

남녀직장인의 인적자원개발이  
직무만족과 임금수준에 미치는 영향  
The Effect of Human Resource Development on  
Employed Workers' Job Satisfaction and Wage

우석대학교 실버복지학과  
교 수 광인숙\*  
계명대학교 소비자정보학과  
교 수 홍성희

Dept. of Senior Welfare, Woosuk Univ.

Professor : Kwak, In-Sook

Dept. of Consumer Information Science, Keimyung Univ.

Professor : Hong, Sung-Hee

---

<Abstract>

The purpose of this study was to analyze the effects of human resource development on the job satisfaction and wage among employed workers. A sample of 3,578 employed workers was selected from Korea Labor Panel Data. For data analysis, t-test and multiple regression were used. The major findings were as follows:

First, the employed workers who had experiences of human resource development had more certificates of job-related qualification, more employed in government-invested organization or foreign company regularly than the counterpart.

Second, the employed workers' wage was affected by gender, age, educational attainment, as well as whether they had experiences of human resource development.

Third, the factors that influence employed workers' job satisfaction were gender, age, educational attainment, job regularity, having certificate of job-related qualification or not, and having experiences of human resource development or not.

From the findings, it can be concluded that the employed workers' wage and job satisfaction were improved by the human resource development.

---

▲주요어(Key Words) : 인적자원개발(human resource development), 직무만족(job satisfaction), 임금(wage)

---

\* 주 저 자 : 광인숙 (E-mail : kwak1526@yahoo.co.kr)

## I. 문제의 제기

가정은 자원을 획득하고 분배, 소비하는 경제주체로서 경제활동을 통해 획득된 소득을 배분하여 가족원의 욕구를 충족시킨다. 이때 가계소득을 획득하기 위해 가족원은 노동시장에 노동력을 공급해야 하며, 노동력의 양과 질은 가족원의 인적자원에 따라 좌우된다. 결국 가정이 노동시장에서 원하는 소득을 획득하기 위해서는 양질의 노동력을 공급해야 하며, 양질의 노동력을 보유하기 위해서는 인적자원에 대한 투자와 개발이 선행되어야 한다.

외환위기 이후 우리나라의 기업들은 노동시장에서 기업의 경쟁력 유지 및 회복의 일환으로 연령 중심의 대규모 인력 감축 위주의 구조조정을 계속해왔으며, 인사 적체와 중고령 근로자의 임금 대비 생산성 저하를 해소하기 위해 근로자의 정년을 보장하지 않게 되었다. 따라서 근로자는

조기퇴직의 불안감에 항상 노출되어 있으며, 근로자 가정의 경제적 상태 또한 위협받고 있다. 한편 인구의 고령화 추세로 퇴직 이후의 기간이 길어짐에 따라 근로자는 노후생활을 보장받을 수 있는 연금이나 사회보장제도가 미비한 상태에서 개별적으로 노후를 위한 미래소득을 준비해야 한다. 따라서 직장인에게서는 변화하는 기업문화에 적응하고 직무능력과 생산성을 향상시키며 현재의 직장에서 퇴직 후에도 평생직업을 유지할 수 있도록 자신의 인적자원을 개발하는 과제가 중요해지고 있다.

인적자원은 사람의 지식, 기술, 능력 등을 향상시키는 노동력의 질적 측면을 의미한다. 개인은 시간과 돈, 서비스를 사용하여 인적자원을 생산해내며, 인적자원의 가치는 노동시장에서 벌어들일 수 있는 소득에 의해 결정된다(Becker, 1981).

인적자원의 가치를 증대시키기 위해서는 인적자원의 개발과 투자가 있어야 하는데, 대표적인 형태의 인적자원 투자는 교육이다. 교육은 임금수준을 증가시키며(Blau & Ferber, 1986; 구본장·장충석, 2002), 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다(홍성희, 2000; 성지미·안주엽, 2003). 또 정규교육 뿐 만 아니라 직장에서의 훈련, 연수 등을 통해 직무능력과 기술, 직업경험 등이 향상되고 그 결과 소득이 증대되므로 현재 및 미래의 소득을 향상시키기 위해 인적자원에 투자하게 된다. 그러나 우리나라 직장인이 정규교육을 마치고 노동시장에 진입한 이후 인적자원개발에 대한 투자는 매우 낮은 실정으로 2004년 현재 성인의 1년간 평생학습 참여율은 21.6%로 OECD국가 평균인 35.6%에 비해 낮으며, 특히 직업능력 개발과 직결되는 직업훈련 참여율은 5% 내외인 것으로 알려져 있다(이병희, 2005).

인적자원의 개발은 개인에게는 직업에서 요구되는 직무능력이나 다양한 기술을 축적시켜 생산성과 임금수준을 향상

시키는 효과를 낳기 때문에 관심사가 된다. 또 기업에서는 경제의 세계화, 과학기술의 급격한 발전 등으로 급변하는 새로운 환경 속에서 경쟁 우위를 확보하기 위해 기업 내 인적자원개발을 필요로 한다.

개인은 직업생활을 영위하면서 경제적 보상과 비경제적 보상을 받을 수 있다. 즉, 직장인은 기업에 노동력을 제공함으로써 임금을 보상받을 뿐 아니라 직업과 직업적 특성에서 비롯되는 직무만족을 어느 정도 경험한다. 직무만족은 전체 생활만족의 중요한 요인이 될 만큼 직장인의 생활에서 차지하는 비중이 매우 크므로 직업생활에서 얻을 수 있는 비경제적 보상체계로서의 중요성이 크다. 따라서 임금은 노동력 제공에 대한 보상정도를 가늠할 수 있는 객관적 척도가 되며, 직무만족도는 직업의 특성과 직업적 성공에 대한 주관적 평가로서의 의의를 갖는다. 그러므로 본 연구에서 직장인의 임금과 동시에 직무만족도를 분석하는 것은 인적자원개발이 직업적 보상체계에 미치는 효과에 대해 객관적, 주관적으로 접근하는 의의를 갖는다.

따라서 본 연구에서는 직장인의 인적자원개발의 실태를 파악하고 개인의 인적자원개발 경험에 따라 직업과 보상체계에 차이가 있는가를 비교한다. 또 인적자원개발이 직장인의 노동력 제공에 대한 경제적 보상인 임금수준과 비경제적 보상인 직무만족도에 미치는 영향을 분석함으로써 인적자원개발의 효과를 평가하고자 한다.

본 연구는 직장인의 인적자원개발 실태를 파악하고 인적자원개발이 직무만족과 임금의 수준에 미치는 영향을 분석함으로써 직장인의 인적자원개발의 문제점을 파악할 수 있으며, 이를 바탕으로 개인적으로 필요한 인적자원개발의 방향과 보완사항을 제시할 수 있다. 또 인적자원개발 경험을 비롯한 임금과 직무만족의 수준의 영향요인을 분석한 결과를 통해 개인과 가정에 적합한 인적 자원에 대한 투자방향을 제시할 수 있으며 결과적으로 가정의 효과적인 자원관리와 배분에 시사점을 줄 수 있을 것이다. 사회적으로는 인적자원개발 경험자와 비경험자의 차이를 통해 인적자원개발 경험이 없거나 기회를 갖지 못했던 취약계층에 대한 정부의 지원과 정책에 기초적인 자료를 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 인적자원의 개념과 개발

인적자원이란 지식, 기술, 태도 등 인간이 지니는 능력과 품성을 말하며, OECD에서는 개인에게 통합 또는 체화되어 개인적, 사회적, 경제적 복지 창출을 촉진하는 지식, 기술, 능력 및 속성으로 정의하고 있다(천영희, 2005).

인간이 인간 자체로서 소유하고 있는 능력과 인간에 내재되어 있는 특성을 자원으로 보는 관점은 신고전경제학과의 인적자본론에서부터 시작되었다. 이들은 인간의 능력과 특성을 효용과 이익을 창출하는 자원으로 인식하고, 투자와 관리를 통해 축적 가능한 자원으로 간주한다. 또 노동자의 생산성의 차이는 인적자본의 투자 정도에 의해 발생한다고 보며, 인적자본에 대한 투자가 많을수록 노동력의 질이 높아져서 생산성이 향상되고 임금수준도 향상된다고 설명하면서 인적자본의 중요성을 강조하였다. 즉 정규 학교교육, 직장 경험 등이 개인에 내재되어 이익을 창출하는 자본의 역할을 하는데 이것이 인적자본이다.

