

産 業 關 係 研 究
 第30卷 第1號, 2020. 3. pp.41~73
 © 韓 國 雇 傭 勞 使 關 係 學 會

간접고용 비정규직 근로자가 인식하는 조직공정성 및 조직지원인식과 직무열의의 관계에서 경력성장기회의 매개효과*

선우 예인** · 손 병 기*** · 이 희 수****

이 연구는 형평이론을 기반으로 간접고용 비정규직 근로자가 인식하는 조직공정성과 조직지원인식이 직무열의와의 관계에서 경력성장기회의 매개효과를 검증하는 데 목적이 있다. 연구를 위해 간접고용 비정규직 근로자를 대상으로 온/오프라인 설문을 실시하여 유효한 226부의 자료를 확보하였고, PROCESS macro를 사용하여 변인 간의 경로와 매개효과를 분석하였다. 연구결과, 간접고용 비정규직 근로자가 인식하는 조직공정성과 조직지원인식은 직무열의와 정(+)적으로 유의미한 관계가 있으며, 이들 관계에서 경력성장기회는 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 연구결과를 바탕으로 도출한 이론적·실무적 시사점은 상대적으로 불안한 고용환경에 처해있는 간접고용 비정규직 근로자들의 직무열의를 높일 수 있는 방안을 마련하고, 고용불안을 해소할 수 있는 경력성장의 기회를 제공할 단초가 될 수 있다.

▶주제어: 비정규직, 간접고용, 조직공정성, 조직지원인식, 경력성장기회, 직무열의

논문접수일: 2020년 2월 5일, 심사의뢰일: 2020년 2월 10일, 심사완료일: 2020년 3월 3일

* 이 논문은 2019년도 중앙대학교 CAU GRS 지원에 의하여 작성되었다.

** (제 1저자) 중앙대학교 일반대학원 교육학과 박사과정, hr7303@naver.com

*** (교신저자) 중앙대학교 일반대학원 교육학과 박사수료, son3367@naver.com

**** (공동저자) 중앙대학교 교육학과 교수, heesu@cau.ac.kr

I. 연구의 필요성 및 연구문제

집단을 구분하는 것만으로도 편견과 차별적 행위가 존재하지만, 사회적 존재로서의 인간에게 이는 필연적인 삶의 조건이다(백평구·이희수, 2010). 많은 기업이 비정규직을 고용하고자 하는 이유는 경영 환경 변화에 유연하게 대처하기 위해서이다(권순식, 2014). 비정규직 고용의 확대는 한국경제의 성장을 이끌어 온 주요 원동력과 동시에, 사회적 갈등의 핵심 원인이다(Chun, 2009).

19대 대선에서 문재인 정부는 비정규직 문제를 해결하기 위해서 상시적이고 지속적인 업무에 정규직을 고용한다는 원칙과 공공부문의 비정규직 근로자를 정규직으로 전환한다는 공약을 내세웠다. 출범과 함께 공약 실현에 나섰지만, 일부 공공부문 비정규직 근로자를 무기계약직 형태로 전환하거나 자회사를 통한 간접고용을 확대하는 데 그치고 있다. 기업을 둘러싼 환경이 복잡해지고 급변하게 되면 고용유연성이 요구되고 비정규직에 대한 의존도는 증가한다. 단순히 정규직으로 전환하는 방법만으로는 비정규직 문제를 해소하기 어렵다. 노동계 연구자들은 차별적 처우에 대한 인식 개선이 우선되어야 하며, 비정규직 노동의 숙련 가치를 높이고 재평가하는 등의 구조적인 접근으로 개혁을 해야 한다고 주장한다(이정봉·배규식·노광표·배동산·이찬배·신철·정승국, 2018).

비정규직 문제의 책임이 정부에만 국한되는가? 기업의 윤리적 책임은 법률이 요구하는 것 이상으로 사회가 기대하는 새로운 가치와 규범을 수용하는 것이다(Carroll, 1991). 국가의 노력만으로 비정규직 문제를 해소하기 어려운 것이 현실이며, 기업 차원에서는 윤리경영과 CSR의 관점에서 그간 외면해왔던 노동시장의 구조적 원인을 직시하여야 한다. 비정규직 근로자가 마주하게 되는 불공정과 차별적 근로조건을 개선하고, 평등한 기회를 제공할 수 있는 최종 결정권자는 기업이다. 이로써 기업성장으로 이어지는 근로자 생산성을 높일 수 있는 결과를 기대해 볼 수 있다.

비정규직이라는 지위는 임금뿐만 아니라 노동시간, 작업내용, 노동밀도, 안전위생, 교육훈련기회, 복리후생과 같은 근로조건 차별의 상징이다(박경환, 2015). 직접적인 차별에 대한 지각이 직무태도를 결정하기도 하지만, 개인이 비정규직이라는 자신의 고용형태를 어떻게 느끼고 있는지에 대한 심리적 상태가 행동으로 발현되기도 한다(정홍준, 2015). 비정규직 근로자들은 직무상 비인간적이거나 차별적인 대우를 경험하게 되고, 이는 미래에 대한 불확실성과 고용불안으로 이어진다(변정현·허선주·권대봉, 2007). 비정규직 근로자가 느끼는 고용불안은 자신의 직무성과를 우려하게 되어 불안, 분노, 좌절과 같은 부정적인 감정을 느끼기 쉽고 직무에 수동적으로 대응하게 된다(Wang, Lu, & Siu, 2015). 근로자의 수동적

대응은 자신의 직무에 대한 열의가 사라지고 있다는 신호이며 이는 바로 기업의 생산성 저하로 이어진다.

이러한 과정은 형평이론(equity theory)으로 설명할 수 있다. Adams(1965)에 따르면, 형평이론은 사람들이 사회적인 교환관계에 있을 때 얼마나 공정하게 결정하는지에 초점을 맞춘다. 비정규직 근로자는 자신의 지위로 인해 직무에 투입한 생산요소에 관한 결과(임금, 승진, 인정 등)가 불공정하다고 인식할 수 있다. 근로자는 자신의 형평을 회복하기 위해 업무에 수동적으로 대응하는 기제를 사용할 수 있다. 이러한 대응은 기업과 근로자 모두에게 부정적 영향을 미치게 된다. 따라서 기업과 근로자는 산출을 늘리는 동시에 산출 가치를 인지적으로 조정하는 방법을 활용할 수 있다. 대표적인 산출은 금전적 보상이지만 그 외에도 조직의 지원이나 경력을 성장할 수 있는 기회와 같은 비가시적인 것들도 포함된다(Jex & Britt, 2014). 노동정책 및 시장 구조상 가시적인 산출물로 보상이 쉽지 않다면 비가시적인 산출물을 통해 비정규직 근로자의 동기를 부여할 수 있을 것이다.

기업은 비정규직 근로자의 몰입도를 높이고 긍정적인 근무태도와 행동을 함양하여 기업의 생산성으로 이어지게 할 수 있는 요인으로 직무열의를 주목할 필요가 있다(Bakker, 2011). 직무열의는 직무에 대해 활력, 헌신, 몰두하는 긍정적이고 성취감을 주는 마음의 상태이다(Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). 직무열의는 직무 관련 변인들 가운데 심리상태를 잘 나타내는 변인이며(Schaufeli, 2018), 보다 능동적인 직무태도를 측정할 수 있어 생산성과도 높은 상관관계가 있는 것으로 밝혀졌다(Bakker, 2011).

대표적으로 직무열의를 높이는 선행요인으로 조직공정성을 들 수 있다(조윤희·홍계훈, 2017; Rhoades & Eisenberger, 2002). 조직공정성은 구성원이 직무를 수행하면서 조직으로부터 받는 대우의 공정한 정도를 의미한다(Greenberg, 1990). 조직공정성은 상대적인 박탈감을 가질 수 있는 비정규직 근로자에게 중요한 심리적 변수이며(정홍준, 2015), 직무열의에 강한 영향을 줄 수 있는 선행요인이다(한수진·나기환, 2017; Strom, Sears, & Kelly, 2014).

직무태도를 높이는 또 다른 선행요인으로 조직지원인식이 있다. 조직지원인식은 조직이 구성원의 공헌을 중요시하고 구성원을 배려하는 정도에 대한 개인적인 믿음으로 정의한다(Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001). 선행연구에 따르면 높은 수준의 조직지원인식은 성과증진을 위해 노력하게 되며(Shanock & Eisenberger, 2006), 직무 열의를 강화할 수 있다(최해수, 2018; Biswas & Bhatnagar, 2013). 비정규직의 고용 형태가 초래할 수 있는 업무지원, 복리후생 등의 차별은 근로자에게 조직지원인식을 부정적으로 만드는 원인이 될 수 있다.

고용불안 상태에 있는 개인은 고용 안정을 위해 자신의 경력을 통제하고, 성장 및 개발을

추구하며, 고용주가 자신의 노력을 지지해주기를 기대한다(De Cuyper & De Witte, 2011). 인적자본론의 가교론에 따르면 비정규직 근로자가 일하는 동안 직무와 관련한 기술을 축적함으로써 해당 조직에서 정규직으로 전환될 가능성이 있고, 직장을 옮겨 정규직 일자리를 구할 수 있다(정동일·권순원, 2016; Addison & Surfield, 2009; Scherer, 2004). 또한, 직무수행을 통해 사회적 네트워크를 구축할 수 있으며, 이를 통해 고용 정보를 획득하여 고용 전환의 기회로 활용할 수 있다(Baranowska, Gebel, & Kotowska, 2011). 비정규직의 고용 형태가 정규직 전환 또는 경력이동이라는 가교역할을 가능하도록 하려면 경력성장기회에 관심이 모아지게 된다. 경력성장기회는 조직에서 제공하는 교육 및 직무수행을 통해 구성원의 경력을 성장, 발전시킬 수 있는 기회를 의미한다(Nouri & Parker, 2013). 비정규직의 직무 관련 변수를 분석하기 위해서는 현재의 직무수행이 경력성장에 얼마만큼 기회로 작용하는지에 대해 함께 고려할 수 있는 경력성장기회와의 영향 관계를 실증적으로 분석할 필요가 있다.

이론적으로 고용형태가 근로자의 직무열의에 미치는 영향은 명확하게 확정되지 않는다. 비정규직 근로자가 처한 차별 대우는 상대적 불공정성을 느낄 수 있기 때문에 조직과 직무에 대한 태도가 부정적일 가능성이 있다. 그러나 다른 한편으로는 해당 조직에서 정규직으로 전환되거나 더 안정적인 고용형태로 이동하기 위해서 직무에 대한 태도가 긍정적으로 발현될 가능성도 공존한다. 따라서 고용형태와 조직의 상황에 의해 조직과 직무에 대한 개인의 인식이 어떻게 구현될지 실증 분석의 필요성이 제기된다. 이 연구는 Adams(1965)의 형평이론 관점에서 간접고용 비정규직 근로자가 인식하는 조직공정성, 조직직원인식이 경력성장기회의 매개효과를 통해 직무열의를 높일 수 있는지 실증적으로 분석하는 데 그 목적이 있다. 이러한 연구를 통해 비정규직 근로자의 처우 개선과 사회적 갈등을 해소하고 기업의 생산성을 향상할 수 있는 이론적·실천적 함의를 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 고용형태와 간접고용 근로자

고용의 형태는 크게 정규직과 비정규직 두 부류로 나눌 수 있다. 정규직이란 단일한 고용주와 직접 계약을 체결하고, 정년까지 고용이 보장되면서, 소정근로시간은 전일제로 일하고, 임금수준은 연공서열에 영향을 받는 고용형태이다(이상욱·권철우·김정성, 2018). 비정규직은 고용계약기간, 임금수준, 소정근로시간, 근로제공방식이 정규직과 대조되는 개념으

로 사회적으로 전형적인 임금근로자 형태를 벗어난 근로자를 의미한다(김성률·오호철, 2017). 비정규직이라는 용어는 정규직에 비해 상대적으로 고용이 불안정하고, 임금과 복지 등 각종 근로조건이 열악한 노동을 포괄하는 개념으로 사용되기도 한다(문영만, 2014).

