

# 중소기업 근로자의 연금보험이 인적자원 관리에 미치는 영향

임상호\*  
공주대학교\*

## The impact of pension insurance on the human resources management of SME workers

Sang-Ho Lim\*  
Kongju National University\*

**요약** 본 연구는 중소기업 근로자의 연금보험이 인적자원 관리에 미치는 영향을 분석하였다. 연구 결과, 조사대상은 연금보험에 가입한 충청지역 60개 중소기업체 근로자를 대상으로 총 128명이며, 분석 자료는 SPSS Statistics 20을 사용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 회귀분석 및 사후분석을 포함한 분산분석을 실시하였다. 분석결과, 첫째, 연금보험이 인적자원관리에 유의한 영향을 미쳤으며, 독립변수(명확성, 적합성, 만족성)와 종속변수(직무효율성)간 상관관계가 높게 나타났다. 둘째, 연금보험과 직무성과 간의 상관관계는 명확성과 직무성과(.339), 적합성과 직무성과(.541), 만족성과 직무성과(.531), 직무성과와 직무효율성(.563), 직무성과와 이직의도(.549) 간에는  $p < .01$  수준에서 유의하게 나타났다. 셋째, 연금보험에 가입한 근로자의 근속년수에 따른 이직의도 간의 차이분석은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 본 연구는 중소기업 핵심인력의 장기 재직 촉진 및 인력양성으로 성공적인 정책목적 달성을 위한 연금보험이 인적자원 관리에 미치는 영향을 분석함으로써 본 연구의 의의가 있다.

**주제어** : 연금보험, 중소기업, 인적자원, 직무효율성, 이직의도

**Abstract** This study analyzed the effect of pension insurance on the human resources management of SME workers. As a result of the study, a total of 128 workers were enrolled in 60 SMEs in the Chungnam area who were enrolled in pension insurance. The analysis data were analyzed using frequency analysis, factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, regression analysis And post - analysis. First, pension insurance had a significant effect on human resource management, and the correlation between independent variables (clarity, suitability, and satisfaction) and dependent variables (job efficiency) was high...Second, the correlation between pension insurance and job performance is more important than clarity and job performance (.339), fitness and job performance (.541), satisfaction and job performance (.531), job performance and job efficiency , And the turnover intention (.549). Third, there is no statistically significant difference in the analysis of the difference in turnover intention according to the number of years of service of the employees who are enrolled in pension insurance. The purpose of this study is to analyze the impact of pension insurance on human resources management to achieve successful policy objectives by promoting the long - term employment of the core manpower of SMEs and cultivating manpower.

**Key Words** : pension insurance, SME, human resources, job efficiency, turnover intentions

Received 13 Jan 2017, Revised 20 Jan 2017

Accepted 31 Jan 2017

Corresponding Author: Sang-Ho Lim  
(Kongju National University)  
Email: 35limsangho@gmail.com

© Industrial Promotion Institute. 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.

ISSN: 2466-1139

## 1. 서론

한국의 중소기업은 국민경제에 있어 그 비중이 높고 사회 경제적 역할이 매우 크다. 또한 다양한 인적자원정책으로 유지, 발전시키고 있으며 인적자원정책이 국가발전의 결정요인으로 작용한다. 그러나 현실적으로, 이러한 전략적 인적자원관리의 강조와 다양한 연구결과의 축적에도 불구하고 인적자원의 중요성에 대한 인식은 물론 인적자원관리의 실행이 전반적으로 매우 미흡한 실정이다.

