http://dx.doi.org/10.21186/IPR.2016.1.2.055

작업장 혁신이 경영성과와 근로여건 개선에 미치는 영향

박진아*, 고경한**
산업진흥원*, ㈜ANT21**

A Study on the Effect of Workplace Innovation on Business Performance and Labor Condition Improvement

Jin Ah Park*, Kyoung Han Ko**
Industrial Promotion Institute*
ANT21 Co., Ltd.**

요 약 본 연구는 작업장 혁신이 경영성과와 근로여건 개선에 미치는 영향을 분석하였다. 연구결과 작업과정 혁신과 경영혁신 프로그램 활용 정도가 높을수록 경영성과에 긍정적인 영향을 미쳤다. 세부적으로 작업과정 표준화와 품질 통제는 노동생산성 제고, 납품기한 단축, 생산 및 서비스 품질 제고에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 인력 절감, 개인도급 활용 축소, 비핵심 사업부문 사내하청 및 외주확대 노력은 경영성과와 근로여건 개선(노동강도 감소 및 근로자내 소득격차 감소) 모두에 긍정적인 영향을 미쳤다. 또한 노동조합 참여도가 높을수록 작업과정 혁신이 경영성과에 미치는 영향이 더 분명해지는 조절효과가 검증되었다. 본 연구는 작업장 혁신이 경영성과와 근로여건 개선에 미치는 영향을 파악함으로써 작업장 혁신의 효과를 종합적으로 분석하고, 근로자 개인의 차원까지 연구범위를 넓힌 데에 연구의 의의가 있다.

주제어 : 작업장 혁신, 경영성과, 근로여건, 경영혁신, 노동조합

Abstract This study analyzed the effect of workplace innovation on business performance and labor condition improvement. The study results showed that work process standardization and quality control positively affected business performance. Also, downsizing, reducing individual subcontract, expanding non-core business outsourcing positively affected both business performance and labor condition improvement. In addition, labor union's participation moderated the effect of work process innovation on business performance. This study provided implications for analyzing the effect of workplace innovation comprehensively and extending the scope of study to personal employee dimension.

Key Words : Workplace Innovation, Business Performance, Labor Condition, Business Innovation, Labor Union

1. 서론

세계화로 인해 각국 기업의 경쟁이 심화되면서 경영혁신(Business Innovation)은 기술이나 제품의 혁신에서부터 조직문화에 이르기까지 기업의 존속을 위해 조직의 모든 구성원이 전사적으로 추구해야 할 필수적인 가치가

Received 27 May 2016, Revised 03 June 2016
Accepted 10 June 2016

ISSN: 2466-1139

© Industrial Promotion Institue. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

되었다. 스티브 잡스(Steve Jobs)의 '창조적 파괴'로 전세계적인 성공을 기록한 애플(Apple)은 근래에는 이전처럼 세상을 놀라게 하는 혁신적인 제품을 좀처럼 내놓지 못하고 있으며, 6시그마 품질혁신기법을 개발해내어 과거 경영혁신의 성공사례로 꼽히던 모토로라(Motorola) 역시 시대의 변화를 따라가지 못하고 도태되었다.

작업장 혁신은 제품 및 서비스가 직접 생산되는 현장에서 생산 효율성과 품질 수준을 제고하기 위해서 꼭 필요할 뿐만 아니라 노동생활의 질(Quality of Working Life)을 높여 내부 근로자의 직무만족도를 높이고, 노사관계를 안정시키며 이것이 외부 고객만족으로 이어지는 데 기여하는 핵심적인 경영혁신 요소라 할 수 있다.

많은 기업들이 앞다투어 작업장 혁신 기법을 도입하고 적용하려 노력하고 있지만 실제로 유의미한 성공을 거둔 사례는 많지 않아 보인다. 그 중요성에도 불구하고 한국에서 작업장 혁신이 제대로 이루어지지 않는 것은 사용자 입장에서는 작업장 혁신의 경로와 기법에 대해 잘 모르고 그 성과를 확신하지 못하며, 근로자 입장에서는 작업장 혁신이 노동 강도의 상승이나 일자리 감소로 이어지지 않을까 하는 우려 때문이라고 설명되고 있다(Stuart and Lucio, 2005; 조성재·전우석, 2011)[1-2].

