

청년층 취업자의 직장 근속연수 결정요인에 관한 연구

박진아*, 한재룡**, 신동열***
산업진흥원, (주)나라코퍼레이션*, 대한신학대학원대학교**

A Study on the Determinants of Years in Service of Youth Employee

Jin-Ah Park*, Jae-Ryong Han**, Dong-Yeol Shin***

Senior Researcher, Korea Industrial Promotion Institute*

President, Nara Corporation**

Professor, Dept. of Counseling & Psychotherapy, Daehan Theological University***

요약 본 연구는 패널 데이터를 분석하여 청년층 취업자의 현 직장 근속연수에 영향을 미치는 결정요인을 검증하였다. 연구결과 청년층의 직장 근속연수에 영향을 미치는 요인은 성별, 연령, 최종학력(고졸 이하-대졸 이상 여부), 혼인상태, 정규직 여부, 현 직장 임금, 현 직장 고용안정 만족도($p<.001$), 가구 총 근로소득과 현 직장 복리후생 만족도($p<.01$) 및 현 직장 인사고과 공정성 만족도($p<.05$)로 나타났다. 또한 남성일수록, 연령이 높을수록, 기혼일수록, 근로소득이 낮은 집단일수록, 정규직일수록, 정년제일수록, 계속근로가 가능할수록, 업무내용과 전공이 일치할수록, 현 직장 임금이 높을수록, 현 직장 만족도가 높을수록 근속연수가 길었다. 본 연구는 청년층의 직장 근속연수 결정요인을 밝힘으로써 장기적이고 안정적인 고용을 위한 효과적인 정책을 마련하는 데 시사점을 제공한 것에 의의가 있다.

주제어 : 근속연수, 청년층, 취업자, 고용유지, 고용정책

Abstract This study verified the determinants of years in service of youth employee by analyzing panel data. The study results showed that sex, age, education, marital status, full-time job, wage, employment stabilization, household earned income, benefit package, fairness of performance evaluation determined years in service of youth employee. Also, years in service was longer in male, higher age, married, lower household earned income, full-time job, age-limit system, possible to work continuously, corresponding to mager, higher wage, higher job satisfaction group. This study provided practical implication to prepare effective employment policy for maintaining long-term and stable youth employment by confirming the determinants of years in service of youth employee.

Key Words : Service in year, Youth, Empleree, Maintaine Employment, Employment Policy

1. 서론

청년 실업 문제가 세계적으로 이슈화 되고 있다. 한국

의 300여만 중소기업들의 생산성 향상을 위한 노력을 경주하는 노력에도 갈수록 청년 실업 문제가 심화되고 있는 실정이다. 이젠 더 이상 직장에 종신고용을 기대할 수

Received 1 December 2015, Revised 7 December 2015

Accepted 14 December 2015

Corresponding Author: Dong-Yeol Shin
(Daehan Theological University)

Email: counme3@naver.com

ISSN: 2466-1139

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

없으며 비정규직, 기간제 근로자 등으로 고용이 불안해진 시대에 노동시장의 양극화는 좀처럼 좁혀지지 않고 있다.

청년층(15-29세)의 실업률은 2015년 6월 기준으로 최고치인 10.1%를 기록한 바 있으며 청년 실업자수는 2009년 34.7만명에서 2015년 6월 44.9만명까지 증가했다가 다소 감소하는 추세에 있다. 통계에 포함되지 않는 실질 실업률은 이보다 더 높을 것으로 추정되고 있다. 또한 2015년 8월 기준 전국의 비정규직 근로자 비율은 32.5%였으며 여성(40.2%) 비정규직 근로자 비율이 남성(26.5%)보다 약 13.7%p 높은 성별 격차도 나타났다(통계청)[1].

이처럼 녹록지 않은 노동시장에서 청년들은 대기업과 공공기관 등 소위 ‘괜찮은 일자리’에 취업하기 위해 수십, 수백대 일의 경쟁률을 감수하며 치열하게 구직 활동을 펼치고 있다. 암울한 현실에 지쳐 구직하려는 노력을 포기하고 경제활동도 하지 않는 이른바 백수(白手) 청년이나 아르바이트를 전전하며 생계를 유지하는 청년들의 모습은 더 이상 낯선 풍경이 아니다.

