기업의 교육훈련투자 결정요인과 자발적 이직률에 관한 연구

김 민 정*

기업 교육훈련개발은 기업의 경쟁력 및 생산성 향상뿐 아니라 노동자의 고용안정성에도 영향을 미치는 중요한 요인이다. 그러나 최근 우리나라 노동시장은 신규채용보다 경력직 및 비정규직 채용이 증가하고 있으며, 기업 내부 교육훈련이 지속적으로 감소하고 있다. 이에 본 연구는 기업의 교육훈련 방식을 크게 기업 자체 교육훈련, 정부개입 훈련, 노사협의를 통한 훈련으로 구분하여 기업의 교육훈련투자 방식의 결정요인과 자발적 이직률간의 관계를 실증하고자 한다. 이를 위해 「사업체패널조사」 자료 3개년(2015-2019)을 활용하여 교육훈련투자 방식 결정요인을 분석하고 교육훈련 실시인원 비율이 자발적 이직률에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 첫째, 교육훈련 실시 정도가 높은 기업일수록 교육훈련 실시인원 비율에 정(+)적 영향을 미쳤다. 둘째, 정부자원과 같은 외부 교육훈련 외부 의존은 교육훈련 실시인원 비율 증가에 부(-)적인 영향을 미쳤으며, 셋째, 노사협의를 통한 교육훈련은 기업의 교육훈련 실시인원을 정(+)적 영향을 미쳤다. 이러한 연구결과는 기업의 교육훈련투자 방식를 분석할 때 정부, 기업, 노동조합의 삼원체제를 중심으로 검토할 필요성을 시사하며, 정부에서 제시하는 NCS와 같은 직무표준과 산업현장과 매칭을 통해 기업이 교육훈련할 수 있는 여건을 마련해줄 필요가 있으며, 협력적인 노사관계를 통해 교육훈련을 구축하기 위해 노사 간의 보다 적극적인 협력이 필요하다.

주요용어 : 교육훈련투자방식, 인적자본, 외부 교육훈련 의존도, 노사협의, 자발적이직

Ⅰ. 서 론

급변하는 경영환경 속에서 기업은 생존과 성장을 위해 '교육훈련(Education & Training)을 인적자원 관리 및 역량강화의 한 형태로써 활용하고 있다(김민경·나인강, 2012). 기업 내 교육훈련은 기업이 필요로 하는 직무능력을 중심으로 숙련을 양성하기 때문에 교육훈련 수요와 실무와 연결된 만큼 매우 중요하다고 할 수 있다(김안국, 2008). 그러나 최근 우리나라 노동시장은 신규채용보다는 경력직 채용과 비정규직 채용이 증가하고 있으며, 기업들 내부에서의 교육훈련 또한 지속적으로 감소하는 추세이다. 이는 우리나라 기업들의 내부노동시장이 점차 약화되어가는 것뿐만 아니라 숙련인력 양성에 있어서도 변화가 발생하고 있다는 증거들로 추론할 수 있다(배진한, 2018).

한편, 기업의 인적자원개발, 특히 교육훈련개발(training and development)은 기업의 경쟁력 및 생산성 향상뿐만 아니라 노동자의 숙련도 향상과 고용안정성 증가에도 영향을 미치는 중요한 요인

* 서울대학교 사회복지학과 박사과정(kimmjjoanne@snu.ac.kr)

이라고 할 수 있다. 기업의 교육훈련 방식에는 크게 기업 자체적으로 운영하는 교육훈련, 정부개입을 통한 교육훈련, 노동조합 및 근로자 대표와의 협의를 통한 교육훈련 등 세 가지로 구분할 수 있다. 고용보험법에 의한 직업훈련지원제도는 기업의 교육훈련 제공의 시장실패에 대응하여 기업 교육훈련에 강제성을 부여한 대표적인 정부개입 정책이다(김안국, 2002; 조원희 외, 2020). 그러나 기업이 자율적으로 교육훈련을 제공하도록 유도하는 정부 개입방식의 정책이 실질적으로 교육훈련 이수 노동자 비율을 높이는지에 대한 연구는 여전히 부족한 실정이다.

교육훈련과 관련된 선행연구를 검토해보면, 기업훈련이 기업성과에 미치는 영향, 정부개입이 기업의 교육훈련에 미치는 영향, 노동조합이 기업의 교육훈련에 미치는 영향 등으로 구분해볼 수 있다. 먼저, 기업훈련에 대한 연구는 주로 기업성과에 미치는 영향이 대부분이다(나인강, 2010; 이영민, 2012; 석진홍 외, 2014; 나호수, 2018). 따라서 기업성과의 변수 또한 다양한 편인데, 매출총이익률을 기업성과로 정의한 김진덕(2011)의 연구, 고용의 질로 정의한 최정석 외(2018)의 연구, 자발적 이직효과를 본 옥지호 외(2018)의 연구 등이 있다. 그러나 기업훈련의 기업성과를 교육이수 비율로 본 연구결과는 미비하며, 특히 기업 자체 교육훈련이 정부 및 노사협의 등의 외부자원을 활용한 교육훈련보다 교육이수비율에 얼마나 더 효과적인지에 대한 실증연구 또한 부족한 편이다.

나아가 기업훈련에 대한 정부의 개입의 영향을 살펴본 연구로는 정부개입 효과를 살펴본 국제비교연구(Bishop, 1993; Stevens, 2001; Greenhalgh, 2002)와 기업성과에 대한 실증연구(Holzer et al., 1993; Green, 2002; Van Horn & Fichtner, 2003) 등이 있으나, 기업훈련에 대한 정부 개입효과 결과를 충분히 설명할만한 정도의 연구가 축적되었다고 보기 어렵다. 국내에서는 기업의 교육훈련 비지출에 대한 효과성을 연구한 이병희 외(2004)의 연구와 시장실패와 정부개입을 중심으로 한국 기업의 교육훈련 결정요인을 분석한 김안국(2008) 등의 연구가 있었으나, 국내에서 역시 연구결과를 보다 축적할 필요가 있으며, 특히 실질적으로 교육이수 비율에 직접적인 영향을 미치는 연구는 미비한 실정이다.

노동조합 및 근로자대표와의 협의를 통한 교육훈련에 대한 연구 또한 다소 미비한 편이며, 그 결과도 상이하다. 김주섭 외(2003)는 기업이 근로자 교육훈련에 관심을 가지게 하려면 노동조합이 먼저 교육훈련에 대한 참여를 높여야 한다고 주장하였다. 노동조합이 기업의 교육훈련투자와 노동자 숙련향상에 미치는 영향에 대한 연구(이영면 외, 2012)에 따르면, 조합원들의 숙련향상도가 비조합원에 비해 높으며, 그 결과 생산성 향상과 기업의 시장생존에 기여한다는 간접적인 연구결과가 나타났다.

기업의 교육훈련투자와 자발적 이직률간의 관계에 대한 연구도 상이한 결과가 나타났다. 기업이 제공한 교육훈련이 구성원들의 조직 몰입도 및 충성도를 높임으로써 이직률을 감소시킨다는 의견이 있는 반면(Benson, Finegold, & Mohrma, 2004), 교육훈련을 통해 인적자본 가치가 향상될 경우 다른 조직으로의 일탈을 부추기게 됨으로써 자발적 이직을 높이는 효과가 발생한다는 주장도 있다(Haines, Jalette, & Larose, 2010). 국내연구 또한 상반된 연구결과를 보여주었다. 강순희(2010)는

경력개발지원이 기업성과에 미치는 영향을 분석하였다. 경력개발제도와 교육훈련을 동시에 실시한 기업이 교육훈련만 실시한 기업에 비해 이직률이 더 낮다는 것에 대해서는 통계적으로 유의하지 않았으나, 1인당 교육훈련비의 증가는 이직률을 낮추는 것으로 나타났다. 또한, 임정연 외(2010)은 중소기업(제조업) 500곳을 대상으로 한 연구에서 노사관계 및 조직개발 교육훈련을 실시한 경우, 이직률이 낮아진다는 효과를 실증하였다. 또한, 이나림 외(2017)도 1인당 교육훈련비와 이직 방지 간의 관계를 분석하였는데, 이 두 변수는 긍정적인 상관관계를 갖는 것으로 확인되었다.

