

# 사업체패널조사 활용 연구의 현황과 과제: 등재학술지에 게재된 119편의 논문 분석

송 민수

## I. 서론

사업체패널조사(Workplace Panel Survey, 이하 WPS)가 시행된 지 이제 십년이 넘었다. 사업체를 대상으로 한 국내 유일의 패널조사인 WPS는 횡단면조사로는 제대로 파악할 수 없는 장기적이고 누적적인 효과를 추출하는 것이 용이하며, 임금 및 소득과 노동이동, 노사관계를 비롯한 제도적 조건의 변화 등 노동시장 이슈를 둘러싼 정책효과를 검증할 때 특히 유용하다. WPS는 이러한 점에서 우리나라 기업의 고용관리 및 인적자원관리의 동학과 성과를 분석할 수 있는 체계적인 토대를 마련하였고, 정부 정책 및 기업경영 발전에 크게 기여해 왔다.

WPS를 활용한 연구도 꾸준히 축적되었다. 정부기관 연구보고서, 석박사학위논문, 학술대회논문, 학술지 논문, 워킹페이퍼 등을 포함하여 WPS가 활용된 결과물들은 그 수를 헤아리기 어려울 정도다. 엄격한 심사를 거치는 학술연구의 경우, 2002년부터 2015년 11월 현재까지 WPS를 활용한 119편의 논문이 등재 학술지에 게재되었다. 이 연구들은 학계 뿐 아니라 정부 및 현장의 주요 의사결정에 중요한 기초자료로 기능해 오고 있다. 본 연구들의 결과를 토대로 다양한 정책 또는 행위가 발현될 수 있다는 측면에서 그동안 WPS 활용 연구의 결실과 한계를 짚어보는 것은 중요한 과제이지만, 관련 연구들에 대한 고증 노력은 상대적으로 부족했던 것으로 보인다.

본 연구의 목적은 WPS 활용 연구 동향을 파악하고 미래과제를 도출하는 것이다. 이를 위해 2002년부터 현재까지 등재학술지에 게재된 WPS 활용 논문 119편을 대상으로 연구의 특징적 요인을 파악하였다. 본 연구는 WPS 발전을 위한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이며, 관련 연구의 나아갈 방향을 제시해 줄 수 있을 것이다.

## II . 선행연구

WPS의 주요 관심 대상은 기업의 고용관계 및 인적자원관리다. WPS 활용 논문들도 마찬가지로. 본 연구의 목적이 WPS 활용 연구 동향 파악이므로, 우선 고용관계와 인적자원관리 분야 연구들을 조망한 문헌들을 살펴볼 필요가 있다. 주요 선행 연구로는 이선구·정연양(1993), 이진규·박기찬(1993), 이경목(2008), 이상민·유규창·박우성(2010) 등이 있다. 이 가운데 이선구·정연양(1993)은 노사관계, 나머지는 인적자원관리 연구들을 고찰한 것이다.

이선구·정연양(1993)은 노사관계시스템이론(Dunlop,1958)에 기반하여 1980년 이후 「경영학연구」, 「인사관리연구」, 대학학술지 등 학술지논문 329편, 박사학위논문 21편을 살펴보았다. 이들은 해당 기간 노사관계 연구들에 대해 이론적 배경 부실, 주제의 포괄성, 실증연구의 부족, 통계방법 이해부족, 용어 사용의 모호함, 연구에 대한 진지성 부족 등의 문제점을 지적하였다. 이들은 특히 실증연구의 어려움이 큰 이유 중 하나로 기업과 연구기관의 유대관계가 약하여 산학협동이 활성화되어 있지 못함을 지적하였다. 기업은 정보유출에 지나치게 민감하여 자료 제공을 꺼리고 있으며, 연구기관에서는 연구예산의 부족과 실증연구의 필요성을 충분히 인식하지 못하여 학문적 발전과 실무 간의 괴리가 좀처럼 좁혀지지 않고 있다는 지적이다. 정보부족에 목말랐던 학계에 WPS는 단비가 되어주었다. 국가의 예산으로 대규모로 진행되는 WPS의 존재가 이선구·정연양(1993)의 문제의식을 어느 정도 해결해 왔음을 짐작할 수 있다.

이진규·박기찬(1993)은 1985년부터 1992년까지 박사학위논문, 「경영학연구」, 「인사관리연구」, 「인사조직연구」, 「대학학술지논문」 등 총 126편의 인사관리 분야 연구를 검토하였다. 이들은 관련연구들에 대해 기존 이론을 비판적으로 분석하고 종합하는 노력이 부족하며, 방법론상 보다 엄격한 기법이 적용될 필요가 있다고 평했다. 아울러, 연구주제가 특정 분야에 편중되어 있으며, 한국적 인사관리 이론을 체계적으로 구축한 연구가 부족하다고 주장했다. 특히 이들은 구체적인 한국적 현실을 이론구축시 반영할 수 있도록, 각 분야의 실증적 연구들을 종합하여 분석하는 연구가 필요함을 지적한다. 실증연구를 종합적으로 리뷰한 연구가 별로 없으며, 대다수가 단편적인 일부 연구의 결과에 의존하여 논의를 전개하거나, 연구자 자신의 경험이나 주관적 관찰에 의존하고 있는 실정이라는 것이다. 또한, 실증연구 설문들의 타당도나 신뢰도 제고를 통해 연구결과의 신뢰도를 높여야 한다고 주장한다. WPS는 초창기부터 현재까지 다양한 현장·학계의 전문가들이 관여함으로써, WPS 활용 연구 결과의 타당도와 신뢰도를 높이는데 기여해 온 바, 이진규·박기찬(1993)의 지적사항을 해결하는데 일조했다고 평가할 수 있다.

이경목(2008)은 창간호부터 2007년까지의 「인사조직연구」 게재논문 218편과 인사

조직학회 학술대회 발표논문 478편의 논문을 분석하여, 그 결과를 최만기·박오수(1993), 김영배·한정화(1993), 이선구·정연양(1993), 이진규·박기찬(1993)의 결과와 비교하였다. 그는 해당 연구들에 대해 창의성이 부족하고, 실증연구에 지나치게 경도되어 있음을 지적하였다. 이러한 문제점 해결을 위해 사례연구가 보다 활성화되어야 하며, 한국적 경영방식에 대한 이론체계 정립이 필요함을 주장하였다. 그는 경영학분야의 경우 아주 특이하게 성공적이고, 새로운 경영방식을 개발해 낸 특이한 회사로부터 배울 점이 많으며, 이들 사례를 분석하여 성공의 원인을 찾아내고 이를 바탕으로 새로운 이론이나 모형을 제시하는 논문도 학계와 실무계에 큰 공헌을 할 수 있다는 점을 강조한다. 이러한 예외적인 것(outlier)은 WPS 활용 논문의 분석에서도 제외될 수 있으므로, 앞으로 보완되어야 할 측면 중 하나로 여겨진다. 양적연구와 사례연구를 접목한 접근 방식을 통해 이런 문제점을 어느 정도 해결해 줄 수 있을 것으로 보인다.

이상민·유규창·박우성(2010)은 1980년부터 2008년까지의 「인사관리연구」 게재논문 중 인사관리분야 논문 165편의 동향을 살펴보았다. 이들은 연구종류를 개념과 실증연구로, 연구설계를 문헌연구, 사례연구, 조사연구, 실험연구, 기타연구로, 자료수집을 설문, 면담/관찰, 실험, 2차 자료로, 자료종류를 횡단, 종단으로, 분석수준의 경우 개인, 집단, 조직, 조직군, 교차수준으로, 그리고 논문유형을 인사관리자체를 다룬 연구, 인사관리가 성과에 미치는 영향을 다룬 연구, 선행요인이 인사관리에 미치는 영향을 다룬 연구, 선행요인이 인사관리에 미치는 영향과 인사관리가 성과에 미치는 영향을 모두 다룬 연구로 구분하는 등 비교적 상세한 틀에 따라 관련 문헌들을 파악하였다. 이상민 외(2010)는 주제별로도 체계적으로 인사관리연구에 대한 분석을 시도하였는데, 여기에는 인사제도, 임금관리, 복리후생, 평가관리, 채용관리, 이직관리, 교육훈련, 경력개발, 조직개발, 국제인적자원개발 등의 소주제가 포함된다. 분석 결과, 그들은 통찰력 있는 논문의 부족을 지적하였으며, 기업내부 인사관리 메커니즘을 규명하는 연구가 강화되어야 함을 주장하였다. 특히, 이들은 WPS와 같은 대규모 2차 자료를 활용한 패널 연구의 중요성을 강조하였다. 아울러, 전략적 인적자원관리에 대한 중요성이 커짐에 따라, 전략적 인적자원개발에 관한 이론적 논의를 활성화할 뿐만 아니라 전략적 인적자원관리에 영향을 미치는 상황요인과 전략적 선택 변수, 그리고 전략적 인적자원관리가 성과에 미치는 영향에 관한 실증연구가 증대되어야 한다고 주장하였다. WPS를 활용한 연구 가운데에는 다양한 인적자원개발 변수를 묶음으로 지수를 구성하고 이것이 성과에 미치는 영향을 파악한 다수의 전략적 인적자원관리 문헌들이 눈에 띈다. WPS가 인적자원관리 연구 분야에 다방면으로 기여해 왔음을 짐작할 수 있다.

<표 1> 주요선행연구

| 연구자               | 연구대상  | 기본틀  | 연구결과   |
|-------------------|---|--|--|
| 이선구·정연양(1993)     | 1980년 이후 「경영학연구」, 「인사관리연구」, 대학학술지 329편, 박사학위논문 21편                | 노사관계시스템이론 (Dunlop,1958)  | -이론적배경부족/주제의 포괄성<br>-실증연구/통계방법이해부족<br>-용어의 모호성<br>-연구진지성 부족                    |
| 이진규·박기찬(1993)     | 1985~1992 박사학위논문 19편, 「경영학연구」, 「인사관리연구」, 「인사조직연구」 43편, 대학학술지논문64편 | 연구종류(개념,실증,배경이론 존재여부)연구방법(연구설계, 자료수집방법,분석기법)내용 (인사관리일반,고용관리,개발관리,보상관리,평가관리,기타)   | -기존이론비판분석종합연구 부족<br>-방법론상 보다 엄격한 기법 적용 필요<br>-연구주제 특정분야 편중<br>-한국적인사관리이론구축연구취약 |
| 이경목 (2008)        | 「인사조직연구」 창간호~2007,논문218편,인사조직학회학술대회발표논문478편                       | 최만기·박오수(1993),김영배·한정화(1993)이선구·정연양(1993),이진규·박기찬(1993)과 비교분석   | -창의적연구부족<br>-실증연구에 지나치게 경도<br>-사례연구부족<br>-한국경영방식이론화논문부족                        |
| 이상민·유규창·박우성(2010) | 1980~2008 인사관리연구 논문 중 인사관리분야 논문 165편                              | 연구종류(개념,실증), 연구설계(문헌,사례, 조사,실험,기타), 자료수집(설문,면담/관찰, 실험,2차자료), 자료종류(횡단,종단), 분석수준(개인,집단,조직,조직군,교차수준), 논문유형 (인사관리자체,인사관리-성과, 선행요인-인사관리,선행요인-인사관리-성과) | -통찰력담긴 논문부족<br>-대규모2차자료활용패널연구 필요<br>-기업내부HR과정메커니즘구명연구필요<br>-HR 각주제별 필요연구과제 제안  |

주요 선행연구들을 종합해 볼 때, WPS는 노사관계 및 인사관리 연구의 진일보에 크게 기여해 왔다고 볼 수 있다. 노사관계 분야의 경우, WPS는 이선구·정연양(1993)이 지적한 실증연구의 부족과 통계방법 이해 부족 등의 문제 해소에 다방면으로 기여했다. WPS 조사 시행 이래 노사관계를 다룬 양적연구가 크게 증가했으며, 이에 따라 통계방법도 점차 정교해지는 추세에 있기 때문이다. 인사관리 분야도 마찬가지다. WPS의 웨이브가 축적되면서 패널분석이 가능해짐에 따라, 이진규·박기찬(1993)이 제기한 방법론상 엄격한 기법의 적용, 이상민·유규창·박우성(2010)이 제기한 패널연구의 필요성 등이 일정 정도 충족되었다고 볼 수 있다. WPS는 다양한 기업정보를 담고 있기 때문에, 연구자들은 개인 조사로는 파악하기 어려운 수많은 변수들을 제공했으며, 연구자들은 보다 창의적인 실험을 할 수 있었다. 결과적으로 우리는 WPS를 통해 기업내부의 노사관계나 인사관리 메커니즘을 규명하는데

한 발짝 더 다가설 수 있게 되었다.

### III. 연구설계

#### 1. 분석대상

본 연구의 분석대상은 WPS를 활용한 실증연구로, 2002년부터 현재까지 등재 학술지에 게재된 119편의 논문이다. 연구의 검색절차는 다음과 같다. 우선, 한국교육학술정보원 학술연구정보서비스(RISS), 누리미디어(DBpia) 사이트에서 ‘사업체패널’, ‘workplace panel survey’, ‘WPS’ 라는 키워드를 통해 논문을 검색하였으며, 이 중 KCI 등재 논문만을 선별하였다. 이 가운데 사업체패널 활용과 무관한 연구<sup>1)</sup>, 중복 논문, 자료의 단순 소개 논문<sup>2)</sup> 등을 삭제하고 총 119편을 선정하였다<sup>3)</sup>.

#### 2. 분석기준 및 분석방법

선행연구들과는 달리, 본 연구는 WPS를 활용한 실증연구만을 대상으로 하기 때문에, 차별화된 논문 분류 기준을 마련해야 한다. 예컨대, 발표논문과 게재논문 전부, 개념연구와 실증연구 모두를 대상으로 분석한 연구들의 경우, 논문 출처, 연구종류, 자료수집, 분석수준 등이 논문의 주요 분류 기준이 되지만, 본 연구에선 이러한 기준의 적용이 불필요하다. 본 연구는 게재논문만을 대상으로 하며, 연구종류 가운데 실증연구, 자료수집 가운데 2차 자료 활용, 그리고 분석수준 가운데 조직을 대상으로 실시한 논문만을 다루기 때문이다. 하지만 선행연구들은 분과구분, 논문유형, 주제 분류에 있어 유용한 틀을 제공한다.

본 연구는 분과 구분 틀을 구성하기 위해 이경목(2008)의 기준을 참고하였다. 이 연구는 최만기·박오수(1993)를 참조하여, 인사조직 연구 분야를 조직행위, 조직이론, 인사관리, 노사관계, 경영전략, 연구방법 등 6개의 분과로 구분하고 있다. 본 연구는 사업체패널 내용 특성을 감안하여, 노사관계, 인사관리, 노사관계와 인사관리가 혼합된 연구(Hybrid형) 등 3개의 분과로 구분하였다.

논문유형 분류 기준의 경우, 이상민 외(2010)의 기준을 참고하였다. 이들은 논문유형을 인사관리 자체를 다룬 유형, 인사관리가 조직이나 개인의 성과에 미치는 영향

---

1) 김준영(2011)의 “고연령층 고용변동이 청년층 고용에 미치는 효과: 사업체패널 자료를 이용한 분석”은 피보협자, 취득자, 상실자 DB를, 이인재(2011)의 “정규직과 비정규직의 임금격차: 사업체-근로자 연결패널을 이용한 추정”은 고용형태별 근로실태조사를 활용한 것이다.

2) 이기재·김혜원·김수진·김기민·이용희(2008). “사업체패널조사의 조사설계”

3) 일부 논문이 누락되었을 가능성이 있다. 예컨대, RISS 나 DBpia 사이트에 등록이 되지 않았거나, 해당 키워드로 검색되어지지 않는 논문 등이 존재할 수 있다.

을 다룬 유형, 선행요인이 인사관리에 미친 영향을 다룬 유형, 선행요인과 인사관리의 성과 간의 관계를 모두 다룬 유형 등 네 가지 유형으로 구분한 바 있다. 본 연구는 이를 참고하여 다음의 4가지 유형으로 논문유형을 분류하였다. 노사관계(또는 인사관리) 자체를 다룬 유형, 노사관계(또는 인사관리)가 조직성과에 미치는 영향을 다룬 유형, 선행요인이 노사관계(또는 인사관리)에 미친 영향을 다룬 유형, 선행요인과 노사관계성과(또는 인사관리성과) 간의 관계를 모두 다룬 유형으로 구분하였다.

이외에도 자료특성, 설문지 활용 유형, 부가조사 활용 여부, 패널분석 여부, 주요 분석방법별 유형을 구분하였다. 자료특성의 경우, 사업체패널 자료만을 활용한 연구와 사업체패널 자료에 다른 data를 병합하여 활용한 연구를 구분하였다. 설문지 활용 유형의 경우, 인사담당자용 설문을 활용한 연구, 노무담당자용 설문을 활용한 연구, 근로자대표용 설문을 활용한 연구, 상기 설문을 혼합하여 활용한 연구로 구분하였다. 아울러, 부가조사 자료를 활용한 연구, 패널분석을 실시한 연구, 주요 분석방법별 활용 연구를 구분하고 그 비중을 살펴보았다.

<표 2> 논문분류의 기준

| 항목      | 구분   |
|---------|--|
| 학문영역    | 1. IR 2. HR 3. IR+HR(Hybrid형)  |
| 논문유형    | 1. IR(HR)자체 2) IR(HR)->성과 3) 선행요인->IR(HR) 4) 선행요인->IR(HR)->성과  |
| 자료특성    | 1. WPS only 2. 다른 data 병합  |
| 설문지type | 1. 인사담당자용 2. 노무담당자용 3. 근로자대표용 4. 혼합  |
| 부가조사활용  | 1. 부가조사활용 2. 부가조사 미활용  |
| 패널분석    | 1. 고정효과 2. 임의효과 3. 고정+임의   |
| 주요분석방법  | 1. OLS 2. logit 3. tobit 4. probit 5. 위계적회귀분석 6. 포아송회귀분석 7. 음이항회귀분석<br>8. t-test 9. 요인분석 10. 구조방정식 11. 군집분석 12. 판별분석 13. 분산분석 14. 다차원척도법<br>15. GLS 16. 2SLS 17. 임의계수성장곡선 18. 다층성장모형 19. oaxaca 20. DD분석 |

## IV. 연구결과

### 1. 연구동향 기초통계

본 연구는 등재학술지 게재 논문만을 다루기 때문에, 우선 언제, 어떤 학술지에 해당 연구들이 등재되어 있는지를 살펴보았다. 시기별로 WPS활용 연구는 2002년 이후 전반적으로 꾸준한 상승세를 보이며, 2010년 이후에 더욱 증가함을 볼 수 있다. 2011년, 가장 많은 논문이 게재(18편)되었으며, 2012년부터 2014년까지도 매년 10편 이상이 논문이 게재되고 있는 것을 확인할 수 있다. WPS가 일종의 하이프 사이클(Hype Cycle)<sup>4)</sup>을 따르는 것으로 보인다.

