

## 派遣勤勞者의 雇用不安定性에 關한 研究\*

柳炳胄\*\*

### 〈目 次〉

- |                   |             |
|-------------------|-------------|
| I. 序 言            | IV. 結果 및 論議 |
| II. 派遣勤勞者와 雇用不安定性 | IV. 結語      |
| III. 實證研究의 設計     |             |

### I. 序 言

1980년대 후반부터 우리 나라 기업들은 인사관리 측면에서 볼 때 큰 변화를 겪었다. 기업들은 생산성 확보를 위한 자구책으로 노동 시장의 유연화를 이루고자 노력하였으며, 이와 관련하여 여러 가지 경영혁신 방안을 도입하기 시작하였다. 특히 고용과 관련하여서는 새로운 관행들이 도입되기 시작하였는데, 정리해고의 실시, 아웃소싱, 비정규직의 증가는 우리나라의 고용구조와 관련하여 새롭게 대두되고 있는 특징들이다.

특히 파견근로를 비롯한 비정규직 근로형태는 꾸준하게 증가하고 있는 실정이다. 이는 과거 정규직을 통한 고용관행이, 점차 파견근로자를 비롯한 비정규직의 고용이 기업의 입장에서는 임금을 줄이고 고용의 유연화를 이를 수 있다는 점에서 매력적인 인사관리 정책으로 자리잡고 있는 듯한 인상을 주고 있는 것도 사실이다.

근로자파견은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견 계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 노동에 종사하게 되는 것을 말하는 것이며, 파견근로자란 파견사업주가 고용한 노동자로서 근로자파견의 대상이 되는 자를 말한다.

그러나 이와 같은 고용형태는 많은 문제점을 내포하고 있다. 파견근로자의 고용은 고

\* 본 논문은 1999년도 충남대학교 학술진흥재단의 연구비 지원에 의하여 연구되었음.

\*\* 충남대학교 경영학과 교수.

용하는 자와 사용하는 자가 분리되어 있어, 기존의 전통적인 고용관행과 비교하여 고용 불안, 노동조합의 약화, 상대적인 저임금 등 여러 면에서 근로자가 불이익을 당할 우려가 높기 때문이다.

그러나 현재 우리 나라에서는 파견근로자와 관련하여 이들의 고용실태 및 고용불안정성에 대한 연구가 거의 없는 실정이다. 따라서 본 논문은 위와 같은 현실 인식 하에 우리 나라 파견근로자의 실태 및 이들의 고용불안정성 정도를 알아보고자 하는데 목적이 있다. 또한 고용불안정성과 관련하여 어떤 요인들이 영향을 미치고 있는가를 알아봄으로써 향후 고용불안정성을 지각하는 파견근로자들의 적절한 인사관리를 위해서 기업들이 대처해야 하는 방안은 무엇인지를 알아보고자 하였다.

본 논문은 위와 같은 연구목적을 달성하기 위하여, 먼저 우리나라 파견근로자의 실태와 고용불안정성에 어떤 요인들이 상호관련이 있는지를 알아보기 위하여 관련자료와 선행연구들을 검토하였으며, 다음으로는 이러한 문헌연구를 통해 설정된 연구의 모형에 의해서 가설을 설정하고 실증분석을 통하여 이를 검증하는 연구방법을택하였다.

## II. 派遣勤勞者와 雇用不安定性

### 1. 파견근로자의 근로조건

#### 1) 파견근로의 개념 및 파견근로자의 법적 지위

우리 나라에서는 근로자파견사업의 적정한 운영을 기하고 파견근로자의 노동조건 등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 할 목적으로 1998년 2월 14일 「파견근로자보호 등에 관한 법률」을 제정하였다.

동 법에 의하면, "근로자파견"이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 되는 것을 말한다.

여기에서 근로자파견사업은 근로자파견을 업으로 행하는 것을, 파견사업주는 근로자파

전사업을 행하는 자를, 사용사업주는 근로자파견계약에 의하여 파견근로자를 사용하는 자를, 파견근로자는 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자를 말한다고 명시하고 있다.

따라서 근로자파견에 있어서는 파견사업주, 파견근로자를 사용하는 사용사업주와 파견근로자의 삼자관계가 성립된다. 즉 파견사업주와 파견근로자 사이에는 고용관계가 성립되고, 파견사업주와 사용사업주와의 사이에는 파견계약이 체결되어 이 계약을 토대로 파견사업주가 사용사업주에게 근로자를 파견하고, 사용사업주는 파견사업주로부터 위탁된 지휘명령에 따라 파견근로자를 지휘·명령하는 관계가 성립된다.

## 2) 파견근로자의 현황

1999년 12월말 노동부 통계에 따르면, 우리 나라의 파견근로자 수는 53,218명으로 이중 60%이상이 20대 여성인 것으로 나타났다.

그러나 한국노동연구원의 취업형태 다양화 실태 조사에 따르면 파견근로자 수는 전체 사업체 근로자 수인 600만 명의 3.75%에 해당하는 22만 5천명으로 추산하고 있다. 이와 같은 계산은 파견근로자를 활용하고 있는 사용업체의 확률을 25%로 보고 업체 당 파견근로자 비율을 15%로 가정하여 이를 곱하면 사용업체에서 일하고 있는 파견근로자의 전체 근로자에 대한 비율이 3.75%가 나오게 되며 여기에 통계청에서 조사한 사업체 근로자 수 6백만 명을 곱하게 되면 대략 22만 5천명 정도가 나온다는 것이다(박양근, 1999, p.22).

또한 통계청의 「한국통계월보」에서도 1995년도 사업체 근로자 수는 5백만 명, 노동부 「사업체통계조사」에 의한 사업체 근로자 수는 6백 17만 명으로 나타나므로 여기에 비정규직 비율 10.3%를 곱하면 비정규직 근로자 수는 52만 명 내지 64만 명에 이를 것으로 보이며, 이를 세부적으로 보면 파견근로자가 19만 명 내지 23만 명, 임시 및 일용직이 11만 명 내지 13만 명, 계약직이 8만 명 내지 10만 명, 파트타임이 4만 명 내지 5만 명으로 추산하고 있다(박양근, 1999, p.23).

위와 같이 파견근로자의 규모가 서로 다르게 추정되는 이유중의 하나는 합법적인 파견근로자의 수(노동부 통계)와 위장된 형태의 파견근로자수와의 차이 때문인 것으로 보여진다.

