

고용불안정에 관한 통합모형의 개발

우 창 열

관동대학교 경영대학 경영학과

E-mail : woocha@kd.ac.kr

.....

외환금융위기 이후 구조조정에 의한 고용불안이 사회적 이슈가 되면서 90년대 후반부터 고용불안정에 관한 연구가 꾸준히 계속되어 왔다. 그러나 대부분의 국내 연구들은 가설검증에 의한 개별적인 연구결과를 제시하고 있을 뿐 포괄적이고 체계적인 연구는 이루어지지 못하였는 바, 이는 고용불안정 연구를 위한 통합모형이 개발되지 못하였기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 선행연구로부터 고용불안정에 관한 제 가설을 설정하고, 이들 가설에 대한 국내실증연구결과를 면밀하게 분석하여 고용불안정의 선행요인 및 결과에 관한 명제를 도출하고 통합모형을 제시하였다.

.....

<색인어> 고용불안정, 선행요인 및 결과, 연구명제, 통합모형

1. 서론

외환금융위기 이후 대다수의 기업들은 조직구성원의 정리해고나 조기퇴직 등의 구조조정을 시행하여 왔다. 그러나 최근에는 경기불황이 아니더라도 기업경쟁력을 제고하기 위하여 다양한 구조조정이 시도되고 있다. 구조조정에 의한 고용불안정은 조직구성원의 사기는 물론 생산성에도 상당한 영향을 미치고 있다. 즉 근로자는 고용불안정에 반응하고 그들의 반응은 조직유효성에 영향을 준다는 점에서 고용불안정에 대한 연구의 필요성은 크다 하겠다.

이와 같은 배경에서 90년대 후반부터 시작된 고용불안정에 관한 국내의 연구는 그 역사가 일천하여 충분한 연구가 이루어지지 못하였다. 대부분의 연구가 고용불안정의 선행변수로서 구조조정 문제를 다루거나(독립변수는 조직변화나해고와 같은 구조조정 변수, 종속변수는 고용불안정), 또는 고용불안정의 결과로서 조직몰입, 이직의도, 직무만족 등의 개별변수를 선정하였다(독립변수는 고용불안정, 종속변수는 조

직물입 등의 결과변수).

이러한 연구들은 단순히 선행연구의 가설을 검증한 결과를 제시하고 있으나, 연구에 따라 상이한 결과를 보여주고 있다. 또한 용어가 통일되어 있지 않고 정의도 다양하다. 그리하여 이들 연구를 통해 고용불안정의 한 측면을 이해하는 데는 도움이 되나, 고용불안정에 대한 보다 통합적인 접근은 제한될 수밖에 없을 것이다. 따라서 본 연구에서는 기존 문헌연구로부터 도출된 고용불안정의 선행요인과 결과에 대한 가설과 국내 실증연구를 비교분석한 결과를 토대로 고용불안정의 연구명제를 설정하고 통합적 모형을 개발하였다.

II. 이론적 배경

1. 고용불안정의 개념

고용불안정(job insecurity)에 대한 연구는 Greenhalgh, & Rosenblatt(1984), Ashford & Bobko(1989), Davy, Kinicki & Scheck(1997) 등 많은 학자들에 의해 연구되어 왔다. 일반적으로 고용불안정을 “고용이 위협받는 상황에서 구성원이 바라는 고용의 계속성을 유지하지 못할 때 느끼는 무력감”(Powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation)”으로 정의되고 있다 (Greenhalgh, & Rosenblatt, 1984 ; Ashford et al., 1989).

개인의 주관적 위협은 지각과정을 통해서 객관적인 자료로부터 형성되는데, 주관적 위협의 측면은 직무에 대한 위협의 정도와 그 위협에 대항할 수 없는 무력감으로 나눌 수 있다. 즉 개인이 느끼는 고용불안정은 (i) 직무 혹은 직업 상실에 대한 위협과 (ii) 위협에 대항할 수 없는 개인의 무력감의 두 가지 차원에서 설명될 수 있다. 첫 번째 차원은 특정 직무의 상실이든 전체 직무의 상실이든 그 위협은 고용불안의 원천이 되며, 두 번째 차원의 무력감은 경험된 위협을 악화시키기 때문에 고용불안정의 중요한 요소가 된다.

고용불안정은 비자발적으로 직무를 상실하거나 상실할 위협이 발생했을 때 발생하지만, 자기선택에 의해 자발적으로 직무(직장)를 포기했을 경우에도 개인은 가치 있는 직무특성을 포기한 결과로 상실감을 경험할 수 있다. 그러나 일을 계속할 수 없을 만큼 무기력하지 않은 개인 중에는 이러한 고용불안정을 경험하지 못할지도 모른다(Greenhalgh and Rosenblatt, 1984).

Davy, Kinicki, & Scheck(1997)는 고용불안정을 직무상황의 연속성에 대한 기대로 정의하고 고용불안정이 고용존속에 대한 관심뿐 아니라 승진기회, 현재의 작업상황, 장기적 경력기회의 상실 등 현재 유지하고 있는 직무특성의 상실할 것에 대한 개인의 관심을 반영한다고 하였다. Rosenblatt and Ruvio(1996)는 고용불안정이 객관적 위협의 존재유무와는 관계없이 발생한다고 하였는데, 그 이유는 고용불안정은 객관적 위협에 의해서 뿐만 아니라 개인의 지각에 따라 다르게 나타나기 때문이라고 하였다.

2. 고용불안정의 선행요인

조직구성원이 지각하는 직무불안정에 영향을 미치는 고용불안정의 선행변수로서 해고의 위협, 조직변화, 역할모호성을 채택하였다. 이는 Greenhalgh, & Rosenblatt(1984), Ashford et al.(1989) 및 우창열(1998)의 연구 등을 기초로 하였다.

(1) 해고의 위협

Brockner(1987)는 인원감축에서 살아남은 구성원에게 고용불안정을 일으키는 직접요인으로 해고(layoffs)를 들었다. Greenhalgh and Rosenblatt(1984)은 잔류구성원이 경험하는 고용불안정의 수준은 첫째, 직무(직장)를 잃어버릴 가능성으로부터 발생하는 위협, 둘째, 직무를 잃을 경우에도 그들의 고용주가 어떤 대응조치를 해줄 것이라는 신뢰감이라고 하였으며, 이러한 두 가지 요소로 구성된 고용불안정 모형에 의하면 '구성원의 고용불안정수준은 지각된 위협의 정도와 신뢰감의 정도에 따라 달라질 것이다'라고 하였다..

가설 1-1. 조직구성원이 느끼는 위협감과 신뢰감은 구성원의 고용불안정 수준에 영향을 미칠 것이다.

- ① 고용불안정 수준은 위협감이 높고 신뢰감이 낮을 때 가장 높다.
- ② 고용불안정 수준은 위협감이 낮고 신뢰감이 높을 때 가장 낮다.
- ③ 고용불안정 수준은 위협감과 신뢰감이 둘 다 높거나 혹은 둘 다 낮을 때 중간수준이다.

