규직의 형태라고 보고 있다. 본 연구의 목적은 이러한 무기계약직의 위치에 대한 시각이 이중적인 상황에서 조직공정성의 문제와 역할특성의 문제가 조직몰입에 어떠한 영향관계에 있는지를 규명하는 데 그 일차적인 목적이 있고 조직공정성, 역할특성과 조직몰입의 분석을 통해 조직몰입을 개선하기 위한 방안을 모색하고 이들의 조직몰입의 향상을 통해 생산성을 제고하기 위한 시사점을 도출하고자 시도 되었다.

이와 같은 목적을 위해 그간 기존의 연구에서 다루지 않았던 무기계약직의 조직공정성과 역할특성에 대해 알아 보기 위해 조직공정성 인식을 독립변수로 설정하고 무기계약직이 인식하는 공정성의 개념을 기존의 이론과 선행연구를 바탕으로 하여 분석하였으며

또 다른 독립변수로 역할특성을 설정하고 이들이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였다. 세부적으로는 조직공정성 독립변수는 기존의 이론과 선행연구에서와 같이 분배공정성, 절차공정성, 상호작용 공정성으로 구분하였으며 역할특성 독립변수는 역할갈등, 역할모호성, 역할과중으로 세분화하였다. 종속변수로는 조직몰입을 선정하였으며 기존 연구를 바탕으로 정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입으로 선정하고 전반적인 조직몰입의 수준을 검증하기 위해서 세가지 몰입을 통합하여 분석하였다.

무기계약직과 정규직의 조직공정성인식과 역할특성이 K공기업에 대한 조직몰입에 미치는 영향을 정확히 분석하고 파악하기 위해 연령대, 성별, 결혼여부, 학력, 직급, 근속연수 등 종속변수인 조직몰입에 영향을 미칠 가능성이 큰 요소들을 고려하여 통제변수로 설정하고 그 영향을 배제한 후 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 분석하고자 하였다.

또한 기존 선행연구를 참조하여 연구자가 K공기업의 상황에 가장 적합하다고 판단되는 항목으로 조사 설문지를 작성하여 조사도구의 타당성과 신뢰성을 제고 하였으며, 각 지역의 인사담당자에게 의뢰하여 설문조사를 실시하고 표본을 수집하였다. 설문조사를 실시함에 있어 정규직과 무기계약직의 비교를 한다는 연구자의 목적을 알리지 않고 설문조사를 실시해 연구 대상자들의 객관적인 설문 응답을 이끌어 내고자 하였으며 이는 일종의 호손효과를 제거하는 것과 같은 분석방법이라 할 수 있다.

이렇게 수집된 자료를 통해 인구통계학적 빈도분석, 타당도 분석, 신뢰도 분석, 상관관계분석, 다중회귀분석, 위계적회귀 분석을 실시하였으며, 이와 같은 분석을 통해 연구자가 제시한 가설에 대한 검증결과는 다음과 같다.

이를 위해 K공기업의 정규직과 무기계약직을 대상으로 설문을 진행하였으며, 291명의 응답자의 설문을 바탕으로 실증 연구를 진

행하였으며 실증적 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

우선, 조직공정성의 하위 변수인 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 실증적 연구 분석을 위해 회귀분석을 실시한 결과 분배공정성은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나, 절차공정성은 조직몰입에 유의한 영향이 없었으며 상호작용공정성은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향이 있는 것으로 나타났다. 영향의 크기에 있어서는 분배공정성이 상호작용공정성보다 더 큰 것으로 분석되어 K공기업의 경우 분배공정성이 조직몰입에 영향이 더 크다는 것이 실증적으로 입증되었다.

다음으로 역할특성의 하위 변수인 역할갈등, 역할모호성, 역할과중이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과에서는 역할갈등, 역할모호성, 역할과중이 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 역할모호성 만이 통계적으로 유의미하게 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

조직공정성의 하위 변수인 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 있어 고용형태(정규직, 무기계약직)가 조절효과가 있는 지에 대한 분석에서는 3가지 하위변수 모두 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향이 없는 것으로 나타나 정규직과 무기계약직간에 차이가 없는 것으로 분석되었다.

또 다른 독립변수인 역할특성의 하위 변수인 역할갈등, 역할모호성, 역할과중이 조직몰입에 미치는 영향에 있어 고용형태(정규직, 무기계약직)도 역시 통계적으로 유의한 영향이 없는 것으로 나타났으며 정규직과 무기계약직간에 차이가 없다는 것이 실증적으로 입증되었다.

본 연구의 모형에서 제시한 가설에 대해 실증적 검증 결과를 요약하면 [표 16]과 같다.

