

일자리에서 영어능력 중요성과 개인의 영어능력이 재직기간에 미치는 영향을 생존분석

김 현 동

본 연구는 일자리에서 영어능력의 중요성과 개인의 영어능력이 재직기간에 미치는 영향을 한국노동패널 자료를 활용하여 생존분석으로 분석하였다. 근로자가 채용승진기준으로 영어능력을 중요시 여기는 일자리에 근무하면 재직기간이 길어지게 된다. 영어구사능력이 우수한 근로자들은 영어능력을 채용승진 기준으로 중요시하는 일자리에서 재직기간이 길어지게 된다. 가설과 반대로 영어능력에 대한 투자를 많이 하는 근로자들은 영어능력이 채용승진기준인 일자리에 근무하면 재직기간이 낮아지게 된다. 본 연구는 한국노동시장에서 영어능력은 근로자가 일자리에서 근무하는데 중요한 역할을 한다고 입증하였다. 앞으로 근로자의 영어능력이 이들의 노동시장성공에 미치는 영향을 다각도로 검증하여야겠다.

주요용어: 영어능력 채용승진기준, 영어능력, 영어능력 투자, 재직기간

I. 서론

영어능력은 한국노동시장참여자의 가치를 평가하는 중요한 요소로 간주된다. 대졸구직자의 영어구사능력이 노동시장성공에 유의미하게 연계되는지 비교적 많은 연구가 이루어져 왔다(김안국·신동준, 2014). 구직자들이 어학연수경험이 있고 토플(TOEFL), 토익(TOEIC), 텡스(TEPS)와 같은 공인영어시험 성적이 있으면 대기업 정규직에 취직될 확률과 임금수준이 높아진다(김안국·신동준, 2014). 기존 연구에서 영어구사능력은 구직자들의 취업성공에 긍정적인 영향을 미친다고 입증되었다(김안국·신동준, 2014). 한국기업은 내수시장규모가 경제성장을 지속시킬 정도로 충분하지 못하므로 해외사업 비중이 상당히 높다(김진영·최형제, 2010). 국제거래는 영어를 매개로 이루어지므로 영어능력은 한국기업에 근무하는 직장인들이 갖추어야 할 필수요건으로 간주되고 있다(최형제·김진영, 2009). 영어구사능력이 우수한 직장인들은 업무성공에 긍정적 평가를 받아 승진기회가 많아 영어구사능력이 부족한 직장인들과 비교하여 경력을 성공적으로 개발시킬 수 있다. 한국노동시장에서 구직자와 더불어 재직자들에게도 영어구사능력은 긍정적인 평가를 받아 그들의 직장생활에 기여를 할 수 있다고 기대된다(최형제·김진영, 2009). 그럼에도, 근로자의 영어구사능력은 일자리에서 활용되어 업무성공에 기여할 수 있어야 경제적 수익을 기대할 수 있다(최형제·김진영, 2009). 영어구사능력이 채용승진 기준인 일자리에서 영어실력과 업무능력을 갖춘 근로자에 대한 수요가 높다. 영어능력이 채용승진기준인 일자리에서 영어를 구사하여 업무성공을 올릴 수 있는 근로자는 경제적 보상을 획득할 수 있는 기회가 상대적으로 풍부하므로 계속하여 근무하려는 동기가 높아지게 된다. 하지만, 근로자가 우수한 영어능력을 지니고자 영어실력향상에 개인적 투자를 하여도 일자리에서 활용할 기회가 주어지지 않는다면 직무를 통하여 자신이 원하는 가치가 충족되지 어렵다. 근로자가 영어구사능력에 투자한 시간과 관심이 일자리에서 근로자에 대한 요건을 충족시킬 수 있다면 이들은 자신이 지니고 있는 영어실력을 활용하여 업무를 효과적으로 수행할 수 있으므로 일자리에서의 근속연한은 길어지게 된다(김진하·정재윤·박경원, 2017). 본 논문은 일자리에서 영어능력을 근로자 채용과 승진결정에 중요하게 고려하는 일자리에서 영어실력 향상에 대한 관심과 노력이 이들의 재직기간에 유의미한 역할을 하는 지 검증한다. 현 연구결과는 영어능력이 근로자의 경력에 어느정도 유의미한 영향력을 발휘할 수 있는지 제시하고자 한다(김진영·최형제, 2010).

