

일과 생활만족도가 이직의도에 미치는 영향과 고용형태의 조절효과 분석

The Effects of Work and Life Satisfaction on the Turnover Intention, and the Moderating Effects of Employment Type

이수아, 강순희

경기대학교 대학원 직업학과

Soo-Ah Lee(hicareer21@gmail.com), Soon-Hie Kang(soonhiekang@kgu.ac.kr)

요약

본 연구에서는 한국노동패널 데이터를 이용하여 글로벌 금융위기 이후 임금근로자의 일 만족도, 생활만족도와 이직의도의 영향관계와 고용형태의 조절효과를 분석하였다. 분석결과, 직무만족도가 높으면 이직의도는 감소하였으나 직무환경만족도와 생활만족도는 높을수록 이직의도도 높아지는 것으로 나타났다. 이는 직무환경에 만족할수록 자신이 가진 경험, 경력 등을 활용하여 더 나은 기회를 찾고자 하는 경향이 더 높기 때문이거나 또는 자유로운 일자리를 선호하는 직업가치 변화가 반영되었기 때문으로 볼 수 있다. 생활만족도가 높으면 이직의도가 증가하는 것은 직무 이외 생활에 만족할수록 근무환경 등에 대한 기대치가 높아 이직의도가 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 통제변수로서 연령이 높을수록, 학력이 높을수록, 정규직이면 이직의도는 감소하는 것으로 나타나고 있다. 또한, 직무만족도, 직무환경만족도, 생활만족도와 정규직 여부와의 상호 작용항은 모두 유의하여 고용형태가 조절효과를 가짐을 보여주고 있다. 정규직 여부는 직무만족도와 이직의도 관계에서 양의 조절효과를, 직무환경만족도 및 생활만족도와 이직의도의 관계에서는 음의 조절효과를 보이고 있다. 직무만족도와 정규직 자체는 이직의도를 낮추나 두 변수가 통제된 이후 정규직이라 하면 오히려 새로운 직장 구직가능성도 높아져 이직의도에는 양의 조절효과를 보이는 것으로 해석할 수 있다. 직무환경만족도와 생활만족도가 이직의도에 미치는 양의 영향에 정규직이 음의 조절효과를 보인다는 것은 그나마 정규직이라는 신분이 직무환경만족도와 생활만족도가 이직의도를 높이는 효과를 줄여준다는 것을 의미한다고 할 수 있다. 하지만 직무만족도, 직무환경만족도, 생활만족도와 이직의도의 관계, 또한 정규직 여부의 조절효과에서 나타나는 이러한 결과는 측정변수의 한계 등에서 비롯된 것일 수도 있기에 추후 지속적인 심층적 연구가 필요하다.

■ 중심어 : | 한국노동패널 | 일 만족도 | 생활 만족도 | 이직의도 | 고용형태 |

Abstract

This study analyzed the effects of wage workers' job satisfaction, life satisfaction on turnover intention, and moderating effect of employment type after the global financial crisis using Korean Labor and Income Panel Study data. As a result, we found that the higher the job satisfaction is, the lower the turnover intention. However, the higher the job satisfaction and life satisfaction are, the higher the turnover intention. This is because the more satisfied with the job environment, the higher the tendency to seek better job opportunities, or the change in occupational value that favored free work. The higher the age, the higher the educational level, and the regular jobs are, the turnover intention decreased. In addition, the interaction terms of job satisfaction, job environmental satisfaction, life satisfaction, and regular employment all showed a moderating effect of employment type. However, since the results of the relationship between job satisfaction, job environmental satisfaction, life satisfaction and turnover intention, and the moderating effect may be due to limitations of measurement variables, further study is needed.

■ keyword : | Korean Labor and Income Panel Study | Job Satisfaction | Life Satisfaction | Turnover Intention | Employment Type |

* 본 논문은 2017학년도 경기대학교 대학원 연구원장학생 장학금 지원을 받아 수행되었음.

접수일자 : 2018년 03월 14일

심사완료일 : 2018년 04월 25일

수정일자 : 2018년 04월 25일

교신저자 : 강순희, e-mail : soonhiekang@kgu.ac.kr

I. 서론

취업포털 인크루트가 2017년 7월 '평생직장 vs. 평생직업' 설문조사 결과 성인남녀의 30%는 '평생직장'이란 사라진 개념으로 보고 있으며, '여전히 존재한다'고 보는 입장은 16%에 불과한 것으로 나타났다. 나머지는 '공무원이나 공기업 등 특정 직장에 한해서만 존재할 수 있다'고 답했다. 또한 현재 직무가 본인의 평생직업이 될 수 있을 것인지 묻는 질문에 71%가 "평생직업은 아니다"라고 대답하였다[1]. 이처럼 직장인들의 평생직장과 평생직업에 대한 생각이 사회 및 경제 환경, 노동시장의 변화에 따라 급변하고 있다.

그간 산업화 과정에서 많은 수의 직장인들은 개인의 삶을 직장 구성원의 삶으로 동일시하는 경향이 높았다. 즉, 산업화시대의 베이비붐세대는 개인이나 가정의 생활보다는 일중심의 사고방식으로써 생계를 꾸리고 산업의 성장을 일구어왔다. 그러나 1997년 말 외환위기는 기업 및 노동자의 현실에 많은 변화를 가져왔다. 대량 실업과 불안정 고용이 일반화되면서 평생직장의 환상이 깨지기 시작하였다. 더구나 2008년 글로벌 금융위기 이후에 국내외 경제 환경이 불안정해지고, 고령화 사회가 본격화되면서 평생직장이 아닌 평생직업을 모색하는 움직임이 많아졌다.

좋은 일자리의 부족, 학력이나 기술 등이 일치하지 않아 노동 수요와 공급이 서로 연결되지 못하거나 일치하지 않는 mismatch의 심화, 비정규직으로 대표되는 불안정 고용의 확대뿐만 아니라 정규직 등 비교적 안정된 고용의 경우에도 장기고용의 난망으로 재취업, 창업, 조기 퇴직 등 진로전환을 모색하게 하고 있다. 즉, 정규직인 노동자들조차도 현재 직장에서의 고용에 대한 불안감을 느끼게 만들고 있는 것이다. 2016년 잡코리아가 정규직 직장인 1,065명을 대상으로 한 설문조사에 의하면, 80.2%가 '현재의 고용상태에 불안감을 느낀다'고 응답하고 있다[2]. 내외부적 경영환경이 급격하게 변화하면서 희망퇴직·구조조정 등이 빈번하게 이뤄지기 때문이라는 분석이다. 이러한 현실에서 취업하는 것도 어렵지만, 일자리를 가진 노동자들도 자신의 직장에서의 일체감을 가지고 일을 하는 것이 쉽지 않다.

