

고용유연성이 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업을 중심으로

조재정*† · 류성열**

* 숭실대학교 IT정책경영학과

** 숭실대학교 IT대학 컴퓨터학부 교수

A study on the effect of employment flexibility on the business performance in the computer programming, system consultancy and related service industry

Jae-Jeong Cho*† · Sung-Yul Rhew**

* Dept. of IT Policy and Management, Soongsil University

** Dept. of Computer Engineering, Soongsil University

Key Words : employment flexibility, non-regular workers, agency workers, outsourcing, employment adjustment, outcomes of human resource management.

Abstract

This study investigates what effects employment flexibility have on the business performance in the computer programming, system consultancy and related services.

An analysis of the effects of employment flexibility on outcomes of human resource management revealed that companies which had a higher proportion of temporary agency workers and adjusted employment more frequently had higher turnover rates. The study also showed that the higher the proportion of non-regular workers, outsourcing and the easier it was to adjust working hours, the higher the absence rate. Meanwhile, companies that made employment adjustments more often showed higher defect rates and lower customer satisfaction. It was also found that in companies with a higher proportion of outsourcing and higher possibility of employment adjustments, workers were less interested in new technologies.

1. 서 론

1.1 문제제기 및 연구목적

1980년대 이래 세계화·개방화·정보화로 대표되는 새로운 경제·환경의 변화 속에서 경쟁의 격화, 제품의 라이프사이클 단축, 기술의 발전, 경제성장률에 대한 불확실성의 증대 등으로 인해 정부와 기업 모두 생산성

을 높이고 생산비용을 낮추는 등 경쟁력을 높이기 위한 여러 가지 노력을 적극적으로 추진해오고 있다.

우리나라의 경우 1990년대 초에 들어와 노동조합 조직률과 임금상승률이 높아지고 제조업 단순노동에서의 인력부족현상이 나타나기 시작했으며, 노동집약적 제품에서의 수출경쟁력이 상실되어 무역수지가 적자로 돌아서게 됨에 따라 국가경쟁력 제고차원에서 노동시장의 유연성에 관심을 가지게 되었다. 이후 1997년 IMF 경제위기를 극복하는 과정에서 기업은 고용조정과 함께 리스트럭처링, 리엔지니어링 등과 같은 다양한 새로

† 교신저자 jj626303@hanmail.net

운 경영혁신 기법을 도입하기 시작하였으며 정부는 노동시장의 유연성을 제고하기 위한 법 개정과 제도적 지원책, 그리고 실업자들을 위한 사회안전망을 확충하게 되었다.

노동유연성은 일반적으로 수량적 유연성과 임금유연성, 기능적 유연성 등으로 분류되는데 각 유형별로 기업의 성과에 미치는 영향은 다양하게 나타나고 있다. 일반적으로 수량적 유연성은 노동비용의 감소와 다양한 선택을 가능하게 하지만, 근로자의 사기와 직무몰입도를 저하시키고 정규직과 비정규직과의 갈등을 야기하여 기업의 성과에 부정적인 영향을 미치기도 한다. 임금유연성은 성과주의 임금 체계를 가진 조직이 그렇지 않은 조직에 비해 대체로 나은 성과를 보여주며, 기능적 유연성은 조직의 성과에 가장 긍정적인 영향을 주는 것으로 평가된다.

이와 같은 수량적 유연성이 가져오는 여러 가지 문제에도 불구하고 그간 우리나라 기업들은 1997년 외환위기 이후 주로 정리해고나 비정규직의 고용과 같은 수량적 유연성 제고에 초점을 맞추어 노동유연성을 추구해 왔다. 특히, 비정규직 고용은 꾸준히 증가하고 있으며, 비정규직의 남용을 방지하고 불합리한 차별을 시정하기 위해 2006년 말에 ‘기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률’을 제정·시행하고 있으나 비정규직의 숫자는 여전히 줄어들고 있지 않고 있다. 이러한 상황을 고려해 볼 때 기업들은 비정규직의 고용이 오히려 기업의 경쟁력을 높이는 역할을 한다는 판단을 하고 있는 것으로 보여진다.

국내에는 노동유연성이 기업에 미치는 영향에 관한 연구가 많지 않으며 비정규직의 고용 또는 정리해고 조직 구성원들의 사기나 조직몰입도, 기업의 성과에 미치는 영향에 대한 연구에 한정되어 있다. 또한 비정규직의 고용이나 정리해고 등과 같은 단편적인 요인들은 조직 구성원들의 행태나 기업 성과에 미치는 영향을 모두 설명해 주는 데에는 한계가 있다.

이러한 점에서 본 연구는 기업의 노동유연성이 인적자원관리의 성과에 미치는 영향을 종합적으로 파악함으로써 기존 연구들이 가진 한계를 보완하고자 한다. 아울러 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업(이하 “SW개발업체”)의 경우 기술변화의 속도가 매우 빠르고 기업의 외적 환경변화에 많은 영향을 받는 특성을 가지고 있어 노동유연성 제고 노력을 많이 할 것으로 판단되어 이들 업체를 연구대상으로 삼고자 한다. 또한, 노동유연성의 여러 유형들 중 외부적 수량적 유연성,

내부적 수량적 유연성, 그리고 업무의 외주화를 고용유연성이라 정의하고 이것이 기업의 인적자원관리의 성과에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 알아보고 향후 기업의 인적자원관리전략의 방향을 모색해보고자 한다.

1.2 연구의 방법 및 구성

본 연구는 우선, 다양하게 정의되고 있는 고용유연성의 개념과 고용유연성 제고 사례인 비정규직의 고용과 고용조정이 기업의 인적자원관리의 성과에 미치는 효과를 알아보기 위해 선행연구 결과를 살펴본다.

또한, 이론적 배경을 토대로 연구모형을 설계하고 연구모형에서 제시된 변수를 중심으로 가설을 수립한다. 그리고 설문조사를 통해 파악된 내용을 토대로 SW개발업체의 고용유연성의 실태를 살펴보고, 실증분석을 통해 가설을 검증하여 시사점을 찾아보기로 한다.

본 연구에서는 앞서 제시한 연구목적을 달성하기 위해 문헌적 연구와 함께 실증적 연구방법을 함께 실시하고자 한다. 실증연구를 위해 근로자 5인 이상 사업체의 대표자 및 인사노무 담당자를 대상으로 설문조사를 실시하고 회수된 자료를 분석하고자 한다. 본 연구는 사회조사 연구방법의 일반적 방법인 변수의 설문문항에 대한 요인분석 및 신뢰성 검증을 실시하고 사업체 특성 분석을 위해 빈도분석을 실시한다. 아울러 상관분석과 회귀분석, 공분산분석 등을 실시하여 고용유연성과 인적자원관리의 성과간의 관계를 규명하고, 각 독립변수와 종속변수들 간의 통계적 유의성을 검증한다. 통계분석을 위해서는 통계프로그램인 SAS 9.1.3을 사용한다.

2. 고용유연성관련 선행연구

2.1 고용유연성의 개념

1980년대 이래 노동시장과 작업조직에서 ‘유연성’이란 용어가 실무자, 학자, 정책입안자들 사이에서 중요한 관심의 대상이 되었고, 인적자원관리에서 핵심 요소로 인식되고 있다. 그러나 유연성이란 용어는 하나의 개념으로 정의되기에는 어려운 서로 다른 여러 가지 측면을 포함하고 있기 때문에 일반적으로 받아들여지는 개념 정의는 없는 실정이다.

Beatson(1995)은 노동유연성을 “노동시장이나 작업조직이 경제상황의 변화에 적응하고 반응하는 능력”이라 정의하였으며, 박동운(1997)은 노동시장의 유연성

제고를 “제도, 노조, 관행, 규제, 조세 등으로 왜곡되고 경직되어 온 노동시장에 경쟁원리를 도입하여 생산요소인 노동을 효율적으로 사용함으로써 생산성을 향상시키려는 방안” 이라고 정의하고 있다.

