

근로자참여의식과 일자리의 관계

이 동 진*

민주주의는 현실에서 자유시장경제와 갈등과 협조가 교차되는 역동적 양상을 띠어 왔기 때문에 정치와 경제체제가 상호보완되기 위해 시민 스스로 민주주의를 만들어 나아가는 적극적인 노력이 요청된다. 본 연구는 민주주의의 실천장으로 기업내 사업장에 주목하여 근로자참여의식과 양질의 일자리특성을 각각 표상하는 일자리숙련기술수준적합도 및 일자리만족도의 관계를 한국노동연구원에서 시행한 Klips20, 21, 22 자료를 토대로 중단분석하였다. 검정결과, 첫째 단변량 잠재성장모델 검정에서 선형변화모델이 무성장 경우보다 설명력이 더 높았으나, 참여의식은 시간에 따른 변화율에 개인별 차이가 존재하는데 비해 일자리기술수준적합도와 일자리만족도는 개인별로 초기치나 시간흐름에 따른 변화율에 체계적인 변동이 추정되지 않았다. 둘째, 참여의식은 일자리숙련기술수준적합도에 정(+)¹의 효과가 있는 것으로 나타났다. 시간에 따른 참여의식 변화는 일자리숙련기술수준적합도 변화에 정(+)²의 효과가 있는 것으로 분석되었다. 셋째, 일자리숙련기술적합도는 일자리만족도에 정(+)³의 효과가 있는 것으로 검증되었다. 시간에 따른 일자리숙련기술적합도 변화는 일자리만족도 변화에 정(+)⁴의 효과가 있는 것으로 나타났다. 마지막으로, 참여의식, 일자리숙련기술적합도 및 일자리만족도에 관한 완전매개모델은 예측, 매개 및 기준변수 사이의 경로 모두에서 통계적 유의성이 발견되었다. 시간에 따른 참여의식 변화, 일자리숙련기술수준적합도 변화 및 일자리만족도 변화에 관한 완전매개모델 역시 예측, 매개 및 기준변수 사이의 경로 모두에서 통계적 유의성이 나타났다. 이 결과는, 근로자참여와 경영성과의 역U자형 관계에 대한 가정(Freeman & Lazear, 1995)에 기초할 때, 우리나라 기업상황에서 근로자참여의식은 아직 극점보다 낮은 위치에 놓여있어 더 증대시킬 여지가 남아있음을 보여준다. 또한, 근로자참여의식이야말로 인간 주체성에 초점을 둔 경력개발 관점을 대표하는 일자리숙련기술적합도 뿐만 아니라, 객체로서의 특성을 강조하는 직무 관점을 표상하는 일자리만족도 개선 모두 이루게 하는 글로벌화된 시장자본주의에 적합한 인간정신이라는 점을 시사한다. 향후연구는 개인수준에서 참여의식과 양질의 일자리특성이 조직수준의 인적자본 등장과 사회효용 및 경제성으로 이어지는 인과관계가 모호한 창발과정에 대한 해석주의적 연구와 실증분석이 상호보완적으로 이루어져야 하겠다.

주요용어 : 산업민주주의, 근로자참여의식, 양질의 일자리, 인적자본, 다변량잠재성장모델(MLGM)

1. 서론

역사적으로, 민주주의는 현실에서 자유시장경제와 갈등과 협조가 교차되는 역동적 양상을 띠어 왔는데, 정치와 경제체제가 상호보완되기 위해 시민 스스로 민주주의를 만들어 나아가는 적극적인 노력이 요청된다. 민주주의가 후퇴하면 자본과 권력의 편중현상이 발생되고 결국은 시장의 공정성과 효율성은 떨어지게 마련이다. 시장자본주의와 상호보완을 이루는 민주주의 실천의 장 중 중요

* 한국기술교육대 산업경영학부 강사

한 한 곳은 기업내 사업장이며, 그 안에서 사회정의를 몸소 실천하는 건전한 시민성이 개발된다. 더욱이, 현실적으로도 글로벌화된 시장조성과 급속한 기술 변화 및 사회 다양성 증대는 기업들로 하여금 생산성과 혁신 및 창의성에 대한 압박으로 작용하여 인적자본(human capital) 투자에 관심을 갖게 만들고 있으며, 인적자본의 중요성 증대로 인한 조직의 민주화, 자율과 책임에 근거한 분권화를 배경으로 기업이 지식공동체로 변모되고 있으며 사업장내 민주주의의 요구도 그만큼 높아지고 있다(정명호, 2000).

산업민주주의의 핵심은 사업장내 의사결정이 종업원들의 삶에 직접적으로 영향을 미치는데 이에 대해 영향력을 행사하거나 통제할 수 있는 근로자참여이며(Mitchell, 1998), 재산권이론과 시민권이론에 의해 뒷받침된다²⁾. 먼저, 재산권적 접근은 기업 특유의 숙련기술자들은 기업에 인적자본을 지속적으로 투자하기 때문에 물질 자본을 투자한 주주와 마찬가지로 위험을 부담하고 있어 주주와 더불어 잔여청구권자가 되어야 한다고 본다(Blair, 1995). 다음으로, 시민권이론에서는 기업이 사회 전체의 이익에 봉사해야 한다는 관점을 갖고 있는데, 종업원의 이익이 주주 이익과 동등한 지위로 존중되어야 할뿐만 아니라 종업원은 자산투자자로서가 아니라 권력의 남용에 대항하는 일반적 권리의 보유자로서 지위를 갖는다고 설명한다(Leader, 1999).

일자리는 개인의 삶에서 매우 중요한 부분을 차지한다. 한편으로는 가치있고 의미있는 인간활동 기회를 제공할 수 있는 반면에, 다른 한편으로 비인간화를 촉진하고 열등감 및 강박감을 심어줄 수도 있다. 따라서 일자리 이론은 노동을 개인이 행복(쾌락)을 얻기 위한 시장에서의 교환수단으로 보는 전통적 관점과 일을 통해서 인간은 자신들의 사회와 문화를 만들고 그럼으로써 자신의 정체성을 형성하게 된다고 보는 인간충실화 이론(the human fulfillment model)이 절충된 CSR 차원의 이론이 등장하게 되었다. 한편, 일을 가리키는 여러 표현 중에서 직무(job)는 돈을 벌기위한 수단으로 도구적 가치에 국한되고 있는 반면에, 경력(career)은 여러 단계를 거쳐 권위자로 성장하는 개념으로 지속적 활동의 의미를 갖는다. 즉, 이 두 개념의 차이는 역할을 수행하고 있는 사람의 정체성이 역할 그 자체에 의해 결정되는 정도로(DesJardin, 2014), 그 정도가 높은 쪽이 직무이고 낮은 쪽은 경력이다.

현실적으로 글로벌화(신자유주의 운동)와 무한경쟁 가치의 구호에 압도되어 많은 기업들은 양적 유연성 강화의 일환으로 정규직보다 상대적으로 낮은 임금과 열악한 근로조건이 제공되는 직·간접 비정규직을 늘리고 있다. 더욱이, 비정규직에 속한 근로자들은 회사의 지원 미흡 등의 이유로 경력 개발에 실패하기도 하여 여러 직무를 옮겨 다니는 사람들이 증가하고 있다. 따라서 본 연구는 일자리 개념의 복잡성을 감안하여 일을 행복(쾌락)추구의 수단으로 보는 신고전경제학과의 시각과는 별도로 인간의 잠재성을 최대한 실현하는 활동적 측면에서 보는 인간충실화모델, 그리고 역할 그 자체에 의해 역할수행자의 좋고 나쁜 이미지가 이미 결정된다기보다 활동적인 자기정체성

2) 산업민주주의가 기업 내에서 권력의 배분을 둘러싼 권력관계에 관련된 것인 반면에, 근로자참여는 주로 생산 및 노동과정에 근로자들의 의사를 반영하는 것과 관련된다(이주희·이승협, 2005). 본 연구는 경쟁 또는 협력관계를 갖는 두 근로자대표기구, 즉 노조와 노사협의회에 의한 간접참여 형태를 중심으로 살펴보고자 한다. 여기서 노사협의회는 경영측에 의해 생산성 향상을 위한 근로자 동원(근로자참여)수단으로 이용되던 노조의 운동방향(산업민주주의)과 다르게 전개될 수 있다. 바꿔 말해서, 근로자참여가 이루어진다고 해서 산업민주주의의 실현으로 해석될 수 없으나, 산업민주주의의 확대는 근로자참여를 유도할 수 있다.