조직차원에서 직장에서의 일체감을 높이고, 이직률은 낮추어 조직의 성과향상을 기여하기 위하여 많은 연구들이 진행되어 왔는데, 그 중 이직의도는 이직을 규명할 수 있는 중요한 요인으로 간주되어 왔다. 이직의도에 관한 선행연구에 의하면 대표적인 예측변인은 '직무만족'이며 이 밖에도 직무환경 요인인 급여수준, 재직기간, 업무적합성, 갈등 등이 지적되어왔다[3]. 이 외에 생활만족은 직장인의 일에 대한 가치관의 변화를 가져왔고, 이로 인하여 회사만을 알던 노동자들이 일과 가정의 균형적인 삶에 대한 관심을 가지게 만들었다[4]. 그러나 OECD(2016)가 발표한 '2016년 더 나은 삶 지수'(Better Life Index · BLI)에서 한국은 OECD 34개 회원국을 포함한 조사대상 38개국 중 하위권인 28위를 기록했다. 특히 '환경'과 '삶의 균형' 부문에서는 꼴찌를 기록하고 있다[5]. 이처럼 삶의 만족도가 매우 낮은 상황에서 일과 가정의 균형은 어려우며 이는 조직의 성과와 이직의도에도 영향을 미치게 될 것이다.

이러한 측면에서 본 연구는 글로벌 금융위기 이후 일과 생활에 대한 만족이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고, 특히 정규직과 비정규직 등 고용형태의 조절효과를 분석하고자 한다. 이를 위하여 2014년 한국노동패널(KLIPS) 원시자료를 이용할 것이다.

먼저 2장에서는 관련 이론과 선행연구를 고찰하고, 3장에서 연구모형과 가설을 설정한 후 이를 기초로 4장에서 분석결과를 제시하고자 한다. 5장에서는 결론으로서 주요 내용을 요약하고 시사점을 제시할 것이다. 직무관련 변인인 직무만족도와 직무환경만족도 등 일만족도와 생활만족도가 이직의도에 미치는 영향을 파악하는 것은 효율적인 노동자의 직장 유지와 이직관리를 위한 전략의 수립과 기업의 지속적인 성장을 위해서도 필요하다고 본다.

II. 이론 및 선행연구와 연구가설

1. 이직과 이직의도

이직은 경영학을 비롯하여, 심리학, 경제학, 사회학 등 여러 분야에서 연구주제가 되어왔다. 이직에 대한 개념

은 광의의 이직과 협의의 이직으로 구분할 수 있다.

Price[6]는 광의의 이직을 조직구성원의 신분에서 벗어나는 행동, 즉 배치전환, 직무순환, 승진 등을 포함하고 있다고 하였다. Mobley[7]는 협의의 이직을 개인이 조직 내에서 구성원으로서의 자격을 종결하는 것이라고 정의하였다. 즉 협의의 이직은 조직 외부로의 이동만을 말한다. 이를 기초로 본 연구에서는 이직에 대한 개념을 협의의 이직이자 자발적 이직으로 한정하였다.

이직이 구체적 행동이라고 하면, 이직의도는 태도 또는 행동의도를 뜻하며, 이직의도는 이직의 전단계로서 구성원의 자발적인 이직을 예측할 수 있는 변인이다. 그러나 실제 발생한 이직행위를 측정하기 위해서 이직한 구성원들을 추적 조사해야 하는 어려움이 있다. 따라서 이직행위를 측정하기 위하여 이직의도라는 태도 변수를 종속변수로 설정하는 경우가 많다[8].

Mobley[9]는 직무만족과 이직간의 매개적 연결을 모색하는 이직의사 결정과정모형을 개발하여 직무만족도가 이직하려는 생각, 탐색의도, 이직의도에 이르는 과정을 통해 이직에 영향을 미친다고 설정함으로써 직무만족이 곧 이직행위를 이끌어내는 것이 아니며, 이직의도가 실제 이직행위의 직접적인 선행변수임을 증명하고 있다.

2. 이직의도에 영향을 미치는 선행요인

이직의도에 영향을 미치는 선행요인에 관하여서는 노동경제학, 산업심리학, 경영학, 사회학등 다양한 학문 분야에서 발전하여왔다.

먼저, 노동경제학적 접근에서는 비용-편익 분석 결과 현재 직장에서 얻을 수 있는 경제적 이익이 다른 곳보다 크면 계속 그 직장에 머물고, 그렇지 않으면 그 직장을 떠난다고 한다[10]. 이러한 입장을 바탕으로 하여 여러 경제학자들은 소득 등의 경제적 보상, 내부 및 외부 노동시장의 조건 등과 이직간의 관계를 탐구하였다[11][12].

산업심리학 분야에서는 이직의도가 이직에 이르는 심리적 과정에 초점을 맞춘다. 대표적인 Vroom[13]의 기대이론에 의하면, 조직구성원들은 조직에 대한 기대를 가지고 있다고 가정하고, 종사하는 동안 조직에 대한 기

대가 충족되지 않으면 조직구성원들은 이직의도를 갖게 되고 결국에는 조직을 떠난다고 본다 것이다.

반면, 경영학이나 사회학분야에서는 경제적 요인이나 사회심리학적 요인들보다는 조직, 직무와 관련된 직무의 성격이나 권한의 분배 등과 같은 조직의 구조적인 측면과 관련된 변수들에 주로 초점을 맞춘다[13-15]. Cotton & Tuttle[16]은 1979년에서 1984년까지 수행된 이직 관련 선행연구들을 대상으로 선행변수들과 이직간의 관계를 외부환경요인, 직무관련요인, 개인적 특성요인으로 나누어 메타분석(meta-analysis)을 실시하였다. 개인적 특성요인 중에서 인지능력, 훈련, 가족부양 책임, 자녀수, 연령, 근속연수는 이직에 부의 영향을 미치고, 교육수준 이직에 정의 영향을 미친다. 그리고 혼인지위는 이직과 관련이 없으며, 일반적인 예상과 달리, 여성이 남성보다 이직을 덜 하는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 이와 같이 선행연구와 이론에 근거하여 개인적 특성요인이 이직의도와 같은 근로자들의 행태나 심리상태에 영향을 미칠 것으로 보아 이들을 통제변인으로 설정하였다.

