

고용의 질과 기업성장에 관한 연구: 유인과 공헌의 균형이론 적용

김 태 균* · 최 석 규** · 송 은 경***

실업률, 고용률 등 정량적 지표로써 파악하기 어려워지면서, ‘고용의 질’이 노동 기본권의 수준 뿐만 아니라, 사회경제의 고용 능력과 사회적 대화 수준, 취약계층의 사회적 보호 수준 등을 포함하는 개념으로 주목받기 시작했다. ILO의 ‘양질의 노동(Decent work, 1999)’ 제기 이후 유럽 등이 신자유주의에 대한 반성 및 사회적 통합을 위해 도입했던 ‘고용의 질(Quality in work, 2005)’ 개념이 그것이다. 이에 따라 고용의 질과 기업의 성과간의 연관관계를 패널데이터를 통해 분석했다.

첫째, 가설 첫번째인 “고용의 질은 영업이익에 영향을 미칠 것이다”는 지지되었다. 역인과관계를 방지하기 위해 종단면적 연구모형을 추가하여 분석한 결과, ‘2005년 고용의 질 ⇒ 2007년 영업이익’ ‘2007년 고용의 질 ⇒ 2009년 영업이익’ 모두 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

둘째, 가설 두번째인 “고용의 질은 매출액에 영향을 미칠 것이다”는 지지되었다. 역인과관계를 방지하기 위해 종단면적 연구모형을 추가하여 분석한 결과, ‘2005년 고용의 질 ⇒ 2007년 당기매출액’, ‘2007년 고용의 질 ⇒ 2009년 당기매출액’ 모두 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

세째, 가설 세번째인 “고용의 질은 기업성과 평균 증감율 기율기유형(영업이익, 매출액)에 영향을 미칠 것이다”는 부분적으로 지지되었다. ‘2005년 고용의 질 ⇒ 영업이익 증감율 평균기율기 유형’에서, ‘2005년 고용의 질 ⇒ 2007년 매출액 증감율 평균기율기 유형’에서 유의미한 분석결과를 얻었다.

연구의미는 횡단적 모형으로 진행된 이연명(2010)의 연구결과가 종단적 모형에 의해서도 지지되어 고용의 질은 영업이익과 매출액에 정(+)적인 영향을 주는 것으로 분석되었다. 이는 고용의 질이 기업성과에 정(+)적인 영향요소 및 부(-)적인 영향요소를 가지고 있음에도 불구하고 전반적인 고용의 질이 중기적으로 기업성과에 정(+)적인 영향을 주고 있음을 확고하게 입증한다.

기업의 성과를 측정하는 여러가지 지표가 있으나, 고용의 질과의 연관성을 보기 위해서는 무엇보다도 지역, 국가 등 이해관계자를 포함한 ‘이해관계자자본주의’적 관점에서 넓은 의미의 경영 성과를 지표화할 수 있어야 하며, 본 연구의 한계이기도 하다.

* 한국기술교육대학교대학원 인력개발학과 박사과정(고용전공), 노사발전재단 고용HRD팀장, workcity@hanmail.net

** 한국기술교육대학교대학원 인력개발학과 박사과정(고용전공), choisk74@hanmail.net

*** 한국기술교육대학교대학원 인력개발학과 박사과정(인력경영전공), 대전고용센터 외국인력팀장, jobcareer@naver.com

I. 들어가는 글

1997년 IMF외환위기 및 2008년 글로벌 금융위기과정에서 우리나라 기업은 기존의 고용관행을 대폭 탈피하여 비정규직 근로자의 채용비율을 높이는 등 고용형태를 다양화해 왔다. 기업은 노동 유연성 확보의 일환이자 비용을 절감하기 위한 방안으로 고용관계를 크게 변화시켰고 이는 비정규직 고용의 증가로 상징되었다. 고용구조가 급변하면서 ‘좋은 일자리’가 줄어들고 ‘고용의 질’이 하락함에 따라 ‘구인-구직’의 불일치가 확산되고, 여성과 고령취업자들의 비정규직화가 구조화되고 있다. 또한 비정규직의 증가에 따른 고용불안정 이외에도 고용없는 경제성장이나 고용의 양극화가 지속되고 심화되고 있다.

과거의 고용현실처럼 실업률, 고용률 등 정량적 지표로써 파악하기 어려워지면서, ‘고용의 질’이 노동 기본권의 수준 뿐만 아니라, 사회경제의 고용 능력과 사회적 대화 수준, 취약계층의 사회적 보호 수준 등을 포함하는 개념으로 주목받기 시작했다. ILO의 ‘양질의 노동(Decent work, 1999)’ 제기 이후 유럽 등이 신자유주의에 대한 반성 및 사회적 통합을 위해 도입했던 ‘고용의 질(Quality in work, 2005)’ 개념이 그것이다. 한국노동연구원의 보고서에 따르면 우리나라의 ‘고용의 질’은 ‘고용 안정’, ‘근로 조건’, ‘고용 평등’, 그리고 ‘일과 가정의 양립’ ‘고용 기회’, ‘능력 개발’, ‘참여. 발언’ 등의 기준으로 파악할 수 있는데 우리나라는 29개 비교대상국 중 최하위로 드러나고 있다(방하남 외, 2007).

우리나라의 연구주제의 경우 IMF 외환위기 이후 이슈가 되었던 ‘비정규직의 증가 및 구조화’에서 ‘고용의 질’로 연구의 이슈가 확대되어 가고 있으며, 2008년 외환위기 등을 겪으면서 ‘고용의 질’은 ISO26000 등의 지표와 연계하여 연구되기 시작한다(조성재 외 2009). 본 연구는 이러한 흐름의 연장선에 있으며, ‘고용의 질’에 대한 국가간의 고용현황 비교에서 벗어나 기업현장에서 능동적으로 적용될 수 있는 논거 마련을 1차적인 연구과제로 삼고 있다. ‘고용의 질’이 기업의 성과와 어떤 연관관계를 갖는지 패널데이터를 통해 종단적으로 살펴보고, 후속 연구에서는 기업의 성과를 매출액, 영업이익의 수익적 개념으로 바라보는 관점(주주자본주의)에서 지역사회에 기여 및 이해관계자 만족 등 까지 포괄하는 넓은 의미의 경영성과(이해관계자 자본주의)로 확대시켜 가고자 한다.

