

논문 20

사회적 자본과 경영성과: 인적자본의 보완재로서 사회적자본이 근로자의 생산성에 미치는 영향

김재호*

요약

기업들은 더 높은 성과를 얻기 위해 구조조정과 기술개발을 통해 경쟁력을 강화시키려 노력하고 있다.

그러나 기술개발을 위한 투자 역시 경제적 현상인 규모의 경제에서 벗어날 수 없다. 기업이 적은 금액의 투자에도 높은 기술개발증가를 가져와 초기에는 평균비용을 낮춰주는 생산성의 향상을 가져올 수 있다. 하지만 일정수준을 넘으면 연구개발에도 규모의 경제가 줄어들고 규모의 비경제가 발생할 수 있다. 따라서 기업이 세계화의 진행과 신자유주의적인 경쟁에서 살아남기 위해서는 더 많은 막대한 연구개발에 대한 투자를 지속적으로 늘리는 한편 구조조정을 통해 경영의 효율성을 증대시켜야 한다고 판단된다. 하지만 본 논문에서는 구조조정과 인적자본에 대한 기술개발의 조합이 경쟁력을 확보하는 유일한 방안인가에 물음을 갖는다. 본 논문에서는 양적인 구조조정보다는 근로자 간의 네트워크를 통해 신뢰감과 소속감을 증대시킴으로 연구개발의 효과를 증대시킬 수 있으며 연구개발의 규모의 경제와 더 나아가 규모의 비경제를 완화할 수 있다고 주장한다. 즉, 사회적 자본이 근로자의 교육과 훈련을 통한 기업적 차원의 근로자의 근무능력의 향상, 생산성의 향상 그리고 근로자적 차원에서 근로자의 업무에 대한 만족도 향상의 이직율을 감소시키는 효과를 가져올 것이라고 주장한다.

* 성균관대학교 경제학과 박사수료

1. 서론

최근의 유가상승과 원자재가격상승으로 인한 공급위축으로 인한 스태그플레이션(stagflation)은 경제적 불황을 가져 왔으며 또한 미국에서 시작된 금융위기는 전세계적으로 주식시장을 비롯한 전 분야에 걸친 패닉상태를 가져오고 있다. 이를 두고 어떤 이는 미국식 자유방임주의 종말이라고 이야기하기도 하고 경쟁을 통한 효율성의 극대화를 지향하는 신자유주의의 예정된 결과라고도 한다. 하지만 아직도 신자유주의적 세계통합은 거스를 수 없는 대세로 받아들여진다. 이러한 흐름에 기업들은 더 높은 성과를 얻기 위해 구조조정과 기술개발을 통해 경쟁력을 강화시키려 노력하고 있다.

그러나 기술개발을 위한 투자 역시 경제적 현상인 규모의 경제에서 벗어 날 수 없다. 기업이 적은 금액의 투자에도 높은 기술개발증가를 가져와 초기에는 평균비용을 낮춰주는 생산성의 향상을 가져 올 수 있다. 하지만 일정수준을 넘으면 연구개발에도 규모의 경제가 줄어들고 규모의 비경제가 발생할 수 있다. 따라서 기업이 세계화의 진행과 신자유주의적인 경쟁에서 살아남기 위해서는 더 많은 막대한 연구개발에 대한 투자를 지속적으로 늘리는 한편 구조조정을 통해 경영의 효율성을 증대시켜야 한다고 판단된다. 하지만 본 논문에서는 구조조정과 인적자본에 대한 기술개발의 조합이 경쟁력을 확보하는 유일한 방안인가에 물음을 갖는다. 본 논문에서는 양적인 구조조정보다는 근로자 간의 네트워크를 통해 신뢰감과 소속감을 증대시킴으로 연구개발의 효과를 증대시킬 수 있으며 연구개발의 규모의 경제와 더 나아가 규모의 비경제를 완화할 수 있다고 주장한다. 즉, 사회적 자본이 근로자의 교육과 훈련을 통한 기업적 차원의 근로자의 근무능력의 향상, 생산성의 향상 그리고 근로자적 차원에서 근로자의 업무에 대한 만족도 향상의 이직율을 감소시키는 효과를 가져올 것이라고 주장한다.

먼저, 사회적 자본(social capital)과 인적자본(human capital)의 개념적 차이를 살펴보자. 사회적자본의 개념을 살펴보면, 사회적 자본에 대한 정의와 범위에 대해서는 아직 논의가 분분하다. 이는 연구의 역사가 짧기 때문이다. OECD에 따르면, 사회적 자본은 개인, 가족, 지역사회, 국가의 토대 위에서 신뢰감과 호혜성을 기반으로 네트워크를 통해 소속감과 연대의식 등의 사회 구성원간의 협력적 태도를 육성해가는 일련의 사회적 과정이라는 점에서 사회통합의 중요한 기초를 형성한다(OECD, 2000). 세계은행은 한 사회에서 사람들이 특정 목표를 공동으로 달성하기 위해 공조체제의 구축을 가능하게 하는 무형의 추상적 자본으로 사회의 사회적 상호작용의 질과 양을 형성하는 제도, 관계, 네트워크, 규범이라

고 규정한다(World Bank, 2000). 반면에 인적자본(human capital)은 근로자가 가진 기능과 지식 및 자질을 의미하며 노동시장에서 개인의 생산성을 향상시키는 교육, 현장훈련, 이주, 정보수집, 건강유지와 같은 행동으로 일종의 투자로 볼 수 있다.