실제 현행법 하에서 하도급이나 직업소개와 근로자파견은 실제적으로는 서로 구분이 모호한 것이 사실이다. 근로자파견과 하도급을 구분하는 가장 일반적인 요건은 고용관계와 지휘·명령관계이다. 즉 명목상으로 하도급 회사에 고용된 노동자라도 그 하도급회사의 지휘·명령을 받을 경우 합법적인 하도급 회사에 속한 근로자이지만 원 고용회사의 지휘명령을 직접 받는 경우 파견회사에 속한 노동자가 된다. 이에 따라 파견업체들이 하도급업체를 위장하는 일이 비일비재하고 원 고용회사에서 직접 사내에 하도급업체를 설립해서 파견노동자를 활용하기도 한다. 대부분의 제조업체는 소위 용역이라 불리는 기업 외부 노동자들을 활용하고 있는데 이들은 대부분 하도급 근로자들이라기보다는 용역 업에 고용된 파견근로자들이거나 사내하청을 위장한 파견근로자들인 경우가 많다(노순규, 1999, pp. 38-39).

과거 저임금·고도성장과정에서 우리 기업의 인력관리는 양적 관리가 주류를 이루었다. 사람을 많이 뽑아 정규직으로 근무시키더라도 크게 문제가 되지 않았다. 그러나 고임금·저 성장·무한경쟁의 시대가 도래하면서 기업의 인력관리는 질적 관리로의 전환을 강요받고 있다. 따라서 기업들은 인력을 핵심인력과 주변인력으로 구분하여 이원화전략을 채택하고 있다.

핵심인력은 정규직으로 충당하고 주변인력은 외부화, 즉 아웃소싱 하는 전략이 그것이다. 우리 나라에서도 1998년 근로자파견법 제정으로 인력부문의 아웃소싱이 확산되는 계기가 마련되었다. 이처럼 파견근로자를 사용하는 가장 큰 이유중의 하나는 정규직 채용에 따른 인력관리부담을 피하기 위한 것이다. 그러나 이에 대한 부작용도 많다. 파견근로자의 확대는 노동시장의 유연화를 높이기는 하지만 근로자들에게는 불안요인을 증가시킬 것으로 보기 때문이다.

특히 오는 6월말로 파견근로사원의 파견기한이 만료됨에 따라 오히려 파견근로자의 고용안정성이 깨지고 있는 실정이다. 경영난을 겪고 있는 업체들은 정규사원 채용보다는 저임금의 파견근로자들을 고용하고 있으나 파견근로자들에게는 고용불안정성이 정규직에 비해 큰 실정이다.

## 2. 고용불안정성에 관한 선행연구

### 1) 고용불안정성의 개념

Evans와 Lasseau(1949)는 직무안정에 대해서 개인적 선호도를 내포한 요인이며, 무형적이고 강력한 감정적인 의미를 함축한 것이라고 했다. 종사원 개개인이 자신의 기술을 발휘할 수 있는 공정한 기회를 가짐으로써 고용인에 대해 자신의 중요성과 자신의 기여도를 인정받고 이에 상응하는 보상을 원하는 것이 종업원들의 기본적인 속성이라고 밝혔다.

직무안정의 초기 개념은 직무만족의 복합개념의 요소로 매슬로우의 욕구단계설에서 찾을 수 있다. Maslow(1943)는 5단계의 욕구단계설에서 안정욕구를 두 번째 단계로 놓았는데, 안정욕구는 근본적으로 신체적인 위험과 기초적인 생리적 욕구의 박탈로부터 자유로워지려는 욕구라고 말하였다.

또한 Lahey(1984)는 직무안정이 근로생활의 질에 기초가 되고 직무와 직무만족에 매우 중요하며, 또 조직의 생산성을 최대화하기 위해 필요하다고 주장하였다.

고용불안정성이 조직에서 중요한 개념에도 불구하고 이에 대한 학문적인 관심은 적었고 또한 이에 대한 실증적인 연구는 거의 없는 상황이었다. 고용불안정성에 관련된 연구는 고용불안정성을 그때 그때의 실증연구에 맞게 개념의 정의 및 개별적인 측정 방법을 사용해왔으며, 많은 연구에서 고용불안정성을 중심변수가 아닌 2차적인 변수로 주로 사용해 왔다(Ashford, Lee, & Bobco, 1989).

또한 연구의 문제점들로 고용불안정성은 주로 단일 항목으로 측정되었으며, 정교한 이론적인 토대 없이 측정도구를 개발하여 심리 측정을 하곤 하였다(Arnold & Feldman, 1982; Hammer & Tosi, 1974; Vega, 1983).

이에 대해 Greenhalgh와 Rosenblatt(1984)는 고용불안정성에 대한 개념적 토대가 필요하다고 주장하고 고용불안정성에 대한 이론적 모델을 구축하였다. 그는 고용불안정성을 '위협적인 직무상황하에서 계속성의 유지에 무기력함을 느끼는 상태'라고 정의하였다.

또한 그는 고용불안정성의 개념을 5개의 요인을 가지는 다차원적인 개념으로 인식하는데 첫 번째 개념을 '위협의 정도'라고 명명하고 직무상황에서 계속성에 대한 인지된 위협의 정도라고 정의하였다. 이런 위협은 직무에 있어서 나타나는 여러 가지 상황들을 모

두 포함하였다. 따라서 고용불안정성의 첫 번째 요인은 승진의 기회, 임금인상, 감독자의 감독 방법 등 직무상에서 일어날 수 있는 다양한 상황들을 포함하고 있다. 조직에서 개인이 직무상에 있는 다양한 작업환경에 대해 위협을 느끼면 느낄수록 고용불안정성은 증가하게 된다.

그러나 고용불안정성은 각 직무양상들에 있어서 그 중요도는 달라지게 된다. 어떤 종업원은 지리적 위치가 그가 일하는 데 있어서 더 중요하기도 하고, 또 어떤 종업원은 과업의 자율성이 감소하게 될 경향이 더욱 중요하게 느껴지기도 하는 것이다. 따라서 고용불안정성의 두 번째 요인은 첫 번째 요인에 가중치를 부여하는 과정인 셈이다.

Ashford, Lee, & Bobco(1989)는 고용불안정성에 대한 측정 도구를 개발하면서 가중치를 부여하기 위해 인지된 위협의 개별 항목들에 대해 응답자들이 어느 정도의 중요성을 느끼는지를 응답하도록 하였고 이것을 각각 곱한 뒤 합산하여 사용하였다.

고용불안정성의 세 번째 개념은 직무 전체에 부정적인 영향을 줄 수 있는 다양한 사건들에 대한 인지된 위협을 내포하고 있다. 즉 해고나 강등과 같은 것들이 있다. 그리고 네 번째 개념은 세 번째 요인들에 대한 각각의 중요도를 나타내고 있는 것으로 이것도 앞에서와 같이 각각의 항목에 대해 응답자들이 어느 정도의 중요성을 느끼는지를 응답하도록 하였고 이들을 각각 곱한 뒤 합산하였다.

