

고용형태가 고용불안정성과 이직의도에 미치는 영향 -고용불안정성의 매개효과와 사회적 지원의 조절효과를 중심으로-*

강영

전북대학교 경영학과 석사

곽묘묘**

중국 내몽골대학교 경제경영학과 강사

장홍연

전북대학교 경영학과 박사과정

김선영

전북대학교 경영학과 박사과정

Received 23 July 2018; Revised 15 May 2019; Accepted 18 November 2019

요 약

본 연구에서는 중국 중소 제조업 종업원들의 고용형태가 고용불안정성 및 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 실증분석 하였다. 고용불안정성과 이직의도 간의 관계와 사회적 지원의 조절효과를 분석하고, 고용형태와 이직의도 간의 관계에 대한 고용불안정성의 매개효과를 분석하였다. 가설검증을 위해 중국 하남성의 중소 제조업을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 총270부의 설문지를 배포하여 243부의 설문지가 회수되었고, 이들 중 결측치가 많은 설문지 30부를 제외하고 213부의 설문지를 분석에 활용하였다. 분석결과, 사회교환이론에 기초한 예측과 같이 비정규직 직원들은 정규직 직원들보다 고용불안정성 및 이직의도 수준이 더 높은 것으로 나타났다. 둘째, 고용불안정성을 높게 지각할수록 이직의도가 높아지는 것으로 나타났다. 셋째, 고용형태와 이직의도 간의 관계에 있어서 고용불안정성의 매개효과는 유의한 것으로 나타났다. 마지막으로 고용

* 본 연구는 2017년도 석사학위논문을 수정보완한 것임.

본 논문은 한국연구재단과 아태경상저널에서 정한 윤리규정을 준수함.

** 교신저자: 곽묘묘, huomm87@naver.com

불안정성과 이직의도 간의 관계에 있어서 사회적 지원의 하위요인인 상사지원의 조절 효과는 유의하지 않았으나, 동료지원은 조절효과가 유의한 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 중소기업 비정규직의 고용불안에 대한 심각성을 인식하고, 이를 감소시키기 위한 구체적인 방안을 마련하고 적극적인 노력을 기울일 필요가 있음을 시사하고 있다.

핵심주제어: 고용형태, 고용불안정성, 사회적 지원, 이직의도

JEL Code : M1

The Effect of Employment Types on Job Insecurity and Turnover Intention - Focused on Mediating Effect of Job Insecurity and Moderating Effect of Social Support - *

Ying Jiang

Master of business Administration, Department of Business Administration, Jeonbuk National University

Miaomiao Huo**

Lecture, School of Economics and Management, Inner Mongolia University

Hongyan Zhang

The course Ph.D. of Business Administration, Department of Business Administration, Jeonbuk National University

Sunyoung Kim

The course Ph.D. of Business Administration, Department of Business Administration, Jeonbuk National University

Received 23 July 2018; Revised 15 May 2019; Accepted 18 November 2019

Abstract

This paper investigates the effects of employment types on the job insecurity and labor turnover intention of the small and medium manufacturing employees. Based on the social exchange theory and norm of reciprocity, this paper suggests that temporary employees exhibit more job insecurity and labor turnover intention than regular employees. In addition, this paper proposes that there are positive relationships between job insecurity and labor turnover intention, and those relationships are positively moderated by social support. job

* All papers comply with the ethical code set by the National Research Foundation and the Asia-Pacific Journal of Business and Commerce.

** Corresponding Author : Huo Miaomiao, huomm87@naver.com

insecurity had a mediating effect on employment types and labor turnover intention. To test the hypotheses proposed, data were collected from a sample of employees working for the small and medium manufacturing. 270 questionnaires were carried out, and 243 questionnaires were returned. After excluding 30 unusable cases which had unacceptable level of missing data, 213 cases were used for analysis. Firstly, Results in this study supported the expectations of social exchange theory that temporary employees would exhibit more job insecurity and labor turnover intention than regular employees. Secondly, the results supported the hypotheses that job insecurity is positively related to labor turnover intention. Thirdly, job insecurity had a mediating effect on employment types and labor turnover intention. Fourthly, colleague support had a moderating effect on job insecurity and labor turnover intention, but supervisor support did not have a moderating effect on job insecurity and labor turnover intention. According to the research results, it is necessary to be aware of the seriousness of employment types and employees' job insecurity in small and medium manufacturing firms, which have played a pivotal role in national economic growth, and create a detailed plan for reducing insecurity and actively implement it.

Key words : employment types, job insecurity, turnover intention, social support

JEL Code : M1

1. 서론

중국 사회과학원의 통계분석자료에 따르면 2016년에 중국은 5.1%가 넘는 실업률을 기록했을 뿐만 아니라 비정규직 근로자의 비율이 40%를 넘는 상황을 겪었다. 더불어 금융위기로 인해 기업에게는 불확실한 경영환경 변화에 대응하기 위하여 노동시장의 유연성이 요구되는 한편, 경영 효율성을 높이기 위해 정리해고, 비정규직의 채용 및 활용 등 새로운 고용기법들을 도입하였다(백혜옥, 신진교, 2014). 이러한 고용기법의 변화는 평생직장과 안정적인 승진 등 고용보장에 익숙해져 있는 종업원들에게 심각한 고용불안 현상을 초래하게 되었다(최우성, 김상호, 2007). 또한 고용관계의 변화에 따라 근로자들은 언제 실업자가 될지 모른다는 불안감, 즉 고용불안정성이 급증하게 되었다(배호영, 2015). 특히, 임금과 노동조건이 상대적으로 열악한 중소기업에서는 생산기능직과 단순노무직을 중심으로 구인난에 빠지는 현상이 벌어지고 있다. 따라서 이를 해결하기 위한 방안으로 인건비 절감 및 불투명한 생산을 고려하여 비정규직 근로자를 많이 고용하고 있다. 정규직에 비해 안정된 직장에 대한 확신이 없는 이들은 고용불안을 많이 인지하게 됨으로써, 일자리 부족과 함께 고용불안, 이직까지 동반하는 결과를 보인다(King, 2000; Sverke, Hellgren, & Naswall, 2002). 따라서 고용형태, 고용불안정성과 이직의도의 관계에 대한 연구가 필요하다.

중소 제조업의 이러한 상황에도 불구하고 지금까지의 연구는 주로 서비스 산업 대상의 연구가 대부분이다. 한국에서 이루어진 고용형태에 대한 연구를 살펴보면, 주로 고용형태를 조절변수로 보고 연구하였다. 배호영(2015)은 중소기업 종업원들을 대상으로 한 연구에서 고용형태가 고용불안정성과 조직유효성 간의 관계를 조절하는 것을 입증하였다. 그리고 고용불안정성에 대한 연구를 살펴보면, 호텔 종사원, 백화점 종업원, 기간제 교사들이 고용불안정성의 주 연구대상이 되고 있다(김영조, 2008; 전인·오선희, 2015). 또한 기존의 선행연구는 대부분이 고용불안정성에 영향을 끼치는 선행요인과 결과요인만을 검증하였다. 기존의 선행연구를 살펴보면, 고용불안정성에 미치는 선행요인인 고용변화에 대한 지각과 직무통제능력(김종관·윤준섭, 2007), 그리고 이는 개인의 태도나 조직성장에 부정적인 영향을 미친다는 연구가 활발히 진행되었다(Ashford, Lee, & Bobko, 1989; King, 2000; 임상현·원유석, 2007). 반대로 중국에서 고용형태와 고용불안정성에 대한 체계적인 연구는 부족한 실정이며, 특히 중소기업의 고용형태와 고용불안정성에 관한 선행연구는 매우 미흡하다. 금융위기 이후 평생직장이 보장되지 않게 됨에 따라 학자들과 경영자들은 이를 중요한 문제로 인식하기 시작하였지만 이에 대한 심도 있는 연구로는 이어지지 않고 있다. 그 원인으로 Sverke & Hellgren(2002)은 고용불안정성 개념에 대한 실증분석이 어려울 뿐만 아니라 개념의 한계와 제한 때문이라고 설명하였다. 지금 중국에서는 여전히 많은 사람들이 연공서열과 평생직장이 가능하

다고 생각하고 있다. 그러나 기업들은 치열한 경쟁에서 생존하기 위해서 구조조정, 조직개편, 유연화된 고용관행과 같은 방법을 도입하기 시작하였다. 특히 금융위기 이후 경영상의 어려움에 처한 많은 기업들이 기존의 인력을 비정규직 전환하거나 신규인력을 비정규직으로 채용함으로써 비정규직의 비중이 급속히 증가 되고 있다. 아직 중국 대부분의 근로자는 연공서열과 평생직장에 대한 인식이 깊이 잠재되어 있기 때문에 비정규직과 고용불안정성이 초래한 고용문제를 중요하게 생각하지 않고 있으며, 중국에서는 고용불안정성이 아직은 생소한 주제라는 것을 알 수 있다.