한편, 노동시장이나 작업조직에서 유연성을 높이기 위한 다양한 수단들이 있고 이것들은 많은 연구에서 서로 다른 용어로 분류되고 있다. 이 중에서 대표적인 것이 Brunhes(1989)의 분류인데 노동유연성을 외부적 수량적 유연성, 내부적 수량적 유연성, 외부화, 기능적 유연성, 임금유연성의 다섯가지 형태로 나누고 있다. 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 수량적 유연성이란 근로자 수나 근로시간을 조절함으로써 유연성을 도모하는 방법을 말하는데 여기에는 정리해고나 비정규직의 활용 등 고용형태의 다양화와 같은 외부적 수량적 유연성과 근로시간의 조정, 근로형태의 다양화와 같은 내부적 수량적 유연성, 그리고 아웃소싱과 같은 업무의 외주화 등이 있다. 기능적 유연성이란 근로자 수를 삭감하지 않고 경영환경의 변화에 조직과 구성원들이 탄력적으로 대응하는 능력을 높이는 방안으로 핵심인력의 정예화, 다기능공과 다전문가의 육성, 팀제의 도입 및 결재단계의 축소 등 조직개편, 노동력의 재배치 등을 들 수가 있다. 임금 유연성은 경영실적에 따라 조직 구성원의 임금을 탄력적으로 조정할 수 있는 능력을 높이기 위한 방안으로 성과급 및 연봉제의 도입, 성과배분제의 도입 등이 있다.

본 연구에서는 Brunhes(1989)의 분류방법을 토대로 하여 ‘근로자 수나 근로시간을 조절하고 업무를 외주화하여 유연성을 도모하는 방법’을 ‘고용유연성’이라 정의하고, 여기에는 외부적 수량적 유연성과 내부적 수량적 유연성, 업무의 외주화 등을 모두 포함하는 개념으로 사용하였다.

2.2 비정규직 고용의 효과

비정규직 고용이 기업의 성과에 미치는 영향에 관한 연구는 그리 많지 않으나 기존 연구들은 크게 기업의 재무적 성과에 미치는 영향과 조직의 효율성에 미치는 영향으로 나누어 볼 수 있다.

재무적 성과와 관련하여 Hunter et al.(1993)은 비정규직 고용으로 노동비용을 줄일 수 있을 뿐만 아니라 한시계약의 경우 해고에 따른 추가적인 비용을 줄일 수가 있으며, 임시계약의 경우 근로자 수를 쉽게 줄일 수 있으며, 파견계약의 경우 파견사업주와의 교섭에 의해

직접적으로 노동비용을 줄일 수 있다고 주장하였다. Tregaskis(1997)는 비정규 고용이 기업의 이윤, 노동력 규모, 교육훈련 투자 등에 미치는 영향을 분석한 결과 전체 유럽국가 기업의 경우에는 유의미한 관련성을 찾지 못하고 일부 국가의 기업들에서만 유의미한 관련성이 있음을 밝혀냈다. 또한, Kahn(2000)은 인적자원 관리 담당자와의 인터뷰를 통해 비정규직의 증가와 생산성, 이윤율, 시장에서의 회사가치 변화와의 관계를 분석하였는데 유의미한 결과를 밝혀내지 못하였다.

국내 연구결과를 보면, 권순식(2004)은 종업원수 50인 이상 증권거래소 상장 제조회사 182개 업체의 인사담당자를 대상으로 한 조사에서 비정규직 비율과 수량적 유연성, 자발적 이직률 간에는 정(+)의 관계, 노무비용율, 노동생산성, 영업이익률 간에는 부(-)의 관계가 있음을 밝혀냈다. 또한, 석병환(2005)은 부산, 울산, 경남에 소재하는 상시 50인 이상 종업원 고용규모를 가진 기업의 대표자 또는 인사 노무관리 부서장을 대상으로 한 조사에서 비정규직의 고용비중이 노무비를 절감하는 데에는 긍정적 작용을 하고 있으나 이직률을 높이는 부정적 작용도 하고 있음을 밝혀냈다.

조직의 효율성 측면에서 정규직은 기업의 핵심적 기능이나 보다 가치지향적인 활동에 집중시키고 단순 반복적이고 일상적인 업무 등을 아웃소싱하거나 비정규직 고용을 통해 해결함으로써 인력활용의 효율성을 향상시킬 수 있다(박우성, 2000).

그러나 비정규직을 고용함으로써 훈련비용의 증가, 높은 직접비용, 관리의 복잡성, 의사소통의 어려움 등의 문제가 발생하며(Emmott & Hutchinson, 1996), 조직 구성원과 조직사이의 밀착성 약화라는 부정적인 효과도 유발한다(장은미, 1995). 아울러, Brewster(1995)는 비정규직의 경우 동기부여 및 의사소통에 문제가 있으며, 잦은 이직에도 상관관계가 있으며 심리적 몰입도가 부족한 측면이 있음을 주장하였다.

2.3 고용조정의 효과

고용조정이 가져오는 효과에 대해서는 잔존직원들에게 미치는 영향과 기업성과에 미치는 영향으로 나누어 살펴볼 수 있다.

잔존 직원들은 회사가 추진하는 고용조정에 대해 긍정적이고 적극적인 태도와 반응을 보일 수 있다. 잔존 직원들은 상당한 감원조치에도 불구하고 자신이 계속 직장에 남아있을 수 있게 된 것과 관련하여 스스로의

능력에 대해 자긍심을 가질 수 있고, 소속회사에 대해서도 내심 감사하게 생각할 수 있으며 그 결과 그들은 이전보다 더 열심히 일할 것으로 예측해 볼 수 있다(Nelson, 1997). 실제로 일부 연구들에서 고용조정생존자들은 회사의 고용조정 발표이후 자신의 노력과 헌신수준을 더 많이 증가시키는 것으로 나타났으며(Brockner et al., 1988), 일부 직원들은 이러한 고용조정을 자신의 개인적인 성장을 위한 기회로까지 인식하는 경우도 있다(Emshoff, 1994).

국내 연구에서도 고용조정의 상황은 성과가 좋지 않아 직업안정성에 우려가 큰 사람들의 자발적 참여 의도를 더욱 증가시키거나(김언수, 김재욱, 1999), 혹은 조직에의 의존성이 높아 현 직장에 매달릴 수밖에 없다고 생각하는 사원들일수록 고용불안의 증대에 따라 작업 노력이 더 증가하는 것이 확인되었다(이원행, 2001).

이러한 긍정적인 측면에도 불구하고 고용조정은 회사에 남게 되는 잔존직원들에 대해 여러 가지로 부정적인 영향을 미칠 수 있는데 그 중 대표적인 것이 근로자의 고용불안 문제이다. 이러한 고용불안의 증대는 결국 회사와 그 경영진에 대한 몰입과 신뢰를 떨어뜨리고 직장에 대한 헌신의욕을 감소시키기 쉽다(Robinson, 1996). 아울러, 고용조정은 피해자나 생존자 모두에게 심리적 스트레스가 심해지고 나아가 기업의 효율성 등에 직접적으로 영향을 미친다(Cameron, 1994). 또한, 문(Mone, 1994)은 규모축소의 역효과로 생존자들은 과중한 업무 수행으로 인한 스트레스 증가를 경험하고 이로 인해 개인에게는 자존감, 자신감, 개인적인 목표 추구감, 직무만족, 조직몰입이 감소하고 조직측면에서는 업무태만, 결근, 이직율의 증가로 조직효과성이 낮아진다고 지적하고 있다.