사회적 자본과 인적자본의 차이는 인적자본의 대상이 개별적인 차원으로 구성되어 있는 반면 사회적 자본은 상호 관련성으로 구성되어 있다는 점이다. 인적자본은 측정기준을 개인의 교육기간 및 자격이 경제적으로 어느 정도 유용한지에 두는 반면 사회적 자본은 측정기준을 태도나 가치, 신뢰도 등과 같은 것에 기준을 두고 있다. 따라서 사회적 자본이 경제에 미치는 영향을 인적자본이 경제에 미치는 영향에 비해 보다 광범위한 측정기준을 갖는다.(이남철, 2007) 또한 사회적 자본은 민주적인 의사소통, 다양한 표현방법과 의사개진의 기회를 통해 공통목표를 추구하는 상호간의 신뢰강화로 볼 수 있다. 사회적 자본이 높으면 자유로운 토론을 통해 사회주체들간의 거래비용을 낮아져 낮은 비용으로 경제적, 사회적 단체를 운영할 수 있기 때문이다(Helliwell, 1996; Platteau, 1984).

2. 선행연구

가. 사회적자본에 대한 연구

사회적 자본에 대한 본격적인 체계화는 1980년대 프랑스 사회학자 Bourdieu에 의해 이루어졌다. Bourdieu의 사회적 자본에 대한 연구는 자본주의에 대한 다소 비판적인 시각에서 자본의 여러 형태에 대한 분석과정에서 이루어 졌다. Bourdieu의 사회적 자본 개념은 지속적인 네트워크 혹은 상호인정이 제도화된 관계, 즉 특정한 집단의 구성원이 됨으로써 획득되는 실제적인 혹은 잠재적인 자원의 총합으로 정의했다 (Bourdieu, Pierre 1986). 즉 사회적 자본은 보다 포괄적인 사회관계 속에서 각 개인이 갖고 있는 연결망(network)과 소속이 개인에게 주는 다양한 사회적 기회의 자원을 총칭하고 있다(김상준 2004). 이러한 Bourdieu의 사회적 자본 개념은 소수 독점의 폐쇄적 네트워크와 그로 인한 불평등의 심화 등 최근에 논의되고 있는 사회적 자본의 부정적 효과를 설명하는데 논리적 유사점을 보여준다. 이런 점에서 ‘연결망’으로서의 사회적자본과 학연, 지연과 같이 폐쇄적인 공통체인 ‘연줄망’은 차이가 있다(한승완 2007).

사회적자본에 대한 본격적인 연구는 이후 미국 사회학자 Coleman과 Putnam에 의해 이

루어 졌다. 그들은 사회의 발전에 필요한 신뢰와 사회적 규범을 유지시켜주는 긍정적 요소로서 사회적 자본에 대한 체계화시켰으며 실증 연구가 이루어지면서 여러 분야로 확산되었다(Coleman, James 1988; Putnam, Robert D. 1993). Coleman에 따르면 사회적 자본은 물질적 자본과 인적 자본과는 구별되게 경제 주체의 경제행위의 관계 속에 내제되어 있으며, 이러한 사회적 자본의 주요 기능으로 거래비용의 감소, 정보획득의 용이, 도덕과 규범의 강화를 통한 공공재의 공급에 있다. Coleman의 이러한 논의는 거래비용의 감소를 통해 시장의 효율성의 제고를 위한 법적, 정치적, 제도적 선택을 중요시하는 신제도주의 경제학의 논의와 유사점을 갖는다. Putnam도 사회적 자본의 공공재적 특성으로 신뢰, 규범, 네트워크를 강조하며 시민사회의 발전 정도와 경제발전 사이에 높은 상관관계가 있다는 것을 실증적으로 보여주었다.(황준성 2005; Putnam, Robert D. 1993)

Fukuyama도 사회적 자본이 경제적 성과에 중요한 역할을 한다는 연구를 통해 경제학의 영역에 사회적 자본의 개념을 들여오는데 기여하였다. Fukuyama는 특히 사회의 신뢰수준을 강조하며 사회적 자본은 사회가 산출하는 산업경제의 성격에 커다란 중요성을 가진다고 보았다. 신뢰란 ‘어떤 공동체 내에서 그 공동체의 다른 구성원들이 보편적인 규범에 기초하여 규칙적이고 정직하며 협동적인 행동을 할 것이라는 기대’이다. 사회적 자본을 획득하려면 공동체의 도덕규범에 익숙해질 필요가 있고, 같은 맥락에서 충성심, 정직, 책임감 따위의 덕목을 획득하는 것이 필요하며, 공통의 윤리적 규범에 대한 신뢰는 사회적 비용을 낮춘다. 사회적 자본은 한 국가의 부존자원으로서 국가에 따라 사회적 자본의 부존량이 다르다는 것은 세계의 노동배분에 엄청난 잠재적 의미를 지닌다고 강조한다. 사회적 자본과 자발적 사회성(spontaneous sociality)은 경제구조를 결정하는 중요한 결과를 낳는다. 그 예시로 국가경제에서 가장 큰 기업의 규모에서 유럽과 북미는 이탈리아나 프랑스의 기업규모 보다 훨씬 크며 아시아의 일본과 한국 기업은 비대하고 고도로 중앙 집권화된 반면 대만이나 홍콩에서는 훨씬 작은 경향이 있다는 것을 들었다(Fukuyama, Francis 1995). 이상으로 논의한 사회적 자본에 개념에 대한 주요 학자들의 개념을 정리해 보면 <표 1>과 같다