(self-identity)과 관련된 경력개념에 초점을 둔다.

주지하는 대로 사업장 내에 민주주의는 조직정치 역학과 연동되는 조직문화와 리더십에 민감하게 영향 받기 때문에 다양한 수준과 유형을 보이고 있을 뿐만 아니라 이상적 수준과 전형(prototype)에 가깝게 도달한 조직이더라도 그 상태는 자칫 깨지기 쉬운 불확실성을 띤다. 글로벌 자유시장경제에서 근로자참여는 제약받기 쉬운데, 강력한 설득력을 갖기 위해 근로자참여이론은 양질의 일자리 이론과의 연결(concatenation)을 통해 법칙론적 네트워크(nomological network)를 확대할 필요가 있다. 실제로, 최장호(2010)는 참여증진형 인사제도가 종업원의 지각을 거쳐 직무만족에 영향 미치는 프로세스를 분석하였으며, 이주형(2014)은 근로자참여관행과 간접고용 비정규직 근로자들의 조직지원인식 및 태도 사이의 다층적 매개모형을 검증하였다.

장기간에 걸쳐 근로자참여와 양질의 일자리에 투자하는 사업장에서 종업원의 만족, 몰입, 혁신활동, 생산성에 미치는 영향은 단기간 집중 투자한 경우보다 훨씬 더 클 것이기 때문에 이들의 성과 차이를 설명하기 위해서 시간차원이 포함되어야 한다. 더욱이, 참여는 주지하는 대로 노사간 신뢰를 바탕으로 이루어지는데, 집단간 신뢰는 초기에는 범주적 사고(categorization)에 의해 영향 받게 되나(Zucker, 1986), 장기적 신뢰는 반복적으로 이루어지는 상호작용의 경험을 통해 형성(Blau, 1964) 되기 때문에 참여현상에 대한 면밀한 분석에는 시간 프레임이 고려되어야 한다. 한편, Wright, Gardner, Moynihan & Allen(2005)은 인사관리 효과에 대한 분석에서 과거 성과를 통제하게 되면 현재 시점에서 인사제도와 성과의 상관관계 강도가 낮아지는 현상을 발견하기도 하였다. 계속해서, Maxwell & Cole(2007)은 완전매개모형을 횡단분석하게 되면 모수 추정과 통계적 유의성 검증에서 심각한 편향이 나타나고 있음을 입증한 바 있다. 이와 같이 매개과정은 시간에 따른 변화를 필수적으로 고려해야 함에도 불구하고 시간척도가 포함된 종단분석은 거의 이루어지지 않고 있다(Maxwell, Cole & Mitchell, 2011).

본 연구는 글로벌 자유시장경제에 적응하고 있는 자본기업 운영시스템과 이상적 민주주의 이념의 조화가 미래를 꿈꿀 수 있게 하면서 현실을 더욱 풍요롭게 만든다고 가정하고, 사업장 내에 민주주의의 토대에 해당되는 개별 근로자의 참여의식이 양질의 일자리로 이어지는 역동적 과정을 시간척도에 기초하여 분석하고자 한다. 즉, 근로자참여의식이 양질의 일자리특성을 각각 표상하는 인간충실화모델에서 강조하는 일자리숙련기술적합도와 신고전경제학과에서 인간의 동기로 보고 있는 일자리만족도에 어떻게 영향 미치는지 2017, 18, 19년도에 한국노동연구원(KLI)에서 각각 시행한 노동패널조사(KLIPS 20, 21, 22) 자료를 이용하여 종단분석하고자 한다. 이러한 목적을 달성하기 위해서 다음과 같은 내용을 검토 및 분석하고자 한다. 첫째, 선행연구에서 나타나고 있는 사업장내 민주주의 개념을 면밀히 검토한다. 둘째, 선행연구에 근거하여 근로자참여의식과 양질의 일자리의 관계를 이론적으로 구성하고, 한국노동연구원에서 조사한 KLIPS 20, 21, 22 자료를 이용하여 분석한다. 마지막으로 검토한 개념과 실증분석 결과를 토대로 사업장내 근로자참여와 양질의 일자리에 관한 시사점, 그리고 연구의 한계 및 향후 연구방향을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 근로자참여의식과 일자리숙련기술수준적합도

산업민주주의는 복합적 개념으로 민주적인 기업에서의 근로자의 영향력 혹은 통제권은 경영의사 결정에 미치는 영향력 수준³⁾과 근로자참여가 허용된 의사결정과정에 관여하는 정도⁴⁾로 구성된다(심상완, 1998; Mitchell, 1998). 여기서 먼저, 산업민주주의의 수준을 나타내는 근로자참여 수준은 종업원들이 기업의 미래에 영향력을 행사하는 통제권을 보유하고 있느냐에 달려있으며(Stephens, 1979; 심상완, 1998, 재인용; Mitchell, 1998, 재인용), 이상적으로 기업단위의 참여가 이루어진다. 다음으로, 산업민주주의 정도를 가리키는 참여정도는 참여깊이에 있어 협의권 행사 단계(3수준)에서 의사결정기구에 대한 대표 파송권(4수준) 이상 행사될 때(Archer, 1996; 심상완, 재인용, 각주4. 참조) 의사결정의 반응적인 단계를 넘어서 능동적인 단계로의 참여가 이루어 질 수 있게 된다.

언급한 대로, 일자리 이론은 노동을 개인이 행복(쾌락)을 얻기 위한 시장에서의 교환수단으로 보는 전통적 관점과 일을 통해서 인간은 자신들의 사회와 문화를 만들고 그럼으로써 자신의 정체성을 형성하게 된다고 보는 인간충실화 이론(the human fulfillment model)이 절충된 CSR 차원의 시각을 갖게 되었다. 한편, 일을 가리키는 여러 표현 중에서 직무(job)는 돈을 벌기위한 수단으로 도구적 가치에 국한되고 있는 반면에, 경력(career)은 여러 단계를 거쳐 권위자로 성장하는 개념으로 지속적 활동의 의미를 갖는다. 경력개발은 직무가 갖지 못하는 방식으로 사회적 지위와 자존감을 포함하는 개념으로 분석된다(DesJardin, 2014). 즉, 경력은 직업이 없는 사람이더라도 무직자라는 부정적 이미지가 바로 덧씌워지는 것이 아니라 미래를 향해 노력하는 자기정체성을 주체적으로 만들 수 있다고 본다. 슈마허(1979)는 나쁜 일에 대해서 일갈하였는데, 그 반대 특징으로 인간의 잠재력을 이끌어내는 가치 있는 도전, 완벽성에 대한 자극, 개발 기회가 제공되는 일하는 삶은 경력 개념에 매우 가깝다.