II. 가설

1. 일자리에서의 영어능력 채용승진기준

한국근로자들은 노동시장에서 영어능력에 대한 프리미엄이 존재한다고 인식한다. 영어능력은 구직자가 지녀야 할 스펙으로 간주되어 선별기능의 역할을 하고 있다. 영어능력을 채용기준으로 활용하는 직장은 스펙을 쌓고자 노력하는 우수한 인적자원을 선별하여 고용할 수 있다. 현 일자리에서 높은 임금과 복리후생 등 다른 직장과 비교하여 좋은 근로조건을 보장하여 영어실력과 업무능력을 지닌 근로자로 하여금 계속해서 근무하고자 하는 동기를 부여한다(최형제·김진영, 2009). 일자리에서 영어구사능력이 승진기준

이면 근로자는 영어를 업무수행하는 데 활용하여 성과에 기여할 수 있는 중요한 요소로 인식한다. 영어 구사능력이 승진기준인 직장에서는 국제거래비중이 높아 영어를 활용하여 해외 고객들과 의사소통을 하여 업무를 추진할 수 있는 기술과 능력을 지니고 있다(김희수·임병오, 2010). 영어능력이 채용승진기준인 일자리에 근무하는 근로자들은 다른 근로자들과 비교하여 높은 임금, 승진기회가 보장되므로 현 일자리에서 계속 근무하려는 동기가 높아지게 된다(김안국·신동준, 2014). 일자리에서 채용과 승진 결정 시 영어구사능력이 중요한 업무요건이면 근로자의 재직기간이 늘어나게 된다.

가설 1 : 일자리에서 영어능력이 채용/승진기준이면 근로자들의 재직기간이 늘어나게 된다.

2. 일자리에서 영어능력 채용승진 기준과 개인의 영어능력

근로자들이 지니고 있는 능력과 기술이 업무요건과 일치되면 현 일자리에 대한 만족도가 높아지고 재직기간이 늘어나게 된다. 근로자의 영어능력이 일자리에서 업무처리하는 데 필수적 요건이므로 영어실력에 대한 가치를 인정받을 수 있다. 한국노동시장에서 영어프리미엄이 존재하므로 영어능력 수준이 높은 근로자들은 높은 노동시장성공을 거둘 수 있다. 근로자들이 영어능력이 채용승진기준인 일자리에 영어로 해외사업자들과 의사소통을 하면서 생산성을 올릴 수 있는 영어실력을 갖춘다면 직무요건에 부응하는 성과를 나타낼 수 있다. 영어실력을 채용승진기준에 긍정적으로 평가하는 일자리에 영어구사능력을 지닌 근로자들은 높은 임금을 받으면서 승진될 확률이 높아지게 된다.

일자리 채용승진기준에 영어능력이 반영되지 못한다면 영어구사능력을 지닌 근로자들은 자신의 가치를 제대로 인정받을 수 없다고 생각한다. 근로자의 영어능력이 일자리에서 중요한 요소로 평가받을 수 있는 직장으로 이직하여 자신의 가치를 높게 평가받고자 한다. 영어구사능력이 채용승진기준인 직장에서 근로자들의 영어능력수준에 따라 근무하는 동기를 유발하는 경제적 유인이 달라져 재직기간에 유의미한 영향을 미치게 된다.

가설 2 : 높은 영어능력을 지닌 근로자들은 영어능력이 채용승진 기준인 일자리에 근무하여야 재직기간이 늘어나게 된다.