고용불안정성의 다섯 번째 개념은 무기력성의 측정이다. 여기서 무기력성이란 것은 위협에 대한 통제력의 정도를 의미한다. 만약 종업원이 앞의 직무와 직무전체에 영향을 줄 수 있는 사건들에 대해 위협을 느꼈을 때 그 위협을 잘 통제하여 개인에게 유리한 방향으로 이끌어 나갈 수 있다면 그의 고용불안정성은 상당히 감소할 것이다. 그러나 만약 그렇지 못한 상황에서는 그의 고용불안정성은 더욱 증대할 것으로 보여진다. 따라서 무기력성은 직무 및 직무전체에 영향을 줄 수 있는 위협의 값에 곱하여진 값으로 작용할 것으로 보여진다.

위와 같은 Greenhalgh와 Rosenblatt(1984)의 개념 연구를 바탕으로 Ashford, Lee, & Bobco(1989)는 고용불안정성의 측정도구를 개발하였는데 그들은 고용불안정성을 다음과 같은 식으로 산출하였다.

$$\text{고용불안정성} = [(\sum \text{직무 형태의 중요성} \times \text{직무상의 위협}) + (\sum \text{직무의 중요성} \times \text{직무상실의 위협})] \times \text{인지된 무기력성}$$

## 2) 고용불안정성의 선행변수

고용불안정성과 관계가 있을 것 같은 변수로는 조직의 변화 가능성을 들 수 있다. 자신이 속해 있는 조직이 합병이나 조직축소, 신기술을 도입한다는 등 향후 변화가능성이 높다면 종업원들은 직무의 계속성에 대해 불안해할 것이다. Brockner(1988)의 연구에서도 해고는 해고 후 잔류자들의 고용불안정성 지각에 영향을 주는 것으로 연구되었다.

또한 역할모호성과 역할갈등은 고용불안정성 지각에 영향을 미칠 것으로 생각된다. 역할모호성은 직무상 필요한 역할이나 절차에 있어서 정보가 부족한 상황을 말한다. 또한 역할 갈등은 그런 역할들이 명확한 설명이 없음으로 인해 근로자들이 갈등을 느끼는 것으로 이는 정규직 근로자들에 비해 파견근로자들에게 더 많을 것으로 생각된다.

역할모호성과 역할갈등은 자신의 고용주가 자신들에게 많은 관심을 기울이지 않고 있음으로 인해 그런 것들이 생겨난다고 생각하고 그런 생각이 불안으로 나타날 것으로 생각된다. 따라서 역할모호성과 역할갈등은 고용불안정성 지각과 정의 관계가 있을 것으로 생각된다.

역할재량권은 개인이 자신의 업무에 대해 가지고 있는 재량권의 정도를 말한다. Nicholson(1984)은 역할재량권이 개인들로 하여금 역할을 자기에게 맞게 변화시킴으로써 업무역할에 적응하게 한다고 하였다. 유사하게 역할재량권은 고용불안정성 지각에도 영향을 미칠 것으로 생각된다. 역할재량권이 낮은 사람은 직무상의 변화에 대해 자기 자신의 통제권이 낮아진다는 것을 의미한다. 이와 같이 낮은 통제력에 대한 지각은, 높은 고용불안정성 지각을 이끌어 내고 있다. 마찬가지로 역할재량권이 높은 사람은 통제력도 높고 이런 사람은 불안정한 상황에서 자신의 통제력을 강화시킴으로써 불안정성에 대해 제어하려고 할 것이다.

## 3) 고용불안정성의 결과변수

Lahey(1984)는 직무안정은 근로생활의 질에 기초가 되고 직무와 직무만족에 매우 중요하며, 또 조직의 생산성을 최대화하기 위해 필요하다고 주장하였다.

많은 연구에서 고용불안정성은 낮은 직무성과, 이직의도, 낮은 조직몰입, 낮은 직무불만족, 비순응적 직무행위, 낮은 조직신뢰, 신체적 불만, 노력의사 등 종업원의 심리상태

에 다양한 영향을 끼치는 것으로 연구되고 있다.

그 중에서 가장 흥미를 끄는 것은 노력의사와 관련된 것이다. 노력의사와 관련된 연구는 일관된 결론을 이끌어 내지 못하고 있다(Greenhalgh, 1983). 고용불안정성과 노력의사와의 관계는 어떤 연구에서는 역의 관계가 존재하기도 하고, 어떤 연구에서는 관계가 없는 것으로 나타나기도 하고 역의 U자형 관계가 나타나는 연구도 있다.

Beynon(1973), Greenhalgh(1979, 1982), Guest와 Fatchett(1974), Roethlisberger와 Dickson(1946)의 연구에서는 역의 관계가 발견되었으며, Hackman과 Lawler(1971), Hall과 Mansfield(1971), Hershey(1972)의 연구에서는 관계가 없거나 유의성이 없는 것으로 나타났다. 또한 Brockner, Grover, Reed, & Dewitt(1992)의 연구는 역 방향의 U자형 관계를 나타내고 있는 것으로 실증되었다. 즉 고용불안정성이 높거나 낮을 때는 노력의사가 낮지만, 고용불안정성이 중간수준인 상태에서 가장 높은 노력의사를 보이는 것으로 연구되었다.

고용불안정성과 관련된 긴장상태는 종업원들에게 큰 영향을 주는 것으로 보인다. 다른 스트레스 요인과 마찬가지로 고용불안정성에 의해 야기된 긴장감에 대해 종업원들은 현실에 대한 이탈 반응을 일으키는 것이 보통이다. 합리적인 인간으로써 종업원들은 불안감을 느낄 경우 더욱 안정적인 상태를 찾고자 하며 이런 경우에 새로운 안정적인 직무가 주어진다면 그쪽으로 이동하고자 하는 것은 당연할 것이다. 따라서 고용불안정을 경험한 종업원들은 이직을 통해 새로운 안정적인 직무로 이직을 하고자 할 것이다.

고용불안정성과 이직의도와의 관계에 관한 연구 결과는 일관된 방향을 보여 주고 있다. Arnold & Feldman(1982), Greenhalgh(1979, 1982), Gow, Clark, & Dossett(1974), Jick(1979), Ronan(1967), Smith & Kerr(1953), Stogdill(1965) 등의 연구에서 고용불안정성과 이직경향은 정적인 관계가 있는 것으로 나타났다.