인적자본은 특성상 장기간에 걸쳐 형성되며, 미래의 생산성과 관련되어 있기 때문에 인적자본의 축적을 위해서는 투자가 요구된다. Mincer(1962), Becker(1981)는 인적자본에 대한 투자가 노동생산성을 향상시키고 그에 따라 소득이 증가한다고 주장하였다. 즉 근로자의 차이는 근로자가 획득한 인적자본의 양에 따라 나타나게 되는 노동의 질적 차이에서 기인하며, 그에 따라 노동의 대가인 소득이나 사회적 성취가 좌우된다는 것이다.

인적자본은 다섯 가지의 투자형태에 의해 형성될 수 있다 (Bryant, 1990). 첫째, 가장 일반적인 인적자본 투자형태는 학교교육이다. 학교교육은 개인에게 지식과 기술을 습득하게 하며, 지식과 기술을 통해 노동능력이 향상된다.

둘째, 직장 내 훈련을 통해 개인의 인적자본이 증가될 수 있다. 정규교육이 지식수준을 향상시키고 기초적인 기술을 제공한다면 생산성과 직결되는 전문기술은 학교 졸업 후 직장 내에서의 훈련을 통해 습득하게 된다.

셋째, 건강유지를 위한 각종 노력들도 인적자본에 대한 투자이다. 건강에 대한 인적자본 투자는 양적, 질적 측면을 모두 포함하는 것으로, 건강한 사람은 그렇지 못한 사람보다 생산성이 높다.

넷째, 직장 이동이나 지역적 이주도 인적자본에 대한 투자가 될 수 있다. 일정한 인적자본을 축적한 사람이 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 직장이나 지역으로 옮기게 됨으로써 자신의 생산성을 증대시킬 수 있기 때문이다.

다섯째, 정보 수집 및 경험 축적을 위한 활동도 인적자본을 증가시키기 위한 투자이다. 정보 및 경험을 통해 지식을 얻게 되고 합리적인 의사결정을 하게 됨으로써 더 높은 수익을 기대할 수 있기 때문에 인적자본 투자의 한 형태가 된다.

이와 같이 인적자본에 대한 투자는 잠재적으로 직업에 유용한 다양한 기술과 지식을 축적시키고 개인의 생산성을 향상시키는 효과를 가져다주기 때문에 부가적인 교육이 이루어짐에 따라 임금도 증가하는 현상이 나타나는 것이다.

인적자본의 가치는 인적자본을 보유한 사람의 외적인 조건이나 배경에 의해 보장되는 것이 아니라 실제로 그가

무엇을 할 수 있는가와 같은 내적인 능력에 의해 좌우된다. 즉, 실제로 일을 하는 장면에서의 실행능력을 의미한다. 이러한 역량은 현재 가치가 살아있는 구체적인 지식이므로 이의 활용과 관리는 개인과 기업에게 중요한 이슈가 된다. 따라서 인적자본의 네트워크를 구축하고 이를 활용, 공유할 수 있는 통로와 장치를 만드는 개발이 필요하다.

인적자원개발은 인간자원개발, 인력개발 등과 유사개념이며, 인적자원개발 활동이 주로 산업체에서 적극적으로 전개되고 있다는 점에서 산업교육, 기업교육, 사내교육훈련 등도 유사한 의미로 혼용되고 있다(천영희, 2005).

인적자원개발이란 조직체가 조직원에게 현재와 미래의 직무수행에 필요한 기술을 갖추게 하기 위하여 고안된 일련의 체계적이고 계획적인 활동이다. 여기에는 조직 내 직무수행 개선이나 구성원의 개인적 성장을 도모하기 위해 고용주가 제공하는 계획되고 조직화된 학습경험으로서의 교육, 훈련, 개발이 포괄적으로 포함된다. 즉, 학습활동을 통하여 조직 구성원 개인의 향상 뿐 아니라 현재 수행하는 직무능력의 개선과 미래에 하게 될 역할이나 직무에의 대비를 포함하는 것이다.

기업의 인적자원개발의 영역은 조직구성원의 개인개발 또는 자기개발, 경력개발, 조직개발로 구분된다. 자기개발은 개인의 자기성장을 위한 학습활동으로, 전문성을 신장시키고 자신의 인생목표를 실현시키기 위한 교육 및 학습활동이 속한다. 경력개발은 일을 통해 형성된 경험들이 상호 연결될 수 있도록 직무이동 및 학습지원을 통해 인재를 육성하는 것이다. 조직개발은 기업조직의 취약점을 찾아내어 이를 개선해 나가는 과정에서 조직의 구조와 문화, 전략을 일치시키는 개발전략으로 조직의 자기혁신역량을 기르는 과정이다.

인적자원과 인적자본은 각각 그 개념을 발달시킨 학문적 배경과 응용분야에 있어 차이가 있으나 인간의 능력과 특성을 자원으로 투입시켜 이익과 소득을 창출한다는 점에 기본적인 이해를 같이 한다는 면에서 본 연구에서는 동의어로 사용하고자 한다. 또 인적자원개발이란 조직에서 그 구성원을 효과적으로 활용하기 위해 실시하는 직무훈련 및 조직개발과 조직구성원의 자기개발노력을 통합적으로 실시하는 포괄적인 시도로서 개인의 시간과 돈, 노력 등이 선행 투자되어야 한다는 점에서 인적자본투자자와 동일 개념으로 본다.

## 2. 직장인의 인적자원 개발과 직무만족 및 임금

직무만족은 직업과 관련된 경험에 대해 갖는 만족스러운 또는 바람직한 상태(Locke, 1976)로서, 직무만족의 수준이 높다는 것은 그만큼 하고 있는 일에 대한 동기가 높으며, 생산성도 증가할 수 있다는 것을 의미한다. 또 직무만족도는 전체

생활만족에서 가장 중요한 변수로 작용하며, 직업에서 얻는 유익이나 만족은 직업 이외의 대부분의 활동에서 얻는 만족보다 높다는 Juster(1985)의 연구결과를 통해 직업과 직무만족이 개인의 생활에서 차지하는 의미가 매우 크다고 볼 수 있다.

개인이 직업으로부터 얻을 수 있는 본질적인 만족은 경제적 보상과 비경제적 보상으로부터 비롯되는데, 경제적 보상은 노동력 제공에 대한 임금으로 나타나며, 비경제적 보상은 직업 특성과 직업적 성공에서 비롯되는 직무만족도이다. 그러므로 인적자원에 대한 투자는 임금수준을 향상시켜 직무만족도에도 긍정적인 영향을 줄 것으로 볼 수 있다.

Becker(1981)는 경험적 연구 결과 교육이나 훈련을 통해 인적자본이 형성됨으로써 개인의 생산성과 임금수준을 향상시킨다는 결과를 제시하였다. Schultz 등 인적자본론가의 주장은 교육이 생산성을 향상시키는데 가장 중요한 투자라는 것이다. Blau와 Ferber(1986) 또한 노동시장에서 대졸자의 생애소득이 고졸자의 생애소득보다 빠르게 증가한다고 함으로써 대학교육투자의 가치를 설명하였다.

그러나 Arrow나 Spence 는 교육이 노동시장에서 임금을 높이는 가장 중요한 요인이기는 하나 그것이 곧바로 생산성 향상을 가져오는 것이 아니라고 의문을 제기한다. 즉, 학교 교육은 생산성을 직접적으로 높이기보다는 생산성이 높아 보이는 사람을 선별하여 사람을 필요로 하는 기업에 보내는 기능을 할 뿐이라는 것이다.

교육이 직장인의 생산성을 직접적으로 향상시켜 임금수준을 높이는 효과의 직접성 여부와 그 정도를 떠나 교육은 기본적으로 직장인의 생산성과 나아가 임금을 결정하는 잠재요인으로 작용한다. 이러한 교육의 효과는 노동시장 전반에 걸쳐 나타나고 있다. 예를 들어, 1990년대 이후 노동시장에서 여성 임금근로자의 임금수준이 지속적으로 향상되고 결과적으로 성별 임금격차가 완화되었던 현상에서, 임금격차의 완화는 여성의 교육수준이 증가한 결과로 나타난 것이다(김재호, 2004).

