



저작자표시-비영리 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

정책학 석사 학위논문

대졸 청년층의 이직의도 영향요인에
관한 연구

2023년 2월

서울대학교 행정대학원

행정학과 정책학전공

홍 성 은

대졸 청년층의 이직의도 영향요인에 관한 연구

지도교수 금 현 섭

이 논문을 정책학 석사 학위논문으로 제출함
2022년 9월

서울대학교 대학원
행정학과 정책학전공
홍 성 은

홍성은의 석사 학위논문을 인준함
2022년 12월

위 원 장 _____ 박 순 애 (인)

부위원장 _____ 이 진 수 (인)

위 원 _____ 금 현 섭 (인)

국문초록

본 연구는 청년들이 취업난이 심각한 상황에서도 왜 어렵게 입사한 회사를 나오려고 하는지에 대한 의문으로 시작되었다. 기성세대와 비교해보아도 요즘의 청년세대는 훨씬 평균 근속기간이 짧다. 그럼에도 현재 대부분의 청년 고용·노동 정책은 청년의 이직보다는 입직에 초점을 맞춘 취업 중심 정책이다. 따라서 노동시장에서 가장 중요한 청년세대의 직업 선택을 위한 환경조성, 제도적 장치마련, 복지제도의 개선 등에 활용될 수 있도록 하기 위해서는 청년세대의 이직에 영향을 미치는 요인이 무엇인지에 관한 연구가 필요하다.

그동안 이직의도에 대한 연구가 많이 진행되어왔지만 주로 이직을 함으로써 얻는 편익에 대해서만 집중하고 있었다. 그러나 실제로 이직을 하는 데에는 재정적, 심리적으로 여러 가지 부담과 위험이 뒤따른다. 즉, 직장에 대한 불만만으로는 이직으로 이어지기 힘들다. 현실적으로 이직을 준비하기 전에 개인은 당장 회사를 그만둬도 먹고살만한 여건이 갖춰져 있는지, 이직을 성공할 확률이 어느 정도인지를 추가적으로 고려하여 이직행동에 이르게 된다. 그동안 선행연구에서 연구되었던 요인들을 확인해보고, 선행연구에서 미진하였던 이직의 성공가능성과 비용에 관한 요인들을 추가로 살펴보고자 하였다.

이에 본 연구는 「2020 대졸자직업이동경로조사」를 활용하여 이직의도의 영향요인이 무엇인지 분석하였다. 본 자료는 신입사원의 조기퇴사가 늘고있다는 점을 감안할 때 본 자료를 이용하여 대학을 졸업한지 얼마 되지 않은 경력 초기의 청년들의 이직의도에 대한 영향요인을 살펴보기에 적합하다고 판단하였다.

분석결과, 이직의 편익(위생요인, 동기요인)과 이직의 성공 가능성(이직경험, 이직제의경험, 하향취업)은 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있었다. 선행연구에서 지적한대로 이직의

편익이 높아질수록 이직의도가 높아지고, 이직의 성공 가능성이 높을수록 이직의도가 높아지는 양상을 띠었다. 이직의 비용은 모델 4에서는 이직의도에 유의미한 영향을 미치지 않았지만, 모델 5에서 상호작용항을 투입하니 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이직의 비용 중에는 학자금 부담과 공적이전소득이 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있었다. 상호작용항 검증결과 학자금 부담, 사적이전소득, 공적이전소득은 이직 경험과 이직의도의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 이를 토대로 이론적·정책적 함의를 제시하였다.

주요어 : 청년, 이직의도, 이직의 편익, 이직의 비용, 이직의 성공가능성, 로지스틱 회귀분석

학 번 : 2021-21115

목 차

제 1 장 서론	6
제 1 절 연구주제의 중요성	6
제 2 절 최신연구의 흐름	8
제 3 절 최신연구의 공백	9
제 4 절 이 연구의 기여	10
제 2 장 이론적 검토	11
제 1 절 이직 및 이직의도의 개념	11
1. 이직의 개념	11
2. 이직의도의 개념	11
제 2 절 이직의도의 영향요인	12
1. 개인요인	12
2. 직무요인	13
3. 조직요인	14
제 3 절 청년세대 직업선택의 특징	15
1. 청년의 범위	15
2. 청년세대 직업선택의 특징	15
제 4 절 이직의도에 영향을 미치는 요인	18
1. 이직의도 영향요인의 분류	18
2. 각 영향요인의 결합	23
제 3 장 연구방법	25
제 1 절 가설수립 및 연구모형	25
1. 가설수립	25
2. 연구모형	27
제 2 절 자료 및 연구방법	27
제 3 절 측정	28

1. 종속변수	28
2. 독립변수	28
3. 조절변수	29
4. 통제변수	30
제 4 절 분석방법	33
제 4 장 분석결과	34
제 1 절 표본의 특성	34
1. 표본의 인구통계적 특성	34
2. 표본의 재직현황에 관한 특성	35
3. 주요 변수의 기초통계	37
제 2 절 요인축소 및 신뢰도 분석	40
1. 요인축소	40
2. 신뢰도 분석	41
제 3 절 상관관계 분석	43
제 4 절 회귀분석 결과	45
제 5 절 가설검증 결과	52
제 6 절 이직 희망자에 대한 추가분석	53
1. 이직 희망 사유	53
2. 희망하는 사업체의 규모	54
제 5 장 결론 및 함의	55
제 1 절 연구결과의 요약	55
제 2 절 연구의 시사점	56
제 3 절 연구의 한계 및 후속연구 제언	58
참고문헌	59
Abstract	66

표 목 차

[표 1] 이직의도 영향요인의 분류	19
[표 2] 변수의 구성과 측정	31
[표 3] 표본의 인구통계적 특성	34
[표 4] 표본의 재직현황에 관한 특성	36
[표 5] 주요 변수의 기초통계	39
[표 6] 요인분석	41
[표 7] 신뢰도 분석	42
[표 8] 상관관계 분석	44
[표 9] 로지스틱 회귀분석	48
[표 10] 가설의 검증결과	52
[표 11] 이직 희망 사유	53
[표 12] 희망하는 사업체 규모	54

그림 목 차

[그림 1] 연구모형	27
[그림 2] 위생요인 응답 비교	38
[그림 3] 동기요인 응답 비교	38
[그림 4] 모델 5의 Odds Ratio 비교	49
[그림 5] 이직경험과 학자금 부담의 상호작용항	50
[그림 6] 이직경험과 사적이전소득의 상호작용항	50
[그림 7] 이직경험과 공적이전소득의 상호작용항	51
[그림 8] 일자리 이동률	54

제 1 장 서론

제 1 절 연구주제의 중요성

흔히 취업 관문을 통과하는 것이 ‘바늘구멍 뚫기’와 같다고 말한다. 특히 청년 세대는 취업난으로 가장 많이 고통받는 세대이다. 2010년 이후 최근 11년간(2010~2020년) 연평균 청년(만 15~29세)실업률은 8.7%로, 전체실업률 3.6%의 2.4배, 비청년실업률 2.6%의 3.4배에 달한다(한국경제연구원, 2021). 2021년 1월에는 코로나 19의 여파로 인해 청년실업률이 9.5%로 사상 최고치를 기록했다(통계청, 2022). 이 수치는 공식적인 실업자만 포함한 수치이며, 시간 관련 추가취업가능자와 잠재경제활동인구까지 포함하면 실질적인 실업률(확장실업률)은 27.2%에 달한다(통계청, 2022).

이렇듯 취업난이 극심한 와중에도 정작 이미 취업에 성공한 청년들은 회사를 떠나기를 희망하고 있다. 그중에서도 초기 경력자의 조기 퇴사가 증가하고 있다. 구인·구직 플랫폼 ‘사람인’이 기업 500개 대상으로 ‘1년 이내 조기 퇴사자 현황’을 조사한 결과, 전체 신규 입사 직원 중에서 조기퇴사를 하는 비율은 평균 28%로 10명 중 3명은 1년을 못 버티고 나가는 것으로 집계되었다(사람인, 2021). 청년 실업률이 심각함에도 불구하고 현재의 청년세대는 입직 이후에도 안정적으로 직장에 근속하지 않고 언제든지 회사를 떠날 준비를 하고 있다는 것을 보여준다.