기업측면에서는 고용조정을 통해 노동의 유연성을 확보하고 인사적체 해소와 원활한 승진을 통하여 조직활성화에 기여할 수 있다. 조직내 보수적인 분위기를 변화시킬 수 있고 건전한 위기감을 조성함으로써 종업원들에게 새로운 동기부여를 제공할 수 있다. 그리고 중고령자의 해고시 기업의 비용절감 효과를 가져올 수 있고(김재봉, 2003), 노동비용 절감은 물론 신속한 고객대응 및 의사결정을 도모하고 경쟁력이 낮은 근로자를 정리함으로써 생산성과 경쟁력을 향상시키는 계기를 마련할 수 있다(DeWitt, 1998)

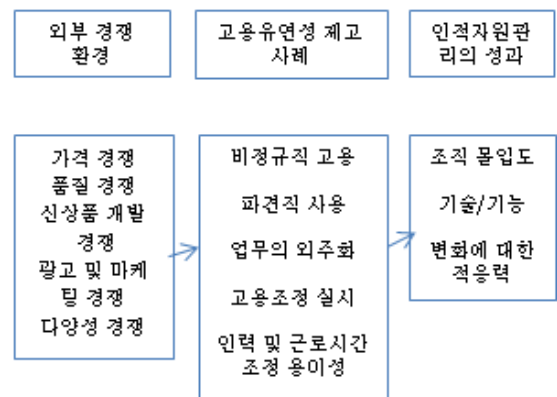
우리나라의 경우 경제위기 시기의 대규모 고용감축, 그리고 이후시기에 이루어진 고용량 변동이 기업의 생산성과 재무성과에 어떠한 효과를 미쳤는지를 실증적

으로 분석한 결과에 따르면, 1997년에서 2004년 동안 기업의 재무지표, 종업원수, 교육훈련비 등 주요지표들의 추이를 다운사이징 실시기업과 미실시기업으로 나누어 비교한 결과 1997년에서 1999년에 이루어진 대규모의 고용량 및 자본의 감축이 2000년 이후 기업의 생산성과 영업이익 지표개선에 유의미한 효과를 가져오지 못하였음을 보여준다(윤윤규, 2007).

3. 연구모형 설계 및 분석방법

3.1 연구의 개념적 구조

제2장에서 본 고용유연성을 높이기 위해 실시되고 있는 비정규직의 고용과 고용조정 등이 기업성과에 미치는 영향에 대한 기존의 연구결과를 바탕으로 인적자원관리의 사례들 중에서 고용유연성을 높이는데 관련이 있는 사례들과 인적자원관리의 성과와의 관계에 대한 이론적 기초를 부분적으로 인용하여 개념적 구조를 <그림1>과 같이 제시하고자 한다.



<그림1> 연구의 개념적 구조

인적자원관리의 사례들이 조직성과에 미치는 영향에 대한 많은 연구자들(Guest, 1997; Delery and Doty, 1996; Koch and McGrath, 1996; Delaney and Huselid, 1996; Youndt et al., 1996; MacDuffie, 1995; Huselid, 1995; Pfeffer, 1994)은 근로자들의 기업 내에서의 행동은 조직의 성과에 중요한 함의를 가지며, 인적자원관리의 사례들은 근로자의 조직 몰입도 및 동기, 기술 및 기능, 그리고 변화에 대한 적응력 등에 영향을 미치고, 이는 개인근로자들의 성과에 영향을 미칠 수 있으며 이는 다시 조직의 성과에 긍정적인 영향을 가져올 것이라

는 것을 제시하고 있다. 나아가 기업전략과 인적자원관리의 사례들이 적합성을 가진 기업의 경우 높은 성과를 가져올 것이라 보고 있다. 고용유연성 사례들이 조직성과와 경쟁력에 미치는 영향에 대해 이해를 도와주는 대표적인 이론들로는 인적자본이론(human capital theory), 자원기반이론(resource-based theory), 동기이론(motivational theory)과 컨틴전시 이론(contingency theory) 등이 있다.

인적자본을 보는 두 가지 상반된 관점이 있는데, 하나는 인적자본이 경제적 요소이고 통제해야 하는 비용이라는 것이다. 실제로 노동비용은 많은 조직에서 지속적으로 중요한 운영비용이 되고, 고용의 감축은 조직을 재구조화하고 노동비용을 감소시키는 전략의 주요한 측면이 된다(Uchitelle and Kleinfield, 1996). 그러므로 인적자본은 기업 경쟁력의 주체로서의 중요한 역할을 한다. 즉, 기업은 노동비용의 절감과 인적자본의 효율적 활용을 통해 비용경쟁력을 확보할 수 있다.

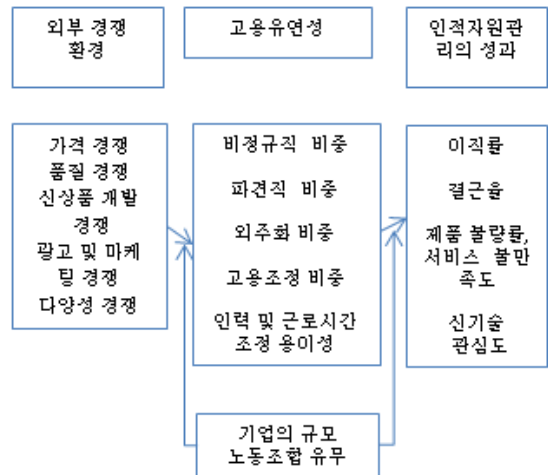
다른 하나는 인적자본은 기업에 경제적 가치를 제공하는 기술, 지식, 그리고 능력을 갖고 있으므로 개발되고 관심을 가져야 할 경쟁력의 대상이라는 것이다. 이러한 관점은 고도의 숙련된 그리고 동기부여된 근로자들은 조직에 경쟁우위를 제공한다고 주장한다(Becker, 1964).

또한, 경쟁우위의 자원기반이론은 근로자들이 기업의 경쟁능력을 개발하고 유지하는데 중요한 역할을 한다고 주장한다(Wright et al., 1994). 이러한 관점에서 동기가 부여되고 개발된 근로자들은 보다 나은 품질경쟁력과 반응경쟁력을 가져온다고 할 수 있다.

한편, 전략적 인적자원관리에 대한 상황적(contingency) 접근에 따르면 인적자원관리의 사례들이 조직성과에 미치는 영향은 조직의 전략적 포지션에 의해 영향을 받는다고 한다(Schuler and Jackson, 1987). 이는 경영전략과 인적자원관리 사례들 간에 적합성을 가진 기업들은 우수한 성과를 갖고 있다는 가정에 입각한다(Osterman, 1994). 기업이 비용에 기초하여 경쟁력을 가진 환경 하에서 경영진은 경쟁력을 유지하기 위해 노동비용감소를 지속적으로 추구할 것이다. 반면에 품질에 기초하여 경쟁력을 가진 기업들은 근로자의 기술과 능력을 높이는 것에 치중할 것이다. 따라서 비용전략을 추구하는 기업들은 고용 유연성을 높이려는 사례들을 시행할 것이나 품질전략과 반응전략을 가진 기업들은 이와는 반대의 선택을 할 것으로 가정할 수 있다.

3.2 연구모형

고용유연성이 기업의 인적자원관리의 성과에 미치는 영향에 대해 외국과 우리나라의 선행연구들을 종합하여 새로운 연구모형을 제시하고자 한다<그림2>. 먼저, 고용유연성을 파악하기 위해 비정규직 및 파견직의 고용비중과 업무의 외주화 비중, 고용조정 비중, 기업이 인식하고 있는 인력 및 근로시간의 조정 용이성 등을 제시하였다. 아울러 고용유연성이 가져올 근로자의 조직 몰입도 및 동기, 기술 및 기능, 그리고 변화에 대한 적응력과 같은 인적자원관리의 성과를 파악하기 위해 이직률, 결근율, 제품의 불량률이나 서비스의 불만족도, 기술변화에 대한 근로자의 관심들을 변수로 채택하고자 한다. 그리고 기업의 고용유연성은 외부 경쟁 환경에 영향을 받는다고 볼 수 있는데, 경쟁 환경으로 가격경쟁, 품질경쟁, 신상품개발경쟁, 광고 및 마케팅경쟁, 제품의 다양성 경쟁을 채택한다. 또한, 외부 경쟁 환경, 고용유연성, 인적자원관리의 성과 간에는 기업의 규모와 노동조합 유무 등이 영향을 미치게 된다.



<그림2> 연구모형

3.3 가설의 설정

앞서 설계된 연구모형을 바탕으로 여러 변수들이 기업의 인적자원관리의 성과에 미치는 영향에 대한 가설적 모형을 설정하고 분석하고자 한다.

3.3.1 기업 환경과 고용유연성과의 관계에 관한 가설

기존의 연구결과에 의하면 기업의 환경에 따라 기업의 고용유연성이 달라진다고 보고 있으므로 다음과 같은 가설을 수립하였다.