[표 16] 가설 검증 결과 요약

가설	채택 여부
가설 1. 조직공정성은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.	
- 가설 1-1 분배공정성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
- 가설 1-2 절차공정성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
- 가설 1-3 상호작용공정성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2. 역할특성은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.	
- 가설 2-1 역할갈등은 조직몰입에 부정(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각
- 가설 2-2 역할모호성은 조직몰입에 부정(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택
- 가설 2-3 역할과중은 조직몰입에 부정(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각
가설 3. 조직공정성과 조직몰입의 영향효과에 있어 정규직이 무기계약직 보다 더 클 것이다.	기각
가설 4. 역할특성과 조직몰입의 영향효과에 있어 무기계약직이 정규직 보다 더 클 것이다.	기각

2. 종합적 토의

본 연구를 통해 조직공정성과 조직몰입 간의 관계, 역할특성과 조직몰입 간의 관계에 있어 다양한 의미가 있음을 발견할 수 있었으며 또한, 이들간 영향 효과에 있어 정규직과 무기계약직의 고용 특성이 조절효과가 없다는 것을 발견한 것은 매우 의미 있는 연구 결과라 할 수 있다. 특히 정부가 2007년 이후 지속적으로 비정규직을 무기계약직으로 전환하고 있는 상황하에서 학문적, 실질적으로 더더욱 의미가 있는 연구라 할 수 있겠다.

결과 논의에 앞서 K공기업의 무기계약직의 태동과정을 시기적으로 정리하면 아래의 [표 17]과 같은데 본 연구의 연구를 종합적으로 검토함에 있어 K공기업의 무기계약직의 역사적인 맥락과 특성을 먼저 살펴보는 것이 연구를 이해하는 데 도움을 줄 수 있으리라 본다.

[표 17] K공기업의 비정규직의 제도적 변천과정

시기	운용제도
1998년 이전	○ 아르바이트, 일용원과 같은 단기 고용 형태
1998년 ~ 2000년	○ 파견근로자 - 근로자 파견법에 의한 비정규직 형태
2000년 ~ 2005년	○ 위탁원 - 연단위 위탁계약, 월단위 실적정산의 형태 - 업무를 위탁받아 수행하는 개별 사업자의 형태로 실적에 의해 위탁보수를 받는 제도로 설계되었으나 실질적으로는 일상근무(오전9시 출근 오후 6시 퇴근)의 형태이며 매달 급여를 지급 받음으로 인해 고용의제의 법적 논쟁이 존재

2005년 ~ 2009년	○ 프로젝트원 - 기간제 근로자법에 의한 연단위 고용계약 - 회사의 특정프로젝트에 종사하는 근로자로서 프로젝트가 존재할 때 까지만 근로 가능하며 프로젝트가 종료되면 계약 종료
※ 2007년 7월	○ 무기계약직 전환 무산 - 정부가 정한 최소 근무연수 기준에 1개월 미달되어 무기계약직 전환 무산
2010년 이후	○ 무기계약직 전환

위와 같은 연구결과를 종합적으로 검토하고 K공기업의 조직적인 특성과 문화에 기반하여 연구결과를 다음과 같이 네가지 측면에서 분석할 수 있다.

가. 무기계약직에 대한 처우 개선

본 연구에서 무기계약직과 정규직의 공정성인식이 조직몰입에의 영향 효과 분석에서 차이가 없는 것으로 분석된 것은 여러 가지 해석이 가능하다. 전체적으로 분배공정성과 상호작용공정성이 조직몰입에 정의 방향으로 유의한 영향을 미치는 것과는 대조적으로 무기계약직과 정규직간에는 유의미한 조절효과가 없다는 것은 정규직과 무기계약직간에 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 있어 고용형태의 차이가 유의미한 영향이 없다는 것으로 의미한다. 급여와 성과급과 같은 분배공정성 문제에 있어 주목하여야할 부분은 제일 먼저 무기계약직과 정규직간의 급여의 차이가 축소되었다는 것을 들 수 있는데 2014년 말 기준 공공기관 경영정보공개시스템 자료에 의하면 무기계약직의 급여는 정규직의 90% 수준으로 향상되었음을 알 수 있다. 이는 무기계약직이 고용형태는 정규직과 같이 인식하면서 스스로의 위치를 하위직급으로 생각하는 것으로 해석한다면 이는 연구된 최낙범(2013)의 경찰을 대상으로 한 연구에서 하위

직급과 상위직급간에 분배공정성의 유의미한 차이가 없다는 연구 결과와 일맥 상통하는 결과라 할 수 있으며 K공기업의 경우가 무기계약직의 위치에 대한 시사점을 제공할 수 있다는 점에서 의미있는 연구결과라 할 것이다. 위와 같은 급여의 차이 축소와 함께 다양한 무기계약직에 대해 우호적인 제도가 실시됨으로 인하여 정규직과 무기계약직간에 간극이 좁혀졌을 가능성을 들 수 있다. 특히나 정규직 노동조합이 무기계약직을 받아들임으로서 고용의 안정성을 정규직과 동일한 수준으로 높인 부분이나 정규직과 동일하게 정년을 연장한 것과 같은 차별의 해소는 정규직과 무기계약직간에 동질감을 높였을 가능성이 매우 높다고 할 수 있다. K공기업의 무기계약직에 대한 처우 개선을 정리하면 아래의 [표 18]와 같다.