그렇다면 실제로도 청년세대가 기성세대보다 이직을 더 많이 하려고 할까? 이영면&김정은(2022)이 고용노동부의 평균 근속기간 통계(1993~2020년)와 한국노동패널(KLIPS)의 13차(2010년)~23차(2020년)자료를 이용하여 MZ세대(만 20~40세)와 기성세대(만 41~59세)의 평균 근속기간과 이직의사를 비교한 결과, MZ세대의 평균 근속기간은 평균 5.30년, 기성세대는 9.15년으로 MZ세대의 평균 근속기간이 기성세대에 비해 짧았고, 이직의사 역시 노동패널의 대부분의 연도에 대해 MZ세대

(4.32~4.72점)와 기성세대(4.14~4.40점)과 유의미한 차이가 있었다(이영면 &김정은, 2021).

이렇듯 현재 노동시장에서는 ‘취업난’과 ‘잡은 이직’이라는 현상이 동시에 나타나고 있다. 그럼에도 불구하고 현재 대부분의 청년 고용·노동 정책은 취업 지원에 중점을 두어 입직률을 높이는 데에만 초점을 두고 있다. 따라서 노동시장에서 가장 중요한 청년세대의 직업 선택을 위한 환경조성, 제도적 장치마련, 복지제도의 개선 등에 활용될 수 있도록 하기 위해서는 청년세대의 이직에 영향을 미치는 요인이 무엇인지에 관한 연구가 필요하다.

제 2 절 최신 연구의 흐름

이직에 관한 연구의 상당수는 이직의도에 영향을 미치는 요인이 무엇인가를 밝혀내는 데에 초점을 맞추고 있다. 이직의도에 대한 영향요인에 영향을 미치는 요인으로는 주로 직무만족, 직무스트레스, 조직몰입, 임금 등을 꼽고 있다(문영만&홍장표, 2017; 이주재, 2011 등). 최근에는 구직난과 취업난이 동시에 발생하고 있어 수요와 공급의 불일치라는 측면에서 직무 불일치에 대한 연구(노미현, 2019; 김종성 외, 2012; 차성현&주휘정, 2010 등)도 많이 이뤄지고 있다. 또한 워라벨(work-life balance)이 중요해지면서 일-가정 양립제도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구도 이뤄지고 있다(안은정&신은중, 2010).

한편 행정학 분야에서는 공공조직에서의 이직에 대해서도 많이 다루고 있다(노종호&최진욱, 2018; 양승범, 2009 등). 그러나 공공조직은 민간조직과 달리 더 많은 관료제적 형식주의(레드 테이프)를 가지고 제도화된 조직구조를 가지고 있으며, 내적동기를 중시하며 더 강한 공공봉사동기를 가지는 등의 차이가 있기 때문에(전영한, 2009) 일반적인 청년들의 이직행태와는 차이를 보인다.

제 3 절 최신 연구의 공백

이직의도의 영향요인에 관한 여러 연구에도 불구하고, 이직의도를 측정하는 기존의 연구들은 근로자가 이직함으로써 얻는 편익, 즉 새로운 직장으로 옮김으로써 해소될 수 있는 불만 요소에 대해서만 집중하고 있다. 이 논리에 따르면 이직해서 얻는 편익이 크면 이직하고, 그렇지 않으면 잔류하게 되는 것이다. 그러나 실제로 이직하는 데에는 재정적, 심리적으로 여러 가지 부담과 위험이 뒤따른다. 즉, 직장에 대한 불만만으로는 이직으로 이어지기 힘들다. 현실적으로 이직을 준비하기 전에 개인은 당장 회사를 그만둬도 먹고살 만한 여건이 갖춰져 있는지, 이직에 성공할 확률이 어느 정도인지를 추가로 고려하여 이직행동에 이르게 된다.

따라서 본 연구에서는 그동안 선행연구(최영광&전동일, 2017; 이만기, 2013; 차성현&주희정, 2010 등)에서 연구되었던 요인들을 확인해보고, 선행연구에서 미진하였던 이직의 성공 가능성과 비용에 관한 요인들을 추가로 살펴보고자 한다.

제 4 절 이 연구의 기여

본 연구는 청년층이 취업난에도 불구하고 어렵게 들어간 회사에서 왜 이직을 결정하게 되는지에 대한 문제의식에서 출발하여 청년층의 이직의도를 분석하고, 이를 토대로 청년 이직에 대응하는 전략을 찾아내기 위한 것이다. 연구의 목적 달성을 위해 본 연구에서는 첫째, 이직의도의 영향요인에 관한 선행연구를 통해 이직의도에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 살펴볼 것이다. 둘째, 가설검정에 앞서 각 변수 간 상관관계를 분석하여 각 변수의 유의미한 차이를 알아보고자 한다. 셋째, 청년들이 이 요인들의 영향으로 인해 실질적으로 이직의도가 생기는지 검정할 것이다. 이를 토대로 청년들의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 요인들의 관리방안에 대한 이론적·정책적 함의를 제시하고자 한다.

본 연구에서는 대졸 청년층의 이직의도 영향요인을 분석하기 위하여 다음과 같이 연구 문제를 설정하였다.

[연구문제 1]

이직에 의해 발생하는 편익과 비용, 이직의 성공 가능성에 따라 청년들의 이직의도는 차이가 있는가?

[연구문제 2]

이직에 의해 발생하는 편익과 비용, 이직의 성공 가능성이 이직의도에 미치는 상대적 영향력은 어떠한가?

제 2 장 이론적 검토

제 1 절 이직 및 이직의도의 개념

1. 이직의 개념

이직에 대한 개념은 광의와 협의로 구분할 수 있다. 협의의 이직(Mobley, 1982)은 개인이 조직 내에서 구성원의 자격을 종결하는 것을 의미하고, 광의의 이직(Price, 1977)은 배치전환, 직무순환, 승진 등을 포함하여 조직구성원의 신분에서 벗어나는 행동을 의미한다(이수아&강순희, 2018 재인용). 본 연구에서는 조직 내에서의 이동이 아닌 조직 외로의 이동을 보고자 하기 때문에 협의의 이직 개념을 사용하고자 한다.

이직은 결정 주체에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수 있다. 자발적 이직은 임금, 근무환경 등 때문에 본인 스스로 의사결정을 통해 직장을 이동하는 것을 말하며, 비자발적 이직은 해고, 명예퇴직과 같이 근로자의 의사와 무관하게 직장을 이동하는 것을 말한다(정도범, 2019). 본 연구는 취업이 어려운 상황임에도 불구하고 청년들이 어렵게 들어온 직장을 이동하려고 하는지를 알아보하고자 하므로 자발적 이직에 한해서만 살펴보고자 한다.

2. 이직의도의 개념

이직의도는 이직의 전 단계로서 구성원의 자발적인 이직을 예측할 수 있는 개념이다(Michaels&Spector, 1982; Mobley, 1977). 이직의도는 행위의 인지적 선행변수 즉, 행위의도로 이직의 가장 강력한 예측변수로 인정되어 왔다(김미란, 2007; Iverson, 1992; 유성자&최연희, 2009 재인용). 또한 이직행위를 측정하기 위해서는 근로자 개인의 행태를 추적하여 조사하여야 하므로 측정하는 데에 어려움이 있으므로 이직행위 그

자체보다는 이직의도를 측정하고 있다. 본 연구에서도 이직의도를 통해 청년들의 이직을 알아보려고 한다.

제 2 절 이직의도의 영향요인

이직의도에 영향을 미치는 요인은 크게 개인요인, 직무요인, 조직요인으로 나뉜다. 관련 선행연구들에서는 개인, 직무, 조직 차원에서 다양한 요인들이 복합적으로 작용하여 영향을 미친다고 보고 있다.

1. 개인요인

개인요인에는 성별, 연령, 혼인 여부, 자녀 유무, 학력 등이 있다. 성별은 여성이 남성보다 이직의도가 높은 것으로 드러났다(김재신, 2017; 박진아, 2016). 여성의 경우 임신과 출산을 하는 경우가 많고, 육아의 부담도 남편보다 더 크기 때문에 이직의 가능성이 높아질 수 있기 때문이다. 그러나, 성별 간 이직의도에 유의미한 차이가 없다는 연구도 있었다(성지미&안주엽, 2016). 이는 생리휴가제도, 보육비 지원제도 등의 일-가정 양립 정책(이영면&김정은, 2021; 안은정&신은종, 2010)의 확산으로 인하여 성별의 차이가 이직의도에 미치는 영향이 크지 않았을 수 있다. 결국 성별과 이직의도의 관계는 성별뿐만 아니라 혼인 여부와 자녀 유무와도 관계가 있다. 혼인 여부는 미혼자가 기혼자보다 이직의도가 높았고(박진아, 2016; 박유정 외 2013;). 자녀가 없는 사람이 이직의도가 더 높은 것으로 드러났다(이영면&김정은, 2021; 성지미&안주엽, 2016). 이는 직업 안정성 때문으로 추론할 수 있다. 연령은 이직의도와 부(-)적 관계가 있는 것으로 나타났다(성지미&안주엽, 2016; 황은기, 2007). 단순의 연령만의 영향이라기보다는 나이가 많을수록 근속연수와 직급이 올라가기 때문이다. 학력은 이직의도와 정(+)의 관계가 있는 것으로 드러났다(윤은자 외, 2016). 김은석&정철영(2010)은 학력이 높을수록 기대 수준이 높아져 현재의 직무환경을 보다 부정적으로 지각하게 되며, 대체적 직무 기회 역시 학력이 높을수록 많아지기 때문이라고 설명하고 있다.

