

ESG의 사회적 관점(Social, S)에서 바라본 기업 인력축소 구조조정과 기업성과의 관련성에 대한 연구

A Study on the Relationship between Human resource Downsizing and Firm Performance from the Social Perspective of ESG (Social, S)*

신상훈(주저자) · 홍준용(교신저자) · 김선미(공저자)

Sang Hoon Shin(First Author) · Jun Yeung Hong(Corresponding Author) · Seon Mi Kim(Co-Author)

청주대학교 경상대학 회계학과 조교수 Assistant Professor, College of Economics & Business Administration, Department of Accounting, Cheongju University(shshin710@cju.ac.kr)

국립한밭대학교 경상대학 회계세무학과 조교수 Assistant Professor, College of Business and Economics, Department of Accounting, Hanbat National University(jyhyong1290@hanbat.ac.kr)

전남대학교 경영학부 교수 Professor, School of Business Administration, Chonnam National University(smkim09@jnu.ac.kr)

.....

본 연구는 최근 국내기업을 대상으로 그 필요성이 대두되고 있는 기업구조조정의 실질적 효과성에 대하여 살펴보고자 한다. 즉, 본 연구는 인력감축을 통한 구조조정이 기업성과를 향상시키는지에 대해 연구하고, 더 나아가 기업이 수행하는 구조조정에 대한 노력이 근본적이고 효율적인 인력감축으로 이어지고 있는지에 대하여 살펴본다. 2012년부터 2021년까지 유가증권시장(KOSPI)에 상장된 기업을 대상으로 실증분석을 수행한 결과 첫째, 인력 구조조정과 기업성과 간 음(-)의 관계를 발견하였다. 둘째, 정규직 인원 감축을 통한 구조조정과 기업성과 간 음(-)의 관계가 비정규직 인원이 증가한 표본에서만 통계적으로 유의함을 발견하였다. 이는 감축된 정규직 인원을 비정규직 인원으로 대체한 기업의 경영성과가 낮아진다는 연구결과로, 단순한 정규직의 비정규직으로의 구조조정을 수행할 경우 오히려 기업성과에 부정적으로 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 본 연구는 기업의 인력감축을 통한 구조조정의 실행과정에서 정규직의 비정규직화 측면을 살펴봄으로써 기업의 올바른 인력 구조조정의 방향성을 제시하였다는 점에서 실무적·정책적 시사점을 지닌다.

주제어: 구조조정, 인력감축, 기업성과, 정규직, 비정규직

This study examines the practical effectiveness of restructuring which has recently become a pressing issue. It analyzes whether restructuring through workforce reduction enhances firm performance and investigates whether the efforts companies put into restructuring lead to fundamental and efficient corporate downsizing. Using firms listed on the KOSPI from 2012 to 2021, the study first finds a negative relationship between human resource downsizing and firm performance. Second, this study finds a statistically significant negative relationship between regular employees downsizing and firm performance only in samples where the number of non-regular employees has increased. This result suggests that companies replacing regular employees with non-regular employees experience a decrease in firm performance, indicating that simply symbolic restructuring can negatively impact firm performance.

최초투고일: 2024. 06. 14

수정일: (1차: 2024. 08. 30)

게재확정일: 2024. 09. 12

* This research is supported by Hanbat National University Research Fund in 2023.

Copyright 2025 THE KOREAN ACADEMIC SOCIETY OF BUSINESS ADMINISTRATION

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0, which permits unrestricted, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

By examining the negative aspect of regular-to-non-regular transition in the process of workforce restructuring, this study provides practical implication for the direction of workforce restructuring in companies.

Keyword: Restructuring, Human resource downsizing, Firm performance, Regular employee, Non-regular employee

1. 서론

본 논문은 ESG의 사회관점(Social, S)에서 경영 효율화를 목적으로 구조조정을 실시한 기업의 인건비, 외주비 변화와 기업성과와의 관련성 분석을 통하여 인력감축 방식의 기업구조조정 효과성에 대하여 살펴보고자 한다.

구조조정의 정의는 다양한데 불합리한 사업 및 조직구조를 개편하여 효율성을 높이고자 하는 경영전략, 기업 내에 결합된 경영자원을 분해하고 재배치하는 전략적 의사결정 등으로 정의되며, 급변하는 기업환경에 능동적으로 대처하기 위한 필수적 전략으로 간주된다(Hoskisson and Turk 1990; 김정교 외 2020). 이에 따라 기업은 일반적으로 경영효율화의 명분으로 다양한 형태의 구조조정을 실시하며 유형으로는 기업이 소유하는 사업이나 자산의 포트폴리오를 변화시키는 ‘포트폴리오 구조조정’, 기업의 재무구조를 변화시키는 ‘재무 구조조정’ 그리고 정리해고를 통한 다운사이징, 조직의 재구성 등을 수행하는 ‘조직 구조조정’이 있다. 특히 ‘조직 구조조정’은 효율성을 높이고 조직 내의 의사소통을 개선하며, 조직원들의 만족도를 높이는 효과가 있다고 한다(윤보윤

2002). 이는 실무자보다 관리자급 인력이 많아지는 ‘항아리형’ 인력구조는 업무효율성이 떨어지고 인건비 부담이 증가하므로 현재와 같은 불황구조에서는 인력구조조정이 생존을 위한 필수일 수도 있음을 의미한다.¹⁾ 또한 LS산전의 사례에서 보듯 노사 합의를 통하여 기업 실적 하락을 타개하고 경영효율화를 높이기 위하여 조직 구조조정을 실시하여 성공적인 전환(turnaround)을 이끌어 낸 기업도 많이 있다.²⁾

그러나 구조조정 과정에서 정보의 단절, 공감대 형성에 실패할 경우 조직원들의 반발과 함께 사회적으로 엄청난 파장이 일어날 수 있으며, 경영효율화를 빌미로 정규직을 비정규직화하여 단순히 인건비를 절감하기 위한 구조조정 사례도 보고되고 있다.³⁾ 이는 기업의 인력감축과 같은 조직 구조조정이 단순한 인건비 절감이나 정규직의 비정규직화를 위한 구조조정이 아닌 실질적인 기업의 가치를 높이고 경영효율화에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는지에 대한 논의가 필요함을 의미한다.

선행연구에 따르면 기업의 사업 구조조정이 축소되는 방향으로 진행될 경우 장·단기 기업가치에 긍정적인 영향을 미치며, 부실기업이 법정관리나 워크아웃 등의 구조조정을 실시할 경우 경영성과 개선에 긍정적인 영향을 미친다고 한다(박진우와 백재승 2009;

1) “[기업 감원이 몰려온다②] 기업들, 왜 감원할 수 밖에 없나?”, 뉴시스, 2022.12.10

2) “냉철한 선택과 집중 전략에 직원들의 회사사랑이 함께 했을 때”, DBR 105호, 2012.05

3) “(주)한향, 구조조정 한다더니 ‘정규직 → 비정규직 전환’ 필수”, 프라임경제, 2016.02

김민철 외 2013). 또한, 김정교 외(2020)에서 기업의 재무성과와 관련된 기업의 효율성 제고 측면에서 인력구조조정의 효과를 살펴본 결과, 인력 구조조정을 수행한 기업은 향후 3년간 재무성과가 개선된다는 점을 발견하였다. 이는 구조조정을 통하여 감소된 인원만큼의 인건비가 줄어들었으므로 이 점이 재무성과나 기업가치에 긍정적인 영향을 미친 것으로 볼 수 있다. 그러나 정규직을 줄이고 하청을 통해 해당 업무를 비정규직이 수행하도록 함으로써 단순히 인건비를 절감하는 방식은 일관된 업무품질을 유지하기 어려울 뿐만 아니라 비정규직들의 충성도와 동기부여 저하 등의 이유로 기업의 지속적인 성장이나 기업성

과에 도움이 되지 않을 수 있다.⁴⁾

한편 최근에는 이러한 인력구조조정의 문제가 재무적인 요소로만 고려되는 것이 아니라 ESG라는 비재무적인 요소에서도 중요한 문제로 다루어지고 있다. ESG에서 인력구조조정은 사회분야(Social, S)와 밀접한 관련성이 있는데, 최근 산업통상자원부가 기업들의 ESG활동을 지원하기 위하여 발간한 지침⁵⁾에 따르면 다음과 같이 사회분야(Social, S) 진단항목으로 ‘노동’ 범주에서 ‘신규채용 및 고용유지’, ‘정규직 비율’, ‘자발적 이직률’ 등을 주요 평가항목으로 보고 있으며 이를 정리하면 <Table 1>과 같다.

즉, 기업이 얼마나 고용 안정성에 기여하고 있는지,

<Table 1> K-ESG 사회(S) 평가 지표 중 구조조정 관련 지표

구분	분류번호	영역	범주
	S-2-1	사회	노동
항목	신규 채용 및 고용 유지		
항목설명	- 조직이 신규 채용을 통해 지속적 성장에 필요한 인적자본을 축적함과 동시에, 지역사회의 일자리 창출, 고용안정성 증대에 기여하고 있는지 확인 - 조직이 창출한 부가가치를 채용에 투자하고 있는지, 조직의 고용 규모가 안정적인지 점검		
구분	분류번호	영역	범주
	S-2-2	사회	노동
항목	정규직 비율		
항목설명	- 정규직 근로자의 비율 확대가 조직과 사회의 지속가능성에 긍정적 영향을 미친다는 가정 하에 조직이 정규직 확대를 통해 지역사회의 고용안정성 증가와 비정규직 근로자 문제에 기여하고 있는 정도를 확인 - 조직의 전체 인력 대비 정규직 비율을 점검		
구분	분류번호	영역	범주
	S-2-3	사회	노동
항목	자발적 이직률		
항목설명	- 조직의 인적자원 관리 수준이 산업평균 대비 적절한 수준을 유지하며 관리되고 있는지 확인 - 구성원이 자발적으로 조직을 이동하는 자발적 이직률을 점검(산업적 특성 반영)		

4) “인력감축과 기업성과 상관관계 없어”, DBR 23호, 2008.12

5) K-ESG 가이드라인 V1.0, 2021.12, 산업자원부

정규직 근로자 비중 확대를 통하여 고용안정성과 비정규직 근로자 문제에 얼마나 기여하고 있는지, 인적 관리 수준이 어떠한 상태인지를 확인하고 평가하는 것이다. 따라서 경영효율화라는 측면에서 효율성이 떨어지는 인력구조를 개선하여 불황을 타개하고 인력 구조조정을 통하여 절감된 비용을 새로운 연구 개발에 투자하기 위해⁶⁾ 노사가 공감대를 형성하여 추진되는 구조조정이 아닌, 단순히 비용절감과 관리의 용이성을 위하여 정규직을 줄이고, 기존과 동일한 업무를 비정규직으로 전환하는 구조조정은 재무적인 측면에서도 바람직하지 않을뿐더러 ESG 경영 중 사회분야(S) 관점에서도 좋은 평가를 받지 못할 것으로 예상된다. 또한, 단순 비용 절감 측면의 인력 구조조정은 투자자들의 외면으로 더욱 기업가치를 훼손시키는 결과로 나타날 수 있다. 특히, 국내는 ESG 공시를 2026년 이후로 의무화하되 일정규모 이상의 기업부터 실시하는 등 단계적인 실시가 예정⁷⁾되어 있어 시급성을 절감하지 못한다고 할지라도 해외에서는 2024년 EU의 공급망 실사와 같이 이미 ESG 경영을 충족하지 못할 경우, 기업 경영을 할 수 없을 정도로 여러 가지 법적 요건이 강화되고 있어 글로벌 환경에서 ESG 요건을 충족하지 못하는 국내기업의 경영은 더욱 어려워질 것으로 예상할 수 있다.