종합하면, 교육훈련투자에 있어서 기업 자체나 정부의 교육훈련비 환급제도, 노사관계 등에 관한 연구는 이론적으로나 정책적으로 많이 다루어지지 않았다. 기존 선행연구에서는 교육훈련투자 자체가 기업성과에 미치는 영향에 대해 주로 살펴보았으나, 본 연구에서는 교육훈련 제공의 주체를 중심으로 교육훈련 실시효과 및 성과를 실증하고자 한다. 또한, 기업의 교육훈련 투자 방식에 따라 실질적으로 교육훈련 이수 인원이 얼마나 증가했는지 좀 더 초점을 두고자 한다. 이는 실질적으로 기업이 교육훈련에 투자한 양적 효과를 보기 위해서는 실제로 교육훈련을 이수한 자가 얼마나 되는지를 보는 것이 적절하다고 판단했기 때문이다. 나아가, 교육훈련 이수율이 자발적 이직률과 어떠한 효과를 미치는지 분석하는데 그 목적을 두고 있다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 먼저, 2장에서 교육훈련의 주체인 기업의 자체훈련 투자가 어떻게 이루어지는지(인적자본이론), 정부에서 제공하는 교육훈련비 투자가 기업의 교육훈련에 어떠한 영향을 미치는지(자원의존이론), 그리고 노사관계에 따른 교육훈련이 기업의 교육훈련에 어떠한 영향을 미치는지(집단목소리이론)을 통해 이론적으로 논의하고자 한다. 둘째, 3장에서는 이론적 배경 및 논의에서 설명한 문헌을 근거로 변수들을 양적으로 측정하였다. 또한, 분석방법에 있어 어떠한 모형과 분석을 진행하였는지 설명하였다. 셋째, 4장에서는 가설검증을 위한 실증분석에 대한 분석 결과를 제시하였다. 넷째, 5장에서는 결론 및 시사점으로 연구결과에 대한 정리와 더불어 이론적, 정책적 시사점을 논의하였다.

Ⅱ. 이론적 배경과 논의

1. 인적자본이론

Becker(1964)가 제시한 인적자본이론(Human Capital Theory)이란, 인간에게 교육 및 훈련을 제공하여 축적된 생산력은 그의 자본적 가치를 높여 기업의 생산성과 이익향상의 크기를 높이게 되며, 이는 근로자의 노동소득 향상으로도 이어질 수 있다는 이론이다(배종석, 2012). 기업의 경쟁원리는 21세기에 들어 물적 자원에 기반한 경쟁에서 인적자원 기반의 경쟁으로 전환되었다(Pfeffer, 1994). 기업이 기술과 시장환경의 급속한 변화 속에서 지속적인 경쟁우위를 확보하기 위해서는 인적자본의 확보, 즉 근로자의 능력개발이 필요하다. 이병희 외(2004)에 따르면, 정부 지원의 교육훈련과 비교하였을 때 기업훈련은 기술과 시장 등의 외부환경의 변화에 대해 보다 신속하고 유연하

게 대응할 수 있다. 나아가 기업은 지속적으로 변화하는 환경에 적응하기 위해 기업이 필요로 하는 인적자원을 자체적으로 개발해야하는데, 이는 외부노동시장으로부터 구한 인적자원의 역량은 다른 기업에게도 유출될 수 있기 때문에 더이상 경쟁우위의 원천으로 작용할 수 없기 때문이다(노용진 외, 2002). 또한 Macduffie & Kochan(1995)에 따르면, 기업의 교육훈련 투자를 결정하는 것은 거시경제적 상황, 노사관계제도, 기술적요인 등의 외생적 요인보다는 기업수준의 전략과 선택이라는 것을 실증하였다.

인적자본은 크게 일반적(general) 인적자본과 기업특수적(firm specific) 인적자본으로 나눌 수 있다. 일반적 인적자본은 현재 근로하고 있는 기업에서뿐만 아니라 다른 기업에도 똑같이 유용한 인적자본이다. 기업특수적 인적자본은 특정 기업에 유용한 기술, 기능, 정보 및 지식을 뜻하는데(Becker, 1975), 기업특수적으로 획득된 지식은 특정 기업에서만 가치있게 활용되고, 다른 기업으로는 효용성이 낮아 경쟁우위를 보장할 수 있게 된다(Gardner et al., 2011). 정부의 교육훈련 개입은 기업에 훈련을 맡길 경우 사회적으로 필요한 수준만큼의 훈련투자가 이루어지지 않아 시장실패로 이어진다는 것을 전제로 하지만, 인적자본에 따르면 기업과 근로자가 훈련비용에 비례한 수익을 보상받을 시에는 훈련의 과소투자가 일어나지 않을 것이며(이병희 외, 2004), 기업특수적 인적자본은 타 기업에서 활용할 수 없기 때문에 근로자의 유출문제를 막고, 기업이 훈련 비용을 전적으로 부담하게 되기 때문에 그에 따른 생산성을 기업이 전유할 수 있게 된다. 따라서 기업의 생산성, 노동력 상실 방지 및 근로자의 능력향상을 위해서는 기업의 전략이 반영되고 기업 내 급변하는 환경에 신속하게 대응할 수 있는 기업 주도의 기업훈련이 효과적이다.

교육훈련 투자를 기업에 맡겼을 시 발생할 시장실패 못지않게 노사 및 정부에 맡겼을 때 생기는 문제들로 인해 기업 주도의 교육훈련의 필요성이 대두되기도 한다. 정부가 기업의 훈련을 규제할 시, 그 관리비용이 크고, 훈련의 질이나 기업과 근로자가 필요로 하는 훈련의 내용을 고려하지 않을 가능성이 크며, 이는 훈련비용 지출에서의 낭비를 초래할 수 있다. 또한 정부가 기업의 교육훈련에 개입할 시 대기업이 훈련지원의 수혜를 독점할 가능성이 크다(OECD, 2003; Gasskov, 2000). 나아가 대부분의 기업들이 고용보험요율 이상 훈련에 투자하고 있기 때문에, 정부의 규제는 오히려 기업훈련의 효율성을 떨어뜨린다(심재용, 1997).

기업의 자체 교육훈련을 받는 근로자의 경우에도 여러 가지 이점이 나타날 수 있다. 특히 근로자들이 기업특수적 지식 및 기술을 향상시킬 때, 그 지식을 온전히 해당 기업에서만 활용할 수 있으므로 직무만족도 및 조직몰입이 높아지게 되며, 조직에 대한 유대감이 강화되어 자발적 이직을 낮추고 조직에 머무르게 될 가능성이 높아진다(Heavey et al., 2013). 따라서 기업 주도이 교육훈련을 시행할 경우, 근로자는 자신이 속한 조직에서의 적응과 직무만족 향상을 위해 적극적으로 교육훈련에 참여할 가능성이 높으며, 기업은 이러한 인적자본 확보를 통해 생산성을 향상시킬 수 있다.

가설 1: 기업 주도 교육훈련이 많을수록 교육훈련 받은 인원비율이 증가할 것이다.

2. 자원이존이론

조직이 새로운 환경에 대응하고 불확실성을 극복하기 위해 자원확보에 유리한 환경을 모색하려 움직이고, 전략적으로 생존 가능성을 높이려고 하는 현상을 '자원의존이론(Resource dependence theory)'으로 설명할 수 있다(Pfeffer & Slancik, 1978). 사회적 교환이론(social exchange theory)에 기반을 두고 있는 자원의존이론은, 조직이란 환경과 상호작용하는 주체이며, 상호작용의 대상인 자원을 얼마나 효율적으로 관리하고 획득하느냐에 따라 조직의 효과성이 달라진다고 설명한다(김성일 외, 2020).