청년이 어렵게 들어간 첫 직장에서도 자리를 잡고 머물기는 쉽지 않다. 2009년 8월과 2010년 2월에 졸업한 대졸 취업자들의 졸업 후 첫 일자리 현황을 분석한 결과 고용형태는 정규직이 66.1%, 비정규직이 34%로 나타났으며 첫 일자리 경험이 있는 대졸자의 10명 중 6명은 졸업 2년 후 시점에서 첫 일자리를 그만둔 경험이 있었다(첫 일자리 유지비율 40.4%). 첫 일자리가 정규직인 사람의 47.6%는 졸업 2년 후에도 첫 일자리를 유지하고 있는 반면, 첫 일자리가 비정규직인 사람의 79.1%는 첫 일자리를 그만둔 것이다. 첫 일자리를 그만두는 사유로는 정규직의 경우 ‘보다 나은 직장으로의 이직을 위해’, 비정규직은 ‘계약기간이 끝나서’라는 응답이 가장 많아 고용형태에 따른 격차가 나타났다(김하영, 2015)[2].

본 연구는 청년층의 직장 근속연수에 영향을 미치는 요인을 분석함으로써 청년층의 장기적이고 안정적인 고용 유지를 위한 결정요인을 밝히고 청년층에 대한 효과적인 고용정책을 마련하는 데 시사점을 도출하고자 한다.

2. 이론적 배경

근속연수(勤績年數, Continuous Service Year)란 일반

적으로 ‘근로자가 현재의 기업체에 입사한 날로부터 조사대상 기준일까지 근속한 기간’을 말한다((주)중앙경제, 2014)[3]. 근속연수는 경력 산정이나 퇴직금 지급, 복리후생 혜택 제공 등의 기준이 되기 때문에 직장생활에서 매우 중요한 개념이라고 할 수 있다.

일반적으로 근속이란 고용유지와 유사한 개념으로 인식되고 있다. 고용유지란 근로자가 자신의 적성과 능력을 살려 취업할 수 있도록 직업정보를 제공하고 교육훈련 및 일자리 알선을 실시하며 고용 이후 실업을 방지하고 노동력의 합리적인 배치 및 전환을 가능케 하는 것으로 정의할 수 있다(윤승임, 2000)[4].

근속성향은 ‘조직의 구성원이 현재의 조직에 계속 남기를 원하는 의사나 의도의 정도를 의미하는 것’이라 할 수 있으며(김효섭, 2014) 노순규(1995)는 이러한 근속성향의 원인을 어떤 조직에 머물러 있는 것이 떠나는 것(이직)보다 많은 이득이 있기 때문이라고 설명하였다(5,6).

근로자의 직무 불만족 등으로 인한 잦은 이직이나 이탈은 기업에도 많은 유·무형적 손실을 가져오게 된다. 직원의 채용, 선발 및 교육훈련에 투입된 투자비용뿐만 아니라 전임자의 공백으로 기업역량에 손실이 발생하며 새로운 직원을 채용하고 적응시키는 과정에서 인간관계와 사내 분위기에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다.

이에 반해 장기근속은 개인의 경력 발전과 기업의 안정성 유지에 큰 도움이 된다. 장기근속이란 ‘한 근로자가 동일한 기업에서 오랜 기간 계속해서 근무하는 것’으로 정의할 수 있으며(안은정·신은종, 2010) 장기근속함으로써 근로자는 생활의 안정과 자기발전의 기회를 갖고 사회의 발전과 나아가 국가의 경제성장 및 복지국가 건설에도 기여하게 된다(이인경·최민식, 2010)[7,8].

현재 직장의 근속연수에 영향을 미치는 결정요인에 대한 이론적인 고찰이나 종합적으로 분석을 진행한 연구는 쉽게 찾아볼 수 없으며 청년층 취업자를 대상으로 연구모형을 검증한 선행연구는 거의 찾아볼 수 없었다.