[표18] 무기계약직에 대한 처우 개선

일자	개선 내용
'10. 1월	무기계약직 전환, 명칭부여(현장기능원)
'10. 8월	명칭변경 : 현장기능원→현장기능직, 호칭부여(주임,대리)
'11. 6월	현장기능직 정규직 노동조합에 가입
'11.12월	정년연장(55세→58세), 명칭변경 : 현장기능직→기능직(을)
'14.12월	연봉인상(정규직의 90% 수준), 명칭변경 : 기능직(을)→기능직

나. 연봉제의 조기도입 및 상대적으로 적은 직원 평균 보수

일반적으로 공무원 및 공기업은 고정된 보수체계, 편차가 적은 성과급 등으로 인해서 근속연수가 올라감에 따라 자연스럽게 급여가 올라가는 형태로 보상이 이루어져 왔다. 그러나 K공기업은 2001년 공기업 최초로 전직원 연봉제를 도입 하여 급여체계를 운영하여왔다. 분배공정성의 준거집단이 조직내부 동료들이라는 점은 감안한다면 급여, 성과급과

같은 보상과 관련하여 발생할 수 있는 분배공정성의 문제가 크게 나타난 원이라 할 수 있다. K공기업의 2014년 조직평가 편람에 의하면 성과급의 차이는 동일 하위직급 간에 적게는 60% 많게는 120%로 편차가 매우 크다는 것을 알 수 있다. 그 밖에도 준거집단이 그룹사내 다른 직원일 경우로 확장하여 본다면 그룹사내에서 상대적으로 최하위인 보수금액과 같은 외부 상황에 비취어 볼 때 분배공정성의 측면이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 민감도를 크게 증폭시켰을 가능성이 매우 높다고 할 수 있다. 공공기관 경영정보공개시스템인 알리오 공시자료에 따르면 2013년 말 기준 K공기업이 속한 그룹의 직원 일인당 직원 평균 보수액은 최고가 88,985천원이고 평균이 78,748천원임에 반해 K공기업은 64,868천원으로 최하위인 점을 보면 확연하게 드러나 이는 상대적 박탈감의 문제로 해석할 수 있다.

다. 공기업으로서 위계적 조직문화

K공기업의 조직몰입 정도에 있어서 상호작용공정성의 영향력이 높게 나타난 것은 공기업으로서 위계적인 조직문화에서 그 원인을 찾을 수 있다. 상호작용공정은 공식적인 결과 보다 비공식적으로 직장상사와의 관계에서 나타나는 태도, 존중, 예의 등과 같은 의사결정에 영향을 미치는 비공식적인 상호관계에 대한 지각의 정도라 할 수 있다. 이러한 비공식적인 배려와 같은 상호관계는 공무원이나 공기업과 같은 보수적인 집단에서 간과 되기 쉬운데 K공기업의 직원들은 상사의 업무지시가 전달되는 방식에 의미를 두고 있으며 위계적이고 권위적인 태도가 상호공정성을 낮게 인식할수록 조직몰입이 낮아지는 것으로 분석할 수 있다.

라. 공적기능과 사적기능의 동시 수행으로 인한 다양한 가치 추구

역할모호성은 책임범위의 불명확, 직무역할의 모호성 및 불분명을 의

미하는 것인데 K공기업의 경우 공적인 수행기능과 더불어 수익추구의 역할이 동시에 추구됨으로 인해서 역할모호성은 증폭되었을 수 있다. 유영현(2009)의 연구에 따르면 역할모호성은 과업자체가 복잡하고 다양한 가치를 추구하는 조직일수록 더욱 많이 경험하게 된다는 점에 비추어 볼 때 설명이 가능하다. 그러나 무기계약직과 정규직간에는 역할모호성이 조직몰입의 영향효과에 있어 조절효과가 없는 것으로 나타나 무기계약직과 정규직간에 차이가 없었다. 이는 두 집단이 모두 역할모호성을 높게 인식할수록 조직몰입에 부정적인 영향이 나타남을 의미한다 하겠으며 과업자체가 복잡하고 다양한 가치를 추구함에 있어 동일한 경험을 하고 있다는 것으로 해석할 수 있다.

제 5 장 결 론

제 1 절 연구의 함의 및 시사점

본 연구의 함의는 1998년 IMF이후 지속적으로 증가해왔고 비정규직의 연장선상에 있으며 2007년 이후 지속적으로 증가한 무기계약직에 대하여 조직공정성과 역할특성이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고자 하였다는 점이다. 본 연구에서는 K공기업의 정규직과 무기계약직을 대상으로 조직공정성과 역할특성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해 실증연구를 진행하였으며 실증적 연구의 결과는 다음과 같다. 조직공정성의 하위변수 중에서 분배공정성은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 절차공정성은 조직몰입에 유의한 영향이 없었고 상호작용공정성은 조직몰입에

유의한 정(+)의 영향이 있는 것이 실증적으로 입증되었다. 그리고 역할특성 하위변수 중에는 역할모호성 만이 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 조직공정성과 역할특성이 조직몰입에 미치는 영향에 있어서는 고용형태(정규직, 무기계약직)가 조절효과가 있는 지에 대한 분석에서는 정규직과 무기계약직간에 차이가 없는 것으로 분석되었다. 이는 일반적으로 받아들여지고 있는 것과는 다른 결과라 할 수 있겠다. 대체적인 연구결과에 의하면 비정규직은 정규직에 비해 조직몰입 수준이 낮은 것으로 알려져 있으나 본 연구 결과에 의하면 정규직과 무기계약직간에 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 본 연구가 정규직과 무기계약직간에 일반적으로 받아들여질만한 학술적인 연구결과를 도출해 내었다고는 할수 없다. 그럼에도 불구하고 이연구가 가지는 의미를 부여해 본다면 직공정성과 역할특성에 대한 기존 연구는 다수 존재하지만 정규직과 무기계약직을 대상으로 조직공정성과 역할특성이 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 비교 연구한 사례는 많지 않았기에 본 연구가 나름의 의의가 있다고 할 수 있다.

