勞 動 經 濟 論 集
第 17 卷, 1994. 12. pp. 27 ~ 48
ⓒ 韓國勞動經濟學會

勞動者의 離職性向과 職場滿足度

曺 尤 鉉*

〈 目 次 〉

Ⅰ. 國內의 先行硏究 槪觀과 本 論文의 特徵
Ⅱ. 模型의 定型化
Ⅲ. 몇가지 事實 및 模型의 推定結果
Ⅳ. 맺음말

Ⅰ. 國內의 先行硏究 槪觀과 本 論文의 特徵

이 논문의 목적은 두 가지이다. 하나는 취업노동자의 離職性向의 결정에 있어서 職場滿足度가 미치는 영향의 분석이며, 다른 하나는 취업노동자의 職場滿足度를 결정하는 要因에 관한 분석이다.

사실 우리나라 근로자의 이직률 및 이직성향이 대단히 높은데[1] 그 이유는 임금, 고용안정성, 승진가능성, 작업조건 등에 대한 불만족에 있다고 할 수 있다. 직장불만족에 대해 이직으로 대응한 노동자의 이직행위는 긍정적인 측면과 부정적인 측면을 동시에 지닌다. 노동자가 이직으로 보다 나은 직장을 구함으로써 노동자 개인은 보다 만족스러운 직장을 구

* 崇實大 經濟學科 敎授

1) 예컨대 제조업의 경우, 일본과 비교하자면 1993년 한국은 월 3.6%로 일본의 1.4%(1989)에 비해 2배 반 정도 높다. 우리나라 제조업의 1993년 월평균 이직률 3.6%는 1975년 4.4%, 1985년 4.5%에 비하면 크게 낮아진 수치이나 여전히 높은 수치이다. 그러나 일본과 비교하자면 일본의 1920년대 후반, 30년대와 유사한 높은 수치이다(일본의 1924~1931년간 이직률은 김수곤(1981:68)을 참조할 것).

하여 개인의 효용이 높아질 뿐만 아니라 이직에 수반되는 산업간·지역간·직종간 또는 기업간 효율적인 인적자원배분이 가능하게 된다는 긍정적인 측면을 지닌다. 그러나 기업경쟁력의 기본적 원천이 고부가가치의 차별화된 제품을 생산해 낼 수 있는 인적자원의 質에 있다고 할 때 노동자의 높은 이직성향과 이직률은 노동자에 대한 훈련투자 기피를 초래하게 되어 기업의 장기적 효율성이 약화되는 부정적인 측면을 동시에 지닌다. 임금, 고용안정성, 승진가능성 등에 있어서 불만족은 높은 이직을 낳고 이는 기업으로 하여금 노동자에 대한 훈련투자를 기피하게 만들고 노동자의 임금, 고용안정성, 승진가능성에 있어서 향상이 크게 이루어지지 않게 되고 그 결과 '노동자의 직장불만족의 惡循環'은 지속되는 것이다.

이직의 긍정적 기능과 부정적 기능 중 어느 것을 중요하게 평가하는가는 우리나라에서 노동자 이직결정을 분석하는 체계적인 초기 논문인 김황조(1978)의 「산업별 이직률의 결정요인 분석」과 金秀坤의 「이직률의 국제비교 및 결정요인 분석」(1981) 및 「한·미·일 종업원의 이직성향 비교와 직장만족도」(1982)에서도 엇갈리게 나타나고 있다. 김황조는 경제학의 인적자본론의 관점에 입각하여, 생산직 근로자의 산업별 이직률의 결정요인으로 생산직 근로자의 시간당 임금, 사업체규모 더미, 여성근로자의 비중, 단기근속근로자의 비중 등의 설명변수가 미치는 영향을 추정하였다. 그는 노동시장에서의 노동자의 이직이 산업간 임금격차에 크게 영향을 받음을 보이고 노동시장이 효율적인 인적자원배분의 기능을 수행하고 있다고 평가하였다. 金秀坤은 인간관계론의 입장에서 그리고 일본과의 비교의 관점에서 이직의 부정적인 측면을 강조하였다. 그는 1981년의 논문에서 사업체간 이직률의 결정요인들을 분석하였는데 사업체 이직률의 결정요인으로 직장만족도의 중요성을 고려하였다. 사업체별 평균 이직률의 결정요인으로 사업체의 평균임금 수준, 노동조합 유무, 사내훈련 유무, 기업 규모 등을 통제한 후, 사업체에 속한 근로자들이 평가한 직장만족도 20개 항목에 대한 평균값이 독립변수로 이용되었다. 직장만족도가 이직에 명백하고도 강력한 영향을 발휘하므로, 金秀坤은 기업의 이직을 낮추기 위해서는 노동자의 만족감을 높이는 기업 인사관리의 근대화 및 인력 경영철학의 혁신을 촉구하였다.

김황조와 金秀坤의 노동자 이직결정 분석 이후 10년 이상이 지난 후, 최근에 이르러서야 金秀坤·梁炳武(1991)의 『제조업 고용실태와 인력관리』, 魚秀鳳·朴基性(1991)의 「한국의 노동이동」, 魚秀鳳의 『한국의 노동이동』(1992) 및 「제조업 근로자의 이직행위에 관한 연구」(1993), 成濟煥·李大昌(1993)의 「근로자 탐색, 직장안정과 근로소득」, 그리고 鄭秉錫(1994)의 「한국 노동시장에서의 노동이동행태 연구」 등에서 노동자 이직행위에 대한 분석에 대한 관심이 크게 높아지고 있는데, 이들은 공통되게 이직의 부정적인 측면을 보다 부각시키

고 있다. 최근 노동자 이직연구들은 단기적으로는 1988~93년간의 심각한 인력난에 대해 이직을 줄임으로써 대응하여야 함을 제시하고 있다. 장기적으로는 노동자의 숙련·지식을 높이는 인적자원개발 방식의 도입에 의해, 노동자의 직장만족도, 직장에의 기여와 헌신을 높여 이직을 낮추고, 낮은 이직과 장기근속은 노동자의 생산성을 더욱 높이는 노동자 숙련 형성 투자를 더욱 자극하여, 노동자의 직장만족도를 높이는 '노동자 직장만족의 善循環'을 시도하여야 기업이 국제경쟁에서 비교우위를 가질 수 있다는 인식을 공유하고 있는 것처럼 보인다. 金秀坤·梁炳武와 成濟煥은 인력난 해소를 위한 기업의 대응이라는 단기적 관점이 보다 강하게 부각되어 있으며, 魚秀鳳은 대기업에서의 생산직 노동자를 내부노동시장에 편입시키며, 생산직의 숙련의 폭을 넓히고 깊이를 깊게 하는 機能的 柔軟性의 설계를 기업이 행하여야 한다는 장기적 관점을 보다 부각시키고 있다.

최근의 노동자 이직연구들은 분석기법에 있어서도 김황조와 金秀坤의 분석기법과는 달리 간접적 추론의 방식과 새로운 기법을 시도하였다는 특징을 갖는다. 成濟煥·李大昌(1993)은 450개 제조업체에 고용된 3,068명의 임금과 근속연수와의 관계를 추정함으로써 근속에 따른 생산직의 경력관리 및 보상이 되지 않음을 보임으로써, 빈번한 이직과 인력난의 원인을 추론하는 간접적 방법을 택하였다. 魚秀鳳·朴基性(1991)은 개인의 근속연수 분석을 통해 개인의 정착률과 이직률을 간접적으로 추론하는 방식을 시도하였다. 사업체 이직률 분석에서도 魚秀鳳(1993)은 사업체 이직률의 결정분석에서 노동부 「직종별임금실태조사」와 「노동력유동실태조사」 대상 표본사업체가 동일한 점에 착안하여 후자의 사업체 이직근로자수를 전자의 사업체 재직근로자수로 나누어 사업체 이직률을 구한 후 금속산업의 616개 사업체 이직률 결정요인을 분석하는 새로운 방법론을 제시하였다.[2] 사업체 이직률의 분석에서는 조사대상 사업체가 전국 사업체 모집단을 대변하는 표본구성이 되어야 한다는 무작위 표본추출의 원칙을 충족시키는 자료가 연구자에게 이용가능하지 않았고, 개인의 이직성향 분석에서는 조사대상 근로자가 전국 모집단을 대변할 뿐만 아니라 이직에 관해 전직과 현직에 관한 정확한 정보를 포함하는 자료가 연구자들에게 이용가능하지 않았기 때문에 최근의 노동자 이직연구 문헌들은 새로운 기법과 간접적 추론의 방식을 시도하

2) 이 방법은 아이디어의 참신성은 있으나 자료 창출을 위해 투입된 노력만큼 의미있는 결과를 낳지는 못한 것처럼 보인다. 예컨대 사업체 이직률을 결정하는 요인으로 비록 금속산업에 국한되고 있었지만, 어수봉(1993 : 100~103)은 사업체내 여성의 비중, 생산직근로자 비중, 중졸자의 비중, 24세 이하 근로자의 비중, 노조유무, 종업원수 등을 포함시켰을 때 사업체의 종업원수와 노조유무 변수만이 사업체 이직률을 낮추는 데 통계적으로 유의성을 갖는 계수를 갖고 있었으며 나머지 변수는 유의하지 않는 영향을 보였다. 금속산업의 대기업, 노조 조직된 기업의 이직률은 금속산업의 중소기업, 비노조조직 기업보다 낮다는 사실 이외에 경제적 의미를 함축하는 결과는 제시되지 못하였다.