급격한 경영환경 변화와 치열한 경쟁 속에서 기업이 지속적으로 발전하기 위해서는 고급혁신 인력과 우수 인재 채용이 점점 중요해지고 있다. 종업원들이 고용불안으로 현 조직에 떠나려는 의도가 크다는 것은 기업뿐만 아니라 고용관계, 사회경제에 불리한 영향을 미친다. 따라서 고용불안을 직면했을 때 종업원의 이직의도를 줄이는 방안에 대한 연구가 필요하다. 한편, 주로 생산기능직과 단순노무직을 중심으로 하는 중소기업의 특성을 고려해 볼 때, 폐쇄적인 근무환경에서 매일 접하는 사람은 대부분이 자신의 상사와 동료이기 때문에 그들의 도움을 많이 받으면 상대적으로 이직하려는 의도가 줄어들 가능성이 높다. 상사와 동료에 의한 사회적 지원은 고용불안을 덜 위협적인 것으로 만들고 자신의 직무에 대한 개인의 불만족을 완화할 수 있으며, 고용불안정 상황에서 조직을 떠나려는 의사를 줄일 수 있다고 규명하였다(Lim, 1996). 따라서 고용불안정을 지각하는 구성원들에게 상사와 동료의 지원이 발생했을 때 조절효과를 분석해 보는 것도 중요하다.

종합하면, 본 연구는 중국의 중소기업에 초점을 두고 중소기업의 고용형태와 고용불안정성이 이직의도에 미치는 영향을 분석해봄으로써 중소기업의 비정규직과 고용불안정성 관리 필요성을 제시하고자 한다. 또한 중소기업의 고용불안정성과 이직의도 간의 관계에서 사회적 지원(상사, 동료)의 조절효과를 분석함으로써 향후 중소기업의 인적자원관리 방향을 제시하고자 한다.

2. 문헌고찰 및 가설설정

2.1. 고용형태와 이직의도 간의 관계

본 연구에서는 고용형태를 정규직과 비정규직으로 구분하였다. 선행연구를 살펴보면, 정규직은 비정규직에 비해 직무만족과 조직몰입 등 직무와 조직에 대한 태도가 보다 긍정적이라는 많은 연구가 있다(Miller & Terborg, 1979; Hall & Gordon, 1973; 장은미, 1995; 이영면, 2005; 김태형 · 권중생 · 김정원, 2006). 그러나 그와 반대되는 연구결과도 있다. 비정규직 근로자가 정규직보다 오히려 전반적인 직무만족도와 조직몰입이

높다는 것이다(Eberhardt & Shani, 1984). 정규직과 비정규직 고용형태에 따라 직무만족과 조직몰입에서 뚜렷한 차이를 발견하지 못했다는 연구결과도 있다 (McGinns & Morrow, 1990). 이처럼 서로 다른 연구결과들은 비정규직에 대한 개념 정의 또는 연구대상 표본에서의 차이 등 여러 요인이 있을 수 있다. 본 연구에서는 비정규직 근로자에 대한 처우가 현격하게 열악하고 비자발적 비정규직의 특성을 고려할 때 정규직에 비해 비정규직 근로자들의 직무관련 태도는 부정적인 효과를 볼 것이다.

이직의도는 사회교환이론에 근거하여 경영학을 비롯한 사회학, 경제학, 심리학 등의 학문에서 연구되어 왔다. 일반적으로 의도는 어떤 기회나 조건이 형성되면 목표달성을 위하여 특정 행동을 수행하고자 하는 생각으로, 행동하기 위해 노력하는 것처럼 행동에 미치는 동기적인 요인을 포함하고 있다(문영주, 2010). 조직 구성원의 자발적인 의지에 초점을 둔 개념으로, Mobley(1982)는 조직에서 금전적 보상을 받는 구성원이 스스로 조직 내 구성원의 자격을 종결짓고 조직을 떠나고자 하는 의도로 정의하였다. Allen & Meyer(1990)는 조직의 구성원이기를 포기하고 현 조직을 떠나려고 하는 의도로 정의하였으며, Tett & Meyer(1993)는 한 조직에 소속된 구성원들이 조직을 떠나기 위한 신중하고 사려 깊은 생각이라고 정의하였다. Vandenberg & Nelson(1999)은 구성원이 가까운 미래의 어떤 특정한 시점에 조직을 떠날 주관적 가능성을 개인 자신이 추측하는 것이라고 정의하였다. 최근 연구에서 Carmeli & Meitar & Weisberg(2006)는 이직의도를 조직 구성원이 소속하고 있는 직장을 떠날 생각으로 다른 직장과 직업을 찾으며 이직할 의사를 갖고 있는 것이라고 정의하였다. Tuzun(2007)은 조직 구성원들이 자신의 흥미를 충족시키기 위해 조직을 언제든 떠날 잠재적 가능성이라고 정의하였다. 이에 본 연구에서는 이직의도를 Allen & Meyer(1990)의 개념적 정의를 토대로, 구성원이 자발적으로 조직을 떠나려고 하는 의도로 정의하였다.

조직 구성원이 조직에 대한 몰입의 정도는 고용주와 구성원 사이의 사회교환관계에 기반을 둔다. 사회교환이론은 구성원의 심리적 계약과 관련되어 있는데(조봉순·김기태, 2013), 이는 고용주와 구성원 간 공식적 계약이 아닌 상호간 형성된 기대라고 정의한다(Schalk & Freese, 1993; Rousseau, 1995). 사회교환이론과 관련하여 심리적 계약은 거래적 계약(경제적 관계)과 관계적 계약(사회적 관계)으로 구분되었다. 거래적 계약은 임금과 같은 직무의 외재적 부분에 기반한 교환 관계로 단기적인 특징을 지니고 있다. 반면에 관계적 계약은 직무의 외재적 부분뿐만 아니라 내재적 부분도 포함한 교환 관계로 장기적인 특징을 지니고 있다. 즉, 경제적 교환은 조직과 맺은 계약을 전제로 정확한 계산 하에 주고받는 단기적 관계인 반면, 사회적 교환은 서로 간에 대가를 바라지 않고 호의를 베푸는 장기적 관계를 의미한다(Cropanzano & Mitchell, 2005).

그러므로 사회교환이론을 고용형태와 연결시키면, Beard & Edwards(1995)는 비정규직 근로자는 조직과 거래적 관계를 맺기 때문에 조직 내에서 장기적으로 일하는 것을

고려하지 않으며, 조직의 일방적인 결정에 따를 수밖에 없다고 하였다. 결국 비정규직 근로자는 정규직 근로자에 비해 자신이 일하는 조직과 단기적인 계약 위주로 관계를 맺음으로써 고용 불안이 더 높아져 이들의 이직 의도는 정규직 근로자보다 더 높다는 것을 볼 수 있다고 하였다. Jackofsky et al.(1986), 최은정(2017)의 연구에서도 정규직 근로자보다 비정규직 근로자의 이직의도 수준이 더 높다는 것을 입증하였다.

이러한 기존의 이론적 배경 및 선행연구 분석을 통하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 고용형태가 이직의도에 영향을 미칠 것이다. 즉 비정규직 근로자의 이직의도가 정규직 근로자의 이직의도보다 더 높을 것이다.

2.2. 고용형태와 고용불안정성 간의 관계

지금 많은 기업들은 효율성을 높이기 위하여 다양한 비정규직을 활용하고 있는데, 비정규직 근로자의 가장 큰 특징은 정규직에 비하여 고용안정이 확보되어 있지 않다는 점이다.