우수인력 중소기업 취업기피 및 잦은 이직은 중소기업 생산성 저하와 핵심인력의 이직 시 대체인력을 양성하기 위해서는 1인당 평균 4,608만 원이 소요된다고 한다. 따라서 중소기업 핵심인력의 장기재직을 유도 하는 것은 중소기업의 안정적이며 지속적인 성장을 위해 반드시 해결해야할 과제라고 할 수 있다. 근로자들의 안정적인 일자리 지원을 통해 개인의 역량이 향상되고 나아가 연금보험에 가입한 중소기업 근로자의 핵심인력의 효율적 육성 방안 및 인적자원 관리 방안을 제시하는데 연구의 목적이 있다. 따라서 본 연구는 연금보험의 지원으로 직장 내에서 능력을 발휘 할 기회제공과 지속적인 고용유지로 이직률을 낮추어 핵심인력인 인적자원 관리에 어떠한 영향을 미치는지 그 효과성을 파악하고자 다음과 같이 연구의 문제를 설정하였다.

- 첫째, 연금보험 제도가 인적자원관리에 어떠한 영향을 미치는가?
- 둘째, 연금보험 제도와 직무성과 간의 어떠한 상관관계가 있는가?
- 셋째, 연금보험 제도에 가입한 근로자의 근속년수에 따른 이직의도 간의 차이분석은 있는가?

## 2. 이론적 배경

현행 주요 연금보험은 국민연금으로 국가가 가입자 또는 사용자에 보험료를 받아 이를 재원으로 연금을 지급하기 위한 제도로서, 1988년 10인 이상 사업장을 중심으로 처음 도입 되었고, 이후 1992년 5인 이상 사업장, 2005년 11월에는 근로자 1인 이상 사업장까지 가입 의무를 확대하였으며, 퇴직연금은 기업체에 종사하는 근로자

들에 대한 노후소득보장 장치로서 국내에서는 종업원퇴직보험, 퇴직보험 등을 거쳐 2005년 12월부터 퇴직연금 제도로 변경하여 시행하고 있으며, 종류는 확정급여형(Defined Benefit Scheme: DB), 확정기여형(Defined Contribution Scheme: DC) 및 개인퇴직계좌(Individual Retirement Account: IRA) 등으로 구분된다. 또한, 개인 연금은 장기상품으로 수익률, 납입방식, 원리금 보장 여부 등에 따라 크게 보험형과 신탁형으로 구분되고 있으며, 보험형은 생·손보 및 우체국, 농협, 수협 공제 등에서 판매하는 상품으로 이는 다시 이율보장 여부에 따라 확정금리형, 금리 연동형으로 나누어진다.(임창원, 2010) [1].

인적자원관리(HRM: Human Resource Management)는 개인의 조직의 목표를 달성하기 위해 인적자원의 모집, 선발, 유지, 개발 및 이용과 관련한 관리행동의 집합을 의미한다. 즉 조직의 목표를 효율적으로 달성하기 위하여 노동력을 소유하고 있는 사람을 확보하고 육성함으로써 개인의 능력을 최대한 발휘시키고, 자신의 직무에 최대한족을 느끼며 서로 협력하도록 하는 조직적 관리라고 할 수 있다. 최근에는 인적자원관리가 경영전략과 연계되면서 전략적 인적자원관리(SHRM: Strategic Human Resource Management)라는 용어로 발전되었다(권연, 2007)[2]. 또한, 인적자원을 확보, 개발, 활용, 평가, 보상, 유지하는데 관련된 계획적인 의사결정 및 관행의 체계로서 조직의 목표달성에 기여하는 과정이라고 하였다(박내희, 1997)[3]. 즉, 조직의 성과 개선 및 조직 구성원의 성공적인 역할 수행에 필요한 지식, 기술, 태도의 총체인 역량에 기반 하여, 조직 구성원이 자신의 업무를 수행함에 있어 최대한의 능력을 발휘할 수 있도록 지원하는 일련의 인적자원관리 활동이라고 하였다(윤필현, 2008)[4]. 이에 사람을 자원으로 간주한 것으로, 인간의 능력에서 미래가치를 창출할 수 있는 자원으로 간주하고 물적자원을 보다 능률적이고 효율적으로 활용하는 데 결정적인 역할을 할 수 있다는 데 그 중요성이 있다. 이러한 인적자원은 그 자체도 중요하지만 이를 어떻게 관리하느냐가 더 중요하다고 볼 수 있다. 인적자원관리(human resource management: HRM)는 조직에서 가장 중요하게 인식되고 있는 사람과 관련된 것을 다루고 있으며, 조직과 유기적인 관계를 가지고 있다(김현정, 2015)[5].