노조와 기업내 HRD의 관계는 서로 상반된 시각들이 존재한다. 즉, 노조의 독점력 이론(monopoly power of unions)에 의하면 시장임금 수준 이상으로 임금을 지급하는 기업으로서는 교육훈련에 투자할 여력이 상대적으로 부족하기 때문에 교육훈련에 덜 투자한다고 설명하는 반면에(Mincer, 1981), Freeman & Medoff(1984)는 노동조합으로 인한 높은 임금을 높은 생산성으로

3) 종업원통제는 그 수준이 높아짐에 따라 (1) 근무 및 휴가계획, 복지행정, 작업과 관련이 적은 일반적인 집합적 결정, (2) 작업속도, 작업방법, 도구선택, 과업 순서 등 개인수준의 결정, (3) 채용, 해고, 과업 배분, (4) 기술, 조직계획, 행정 절차, (5) 제품선정, 제품 품질, 제품 수량, (6) 이윤 분배, 투자 자금, 예산 등의 여섯 등급을 가지며, 보다 높은 수준의 통제권은 기업의 미래에 대하여 더 많은 영향을 미친다고 본다(Stephens, 1974; 심상완, 1998, 재인용; Mitchell, 1998, 재인용).

4) 이 차원은 참여의 '깊이'를 뜻하기도 하며, 양 극단으로 한 쪽은 근로자가 의사결정에 아무런 참여를 얹는 것이고, 다른 한 쪽은 전적으로 의사결정을 통제하는 상태다. 즉, 근로자참여가 깊어짐에 따라 (1) 의사결정에 관한 고지를 받을 권리, (2) 의사결정에 관한 정보권, (3) 의사결정에 관한 협의권, (4) 의사결정 기구에 대한 소수 대표 파송권, (5) 의사결정 협약(합의)권, (6) 의사결정에 대한 비준(거부)권, (7) 의사결정 기구에 대한 동수 대표 파송권, (8) 의사결정 기구에 대한 다수 대표 파송권 등의 여덟 수준으로 이루어진다(Archer, 1995; 심상완, 1998, 재인용).

상쇄하기 위해 노조사업장은 더 높은 수준의 교육훈련을 시행한다고 주장한다. 외부노동시장 중심의 시장형 인사관리 대 참여, 평등의 가치를 강조하는 내부형 인사관리 전략의 차이를 강도 높은 HRD활동에 둔다면(Pfeffer, 1998), 비노조근로자대표기구(NER)로 노사협의회는 이상적 수준에 가깝게 사전적 제도설계와 사후 조정이 이루어질 경우 내부노동시장의 안정을 꾀하는 내부형 조직으로 형성될 가능성이 높으며, 이러한 조직프로세스는 근로자참여의식이 기초를 이루고 있어야 한다.

장기간에 걸쳐 이루어진 근로자참여활동과 인적자본투자는 사업장에서 종업원의 KSAOs, 경제적 성과에 미치는 영향은 단기간동안 집중 투자한 경우보다 훨씬 더 클 것이기 때문에 이들의 성과차이를 설명하기 위해서 시간차원이 포함되어야한다. 즉, 참여는 주지하는 대로 노사간 신뢰를 바탕으로 이루어지는데, 집단간 신뢰는 초기에는 범주적 사고(categorization)에 의해 영향 받게 되나(Zucker, 1986), 장기적 신뢰는 반복적으로 이루어지는 상호작용의 경험을 통해 형성(Blau, 1964) 되기 때문에 참여현상에 대한 면밀한 분석에는 시간차원이 적용되어야한다. 더욱이, 인사관리 효과에 대한 횡단분석에서 과거 성과를 통제하게 되면 현재 시점의 인사제도와 성과의 상관 강도가 낮아지는 현상이 발견되기도 한다(Wright, Gardner, Moynihan & Allen, 2005). 따라서 근로자참여와 경력관점에서 양질의 일자리를 표상하는 KSAOs 개발기회 제공과의 관계 역시 과거의 개발수준에 대한 통제가 필요하다. 이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 제시하고자 한다.

가설 1a. 근로자참여의식은 일자리숙련기술수준적합도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설 1b. 시간흐름에 따른 근로자참여의식 변화는 일자리숙련기술수준적합도 변화에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

2. 일자리숙련기술수준적합도와 일자리만족도

인적자본 형성은 일반형뿐만 아니라 기업특유 숙련기술 개발에 대한 투자가 요구되는데, 기업은 기업특유 숙련기술에 투자하는 경향이 있는 반면에 근로자들은 기업의 기회주의적 행위를 염려하여 그 개발을 스스로 제한한다. 따라서 기업특유의 숙련기술 개발과 인적자본 유지가 관건인 기업에서 신뢰할만한 고용안정성에 대한 신호로 HRD 기회 제공이 필요하다(Kochan & Osterman, 1994). HRD 효과는 경제적 성과에 초점을 둔 접근이 혼재된 분석결과들이 나타남에 따라 성과측정에 일정 부분 타당도 한계가 있는 것으로 판단하고, 노동생산성과 혁신과 같은 사회적 효용(social utility)에 대한 관심으로 초점이 이동되고 있다. 즉, 인적자본이론은 HRD에 의한 숙련기술 개발 투자가 개별수준에서 근로자들의 직무만족과 조직몰입을 형성하게 하는데, 이러한 심리적 기초는 계속 조직차원에서 인적자본 등장과 조직생산성 및 혁신활동 증대로 이어지는 창발과정(emerging process)⁵⁾으로 인과관계를 설명한다.

5) 인적자본은 근로자 개인의 KSAOs에 기초하지만 둘은 동일한 현상이 아니다. 다만, 인적자본은 KSAOs가 창발과정을 통해 전환된 형태이기 때문에 이 둘은 부분적으로 동일(partially isomorphic)하다. 여기서 창발과정(emerging process)이란 미시수준의 현상이 거시수준의 명백한 현상으로 전환되는 과정을 일컫는다(Kozlowski & Klein, 2000).

심리적으로, 근로자들의 일자리에 대한 태도는 구체적으로 자신이 현재 하고 있는 일과 일자리에 대한 일반적 개념을 어떻게 이해하고 있는냐에 영향 받는다(DesJardin, 2014). 즉, 기업은 풍부한 미래 인적자본을, 그리고 근로자들은 숙련기술 고도화를 위해 공동 투자할 때 직무특성이론(Hackman & Oldham, 1976)에서 설명하는 대로 근로자들은 숙련기술 다양성과 자율성 인식을 하게 되고 일자리에 대한 만족도를 경험하게 된다. 실제로, 최장호(2010)는 참여증진형 인사제도가 종업원의 지각을 거쳐 직무만족에 영향 미치는 프로세스를 분석하였으며, 이주형(2014)은 근로자참여관행과 간접고용 비정규직 근로자들의 조직지원인식 및 태도 사이의 다층적 매개모형을 검증하였다.

근로자들의 일자리에 대한 태도개발 과정이 가설화된 완전매개모델은 횡단적으로 실증분석하게 되면 모수의 추정과 통계적 유의성 검증에서 심각한 편향이 나타난다(Maxwell & Cole, 2007). 또한, 한 시점에서 인사제도와 성과의 상관관계 강도는 과거 성과를 통제하게 되면 낮아지는 현상이 발견되기도 한다(Wright, Gardner, Moynihan & Allen, 2005). 숙련기술 개발을 위한 근로자 스스로의 노력(HRD)과 일자리에 대한 긍정적 태도 형성의 관계는 불균형에서 균형으로 전환되는데 시차가 존재하기 마련이다. 즉, 근로자들은 미래에 기업의 노동생산성 향상과 혁신성과에 따른 더 많은 보상을 기대하게 되면 현재의 낮은 임금을 받아들이고 자신의 숙련기술 개발을 위해 더 많은 투자를 하게 된다. 이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 제시하고자 한다.