### 3. 선행연구 고찰

직무만족도에는 개인의 인적자원과 관련된 요인이 영향을 미치게 된다. 개인의 정규교육, 기술수준, 인적자원개발 노력 등의 인적자원에 따라 임금수준 및 근로조건이 결정되기 때문이다. 인적자본을 형성하는 개인적 특성 중 교육수준과 직무만족도의 관계에 대해서는 다양한 견해를 보이고 있다. 교육수준이 높을수록 직업에 대해 더 큰 불만을 보인다는 연구 결과가 있는 반면 대졸 기혼여성에 비해 초, 중, 고 졸업자의 직무만족도가 더 낮게 나타나기도 한다(홍성희, 2000). 또 성지미와 안주엽(2003)은 성별과

교육수준의 영향력을 동시에 분석한 결과 남성자영업자의 경우 교육수준이 높을수록 자신의 직업에 대해 긍정적인 평가를 하는 반면 여성의 경우 교육수준에 따라 만족도에 차이를 보이지 않았다. 이와 같이 교육수준의 영향력은 연구대상에 따라 다양하게 나타나는데, 정적 영향력에 대해서는 교육수준이 높을수록 취업기회가 많고 내적, 외적 보상의 가능성이 많기 때문인 것으로 보는 견해나 다른 한편으로는 교육이 직업에 대한 기대수준을 높여 직업만족도를 감소시키는 것으로 보는 견해가 있다.

연령과 직무만족도의 관계에 대해 Herzberg(1957)는 초기에는 연령 증가에 따라 직무만족도가 낮아지는 경향을 보이다가 후기에는 만족도가 높아지는 U자형의 관계를 나타내는 것으로 보고했다. 즉, 직업을 시작한지 얼마 안 되는 젊은 층의 경우는 직업에 대한 사기가 높아 직무만족도가 높지만, 고용기간이 길어지면서 권태, 기회 상실 등으로 인해 직무만족도가 저하되는데 30대 초반에 최저점을 이루며, 그 후에는 연령과 직무만족도는 비례하게 된다는 것이다(김우영·김응규, 2001에서 재인용).

근무시간은 직무만족도와 관련 있는 주요변수로 알려져 있는데, 특히 기혼여성을 대상으로 한 경우 근무시간과 직무만족도는 부적 관계를 갖는 것으로 나타났다(한경미, 1995; 홍성희, 2000).

인적자원개발에 관한 연구로서 실태조사 결과를 알아보면, 직장내 연수와 직업훈련 등 인적자원개발은 기업특수적 인적 자본을 축적할 수 있는 중요한 기회이기 때문에 기업 내의 승진 및 보직에 상당한 영향을 미칠 수 있음에도 불구하고 이병희 등(2006)의 1998년부터 2003년까지 한국노동패널 자료 분석 결과 직업훈련 참여율이 매년 5% 전후를 보이고 있다고 보고하였다. 그러나 훈련기간은 2001년까지의 전반기와 그 이후인 후반기에 현격한 차이를 보여, 훈련기간의 중위값이 전반기에는 90일이었던 것에 비해 후반기에는 5일로 줄어든 것으로 보고하였다. 또 참가자의 50% 이상이 5일 미만의 단기 프로그램에 참여하고 있어 참여효과에 우려를 표명하였다.

또, 이병희 등(2000)의 한국노동패널 자료 분석 결과 직장내 연수와 직업훈련 참여도에 있어 성별 격차가 큰 것으로 나타나고 있다. 통계청의 사회통계조사(2000)에서도 직장 연수를 받은 남성은 10.7%, 여성은 5.1%로 두 배 정도의 차이가 나며, 직업훈련 역시 남성이 3.4%, 여성 0.9%로 성별에 따라 큰 차이를 보였다.

OECD 국가에서도 개인의 인적자원개발은 성별이나 연령, 직종, 종사상 지위 등에 따라 차이를 보이는데 여성, 고령자, 시간제 및 임시직 근로자들은 청년 및 중장년 남성 정규직 근로자에 비해 고용주가 지원하는 훈련에 참여기회가 대체로 낮은 것으로 나타났다. 즉 많은 국가에서 직업훈련은

집단에 따라 차이가 있는데, 소규모회사 근로자, 여성, 고령자, 비숙련노동자, 이민자들에게 불평등하게 제공되고 있었다. 결과적으로 저숙련직의 훈련참여율은 고숙련직의 1/3 수준이며, 고등교육을 받은 집단의 참여율이 35%인데 비해 중등교육 이하 집단의 참여율은 16%였다. 또 26~35세 피고용자에 대한 고용주 지원 훈련에 대한 OECD국 평균 훈련참여율은 남성의 경우 26%로 여성의 25%보다 약간 높으며, 남성은 연간 19.5시간, 여성은 15.5시간 훈련받은 것으로 나타났다(박성정 등, 2005).

인적자원개발의 정도와 이에 대한 투자유형에 있어 성별 차이는 임금수준에서의 성별 차이를 낳는다. 즉, 여성과 남성은 각기 다른 기호와 교육, 경험, 그 밖의 생산성과 관련된 특성 등의 인적자원을 갖추고 노동시장에 들어가게 되며(문숙재 등, 2000), 결과적으로 받는 임금에 차이가 있다. 실제로 금재호(2002)의 분석 결과에서도 우리나라의 노동시장에서 여성은 여성 직종에 진출함으로써 임금 상승을 기대할 수 있고 남성은 남성 직종에 취업함으로써 임금이 증가하는 현상이 발견됨으로써 직종 선택에 있어 성별 비교우위에 근거한 자기선택과정이 나타나며, 이는 인적자본이론을 지지하는 것으로 보였다.

동일한 정규교육을 마친 근로자의 연령에 따른 임금의 차이는 경험으로 인한 것이다. 연령이 증가함에 따라 직업경험을 통해 노동의 한계생산성이 증진되므로 결과적으로 더 높은 임금을 받는 것이다. 이러한 연령과 임금의 관계는 전형적인 형태로서, 특히 남성의 경우 교육수준이 높을수록 연령 증가에 따라 임금이 급격하게 증가된다(Bryant 저, 문숙재 등 역, 1993).

교육수준을 비롯한 인적자원이 임금에 미치는 직접적인 영향력은 많은 이론과 실증연구(Becker, 1981; Blau et al., 1986)등에서 강조되어 왔다. 우리나라의 연구 중 구본장 과 장충석(2002)은 인적자본이 임금에 미치는 효과를 분석한 결과 임금은 교육연수, 근로기간 등 전통적인 인적자본변수의 영향을 받는 것으로 나타남으로써 인적자본변수가 개인의 생산성을 구성하며 임금을 결정하는 것으로 보였다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구문제

본 연구에서는 직장인의 인적자원개발을 위한 훈련이나 교육에 대한 경험 실태를 조사하고 이를 바탕으로 인적자원개발 경험자와 비경험자의 차이를 비교하며, 인적자원개발 경험이 직무만족 및 임금수준에 미치는 영향을 파악하는 것을 목적으로 한다. 이러한 연구목적을 위해 다음과 같은

연구문제를 설정하였다.

- <연구문제 1> 남녀 직장인의 인적자원개발 실태는 어떠한가?
- <연구문제 2> 인적자원개발경험에 따라 남녀직장인의 직업 특성, 직무만족도, 임금수준에 차이가 있는가?
- <연구문제 3> 남녀직장인의 직무만족수준과 임금수준에 영향을 미치는 요인들의 상대적인 영향력은 어떠한가?

#### 2. 조사도구의 구성과 조사방법

조사도구는 한국노동연구원에서 조사한 한국노동패널조사 자료이다. 한국노동패널조사는 1998년 1차 조사를 시작으로 현재 8차 조사까지 진행되었으며, 본 연구는 2004년도에 조사된 7차년도의 설문지 조사 결과를 분석하였다. 조사는 전국에 거주하는 6천여 명을 대상으로 실시되었으나, 본 연구에서는 직장인을 대상으로 하므로 총 3,578명의 임금근로자만을 분석하였다.