<표 1> 사회적 자본의 여러 개념

학 자	사회적 자본의 특징	핵심 요소
Bourdieu	<ul style="list-style-type: none"> - 지속적인 네트워크, 상호 인정이 제도화된 관계 - 특정한 집단의 구성원이 됨으로써 획득되는 실제적인 혹은 잠재적인 자원의 총합 	<p>사회적 네트워크 신뢰</p>
Coleman	<ul style="list-style-type: none"> - 물적 및 인적 자본과의 대비를 통해 규정 - 사회적 관계 내에 존재하는 자본 - 거래비용을 감소시키고 정보 획득을 용이하게 하는 공공재적 특성의 자본 	<p>도덕 규범 신뢰</p>
Putnam	<ul style="list-style-type: none"> - 협력적 행위를 촉진시켜 사회적 경제적 효율성을 향상시킬 수 있는 사회조직 	<p>신뢰, 규범 네트워크</p>
Fukuyama	<ul style="list-style-type: none"> - 사회구성원이 집단적으로 또는 조직을 통하여 공동목적을 위해서 같이 일할 수 있는 능력 - 신뢰라는 사회적 자본이 있어야 지속적인 경제 발전 가능 	<p>신뢰</p>

출처: (황준성 2005)에서 재인용

나. 사회적자본과 경영성과에 관한 선행연구

<추후보완>

3. 모형 및 기술통계

가. 모형: ordered logit model

본 연구에서 사용된 독립변수는 기본정보와 함께 인적자본과 사회적 자본으로 분류되며 종속변수는 기업적 측면에서 ‘직원의 직무능력향상’, ‘생산성향상’ 그리고 근로자적 측면에서 ‘업무에 대한 만족도’, ‘이직에 대한 의사’로 설정했다. 이러한 변수설정의 근거는 기업의 인적자본에 대한 투자는 종사들에 대한 교육과 훈련을 통해 근무능력의 향상에 따른 생산성의 향상이라고 볼 수 있기 때문이다. 그리고 훈련과 교육을 받는 근로자의 입장에서 교육과 훈련을 통해 업무의 만족도가 높아지고 회사에 대한 신뢰가 높아져 이

직의 의사가 낮아지기 때문이다.

먼저, 독립변수로서 기본정보에 해당하는 변수로는 산업분류, 기업규모를 들 수 있다. 이와 더불어 인적자본의 투자에 해당하는 변수는 훈련과 교육에 해당하는 변수로 크게 ‘우수인력 확보를 위한 제도’, ‘전사적으로 이루어지는 인적자원개발’ 그리고 ‘현장에서의 인적자원개발’로 구분된다. 이들은 기업의 인재 양성을 위한 노력의 일환으로 직무능력과 직접적으로 관련이 있는 변수이다. 이중에 ‘우수인력 확보를 위한 제도’는 다시 ‘내부육성’, ‘외부의 헤드헌터 사용’, ‘별도의 채용팀가동’, ‘인재풀 구축’, ‘사이닝보너스지급’을 들 수 있다. 특히 사이닝 보너스 지급은 2차에 신설된 변수이다. ‘전사적으로 이루어지는 인적자원개발’은 ‘집체식 사내교육’, ‘집체식 사외교육’, ‘인터넷학습’, ‘우편통신훈련’, ‘국내연수’, ‘해외연수’, 그리고 ‘외부(원청)업체로부터의 기술지도’로 구분된다. 이러한 전사적인 교육과 훈련은 참여자의 자발성에 따라 효과가 차이가 발생한다. 그리고 무엇보다 일방적인 학습의 형태로 환류(feed-back)이 되지 않는 일방적(feed-in) 교육·훈련이다. 따라서 이와 비교하기 위해 참여자의 자발성과 접촉을 통해 환류가 이루어질 수 있는 훈련 및 교육으로 ‘현장에서 인적자원개발’을 들 수 있다. ‘현장에서 인적자원개발’은 ‘직무순환’, ‘멘토링 또는 코칭’, ‘OJT’, ‘제안제도’, 그리고 ‘6-시그마’를 들 수 있다.

설문지에 따르면, 기업의 인적자본투자 즉, 직원의 교육훈련의 성과는 직원의 직무능력, 노동생산성, 회사의 이미지향상(우수인력의 유치), 직원의 의욕으로 나타나고 있다. 이들 성과의 측정방법은 응답자의 5점척도로 나타난다. 응답자의 성과에 대한 주관적인 평가는 관찰 불가능한 응답변수로 일반적으로 잠재변수가 되고 이러한 5점척도는 5개 등급의 객관적 설문조사를 통해 표현된다. ‘1. 전혀 향상되지 않았음’, ‘2. 별로 향상되지 않았’, ‘3. 어느정도 향상되었음’, ‘4. 상당히 향상되었음’, ‘5. 매우 많이 향상되었음’으로 표현된다. 이러한 형태의 응답을 리커트형 응답(Likert-Type Scale)이라고 한다. 리커트형 응답은 설문응답자가 사회현상에 대해서 가지는 호감도 또는 반응들을 통계적으로 처리할 수 있게 된 척도를 말한다. 이러한 응답은 흔히 위계(Hierarchy)를 가지지 않고 단순히 순서화된(Ordered) 형태로 된 지료를 의미한다. 이러한 순서가 있는 리커트형 응답을 종속변수로 사용하는 경우, ordered probit 모형과 ordered logit 모형을 사용한다. 본 연구에서는 Ordered probit 모형과 ordered logit 모형의 결과는 큰 차이가 없기 때문에 ordered logit 모형을 이용한 분석을 한다. 그런데 설문지항의 내용이 1차년도에서는 5점척도인 반면, 2차년도에서는 4점척도로 되어 있다. 따라서 1차와 2차를 pooling을 하지 못하고 매 기의 사회적 자본과 인적자본이 경영성과에 미치는 확률과 한계효과를 도출하여 비교한다. 따라

서 분석의 관점은 통시적이지 못하고 공시적이라는 한계를 갖는다. 즉 인적자본에 대한 효과와 사회적자본의 효과 또는 사회적자본의 성격을 담고 있는 인적자본투자의 한계효과를 비교함으로써 사회적 자본의 경영성과에 미치는 영향들을 분석한다.