본 연구의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 공정성이 갖는 의미와 중요성에 대하여 K공기업 직원들을 대상으로 교육이 필요하다는 것을 실증적인 근거를 제공하였다는 것이다. 먼저 임금 및 성과급, 복리후생과 같은 분배공정성의 문제에 있어서는 정부의 통제를 받기 때문에 즉각적으로 개선이 힘든 면이 있으나 업무지시나 명령을 전달하는 체계를 의미하는 상호작용공정성의 경우는 개선 할 수 있는 여지가 많다고 할 수 있다. 직원들에게 명령이나 지시를 내리는 보직자들을 중심으로 조직분위기를 쇄신하려는 자발적인 노력이 필요하다 하겠다.

둘째, 직원들의 업무를 명확히 규정하고 책임의 한계를 정확히 하여야할 실증적 근거를 제공하였다는 것이다. 역할모호성의 문제 직무역할의 모호성 및 불분명을 의미하므로 직원들의 업무를 정확하게 진단하고 이를 통해 정확한 업무분담과 아울러 책임의 한계를

정확히 하는 것을 통해 해결할 수 있으며 이는 정확한 직무분석을 통해 달성할 수 있을 것이다. 직무분석 컨설팅을 통해 직무에 대한 정확히 진단하고 이를 통해 직무를 세분화하여 역할을 분명히 분담하도록 하는 것도 고려할 수 있을 것이다.

셋째, 세대 간에 소통할 수 있는 교류의 장을 마련해야 한다는 것이다. 본 연구에서 연령대가 높을수록 조직몰입에 긍정적이며 연령대가 낮을수록 조직몰입에 부정적이었다. 이는 선배직원이 조직에 대하여 갖는 애착만큼 후배직원들이 회사에 대해 애착심을 갖고있지 못하고 부정적으로 생각한다는 것을 의미하므로 세대간에 소통을 통해 조직의 분위기를 향상시킬 수 있는 다양한 프로그램의 도입이 필요하다고 할 수 있다

넷째, K공기업에서 도입한 무기계약직에 대한 제도적 개선이 여타 공기업에 적용하는데 있어 참고가 될 수 있다는 점이다. 노동조합의 가입, 명칭변경, 정년의 단일화, 복지수혜의 형평성 확보와 같은 점들은 주목할 만하다.

제 2 절 연구의 한계 및 후속연구 제안

위와 같은 시사점에도 불구하고 본 연구에서는 다음과 같은 한계들이 있었다.

첫째, 무기계약직과 정규직간에 차이가 없다고 해서 정규직 채용을 지양하고 무작정 무기계약직 채용의 근거로 활용해서는 않된다는 것이다. 조직단위 마다 무기계약직의 운영 형태는 매우 다양하고 태생의 원인도 제각각이다. 이러한 조직의 특성을 제대로 이해하지 않고 무기계약직에 대해 접근하는 것은 매우 위험한 접근이라 할 수 있다. 다양한 후속연구를 통해 범용적으로 적용될 수 있는 변수들을 도출해내고 이러한 이론적 토대를 바탕으로 정책을 수립하는 근거에 기반한 정책 수립이 필요하다 하겠다.

둘째, 일반화의 문제인데 본 연구는 다양한 공기업간에 비교를 통한 연구분석을 못하였다는 점이다. 이는 본 논문의 연구대상이 K공기업의 무기계약직과 정규직원을 대상으로 한 것으로 다양한 업무를 수행하고 있는 다른 공기업이나 사기업의 무기계약 근로자 모두에게 공통적으로 적용될 것이라 단정하거나 일반화 하기에는 어려움이 있다. 후속연구에서는 다양한 공기업간의 비교, 공조직과 사조직간 비교연구를 통해 일반화할 수 있는 연구가 필요하다.

셋째, 전·후비교를 통한 시계열 분석의 문제인데 무기계약직으로 전환되기 전과 전환된 후를 비교분석하지 못하였다는 것이다. 또한 중요한 이슈별로 전후 비교를 통해 조직공정성과 역할특성이 조직몰입의 영향에 있어 조절효과를 분석하지 못함으로 인해 어떤 사건이 진정한 원인인지를 정확하게 진단하지 못한 측면이 있다. 따라서 후속연구에서는 중요 사건을 중심으로 전·후비교를 통해 심도있는 분석이 필요하다고 하겠다.

넷째, K공기업의 근로자들의 조직몰입에 대한 원인변수로 조직공정성과 역할특성 등 다소 한정된 변수만을 사용하였다는 것이다. 다양한 독립변수를 고려한 연구를 실시하여 설명력을 강화할 필요도 있다. 따라서 후속 연구에서는 보다 다양한 변수를 활용하여 분석하는 것이 필요할 것이다.