H1: 기업이 처한 환경이 고용유연성 제고에 영향을 미칠 것이다

3.3.2 고용유연성이 기업의 인적자원관리의 성과에 미치는 영향에 관한 가설

기업의 고용유연성이 인적자원관리의 성과에 영향을 미치는 것으로 인식되고 있으므로 다음과 같은 가설을 수립하였다.

H2: 고용유연성은 인적자원관리의 성과에 영향을 미칠 것이다.

H2-1: 비정규직 고용비중, 파견직 고용비중, 업무의 외주화 비중, 고용조정 비중, 인력 및 근로시간 조정용이성이 높을수록 근로자의 이직률은 높아질 것이다.

H2-2: 비정규직 고용비중, 파견직 고용비중, 업무의 외주화 비중, 고용조정 비중, 인력 및 근로시간 조정용이성이 높을수록 근로자의 결근율은 높아질 것이다.

H2-3: 비정규직 고용비중, 파견직 고용비중, 업무의 외주화 비중, 고용조정 비중, 인력 및 근로시간 조정용이성이 높을수록 제품의 불량률이나 서비스에 대한 불만족도는 높아질 것이다.

H2-4: 비정규직 고용비중, 파견직 고용비중, 업무의 외주화 비중, 고용조정 비중, 인력 및 근로시간 조정용이성이 높을수록 근로자의 새로운 기술에 대한 관심은 낮아질 것이다.

3.4 변수설계

기존 연구 논문의 결과 등을 참고하여 본 연구에서는 다음과 같은 사업체 개별 특성들을 성분으로 작성하여 조사하였다<표1>.

3.4.1 일반현황 및 기업의 경쟁환경

조사대상인 한국표준산업분류표상의 소분류(620) 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업은 다시 세분류(6201) 컴퓨터 프로그래밍 서비스업, (6202) 컴퓨터 시스템 통합 자문, 구축 및 관리업, (6209) 기타 정보기술

및 컴퓨터운영 관련 서비스업으로 나누어지므로 이중 주력업종이 어떤 것인지를 파악한다.

아울러 기업의 규모는 직접고용하고 있는 근로자를 정규직과 비정규직으로 나누어 파악하여 전체 근로자수를 산출하고 이와 함께 노동조합유무를 파악하여 통제변수로 활용한다. 그리고 시장에서의 경쟁정도는 가격경쟁, 품질경쟁, 신상품개발 경쟁, 광고 및 마케팅 경쟁, 제품의 다양성 경쟁 등 5가지 분야에서 응답자의 인식 정도를 5점 척도로 구성된 설문 문항으로 파악하였다.

<표 1> 설문문의 구성내용

측정변수명	항목수	출처
○ 일반현황	(6)	Arthur(1994), Youndt et. al. 1996), Huselid(1995) 유규창(1998)
- 사업체 주력업종	1	
- 직접고용 근로자수, 비정규직수	3	
- 파견 근로자수	1	
- 노동조합 유무	1	
○ 기업의 경쟁 환경	(5)	
- 가격 경쟁	1	
- 품질 경쟁	1	
- 신상품개발 경쟁	1	
- 광고 및 마케팅 경쟁	1	
- 다양성 경쟁	1	Atkinson(1984), Blyton et. al.(1996)
○ 고용유연성 실태	(5)	
- 비정규근로자 업무핵심수준	1	
- 외주(외주 업무 비중)	2	
- 고용조정(고용조정 비율)	2	
○ 유연성에 대한 인식정도	(4)	
- 인력 감축 용이성	1	
- 근로시간 단축 용이성	1	
- 인력 충원 용이성	1	
- 근로시간 증대 용이성	1	
○ 인적자원관리의 성과	(4)	Arthur(1994), Huselid(1995)
- 이직률	1	
- 결근율	1	
- 제품 불량률 또는 서비스 불만족도	1	
- 신기술 도입 관심도	1	
○ 전체 항목수	24	

3.4.2 고용유연성 실태 및 인식

고용유연성을 파악하는 대표적인 사례들에는 비정규직 및 파견직 고용비중, 업무의 외주화 비중, 고용조정 비중 등이 있는데 이들을 독립변수로 사용한다. 비정규직 비중은 전체 근로자에서 비정규직 고용비율을 산출한다. 또한 조사대상 회사소속 근로자는 아니나 해당회사에서 근무하고 있는 파견근로자를 파악하고 이를 통해 전체 근로자 대비 파견근로자 고용비율을 산출한다. 외주화 비중은 기업에서 차지하는 업무중 외주화한 업무비중을 파악하고 고용조정 비중은 최근 3년간 경영상 이유에 의한 해고(정리해고), 명예(조기)퇴직, 권고사직 등을 통해 회사를 이직한 근로자가 전체 근로자에서 차지하는 비중으로 파악한다. 또한 기업의 환경변화 즉 경영합리화나 불경기로 인한 매출감소 또는 주문량 증가 등 인력 및 근로시간에 대한 조정필요성이 있을 때 이를 조정할 수 있는 용이성에 대한 응답자 인식을 5점 척도로 파악하여 독립변수로 사용한다.

3.4.3 인적자원관리의 성과

고용유연성은 근로자의 조직에 대한 몰입도나 동기, 기술과 기능, 그리고 근로자의 변화에 대한 적응력에 영향을 미치므로 이를 파악하기 위해 네 가지의 변수들을 종속변수로 설계한다.

이직률은 지난해에 자발적으로 회사를 그만둔 근로자수를 당해 기업의 전체 근로자수로 나누어 파악한다. 결근율은 지난해의 1일 평균 결근율이 몇%대인지 5점 척도로 구성된 설문 문항으로 파악하였다. 제품의 불량률이나 서비스의 불만족도, 기술변화에 대한 근로자의 관심여부는 응답자로 하여금 타사와 비교하여 인식하는 정도를 5점 척도로 구성된 설문 문항으로 파악하였다.

3.5 분석방법

본 연구에서는 SW개발업체를 대상으로 고용유연성 실태를 파악하고, 고용유연성에 대한 인식 실태, 고용유연성이 인적자원관리 성과에 어떠한 영향을 미치고 있는지 여부를 파악하고자 인적자원관리의 성과를 종속변수로 하여 상관분석, T-검정, 분산분석, 공분산분석이나 회귀분석 등을 실시하였다.

외부 경쟁 환경에 대한 인식 정도, 고용유연성에 대한 인식 정도, 기업의 인적자원관리의 성과를 파악하기 위한 설문내용으로 구성하고 있는 문항들이 일관성있는 내용으로 질문하고 있는지를 검정하기 위해 신뢰성

분석을 실시하였으며 다수의 문항들에 내포된 공통요인들을 추출하여 공통요인들을 통계분석에 활용하고자 요인분석을 실시하였다. 요인분석을 통해 이들 9개 문항들로부터 사업체의 외부 경쟁 환경, 고용유연성에 대한 인식 등 2개의 주요 공통개념을 추출하였다. 이들 2개의 주요 공통적인 개념들을 각 특성별 차이검정 및 효과분석에 활용하였다.

고용유연성에 영향을 미칠 것으로 생각되는 가격경쟁, 품질경쟁 등과 같은 외부 경쟁 환경에 대한 인식이 고용유연성에 미치는 영향과 고용유연성이 인적자원관리 성과에 미치는 영향을 검정하고자 T-검정 및 분산분석 또는 회귀분석, 공분산분석을 실시하여 통계적으로 유의미한 차이를 나타내고 있는 지를 확인하였다.

또한 설문지에 포함된 각각의 특성들, 즉, 고용유연성 특성이나 일반적인 현황에 해당하는 사업체규모, 노동조합 유무, 특히, 각 개별 특성들을 통제할 경우, 인적자원관리 성과에 차이가 있는지 여부에 대하여 공분산분석 또는 회귀분석을 실시하였다.

4. SW개발업체의 고용유연성에 관한 기술적 분석

4.1 조사방법

조사는 5인 이상 종업원 고용규모를 가진 SW개발업체를 대상으로 하였다. 설문항목에 대한 답변은 당해 기업의 인사노무관리에 가장 많은 정보를 가지고 있다고 판단되는 대표자 또는 인사노무관리 부서장이 작성하도록 하였다.