분석의 방법으로 위해 앞에서 언급한 ordered logit 모형을 사용하며 이 모형은 다음과 같은 과정을 통해 도출 된다.

먼저, 주관적인 성과에 와 성과에 영향을 미치는 관련 변수와의 관계를 다음의 식(1)으로 나타낼 수 있다.

$$\text{식(1)} \quad y^* = \sum_{k=1}^K \beta_k x_k + \varepsilon \quad \varepsilon \text{ 는 } E(\varepsilon) = 0 \text{인 대칭분포이며 } CDF \equiv F(\varepsilon)$$

이때 성과에 대한 주관적 평가 y^* 와 객관적으로 표현되는 5점척도의 범주화된 기준과의 관계를 다음 식(2)로 나타낼 수 있다.

$$\begin{aligned} \text{식(2)} \quad y &= 1 \quad \text{if } y^* \leq \mu_1 (=0) \\ &= 2 \quad \text{if } \mu_1 < y^* \leq \mu_2 \\ &= 3 \quad \text{if } \mu_2 < y^* \leq \mu_3 \\ &\quad \vdots \\ &= J \quad \text{if } \mu_{J-1} < y^* \end{aligned}$$

Ordered logit model은 이산한 종속변수를 확률의 개념으로 연속성을 확보하므로 $y = j$ 를 선택할 확률을 구하면 다음 식(3)과 같다.

$$\begin{aligned} \text{식(3)} \quad \text{Prob}(y = j) &= \text{Prob}(\mu_{j-1} < y^* = \sum_{k=1}^K \beta_k x_k + \varepsilon < \mu_j) \\ &= \text{Prob}(\mu_{j-1} - \sum_{k=1}^K \beta_k x_k < \varepsilon < \mu_j - \sum_{k=1}^K \beta_k x_k) \\ &= F(\mu_j - \sum_{k=1}^K \beta_k x_k) - F(\mu_{j-1} - \sum_{k=1}^K \beta_k x_k) \end{aligned}$$

따라서 ordered logit model에서 5점척도의 확률값은 다음 식(4)와 같다.

$$\begin{aligned}
 Prob(y = 1) &= L(\mu_1 - \sum_{k=1}^K \beta_k x_k) = L(-\sum_{k=1}^K \beta_k x_k) \quad (\because \mu_1 = 0) \\
 Prob(y = 2) &= L(\mu_2 - \sum_{k=1}^K \beta_k x_k) - L(-\sum_{k=1}^K \beta_k x_k) \\
 \text{식(4)} \quad Prob(y = 3) &= L(\mu_3 - \sum_{k=1}^K \beta_k x_k) - L(\mu_2 - \sum_{k=1}^K \beta_k x_k) \\
 Prob(y = 4) &= L(\mu_4 - \sum_{k=1}^K \beta_k x_k) - L(\mu_3 - \sum_{k=1}^K \beta_k x_k) \\
 Prob(y = 5) &= 1 - L(\mu_4 - \sum_{k=1}^K \beta_k x_k) \quad (\because P(y \leq 5) = 1)
 \end{aligned}$$

이상의 ordered logit에 대한 간략한 설명을 마치고 본격적인 실증분석에 앞서 사용한 독립변수별로 기술적 통계치들을 살펴보면 다음과 같다.

<표 2> 경영일반과 관련된 기본정보

변수명	분류	2005		2007	
		빈도	비율	빈도	비율
산업	제조업	303	66.74	316	67.67
	금융업	35	7.71	35	7.49
	비금융서비스업	116	25.55	116	24.84
규모	300인미만	181	39.87	191	40.9
	300~999명	186	40.97	183	39.19
	1000~1999명	41	9.03	46	9.85
	2000명이상	46	10.13	47	10.06
경영체제	1. 완전한 오너경영체제	184	40.53	201	43.04
	2. 전문경영자보다 오너가 절대적	33	7.27	80	17.13
	3. 오너의 경영개입이 상당	91	20.04	93	19.91
	4. 오너의 경영개입이 약간	52	11.45	92	19.7
	5. 완전한 전문경영	94	20.7	-	-
	결측치	-	-	1	0.21
합계		454	100	467	100

본 연구에서 사용된 기업관측치는 1차(2005년)의 454개와 2차(2007년)의 467개 기업이 다. 이들의 산업분포를 살펴보면 제조업, 금융업 그리고 비금융서비스업이 1차에 66.74%, 7.71%, 25.55%와 2차에 67.67%, 7.49%, 24.84%로 비슷한 수준을 유지하고 있어 패널로서의 성질을 유하고 있다. 규모역시 300인미만, 300~999명, 1,000~1,999명 그리고 2,000명이 상이 1차에 39.87%, 40.97%, 9.03%, 10.13%와 2차에 40.9%, 39.19%, 9.85%, 10.06%로 역시 상당한 동일 수준을 유지하고 있다. 하지만 ‘전문경영인의 경영체제의 자율성’에 대한 질문에 약 40%의 ‘완전한 오너경영’을 제외한 상태에서도 오너의 경영개입이 약 40%수준으로 약 20%정도의 ‘완전한 전문경영’에 비해 전문경영인이 존재함에도 상당한 오너의 경영개입이 있음을 보여주고 있다. 전문경영인의 경영자율성의 보장은 기업 경영의 책임성과 자율성을 보장할 수 있다. 따라서 전문경영의 정도를 사회적자본의 한 지표로 볼 수 있다.