WPS활용 연구를 게재한 학술지는 총 31종이다. 이중 10편 이상이 논문이 게재된 학술지는 노동정책연구(29편), 산업관계연구(18편), 인적자원관리연구(10편) 등 3종이다. 전체 논문의 거의 절반(47.9%)이 세 학술지에 집중되어 있다. 그 외에도 인사조직연구(8편), 조직과인사관리연구(7편), 산업노동연구(7편), 한국사회학(5편) 등에 다섯 편 이상의 논문이 게재되었다. 각 학술지가 다루는 콘텐츠의 특성을 고려해 볼 때, WPS가 노동정책 전반, 노사관계, 인사조직, 인사관리 연구에 주로 활용되어 왔음을 알 수 있다.

---

4) 하이프 사이클(Hype Cycle)은 기술의 성숙도를 표현하기 위한 시각적 도구로 미국의 정보기술연구 및 자문 회사인 가트너에서 개발한 것이다. 하이프 사이클은 다음의 5단계로 구성된다. 1단계는 기술촉발(Technology Trigger) 단계로 잠재적 기술이 관심을 받기 시작하는 시기다. 2단계는 부풀려진 기대의 정점(Peak of Inflated Expectations)으로 초기의 대중성이 일부의 성공적 사례와 다수의 실패사례를 양산해 낸다. 일부 연구자가 성공적 연구로 등재지에 게재하지만, 대부분의 연구자들은 관망하게 된다. 3단계는 환멸 단계(Trough of Disillusionment)로 실험 및 구현이 결과물을 내놓는데 실패함에 따라 관심이 시들해진다. 게재 논문을 시도한 주체들은 포기하거나 실패한다. 생존한 연구자들이 독자들을 만족시킬만한 제품의 향상에 성공한 경우에만 투자가 지속된다. 4단계는 계몽단계(Slope of Enlightenment)다. 기술의 수익 모델을 보여 주는 좋은 사례들이 늘어나고 더 잘 이해되기 시작하고, 2-3세대 제품들이 출시된다. 더 많은 기업들이 사업에 투자하기 시작하는 것이다. 5단계는 생산성 안정 단계(Plateau of Productivity)로 기술이 시장의 주류로 자리잡기 시작한다. 사업자의 생존 가능성을 평가하기 위한 기준이 명확해지며, 기술이 시장에서 성과를 거두기 시작한다.

<표 3> WPS활용연구 시기별 게재 학술지

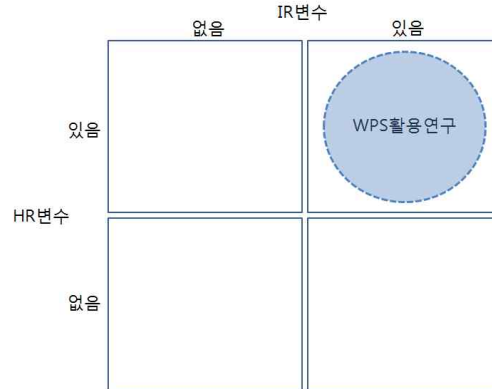
|             | 2002            | 2003            | 2004            | 2005            | 2006            | 2007            | 2008            | 2009            | 2010            | 2011             | 2012             | 2013             | 2014             | 2015            | 합계              |
|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|
| 노동정책연구      | 1               | 6               | 1               | 1               | 6               | 3               | 3               | 1               | 2               | 3                |                  |                  | 1                | 1               | 29              |
| 산업관계연구      |                 |                 |                 | 1               |                 | 1               |                 | 3               | 3               | 1                | 3                | 1                | 3                | 2               | 18              |
| 인적자원관리연구    |                 |                 |                 |                 |                 | 1               | 1               |                 | 1               | 1                | 2                | 2                | 1                | 1               | 10              |
| 인사조직연구      |                 |                 |                 | 1               |                 | 1               |                 |                 | 2               |                  | 4                |                  |                  |                 | 8               |
| 조직과인사관리연구   | 1               |                 |                 |                 |                 | 1               |                 | 1               |                 | 2                |                  | 2                |                  |                 | 7               |
| 산업노동연구      |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 | 3               | 1                |                  |                  | 3                |                 | 7               |
| 한국사회학       | 1               |                 |                 | 1               |                 | 1               |                 | 1               |                 | 1                |                  |                  |                  |                 | 5               |
| 여성경제연구      |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 | 1                | 1                | 2                |                  |                 | 4               |
| 기업경영연구      |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 | 1               |                  |                  |                  |                  | 2               | 3               |
| 조사연구        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 | 1               |                 |                  |                  | 1                |                  |                 | 2               |
| 대한경영학회지     |                 |                 |                 |                 | 1               |                 |                 |                 |                 |                  |                  |                  | 1                |                 | 2               |
| 경상논총        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  | 2                |                  |                  |                 | 2               |
| 산업경제연구      |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 | 1               |                 |                  |                  | 1                |                  |                 | 2               |
| 행정논총        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 | 1               | 1                |                  |                  |                  |                 | 2               |
| 전자무역연구      |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |                  |                  |                  | 2               | 2               |
| 경영사학        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  | 1                |                  |                  |                 | 1               |
| 경영연구        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |                  | 1                |                  |                 | 1               |
| 경영교육연구      |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |                  |                  |                  | 1               | 1               |
| 경제발전연구      |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 | 1               |                 |                  |                  |                  |                  |                 | 1               |
| 고객만족경영연구    |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |                  |                  | 1                |                 | 1               |
| 한국산학기술학회논문지 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 | 1                |                  |                  |                  |                 | 1               |
| 한국사회정책      |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  | 1                |                  |                  |                 | 1               |
| 한국사회복지행정학   |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 | 1                |                  |                  |                  |                 | 1               |
| 한국사회        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  |                  | 1                |                  |                 | 1               |
| 한국경제연구      |                 |                 |                 |                 |                 |                 | 1               |                 |                 |                  |                  |                  |                  |                 | 1               |
| 응용경제        |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 | 1               |                 |                  |                  |                  |                  |                 | 1               |
| 생산성논집       |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  | 1                |                  |                  |                 | 1               |
| 동향과전망       |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 | 1               |                  |                  |                  |                  |                 | 1               |
| 리스크관리연구     |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                  | 1                |                  |                  |                 | 1               |
| 보험금융연구      |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 | 1                |                  |                  |                  |                 | 1               |
| 사회과학연구논총    |                 |                 |                 | 1               |                 |                 |                 |                 |                 |                  |                  |                  |                  |                 | 1               |
| 전체          | 3               | 6               | 1               | 5               | 7               | 8               | 5               | 9               | 8               | 18               | 14               | 14               | 12               | 9               | 119             |
| 연도별비중       | <u>2.5</u><br>% | <u>5.0</u><br>% | <u>0.8</u><br>% | <u>4.2</u><br>% | <u>5.9</u><br>% | <u>6.7</u><br>% | <u>4.2</u><br>% | <u>7.6</u><br>% | <u>6.7</u><br>% | <u>15.1</u><br>% | <u>11.8</u><br>% | <u>11.8</u><br>% | <u>10.1</u><br>% | <u>7.6</u><br>% | <u>100</u><br>% |

학문영역별로 살펴보면, 119편의 논문 모두는 노사관계와 인사관리가 혼합된 Hybrid형 연구임을 알 수 있다. 이는 두 분야의 상호 밀접한 학문적 특성, 그리고 두 분야의 변수들이 모두 가용하다는 사업체패널 자료의 특성에 기인한 것으로 보인다. 연구주제나 접근방법에 따라 순수한 노사관계 연구 또는 인사관리 연구에 근접한 연구들이 있지만 이들도 다른 분야의 변수들을 차용하고 있다는 점에서 명확히 한 분야로 분류되기 어려운 측면이 있다. WPS 활용 연구의 학문영역을 그림으



로 표현하면 다음과 같다.

<그림 1> WPS활용연구의 학문영역



순수 노사관계 연구에 가까운 문헌에는 이병훈·윤정향(2006), 김정우·송민수(2015), 노용진(2015) 등이 있지만, 이 연구들도 인사관리 변수를 전혀 다루지 않는 것은 아니다. 예컨대, 노동조합의 전투성을 다룬 이병훈·윤정향(2006)의 연구에는 사업장 속성변인 중 여성비율, 비정규비율, 50세 이상 근로자비율 등이 포함되며, 인력관리변인에 사원평균임금총액, 승진적체, 임금비교, 경영자의 노사관계태도 등이 포함되어 있다. 파업발생 결정요인을 분석한 김정우·송민수(2015)의 경우, 고충처리 제도화 정도, 노무부서분리, 사측의 대노조정책 등이 포함되어 있다. 복수노조 형성의 영향요인을 탐색한 노용진(2015)의 연구에도 소수 직종 근로자들의 비율, 비정규직 비율 등 조직구성원들의 특성 변수가 포함되어 있다.

순수 인사관리 연구에 근접한 문헌에는 김재구·임상훈·김동배(2003), 김동배·임상훈·김재구(2003), 류성민·김성수(2007), 임정연·이영민(2010) 등이 있다. 본 연구들은 대체로 HR시스템, HR제도 등이 기업성장에 미치는 영향을 다루고 있다. 위의 연구들이 인사관리의 주제를 다루고 있지만, 이들도 노사관계 변인을 완전히 배제하지는 않고 있다. 예컨대, 김재구·임상훈·김동배(2003), 김동배·임상훈·김재구(2003) 등은 노동조합을 주요한 통제변인으로 활용하였다. 류성민·김성수(2007)는 환경, 인사부문의 전략적 참여, 인사시스템, 인사관리효과성 및 기업성과의 관계에 대해 분석했는데, 본 연구에서 측정한 몰입형 인사시스템에는 내부승진, 정규직 활용과 같은 변수들이 포함되어 있다. 이는 조직의 공정성 또는 정당성, 고용형태와 관련된 것들로 노사관계 연구 범주로 포함시킬 수 있는 요인들이다. 중소제조기업의 교육훈련투자가 기업성장에 미치는 영향을 분석한 임정연·이영민(2010)은 성과변수로 노동생산성과 노사관계를 포괄하고 있다.

다음은 논문유형이다. 논문유형별로는 노사관계 또는 인사관리가 조직성장에 미치는 영향을 다룬 유형의 연구가 절반 이상(55.5%)을 차지하고 있으며, 선행요인이

노사관계 또는 인사관리에 미친 영향을 다룬 유형(35.3%)이 그 뒤를 잇고 있다. 이러한 경향은 조직성과 제고를 추구하는 이론적, 실무적 욕구가 반영된 결과로 파악된다. 이 외에도 노사관계 또는 인사관리 자체를 다룬 연구가 5.9%, 선행요인과 인사관리의 성과 간의 관계를 모두 다룬 유형의 연구가 3.4%를 차지하고 있다.

<표 4> 논문유형

| 구분                  | 빈도  | 퍼센트(%) |
|---------------------|-----|--------|
| IR(HR) 자체           | 7   | 5.9    |
| IR(HR) -> 성과        | 66  | 55.5   |
| 선행요인 -> IR(HR)      | 42  | 35.3   |
| 선행요인 -> IR(HR)-> 성과 | 4   | 3.4    |
| 합계                  | 119 | 100.0  |

자료특성별로 살펴보면, 사업체패널자료만을 활용한 연구가 108편(90.8%), 사업체패널자료와 다른 데이터를 혼용하여 사용한 연구가 11편(9.2%)이다. 사업체패널자료의 결합에 가장 많이 활용된 자료는 고용정보원의 고용보험DB와 한국신용정보의 기업·재무정보다. 이 밖에도, 고용노동부에서 주관하는 노조조직현황, 노동력수요동향조사, 매월노동통계조사, 기업체노동비용조사, 연봉제·성과배분제 실태조사, 노동연구원에서 주관한 보상체계에 대한 근로자 인식조사, 특허청의 특허자료 등이 활용되었다.

<표 5> 타 data 결합 사용 연구<sup>5)</sup>

| 연구자               | 결합data  |
|-------------------|---|
| 김유선(2003)         | 고용보험DB, 한국신용정보, 기업·재무정보, 노조조직현황, 매월노동통계조사, 기업체노동비용조사(노동부) |
| 김동배·김주섭·박의경(2003) | 고용보험DB, 한국신용정보, 기업·재무정보                                   |
| 정재호·이병희(2004)     | 고용보험DB  |
| 조준모·박성재(2007)     | 고용보험DB, 한국신용정보, 기업·재무정보                                   |
| 김윤호(2007)         | 한국상장사협의회 기업정보 TS2000, 한국신용평가정보 KISLINE                    |
| 김동배·김기태(2008)     | 보상체계에 대한 근로자 인식조사(KLI)                                    |
| 조준모·박성재(2008)     | 고용보험DB, 한국신용정보, 기업·재무정보                                   |
| 김동배·이인재(2009)     | 특허청 특허자료, 한국신용평가정보, 기업재무자료                                |
| 김동배(2009)         | 특허청 특허자료, 한국신용평가정보, 기업재무자료                                |
| 김동배(2010)         | 연봉제·성과배분제 실태조사(노동부)                                       |
| 석진홍·박우성(2012)     | 보상체계에 대한 근로자 인식조사(KLI)                                    |

설문지 활용별로 살펴보면, 우선, 대다수의 연구(98.3%)가 인사담당자용 설문을 활용하고 있다. 노무담당자용 설문을 활용한 논문은 73.1%, 근로자대표용 설문을 활

5) 애초부터 한국신용평가원자료가 병합된 WPS자료를 활용한 연구(노용진, 2011 등)와 병합data가 아닌 추가로 다른 data를 활용하여 병렬적으로 분석한 연구(박상욱, 2011 등)는 제외하였다.

용한 논문은 19.3%를 차지한다. 많은 연구들(73.9%)이 설문지를 혼합하여 활용하고 있다. 부가조사를 활용한 논문은 총 9편으로 전체의 7.6%를 차지하고 있다.

<표 6> 설문지 활용(복수 응답 가능)

| 구분          | 빈도  | 퍼센트  |
|-------------|-----|------|
| 인사담당자용 설문활용 | 117 | 98.3 |
| 노무담당자용 설문활용 | 87  | 73.1 |
| 근로자대표용 설문활용 | 23  | 19.3 |
| 혼합사용        | 88  | 73.9 |
| 부가조사활용      | 9   | 7.6  |

주) 복수 응답이 가능하므로 각 항목의 총합이 전체논문편수인 119를 상회함  
 WPS의 wave가 쌓이면서, 패널분석의 비중도 증가하였다. 전체논문가운데 패널분석을 실시한 연구는 총 27편(22.7%)이다. 고정효과(fixed effect)를 분석한 논문은 19편, 임의효과(random effect)를 분석한 논문은 16편이다. 두 효과를 모두 검증한 논문은 총 8편이다.

<표 7> 패널분석(복수 응답 가능)

| 구분             | 빈도 | 퍼센트  |
|----------------|----|------|
| 고정효과(fixed)분석  | 19 | 16.0 |
| 임의효과(random)분석 | 16 | 13.4 |
| 고정+임의          | 8  | 6.7  |

다음은 주요 분석 방법별 분류다. 55편의 연구(48.2%)가 회귀분석(OLS)을 활용하였으며, 30편의 논문(26.3%)이 Logit 분석을, 17편의 논문(14.9%)이 Tobit분석을 실시하였다. 이 외에도 요인분석(9.6%), T-test(7.9), 매개효과(6.1%), 위계적회귀분석(6.1%), 구조방정식(5.3%), Probit분석(5.3%), 분산분석(4.4%), 음이항회귀분석(4.4%), 군집분석(2.6%), GLS(1.8%), 포아송회귀모형(1.8%), Oaxaca(1.8%) 등의 방법론이 활용되었다. 많은 연구가 관계분석 방법론, 즉 종속변수에 영향을 주는 변수와 변수의 설명적 모형을 밝히는 방법론을 활용하고 있음을 알 수 있다. 연구의 대다수는 여러 가지 방법론을 동시에 활용하여 실증분석의 정밀성을 제고하고자 함을 알 수 있었다.

<표 8> 분석방법별 구분(복수 응답 가능)

| 분석방법         | 빈도 | 퍼센트  |
|--------------|----|------|
| OLS          | 55 | 48.2 |
| Logit        | 30 | 26.3 |
| Tobit        | 17 | 14.9 |
| 요인분석         | 11 | 9.6  |
| T-test       | 9  | 7.9  |
| 위계적회귀분석      | 7  | 6.1  |
| 구조방정식        | 6  | 5.3  |
| Probit       | 6  | 5.3  |
| 분산분석         | 5  | 4.4  |
| 음이향회귀분석      | 5  | 4.4  |
| 군집분석         | 3  | 2.6  |
| GLS          | 2  | 1.8  |
| 포아송회귀모형      | 2  | 1.8  |
| Oaxaca       | 2  | 1.8  |
| 2SLS         | 1  | 0.9  |
| 임의계수 성장곡선 모형 | 1  | 0.9  |
| 다층성장모형       | 1  | 0.9  |
| DD분석         | 1  | 0.9  |

## 2. 내용분석

### 2.1. 주요 종속변수와 통제변수

내용분석에 앞서, WPS를 활용한 논문들의 주요 종속변수와 통제변수를 살펴보고자 한다. 이는 각 연구의 지향점을 파악하고, 합리적 추론에 대한 검증의 정밀도를 높이기 위함이다. 우선, 성과와 관련된 종속변수의 경우, 재무성과, 조직성과, HR성과, 노사관계성과가 가장 많이 다루어졌다. 재무성과의 경우, 매출액, 당기순이익, 영업이익, 순이익, 인건비 등이 주로 활용되었는데, 그 중에서 가장 많이 활용된 항목은 매출액이다. 김재구·임상훈·김동배(2003), 이민우·이영진·한재창(2008), 엄동욱·이정일·김태정(2009), 이병훈·김종성(2009), 김혜원(2011), 이영면·나인강·이주형(2013), 오유·김기승(2014), 옥지호(2014) 등이 매출액을 활용하여 기업의 재무성과를 파악하였다. 그 다음으로는 영업이익의 활용이 많았는데, 류성민·김성수(2007), 엄동욱·이정일·김태정(2009), 김하현·나태준(2011), 이영면·나인강·이주형(2013), 오유·김기승(2014) 등의 논문이 이에 해당된다.

다음은 생산성, 품질, 서비스혁신 등 조직성과다. 조직성과로 가장 많이 활용된 변수는 생산성으로, 나인강(2006), 유규창·김향아(2006), 나인강(2008), 이영면·나인강·이주형(2013), 김건식(2013), 노용진(2014), 허훈·김현식·송두한(2014) 등의 연구가 생산성을 종속변수로 활용하였다. HR성과에는 이직률이 포함되는데, 이는 자

발성 여부에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분된다. 정재호·이병희(2004), 유규창·김향아(2006), 나인강(2008), 이병훈·김종성(2009), 김혜원(2011), 이영면·나인강·이주형(2013), 김건식(2013), 권순식(2014) 등은 이직률을 주요 종속 변수로 설정하였다. 이 가운데 이민우·이영진·한재창(2008), 권순식(2014)은 자발적 이직과 비자발적 이직을 구분하여 살펴보았다.

