호텔기업에서 고용관계특성과 직무몰입의 관계에 대한 고용형태의 조절효과

Moderating Effect of Employment Types in the Relationships between Employment Relations Characteristics and Job Involvement in Hotel Corporations

김용순*, 황규진**
동양공업전문대학 관광경영과*, 동양공업전문대학 세무회계과**

Yong-Soon Kim(kys152@dongyang.ac.kr)*, Q-Jeen Hwang(qhwang@dongyang.ac.kr)**

요약

최근 사상초유의 글로벌 금융위기를 맞아 고용환경은 급변하고 있으며, 비정규직 근로자의 비중은 나날이 증가하고 있어 고용시장 전체가 비정규직 바다를 이루고 있다. 이에 비정규직이 정규직에 비해 갖는 낮은 고용보장성 등의 고용관계특성은 직무에 대한 만족을 감소시켜 기업 전체의 생산성 저하로 이어진다. 따라서 본 연구는 정규직과 비정규직으로 대별되는 고용형태에 따른 고용관계특성과 직무몰입과의 영향의 정도를 살펴보는데 있다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 서울소재 10개 특급호텔에 종사하고 있는 238명을 대상으로 실증분석을 실시한 결과, 정규직 근로자의 경우 비정규직 근로자보다 고용관계특성 수준에서 고용보장성과 동료관계 등의 수준이 더 높았고, 직무몰입에서도 정규직 근로자가 비정규직 근로자보다 유의하게 더 높았다. 그러나 고용형태에 따라 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향에서 차이가 있을 것이라는 가설은 기각되었다. 즉 고용형태의 조절효과는 나타나지 않았다. 특히 고용관계특성 요인 중에서 정규직 근로자의 경우에는 고용보장성이 직무몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 비정규직 근로자의 경우에는 고용보장성과 동료관계가 직무몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

■ 중심어 : | 고용관계특성 | 직무몰입 | 고용형태 |

Abstract

The main purpose of this paper is to examine the relationship between employment relations characteristic and job involvement according to employment type in hotel corporations. Using data from 238 employees from hotel corporations, this research shows the results in the below.

First, there is a significant difference in the employment relations characteristic(employment security and peer relationships) and job involvement.

Second, the employment type does not moderates the relationships between employment relations characteristic and job involvement.

Third, employment security and peer relationships are powerful factors to predict job involvement in both form of worker.

■ keyword : | Employment Relations Characteristics | Job Involvement | Employment Type |

접수번호 : #090210-001
접수일자 : 2009년 02월 10일
심사완료일 : 2009년 03월 03일
교신저자 : 김용순, e-mail : kys152@dongyang.ac.kr