그동안 작업장 혁신에 대한 연구는 꾸준히 진행되어 왔으나 주로 경영성과에 집중되어 있어 작업장 혁신 활동이 종업원에게 어떠한 영향을 미치는지 분석한 연구는 많지 않았다. 따라서 본 연구는 사용자와 근로자의 관점을 모두 고려하여 작업장 혁신이 경영성과와 근로자의 노동여건에 미치는 영향을 종합적으로 분석하고자 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 작업장 혁신이 경영성과에 미치는 영향은 어떠한가?

둘째, 작업장 혁신이 근로자의 노동여건 개선에 긍정적인 영향을 미치는가?

셋째, 작업장 혁신에 대한 노동조합의 참여도가 조절효과를 나타내는가?

2. 이론적 배경

혁신(Innovation)의 사전적 의미는 "기술의 진보 및 개혁이 경제에 도입되어 생기는 경제구조의 변화로 신상품의 생산, 신생산방법의 도입, 신시장의 개척, 신자원의 획득 및 이용, 그리고 신조직 달성 등에 의하여 생산요소를 신결합하는 것"으로 정의되어 있다(㈜중앙경제, 2010)[3].

경영혁신이란 조직의 목적 달성을 위하여 제품이나 서비스, 공정 등 생산방식, 기술, 구조 및 관리 시스템, 조직구성원을 변화시키는 새로운 계획이나 프로그램을 실행함으로써 기업을 본질적으로 변화시키는 것을 의미한다(조동성, 2013)[4].

작업장 혁신은 "경영혁신의 하나로서 제품 또는 서비스, 작업공정, 직무를 작은 수준에서 전체 공정에 이르기까지 개선하려는 의식적인 노력이나 활동"을 의미한다. 일본에서 시작되어 널리 알려진 QC(Quality Control), 도요타의 JIT(Just-In-Time), TQM(Total Quality Management), GE사의 6시그마 등의 품질관리 활동이 대표적인 작업장 혁신 기법이라 할 수 있으며 이러한 작업장 혁신의 목표는 품질개선, 단가인하, 적시납품, 고객만족 등에 있다. 이때 작업장은 "근로자들이 제품이나 서비스를 생산하거나 물건을 사고 파는 장소", 즉 공장이나 매장 등 근로자가 노동력 및 서비스를 제공하는 일터를 의미하며 작업과정은 "제품을 만들거나 서비스를 제공하거나 영업을 하는 등 현장에서 일하는 과정"을 뜻한다(한국노동연구원, 2014)[5].

배규식 외(2008)는 제품 및 서비스를 직접 생산하는 작업현장에서 작업조직, 생산 관련 경험 및 노하우, 문제해결능력, 의사소통능력 등을 어떻게 조직화하고 체계화하여 근로자로부터 이끌어내는가에 따라 작업장 혁신의 성패가 달려있다고 하였다[6]

조성재·이준협(2010)에 따르면 작업장의 유형은 자율적 작업팀 방식, 관리형 린 방식, 기술중심 테일러주의, 고전적 테일러주의, 비체계적 작업장의 5가지로 나눌 수 있다. 작업장 유형별 경영성과를 보면 자율적 팀작업 방식이 노동생산성, 품질, 종업원 혁신활동, 제품혁신, 이직률, 전반적 노사관계에서 나머지 방식보다 우수하다고 평가되었으며, 작업장 유형이 근로자에게 미치는 영향 또한 고용안정, 능력향상, 성과공유, 노동강도, 소득격차 등 모든 부문에서 자율적 팀방식이 가장 우수하였다[7].

3. 선행연구

작업장 혁신의 효과와 노동조합의 역할에 관한 주요

선행연구는 다음과 같이 요약할 수 있다.

