

노동정책연구
2018. 제18권 제3호 pp.37~73
한국노동연구원

연구논문

채용연계형 인턴십 제도 도입 및 활용의 선행요인과 고용성과에 미치는 영향*

홍종윤**
이준구***

최근 많은 기업들이 채용연계형 인턴십 제도를 도입하여 활용하고 있음에도 불구하고 이에 대한 실증연구는 부족하였다. 본 연구는 한국에서 인턴십 제도의 역사적 변천을 살펴보고, 채용연계형 인턴십 제도 도입 및 활용의 선행요인과, 제도의 활용이 고용성과에 미치는 영향을 분석하였다. 한국노동연구원 2009~2013년 「사업체패널조사」 자료를 활용하여 분석한 결과, 직무분석을 여러 인사관리 분야에서 활용하고, 교육훈련비에 대한 외부 의존도가 높은 기업일수록 본 제도를 도입할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 외부 네트워킹 활동이 활발한 기업일수록 본 제도를 도입할 뿐만 아니라 실제로 활용할 가능성이 높았다. 이를 통해 인력 선별의 요구, 자원 획득의 기대, 규범적 압력이 복합적으로 제도의 도입 결정에 영향을 미치지만, 활용에 있어서는 외부 네트워크를 통한 정보 획득과 교류, 그리고 기업이 가진 인적, 재무적 자원의 중요성을 확인하였다. 한편 채용연계형 인턴십 제도를 활용하는 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 신규 정규직 채용률이 높았지만, 당기순이익과 같은 여유자원의 증가가 반드시 채용률을 높이지는 않는 것으로 나타났다. 본 논문은 이러한 결과를 바탕으로 학술적, 정책적 시사점을 논의하였다.

핵심용어 : 채용연계형 인턴십 제도, 준내부 노동시장, 직무분석, 자원의존, 제도적 동형화

논문접수일: 2018년 5월 2일, 심사의뢰일: 2018년 5월 10일, 심사완료일: 2018년 7월 23일

* 본 논문은 제1 저자의 석사학위 논문을 수정·보완하여 작성된 것이다. 익명의 심사자의 조언에 감사를 표한다.

** (제1 저자) 한양대학교 일반대학원 경영학과 석사(hjy2023@hanyang.ac.kr)

*** (교신저자) 한양대학교 경영학부 경영학과 조교수(joonklee@hanyang.ac.kr)

I. 서론

최근 한국 사회에서는 비정규직의 정규직화에 대한 사회적·정책적 관심이 높다. 2017년 출범한 문재인 정부는 ‘일자리 창출’을 최우선 국정과제로 삼고, 그 가운데 비정규직의 정규직 전환을 통한 양질의 일자리 확보에 큰 관심을 기울이고 있다. 정부의 노력은 특히 공공부문 비정규직의 정규직 전환에 초점을 두고 있는데, 이는 대통령 취임 후 첫 외부일정으로 인천공항공사를 방문하여 ‘공공부문 비정규직 제로시대’를 선언한 점에서 잘 드러난다(이정희, 2017).

정규직으로 진입하는 데 있어서 비정규 일자리가 어떤 역할을 하는지에 관한 논의는 크게 가교론과 함정론으로 구분된다. 가교론이 비정규직을 정규직으로 가는 일종의 ‘디딤돌’이라고 본다면, 함정론은 비정규직에 한 번 진입하면 벗어나기 힘든 ‘덫’으로 보는 관점이다. 전자를 대표하는 이론으로 인적자본이론과 견습계약이론이 있다면(Becker, 1964; Booth, Fancesconi & Frank, 2002), 핵심-주변부 이론과 내부자-외부자 이론은 후자의 관점을 대표한다(Atkinson, 1987; Piore & Sabel, 1984).

여러 연구에도 불구하고 비정규직이 가교 혹은 함정의 기능을 하는지에 관한 논쟁이 여전한 가운데(Watson, 2013), 서구와 한국의 연구결과 간에도 다소 차이가 나타나고 있다. 비정규직이 가교로서 기능할 수 있음을 시사하는 서구의 연구들¹⁾과 달리, 한국에서는 함정론에 좀 더 무게가 실리고 있다. 이시균·윤진호(2007)과 정동일·권순원(2016)이 대표적인데, 「경제활동인구조사」 자료를 이용한 전자의 연구에서는 4년이 경과한 후에도 비정규직 노동자가 정규직이 될 가능성은 9% 미만에 그치는 것으로 나타났고, 「고용형태별 근로자패널조사」 자료 분석을 바탕으로 한국 노동시장의 분절성을 검토한 후자의 연구에서

1) 유럽 4개국(영국, 프랑스, 독일, 덴마크)의 정규직 전환율을 분석한 Gash(2008)에 따르면, 비정규직 중 1년 이내 정규직 전환 비율은 5~9%로 비교적 낮았지만, 3년으로 기간을 늘리면 43~59% 정도가 정규직으로 전환되는 것으로 나타났고, 호주의 경우에도 전체 기간제 근로자의 40% 이상이 1년 내 무기계약직으로 전환된 것(Watson, 2013)으로 나타나 비정규직이 가교로서 기능할 수 있음을 시사하였다.

도 정규직 전환 이후에도 단기간 내에 비정규직으로 복귀하거나 실업 상태로 전락할 가능성이 높은 것으로 드러났다.

이처럼 함정론에 무게가 실리고 있는 가운데에서도 비정규직 일자리가 여전히 정규직으로 가는 가교로서 작용할 가능성은 존재한다. 그 이유 가운데 하나는 일정한 선별과정을 통과한 비정규직을 중심으로 한 ‘준내부 노동시장(quasi-internal labor market)’이 존재하기 때문이다. 준내부 노동시장은 비정규직 노동시장 내에서 기업특수적(firm-specific) 기술과 지식이 핵심이 되는 업무를 맡게 됨으로써 잠재적으로 정규직 내부노동시장에 편입될 가능성이 높은 일자리를 가리킨다(Yashiro, 2002; 정동일·권순원, 2016). 기업들은 이처럼 선별된 비정규직들에게 통합적 인사관리 묶음(bundle)을 제공함으로써, 비정규직 노동시장 내 준내부 노동시장과 그렇지 않은 시장을 차별화하려고 한다(Gardner, 2005).

이러한 형태를 보여주는 대표적인 제도가 ‘채용연계형 인턴십 제도’이다. 채용연계형 인턴십 제도는 처음부터 정규직으로 채용 의사가 있던 직무에 수습근로자(인턴)를 임시직으로 채용했다가 추후 이들 전부나 일부를 정규직으로 전환하는 채용형태이다(이중훈, 2006). 2010년 이후 공공기관은 물론 많은 민간 기업들이 채용연계형 인턴십 제도를 신규채용 제도의 일환으로 도입해 오고 있다. 하지만 이러한 제도가 어떤 동기에 의해 도입되고 활용되는지, 이것이 기업의 고용성장에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구는 그간 부족하였다.

이에 본 연구는 준내부 노동시장으로 진입하는 선별 기제 중 하나인 ‘채용연계형 인턴십 제도’의 도입 및 활용에 영향을 미치는 선행요인을 분석하고, 제도의 활용이 정규직 고용률과 같은 고용성장에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 이를 위해 선행연구를 바탕으로 견습계약이론, 자원의존이론, 신제도주의 관점 등의 관점에서 가설을 설정하고, 한국노동연구원의 2009년, 2011년, 2013년 「사업체패널조사」 자료를 활용하여 가설을 검증하였다. 끝으로, 제도의 도입과 활용 사이의 ‘디커플링(decoupling)’ 현상, 제도의 고용성장에 대한 효과를 중심으로 연구의 정책적, 이론적 시사점을 논하고자 한다.

II. 채용연계형 인턴십 제도의 개념 및 변화과정

1. 채용연계형 인턴십 : 정의와 법적 지위

인턴십은 본래 학생이 일정기간 실제 업무를 직업세계에서 체험(field experience) 하도록 하기 위해 기업이 학생을 일정기간 받아들여 직장에서 일을 체험·실습 하도록 하는 제도이다(김환식, 2005). 인턴십의 한 형태인 채용연계형 인턴십 제도는 직무경험이 없으나 잠재능력을 보유한 학생들에게 직무수행 기회를 부여하여 현장실습자(student intern)로서 경험을 축적하도록 한다는 점에서는 기존의 인턴십과 유사하나, 실습 종료 후 일정자격을 갖추면 정식사원으로 채용할 수 있다는 점에서 차이가 난다(정범구·이재근, 2002).

따라서 채용연계형 인턴은 근로의 실질관계에 의하여 근로기준법에 의한 사용종속관계가 있음이 인정되는 경우라고 할 수 있고, 그래서 근로기준법의 적용을 받는 경우가 많다. 또한 근로계약의 성격을 갖기 때문에 기한이 정해진 경우 ‘기간제 근로자’로 볼 수 있다(박은정, 2017). 이런 차이로 최근에는 반복 갱신 혹은 무기근로계약 체결에 대한 논란의 여지를 없애고자 ‘체험형’ 인턴과 ‘채용연계형’ 인턴을 채용공고에서 명확히 구분하고 있다. 전자는 인턴을 ‘계약기간 만료 후 고용관계가 소멸되는 기간제 근로자’로 규정하여 계약갱신이나 무기계약 체결에 대한 기대권을 사전에 차단하는 반면, 후자는 ‘일정기간 인턴으로 근무 후 정규직으로 채용될 가능성이 있는 근로자’로 보고, 보통 ‘평가 후 전환’이라는 식으로 채용공고에 명시하고 있다(박은정, 2017; 노호창, 2012).

2. 인턴십 제도의 변화와 채용연계형의 등장

한국에서 인턴십이 본격적으로 도입되기 시작한 것은 1980년대이다. 이후 인턴십 제도는 사회·경제상황이 변화함에 따라 그 모습을 달리해 왔다. 2010년 들어 등장한 채용연계형 인턴십은 가장 최근의 변화를 반영하고 있다.

가. 인턴제의 도입-조정-전환기

1980년대 고도성장기 한국의 기업들은 부족한 우수인력을 조기에 확보하는 차원에서 인턴제를 도입하기 시작했는데, ‘선검증-후채용’이라는 측면에서 선발인력에 대한 고과평가는 물론, 기업홍보, 이·전직 방지 등 다양한 효과를 염두에 두고 활용되었다(이중구·김병기, 2008). 하지만 1990년대 후반 IMF 금융위기가 도래하고 기업 구조조정과 정리해고가 일상화되면서 인턴제는 오히려 정부와 대학을 주축으로 취업난을 타개하기 위한 수단으로 활용되기 시작했다. 그 결과 ‘선검증-후채용’ 방식으로 검증을 마치면 정규직으로 전환되는 방식이었던 1980년대 인턴십과 달리, 1990년 후반부터는 인턴십과 정규직 채용 사이에 연결고리가 끊어지게 되었다.

2000년대 접어들면서 인턴십 제도는 다시 한번 변모하는데, 기업들이 인턴십을 공채라는 채널로부터 채용인원을 분산시켜 신규인력 확보의 리스크를 줄이고, 자신들이 원하는 직무중심형 인재를 ‘선검증-후채용’하기 위한 수단으로서 활용하기 시작하였다. 그 결과, 인턴십 운영에서 기업주도성이 회복되었지만, 우수인력의 선제적 채용이라는 고도성장기의 목적이 아니라, 인력의 채용과 운용에서의 유연성 확보가 강조되기 시작하였다.