3. 일 만족도와 이직의도

본 연구에서는 일 만족도를 직무만족도와 직무환경만족도 두 가지 하위요소로 나누어 분석한다.

3.1 직무만족도와 이직의도

직무관련 태도로 직무만족도를 대표적으로 들 수 있는데, 직무만족도의 정의는 학자마다 조금씩 다르다. 대표적인 학자인 Locke[17]에 의하면 직무만족이란 '개인이 직무나 직무경험에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 감정상태'로 정의하였고, 이직의도의 영향요인 중 많은 선행연구가 직무만족을 중요하게 다루고 있다.

직무만족에 대한 연구는 근로자들의 높은 직무만족도가 낮은 이직의도 및 낮은 이직과 연계된다는 가정하에 많은 연구대상이 되어 왔는데 이렇게 직무만족에 대한 연구에 다양한 접근이 시도되고 있는 이유는 그만큼 근로자들의 작업성과에 많은 영향을 미치기 때문이다[18].

다수의 선행연구들은 직무만족은 이직의도에 부(-)적 영향을 미친다는 결론을 제시하고 있다. 하지만 능력 있는 근로자의 경우 사회적으로 경제 상황이 좋지 않을 경우 직무만족도가 높다고 하더라도 자신의 능력을 발휘할 수 있는 더 좋은 직장으로 이직하려고 할 수 있고, 반면 직무만족도가 낮다고 하더라도 실제로 이직하는 행동을 하지 않을 수 있다고도 한다[18]. Luthans [19]은 직무만족도가 반드시 생산성과 연관되는 것은 아니며, 성과가 높은 직원에 대해서 적절히 보상을 할 때에만 직무만족도가 높아진다고 하고 있다. 이영면·나인강[18]은 노동패널데이터를 이용하여 분석한 결과 높은 직무만족도는 이직의도를 낮추는 요인으로 작용하였으나 실제 이직에는 직무만족도가 의미 있는 변수로 작용하지 않았으며, 실제 이직에는 이직의사, 전업근로, 임금수준, 근속연수, 노조결성 등이 주요결정요인이었다고 하였다.

이와 같이 직무만족도와 이직의도에 대한 이론적 논의와 선행연구들의 검토를 통해 본 연구는 다음과 같이 가설 1을 설정하였다.

연구가설 1. 일 만족도인 직무만족도는 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

3.2 직무환경만족도와 이직의도

직무환경이란 일반적으로 개개인이 수행하고 있는 직무 그 자체를 포함하여 보수, 승진, 일의 흥미, 고용불안정성 등에 의한 개인이 지향하는 가치와 직무의 공공성, 이타성, 자율성 등으로 구성되는 공공성을 지향하는 가치 그리고 직무의 여건을 포괄하는 개념이다[20].

박우성·노용진[21]은 노동패널데이터를 이용하여 비정규직 근로자의 직무만족 결정요인에서 비정규직 근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 자발적 선택이라는 변수를 중심으로 분석하였는데, 비정규직의 임금수준, 기능 및 교육수준과 직무내용의 불일치, 구체적 고용형태 등의 4가지 변수들이 모두 비정규직의 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나 자발적 선택의 조절효과를 지지하지는 않고 있다. 김정은·이영면[22]은 노동패널 13차와 18차를 병합한 자료

를 사용하여 이직관리를 직무배태성의 개념으로 접근하였는데, 직무배태성이란 개인을 직장에 머무르게 하는 통합된 영향력으로 보고 하위항목을 적합성, 연계성, 희생으로 구성하여 직무배태성이 높을수록 이직의도가 낮아짐을 확인하였고 이 중 적합성과 희생이 이직의도와 부(-)적 관계를 나타낸다고 하였다.

한편, 이선호[23]의 연구에서는 호텔산업 근로자의 직무만족요인과 이직성향간의 관계를 실증적으로 분석하였다. 직무만족요인 중 동료관계만이 이직성향에 유의한 영향을 미쳐, 동료관계에 대한 만족이 높을수록 이직을 덜 고려하는 긍정적인 태도가 나타나는 것으로 나타났다. 이은미[24]는 동료 집단 간의 인간관계가 원만하고 집단 응집력이 높은 곳에서의 이직률은 낮다고 하였다.

동료와 상사와의 인간관계에 대한 외국 학자들의 연구를 보면 조직 내의 인간관계 이직에 미치는 영향은 다양한 결과를 나타낸다. 동료와의 관계가 이직결과 무관하다는 연구가 있고[25][26], 부(-)적 상관관계가 있다는 연구도 있다[27]. 또한 상사와 부하의 상하간의 관계도 이직결정에 중요한 요인으로 작용하는데 상사와 부하의 상하간의 상호작용이 잘 이루어질수록 이직 가능성이 낮은 것으로 나타난다[28].

이와 같이 직무환경만족도와 이직의도에 대한 이론적 논의와 선행연구들을 기초로 다음과 같이 가설 2를 설정하였다.

연구가설 2. 일 만족도인 직무환경만족도는 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

4. 생활만족도와 이직의도

Barnett & Rice[29]는 일에 대해서는 조직에서의 일로 한정하여 사회적 가치를 가지고 있는 어떤 것들을 생산하는 인간의 활동이라고 하고, 생활에 대해서는 자신의 사회적 역할이나 자아개념과 연관된 특정한 장소, 물건, 활동, 사람을 포괄하는 영역이라고 한다. 즉, 생활은 일 이외의 영역을 모두 포함하는 것으로 가족, 친구, 종교, 자유시간, 이웃 등을 포함한다[30].

송현진[31]은 이직은 경우에 따라 순기능과 역기능을

지닐 수 있는데, 일반적으로 조직에서는 이직으로 인하여 역기능을 초래하는 경우가 많으므로, 높은 이직률은 조직과 개인 모두에게 부정적인 결과를 가져온다고 하였다. 서재현[32]은 기업의 핵심인재들의 이직이유를 살펴본 결과, 이직의 가장 큰 요인이 비금전적 요인으로 인한 경우가 더 많다고 하였다. 이렇게 보면, 비금전적인 요인인 생활의 만족은 직무만족, 이직의도 등에 영향을 미치고 결국 기업의 성과에도 영향을 미칠 것이다.

