청년세대의 정규직 전환 가능성 인식과 도움행동: 정규직 동료와의 사회적 관계 및 조직몰입의 매개효과*

정흥준(주저자)
한국노동연구원 부연구위원
(hjunjung@kli.re.kr)
최용득(교신저자)
고려대학교 경영학과 박사과정
(ydchoe@korea.ac.kr)

본 연구는 비정규직 청년세대의 정규직 전환 가능성 인식과 도움행동의 관계를 고찰한다. 동시에, 이러한 관계를 설명할 수 있는 긍정적 기제로서 조직에 대한 태도 및 정규직 동료와의 사회적 관계의 역할에 주목하였다. 사회정체성이론을 활용하여, 정규직 구성원들과 비교해 상대적으로 낮은 지위에 있는 비정규직 구성원들이 정규직으로의 이동가능성을 높게 인식할수록 조직에서 바람직한 행동전략을 취할 가능성이 높은 것으로 예상하였다. 이에, 본 연구에서는 비정규직 구성원들의 정규직 전환 가능성 인식을 도움행동의 중요한 선행요인으로 고려하였다. 또한 비정규직 구성원들의 정규직 전환 가능성 인식의 긍정적 효과로서 사회적 관계 및 조직에 대한 태도에 주목하여, 비정규직 구성원들의 정규직 구성원들과의 사회적 관계 및 정서적 조직몰입의 매개 역할을 가설화하였다. 2년 미만의 계약직 및 인턴 사원으로 취업해 있는 250명의 청년 비정규직을 대상으로 한 분석결과, 정규직 전환 가능성 인식은 도움행동과 정(+)의 관계를 가지며 예상대로 정규직 구성원과의 사회적 관계 및 조직몰입이 이러한 관계를 설명하는 중요한 매개변수임을 확인하였다. 본 연구의 결과는 비정규직 구성원들의 정규직 전환 가능성 인식이 동료 및 조직에 대한 인식과 태도에 영향을 미쳐 결과적으로 친사회적 행동을 촉진할 수 있음을 밝힌 점에서 이론적 의의를 가진다. 동시에 최근 비정규직의 정규직화 경로에 대한 조직 및 사회적 관심을 반영하여 청년세대의 정규직화 가능성 인식의 조직효과성을 제시했다는 점에서 실무적인 의의를 지닌다.

주제어: 정규직 전환 가능성 인식, 정규직 동료와의 사회적 관계 조직몰입, 도움행동, 청년세대 비정규직

Ⅰ. 서 론

청년세대의 늘어나는 비정규직화가 사회적 이슈이다. 과거 청년들은 학교를 졸업하면 정규직으로 취업하는 것이 일반적이었으나 최근 들어 비정규직으로 조직생활을 시작하는 경우가 많아지고 있다. 청년 세대의 불안정한 고용은 이들이 미래의 우리 사회를 이끌어 갈 주인공이란 측면에서 개인이나 사회 전체적으로 이롭지 않다. 선행연구들은 기업의 비정규직 활용의 효과를 예측하는 것은 복잡하며 기대와 다를 수도 있음을 제시한다. 구체적으로, 비정규직 고용은 고용유연성 및 인건비 절감 등의 기대효과에도 불구하고 비정규직 구성원들의 낮은 직무만족 및 높은 이직률 등으로 인해 실제 조직효과성은 상쇄될 수 있다는 것이다(권순식, 2004; 기호익, 2010; 김강식, 2008; 노용진, 2007). 더 나아가, 국내외 연구들은 비정규직 활용이 기업성과에 부정적일 수 있다는 결과 역시 제시하고 있다(이영면・나인강・이주형, 2013; Roca-Puig, Beltrán-Martín, and

최초투고일: 2016. 5. 7 수정일: (1차: 2016. 8. 16) 게재확정일: 2016. 9. 12
* 익명의 심사위원님들의 조언에 깊이 감사드립니다. 이 논문은 2013년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2013S1A5B5A07047331)을 알립니다.

Cipres, 2011). 이렇듯 비정규직의 활용에 대한 기대와 우려가 엇갈리고 있는 상황이기에 연구자들이 다양한 연구접근을 통해 비정규직 고용과 그 결과에 대한 이해를 증진시키는 것은 중요하다. 따라서 본 연구는 청년세대 비정규직에 주목하여 이들이 조직의 구성원으로서 조직효과성에 기여할 수 있는 사회·심리적 맥락을 이해하고자 한다. 본 연구의 이러한 접근은 비정규직 구성원이 조직이 기대하는 바람직한 역할이나 행동에 몰두 할 수 있을지에 초점을 둔다는 점에서 경영학의 중요한 연구과제에 부합한다고 할 수 있다.

그 동안 적지 않은 연구들이 비정규직 구성원의 조직효과성에 대해 고찰했지만, 주로 정규직과 비정규직의 태도에 대한 단순비교에 그치는 한계를 가지고 있었다(이영면, 2005; Banerjee, Tolbert, and DiCiccio, 2012; Kalleberg and Reynolds, 2003). 즉, 정규직과 비정규직을 구분하여 비교한 연구들은 두 고용형태에서 파급되는 태도나 행동의 차이를 고찰하였다는 점에서 의미가 있지만 이러한 접근은 비정규직 근로자들의 태도나 행동을 보다 심도 있게 들여다보거나 이해하기에는 한계가 있었다. 예를 들어 단순히 비정규직이라는 분류로 대상을 동일시한다면 비정규직 구성원들의 다양한 사회·심리적 인식을 제대로 포착하기 어렵고 결과적으로 비정규직 구성원들의 이질적인 태도나 행동을 설명하기 어렵다. 특히, 비정규직 구성원의 태도 및 행동은 정규직 구성원에 비해 예측하기가 훨씬 더 어려운데 그 이유는 비정규직의 선택 동기의 차이, 고용형태의 다양성 및 그로 인한 인식의 차이 때문이다(Connelly and Gallagher, 2004; De Cuyper, De Jong, De Witte, Isaksson, Rigotti, and Schalk, 2008). 선행연구들은 비정규직을 선택한 동기나 비정규직의 구체적인 고용조건 및 형태가 구성원들의 직무나 조직에 대한 인식의 차이를 가져오고 그 결과 직무만족, 조직몰입, 생산적인 행동에도 차이가 발생한다고 주장하였다(이명주·조봉순, 2015; 이주형·이영면, 2015; 조봉순·김기태, 2013). 이러한 논의를 토대로 했을 때, 비정규직 구성원들을 대상으로 그들의 태도나 행동의 차이를 설명할 수 있는 의미 있는 사회심리적 요인을 고찰하는 것은 이론적, 실무적으로 중요한 과제라고 할 수 있다(문영만, 2013; 이명주·조봉순, 2015).

이러한 문제의식에 근거해 본 연구는 주로 계약직이나 인턴 등의 고용형태로 재직 중인 청년세대 비정규직을 연구대상으로 삼아, 이들이 인식하는 정규직화 가능성의 효과에 주목하였다. 먼저, 계약직은 특히 청년층에서 두드러지게 나타나는 비정규직 고용형태로 2015년 통계청 경제활동인구조사 '청년층 부가조사'에 따르면, 청년(15~29세)취업자 중 20%가 계약직이었다. 더욱 중요한 사실은 이러한 일자리의 대부분이 과거에는 정규직이었다는 사실이다. 따라서 본 연구는 노동시장의 변화에 주목하여 청년세대의 정규직화에 대한 인식을 살펴보고자 한다. 둘째, 청년세대의 계약직 혹은 인턴제도는 다른 유형의 비정규직에 비해 정규직화 가능성이 상대적으로 높은 고용형태로 본 연구에서 주목하고 있는 정규직화 가능성에 대한 인식과 긴밀하게 연결되어 있다. 계약직은 계약기간이 2년 미만으로 정해져 있고, 기업이 계속 고용을 희망할 경우는 정규직으로 전환해야 할 법적 의무가 존재하기 때문이었다. 계약직의 한 유형인 인턴사원제도 역시 보통 1년 이내의 계약기간으로 되어 있으며 기업의 필요에 의해 정규직 채용이 가능하다. 실제, 최근 공공기관을 중심으로 청년세대 비정규직의 정규직화가 조금씩 확산되고 있으며 일반기업에서도 인턴기간을 거쳐 정규직으로 선발하는 관행이 공식적 혹은 비공식적으

로 증가하고 있는 추세이다. 따라서 이들 직종에서의 정규직화 가능성 인식은 업무 및 조직에 대한 태도나 행동에 유의한 차이를 가져올 수 있는 중요한 선행변수로 판단되었다.

한편, 본 연구는 정규직화 가능성 인식의 결과로서 친사회적이고 자발적인 도움행동을 살펴보았다. 그동안 조직시민행동이나 도움행동, 혁신행동 등의 자발적 행동 등은 주로 정규직 구성원들에게 국한되어 강조되어 왔다. 예를 들어 비정규직은 고용형태가 불안정하고 보상 등 처우가 정규직에 비해 낮기 때문에 자발적인 선의행동은 많지 않을 것으로 예단하는 경우가 많았다(권순식・김상진, 2005). 그러나 고용형태의 차이가 업무수행의 과정에서 자발적인 친사회적 행동의 필요성 및 중요성을 제한할 것이라고 단정 짓기는 어렵다. 고용형태가 달라도 비정규직 구성원들은 업무를 수행하는 과정에서 함께 일하는 정규직 동료들과 서로 자발적인 도움을 주고받을 수 있다. 구체적으로, 비정규직 및 정규직 구성원들은 같은 공간에 배태되어 있다는 점에서 업무 및 업무 외적인 상호작용이 당연시 되며 이를 통해 사회적 관계를 형성할 뿐만 아니라 공동의 목표를 위해 정보공유 및 협업을 진행한다. 이에, 비정규직 구성원들의 자발적인 도움행동은 조직에 이로운 혁신이나 성과향상에 의미 있는 기여를 할 수 있다. 따라서 본 연구는 비정규직 구성원들의 자발적인 도움행동은 조직입장에서 매우 중요하고 의미 있는 행동임을 전제하고 정규직으로의 이동가능성에 대한 인식이 비정규직 구성원들의 자발적인 도움행동으로 전환될 수 있는지를 고찰하였다.