이직의사는 조직에서 중요한 변수로 생각된다. 왜냐하면 생산성이 높은 종업원이 조직을 이탈할 경우 조직의 관점에서는 큰 손실이 아닐 수 없다. 더군다나 이직의사는 무작위적으로 일어나는 것이 아니라는 연구 결과가 있다. 즉 불안감을 느낄 경우 가장 먼저 이직을 하는 종업원은 생산성이 떨어지는 종업원이 아니라 생산성이 높은 종업원이 가장 먼저 이직을 하기 때문이다(Greenhalgh & Jick, 1979).

조직과 개인과의 관계에서 중요한 것은 서로간의 교환관계이다. 개인은 조직에게 공헌을 하며 조직은 그 대가로 보상을 해 주게 된다. 여기서 보상은 여러 가지가 있을 수도

있으나 심리적 지원이나 후원도 있을 수 있다. 즉 조직은 공헌의 대가로 자신들의 안정에 관심을 가져주고 이로 인해 종업원들은 그 조직에 대해 몰입을 함으로써 신뢰관계를 구축하는 것이다.

고용불안정성은 종업원들의 조직에 대한 이런 기본적인 믿음을 약화시키는 경향이 있다. 즉 종업원들은 심리적 계약관계를 통해 조직에 의존하며, 조직이 자신들의 계속성에 관심을 가져 줄 것이라고 믿는 것이다(Buchanan, 1974). 고용불안정성이 인지되었을 경우 종업원들은 직무자체에 대한 위협을 느끼게 되며, 조직에 대해서도 더 이상 충성심을 보이지 않을 것이다(Romzek, 1985).

#### 4) 고용불안정성의 조절변수

고용불안정성의 조절변수로는 종업원의 의존성의 정도, 통제의 위치, 종업원에 대한 심리적 지원 등이 조절효과가 있는 것으로 연구되고 있다. 이와 같은 변수들은 고용불안정성과 여러 결과변수와의 관계를 조절할 것으로 연구되고 있다.

이와 관련하여 Greenhalgh(1984)는 고용불안정성의 조절변수로 의존성을, Anderson, Hellriegel & Slocum(1977)은 통제의 위치가 고용불안정성의 조절변수로 작용할 것이라고 주장하였다.

한편 Greenhalgh(1984)는 사회적 지원이 고용불안정성의 조절변수가 될 것이라고 주장하였다. 그는 사람들이 역경에 처했을 경우 사회적 지원이 조절효과로 작용한다는 여러 선행연구 결과를 그 증거로 제시하였다(Beehr, 1976; Blau, 1981; La-Rocco, House, & French, 1980; Seers, McGee, Serey, & Graen, 1983). 그는 사회적 지원이 위협적인 직무상황에 대처하는 개인의 능력을 향상시켜준다고 말하였다.

이와 관련하여 조직의 지원 또한 고용불안정성의 조절변수로 작용할 것으로 보인다. 개인이 고용불안정성을 느낄 경우, 조직이 자신에 대해 지원과 후원을 해 준다고 인식할 경우에 종업원은 그와 같은 스트레스에 대처하는 능력을 키워줄 것이라고 생각된다.

### III. 實證研究의 設計

#### 1. 연구모형 및 가설의 설정

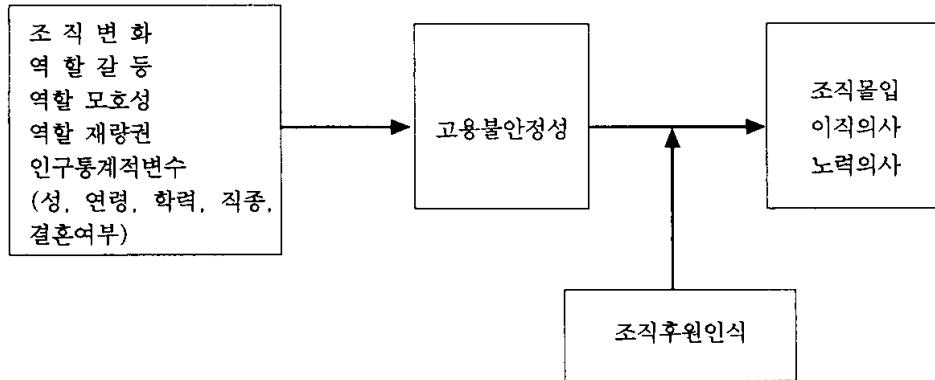
본 연구는 위와 같은 이론적 배경을 바탕으로 〈그림 III-1〉과 같은 연구모형을 설정하였다.

먼저 고용불안정성의 선행요인으로 조직변화, 역할갈등, 역할모호성, 역할재량권을 설정하였다. 이는 이론적 배경에서도 언급하였듯이 고용불안정성과 관계가 있는 것으로 연구되고 있다. 또한 본 연구에서는 종업원의 인구 통계적 변수에 따라서 고용불안정성 자체에 차이가 있을 것으로 생각하여 선행요인의 한 부분으로 구성하였다.

다음으로 고용불안정성의 결과변수로는 조직몰입, 이직의사, 노력의사를 설정하였다. 이와 같은 변수들은 선행연구에서 고용불안정성과 관계가 있는 것으로 연구되는 변수들이다.

또한 고용불안정성과 결과변수와의 관계에 있어서 조직후원인식을 조절변수로 설정하였다.

〈그림 III-1〉 연구모형



본 연구는 위와 같은 이론적 배경을 바탕으로 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

##### 1) 고용불안정성과 선행변수와의 관계

- ① 조직변화는 고용불안정성 지각에 정의 영향을 미칠 것이다.
- ② 역할갈등은 고용불안정성 지각에 부의 영향을 미칠 것이다.
- ③ 역할모호성은 고용불안정성 지각에 부의 영향을 미칠 것이다.
- ④ 역할재량권은 고용불안정성 지각에 정의 영향을 미칠 것이다.
- ⑤ 인구통계적 변수(성, 연령, 학력, 직종, 결혼여부)에 따라 고용불안정성 지각은 차이가 있을 것이다.

## 2) 고용불안정성과 결과변수와의 관계

- ① 고용불안정성 지각은 조직몰입에 부적인 영향을 미칠 것이다.
- ② 고용불안정성 지각은 이직의사에 정적인 영향을 미칠 것이다.
- ③ 고용불안정성 지각은 노력의사에 부적인 영향을 미칠 것이다.

## 3) 조직후원인식의 조절효과

- ① 조직후원인식은 고용불안정성 지각과 조직몰입과의 관계를 조절할 것이다.
- ② 조직후원인식은 고용불안정성 지각과 이직의사와의 관계를 조절할 것이다.
- ③ 조직후원인식은 고용불안정성 지각과 노력의사와의 관계를 조절할 것이다.