가설 2a. 일자리숙련기술수준적합도는 일자리만족도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설 2b. 시간흐름에 따른 일자리숙련기술수준적합도 변화는 일자리만족도 변화에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

3. 근로자참여의식과 일자리숙련기술수준적합도 및 일자리만족도

인적자본은 근로자참여와 HRD활동에 의한 창발과정(emerging process)을 통해 개인수준의 KSAOs가 조직차원으로 승화된 실행능력(capabilities)의 형태로 기업의 지속적 경쟁우위를 보장한다. 인적자본투자활동으로 HRD와 경제성과 사이의 관계는 조직구성원의 직무만족, 조직몰입, 숙련향상, 근로자주도 혁신, 혁신성과 등과 같은 개인심리와 사회적 효용의 개입과정이 포함되기 때문에 불확실성이 존재한다. 실제로, Cantner, Gerstlberger & Roy(2013)는 2011년 기준으로 독일기업 837개 설문응답 자료를 토대로 작업장평의회 존재가 전반적 및 사업장특유의 교육훈련활동에 정(+)의 효과가 있는 것으로 검증하였을 뿐만 아니라 이 두 교육훈련 유형이 혁신과 정(+)의 회귀관계를 이루는 것으로 분석하였다. 이렇듯 근로자참여는 재무성과 개선으로 이어지는 가치있는 혁신이 이루어지도록 근로자들을 동기유발시키는 중요한 역할을 한다.

언급한 대로, 조직현상을 설명하는 이론은 한 시점에 타당할지라도 다른 시점에는 그렇지 않을 수 있다(Zaheer, Albert & Zaheer, 1998). 따라서 인적자본에 대한 연구는, 시간흐름에 따른 조직현상을 명확하게 설명하기 위해, 한편으로는 개인수준의 KSAOs에서 기업수준의 지속적 경쟁우위를

담보하는 인적자본 형태로 전환되는 역동적인 창발과정을 설명하는 해석주의적 이론이 개발되고 있으며(Ployhart, 2012), 다른 한편으로는 종단분석을 통해 그에 대한 실증이 이루어지고 있다. 예를 들어, Ployhart, Van Iddekinge & MacKenzie Jr.(2011)은 제조업에 비해 불안정적인 산업에 속하는 서비스조직을 대상으로 인적자본이 조직효과성으로 이어지는 과정을 종단적으로 예측 및 분석하였다. 따라서 이상의 논의를 바탕으로 근로자참여의식과 경력개발 관점에서 양질의 일자리 사이에 역동적 과정에 대해서 다음과 같은 가설을 제시하고자 한다.

가설 3a. 근로자참여의식과 일자리만족도의 관계는 일자리숙련기술수준적합도에 의해 매개될 것이다.

가설 3b. 시간흐름에 따른 근로자참여의식 변화와 일자리만족도 변화의 관계는 일자리숙련기술 수준적합도 변화에 의해 매개될 것이다.

III. 실증분석

1. 표본자료 특성

본 연구에서는 한국노동연구원에서 조사의뢰하여 수집된 20, 21, 22차 '한국노동패널조사(KLIPS)' 개인용 자료가 분석에 사용되었다. KLIPS는 1998년 이래로 매년 1회씩 실시되고 있는데, 분석자료는 그 중 2017, 2018, 2019년을 응답시점으로 14,475, 23,972, 23,225개의 개인자료가 최종적으로 수집된 세 개 년도의 종단자료다.

2. 변수측정

가. 근로자참여의식

근로자참여의식 정도에 대한 측정은 각 해당 년도의 KLIPS자료에서 '노동조합과 노사협의회의 필요성에 대한 생각'에 관한 설문문항을 이용하여 이루어졌다. 서열척도에 의해 측정되었는데, 즉 (1) 나의 직장(일자리)에는 노조와 노사협의회 둘 다 필요하다; (2) 나의 직장(일자리)에는 노조만 있으면 된다; (3) 나의 직장(일자리)에는 노사협의회만 있으면 된다; (4) 나의 직장(일자리)에는 노조와 노사협의회 둘 다 필요하다로 구성되었다.

나. 일자리숙련기술수준적합도

일자리숙련기술수준적합도에 대한 측정은 각 해당 년도의 KLIPS자료에서 ‘현재 주로 하는 일자리에서 하고 있는 일이 본인의 기술(기능)수준에 맞는 정도’에 관한 설문문항을 이용하여 이루어졌다. 서열측정수준, 즉 (1) 수준이 매우 낮다; (2) 수준이 낮은 편이다; (3) 수준이 맞는다; (4) 수준이 높은 편이다; (5) 수준이 매우 높은 편이다로 구성된 5점 척도로 측정이 이루어졌다.

다. 일자리만족도

일자리만족도에 대한 측정은 각 해당 년도의 KLIPS자료에서 ‘주된 일자리에 대한 전반적인 만족 수준’에 관한 설문문항을 이용하여 이루어졌다. 서열척도에 의해 측정되었는데, 즉 (1) 매우 만족스럽다; (2) 만족스럽다; (3) 보통이다; (4) 불만족스럽다; (5) 매우 불만족스럽다로 구성되었다.

라. 통제변수

본 연구는 남예지·이청아·홍세희(2019), 이영면·이동진(2009), Cantner, Gerstlberger & Roy(2013)에 근거하여 근로자참여의식과 일자리의 관계에 영향 미칠 것으로 예상되는 주요 변수들을 의도적으로 통제하였다. 구체적으로 개인수준에서 측정된 조직통제변수로서 업종, 사업체위치, 기업형태, 규모(종업원수)가, 그리고 개인통제변수로 연령, 교육수준, 고용형태가 포함되었다.

<표 1> 기술통계 분석결과 및 변수간 원상관행렬

	평균	표준 편차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
(1)	.08	.27	1															
(2)	.48	.50	-.20 **	1														
(3)	.15	.35	-.02	-.10 **	1													
(4)	199.0	1901.8	-.01	.04 *	.18 **	1												
(5)	.15	.36	-.02	-.04 **	.20 **	.33 **	1											
(6)	.39	.49	.06 **	-.01	.00	-.07 **	-.23 **	1										
(7)	51.34	18.86	.35 **	-.11 **	.13 **	-.03 *	-.09 **	.36 **	1									
(8)	5.23	1.52	-.34 **	.11 **	.04 **	.07 **	.20 **	-.41 **	-.57 **	1								
(9)	1.72	1.18	-.01	-.03	-.02	.01	-.01	-.02	-.01	-.01	1							

	평균	표준 편차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
(10)	1.75	1.21	-.01	-.02	.00	.00	.01	.00	-.02	.01	.03	1						
(11)	1.80	1.23	-.03 **	.01	.06 **	.15 **	.42 **	-.20 **	-.10 **	.16 **	-.00	.06 **	1					
(12)	2.90	.35	.01	-.02	.02	-.02	.02	.01	-.01	.00	.07 **	-.00	.02	1				
(13)	2.92	.38	.01	-.01	.00	-.00	.01	-.00	.01	-.01	-.01	.04 **	.02	.02	1			
(14)	2.92	.34	.01	.04 **	.03 **	.02	.06 **	-.15 **	-.01	-.01	.01	.00	.07 **	-.00	.01	1		
(15)	3.30	.70	-.01	.01	-.01	-.02	.00	-.02	-.00	.01	.10 **	.00	-.01	.18 **	.00	.02	1	
(16)	3.28	.75	-.01	-.02	-.00	-.01	.02	-.02	-.04 **	.02 **	.03	.10 **	.04 **	.03	.19 **	.00	.02	1
(17)	3.31	.72	-.10 **	-.03 **	.19 **	.07 **	.16 **	-.23 **	-.12 **	.22 **	-.01	.02	.09 **	.01	-.00	.13 **	.00	.03 *

주 1. *: $p < .05$, **: $p < .01$ (양측검정)

주 2. (1) 제조업, (2) 서울·인천·경기, (3) (준)공공기관, (4) 종업원수, (5) 노조, (6) 비정규직, (7) 연령, (8) 교육수준, (9) 근로자참여의식(2017), (10) 근로자참여의식(2018), (11) 근로자참여의식(2019), (12) 일자리숙련기술수준적합도(2017), (13) 일자리숙련기술수준적합도(2018), (14) 일자리숙련기술수준적합도(2019), (15) 일자리만족도(2017), (16) 일자리만족도(2018) (17) 일자리만족도(2019)

3. 기술통계 및 상관관계분석

본 연구에 포함된 변수들의 측정치들에 대한 기술통계 및 상관관계 분석결과는 <표 1>과 같다. 종단자료에 대한 상관분석결과에서 나타나는 특징은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 고려하는 세 시점별 근로자참여의식($p < .01$, $r_s = .06$)과 일자리만족도($p < .05$, $r_s = .03$) 내에서 각각의 상관은 안정성이 있는 분석결과가 나타났는데, 이는 시간에 따라 체계적인 활동들이 이루어진 것으로 해석된다. 둘째, 시간에 따른 근로자참여의식과 일자리숙련기술수준적합도간 상관관계($p < .01$, $r_s = .04-.07$), 일자리숙련기술수준적합도와 일자리만족도간 상관관계($p < .01$, $r_s = .13-.19$)는 언급한 세 시점별 근로자참여의식, 일자리숙련기술수준적합도 및 일자리만족도 내에서 각각의 상관보다 명확하게 나타났는데, 이는 세 변수가 서로 의존적 관계를 가지고 있기 때문인 것으로 풀이된다.