아울러, 본 연구는 사회정체성 이론을 토대로 정규직화 가능성에 대한 인식이 어떤 사회심리적인 경로를 통해 도움행동으로 전환될 수 있는지 구체적인 이해를 시도하였다. 비정규직 구성원의 정규직 전환은 조직에서 자신의 미래에 대한 의미 있는 반전이다. 따라서 정규직 전환 가능성에 대한 인식은 비정규직 구성원들의 맺고 있는 관계에 대한 생각의 전환을 이끌 가능성이 높다. 크게 사회적 관계측면과 조직에 대한 태도 측면에서 주요한 변화가 일어날 가능성이 높다. 즉 정규직이 된다면, 비정규직 구성원 입장에서는 함께 일하는 정규직 구성원들과 동등한 신분이 되고 동료관계로 전환되는 것이며 조직과도 장기적인 관계로서 소속감을 가질 수 있게 되는 것이다. 따라서 본 연구에서는 정규직 동료와의 사회적 관계 및 조직에 대한 정서적 몰입을 정규직 가능성 인식과 도움행동 간의 관계를 매개하는 중요한 설명적 기제로 고려하였다.

본 연구는 이론적인 측면에서 청년세대의 정규직화 가능성 인식과 도움행동의 관계 고찰 및 그 과정에 대한 설명을 시도했다는 점에서 의의가 있다. 특히, 청년세대에 주목해 이들에게 중요한 정규직 전환 가능성 인식이 어떻게 자발적이고 친사회적 동료 도움행동으로 발현될 수 있는지를 고찰했다는 점에서 도움행동 및 비정규직 연구의 범위를 확장하는데 기여한다.

Ⅱ. 이론적 배경 및 가설 설정

2.1 비정규직과 정규직 전환 가능성 인식

비정규직이란 명시적이면서 장기적인 고용관계를 갖지 않은 구성원들을 의미한다(Polivka and Nardone, 1989). 구체적으로는 비정규직은 정규직 고용관계의 특징인 하루 8시간의 근로, 지속적 고용관계 그리고 단일한 고용주의 관리감독 하에 해당 고용주의

사업장에서 일하는 것 중 하나라도 해당되지 않는 경우를 의미한다(Kalleberg, 2000). 그러나 이러한 개념은 정규직의 잔여범주로 정의한 것이며 비정규직의 조작적 정의는 훨씬 더 어렵다. 예를 들어 이병훈 · 윤정향(2001)은 비정규직의 개념을 다룬 우리나라 연구들을 종합하여 비정규직의 개념을 고용계약, 노동시간, 계약형태, 근로자성을 기준으로 정규근로의 전형적인 특성을 벗어난 모든 고용형태를 비정규노동으로 규정하였다. 특히, 이들은 비정규노동의 불안정성에 주목하였다. 정이환(2003, p.73)은 비정규노동을 "파트타이머, 임시노동자, 계약직노동자, 계절노동자, 파견노동자, 원격노동자, 호출노동자, 프리랜서 등등 전통적 정규직노동과 상이한 고용형태로 근무하면서 고용안정성이나 근로조건이 상대적으로 열악한 노동자집단"이라고 정의한 바 있다. 이를 종합하면, 비정규직의 개념은 정규노동의 전형성을 이탈한 측면에서 비전형(atypical)노동에 해당하며 고용관계가 불안한 측면에서 불안정성(precariousness)이 강한 집단으로 볼 수 있다.

그러나 비정규직의 개념으로부터 간과해서는 안 될 것이 그 내부에 다양한 고용형태를 가지고 있기 때문에 모든 비정규직을 동일하게 이해해서는 안 된다는 점이다. 예를 들어 비정규직이라고 할지라도 계약직, 파견직, 파트타임 등 고용형태별로 계약기간, 근로시간 등에 있어 차이가 있고, 이러한 고용관계의 차이는 결과적으로 다른 직무태도를 보일 수 있다는 점이다. 예로써, De Cuyper et al.(2008)은 비정규직이라도 구체적인 고용형태에 따라 심리적 결과인 직무만족, 조직몰입, 생산적인 행동에 있어서 차이가 존재한다고 주장하였다. 정규직처럼 직접 고용된 형태의 계약직의 경우 정규직과 가장 유사한 직무태도를 보일 수 있지만 간접 고용된 파견직은 낮은 수준의 직무만족을 보인다는 것이다(문영만, 2013; Chambel and Castanheira, 2006). 이런 맥락에서, 최근의 정규직과 비정규직간의 고착화된 비교프레임을 넘어 비정규직 구성원들을 대상으로 이들의 고유한 태도나 행동을 이해하기 위한 연구의 필요성이 제기되고 있다(조봉순 · 김기태, 2013). 이에, 본 연구에서는 비정규직 중에서도 정규직의 사용자에 의해 직접 고용되어 있으며 대부분 정규직과 동일한 작업장에서 일하며 상대적으로 정규직화의 가능성이 높은 계약직을 대상으로 정규직으로의 전환가능성 인식과 도움행동과의 관계를 살펴보았다.

비정규직의 규모는 나라마다 다르지만 전 세계적으로 늘어나고 있는 추세이며(Connelly and Gallagher, 2004), 우리나라도 비정규직 비율이 꾸준히 늘어 전체 임금노동자의 약 34%가 비정규직이다(통계청, 2015). 흥미로운 사실은 최근 들어 업무수행에 있어서도 정규직과 비정규직간의 차이가 줄어들고 있다는 점인데, 과거 비정규직 구성원은 주로 부수적인 업무를 수행했으나 지금은 정규직의 업무를 담당하는 등 비정규직이 정규직의 업무를 대체하고 있다는 점이다(임상훈 · 이상민, 2014; Bisom-Rapp, Frazer, and Sargeant, 2011; Shin, 2010). 이러한 측면에서 비정규직의 활용 동기와 결과에 대한 연구가 꾸준히 주목받아 왔다. 선행연구에 따르면, 기업의 비정규직 활용 동기는 크게 두 가지로, 하나는 상품의 수요변동에 탄력적으로 대응하기 위해 노동유연성의 확보하기 위함이며 다른 하나는 인건비를 절감하기 위함이다(노용진, 2007). 그런데 흥미롭게도 최근의 연구결과들은 비정규직의 활용과 기업성과간의 관계가 항상 정(+)의 관계가 아님을 밝히고 있다. 예를 들어, Roca-Puig, Beltran-Martin, and Cipres(2011)는 스페인 기업 1,403개를 대상으로 분석한 결과 임시직 고용비율이 높은 기업일수록 매출액이 더 낮음을 보고하였다. 국내연구로,

이영면・나인강・이주형(2013)은 비정규직 고용규모가 기업의 재무적인 성과에 직접적인 영향이 없음을 보여주었다. 이러한 원인에 대해 권순식(2004)은 비정규직고용은 고용유연성과 같은 명시적인 이득이 존재함에도 불구하고 구성원들의 직무만족이 낮고 이직률이 높아 결과적으로는 기업의 재무적 성과를 상쇄하는 효과를 가질 수 있음을 주장하였다. 이러한 연구들은 비정규직의 고용 그 자체가 기업의 경제적 성과에 직접적인 영향을 미치기보다 어떤 맥락에서 비정규직을 활용하고 있는지와 비정규직 구성원들이 어떤 직무태도를 가지고 있는가에 주목하여 기업성과를 판단해야 한다고 제언한다.

선행연구는 같은 형태의 비정규직이더라도 개인에 따라 정규직화 가능성에 대한 기대가 다름을 보여주었다(Van Dyne and Ang, 1998). 또 정규직과 비정규직이 공존하는 사업장에서는 구성원들이 정규직화 가능성을 인식하는 정도에 따라 조직에 대한 태도가 달라질 수 있음을 제시하였다(George, Chattopadhyay, and Zhang, 2012). 즉, 서구의 연구결과들은 비정규직 구성원들이 인식하는 정규직화 가능성이 조직 및 동료를 향한 사회・심리적 태도와 행동 모두에 영향을 미치는 중요한 변수가 될 수 있음을 간접적으로 보여준다. 따라서 우리는 비정규직 구성원들이 정규직화에 대해 어느 정도의 기대를 갖고 있는지에 따라 개인들의 친사회적 행동 수준도 달라질 수 있을 것으로 내다보았다. 이를 설명하기 위해 본 연구는 사회정체성 이론을 활용하였다. 사회정체성이론은 개인들의 행동을 예측함에 있어서 자아존중(Self-esteem)을 강화하는 방향으로 행동할 수 있음을 강조하는 이론이다. 사회정체성이론을 체계화한 Tajfel and Turner(1979)는 다음과 같은 세 가지 가설을 제시하여 사회정체성 이론에 따른 개인의 행동을 설명하였다. 첫째, 개인들은 긍정적인 사회정체성을 획득하기 위해 노력하며, 둘째, 긍정적인 사회정체성이 자신이 속한 그룹과 다른 그룹간의 비교를 만들어내며, 셋째, 자신이 속한 그룹의 사회정체성에 만족하지 않을 경우 자신이 속한 그룹을 떠나 선호되는 그룹으로 옮기려 한다는 것이다(Tajfel and Turner, 1979). 이러한 맥락에서 사회정체성이론은 개인들이 왜 사회적으로 바람직하다고 판단되는 조직으로 이동하려고 하는지에 대한 행동의 근거를 잘 설명한다(Ashforth and Mael, 1989).

사회정체성 이론은 자신이 속한 그룹과 다른 그룹과의 비교를 통해 자신이 속한 그룹을 평가하며 그 안에서 스스로 어떤 전략을 취할지에 대한 사회심리학적 분석틀을 제공하기 때문에(Hogg, 2006), 종종 비정규직의 직무태도를 예측하는데 유용하게 활용되어 왔다(이명주・조봉순, 2015; Chattopahyay and George, 2001). 정규직 그룹과 비정규직 그룹간의 사회적 호감이 다르기 때문에 낮은 지위의 구성원들일수록 상대적으로 높은 지위의 집단과 비교를 통해 본인이 속해 있는 그룹에 대한 부정적인 사회정체성이 형성되고, 이러한 정체성은 결과적으로 개인들의 직무태도에 영향을 미칠 수 있다(Turner and Tajfel, 1986). 예를 들어 비정규직은 정규직에 비해 상대적으로 저임금이며 고용이 불안한 집단이다. 이 경우 비정규직에 속한 구성원들은 정규직 집단과의 비교를 통해 부정적인 사회정체성을 형성하게 된다. Ellemers(1993)는 사회정체성이 집단 간의 비교를 통해 형성되는 점에 주목하여 사회구조적(Socio-structure)요인인 이동가능성(Permeability), 정당성(Legitimacy), 안정성(Stability)등이 사회정체성 형성에 영향을 미칠 수 있다고 설명하였다. 이동가능성은 집단 간의 경계를 넘어 그룹 간 이동가능성을 의미한다. 정당성은 개인이나 그룹간의 차

이가 얼마나 사회적으로 정당한지를 의미하고, 안정성은 집단 간의 경계가 얼마나 안정적으로 구축되어 있는지를 설명한다(Ellemers, 1993). 본 연구는 사회구조적 요인 가운데 이동가능성에 주목하는데, 조직 내 이동가능성이 존재할 때 구성원들은 보다 나은 집단으로 이동하기 위한 전략적 행동을 취하고 이는 개인의 태도나 행동을 살펴보는데 유력한 이론적 토대를 제공하기 때문이다(이명주 · 조봉순, 2015; Ashforth and Mael, 1989; Chattopahyay and George, 2001; Tajfel and Turner, 1979). 이러한 이론적 논의를 본 연구에 적용하면, 비정규직 구성원들은 정규직 전환의 가능성을 인식하게 될 때 이를 통해 비정규직으로서의 부정적인 자기평가(Self-evaluation)을 극복하려고 할 것이며 이는 바람직한 행동전략 혹은 노력을 동반할 수 있다. 구체적으로 우리는 비정규직 구성원들의 정규직화 가능성에 대한 인식이 조직 내 친사회적 행동인 도움행동에 미치는 영향 및 그 과정을 살펴보았다.