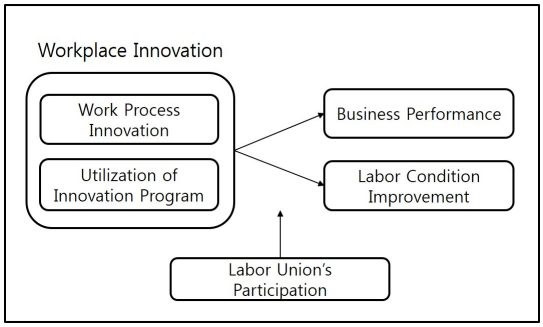
김현동·신은종(2011)은 노동조합의 혁신활동 참여가 작업장 혁신에 미치는 영향을 분석한 결과 작업장 시스템 개선 과정에 대한 노동조합 참여도가 높아질수록 업무개선 제안활동이 활성화되는 경향을 확인하였고, 반면에 인사관리 개선 과정에의 노동조합의 참여도가 높아지면 오히려 제안활동이 축소되는 상반된 결과를 얻기도 하였다. 또한 작업현장의 자율권과 작업장 혁신 프로그램은 노동조합의 혁신활동과 학습성과의 관계에 조절작용을 하므로 노동조합의 활동이 성과를 내는 데 기여할 수 있도록 작업장 여건을 조성할 필요성을 강조하였다[8].

김현동·이동진(2012)은 작업장 혁신프로그램 토착화에서 인사부서와 노동조합의 상호작용을 분석한 결과 인사부서의 전략적 역할과 활동이 높아질수록 노동조합은 혁신활동에서 효율성을 강하게 추구한다는 점을 발견하였다. 또한 노동조합이 '효율성'과 연관된 혁신활동에 높은 수준으로 관여할 경우 작업장 혁신프로그램 토착화가 활성화되어 기업의 재무성과에 기여함을 검증하였다. 반면에 '형평성'과 연관된 혁신활동은 혁신성과를 저하시켜 기업성과에 부정적인 영향을 미쳤다[9].

강은미·안종태(2015)는 작업장 혁신을 개선 프로그램 실시여부, 외부화 진행, 역량향상의 3가지 요인으로 구분하고 조직성과(노동비용과 이직률)에 미치는 효과를 분석한 결과 외부화와 개선 프로그램 실시는 조직의 비자발적 이직률을 증가시켰다. 이 때 노조의 협력적 지원은 외부화와 노동비용(평균임금) 간의 정(+)의 관계를 강화하고, 역량향상과 인건비 비중 간 정(+)의 관계를 강화하였으나 작업장 혁신 프로그램과 비자발적 이직률 간의 관계를 조절하지는 않는 것으로 나타났다[10].

선행연구를 정리해보면 작업장 혁신이 기업성과에 기여하고 노동조합의 참여도가 높을수록 긍정적인 영향을 미치는 경향이 나타났으나 세부 측정항목에 따라 연구결과가 상반되거나 상황이나 조건이 통일되지 않는 경향을 보이고 있어 보다 종합적인 연구가 필요할 것으로 보았다. 또한 작업장 혁신이 근로자에게 미치는 영향에 대한 연구는 찾아보기 어려웠다.

따라서 본 연구는 작업장 혁신을 위한 작업과정 개선과 경영혁신 프로그램 활용이 경영성과와 근로여건 개선에 미치는 영향과 이 때 노동조합 참여도의 조절효과를 분석하고자 [Fig. 1]과 같이 연구모형을 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 한국노동연구원이 제공하는 2011사업체패널조사(WPS; Workplace Panel Survey) 원자료를 활용하였다. 전체 응답 중 '작업장 혁신' 부문의 유효한 1,046 case를 분석대상으로 설정하여 작업장 혁신(작업과정 혁신 및 경영혁신 프로그램 활용 정도)을 독립변인, 경영성과와 근로여건 개선을 종속변인으로 놓고, 작업장 혁신에 대한 노동조합 참여도(찬성 및 지지 정도)를 조절변인으로 두어 연구모형을 검증하였다.

모든 문항은 5점 리커트 척도로 측정되었으며 노동조합 참여도의 경우 무관심 응답을 제외하고 4점 척도로 바꾸어 찬성 및 지지 정도를 분석하였다.

통계패키지는 IBM SPSS Statistics 19로 변수 정제 및 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석을 수행했으며 회귀분석 및 조절효과 검증에는 AMOS 18을 사용하여 분석하였다.

