

< 차 례 >

I. 일반 연구자 발표논문 요약(초록)

1. 임금수준과 이직의도와와의 관계에서 조직문화의 조절효과: 세대간의 차이를 중심으로 1
2. 기업 내 조직문화가 내·외부 역량과 직장 만족에 미치는 영향 2
3. 조직문화 유형에 따른 인적자원, 창의적 성과, 재무성과 및 기술혁신 간의 종단적 관계 3
4. 무형식학습, 형식학습, 조직역량, 직무만족, 조직몰입 간의 구조 관계 분석: 제조업 근로자를 중심으로 .. 4

II. 대학원생 논문경진대회 수상자 발표논문 요약(초록)

1. 제조업 생산직근로자의 스킬형성 유형과 인적자본, 학습경험 및 직무경험 특성의 관계 5
2. 근로자의 숙련향상 여부에 대한 위계적 로지스틱 선형모형 분석 6
3. 산업별 임금격차: 관리직 노동자와 기업의 이질적 특성을 중심으로 7
4. 신입사원 채용 비중이 기업성과에 미치는 영향: 위계지향적 문화의 조절효과 8
5. 기업의 교육훈련 투자가 조기 퇴사율에 미치는 영향 : 조직몰입 및 직무만족의 매개효과를 중심으로 9

1. 임금수준과 이직의도와의 관계에서 조직문화의 조절효과: 세대간의 차이를 중심으로

김현옥(금오공과대학교)

이명주(경상국립대학교)

요약

노동인력의 다양성이 높아지면서 조직에서 세대간 다양성관리(diversity management)는 주요 이슈로 떠오르고 있다. 조직에서 세대간 차이에 대한 연구는 인적자원관리 측면에서 더욱 효과적인 채용, 유지, 승계 관리, 의사소통, 직원 참여 및 갈등 해결로 이어지므로 중요하다. 본 연구는 첫째, 임금수준과 이직의도와의 관계를 살펴보고 둘째, 임금수준과 이직의도와의 관계에서 조직문화의 조절효과를 살펴보았다. 그리고 본 연구모델이 베이비부머 세대, X 세대, 그리고 밀레니얼 세대별로 다르게 나타나는지 검증하였다. 실증분석결과 밀레니얼 세대는 다른 세대보다 이직의도가 높게 나타났고, 임금수준이 높아짐에 따른 이직의도의 감소 효과보다 위계문화가 약한 조직에서 나타나는 이직의도의 감소효과가 더 큰 것을 확인하였다. X세대는 위계문화가 약한 경우와 강한 경우 모두에서 베이비부머 세대와 밀레니얼 세대의 중간 정도의 이직의도 수준을 보였고, 위계문화가 강한 경우 임금수준이 낮을 때는 가장 낮은 이직의도 수준을 보였지만, 임금수준이 높아질수록 이직의도가 감소하여 베이비부머 세대와 밀레니얼 세대의 중간 정도의 이직의도를 보여주었다. 마지막으로 베이비부머 세대의 이직의도는 다른 세대보다 낮게 나타나는 것을 알 수 있다. 임금수준이 높아짐에 따라 이직의도가 가파르게 감소하여 세대집단 중 가장 낮은 수준인 것을 확인할 수 있었다. 이를 통해 세대의 특성을 파악하여 인적자원관리의 방향을 제시하도록 한다.

2. 기업 내 조직문화가 내·외부 역량과 직장 만족에 미치는 영향

김수원(한국직업능력개발원)

요약

본 연구는 한국인적자원기업패널(HCCP) 데이터를 활용하여 조직문화와 조직 내·외부 역량 및 직장 만족에 대한 인식과 이들 간의 관계에 대해 분석하였다.

이를 분석한 결과, 기업 내 조직문화에 대한 인식은 대체로 보통인 편이었고, 조직문화 유형 중 위계문화가 가장 높은 반면 혁신문화는 가장 낮은 편으로 나타났다. 21세기 개인의 창의력이 중요시되는 급변하는 인공지능(AI) 시대에서 조직문화 개선이 시급하다고 판단된다. 또한 조직 내외부 역량은 과거에 비해 전반적으로 낮아졌는데, 특히 인적자원 역량이 가장 많이 낮아져 이를 제고하기 위한 노력이 필요하다고 판단된다. 또한 조직 내·외부 역량과 직장 만족에는 위계문화보다는 혁신문화와 합의문화가 비교적 많은 영향을 미치는 것으로 나타나 혁신문화와 합의문화를 위주로 조직문화를 개선할 필요성이 있다고 판단된다.