따라서 인적자원 관리가 직장 내에서 능력을 발휘할 기회를 주어 근로자 개개인의 관리로 능력개발에 도움을

줄 수 있도록 하여야 할 것이다.

인적자원관리에 대한 다양한 연구는 많은 학자들을 통하여 연구되어 왔으나 연금보험에 대한 인적자원 관리에 대한 연구결과는 아주 미미한 것으로 나타났다. 이에 연금보험이 인적자원 관리에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 실증적인 효과 분석과 함께 이를 통해 효과적인 인적자원 관리와 연금보험의 발전방향을 모색해 보고자 한다. 본 연구에서는 인적자원 관리를 직무효율성, 직무성과, 이직의도 3가지 요소로 측정하였다.

### 3. 선행연구

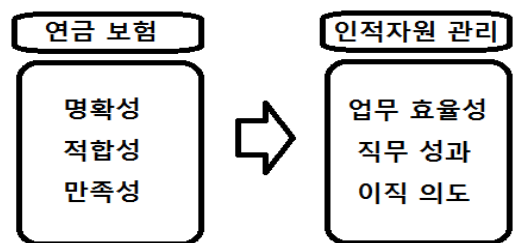
중소기업 근로자의 연금보험이 제도가 인적자원 관리에 미치는 영향에 대한 기존의 주요 선행연구는 다음과 같이 요약할 수 있다.

사석중(2010)은 사회보험으로 건강보험, 국민연금, 고용보험, 산재보험(이하 “4대보험”이라 한다)은 정부가 법률로 정해 운영하는 강제보험의 성격을 지니므로 본인의 의사와 상관없이 의무적으로 가입하여야 한다. 따라서 4대보험에는 해당법률에 근거하여 누구든지 의무적으로 가입하여야 하고 보험료를 납부하여야 한다. 사회보험은 사회적 위험으로부터 피보험자를 보호하기 위하여 사회연대에 따라 보험료의 분담하는 것이므로 위험책임을 분산하는 효과를 지닌다[6].

백평구(2016)는 중소기업은 외부의 경영 환경 불확실성에 더 취약한 구조적 특성을 보유하고 있어 혼란뿐만 아니라 투자에 대한 의사결정 전반에 있어 장기적 관점을 유지하기 어려워 단기적 관점을 취하는 경향이 있다. 더욱이 작은 규모의 기업 중 다수는 소유자가 직접 조직을 경영(소유 경영자)하면서 인적자원개발 아젠다의 중요성 인식과 실천에 많은 영향을 미치면서 중소기업 인적자원개발은 조직 내 인적자원개발 기능이 주도하는 공식적 인적자원개발 실천과는 상이한 복잡성을 보유하게 된다[7]. 또한 이병산(2015)은 정부는 고용창출 정책의 극대화를 위하여 취업자에 대한 조세지원을 동시에 시행하고 있다. 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면(조특법 제 30조) 규정으로 인력이 부족한 중소기업의 인력지원과 청년·노인·장애인의 중소기업 취업을 촉진하기 위하여 중소기업에 취업한 청년·노인·장애인은 취업 후