<표 3> 핵심인재확보위한시행제도

변수명	분류	2005		2007	
		빈도	백분율	빈도	백분율
1. 내부육성	미실시	229	50.44	137	29.34
	실시	225	49.56	330	70.66
2. 헤드헌터활용	미실시	329	72.47	331	70.88
	실시	125	27.53	136	29.12
3. 별도의채용팀가동	미실시	440	96.92	450	96.36
	실시	14	3.08	17	3.64
4. 외부인재풀 데이터베이스구축/활용	미실시	414	91.19	406	86.94
	실시	40	8.81	61	13.06
5. 채용시 사이닝 보너스지급	미실시	-	-	383	82.01
	실시			84	17.99
합계		454	100	467	100

기업의 핵심인재 확보를 위한 시행제도에는 ‘내부육성’, ‘헤드헌터’, ‘별도의 채용팀가동’, ‘외부인재 풀 데이터베이스구축/활용’, ‘채용시 사이닝보너스지급’을 들 수 있다. 이 중에 핵심인재 확보를 위해 기업이 가장 많이 사용하는 제도는 ‘내부육성’으로 나타났다. 특히 1차에 비해 2차에는 49.56%에서 70.66%로 크게 증가했다. 그 다음으로 ‘헤드헌터활용’을 들었다. ‘별도의 채용팀가동’, ‘외부인재 풀 데이터베이스구축/활용’, ‘채용시 사이닝 보너스지급’은 그 사용이 상당히 적게 나타났다.

핵심인재 확보를 위한 기업의 노력으로 ‘내부육성’과 ‘헤드헌터의 활용’은 종사자의 입장에서 그 의미가 상당히 차이가 난다. ‘내부육성’은 근로자가 스스로 회사로부터 인정을 받고 회사에 필요한 인재가 될 수 있다는 유인이 생기지만 ‘헤드헌터의 활용’은 내부의 근로자가 직무능력을 향상시켜 핵심인재로 나아갈 유인을 저해 할 뿐만 아니라 신규 핵심인재와의 갈등을 야기해 기업전반적으로 직무능력을 저해할 가능성이 있다. 따라서 사회적자본의 관점에서 핵심인재확보를 위한 ‘내부육성’은 ‘헤드헌터의 활용’보다 기업에 대한 신뢰감과 충성심을 증가시킴으로써 더 높은 사회적 자본이라고 평가할 수 있다.

<표 4> 노조의 유무 및 노사관계

변수명	분류	2005		2007	
		빈도	비율	빈도	비율
노동조합존재 유무	있다	325	71.59	387	82.87
	없다	129	28.41	80	17.13
노사관계평가	결측치	1	0.22		
	1. 매우 대립적	5	1.1	6	1.28
	2. 다소 대립적	35	7.71	31	6.64
	3. 그저 그러함	92	20.26	89	19.06
	4. 다소 협력적	193	42.51	208	44.54
	5. 매우 협조적	128	28.19	133	28.48
합계		454	100	467	100

기업의 사회적 자본과 관련하여 근로자의 정치활동 즉 노조의 조직과 노사관계는 직무 능력에 크게 영향을 미치는 요인이 된다. 근로자의 대표가 존재하고 이런 조직이 기업과 협력적 관계를 유지한다면 이는 직무능력의 향상을 가져 올 수 있을 것이다. 1차에 비해 2차에 노조조직률은 71.59%에서 82.87%로 다소 증가한 것으로 나타난다. 하지만 노사관계는 비슷한 수준에서 ‘대립적’이라는 응답은 10%이하로 노사관계가 상당히 원활함을 보여 준다. 이러한 원활한 노사관계는 사업장의 분위기를 밝게 하여 일종의 사회적 자본을 높이는 데 중대한 역할을 한다. 즉 노사관계의 우호정도가 높을 수록 기업의 사회적 자본이 높다고 간주할 수 있다.

<표 5> 전사적으로 이루어지는 인적자원개발

변수명	분류	2005		2007	
		빈도	비율	빈도	비율
(1) 집체식사내 교육훈련	결측치			2	0.43
	미실시	371	81.72	337	72.16
	실시	83	18.28	128	27.41
(2) 집체식사외 교육훈련	결측치			2	0.43
	미실시	348	76.65	331	70.88
	실시	106	23.35	134	28.69
(3) 인터넷학습	결측치			2	0.43
	미실시	242	53.3	249	53.32
	실시	212	46.7	216	46.25
(4) 우편통신훈련	결측치			2	0.43
	미실시	170	37.44	149	31.91
	실시	284	62.56	316	67.67
(5) 국내연수	결측치			2	0.43
	미실시	195	42.95	130	27.84
	실시	259	57.05	335	71.73
(6) 해외연수	결측치			2	0.43
	미실시	206	45.37	151	32.33
	실시	248	54.63	314	67.24
(8) 원청업체에 기술지도받기	결측치			2	0.43
	미실시	156	34.36	72	15.42
	실시	298	65.64	393	84.15
합계		454	100	467	100

<표 6> 현장에서의 인적자원개발

변수명	분류	2005		2007	
		빈도	비율	빈도	비율
(2) 직무순환 실시 여부	결측치	-	-	1	0.21
	미실시	262	57.71	206	44.11
	실시	192	42.29	260	55.67
(5) 멘토링또는 코칭 실시 여부	결측치	-	-	1	0.21
	미실시	187	41.19	157	33.62
	실시	267	58.81	309	66.17
(6) OJT 프로그램 실시여부	결측치	-	-	1	0.21
	미실시	351	77.31	381	81.58
	실시	103	22.69	85	18.2
(10) 제안제도 실시여부	결측치	-	-	1	0.21
	미실시	330	72.69	334	71.52
	실시	124	27.31	132	28.27
(12) 6-시그마 실시여부	결측치	-	-	1	0.21
	미실시	131	28.85	135	28.91
	실시	323	71.15	331	70.88
합계		454	100	467	100

4. 실증분석

가. 실증분석결과

이러한 기술적 통계량을 바탕으로 기업규모별 교육훈련의 성과를 분석 해보자.

