

전문직 비정규직이 팀 내 수용 및 창의적 팀 성과에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구: 경계 없는 비정규직과 과도기적 비정규직을 중심으로*

채희선
서울대학교 노사관계연구소 객원연구원

박지성
충남대학교 경영학부 조교수

The Exploratory Study on the Impact of the Professional Contingent Workers on Team Members' Acceptance and Creative Team Performance

Hee-Sun Chae^a, Ji-Sung Park^b

^aInstitute for Industrial Relations, Seoul National University, South Korea

^bBusiness School, Chungnam National University, South Korea

Received 30 May 2020, Revised 15 June 2020, Accepted 25 June 2020

Abstract

Purpose - To understand the growing interests in the professional temporary workforce, this study aimed to examine the different types of professional temporary workers and their different effects on creative performance.

Design/methodology/approach - By sub-classifying professional temporary workers as boundaryless workers and transitional workers, this study developed propositions to provide comprehensive framework for directing meaningful topics for future research on professional temporary workers.

Findings - This study suggested that two types of professional temporary workers may differ significantly in terms of their work efforts for getting approval or acceptance from the team members and for achieving creative contributions in teams. Specifically, drawing on expectance theory, social identity theory and resource-based theory, this study discussed the relationship between acceptance(task-oriented vs. relational-oriented acceptance), employment duration(short-term status vs. long-term status), contract security(volition being temporary worker) and creative performance for boundaryless workers versus transitional workers.

Research implications or Originality - This study have implications for increasing our understanding of professional temporary workers by showing that creative performance may vary by employment types.

Keywords: Acceptance from Team Members, Boundaryless Workers, Creative Team Performance, Professional Temporary Workers, Transitional Workers

JEL Classifications: J41, J44, L23, M54

* 이 논문은 2020년도 서울대학교 노사관계연구소의 학술연구비 지원에 의한 논문임.

^a First Author, E-mail: namosori@snu.ac.kr

^b Corresponding Author, E-mail: jspark1@cnu.ac.kr

© 2020 The Institute of Management and Economy Research. All rights reserved.

I. 서론

1997년 외환위기 이후 한국 노동시장의 특징 중 하나는 비정규직의 급격한 양적 증대라고 할 수 있다(Moon Uoung-Man, 2014). 외환위기 직후인 1998년 통계청의 경제활동인구조사에서 비정규직 근로자가 전체 임금근로자의 50%를 넘어선 이후, 2009년 비정규직 관련법 시행 직후 다소 감소하다 최근까지 비정규직 비중이 다시 증가하고 있다(Kim Woo-Young, 2014). 한국 노동시장에서의 비정규직은 수직 증가 뿐 아니라, 정규직 근로자에 비해 현격히 낮은 임금수준(임금불평등)과 열악한 근로조건(초단기근속, 낮은 사회보험 가입률)으로 인해 사회적으로 그 심각성이 지속적으로 제기되고 있다(Kim Yoo-Sun, 2011).

한국 노동시장에서 비정규직이 갖는 이러한 특이성으로 인해 그간 비정규직에 대한 국내 논의 역시 정규직에 비해 상대적으로 열악한 사회적 지위를 가진 저숙련 비정규직 근로자들을 집중적으로 다루어 왔다(Kim Yoon-Ho, 2009). 특히 경영학 중 인사조직 분야에서는 크게 거시와 미시 수준 연구라는 두 가지 흐름으로 진행되어 왔는데, 먼저 거시 수준에서는 기업이 비정규직 근로자를 활용하는 결정 요인에 대한 탐색(Ryu Seong-Min, 2015)이나 비정규직 근로자의 활용이 기업성과에 기여하는지에 대한 측면(Lee Seon-Ho and Park Woo-Sung, 2017)이 주로 다루어졌다. 반면, 미시 수준에서는 비정규직 근로자 자체나 또는 정규직 근로자들과의 비교를 통해 비정규직 근로자들의 태도(만족도, 몰입)(Moon Uoung-Man, 2014)나 행동(직무성과, 조직시민행동)(Kwon Soon-Sik, 2006)에 대한 실증이 활발히 이루어져 왔다.

전 세계적으로 비정규직이 증가 하고 있는데, 특히 과거와는 달리 오늘날에는 높은 기술을 가진 비정규직이 증가 하고 있는 현상이 특징적으로 나타나고 있다(Foote, 2004; Marler, Barringer and Milkovich, 2002). 이에 학계에서도 비정규직 종사자의 절대적인 양적 증가만이 중요한 연구주제가 아니라, 실제 업무 현장에서 비정규직의 구성에 대한 요소가 달라지고 있다는 점을 주목하여 보다 다양한 형태의 비정규직 유형들을 다룰 필요가 있다는 주장이 제기된 바 있다(Feldman, Doeringhaus and Turnley, 1995).

이와 관련하여 미국의 1997년 인구 조사 자료의 분석은 아주 흥미로운 결과를 제공하고 있다. 분석 결과에 따르면, 1991-1996년 비정규직과 관련된 고용은 10.3%가 증가하였는데, 비정규직의 구성 비율의 경우 기존 비정규직의 대다수를 차지했던 단순 사무직이나, 의료 서비스 분야의 비정규직 비율은 줄어든 반면, 상대적으로 최근 전문직 종사자들의 구성 비율이 늘어난 것으로 나타났다. 더욱 놀라운 사실은 이러한 변화가 비단 미국 노동시장에 제한되어 나타나는 현상이 아니라 우리나라에서도 이와 비슷한 패턴이 확인된다는 것이다. 우리나라에서도 통계청의 '2019년 8월 경제활동인구조사보고서'를 보면, 비정규직 근로자가 800만 명이 넘었고, 이 가운데 비정규직 중 대졸 이상 학력자 비율이 34%를 넘어선 것으로 나타났다. 2018년 8월에 비해서 대졸 이상 비정규직은 1.1% 증가하였다. 또한 직업별 비정규직 근로자의 구성 비율을 보면, 단순노무종사자가 2018년 31.5%에서 2019년 30.8%로 전년 동월대비 전체 구성 비율이 0.7% 감소 한 것에 비해서, 관리자 및 전문가의 구성비는 2018년에는 16.3% 에서 2019년에는 16.2%로 0.1% 감소로 전년 동월 대비 변화가 미비하였다.

이를 통해 비정규직과 관련된 수많은 양질의 자료가 축적되었으나, 크게 두 가지 측면에서 여전히 비정규직 논의와 관련하여 간과되고 있는 부분들이 존재한다. 먼저 비정규직 유형과 관련하여 살펴보면, 삶의 질이나 일-삶 균형 등에서 드러나듯이 전 사회적으로 근로에 대한 인식과 삶의 양식이 다변화되면서 비정규직 내 다른 하부 유형에 대한 논의의 필요성이 제기된다(Kim Dong-Ho and Sung Sang-Hywo, 2016; Park Jun-Gi and Shim Jae-Sub, 2019; Ho, Ang and Straub, 2003). 앞서 언급한 바와 같이, 한국 노동시장의 특성상 정규직에 비해 선택의 여지가 없이 열악한 근로조건을 수용하는 근로자들이 곧 비정규직이라는 등식이 성립되어 이로 인한 대부분의 논의들이 이들을 중심으로 이루어져 왔다. 그러나 미국이나 유럽의 경우처럼 비정규직 중 고소득 전문직이나 자발적인 비정규직 등 비정규직의 유형이 다양화되고 있다(Foote, 2004). 즉, 과거에는 기술 수준이 낮은 비정규직이 전체 비정규직의 상당부분을 차지하고 있었다면, 최근에는 높은 기술 수준을 보유하고 있는 전문직 비정규직 비중이 커지고 있으며(Ho et al., 2003), 이들 중 정규직으로 고용되는 것에 대한 갈망이나 욕구가 없는 자발적인 비정규직 또한 증가하고 있다(Aronsson and

Goransson, 1999). 이러한 사회적 변화에도 불구하고, 높은 수준의 지식과 기술을 가졌으나 정규직이 아닌 비정규직이 된 개인에 대한 국내 논의는 거의 전무한 실정이다(Kim Dong-Ho and Sung Sang-Hywo, 2016). 이에 전문직 비정규직에는 어떠한 유형이 있으며, 이들이 갖는 특징이 무엇인지를 살펴보는 것은 그 간 비정규직 관련 논의에 새로운 관점을 제시해줄 수 있을 것이다.