설문지 조사는 2010년 4월 10일부터 2010년 5월 10일까지 1개월간에 걸쳐 실시하였다. 사업체의 업종은 한국표준산업분류 중 소분류수준에서 '컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업(620)'에 한하여 5인 이상 종사자 고용규모를 갖는 SW개발업체로 제한하였다. 대표성있는 사업체 대상 모집단 정보는 '08년 기준 자료가 가장 최신 정보이므로 정보 노후화 등을 고려하여, 표본선정은 비확률추출방법인 스노우볼 샘플링(눈덩이 추출법)을 사용하였다. 즉, 특정 SW개발업체를 중심으로 주변 표본 대상 사업체들로 확산하여 대상사업체 목록을 수집한 후 한국표준산업분류 '620' 대상 사업체 목록으로부터 선정된 400개 사업체에 설문지를 배포하여 진행하였다.

조사기간 동안 설문지 312개의 사업체가 응답하였고 응답된 설문지 중에서 주요 변수 항목 중 결측값이 있거나 부실한 답변으로 활용할 수 없는 7개를 제외한 295개를 분석대상으로 하였다.

설문내용은 사업체의 일반현황 및 경쟁 환경, 고용유연성 제고 사례들, 인적자원관리의 성과 등을 질문하였고, 조사개요는 <표2>에 요약되어 있다.

<표 2> 조사개요

구분	내용
조사 대상	5인 이상 종사자 고용규모를 가진 SW개발업체 ※ IT 관련 기업을 한국표준산업분류 기준을 적용하여 세분류수준에서 3개 산업분야로 구분: ①컴퓨터 프로그래밍 서비스업(6201) ②컴퓨터시스템 통합 자문, 구축 및 관리업(6202) ③기타 정보기술 및 컴퓨터 운영 관련 서비스업(6209)
조사 실시 기간	조사실시 기간: '10.4.10~10.5.10(약 1개월간)
조사 방법	대상 기업의 대표자 또는 인사노무관리 부서장 대상 설문조사 ※ 설문응답은 기업의 인사노무관리에 가장 많은 정보를 가지고 응답할 수 있는 자를 대상으로 함
표본 수	조사기간 동안 자발적으로 응답한 SW개발업체 295개 ※ 400개 사업체에 설문지 배포 후 회수된 312개 중 주요 변수에 결측값이 있는 자료를 제거하고 유효한 자료 295개를 대상
조사 내용	▶ 사업체의 일반 현황 및 경쟁 환경 ▶ 사업체의 고용유연성 제고 사례들 ▶ 사업체의 인적자원관리의 성과와 기업의 성과(경쟁력)

4.2 표본의 특성

대상사업체들의 표본 특성을 산업별로 살펴보면, 컴퓨터 프로그래밍 서비스업은 98개 업체로 응답 사업체의 33.2%, 컴퓨터시스템 통합 자문, 구축 및 관리업이 130개 업체로 44.1%, 기타 정보기술 및 컴퓨터운영 관련 서비스업이 67개 업체로 22.7%를 차지하고 있다.

사업체내 노동조합 유무상태는 노동조합이 있는 경우가 47개 업체로 전체의 15.9%를 차지하고 있으며 노동조합이 없는 경우가 248개 업체로 84.1%를 차지하고 있다.

사업체 특성을 종사자규모별로 살펴보면, 전체 종사자수 100인 미만이 160개 사업체로 54.2%를 차지하고 있으며, 100인 이상 300인 미만이 87개 업체로 29.5%, 300인 이상이 48개 업체로 16.3%를 차지하고 있다<표 3>.

<표 3> 표본자료의 구성 특성

구분	특성값	사업체수	비율(%)
전체		295	100.0
사업체 특성	①컴퓨터 프로그래밍 서비스업	98	33.2
	②컴퓨터시스템 통합 자문, 구축 및 관리업	130	44.1
	③기타 정보기술 및 컴퓨터운영 관련 서비스업	67	22.7
노동조합 유무	① 무 노조	248	84.7
	② 유 노조	47	15.9
총 근로자 수	① 100인 미만	160	54.2
	② 100인~300인 미만	87	29.5
	③ 300인 이상	48	16.3

4.3 실태분석

4.3.1 비정규직 고용

비정규직을 사용하고 있는 사업체의 비율을 살펴보면 <표4>와 같이 전체 사업체의 64.8%(191개)로 나타났다. 기업규모별로 보면 300인 이상 사업체가 75.0%(36개)로 가장 높고 100~299인이 65.5%(57개), 100인 미만은 61.3%(98개)로 나타났다. 다만, 규모가 클수록 비정규직 사용 비중은 증가하는 것으로 나타났으나 통계적으로 의미있는 비중차이라고 할 수는 없다.

또한, 비정규직을 사용하고 있는 사업체의 비정규직 사용비율은 전체가 19.7%로 나타났으며, 이중 100인 미만인 사업체의 비정규직 사용 비율은 20.9%, 100~299인은 18.9%, 300인 이상 규모 사업체는 17.5%로 나타나 비정규직 사용비율은 기업규모와 관계없이 평균 17~20% 정도로 비슷한 수준을 보였다.

<표 4> 비정규직 사용업체 수 및 비정규직 사용비율

(단위 : 개, %)

구분	전체	100인 미만	100-299	300인 이상
전체	295 (100.0)	160 (100.0)	87 (100.0)	48 (100.0)
비정규직 미사용	104 (35.2)	62 (38.7)	30 (34.5)	12 (75.0)
비정규직 사용	191 (64.8)	98 (61.3)	57 (65.5)	36 (75.0)
비정규직 사용비중*	19.7	20.9	18.9	17.5

주 : () 규모 내 비중

* 비정규직 사용업체에서 전체 근로자중 비정규직 비중

4.3.2 비정규직이 담당하는 업무의 성격

비정규직 근로자를 고용하고 있는 사업체 191개 중 55개(28.8%)는 비정규직 근로자에게 모두 비핵심업무를 배정하는 것으로 나타났으나 136개(71.2%) 사업체는 핵심 또는 일부 핵심적인 업무(모두 핵심 업무)를 섞어서 비정규직에게 업무를 배정하는 것으로 나타났다<표5>.

<표 5> 비정규직의 업무 성격

(단위 : 개, %)

구분	전체	비정규직 미사용	모두 비핵심	모두 핵심, 일부핵심, 일부 비핵심
전체	295 (100.0)	104 (100.0)	55 (18.6)	136 (46.1)
비정규직 미사용	104 (100.0)	104 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
비정규직 사용	191 (100.0)	0 (0.0)	55 (28.8)	136 (71.2)

주 : ()는 비정규직 사용 구분 내 비중

4.3.3 파견직 사용

파견업체로부터 파견직을 받아 사용하고 있는 사업체의 비율은 <표6>과 같이 응답 사업체의 42.4%(125개)이며, 기업규모별로는 300인 이상이 가장 높은 68.7%, 100-299인이 43.7%, 100인 미만이 33.7%로 나타났다.

또한, 파견근로자를 사용하고 있는 사업체의 파견근

로자 사용비율은 전체 사업체의 경우 13.0%로 나타났으며, 이중 100인 미만이 13.1%, 100-299인이 12.0%, 300인 이상이 13.9%로 나타났다.

<표 6> 파견근로자 사용업체 수 및 파견직 사용비율

(단위 : 개, %)

구분	전체	100인 미만	100-299	300인 이상
전체	295 (100.0)	160 (100.0)	87 (100.0)	48 (100.0)
파견직 미사용	170 (57.6)	106 (66.3)	49 (56.3)	15 (31.3)
파견직 사용	125 (42.4)	54 (33.7)	38 (43.7)	33 (68.7)
파견직 사용비중*	13.0	13.1	12.0	13.9

주 : () 규모 내 비중

* 파견직 사용업체에서 전체 근로자대비 파견직 비중

4.3.4 외주화 실태

최근 3년간 사업체의 업무를 다른 회사에 외주를 준 경험이 있는 사업체의 비율은 <표7>과 같이 응답 사업체의 59.3%(175개)이며, 이를 기업규모별로 보면 100인 미만사업체의 경우 응답사업체의 47.5%, 100-299인 사업체의 경우 69.1%, 300인 이상 사업체의 경우 81.1%로 나타났다. 즉, 사업체 규모가 클수록 외주화 활용 비중이 높게 나타난다고 할 수 있다.