2. 직무요인

직무요인에는 직무만족, 소진, 직무적합도 등이 있다. 직무만족은 구성원이 자신의 직무나 직무를 통해 얻어지는 만족감이나 즐겁고 긍정적인 정서 상태를 의미한다(Locke, 1976). 특히 정서적 반응과 감성에 대해 초점을 두고 있다(Aydogdu, & Asikgil, 2011). 직무만족에는 임금, 직무내용, 근무환경, 근로 시간, 개인의 발전 가능성, 통근 거리, 일의 자율성과 권한 등이 있다. 직무만족은 이직의도와 부(-)적 관계에 있는데(Mowday et al., 1982), 직무 불만족은 다른 직업에 대한 탐색으로 이어진다고 보았다(Randhawa, 2007).

소진은 직업에 대한 만성적인 대인관계 스트레스 요인에 대한 심리적 증후군으로 정서적 탈진, 비인격화, 개인적 성취감 결여로 나타난다(Maslach et al., 2006). 특히 보육교사(유현숙 & 권정해, 2017; 윤혜미 & 노필순, 2013), 간호사(김미란 & 서문경애, 2013; 윤금숙 & 김숙영, 2010), 사회복지전담공무원(성희자 & 권현수, 2013; 이형렬, 신용석, 2012) 등 다양한 업무와 불만사항들을 처리해야 하며 감정노동의 강도가 높은 직종에 종사하는 경우 소진이 이직의도에 중요한 영향을 미친다. 관련 연구(유현숙 & 권정해, 2017; 성희자 & 권현수, 2013 등)에서는 직무 스트레스로 인하여 소진된 근로자는 이직의도가 생길 가능성이 크다고 보고 있다.

직무적합도는 개인의 지식과 기능, 능력 등이 직무가 요구하는 것과 적합한지의 정도를 의미한다(Edwards 1991; 노언경 외, 2011 재인용). 개인의 수준이 직무에 비해 높거나 낮은 경우는 직무적합도가 떨어지는 것이고, 직무와 비슷한 수준이면 직무에 적합하다고 할 수 있으며, 직무가 적합하다는 것은 직무의 수준과 직무수행에 필요한 인적자본(교육, 지술, 기능) 사이의 연계가 적합하다는 것을 의미한다(Vroom, 1964; 김도균, 2012 재인용). 직무적합도에는 직무-교육수준, 직무-기술수준, 직무-전공 적합도가 있다. 특히 과잉 학력과 과잉 기술 수준에 관한 연구들이 많은데, 과잉 학력과 과잉 기술 수준은 동일 학력/기술 수준의 근로자에 비해 임금을 덜 받고, 직무 불만족이 높아지며 생산성이 낮아지고 이직의사를 갖게 된다고 본다(김종성 외, 2012; 차성현 & 주회정, 2010).

3. 조직요인

조직 요인에는 복리후생제도, 인사체계(승진), 인간관계, 자율성과 권한 등이 있다. 비슷한 일자리임에도 어떠한 직무환경을 조성해주는 조직인지에 따라 이직의도가 다르게 나타날 수 있다(김재신, 2017). 복리후생제도는 근로자들의 기업에 대한 충성심을 강화하기 위한 일종의 보상인데, 임금으로 해결할 수 없는 근로자들의 직무환경을 개선해주고 노동력 재생산의 보조적인 수단으로 활용된다(이현호, 2008). 복리후생제도는 이직의도와 부(-)적 관계에 있다(이현숙 외, 2012; Ali, 2008; Dale-Olsen, 2006; 김미숙, 2004). 복리후생을 보장받은 근로자들은 조직이 자신의 노력이나 기여를 인정했으므로 생각하게 되어 직무에 만족하고 조직을 떠나려는 의도가 감소하기 때문이다(최수찬&이희중, 2014). 공정한 인사체계(승진)는 이직의도와 부(-)적 관계가 있다(이주경&박한준, 2021; 김성찬, 2019; 정효수 외, 2011). 인사체계의 불공정성은 근로자의 사기와 직무만족도를 저하시키기 때문이다(김성찬, 2019). 좋은 인간관계는 이직의도와 부(-)적 관계에 있다. 동료의 경우 불충분한 지원 또는 경쟁에 의한 갈등이 심할 때, 부하의 경우 지시를 따르지 않을 때, 관리자의 경우 관리자와의 선호가 상반될 때 대인관계 스트레스를 유발하였다(Caplan, 1991; 백종철 외, 2018). 이러한 스트레스는 조직에 대한 불만을 초래하여 이직의도를 생기게 할 수 있다. 일에 대한 자율성과 권한은 이직의도와 부(-)적 관계에 있다. 최병권(2013)은 비록 업무 과부하 상황에 있더라도 구성원이 직무수행에 대한 자율성을 갖고 있고, 직무수행을 통한 경력 성장 기회가 많다고 인식하게 되면 직무소진을 경험하지 않으며 이직의도가 생길 수 있다고 설명했다.

제 3 절 청년세대 직업선택의 특징

1. 청년의 범위

청년은 연령별 분류로 소년과 장년 사이에 위치한다. 어느 연령대를 청년의 기준으로 삼는지는 법률·조례·정책마다 다르다. 법률의 경우 청년기본법(만 19세 이상 34세 이하), 청년고용촉진 특별법(만 15세 이상 29세 이하), 중소기업 인력지원 특별법(만 15세 이상 34세 이하)으로 각각 규정이 다양하다. 청년기본조례 역시 지역마다 연령 기준이 상이하다. 젊은 인구가 많은 경기도의 경우 만 15세 이상 34세 이하로 규정하는 반면, 고령화된 도시인 경북 예천·봉화군은 청년 나이를 만 19세 이상 49세 이하로 정하고 있다. 한편 청년 정책의 경우에도 LH 행복주택 청년 혜택이나 역세권 청년주택의 기준은 만 19세 이상 39세 이하인 반면, 청년 우대형 청약통장이나 청년희망적금의 기준은 만 19세 이상 34세 이하이다.

이렇듯 서로 다른 분류기준에도 불구하고, 청년기본법의 나이 기준(만 19~세 이상 34세 이하)분류는 중앙정부의 청년정책을 수립하는 데에 기준이 되고 있으므로 가장 보편적인 나이 분류기준이라고 볼 수 있다. 본 연구에서도 청년기본법의 분류기준을 따라 만 19세 이상 34세 이하의 사람들을 청년이라고 분류하였다.

2. 청년세대 직업선택의 특징

첫째, ‘평생직장’의 개념이 사라졌다. 청년세대는 더 이상 한 조직 내에서 ‘임원승진’을 목표로 하지 않고, 조직이 아닌 자신의 경력을 위해 이직도 한다. 이른바 ‘잡호핑(job hopping)족’은 현재의 직장에 정착하지 않고 다음 단계로 나아가는 스펙으로만 여겨 짧게 회사에 다닐 목적으로 입사하는 사람들을 의미한다. 주변에서 이직을 통해 훨씬 더 많은 연봉을 받거나 스톡옵션을 받은 성공 사례를 접하다 보니, 한 회사에 오래

근무하는 것에 불안감을 느끼게 되었기 때문이다(강다운, 2022). 특히 취업 관련 애플리케이션이 생겨나면서 채용공고를 접하기도 쉬워졌고, 이력서를 올리기만 하면 애플리케이션을 통해 알림을 언제든지 받을 수 있으므로 이직하기 쉬운 환경이 만들어졌다. 또한 대기업의 채용방식이 공개채용 비율이 지속적으로 줄고, 수시 채용 비율은 늘어남에 따라(인크루트, 2021) 중소기업에서 경력을 쌓고 대기업으로 이직하려는 경우도 많아졌다.