생활만족도는 삶의 질과 관련된 것으로서 생활수준, 소득, 스트레스 등이 영향을 미친다. 배화숙[33]은 비정규직을 유형화하고 각 유형별로 근로자의 다양한 조건이나 실태를 세분화할 수 있는 특성을 살펴보았다. 정규직과 비교에서 가족수입이 차이가 크게 나타났고, 비정규직 유형별 비교에서 가족관계, 사회적 친분관계, 전반적인 생활만족도에서 직접고용과 간접고용이 차이를 보였다. 특히 요인 3개 모두 간접 고용이 직접 고용보다 만족도가 더 낮게 나타났고, 상용직과 임시직과 일용직의 차이는 주거 환경을 제외한 전체 항목에서 유의미한 차이를 보여 임시직과 일용직 노동자가 만족도가 낮게 나타났으며, 특히 가족의 수입, 전반적 생활만족도 등에서 차이가 더욱 크게 나타났다.

문영만[34]은 한국노동패널자료를 이용하여 2008년~2012년에 걸쳐 정규직과 비정규직의 생활만족도를 실증 분석하였다. 그 결과, 모든 연도에서 정규직이 비정규직에 비해 생활만족도가 유의미하게 높은 것으로 분석되었으며, 그 격차는 경기침체기(2008년~2009년)에 가장 크게 나타났다. 박정열 · 손영미[35]는 수도권에 근무하는 직장인 330명을 대상으로 근로자와 기업 문화 수준을 통한 일-생활의 균형을 측정된 결과, 일-생활의 균형수준이 높은 집단일수록 회사만족도, 직무몰입이 높게 나타났고, 일-생활균형이 낮은 집단일수록 이직의도와 스트레스가 높게 나타났다.

이에 따라 본 연구에서는 이직의도에 영향을 미치는 삶의 질 요인으로 일-생활(work-life) 개념에 기초한 생활만족도가 적절한 변수로 보아 이를 설명변수로 채택하였다. 이와 같이 하여 다음과 같이 연구가설 3을 설정하였다.

연구가설 3. 생활만족도는 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

5. 고용형태와 이직의도

이직의도는 근로자가 처해 있는 환경에 따라 달라 나타날 수 있는데, 비정규직이 정규직에 비해 직무만족이나 조직몰입 등과 같은 직무행위가 낮게 나타나기 때문에[36] 이직의도가 강하게 나타날 수 있다. 노영희 · 안인자 · 오세훈[37]은 비정규직 사서의 근무환경과 고용실태를 연구하였는데, 비정규직 사서는 정규직과 동일한 근무시간(73.6%)에 근무하면서 정규직과 동일한 독립 업무(69.1%)나 정규직의 보조업무(22.5%)를 수행하고 있으며, 이들이 수행하는 업무량은 보통(53.4%) 또는 많다(39.3%)고 느끼고 있는 것으로 나타났다. 결국 비정규직 사서는 정규직과 동일한 근무시간에 동일한 업무를 수행하면서 그 업무량은 적당(보통)하거나 많다고 인식하고 있었다. 이와 같이 고용형태에 따라 업무에 대한 인식은 다르게 나타나며 이는 이직의도에도 다른 영향을 미칠 것이다.

한권희 · 이영환 · 복홍석[38]은 고용형태와 내부노동시장의 상호작용, 업무수행 자율성의 상호작용, 노동특정성의 상호작용을 분석한 결과 모두 정규직으로 전환된 근로자가 가장 높은 회귀계수 값을 가지는 것으로 나타나 정규직 전환근로자가 다른 형태에 속한 근로자에 비해 조직효과성에 영향을 미치는 요인에 민감함을 밝히고 있다. 이는 고용의 안정성이 이직의도를 낮추고 조직성적을 높이는 데 기여한다는 것을 의미한다.

양종현[39]은 의료기관 정규직과 비정규직의 직무만족을 비교하고 있는데, 직무만족은 정규직 3.24, 비정규직 3.12로 정규직이 높았으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 또한 직무만족에 영향을 미치는 요인으로서 정규직은 커뮤니케이션, 근무환경, 복리후생이, 비정규직의 경우 권한위임, 보상제도, 커뮤니케이션, 근무환경, 복리후생이 각각 유의한 영향을 미쳤다. 김동호 · 성상현[40]은 비정규직이라 하더라도 교육 훈련을 통해 직무 전문성을 높이면 개인 및 조직성고가 긍정적이 것이라고 하여 체계적인 인적자원관리가 필요함을 제시하였고, 자발적으로 비정규직을 선택하였다면 직무태

도가 상대적으로 긍정적으로 나타날 가능성이 있다는 점에 주목하고 있다. 이에 따라 비정규직 근로자도 직무 전문성을 높이면 조직효과성이 향상될 수 있음을 보여주고 있다.

이와 같이 고용형태와 이직의도에 대한 이론적 논의와 선행연구들의 검토를 통해 본 연구는 다음과 같이 가설 4를 도출하였다.

연구가설 4. 일 만족도, 생활만족도와 이직의도의 관계에서 고용형태는 조절효과를 가질 것이다.

III. 연구설계

1. 연구모형

상기에서와 같이 이론 및 선행연구를 검토한 후 이를 바탕으로 연구가설을 설정하였으며, 이를 실증분석하기 위한 연구모형을 [그림 1]과 같이 설정하였다.

독립변수로는 일 만족도로 직무만족도와 직무환경만족도, 그리고 생활만족도를, 종속변수로는 이직의도, 조절변수로 고용형태로 설정하였다. 또한 성별, 가구주 여부, 학력, 연령을 통제하여 분석하였다.

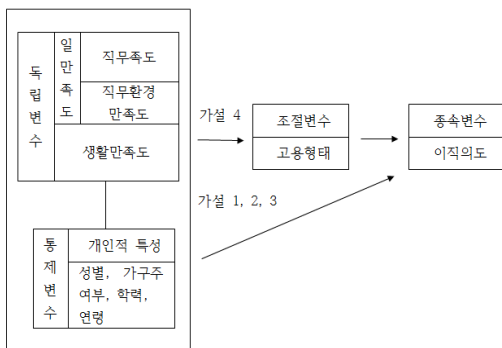


그림 1. 연구모형

2. 분석 자료와 변수의 설정

본 연구에서는 한국노동연구원의 한국노동패널조사

(Korean Labor and Income Panel Study) 자료 중 최근 인 2014년 대상 원시 자료를 활용하였다. 한국노동패널 조사는 가구 특성, 경제활동, 노동시장이동, 소득활동, 소비, 교육직업훈련 등을 1998년부터 조사하고 있어 동태적 변화를 분석하는데 적합하다.