Ⅰ. 서론

한국 노동시장은 최근 10년 동안 그 유래를 찾기 어려울 정도로 심각한 문제에 봉착해 있는데, 외환위기와 더불어 발생한 대량 실업의 문제 및 청년실업 문제가 그 하나였으며, 이후부터 계속된 비정규 근로의 문제가 또 다른 하나이다[1]. 현재에도 사상초유의 글로벌 금융위기를 맞아 고용환경은 급변하고 있으며, 비정규직 근로자의 비중은 나날이 증가하고 있고 연초부터는 실직대란이 가시화 되고 있다. 경제협력개발기구(OECD) 가입국의 비정규직 비율은 30%선이지만, 우리나라의 경우, 2008년 8월에 실시한 '경제활동인구조사 부가조사'에서 비정규직은 840만명(임금노동자의 52.1%)이고 정규직은 771만명(47.9%)으로, 전체 노동자의 절반이상이 비정규직이다[2]. 따라서 비정규 근로의 문제는 노동시장에서 차지하는 비중이 높은 것과 관련하여 기업에 있어서 가장 중대한 관심사이다. 특히 호텔기업은 인적자원에 대한 의존성이 매우 높은 산업으로 인건비가 전체 매출액에 대해 약 30~40%를 차지할 정도로 높은 비중을 보이고 있다[7]. 이에 호텔기업은 경기 변동에 따라 고용조정을 용이하게 하기 위한 외부적인 양적 유연성(external numerical flexibility)확보와 비용절감을 통한 단기 수익의 증대 등의 기회확보 차원에서 비정규직의 고용을 점점 늘리고 있다. 즉 인재를 채용해 키우기 보다는 외부노동시장을 선호하게 되어 고용형태를 더욱 다양화 시키고 있다. 또한 비정규직 채용의 증가로 인하여 고용불안, 삶의 질 저하 등으로 인한 사회적 안정을 해치는 부작용 또한 심각하게 나타나고 있다. 근로자의 보호입장에서 보면, 다양한 형태의 비정규직 고용의 확대는 저임금, 무보장, 무권리를 양산하는 결과를 초래할 수 있다[3]. 정규직 근로자들의 경우 조직몰입은 비정규직 근로자들에 비해 높은 것으로 알려져 있으며[4], 직무몰입수준도 높은 것으로 나타나고 있다[5]. 또한 기업이 비정규 근로자를 활용하는데서 오는 가장 심각한 문제점으로 업무몰입도의 부족으로 인한 생산성의 저하를 지적하고 있다[3]. 2008년 OECD 통계연보에 따르면 한국의 노동생산성은 분석대상인 55개국 중 55위이며, 고용안정에 대한 만족도는 100점 만점에 54점에 불과하다. 이는 한국 근로자는 고용안정을 매우 중요하게 생각한다는 점에서(89점) 새로운 의미를 부여한다. 즉 비정규직이 정규직에 비해 갖는 낮은 고용보장성 등의 고용관계특성은 직무에 대한 만족을 감소시켜 기업 전체의 생산성 저하로 이어진다. 따라서 본 연구는 고용형태에 따른 고용관계특성과 직무몰입에 관한 연구로 비정규직 근로자에 대한 조직행동을 보다 효율적으로 예측할 수 있는 시사점을 찾고자 한다.

이러한 점에 근거하여 수행된 본 연구는 다음과 같은 연구목적을 가진다. 첫째, 고용형태에 따라서 고용관계특성과 직무몰입이 유의한 차이가 있는지를 확인한다. 둘째, 고용형태에 따라서 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향에 차이가 있는지를 실증적으로 분석하는 것이다.

이러한 연구결과를 토대로 호텔경영진에게 고용형태에 따른 인적자원관리의 전략적 시사점을 제공하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 고용형태

전통적으로 우리나라의 고용형태는 정규직 고용, 즉 정규직 근로자 위주의 고용관행이 이어져 왔으나 지식기반사회(knowledge-based society)로 지칭되는 21세기의 환경 다변화에 따른 노동시장의 양적·질적 변화에 탄력적으로 대응하기 위하여 전통적인 의미의 정규직 고용과는 다른 계약기간, 근로시간, 근무방법, 계약형태 등의 비정규직 고용이 증가하고 있다[6]. 비정규직에 대한 정의는 크게 세 가지로 구분할 수 있다[1]. 첫째, 근로형태에 대한 정의이다. 이는 정규직을 정규상용직, 비정규직을 정규임시일용직, 비정규상용직, 비정규임시일용직을 의미한다. 둘째, 노사정위원회 기준과 종사자의 지위를 함께 사용하는 개념으로 정규직은 정규상용직과 정규임시일용직을, 비정규직은 비정규상용직과 비정규임시일용직을 의미한다. 셋째, 자기선언적 개념으로, 이는 자신이 스스로 정규직인지 비정규직인지를 결정하는 개념이다. 통계청의 분류기준에 의하면 임금근

로자 중 임시·일용직 등 비정규직 근로자가 차지하는 비중은 [표 1]에서 보는바와 같이 2008년 8월말 현재 52.1%를 차지하고 있다. 통상적으로 비정규직은 임시직·일용직·계약직 등 기간제 비정규직 근로자와 파견·용역·사내하청과 같이 고용계약 당사자와 실제 사용자가 다른 간접고용 비정규직 근로자를 포함한다.