급변하는 노동시장에서 기업이 훈련을 통해 주체적으로 대응하는 것은 불확실성을 수반한다. 기업은 그러한 불확실성 축소와 다양한 유형의 자원을 공급받음으로써 변화를 촉진시키는 기회를 획득할 수 있다는 점에서 정부와 같은 외부환경의 자원에 의존한다. 자원의존이론에 따르면, 교육훈련 등의 자원은 정부와 같은 안정적인 외부환경에 의존할수록 자원확보에 효과적인 성과를 가져올 수 있다(백필규, 2004). 자원이 풍부한 일부 대기업을 제외하고 보면, 대부분의 기업들은 정부가 제공하는 다양한 형태의 지원금에 의존하고 있다(조희진 외, 2018). 정부가 제공하는 자원은 기업 차원에서 매우 중요하고, 다른 자원으로 대체가 불가능할수록 기업이 정부에 대한 의존도가 높다고 볼 수 있다(김준기, 2000). 또한, 기업이 정부 주도 교육훈련에 의한 일반적 인적자본 투자를 지향할 경우 근로자가 다른 기업으로 이탈할 가능성이 있으나, 일반적 훈련투자의 수익을 이직 여부와 관계없이 근로자 모두가 전유할 수 있으므로, 기업이 훈련비용을 모두 부담하지 않아도 되며, 기업의 사적수익이 사회적 수익보다 적은 외부성의 문제가 발생하지 않게 된다(이병희 외, 2004).

조직은 핵심자원을 보유한 외부조직인 정부와 협력적 관계를 형성함으로써 조직이 처할 위기나 위협과 같은 불확실성을 줄이려고 할 것이다(이항영 외, 2007). 이러한 협력적 관계를 통해 기업은 정부에 대한 자원을 내재화하여 장기적으로 정부에 대한 의존도를 낮추고, 기업 내부 역량 및 경쟁력을 갖추는 계기가 된다(정규진 외, 2013). 또한 과거 이윤극대화만 추구하던 기업은 부패, 인권유린 등의 각종 부작용으로 인해 피해를 보면서(Battilana et al., 2012), 기업의 사회적 책임을 중시하게 되었으며, 일반 국민과 같은 소비자들도 이러한 사회적책임을 수행하는 기업에 대해 더욱 관심을 가지게 되었다. 그러나 이러한 사회적 책임을 실천하는 것은 기업의 입장에서 비용이 많이 소요되어 합리적이지 못하기 때문에, 자체적으로 이를 해결하기 어려움이 생기게 된다. 이 때 환경으로부터 영향을 받는 조직은 불확실성을 극복하기 위해 제도적 환경에 조응할 수밖에 없고(Almandoz, 2014; Kraatz & Block, 2008). 비용효율성과 지속가능성 측면에서 정부의 교육훈련 제도를 받아들이고, 그에 따른 사회적 가치를 내재화시켜 효율성을 증진시킬 수 있다.

나아가 자원의존이론을 통해 고령자 고용을 분석한 조희진 외(2017)의 연구에 따르면, 정부가 실시하는 고령자 고용정책에의 순응을 통해 자원을 확보하려는 기업일수록 고령자 비율이 높게 나타났다. 이와 마찬가지로 정부 주도의 교육훈련 정책에 순응하는 기업의 경우, 불확실성 감소, 지속가능성 증진, 또한 상호작용을 통한 적극적은 자원 활용으로 인해 교육훈련을 받는 이수자의 비율이

높아지게 될 것이다.

가설 2: 기업의 외부 교육훈련 의존도가 높을수록 교육훈련 받은 인원비율이 증가할 것이다.

3. 집단적 목소리 이론

'집단적 목소리 이론(Collective voice theory'은 노동조합의 존재와 노동조합의 발언효과가 노동자의 동기를 자극하고, 기업의 성과를 증대시킨다고 주장한다(Hirschman, 1970). 이 때 'voice'는 불만족스러운 상황으로부터의 회피가 아니라 변화를 시도하는 노력을 의미하며, 고용관계적 맥락에서 근로자들이 그들의 불만족을 건설적이고 적극적으로 표현함으로써, 조직에 대해 불만족스럽거나 잘못된 사항을 개선할 수 있다(권순식 외, 2006). 이러한 노동자 집단의 노력은 기업이 합리적으로 개선할 기회를 가질뿐 아니라, 우수 인재의 자발적 이직을 막고, 내부 숙련 및 기술을 축적할 수 있다. 자발적 이직을 감소함으로써 비용측면에서도 신규채용, 교육 등에 투입되는 추가적 비용을 절감할 수 있다. 또한 이 이론에 따르면, 노동조합이 기업과 직접 교섭할 경우 기업의 교육훈련도 증가한다고 나타났다(Freeman & Medoff, 1984).

근로자 주도의 인적자본투자는 조직적으로 이루어져야 더 효과적이므로, 노동조합이 숙련향상에 중요한 역할을 하게 된다(김안국 외, 2014). 조합원일 경우 임금인상 효과가 비조합원들보다 상대적으로 크기 때문에 조직이 제공하는 교육훈련을 원하게 된다(Booth et al., 2003). 여기서 교육훈련은 노조가 조합원들의 이익을 극대화하는 방안이다. 이는 결과적으로 노동조합이 사용자가 교육훈련의 필요성을 평가하게 만들게 되어, 필요한 교육훈련을 제공하도록 움직인다는 것이다(이영면 외, 2012; Metcalf, 2003). 노동조합은 임금 외에도 고용안정성을 위해 조합원의 숙련도 향상을 위한 교육훈련을 요구할 수 있으며(Ryan, 1996), 근로자가 필요한 맞춤형 교육훈련을 발굴하고 그 절차와 방법을 마련할 수 있다(Metcal, 2003). 이러한 노동조합 주도의 교육훈련은 사용자가 숙련수준 향상을 통해 기업경쟁력을 높일 수 있게 하고, 근로자에게는 고용가능성을 높여줌에 따라 사용주 및 노동조합의 공동목표가 되어 다양한 경쟁력을 증진시킬 수 있다(김안국 외, 2014).

또한, 노동조합은 노동자의 근로조건, 임금 혹은 그 외 고용관계 측면에 대한 불만을 고용주에게 전달할 수 있는 경로를 제공하여 근로자들의 이직을 줄일 수 있다. 이에 대응하여 사용자가 교육훈련이라는 인센티브(incentive)를 제공하는 것이라고 주장하였다(Freeman & Medoff, 1984; 이희선 외, 2020). 이를 정리하면, 노사 간 협의를 통해 교육훈련을 제공하는 것은 기업의 입장에서는 임금을 대체하는 하나의 인센티브이고, 노조의 입장에서는 조합원의 이익을 극대화하는 또 다른 방안인 것이다.

스웨덴에서는 교육훈련에 대한 노사합의체계가 1930년대부터 발전해왔다. '연대노동정책(solidaristic work policy)'은 1980년대 중반부터 노동조합이 노동자의 숙련향상을 위해 추진되었다(Huzzard, 2000). 스웨덴의 사무직노동자는 교육훈련이 능력개발뿐 아니라 고용안정, 임금보상에도

도움이 된다는 일반적인 태도를 가지며, 이에 교육훈련에 대한 관심이 높다. 이 때문에 사무직의 임금체계가 좀 더 분권화되고 유연하게 적용되어 있으며, 전반적인 임금수준도 지속적으로 높아지고 있다(Lundborg, 2005).

노사협의를 통한 교육훈련이 이루어질 경우, 노동조합은 노동자에게 필요한 교육훈련을 기업과 공유하고 노동자에게 제공할 수 있음으로써 기업과 노동자 모두의 효율성을 증진시킬 수 있다. 노동자가 주체적으로 수요를 반영한 교육훈련이므로 현장중심적이고, 그에 따라 더 많은 노동자들이 교육훈련을 받고자 하는 인센티브가 생겨날 것이다.