먼저, 직원의 직무능력과 관련하여 금융업이 제조업에 비해 직무능력이 높고 비금융서비스업도 이보다는 낮지만 제조업보다 높은 직무능력의 향상을 가져 온다고 응답했다. 중요변수들을 살펴보면 2007년에 ‘내부육성’이 유의하게 양의 값을 가져온 반면, ‘헤드헌터의 활용’은 유의하지만 음의 값을 가져와 사회적자본의 요인이 높은 내부활용이 직무능력의 향상이 도움이 되고 있음을 확인 할 수 있다. 또한 ‘별도의 채용팀 가동’도 양의 상관관계를 보이고 있다. 노조와의 관계에 있어 우호적인 관계는 역시 예상한 대로 통계적으로 유의한 양의상관관계를 보이고 있다. 특히 주목할 부분은 인적자본으로만 이루어지는 전사적 인적자본 개발보다는 사회적 자본이 가미된 현장에서의 인적자본개발 특히 단순한 직무순환보다는 ‘멘토링이나 코칭’, ‘OJT’, ‘제안제도’에서 매우 높은 상관관계를 보여 사회적 자본이 보완제로 역할을 하는 인적자본의 효과가 더 높음을 확인할 수 있다.

두 번째, 생산성에 미치는 영향도 이와 유사한 결과를 나타내고 있다. 하지만 특이한 점은 규모가 클수록 생산성이 높아지고 있으며 노조의 우호적인 관계 그리고 역시 ‘OJT’, ‘제안제도’처럼 사회적 자본의 생산성에 미치는 효과는 매우 유의미하게 보여주고 있다.

세 번째로 근로자의 관점에서 사회적자본이 업무의 만족도에 미치는 영향은 팀의 분위기에 크게 영향을 받고 있다. 가령 ‘문제해결의 적극적 참여’, ‘다양한 경험축적’, ‘충분한 자율성보장’, ‘협동 및 신뢰관계구축’, ‘회사의 정보공개’, ‘상급자에 대한 자유로운 의사개진’, ‘부서간의 커뮤니케이션’, ‘구성원상호간의 신뢰’에서는 매우 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다. 이는 네트워크를 통한 신뢰와 자율성 보장이 업무만족도에 상당한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다.

끝으로, 근로자의 이직의사에는 ‘아낌없는 회사의 정보시스템에 대한 지원’, ‘해외연수’, ‘직무순환’, ‘제안제도’, ‘회사의 정보공개’, ‘상급자에 대한 자유로운 의사개진’, ‘구성원상호간의 신뢰’는 음의 상관관계를 보이고 있어 사회적 자본이 이직에 상당한 음의 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다.

<표 7> 직원의 직무능력

성 격	분 류	변수명	2005		2007	
			계수	한계효과	계수	한계효과
상수	상수	상수5	-10.4275**	0.00		
		상수4	-6.2621**	0.00	-6.4284**	0.00
		상수3	-2.2127**	0.11	-3.0473**	0.05
		상수2	0.811	2.25	0.1416	1.15
기본정보	산업터미	금융업/제조업	1.4435**	4.24	0.7383	2.09
		비금융서비스업/제조업	0.6077*	1.84	0.0202	1.02
	규모	300~999/300미만	0.0434	1.04	0.1354	1.14
		1000~1999/3000인미만	0.1331	1.14	0.4572	1.58
		2000인이상/300인미만	0.9866*	2.68	0.9304*	2.54
사회적자본	제도	경영체제	0.0181	1.02	0.0842	1.09
인적자본	우수인재확보를 위한제도	내부육성	0.3653	1.44	0.5525*	1.74
		외부의 헤드헌터사용	-0.197	0.82	0.0275	1.03
		별도의 채용팀가동	2.1717**	8.77	0.9088	2.48
		인재풀 데이터베이스구축	-0.2267	0.80	0.2535	1.29
		사이닝보너스			0.3588	1.43
사회적자본	정치	노조유무	-0.0843	0.92	-0.207	0.81
		노조와의 관계	0.4196**	1.52	0.3246**	1.38
인적자본	전사적으로 이루어지는 인적자원개발	집체식 사내교육	0.6051*	1.83	0.3731	1.45
		집체식사외교육	0.3953	1.48	-0.0437	0.96
		인터넷 학습	0.3189	1.38	0.1692	1.18
		우편통신훈력	0.0572	1.06	-0.2879	0.75
		국내연수	0.3209	1.38	0.3592	1.43
		해외연수	0.0996	1.10	0.1402	1.15
		외부(원청)업체로부터의 기술지도	0.0317	1.03	-0.3064	0.74
사회적자본+인적자본	현장에서의 인적자원개발	직무순환	0.1338	1.14	0.2136	1.24
		멘토링 또는 코칭	0.4337	1.54	0.2194	1.25
		OJT	0.8474**	2.33	0.1052	1.11
		제안제도	0.5832*	1.79	0.4047	1.50
		6시그마	-0.0456	0.96	0.5304*	1.70