3. 일자리에서 영어능력 채용승진기준과 영어능력에 대한 개인적 투자

근로자들이 높은 수준의 영어능력을 달성하려면 노동시장에 진입하기 이전 학교 재학시부터 영어공부에 시간과 노력을 장기간 지속적으로 투자하여야 한다. 근로자들은 영어능력에 대한 투자로 노동시장에서 수익을 올릴 수 있어야 영어실력 향상을 인정받을 수 있는 일자리에 계속 근무할 유인이 생기게 된다. 영어능력에 대한 개인적 투자는 영어구사능력이 채용승진 기준인 일자리에 개인성과를 높일 수 있으며 이에 대한 보상이 수반되어 계속 재직하려는 동기가 높아지게 된다. 근로자들이 영어실력향상에 시간과 노력을 기울여도 일자리에서 영어능력을 활용할 기회가 적다면 영어공부에 대한 투자를 손실로 인식하게 된다. 채용승진기준에 영어구사능력이 차지하는 비중이 낮으면 영어능력에 대한 투자는 노동시

장성공을 올리는데 활용하기 어렵다. 영어실력 투자에 따라 향상된 영어실력이 채용승진기준에 비추어 긍정적인 평가를 받는다면 근로자로 하여금 재직하려는 동기를 높게 된다.

가설 3 : 영어능력 향상에 투자하는 근로자들은 영어능력이 채용승진 기준인 일자리에 근무하여야 재직기간이 늘어나게 된다.

III. 실증연구 방법

1. 자료수집 절차 및 연구표본

한국노동연구원이 1998년부터 조사해온 한국노동패널자료를 활용하여 영어능력이 일자리 채용승진 기준에 어느정도 중요한지, 근로자의 영어능력, 그리고 영어능력에 대한 개인적인 투자가 회사재직기간에 미치는 영향을 분석해 보았다. 2007년에 조사된 노동패널 10년차 자료에서 영어능력과 일자리에서의 영어능력의 중요성에 대하여 설문한 자료가 있다. 영어능력에 관한 문항은 노동패널 10년차 자료를 활용하였다. 한국노동패널 직업력 조사자료에서 재직기간에 대한 자료가 2015년도까지 조사되었다. 한국노동패널 10년차자료와 직업력조사자료를 연계하여 연구모형을 검증하고자 한다. 무응답과 결측치를 제외한 결과 근로자 882명이 본 연구표본으로 집계되었다.

2. 측정 변수의 조작적 정의

가. 영어능력, 일자리에서 영어능력 승진채용기준, 그리고 개인적 영어능력 투자

한국노동패널 10년차 설문지에서 영어 학습 및 영어 능력을 조사한 문항을 사용하였다. 일자리에서 요구되는 영어능력수준은 일자리에서 요구되는 영어능력에 비해 나의 영어실력은 회화, 독해, 작문에서 어느정도 수준인지 측정하였다(1:수준이 매우낮다; 2:수준이 낮은 편이다; 3: 수준이 높은 편이다; 4:수준이 매우 높다). 일자리에서 영어능력 채용승진기준은 현재의 직장에 입사할 때 회사가 입사기준 그리고 승진기준으로 영어능력을 얼마나 중시하는 지 두문항으로 측정되었으며 이를 평균으로 계산하였다 (1:전혀 중시하지 않는다; 2:별로 중시하지 않는다; 3: 약간 중시한다; 4:매우 중시한다). 영어능력에 대한 개인적 투자는 영어능력을 향상시키기 위하여 시간과 비용을 투자하는 지 그리고 토익(TOEIC), 토플(TOEFL), 텡스(TEPS) 시험을 보신적이 있는 지 ‘예’ ‘아니오’로 측정된 두문항을 더미변수로 바꾸어 합산하였다.

나. 재직기간

재직기간은 한국노동패널의 응답자에게 직업력을 조사한 문항을 활용하여 측정하였다. 한국노동패널

10차년도 2007년에 조사된 직장에서의 영어능력의 중요성과 활용성이 직업력에 조사된 재직기간에 포함된 사례를 재직기간으로 설정하였다. 재직기간에서 년은 12개월로 변환시켜 달과 합산하여 계산하였다.