노사관계성과로는 협력적 노사관계, 노사관계분위기, 노조조직률, 노조활성화, 노사협의회 활성화 등의 변수가 포함된다. 이 중 가장 많이 활용된 것은 협력적 노사관계로, 나인강(2008), 이병훈·김종성(2009), 이영면·나인강·이주형(2013), 오유·김기승(2014) 등의 연구가 협력적 노사관계에 영향을 미치는 요인을 분석했다.

이밖에도 WPS를 활용한 논문 가운데에는 고용성과를 다룬 연구가 몇 편 존재한다. 이시균(2011)은 채용률, 이직률, 순고용창출률, 정규직채용률 등의 변수를 활용하여 전반적 고용성과를 측정하였다. 김성환·김종운(2013)은 고용량과 종업원의 유지비율을 통해 고용량과 고용안정성을 살펴보았다. 노용진(2014)은 해당 기업체가 직접 고용한 근로자수(간접고용 근로자 제외)를 활용하는 방식으로 고용성과를 측정하였다.

WPS를 활용한 논문 가운데 기존에 보기 어려웠던, 비교적 참신한 종속변수를 활용한 연구들도 있다. 노조의 전투성에 대해 고찰한 이병훈·윤정향(2006)은 파업과 집회에 대한 조합원 참여정도의 요인값으로 조합원의 투쟁성을, 노조의 실행행사와 과격행동 요인값으로 노조의 투쟁성을 측정하였다. 조직이론적 관점에서 기업의 사외이사 선임 양태를 분석한 이항영·백경민·장용석(2007)은 사외이사 수를 종속변수로 설정하였다. 인사관행이 기술혁신에 미치는 영향을 분석한 김동배·이인재(2009)는 특허출원 건수, 근로자 주도 혁신활동에 대한 정성문항을 통해 기술혁신을 관찰하였다.

<표 9> 주요 종속변수의 구분

| 구분   | 세부항목     | 저자(계재 연도)   |
|------|----------|---|
| 재무성과 | 매출액      | 김재구·임상훈·김동배(2003), 이민우·이영진·한재창(2008), 엄동욱·이정일·김태정(2009), 이병훈·김종성(2009), 김혜원(2011), 이영면·나인강·이주형(2013), 오유·김기승(2014), 옥지호(2014) |
|      | 당기순이익    | 엄동욱·이정일·김태정(2009)   |
|      | 영업이익     | 류성민·김성수(2007), 엄동욱·이정일·김태정(2009), 김하현·나태준(2011), 이영면·나인강·이주형(2013), 오유·김기승(2014)  |
|      | 순이익      | 김재구·임상훈·김동배(2003), 류성민·김성수(2007)  |
|      | 인건비      | 이영면·나인강·이주형(2013), 노용진(2014)  |
|      | 재무성과(정성) | 나인강(2008), 김하현·나태준(2011), 이영면·나인강·이주형(2013), 김건식(2013)  |
| 조직성과 | 생산성      | 나인강(2006), 유규창·김향아(2006), 나인강(2008), 이영면·나인강·이주형(2013), 김건식(2013), 노용진(2014), 허훈·김현식·송두한(2014)                                |

|       |             |  |
|-------|-------------|--|
|       | 품질          | 류성민·김성수(2007), 이영면·나인강·이주형(2013), 김건식(2013)  |
|       | 서비스혁신       | 이영면·나인강·이주형(2013), 김건식(2013)   |
| HR 성과 | 이직률         | 정재호·이병희(2004), 유규창·김향아(2006), 나인강(2008), 이병훈·김종성(2009), 김혜원(2011), 이영면·나인강·이주형(2013), 김건식(2013), 권순식(2014) |
|       | 자발적이직       | 이민우·이영진·한재창(2008), 권순식(2014)   |
| IR성과  | 협력적노사관계(정성) | 나인강(2008), 이병훈·김종성(2009), 이영면·나인강·이주형(2013), 오유·김기승(2014)  |
|       | 노사관계분위기     | 이영면·이주형(2014), 김동배·박경원(2014)   |
|       | 노조조직률       | 김동배·박경원(2014), 박경원·김동배(2014)   |
|       | 노조활성화       | 이정현(2005)  |
|       | 노사협의회활성화    | 이주희(2005), 이동진(2013)   |
|       | 노조 투쟁성      | 이병훈·윤정향(2006)  |

종속변수와 관련하여 한 가지 짚고 넘어가야 할 사항은 많은 변수들이 정성적 측정방식에 기반한다는 점이다. 이는 HR이나 노사관계 성과 변수 뿐 아니라, 재무성과와 조직성과에도 해당된다. 많은 연구자들이 정성적 방식, 즉 동종업체 평균과 비교하여 매우 낮으면 1점, 비슷할 경우 3점, 매우 높을 경우 5점으로 측정한 재무성과, 노동생산성, 이직률, 품질, 서비스 혁신 변수를 활용하였다. 이 중에는 인식적 성과와 정량적 성과 모두를 측정한 연구들도 있지만, 정성적 성과만을 종속변수로 설정한 연구들도 존재한다. 객관성의 결여와 같은 정성적 지표가 갖는 한계를 극복하기 위한 노력이 뒤따라야 할 것으로 보인다.

다음은 통제변수다. 통제변수는 실제 연구하고자 하는 현상의 결과에 직간접적인 영향을 미칠 가능성이 높은 변수들이다. 우리는 통제변수를 통해 보다 타당한 연구 결과를 얻을 수 있다. WPS를 활용한 논문들의 주요 통제변수는 환경특성, 사업체 특성, 근로자특성, HR특성, 그리고 노사관계특성으로 구분될 수 있다.

환경특성으로는 시장환경, 시장경쟁정도, 제품수요변동, 단기이익압력, 시장집중도, 기술기회 등의 변수가 주로 통제되었다. 사업체특성으로는 업종, 규모, 지역, 공공부문, 조직연령, 복수사업장, 매출액, 당기순이익, 부채비율, M&A경험, 전문경영체제, 외국인경영참여, 상장기업 여부, 유형고정자산, 시장점유율, 외국인지분율, 협회가입수, 전년도성과, 노동장비율, 사내이사 규모, 금융기관 여부 등이 활용되었다. 근로자 특성으로는 특정 계층의 비중을 나타낸 변수들이 포함된다. 예컨대, 여기에는 여성(남성), 고령층, 30세미만, 비정규직, 파트타이머, 기간제근로자, 생산직근로자, 미숙련근로자, 직종, 여성관리자, 전문직근로자 비중 등의 변수들이 있다. HR특성에는 현신형 HR, 육성형 HR, 종업원참여, 임금수준, 인력계획, 다면평가제, 단순직군, 비용절감목적, 다기능훈련, 인사관리전반, 인건비부담, 해고금지정책, 노동부족경험, 충원애로경험, HR의 전략 연계 정도, 고용조정 경험, 팀제도입, 이직률, 보상지위, 성과배분, MBO, 연봉제 도입연도, 인당교육훈련투자비, 고용보장제도 유무 등이 포함된다. IR특성으로는 노조 상급단체, 노조 조직구조, 유니언숍, 사용자의 대노조전략,

노사관계 분위기, 노조 내 경쟁여부, 파업 경험, 노사협의회, 노노갈등, 여성조합원 비율, 노조연령, 노사협력 등이 통제변수로 활용되었다. 종속변수와 마찬가지로 많은 통제변수들이 정성적 측정방식에 기반하며, 이는 향후 보다 면밀히 검증해봐야 할 부분 중 하나로 보인다.

<표 10> 주요 통제변수

| 환경특성  | 사업체특성  | 근로자특성   | HR특성   | IR특성  |
|---|--|---|--|---|
| 시장환경<br>시장경쟁정도<br>제품수요변동<br>단기이익압력<br>시장집중도<br>기술기회 | 업종<br>규모<br>지역<br>공공부문<br>조직연령<br>복수사업장<br>매출액<br>당기순이익<br>부채비율<br>M&A경험<br>전문경영체제<br>외국인경영참여<br>상장기업<br>유형고정자산<br>시장점유율<br>외국인지분율<br>협회가입수<br>전년도성과<br>노동장비율<br>사내이사 규모<br>금융기관 | 여성(남성)비중<br>고령층 비중<br>30세미만 비중<br>비정규직 비중<br>파트타임 비중<br>기간제근로자 비중<br>생산직근로자 비중<br>미숙력근로자 비중<br>직종 비중<br>여성관리자 비중<br>전문직근로자 비중 | 헌신형 HR<br>육성형 HR<br>종업원참여<br>임금수준<br>인력계획<br>다면평가제<br>단순직군<br>비용절감목적<br>다기능훈련<br>인사관리전반<br>인건비부담<br>해고금지정책<br>노동부족경험<br>충원애로경험<br>HR의 전략 연계<br>정도<br>고용조정 경험<br>팀제도입<br>이직률<br>보상지위<br>성과배분<br>MBO<br>연봉제도입연도<br>인당교육훈련투자비<br>고용보장제도 | 노조 상급단체<br>노조 조직구조<br>유니언숍<br>사용자의 대노조<br>전략<br>노사관계 분위기<br>노조 내 경쟁여부<br>파업 경험<br>노사협의회<br>노노갈등<br>여성조합원 비율<br>노조연령<br>노사협력 |

## 2.2. 주요 연구주제

주요 연구주제를 살펴보자. WPS를 활용한 논문가운데 가장 많이 연구된 주제는 비정규직이다. 총 22편의 연구(19.3%)가 비정규직을 주요 연구대상으로 다루고 있

다. 비정규직연구는 2004년과 2008년을 제외하고, 2002년부터 2014년까지 한편이상 꾸준히 등재학술지에 게재되고 있다. 비정규직 문제에 대한 뜨거운 사회적 관심, 해법 마련의 난해성 등을 짐작할 수 있다. 다음으로는 보상(임금)을 다룬 연구(14편, 12.3%), 참여(근로자참여, 노조참여)를 다룬 연구(13편, 11.4%)가 그 뒤를 잇고 있다. 그 밖에도 여성(9편), 훈련(8편), 고성과작업조직(5), 고용조정(5), 공공부문(3), 하도급(2), 지배구조(2), 파업(2), 산업재해(2) 등이 연구주제로 다루어졌다. 연도별 주요 연구주제는 다음과 같다.

<표 11> 연도별 주요 연구주제

|          | 비정<br>규직     | 보상<br>(임금)   | 참여(<br>근로<br>자,<br>노조) | 여성         | 훈련         | 고성<br>과<br>작업<br>조직 | 고용<br>조정   | 공공<br>부문   | 하도<br>급    | 지배<br>구조   | 파업         | 산업<br>재해   |
|----------|--------------|--------------|------------------------|------------|------------|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 2002     | 1            |              |                        |            |            |                     |            |            |            |            |            |            |
| 2003     | 2            |              | 1                      | 1          | 1          | 1                   | 1          |            |            |            |            |            |
| 2004     |              |              |                        |            | 1          |                     |            |            |            |            |            |            |
| 2005     | 2            | 1            | 1                      |            |            | 1                   |            |            |            |            |            |            |
| 2006     | 2            |              | 1                      | 1          | 1          |                     | 1          |            |            |            | 1          |            |
| 2007     | 2            |              | 1                      | 1          | 1          |                     | 2          |            |            | 1          |            |            |
| 2008     |              | 1            |                        |            |            |                     |            | 1          |            | 1          |            |            |
| 2009     | 3            |              |                        | 1          |            |                     |            | 1          |            |            |            |            |
| 2010     | 1            | 1            | 1                      |            | 1          |                     |            |            |            |            |            | 1          |
| 2011     | 2            | 4            | 4                      |            | 1          | 1                   | 1          |            | 1          |            |            |            |
| 2012     | 1            | 7            |                        | 2          |            | 1                   |            | 1          | 1          |            |            |            |
| 2013     | 3            |              | 2                      | 1          |            | 1                   |            |            |            |            |            |            |
| 2014     | 3            |              | 2                      | 2          | 2          |                     |            |            |            |            |            | 1          |
| 2015     |              |              |                        |            |            |                     |            |            |            |            | 1          |            |
| 계<br>(%) | 22<br>(18.5) | 14<br>(11.8) | 13<br>(10.9)           | 9<br>(7.6) | 8<br>(6.7) | 5<br>(4.2)          | 5<br>(4.2) | 3<br>(2.5) | 2<br>(1.7) | 2<br>(1.7) | 2<br>(1.7) | 2<br>(1.7) |

### 2.3. 비정규직 연구

비정규직연구는 크게 세 가지 유형으로 구분할 수 있다. 비정규직 활용의 원인, 비정규직 활용의 결과, 그리고 기타 유형이다. 첫째는 어떤 요인들이 비정규직 활용에 영향을 미치는지를 규명하는 연구로, 사업체나 전략적 특성, 노사관계, 인사관리 특성 등이 비정규직 활용 또는 증가에 어떠한 영향을 미치는지를 고찰하는 유형이다. 두 번째는 비정규직 활용이 기업성과에 어떠한 영향을 주는지를 주로 살펴본다. 기타 유형은 비정규직 대상 관리방식 결정요인과 관련된 것들이다.

우선, 비정규직 활용의 원인과 관련된 연구들을 살펴보자. 사업체패널을 활용한 최초의 비정규직연구인 김동배·김주일(2002)은 사업체특성, 경쟁전략, HR이 비정규직 활용 또는 증가에 미치는 영향을 검증하였다. 본 연구는 대규모, 유노조, 단기 이익압력, 경쟁격화, 성과배분실시는 비정규직의 활용에 정(+의 영향을, 육성형 인



사전락은 부(-)의 영향을 미친다는 결과를 제시했다. 김유선(2003)은 기업속성, 노동 수요, 기업전략이 비정규직 활용에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구 결과, 공공서비스업, 팀제도입은 비정규직 활용에 정(+)의 영향, 인력부족률, 육성형 인사전략은 비정규직 활용에 부(-)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 노용진·원인성(2003)은 호봉제, 임금수준, 고용조정비율, 중도채용비율, 연봉제, 인사고과적용비율, 교육훈련, 노조 등이 비정규직비율과 비정규직 활용 효익에 미치는 영향을 분석하고 있다. 이 연구에 따르면, 호봉제적용확대, 고령화, 연봉제, 중도채용비율은 비정규직 활용에 정(+)의 영향을, 노조는 비정규직 활용효익에 정(+)의 영향을 미치지만, 비정규직 활용에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는다. 박우성·박재용(2005)은 사용자측 영향요인(인건비부담정도, 몰입형 인사전략), 노조측 영향요인(노조조직률)이 각각 비정규직 비율에 미치는 영향을 탐색한다. 연구결과, 인건비부담, 몰입형 인사전략, 노조조직률은 비정규직비율에 부(-)의 효과를, 비정규직에 대한 노조태도는 비정규직 비율 증감에 영향이 없는 것으로 나타났다. 인건비격차, 노동조합, ICT 투자비중이 비정규직비율에 미치는 영향을 살펴 본 이택면(2005)은 인건비격차, 연대지향이 약한 노조, ICT투자비중이 비정규직비율에 정(+)의 영향을 미친다고 보고하고 있다. 근로자참여관행채택수와 비정규직과의 관계를 고찰한 권순식(2006)은 근로자참여관행채택수와 비정규직비율은 정(+)의 관계, 정규직해고와는 부(-)의 관계가 있음을 주장한다. 이시균·김정우(2006)는 노동조합과 비정규직 활용간의 관계를 고찰하였는데, 연구결과, 노조와 비정규직 활용 간에는 부(-)의 관계가 있는 것으로 파악되었다. 김윤호(2007)는 합리성, 비합리성 가설을 바탕으로 비정규직 문제를 살펴보았다. 연구결과, 부채비율, 비급여인건비비율, 매출액변동, CEO경력(부분지지), 사용자단체가입은 비정규직고용과 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 이용수(2009)는 조직환경과 전략, 제도가 비정규직 비율에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구결과, 비용우위전략과 비정규직활용에는 정(+)의 관계가 있지만, 고용변동성이 클수록 오히려 비정규직 활용은 낮아지고 있다. 이병훈·홍석범(2010)은 노사관계와 비정규직활용간의 관계를 고찰한다. 이들에 따르면, 비정규직활용은 노조요인보다 사용자요인(정규직대체형목적)에 더욱 영향을 받게된다. 또한, 노조조직률은 정규직 대체전략에 역지력으로 작용하고 있다. 류성민(2013)은 기업의 내·외부요인이 기간제 고용여부와 기간제 활용강도에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구결과, 몰입형 인사관리 정책은 기간제 고용 여부 및 기간제 활용 강도에 부(-)의 영향을 미치며, 정규직 임금수준, 정년제도, 외부컨설팅은 기간제 고용여부 및 기간제 활용 강도에 정(+)의 영향을 미친다. 김정우(2014)는 노조조직률, 간접고용비정규직 활용비율, 기능적유연화 지수, 인건비 등이 직접고용비정규직과 간접고용비정규직비율에 미치는 영향을 살펴보았다. 그에 따르면, 노사관계와 비정규직 활용간 관계는 선형적이 아니다. 노조조직률의 경우 직접고용비정규직비율과 역U자형, 간접고용비정규직비율

과 U자형 관계가 있는 것으로 논문은 밝히고 있다.