표 1. 비정규직 규모

연도	수 (천명)			
	상용	임시	일용	전체
2008	1,400	4,970	2,027	8,397
비율	8.7	30.9	12.6	52.1

이와 관련하여 본 연구에서는 고용형태를 정규직 근로자와 비정규직 근로자로 대별하며, 비정규직 근로자를 계약기간이 없는 상시고용을 전제로 하는 정규직 근로자에 대한 상대적 개념으로 사용하고자 한다. 즉 비정규직은(irregular employee) 정규직이(regular employee) 아닌 모든 근로자를 지칭한다.

2. 고용관계특성과 직무몰입

현재 자신의 직무에 밀착되고 그 직무에 몰입하는 정도를 나타내는 직무몰입은 자신의 직무와 관련된 여러 상황과 개인적 특성에 의해 결정될 수 있다[8]. 고용형태별로 나타날 수 있는 직무몰입의 차이는 고용형태를 단순히 정규직과 비정규직 등과 같이 기업현장에 존재하는 관행으로 관찰되는 고용형태가 아니라, 이 같은 고용형태를 개념적으로 구분해 줄 수 있는 뚜렷한 요인들, 즉 고용안정성, 보상공정성 및 주변적 성격의 정도 등에 의해서도 설명이 가능하다[3]. 즉 비정규직 근로자는 고용안정, 임금부분에서 정규 근로자와 대비됨으로써 고용안정성과 보상공정성 등에 대해 불안을 느끼면 직무태도에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 또한 비정규 근로자의 경우, 의사소통의 채널이 매우 부족할 것으로 판단되어 참여기회를 중요한 변수로 보았으며, 회사의 동료들과의 관계가 우호적인지의 여부가 직무몰입에 영향을 줄 것으로 판단되어 동료관계변수를 추가하였다. 따라서 고용관계특성으로는 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계를 살펴 보았다[9]. 비정규직 근로자들은 고용관계특성의 변화에 있어서 정규직 근로자들과 상대적 차이에 더욱 민감할 것이다.

Ⅲ. 연구의 모형 및 연구방법

1. 연구모형

본 연구의 목적은 호텔에 근무하는 정규직 근로자와 비정규직 근로자 간의 고용관계특성에 대한 인식의 차이를 검증하고 고용형태에 따른 직무몰입의 차이를 밝혀 비정규직 근로자를 보다 효율적으로 관리할 수 있는 인적 방안을 강구하는데 있다. 이러한 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 이론적 배경을 바탕으로 [그림 1]과 같은 연구모형을 설정하였다.

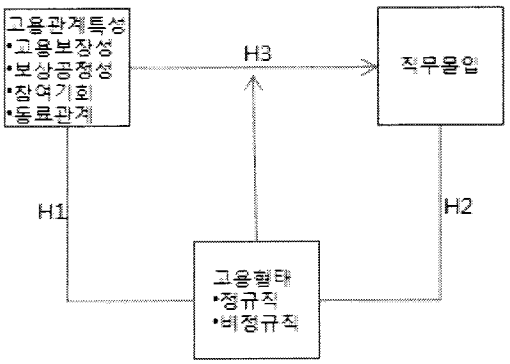


그림 1. 연구모형

제시된 연구모형은 선행연구의 고찰을 통하여 고용형태에 따른 고용관계특성과 직무몰입의 차이와 이들의 관계에서 고용형태가 영향을 미치는지에 바탕을 두고 설정되었으며, 이에 따른 가설의 설정은 다음과 같다.

가설 I. 정규직 근로자는 비정규직 근로자보다 고용관계특성의 수준이 높을 것이다.

가설 I -1. 정규직 근로자는 비정규직 근로자보다 고용보장성의 수준이 높을 것이다.