다. 통제변수

통제변수는 성별, 연령, 학력, 직종, 승진여부, 직무만족으로 구성하였다. 2007년에 조사한 한국노동패널 10년차 자료에서 통제변수를 활용하였다. 성별(0:여성, 1:남성), 승진여부(0:승진 경험 무;1:승진 경험 유)는 더미변수로 만들어 통제변수로 활용하였다. 학력은 9점척도이며 (1:미취학; 2:무학; 3:초등학교 졸업; 4:중학교 졸업; 5:고등학교 졸업; 6:전문대학교 졸업; 7: 4년제대학 졸업; 8: 석사; 9:박사) 연령은 로그화하여 정규분포에 가깝게 만들고자 노력하였다. 직종은 직업코드에서 의회임원, 고위임직원 및 관리자, 전문가, 기술공 및 준전문가, 사무종사자, 서비스종사자, 판매종사자, 농업, 임업 및 어업속련 종사자, 기능원 및 관련기능 종사자, 장치 기계조작 및 조립종사자, 단순 노무자 이렇게 분류한 열 그룹을 활용하였다. 직무만족은 “임금 또는 보수”, “취업의 안정성”, “하고 있는 일의 내용”, “근로환경”, “근로시간”, “개인의 발전 가능성”, “의사소통 및 인간관계”, “인사고과의 공정성”, “복지후생제도” 이렇게 아홉 문항으로 측정되었으며 평균으로 계산하여 활용하였다.

IV. 실증분석

1. 기술통계 및 상관관계분석

<표 1> 기술통계 및 상관관계분석

| 변수 | 평균 | 표준편차 | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) | (16) | (17) | (18) | (19) | |
|----|--------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|
| 1 | .52 | .50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | .67 | .47 | .12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 45.82 | 9.82 | -.07 | .19 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 6.16 | 1.27 | .15 | .15 | -.31 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | .03 | .16 | .04 | .10 | .11 | .09 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | .27 | .44 | .08 | -.03 | -.16 | .40 | -.10 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | .13 | .33 | -.06 | -.00 | -.09 | .06 | -.06 | -.23 | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | .25 | .43 | .06 | -.10 | -.16 | .14 | -.10 | -.35 | -.22 | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | .04 | .20 | -.06 | -.09 | .03 | -.19 | -.03 | -.12 | -.08 | -.12 | | | | | | | | | | | | |
| 10 | .04 | .18 | -.03 | -.06 | -.02 | -.10 | -.03 | -.11 | -.07 | -.11 | -.04 | | | | | | | | | | | |
| 11 | .00 | .05 | -.00 | .03 | .01 | -.04 | -.01 | -.03 | -.02 | -.03 | -.01 | -.01 | | | | | | | | | | |
| 12 | .08 | .26 | -.00 | .12 | .13 | -.23 | -.05 | -.17 | -.11 | -.17 | -.06 | -.05 | -.01 | | | | | | | | | |
| 13 | .11 | .31 | .01 | .13 | .14 | -.25 | -.06 | -.21 | -.13 | -.20 | -.07 | -.06 | -.01 | -.10 | | | | | | | | |
| 14 | .06 | .22 | -.13 | -.01 | .31 | -.33 | -.04 | -.14 | -.09 | -.14 | -.05 | -.04 | -.01 | -.07 | -.08 | | | | | | | |
| 15 | .21 | .41 | .16 | .17 | -.01 | .27 | .16 | .08 | -.01 | .07 | -.05 | -.05 | .03 | -.06 | -.07 | -.12 | | | | | | |
| 16 | 3.23 | .54 | .13 | -.01 | -.14 | .37 | .10 | .17 | .06 | .13 | -.12 | -.13 | -.02 | -.17 | -.09 | -.21 | .15 | | | | | |
| 17 | 2.00 | .74 | -.11 | .09 | -.22 | .56 | .08 | .16 | .01 | .04 | -.04 | -.06 | .02 | -.11 | -.11 | -.11 | .25 | .15 | | | | |
| 18 | 1.76 | .89 | .17 | .08 | -.23 | .47 | .10 | .20 | -.01 | .16 | -.08 | -.10 | .01 | -.14 | -.16 | -.19 | .30 | .31 | .43 | | | |
| 19 | .28 | .56 | .11 | .08 | -.20 | .37 | .08 | .16 | .01 | .04 | -.04 | -.06 | .02 | -.11 | -.11 | -.11 | .25 | .15 | .41 | .49 | | |
| 20 | 142.49 | 93.76 | .46 | .19 | .34 | .08 | .13 | -.01 | -.07 | .08 | -.10 | -.08 | .05 | .03 | .06 | -.09 | .27 | .19 | .02 | .13 | -.01 | |

주 : 1) 882 근로자 r>.06: p<.05, r>.09: p<.01(양측검정).