공공부문의 무기계약직은 점점 확대되고 있고 앞으로도 계속 증가할 것으로 보인다. 그러나 아직까지 무기계약직의 사회적 위치에 대한 합의는 없으며 무기계약직의 도입으로 인한 효과성은 충분한 연구가 이루어지지 않은 것도 현실이다. 본 연구에서는 무기계약직과 정규직간의 조직공정성과 역할특성을 중심으로 살펴보았다. 앞으로 공공부문에 있어 다양한 변수를 고려한 심도 있는 연구를 통해 공공부문에서의 무기계약직에 대한 바람직한 정책대안이 수립될 수 있는 후속 연구가 이루어지길 기대해 본다.

참 고 문 헌

- 강보현·오세조(2009) “판매원의 고객지향성, 역할명확성, 역할갈등, 직무만족 그리고 조직몰입이 기업의 성과에 미치는 영향”, 유통연구 14권 3호 pp.1~18
- 강재성(2014) “금융조직의 직군별 직무만족과 조직몰입에 관한 연구 : H은행 사례를 중심으로
- 강창민(2013) “무기계약직 공무원 직무역량 강화방안 연구 : 제주특별자치도를 중심으로” 한국정책연구 제13권 제3호 pp.1~22
- 강하정(2014) “고용형태와 고용안정성 지각이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 - 중소기업은행 직원을 중심으로”, 서울대학교 석사학위 논문
- 강현호(2012) “공공기관의 무기계약직에 대한 공법적 검토-도로보수원 및 과적단속원과 관련하여” 성균관법학 제24권 제2호 pp85~114
- 강현호(2012) “공공기관의 무기계약직에 대한 차별임금 시정에 대한 연구” 비교법연구 제12권 제1호 pp.67~106
- 구자중(2008) “고용형태에 따른 종사원의 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”, 경기대학교 석사학위논문
- 권기일·이종건(2012) “글로벌 유통업 종사자의 스트레스 및 조직유효성의 결정요인에 관한 연구”, 통상정보연구 제14권 4호 pp.359~381
- 권순식(2006) “정규직과 비정규직의 공정성 지각, 역할내 활동, 조직시민행위 : 고용형태별 동기부여 과정 및 결과에 대한 실증적 분석”, 인사관리연구 제 30집 2권 pp.1~22
- 권순식·김상진(2005) “근로자의 공정성 지각과 조직시민 행위 : 고용형태가 미치는 영향에 대한 탐색적 연구”, 인사·조직연구 제13권 2호 pp.1~34
- 권선영(2012) “공공부문 무기계약직 노동자의 고용안정성이 조직몰입에 미치는 영향- 임금 및 근로조건에 대한 차별경험의 조절효과를 중심으로”, 연세대학교 석사학위논문
- 공공부문 비정규직 실태조사(2011), 고용노동부

- 기호익(2010) “고용형태에 따른 조직태도와 조직시민행동에 관한 연구”
대한경영학회지 제23권 제4호(통권 81호) pp.2127~2148
- 기획재정부(2013) “공공부문 무기계약직 전환 가이드 라인”
- 김민지(2013) “변혁적·거래적 리더십이 조직 구성원의 조직몰입에 미치는 영향 : 감성지능의 매개효과를 중심으로”, 서울대학교 석사학위논문
- 김민희(2014) “지방교육행정기관 무기계약직 운영 실태 및 개선방안”, 한국자치행정학보 제28권 제2호 pp.149~171
- 김선혁(2000) “정규직 및 비정규직 노동자의 조직 및 직무에 대한 태도 차이”, 이화여자대학교 석사학위논문
- 김성식(2014) “중앙행정기관 무기계약직 처우 및 인식도 비교-고용 및 차별을 중심으로” 고려대학교 석사학위논문
- 김영돈(2006) “조직에서 지방공무원의 역할갈등 및 역할보호성에 대한 경험적 연구”, 정부학연구 제12권 제2호 pp.197~243
- 김우진·서원석(2009) “호텔기업 종사원의 직무특성과 고용관계 특성이 직무몰입에 미치는 영향 : 고용형태의 조절변수 역할검증을 중심으로” 호텔경영학연구 제19권 제1호(통권 제53호) pp.137~158
- 김찬중·윤찬성(2008) “비정규직의 공정성 지각과 조직신뢰의 관계에 관한 연구”, 산업경제연구 제21권 제2호 pp.759~782
- 마은경·김명숙(2005) “공공기관 내 구성원간의 지식공유에 관한 연구 : 사회교환이론 관점에서”, Information System Review, Vol.7 No.1 pp.195~217
- 무기계약직 근로자 노동인권상황 실태조사(2008), 국가인권위원회
- 문건필(2012) “유아체육 교사들의 스트레스와 직무만족 구조모형 분석”, 유아교육·보건행정연구 제16권 제4호 pp.31~53
- 민경호·조국행(2002) “공정성이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구”, 인사관리연구 제26권 3호 pp.79~100
- 박노윤(2010) “고용안정성이 종업원 태도와 행동에 미치는 영향 : 은행원을 대상으로”, 금융지식연구 pp.29~58
- 박민영(2011) “고용형태가 종업원의 업무스트레스 및 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 경희대학교 석사학위논문