였던 것이다.

우리는 이 논문에서 전국 모집단을 대변하는 개인별 미시자료를 이용하여 노동자의 이직성향 결정에 있어서 전통적인 임금변수 이외에도 노동자의 직장만족도가 실로 중대한 영향을 미치게 된다는 것을 보일 것이다. 사용된 자료는 대우경제연구소의 「1993년 한국가구패널조사」이다. 이는 층화확률표본추출방법(stratified random sampling)에 의거, 전국 4,547가구의 18세 이상 가구원 10,463명에 대한 면접조사이며 동일한 표본에 대해 향후 5년간 정보가 지속적으로 수집되는 패널자료가 될 예정으로 있다. 우리의 분석은 피고용 정규직 노동자에 국한되며 표본의 크기는 2,806명이다. 이 논문에서 이직성향을 가진 노동자는 현 직장을 그만두거나 옮길 의사가 있다고 응답했으며, 동시에 직장탐색을 위해 얼마나 노력하고 있는가에 대한 질문에 '전혀 노력하지 않는다' '별로 노력하지 않는다'라고 응답하지 않는 '보통' '약간' 또는 '상당히 노력한다'라고 응답한 자로 정의된다. 즉 전직의사가 있으며 전직을 위한 구체적 노력을 한 것이 취업자의 직장탐색(on-the-job search) 또는 이직성향이 된다. 직장만족도는 직장안정성 만족도, 직장업무내용 만족도, 직장근무환경 만족도, 직장장래성 만족도라는 네 가지 세분화된 지표를 이용하게 된다. 노동자의 이직성향의 결정에 있어서 우리는 노동자의 직장만족도가 실로 대단한 영향을 미친다는 것을 보임으로써 金秀坤(1981, 1982)의 결론, 즉 직장만족도는 개인의 이직결정 및 사업체 이직률의 편차에 중요한 요인이 된다는 것과 동일한 결론에 도달할 것이다. 그렇다 하더라도 우리는 金秀坤의 연구와는 달리 무엇이 노동자의 직장만족도를 결정하는가를 규명하는 작업을 추가적으로 수행하는 특징을 갖게 된다.

구체적으로 우리는 이직의사 결정에 있어서 전통적 인적자본이론이 강조한 임금의 영향을 고려할 뿐만 아니라 임금 이외의 4가지 주관적인 직장만족도 지표, 즉 직장안정성, 직장업무내용, 직장근무환경 그리고 직장장래성에 대한 만족도의 영향에 초점을 맞춘다. 그리고 임금결정에 있어서 근속연수와 기업체 규모의 영향, 그리고 직장만족도 중 직장안정성, 직장업무내용, 장래성에 관한 만족도 결정에 있어서 근속연수와 기업규모가 미치는 영향을 살펴보게 된다. 특히 대기업의 경우 근속연수에 따라 임금은 증가하나 직장안정성, 직장업무내용 그리고 장래성에 대한 만족도가 높아지지 않는다면, 이는 기업내에 근속에 따른 노동자의 경력개발경로(career development path)가 존재하지 않는다는 것을 시사하게 되며, 반대로 근속이 증가함에 임금이 증가하고 동시에 직장안정성, 직장업무내용 그리고 장래성에 대한 만족도가 증가하면 이는 노동자의 경력개발경로가 존재한다는 것을 의미하게 될 것이다.

종전의 이직성향 분석과의 비교에서 이 논문이 갖는 특징은, 첫째 전국 모집단을 대변하

는 개인별 미시자료를 이용함으로써 간접적 추론에 의존한 기존의 이직연구와는 달리 직접적인 이직결정 요인을 규명하며, 둘째 우리나라 노동자의 높은 이직을 낳는 요인으로서 노동자의 직장만족도를 부각시키며, 셋째 직장만족도를 결정하는 데 있어서 기업규모와 근속연수가 어떠한 영향을 미치는지를 살펴봄으로써 대기업에서 내부노동시장이 형성되고 있는지 여부를 간접적으로 확인하는 데 있다.[3]

Ⅱ. 模型의 定型化(Model Specification)

1. 就業勞動者의 離職性向 決定에 관한 傳統的인 模型

전통적인 인적자본론에 의한 직장탐색과 이직모형에서는 노동자 개인이 주도하는 자발적 이익추구의 관점이 크게 부각되어 있다. 취업노동자의 이직확률은 새로운 다른 직장에서 기대되는 이익에 비례하며, 현 직장에서 기대되는 이익에 反비례하며 그리고 직장탐색의 비용에 反비례하는 것으로 분석된다.

현 직장에서 기대되는 이익을 측정하는 단 하나의 축약판 통계량은 현 직장의 임금이 이용된다. 취업노동자의 다른 代案的 직장에서 얻을 수 있는 이익과 직장탐색비용에 관한 정보의 不在로 인하여 이들을 간접적으로 대변하는 代理變數가 이용된다. 구체적으로 I_i를 代案的 직장에서 기대되는 이익과 현 직장에서 기대되는 이익 및 직장탐색 비용을 고려한 후의 이직의 순이익이라고 하고 I^*를 관찰되지 않는 임계값(critical threshold)이라고 했을 때, 전직의사가 있으며 직장탐색을 하는 것, 즉 이직성향을 갖는 것을 $SEARCH_i$라고 표현한다면

---

3) 이 논문을 쓰는데 있어 가장 많이 참조된 國外논문은 Richard B. Freeman(1978)이다. Freeman이 직장만족도가 이직에 미치는 영향과 직장만족도를 분석하였다는 점에서 본 논문은 그의 방법과 크게 다를 바가 없다. 그러나 우리는 직장만족도라는 하나의 지표를 이용한 Freeman과는 달리 직장안정성, 직장업무내용, 직장장래성, 직장근무환경 만족도라는 네가지 지표를 이용하였으며, Freeman은 직장만족도 결정요인으로 근속연수와 노동조합 효과에 주된 관심이 있었던 것과는 달리 본 논문에서는 근속연수와 기업규모 효과에 보다 관심을 갖는다. 직장만족도와 기업 내부노동시장 형성을 관련시키는 것은 필자에 의해 시도되었으며, 이는 경제학의 내부노동시장이론과 최근 경영학의 조직행동론(Organizational Behavior)에 의해 영향을 받았다.

만약 $I_i > I^*$이면 $SEARCH_i = 1$
$I_i < I^*$이면 $SEARCH_i = 0$ ---------- (1)

으로 한다. 따라서 I_i는 직장탐색(또는 이직)결정 규칙이 되는데, I_i는 현 직장의 임금, 노동시장에서 代案的 직장에서 기대되는 임금 및 직장탐색비용의 代理變數의 함수로 가정된다.

X를 설명변수 벡타(vector), α를 파라메타 벡타라고 할 때,

$$I_i = X_i \alpha \quad \text{---------- (2)}$$

로 표시된다.