따라서 진정한 경영효율화를 위한 인력 구조조정이 아닌 비정규직만을 양산하는 형태의 구조조정이 실질적인 기업성과에 미치는 영향을 살펴보는 것은 기업의 재무적 관점뿐만 아니라 비재무적 관점에서도 의미 있는 연구라 할 수 있다. 이에 본 연구는 2012년부터 2021년까지 유가증권시장에 상장된 기업을

대상으로 인력감축을 통한 구조조정이 기업성과에 미치는 영향을 실증분석하였다. 특히, 실질적 구조조정을 통해 기업의 경영효율화를 달성하고 있는지를 분석하기 위해 기업의 인력구조조정 과정에서 비정규직 종업원 증감여부를 고려했다. 분석결과, 전체 표본에서 기업의 인력감축을 통한 구조조정은 기업성과와 음(-)의 관련성이 있다는 결과를 발견하였다. 그리고 본 연구의 주된 관심인 비정규직 종업원이 증가된 표본에서 정규직 구조조정이 기업성과에 미치는 영향을 분석한 결과에서만 통계적으로 유의한 음(-)의 관계가 있다는 결과를 발견하였다. 이는 감축된 정규직 인원을 비정규직 인원으로 대체한 기업의 경영성과가 낮아진다는 연구결과로 단순한 정규직의 비정규직으로의 구조조정이 기업성과에 부정적으로 영향을 미칠 수 있음을 보인 것으로 해석된다.

본 연구는 선행연구들이 기업 구조조정 범위에 따라 경영성과가 차별적일 수 있다는 분석을 수행한 것과 달리(권기환과 조동성 2003), 기업의 구조조정 과정에서 비정규직 종업원 수 조정에 대한 영향을 살펴본다는 점에서 추가적인 공헌점이 있다. 이는 기업의 인력 구조조정 실행과정에서 정규직의 비정규직화 측면을 살펴봄으로써 기업의 인력 구조조정의 방향성을 제시하였다는 점에서도 의미가 있겠다. 또한, 기업의 ESG경영 측면에서도 경영효율화 관점에서 일방적인 인력감축이 아닌 기업이 지속가능성 성장을 위한 인적자본을 축적하고, 직원들의 고용안정성 증대 등 노동법주에서 인적자원관리 방안을 살펴볼 필요성이 있음을 제시하였다는 점에서도 추가적인 의미가 있겠다.

6) “지놈엔컴퍼니, 구조조정 추진…비용 절감해 R&D 총력전 나선다”, 2023.11. 서울경제

7) 2021년 금융위원회는 자산 2조원 이상 기업은 2025년부터 ESG 공시를 의무화 하고 2030년부터 유가증권 전체 상장사로 확대한다는 계획을 발표하였으나 2023년 10월 16일 ESG 공시 국내도입을 2026년 이후로 연기한다고 발표하였다. 관련하여 기후분야부터 ESG 공시 의무화를 추진하고 추진에 필요한 공시기준 제1호, 제2호, 제101호를 2024년 4월 30일 발표하였다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 선행 연구를 검토하고 가설을 설정한다. 제3장에서는 연구표본과 연구모형을 제시하며, 제4장에서는 관련 실증분석 결과를 제시한다. 마지막으로 제5장에서는 본 연구의 주요결과를 요약하고 결론을 서술한다.

II. 선행연구 및 연구가설

2.1 선행연구

기업에서 구조조정이란 기업이나 이해관계자가 국내외 기업환경의 변화에 대응하고 경영 효율성이나 수익성을 향상시키기 위하여 조직구조, 지배구조 등을 개선하는 행위를 의미한다(Bowman and Singh 1993; Hoskisson and Turk 1990; 권기환과 조동성 2003; 김정교 외 2020). 따라서, 기업의 구조조정은 다양한 수단에 의하여 행해질 수 있기에 구조조정의 효과성에 대한 실증분석은 구조조정의 수단에 차별적으로 나타날 수 있다.

본 연구는 다양한 구조조정의 유형 중 인력규모조정 등을 통해 구조조정을 수행하는 인력구조조정에 집중하여 그 효과성에 대하여 분석한다. 인력구조조정이 기업의 재무적 성과 등에 미치는 영향에 관한 선행연구의 분석결과는 대체적으로 혼재되어 있는 상황이다(Mentzer 1996; Bowman et al. 1999; 권기환과 조동성 2003; 김정교 외 2020). 즉, 인력감축 등 인력구조조정을 통해 경영 효율성 달성으로 재무성과가 향상되었다는 선행연구와 반대로 구조조정 과정에서 발생하는 비용 증가로 인해 오히려 재무성과가 하락한다는 선행연구가 혼재되어 있는 것이다.

우선, 구조조정의 긍정적 효과로 Cameron(1994)

은 미래 성장을 위한 다운사이징 형태의 인력구조조정은 비용을 절감할 수 있다는 효과 뿐만이 아니라, 조직의 비효율성을 개선하는 이점이 있음을 주장하였다. Haynes et al.(2002)은 1985년부터 1993년까지 상장된 영국 기업을 대상으로 기업구조조정과 재무성과의 관련성을 분석하였다. 그들은 기업이 구조조정을 통하여 미래 재무성과가 향상된다는 연구결과를 발견하였다. 또한, Hill et al.(2015)은 2002년부터 2010년까지 미국 증권시장에 상장된 기업을 대상으로 미국의 기업들이 구조조정을 통하여 영업효율성을 달성하고 있음을 보고하였다. 이 외에도 Mentzer(1996)은 기업의 인력구조조정이 간접비용의 감소, 효과적이고 신속한 의사결정 체계로의 전환 등을 통해 기업의 생산 효율성 등을 제고하여 기업 재무성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 주장하였다. 국내 선행연구로 강선아와 김용식(2015)과 김정교 외(2020)의 연구에서도 기업은 인력구조조정을 통한 비용 감소와 수익성의 향상 효과를 달성할 수 있음을 보고하였다. 이는 경영 효율성 관점에서 기업의 인력 감축을 통한 조직 구조조정은 잉여인력을 처분하고자 하는 기업 구조조정 목적에 따라 비용절감, 생산 효율성, 품질 개선 등에 영향을 미쳐 기업측면에서 긍정적인 재무성과를 거둘 수 있음을 보인 것이다.

인력감축 등을 통한 조직 구조조정은 단기적인 측면에서는 인건비 감소를 통한 수익성 향상에 목적이 있다 할 것이나, 단순히 잉여인력 감소를 통한 비용절감이 아닌 절감된 비용을 미래 경쟁력을 강화하는 방향으로 투자하여 지속적인 경영성과를 창출하는 것이 목적일 것이다(김정교 외 2020). 이는 단순 인력감축 활동이 아닌 실질적인 경영효율 개선만이 경영성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 즉, 부정적 영향을 분석한 선행연구들은 기타 조

직적인 변화 없이 단순히 인력감축 등을 통한 조직 구조조정은 기업성장에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 제시하고 있다(Bowman et al. 1999). 일례로, Cascio(1993)는 인력구조조정을 통해 인력감축을 수행하는 경우 오히려 퇴직금 등의 지급으로 비용의 증가로 이어질 수 있음을 지적하였다. 또한 언론보도에 따르면 1989년부터 1994년까지 사이 감원을 한 미국 기업 중 약 50%의 기업만이 이익이 증가하였으며, 생산성이 증가한 곳은 오직 35%에 불과했고, 86% 기업에서 감원으로 인한 직원들의 사기 저하를 경험했다고 한다.⁸⁾ 이 밖에도 기업의 인원감축을 통한 구조조정이 주가하락과 수익률의 감소 등 수익성에 부정적인 영향을 미친다는 연구(Worrell et al. 1991; Iqbal and Shekhar 1995)도 있다. 국내 선행연구로 박종훈과 양효신(2002)은 인력감축 후 잔류종업원의 고용불안에 영향을 미치는 요인으로 향후 발생하게 될 조직변화, 새로운 직무수행에 대한 역할 모호성, 경제적 의존도 등을 제시하며, 인력감축을 수행하는 경우 남아있는 직원들의 심리적 고용 불안감이 높아지고 조직에 대한 몰입이 감소하며, 조직목표를 달성하기 위한 작업노력이 감소할 수 있기에 조직성고가 하락할 수 있음을 간접적으로 제시하였다. 안관영(2003)과 김윤권 외(2009) 역시 인력감축은 잔류인력들에게 불안한 고용환경을 조성하며, 사기저하, 혁신의식의 상실, 커뮤니케이션 왜곡 등의 이유로 경영효율성에 부정적 영향을 미칠 수 있음을 주장하였다. 인력구조조정이 재무성과에 미치는 영향과 관련하여 1984년부터 1993년까지 KIS-FAS 자료를 바탕으로 국내 기업들의 인력감축과 재무성과를 분석한 이화득과 이재훈(2001)도 인력감축 전부터 재무적 성과가 부정적인 기업들이 기업 경쟁력을

회복하기 위해 기업구조조정의 일환으로 인력감축이라는 방법을 사용한다는 결과를 제시하였다. 그러나 그들은 상기한 선행연구의 주장과 동일하게 인력감축이 재무성과 향상으로 이어지지 않음을 주장하였다. 차정화와 김혜리(2023)는 우리나라 제조업 상장 기업들을 대상으로 자발적 구조조정이 기업성장에 미치는 영향을 사업 구조조정, 재무 구조조정, 조직 구조조정 관점에서 분석하였다. 분석결과, 사업 구조조정과 재무 구조조정은 주식수익율과 매출액영업이익율에 긍정적인 영향을 미치나 조직 구조조정은 미래 지속가능경영에 불확실성을 증대시킨다고 주장하였다. 김하은과 차정화(2022)는 인력 증감률이 매출이익률 변화에 미치는 영향을 분석하였다. 실증분석결과, 인력 감축이 기업의 경영성과 향상 측면에서 유의한 의미가 있다고 주장하였다. 차정화와 안시연(2021)은 도·소매업 기업들의 구조조정과 기업성과 개선에 대하여 연구하였다. 그들은 인력 구조조정은 1년 이후, 2년 이후, 그리고 3년 이후 총매출이익률 개선에 긍정적인 영향이 있다고 주장하였는데 이는 구조조정이 본연의 취지에 따라 수행될 경우 성과를 개선시킬 수 있다는 것을 나타낸다고 주장하였다.