둘째, 비정규직의 유형 중 전문직 비정규직에 초점을 두고 논의를 한다면, 이들이 미치는 결과 변수 역시 이들이 가진 속성을 감안하여 살펴볼 필요가 있다. 앞서 언급한 바와 같이, 비정규직 근로자와 관련된 선행 연구들 중 특히 결과변수와 관련해서 조직 수준에서는 기업성과(Kim Yoon-Ho, 2007; Lee Seon-Ho and Park Woo-Sung, 2017)가, 개인 수준에서는 비정규직 근로자의 근로 조건이나 태도 및 행동(Kwon Soon-Sik, 2006; Moon Uoung-Man, 2014)과 관련된 변수들에 그 초점이 맞추어져 왔다. 특히, 개인 수준 연구들은 비정규직 근로자들이 실제로 정규직 근로자에 비해 근로조건이 열악한가, 혹은 얼마나 열악한가, 비정규직 근로자의 직무만족이나 조직몰입이 정규직에 비해 의미 있는 차이를 보이는가, 이들의 직무성과나 조직시민행동은 어떠한가 등을 주로 분석하고 있다(권순식, 2006; 문영만, 2014; Connelly and Gallagher, 2004; De Cuyper et al., 2008; Virtanen, Kivimaki, Joensuu, Virtanen, Elovainio and Vahtera, 2005). 이러한 결과 변수에만 국한 되어 기존의 연구가 진행되어 온 이유는 비정규직을 바라보는 관점이 비정규직 고용이 기업이 경쟁 압력에서 생존을 위한 비용 절감을 달성할 수 있는가와 이들이 정규직과 동일한 업무 성과를 성취할 수 있는가의 여부에만 초점이 맞춰져 진행되었기 때문이다. 그러나 높은 수준의 기술과 지식을 가진 비정규직의 경우에는 비록 짧은 기간 팀 내에서 일을 수행하지만 그 기간 안에 팀 안에 불러일으킬 수 있는 기능적 역할이 다르며 높은 지식 및 기술 등을 보유함으로써 팀 내에 역학관계 등이 새로이 설정될 수 있다(Rink and Ellemers, 2005, 2009). 이러한 측면을 고려할 때, 이들이 팀 내에서 어떻게 수용되고, 이들이 가진 새로운 지식과 다양한 경험들이 팀의 창의적인 성과 창출에 있어 어떠한 기여를 할 수 있는지에 대한 논의가 필요하다.

이러한 측면들을 감안하여, 본 연구의 목적을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 본 논문에서는 문헌연구를 바탕으로 비정규직 중 특히 전문직 비정규직이 어떻게 유형화되며, 이들은 각기 어떠한 차별화된 특징들을 갖고 하위 유형(경계 없는 비정규직, 과도기적 비정규직)으로 구분되는지를 살펴본다. 둘째, 이러한 전문직 비정규직 근로자들이 가진 유형 별 특성을 통해 이들이 팀 내에서 수용되기 위해 어떠한 노력을 보이며, 이들이 팀에 미치는 성과는 어떻게 달라질 수 있는지를 창의적 성과에 초점을 맞추어 제시한다. 이러한 논의들은 국내에서는 논의가 거의 전무한 실정이므로, 본 연구에서는 향후 관련 담론들을 활성화 시키는데 있어 방향성을 제시해줄 수 있는 명제를 제시하는 형태의 탐색적 연구를 진행한다. 이를 통해 단일 차원에서 다루어 왔던 기존 비정규직에 대한 관점을 확대하고, 오늘날 고용계약 및 근로형태의 변화상을 반영할 수 있는 함의점을 제공해 줄 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경 및 문헌연구

1. 비정규직 정의 및 유형

비정규직 관련 연구가 광범위하게 진행되고는 있으나 일치된 결과를 보이지 않고 있는 이유 중 하나는, 다양한 유형의 비정규직에 대한 구분이 명확하지 않기 때문이다(Gallagher and McLean Parks, 2001; Kalleberg, 2000). 일반적으로 정규직 노동에 대비되는 의미로 사용되고 있기 때문에, 정규직 근로자를 어떻게 정의하느냐에 따라 비정규직 근로자의 개념이 결정된다. 예를 들면, Kalleberg (2002)는 정규직을 전일제 근무자이며(전일제 노동), 계약 기간이 정해져 있지 않고(무기근로계약), 임금을 지급하는 사업장에서 사용자의 직접적인 지시 하에 근무(사용자와의 직접적인 지배 종속관계)하고 있는 자를 의미한다. 위 3가지 속성을 중에 한 부분이라도 벗어나는 경우를 비정규직으로 정의한다. 이렇듯 비정규직의 개념 규정에 대해

서는 통일된 정의가 존재하지 않으며, 연구자들마다 일치되지 않는 주장들이 존재한다(Kim Seong-Kook, Son Gi-Yooung and Kim Min-Jung, 2004).

그럼에도 지금까지 제시된 비정규직의 정의에 대해서 살펴보면, 비정규직은 'Atypical employment', 'Nonstandard employment', 'Contingent work', 'Alternative work arrangement' 등 다양한 용어로 사용되고 있다(Gallagher and Sverke, 2005). 이들 용어를 번역할 때 의미의 정확한 전달을 위하여 무엇이 적합한가에 대한 충분한 논의나 결론 없이 학자들이나 노동단체, 또는 정책 담당자들이 비정규직근로, 비전형근로, 비정형근로, 임시근로, 한시근로 등의 용어 등을 편의대로 다양하게 사용해 왔다(Kwon Soon-Sik, 2004). 이 중에서 'Contingent work'의 개념은 고용기간의 차원에서 정의되는 비정규직의 성격이 강한 개념이다. 이에 반해서, 'Atypical employment'와 'Alternative work arrangement'는 고용관계가 일반적인 형태와 다른 경우를 강조하는 용어이며, 고용기간 뿐 아니라 근로 형태, 작업의 특징 등 다양한 차원에서의 고용형태를 정의하는 성격이 강하다. 따라서 후자의 개념에는 재택근로나 자발적 시간제근로 등과 같이 새롭게 나타난 고용형태를 포함하고 있고, 고액연봉의 계약직 근로자나 전문직 근로자가 이 범주에 속하게 된다(Kalleberg, 2002). 이러한 개념은 경계없는 경력 전략(boundaryless career strategy) 연구와 맞물려 유연성, 자율성, 해방감을 갖게 해주는 근로형태로 여겨지고 있다(Vaiman, 2010). 예를 들면, 비정규직 변호사들을 대상으로 한 Kunda et al.(2002)의 연구에서는 유연성의 확보와 조직의 정책이나 불평등에서 벗어나 비정규직의 형태로 조직의 경계 밖에서 일하기를 선호한다고 밝혔다.