X_i에 우리는 전통적인 이직성향결정모형을 따라 임금, 구체적으로는 시간당 임금의 자연대수값(LNWAGE)을 포함시킨다. 노동자의 代案的 직장에서 임금의 결정은 노동자 자신이 보유한 인적자본량에 의해 결정되므로, 노동자 자신의 인적자본량의 지표인 교육수준(고졸을 기준그룹으로 하여 중졸더미는 EDMIDD, 전문대졸더미는 EDTECH, 대졸더미는 EDUNIV로 측정함), 개인의 경력연수(EXP), 개인의 건강(건강에 대한 만족도가 보통, 만족, 매우 만족스럽다라고 응답하면 1이고 아니면 0인 HEALTH더미변수로 측정됨)이 포함된다. 직장탐색비용과 직결되며 이를 낮춘다고 논의되는 도시지역 거주여부(URBAN더미변수), 직장탐색비용을 높인다고 간주되는 산업의 경기침체여부(각 산업의 노동자 중 현재 36시간 미만 일하면서 동시에 평소 36시간 미만 일하는 노동자의 비중으로 SLACK변수), 그리고 직장탐색비용을 낮춘다고 간주되는 자산보유 정도(노동자가 自家소유 여부를 나타내는 HOUSE더미변수로 측정)가 포함된다. 이외의 통제변수(control variable)로 개인적 특성인 성(SEX), 결혼여부(MARRD) 등이 이용되고 그리고 직종, 기업, 산업 특성을 나타내는 생산직더미(BLUE), 기업더미(기업체 규모 10인 이상에서 100인 미만을 기준그룹으로 하여 10인 미만 더미는 FSIZE1, 100~300인 더미는 FSIZE3, 300~500인은 FSIZE4, 1,000인 이상 더미는 FSIZE5로 표시), 노동조합 조직사업체 여부(UNION), 그리고 정부부문·공기업 여부를 나타내는 더미변수(GOVT), 광공업에 소속되면 1, 서비스업에 소속되면 0인 광공업더미변수(MFG) 등이 포함된다. 보다 자세한 변수의 정의는 <표 1>에 정리되어 있다. 전통적 이직성향 모형을 따르자면 X_i는 다음과 같다.

X = (LNWAGE, EDMIDD, EDTECH, EDUNIV, EXP, HEALTH,
URBAN, SLACK, HOUSE, SEX, MARRD, BLUE, FSIZE1,
FSIZE3, FSIZE4, FSIZE5, UNION, GOVT, MFG) ---------- (3)

만약 I^*가 로지스틱함수(logistic function)라는 형태의 누적분포함수(cumulative distributive function)를 지닐 때 직장탐색(또는 이직) 확률은

$$P(SEARCH = 1) = P(I_i > I^*) = \frac{1}{1+e^{-I_i}} = \frac{1}{1+e^{-\alpha X_i}} \quad \text{---------- (4)}$$

로 표현된다. 여기서 $P(SEARCH_i=1)$ 을 P_i로 표시하고 P_i와 $(1-P_i)$ 간의 비율의 자연대수 값을 L_i로 표시하면

$$L_i = \ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = X_{i\alpha} \quad \text{---------- (5)}$$

이 된다. L_i를 로짓이라 부르며 식 (5)와 같은 모형을 로짓모형(logit model)이라 부른다. 우리는 식 (5)를 최우추정법에 의거 추정하게 된다.

2. 本 論文이 취하는 假說과 模型

우리의 관점은 기업이 유능하고 열심히 일하는 노동자를 확보하며 이들에게 동기부여를 하여 이들과 지속적 고용관계를 유지하려는 여러 가지 기업내 제도적 장치를 마련하고 노동자는 기업의 이러한 제도적 장치에 반응한다는 것이다. 이러한 관점은 종전의 이직모형과 크게 대비되는 것이다. 과거에는 취업노동자는 그의 현재임금을 代案的 賃金(alternative wages)과 비교하여, 임금의 순이익이 직장탐색의 비용보다 크면 직장탐색을 행한다는 것이 전형적이었으며, 노동자 개인의 자발적 이익추구라는 관점이 크게 부각되어 있었다. 그러나 우리의 관점은 기업이 주도권을 가지고 경영조직과 작업조직을 설계하며, 개인의 행위와 선택을 제약하는 새로운 제도적 제약조건을 창출하며, 노동자는 이에 만족 또는 불만족을 표하며, 불만족이 심할 때 이직을 행한다라고 파악한다.

이러한 관점은 경영학의 조직행동론과 노동경제학의 내부노동시장론에서 확인할 수 있다. 조직행동론(Organizational Behavior)에서는 노동자의 직장만족도(job satisfaction), 노동자의 자발적 작업수행(job involvement), 조직에의 헌신(organizational commitment) 등을 핵심적인 노동자의 태도(attitude)라고 하고 이러한 태도는 생산성, 근무태만 그리고 노동자 이직에 결정적으로 중요한 역할을 행하는 것으로 파악하고 있다.[4] 노동자의 직장만

4) Stephen P. Robbins and M.C. Butler(1991 : 157~180).

<표 1> 사용된 변수의 정의

변수명	변수에 대한 설명
SEARCH	응답근로자가 현재 다니고 있는 직장을 그만두거나 옮길 의향이 있느냐에 대한 물음에 '있다'라고 답하고, 다른 직장을 구하기 위하여 얼마나 노력하고 있느냐에 대한 물음에 '전혀 노력하지 않는다' 또는 '노력하지 않는다'라고 대답치 않고 '상당히 노력한다', '노력한다', '보통이다'라고 응답하면 1, 아니면 0인 더미변수
LNWAGE	월평균급여를 월평균근로시간으로 나누어 시간당 임금을 계산한 후, 자연대수를 취한 값. 단위는 원. 시간당 임금은 다음과 같이 계산됨. [월고정급여(기본급, 수당)+월변동적 급여(성과급, 초과근무수당)+월평균상여금] / 주당근로시간×4.285
ZSTAB	직장안정성에 대한 만족도에 대한 응답카테고리 5개에서 매우 불만족스럽다=1점, 불만족스럽다=2점, 보통이다=3점, 만족스럽다=4점, 매우 만족스럽다=5점으로 점수를 배정한 후 [각 응답자의 점수-평균점수]를 표준편차로 나눈 Z-점수임
ZCONT	업무내용에 대한 만족도의 Z-점수
ZPROS	장래성에 대한 만족도의 Z-점수
ZENVI	근무환경에 대한 만족도의 Z-점수
EXP	학교 졸업후 노동시장에서의 총경력연수(연령-교육년수-6)
CARR	학교 졸업후 현 직장 이외에서의 외부경력연수(연령-교육연수-근속연수-6)
CARRSQ	외부경력연수의 제곱항
TEN	현 직장 근속연수
TENSQ	근속연수 제곱항
HEALTH	건강만족도에 대한 더미변수, 본인의 건강에 대한 만족도가 보통, 만족, 매우 만족스럽다라고 응답한 경우=1, 매우 불만족스럽거나 약간 불만족스러운 경우=0
URBAN	6대 도시에 거주하는지 여부에 대한 더미변수, 서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전에 거주하는 경우=1, 그렇지 않은 경우=0
SLACK	산업의 경기침체 여부에 관한 더미변수, 1992년 조사시점에서 산업 중분류별로 현재 36시간 미만 일하면서 동시에 평소 36시간 미만 일하는 노동자의 비율로서 0과 1 사이의 값을 지님. 경제기획원 「고용구조통계조사(1992)」에서 작성하여 외삽한 변수임.
HOUSE	자가보유 여부에 관한 더미변수, 자가보유자=1, 전월세 및 기타=0
SEX	성 더미변수, 남자=1, 여자=0
MARRD	결혼여부 더미변수, 기혼=1, 미혼, 이혼, 별거, 사별 =0
BLUE	직종 더미변수, 생산직=1, 사무직=0
FSIZEI1	기업규모 더미변수, 1인 이상 9인 이하인 경우=1, 그렇지 않은 경우=0
FSIZEI3	기업규모 더미변수, 100인 이상 299인 이하인 경우=1, 그렇지 않은 경우=0
FSIZEI4	기업규모 더미변수, 300인 이상 999인 이하인 경우=1, 그렇지 않은 경우=0
FSIZEI5	기업규모 더미변수, 1,000인 이상인 경우=1, 그렇지 않은 경우=0
UNION	노조조직 사업체 여부에 관한 더미변수, 노조가 조직되어 있는 경우=1, 그렇지 않은 경우=0
GOVT	정부부문·공기업 여부에 관한 더미변수, 정부부문·공기업에 취업해 있는 경우=1, 그렇지 않은 경우=0
MFG	산업더미변수, 광공업=1, 서비스산업=0

족도, 자발적 작업수행, 조직에의 헌신 등을 유도하기 위한 기업경영조직을 만들고 재설계하는 것이 조직행동론의 주된 관심이다.