이러한 선행연구의 결과를 종합해 보면, 인력구조조정은 기업경영성과에 긍정 또는 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 알 수 있다. 이에 본 연구는 경영성과가 차별적으로 나타나는 요인을 인력구조 측면에서 살펴보고자 하며, 그 중 하나로 인력 구조조정의 형태가 기업경영성과에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 즉, 정규직과 비정규직 인원을 종합적으로 감축하여 실질적인 인력구조조정을 수행하였는지 혹은 인력감축을 고정비적 성격의 정규직 인원만을 대상으로 수행하고 이들의 빈자리를 비정규직으로 대체하는, 비

8) Downside to downsizing: lean and frail companies, Tampa Bay Times, published July 9, 1995. updated Oct. 4, 2005.

용절감을 위한 단순 인력 재배치 형태의 인력구조조정 수행으로 구조조정의 효과성이 다르게 나타나는 지를 실증분석하고자 한다.

2.2 연구가설

기업은 조직혁신이라는 측면에서 기업구조조정을 수행하며, 기업이 구조조정을 수행하는 근본적인 목적은 기업 경영성과를 개선하고자 한다는 것에서 출발한다(Cascio 1993; 권기환과 조동성 2003). 즉, 기업은 생산능력을 향상시키고, 경영효율성을 개선하고자 조직의 인력구조조정을 통해 불합리한 조직 구조를 재편하고, 비용절감을 통해 기업의 한정된 자원을 주요 사업에 집중함으로써 경영성과를 개선할 수 있다는 것이다(Cameron 1994; Mentzer 1996; Mellahi and Wilkinson 2004; 김윤권 외 2009; 김정교 외 2020). 즉, 기업은 인적 구조조정을 통해 판매관리비용을 절감하는 등 수익성 개선효과의 이점을 누릴 수 있으며, 이러한 구조적 혁신을 통해 다른 사업포트폴리오를 강화하고 판매 비중을 늘리는 등 수익성을 개선할 수 있다는 것이다.⁹⁾ 반면, 인력

감축을 통한 조직구조조정은 기존 종업원들의 충성도, 동기부여, 그리고 추가적인 인원감축 위협에 대한 불안 등에 영향을 미쳐 잠재적인 기업 경영의 비효율화를 발생시킨다는 주장도 존재한다(Brockner et al. 1993; Dougherty and Bowman 1995; Amabile and Conti 1999; Cameron 1998; 권기환과 조동성 2003; 김윤권 외 2009). 이와 같이 선행연구들도 인력감축을 통한 조직구조조정이 경영성과에 미치는 영향을 일관되게 보고하고 있지 않다(Mentzer 1996; Bowman et al. 1999; 권기환과 조동성 2003; 김정교 외 2020).

다만, 수익성이 악화된 기업들이 고정비용 감축을 통한 실적개선을 달성하고자 인력감축을 시행했던 초기 구조조정과 달리(김정교 외 2020), 최근에는 기업의 경영환경의 불안정성과 인공지능(AI) 대체와 같은 산업환경 변화 등으로 인해 기업들은 미래 역량 강화에 집중하고 지속가능한 고용체계를 마련하기 위한 수단의 하나로 인력구조조정을 시도하고 있다.¹⁰⁾ 이와 같이 기업은 경영성과 개선을 위해 인력감축을 통한 구조조정을 지속적으로 시도하고 있으며,¹¹⁾ 이는 단순히 인력을 줄이기 위한 인력감축이 아닌 인

9) 입찰담합에 고개 숙인 '한샘'...김유진 대표의 칼질, 효과는?(출처: 파이낸셜리뷰(<http://www.financialreview.co.kr>), 2024.04.08.)에서 빅테크 기업의 인력감축은 새로운

"한샘, 구원투수 김유진 영입...구조조정 속 수익성 개선.. ESG 강화한다는데, 내부채신·외부성장 두마리 토끼 잡을까 지난해 8월 김 대표의 취임 이후 반년도 채 지나지 않았지만, 올해 열린 정기주주총회에서 지난해 연결기준 매출액 1조9669억원, 영업이익 19억원을 기록하며 1년 만에 흑자전환에 성공했다. 2022년도 영업이익은 -217억원이었다. 가시적 성과의 이면에는 인적쇄신을 통한 판매관리비 감소 등 수익성 개선 효과가 주효했다는 평가가 나온다. 구조적 혁신을 이어가고 있는 김유진 대표는 주총에서 "부업·바스·수납 등 리하우스 단품 상품 포트폴리오를 강화하고 판매 비중을 확대해 수익성을 개선하겠다"고 예고한 바 있다."

10) 빅테크 인력 감축의 충격적 속사정...MS·구글·아마존은 'AI기업'으로 변신 중(출처: 펜앤드마이크(<https://www.pennmike.com>), 2024.02.04.) 내용 참고.

11) [단독] 한샘, 김유진 대표 취임 이후 정규직 108명 감소(출처: 블로터(<https://www.bloter.net>), 2024.03.14.) 내용 참고.
"사업부문별로 살펴보면 영업직에서 감소 폭이 두드러졌다. 이 기간 영업직의 정규 직원 수는 454명에서 372명으로 82명이 줄었다. 이외 관리/연구직은 1429명에서 1422명으로, 기술직은 64명에서 58명으로, 마지막으로 생산직은 242명에서 229명으로 각각 7명, 6명, 13명 감소했다...(중략)...한샘 관계자는 "지난해 말 회계 보고(분기 및 사업보고서) 시기에 정규직 전환형 인턴이 늘어나 비정규직 영업사원이 늘어난 것뿐"이라며 "이들 대부분은 현시점 정규직으로 전환한 상태이고, 나머지는 자연 감소분"이라고 설명했다...(중략)...하지만 이런 성과 뒤에 정규직 축소가 자리한다는 점은 곧 공격적인 경영 효율화를 위한 신호탄으로 해석될 수 있다. 지난해 흑자전환 비결로는 원가 절감을 통한 기업 간 거래(건설사 특판·자재판매) 활성화 및 마케팅 비용 절감이 꼽히지만, 향후 수익성을 꾸준히 올리기 위해서는 구조조정 카드까지 배제할 수 없다는 이유에서다."

력구조 재편을 통해 보다 유연하고 효율적인 조직으로 전환하여 조직의 효율성과 성과를 향상 시킬 수 있는 전략적인 구조조정 수단으로 활용되어야 함을 의미한다.

그러나 단기간의 이익증대 등을 위한 단편적인 인력구조조정은 오히려 재무성과에 부정적 영향을 미칠 수 있다(Cascio 1993). 이는 인력구조조정이 퇴직급여 지급과 같은 새로운 비용 부담 증가에 영향을 미치는 것과 더불어, 잔류 직원들의 업무부담, 고용 불안, 직무만족도 불만 증대 등 직원들에게 부정적인 영향을 미치기에 기업성과에 좋지 않은 영향을 초래할 수 있기 때문이다(Greenhalgh et al. 1988; 박종훈과 양효신 2002; 안관영 2003; 김윤권 외 2009; 김정교 외 2020). 따라서 본 연구는 먼저 정규직과 비정규직의 구분 없이 전반적인 인력감축 활동이 경영성과에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 앞선 논의와 같이 최근 구조조정 패러다임의 변화로 인해 인력감축을 통한 인력재편화에 대한 인식이 전환되고 있는 시점에서 전반적인 인력감축이 경영성과에 차별적으로 영향을 미칠 수 있을 것이다. 이에 다음과 같이 연구가설 1을 설정한다.

연구가설 1: 인력감축을 통한 조직 구조조정은 차후연도 경영성과에 영향을 미치지 않는다.

한편 인력감축을 통한 조직 구조조정을 기업의 업무체계를 개선하거나 조직을 재설계하는 것으로 볼 때(김윤권 외 2009), 전체 종업원 수의 구조조정뿐만이 아닌 실질적인 인원 감축 노력 여부를 판단해 봐야 할 것이다. 특히, 기업 내 불필요한 인력이나,

핵심인력이 아닌 인력을 감축하는 것은 비용절감 차원에서도 경영성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 다시 말해, 기업은 높은 전문성을 가진 인력구조를 활용하는 것에 집중하고, 이들을 핵심업무에 집중하게 함으로써 인력 운영의 효율성을 제고시킬 수 있을 것이다(김윤권 외 2009). 그리고 기업은 정리해고와 같은 직접적인 인력감축뿐만이 아니라 기업 내부 인력의 효율적 활용, 역량 강화 등을 위해 질적인 조직 구조조정 방안을 활용할 수도 있다(김윤권 외 2009).

반면, 기업이 인력감축을 할 때 기업 내 핵심인재가 유출될 위험성도 존재한다(이운주 2003; 김윤권 외 2009). 또한, 기업의 구조조정이 고정비적 성격의 정규직 인원만을 감축하고 향후 쉽게 조정이 가능한 비정규직 인원을 양산하는 방식으로 이루어질 가능성이 있다.¹²⁾ 이는 실질적인 사업구조 다변화, 내부인력의 역량강화, R&D 투자와 같은 사업성 향상을 위한 조직 구조조정이 아닌 단순 인력 재배치를 통한 조직 구조조정을 의미할 수 있다. 그리고 기업의 인력감축이 고정비적 성격인 정규직 감축을 통해 실질적인 조직혁신을 추구하는 것이라면, 비정규직원의 증감에 영향을 받지 않을 수 있으며, 정규직원의 인력감축뿐만이 아닌 비정규직원의 수가 함께 감소하였을 경우는 정규직 대신 비정규직을 고용한 단순 인력 재배치로 볼 수 없을 것이다. 따라서, 기업이 진정한 경영효율화를 위한 인력감소를 통한 구조조정을 수행하는지를 파악하기 위해, 인력감축을 정규직의 감축에 한정하고, 비정규직 증감과 동시에 인력감축이 이루어졌는지를 추가적으로 살펴보고자 한다. 본 연구는 단순 구조조정이 기업성과에 미치는 영향을 살펴보는 데에서 더 나아가 기업이 정규

12) “구조조정 직격탄, 울산 비정규직 가장 많이 늘어”, 한국일보, 2016.12.05

직의 비정규직화 등과 같이 단순한 구조조정을 수행할 시 기업성과에 미치는 영향에 대해 분석한다는 점에서 추가적인 의미가 있겠다. 이에 다음과 같이 연구가설 2를 설정한다.

연구가설 2-1: 정규직원의 인력감축을 통한 조직 구조조정은 차후연도 경영성과에 영향을 미치지 않는다.