가설 3: 노사협의를 통한 교육훈련인 경우 교육훈련 받은 인원비율이 증가할 것이다.

4. 교육훈련과 이직률

자발적 이직은 조직 내 축적된 인적자본이 손실되어 대체인력 훈련비용 등의 추가비용이 들게 되어 조직성과에 부정적인 영향을 미친다(Shaw, Gupta, & Delery, 2005). 이에 대응하여 기업은 교육훈련과 같은 효과적인 인적자원관리를 통해 자발적 이직을 감소시킬 수 있다는 있다(옥지호 외, 2018). '사회적 교환이론(social exchange theory)'에 따르면 일반적으로 기업의 교육훈련 투자가 많을수록 직원들은 자신들이 중요한 자원으로 인식하는 동시에 조직이 그들의 가치를 높게 평가한다고 느낀다. 따라서 조직에 대한 신뢰, 애착 및 몰입도 등을 높이는 긍정적인 효과를 가지게 된다(Cappelli & Neumark, 2001). 교육훈련의 성과와 관련된 다수의 연구에서 교육훈련이 높을수록 직무 능력 및 동기부여뿐만 아니라 이직방지 등의 인적자원 성과를 보여주었다(나인강, 2010)

교육훈련 제공의 주체에 따른 이직률에 대한 연구에서는 상이한 결과를 보여주고 있는데, 교육훈련 제공 주체와 이직률 간의 상관관계가 없다는 연구도 있는 한편, 정부지원의 교육훈련의 경우 노동자의 일반적 숙련을 높이는 효과를 주어 자발적 이직률을 높일 수 있다는 연구도 있다(노용진 외, 2002). 노동조합 주도의 교육훈련과 노동자 이직률에 대한 연구(조우현, 2010)에 따르면, 집단적 목소리를 이용하는 노동조합의 역할에 따라 부당해고를 방지하고 비자발적인 이직을 억제한다. 마찬가지로 인적자본에 대한 기업의 교육훈련 투자와 이직률간의 상관관계에 대한 연구 또한 상반되는 결과를 보여준다. 기업으로부터 제공된 교육훈련이 구성원의 충성도를 높여 이직을 감소시킬 수 있는 반면(Benson, Finegold, & Mohrman, 2004), 구성원의 가치가 향상되어 이탈을 부추기게 되거나(Haines, Jalette, & Laros, 2010), 두 관계가 통계적으로 유의하지 않은 경우도 있다(Gardner, Wright & Moynihan, 2011).

이와 같이 상반되는 연구결과에도 불구하고, 인적자본에 대한 기업의 투자는 자발적 이직률을 높인다는 '인적자본의 외부노동시장에서의 가치 향상'에 대한 논의는 지속적으로 이루어지고 있으며, 통계적으로 유의한 결과가 있다는 실증연구들도 지속적으로 증가하고 있다(나인강 2010; 이나림 외, 2017 등) 교육훈련은 구성원의 조직에 대한 몰입과 애착을 증가시키므로, '조직적 배태성'을

증가시켜 조직에 머무르며 경험을 쌓고자 하며, 타 조직으로의 이동을 위한 탐색행동을 최소화하게 된다. 교육훈련과 자발적 이직률 간의 부적관계에 대한 실증 연구가 강화되고 있음에 따라, 본 연구에서도 교육훈련 투자가 자발적 이직률을 감소시킨다는 가설을 설정하였으며, 기존 연구에서보다 차별성을 두어 직접적으로 교육훈련을 받은 이수비율을 양적으로 살펴보기 위해 아래와 같이 가설을 설정하였다.

가설 4: 교육훈련 받은 인원비율이 증가할수록 자발적 이직률이 줄어들 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 자료소개 및 수집

본 연구는 기업의 교육훈련투자 방식 결정요인과 자발적 이직률에 미치는 영향을 실증하기 위해 한국노동연구원에서 조사한 「사업체패널조사(WPS; Workplace Panel Survey)」자료 3개년(2015~2019년)을 활용하였다. WPS는 우리나라의 노동수요와 고용구조 등을 체계적으로 파악하고, 전반적인 인적자원관리 및 노사관계 등을 분석할 수 있는 기초자료이다. 특히, 사업체패널조사에서는 인적자원개발 및 투자실태와 관련하여 교육훈련과 기업내 숙련 형성 등을 조사하고 있다. 이에 본 연구는 교육훈련투자 방식이 기업 내 교육훈련 인원에 미치는 영향과 교육훈련투자가 자발적 이직률에 미치는 영향을 분석하는데 해당자료가 적합하다고 판단하였다. 2015년~2017년 기업의 교육훈련투자 방식 결정요인 분석에 활용된 사업체 수는 결측치를 제외한 전체 691개 기업 중 641개이며, 2017년~2019년 교육훈련 실시인원 비율이 자발적 이직률에 미치는 영향 분석에 활용된 기업의 수는 결측치를 제외한 전체 862개 기업 중 793개이다.

2. 변수측정

가. 종속변수

본 연구는 기업의 교육훈련투자 방식 결정요인과 교육훈련과 자발적 이직률에 관계에 관한 모형으로 구성되어 있다. 전자의 종속변수는 교육훈련 실시인원 비율로 2017년 말 전체 근로자 대비 2017년 교육훈련 받은 근로자 비중으로 백분율하였다. 후자의 종속변수는 자발적 이직률로 2019년 말 전체 근로자 대비 2019년 말 전일제 정규직 근로자 비중으로 백분율하였다(옥지호, 2014).

나. 독립변수

기업의 교육훈련투자 방식은 교육훈련 실시 정도, 교육훈련 외부 의존도, 교육훈련 노사협의 여

부 등으로 세 가지로 구분하였다. 먼저, 교육훈련 실시 정도는 기업의 자체 교육훈련 정도를 측정하기 위해 0~12점으로 13점 척도화하였다. 여기에는 2015년 관리감독 교육, 조직개발 훈련, 사무행정 훈련, 전문가교육, 품질관리 훈련, 영업판매 교육, 산업안전보건 교육, 노사관계 교육, 일반적인 IT교육, 전문적인 IT 교육, 외국어 교육, 교양교육 등이 있다. 둘째, 교육훈련 외부 의존도는 2015년 고용노동부에서 운영 중인 고용노동법에 의한 직업훈련지원제도를 통해 환급받은 2015년 비용과 전체 교육훈련비를 나누어 백분율하였다(홍종윤·이준구, 2019). 셋째, 노사협의 여부는 2015년 노동조합이나 근로자대표와의 협의를 통해 교육훈련을 실시 및 지원한 경우 1, 그렇지 않은 경우 0으로 더미화하여 변수로 사용하였다.

다. 통제변수

연구분석에 활용된 통제변수들은 기업연령, 기업규모, 외국인지분율, 시장경쟁, 노조조직률, 노동장비율, 공공부문 여부, 산업 등으로 구성하였다. 기업연령은 2017 또는 2019년에서 설립연도를 차감하여 로그화하였다. 기업규모는 2015년 말 전체 근로자 또는 2017년 말 전체 근로자를 로그화하였다. 외국인지분율은 이미 조사자료 내에 백분율로 측정되어 그대로 활용하였다. 시장경쟁은 ① 경쟁이 매우 심했다.~⑤ 경쟁이 매우 약했다를 역코딩하여 5점 척도로 사용하였다. 노조조직률은 2015년 말 또는 2017년 말 전체 노조원 수를 2015년 말 또는 2017년 말 전체 근로자 수를 나누어 백분율하였다(김정우, 2014). 노동장비율은 2015년 말 또는 2017년 말 연말 유형자산을 2015년 말 또는 2017년 말 전체 근로자 수를 나눈 후 로그화하였다(노세리·이상민, 2018). 공공부문은 공공부문인 경우 1, 그렇지 않은 경우 0으로 더미화하였다(이병훈, 2008). 산업의 경우 제조업, 금융보험업, 기타서비스업, 기타산업으로 각각 더미화하였고, 준거변수를 기타산업으로 하였다.