## 2. 변수의 조작적 정의 및 측정

① 조직변화는 조직이 인원감축이나, 직무와 관련하여 어떤 변화가 예상되는지를 측정하였는데, 이런 요인들이 높을 경우 조직의 예상되는 변화율은 상대적으로 높은 것을 의미한다. 본 연구에서는 Ashford, Lee, & Bobco(1989)의 연구에서 2문항을 인용하여 5점 척도로 측정하였다.

② 역할갈등은 역할을 수행해나가는데 필요한 요소들이 적합한지 부적합한지, 역할이 서로 양립할 수 있는지 없는지를 나타낸다(Rizzo & Lirtzman, 1970). 이런 요소들이 불확실할 경우 역할갈등은 증대되게 된다. 본 연구에서는 Rizzo & Lirtzman(1970)의 연구에서 사용된 8문항 5점 척도로 측정하였다.

③ 역할 모호성은 개인이 직무에서 기대되는 것이 어떤 것인지를 아는 정도를 의미한다. 업무에 대한 기대가 명확할수록 이것에 대한 불확실성은 줄어드는 것으로 나타난다 (Rizzo & Lirtzman, 1970). 본 연구에서는 Rizzo & Lirtzman(1970)의 연구에서 사용된 6문항 5점 척도로 측정하였다.

④ 역할재량권은 개인이 자신의 업무에 대해 가지고 있는 재량권의 정도를 말함 (Black & Gregersen, 1991). 본 연구에서는 Black & Gregersen(1991)의 연구에서 사용된 8문항 5점 척도로 측정하였다.

⑤ 고용불안정성은 위협적인 직무상황하에서 직무의 계속적인 유지에 무력함을 느끼는 상태를 말한다. Ashford, Lee, & Bobco(1989)의 설문지를 사용하였으며, 설문문항은 총 55문항 5점 척도로 구성하였다.

⑥ 조직의 지원은 조직에서 구성원이 조직으로부터 자신의 공헌에 대한 가치와 행복에 대한 배려를 받는 정도에 관한 인식정도를 말하는 것으로 Eisenberger(1990)의 설문지를 사용하였으며, 설문문항은 총 9문항 5점 척도로 측정하였다.

⑦ 조직몰입은 Porter & Smith(1970)가 사용한 15문항 5점 척도로 측정하였다.

⑧ 이직의사는 Rusbult 등(1988)에 의해 사용된 이탈의도로 4문항 5점 척도로 측정하였다.

⑨ 노력의사는 Rusbult 등(1988)에 의해 사용된 노력회피성향으로 측정하였다. 노력회피성향이란 심리적 직무철수를 의미하는 것으로 심리적 직무철수는 노동 역할의 투입을 감소시키려는 의도를 말하는 것으로 심리적 이직으로 표현하기도 한다. 본 연구에서는 5문항 5점 척도로 측정하였다.

### 3. 표본의 구성과 설문조사 설계

본 연구를 총 300부의 설문지가 12개 기업체에 배포되어 이중 155부가 회수되었으며, 응답이 불성실한 설문지를 제외하고 최종 분석에는 137부가 사용되었다.

표본을 보면, 성별로는 남성이 21.2%, 여성이 75.2%를, 연령별로는 20대 44.5%, 30대 22.6%, 40대 10.9%, 50대 이상 18.2%를, 학력별로는 중졸이하 19.0%, 고졸 73.8%, 대졸 32.8%를, 결혼여부는 미혼 41.6%, 기혼 51.8%, 직종은 사무직 54.3%, 기능직 40.6%를 차지하고 있었다.

〈표 III-1〉 표본의 구성

항목	구분	빈도(%)
성별	남자	29(21.2)
	여자	103(75.2)
연령	20대	61(44.5)
	30대	31(22.6)
	40대	15(10.9)
	50대이상	25(18.2)
학력	중졸이하	26(19.0)
	고졸	60(43.8)
	대졸	45(32.8)
직종	사무직	75(54.3)
	기능직	56(40.6)
결혼여부	미혼	57(41.6)
	기혼	71(51.8)

## IV. 結果 및 論議

### 1. 측정변수의 기초통계, 신뢰성 및 상관관계

〈표 IV-1〉은 본 연구에 사용된 설문문항들의 기초통계, 신뢰성 및 상관관계를 나타낸 표이다. 평균값은 각 문항별로 나눈 값이 아니고 5점 척도로 측정한 것을 모두 더한 뒤 응답자별로 평균을 구한 것을 의미한다. 고용불안정성의 경우 각 값들은 고유의 값(5점 척도)에다가 각 중요도에 대한 가중치(5점 척도)를 곱한 뒤 이를 합산하고 이를 다시 무력감이라는 하위변수와 곱을 한 결과이다. 이와 같은 계산 과정을 거쳐 나온 값으로 그 평균값이 2780이 나오게 되었다.

각 변수별로 신뢰성을 Cronbach  $\alpha$ 를 통해 구해 본 결과 그 값은 .5515에서 .8712 까지 나오고 있었다. 대부분의 변수에서 그 값은 .6이상을 보여 설문문항의 신뢰성에는 큰 문제가 없는 것으로 나왔다. 다만 조직변화를 측정한 문항은 .5515로 약간 낮은 값을 보여 주고 있었다.

고용불안정성과 4개의 선행변수간의 상관관계는 모두 있는 것으로 나왔다. 조직변화는

고용불안정성과 .320( $p<.01$ ), 역할갈등은 .279( $p<.05$ ), 역할모호성은 .275( $p<.01$ ), 역할재량권은 -.294( $p<.01$ )의 상관관계를 보였다.

본 연구에서 조절변수로 가정한 조직후원인식과 여러 변수들간의 관계를 보면, 조직변화와 역할갈등과는 상관관계가 유의하지 않은 것으로 나타났고, 관계가 있는 것으로는 두 개의 선행변수인 역할모호성( $r=-.243$ ,  $p<.01$ ), 역할재량권( $r=.181$ ,  $p<.05$ ), 그리고 고용불안정성( $r=-.388$ ,  $p<.01$ )과 관계가 있었으며 또한 세 가지 결과변수인 조직몰입( $r=-.638$ ,  $p<.01$ ), 이직의사( $r=-.456$ ,  $p<.01$ ), 노력의사( $r=.247$ ,  $p<.01$ )와 모두 관계가 있는 것으로 나타났다.