따라서 연구목적에 맞추어 노동패널의 관련 문항을 사용하였는데, 직무만족도는 현재하고 있는 일에 대한 즐거움, 보람, 열정, 만족으로 구성하였고, 리커트 5점 척도(Likert 5-scale)인 '1=전혀 그렇지 않다', '2=그렇지 않은 편이다', '3=보통이다', '4=그런 편이다', '5=아주 그렇다'로 하였다. 직무환경만족도는 개인의 발전 가능성, 근무환경, 하고 있는 일의 내용, 의사소통과 인간관계, 인사고과의 공정성, 취업의 안정성, 복지후생제도, 근로 시간, 임금 또는 보수로 구성된다. 이것은 리커트 5점 척도로 '1=매우 만족', '2=만족', '3=보통', '4=불만족', '5=매우 불만족'으로 되어 있기 때문에, 점수가 높을수록 직무환경만족도가 높은 것으로 해석할 수 있도록 역코딩(reverse coding)을 실시하였다. 생활만족도는 가족의 수입, 여가활동, 주거환경, 가족 관계, 친인척 관계, 사회적 친분으로 구성한다. 리커트 5점 척도로 '1=매우 만족', '2=만족', '3=보통', '4=불만족', '5=매우 불만족'이다. 따라서 분석은 역코딩을 실시하여, 점수가 높을수록 생활만족도가 높아지도록 하였다.

종속변수인 이직의도는 현재하고 있는 일을 계속하고 싶은지, 이 직장을 계속 다니고 싶은지로 구성하였다. '별 다른 일이 없는 한 이 직장을 계속 다니 싶다'와 '현재 하고 있는 일을 계속하고 싶다'는 '1=전혀 그렇지 않다', '2=그렇지 않은 편이다', '3=보통이다', '4=그런 편이다', '5=아주 그렇다'로 구성된다. 따라서 해석의 편의를 위해 역코딩을 실시하여, 점수가 높을수록 이직의도가 커지는 것으로 변환하였다.

조절변수인 고용형태는 '1=정규직', '0=비정규직'으로 구성하였다. 통제변수로서 성별은 '남성=1', '여성=0'으로, '가구주=1', '비가구주=0'으로 가구주 여부를 구성하였다. 학력은 8점 척도(무학, 초등학교, 중학교, 고등학교, 전문대학, 4년제 대학, 대학원 석사, 대학원 박사)로, 연령은 만으로 응답한 값(세)을 그대로 활용하였다.

3. 분석절차

자료의 분석은 SPSS Statistics v21.0을 이용하였고 분석절차는 다음과 같다. 첫째, 연구대상자의 특성을 기술통계를 통해 확인한다. 둘째, 각 요인들은 주성분분석으로 확인하고, 내적 일치도를 파악하기 위하여 크론바흐 알파(Cronbach's α)를 확인하였다. 셋째, 독립변수와 종속변수의 관계에서 고용형태에 따른 조절효과(mediator effect)가 나타나는지를 검토하기 위하여 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였다.

IV. 분석결과

1. 연구대상의 특성

표 1. 연구대상의 특성

구분	비정규직	
	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	1,044 48.5
	여성	1,110 51.5
학력	무학	27 1.3
	초등학교	292 13.6
	중학교	303 14.1
	고등학교	915 42.5
	전문대학	242 11.2
	4년제 대학	309 14.3
	대학원 석사	53 2.5
	대학원 박사	13 .6
연령	10대	16 .7
	20대	220 10.2
	30대	311 14.4
	40대	488 22.7
	50대	550 25.5
	60대	393 18.2
	70대	159 7.4
	80대 이상	17 .8
가구주 여부	비가구주	1,003 46.6
	가구주	1,151 53.4
계	N=5,607 (100.0%)	N=2,154(38.4%)

구분	정규직	
	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	1,194 34.6
	여성	2,259 65.4
학력	무학	4 .1
	초등학교	49 1.4
	중학교	125 3.6
	고등학교	921 26.7
	전문대학	802 23.2
	4년제 대학	1,295 37.5
	대학원 석사	205 5.9
	대학원 박사	51 1.5
연령	10대	8 .2
	20대	422 12.2
	30대	1,234 35.7
	40대	1,063 30.8
	50대	582 16.9
	60대	131 3.8
	70대	12 .3
	80대 이상	1 .0
가구주 여부	비가구주	1,313 38.0
	가구주	2,140 62.0
계	N=5,607 (100.0%)	N=3,453(61.6%)

2014년 표본은 총 5,607명이고, 비정규직은 38.4%, 비정규직은 61.6%를 차지하였다[표 1]. 비정규직은 남성이 48.5%, 여성이 51.5%이고, 학력은 고등학교가 42.5%, 4년제 대학이 14.3%, 중학교가 14.1%, 연령은 50대가 25.5%, 40대가 22.7% 등이고, 가구주가 53.4%를 차지하고 있다. 반면, 정규직은 남성이 34.6%, 여성이 65.4%이고, 학력은 4년제 대학이 37.5%, 고등학교가 26.7%, 전문대학이 23.2%, 연령은 30대가 35.7%, 40대가 30.8% 등이고, 가구주가 62.0%를 차지하고 있다. 정규직과 비정규직 모두 여성 비율이 높지만, 정규직이 비정규직에 비하여 고학력, 연령이 젊고 가구주의 비율이 높다는 것을 알 수 있다.

2. 신뢰도분석과 요인분석 결과

본 연구에서 사용한 조사도구의 내적 일치도를 검토하기 위하여 크론바흐 알파(Cronbach's α)를 분석하였

고, 회귀분석에 투입하기 위하여 주성분 분석을 실시하였다[표 2].

크론바흐 알파 계수는 직무만족도는 .916, 직무환경만족도는 .918, 생활만족도는 .888, 이직의도는 .827로 각각 나타났다. 주성분 분석결과, 직무만족도는 요인부하량이 .875~.918이었고, 고유치는 3.200이었다. 직무환경만족도는 요인부하량이 .689~.829이었고 고유치는 5.385이었다. 생활만족도는 요인 부하량이 .689~.840이었고 고유치는 3.761였다. 이직의도는 요인 부하량이 .930이었고 고유치는 1.729이었다. 이로써 측정도구의 신뢰도와 타당도가 모두 적합한 것으로 나타났다.