(2) 조직변화

개인의 통제감에 위협요인으로 자주 거론되는 것이 조직변화(Organizational Change)이다. Greenhalgh(1995)은 합병, 조직규모축소, 조직개편, 신기술 등을 위협의 원천으로 보았으며, 이러한 큰 변화는 개인과 회사와의 심리적 계약관계를 파괴시켜 개인으로 하여금 통제감의 상실과 그에 따른 근심, 걱정을 경험하게 만든다(Tagiuri, 1979). Schweiger & Ivancevich(1985)는 합병이 불확실성과 불안정을 가져옴으로써 개인에게 부정적인 영향을 미친다고 주장하였다. 즉 구성원은 조직변화가 개인에게 미칠 결과를 예상하기 위하여 부정확하거나 모순되는 정보를 수집하게 되는데 그만큼 그들은 불안감을 경험하게 되는 것이다. 그리하여 예상되는 주요 조직변화는 고용불안정을 증가시킨다.

가설 1-2. 조직에서 예상되는 조직변화가 커질수록 지각된 고용불안정은 높아질 것이다.

(3) 역할모호성

역할모호성은 개인의 통제감에 위협을 주어 고용불안정을 지각하게 한다(Ashford, Lee, and Bobko, 1989). 역할모호성은 직무요건 및 절차에 필요한 정보가 부족한 것을 의미한다. 역할에 관해 구체적 정보가 부족하다면, 구성원들은 그들의 직무에 부정적인 영향을 미칠지 모르는 사건들에 대하여 여러 가지로 추측하는지도 모른다. 이러한 과정에서 자신이 어떤 역할을 수행해야 할 지에 대해서 애매하다고 느낄수록 직무상실 위협의 심각성이 커질 뿐만 아니라 위협에 적절히 대처하지 못하는 무력감 또한 커져서 구성원들의 고용불안정이 높아질 것이다

가설 1-3. 지각된 역할모호성이 커질수록 지각된 고용불안정은 높아질 것이다.

3. 고용불안정의 결과

고용불안정의 결과변수로서 업무노력, 이직의도, 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동을 채택하였다. 이는 Greenhalgh, & Rosenblatt(1984), Ashford et al.(1989) 및 우창열(1998)의 연구 등을 기초로 하였다.

(1) 업무노력

잔류구성원의 업무노력 변화는 직무성과를 대신하여 고용불안정의 결과변수로 선

택될 수 있다. 여기에는 두 가지 상반된 의견이 제시되고 있다.

첫째, 고용불안정을 지각한 결과의 하나는 직무성과의 감소이다(Mooney, 1984). 고용불안정이 일어나는 상황을 통제하거나 변경시킬 수 없다면 고용불안정은 성과와 부(-)의 관계를 갖게 될 것이다(Ashford, Lee, and Bobko, 1989).

둘째, 고용불안정이 오히려 직무성과를 향상시켜 양자의 관계가 정(+)의 관계에 있음을 보여준다(Bolt, 1983). Brockner(1988)는 구성원이 일을 열심히 함으로써 직무안정을 높일 수 있다고 느낀다면, 그들은 고용불안정을 극복하기 위하여 그들의 업무성과를 제고시킬 수 있다는 것이다.

여러 가지 이론적인 관점에 의하면 '해고와 관련된 고용불안정과 잔류구성원의 업무노력의 관계가 선형적이지 않을 것이다'라고 하여 아래와 같은 가설을 설정할 수 있을 것이다.

가설 2-1. 업무노력정도는 아주 높거나 혹은 아주 낮은 고용불안정의 수준에서 보다는 적절한 고용불안정의 수준에서 더욱 커질 것이다.

(2) 이직의도

고용불안정으로 인한 긴장은 이직에 영향을 미친다. 스트레스를 주는 다른 요인과 마찬가지로 고용불안정을 지각하면 스트레스를 피하기 위하여 이직이라는 극단적인 행동을 보일 수 있는 것이다. 따라서 고용불안정은 이직의도와 정(+)의 관계를 가질 것이다(Arnold & Feldman, 1982 ; Smith & Kerr, 1953 ; Stodgdill, 1965). 고용불안정이 높아질수록 직업탐색행위가 높아질 것이므로, 특히 성과가 높은 구성원의 이직을 방지하기 위해서 조직은 고용불안정에 관해 보다 많은 관심을 가져야 할 것이다(King, 2000).

가설 2-2. 고용불안정을 높게 지각할수록 이직의도는 높아질 것이다.

(3) 조직몰입

조직몰입(organizational involvement or commitment)은 자신이 속해 있는 조직에 대해 심리적으로 동화되어 있는 정도 혹은 일체감을 느끼는 정도로 정의할 수 있다. 감정적 몰입은 조직구성원이 그가 속한 조직에 노력과 충성을 기꺼이 바치려는 의욕, 개인의 존재를 조직과 결합시키려는 태도, 또는 조직목적을 수용하려는 신념

등을 말한다. 지속적 몰입은 다른 조직으로 전직하는 것보다 조직에 남아 있는 것이 훨씬 유리하기 때문에, 혹은 다른 대안이 없어서 조직에 남아 있으려는 태도이다. 규범적 몰입은 자신의 목표와 조직의 목표가 일치하게 되면 당연히 조직에 몰입하게 되는 것을 말한다.

Ashford, et al.(1989)과 Forst(1996)는 구성원의 고용불안정 지각이 조직몰입과 부(-)의 관계가 있는 것으로 밝히고 있다. 즉 조직구성원이 회사가 심리적 계약관계를 파기했다고 지각하게 되면, 그 결과 충성심에 나쁜 영향을 미친다는 것이다. Steers(1977)는 이러한 관점과 일치되는 증거를 제시하였는데, 조직을 신뢰하지 못하는 구성원은 조직에 덜 몰입된다는 것을 밝혔다. Forbes(1985)는 고용불안정이 조직에 대한 구성원의 몰입과 부(-)의 관계를 가질 것으로 가정하였다.

가설 2-3. 고용불안정을 높게 지각할수록 조직몰입은 낮아질 것이다.

(4) 직무만족

직무만족은 직무 그 자체 및 직무수행과 관련된 다양한 측면에 대한 작업자의 긍정적인 느낌의 정도를 의미한다. 선행연구에 의하면 다른 준거집단에 비하여 직무안정을 낮게 지각한 구성원은 상대적으로 직무에 대하여 덜 만족하는 것으로 나타났다(Oldham, Julik, Ambrose, Stepina, & Brand, 1986). Ashford, et al.(1989)의 연구 결과에서도 고용불안정과 낮은 직무만족과는 관련성이 높았다. 따라서 고용불안정은 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4. 고용불안정을 높게 지각할수록 직무만족은 낮아질 것이다.