3년간 근로소득세의 50% 세액감면(근복부 후 동일기업에 재취업한 경우에는 감면기간 2년 추가)한다. 소득감면에 따른 조세지출 규모는 2013년(실적치) 16억원, 2014년(잠정치)는 36억원이다[8]. 한편 서도원(2009)은 기업규모별로 볼때 인력 부족률은 기업규모가 작을수록 인력 부족률이 높은 것으로 나타났으며, 특히 종업원 수 5~19명의 소규모 기업에서 인력부족률이 가장 높게 나타났고 그중에서도 기능직의 부족률이 소규모 기업의 생산 활동에 많은 어려움이 있으며[9], 이에 조세형·유동열(2013)은 중소기업의 인적자원관리 체계는 대기업의 체계적이고 합리적인 인적자원 관리와는 현저한 차이를 보이고 있다고 하였다[10]. 이지우(2011)는 중소기업은 다양한 산업에서 활동하고 있으며, 전체 제조업체 중 99.5%가 중소기업이며 이들 기업들이 제조업 종사자 중 76.3%를 고용하고 있다고 하였다[11].

인적자원 관리에 있어 국민연금 등 공적연금을 비롯한 퇴직연금, 연금저축, 사적 연금보험 등 연금제도의 중요성이 그 어느 때보다도 커지고 있는 실정이다. 이에 기존 선행연구 자료를 토대로 종합적이고 체계적인 연구가 필요한 것으로 판단된다. 따라서 본 연구는 이론적 고찰을 토대로 연금보험의 명확성, 적합성, 만족성과 인적자원 관리의 업무효율성, 직무성과, 이직의도 간에 미치는 영향관계를 분석하고자 [Fig. 1]과 같이 연구모형을 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

### 4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 연금보험에 가입한 충남지역 60개 중소기업체 근로자를 대상으로 2016년 10월 3일부터 10월 29일까지 설문지를 배포하여 총 135부를 수거하여 응답이 중

복 및 누락 된 설문지를 제외 한 최종 128부를 분석하였다. 설문문항은 응답자의 인구 통계적 특성 7문항, 연금보험이 제도(명확성, 적합성, 만족성) 16문항, 인적자원관리(직무효율성, 직무성과, 이직의도) 18문항으로 총 41문항을 조사하였다. IBM SPSS Statistics 20를 사용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 회귀분석 및 사후분석을 포함한 분산분석을 실시하였다.

## 5. 연구결과의 분석 및 해석

### 5.1 조사대상자의 일반적 특성

연구 대상의 일반적인 특성은 <표 1>에서 제시한 것과 같다. 성별은 남성(80.5%), 여성(19.5%), 연령은 30세(13.3%), 30~40대 미만(46.9%), 40~50세 미만(28.1%), 50세 이상(11.7%), 근속년수는 5년 미만(53.9%), 5~10년 미만(31.3%), 10~15년 미만(10.9%), 15년 미만(3.9%)로 나타났고, 직장경력은 4년미만(12.5%), 4~8년 미만(21.9%), 8~15년 미만(32%), 15년 이상(33.6%)이며, 직급은 평사원(26.6%), 과장급(23.4%), 차장급(18.8%), 부장급 이상(31.3%), 학력은 고졸(19.5%), 전문대졸(28.9%), 대졸(43%), 대학원(재학)이상(8.6%)로 나타났고 연금보험 가입 개수는 없음(32.8%), 1개(50%), 2개(13.3%), 3개이상(3.9%)로 나타났다.

<Table 1> General Characteristics of the Respondents

	Spec.	N	%
성별	남자	103	80.5
	여자	25	19.5
연령	30세	17	13.3
	30~40세 미만	60	46.9
	40~50세 미만	36	28.1
	50세 이상	15	11.7
근속년수	5년 미만	69	53.9
	5~10년 미만	40	31.3
	10~15년 미만	14	10.9
	15년 미만	5	3.9
경력	4년 미만	16	12.5
	4~8년 미만	28	21.9
	8~15년 미만	41	32
직급	15년 이상	43	33.6
	평상원	34	26.6
	과장급	30	23.4
	차장급	24	18.8
	부장급 이상	40	31.3