또한, 업무를 외주화하고 있는 사업체의 외주화 비율은 전체 사업체의 경우 11.5%로 나타났으며, 이중 100인 미만이 7.3%, 100-299인이 13.2%, 300인 이상이 20.0%로 기업규모가 클수록 외주화 비중이 높은 것으로 나타났다.

4.3.5 고용조정 경험

최근 3년간 경영상 이유에 의한 해고(정리해고), 명예(조기)퇴직, 권고사직 등 고용조정을 실시한 경험이 있는 사업체의 비율은 <표8>과 같이 응답 사업체의 34.2%(101개)이며, 이를 기업규모별로 보면 100인 미만사업체의 경우 응답사업체의 33.1%, 100-299인의 경우 32.2%, 300인 이상의 경우 41.7%로 나타났다.

또한, 고용조정으로 회사를 이직한 근로자가 전체 근로자에서 차지하는 비중은 전체 사업체의 경우 4.3%로 나타났으며, 이중 100인 미만이 3.1%, 100-299인이 5.2%, 300인 이상이 5.4%로 기업규모가 클수록 비중이 높은 것으로 나타났다.

<표 7> 외주화 실시업체 수 및 외주화 비율

(단위 : 개, %)

구분	전체	100인 미만	100-299	300인 이상
전체	295 (100.0)	160 (100.0)	87 (100.0)	48 (100.0)
외주화 미 실시	120 (43.7)	84 (52.5)	27 (31.0)	9 (18.8)
외주화 실시	175 (59.3)	76 (47.5)	60 (69.0)	39 (81.2)
외주화 비중*	11.5	7.3	13.2	20.0

주 : () 규모 내 비중

* 외주화 실시업체에서 전체 업무중 외주화한 업무 비중

<표 8> 고용조정 실시업체 수 및 고용조정 비중

(단위 : 개, %)

구분	전체	100인 미만	100-299	300인 이상
전체	295 (100.0)	160 (100.0)	87 (100.0)	48 (100.0)
고용조정 미 실시	194 (65.8)	107 (66.9)	59 (67.8)	28 (58.3)
고용조정 실시	101 (34.2)	54 (33.1)	28 (32.2)	20 (41.7)
고용조정 비중*	3.8	3.3	3.9	5.4

주 : () 규모 내 비중

* 고용조정 실시업체에서 전체근로자중 퇴사근로자 비중

5. 실증분석 결과

5.1 타당성 및 신뢰도 분석

본 연구에서는 5인 이상 종업원 고용규모를 가진 SW개발업체를 대상으로 실시한 설문조사결과를 토대로 경쟁 환경의 강도, 고용유연성에 대한 인식정도와 같은 고용유연성의 특성을 파악할 수 있는 항목들에 대하여 요인분석을 실시하여 공통요인을 파악하고 각 구성 개념들에 대한 타당성을 검증하였다.

변수들 간의 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 실시하여 주성분법과 직각회전법에 의한 공통요인을 추출하였다. 공통요인 추출시 절대적인 기준은 없으나 요인 적재량이 적어도 0.4이상인 문항들로 구성되도록 하였다.

문항들 간에 일관성을 유지하는지 여부를 검증하기 위해 신뢰도 분석을 실시하였고 크론바흐 알파계수

(Cronbach's α) 값이 대략 0.6이상이면 신뢰도가 있는 문항으로 구성된 개념으로 간주할 수 있다.

고용유연성과 관련하여 SW개발업체들의 고용실태에 대한 인식정도를 측정하기 위해 설문 조사된 사업체의 외부 경쟁 환경에 대해 가격, 품질, 신상품개발, 마케팅 및 광고 측면에서 경쟁환경 인식정도와 관련한 5개 항목, 근로자 노동력 활용 측면에서의 인력 및 근로시간 조정에 대한 용이성 정도에 대한 인식과 관련한 4개 항목 등 9개 문항에 대하여 요인분석을 실시하여 타당성을 검토하였다. 타당성을 검증하고자 주성분법과 직각회전방법을 이용한 요인분석을 실시한 결과 각각 2개 요인으로 추출되었다.

분석결과는 초기 고유값(eigenvalue)이 1.0 이상이 2개로 나타났다. 이들 추출된 2개 요인은 각각 요인1은 외부 경쟁 환경, 요인2는 기업의 고용유연성에 대한 인식정도인 인력 및 근로시간 조정의 용이성으로 분류할 수 있다. 요인분석 결과를 토대로 9개 문항에 대한 타당성과 신뢰성은 적절한 수준이라고 할 수 있다. 각 요인들에 대한 크론바흐 알파계수는 각각 외부 경쟁 환경의 강도가 0.799, 고용유연성에 대한 인식정도가 0.593으로 나타나, 구성하고 있는 항목들 간에 일관성이 유지되고 있음이 확인되었다. 이에 대한 결과는 <표9>로 요약하였다.

<표 9> 외부 경쟁 환경과 고용유연성 인식에 대한 요인분석 및 신뢰도분석 결과

외부 경쟁환경및 고용유연성 항목	요인		
	1	2	
외부경쟁환경	가격경쟁	0.412	
	품질경쟁	0.561	
	신상품개발경쟁	0.798	
	마케팅 및 광고 경쟁	0.797	
	다양성 경쟁	0.778	
고용유연성 인식	과잉인력 축소		0.811
	근로시간 축소		0.547
	신규인력 축소		0.412
	근로시간 추가		-
고유값(eigenvalue)	2.404	1.042	
분산비율(% of variance explained)	30.17	13.08	
크론바흐 α (Cronbach's α)	0.799	0.593	

주) 요인적재량이 0.4 미만인 경우는 표시하지 않음

5.2 회귀분석

기업의 외부 경쟁 환경이 기업의 고용유연성에 미치는 영향력과 고용유연성이 인적자원관리의 성과에 미치는 영향력의 정도를 파악하고자 공분산분석 및 회귀분석을 실시하고자 한다. 또한, 분석에 앞서 분석변수들은 모두 Z-Score를 실시하여 표준화한 후 분석에 사용하였다.

5.2.1 기업이 인식하는 외부 경쟁 환경과 고용유연성과의 관계

H1-1: 기업의 외부 경쟁 환경이 고용유연성 제고에 영향을 미칠 것이다

기업의 외부 경쟁 환경이 고용유연성 제고에 어떠한 영향을 미치는지 확인하기 위하여 공분산분석을 실시하였다. 외부환경 중 가격경쟁은 비정규직 및 파견직 비중에 통계적으로 의미있는 영향을 미치는 것으로 나타났다으며, 광고 및 마케팅 경쟁은 고용조정 비중에 영향을 미치는 것으로 나타났다<표10>.

5.2.2 고용유연성과 인적자원관리의 성과와의 관계

H2-1: 비정규직 고용비중, 파견직 고용비중, 업무의 외주화 비중, 고용조정 비중, 인력 및 근로시간 조정용이성이 높을수록 근로자의 이직률은 높아질 것이다.

H2-2: 비정규직 고용비중, 파견직 고용비중, 업무의 외주화 비중, 고용조정 비중, 인력 및 근로시간 조정용이성이 높을수록 근로자의 결근율은 높아질 것이다.

H2-3: 비정규직 고용비중, 파견직 고용비중, 업무의 외주화 비중, 고용조정 비중, 인력 및 근로시간 조정용이성이 높을수록 제품의 불량률이나 서비스에 대한 불만족도는 높아질 것이다.

H2-4: 비정규직 고용비중, 파견직 고용비중, 업무의 외주화 비중, 고용조정 비중, 인력 및 근로시간 조정용이성이 높을수록 근로자의 새로운 기술에 대한 관심은 낮아질 것이다.