〈Table 1〉 Composition of the Variables

Spec.		Composition of the Variables
Workplace Innovation	Work Process Innovation	standardization, simplification, automation, workload management, quality control
	Utilization of Business Innovation Program	downsizing, expanding irregular employment, expanding individual subcontract, expanding non-core business outsourcing, higher value-added production /service, function improvement of field production/service employee, ability improvement of engineer/product development employee

Business Performance	labor productivity improvement, shorter lead time(service waiting time), production/service quality improvement(fewer defect rate and customer complaints)
Labor Condition Improvement	employment stability, ability improvement, labor-management benefit sharing, labor intensity reduction, income disparity reduction among employees
Labor Union Participation	labor union participation on workplace innovation(quality improvement, process improvement, relocation, work efficiency improvement, introduction of new technology·new personnel system·performance-based pay system, labor time flexibility, job training, delivery improvement effort)

5. 연구결과의 분석 및 해석

5.1 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 응답에 대한 빈도분석 결과 작업과정 혁신 정도가 가장 높은 항목은 품질통제였으며, 경영혁신 프로그램 활용도는 대체로 낮은 가운데 현장 생산/서비스 인력 기능 향상이 가장 높았다. 작업장 혁신에 대한 경영성과는 보통 수준이었으며 작업장 혁신이 근로자의 능력 향상과 고용 안정에 미치는 영향을 높게 평가하였다. 작업장 혁신에 대한 노동조합 참여도가 가장 높은 항목은 직업훈련·교육이었으며 상대적으로 낮은 항목은 새 인사제도 도입이었다.

〈Table 2〉 General Characteristics of the Respondents

Spec.		M	SD
Work Process Innovation	standardization	3.67	.832
	simplification	3.35	.902
	automation	3.34	.950
	workload management	3.68	.838
	quality control	3.87	.858
Utilization of Business Innovation Program	downsizing	2.57	1.089
	expanding irregular employment	2.32	1.063
	expanding individual subcontract	1.93	.995
	expanding non-core business outsourcing	2.25	1.102
	higher value-added production/ service	3.14	1.086
	function improvement of field production/service employee	3.32	1.040
	ability improvement of engineer/product development employee	3.13	1.134
Business Performance	labor productivity improvement	3.52	.705
	shorter lead(service waiting) time	3.42	.700
	production/service quality improvement	3.53	.736
Labor Condition Improvement	employment stability	3.59	.662
	ability improvement	3.68	.635
	labor-management benefit sharing	3.57	.655
	labor intensity reduction	3.18	.562
	income disparity reduction among employees	3.12	.445
Labor Union Participation	quality improvement	3.39	.596
	process improvement	3.41	.595
	relocation	3.27	.675
	work efficiency improvement	3.37	.635
	new technology	3.36	.585
	new personnel system	3.20	.673
	performance-based pay system	3.29	.710
	labor time flexibility	3.31	.691
	job training	3.45	.563
	delivery improvement effort	3.36	.543

5.2 신뢰도 및 타당도 분석

Varimax 회전으로 요인분석 실시 결과 7개 변수를 제외하고 최종 23개 변수를 투입하여 5개 요인이 도출되었으며 누적 분산 설명력은 68.601%로 분석에 적합하게 나타났다. KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과 $p<.001$ 수준에서 유의했으며 신뢰도분석 결과 Cronbach's Alpha값이 모두 0.7 이상으로 신뢰도 및 타당도를 확보하였다.

〈Table 3〉 Factor and Reliability Analysis

Variables		Factors				
		1	2	3	4	5
Labor Union Participation	work efficiency improvement	.851				
	quality improvement	.836				
	process improvement	.834				
	relocation	.821				
	delivery improvement effort	.804				
	new technology	.799				
	labor time flexibility	.789				
	job training	.777				
	new personnel system	.775				
	performance-based pay system	.769				
Business Performance	shorter lead time		.889			
	production/service quality improvement		.883			
	labor productivity improvement		.872			
Work Process Innovation	workload management			.850		
	quality control			.844		
	standardization			.725		
	automation			.681		
Utilization of Business Innovation Program	expanding individual subcontract				.832	
	expanding non-core business outsourcing				.771	
	expanding irregular employment				.760	
	downsizing				.603	

Labor Condition Improvement	income disparity reduction among employees					.866
	labor intensity reduction					.854
Eigen Value		6.605	2.676	2.646	2.270	1.582
Cronbach's Alpha		.800	.749	.916	.717	.941
Variance(%)		28.719	40.352	51.857	61.725	68.601
KMO-Bartlett		.880 / 11665.595***				

***p<.001

5.3 상관관계분석

상관관계분석 결과 Pearson 상관계수는 대체로 낮은 편으로 변수 간 상관성이 낮아 독립적인 경향을 보였다. p<.01 유의수준에서 상관성이 높은 변수는 작업과정 혁신-경영성과(.367), 경영성과-근로여건 개선(.334) 순으로, 작업과정 혁신 정도가 높을 경우 경영성과가 높으며, 경영성과가 높으면 또한 근로여건 개선에 대한 평가도 높게 나타나는 상관관계를 보였다.