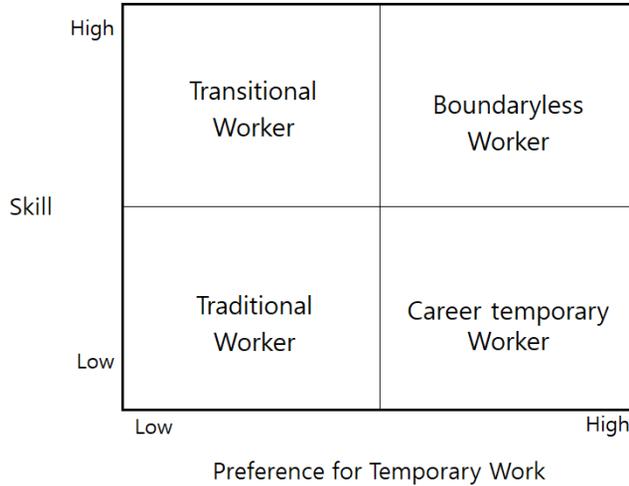
한국의 경우 미국과는 달리 변호사, 컨설턴트, 회계사, 교수 등의 전문직 비정규직의 경우 비정규직이라는 의미를 내포하고 있는 용어가 거의 사용되지 않고 있다(Kim Yoon-Ho, 2009). 이는 전문직 비정규직에 대한 시각이 미국에 비하여 매우 부정적인 것임을 나타내는 예라고 할 수 있다. 실제적으로 국내 비정규직 관련 문헌들과 선행 연구들은 비정규직 근로가 고용의 불안정, 낮은 근로조건, 직업훈련기회의 결여 등 근로자에게 미치는 문제점들을 주로 부각시키고 있다(Kim Yoo-Sun, 2011). 따라서 국내에서는 이 분야에 대해 이루어진 선행연구가 매우 부족하고 전문직종 비정규직 노동시장이 얼마나 활성화 되고 있는지에 대해서 아직 일반화 되어 있지 않다(Kim Yoon-Ho, 2009). 또한 이러한 분류 기준은 비정규직을 개인별 인구통계학적 특징을 중심으로 자발적 비정규직과 비자발적 비정규직으로 나누는 것은 개인수준의 연구에 적합한 방식이고, 직무의 특징을 중시하여 비전문직 비정규직과 전문직 비정규직으로 나누는 것은 이보다 높은 수준의 연구, 즉 직종별 비교 연구나 조직 수준의 연구에서 적합한 방법이 될 수 있다는 주장에 일부 근거한 것이기도 하다(Kwon Soon-Sik, 2004).

2. 전문직 비정규직 유형 분류

앞서 연구 목적에서 언급한 바와 같이, 본 연구에서 관심을 기울이는 유형은 높은 기술과 지식을 보유하고 있는 전문직 비정규직이며, 이 중 전문직 비정규직의 선호 여부에 따라 경계 없는 비정규직과 과도기적 비정규직을 주된 연구 대상으로 삼고 있다. 이러한 전문직 비정규직의 현황과 이와 관련된 논의들에 대해 보다 자세히 살펴보면 다음과 같다.

비정규직의 유형 분류는 Marler et al.(2002)에서 찾아 볼 수 있는데, 이 연구에서는 비정규직을 자신의 선택에 의한 결정인지의 여부(자발적 비정규직 / 비자발적 비정규직)와 그들이 갖고 있는 기술과 지식수준의 정도(비전문직 비정규직 / 전문직 비정규직)에 따라서 크게 네 가지 유형으로 분류한 바 있다. 각 유형에 대해 보다 자세히 살펴보면, 첫 번째 유형은 'Boundaryless worker(경계 없는 비정규직)'로 높은 지식과 기술을 갖고 있으며 비정규직이 되기를 선호 하는 유형이다. 다음으로, 높은 기술과 지식을 갖고 있으나 비정규직이 되기를 선호하지 않는 유형은 'Transitional worker(과도기적 비정규직)'로 범주화 했다. 뿐만 아니라, 낮은 기술과 지식을 갖고 비정규직이 되기를 원하지 않는 유형을 'Traditional worker(전통적 비정규직)'로, 비정규직이 되기를 선호 하지만 낮은 기술과 지식을 갖고 있는 유형을 'Permanent worker(영구적 비정규직)'로 분류하였다.

Fig. 1. Temporary Worker Types



여기서 말하는 선호도 여부는 자발적으로 비정규직이 되기를 희망한다는 개인적 속성을 반영하는 기준이라 할 수 있다. 이것은 자신의 직업 선택에 대한 유동성 측면을 강조한 개념이다. 이러한 발성 여부는 ‘자유의지(volition)’ 개념의 연구 분야와 맥락을 같이 한다(Krausz, 2000; Krausz, Brandwein and Fox, 1995; Isaksson and Bellaagh, 2002; Marler et al., 2002). 이 연구들에서는 자신의 자발적인 의지에 의해서 자신이 원하는 직업을 선택하고자 비정규직이 된 자발적 비정규직(voluntary temporary worker)과 자신이 선택 할 여지없이 비정규직이 되어야만 하는 비자발적 비정규직 (involuntary temporary worker)으로 구분하여 그들의 다른 행동과 태도에 대해 연구하였다. 실제로 Feldman et al.(1995)의 186명 미국 비정규직을 대상으로 한 연구에서는 응답자의 41%가 자발적으로 비정규직이 되었다고 보고한 바 있으며, Ellingson et al.(1998)가 174명 미국의 비정규직 근로자를 대상으로 한 연구에서는 58% 만이 정규직을 선호하는 것으로 나타났다. 이스라엘에서의 비정규직 샘플에서는 46.5%가 자신의 선택에 의해서 임시적인 비정규직으로 근무한다고 응답했으며(Krausz, 1995), 영국의 설문조사에서는 607명 중 147명이 정규직이 되기를 원하지 않는다고 보고한 바 있다(Tremlett and Collins, 1999). 뿐만 아니라, 스웨덴의 연구에서는 257명의 비정규직 샘플 중에 오직 75%만이 정규직을 선호 한다고 밝히기도 하였다(Isaksson and Bellaagh, 2002).

이러한 자발성의 여부는 비정규직이 성과에 미치는 영향에 대해 논의할 때도 많이 언급이 되고 있는 특징이다(Aronsson and Goransson, 1999; Ho et al., 2003). 따라서 비정규직 계약에 대한 개인의 선호에 관한 이해는 무엇이 이들을 움직이는데에 대한 연구와 팀의 성과를 올리기 위해서 어떻게 이러한 인력들을 효과적으로 활용할 수 있는지에 대한 실마리를 제공해 줄 수 있다.

3. 전문직 비정규직 하부 유형의 특징

전문직 비정규직 중 자발성을 기준으로 구분한 경계 없는 비정규직과 과도기적 비정규직은 크게 두 가지 측면에서 서로 다른 특성을 가진다.

1) 동기와 계약 안정성(Motive & Contract Security)

전문직 비정규직인 경계 없는 비정규직과 과도기적 비정규직은 비정규직이 되고자 하는 데 있어 상이한 동기를 가지고 있는데, 이러한 상이한 동기는 계약 안정성(contract security) 측면에서도 차이를 발생시킨다. 먼저 경계 없는 비정규직은 자발적으로 비정규직이 되기를 선호 하는 유형이라 할 수 있다. 자기 결정성 이론(Self Determination Theory: SDT(Deci and Ryan, 1987)에 의하면, 이 유형은 통제로부터 자유롭고 싶은 동기를 가지고 자율의지에 의해서 비정규직을 선택한다. 따라서 이들은 자신의 경력에 도움이 되며, 추가적인 지식을 얻을 수 있고, 폭넓은 성장 기회를 갖고 있는 직무와 기업에서 일하고자 한다. 이것은 자신과 직무의 적합도(person-job fit)가 높은 직무에서 일하게 만들며(Holtom, Lee and Tidd, 2002), 비정규직으로 일하는 것에 대한 긍정적인 측면을 크게 받아들이는 행동양식을 갖게 한다(Feldman et al., 1994). 따라서 이들에게 중요한 계약 조건은 성장 기회가 되고, 이것이 제공되지 못할 경우에는 계약이 충분히 이행되지 않았음을 느낄 것이다. 이와 관련하여 Kim Dong-Ho and Sung san-Hywo(2016)은 비정규직 근로자들 중 선택자발성은 직무만족을 높이는 것으로 나타났으며, 선택자발성은 직무적합성 지각과 직무만족 간 정(+)의 관계를 강화시킴을 보여주었다. 이에 반해 과도기적 비정규직은 높은 수준의 기술과 많은 경험 및 지식을 보유하고 있지만 비자발적인 이유로 비정규직이 된 유형이라 할 수 있다. 이로 인해 이 유형은 정규직이 되고 싶은 동기를 강하게 가지고 있으며, 정규직이 되고자 하는 강한 동기는 높은 수준의 성과를 올리기 위한 모티베이션을 갖도록 만든다(Moorman and Harland, 2002; Van Dyne and Ang, 1998). 따라서 과도기적 비정규직에게는 정규직 전환 가능 여부가 매우 중요한 계약 조건이 된다.