연구가설 2-2: 비정규직원 인력 증가 또는 감소 표본에서 정규직원의 인력감축을 통한 조직 구조조정은 차후연도 경영성과에 영향을 미치지 않는다.

III. 연구모형 설계

3.1 데이터 수집 및 표본선정

본 연구는 인력감축을 통한 구조조정의 효과성에 대해 분석하기 위해 2012년부터 2021년까지 유가증권시장에 상장된 기업을 대상으로 하며, 다음과 같은 조건을 만족하는 기업을 표본기업으로 선정하였다.

- (1) 금융업이 아닌 산업에 포함된 기업
- (2) 결산월이 12월인 기업

- (3) 분석에 필요한 종업원 및 재무 자료 등의 수집이 가능한 기업

본 연구는 금융업 특유의 수익 및 비용 인식기준의 영향을 제거하기 위해 금융업으로 분류되는 기업은 표본에서 제외하였으며, 결산월 차이로 인한 영향을 배제하기 위해 결산월이 12월이 아닌 기업을 제외하였다. 종업원 자료는 한국상장회사협의회(TS2000)를 통해 수집하였으며, 그 외 재무자료 등 기업특성 자료는 TS2000과 DataGuide를 통해 수집하였다.

〈Table 2〉는 본 연구에 사용된 표본의 선정과정을 나타낸다. 본 연구가설 검증을 위해 종업원 수를 수집할 수 없는 기업과 기업성과 및 통제변수를 수집할 수 없는 기업을 제외하여 최종 5,422개의 기업-연도 표본을 사용하였다.

3.2 연구모형

앞서 언급하였듯이 본 연구는 최근 국내기업을 대상으로 그 필요성이 대두되고 있는 구조조정의 실질적 효과성에 대하여 연구한다. 이를 위해 우선적으로 본 연구는 기업의 인력감축을 통한 구조조정이 기업성과를 향상시키는지에 대해 분석함으로써 이와 관련된 선행연구의 혼재된 결과에 대해 재검증한다. 즉, 본 연구는 구조조정과 기업성과 간 관계에 대한 실증분석을 통해 구조조정이 실질적으로 사업성 제고

〈Table 2〉 표본선정과정

표본선정기준	표본
2012년부터 2021년까지 상장기업 중 금융업을 제외한 기업	6,449
(제거) 종업원 수를 수집할 수 없는 기업	(276)
(제거) 통제변수에 필요한 정보를 수집할 수 없는 기업	(759)
최종표본	5,414

라는 본연의 목표를 달성하고 있는지에 대해 연구한다. 이를 위해 본 연구는 이화득과 이재훈(2001), 김정교 외(2020)의 방법을 활용하여 직전년도와 비교하였을 때 총 종업원의 수가 3% 이상 감소한 경우 해당 기업이 구조조정을 수행하였다고 보고, 이러한 기업들의 기업성과(총자산수익률)가 향상되었는지 살펴본다. 이를 위한 연구모형은 아래의 식(1)과 같다.

$$ROA_{jt+1} = \beta_0 + \beta_1 RESTRUCT_{jt} + \beta_2 SIZE_{jt} + \beta_3 LEV_{jt} + \beta_4 LOSS_{jt} + \beta_5 MB_{jt} + \beta_6 SGA_{jt} + \beta_7 RD_{jt} + \beta_8 LABOR_{jt} + \beta_9 CAPITAL_{jt} + \sum IND + \sum YR + \epsilon_{jt} \quad (1)$$

여기서 j는 기업, t는 연도임

ROA_{t+1}	기업의 t+1년도 총자산수익률 (당기순이익/기초총자산)
$RESTRUCT_t$	기업의 t년도 구조조정 여부 (구조조정 1, 그 외 0)
$SIZE_t$	기업의 t년도 기초 시가총액에 자연로그를 취한 값
LEV_t	기업의 t년도 부채비율 (기말총부채/기말총자산)
$LOSS_t$	기업의 t년도 당기순손실 여부 (당기순손실 1, 당기순이익 0)
MB_t	기업의 t년도 장부가치 대비 시장가치
SGA_t	기업의 t년도 판매관리비 (판매비와관리비/매출액)
RD_t	기업의 t년도 연구개발비 (연구개발비/매출액)
$LABOR_t$	기업의 t년도 노동생산성(매출액/총 직원 수)에 자연로그를 취한 값
$CAPITAL_t$	기업의 t년도 자산집중도 (유형자산/기말총자산)
$\sum IND$	산업더미
$\sum YR$	연도더미

식(1)의 종속변수인 t+1년도 총자산수익률(ROA_{t+1})은 기업성과의 측정치이며, 관심변수인 구조조정 변수는 구조조정 여부($RESTRUCT_t$)를 이용하여 측정한다. 구조조정 변수($RESTRUCT_t$)는 이화득과 이재훈(2001), 김정교 외(2020)의 측정치를 사용하여 직전년도와 비교하여 총 종업원의 수가 3% 이상 감소한 경우 1의 값을 부여하는 더미변수로 설정하였다. 식(1)의 관심계수는 β_1 로, 만약 기업의 인력감축을 통한 구조조정이 실질적인 기업성과 개선에 영향을 미치고 있지 않다면 구조조정($RESTRUCT_t$)과는 유의한 음(-)의 관계를 보일 것으로 예상된다. 반면에, 구조조정이 경영효율화를 통한 기업성과에 영향을 주지 못한다면 유의한 값을 보이지 않을 것이다.

더 나아가, 본 연구는 사회적 요구에 따라 기업이 수행하는 구조조정에 대한 노력이 근본적이고 효율적인 인력감축으로 이어지고 있는지에 대하여 살펴본다. 기업의 인력감축은 정규직과 비정규직의 구분 없이 전반적인 인원의 조정을 통해 이루어질 수도 있지만, 고정비적 성격의 정규직 인원만을 감축하고 비정규직 인원을 양산하여 이루어질 가능성 또한 존재한다. 이는 실질적인 사업구조 다변화와 R&D 투자와 같은 사업성 향상을 위한 구조조정이 아닌 단순 인력 재배치를 통한 비용 절감을 의미할 수 있다. 따라서, 본 연구는 단순 인력 구조조정이 기업성과에 미치는 영향을 살펴보는 데에서 더 나아가 구조조정의 형태에 따라 그 효과성이 차별적으로 나타나는지에 대해 분석하고자 한다.

이를 위해 본 연구는 정규직 종업원에 대한 구조조정이 기업성과에 미치는 영향을 전체표본, 비정규직 종업원 수가 증가한 표본, 그리고 비정규직 종업원 수가 증가되지 않은 표본으로 구분하여 연구모형(2)의 분석을 수행한다. 즉, 정규직을 이용한 구조조정이

상기하였던 단순 인력 재배치를 통한 비용 절감을 의미한다면 앞선 식(1)의 전체 종업원을 이용한 구조조정이 기업성과에 미치는 영향과 차별적으로 나타날 수 있다. 따라서, 본 연구는 식(1)에서 사용한 관심 변수를 정규직 구조조정 여부($REG_RESTRUCT_t$)로 변경하여 비정규직 종업원 증감에 따른 정규직 구조조정 행태가 기업성과에 미치는 영향을 실증분석하고자 한다. 이를 위한 연구모형은 아래의 식(2)와 같다.

$$ROA_{jt+1} = \beta_0 + \beta_1 REG_RESTRUCT_{jt} + \beta_2 SIZE_{jt} + \beta_3 LEV_{jt} + \beta_4 LOSS_{jt} + \beta_5 MB_{jt} + \beta_6 SGA_{jt} + \beta_7 RD_{jt} + \beta_8 LABOR_{jt} + \beta_9 CAPITAL_{jt} + \sum IND + \sum YR + \epsilon_{jt} \quad (2)$$

여기서 j는 기업, t는 연도임

ROA_{t+1} 기업의 t+1년도 총자산수익률 (당기순이익/기초총자산)

$REG_RESTRUCT_t$ 기업의 t년도 정규직 구조조정 여부 (구조조정 1, 그 외 0)

그 외 통제변수

식(1) 참고

식(2)의 관심변수는 정규직 구조조정 여부($REG_RESTRUCT_t$)를 이용하여 측정한다. 정규직 구조조정 변수($REG_RESTRUCT_t$)는 직전년도와 비교하여 총 정규직 종업원의 수가 3% 이상 감소한 경우 1의 값을 갖는 더미변수를 의미한다. 식(2)의 관심계수는 β_1 로, 기업의 인력감축이 단순 비용감소가 아닌 인력감축을 통한 절감된 자본을 활용하고, 불확실성이 높은 기업환경 변화에 빠르게 대응하여 기업 경쟁력을 유지하기 위한 수단이라면, 기업의 구조조정은 경영성과에 긍정적인 영향을 미칠 가능성이

있다. 이와 달리 기업의 정규직 인원을 이용한 인력감축이 비정규직으로의 단순 인력 재배치를 의미한다면, 비정규직이 증가된 표본의 정규직 구조조정($REG_RESTRUCT_t$)과는 유의한 음(-)의 관계를 보일 것으로 예상된다. 본 연구는 이와 같은 분석을 통하여 구조조정이 근본적이고 효율적인 인력감축으로 이어지고 있는 기업과 그렇지 않은 기업 간 경영성과가 차별적으로 나타나는지를 실증분석하고자 한다.