3. 조직문화 유형에 따른 인적자원 창의적 성과 재무성과 및 기술혁신 간의 종단적 관계

이건희(용문상담심리대학원대학교)

최인수(성균관대학교)

요약

본 연구는 인적자본 기업패널 데이터(HCCP) 등을 사용하여, 조직문화 유형에 따른 인적자원, 창의적 성과, 재무성과 및 기술혁신 간의 종단적 관계에 대해 분석하였다. 전체 345개 제조 기업을 대상으로 경쟁가치 모형의 조직문화 점수에 따라 군집분석을 실시한 결과 3개의 군집이 도출되었다. 저-발달 군집($n=171$, 49.57%)은 각 문화 점수가 전체 평균 이하이며, 위계적-균형 군집($n=133$, 38.55%)은 문화별 점수가 전체 평균이며 고른 수준으로 상대적으로 위계문화 점수가 높았다. 마지막 고혁신-저위계 군집($n=41$, 11.88%)은 혁신, 관계, 시장지향문화의 점수는 세 군집 중 가장 높은 수준이나 위계문화가 전체 평균이하의 점수로 나타났다. 군집별 경로계수 효과 검증결과, 저-발달 조직에서는 생산직 근로자의 숙련이 영업이익에 직접적으로 미치는 경로계수만이 유의하였고, 위계적-균형 조직에서는 창의적 성과가 많아질수록 매출액, 영업이익 그리고 기술혁신이 증가하는 것으로 나타났다. 특히 연구개발 인력의 역량은 기술혁신에 창의적 성과 또는 재무성과 요인을 매개하여 영향을 주었고, 창의적 성과는 기술혁신에 직접적으로 영향을 주었다. 고혁신-저위계 조직에서는 창의적 성과가 많아질수록 매출액, 영업이익이 증가하였고 상대적으로 영업이익에 영향력이 큰 것으로 확인되었다. 반면 창의적 성과가 매출액과 영업이익 각각에 미치는 경로계수만이 유의하였다.

조직문화 유형별 집단에 따른 경로계수의 차이결과, 생산직 근로자의 숙련이 영업이익에 미치는 직접 효과는 저-발달 조직의 경우가 나머지 두 집단에 비하여 컸으며, 영업이익에 미치는 창의적 성과의 직접효과는 위계적-균형조직에 비하여 고혁신-저위계 조직이 상대적으로 더 큰 것으로 확인되었다. 본 결과는 그동안 조직 창의성 관련 연구들에서 위계적 특성의 조직문화가 창의성과 혁신에 제약적 영향력을 미치는 것으로만 제한시켰던 주장에 대하여, 실상은 그 영향력이 맥락과 상황적 특성에 따라서 다를 수 있다는 결과를 도출하였다는데 그 의의가 있다.

4. 무형식학습, 형식학습, 조직역량, 직무만족, 조직몰입 간의 구조 관계 분석: 제조업 근로자를 중심으로

김명섭(대구도시철도공사)

서숙영(계명대학교)

최명숙(계명대학교)

요약

본 연구는 한국직업능력연구원이 제공한 2020년도 한국인적자본 기업패널 2차 wave 현장 근로자의 인적자원개발 조사자료를 활용하여 무형식학습, 형식학습, 조직역량, 직무만족, 조직몰입 간의 구조적 관계를 분석하였다. 분석 결과, 무형식학습이 조직몰입에 미치는 부(-)의 영향을 제외하고 변인 간은 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 무형식학습과 형식학습은 조직역량과 직무만족을 매개로 하여 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구 결과에 따른 이론적 시사점으로 첫째, 무형식학습이 조직몰입에 직접 영향을 미치는 영향 관계에서 다양한 변인의 추가 투입과 이를 포괄적으로 설명할 수 있는 이론적 모형의 구성이 필요하다. 둘째, 학습에 관한 모형의 이론적 구성은 학습방법이 상호보완적, 순환적 관계라는 점에서 통합적 재구성의 필요성이 제기된다. 실무적 시사점으로는 첫째, 조직은 기존의 교육훈련 체계와 더불어 개인, 집단, 조직의 학습이 지속해서 발생할 수 있도록 무형식학습의 제도적 활용과 의사소통, 신뢰, 임파워먼트 등을 지속하여 개선하여야 한다. 둘째, 조직의 학습은 순환관계를 통해 영향을 주고받는 형태임을 고려하여 이러한 순환적 형태의 상호영향 관계가 원활하게 일어날 수 있도록 조직행동론 측면에서 다양한 구조적 제도의 지원이 마련되어야 한다.