<표 12> 비정규직 활용 원인에 대한 연구

| 연구자           | 독립(통제)변수  | 종속변수                                | 주요 결과   |
|---------------|---|-------------------------------------|---|
| 김동배·김주일(2002) | 사업체특성(규모, 노조), 경쟁전략(단기이익압력, 경쟁격화), 인사조직변수(육성형인사전략, 모집원수, 성과배분, 고용조정)                          | 비정규직 활용여부, 비정규직 증가여부                | 대규모, 유노조, 단기이익압력, 경쟁격화, 성과배분실시(+), 육성형 인사전략(-)  |
| 김유선(2003)     | 기업속성(산업, 규모, 직종비율, 여성비율), 노동수요(인력부족률), 기업전략(차별화전략, 인사관리전략, 조직전략)                              | 비정규직활용 여부, 비정규직활용 비율                | 공공서비스업, 팀제도입(+), 인력부족률, 육성형 인사전략(-)   |
| 노용진·원인성(2003) | 호봉제, 임금수준, 고용조정비율, 중도채용비율, 연봉제, 인사고과적용비율, 교육훈련, 노조더미  | 비정규직비율, 비정규직활용 효익                   | 호봉제적용확대, 고령화, 연봉제, 중도채용비율은 비정규직활용에(+), 노조는 비정규직활용효익에(+), 비정규직 활용에는 유의한 영향없음                             |
| 박우성·박재용(2005) | 사용자측 영향요인(인건비부담 정도, 몰입형 인사전략), 노조측 영향요인(노조조직률)  | 비정규직비율                              | 인건비부담, 몰입형인사전략, 노조조직률(-), 비정규직에 대한 노조태도는 영향없음   |
| 이택면(2005)     | 인건비격차, 노조효과, ICT투자비중  | 비정규직비율                              | 인건비격차, 연대지향 약한 노조, ICT투자비중(+)   |
| 권순식(2006)     | 근로자참여관행채택수  | 비정규직비율, 정규직 정리해고 유무, 정규직 정리해고자 수    | 근로자참여관행채택수와 비정규직비율은 정(+의 관계, 정규직해고와는 부(-)의 관계   |
| 이시균·김정우(2006) | 노조, 업종, 규모, 경영체제, 수요변동지수, 임금수준  | 비정규직 활용 여부                          | 노조와 비정규직 활용간 부(-)의 관계   |
| 김윤호(2007)     | 합리성(부채비율, 비급여인건비비율, 매출액변동계수), 비합리성(CEO경력, 사용자단체가입)  | 비정규직비율                              | 부채비율, 비급여인건비비율, 매출액변동, CEO경력(부분지지), 사용자단체가입은 비정규직고용과 정(+의 관계  |
| 이용수(2009)     | 조직환경(경쟁심화, 수요변동, 고용변동성), 조직전략(비용우위, 차별화, 외부화전략), 조직관행제도(경력직채용, 숙련기간, 노조조직률, 기술2(60% 이상), 동형화) | 비정규직비율                              | 비용우위전략과 비정규직활용(+), 고용변동성이 클수록 비정규직활용(-)   |
| 이병훈·홍석범(2010) | 노조유무, 노조조직률, 노조집행부태도, 상급단체, 비정규대리교섭, 조직형태, 활용동기   | 비정규직활용여부, 비정규직증가여부, 전체/직접/간접비정규활용비중 | 비정규직활용은 노조요인보다 사용자요인(정규직대체형목적)에 영향. 노조조직률은 정규직대체전략에 역지력으로 작용  |
| 류성민(2013)     | 기업내부요인(몰입형 인사관리 정책, 정규직 임금수준, 정년제도), 기업외부요인(컨설팅 수혜 여부)  | 기간제 고용여부, 기간제 활용 강도                 | -몰입형 인사관리 정책은 기간제 고용여부 및 기간제 활용 강도에 부(-)의 영향.<br>-정규직 임금수준, 정년제도, 외부컨설팅은 기간제 고용여부 및 기간제 활용 강도에 정(+의 영향. |
| 김정우(2014)     | 노조조직률, 간접고용비정규직 활용비율, 기능적유연화 지수, 1인당 인건비  | 직접고용비정규직비율, 간접고용 비정규직비율             | 노조조직률은 직접고용비정규직비율과 역U자형, 간접고용비정규직비율과 U자형 관계   |

비정규직활용이 기업성과에 미치는 영향을 살펴 본 연구에는 성효용·윤명수·이시균(2009), 김윤호(2011), 이시균(2011), 황선웅·장희은(2012), 이영면·나인강·이주형(2013), 김동배(2013), 권순식(2014), 김윤호·김영상·박오원(2014) 등이 있다. 본 유형의 연구들은 다소 혼재된 결과를 제시하고 있다. 우선, 성효용·윤명수·이시균(2009)은 비정규직활용과 기업성과는 부(-)의 관계가 있다고 주장한다. 비정규직관리유형과 노동비용간의 관계를 고찰한 김윤호(2011)는 이직률의 경우 직접고용중심형이 가장 높으며, 인당인건비는 고활용유형이 낮고, 이익변동성의 경우 간접고용중심형이 낮게 나타나고 있다고 보고한다. 간접고용활용이 고용창출에 미치는 영향을 살펴 본 이시균(2011)은 사내하청/용역활용이 정규직창출률, 직접고용 순고용증가율과 부(-)의 관계가 있음을 보고하고 있다. 황선웅·장희은(2012)은 비정규직비율이 정규직 임금에 미치는 영향을 살펴보았다. 이들에 따르면, 비정규직비율은 정규직임금에 긍정적 영향을 미치지 않는다. 이영면·나인강·이주형(2013)은 기간제근로자 관련 요인과 기업성과와의 관계를 고찰하였다. 종속변수의 경우, 정량변수(인당인건비, 근로시간유연성, 이직률, 인당매출액, 영업이익)와 정성변수(재무성과, 노동생산성, 품질, 근로자주도혁신, 이직률, 제품서비스혁신, 노사관계)를 구분하여 각각에 미치는 영향을 분석하였다. 연구결과, 기간제활용은 근로자주도혁신에 부(-)의 영향, 이직률에 정(+)의 영향을 미치며, 재무적 성과개선이나 조직문화개선에 긍정적 영향이 없다. 김동배(2013)는 노조, 기능적유연성, 비정규직비중, 기간제비중 등이 기간제근로자의 정규직 전환에 미치는 영향을 살펴보았다. 본 연구는 노조와 호봉제는 기간제근로자의 정규직전환에 부(-)의 영향을, 기능적유연성, 기간제 이외 비정규직비중, 기간제비중 등은 기간제 근로자의 정규직전환에 정(+)의 영향을 미친다는 결과를 제시하고 있다. 권순식(2014)은 비정규직고용이 재무적성과 뿐 아니라 산재발생에 미치는 영향을 살펴본다. 그에 따르면, 직접고용비정규직고용은 자발적이직률에 정(+), 간접고용비정규직고용은 노동생산성, 영업이익률, 산재에 정(+), 직접고용비정규직의 인사관리통합은 노동생산성에 정(+), 자발적이직률에 부(-)의 영향을 미친다. 김윤호·김영상·박오원(2014)은 직접고용 및 간접고용 비정규직 증가가 순이익감소에 유의미한 영향이 있음을 주장한다.

<표 13> 비정규직 활용 성과에 관한 연구

| 연구자               | 독립(통제)변수                                   | 종속변수   | 주요 결과  |
|-------------------|--|--|--|
| 성효용·윤명수·이시균(2009) | 비정규직비율                                     | 인당매출액, 인당노동비용  | 비정규직활용과 기업성과는 부(-)의 관계   |
| 김윤호(2011)         | 비정규직관리유형(직접고용중심형, 간접고용중심형, 저활용통합형, 저활용분리형) | 이직률, 노동비용(인당인건비, 정규직평균임금), 이익변동성   | 이직률은 직접고용중심형이 가장 높음. 인당인건비는 고효율유형들이 낮음. 이익변동성은 간접고용중심형이 낮게 나타남                                     |
| 이시균(2011)         | 간접고용활용                                     | 정규직창출률, 직접고용순고용증가율   | 사내하청/용역활용은 정규직창출률과 직접고용순고용증가율과 부(-)의 관계  |
| 황선웅·장희은(2012)     | 비정규직 비율                                    | 정규직 임금   | 비정규직비율은 정규직임금에 긍정적인 영향을 미치지 않음   |
| 이영면·나인강·이주형(2013) | 기간제근로자규모, 기간제근로자제도화, 원가우위전략, 차별화전략         | 정량변수(인당인건비, 근로시간유연성, 이직률, 인당매출액, 영업이익), 정성변수(채무성과, 노동생산성, 품질, 근로자주도혁신, 이직률, 제품서비스혁신, 노사관계) | 기간제활용은 근로자주도혁신에(-), 이직률에(+), 재무적 성과개선이나 조직문화개선에 긍정적 영향 없음  |
| 김동배(2013)         | 노조터미, 기능적유연성, 비정규직비중, 기간제비중                | 기간제근로자의 정규직전환  | 노조, 호봉제(-), 기능적유연성, 기간제이외 비정규직비중, 기간제비중(+)   |
| 권순식(2014)         | 직접고용비정규직고용비율, 간접고용비정규직고용비율, 직접고용인사통합       | 인당매출액, 영업이익률, 이직률, 자발적이직률, 산재발생  | 직접고용비정규직고용은 자발적이직률에(+), 간접고용비정규직고용은 노동생산성, 영업이익률, 산재에 (+), 직접고용비정규직의 인사관리통합은 노동생산성에(+), 자발적이직률에(-) |
| 김윤호·김영상·박오원(2014) | 직접고용비정규직비율, 간접고용비정규직비율                     | 기업성과(순이익)  | 직접고용 및 간접고용 비정규직 증가는 순이익감소에 유의미한 영향  |

기타유형으로는 김동배·이인재(2007), 김윤호(2009) 등이 있다. 김동배·이인재(2007)는 기간제근로자 이슈를 선제적으로 제기하였다. 이들은 HR제도와 기간제근로자의 인사관리 간의 관계를 규명하고자 하였는데, 연구결과, 정규직 육성형 인사정책, 정규직 참여적 작업관행, 유연성목적 기간제활용은 기간제 인사관리 내부화 정도와 정(+)의 관계가, 직무구분정도는 기간제 인사관리 내부화 정도와 부(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 본 연구의 특이점은 종속변수인 기간제 근로자 인사관리를 인사고과, 훈련, 정기승진, 직무순환, 정규직전환 등 5개 지표 합산 지표로 구성하여 측정도구의 타당성을 높이고 현상을 전체적으로 조망하고자 했다는 점이다. 김윤호(2009)는 비정규직관리유형의 결정요인을 탐색한다. 그에 따르면, 정규직고물입HR, 환경역동성, 조직규모는 간접고용중심형, 환경풍요성, 노조, 조직연령은 간접고용중심형, 인사부서규모, 사업장수가 많은 사업체는 직접고용중심형이나 간접고용중심형 비정규직 관리를 시행할 가능성이 높다.

<표 14> 비정규직 관련 기타 연구

| 연구자            | 독립(통제)변수                          | 종속변수   | 주요 결과   |
|----------------|-----------------------------------|--|---|
| 김동배·이인재 (2007) | 정규직인사정책, 소집단 활동참가, 유연성목적, 직무구분 여부 | 기간제근로자 인사관리 (인사고과, 훈련, 정기승진, 직무순환, 정규직전환 등 5개 지표 합산 index) | 정규직 육성형 인사정책, 정규직 참여적 작업관행은 기간제 인사관리 내부화 정도와 (+), 유연성목적 기간제활용은 (+), 직무구분정도는 (-)                   |
| 김윤호 (2009)     | 정규직HRM, 전략/환경, 조직특성               | 비정규직관리방식(유형)   | 정규직고몰입HR, 환경역동성, 조직규모는 간접고용중심형. 환경풍요성, 노조, 조직연령은 간접고용중심형. 인사부서규모, 사업장수가 많은 사업체는 직접고용중심형이나 간접고용중심형 |

## 2.4. 보상관리 연구

사업체패널을 활용한 연구 중 두 번째로 많이 다루어진 주제는 임금과 부가급여를 포함한 보상관리다. 비정규직 관련 연구와 마찬가지로 보상관리를 다룬 연구들도 세 가지 유형으로 구분될 수 있다. 이 중 가장 많은 유형은 제도도입의 결정요인과 관련된 것들이다. 여기에는 직무급, 성과급, 임금피크제, 퇴직연금 등 보상과 관련된 특정 제도 도입에 영향을 미치는 요인들을 규명하는 연구들이 포함된다. 반정호(2005), 김대환(2011), 김대환(2012) 등은 퇴직연금 가입에 영향을 미치는 주요 원인을 파악하고자 했다. 반정호(2005)에 따르면, 퇴직연금제 전환을 결정하는 요인은 기업규모, 정규직비중, 고령자비중, 매출액, 임금수준, 임금피크제 도입의사여부, 노동조합 유무, 노사관계 협력정도, 고용보장여부, 후생복지 등이 있다. 퇴직연금제도의 제도유형을 결정하는 요인을 분석한 결과, 정규직비중, 노사관계 협력정도 변인, DB형 제도는 부(-)의 관계, 기업규모, 순이익률, 노동조합유무 변인은 정(+)의 관계가 있는 것으로 파악되었다. 김대환(2011)은 매출액이 큰 대기업이나 50세 이상 근로자의 비중이 높은 기업의 경우 확정급여형 퇴직연금을 선호하며, 이직률이 높은 전문가비율이 높거나 임금체계가 성과에 연동된 기업, 고용안정협약이 존재하는 기업, 그리고 사업기간이 긴 기업일수록 확정급여형 퇴직연금을 선호한다고 주장했다. 김대환(2012)은 퇴직연금 전환 결정요인에는 노조, 이직률, 비정규직 비율 변수 등이 있으며, 퇴직연금으로 전환 후에는 기업규모가 크고 생산성이 높은 기업, 사업기간이 긴 기업, 근로자의 승진기간이 짧은 기업들은 확정급여형 퇴직연금을 선호한 반면, 젊은 근로자가 많을수록, 연봉제와 같은 성과연동 임금체계가 도입되어 있

는 기업일수록, 외국인 지분율과 이직률이 높을수록 확정기여형 퇴직연금을 선호한다는 결과를 제시하였다. 조상미(2011)는 사업장 특성과 기업복지제도 도입여부 간의 관계를 고찰하였다. 본 연구에 따르면, 대부분의 기업복지제도가 사업장 규모가 크고 매출액이 많을수록, 노조가 있을수록 제도 도입 확률이 높고, 인사관리의 목표를 근로자의 충성심과 애착을 높이는데 두는 기업이 제도 도입 확률이 높다. 아울러, 공공기관이 민간기관에 비하여 보육지원이나 선택적 복지제도가 있을 확률이 높게 나타났으며, 학교·의료법인이 개인사업장에 비하여 보육지원을 도입하였을 확률이 높게 나타났다.

<표 15> 퇴직연금, 기업복지 결정요인 관련 연구

| 연구자             | 독립(통제)변수   | 종속변수                         | 주요 결과   |
|-----------------|--|------------------------------|---|
| 반 정 호<br>(2005) | 규모, 정규직비중, 고령자비중, 매출액, 임금수준, 임금피크제 도입 의사, 노조유무, 노사관계 협력정도, 고용보장여부, 후생복지 정도               | 퇴직연금 전환 의사여부, 퇴직연금제도 유형      | -퇴직연금제 전환을 결정하는 요인은 기업규모, 정규직비중, 고령자비중, 매출액, 임금수준, 임금피크제 도입의사여부, 노동조합 유무, 노사관계 협력정도, 고용보장여부, 후생복지 정도임.<br>-퇴직연금제도의 제도유형을 결정하는 요인을 분석한 결과, 정규직비중, 노사관계 협력정도 변인, DB형 제도는 부(-)의 관계, 기업규모, 순이익률, 노동조합 유무 변인은 정(+)의 관계 |
| 김 대 환<br>(2011) | 50세 이상 비중 높음, 전문가 비율, 매출액, 연봉제, 고용안정협약, 노조더미, 사업기간                                       | 퇴직연금 가입여부, DC형 가입            | -대기업, 50세 이상 근로자의 비중이 높은 기업의 경우 확정급여형 퇴직연금 선호.<br>-전문가비율이 높거나 임금체계가 성과에 연동된 기업, 고용안정협약이 존재하는 기업, 사업기간이 긴 기업일수록 확정기여형 퇴직연금 선호.   |
| 김 대 환<br>(2012) | 사업체 규모, 30대 이하 비중, 생산성, 연봉제 여부, 고용안정협약 여부, 노조더미, 사업기간, 사업기간, 외국인 지분율, 이직률, 승진기간, 비정규직 비율 | 퇴직연금의 가입여부, 확정기여형 퇴직연금의 가입여부 | -퇴직연금 전환 결정요인은 노조더미, 이직률, 비정규직 비율 변수임.<br>-퇴직연금으로 전환 후에는 기업규모가 크고 생산성이 높은 기업, 사업기간이 긴 기업, 승진기간이 짧은 기업들은 확정급여형 퇴직연금을 선호한 반면, 젊은 근로자가 많을수록, 연봉제와 같은 성과연동 임금체계가 도입되어 있는 기업일수록, 외국인 지분율과 이직률이 높을수록 확정기여형 퇴직연금을 선호     |
| 조 상 미<br>(2011) | 규모, 매출액, 조직유형, 정규직근로자 비율, 연봉제 도입여부, 노조, 노사관계, 인사관리 특성                                    | 기업복지제도 도입여부                  | -사업장 규모, 매출액, 유노조 HC-HRM, 공공부문->기업복지제도 도입(+)  |

연공서열형 임금체계의 문제점이 대두됨에 따라 성과지향형 임금제도나 특정 임금체계 도입에 대한 연구도 증가하였다. 김동배(2010)는 제도화 이론에 의거하여 연봉제 도입 결정요인을 고찰하였다. 연구결과, 강압적 동형화 요인인 공공부문은 연봉제 도입과 정(+)의 관계, 강압적 동형화 요인인 기업집단 소속 계열사는 연봉제 도입과 정(+)의 관계, 상징적 동조의 세 가지 지표와는 유의한 부(-)의 관계가 있었다. 규범적 동형화의 지표인 경영자단체/협회 가입은 상징적 동조의 한 지표와 정(+)의 관계가 있었으며, 후발 도입 변수는 상징적 동조의 한 지표와 유의한 정(+)의 관계가 나타났다. 본 연구는 우리나라의 공공부문의 경우 정부의 압력에 의해 연봉제 도입을 하게 되었지만, 조직 내부의 기술적 필요성이나 기존의 임금제도에 고착된 이해관계 등과의 갈등의 결과로 형식적으로 연봉제를 운영했을 가능성이 있다고 진단한다. 노용진(2011b)은 시기별로 노동조합이 임금체계 도입에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구결과, 노동조합은 2005년도 연공급의 도입에 정(+)의 영향, 2005년과 2007년도 모두 고과별 임금차등과 연봉제의 도입에 부(-)의 영향을 미쳤다. 한국노총 계열 노동조합은 2005년과 2007년 모두 개인별 성과급에 부(-)의 영향, 민주노총은 2005년 연공급에 정(+)의 영향을, 개인별 성과급과 집단성과급제에 부(-)의 영향을 미쳤다. 비가맹 노동조합은 개인별 성과급에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 권일웅(2012)은 성과급 도입여부 결정요인으로 공공부문, 소집단작업, 혁신중요성, 고용인원, 여성비중, 30세미만비중, 외국인지분율, 인사/노무 자문여부, 노동조합 등의 요인을 제시했다. 성과급 비중 결정요인에는 소집단작업, 수요증가, 단순업무, 여성비중, 해고위협, 인사/노무자문 여부 등의 변수등이 포함됨을 밝혔다. 권소영(2012)은 임금피크제 도입 요인을 고찰하였는데, 제도주의 변수인 공공부문과 합리성 변수인 제조업이 임금피크제 도입과 정(+)의 관계가 있다고 주장하였다.