종속변수로는 직무만족수준과 임금수준을 선정하였으며, 독립변수는 크게 개인적 특성, 직업 특성, 인적자원개발경험으로 구성하였다. 개인적 특성으로는 성별, 연령, 교육수준 등을, 직업 특성으로는 정규직여부와 종사상 지위를, 인적자원개발경험 특성에는 인적자원개발경험 유무, 인적자원개발 기간, 인적자원개발 횟수, 자격증보유여부 등을 포함하였다. 직무만족수준은 9개의 하위영역으로 세분화하여 임금보수 수준, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생 영역에 대한 만족도와 총만족도를 산출하였다. 연구에서 사용된 변수의 정의 및 측정방법은 <표 1>과 같다.

#### 3. 분석방법

조사된 자료의 분석은 PC SPSS Program(Ver 14.0)을 이용하였다. 조사대상자의 일반적 특성과 직업훈련의 전반적 실태를 파악하기 위해 빈도, 백분율, 평균을 산출하였고, 인적자원개발경험에 따른 직무만족도와 임금의 차이는  $\chi^2$  검정, t-test를 통해 비교하였다. 직무만족과 임금수준에 대한 변수들의 영향력은 중회귀분석을 통해 분석하였으며, 중회귀분석을 실시하기 전에 독립변수 간의 상관계수와 VIF계수를 검토하였다.

&lt;표 1&gt; 변수의 정의와 측정방법

변 수	정의 및 측정방법
<b>종속변수</b>	
직무만족(9)	임금보수, 취업의 안정성, 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생에 대한 만족도 1=매우 불만족 5=매우 만족
총직무만족 임금(만원)	직무만족 9개 영역에 대한 평균 임금근로자의 월평균임금
<b>독립변수</b>	
<b>개인적 특성</b>	
성별	1=남성 0=여성
연령	만 나이
교육수준	교육받은 연수
<b>직업특성</b>	
정규직 여부	1=정규직 0=비정규직
종사상 지위	1=상용직 2=임시직 3=일용직
기업형태	1=민간회사, 개인사업체 2=외국인 회사 3=정부투자기관, 공사합동기업 4=법인단체 5=정부기관 6=특별한 소속없음 7=시민단체, 종교단체
주당근로시간(시간)	일주일에 근무하는 총시간수
주당근로일수(일)	주당 근무일수(격주로 쉬는 경우 0.5일로 간주함)
<b>인적자원개발 특성</b>	
인적자원개발 경험 유무	지난 1년 간 인적자원개발을 위해 훈련이나 교육을 받은 경험의 유무 1=경험이 있다 0=없다
인적자원개발 지원형태	1=회사의 업무능력향상 훈련 2=정부지원훈련 3=개인선택 교육훈련
인적자원개발 목적	1=업무능력향상 2=창업, 재취업, 자격증취득
인적자원개발 비용부담	1=본인/부모/가족/친척 부담 2=회사 부담 3=정부 부담, 기타
인적자원개발 기간(일)	지난 1년간 인적자원개발 훈련을 받은 날의 수
인적자원개발 횟수	지난 1년간 인적자원개발 훈련을 받은 횟수
인적자원개발 진행시간	1=업무시간에 훈련진행 2=업무시간 외에 훈련진행 3=해당사항 없음
자격증 보유여부	있다=1 없다=0

( ) : 설문 문항수

#### IV. 분석 및 결과

##### 1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 개인적 특성을 살펴보면 연령은 평균 38.1세 정도이며 교육수준은 평균 13년 정도였다. 성별은 남성이 2,140명으로 조사대상자의 59.8%였으며, 여성은 39.9%인 1,429명으로 남성이 더 많았다.

직업적 특성으로서 정규직종사자는 전체의 76.9%, 비정규직근로자가 23.1%였다(<표 2> 참조). 종사상 지위는 상용직이 84.6%로 가장 많고 임시직 9.4%, 일용직 6.0%의 분포를 보였으며, 직장의 기업형태로는 민간회사나 개인사업체가 76.8%로 가장 많았으며, 다음으로는 정부기관이 8.8%, 법인단체가 5.9%, 정부투자기관이나 공사합동기업이 4.2%이었다. 주당근무일수는 평균 5.6일, 주당근무시간은 평균 48.9시간으로 토요일무제가 전반적으로 확산되기 이전인 2004년도에 조사가 이루어진 상황을 반영한다.

직무만족도 중 하고 있는 '일의 내용'에 대한 만족도가

평균 3.305점으로 가장 높고, 의사소통 및 인간관계만족도(3.253점), 취업의 안정성(3.217점), 근로환경(3.201점), 근로시간(3.152점), 개인의 발전가능성(3.049점), 인사고과의 공정성(3.020점), 복지후생(2.869점), 임금 보수수준(2.746점)의 순으로 낮아졌다. 즉 직장인들이 가장 만족하지 못하는 측면이 임금보수수준이며, 임금수준은 평균 161.6만원이었다.

##### 2. 남녀 직장인의 인적자원개발의 실태

남녀 직장인의 인적자원개발 실태를 살펴보면(표 3 참조), 인적자원개발 경험이 있는 직장인은 450명으로, 전체의 12.6%에 불과했다. 자격증을 보유하고 있는 직장인은 2.7%인 97명이었다. 지난 1년간 인적자원개발훈련을 받은 횟수는 최소 1회에서부터 최대 12회까지였으며 평균 1.589회 직업훈련을 받은 것으로 나타났으며, 직업훈련기간은 1일이 가장 많았고, 최대 60일, 평균 25일 정도였다. 1일간 훈련을 받는 직장인이 가장 많은 현상은 이병화 등

<표 2> 조사대상자의 직업특성 (N=3578)

		전체		전체		
		빈도	백분율	평균	표준편차	
정규직 여부	정규직	2851	76.9	주당근무일수(일)	5.611	.710
	비정규직	826	23.1	주당 근무시간(시간)	48.928	13.401
종사상 지위	상용직	3025	84.6	임금, 보수 만족도	2.746	.786
	임시직	337	9.4	취업 안정성 만족도	3.217	.756
	일용직	216	6.0	일의 내용 만족도	3.305	.701
기업 형태	민간회사, 개인사업체	2748	76.8	근로환경 만족도	3.201	.731
	외국인회사	43	1.2	근로시간 만족도	3.152	.787
	정부투자기관, 공사합동기업	149	4.2	개인의 발전가능성 만족도	3.049	.699
	법인단체	211	5.9	의사소통, 인간관계 만족도	3.253	.624
	정부기관	316	8.8	인사고과외 공정성 만족도	3.020	.599
	특별한 소속 없음	74	2.1	복지후생 만족도	2.869	.756
	시민단체, 종교단체	16	0.4	임금(만원)	161.648	97.086

<표 3> 남녀 직장인의 인적자원개발 실태 (N=3578)

		전체	
		빈도	백분율
인적자원 개발경험	경험 있다	450	12.6
	경험 없다	3128	87.4
자격증 보유여부	보유	97	2.7
	없음	3481	97.3
		평균	표준편차
인적자원개발 훈련 횟수		1.589	1.581
인적자원개발 훈련기간(일)		25.111	61.570

<표 4> 인적자원개발 경험자의 인적자원개발내용 (N=450)

		전체	
		빈도	백분율
인적자원개발 지원형태	회사의 업무능력향상훈련	278	63.8
	정부지원훈련	69	15.3
	개인선택 교육훈련	44	9.8
인적자원 개발 목적	업무능력향상	415	92.2
	창업, 재취업, 자격증취득	35	7.8
인적자원개발 비용 부담	본인부담/부모/가족/친지	40	8.9
	회사에서 부담	324	72.0
	정부에서 부담, 기타	86	19.1
인적자원개발 진행시간	업무시간에 훈련진행	290	64.4
	업무시간외에 훈련진행	136	30.2
	해당사항 없음	24	5.3
		450	100.0

(2006)의 한국노동패널 조사 분석 결과 2002년 이후 단기 직업훈련프로그램의 비중이 현저하게 높아졌다고 지적한 것과 유사한 경향을 보이는 것이다.