본 연구에서는 이러한 이론적 미비함을 극복하고 신뢰성 있는 패널 데이터를 통해 얻을 수 있는 정보를 적극적으로 활용하여 통계적 분석을 통해 청년층의 직장 근속연수에 영향을 미치는 요인을 검증하고자 하였다.

3. 선행연구

최현미(2002)는 장애인이 한 직장 내에서 긍정적으로 적응하고 장기근속을 유지하고 있는 경우 그들의 가족들이 직장에 대해 만족하며 자부심을 느끼는 것이 직장생활을 강화하는 영향요인임을 확인하였다[9].

신인섭(2009)은 파견근로자의 장기근속에 영향을 미치는 요인을 연구한 결과 임금만족도는 장기근속(이직)과 유의한 상관관계가 없었으며 직무스트레스와 직무만족도가 장기근속(이직의도)에 유의한 영향을 미쳤다[10].

김태규(2011)은 호텔조리사의 직무관련 특성 중 직장의 안정성, 직업의 자부심, 상사와의 커뮤니케이션이 근속성향에 영향을 주었으며 인구학적 특성 면에서는 나이가 많을수록, 월수입이 높을수록, 직급이 높을수록 근속성향이 높게 나타났으며, 15년 이상 근무한 집단이 가장 높은 근속성향을 보이는 것을 확인하였다[11].

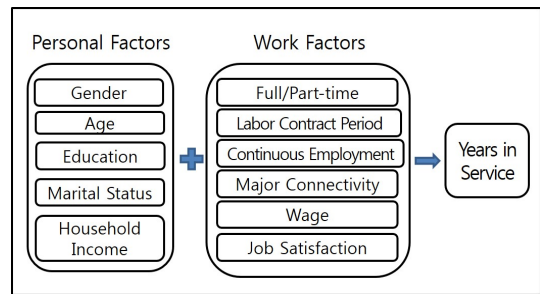
기호익·저가가(2013)는 임금수준만족, 복리후생만족, 임금체계만족이 근속몰입에 정(+) 영향을 미쳤으며 임금인상만족은 근속몰입에 유의한 영향을 미치지 못하는 것을 확인하였다[12].

박진(2013)은 비정규직 보호법의 효과를 연구한 결과 300인 이상 사업장에서 비정규직의 근속기간이 약 23개월 감소한 것을 관찰하고 비정규직 가운데 신규 입직자보다 장기 근속자의 정규직 변환 효과가 훨씬 큰 것으로 해석하여 비정규직 보호법이 효과가 있음을 주장하였다[13].

한중석(2014)은 로그 근속연수를 종속변수로 회귀분석을 실시한 결과 성별과 대졸-고졸 여부에 따른 차이는 나타나지 않았고, 경험연수가 높을수록 근속연수가 높았으며, 공공기관이 민간기업보다 20% 정도 근속연수가 더 길었다[14].

선행연구를 종합해보면 직무스트레스, 직무만족도, 경험연수, 근무기관 형태, 직장의 안정성, 직업의 자부심, 상사와의 커뮤니케이션, 임금 만족도, 복리후생 만족도, 비정규직 보호법 등이 근속연수에 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

본 연구에서는 이론적 고찰을 토대로 청년층 취업자의 개인적 요인과 직장관련 요인이 현 직장의 근속연수에 미치는 영향을 분석하고자 연구모형을 [Fig. 1]과 같이 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 한국고용정보원이 제공하는 ‘2013년 청년패널(Youth Panel)조사’ 원자료를 분석에 활용하였다.

조사당시 취업중인 청년층 패널 3,999명을 대상으로 종속변수를 현 직장 근속연수로, 독립변인을 개인적 요인(성별, 연령, 최종학력, 혼인상태, 가구소득)과 직장관련 요인(정규직 여부, 근로계약기간 여부, 계속근로가능 여부, 전공 일치도, 현 직장 임금, 현 직장 만족도)으로 나누어 IBM SPSS Statistics 20으로 회귀분석과 빈도분석 및 ANOVA를 실시하였다. 분석에 사용한 변인 구성 및 관련 문항은 다음 표와 같다.