표 2. 신뢰도분석과 요인분석 결과

요인	항목	요인 부하량	고유치	신뢰도
직무만족도	현재 하고 있는 일에 만족하고 있다.	.875	3,200	.916
	현재 하고 있는 일을 열정적으로 하고 있다.	.880		
	현재 하고 있는 일을 즐겁게 하고 있다.	.918		
	현재 하고 있는 일을 보람을 느끼며 하고 있다.	.904		
직무환경만족도	임금 또는 보수	.689	5,385	.918
	취업의 안정성	.737		
	하고 있는 일의 내용	.799		
	근무환경	.827		
	근로시간	.754		
	개인의 발전 가능성	.829		
	의사소통 및 인간관계	.801		
	인사고과의 공정성	.774		
복지후생제도	.741			
생활만족도	가족의 수입	.689	3,761	.888
	여가활동	.742		
	주거환경	.801		
	가족관계	.828		
	친인척 관계	.840		
사회적 친분	.838			
이직의도	별다른 일이 없는 한 현재 일을 계속하고 싶다.	.930	1,729	.827
	별다른 일이 없는 한 이 직장을 계속 다니고 싶다.	.930		

3. 회귀분석 결과

다음으로 일 만족도, 생활만족도와 이직의도의 관계

에서 고용형태의 조절효과를 분석하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다[표 3].

우선 독립변수와 통제변수를 투입한 모형 1은 $R^2=.227$, $F=235.961(p<.001)$ 로 나타났으며, 더빈-왓슨(Durbin-Watson) 값은 1.860으로 나타나 오차항의 독립성 가정이 유지되었다. 분산팽창지수(VIF)으로 다중공선성을 확인한 결과, 1.499-2.465로 다중공선성 문제는 발생하지 않았다. 직무만족도가 높으면 이직의도는 감소하였고($\beta=-.533$, $p<.001$), 생활만족도가 높으면 이직의도가 증가하는 것으로 나타났으며($\beta=.234$, $p<.001$), 직무환경만족도는 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않았다($\beta=.010$, $p>.05$). 이에 따라 가설1은 부분적으로만 지지되었다. 통제변수는 연령이 높을수록($\beta=-.107$, $p<.001$), 학력이 높을수록($\beta=-.161$, $p<.001$) 이직의도는 감소하였다.

모형 2는 독립변수, 통제변수 이외에 조절변수인 고용형태를 투입한 모형으로서 $R^2=.246$, $F=229.924$ ($p<.001$)로 나타났으며, 더빈-왓슨값은 1.909로 나타나 오차항의 독립성 가정이 유지되었다. 분산팽창지수(VIF)는 1.309-2.516으로 다중공선성 문제는 발생하지 않았다. 모형 2에서는 직무만족도가 높으면 이직의도는 감소하였으나($\beta=-.539$, $p<.001$), 직무환경만족도가 높으면 이직의도는 증가하였고($\beta=.042$, $p<.05$), 생활만족도가 높으면 이직의도가 증가하는 것으로 나타났다($\beta=.238$, $p<.001$). 통제변수는 연령이 높을수록($\beta=-.139$, $p<.001$), 학력이 높을수록($\beta=-.123$, $p<.001$), 그리고 정규직이면($\beta=-.160$, $p<.001$) 이직의도는 감소하였다.

모형 3은 독립변수와 통제변수, 조절변수와 상호 작용항을 투입한 모형으로서 $R^2=.248$, $F=169.362(p<.001)$ 로 나타났으며, 더빈-왓슨 값은 1.907로 나타나 오차항의 독립성 가정은 유지되었다. 분산팽창지수(VIF)는 1.334-6.630으로 다중공선성 문제는 발생하지 않았다. 모형 3은 모형 2와 비슷한 결과를 보였는데, 직무만족도가 높으면 이직의도는 감소하였고($\beta=-.537$, $p<.001$), 직무환경만족도가 높으면 이직의도는 증가하였고($\beta=.045$, $p<.05$), 생활만족도가 높으면 이직의도가 증가하는 것으로 나타났다($\beta=.237$, $p<.001$). 통제변수는 연령이 높을수록($\beta=-.138$, $p<.001$), 학력이 높을수록(β

=-.122, p<.001), 정규직이면(β =-.165, p<.001) 이직의도는 감소하였다.

한편 직무만족도와 정규직 여부의 상호 작용항은 .06으로 p<.001 수준에서 유의하여 양의 조절효과를 보였으나, 직무환경만족도와 정규직 여부의 상호 작용항은 -.059(p<.01 수준에서 유의), 생활만족도와 정규직 여부의 상호 작용항은 -.014(p<.05 수준에서 유의)로서 음의 조절효과를 보이고 있다. 이에 따라 가설2는 지지되고 있다.

표 3. 회귀분석 결과

구분	모형1		모형2		모형3	
	std. β	t	std. β	t	std. β	t
(상수)		11.254***		12.573***		12.635***
직무만족도(a)	-.533	-31.891***	-.539	-32.614***	-0.537	-32.416***
직무환경만족도(b)	.010	.551	.042	2.264*	0.045	2.425*
생활만족도(c)	.234	14.597***	.238	15.063***	0.237	14.871***
가구주 여부	-.010	-.635	.005	.321	0.003	0.208
연령	-.107	-7.435***	-.139	-9.623***	-0.138	-9.547***
성별	-.008	-.523	.006	.383	0.008	0.551
학력	-.161	-11.108***	-.123	-8.399***	-0.122	-8.332***
정규직 여부(d)			-.160	-12.047***	-0.165	-12.35***
a×d					0.06	3.651***
b×d					-0.059	-3.318**
c×d					-0.014	-0.916*
R2	.227		.246		.248	
F	235.961***		229.924***		169.362***	
Durbin-Watson	1.860		1.909		1.907	
VIF	1.499-2.465		1.309-2.516		1.334-2.531	

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

V. 결론

글로벌 금융위기 이후에 국내외 경제 환경이 급변하고 낮은 경제성장이 지속되면서 일자리가 줄어들고 비정규직이 확산되고 있으며, 이에 따라 비정규직 근로자 뿐만 아니라 정규직 근로자도 고용 불안정을 느끼고 있다. 이는 현재 일자리를 가진 근로자들도 상시적으로 이직을 모색하게 하고 있다. 본 연구에서는 이러한 측면에 주목하여, 현재의 사회경제환경 변화에 큰 영향을 미친 글로벌 금융위기 이후 임금근로자를 대상으로 일