2) 1. 절단여부 2. 성별(0: 여성; 1:남성), 3. 연령, 4. 학력 5. 의회의원, 고위임직원 및 관리자, 6. 전문가, 7. 기술공 및 준전문가, 8. 사무종사자, 9.서비스 종사자, 10. 판매종사자, 11. 농업, 임업 및 어업 숙련종사자, 12. 기능원 및 관련기능 종사자, 13. 장치, 기계조작 및 조립종사자, 14. 단순 노무 종사자, 15. 승진여부, 16. 직무만족도, 17. 일자리에서 요구되는 영어구사능력, 18. 일자리에서 영어능력 승진채용기준, 19. 영어능력에 대한 개인투자, 20. 재직기간(개월).

절단여부는 50%로 2015년까지 근무한 근로자는 절반정도이다. 남성 비율은 47%로 여성비율이 약간 더 높으며 평균 연령은 46세 평균 교육수준은 전문대학졸업으로 분석되었다. 일자리에서 요구되는 영어능력에 비해 개인의 영어 실력은 수준이 낮으며 회사의 입사승진 기준으로 영어능력은 별로 중시되지 않는다고 응답하였다. 영어능력에 대한 개인투자는 .28로 영어능력향상에 대하여 소극적인 투자를 하고 있다고 나타났다. 근로자의 재직기간은 142.49개월 표준편차는 93.76개월로 약 12년정도 재직하고 있으나 개인에 따라 편차가 크다고 분석되었다.

2. 가설검증

<표 2> 영어능력, 일자리에서 영어능력 채용승진기준, 그리고 영어능력에 대한 개인적 투자가 재직기간에 미치는 영향

| 독립변수 | 재직기간 | | | | | |
|--|---------------------|---------|---------------------|---------|---------------------|---------|
| | I | | II | | III | |
| | 비표준계수 (표준오차) | EXP(계수) | 비표준계수 (표준오차) | EXP(계수) | 비표준계수 (표준오차) | EXP(계수) |
| 성별 | -.347** (.114) | .707 | -.349** (.114) | .706 | -.340** (.114) | .712 |
| 연령 | -1.320*** (.286) | .267 | -1.312*** (.287) | .269 | -1.365*** (.289) | .255 |
| 학력 | .043 (.055) | 1.044 | .033 (.059) | 1.033 | .029 (.060) | 1.030 |
| 의회의원, 고위임직원 및 관리자 | -.735 (.406) | .479 | -.746 (.407) | .474 | -.750 (.408) | .472 |
| 전문가 | -.797*** (.250) | .451 | -.797*** (.252) | .451 | -.756*** (.254) | .470 |
| 기술공 및 준전문가 | -.415 (.249) | .661 | -.417 (.250) | .659 | -.363 (.252) | .696 |
| 사무종사자 | -.880*** (.241) | .415 | -.875*** (.243) | .417 | -.828*** (.245) | .437 |
| 서비스종사자 | -.151 (.279) | .860 | -.146 (.279) | .864 | -.125 (.279) | .882 |
| 판매종사자 | -.423 (.299) | .655 | -.420 (.300) | .657 | -.370 (.301) | .690 |
| 농업, 임업 및 어업숙련종사자 | -1.149 (1.021) | .317 | -1.197 (1.032) | .302 | -1.007 (1.036) | .365 |
| 기능원 및 관련 기능 종사자 | -.671** (.250) | .511 | -.664** (.250) | .515 | -.640** (.250) | .528 |
| 장차, 기계조작 및 조립종사자 | -.745** (.237) | .475 | -.739** (.283) | .477 | -.707** (.238) | .493 |
| 직무만족도 | -.287** (.097) | .750 | -.284** (.097) | .753 | -.277** (.097) | .758 |
| 승진여부 | -.579*** (.049) | .560 | -.584*** (.149) | .557 | -.594*** (.150) | .552 |
| 일자리에서 영어능력 채용승진기준 | -.174* (.070) | .840 | -.190* (.075) | .827 | -.190* (.084) | .827 |
| 일자리에서 요구되는 개인의 영어능력 | | | .024 (.084) | 1.025 | -.021 (.087) | .979 |
| 영어능력에 대한 개인적 투자 | | | .054 (.117) | 1.055 | .251 (.166) | 1.286 |
| 일자리에서 영어능력 채용승진기준 * 일자리에서 요구되는 개인의 영어능력 | | | | | .218* (.098) | 1.244 |
| 일자리에서 영어능력 채용승진기준 * 영어능력에 대한 개인적 투자 | | | | | -.229* (.118) | .796 |
| -2 로그우도 | 5,064.02 | | 5,063.673 | | 5,505.405 | |
| 카이제곱 값/자유도 | 128.021/15 | | 129.010/17 | | 135.398/19 | |