인적자원개발 경험이 있는 대상자를 중심으로 인적자원개발과 관련된 구체적인 사항들을 살펴보면(<표 4> 참고), 인적자원개발 지원형태로는 회사의 업무능력향상훈련이 63.8%로 가

장 많았으며, 다음으로는 정부지원훈련이 15.3%, 개인이 선택한 교육훈련이 9.8%로 가장 낮았다. 이러한 실태를 볼 때 인적자원개발을 위한 교육이나 훈련에 개인적 관심이 낮거나 직업생활을 영위하는 것만으로도 시간적 여유가 없어 별도의 시간과 노력을 투자하기 어려운 것으로 보인다. 인적자원개발의 목적은 대부분인 92.2%가 업무능력향상을 위한 것이었으며, 창업이나 재취업, 자격증 취득을 위한 경우는 7.8%에 불과했다. 인적자원개발 비용의 부담은 회사에서 부담하는 경우가 72%로 가장 많았으며, 본인이나 가족, 친지가 부담하는 경우는 8.9%로 가장 적었다. 인적자원개발을 위한 교육이 진행된 시간은 업무시간 중인 경우가 가장 많은 64.4%였으며, 업무시간외에 진행된 경우는 30.2%였다. 따라서 대부분 직무성과를 위한 교육의 일환으로 근무시간 내에 이루어지는 것으로 보인다.

3. 인적자원개발경험에 따른 남녀직장인의 직업특성, 직무만족도, 임금수준

인적자원개발 경험자와 비경험자의 차이를 비교하기 위해 두 집단의 직업특성을 비교해보면(<표 5> 참조) 인적자원개발 경험자의 경우 자격증을 보유한 비율이 높았으며, 비경험자 중에서는 자격증을 보유하지 않은 비율이 높아 인적자원개발경험에 따른 차이를 보이고 있었다( $p<.001$ ). 종사상 지위의 차이를 보면 상용직 종사자 중 인적자원개발 경험자가 96.9%로 비경험자보다 많았으며, 임시직이나 일용직 종사자 중에서는 인적자원개발 경험이 없는 직장인이 더 많았다( $p<.001$ ). 또 인적자원개발경험이 있는 집단

에서는 정규직 종사자 비율이 95.6%인데 반해 비경험자집단에서는 77.4%로 낮았다( $p<.001$ ). 한편 인적자원개발 경험자는 외국인회사, 정부투자기관, 법인단체, 정부기관 등에 근무하는 비율이 더 높은 것으로 나타나 기업형태에 따라 인적자원개발 기회 제공과 요구에 차이가 있는 것으로 추측된다.

인적자원개발 경험유무에 따라 직무만족 및 임금수준의 차이를 비교한 결과(표 6참조) 직무만족의 9개 하위영역과 총직무만족도에서 모두 인적자원개발 경험자가 비경험자보다 더 만족하는 것으로 나타났다( $p<.001$ ). 반면 인적자원개발 경험이 없는 집단이 상대적으로 더 긴 49.168시간 동안 일하고 있는 것으로 나타났으며( $p<.001$ ), 주당근무일수도 인적자원개발경험이 없는 집단에서 평균 5.621일로 더 많아( $p<.05$ ) 차이를 보였다. 또한 임금은 인적자원개발 경험이 있는 집단의 평균 224만원에 비해 인적자원개발경험이 없는 집단의 평균은 153만원으로 70만원 정도 낮았다( $p<.001$ ). 즉, 인적자원개발 경험이 있는 집단은 더 적게 일하면서 직무만족도는 높고 임금수준도 높음을 알 수 있다. 이러한 결과는 인적자원의 보수가 생산성 향상을 통해 임금향상에 자본으로 작용한다는 Mincer(1962), Becker(1980)의 이론을 뒷받침하는 것이다.

4. 남녀직장인의 직무만족수준과 임금수준의 영향요인

조사대상자의 직무만족의 하위영역별 수준에 영향을 미치는 요인들의 상대적인 영향력을 파악하기 위해 직무만족의 영역을 종속변인으로 하고, 조사대상자의 개인적 특성, 직업

<표 5> 인적자원개발경험 유무에 따른 직업특성의 차이

(N=3578)

		인적자원개발경험자		인적자원개발비경험자		X <sup>2</sup>
		빈도	백분율	빈도	백분율	
자격증 보유여부	자격증 보유	34	7.6	63	2.0	45.803***
	자격증 없음	416	92.4	3065	98.0	
종사상 지위	상용직	436	96.9	2589	82.8	60.450***
	임시직	11	2.4	326	10.4	
	일용직	3	0.7	213	6.8	
정규직 여부	정규직	430	95.6	2421	77.4	80.116***
	비정규직	20	4.4	707	22.6	
기업형태	민간회사, 개인사업체	285	63.8	2463	79.1	89.141***
	외국인 회사	13	2.9	32	1.0	
	정부투자기관, 공사합동기업	33	7.4	116	3.7	
	법인단체	41	9.2	170	5.5	
	정부기관	74	16.6	242	7.8	
	특별한 소속 없음	1	0.2	73	2.3	
	시민단체, 종교단체	0	0.0	16	0.5	
		447	100.0	3112	100.0	

\*\*\*p<.001



&lt;표 6&gt; 인적자원개발경험유무에 따른 직무만족과 임금수준의 차이

(N=3578)

	전 체		인적자원개발경험자		인적자원개발비경험자		t값
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
임금, 보수만족도	2.746	.786	3.046	.784	2.703	.777	8.765***
취업 안정성만족도	3.217	.756	3.541	.737	3.170	.747	9.851***
일의 내용 만족도	3.305	.701	3.571	.645	3.267	.700	9.189***
근로환경 만족도	3.201	.731	3.462	.722	3.164	.724	8.181**
근로시간 만족도	3.152	.787	3.380	.770	3.119	.784	6.611***
개인의 발전가능성만족도	3.049	.699	3.353	.704	3.005	.688	10.026***
의사소통,인간관계만족도	3.253	.624	3.532	.630	3.213	.613	10.284***
인사고과 공정성 만족도	3.020	.599	3.228	.654	2.990	.585	7.916***
복지후생 만족도	2.869	.756	3.160	.797	2.826	.741	8.844***
총직무만족도	27.816	4.668	30.322	4.471	27.454	4.585	12.594***
주당 근무시간(시간)	48.928	13.401	46.407	10.573	49.168	13.448	-4.174***
주당근무일수(일)	5.611	.710	5.547	.572	5.621	.729	-2.404*
임금(만원)	161.648	97.086	224.380	107.924	152.624	92.989	15.119***

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

&lt;표 7&gt; 직무만족도의 하위영역별 중회귀분석 -1

(N=3578)

독립변인	종속변인		임금보수		취업안정성		일의 내용		근로환경		근로시간	
	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β		
성 별	-.160***	-.100	-.162***	-.105	-.141***	-.099	-.174***	-.117	-.215***	-.134		
연 령	.007***	.096	.007***	.106	.005***	.076	.005***	.080	.006***	.081		
교육수준	.057***	.234	.052***	.225	.062***	.289	.062***	.276	.060***	.248		
자격증보유여부	.103	.021	.104	.022	.162**	.037	.159*	.035	.039**	.008		
인적자원개발 경험	.230***	.097	.214***	.094	.150**	.071	.156**	.071	.145	.061		
인적자원개발 기간	-.001	-.029	.000	.007	.000	.014	.000	-.004	.001	.020		
인적자원개발 횟수	.027	.027	.003	.003	.011***	.012	.019	.020	.006***	.006		
정규직 여부	.201***	.103	.339***	.180	.272	.157	.233***	.128	.176	.090		
종사상 지위(일용직)												
상용직	-.084	-.039	.204***	.159	.017	.009	.089	.044	.107***	.049		
임시직	-.083	-.031	.214***	.079	.112	.047	.204***	.081	.230	.085		
상 수	1.738***		1.765***		2.135***		1.996***		2.013***			
R <sup>2</sup> (Adj-R <sup>2</sup> )	.077(.075)		.150(.147)		.122(.120)		.111(.108)		.083(.081)			
F값	29.716***		62.485***		49.464***		44.340***		32.361***			

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

특성, 인적자원개발경험을 독립변인으로 하는 중회귀분석을 실시하였다<표 7, 8, 9>. 중회귀분석에 앞서 독립변인과 종속변인의 상관관계를 살펴보았으며, 다중공선성의 문제를 파악하기 위해 VIF계수를 검토한 결과 문제가 없는 것으로 밝혀졌다.