II. 이론적 배경 및 가설

1. 이론적 배경

고용의 질과 기업의 성과에 미치는 영향에 관한 이론으로는 유인과 공헌의 균형이론이 있다. 유인(Inducements)이란 조직이 근로자들의 협력적 행위를 유도하기 위해 제시하는 인센티브로 이는 물질적 요소와 비물질적 요소를 포함하는 포괄적인 개념으로 보상과 같은 물질적 유인, 지위와 권

력에 대한 개인적 기회, 바람직한 작업환경, 일, 가족과 조직에 대한 자선적 충동감을 포함한다. 기업이 존속하고 성장하기 위해서는 기업의 목적달성에 필요한 각 구성원의 공헌(contribution)을 확보하지 않으면 안 된다. 조직에 공헌하는 각 구성원의 협동의욕은 그들이 경영조직의 목적달성을 위해 제공하는 공헌에 대해서 충분한 유인을 조직자체가 제공함으로써 보증된다.

유인과 공헌의 균형이 조직적 균형(organizational equilibrium)이며 이 조직적 균형에 의해 기업의 존속과 성장은 가능하게 된다. 조직의 균형은 조직적 배분과 생산의 과정에 있어서의 경제성에 의존한다고 할 수 있다.

Barnard(1936)는 조직균형을 다음의 두 가지 과정으로 나누고 있다.¹⁾

첫째, 환경의 변화에 대해 전체로서 조직을 계속적으로 적응시켜 가는 과정, 그것에 의해 얻어진 유인의 원자를 각 개인에게 배분하는 과정으로서 조직적 효용을 생산하는 과정에서 의사결정의 기준이 되는 기준은 조직의 효율(effectiveness)의 원리이고, 생산되는 조직의 효용을 각 구성원에게 유인으로써 배분되는 과정에서 기준이 되는 것은 능률(efficiency)의 원리라고 하였다.

또한, 조직의 효율은 조직의 객관적인 목적의 효과적인 달성 정도이고, 능률의 원리는 유인 분배의 경제성에 의해서 유인과 공헌의 균형을 달성하는 것으로 보고 있다. 조직의 효율이 조직과 환경의 균형원리인데 반해, 조직의 능률은 개인과 조직의 균형원리이며 이것은 각 구성원의 협동적 의사를 결정하는 것이다. 이는 조직의 대내적 균형과 대외적 균형으로 이루어지는 것이며 유인 \geq 공헌일 때 조직의 균형이 유지되고 조직의 존속이 가능하게 된다는 것이다.

2. 선행연구 검토

Barnard에 따르면 조직이 구성원들의 상호 연관되는 사회적 행위의 구성체라고 할 때 근로자는 조직이 부여하는 유인(급여, 고용보장, 작업환경 등)에 대하여 유도되는 의무감에 의한 조직에 대한 공헌, 즉 시간과 노력을 바치게 된다. 이에 근거한 Barnard의 협동적 시스템이란 근로자들의 공헌을 유도하기 위해 필수적으로 요구되는 조직의 제안적 조건(유인) 등을 근로자와 조직간의 교환 관계에서 설명하는 균형이론이다.

우리나라에서 이 이론에 근거하여 비정규직 고용과 기업의 이익의 연관성에 대해 실증적으로 연구한 결과로는 권순식(2004), 김우진외(2008) 등이 있다. 권순식(2004)에 의하면 비정규직 고용이 영업이익률(1인당 영업이익)에 미치는 영향은 부(-)의 방향으로 나타났으며, 반면 비정규직 인력관리 제도화가 영업이익률에 미치는 영향은 정(+)의 방향으로 나타났다. 이러한 연구결과에 근거해 “기업의 구조 축소와 비정규직 증가 현상은 고용유연화가 주는 이점이 단점보다 많다는 경영자들의 믿음에 근거하고 있는 것이다”며 그러나 “연구결과는 이런 믿음에 대하여 의문과 도전을 던져 주고 있다” 주장했다.(권순식, 2004)

이러한 연구결과에도 불구하고 우리나라 기업은 비정규직 비율을 늘리는 반면 그에 따른 인력관리 제도 고도화에 대한 뚜렷한 움직임은 보이지 않는다. 또한 2008년 금융위기를 거친 최근까지

1) Barnard, C. I. (1938). The functions of executive. Cambridge: Harvard university press.

이러한 경향은 지속되고 있다. 종단적 연구가 필요한 이유이다.

다른 흐름으로 기업의 사회적 책임과 고용에 대한 글로벌 기준이 강화되고 확산됨에 따라 좀더 종합적인 접근이 시작되었다.(이상철, 2005) 대표적인 연구는 고용의 질: 거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가(방하남 외, 2006)와 고용의 질에 관한 글로벌 기준과 측정지표(이영면 외, 2007) 및 KLI 사업체패널 자료를 이용한 공공부문 고용관계 분석(조성재 외, 2009) 등이다. 이러한 우리나라의 연구흐름은 유럽 각국의 ‘괜찮은 일자리(Decent Work)’, 고용의 질에 대한 연구와 관련 있다.

Jencks, Perman & Rainwater(1988)는 ‘좋은 일자리’와 관련한 기존의 세 가지 접근법에 대해 설명을 하고 각각에 대한 한계점을 지적하면서, ‘좋은 일자리’와 관련한 종합척도(Index of Job Desirability : IJD)를 개발하였다. 여기에는 임금, 일의 내용과 성격, 업무수행의 자율성, 고용안정성, 기술습득 등을 포함하고 있다. Clark(1998)는 기존의 ‘좋은 일자리’에 대한 논의가 협의적이라는 점을 지적하면서, OECD 회원국들로부터 수집된 7천 명의 조사 자료를 분석하여 ‘좋은 일자리’에 대한 결정요인을 제시하였다(방하남 외, 2004).

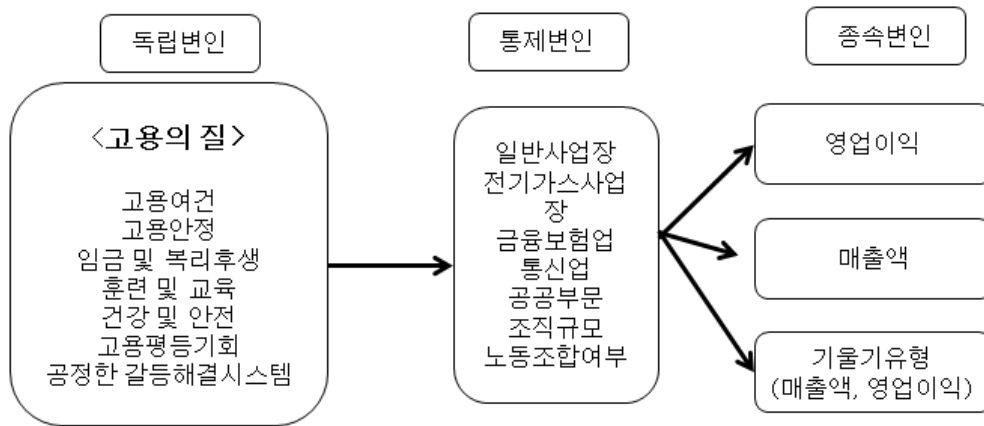
이렇게 ‘좋은 일자리’에 대한 논의가 진행되는 가운데, 최근에는 더 포괄적인 개념으로 이른바 ‘괜찮은 일자리(Decent Work)’에 대한 논의가 진행되고 있다.(ILO) ‘괜찮은 일자리’ 개념에는 고용, 사회적 보호, 노동자의 권리, 사회적 대화 등의 항목이 포함된다. 이처럼 ‘괜찮은 일자리(Decent Work)’에 대한 논의는 ILO를 중심으로 1999년부터 진행되어 왔으며, 최근에는 이런 지표를 중심으로 평가한 결과들이 다양하게 보고되고 있다. EU는 사회적 통합까지 고려한 고용정책방향으로 확대 ‘고용의 질(Quality in work)’을 정리하여 추진하는 한편, 전세계적으로 기업의 사회적 책임(CSR)과 ISO26000을 확대시키고 있다.