가설 I -2. 정규직 근로자는 비정규직 근로자보다 보상공정성의 수준이 높을 것이다.

가설 I -3. 정규직 근로자는 비정규직 근로자보다 참여기회의 수준이 높을 것이다.

가설 I -4. 정규직 근로자는 비정규직 근로자보다 동료관계의 수준이 높을 것이다.

가설II. 정규직 근로자는 비정규직 근로자보다 직무몰입의 수준이 높을 것이다.

가설III. 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향은 고용형태에 따라 차이가 있을 것이다.

2. 연구방법

본 연구에서는 실증분석을 위한 자료수집방법으로 설문지를 이용하였다. 연구대상으로는 서울 소재 10개의 특급호텔 종업원들을 대상으로, 조사기간은 2009년 1월 10일부터 1월25일까지 15일에 걸쳐 실시하였다. 설문지는 총 300부를 배포, 84.3%에 해당하는 253부를 회수하였으며 이중 불성실한 답변을 제외하고 238부를 분석에 활용하였다. 본 연구에 사용된 인구통계적 특성은 다음과 같다. 성별에 있어서는 남성이 102명(42.9%), 여성이 136명(57.1%)로 나타났다. 교육수준에 있어서는 전문대졸 이하 173명(72.7%), 대졸 이상이 65명(27.3%), 결혼여부에 있어서는 미혼이 188명(79.0%), 기혼이 50명(21.0%)으로 나타났다. 부서에 있어서는 식음료부서가 197명(82.9%), 객실영업이 19명(7.9%), 영업/마케팅부등 기타가 22명(9.2%) 이었다. 이러한 자료의 처리와 분석에는 SPSSWIN 12.0 프로그램을 이용하였다.

3. 변수의 조작적 정의 및 측정

3.1 고용형태

본 연구에서는 고용형태를 정규직 근로자는 기업과 기간의 정함이 없는 상시고용을 전제로 계약을 체결한 근로자를 의미하며, 비정규 근로자는 계약직, 단기계약직, 파트타임을 포함 정규직이 아닌 모든 근로자로 한다. 이러한 고용형태의 구분은 설문지 문항에 포함하였으며, 고용형태의 조절효과를 살펴보기 위하여 정규직 근로자는 1로 비정규직 근로자는 0으로 더미 처리하였다.

3.2 고용관계특성

본 연구에서 사용된 고용관계특성은 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계를 주요 요인으로 하였다.

고용보장성은 특별한 사유가 없는 한 본인이 원할 때까지 그 기업에 계속 근무할 수 있을 것이라는 정도를 의미하며, 일자리에 대한 보장의 정도 등, Johnson, Messe' and Crano[10]와 Ashford, Lee and Bobko[11]가 사용한 6문항을 사용하여 5점 척도로 측정하였다.

보상공정성은 임금에 대한 공정성과 상사의 업무평가 등의 공정성을 말하며, Johnson, Messe' and Crano[10]와 Curry et al.[12]이 사용한 5문항을 사용하여 5점 척도로 측정하였다.

참여기회부분은 근로자가 기업에 대한 참여의 기회를 지각하는 정도로 제안제도, 종사원 의견청취의 정도를 말한다. Spencer[13]가 사용한 5문항을 사용하여 5점 척도로 측정하였다.

동료관계는 같이 일하는 동료들과의 우호적인 관계를 지각하는 정도로 동료와의 친밀감 등 Smith, Kendal and Hulin[15]이 사용한 5문항을 사용하여 5점 척도로 측정하였다.

3.3 직무몰입

직무몰입이란 자신의 직무와 자신의 관계에 대한 구체적인 신념으로[8], 자신이 담당하고 있는 직무에 몰입하는 정도를 말한다. Kanungo[8]의 문항을 이용하여 5개 문항에 대하여 5점 척도로 측정하였다.