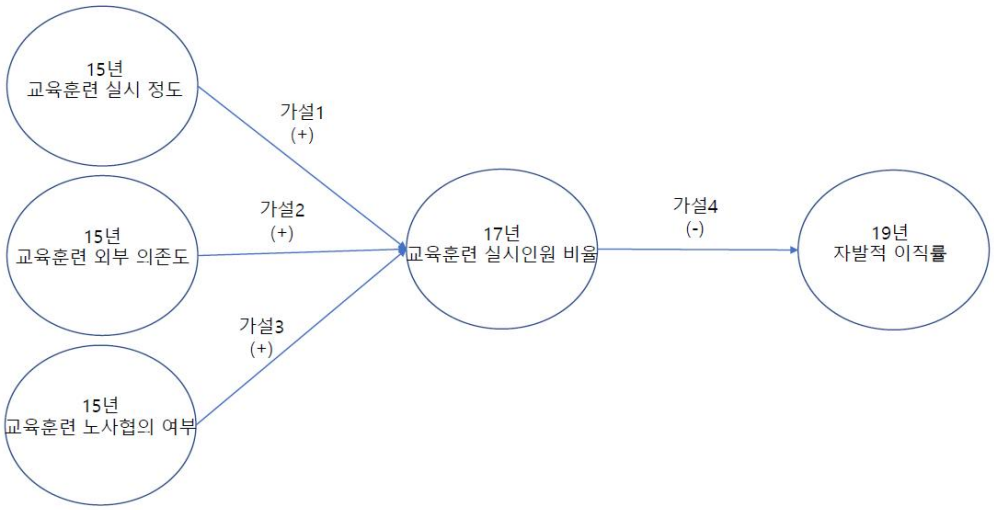
<표 1> 변수의 정의 및 측정

변수명		변수의 측정
종속 변수	교육훈련 실시인원 비율	(2017년 교육훈련 실시인원/2017년 전체 근로자)*100
	자발적 이직률	(2019년 말 전일제 정규직 자발적 이직자/ 2019년 말 전체 근로자 수)*100
독립 변수	교육훈련 실시 정도	2015년 교육훈련 실시: 13점 척도(0~12점) (관리감독 교육, 조직개발 훈련, 사무행정 훈련, 전문가교육, 품질관리 훈련, 영업판매 교육 등)
	교육훈련 외부 의존도	(2015년 교육훈련 환급비/2015년 총 교육훈련비)*100
	교육훈련 노사협의 여부	2015년 노동조합 및 근로자대표 협의하여 교육훈련 실시=1 그렇지 않은 경우=0
통제 변수	기업연령	log(2015년 또는 2017년-설립연도)
	기업규모	log(2015년 말 또는 2017년 말 전체 근로자 수)
	외국인지분율	2015년 또는 2017년 외국인지분율
	시장경쟁	1~5점 역코딩
	노조조직률	(2015년 말 또는 2017년 말 전체 노조원 수/2015년 말 또는 2017년 말 전체 근로자 수)*100
	노동장비율	log(2015년 또는 2017년 연말 유형자산/2015년 말 또는 2017년 말 전체 근로자 수)
	공공부문	공공부문인 경우=1 그렇지 않은 경우=0
	산업	제조업, 금융보험업, 기타서비스업 (준거변수=기타산업)

3. 분석방법

분석방법으로는 「사업체패널조사」자료 2015-2019년 자료를 활용하여, 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였다. 본 자료는 일부 이상값(outlier)을 포함하고 있어, 단순회귀분석 시 비효율적이고 편의(bias)를 가진 추정치를 계산하거나 추정치의 분산을 왜곡할 가능성이 있다(Cameron & Trivedi, 2009). 이러한 문제점을 해결하고자 강건회귀분석(Robust regression)을 실시하였다. 이를 통해 이상값에 해당되고 추정되는 관찰치를 배제하고 분석할 수 있는 장점이 있다. 또한, 이상값에 발생되는 비효율성과 편의성을 제거한 추정치를 강건회귀분석으로 통해 얻을 수 있다(이시균, 2006).

[그림 1] 연구모형



Ⅳ. 분석결과

1. 기술통계와 상관관계 분석결과

본 연구는 가설검증에 앞서 분석에 활용된 변수들의 속성을 이해하고 변수들 간의 관련성을 분석하기 위해 기술통계(descriptive statistics)와 피어슨 상관관계(Pearson correlation) 분석을 실시하였다. 상관분석을 통해 연구에 활용되는 중요 변수들 간의 관계를 제시함으로써 변수들 간의 상관성을 볼 수 있다. <표 2>는 기업의 교육훈련투자방식 결정요인에 관한 기술통계 및 상관분석 결과를 제시하고 있다. <표 3>은 기업성과에 관한 기술통계 및 상관분석 결과를 보여주고 있다.

먼저, 기업의 교육훈련투자방식 결정요인에 관한 기술통계를 보면 교육훈련 실시인원 비율은 평균 53.51, 교육훈련 실시 정도는 평균 3.85, 교육훈련 외부 의존도는 평균 23.57, 교육훈련 노사협의 여부는 평균 0.68, 기업연령(로그)은 평균 2.98, 기업규모(로그)는 4.92, 외국인지분율은 평균 6.08, 시장경쟁은 평균 3.94, 노조조직률은 평균 21.07, 노동장비율(로그)은 평균 4.39, 공공부문은 평균 0.05, 제조업은 평균 0.43, 금융보험업은 평균 0.03, 기타 서비스업은 평균 0.27로 확인되었다.

상관분석 결과의 경우 교육훈련 실시 정도와 교육훈련 노사협의 여부는 교육훈련 실시인원 비율에 $p<0.01$ 수준에서 유의미한 정(+)의 상관관계로 나타났다. 반면, 교육훈련 외부 의존도는 교육훈련 실시인원 비율에 $p<0.01$ 수준에서 유의미한 부(-)의 상관관계로 확인되었다. 통제변수를 보면, 기업규모, 노조조직률과 공공부문은 교육훈련 실시인원 비율에 $p<0.01$ 수준에서 유의미한 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 기타 서비스업은 교육훈련 실시인원 비율에 그보다 낮은 $p<0.05$ 수준에서 유의미한 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 노동장비율은 교육훈련 실시인원 비율에 다소 낮은 $p<0.1$ 수준에서 유의미한 정(+)의 상관관계로 확인되었다. 반면, 제조업은 교육훈련 실시인원 비율에 $p<0.01$ 수준에서 유의미한 부(-)의 상관관계를 가지는 것으로 확인되었다.

둘째, 교육훈련 실시인원 비율과 자발적 이직률에 관한 기술통계를 보면 자발적 이직률은 평균 13.38, 교육훈련 실시인원 비율은 52.78, 기업연령(로그)은 평균 3.13, 기업규모(로그)는 4.97, 외국인지분율은 평균 6.07, 시장경쟁은 평균 3.92, 노조조직률은 평균 21.44, 노동장비율(로그)은 평균 4.81, 공공부문은 평균 0.06, 제조업은 평균 0.42, 금융보험업은 평균 0.03, 기타 서비스업은 평균 0.28로 확인되었다. 상관분석 결과를 보면, 교육훈련 실시인원 비율은 자발적 이직률에 아무런 상관관계를 가지지 않는 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 기업연령, 노조조직률, 노동장비율과 제조업은 자발적 이직률에 $p<0.01$ 수준에서 유의미한 부(-)의 상관관계를 보이고 있다. 반면, 기타 서비스업은 교육훈련 실시인원 비율에 $p<0.01$ 수준에서 유의미한 정(+)의 상관관계로 나타났다.