2.2 정규직 전환 가능성 인식과 도움행동

조직 내 도움행동(Helping Behavior)은 조직에 속한 동료 구성원들을 향한 이타적인 행동이며 성과창출의 중요한 토대가 된다(Organ, 1988). 도움행동이란 자신에게 돌아오는 이익이 없더라도 다른 사람들을 돕는 친사회적 행위(Prosocial Behavior)이며 자신의 고유역할을 벗어나 자발적으로 동료나 상사를 돕는 행동이기도 하다. 이러한 의미에서 도움행동은 조직시민행동의 다섯 가지 하위차원(Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, and Civic Virtue)가운데 하나인 이타주의(Altruism)로 분류되기도 한다(Van Dyne and Lepine, 1998). 선행연구는 개인의 기질적 요인뿐만 아니라 상황에 대한 인식 혹은 사회경제적 고려 등이 도움행동의 중요한 선행요인이 될 수 있음을 제시하여 왔다(Darley and Batson, 1973; Eagly and Crowley, 1986).

본 연구는 비정규직구성원들이 정규직화 가능성을 높게 인식할수록 정규직 구성원들을 향한 도움행동이 많아질 것으로 예측하였다. 사회정체성 이론에 따르면, 비정규직은 정규직에 비해 사회적 지위가 낮고 처우가 열등하기 때문에 본인의 사회적 정체성 향상을 위해 정규직으로 전환되기를 희망할 것이다. 따라서 정규직 전환 기회나 가능성을 인식한다면 이를 위해 긍정적인 행동전략을 취할 수 있다(Ellemers, 1993; Mummendey, Kessler, Mielke, 1999). 이러한 긍정적인 행동전략의 하나가 바로 조직 내 구성원들을 돕는 친사회적 행동이 될 수 있다. 왜냐하면 비정규직 구성원들 입장에서는 다른 구성원들과 친밀한 상호작용을 갖는 것이 결과적으로 집단의 일원이라는 일체감을 강화할 수 있고 자기향상 동기를 충족시킬 수 있기 때문이다. 따라서 정규직 가능성을 높게 인식하는 구성원일수록 동료와 상호호혜적인 도움행동을 통해 자신의 긍정적인 정체성을 강화하고자 할 것이다. 반대로 비정규직구성원들이 정규직 전환 가능성을 낮게 예측할 경우, 자신과 조직을 분리해서 사고할 수 있고 이는 자신과 다른 고용형태를 가진 구성원들은 이질적인 집단으로 인식할 가능성을 높일 수 있다. 고용형태에 따른 차별적인 정체성 인식이 명확해 질수록 두 집단에 소속된 구성원들 사이에 관계적 갈등이나 오해가 발생할 가능성이 커지기 때문이다(Chatman and Flynn, 2001; Van Der Vegt and Bunderson, 2005). 결국 비정규직 구성원들 입장에서는 정규직 전환가능성이 낮아 계속적으로 일하는 것이 어려운 상황에서 정규직 등 다른 구성원들을 위한 자발적인 협력이나 친사회적 행동을 제공할 동기가 약해질 수 밖에 없다

(Hui, Lee, and Rousseau, 2004). 선행연구 역시 정규직화에 대한 높은 지각이 존재할 때 비정규직 구성원들은 조직이나 동료를 향해 긍정적이고 바람직한 행동을 할 가능성이 높다고 보고해 왔다. 예를 들어 Broschak, Davis-Blake, and Block(2008)은 214명의 정규직과 비정규직구성원들을 대상으로 한 분석에서 정규직 전환의 기회를 갖고 있는 비정규직(Agency Temporary Workers)은 조직 및 동료에 대한 만족감이 크고, 적극적이고 자발적인 노력을 통해 높은 수준의 직무성과를 창출 할 수 있음을 밝혀냈다. 이러한 이론적 근거를 바탕으로 본 연구는 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 1: 비정규직 구성원이 정규직 전환 가능성을 높게 인식할수록, 도움행동은 증가할 것이다.

우리는 정규직화 가능성에 대한 인식은 비정규직 구성원의 도움행동에 직접적인 영향을 미치기도 하지만 도움행동의 대상인 정규직 구성원들과의 사회적 관계 및 조직에 대한 긍정적인 태도를 통해서도 도움행동에 간접적인 영향을 미칠 수 있다고 보았다. 비정규직 구성원의 정규직 전환가능성 인식은 자신을 둘러싼 환경에 대한 생각의 전환을 이끌어 낼 가능성이 높기 때문이다. 특히, 사회적 관계측면과 조직에 대한 태도 측면에서 주요한 변화가 일어날 가능성이 높다. 즉 정규직이 된다면, 비정규직 구성원 입장에서는 함께 일하는 정규직 구성원들과 동등한 신분이 되고 동료관계로 전환되는 것이며 조직과도 장기적인 관계로서 소속감을 가질 수 있게 되는 것이다. 따라서 본 연구에서는 정규직 동료와의 사회적 관계 및 조직에 대한 정서적 몰입이 정규직 가능성 인식과 도움행동 간의 관계에서 중요한 매개적 역할을 할 것으로 예측하였다.

먼저, 동료와의 사회적 관계는 상호호혜성을 토대로 정규직 가능성 인식의 효과를 도움행동으로 전환하는 중요한 사회적 메커니즘이라고 볼 수 있다(Evans and Davis, 2005). 정규직 전환 인식은 자연스럽게 사회적인 관계를 새롭게 재구성하고 발전시키도록 이끈다는 점에서 정규직 동료와의 관계형성의 토대가 될 것이고 이러한 사회적 토대는 감정적 및 사회적 지지와 협조적인 노력 및 도움행동으로 이어질 가능성이 높다(Linden, Wayne, and Sparrowe, 2000). 또한, 조직에 대한 일체감을 의미하는 정서적 조직몰입 역시 비정규직 구성원의 정규직 가능성 인지와 도움행동 간에 매개적 역할을 할 것으로 보았다. 이미 선행연구에서 조직몰입은 직무 및 심리적 인지와 행동 간에 중요한 매개역할을 하는 것으로 나타난 바 있다(Suliman, 2002). Vandewalle, Dyne, and Kostova(1995)는 조직몰입이 심리적 주인의식(Psychological Ownership)과 역할 외 행동(Extra-role Behavior)간에 매개적 역할을 하고 있음을 보여주기도 하였다. 이러한 논의를 토대로 본 연구는 정규직화 가능성을 높게 인지할 경우 조직에 대한 일체감이 생겨나고, 이는 다시 도움행동으로 발현될 것으로 보았다.

2.3 정규직 동료와의 사회적 관계의 매개역할

비정규직 구성원이 조직에서 경험하는 동료관계는 정규직화 가능성과 도움행동 간에 중요한 매개역할을 할 것으로 예상되었다. 여기서 동료관계란 조직에서 다른 구성원들과의 사회적 교환관계를 의미하며(Liden et al., 2000), 구체적으로 정규직동료와의 사회적 관계이다. 우선, 정규직 가능성 인식은 정규직과의 사회적 동료관계에 영향을 미칠 수 있

다. 정규직화의 가능성을 높게 인식하는 비정규직 구성원들은 조직에서 함께 일하는 정규직과의 관계를 단절적, 일시적으로 바라보지 않을 가능성이 높기 때문이다. 앞서 논의한 사회정체성이론에 따르면, 비정규직구성원들이 스스로 정규직그룹으로 편입될 수 있다는 기대감을 갖게 되면 이러한 인식은 동료관계에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 이는 비정규직 구성원들이 정규직 구성원들을 미래의 동료로 인식하기 때문에 협력적이며 호의적인 관계를 갖으려고 노력하기 때문이다. 하지만 정규직 가능성 인식이 낮을 때 비정규직은 현재의 조직을 언젠가 떠나야만 하는 조직으로 인식하게 되고 이러한 인식은 정규직 동료들과 친밀한 관계를 발전시키는 데에 장애가 될 가능성이 높다.

한편, 정규직과 비정규직이 함께 일하는 조직에서 정규직구성원과 비정규직구성원 간의 사회적 교환관계의 질은 상호협력이나 도움행동의 중요한 토대나 전제가 된다(George et al., 2012). 선행연구는 정규직과 비정규직이 함께 일하는 경우, 서로가 경쟁적 관계를 형성할 수 있고 이 경우 바람직하지 않은 결과를 초래할 수 있다고 지적한다(Broschak and Davis-Blake, 2006). 그러나 정규직과 비정규직이 호의적인 동료관계를 형성한다면 경쟁의식, 직무갈등 등의 부정적인 결과보다 상호호혜적인 도움행동이나 협력적인 노력이 증가할 수 있다(Seers, 1989, Seers, Petty, and Cashman, 1995). Betancourt(1990) 및 Brueller and Carmeli (2011)도 조직이나 팀에서 구성원들 간의 사회적 관계형성이 다양한 정보공유, 학습 및 협력 등을 촉진할 수 있는 중요한 역량임을 강조했다. 따라서 비정규직 구성원들이 정규직과의 사회적 관계를 긴밀한 동료관계로 인식할 때 고용관계의 차이를 극복할 수 있고 그 결과로 도움행동을 증진시킬 수 있다. 이상의 논의를 종합하여 비정규직 구성원들이 인식하는 정규직과의 긴밀한 동료관계는 정규직 가능성 인식과 도움행동 간에 매개적 역할을 할 것으로 보고 아래의 가설2를 수립하였다.

가설 2: 정규직 동료와의 사회적 관계는 비정규직 구성원의 정규직전환 가능성 인식과 도움행동의 관계를 매개할 것이다.