〈Table 4〉 Correlation Analysis

Categories	M	SD	Correlation				
			a	b	c	d	e
Work Process Innovation	3.66	.682	1.000				
Utilization of Business Innovation Program	2.27	.803	.004	1.000			
Business Performance	3.49	.662	.367**	.108**	1.000		
Labor Condition Improvement	3.15	.447	.124**	.050	.334**	1.000	
Labor Union Participation	3.35	.499	.209**	.010	.234**	.168**	1.000

**p<.01

5.4 작업장 혁신이 경영성과에 미치는 영향

다중회귀분석을 실시한 결과 작업과정 혁신(p<.001, β=.367)과 경영혁신 프로그램 활용(p<.01, β=.086), 즉 작업장 혁신 정도가 경영성과에 긍정적인 영향을 미쳤다.

하위 구성요인별 분석 결과 작업과정 표준화, 품질 통제, 인력 절감, 개인도급 활용 확대, 비핵심 사업부문 외주 확대가 노동생산성 제고, 납품기한 단축, 생산/서비스 품질 제고에 영향을 미쳤으며 개인도급 활용 확대의 경우 경영성과에 부정적인 영향을 미쳤다. 작업과정 자동화, 작업량 관리·통제, 비핵심 사업부문 외주 확대는 경영성과에 통계적으로 유의한 영향을 미치지는 못했으며, 인력 절감이 경영성과에 미치는 영향력이 전반적으로 크게 나타났다.

또한 Durbin-Watson 값이 기준값인 2에 근접하여 잔차의 독립성이 확인되었으며, 모든 변인의 공차한계가 0.1 이상이고 VIF(분산팽창계수) 값이 10 이하로 다중공선성의 문제는 없었다.

〈Table 5〉 The Effect of Workplace Innovation on Business Performance-1

Independent	Dependent	β	t	R^2	F	VIF
Work Process Innovation	Business Performance	.367	12.313***	.142	80.061***	1.000
Utilization of Business Innovation Program		.086	2.902**			1.000

**p<.01, ***p<.001

〈Table 6〉 The Effect of Workplace Innovation on Business Performance-2

Independent	Dependent	β	t	R^2	F	VIF
standardization	labor productivity improvement	.224	6.459***	.223	35.236***	1.524
automation		.015	.460			1.367
workload management		.086	1.939			2.503
quality control		.138	3.095**			2.518
downsizing		.249	7.995***			1.224
expanding irregular employment		.021	.632			1.451
expanding individual subcontract		-.200	-5.334***			1.782
expanding non-core business outsourcing		.099	2.764**			1.625
standardization	shorter lead time	.195	5.483***	.189	28.446***	1.521
automation		.063	1.858			1.368
workload management		-.010	-.220			2.503
quality control		.141	3.081**			2.516
downsizing		.269	8.444***			1.228
expanding irregular employment		-.020	-.584			1.464
expanding individual subcontract		-.200	-5.192***			1.795
expanding non-core business outsourcing		.134	3.641***			1.629
standardization	production/service quality improvement	.203	5.714***	.191	29.789***	1.526
automation		.037	1.093			1.367
workload management		.010	.228			2.496
quality control		.199	4.360***			2.508
downsizing		.189	5.920***			1.225
expanding irregular employment		-.034	-.983			1.459
expanding individual subcontract		-.201	-5.198***			1.792
expanding non-core business outsourcing		.141	3.835***			1.624

**p<.01, ***p<.001

5.5 작업장 혁신이 근로여건 개선에 미치는 영향

다중회귀분석 실시 결과 작업장 혁신 노력 중 작업과정 혁신(p<.001, β =.124)은 근로여건 개선에 유의한 영향을 미쳤으나 경영혁신 프로그램 활용은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

세부 요인별로 보면 10개 변인 중 인력 절감, 개인도급 활용 확대, 비핵심 사업부문 외주 확대가 노동강도 감소와 근로자내 소득격차 감소에 영향을 미쳤으며 개인도급 활용 확대는 근로여건 개선에도 부정적인 영향을 가져오는 것으로 나타났다.