학력	고졸	25	19.5
	전문대졸	37	28.9
	대졸	55	43
	대학원(재학)이상	11	8.6
연금보험 가입개수	없음	42	32.8
	1개	64	50
	2개	17	13.3
	3개 이상	5	3.9

### 5.2 신뢰도 및 타당도 분석

Varimax 회전으로 요인분석 실시결과 변수를 정제하고 최종적으로 19개 변수를 사용하여 6개 요인이 도출되었으며, 신뢰도 분석결과 신뢰도 계수는 각 명확성(.690), 적합성(.825), 만족성(.729), 직무성과(.880), 직무효율성(.874), 이직의도(.819)로 나타났다. 따라서 모든 항목의 Cronbach's Alpha값의 신뢰수준은 양호 한 것으로 나타났다. KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과  $p < .001$  수준에서 유의하게 나타나 타당성이 검증되었다.

<Table 2> Factor and Reliability Analysis

Variables	명확성	적합성	만족성	직무 성과	직무 효율성	이직 의도
Factor1	명확성2	.846				
	명확성1	.664				
Factor2	적합성5		.661			
	적합성6		.621			
Factor3	만족성1			.569		
	만족성2			.540		
Factor4	직무 성과9				.795	
	직무 성과6				.723	
	직무 성과8				.715	
	직무 성과7				.691	
	직무 성과4				.594	
Factor5	직무 효율성3					.785
	직무 효율성4					.725
	직무 효율성2					.644
	직무 효율성1					.576
	이직의도2					.805
Factor6	이직의도3					.781
	이직의도4					.727
Eigen Value	4.800	4.319	4.026	3.403	3.236	2.950
Cronbach's Alpha	.690	.825	.729	.880	.874	.819
Variance(%)	14.544	27.631	39.831	50.145	59.951	68.889
KMO-Bartlett	.913 / 3070.585***					

\*\*\* $p < .001$

### 5.3 상관관계분석

상관관계분석 결과 Pearson 상관계수는 명확성과 적합성(.706), 명확성과 만족성(.633), 명확성과 직무성과(.339), 명확성과 직무효율성(.482), 적합성과 만족성(.724), 적합성과 직무성과(.541), 적합성과 직무효율성(.712), 적합성과 이직의도(.397), 만족성과 직무성과(.531), 만족성과 직무효율성(.700), 만족성과 이직의도(.435), 직무성과와 직무효율성(.563), 직무성과와 이직의도(.549), 직무효율성과 이직의도(.401) 간에는  $p < .01$  수준에서 유의하게 나타나 다소 높은 상관관계가 있는 것으로 분석되었다. 명확성과 이직의도(.211)는  $p < .05$  수준에서 유의하게 나타나며 낮은 상관관계를 보이고 있다.

<Table 3> Correlation Analysis

Categories	M	SD	Correlation					
			a	b	c	d	e	f
명확성	1.57	.656	1					
적합성	1.85	.721	.706**	1				
만족성	1.77	.648	.633**	.724**	1			
직무성과	2.02	.648	.339**	.541**	.531**	1		
직무효율성	1.86	.662	.482**	.712**	.700**	.563**	1	
이직의도	2.09	.839	.211*	.397**	.435**	.549**	.401**	1