(5) 조직시민행동

조직시민행동은 구성원을 돕는 행위가 의무가 아니라 개인의 자유재량권이며, 공식적인 보상시스템에 의해서 보상되지 않으나 조직의 유효성을 증진시키는 행동을 말한다. Organ & Konovsky(1989)의 연구에서는 이타성(altruism)과 일반화된 순응(generalized compliance)의 두 가지를 들었다. 고용불안정과 조직시민행동과의 관련성에 관한 실증적 연구는 많지 않으나, 고용불안정성과 조직시민행동 간에 부(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다(Lim, 1996 ; Puffer, 1987 ; Robinson & Morrison, 1995).

가설 2-5. 고용불안정을 높게 지각할수록 조직시민행동은 낮아질 것이다.

4. 고용불안정의 조절요인

(1) 개인의 특성

개인차(individual differences)는 경험된 고용불안정과 그에 대한 개인의 반응간의 관계에 조절변수의 역할을 한다. Bhagat(1983)는 고용불안정과 이에 대한 개인의 반응 간에 개인차가 조절효과를 갖는다고 하였다. 즉 고용불안정을 싫어하는 개인은 지각된 위협에 대하여 강한 반응을 보인다는 것이다. Kets de Vries & Balazs(1997)는 깨끗하고 대담한 성격이 다운사이징에서 오는 스트레스를 완화시키고 그 결과 보다 적극적이고 건설적인 반응을 가져온다고 하였다. 즉 능동적인 성격은 수동적인 성격의 소유자보다 고용불안정에 적극적으로 대처할 것이다.

가설 3-1. 고용불안정에 대한 개인의 지각이나 반응은 개인의 특성에 따라 상이할 것이다.

(2) 인지된 공정성

Brockner, Tyler, & Cooper-Schneider(1992)는 공정성이 구조조정 활동에 대한 구성원의 반응에 강한 영향을 미친다고 하였으며, Brockner et al.(1995)는 구조조정이 불공정한 방식으로 실행되었다고 인식할수록 잔류 종업원들의 고용불안정이 심리적 긴장, 조직몰입, 작업노력에 미치는 부정적인 효과가 더욱 강하게 나타날 것이라고 하였다.

가설 3-2. 공정성을 높게 지각할수록 고용불안정에 대한 지각이나 반응은 낮게 나타날 것이다.

(3) 직무에 대한 의존성

현 직무에 대한 개인의 의존성(dependence)은 고용불안정의 경험과 그 영향에 대

하여 조절변수로서의 역할을 한다. 여기서 의존성이란 직업이동(occupational mobility)과 경제적 불안정(economic insecurity)의 함수를 말한다. 직무능력이 높은 사람은 그렇지 않은 사람보다 직업이동이 가능하므로 고용불안을 덜 느낄 수 있다. 또한 경제적 안정이 높을수록 고용불안에 대한 지각이나 반응은 낮게 나타난다. 개인과 조직이 객관적인 위협을 문제로 인식하느냐 혹은 하나의 기회로 인식하느냐에 따라 고용불안정을 지각하는 관점이 달라진다(Dutton & Jackson, 1987).

가설 3-3. 직무(직업)에 대한 의존성이 높을수록 고용불안정에 대한 지각이나 반응은 낮게 나타날 것이다.

- ① 직무(직업)이동의 가능성이 높을수록 고용불안정에 대한 지각이나 반응은 낮게 나타날 것이다.
- ② 경제적 안정이 높을수록 고용불안정에 대한 지각이나 반응은 낮게 나타날 것이다.

(4) 사회적 지원

사회적 지원(social support)이란 비공식적이고 개인적인 지원으로 사회적 관계에서 제공되는 도움의 정도를 말하며, 개인 간 감정적 관심과 지원, 정보와 인정(approval)의 흐름이라고 정의할 수 있다(Lim, 1996). 고용불안정 상황 하에서 특히 상사의 사회적 지원은 종업원이 지각하는 고용불안정으로 인한 위협의 크기를 완화시킬 수 있을 것이며, 조직외적인 개인의 삶을 원활하게 함으로써 스트레스를 받는 조직적 상황에 대한 개인의 능력을 향상시킨다. 즉 고용불안정을 스트레스 현상으로 보았을 때, 사회적 지원은 고용불안정과 이에 대한 개인의 반응사이에 조절효과를 나타낼 것이다. 이와 같이 사회적 지원이 조절변수로서의 역할을 한다는 상당한 증거가 보고되고 있다(Beehr, 1976 ; LaTocco, House & French, 1980 ; Steers, McGee, Serey & Graen, 1983).

가설 3-4. 사회적 지원의 가능성을 높게 지각할수록 고용불안정에 대한 지각이나 반응은 낮게 나타날 것이다.

III. 국내 연구결과의 분석

1. 실증적 연구들의 개요

앞에서 논의한 고용불안정에 관한 내용은 주로 외국 연구문헌을 중심으로 한 것이었다. 이러한 선행연구에서 다루어진 고용불안정에 관한 이론이나 가설은 2000년 이후 국내 연구자들에 의해 실증적으로 연구되어 왔다.

본 연구에서는 「경영학연구」, 「인사·조직연구」, 「인사관리연구」 등에 수록된 논문들을 분석대상에 포함하여 연구목적, 연구방법, 연구대상 변수, 연구결과 등을 분석하였다. 연도별, 연구자별로 다른 주제와 연구대상 변수들을 요약한 것이 <표 1>에 제시되어 있다. 그리고 고용불안정의 변수를 중심으로 요약, 정리한 내용은 <표 2>에 나타나 있다. 위의 연구들에서 해고, 조직변화, 역할모호성 등의 선행요인을 다룬 연구는 매우 적었으며, 결과변수에 있어서는 이직의도, 조직몰입, 조직시민행동 등이 많이 다루어졌다. 선행요인과 고용불안정 간의 조절변수 그리고 고용불안정과 결과변수 간의 조절변수는 연구에 따라 상이하였다.

2. 고용불안정의 정의

조직구성원이 지각하는 고용불안정은 고용안정이 위협받는 상황을 말하는데 이는 객관적 사실로부터 조직구성원이 느끼는 주관적 지각이다. 국내연구의 고용불안정에 관한 정의는 <표 3>에서 보는 바와 같이 대동소이하다. 그러나 고용불안정(job insecurity)에 대한 용어는 국내 연구자에 따라 직무불안정(성), 고용불안, 고용불안정(성), 직업불안정(성) 등 실로 다양하다. 크게는 (i) 직무 (ii) 직업 (iii) 고용의 세 가지 차원에서의 불안정으로 분류할 수 있다. 위와 같은 결과는 영어의 'job'이라는 용어를 일반적으로 '직무'라는 명칭으로 사용하고 있으나, 그 '직무'에 대한 의미를 표현하는 방식에 따라 상이한 것으로 볼 수 있다. 엄밀한 의미에서 자신이 소속되어 있는 직장(직업)에 대한 안정성과 자신이 담당하고 있는 직무(일)의 안정성 간에는 차이가 있다고 볼 수 있으나, 우리나라의 경우 직무차원이 아닌 회사 전체적인 차원에서 인적자원관리가 이루어지고 있기 때문에 직무가 불안정하다고 하는 것은 자신이 소속되어 있는 직장에 대한 불안정성을 의미한다고 볼 수 있다(이원행, 1998 ; 남기섭, 유병주, 2006).