주: 표본 크기=882 근로자*; p<.05, ** : p<.01(양측검정).

<표 2>는 일자리에서 영어능력 채용승진기준과 일자리에서 요구되는 개인의 영어능력과 영어능력에 대한 개인적 투자의 상호작용을 cox 생존분석으로 분석하였다. Cox 생존분석회귀모형은 분포 가정이 주어지지 않는 기저위험함수이며 독립변수인 공변량이 한 단위 증가할 때마다 exp(계수) 만큼 위험

률이 증가하게 된다. 사건발생 위험률은 시간에 의존하지 않고 항상 일정하므로 비례위험모형이라고 한다.

모델 I에서는 통제변수와 독립변수인 영어능력 채용승진기준이 모델 II에서는 일자리에서 요구되는 영어능력과 영어능력에 대한 개인적 투자가 근로자의 재직기간에 유의미한 영향을 미치는 지 분석하였다. 모델 III에서는 일자리에서 영어능력 채용승진기준과 일자리에서 요구되는 개인의 영어능력 그리고 영어능력에 대한 개인적 투자의 상호작용을 분석하였다.

모델 I에서 근로자의 성(B = -.347, p <.01), 연령(B = -1.320, p <.001), 직무만족(B = -.287, p <.01, 승진여부(B = -.579, p <.01) 재직기간과 유의미한 연관관계를 지닌다고 나타났다. EXP(계수)로 분석해보면 남성일 때 여성일 때와 비교하여 재직기간이 줄어들 위험이 70.7%, 승진 경험이 있는 근로자는 승진 경험이 없는 근로자와 비교하여 재직기간이 줄어들 위험이 56% 낮아진다고 분석되었다. 직무만족도는 1점 증가되면 재직기간이 줄어들 위험이 25% 낮아진다. 일자리에서 영어능력이 채용승진기준이면 재직기간에 유의미한 영향을 미친다(B = -.174, p <.05). 일자리에서 영어능력이 중요도가 1점 증가되면 (.840-1)*100=-16.0, 재직기간이 줄어들 위험이 16% 감소된다. 근로자가 영어능력이 채용승진기준인 일자리에서 근무하면 재직기간이 높아진다. 근로자 개인의 영어능력에 대한 투자와(B = .054, p >.10) 일자리에서 요구되는 개인의 영어능력은 (B = .024, p >.10) 재직기간에 유의미한 영향을 미치지 못한다. 일자리에서 영어능력 채용승진기준과 근로자 개인의 영어능력에 대한 투자(B = -.229, p <.05) 그리고 일자리에서 요구되는 개인의 영어능력은(B = .218, p <.05) 유의미한 상호작용을 나타낸다. 일자리에서 영어능력 채용승진기준과 개인의 영어능력에 대한 투자의 상호작용은 Exp(.796), (.796-1)*100=-20.4%로 계산되어 근로자의 재직기간이 낮아질 위험이 20.4% 감소된다. 일자리에서 영어능력 채용승진기준과 영어능력에 대한 개인투자의 상호작용은 Exp(1.244), (1.244-1)*100=24.4%로 계산되어 근로자의 재직기간이 낮아질 위험이 24.4% 증가된다.