Ⅳ. 분석결과

1. 기초분석

1.1 타당도

본 연구 설문항목들 중 독립변수들의 타당성 평가를 위하여 요인분석을 실시하였다. 요인분석 결과 [표 2]에서 나타난 바와 같이 고용관계특성 21개의 속성이 4개의 요인으로 축약되었다. 요인적재치가 모두 0.5이상으

로 양호한 타당도를 보여주고 있으며, 고유값도 모두 1 이상을 나타내고 있고, 설명분산 누적계수는 66.9%로 적정하게 구성되었음을 보여주고 있다. 요인1에 '고용보장성', 요인2에 '동료관계', 요인3에 '보상공정성', 요인4에 '참여기회'라는 요인명을 명시했다.

표 2. 고용관계특성 속성의 요인분석

요인 / 항목	요인1	요인2	요인3	요인4	공통성
1	.727	.206	.232	.220	.673
2	.743	.285	.160	.202	.699
3	.687	.328	.094	.228	.640
4	.661	.274	.079	.293	.604
5	.809	.249	.159	.213	.786
6	.809	.216	.130	.119	.733
7	.206	.743	.153	.049	.620
8	.313	.771	.063	-.020	.696
9	.161	.762	.105	.219	.665
10	.238	.767	.206	.196	.725
11	.325	.650	.134	.217	.593
12	.356	.077	.592	.227	.535
13	.030	.148	.870	.055	.782
14	.018	.113	.887	.038	.802
15	.192	.168	.761	.174	.675
16	.327	.127	.685	.320	.695
17	.255	.191	.283	.590	.530
18	.025	.236	.148	.664	.520
19	.214	.072	.071	.846	.771
20	.253	.076	.084	.786	.695
21	.408	.049	.158	.645	.610
고유값	8.650	2.226	1.883	1.291	
설명비율(%)	41.190	10.601	8.967	6.146	
누적(%)	41.190	51.791	60.758	66.903	

1.2 신뢰도

본 연구에서는 신뢰도 분석에 Chronbach's α계수를 이용하였다. 일반적으로 사회과학 분야에서는 0.6이상이 되면 비교적 신뢰도가 높다고 판단하며, 본 연구에서 사용되는 변수에 대한 신뢰도 계수는 0.8이상으로 나타나, 매우 바람직한 수준임 [16]이 확인되었고, 결과는 [표 3]과 같다.

표 3. 측정도구에 대한 신뢰도 검증결과

요인	측정변수	평균	표준편차	신뢰도
고용관계특성	고용보장성	3.0672	.9040	.909
	동료관계	3.5765	.7502	.862
	보상공정성	3.3395	.9343	.868
	참여기회	2.7084	.8741	.829
직무몰입		3.0900	.8312	.903

1.3 변수의 기술적 통계량

본 연구에서 사용된 변수들인 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계 등의 고용관계특성 관련 변수들과 직무몰입 간의 전체적인 상관관계는 [표 4]와 같다.

표 4. 변수들의 상관계수

변수	형태	고용보장성	동료관계	보상공정성	참여기회	직무몰입
형태	1.000	-	-	-	-	-
고용보장성	.191**	1.000	-	-	-	-
동료관계	.214**	.626**	1.000	-	-	-
보상공정성	.096	.457**	.401**	1.000	-	-
참여기회	.103	.584**	.419**	.451**	1.000	-
직무몰입	.143*	.754**	.560**	.420**	.443**	1.000

*: $p<0.05$, **: $p<0.01$

모형에 포함된 모든 변수들 간에는 비교적 유의한 긍정적 상관관계를 갖는 것으로 보인다.

2. 가설검증

2.1 가설 Ⅰ, Ⅱ의 검증

가설 Ⅰ은 고용형태에 따른 고용관계특성 수준의 차이이며, 가설 Ⅱ는 고용형태에 따른 직무몰입 수준의 차이에 관한 것이다. 즉 정규직 근로자가 비정규직 근로자에 비해 고용관계특성과 직무몰입이 높은 가를 확인하는 것이다. 이러한 가설검증을 위하여 t검증을 실시하였으며, 분석결과는 [표 5]와 같다.