직무만족 중 임금보수에 대한 만족수준에 영향을 미치는 요인으로는 교육수준( $\beta=.234$ )이 가장 컸으며, 교육수준이 높은 집단일수록 임금소득에 대해 만족하는 정도가 높았다. 다음으로는 정규직여부( $\beta=.103$ ), 성별( $\beta=-.100$ ), 인적자원개발 경험( $\beta=.097$ ), 연령( $\beta=.096$ )의 순으로 영향을

미치고 있는 것으로 나타났다. 즉 교육수준이 높을수록, 정규직일 때, 여성일 때, 인적자원개발 경험을 가진 집단일 때, 연령이 많을수록 임금소득에 대한 만족수준이 높은 것으로 나타났다.

직무만족 중 취업안정성 만족도에 영향을 미치는 요인으로는 교육수준( $\beta=.225$ )이 가장 컸으며, 다음으로는 정규직여부( $\beta=.180$ ), 상용직 집단( $\beta=.159$ ), 연령( $\beta=.106$ ), 성별( $\beta=-.105$ ), 인적자원개발 경험( $\beta=.094$ ), 임시직 집단( $\beta=.079$ )의 순으로 영향을 미쳤다. 교육수준이 높을수록, 정규직일 때, 일용직인 집단에 비해 상용직 집단 또는 임시직 집단이,

&lt;표 8&gt; 직무만족도의 하위영역별 중회귀분석 -2

(N=3578)

독립변인	종속변인		개인의 발전가능성		의사소통 및 인간관계		인사고과의 공정성		복지후생	
	b	$\beta$	b	$\beta$	b	$\beta$	b	$\beta$	b	$\beta$
성 별	-.091***	-.064	-.078***	-.061	-.021	-.018	-.014	-.009		
연 령	.003**	.046	.004***	.067	.005***	.094	.004**	.057		
교육수준	.054***	.250	.043***	.225	.029***	.159	.037***	.159		
자격증보유여부	.273***	.063	.119	.031	.085	.023	.206**	.044		
인적자원개발 경험	.267***	.127	.259***	.138	.221***	.122	.291***	.128		
인적자원개발 기간	.000	-.012	-.001**	-.043	-.001*	-.043	-.001*	-.034		
인적자원개발 횟수	-.019	-.020	-.003	-.004	-.021	-.027	-.023	-.023		
정규직 여부	.140***	.081	.235***	.151	.230***	.154	.146***	.078		
종사상 지위(일용직)										
상용직	.111*	.058	-.042	-.024	.007	.004	.170**	.081		
임시직	.069	.029	.017	.008	.043	.021	.071	.027		
상 수	2.047***		2.414***		2.247		1.948***			
R <sup>2</sup> (Adj-R <sup>2</sup> )	.106(.104)		.095(.092)		.066(.063)		.068(.065)			
F값	42.282***		37.162***		24.757***		25.613***			

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

여성일 때, 인적자원개발 경험을 가진 집단일 때, 취업안정성에 대한 만족수준이 높은 것으로 나타났다.

일의 내용에 대한 만족도에 영향을 미치는 요인은 교육수준( $\beta=.289$ ), 정규직여부( $\beta=.157$ ), 성별( $\beta=.099$ ), 연령( $\beta=.076$ ), 인적자원개발 경험( $\beta=.071$ ), 자격증 보유여부( $\beta=.037$ )였다. 즉 교육수준이 높은 집단일수록, 정규직일수록, 여성이, 연령이 많을수록, 인적자원개발 경험을 가진 경우, 자격증을 보유한 경우 일의 내용에 대해 만족하는 것으로 나타났다.

근로환경에 대한 만족수준에는 교육수준( $\beta=.276$ )이 가장 큰 영향을 미쳤으며, 다음으로는 정규직여부( $\beta=.128$ ), 성별( $\beta=-.117$ ), 임시직 집단( $\beta=.081$ ), 연령( $\beta=.080$ ), 인적자원개발 경험( $\beta=.071$ )이 영향을 미쳤다. 즉 교육수준이 높을수록, 정규직 종사자의 경우, 여성의 경우, 일용직 집단보다는 임시직 집단이, 연령이 많을수록, 인적자원개발 경험을 가진 집단이 근로환경에 대해 더 만족하였다.

근로시간에 대한 만족수준에 영향을 미치는 요인은 교육수준( $\beta=.248$ ), 성별( $\beta=-.134$ ), 정규직여부( $\beta=.090$ ), 임시직 집단( $\beta=.085$ ), 연령( $\beta=.081$ ), 인적자원개발 경험( $\beta=.061$ )등으로 교육수준이 높을수록, 남성에 비해 여성이, 정규직 종사자의 경우, 일용직 종사자에 비해 임시직 종사자가, 연령이 많을수록, 인적자원개발 경험을 가진 경우 근로시간에 대해 만족하는 것으로 나타났다.

개인의 발전가능성 만족도에 영향을 미치는 요인은 교육수준( $\beta=.250$ ), 인적자원개발경험( $\beta=.127$ ), 정규직여부( $\beta=.081$ ), 성별( $\beta=-.064$ ), 자격증보유여부( $\beta=.063$ ), 상용직 집단( $\beta=.058$ )으로 확인되었다(<표 8> 참조). 즉 교육수준이 높을수록, 인적자원개발 경험을 가진 경우, 정규직 종사자인

경우, 여성일 때, 자격증을 보유한 경우, 일용직 집단에 비해 상용직 집단이 개인의 발전가능성에 대해 더 높은 만족도를 보였다.

의사소통 및 인간관계에 대한 만족수준에는 교육수준( $\beta=.225$ )이 가장 큰 영향을 미쳤으며, 정규직여부( $\beta=.151$ ), 인적자원개발 경험( $\beta=.138$ ), 연령( $\beta=.067$ ), 성별( $\beta=-.061$ ), 인적자원개발 훈련기간( $\beta=-.043$ )의 순으로 영향을 미쳤다. 즉 교육수준이 높은 집단일수록, 정규직 종사자의 경우, 인적자원개발 경험을 가진 경우, 여성의 경우 의사소통 및 인간관계에 대한 만족수준이 높았다. 그러나 인적자원개발 훈련기간은 부적 영향을 미치는 것으로 나타나 훈련기간이 길수록 직장 내 의사소통 및 인간관계에 대한 만족수준이 낮았다.

인사고과에 대한 공정성 만족수준은 교육수준이 높은 집단일수록( $\beta=.159$ ), 정규직 종사자의 경우( $\beta=.154$ ), 인적자원개발 경험을 가진 경우( $\beta=.122$ ), 연령이 많을수록( $\beta=.094$ ) 높은 것으로 나타났으며, 인적자원개발 훈련기간이 길수록( $\beta=-.043$ ) 만족수준이 낮아졌다.

복지후생만족수준은 교육수준이 높은 집단일수록( $\beta=.159$ ), 인적자원개발 경험을 가진 집단에서( $\beta=.128$ ), 정규직 집단에서( $\beta=.078$ ), 연령이 많을수록( $\beta=.057$ ), 자격증을 보유한 집단에서( $\beta=.044$ ) 높은 것으로 나타났으나 인적자원개발 훈련기간( $\beta=-.034$ )은 부적 영향을 미쳐 훈련기간이 길수록 복지후생에 대한 만족도가 낮았다. 인적자원개발 훈련은 인사고과에 직접적으로 영향을 미치며, 사원 복지후생의 일환으로 제공되는 측면이 있음에도 불구하고 훈련기간이 만족수준에 부적 영향을 미친 것은 교육

&lt;표 9&gt; 총직무만족과 임금에 대한 중회귀분석

(N=3578)

독립변인	총직무만족		임금	
	b	$\beta$	b	$\beta$
성 별	-1.092 ***	-.115	44.130 ***	.223
연 령	.045 ***	.109	2.490 ***	.290
교육수준	.458 ***	.319	12.767 ***	.427
자격증보유여부	1.238 **	.042	-11.722	-.020
인적자원개발 경험	1.980 ***	.141	36.776 ***	.126
인적자원개발 기간	-.003	-.016	.036	.009
인적자원개발 횟수	-.006	-.001	3.272	.026
정규직 여부	1.990 ***	.171	38.371 ***	.159
종사상 지위(일용직)				
상용직	.655	.050	7.045	.026
임시직	.715	.044	-19.494 **	-.059
상 수	18.336***		-165.094***	
R <sup>2</sup> (Adj-R <sup>2</sup> )	.173(.171)		.390(.388)	
F값	73.415***		228.019***	

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

의 장기화나 지속성이 오히려 부담으로 작용하여 교육효과를 감소시키는 것으로 볼 수 있다

총직무만족수준에는 교육수준( $\beta=.319$ )이 가장 큰 영향요인으로 나타났으며, 정규직여부( $\beta=.171$ ), 인적자원개발 경험( $\beta=.141$ ), 성별( $\beta=-.115$ ), 연령( $\beta=.109$ ), 자격증보유여부( $\beta=.042$ )의 순으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(표 9 참조). 교육수준의 정적 영향력은 대졸여성의 직무만족도가 고졸이하 여성에 비해 더 높았던 홍성희(2000)의 연구결과와 유사하다.