현 연구의 분석결과는 한국노동시장에서 근로자들이 일자리에 취직하고 경력을 개발하는 데 있어서 영어능력을 심도있게 고려하여야 한다고 시사한다. 근로자들이 영어능력을 채용승진 기준에 중요하게 여기는 일자리에 취직되면 재직기간이 약 16% 정도 늘어나 가설 1을 지지한다. 영어능력이 높은 근로자들이 채용승진기준이 영어능력인 일자리에 취직되면 영어능력에 대한 요구수준이 일치되어 재직기간이 20.4% 늘어나게 되어 가설 2를 지지한다. 영어능력에 대한 개인적 투자가 높은 근로자들이 영어능력이 채용승진기준에 중요한 일자리에 근무하면 재직기간은 24.4% 낮아져 가설 3과 정반대의 결과가 나타나게 된다.

V. 연구의 시사점 및 한계

본 논문은 한국노동시장에서 영어능력이 근로자들의 경력에 중요한 역할을 한다는 사실을 확인했다(최형재·김진영, 2009). 근로자가 영어구사능력이 채용승진 기준인 직장에 근무하면 재직기간이 길어지게 된다. 영어시험은 지원자들을 선별하는 역할을 하므로 영어시험에 통과한 근로자들은 괜찮은 일자리에 취직될 확률이 높아지게 된다. 한국근로자들은 노동시장에 진입하는 단계에서 영어능력시험에 대

한 준비를 하여야 노동시장 성과를 높일 수 있다. 영어능력이 채용승진기준인 일자리에선 영어능력이 높은 근로자들은 업무요건을 충족시킬 수 있어서 재직기간이 길어지게 된다. 하지만, 한국 근로자들이 영어실력을 향상시키고자 시간과 노력을 투자하면 가설과 반대로 영어구사능력이 채용승진 기준인 일자리에서 재직기간이 낮아지게 된다.

현 연구는 한국노동시장 근로자들에게 영어능력에 대하여 몇가지 시사점을 제공한다. 첫 번째, 근로자들은 노동시장에 진입하는 시점에서 영어실력을 향상시키는 데 투자하여 영어구사능력이 채용승진 기준에 반영되는 직장에 취업될 수 있도록 노력하여야 한다. 두 번째, 근로자들이 지니고 있는 영어구사능력은 일자리의 특성과 일치되어야 경력개발에 기여하는 정도가 높아지게 된다. 영어실력이 높은 근로자들은 영어구사능력이 채용승진 기준인 일자리에 취업되어야 영어를 구사하여 달성한 업무성과에 대하여 보상을 받을 수 있어 계속 근무하려는 동기가 높아지게 된다. 그럼에도 영어능력에 대한 투자는 가설과 반대로 영어능력이 채용승진 기준에 중요한 일자리에 근무하는 근로자들의 이직하려는 동기를 높인다. 영어능력이 채용승진기준인 일자리에 근무하면서 영어능력에 대한 투자를 많이 하면 영어실력투자에 대한 보상을 높이기 위하여 다른 직장으로 이직할 수 있다. 대학을 졸업한 청년층 근로자들은 스펙을 쌓는데 노력을 기울여 왔으므로 이들의 영어능력에 대한 투자가 다른 연령대의 근로자들보다 높다. 영어능력에 투자를 많이 한 청년근로자는 연령대가 낮아 영어능력이 채용승진기준인 일자리와 상호작용되면 재직기간이 낮아지는 것으로 나타날 수 있다. 앞으로 영어능력에 대한 투자는 연령대에 따라 근로자가 일자리에 근무하려는 동기에 어떤 영향을 미치는 지 연구되어야 한다. 한국노동시장에서 근로자에게 영어구사능력은 직무요건에 중요한 요소이다. 그럼에도 영어구사능력과 근로자의 직장생활은 일자리에서 영어실력의 필요성을 고려하여 근로자의 영어능력이 경력에 어느정도 중요한지 제시할 수 있다.