〈표 8〉 인적자본과 사회적자본의 생산성에 미치는 효과

성격	분류	변수명	2005		2007	
			계수	한계효과	계수	한계효과
상수	상수	상수5	-9.6614**	0.00		
		상수4	-5.9116**	0.00	-6.5295**	0.00
		상수3	-2.4419**	0.09	-3.4364**	0.03
		상수2	0.9256	2.52	-0.8133	0.44
기본정보	산업터미 (제조업 기준)	금융업/제조업	0.9549*	2.60	0.5186	1.68
		비금융서비스업/제조업	0.57*	1.77	0.3447	1.41
	규모 (300인미만 기준)	300~999/300인미만	0.00548	1.01	0.0505	1.05
		1000~1999/3000인미만	0.3845	1.47	0.3325	1.39
		2000인이상/300인미만	0.7865*	2.20	1.0504**	2.86
사회적자본	제도	경영체제	0.0656	1.07	0.1328	1.14
인적자본	우수인재 확보를 위한제도	내부육성	0.3219	1.38	0.3665	1.44
		외부의 헤드헌터사용	0.1315	1.14	0.0772	1.08
		별도의 채용팀가동	1.1916*	3.29	0.6862	1.99
		인재풀 데이터베이스구축	0.2786	1.32	0.0282	1.03
사회적자본	정치	노조유무	-0.0424	0.96	-0.4174	0.66
		노조와의 관계	0.3199**	1.38	0.2795**	1.32
인적자본	전사적으로 이루어지는 인적자원 개발	집체식 사내교육	0.4218	1.52	0.029	1.03
		집체식사외교육	0.1104	1.12	0.027	1.03
		인터넷 학습	0.2231	1.25	0.0935	1.10
		우편통신훈련	0.3217	1.38	-0.3277	0.72
		국내연수	0.1608	1.17	0.3969	1.49
		해외연수	-0.0054	0.99	0.3555	1.43
		외부(원청)업체로부터의 기술지도	0.2196	1.25	0.0358	1.04
사회적자본 +인적자본	현장에서의 인적자원 개발	직무순환	0.0811	1.08	0.2128	1.24
		멘토링 또는 코칭	0.2988	1.35	0.0633	1.07
		OJT	0.6221*	1.86	0.671*	1.96
		제안제도	0.6089*	1.84	0.6064*	1.83
		6시그마	0.205	1.23	0.1256	1.13

<표 9> 업무에 대한 만족도

성격	분류	변수명	2005		2007	
			계수	한계효과	계수	한계효과
상수항	상수항	상수5	1.6859	5.40	-8.6553**	0.00
		상수4	5.2748	195.35	-4.6345**	0.01
		상수3	7.6739	2151.46	-2.1531	0.12
		상수2	10.4937	36087.43	1.0729	2.92
경영일반	산업 (제조업기준)	금융업	0.7399**	2.10	0.2747	1.32
		비금융서비스업	0.2261*	1.25	0.0635	1.07
	규모 (100인미만기준)	300~999/300미만	0.0378	1.04	-0.0562	0.95
		1000~1999/3000인미만	-0.0377	0.96	0.0297	1.03
인적자본	직급 (사원급기준)	2000인이상/300인미만	0.2689*	1.31	0.2584	1.29
		주임/계장	-0.5167	0.60	-0.3073	0.74
		대리급	-0.2464	0.78	-0.0865	0.92
		과장급	-0.1344	0.87	-0.1072	0.90
		차장급	-0.1412	0.87	-0.187	0.83
		부장급	-0.1271	0.88	-0.0558	0.95
물적자본+ 사회적자본	정보시스템의 활용	임원급	-0.128	0.88	0.3318	1.39
		정보시스템사용의 용이	0.0146	1.01	0.0241	1.02
		필요한 정보제공	0.1415*	1.15	0.0566	1.06
		새로운 업무지식과 업무개선방법 생산	-0.0927	0.91	0.1615	1.18
		지식이나 업무수행방식의 빠른 확산	0.1088	1.11	0.0125	1.01
인적자본	인적자원개발 형태	아낌없는 회사의 지원	0.0829	1.09	0.0596	1.06
		집체식사내교육	-0.0268	0.97	0.249**	1.28
		집체식사외교육	0.221*	1.25	-0.0488	0.95
		인터넷학습	-0.063	0.94	0.1457	1.16
		우편통신훈련	-0.1496	0.86	0.065	1.07
		국내연수	0.1095	1.12	0.1003	1.11
		해외연수	-0.0929	0.91	-0.0417	0.96
인적자본+ 사회적자본	현장에서의 인적자원개발	외부업체로부터 기술지도	0.2167	1.24	-0.061	0.94
		선배로부터 학습	-0.034	0.97		
		동료·후배가르치기	-0.0648	0.94		
		직무순환	0.0308	1.03	0.00578	1.01
		일을 통해 스스로 배우기	0.2731*	1.31		
		멘토링 또 코칭	0.133	1.14	0.000528	1.00
		OJT	-0.0597	0.94	-0.1117	0.89
		제안제도	-0.157	0.85	0.00256	1.00
사회적자본	팀원에 대한 평가	6-시그마	0.021	1.02	0.1055	1.11
		문제해결 및 의사결정에 적극적 참여	0.163*	1.18	0.2949**	1.34
		다양한 경험축적	0.3313**	1.39	0.307**	1.36
		충분한 자율성보장	0.222**	1.25	0.3141**	1.37
	조직의 분위기	협동 및 신뢰관계 구축	0.2629**	1.30	0.3047**	1.36
		회사의 정보공개	0.2231**	1.25	0.1469*	1.16
		상급자에 대한 자유로운 의사개진	0.1743*	1.19	0.1926**	1.21
		부서간의 커뮤니케이션	0.005	1.01	0.2889**	1.33
인적정보	생물학적정보	구성원 상호간의 신뢰	0.4836**	1.62	0.0526	1.05
		이직의사	-0.5188**	0.60	-0.525**	0.59
		성별(남=1)	-0.2797	0.76	-0.3657	0.69
	학력 (중졸이하기준)	연령	-0.0162	0.98	-0.0117	0.99
		배우자유무(배우자있음=1)	-0.0679	0.93	-0.0946	0.91
		인문고졸	-10.2243	0.00	0.171	1.19
		공고졸	-9.7365	0.00	0.4644	1.59
인적정보	학력 (중졸이하기준)	기타실업고졸	-9.9311	0.00	-0.3092	0.73
		전문대졸	-10.0802	0.00	-0.1328	0.88
		4년제 대졸	-9.8124	0.00	-0.1364	0.87
대학원 졸 이상	-9.6931	0.00	-0.0904	0.91		