이연명의(2010)는 우리나라 최초로 ‘고용의 질’과 기업의 성과를 연관시킨 연구결과를 발표해 주목받았다. 이들은 ‘좋은 일자리’ 보장에 대해 기업들의 적극적인 참여를 이끌고 기업 스스로 ‘고용의 질’을 전략적인 관점에서 관리해 나아가기 위해서 고용의 질과 기업성과와의 관계를 분석할 필요가 있다고 문제의식을 밝혔다. 그 연구결과 고용의 질은 기업성과의 모든 측면들과 양(+)의 회귀관계를 갖는 것으로 나타나고, 다만 임금 및 복지후생만은 음(-)의 회귀관계를 보였다. 이들 연구의 한계를 스스로 정리하고 있는데, 하나는 고용의 질과 기업성과 간의 설명하는 이론적 논거의 부족이고 다른 하나는 횡단적 연구에 따른 역인과관계(reverse causality)의 가능성, 기업성과가 개념적 정의를 토대로 하여 보다 포괄적이며 정교한 측정이 이루어져야 할 필요 등이다.

본 연구는 기업성과에 대한 포괄적 정의와 측정을 이후 연구과제로 하는 한편, 유인-공현 이론을 이론적 논거로 연관시키면서 패널데이터를 활용한 종단적 연구를 통해 역인과관계 가능성을 극복하고자 한다.

3. 가설의 설정

가. 연구모형



나. 가설의 설정

【가설 I】 고용의 질은 영업이익에 영향을 미칠 것이다.

본 연구에서는 고용의 질과 기업성과(당기매출액, 영업이익)으로 설정하였다

【I - 1】 WPS2005고용의 질은 WPS2007영업이익에 영향을 미칠 것이다.

【I - 2】 WPS2007고용의 질은 WPS2009영업이익에 영향을 미칠 것이다.

【I - 3】 WPS2005고용의 질은 WPS2009영업이익에 영향을 미칠 것이다.

【가설 II】 고용의 질은 당기매출액에 영향을 미칠 것이다.

【II - 1】 WPS2005고용의 질은 WPS2007 당기매출액에 영향을 미칠 것이다.

【II - 2】 WPS2007고용의 질은 WPS2009 당기매출액에 영향을 미칠 것이다.

【II - 3】 WPS2005고용의 질은 WPS2009 당기매출액에 영향을 미칠 것이다.

【가설 III】 고용의 질은 기업성과증감을 기율기유형(영업이익, 매출액)에 영향을 미칠 것이다.

III. 실증자료

1. □한국사업체패널□

본 연구에 사용된 자료는 한국노동연구원의 사업체패널자료 WPS2005 1차년도와 WPS2005 2차년도 및 WPS2009 3차년도를 사용하였다. 사업체패널은 우리나라의 노동수요와 고용구조 및 기업의 인적자원개발체계, 노사관계 실태 등을 체계적으로 파악하여 노동시장정책을 수립하는데 있어서 기초자료로 활용하기 위하여 사업체단위 실태조사로 활용하기 위하여 사업체단위 실태조사를 격년으로 패널화하여 실시하고 있다. WPS2005는 2006년 7월부터 11월까지 약 5월간 조사된 자료로 2007년 12월 일반에게 공식적으로 공개되었으며 조사대상은 사업체패널사업장 전체 1,905개 사업장이다(한국노동연구원, 2007).

WPS2009는 2008년 조사 대상 중 2010년 조사대상으로 선정된 사업장은 1,744개이다. 이 가운데 결번 또는 휴업/폐업으로 인해 조사대상에서 탈락한 사업장은 65개이다. 이를 제외한 2010년 사업체패널 대상 유효 표본수는 1,679개 사업장이다. 이 가운데 컨택이 되었으나 진행을 하지 못한 80개 사업장과 조사를 거절한 84개 사업장을 제외한 최종 조사완료 사업장은 1,515개로 2010년 사업체패널 최종 패널유지율은 86.9% 이다.

가. 표본의 선정

본 연구에서 사용된 표본은 WPS2009 사업체패널 전체 사업장으로 WPS2005연구결과에 대한 재조명을 통해 고용의 질이 기업성장에 미치는 정도를 분석하고자 한다. WPS2005는 많은 정보를 포함하고 있지만 고용의 질을 측정하기 위해 설정한 측정지표에 대해 정확하게 대응하는 문항들을 갖고 있지 못하여 조성재(2009)의 KLI사업체패널자료를 이용한 공공부문 고용관계 분석자료를 활용하여 고용의 질을 지수화 하고 기업성장에 어떻게 영향을 미치고 있는지 분석하고자 한다.

분석에 사용한 종속변수, 독립변수를 살펴보면 먼저 종속변수인 기업성장은 영업이익에 대한 값을 활용하였다. 이들 변수는 기업의 재무성장을 잘 보여주는 지표로 받아들여지고 있기 때문이다.

본 연구에서는 WPS2005부터 WPS2007 및 WPS2009까지 사례수를 동일하게 적용하기 위해 케이스조정 후 1,234사업장을 중심으로 분석하였다.

2. 변수의 정의

가. 독립변수(고용의 질)

본 연구에서는 조성재(2009)가 분석한 고용의 질 평가와 가중치부여에 대한 연구결과를 기업성

과를 통해 재조명하는데 큰 의미를 두고 있다.

고용의 질 평가지표별 점수배분기준은<표 1>에 제시되고 있으며 고용의 질의 합리적 근거를 마련하기 위해 평가기준별 배점기준을 적용하고 점수화된 측정지표를 더미변수로 전환하여 가중치를 부여하였다.