나. 청년인턴제와 채용연계형 인턴십 제도

2009년 세계 금융위기로 인한 취업난 속에서 인턴십 제도는 새로운 변화에 직면한다. 정부는 청년실업 대책의 일환으로 청년인턴제를 시행하였고, 그에 따라 공공기관, 행정기관, 중소기업 인턴 등 다양한 형태의 인턴제가 정부 주도로 시행되었다(이규용, 2009). 특히 ‘중소기업 청년취업인턴제(이하 청년인턴제)’는 대기업 인력 편중을 극복할 수 있었다는 점에서 의의가 있다. 대기업을 중심으로 청년실업 해소라는 사회적 책임에 부응한다는 차원에서 기업 자체적으로 기졸업자를 대상으로 6개월간 진행된 인턴제가 있었지만, 이러한 형태의 인턴십은 대부분 기업들에서 인력운용 방안의 변화에 따라 중단되기도 하고, 매년 선발규모나 정규직 연계 채용률이 들쭉날쭉하여 인턴십 제도 자체의 효용성에 대해 의문을 야기했다(류장수, 2015; 김향아, 2013). 반면 청년인턴제는

청년층에게 중소기업에서 인턴으로 일할 기회를 제공함으로써 직무경력을 쌓아 정규직 취업 가능성을 제고할 수 있도록 하고, 중소기업에는 인력난을 경감시켜 줄 것으로 기대되었다(류장수, 2015).

이와 함께 2010년에 들어 인턴십을 단순 직무수행을 위한 단기고용이 아닌 정규직 채용관점으로 바라보면서 인턴십 제도 자체도 일종의 인적자원투자의 개념으로 진화하였다. 채용연계형 인턴십이 공채제도 가운데 가용한 채용채널의 하나로 제도화되어 운영되기 시작했고(김향아, 2013), 이를 통해 인턴에게는 직무경험을 제공하는 한편, 기업들은 정규직 후보자를 평가해볼 수 있는 기회로 활용하고 이를 바탕으로 우수한 인재를 먼저 확보할 수 있게끔 되었다. 실제 경영자총협회의 「2012 인턴제도 운영 실태조사」에 따르면, 전국 375개 기업 중 95%에 달하는 기업들이 채용연계형 인턴십 제도를 운영하고 있다고 답해 이 제도가 일반적인 채용채널 혹은 인력수급방식의 하나로서 빠르게 확산, 도입되었음을 확인할 수 있다(한국경영자총협회, 2012). 한편 공공기관에서도 2014년부터 채용연계형 인턴과 체험형 인턴제를 기관의 특성에 따라 자율적으로 운영하고 있다. 이에 따라 2016년 9월 기준 공공기관 청년인턴 채용인원 총 13,454명 가운데 약 40%인 5,318명이 채용연계형 인턴제를 통해 채용되었다(기획재정부, 2016). 이는 ‘괜찮은(decent) 일자리’를 대표하는 공공기관에서도 채용연계형 인턴제가 인력수급제도의 하나로서 활발히 활용되고 있음을 보여준다.

Ⅲ. 이론적 논의와 가설

비정규직의 정규직화에 관한 기존 연구는 그간 주로 경제학 관점에서 개인 수준의 분석을 통해 이루어져 왔다. 특히 개별 근로자의 고용지위나 정규직 가능성 등을 「경제활동인구조사」와 같은 가구조사 성격을 지닌 자료를 분석하여, 어떠한 요인이 정규직화에 영향을 미쳤는지 논의하여 왔다(남재량, 2008; 이시균·윤진호, 2007; 정동일·권순원, 2016). 따라서 이들 연구는 비정규직의 정규직화 과정에 영향을 미치는 제도와, 행위주체로서의 기업의 선택을 이해하는

데 한계가 있다. 또한 정규직화에 관한 조직 수준의 기존 연구도 제도, 특히 채용선발 관련된 제도의 역할에 대해서는 충분히 주목하지 않고 있다. 대표적으로, 노세리 외(2016)는 비정규직의 정규직 전환이 기업성과에 미치는 영향을 살펴보고 있지만 제도의 역할에 대해서는 살펴보지 않았고, 김동배(2013)는 기간제보호법 시행 전과 후를 비교하여, 비정규직의 정규직화에 대한 영향을 검증하고 있지만, 구체적으로 채용선발제도가 정규직화에 어떤 영향을 미치는지는 그동안 대부분의 연구들이 간과해 온 주제라고 할 수 있다.

아래에서는 채용연계형 인턴십 제도의 도입과 활용과 관련한 기업의 선택을 설명하는 이론들을 검토하고, 각각 가설을 제시하였다.

1. 견습계약이론

견습계약이론은 비정규직을 견습 혹은 선별과정으로 이해하고, 그 과정을 통과한 근로자는 현재의 고용주하에서 정규직의 지위를 획득할 수 있다고 본다. 기업은 신규인력을 채용할 때 유용한 인력을 선택하기 위해 일정한 심사절차를 거치게 되지만, 채용된 근로자의 능력과 자질을 완전히 파악할 수는 없다(Booth, Francesconi, & Frank, 2002). 따라서 기업은 노동자가 과연 기업에 필요한 능력을 가졌는지 파악하기 위해 수습기간(probation)을 통해 그 직무를 직접 실제로 수행하도록 한다(Lazear & Gibbs, 2014). 본 연구의 대상이 되는 채용연계형 인턴십 제도도 애초에 정규직으로 채용 의사가 있던 직무에 인턴을 임시직으로 채용했다가 정규직으로 전환하는 방식(이종훈, 2006)임을 감안하면 이러한 선별기제의 일종이라고 할 수 있다.

그런데 비정규직 일자리가 인력의 자질을 검증하고 견습을 통해 직무에 적합한지를 평가하는 수단이 되기 위해서는 해당 기업에서 직무중심 인사관리가 이루어져야 한다. 직무중심 인사관리는 연공중심 인사관리와 대비되는 개념으로, 학력, 연령, 근속연수 등 속인적 특성보다 수행하는 직무의 가치와 근로자가 가진 역량의 적합성에 따라 행해지는 인사관리를 지칭한다(유규창, 2014). 그리고 이러한 직무중심 채용과 선발을 위해서는 직무분석이 필수적이다. 직무분석(job analysis)이란, 직무수행자가 담당하는 직무내용의 요소, 요구되는 숙련 등

을 상세하게 조사한 것이다(Harvey, 1991). 직무분석으로 직무가 잘 정의되어 있으면, 해당 직무에 적합한 인재를 배치하여 어느 누가 그 직무를 수행하더라도 유사한 결과를 도출할 수 있다(Milkovich, Newman & Gerhart, 2013).

한국의 최근 채용동향을 보면, NCS 직무중심 채용제도가 그 예라고 할 수 있다. NCS 직무중심 채용은 근로자들이 자신이 조직에서 수행해야 하는 업무의 내용을 더욱 구체적으로 받아들일게 되어, 자신의 전문적 직무분야의 전문가가 되기 위한 체계적인 노력을 할 수 있도록 되어 있다(송민수, 2017). 또한 청년층의 경우 기업의 인턴제도를 직무경험을 쌓기 위한 ‘훈련과정’으로 활용하기 때문에, 비록 인턴직이 비정규직이라고 할지라도 정규직으로 진입할 수 있는 디딤돌로 작용할 수 있다(이혜민, 2008).

이러한 관점에서 볼 때, 인사제도를 구성하는 다양한 하위시스템(subsystem)들의 제도화 수준은 기업성과와 직간접적으로 연결되고(이영면 외, 2013), 기업들은 적절한 제도를 도입, 활용함으로써 조직성과를 높이고자 한다. 실제로 김재원·유규창(2016)은 직무분석을 다방면으로 활용한 직무중심 인사관리가 조직성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 정범구·이재근(2002)은 직무에 적합한 사람을 채용함과 동시에 인턴제도를 활용하여 조기에 인력을 선발하고 현장실습을 통해 직무 만족도와 전문성을 제고할 수 있음을 실증하였다. 강현철 외(2016)는 NCS 직무중심 채용제도를 도입하면 직무기술서를 통해 지원자가 명확하게 직무내용을 확인할 수 있어, 허수 지원을 방지하고 적합한 인재를 적재적소에 배치할 수 있게 됨에 따라 기업과 지원자 모두 수혜자가 될 수 있다고 주장한다(송민수, 2017). 따라서 직무분석을 폭넓게 활용하는 기업은 조직성과를 높이기 위해 실제 직무에서 비정규직 근로자의 업무역량을 확인하고 정규직으로 선별 전환하는 채용연계형 인턴십 같은 제도를 적극 도입, 활용할 것이다.

기설 1: 직무분석 활용도가 높은 기업일수록 채용연계형 인턴십 제도의 도입 및 활용 가능성이 높을 것이다.

2. 자원의존이론

자원의존이론은 제약적 상황에서 환경으로부터 조직생존에 영향을 미치는 자원, 인력, 기술적 지식 등과 같은 자원들이 어떻게 획득되는가에 분석의 초점을 두고 있다(Pfeffer & Salancik, 1978). 이 이론에 따르면, 조직은 새로운 환경에 대한 대응전략으로 자원 확보에 유리한 환경을 찾아 움직이며, 생존을 위해 도움이 되는 정부의 지원을 이끌어내는 등 조직생존에 필수적인 자원을 안정적으로 획득하려 한다.

기업이 인적자원과 관련한 자원을 외부에 의존하는 것과 관련된 연구를 보면, 이병현·김선영(2009)은 중소기업의 정부 연구개발(R&D) 지원사업 참여는 해당 기업들에서의 고용창출에 영향을 미친다는 것을 보여주었다. 문세연(2010)은 중소기업의 경우 체계적인 교육훈련 비용 및 인력이 부족하기 때문에 일터 학습제도와 같은 지원제도를 더 활발하게 이용해야 한다고 주장했고, 부기현 외(2015)도 일학습병행제도와 같은 제도적 지원을 통해 중소기업의 교육훈련비를 확보할 수 있다고 제안하였다.

최근 경제위기에 따른 취업난에도 불구하고, 기업은 숙련 노동자를 확보하고 개발하는 데 많은 제약을 안고 있다. 특히 중소기업의 경우 저임금, 장시간 노동과 같은 열악한 근로조건 등으로 인해 고학력자 및 숙련된 경력자들이 입사를 기피하면서 인력난과 인사관리에 필요한 자원의 확보에 어려움을 겪고 있다(임정연·이영민, 2010). 실제로, 자원이 부족한 기업들은 교육훈련에 대한 투자가 조직성과 창출에 실제 기여할 지에 대한 확신이 약한데(Bartel, 2000), 이는 교육훈련을 실시해도 우수인력들이 더 나은 여건의 일자리로 빠져나갈 것을 우려하기 때문이다(백필규·하정임, 2004; 임정연·이영민, 2010). 따라서 이런 기업들은 ‘중소기업 청년취업인턴제(이하 청년인턴제)’와 같은 제도를 도입, 활용함으로써, 정규직 전환 가능성에 관심 있는 우수인력을 유인하는 동시에 이를 통해 정부지원을 통한 교육훈련비 및 인건비 절감을 추구할 수 있다. 그러므로, 자원의존 관점에서 보면, 교육훈련과 관련된 자원을 정부와 같은 안정적인 외부환경에 많이 의존할수록 자원 확보에 효과적인 제도를 도입하고 운영할 가능성이 높다.