<표 1> 고용불안정에 관한 국내 연구의 요약

연구자 (연도)	주제	변 수		
		독립변수	종속변수	조절변수
이원행 (2001)	한국에서의 구조조정에 따른 고용불안에 관한 연구	인구통계적 변수 -> 고용불안	조직몰입 노조몰입 작업에의 노력 이직의도 직무만족	조직에의 의존성, 해고의 공정성
박중훈 양효신 (2002)	고용불안의 선행요인과 결과 : 구조조정기업의 종업원 대상	조직변화 역할모호성 조직에의 경제적 의존성 -> 고용불안	심리적 긴장 조직몰입 작업노력	절차공정성 분배공정성
김도영 유병주 송석재 (2003)	직무불안정과 이탈, 발언, 충성, 태만과의 관계에 관한 탐색적 연구	직무불안정	이탈(이직의도) 충성(조직몰입) 태만(직무성과)	
김운성 이규용 (2003)	고용불안정성이 조직시민행동과 조직몰입에 미치는 영향 : 심리적 계약파기의 매개효과 검증	고용불안정성	조직시민행동 조직몰입	심리적 계약 파기
박상언 이영면 (2004)	고용조정을 경험한 조직에서 사원들이 느끼는 고용불안과 신뢰 그리고 직무성과의 관계에 관한 연구 : 신뢰의 조절효과를 중심으로	고용불안	조직몰입 직무성과 이타적 행동	신뢰
김해룡 (2004)	직무특성과 조직신뢰가 직무불안과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구	직무특성, 조직신뢰 --> 직무불안	조직몰입	
구혜란 (2005)	비정규직의 고용안정성과 조직몰입에 대한 국제비교연구	고용안정성	조직몰입	
박경규 임효창 (2005)	직무불안정이 개인의 직무태도 및 행동에 미치는 영향 : 다운사이징의 조절효과를 중심으로	직무불안정	조직몰입	

고용불안정에 관한 통합모형의 개발

연구자 (연도)	주제	변 수		
		독립변수	중속변수	조절변수
송지준 서철현 (2005)	관광호텔 종사원의 고용불안정성 지각이 거래, 관계 심리적 계약위반과 조직몰입에 미치는 영향 - 고용형태의 조절효과를 중심으로	고용불안정성	조직몰입	고용형태
서재현 (2005)	의사결정참여 및 직업불안정성이 조직후원인식, 조직신뢰 및 역할 내 행동에 미치는 영향	직업불안정성 외 1개	조직신뢰	조직후원인식
최향식 박경규 (2005)	직무불안정 지각이 조직구성원의 태도와 행동에 미치는 영향 : 상사의 사회적 지원의 조절효과 검증	직무불안정	조직몰입 이직의도 조직시민행동	사회적지원
유병주 남기섭 (2006)	고용형태별 직무불안정성이 지각이 조직구성원의 반응에 미치는 영향에 관한 연구	직무불안정	이탈성향 개인적 발언 조직에 대한 충성심 태만행위	고용형태
남기섭 유병주 (2006)	조직구성원의 직무불안정성이 지각이 조직성과와 노조태도에 미치는 영향에 관한 연구	직무불안정	노조태도 조직성과 (조직몰입, 이직의도)	노조가입여부
권인수 권민경 이지만 (2007)	인수합병과정과 이후 통합행위에 대한 구성원 지각이 조직시민행동에 미치는 영향	고용안정 외 3개 변수	조직시민행동	조직몰입
서정하 (2007)	조직구성원의 직업불안정성이 정서적 몰입과 지속적 몰입에 미치는 영향에 관한 연구	직업불안정성	조직몰입 (정서적 몰입과 지속적 몰입)	고용형태

<표 2> 고용불안정의 변수별 연구자

변 수	변수의 차원	연구자(연도)
선행변수 (구조조정)	<ul style="list-style-type: none"> •해고의 위협 •조직변화 •역할모호성 	박종훈/양효신 김해룡 외
결과변수 (구성원의 태도)	<ul style="list-style-type: none"> •조직몰입 	이원행 박종훈/양효신 김운성/이규용 박상언/이영면 김해룡 최항석/박경규 서정하 구혜란
	<ul style="list-style-type: none"> •이직의도 	이원행 박상언/이영면 최항석/박경규 유병주/남기섭 남기섭/유병주 서정하
	<ul style="list-style-type: none"> •직무만족 	이원행
	<ul style="list-style-type: none"> •업무노력 	이원행 박종훈/양효신 유병주/남기섭
	<ul style="list-style-type: none"> •조직시민행동 	김운성/이규용 박상언/이영면 최항석/박경규 권인수/김민경/이지만
	<ul style="list-style-type: none"> •조직에 대한 신뢰 	서재현
선행변수와 고용불안정간의 조절변수	<ul style="list-style-type: none"> •직업이동의 가능성 •경제적 안정성 	박종훈/양효신(독립변수)
	개인의 특성	이원행
고용불안정과 결과변수 간의 조절변수	<ul style="list-style-type: none"> •사회적 지원 	최항석/박경규
	<ul style="list-style-type: none"> •조직에의 의존성 	이원행
	<ul style="list-style-type: none"> •절차공정성 	박종훈/양효신

<표 3> 고용불안정(job insecurity)의 명칭과 정의

연구자	용어	정의
우창열(1998)	직무(고용) 불안정	조직에서의 계속적인 직무수행이 위협받는 상황에서 구성원 개인이 이를 극복할 수 없는 상태
이원행(2001)	고용불안	측면 고용불안보다 전반적 고용불안으로 정의
박종훈, 양효신(2002)	고용불안	직무상실 위협의 심각성'과 이에 대응할 수 없다고 지각하는 정도인 '무력감'으로 설명
김윤성, 이규용(2003)	고용불안정성	종업원들이 미래의 직무자체와 경력에 대하여 불확실성을 느끼는 정도
박상언, 이영면(2004)	고용불안	고용조정과 관련하여 직무상실의 위협에 대한 무력감
최항석, 박경규(2005)	직무불안정	중요한 직무특성이나 직무 자체의 잠재적인 상실가능성에 대처할 수 없다고 느끼는 조직구성원의 주관적인 지각정도
서재현(2005)	직업불안정성	종업원이 기대하는 직장의 안정성과 실제 자신의 직업이 제공하는 안정성 사이의 불일치를 의미
유병주, 남기섭(2006)	직무불안정성	조직구성원이 직무특성이나 직무자체가 잠재적으로 상실하게 될 지도 모른다는 불안감으로 정의
남기섭, 유병주(2006)	직업불안정성	직무상실가능성과 지속적인 직무유지에 대한 무력감(고용불안과 같은 넓은 의미)
서정하(2007)	직업불안정성	"현재 근무하고 있는 조직에서의 직업에 대한 불안정성", 현재의 직업을 계속 수행하지 못할 위험이 존재하는 '직업상실가능성의 상태'