2) 고용 기간(Employment Duration)

이와 같이, 상이한 동기와 계약 안정에 대한 인식을 가진 전문직 비정규직 개인은 고용 기간에 있어서도 다른 관점을 가질 가능성이 높다. 경계 없는 비정규직의 경우에는 자신의 기술 및 지식을 넓히고, 다양한 곳에서의 경험에 큰 가치를 두기 때문에 일반적으로 한 조직이나 집단에 오래도록 고용 되는 것을 원하지 않는다. 이들은 제한된 기간 동안 소속된 해당 그룹에 몰두하여 정해진 프로젝트의 성공적 완료에 큰 의미를 둘 것이며, 따라서 단기간 고용(short-term status)을 선호하게 된다. 이에 반해서 정규직이 되어 해당 그룹에 영구적으로 소속되기를 원하는 과도기적 비정규직의 경우에는 현재 소속된 조직이나 팀과 되도록 같이 오래 일함으로써 그룹 구성원으로서의 소속감과 정체성을 형성하기를 원하므로 장기 고(long-term status)을 선호하게 된다. 이와 관련하여 Rogers(1995)는 비정규직이 그들의 환경을 통제하기 위한 메커니즘으로 일의 속도를 통제 할 수 있다고 설명한다. 즉, 오랜 시간 동안 기존 정규직들과 함께 일하는 것은, 보다 깊은 사회적 관계를 형성할 수 있도록 하며 이것은 곧 과도기적 비정규직이 그룹 구성원으로서의 멤버십을 형성할 수 있도록 만드는 토대가 될 수 있다.

이러한 전문직 비정규직의 두 가지 하부 유형과 이들이 갖는 상이한 특징들을 바탕으로 다음 장에서는 팀 내에서 이들이 어떻게 수용되기 위해 노력하고, 팀의 성과 측면에서 이들이 어떻게 기여할 수 있는지에 대해 이론적으로 살펴본다.

III. 연구명제

1. 전문직 비정규직 하부 유형과 팀 내 수용(승인, Acceptance) 노력 간 관계

이상에서 살펴본 바와 같이, 전문직 비정규직으로 유형화되더라도 경계 없는 비정규직과 과도기적 비정규직은 상이한 동기와 특성을 지니고 있으므로 이들이 팀 내에서 보이는 행동 또한 차이가 날 수 있다. Wheeler와 Buckley(2000)는 비정규직이 갖고 있는 모티베이션이 그들의 행동을 예측 하는데 중요한 요인

이라고 주장하면서 상이한 욕구를 가진 비정규직이 차별화된 행동들을 보이는 현상에 대해 설명하고 있다. 즉, 상이한 동기과 집단에 소속 되고 싶은 기간에 있어 차이를 보이는 두 유형은 결과적으로 팀이나 집단을 통해서 얻고자 하는 결과물이 다를 가능성이 높다. 이러한 이유로 이들은 팀이나 집단 내 정규직들 근로자들과의 관계에 있어서 다른 태도나 행동양상을 보일 것이다.

먼저 경계 없는 비정규직 근로자의 경우에는 제한된 기간 동안에만 국한하여 팀이나 집단에서 일을 해야 하는 단기 고용을 선호하므로 팀이나 집단 내에서 자신의 의견을 표현하거나 주장하는 부분에서 보다 자유로울 수 있다. 또한 긍정적인 대인관계를 형성해야 하는 것에 덜 집중하게 되고, 정규직이 원하는 기대 수준에 맞춰서 행동하려 하지 않을 가능성이 높다. 그러나 이들은 자기 성장이나 주장 발현(voice)에 대한 욕구가 강하기 때문에 적극적으로 팀이나 집단의 의사결정 과정에 포함되고자 할 것이다. 이에 팀이나 집단 의사결정 과정에서 기존 구성원들과는 다른 관점에서 대안들을 제시하고 주장할 가능성이 높다. 이러한 측면은 경계 없는 비정규직 근로자들의 경우 팀이나 집단에 동화(assimilation)되기 위한 노력을 덜 기울일 개연성이 높다. 이로 인해 과업과 관련하여 구성원들로부터 받는 승인(task-oriented acceptance: 목소리 반영, 의견에 귀 기울여 주기 등)은 중시 여기는 반면, 관계적 측면과 관련하여 구성원들로부터 받는 승인(relational-oriented acceptance: 인간적으로 잘 지내고, 개인적인 접촉을 하거나, 좋은 관계 유지를 위한 노력이 들어간 승인)에는 많은 노력을 기울이지 않을 가능성이 높다. 이러한 측면에서 다음과 같은 명제를 제시한다.

P1 경계 없는 전문직 비정규직은 팀이나 조직 내 구성원으로부터의 과업 관련 승인과는 긍정적인 관계가, 관계 관련 승인과는 부정적 관계를 가질 것이다.

반면, 과도기적 전문직 비정규직의 경우 이와 상이한 양상을 보일 가능성이 높다. 먼저 조직사회화와 관련된 선행연구들에 따르면, 규범에 대한 관찰과 헌신은 높은 명성을 가진 그룹 사이에서 더 높으며, 이것은 그룹에 핵심 구성원보다도 핵심 구성원이 되기를 원하는 사람들에게서 보다 강하게 나타난다고 보고된다(McDonald and Makin, 2000). 따라서 정규직이 되고자 희망하여 장기적으로 그룹에 남아 있기를 원하는 과도기적 비정규직 경우에는 조직 혹은 소속된 팀에 헌신하고자 하며, 다른 그룹 구성원들과의 우호적인 관계 구축을 위해 많은 투자를 하게 될 것이다. 이를 통해 과도기적 비정규직은 그룹 구성원으로서 승인 또는 수용을 얻고자 노력한다.

이렇게 그룹 구성원으로서 관계와 관련된 승인을 받고자 하는 과도기적 비정규직의 경향은 Vroom(1964)의 기대 이론에 의해서 설명될 수 있다. 사람들은 그들의 노력이 원하고자 하는 성과를 이끈다는 '기대(expectation)', 이렇게 기대한 결과가 보상을 이끌 것이라는 가능성에 대한 '수단성(instrumentality)', 보상의 인식된 가치에 대한 '가치성(valence)'에 의해 동기부여된다. 이에 근거하자면, 과도기적 비정규직의 동기 수준은 노력을 하면 기존 구성원으로부터 외부인이라는 거부감 없이 같은 팀의 일원이라는 멤버십을 형성할 수 있을 것이라는 기대에 의해서 구성원들과의 관계 구축에 시간을 투자할 것이다. 그리고 좋은 관계 형성을 통해서 멤버십을 형성하고 나면 기존 팀의 분위기를 해치지 않으면서 함께 업무를 잘 수행해 나갈 수 있는 인재로 인식되어 정규직으로 전환 될 가능성이 높아 질 것이라는 수단성에 대한 확률에 의해서도 동기부여 될 것이다. 마지막으로 정규직으로 전환 되고자 하는 강한 욕구를 가진 과도기적 비정규직에게는 기대에 대한 최종 목적인 정규직으로의 전환이 어떤 것보다 큰 가치를 가진다고 할 수 있다. 따라서 과도기적 비정규직은 이러한 기대로 인해서 팀이나 집단의 구성원으로서의 관계적 승인을 얻고자 노력할 것이다. 이러한 측면에서 다음과 같은 명제를 제시한다.

P2 과도기적 전문직 비정규직은 과업 관련 승인과는 부정적인 관계가, 관계 관련 승인과는 긍정적인 관계를 가질 것이다.

2. 전문직 비정규직 하부 유형과 팀의 창의적 성과 간 관계

지금까지 두 유형의 비정규직이 임시적으로 고용되어 일하는 팀 내에서 다른 동기를 갖고 팀 내 승인에 대해 보일 수 있는 상이한 행동 양식에 대해서 논의하였다. 다음으로 이렇게 다른 승인에 대한 그들의 노력이 팀이나 집단의 성과와는 어떠한 관련이 있는지에 대해서 살펴보도록 한다. 우선 비정규직의 고용이 외부 인력을 내부에 고용하는 것을 의미한다는 점에서, 기존 연구에서 과연 외부 인력의 유입을 어떻게 바라보고 있는지에 대해 기존 문헌 연구를 통해 이해할 필요가 있다. 이를 바탕으로 전문적 기술과 지식을 가진 비정규직 하부 유형이 팀에 미치는 효과에 대해서 살펴본다.