노동경제학에서는 기업이 유능하고 열심히 일하는 노동자를 확보하며 이들에게 동기부여를 하며 이들과 지속적 고용관계를 유지하려는 기업내부의 제도적 장치를 내부노동시장이 라고 하였다. 내부노동시장 논의에서 강조되는 것은 작업노력(work effort)의 중요성과 이질적 노동자에 대한 불완전 정보의 존재 그리고 기업특수적 훈련의 존재이다. 모든 노동자가 동질적일 때에도 특히 대기업은 노동자에게 고임금을 지급하여, 노동자로 하여금 스스로 열심히 일을 하게 함으로써 생산성을 높이는 효율성임금(efficiency wage)제도를 시행한다는 것이다.

현실노동자가 동질적이 아니며 노동자의 質에 관한 정보가 불완전한 현실의 경우에 있어서는 기업은 유능한 노동자를 선발하기 위해 채용비용의 형태로 투자를 행하며, 채용된 노동자 중에서도 근로의 대가만큼 노력을 발휘하지 않는 적당주의, 편의주의, 즉 道德的 解弛(moral hazard)를 방지하고 더 나아가 무능한 기회주의적인 노동자에 의해 참되고 성실하며 유능한 노동자가 도태되는 逆選擇(adverse selection)을 방지하기 위해서는 승진제도를 기업내에 설치하여 능력과 근로노력을 갖는 노동자를 식별해 내어 능력과 노력에 상응하는 임금과 지위를 제공하려 한다. 이러한 동기부여제가 없으면 道德的 解弛와 逆選擇이 만연하게 되어 기업의 경쟁력 및 생산성이 크게 하락한다.

뿐만 아니라 기업의 경쟁력 원천이 고부가가치의 차별화된 제품을 생산해 내는 데 있고 기업이 차별화된 제품생산에만 이용되는 특수 생산요소(specific factor of production) 특히 기업특수적 숙련(firm-specific skill)을 보유한 인적자원이 경쟁력의 필수 불가결한 원천일 때, 기업특수적 훈련에 적합한 인재를 모르고 훈련을 통하여 인재를 양성하는 데 투자를 행한다. 이들에게 동기부여를 행하며 지속적인 고용관계를 유지하는 것은 기업경쟁력의 본질적 원천이 되므로 내부노동시장은 정보의 비대칭성에서 도덕적 해이와 역선택을 해결하는 기능 이상의 중요한 기능을 수행하게 된다.

이렇게 보면 ① 감독비용을 줄이며 동시에 작업노력을 강화하는 목적, ② 노동자의 質과 功過에 있어서 불완전 정보가 있을 때 양질의 노동자를 식별해 내고 功績이 있는 노동자를 보상하는 목적, ③ 특수 생산요소의 확보를 둘러싼 기업특수적 훈련과 숙련투자수익을 장기적으로 노사가 나누어 갖는 목적 등에 의해 형성된다고 분석되는 내부노동시장에 관한 논의는 임금 이외에도 직무내용, 고용안정 그리고 장래에 있어서 승진가능성이라는 직장특성(job characteristics)의 중요성을 강조하는 관점이 된다.

조직행동론에서와 같이 노동자의 직장만족도, 자발적 작업수행, 조직에의 헌신 등 노동

자 태도에 영향을 미치는 기업조직 설계에 의해 기업의 생산성을 높이든 아니면 노동경제학의 내부노동시장론에 의해 작업노력, 노동자의 質과 功過(performance)에 대한 불완전한 정보 그리고 기업특수적 숙련의 중요성 등의 요인에 기인하는 내부노동시장 설계에 의해 기업의 생산성을 높이든 간에 공통적인 점은 기업은 경영조직과 작업조직의 재편(restructuring)을 추구하는 주체이며, 유능하고 열심히 일하는 노동력의 확보를 통해 이윤을 추구한다는 것이다. 기업은 단순히 정태적인 가격순응자가 아니라 경영조직, 작업조직의 재편을 추구하는 불확실한 동태적 세계의 主演者인 것이다.

내부노동시장이 유능하고 열심히 일하는 노동자에 대한 동기부여제인 한에 있어서는, 내부노동시장이 형성되면 노동자 이직이 낮아질 것으로 예상할 수 있다. 曺尤絃(1992)은 직장내 승진확률에 대한 노동자의 평가가 직장탐색과 이직에 직접적 영향을 미침을 미국의 자료를 이용하여 보였고 D.O. Parsons와 W.H. Cho(1991)는 직장내 승진확률에 대한 근로자의 평가는 주관적이 아니라 실질적 임금상승과 직결되어 있음을 보였다. 이 논문에서는 내부노동시장의 형성 ->노동자 직장만족도가 높아짐 ->이직성향의 하락이라는 인과관계를 정립하는데, 종전에 내부노동시장의 형성 ->이직성향의 감소라는 인과관계에서 매개적 역할을 하는 직장만족도를 추가적으로 고려한 것이다. 만약 내부노동시장이 형성되지 않으면 노동자의 직장불만족도는 높아지며, 그 결과 재직노동자의 직장탐색(또는 이직) 성향은 높아질 것으로 우리는 예측한다. 이 예측에는 ① 내부노동시장과 직장만족도 ② 직장만족도와 이직성향에 관한 두 가지 가설이 포함되어 있으므로 우리는 다음과 같이 두 가지 가설을 나누어 정립하고자 한다.

우리의 첫번째 가설은 여타의 조건이 동일한 한, 직장안정성과 장래성에 대한 만족도(또는 불만족도)가 높을수록 노동자의 직장탐색(이직)성향은 낮아진다(또는 높아진다)는 것이다. 이는 구체적으로 식 (2)에 있어서 현 직장에서 기대되는 이익의 축약판 통계량이 임금뿐만 아니라 임금 이외의 현 직장에 대한 만족도(또는 불만족도)를 나타내는 지표, 예컨대 직장안정성, 업무내용 및 장래성에 대한 만족도가 포함되어야 함을 의미한다. 이 논문에서 직장만족도의 지표로 이용되는 것은 직장안정성(ZSTAB), 직장업무내용(ZCONT)[5], 직장장래성(ZRROS)이다. 대우경제연구소의 「93한국가구패널조사」에는 직장안정성, 업무내용, 장래성 등에 대한 응답이 '매우 불만족스럽다', '불만족스럽다', '보통이다', '만족스럽다', '매우

5) S.P. Robbins and M.C. Butler(1991:206-207)에 따르면 직장업무내용은 ① 多技能(skill variety)을 요구하는지 ② 전체 업무파악(task identity)을 요구하는지, ③ 다른 사람으로부터 업무의 중요성(task significance)을 인정받는지 ④ 자율성(autonomy) 및 독자성을 제공하는지 그리고 ⑤ 개인의 성과가 곧 上司로부터 식별되고 평가되는지(feedback) 등의 다섯가지 차원을 갖는다. 직장업무내용 만족도는 이러한 5가지의 종합지표라고 할 수 있다.