둘째, 근무 여건에 대한 민감도가 증가하였다. 기성세대보다 현재의 청년들은 워라벨(work-life balance), 직무 수준, 직장 내 괴롭힘, 수평적 조직문화 등 근무 여건에 민감해졌다. 지난 7월 고용원 없는 자영업자 수는 1년 전보다 4만 9000명(1.1%) 늘어난 433만 9000명으로 집계됐다. 이는 같은 달 기준으로 2008년(456만 7000명) 이후 가장 많은 수치다(이선영, 2022). 박은규 외(2021)가 2010~2019년의 한국고용정보원 직업가치관 검사를 분석한 결과 지난 10년간 MZ세대(1980년~2004년생)가 가장 1순위로 생각하는 직업가치는 ‘몸과 마음의 여유’였다. 이는 잡코리아와 알바몬에서 세대별 직장인 1,400명을 대상으로 ‘직장의 가치 및 세대차이 현황’에 대해 조사를 진행한 결과 베이비붐세대는 성공적인 인생에 대해 ‘돈을 많이 벌어서 물질적으로 풍요로운 삶’이라고 생각한 반면(44.2%), 밀레니얼세대는 ‘안정적인 삶(39.9%)’과 ‘수입이 적어도 좋아하는 일을 즐기면서 사는 삶’(31.4%)이라고 생각한 것과 비슷한 결과이다. 과거에는 금전적으로 풍요로운 것만 우선시했다면, 현재는 자유로운 근무환경과 워라벨을 추구하는 사람들이 늘어났음을 알 수 있다. 대표적인 현상으로 청년들이 플랫폼 노동과 같이 시간을 자유롭게 쓸 수 있고 경제적으로 종속되지 않은 일을 선호하게 되었다. 이는 근로시간에 얽매인 일자리보다 근무방식이 유연한 직종을 선호하게 되었기 때문이다.

셋째, 자기 발전을 위한 이직을 추구한다. KBS 시사교양 프로그램 시사기획창 381회 ‘MZ, 회사를 떠나다’에서는 청년들이 회사를 떠나는 이유가 급여 수준이 낮아서도, 근무환경이 열악해서도 아니라고 지적하며 청년들이 꼭 좌절을 경험해야만 퇴사를 하는 것이 아니라고 전하고 있다. 앞으로 10~20년 후에는 없어질 것 같은 직업이라든지, 회사에서 시키는 대로만 해야 하고 자신의 아이디어를 내지 못하는 보수적인 업무환경에 처해있으면 퇴사를 선택하게 되는 것이다. 인터뷰에 응한 청년들은

임금이 낮더라도 그에 상응하는 대우나 시간을 보장받고, 회사에서 주도적으로 업무를 하고 싶어했다(KBS 시사기획창 381회 ‘MZ, 회사를 떠나다’, 2022.07.26. 방영). 이들이 퇴사한 이유는 회사에 다닐 때는 유한하던 가능성이 퇴사를 통해 무한해질 수 있게 되기 때문이었다.

넷째, 고학력화에 따른 생산직 기피 현상이 발생한다. 2021년의 대학 진학률은 71.5%이다(e-나라지표, 2022). 고학력화로 인하여 청년들은 대기업, 공기업, 금융권 등 사무직에만 쏠리고 있고 제조업 기피 현상이 심화되고 있다. 교육 수준은 그동안 꾸준히 발전해왔지만, 기술에 대해서는 그동안 외면해왔기 때문에 육체적 노동에 종사하는 근로자들은 고령화되거나, 외국인 노동자들로 충당되고 있다. 이에 따라 제조업 기업들은 구직난에, 청년들은 취업난에 시달리게 된다. 한편, 현재 한국의 체류 외국인 수는 200만 명(2021년은 코로나19를 이유로 약 195만 명으로 감소)이 넘는데, 미등록 외국인 근로자까지 합하면 훨씬 더 많은 수의 외국인 근로자가 있을 것으로 추정할 수 있다. 현재 중소기업 제조업은 대부분 고령화되었거나 외국인 근로자들이 충원하고 있다.

제 4 절 이직의도에 영향을 미치는 요인

1. 이직의도 영향요인의 분류

선행연구에서는 이직의도의 영향요인을 개인, 직무, 조직의 차원으로 나누어 확인하고 있으며 동기-위생이론, 인적자본이론, 직무경쟁이론, 직업탐색이론 등으로 이를 설명하고 있다. 본 연구에서는 선행연구에서 지적인 영향요인들을 이직의 편익과 성공 가능성으로 분류하고, 이직의 비용 측면을 추가하여 살펴보고자 한다. 따라서 편익과 성공 가능성 차원에서는 기존의 연구와 이론을 확인하고, 비용 차원을 추가하여 이직의 비용이 각각 편익과 성공 가능성과 결합하여 이직의도를 제약하는 요인으로 작용하는지 알아보하고자 한다. 아래 [표 1]과 같이 개인이 이직이라는 의사결정에 이르기까지는 이직을 함으로써 얻는 편익과 비용의 크기, 이직의 성공 가능성을 종합적으로 고려하게 된다.

이직의 편익이란 이직을 통해 얻게 되는 만족감을 의미한다. 현재의 직장에 만족하지 못하거나(무만족) 혹은 불만족하는 경우에는 이직의 편익이 커진다. 이직의 성공가능성이란 이직을 시도했을 때 성공할 가능성을 의미한다. 이직을 하기 위해서는 이직할 업계의 동향을 파악해야 하고, 입사를 위한 자기소개서 작성이나 면접 준비가 필요하며 이직할 직종에 대한 업무역량도 갖추어야 한다. 이와 더불어 언제 퇴사할지 계획도 세워야 한다. 이직의 성공가능성은 이러한 준비를 할 수 있을지에 대한 중요한 판단기준 된다. 이직의 비용이란 현재의 직장을 그만뒀을 때 생기는 위험부담을 의미한다. 따라서 이직의 비용은 이직의 방해요인이 된다.

[표 1] 이직의도 영향요인의 분류

편익	성공 가능성
<p>[동기-위생 이론]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 동기요인이 만족되지 않아 지속적으로 근무할 의지가 떨어짐 • 위생요인이 충족되지 않아 불만이 생겨 이직하고 싶은 욕구가 증가함 	<p><객관적 조건></p> <p>[직업탐색이론]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 직업탐색을 오래할수록 정보비대칭이 줄어들어 더 좋은 일자리를 구할 가능성이 있음. 이직은 직업탐색의 일환으로, 이직 경험횟수가 많으면 실패 가능성을 줄여줌. • 다른 직장으로의 이직제의를 받는 경우 이직의 성공 가능성이 높아짐 <p><주관적 조건></p> <ul style="list-style-type: none"> • 인적자본이론: 학력이 높고, 직무수행에 필요한 기술능력이 뛰어나수록 이직에 성공할 확률이 높아짐
비용	
<ul style="list-style-type: none"> • 경제적 부담이 없는 경우 이직으로 인해 발생하는 비용이 큰 비용이 아닐 수 있음 • 경제적 지원이 있는 경우 이직으로 인해 발생하는 비용이 큰 비용이 아닐 수 있음 	

1) 이직의 편익(동기-위생이론)

Herzberg(1959)는 직업 만족도와 관련된 14가지 요인들을 조사하면서 직무만족과 불만이 같은 연속선상에서 측정될 수 없다고 보았다. 일반적으로 응답자들은 자신의 직업에 대해 기분이 좋았던 상황을 묘사할 때 내재적 요인을 선택했으며 자신의 직업에 대해 나쁘다고 느끼는 상황을 설명하는 사람들은 외재적 요인을 선택했다(Nickerson, 2021). 즉, 직무 만족의 반대는 무만족, 직무 불만의 반대는 무불만으로 나뉘야 한다고 보았다(이재경 & 최정길, 2012 재인용).

동기요인은 직무만족을 향상하는 내재적 요인으로 성취감, 인정, 업무 자체, 책임감, 직위, 승진 가능성, 개인적 성장 가능성을 포함하고 있고, 위생요인은 직무 불만족을 예방하는 외재적 요인으로 보수, 근무조건, 업무환경, 동료와의 관계, 관리자와의 관계, 감독의 질, 기업정책을 포함하고 있다(Nickerson, 2021). 위생요인은 부족하면 불만족을 유발하지만 충족된다고 해서 만족을 끌어내지는 못하며, 반대로 동기요인은 충족되면 만족을 끌어내지만 부족하다고 해서 불만족을 야기하는 것은 아니다. 따라서 위생요인 미충족으로 인해 직무 불만족을 높여 이직 욕구가 높아졌는지, 동기요인의 미충족으로 인해 직무만족을 낮춰 지속해서 근무할 동기부여가 안 되었는지 확인해야 한다.