자원의존 이론(Resource-based Theory)에 의하면, 희소하고(rare), 가치 있고(valuable), 쉽게 모방할 수 없는 자원(non-substitutable and difficult-to imitate resource)을 가질 수 있는 능력은 기업이 지속적인 경쟁 우위를 누릴 수 있는 핵심 요소가 된다(Barney, 1991; Barney and Wright, 1998; Wernerfelt, 1984). 또한 지식기반 자원(Knowledge-based Resources)은 기업이 혁신 할 수 있는 능력을 향상 시켜주기 위해 직원이 가져야 하는 기술적, 창의적, 통합적인 기술자원을 의미하는데, 이러한 자원들은 다른 기업이 모방하기 힘든 중요한 자산이기 때문에 핵심 전략으로 내부적으로 관리해야 한다. 그렇지 않으면 시장 메커니즘에 의해서 이러한 자원들이 외부에 공개되고 경쟁자들에게 쉽게 모방됨으로써 전략적 중요성이 급격히 상실되기 때문이다(Kogut and Zander, 1996). 따라서 기업은 조직의 전략적 자원 개발을 위해 노력해야 하고, 핵심 기술이 누출되는 위험을 최소화해야 한다. 이를 위해 조직에서는 외부 인력 유입 시 핵심 가치 창조를 제외한 분야에서 유능한 소수의 인재들만 선택적으로 전략적 영입을 해야 한다는 주장이 제기된다(Martinex-Sanchez, Veka-Jimenez, Perex-Perex, and Luis-Jimenez, 2009).

그러나 오늘날의 혁신은 보유 자원과 능력 이외의 요소에 의해서 발생할 수 있는 복잡한 과정으로 진행된다(Prahalad and Hamel, 1990). 기존의 자원의존 이론에 의하면, 기업의 고용 정책이 안정적이며, 장기근속을 장려하며, 높은 충성도에 기반한 관행을 유지해야만 조직 혁신을 달성할 수 있다고 설명하였다. 이러한 측면에서 보자면, 비정규직의 고용은 혁신을 저해 하는 요소로 인식되어 왔다. 그러나 오늘날과 같이 복잡성이 증가하고 있는 상황에서는 기업이 혁신을 하기 위해 필요한 모든 자원을 확보하기는 현실적으로 불가능하다. 이에 Barney(1999)는 혁신하기 위해서 기업이 모든 자원과 능력을 소유하고 있지 않아도 된다고 주장한 바 있으며, Teece(1986)는 혁신 과정에 필요한 자원을 관리 할 수 있는 능력을 조직 내부화 하고 유동적인 자원은 외부화 할 필요가 있으며 이를 통해 혁신을 달성할 수 있음을 주장한 바 있다. 이러한 연구들은 빠르게 변화하고 점차 복잡해지고 있는 환경의 변화에 발맞추어 외부 인력의 유입이 혁신에 중요한 요소라는 측면을 강조하고 있다.

전문직 비정규직도 새로운 인력의 유입이라는 측면에서는 이와 같은 맥락이라고 볼 수 있다. 비정규직이 창의성 및 혁신에 미치는 효과에 대한 연구도 긍정적인 관계인지, 아니면 저해 하는 부정적인 관계인지에 대한 상반된 견해가 존재한다. 예를 들어, Tsui et al.(1995)의 연구에서는 비정규직의 고용이 조직의 성과를 저해하는 요소로 설명되고 있다. 반면, 최근 연구들은 유연한 고용상태인 비정규직이 혁신이나 향상에 도움이 된다는 상이한 결과를 보고하고 있다(Storey, Quintas, Taylor and Fowle, 2002; Martinex-Sanchez et al., 2009). 이러한 접근법에서는 비정규직을 다양한 경험을 가진 의미 있는 존재로 간주하며, 기존 정규직들이 풀지 못하는 문제를 해결할 수 있는 중요한 역할을 담당할 존재로 상정한다(Marler et al., 2002). 이와 같이, 비정규직 종사자들은 여러 기업에서 다양한 과제를 수행하기 때문에, 각 기업이 봉착하고 있는 문제에 대한 관찰을 직접 할 수 있고, 다양한 기업들에서 획득한 혁신 사례들의 경험을 통해 통찰력을 학습하게 된다(Wheeler and Buckley, 2000). 따라서 전문직 비정규직은 여러 기업으로부터 보다 나은 방법이 무엇인지에 대한 경험을 축적하게 되고, 이를 통해 그들은 과업을 보다 효과적으로 수행하기 위한 다양한 정보와 기술, 지식을 갖추게 된다. 이와 관련하여 Matusik and Hill(1998)의 연구에서는 비정규직들이 조직기반 업무를 담당하는 팀에 합류되어 프로젝트를 수행할 때, 기업에게 오히려 매우 좋은 기회가 되어 새로운 지식의 창조 및 유입을 증진 시켜주는 역할을 한다는 점을 보여준 바 있다. 높은 수준의 기술과 지식을 가진

전문직 비정규직의 경우 교육과 지식의 발전은 다른 외부 기업에 의한 경험으로 얻어 지기 때문에, 이러한 지식과 기술을 가진 비정규직의 영입은 외부적으로 쌓아온 지식과 관행을 조직 안에 통합시킴으로써 궁극적으로 팀 내에 기여할 수 있다. 또한 다양한 지식 및 경험을 보유한 비정규직과의 통합을 빠르게 달성한 경우 조직에 창의적인 제안과 성과를 보다 많이 창출함을 보여주었다.

이상의 논의들을 바탕으로, 전문직 비정규직의 두 유형이 에 미치는 효과에 대해서 살펴보면 다음과 같다. 먼저 경계 없는 비정규직의 경우 자신이 가진 다양한 경험을 바탕으로 자신의 의견에 대해서 자유롭게 표현 하는 경향이 있다. 이러한 경향성은 다른 경험과 관점을 갖고 있는 새로운 인력이 팀에 유입됨으로 인해서 기존 구성원들이 인지하지 못했던 문제를 발견하게 만드는 중요한 자극이 된다. 새로운 문제에 대한 발견은 그 자체만으로도 큰 의미를 줄 수 있는데, 이는 새로운 아이디어의 시작은 문제의 발견에서부터 시작되며, 그 문제를 해결하기 위해서 어떤 방안이 요구 되는지에 대한 고민이 곧 창의성, 혹은 혁신의 시작이 되기 때문이다. 그런데 문제 해결 방안에 대한 고민에서 필요한 것이 바로 전문적 지식이라 할 수 있다. 이와 관련하여 창의성 분야의 대가인(Amabile, 1997)은 창의성 창출을 위해 필요한 구성요소로 전문성, 과업적 동기부여, 창의적 사고기술을 제시한 바 있다. 즉, 일에 대한 배경 지식이 있어야지만 다른 방법으로 문제를 해결 할 수 있는 방안에 대해 고민 할 능력을 가질 수 있으며, 이때 개인이 가진 독특한 지식은 기업이 유연한 전문직 노동 인력으로부터 얻을 수 있는 이득 중에 하나일 수 있다.