만족스럽다' 등 5개 범주로 조사되고 있는데 우리는 이들을 Z-점수(Z-score)[6]로 전환하여 노동자 이직성향의 추정시 설명변수로 포함시키게 된다. 우리는 근무환경 만족도의 Z-점수(ZENVI)를 추가적인 설명변수로 포함한다. 식 (3)은 다음과 같게 된다.

$$
\begin{aligned}
X = (&LNWAGE\ ZSTAB, ZCONT, ZPROS, ZENVI, EDMIDD,\\
&EDTECH, EDUNIV, EXP, HEALTH, URBAN, SLACK, HOUSE,\\
&SEX, MARRD, BLUE, FSIZE1, FSIZE3, FSIZE4, FSIZE5,\\
&UNION, GOVT, MFG\ ) \quad \text{---------- (6)}
\end{aligned}
$$

우리의 두번째 가설은 내부노동시장의 형성 여부는 노동자의 임금과 직장만족도에 직접적 영향을 미친다는 것이다. 우리는 임금과 직장만족도 지표를 종속변수로 하고 내부형성 여부를 독립변수로 하여 임금과 직장만족도를 결정하는 요인을 분석하게 된다. 내부노동시장 형성은 주로 대기업과 근속연수의 경제적 효과와 관련되어 있다. Walter Oi(1991)는 기업규모의 임금 및 이직성향에 대한 효과에 대한 논의에서 대기업은 노동자에 대한 기업특수적 투자를 행하기 때문에 이직을 막기 위해 고임금을 지급한다고 하였다. 李源德(1991 : 85-90)은 우리나라 대기업에 기업특수적 내부노동시장이 잘 발달되어 있다고 주장하고 있다. 우리는 '내부노동시장 형성'을 나타낸다고 평가받는 기업규모로서의 대기업이 임금과 직장만족도에 미치는 영향에 초점을 맞출 것이다. 기업규모 이외에 우리가 분석의 초점을 두려고 하는 변수는 기업특수적 훈련과 관련되어 있다고 평가되는 근속연수의 효과이다. 근속연수와 기업규모가 임금과 직장만족도에 미치는 영향을 검토함으로써 우리나라 내부노동시장의 특징에 대한 추론이 가능해질 것이다. 임금의 결정요인에서는 전형적인 인적자본론의 임금함수를 이용한다. 직장만족도의 지표 중에서 노사의 상호작용에 의해 결정되는 직장안정성, 직장업무내용, 직장장래성의 만족도의 결정요인이 분석된다. 근무환경 만족도는 순수히 외적·환경적 요인에 의해 결정될 것이기 때문에 근무환경 만족도의 결정요인은 분석되지 않는다. 여기서 파라미타 벡타는 β, γ, δ, ζ로 표시하고, 교란항을 U_i로, 설명변수 벡타를 Y_i로 표기할 때 우리는 다음과 같은 모형을 추정하고자 한다.

$$
\begin{aligned}
LNWAGE_i &= Y_i\ \beta + u_i\\
ZSTAB_i &= Y_i \gamma + u_i\\
ZCONT_i &= Y_i \delta + u_i\\
ZPORS_i &= Y_i \zeta + u_i \quad \text{---------- (7)}
\end{aligned}
$$

6) 직장안정성에 대해 매우 불만족이면 1점, 불만족이면 2점, 보통이면 3점, 만족이면 4점, 매우 만족이면 5점을 배정하고 개인의 (직장안정성 점수-평균점수)/(직장안정성의 표준편차)로 계산되는 것이 직장안정성 Z-점수(Z-score)이다. 여타의 직장만족도 Z-점수도 동일한 방법으로 계산된다.

여기서 Y_i는 다음과 같은 설명변수를 포함한다.

$$Y_i = (EDMIDD, EDTECH, EDUNIV, CARR, CARRSQ, TEN, TENSQ, SEX, MARRD, BLUE, FSIZE1, FSIZE3, FSIZE4, FSIZE5, UNION, GOVT, MFG) \quad (8)$$

식 (8)에서 TEN은 근속연수, TENSQ는 근속연수자승이며 CARR는 졸업후 현 직장 이외의 경력연수이며, CARRSQ는 CARR의 자승이다. 사용된 변수의 정의를 위해서는 <표 1>을 참조할 필요가 있다.

Ⅲ. 몇가지 事實 및 模型의 推定結果

1. 美國과 韓國의 職場滿足度 比較 : 職場不滿足 3배-職場滿足 1/3배

우리나라 노동자는 직장에 대해 엄청난 불만족을 갖고 있는 것으로 나타나고 있다. 우리는 미국의 1960년대, 1970년대 전반에 조사된 근로자의 직장만족도와 우리나라의 그것을 비교하고자 한다. 엄밀한 비교는 불가능하지만, 우리나라 노동자는 미국 노동자에 비해 불만족의 측면에서는 3배 이상의 극히 높은 불만족을 가지며, 만족의 측면에서는 3분의 1배 정도 이하의 극히 낮은 만족을 갖는다.

미국에서는 전반적인 직장만족도에 대해 질문을 하였으나, 우리나라에서는 직장의 세분화된 측면에서의 만족도를 물은 차이가 있고, 미국에서는 주로 응답 카테고리가 4분류에 의거하지만 우리나라에서는 5분류에 의거한다. 그렇다고 하더라도 미국에서는 4가지 응답분류에서 '대단히 만족', '매우 좋아한다'가 거의 50%에 달하고 있어 만족의 수치가 매우 높고 '전혀 만족치 않음', '매우 싫어한다'는 2~3%에 불과하여 불만족 수치가 매우 낮다.

PSID에서의 5가지 응답분류에서도 '전혀 만족스럽지 않다'는 2%에 불과하며, '매우 만족스럽다'가 28% 수준으로 높은 편이다. 우리나라에서 5가지 응답분류에서 '매우 불만족'은 미국의 PSID의 그것보다 최소 3배 높고 우리나라의 '매우 만족'은 미국보다 최소 3분의 1배보다 낮다. 따라서 노동자의 높은 불만족은 대단히 높은 이직을 낳고 이는 기업으로 하여금 노동자에 대한 훈련투자를 기피하게 만들고 노동자의 임금, 고용안정성, 승진가능성에 있어서 향상이 크게 이루어지지 않게 되고 그 결과 '노동자의 직장불만족의 惡循環'은 지속될 수도 있다.

2.. 離職性向 決定要因 推定結果

우리의 표본에서는 이직성향을 가진 자의 비율은 정규근로자 2,473명 중에서 차지하는 비중이 16.1%이며 남자 1,863명 중에서는 17.3%, 여자 610명 중에서는 12.5%이다. 여자 정규직근로자의 이직성향은 남자의 그것보다 낮다. 이직성향 결정요인의 로짓(logit) 모형을 전체 표본, 남자, 여자로 나누어 最尤推定法(maximum likelihood method)에 의해 추정한 결과는 <표 3>에 실려 있다.

賃 金 : 인적자본이론이 예측하는 바와 같이 현 직장에서의 임금은 이직성향에 負의 효과를 미친다. 만약 타직장에서 또는 타산업에서 보다 높은 임금을 제공하면 노동자는 직장탐색과 이직을 행하며 그 결과 인적자원이 각 기업, 각 산업으로 시장메커니즘을 통해 배분된다.

現 職場滿足度 : 현 직장만족도 중 직장안정성, 장래성, 근무환경에 대한 만족도는 남녀 모두의 경우에 이직성향에 강력한 負의 효과를 미친다. 이 중 장래성에 관한 만족도가 남녀 모두 이직에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 직장만족도 변수를 X_j라고 했을 때 $dP/dX_j = \alpha_j P(1-P)$ 이다. 우리는 P를 평균이직성향 수준으로 놓았을 때 만족도의 1표준편차 변화가 낳는 이직성향의 변화 정도를 측정할 수 있는데, 직장안정성 만족도의 1표준편차 변화는 남자 -0.045 여자 -0.039, 직장장래성 만족도의 1표준편차 변화는 남자 -0.059, 여자 -0.056으로 남녀 모두 직장장래성 만족도의 영향이 보다 큰 것으로 나타났다. 직장업무내용 만족도는 이직에 별다른 효과를 미치지 못하고 있다. 현 직장의 안정성 그리고 장래성에 대한 만족도의 중요성은 기업이 내부노동시장이라는 동기부여제에 의해서 이직성향을 낮출 수 있다는 것을 시사한다.

學 歷 : 학력은 노동시장의 代案的 직장에서 얻을 수 있는 이익을 나타내는 일반적 인적 자본량의 대리변수인데, 남성의 경우 대졸자는 고졸자보다 높은 이직성향을 나타내나, 여성의 경우 학력별 이직성향의 차이는 크지 않은 것으로 나타나고 있다. 남성 대졸자의 이직성향이 높은 것은 魚秀鳳·朴基性(1991:98-99)이 "우리나라는 오히려 다른 회사에서 상당한 정도의 경험을 쌓은 자가 관리직 간부로 승진할 확률이 높다. 따라서 우리나라 노동시장에서는 [화이트칼라의] 회사간 횡적 이동은 빈번하다"([ ]안의 말은 필자가 첨가한 것임)라고 관찰한 것과 일관된 현상이라고 할 수 있다.