<Table 1> Composition of the Variables

Variables		Composition
Personal Factors	Gender	dummy: 0=Female, 1=Male
	Age	Continuous: American Age
	Education	dummy: 00=<=High School, 10=Junior College, 01=>=College Graduates
	Marital Status	dummy: 0=Single, 1=Married&etc
	Household Income	Continuous: Money(10,000 Won)
Work Factors	Full/Part-time	dummy: 0=Part-time, 1=Full-time
	Labor Contract Period	dummy: 0=Limited, 1=Age-Limit System
	Continuous Employment	dummy: 0=Impossible, 1=Possible
	Major Connectivity	Continuous: (1=Mismatch ~ 5=Match)
	Wage	Continuous: Money(10,000 Won)
	Job Satisfaction	Continuous: General, Business Contents, Social Contribution, Self Development, Wage, Employment Stability, Autonomy, Commuting Distance, Future, Working Environment, Human Relationship, Fairness of Performance Rating, Welfare (1=Dissatisfaction ~ 5=Satisfaction)

5. 연구결과의 분석 및 해석

5.1 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성을 보면 성별은 남성(49.4%)-여성(50.6%)으로 균등하게 나타났으며 평균 연령은 29.7세였다. 최종학력은 대졸이상(48%)-전문대졸(30.5%)-고졸이하(21.5%) 순이었으며 미혼(74.7%)이 기혼 등(25.3%)의 3배에 달했다. 가구 총 근로소득 평균은 5,194.8만원이었으며 정규직(78.4%)-비정규직(14.3%), 정년제(83.7%)-근로계약기간 정해져 있음(9%), 계속근로 가능(94.8%)-불가능(5.2%) 순으로 나타났다. 현 직장 평균 임금은 1,154.1만원이었으며 업무내용과 전공 일치도는 3.16점, 현 직장 전체 만족도는 3.63점, 현 직장 평균 근속연수는 2.44년이었다.

<Table 2> Demographic Characteristics of the Respondents

	Spec.	N	%	M	SD
Gender	Male	1,976	49.4	-	0.500
	Female	2,023	50.6		
Age		3,999	100.0	29.69	3.937
Education	<=High School	859	21.5	-	0.790
	Junior College	1,220	30.5		
	>=College	1,920	48.0		
Marital Status	Single	2,989	74.7	-	0.435
	Married&etc	1,010	25.3		
Household Income		3,457	100.0	5194.80	2382.717
Job Type	Full-time	3,136	78.4	-	0.361
	Part-time	572	14.3		
Job Period	Limited	361	9.0	-	0.296
	Age-limit	3,347	83.7		
Continuous Employment	Possible	3,424	94.8	-	0.223
	Impossible	189	5.2		
Major Connectivity		3,999	100.0	3.16	0.828
Wage		3,938	100.0	1154.12	1523.242
Job Satisfaction	General	3,999	100.0	3.63	0.621
	Job Contents	3,999	100.0	3.68	0.657
	Social Contribution	3,999	100.0	3.43	0.680
	Self Development	3,999	100.0	3.51	0.700
	Wage	3,999	100.0	3.32	0.761
	Employment Stability	3,998	100.0	3.68	0.696
	Autonomy	3,999	100.0	3.64	0.675
	Commuting Distance	3,999	100.0	3.47	0.846
	Future	3,999	100.0	3.40	0.707
	Working Environment	3,999	100.0	3.56	0.665
	Human Relationship	3,999	100.0	3.68	0.634
	Performance Rating Fairness	3,708	100.0	3.59	0.817
	Welfare	3,708	100.0	3.54	0.842
	Years in Service		3,999	100.0	2.44

5.2 청년층의 직장 근속연수 결정요인

다미변수를 포함한 다중 회귀분석 결과 $F=49.209$, $p<.001$ 으로 회귀식이 유의하게 나타났으며 $R^2=0.272$ 로 모형은 27.2%의 설명력을 보였다.

청년층의 직장 근속연수에 영향을 미치는 요인은 성별, 연령, 최종학력(고졸 이하-대졸 이상 여부), 혼인상태, 정규직 여부, 현 직장 임금, 현 직장 고용안정 만족도($p<.001$), 가구 총 근로소득과 현 직장 복리후생 만족도($p<.01$) 및 현 직장 인사고과 공정성 만족도($p<.05$)로 나타났다.