고용불안정성과 세 개의 결과변수인 조직몰입( $r=-.211$ ,  $p<.05$ ), 이직의사( $r=.368$ ,  $p<.01$ ), 노력의사( $r=-.322$ ,  $p<.01$ )는 모두 관계가 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-1〉 측정변수의 기초통계, 신뢰성, 상관관계

변수 (문항수)	평균	표준편차	신뢰성	1	2	3	4	5	6	7	8.
1. 조직변화(2)	3.04	.8087	.5515								
2. 역할갈등(8)	23.28	4.2086	.6519	.198*							
3. 역할모호성(6)	14.48	3.2385	.7469	.019	-.245**						
4. 역할재량(8)	20.25	5.8203	.8712	-.081	.109	-.358**					
5. 고용불안정성(55)	2780.84	957.42	-	.320**	.279*	.275**	-.294**				
6. 조직후원인식(9)	2.96	.5758	.8167	-.056	-.082	-.243**	.181*	-.388**			
7. 조직몰입(15)	46.16	6.5171	.7792	-.002	-.122	-.089	.063	-.211*	.638**		
8. 이직의사(4)	10.62	3.7491	.8498	.182*	.486**	-.023	.105	.368**	-.456**	-.422**	
9. 노력의사(5)	20.12	3.0893	.8133	-.111	-.246**	-.183*	-.210*	-.322**	.247**	.278**	-.480**

\*  $p<.05$ , \*\*  $p<.01$

## 2. 선행변수와 고용불안정성의 관계

본 연구의 가설 1, 2, 3, 4를 검증하기 위하여 독립변수를 차례대로 투입하는 방식으로 다중회귀분석을 실시한 결과, 선행변수인 조직변화, 역할갈등, 역할모호성, 역할재량권은 종속변수인 고용불안정성을 22.6% 설명하는 것으로 분석되었고 F값은 8.188로

회귀선이 유의한 것으로 나타났다.

각 선행변수별로 고용불안정성에 어떤 영향을 미치는지를 베타계수를 통해 알아보았을 때 가장 중요한 영향을 미치는 것으로는 역할모호성( $\beta = .317$ ,  $P < .001$ )이었고, 그 다음으로는 역할갈등( $\beta = .266$ ,  $P < .01$ ), 조직변화( $\beta = .210$ ,  $P < .05$ )의 순이었다. 다만 역할재량권은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 연구가설 4를 제외한 1, 2, 3은 모두 지지되었다.

이를 통해 볼 때 종업원들은 파견사업장에서 역할모호성이 크다고 인식할수록 고용불안정성을 더 많이 지각하고 있었으며, 역할갈등 또한 동일한 영향을 주는 것으로 보인다. 그리고 향후 조직의 변화가 있을 것이라고 예상할수록 고용불안정성 지각은 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 종업원들에게 역할재량권을 많이 준다고 해서 고용불안정성 지각이 낮아지는 것은 아니었다. 다만 두 변수간의 상관관계는  $-.294$ ( $P < .01$ )로 상관관계는 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-2〉 선행변수와 고용불안정성과의 회귀분석 결과

	고용불안정성		
	beta	t	p
조직변화	.210	2.141	.035
역할갈등	.266	2.668	.009
역할모호성	.317	3.285	.001
역할재량권	-.142	-1.392	.168
F값	8.188		.000
R2	.220		

가설 5를 검증하기 위하여 각 인구통계학적 변수에 따른 고용불안정성의 차이를 알아보았다. 먼저 〈표 IV-3〉은 성별, 직종, 결혼여부에 따른 t-테스트 결과를 나타내고 있다.

분석결과 성별에 따라 고용불안정성 지각은 차이가 있는 것으로 나타났다. 두 집단은 t값  $-2.283$ 으로  $p < .05$  수준에서 유의하게 차이가 있었다. 평균값을 보면 남자에 비해 여자가 고용불안정성을 더 많이 지각하고 있었다(남자=2378.36, 여자=2892.66).

직종에 따라서도 고용불안정성 지각은 차이가 있는 것으로 나타났다( $t = 2.158$ ,  $p < .05$ ). 사무직이 기능직에 비해 더 많이 고용불안정성을 지각하고 있었다(사무직=2929.58, 기능

직 = 2512.83).

결혼여부에 따라 고용불안정성에 대해 t-테스트를 한 결과 t값은 2.544( $p < .05$ )로 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났으며, 기혼자에 비해 미혼자가 더 많은 고용불안정성을 지각하고 있었다(미혼자 = 3030.04, 기혼자 = 2557.35).

〈표 IV-3〉 고용불안정성과 인구통계학적 변수와의 T-테스트 결과

		성별		직종		결혼여부	
		남자	여자	사무직	기능직	미혼	기혼
고용 불안정성	평균	2378.36	2892.66	2929.53	2512.83	3030.04	2557.35
	표준편차	940.65	930.92	947.11	915.51	912.79	940.09
	T값	-2.283*		2.158*		2.544*	

\*  $p < .05$

연령과 학력에 따라 고용불안정성이 차이가 있는지를 알아보기 위하여 ANOVA를 실시하였다. ANOVA 분석결과 연령과 학력에 따라 고용불안정성은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

먼저 연령별로 보면 F값은 5.153으로  $p < .01$  수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 고용불안정성은 20대에서 가장 높은 것으로 나타났으며(3067.11), 40대가 가장 낮은 것으로 나타났다(1949.70).

학력별로 보았을 때, F값은 3.904( $P < .05$ )로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 대졸이 고용불안정성이 가장 높은 것으로 나타났다.

따라서 〈연구가설 5〉 “인구통계학적 변수에 따라 고용불안정성 지각은 차이가 있을 것이다”는 지지되었다.

〈표 IV-4〉 고용불안정성과 인구통계학적 변수와의 Oneway ANOVA 결과

		연령				학력		
		20대	30대	40대	50대이상	중졸이하	고졸	대학
고용 불안정성	평균	3067.11	2680.03	1949.70	2488.53	2194.08	2742.36	3041.21
	표준편차	861.03	1000.61	731.16	934.34	945.91	838.30	1030.33
	F값	5.153**				3.904*		

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

### 3. 고용불안정성과 결과변수의 관계

가설 6, 7, 8을 검증하기 위하여 고용불안정성과 조직몰입, 이직의사, 노력의사별로 각각 단순회귀분석을 실시하였다.

회귀분석결과 고용불안정성 지각은 조직몰입을 4.5%를 설명하는 것으로 분석되었고 F값은 4.567( $p<.05$ )로 회귀선이 유의한 것으로 나타났다. 베타계수는 -.211( $p<.05$ )로 부적인 유의한 영향을 미치고 있었다. 따라서 연구가설 6은 지지되었다.

다음으로 고용불안정성 지각은 이직의사를 13.6%를 설명하고 있었고 F값은 15.382 ( $p<.001$ )로 회귀선이 유의하였으며, 베타계수는 .368( $p<.001$ )로 정적인 유의한 영향을 미치고 있었다. 따라서 연구가설 7은 지지되었다.