<표 16> 특정 임금제도, 임금체계 결정요인 관련 연구

| 연구자              | 독립(통제)변수                                 | 종속변수                                | 주요 결과  |
|------------------|--|-------------------------------------|--|
| 김 동 배<br>(2010)  | 공공부문, 기업집단, 경영자단체, 후발도입, 공격형전략, 혁신형전략    | 도입여부, 적용범위, 차등폭, 삭감여부               | -공공부문->연봉제도입(+), 상징적 동조의 두 가지 지표와도 정(+)의 관계.<br>-기업집단 소속 계열사->연봉제 도입(+), 상징적 동조의 세 가지 지표와는 (-)                                   |
| 노 용 진<br>(2011b) | 유노조, 상급단체, 고용조정, 1인당 영업이익, 제품시장 경쟁, 근로자수 | 연공급, 직능급, 직무급, 고과별 임금차등, 연봉제, 성과배분제 | -노조->2005년 연공급 도입(+)<br>-노조->2005년, 2007년 고과별 임금차등, 연봉제 도입(-)<br>-한국노총 계열 노조->2005년, 2007년 개인별 성과급(-)<br>-민주노총->2005년 연공급에 정(+), |

|             |  |                  |  |
|-------------|--|------------------|--|
|             |  |                  | 개인별 성과급과 집단성과급제에 부(-)의 영향.<br>-비가맹 노동조합->개인별 성과급(-)  |
| 권일웅(2012)   | 공공부문, 소집단작업, 혁신중요성, 고용인원, 여성비중, 30세미만비중, 외국인지분율, 인사/노무자문여부, 노조더미 | 성과급 운영여부, 성과급 비중 | -성과급 도입여부 결정요인은 공공부문, 소집단작업, 혁신중요성, 고용인원, 여성비중, 30세미만비중, 외국인지분율, 인사/노무자문여부, 노조더미임.<br>-성과급 비중 결정요인은 소집단작업, 수요증가, 단순업무, 여성비중, 해고위협, 인사/노무자문여부임. |
| 권 소 영(2012) | 공공부문, 제조업  | 임금피크제 도입 여부      | 임금피크제 도입의 결정요인은 제도주의 변수인 공공부문과 합리성 변수인 제조업 변수임.  |

다음 유형은 임금제도의 효과와 관련된 연구다. 이와 관련해서는 연봉제의 효과, 그리고 연봉제의 차등 폭의 영향을 고찰하는 연구들이 존재한다. 김동배·김기태(2008)는 연봉차등폭과 보상수준만족 간의 관계를 고찰하고 있다. 연구결과, 연봉차등폭은 보상수준만족과 역U자형관계이지만, 대부분의 경우 선형의 정(+)의 관계가 있다. 석진홍·박우성(2012)은 연봉제가 종업원의 동기부여에 미치는 영향을 조절하는 변수를 규명하고자 했다. 분석결과, 교육훈련제도는 연봉제의 동기부여 효과에 조절적 영향을 미친 반면, 평가제도는 통계적으로 유의미한 조절 효과를 보이지 않았다. 이상민 외(2010)은 인사관리연구에 발표된 부상관리 논문들 대부분이 인사관리자나 경영층의 시각이 지배적이며, 구성원 관점에서 임금체계에 대한 인식이나 수용성을 검토한 연구가 매우 드물다는 점을 지적한 바 있다. wps를 활용한 연구들은 임금제도의 효과를 단지 경영층의 관점이 아닌, 구성원의 시각에서도 파악하고자 했다는 점은 고무적이라고 할 수 있다.

<표 17> 보상(임금)제도의 효과 관련 연구

| 연구자           | 독립(통제)변수                   | 종속변수                             | 주요 결과                                   |
|---------------|----------------------------|----------------------------------|---|
| 김동배·김기태(2008) | 연봉차등폭(보상지위, 성과배분, MBO, 노조) | 보상수준만족                           | 연봉차등폭->보상수준만족과 역U자형관계(대체로 선형의 정(+)의 관계) |
| 석진홍·박우성(2012) | 연봉제, 교육훈련제도<br>평가제도(조절변수)  | 재량적 노력<br>(Discretionary effort) | 교육훈련제도->연봉제의 동기부여 효과에 조절적 영향.           |



기타 보상(임금) 관련 연구로는 노용진(2011), 노용진(2012), 황선웅(2012), 이정현(2012) 등이 있다. 노용진(2011)은 노동조합을 포함한 조직특성이 시기별로 임금인상률과 고용조정에 미치는 영향을 고찰한다. 연구결과, 노동조합의 존재는 2007년도 임금인상률에 부(-)의 영향을 미쳤다. 반면에, 전년도 1인당 영업이익은 2005년과 2007년 모두 임금인상률에 정(+)의 영향을 미쳤으며, 고용조정 실시·계획은 2007년도 임금인상률에 부(-)의 영향을 미쳤다. 노용진(2012)은 노동임금프리미엄과 조직특성이 시기별로 비가맹 노조화조직률과 노조 조직률의 변화에 미치는 영향을 살펴보았다. 본 연구는 노조의 임금 프리미엄이 노동조합의 비가맹화에 정(+)의 영향을 보고한다. 황선웅(2012)은 비정규직 비율과 정규직 임금의 관계를 고찰하였다. 그는 사업체 비정규직 비율이 정규직 임금에 정(+)의 영향을 미친다는 실증적 근거를 발견할 수 없다고 주장한다. 우리나라의 시기별 주요 임금체계를 살펴 본 이정현(2012)은 2000년대 우리나라 기업에서의 임금체계는 여전히 호봉급을 중심으로 하는 임금체계가 유지되고 있다고 주장한다. 본 연구는 외견상 성과주의적 인적자원관리 경향의 강화라는 기업 전체의 흐름과 일치되지 않은 결과를 시사하고 있다고 밝혔다.

<표 18> 기타 보상(임금) 관련 연구

| 연구자       | 독립(통제)변수  | 종속변수  | 주요 결과  |
|-----------|---|---|--|
| 노용진(2011) | 유노조, 1인당 영업이익, 기업연령, 고용, 1인당 유형자산, 비정규직 비율, 주당 근로시간, 노조조직률, 상급단체, 독립노조  | 임금인상률, 1인당 영업이익, 고용조정 실시/계획                     | -노동조합->2007년도 임금인상률(-)<br>-전년도 1인당 영업이익->2005년, 2007년 임금인상률(+)<br>-고용조정 실시계획->2007년도 임금인상률(-)  |
| 노용진(2012) | 노조 임금 프리미엄, 1인당 매출액, 고용변화율, 비정규직 비중, 이직률, 평균연령, 평균학력, 노조연령, 노조조직률, 민주노총소속, 위원장 연임                                       | 비가맹 노조화조직률, 노조 조직률의 변화(2009-07년, 증가한 경우 0으로 처리) | 노조의 임금 프리미엄->노동조합의 비가맹화(+)   |
| 황선웅(2012) | 비정규직 비율, 노동생산성, 재무성과, 사업체규모, 여성비율, 노조더미, 노조조직률, 재무성과 평균, 기업 규모 평균, 여성비율 평균  | 정규직 임금  | 사업체 비정규직 비율은 정규직 임금에 정(+)의 영향을 미친다는 실증적 근거를 발견할 수 없음.  |
| 이정현(2012) | <b>t-test</b><br>호봉급, 직능급, 직무급, 연봉제 유무, 성과배분제, 성과상징식 유무, 우위사주조합 지분율, 근로자 우위사주 구입시 회사지원 스톡옵션제도, 신입사원 임금수준, 동종업종 대비 임금 수준 |   | -2000년대 우리나라 임금체계는 여전히 호봉급 중심 임금체계 유지.<br>-외견상 성과주의적 인적자원관리 경향의 강화라는 기업 전체의 흐름과 일치되지 않은 결과 시사. |

## 2.5. 참여(근로자참여, 노조참여) 관련 연구

사업체패널을 활용한 연구 중 세 번째로 많이 다루어진 주제는 참여다. 참여관련 연구는 근로자참여와 노조참여를 모두 포함한다. 관련연구 중에는 참여가 성과에 미치는 영향을 탐색한 연구들이 눈에 띄는데, 성과가운데에서도 특히, 노사관계 성과에 주목한 연구들이 많다. 예컨대, 무노조사업장의 참여를 고찰한 유병홍·김동주(2011)는 근로자 직접참여 및 노사협의회를 통한 근로자 간접참여는 노사관계를 포함한 기업성공에 대체로 정(+)의 영향을 미친다고 밝히고 있다. 강원진·이병헌·김정식(2011)은 참여적 작업관행이 협력적 노사관계와 기업성공에 정(+)의 영향을 미치고, 협력적 노사관계는 참여적 작업관행과 기업성공에 미치는 영향을 매개하며, 혁신전략은 참여적 작업관행과 협력적 노사관계가 기업성공에 미치는 영향을 조절한다고 주장한다. 이동진(2013b)은 노동조합의 전략적 참여가 조직성공에 정(+)의 영향을 미치지만, 유노조기업의 경우, 노사협의회 활성화는 조직성공과 관계가 없다고 주장한다. 아울러, 노동조합의 전략적 참여는 노사협의회 역할에 부(-)의 영향을 미친다는 결과를 제시한다. 김동배·박경원(2014)은 근로자참여와 노조조직물 간의 관계를 고찰하였다. 본 연구는 근로자 참여가 노동조합 조직물과 비선형(∩형)의 관계에 있다는 결과를 제시하고 있다. 이영면(2014)은 참여적 작업관행의 도입이 노사관계 분위기에 미치는 영향을 살펴보았으며, 참여적 작업관행의 도입이 노사관계 분위기에 정(+)의 영향을 미치며, 노조의 노사관계전략은 참여적 작업관행의 도입과 노사관계 분위기의 관계를 조절한다는 결과를 제시하였다.

<표 19> 참여가 노사관계성공에 미치는 영향에 대한 연구

| 연구자               | 독립(통제)변수                           | 종속변수                          | 주요 결과   |
|-------------------|------------------------------------|-------------------------------|---|
| 유병홍·김동주(2011)     | 노사협의회를 통한 간접참여수준, 근로자 직접참여 수준      | 자발적 이직률, 전반적 노사관계, 품질개선, 혁신활동 | -근로자 직접참여/ 간접참여->기업성공(+)  |
| 강원진·이병헌·김정식(2011) | 참여적 작업관행, 인적자원관리관행, 혁신전략, 협력적 노사관계 | 협력적 노사관계, 경영성과, 혁신성과          | -참여적 작업관행->협력적 노사관계/기업성공(+)<br>-협력적 노사관계는 참여적 작업관행과 기업성공에 미치는 영향 매개.<br>-혁신전략은 참여적 작업관행과 협력적 노사관계가 기업성공에 미치는 영향 조절. |
| 이동진(2013b)        | 노조의 전략적 참여                         | 노사협의회 활성화, 조직성공               | -노동조합의 전략적 참여->조직성공(+)<br>-노동조합의 전략적 참여->노사협의회 역할에 부(-)의 영향.  |
| 김동배·박경원(2014)     | 근로자 참여(노사협의회 포함), 근로자 참여(노사협의회 제외) | 노동조합 조직물, 노사관계 분위기            | 근로자 참여는 노동조합 조직물과 비선형(∩형)의 관계.  |
| 이영면(2014)         | 참여적 작업관행의 도입, 사용자의 노사관계전략(조절변수)    | 노사관계 분위기                      | -참여적 작업관행의 도입->노사관계 분위기(+)<br>-노조의 노사관계전략은 참여적 작업관행의 도입과 노사관계 분위기의 관계 조절.   |

참여가 노사관계이외의 성과에 미치는 영향에 대한 연구도 다수다. 황준욱·허재준(2003)은 정보제공, 의견수렴, 의사결정 참가, 종합적 참여지수 등이 정보통신기술 도입 속도와 수준에 미치는 영향을 살펴보았다. 그들은 정보통신기술이 근로자의 절대적인 참여 정도를 제고시켜 줌으로써 노동의 질을 향상시키는 역할을 한다고 주장하였다. 권순식(2006)은 근로자참여와 비정규직 고용의 관계를 고찰하였는데, 근로자 참여와 비정규직 고용 간의 관계는 대체가 아닌 보완적 관계이며, 근로자 참여는 정규직 해고와 부(-)의 관계가 있다고 주장했다. 류성민·김성수(2007)는 인사부문의 전략적 의사결정 참여와 기업성과 간의 관계를 고찰하였다. 연구결과, 인사부문의 전략적 의사결정 참여는 몰입형 인사시스템의 활용정도 및 인사관리의 효과성 증대에 정(+)의 영향을 미치며, 몰입형 인사시스템의 활용은 인사관리의 효과성과 기업성과에 정(+)의 영향을 미친다. 본 연구는 인사부문의 전략적 의사결정 참여는 몰입형 인사시스템과 인사관리 효과성을 매개로 하여 간접적으로 기업성과에 영향이 있으므로 전략적 인적자원관리의 필요성을 강조하고 있다. 김현동·이동진(2010)은 노조의 혁신활동과 기업성과와의 관계를 살펴보고 있으며, 근로자대표기구 경영활동참여는 작업현장 자율권과 참여적 작업조직 프로그램에 정(+)의 영향, 참여적 작업조직 프로그램은 작업장 혁신활동성과에 정(+)의 영향, 작업장 혁신활동성과는 회사 재무성과에 정(+)의 영향이 있다고 밝혔다. 김하현·나태준(2011)은 혼합조직과 민간조직을 대상으로 참여적 관리 및 네트워크 관리가 조직성과를 향상시키는지를 고찰하였으며, 참여적 관리가 조직성과에 정(+)의 영향을 미친다는 결과를 제시했다. 김현동·신은종(2011)은 노조의 작업조직관리 참여, 작업집단 자율권이 학습활동에 정(+)의 영향을 미치지만, 노조의 혁신활동가운데 인력관리측면 참여는 학습활동에 부(-)의 영향을 미친다고 주장했다.

<표 20> 참여가 기타 성과에 미치는 영향에 대한 연구

| 연구자           | 독립(통제)변수                                   | 종속변수                               | 주요 결과   |
|---------------|--|------------------------------------|---|
| 황준욱·허재준(2003) | 정보제공, 의견수렴, 의사결정 참가, 종합적 참여지수              | 정보통신기술 도입 속도, 정보통신기술 도입 수준         | -정보통신기술->참여도(+)->노동의 질(+)   |
| 권순식(2006)     | 근로자 참여관행 채택수, 의사결정의 자율성 정도, 비정규직비율         | 비정규직 비율, 정규직 정리해고 유무, 정규직 정리해고자 수  | -근로자 참여(EI)와 비정규직 고용, 두 변수의 관계가 대체관계가 아닌 보완적 관계.<br>-근로자 참여-> 정규직 해고(-)                   |
| 류성민·김성수(2007) | 환경의 불확실성, 인사부문 전략적 참여, 몰입형 인사시스템, 인사관리 효과성 | 시장점유율, 상대적인 경쟁력, 인당 영업이익률, 인당 순이익률 | -인사부문의 전략적 의사결정 참여-> 몰입형 인사시스템의 활용정도, 인사관리의 효과성(+)<br>-인사부문의 전략적 의사결정 참여는 몰입형 인사시스템과 인사관리 |

|                   |  |                           |   |
|-------------------|--|---------------------------|---|
|                   |  |                           | 효과성을 매개로 간접적으로 기업성과에 영향.  |
| 김현동·이동진<br>(2010) | 근로자대표기구 경영활동참여, 작업현장 자율권, 참여적 작업조직 프로그램          | 작업장 혁신활동성과, 회사 재무적 성과     | -근로자대표기구 경영활동참여->작업현장 자율권, 참여적 작업조직 프로그램 (+)<br>-참여적 작업조직 프로그램->작업장 혁신활동성과(+)<br>-작업장 혁신활동성과->재무성과(+) |
| 김하현·나태준<br>(2011) | 참여적 관리, 네트워크 관리                                  | 재정적 성과, 인식적 성과            | -참여적 관리->조직성과(+)  |
| 김현동·신은종<br>(2011) | 노조 혁신활동 작업조직 관리측면 참여, 노조 혁신활동 인력관리측면 참여, 작업집단자율권 | 2007년 업무제안 채택 건수 및 업무제안건수 | -노조 작업조직관리참여/작업집단자율권->학습활동(+)<br>-노조 인력관리측면 참여->학습활동(-)   |

## 2.6. 여성 연구

본격적으로 여성의 이슈를 제기한 연구들도 눈에 띈다. 관련 연구는 크게 모성보호제도 도입, 그리고 여성고용 또는 여성의 관리직 진출 결정요인으로 구분될 수 있다. 우선 모성보호제도의 도입과 관련된 연구로는 유규창·김향아(2006), 구자숙(2009), 정선영(2012), 윤명수·부가청(2014) 등이 있다. 유규창·김향아(2006)는 여성 비율, 기업간 연결망, 기업 규모 등이 모성보호제도의 도입 정도와 기업성과에 미치는 영향을 분석하였다. 연구결과, 여성근로자 비율, 기업간 연결망 강도, 기업규모는 모성보호제도에 정(+의 영향을 미치며, 모성보호제도 도입 정도는 기업성과에 정(+의 영향을 미쳤다. 구자숙(2009)은 공공부문에 속하거나, 해외 자본투자를 받은 기업들, 우수기업을 벤치마킹하는 기업들, 인적자원관리 전담부서가 있는 기업들이 모성보호제도의 도입 및 실행에 보다 적극적이라는 결과를 제시하였다. 정선영(2012)은 노동조합 내 여성의 지위 및 여성 대의원 비율이 모성보호제도 실시에 정(+의 영향을 미친다고 주장했다. 윤명수·부가청(2014)은 여성노동자비율과 젊은 노동자의 수, 경영성과는 모성보호제도 도입에 정(+의 영향을 미친다는 결과를 제시하였다.

<표 21> 모성보호제도 결정요인에 대한 연구

| 연구자            | 독립(통제)변수  | 종속변수  | 주요 결과   |
|----------------|---|---|---|
| 유규창·김향아 (2006) | 여성비율, 기업간 연결망, 기업 규모, 모성보호제도의 도입 정도                   | 모성보호제도의 도입 정도, 기업성과(1인당 생산성, 이직률)                 | -여성근로자 비율, 기업간 연결망 강도, 기업규모->모성보호제도(+)<br>-모성보호제도->생산성(+), 이직률(-) |
| 구자숙 (2009)     | 공공부문, 해외지분 (>20%), 타사 벤치마킹, 인사전담부서, 협회 자문, 혁신전략       | 모성보호제도 도입건수, 출산휴가, 육아휴직, 배우자 출산휴가, 보육료 지원, 직장보육시설 | 공공부문, 해외자본투자기업, 타사 벤치마킹 기업, 인적자원관리 전담부서->모성보호제도 도입 및 실행(+)        |
| 정선영 (2012)     | 노동조합 내 여성의 지위, 여성 대의원 비율                              | 모성보호제도의 실시  | 노동조합 내 여성의 지위 및 여성 대의원 비율->모성보호제도 실시(+)                           |
| 윤명수·부가청 (2014) | 여성노동자비율, 매출액, 여성비율감소폭, 노조, 외국인지분, 지역, 산업, 지배구조, 노동생산성 | 총모성보호제도의 수  | 여성노동자비율과 젊은 노동자 수, 경영성과->모성보호제도 도입(+)                             |

여성고용과 여성의 관리직 진출 결정요인 관련 연구에는 이주희(2003), 성지미(2007), 윤명수·김정우·김기민(2012), 정진화·성효용·김현숙(2013), 김종숙·조문경(2014) 등이 있다. 이주희(2003)는 우리나라 기업들 가운데 서비스업에 속해 있는 기업들에서 여성관리직 진출 가능성이 컸으며, 조직 내 여성관리직의 비율을 결정하는 가장 중요한 요인은 성 평등적 조직문화라는 결과를 제시했다. 성지미(2007)는 여성 근로자 비중은 여성 관리자 비중에 정(+)의 영향을 미치며, 매출액 비중은 여성 근로자 비중에 정(+)의 영향을 미친다고 보고했다. 아울러, 여성 근로자 비중은 채용확률에 정(+)의 영향, 매출액 비중은 여성의 채용, 승진, 훈련기회 제공 의사에 부(-)의 영향, 기업체의 경영환경은 차별적 처우에 정(+)의 영향을 미친다는 결과를 제시했다. 윤명수·김정우·김기민(2012)은 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)가 여성의 상위직 진출에 정(+)의 영향을 미침을 보여주었다. 동일한 맥락에서 정진화·성효용·김현숙(2013)은 AA가 여성고용에 정(+)의 영향을 미친다고 주장하였다. 김종숙·조문경(2014)은 법정근로시간 단축이 여성고용 감소로 연결될 수 있다고 주장하였다.