앞서 경계 없는 비정규직의 경우에는 과업과 관련된 승인을 팀 내 구성원들로부터 받고자 노력하는 반면, 관계 관련된 승인에는 부정적인 관계가 있을 것임을 앞선 명제에서 제시하였다. 이러한 특성은 팀의 창의성 창출로 이어지는 교두보 역할을 할 수 있다. 즉, 업무와 관련해서 경계 없는 비정규직은 팀 구성원들의 승인을 얻고자 할 것이며, 자신이 갖고 있는 지식과 경험을 적용하여 성공적으로 프로젝트를 완수하고자 할 것이다. 이 과정에서 경계 없는 비정규직은 기존 팀의 운영 프로세스와는 다르더라도 새로운 방법으로 문제를 해결하거나 다른 기업에서 습득한 노하우를 적용하는 것에 망설임이 없을 것이다. 또한 단기적으로 고용되어 다양한 경험을 하는 것을 원하는 경계 없는 비정규직에게 과업에 대한 팀 내 구성원들의 승인은, 업무 수행 자체를 자신의 경력에 도움이 되는 중요한 프로젝트로 여길 것이고, 이것은 곧 망설임 없는 창의적인 아이디어의 제안으로 이어질 것이다. 이러한 경계 없는 비정규직의 유입은 다른 구성원들에게 색다른 방법으로 사고하는 분위기를 형성하게 함으로써 틀에 박힌 사고가 아닌 자유로운 사고를 촉진하여 팀의 창의성 향상에 도움을 줄 것이다. 이에 다음과 같은 명제를 제시한다.

P3 경계 없는 전문직 비정규직은 팀의 창의적 성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

반면, 과도기적 비정규직의 경우는 이와는 다른 패턴을 보일 수 있다. 사회 정체성 이론(Social Identity Theory)에 따르면(Tajfel and Turner, 1979), 기존 구성원은 비정규직이 프로젝트를 마치고 나면 곧 떠날 사람이라고 인식하고, 자신과 다르다는 이질성을 느끼게 됨으로 인해서 팀이나 집단의 구성원으로 받아들여 기를 꺼려할 것이다. 이러한 상황 하에서 정규직이 되고자 하는 과도기적 비정규직에게는 팀이나 집단에 동화 되고자 하는 노력은 매우 중요하며, 이를 현실에서 달성하기 위해 노력할 가능성이 높다. 이로 인해 과도기적 비정규직의 경우 공동 작업의 중요도를 인식할 때에도 기존 정규직과 유사한 방식으로 받아들일 것이다. 즉, 정규직 근로자들과 차별화되는 행동을 잘 하려 하지 않고, 팀이나 집단 안에서 요구 되는 역할에 적응하려는 모습을 보일 가능성이 높다. 이런 일치된 가치와 행동 양식은 기존 구성원들에게 집단 응집력을 유지하고자 한다는 신호를 보내는 역할을 한다. 그렇기 때문에 자신이 갖고 있는 독특한 지식이나 기술을 표현 하는 것이 아니라 대인 간 갈등을 줄이기 위해서 자신의 기술 및 지식을 숨기려는 경향성을 갖는다. 즉, 과도기적 비정규직은 기존 팀이나 집단에 동화되기 위해서 다른 행동 및 아이디어를 제안하는 것을 꺼리게 된다. 창의성은 기본적으로 현재 진행되고 있는 상태에 의문을 품고, 문제가 되는 부분이 무엇인지 찾아내고, 그 문제를 해결하기 위해서 새롭고 유용한 아이디어를 제시하는 것이다(Amabile, 1997). 그런데 과도기적 비정규직의 경우 기존 구성원들과의 이질감을 제거하기 위해서라도 현재 상태에 도전하여 다른 안을 제시하

는 위험을 부담하지 않을 가능성이 높다. 이러한 측면에서 과도기적 비정규직은 팀 창의성에 부정적인 영향을 줄 것이라는 명제를 제시한다.

P4 과도기적 비정규직은 팀의 창의적 성과에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

IV. 결론

1. 요약

본 연구는 기존의 비정규직 관련 연구가 비정규직의 양적 증가에만 집중하여 최근 증가하고 있는 전문직 비정규직에 대한 측면을 간과하고 있다는 측면을 환기시키고자 하였다. 특히 전 사회적으로 근로에 대한 인식과 삶의 양식이 다변화되면서 비정규직 내 다른 하부 유형에 대한 논의의 필요성이 증가하고 있다. 이에 본 연구에서는 비정규직의 유형을 세분화 하여 각 유형이 갖고 있는 다른 특징에 대한 정확한 파악이 필요하다고 보았다. 왜냐하면 상이한 특징을 갖고 있는 비정규직 근로자들은 차별적인 동기와 행동 양식을 갖고 있기 때문에 이러한 차이를 명확히 구분하지 않는다면 비정규직이 성과에 미치는 영향을 온전히 파악할 수 없기 때문이다.

이를 위해 본 연구에서는 Marler et al.(2002)가 제시한 비정규직 분류 기준을 적용하였다. 첫 번째 기준인 전문성의 유무는 앞서 설명한 바대로, 최근 증가 하고 있는 비정규직의 구성비율에 대한 패턴을 반영한 기준이다. 두 번째 기준인 자발성의 유무 또한 자신의 유연한 일정관리, 다양한 산업군 경험 확보 등의 이유로 최근 증가 하고 있는 새로운 비정규직의 패턴을 반영한 기준이라 할 수 있다.

이 두 기준을 적용하여 본 연구는 기존의 연구에서 간과해왔지만 최근 눈에 띄게 증가 하고 있는 높은 수준의 지식과 기술을 가진 전문직 비정규직 근로자들을 논의의 대상으로 삼았다. 그리고 이들을 자발성의 유무로 구분하여 경계 없는 비정규직과 과도기적 비정규직의 특성을 분석하였다. 두 유형 모두 전문직 비정규직이지만 자발성에 있어서의 차이는 각 유형의 동기와 고용 기간의 선호에 각자 고유한 영향을 미치고, 이러한 선호도 상의 차이는 곧 팀 내 수용에 투입되는 노력과 팀의 창의적 성과에 상이한 영향을 미칠 것임을 명제를 통해 제안하였다.

2. 학문적 시사점

이러한 논의를 통해 본 연구가 가진 학문적 시사점을 다음과 같이 제시할 수 있다. 첫째, 그간 비정규직 관련 수많은 연구들과는 달리 본 연구는 전문직 비정규직에 주목하고 이들이 가진 상이한 동기와 행동양식에 대해 국내 연구로는 처음으로 본격적인 논의를 했다는 점을 들 수 있다. 1997년 외환위기 이후 비정규직 관련 국내 논의들은 주로 정규직에 비해 근로조건이 열악하고 고용관계가 취약하지만 비자발적으로 비정규직이 될 수밖에 없었던 저숙련 근로자들에 대한 초점을 맞춰왔다. 그러나 최근 삶의 가치와 근로에 대한 시각이 달라지고 높은 수준의 지식과 기술을 가진 전문직 비정규직이 증가하는 사회적 변화에 대한 설명과 예측을 제공하기 위해서는 그간 다루어지지 않아왔던 전문직 비정규직에 대한 논의가 새롭게 이루어질 필요가 있다. 비록 탐색적 연구이나 본 연구는 이러한 전문직 비정규직에 대한 정의와 유형 분류를 통해 기존 비정규직에 대한 담론을 확장시키는데 있어 의미 있는 출발점을 제공할 수 있다.

둘째, 본 연구는 전문직 비정규직이 동기나 행동양식에 따라 조직 내 그들이 속하게 되는 팀 또는 집단에 상이한 영향(승인과 성과)을 미칠 수 있음을 명제로 제시했다는 점에서 의미가 있을 수 있다. 특히 전문직 비정규직은 높은 수준의 전문성을 가지고 있지만 외부인이라는 특성상 집단 내 수용과 창의적 성과라는 측면에서 기존에 논의되어 왔던 저숙련 비정규직이나 내부 정규직과는 다른 적응 노력과 성과 창출 프로세스

를 가질 수밖에 없다. 이에 더하여, 본 연구에서는 경계 없는 비정규직과 과도기적 비정규직이 가진 상이한 동기와 행동양식에 주목하고 이들이 집단에서의 승인을 얻으려는 노력 방식과 팀 성과에 기여하는 방향이 다를 수 있음을 이론을 통해 제시함으로써 향후 실증 연구를 위한 토대를 제공했다는 점에서 의의가 있다.