1. 제조업 생산직근로자의 스킬형성 유형과 인적자본, 학습경험 및 직무경험 특성의 관계

서예린(서울대학교)

요약

이 연구의 목적은 제조업 생산직근로자의 스킬형성 유형과 인적자본, 학습경험 및 직무경험 특성의 영향 관계를 구명하는 데 있었다. 이러한 목적을 달성하기 위해 분석 대상은 인적자본 기업패널(HCCP)의 표본설계에 따라 종업원 100인 이상, 자본금 3억원 이상의 제조업 분야 사기업 소속 근로자로 선정하였고, 분석 시 이들이 응답한 자료를 활용하였다. 자료 분석 시 SPSS 23.0과 STATA 14.2 프로그램을 활용하여 기초통계 분석과 이항 및 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였으며, 통계적 유의수준은 5%($\alpha=.05$)로 설정하였다. 분석 결과를 토대로 내린 연구의 주요 결론은 첫째, 제조업 생산직근로자는 조직에 입사한 이후 스킬수준의 변화를 경험하게 되며, 이들의 스킬형성은 기능의 수, 숙련도, 기술적 전문성 등에 따라 스킬 유지형, 숙련화형, 다능화형 및 기술적 다능화형의 네 가지 유형으로 구분할 수 있다. 둘째, 제조업 생산직 근로자의 성별, 연령, 근속기간 등의 인구통계학적 특성은 근로자 개인의 스킬 성장을 촉진한다. 셋째, 제조업 생산직근로자의 인적자본 특성 중 입사 시점 스킬수준은 개인의 스킬형성에 영향을 미친다. 넷째, 제조업 생산직근로자의 공식적인 교육훈련과 교육비 수혜 경험의 학습경험 특성은 근로자 스킬의 다능화를 촉진하며, 비형식학습 경험은 근로자 스킬의 숙련화를 촉진한다. 다섯째, 제조업 생산직근로자의 직무의 비일상성, 직급변화, 직무순환 및 참여적 작업조직 경험의 직무경험 특성은 근로자 스킬의 다능화 또는 기술적 다능화를 촉진한다.

2. 근로자의 숙련향상 여부에 대한 위계적 로지스틱 선형모형 분석

송희(서울대학교)
민지식(서울대학교)
박자경(서울대학교)
고귀영(서울대학교)

요약

이 연구는 근로자의 숙련향상 여부에 영향을 미치는 개인 수준 변수와 기업 수준 변수의 영향 관계를 파악하는 것을 목적으로 하였다. 이를 위해 한국직업능력연구원에서 조사하는 'HCCP'의 II차 WAVE의 1차년도 자료를 활용하여 다층모형을 적용한 위계적 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression)을 실시하였다.

분석 결과 기업 근로자의 숙련향상 여부는 숙련이 유지된 근로자에 비해 향상된 근로자가 약 2배 이상 많은 것으로 나타났다. 숙련향상 여부에 따라 집단을 구분하여 특성을 분석한 결과 숙련 수준이 유지된 집단에 비해 향상된 집단에서 직무의 비정형성이 높고, 교육 참여의 자율성이 높은 것으로 나타났다. 숙련향상 여부에 대한 위계적 로지스틱 회귀분석 결과 업무의 유용성과 비정형성, 교육참여의 자율성이 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 기업 특성에서는 금융서비스업일수록, 기업의 인원이 많을수록, 장기 근속자가 많을수록 숙련이 향상될 승산비가 높았다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 근로자의 숙련 변화를 객관적으로 측정할 수 있는 지표 개발이 필요하다는 점과 산업에 특화된 숙련의 세분화가 추가연구 되어야 한다는 제언을 하였다.

주요어: 숙련, 숙련향상, 직무의 비정형성, 교육참여의 자율성, 위계적 로지스틱 선형모형

3. 산업별 임금격차: 관리직 노동자와 기업의 이질적 특성을 중심으로

허재원(경북대학교)

수홍취(경북대학교)

요약

본 연구에서는 고용주-노동자 매칭데이터인 인적자본기업패널을 활용하여 관리직 노동자들의 국내 산업별 임금격차의 실태와 요인을 실증분석하였다. 노동자의 이질적인 특성을 인적자본적인 측면에서 분석하였으며, 기업의 이질적인 요인들을 ‘기업의 특성과 성과,’ ‘노동자에 대한 보상과 인적자본 투자’ 두 가지 측면으로 나누어 분석하였다.