비정규직 근로자의 직무태도와 관련한 연구는 대체로 직무의 태도를 욕구의 관점으로 접근하는 직무만족을 종속변수로 하여 정규직과 비교하는 양상으로 연구되어왔다. 이들 연구에 따르면 비정규직 근로자는 대체로 낮은 직무만족도를 느끼는 것으로 나타난다(이도화·이상민, 2000; 이상록·도유희·조은미, 2017; Forde & Slater, 2006; Tak & Lim, 2008). 일부 연구에서는 비정규직 근로자가 더 높은 직무만족도를 경험한다는 결과가 있으며(양병화·황혜연·오세진·이재일, 2001; McDonald & Makin, 2000), 정규직 근로자와 비정규직 근로자 간의 차이를 발견하지 못했다는 결과도 있다(Feather & Rauter, 2004; Guest, Oakley, Clinton, & Budjanovcanin, 2006). Wilkin(2013)은 72개의 선행연구의 메타분석을 실시하여 정규직과 비정규직 집단 간 직무만족도 차이를 분석하였다. 같은 비정규직이라 할지라도 파견근로자는 낮은 직무만족도를 경험하지만, 고용형태에 따라 유의미한 차이를 발견하지 못한 경우도 있었다. 드물게 직무열의를 종속변수로 하여 정규직과 비정규직의 태도를 비교한 연구에서는 비정규직이 정규직에 비해 상사의 비인격적 감독으로 인한 직무열의의 감소가 높은 것으로 조사되었다(김영중·정윤조, 2016).

같은 모형의 연구에서도 비정규직 대상의 연구결과는 다양한 양상으로 나타난다. 비정규직 근로자 내에서도 고용형태의 유형에 따라 일터에서 처한 환경이 다르고, 개인의 상대적 박탈감이나 불안정서와 같은 심리상태에 복합적으로 영향을 주기 때문이다. 조직 차원의 변인 관계를 연구하면서 고용형태를 고려하는 것은 기업의 지속적 성장을 이룰 수 있게 한다는 측면에서 중요한 과제라고 할 수 있다(박미·이기량·김형욱, 2017). 이는 비정규직 고용형태를 세분화하여 연구의 대상을 한정할 필요성을 제기한다.

정규직과 비정규직을 구분하는 고용형태는 국가 간의 특수성이 현저하여 학술적으로 합의된 분류체계가 없다. 국내에서는 2002년에 제정된 비정규근로자 대책 마련을 위한 노사정위원회에서 합의한 기준이 일반적으로 통용되고 있다. 노사정위원회의 기준은 크게 직접고용과 간접고용으로 구분한다. 기간제, 단시간, 일시대체, 특수고용, 재택근무, 일용직 등이 직접고용에 해당하고 간접고용은 다시 파견근로와 도급으로 분류한다(정현상, 2018). 이 같은 분류체계는 한국의 고용시장 현황을 가장 잘 반영한 체계이며, 현재까지 정부의 통계적 분류체계로도 활용되고 있다.

비정규직 근로자의 낮은 몰입도는 직접고용 형태보다 간접고용 형태에서 심화한다. 홍민기(2012)의 연구에서는 비정규직 고용이 생산성과 이윤에 부정적인 영향을 줄 것이라고 가정하였고, 직접고용에 비해 간접고용의 경우 영향력이 더 증폭되는 것을 밝혀내었다. 기업

은 고용 책임을 회피할 목적으로 간접고용을 활용하게 되고, 간접고용은 사용자업주와 고용주가 다르기 때문에 직접고용 비정규직보다 더욱 고용 유연성을 제고한다. 근로자를 직접적으로 통제하지 않게 되면서 조직지원의 단절은 심화된다. 간접고용 비정규직 근로자를 대상으로 조직지원인식의 연구 필요성이 제기되는 대목이다. 간접고용은 실질적인 영향력을 행사하는 사용자업주가 이에 상응하는 노동관계법상 책임을 회피할 수 있고 노동에 대한 간접비용을 절감할 수 있는 등 사용자에게 유리한 고용형태이다(신은중, 2016). 간접고용 형태는 비정규직을 활용하려는 목적에 한국적 특수성이 반영된 결과이며(은수미, 2011), 국제사회와 견주었을 때 압도적으로 큰 규모를 보여준다(장신철, 2012).

비정규직 근로자에 관한 선행연구들은 비정규직의 개념과 범위를 포괄적으로 명명하였다. 대체로 세부적인 고용형태까지 구분하지 않은 한계점이 있었다. 이 연구에서는 간접고용 형태의 비정규직 근로자에게 초점을 맞추고자 한다. 따라서 연구대상은 앞서 언급한 비정규직 분류체계에서 간접고용에 해당하는 파견근로자와 하도급 근로자로 한정한다.

2. 조직공정성

조직공정성(organizational justice)은 구성원이 직무를 수행하면서 조직으로부터 받는 대우의 공정한 정도를 의미한다(Greenberg, 1990). 조직공정성은 공정성의 개념을 조직이라는 한정된 공간에 적용하여 조직구성원이 공정하다고 지각하는 것에 대한 집단이나 개인이 반응하는 행동을 기술하기 위한 용어이다(Moorman, 1991). 초기 공정성 연구는 분배적 관점으로 시작하였다. Homans(1958)는 개인이 받는 보상은 투입된 노력에 비례하며, 보상이 높다면 투입되는 노력도 함께 높아야 한다고 강조하였다. Greenberg(1986)는 사회적 교환이론을 토대로 조직공정성을 설명하였다. 그의 이론에 따르면 불공정을 지각한 직원은 불공정을 시정하고자 조직성공에 반하는 행동을 하게 된다. 이러한 이유로 조직구성원의 공정성 지각은 개인의 직무에 대한 노력과 만족을 결정짓는 중요한 요인이라고 주장하였다. 사회적 교환이론은 교환과정에 있어서 지각된 불균형이 갖는 동기적 효과를 설명하며, 자신과 타인이 주고받은 교환과정을 분석대상으로 삼는다(이정훈·박동균, 2011). 조직공정성을 조직으로부터 받은 혜택이라 판단하여 자신의 태도와 행동을 보다 긍정적으로 나타내게 된다는 것이다(Rhoades & Eisenberger, 2002). 이후 제기된 절차공정성은 절차와 규정, 상호작용 공정성은 존중적 처우와 정보의 제공이라는 각각의 판단근거를 토대로 전개하였다.

조직공정성의 하위요인에 대해서 Greenberg(1987)는 분배, 절차, 상호작용 공정성으로 구분하였다. 분배는 조직의 통제 범위를 벗어나는 임금과 같은 결정을 포함하며, 절차는 분배를 결정하는데 사용되는 프로세스와 관련된다. 상호작용 공정성은 상사와의 교환관계를

바탕으로 조직의 결정을 도출하는 방식에 주목한다(Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, & Adis, 2015). 분배공정성의 실증 결과 자체는 명백한 객관적 실체가 존재하지만, 자신과 타인의 투입 대비 산출에 대한 지각은 자의적이고 편향적이다. 분배공정성에 대한 반응은 매우 격렬하고 감정적일 수 있다(김택진·이희수, 2018). 비정규직을 대상으로 조직공정성을 연구한 결과에 따르면 조직공정성은 조직몰입과 직무만족에 정(+적 영향을 주는 것으로 확인되었다(김동기·엄숙희·이길준·2019; 박미·이기량·김형욱, 2017; 정흥준, 2015).

3. 조직지원인식

조직지원인식(perceived organizational support)은 사회교환이론에 기반한 개념으로, 조직이 직원의 복지와 기여도를 중요시하고 얼마만큼 근로자를 보호하고 인정하는지에 대해 근로자 개인이 인식하는 정도이다(Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). 조직지원인식은 조직이 구성원의 공헌을 중요시하고 구성원을 배려하는 정도에 대한 개인적인 믿음으로 정의할 수 있다. 구성원의 인식은 조직이 제공하는 다양한 처우에 의하여 영향을 받는다(Eisenberger et al., 2001). 조직지원인식이 형성되기 위해서는 구성원에 대한 조직의 관심과 지지가 개인에게 인지되는 것이 필요하다(서재현, 2011). 높은 수준의 조직지원인식을 경험한 구성원은 개인과 조직 간의 교환관계에서 평형을 유지하기 위하여 조직지원에 대한 반대급부의 행동과 태도를 취한다(진윤희·김성중, 2016).

조직지원인식은 구조적으로 명확한 이론으로, 직원의 관점에서 변수를 인식하며, 정서적 몰입과 높은 상관관계를 보이면서, 직무만족을 비롯한 태도 관련 종속변수의 선행요인이다(Kurtessis et al., 2015). 조직지원인식과 조직몰입은 비슷한 개념처럼 여겨지지만, 조직지원인식은 조직이 구성원에 몰입을, 조직몰입은 구성원이 조직에 몰입한다는 의미로 서로 몰입의 주체가 반대되는 변인이다(Shore & Tetrick, 1991). 또한, 조직공정성과 조직지원인식은 사회교환이론의 호혜성을 기반으로 조직구성원의 태도에 영향을 준다는 공통점이 있다. 하지만 조직이 공정하다고 느끼는 것과 조직에서 근로자를 배려하고 관심을 갖는 조직지원인식은 서로 구별되는 개념이다. 분배공정성은 자신의 노력과 능력, 성과와 책임 등의 투입물에 대한 보상이 공정한가에 대한 개념이며, 절차공정성은 공정한 절차를 시행하는 것에 대한 인식을 나타내고, 상호작용공정성은 상사와의 교환관계에 있어서 공정함을 나타낸다. 이처럼 조직공정성과 조직지원인식은 사회적 교환관계를 기반으로 하는 이론이지만 개념적으로 명확하게 구별되는 변인이다.

4. 직무열의와 조직공정성, 조직지원인식

직무열의(work engagement)의 정의는 직무에 대해 활력, 헌신, 몰두하는 긍정적이고 성취감을 주는 마음의 상태이다(Schaufeli et al., 2002). 이러한 경험은 개인에게 맡겨진 역할에 몰입하도록 하며 성과와도 직결된다. 연구자에 따라 직무열의를 다양하게 정의하지만 공통적으로 몰입, 헌신, 열정, 열중, 노력, 활기와 같은 행동과 태도의 요소를 내포하고 있으며, 조직의 목적에 부합하는 바람직한 상태를 의미한다(Macey & Schneider, 2008).