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

### 5.4 회귀분석

다중회귀분석을 실시한 결과 연금보험의 요인 중 적합성( $p < .001$ ,  $\beta = .507$ )과 만족성( $p < .001$ ,  $\beta = .424$ )이 직무효율성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며,  $R = .767$ 로 나타나 독립변수(명확성, 적합성, 만족성)와 종속변수(직무효율성)간 상관관계가 높게 나타났고  $R^2 = .588$ 로 독립변수가 종속변수를 58.8% 설명력을 나타내고 있다. 적합성( $p < .001$ ,  $\beta = .416$ )과 만족성( $p < .01$ ,  $\beta = .335$ )이 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며  $R = .588$ 로 다소 높은 상관관계를 나타내고 있으며  $R^2 = .346$ 으로 34.6%의 설명력을 나타내고 있다. 만족성( $p < .01$ ,  $\beta = .369$ ), 명확성( $p < .05$ ,  $\beta = -.229$ ), 적합성( $p < .05$ ,  $\beta = .291$ )이 이직의도에 유의한 영향을 미친 것으로 나타났고  $R = .478$ 로 다소 높은 상관관계를 나타내고 있으며  $R^2 = .228$ 으로 22.8%의 설명력을 나타내고 있다. 즉, 연금보험의 요인이 인적자원 관리에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 따라서 연금보험으로 중소기업 근로자의 인적자원 관리를 위한 효율적 방안 제고를 위한 체계적인 관리가 필요 할 것으로 판단된다.

공선성 진단 결과 Durbin-Watson 값이 직무효율성, 직무성과, 이직의도 각 1.940, 1.765, 1.923로 0 또는 4에 가깝지 않고 기준값인 2에 가깝게 나타나 잔차의 독립성이 확인되었으며, 모든 변수의 공차한계는 명확성, 적합성, 만족성 각 .470, .374, .447로 나타나, VIF(분산팽창계수) 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 검증 되었다.

<Table 4> Multiple Regression Analysis

Independent	Dependent	$\beta$	t	$R^2$	F	VIF
명확성	직무효율성	-.144	-1.712	.588	59.034**	2.127
적합성		.507	5.375**			
만족성		.424	4.919**			
명확성	직무성과	-.166	-1.68	.346	21.889**	2.127
적합성		.416	3.507**			
만족성		.335	3.087**			
명확성	이직의도	-.229	-1.988*	.228	12.227**	2.127
적합성		.291	2.235*			
만족성		.369	3.128**			

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

### 5.5 인구통계학적 특성에 따른 직무만족도 차이 분석

분산분석(ANOVA)을 실시한 결과 연금보험에 가입한 근로자의 연령, 근속년수, 경력, 직급에 따른 직무효율성, 직무성과, 이직의도에는 유의한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

인구통계학적 특성에 따른 인적자원 관리의 차이분석을 위해 일원배치 분산분석을 하였다. 분석결과는 <Table 5>와 같다. 인구통계학적 특성에 따른 직무효율성에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 연령은 40세~50세 미만(1.94)이 30~40세 미만(1.85)보다 더 높게 나타났으며, 근속년수에서는 5년미만(1.92)이 10~15년 미만(1.85)보다 높은 편이며 경력은 4년 미만(1.96)이 4~8년 미만(1.93) 보다 높게 나타났고, 직급은 평사원(1.96)이 차장급(1.86)보다 높게 나타났다. 또한, 직무성과에도 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 연령은 50대 이상(2.08)이 40~50세미만(2.07)보다 높게 나타났고 근속년수는 5년 미만(2.09)이 5~10년 미만(2.00)보다 높았으며 경력은 4~8년 미만(2.06)이 8~15년 미만(2.02)보다 높았고, 직급은 평사원(2.16)이 과장급(2.05)보다 높게 나타났다. 이직의도 또한 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 연령은 30세 미만(2.23)이 40~50세 미만(2.16)보다 높게 나타났고, 근속년수는 5년 미만(2.19)이 5~10년 미만(2.06)

보다 높으며 경력은 8~15년 미만(2.29)이 4~8년 미만 (2.05)보다 높았고 직급은 평사원(2.34)이 과장급(2.06)보다 높게 나타났다.