2)이직의 성공 가능성

이직 준비는 대학생의 취업 준비와는 성격이 다르다. 학생 때는 수십 개의 기업에 자기소개서를 넣고 면접을 준비한다면, 이직은 직장을 다니면서 준비하기 때문에 현실적으로 수십 개의 자기소개서를 쓸 수 없는 노릇이다. 이직의 가능성이 있는 몇 개의 기업만 골라서 넣게 되고, 서류전형에 합격하더라도 면접을 보기 위해서 회사에 휴가를 내는 것은 어려운 일이다(김화초, 2019). 따라서 이직 준비를 하는 데에 있어서 이직의 성공 가능성이 중요한 역할을 하게 된다.

(1) 객관적 조건

가. 이직경험이 있는 경우(직업탐색이론)

직업탐색이론은 구직자가 노동시장에 대한 완전한 정보가 있지 않아서 가장 좋은 일자리를 구하기가 힘들므로 실업을 경험하면서 직업탐색을 하게 된다고 본다(Mortensen, 1986; 최기성, 2016). 특히 청년층 근로자는 노동시장에 진입한 지 얼마 안 됐기 때문에 원하는 직장과는 괴리가 있는 곳에 안착했을 확률이 높다(김용성, 2009). 따라서 청년층은 원하는 일자리를 얻기 위해 직업탐색의 과정을 많이 거치게 되고, 직업탐색을 위해 이직하게 된다. 이직의 경험이 많은 사람일수록 구직자가 가진 정보의 비대칭은 줄어들고 취업에 드는 시간과 재원이 적게 들어간다는 점에서 이직의 경험은 이직의 성공 가능성을 높인다.

나. 이직 제의를 받는 경우

현재 일자리에서 일하는 동안 스카우트 되거나 헤드헌터를 통해 다른 곳으로부터 이직 제의를 받게 된다는 것은 그 조직에 필요한 능력과 경험을 갖추었다는 것을 의미한다. 또한 이직 제의를 받을 때는 개인이 원하는 수준의 급여를 협상할 수 있으므로 이직 제의를 받는 경우 이직의 성공 가능성이 커진다.

(2) 주관적 조건

가. 하향취업을 한 경우(인적자본이론, 직무경쟁이론)

① 인적자본이론

인적자본은 노동자의 경험과 기술에 대한 무형의 경제적 가치를 의미하는 개념으로, 교육, 훈련, 지능, 기술, 건강 등이 여기에 포함된다(Becker, 2009; Ross, 2021). 인적자본이론은 인적자본에 대한 투자를 통해 근로자의 생산성을 향상시켜 임금이 증가한다고 본다(Nafukho et al. 2004). 즉, 인적자본이론은 고학력자들의 공급이 늘어나면 경쟁에서 도태한 고학력자들은 하향취업을 하지만, 향후 직업 경험과 경력을 쌓아나가면서 하향취업을 벗어나게 된다는 논리로 하향취업 현상을 설명할 수 있다(김종성 외, 2012). 따라서 고학력·고숙련자는 인적자본의 축적을 통해 자신의 임금을 높일 수 있기 때문에 이직에 성공할 가능성이 높아진다.

그러나 인적자본이론은 임금이 오로지 개인의 한계생산성에 의해서만

결정된다고 본다(김준영&황광훈, 2018)는 한계가 있다. 실제로는 기업은 정보의 비대칭으로 인해 개인의 생산성을 완전히 파악할 수 없기 때문에 개인의 한계생산성에 기반하여 임금을 결정할 수가 없다.

② 직무경쟁이론

반면, 직무경쟁이론은 임금이 개인의 한계생산성이 아니라 직업의 특성에 의해 사전적으로 결정된다고 본다(Thurow, L. C, 1975). 기업은 가장 적은 훈련비용이 들 구직자를 선호하고, 그런 사람을 뽑기 위해서 교육 수준을 지표로 삼는다(Spence, 1978). 그러나 기업의 생산방식과 기술이 단기간 내에 크게 변화되거나, 직무의 난이도와 복잡성이 높아지지 않기 때문에 고학력 근로자는 일단 본인들의 학력이나 기술 수준에 비해 하향 취업하게 된다(김종성 외, 2012). 즉, 직무경쟁이론은 고학력자가 많아짐에도 불구하고 임금은 이미 사회적 제도에 의해 결정되기 때문에 구조적인 이유로 하향취업 현상이 일어난다고 본다. 따라서 교육이 지위제라는 특성을 갖기 때문에 고학력·고숙련자는 저학력·저숙련자에 비해 이직에 성공할 가능성이 커진다.

3)이직의 비용

이직은 위험감수적(risk-taking)인 일이다. 알 수 없는 직업 속성, 변화하는 관계와 환경, 미래 전망에 대한 불확실성, 가치 있는 업무 관계의 상실과 같은 위험과 불확실성을 수반하는 중요한 결정이기 때문이다(Chow et al, 2012). 일부 고용주들은 이직하는 사람에 대해 다소 함께 일하기 어렵다거나 충성심이 부족하다고 생각하여 꺼릴 수 있고, 근로자의 입장에서도 퇴직금에서 손실이 나기 때문에 이직하기 위해서는 그만큼의 비용이 발생한다.

경제적 부담이 없는 경우(학자금 대출 상환부담이 없는 경우나, 주거비 부담이 없는 경우)와 경제적 지원이 있는 경우(부모 혹은 친척의 경제적 도움이 있거나, 국가나 지방자치단체로부터 얻은 공적이전소득이 있는 경우)에는 경제적 부담이 줄어든다. 이처럼 경제적으로 안정된 경우에는 개인이 더욱 위험감수적 행동을 할 수 있도록 위험을 완충해주는

역할을 한다. 반대로 경제적으로 안정적이지 않은 경우 직장을 관두게 되면 생활비를 충당하기 어렵다. 현재의 직장이 마음에 들지 않더라도 위험회피적 성향이 강하게 나타나 선불리 이직을 하지 못하고 현 직장에 머무르게 될 것이다.

2. 각 영향요인의 결합

위 분류를 통해 이직의도를 발생시키는 영향요인에는 이직으로 인한 편익이 큰 경우, 이직으로 인해 발생하는 비용부담이 적은 경우, 이직의 성공 가능성이 큰 경우로 나눌 수 있다. 이직의 비용은 그 자체로 이직 의도에 영향을 미치는 것이 아니라, 이직의 편익과 성공 가능성과 결합하였을 때 이직의도에 영향을 미칠 것으로 보인다.

세 가지 차원의 영향요인들을 결합하면 이직의 편익이 큰 경우와 작은 경우, 이직의 성공 가능성이 큰 경우와 작은 경우, 이직의 비용이 큰 경우와 작은 경우로 나누어 총 8가지의 시나리오를 도출할 수 있다. 예를 들어 이직으로 인한 편익이 크고, 이직의 성공 가능성이 크며, 이직으로 인해 발생하는 비용이 적은 경우에는 위생요인인 소득, 근무환경, 인간관계, 복리후생제도 등이 충족되지 않아 지속적으로 근무하고자 하는 의지가 감소하고, 동기요인인 개인의 발전 가능성, 인사체계, 일에 대한 자율성과 권한 등이 충족되지 않아 만족하지 못한 상태에 있는 사람은 직장에 대한 불만이 클 것이다. 여기에 이직의 경험이 이미 있거나 이직 제의를 받은 적이 있으며, 자신이 하향취업 했다고 생각할 때에는 이직을 시도해도 성공할 것이라는 믿음이 생긴다. 이러한 상황에서 당장 갚아야 하는 학자금이나 주거비가 없고, 당장 직장을 그만둬도 근로소득 외의 소득이 있어서 생계에 지장이 없는 상황이라면 이직의도가 생길 것이다. 따라서 이 경우의 근로자라면 이직 준비를 할 가능성이 크다. 반면, 이직으로 인한 편익이 크지만, 이직의 성공 가능성이 작거나 비용이 큰 경우에는 위생요인으로 인한 불만과 동기요인으로 인한 무만족으로 다른 직장으로 옮기고 싶은 욕구가 있더라도, 이직 준비를 하지 않을 가능성이 크다. 이직을 해본 적 없거나, 이직제의를 받아본 적이 없고, 자신이 상향취업을 했다고 생각하는 경우에는 직장을 다니면서 열심히 이직준비를

한다고 해도 이직이 실패하리라 생각할 것이다. 또한 당장 직장을 그만
뒀을 때 경제적 지원을 받을 사람도 없고, 학자금 대출이나 월세를 매달
내야 하는 상황이라면 현 직장에서 모아둔 돈만으로는 생활을 이어나가
기가 힘들므로 이직의도가 감소할 것이다. 이 경우의 근로자라면 이직준
비를 하지 않을 가능성이 크다.