- 박상문·박계홍(2012) “부사관의 역할정체성, 모호성, 갈등이 조직유효성에 미치는 영향 : 조직지원인식과 심리적 임파워먼트 조절효과” 인적자원개발연구 제15권 2호 pp.39~72
- 박옥주·손승영(2011) “무기계약직 전환 여성의 ‘중규직’ 경험: 사무직과 판매 서비스직을 중심으로”, 한국여성학회지 pp.75~115
- 박종찬·신혜숙(2012) “직무스트레스가 소진 및 조직몰입에 미치는 영향” 한국산학기술학회논문지 제13권 제11호 pp.5114~5123
- 박종혁·임중헌(2014) “비정규직 고용개선을 위한 연구 : 기간제 근로자의 무기계약직 전환을 중심으로”, 경영컨설팅리뷰 제권 제1호 pp.57~75
- 변애자(2010) “공립학교 비정규직의 무기계약 전환실태와 변화에 대한 인식” 전북대학교 석사학위논문
- 배준호·신흥철(2009) “호텔조리부서 종사원의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향-종사원경력의 조절효과를 중심으로”, 호텔경영학연구 제18권 제3호(통권 제49호) pp.119~131
- 손유정(2011) “무기계약직 제도 시행상의 문제점 분석”, 경북대학교 석사학위논문
- 신승배(2008) “한국 비정규직·정규직 노동자의 직무스트레스와 사회갈등의식 차이”=Differences in The Job Stress and The Perception of Social Conflicts between Irregular and regular Workers in Korea 분쟁해결연구, Vol.6 No.1
- 원구환·류숙원·김상윤(2008) “공기업 유형별 조직몰입 영향요인 비교연구”, 한국조직학회보 제5권 제3호 pp.29~63
- 원지숙(2010) “무기(無期)계약 근로자의 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구 : 조직 내 신뢰의 매개효과를 중심으로” 이화여자대학교 석사학위논문
- 원구환·류숙원·김상윤(2008) “공기업 유형별 조직몰입 영향요인 비교연구”, 한국조직학회보 Vol.5 No.3
- 유영현(2009) “경찰공무원의 직무스트레스와 조직몰입과의 관계-해양경찰공무원과 경찰공무원간의 비교” 한국자치행정학회 Vol.23 No.2 pp.365~382

- 유수민(2006) “신입직원의 직무관련특성과 역할특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구-상사관계의 조절효과를 중심으로, 한국외국어대학교 석사학위논문
- 윤애림(2009) “새로운 차별적 고용형태로서 무기계약직의 실태와 쟁점”, 산업노동연구 제15권 제2호 pp.23~60
- 윤애림(2013) “무기계약직의 문제점과 대안 - 중앙행정기관 무기계약직 실태를 중심으로”, 민주법학 제53호 pp151~180
- 이동국(2012) “은행 내 무기계약직의 역할에 대한 정규직원과 무기계약직원의 상호지향성에 관한 연구- K은행사례를 중심으로”, 고려대학교 석사학위논문
- 이목화·문형구(2014) “국내 조직몰입 연구의 현황과 향후 전망”, 조직과 인사관리연구 제 38집 2권 pp.143~221
- 이상재(2013) “호텔 종사원의 심리적 계약, 조직공정성 그리고 고객지향성의 관계”, 가천대학교 박사학위논문
- 이영진(2008) “비정규직 파견근로자의 분배공정성 지각이 조직유효성에 미치는 영향과 동기의 매개효과에 관한 연구”, 아주대학교 석사학위논문
- 이장원·이을터·쉬 메이시아(2003) “중국진출 한국기업의 노사관계 및 인자원관리”, 한국노동연구원 정책연구 2003-4
- 이재훈·김충현(2009) “M&A이후, 피합병기업 구성원의 조직몰입 영향요인에 관한 연구” 경영연구 제24권 제4호 pp.29~58
- 이재훈·황성훈(2004), “대학강사의 조직몰입과 전문직몰입의 결정요인에 관한 연구 : 조직지원인식의 매개효과를 중심으로” 인사·조직연구 제12권 3호 pp.201~234
- 이정옥(2006) “역할스트레스가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향-대학 직원을 중심으로”, 단국대학교 석사학위논문
- 이화중(2012) “통합공기업의 직무특성과 조직공정성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구-토지주택공사를 중심으로”, 서울대학교 석사학위 논문
- 임혜련(2007) “방송산업내 고용관계특성과 조직몰입간의 관계”, 인력개발원 Vol.9, No.1 pp.97~122