<표 1> 고용의 질 평가지표별 배점 및 가중치(2005~2009 공통 적용)

| 구분 | 측정지표 | 지표별 점수배점 기준 | 가중치 |
|--------------|--------------|---|-------|
| 고용여건 | 주당평균근로시간 | 측정1: 주5일제 실시여부 평가기준: 예(100점), 아니오(0점) 측정2: 초과근로시간 평가기준: 2(100점), 4시간까지(50점), 4시간이상(0점) | 3.49 |
| | 교대근로자 비율 | 측정: 교대제 실시여부 평가기준: 없음(100점), 있음(0점) | 1.25 |
| | 고용규모 | 측정: 정규직 및 비정규직 근로자수 평가기준: 300인 이상(100점), 10~299(50점) 9인 이하(0점) | 1.40 |
| 고용안정 | 비정규직 비율 | 측정: 비정규직 고용추세 평가기준: 없음(100점), 감소(50점), 유지 또는 증가(0점) | 6.08 |
| | 평균근속년수 | 측정: 전체근로자중 이직자 비율 평가기준: 5%미만(100점), 5~10%(50점), 10%이상(0점) | 9.18 |
| | 인력감축경험 | 측정: 지난 3년간 정규직 감축이나 경영상 해고 경험유무, 평가기준: 없음(100점), 있음(0점) | 8.35 |
| 임금 및 복지후생 | 임금수준 | 측정: 국내 동종 산업내 평균 임금수준과 비교한 임금수준 평가기준: 매우높음(100)부터 매우낮은(0점)을 5점 척도로 적용 | 12.83 |
| | 건강보험 적용비율 | 측정: 비정규직 국민연금, 건강보험, 고용보험 산재보험적용비율 평가기준: 모두적용(100점)부터 전혀안함(0점) 을 4점 척도로 적용 | 5.08 |
| 훈련 및 교육 | 교육훈련시간 | 측정1: 교육훈련 실시여부 평가기준1: 예(100점), 아니오(0점) 측정2: 다기능교육훈련 실시여부(D216) 평가기준2: 예(100점), 아니오(0점) 측정3: 다기능 피훈련자비율 평가기준: 100%(100점)부터 20점미만(0점) 을 6점 척도로 적용 | 2.73 |

자료: 2009(조성재)KLI사업체패널을 이용한 공공부문 고용관계분석 자료를 재구성하였음.²⁾

2) 조성재(2009)에서는 건강 및 안전구성항목에서 직업건강프로그램, 공정갈등프로그램 항목에서 결사자유의 침해건수, 인권구성항목에서 프라이버시 보호평가가 포함되 있지 않아 가중치 합을 76.21이 적용되었음.

〈표 1〉의 계속

| 구분 | 측정지표 | | 지표별 점수배점 기준 | 가중치 |
|----------------|-------------------|-----|--|-------|
| 훈련 및 교육 | 경력개발 | | 측정1: 경력개발 프로그램 실시여부 평가기준1: 예(100점), 아니오(0점) 측정2: 핵심인재에 대한 정의 유무(E203) 평가기준2: 있음(100점), 없음(0점) 측정3: 핵심인재에 대한 인사제도 유무(E204) 평가기준3: 있음(100점), 없음(0점) | 2.73 |
| 건강 및 안전 | 산재발생률 | | 측정: 전체근로자중 산재 또는 직업병 발생 유무, 평가기준: 없음(100점), 있음(0점) | 6.75 |
| 고용평등기회 | 여성관리자비율 | | 측정: 사업장 전체관리자(과장급이상 직원) 중 여성관리자 비율 평가기준: 10%이상(100점), 1~9.9%를 연속점수 0~99점으로 실제 점수로 적용 | 3.01 |
| | 고령근로자비율 | | 측정: 전체근로자중 50세이상 근로자비율 평가기준: 10%이상(100점), 1~9.9%를 연속 점수 0~99점으로 실제점수로 적용 | 2.22 |
| | 장애인근로자비율 | | 측정: 전체 근로자중 장애인 근로자비율 평가기준: 2.5%이상(100점), 2~2.5%(75점) 1.5~2%(50점), 1~1.5%(25점), 1%미만(0점) | 2.27 |
| 공정한 갈등해결시스템 | 노사협의회 운영 여부 | 유노조 | 측정: 실질적 노사협의회 운영여부 평가기준: 실질적 운영(100점), 유명무실(0점) 으로 5점척도로 적용 | 3.60 |
| | | 무노조 | 측정1: 노사협의회의 존재유무 평가기준1: 있음(100점), 유명무실(50점) 없음(0점) 측정2: 경영전략수입에서 노사협의회의 고려정도 평가기준2: 매우그렇함(100점)부터 전혀그렇지 않음(0점)을 5점척도로 적용 | 3.60 |
| | 합리적 징계절차 | 유노조 | 측정: 징계나 해고 관련 위원회나 공식적 절차 유무 평가기준: 있음(100점), 없음(0점) | 3.21 |
| | | 무노조 | 측정: 징계나 해고관련 위원회나 공식적 절차 유무, 평가기준: 있음(100점), 없음(0점) | 3.21 |
| | 총계 | | | 76.21 |

자료: 2009(조성재)KLI사업체패널을 이용한 공공부문 고용관계분석 자료를 재구성하였음.

나. 종속변수(기업성과)

종속변수인 기업의 성과는 이영면(2009)에 의하면 기업성과를 재무성과, 노동생산성, 제품품질, 혁신활동, 전반적인 노사관계로 보고 하였으나 본 연구에서는 일반적인 기업성과로는 종단연구에

서는 일반화 할 수 없다고 판단하여 기업의 영업이익을 년도별 차이를 분석하여 산출된 기울기를 0~100으로 5점척도로 점수화 하여 유형화 하였다.

〈표 2〉 기업성과 기울기 유형 배점 적용

| 구 분 | 기업성과 기울기 산출 점수배점 기준 | 비고 |
|--------|---|--------------------------|
| 당기 매출액 | 측정: WPS2005매출액-WPS2007매출액=평균기울기 평가기준: 1순위(상위 20%, 100점), 2순위(차위 20%, 75점), 3순위(차차위 20%, 50점), 4순위(차차차위 20%, 25점), 5순위(차차차차위 20%, 0점) | 매출액 평균 증감율 기울기 유형 |
| 영업이익 | 측정: WPS2005매출액-WPS2007매출액=평균기울기 평가기준: 1순위(상위 20%, 100점), 2순위(차위 20%, 75점), 3순위(차차위 20%, 50점), 4순위(차차차위 20%, 25점), 5순위(차차차차위 20%, 0점) | 영업이익 평균 증감율 기울기 유형 |

주: 평균 증감율 = 각 기업의 2005년, 2007년 증감율과 2007년, 2009년 증감율의 평균

다. 통제변수

본 연구에서는 기업성과에 미치는 요인으로 취급되는 주요변수들을 통제하였다. 먼저 이영면(2009)에서는 산업별, 지역별, 조직특성, 인사관리특성으로 구분하였으나 본 연구에서는 조성재(2009)에서 연구된 일반사업장(300명기준), 전기가스수도업, 금융보험업, 통신업, 공공부문, 조직규모, 노동조합 유무로 구분하여 설정하였다.