2.4 조직몰입의 매개역할

정서적 조직몰입이 조직에 대한 정서적인 일체감을 의미하는 긍정적 조직태도 변수라는 점에서 정규직 가능성 인식과 도움행동 간의 관계에서 매개역할을 기대할 수 있다. 먼저, 정규직 가능성 인식이 정규직으로 전환될 것이라는 믿음의 정도라는 점에서 정규직전환 가능성 인식은 조직에 대한 긍정적인 태도형성에 중요한 역할을 할 것으로 기대할 수 있다. 비정규직 구성원 입장에서는 일정한 기간이 지나면 계약이 종료되는 비정규 고용관계가 장기적이고 지속적인 정규 고용관계로 전환될 수 있다고 생각할 때 현 조직에 대해 애착감을 형성하기 용이하고 정서적으로도 긍정적인 태도를 보일 가능성이 높기 때문이다(Liden et al., 2000; Van Dyne and Ang, 1998). 구체적으로, 비정규직 구성원들이 정규직화 가능성을 높게 인식할수록 관계지향적 심리적 계약을 통해 높은 수준의 조직몰입을 형성할 수 있다. 그러나 정규직화 가능성을 낮게 인식할 경우 거래지향적 심리적 계약을 형성하고 결과적으로 높은 수준의 조직몰입을 보이지는 않을 것으로 예상할 수 있다. 거래지향적 심리적 계약은 단기적이고, 상호간의 강한 의무감을 형성시키지 않으며, 따라서 충성심과 같은 감정을 덜 유발시키기 때문에 관계지

향적 심리적 계약에 비해 조직몰입에 미치는 영향이 약하기 때문이다(McDonald and Makin, 2000). 실제로, 이명주・조봉순(2015)과 조봉순・김기태(2013)의 선행연구는 정규직화의 가능성과 정서적 조직몰입이 유의한 정(+)의 관계가 있음을 고찰하였다.

한편, 비정규직 구성원의 정서적 조직몰입은 도움행동을 촉진시킬 수 있을 것으로 예상하였다. 정서적 조직몰입이 개별 구성원과 조직 간의 목적 및 가치관의 수렴을 의미하므로 조직에 대해 정서적인 몰입이 높은 사람들은 조직이나 팀에 대한 정체성 향상과 소속감을 통해 동료 구성원들에게도 호의적이고 협동적인 태도 및 행동을 보일 가능성이 높다(기호익, 2010; Carmeli, 2005). 조직과 자신을 동일시하는 구성원일수록 동일한 조직의 멤버십을 유지하고 있는 동료 구성원들에게도 정서적인 일체감을 느낄 가능성이 높고 함께 협력하여 조직의 성과에 기여하고자 할 가능성이 높기 때문이다(Williams and Anderson, 1991). 예를 들면, Moorman and Harland(2002)는 197명의 임시직을 대상으로 한 연구에서 비정규직의 조직에 대한 몰입은 조직시민행동과 유의한 정(+)의 관계를 갖고 있음을 보고한 바 있다. 또한, Van Dyne and Ang(1998)은 비정규직 구성원들을 대상으로 한 연구에서 일반적으로 비정규직 구성원들의 조직시민행동은 정규직에 비해 낮을 수 있지만 조직이 비정규직을 존중하고, 주변업무만을 하는 사람으로 대하지 않는 조건이라면, 비정규직의 조직시민행동은 정규직과 유사하거나 오히려 더 높을 수 있다고 주장하였다. 이러한 논의를 종합하면, 정규직화 가능성을 높게 인식하는 비정규직 구성원은 높은 수준의 조직몰입을 가질 수 있으며 이는 도움행동으로 나타날 수 있으므로 다음의 가설3을 수립하였다.

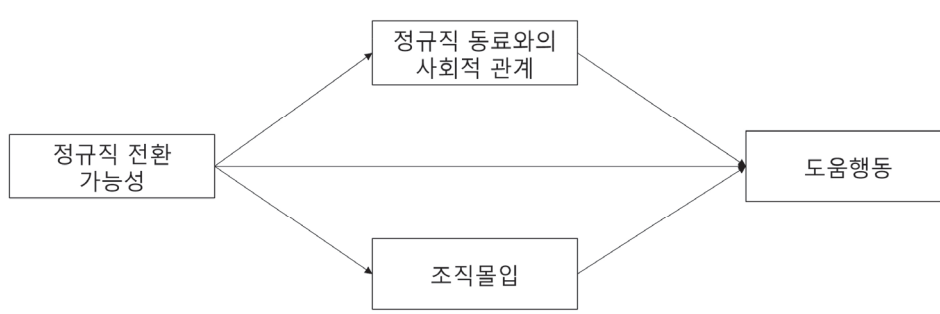
가설 3: 조직몰입은 비정규직 구성원의 정규직 전환 가능성 인식과 도움행동의 관계를 매개할 것이다.

지금까지의 이론적 논의와 가설들을 도식화하면 〈그림 1〉의 연구모형과 같다.

Ⅲ. 연구방법

3.1 연구의 표본

가설을 검증하기 위하여 본 연구는 국내기업에 근무 중인 비정규직 청년들로 대상으로 설문조사를 실



〈그림 1〉 연구모형

시하였다. 연구대상은 계약직 및 인턴으로 근무하는 청년비정규직이었으며 연구대상의 고용형태는 기간의 정함(2년 이하)이 있는 직접고용 형태의 비정규직이었다. 또 본 연구의 모형을 고려하여 정규직들과 함께 일 하고 있으며 연령이 29세 이하인 청년 비정규직만을 대상으로 하였다. 즉, 비정규직만으로 구성된 팀에서 일하거나 비정규직끼리 일하는 경우는 설문에서 제외하였다. 설문조사는 2015년 2월 한 달 동안 실시되었으며 설문은 해당업체를 직접 방문하여 연구취지를 설명하고, 설문을 받았다. 연구의 표본은 특정 업종에 치우치지 않고 공공기관, 금융서비스, 전기・전자・IT분야의 제조업 등 다양한 업종을 포함하였다. 전체 설문은 300부를 수거하였으며 이중 최종 분석에는 간접고용, 비정규직만으로 구성된 팀에서 일하는 경우, 불성실응답을 제외한 250개의 응답이 활용되었다. 최종 분석에 활용된 응답자의 분포를 살펴보면 남성이 53.2%였으며 여성은 46.8%였다. 학력별로는 대졸이상이 88.3%로 대부분이었으며 고등학교 졸업의 응답자는 11.7%에 불과하였다.

3.2 변수의 측정

3.2.1 정규직 전환 가능성

정규직화 가능성에 대한 인식은 George, Chattopadhyay, and Zhang(2012)이 제시한 정규직으로의 이동가능성에 대한 인식을 활용하였다. George et. al.(2012)는 임시직을 대상으로 하여 정규직화 가능성에 대한 개별 구성원들의 인식을 측정하였다. 총 6개의 문항이 활용되었으며 '1=매우 그렇지 않다'에서 '5=매우 그렇다'까지의 Likert형 5점 척도로 측정하였다. 설문 문항의 예는 "나는 현재의 직장에서 계속 일을 할 경우 정규직이 될 가능성이 높다고 생각한다.", "나는 현재의 직장에서 계속 일을 할 경우 정규직으로 승진 할 가능성이 있다고 생각한다." 등이다. 6개 문항의 신뢰도는 .89로 나타났다.

3.2.2 조직몰입

조직몰입은 Allen and Myer(1990)의 정서적 조직몰입의 측정도구를 활용하였다. 총 4개의 문항이 활용되었으며 문항의 예로는 "나는 현재의 직장에서 내 경력의 나머지를 보낸다면 행복할 것이다.", "나에게 현재의 직장은 개인적으로 중요한 의미를 가진다." 등이다. 모든 항목은 '1=매우 그렇지 않다'에서 '5=매우 그렇다'의 5점 척도로 측정되었다. 조직몰입의 신뢰도는 .90으로 나타났다.

3.2.3 정규직동료와 사회적 관계

동료와의 사회적 관계는 Broschak and Davis-Blake(2006)가 개발한 6개 문항을 사용하였다. 모든 문항에 대한 응답은 '1=매우 그렇지 않다'에서 '5=매우 그렇다'까지의 5점 척도로 측정하였으며, 문항의 예는 "나는 나의 부서에서 함께 일하는 정규직들과 긴밀한 관계를 가지고 있다." 등이다. 정규직 동료와의 사회적 관계의 신뢰도는 .84로 나타났다.

3.2.4 도움행동

도움행동은 Broschak and Davis-Blake(2006)가 개발한 6개 문항을 사용하였다. 여기서 도움행동은 직무와 관련된 도움행동으로 정의할 수 있다. 모든 항목은 '1=매우 그렇지 않다'에서 '5=매우 그렇다'까지의 5점 척도로 측정하였으며, 문항의 예는

"나는 동료가 쉬거나 결근을 할 경우 동료의 업무를 처리한다.", "나는 업무 부담이 많은 동료를 도와준다." "나는 나에게 요청이 없더라도 새로운 직원의 업무를 돕는다." 등이다. 도움행동의 신뢰도는 .90로 나타났다.

3.2.5 통제변수

본 연구는 도움행동에 영향을 미칠 수 있는 변수로서 성별, 연령, 학력, 비정규직 선택자발성을 통제하였다. 인구통계학적 변수 중 성별, 연령, 학력은 구성원들의 태도, 인식, 행동에 유의한 영향을 미칠 수 있는 변수로서 선행연구에서 주로 논의되어 왔다는 점에서 통제를 실시하였다. 또한, 비정규직을 선택한 동기가 자발적인지 아닌지의 여부가 직무태도 및 행동에 유의한 차이를 만들 수 있다는 선행연구의 일관된 논의에 따라 본 연구에서도 통제변수로 포함하였다(박우성・노용진, 2002; 이도화・이상민, 2000; 이명주・조봉순, 2015; 이주형・이영면, 2015; 조봉순・김기태, 2013).

Ⅳ. 분석결과

4.1 확인적 요인분석

가설검증에 앞서 정규직화 가능성, 조직몰입, 동료와의 사회적 관계, 도움행동의 네 가지 요인에 대한 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis: CFA)을 실시하였다. CFA 분석결과는 〈표 1〉에 제시되어 있다. 4개 요인으로 구성된 측정모형의 총 21개 문항들은 모두 의도된 요인으로 유의하게 적재되었으며, 요인 부하량은 최소 .68 이상이었다. 또한, 4 요인 측정모형의 x^2 값은 686.28($d.f$ = 183)로 나타났으며, 적합도 지수는 CFI = .91, TLI = .90, RMSEA = .07이였다. 이러한 측정모형은 3개 이하 요인으로 구성된 대안모형들과 비교하여 가장 적합도가 우수하고 간명한 것으로 나타났다.