고용불안정성은 실직과 관련된 심리적이며 주관적 개념이므로 정의하기에 어려움이 있다. 이에 연구자에 따라 고용불안정성에 대한 정의도 일관성이 없다. Lazanus & Folkman(1984)은 심리적 스트레스 이론에 근거하여 고용불안정성을 미래 직무상실의 위협과 결과에 대한 개인의 주관적인 평가로 규명하였으며, Sarah et al.(2005)은 위협적인 직무에서 고용을 유지하는 것에 대한 자신의 지각으로 정의하였다. Ashford et al.(1989)은 단순히 해고에 대한 위협뿐만 아니라 직무배치, 직위의 갈등, 승진기회의 상실 등과 같은 다차원적인 위협에 의해 영향을 받을 수 있다고 정의하였다. 이들은 다차원적인 위협에 근거하여 고용불안정성이 직무특성, 직무자체, 무력감 등으로 구성된다고 정의하였다. 그리고 Greenhalgh & Rosenblatt(1984)는 고용불안정성을 직무 상실을 초래하는 위협적인 직장 상황 속에서 고용의 지속성을 유지하는데서 지각된 무력감으로 정의하였다. Jacobson(1991)은 종업원들이 지금 고용되어 있는 조직과 직위에 대한 귀속의식의 근본적이고도 비자발적인 변화를 심리적으로 경험하고 있다는 개인의 주관적 의식 때문이라고 정의하였다. 단일차원의 접근방법으로 Brockner et al.(1992)은 가까운 미래에 조직에서 해고를 당하는 일이 발생할 것이라고 믿는다는 것과 같은 직무의 지속적 유지에 대한 측면에서 고용불안정성을 정의하였다. 그리고 King(2000)의 연구에서도 6개월 이내 해고당하는 것에 대하여 어느 정도 확신하는가와 같은 단일차원의 측정도구를 사용함으로써 고용불안정성을 정의하였다. 한국 연구의 경우 김윤성, 이규용(2003)은 구성원들이 미래의 직무 자체와 경력에 대하여 불확실성을 느끼는 정

도로 정의하였으며, 남재량(2005)은 해고당하는 두려움과 재취업의 어려움으로 정의하였다. 한진환(2006)은 고용불안정성을 구성원들이 지속적으로 직무를 유지하기를 원하는 바람직한 직무 상황에 대한 위협 요인이 존재함에도 불구하고 이에 대응할 힘이 없는 것으로 정의하였다. 이와 같이 여러 연구자들의 고용불안정성에 대한 정의는 조금씩 다르지만 종합해보면 고용불안정성을 주로 실직의 두려움과 무력감으로 정의할 수 있다. 또한 본 연구에서는 Brockner et al.(1992), 남재량(2005) 등의 선행연구를 바탕으로 고용불안정성을 실직의 두려움과 무력감으로 정의하였다.

고용 형태와 관련된 연구는 주로 사회비교이론, 사회교환이론과 심리적 계약이론을 중심으로 이루어졌다. 사회비교이론은 준거와 비교하여 지각되는 공정성이 개인의 태도에 영향을 미친다고 보는 이론으로, 비정규직 근로자는 정규직 근로자와 사회적 비교를 통해 자신들이 받아야 할 수준의 보상을 받지 못하고 있다고 인지할 경우 상대적 박탈감을 느끼게 되고 이로 인하여 직무와 조직에 대해 부정적인 정서를 갖게 되는 것으로 보고 있다. 일반적으로 비정규직 근로자는 정규직 근로자에 비해 임금, 복리후생, 고용기간 등에 있어 열악하기 때문에(Feldman & Doeringhaus, 1994; Nollen, 1996) 조직 내에서 지원을 적게 받는다고 인식함으로써(Coyle-Shapiro & Kessler, 2002) 정규직 근로자보다 고용불안을 더 높게 지각할 것이라고 규명하였다(이주형 · 이영면, 2015).

사회교환이론에 의해 조직과 단기적이고 거래적 교환 관계를 맺고 있는 비정규직 근로자는 조직 내에서 적절한 대우를 받지 못한다는 인식으로 인해 조직과 긴밀한 유대관계 형성이 어려울 것이고 궁극적으로 고용불안을 느끼게 되는 것으로 검증하였다(고영조, 2009).

심리적 계약이론의 접근에서는 지금까지 구성원들은 심리적 계약관계를 통해 조직에 의존하며, 조직이 자신들의 지속성에 관심을 가져다줄 것이라고 믿어 왔으나, 최근의 불안정한 고용관계는 더 이상 이러한 믿음을 가질 수 없게 되었다(King, 2000). 그래서 심리적 계약 위반으로 인해 비정규직은 정규직보다 조직의 고용형태에 대해 더 불안하게 느낄 것이라고 예측할 수 있다.

따라서 이러한 기존의 이론적 배경 및 선행연구 분석을 통하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 고용형태가 고용불안정성에 영향을 미칠 것이다. 즉 비정규직 근로자의 고용불안정성이 정규직 근로자의 고용불안정성보다 더 높을 것이다.

2.3. 고용불안정성과 이직의도 간의 관계

Ashford et al.(1989); Elst et al.(2011); King(2000)의 연구에서는 고용불안에 의해 야기된 긴장은 이직에 영향을 미칠 수 있으며, 고용불안이 이직의도에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 것으로 입증하였다. 구체적으로는 Ashford et al.(1989)은 지각된 고용불안이 클수록 새로운 직장을 찾으려는 의도가 크다고 주장하였다. Elst et al.(2011)의 연구에서도 고용불안정성과 이직의도 간의 관계는 긍정적으로 나타난다는 것으로 검증하였다.

지금까지 대부분의 선행연구에서, 고용불안을 높이 지각할수록 이직의도 역시 높게 나타났다고 검증하였다(백혜옥·신진교, 2014). 이러한 결과를 통해 종업원들은 고용에 대한 불안을 많이 느낄수록 이직하려는 의도가 높은 것은 좀 더 안정적인 경력기회를 추구하고 스트레스요인을 회피하려는 뜻으로 보게 된다(Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

따라서 이러한 기존의 이론적 배경 및 선행연구 분석을 통하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 고용불안정성이 이직의도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.4. 고용형태와 이직의도 간의 관계에서 고용불안정성의 매개효과

고용형태와 관련된 선행연구를 살펴보면 고용형태는 고용불안정성과 밀접한 관계가 있는 것으로 알려져 있다. 임영대(2005), 정강국·윤종운(2010)은 호텔 종사원들을 대상으로 한 연구에서 고용형태가 고용불안정성을 유의한 영향을 미치고 고용형태에 따른 고용불안정성 인식은 유의적인 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 종업원의 고용불안정성은 이직의도에 정(+)의 영향을 미친다는 다수의 연구결과를 볼 수 있다(김종관·윤준섭, 2007; 배호영, 2015).

앞서 제시한 선행연구들을 정리해보면 고용형태가 고용불안정성에 영향을 미치고 고용불안정성이 이직의도에 영향을 미치게 된다. 따라서 기존 연구들의 이론적 근거와 연구결과에 따라 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 4. 고용불안정성이 고용형태와 이직의도의 관계를 매개할 것이다.

2.5. 고용불안정성과 이직의도 간의 관계에서 사회적 지원의 조절효과

사회적 지원을 누가 제공하는가에 따라 고용불안정성과 이직의도 간의 관계에 미치는 영향이 서로 다르게 나타난다. 사회적 지원은 상사, 동료, 가족 및 친구로 구분되거나(Caplan et al.1975) 직무관련 지원과 비 직무관련 지원으로 구분하였는데, 직무관련 지원은 직장 내의 상사, 동료, 부하로부터 제공된 지원을 말하고, 비 직무관련 지원은 가족, 친구, 지인 등에 의해 제공된 지원을 의미한다(Beehr, 1985). 많은 실증연구 결과에 따르면 가족, 친구 등과 같은 조직 외부의 지원보다 상사지원과 동료지원, 그리고 상사와 동료의 공동지원과 같은 조직 내의 지원이 더욱 큰 역할을 하게 된다(이민호, 2010). 그리고 Bowers & Seashore(1966)는 리더십을 발휘할 수 있는 네 가지 요인이론에서 상사의 지원뿐만 아니라 동료의 지원도 훌륭한 리더십을 위해 필수적이며, 동료의 지원이 특정유형의 만족과 관련되어 있음을 밝혔다. 상사지원과 동료지원은 고용불안을 완충하여 이직의도에 긍정적인 영향을 미치며, 조절하는 변수로서의 사회적 지원의 원천에 대하여 조직 또는 직무와 관련하여 더 중요한 역할을 수행한다고 알려져 있다. 본 연구에서는 사회적 지원을 상사지원과 동료지원으로 구분하여 살펴보고자 한다.