<표 10> 근로자의 이직의사

성격	분류	변수명	2005		2007	
			계수	한계효과	계수	한계효과
상수항	상수항	상수5	-11.0097	0.00	-4.4483**	0.01
		상수4	-8.4901	0.00	-1.6571	0.19
		상수3	-6.618	0.00	0.3453	1.41
		상수2	-4.5154	0.01	2.7097*	15.02
경영일반	산업 (제조업기준)	금융업	0.0389	1.04	-0.148	0.86
		비금융서비스업	0.0394	1.04	-0.1017	0.90
	규모 (100인미만 기준)	300~999/300미만	-0.0937	0.91	-0.1497	0.86
		1000~1999/3000인미만	-0.0482	0.95	-0.2409	0.79
		2000인이상/300인미만	-0.3259*	0.72	-0.3456**	0.71
인적자본	직급 (사원급기준)	주임/계장	-0.2107	0.81	0.264	1.30
		대리급	-0.353	0.70	0.032	1.03
		과장급	-0.6863	0.50	-0.0751	0.93
		차장급	-0.9678	0.38	-0.41	0.66
		부장급	-0.9377	0.39	-0.3487	0.71
		임원급	-1.3987*	0.25	-0.5583	0.57
물적자본+ 사회적자본	정보시스템의 활용	정보시스템사용의 용이	-0.1107	0.90	-0.1114	0.89
		필요한 정보제공	0.0497	1.05	0.0994	1.10
		새로운 업무지식과 업무개선방법 생산 지식이나 업무수행방식의 빠른 확산	0.0192	1.02	0.00266	1.00
		아낌없는 회사의 지원	-0.1172*	0.89	-0.2516**	0.78
		집체식사내교육	-0.2	0.82	0.0172	1.02
인적자본	인적자원개발 형태	집체식사외교육	0.0227	1.02	0.1278	1.14
		인터넷학습	0.00507	1.01	-0.1311	0.88
		우편통신훈련	-0.1427	0.87	0.0546	1.06
		국내연수	0.0166	1.02	-0.1245	0.88
		해외연수	-0.1474	0.86	-0.4638**	0.63
		외부업체로부터 기술지도	0.1702	1.19	0.0737	1.08
		선배로부터 학습	0.1569	1.17		
인적자본+ 사회적자본	현장에서의 인적자원개발	동료·후배가르치기	-0.0905	0.91		
		직무순환	-0.0352	0.97	-0.207*	0.81
		일을 통해 스스로 배우기	0.0876	1.09		
		멘토링 또 코칭	0.057	1.06	0.0364	1.04
		OJT	0.0371	1.04	-0.0496	0.95
		제안제도	-0.2529**	0.78	-0.0199	0.98
		6-시그마	-0.0703	0.93	-0.2657*	0.77
		문제해결 및 의사결정에 적극적 참여	-0.0831	0.92	-0.1639	0.85
사회적자본	팀원에 대한 평가	다양한 경험축적	0.0357	1.04	0.0334	1.03
		충분한 자율성보장	0.0068	1.01	-0.0111	0.99
		협동 및 신뢰관계 구축	-0.00418	1.00	-0.0175	0.98
		회사의 정보공개	-0.0124	0.99	-0.1612**	0.85
	조직의 분위기	상급자에 대한 자유로운 의사개진	-0.35**	0.70	-0.1601*	0.85
		부서간의 커뮤니케이션	0.0704	1.07	0.0517	1.05
		구성원 상호간의 신뢰	-0.1177	0.89	0.4787**	1.61
		업무만족도	-0.6593**	0.52	-0.6305**	0.53
인적정보	생물학적정보	성별(남=1)	0.049	1.05	-0.1603	0.85
		연령	0.0195*	1.02	0.0371**	1.04
		배우자유무(배우자있음=1)	-0.0348	0.97	0.0826	1.09
	학력 (중졸이하기 준)	인문고졸	10.8609	52098.95	2.2204*	9.21
		공고졸	11.4099	90210.40	2.1393*	8.49
		기타실업고졸	11.1549	69905.53	1.6691	5.31
		전문대졸	11.1692	70912.36	1.6954	5.45
		4년제 대졸	11.3022	80999.64	2.0146	7.50
		대학원 졸 이상	11.3662	86353.10	1.7901	5.99

5. 결론

이상의 실증분석을 통해 인적자본에 대한 투자가 사회적자본이 높은 방향으로 이루어진다면 근로자의 직무능력, 생산성 그리고 업무의 만족도의 향상과 함께 이직의 감소를 가져오는 긍정적인 효과를 가져 올 수 있을 것이다.

따라서, 본 논문에서는 양적인 구조조정보다는 근로자 간의 네트워크를 통해 신뢰감과 소속감을 증대시킴으로 연구개발의 효과를 증대시킬 수 있으며 연구개발의 규모의 경제와 더 나아가 규모의 비경제를 완화할 수 있다고 주장한다. 즉, 사회적 자본이 근로자의 교육과 훈련을 통한 기업적 차원의 근로자의 근무능력의 향상, 생산성의 향상 그리고 근로자적 차원에서 근로자의 업무에 대한 만족도 향상의 이직율을 감소시키는 효과를 가져 올 것이라고 다시 한번 주장한다.

참고문헌

〈추후보완〉