근로계약기간 여부, 계속근로가능 여부, 업무내용과 전공 일치도, 현 직장 전체 만족도와 업무내용·사회적 공헌·자기발전·임금 및 소득·자율성·통근거리·장래성·근로환경·인간관계에 대한 만족도는 근속연수에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못했다.

개인적 요인을 보면 남성보다 여성이 근속연수에 성별의 영향을 더 많이 받았으며, 연령이 높을수록 근속연수가 길었다. 고졸 이하가 대졸 이상보다 근속연수에 최종학력의 영향을 더 많이 받았으며, 기혼(이혼·별거·사별 포함)이 미혼보다 근속연수에 혼인상태의 영향을 더 많이 받았다. 또한 가구 총 근로소득이 높을수록 근속연수가 긴 것으로 나타났다.

직장관련 요인을 보면 정규직이 비정규직보다 근속연수에 정규직 여부의 영향을 더 많이 받았으며, 현 직장 임금이 높을수록 근속연수도 길게 나타났다. 현 직장 만족도 요인 중 고용안정과 복리후생 만족도가 높을수록 근속연수가 길었으며, 인사고과 공정성 만족도는 근속연수에 부정적인 영향을 미쳤다.

즉, 개인적 요인에서는 연령($p<.001$, $\beta=.422$), 최종학력($p<.001$, $\beta=-.184$)순으로 근속연수에 미치는 영향이 높았으며 직장관련 요인에서는 정규직 여부($p<.001$, $\beta=.104$), 현 직장 임금($p<.001$, $\beta=.099$), 현 직장 고용안정 만족도($p<.001$, $\beta=.078$) 순으로 근속연수에 미치는 영향이 높았다.

공선성 진단 결과 Durbin-Watson 값이 1.945로 기준 값인 2에 근접하고 0 또는 4에 가깝지 않아 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 나타났으며, 모든 변수의 공차 한계가 0.1 이상이고 VIF(분산팽창계수) 값이 10 이하로 나타나 다중공선성 문제도 없는 것으로 판단되었다.

<Table 3> Determinants of Years in Service of Youth Employee

Dependant Variable: Years in Service	Non-Standardized		Standardized	t	p	
	B	S.E.	β			
Constant	-8.050	.498		-16.154	.000	
Personal Factors	Gender	-.491	.086	-.094	-5.677	.000
	Age	.284	.013	.422	22.343	.000
	Education					
	Junior College	-.137	.118	-.024	-1.166	.244
	>=College	-.965	.114	-.184	-8.441	.000
	Marital Status	.437	.107	.074	4.081	.000
	Household Income	.000	.000	.045	2.815	.005
Work Factors	Full-time	.784	.142	.104	5.529	.000
	Job Period	.039	.167	.004	.232	.816
	Continuous Employment	-.035	.172	-.003	-.202	.840
	Major Connectivity	.034	.054	.011	.628	.530
	Wage	.000	.000	.099	5.826	.000
	Job Satisfaction					
	General	.065	.096	.015	.679	.497
	Job Contents	-.053	.084	-.013	-.634	.526
	Social Contribution	.095	.076	.025	1.250	.211
	Self Development	-.067	.081	-.018	-.830	.407
	Wage	.057	.068	.017	.839	.401
	Employment Satbility	.295	.074	.078	3.974	.000
	Autonomy	-.026	.076	-.007	-.338	.735
	Commuting Distance	.047	.051	.015	.916	.360
	Future	-.116	.078	-.031	-1.491	.136
	Working Environment	.031	.081	.008	.376	.707
	Human Relationship	.069	.081	.017	.858	.391
	Performance Rating Fairness	-.161	.063	-.050	-2.566	.010
	Welfare	.186	.062	.059	3.010	.003
	F			49.209***		
R			0.521			
R ²			0.272			
Revised R ²			0.266			

***p<.001

5.3 집단 간 근속연수 차이 비교

현 직장 만족도는 4점 기준, 연령은 평균, 나머지 변수는 중위수를 기준으로 상위집단과 하위집단으로 나누어 집단 간 근속연수 차이를 분석한 결과는 <Table 4>와 같다.