가설 2 : 교육훈련에 대한 자원의 의존의부도가 높은 기업일수록 채용연계형 인턴십 제도의 도입 및 활용 가능성이 높을 것이다.

3. 제도적 환경에서의 조응 : 신제도주의 관점

많은 기업들이 차별화를 통해 경쟁우위를 유지하려 노력하지만, 실제로 기업 활동의 여러 측면을 보면 서로 닮아가는 현상을 발견할 수 있다. 특히 인적자원 관리제도는 그 목표뿐만 아니라 제도 및 기법에 이르기까지 거의 유사한 형태로 각 기업에 적용되고 있다(유호현, 2010). 신제도주의 관점에서 보면, 조직의 변화가 기술적 합리성보다는 사회적으로 의례화된 규범에 따른 정당성의 획득을 위해 이루어지기 때문이라고 한다(이용수, 2009; Meyer & Rowan, 1977). 여기서 정당성은 사회의 규범이나 가치 등이 얼마나 제도에 잘 부합하고 순응하는가에 대한 사회적 평가를 말한다. 기업이 생존을 위해서 경제적 효율성뿐 아니라 사회적 규범이나 가치체계 등에 부합하는 정당성을 확보해야 하고, 인사관행의 대상은 인간이기 때문에, 특히 제도적 정당성의 확보가 민감한 사안이기도 하다(노용진, 2012).

제도주의 조직론의 관점에서 강조되는 제도적 환경(institutional environment)은 강압적, 규범적, 또는 상징적인 환경으로 구분되는데(Scott & Davis, 2015), 본 연구에서는 강압적, 규범적 환경의 영향을 통해 채용연계형 인턴십 제도의 도입과 활용요인을 살펴보겠다.

가. 강압적 동형화

강압적 동형화(coercive isomorphism)는 정부 규제와 같이 선택의 여지없이 무조건적으로 수행해야 하는 환경적 압력에 의한 조직구조나 제도의 동형화를 지칭한다(DiMaggio & Powell, 1983). 공공근접성이 높은 기업은 정부 또는 대중으로부터 더 많은 관심을 받기 때문에 법이나 정책적으로 요구되는 제도의 도입에 적극적이라고 볼 수 있다(Edelman, 1990, 1992). 이는 하위 조직이 법적·경제적으로 상당한 권력과 자원을 보유하고 있는 상위 조직과 원만한 관계를 유지하기 위해 이들의 요구를 따르거나 이들이 실시하는 제도를 그대로 적

용함으로써 환경에서의 정당성을 확보하고자 하기 때문이다(Ashworth et al., 2007).

이런 점에서 공기업과 같은 공공조직은 관련 주무부처가 제공하는 재정 및 인적자원에 의존하고 있어서 상위조직의 요구에 따르거나 각종 제도를 답습하는 강압적 동형화가 나타날 가능성이 크다(DiMaggio & Powell, 1983). 예를 들어, 공공기관의 기관장 인사권은 공공기관 운영위원회와 각 부처의 영향을 불가피하게 받기 때문에 공공기관으로서는 정부의 정책방안을 외면하기 힘들다(김정인, 2016).

관련 연구를 보면, 권소영·김성국(2012)은 임금피크제 도입에 있어서 공기업과 같이 정부자금을 수혜 받는 기관일수록 정부의 영향력에 대한 노출도가 높고 그 결과 임금피크제를 도입할 가능성이 높다고 주장한다. 정장훈(2013)은 공공조직 중 출자총액제한과 같은 법적 규제를 받는 거대 공공조직일수록 성과향상과 조직혁신에 대한 압력을 받게 됨으로써 제도적 압력에 조용하게 된다고 주장한다. 이수영·김동원(2014)의 연구에서도 공공근접성이 높을수록 기업의 고성과작업시스템 도입은 정부의 정책적 압력의 영향을 받는 것으로 나타났다.

가설 3 : 공공부문은 민간부문에 비해 채용연계형 인턴십 제도를 도입할 가능성이 높을 것이다.

나. 규범적 동형화

규범적 동형화(normative isomorphism)는 전문화에서 기인하는 규범적 요인에 의한 압력으로 발생하는 동형화로서(DiMaggio & Powell, 1983), 제도적 규범을 받아들이는 과정에서 교육기관이나 전문가 집단 등이 중요한 역할을 한다. 전문가들은 권력을 유지하기 위해 자신이 가지고 있는 가치를 조직에 전이하는 경향이 있기 때문이다(Meyer & Rowan, 1977; 최세경·현선해, 2011).

한편 조직은 환경에서 요구하는 규칙이나 조건이 무엇인지 알기 위해 안테나를 세우고 정보를 획득하는데, ‘외부 네트워킹 활동’이 그 예라고 할 수 있다. 인력채용 및 관리와 관련한 외부 네트워킹 활동은 주로 인사담당자들이 맡는데, 이들은 교육기관에서 육성되었거나 그렇지 않은 경우에도 사회화 과정을 통해, 인사노무 분야의 사고방식과 규범이 학습되어 있는 사람들이다. 이들은

외부 전문가 집단과의 네트워크를 가지는 경우가 많으며, 자신의 전문적인 지식이나 노하우를 기반으로 한 기술적 보조를 통해 기업의 인사제도에 영향력을 행사하게 된다(Bacon & Hoque, 2005). 이러한 활동은 결국 유사한 환경 속에 있는 기업들의 구조나 관리 제도를 유사하게 만드는 효과를 낳는다(DiMaggio & Powell, 1983).

Zimmerman & Zeitz(2002)는 새로운 형태의 벤처가 정당성을 획득하기 위해서는 정부 혹은 전문가들이 기대하는 규범 및 규칙 등과 일치하게 움직인다고 주장한다. Bacon & Hoque(2005)는 중소기업들이 외부 전문가 집단과의 네트워킹이나 다른 기업과의 협조관계 등을 통해 공식적인 인사관행에 관한 지식을 습득하고, 이를 통해 관련 제도를 도입한다고 보았다. 노용진(2012)의 연구에 따르면, 중소기업의 경우 해당 업종협회나 경영자 교육과정, 인사전문가 단체와의 네트워킹 등이 기업의 비공식적 인사관행을 줄이고, 규범적으로 받아들여지는 공식적 인사제도에 대한 노출을 높일 수 있는 것으로 나타났다. 이런 점에서, 외부 네트워크 활동이 활발한 기업일수록 2009년 이후 많은 기업들이 도입하면서 채용형태의 하나로 자리 잡은 채용연계형 인턴십 제도를 도입했을 가능성이 높다.

가설 4 : 외부 네트워킹 활동이 활발한 기업일수록 채용연계형 인턴십 제도의 도입 가능성이 높을 것이다.

4. 채용연계형 인턴십 제도 활용의 디커플링

‘디커플링(decoupling)’ 개념은 조직이 새로운 제도를 도입하는 것과 별개로 제도의 활용에 있어서는 많은 제약이 있음을 강조한다(조선미·강정환, 2011). 외부의 가치와 규범적 압력에 조응하기 위해 제도화된 공식구조를 채택(adoption)하되, 내부에서는 기술적 합리성을 유지하기 위해 실질적인 활용(implementation)을 하지 않는 괴리가 생겨날 수 있다(Meyer & Rowan, 1977). 그런 점에서, 디커플링은 조직들이 스스로 직면하고 있는 이질적 환경에서 발생하는 다양한 요구의 상충과 갈등을 최소화하기 위한 전략이라고 볼 수 있다(Fiss & Zajac, 2006; Boxenbaum & Jonsson, 2008).

가. 강압적 동형화의 디커플링

앞서 언급했듯이 강압적 동형화는 민간기업보다 공기업과 같은 공공조직에서 일어날 가능성이 높다. 하지만 이 경우 제도적 동형화를 통해 제도가 도입되는 하나 실제 취지와 다르게 작동하는 디커플링이 발생할 수 있다. 왜냐하면 정당성 확보를 위해 도입된 제도를 현실에 적용하는 과정에서 조직은 때로 커다란 문제에 직면할 수 있기 때문이다(Meyer & Rowan, 1977). 실제로, Edelman (1992)는 차별금지법을 강압적 동형화의 디커플링 예로 들고 있다.

김복태 외(2012)는 휴가 및 육아휴직제도의 디커플링이 민간부문과 비교하여 상대적으로 공공부문에서 많이 발생하고 있다는 연구결과를 제시한다. 공공기관 경영평가와 같은 외부적 통제를 받는 공기업의 경우, 디커플링을 통해 외부적 정당성을 유지하는 동시에 조직 내부의 기술적 요구와 균형을 확보하고자 하기 때문이다(박석희, 2009). 청년인턴제에 대한 상징적 동조를 분석한 안선민·김병섭(2018)에 따르면, 공공기관은 사회적 압력에 대한 안정성 확보와 조직의 내부적 권위의 보호를 위해 청년인턴제를 형식적으로만 활용하는 것으로 나타났다.

가설 5 : 공공부문은 민간부문에 비해 채용연계형 인턴십 제도를 도입하나 활용할 가능성은 낮을 것이다.

나. 규범적 동형화의 디커플링

규범적 동형화에서도 디커플링을 유발할 수 있다. 조직이 외부 네트워킹 활동을 통해 외부환경에서 정당화된 제도를 인지하고 도입한다고 하더라도, 개별 조직이 보유한 자원과 역량에는 한계가 있기 때문에 도입된 제도를 적극적으로 운영하는 것은 조직으로 하여금 또 다른 차원의 도전이 될 수 있다(정장훈, 2013). 또한 조선미·강정한(2011)이 지적하듯이 외부환경에서 오는 압력과의 상호작용은 제도의 활용에 있어 충분한 조건이 아닐 수 있다. 특히, 채용제도에 있어서는 조직 간에 규범에 대한 조직 간 상호동조가 나타나기 어려울 수 있는데, 같은 방식으로 인력을 모집하는 것은 동일한 자원을 두고 다른 모든 기업들과 경쟁을 유발시키는 결과를 가져오기 때문이다(정동일, 2007). 따라서 조직은

선별과정에서 기존의 공채제도를 중심으로 운영하면서 채용연계형 인턴십과 같은 규범적으로 지지되는 새로운 채용방식을 상징적으로만 유지할 가능성이 있다(Han & Koo, 2010).

규범적 동형화에 관한 선행연구를 보면, 우선 김동배(2010)에 의하면, 경영자 단체 가입에 따른 연봉제의 규범적 동형화가 해당 제도의 적용범위에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 제도가 도입되더라도 상징적 기능만 하고 적용범위는 제한적일 수 있음을 의미한다. 정장훈(2013)은 정당성 확보로 도입된 성과주의 인사제도는 디커플링이 발생한다는 것을 실증연구를 통해 분석하였다. 한편 Han & Koo(2010)은 성과보상제도의 규범적 동형화가 디커플링으로 이어지지만, 강압적 동형화에 따른 디커플링에 비해 그 정도는 약하다고 주장하였다. 김미애·이찬(2016)은 인적자원개발제도의 디커플링 현상에 대한 연구에서 기업 내적요인인 경영자의 지원, 기업 외적요인인 경영환경, 제도 관리 등 다양한 요인이 디커플링을 유발함을 보여준다. 따라서 채용연계형 인턴제를 규범적 압력에 의해 도입한 기업의 경우 실제 활용으로 이어지지 않을 수 있다.