4. 가설검정

본 연구는 근로자참여의식과 양질의 일자리를 포상하는 일자리숙련기술수준적합도 및 일자리만족도 사이의 관계를 다변량잠재성장모델링(multiple-indicator latent growth modeling: MLGM)⁶⁾에

6) 본 연구에서 다변량잠재성장모델링(MLGM)은 세 개의 1계 요인들(first-order factors)(근로자참여의식, 일자리숙련기술수준적합도 및 일자리만족도)은 각각 두 개의 2계 요인들(second-order factors)(초기치와 변화율)을 반영(reflection)한다. 여기서 첫 번째 2계 요인(초기치)은 해당 변수의 초기 상태를 나타내고 시간에 따

의해 종단분석하였으며, 가설모델에 대한 검정은 AMOS 23.0이 사용되었다⁷⁾. 시간흐름에 따라 근로자참여의식, 일자리숙련기술수준적합도 및 일자리만족도가 어떻게 변화하는지를 분석한 결과는 <표 2>이고, 이들 변수 사이의 관계를 종단분석한 결과는 <표 3>에 해당된다.

먼저 근로자참여의식, 일자리숙련기술수준적합도 및 일자리만족도의 종단적 변화양상을 각각 분석 및 비교한 결과(<표2>), χ^2/df 는 통상적으로 5.0 이하(Wheaton, Muthen, Alwin & Summers, 1977), 엄격하게는 2.0 이하(Carmines & McIver, 1981)를 적절한(adequate) 적합을 보이는 것으로 판정할 수 있는데 근로자참여의식과 일자리숙련기술수준적합도의 선형 변화모델의 경우 적절한 적합기준 안에 놓인 것으로 계산되었다. 이에 비해 RMSEA는 .05 이하면 좋은(good) 적합도(이순목, 2000; Bronwe & Cudeck, 1993)의 모델로 평가될 수 있는데, 모두 좋은 적합기준 내에 위치하고 있어 모델이 표본자료에 비교적 잘 적합하는 것으로 판정된다. 따라서 이들 두 적합도 판정 기준을 토대로 단변량 잠재성장모델을 비교하면, 근로자참여의식과 일자리숙련기술수준적합도의 선형 변화모델은 무성장의 경우보다 더 잘 설명되는데, 이는 조사시점별 통계적으로 의미 있는 선형변화를 나타내는 것을 의미한다. 한편, 근로자참여의식은 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의하게 시간에 따른 변화율에 개인별 차이가 존재하는 것으로 검정되는데 비해 일자리기술수준적합도와 일자리만족도는 개인별로 초기치나 시간흐름에 따른 변화율에 체계적인 변동이 추정되지 않았다.

<표 2> 단변량 잠재성장모델 비교

변수	모델	χ^2 (²⁸)	df	χ^2/df	RMSEA	초기치평균(분산)	변화율평균(분산)
근로자	무성장	182.52 ***	4	45.63	.010	1.75(.00) *	
참여의식	선형	4.47 **	1	4.47	.010	1.72(.01)	.04(.01) **
숙련기술	무성장	95.51 ***	4	23.88	.001	2.91(.00)	
수준적합도	선형	.90	1	.90	.001	2.90(.00)	.01(.00)
일자리	무성장	41.12 ***	4	10.28	.008	3.20(.00) **	
만족도	선형	35.55 ***	1	35.55	.008	3.29(.00)	.00(.00)

주. *: $p < .10$, **: $p < .05$, ***: $p < .01$

다음으로, 통제변수들을 포함한 근로자참여의식과 일자리숙련기술수준적합도 및 일자리만족도의

른 성장곡선에서 절편의 평균과 분산에 관한 정보를(Chan, 1998), 그리고 두 번째 2계 요인(변화율)은 해당 변수의 변화율을 나타내고 시간에 따른 성장곡선의 기울기의 평균과 분산에 관한 정보를 제공한다(Van Iddekinge, Ferris, Perryman, Blass & Heetderks, 2009).

7) Amos 23.0은 분석자료에 결측치가 포함될 경우 모델적합도 판단지수 GFI 등이 계산되지 않을 수 있다. 따라서 본 연구는 KIPS20, 21, 22 자료의 결측치를 계열평균으로 대체처리(imputation)하여 MLGM(다변량 잠재성장모델링)을 분석하였다.

8) 구조방정식모델(SEM)에서 적합도의 χ^2 검정은 표본공분산행렬과 적합된 공분산행렬간 불일치를 평가하는 것에 의해 이루어진다. 즉, 귀무가설(H_0): 모집단 공분산행렬(Σ) = 예측된 공분산행렬($\Sigma(\theta)$), 대립가설(H_a): 모집단공분산행렬(Σ) \neq 예측된 공분산행렬($\Sigma(\theta)$)이다. 여기서 표본공분산행렬(S)과 예측된 공분산행렬($\Sigma(\theta)$)간 불일치의 척도에 해당되는 검정통계량(T)이 χ^2 분포를 이루는데, χ^2 검정에서 귀무가설(H_0)이 기각이 된다는 것은 두 행렬이 통계적 차이가 있음을 의미한다.

관계에 대한 종단분석결과(<표3> 참조), 일자리에 대한 통제변수의 효과는 다음과 같다. 제조업 사업장의 근로자들은 비제조업의 경우(기준집단)에 비해 $p < .01$ 수준에서 일자리만족도의 변화율이 더 낮은 것으로 분석되었다($\gamma = -.19$). 이는 제조업 종사자들이 비제조업의 경우에 비해 일자리만족도가 시간에 따라 점차 더 줄어든다는 의미다. 수도권 사업장에서 종사하는 근로자들은 지방의 경우(기준집단)에 비해 $p < .05$ 또는 $.01$ 수준에서 일자리숙련기술수준적합도 초기치가 더 낮게($\gamma = -.03$), 변화율은 더 높게($\gamma = .10$) 검정되었다. 즉, 수도권 근로자들의 일자리숙련기술수준적합도는 지방 근로자들에 비해 초기치가 다소 낮으나 시간흐름에 따라 점차 더 증가하게 된다. 계속해서 수도권 사업장 근로자들은 지방의 경우에 비해 일자리만족도 초기치가 더 높으나 시간경과에 따라 점차 더 감소하는 것으로 나타났다. 공공기관에 종사하는 근로자들은 민간기업의 경우(기준집단)에 비해 $p < .05$ 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 일자리숙련기술수준적합도 변화율이 더 높은 것으로 분석되었다($\gamma = .04$). 공공기관 종사자들의 일자리만족도는 민간기업의 경우에 비해 초기치가 상대적으로 다소 낮으나 시간경과에 따라 점차 더 증가하고 있는 것으로 나타났다($p < .01$, $\gamma = -.06$, $.22$).