3. 실무적 시사점

다음으로, 본 연구는 다음과 같은 실무적 시사점을 제공할 수 있다. 첫째, 지식기반 사회에서 고숙련 또는 하이테크 기술을 가진 인재들에 대한 수요가 증가함에도 이러한 인력들을 조직에서 모두 정규직으로 고용하여 내부화하기에는 비용 측면에서 부담이 될 수 있는데, 본 연구에서는 전문직 비정규직 유형 제시를 통해 조직 내에서 어떠한 측면에서 이들을 활용할 수 있으며, 활용 시 전문직 비정규직의 유형에 따라 어떠한 동기부여 기제를 이용할 수 있는가에 대해 제시했다는 점에서 함의를 가진다. 앞서 언급한 바와 같이, 경계 없는 비정규직의 경우에는 본인의 경험과 지식을 충분히 발휘할 수 있는 환경을 제공해주는 것이 동기부여에 있어 효과적일 수 있는 반면, 과도기적 비정규직의 경우에는 향후 정규직 고용에 대한 측면을 강조함으로써 이들의 헌신과 몰입을 유도할 수 있다.

둘째, 본 연구에서는 전문직 비정규직이라는 외부 인력 활용 시 조직이 이들이 어떻게 기존 인력들과 성공적으로 협업할 수 있는지, 어떠한 측면의 성과 창출에 특히 효과를 보일 수 있을 것인지에 대한 화두를 제공했다는 점에서 의의가 있을 수 있다. 전문직 비정규직은 외부인이라는 특성을 태생적으로 갖고 있으므로, 이들을 활용할 때에는 기존 직원들과 어떻게 융화되는지, 갈등은 어떻게 해결할 수 있는지에 대한 측면도 고려해야 하며, 이들이 어떠한 업무 특성에서 의도한 성과를 창출할 수 있을 것인지에 대한 고용 목적 역시 명확히 할 필요가 있음을 제시하고 있다.

4. 연구 한계 및 추후 연구방향

본 연구가 가진 한계점과 추후 연구방향을 제시하면 다음과 같다. 먼저 본 논문이 가진 가장 큰 한계는 정량 데이터를 통해 실증하지 못했다는 점을 들 수 있다. 이러한 한계에도 불구하고, 본 논문은 국내 연구로는 처음으로 전문직 비정규직에 대한 논의를 환기시키고 이에 대한 연구 필요성을 제기했다는 점에서 의의가 있을 수 있다. 물론 향후 논문들에서는 이러한 개념 연구를 기반으로 실제 전문직 비정규직이 어떠한 특징들과 행동 및 성과를 보이는지에 대한 실증 연구를 진행함으로써 현실에 대한 이해도를 제고하는 한편, 관련 연구결과와 일반화를 도모할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서는 전문직 비정규직을 크게 경계 없는 비정규직과 과도기적 비정규직으로 구분하여 제시하였으나, 보다 심도 있는 논의를 위해서는 개별 유형 내에 속하는 개인의 속성들을 고려할 필요가 있다. 예를 들어, 경계 없는 비정규직 근로자들 중 팀이나 집단에 자신의 영향력을 보다 강하게 미치고자 하는 권력에의 욕구나 지위에 대한 욕구가 높은 개인이라면 비록 외부인이지만 팀이나 집단에 본인의 주장을 보다 강하게 제시하고 영향력을 보다 강력하게 행사할 가능성이 높다. 또는 기존 팀이나 조직 내 권력의 역학이나 네트워크의 중심인물과의 관계 등에 따라 이들이 팀이나 조직 내 승인을 얻는 정도나 팀 성과에 미치는 공헌도 등이 달라질 수 있을 것이다.

셋째, 본 논문은 전문직 비정규직의 관점에서 논의를 진행함으로써 팀 또는 집단 내 조직 구성원들의 속성에 대해서는 고려하지 못했다. 그러나 특히 승인과 수용 부분에서는 기존의 팀 또는 집단 내 조직 구성원들의 속성이 어떠한지에 따라 전문직 비정규직 근로자의 적응 정도가 매우 상이할 수 있으므로 이러한 집단 특성을 고려한다면 매우 역동적인 팀 역학을 보여줄 수 있는 연구가 될 수 있을 것으로 본다. 예를 들어, 본 논문에서 과도기적 비정규직이 자신이 갖고 있는 독특한 지식이나 기술을 표현하는 것이 아니라 갈등을 줄이기 위해서 자신의 기술 및 지식을 숨기려는 경향을 갖는다고 설명하였다. 기존 정규직으로부터 구성원으로 가입 승인을 얻기 위해서는 기존 정규직의 태도가 중요한데, 이 때 대표적인 요소로 고려할 수 있는 것

이 정규직이 갖고 있는 직무 안정성(job security)에 대한 인식일 수 있다. 만약 자신의 직무 안정성이 낮은 상황에 있는 정규직이라면, 과도기적 비정규직이 정규직화 되는 것이 자신의 위치를 위협하는 요인으로 여겨질 것이다. 이렇게 되면 과도기적 비정규직이 팀 구성원으로 수용되기는 매우 어려울 수 있다. 이런 경우라면 과도기적 비정규직은 자신이 월등히 뛰어난 기술을 갖고 있어서 그들을 위협하는 존재가 아님을 알리기 위해서 더욱 자신이 가진 기술을 숨기려 할 가능성이 높다. 이러한 예시 이외에도 기존 구성원들의 속성이나 반응들은 매우 다양할 수 있는데, 이러한 부분들은 팀 역학을 현실적으로 보여줄 수 있다는 점에서 향후 풍성한 실증연구를 진행할 수 있는 주제가 될 것이다.

넷째, 본 논문에서는 과업관련 승인과 관계관련 승인을 중심으로 2가지 다른 전문직 비정규직 유형이 팀 창의성 창출에 미치는 영향을 살펴보았다. 하지만 문제의 발견과 새로운 아이디어의 제안이라는 직접적인 창의적 결과물 뿐만 아니라 제안된 아이디어의 구체적인 내용이나 아이디어 전달 방식 등과 관련된 다양한 변수에 대한 고찰 또한 필요하다. 예를 들면, 과도기적 비정규직의 경우는 기존 집단과 동화를 위해서 기존의 업무처리 방식이나 절차를 획기적으로 변화 시키며 문제해결 및 개선 행동을 하기 보다는 기존의 방식과 충돌을 최소화 하면서 지속적인 개선을 위한 아이디어를 제안할 가능성이 높다. 이에 반해서 경계없는 비정규직의 경우는 업무 성공을 통한 또 다른 누적 업적과 경험의 획득을 원하기 때문에 기존 운영 과정과 다르더라도 획기적인 아이디어를 망설임 없이 제안할 것이다.

지금까지 본 연구는 전문직 비정규직에 대한 탐색적 논의를 진행하였다. 그간 국내 연구에서 거의 다루어지지 않은 전문직 비정규직에 대한 논의들이 본 논문을 통해 보다 다양하고 심도 있게 이루어지길 기대해본다.

References

- Amabile, T. M. (1997), "Motivating Creativity in Organizations", *California Management Review*, 40(1), 39-58.
- Aronsson, G. and S. Goransson (1999), "Permanent Employment but Not in a Preferred Occupation: Psychological and Medical Aspects, Research Implications", *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 152-163.
- Barney, J. (1991), "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage", *Journal of Management*, 17(1), 99-110.
- Barney, J. and P. Wright (1998), "On Becoming a Strategic Partner: The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage", *Human Resource Management*, 37(1), 31-46.
- Chung, Dong-Seop (2019), "A Study on the Psychological Ownership and Innovative Behavior: Focus on Job Satisfaction and Job Engagement", *Asia-Pacific Journal of Business*, 10(1), 25-38.
- Connelly, C. E. and D. G. Gallagher (2004), "Emerging Trends in Contingent Work Research", *Journal of Management*, 30(6), 959-983.
- Deci, E. and R. Ryan (1987), "The Support of Autonomy and the Control Behavior", *Journal of Psychology and Social Psychology*, 53(6), 1024-1037.
- De Cuyper, N., J. De Jong, H. De Witte, K. Isaksson, T. Rigotti and R. Schalk (2008), "Literature Review of Theory and Research on the Psychological Impact of Temporary Employment: Towards a Conceptual Model", *International Journal of Management Review*, 10(1), 25-57.
- Ellingson, J., M. Gruys and P. Sackett (1998), "Factors Related to the Satisfaction and Performance of Temporary Workers", *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 913-921.
- Foote, D. A. (2004), "Temporary Workers: Managing the Problem of Unscheduled Turnover", *Management Decision*, 42(8), 963-973.
- Feldman, D. C., H. I. Doeringhaus and W. H. Turnely (1994), "Managing Temporary Workers: A Permanent HRM Challenge", *Organizational Dynamics*, 23(2), 49-63.
- Feldman, D. C., H. I. Doeringhaus and W. H. Turnely (1994), "Employee Reactions to Temporary Jobs",