기설 6 : 외부 네트워킹 활동을 하는 기업은 채용연계형 인턴십 제도를 도입하나 활용할 가능성은 낮을 것이다.

5. 채용연계형 인턴십과 기업의 고용성과

고용수준에 대한 기업의 의사결정은 다양한 요인들에 의해 영향을 받는다. 고용성과 창출에 영향을 미치는 외부요인으로는 법·제도, 경제상황, 시장수요, 산업구조 등을 꼽을 수 있고, 내부요인으로는 근로시간, 경영체제, 인사관리제도 등을 들 수 있다(윤윤규, 2013). 채용에 있어서는 경제위기 이후 기업들의 경력직 채용현상이 심화되어 청년입직이 어려워지고 있다. 이런 점에서, 채용연계형 인턴제와 같은 제도는 정규직 고용에 따르는 기업의 부담을 낮추어 신규채용을 촉진하는 방향으로 유도할 수 있다. 실제로 R&D 인력 고용보조금 지원사업에 참여한 중소기업의 경우 그렇지 않은 기업에 비해 석·박사급 고급 연구인력 채용을 1.4명 정도 증가시키는 것으로 나타났다(노민선 외, 2013).

하지만 이러한 제도가 채용에 따른 부담을 경감시킨다고 하더라도 여전히 여
유자원의 규모에 따라 고용성과는 달라질 수 있다. 즉 조직의 재무적 성과와
그로 인해 발생하는 여유자원은 제도 활용을 위한 실질적 비용 여력에 영향을
줌으로써 결과적으로 고용성과에 영향을 미칠 수 있다. 이런 점에서 당기순이
익은 사업체가 가진 재무적 여유자원을 잘 보여주는 지표 중 하나이다.²⁾ 종합
해 보면, 채용연계형 인턴십의 활용은 신규인력 채용에 따른 기업의 부담과 위
험을 경감해 주는 동시에, 직무에 적합한 인력채용과 비정규직의 정규직 전환
을 통해 정규직 채용이 늘 수 있는 가능성을 높여주지만, 그 효과는 당기순이
익과 같은 기업의 재무적 여유자원에 의해 조절될 것이다.

가설 7 : 채용연계형 인턴십 제도를 활용하는 기업은 당기순이익이 높을수록 신규
정규직 채용률이 높을 것이다.

IV. 연구방법

1. 자료수집 및 표본특성

본 연구는 한국노동연구원의 「사업체패널조사」 2009년, 2011년, 2013년 자
료를 활용하여 앞서 제시한 가설들을 검증하였다. 도입과 활용요인 분석에는
2009년 자료를 독립변수로 투입하였고, 종속변수인 채용연계형 인턴십 제도 도
입여부 또는 활용여부는 2011년 자료를 활용하였다. 또한 고용성과에 대한 분
석에 있어서는 2011년 자료에서의 활용여부를 독립변수로, 2013년 자료의 고
용성과를 종속변수로 활용하였다. 제도 도입 및 활용에 관련하여 2009년과
2011년 자료를 활용한 이유는 김향아(2013)의 연구에 기초하여, 2009년 청년인
턴제에서 2011년 채용연계형 인턴십 제도로 변화하는 과정, 그리고 이 과정에

2) 당기순이익은 일정기간 동안 사업체에서 얻은 순이익을 가리키며, 매출액에서 매출원가,
판매비, 관리비 등을 뺀 영업 수익과 비용, 특별이익과 손실을 가감한 후 법인세를 뺀 수
치를 의미한다. 이는 사업체의 본질적 목표인 경제적 성장과 자본축적을 나타내는 핵심적
지표라 할 수 있다(이왕원·김문조, 2013).

서 도입 및 활용한 사업체들의 동기를 파악하기 위함이다. 그리고 자료를 시간적으로 구분하여 분석한 것은 패널자료의 특성을 활용하여 독립변수와 종속변수 간의 인과적 관계를 보다 명확하게 파악하기 위함이다.

2011년 「사업체패널자료」에 따르면, 채용연계형 인턴십 제도를 도입한 사업체가 420개(32.8%), 미도입한 사업체가 총 862개(67.2%)로 나타났다.³⁾ 도입했다고 응답한 420곳 가운데 채용연계형 인턴십 제도를 실제로 활용한다고 응답한 사업체는 308개(73.3%)였고, 도입하였으나 활용하지 않는다고 응답한 곳은 112개(26.7%)이다(표 1). 이는 일부 사업체에서는 제도의 도입과 활용 간에 디커플링이 존재함으로 보여준다.

〈표 1〉 채용연계형 인턴십 제도의 도입과 활용(2011년)

도입여부	빈도	비율(%)
도입	420	32.8
미도입	862	67.2
총계	1,282	100.0

활용여부	빈도	비율(%)
활용	308	73.3
미활용	112	26.7
총계	420	100.0

2. 변수의 정의 및 측정

본 연구의 종속변수 가운데 채용연계형 인턴십 제도 도입여부는 2011년 자료에서 인턴십 또는 채용연계형 인턴십 미도입 사업체를 0으로, 채용연계형 인턴십 도입과 활용한 사업체를 1로 코딩하였고, 활용변수는 같은 2011년 자료에서 도입했으나 활용하지 않는다고 응답한 사업체를 0, 활용한다고 응답한 경우

3) (체험형) 인턴제를 실시하지 않는다고 응답한 사업체는 채용연계형 인턴십 제도로 활용하지 않을 것이라고 가정하여, 미도입 사업체로 간주하였다.

1로 더미화하였다. 신규 정규직 채용률 변수는 신규 정규직 채용 근로자의 수를 2013년 말 기준 전체 근로자 수로 나누어 구성하였다.

도입 및 활용을 설명하기 위한 독립변수로는 2009년 기준 직무분석 활용도, 교육훈련비 의존도, 공공부문 여부, 그리고 외부 네트워킹 활동의 정도 등 네 가지이다. 직무분석 활용도는 김재원·유규창(2016)과 유사하게 직무분석을 활용한다고 응답한 분야의 수를 합하여 측정하였다(최소 0~최대 5). 즉 점수가 높을수록 직무분석을 인적자원관리의 여러 분야에서 활용한다고 볼 수 있다.⁴⁾ 교육훈련비 외부 의존도는 사업체의 전체 교육훈련비 중 직업능력 개발사업을 통해 지원(환급)받은 금액의 비중을 백분율로 구하였다. 공공부문 변수는 사업체가 공공부문일 경우 1, 그렇지 않을 경우 0으로 더미화하였다. 외부 네트워킹 활동 변수는 조선미·강정환(2011)을 따라 인사전문잡지 구독여부, 인사관리자들과의 정기적 회합 참석여부 등 5개 문항 응답을 합산하여 구하였고, 규범적 동형화 정도를 측정하는 데 활용하였다.

통제변수는 산업, 기업연령, 기업규모, 노조유무, 외국인 지분율, 시장경쟁 정도, 시장수요 정도, 매출액, 당기순이익 등을 사용하였다. 산업적 특성을 고려하기 위해 기타서비스업을 기준으로 제조업과 금융보험업으로 각각 가변수화하였다. 조직연령이 높을수록 조직이 안정되고 생존보다는 복지에 대한 여유가 생겨 보다 거시적이고 장기적인 효과를 도모하기 위한 제도를 도입할 수 있다(원숙연·성민정, 2016)는 점을 감안하여 기업연령을 통제하고, 2009 또는 2011에서 설립연도를 차감하여 로그화하였다. 조직규모는 규모가 큰 조직일수록 상대적으로 많은 자원을 보유할 수 있어서 다양한 제도의 채택이 가능하기 때문에(Rogers, 1995), 조직을 변화시키기 위한 인사제도의 채택을 설명하는 중요한 변수이다(장용석·정장훈·조승희, 2014). 조직규모는 전체 근로자 수를 로그화하여 측정하였다. 노동조합이 고용효과에 부정적 영향(노용진, 2016)을 나타낼 수 있는 만큼 채용관련 제도의 도입에도 영향을 미칠 수 있으므로, 노조가 있는 경우 1, 없거나, 있으나 휴면상태인 경우 0으로 더미화하여 통제하였다. 외국인 지분율이 높은 사업체일수록 모성보호제도나 각종 새로운 인사노무

4) 사업체패널은 ‘가장 최근 실시한 직무분석이 실제로 활용된 분야를 모두 선택하여 주십시오’라는 질문을 통해 아래 5개 분야에서의 활용 여부를 묻고 있다: ① 정원 산정, ② 채용/선발 기준, ③ 직무급, ④ 평가지표 개발, ⑤ 교육훈련.

제도가 활발히 도입될 가능성(윤명수 · 부가청, 2014)이 있기 때문에 외국인 지분율을 통제변수로 활용하였다. 시장경쟁과 수요변수는 국내 시장에서 사업체의 주력 제품의 상대적인 경쟁 혹은 수요수준을 반영하며(이병훈 · 홍석범, 2010), 제도 도입에 있어 외부 시장환경 압력의 영향을 통제할 수 있는 변수로서 1~5점으로 역코딩하였다.

도입 및 활용모형에 사용된 매출액과 당기순이익 변수는 2009년도 말 기준이고, 고용성과를 추정하기 위해 활용한 당기순이익 조절변수는 2011년도 말 기준이다. 이 두 변수는 정적분포를 보이는 특성이 존재하여 로그를 취하였다.

〈표 2〉 변수의 조작적 정의 및 측정

변수		측정방법	비고
종속변수	채용연계형 인턴십 도입	실시 및 활용(도입)=1 미실시(미도입)=0	
	채용연계형 인턴십 활용	활용=1 미활용=0	
	신규 정규직 채용률	2013년 신규 남녀 정규직 채용인원/ 2013년 말 전체 근로자 수	
조절변수	당기순이익	log(2011년 당기순이익)	로그화
독립변수	직부분석 활용	직부분석 활용분야의 수 합산	0~5점
	교육훈련비 외부 의존도	교육훈련비 중 직업능력 개발사업을 통 해 지원(환급)받은 금액 비중	%
	공공부문	공공부문=1, 그렇지 않은 경우=0	
	외부 네트워킹 활동	벤치마킹, 협회자문 등 5가지 문항 합산	0~5점
통제변수	산업	제조업 / 금융보험업 (준거변수: 기타서비스업)	각각 더미화
	기업연령	log(2009 또는 2011-설립연도)	로그화
	기업규모	log(전체 근로자 수)	로그화
	노조유무	노조 있는 경우=1 노조 없거나 휴면상태인 경우=0	
	외국인 지분율	외국인 투자자의 지분 비율	%
	시장경쟁 정도	1~5점 역코딩	
	시장수요 정도	1~5점 역코딩	
	매출액	log(2009년 매출액)	로그화
당기순이익	log(2009년 당기순이익)	로그화	

활용여부와 고용성과 추정에서 당기순이익을 사용한 이유는 사업체가 해당기간에 얻은 모든 수익에서 비용을 차감한 뒤 남은 순이익의 효과를 통제함으로써 매출액보다 제도 활용을 위한 비용 여력이 미치는 실질적 영향을 고려하기 위함이다(이선호·박우성, 2017).