IV. 실증분석 결과

4.1 기술통계량

〈Table 3〉은 주요변수에 대한 기술통계량을 보여준다. 첫 번째로 표본기업의 총자산수익률(ROA)의 평균과 중위수는 각각 1.7%와 2.3%인 것으로 나타났다. 두 번째로 종업원 관련 변수의 기술통계량을 살펴보면, 표본기업의 29.6%가 구조조정($RESTRUCT$)을 수행한 것으로 나타났으며, 정규직을 이용한 구조조정($REG_RESTRUCT$) 역시 표본기업의 29.6%인 것으로 나타났다. 세 번째로 본 연구의 실증분석에 사용된 통제변수의 기술통계량을 살펴보면, 기업 규모($SIZE$)의 평균과 중위수는 각각 20.499, 20.278인 것으로 나타났으며, 표본기업의 평균 부채비율(LEV)은 48.1%인 것으로 제시되었다. 표본기업의 24.4%가 당기순손실($LOSS$)을 겪은 것으로 나타났으며, 장부가치 대비 시장가치(MB)의 평균값은 1.244로 장부가치 대비 시장가치가 약 1.244배인 것으로 제시되고 있다. 판매비와관리비(SGA)는 총 매출액 대비 19.2%이며, 연구개발비(RD)는 0.9%인 것

〈Table 3〉 주요변수의 기술통계

Variables	N	Mean	Std dev.	Min	Median	Max
ROA	5,414	0.017	0.069	-0.306	0.023	0.200
RESTRUCT	5,414	0.296	0.457	0.000	0.000	1.000
REG_RESTRUCT	5,414	0.296	0.457	0.000	0.000	1.000
SIZE	5,414	20.499	1.572	17.530	20.278	24.926
LEV	5,414	0.481	0.199	0.082	0.493	0.934
LOSS	5,414	0.244	0.430	0.000	0.000	1.000
MB	5,414	1.244	1.277	0.148	0.830	7.831
SGA	5,414	0.192	0.193	0.021	0.119	0.969
RD	5,414	0.009	0.020	0.000	0.001	0.115
LABOR	5,414	14.173	1.434	11.788	13.876	19.122
CAPITAL	5,414	0.332	0.179	0.008	0.331	0.823

ROA 총자산수익률(당기순이익/기말총자산)

RESTRUCT 구조조정 여부(종업원 수가 3% 이상 감소한 경우 1, 그 외 0)

REG_RESTRUCT 정규직 구조조정 여부(정규직 종업원 수가 3% 이상 감소한 경우 1, 그 외 0)

SIZE 기초 총자산에 자연로그를 취한 값

LEV 부채비율(기말총부채/기말총자산)

LOSS 당기순손실 여부(당기순손실 1, 당기순이익 0)

MB 장부가치 대비 시장가치

SGA 판매관리비(판매비와관리비/매출액)

RD 연구개발비(연구개발비/매출액)

LABOR 노동생산성(매출액/총 직원 수)

CAPITAL 자산집중도(유형자산/기말총자산)

로 나타났다. 마지막으로, 표본기업의 평균 노동생산성(LABOR)은 14.173으로 직원 1명당 매출액 1,429,735,471원을 생산함을 의미하며,¹³⁾ 자산집중도(CAPITAL)는 기말총자산 대비 33.2%인 것으로 제시되었다.

4.2 상관관계 분석

〈Table 4〉는 구조조정과 기업성과 간 관계에 대한 분석에 사용된 변수들 간 상관관계(Pearson Correlation)를 나타낸다. 첫 번째로 구조조정과

기업성과 간 상관관계를 살펴보면, 기업성과가 총 종업원 구조조정 여부(RESTRUCT)와 정규직 종업원 구조조정 여부(REG_RESTRUCT)와 음(-)의 상관관계를 보였다. 이는 기업이 구조조정을 수행할 때 기업성과가 감소하고 있다고 해석된다.

그 외 본 연구의 실증분석에 사용된 통제변수와 종속변수 간 상관관계를 살펴보면, 기업성과는 기업 규모(SIZE), 장부가치 대비 시장가치(MB), 노동생산성(LABOR)과 양(+)의 상관관계를 보여 기업의 규모가 클수록, 기업에 대한 시장의 평가가 우호적일수록, 종업원들의 생산성이 높을수록 기업성과가

13) $e^{14.173} = 1,429,735.471$ (단위 : 천 원)

〈Table 4〉 주요변수의 상관관계

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
(1) ROA	1										
(2) RESTRUCT	-0.141 <.0001	1									
(3) REG_RESTRUCT	-0.121 <.0001	0.809 <.0001	1								
(4) SIZE	0.153 <.0001	-0.094 <.0001	-0.094 <.0001	1							
(5) LEV	-0.254 <.0001	0.048 0.000	0.041 0.003	0.233 <.0001	1						
(6) LOSS	-0.454 <.0001	0.203 <.0001	0.189 <.0001	-0.145 <.0001	0.290 <.0001	1					
(7) MB	0.027 0.048	-0.047 0.001	-0.054 <.0001	-0.122 <.0001	0.025 0.070	0.020 0.137	1				
(8) SGA	-0.079 <.0001	0.019 0.159	0.020 0.133	-0.059 <.0001	-0.137 <.0001	0.050 0.000	0.291 <.0001	1			
(9) RD	0.014 0.290	-0.054 <.0001	-0.051 0.000	0.006 0.665	-0.139 <.0001	-0.005 0.698	0.256 <.0001	0.199 <.0001	1		
(10) LABOR	0.101 <.0001	0.010 0.447	0.006 0.672	0.394 <.0001	0.103 <.0001	-0.120 <.0001	-0.220 <.0001	-0.181 <.0001	-0.168 <.0001	1	
(11) CAPITAL	0.002 0.884	-0.042 0.002	-0.037 0.006	0.129 <.0001	0.194 <.0001	0.043 0.002	-0.119 <.0001	-0.128 <.0001	-0.019 0.154	-0.055 <.0001	1

1) *, **, ***은 각각 10%, 5%, 1% 수준의 통계적 유의성을 나타내며, 모든 변수는 〈Table 3〉에 정의되어 있음.

향상되고 있다고 해석된다. 반면에, 부채비율(LEV), 당기순손실 여부(LOSS), 판매관리비(SGA)는 기업성과와 음(-)의 상관관계를 보였다.

하지만 변수 간의 단순 상관관계는 변수들 간 관계에 영향을 미칠 수 있는 기타 변수들의 영향이 배제된 결과로, 추가로 통제변수를 포함하여 분석된 다중회귀분석 결과를 4.3절에 제시하고자 한다.

4.3 다중회귀분석 결과

〈Table 5〉는 가설1에 대한 분석결과로, 총 종업원에 대한 구조조정과 기업성과 간 관계에 대한 실

증분석 결과를 제시한다. 분석결과를 살펴보면, 구조조정 여부(RESTRUCT) 변수와 기업성과(ROAt+1)는 1% 내에서 통계적으로 유의한 음(-)의 값을 보였다(p-value: 0.001). 이는 인력감축을 통한 구조조정이 기업성과에 부정적 영향을 미치고 있음을 보여준 것으로 해석할 수 있다. 〈Table 5〉의 결과를 요약하면, 기업이 인력감축을 통한 구조조정을 수행할 때 선행연구(Cascio 1993; 박종훈과 양효신 2002; 안관영 2003; 김윤권 외 2009)의 주장과 같이 퇴직 급여, 재교육 필요성, 초과근로 증가 등과 같은 추가 비용 지출이나 종업원 사기 저하와 같은 유·무형의 추가적인 비용을 초래하여 기업성과에 부정적인 영

〈Table 5〉 구조조정과 기업성과: 전체 종업원 구조조정

Variables	Dependent Variable = ROA	
	Coefficient	t-value
Intercept	-0.058*** (0.000)	-3.63
RESTRUCT	-0.007*** (0.001)	-3.66
SIZE	0.007*** (0.000)	10.29
LEV	-0.068*** (0.000)	-13.81
LOSS	-0.054*** (0.000)	-25.32
MB	0.004*** (0.000)	5.99
SGA	-0.051*** (0.000)	-8.43
RD	-0.111** (0.033)	-2.13
LABOR	0.000 (0.631)	0.48
CAPITAL	0.021*** (0.000)	3.70
Yr dummy	Yes	
Ind dummy	Yes	
N	5,414	
Adj. R-square	0.29	

1) 위의 표는 종업원 구조조정 여부를 이용한 회귀분석 모형(1)의 분석 결과를 나타냄. *, **, ***은 각각 10%, 5%, 1% 수준의 통계적 유의성을 나타내며, 모든 변수는 〈Table 3〉에 정의되어 있음.

향을 미치고 있다고 해석된다.

기업의 인력구조조정은 비용 측면에서 인건비를 줄여 기업의 수익성을 개선시킬 수 있는 반면(권기환과 조동성 2003), 정규직 인원에 대한 감축은 고정비적 성격의 인건비 감축을 의미하는 것으로, 직원들의 공감 없는 단순 비용절감은 기업성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 이를 위해 본 연구는 전체 표본, 비정규직 종업원 수 증감에 따른 표본을 구성

하고, 정규직 종업원 구조조정이 경영성과에 미치는 영향을 실증분석하였다. 만일 비정규직 종업원 수가 증가한 표본에서 정규직 종업원 구조조정이 경영성과에 부정적으로 미치는 영향이 더욱 두드러진다면, 기업은 정규직 인원만을 감소시키고 오히려 비정규직 인원은 증가시키는 단순 인력재배치와 같은 구조조정을 수행한다는 결과를 보여 준 것으로 해석할 수 있을 것이다.

〈Table 6〉은 가설2에 대한 분석결과를 제시하며, 전체표본과 비정규직 종업원 수 증감에 따른 정규직 인원에 대한 인력 구조조정과 기업성과 간 관계에 대한 실증분석 결과를 제시한다. 〈Table 6〉의 Panel A의 분석결과를 살펴보면, 정규직 인원 구조조정 여부(*REG_RESTRUCT*)는 기업성과와 5% 내에서 통계적으로 유의한 음(-)의 값(p-value: 0.024)을

보였다. Panel B의 결과를 살펴보면, 정규직 구조조정이 기업성과에 미치는 부정적 영향은 비정규직 종업원 수가 증가한 표본에서만 통계적으로 유의한 음(-)의 관련성이 있는 것으로 나타났다. 이는 정규직 인원 감축을 통한 구조조정이 사업구조 다변화 등 실질적으로 경영효율성을 달성하고 있지 못함을 의미한다. 즉, 기업이 인력감축을 수행할 때 정규직

〈Table 6〉 정규직 구조조정과 기업성과: 정규직 구조조정과 비정규직 종업원 수 증감에 따른 영향

Panel A : 정규직 종업원 구조조정

Variables	Dependent Variable = ROA	
	Coefficient	t-value
Intercept	-0.060*** (0.000)	-3.73
<i>REG_RESTRUCT</i>	-0.004** (0.024)	-2.25
<i>SIZE</i>	0.007*** (0.000)	10.40
<i>LEV</i>	-0.068*** (0.000)	-13.82
<i>LOSS</i>	-0.054*** (0.000)	-25.60
<i>MB</i>	0.004*** (0.000)	6.04
<i>SGA</i>	-0.051*** (0.000)	-8.48
<i>RD</i>	-0.111** (0.033)	-2.13
<i>LABOR</i>	0.000 (0.686)	0.40
<i>CAPITAL</i>	0.021*** (0.000)	3.69
<i>Yr dummy</i>	Yes	
<i>Ind dummy</i>	Yes	
<i>N</i>	5,414	
<i>Adj. R-square</i>	0.29	

1) 위의 표는 정규직 종업원 구조조정 여부를 이용한 회귀분석 모형(1)의 분석 결과를 나타냄. *, **, ***은 각각 10%, 5%, 1% 수준의 통계적 유의성을 나타내며, 모든 변수는 〈Table 3〉에 정의되어 있음.