이와 더불어, 모든 개별 변수들 간의 평균분산추출(Average Variance Extracted: AVE) 값을 통해 변수들 간 수렴타당도(Convergent Validity)와 판별타당도(Discriminant Validity)를 확인하였

〈표 1〉 측정변수 CFA 모형 적합도[a]

구분	x^2	df	$\triangle x^2$	Δdf	CFI	TLI	RMSEA
4-요인 모형[b]	686.28	183			**.91**	**.90**	**.07**
3-요인 모형[c]	857.06	186	170.78**	3	.74	.67	.13
2-요인 모형[d]	1702.90	188	1016.62**	5	.56	.51	.18
1-요인 모형[e]	2261.54	189	1575.26**	6	.49	.38	.21

[a] N = 250 ** p 〈 .01. Δx^2: 4-요인모형과 비교한 카이제곱 증분값, Δdf: 4-요인모형과 비교한 자유도 증분값

[b] 4-요인 모형은 정규직화 가능성, 조직몰입, 동료와의 사회적관계, 도움행동을 독립적인 구성개념으로 간주한 모형임.

[c] 3-요인 모형은 조직몰입 및 동료와의 사회적 관계를 하나의 요인으로 정규직화 가능성과 도움행동을 독립적인 구성개념으로 간주한 모형임.

d 2-요인 모형은 정규직화 가능성, 조직몰입, 동료와의 사회적 관계를 하나의 요인으로, 도움행동을 다른 하나의 요인으로 간주한 모형임.

e 1-요인 모형은 정규직화 가능성, 조직몰입, 동료와의 사회적 관계, 도움행동을 하나의 요인으로 간주한 모형임.

다. 먼저, 모든 변수들의 AVE값이 .5이상으로 나타나 Fornell and Larcker(1981)가 제안한 수렴타당도 확보기준을 만족시켰으며, 각 변수들의 AVE 값들이 다른 변수들과의 상관관계 수치들 보다 크게 나타나 판별타당도 확보 기준 역시 만족시키는 것으로 확인되었다. 이러한 결과들은 본 연구에 활용된 각 변수들의 수렴타당도 및 판별타당성을 입증하는 유력한 단서가 될 수 있다.

4.2 기술통계 및 상관관계 분석

변수들의 평균, 표준편차 및 상관관계는 〈표 2〉에 제시되어 있다. 대부분의 상관계수가 정(+)의 방향으로 유의하여, 가설에서 예상한 결과와 일치함을 알 수 있다.

4.3 가설의 검증

본 연구에서 설정한 가설은 구조방정식 모형 분석을 통해 검증되었다. 〈그림 2〉는 각 잠재변수들 간의 관계를 나타내고 있으며 구조모형 적합도는 적절한 것으로 나타났다(x^2〔270〕 = 944.52, CFI = .91, TLI = .90, RMSEA = .07). 먼저, 가설 1은 정규직 전환 가능성과 도움행동 간 정(+)의 관계에 대한 예측이다. 검증 결과, 정규직 전환 가능성 인식이 도움행동에 미치는 총효과(total effect)가 (β = .15, p 〈 .05)[1] 통계적으로 유의하여 가설 1이 지지되었다.

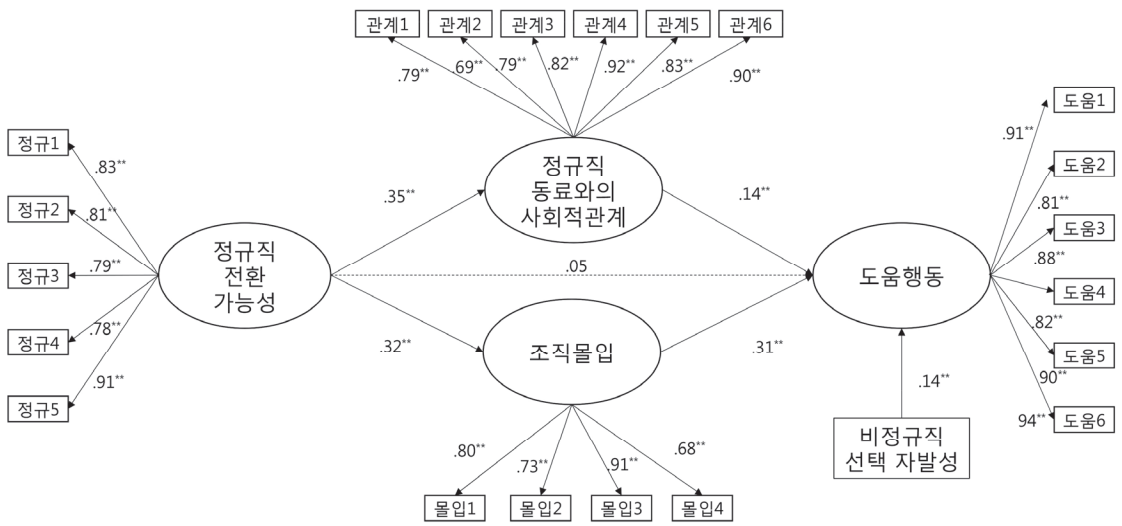
가설 2와 3은 정규직 전환 가능성과 도움행동의 관계에서 동료와의 사회적 관계 및 조직몰입의 매개효과 예측이다. 구조모형 분석 결과, 정규직 전환 가능성과 동료와의 사회적 관계 (β = .35, p 〈 .01) 및 조직몰입 간의 관계 (β = .32, p 〈 .01)가 유의한 것으로 나타났다. 동시에, 동료와의 사회적 관계 (β = .14, p 〈 .05) 및 조직몰입(β = .31, p 〈 .01)은 도움행동과 각각 유의하게 나타났다. 반면에, 정규직 가능성인식과 도움행동 간에는 직접효과가 나타나지 않았으므로, 동료와의 사회적 관계 및

〈표 2〉 변수들 간의 기술통계와 상관관계 분석결과

변수	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 연령	28.12	6.05								
2. 성별	.53	.50	.26**							
3. 학력	3.29	1.20	-.06	-.32**						
4. 비정규직 선택 자발성	.51	.50	-.47**	-.14**	-.03					
5. 정규직 전환 가능성 인식	2.50	1.10	-.05	.06	.00	-.01	(.89)			
6. 조직몰입	2.65	.82	.05	.07	.01	.05	.32**	(.90)		
7. 동료와의 사회적관계	2.78	.94	-.40**	-.04	.7	.36**	.33**	.25**	(.84)	
8. 도움행동	3.27	.71	.09	.18**	-.03	.07	.15**	.26**	.14**	(.90)

주) N = 250 * p 〈 .05, ** p 〈 .01 (two-tailed). 성별: 1=남성, 0=여성; 학력(1: 고등학교, 2: 전문대, 3: 대학졸업, 4: 대학원 이상); 비정규직 선택 자발성: 1=자발적, 0=비자발적; 대각선 상의 괄호 안은 신뢰도 지수.

1) 정규직 동료와의 사회적 관계 및 조직몰입을 매개변수로 투입하기 전, 정규직화 가능성 인식이 도움 행동에 미치는 주효과(β = .16, p 〈 .05)가 통계적으로 유의하게 나타났고, 총효과와 비교했을 때 효과크기, 유의확률이 거의 차이가 없었다.



주) ** $p < .01$. 모든 오차항은 생략하였으며 모든 경로계수는 표준화된 회귀계수임. 통제변수 중 성별, 교육, 학력 등은 모두 통계적으로 유의하지 않아 모형도식의 간명성을 위해 표기에서 제외하였다.

〈그림 2〉 구조방정식모형의 결과

조직몰입은 유의한 매개변수임을 알 수 있다. 따라서 가설 2와 3은 지지되었다. 추정된 경로계수 결과를 정리하면 〈표 3〉과 같다.

추가적으로 정규직 전환 가능성 인식이 동료와의 사회적 관계 및 조직몰입을 통해 도움행동 이르는 간접효과의 유의성을 검증하고자 AMOS를 사용하여 간접효과에 대한 부트스트래핑 분석을 실시하였다. 부스트랩을 활용한 간접효과 유의성 분석은 비표준화 간접효과 추정치에 대한 신뢰구간을 추정하여 신뢰구간이 0을 포함하고 있지 않으면 매개효과

〈표 3〉 구조모형의 경로계수 추정 결과

경로	비표준화계수	S.E.	C.R.	표준화계수
정규직 전환 가능성→ 동료와의 사회적 관계	.33	.06	5.24**	.35
정규직 전환 가능성→ 조직몰입	.13	.04	3.44**	.32
정규직 전환 가능성→ 도움행동	.04	.06	0.64	.05
동료와의 사회적 관계→ 도움행동	.12	.05	2.04*	.14
조직몰입→ 도움행동	.58	.18	3.16**	.31
성별→ 도움행동	.07	.05	1.38	.06
학력→ 도움행동	.01	.04	0.26	.02
연령→ 도움행동	.01	.01	1.01	.06
비정규직 선택 자발성→ 도움행동	.21	.08	1.65	.14

** $p < .01$

가 유의한 것으로 판단한다(Preacher and Hayes, 2008; Shrout and Bolger, 2002). 분석결과, 정규직 전환 가능성이 동료와의 사회적 관계 및 조직몰입을 통해 도움행동에 미치는 간접효과는 .06와 .09이였으며, 각각 95% 신뢰구간이 〔.01, .11〕, 〔.02, .13〕으로 둘 다 0을 포함하지 않았다. 이러한 결과는 가설 2와 가설 3에 대한 추가적인 지지를 제공한다고 볼 수 있다.

앞서 제시한 연구모형은 동료와의 사회적 관계 및 조직몰입이 정규직 전환 가능성과 도움행동 간의 관계를 적어도 부분 매개하는 모형이었으며, 구조모형 분석 결과 조직몰입 및 동료와의 사회적 관계가 각 효과를 매개함이 확인되었다. 따라서 부분매개모형과 완전매개모형, 조직몰입과 동료와의 사회적 관계 변수의 매개역할을 제거한 비매개모형 간의 모형 비교를 실시하였다. 그 결과, 〈표 4〉와 같이 완전매개모형과 비매개모형의 세 가지 적합도 지수에서 큰 차이가 나지 않았다. 또한, 부분매개모형과 비교한 완전매개모형의 카이제곱 증분값이 유의수준 .05에서 통계적으로 유의하지 않았고 ($\Delta df = 1$, $\Delta x^2 = 2.21$), 비매개모형의 카이제곱 증분값은 통계적으로 유의하였다($\Delta df = 2$, $\Delta x^2 = 54.45$). 따라서 〈표 4〉와 같이 가장 간명한 모형인 완전매개모형이 상대적으로 우수한 모형으로 나타났다: x^2〔271〕 = 942.37, CFI = .91, TLI = .90, RMSEA = .07.