직무열의는 신체, 인지, 감정의 다차원적인 자아를 활용하여 일을 경험할 수 있음을 전제로 한다(Kahn, 1990). 직무열의가 직무 관련 변수들과 구별되는 두드러진 점은 조직의 특징이나 직무에 대한 태도보다는 직무수행에 따르는 심리적 요인에 연관성을 둔다는 것이다(Christian, Garza, & Slaughter, 2011). 비정규직이라는 고용형태 자체가 직무태도를 결정하기도 하지만 개별 구성원이 받아들이는 심리상태에 따라 직무태도가 결정될 수 있다는 점에 착안하여 비정규직 근로자의 직무열의를 연구하는 데는 그 의미가 있다(정홍준, 2015).

직무열의의 하위요인은 일반적으로 활력, 헌신, 몰두의 세 가지 구성요소로 분석된다. 활력은 업무 추진력과 정신적인 회복력, 직무에 노력하려는 의지, 어려움에 직면하더라도 지속하고자 하는 특성을 의미한다. 헌신은 직무에 관여하는 정도와 중요성, 열정, 감흥, 자부심과 도전의식을 내포한다. 몰두의 개념은 자신의 직무에 전적으로 집중할 수 있고, 자신을 업무로부터 분리하기 어려우며, 일을 하면서 행복을 느끼는 것이다. 즉, 직무열의가 높은 근로자는 열심히 일하고, 헌신적으로 참여하며, 일하는 것을 행복하게 느낀다(Schaufeli, 2018). 이 연구에서는 개인의 인지, 감정, 행동적 요소를 포괄하며 심리상태에 중점을 두는 직무열의를 종속변수로 설정하고자 한다.

직무열의를 높이는 선행요인을 개인적 특성을 중점으로 파악하는 경우와 조직에 대한 인식을 중심으로 파악하는 경우로 구분할 수 있다(Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2010). 조직 관련 특성을 변인으로 검증한 연구는 조직공정성, 조직지원인식, GWP 조직문화 등이 직무열의의 선행요인임을 규명하였다(윤선미·권상집, 2017; 조윤희·홍계훈, 2017; 최해수, 2018; Rhoades & Eisenberger, 2002). 조직공정성과 직무열의의 관계를 연구한 결과 모두 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(한수진·나기환, 2017; Strom, Sears, & Kelly, 2014).

위의 선행연구를 간접고용 비정규직 근로자의 일터에서의 상황에 대입하면 열악한 근무조건, 낮은 직위와 임금을 비롯한 여러 차별 문제들이 근로자 개인의 인식에 따라 조직공정성에 극명한 영향을 줄 수 있는 것으로 예측할 수 있다. 간접고용 근로자는 근무지 내에서

정규직 근로자와 함께 근무하거나 소속이 다른 여러 동료와 협업하기도 한다. 이 경우 정규직 근로자와의 차별 가능성이 농후하고, 소속되어 있는 고용업체에 따라 세부적인 처우가 상이한 경우도 있어서 더욱 공정성을 의심할 여지가 있다. 따라서 조직공정성은 상대적인 박탈감을 가질 수 있는 비정규직 근로자에게 중요한 심리적 변수이다(정홍준, 2015). 고용 형태 그 자체로 불공정성을 인식할 수 있기 때문에 공정성에 대한 인식은 정규직 근로자에 비해 더 민감하게 반응할 가능성도 있다. 따라서 비정규직 근로자가 직무를 수행하면서 조직으로부터 받는 대우가 공정하다고 느끼는 정도에 따라 직무열의에 영향을 미칠 수 있음을 뜻한다. 선행 연구결과를 바탕으로 간접고용 비정규직 근로자의 상황에 비추어 보면 조직공정성 인식이 직무열의에 정(+)적 영향 관계가 있을 것으로 예상할 수 있다.

H1. 조직공정성은 직무열의에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

자신이 투입한 노력과 능력, 업무성과, 책임, 경력과 경험에 비하여 보상의 크기가 만족스럽고 의사결정 과정에서 참여를 허용할 때 구성원들은 조직에 대한 자신의 기여를 조직이 인정하는 것으로 인식한다. 구성원들이 조직지원을 더 잘 인식하고, 더 높은 차원의 구성원 간의 사회적 교환관계가 일어날 때 상호작용을 통해 조직지원인식의 영향력이 증대된다(이종찬, 2014). 구성원이 조직지원인식이 높다고 느끼면 이에 대해 조직에 부응해야 한다는 의무감을 느낄 수 있고(Eisenberger et al., 1986; Shanock & Eisenberger, 2006), 부응하는 방식으로 자신의 직무에 대해 열의를 가질 수 있다(Saks, 2006). 이를 형평이론의 관점에서 보면, 자신이 받는 조직의 지원을 산출로 인식하고 투입에 대한 형평에 만족하거나 투입을 높일 수 있는 기제로 사용될 수 있다. 일반적으로 조직지원인식을 높게 느끼는 구성원은 자신의 가치와 역량을 높게 평가할 수 있고, 이렇게 인식된 역량이 직무의 흥미를 높여주는 효과가 있다(함상우, 2016). 실증연구에 따르면 조직지원인식이 직무열의에 선행변수로 작용한다는 것을 알 수 있다(김유찬·송해덕, 2015; 최해수, 2018; Biswas & Bhatnagar, 2013; Saks, 2006).

간접고용 고용형태의 목적을 반추해 보면, 비정규직 근로자가 어떠한 조직지원인식을 경험할 수 있는지 예측할 수 있다. 일부 기업은 고용 책임을 회피할 목적으로 간접고용을 활용하고 있다. 고용 유연성 제고의 측면에서도 간접고용 비정규직이 직접고용 비정규직에 비해 유용하다. 근로자를 직접적으로 통제하지 않게 되면서 조직지원의 단절이 심화할 가능성이 있다. 실제로 조직지원인식에 주목하여 비정규직을 대상으로 한 연구에서도 직무태도 변수의 선행요인임을 밝혀내었다(이주형·이영면·이윤상, 2014). 이상의 선행 연구결과와 간접고용 형태의 목적을 종합하여 볼 때, 간접고용 비정규직 근로자의 조직지원인식은 직무열의

에 정(+)적인 영향을 줄 것으로 예측할 수 있다.

H2. 조직지원인식은 직무열의에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

5. 경력성장기회의 매개효과

경력성장기회(career growth opportunity)는 조직에서 제공하는 교육 및 훈련, 직무수행을 통해 조직구성원의 경력을 성장, 발전시킬 수 있는 기회이다(Nouri & Parker, 2013). 초기 이론에 따르면 구성원이 현재의 직무수행을 통해 얻을 수 있는 조직 내에서 승진이나 보상과 같은 가치 있는 결과물에 대한 기대감으로 정의하였다(Bedeian, Kemery, & Pizzolatto, 1991). 현재는 조직에서의 직무 경험과 근무경력이 미래의 성공적인 경력 결과에 도움이 될 수 있다는 관점으로 접근하는 개념이다. 따라서 경력성장기회는 조직구성원 개인이 조직과 직무에 대해 어떤 태도를 취할 것인가를 판단하는 중요한 변수로 작용할 수 있다.

고용의 변화를 두 측면으로 볼 수 있는데, 하나는 직업 이동성 이론(theory of career mobility)을 바탕으로 최초 진입한 포지션과 특정 경력과의 직업 사다리의 연계를 가정하고, 다른 하나는 상승이동성(upward mobility)과 직업의 안정성을 가정한다(Scherer, 2004). 전자는 수평적 경력성장, 후자를 수직적 경력성장으로 볼 수 있다. 불안정한 고용상태에서 개인은 직접 자신의 경력을 관리하고 개발해야 할 필요성이 높아진다(박윤희, 정홍전·오미래, 2018). 점차 경력의 개념이 개인에 의해 주도되는 프로티언 경력으로 전환되면서 개인이 주체적인 경력 정체성을 확립하고 자신의 경력 선택, 이동, 교육, 경험과 같은 수평적 경력성장을 도모하고, 이를 능동적으로 결정하고자 한다(소병한·김지현·송지훈, 2019). 시대의 흐름에 따라 조직에서 얻고자 하는 경력성과가 과거에 승진, 임금향상과 같은 요소였다면(Bedeian et al., 1991), 점차 향후 새로운 환경에 적응할 수 있는 능력을 높임으로써 경력목표달성의 가능성을 나타내는 개념(Nouri & Parker, 2013)으로 변화한 것이다.

일터에서 비정규직 근로자가 경험하는 차별적 대우는 임금에만 국한되는 것이 아니라 기술숙련의 기회나 조직 내 교육훈련과 같은 인적자원개발 측면에 대해서도 논의된다(노용진·원인성, 2003). 고용형태를 이유로 핵심 업무에서 배제하거나 주요 의사결정 과정에 참여할 수 없도록 하는 인사 관행은 비정규직 근로자가 조직에 대해 불공정하다고 느끼는 이유가 된다. 체계적인 교육훈련의 부재는 조직지원에 대한 인식을 저하시킬 수 있다. 이러한 기회의 불공정과 조직지원의 단절은 비정규직 근로자의 직무자본 형성을 어렵게 하고, 경력정체

의 상황에 직면할 위기를 불러올 수 있다. 실증연구에 따르면, 근로자가 인식하는 조직공정성과 조직지원인식은 경력몰입, 주관적 경력성공, 경력전망과 같은 경력 관련 변수에 정(+)적 영향을 미치고(강범석·허종욱, 2013; 곽현주·최은영, 2014; 권정숙, 2010; 김민정·강수경·정미라, 2016), 경력 정체에는 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다(박순애·정선경, 2011).

비정규직 근로자가 처한 현실의 상황과 선행 연구의 영향 관계를 종합해 볼 때, 경력성장기회는 조직공정성과 조직지원인식에 영향을 받는 요인으로 작용할 수 있고, 직무열의와의 관계에서 매개역할을 할 것으로 예측해 볼 수 있다. 조직의 제도나 지원이 다른 조직으로의 이동에 도움을 줄 만한 경력성장의 기회로 작용하고, 자신에게 주어지는 기회가 타인과 균등하게 제공되며, 업무수행에 대한 결과가 공정하게 평가된다고 인지하면 직무열의는 상승한다(Zhong, Wayne, & Liden, 2016). 경력성장기회 또한 조직에서 받을 수 있는 비가시적인 산출로 볼 수 있다. 경력성장기회는 개인의 고용 가능성을 제고할 수단이 될 수 있기 때문이다. 또한, 현재 조직에서의 수행업무가 자신의 경력성장에 유용하다는 긍정적 인식은 다시 조직몰입, 조직시민행동, 직무열의 등 조직성과와 관련된 태도와 행동을 유발할 수 있으므로 투입요인으로 작용할 수 있다(문재승·최석봉, 2012; 손규태·김진모, 2015; 이준혁·전정호, 2016; Chay & Aryee, 1999; Nouri & Parker, 2013; Weng et al., 2010). 그밖에 전문성 개발기회가 직무열의의 선행요인임을 밝혀낸 연구(진두찬·손은정, 2015), 미래의 경력에 대한 인식을 나타내는 지표로써 경력성장기회와 유사한 변인으로 볼 수 있는 경력전망이 직원열의에 영향을 미친다는 연구(민경원, 2016), 경력성장의 반대개념으로 볼 수 있는 경력 정체가 직무몰입에 부(-)적 영향을 미친다는 연구(박순애·정선경, 2011)는 경력성장기회가 직무열의의 선행요인으로 작용할 수 있음을 시사한다.