* 고용불안정의 용어 및 정의에 관한 국내의 연구들을 정리한 것임

이와 같이 국내 연구자별로 용어나 정의에서 조금씩 차이가 있으나 본 연구에서는 '고용불안정'이란 용어로 통일하여 사용하기로 하며, 그 의미는 종업원 자신이 맡고 있는 직무를 포함하여, 직장 내지는 고용이라는 포괄적인 개념으로 접근하였다. 다양하고 복합적인 개념의 고용불안정을 명료하게 정의 내리기가 어렵지만 "조직에서의 계속적인 직무수행 혹은 고용안정이 위협받는 상황에서 조직구성원 개인이 이

를 극복할 수 없는 상태”라고 개념화 할 수 있을 것이다.

3. 고용불안정의 선행요인과 결과에 관한 분석

(1) 고용불안정성의 선행요인

가설 1-1. 조직구성원이 느끼는 위협감과 신뢰감은 구성원의 고용불안정 수준에 영향을 미칠 것이다.

- ① 고용불안정 수준은 위협감이 높고 신뢰감이 낮을 때 가장 높다.
- ② 고용불안정 수준은 위협감이 낮고 신뢰감이 높을 때 가장 낮다.
- ③ 고용불안정 수준은 위협감과 신뢰감이 둘 다 높거나 혹은 둘 다 낮을 때 중간수준이다.

김해룡(2004)의 연구결과에서 조직에 대한 신뢰가 고용불안정에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 조직구성원이 느끼는 위협감이 높을 때 조직구성원의 고용불안정이 높을 것이라는 것에 대해서는 대부분의 연구자들이 동의하지만, 위협에 대한 객관적 사실과 주관적 지각의 차이를 규명하는 것이 어렵기 때문에 이를 실증적으로 입증하지 못하는 것 같다. 여기서는 본 가설이 채택되지 않아 명제화되지 못했지만 앞으로 이에 대한 추가적인 연구가 필요하다.

가설 1-2. 조직에서 예상되는 조직변화가 커질수록 지각된 고용불안정은 높아질 것이다.

박종훈, 양효신(2002)의 연구에서 ‘종업원들이 향후의 조직변화가 크다고 지각할수록 고용불안이 높아질 것이다.’라는 가설을 설정하였으며, 그 결과는 채택되었다($r=.244, p<.05$). 이는 종업원들이 예상하는 조직의 변화가 높을수록 그들의 고용불안이 높아짐을 의미한다.

가설 1-3. 지각된 역할모호성이 커질수록 지각된 고용불안정은 높아질 것이다.

박종훈, 양효신(2002)은 ‘종업원들이 지각하는 역할모호성이 커질수록 고용불안이 높아질 것이다.’라는 가설을 설정하였으며, 그 결과는 채택되었다($r=.130, p<.01$). 이

는 구조조정으로 인해 새로운 직무에 재배치된 잔류 종업원이 새롭게 변화된 업무 내용을 제대로 파악하지 못할수록 그들의 고용불안정이 높아짐을 뜻한다.

(2) 고용불안정성의 결과

가설 2-1. 업무노력정도는 아주 높거나 혹은 아주 낮은 고용불안정의 수준에서 보다는 적절한 고용불안정의 수준에서 더욱 커질 것이다.

박종훈, 양효신(2002)은 ‘종업원의 고용불안이 높을수록 작업노력이 낮을 것이다.’라는 가설을 설정하였으며, 그 결과는 채택되었다($r=-.099$, $p<.05$). 그러나 이는 $r=-0.1$ 미만으로 유의하지만 뚜렷한 상관관계를 보여주지 못하고 있다. 즉 종업원의 고용불안이 높을수록 작업노력이 크게 감소하는 것은 아닌 것으로 나타났다. 이는 앞에서 지적한 바와 같이, 고용불안정과 직무성과와의 관계는 학자들 간에 일치하지 않고 있다. 업무노력이나 조직성과가 고용불안정의 결과변수임에는 틀림없지만, 양자 간에 영향을 주는 변수에 따라 그 관계가 다양한 결과를 가져오기 때문에 여기서는 채택하지 않기로 한다.

가설 2-2. 고용불안정을 높게 지각할수록 이직의도는 높아질 것이다.

최항석과 박경규(2005), 남기섭과 유병주(2006)의 연구결과는 ‘고용불안정이 높을수록 조직구성원의 이직의도는 높아질 것이다.’라는 보여주고 있다. 유병주, 남기섭(2006)의 연구에서는 ‘조직구성원의 지각된 고용불안정성이 이탈성향에 정(+의 영향을 미칠 것이다’라는 가설이 채택되었다. 여기서 이탈이란 상황이 개선되지 않을 것이라는 믿음에 기초하여 조직구성원이 해당직무나 해당기업을 떠날 생각을 하거나, 다른 직업을 찾는 노력을 하는 등의 행동을 하면서 조직을 이탈하려고 하는 행동을 말하며, 이직의도와 유사한 개념이라고 할 수 있다. 이와 같이 대부분의 실증적 연구결과에서 ‘고용불안정이 높을수록 조직구성원의 이직의도는 높아질 것이다.’라는 가설을 지지한 것으로 나타나 본 가설은 채택되었다.

가설 2-3. 고용불안정을 높게 지각할수록 조직몰입은 낮아질 것이다.

이원행(2001), 박상언과 이영면(2004), 최항석과 박경규(2005), 남기섭과 유병주(2006)의 연구결과에서 ‘고용불안정이 높을수록 조직구성원의 조직몰입은 낮아질 것

이다.'라는 결론을 도출하였다. 유병주, 남기섭(2006)의 연구에서는 고용불안정성과 조직구성원의 충성심(loyalty)과의 관계를 다루었으며, 김해룡(2004)은 감정적 몰입에, 서정하(2007)는 정서적 몰입에 한정하였다. 그러나 '근로자의 직업불안정이 높아지면 지속적 몰입이 높아질 것이다.'라는 가설을 지지하여, 고용불안정이 조직몰입에 부정적인 영향을 미치는 것을 확인한 기존 연구(구혜란, 2005 ; 송지준, 서철현, 2005 ; 박경규, 임호창, 2005)와 다른 결과를 보여주고 있다. 이는 조직구성원이 미래에 대한 뚜렷한 대안이 없을 경우, 고용불안정을 느낄수록 조직에 남아 있으려고 하는 지속적 몰입은 높아질 수 것으로 예상할 수 있다. 반면 김윤성, 이규용(2003)은 정서적 몰입과 지속적(계속적 몰입)에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 상반된 결과에 대한 분석은 앞으로의 연구과제이다.