본 연구의 결과에 의하면 6개 산업 대분류에서 3차에서 7차까지 관리직 노동자들 사이에 통계적으로 유의한 임금격차가 나타났다. 금융 및 보험업이 가장 높은 임금을 지불하는 산업으로 나타났으며 교육 서비스업과 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업이 저임금 산업으로 나타났다.

이러한 임금격차의 요인이 무엇인지 실증분석한 결과 국내의 산업별 임금격차는 개인의 이질적인 특성보다는 기업의 특성이 주된 요인임을 발견했다. 노동자 개인의 인적자본적인 측면보다는 기업 개별적인 특성인 자본집약도와 1인당 교육훈련비가 산업별 임금격차를 줄이는 데 영향을 주는 것으로 나타났다.

4. 신입사원 채용 비중이 기업성과에 미치는 영향: 위계지향적 문화의

조절효과

정해준(KAIST)

최윤석(KAIST)

이남경(KAIST)

요약

기업의 신입사원 채용 기피 현상이 지속되고 있다. 이는 기업성과에 대한 신입사원의 중요성이 개념적으로 제시되고 있는 것에 비해 그동안 해당 효과를 실증적으로 검증한 연구가 부족한 상황에 기인할 수 있다. 이 공백을 채우고자 이 연구는 신입사원 채용 비중과 기업성과의 관계를 조명한다. 인적자본기업패널(HCCP) 데이터를 토대로 분석한 결과, 신입사원 채용 비중이 클수록 기업의 성과는 향상되는 것으로 나타났다. 또한, 이 연구는 기업의 위계지향적 문화 수준이 신입사원의 긍정적 효과를 어떻게 조절하는지 분석했다. 그 결과, 위계지향적 문화 수준이 강할수록 기업성과에 대한 신입사원 채용 비중의 긍정적 영향은 약화되는 것으로 확인했다. 이 연구는 기업성과 창출에 있어 신입사원 채용의 중요성을 제시한다. 이와 함께 기업의 강한 위계지향적 문화 수준은 신입사원들이 보유한 장점들이 충분히 발휘되는 것을 억제하는 효과가 있기 때문에 전략적인 접근을 통해 기업의 문화를 형성해야 함을 시사한다.

5. 기업의 교육훈련 투자가 조기 퇴사율에 미치는 영향 : 조직몰입 및 직무만족의 매개효과를 중심으로

이지은(서강대학교)

송지영(서강대학교)

요약

본 연구는 한국직업능력연구원의 인적자본기업패널 데이터를 활용하여 우리나라 기업들의 교육훈련 투자가 조기 퇴사율에 미치는 효과를 실증하였다. 본 연구에서는 선행연구에 기초해 조직몰입 및 직무만족을 매개변수로 설정함으로써 다음과 같은 가설을 설정했다. 첫째, 기업의 교육훈련 투자는 조기 퇴사율에 부적(-) 영향을 미칠 것이다. 두 번째, 기업의 교육훈련 투자는 조직몰입 및 직무만족을 통해 조기 퇴사율에 영향을 미칠 것이다. 분석 결과 첫째, 기업의 교육훈련 투자는 조기 퇴사율을 낮추는 데 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 둘째, 기업의 교육훈련 투자는 근로자의 조직몰입도 및 직무만족도에 긍정적인 영향을 미쳤다. 셋째, 조기 퇴사율을 낮추는 데 직무만족도가 유의미한 영향을 주는 것으로 드러났으나 조직몰입도의 경우에는 그 효과가 유의하지 않았다. 넷째, 직무만족도는 기업의 교육훈련 투자와 조기 퇴사율 간의 매개 역할을 하였으나, 조직몰입도의 매개효과는 나타나지 않았다. 다섯째, 직무만족도와 조직몰입도를 매개변인으로 한 교육훈련 투자와 조기 퇴사율 간의 전체 간접효과가 유의하게 나타났다. 본 연구의 결과는 기업의 교육훈련에 대한 투자가 조직 구성원의 조직몰입 및 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 조직문화 관련 연구들의 주장을 뒷받침한다. 또한 기업의 교육훈련에 대한 투자가 조기 퇴사율을 유의미하게 낮춘다는 결과는 인적자원의 유지 및 관리 차원에서 기업의 교육훈련 투자가 필요하다는 점을 시사한다.