Ⅴ. 결론 및 토의

5.1 연구의 요약 및 해석

본 연구는 정규직 가능성 인식과 도움행동 간의 이론적 관계와 이러한 관계를 설명하는 심리적 메커니즘을 규명하고자 하였다. 먼저 정규직 가능성 인식과 동료들에 대한 도움행동의 직접적인 관계를 검증하였다. 둘째, 정규직 전환 가능성 인식이 도움행동에 영향을 미치는 구체적인 과정을 고찰하기 위해 정규직 동료와의 사회적 관계 및 조직몰입의 매개역할을 검증하였다. 정규직 동료와의 사회적 관계는 도움행동을 이끄는 사회적 관계측면을 반영하는 매개변수이며 조직몰입은 정규직 전환 가능성 인식의 결과로서 조직에 대한 태도의 매개효과를 고찰하고자 고려한 변수이다. 연구결과, 우리는 비정규직 구성원들의 정규직 가능성 인식은 도움행동을 이끄는 중요한 토대임을 확인하였다. 즉, 청년 비정규직 구성원들이 자신들의 소속조직에서 정규직 가능성을 높게 인식할수록 자발적으로 동료들을 돕는 행동을 실행할 가능성이 커진다고 할 수 있겠다. 또한 정규직 동료와의 사회적 관계 및 조직몰입은 정규직 전환 가능성 인식과 도움행동 간의 관계를 설명하는 중요한 매개변수로 확인되었다. 이는 정규직 가능성

〈표 4〉 모형 비교[a]

구분	x^2	df	Δx^2	CFI	TLI	RMSEA
부분매개모형	944.58	270	-	.91	.90	.07
완전매개모형[b]	**942.37**	**271**	**2.21**	**.91**	**.90**	**.07**
비매개모형[c]	999.03	272	54.45	.80	.76	.12

[a] N = 250, Δx^2: 부분매개모형과 비교한 카이제곱 증분값
[b] 부분매개모형에서 정규직 전환 가능성 인식→ 도움행동의 직접효과 경로 삭제.
[c] 부분매개모형에서 조직몰입 및 정규직 동료와의 사회적 관계→도움행동의 2개 경로 삭제.

을 높게 인식하는 청년 비정규직이 정규직 동료와의 우호적인 사회적 관계 및 조직에 대한 애착감을 발전시키고 그 결과로서 도움행동을 하는 것으로 설명할 수 있다.

5.2 연구의 의의와 시사점

본 연구는 비정규직 구성원들의 인식과 태도 및 행동에 대한 기존의 이해를 확장하는데 기여한다. 구체적인 본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 정규직전환 가능성 인식의 사회심리적 효과 고찰을 위해 자발적인 동료도움행동을 결과변수로 고려함으로써 기존의 비정규직 구성원들을 대상으로 했던 연구의 논의를 확장 시켰다. 본 연구의 선행변수인 정규직 전환 가능성에 대한 인식은 비정규직 구성원들의 실제 심리나 인식을 반영한다는 점에서 의미를 가진다(이명주・조봉순, 2015). 그간 경영학 분야의 선행연구에서는 비정규직 구성원들의 인식이나 태도 및 행동을 정규직 구성원들과의 비교 틀에서 주로 논의하였다는 점에서 비정규직 구성원들이 가지고 있는 고유의 인식이나 심리 및 그 결과를 이해하는데 한계가 있었다. 특히, 비정규직을 고착화된 고용형태로 바라본 연구들은 비정규직 구성원들의 처우나 고용조건을 토대로 조직을 위한 자발적 행동의 어려움을 주로 논의하였다. 그러나 비정규직 인력의 증가와 함께 비정규직 근로자들의 업무 및 역할도 정규직과 마찬가지로 중요해지고 있으며 비정규직의 정규직 전환이 공식적 및 비공식적으로 증가하고 있는 것도 사실이다. 고용형태의 차이와 그 결과를 감안하더라도 조직에서 함께 업무를 수행하는 동료들 간의 도움행동은 개인은 물론 조직성과에 필수적이다. 따라서 비정규직 구성원들의 도움행동을 증진시키는 선행요인 및 그 과정에 대한 논의는 고유의 중요성이 분명히 존재한다. 이런 점에서, 본 연구는 고용형태의 비교프레임 속에서의 비정규직 구성원들의 태도와 행동을 이해해 온 기존의 연구를 넘어 비정규직 구성원들에 대한 고유의 현실인식에 주목함으로써 기존연구의 논의를 확장하였다.

둘째, 본 연구에서는 비정규직 근로자가 인식하는 정규직 가능성의 직접효과와 더불어 이러한 인식이 어떠한 과정을 거쳐 도움행동으로 나타나는지 그 설명적 기제를 제시하고 있다. 구체적으로, 본 연구는 정규직 가능성 인식이 비정규직 구성원들로 하여금 조직에 대한 태도 및 정규직 구성원들과의 사회적 관계에 대해 긍정적인 자세를 견지하게 함으로써 정규직 구성원들을 동료로 인식하고 도움행동을 펼치는 구체적인 과정을 설명한다는 점에서 의의가 있다. 먼저, 매개변수로서 정규직 동료와의 사회적 관계의 유의성 확인은 정규직 가능성 인식이 비정규직 근로자들의 정규직 동료들과의 사회적 관계 형성 및 발전에 기여함으로써 궁극적으로 도움행동을 촉진시킬 수 있음을 시사한다. 이는 정규직 가능성 인식이 정규직 구성원들이 대다수인 팀이나 조직에서 비정규직 구성원들의 관계형성에 기여하는 중요한 사회적 토대가 되고 결과적으로 친사회적 행동을 이끌 수 있음을 보여준다. 또한 조직몰입이 정규직 가능성 인식과 도움행동의 관계를 매개한다는 연구결과는 비정규직 구성원들에게 고용형태의 변화가능성 인식은 사회적 관계뿐만 아니라 조직에 대한 긍정적인 평가 및 태도를 통해서도 바람직한 행동으로 나타날 수 있음을 시사한다. 이러한 결과는 개인들은 사회적으로 더 나은 조직으로 이동 가능할 때 바람직한 행동전략을 취한다는 사회정체성이론(Ellemers, 1993; Turner and Tajfel, 1986)을 지지하는 것이기도 하다. 일반적으로 정규직과 비정규직 구성원들은 서로를 동료라고 인식하기 어려운 사회적 차이

가 존재하는데 본 연구의 결과처럼 청년 비정규직들이 정규직 전환을 높게 인식할 경우 이는 정규직 구성원들과의 사회적 관계를 발전시킬 수 있었다. 이러한 결과는 서로 다른 고용형태가 함께 일을 할 경우 긍정적인 결과보다 부정적인 결과가 발생할 가능성이 높다는 기존의 연구결과(Broschak and Davis-Blake, 2006)에 하나의 시사점을 제공해 준다. 즉, 혼합적인 고용형태가 늘어나는 최근의 조직적 상황과 맞물려 비정규직에 대한 기회제공은 기존의 정규직과 비정규직 구성원들이 어떻게 협력하고, 조직성과에 기여할 수 있을지에 대한 이론적 함의를 제공한다.

본 연구결과는 실무적으로도 중요한 시사점을 제공한다. 먼저, 오늘날 조직은 고용형태를 다양하게 운영하면서 고용의 유연성을 확보하려는 노력을 기울이고 있다. 이러한 과정에서 제도적 혹은 관행적으로 비정규직에서 정규직으로의 고용형태 전환을 열어놓고 있다. 그러나 실제 제도운영이나 관행은 산업의 특성이나 업무의 특성에 따라 다양하고 차별적이다. 이런 현실에서 본 연구는 고용형태 전환의 공식적 제도나 관행이 실제 정규직 전환 가능성으로 인식될 때 그 효과가 나타날 수 있음을 제안하고 있다. 즉, 자신이 몸담고 있는 조직의 고용형태 전환제도나 관행이 존재하더라도 실제로 비정규직 구성원들이 정규직 전환 가능성을 인식해야 긍정적인 조직태도나 사회적 관계를 발전시킬 수 있고, 결과적으로 조직을 위한 자발적인 행동을 할 수 있다는 것이다. 특히 본 연구가 주목한 대로 청년비정규직 구성원들은 정규직 전환 가능성을 열어준다면 팀 및 조직성과에 기여할 수 있는 잠재적 인적자원임을 확인할 수 있었다. 최근처럼 비정규직 청년세대가 확산되는 상황에서 이들에게 안정적인 직장의 기회를 제공하는 것은 개인적인 이해를 넘어 조직에도 긍정적인 부분이 적지 않음을 연구결과에서 확인한 것이다. 따라서 조직의 실무자들은 제도나 관행의 존재여부를 넘어 구성원들의 실제 인식을 면밀히 살피고 고려할 필요가 있다.

둘째, 비정규직 구성원들의 자발적인 친사회적 행동의 필요성을 인식하고 있는 관리자들에게 본 연구결과는 중요한 시사점을 제공한다. 서비스 산업을 필두로 다양한 산업에서 비정규직이 늘어나고 있고 맡고 있는 업무영역의 중요성도 점차 증가하고 있다. 이에 따라, 비정규직 구성원들의 고객이나 동료를 향한 자발적이고 친사회적인 행동은 조직이 관리하고 관심을 가져야 할 중요한 지표라고 볼 수 있다. 따라서 비정규직은 정규직에 비해 자발적인 행동을 보이기 어렵다는 기존연구의 단편적인 시각을 넘어, 조직의 실무자들은 본 연구에서 제안하는 정규직 전환 가능성 인식을 포함해 다양한 자발적 행동의 촉진방안들을 고찰할 필요가 있다. 특히 비정규직 청년들은 현재의 고용형태가 비정규직이더라도 정규직 전환에 대한 기대가 가장 높을 것으로 예상되는 인적자원이다. 따라서 이들을 고용하는 기업들은 교육훈련 및 인적자원관리 측면에서 어떤 방식으로 이들의 정규직화 기대에 대응해야 할지를 고민할 필요가 있다. 만약 그러한 고민이 부족할 경우, 조직의 실무자들은 자발성이 중요한 서비스 현장이나 팀 과업에서 비정규직 구성원들의 도움을 크게 기대하기 어려울 수 있다.