한편 임금수준에 영향을 미치는 요인으로는 교육수준( $\beta=.427$ )의 영향력이 가장 컸으며, 연령( $\beta=.290$ ), 성별( $\beta=.223$ ), 정규직여부( $\beta=.159$ ), 인적자원개발 경험( $\beta=.126$ ), 종사상의 지위( $\beta=-.059$ ) 등이 영향을 미쳤다(<표 9> 참조). 교육수준이 높을수록, 연령이 많을수록, 여성에 비해 남성이, 정규직 종사자일 때, 인적자원개발 경험자의 경우 임금수준이 높은 것으로 나타났으며, 임시직 집단은 일용직 집단보다 임금수준이 낮은 것으로 나타났다. 교육수준이 가장 큰 영향요인으로 나타난 것은 Mincer, Becker 등의 인적자본론가의 주장과 구분장·장충석(2002)의 연구결과를 뒷받침하는 것이다. 또 연령의 정적 영향은 연령과 임금의 전형적인 형태이며(Bryant, 1990), 연령 증가에 따른 생산성 증가의 결과로 볼 수 있다. 성별에 따른 임금수준의 차이 또한 대부분의 사회에서 나타나는 전형적인 성별 격차의 현상이며, 많은 연구(문숙재 등, 2000; 금재호, 2002)에서 입증된 바 있다.

전반적으로 직무만족도의 하위 영역 만족도와 총만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 교육수준으로 확인되었

다. 동시에 인적자원개발경험 또한 모든 영역의 직무만족도 및 총만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 인적자원개발의 중요성이 입증되었다고 볼 수 있다. 그러나 인적자원개발의 기간은 일부 영역에서만 부정적인 영향을 미침으로써 오히려 훈련이나 교육의 기간이 장기화되면서 효과를 떨어뜨리는 것으로 볼 수 있다. 한편 임금을 결정하는 가장 큰 요인은 교육수준인 것으로 나타났으나 인적자원개발 경험 또한 긍정적인 영향을 미침으로써 정규교육을 포함한 인적자원에 대한 투자가 직장인의 노동력의 질을 향상시켜 임금수준을 높이는 것으로 볼 수 있다.

또 여성의 임금은 남성에 비해 낮지만 임금에 대한 만족도가 남성보다 높았으며, 총직무만족도의 수준도 남성에 비해 높았다. 한편 성별이 일부의 직무만족도 하위 영역에 미치는 영향력은 교육수준, 정규직 여부 다음으로 높았으며, 인적자원개발 변수의 영향력보다 컸다. 이러한 결과들은 성별에 따라 직업생활에서 얻을 수 있는 보상체계에 대한 주관적인 인식과 평가에 차이가 있음을 나타내는 것이다.

## V. 요약 및 결론

본 연구에서는 직장인의 인적자원개발을 위한 훈련이나 교육 경험의 실태를 파악하고, 인적자원개발을 위한 직업훈련이나 교육에 참여한 경험이 직무만족이나 임금수준과 어느 정도 관련이 있는가를 파악함으로써 인적자원개발의

경제적 보상 및 비경제적 보상 효과를 분석하고자 하였다.

연구의 주요결과를 요약하면 첫째, 남녀 직장인의 인적자원개발의 실태에 대한 분석 결과 인적자원개발 경험이 있는 직장인은 12.6%로 매우 적은 수준이었으며, 지난 1년간 인적자원개발훈련을 받은 횟수는 평균 1.589회였으며, 훈련기간은 1일인 경우가 가장 많았다. 인적자원개발 경험은 회사의 업무능력향상훈련의 형태로 이루어진 경우가 가장 많았으며, 비용을 회사에서 부담하는 경우가 가장 많았다. 반면 개인이 선택한 교육훈련과 자비로 비용을 부담하는 경우는 가장 적었다.

둘째, 인적자원개발 경험자는 자격증을 보유한 비율이 높았으며, 상용직과 정규직에 종사하는 비율이 상대적으로 높았다. 또 외국인회사, 정부투자기관, 법인단체, 정부기관 등에 근무하는 직장인이 더 많았다.

셋째, 인적자원개발경험에 따른 남녀직장인의 직무만족이나 임금수준의 차이는 총직무만족도와 직무만족의 모든 하위영역에서 나타나 인적자원개발 경험자가 비경험자보다 더 직무에 만족하였으며 임금수준도 높았다. 반면 주당 근무일수와 주당근무시간은 인적자원개발 경험이 없는 집단에서 상대적으로 더 길었다. 인적자원개발 경험이 없는 집단은 더 많이 일하지만 직무만족도가 낮고 임금수준도 낮음을 알 수 있다.

넷째, 남녀직장인의 인적자원개발 경험이 직무만족수준에 미치는 영향을 분석한 결과 총 직무만족수준과 각 하위영역에 영향을 미치는 요인으로는 교육수준이 가장 컸으며, 정규직여부, 인적자원개발 경험, 연령 등이 주요 영향요인이었다. 또 임금수준에 영향을 미치는 요인으로는 교육수준의 영향력이 가장 컸으며, 다음으로는 연령, 성별, 정규직여부, 인적자원개발 경험, 임시직 집단의 순으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

본 연구의 특징적인 결과를 중심으로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 인적자원개발 경험이 있는 직장인의 경우도 회사에서 지원하는 훈련으로서 업무능력 향상을 위해 참여한 경우가 대부분이다. 이에 비해 개인적으로 선택하거나 자비로 비용을 부담하는 인적자원개발은 소수에 불과하다. 따라서 인적자원개발 훈련이 업무를 지원하거나 업무수행에 불가피하게 요구되는 내용으로 구성되는 것으로 추측되는데, 이러한 경우 교육 및 훈련내용에 개인의 필요와 선호가 반영되지 못하므로 개인의 인적자원개발에는 크게 기여하지 못할 것으로 우려된다. 또한 이를 훈련기간이 1일인 경우가 가장 많았던 결과와 연결시켜 볼 때 직장 내 인적자원개발이 형식적, 단기적으로 진행됨으로써 인적자원개발의 효과가 높지 않을 것으로 예상된다.

그러나 본 연구대상인 직장인들의 인적자원개발경험이 회

사에서 지원한 경우가 대부분임에도 불구하고 인적자원개발 경험자는 비경험자에 비해 모든 측면의 직무에 더 만족하며 임금수준도 더 높았다는 것은 인적자원개발 경험을 통해 직업으로부터 얻을 수 있는 객관적, 주관적 보상체계에서 더 긍정적인 결과를 얻는 것으로 볼 수 있다. 따라서 경쟁이 심화되고 있는 기업환경에서 정년퇴직을 보장받고 안정적으로 일하기 위해서는 직장인 개개인이 스스로 자신에게 필요한 인적자원을 개발시키는 실천 노력을 가지고 요구되는 직무능력에 능동적으로 대처해야 할 것이다.

둘째, 인적자원개발 경험이 성별이나 근무하는 기업의 유형이나 종사상사위 등에 따라 현격한 차이를 보이고 있으므로 앞으로 여성 직장인, 중소기업 근로자, 비정규직 종사자 및 임시직 종사자 등 취약계층에게 인적자원개발 경험이 더 필요할 것으로 보이며, 이들에게 인적자원개발을 위한 교육이나 훈련을 기업과 정부에서 더 제공해줄 필요가 있다. 특히 정규직 여부는 모든 영역의 직무만족도에 유의한 영향을 보임으로써 비정규직 종사자의 직업 불안 및 낮은 직무만족도를 해소하는 방안으로 인적자원개발 기회나 비용을 제공하는 방안을 대안으로 고려해볼만 하다. 또 여성이 직업에 대한 진입장벽이나 성별 임금격차, 승진과 보직의 장벽 등에 대처하기 위해 인적자본을 축적하는 현실적인 방안으로서 개인적으로 인적자원개발 노력과 경험을 강화할 필요가 있다.