현대의 근로자는 불안정한 고용환경에서 더 매력적이고 고용이 안정된 조직으로 이동하기 위한 전략으로 경력을 성장시키고자 노력하게 된다(Weng et al., 2010). 조직의 불공정한 처우에 더 많이 노출되고 조직지원의 단절을 경험하기 쉬운 비정규직 근로자는 더욱 경력성장의 동기가 더 크게 유발될 수 있으며, 개인이 인지하는 경력성장의 기회에 따라 직무태도에 영향을 줄 수 있다. 선행연구의 결과를 종합하면, 비정규직 근로자의 조직공정성 및 조직지원인식과 직무열의의 관계에서 경력성장기회가 매개역할을 할 것으로 예측할 수 있다.

H3M. 경력성장기회는 조직공정성과 직무열의의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.

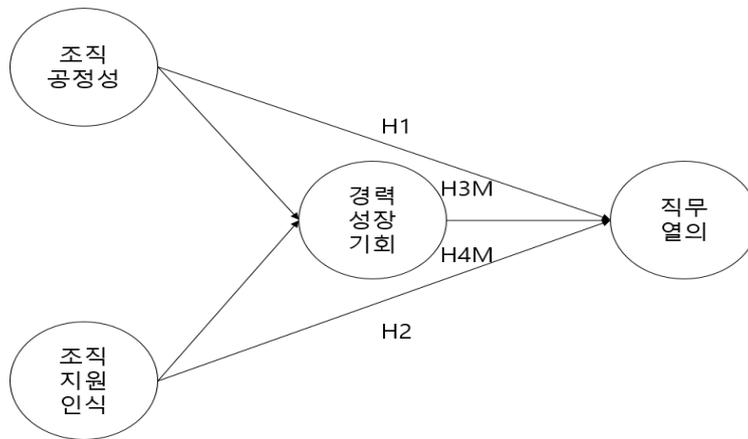
H4M. 경력성장기회는 조직지원인식과 직무열의의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구모형

이 연구는 간접고용 비정규직 근로자가 인식하는 조직공정성 및 조직지원인식과 직무열의의 관계에서 경력성장기회의 매개효과를 실증적으로 분석하는 것이다. 이를 위한 연구모형은 [그림 1] 과 같다.

[그림1] 연구모형



2. 표본대상

연구모형의 검증을 위해 국내 기업 및 공공기관 등에 재직 중인 간접고용 근로자를 대상으로 표본을 수집하였다. 간접고용이란 기업이 근로자와 직접 근로계약을 체결하지 않고 제삼자에게 형식적이거나 실질적으로 고용된 근로자로부터 노동력 또는 용역을 제공받는 관계의 고용형태를 말한다. 사업주와 근로자 간 사용·종속 관계가 명확한 근로자파견과 근로자공급을 뜻하기도 하는데, 이 경우 파견근로자와 용역근로자가 간접고용 비정규직에 해당한다(이주형·이영민·이운상, 2014). 이 연구에서는 간접고용 근로자는 근로자파견과 근로자 공급계약에 따른 하도급 근로자로 한정한다.

설문 조사는 2019년 9월 6일부터 2019년 12월 1일까지 오프라인과 온라인 설문을 병행하여 진행하였다. 간접고용 근로자를 고용하는 고용업체와 간접고용 지부를 운영하는 노동

조합의 협조를 받아 설문을 진행하였고, 참여자의 표집은 편의표집방법을 적용하였다. 간접고용의 특성상 소속회사가 동일하더라도 실제 근무하는 조직은 상이할 수 있다. 업종과 부문은 대표적으로 사무, 생산, 판매, 의료서비스에 종사하는 간접고용 근로자를 대상으로 설문하였다. 오프라인 설문지는 228부 회수하여 기재가 누락되거나 불성실 응답지 28부를 제외하였다. 온라인으로 26부 수집하여 실제 분석에 사용된 표본은 226명이다. 조사 대상의 인구통계학적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상자의 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남자	159	70.4
	여자	67	29.6
연령	20대	72	31.9
	30대	70	31.0
	40대	62	27.4
	50대 이상	22	9.7
최종학력	고졸 이하	101	44.7
	전문대 졸업	63	27.9
	대학교 졸업	60	26.5
	대학원 졸업	2	0.9
혼인상태	미혼	121	53.5
	기혼	105	46.5
경력	1년 미만	44	19.4
	1년 이상-2년 미만	39	17.2
	2년-5년 미만	46	20.3
	5년-10년 미만	38	16.8
	10년 이상	59	26.1
월 급여	180만원 이하	73	31.4
	181-210만원	71	31.4
	211-240만원	39	17.3
	241만원 이상	45	19.9
노조 가입	미가입	151	66.8
	가입	75	33.1
총계		226	100

표본은 남성이 70.4%, 여성이 29.6%를 나타내었다. 연령대는 20대가 31.9%, 30대가 31%로 가장 많았고, 그다음으로 40대가 27.4%, 50대가 9.7%를 차지하였다. 학력의 분포는 고졸 이하가 44.7%로 가장 많았고 전문대 졸업이 27.9%, 대학교 졸업 이상은 27.4%의 분포

를 나타내었다. 혼인 상태는 미혼이 53.5%, 기혼이 46.5%로 나타났다. 경력의 분포는 1년 미만자가 19.4%, 1년 이상 2년 미만은 17.2%, 2년에서 5년 미만은 20.3%, 5년 이상 10년 미만인 자는 16.8%, 10년 이상은 26.1%를 차지하였다. 임금수준의 분포는 월 임금 180만 원 이하가 31.4%, 181만 원에서 210만 원이 31.4%, 211만 원에서 240만 원이 17.3% 241만 원 이상은 19.9%의 분포를 나타냈었다. 노조 가입 여부는 미가입이 66.9% 가입이 33.1%로 집계되었다.

3. 측정 도구

이 연구에서 측정 도구는 선행연구의 문항을 차용하되, 연구대상자인 간접고용 비정규직 근로자의 상황에 맞게 수정하였다. 변인 측정 문항은 Likert 5단계 척도로 구성하였다. 인구통계학적 문항 6개를 포함하여 총 52문항으로 구성하였고 변인별 문항에 대한 설명은 다음과 같다.

조직공정성을 측정하기 위한 도구는 Moorman(1991)의 연구에서 사용된 문항을 발췌하였다. 변안은 이종식(2019)의 연구를 참고하였다. 조직공정성의 하위변인은 Moorman(1991)의 연구와 동일하게 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성으로 구분하였고, 총 16개 문항으로 구성하였다. 문항의 내용에는 ‘나의 경력과 경험에 비하여 나는 공정한 보상을 받고 있다.’ 등의 문항으로 구성하였다.

조직지원인식의 측정 도구는 Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa(1986)가 최초로 개발한 도구로 많은 연구에서 활용되고 있다. 박순(2016)이 원문의 역문항을 정문항으로 수정하여 변안한 문항을 발췌하였다. 총 16개 문항이고, 문항의 내용에는 ‘우리 회사는 나의 목표와 가치들을 사려 깊게 고려한다.’의 문항이 있다.

경력성장기회는 Nouri and Parker(2013)의 연구에서 사용된 5개 문항을 김병우(2019)의 연구에서 변안한 문항을 사용하였다. 문항의 내용에는 ‘현재 나의 조직에서 일하는 것은 나의 경력에 도움이 될 것이다.’ 등의 문항이 포함되어 있다.

이 연구의 종속변인인 직무열의의 측정에 가장 널리 사용되는 도구는 UWES(Utrecht Work Engagement Scale)이다(Farndale, Beijer, Van Veldhoven, Kelliher, & Hope-Hailey, 2014). Schaufeli, Bakker and Salanova(2006)는 UWES의 단축 버전 UWES-9을 개발하였고, 이를 백수진(2016)의 연구에서 변안한 문항을 사용하였다. 하위변인은 활력, 헌신, 몰두이며 각 3개 문항으로 구성되어 있다. 설문 문항의 내용에는 ‘나는 열심히 일할 때 행복감을 느낀다.’ 등의 문항이 포함되어 있다.

연구에 활용된 측정 도구는 응답자의 자기보고식 응답으로 측정되었다. 이 경우 동일방법

편의의 가능성이 있을 수 있기 때문에 Harman의 single factor 방법을 통해 검증하였다. 그 결과 48.78%로 Mat Roni(2014)가 제시한 50% 이하의 기준치를 충족하는 것으로 확인되었다.

4. 측정 문항의 타당도와 신뢰도 검증

측정 문항의 타당도 분석은 주성분 분석을 통해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인적재치의 단순화를 위해 회전은 베리맥스 방식으로, 신뢰도 검증은 Cronbach's α 계수를 사용하였다. 모든 문항의 요인적재치가 .6 이상(.4 이상이면 유의한 변수로 간주)이고 표집의 적합 정도를 나타내는 KMO가 모두 .8 이상으로 요인분석에 적합한 표본임이 검증되었다. Bartlett 구형성 검정 수치는 유의확률이 모두 $p < .001$ 로 나타나 요인분석에 적합한 것으로 판명되었다.

5. 집중타당도와 판별타당도 검증

변인들 간의 변별력을 확인하기 위해 집중타당도와 판별타당도를 검증하였다. 집중타당도는 요인부하량($>.5$), 유의성(C.R.) >1.965), 개념신뢰도($>.7$), 평균분산추출(AVE) $>.5$)을 기준으로 판단한다(우종필, 2012). 먼저, 측정모형의 모든 변인의 표준화계수가 .5 이상, C.R.값 1.965 이상, 개념신뢰도 .7 이상, 평균분산추출(AVE) .5 이상으로 측정되어 집중타당도가 있는 것이 확인되었다. 마지막으로 참고지표인 Cronbach's α 값을 측정한 결과 조직공정성 .954, 조직지원인식 .960, 경력성장기회 .924, 직무열의의 .913으로 확인되므로 측정모형의 신뢰도는 적합한 것으로 판단되었다. 조직지원인식의 경우 관측변수가 많아(16개) 항목의 단일차원을 확인하고 항목 대 개념 균형법으로 항목 묶기를 하였다(배병렬, 2017). 요인적재치를 확인하여 조직지원 A는 15, 9, 10, 12, 11번 항목, 조직지원 B는 4, 6, 5, 7, 1번 항목, 조직지원 C는 14, 3, 2, 8, 16, 13번 항목을 묶어 측정하였다. 집중타당도를 검증한 내용은 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 집중타당도 검증 결과

변인	측정변인	비표준화 계수	표준화계수	표준오차 (S.E)	C.R. (t-value)	개념 신뢰도	AVE	Cronbach's α
조직 공정성	상호작용 공정성	1.000	0.850	-	-	0.882	0.713	0.954
	절차공정성	0.866	0.812	0.058	15.046			
	분배공정성	0.812	0.774	0.058	15.046			
조직 지원 인식	조직지원 A	1.000	0.949	-	-	0.960	0.917	0.971
	조직지원 B	0.955	0.927	0.034	27.769			
	조직지원 C	0.943	0.953	0.030	31.198			
경력 성장 기회	경력성장 1	0.816	0.798	0.055	14.973	0.922	0.702	0.924
	경력성장 2	0.920	0.864	0.053	17.201			
	경력성장 3	0.922	0.845	0.056	16.531			
	경력성장 4	0.950	0.842	0.058	16.413			
	경력성장 5	1.000	0.864	-	-			
직무 열의	활력	1.000	0.856	-	-	0.922	0.798	0.913
	헌신	1.207	0.936	0.063	19.199			
	몰두	1.156	0.864	0.068	16.917			

측정모형의 판별 타당도는 비제약모델과 제약모델 간의 χ^2 의 차이를 비교하여 검증하였다. 조직공정성과 조직지원인식 간의 제약을 하지 않은 비제약모델의 χ^2 은 167.259, df=71이다. 이 두 변수 간의 공분산을 1로 고정한 후 측정된 제약모델의 χ^2 은 182.310, df=72로 비제약모델과 비교하면 df가 1일 때 $\Delta\chi^2$ 가 15.051로 나타났다. df=1일 때 측정치가 $\Delta\chi^2 = 3.84$ 보다 크므로 두 모델은 유의한 차이가 있고 판별타당도가 검증되었다고 볼 수 있다(우종필, 2012).

