

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2022.8.2.23>

JCCT 2022-3-4

## 기업의 성과에 대한 고용 및 인적자원개발, 노사관행의 영향력 연구

### The Effect of Employment, Human Resource Development and Labor Practices on Corporate Performance

김진희\*

Jinhee Kim\*

**요약** 본 논문은 우리나라 기업들의 성과에 대한 기업들의 고용, 인적자원개발, 노사관행의 시행이 미치는 영향력에 대하여 분석하였다. 분석을 위한 자료는 한국노동연구원(KLI)의 2017년 7회차 사업체패널 조사로 수집된 2,868개 기업에 대한 자료를 활용하였다. 기업의 성과는 전년도 영업이익을 대상으로 하였다. 고용은 신입사원의 공개채용여부, NCS 직무능력에 대한 평가여부, 핵심인력 확보 프로그램 실행여부를 포함하였다. 인적자원개발은 재직자 훈련 실시여부, 직무능력향상도 평가여부, 저성과자 관리프로그램 시행 여부, 근로자 경력계획 여부, HRD에 직무분석 활용여부로 구성하였다. 노사관행에는 육아휴직 보장, 출산휴가에 대한 보장과 보육시설 지원 여부를 포함하였다. 분석방법은 영업이익의 흑자 및 적자 기업의 두 집단에 대한 이항 로지스틱 회귀분석을 사용하였다. 분석결과 기업의 성과에 대해 고용, 인적자원개발, 노사관행의 영향력을 확인할 수 있었으며, 기업 차원에서 성과를 높이기 위한 고용 및 인적자원개발, 노사관행 관리의 시사점을 논의하였다.

**주요어** : 고용, 인적자원개발, 노사관행, 기업성과

**Abstract** This paper analyzed the influence of employment, human resource development, and labor practices on the corporate performance. Data were collected from the Korea Labor Institute's workplace panel survey(WPS) from 2017, and the analysis used 2,868 companies. This study employed operating profit as a corporate performance. Employment included open recruitment of new employees, evaluation of NCS job competency, and implementation of core human resources acquisition program. Human resource development consisted of incumbent training, job competency improvement evaluation, management program for low performer, employee's career plan, and HRD using job analysis. Labor practices included guarantees for parental leave, guarantees for maternity leave, and support for childcare facilities. The analysis method used binominal logistic regression analysis for two groups of operating profit surplus and deficit companies. As a result of the analysis, it was possible to confirm the influence of employment, human resource development, and labor practices on performance. And the implications of employment, human resource development, and labor practices to improve corporate performance were discussed.

**Key words** : Employment, Human Resource Development, Labor Practices, Corporate Performance

\*정회원, 대구가톨릭대학교 경영학과 부교수 (제1저자)  
접수일: 2022년 1월 5일, 수정완료일: 2022년 3월 1일  
게재확정일: 2022년 3월 8일

Received: January 5, 2022 / Revised: March 1, 2022

Accepted: March 8, 2022

\*Corresponding Author: jinhkim@cu.ac.kr

Business Administration, Daegu Catholic University, Korea

## I. 서론

최근 변화하고 있는 환경 속에서 기업들은 경쟁력을 유지하기 위해 여러 측면에서 변화를 시도하고 있다. 특히나 자사의 인적자원관리와 역량개발 및 노동관련 관행의 변화를 시도하면서 동시에 경쟁력을 확대하고 지속하기 위한 노력을 볼 수 있다. 여기에는 내·외부 노동시장 유연성을 확보하고 유지하면서도 자사의 목표에 기여할만한 검증된 직무능력(예: 국가직무능력표준(NCS) 등)을 갖춘 적합한 인력과 실무적 역량을 갖춘 핵심인력을 고용하고자 한다[1]. 또한 재직자의 역량을 개발하기 위한 다양한 인적자원개발 제도를 시행하고 있다. 여기에는 재직자 직무훈련은 물론 직무능력향상 평가, 직무분석활용, 경력계획의 마련 등이 포함되며, 최근에는 조직의 저성과자들을 구분하고 이들을 재교육하고 재배치하는 저성과자 관리 프로그램도 시행되고 있다[2].