또한 잔차의 독립성과 다중공선성 문제는 없었다.

〈Table 7〉 The Effect of Workplace Innovation on Labor Condition Improvement-1

Independent	Dependent	β	t	R^2	F	VIF
Work Process Innovation	Labor Condition Improvement	.124	3.928***	.016	8.058***	1.000
Utilization of Business Innovation Program		.026	.814			1.000

***p<.001

〈Table 8〉 The Effect of Workplace Innovation on Labor Condition Improvement-2

Independent	Dependent	β	t	R^2	F	VIF
standardization	labor intensity reduction	.075	1.931	.035	4.473***	1.523
automation		.040	1.099			1.368
workload management		-.019	-.381			2.505
quality control		.066	1.327			2.520
downsizing		.091	2.624**			1.226
expanding irregular employment		-.065	-1.730			1.454
expanding individual subcontract		-.097	-2.313*			1.786
expanding non-core business outsourcing		.088	2.199*			1.629
standardization	income disparity reduction among employees	.060	1.555	.031	3.986***	1.523
automation		.055	1.507			1.368
workload management		.045	.910			2.505
quality control		-.040	-.798			2.520
downsizing		.093	2.680**			1.226
expanding irregular employment		.003	.085			1.454
expanding individual subcontract		-.130	-3.110**			1.786
expanding non-core business outsourcing		.110	2.735**			1.629

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

5.6 노동조합 참여도의 조절효과 분석

앞서 유의하게 나타난 회귀식에 대하여 종속변인을 노동조합 참여도가 높은 그룹(3점 이상)과 낮은 그룹(3점 미만)으로 나누어 조절효과를 분석한 결과 작업과정 혁신이 경영성과에 미치는 영향에 대한 노동조합 참여도의 조절작용이 나타났다.

즉, 노동조합 참여도가 높은 그룹의 β 값이 .346, 노동조합 참여도가 낮은 그룹의 β 값이 .298로 p<.01 수준에서 유의한 차이가 나타나므로 노동조합의 참여도가 높을수록 작업과정 혁신이 경영성과에 미치는 긍정적인 영향이 더 분명하게 나타난다고 볼 수 있다.

〈Table 9〉 The Moderating Effect of Labor Union Participation

Independant	Dependant		SD	β	t	R^2	F
Work Process Innovation	High Performance	(Constant)	.124	-	18.862***	.120	100.996***
		High	.033	.346	10.050***		
	Low Performance	(Constant)	.379	-	6.419***	.089	7.778**
		Low	.104	.298	2.789**		

**p<.01, ***p<.001

6. 결론

작업장 혁신이 경영성과와 근로여건 개선에 미치는 영향에 관한 본 연구의 결과는 다음과 같이 요약된다.

첫째, 작업과정 혁신과 경영혁신 프로그램 활용, 즉 작업장 혁신 정도가 높을수록 경영성과에 긍정적인 영향을 미쳤다. 세부적으로 작업과정 표준화, 품질 통제, 인력 절감, 비핵심 사업부문 사내하청 및 외주 확대가 노동생산성 제고, 납품기한 단축, 생산/서비스 품질 제고에 긍정적인 영향을 미쳤으며 개인도급 활용 확대의 경우에만 경영성과에 부정적인 영향을 미쳤다. 경영성과에 가장 큰 영향력을 미치는 요소는 인력 절감(다운사이징)으로 나타났으나 무턱대고 조직을 축소하기 보다는 작업과정의 체계화, 적재적소의 인력배치와 임파워먼트, 핵심 사업에의 선택과 집중, 비효율적인 낭비 요소 제거 등의 혁신 노력이 경영성과를 내는 데 효과적일 것으로 판단된다.