직장상사나 동료에 의해 제공된 지원은 고용불안정과 이직의도 간의 관계를 조절할 수 있을 것이다. 상사나 동료에 의한 동료애와 우호적인 감정은 조직에서 지원적이고 호의적인 업무환경을 연출할 수 있다. 상사와 동료는 개인이 고용불안정 상황을 재평가할 수 있게 도와주고 관리 가능성은 증가시켜 조직을 떠나려는 의사를 줄일 수 있다. 상사와 동료에 의한 사회적 지원은 고용불안정을 덜 위협적인 것으로 만들고 개인이 자신의 직무에 대한 불만을 완화할 수 있고, 고용불안정 상황에서 조직을 떠나려는 의사를 줄일 수 있다(Lim, 1996).

사회적 지원의 조절효과에 관해 선행연구들(AbuAlRub, 2004; Beehr & Newman, 1978; Cohen & Wills, 1985; Greenglass & Burke, 2002; Pomaki & Anagnostopoulou, 2003; Sand & Miyazaki, 2000)은 직원들을 대상으로 동료나 상사지원의 효과를 살펴본 결과 사회적 지원이 스트레스 경험과 개인적·심리적·행동적 반응 사이에 개입하여 스트레스의 부정적 효과를 완충하는 역할을 수행하는 것으로 보고 있다. Halbesleben(2006)의 연구에서도 사회적 지원이 조직에서 경험하는 여러 심리적 현상이 개인에 미치는 부정적인 영향을 완화시켜 긍정적 조직생활을 할 수 있도록 해주는 중요한 요소로 제시되고 있다.

따라서 이러한 기존의 이론적 배경 및 선행연구 분석을 통하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

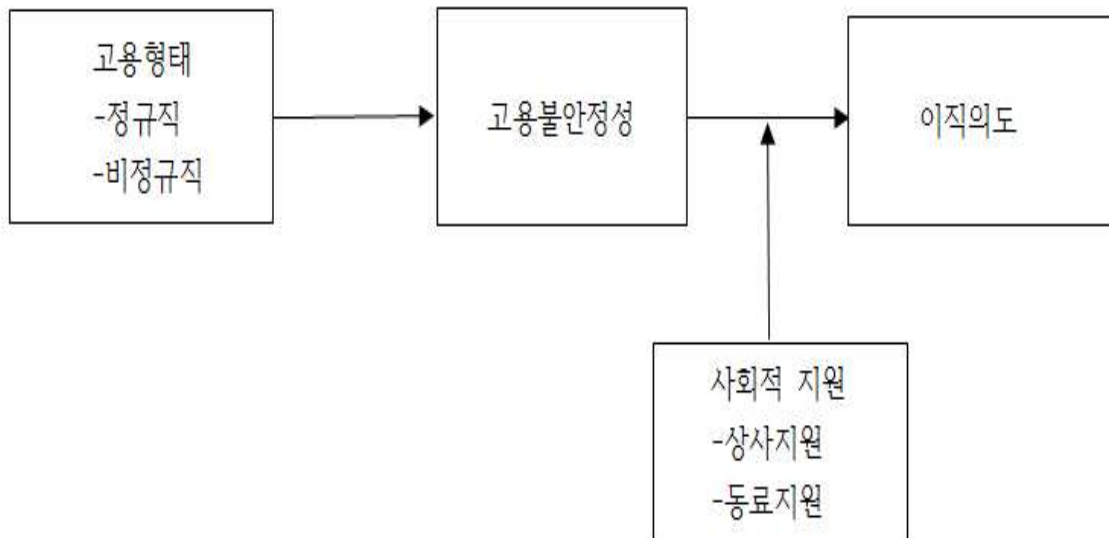
가설 5. 사회적 지원 수준이 높을수록 고용불안정성이 이직의도에 미치는 영향력은 더 줄어들 것이다.

가설 5-1. 상사지원 수준이 높을수록 고용불안정성이 이직의도에 미치는 영향력은 더 줄어들 것이다.

가설 5-2. 동료지원 수준이 높을수록 고용불안정성이 이직의도에 미치는 영향력은 더 줄어들 것이다.

이상의 가설들을 종합하여 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정하였다.

<그림 1> 연구모형



3. 연구방법

3.1. 자료의 수집

본 연구에서는 중국 하남성에 위치한 중소 제조업 10개 회사의 구성원들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사기간은 2017년 8월 2일부터 8월 30일까지이며 총 270부의 설문지를 배부하여 243부를 회수하였으나, 이 중 불성실하게 응답한 30부의 설문지를 제외하고 최종적으로 사용된 유효 설문지는 총 213부이다.

3.2. 변수의 조작적 정의

3.2.1. 고용형태

본 연구에서는 고용형태를 정규직과 비정규직으로 구분하여, 정규직은 근로계약의 기간이 없는 근로자들로 정의하고 비정규직(기간제·과건제·단시간 근로자 포함)은 근로계약의 기간이 정해져 있는 근로자들로 정의하였다. 이러한 근로자들의 고용형태는 인구 통계적 사항에서 응답자에게 정규직 또는 비정규직 여부를 질의하는 문항으로 측정하였다.

3.2.2. 고용불안정성

본 연구에서는 Brockner et al.(1992), 남재량(2005) 등의 선행연구를 바탕으로 고용불안정성을 실직의 두려움과 무력감으로 정의하고, 보완한 박상언, 이영면(2004)의 연구에서 사용된 총 5개 설문문항으로 리커트 타입 척도로 이용하여 측정하였다.

설문문항은 “내 뜻과 무관하게 회사를 떠나야 할지도 모름”, “나는 앞으로 추가 감원 조치의 가능성이 크다고 생각함”, “언제 추가감원이 있을지 불안감을 느낌”, “나의 부서나 혹은 내가 맡은 일의 장래가 불투명하다고 생각함”, “우리 회사의 고용안정성에 대해 만족하지 못함”으로 구성하였다.

3.2.3. 이직의도

이직의도는 직접적인 이직 행동이 아니라 현 조직을 떠나려고 하는 심리적인 상태라고 정의하였다. 이를 측정하기 위해 Mobley(1982), Becker(1992)의 연구에서 사용된 총 6개의 설문문항으로 리커트 타입 척도를 이용하여 측정하였다.

설문문항은 “나는 다른 회사에서 일해 보고 싶음”, “만일 다시 직장을 선택할 수 있다면 현 직장을 선택하지 않음”, “만약 회사를 옮긴다면 지금보다 더 나은 회사에 입사할 가능성이 높음”, “현 직장의 구성원으로서 계속 남아있기를 희망함”, “종종 현 직장을 그만두고 싶은 생각이 듦”, “현재보다 조금이라도 여건이 나빠진다면 현 직장을 떠날 것”으로 구성하였다.

3.2.4. 사회적 지원

사회적 자원은 개인이 형성하고 있는 사회적 관계망 내의 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적인 지원으로 정의한다. 본 연구에서는 Cohen & Hoberman(1983)이 선행연구를 바탕으로 사회적 지원의 하위변수로 상사지원과 동료지원을 설정하였으며, 상사지원과 동료지원은 구성원들이 업무수행과 능력 발휘의 과정에서 상사 또는 동료가 가지고 있는 자신의 업무에 대한 관심과 필요한 경우 도움을 줄 것이라고 생각하는 지각의 정도로 정의하였다.

이와 같은 사회적 지원의 하위요인으로서 상사지원, 동료지원을 측정하기 위하여 Cohen & Hoberman(1983)가 개발한 척도를 근거하여 양진환(1992)과 성낙훈, 백진우(2004)의 연구에서 적용하였던 설문문항을 본 연구에 적합하도록 수정하였으며, 총 16개의 설문문항으로 리커트 타입 척도를 이용하여 측정하였다.

설문문항은 상사지원으로 “내가 어려운 일을 처했을 때 상사는 관심을 갖고 걱정해 준다.”, “나의 상사는 나의 업무상 실수를 덮어주고 잘 하도록 격려해준다.” 등과 같이 8개 문항을 구성하였다. 동료지원으로 “동료들은 내가 어려움에 처했을 때 나를 위해 변명하고 감싸준다.”, “나의 동료들은 내가 어려움을 토로할 때 진지하게 들어주고 조언도 해 준다.” 등과 같이 8개 문항을 구성하였다.