<표 22> 여성고용 및 여성의 관리직 진출 결정요인에 대한 연구

| 연구자               | 독립(통제)변수   | 종속변수   | 주요 결과   |
|-------------------|--|--|---|
| 이주희(2003)         | 기업규모, 여성근로자 관련 태도, 산업더미  | 여성관리직의 유무, 여성관리직 비율  | -서비스업이 여성관리직 진출 가능성 높음.<br>-조직내 여성관리직의 비율을 결정하는 가장 중요한 요인은 성 평등적 조직문화.  |
| 성지미(2007)         | 여성 근로자 비중, 자산 대비 매출액 비중, 사업체 연령, 종사자 수, 시장변화, 주력제품, 직장보유시설, 산업더미 | 여성 근로자 비중, 여성 관리자 비중, 매출액 비중<br>채용 확률, 승진 확률 및 훈련기회 제공의 선택 | -여성 근로자 비중->여성 관리자 비중(+)<br>-매출액 비중->여성 근로자 비중(+)<br>-여성 근로자 비중->채용확률(+)<br>-매출액비중->여성승진, 훈련기회 제공 의사(-)<br>-경영환경->차별적 처우(+) |
| 윤명수·김정우·김기민(2012) | 적극적 고용개선조치(AA), 지역더미, 사업체 규모, 산업더미, 비정규직 비율, 주5일제 실시,            | 여성의 상위직(임원급, 부장급) 진출여부, 여성의 상위직 진출정도(비율)                   | AA->여성의 상위직 진출(+)   |
| 정진화·성효용·김현숙(2013) | 자본대비 임금, 여성대의원 더미, 다양성 더미, 모성보호제도 육아휴직제도 더미, 노조더미, 산업더미          | 여성근로자 비율, 여성 관리자 비율  | AA->여성고용(+)   |
| 김종숙·조문경(2014)     | 노동생산성, 사업체 규모, 학력, 경력연수, 산업더미, 연도*사업체규모, 법정근로시간단축 도입시기           | 전체근로자수, 여성근로자수, 여성근로자비율, 실제 근로시간, 시간당 실질임금                 | 법정근로시간 단축->소규모 사업장을 중심으로 여성고용 감소  |

## 2.7. 교육훈련 관련 연구

교육훈련은 인사관리 주제가운데 인적자원개발 영역에 속하는 이슈다. 사람이 곧 기업의 경쟁력이라는 인식이 보편화되면서 교육훈련에 대한 관심도 꾸준히 이어지고 있다. 교육훈련과 관련된 연구는 교육훈련 결정요인 연구와 교육훈련 성과 연구로 나누어 질 수 있다. 김동배·김주섭·박의경(2003), 정재호·이병희(2004), 김우영(2006), 노용진(2007) 등이 전자에, 임정연·이영민(2010), 박상욱(2011) 등이 후자에 속한다.

김동배·김주섭·박의경(2003)은 기업특성, 6-Sigma, 작업시스템지수, 인사관리지수,

동기부여, 정보공유, 작업조직지수, 참가, 노동조합, 경쟁격화 등이 교육훈련투자에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구결과, 고성과 작업관행과 몰입형 인사관리, 참여적 작업조직은 기업의 교육훈련투자에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 정재호·이병희(2004)는 고용유연화와 훈련투자 간 관계를 고찰하였는데, 고용유연화는 이직률과 초과노동이동률에 정(+)의 영향을 미치며, 이직률은 기업의 훈련투자에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 드러났다. 김우영(2006)은 기업 및 직원 특성이 교육훈련에 미치는 영향을 고찰했는데, 외국인투자기업이 국내기업보다 더 많은 교육훈련을 실시하며 훈련강도가 높으며, 외국인 소유지분은 교육훈련에 정(+)의 영향을 미친다는 결과를 제시했다. 한편 노용진(2007)은 노사관계변수들이 교육훈련시간과 훈련비에 미치는 영향을 살펴보았다. 본 연구는 노동조합의 존재, 노사관계의 우호성, 노사관계분위기가 기업의 교육훈련에 정(+)의 영향을 미친다는 결과를 제시하였다.

임정연·이영민(2010), 박상욱(2011)은 교육훈련 성과를 다룬다. 임정연·이영민(2010)은 교육훈련비용, 교육훈련 대상, 교육훈련 내용 등이 기업성장에 미치는 영향을 살펴보았다. 그들은 교육훈련 투자 정도가 기업의 재정적 지원능력과 재직 인원수에 따른 요구 정도에 정(+)의 영향을 미치며, 교육훈련 투자 정도가 조직성장에 정(+)의 영향을 미친다고 주장했다. 1인당 교육훈련비, 1인당 자본집약도와 매출액 간의 관계를 고찰한 박상욱(2011)은 교육훈련투자가 노동생산성 향상에 정(+)의 영향을 미친다고 주장하였다.

<표 23> 훈련 관련 연구

| 연구자               | 독립(통제)변수   | 종속변수  | 주요 결과   |
|-------------------|--|---|---|
| 김동배·김주섭·박의경(2003) | 기업규모, 업종, 공개기업, 6-Sigma, 작업시스템지수, 인사관리지수, 동기부여, 정보공유, 작업조직지수, 참가, 노동조합, 경쟁격화 | 인당 직업능력개발훈련 고용보험 환급액, 연간 직업능력개발훈련 수혜율, 연간 인당교육훈련 기간 | 고성과 작업관행, 몰입형 인사관리, 참여적 작업조직->교육훈련투자(+)                             |
| 정재호·이병희(2004)     | 비정규직비율, 경력직채용률, 고용조정, 다기능교육, 기업규모, 산업, 연령별비중, 학력별 비중, 남성근로자비중                | 이직률, 초과노동이동율, 기업의 훈련투자                              | 기업의 고용유연화->이직률, 초과노동이동률(+)<br>이직률->훈련투자(-)                          |
| 김우영(2006)         | 연령, 여성 비중, 근속연수, 이직률, 근로자수, 노동조합, 소유경영분리, 외국인 지분, 근로자수, 산업더미, 직종더미           | 교육훈련실시 여부, 공식적 OJT 실시 여부, 다기능훈련실시 여부, 훈련자 비중, 훈련시간  | -외국인투자기업이 국내기업보다 더 많은 교육훈련 실시와 훈련강도가 더 높음.<br>외국인 소유지분->교육훈련(+)     |
| 노용진(2007)         | 유노조기업, 유연적 작업지수, 성과주의 보상지수, 노사관계분위기  | 인당 교육훈련시간, 인당 교육훈련비                                 | 노동조합의 존재, 노사관계의 우호성, 노사관계분위기->교육훈련(+)                               |
| 임정연·이영민(2010)     | 교육훈련비용, 교육훈련대상, 교육훈련 내용  | 매출성과, 재무적성과, 노동생산성 향상, 근로자주도 혁신, 제품서비스 혁신, 이직률      | -교육훈련투자정도-> 기업의 재정적 지원능력과 재직 인원수에 따른 요구 정도(+)<br>-교육훈련투자정도->조직성과(+) |
| 박상욱(2011)         | 1인당 교육훈련비, 1인당 자본집약도   | 1인당 매출액   | 현직교육훈련투자->노동생산성(+)  |

## 2.8. 고성과작업조직 연구

고성과작업조직을 주요 이슈로 다룬 연구에는 김동배·임상훈·김재구(2003), 이정현(2005), 노세리·이상민(2011), 전인·오선희(2012), 김건식(2013) 등이 있다. 이들은 대체로 고성과작업조직이 기업성과에 미치는 영향을 규명하고자 했다. 김동배·임상훈·김재구(2003)는 몰입형 인사관리와 참여적 작업조직의 지수(index)를 구성하여, 이들이 기업 교육훈련 투자도에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구결과, 고성과 작업관행의 시스템 지수와 그 하위 차원인 몰입형 인사관리, 참여적 작업조직의 도입정도는 기업 교육훈련 투자도와 정(+)의 관계가 있었다. 이정현(2005)은 고성과작업조직과 노동조합과의 관계를 고찰하였는데, 고성과작업시스템이 노조의 활성화를 저해하는 방향으로 작용하지 않으며, 오히려 기업내 여러 의사결정에 대한 노조의 영향력을 증대시킴으로써 장기적으로 노조의 활성화에도 기여할 가능성이 높다고 주



장하였다. 노세리·이상민(2011)은 고성과작업시스템이 경제적 성과와 일과 삶의 조화에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구결과, 고성과작업시스템과 가족친화경영은 경제적 성과 향상에 정(+)의 영향을 미치지만, 여성고용비율에는 부(-)의 영향을 미쳤다. 가족친화경영은 여성고용비율 및 여성관리자 비율에 정(+)의 영향을 미쳤으며, 고성과작업시스템과 가족친화경영은 일과 삶의 조화에 대하여 정(+)의 상호작용효과를 보여주었다. 전인·오선희(2012)는 고성과작업시스템이 운영성과(노동생산성, 이직률)와 재무성과에 정(+)의 영향을 미치며, 운영성과는 고성과작업시스템과 재무성과 간 관계에서 매개역할로 작용한다고 주장하였다. 김건식(2013)은 고성과작업시스템이 자발적 이직 인원수와 부(-)의 관계, 인지된 조직성과와는 정(+)의 관계가 있으며, 고용불안정성은 자발적 이직 인원수와 정(+)의 관계, 인지된 조직성과와는 부(-)의 관계가 있다고 주장하였다.

<표 24> 고성과작업조직 연구

| 연구자               | 독립(통제)변수  | 종속변수  | 주요 결과   |
|-------------------|---|---|---|
| 김동배·임상훈·김재구(2003) | 몰입형 인사관리 지수, 참여적 작업조직 지수  | 직업능력개발 투자액, 직업능력개발 수혜 비율, 인당 훈련기간, 인당 훈련비용  | 고성과작업관행시스템지수, 몰입형인사관리, 참여적작업조직도입정도->교육훈련투자(+)   |
| 이정현(2005)         | 지역, 규모, 노조내갈등, 노조약화전략, 채용선발, 경력관리, 교육훈련, 참여기회, 의사소통, 정기설문조사, 사내전자게시판, 핫라인, 직제라인별 정기회합 | <b>노조활성화</b> (사측회의참가, 전임자수, 적극노조원, 노조원참가, 노조영향력)<br><b>노조영향력</b> (임금고용, 작업장 이슈, 경영진반) | 고성과작업시스템->장기적으로 노조의 활성화(+)  |
| 노세리·이상민(2011)     | 고성과작업시스템, 가족친화경영, 고성과작업시스템*가족친화경영(상호작용변수)   | 경제적 성과(매출액, 영업이익), 일과 삶의 조화(여성고용비율, 여성관리자 비율)   | -고성과작업시스템, 가족친화경영->경제적 성과(+)<br>-고성과작업시스템->여성고용비율(-)<br>-가족친화경영->여성고용비율, 여성관리자 비율(+)<br>-고성과작업시스템, 가족친화경영은 일과 삶의 조화에 대하여 정(+)의 상호작용효과 |
| 전인·오선희(2012)      | 고성과작업시스템, 운영성과(노동생산성, 이직률)  | 인당 매출액  | -고성과작업시스템->운영성과, 재무성과(+)<br>-운영성과는 고성과작업시스템과 재무성과 간 관계 매개   |
| 김건식(2013)         | 고성과작업시스템, 고용불안정   | 인지된 조직성과, 자발적 이직 인원수  | -고성과작업시스템->자발적 이직(-), 조직성과(+)<br>-고용불안정성->자발적 이직(+), 인지된 조직성(-)   |

## 2.9. 고용조정 연구

고용조정연구들은 주로 고용조정의 결정요인과 그 성과를 다룬다. 고용조정의 결정요인 관련 연구에는 이규용·김용현(2003), 조준모·박성재(2007), 나인강(2007) 등이 있다. 우선, 이규용·김용현(2003)은 효율성지표 중 결재단계 수가 감소할수록, 팀제를 도입한 기업일수록 감원을 실시할 가능성이 높다는 결과를 제시한다. 지배구조와 고용조정의 관계를 고찰한 조준모·박성재(2007)는 전문경영체제가 소유경영에 비해 고용조정 폭이 크고, 무노조사업장의 경우 전문경영인 체제가 고용조정에 미치는 효과가 유의한 정(+)의 효과를 갖지만, 유노조의 경우 영향을 미치지 않는다고 주장하였다. 나인강(2007)은 경영상황악화, 팀제도입, 정리해고 경험은 정리해고에 정(+)의 영향을 미치지만, 시장의 제품혁신지표, 정리해고경험은 명예퇴직실시에 부(-)의 영향을, 노사관계우호성은 정리해고와 명예퇴직에 부(-)의 영향을 미친다는 검증결과를 보여주었다.

고용조정의 성과와 관련된 연구에는 나인강(2006), 이정현·이준우(2011) 등이 있다. 나인강(2006)은 HR과 정리해고 만족도 간의 관계를 고찰하였는데, 전략적HRM의 실시, HR부서의 역량이 정리해고의 전반적 만족도에 정(+)의 영향을 미친다고 주장하였다. 이정현·이준우(2011)는 정리해고가 노조최초임금인상요구율, 회사최초제시안, 최종타결임금인상률, 임금이니셔티브 등에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구결과, 정리해고는 사용자의 최초임금제시안에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미쳤다.

<표 25> 고용조정 관련 연구

| 연구자              | 독립(통제)변수  | 종속변수  | 주요 결과  |
|------------------|---|---|--|
| 이규용 · 김용현 (2003) | 경영성지표, 인건비, 고용 유연화, 감원경험, 효율성지표                     | 감원계획비율, 일자리소멸비율   | 효율성지표 중 결재단계 수가 감소할수록, 팀제를 도입한 기업일수록 감원계획에 정(+)  |
| 나인강 (2006)       | 전략적HRM, 기업여건, 시장여건                                  | 정리해고 만족도(인건비절감, 생산성향상, 종업원사기향상, 조직분위기 쇄신)                               | 전략적HRM은 정리해고 전반적 만족도에 정(+). HR부서가 중요한 역할을 수행할 경우 생산성향상 만족도에 정(+)                               |
| 조준모 · 박성재 (2007) | 회사경영체제(전문경영체제), 노조유무, 외국인지분변화율, 외국인지분역할(경영참여)       | 고용조정률   | 전문경영체제가 소유경영에 비해 고용조정 폭이 큼. 무노조사업장의 경우 전문경영인 체제가 고용조정에 미치는 효과가 유의한 정(+의 효과(유노조는 영향×))          |
| 나인강 (2007)       | 매출액, 시장점유율, 시장제품수요, 신제품개발도입비율, 제품서비스수정변화, 시장품질의 중요성 | 고용조정(더미), 정리해고(더미), 명예퇴직(더미)  | 경영상황악화, 팀제도입, 정리해고 경험은 정리해고에 정(+), 시장의 제품혁신지표, 정리해고경험은 명예퇴직실시에 부(-). 노사관계우호성은 정리해고와 명예퇴직에 부(-) |
| 이정현 · 이준우 (2011) | 정리해고(더미), 구조조정계획(더미), 정리해고 상호작용                     | 노조최초임금인상요구율, 회사최초제시안, 최종타결임금인상률, 임금이니셔티브(최종인상률-회사최초제시율/노조최초요구율-회사최초제시율) | 정리해고는 사용자의 최초임금제시안에 부(-)   |

## 2.10. 기타 연구(공공부문, 하도급, 지배구조, 파업, 산업재해)

기타 연구의 주제로는 공공부문, 하도급, 파업, 산업재해 등이 있다. 우선, 공공부문 이슈를 제기한 연구에는 이병훈(2008), 이동명(2009), 권일웅(2012) 등이 있다. 공공과 민간의 인적자원 투자를 비교한 이병훈(2008)은 1인당 교육훈련비, 대졸자 초임 급여, 인건비 총액의 경우, 공공부문이 민간부문보다 높지만, 복지후생비의 지출에서는 민간부문이 공공부문보다 높다는 결과를 제시하였다. 공공기관의 인사관리가 노사관계에 미치는 영향을 살펴 본 이동명(2009)은 인원감축(계획), 미해고합의, 발탁승진제도, 노무별도조직, 혁신참가, 탄력시간근무제, 추가재해보험 등은 노조조직률에 정(+의 영향을 미치지 않지만, 비정규직비율, 평가결과 임금차등, 자율성 등은 노조조직률에 부정적 영향을 준다고 주장한다. 아울러, 직무공모제, 발탁승진제도, 인사철학, 혁신참가, 다기능교육 등은 호의적 노사관계에 긍정적 영향력을 미치지만,

전략연계와 추가재해보험 등의 요인은 호의적 노사관계에 부정적 영향을 준다고 주장한다. 이와 더불어, 미해고합의, 직무공모제, 공식경력개발제도, 자율성, 교육전담자 등의 요인은 경영참가에 긍정적 영향을 준다고 밝히고 있다.