- Journal of Managerial Issues*, 7(2), 127-141.
- Gallagher, D. G. (2002), "Contingent Work Contracts: Practice and Theory", in C. Cooper and R. Burke (Eds.), *The New World of Work: Challenges and Opportunities*, Oxford, UK: Blackwell Publishers, 115-136.
- Gallagher, D. G. and P. J. McLean (2001), "I Pledge Thee My Troth...Contingently: Commitment and the Contingent Work Relationship", *Human Resource Management Review*, 11(3), 181-203.
- Gallagher, D. G. and M. Sverke (2005), "Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant?", *Economic and Industrial Democracy*, 26(2), 181-203.
- Ho, V. T., S. Ang, S. and D. Straub (2003), "When Subordinates Become IT Contractors: Persistent Managerial Expectations in IT Outsourcing", *Information Systems Research*, 14(3), 66-86.
- Holtom, B. C., T. W. Lee and S. T. Tidd (2002), "The Relationship between Work Status Congruence and Work-related Attitudes and Behaviors", *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 903-915.
- Kalleberg, A. (2000), "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work", *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341-365.
- Kim, Dong-Ho and Sang-Hywo Sung (2016), "The Impact of the Contingent Worker's Perception on Job Fit to Job Attitudes and Interaction effect of Voluntary Choices", *Korean Journal of Industrial Relations*, 26(1), 51-73.
- Kim, Seong-Kook, Gi-Young Son and Min-Jung Kim (2004), "A Case Study of the Effect of the Increase in Contingent Employment to Labor Relationships", *Korean Journal of Industrial Relations*, 14(1), 44-62.
- Kim, Woo-Young (2014), "The Size of Nonregular Workers and the Analysis of Its Recent Trend", *Korean Journal of Labor Economics*, 37(4), 143-157.
- Kim, Yoo-Sun (2011), "Contingent workers", *Korea Labour & Society Institute Issue Paper*, 4(1), 1-37.
- Kim, Yoon-Ho (2007), "Why Employers Use Contingent Workers: Examining the Rational and Arational Hypotheses", *Quarterly Journal of Labor Policy*, 7(4), 111-142.
- Kim, Yoon-Ho (2009), "Management of Nonstandard Workers: Taxonomic Approaches and Its Antecedents", *Korean Journal of Industrial Relations*, 19(4), 165-216.
- Kogut, B. and U. Zander (1996), "Knowledge of the Firm, Combinative Capabilities and the Replication of Technology", *Organization Science*, 3(3), 383-397.
- Krausz, M. (2000), "Effects of Short-and Long-term Preference for Temporary Work upon Psychological Outcomes", *International Journal of Manpower*, 21(8), 635-647.
- Krausz, M., T. Brandwein and S. Fox (1995), "Work Attitudes and Emotional Responses of Permanent, Voluntary, and Involuntary Temporary-help Employees: An Exploratory Study", *Applied Psychology*, 44(3), 217-232.
- Kunda, G., S. R. Barley and J. Evans (2002), "Why do Contractors Contract? The Experience of Highly Skilled Technical Professionals in a Contingent Labor Market", *ILR Review*, 55(2), 234-261.
- Kwon, Soon-Sik (2004), "Effects of Contingent Employment on Organizational Performance -Empirical Analysis of Exchange Theory Perspective", *Korean Management Review*, 33(3), 891-931.
- Kwon, Soon-Sik (2006), "Permanent/Contingent Employees' Justice Perception, In Role Behavior, Organizational Citizenship Behavior(OCB)", *Journal of Organization and Management*, 30(2), 1-23.
- Lee, Seon-Ho and Woo-Sung Park (2017), "The Use of Nonstandard Workers and Firm Performance", *Korean Journal of Industrial Relations*, 27(1), 81-106.
- Marler, J. H., M. W. Barringer and G. T. Milkovich (2002), "Boundaryless and Traditional Contingent Employees: Worlds Apart", *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 425-453.
- Martinez-Sanchez, A., M. Veka-Jimenez, M. Perex-Perex and P. Luis-Jimenez (2009), "Innovation and Labour Flexibility: A Spanish Study of Differences across Industries and Type of Innovation", *International Journal of Management Review*, 30(4), 360-376.
- Matusik, S. F. and C. W. L. Hill (1998), "The Utilization of Contingent Work, Knowledge Creation, and

- Competitive Advantage”, *Academy of Management Review*, 23(4), 680-697.
- McDonald, D. J. and P. J. Makin (2000), “The Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff”, *Leadership and Organizational Development Journal*, 21(2), 84-91.
- Moon, Uoung-Man (2014), “A Panel Analysis of the Life Satisfaction of Standard and Non-standard Workers: Focusing on Latent Growth Model”, *Korean Journal of Labor Studies*, 20(2), 187-218.
- Moorman, R. H. and L. Harland (2002), “Temporary Employees as Good Citizens: Factors Influencing Their OCB Performance”, *Journal of Business and Psychology*, 17(2), 171-187.
- Park, Jun-Gi and Jae-Sub Shim (2019), “An Effect of Work and Life Balance of Startup: Focus on Organizational Pride and Job Satisfaction”, *Asia-Pacific Journal of Business*, 10(3), 95-112.
- Prahalad, C. and G. Hamel (1990), “The Core Competence of the Corporation”, *Harvard Business Review*, 68(3), 79-93.
- Rink, F. A. and N. Ellemers (2009), “Temporary versus Permanent Group Membership: How the Future Prospects of Newcomers Affect Newcomer Acceptance and Newcomer Influence”, *Personality and Social Psychological Bulletin*, 35(6), 764-775.
- Rotchford, N. L. and H. Roberts (1982), “Part-time Workers as Missing Persons in Organizational Research”, *Academy of Management Review*, 7(2), 228-234.
- Ryu, Seong-Min (2014), “The Determinants of Fixed-Term Employment in South Korea : A Comparison between Private Sector and Public Sector”, *Journal of East and Central Asian Studies*, 26(1), 5-32.
- Storey, J., P. Quintas, P. Taylor and W. Fowle (2002), “Flexible Employment Contracts and Their Implications for Product and Process Innovation”, *International Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-18.
- Tajfel, H. and J. C. Turner (1979), “An Integrative Theory of Intergroup Conflict”, in W. Austin and S. Worchel(Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Monterey, CA: Brooks and Cole, 56-65.
- Tsui, A. S., J. L. Pearce, L. W. Porter and J. P. Hite (1995), “Choice of Employee-Organization Relationship: Influence of External and Internal Organizational Factors”, in G. R. Ferris (Ed.), *Research in Personnel and Human Resource Management*, Greenwich, CT: JAI Press, 117-151.
- Vaiman, V. (2010), “Managing Talent of Non-traditional Knowledge Workers: Opportunities, Challenges, and Trends”, in V. Vaiman (Ed.), *Talent Management of Knowledge Workers*, London: Palgrave Macmillan, 1-22.
- Van Dyne, L. and S. Ang (1998), “Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore”, *Academy of Management Journal*, 41(6), 692-703.
- Virtane, M., M. Kivimaki, M. Joensuu, P. Virtanen, M. Elovainio and L. W. Stern (1988), “Temporary Employment and Health: A Review”, *International Journal of Epidemiology*, 34(3), 610-622.
- Vroom, V. H. (1964), *Work and Motivation*, New York, NY: Wiley and Sons.
- Wernerfelt, B. (1984), “A Resource-based View of the Firm”, *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-180.
- Wheeler, A. R. and M. R. Buckley (2000), “Examining the Motivation Process of Temporary Employees”, *Journal of Managerial Psychology*, 16(5), 339-354.