<표 2> 기업의 교육훈련투자 결정요인에 관한 기술통계 및 상관분석 결과(N=641)

	변수명	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	교육훈련 실시인원 비율	53.51	34.14	1													
2	교육훈련 실시 정도	3.85	2.27	0.20***	1												
3	교육훈련 외부 의존도	23.57	28.63	-0.11***	-0.07***	1											
4	교육훈련 노사협의 여부	0.68	0.47	0.09***	0.27***	0.02	1										
5	기업연령	2.98	0.72	0.05	0.09***	-0.02	0.08***	1									
6	기업규모	4.92	1.13	0.13***	0.28***	0.01	0.16***	0.24***	1								
7	외국인지분율	6.08	20.21	-0.01	0.05*	-0.05**	0.05*	0.06**	0.14***	1							
8	시장경쟁	3.94	0.75	-0.04	-0.01	0.02	-0.01	-0.01	-0.01	0.03	1						
9	노조조직률	21.07	32.94	0.19***	0.17***	-0.06**	0.21***	0.32***	0.37***	0.11***	-0.05*	1					
10	노동장비율	4.39	2.44	0.07*	0.15***	-0.04	0.02	0.13***	0.01	0.10***	-0.07**	0.20***	1				
11	공공부문	0.05	0.21	0.15***	0.11***	-0.05**	0.07**	0.09***	0.18***	-0.07**	-0.16***	0.18***	0.03	1			
12	제조업	0.43	0.50	-0.10***	0.06**	0.01	-0.05*	0.05**	0.03	0.12***	-0.06**	0.00	0.32***	-0.19***	1		
13	금융보험업	0.03	0.18	0.00	0.01	0.04	0.00	0.12***	0.05**	0.04	0.00	0.03	-0.05	0.03	-0.16***	1	
14	기타 서비스업	0.27	0.44	0.07**	-0.03	0.06**	0.04	-0.15***	0.07***	-0.13***	-0.02	-0.13***	-0.30***	0.23***	-0.53***	-0.11***	1

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$

<표 3> 기업성과에 관한 기술통계 및 상관분석 결과(N=793)

	변수명	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	자발적 이직률	13.38	18.05	1											
2	교육훈련 실시인원 비율	52.78	34.71	-0.04	1										
3	기업연령	3.13	0.59	-0.10***	0.04	1									
4	기업규모	4.97	1.18	0.04	0.12***	0.22***	1								
5	외국인지분율	6.07	20.44	-0.04	-0.02	0.06**	0.10***	1							
6	시장경쟁	3.92	0.85	0.01	-0.03	0.02	0.00	0.03	1						
7	노조조직률	21.44	32.96	-0.09***	0.20***	0.29***	0.32***	0.10***	-0.04	1					
8	노동장비율	4.81	2.57	-0.12***	0.12***	0.05	-0.04	0.00	0.02	0.23***	1				
9	공공부문	0.06	0.23	0.02	0.13***	0.09***	0.19***	-0.07**	-0.17***	0.21***	-0.02	1			
10	제조업	0.42	0.49	-0.11***	-0.15***	0.03	-0.02	0.14***	-0.05	-0.01	0.19***	-0.21***	1		
11	금융보험업	0.03	0.18	-0.03	0.00	0.09***	0.07**	0.05*	0.02	0.02	-0.08**	-0.01	-0.16***	1	
12	기타 서비스업	0.28	0.45	0.17***	0.10***	-0.10***	0.10***	-0.13***	0.01	-0.12***	-0.09**	0.24***	-0.53***	-0.12***	1

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$

2. 기업의 교육훈련투자 방식 결정요인 분석결과

아래 <표 4>는 기업의 교육훈련투자 방식의 결정요인에 관한 실증분석 결과이다. 기본모형에서는 통제변수만을 투입하여 분석을 진행하였다. 기업규모가 큰 조직일수록(β=3.73, p<0.01), 노조조직률이 높을수록(β=0.15, p<0.01) 기업의 교육훈련 실시인원 비율에 통계적으로 유의미한 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 노동장비율이 높은 조직일수록(β=1.31, p<0.05) 기업의 교육훈련 실시인원 비율에 통계적으로 다소 낮게 유의미한 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 반면, 기업연령이 높을수록(β=-3.59, p<0.1), 제조업인 조직의 경우(β=-5.72, p<0.1) 교육훈련 실시인원 비율에 부(-)의 효과를 미치는 것으로 나타났다.

모형 1에서는 가설1을 검증하기 위해 교육훈련 실시 정도 변수를 투입하여 분석을 진행하였다. 분석결과, 교육훈련 실시 정도가 많을수록(β=1.94, p<0.01) 교육훈련 실시인원 비율에 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 앞서 기본모형에서 진행한 분석과 다르게 나타났으나, 기업규모는 이전과 다르게 p<0.0.5 수준으로 통계적으로 유의미한 정(+)의 효과가 낮게 나타났다. 노동장비율 또한 앞선 분석과 달리 p<0.1 수준으로 통계적으로 유의미한 정(+)의 효과가 낮게 나타났다. 그리고 기업연령은 기본모형과 달리 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다.

모형 2는 가설2를 검증하기 위해 교육훈련 외부 의존도 변수를 통해 분석을 진행하였다. 교육훈련 외부 의존도가 높을수록(β=-0.11, p<0.05) 교육훈련 실시인원 비율에 부(-)의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 모형 1과 달리 기업규모가 큰 조직일수록(β=3.55, p<0.01) 기업의 교육훈련 실시인원 비율에 통계적으로 유의미한 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 또한, 기업연령이 높을수록(β=-3.55, p<0.1) 교육훈련 실시인원 비율에 부(-)의 효과를 미치는 것으로 나타났다.

모형3은 가설 3을 검증하기 위해 교육훈련 노사협의 변수를 넣어 분석하였다. 교육훈련 노사협의한 경우(β=5.42, p<0.05) 교육훈련 실시인원 비율에 통계적으로 유의미한 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 모형 2와 달리 노동장비율이 높은 조직일수록(β=1.30, p<0.05) 기업의 교육훈련 실시인원 비율에 통계적으로 다소 낮게 유의미한 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 다른 변수의 경우 모형 2와 유사한 결과로 확인되었다.

마지막으로 통합모형은 기본모형을 바탕으로 교육훈련 실시 정도, 교육훈련 외부 의존도, 교육훈련 노사협의 여부 등을 포함하여 분석을 진행하였다. 분석결과, 교육훈련 실시 정도가 많은수록(β=1.63, p<0.01) 기업의 교육훈련 실시인원 비율에 통계적을 유의미한 정(+)의 효과를 나타냈다. 반면, 교육훈련 외부 의존도가 높은 기업일수록(β=-0.11, p<0.05) 기업의 교육훈련 실시인원 비율에 통계적을 유의미한 부(-)의 효과를 나타냈다. 교육훈련 노사협의 여부는 해당 모형에 통계적으로 유의미하지 않았다. 통제변수의 경우 노조조직률이 높을수록(β=0.13, p<0.01) 기업의 교육훈련 실시인원 비율에 통계적으로 유의미한 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 기업규모가 큰 조직일수록(β=2.52, p<0.05) 기업의 교육훈련 실시인원 비율에 통계적으로 다소 낮게 유의미한 정(+)의