〈표 3〉 판별타당도 검증 결과

	χ^2	df	$\Delta\chi^2/df$
비제약모델	167.259	71	
제약모델	182.310	72	15.051

IV. 실증분석 결과

1. 기술통계 및 상관관계 분석

연구를 위해 설정된 가설을 검증하기 전 측정된 변인들의 평균, 표준편차, 상관관계를 분석하였다. 결과는 〈표 4〉에 정리하였다.

〈표 4〉 기술통계 및 상관관계 분석 결과

구분	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7
1. 결혼(미혼=1)	.535	.499	1						
2. 연령(세)	36.5	9.61	-.502**	1					
3. 경력(개월)	77.4	87.3	-.380**	.707**	1				
4. 조직공정성	2.309	.785	.073	-.217**	-.219**	1			
5. 조직지원인식	2.310	.825	-.018	-.152*	-.147*	.870**	1		
6. 경력성장기회	2.544	.899	-.192**	.046	.073	.492**	.576**	1	
7. 직무열의	2.844	.893	-.239**	.233**	.188**	.488**	.550**	.746**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

설문에 참여한 비정규직 근로자들의 평균연령은 36.5세이고 평균경력은 77.4개월(약 6년)로 분석되었다. 또한, 이들은 조직공정성, 조직지원인식, 경력성장기회, 직무열의의 모든 변인에서 3점 이하의 평균을 나타냈다. 구체적으로 조직공정성의 평균이 2.309로 가장 낮게 나타났고, 직무열의의 평균이 2.844로 가장 높게 측정되었다. 이는 비정규직 근로자들이 조직공정성, 조직지원인식, 경력성장기회, 직무열의에 대해 다소 부정적으로 인식하고 있음을 알 수 있다. 다만, 조직에서 기인하는 조직공정성이나 조직지원인식, 경력성장기회 보다 본인이 인식하는 직무열의가 비교적 높게 나타났다.

인구통계변수와 직무열의의 상관관계를 분석한 결과, 결혼 여부 $r = -.239(p < .01)$, 연령 $r = .233(p < .01)$, 경력 $r = .188(p < .01)$ 로 나타나 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 판명되었다. 기혼일수록, 연령이 많을수록, 경력이 많을수록 직무열의에 긍정적 인식을 나타내는 것을 의미한다. 그 외 나머지 인구통계변수는 유의하지 않았다.

독립변수와 매개변수, 종속변수 간의 상관관계는 $r = .488 \sim .870(p < .01)$ 으로 모두 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 조직공정성과 조직지원인식의 상관계수($r = .870$)가 높게 나타났다. 조직공정성과 조직지원인식을 변인으로 연구 설계한 김동환·양인덕(2009)의 연구에서는 조직공정성과 조직지원인식의 상관계수가 .777, 박동진·이광희(2013)의 연구에서도 .66~.77로 확인되었다. 이는 근로자가 인식하는 공정한 조직의 모습과 근로자에게 호혜적인 조직의 양상이 일정 부분 중첩될 수 있음을 시사한다(김동환·양인덕, 2009). 이러한 이유로 변인 간 변별력을 확인하기 위해 판별타당도를 분석한 결과 〈표 3〉과 같이 타당도를 확보하였고, 다중공선성 공차한계와 VIF를 통해 확인한 결과 공차한계 .406~.508, VIF=1.278~2.278로 나타나 공차한계가 .1 이상이고, VIF가 10보다 작으므로 기준에 부합하는 것으로 판단하였다(Kline, 2011).

2. 가설검증

독립변수인 조직공정성이 매개변수인 경력성장기회에 미치는 유의성을 검증한 결과는 정(+)적으로 유의하게 나타났다($\beta=.492$, $t=8.461$, $p<.001$). 수정된 $R^2=.239$ 로 23.9%의 설명력을 보인다. 또 하나의 독립변수인 조직지원인식이 매개변수인 경력성장기회에 미치는 유의성을 검증한 결과 정(+)적으로 유의한 것으로 나타났다($\beta=.576$, $t=10.547$, $p<.001$). 수정된 $R^2=.329$ 로 32.9%의 설명력을 보인다.

〈표 5〉 경력성장기회를 종속변수로 한 회귀분석

독립변수	경로	B	S.E.	β	t	F	R ²	adjR ²
조직공정성	X1→M	.564	.067	.492	8.461***	71.592***	.242	.239
조직지원인식	X2→M	.628	.060	.576	10.547***	111.235***	.332	.329

** $p<.01$, *** $p<.001$

1) 가설 1, 2 검증결과

〈표 6〉 직무열의를 종속변수로 한 회귀분석

독립변수	가설	B	S.E.	β	t	F	R ²	adjR ²
조직공정성	H1	.556	.066	.488	8.378***	70.195***	.239	.232
조직지원인식	H2	.595	.060	.550	9.849***	97.003***	.302	.299

** $p<.01$, *** $p<.001$

독립변수인 조직공정성이 종속변수인 직무열의에 미치는 유의성을 검증한 결과는 정(+)적으로 유의하게 나타났다($\beta=.488$, $t=8.378$, $p<.001$). 수정된 $R^2=.232$ 로 23.2%의 설명력을 보인다. 또 하나의 독립변수인 조직지원인식이 종속변수인 직무열의에 미치는 유의성을 검증한 결과 정(+)적으로 유의한 것으로 나타났다($\beta=.550$, $t=9.849$, $p<.001$). 수정된 $R^2=.299$ 로 29.9%의 설명력을 보인다. 따라서 가설 1, 2는 채택되었다.

2) 가설 3 검증결과

이 연구의 모형에 따른 가설을 검증하기 위해 Hayes(2013)의 PROCESS macro를 사용하여 경로와 매개효과를 측정하였다. 이 방법은 회귀분석을 활용하여 직접효과, 매개/조절효

과를 추가적 절차 없이 한 번에 검증할 수 있는 방법이다. 또한, 부트스트래핑 방식을 이용하여 매개효과의 신뢰구간을 측정하는데 효과적인 방법으로 변수 간의 관계를 보다 명확하고 효과적으로 검증할 수 있어 국내외 사회과학 연구에서 광범위하게 사용되고 있다 (MacKinnon, Cox, & Baraldi, 2012). 이러한 특징을 고려하여 매개효과 분석은 Hayes(2013)가 제안한 절차에 따랐고, 결과는 <표 7>에 제시하였다.

<표 7> 매개효과분석 검증결과 1

Coefficients	Path	β (effect)	S.E.	t-value	LLCI	ULCI
Total	조직공정성 → 직무열의	.556	.066	8.378***	.4252	.6867
Direct	조직공정성 → 직무열의	.183	.057	3.199**	.0701	.2949
Indirect (H3M)	조직공정성 → 경력성장기회 → 직무열의	β (effect)	BootSE		BootLLCI	BootULCI
		.374	.051		.2759	.4758

** $p < .01$, *** $p < .001$, Bootstrapping 5,000회, 신뢰구간의 신뢰수준 95%

부트스트랩 표본추출 수를 5,000회, Percentile 95%로 신뢰구간의 신뢰수준을 설정하여 간접효과와 직접효과의 유의성을 확인하였다. 매개효과의 유의성은 독립변수 - 매개변수 - 종속변수의 표집분포에서 95% 신뢰구간(LLCI ~ ULCI) 사이에 0을 포함하지 않으면 유의한 것으로 판단한다. 조직공정성과 직무열의의 관계에서 경력성장기회의 매개효과 계수는 LLCI=.2759, ULCI=.4758 으로 나타났다. 따라서 매개변수는 95% 신뢰구간 내에서 0을 포함하지 않으므로 간접효과 유의성을 확보하여 가설3은 채택되었다.

3) 가설 4 검증결과

가설 3 검증과정과 같은 방법으로 조직지원인식과 직무열의의 관계에서 경력성장기회의 간접효과, 직접효과의 유의성을 확인하였다. 또한, 조직지원인식과 직무열의의 관계에서 경력성장기회의 매개효과 계수는 LLCI=.3090, ULCI=.4938로 나타났다. 따라서 두 매개변수는 95% 신뢰구간 내에서 0을 포함하지 않으므로 간접효과 유의성을 확보하여 가설 4는 채택되었다.

〈표 8〉 매개효과분석 검증결과 2

Coefficients	Path	β (effect)	S.E.	t-value	LLCI	ULCI
Total	조직지원인식 → 직무열의	.595	.060	9.849***	.4762	.7145
Direct	조직지원인식 → 직무열의	.180	.058	3.378***	.0812	.3084
Indirect (H4M)	조직지원인식 → 경력성장기회 → 직무열의	β (effect)	BootSE		BootLLCI	BootULCI
		.401	.047		.3090	.4938

*** $p < .001$, Bootstrapping 5,000회, 신뢰구간의 신뢰수준 95%

〈표 9〉 연구가설 검증결과

연구 가설	채택여부
H1. 조직공정성은 직무열의에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H2. 조직지원인식은 직무열의에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H3M. 경력성장기회는 조직공정성과 직무열의의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.	채택
H4M. 경력성장기회는 조직지원인식과 직무열의의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.	채택

V. 논의 및 결론

이 연구는 간접고용 비정규직 근로자의 조직공정성과 조직지원인식이 직무열의와의 관계에서 경력성장기회의 매개효과를 알아보는 데 목적을 두고 있다. 간접고용 비정규직 근로자가 일반적으로 처할 수 있는 차별적 대우와 조직 차원의 지원 단절을 염두에 두고 이를 변수화하여 측정할 수 있는 조직공정성과 조직지원인식이 직무열의와 어떠한 관계가 있는지 확인하고자 하였다. 특히, 현실적으로 조직공정성과 조직지원인식을 높이기 어려운 비정규직 근로자의 처우에도 불구하고 직무열의를 높일 수 있는 매개변인으로써 경력성장기회에 주목하였다. 이러한 연구결과는 상대적으로 불안한 고용환경에 처해있는 간접고용 비정규직 근로자들에게 실질적인 경력성장의 기회를 제공할 단초가 될 수 있다. 더불어 형평이론의 관점에서 비가시적인 산출로 제공할 수 있는 조직의 지원과 경력성장기회가 투입 동기로 볼 수 있는 직무열의를 높일 수 있다는 실증결과를 제시하였다. 분석 결과를 바탕으로 다음과 같은 논의와 결론을 제시한다.