3. 분석방법

본 연구는 먼저, 연구가설과 모형설계 후 한국노동연구원의 「사업체패널조사」 2009년, 2011년, 2013년 자료를 바탕으로 연구목적에 적합한 대상과 변수를 설정하였다. 분석을 진행하기 위해 STATA 14.0 프로그램을 이용하여 기술통계(descriptive statistics), 상관관계 분석(correlation analysis)을 실시하였다. 가설 검증을 위해서, 도입 및 활용여부의 추정은 종속변수가 이항(binary)변수이라는 점에서 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 실시하고, 고용성과의 경우 신규 정규직 채용률을 추정하기 위한 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 사용하였다. 도입 모형의 표본은 모두 1,282개, 활용 모형의 표본은 인턴십을 도입하지 않은 표본 제외한 420개로 구성되었지만(표 1 참조), 실제 분석에서는 독립변수나 통제변수에서 자료가 누락된 표본을 제외하고 각각 1,034개, 380개의 표본이 활용되었고, 고용성과 분석을 위해서는 431개 표본이 이용되었다.

V. 분석결과

1. 기술통계 및 상관관계 분석

<표 3>은 채용연계형 인턴십 제도의 도입과 독립변수 및 통제변수의 기술통계 및 상관관계를 보여준다. 독립변수와 종속변수 간의 상관관계를 보면, 채용연계형 인턴십 제도의 도입과 직무분석 활용 그리고 외부 네트워킹 활동은 $p < 0.01$ 수준에서, 공공부문은 $p < 0.10$ 수준에서 유의한 정(+)의 상관관계가 나

타났다. 채용연계형 인턴십 제도와 제조업, 기업규모, 노조유무, 외국인 지분율, 시장수요, 로그매출액 변수 등이 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다. 채용연계형 인턴십 제도 활용에 대한 기술통계와 상관관계를 보면(표 4), 제도의 활용여부는 직무분석, 외부 네트워킹 변수와 각각 $p < 0.01$ 수준에서 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈고, 그 외 기업규모, 외국인 지분율, 당기순이익, 시장수요, 노조유무와 유의수준은 다르지만 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈다.

마지막으로, 채용연계형 인턴십 제도 활용과 고용성과인 신규 정규직 채용률에 대한 기술통계 및 상관관계 분석(표 5)을 보면, 정규직 채용률과 당기순이익은 $p < 0.01$ 수준에서 부(-)의 상관관계로 나타났다. 또한 신규 정규직 채용률과 채용연계형 인턴십 제도 활용도는 부(-)의 상관관계로 나타났으나, 통계적으로는 유의미하지 않았다. 다음으로 정규직 채용률과 통제변수와의 관계를 보면, 제조업과 시장경쟁 정도는 $p < 0.10$ 수준으로 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 반면 금융보험업, 기업연령, 기업규모, 노조유무, 외국인 지분율은 $p < 0.01$ 수준에서 유의한 부(-)의 상관관계를 보이고 있다.

〈표 3〉 채용연계형 인턴십 제도의 도입 : 기술통계 및 상관분석(N = 1,034)

변수명	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 제도 도입	0.33	0.47	-													
2 직무분석	1.08	1.13	0.22 **	-												
3 교육훈련비	33.62	28.99	0.02	0.01	-											
4 공공부문	0.07	0.26	0.05 †	0.12 **	-0.02	-										
5 네트워킹	1.86	1.63	0.20 **	0.37 **	-0.01	0.16 **	-1									
6 제조업	0.41	0.49	0.07 **	0.00	0.05 *	-0.23 **	-0.05 *	-								
7 금융보험업	0.04	0.20	0.02	0.12 **	-0.04	0.03	0.07 **	-0.17 **	-							
8 기업연령	2.95	0.71	0.02	0.09 **	0.00	-0.04	0.10 **	0.01	0.07 **	-						
9 기업규모	5.15	1.24	0.27 **	0.31 **	-0.02	0.09 **	0.35 **	-0.09 **	0.12 **	0.29 **	-					
10 노조유무	5.15	1.24	0.09 **	0.19 **	-0.03	0.19 **	0.24 **	-0.09 **	0.02	0.32 **	0.43 **	-				
11 외국인 지분율	5.51	19.30	0.16 **	0.07 **	-0.03	-0.07 **	0.04	0.12 **	0.04	0.00	0.12 **	0.04	-			
12 시장경쟁	3.78	0.93	0.04	-0.01	0.02	-0.35 **	-0.03	0.05 *	0.04 †	0.00	0.07 **	-0.11 **	0.05 **	-		
13 시장수요	3.20	0.89	0.13 **	0.10 **	0.01	0.10 **	0.08 **	0.07 **	0.09 **	-0.11 **	0.05 †	-0.07 *	0.09 ***	-0.05 *	-	
14 매출액	11.21	2.21	0.33 **	0.30 **	-0.05 †	0.01	0.26 **	0.05 †	0.13 **	0.25 **	0.62 **	0.35 **	0.17 ***	0.06 **	0.07 **	-

주: † $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

〈표 4〉 채용연계형 인턴십 제도의 활용 : 기술통계 및 상관분석(N=380)

변수명	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 제도 활용	0.24	0.43	-													
2 직무분석	1.08	1.31	0.12**	-												
3 교육훈련비	33.62	28.99	0.02	0.01	-											
4 공공부문	0.07	0.26	-0.05	0.12**	-0.02	-										
5 네트워크	1.86	1.63	0.14**	0.37**	-0.01	0.16**	-									
6 제조업	0.41	0.49	0.06	0.00	0.05*	-0.23**	-0.05*	-								
7 금융보험업	0.04	0.20	0.00	0.12**	-0.04	0.03	0.07**	-0.17**	-							
8 기업연령	2.95	0.71	-0.02	0.09**	0.00	-0.04	0.10**	0.01	0.07**	-						
9 기업규모	5.15	1.24	0.19**	0.31**	-0.02	0.09**	0.35**	-0.09**	0.12**	0.29**	-					
10 노조유무	0.40	0.49	0.08†	0.19**	-0.03	0.19**	0.24**	-0.09**	0.02	0.32**	0.43**	-				
11 외국인 지분율	5.51	19.30	0.17**	0.07**	-0.03	-0.07**	0.04	0.12**	0.04	0.00	0.12**	0.04	-			
12 시장경쟁	3.78	0.93	0.05	-0.01	0.02	-0.35**	-0.03	0.05*	0.04†	0.00	0.07**	-0.11**	0.05*	-		
13 시장수요	3.20	0.89	0.09*	0.10**	0.01	0.10**	0.08**	0.07**	0.09**	-0.11**	0.05†	-0.07*	0.09**	-0.05†	-	
14 매출액	8.02	2.59	0.25**	0.28**	-0.05	0.01	0.23**	0.09**	0.15**	0.21**	0.52**	0.32**	0.21**	0.02	0.10**	-

주: † p<.10, * p<.05, ** p<.01.

〈표 5〉 신규 정규직 채용률 : 기술통계 및 상관분석(N=431)

변수명	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 정규직 채용률	0.16	0.19	-										
2 제도 활용	0.63	0.48	0.03	-									
3 당기술이익	7.80	2.67	-0.2**	0.25**	-								
4 제조업	0.47	0.50	0.08*	0.08†	0.11**	-							
5 금융보험업	0.04	0.19	-0.09**	0.00	0.12**	-0.19**	-						
6 기업연령	2.97	0.66	-0.17**	0.07†	0.23**	0.09**	0.06*	-					
7 기업규모	5.09	1.24	-0.17**	0.19**	0.52**	-0.03	0.10**	0.31**	-				
8 노조유무	0.36	0.48	-0.26**	0.13**	0.32**	-0.04	0.02	0.36**	0.45**	-			
9 외국인 지분율	5.77	19.02	-0.13**	0.08†	0.26**	0.13**	-0.01	0.01	0.19**	0.11**	-		
10 시장경쟁	3.86	0.92	0.06†	0.04	0.01	0.00	0.01	0.01	0.01	-0.11**	0.02	-	
11 시장수요	3.14	0.93	-0.04	0.04	0.09**	0.01	0.06**	-0.11**	0.09**	-0.02	0.06*	-0.07*	-

주: † p<.10, * p<.05, ** p<.01.

2. 채용연계형 인턴십 제도의 도입과 활용 : 로지스틱 회귀분석

채용연계형 인턴십 제도의 도입과 활용에 관한 가설을 검증하기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 선행연구를 통해 인사노무관련 제도의 도입에 영향을 줄 수 있다고 확인된 통제변수로 구성된 [기본모형]을 추정한 후, 독립변수

인 직무분석, 교육훈련비 의존도, 공공부문 그리고 외부 네트워킹 활동 순으로 변수를 투입하였다. 끝으로 전체 독립변수를 투입하여 [통합모형]으로 변수들의 상대적 효과를 추정하였다.

<표 6>는 채용연계형 인턴십 제도의 도입요인에 대한 분석결과이다. 먼저, [기본모형]에서는 기업규모, 외국인 지분율, 시장경쟁, 시장수요와 매출액이 $p < 0.01$ 수준에서 제도 도입에 정(+)의 효과를 보이고 있다. 반면 금융보험업은

<표 6> 채용연계형 인턴십 제도의 도입요인 : 로지스틱 회귀모형

	기본모형	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	통합모형
직무분석		0.190 ** (-0.056)				0.133 * (-0.059)
교육훈련비			0.007 ** (-0.003)			0.006 * (-0.003)
공공부문				0.359 (-0.281)		0.182 (-0.286)
외부 네트워킹					0.167 ** (-0.045)	0.132 ** (-0.047)
제조업	0.067 (-0.148)	0.051 (-0.148)	0.051 (-0.148)	0.120 (-0.154)	0.075 (-0.149)	0.074 (-0.156)
금융보험업	-0.827 * (-0.418)	-0.978 * (-0.423)	-0.801 † (-0.421)	-0.815 † (-0.418)	-0.903 * (-0.425)	-0.964 * (-0.433)
기업연령	-0.126 (-0.116)	-0.118 (-0.116)	-0.129 (-0.116)	-0.118 (-0.116)	-0.128 (-0.116)	-0.119 (-0.117)
기업규모	0.329 ** (-0.076)	0.298 ** (-0.077)	0.325 ** (-0.076)	0.315 ** (-0.077)	0.289 ** (-0.078)	0.266 ** (-0.079)
노조유무	-0.293 ** (-0.166)	-0.337 * (0.168)	-0.301 † (0.167)	-0.331 † (-0.169)	-0.362 * (-0.169)	-0.410 * (-0.173)
외국인 지분율	0.001 ** (-0.004)	0.010 ** (-0.004)	0.010 ** (-0.004)	0.010 ** (-0.004)	0.010 ** (-0.004)	0.010 ** (-0.004)
시장경쟁	-0.038 ** (-0.077)	-0.031 (-0.077)	-0.047 (-0.077)	-0.003 (-0.082)	-0.030 (-0.077)	-0.018 (-0.082)
시장수요	0.238 ** (-0.083)	0.223 ** (-0.083)	0.236 ** (-0.083)	0.226 ** (-0.084)	0.224 ** (-0.084)	0.211 * (-0.085)
매출액	0.242 ** (-0.041)	0.227 ** (-0.041)	0.254 ** (-0.042)	0.248 ** (-0.041)	0.235 ** (-0.041)	0.241 ** (-0.043)
상수	-5.307 ** (-0.635)	-5.176 ** (-0.638)	-5.597 ** (-0.651)	-5.464 ** (-0.650)	-5.324 ** (-0.638)	-5.592 ** (-0.671)
N	1,034	1,034	1,034	1,034	1,034	1,034
Pseudo R ²	0.113	0.122	0.119	0.115	0.124	0.133

주: 괄호 안은 표준오차, † $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$.