3. 분석결과

가. □사업체패널조사□의 규모별 분포

〈표 3〉 사업체패널 기초통계

(단위: 개, %)

| 구분 | 계 | 일반사업장 | 전기수도 사업장 | 금융보험업 | 통신업 | 공공부문 | 노동조합 가입사업장 |
|-------|-------|-----------------|-------------|-------------|-------------|--------------|---------------|
| 2005년 | 1,236 | 1,050 (85.0) | 16 (1.3) | 37 (3.0) | 22 (1.8) | 111 (9.0) | 508 (41.1) |
| 2007년 | 1,236 | 1,050 (85.0) | 16 (1.3) | 37 (3.0) | 22 (1.8) | 111 (9.0) | 515 (41.7) |
| 2009년 | 1,236 | 1,050 (85.0) | 16 (1.3) | 37 (3.0) | 22 (1.8) | 111 (9.0) | 523 (42.3) |

주: 케이스선택을 통해 사업체패널 년도별 참여사업장 1,236개 사업장으로 조정하여 분석하였음

<표 3> 사업체패널 현황서 일반사업장이 85%로 규모가 가장 큰 것으로 알수 있고 공공부문(9.0%), 금융보험업(3.0%), 통신업(1.8%), 전기수도사업장(1.3%)로 분포하고 있음을 알 수 있다. 노동조합가입장의 경우 전체 사업장에서 년도별 상이하였는데 2005년에는 41.1%, 2007년에는 41.7%, 2009년에는 42.3%의 결성률을 보였다.

<표 4> 사업체패널 기초통계

(단위: 평균, 표준편차)

| 구 분 | 고용여건 | 고용안정 | 고용평등기회 | 임금 및 복리후생 | 교육 훈련 | 건강 및 안전 | 계 | 계(가정) |
|-------|--------|---------|--------|--------------|----------|------------|--------|----------|
| 2005년 | 257.7 | 1,042.1 | 236.5 | 701.6 | 1737.0 | 455.4 | 4430.3 | 4430.3 |
| | 164.0 | 566.5 | 189.1 | 230.8 | 396.1 | 316.3 | | |
| 2007년 | 1132.5 | 1606.3 | 196.3 | 2416.5 | - | 517.1 | 5868.7 | (7608.7) |
| | 1360.3 | 317.9 | 172.4 | 635.4 | (1740.0) | 285.8 | | |
| 2009년 | 525.8 | 1657.6 | 326.9 | 2413.5 | 1747.5 | 86.4 | 6757.7 | 6757.7 |
| | 198.8 | 299.8 | 210.5 | 610.9 | 351.9 | 34.1 | | |

주: 1) 고용의 질은 조성재(2009) 연구에서 제시된 지표별 가중치를 부여한 값으로 산출하였음.

2) 2007년 교육훈련은 유효한 케이스가 없음. 따라서 괄호안은 가정된 교육훈련 평균값이고 이에 근거 계(가정)을 산출한다.

<표 4>에서는 고용의 질의 평균과 표준편차를 현황을 2005년 고용의 질 평균에서는 교육 및 훈련(M=1,737.0)으로 높은 현황을 보이고 있고 2007년도에서는 임금 및 복리후생(M=2416.5)로 높은 평균값을 보이고 있다. 2009년에도 임금 및 복리후생(M=2413.5)이 높은 평균분포를 보이고 있다.

고용의 질이 기업성과에 영향을 주는 요인을 분석하기 위하여 선형회귀분석을 다음과 같이 분석하였다. 모형1은 고용의 질이 기업성과에 영향관계를 모형2는 고용의 질이 기업성과인 영업이익에 미치는 영향관계를 분석한 결과이다.

가설1은 2005년과 2007년, 2009년의 영업이익 분석, 가설2는 기업성과인 매출액에 대한 고용의 질과의 어떤 영향을 주고 있는지를 분석하였다.

가설1에서 모형1은 WPS2005년의 영업이익에 대한 분석결과이고 모형2는 WPS2005와 WPS2007 영업이익에 대한 분석결과이다. 모형3은 WPS2005와 WPS2007간의 고용의 질과 영업이익에 대한 결과분석 내용이다.

분석결과 <표 5>에서 보는 바와 같이 일부 변수들이 통계적으로 유의미한 결과를 볼수 있다.

나. 가설1: 고용의 질과 WPS2005, WPS2007, WPS 2009간 영업이익 비교분석

<표 5> WPS2005 고용의 질과 WPS2007, WPS2009 기업성과(영업이익)간 회귀분석결과

| 분석변수 | 종속변수: 영업이익 | | | | | |
|--------------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------|-------|
| | 모형1 | | 모형2 | | 모형3 | |
| | β | t | β | t | β | t |
| 일반사업장 300명이하(더미) | .298 | 1.903 | .281 | 1.830 | .168 | 1.050 |
| 전기가스수도업(더미) | .077 | .706 | .088 | .816 | .012 | .101 |
| 금융보험업(더미) | .434 | 3.342*** | .614 | 4.820*** | .198 | 1.467 |
| 통신업(더미) | .389 | 3.675*** | .286 | 2.793** | .111 | .886 |
| 공공부문(더미) | | | | | | |
| 조직규모(더미) | | | | | | |
| 노동조합유무(더미) | .136 | 1.238 | .132 | 1.232 | .074 | .600 |
| 고용여건 | -.007 | -.067 | -.010 | -.102 | .068 | .589 |
| 고용안정 | .023 | .236 | .031 | .331 | .625 | .229 |
| 임금 및 복리후생 | -.041 | -.368 | -.006 | -.056 | .058 | .479 |
| 훈련 및 교육 | .140 | 1.386 | .151 | 1.552 | .060 | .516 |
| 건강 및 안전 | -.093 | -.898 | -.083 | -.831 | -.045 | -.373 |
| 고용평등기회 | .059 | .561 | .109 | 1.086 | -.095 | -.776 |
| 공정한 갈등해결시스템 | | | | | | |
| F(sig) | 2.576** | | 3.750*** | | .587 | |
| Adj.R ² | .152 | | .238 | | -.053 | |
| N | 1,236 | | 1,236 | | 1,236 | |

주: 표준화된 회귀계수(Beta)임. *p<.05, **p<.01, ***p<.001

<표 5>에서는 고용의 질이 기업성과인 영업이익에 주는지 분석하고자 하였다.