더불어 과거와 같이 종신고용과 평생직장의 개념이 사라지면서 사회적으로 일과 가정의 균형(work-life balance)이라는 요소가 이슈화 되면서, 남녀 종업원 모두에게 출산과 육아에 대한 지원이 노동관계법의 개정과 노사관행에 중요한 요소가 되고 있다[3].

본 연구에서는 우리나라 기업들의 이러한 인적자원 관리에서의 변화가 기업들의 경쟁력과 성과에 미치는 영향에 대해 실증적으로 분석해보고자 한다. 인적자원 관리 분야에서 긍정적인 방향으로의 고용과 인적자원 개발, 노사관행이 기업성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 가정하고 있는데, 본 연구 역시 고용, 인적자원 개발, 노사관행과 관련된 구체적인 제도와 프로그램 시행여부가 기업차원에서의 실제 영업이익 측면에 어떤 영향력을 보이는지에 대해 분석하고자 한다.

본 논문을 위한 데이터는 한국노동연구원(KLI)이 기업을 대상으로 2005년부터 조사하고 있는 사업체패널 조사(WPS: workplace panel survey)의 2017년 7차 조사에 응답한 2,868개 기업으로부터 얻은 데이터를 활용하였다.

## II. 문헌고찰

### 1. 고용과 인적자원개발, 노동관행

#### 1) 고용

최근 기업들이 보이는 고용관련 제도는 서류와 스펙 중심의 채용에서 직무분야에 대한 역량과 표준능력을 갖춘 인재의 채용으로 변화하고 있다[1]. 즉, 이력서, 자기소개서, 영어성적 등을 기준으로 채용하는 인력의 수준은 현장의 기대수준을 따라가지 못하며, 구직자 스스로가 우수한 인재임을 증명하기 위해 다양한 스펙과 사회적 경력을 쌓는 것에 집중할 수 밖에 없었다. 이러한 경쟁은 신규 진입자들이 많은 시간과 비용을 들이게 하며, 채용역량에서 빈익빈 부익부 현상을 초래하는 측면도 있었다. 정부는 이러한 점에서 실무적인 직무적성과 능력을 파악하고 실용적이고 표준적인 직무역량(NCS) 기반의 채용 확산을 유도하고 있다[4].

더불어 기업들도 스펙을 중심으로 평가하기 보다는 실제적인 직무능력을 지닌 인재를 고용하는 방향으로 변화하고 있다. 과거의 직무와 큰 관련이 없는 대규모 채용보다는 직무 인·적성검사를 위주로 하는 공개채용의 형태로 변화하고 있다.

또한, 조직의 유연성을 유지하면서도 핵심자원을 획득하고 유지하기 위하여 별도의 채용 프로그램을 운용하기도 한다. 즉, 자원기반관점에서 경쟁업체에 비해 독특한 차이를 만들어 낼 수 있는 인적자원의 필요성을 크게 인식하면서 조직차원에서 핵심인력을 위한 별도의 채용과 훈련 트랙을 마련하고 있기도 하다[5].

#### 2) 인적자원개발

기업이 보유한 인적자원의 독특한(firm specific)역량을 유지하기 위한 인적자원개발들도 확산되고 있다. 인적자원개발에 대한 투자와 지원은 종업원의 역량과 참여, 헌신(commitment)을 높이며, 이러한 몰입중심형 인적자원개발은 종업원의 조직에 대한 애착과 일체감을 높이게 한다[6]. 이 몰입형 인적자원개발의 주요 키워드는 재직자에 대한 직무능력 향상 훈련, 직무능력향상평가, 종업원에 대한 경력계획(career plan)준비로 구성된다[2]. 이와 함께 최근에는 저성과자 관리에 대한 필요성도 점점 커지고 있다. 기업에서 채용 시에 해당 종업원의 능력이 자사에 충분히 기여할 것으로 판단하였음에도 조직 내 종업원들 간의 상대적 경쟁에 따라 하위의 성과자로 평가될 경우, 해당 종업원이 직무적성과 능력발휘를 위한 기회를 부여하지 못하고 저성과자로 불이익을 받는 것은 해당 종업원과 조직에게 직무소진, 반생산적 행동과 암묵적 계약 파기에 따른 손실 등으로

이어질 가능성이 크다. 따라서 저성과자에 대한 재훈련 및 배치를 위한 저성과자 관리 프로그램의 시행이 인적 자원의 개발과 향상에 중요하게 다루어지고 있다[7].