$p < 0.05$ 수준에서, 노조유무는 $p < 0.10$ 수준에서 제도 도입에 부(-)의 효과를 보이고 있다. [모형 1]은 통제변수들에 더해 직무분석 활용 변수를 추가하였는데, 직무분석 변수는 $p < 0.01$ 수준으로 통계적으로 유의한 정(+)의 효과를 나타내고 있다. 즉 다양한 차원에서 직무분석을 활용하는 기업일수록 채용연계형 인턴십 제도를 도입할 가능성이 높은 것으로 나타났다. [모형 2]는 교육훈련비 의존도가 높은 기업에 대한 모형인데, 교육훈련비 의존(환급)도가 높은 기업일수록 제도를 도입할 가능성($p < 0.01$)이 높게 나타났다. 공공부문 변수를 활용하여 채용연계형 인턴십 제도의 도입여부에 미치는 영향을 검증한 [모형 3]에 따르면 공공부문 여부는 제도 도입 가능성이 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 반면, 외부 네트워킹 활동 정도는 [모형 4]에서 $p < 0.01$ 수준에서 제도의 도입 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 통제변수들의 효과는 네 모형에서 유의수준의 차이는 있지만 그 방향과 크기가 비교적 일정하게 나타났다.

모든 독립변수들을 함께 투입한 [통합모형]을 보면, 직무분석 활용도와 교육훈련 의존도는 각각 $p < 0.05$ 수준에서, 외부 네트워킹의 정도는 [모형 4]와 동일하게 $p < 0.01$ 수준에서 제도의 도입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인됐다. 즉 직무분석을 다방면으로 활용함으로써 인력에 대한 검증과 선별을 철저히 할수록(가설 1), 교육훈련비에 대한 정부지원을 활용함으로써 자원 부족을 해소하려고 할수록(가설 2), 또는 외부 네트워킹 활동을 통해 제도 도입과 실행에 필요한 정보와 경험을 적극적으로 수용하고자 하는 기업일수록(가설4), 각각 채용연계형 인턴십 제도를 도입할 가능성이 높은 것으로 확인되었다.

<표 7>은 채용연계형 인턴십 제도의 활용에 대한 분석결과이다. 모형의 설정 방식은 앞의 도입 모형과 동일하나, 도입 모형과는 달리 앞서 설명한 대로 매출액 대신 당기순이익을 통제변수로 고려하였다. [모형 1]을 보면, 직무분석을 다방면으로 활용하는 기업은 제도의 실질적 활용 가능성을 높이는 것($p < 0.05$)으로 나타났다. 반면 [모형 2]와 [모형 3]에서 보듯이 교육훈련자원의 의존과 공공부분의 활용에 대한 영향은 각각 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 한편 [모형 4]를 보면, 외부 네트워킹 활동을 많이 하는 사업체일수록 제도를 활용할 가능성($p < 0.01$)이 높은 것으로 나타났다. 끝으로, 모든 독립변수와 통제변수를 함께 투입한 [통합모형]에서는 직무분석의 효과가 더 이상 통계적으로 유의하

〈표 7〉 채용연계형 인턴십 제도의 활용요인 : 로지스틱 회귀분석

	기본모형	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	통합모형
직무분석		0.185 * (-0.090)				0.128 (-0.100)
교육훈련비			0.003 (-0.004)			0.002 (-0.004)
공공부문				-0.447 (-0.423)		-0.597 (-0.436)
외부 네트워킹					0.209 ** (-0.072)	0.187 * (-0.077)
제조업	-0.035 (-0.238)	-0.024 (-0.240)	-0.042 (-0.239)	-0.123 (-0.253)	0.011 (-0.241)	-0.111 (-0.258)
금융보험업	-0.833 (-0.616)	-0.954 (-0.630)	-0.808 (-0.602)	-0.903 (-0.622)	-0.824 (-0.636)	-0.987 (-0.660)
기업연령	-0.226 (-0.187)	-0.235 (-0.188)	-0.229 (-0.188)	-0.242 (-0.188)	-0.249 (-0.190)	-0.271 (-0.192)
기업규모	0.354 ** (-0.123)	0.316 * (-0.125)	0.358 ** (-0.123)	0.368 ** (-0.124)	0.294 * (-0.125)	0.298 * (-0.128)
노조유무	-0.041 (-0.277)	-0.091 (-0.280)	-0.048 (-0.278)	0.022 (-0.284)	-0.082 (-0.281)	-0.037 (-0.289)
외국인 지분율	0.020 * (-0.008)	0.021 ** (-0.008)	0.020 * (-0.008)	0.020 * (-0.008)	0.020 * (-0.008)	0.020 * (-0.008)
시장경쟁	0.074 (-0.121)	0.083 (-0.122)	0.074 (-0.121)	0.025 (-0.130)	0.100 (-0.123)	0.039 (-0.132)
시장수요	0.225 † (-0.137)	0.203 (-0.137)	0.225 † (-0.137)	0.240 † (-0.137)	0.183 (-0.139)	0.194 (-0.141)
당기순이익	0.139 ** (-0.053)	0.131 ** (-0.054)	0.145 ** (-0.054)	0.132 * (-0.054)	0.141 ** (-0.054)	0.130 * (-0.056)
상수	-3.026 ** (-0.972)	-2.926 ** (0.971)	-3.217 ** (-1.005)	-2.788 ** (-0.996)	-3.075 ** (-0.978)	-2.827 ** (-1.046)
N	380	380	380	380	380	380
Pseudo R ²	0.100	0.108	0.101	0.102	0.117	0.125

주: 괄호 안은 표준오차, † p<.10, * p<.05, ** p<.01.

지 않은 것으로 나타났지만, 가설 6의 예측과 달리 외부 네트워킹 활동은 여전히 제도의 활용에 유의한 영향($p<0.05$)을 미치는 것으로 나타났다. 또한 모든 모형에서 규모가 큰 기업일수록, 외국인 지분율이 높을수록, 그리고 당기순이익의 규모가 클수록 채용연계형 인턴십 제도를 인력 채용과 정규직 확보에 실질적으로 활용할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

3. 채용연계형 인턴십 제도 활용이 신규 정규직 채용률에 미치는 영향

<표 8>은 채용연계형 인턴십 제도의 활용여부가 사업체의 고용성과, 구체적으로 신규 정규직 채용률에 어떤 영향을 미치는지를 다중회귀분석으로 추정한 결과를 보여준다. [모형 1]은 제도 활용이 채용률에 미치는 주효과를 추정한 것인데, 제도 활용은 채용률에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로

<표 8> 신규 정규직 채용률 : 다중회귀모형

	모형1	모형2	모형3
제도 활용	0.004 (0.014)	0.006 (-0.015)	0.114 † (-0.058)
당기순이익		-0.002 (-0.004)	0.007 (-0.007)
제도 활용 X 당기순이익			-0.013 † (-0.007)
제조업	0.036 * (-0.014)	0.037 * (-0.014)	0.037 * (-0.014)
금융보험업	-0.065 ** (-0.018)	-0.062 ** (-0.019)	-0.064 ** (-0.018)
기업연령	-0.030 * (-0.013)	-0.030 ** (-0.013)	-0.031 * (-0.013)
기업규모	-0.013 † (-0.007)	-0.011 (-0.008)	-0.011 (-0.008)
노조유무	-0.059 ** (-0.015)	-0.058 ** (-0.015)	-0.055 ** (-0.015)
외국인 지분율	-0.001 ** (0.000)	-0.001 * (0.000)	-0.001 * (0.000)
시장경쟁	0.015 * (-0.007)	0.016 * (-0.007)	0.016 ** (-0.007)
시장수요	0.000 (-0.009)	0.000 (-0.009)	0.000 (-0.009)
상수	0.254 ** (-0.061)	0.257 ** (-0.060)	0.192 ** (-0.069)
N	431	431	431
R ²	0.161	0.162	0.173

주: 괄호 안은 표준오차, † p<.10, * p<.05, ** p<.01.

나타났다. [모형 2]는 [모형 1]에 로그 당기순이익을 투입한 것으로 직접효과를 보여주는데, 결과는 당기순이익도 그 자체로는 독립적으로 채용률에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 마지막으로, [모형 3]은 가설 7을 검증하기 위해 채용연계형 인턴십 제도를 활용하는 사업체가 신규 정규직을 채용하는 데 있어 당기순이익의 조절효과를 추정한 모형으로, 제도 활용과 당기순이익의 곱으로 표현된 상호작용(interaction)항이 투입되었다. 그 결과, 제도 활용은 $p < 0.10$ 수준으로 신규 정규직 고용률에 정(+의 효과를 나타낸 반면, 상호작용항은 $p < 0.10$ 수준에서 부(-)의 관계를 나타내고 있다. 이는 가설 7의 예측과 달리 채용연계형 인턴십 제도를 활용하는 기업은 당기순이익이 한 단위 늘어남에 따라 신규 정규직 채용률은 오히려 1.3% 떨어지게 된다고 해석할 수 있다.

통제변수의 경우, 세 모형에 걸쳐서 계수의 방향과 크기가 비교적 안정적으로 나타났다. 기타서비스업에 비해 제조업 사업체인 경우, 그리고 시장경쟁 수준이 높은 경우는 신규 정규직 채용률을 유의하게 높이는 효과를 나타낸 반면, 금융보험업이거나, 노조가 있는 사업체, 높은 외국인 지분율은 $p < 0.01$ 수준에서, 기업연령은 $p < 0.05$ 수준에서, 기업규모는 $p < 0.10$ 수준에서 각각 채용률을 낮추는 효과를 보였다.

VI. 결론 및 시사점

비정규직의 정규직화에 대한 높은 사회적 관심, 그리고 이와 관련한 채용연계형 인턴십 제도의 역할을 감안했을 때, 어떤 조직들이 어떠한 동기로 이 제도를 도입하고 실제로 활용하는지를 이해하는 것은 중요한 의미를 갖는다. 그동안 크고 작은 기업들은 물론 공공기관까지 채용연계형 인턴십을 도입하였지만, 해당 제도의 도입과 활용, 그리고 효용성에 대한 실증적 연구는 부재하였다. 본 논문은 기업의 인력 선별과 검증, 자원에 대한 필요, 제도적 압력에 대한 조응이라는 여러 이론적 관점에서 가설을 설정하고, 「사업체패널조사」 2009~2013년 자료를 이용하여 채용연계형 인턴십 도입과 활용에 영향을 미치는 선행요인들을 분석하고, 제도 활용이 고용성과에 미치는 영향을 살펴보았다.

분석 결과, 직무분석의 활용도가 높은 조직일수록, 교육훈련비에 대한 외부 의존이 높은 조직일수록, 그리고 외부 네트워킹 활동이 활발한 조직일수록 채용연계형 인턴십 제도를 도입할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 더불어 기업의 규모가 크고, 매출액, 외국인 지분율 등이 높고, 시장수요가 많은 조직의 경우 일반적으로 제도를 도입할 가능성이 높았고, 반대로 유노조 사업체의 경우 상대적으로 도입 가능성이 낮았다. 반면 제도 활용 측면에서는 기업규모, 매출액, 외국인 지분율, 당기순이익의 측면을 제외하면 오직 외부 네트워킹 활동 정도만이 채용연계형 인턴십 제도 활용에 유의한 수준에서 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 끝으로, 채용연계형 인턴십을 활용하는 기업의 경우 비록 제한적인 유의수준에서 신규 정규직 고용률을 높이는 것으로 나타났지만, 당기순이익의 조절효과는 예상과 달리 고용률을 낮추는 것으로 확인되었다.