ANOVA 분석 결과 성별, 연령, 혼인상태, 가구 총 근로소득, 정규직 여부, 근로계약기간 여부, 계속근로가능 여부, 업무내용과 전공 일치도, 현 직장 임금, 현 직장 만족도에 따른 집단 간 근속연수의 차이가 나타났으며 최종 학력에 따른 근속연수의 유의한 차이는 나타나지 않았다.

즉, 남성일수록, 연령이 높을수록, 기혼일수록, 근로소

득이 낮은 집단일수록, 정규직일수록, 정년제일수록, 계속근로가 가능할수록, 업무내용과 전공이 일치할수록, 현 직장 임금이 높을수록, 현 직장 만족도가 높을수록 근속연수가 긴 것으로 나타났다.

<Table 4> Differences between Groups

Spec.	M	SD	F	
Gender	Male	2.61	2.549	18.045***
	Female	2.26	2.627	
Age	High	3.32	2.911	664.420***
	Low	1.35	1.574	
Education	<=High School	2.53	2.901	2.719
	Junior College	2.52	2.715	
	>=College	2.34	2.358	
Marital Status	Single	2.00	2.215	371.990***
	Married&etc	3.74	3.142	
Household Income	High	2.37	2.531	8.592**
	Low	2.63	2.739	
Job Type	Full-time	2.61	2.639	149.707***
	Part-time	1.21	1.728	
Job Period	Limited	1.36	1.986	65.453***
	Age-limit	2.50	2.601	
Continuos Employment	Possible	2.46	2.593	48.316***
	Impossible	1.13	1.873	
Major Connectivity	High	2.53	2.620	29.341***
	Low	1.93	2.397	
Wage	High	3.00	2.756	204.697***
	Low	1.85	2.274	
Job Satisfaction				
General	High	2.63	2.737	39.145***
	Low	2.10	2.283	
Job Contents	High	2.60	2.707	28.290***
	Low	2.14	2.350	
Social Contribution	High	2.68	2.727	30.532***
	Low	2.23	2.460	
Self Development	High	2.52	2.676	4.778*
	Low	2.34	2.497	
Wage	High	2.77	2.820	52.070***
	Low	2.18	2.377	
Employment Satbility	High	2.74	2.752	106.290***
	Low	1.86	2.152	
Autonomy	High	2.64	2.694	44.079***
	Low	2.08	2.373	
Commuting Distance	High	2.58	2.700	14.655***
	Low	2.27	2.458	
Future	High	2.57	2.663	8.732**
	Low	2.33	2.532	
Working Environment	High	2.60	2.654	22.612***
	Low	2.21	2.494	
Human Relationship	High	2.62	2.686	42.114***
	Low	2.06	2.360	
Performance Rating Fairness	High	2.57	2.644	19.663***
	Low	2.20	2.474	
Welfare	High	2.66	2.680	43.513***
	Low	2.11	2.413	

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

6. 결론 및 시사점

본 연구는 현재 취업중인 청년층의 현 직장 근속연수에 영향을 미치는 개인적 요인과 직장관련 요인을 분석함으로써 청년층의 직장 근속연수 결정요인을 도출하였다.

첫째, 회귀분석 결과 청년층의 직장 근속연수에 영향을 미치는 요인은 성별, 연령, 최종학력(고졸 이하-대졸 이상 여부), 혼인상태, 정규직 여부, 현 직장 임금, 현 직장 고용안정 만족도($p < .001$), 가구 총 근로소득과 현 직장 복리후생 만족도($p < .01$) 및 현 직장 인사고과 공정성 만족도($p < .05$)로 나타났다.

둘째, 집단에 따른 근속연수 차이 분석 결과 남성일수록, 연령이 높을수록, 기혼일수록, 근로소득이 낮은 집단일수록, 정규직일수록, 정년제일수록, 계속근로가 가능할수록, 업무내용과 전공이 일치할수록, 현 직장 임금이 높을수록, 현 직장 만족도가 높을수록 근속연수가 길었다.