<표 26> 공공부문 이슈 연구

| 연구자       | 독립(통제)변수   | 종속변수  | 주요 결과   |
|-----------|--|---|---|
| 이병훈(2008) | 인건비, 교육훈련비, 법정외복지비, 대졸남성정규직신입연봉, 노조, 여성·비정규직·중고령자·전문직·생산노무직비율, 사업체연령, 매출액, 영업이익, 산업                          | 민간-공공부문, 공공부문내 노조-비노조 사업장(ANOVA분석)<br>인당교육훈련비, 인당법정외 복지비, 대졸남성정규직신입사원연봉(회귀분석) | -1인당 교육훈련비, 대졸자 초임 급여, 인건비 총액에 있어, 공공부문이 민간부문보다 높음.<br>-복지후생비의 지출에서는 민간부문이 공공부문보다 높음.   |
| 이동명(2009) | 비정규직비율, 인원감축(계획), 미해고합의, 직무공모제, 공식경력개발제도, 평가결과 임금차등, 노무별도조직, 전략연계, 혁신참가, 다기능교육, 자율성, 교육전담부서, 탄력근로시간제, 추가재해보험 | 노조조직률, 호의적 노사관계, 경영참가   | -비정규직비율(-), 인원감축(계획)(+), 미해고합의(+), 발탁승진제도(+), 평가결과 임금차등(-), 노무별도조직(+), 혁신참가(+), 자율성(-), 탄력시간근무제(+), 추가재해보험(+)<br>은 <b>노조조직률</b> 에 영향.<br>-직무공모제(+), 발탁승진제도(+), 인사철학(+), 전략연계(-), 혁신참가(+), 다기능교육(+), 추가재해보험(-)<br>은 <b>호의적 노사관계</b> 에 영향.<br>-미해고합의(+), 직무공모제(+), 공식경력개발제도(+), 자율성(+), 교육전담자(부서)(+)는 <b>경영참가</b> 에 영향. |
| 권일웅(2012) | 공공부문, 소집단작업, 혁신중요성, 고용인원, 여성비중, 30세미만비중, 외국인지분율, 인사/노무자문여부, 노조더미   | 성과급 운영여부, 성과급 비중  | - <b>성과급 도입여부 결정요인</b> 은 공공부문, 소집단작업, 혁신중요성, 고용인원, 여성비중, 30세미만비중, 외국인지분율, 인사/노무자문여부, 노조.<br>- <b>성과급 비중 결정요인</b> 은 소집단작업, 수요증가, 단순업무, 여성비중, 해고위협, 인사/노무자문여부.  |

하도급 이슈를 다룬 연구에는 김철식·이병훈(2011)과 이병희(2012)가 있다. 김철식·이병훈(2011)은 통제변수를 투입 여부에 따라 하도급 구조와 조직성과 간의 결과가 달라진다고 주장하며, 기존의 특정산업 사례연구에서 밝히고 있는 위계적이고 종속적인 하도급 거래관계를 전 산업으로 일반화하기에는 부적절하다는 점을 강조하고 있다. 사내하도급 활용 원인과 성과를 고찰한 이병희(2012)는 사내하도급을 활

용하는 주된 이유가 노동비용 절감에 있음을 주장하였다.

<표 27> 하도급 관련 연구

| 연구자               | 독립(통제)변수   | 종속변수                               | 주요 결과                        |
|-------------------|--|------------------------------------|------------------------------|
| 김철식·이병훈<br>(2011) | 수탁거래 1차 벤더, 수탁거래 2차 벤더   | 1인당 영업순익, 1인당 급여복지비                | 하도급지위의 지위는 재무변수에 부(-)의 영향.   |
| 이병희<br>(2012)     | 노동비용요인(1인당 연간 급여액), 고용유연성 요인(비자발적 이직률), 전문화된 숙련 서비스 요인(근로자수(log), 복수사업체), 노사관계 요인(노조조직률) | 10%이상 사내하도급 활용여부, 비단순업무 사내하도급 활용여부 | 사내하도급을 활용하는 주된 이유는 노동비용 절감임. |

고전적 노사관계 연구주제인 파업과 산업재해를 다룬 연구들은 각각 두 편씩 존재하는 것으로 나타난다. 파업 관련 연구에는 이병훈·윤정향(2006)과 김정우·송민수(2015)가 있다. 우선, 이병훈·윤정향(2006)은 조합원 또는 노조투쟁성에 영향을 미치는 원인들을 탐색하였다. 연구결과, 열성조합원 비율, 노조집행부 능력, 이전년도 파업경험, 사업장 승진적체, 비가격경쟁 시장전략(+), 제조업 등의 요인은 조합원투쟁성에 정(+ )의 영향을 미치는 반면, 사업장 고용규모나 경영자의 노사관계 태도는 조합원의 투쟁성에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노조투쟁성의 경우, 이전년도 파업경험, 민주노총(상급단체), 노노갈등, 사업장 고용규모, 해외시장 비중 등이 유의한 정(+ )의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 김정우·송민수(2015)는 조직과 노조의 특성, 경영정보 신뢰 정도 등의 요인이 파업발생에 미치는 영향에 대한 패널분석이다. 연구결과, 사측과 노측 간 정보비대칭이 크고, 신뢰정도가 낮을수록 파업발생확률은 유의하게 높아졌다. 또한, 노동조합 조직률이 높고, 민주노총에 소속된 노조일수록 파업발생확률이 높은 것으로 나타났다.

<표 28> 파업 관련 연구

| 연구자              | 독립(통제)변수   | 종속변수           | 주요 결과  |
|------------------|--|----------------|--|
| 이병훈 · 윤정향 (2006) | 노조속성변인(열성조합원 비율, 노조집행부 능력, 상급단체, 노노갈등, 이전 년도 파업경험), 사업장관리변인(사업장고용규모, 사업장 승진적체, 경영자의 노사관계 태도), 시장환경변인(비가격경쟁 시장전략, 해외시장비율) | 조합원 투쟁성, 노조투쟁성 | -열성조합원 비율(+), 노조집행부 능력(+), 이전 년도 파업경험(+), 사업장 고용규모(-), 사업장 승진적체(+), 경영자의 노사관계 태도(-), 비가격경쟁 시장전략(+), 제조업종(+)<br>은 <b>조합원의 투쟁성</b> 에 유의한 영향<br>-이전 년도 파업경험(+), 경영자의 노사관계 태도(-), 상급단체(민주노총 +, 비가맹 -), 노노갈등(+), 사업장 고용규모(+), 노조집행부 능력(-), 해외시장 비중(+)<br>은 <b>노조 투쟁성</b> 에 유의한 영향 |
| 김정우 · 송민수 (2015) | 경영정보 신뢰 정도, 요구율·제시율 격차, 금속·자동차·운송장비업, 사업체 규모, 노조조직률, 상급단체  | 파업발생           | -사측과 노측간에 <b>정보비대칭</b> 이 크고, <b>신뢰정도</b> 가 낮을수록 파업발생 확률은 유의하게 높음.<br><b>-노동조합 조직률이 높고, 민주노총</b> 에 소속된 노조일수록 파업발생 확률이 높음.   |

산업재해와 관련된 연구에는 박용승·나인강(2010)과 권순식(2014)이 있다. 박용승·나인강(2010)은 노사관계변수들이 산업재해에 미치는 영향을 규명하고자 했다. 연구결과, 노조는 산재발생여부, 산업재해율과 정(+)의 관계가 있으며, 노사관계 협력적 풍토는 산재발생, 재해율과 모두 부(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 권순식(2014)은 직·간접 비정규직 고용과 산업재해의 관계를 고찰하였다. 본 연구에 따르면, 간접고용 비정규직고용은 산재발생여부, 산재사고자수에 정(+)의 영향을 미친다. 점점 더 많은 위험을 아웃소싱하고 있는 기업의 현실을 반영한 연구결과로 볼 수 있다.

<표 29> 산업재해 관련 연구

| 연구자              | 독립(통제)변수               | 종속변수               | 주요 결과   |
|------------------|------------------------|--------------------|---|
| 박용승 · 나인강 (2010) | 노조, 노사관계풍토, 근로자참여      | 산재발생여부(더미), 산업재해율  | 노조는 산재발생여부, 산업재해율과 (+), 노사관계협력적풍토는 산재발생, 재해율과 모두 부(-) |
| 권순식 (2014)       | 직접고용비정규직고용, 간접고용비정규직고용 | 산재발생여부(더미), 산재사고자수 | 간접고용비정규직고용은 산재발생여부, 산재사고자수에 (+)                       |

## V. 토론과 결론

본 연구는 사업체패널조사를 활용한 등재 학술지 게재논문 119편의 결실과 한계를 짚어봄으로써, WPS의 발전 및 관련 연구의 나아갈 방향을 제시하고자 했다. 아래에서는 연구결과 요약, 그리고 WPS의 공헌과 발전과제를 담고자 한다.

### 1. 연구 결과 요약

WPS는 학술적 측면에서 노동정책 전반, 노사관계, 인사조직, 인사관리 연구에 주로 활용되어 왔다. 학문영역의 경우, WPS 활용 논문은 노사관계와 인사관리가 혼합된 하이브리드(Hybrid)형 연구라는 특징이 있다. 이는 두 분야의 상호 밀접한 학문적 특성, 그리고 두 분야의 다양한 정보들이 가용하다는 WPS 자료의 특성에 기인한 것이다. 논문유형의 경우, WPS 활용 논문 중 가장 많은 것은 노사관계 또는 인사관리가 조직성과에 미치는 영향을 다룬 유형이다. 기업성과 제고를 위한 관심은 여타의 경영학 논문들과 크게 다르지 않다.

자료특성별로 살펴보면, WPS만을 활용한 연구가 대다수이지만, WPS와 다른 자료를 혼용하여 가설을 검증하려는 시도 또한 계속되고 있다. 설문지별로는 WPS의 인사담당자용 설문이 가장 많이 활용되었는데, 이 가운데 상당수의 논문은 설문지를 혼합하여 활용하고 있다. 시간과 예산 등 투입된 자원에 견주어볼 때 부가조사를 활용한 논문은 많지 않았다. WPS를 활용한 패널분석의 비중도 점차 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 주요 분석 방법별로는 OLS, Logit, Tobit, Probit 등 원인변수와 결과변수 간의 인과관계를 검증하는 기법들이 가장 많이 활용되었다. 또 하나 특징적인 것은 제도의 변들변인의 활용이 증가하고 있다는 점이다. 제도의 효과를 분석할 때 하나의 변수가 아닌, 여러 개의 변수를 묶음(bundle)으로 지수(index)를 구성하고 분석하는 기법이 늘어나고 있다는 것이다. 이러한 경향은 전략적 인적자원관리 연구에서 더욱 두드러지는데, 이는 최근 HR에서 중시하고 있는 형태적 접근법(Configurational approach)에 따른 것이다. 형태적 접근법은 다양성 추구를 전제로 하며, HR 제도 간 적합성(fit) 정도가 높을 때, 조직성과가 향상될 수 있다고 논리다.

연구주제별로 살펴보면, WPS 활용 논문에서 가장 많이 연구된 주제는 비정규직이다. 그 중에서도 비정규직 활용 원인, 그리고 비정규직 활용 성과에 대한 규명 시도가 가장 많이 이루어졌다. 보상(임금), 참여(근로자참여, 노조참여), 여성, 훈련 등도 주요 연구주제로 다루어 졌다. 이 외에도 고성과작업조직, 고용조정, 공공부문, 하도급, 지배구조, 파업, 산업재해 등의 주제가 WPS 활용을 통해 연구되었다.

인사관리자나 경영층의 시각이 지배적이었던 기존의 경영학 논문들과 비교해 볼

때, WPS 활용 논문은 상대적으로 구성원 관점의 연구 비율이 높다. 이는 WPS 활용 논문 가운데 효율성과 형평성 간의 조화를 추구하는 연구가 많다는 의미로도 해석할 수 있다.

## 2. WPS의 공헌과 발전과제

WPS는 그동안 관련자들의 적극적인 노력으로 우리나라 기업의 고용관리 및 인적자원관리의 동학과 성과를 분석할 수 있는 체계적인 토대를 마련하였고, 정부 정책, 기업경영, 그리고 국내 학계 발전에 크게 기여해 왔다.

특히 WPS는 노사관계 및 인사관리 연구의 진일보에 크게 기여해 왔다. 노사관계 분야의 경우, WPS는 실증연구의 부족과 통계방법 이해 부족 등의 문제 해소에 다방면으로 기여했다. WPS 조사 시행 이래 노사관계를 다룬 양적연구가 크게 증가했으며, 이에 따라 통계방법도 점차 정교해지는 추세에 있다. WPS의 웨이브가 축적되면서, 방법론상 엄격한 기법의 적용이 가능해졌고, 다양한 패널분석이 이루어졌다. WPS는 개인 조사로는 파악하기 어려운 많은 변수들을 제공했으며, 연구자들은 보다 다양하고 창의적인 실험을 할 수 있었다. 결과적으로 우리는 WPS를 활용하여 기업내부의 노사관계나 인사관리 메커니즘을 규명하는데 한 발짝 더 다가설 수 있게 되었다.

향후 발전을 위한 제언은 다음과 같다. 우선, WPS를 활용한 패널분석의 비중이 증가하고 있지만, 여전히 전체논문에서 패널분석이 차지하는 비율은 충분하지 못하다. 연구자들은 앞으로 패널데이터의 목적에 맞는 연구를 좀 더 중점적으로 진행할 필요가 있다. 패널조사는 패널 개체의 특성 변화 그 자체에 초점을 맞추는 조사이며, 이를 위해 일반 횡단면 조사보다 훨씬 많은 비용을 지불해가면서 패널표본을 추적조사하고 유지·관리해오고 있음은 앞서 언급한바와 같다. 따라서 이러한 패널조사의 목적을 보다 잘 반영할 수 있는 조사방법론 - 예컨대 패널고정효과 모형과 같은 - 을 보다 적극적으로 활용할 필요가 있다. WPS는 노사관계와 인적자원관리를 비롯하여 노동시장 전반을 둘러싼 정책효과를 검증할 때 유용하므로, 향후 이러한 장점을 충분히 살린 다양한 패널연구들이 시도되어야 할 것이다.

연구주제와 관련하여, 보다 다양한 주제에 대한 연구가 필요하다. 사업체패널에는 등재지 논문에서 한 번도 다루어지지 않은 변수들이 수두룩하다. 다양한 주제에 대한 보다 창의적 방식의 연구들이 많이 나올 수 있기를 기대한다. 향후 더욱 광범위한 연구의 확장, 지적 혼돈을 통해 사업체패널 자료 및 활용 연구의 질을 점진적으로 제고해 나아가야 한다.

양적접근방식이 주가 되는 WPS 활용연구들은 질적 접근방식으로 보완될 필요가 있다. 아울러, 단일관점의 연구는 학제간 연구로 보완될 수 있다. 서로 다른 배경의



연구자가 공동 참여하는 것이 유용한 방안이 될 수 있다. 다양한 전문가들의 엄밀한 상호 검토를 거친 과학적 증거들이 지식으로 축적될 수 있다.

다음은 노사정 등 연구 수요자들에 대한 제언이다. WPS 활용 연구의 수요자들은 실증연구를 접할 때 그 결과가 얼마나 왜곡될 수 있는지 항상 염두할 필요가 있다. 사회이론은 가치중립적이기 어렵다. 언제나 어떤 주장에는 의도를 가진 agenda의 설정, 맞춤형 연구설계를 기반으로 결과를 취사선택하는 방식이 존재함을 이해할 필요가 있다. 사업체패널을 활용한 많은 연구도 규범적 성격을 가지고 있음을 부정하기 어렵다.

많은 연구가 현장에서 활용됨을 감안할 때 연구자들도 보다 신중할 필요가 있다. 경영자가 이론을 수용하고 현장에서 실제로 적용할 때 그 이론은 정설이 되어버린다. 하지만, 그 이론이 잘못된 것이라면 기업에 치명상을 줄 수 있다. 현재 경영이론 대부분은 인과적 또는 기능적 설명에 기초하며, 도덕적, 윤리적 고려를 분명히 배제해야 경영이론이 과학적일 수 있다(Ghoshal, 2005). 연구의 중립성, 객관성을 제고하기 위해 WPS를 활용한 논문 심사에 보다 엄격한 잣대가 마련되어야 한다. 각 학술지 편집위원회 규정에 replication policy를 적용하는 방식을 고려해 볼 수 있다.

사업체패널 조사 발전을 위한 제언은 다음과 같다. 우선 조사주기의 문제를 재고해 보아야 한다. 현행 사업체패널 조사는 2년의 주기로 시행되고 있다. 이는 물론 예산제약에 따른 결과이겠지만 격년 주기 조사로는 급변하는 경영환경을 시의 적절하게 담기에 한계가 있음을 지적할 수 있다. 가능하다면 1년 주기로 조사를 진행하고, 이러한 조사가 이루어질 수 있게끔 예산을 확보하는 것이 중요하다.

다음으로는 설문문의 내용과 관련된 것이다. 현행 사업체패널 조사의 설문은 지나치게 제조업이나 생산직 같은 산업사회를 바라보는 전통적 시각에 매몰되어 있고, 서비스업이나 서비스직종 같은 그 중요성이 날로 커지고 있는 새로운 산업 및 고용분야에 대한 관심은 상대적으로 취약한 형편이다. 따라서 서비스업이나 서비스 직종 등의 현황을 보다 잘 파악할 수 있도록 하는 방안을 표본설계 및 조사설계에 반영할 필요가 있다. 그밖에 기존의 조사에서 상대적으로 소외되어 있는 노동수요, 산업안전, 고용의 질 등과 관련된 설문문 대폭 보강하여 새로운 분야의 연구가 가능하도록 조력할 필요가 있다.

그 외에도 표본의 문제, 측정방식의 문제점 등을 재고할 필요가 있다. 우선, WPS 표본은 노조 비율이 40% 이상으로 현실(10%)과 괴리되며, 30인 미만 소규모 사업장이 분석에서 제외되는 문제점이 있다. 이는 소규모 사업장의 열악한 노동조건을 분석하는데 한계 요소로 작용한다. 보다 엄밀한 가중치 적용 등 다양한 보완책이 마련되어야 할 것이다. 아울러, 측정방식을 개선할 필요가 있다. 특히, 특정 개념과 정의에 대한 혼선이 있는 경우, 다른 방식을 고민해야 한다. 예컨대, 임금체계의 경우, 각 임금체계에 대한 정의를 제시하지 않은 채 임금명칭에 대해 기술하도록 하

거나, 각 임금체계의 경험적 지표(직무급이라면 직무평가실행, 시장임금고려 등)를 체크하도록 하여, 그 결과를 바탕으로 역추론하는 방식을 활용할 수 있을 것이다. 이러한 점에서, 향후 WPS 데이터 생성 및 보완 시, 한국적맥락과 현장을 잘 아는 실무자 참여가 반드시 필요하다. WPS가 지적다원주의(intellectual pluralism) 확장을 통해 한층 업그레이드된 정책적·학술적 기여를 해 나아가기를 바란다.