3.2.5. 통제변수

본 연구는 고용불안정성에 영향을 미치는 개인적 특성 변수를 통제하였다. 특히 종업원의 연령이 젊을수록 직장에 대해 덜 애착을 가지며 직장을 상실한다고 해도 새로운 직장을 찾는 데 훨씬 유연하기 때문에 고용불안을 덜 느끼는 것으로 나타났다(Leana & Feldman, 1994). 이에 본 연구에서는 성별, 연령, 노조가입여부를 통제변수로 설정하였다.

4. 실증분석결과

4.1. 인구통계특성

표본의 특성은 남자가 111명으로 52.1%이고 여자가 102명으로 47.9%로 남녀비율이 비슷하게 나왔으며 연령별로는 20대 72명(33.8%)과 30대 81명(38.0%)의 비율이 높게 조사되었다. 학력은 고등학교 졸업이 132명(62.0%) 상대적으로 많은 비중을 차지하였다. 근속년수로는 3년-5년 미만 인수가 상대적으로 많은 비중을 차지하였다. 고용형태

로는 정규직이 102명으로 47.9%, 비정규직이 111명으로 52.1%이다. 노조 가입여부는 미가입이 147명(69%)으로 많은 비중을 차지하였다. 직종별로는 생산직의 비중이 상대적으로 높았다. 표본 대상자의 인구통계학적 분포를 정리하면 다음 <표 1>와 같다.

< 표 1 > 조사 대상자의 인구통계학적 특성

설문문항	항목	빈도	비율(%)
성별	남자	111	52.1
	여자	102	47.9
연령	20대	72	33.8
	30대	81	38.0
	40대	36	16.9
	50대	21	9.9
	60대	3	1.4
학력	고등학교 졸업	132	62.0
	전문대학교 졸업	30	14.1
	대학교 졸업	36	16.9
	대학원 졸업	15	7.0
근속년수	1년~3년 미만	45	21.1
	3년~5년 미만	84	39.4
	5년~7년 미만	36	16.9
	7년~10년 미만	24	11.3
	10년 이상	24	11.3
직종	생산직	60	28.2
	영업직	36	16.9
	관리직	39	18.3
	기술직	36	16.9
	연구개발직	33	15.5
	기타	9	4.2
고용형태	정규직	102	47.9
	비정규직	111	52.1
노조 가입여부	가입	66	31.0
	미 가입	147	69.0

4.2. 타당성 및 신뢰성 검증

매개변수인 고용불안정성에 대한 요인분석 결과, 요인 적재량이 0.4이상인 모든 문항을 채택하였다. 조절변수인 사회적 지원에 대한 요인분석 결과, 고유치 1.0이상을 만족하는 문항이 2개의 요인으로 구성된다. 요인 적재량이 낮은 문항들을 제거하였으며 최종적으로 상사지원 문항 3개와 동료지원 문항 6개를 채택하였다. 종속변수인 이직의도에 대한 요인분석 결과, 요인적재량이 낮은 문항들을 제거하였으며 최종적으로 문항 4개를 채택하였다.

또한 변수들의 신뢰도 결과에 따라 고용불안정성은 .709, 상사지원은 .739, 동료지원은 .863, 이직의도는 .794로, 모든 변수의 Cronbach's α 값이 0.6을 넘어 내적 일관성이 있는 것으로 나타났다.

4.3. 상관관계 분석

본 연구에서 각 변수들의 상관관계 결과는 <표 2>와 같다. 독립변수와 종속변수 간의 상관관계를 살펴보면, 고용형태는 고용불안정성과 .203($p < 0.01$)로 정(+)의 상관관계를 나타내고 있다. 고용형태는 이직의도와 .136($p < 0.01$)로 정(+)의 상관관계를 나타내고 있다. 조절변수와 종속변수간의 관계를 살펴보면, 상사지원은 고용불안정성과 -.375($p < 0.01$)로 부(-)의 상관관계를 나타내고 있고, 동료지원은 고용불안정성과 -.254($p < 0.01$)로 부(-)의 상관관계를 나타내고 있다. 상사지원은 이직의도와 -.349($p < 0.01$)로 부(-)의 상관관계를 나타내고 있고, 동료지원은 이직의도와 -.532($p < 0.01$)로 부(-)의 상관관계를 나타내고 있다.

< 표 2 > 변수들의 상관관계 분석 결과

	평균	표준 편차	성별	연령	노조 가입여부	고용 형태	고용 불안정성	상사 지원	동료 지원	이직 의도
성별	1.47	.50	1							
연령	3.07	1.01	-.011	1						
노조가입 여부	1.69	.46	.277**	-.38**	1					
고용형태	1.52	.50	.129	-.017	.455**	1				
고용 불안정성	2.86	.87	.235**	-.082	.121	.203**	1			
상사지원	3.30	.87	-.185**	.018	.106	-.117	-.38**	1		
동료지원	3.48	.89	.087	.165*	.071	-.25**	-.25**	.578**	1	
이직의도	2.96	1.07	.218**	-.31**	-.024	.136*	.492**	-.35**	-.53**	1

주) N=213, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

4.4. 가설의 검증

4.4.1. 고용형태와 이직의도에 대한 가설검증

<표 3>는 이직의도에 대한 회귀분석 결과로 통제변수인 인구 통계적 변수(성별, 연령, 노조가입여부)와 독립변수인 고용형태를 투입하였다. 그 결과는 이직의도를 유의하게 설명하고 있으며(R제곱=.248, F=17.169, p<0.01), 이직 의도는 고용형태(p<0.01)에 유의한 영향을 받는 것으로 나타났다. 이때, 회귀계수가 정(+)이라는 것은 정규직 근로자보다 비정규직 근로자의 이직의도가 더 크다는 것을 의미해 가설 2와 일치하는 결과가 나왔다. 즉, 비정규직 근로자는 정규직 근로자보다 이직의도가 더 높을 것이라는 가설 2는 채택되었다.

< 표 3 > 고용형태와 이직의도의 회귀분석 결과

모형	종속변수 : 이직의도		
	비표준화 계수		표준화 계수
	B	표준오차	베타
(상수)	4.76	0.417	
성별	0.619	0.135	0.288***
연령	-0.477	0.07	-0.449***
노조가입 여부	-0.919	0.179	-0.396***
고용형태	0.584	0.148	0.272***

R제곱=.248 수정된R제곱=.234 F=17.169 P=.000

주) 고용형태는 0=정규직, 1=비정규직으로 코딩됨, *p< 0.05, **p< 0.01, ***p< 0.001

4.4.2. 고용형태와 고용불안정성에 대한 가설검증

<표 4>의 결과에 의하면 고용불안정성에 대한 회귀분석으로 통제변수인 인구 통계적 변수(성별, 연령, 노조가입여부)와 독립변수인 고용형태를 투입하였다. 그 결과, 고용불안정성을 유의하게 설명하고 있으며(R제곱=.095, F=5.428, p<0.01), 고용불안정성은 고용형태(p<0.01)에 유의한 영향을 받는 것으로 나타났다. 이때, 회귀계수가 정(+)이라는 것은 정규직 근로자보다 비정규직 근로자의 고용불안정성이 더 크다는 것을 의미해 가설 1과 일치하는 결과가 나왔다. 즉, 비정규직 근로자는 정규직 근로자보다 고용불안정성이 더 높을 것이라는 가설 1이 채택되었다.

〈표 4〉 고용형태와 고용불안정성의 회귀분석 결과

모형	종속변수 : 고용불안정성		
	비표준화 계수		표준화 계수
	B	표준오차	베타
(상수)	2.601	0.374	
성별	0.4	0.121	0.228**
연령	-0.09	0.063	-0.103
노조가입 여부	-0.14	0.16	-0.074
고용형태	0.36	0.132	0.205**
R제곱=.095 수정된R제곱=.077 F=5.428 P=.000			

주) 고용형태는 0=정규직, 1=비정규직으로 코딩됨, *p< 0.05, **p< 0.01, ***p< 0.001

4.4.3. 고용불안정성과 이직의도에 대한 가설검증

〈표 5〉는 고용불안정성과 이직의도에 관한 회귀분석 결과로 결정계수 값은 0.383로 38.3%의 설명력을 보이고 있으며, F값은 32.278으로 p<0.01수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

고용불안정성은 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 3의 검증 결과, 고용불안정성(p<0.01)은 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 통계변수인 성별, 연령, 노조가입 여부는 유의한 것으로 나타났다. 따라서 가설 3은 채택되었다.