제 3 장 연구방법

제 1 절 가설수립 및 연구모형

1. 가설수립

현 직장에 대한 무불만과 만족의 정도는 이직으로 인해 얻는 만족의 정도를 좌우한다. 선행연구(이재경&최정길, 2012; Randhawa, 2007; Mowday et al, 1982) 검토를 통해 동기-위생 이론으로 직장에 대한 무불만과 만족을 설명할 수 있음을 확인하였고 이러한 요인들은 실제로 청년층의 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 위생요인에는 소득, 근무환경, 인간관계, 복리후생제도 등 외재적 요인이 있으며 동기요인에는 개인의 발전 가능성, 인사체계, 일에 대한 자율성과 권한 등 내재적 요인이 있다. 위생요인과 동기요인이 현 직장에서 충족되지 않은 경우를 이직의 편익이 크다고 가정하고, 이를 토대로 이직의 편익이 클수록 이직의도를 갖게 될 가능성이 높아질 것이라고 추론할 수 있으며, 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[Hypothesis 1: 이직의 편익은 이직의도에 정(+의 영향을 미칠 것이다.]

이직의 성공가능성은 이직을 시도할 확률을 높여준다. 선행연구(강경범&이용재, 2015; 김도균 외, 2012; 노연경 외, 2011)에서는 직업탐색이론, 인적자본이론, 직무경쟁이론을 통해 설명하고 있었고, 실제로 이 요인들이 청년층의 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 선행연구에서는 이것을 단순히 이직의도의 영향요인으로써 확인하였지만, 본 연구에서는 ‘가능성’이라는 차원으로 확인하기로 한다. 이직의 성공가능성에는 이직 경험이 있거나 이직 제의를 받은 적이 있는지를 객관적으로 확인할 수 있는 객관적 성공가능성과, 자신의 교육 및 기술 수준이 직무에 비해 높은 수준에 있다고 생각하는 주관적인 성공가능성이 있

다. 객관적·주관적 성공 가능성이 큰 경우 이직에 성공할 가능성이 크다고 가정하고, 이를 토대로 이직의 성공 가능성이 클수록 이직의도를 갖게 될 가능성이 높아질 것이라고 추론할 수 있으며, 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[Hypothesis 2: 이직의 성공 가능성은 이직의도에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.]

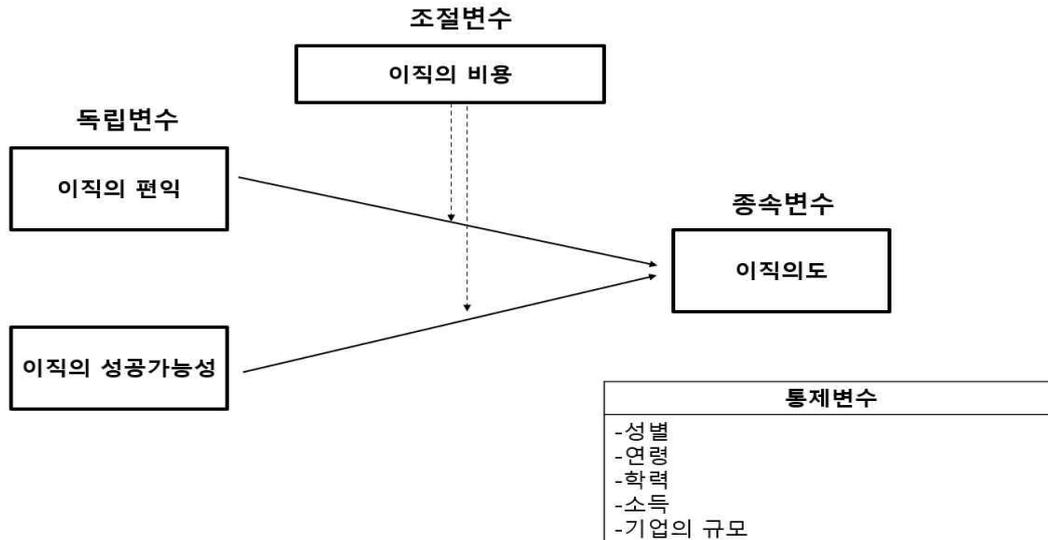
학자금 상환부담, 주거비 부담 등의 경제적 부담 정도와 근로소득 이외에 가족이나 정부로부터 받는 경제적 지원이 있는 경우를 이직의 비용이라는 차원으로 분류하였다. 선행연구에서는 이 요인들을 주요 영향요인으로 많이 다루진 않았으나 이직의 비용은 이직의도 형성에 중요한 제약요인이라고 판단하여 본 연구에서는 주요한 영향요인으로 다루기로 한다. 이직의 편익이나 성공 가능성이 커도 이직의 비용이 높은 경우에는 이직의도가 발생하지 않으리라고 추론할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[Hypothesis 3-1: 이직의 비용은 이직의 편익과 이직의도 간의 관계를 조절할 것이다.]

[Hypothesis 3-2: 이직의 비용은 이직의 성공 가능성과 이직의도 간의 관계를 조절할 것이다.]

2. 연구모형

[그림 1] 연구모형



제 2 절 자료 및 연구방법

본 연구를 수행하기 위해 고용조사 분석시스템 홈페이지 (<https://survey.keis.or.kr>)에서 가장 최신의 가용자료인 「2020 대졸자직업이동경로조사(GOMS: Graduates Occupational Mobility Survey)」를 이용하여 분석하고자 한다. 대졸자직업이동경로조사는 매년 전년도 2~3년제 대학 이상 고등교육과정을 이수한 졸업자를 모집단으로 하여 졸업연도 다음 해 9월부터 약 3개월간 조사되었다. 특히 신입사원들의 조기 퇴사가 늘고 있다는 점을 감안할 때(사람인, 2021), 본 자료는 대학을 졸업한 지 얼마 안 된 경력 초기의 청년들의 이직의도를 살펴보기에 적합하다. 또한 해당 자료는 표본 추출 시 확률비례계통추출방법이 사용되어 학교 소재지, 학교 유형, 성별 등에 대해 다양하게 고려할 수 있다.

본 연구의 대상은 유효 응답자 수 18,271명 중 전일제 근로자(아르바이트인 경우를 배제하기 위함)인 청년(만 19세 이상 34세 이하)이다. 그중 자영업자와 무급가족종사자인 경우, 초기 경력자(입사 5년 차까지)가 아닌 특수한 경우, 소득과 기업체 종사자 수 규모를 파악할 수 없는 경우를 응답에서 제외하여 총 8,698명을 분석 대상으로 설정하였다.

제 3 절 측정

1. 종속변수

이직의도는 근로자가 조직구성원임을 포기하고 현재 직장을 떠나려고 생각하는 정도를 의미한다(Iverson, 1992). 본 연구에서는 종속변수인 이직의도를 단일 문항인 이직 준비를 하고 있는지 여부로 측정하였다. 이직 준비를 하고 있는지는 ‘귀하는 현재 직장을 옮길(이직) 준비를 하고 있습니까?’라는 질문에 ‘아니요’로 응답하면 ‘이직의도 없음(=0)’으로, ‘예’라고 응답할 때에는 ‘이직의도 있음(=1)’으로 더미화 하여 분석하였다.

2. 독립변수

독립변수로는 선행연구를 통해 타당성이 입증된 여러 가지 영향요인들을 이직의 편익, 비용, 성공 가능성으로 분류하여 각각 청년들의 이직의도에 어떤 영향을 미치는지 연구하고자 한다.

첫 번째 독립변수인 이직의 편익은 직장을 옮김으로써 얻는 편익이 커지는 경우로, 위생요인과 동기요인이 있다. 위생요인은 현 직장(일자리)의 만족도에 관한 문항 중 임금 또는 소득, 고용 안정성, 근무환경, 일하는 시간, 인간관계, 복리후생제도, 하고 있는 일에 대한 사회적 평판, 일자리에 대한 사회적 평판의 만족도에 관한 8개 문항을 재분류(불만족=0, 보통=1, 무불만=2)하여 측정하였다. 위생요인이 불만족에 가까울수록 이직의 편익이 크다고 간주한다. 동기요인은 현 직장(일자리)의 만족도에 관한 문항 중 직무내용, 개인의 발전가능성, 인사체계(승진제도), 하고 있는 일의 자율성과 권한, 하고 있는 일과 자신의 적성·흥미 일치, 직무관련 교육 또는 훈련의 만족도 관한 6개 문항을 재분류 후 역코딩(무만족=0, 보통=1, 만족=2)하여 측정하였다. 동기요인이 무만족에 가까울수록 이직의 편익이 크다고 간주한다.