〈Table 6〉 정규직 구조조정과 기업성과: 정규직 구조조정과 비정규직 종업원 수 증감에 따른 영향 (계속)

Panel B : 비정규직 종업원 수 증감에 따른 영향

Variables	Dependent Variable = ROA			
	increase in non-regular employment		decrease in non-regular employment	
	Coefficient	t-value	Coefficient	t-value
Intercept	0.016 (0.508)	0.66	-0.103*** (0.000)	-4.73
REG_RESTRUCT	-0.005* (0.057)	-1.90	-0.004 (0.105)	-1.62
SIZE	0.003*** (0.001)	3.25	0.008*** (0.000)	8.70
LEV	-0.075*** (0.000)	-9.86	-0.066*** (0.000)	-10.13
LOSS	-0.050*** (0.000)	-15.29	-0.054*** (0.000)	-19.48
MB	0.008*** (0.000)	6.93	0.003*** (0.003)	2.98
SGA	-0.044*** (0.000)	-4.93	-0.060*** (0.000)	-7.30
RD	0.001 (0.989)	0.01	-0.147** (0.041)	-2.04
LABOR	0.001 (0.327)	0.98	0.000 (0.802)	0.25
CAPITAL	0.004 (0.677)	0.42	0.030*** (0.000)	3.88
Yr dummy	Yes		Yes	
Ind dummy	Yes		Yes	
N	2,086		3,328	
Adj. R-square	0.28		0.29	

1) 위의 표는 비정규직 종업원의 증가 여부가 정규직 종업원 구조조정 여부와 기업성과 간 관계에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 회귀분석 모형(2)를 비정규직 증가여부 표본으로 구분하여 분석한 결과를 나타냄. *, **, ***은 각각 10%, 5%, 1% 수준의 통계적 유의성을 나타내며, 모든 변수는 〈Table 3〉에 정의되어 있음.

인원만을 감소시키고 반대로 비정규직 인원을 증가 시키는 단순 인력 재배치를 통한 구조조정을 수행할 경우 기업성과에 더욱 큰 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다.¹⁴⁾¹⁵⁾

14) 선행연구(Greenhalgh et al. 1988; 박종훈과 양효신 2002; 안관영 2003; 김윤권 외 2009; 김정교 외 2020)에 따라 기업의 구조조정 초기에는 퇴직급여, 초과근로 증가 등에 따른 추가비용 지출이나 종업원 사기 저하가 본 연구결과에 영향을 미칠 수 있기에 추가적으로 t+2기와 t+3기의 총자산수익률(ROA)을 사용하여 구조조정이 기업성과에 미치는 누적적 효과에 대해 추가적인 실증분석을 수행하였다. 분석결과, 구조조정이 t+2기와 t+3기 기업성과 모두와 통계적으로 유의한 음(-)의 관계를 보였으며, 본 연구의 주요 분석결과와 유사하게 비정규직 종업원이 증가한 표본에서 그 효과가 두드러짐을 보였다.

15) 본 연구는 실증분석에 사용된 변수들 간 존재할 수 있는 다중공선성 문제를 검토하기 위하여 VIF 값을 확인하였으며, 그 결과 VIF 값이 1~3의 값을 보여 본 연구의 결과가 변수들 간 다중공선성에 의해 영향을 받지 않음을 확인하였다.

V. 추가분석

5.1 DuPont 분석

본 연구는 앞서 다루었던 구조조정의 형태가 기업 성과에 미치는 영향에 대해 분석하는 데에 더하여,

추가적으로 종속변수인 기업성과 변수(ROA)를 매출액순이익률(당기순이익/매출액)과 총자산회전율(매출액/총자산)로 구분하는 DuPont 분석을 수행한다. DuPont 분석은 기업성과를 구성하는 요소를 매출액순이익률과 총자산회전율로 세분화하여 기업 성과를 창출하는 요인을 밝혀내는 재무분석 방법이다.¹⁶⁾ 매출액순이익률은 기업이 보고하는 매출액의

(Table 7) 구조조정과 기업성과: DuPont 분석

Panel A : 총 종업원 구조조정

Variables	Dependent Variable = ROA			
	PM(NI/SALES)		ATO(SALES/ASSET)	
	Coefficient	t-value	Coefficient	t-value
Intercept	-0.135*** (0.000)	-4.53	0.982*** (0.000)	9.51
RESTRUCT	-0.005 (0.124)	-1.54	-0.065*** (0.000)	-5.51
SIZE	0.013*** (0.000)	11.08	-0.065*** (0.000)	-15.63
LEV	-0.108*** (0.000)	-11.82	0.720*** (0.000)	22.65
LOSS	-0.083*** (0.000)	-21.21	-0.156*** (0.000)	-11.47
MB	0.004*** (0.004)	2.85	0.037*** (0.000)	7.88
SGA	-0.118*** (0.000)	-10.52	-0.362*** (0.000)	-9.32
RD	-0.068 (0.481)	-0.70	-0.830** (0.014)	-2.47
LABOR	-0.001 (0.429)	-0.79	0.075*** (0.000)	14.30
CAPITAL	0.021* (0.051)	1.95	-0.189*** (0.000)	-5.13
Yr dummy	Yes		Yes	
Ind dummy	Yes		Yes	
N	5,414		3,328	
Adj. R-square	0.26		0.36	

1) 위의 표는 총 종업원 구조조정 여부를 이용한 회귀분석 모형(1)의 DuPont 분석 결과를 나타냄. *, **, ***은 각각 10%, 5%, 1% 수준의 통계적 유의성을 나타내며, 모든 변수는 <Table 3>에 정의되어 있음.

16) $ROA = \frac{\text{당기순이익}}{\text{총자산}} = \frac{\text{당기순이익}}{\text{매출액}} \times \frac{\text{매출액}}{\text{총자산}} = \text{매출액순이익률} \times \text{총자산회전율}$

〈Table 7〉 구조조정과 기업성과: DuPont 분석 (계속)

Panel B : 정규직 종업원 구조조정

Variables	Dependent Variable = ROA			
	PM(NI/SALES)		ATO(SALES/ASSET)	
	Coefficient	t-value	Coefficient	t-value
Intercept	-0.137*** (0.000)	-4.62	0.982*** (0.000)	9.51
REG_RESTRUCT	-0.001 (0.729)	-0.35	-0.064*** (0.000)	-5.47
SIZE	0.013*** (0.000)	11.18	-0.065*** (0.000)	-15.61
LEV	-0.108*** (0.000)	-11.83	0.720*** (0.000)	22.65
LOSS	-0.084*** (0.000)	-21.45	-0.157*** (0.000)	-11.57
MB	0.004*** (0.004)	2.91	0.037*** (0.000)	7.82
SGA	-0.118*** (0.000)	-10.57	-0.362*** (0.000)	-9.32
RD	-0.068 (0.485)	-0.70	-0.837** (0.013)	-2.49
LABOR	-0.001 (0.396)	-0.85	0.075*** (0.000)	14.28
CAPITAL	0.021* (0.051)	1.95	-0.190*** (0.000)	-5.15
Yr dummy	Yes		Yes	
Ind dummy	Yes		Yes	
N	5,414		3,328	
Adj. R-square	0.26		0.36	

1) 위의 표는 정규직 종업원 구조조정 여부를 이용한 회귀분석 모형(1)의 DuPont 분석 결과를 나타냄. *, **, ***은 각각 10%, 5%, 1% 수준의 통계적 유의성을 나타내며, 모든 변수는 〈Table 3〉에 정의되어 있음.

수익성을 나타내고 총자산회전율은 기업의 자산운영 생산성을 의미한다. 즉, 본 연구는 앞서 살펴보았던 인력 구조조정의 형태가 지니는 기업성과에 대한 음(-)의 효과성이 수익성(매출액순이익률) 저하와 생산성(총자산회전율) 저하 중 어떠한 요인에 의한 결과인지에 대하여 추가적인 실증분석을 수행한다.

〈Table 7〉은 DuPont 분석의 결과를 제시하고 있

다. 첫 번째로, Panel A와 Panel B는 각각 전체 종업원에 대한 구조조정의 효과와 정규직 종업원에 대한 구조조정의 효과에 대한 분석결과를 나타낸다. 분석결과를 살펴보면, 종속변수로 매출액순이익률을 사용하는 경우에 종속변수로 총자산회전율을 사용하는 경우보다 낮은 통계적 유의도를 보이거나 통계적으로 유의하지 않은 결과를 보였다. 이는 인력 구조조정

〈Table 7〉 구조조정과 기업성과: DuPont 분석 (계속)

Panel C : 비정규직 종업원 수 증감에 따른 영향(비정규직 종업원 수 증가)

Variables	Dependent Variable = ROA			
	PM(NI/SALES)		ATO(SALES/ASSET)	
	Coefficient	t-value	Coefficient	t-value
Intercept	0.015 (0.732)	0.34	1.080*** (0.000)	6.46
REG_RESTRUCT	-0.003 (0.575)	-0.56	-0.081*** (0.000)	-4.31
SIZE	0.009*** (0.000)	5.22	-0.088*** (0.000)	-13.36
LEV	-0.109*** (0.000)	-8.02	0.723*** (0.000)	13.88
LOSS	-0.075*** (0.000)	-12.95	-0.124*** (0.000)	-5.55
MB	0.008*** (0.004)	4.24	0.042*** (0.000)	5.61
SGA	-0.103*** (0.000)	-6.56	-0.379*** (0.000)	-6.23
RD	0.136 (0.311)	1.01	-1.047** (0.043)	-2.03
LABOR	-0.004 (0.158)	-1.41	0.106*** (0.000)	10.76
CAPITAL	-0.013 (0.415)	-0.82	-0.320*** (0.000)	-5.34
Yr dummy	Yes		Yes	
Ind dummy	Yes		Yes	
N	2,086		2,086	
Adj. R-square	0.24		0.40	

1) 위의 표는 비정규직 종업원의 증가 여부가 총 정규직 종업원 수와 기업성과 간 관계에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 회귀분석 모형(2)를 비정규직 종업원의 수가 증가한 표본을 사용하여 DuPont 분석을 수행한 결과를 나타냄. *, **, ***은 각각 10%, 5%, 1% 수준의 통계적 유의성을 나타내며, 모든 변수는 〈Table 3〉에 정의되어 있음.

이 기업성과에 부정적 영향을 미칠 수 있음을 제시한 앞선 〈Table 5〉와 〈Table 6〉의 분석결과가 수익성 저하보다는 생산성 저하에 따른 결과임을 알 수 있다. 즉, 기업이 인력감축을 통한 구조조정을 수행할 시 직원들과 공감 없는 단순 인건비 절감을 위한 구조조정을 수행할 경우 직원들의 사기 및 생산성 저

하에 따른 자산운영의 생산성 저하로 기업성과가 하락하고 있다고 해석할 수 있다.