〈 표 5 〉 고용불안정성과 이직의도의 회귀분석 결과

모형	종속변수: 이직의도		
	비표준화 계수		표준화 계수
	B	표준오차	베타
(상수)	3.055	0.401	
성별	0.392	0.125	0.182**
연령	-0.393	0.063	-0.37***
노조가입 여부	-0.623	0.143	-0.268***
고용불안정성	0.553	0.069	0.452***
R제곱=.383 수정된R제곱=.371 F=32.278 P=.000			

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

4.4.4. 고용형태와 이직의도 간의 관계에서 고용불안정성의 매개효과

가설 4를 검증하기 위한 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석결과는 아래 <표 6>과 같다. 1단계에서 고용형태는 고용불안정성($\beta=.205, p<0.01$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(모형2). 2단계에서 고용형태는 이직의도($\beta=.272, p<0.001$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서 고용형태가 이직의도($\beta=.185, p<0.01$)에, 고용불안정성이 이직의도($\beta=.421, p<0.001$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(모형5). 3단계에서 이직의도에 대해서 통계적으로 유의한 수준으로 회귀계수 값이 감소되었기 때문에($\beta=.272, \beta=.185$) 고용형태와 이직의도 간에 고용불안정성은 매개 역할을 함을 알 수 있다. 그런데, 독립변수와 매개변수를 동시에 투입했을 때 독립변수인 고용형태의 효과가 완전히 사라지는 것이 아니라 여전히 이직의도에 유의한 영향을 미치고 있으므로 고용불안정성은 고용형태와 이직의도의 관계에서 부분매개효과가 있는 것으로 확인되었다.

< 표 6 > 매개효과에 대한 회귀분석 결과

변수	고용불안정성			이직의도	
	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5
성별	.225**	.228**	.284***	.288***	.192***
연령	-.066	-.103	-.400***	-.449***	-.406**
노조가입 여부	.034	-.074	-.253***	-.396***	-.365***
고용형태		.205**		.272***	.185**
고용불안정성					.421***
R ²	.062	.095	.192	.248	.408
조정R ²	.049	.077	.180	.234	.394
F	4.630**	5.428***	16.528***	17.169***	28.577***

주) 표에 나타난 수치는 표준화된 회귀계수, * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

매개효과(간접효과)를 검증하기 위하여 Sobel test를 사용하였다. Sobel test는 표준화된 계수와 표준오차 수치를 투입하여 산출하는 방식으로 검증결과 Z값이 1.96보다 크거나 -1.96보다 작으면 매개효과는 통계적으로 유의하다고 할 수 있다(Preacher & Hayes, 2004).

분석 결과는 아래 <표 7>과 같다. 고용불안정성은 유의수준 $p<0.05$ 수준에서 유의하고, $Z=2.562$ 으로 나타났다. 따라서 간접효과가 있는 것으로 확인되었다.

< 표 7 > Sobel Test 결과

매개변수	A	SEA	B	SEB	Z값	P값
고용불안정성	.360	.132	.515	.069	2.562	.010

4.4.5. 고용불안정성과 이직의도 간의 관계에서 사회적 지원의 조절효과

가설 5를 검증하기 위해 종속변수인 이직의도에 독립변수인 고용불안정성을 투입하고 조절변수인 사회적 지원의 하위요인을 투입한 후, 독립변수와 조절변수의 곱한 값을 추가하여 위계 회귀분석을 실시하였다.

먼저 고용불안정성이 이직의도에 미치는 영향에 대해 상사지원의 조절효과를 검증하고자 위계적 회귀분석을 실시하였다. <표 8>의 모형3에 제시된 것과 같이, 고용불안정성과 상사지원의 상호작용을 추가해 회귀분석한 결과로 이직의도를 유의하게 예측하지 않는 것으로 나타났다($\beta=-.031$, $p=n.s.$). 이는 고용불안정성이 이직의도에 미치는 영향을 상사지원이 조절하지 못한다는 것을 의미해 가설 5-1은 기각되었다.

< 표 8 > 조절효과에 대한 회귀분석 결과

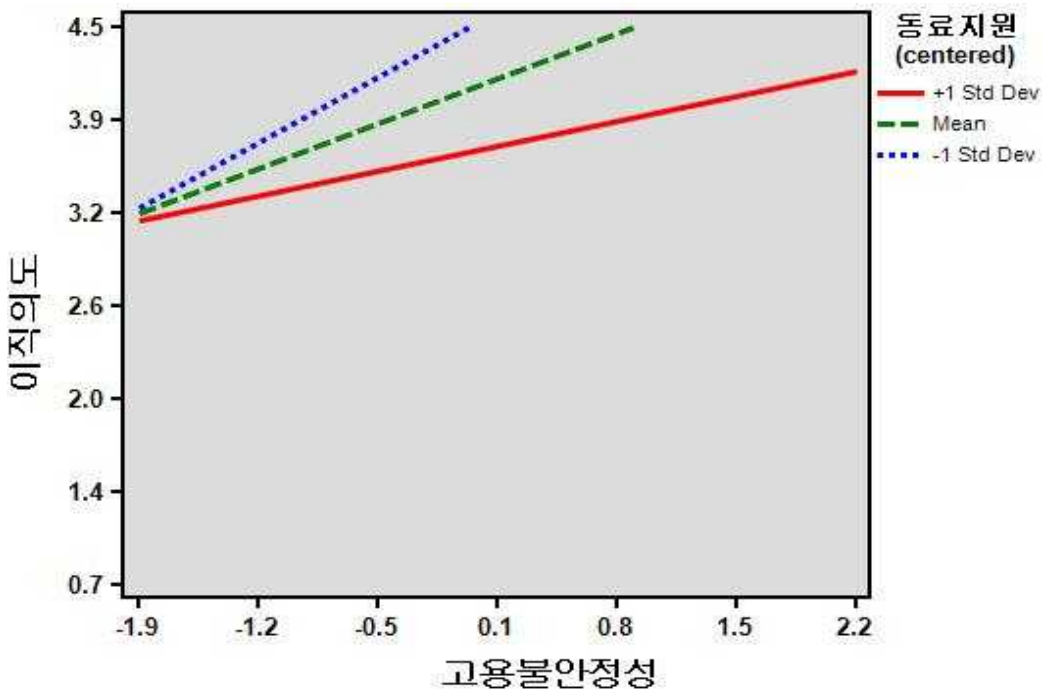
변수	이직의도				
	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5
성별	.182***	.161**	.161**	.228***	.251***
연령	-.370**	-.361***	-.361***	-.290***	-.308***
노조가입 여부	-.268***	-.238***	-.239***	-.208***	-.244***
고용 불안정성	.452***	.403***	.432	.338***	.970***
상사지원		-.136*	-.112		
고용불안정성× 상사지원			-.031		
동료지원				-.403***	.090
고용불안정성× 동료지원					-.708**
R ²	.383	.398	.398	.525	.542
조정R ²	.371	.383	.381	.514	.529
F	32.278***	27.371***	22.704***	45.767***	40.610***

주) 표에 나타난 수치는 표준화된 회귀계수임, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

동료지원의 조절효과를 검증하고자 위계적 회귀분석을 실시하였다. <표 8>의 모형5는 이직의도에 대해 고용불안정성과 동료지원의 상호작용을 추가해 회귀분석한 결과를 보여준다. 모형5는 이직의도를 유의하게($\beta=-.708, p<0.01$) 설명하고 있다. 이는 고용불안정성이 이직의도에 미치는 영향을 동료지원이 조절하는 것을 의미해 가설 5-2는 채택되었다.

가설 5-2가 검증됨에 따라 추가적으로 조절효과의 내용을 확인한 결과는 <그림 2>와 같다. 즉 동료지원이 높으면 동료지원이 낮은 지원에 비해, 고용불안정성이 이직의도에 미치는 영향이 작게 나타나는 것을 확인할 수 있다.