### 3) 노사관행

최근 사회적인 변화 중의 하나는 종업원의 일과 가정생활 균형(work life balance)이다. 이는 직장에서의 성공과 개발을 위한 사회적 가치가 가정과 사생활을 중시하는 사회로 변화되고 있음을 보여준다[3]. 이러한 사회적 변화와 함께 기업측면에서도 종업원의 노동생활의 질을 향상시켜야 하는 중요한 이슈이기도 하다.

이러한 일·가정의 양립, 노동생활의 질 향상, 성별문 제까지 포괄하는 최근의 노동관행으로 기업이 얼마나 출산과 육아, 보육시설에 대한 보장과 지원이 이루어지고 있는가가 중요한 요소가 된다[8]. 특히 출산휴가와 육아휴직의 보장 여부는 종업원에게 일-가정 양립의 모색에 따른 직무만족, 근로의욕과 소속된 조직에 대한 몰입과 직무상의 목표몰입 등의 요소에도 중요한 영향을 미치는 것으로 이해된다[8].

### 2. 기업성과

기업성과에 대한 정의는 연구에 따라 다양한 정의가 이루어지며, 측정도 불확정적인 개념이다[9]. 이 성과는 크게 인적자원성과, 조직적성과, 재무적 성과로 구분한다[10]. 인적자원성과는 종업원의 행동적 측면과 직무, 조직몰입 등으로 측정한다. 조직적 성과는 주로 노동생산성, 고객만족도, 효율성, 품질 등으로 표현된다. 재무적 성과는 기업의 매출, 영업이익, 총자산순이익률, 시장점 유율 같은 계량적 지표로 정의한다.

본 연구에서 활용한 기업차원의 성과는 재무적 성과 중 하나인 영업이익에 대한 측정 자료를 기업성과로 활용하였다. 영업이익은 일반적으로 순수한 자사 본연의 영업활동을 통해 얻어낸 이익을 의미하며, 기업의 성과 측정치를 대표하는 지표로서의 유용성이 높다[11].

### 3. 기업성과에 대한 고용, 인적자원개발, 노사관행 연구모형

지금까지의 논의를 바탕으로 그림 1과 같은 연구모형을 구성하였다. 기업차원의 재무적 성과인 영업이익을 기준으로 흑자와 적자인 기업집단으로 구분하고, 해당 기업차원에서의 고용관리, 인적자원개발, 노사관행

관련 제도들이 도입되어 시행되고 있는지의 여부가 어떠한 영향을 미치는 지에 대하여 분석하고자 한다.

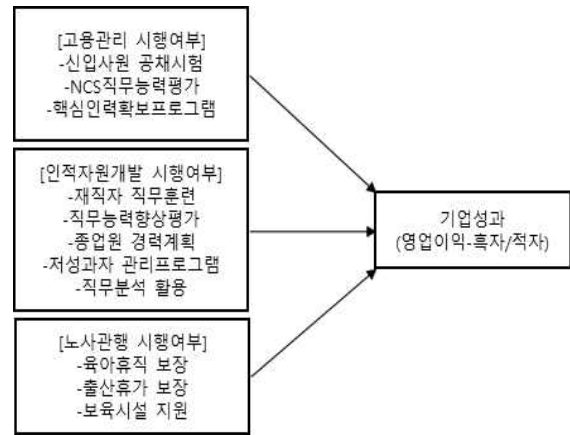


그림 1. 연구모형  
 Figure 1. Research Model

## III. 연구방법

### 1. 자료의 조사

본 연구에 활용되는 데이터는 한국노동연구원(KLI)이 2005년부터 조사하고 있는 사업체패널조사(WPS)의 2017년 7차 조사에 응답한 2,868개 기업의 자료를 활용하였다.

### 2. 변수의 조작적 정의와 측정

본 연구에 사용된 변수들에 대한 조작적 정의와 측정은 표 1과 같다.