두 번째로, Panel C와 Panel D는 비정규직 종업원 수 증감에 따라 정규직 종업원 구조조정이 경영성과에 미치는 영향이 차별적으로 나타나는지에 대해 분석한 가설2에 대한 실증분석 결과를 제시한다. 이에

〈Table 7〉 구조조정과 기업성과: DuPont 분석 (계속)

Panel D : 비정규직 종업원 수 증감에 따른 영향(비정규직 종업원 수 감소)

Variables	Dependent Variable = ROA			
	PM(NI/SALES)		ATO(SALES/ASSET)	
	Coefficient	t-value	Coefficient	t-value
Intercept	-0.220*** (0.000)	-5.39	0.896*** (0.000)	6.65
REG_RESTRUCT	-0.001 (0.767)	-0.30	-0.056*** (0.000)	-3.67
SIZE	0.015*** (0.000)	8.79	-0.059*** (0.000)	-10.54
LEV	-0.109*** (0.000)	-8.90	0.704*** (0.000)	17.46
LOSS	-0.085*** (0.000)	-16.35	-0.160*** (0.000)	-9.32
MB	0.002 (0.248)	1.16	0.037*** (0.000)	5.98
SGA	-0.136*** (0.000)	-8.79	-0.340*** (0.000)	-6.66
RD	-0.131 (0.332)	-0.97	-0.672 (0.132)	-1.51
LABOR	0.000 (0.923)	-0.10	0.069*** (0.000)	10.80
CAPITAL	0.036** (0.012)	2.50	-0.119** (0.012)	-2.52
Yr dummy	Yes		Yes	
Ind dummy	Yes		Yes	
N	3,328		3,328	
Adj. R-square	0.28		0.34	

1) 위의 표는 비정규직 종업원의 증가 여부가 총 정규직 종업원 수와 기업성과 간 관계에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 회귀분석 모형(2)를 비정규직 종업원의 수가 감소한 표본을 사용하여 DuPont 분석을 수행한 결과를 나타냄. *, **, ***은 각각 10%, 5%, 1% 수준의 통계적 유의성을 나타내며, 모든 변수는 〈Table 3〉에 정의되어 있음.

대한 분석결과, 앞서 살펴봤던 Panel A와 Panel B와 동일하게 모든 표본에서 정규직에 대한 인력 구조조정의 결과 수익성 저하보다는 생산성 저하가 두드러짐을 보였다. 또한, 이러한 생산성 저하의 정도가 비정규직 종업원의 수가 감소한 표본과 비교하여 증

가한 표본에서 더욱 강하게 나타났다. 이는 〈Table 6〉의 주요 분석결과와 일치하는 결과로, 정규직 종업원만을 감축하고 오히려 비정규직 종업원은 확대하는 경우 인력 구조조정에 따른 생산성 저하 효과가 더욱 강화될 수 있음을 의미한다.

5.2 첨단산업

본 연구는 인력 구조조정이 기업성장에 부정적인 영향을 미치며, 더 나아가 정규직 인원만을 감소시키고 반대로 비정규직 인원을 증가시키는 단순 인력 재배치를 통한 구조조정을 수행할 경우 기업성장을

더욱 크게 해칠 수 있음을 제시하는 앞선 실증분석 결과가 첨단기술 산업에 속한 기업에서 차별적인 관계를 보이는데 대하여 추가적인 분석을 수행한다. 최근 빅테크 기업의 경우 인공지능(AI)을 통한 인력 대체 방식의 인력 구조조정을 바탕으로 실적 향상을 이루어내고 있음이 보고되고 있다.¹⁷⁾ 따라서, 앞선

〈Table 8〉 구조조정과 기업성과: 첨단산업 기업 표본

Panel A : 총 종업원 구조조정 여부 / 정규직 구조조정 여부

Variables	Dependent Variable = ROA			
	RESTRUCT		REG_RESTRUCT	
	Coefficient	t-value	Coefficient	t-value
Intercept	-0.169*** (0.000)	-3.69	-0.172*** (0.001)	-3.36
RESTRUCT / REG_RESTRUCT	-0.009 (0.105)	-1.62	-0.005 (0.369)	-0.90
SIZE	0.010*** (0.000)	5.16	0.010*** (0.000)	5.63
LEV	-0.074*** (0.000)	-5.46	-0.074*** (0.000)	-5.63
LOSS	-0.058*** (0.000)	-8.30	-0.059*** (0.000)	-9.65
MB	0.002 (0.389)	0.86	0.002 (0.250)	1.15
SGA	0.004 (0.857)	0.18	0.004 (0.811)	0.24
RD	-0.191 (0.300)	-1.04	-0.193 (0.151)	-1.44
LABOR	0.004 (0.175)	1.36	0.004 (0.274)	1.09
CAPITAL	0.034* (0.059)	1.89	0.033* (0.053)	1.94
Yr dummy	Yes		Yes	
Ind dummy	Yes		Yes	
N	949		949	
Adj. R-square	0.29		0.29	

1) 위의 표는 첨단산업 기업 표본만을 대상으로 총 종업원 구조조정 여부와 정규직 구조조정 여부를 이용한 회귀분석 모형(1)의 분석 결과를 나타냄. *, **, ***은 각각 10%, 5%, 1% 수준의 통계적 유의성을 나타내며, 모든 변수는 〈Table 3〉에 정의되어 있음.

17) 빅테크 인력 감축의 충격적 속사정...MS·구글·아마존은 'AI기업'으로 변신 중(출처: 펜앤드마이크(<https://www.pennmike.com>), 2024.02.04.)

〈Table 8〉 구조조정과 기업성과: 첨단산업 기업 표본 (계속)

Panel B : 정규직 종업원 구조조정 여부

Variables	Dependent Variable = ROA			
	increase in non-regular employment		decrease in non-regular employment	
	Coefficient	t-value	Coefficient	t-value
Intercept	-0.203** (0.021)	-2.32	-0.191*** (0.007)	-2.73
REG_RESTRUCT	-0.007 (0.430)	-0.79	-0.005 (0.457)	-0.74
SIZE	0.006*** (0.082)	1.75	0.012*** (0.000)	4.79
LEV	-0.110*** (0.000)	-4.65	-0.060*** (0.000)	-3.64
LOSS	-0.063*** (0.000)	-5.73	-0.055*** (0.000)	-7.39
MB	0.003 (0.293)	1.05	0.001 (0.514)	0.65
SGA	-0.017 (0.557)	-0.59	0.004 (0.855)	0.18
RD	-0.010 (0.962)	-0.05	-0.193 (0.283)	-1.08
LABOR	0.015** (0.015)	2.46	0.000 (0.996)	-0.01
CAPITAL	0.087*** (0.008)	2.69	0.017 (0.433)	0.78
Yr dummy	Yes		Yes	
Ind dummy	Yes		Yes	
N	355		594	
Adj. R-square	0.29		0.28	

1) 위의 표는 첨단산업 기업에서 비정규직 종업원의 증가 여부가 정규직 종업원 구조조정 여부와 기업성과 간 관계에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 회귀분석 모형(2)를 비정규직 증가여부 표본으로 구분하여 분석한 결과를 나타냄. *, **, ***은 각각 10%, 5%, 1% 수준의 통계적 유의성을 나타내며, 모든 변수는 〈Table 3〉에 정의되어 있음.

구조조정과 기업성과 간 음(-)의 관계가 빅테크 등 첨단기술 산업 내 기업에서 차별적인 양상을 보일 수 있다. 즉, 첨단산업 기업은 AI 도입과 동시에 인력 구조조정을 통해 경영효율화를 달성하여 인력 구조조정이 기업의 성과를 해치지 않을 가능성이 존재한

다. 이에 본 연구는 첨단산업 기업 표본만을 사용하여 앞선 실증분석을 재수행한다. 이를 위한 첨단산업 기업에 대한 구분은 선행연구(김성환과 손성규 2011; 김범준과 박진하 2019 등)에서 사용한 첨단기술산업 분류 방법을 활용하였다.¹⁸⁾

18) 본 연구는 김성환과 손성규(2011)와 김범준과 박진하(2019)에 따라 ‘반도체, 전자부품, 마그네틱 및 광학 매체 제조업’, ‘컴퓨터/주변장치, 통신/방송 장비, 영상/음향기기 제조업’, ‘의료, 정밀, 광학기기 및 시계, 전기장비 제조업’, ‘방송, 통신’, ‘프로그래밍, 시스템 통합/관리, 연구개발/정보/전문 서비스’를 첨단 산업으로 분류하였다.

〈Table 8〉의 분석결과를 살펴보면, 선행연구에서 기업이 구조조정을 수행하였는지에 대하여 판단하기 위해 사용하고 있는 구조조정 여부(*RESTRUCT*, *REG_RESTRUCT*) 변수를 설명변수로 설정하였을 때 전체 표본을 대상으로 한 앞선 실증분석 결과와 차별적인 결과를 보였다. 첫 번째로, 전체 종업원의 구조조정 여부(*RESTRUCT*)와 정규직 종업원의 구조조정 여부(*REG_RESTRUCT*)는 모두 기업성과(*ROAt+1*)와 통계적으로 유의하지 않은 결과를 보였다. 이는 첨단산업 기업에서 인력 구조조정을 수행하여도 기업성과를 해치지 않음을 의미한다. 두 번째로, 정규직 종업원의 구조조정 시 비정규직 종업원의 증감 여부에 대한 분석결과를 제시하는 *Panel B*를 살펴보면, 정규직 종업원에 대한 구조조정을 수행한 기업이 비정규직 종업원을 증가시킨 표본과 감소시킨 표본 모두에서 기업성과(*ROAt+1*)와 통계적으로 유의하지 않은 결과를 보였다. 이는 첨단산업에 속한 기업이 정규직에 대한 구조조정을 수행하는 경우에 비정규직의 증감과 관계없이 차기 기업성과에 영향을 미치지 않는다고 해석할 수 있다. 〈Table 8〉의 결과는 앞서 언급한 바와 같이 빅테크 등 첨단기업에서 진행하고 있는 인공지능(AI)과 같은 ICT(Information and Communication Technologies)를 활용한 인력 구조조정의 긍정적 효과를 반영하고 있다고 해석할 수 있다.