두 번째 독립변수인 이직의 성공 가능성은 이직을 시도했을 때 성공할 가능성을 의미하며 객관적 조건과 주관적 조건을 나누어 측정하였다. 객

관적 조건은 이직 경험 여부와 이직 제의 여부로 나뉜다. 이직 경험 여부는 ‘현재 주된 일자리는 졸업 후 첫 직장(일자리)입니까?’에 ‘예’로 응답하면 ‘없음(=0)’으로, ‘아니요’로 응답하면 ‘있음(=1)’로 측정하였다. 이직 제의 여부는 ‘현재 일자리에서 일하는 동안 다른 일자리 제의를 받은 적이 있습니까?’라는 질문에 ‘아니요’로 응답하면 ‘없음(=0)’으로, ‘예’로 응답하면 ‘있음(=1)’으로 측정하였다. 주관적 조건은 ‘현재 일자리에서 하고 계시는 일의 수준이 자신의 교육/기술 수준과 비교하여 어떻습니까?’라는 질문에 재분류(하향취업 하지 않음=0, 하향취업 함=1)하여 측정하였다.

3. 조절변수

조절변수인 이직의 비용은 이직을 함으로써 감수하게 되는 비용을 의미하며 해당 부담비용을 완충할 수 있는 경우에는 이직의 비용이 줄어든다고 가정하였다. 학자금 부담은 ‘귀하는 현재 원금 또는 이자를 상환하고 있습니까?’와 ‘대출의 원금이나 이자를 주로 누가 상환하였거나 상환하고 있습니까?’라는 질문에 상환 주체가 본인이 아니거나, 본인이어도 이미 원금과 이자를 상환한 경우에는 ‘부담 없음(=0)’으로, 상환 주체가 본인이면서 원금이나 이자를 상환 중인 경우에는 ‘부담 있음(=1)’으로 분류하였다. 주거비 부담은 ‘귀하는 현재 주로 어떤 형태로 거주하고 있습니까?’와 ‘앞 문항에서 응답한 집의 점유형태는 다음 중 무엇입니까?’라는 문항에 독립해서 살지 않거나 자가 혹은 무상형태로 거주중이라면 ‘부담 없음(=0)’으로, 독립해서 살면서 자가 혹은 무상 형태로 거주하는 것이 아니라 전세나 월세를 내는 경우에는 ‘부담 있음(=1)’으로 분류하였다. 사적이전소득은 ‘다음 항목 중 귀하의 소득이 있었던 항목에 표시한 후, 작년 한해(2019년 1월~2월) 동안의 소득액을 적어 주십시오’라는 문항에 가족 혹은 친지로부터 받은 소득을 의미하고, 공적이전소득은 동일 문항에 육아휴직급여, 산전후휴가급여, 실업급여, 그 외 사회보험, 공적이전소득(청년수당, 양육수당 등 각종 사회수혜금)을 의미한다.

4. 통제변수

통제변수는 이직의도에 영향을 미칠 것으로 예상되는 변수인 성별(남성=0, 여성=1), 연령(0=20대 초반, 1=20대 중반, 2=20대 후반, 3=30대 초반), 학력(0=2~3년제, 1=4년제, 교대), 소득(근로소득, log), 기업규모(0=10명 이하의 소기업, 1=10명 이상~299명 이하의 중기업, 2=300명 이상의 대기업), 사업체 소재지역(0=수도권, 1=비수도권)을 포함하였다.

[표 2] 변수의 구성과 측정

구분	변수		설문 문항	척도
이직의도	이직준비여부		‘귀하는 현재 직장을 옮길(이직) 준비를 하고 있습니까?’	0=이직의도 없음 1=이직의도 있음
이직의 편익	위생요인		‘현재 일자리와 관련하여 아래 항목들에 대해서 얼마나 만족하십니까?’ <ul style="list-style-type: none"> • 임금 또는 소득 • 고용안정성 • 근무환경 • 일하는 시간 • 인간관계 • 복리후생제도 • 사회적 평판 	0=불만족 1=보통 2=무불만
	동기요인		‘현재 일자리와 관련하여 아래 항목들에 대해서 얼마나 만족하십니까?’ <ul style="list-style-type: none"> • 직무내용 • 개인의 발전가능성 • 인사체계 • 자율성과 권한 • 적성·흥미의 일치 • 직무교육 	0=무만족 1=보통 2=만족
이직의 비용	경제적 부담	학자금 부담	‘귀하는 현재 원금 또는 이자를 상환하고 있습니까?’ ‘대출의 원금이나 이자를 주로 누가 상환하였거나 상환하고 있습니까?’	0=부담없음 1=부담있음
		주거비 부담	‘귀하는 현재 주로 어떤 형태로 거주하고 있습니까?’ ‘앞 문항에서 응답한 집의 점유 형태는 다음 중 무엇입니까?’	0=부담없음 1=부담있음
	경제적 지원	사적이전 소득	‘다음 항목 중 귀하의 소득이 있었던 항목에 표시한 후, 작년 한 해(2019년 1월-12월) 동안의 소득액을 적어 주십시오.’	연속형(log)

		공적이전 소득	‘다음 항목 중 귀하의 소득이 있었던 항목에 표시한 후, 작년 한 해(2019년 1월-12월) 동안의 소득액을 적어 주십시오.’	연속형(log)
이직의 성공 가능성	객관적 조건	이직 경험	‘현재 주된 일자리는 졸업 후 첫 직장입니까?’	0=이 직 경험 없음 1=이 직 경험 있음
		이직 제의 경험	‘현재 일자리에서 일하는 동안 다른 일자리 제의를 받은 적이 있습니까?’	0=제의 안받 음 1=제의 받음
	주관적 조건	교육수준 불일치	‘현재 일자리에서 하고 계시는 일의 수준이 자신의 교육수준과 비교하여 어떻습니까?’	0=하향취업 하지 않음 1=하향취업 함
		기술수준 불일치	‘현재 일자리에서 하고 계시는 일의 기술(기능) 수준이 자신의 기술(기능)수준과 비교하여 어떻습니까?’	0=하향취업 하지 않음 1=하향취업 함
통제 변수	성별			0=남성 1=여성
	연령			0=20대 초반 1=20대 중반 2=20대 후반 3=30대 초반
	학력			0=2~3년제 1=4년제, 교대
	소득			연속형(log)
	기업규모			0=소기업 1=중기업 2=대기업
	사업체 소재지역			0=수도권 1=비수도권

제 4 절 분석방법

본 연구의 목적은 이직의도의 영향요인이 이직의도에 미치는 영향에 대해 분석하는 것이다. 연구목적을 달성하기 위하여 주요 변수들 간의 관계를 분석하기 위하여 Stata/SE 17.0 프로그램을 사용하였다. 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 가설을 검정하기에 앞서 먼저 연구의 조사대상인 만 19세 이상 34세 이하이면서 전일제 근로자인 청년 중 이직의도가 있는 사람들의 인구학적 특성을 파악하기 위해 기술통계분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구가 동일한 대상을 측정하고 있는지 알아보기 위하여 신뢰도 판단도구인 Cronbach's α 값을 확인하고 요인들의 차원을 축소하고자 요인분석을 활용하였다. 셋째, 각 변수 간의 상관관계를 살펴보기 위해 Pearson 상관관계 분석을 실시하였다. 넷째, 각 이직의도 영향요인들이 이직의도에 미치는 영향력을 알아보기 위하여 로지스틱 회귀분석을 시행하였다.

제 4 장 분석결과

제 1 절 표본의 특성

1. 표본의 인구통계적 특성

응답자의 인구통계적 특성을 다음의 [표 3]과 같이 살펴보았다. 성별은 남자가 4,492명(51.64%), 여자가 4,206명(48.36%)으로 나타났다. 학력은 2~3년제가 1,704명(19.59%), 4년제와 교대가 6,994명(80.41%)으로 전문대 졸업생보다 4년제 졸업생이 훨씬 많은 것으로 나타났다. 전공계열은 인문 982명(11.29%), 사회 1,736명(19.96%), 교육 696명(8.00%), 공학 2,689명(30.92%), 자연 1,052명(12.09%), 의약 796명(9.15%), 예체능 747명(8.59%)으로 공학 계열 출신이 가장 많은 것으로 나타났다. 연령은 20대 초반 2,667명(30.66%), 20대 중반 4,728명(54.36%), 20대 후반 1,150명(13.22%), 30대 초반 153명(1.76%)으로 20대 중반이 가장 많았고 그다음은 20대 초반이 많았다.