<표 3> 근로자참여의식과 일자리숙련기술수준적합도 및 일자리만족도의 관계에 대한 종단분석

변 수		숙련기술수준적 합도 초기치 η_1	숙련기술수준적 합도 변화율 η_2	일자리만족도 초기치 η_3	일자리만족도 변화율 η_4
통제	제조업	.01	.02	.01	-.19 ***
	서울인천경기(수도권)	-.03 **	.10 ***	.05 **	-.19 ***
	(준)공공기관	.01	.04 **	-.06 ***	.22 ***
	노조	.02	.01	-.03	.09 ***
	종업원수	-.02	.02	-.01	.03
	비정규직	.06 ***	-.27 ***	-.03	-.03
	연령	-.03 *	.00	.02	.04 *
	교육수준	.00	-.09 ***	-.01	.26 ***
예측	근로자참여의식 초기치 ξ_1	1.00 ***	.32	-	-
	근로자참여의식 변화율 ξ_2	-	1.21 ***	-	-
매개	숙련기술수준적합도 초기치	-	-	1.00 ***	-.04
	숙련기술수준적합도 변화율	-	-	-	.89 ***
모델 적합 도	χ^2	22035.79***			
	df	95			
	GFI	.883			
	AGFI	.868			
	RMSEA	.088			

주. *: $p < .10$, **: $p < .05$, ***: $p < .01$

계속해서, 노조기업에 종사하는 근로자들은 무노조(기준집단)의 경우에 비해 $p < .01$ 수준에서 일

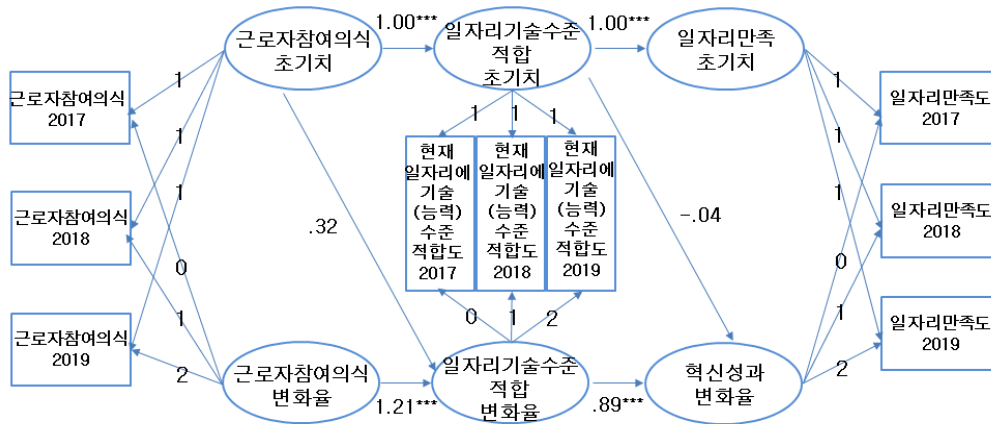
자리만족도 변화율이 더 높은 것으로 검정되었다($\gamma = .09$). 즉, 노조기업의 근로자들은 무노조의 경우에 비해 시간흐름에 따라 일자리만족도가 상대적으로 더 증가하고 있다. 비정규직 근로자들은 정규직의 경우(기준집단)에 비해 일자리숙련기술수준적합도 초기치가 상대적으로 다소 높으나 시간흐름에 따라 더 감소하는 것으로 분석되었다($p < .01$, $\gamma = .06$, $-.27$). 연령이 높은 근로자들일수록 일자리숙련기술수준적합도 초기치가 $p < .10$ 수준에서 통계적 유의성을 보이면서 증가하는 것으로 나타났다($\gamma = -.03$). 또한, 이들의 일자리만족도는 시간의 흐름에 따라 점차 증가하고 있는 것으로 검정되었다($p < .10$, $\gamma = .04$). 교육수준이 높은 근로자들일수록 시간의 흐름에 따라 일자리숙련기술수준적합도는 점차 감소하는데 반해 일자리만족도는 증가하는 것으로 분석되었다($p < .01$, $\gamma = -.09$, $.26$).

근로자참여의식과 일자리숙련기술수준적합도 및 일자리만족도 사이의 종단적 관계에 대한 실증 모델은 다음과 같다. 절편 대 절편 경로(intercept to intercept paths)에 대한 분석결과, 첫째 근로자참여의식은 $p < .01$ 수준에서 일자리숙련기술수준적합도에 정(+)의 효과가 있는 것으로 나타났다($\gamma_{11} = 1.00$). 즉, 가설 1a는 부분 채택되었다⁹⁾. 둘째, 일자리숙련기술수준적합도는 $p < .01$ 수준에서 일자리만족도에 정(+)의 효과가 있는 것으로 분석되었다($\beta_{31} = 1.00$). 가설 2a는 부분 채택되었다. 마지막으로, 근로자참여의식과 일자리숙련기술수준적합도 및 일자리만족도 사이의 완전매개모델은 예측변수와 매개변수간, 그리고 매개변수와 기준변수간 경로계수에서 모두 통계적 유의성이 검출됨에 따라 가설 3a는 부분 채택되었다. 이상의 검정은 주지한 2계 요인(second-order factors) 중 잠재절편변수들(latent intercepts) 사이의 구조적 관계에 대한 분석으로 종단적 관계는 포함되지 않았다.

언급한 바와 같이, 시간경과에 따른 근로자참여의식의 변화와 일자리숙련기술수준적합도 및 일자리만족도의 변화 사이의 관계는 2계 요인(second-order factors) 중 잠재기울기변수들(latent slopes)에 대한 분석에서 다루지게 된다. 즉, 기울기 대 기울기 경로(slope to slope paths) 분석결과, 첫째 시간에 따른 근로자참여의식의 변화는 $p < .01$ 수준에서 일자리숙련기술수준적합도의 변화에 정(+)의 효과가 있는 것으로 나타났다($\gamma_{22} = 1.21$). 즉, 시간에 따른 근로자참여의식 개발이 일자리숙련기술수준적합도의 개선에 미치는 영향력은 점차 증가한다는 의미다. 가설 1b는 부분 채택되었다. 둘째, 시간에 따른 일자리숙련기술수준적합도의 변화는 $p < .01$ 수준에서 일자리만족도의 변화에 정(+)의 효과가 있는 것으로 검정되었다($\beta_{42} = .89$). 즉, 시간에 따른 일자리숙련기술수준 개선이 일자리만족도의 증진에 미치는 영향력은 점차 증가한다는 의미다. 가설 2b는 부분 채택되었다. 마지막으로, 시간에 따른 근로자참여의식과 일자리숙련기술수준적합도 및 일자리만족도의 변화에 관한 완전매개모델은 예측, 매개 및 기준변수 사이의 경로 모두에서 통계적 유의성이 검출됨으로써, 가설 3b 또한 부분 채택되었다.

9) 여기서 부분 채택으로 판정한 이유는 다음과 같다. 분산분석(임의효과, χ^2 -test)과 회귀분석(고정효과, t -test)으로 구성된 임의계수회귀모델(random-coefficient regression model)의 원리에 기초해서 본 연구의 분석결과를 종합하면, 단변량 잠재성장모델 비교분석한 결과(<표2>참조)에서 일자리숙련기술수준적합도와 일자리만족도는 개인별로 초기치나 시간흐름에 따른 변화율에 체계적인 변동이 추정되지 않음에 따라 임의효과(random effect)는 존재하지 않고 고정효과(fixed effect)만 검정되었기 때문이다.

[그림 1] 실증에 기반한 초기치와 변화율 잠재변수들 사이의 구조적 관계



주 1. *: $p < .10$, **: $p < .05$, ***: $p < .01$
 주 2. 통제변수는 그림에서 생략되었음.