<표 4> 기업의 교육훈련투자 방식 결정요인 분석결과

	(종속변수=교육훈련 실시인원 비율)				
	기본모형	모형1	모형2	모형3	통합모형
교육훈련 실시 정도		1.94*** (0.59)			1.63*** (0.61)
교육훈련 외부 의존도			-0.11** (0.05)		-0.11** (0.05)
교육훈련 노사협의 여부				5.42** (2.74)	4.20 (2.83)
기업연령(로그)	-3.59* (2.11)	-3.13 (2.11)	-3.55* (2.11)	-3.53* (2.12)	-3.12 (2.13)
기업규모(로그)	3.73*** (1.24)	2.69** (1.27)	3.56*** (1.24)	3.52*** (1.24)	2.52** (1.26)
외국인지분율	0.00 (0.06)	0.00 (0.06)	-0.01 (0.06)	0.00 (0.06)	-0.01 (0.06)
시장경쟁	-1.23 (1.77)	-1.13 (1.72)	-1.18 (1.76)	-1.13 (1.75)	-1.01 (1.70)
노조조직률	0.15*** (0.05)	0.14*** (0.05)	0.16*** (0.05)	0.14*** (0.05)	0.13*** (0.05)
노동장비율(로그)	1.31** (0.64)	1.19* (0.64)	1.22* (0.64)	1.30** (0.64)	1.11* (0.64)
공공부문	8.08 (7.30)	7.47 (7.58)	6.97 (7.26)	8.34 (7.26)	6.69 (7.48)
제조업	-5.72* (3.18)	-5.68* (3.12)	-5.36* (3.17)	-5.38* (3.16)	-5.07 (3.11)
금융보험업	0.44 (8.82)	0.84 (9.01)	0.72 (8.46)	0.47 (8.93)	1.06 (8.72)
기타서비스업	1.25 4.28)	1.38 (4.22)	1.88 (4.26)	1.34 (4.27)	2.04 (4.20)
상수항	41.39*** (10.66)	37.86*** (10.64)	44.69*** (10.74)	38.52*** (10.81)	39.38*** (10.79)
N	641	641	641	641	641
R^2	0.073	0.088	0.081	0.078	0.098

주) 괄호 안은 robust standard error임.
*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

효과를 미치는 것으로 나타났다. 노동장비율이 높은 조직일수록(β=1.11, p<0.1) 기업의 교육훈련 실시인원 비율에 통계적으로 낮게 유의미한 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 기업연령과 제조업은 해당 모형에서 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

3. 교육훈련과 자발적 이직률에 대한 분석결과

<표 5>는 교육훈련 실시인원 비율이 많은 조직일수록 자발적 이직률에 어떠한 영향을 미치는 실증분석한 결과이다. 분석결과, 교육훈련 실시인원 비율이 높은 조직일수록(β=-0.04, p<0.1) 자발적 이직률에 통계적으로 유의미한 부(-)의 효과를 미치는 것으로 확인되었다. 통제변수를 보면, 노조조직률이 높을수록(β=0.04, p<0.05) 자발적 이직률에 통계적으로 유의미한 부(-)의 효과를 미치는 것으로 확인되었다. 반면, 기타서비스업인 조직인 경우(β=6.42, p<0.05) 자발적 이직률에 통계적으로 유의미한 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다.

<표 5> 교육훈련과 자발적 이직률에 대한 분석결과

	종속변수=자발적 이직률
	β
교육훈련 실시인원 비율	-0.04* (0.02)
기업연령(로그)	-1.70 (1.38)
기업규모(로그)	0.94 (0.73)
외국인지분율	-0.01 (0.03)
시장경쟁	-0.55 (0.65)
노조조직률	-0.04** (0.02)
노동장비율(로그)	-0.20 (0.24)
공공부문	-0.95 (3.32)
제조업	-1.79 (1.22)
금융보험업	0.42 (2.85)
기타서비스업	6.42** (2.51)
상수항	18.72*** (5.05)
N	793
R2	0.060

주) 괄호 안은 robust standard error임.
*** p < 0.01, ** p < 0.05, * p < 0.1

Ⅴ. 결론 및 시사점

본 연구는 기업의 교육훈련투자 방식 결정요인과 교육훈련이 자발적 이직률 간의 관계를 설명하고 이를 실증하였다. 분석결과, 첫째, 교육훈련 실시 정도가 높은 기업일수록 교육훈련 실시인원 비율이 증가하는 것으로 나타났다. 이는 다양한 교육훈련 프로그램이 근로자의 직무능력을 향상시킬 뿐만 아니라 보다 높은 동기부여를 형성하여 교육훈련 실시인원 또한 증가시키는 것으로 추정된다(나인강, 2010). 둘째, 정부 자원과 같은 외부 교육훈련비 의존도는 기업의 교육훈련 실시인원 비율 증가에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 최근 정부의 교육훈련 지원이 산업현장과 매칭이 잘 안 되고 있기 때문이라고 설명할 수 있다. 셋째, 노사협의를 통한 교육훈련은 기업의 교육훈련 실시인원을 증가시키는 것으로 확인되었다. 노사 간의 필요한 현장숙련을 협의하여 교육훈련을 실시 및 지원하기 때문에 교육훈련 실시인원을 증가시키는 것으로 추정할 수 있다.

조직규모의 경우 임정연·이영민(2010)에서 주장했듯이, 교육훈련투자 정도는 기업의 규모가 커질수록 전담부서 설비율과 교육훈련 실시 정도가 높아지는 것과 유사하게 나타났다. 노조조직률이 높은 조직일수록 앞서 언급했듯이 사측과 현장에서 필요로 하는 숙련을 교육훈련을 협의할 가능성이 높은 것으로 추정된다. 또한, 노동장비율이 높은 조직일수록 교육훈련 실시인원 비율이 증가하는 것으로 나타났다. 이는 상대적으로 자원이 풍부한 조직일수록 사내 인적자본에 좀 더 투자하여 조직생산성을 최적화하려는 것으로 보인다.

본 연구결과에 따른 이론적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 기업의 교육훈련 투자방식을 기업, 정부, 노동조합이라는 다양한 제공주체를 종합적으로 살펴보아 기업이 교육훈련 방식을 결정하게 되는 요인을 다차원적으로 분석했다는 것에 의의가 있다. 기업의 교육훈련투자에 대한 선행연구는 주로 정부와 기업이라는 이원체제, 혹은 노동조합이라는 단일 체제를 중심으로 분석하였기 때문에 보다 산발적인 연구결과를 나타내었다. 특히 교육훈련투자의 성과에 대해 상이한 연구결과가 대부분을 차지하고 있기 때문에, 이를 제공주체를 중심으로 통합하여 연구결과를 살펴보는 것이 중요하다. 둘째, 본 연구는 제공주체별 교육훈련투자가 실질 교육훈련 실시인원 비율에 미치는 영향을 살펴보았다는 점에서 차별성을 가진다. 그간 선행연구는 교육훈련의 성과로서 고용의 질(최정석 외, 2018) 혹은 매출총이익(김진덕, 2011) 등 간접적인 변수를 사용하는 편이었으나, 실제 교육훈련을 받는 인원의 비율이 교육훈련의 효과성에 대한 설명력을 더 가진다. 마지막으로 본 연구는 교육훈련 실시인원 비율에 따라 자발적 이직률과 상관관계가 있는지를 살펴보아, 교육훈련으로 인한 노동자의 유출 효과에 대해 분석해보고자 한 데 의의가 있다. 교육훈련투자와 자발적이직에 관한 선행연구에서 그 결과가 상이하고, 각 교육훈련 제공주체를 모두 고려하여 살펴보지 못했으며, 또한 교육훈련 및 자발적 이직률에 관한 연구 자체도 미비한 실정이기 때문에, 이러한 관계를 살펴본 본 연구는 이론적인 의의를 가지고 있다.

나아가 본 연구는 다음과 같은 정책적 시사점을 제공한다. 첫째, 본 연구결과에 따르면 기업 교육훈련에 대한 정부개입 효과는 부적인 영향을 나타내었고, 이는 정부의 교육훈련 지원이 여전히

산업현장과 매칭이 안되는 것 때문이라고 볼 수 있다. 따라서 정책은 기업이 보다 기업주체적인 교육훈련을 실시할 수 있도록 지원해야할 것이며, 단순히 보조금을 지원할 뿐만이 아니라, NCS와 같이 기업이 산업현장과 매칭하여 교육훈련을 할 수 있는 여건을 마련해줄 필요가 있다. 둘째, 기업은 정부의 외부 교육훈련비에 의존하기보다 자체적 교육훈련을 생산하는데 투자하여 일반적 숙련향상에 의한 노동자 유출(자발적 이직)을 방지하여야 한다. 마지막으로 기업의 효율적은 교육훈련 투자를 위해서는, 노사관계를 증진시킬 필요가 있다. 선행연구에 따르면, 노사의 분위기가 좋은 기업일수록 근로자들이 교육훈련에 집중할 수 있고 실무에 적용할 가능성이 높다고 나타났다(김민경 외 2012). 실무적으로는 경영정보의 공유를 토대로 한 노사간의 신뢰구축, 노사공동 학습기금 조성, 단체협상시 교육훈련 조항의 삽입 등(조은상 외, 2014) 노사협력적인 교육훈련을 구축하기 위한 노사의 적극적인 참여가 보다 필요한 시점이다.