## 참고문헌

- 강원진·이병현·김정식(2011). 「참여적 작업관행이 협력적 노사관계, 기업성파에 미치는 영향: 혁신 전략의 조절적 효과」. 『조직과 인사관리연구』 35(2):183~215.
- 강은미·안종태(2015). 「작업장 혁신과 조직성과간의 관계에 있어서 노조지원의 조절 효과」. 『기업경영연구』 22(1):43~59.
- 구자숙(2009). 「기업에서의 모성보호제도에 대한 연구: 제도의 도입 및 현실과의 어긋남을 중심으로」. 『조사연구』 10(3):107~130.
- 권소영·김성국(2012). 「한국기업 임금피크제 도입의 결정요인에 관한 연구」. 『경상논총』 30(4):1~21.
- 권순식(2006). 「근로자 참여와 비정규직 고용의 관련성에 관한 실증 연구」. 『노동정책연구』 6(2):75~106.
- 권순식·박현미(2013). 「노사파트너십의 상호성에 관한 실증 연구」. 『산업경제연구』 26(1):581~616.
- 권순식(2014). 「비정규직 근로자의 활용과 조직성과: 양면성의 탐색」. 『산업노동연구』 20(3):137~166.
- 권일웅(2012). 「공공/민간부문 성과급 비중과 주인-대리인 이론」. 『행정논총』 50(2):113~142.
- 김건식(2013). 「고성과작업시스템, 고용불안정성, 그리고 조직성과: 고성과작업시스템과 고용불안정성 간의 상호작용효과를 중심으로」. 『인적자원관리연구』 20(2):117~144.
- 김대환·류건식(2011). 「순차로짓(Sequential Logit) 모형을 활용한 기업의 퇴직연금 선호 형태 분석」. 『보험금융연구』 22(2):53~75.
- 김대환·류건식(2012). 「기업의 퇴직연금 전환 연구」. 『리스크관리연구』 23(1):27~50.
- 김동배·김주일(2002). 「비정규직 활용의 영향요인」. 『노동정책연구』 2(4):17~38.
- 김동배·김주섭·박의경(2003). 「고성과 작업관행과 기업 교육훈련」. 『노동정책연구』 3(1):233~262.
- 김동배·임상훈·김재구(2003). 「인사관리시스템의 선행요인에 대한 탐색적 연구: 사무관리직을 중심으로」. 『노동정책연구』 3(3):111~133.
- 김동배·이인재(2007). 「기간제 근로자 인사관리의 영향요인과 효과」. 『노동정책연구』 7(3):119~144.
- 김동배·김기태(2008). 「연봉 차등폭이 보상수준 만족에 미치는 영향」. 『노동정책연구』 8(4):29~54.
- 김동배·이인재(2009). 「인사관행이 기술혁신에 미치는 영향」. 『인사관리연구』 33(3):1~26.

- 김동배(2009). 「노동조합이 기술혁신에 미치는 영향」. 『산업관계연구』 19(4): 71~98.
- 김동배(2010). 「제도적 동형화와 상징적 동조 : 연봉제의 사례」. 『노동정책연구』 10(1):35~67.
- 김동배(2013). 「기간제 근로자의 정규직 전환에 영향을 미치는 요인: 탐색적 연구」. 『인사조직연구』 21(4):71~98.
- 김동배·박경원(2014). 「근로자 참여가 노동조합에 미치는 영향: 탐색적 연구」. 『대한경영학회지』 27(12):2287~2307.
- 김성환·김종운(2013). 「기업의 재무적 안정성이 고용과 고용안정성에 미치는 영향」. 『경영연구』 28(4):271~298.
- 김우영(2006). 「외국인투자기업과 기업훈련」. 『노동정책연구』 6(4):157~193.
- 김유선(2003). 「기업의 비정규직 사용 결정요인」. 『노동정책연구』 3(3):27~47.
- 김윤호(2007). 「비정규직 고용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 합리성 가설과 비합리성 가설의 검증」. 『노동정책연구』 7(4):111~142.
- 김윤호(2009). 「비정규직 관리방식의 유형 분류와 유형 선택의 선행요인에 관한 연구」. 『산업관계연구』 19(4):165~216.
- 김윤호(2011). 「비정규직 관리유형이 조직성과에 미치는 영향」. 『산업노동연구』 17(2):141~175.
- 김윤호·김영상·박오원(2014). 「비정규직 활용수준의 변화와 기업성과: 임의계수성장 모형의 적용」. 『산업관계연구』 24(4):1~28.
- 김재구·임상훈·김동배(2003). 「인사관리시스템과 경영성과가 상호간에 미치는 영향에 대한 연구 - 제조업 생산직을 중심으로」. 『조직과 인사관리연구』 27(3):31~54.
- 김정우(2014). 「노동조합이 직접 및 간접고용비정규직의 고용에 미친 영향에 관한 패널분석」. 『산업노동연구』 20(1):65~101.
- 김정우·송민수(2015). 「파업발생 결정요인 패널분석」. 『노동정책연구』 15(2):57~86.
- 김종숙·조문경(2014). 「법정근로시간 단축의 여성고용효과」. 『여성경제연구』 11(1):109~140.
- 김철식·이병훈(2011). 「하도급 구조와 노동시장 불평등에 관한 연구: 제5차 사업체 패널자료분석을 중심으로」. 『한국사회학』 45(2):1~24.
- 김하현·나태준(2011). 「참여적 관리와 조직경계 네트워크 관리가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구」. 『행정논총』 49(1):93~116.
- 김현동·이동진(2010). 「근로자대표기구의 전략적 참여와 참여적 작업조직활동 모색: 노사관계의 역할을 중심으로」. 『노동정책연구』 10(4):153~179.
- 김현동·신은중(2011). 「노동조합의 혁신활동 참여가 작업장 혁신에 미치는 영향: 업무개선 제안활동 활성화를 중심으로」. 『노동정책연구』 11(3):135~166.

- 김현동·이동진(2012). 「작업장 혁신프로그램 토착화에서 인사부서 및 노동조합의 역할과 활동 탐색」. 『인적자원관리연구』 19(1):177~196.
- 김현식·이명호(2015). 「CSR 수행을 위한 의사결정에 근로자 참여가 미치는 영향-노사관계의 조절효과를 중심으로」. 『산업관계연구』 25(3):103~127.
- 김혜원(2011). 「가족친화제도와 기업성과」. 『노동정책연구』 11(3):1~24.
- 나인강(2006). 「고용조정 실시 만족도에 관한 실증연구」. 『대한경영학회지』 19(6):2041~2064.
- 나인강(2007). 「고용조정 선형요인에 관한 실증연구」. 『인적자원관리연구』 14(1):57~78.
- 나인강(2008). 「협력적 노사관계와 기업의 성과에 관한 실증분석」. 『인적자원관리연구』 15(1):53~67.
- 노세리·이상민(2011). 「가족친화적 고성능작업시스템에 대한 듀얼아젠다 접근」. 『인사조직연구』 19(3):1~29.
- 노용진·원인성(2003). 「내부노동시장의 성격과 비정규직 고용의 비율」. 『노동정책연구』 3(2):47~67.
- 노용진(2007). 「노사관계의 성격과 기업의 교육훈련투자」. 『조직과 인사관리연구』 31(1):1~26.
- 노용진(2010). 「노사파트너십의 노사관계 효과성에 관한 연구」. 『산업관계연구』 20(3):33~57.
- 노용진(2011). 「2000년대 중반 노동조합의 임금교섭 성과 분석: 2005년과 2007년을 중심으로」. 『노동정책연구』 11(1):103~130.
- 노용진(2011). 「2000년대 중반의 노동조합과 생산직 근로자의 임금체계: 2005년과 2007년을 중심으로」. 『산업관계연구』 21(3):123~151.
- 노용진·김미란(2012). 「임금 프리미엄과 노동조합의 약화」. 『산업관계연구』 22(3):121~148.
- 노용진(2012). 「중소기업의 비공식적 인사 관행 영향 요인에 관하여」. 『산업관계연구』 22(4):31~63.
- 노용진(2013). 「초과근로시간의 결정요인」. 『산업관계연구』 23(3):67~87.
- 노용진(2014). 「주40시간제의 고용효과」. 『산업관계연구』 24(2):109~129.
- 노용진(2015). 「복수노조 형성의 영향요인」. 『산업관계연구』 25(3):59~83.
- 류성민·김성수(2007). 「환경, 인사부서의 전략적 참여, 인사시스템, 인사관리효과성 및 기업성과의 관계에 관한 연구」. 『인사조직연구』 15(1):1~43.
- 류성민(2010). 「몰입형 인사관리가 기업성과에 미치는 영향: 노사관계특성의 조절효과를 중심으로」. 『산업경제연구』 23(5):2609~2634.
- 류성민·박미혜(2013). 「기간제 고용의 영향요인에 대한 연구: 기업내부요인과 기업

- 외부요인 간 비교를 중심으로」. 『인사조직연구』 21(4):31~70.
- 박경원·김동배(2014). 「인적자원관리는 노동조합을 대체하는가? 2005-2011 사업체패널조사를 이용한 실증분석」. 『산업노동연구』 20(3):197~228.
- 박상욱(2011). 「대한민국 기업패널자료를 활용한 기업 현직교육훈련의 경제적 효과 재조명」. 『인적자원관리연구』 18(2):1~26.
- 박세호·나인강(2013). 「기업시민행동의 인적자원성과와 기업성장에 미치는 영향」. 『인적자원관리연구』 20(4)
- 박용승·나인강(2010). 「노동조합과 노사관계 풍토가 작업장 산업재해에 미치는 영향에 관한 연구」. 『산업관계연구』 20(4):115~132.
- 박우성·박재용(2005). 「비정규직의 활용과 노동조합의 역할 : 실증 분석과 시사점」. 『산업관계연구』 15(1):23~41.
- 반정호(2005). 「한국 기업의 퇴직연금제 선호에 관한 연구: 퇴직연금제 도입여부와 제도유형을 중심으로」. 『노동정책연구』 5(4):101~133.
- 백경민(2013). 「한국 기업 내 사회적 책임 전담 부서의 설치」. 『조사연구』 14(3):191~211.
- 석진홍·박우성(2012). 「연봉제와 동기부여 -조직 특성의 조절효과에 관한 다수준 분석-」. 『경영사학』 27(2):177~204.
- 성상현·김대룡(2011). 「다양성관리가 조직인력구성과 재무성장에 미치는 영향」. 『한국산학기술학회논문지』 12(1):110~124.
- 성지미(2007). 「사업체패널조사의 고용관련 여성차별과 그 결정요인」. 『노동정책연구』 7(3):63~91.
- 성효용·윤명수·이시균(2009). 「비정규직 활용과 기업성과」. 『경제발전연구』 15(2):213~231.
- 신동균(2006). 「사업체패널자료를 이용한 성차별 분석」. 『노동정책연구』 6(4):55~85.
- 엄동욱·이정일·김태정(2009). 「협력적 노사관계와 기업성장에 대한 실증연구: 혁신적 HRM제도의 매개효과를 중심으로」. 『응용경제』 11(3):221~249.
- 오유·김기승(2014). 「국내외기업의 인적자원관리에 따른 경영성과 및 노사관계 분석」. 『인적자원관리연구』 21(2):65~81.
- 오주연·이동진(2015). 「몰입지향 인사관리특성과 조직의사소통 및 혁신에 관한 실증연구」. 『인적자원관리연구』 22(1):101~120.
- 옥지호(2014). 「자발적 이직이 조직성장에 미치는 영향에 대한 연구: 직무순환제도의 보완적 효과를 중심으로」. 『노동정책연구』 14(1):69~92.
- 유규창·김향아(2006). 「모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성장에 미치는 영향에 관한 연구」. 『노동정책연구』 6(3):97~129.
- 유병홍·김동주(2011). 「무노조사업장에서 노사협의회를 통한 간접참여와 근로자 직

- 접참여가 기업성장에 미치는 영향」. 『기업경영연구』 18(3):219~242.
- 윤명수·김정우·김기민(2012). 「상위관리직에서의 여성의 지위」. 『여성경제연구』 9(1):23~47.
- 윤명수·부가청(2014). 「사업체의 모성보호제도 실태 및 결정요인」. 『여성경제연구』 11(2):1~23.
- 이경묵(2008). 「인사·조직연구의 발전과 미래 과제 인사·조직연구 게재논문과 한국 인사·조직학회 학술대회 발표논문 분석결과를 중심으로」. 『인사·조직연구』 16(3): 161-211.
- 이규용·김용현(2003). 「고용조정 결정요인: 감원계획과 일자리 소멸을 중심으로」. 『노동정책연구』 3(4):87~109.
- 이동명(2009). 「공공기관 인사관리가 노사관계에 미치는 영향」. 『노동정책연구』 9(1):99~130.
- 이동명(2012). 「서비스기업 인사관리 및 노사관계가 조직성장에 미치는 영향」. 『경상논총』 30(4):141~162.
- 이동진(2013). 「재무성과 및 노동조합의 전략적 참여와 사업장내 노사협의회 활성화에 관한 연구」. 『인사·조직연구』 21(4):191~217.
- 이동진·이영면·성상현(2013). 「노동조합의 전략적 참여와 사업장내 노사협의회 활성화에 관한 실증연구」. 『조직과 인사관리연구』
- 이민우·이영진·한재창(2008). 「가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구」. 『노동정책연구』 8(4):183~214.
- 이병훈·윤정향(2006). 「노동조합의 전투성에 관한 연구」. 『노동정책연구』 6(1):141~171.
- 이병훈(2008). 「공공부문과 민간부문의 인적자원 투자에 관한 비교 연구」. 『노동정책연구』 8(2):63~81.
- 이병훈·김종성(2009). 「가족친화경영의 조직성장에 관한 연구」. 『산업관계연구』 19(2):153~175.
- 이병훈·홍석범(2010). 「기업의 비정규인력 활용에 대한 노동조합 효과」. 『동향과전망』 80:217~251.
- 이병희(2012). 「노동시장과 인적자원개발: 사내하도급의 활용 원인과 고용 성과」. 『산업노동연구』 18(1):1~33.
- 이상민·유규창·박우성(2010). 「인사관리연구에 게재된 인사관리 분야 논문 분석: 1980년부터 2008년까지」. 『조직과 인사관리연구』 34(1): 177-218.
- 이선구·정연양(1993). 「한국 노사관리 연구의 전망과 과제」. 『인사·조직연구』 2(1):189-231.
- 이시균·김정우(2006). 「노동조합이 기업의 유연화에 미친 영향 분석」. 『노동정책연구』

- 구』 6(3):63~95.
- 이시균(2011). 「간접고용이 고용성과에 미치는 효과」. 『산업노동연구』 17(1):239~263.
- 이시균(2010). 「노조와 비노조 발언기제(voice) 효과에 관한 실증연구」. 『산업관계연구』 20(4):133~151.
- 이영면·이동진(2011). 「고용의 질과 기업성과의 관계에 대한 실증연구」. 『조직과 인사관리연구』 35(4):169~198.
- 이영면·나인강·이주형(2013). 「기간제 근로자와 경영성과에 관한 연구」. 『인사조직연구』 21(4):99~121.
- 이영면·이주형(2014). 「참여적 작업관행의 도입이 노사관계 분위기에 미치는 영향 : 노사의 노사관계전략의 조절효과를 중심으로」. 『산업관계연구』 24(1):51~74.
- 이왕원·김문조(2013). 「인적자원개발과 의사소통 양식이 기업의 수익성에 미치는 효과 : 창조경제 및 기업양극화 담론의 경험적 진단」. 『한국사회』 14(2):73~111.
- 이용수(2009). 「비정규직 고용 결정의 조직특성에 관한 연구」. 『한국사회학』 43(1):130~164.
- 이정현(2005). 「고성과작업시스템이 노동조합의 활성화에 미치는 영향에 대한 탐색적 연구」. 『인사조직연구』 13(3):139~170.
- 이정현·이준우(2011). 「정리해고가 노사간 임금협상에 미치는 영향」. 『산업노동연구』 17(2):209~237.
- 이정현(2013). 「제조업 작업조직 특성에 따른 현장관리자의 역할 차이」. 『조직과 인사관리연구』 37(4):1~36.
- 이정현·이준우(2012). 「2000년대 한국 기업의 보수제도 변화: 2003~2007을 중심으로」. 『생산성논집』 26(2):113~143.
- 이주희(2003). 「여성 관리직 진출 기업의 특성 : 인적자원관리 관행을 중심으로」. 『한국사회학』 37(5):107~130.
- 이주희(2005). 「경영참여와 노사관계: 사업체패널조사를 통한 실태분석」. 『사회과학연구논총』 93~109.
- 이진규·박기찬(1993). 「한국 인사관리 연구의 전망과 과제」. 『인사·조직연구』 2(1):75-137.
- 이택면(2005). 「비정규 고용의 결정요인에 관한 경제사회학적 분석 : 거래비용이론의 적용과 실증」. 『한국사회학』 39(4):40~69.
- 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」. 『인적자원관리연구』 17(2):139~162.
- 장용선·장망(2015). 「인적자원관리가 고령자고용률에 미치는 영향 연구」. 『경영교육연구』 30(4):1~23.
- 장용선·장망·조윤희(2015). 「노동조합의 활성화 정도와 노사협력이 고령자고용률에 미치는 영향」. 『기업경영연구』 22(4):29~46.
- 전인·오선희(2012). 「고성과작업시스템이 조직성과에 미치는 영향 -운영성과의 매개효과를 중심으로」. 『인적자원관리연구』 19(3):151~171.
- 정선영·송다영(2012). 「노동조합 내 여성의 지위가 모성보호제도의 실시에도 미치는 영향」. 『한국사회정책』 19(1):95~122.
- 정재호·이병희(2004). 「고용유연화가 기업의 혼란투자에 미치는 영향」. 『노동정책연구』 4(4):21~43.
- 정진화·성효용·김현숙(2013). 「적극적 고용개선조치가 여성고용 및 성장에 미치는 영향」. 『여성경제연구』 10(2):75~103.
- 정홍준·노성철(2015). 「Triangular Relationships in the Internationalized Market:the Mediating Role in Functional Labor Flexibility」. 『전자무역연구』 13(3):91~111.
- 정홍준(2015). 「기업의 국제화 수준 및 해외자본투자가 기업의 사회적 책임에 미치는 영향」. 『전자무역연구』 13(1):43~60.
- 조남신(1991). 「조직이론의 최근 연구동향」. 『한국인사·조직학회 조직분과 위원회 발표논문집』
- 조상미·박은주(2011). 「기업복지제도의 결정요인 분석」. 『한국사회복지행정학』 13(3):197~226.
- 조선미·강정환(2011). 「제도의 채택과 디커플링(Decoupling)정도에 영향을 미치는 조직의 특성: 기업의 경력개발제도 사례」. 『인사조직연구』 19(2):253~297.
- 조준모·박성재(2007). 「기업지배구조가 고용조정에 미치는 효과에 관한 연구」. 『산업관계연구』 17(2):39~66.
- 조준모·박성재(2008). 「기업지배구조가 인적자원관리에 미치는 효과 분석 : 재무-노동 연결자료를 이용한 분석」. 『한국경제연구』 20:69~105.
- 최만기·박오수(1993). 「한국 조직행동 연구의 동향, 문제점, 과제 및 전망」. 『인사·조직연구』, 2(1):1-74.
- 허훈·김현식·송두한(2014). 「내부 CSR 수행이 노동생산성에 미치는 영향: 노동조합 의사결정 행태를 매개로 한 실증 연구」. 『고객만족경영연구』 16(3):1~23.
- 황선웅·장희은(2012). 「비정규직 이용이 정규직 임금에 미치는 효과」. 『산업관계연구』 22(2):93~114.
- 황준욱·허재준(2003). 「정보통신기술이 작업장참여에 미치는 영향: 양호한 노동

(Decent Work)의 관점에서」. 『노동정책연구』 3(4):49~85.

Ghoshal, Sumantra(2005), Bad Management Theories Are Destroying Good Management Practices, Academy of Management Learning & Education, Vol. 4, No.1, 75-91.