이를 종합해 보면, 조직의 내부적 요구는 그것이 인적자원의 선별과 검증이든, 교육훈련을 위한 외부 자원의 확보든, 채용연계형 인턴십 제도의 도입을 촉진시킨다는 점을 확인했다. 하지만 이러한 내부적 요구가 반드시 조직들로 하여금 제도를 실제로 실행하도록 하는 것은 아니라는 사실도 동시에 확인할 수 있었다. 오히려 기업규모, 매출액, 당기순이익 등 조직의 가용한 자원과 관련된 변수들이 일관되게 제도의 도입은 물론 활용에도 영향을 미치는 것으로 나타난 점은 충분한 내부적 자원의 존재가 제도를 도입, 실행에 있어서 중요한 역할을 하는 것으로 이해할 수 있다. 한편, 외부 네트워크의 효과는 제도의 도입과 활용 모두에서 촉진제로서의 역할을 하는 것으로 나타났는데, 이는 도입 측면에서는 가설에서 제시한 대로 외부로부터의 규범적 압력의 소산으로 이해할 수 있지만, 제도의 활용을 촉진한 부분에 있어서는 디커플링 가설과 달리 활발한 외부네트워킹이 해당 제도를 실제로 실행하는 데 필요한 정보를 얻는 채널로서 작용했을 가능성이 높다. 또한 채용연계형 인턴십을 활용하는 기업에서 당기순이익의 증가는 신규 정규직 채용률이라는 고용성과의 향상으로 연결되지 않았는데, 이는 일반적 예상과 달리 영업이익과 같은 재무성과의 향상이 반드시 고용성과로 이어지지 않는다는 윤윤규(2013)의 분석결과와 맥을 같이한다고 할 수 있다.

본 논문의 학술적 의의를 보면, 그동안 주로 개인 수준에서 다루어진 비정규

직의 정규직화와 관련한 연구를 제도의 영향과 효과, 조직 수준에서의 제도의 선택과 활용 측면으로 접근했다는 점에서 의미가 있다. 이를 통해 어떤 조건에서 조직이 채용연계형 인턴십 제도의 도입을 결정하고 실제로 이를 채용과정에 활용하는지를 분석했다는 의의가 있다. 또한 이를 통해 인력 선별의 요구, 자원 획득의 기대, 규범적 압력이 복합적으로 제도의 도입 결정에 영향을 미치지만, 실제 활용에 있어서는 기업이 가진 인적, 재무적 자원과 외부 네트워크를 통한 정보 획득과 교류가 중요함을 확인했다. 끝으로, 많은 채용 관련 연구들이 제도의 효과를 분석하는 데까지 나아가고 최근의 연구동향을 반영하여, 효과의 구체적 지표로서 정규직 고용률이라는 고용성과에 대한 영향을 측정하였다. 아래 언급하듯이 측정의 일정한 한계점이 존재하지만, 그럼에도 불구하고 채용성과라는 직접 효과를 측정한 점은 재무성과 위주의 다수의 기존 연구와 궤를 달리한다고 할 수 있다.

몇 가지 정책적 시사점을 살펴보면, 우선, 연구결과에서 보듯이 기업규모가 크고 매출액과 당기순이익이 높은 기업일수록 채용연계형 인턴십 제도를 도입하고 활용하는 것으로 나타났다. 이는 한편으로 본 연구가 제도 도입 초기라고 할 수 있는 2009~2011년 사이의 분석이어서, 일반적으로 대기업이나 자원여력이 큰 기업에서 적극적으로 먼저 도입한 점들이 반영되었기 때문이다. 이는 다른 한편으로 보면, 이러한 제도를 운용함에 있어 서류전형에서부터 수습기간까지 이르는 채용과 심사과정에서 소요되는 비용이 만만치 않을 수 있다는 점을 의미할 수도 있다. 그 결과, 규모가 작고 재무적 여유가 별로 없는 기업들의 경우 이러한 비용 부담이 제도 도입이나 활용을 억제하는 요인으로 작용했을 수 있다. 실제로 도입모형에서 유의했던 자원의존의 효과가 활용모형에서 나타나지 않았던 것도 이러한 영향으로 생각해 볼 수 있다. 따라서 이런 부분에서 정책적 수요의 파악과 지원을 고려할 필요가 있다.

둘째, 정책적으로 인사관리협회나 정부 관련 기관들이 적극적으로 채용연계형 인턴십 제도에 대한 컨퍼런스나 설명회 등을 개최해 제도의 효용을 설명하고 활용을 위한 노하우를 공유하도록 할 필요가 있다. 본 논문에서 보여주듯이 인사 관련한 외부 네트워킹 활동을 많이 하는 기업일수록 본 제도를 도입할 뿐만 아니라 활용할 가능성이 높았다는 점은 이러한 제도, 환경적 지원이 제도에

대한 이해의 제고와 실효적 확산에 중요한 역할을 할 수 있음을 확인시켜 준다.

셋째, 최소한 본 연구의 대상이 된 시기에 있어서는 <표 1>에서 제시했듯이 전체 1,282개 사업체 가운데 24%인 308개 사업체에서만 본 제도가 실제로 활용되고 있었다. 이는 제도의 실질적 효과와 관련, 과연 이 제도가 어느 정도까지 정규직화로 가는 일종의 ‘제도적 사다리’를 제공할 수 있는지에 의문을 제기한다. 또한 김용성(2014)에 따르면, 중소기업의 경우 인턴의 정규직 전환 시 보조금이 줄어들게 되어, 대부분의 고용주들이 인턴을 정규직화하기보다 오히려 비정규직 형태의 계약을 연장하려 한다. 이는 제도 확산을 위한 노력뿐만 아니라, 정규직 전환 시 고용안정을 위한 지원책을 도모하는 등 제도의 실효적 활용을 제고하기 위한 추가 조치가 필요함을 확인시켜준다.

끝으로, 본 연구의 정책적 의의를 현재 시점에서 보면, 오늘날 청년실업, 비정규직 문제 등 고용문제를 풀기 위한 여러 가지 정책과 제도들이 쏟아지고 있다. 그런데 직무분석 활용이 높은 기업이 채용연계형 인턴십 제도를 도입할 가능성이 높게 나타난 점은 각종 정부정책, 법 제도와 기업 내외 관행 사이의 연관성에도 관심을 가져야 함을 보여준다. 전략적 인적자원관리에서 주목하는 기업 내 인사관리제도들 간의 상보성(complementarity)뿐만 아니라, 채용연계형 인턴십과 같은 제도와 그에 따른 정부의 지원책 등이 직무중심의 인사관리와 같은 기업의 전략, 관행과 적절히 조율하고 결합했을 때 제도가 애초에 목적인 유효한 결과를 가져올 수 있을 것이다. 그런 점에서 보면, 2014년부터 도입된 NCS 직무중심 채용방식이 실제로 채용연계형 인턴십 제도의 효과성을 높이는 방향으로 작용했을 가능성을 염두에 둔 추가 연구가 필요할 것이다.

본 연구의 한계 및 추후과제는 다음과 같다. 먼저, 제도의 도입 및 활용요인에 대한 변화를 종단적으로 분석하지 못했다는 제약이 있다. 횡단면 연구는 특정 시점에서 기업 간의 도입과 활용 여부를 포착할 수 있다는 장점이 있지만, 종단면 연구와 같이 변화율을 확인하지 못한다는 단점이 있다. 다만, 2015년 이후 채용연계형 인턴십 제도에 관한 문항이 더 이상 「사업체패널조사」 설문에 포함되지 못한 점은 향후 이와 같은 연구의 가능성을 제약한다는 점에서 아쉬움으로 남는다. 또한 신규 정규직 채용률이라는 가용한 변수로 고용효과를 측정하기는 했지만, 자료의 제약으로 인해 인턴십의 직접적 효과, 즉 실제 제도를

활용한 기업들에서 인턴의 정규직으로의 채용이 더 많이 이뤄졌는지를 확인할 수 없다는 점도 본 연구의 중요한 한계점이다.

향후 연구과제로는 체험형 인턴십과 채용연계형 인턴십 제도 간의 관계, 효과성 차이 등 연관된 제도들 간의 상호작용을 분석하는 연구가 필요하다(류성민, 2017). 실제로 최근 기업들 중 이 두 유형을 동시에 활용하는 기업도 있고 그렇지 않은 기업이 있다. 또한 한국고용정보원의 「대졸자이동경로자료」 등을 통해 채용연계형 인턴십이 어떠한 일자리이고, 그 자리에 채용되는 개인은 어떤 특성을 가졌는지 연구할 필요가 있다. 이를 통해 개별 근로자가 채용연계형 인턴십 일자리에서 어떠한 결정요인으로 정규직으로 전환되는지를 개인 수준과 조직 수준에서 보다 면밀히 이해할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강현철 · 위오기 · 김성용 · 유호남 · 길준필(2016). 「국가직무능력표준(NCS)를 활용한 채용제도 사례연구 - 지질자원연구원을 중심으로」. 『한국기술혁신학회 학술대회』. pp.209~215.
- 권소영 · 김성국(2012). 「한국기업 임금피크제 도입의 결정요인에 관한 연구」. 『경상논총』 30(4): 1~21.
- 기획재정부(2016.10.31). 「2016년 3분기 공공기관 경영정보 통합공시」.
- 김기태 · 조봉순(2008). 「인적자원관리와 조직성과 간의 관계에 관한 연구: 인적자원관리 성과로서 종업원 태도의 매개효과를 중심으로」. 『인사조직연구』 16(1): 115~157.
- 김동배(2010). 「제도적 동형화와 상징적 동조: 연봉제의 사례」. 『노동정책연구』 10(1): 35~67.
- _____(2013). 「기간제 근로자의 정규직 전환에 영향을 미치는 요인」. 『인사조직연구』 21(4): 71~98.
- 김미애 · 이찬(2016). 「기업인적자원개발제도 디커플링 현상에 미치는 영향요인」. 『기업교육과 인재연구』 18(1): 301~326.