셋째, 직무만족도나 임금수준에 대한 가장 큰 영향요인은 교육수준으로서, 인적자본론에서 주장하는 교육의 생산성 및 임금 향상의 효과가 입증되었다고 하겠다. 개인의 교육수준은 취업에 필요한 배경요인일 뿐 아니라 실무능력에서도 생산성과 성과를 좌우하는 요인이 되는 것이다. 따라서 가정에서는 특히 자녀의 인적자본을 형성하기 위한 정규교육에 대한 투자가 장기적인 자원배분의 관점에서 계획되어야 하겠다. 예를 들어, 자녀교육을 가정의 중요한 장기목표로 설정하고 이를 위해 배분되어야 할 자원의 양과 배분 시기를 미리 계획하고 예상하며, 자원을 확보하기 위해 저축이나 보험 등을 활용하는 재무계획을 세울 수 있다.

또한 인적자원개발 경험도 임금수준과 직무만족도의 모든 하위영역에서 정적 영향을 미침으로써 정규교육의 효과 뿐 아니라 입사 후 인적자원개발의 효과가 임금 향상에 기여하는 것으로 볼 수 있다. 그러므로 직장인은 지속적으로 사내교육에 참여하거나 자신의 경쟁력을 강화시킬 수 있는 방향으로 인적자본을 개발함으로써 개인과 기업의 생산성을 향상시킬 수 있을 것으로 사료된다. 이러한 결과는 앞으로 인적자원개발을 위한 교육은 평생교육의 차원에서 지속적으로 이루어져야 함을 시사한다. 그러므로 각 가정에서는 자녀의 교육 뿐 아니라 성인구성원의 인적자원개발도 하나의 장기목표로 설정하고 생활주기단계에 따라 적절한 시간과 금전

자원을 배분하는 의식을 가지고 실천해야 할 것이다. 한편 인적자원개발 경험자의 자격증 보유비율이 월등히 높고, 자격증을 보유함으로써 직무만족도가 높아지는 결과를 통해 기업에서는 인적자원개발 훈련이나 비용 지원 시 자격증 취득을 장려하고, 개인적으로도 자격증 획득을 목표로 하는 구체적인 지원전략과 인적자원개발의 방향을 먼저 제시하는 것이 바람직하다.

넷째, 남녀의 임금수준과 임금보수만족도 및 총직무만족도에 차이가 있을 뿐 아니라 성별이 이에 미치는 영향력이 교육수준, 정규직여부 다음으로 컸다. 여성의 임금수준은 남성에 비해 낮지만 이에 대한 주관적인 만족도는 오히려 더 높게 나타남으로써 개인의 직업에 대한 주관적 인식과 평가는 객관적인 보상체계 이외의 다양한 요인에 의해 영향을 받는다고 볼 수 있다.

본 연구에서는 임금근로자만을 대상으로 한 제한점을 가지고 있으므로 비임금근로자의 인적자원개발에 관한 연구를 시도할 것을 제안한다. 비임금근로자의 경우 직장에서 업무능력을 규정해주는 임금근로자와는 달리 스스로 업무내용을 결정하고 업무능력을 통제해야 하므로 더 많은 인적자원개발 노력과 경험이 필요할 것으로 추측된다. 또 1인 자영업자와 같은 비임금근로자의 업무성과는 철저히 개인적 노력과 관리에 따라 결정되므로 인적자원개발 노력과 인적자원의 축적이 경제적 성과와 일에 대한 만족도에 즉각적으로 반영될 것으로 보인다.

한편 본 연구에서는 인적자원개발 경험에 초점을 두었으나 주요 영향요인으로 부각된 성별이나 연령집단별 인적자원개발실태를 비교하는 연구도 좋은 주제가 될 것으로 생각된다. 특히 고령화 사회에서 많은 직장인들이 정년을 보장받지 못하는 기업환경에서 생존하기 위한 노력으로 어떤 인적자원개발에 투자하고 있으며 어떤 인적자원을 축적할 필요가 있는지 세부적인 실태를 연령집단별, 생애주기 단계별로 파악하는 것도 필요한 연구이다.

#### 【참 고 문 헌】

- 고선강(2004). 가족기업의 무급가족종사원에 관한 연구 : 일 관련 특성과 직업만족도를 중심으로. **한국가족자원경영학회지**, 8(2), 43-59.
- 구본장 · 장충석(2002). 인적자본과 직무특성이 임금에 미치는 영향에 관한 연구. 대전대학교 **사회과학논문집**, 21(2), 1-23.
- 금재호(2002). **여성 노동시장의 현상과 과제**. 한국노동연구원 연구보고서.
- 금재호(2004). 노동시장 이중구조와 성차별-직종분리를 중심으로-. **용용경제**, 6(3), 259-289.
- 노용진 · 김동배 · 김동우(2002). **기업내 인적자원개발 실태와 정책과제-사례연구를 중심으로**-. 한국노동연구원 연구보고서.
- 김성희(1996). **인적자본으로 본 자녀에 대한 투자행동 -시간 투자 및 금전투자를 중심으로**-. 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김우영 · 김응규(2001). 자영업주와 임금근로자의 직업만족도 비교분석. **중소기업연구**, 23(3), 29-54.
- 김유선(2000). 비정규직 결정요인, 방하남 편(2000). **한국노동시장의 구조와 변화**. 한국노동연구원 연구보고서.
- 김지연 · 변원태(2003). 직장인의 여가활동유형이 직무만족에 미치는 영향. **한국체육학회지**, 42(3), 377-390.
- 문숙재 · 정순희 · 허경옥(2000). **가족경제학**. 서울 : 교문사.
- 박무철(1991). **여가활동 참여가 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향**. 단국대학교 박사학위 청구 논문.
- 박성정 · 김남희 · 이소연 · 김미영(2005). **중장년층 여성인적자원개발 실태와 정책 과제**. 한국여성개발원.
- 성지미 · 안주엽(2003). **자영업의 경제적 성과 및 주관적 평가의 결정요인**. 한국노동연구원 연구보고서.
- 이병희 · 김미란(2000). **직업능력개발사업의 평가와 정책과제**. 한국노동연구원 연구보고서.
- 이병희(2005). 노동시장 여건 변화와 인적자원개발 정책과제. **노동리뷰 2월호**, 13-22.
- 이병화 · 김주섭 · 김태중 · 장수명 · 장원섭(2006). **평생학습과 노동시장연구**. 한국노동연구원 연구보고서.
- 천영희(2005). **기업에서의 인적자원개발**. 서울 : 교육과학사.
- 한경미(1995). 기혼취업여성의 가정, 직업, 여가생활만족과 영향요인. **한국가정관리학회지**, 13(3), 47-57.
- 홍성희(2000). 기혼취업여성의 취업특성과 직업만족도 영향요인 -자영업자와 봉급생활자의 비교를 중심으로-. **대한가정학회지**, 38(10), 143-156.
- 홍성희(2005). 소규모자영업분야의 경제적 성과와 직업만족도. **한국가정관리학회지**, 23(3), 115-126.
- 통계청(2000). **사회통계조사**.
- Becker G. S.(1981). *A Treatise on the family*. Harvard University Press.
- Blau, F. D. Ferber, M. A.(1986), *The Economics of Women, man, and work*. Prentice-Hall.
- Mincer, J.(1962). Labor force participation of married women in aspects of labor economics. *National Bureau of Economic Research*.
- Bryant W. K.(1990). *The Economic organization of the household*. Cambridge University Press.
- Bryant W. K. 저, 문숙재 · 김순미 · 소연경 · 홍성희 역(1993).

가정경제. 한울아카데미.

Juster, F. T.(1985), Preferences for work and leisure,  
Juster, F. T. & Stafford, F. P.(eds.). *Time, goods,  
and well-Being*, The University of Michigan.

Locke, E. A.(1976). *The nature and causes of job satisfac-  
tion*, Rand MaNally Colleague Publishing Co..

□ 접수일 : 2007년 11월 15일

□ 심사완료일 : 2008년 02월 05일