<표 10> 외부 경쟁 환경과 고용유연성간의 관계

변수	비정규직 비중	파견직 비중	외주화 비중	고용조정 비중
규모				
-100인 미만	-0.235 (-1.40)	-0.542 (-3.22***)	-0.7473 (-4.45***)	-0.410 (-2.36**)
-100 ~299인	-0.140 (-0.80)	-0.582 (-3.01***)	-0.406 (-2.31**)	-0.300 (-1.65*)
-300인 이상	0.000	0.000	0.000	0.000
노조				
-없음	-0.160 (-0.99)	-0.514 (-3.17***)	-0.266 (-1.64)	0085. (0.51)
-있음	0.000	0.000	0.000	0.000
가격경쟁	-0.231 (-3.70***)	-0.115 (-1.84*)	0.044 (0.71)	-0.093 (-1.44)
품질경쟁	-0.094 (-1.40)	-0.043 (-0.64)	-0.026 (-0.39)	-0.106 (-1.52)
신상품개발 경쟁	-0.079 (-0.96)	0.026 (0.32)	0.032 (0.38)	0.139 (1.64)
광고, 마케팅경쟁	0.039 (0.48)	-0.133 (-1.63)	-0.114 (-1.40)	-0.185 (-2.19**)
제품다양성 경쟁	-0.057 (-0.72)	0.048 (0.61)	-0.114 (-0.52)	0.109 (1.33)
R ²	0.108	0.107	0.110	0.049
F	4.33***	4.28***	4.41***	1.84***

주 1) *p<0.1, ***p<0.05, ****p<0.01

2) ()는 partial F-test에서의 t-값

인지적 고용유연성 항목은 요인분석 결과에 근거하지 않고 인력과 근로시간으로 나누어서, 인력조정의 용이성은 과잉인력의 축소와 부족인력의 추가로부터, 근로시간 조정의 용이성은 근로시간의 축소와 근로시간의 추가를 묶어서 나타났다.

고용유연성과 근로자의 이직률 간에 공분산분석을 실시한 결과<표11>, 파견근로자 비중과 고용조정 비중은 이직률에 통계적으로 유의미한 효과가 있는 것으로 나타났다.

또한, 결근율에 대해 고용유연성 사례들이 영향을 끼치는지 여부를 확인해 보면, 비정규직 비중, 외주화 비중과 고용조정 비중이 증가할수록, 근로시간 조정의 용이성이 높을수록 결근율이 상대적으로 높게 나타났다고 할 수 있다.

또한, 제품의 불량률이나 서비스 불만족도의 경우는 리커트 5점 척도로 ‘①아주 높은 편’에서 ‘⑤아주 낮은 편’으로 점수가 높을수록 불만족도가 낮은 것으로 간주할 수 있다. 비율 및 리커트척도를 모두 표준화한 값으로 부분 F-검정(partial F-test) 결과를 검토하면 고용조정 비중이 증가할수록 불량률 및 불만족도도 높아지는 것으로 분석되었다.

또한 신기술 도입에 대한 관심도를 살펴보면, 외주화 비중이 낮아질수록 인력조정 용이성이 높을수록 신기술 도입에 대한 관심도는 높아지는 것으로 나타났다.

<표 11> 고용유연성과 인적자원관리의 성과간의 관계

변수	이직률	결근율	불량률 및 불만족도	신기술 관심도
규모				
-100인 미만	0.048 (2.56**)	0.130 (0.79)	0.167 (0.95)	0.137 (0.78)
-100-299인	0.162 (0.92)	0.092 (0.54)	0.328 (1.80*)	-0.039 (-0.22)
-300인이상	0.000	0.000	0.000	0.000
노조				
-없음	0.205 (1.23)	-0.240 (-1.50)	0.098 (0.57)	-0.513 (-3.01***)
-있음	0.000	0.000	0.000	0.000
비정규직 비중	-0.001 (-0.02)	0.107 (1.65*)	0.025 (0.36)	-0.101 (-1.46)
파견직 비중	0.172 (2.50**)	0.079 (1.20)	0.004 (0.05)	0.025 (0.36)
외주화 비중	0.046 (0.71)	0.192 (3.13***)	0.026 (0.40)	-0.113 (-1.72*)
고용조정 비중	0.191 (2.96***)	0.116 (1.87*)	0.172 (2.58**)	-0.010 (-0.16)
인력조정 용이성	-0.075 (-1.13)	0.072 (1.12)	-0.077 (-1.21)	0.152 (2.23**)
근로시간 조정 용이성	-0.055 (-0.88)	0.142 (2.38**)	-0.044 (-0.68)	-0.025 (-0.40)
R ²	0.100	0.172	0.042	0.062
F	3.53***	6.57***	1.37	2.08**

주 1) *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01
 2) ()는 partial F-test에서의 t-값

5.3 가설검증 결과

지금까지 기업의 외부 경쟁 환경과 고용유연성과의 관련성, 고용유연성이 인적자원관리의 성과에 미치는 영향에 대해 가설검정을 실시하였는데 그 결과를 요약하면 다음과 같다<표12>.

<표 12> 실증분석 가설검증의 결과

구분	가설	검증결과
가설1	H1-1: 기업의 외부 경쟁 환경이 고용유연성에 영향을 미칠 것이다	부분채택 (가격경쟁과 비정규직 및 파견직 비중, 광고 및 마케팅 경쟁과 고용조정 비중)
	H2-1: 비정규직 및 파견직 고용 비중, 업무의 외주화 비중, 고용조정 비중, 인력 및 근로시간 조정용이성이 높을수록 근로자의 이직은 높아질 것이다.	부분채택 (파견직 비율, 고용조정비중)
가설2	H2-2: 비정규직 및 파견직 고용 비중, 업무의 외주화 비중, 고용조정 비중, 인력 및 근로시간 조정용이성이 높을수록 근로자의 결근율은 높아질 것이다.	부분채택 (비정규직 비중, 외주화 비중, 고용조정 비중, 근로시간 조정 용이성)
	H2-3: 비정규직 및 파견직 고용 비중, 업무의 외주화 비중, 고용조정 비중, 인력 및 근로시간 조정용이성이 높을수록 제품의 불량률이나 서비스에 대한 불만족도는 높아질 것이다.	부분채택 (고용조정 비중)
	H2-4: 비정규직 및 파견직 고용 비중, 업무의 외주화 비중, 고용조정 비중, 인력 및 근로시간 조정용이성이 높을수록 근로자의 새로운 기술에 대한 관심은 낮아질 것이다.	부분채택 (외주화 비중, 인력조정 용이성)

6. 결론

6.1 요약 및 시사점

본 연구는 기술의 급격한 발전 등 외부환경의 변화가 심하여 경쟁력을 갖추지 않으면 살아남기 어려운 SW개

발업체를 대상으로 고용유연성과 관련한 실태조사와 함께 기업의 외부 경쟁 환경이 이러한 고용유연성에 어떠한 영향을 미치고 있는지, 그리고 고용유연성이 인적 자원관리의 성과인 근로자의 이직율 및 결근률, 제품의 불량률이나 서비스에 대한 불만족도, 근로자의 신기술에 대한 관심도에 어떠한 영향을 미치는지 등을 종합적으로 분석, 검토함으로써 우리나라 기업에서의 인적자원관리의 바람직한 방향을 모색하는 것을 주된 목적으로 하고 있다.

실태조사 결과에 따르면 2010년 4월 기준으로 SW 개발업체 중 64.8%가 비정규직을 사용하고 있으며 이들 업체의 비정규직 사용비율은 19.7%로 나타났다. 특히, 비정규직 근로자가 담당하는 업무의 성격과 관련한 조사에서 비정규직을 사용하는 업체의 28.8%는 비핵심적인 업무를 맡긴다고 응답하였으나, 나머지 71.2%는 비정규직 모두에게 핵심업무를 맡기거나, 아니면 일부는 핵심, 일부는 비핵심업무를 맡긴다고 응답하여 일반적으로 비핵심업무를 비정규직에게 맡기고 인건비를 절감하려는 기업의 전략이 SW개발업체의 경우에는 적용되지 않음을 간접적으로 알 수 있었다.