결론적으로 대부분의 실증적 연구결과에서 '고용불안정이 높을수록 조직구성원의 조직몰입은 낮아질 것이다.'라는 가설을 지지한 것으로 나타났다. 고용불안정과 조직몰입의 하위변수 간의 관계에서 정서적(감정적) 몰입 등의 하위변수는 일치하였으나, 지속적 몰입에 있어서는 연구에 따라 다른 결과가 나타나 일치를 보여주지 못했다.

가설 2-4. 고용불안정을 높게 지각할수록 직무만족은 낮아질 것이다.

이원행(2001)은 '고용불안이 높을수록 직무만족은 낮을 것이다.'라는 가설을 지지한 것으로 나타났다. 고용불안정이 높을수록 직무만족은 낮을 것이나, 단기적으로 직무만족이 낮다고 해서 조직의 성과에 반드시 부정적 영향을 미친다고 할 수 없다. 국내 실증연구는 많지 않지만 본 가설은 채택되었다.

가설 2-5. 고용불안정을 높게 지각할수록 조직시민행동은 낮아질 것이다.

김윤성, 이규용(2003)은 고용불안정이 조직시민행동의 두 가지 하위 차원인 이타적 행동과 순응적 행동에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 박상연, 이영면(2004)의 연구결과는 고용불안정과 이타적 행동 간에 유의적인 관계가 나타나지 않았다. 최항석, 박경규(2005)의 연구결과는 고용불안정과 이타적 행동 간에 유의적인 관계가 나타나지 않았지만 고용불안정과 양심적 행동 간에 유의적인 관계를 보여주고 있다. 권인수, 김민경, 이지만(2007)의 연구결과에서는 고용안정성이 조직시민행동에 99% 유의적인 수준에서 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(조직시민행동의 하위개념인 이타성, 예의성, 성실성, 시민정신에 정(+)의 영향을 미침).

<표 4> 에서 보는 바와 같이 고용불안정과 조직시민행동의 하위변수 간의 관계에서 양심적 행동 등의 하위변수는 일치하였으나, 이타적 행동에 있어서는 연구에 따라 다른 결과가 나타났다.

<표 4> 고용불안정과 조직시민행동(하위변수)에 관한 연구결과

연구자	고용불안정/조직시민행동 간의 부의(-)관계	검증결과
김윤성, 이규용(2003)	이타적 행동, 순응적 행동	지지
박상언, 이영면(2004)	이타적 행동	기각
최항석, 박경규(2005)	이타적 행동 양심적 행동	기각 지지
권인수, 김민경, 이지만(2007)	이타성, 예의성, 성실성, 시민정신	지지

(3) 고용불안정성의 조절요인

가설 3-1. 고용불안정에 대한 개인의 지각이나 반응은 개인의 특성에 따라 상이할 것이다.

이원행(2001)은 조직 내의 직급이 높을수록, 근속기간이 길수록, 연령이 높을수록 노동자들의 고용불안정은 높게 나타났다고 하였다. 또한 미혼자보다 기혼자가, 여성 보다는 남성의 고용불안정이 각각 높게 나타났다. 이것은 해고에 따른 가족부양의 책임에 기인하는 것으로 해석된다. 다만 미국의 선행연구에서는 고졸자의 고용불안정이 대졸자보다 높게 나타났으나, 본 연구에서는 오히려 대졸자의 고용불안정이 더 높았다. 개인의 특성은 고용불안정의 선행요인과 고용불안정 간의 조절효과를 갖는다고 할 수 있다.

가설 3-2. 공정성을 높게 지각할수록 고용불안정에 대한 지각이나 반응은 낮게 나타날 것이다.

국내 연구 중 공정성을 고용불안정의 조절요인으로 설정한 실증연구는 매우 적었다. 이원행(2001)은 고용불안정과 결과 간의 조절효과 분석을 통해 ‘해고의 공정성이 높을수록 고용불안의 반응에 긍정적 효과를 미칠 것이다.’ 라는 가설은 유의미한 결

과를 얻지 못했다.

가설 3-3. 직무(직업)에 대한 의존성이 높을수록 고용불안정에 대한 지각이나 반응은 낮게 나타날 것이다.

① 직무(직업)이동의 가능성이 높을수록, ② 경제적 안정이 높을수록 고용불안정에 대한 지각이나 반응은 낮게 나타날 것이다.

이와 관련하여 국내의 실증적 연구는 거의 없었으며, 이원행(2001)의 연구결과에서 조직의 의존성에 대한 조절효과를 조사한 결과 유의미한 결과를 얻지 못했다. 즉 '조직에의 의존성이 높을수록 고용불안의 반응에 부정적 효과를 미칠 것이다.'라는 가설이 지지되지 못하였다.

가설 3-4. 사회적 지원의 가능성을 높게 지각할수록 고용불안정에 대한 지각이나 반응은 낮게 나타날 것이다.

최향석, 박경규(2005)의 연구결과는 고용불안정과 조직몰입, 조직시민행동 등의 결과변수 간에 사회적 지원이 유의미한 조절효과를 보이는 것으로 나타났다. 직무수행에 대한 계속적 수행을 가능하게 하고 미래에 대한 불확실성을 감소시켜 주는 사회적 지원은 고용불안정이 결과변수에 미치는 영향을 감소시키는 효과를 얻었다.

IV. 명제도출과 통합모형의 설계

고용불안정의 선행변수와 결과변수에 관한 선행연구를 토대로 한 제 가설을 국내의 실증적 연구결과를 통하여 비교하고 검증하였다. 이를 종합하면 고용불안정은 조직변화나 역할모호성과 같은 선행요인들에 의해 영향을 받으며, 이 영향은 개인의 특성에 의해 조절되기도 한다. 또한 지각된 고용불안정은 이직의도, 조직몰입, 직무만족과 같은 구성원의 태도에 영향을 미친다. 그리고 양자의 관계는 사회적 지원에 의해 조절된다.

고용불안정의 개념을 보다 체계적이고 포괄적으로 이해하려면 고용불안정과 관련된 변수들 간의 관계를 종합적으로 규명할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 국내 연구결과의 분석을 통하여 연구명제를 도출하고, 개별적인 연구모형을 확장하여

전체적이고 통합적인 통합모형을 설계함으로써 고용불안정에 관한 이해의 폭을 넓히고자 하였다. 연구결과에 따라 도출된 명제는 다음과 같다.

1. 명제의 도출

(1) 선행요인과 고용불안정

명제 1 : 조직에서 예상되는 조직변화가 커질수록 지각된 고용불안정은 높아진다.

명제 2 : 지각된 역할모호성이 커질수록 지각된 고용불안정은 높아진다.

(2) 개인특성의 조절효과

명제 3 : 고용불안정에 대한 개인의 지각이나 반응은 개인의 특성에 따라 상이할 것이다.

3-1 : 조직변화로 인한 고용불안정에 대한 지각은 개인의 직급, 근속기간, 연령, 기혼 여부와 성은 따라 달라진다.