經歷年數 : 경력연수 또한 노동시장의 代案的 직장에서 얻을 수 있는 인적자본량의 대리변수인데 이는 이직에 負의 영향을 발휘하고 있다. 경력연수는 학교졸업후부터 조사시점까지의 기간이므로 어떤 의미에서는 나이를 측정한다. 따라서 나이가 들수록, 여타조건이

<표 2> 직장만족도에 대한 질문과 이에 대한 응답

(단위: %)

조사자료 : National Longitudinal Survey(NLS)
질문과 응답 : '당신은 당신이 현재 갖고 있는 직장에 대해 어떻게 느낍니까?'

		매우 싫어한다	약간 싫어한다	약간 좋아한다	매우 좋아한다
Older Men,	1966	2	5	37	56
	1971	2	6	45	48
Young Men,	1966	3	8	42	47
	1971	2	9	50	38

조사자료 : Michigan Work Quality(1968~69)과 Quality of Employment(1972~73)
질문과 응답 : '전체를 고려하여 당신은 당신의 직장에 얼마정도 만족한다고 이야기할 수 있습니까?

	전혀 만족치 않음	그리 만족치 않음	약간 만족함	대단히 만족함
1968~69	3	11	39	46
1972~73	2	8	38	52

조사자료 : Michigan Panel Survey of Income Dynamics(PSID)
질문과 응답 : '일반적으로 당신은 당신의 직장이 .....'

	만족스럽지 않다	별로 만족스럽지 않다	약간 만족스럽다	대체로 만족스럽다	매우 만족스럽다
1972	2	2	21	42	28

조사자료 : 대우경제연구소, 한국가구패널조사(KIPS)
질문과 응답 : '_____ 님께서는 다음 각 항목별로 _____님의 직장에 대해 얼마나 만족하고 계십니까?'

	매우 불만족	대체로 불만족	보 통	대체로 만족	매우 만족
수 입	10	31	47	10	2
안정성	6	17	39	30	9
근무시간	7	21	41	24	7
업무내용	4	18	47	25	6
근무환경	6	19	43	27	5
장래성	8	22	40	24	6

자료 : 미국은 R.B. Freeman의 *Job Satisfaction as an Economic Variable*(1978:136)에서 재인용. 우리나라는 한국가구패널조사 결과임.

<표 3> 이직성향 결정요인의 logit 추정치

	전 체	남 자	여 자
INTERCPT	1.252 (1.11)	1.426 (1.10)	4.312 (1.52)
LNWAGE	-0.426 (-2.99)	-0.402 (-2.54)	-0.752 (-2.10)
ZSTAB	-0.311 (-4.35)	-0.312 (-3.83)	-0.359 (-2.23)
ZCONT	0.087 (1.17)	0.081 (0.95)	0.208 (1.22)
ZPROS	-0.433 (-5.94)	-0.412 (-5.06)	-0.509 (-2.97)
ZENVI	-0.233 (-3.14)	-0.202 (-2.39)	-0.485 (-2.78)
EDMIDD	-0.002 (-0.01)	0.063 (-0.26)	-0.022 (-0.03)
EDTECH	0.351 (1.73)	0.378 (1.60)	0.174 (0.41)
EDUNIV	0.480 (2.88)	0.568 (3.03)	0.032 (0.07)
EXP	-0.046 (-5.27)	-0.044 (-4.51)	-0.055 (-2.36)
HEALTH	-0.048 (-0.28)	0.062 (0.31)	-0.513 (1.44)
URBAN	-0.035 (-0.28)	-0.047 (-0.34)	0.052 (-0.18)
SLACK	-0.127 (-1.64)	-0.085 (-1.01)	-0.385 (-1.71)
HOUSE	0.365 (2.87)	0.343 (2.42)	0.589 (1.89)
SEX	0.750 (4.22)	—	—
MARRD	0.402 (2.23)	0.608 (2.77)	-0.200 (0.53)
BLUE	-0.032 (-0.22)	0.056 (0.34)	-0.108 (0.27)
FSIZE1	0.334 (2.09)	0.212 (1.13)	0.596 (1.79)
FSIZE3	-0.062 (-0.32)	-0.021 (-0.10)	-0.468 (0.85)
FSIZE4	0.147 (0.67)	0.116 (0.48)	0.434 (-0.81)
FSIZE5	-0.380 (-1.71)	-0.476 (-1.99)	0.435 (0.69)
UNION	0.097 (0.62)	0.093 (0.54)	-0.087 (-0.19
GOVT	-0.713 (-3.07)	-0.854 (-3.27)	0.298 (0.56)
MFG	0.205 (1.59)	0.275 (1.92)	0.055 (-0.16)
-2 Log L	283.4	215.8	84.4
N	2473	1863	610
이직성향 평균값	0.161	0.173	0.125

주 : ( ) 안은 추정계수의 t-값임

불변이면 이직성향은 감소하는 것으로 나타난다.

自家所有 與否 : 自家소유자의 이직성향은 非自家소유자의 이직성향보다 높다. 自家소유자는 이직으로 인하여 발생할 수도 있는 실업의 기회비용이 전세입자보다 작다고 할 수 있으므로 보다 이직성향이 강하다고 할 수 있다. 다른 한편으로 自家소유자는 전세입자보다 시장경제에서 성공한 자일 가능성이 높으므로, 직장탐색의 생산성이 보다 높고 따라서 낮은 직장탐색비용을 가지므로 보다 높은 이직성향을 갖는다고 할 수 있다.

노동시장에서 직장탐색비용을 나타내는 6대도시 거주여부를 나타내는 URBAN의 계수는 남녀 모두 통계적으로 유의하지 않다. 또 산업별로 36시간 미만 노동자의 비중을 나타내는

SLACK의 계수는 여성의 경우 10% 수준에서 통계적으로 유의하나 남성의 경우는 그러하지 않다. 이는 산업의 경기침체시 여성은 오히려 대안적 직장탐색을 주저하는 것을 의미한다.

생산직과 사무직, 중소기업과 대기업, 노조조직기업과 비노조조직기업 간에 이직성향의 뚜렷한 체계적인 차이가 나타나고 있지 않다. 다만 남성의 경우 1,000인 이상 대기업의 노동자는 10~100인의 기업보다 이직성향이 낮은 것으로 나타날 뿐이다. 우리나라에서의 이직은 일반적 현상으로 광범위함을 시사하고 있으며 노동시장은 대단히 流動的이라고 할 수 있다.

3. 賃金函數와 職場滿足度의 決定要因 推定結果

임금함수는 전체, 남자, 여자로 추정하며 추정결과는 <표 4>에 실었다. 직장만족도에 대한 추정결과로는 지면제한의 이유 때문에 <표 5>에 남녀 각각에 대한 추정결과만을 보고한다.

<표 4> 임금 결정요인의 최소자승법 추정치

	전 체	남 자	여 자
INTERCEP	7.777 (273.78)	8.001 (197.48)	7.817 (169.29)
EDMIDD	-0.240 (-7.98)	-0.203 (-6.02)	-0.288 (-4.13)
EDTECH	0.098 (3.28)	0.127 (3.64)	0.024 (0.43)
EDUNIV	0.256 (11.05)	0.262 (10.11)	0.322 (5.72)
CARR	0.015 (5.35)	0.020 (6.10)	0.008 (1.41)
CARRSQ	-0.0003(-5.81)	-0.0005(-6.91)	-0.0001(-1.00)
TEN	0.027 (7.65)	0.029 (7.25)	0.021 (2.69)
TENSQ	-0.0003(-2.90)	-0.0004(-3.24)	0.0002(0.70)
SEX	0.273 (11.66)	--	0.111 (2.40)
MARRD	0.115 (4.53)	0.119 (3.85)	-0.168 (-3.64)
BLUE	-0.159 (-7.87)	-0.151 (-6.71)	-0.155 (-3.52)
FSIZE1	-0.110 (-4.57)	-0.090 (-3.15)	-0.012 (-0.22)
FSIZE3	0.003 (0.13)	0.007 (0.27)	-0.042 (-0.66)
FSIZE4	-0.010 (-0.34)	-0.004 (-0.12)	0.109 (1.60)
FSIZE5	0.063 (2.22)	0.057 (1.83)	0.108 (2.26)
UNION	0.032 (1.52)	0.016 (0.67)	0.043 (0.69)
GOVT	-0.029 (-1.15)	-0.040 (-1.43)	-0.074 (-1.78)
MFG	0.003 (0.20)	0.027 (1.29)	
R2	0.397	0.299	0.309
N	2484	1907	577