< 그림 2 > 동료지원의 조절효과



5. 결 론

5.1. 시사점

본 연구에서는 중국 중소기업에 종사하는 종업원들의 고용형태가 고용불안정성과 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고, 고용형태와 이직의도 간에 고용불안정성이 매개변수로 작용하는지, 고용불안정성과 이직의도 사이에서 사회적 지원이 조절변수로 작용하는지 알아보기 위해 연구가설을 설정하였다. 가설을 검증하기 위해 중국 하남성에 위치한 중소 제조업을 대상으로 고용불안정성 척도, 사회적 지원 척도, 이직의도 척도를 사용하여 설문조사를 실시하였다. 실증분석한 연구결과에 따른 시사점을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 비정규직은 정규직보다 고용불안정성 및 이직의도가 더 높은 것으로 나타났다. 그러므로 정부 차원에서 국가 경쟁력 강화를 위해서 중소기업의 고용불안정성 개선 및 정규직 채용 지원을 위해 법적·제도적으로 지원해야 한다. 예를 들면, 비정규직에서 정규직으로 전환 시키는 정책을 설립하거나 비정규직의 법적 권리를 보호하는 제도를 마련해야 한다. 조직에서 비정규직의 고용불안정성과 이직의도를 감소시키기 위해서 정규직 고용 확대에 지속적, 단계적으로 노력할 필요가 있을 것이다.

둘째, 종업원들의 고용불안정성이 이직의도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나고, 고용형태와 이직의도 간에 고용불안정성이 부분매개효과를 미치는 것으로 나타나기 때문에 종업원의 이직의도를 줄이는 데에 이들의 고용불안정성에 대한 인식이 매우 중요한 역할을 발휘하고 있다. 따라서 조직에서 이직의도를 해소하기 위해 일단 고용불안정성을 해소시켜야 하고, 체계적인 해결방안을 모색하기 위해 적극적인 노력을 기울일 필요가 있음을 시사하고 있다. 예컨대, 장기적인 이익을 보면 비정규직보다 정규직 종업원을 더 많이 채용하고, 이들의 생활보장이 되어야 이직의도가 낮아진다.

셋째, 종업원들의 고용불안정성과 이직의도 간에 동료지원이 조절효과가 있는 것으로 나타나, 동료지원 수준이 높을수록 고용불안정성이 이직의도에 정(+)의 영향을 주는 정도가 줄어든다. 따라서 중소기업은 동료지원을 통해 종업원들의 이직하려는 의도를 완충할 수 있는 방안을 모색하고 활용해야 한다. 동료 간 서로 도와주고 협력적 조직 분위기를 정착시키는 것은 고용불안정성이 이직의도를 미치는 영향을 최소화할 수 있는 효율적인 인적자원 관리전략이 될 수 있음을 시사하고 있다. 비정규직이더라도 조직 안에서 동료들과 서로 교류하고 소통하며 도와주면 고용불안정성이 있더라도 이직의도가 낮아진다.

넷째, 종업원들의 고용불안정성과 이직의도 간에 상사지원이 조절효과가 없는 것으로 나타났다. 본 연구에서 나타난 결과는 고용불안정이 종업원에게 매우 심각하고 중요한

변수이고, 또한 조직 내 구조조정과 같은 요인이 중요한 영향을 미치므로 상사지원이 적어도 고용문제와 고용불안정 문제에서는 영향력이 생각보다 크지 않다는 것을 의미할 수 있다. 상사의 우호 감정이 중요하다고 하더라도 고용불안정과 관련한 통제력의 한계로 인하여 영향력이 매우 제한된다는 결과로 해석할 수 있다. 앞으로 고용불안정 문제를 해결하기 위해서 더 많은 방법을 모색해야 할 것이다.

다섯째, 아직 중국 대부분의 근로자는 연공서열과 평생직장에 대한 인식이 깊이 잠재되어 있기 때문에 비정규직과 고용불안정성이 초래한 고용문제를 중요하게 보지 않았고 고용불안정성이 아직은 생소한 주제라는 것을 알 수 있었다. 그래서 본 논문은 향후 중국 고용형태와 고용불안정성에 대한 연구를 하는 데 기초가 될 수 있을 것이라고 생각한다.

5.2. 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구의 한계점과 향후 연구 방향은 다음과 같다.

첫째, 연구대상과 연구방법의 한계이다. 연구의 조사방법에서 표본의 한계를 지적할 수 있다. 본 연구는 중국 하남성 지역의 중소제조업에 종사하는 종업원들을 대상으로 표본을 선정하여 설문조사를 실시하였다. 이러한 표본들은 중국 전체 중소제조업에 대해 일반화시키기에는 한계가 있다. 따라서 더 많은 연구대상을 선정하여 반복연구가 진행될 필요가 있다. 향후 좀 더 광범위한 지역과 다양한 산업을 대상으로 연구를 실시하는 것이 필요하다.

둘째, 분석방법의 한계이다. 본 연구에서 고용불안정성과 이직의도 간에 사회적 지원의 조절효과와 같은 변수간의 관계를 명확히 검증하기 위해서는 종단적 분석의 필요성이 있으나 횡단적 자료만을 이용하여 분석하였다.

셋째, 본 연구에서 사용한 자료들은 모두 동일원천으로부터 설문조사 방법을 활용하여 수집하였기 때문에 동일방법편의(common method bias) 문제가 발생할 수 있다. 그러나 Harman의 single-factor test를 실시한 결과 본 연구에서는 고유치가 1 이상인 요인이 모두 7개가 도출되고 있으며, 첫 번째 요인의 설명력도 총분산의 15.99%에 지나지 않는다. 따라서 본 연구의 결과는 동일원천오류에 따른 문제가 심각하지 않은 것으로 판단된다. 그럼에도 불구하고 향후 연구에서는 통계적인 방법으로 동일방법편의를 제거하거나 줄이기 위한 절차적 방법(procedural remedies)을 활용하는 것이 요구된다(Podsakoff et al. 2003).

넷째, 본 연구는 설문조사를 통하여 실증분석하였는데, 이는 변수들 간의 관계가 왜곡시킬 가능성을 내포하고 있다. 따라서 향후 연구에서는 직접적인 관찰, 인터뷰 등과 같이 다양한 조사방법을 통하여 자료 수집을 하면 더욱 바람직할 것이다.

다섯째, 본 연구에서는 고용형태가 정규직과 비정규직으로 구분되었다. 비정규직은 자발적 비정규직과 비자발적 비정규직으로 구분할 수 있다. 고용형태의 선택, 즉 정규직 또는 비정규직의 선택이 자발적인 것인가 아니면 비자발적인 것인가에 따라 구성원들의 직무 태도 및 행동이 많은 차이가 있는데(Stamper & Van Dyne, 2001; Van Dyne & Ang, 1998). 본 연구에서는 비정규직을 비자발적 비정규직으로 가정하고 분석을 진행하였다. 하지만 최근 신세대 직장인의 증가, 일과 생활 균형의 인식 확대 등의 이유로 자발적 비정규직도 증가하는 추세이므로 향후 연구에서는 비정규직의 자발성 여부를 구분하여 분석하는 것이 더 좋을 것으로 예상된다.

마지막으로, 본 연구는 중소기업을 대상으로 연구를 진행했는데 향후 중소기업과 대기업 간의 비교를 통해 고용불안정성에 대해 연구해 본다면 더 의미가 있고 인적자원 관리 경영실무에 시사점을 줄 수 있을 것으로 기대된다.

참 고 문 헌

- 고영조. (2009). 고용 불안정이 조직 몰입·직무만족에 미치는 영향(석사학위논문). 인천대학교.
- 김영조. (2008). 호텔종사원들의 고용형태가 조직시민행동 및 고객지향성에 미치는 영향. 경영학연구, 37(4), 839-871.
- 김윤성, 이규용. (2003). 고용불안정성이 조직시민행동과 조직몰입에 미치는 영향: 심리적 계약파기의 매개효과검증. 인사관리연구, 27(1), 215-227.
- 김종관, 윤준섭. (2007). 고용불안정성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 인적자원관리연구, 14(4), 59-83.
- 김태형, 권중생, 김정원. (2006). 고용형태에 따른 고용특성과 조직몰입 및 직무만족간 관계. 인사관리연구, 30(4), 209-232.
- 남재량. (2005). 고용불안과 그 원인에 관한 연구. 노동경제논집, 28(3), 111-139.
- 문영주. (2010). 사회복지사의 개인적 동기가 이직이도에 미치는 영향: 다중몰입의 매개효과를 중심으로(박사학위논문). 서울대학교.
- 박상언, 이영면. (2004). 고용조정을 경험한 조직에서 사원들이 느끼는 고용 불안과 신뢰 그리고 직무성과의 관계에 관한 연구: 신뢰의 조절효과를 중심으로. 경영학연구, 33(2), 503-529.
- 배호영. (2015). 중소기업의 고용불안정성과 조직유효성 간의 관계: 고용형태의 조절효과를 중심으로. 경영연구, 30(3), 111-137.
- 백혜옥, 신진교. (2014). 종업원의 고용불안정성과 조직유효성 간 관계에 있어서 경영자에 대한 신뢰와 자기효능감의 조절효과. 인적자원관리연구, 21(2), 83-97.
- 성낙훈, 백진우. (2004). 여가활동 참여와 사회적지지, 자아 존중감 그리고 스트레스의 관계: 서울소재 노인복지관 참여노인을 대상으로. 한국스포츠리서치, 15(1), 465-474.
- 양진환. (1992). 社會的 支援과 性格特性이 職務 스트레스와 職務態度에 미치는 影響(박사학위논문). 성균관대학교.
- 이민호. (2010). 성과평가와 커뮤니케이션이 종업원만족과 서비스혁신에 미치는 영향. 生産性論集(Productivity review), 24(3), 247-272.
- 이영면. (2005). 비정규직의 이직의사와 이직행위에 대한 연구: 정규직과의 비교를 중심으로. 인사조직연구, 13(1), 35-63.
- 이주형, 이영면. (2015). 조직지원인식과 선택자발성이 비정규직 근로자의 직무만족에 미