가설모델 적합도 검정 또는 판정을 위해서, 먼저 χ^2 검정($\chi^2_{95} = 22035.79$)은 $p < .001$ 수준에서 통계적 유의성을 보였을 뿐만 아니라, 다음으로 GFI는 .883, AGFI는 .868로 양호한(good) 적합도 판정기준 .90을 다소 하회하고 있어 본 연구의 표본자료에 잘 합치된다고 단정할 수 없는 결과가 나왔다(이순목, 2000; Mueller, 1996). 다만 RMSEA는 .088로 .08-.10의 값으로 수용할만한(acceptable) 정도의 모델적합도를 보였다(이순목, 2000; Bagozzi & Yi, 1988; Bronwe & Cudeck, 1993, Steiger, 1990)¹⁰. 본 연구의 실증에 기반한 초기치와 변화율 잠재변수 사이의 구조적 관계는 <그림 1>과 같다.

IV. 결론 및 시사점

본 연구는 글로벌 자유시장경제와 상호보완을 이루는 사업장 내에 민주주의의 기초에 해당되는 근로자참여의식과 양질의 일자리 개념을 표상하는 일자리숙련기술수준적합도 및 일자리만족도 사이의 관계를 분석하였다. 분석정결과를 종합해 보면 다음과 같다. 먼저, 단변량 잠재성장모델 검정에서 선형변화모델이 무성장 경우보다 설명력이 더 높았으나, 근로자참여의식은 시간에 따른 변화율에 개인별 차이가 존재하는데 비해 일자리기술수준적합도와 일자리만족도는 개인별로 초기치나 시간흐름에 따른 변화율에 체계적인 변동이 추정되지 않았다. 둘째, 근로자참여의식은 일자리숙련

10) 가장 적절한 모델임을 잘 알려주는 판정값은 RMSEA이다(Browne & Cudeck, 1993). 이 적합도 지수는 가설모델이 모집단에서 개략적으로 성립한다는 가정을 검토하게 해주므로 간명모델을 식별하는데 도움을 준다. .05이하면 양호한(good) 적합도, .08까지도 괜찮은(reasonable) 적합도를 나타내며, .10이면 곤란한(unacceptable) 적합도를 의미한다(이순목, 2000; Bagozzi & Yi, 1988; Bronwe & Cudeck, 1993, Steiger, 1990).

기술수준적합도에 정(+)의 효과가 있는 것으로 나타났다. 시간에 따른 근로자참여의식 변화는 일자리숙련기술수준적합도 변화에 정(+)의 효과가 있는 것으로 분석되었다. 가설 1a, b는 부분 채택되었다. 셋째, 일자리숙련기술적합도는 일자리만족도에 정(+)의 효과가 있는 것으로 검증되었다. 시간에 따른 일자리숙련기술적합도 변화는 일자리만족도 변화에 정(+)의 효과가 있는 것으로 나타났다. 가설 2a, b는 부분 채택되었다. 넷째, 근로자참여의식, 일자리숙련기술적합도 및 일자리만족도에 관한 완전매개모델은 예측, 매개 및 기준변수 사이의 경로 모두에서 통계적 유의성이 발견되었다. 시간에 따른 근로자참여의식 변화, 일자리숙련기술수준적합도 변화 및 일자리만족도 변화에 관한 완전매개모델 역시 예측, 매개 및 기준변수 사이의 경로 모두에서 통계적 유의성이 나타났다. 가설 3a, b는 부분 채택되었다. 더욱이, 근로자참여의식, 일자리숙련기술적합도 및 일자리만족도 사이의 이론구조는 RMSEA(=.088)를 기준으로 본 연구의 표본자료(Klips20, 21, 22)에 수용할만한 수준의 적합도를 보인 것으로 판단된다.

본 연구의 분석결과를 바탕으로 다음과 같은 의의 및 시사점을 도출할 수 있다. 먼저, 인적자본의 중요성 증대로 인한 조직의 민주화, 자율과 책임에 근거한 분권화를 배경으로, 기업은 지식공동체로 변모되고 있으며 사업장내 민주주의의 요구도 그만큼 높아지고 있다(정명호, 2000). 한편, 일자리는 가치있고 의미있는 인간활동 기회를 제공할 수 있는 반면에, 비인간화를 촉진하고 열등감 및 강박감을 심어줄 수도 있는 양면성이 실재하고 있음에 따라 노동을 개인이 행복(쾌락)을 얻기 위한 시장에서의 교환수단으로 보는 전통적 시각과 일을 통해서 인간은 자신들의 사회와 문화를 만들고 그림으로써 자신의 정체성을 형성하게 된다고 보는 인간충실화모델(the human fulfillment model)이 절충된 CSR 차원의 이론이 등장하게 되었다. 본 연구는 글로벌 자유시장경제와 상호보완을 이루는 민주주의의 안정적인 기초에 해당되는 근로자참여의식과 양질의 일자리를 인간충실화 모델과 전통적 시각에서 각각 표상하는 일자리숙련기술수준적합도 및 일자리만족도 사이의 관계를 시간흐름이 고려된 역동적 과정으로 가설화하고 종단분석하고 있는데 그 의의가 있다.

둘째, 본 연구의 분석결과는 양질의 일자리특성에 대한 참여효과가 단조증가(우상향) 형태를 띠고 있는 것을 나타내주는데, 근로자참여와 경영성과의 역U자형 관계에 대한 가정(Freeman & Lazear, 1995)¹¹⁾에 기초할 때, 우리나라 기업상황에서 근로자참여의식은 아직 극점보다 낮은 위치에 놓여있어 경영의사결정에 미치는 종업원들의 영향력은 더 증대시킬 여지가 남아있음을 보여준다. 즉, 개인수준에서 근로자참여의식은 KSAOs 개발 기회 제공과 긍정적 태도 형성이 이루어지는 양질의 일자리 개발로 이어지는 탄탄한 기초를 만들고, 이 과정은 계속 조직수준의 인적자본을 등장시키며 사회적 효용과 경제적 성과 개선을 차례로 거쳐 궁극적으로 지속적 경쟁우위가 확보되는 창발과정(emerging process)으로 계속 이어질 것을, 본 연구는 전망하게 해준다.

마지막으로, 주지하는 대로 일을 가리키는 표현들 중 직무(job)는 행복(쾌락)을 얻기 위한 수단으로 도구적 가치에 국한되고 있는 반면에, 경력(career)은 여러 단계를 거쳐 권위자로 성장하는 개

11) Freeman & Lazear(1995)의 근로자참여 모델은 근로자대표성과 사회적 효용 및 이윤의 관계는 근로자참여 수준(정도) 증가에 따라서 초기에는 의사결정 내용의 개선(거래비용 축소) 등과 같이 긍정적인 측면이 나타난다고 한다면, 정점(최적수준의 지점)을 지난 이후에는 경영진의 통제권 약화(의사결정의 지연) 등과 같이 부정적인 측면이 주로 나타날 것이라는 '역U자형'을 가정하고 있다.

념으로 지속적 활동의 의미를 갖는다. 여기서 경력개발은 직무가 갖지 못하는 방식으로 사회적 지위와 자존감을 포함하는 개념으로 분석된다(DesJardin, 2014). 따라서 경력은 직업이 없는 사람이라도 무직자라는 부정적 이미지가 바로 덧씌워지는 것이 아니라 미래를 향해 노력하는 자기정체성을 주체적으로 만들 수 있다고 본다. 본 연구는 근로자참여의식이야말로 인간의 주체성에 초점을 둔 경력개발 관점을 대표하는 일자리숙련기술적합도 향상뿐만 아니라, 유물론적 시각에 해당되며 객체로서의 특성을 강조하는 직무 관점을 표상하는 일자리만족도 개선을 모두 이루게 하는 글로벌화된 시장자본주의에 적합한 인간정신이라는 점을 시사한다.