둘째, 작업장 혁신 노력 중 작업과정 혁신은 근로여건 개선에 긍정적인 영향을 미쳤으나 경영혁신 프로그램 활용은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못했다. 그러나 세부 요인별로 분석했을 경우 인력 절감, 비핵심 사업부

문 사내하청 및 외주 확대가 노동강도 감소와 근로자내 소득격차 감소에 긍정적인 영향을 미치고 개인도급 활용 확대는 근로여건 개선에도 부정적인 영향을 미치는 등 경영혁신 프로그램 활용의 유의한 효과가 확인되었다. 즉 인력 절감, 개인도급(프리랜서 등) 활용 최소화, 비핵심 사업부문 사내하청 및 외주 확대는 경영성과와 근로여건 개선 모두에 긍정적인 영향을 미치므로 기업 입장에서는 이를 우선적으로 해결할 과제로 여겨 실행할 필요가 있다.

셋째, 작업장 혁신에 대한 노동조합의 참여도(찬성 및 지지 정도)는 작업과정 혁신이 경영성과에 미치는 영향에 조절효과를 나타냈다. 즉 노동조합의 참여도가 높을수록 작업과정 혁신이 경영성과에 미치는 긍정적인 영향이 더 분명하게 나타나므로 작업장 혁신 과정에서 노동조합의 찬성과 적극적 지지를 이끌어낼 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있다.

연구의 한계점은 각 기업의 작업장 혁신 정도와 방식 등 다양한 상황과 조건에 따른 차이를 모두 고려하기 어려웠다는 점이며 향후 연구에서는 작업장 혁신 유형별로 나누어 효과를 분석해볼 필요가 있다.

본 연구는 작업장 혁신이 경영성과와 근로여건 개선에 미치는 영향을 파악함으로써 작업장 혁신의 효과를 종합적으로 분석하고, 근로자 개인의 차원까지 연구범위를 넓힌 데에 연구의 의의가 있다.

References

[1] Mark Stuart, Miguel Martinez Lucio, “Partnership and Modernisation in Employment Relations”, Routledge, 2005.

[2] Seong-Jae Cho, Woo-Suk Jeon, “A Relationship between Workplace Innovation and Technology”, Korea Labor Institute, p. 95, 2011

[3] ELABOR, “Dictionary of HRD Terms”, 2010.

[4] Dong Sung Cho, “Strategic Management”, Seoul : Seoul Economy & Magagement, p. 633, 2013.

[5] Korea Labor Institute, “Workplace Panel Survey 2011”, 2014.

[6] Kyu Shik Bae, Hyun Ji Kwon, Yongjin Nho, “A Study on the Long-term Strategy of Workplace Innovation”, Ministry of Employment & Labor · Korea Labor Institute, 2008.

[7] Seong-Jae Cho, Jun Hyup Lee, “Types of Worplace and Innovation Performance”, Korea Labor Institute, 2010.

[8] Hyondong Kim, Eunjong Shin, “Labor Union Participation and Workplace Innovations in High Performance Workplaces”, Quarterly Journal of Labor Policy, Vol. 11, No. 3, pp. 135-166, 2011.

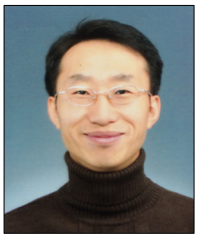
[9] Hyn Dong Kim, Dong Jin Lee, “Human Resource Department & Labor Union's Roleand Activity in Innovation Program at Workplace”, Journal of Human Resource Management Research, Vol. 19, No. 1, pp. 177-196, 2012.

[10] Eun Mee Kang, Jong Tae Ahn, “Moderating Effects of Union's Support on the Relationship between Workplace Innovation and Organizational Outcomes”, Korean Corporation Management Review, Vol. 22, No. 1, Issue 59, pp. 43-59, 2015.

박 진 아(Park, Jin Ah)

· 2014년 2월 : 서울시립대 대학원 졸업 (경영학석사)
· 2015년 8월 ~ 현재 : 산업진흥원 선임연구원
· 관심분야 : 통계, 경영학, 마케팅
· E-Mail : jina9304@gmail.com

고 경 한(Ko, Kyoung Han)



· 2013년 10월 : KICU 대학원 졸업 (교육학박사)
· 2011년 3월 : 2014년 12월 KICU 대학원 교수 (융합경영)
· 2002년 05월 ~ 현재 : ㈜에이엔티이십일 연구소장 /부사장
· 관심분야 : 환경, 기계, 융합경영
· E-Mail : ggokim@hanmail.net