주 : ( ) 안은 추정계수의 t-값임

<표 5> 직장만족도 결정요인의 최소자승법 추정치

	직장안정성		직장업무내용		직장장래성	
	남 자	여 자	남 자	여 자	남 자	여 자
INTERCEP	0.052	0.038	0.101	-0.102	0.173	-0.042
	(0.57)	(0.36)	(1.05)	(-0.92)	(1.80)	(-0.39)
EDMIDD	-0.236	-0.255	-0.137	-0.193	-0.104	-0.277
	(-3.05)	(-1.62)	(-1.71)	(-1.15)	(-1.30)	(-1.70)
EDTECH	0.008	-0.105	0.008	0.176	0.096	0.301
	(0.11)	(-0.81)	(0.09)	(1.28)	(1.15)	(2.25)
EDUNIV	0.125	-0.033	0.201	0.404	0.135	0.160
	(2.12)	(-0.26)	(3.26)	(2.99)	(2.18)	(1.22)
CARR	-0.042	-0.035	-0.004	0.007	-0.023	-0.020
	(-5.41)	(-2.63)	(-0.56)	(0.49)	(-2.94)	(-1.49)
CARRSQ	0.0009	0.0006	0.0001	-0.0001	0.0003	0.0003
	(5.57)	(2.40)	(0.76)	(-0.48)	(1.97)	(1.32)
TEN	0.016	0.0008	0.009	-0.020	-0.005	0.030
	(1.84)	(0.04)	(1.01)	(-1.04)	(-0.59)	(1.61)
TENSQ	-0.0001	0.001	-0.00003	0.001	0.0001	-0.0005
	(-0.59)	(2.00)	(-0.11)	(2.12)	(0.34)	(-0.72)
MARRD	0.096	0.268	-0.112	0.142	0.084	0.155
	(1.35)	(2.55)	(-1.52)	(1.27)	(1.14)	(1.43)
	-0.174	-0.130	-0.234	-0.295	-0.185	-0.163
BLUE	(-3.36)	(-1.24)	(-4.34)	(-2.65)	(-3.43)	(-1.51)
	-0.089	-0.072	0.029	0.029	-0.033	-0.022
FSIZE1	(-1.36)	(-0.72)	(0.43)	(0.27)	(-0.49)	(-0.21)
	0.081	-0.045	-0.076	0.106	-0.066	0.055
FSIZE3	(1.21)	(-0.34)	(-1.08)	(0.76)	(-0.94)	(0.41)
	0.100	-0.115	0.004	0.035	0.047	0.099
FSIZE4	(1.28)	(-0.80)	(0.06)	(0.23)	(0.58)	(0.66)
	0.167	0.142	0.043	0.046	0.103	0.094
FSIZE5	(2.34)	(0.92)	(0.57)	(0.28)	(1.38)	(0.58)
	-0.046	0.218	-0.055	0.137	-0.050	0.061
UNION	(-0.86)	(2.02)	(-0.98)	(1.19)	(-0.89)	(0.55)
	0.368	0.284	0.106	0.091	0.158	0.251
GOVT	(5.66)	(2.02)	(1.57)	(0.61)	(2.34)	(1.72)
	0.017	-0.003	0.034	-0.034	0.003	-0.096
MFG	(0.35)	(-0.04)	(0.69)	(-0.34)	(0.07)	(-0.99)
R2	0.125	0.140	0.051	0.086	0.061	0.124
N	1910	577	1910	577	1910	577

주 : ( ) 안은 추정계수의 t-값임

學 歷 : 대졸자는 고졸자보다 25.6%(남자 26.2%, 여자 32.2%) 높은 임금을 받으며, 직장안정성, 업무내용, 장래성에 있어서 만족감이 높다. 남자의 경우 대졸자는 높은 임금과 높은 직장만족도로 인하여 이직성향이 낮아지는 경향이 있으며 동시에 앞에서 지적하는 바대로 代案的 임금수준 또한 높기 때문에 높은 이직성향을 지님을 유의하여야 한다.

勤續年數 : 근속연수가 1년 길어질 때 임금은 2.7%(남자 2.9%, 여자 2.1%) 증가하나, 근속연수는 직장안정성, 업무내용, 장래성에는 체계적인 영향을 발휘하지 않는다. 年功에 따라 임금만 상승하며 직장만족도가 전혀 높아지지 않는다는 것은 직장내에서 동기유발제도로서 年功給이 비효율적으로 작용하고 있음을 시사한다.

企業規模 : 기업규모가 1,000인 이상 거대기업은 10~100인 사이의 소규모보다 6.4%(남자 11.1%, 여자 5.8%[7]) 높으며, 남자의 경우 보다 높은 직장안정성에 대한 만족감을 제공하지만, 업무내용과 장래성에서는 전혀 그렇지 않다. 우리의 자료는 노동자 동기부여제로서의 내부노동시장이 우리나라 거대기업에서 형성되어 있다는 주장이 아직은 시기상조임을 시사하고 있으며 우리나라 거대기업은 남성에게 높은 임금과 보다 나은 직장안정성을 제공하고 있는 정도이다. 기업내 인적자원개발 프로그램에 의해 광범위한 숙련향상이 이루어지고, 이에 따른 임금상승과 지위상승이 연결되는 내부노동시장의 기초 없는 높은 임금, 보다 나은 직장안정성은 비효율적인 동기부여제가 될 수 있다. 기업규모가 300인 이상 1,000인 미만의 대기업은 10~100인 사이의 소규모보다 임금, 직장안정성 만족도, 업무내용과 장래성에 있어서의 만족도에 어떠한 체계적인 영향을 발휘하고 있지 않다.

職 種 : 생산직의 임금은 사무직보다 15.8%(남자 15.1%, 여자 16.2%) 크게 낮고, 직장안정성, 업무내용, 장래성에 있어서 생산직의 직장만족도는 사무직보다 현격히 낮은 것으로 나타나고 있다. 이는 생산직에 대한 기업내 동기유발제도가 정착되고 있지 않음을 의미한다.

勞動組合 : 노조가 조직된 기업과 조직되지 않은 기업간의 임금격차는 거의 없으며, 직장만족도에 있어서 노동조합의 역할은 거의 나타나고 있지 않다. Freeman(1978)은 미국에서 노동조합은 임금에 강력한 正의 효과를 발휘하나 직장만족도에는 負의 효과를 발휘한다고 하였다. 특히 직장만족도에 대해 노동조합이 負의 효과를 미치는 것은 노조가 개별노조원의 불만을 집단적으로 표출하는 기구(Exit-Voice Mechanism)이므로 노조 없는 기업보다 노조 있는 기업에서 불만이 크게 표출되는 것으로 파악하였다. 그러나 우리나라의 기업별 노조의 경우 노조로서의 경제적 기능, 즉 임금인상기능과 집단적 불만표출기구로서의

7) 남자, 여자 모두의 경우 1,000인 이상 기업의 임금효과는 모두 10% 유의수준에서 통계적으로 유의하지만 5% 유의수준에서는 유의하지 않다(표 4 참조).

기능이 과연 무엇인가라는 중대한 의문이 제기되고 있다고 할 것이다.

政府·公共部門 對 民間部門 : 정부·공공부문은 민간부문과 임금의 차이는 없으나 직장안정성, 장래성에 대한 만족도는 민간부문의 그것보다 뚜렷이 높다.

Ⅳ. 맺음말

본 논문에서는 기업내 내부노동시장이 형성되면 노동자의 직장만족도가 높아지고 이에 따라 노동자의 이직성향이 하락할 것이라는 인과관계를 정립하였다. 우리는 대우경제연구소의 「1993년 한국가구패널조사」를 이용하여 이러한 인과관계에 기초한 두 가설의 타당성 여부, 즉 직장만족도가 높아질수록 이직성향이 하락하는지 여부와 내부노동시장의 형성이 진전될수록 노동자의 직장만족도가 높아지는지 여부를 규명하고자 하였다. 직장만족도의 지표로는 직장안정성 만족도, 직장업무내용 만족도, 직장장래성 만족도라는 직접적인 지표가 이용되었으며 내부노동시장의 형성지표로는 장기근속과 거대기업이라는 간접적 지표가 이용되었다.

본 논문에서 밝혀진 핵심적인 사항은 다음과 같다.