본 연구는 많은 한계를 안고 있기 때문에 결과 해석에 유의할 필요가 있으며, 이러한 한계점을 극복하기 위한 후속연구들이 이루어질 필요가 있다. 우선, 본 연구의 한계점으로 근로자참여의식을 노조와 노사협의회 필요성으로 측정하여 분석하였는데 이 두 근로자대표기구들간 관계에 대해 다루지 못한 점을 지적하지 않을 수 없다. 둘째, 본 연구는 다층적 구조를 갖는 참여활동과 성과 사이의 창발과정을 부분적으로 다층관계만을 분석한 점을 지적하지 않을 수 없다. 마지막으로, 본 연구에서 다루고 있는 성과변수의 한계를 지적하지 않을 수 없다. 즉, 근로자참여는 일자리특성과 그에 대한 태도에서 더 나아가서 개인행동과 성과에 영향 미칠 수 있는데 일자리숙련기술수준적합도와 일자리만족에 한정되었다. 따라서 향후연구에서는 참여효과의 확대를 위해 경쟁(갈등) 또는 협력을 이루는 근로자대표기구들간의 실질적인 관계와 이들에 대한 근로자인식을 면밀히 분석할 필요가 있으며, 개인수준에서 근로자참여의식과 양질의 일자리특성이 조직수준의 인적자본 등장과 사회적 효용 및 경제적 성과로 이어지는 인과관계가 모호한 창발과정(emerging process)에 대한 해석주의적 연구와 실증분석이 보완적으로 이루어져야 하겠다.

참고문헌

- 남예지·이청아·홍세희(2019). 산재 근로자의 직장복귀 후 일자리 만족도의 중단적 변화 및 영향요인 검증: 다집단 잠재성장모형을 통한 원직복귀와 재취업간 차이 분석, *노동정책연구*, 19(2): 73-102.
- 심상완(1998). 산업 민주주의 논리와 기본 모델, *산업노동연구*, 4(1): 1-23.
- 슈마허, E.F.(1979). 박혜영 역(2011). *굿 워크, 느린걸음*.
- 이순목(2000). 요인분석의 기초, *교육과학사*.
- 이영면·이동진(2009). 성공적인 노사협의회 운영의 영향요인에 대한 연구, *노동정책연구*, 9(4): 83-118.
- 이주형(2014). 근로자참여가 간접고용 비정규직 근로자의 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구, *동국대학교 대학원 경영학과 박사학위논문*.
- 이주희·이승협(2005). 경영참여의 실태와 과제, *한국노동연구원*.
- 정명호(2000). 지식경제시대의 기업지배구조: 전망과 쟁점, *한국 지배구조의 현재와 미래, 미래경영개발연구원*.
- 최장호(2010). 참여 증진형 인사제도와 종업원 태도 간의 관계에 대한 다수준분석, *조직과 인사관리연구*, 34(1): 1-24.
- Acher, R.(1996), *The Philosophical Case for Economical Democracy*, In Pagano, U. & Rowthorn, R.(Eds.), *Democracy and Efficiency in the Economic Enterprise*, Routledge: London.
- Bagozzi, R. P. & Y. Yi.(1988), *On the Evaluation of Structural Equation Models*, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1): 74-94.
- Blair, M.(1995), *Ownership and Control: Rethinking Corporate Governance for The 21st Century*, Washington, D.C.: Brookings Institution.
- Blau, P.(1964), *Exchange and Power in Social Life*, NY: Wiley.
- Browne, M. W. & Cudeck, R.(1993), *Alternative Ways of Assessing Model Fit*, In Bollen, K. A. & Long, J. S.(Eds.), *Testing Structural Equation Models*, Sage.
- Cantner, U., Gerstlberger, W. & Roy, I.(2013), *Works Councils, Training Activities and Innovation: A Study of German Firms*, <http://ofce-skema.org/wp-content/uploads/2013/06/roy.pdf>, Working Paper.
- Carmines, E.G., & McIver, J.P.(1981), *Analyzing Models with Unobserved Variables: Analysis of Covariance Structures*, In Bohrnstedt, G.W. & Borgatta, E.E.(Eds.), *Social Measurement: Current Issues*, Beverly Hills, CA: Sage.
- Chan, D.(1998), *The Conceptualization and Analysis of Change over Time: An Integrative Approach Incorporating Longitudinal Mean and Covariance Structures Analysis(LMACS)*

- and Multiple Indicator Latent Growth Modeling(MLGM), *Organizational Research Methods*, 1(4): 421–483.
- Dahl, R.A.(1998), *On Democracy*, Yale University Press.
- DesJardins, J.(2011), *An Introduction to Business Ethics*, McGraw–Hill.
- Freeman, R. B. & Medoff, J. L.(1984), *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Freeman, R. B. & Lazear, E. P.(1995), *An Economic Analysis of Work Councils*, In Rogers, J. & Streeck, W.(Eds.), *Works Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*, Chicago, WI: The University of Chicago Press.
- Kochan, T.A. & Osterman, P.(1994), *The Mutual Gains Enterprise: Forging a Winning Partnership Among Labor, Management, and Government*, Harvard Business School Press.
- Kozlowski, S.W.J. & Klein, K.J.(2000), *A Multilevel Approach to Theory and Research in Organizations: Contextual, Temporal, and Emergent Processes*, In Klein, K.J. & Kozlowski, S.W.J.(Eds.), *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions*, San Francisco, CA: Jossey–Bass.
- Leader, S.(1999), *Participation and Property Rights*, *Journal of Business Ethics*, 21(2): 97–109.
- Maxwell, S.E. & Cole, D.A.(2007), *Bias in Cross-sectional Analyses of Longitudinal Mediation*, *Psychological Methods*, 12(1): 23–44.
- Maxwell, S.E., Cole, D.A. & Mitchell, M.A.(2011), *Bias in Cross-sectional Analyses of Longitudinal Mediation: Partial and Complete Under and Autoregressive Model*, *Multivariate Behavioral Research*, 46(5): 816–840.
- Mincer, J.(1981), *Union Effects: Wages, Turnover and Job Training*, *Research in Labor Economics*, Greenwich, Conn: JAI Press.
- Mitchell, A.(1998), *Industrial Democracy: Reconciling Theories of the Firm and State*, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 14(1): 3–40.
- Mueller, R.O.(1996), *Basic Principles of Structural Equation Modelling: An Introduction to LISREL and EQS*, Springer–Verlag New York, Inc.
- Pfeffer, J.(1998), *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*, Boston: Harvard Business School Press.
- Ployhart, R. E., Van Iddekinge, C. H. & MacKenzie Jr., W. I.(2011), *Acquiring and Developing Human Capital in Service Contexts: The Interconnectedness of Human Capital Resources*, *Academy of Management Review*, 54(2), 353–368.
- Steiger, J.H.(1990), *Structural Model Evaluation and Modification: An Interval Estimation Approach*, *Multivariate Behavioral Research*, 25(2): 173–180.
- Stephens, J. D.(1979), *The Transition from Capitalism to Socialism*, London: Macmillan.
- Van Iddekinge, C. H., Ferris, G. R., Perrewe, P. L., Perryman, A. A., Blass, F. R. &

- Heetderks(2009), Effects of Selection and Training on Unit-Level Performance Over Time: A Latent Growth Modeling Approach, *Journal of Applied Psychology*, 94(4): 829-843.
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D.E, & Summers, G.E (1977), Assessing Reliability and Stability in Panel Models, In Heise, D.R.(Ed.), *Sociological Methodology*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Wright, P. M., Gardner, T. M., Moynihan, L. M. & Allen, M. R.(2005). The Relationship between HR Practices and Firm Performance: Examining Causal Order, *Personnel Psychology*, 58(2), 409-446.
- Zaheer, S., Albert, S. & Zaheer, A.(1998), Time Scale and Organizational Theory, *Academy of Management Review*, 24(4), 725-741.
- Zucker, L. G.(1986), Production of Trust: Institutional Sources of Economic Structure, In Staw, B.M. & Cummings, L.L.(Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 8, 53-111, Greenwich, CT: JAI Press.