이러한 연구의 의의 및 시사점에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 한계를 가진다. 먼저, 사업장에서 중요하게 실시한 훈련 프로그램의 합으로 본 연구는 기업 자체 훈련이라고 가정하였다. 그러나, 기업에서 어떠한 교육훈련 프로그램을 중점적으로 교육훈련하였는지 분석하지 못하였다. 추후 연구에서는 다양한 교육훈련 프로그램 속에서 어떠한 교육훈련 프로그램을 강조하고 있는지 중점적으로 분석할 필요가 있다. 이는 현장에서 요구하는 교육훈련 수요에 대한 목소리를 반영하기 때문이다. 둘째, 본 연구에서는 기업의 교육훈련투자 방식을 중점으로 교육훈련 실시인원을 양적으로 측정하였다. 하지만, 외부노동시장이 점점 발전하는 만큼 기업의 교육훈련은 채용과도 관련이 있다. 추후연구에서는 경력직 채용과 같은 외부노동시장의 발전이 기업의 교육훈련 투자나 실행에 어떠한 영향을 미치는지 분석할 필요가 있다.

참고문헌

강순희. (2010). 경력개발지원이 기업성과에 미친 영향: 교육훈련에 대한 보완 효과. *노동정책연구*, *10*(2), 35-65.

김민경·나인강. (2012). 기업 교육훈련이 인적자원성과에 미치는 영향: 위계적 선형모형(HLM)을 활용하여. *대한경영학회 학술발표대회 발표논문집*. 229-242.

김안국. (2002). 기업 교육훈련의 생산성 효과 분석. *경제학연구*, *50*(3), 341-367.

김안국. (2008). 한국 기업의 교육훈련 결정요인. *노동경제논집*, *31*(1), 105-133.

김정우. (2014). 노동조합이 직접 및 간접고용비정규직의 고용에 미친 영향에 관한 패널분석. *산업노동연구*, *20*(1), 65-101.

김주섭·임상훈·황준욱. (2003). 노사참여적 직업능력개발에관한 연구. KLI 연구보고서, 한국노동연구원.

김준기. (2000). 정부-NGO 관계의 이론적 고찰: 자원의존모형의 관점에서. *한국정책학회보*, *9*(2), 5-28.

나인강. (2010). 기업의 훈련이 근로자의 인적자원성과 및 기업성과에 미치는 영향. *한국인적자원관리학회*, *17*(1), 39-56.

노세리·이상민. (2018). 직무순환과 기술혁신 간의 관계: 조직 학습지원의 조절된 매개효과를 중심으로. *경영경제연구*, *40*(1).

노용진·김동배·김동우. (2002). *기업 내 인적자원개발 실태와 정책과제*, 한국노동연구원.

배종석. (2012). 인적자원론, 제2판, 서울, 홍문사. 신건권, 정군오, 김연용(2003), "교육훈련비가 기업의 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구", *회계정보연구*, *21*: 173-185.

배진한. (2018). 기업 내부노동시장 변화와 인적자원개발 투자 유인. *노동경제논집*, *41*(1), 83-124.

백필규·하정임. (2004). *중소기업 인력유입방안에 관한 연구*. 서울: 중소기업연구원.

옥지호·박오원. (2018). 기업의 교육훈련 투자와 자발적 이직률 간의 관계: 인적자본 특성 및 인적자본 수준의 조절효과. *노동정책연구*, *18*(1). 39-69.

이나림·정홍열. (2017). 교육훈련 투자가 경영성과에 미치는 영향. *인적자원관리연구*, *24*(2), 49-61.

이병훈. (2008). 공공부문과 민간부문의 인적자원 투자에 관한 비교 연구. *노동정책연구*, *8*(2), 63-81.

이시균. (2006). 노동조합의 보이스 (voice) 효과. *노동리뷰*, 18-28.

이영면·나인강. (2012). 노동조합이 기업의 교육훈련투자 및 구성원의 숙련향상에 미치는 영향에 관한 연구. *산업관계연구*, *22*(2), 31-58.

이항영·백경민·장용석. (2007). 한국기업의 사외이사 선임: 조직이론적 접근. *한국사회학*, *41*(2), 27-66.

임정연·이영민. (2010). 중소제조기업의 교육훈련 투자가 기업 성과에 미치는 영향 분석. *인적자원*

관리연구, *17*(2), 139-162.
정규진·서인석·장희선. (2013). 사회적 기업의 지속가능성에 대한 탐색적 연구-자원의존이론의 관점을 중심으로. *한국정책학회보*, *22*(1), 171-203.
조원희·전미선. (2020). 고용보험 사업주 직업능력개발훈련 사업의 실질적 활용이 기업혁신에 미치는 영향에 관한 연구. *융합사회와 공공정책 (구 공공정책과 국정관리)*, *14*(2), 209-234.
조희진·손선화·장용석. (2018). 자원의존이론과 제도주의 조직론을 통해 본 기업의 고령자 고용 분석과 함의. *한국정책학회보*, *27*(1), 183-222.
최정석·최석규. (2018). 기업의 교육훈련투자 및 고용의 질이 기업성과에 미치는 영향. *인문사회21*, *9*(5), 515-526.
홍종윤·이준구. (2018). 채용연계형 인턴십 제도 도입 및 활용의 선행요인과 고용성과에 미치는 영향. *노동정책연구*, *18*(3), 37-73.

Becker, Gary S. (1964). Human Capital: *A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press, 1964.
Benson, G. S., Finegold, D., & Mohrman, S. A. (2004). You paid for the skills, now keep them: Tuition reimbursement and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, *47*(3), 315-331.
Bishop, J. (1993). *The French Mandate to Spend on Training: A Model for the United States?*. Cornell University, 93(5)
Booth, A. L., Francesconi, M., & Zoega, G. (2003). Unions, work-related training, and wages: Evidence for British men. *ILR Review*, *57*(1), 68-91.
Cameron, A. C., & Trivedi, P. K. (2010). *Microeconometrics using stata (Vol. 2)*. College Station, TX: Stata press.
Cappelli, P., & Neumark, D. (2001). Do "high-performance" work practices improve establishment-level outcomes?. *ILR Review*, *54*(4), 737-775.
Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). *What do unions do. Indus. & Lab. Rel. Rev.*, 38, 244.
Greenhalgh, C. (2002). Does an Employer Training Levy Work? The Incidence of and Returns to Adult Vocational Training in France and Britain. *Fiscal Studies*, *23*(2), 223-263.
Haines III, V. Y., Jalette, P., & Larose, K. (2010). The influence of human resource management practices on employee voluntary turnover rates in the Canadian non governmental sector. *ILR Review*, *63*(2), 228-246.
Holzer, H. J., Block, R. N., Cheatham, Marcus, Knott, & Jack H. (1993). Are Training Subsidies for Frims Effective? The Michigan Experience, *Industrial and Labor Relations Review*, *46*(4). 625-636.

Metcalf, D. (2003). *Trade unions. In The Labour Market Under New Labour* (pp. 170-187). Palgrave Macmillan, London.

Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. New York: Harper & Row.

Stevens, M. (2001). Should Firms Be Required To Pay for Vocational Training?. *The Economic Journal*, 485-505.