치는 영향. 조직과 인사관리연구, 39(2), 35-61.

임상현, 원유석. (2007). 고용환경차원의 불안정성이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 관광연구저널, 21(3), 39-60.

임영대. (2005). 호텔 종사원의 고용형태에 따른 직무불안정 인식이 직무만족에 미치는 영향(석사학위논문). 경기대학교.

장은미 (1995). 정규직과 임시직의 조직몰입에 관한 비교연구. 인사관리연구, 19, 301-321.

전인, 오선희. (2015). 고용불안정성, 직무스트레스와 직무태도 간 관계에 관한 연구. 한국 산업경영학회 발표논문집, 1-12.

정강국, 윤종운. (2010). 호텔기업 종사원의 직무불안정성이 직무몰입과 고객지향성에 미치는 영향 연구: 고용형태의 따른 차이를 중심으로. 서비스산업연구, 7, 47-67.

조봉순, 김기태. (2013). 기간제 근로자의 선택자발성이 직무태도에 미치는 영향. 인사조직연구, 21(4), 1-30.

최우성, 김상호. (2007). 호텔기업에 있어 고용불안정성이 조직구성원의 성과에 미치는 영향. 관광레저연구, 19(2), 185-204.

최은정. (2017). 고용형태가 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향(박사학위논문). 건국대학교.

한진환. (2006). 고용불안의 선행요인과 고용불안 간의 조직지원인식의 조절효과 및 조직시민행동에 관한 연구. 인사자원관리연구, 13(4), 209-229.

AbuAlRub, R. F.(2004). Job Stress, Job Performance, and Social Support among Hospital Nurse. Journal of Nursing Scholarship, 36(1), 73-78.

Allen, N. J., & Meyer, H. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuous and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1-18.

Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. Academy of Management Journal, 32(4), 803-829.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. Journal of Personality and Social Psychology, 51, 1173-1182.

- Beard, K., & Edwards, J. (1995). Employees at risk: contingent work and the psychological experience of contingent workers. in C. L. Cooper and D. M. Rousseau(eds.). *Trends in organizational behavior*, 2, 109-126.
- Becker, G. S. (1992). Education, labor force quality, and the economy: The Adam Smith address. *Business Economics*, 27(1), 7-12.
- Beehr, T. A., & Drexler, J. A. (1986). Social support, Autonomy, and Hierarchical Level as Moderators of Role Characteristics-Outcome Relationship. *Journal of Occupational Behavior*, 7(3), 207-214.
- Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personal Psychology*, 31(4), 665-699.
- Bowers, D. G., & Seashore, S. E. (1966). Predicting organizational effectiveness with a four-factor theory of leadership. *Administrative Science Quarterly*, 238-263.
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T. F., & DeWitt, R. L. (1992). Layoffs, job insecurity and survivors work effort: Evidence of an invested-U relationship. *Academy of Management Journal*, 35(2), 413-425.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P. J., Harrison, R. V., & Pinneau, S. R. (1975). *Job Demands and Worker Health: Main Effects and Occupational Differences*. U. S. Government Printing Office, Washington, DC.
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 18(7).
- Cohen, S., & Hoberman, H. (1983). Postive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13, 99-125.
- Cohen, S. & Wills, T. A.(1985). Stress, social Support and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Coyle-Shapiro, J., & Kessler, I. (2002). Contingent and non-contingent working in local government, contracts. *Pubic Administrative*, 80, 77-101.
- Eberhardt B. J., & Shani A. B. (1984). The Effects of Full-Time versus Part-Time Employment Status on Attitudes toward Specific Organizational Characteristics and Overall Job Satisfaction. *The Academy of Management Journal*, 27(4), 893-900.

- Elst, T. V., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The role of perceived control in the relationship between job insecurity and psychosocial outcomes: Moderator or mediator? *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 27(3), 215-227.
- Feldman, D. C., Doeringhaus, H. I., & Turnley, W. H. (1994). Managing temporary workers: A permanent HRM challenge. *Organizational Dynamics*, 49-63.
- Greenglass, E. R. & Burke, R. J. (2002). Hospital Restructuring and Burnout. *Journal of Health & Human Service Administration*, 25(1/2), 89-114.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Halbesleben, J. R. B.(2006). Sources of Social Support and Burnout: A Meta-Analytic Test of the Conservation of Resources Model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134-1145.
- Hall, D., & Gordon, F. (1973). Career choices of married women: Effects on conflict, role behavior and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 58(1) 42-48.
- Jackofsky, E. F., Salter, J., & Peters, L. H. (1986). Reducing turnover among part-time employees. *Personnel*, 63, 41-43.
- Jacobson, D. (1991). The Conceptual Approach to Job Insecurity. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans & T. Van Vuuren(Eds), *Job Insecurity: Coping with Job at Risk*, 23-39.
- King, J. E. (2000). Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. *Journal of Applied Psychology*, 67(2), 219-229.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Leana, C. R., & Feldman, D. C. (1994). The psychology of job loss. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 12, 271-302.
- Lim V. K. G. (1996). Job Insecurity and Its Outcomes: Moderating Effects of Work-based and Nonwork-based social Support. *Human Relations*, 49, 171-194.
- McGinnis, S. K., & Morrow, P. C. (1990). Job attitudes among full- and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 82-96.
- Miller, H. E., & Terborg, J. R. (1979). Job attitudes of full- and part-time employees.

- Journal of Applied Psychology, 64, 380-386.
- Mobley, W. H. (1982). Employee turnover: Causes, consequences and control. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Nollen, S. D. (1996). Negative aspects of temporary employment. Journal of Labor Research, 17(4), 567-582.
- Podsakoff, P. M. Mackenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. Journal of Applied Psychology, 88(5), 879-903.
- Pomaki, G. & Anagnostopoulou, T. (2003). A Test Extension of the Demand/Control/Social Support Model: Predictions of Wellness/Health Outcomes in Greek Teachers. Psychology and Health, 18(4), 537-550.
- Rousseau, D. M. (1995). Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F.(2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. Behavior Research methods, Instruments, & Computers, 36(4), 717-731.
- Sand, G. & Miyazaki, A. D. (2000). The Impact of Social Support on Salesperson Burnout and Burnout Components. Psychology and Marketing, 17(1), 13-26.
- Sarah, A. B., E. B. Jennie & S. H. James(2005). Job insecurity and health among US adult. University of Michigan.
- Schalk, R., & Freese, C. (1993). Het psychologisch contract. In P. van den Bergh et al.(eds) Instroom van Personeel. (1). Alphen aan den Gijn: Samsom Bedrijfsinformatie, 67-82.
- Stamper & Van Dyne. (2001). Work Status and Organizational Citizenship Behavior: A Field Study of Restaurant Employees. Journal of Organizational Behavior, 22, 517-536.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. Journal of Occupational Health Psychology, 7, 242-264.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover. Personnel Psychology, 46(2), 259-293.

- Tuzun, I. K. (2007). Antecedents of turnover intention toward a service provider. *The Business Review*, 8(2), 128-134.
- Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: when do intentions predict turnover behavior? *Human Relations*, 52(10), 1313-1336.
- Van Dyne, L., & Ang, S. (1998). Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, 41(6), 692-703.