- 조국행(2001) “공정성이 조직몰입, 직무만족, 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구” 호서대학교 박사학위논문
- 조순경(2008) “여성 비정규직의 분리직군 무기계약직 전환과 차별의 논리” 한국여성학 제24권 3호 pp.5~40
- 조영신·최종률·양정미(2012) “A항공사 케이터링 종사원의 역할갈등과 역할모호성이 조직몰입과 경력개발태도에 미치는 영향에 관한 연구” 한국관광학회 제36권 제8호(통권 104) pp.207~229
- 진영민(2014) “지역농협의 무기계약직 근로실태에 관한 연구-남양주시 지역농협을 중심으로” 고려대학교 석사학위논문
- 최낙범(2013) “조직공정성 인식이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구” : 경찰조직을 중심으로, 서울대학교 석사학위 논문
- 한형태(2012) “정신보건사회복지사의 역할관련 요인이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 남부대학교 석사학위논문
- 함희경(2001) “사회복지사의 역할요인이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구” 이화여자대학교 석사학위논문
- 황창호·문명재(2012) “공공기관 구성원들의 조직몰입과 이직충동, 이직활동의 영향요인 분석-LH를 중심으로”, 한국인사행정학회보 제11권 제2호 pp.245~272
- Bedeian, A. G., & Armenakis, A. A.(1981), “A Pathanalytic Study of the Consequence of Role Conflict & Ambiguity,” *Academy of Management Journal* , 24: 208 - 234. Behrman,
- Chang, chi-cheng, Tsai, Meng-Chen, Tsai, Meng-Shan(2011), “The Organizational Citizenship Behaviors and organizational Commitments of Organizational Members Influences the Effects of Organizational Learning” *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol.2
- Eberhardt, B. J(1984), “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
- Greenberg, J., & Folger, R. (1983) *Procedural justice*, part -

- icipation, and the fair process effect in groups and organizations. In P.B. Paulus (Ed.), Basic group processes, pp.235-256, New York Springer-Verlag
- Greenberg, J.(1990). "Organizational justice : Yesterday, today, and tomorrow," *Journal of Management* , 16, 399 - 432.
- Hackett, R. Bycio, Hausdorf, (1994), Further assessment of myer & Allen(1991), "Three Component Model of organizational Commitment," *Journal of Applied Psychology* , Vol.79
- K a l l e b e r g (2001) "Organizing Flexibility : The Flexible Firm In a New Centry" *British Journal of Industrial Relations* 39:4.
- Lynn McFarlane Shore & Harry J. Martin(1989) "Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions" *Human Relations*, Vol. 42
- Mcfarlin, D. B. and Sweeney, p. D.(1992), "Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes," *Academy of Management Journal*, 35(3), 626 - 637.
- Mowday, Steers & Porter (1979). The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior* ,4, pp.224 - 247.
- Porter, Lyman W., Richard M. Steers, Richard T. Mowday, and P. V. Boulian (1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59, 603 - 9.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I.(1970), "Role Conflict and ambiguity in Complex Organizations," *Administrative Sciences Quarterly*, 21 : 156 - 157.
- Sinclair, R., Martin, J., and R. Michel, (1999), "Full-time and

Part-time Sub-group Differences in Job Attitudes and Demographic Characteristics," *Journal of Vocational Behavior* , Vol. 55, pp. 337 - 357.

Thorsteinson(2003),"job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 151-177

Tyler, T. R., & Folger, R. (1980) Distributional and procedural aspects of satisfaction with citizen-police encounters, *Basic and Applied Social Psychology*, 1, pp.281-292

William D. Reisel, Tahira M. Probst(2010) "The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Negative Emotions of Employees, *International Studies of Mgt. & Org.*, Vol. 40, No. 1

【부록】 설문지

안녕하십니까?

먼저 바쁘신 가운데에도 귀중한 시간을 내어주신데 대하여 깊이 감사드립니다.

저는 서울대학교 대학원에서 공기업정책학을 전공하고 있으며, 현재 “조직공정성과 역할특성이 조직몰입에 미치는 영향”에 대한 연구를 진행하고 있으며, 본 설문은 위 연구의 기초자료로 활용하기 위한 것입니다.

귀하께서 응답해 주신 내용은 특정인에 대한 정보취득을 목적으로 하지 않으며, 연구목적에만 이용될 것입니다. 모든 내용은 통계법에 의해 비밀이 보장됨을 알려드립니다.

각 설문 항목에 대하여 정답 또는 옳고 그름이 없으며, 본 설문은 통계적으로 처리될 예정이오니 누락되는 항목 없이 평소의 생각을 솔직히 응답해 주시기 바랍니다.

협조해주셔서 진심으로 감사드립니다.

2014년 월

1. 다음은 조직공정성에 대한 질문입니다. 귀하의 느낌이나 생각과 일치하는 답에 “√”표 하여 주시기 바랍니다.

N O	설문문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나의 경력 및 경험의 정도를 비교할 때, 다른사람과 비교하여 공정한 보상을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	회사내 유사한 업무를 수행하는 다른 사람과 비교하여 공정한 보상을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	쏟아 부은 노력을 고려할 때, 다른사람과 비교하여 공정한 보상을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	달성한 업적을 고려할 때, 다른사람과 비교하여 공정한 보상을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
5	내가 가진 책임수준을 고려할 때, 다른사람과 비교하여 공정한 보상을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	내가 업무로 인하여 받는 스트레스를 고려할 때, 다른사람과 비교하여 공정한 보상을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
7	회사에서 임금결정 기준이나 원칙은 일관성있게 적용되고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	회사에서 의사결정은 편협됨 없이 공정하게 이루어진다.	①	②	③	④	⑤
9	조직의 업무 배분에 관한 방침이 공정하다.	①	②	③	④	⑤
10	회사는 의사결정에 앞서 모든 직원들에게 충분히 의견을 수렴한다.	①	②	③	④	⑤
11	회사의 직무 관련 의사결정에 대해 옳지 못하다고 직원들이 느낀다면 이의를 제기할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
12	평소 회사는 내가 받고 있는 보상의 수준과 내용에 대해 충분한 정보를 제공해 주고 있다.	①	②	③	④	⑤
13	나의 상사는 나의 의견을 존중한다.	①	②	③	④	⑤
14	나의 상사는 나를 친절하고 인격적으로 대우해 준다.	①	②	③	④	⑤
15	나의 상사는 솔직한 자세로 나를 대한다.	①	②	③	④	⑤

2. 다음은 역할특성에 대한 질문입니다. 귀하의 느낌이나 생각과 일치하는 답에 “√”표 하여 주시기 바랍니다.