셋째, 정규직 가능성 인식이 도움행동으로 전환되는 과정에서 정규직 동료와의 사회적 관계 및 조직에 대한 정서적 몰입이 중요한 매개역할을 수행한다는 점은 실무적인 측면에서 조직에 의미하는 바가 크다. 정규직 전환의 가능성 인식이 함께 일하는 동료들에 대한 도움행동으로 연결되려면 정규직 동료들과의 관계 형성 그리고 조직에 대한 긍정적인 소

속감이 전제됨으로써 가능하다는 것이다. 따라서 고용형태의 향상에 대한 기대 속에서 청년세대 비정규 근로자들이 정규직 동료들과 사회적 관계를 형성할 수 있는 기회를 제공하고 조직에 대해 긍정적인 소속감을 발전시킬 수 있는 여건을 조성하는 것이 필요하다. 예를 들면, 조직차원에서 비정규직 구성원들에게 과업뿐만 아니라 과업 이외의 시간을 통해 함께 일하는 정규직 동료들과 친목도모의 기회를 제공하고 경력 및 직무개발에 대한 조직차원의 교육·훈련의 기회를 제도적으로 마련해 줌으로써 정규직 가능성 인식이 도움행동으로 연결될 수 있는 경로를 확실히 할 수 있을 것이다.

5.3 연구의 한계점과 향후 연구과제

첫째, 본 연구에서 고려된 정규직 가능성 인식, 조직몰입, 동료와의 사회적 관계, 도움행동 등, 모든 변수들이 동일한 응답자로부터 동일한 설문조사 방식을 통해 측정되었다. 따라서 연구결과에 대한 공통방법편의(Common Method Bias)의 우려가 제기될 수 있다. 이에, 연구자들은 공통방법편의를 진단하기 위한 두 가지 분석을 실시하였다. 먼저, Harman (1976)의 단일요인분석에 의거하여 본 연구에 사용된 변수들(정규직 전환 가능성 인식, 조직몰입, 정규직 동료와의 사회적 관계, 도움행동)에 대한 요인분석을 실시하였다. 그 결과, 공통방법편의가 연구결과를 심각하게 왜곡할 정도는 아니라는 것을 확인하였다(Podsakoff and Organ, 1986). 구체적으로 하나의 단일요인이 전체 모형의 분산을 대표하지 않았으며, 가장 큰 설명요인이 전체분산의 24.12%를 차지하는 것으로 나타났다. 둘째, 동일한 원천으로부터 동일한 측정방식이 야기할 수 있는 공통방법편의의 심각성여부를 보다 엄격하게 진단하고자 Podsakoff, Mackenzie, Lee, and Podsakoff (2003)가 제안한 '미측정 잠재단일방법요인(a single unmeasured latent method factor)'을 활용하였다. 이 방법은 본 연구의 측정모형에 실제 측정한 잠재요인이 아닌 가상의 공통방법요인을 추가하여 그 효과를 원래의 모형의 결과와 비교함으로써 공통방법 요인의 영향을 파악하는 것이다. 비교분석 결과, 공통방법요인을 추가하기 이전, 모형의 적합도 지수들은 각각 Chi-square=686.28, 자유도(degree of freedom)=183, CFI=.91, TLI=.90, RMSEA=.07이었으며 공통방법요인을 추가한 후 모형의 적합도 지수들은 각각 Chi-square=582.13, 자유도=162, CFI=.92, IFI=.93, RMSEA=.06로 나타나 모형의 적합도가 다소 향상되었으나 공통방법요인에 의해 설명된 분산은 전체 분산의 18.98%에 불과한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Williams, Cote, and Buckley(1989)가 제안한 공통방법요인에 의한 분산의 허용기준인 25%을 넘지 않는 수치로 공통방법편의가 본 연구의 결과를 심각하게 왜곡할 정도는 아님을 의미한다. 향후 연구에서는 인식의 측정과 행동의 측정을 달리하기 위해 구성원의 자기보고와 상사의 측정을 동시에 활용할 필요가 있다.

둘째, 모든 변수들이 동일한 시점에 측정되었다는 점에서 본 연구결과에 대한 역 인과관계에 대한 우려를 불식시키기 어려운 측면이 있다. 이론적으로 현재 고용형태의 전환가능성 인식이 관계나 태도에 영향을 미치고 그 결과 도움행동의 차이를 만들 것으로 제안했지만, 도움행동을 많이 한 비정규직 구성원일수록 자신의 정규직 전환 가능성을 높게 인식할 가능성도 완전히 배제할 수는 없다. 따라서 향후 연구에서는 종단적 연구 설계를 통해 횡단 연구의 한계를 극복할 필요가 있다.

셋째, 연구에 활용된 표본은 청년 비정규직 중에

서도 계약직의 고용형태를 가진 구성원들로 한정되어 있다. 따라서 본 연구의 결과는 학교를 졸업하고 단기계약직으로 있는 청년비정규직들에게 유의미한 시사점을 제공한다. 동시에 다른 형태의 청년 비정규직에게까지 본 연구의 결과를 적용하기에는 무리가 있다. 비정규직은 고용형태가 다양하므로 향후의 연구에서는 본 연구결과를 토대로 다양한 고용형태별 정규직전환 가능성 인식을 조사하고 각각이 태도에 있어서 어떤 차이가 있는지를 확인할 필요가 있다.

넷째, 본 연구는 정규직 전환 가능성과 도움행동의 관계에 있어 정규직 구성원과의 사회적 관계나 조직에 대한 태도를 매개변수로 고려하였으며 유의한 매개효과를 확인하였다. 특히, 조직몰입과 동료와의 사회적 관계는 통계적으로 완전매개 효과를 보였지만 매개효과 검증은 표본의 크기에 영향을 받으며 통계적으로 표본이 작을수록 완전매개 결론을 얻을 가능성이 있다는 우려가 있다. 이는 총효과에 대한 검정은 표본의 크기가 클수록 검정력이 높아지기 때문이다(Hayes, 2013). 아울러, Rucker et al. (2011)은 어떤 변수가 두 관계를 완전 매개한다는 결론이 다른 매개 변수의 존재를 부정하는 것은 아니라는 점을 제안하고 있다. 따라서 후속연구에서는 이론적으로 중요한 다양한 매개변수들의 역할을 고려할 필요가 있다. 구체적으로, 향후 연구에서는 정규직 전환 가능성 인식이 구성원의 인지적 평가나 심리적 상태에 영향을 미침으로써 어떻게 자발적인 행동을 견인하는지 살펴볼 필요성이 있다. 예를 들면, 정규직 가능성 인식은 비정규직 구성원들 입장에서는 조직이 나를 정규직으로 전환시켜줄 가능성이 있다는 인지적 평가이므로 그 결과로서 지속적(계산적) 몰입을 높일 수 있을 것이다. 특히, 비정규직 구성원들이 정규직 전환 가능성을 인식한 단계일 뿐 아직 정규직 구성원으로 확정된 것이 아닌 만큼, 그 기회를 살피면서 이해관계에 맞게 계산적으로 조직에 몰입할 가능성도 충분하다고 볼 수 있다. 따라서 지속적 몰입의 매개역할 고려 역시 흥미로운 연구주제로 판단된다. 또한, 정규직 가능성 인식은 조직을 향한 태도 측면뿐만 아니라 업무나 역할에 대한 자기효능감(self-efficacy) 혹은 긍정심리자본(psychological capital)과 같이 심리적인 자원 인식에 긍정적인 영향을 미침으로써 도움행동을 이끌 수 있는지를 살펴보는 것도 의미가 있을 것이다. 또 정규직 가능성 인식과 도움행동 간의 관계에 있어서 다양한 조절적 요인들을(예: 조직문화 혹은 지원인식) 검증해 보는 것도 정규직 전환 가능성이 어떤 통합적 과정을 거쳐 조직성과로 나타날 수 있는지에 대한 연구범위를 확장시키는 데 기여할 수 있다.

다섯째, 본 연구는 개인수준에서 비정규직 구성원과 정규직 동료와의 사회적 관계 및 도움행동에 대해 중요성을 제안하고 있다. 그러나 향후 연구에서는 집단수준에서 비정규직 근로자와 정규직 근로자의 협업이나 성과에 대해 고찰하는 것도 의미가 있을 것으로 판단된다. 일반적으로 정규직과 비정규직 구성원들은 서로를 동료라고 인식하기 어려운 사회적 차이가 존재하는데 본 연구의 결과처럼 청년 비정규직들에게 정규직 전환의 가능성을 열어줄 경우 정규직 전환을 높게 인식할 수 있고, 이는 정규직 구성원들과의 사회적 관계를 발전시킬 수 있었다. 이러한 결과는 서로 다른 고용형태가 함께 일을 하는 팀 맥락에서 정규직 구성원과 비정규직 구성원들이 어떻게 협력하고, 팀 성과에 기여할 수 있을지에 대한 하나의 흥미로운 시사점을 제안한다.

참고문헌

권순식(2004), "비정규직 고용이 기업성과에 미치는 영향에 관한 실증연구," **경영학연구**, 33(3), 891-931.

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

기호익(2010), "고용형태에 따른 조직태도와 조직시민행동에 관한 연구," **대한경영학회지**, 23(4), 2127-2148.

김강식(2008), "비정규직 고용 실태 및 인적자원관리의 과제," **경상논총**, 26(3), 183-205.

노용진(2007), "비정규 고용 비율의 결정요인에 관한 연구: 편익과 비용의 균형적 관점," **산업관계연구**, 17(2), 101-126.

문영만(2013), "고용형태별 직무만족도 차이 및 결정요인," **산업노동연구**, 19(1), 139-175.

박우성 · 노용진(2002), "비정규직 근로자의 직무만족결정요인," **인사관리연구**, 26(1), 151-173.

이도화 · 이상민(2000), "정규직과 비정규직 근로자의 직무태도 및 성과의 차이," **대한경영학회지**, 24, 249-272.

이명주 · 조봉순(2015), "비정규직 집단의 사회구조적 상황에 대한 인식이 조직몰입에 미치는 영향," **인사조직연구**, 23(3), 131-158.

이병훈 · 윤정향(2001), "비정규 노동의 개념정의와 유형화에 대한 연구," **산업노동연구**, 7(2), 1-33.

이영면(2005), "비정규직의 이직의사와 이직행위에 대한 연구," **인사조직연구**, 13(1), 35-63.

이영면 · 나인강 · 이주형(2013), "기간제 근로자와 경영성과에 관한 연구," **인사조직연구**, 21(4), 99-121.

이주형 · 이영면(2015), "조직지원인식과 선택자발성이 비정규직 근로자의 직무만족에 미치는 영향," **조직과 인사관리연구**, 39(2), 35-61.

임상훈 · 이상민(2014), "한국 대기업의 노사갈등 외부화 기제에 관한 연구," **인사조직연구**, 22(1), 175-202.