(3) 고용불안정과 결과

명제 4 : 고용불안정을 높게 지각할수록 이직의도는 높아진다.

명제 5 : 고용불안정을 높게 지각할수록 조직몰입은 낮아진다.

5-1 : 고용불안정을 높게 지각할수록 조직구성원의 정서적 몰입은 낮아진다.

명제 6 : 고용불안정을 높게 지각할수록 직무만족은 낮아진다.

명제 7 : 고용불안정을 높게 지각할수록 조직시민행동은 낮아진다.

7-1 : 고용불안정을 높게 지각할수록 조직구성원의 순응적 행동은 낮아진다.

(4) 사회적 지원의 조절효과

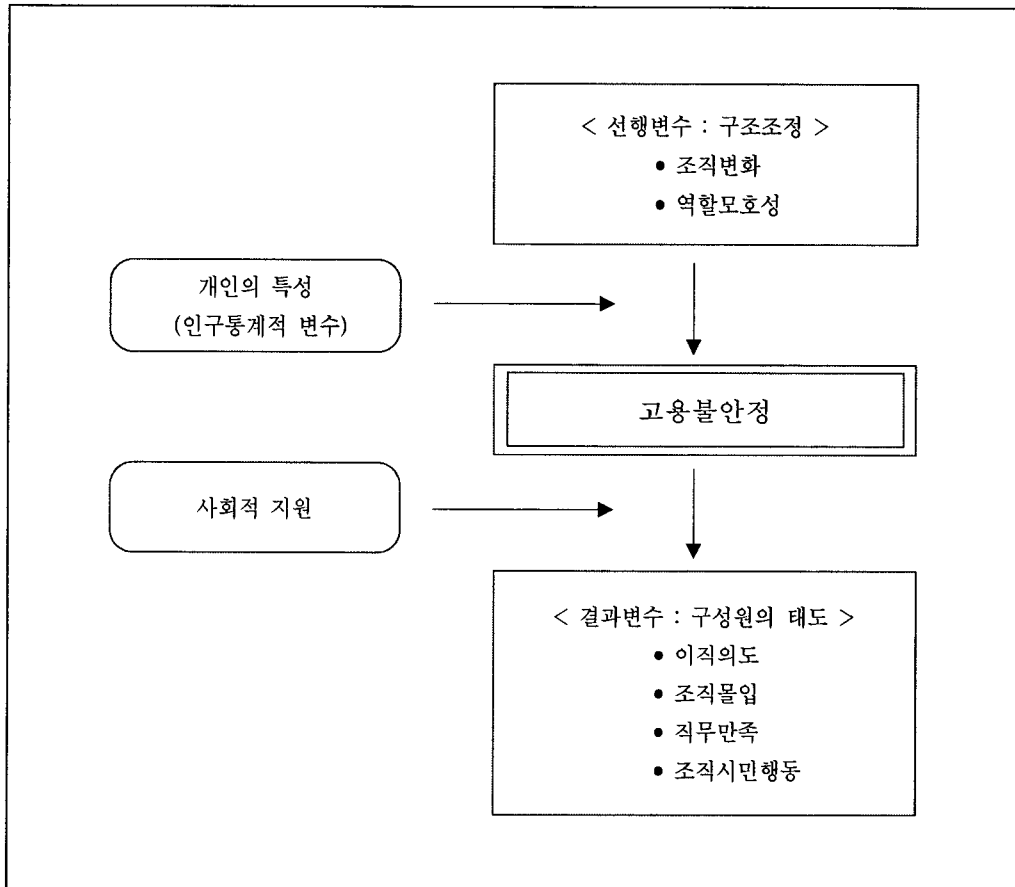
명제 8 : 사회적 지원은 고용불안정과 조직구성원 태도와의 관계에 조절역할을

한다.

8-1 : 사회적 지원의 가능성을 높게 지각할수록 고용불안정과 조직몰입과의 관계를 약화시킨다.

2. 통합모형의 설계

<도 1> 고용불안정에 관한 통합모형



<도 1>은 도출된 연구명제를 토대로 고용불안정에 관한 통합모형을 설계한 것이다. 고용불안정의 선행요인은 구조조정에 의한 조직변화와 역할모호성을 채택하였다. 즉 구조조정에 의한 조직변화와 역할모호성이 조직구성원의 고용불안정 지각에 영향을 미치며, 개인의 특성(인구통계적 변수)은 선행요인과 고용불안정 간에 조절 효과를 갖는다.

고용불안정의 결과는 이직의도, 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동을 채택하였다.

즉 조직구성원의 고용불안정 지각이 이직의도, 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동 등의 조직구성원의 태도에 영향을 미치며, 사회적 지원은 고용불안정과 그 결과 간에 조절효과를 갖는다.

V. 결론

조직구성원의 고용불안정은 조직에서 중요한 개념임에도 불구하고 그동안 이론적 또는 실증적으로 큰 관심을 가져오지 못했다. 그러나 오늘날 고용환경의 급격한 변화로 인하여 그의 중요성이 크게 강조되고 있다.

본 연구는 조직구성원의 고용불안정에 관한 연구로서, 고용불안정의 내용 및 선행요인과 결과에 관하여 고찰하였다. 고용불안정에 관한 개별적인 연구를 종합하여 고용불안정의 원인, 결과 등을 전체적으로 통합하고 검증된 주요 가설을 기초로 관련된 명제를 도출하고 통합적 연구모형을 개발하여 앞으로의 연구에 도움을 주고자 하였다. 그러나 본 연구에서 제시된 통합모형은 지금까지의 국내실증연구를 토대로 개발된 것이므로 향후 추가적인 연구에 의해 보완되어야 할 것이다. 본 연구의 수행과정과 분석결과를 통하여 제기될 수 있는 한계점과 앞으로의 연구방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 다룬 국내의 실증적 연구는 개별적이고 부분적인 변수만을 다루었다. 또한 상이한 표본자료에 기초한 각각의 연구결과들을 다른 조직에 일반화하는 시키는데 다소 한계점이 따를 수밖에 없을 것이다.

둘째, 고용불안정에 대한 용어가 통일되어 있지 않고(예를 들어, 직무불안정, 고용불안정, 직업불안정 등), 그 개념도 조금씩 차이가 있음을 인정하지 않을 수 없다. 고용불안정이라는 개념이 고용환경의 불확실성에 대한 개인의 평가를 기초로 하는 주관적인 현상이기 때문에, 똑같이 객관적인 상황에서도 개인 간 지각에 차이가 나는 문제에 대해서는 앞으로의 연구과제가 될 것이다.

셋째, 고용불안정이 어떤 선행요인에 의하여 영향을 받았는지에 따라 그 결과가 다르게 나올 수 있다. 선행요인, 고용불안정변수와 그 결과의 유기적이고 체계적인 관계의 설명력이 부족하였으므로 보다 포괄적이고 체계적인 연구가 요청된다.