마찬가지로 노력의사에 대한 영향을 보면 10.4%의 유의한 설명력( $F=11.475$ ,  $p<.01$ )을 가지고 있었으며 종속변수에 -.322( $p<.01$ )의 부적인 유의한 영향을 미치고 있었다. 따라서 연구가설 8은 지지되었다.

〈표 IV-5〉 고용불안정성과 조직몰입, 이직의사, 노력의사의 회귀분석 결과

	조직몰입			이직의사			노력의사		
	<i>beta</i>	t	p	<i>beta</i>	t	p	<i>beta</i>	t	p
고용 불안정성	-.211	-2.137	.035	.368	3.922	.000	-.322	-3.387	.001
F값	4.567		.035	15.382		.000	11.475		.001
R2	.045			.136			.104		

### 4. 조직후원인식의 조절효과

가설 9, 10, 11은 조직후원인식의 조절효과를 검증하는 것으로 각 결과변수(조직몰입, 이직의사, 노력의사)의 선행요인과 조절변수인 조직후원인식과의 상호작용 항을 독립변수로 동시에 투입하여  $R^2$  증감 분이 유의한지를 보고 조직후원인식이 조절변수로 작용하는지를 알아보게 된다.

아래의 표는 조절변수인 조직후원인식의 조절효과를 검증하기 위해 조절회귀분석을 각 결과변수에 따라 실시한 것을 요약한 것이다.

먼저 조직후원인식이 고용불안정성과 조직몰입과의 관계를 조절할 것인지를 본 결과  $R^2$ 는 1단계에 비해 2단계에 .002만큼 증가하였으며 이의 유의수준은 .562였으므로 유의수준 내에서 유의하지 않았다. 따라서 가설 9는 기각되었다.

다음으로 조직후원인식이 고용불안정성과 이직의사와의 관계를 조절할 것인지를 본 결과  $R^2$  증감 분은 .005로 이때  $p$ 값이 .396이었음으로 유의수준 내에서 유의하지 않았다. 따라서 가설 10도 기각되었다.

동일하게 노력의사와의 관계에 대해서도 알아본 결과  $R^2$  증감 분은 .010으로  $p$ 값이 .294였으므로 유의수준 내에서 유의하지 않았다. 따라서 가설 11도 기각되었다.

결과적으로 조직후원인식은 고용불안정성과 세 가지 결과변수사이에서 유의한 조절효과가 없는 것으로 나타났다.

〈표 IV-6〉 조직후원인식의 조절효과 검증 결과

	조직몰입			이직의사			노력의사		
	beta	t	p	beta	t	p	beta	t	p
<b>1단계</b>									
조직후원인식	.663	7.911	.000	-.414	-4.437	.000	.221	2.184	.031
고용불안정성	.044	.529	.598	.207	2.220	.029	-.237	-2.335	.022
F값	35.010		.000	18.999		.000	8.341		.000
$R^2$	.419			.281			.145		
<b>2단계</b>									
조직후원인식 × 고용불안정성	.174	.582	.562	-.283	-.852	.396	-.378	-1.054	.294
F값	23.294		.000	12.872		.000	5.937		.001
$R^2$	.421			.287			.155		
$\Delta R^2$	.002		.562	.005		.396	.010		.294

## V. 結 語

본 연구는 크게 세 가지 부분으로 나누어 연구되었다. 첫째는 고용불안정성과 그 선행 변수들과의 영향관계이며, 둘째는 고용불안정성과 결과변수와의 관계, 그리고 셋째는 조

직후원인식의 조절효과 검증이 그것이다.

실증연구의 결과를 토대로 다음과 같은 결론을 도출 할 수 있다. 첫째, 고용불안정성과 선행변수들과의 관계에 있어서, 고용불안정성에 영향을 미치고 있는 변수들로는 조직변화, 역할갈등, 역할모호성과 같은 변수들이었다. 여기서 역할재량권은 고용불안정성 지각에 유의한 영향을 미치지 못하고 있었다. 이는 선행연구와 유사한 결과를 보여주는 것이다. 선행연구에 의하면 조직변화, 역할모호성은 고용불안정성과 유의한 관계가 있는 것으로 나타나고 있다(Ashford, Lee, & Bobco, 1989). 다만 선행연구(Ashford, Lee, & Bobco, 1989)에서 역할갈등은 고용불안정성과 유의한 관계가 없는 것으로 나타났음에도 불구하고, 본 연구에서는 영향관계가 있는 것으로 나타났다.

이중 가장 큰 영향을 미치고 있는 변수는 역할모호성으로 나타났다. 그리고 두 번째로는 역할갈등이 큰 영향을 미치고 있었다. 이는 파견근로자들에게 중요한 인사관리상의 시사점을 주는 것이라고 하겠다. 파견근로자들의 경우 파견사업장에 고용되었을 경우 그들의 업무는 그들이 파견 전 교육을 받았던 업무상황에 비해 불명확하고 업무역할 역시 미 분리된 상태로 갈등을 느낄 요소가 많을 것으로 생각된다. 따라서 이와 같은 요인들은 파견근로자들이 더 많은 고용불안정성을 느끼게 만드는 요인인 것 같다.

조직변화 역시 고용불안정성에 영향을 주는 변수로 실증 연구된 것으로 보아 이에 대한 관심도 필요하다고 하겠다. 파견근로자들이 자신이 속한 사업장이 향후 변화가 있을 것이라고 생각한다면 그들의 고용불안정성은 더욱 높아지는 것으로 보았을 때, 기업 입장에서 근로자들에게 위협을 주는 정도의 조직변화는 오히려 해가 될 수 있을 것이다.

인구 통계적 변수는 고용불안정성 지각에 유의한 차이가 있었다. 여자, 사무직, 고학력자, 미혼자가 고용불안정성이 더 높은 것으로 나타난 것을 볼 때 이들에 대한 많은 관심이 필요하다고 하겠다.

둘째, 고용불안정성과 결과변수와의 관계에서 고용불안정성은 세 가지 결과변수에 모두 유의한 영향을 미치고 있었다. 선행연구에 의하면 노력의사는 일관되지 못한 연구결과를 보여주고 있다. 둘간의 관계가 역의 관계가 있는 실증연구도 있으며(Beynon, 1973; Greenhalgh, 1979, 1982; Guest & Fatchett, 1974; Roethlisberger & Dickson, 1946), 역방향의 U자형 관계가 있는 선행연구도 있으며(Brockner, Grover, Reed, Dewitt, 1992), 관계가 없는 것으로 나타난 연구결과도 있다(Hackman과 Lawler, 1971; Hall & Mansfield, 1971; Hershey, 1972).