<Table 5> Group Differences of Company Culture and Organizational Performance

		Spec.	M	SD	F	Post Analysis
직무 효율성	연령	30세 미만	1.73	.692	.411	a<c (Scheffe)
		30~40세 미만	1.85	.695		
		40~50세 미만	1.94	.654		
		50대 이상	1.81	.530		
	근속년수	5년 미만	1.92	.662	.895	a>d (Scheffe)
		5~10년 미만	1.81	.639		
		10~15년 미만	1.85	.744		
	경력	15년 이상	1.45	.622	.396	a>d (Scheffe)
		4년 미만	1.96	.855		
		4~8년 미만	1.93	.567		
		8~15년 미만	1.82	.657		
	직급	15년 이상	1.80	.658	.407	b<d (Scheffe)
평사원		1.96	.688			
과장급		1.82	.740			
차장급		1.86	.561			
직무 성과	연령	부장급 이상	1.80	.648	.183	b<d (Scheffe)
		30세 미만	2.02	.640		
		30~40세 미만	1.98	.665		
		40~50세 미만	2.07	.636		
	근속년수	50대 이상	2.07	.666	2.108	a>d (Scheffe)
		5년 미만	2.09	.566		
		5~10년 미만	2.00	.712		
	경력	10~15년 미만	1.97	.756	.045	a<b (Scheffe)
		15년 이상	1.36	.649		
		4년 미만	2.00	.586		
		4~8년 미만	2.06	.541		
	직급	8~15년 미만	2.02	.688	.968	a>d (Scheffe)
15년 이상		2.01	.711			
평사원		2.16	.586			
과장급		2.05	.652			
이직 의도	연령	차장급	2.00	.611	.444	a>d (Scheffe)
		부장급 이상	1.91	.713		
		30세 미만	2.23	1.03		
		30~40세 미만	2.03	.873		
	근속년수	40~50세 미만	2.16	.732	1.466	a>d (Scheffe)
		50대 이상	1.97	.739		
		5년 미만	2.19	.817		
	경력	5~10년 미만	2.06	.854	1.253	a<c (Scheffe)
		10~15년 미만	1.85	.893		
		15년 이상	1.53	.730		
		4년 미만	1.93	.790		
	직급	4~8년 미만	2.05	.791	1.602	a>d (Scheffe)
8~15년 미만		2.29	.919			
15년 이상		1.97	.798			
평사원		2.34	.874			
직급	과장급	2.06	.952	1.602	a>d (Scheffe)	
	차장급	2.04	.724			
	부장급 이상	1.92	.760			

\*p<.05

## 6. 결론

연금보험이 인적자원 관리에 미치는 영향에 관한 본 연구 결과를 살펴보면 다음과 같이 요약된다.

첫째, 연금보험이 인적자원관리에 적합성( $p<.001$ ,  $\beta = .507$ )과 만족성( $p<.001$ ,  $\beta = .424$ )이 직무효율성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며,  $R=.767$ 로 나타나 독립변수(명확성, 적합성, 만족성)와 종속변수(직무효율성)간 상관관계가 높게 나타났고, 적합성( $p<.001$ ,  $\beta = .416$ )과 만족성( $p<.01$ ,  $\beta = .335$ )이 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며  $R=.588$ 로 다소 높은 상관관계를 나타내고 있고, 만족성( $p<.01$ ,  $\beta = .369$ ), 명확성( $p<.05$ ,  $\beta = -.229$ ), 적합성( $p<.05$ ,  $\beta = .291$ )이 이직의도에 유의한 영향을 미친 것으로 나타났으며  $R=.478$ 로 다소 높은 상관관계를 나타내고 있다. 즉, 연금보험은 고용유지 및 직장생활 안정으로 업무향상과 핵심인력이 성장하는데 긍정적인 영향을 주는 것을 알 수 있어 연금보험이 제도를 가입한 중소기업을 대상으로 지속적인 관심을 가질 필요가 있다.

둘째, 연금보험과 직무성과 간의 상관관계는 명확성과 직무성과(.339), 적합성과 직무성과(.541), 만족성과 직무성과(.531), 직무성과와 직무효율성(.563), 직무성과와 이직의도(.549) 간에는  $p<.01$  수준에서 유의하게 나타나 다소 높은 상관관계가 있는 것으로 분석되었다.