표 5. 정규직과 비정규직의 고용관계특성과 직무몰입의 수준 비교

요인	측정변수	정규직		비정규직		t값
		평균	표준편차	평균	표준편차	
고용관계특성	고용보장성	3.2844	.9462	2.9304	.8516	2.991***
	동료관계	3.7883	.7819	3.4493	.7029	3.365***
	보상공정성	3.4522	.9366	3.2685	.9291	1.481
	참여기회	2.8217	.8621	2.6370	.8770	1.593
직무몰입		3.2391	.8585	2.9961	.8023	2.215*

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

[표 5]에서 보는 바와 같이 정규직 근로자와 비정규직 근로자 간에는 고용보장성과 동료관계를 포함한 고용관계특성과 직무몰입 요인에서 유의한 수준 차이가 나타났다. 보상공정성과 참여기회는 기각되었고 가설 Ⅰ-1과 가설Ⅰ-4는 채택되어, 가설Ⅰ은 부분적으로 채택되었으며, 가설Ⅱ는 채택되었다.

2.2 가설 Ⅲ의 검증

본 연구의 세 번째 가설은 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향은 고용형태에 따라 다를 것이라는 가정이다. 가설 Ⅲ의 검증을 위하여 고용형태를 정규직은 0, 비정규직은 1로 구분하여 더미변수로 처리하고 상호작용항을 삽입한 다중회귀분석을 실시하였다. 즉 구체적인 고용형태의 조절효과를 검증하기 위하여 각각의 고용관계특성의 변수들에 대하여 고용형태 변수를 곱하여 상호작용변수를 구성한 후, 이를 직무몰입을 종속변수로 한 회귀분석모형에 투입시켜 분석한 것으로서 [표 6]과 같다. Model 1에서는 두가지 변수가 직무몰입에 유의하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 고용형태의 조절효과를 검증하기 위한 Model 2의 분석결과에서 고용형태는 이들 관계에서 상호작용효과를 나타내지 않는 것으로 나타났다. 즉 Model 2의 분석단계에서 고용보장성과 동료관계는 직무몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으나 고용형태가 이들 관계에 대해 상호작용효과를 나타내지는 않는 것으로 분석되었다. 따라서 가설 Ⅲ은 기각되었다.

표 6. 고용형태에 따른 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향

종속 / 독립	측정변수	Model 1		Model 2	
		Beta	t(p값)	Beta	t(p값)
고용관계특성	고용보장성	.653	10.566***	.577	7.567***
	동료관계	.133	2.407**	.178	2.451*
	보상공정성	.084	1.693	.077	1.211
	참여기회	-.030	-.562	.021	.318
고용형태		-.015	-.357	.150	.653
고용형태 상호작용효과	고용형태*고용보장성			.462	1.852
	고용형태*동료관계			-.340	-1.177
	고용형태*보상공정성			.000	.000
	고용형태*참여기회			-.290	-1.499
Adjusted R_2		.577		.594	
F-Values(p값)		65.746(0.000)		37.055(.000)	

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

고용형태별로 인적자원관리측면에서 보다 많은 시사점을 도출하기 위하여 고용형태를 정규직 근로자와 비정규직 근로자로 구분하여 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향을 추가로 분석한 결과는 [표 7]과 같다.