본 연구에서는 역의 관계가 있는 것으로 나타났다. 노력의사는 인사관리에서 매우 의미가 있는 변수라고 할 수 있다. 성과가 능력과 노력의 함수관계라고 보았을 때, 종업원들의 노력에 대한 통제가 능력보다 상대적으로 수월하다고 보았을 때, 종업원들이 노력을 더 하 고자 한다면 성과도 높아진다고 할 수 있다. 이 같은 점에서 종업원들이 고용불안정성을 더 많이 느낀다면 노력의사는 더욱 떨어지고 성과 또한 낮아지므로 이에 대한 관리가 더욱 필요하다고 하겠다.

고용불안정성은 이직의사에 정적인 영향을 미치고 있었다. 이는 선행연구결과들과 유사한 것이다(Arnold & Feldman, 1982; Greenhalgh, 1979, 1982; Grow, Clark, & Dossett, 1974; Jick, 1979; Ronan, 1967; Smith & Kerr, 1953; Stogdill, 1965). 보통 이직의사는 무 작위적으로 일어나는 것이 아니라 생산성이 높은 종업원에게서 먼저 일어난다는 연구 결과가 있다. 즉 불안감을 느낄 경우 가장 먼저 이직을 하는 종업원은 생산성이 떨어지는 종업원이 아니라 생산성이 높은 종업원이 가장 먼저 이직을 하기 때문이다(Greenhalgh & Jick, 1979). 따라서 이에 대해서도 중요한 의미를 두고 기업 입장에서 관심을 가져야 할 것이다.

고용불안정성의 지각은 조직몰입에 부적인 영향을 미치고 있었다. 조직에 대한 충성심은 향후 성과에 중요한 요인으로 작용한다. 따라서 미래 성과의 향상을 위해서도 파견근로자들을 관리하는 관리자에게 이는 중요한 의미를 부여한다고 할 수 있다.

셋째, 조직후원인식의 조절효과는, 선행연구(Lim, 1996)에서는 업무적 지원과 비업무적 지원의 조절효과가 있는 것으로 나타났지만 본 연구에서는 아무런 영향을 미치지 않는다고 나타나, 조직후원인식이 고용불안정성과 결과변수사이에 조절효과가 없는 것으로 나타났다.

### 참 고 문 헌

- 노순규 (1999), “근로자파견법의 제정 배경과 전제 조건,” 「현대노사」, 5, pp. 36-41.
- 박양근 (1999), “우리 나라 파견근로의 특성 및 인적자원관리의 문제점과 개선방안,” 「현대노사」, 4, pp. 21-27.
- Beehr, T. A. (1976), “Perceived situational moderators of the relationship between subjective role ambiguity and strain,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61, pp. 35-40.
- Beynon, H. (1973), *Working for Ford*. London: Allen Lane.
- Black, J. S., & H. B. Gregersen (1991), “When yankees comes home: factor related to expatriate and spouse repatriation,” *Journal of International Business Studies*, Vol. 22, pp. 671-694.
- Blau, G. (1981), “An empirical investigation of job stress, social support , service length, and job strain,” *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 27, pp. 279-302.
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T. F., Dewit, R. L. (1992), “Layoffs, job insecurity, and survivor's work effort: evidence of an inverted-U relationship,” *Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 2, pp. 413-425.
- Eisenberger, R., Fasolo, & Davis-LaMastro (1990), “Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, pp. 51-59.
- Evans, C. E., & Laseau, L. N. (1949), “My job contest: an experiment in new employee relation method, Part III, Management Listens its Employees, The Research Job,” *Personal Psychology*, Vol. 2, pp. 185-228.
- Feldman, D. C., Doerpinghaus, H. I., Turnley, W. H. (1994), “Managing temporary workers: a permanent HRM challenge,” *Organizational Dynamics*, Vol. 23, No. 2, pp. 49-64.
- Gow, J. S., Clark, A. W., & Dossett, G. S. (1974), “A path analysis of

- variables influencing labor turnover," *Human Relations*, Vol. 27, pp. 703-719.
- Greenhalgh, L. (1979), *Job security and the disinvolvelement syndrome: An exploration of worker behavior under conditions of anticipatory grieving over job loss*, Unpublished doctoral dissertation, Cornell University.
- Greenhalgh, L. (1982), "Maintaining organizational effectiveness during organizational retrenchment," *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 18, pp. 155-170.
- Greenhalgh, L. (1983), "Organizational decline. In S. B. Bacharach(Ed.)," *Research in the sociology of organizations* Greenwich, Conn.: JAI Press, pp. 231-276.
- Greenhalgh, L., & Jick, T. D. (1979), "The relationship between job insecurity and turnover, and its differential effects on employee quality level," Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta, August.
- Guest, D., & Fatchett, D. (1974), *Worker participation: individual control and performance*, London: Institute of Personnel Management.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E., III. (1971), "Employee reactions to job characteristics," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 55, pp. 259-286.
- Hall, D. T., & Mansfield, R. (1972), "Organizational and individual response to external stress," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 16, pp. 533-547.
- Hershey, R. (1972), "Effects of anticipated job loss on employee behavior," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 56, pp. 273-275.
- Jick, T. D. (1979), *Process and impacts of a merger: Individual and organizational perspectives*, Unpublished doctoral dissertation, Cornell University.
- Lahey, M. A. (1984), *Job security: it's meaning and measure*, Kansas

- State University. Phd., pp. 27-84.
- LaRocco, J. M., House, S., & French, J. R. P., Jr. (1980), "Social support, occupational stress, and health," *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 21, pp. 202-218.
- Lim, V. K. G. (1996), "Job insecurity and its outcomes: moderating effects of work-based and nonwork-based social support," *Human Relations*, Vol. 49, No. 2, pp. 171-195.
- Maslow, A. H. (1954), *Motivation and personality*, New York: Harper.
- Nicholson, N. (1984), "A theory of work role transitions," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 29, pp. 172-191.
- Porter, I. W., & Smith, F. J. (1970), *The etiology of organizational commitment, Unpublished paper*, University of California at Irvine.
- Rizzo J. R., & Lirtzman, S. I. (1970), "Role conflict and ambiguity in complex organizations," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 2, pp. 150-165.
- Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (1946), *Management and the worker*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Ronan, W. W. (1967), "A study of and some concepts concerning labor turnover," *Occupational Psychology*, Vol. 41, pp. 193-202.
- Rusbult, Caryl E., Farrell, Dan, Rogers, Glen, & Mainous III, Arch G. (1988), "Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction," *Academy of Management Journal*, Vol. 31, No. 3, pp. 599-627.
- Seer, A., McGee, G. W., Serey, T. T., & Graen , G. B. (1983), "The interaction of job stress and social support : a strong inference investigation," *Academy of Management Journal*, Vol. 26, pp. 273-284.