셋째, 연금보험에 가입한 근로자의 근속년수에 따른 이직의도 간의 차이분석은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나, 근속년수는 5년 미만(2.19)이 5~10년 미만(2.06)보다 높은 것으로 나타났다.

본 연구의 한계점은 연금보험에 가입한 충남지역 중소기업 근로자를 대상으로 한 표본분석으로 한정하였기 때문에 각 지역에 따른 차이점을 반영하지 못하였다. 지역에 따라 다양하게 영향을 받을 수도 있어 앞으로 보다 폭넓은 지역을 대상으로 지역 간 특성을 밝힘으로써 연구결과의 일반화를 강화시킬 수 있는 점과 중소기업 핵심인력의 장기재직 촉진 및 인력양성을 위한 인적자원 관리에 대해 세부적으로 확인하기에는 다소 부족한 점이 있어 중소기업 근로자의 인적자원 관리에 대해 보다 세부적으로 측정하기 어려웠다는 점이며 향후 연구에서는 연금보험 제도의 요인 중 조세지원 측면의 문제점 및 개선까지도 확대하여 보다 면밀히 파악할 필요가 있다.

본 연구는 중소기업 근로자의 연금보험이 인적자원 관리에 미치는 영향을 분석함으로써 직무효율성, 직무성과, 이직의도의 중요도를 파악하고 근로자의 인구통계학적 특성에 따른 차이분석을 통해 중소기업 핵심인력의 장기 재직 촉진 및 핵심 인력양성으로 성공적인 경영목적 달성을 위한 연금보험이 인적자원 관리에 미치는 영향을 분석함으로써 중소기업 인적자원 육성 방향을 제시했다는 데 그 의미가 있다.

임 상 호(Lim, Sang Ho)



- 2011년 10월 : KICU 대학원 졸업(교육학박사)
- 2009년 9월 : 2014년 8월 KICU 대학원 교수 (교학처장)
- 2014년 9월 ~ 현재 : 산업진흥원 책임연구위원 (공주대학교 대학원 겸임교수)
- 관심분야 : 통계, 경영학, 기계
- E-Mail : 35limsangho@gmail.com

참고문헌

- [1] 임창원, “개인연금보험의 건전성 제고를 위한 계리적 분석 연구”, 한양대학교 석사학위 논문, 2010
- [2] 권연, “역량중심 인적자원관리제도 도입에 관한연구”, 한남대학교 석사학위 논문, 2007
- [3] 박내희, “인사관리”, 전영사, 1997
- [4] 윤필현, “역량기반 인적자원관리(CBHRM)체제의실무적용에 관한 사례연구”, 중앙대학교 석사학위 논문, 2008
- [5] 김현정, “인적자원관리활동이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향”, 서울대학교 석사학위논문, 2015.
- [6] 사석중, “산재보험 정수체계의 개편에 따른 고용정보 관리 방안에 대한 고찰”, 고려대학교 석사학위논문, 2010.
- [7] 백평구, “중소기업 인적자원개발 연구에 대한 비판적 검토: 국내학술논문을 중심으로”, 한국기업교육연구, Vol.18, No.1, pp.267~299, 2016
- [8] 이병산, “고용창출과 고용유지를 위한 조세지원제도의 개선방안에 관한 연구”, 디지털융복합연구, Vol.13, No.11, pp.133~139, 2015.
- [9] 서도원, “중소기업 인력지원제도의 현황과 활용의 효과성 제고 방안”, 산업과 경영, Vol.21, No.2, 2009.
- [10] 조세형.윤동열, “중소기업 전략적 인적자원관리와 구성원의 이직의도 간 관계”, 인적자원관리연구, Vol.20, No.3, 2013.
- [11] 이지우, “중소제조기업의 인적자원관리제도 도입 및 활용정도와 조직성과의 관계”, 인적자원관리연구, Vol.18, No.4, 2011.