표 7. 정규직과 비정규직의 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향 비교

종속 / 독립	측정변수	직무몰입			
		정규직		비정규직	
		Beta	t(p값)	Beta	t(p값)
상수항			2.533*		1.978*
고용관계특성	고용보장성	.833	8.071***	.563	7.318***
	동료관계	.044	.529	.172	2.371**
	보상공정성	.075	1.014	.079	1.171
	참여기회	-.144	-1.712	.022	.307
Adjusted R_2		.649		.516	
F		43.006***		35.593***	

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

고용관계특성 요인 중에서 정규직 근로자의 경우에는 고용보장성(Beta=.833, p<0.001)이 직무몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 비정규직 근로자의 경우에는 고용보장성(Beta=.563, p<0.001)과 동료관계(Beta=.172, p<0.05)가 직무몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 분석결과를 종합해 보면 결국 정규직 근로자

나 비정규직 근로자 모두 불경기 속에서 고용보장을 가장 중요하게 생각하는 것으로 의미를 부여할 수 있다. 또한 비정규직 근로자의 경우, 비정규직 근로자로서 갖는 정체성으로 인하여 동료들과의 협조적인 관계가 직무몰입에 중요한 영향으로 작용하는 것으로 해석된다. 이러한 결과는 김정원[3]과 Feldman, Doerpinghaus and Turnlet[14]의 결과와 일치한다.

V. 결과

1. 연구의 요약 및 시사점

현재 대량실업 등 노동시장의 급변으로 인하여 비정규직은 나날이 증가하고 있고, 20대와 30대 중 40%가량이 임시·일용직 등 비정규직으로 있으면서 고용불안을 느끼고 있다. 그러나 아직 이러한 고용형태가 근로자의 태도와 행위에 미치는 영향에 대한 이해는 매우 부족한 실정이다. 이에 본 연구는 호텔에 종사하는 근로자의 고용형태에 따른 고용관계특성과 직무몰입 간의 관계를 밝히고자 한다. 고용형태는 정규직 근로자와 비정규직 근로자로 대별하고 이들의 고용관계특성과 직무몰입의 수준에 차이가 존재하는지, 그리고 고용형태에 따라 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향에 차이가 있는지를 분석하기 위한 목적으로 진행하였다. 분석결과를 보면 다음과 같이 정리된다.

첫째, 정규직 근로자의 경우 비정규직 근로자보다 고용관계특성 수준에서 고용보장성과 동료관계 등의 수준이 더 높았고, 직무몰입에서도 정규직 근로자가 비정규직 근로자보다 유의하게 더 높았다.

둘째, 고용형태에 따라 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향에서 차이가 있을 것이라는 가설은 기각되었다. 즉 고용형태의 조절효과는 나타나지 않았다. 고용보장성과 동료관계로 인하여 직무에 몰입하는 수준이 달리 나타나는 것은 사실이지만, 고용관계특성과 직무몰입이 고용형태에 따라 달라진다고 볼 수는 없다.

셋째, 고용관계특성 요인 중에서 정규직 근로자의 경우에는 고용보장성이 직무몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 비정규직 근로자의 경우에는 고용보장성과 동료관계가 직무몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 이러한 결과는 정규직 근로자이든, 비정규직 근로자이든 모두 현재와 같은 고용불안, 사회적차별, 저임금의 3중고인 고용시장에서, 고용보장성이 직무몰입을 제고할 수 있는 중요한 요인이라는 의미로 해석할 수 있다. 즉 정규직, 비정규직의 경우, 고용보장성을 제고하는 관리활동이 보다 중요함을 시사해 주는 것이다. 특히 비정규직의 경우 계약기간의 연장으로 고용의 안정성을 높여 고용에 대한 불안을 최소화함으로써 직무몰입을 고취할 수 있다. 또한 비정규직 근로자의 경우 우호적인 동료관계를 형성할 수 있도록 복지차원의 보다 적극적인 지원이 절실함을 암시하는 결과로 볼 수 있다.

2. 연구의 한계점

본 연구의 한계점으로는 다음의 세 가지를 들 수 있다. 첫째, 본 연구는 특급호텔 만을 대상으로 선정한 국한된 연구표본으로 인하여 다른 산업에 까지 일반화시키기엔 다소 무리가 있다. 둘째, 실증자료의 수집에 있어 설문조사에 의존하여 심층면담 등 보다 다양한 방법들이 요구된다. 셋째, 향후 연구에서는 고용형태에 따른 더욱 다양한 행동적 요인들을 고려한 연구가 절실하다.