VI. 결 론

본 연구는 인력감축을 통한 구조조정의 효과성을 경영성과 측면에서 살펴보는 것을 목적으로 한다. 최근에 기업들은 인공지능(AI)과 같은 ICT(Information

and Communication Technologies)의 진보로 인해 기존과 다른 기업환경에 놓여 있으며, 특히, 생산을 위한 인력 수요 감소에 대한 논의는 특정 기업상황이 아닌 일반적인 기업 효율화를 제고하기 위한 전략으로 간주되고 있다(김정교 외 2020). 그러나 여전히 인력 감축을 통한 조직 구조조정과 기업의 경영성과 간에는 양방향성이 존재하고 있다(Mentzer 1996; Bowman et al. 1999; 권기환과 조동성 2003; 김정교 외 2020). 이에 본 연구는 인력감축을 통한 조직 구조조정과 기업의 경영성과와의 관계를 살펴보기 위하여 2012년부터 2021년까지 유가증권 상장 기업을 대상으로 분석을 실시하였다. 전체 표본을 대상으로 구조조정과 기업의 경영성과와의 관계를 분석한 결과 인력 감축을 통한 구조조정이 발생한 기업의 경영성과가 악화된다는 결과를 확인하였다. 추가적으로 구조조정 형태에 따라 그 효과성이 차별적으로 나타나는지 여부에 대한 확인을 위하여 비정규직 종업원 수 증감에 따라 표본을 구성하여 분석한 결과, 비정규직 인원이 증가한 표본에서만 정규직 구조조정과 기업성과가 통계적으로 유의한 음(-)의 관련성이 있다는 결과를 발견하였다. 이는 질적인 측면에서의 인력 구조조정이 아닌, 정규직을 비정규직화 한 단순 인력 재배치에서 기업의 경영성과에 부정적으로 영향을 미칠 수 있음을 보인 결과이다. 이와 같이 본 연구 결과는 선행연구와는 차별적으로 단순한 인력감축 규모에 대한 분석결과가 아닌, 인력 재배치 측면에서 인력구조조정의 질적인 측면을 살펴보고자 했다는 점에서 추가적인 공헌점이 있겠다. 다만, 본 연구는 희망퇴직 등과 같이 다른 인력 축소 방법이나, 퇴사 등의 이유에 대해서 체계적으로 분석하지 못했다는 한계점은 존재한다.

참고문헌

- 강선아, 김용식(2015), "경영자 재량권이 기업구조조정방식 선택과 성과에 미치는 영향," **국제회계연구**, 63호, pp.141-164.
- (Kang, S. A. and Y. S. Kim(2015), "The Effect of Management Discretion on the Choice of Reorganization and Post Performance," *Korea International Accounting Review*, 63, pp.141-164.)
- 권기환, 조동성(2003), "기업구조조정: 선행요인과 구조조정 성과에 관한 비판적 고찰," **경영학연구**, 제32권 6호, pp.1533-1569.
- (Kwon, K. H. and D. S. Cho(2003), "Corporate Restructuring: Critical Review of Antecedents and Consequences," *Korean Management Review*, 32(6): pp.1533-1569.)
- 김민철, 기현희, 최경아(2013), "기업구조조정의 성과와 기업가치에 미치는 영향," **국제회계연구**, 50호, pp. 1-20.
- (Kim, M. C., H. H. Ki, and K. A. Choi(2013), "Restructure management performance of firms and the factors of affecting in restructure performance," *Korea International Accounting Review*, 50, pp.1-20.)
- 김범준, 박진하(2019), "첨단기술산업의 투자효율성," **회계정보연구**, 제37권 2호, pp.115-138.
- (Kim, B. J. and J. H. Park(2019), "Investment Efficiency in Hi-Tech Industry," *Accounting Information Review*, 37(2), pp.115-138.)
- 김성환, 손성규(2011), "산업별 회계정보의 품질에 대한 실증연구," **회계학연구**, 제36권 3호, pp.179-215.
- (Kim, S. H. and S. K. Sohn(2011), "Accounting Information Quality in Different Industries," *Korean Accounting Review*, 36(3), pp.179-215.)
- 김윤권, 최순영, 이창길, 지규원(2009), "인력감축의 효과 분석과 사후관리방안," KIPA 연구보고서 2009-09, 한국행정연구원.
- (Kim, Y. K., S. Y. Choi, C. G. Lee, and K. W. Ji (2009), "Effect analysis and follow-up management plan of workforce reduction," KIPA research report 2009-09.)
- 김정교, 차정화, 김하은(2020), "인력구조조정이 기업의 재무성과에 미치는 영향," **회계정보연구**, 제38권 2호, pp.101-130.
- (Kim, J. G., J. H. Cha, and H. E. Kim(2020), "The effect of downsizing on corporate financial performance," *Accounting Information Review*, 38(2), pp.101-130.)
- 김하은, 차정화(2022), "제조업 인력증감률이 매출이익률 변화에 미치는 영향," **전산회계연구**, 제20권 1호, pp.143-163.
- (Kim, H. E. and Cha, J. H.(2022), "Effect of Manufacturing Manpower Increase/Decrease Rate on Change in Profit Margin," *Korean Computers and Accounting Review*, 20(1), pp.143-163.)
- 박종훈, 양효신(2002), "고용불안의 선행요인과 결과: 구조조정기업의 종업원 대상," **조직과 인사관리연구**, 제26권 2호, p.25-60.
- (Park, J. H. and H. S. Yang (2002), "Antecedents and outcomes of job insecurity: A study on employees who survive from business restructuring," *Journal of Organization and Management*, 26(2), pp.25-60.)
- 박진우, 백재승(2009), "구조조정과 기업가치: 축소와 확장 비교분석," **경영학연구**, 제38권 5호, pp.1329-1352.
- (Park, J. and J. S. Baek(2009), "Restructing Activities and Firm Value: Comparing Contraction and Expansion," *Korean Management Review*, 38(5), pp.1329-1352.)

- 안관영(2003), “인력감축에 따른 잔류종업원의반응에 대한 고찰,” *경영교육연구*, 29호, pp.29-52.
- (Ahn, K. Y.(2003), “Survivor Reactions to Organizational Downsizing,” *Management Education Review*, 29, pp.29-52.)
- 윤보운(2002), “구조조정에는 마무리가 없다,” *LG주간경제* 667호, pp.37-43.
- (Yoon, B. Y.(2002), “There is no end to restructuring,” *LG weekly economy* 667(2002.03.20.). pp. 37-43.)
- 이운주(2003), “우리나라 공기업의 인력구조조정에 관한 연구,” 서울시립대학교 석사학위논문.
- (Lee, W. J. (2002), “A Study on Downsizing of Korean Public Enterprises,” Dissertation thesis, University of Seoul.)
- 이화득, 이재훈(2001), “인력감축이 기업의 재무적 성과에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구,” *경영연구*, 제16권 2호, pp.187-209.
- (Yi, H. D. and J. H. Rhee(2001), “The Effects of Downsizing on the Financial Performance,” *Journal of Business Research*, 16(2), pp. 187-209.)
- 차정화, 김혜리(2022), “지속가능경영을 위한 자발적 구조조정이 기업성과에 미치는 영향,” *한국창업학회지*, 제18권 3호, pp.407-431.
- (Cha, J. H and Kim, H. R.(2022), “The Effect of Voluntary Restructuring for Sustainable Management on Corporate Performance,” *Journal of the Korean Entrepreneurship Society*,18(3), pp.407-431.)
- 차정화, 안시연(2021), “도·소매업 기업들의 구조조정이 총매출이익률 개선에 미치는 영향,” *유통물류연구*, 제8호 4, pp.87-102.
- (Cha, J. H and An, S. Y.(2021), “The Effect of Restructuring of Wholesale and Retail Companies on the Improvement of Gross Profit Margin: Focusing on Plant and Equipment Assets Reduction and Human Resources Reduction,” *Journal of Distribution and Logistics*, 8(4), pp.71-86.)
- Amabile, T. M. and R. Conti(1999), “Changes in the work environment for creativity during downsizing,” *Academy of Management Journal*, 42, pp.630-640.
- Bowman, E. H. and H. Singh(1993), “Corporate Restructuring: Reconfiguring the firm,” *Strategic Management Journal*, 14(Summer special issue), pp.5-14.
- Bowman, E. H., H. Singh, M. Useem, and R. Bhadury (1999), “When does restructuring improve economic performance?,” *California Management Review*, 41(Winter), pp.33-54.
- Brockner, J., S. Grover, S. O'Malley, M. N. Reed, and M. A. Glynn(1993), “Threat of future layoffs, self-esteem, and survivors reaction: Evidence from the laboratory and the field,” *Strategic Management Journal*, 14(Summer special issue), pp.153-166.
- Cameron, K. S.(1994), “Strategies for successful organizational downsizing,” *Human Resources Management* 33(2), pp.189-211.
- Cameron, K. S.(1998), “Strategic Organizational Downsizing: An Extreme Case,” *Research in Organizational Behavior* 20, pp.185-229.
- Cascio, W. F.(1993), “Downsizing: What do we know: What have we learned?,” *Academy of Managerial Executive*, 7(1), pp.95-104.
- Dougherty, D. and E. H. Bowman(1995), “The effects of organizaitional downsizing on product innovation,” *California Management Review*, 37(Summer), pp.28-44.
- Greenhalgh, L. A. T. Lawrence, and R. I. Sutton (1988), “Determinants of Work Force Reduction Strategies in Declining Organizations,”

- Academy of Management Review*, 13(2), pp.241-254.
- Haynes, M., S. Thomson and M. Wright(2002), "The impact of divestment on firm performance: Empirical evidence from a panel of UK companies," *The Journal of Industrial Economics*, 50(2), pp.173-196.
- Hill, M. S., P. M. Johnson, K. X. T. Liu and T. J. Lopez(2015), "Operational restructurings: where's the beef?," *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 45, pp.721-755.
- Hoskisson, R. E. and T. A. Turk(1990), "Corporate restructuring: Governance and control limits of the internal capital market," *Academy of Management Review*, 15(3), pp.459-477.
- Iqbal, Z. and S. Shetty(1995), "Layoffs, stock price, and financial condition of the firm," *Journal of Applied Business Research*, 11(2), pp. 67-72.
- Mellahi, K. and A. Wilkinson(2004), "Organizational failure: a critique of recent research and a proposed integrative framework," *International Journal of Management Reviews*, 5/6(1), pp.21-41.
- Mentzer, M. S.(1996), "Corporate downsizing and profitability in Canada," *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 13(3), pp.237-250.
- Worrell, D. L. W. D. Davidson III, and V. M. Sharma (1991), "Layoff announcements and stockholder wealth," *Academy of Management Journal*, 34, pp.662-678.

-
- 저자 신상훈은 현재 청주대학교 경상대학 회계학과 조교수로 재직 중이다. 고려대학교에서 학, 석사학위를, 경기대학교에서 회계세무 전공으로 박사학위를 취득하였다. LG CNS에서 시스템 엔지니어, R&D연구원, 내부감사자로, 넷마블에서 감사실장으로 재직하였으며 LG 인화원, 한국생산성본부, 국민권익위원회, KT&G 등에서 내부감사, 윤리경영 강의를 수행하였다. 주요연구분야는 내부감사, 윤리경영, 조세회피, ESG 경영 등이다.
 - 저자 홍준용은 현재 국립한밭대학교 경상대학 회계세무학과 전공 조교수로 재직 중이다. 고려대학교 통계학과에서 학사학위 취득하였으며, 고려대학교 경영대학에서 회계전공으로 석사 및 박사학위를 취득하였다. 주요연구분야는 경영자보상, 성과평가, ESG 경영 등이다.
 - 저자 김선미는 현재 전남대학교 경영대학 경영학부 회계전공 교수로 재직 중이다. 고려대학교 경영대학에서 회계전공으로 석사 및 박사학위를 취득하였다. 주요연구분야는 정보공시, 자본시장, 회계감사, 내부감사, ESG 경영 등이다.