표 1. 변수의 측정지표  
 Table 1. Variable Measurement

변수항목과 측정척도		
종속변수		척도
영업이익		흑자(1) 적자(0)
독립변수		척도
고용	신입사원 공채시험	시행(1) 시행하지 않음(0)
	NCS직무능력 평가	활용(1) 활용하지 않음(0)
	핵심인력 확보프로그램	시행(1) 시행하지 않음(0)
인적 자원 개발	재직자훈련 프로그램	시행(1) 시행하지 않음(0)
	저성과자 관리프로그램	시행(1) 시행하지 않음(0)
	직무능력향상 평가	시행(1) 시행하지 않음(0)
	근로자 경력계획	시행(1) 시행하지 않음(0)
노사 관행	직무분석 활용	시행(1) 시행하지 않음(0)
	육아휴직 보장	시행(1) 시행하지 않음(0)
	출산휴가 보장	시행(1) 시행하지 않음(0)
	보육시설 지원	시행(1) 시행하지 않음(0)

#### IV. 실증분석

##### 1. 표본의 특성과 분포

표 2. 표본의 특성  
Table 2. Characteristics of Sample

	100명 이하	101-299명	300명 이상	계
제조/건설	838 (29.2%)	345 (12.0%)	277 (9.7%)	1,460 (50.9%)
도소매/운수	218 (7.6%)	149 (5.2%)	66 (2.3%)	433 (15.1%)
서비스/기타	446 (15.6%)	276 (9.6%)	253 (8.8%)	975 (34.0%)
계	1,502 (52.4%)	770 (26.8%)	596 (20.8%)	2,868 (100.0%)

본 연구에 활용되는 데이터는 사업체패널 조사의 2017년의 7회차 조사에 응한 2,868개 기업의 응답 자료를 사용하였다. 사업체패널 조사에서는 기업들을 21개 표준산업분류코드를 사용하였으나, 본 연구에서는 분석의 용이성을 위해 제조/건설업과 도소매/운수업, 서비스 및 기타 산업의 세 집단으로 분류하였다. 그리고 이를 전년도 말의 종업원 규모(상용직 근로자 수)로 나누어 교차분석 하였고 그 결과를 표 2에 정리하였다. 표 2에서 보듯이 제조/건설업은 1,460개(50.9%), 도소매/운수업은 433개(15.1%), 서비스/기타 산업은 975개(34%)의 분포를 보였다. 종업원 규모는 100명 이하의 중소기업 사업장이 1,502개(52.4%)로 대다수를 차지 하였으며, 101명이상 299명의 중규모 사업장이 770개(26.8%), 300명 이상의 대규모 사업장도 596개(20.8%)의 분포를 보였다.

##### 2. 기업성과에 대한 이항 로지스틱 회귀분석

본 연구는 기업성과를 재무적 성과인 영업이익으로 설정하고, 영업이익이 ‘흑자’기업, ‘적자’기업인 두 집단으로 명목변수(nominal variable)화 하였다. 두 개의 범주를 가진 명목변수를 종속변수로 하는 분석으로는 다변량 정규분포 가정이 필요치 않으며, 독립변수 역시 범주형일 때에도 문제없이 분석이 가능한 이항 로지스틱 회귀분석(binominal logistic regression analysis)을 사용하는 것이 타당할 것으로 판단하였다[12]. 본 연구 자료의 응답척도들이 모두 명목척도이므로, 신뢰성과 타당성 분석을 하기 적합지 않아 제외하였다.

표 3에서 보듯이 분석 모형에 대한 독립변수의 투입은 일괄투입(enter)방식이며, 최종 모형의 추정결과 독립변수 11개가 추가되면서 그 차이를 가정하는 추정모형의 유의도를 설명하는  $\chi^2$  값은 46.21(d.f=11)로  $p < .01$  수준에서 유의하였다. 즉, 기저모형에 비해 자유도가 증가하는 만큼 본 연구모형의 적합도는 유의하게 증가하는 것으로 나타났다. 그리고 Cox & Snell  $R^2 = .053$ , Nagelkerke  $R^2 = .085$ 로 나타났다.

##### 1) 각 차원별 변수의 유의성 검증 $p < .05$

이항 로지스틱 회귀분석에서 각 변수의 계수가 통계적으로 유의한지를 검토하는 방법으로는 계수를 표준오차로 나눈 통계치를 제공한 wald를 이용하였다[12].