참 고 문 헌

[1] 한국노동연구원, *노동시장의 동태적 특성에 관한 연구*, 2008.

[2] 통계청, *경제활동인구조사 부가조사*, 2008.

[3] 김정원, 김태형, 권중생, "고용형태 및 고용관계특성과 직무몰입간의 관계: 고용형태의 직접효과와 조절효과검증", 인사관리연구, 제28권, 제2호, pp.23-50, 2004.

[4] L. V. Still, "Part-time versus Full-time Salespeople: Individual Attributes, Organizational Commitment and Work Attitudes," Journal of Retailing, Vol.59, pp.55-79, 1983.

[5] 김용석, *직무특성과 고용관계특성이 파견근로자의 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향*, 동국대학교 박사학위논문, 1998.

[6] 이덕로, *자동차산업의 인적자원관리*, 집문당, 2004.

[7] 김홍빈, "호텔식음료업장의 정규직과 비정규직 직원의 직무특성과 조직몰입의 차이", 호텔경영학연구, 제15권, 제5호, pp.69-81, 2006.

[8] R. N. Kanungo, "Measurement of Job and Work Involvement, Journal of Applied Paychology," Vol.67, No.3, pp.341-349, 1982.

[9] 김용석, 이영면, "파견근로자와 정규직근로자의 직무만족 결정요인에 관한 연구", 산업관계연구, 제9권, 제6호, pp.31-53, 1999.

[10] C. D. Johson, L. A. Messe', and W. D. Crano, "Predicting Job Performance of Low Income Workers: the Work Opinion Questionnaire," Personnel Psychology, Vol.37, pp.292-299, 1984.

[11] S. J. Ashford and P. Bobko, "Content, Causes, and Consequences of Job Insequrity: a Theory-based Measure and Substantive Test," Academy of Management Journal, Vol.32, No.4, pp.803-829, 1989.

[12] J. P. Curry, D. S. Wakefield, J. L. Price and C. W. Mueller, "On the Casusal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment," Academy of Management Journal, Vol.29, No.4, pp.847-858, 1986.

[13] D. G. Spencer, "Employee Voice and Employee Retention," Academy of Management Journal, Vol.29, No.3, pp.488-502, 1986.

[14] D. C. Feldman, H. I. Doerpinghaus, and W. H. Turnlet, "Manageming Temporary Workers: A Permanent HRM Challenge," Organizational Dynamics, Vol.23, pp.49-63, 1994.

[15] H. C. Smith, L. M. Kendall, and C. L. Hulin, *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement,* Chicago: Rand McNally & Company, 1969.

[16] J. C. Nunnally, *Psychometric Theory*, NY: McGraw-Hill, 1978.

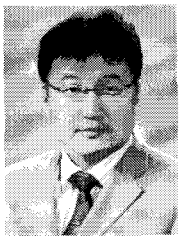
저 자 소 개

김 용 순(Yong-Soon Kim) 정회원

- 1988년 2월 : 경북대학교 경영학과(경영학사)
- 1990년 2월 : 경기대학교 대학원 관광경영학과(경영학석사)
- 2001년 8월 : 충북대학교 대학원 경영학과(경영학박사)
- 2003년 3월 ~ 현재 : 동양공업전문대학 관광경영과 교수

<관심분야> : 호텔인사조직, 관광서비스

황 규 진(Q-Jeen Hwang) 정회원



- 1989년 2월 : 서강대학교 경영학과(경영학사)
- 1991년 2월 : 서강대학교 대학원 경영학과(경영학석사)
- 2005년 8월 : 서강대학교 대학원 경영학과(경영학박사)
- 1998년 3월 ~ 현재 : 동양공업전문대학 세무회계과 교수

<관심분야> : 기업가치평가, 무형자산평가