모형1은 WPS2005의 영업이익을 분석하고자 하였는데 전체모형이 Adj.R² =.152이므로 전체변량의 15%의 설명력을 갖고 있고 금융보험업, 통신업이 p<0.01이므로 유의미하게 나타났으며 금융보험업(β =.434), 통신업(β =.389) 등의 순으로 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

모형2에서는 WPS2005의 고용의 질이 WPS2007 기업성과에 미치는지를 분석하고자 하였다. 모형2에서는 전체모형이 Adj.R² =.238이므로 23%를 설명하고 있으며 금융보험업, 통신업이 p<0.01에서 유의미 하였다. 금융보험업(β =.614), 통신업(β =.286)의 순으로 영향을 주는 것으로 보여진다. 모형3에서는 P>0.05라 하여 유의하지 않아 기각되었다.

<표 6> WPS2007 고용의 질과 WPS2009 기업성과(영업이익)간 회귀분석결과

| 분석변수 | 종속변수: 영업이익 | | | |
|--------------------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|
| | 모형1 | | 모형2 | |
| | β | t | β | t |
| 일반사업장 300명이하(더미) | | | | |
| 전기가스수도업(더미) | -.020 | -.522 | -.028 | -.650 |
| 금융보험업(더미) | .005 | .129 | -.050 | -1.120 |
| 통신업(더미) | -.019 | -.516 | -.048 | -1.107 |
| 공공부문(더미) | -.166 | -4.185*** | -.147 | -3.168** |
| 조직규모(더미) | .086 | 1.925 | -.010 | -.193 |
| 노동조합유무(더미) | .077 | 1.829 | .042 | .858 |
| 고용여건 | .558 | 12.654*** | .251 | 4.763*** |
| 고용안정 | -.031 | -.802 | .020 | .462 |
| 임금 및 복리후생 | .020 | .530 | .060 | 1.372 |
| 훈련 및 교육 | | | | |
| 건강 및 안전 | .023 | .594 | .047 | 1.031 |
| 고용평등기회 | -.031 | -.802 | -.066 | -.463 |
| 공정한 갈등해결시스템 | | | | |
| F(sig) | 19.615*** | | 3.955*** | |
| Adj.R ² | .287 | | .062 | |
| N | 1,236 | | 1,236 | |

주: 표준화회 회귀계수(Beta)임. *p<.05, **p<.01, ***p<.001

<표 6>에서는 고용의 질이 기업성과인 영업이익에 주는지 분석하고자 하였다.

모형1은 WPS2007의 영업이익을 분석하고자 하였는데 전체모형이 Adj.R² =.287이므로 전체변량의 28%의 설명력을 갖고 있고 p<0.001이므로 유의미하며 공공부문(더미)(β =-.166)은 부적영향을 주고 있는 것으로 나타났고, 고용여건(β =12.654)로 정적영향을 주고 있는 것으로 나타났다. 이는 공공부문의 고용의 질에 따라 영업이익에 부적 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

모형2에서는 WPS2007의 고용의 질이 WPS2009 영업이익에 미치는지를 분석하고자 하였다. 모형2에서는 전체모형이 Adj.R² =.062이므로 6%를 설명하고 있으며 p<0.001에서 유의미 하였다. 모형1과 마찬가지로 공공부문(β =-3.168), 고용여건(β =4.763)의 순으로 영향을 주는 것으로 분석되었다

다. 가설2: 고용의 질과 WPS2005, WPS2007, WPS2009간 매출액 비교분석

<표 7> WPS2005 고용의 질과 WPS2007, WPS2009 기업성과(매출액)간 회귀분석결과

| 분석변수 | 종속변수: 매출액 | | | | | |
|--------------------|-----------|-------|---------------|----------------|---------|-------|
| | 모형1 | | 모형2 | | 모형3 | |
| | β | t | β | t | β | t |
| 일반사업장 300명이하(더미) | .187 | 1.129 | .163 | 1.008 | .161 | 1.009 |
| 전기가스수도업(더미) | -.038 | -.333 | .006 | .058 | -.012 | -.108 |
| 금융보험업(더미) | .200 | 1.469 | .404 | 3.009** | .201 | 1.542 |
| 통신업(더미) | .024 | .211 | .179 | 1.646 | .201 | 1.542 |
| 공공부문(더미) | | | | | | |
| 조직규모(더미) | | | | | | |
| 노동조합유무(더미) | .222 | 1.891 | .159 | 1.372 | .152 | 1.274 |
| 고용여건 | .067 | .639 | .012 | .115 | .062 | .555 |
| 고용안정 | -.032 | -.306 | .078 | .789 | 1.127 | 1.178 |
| 임금 및 복리후생 | -.015 | -.128 | -.003 | -.031 | .037 | .302 |
| 훈련 및 교육 | .154 | 1.435 | .120 | 1.166 | .110 | .980 |
| 건강 및 안전 | .007 | .063 | -.122 | -1.149 | -.019 | -.162 |
| 고용평등기회 | -.022 | -.194 | -.079 | -.739 | -.069 | -.577 |
| 공정한 갈등해결시스템 | | | | | | |
| F(sig) | 1.232 | | 2.085* | | 1.003 | |
| Adj.R ² | .025 | | .108 | | .000 | |
| N | 1,236 | | 1,236 | | 1,236 | |

주: 표준화되 회귀계수(Beta)임. *p<.05, **p<.01, ***p<.001

모형1에서는 고용의 질이 기업성과인 매출액에 영향을 주는지 분석하고자 하였다.

모형1은 WPS2007의 매출액을 분석한 결과인데 전체모형이 Adj.R² =.025이므로 전체변량의 2%의 설명력을 갖고 있고 p>0.5이므로 유의미하지 않았다.

모형2에서는 WPS2005의 고용의 질이 WPS2007 기업성과에 미치는지를 분석하고자 하였다. 모형2에서는 전체모형이 Adj.R² =.108이므로 10%를 설명하고 있으며 p<0.05에서 유의미 하였다. 특히 금융보험더미(β =.404)는 높은 영향을 주고 있는 것으로 나타났고 이는 금융보험기업이 고용의 질에 따라 기업성과인 매출액에 영향을 줄 수 있는 것으로 보여진다.

모형3에서는 WPS2005의 고용의 질이 WPS2009의 매출액에 영향을 주는지 분석하고자 하였는데 유의미 하지 않아 기각되었다.