첫 번째로 고용관리의 신입사원 공채시험 여부, NCS직무능력 평가시행 여부, 핵심인력 확보 프로그램 시행 여부의 변수 중에서는 NCS직무능력 평가시행과 핵심인력 확보 프로그램이 유의한 것으로 나타났다.

NCS직무능력 평가시행 여부의 wald=7.88( $p < .01$ ), 핵심인력 확보 프로그램 시행의 wald=6.31( $p < .05$ )의 값을 보였다. 따라서 영업이익이 흑자인 기업과 적자인 기업 집단에 영향을 미칠 가능성이 높은 요인은 고용차원에서는 NCS직무능력 평가와 핵심인력 확보 프로그램의 시행인 것으로 나타났다.

표 3. 이항 로지스틱 회귀분석 결과  
Table 3. Result of Binominal Logistic Regression Analysis

변수		계수	표준 오차	Wald	BIC
고용	신입사원 공채시험	.04	.21	.03	.00
	NCS직무능력 평가	.64	.23	7.88**	4.95
	핵심인력 확보 프로그램	.63	.25	6.31*	3.38
인적 자원 개발	재직자 훈련 프로그램	.42	.20	4.42*	1.49
	저성과자 관리 프로그램	.57	.19	9.18**	6.25
	직무능력향상 평가	.44	.29	2.38	.00
	개별근로자 경력계획	-.24	.19	1.62	.00
	직무분석 활용	.55	.22	6.00*	3.07
노사 관행	육아휴직 보장	.87	.34	6.52*	3.59
	출산휴가 보장	-.16	.24	.47	.00
	보육시설 지원	.64	.34	6.45*	3.52

N=842, 결측=2,026  
 $\chi^2=46.21$ (d.f=11,  $p < .01$ ), -2Log우도=792.57, Cox & Snell  $R^2 = .053$ , Nagelkerke  $R^2 = .085$

두 번째로 인적자원개발 요인으로는 재직자훈련 프로그램 시행, 저성과자 관리 프로그램운영, 직무능력향상 평가시행, 개별근로자 경력계획, HRD에 직무분석활용여부의 변수들로 구성하였는데, 분석결과 재직자 훈련 프로그램 시행, 저성과자 관리 프로그램 시행, HRD에 직무분석 활용의 세 가지 변수가 유의한 결과를 보였다. 그러나 직무능력향상 평가 여부, 종업원 경력계획 여부는 기업성과의 차이에 유의하지 않은 것으로 나타났다.

유의하게 나타난 변수들을 구체적으로 보면, 재직자 훈련 프로그램 시행은  $wald=4.42(p<.05)$ 이며, 저성과자 관리 프로그램 시행의  $wald=9.18(p<.01)$ 로 유의했다. 그리고 HRD에 직무분석을 활용하는지의 여부에 대한  $wald=6.00(p<.05)$ 로 나타났다. 따라서 기업 성과에 영향을 미칠 가능성이 높은 인적자원개발 요인은 재직자 훈련 프로그램 시행과 저성과자 관리 프로그램 시행, 직무분석의 활용인 것으로 나타났다.

세 번째로 노사관행 요인으로는 육아휴직 보장 여부, 출산휴가 보장 여부, 보육시설 지원 여부의 변수들로 구성하였는데, 육아휴직 보장 여부의  $wald=6.52(p<.05)$ 를 보였으며, 보육시설 지원 여부의  $wald=6.45(p<.05)$ 로 유의하게 나타났다. 반면 출산휴가 보장 여부는 유의하지 않았다.

## 2) 각 변수의 효과성 크기 검토

본 연구의 이항 로지스틱 회귀분석에서 개별 변수들이 가지는 효과성의 크기에 대한 비교는 BIC값( $wald$ 에서 분석표본 크기에 자연  $\log$ 를 취한 값을 뺀 값)을 비교하였으며[13], 각 변수별 BIC값도 표 3에 정리하였다.

로지스틱 분석에서 얻어지는 BIC값으로 각 변수들의 효과성 크기를 해석할 수 있는데[13], BIC 크기에 따른 해석기준을 살펴보면 다음과 같다. 먼저,  $0 \leq BIC < 2$ 의 경우에는 작은 효과성을 보이는 것으로 해석할 수 있다. 그리고  $2 \leq BIC < 6$ 은 보통의 효과성,  $6 \leq BIC < 10$ 은 큰 효과성을 갖는 것으로 파악할 수 있다. 마지막으로  $10 \leq BIC$ 인 경우에는 해당 변수가 매우 큰 효과성을 보이는 것으로 해석된다.