NO	설문문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 충분한 자원이 없는 상황에서 업무를 수행해야 한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 나의 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
3	애매한 지시나 명령을 받고 일해야 하는 경우가 많다.	①	②	③	④	⑤
4	업무수행에 필요한 지침이나 시책이 결여되어 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 회사의 정책이나 규칙에 맞지 않는 방식으로 업무를 수행할 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 나에게 기대되는 역할을 분명히 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 내 업무에 대해 명확하고 구체적인 목적과 목표를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 나의 책임이 무엇인지를 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 두세 사람 이상으로부터 서로 다른 요구를 받는 경우가 있다.	①	②	③	④	⑤
10	이제까지 수행해 온 업무에 대해 명확한 설명을 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
11	감당하기 어려운 과제들이 주어지는 경우가 있다.	①	②	③	④	⑤
12	업무가 너무 복잡하고 모호하다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 몹시 고되게 일해야만 한다.	①	②	③	④	⑤
14	업무를 완성하기 위한 시간이 너무 모자란다.	①	②	③	④	⑤
15	내가 수행해야 할 업무가 아주 많다.	①	②	③	④	⑤

3. 다음은 조직몰입에 대한 질문입니다. 귀하의 느낌이나 생각과 일치하는 답에 “√”표 하여 주시기 바랍니다.

N O	설문문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 정년까지 지금의 직장에서 보내고 싶다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 우리 회사 사람들에게 가족적인 친밀함을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 회사에 대해 강한 소속감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 우리 회사에 심정적으로 애착을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 우리 회사의 문제를 내 문제처럼 느낀다.	①	②	③	④	⑤
6	우리 회사는 나에게 개인적으로 상당한 의미가 있다.	①	②	③	④	⑤
7	이 회사를 떠날 경우 가장 문제가 되는 것은 다른 직장을 구할 수 없다는 것이다.	①	②	③	④	⑤
8	내가 이 일을 하는 이유는 다른 선택의 여지가 없기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
9	내 경우에 이 회사를 떠날 경우 손실이 이득보다 클 것이다.	①	②	③	④	⑤
10	내가 회사를 떠나게 되면 보는 손해 때문에 나는 이 조직을 떠나지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 지금 회사에 계속 남아있어야 한다는 의무감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 이회사를 떠나는 것이 나에게 이득이 되더라도 옳지 않은 일이다.	①	②	③	④	⑤
13	만일 지금 이 회사를 떠난다면 신뢰를 저버리는 일이 될 것이다.	①	②	③	④	⑤

4. 다음은 귀하의 일반적인 사항에 관한 질문입니다.

1) 귀하의 연령대는 ? ① 20-29세 ② 30-39세 ③ 40-49세 ④ 50세 이상

2) 귀하의 성별은 ? ① 남 ② 여

3) 귀하의 결혼여부는 ? ① 기혼 ② 미혼

4) 귀하의 최종학력은 ?

① 고졸 이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸 이상

5) 귀하의 직급은 ?

① 기능직(을) ② 4직급 ③ 3직급 ④ 2직급 ⑤ 1직급

6) 귀하의 근속연수는(최초 입사일 기준) ?

① 5년 이하 ② 6-10년 ③ 11-15년 ④ 16-20년 ⑤ 21-25년 ⑥ 26년 이상

설문에 응해주셔서 진심으로 감사합니다.

Abstract

The Effect of Perceived Organizational Justice, role stress on Organizational Commitment

Kang, Jeongsoo

Department of Public Enterprise Policy

The Graduate School

of Public Administration

Seoul National University

Organizational justice and role stress are important issue in organizational behavior field.

However, a comparative research about organizational commitment between indefinite-term employees and permanent full-time employees is not sufficient.

The purpose of this paper is to investigate the effect of organizational justice, role stress of the employees on the organizational commitment.

This study focus on the two types of workers, indefinite-term employees and permanent full-time employees, in public sectors.

In order to test hypothesis, a survey was conducted among 291

workers.

The results of the analysis are as follows.

In multiple regression analysis, it revealed that distributive justice and interactional justice had a positive influence on organizational commitment.

The results also showed that role ambiguity had a negative influence on the dependent variable.

There was no moderating effects of the types of employment on Organizational justice ; distributive justice, procedural justice, interactional justice, and organizational commitment.

None of the three components on role stress ; role conflict, role ambiguity, role overload, and organizational commitment had moderating effects between two types of employees

Keywords : Indefinite-term employees, Organizational justice, role stress, organizational commitment

Student Number : 2014-23593