본 연구는 위와 같은 한계점을 가지고 있으므로, 이러한 연구명제나 통합모형은 앞으로의 추가적인 연구에 의해 수정되고 보완되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 구혜란(2005), “비정규직의 고용안정성과 조직몰입에 대한 국제비교연구”, 「한국 사회학」, 39(2), 163-195.
- 김도영, 유병주, 송석재(2003), “고용불안정과 이탈, 발언, 충성, 태만과의 관계에 관한 탐색적 연구”, 「대한경영학회지」, 38.
- 김운성, 이규용(2003), “고용불안정성이 조직시민행동과 조직몰입에 미치는 영향 : 심리적 계약파기의 매개효과 검증”, 「인사관리연구」, 27집 4권, 한국인사관리학회, 223-251.
- 김해룡(2004), “직무특성과 조직신뢰가 직무불안과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구”, 「인사관리연구」, 28집 4권, 한국인사관리학회, 1-24.
- 남기섭, 유병주(2006), “조직구성원의 고용불안정성 지각이 조직성과와 노조태도에 미치는 영향에 관한 연구”, 「기업경영연구」, 30집 13권, 2호, 한국기업경영학회, 147-164.
- 박경규, 임효창(2005), “고용불안정이 개인의 직무태도 및 행동에 미치는 영향 : 다운사이징의 조절효과를 중심으로”, 「경상논총」, 34, 한독경상학회, 1-21.
- 박상언, 이영면(2004), “고용조정을 경험한 조직에서 사원들이 느끼는 고용불안과 신뢰 그리고 직무성과의 관계에 관한 연구 : 신뢰의 조절효과를 중심으로”, 「경영학연구」, 제33권 제 2호, 한국경영학회, 503-529.
- 박종훈, 양효신(2002), “고용불안의 선행요인과 결과 : 구조조정기업의 종업원 대상”, 「인사관리연구」, 26집 2권, 한국인사관리학회, 25-60.
- 서정하(2007), “조직구성원의 직업불안정성이 정서적 몰입과 지속적 몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 「인사관리연구」, 31집 2권, 한국인사관리학회, 117-147.
- 서재현(2005), “의사결정참여 및 직업불안정성이 조직후원인식, 조직신뢰 및 역할내 행동에 미치는 영향”, 「인사조직연구」, 제13권 제1호, 한국인사조직학회, 173-198.
- 우창열(1998), “고용불안정의 선행변수와 결과변수에 관한 연구”, 관동대학교 기업경영연구소, 「경영논집」, 제 16권, 223-244.
- 우창열(2001), “조직의 구조조정이 구성원의 반응에 미치는 영향 분석”, 관동대학교 기업경영연구소, 「경영논집」, 제 20집, 131-147.

- 유병주, 남기섭(2006), “고용형태별 고용불안정성이 지각이 조직구성원의 반응에 미치는 영향에 관한 연구”, 「인사관리연구」, 30집 3권, 한국인사관리학회, 1-23.
- 이원행(2001), “한국에서의 구조조정에 따른 고용불안에 관한 연구”, 「인사.조직연구」, 제9권 제1호, 한국인사.조직학회, 137-170.
- 최항석, 박경규(2005), “고용불안정 지각이 조직구성원의 태도와 행동에 미치는 영향 : 상사의 사회적 지원의 조절효과 검증”, 「대한경영학회지」, 제 18 권, 제 5호(통권 52 호). 2365-2397.
- 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*, 803-824.
- Bolt, J. F.(1983), "Job security : its time has come", *Harvard Business Review*, 115-123.
- Brockner, J., Grover, S. L., 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, 413-425.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J. & Scheck, C.L. (1997), "A test of job insecurity's direct and mediated effects on withdrawal cognitions," *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- Forst, J. K.(1996), "Job insecurity : the consequences of organizational downsizing and the mediating effects of role ambiguity and role overload," Unpublished Ph.D., 725-887.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z.(1984), "Job insecurity : Toward conceptual clarity", *Academy of Management Review*, 438-448.
- Greenhalgh, L.(1995), "Managing the job insecurity crisis", *Human Resource Management*, 22, 431-444.
- King, J. E.(2000), White-collar reactions to job insecurity and the role of the psychological contract", *Human Resource Management*, 39, 79-92.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., and M. Happonen(2000), "Organizational Antecedents and outcomes of job insecurity : A longitudinal study in 3 organizations in Finland," *Journal of Organizational Behavior*, 21, 443-459.
-

- Lim, V. K. G.(1996), "Job insecurity and it's outcomes : moderating effects of work-based and nonwork-based social support", *Human Relations*, 49. 2, 171-195.
- McKinely, W., Sanchez, C. M., & Schick, A. G.(1995), " Organizational downsizing : Constraining, cloning, learning", *Academy of Management Executive*, 9(3): 32-44.
- Mooney, M.(1984), "Let's use job security as a productivity builder", *Personnel Administrator*, 29(1), 38-44.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W.(1979), "The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*", 14, 224-247.
- Oldham, G. R., Julik, C.T., Ambrose, M. L., Stepina, L. P. & Brand, J. F.(1986), Relations between job facet comparisons and employee relations, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 38, 28-47.
- Romzek, B. S.(1985), "The Effects of Public Service Recognition, Job Security an Reactions on Organizational Involvement", *Public Administration Review*, Mar-Apr., 282-290.
- Rosenblatt, Z. and Ruvio, A. (1996), "A test of a multidimensional model job insecurity", *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587-605.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C.(1990), "Job insecurity in managers : Antecedents and consequences", *Journal of Organizational Behavior*, 11, 345-359.
- Steers, R.(1977), "Antecedents and outcomes of organizational commitment", *Administrative Sciences Quarterly*, 22, 46-56.
- Van Dyne, L., Graham, J. W. & Dienesch, R. M. (1994), "Organizational citizenship behavior : Construct redefinition, measurement and validation, *Academy of Management Journal*, 37, 765-802.

The Design of Integrated Model On Job Insecurity

Woo, Chang-Ryeol

Abstract

Although job insecurity has attracted many scholars for long time, the research of job insecurity has not been accumulated because of nonexistence of and comprehensive and systematic model on job insecurity. This study, therefore, has provided integrated model of job insecurity and has also generated important propositions of job insecurity. This study aims to design the antecedents and consequences(outcomes) of job insecurity of employees.

First, we have postulated important hypothesis based on the existing literatures. Second, we have tested hypothesis by the comprehensive review of existing local empirical studies. Third we have provided underlying logics of designing integrated model of job insecurity. And we have also generated important propositions underlying the model focusing on job insecurity.

We propose that employees' job insecurity increase with their expectation about further organizational change, role ambiguity. We also propose that employees' job insecurity raise their psychological strain while reducing their organizational commitment, job satisfaction and work effort.

Theoretical implications are discussed, as are the implications of study and suggestions for future research.

Key Words : job insecurity, antecedents and consequences
propositions, integrated model