첫째, 간접고용 비정규직 근로자의 조직공정성은 직무열의와 유의미한 정(+)적 상관관계가 있는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 조직공정성이 조직몰입, 조직시민행동, 직무만족, 직무열의 등의 태도 관련 변수와 영향 관계가 있다고 한 연구들(방미현, 2019; 양재완, 2016; 윤선미·권상집, 2017; 조윤희·홍계훈, 2017; 최해수, 2018; 한수진·나기환, 2017; Rhoades & Eisenberger, 2002; Strom, Sears, & Kelly, 2014)을 지지하는 결과이다. 또한, 비정규직 근로자를 대상으로 조직공정성 인식과 직무태도와의 정(+)적 관계를 입증한 박미·이기량·김형욱(2017)의 연구와 정홍준(2015)의 연구결과를 재확인하였다. 비정규직 근로자 그 자체만으로 고용형태의 차별을 전제하고 있지만, 실제 근무환경에서 인지하는 조직의 공정성 수준에 따라 직무태도에 영향을 줄 수 있음을 나타낸다. 공정성을 인지할 수 있는 처우는 분배적 의미의 임금수준뿐만 아니라 노동시간, 작업내용, 노동밀도, 안전위생, 교육훈련기회, 복리후생, 의사결정의 참여수준 등 복합적인 조직에 대한 인식을 포괄하는 개념이다. 연구결과를 통해, 비정규직 근로자도 조직공정성을 높게 인지할 수 있으며, 이러한 공정성 인식의 결과가 조직과 직무에 관련 태도의 선행요인으로 작용할 수 있음을 확인하였다.

둘째, 간접고용 비정규직 근로자의 조직지원인식은 직무열의와 유의미한 정(+)적 상관관계가 있는 것으로 확인하였다. 이 결과는 조직지원인식과 직무 관련 태도변수와의 관계를 입증한 연구들(김유찬·송해덕, 2015; 이종찬, 2014; 함상우, 2016; Saks, 2006)을 지지한다. 비정규직 근로자의 조직지원인식이 태도 관련 변수에 영향을 미친다고 한 연구들(이주형·이영면, 2015; 이주형·이영면·이운상, 2014)과 맥락을 함께한다. 조직이 근로자를 얼마나 가치 있게 여기고 관심을 가지는가에 대해 해당 개인이 느끼는 믿음을 높임으로써 비정규직 근로자의 정서적 측면에 긍정적 영향을 줄 수 있고, 이러한 믿음이 개인의 직무태도로 발현될 수 있음을 증명한다.

셋째, 경력성장기회는 조직공정성과 직무열의의 관계에서 매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 매개효과 분석 결과 조직공정성이 직무열의에 직접적으로 유의한 관계가 있고, 조직공정성과 직무열의의 관계에서 경력성장기회인 매개변인이 정(+)적으로 유의한 간접효과를 가지므로 부분 매개효과가 있는 것을 확인하였다.

넷째, 경력성장기회는 조직지원인식과 직무열의의 관계에서 매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 조직지원인식과 직무열의는 통계적으로 유의미한 정(+)적 관계가 있음을 확인하였고, 매개변인인 경력성장기회가 조직지원인식과 직무열의의 관계에서 정(+)적으로 유의한 간접효과를 가지므로 부분 매개변인으로서 역할을 하는 것을 확인할 수 있었다. 종합하면, 간접고용 비정규직 근로자들이 조직공정성과 조직지원인식의 수준을 높게 인식할수록 직무열의는 높아질 수 있으며, 이들 변인 간의 관계에서 경력성장기회는 부분 매개효과를 가지

는 것을 실증적으로 확인하였다.

이러한 연구결과는 경력성장기회가 직무태도 관련 변수와 정(+)적 관계가 있음을 증명한 연구들(이준혁·전정호, 2016; Nouri & Parker, 2013; Weng et al., 2010)의 결과를 부분적으로 지지한다. 간접고용 비정규직 근로자의 경력성장기회는 긍정적인 태도와 행동으로 발현될 수 있다. 연구를 통해 간접고용 비정규직 근로자에게 경력성장기회를 제공하는 것은 직무열의를 높일 수 있는 중요한 요인임을 실증적으로 확인하였다. 연구결과를 토대로 조직에서는 간접고용 비정규직 근로자의 직무열의를 향상하기 위해 경력성장기회가 될 수 있는 업무와 교육훈련을 공정하게 제공하고, 직무능력 향상을 위한 조직 차원의 제도와 지원을 촉진할 필요가 있다. 간접고용 근로자에게 경력성장기회를 제공하는 것에 구조적인 제약이 존재한다면 OJT, 프로젝트 참여와 같은 현장 실무경험을 통한 경력 성장의 기회를 제공하는 것도 하나의 방법이다. 또한, 직무수행을 통해 사회적 네트워크를 구축할 수 있도록 정보를 제공하고자 노력하고, 획득한 고용 정보를 경력에 도움이 될 수 있도록 해야 한다.

이 연구는 다음과 같은 이론적 시사점을 갖는다. 첫째, 노사관계 연구 분야의 비정규직 근로자의 직무태도와 관련하여 경력개발 변인을 추가해 연구영역을 확장하였다. 그간 비정규직 근로자의 직무와 관련하여 많은 연구가 논의되어 왔지만 대체로 정규직과의 비교연구가 주류를 이루어 왔고, 비정규직 근로자의 동기에 초점을 맞추어 연구가 진행되었더라도 인사·조직관리 관점으로 접근해 왔다. 현재까지 비정규직 근로자의 직무태도를 경력개발 관점으로 접근하여 연구를 시도한 경우는 드물다. 이 연구를 시작으로 비정규직 근로자를 대상으로 하는 노사관계와 경력개발의 융합된 관점의 연구가 지속되어야 한다.

둘째, Adams(1965)의 형평이론을 바탕으로 비정규직 근로자가 경험하고 있는 현상과 인과관계를 파악하고, 비정규직 근로자의 공정성 인식을 높일 수 있는 요인을 유추하는 데 기여하였다. 형평이론에 따르면, 비정규직 근로자가 자신의 직무 노력이라는 투입 대비 보상이라는 산출의 형평이 맞지 않다고 인식하면, 직무 노력의 투입을 줄이려는 태도나 행동을 유발할 수 있다. 이 연구는 산출 가치를 금전적 보상에만 국한하는 것이 아니라 경력 성장의 기회와 같은 비가시적 보상을 포함할 수 있음을 증명하였다. 비가시적 보상의 산출을 높임으로써 비정규직 근로자의 직무열의의 투입을 높일 수 있다는 가능성을 확인하여, 형평이론에 근거를 더하였다는 이론적 시사점을 갖는다.

이 연구는 다음과 같은 실무적 시사점을 갖는다. 첫째, 지금까지 비정규직 근로자를 대상으로 하는 직무태도에 대한 연구는 있었지만, 비정규직의 세부적인 고용형태를 고려하는 연구는 거의 없었다. 그러나 비정규직의 고용형태는 매우 다양하며, 형태에 따라 일터에서 처한 환경이 다르므로 세부적인 형태를 구별하여 연구할 가치가 있다. 이 연구에서는 비정규직의 세부 형태 중 사용자업주와 고용주가 분리되어 상대적으로 조직으로부터 소외되기 쉬

은 환경에 처해있는 간접고용 근로자를 대상으로 근로자의 조직에 대한 인식에 초점을 맞추어 연구를 진행하였다는 점에서 의미가 있다.

둘째, 간접고용 비정규직 근로자에 대한 조직 차원의 관심과 제도적 지원이 필요함을 시사한다. 사용사업주와 고용주 간에 근로자에 대한 책임소재가 명확하지 않고, 실질적인 영향력을 가진 사용사업주가 노동법상 책임을 회피하려는 경향을 보인다. 사용사업주와 고용주의 구분으로 기업 차원의 고용 유연성을 높이는 효과가 있지만, 간접고용 비정규직 근로자에게는 조직의 불공정성 인식을 심화시키고 조직지원의 단절이 깊어질 수 있다.

특히 심각한 문제는 안전에 대한 지원의 부재로 볼 수 있는데, 간접고용 근로자의 산재사고 사망 만인율은 원청노동자의 7배에 달한다(조운호, 2017). 이에 2020년 1월 일명 ‘김용균법’으로 불리는 산업안전보건법이 개정되어 사용사업주의 책임을 강화하고자 하는 조치가 취해지고는 있지만, 현실적으로 역부족이라는 지적이 있다(김혜진, 2019). 이러한 문제를 해결하기 위해서는 조직 스스로가 윤리경영과 CSR의 관점에서 노동시장의 구조적 원인을 직시하고 비정규직 근로자의 차별적 처우 개선에 관심을 기울여야 한다. 연구결과를 통해, 근로자가 인지하는 불공정성과 조직지원의 단절은 직무열의에 영향을 줄 수 있음을 확인하였다. 조직 차원에서 근로자에 대한 기본적인 인권 존중 차원의 지원을 고려하고, 비정규직 근로자가 인식하는 조직지원인식을 높여야 함을 시사한다.

셋째, 비정규직 근로자들의 경력개발에 관심을 갖고, 안전하고 안정적인 일자리로의 수평적 이동을 할 수 있도록 독려해야 한다. 비정규직 노동시장 내에서도 열악한 노동시장은 한번 발을 들여놓으면 영원한 낙인을 안고 비정규직에서 벗어날 수 없는 함정이 될 수 있다(정동일, 권순원, 2016). 노동시장의 건강한 생태환경을 조성하기 위해서는 비정규직의 고용형태가 함정이 아닌 사다리로서의 가교역할을 할 수 있어야 한다. 근로자의 기술숙련향상을 위한 지원과 교육 훈련 기회의 제공이 수반되어야 한다. 기업 차원에서 경력성장기회를 높이기 위한 방안에 구조적인 제약이 있다면, 적어도 현장에서 다양하고 심도 있는 실무경험을 통해서 경력성장을 이끌어낼 수 있는 방법이 고안되어야 한다. 여러 방편의 비가시적 보상체계에 해당하는 경력개발 요소를 근로자가 인지할 수 있도록 함으로써, 직무태도를 긍정적으로 변화시킬 수 있고 기업 차원에서 생산성 향상으로 이어질 수 있다.

넷째, 비정규직 근로자들이 더 나은 고용환경으로 이동하기 위한 경력개발을 도모할 수 있도록 국가적 제도와 입법의 재정비가 시급하다. 이 연구를 통해 조직 상황에 대한 개인의 인지 수준과 직무태도가 상관관계가 있음을 확인하였다. 그러나 기업 스스로의 동기로는 비정규직 문제의 실마리를 찾기 어려울 수 있다. 급변하는 기업환경에서 비정규직 근로자에게 제도적 인프라를 마련하고 지원하는 것은 기업의 입장에서 큰 부담으로 다가오고 우선순위에서도 밀려날 수밖에 없기 때문이다. 따라서 기업이 의무적으로 또는 자발적으로 비정규직

고용 문제의 실마리를 제공할 수 있도록 하는 정책적 제도의 마련과 법률적 입법의 필요성이 제기된다.