만족도, 생활만족도와 이직의도의 영향관계에서 고용형태의 조절효과를 2014년 한국노동패널 데이터를 이용하여 분석하였다. 분석결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 모형 1에서 직무만족도가 높으면 이직의도는 감소하였고, 직무환경만족도는 통계적으로 유의하지 않았으며, 생활만족도가 높으면 이직의도가 증가하였다. 통제변수에서는 연령이 높을수록, 학력이 높을수록 이직의도는 감소하였다. 이 결과에서 주목할 것은 생활만족도가 높으면 이직의도가 증가한다는 것인데 생활만족도는 낙천적 태도와 감정을 삶에 부여할 때 높아지는데 직무 이외 생활에 만족할수록 근무환경 등에 대한 기대치가 높아 이직의도가 높아지는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 모형 2에서 직무만족도가 높으면 이직의도는 감소하였으나 직무환경만족도가 높으면 이직의도는 증가하였고, 생활만족도가 높으면 이직의도가 증가하는 것으로 나타났다. 통제변수는 연령이 높을수록, 학력이 높을수록, 정규직이면(β =-.160, p<.001) 이직의도는 감소하였다. 직무환경만족도가 높으면 이직의도가 증가하는 것은 임금이나 보수 수준, 근무환경, 근로시간, 개인의 발전가능성 등에 만족하는 경우일수록 자신이 가진 경험, 경력 등을 활용하여 더 나은 기회를 찾고자 하는 경향이 더 높기 때문이거나 또는 최근의 개인주의적이고 자유로운 일자리를 선호하는 직업가치 변화가 반영되었다고 볼 수 있다. 하지만 이에 대해서는 추후 엄밀한 분석이 필요하다.

셋째, 모형 3에서 직무만족도, 직무환경만족도, 생활만족도와 이직의도의 관계는 모형 2와 동일한 결과를 보이고 있다. 통제변수도 연령이 높을수록, 학력이 높을수록, 정규직이면 이직의도는 감소하는 것으로 나타나고 있다. 추가적으로 직무만족도, 직무환경만족도, 생활만족도와 정규직 여부와의 상호 작용항은 모두 유의하여 고용형태가 조절효과를 가짐을 보여주고 있다. 상호 작용항 검증 결과, 정규직 여부는 직무만족도와 이직의도 관계에서 양의 조절효과를, 직무환경만족도 및 생활만족도와 이직의도의 관계에서는 음의 조절효과를 보이고 있다. 직무만족도와 정규직 자체는 이직의도를 낮추나 두 변수가 통제된 이후 정규직이라면 오히려 새로운

직장 구직가능성도 높아져 이직의도에는 양의 조절효과를 보이는 것으로 해석할 수 있다. 직무환경만족도와 생활만족도가 이직의도에 미치는 정(+)의 영향에 정규직이 음의 조절효과를 보인다는 것은 그나마 정규직이라는 신분이 직무환경만족도와 생활만족도가 이직의도를 높이는 효과를 줄여준다는 것을 의미한다고 할 수 있다. 하지만 직무만족도, 직무환경만족도, 생활만족도와 이직의도의 관계, 또한 정규직 여부의 조절효과에서 나타나는 이러한 결과는 측정변수의 한계 등에서 비롯된 것일 수도 있기에 추후 지속적인 심층적 연구가 필요하다.

본 연구는 한국노동패널 원시자료를 이용하여 경제적 충격 및 노동시장 구조변화를 가져온 글로벌 금융위기 이후에 초점을 맞추어, 재직근로자들의 일 만족도와 생활만족도를 구분하여, 각각의 이직의도와와의 관계가 어떠한지, 그리고 그 관계에서 정규직 여부라는 고용형태가 어떻게 조절하는지를 살펴보았다는 데 그 의의가 있다. 특히, 고용형태에 따라 임금근로자의 이직의도가 다르게 나타날 것임에도 불구하고 이에 대한 연구가 미흡한 현실에서 고용형태의 조절효과를 분석하였다는 점은 의의가 크다고 본다. 그러나 패널자료임에도 불구하고 동태적 변화를 분석하지 못하였고 만족도나 이직의도 등의 측정변수의 포괄성 등에서 한계가 있어 결과를 일반화하기에 한계가 있다. 이는 추후의 연구과제로 남긴다.

참 고 문 헌

[1] <http://bizn.donga.com/3/all/20170720/85442914/2>
 [2] <http://www.daehannews.kr/news/article.html?no=443616>
 [3] 김정은, 강경주, 이영면, “연령별 이직의사 결정요인에 대한 연구 : 요인별 직무만족, 요인별 생활만족을 중심으로,” 2017년 한국노동패널 학술대회 논문집, pp.587-609, 2017.
 [4] 박재춘, “구성원이 지각하는 높은 생활만족은 조직몰입에 도움이 되는가? 생활만족의 매개효과와 고용형태(정규직, 비정규직)의 조절효과를 중심으로,” 2016년 한국노동패널 학술대회 논문집,

pp.539-557, 2016.
 [5] http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2016/06/05/2016060500454.html?Dep0=twitter&d=2016060500454
 [6] J. L. Price, *The Study of Turnover*. Ames, Iowa State University Press, 1977.
 [7] W. H. Mobley, *Employee Turnover: Cause, Consequence and Control*, M.A. Addison-Wesley, 1982.
 [8] 이우경, *IT업계 종사자들의 이직의도 결정요인에 대한 연구*, 호서대학교 벤처전문대학원, 박사학위논문, 2011.
 [9] W. H. Mobley, “Intermediate linkage in the relationship between job satisfaction and employee turnover,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.62, pp.237-240, 1977.
 [10] 강순희, 이수아, “글로벌 금융위기가 근로자의 이직의도에 미치는 영향,” *취업진로연구*, 제7권, 제4호, pp.21-43, 2017.
 [11] P. A. Armknecht and J. F. Early, “Quits in Manufacturing: A Study of Their Causes,” *Monthly Labor Review*, Vol.95, pp.31-37, 1972.
 [12] C. R. Forest, L. L. Cummings, and A. C. Johnson, “Organizational Participation: A Critique and Mode,” *Academy of Management Review*, Vol.2, pp.586-601, 1977.
 [13] W. K. Vroom, *Work and motivation*, John Wiley and Sons, Inc. 1964.
 [14] J. L. Price and C. W. Muelle, *Absenteeism and Turnover of Hospital Employees*, JAI Press, 1986.
 [15] J. L. Price, “The Development of a Causal Model of Voluntary Turnover in Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover,” ed. Griffeth, R. W. and P. W. Hom, Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing Co, pp.3-32, 2004.
 [16] J. L. Cotton and J. M. Tuttle, “Employee