〈표 8〉 WPS2007 고용의 질과 WPS2009 기업성과(매출액)간 회귀분석결과

| 분석변수 | 종속변수: 당기 매출액 | | | |
|--------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|
| | 모형1 | | 모형2 | |
| | β | t | β | t |
| 일반사업장 300명이하(더미) | | | | |
| 전기가스수도업(더미) | -.023 | -.065 | -.029 | -.704 |
| 금융보험업(더미) | .006 | .148 | -.004 | -.101 |
| 통신업(더미) | -.022 | -.572 | -.038 | -.918 |
| 공공부문(더미) | -.125 | -3.068** | -.157 | -3.533*** |
| 조직규모(더미) | .014 | .298 | .004 | .085 |
| 노동조합유무(더미) | .086 | 2.003 | .093 | 2.148* |
| 고용여건 | .487 | 10.764*** | .379 | 7.535*** |
| 고용안정 | .039 | .998 | .009 | .214 |
| 임금 및 복리후생 | .022 | .569 | .022 | .517 |
| 훈련 및 교육 | | | | |
| 건강 및 안전 | .058 | 1.463 | .093 | 2.148 |
| 고용평등기회 | -.078 | -1.966* | -.101 | -2.352* |
| 공정한 갈등해결시스템 | | | | |
| F(sig) | 15.531*** | | 8.074*** | |
| Adj.R ² | .236 | | .134 | |
| N | 1236 | | 1236 | |

주: 표준화되 회귀계수(Beta)임. *p<.05, **p<.01, ***p<.001

모형1에서는 고용의 질이 기업성과인 매출액에 영향을 주는지 분석하고자 하였다.

모형1은 WPS2007의 매출액을 분석한 결과인데 전체모형이 Adj.R² =.236이므로 전체변량의 23%의 설명력을 갖고 있고 p<0.001이므로 유의미하게 나타났으며 고용여건(β =10.764) 정적 영향을 , 공공부문(β =-3.068)은 부적영향을 주는 것으로 분석되었다.

모형2에서는 WPS2007의 고용의 질이 WPS2009 기업성과에 미치는지를 분석하고자 하였다. 모형2에서는 전체모형이 Adj.R² =.134이므로 13%를 설명하고 있으며 p<0.001에서 유의미 하였다. 고용여건(β =7.535)는 높은 영향을 주고 있는 것으로 나타났고 이는 기업의 평균근로시간, 고용규모 등의 고용의 질은 매출액에 영향을 준다고 볼 수 있다. 고용평등기회(β =-2.352)로 나타났는데 여성 관리자의 비율이나 고령자비율에 따라 기업 매출액에 부적영향을 주고 있는 것으로 분석되었다.

또한 공공부문(β =-3.533)은 부적영향을 주고 있는 것으로 분석되었고 노동조합 유무에 따라 매출액에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

라. 가설3: 고용의 질과 WPS2005, WPS2007, WPS2009의 기업성과유형간 비교분석

〈표 9〉 고용의 질과 영업이익 기율기 유형간 회귀분석결과

| 분석변수 | 종속변수: 영업이익 기율기 유형 | | | | | |
|--------------------|-------------------|---------------|---------|--------|---------|--------|
| | 모형1 | | 모형2 | | 모형3 | |
| | β | t | β | t | β | t |
| 일반사업장 300명이하(더미) | -.239 | -1.352 | | | | |
| 전기가스수도업(더미) | -.200 | -1.663 | .014 | .291 | | |
| 금융보험업(더미) | -.129 | -.880 | -.045 | -.900 | | |
| 통신업(더미) | -.162 | -1.228 | -.061 | -1.250 | | |
| 공공부문(더미) | | | -.022 | -.425 | | |
| 조직규모(더미) | | | -.050 | -.845 | .300 | .998 |
| 노동조합유무(더미) | .145 | 1.199 | -.063 | -1.169 | | |
| 고용여건 | .283 | 2.619* | .043 | .740 | -.237 | -.910 |
| 고용안정 | .091 | .849 | .034 | .701 | .044 | .146 |
| 임금 및 복리후생 | -.158 | -1.329 | .001 | .028 | -.423 | |
| 훈련 및 교육 | .206 | 1.890 | | | | |
| 건강 및 안전 | .131 | 1.122 | -.093 | -1.842 | .296 | 1.119 |
| 고용평등기회 | -.080 | -.684 | .020 | .395 | -.482 | -1.625 |
| 공정한 갈등해결시스템 | | | | | | |
| F(sig) | 2.199* | | .935 | | .153 | |
| Adj.R ² | .141 | | -.1002 | | .191 | |
| N | 1,236 | | 1,236 | | 1,236 | |

주: 표준화되 회귀계수(Beta)임. *p<.05, **p<.01, ***p<.001

모형1에서는 고용의 질이 기업성과 영업이익 기율기간 영향을 주는지 분석하고자 하였다.

모형1은 WPS2005의 고용의 질을 영업이익 기율기유형과 회귀분석 결과 전체모형이 Adj.R² =1.41 이므로 전체변량의 14%의 설명력을 갖고 있고 p<0.05이므로 유의미하게 나타났으며 고용여건(β =.283)이 좋아질수록 영업이익 기율기 유형에 영향을 미치는 것으로 보여진다. 모형2에 WPS2007의 고용의 질과 영업이익과의 회귀분석을 하였고 모형2,3은 기각되었다.

〈표 10〉 고용의 질과 당기매출액 기울기 유형간 회귀분석결과

| 분석변수 | 종속변수: 당기매출액 기울기 유형 | | | | | |
|--------------------|--------------------|-------|-----------------|-----------------|---------|--------|
| | 모형1 | | 모형2 | | 모형3 | |
| | β | t | β | t | β | t |
| 일반사업장 300명이하(더미) | -.042 | -.244 | | | | |
| 전기가스수도업(더미) | -.005 | -.046 | .084 | 1.782 | | |
| 금융보험업(더미) | .243 | 1.742 | .104 | 2.156* | | |
| 통신업(더미) | .160 | 1.262 | .001 | .014 | | |
| 공공부문(더미) | | | .139 | 2.728** | | |
| 조직규모(더미) | | | -.083 | -1.459 | -.143 | -.405 |
| 노동조합유무(더미) | -.054 | -.446 | -.157 | -3.029** | -.114 | -.316 |
| 고용여건 | .211 | 1.919 | .104 | 1.850 | -.479 | -1.519 |
| 고용안정 | .287 | 2.645 | .088 | 1.862 | .307 | .914 |
| 임금 및 복리후생 | .168 | 1.345 | .045 | .960 | .052 | .159 |
| 훈련 및 교육 | .092 | .834 | | | .201 | .554 |
| 건강 및 안전 | -.015 | -.131 | .010 | .212 | .335 | 1.095 |
| 고용평등기회 | .102 | .848 | -.024 | -.485 | -.035 | -.108 |
| 공정한 갈등해결시스템 | | | | | | |
| F(sig) | 1.889 | | 3.102*** | | .565 | |
| Adj.R ² | .108 | | .051 | | -.224 | |
| N | 1,236 | | 1,236 | | 1,236 | |

주: 표준화되 회귀계수(Beta)임. *p<.05, **p<.01, ***p<.001

모형1에서는 고용의 질이 당기매출액 유형에 영향을 주는지 분석하고자 하였다.