현재 고용노동부 주도로 시행되는 국민내일배움카드제도는 비정규직 근로자에게 훈련비용을 조정해주고 있으나, 간접고용의 경우 정규직으로 분류되는 규정을 고려하여 정책의 보완이 필요하다. 또한, 앞서 미국에서는 연방노동관계법에 의해 적용 중인 ‘공동사용자 법리(joint employer doctrine)’의 도입에 대해서도 논의가 필요한 시점이다(박현희, 2018). 노동법상 사용사업주와 고용주에게 연대책임을 부여함으로써 간접고용형태에서 야기될 수 있는 조직과 구성원 간의 부정적 이슈를 해결하고 갈등 상황의 출구로 활용할 수 있다. 또한 ‘직무경험인증제도(가칭)’의 도입을 통해 비정규직 근로자의 직무경험을 국가 차원에서 인정할 수 있도록 하여, 개인의 직무경험이 수평적 이동의 발판이 될 수 있도록 하는 제도적 지원이 가능하다.

이 연구의 한계점과 후속 연구의 제언은 다음과 같다. 첫째, 이 연구는 간접고용 비정규직 근로자의 직무열의를 향상시킬 수 있는 선행요인을 탐구하고자 하였다. 그러나 간접고용 비정규직 근로자는 직종과 업무난이도에 따라 조직에 대한 인식과 직무경험이 다를 수 있기 때문에 이를 구분하여 분석할 필요가 있다. 예를 들어, 제조업의 단순노무직 근로자와 고허력의 연구직 근로자의 직무경험은 조직의 상황과는 무관하게 차이가 있을 수 있다. 향후 직종에 따른 연구대상을 보다 세부적으로 한정하여 연구할 필요가 있다.

둘째, 설문에 참여한 간접고용 비정규직 근로자의 모수가 226명이고 편의표집과 자기기입식 응답을 기초로 하였다는 점에서 객관성이 부족한 측면이 있다. 또한, 직무열의에 영향을 미칠 수 있는 통제변수를 통제하지 않은 점은 이 연구의 한계점이라고 할 수 있다. 따라서 이 연구의 결과는 간접고용 비정규직 근로자의 직무열의를 높일 수 있는 탐색적 자료로만 활용하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

참고문헌

1. 강법석·허중욱(2013), “경력몰입의 결정요인과 경력변경 의도 간의 관계”, 『관광연구저널』, 제27권 제1호, pp.351-371.
- 2.곽현주·최은영(2014), “일-가정 전이, 직장 내 공정성 및 시간당 임금이 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향”, 『여성연구』, 제86권 제1호, pp.175-210.
3. 권순식(2014), “정규직과 비정규직의 인적자원 관리 통합요인에 관한 탐색적 연구”, 『산업경제연구』, 제27권 제1호, pp.507-535.
4. 권정숙(2010), “조직지원인식과 상사지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향”, 『조직과 인사관리연구』, 제34권 제4호, pp.87-109.
5. 김동기·엄숙희·이길준(2019), “비정규직 사회복지사의 조직공정성 지각이 조직몰입에 미치는 영향: 집단효능감의 매개 효과를 중심으로”, 『공공정책연구』, 제36권 제1호, pp.147-173.
6. 김동환·양인덕(2009), “개인혁신행동의 선행요인으로서 조직공정성과 조직지원인식의 역할에 관한 연구”, 『인사관리연구』, 제33권 제2호, pp.49-75.
7. 김민정·강수경·정미라(2016), “유아교사의 임파워먼트와 조직공정성이 직무만족과 경력몰입에 미치는 영향”, 『열린교육연구』, 제24권 제1호, pp.127-145.
8. 김병우(2019), “경력성장기회의 적하효과”, 박사학위논문, 제주대학교대학원.
9. 김성률·오호철(2017), “비정규직 근로자의 고용상 문제점과 개선방안에 대한 연구”, 『법이론실무연구』, 제5권 제2호, pp.59-80.
10. 김영중·정운조(2016), “고용형태에 따른 조리 종사원이 인지하는 상사의 비인격적 감동이 직무열의, 이직의도에 미치는 영향”, 『관광학연구』, 제40권 제9호, pp.85-99.
11. 김유찬·송해덕(2015), “제조업 연구개발 인력의 직무특성과 조직지원인식이 혁신행동에 미치는 영향: 직무열의(Job Engagement)의 매개효과”, 『Andragogy Today』, 제18권 제3호, pp.143-166.
12. 김택진·이희수(2018), “학습민첩성이 주관적 경력성공, 무경계 경력태도에 미치는 영향과 조직공정성의 조절효과”, 『한국경영학회 통합학술발표논문집』 8, pp.1167-1193.
13. 김혜진(2019), 『간접고용노동자 노동인권 실태조사 결과발표 및 정책토론회』, 국가인원위원회.
14. 노용진·원인성(2003), “내부노동시장의 성격과 비정규직 고용의 비율”, 『노동정책연구』, 제3권 제2호, pp.47-67.
15. 문영만(2014), “정규직과 비정규직의 생활만족도 패널분석-잠재성장모형을 중심으로”,

- 『산업노동연구』, 제20권 제2호, pp.187-218.
16. 문재승·최석봉(2012), “경력관리행동, 조직경력개발지원 및 경력성고가 조직몰입에 미치는 영향”, 『경영교육연구』, 제27권 제5호, pp.431-457.
 17. 민경원(2016), “조직의 다양성 풍토와 혁신행동의 관계 연구: 직원열의와 경력전망의 매개 역할”, 박사학위논문, 중앙대학교대학원.
 18. 박경환(2015), “정규직과 비정규직의 고용형태와 선택동기 자발성 여부에 따른 직무만족과 조직몰입도의 차이 분석”, 『대한경영학회 학술발표대회 발표논문집』, pp.73-85.
 19. 박동진·이광희(2013), “조직공정성과 조직지원인식의 관계에 있어 고과결과의 영향”, 『인적자원관리연구』, 제20권 제2호, pp.97-116.
 20. 박미·이기광·김형욱(2017), “조직사회화 과정에 대한 공정성 인식이 조직몰입 및 생산적 행동에 미치는 영향에 관한 연구-정규직과 비정규직의 비교를 중심으로”, 『J Korean Soc Qual Manag』, 제45권 제2호, pp.157-174.
 21. 박순(2016), “일과 삶의 균형(WLB)지원제도와 성과주의 인사제도가 종업원 인게이지먼트에 미치는 영향: 조직지원인식의 조절효과를 중심으로”, 박사학위논문, 경희대학교대학원.
 22. 박순애·정선경(2011), “조직공정성과 경력정체가 조직효과성에 미치는 영향”, 『한국사회와 행정연구』, 제21권 제4호, pp.1-23.
 23. 박윤희·정홍전·오미래(2018), “프로티언 경력에 관한 통합적 문헌 고찰”, 『HRD연구』, 제20권 제3호, pp.1-35.
 24. 박현희(2018), “공동사용자 개념과 논의의 한국적 함의”, 『노동법포럼』, 제23권, pp.313-365.
 25. 방미현(2019), “분배공정성, 절차공정성의 직무만족, 조직몰입 관계에서 상호작용공정성의 조절효과분석”, 『예술인문사회융합멀티미디어논문지』, 제9권 제7호, pp.911-923.
 26. 배병렬(2017), 『Amos 24 구조방정식모델링』, 청람.
 27. 백수진(2016), “직무재창조(Job crafting)행동, 직무열의, 변화지향행동간의 구조적 관계”, 박사학위논문, 중앙대학교대학원.
 28. 백평구·이희수(2010), “인적자원개발에서의 양극화 개념과 과제”, 『농업교육과 인적자원개발』, 제42권 제1호, pp.107-130.
 29. 변정현·허선주·권대봉(2007), “비정규근로자의 조직 내 학습경험에 대한 이해”, 『한국교육』, 제34권 제2호, pp.129-153.
 30. 서재현(2011), “조직몰입과 조직후원인식 발전과정에 관한 연구: RJP와 자기효능감의 역할을 중심으로”, 『경영연구』, 제26권 제4호, pp.253-280.
 31. 소병한·김지현·송지훈(2019), “프로티언 경력(Protean Career)의 통합적 개념모형 개발”, 『HRD연구』, 제21권 제2호, pp.87-117.

32. 손규태·김진모(2015), “대기업 종사자의 직무성과와 경력개발지원, 조직몰입, 경력몰입 및 조직시민행동의 인과적 관계”, 『농업교육과 인적자원개발』, 제47호 제3호, pp.139-174.
33. 신은종(2016), “미국 공동사용자 원리의 변화와 간접고용관계에 대한 함의: ‘브라우닝-페리스 사건’ 결정(2015)을 중심으로”, 『노동정책연구』, 제16권 제1호, pp.87-131.
34. 양병화·황혜연·오세진·이재일(2001), “비정규 계약직 근로자와 정규직 근로자의 조직몰입과 직무만족에 대한 연구”, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 제14권 제2호, pp.73-93.
35. 양재완(2016), “고성과 인적자원관리 제도의 수립 및 실행이 종업원의 공정성 지각 및 조직 시민행동에 미치는 영향에 관한 연구”, 『조직과 인사관리연구』, 제40권 제2호, pp.135-161.
36. 우종필(2012), 『구조방정식 모델 개념과 이해』, 한나래출판사.
37. 윤선미·권상집(2017), “GWP 조직문화가 직무 스트레스와 직무 열의에 미치는 영향: 정서적 몰입의 매개효과”, 『기업교육과 인재연구』, 제19권 제1호, pp.23-51.
38. 은수미(2011), “한국의 사내하도급: 원인과 대책”, 『한국사회정책』, 제18권 제30호, pp.9-38.
39. 이도화·이상민(2000), “정규직과 비정규직 근로자의 직무태도 및 성과의 차이”, 『대한경영학회지』, 제24권, pp.249-272.
40. 이상록·도유희·조은미(2017), “정규직과 비정규직의 건강 차이와 직무 만족: 직무만족 요소들의 매개영향에 대한 분석을 중심으로”, 『한국자치행정학보』, 제31권 제1호, pp.141-166.
41. 이상욱·권철우·김정성(2018), “고용형태별 고용비중 결정요인간 상관관계 분석”, 『경제연구』, 제36권 제1호, pp.29-57.
42. 이정봉·배규식·노광표·배동산·이찬배·신철·정승국(2018), “공공부문 비정규직의 바람직한 임금체계 모색”, 『노동사회』, 제198권, pp.60-82.
43. 이정훈·박동균(2011), “경찰조직문화와 직무만족에 있어서 조직공정성의 조절효과 분석”, 『사회과학연구』, 제18권 제1호, pp.89-122.
44. 이종식(2019), “조직공정성과 협력적 노사관계가 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향: 발전산업의 공공조직과 민간조직의 비교연구”, 박사학위논문, 송실대학교대학원.
45. 이종찬(2014), “공정성, 조직지원인식과 상사, 부하 간 교환관계가 구성원의 태도와 행위에 미치는 영향”, 『인적자원관리연구』, 제21권 제5호, pp.227-244.
46. 이주형·이영면(2015), “조직지원인식과 선택자발성이 비정규직 근로자의 직무만족에 미치는 영향”, 『조직과 인사관리연구』, 제39권 제2호, pp.35-61.
47. 이주형·이영면·이윤상(2014), “근로자참여가 간접고용 비정규직 근로자의 직무만족에 미치는 영향: 조직지원인식의 매개효과를 중심으로”, 『노동정책연구』, 제14권 제4호,