아울러 조사대상 업체의 42.4%가 파견직을 사용하고 있으며 이들 업체의 파견직 사용비율은 전체 근로자 대비 13.0% 수준으로 파악되었다. 또한 최근 3년간 다른 회사에 외주를 준 경험이 있는 업체의 비율은 59.3%이며 이들 업체가 외주를 준 업무의 비중은 전체업무의 11.5% 수준으로 나타났다. 그리고 최근 3년간 정리해고나 조기퇴직, 권고사직 등과 같은 고용조정을 경험한 업체의 비율은 34.2%이며 이를 통해 회사를 이직한 근로자는 총 근로자의 4.3% 수준이었다.

한편, 기업이 인식하는 경쟁 환경이 고용유연성에 어떠한 영향을 미치는 지에 대한 관계를 분석한 결과, 가격경쟁이 치열하다고 느낄수록 기업의 비정규직 및 파견직 사용비율은 낮은 것으로 나타났으며 광고 및 마케팅 경쟁이 치열할수록 고용조정 비중은 낮은 것으로 나타났다.

그리고 기업의 고용유연성이 인적자원관리의 성과에 미치는 영향을 분석해본 결과, 파견직 비중과 고용조정 비중이 높을수록 이직률이 높아지는 것으로 나타났으며, 비정규직 비중, 외주화 비중, 고용조정 비중과 근로시간 조정의 용이성이 높을수록 결근율이 높아지는 것으로 분석되었다. 또한, 고용조정 비중이 높을수록 불량률이나 서비스에 대한 불만족도가 높아지며, 외주화 비중과 인력조정의 용이성이 높아질수록 근로자의 새로

운 기술에 대한 관심도는 낮아지는 것으로 분석되었다.

본 연구의 가장 큰 의의는 우리나라 SW개발업체의 고용유연성 제고 실태를 심층적으로 분석하였다는 것과 기업의 경쟁 환경이 고용유연성에 어떠한 영향을 미치고 있는지, 고용유연성이 인적자원관리의 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 종합적인 차원에서 접근하여 보다 체계적이고 종합적으로 분석하려고 노력한 점이라고 하겠다.

6.2 연구의 한계

본 연구는 SW개발업체를 대상으로 고용유연성 제고 실태와 이것이 기업의 인적자원관리의 성과에 어떠한 영향을 미치는 지를 분석해보았기 때문에 몇 가지 한계를 내재하고 있다.

연구의 내용과 관련하여 SW개발업체에서의 고용유연성이 직접적으로 기업의 인적자원관리의 성과에 직접적인 영향을 미치는 결과를 포괄적으로 조사하였으나, 연구범위가 너무 넓어 오히려 개별적인 사례들과 인적자원관리의 성과와의 상관관계 내지는 인과관계를 정확히 추출하는데 한계가 있었다.

또한, 비정규직들에게 핵심적인 업무나 일부의 경우 핵심적인 업무를 맡긴다는 결과에 기초하여 보면 SW개발업체들의 경우 비정규직 고용으로 인한 가격경쟁력은 확보되기 어렵다는 결론을 도출할 수 있는데 이러한 현상이 여타의 업종에도 공통적으로 적용되는 사실인지에 대한 추가적인 연구가 필요하며, 이러한 연구결과가 나오면 본 연구의 타당성을 검증해볼 수 있는 주요한 수단이 될 것이다.

참고문헌

- [1] 권순식(2004), “비정규직 고용이 기업성과에 미치는 영향에 관한 실증연구”, 『경영학연구』, 제33권 제3호, pp. 891-931.
- [2] 김언수, 김재욱(1999), “다운사이징 상황에서의 자발적 참여행위”, 『인사관리연구』, 한국인사관리학회, 제23권 제1호, pp. 247-274.
- [3] 김재봉(2003), “잔류종업원들의 고용조정에 대한 지각과 조직시민행동에 관한 연구”, 『산업경제연구』, 한국산업경제학회
- [4] 박동운(1997), 「노동시장의 유연성」, 자유기업센터.
- [5] 박우성(2000), “비정규직 인력의 관리”, 『21세기형 인적자원관리』, 명경사, pp. 363-385.

- [6] 석병환(2005), “기업의 비정규직 고용결정요인과 경영 성과에 관한 연구”, 경성대학교 박사학위 논문.
- [7] 윤윤규(2007), “고용조정이 기업성과에 미치는 효과”, 「노동리뷰」, 이슈분석, 한국노동연구원.
- [8] 이원행(2001), “한국에서의 구조조정에 따른 고용불안에 관한 연구”, 「인사·조직연구」, 한국인사·조직학회, 제9권 제1호, pp. 137-170.
- [9] 장은미(1995) “정규직과 임시직의 조직몰입에 관한 비교연구”, 「인사관리연구」, 제19권, pp. 301-321.
- [10] Beatson, M.(1995), “Labor Market Flexibility”, Employment Department, Research Series No. 48
- [11] Brockner, J., Grover, S., and Blonder, M. D.(1988), “Predictors of survivors' job involvement following layoffs: A field study”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 73, No. 3, pp. 436-442.
- [12] Brunhes, B.(1989), “Labor Flexibility in Enterprises: A Comparison of Firms in Four European Countries, in Labor Market Flexibility: Trends in Enterprises”, OECD, Paris
- [13] Cameron, K. S.(1994), “Strategies for successful organizational downsizing”, *Human Resource Management*, Vol. 33, No. 2, pp. 189-212.
- [14] Delaney, J. T. & Huselid, M. A.(1996), “The impact of HRM management practices on perceptions of organizational performance”, *Academy of Management Journal*, Vol. 39, No. 4, pp. 949-969.
- [15] Dewitt, R. L.(1998), “Firm, industry, and strategy influences on choice of downsizing approach”, *Strategic Management Journal*, Vol. 9, No. 1, pp. 59-79.
- [16] Emshoff, J. R.(1994), “How to increase employee loyalty while you downsize”, *Business Horizons*, Vol. 37, No. 2, pp. 49-57.
- [17] Guest, D. E.(1997), “Human resource management and performance: a review and research agenda”, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 8, No. 3, pp. 263-276.
- [18] Huselid, M. A.(1995), “The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance”, *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 3, pp. 635-672.
- [19] Hunter, L., McGregor, A., McInnes, J., & Sproull, A.(1993), “The 'flexible firm' strategy and segmentation”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 31, No. 3, pp. 383-407.
- [20] Koch, M. J., & McGrath, R. G.(1996), “Improving labor productivity: Human resource management policies do matter”, *Strategic Management Journal*, Vol. 17, No. 5, pp. 335-354.
- [21] MacDuffie, J. P.(1995). “Human resource bundles and manufacturing performance: Organizational logic and flexible production systems in the world auto industry”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 48, No. 2, pp. 197-221.
- [22] Mone, M. A.(1994), “Relationship Between Self-Concepts, Aspirations, Emotional Responses, and Intent to Leave a Downsizing Organization”, *Human Resource Management*, Vol. 33, No. 2, pp. 281-298.
- [23] Nelson, B. (1997), “The care of the un-downsized”, *Training & Development*, Vol. 51, No. 4, pp. 41-43.
- [24] Osterman, P.(1994), “How common is workplace transformation and how can we explain who adopts it?”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 47, No. 2, pp. 173-188.
- [25] Pfeffer, J.(1994), “Competitive advantage through people: Unleashing the power of the work force”, Boston: Harvard Business School Press.
- [26] Robinson, S. L.(1996), “Trust and breach of the psychological contract”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41, No. 4, pp. 574-599.
- [27] Schuler, R. S., & Jackson, S. E.(1987). “Linking competitive strategies with human resource management practices”. *Academy of Management Executive*, Vol. 1, No. 3, pp. 207-219.
- [28] Tregaskis, O.(1997), “The nonpermanent reality!”, *Employee Relations*, Vol. 19, No. 6, pp. 535-564.
- [29] Youndt, M. A., Snell, S. A., Dean, J. W., & Lepak, D. P.(1996), “Human resource management, manufacturing strategy, and firm performance”, *Academy of Management Journal*, Vol. 39, No. 4, pp. 836-866.

2010년 8월 4일 접수, 2010년 8월 30일 1차 수정, 2010년 9월 3일 2차 수정, 2010년 9월 6일 채택