- 김복태·조경호·문미경(2012). 「고위관리직 여성참여 확대를 위한 해외사례와 시사점: 고위공무원단과 기업을 중심으로」. 『한국정책학회 하계학술 발표논문집』 2012(단일호) pp.139~164.
- 김정인(2016). 「제도적 동형화 관점에서 바라본 공공기관 성과급 도입의 영향 요인 분석」. 『한국행정논집』 28 (4) : 575~600.
- 김용성(2014). 「청년취업 활성화를 위한 방안: 재정지원 일자리 사업과 창업활성화를 중심으로」. 『KDI FOCUS』 35.
- 김재원·유규창(2016). 「직무분석을 활용한 직무중심 인사관리와 고령화가 기업 성과에 미치는 영향」. 『노동정책연구』 16 (2) : 65~92.
- 김향아(2013). 『국내기업의 채용관행 변화 실태와 개선과제: 대졸 인턴제를 중심으로』. 한국노동연구원.
- 김환식(2005). 『정부지원 국내 인턴십 활성화 방안』. 교육인적자원부.
- 남재량(2008). 「비정규직, 가교인가 함정인가?」. 『경제학 공동국제학술대회』. pp.199~217.
- 노민선·김석필·이기중(2013). 「연구인력 고용보조금 지원과 R&D 자금 출연 지원의 효과성 비교분석」. 『기술혁신연구』 21 (3) : 73~94.
- 노세리·김미희·이상민(2016). 「비정규직의 정규직 전환이 기업 성과에 미치는 영향: 잠재성장모형의 적용」. 『WPS Working Paper Series』 (3) : 1~23. 한국노동연구원.
- 노용진(2012). 「중소기업의 비공식적 인사 관행 영향 요인에 관하여」. 『산업관계연구』 22 (4) : 31~63.
- _____ (2016). 「노동조합의 고용효과」. 『산업관계연구』 26 (4) : 113~141.
- 노호창(2012). 「인턴의 법적 지위」. 『노동법연구』 33 : 197~246.
- 류성민(2017). 「한국 사업체의 HRM전략과 고용관리 어디로 가고 있나?」. 『제9회 사업체패널 학술대회』. 한국노동연구원.
- 류장수(2015). 「청년인턴제의 성과 분석」. 『노동리뷰』 124 : 31~45.
- 문세연(2010). 「중소기업 근로자의 무형식학습과 학습동기, 학습전략, 대인관계 및 직무특성의 인과적 관계」. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 박석희(2009). 「공공기관 경영평가제도의 최근 쟁점과 과제」. 『한국행정학회

- 동계학술발표논문집』 2009(단일호), pp.1~18.
- 박은정(2017). 「인턴계약의 의미」. 『노동법학』 (61): 221~224.
- 부기현·윤종록·임준현(2015). 「일학습병행제 사례연구」. 『경영컨설팅연구』 15 (4): 179~192.
- 백필규·하정임(2004). 『중소기업 인력유입방안에 관한 연구』. 중소기업연구원.
- 송민수(2017). 「직무급 도입 장애요인」. 『노동리뷰』 143: 68~78.
- 안선민·김병섭(2018). 「정부의 일자리 문제 해결에 관한 논의」. 『한국행정학보』 52 (1): 73~104.
- 유규창(2014). 「한국 기업의 임금체계: 직무급이 대안인가?」. 『한국노동연구원 등 공동주최 임금체계 개편 토론회 발표문』.
- 윤명수·부가청(2014). 「사업체의 모성보호제도 실태 및 결정요인」. 『여성경제연구』 11 (2): 1~23.
- 윤윤규(2013). 「기업 고용성과에 영향을 미치는 요인」. 『KLI 고용노동리포트』 46 (10).
- 유호현(2010). 「‘동형화’의 틀로 본 성공 전략」. 『LG Business Insight』 (1111): 2~16.
- 원숙연·성민정(2016). 「가족친화제도 동형화의 내부구조와 영향요인」. 『한국행정학보』 50 (1): 139~166.
- 이규용(2009). 「청년인턴 사업평가」. 『노동리뷰』 58: 21~34.
- 이병현·김선영(2009). 「정부 R&D지원사업의 중소기업 고용창출효과」. 『노동리뷰』 55: 72~84.
- 이병훈·홍석범(2010). 「기업의 비정규인력 활용에 대한 노동조합 효과」. 『동향과 전망』 80: 217~251.
- 이수영·김동원(2014). 「제도적 요인이 고성과작업시스템의 도입에 미치는 영향」. 『산업관계연구』 24 (2): 1~30.
- 이시균·윤진호(2007). 「비정규직은 정규직으로 전환할 수 있는가?」. 『경제발전연구』 13 (2): 81~107.
- 이정희(2017). 「공공부문 비정규직 정규직화 쟁점과 과제」. 『노동리뷰』 148: 75~84.
- 이왕원·김문조(2013). 「인적자원개발과 의사소통 양식이 기업의 수익성에 미

- 치는 효과: 창조경제 및 기업양극화 담론의 경험적 진단. 『한국사회』 14(2): 73~111.
- 이영면·나인강·이주형(2013). 「기간제 근로자와 경영성장에 관한 연구」. 『인사조직연구』 21(4): 99~121.
- 이용수(2009). 「비정규직 고용 결정의 조직특성에 관한 연구」. 『한국사회학』 43(1): 130~164.
- 이종구·김병기(2008). 「한국기업의 인턴사원제도의 사적 전개과정과 시대별 특성 비교분석에 관한 탐색적 연구」. 『경영사학』 23(3): 261~298.
- 이종훈(2006). 「비정형근로 유형의 선택에 대한 이론적 모형」. 『노동경제논집』 29(1): 75~98.
- 이혜민(2008). 「노동시장 구조변화와 비정규직 탈출 결정요인」. 『제9회 한국노동패널 학술대회 논문집』.
- 임정연·이영민(2010). 「중소제조기업의 교육훈련 투자가 기업 성과에 미치는 영향 분석」. 『인적자원관리연구』 17(2): 139~162.
- 장용석·정장훈·조승희(2014). 「인적자원관리제도 운영의 딜레마」. 『한국행정학보』 48(2): 27~53.
- 정동일(2007). 「경쟁과 동조, 그리고 조직간 유사성의 패러독스」. 『한국사회학』 41(4): 33~67.
- 정동일·권순원(2016). 「가교 혹은 함정? 노동시장 구조와 비정규직 근로자의 고용형태 전환에 대한 연구」. 『인사조직연구』 24(2): 9~41.
- 정범구·이재근(2002). 「채용방식과 채용 후 직무태도의 관련성에 관한 연구」. 『인적자원개발연구』 4(2): 129~158.
- 정장훈(2013). 「공공부문 성과주의 인사제도 활용에 관한 분석」. 『한국거버넌스학회보』 20(1): 179~203.
- 조선미·강정환(2011). 「제도의 채택과 디커플링(Decoupling) 정도에 영향을 미치는 조직의 특성」. 『인사조직연구』 19(2): 253~297.
- 최세경·현선해(2011). 「제도적 동형화와 조직 정당성」. 『대한경영학회지』 24(2): 1029~1050.

- Ashworth, R., G. Boyne, and R. Delbridge(2007). "Escape from the Iron Cage? Organizational Change and Isomorphic Pressures in the Public Sector." *Journal of Public Administration Research and Theory* 19 (1) : 165~187.
- Atkinson, J.(1987). "Flexibility or Fragmentation: The United Kingdom Labour Market in the Eighties." *Labour and Society* 12 (1) : 87~105.
- Bacon, N. and K. Hoque(2005). "HRM in the SME Sector: Valuable Employees and Coercive Networks." *The International Journal of Human Resource Management* 16 (11) : 1976~1999.
- Bartel, A. P.(2000). "Measuring the Employer's Return on Investments in Training: Evidence from the Literature. Industrial Relations." *Journal of Economy and Society* 39 (3) : 502~524.
- Becker, G. S.(1964). *Human Capital*. New York, NY : Columbia University Press.
- Booth, A. L., M. Francesconi, and J. Frank(2002). "Temporary jobs: Stepping Stones or Dead Ends?." *The Economic Journal* 112 (480) : F189~F213.
- Boxenbaum, E. and S. Jonsson(2008). *Isomorphism, Diffusion and Decoupling*, In R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin & R. Suddaby(eds.), *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. Sage. pp.78~98.
- DiMaggio, P., and W. W. Powell(1983). "The Iron Cage Revisited: Collective Rationality and Institutional Isomorphism in Organizational Fields." *American Sociological Review* 48 (2) : 147~160.
- Edelman, L. B.(1990). "Legal Environments and Organizational Governance: The Expansion of Due Process in the American Workplace." *American Journal of Sociology* 95 (6) : 1401~1440.
- _____(1992). "Legal Ambiguity and Symbolic Structures: Organizational Mediation of Civil Rights law." *American Journal of Sociology* 97 (6) : 1531~1576.
- Fiss, P. C. and E. J. Zajac(2006). "The Symbolic Management of Strategic Change: Sensegiving via Framing and Decoupling." *Academy of Management Journal* 49 (6) : 1173~1193.
- Gardner, T. M.(2005). "Human Resources Alliances: Defining the Construct and

- Exploring the Antecedents.” *The International Journal of Human Resource Management* 16 (6) : 1049~1066.
- Gash, V.(2008). “Bridge or Trap? Temporary Workers' Transition to Unemployment and to the Standard Employment Contract.” *European Sociological Review* 24 (5) : 651~668.
- Han, J. and J. Koo(2010). “Institutional Isomorphism and Decoupling among Korean Firms : Adoption of Performance Compensation System.” *Korean Journal of Sociology* 4 (3) : 27~44.
- Harvey, R. J.(1991). *Job analysis*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 2. 2nd Edition. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press. pp.77~163.
- Lazear, E. P., and M. Gibbs(2014). *Personnel economics in practice*. John Wiley & Sons. pp.29~39.
- Meyer, J. W., and B. Rowan(1977). “Institutionalized Organizations : Formal Structure as Myth and Ceremony.” *American Journal of Sociology* 83 (2) : 340~363.
- Milkovich, G., J. Newman, and B. Gerhart(2013). *Compensation*. (11th Ed.). Columbus, OH : McGraw-Hill Education.
- OECD(2017). *Employment Outlook*. Paris : OECD Publishing.
- Pfeffer, J., and G. R. Salancik(1978). *The External Control of Organizations : A Resource Dependence Approach*. New York: Harper and Row Publishers.
- Piore, M. J., and C. F. Sabel(1984). *The Second Industrial Divide : Possibilities for Prosperity*. New York : Basic Books.
- Rogers, E. M.(1995). *Diffusion of Innovation*. New York : Free Press.
- Scott, W. R., and G. F. Davis(2015). *Organizations and Organizing : Rational, Natural and Open Systems Perspectives*. New York : Routledge.
- Watson, I.(2013). “Bridges or Trap? Causalisation and Labour Market Transitions in Australia.” *Journal of Industrial Relations* 55 (1) : 6~37.
- Yashiro, A.(2002). *Kanrishokuso no Jinteki Shigen Kanri : Management of Human Resources at the Managerial Level*. Tokyo : Yuhikaku.

Zimmerman, M. A. and G. J. Zeitz(2002). “Beyond Survival : Achieving New Venture Growth by Building Legitimacy.” *Academy of Management Review* (3) : 414~431.

abstract

The Adoption and Implementation of Employment-linked Internship: Antecedents and the Impact on Employment Performance

Hong Jongyoon · Lee Joonkoo

Many Korean firms have been adopting and implementing employment-linked internship since the late 2000s. However, little research has been done on which firms embraced the practice and what motivated them to do. The paper aims to review the history of internship in Korea and analyze the effect of various factors on the adoption and implementation of the practice. Utilized 2009, 2011 and 2013 「Workplace Panel Survey」 datasets from the Korean Labor Institute, this paper finds that a firm that extensively uses job analysis, and depends on external financial resources for employee training and education is more likely to adopt this particular form of internship. In addition, firms with active external networking with human resource management professionals are more likely to be introduce and utilize it. This paper also finds, albeit marginally significant, the positive effect the implementation of employment-linked internship has on the ratio of new full-time employment to the total employment and the negative moderating effect of net profit between the two variables. This paper concludes with a discussion of the academic and policy implications of the findings.

Keywords : employment-linked internship, quasi-internal labor market, job analysis, resource dependence, institutional isomorphism