본 분석에서도 각 변수의 BIC값을 볼 수 있는데, 먼저 기업성과에 가장 큰 영향을 미치는 변수로는 저성과 관리 프로그램 시행 여부의  $BIC=6.25$ 인 것으로 나타나 저성과 관리프로그램 시행의 여부가 기업성과에 미치는 효과가 비교적 큰 것으로 해석된다.

다음으로 BIC가  $2 \leq BIC < 6$ 으로 보통의 효과성을 보이는 변수로는 NCS직무능력 평가( $BIC=4.95$ ), 육아휴직 보장( $BIC=3.59$ ), 보육시설 지원( $BIC=3.52$ ), 핵심인력 확보 프로그램 시행( $BIC=3.38$ ), HRD에 직무분석 활용( $BIC=3.07$ )의 순으로 나타났다. 마지막으로  $0 \leq BIC < 2$ 로 비교적 작은 효과성을 보인 변수는 재직자 훈련 프로그램 시행( $BIC=1.49$ )인 것으로 나타났다.

## V. 결론

이상의 분석 결과를 전체적으로 보면 기업의 중요한 재무적 성과인 영업이익이 높은 기업일수록 고용에서 NCS직무능력 평가와 핵심인력 확보 프로그램을 시행한다. 그리고 인적자원개발 측면에서 저성과자 관리 프로그램을 시행하며, 재직자 훈련 프로그램 시행, HRD에 직무분석을 활용하는 것으로 나타났다. 또한 노사관행의 측면에서 육아휴직을 보장하고, 보육시설을 지원하는 기업일수록 기업성과가 높은 기업일 것으로 해석된다.

이러한 결과가 우리나라 기업에 주는 실무적 시사점으로는 기업의 입장에서 조직관리를 위해 중점적으로 자원을 배분해야할 방향이 본 연구결과에서 보여주는 바와 같이 각 독립변수별 BIC의 크기의 순으로 고려해야 할 것이다. 먼저 기업차원의 영업이익에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로는 인적자원개발차원의 저성과자 관리 프로그램 운영인 것으로 나타났다. 이는 기업의 입장에서 조직 내 종업원 간의 상대적 평가의 결과로 나타난 하위 성과자들에 대하여 일방적인 전환배치, 인사상의 불이익이나 권고사직으로 내부노동시장의 유연성만을 높이기보다는, 하위 성과자들이 자신의 역량을 향상시키고 기업성과에 기여할 수 있는 경로를 마련하기 위한 재직자 재훈련에 대한 충분한 지원과, 직무 적합성이 높은 부서로의 재배치 등이 병행되어야 기업 본연의 영업활동에 긍정적인 결과로 연결될 것이라는 점이다.

또한, 채용과정에서도 국가직무표준역량(NCS)을 기반으로 하는 역량 평가 제도를 적극적으로 시행하여 해당 기업이 필요로 하는 기능부서의 직무활동에 빠르게 적응하고 실무능력을 습득할 수 있도록 해야 할 것이다. 이는 스펙과 서류 중심의 채용관행과 성과평가에서 실무적 직무역량 평가로의 변화가 필요하다는 것을 보여준다.

더불어 최근 사회와 기업이 추구해야 할 가치로 논의되고 있는 일·가정 양립을 위한 육아휴직 보장과 보육시설 지원 등의 요인들이 그동안 직원복지와 노무관리관점에서의 접근으로 이루어져 왔지만, 기업이 사업을 운영한 결과인 영업이익이라는 정량적 성과에도 긍정적으로 작용한다는 점을 인식하여 종업원의 일·가정 양립을 위한 제도적 보장과 지원에도 적극적인 노력을 기울여야 할 것이다.