첫째, 전통적인 이직성향 모형에 노동자의 직장만족도에 관한 지표를 추가시켜 로짓방식으로 추정한 결과, 이직성향에 영향을 미치는 전통적인 변수들인 임금을 비롯한 여러 인적특성 및 사업체특성을 통제한 상태에서도 노동자의 직장만족도는 이직성향에 강한 負의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 이는 직장에 대한 만족도가 높아질수록 노동자의 이직 가능성이 유의미하게 낮아진다는 사실을 보여준다. 안정성이 높고, 근무환경이 좋으며, 장래성이 보장되는 기업에 취업해 있는 노동자는 이직성향이 낮다는 사실은, 바꾸어 말한다면, 우리나라의 높은 이직률은 기업이 직장의 안정성, 근무환경, 장래성에 있어서 노동자의 기대수준을 충족시키지 못하고 있다는 데 그 원인이 있음을 보여준다.

둘째, 우리나라 노동자의 직장만족도는 예컨대 미국과 비교해 보더라도 매우 낮은 수준에 머무르고 있다. 노동자의 직장만족도가 기업내 내부노동시장 형성 정도와 어느 정도의 관련성을 가지는지를 살펴보기 위해 직장만족도 결정모형을 최소자승법 방식으로 추정하였는데, 그 결과 내부노동시장 형성 정도를 나타낸다고 볼 수 있는 대기업 규모변수와 노동자의 장기근속은 직장만족도 중 특히 직장업무내용 만족도와 직장장래성 만족도에는 체계적인 영향을 미치고 있지 않은 것으로 나타났다.

셋째, 1,000인 이상 거대기업은 10~100인 규모의 사업체보다 임금이 높고 남성의 경우 직장안정성 만족도가 높으며 이직성향이 낮게 나타나는 점은 1,000인 이상 대기업체에 있어서 남성의 고임금 및 직장안정성이 일종의 유인체계로 작용함을 의미한다. 즉 효율성 임금정책이 실시되고 있음을 시사하는 것이다. 그러나 직장업무내용과 직장장래성 만족도는 거대규모의 기업이라고 하더라도 그리고 근속연수가 길더라도 다른 노동자에 비해 전혀 높지 않다는 것은 노동자의 인적자원개발에 따른 보상과 동기부여제는 형성되고 있지 않음을 시사하는 것이다.

넷째, 남자 생산직의 경우에서는 임금, 직장안정성 만족도, 직장업무내용 만족도, 직장장래성 만족도에 있어서 모두 남자 사무직보다 현저히 낮다. 남자 생산직은 고졸자가 대부분임을 감안하여 학력의 영향을 추가로 살펴보면, 남자의 경우 고졸자는 대졸자보다 임금, 직장안정성 만족도, 직장업무내용 만족도, 직장장래성 만족도 등 모든 측면에서 낮다. 따라서 남자 고졸 생산직에 대한 동기부여제의 형성은 생산직 노동자의 이직성향을 낮추는 데 핵심적이라고 할 것이다.

본 논문의 분석결과는 높은 이직성향 → 기업의 교육·훈련에 대한 투자기피[8] → 저숙련 및 높은 직장불만족 → 잦은 이직이라는 악순환에서 벗어나기 위하여 金秀坤(1981)이 노동자의 만족감을 높이는 기업 인사관리의 근대화 및 인력경영철학의 혁신을 촉구한 10여년 전의 주장이 아직도 여전히 유효하다는 것을 보여준다. 새로운 기업경영혁신의 전략변수로는 노동자 숙련의 폭을 넓히며 숙련의 깊이를 깊게 하는 인적자원개발방식을 들 수 있다. 裵茂基(1993)는 최근 미국의 先導企業 또는 超一流企業들의 사례연구에서 임금이나 후생복지수준과 같은 노동자의 금전적 만족보다는 교육과 훈련을 통해 기능, 기술, 최신의 지식·정보를 갖춘 인적자원을 만들어 이들이 팀 중심의 작업을 행하도록 작업조직을 바꾸어 동기유발시키는 비금전적 만족에 역점을 두는 인적자원개발방식을 제시하고 있는데 이는 우리나라에서 기업 인사관계 혁신의 핵심이 되어야 하는 것으로 보인다. 노동자에게 생애에 걸쳐 숙련의 체계적인 향상과 이를 위한 기업의 투자는 노동자의 직장만족도를 높이며 이직성향을 낮추는 작용을 하게 될 것이며, 이는 차별화된 제품과 고부가가치 제품의 생산을 가능하게 하여 기업의 생산성을 크게 높이게 될 것이다. 마지막으로 본 논문의 분석결과는 노동조합 또한 임금문제에만 초점을 맞추어 온 기존의 관행에서 탈피하여 노동자의 직장만족도를 높일 수 있는 체계적인 방안에 보다 관심을 기울여야 함을 시사하고 있다.

---

8) 독점기업과 비독점기업간 숙련의 폭과 깊이에 큰 차이가 없고 그 수준이 대단히 낮음에 관한 실증분석으로는 조우현·황수경(1993), 남기곤(1994)을 참조할 것.

參 考 文 獻

경제기획원, 『고용구조통계조사보고서』, 1992.

대우경제연구소, 「1993년 한국가구패널조사 대우패널데이타 설명서」, 1994. 8.

_____, 『한국가구경제활동연구』, 1994.7.

金秀坤, 「이직률의 국제비교 및 결정요인분석」, 『한국개발연구』, 제3권 3호, KDI, 1981.

_____, 「한·미·일 종업원의 이직성향 비교와 직장만족도」, 『한국개발연구』, 제4권 1호, KDI, 1982.

김수곤 · 양병무, 『제조업 고용실태와 인력관리』, 노동경제연구원 연구신서 9, 한국경총 1991.

김황조, 「산업별 이직률의 결정요인」, 『노동경제논집』 제2권 1호, 1978. 9.

남기곤, 「독점-비독점부문간 노동시장구조의 차이에 관한 세논문」, 서울대 경제학과 박사학위 논문, 1994. 8.

배무기, 「인적자원관리와 기업내 노사관계」, 『경영지도연구』, 제32호, 한국산업은행, 1993. 12.

_____, 「직장만족도 결정요인과 직업윤리관련 노동정책분석」, 『한국의 노사관계와 고용』, pp. 500~552, 경문사, 1991.

성제환·이대창, 「노동자탐색, 직장안정과 근로소득」, 『산업관계연구』, 제3권, 1993. 6.

어수봉, 『한국의 노동이동』, 한국노동연구원, 1992. 12,

_____, 「제조업 노동자의 이직행위에 관한 연구」, 『한국노동연구』, 제4집, 한국노동연구원, 1993.

朴基性, 「한국의 노동이동」, 『노동동향분석』 제4권 제3호, 1991.

이재관, 「작업관리방법의 활용도에 관한 실증적 연구」, 1994. 8.

이원덕, 「대기업 내부노동시장에 관한 실증적 연구」, 『한국노동연구』, 제1권 제1호, 한국노동연구원, 1990.

정병석, 「한국 노동시장에서의 노동이동행태 연구」, 중앙대 경제학과 박사학위 논문, 1994. 6.

정이환, 「제조업 내부노동시장의 변화와 노사관계」, 서울대 사회학과 박사학위논문, 1992. 8.

조우현, "Promotion Prospects, Job Search and the Quit Behavior of Employed Youth,"

『노동경제논집』, 제7권, 1984. 10.

조우현·황수경, 「독점-비독점부문간 노동자 숙련의 폭과 깊이의 비교분석」, 『노동경제논집』 제16권, 1993. 12.

Bartel, Ann P., "Wages, Non-Wage Job Characteristics, and Labor Mobility," *Industrial and Labor Relations,* vol.35, no.4, 1982. 7.

Freeman, Richard B., "Job Satisfaction as an Economic Variable," *American Economic Review,* vol.68 no.2, 1978. 5

Parsons, Donald O., "Models of Labor Market Turnover : A Theoretical and Empirical Survey," in Ronald G. Ehrenburg (ed.), *Research in Labor Economics,* vol.1, 1977.

Parsons, D.O. and Woo Hyun Cho, "Wage Expectations in the Current Job : Consequences For Quit Behavior," (mimeo) the Ohio State University, 1991. 12.

Polacheck S.W. and W.S. Siebert, *The Economics of Earnings*, Cambridge University Press, 1993.

Robbins S.P. and M.C. Butler, *Organizational Behavior*, 5th Edition, Prentice Hall, 1991.