본 논문에서 일자리에서 영어능력의 채용승진 기준, 근로자들의 영어능력 그리고 영어능력에 대한 개인적 투자와 연계하여 직장생활에서 영어능력의 중요성을 입증하였다. 그럼에도 본 연구는 몇 가지 한계점에 유의하여 해석하여야 한다. 첫 번째, 근로자의 재직기간으로 종속변수를 만들었다. 근로자의 임금, 자발적/비자발적 이직 등 다양한 변수를 종속변수로 활용하여 근로자의 영어능력과 일자리에서 영어능력에 대한 요건이 근로자의 업무동기에 미치는 영향을 다각도로 분석해 볼 수 있다. 두 번째, 한국근로자의 영어능력과 영어실력에 대한 투자는 연령과 유의미하게 연관된다. 본 논문은 연령을 통제하여 근로자의 경력개발에 영어능력의 중요성을 분석하였음에도 연령에 대한 상세한 분석이 필요하다. 세 번째, 직종분류에 대한 자료는 통제변수로 활용하였다. 그럼에도 업종, 회사형태 등 일자리에 대한 자료가 아쉽다. 네 번째 영어능력을 측정할 2007년 자료와 직업력을 연계하여 영어능력이 재직기간에 미치는 영향을 분석할 수 있었다. 그럼에도 2007년 이후 근무기간 종료까지 임금격차, 승진 여부 등이 통제변수에 포함되거나 종속변수로 검증되면 다양한 시사점이 도출될 수 있다. 다섯번째, 한국노동패널 10차년도 한 개년도 자료에만 영어능력 측정을 의존하여 신뢰성에 대한 의문이 제기될 수 있다. 마지막으로, 영어능력에 대한 설문문항을 본인의 영어읽기와 쓰기 수준이 어느정도인가로 계산하면 표본숫자가 3,776명으로 늘어난다. 영어능력에 대한 설문문항선택에 따라 표본숫자 차이가 유의미하므로 어느 설문문항이 적절한지 고민해 보아야 한다.

이러한 한계점에도 본 연구는 일자리에서 근무하는 근로자들에게 영어구사능력이 어느정도 중요한지 검증하여 한국노동시장에서 영어가 직장생활에 중요한 능력인지 알아보았다. 앞으로 영어능력이 일자리에서 생산성에 실제적으로 어느정도 기여하여 영어실력이 노동시장에서 실제 가치가 어느정도인지 평가하는 연구가 지속적으로 이루어져야겠다.

참고문헌

- 김안국·신용준(2014). 「전공공부와 영어공부의 노동시장 성과 - 대졸 여성 청년을 중심으로 -」. 『산업노동연구』 20 (2): 249~275.
- 김진영·최형제(2010). 「학교에서 직장으로의 이진과정에서 영어의 역할」. 『노동정책연구』 10 (3): 1~33.
- 김진하·정재윤·박경원(2017). 「이직으로 행복해지는가? KLIPS를 이용한 이직 전후 직무만족의 변화 분석」. 『노동정책연구』 17 (2): 67~88.
- 이상현·양준석(2011). 「노동시장에서 영어점수의 선별 신호 및 임금효과: 대졸자를 중심으로」. 『노동경제논집』 34 (2): 79~107.
- 최형제·김진영(2009). 「우리나라 노동시장에서 영어 실력의 프리미엄」. 『노동경제총론』 32 (2): 61~93.

Abstract

English fluency, English skill as performance factor, and self-development for English skill, and its related retention intention

English fluency has been crucial to determine the career path of working individuals. The current study intends to identify the significance of English fluency in employee retention by examining HRM characteristics and self-development for English skills. When company puts emphasis on English skills in promotion decision, company workers with English fluency are more likely to stay in the current workplaces. Workers with better English skills are more likely to choose retention rather than turnover in workplace where English skill is regarded as the important performance factor; on the contrary, company workers who make self-development for English skills are more likely to leave from the jobs when English is the key factor to promotion decisions. Given the importance of English skills and abilities in Korea workplace, company workers must consider their English fluency levels in pursuing career advancement and development.

Keyword: English fluency, English skill as performance factor, self-development for English skills, employee retention