본 연구는 근속연수에 영향을 미치는 모든 요인을 한꺼번에 고려하기 어려워 선별된 독립변수를 투입함으로써 설명력에 다소 한계점을 가지고 있으며, 후속 연구에서는 보다 다양한 차원의 결정요인을 탐색하여 모형의 설명력을 높일 필요가 있다.

본 연구는 청년층의 직장 근속연수에 영향을 미치는 요인을 분석함으로써 청년층의 장기적이고 안정적인 고용 유지를 위한 결정요인을 밝히고 청년층의 근속연수를 높이기 위한 효과적인 고용정책을 마련하는 데 실무적인 시사점을 제공한 것에 그 의의가 있다.

References

[1] Statistics Korea, A Research for Economically Active Population. each year.
 [2] Ha-Young Kim, "Graduate Employees' Labor turnover Status and implications", Employment Trend Brief. May, Korea Employment Information Service. 2015.
 [3] ELABOR, Glossary of Labor Practice, 2014.
 [4] Seung Im Yoon, "A Study on Forecast Development of Employment through System to Support Stabilization of Employment", Graduate School of

Public Administration Dongguk University, Master's Thesis, 2000.

[5] Hyo Seop Kim, "A Study to Organizational Citizenship Behavior Affected by Salary Peak Satisfaction", Graduate School of Management and Information Korea University, Master's Thesis, 2014.
 [6] Soon-Kyu Noh, "The Correlation & Mean of Continuance Commitment and Affective Commitment", Korean Academic Society of Business Administration, Autumn Symposium, pp.85-125 1995.
 [7] Eun-Jung Ahn·Eung-Jong Shin, "An Empirical Approach to Work-Family Balance and Organizational Outcome - Focusing on Financial Performance and Female Employees' Turnover", Korean Journal of Industrial Relations, 20(4), pp.177-216, 2009.
 [8] In-Kyung Lee·Min-Shik Lee, "Three Leaf Clovers to Build Happiness : Exploring the Factors to Support Job Tenure for People with Intellectual Disability". Jouenal of Special Education, 17(1), pp.129-155, 2010.
 [9] Hyun-Mi Choi, "An Exploratory Study on the Factors Have Efect on Vocational Life of Long Term Employed Disabilities : with Focus on Strengthening Factors, Critical Moment and Returning Factors", Graduate School of Ehwa Womans University, Master's Thesis, 2002.
 [10] In-Seop Shin, "A Study on the Influence Factors of Outsourced Workers' Long Sevice and Job Involvement : with Focus on : Semiconductor Automation SW Developing Company", Graduate School of Kyung Hee University, Master's Thesis, 2009.
 [11] Tae-Kyu Kim, "How Demographic and Job related Characteristics Affect the Tendency of Continuous Service", Graduate School of Tourism Kyonggi University, Master's Thesis, 2011.
 [12] Ho Ik Ki·Jia Jia Chu, "The Effects of Four Factors in Pay Satisfaction on the Continuance Commitment

of Employees -Evidence from Private Firms of Sandong in China”, Journal of Human Resource Management Research, 20(3), pp.99-114, 2013.

[13] Jin Park, “The Effects of the Non-regular Worker Protection Act on the Probability of Converting Non-regular Workers to Regular Workers and Job Tenures”, Graduate School of Inha University, Master’s Thesis, 2013.

[14] Jong-Suk Han, “The Empirical Analysis of the Employment and Wage Stability in the State Owned Entities”. Korea Institute of Public Finance. 2014.

박진아(Park, Jin Ah)



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

한재룡(Han, Jae Ryong)



- 2015년 08월 : 서강대학교(경영학석사)
- 현재 : 협성대학교 대학원(박사과정)
- 2002년 1월 ~ 현재 : (주)나라코퍼레이션 대표
- 관심분야 : 경영학, 유통, 생산
- E-Mail : naradeco@naver.com

신동열(Shin, Dong Yeol)



- 2010년 2월 : 건신대학원대학교 졸업(철학박사, 상담심리학)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 대한신학대학원대학교 상담심리치료학 교수
- 관심분야 : 상담심리, 진로, (직업전환) 등
- E-Mail : counme3@naver.com