모형1과 모형3은 WPS2005, WPS2009의 매출액을 분석한 결과인데 $p>0.05$ 이므로 유의미하지 않았다.

모형2에서는 WPS2007의 고용의 질이 당기매출액 기울기 유형에 미치는지를 분석하고자 하였다. 모형2에서는 전체모형이 Adj.R² =.051이므로 5%를 설명하고 있으며 $p>0.001$ 에서 유의미 하였다. 공공부문(더미)($\beta=.139$) 공공부문의 고용의 질이 잘 이루어 질수록 기업성과인 기울기유형에 영향을 미치는 것으로 보여진다. 다음으로 노동조합유무($\beta=-.157$)에 따라 매출액에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 금융보험업($\beta=.104$)로 나타났는데 금융보험의 고용의 질이 향상될수록 기업매출유형에 영향을 주는 것으로 나타났다.

IV. 연구결과 및 시사점

본 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 가설 첫번째인 “고용의 질은 영업이익에 영향을 미칠 것이다”는 지지되었다.

역인과관계를 방지하기 위해 종단면적 연구모형을 추가하여 분석한 결과, ‘2005년 고용의 질 \Rightarrow 2007년 영업이익’ ‘2007년 고용의 질 \Rightarrow 2009년 영업이익’ 모두 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

특히 2005년의 고용의 질을 독립변수로 한 분석에서 금융보험업 및 통신업 더미가 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 분석되었고, 2007년의 고용의 질을 독립변수로 한 분석에서는 공공부문 더미가 부(-)적인 영향을, 고용여건이 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 드러났다. 고용여건 점수가 주 5일제 실시 확대와 초과근로시간 축소에 따른 것을 감안한다면 유의미한 결과로 분석된다.

둘째, 가설 두번째인 “고용의 질은 매출액에 영향을 미칠 것이다”는 지지되었다.

역인과관계를 방지하기 위해 종단면적 연구모형을 추가하여 분석한 결과, ‘2005년 고용의 질 \Rightarrow 2007년 당기매출액’, ‘2007년 고용의 질 \Rightarrow 2009년 당기매출액’ 모두 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 2005년의 고용의 질을 독립변수로 한 분석에서 금융보험업 더미가 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

특징적으로 2007년의 고용의 질을 독립변수로 한 분석에서는 공공부문 더미가 부(-)적인 영향을, 노동조합유무 더미가 정(+)적인 영향을 주고 있다. 또한 고용여건이 정(+)적인 영향을 미치는 반해 고용평등기회는 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 드러났다.

세째, 가설 세번째인 “고용의 질은 기업성과 평균 증감율 기울기유형(영업이익, 매출액)에 영향을 미칠 것이다”는 부분적으로 지지되었다. ‘2005년 고용의 질 \Rightarrow 영업이익 증감율 평균기울기 유형’에서, ‘2005년 고용의 질 \Rightarrow 2007년 매출액 증감율 평균기울기 유형’에서 유의미한 분석결과를 얻었다.

본 연구결과의 시사점 및 한계는 다음과 같다.

첫째, 횡단적 모형으로 진행된 이연명(2010)의 연구결과가 종단적 모형에 의해서도 지지되어 고용의 질은 영업이익과 매출액에 정(+)적인 영향을 주는 것으로 분석되었다. 이는 고용의 질이 기업 성과에 정(+)적인 영향요소 및 부(-)적인 영향요소를 가지고 있음에도 불구하고 전반적인 고용의 질이 중기적으로 기업성과에 정(+)적인 영향을 주고 있음을 확고하게 입증한다.

둘째, 고용의 질과 4년간에 걸친 기업성과(영업이익, 당기매출액)의 평균 증감율의 연관관계를 분석한 결과 부분적인 지지를 보였는데 이는 좀더 세심한 유형화/패턴분석을 통해 보완되어야 할 것이다. 2008년 금융위기에 따른 기업의 급격한 변동 가능성이 고려되어야 한다. 다만, 3차에 걸쳐 참여한 기업표본 1236개중 각각 724개(영업이익, 58.6%), 721개(매출액, 58.3%) 기업만이 관련 수치

를 적고 있어 분석상 한계가 있었다.

세째, WPS2007 고용의 질과 WPS2009 기업성과(매출액)의 연관관계에서 고용여건(주당평균근로시간, 교대근로자비율, 고용규모)는 정(+)적 영향을 고용평등기회(여성관리자비율, 고령근로자비율, 장애인근로자비율)은 부(-)적 영향을 주는 것으로 분석되었는데, 고용의질에 대한 복합적인 연구의 필요성을 제기한다. 즉 비교적 단순한 유인-공헌 조직균형이론이 포괄하지 못한 영역으로 이론적 전개를 위해서도 주목할 만하다.

넷째, 기업의 성과를 측정하는 여러가지 지표가 있으나, 고용의 질과의 연관성을 보기 위해서는 무엇보다도 지역, 국가 등 이해관계자를 포함한 ‘이해관계자자본주의’적 관점에서 넓은 의미의 경영 성과를 지표화할 수 있어야 그 상관관계를 분석할 수 있다.

참고문헌

- 권순식 (2004). 「비정규직 고용과 기업의 이익: 유인과 공헌 균형 이론의 적용」, 『조직과인사관리연구』, 28(3), 79-109.
- 김우진 외 (2008). 「비정규직 고용이 호텔기업 이익에 미치는 영향에 관한 연구: 유인과 공헌의 균형이론 적용」, 『호텔관광연구』, 10(4), 115-130
- 방하남 외 (2007). □고용의 질: 거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가□, 한국노동연구원.
- 신진교 외 (2011). 중소기업의 사회책임경영(CSR)이 경영활동과 기업성장에 미치는 영향. 『중소기업연구』, 33(1), 103-120.
- 이상철 (2005). 「기업의 사회적 책임과 고용에 대한 글로벌 기준」, □인사관리연구□
- 이영면 외 (2007). 「고용의 질에 관한 글로벌 기준과 측정지표」, □인재경영□
- 이영면 외 (2010). 「고용의 질이 기업성장에 미치는 영향에 관한 실증연구」, □제5회 사업체패널 학술대회 논문집□
- 장지인 외 (2010). 「기업의 사회적 책임(CSR)과 재무성과와의 관계」, 『대한경영학회지』, 23(2), 633-648.
- 조성재 외 (2009). KLI 사업체패널자료를 이용한 공공부문 고용관계 분석. 한국노동연구원.
- Barnard, C. I. (1938). The functions of executive. *Cambridge: Harvard university press.*
- Blau, P. (1964). Exchange and power in social life. *New York : Wiley*