본 연구의 한계점으로는 먼저 분석에 활용된 사업체 패널조사자료의 문항구조가 응답자의 다양한 정보를 내포하는 등간척도가 아닌 명목척도로 측정되었다는 점에서 연구방법과 분석도구 활용에 있어서의 한계점을 가지고 있으며, 결과 해석에도 주의를 기울여야 한다. 향후 관련 연구의 확산과 후속연구의 품질을 위해 등간척도를 통한 측정이 이루어지기를 기대한다. 그리고 고용관행과 인적자원개발, 노사관행 외에도 조직문화, 계층 간 의사소통, 혁신유형 등의 주요 조직 요인들과의 인과관계에 대해서도 추가적인 후속연구가 이루어질 필요가 있다.

## References

- [1] J. Hong and H. Jang, "The Implementation of National Competency Standard(NCS) Recruitment Practice: Antecedents and the Impact on its Employment Performance," *Quarterly Journal of Labor Policy*, Vol. 20, No. 2, pp. 73-103, 2020. <http://dx.doi.org/10.22914/jlp.2020.20.2.003>
- [2] P. Baek, "Analysis on Major Research Topics of Domestic Academic Journals in the Field of HRD," *Korean Journal of Resources Development*, Vol. 24, No. 2, pp. 1-30, 2021. <https://doi.org/10.24991/KJHRD.2021.06.24.2.1>
- [3] M. Kim, J. Yoon, and S. Kim, "The Impact of Work-Life Balance and Career Management on Employees' Task Performance, Innovative Behavior, and Organizational Citizenship Behavior: Moderating Effects of Gender and Gender Discrimination," *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 22, No. 4, pp. 121-148, 2015. <http://dx.doi.org/10.14396/jhrmr.2015.22.4.121>
- [4] S. Lee and S. Byun, "Which Specification is Important in the Labor Market?," *Journal of Education & Culture*, Vol. 22, No. 3, pp. 255-276, 2016. <http://dx.doi.org/10.24159/joec.2016.22.3.255>
- [5] H. Kim and S. Sung, "The Exploration on the Effect of Core Employee Management System on Gender Diversity: Job Positions & Industry Memberships," *The Women's Studies*, Vol. 80, No. 1, pp. 5-35, 2011. <http://dx.doi.org/10.33949/tws.2011..1.001>
- [6] J. Kim, "The Effect of Firm Performance on Human Resource Development: The Moderating Effect of Innovation Strategy," *Journal of Korean HRD Research*, Vol. 10, No. 1, pp. 1-20, 2015.
- [7] C. Ok and J. Park, "An Exploratory Study on Determinants of HRM Policies for Low-Performers," *Journal of Management & Economics*, Vol. 40, No. 1, pp. 79-102, 2018. <http://dx.doi.org/10.22828/meri.2018.40.1.004>
- [8] S. Kim and H. An, "A Study on the Work-Life Balancing Difficulties and the Coping Strategies of the Employed Mothers experienced the Babybreak," *Journal of Korean Social Welfare Administration*, Vol. 18, No. 2, pp. 63-94, 2016. <http://dx.doi.org/10.22944/kswa.2016.18.2.003>
- [9] K. Yoon and Y. Chang, "IOT-based SMEs Producing Standardized Information System Model Analysis and Design," *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, Vol. 2, No. 1, pp. 87-91, 2016. <http://dx.doi.org/10.17703/JCC T.2016.2.1.87>
- [10] L. Dyer and T. Reeves, "Human Resource Strategies and Firm Performance: What Do We Know and Where Do We Need to Go?," *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 6, No. 3, pp. 656-670, 1995.
- [11] I. Park and K. Kim, "Comparison of Usefulness between Operating Profit and EBIT as a Performance Measure," *Journal of Taxation and Accounting*, Vol. 20, No. 5, pp. 165-211, 2019. <https://doi.org/10.35850/KJTA.20.5.07>
- [12] S. Hong, *Binomial and Polynomial Logistic Regression Analysis*, Kyoyookbook, 2005. 홍세희, 이항 및 다항 로지스틱 회귀분석, 교육과학사, 2005.
- [13] A. E. Raftery, Bayesian Model Selection in Social Research. In P. V. Marsden(Ed.), *Sociological Methodology*,(Vol. 25, pp. 111-163). Oxford: Basil Blackwell, 1995.

※ 이 결과물은 2021년 대구가톨릭대학교 교내 연구비 지원에 의한 것임.