- pp.59-88.
48. 이준혁·정정호(2016), “고용가능성이 경력성장기회를 매개로 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향”, 『인적자원관리연구』, 제23권 제1호, pp.47-67.
 49. 장신철(2012), “비정규직 범위와 규모에 대한 새로운 고찰”, 『산업관계연구』, 제22권 제1호, pp.55-77.
 50. 정동일·권순원(2016), “가교 혹은 함정? 노동시장 구조와 비정규직 근로자의 고용형태 전환에 대한 연구”, 『인사조직연구』, 제24권 제2호, pp.9-41.
 51. 정현상(2018), 『제20차(2017)년도 한국 가가와 개인의 경제활동: 한국노동패널 기초분석 보고서』, 한국노동연구원.
 52. 정홍준(2015), “비정규직의 조직공정성과 직무태도: 정규직전환 기대의식의 매개효과”, 『한국인사관리학회 학술대회 발표논문집』, pp.134-149.
 53. 조운호(2017), 『원하청 산업재해 통합 통계 산출Ⅱ』, 안전보건공단 산업안전보건연구원.
 54. 조윤희·홍계훈(2017), “조직공정성이 직무열의에 어떻게 영향을 미칠 것인가?”, 『조직과 인사관리연구』, 제41권 제2호, pp.21-43.
 55. 진두찬·손은정(2015), “상담자의 직무자율성과 전문성 개발기회가 직무열의에 미치는 영향: 소명의식과 자기효능감의 매개효과”, 『상담학연구』, 제16권 제4호, pp.177-192.
 56. 진윤희·김성중(2016), “진성리더십 및 조직지원 인식이 조직시민행동에 미치는 영향”, 『한국콘텐츠학회논문지』, 제16권 제4호, pp.23-35.
 57. 최해수(2018), “호텔기업의 조직지원이 조직시민행동과 직무열의에 미치는 영향: 집단주의의 조절된 매개효과”, 『관광연구』, 제33권 제1호, pp.1-20.
 58. 한수진·나기환(2017), “공무원 직무열의 선행요인 연구: 자기효능감, LMX 그리고 조직공정성”, 『한국인사행정학회보』, 제16권 제4호, pp.191-215.
 59. 함상우(2016), “IT 근로자의 직무열의 향상: 구성원 성장몰입 리더십, 조직지원인식, 기대의 효과”, 『한국인터넷방송통신학회논문지』, 제16권 제6호, pp.265-275.
 60. 홍민기(2012), “비정규 근로와 간접고용의 사용이 기업의 생산성과 이윤에 미치는 영향”, 『경제발전연구』, 제18권, pp.21-49.
 61. Adams, J. S. (1965), “Inequity in social exchange”, *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol.2, pp.267-299.
 62. Addison, J. T., & Surfield, C. J. (2009), “Does atypical work help the jobless? Evidence from a CAEAS/CPS cohort analysis”, *Applied Economics*, Vol.41 No.9, pp.1077-1087.
 63. Bakker, A. B. (2011), “An evidence-based model of work engagement”, *Current Directions in Psychological Science*, Vol.20, No.4, pp.265-269.
 64. Baranowska, A., Gebel, M., & Kotowska, I. E. (2011), “The role of fixed-term contracts at labour market entry in Poland: Stepping stones, screening devices, traps or search

- subsidies?”, *Work, Employment and Society*, Vol.25, No.4, pp.777-793.
65. Bedeian, A. G., Kemery, E. R., & Pizzolatto, A. B. (1991), “Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.39, No.3, pp.331-343.
66. Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013), “Mediator analysis of employee engagement: Role of perceived organizational support, P-O fit, organizational commitment and job satisfaction”, *Vikalpa*, Vol.38, No.1, pp.27-40.
67. Carroll, A. B. (1991), “The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders”, *Business Horizons*, Vol.34, No.4, pp.39-48.
68. Chay, Y. W., & Aryee, S. (1999), “Potential moderating influence of career growth opportunities on careerist orientation and work attitudes: Evidence of the protean career era in Singapore”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.20, No.5, pp.613-623.
69. Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011), “Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance”, *Personnel Psychology*, Vol.64, No.1, pp.89-136.
70. Chun, J. J. (2009), “Legal liminality: The gender and labour politics of organising South Korea’s irregular workforce”, *Third World Quarterly*, Vol.30, No.3, pp.535-550.
71. De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011), “The management paradox: Employability and organizational commitment and performance”, *Personnel Review*, Vol.40, pp.152-172.
72. Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001), “Reciprocation of perceived organizational support”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, No.1, pp.42-51.
73. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986), “Perceived organizational support”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, No.3, pp.500-507.
74. Farndale, E., E. Beijer, S., JPM Van Veldhoven, M., Kelliher, C., & Hope-Hailey, V. (2014), “Work and organisation engagement: Aligning research and practice”, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol.1, No.2, pp.157-176.
75. Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004), “Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.77, No.1, pp.81-94.
76. Forde, C., & Slater, G. (2006), “The nature and experience of agency working in Britain: What are the challenges for human resource management?”, *Personnel Review*, Vol.35, No.2, pp.141-157.

77. Greenberg, J. (1986), "Determinants of perceived fairness of performance evaluations", *Journal of Applied Psychology*, Vol.71 No.2, pp.340-342.
78. Greenberg, J. (1987), "A taxonomy of organizational justice theories", *The Academy of Management Review*, Vol.12 No.1, pp.9-22.
79. Greenberg, J. (1990), "Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow", *Journal of Management*, Vol.16 No.2, pp.399-432.
80. Guest, D. E., Oakley, P., Clinton, M., & Budjanovcanin, A. (2006), "Free or precarious? A comparison of the attitudes of workers in flexible and traditional employment contracts", *Human Resource Management Review*, Vol.16, No.2, pp.107-124.
81. Hayes, A. F. (2013), *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*, 이형권 번역, 신영사(2015).
82. Homans, G. C. (1958), "Social behavior as exchange", *American Journal of Sociology*, Vol.63, No.6, pp.597-606.
83. Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014), *Organizational Psychology*(3rd ed.), 박영석·서용원·이선희·이주일·장재윤 번역, 시그마프레스(2017).
84. Kahn, W. A. (1990), "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of Management Journal*, Vol.33, No.4, pp.692-724.
85. Kline, R. B. (2011), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*(3rd ed.), New York, Guilford Press.
86. Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015), "Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory", *Journal of Management*, Vol.43, No.6, pp.1854-1884.
87. Macey, W. H., & Schneider, B. (2008), "The meaning of employee engagement", *Industrial and Organizational Psychology*, Vol.1, 3-30.
88. MacKinnon, D. P., Cox, S., & Baraldi, A. N. (2012), "Guidelines for the investigation of mediating variables in business research", *Journal of Business and Psychology*, Vol.27, No.1, pp.1-14.
89. Mat Roni, S. (2014), *Introduction to SPSS*, Australia, Edith Cowan University, SOAR Centre.
90. McDonald, D. J., & Makin, P. J. (2000), "The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.21, No.2, pp.84-91.
91. Moorman, R. H. (1991), "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?", *Journal of*

- Applied Psychology*, Vol.76, No.6, pp.845-855.
92. Nouri, H., & Parker, R. J. (2013), "Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms", *The British Accounting Review*, Vol.45, No.2, pp.138-148.
 93. Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002), "Perceived organizational support: A review of the literature", *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, No.4, pp.698-714.
 94. Saks, A. M. (2006), "Antecedents and consequences of employee engagement", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.21, No.7, pp.600-619.
 95. Schaufeli, W. B. (2012), "Work engagement: What do we know and where do we go?", *Romanian Journal of Applied Psychology*, Vol.14, No.1, pp.3-10.
 96. Schaufeli, W. B. (2018), "Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture", *Organizational Dynamics*, Vol.47, 99-106.
 97. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006), "The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study", *Educational and Psychological Measurement*, Vol.66, No.4, pp.701-716.
 98. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002), "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach", *Journal of Happiness Studies*, Vol.3, No.1, pp.71-92.
 99. Scherer, S. (2004), "Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy", *Work, Employment and Society*, Vol.18, No.2, pp.369-394.
 100. Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006), "When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol.91, No.3, pp.689-695.
 101. Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991), "A construct validity study of the survey of perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, Vol.76, No.5, pp.637-643.
 102. Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010), "Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment", *Journal of Applied Psychology*, Vol.95, No.5, pp.965-976.
 103. Strom, D. L., Sears, K. L., & Kelly, K. M. (2014), "Work engagement: The roles of organizational justice and leadership style in predicting engagement among employees", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol.21, No.1, pp.71-82.
 104. Tak, J., & Lim, B. (2008), "The differences in career-related variables between temporary

- and permanent employees in information technology companies in Korea”, *Journal of Career Development*, Vol.34, No.4, pp.423-437.
105. Wang, H. J., Lu, C. Q., & Siu, O. L. (2015), “Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.100, No.4, pp.1249-1258.
106. Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010), “The relationship between career growth and organizational commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.77, No.3, pp.391-400.
107. Wilkin, C. L. (2013), “I can’t get no job satisfaction: Meta analysis comparing permanent and contingent workers”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.34, No.1, pp.47-64.
108. Zhong, L., Wayne, S. J., & Liden, R. C. (2016), “Job engagement, perceived organizational support, high performance human resource practices, and cultural value orientations: A cross level investigation”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.37, No.6, pp.823-844.

abstract

The Mediating Effect of Career Growth Opportunity on the Relationship among Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Work Engagement of Non-regular Worker in Indirect Employment

Ye-in Sunwoo · Byung-gi Son · Hee-su Lee

The study was conducted based on the equity theory and the purpose is to analyze the mediating effect of career growth opportunity on the relationship among organizational justice, perceived organizational support, and work engagement of non-regular worker in indirect employment. For this study, online and offline surveys were conducted on non-regular workers in indirect employment. The study used data from 226 valid copies and analyzed relationship of variables and mediating effect. The organizational justice and the perceived organizational support for non-regular workers in indirect employment have been shown a significant correlation with their work engagement. Career growth opportunity was analyzed to have a mediating effect in the relationship among organizational justice, perceived organizational support and work engagement of non-regular workers in indirect employment. Therefore, career growth opportunity was found to play a role as a part of mediating variable. The theoretical and practical implications derived based on this research can be the first step to come up with ways to enhance the work engagement of non-regular workers in indirect employment, who are in a relatively unstable employment environment, and to provide opportunities for career growth to resolve job insecurity.

Keywords: non-regular worker, indirect employment, organizational justice, perceived organizational support, career growth opportunity, work engagement