정이환(2003), "비정규노동의 개념정의 및 규모추정에 대한 하나의 접근," **산업노동연구**, 9(1), 71-105.

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

통계청(2015), "2015년 5월 경제활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사 결과," 통계청.

Allen, N. J., and Meyer, J. P.(1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization," *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

Anderson, J. C., and Gerbing, D. W.(1988), "Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-step Approach," *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.

Ashforth, B. E., and Mael, F.(1989), "Social Identity Theory and the Organization," *Academy of Management Review,* 14(1), 20-39.

Banerjee, M., Tolbert, P. S., and DiCiccio, T.(2012), "Friend or Foe? The Effects of Contingent Employees on Standard Employees′ Work Attitudes," *International Journal of Human Resource Management,* 23(11), 2180-2204.

Betancourt, H.(1990), "An Attribution-empathy Model of Helping Behavior Behavioral Intentions and Judgments of Help-giving," *Personality and Social Psychology Bulletin,* 16(3), 573-591.

Bisom-Rapp, S., Frazer, A., and Sargeant, M.(2011), "Decent Work, Older Workers, and Vulnerability in the Economic Recession: A Comparative Study of Australia, the United Kingdom, and the United States," *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 15(1), 43-121.

Broschak, J. P., and Davis-Blake, A.(2006), "Mixing

Standard Work and Nonstandard Deals: The Consequences of Heterogeneity in Employment Arrangements," *Academy of Management Journal*, 49(2), 371-393.

Broschak, J. P., Davis-Blake, A., and Block, E. S. (2008), "Nonstandard, Not Substandard The Relationship Among Work Arrangements, Work Attitudes, and Job Performance," *Work and Occupations,* 35(1), 3-43.

Brueller, D., and Carmeli, A.(2011), "Linking Capacities of High Quality Relationships to Team Learning and Performance in Service Organizations," *Human Resource Management*, 50(4), 455-477.

Carmeli, A.(2005), "Perceived External Prestige, Affective Commitment, and Citizenship Behaviors," *Organization Studies,* 26(3), 443-464.

Chambel, M. J., and Castanheira, F.(2006), "Different Temporary Work Status, Different Behaviors in Organization," *Journal of Business and Psychology,* 20(3), 351-367.

Chatman, J. A., and Flynn, F. J.(2001), "The Influence of Demographic Heterogeneity on the Emergence and Consequences of Cooperative Norms in Work Teams," *Academy of Management Journal*, 44(5), 956-974.

Chattopahyay, P., and George, E.(2001), "Examining the Effects of Work Externalization through the Lens of Social Identity Theory," *Journal of Applied Psychology,* 86(4), 781-788.

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

De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., and Schalk, R.(2008), "Literature Review of Theory and Research on the Psychological Impact of Temporary Employment: Towards a Conceptual Model," *International Journal of Management Reviews,* 10(1), 25-51.

Darley, J. M., and Batson, C. D.(1973), "From Jerusalem to Jericho": A Study of Situational and Dispositional Variables in Helping Behavior," *Journal of Personality and Social Psychology* 27(1), 100-108.

Eagly, A. H., and Crowley, M.(1986), "Gender and Helping Behavior: A Meta-analytic Review of the Social Psychological Literature," *Psychological Bulletin*, 100(3), 283-308.

Ellemers, N.(1993), "The Influence of Socio-structural Variables on Identity Management Strategies," *European Review of Social Psychology* 4(1), 27-57.

Evans, W. R., and Davis, W. D.(2005), "High-performance Work Systems and Organizational Performance: The Mediating Role of Internal Social Structure," *Journal of Management*, 31(5), 758-775.

Fornell, C., and Larcker, D. F.(1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 382-388.

George, E., Chattopadhyay, P., and Zhang, L. L.(2012), "Helping Hand or Competition? The Moderating Influence of Perceived Upward Mobility on the Relationship between Blended Workgroups and Rmployee Sttitudes and Behaviors," *Organization Science* 23(2), 355-372.

Harman, H. H.(1976), "Modern Factor Analysis," Princeton: New Jersey.

Hayes, A. F.(2013). "Introduction to Mediation,

Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach," Guilford Press.

Hogg, M. A.(2006), "Social Identity Theory," *Contemporary Social Psychological Theories*, 13, 111-1369.

Hui, C., Lee, C., and Rousseau, D. M.(2004), "Psychological Contract and Organizational Citizenship Behavior in China: Investigating Generalizability and Instrumentality," *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 311-321.

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

Kalleberg, A. L., and Reynolds, J.(2003), "Work Attitudes and Nonstandard Work Arrangements in the United States, Japan, and Europe," *Nonstandard Work in Developed Economies: Causes and Consequences,* 423-476.

Liden, R. C., Wayne, S. J., and Sparrowe, R. T.(2000), "An Examination of the Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relations between the Job, Interpersonal Relationships, and Work Outcomes," *Journal of Applied Psychology* 85(3), 407-416.

McDonald, D. J., and Makin, P. J.(2000), "The Psychological Contract, Organisational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff," *Leadership and Organization Development Journal* 21(2), 84-91.

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

Mummendey, A., Kessler, T., Klink, A., and Mielke, R.(1999), "Strategies to Cope with Negative Social Identity: Predictions by Social Identity Theory and Relative Deprivation theory," *Journal of Personality and Social Psychology,* 76(2), 229-245.

Organ, D. W.(1988), "*Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome,*" Lexington Books, DC.

Podsakoff, P. M. and Organ, D. W.(1986), "Self-reports in Organizational Research: Problems and Prospects," *Journal of Management*, 12(4), 531-544.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J., and 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.

Polivka, A. E., and Nardone, T.(1989), "On the Definition of Contingent Work," *Monthly Labor Review* 112, 9-16.

Preacher, K. J., and Hayes, A. F.(2008), "Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models." *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.

Roca-Puig, V., Beltrán-Martín, I., and Segarra Cipres, M.(2011), "Combined Effect of Human Capital, Temporary Employment and Organizational Size on Firm Performance," *Personnel Review,* 41(1), 4-22.

Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L. and Petty, R. E.(2011), "Mediation Analysis in Social Psychology: Current Practices and New Recommendations," *Social and Personality Psychology Compass*, 5, 359-371.

Seers, A.(1989), "Team-member Exchange Quality: A New Construct for Role-making Research,"

Organizational Behavior and Human Decision Processes, 43, 118 - 135.

Seers, A., Petty, M. M., and Cashman, J. F.(1995), "Teammember Exchange under Team and Traditional Management: A Naturally Occurring Quasi-experiment," *Group & Organization Management,* 20, 18-38.

Shin, K. Y.(2010), "Globalisation and the Working Class in South Korea: Contestation, Fragmentation and Renewal," *Journal of Contemporary Asia,* 40(2), 211-229.

Shrout, P. E., and Bolger, N.(2002), "Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations," Psychological Methods, 7(4), 422-445.

Suliman, A. M.(2002), "Is it Really a Mediating Construct? The Mediating Role of Organizational Commitment in Work Climate-performance Relationship," *Journal of Management Development*, 21(3), 170-183.

Tajfel, H., and Turner, J. C.(1979), "An Integrative Theory of Intergroup Conflict," In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Monterey, CA: Brooks-Cole.

Turner, J. C., and Tajfel, H.(1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. *Psychology of Intergroup Relations*, 7-24.

Van Dyne, L., and Ang, S.(1998), "Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore," *Academy of Management Journal,* 41(6), 692-703.

Van Dyne, L., and LePine, J. A.(1998), "Helping and Voice Extra-role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity," *Academy of Management Journal,* 41(1), 108-119.

Vandewalle, D., Van Dyne, L., and Kostova, T.(1995), "Psychological Ownership: An Empirical Examination of its Consequences," *Group and Organization Management*, 20(2), 210-226.

Van Der Vegt, G. S., and Bunderson, J. S.(2005), "Learning and Performance in Multidisciplinary Teams: The Importance of Collective Team Identification," *Academy of Management Journal,* 48(3), 532-547.

Williams, L. J., and Anderson, S. E.(1991), "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and in-role Behaviors," *Journal of Management* 17(3), 601-617.

Williams, L. J., Cote, J. A., and Buckley, M. R.(1989), "Lack of Method Variance in Self-reported Affect and Perceptions at Work: Reality or Artifact?," *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 462-468.

The Perceived Possibility of a Permanent Position for Youth and Helping Behavior:
The Mediating Role of the Relationship with Standard Employees and Organizational Commitment

Heung-Jun Jung* · Yongduk Choi**

Abstract

Given the matured situation of youth contingent workforce in the labor market, we focus on possibility for standard employment of young generation whose age typically ranges from 15 to 29 and employment arrangement is the fixed-term contract. Specifically, we highlight the impact of perceived possibility toward a permanent position on helping behavior via interpersonal relationship with permanent and organizational commitment. Using social identity theory, we postulate that contingent workers who has a relative low social status can take a desirable behaviors in their workplace when they perceive high possibility of a permanent position. We thus propose the direct and positive association between possibility of a permanent position and helping behavior. Considering the importance of both social and organizational relationships, in addition, we hypothesize the mediating role of social relationship with standard employee and affective organizational commitment in the same relationship. We analyzed 250 youth contingent workers in order to test hypotheses and found that the perceived possibility of permanent position is positively associated with helping behavior. As we predict, social relationship with standard employees and organizational commitment mediate the possibility of permanent-helping behavior relation. These results provide theoretical and practical implications to organization in aspect of confirming efficacy of chance of a permanent position on positive attitudes and pro-social behavior. Due to a limited sample, however, the result of this study is limited to the

* Associate Research Fellow, Korea Labor Institute, First Author
** Ph.D candidate, Korea University Business School, Corresponding Author

fixed-term employees. In order to increase generalizability, the future research needs to include the various types of contingent work.

Key words: youth contingent, possibility of permanent position, helping behavior, organizational commitment, social relationship with standard employees

• 저자 정홍준 한국노동연구원 부연구위원은 고려대 경영대학에서 〈기업의 사회적 책임과 고용관계〉주제로 박사학위를 취득하고 현재 한국노동연구원에서 근무하고 있다. 주요연구 분야는 노사관계, 기업의 사회적 책임, 비정규직 등이며 Journal of Business Ethics, Management Decision, Relations Industrielle/Industrial Relations 등에 논문을 출판한 바 있다.

• 저자 최용득은 현재 고려대학교 경영대학 경영관리 박사과정을 수료하였으며 현재 한국방송통신대학교에 재직 중이다. 주요연구분야는 조직행동, 리더십, 동기부여 등이며, Journal of Managerial Psychology, Journal of Business Ethics, 인사조직연구, 경영학연구, 조직과 인사관리 등에 논문을 출판한 바 있다.