- turnover: A meta-analysis and review implication for research,” *Academy of Management Review*, Vol.11, No.1, pp.55-70, 1986.
- [17] E. A. Locke, *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, in M. D. Dunnette, ed, 1976.
- [18] 이영면, 나인강, “직장만족도와 이직행위에 대한 패널분석,” 2017년 한국노동패널 학술대회 논문집, pp.1-25, 2017.
- [19] F. Luthans, “Organizational Behavior,” international edition, Vol.6, McGraw-Hill Book Co. 1992.
- [20] 임영규, 김영락, “직무환경, 직무태도, 직무스트레스 및 생활만족도 간의 인과적 관련성에 관한 연구,” *세무회계연구*, 제24권, pp.127-148, 2009.
- [21] 박우성, 노용진, “비정규직 근로자의 직무만족 결정요인,” *조직과 인사관리연구*, 제26권, 제1호, pp.151-173, 2002.
- [22] 김정은, 이영면, “직무배태성이 이직의도에 미치는 영향,” 2016년 한국노동패널 학술대회 논문집, pp.800-816, 2016.
- [23] 이선호, “호텔 종사자의 직무만족 요인과 이직성향 인식에 관한 실증연구한국조리학회지,” 제10권, 제1호, pp.186-202, 2004.
- [24] 이은미, *사회복지사의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*, 공주대학교 대학원, 석사학위논문, 2008.
- [25] W. H. Mobley, R. W. Griffeth, H. H. Hand, and B. M. Meglino, “Review and conceptual analysis of employee turnover process,” *Psychological Bulletin*, Vol.86, pp.493-522, 1979.
- [26] L. W. Porter and R. M. Steers, “Organizational, work and personal factors in employee turnover and absenteeism,” *Psychological Bulletin*, Vol.80, pp.151-176, 1973.
- [27] J. T. Koch and R. M. Steers, “Job attachment, satisfaction and turnover of new employee: a replication an extension,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.12, pp.119-128, 1978.
- [28] G. R. Ferris, “Role of leadership in the employee withdrawal process: a constructive replication,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.70, No.4, pp.777-781, 1985.
- [29] G. A. Barnett and R. E. Rice, “Longitudinal non-euclidean networks: Applying Galileo,” *Social Networks*, Vol.7, No.4, pp.287-322, 1985.
- [30] 김미정, *기업구성원의 일-생활의 균형이 사회적 지지, 정서적 몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향-환대산업을 중심으로*, 동의대학교 대학원, 박사학위논문, 2016.
- [31] 송현진, *리조트 종사자의 조직몰입, 직무만족, 조직공정성이 이직의도에 미치는 영향*, 관동대학교 대학원, 석사학위논문, 2010.
- [32] 서재현, “의사결정참여 및 직업불안정성이 조직후원인식, 조직신뢰 및 역할 내 행동에 미치는 영향,” *인사조직연구*, 제13권, pp.173-198, 2005.
- [33] 배화숙, “비정규직 유형별 직무 및 일상생활 만족도 차이 연구,” 제9회 한국노동패널 학술대회 논문집, pp.143-162, 2008.
- [34] 문영만, “정규직과 비정규직의 생활만족도 패널 분석-잠재성장모형을 중심으로,” *산업노동연구*, 제20권, 제2호, pp.187-218, 2014.
- [35] 박정열, 손영미, “근로자와 기업문화 수준을 통한 일과 삶의 조화 측정,” *여가학연구*, 제3권, 제2호, pp.39-53, 2005.
- [36] D. C. Feldman, H. I. Doeringhaus, and W. H. Turnley, “Managing temporary workers: A permanent HRM challenge,” *Organizational Dynamics*, Vol.23, pp.49-63, 1994.
- [37] 노영희, 안인자, 오세훈, “비정규직 사서의 근무환경 및 고용실태에 관한 연구,” *한국비블리아학회지*, 제24권, 제4호, pp.259-280, 2013.
- [38] 한권희, 이영환, 복홍석, “비정규직의 정규직화의 조직효과성에 대한 연구,” *한국행정연구*, 제18권, 제3호, pp.53-75, 2009.
- [39] 양종현, “의료기관 정규직과 비정규직의 직무만

족 비교연구,” 보건행정학회, 제25권, 제4호, pp.333-342, 2015.

[40] 김동호, 성상현, “비정규직 근로자의 직무적합성 지각이 직무태도에 미치는 영향과 선택자발성의 조절효과,” 산업관계연구, 제26권, 제1호, pp.51-73, 2016.

저 자 소 개

이 수 아(Soo-Ah Lee)

정회원



- 1995년 2월 : 가톨릭대학교 사회학과(문학사)
- 1999년 2월 : 뉴욕 F.I.T(Fashion Institute of Technology)
- 2008년 6월 : 서강대학교 경영대학원(MBA, 인사조직전공)

- 2017년 8월 : 경기대학교 대학원 직업학과 박사과정 수료
- 2001년 ~ 2005년 : 맨파워 코리아 글로벌 컨설턴트
- 2005년 ~ 2011년 : 에스-오일 토탈 윤활유 인사팀장
- 2011년 ~ 2013년 : MH 샴페인즈 앤드 와인즈 코리아 인사부서장
- 2014년 ~ 현재 : 글로벌 스카우트 커리어 컨설턴트
- 2015년 ~ 현재 : 커리어 디자인 연구소 책임연구원
<관심분야> : 인사조직, 인적자원개발, 고용 및 직업정책

강 순 희(Soon-Hie Kang)

정회원



- 1985년 8월 : 성균관대학교 경제학과(경제학사)
- 1988년 2월 : 성균관대학교 경제학과(경제학 석사)
- 1994년 2월 : 성균관대학교 경제학과(경제학 박사)

- 2012년 3월 ~ 현재 : 경기대학교 대학원 직업학과 교수
<관심분야> : 노동경제, 인적자원개발, 고용 및 직업정책