[표 3] 표본의 인구통계적 특성

구분		빈도 (n=8,698명)	비율 (100%)
성별	남성	4,492	51.64
	여성	4,206	48.36
학력	2~3년제	1,704	19.59
	4년제(교대 포함)	6,994	80.41
전공계열	인문	982	11.29
	사회	1,736	19.96
	교육	696	8.00
	공학	2,689	30.92
	자연	1,052	12.09
	의약	796	9.15
	예체능	747	8.59
연령	20대 초반	2,667	30.66
	20대 중반	4,728	54.36
	20대 후반	1,150	13.22
	30대 초반	153	1.76

2. 표본의 재직현황에 관한 특성

응답자의 재직 현황에 관한 특성을 다음의 [표 4]와 같이 살펴보았다. 종사상 지위는 상용근로자가 7,881명(90.61%), 임시근로자가 797명(9.16%), 일용근로자가 20명(0.23%)으로 대부분이 상용근로자였다. 사업체 형태는 민간부문에 종사하는 사람이 6,208명(71.37%), 공공부문이 2,442명(28.08%)으로 민간부문에 종사하는 사람이 약 2.5배 많았다. 기업체 종사자 수를 살펴본 결과 10명 이하의 소기업이 1,090명(12.53%), 10명 이상 299명 이하의 중기업이 3,982명(45.78%), 300명 이상의 대기업이 3,626(41.69%)으로, 중소기업에 종사하는 응답자가 58.31%, 대기업에 종사하는 응답자가 41.69%로 나타났다. 종사 직업군은 경영·사무·금융·보험직이 2,854명(32.81%)이 가장 많았고 그다음 연구직 및 공학 기술직 2,104명(24.19%)과 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 1,123명(12.91%)으로 뒤를 이어 응답자들은 대체로 사무직에 종사하는 것으로 나타났다. 사업체 소재권역은 수도권이 4,798명(55.16%), 비수도권이 3,900명(44.84%)였다.

[표 4] 표본의 재직현황에 관한 특성

구분		빈도 (n=8,698명)	비율 (100%)
종사상 지위	상용근로자	7,881	90.61
	임시근로자	797	9.16
	일용근로자	20	0.23
사업체 형태	민간	6,208	71.37
	공공	2,442	28.08
	기타	48	0.55
기업체 종사자 수	소기업(10명 이하)	1,090	12.53
	중기업(10명~299명)	3,982	45.78
	대기업(300명 이상)	3,626	41.69
종사 직업	경영·사무·금융·보험직	2,854	32.81
	연구직 및 공학 기술직	2,104	24.19
	교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	1,123	12.91
	보건·의료직	768	8.83
	예술·디자인·방송·스포츠직	611	7.02
	미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	227	2.61
	영업·판매·운전·운송직	421	4.84
	건설·채굴직	30	0.34
	설치·정비·생산직	526	6.05
	농림어업직	11	0.13
	기타	23	0.26
사업체 소재지역	수도권	4,798	55.16
	비수도권	3,900	44.84

3. 주요 변수의 기초통계

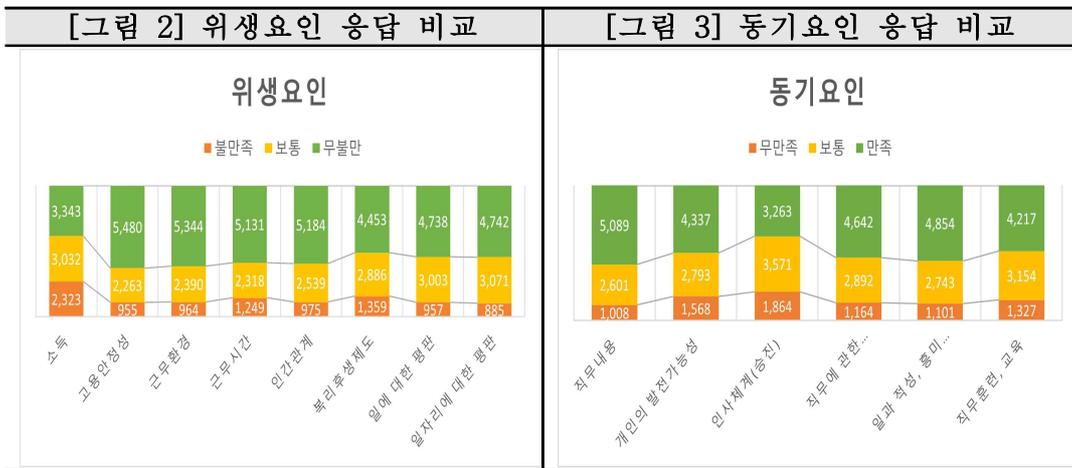
이직의도의 영향요인을 파악하기에 앞서 주요 변수의 기초통계를 다음 [표 5]와 같이 확인하였다. 종속변수인 이직의도(0=이직의도 없음; 1=이직의도 있음)는 이직의도가 있는 사람보다 없는 사람이 약 2.6배 많았다(M=0.28, SD=0.45). 이직의도가 없는 사람의 비율이 훨씬 높기 때문에 전체 응답자의 평균은 이직의 편익이나 성공 가능성이 비교적 낮으며 비용은 높게 나온 것을 확인할 수 있었다.

이직의 편익 중 위생요인(0=불만족; 1=보통; 2=무불만)에 관한 문항의 답변은 각각 소득(M=1.12, SD=0.80), 고용 안정성(M=1.52, SD=0.69), 근무환경(M=1.50, SD=0.69), 근무 시간(M=1.45, SD=0.73), 인간관계(M=1.48, SD=0.69), 복리후생제도(M=1.36, SD=0.74), 일에 대한 평판(M=1.44, SD=0.68), 일자리에 대한 평판(M=1.44, SD=0.67)으로 나타났다. 위생요인에 관한 문항들의 평균이 모두 1보다 높아 불만족하는 사람에 비해 불만이 없는 사람이 더 많은 것으로 드러났다. 응답자들이 위생요인 중 가장 불만이 많았던 것은 소득으로, 26.71%(2,323명)가 불만족한다고 답했다. 이직의 편익 중 동기요인(0=무만족; 1=보통; 2=만족)에 관한 문항의 답변은 각각 직무내용(M=1.47, SD=0.69), 개인의 발전가능성(M=1.32, SD=0.76), 인사체계(승진)(M=1.16, SD=0.75), 직무에 관한 자율성과 권한(M=1.40, SD=0.71), 일과 적성·흥미 일치(M=1.43, SD=0.71), 직무훈련 및 교육(M=1.33, SD=0.73)으로 나타났다. 동기요인에 관한 문항들의 평균이 모두 1보다 높아 무만족하는 사람과 비교하면 만족하는 사람이 더 많은 것으로 드러났다. 응답자들이 동기요인 중 가장 만족하지 못했던 것은 인사체계(승진)으로 21.43%(1,864명)가 만족하지 못한다고 답했다.

이직의 성공 가능성 중 객관적 성공 가능성(0=경험 없음; 경험 있음)에 관한 문항의 답변은 각각 이직 경험 여부(M=0.21, SD=0.40), 일자리 제의 경험(M=0.18, SD=0.38)로 나타났다. 객관적 성공 가능성에 관한 문항들의 평균이 0에 가까워 이직 경험이나 이직 제의 경험이 없는 응답자가 훨씬 많은 것으로 드러났다. 이직의 성공 가능성 중 주관적 성공 가능성(0=적정, 상향취업; 1=하향취업)에 관한 문항의 답변은 각각 교육 수

준 불일치(M=0.19, SD=0.39), 기술 수준 불일치(M=0.17, SD=0.38)로 나타났다. 주관적 성공 가능성에 관한 문항들의 평균이 0에 가까워 자신이 하향취업 했다고 생각하는 비율보다 걱정/상향취업 했다고 생각하는 비율이 더 높았다.

이직의 비용 중 경제적 부담(0=부담 없음; 1=부담 있음)에 관한 문항의 답변은 각각 학자금 부담(M=0.12, SD=0.32), 주거비 부담(M=0.39, SD=0.49)로 나타났다. 경제적 부담에 관한 문항 중 학자금 부담에 비해 주거비 부담이 있는 사람의 수가 더 많았다. 이직의 비용 중 경제적 지원(연속형, log)에 관한 문항의 답변은 각각 사적이전소득(M=1.18, SD=2.44), 공적이전소득(M=1.94, SD=1.04)로 나타났다.



추가로 위생요인과 동기요인의 응답 비율을 살펴보았다. 위생요인에서 가장 불만족이 많은 항목은 ‘소득’이었고 가장 불만이 적은 항목은 ‘고용안정성’이었다. 동기요인에서 가장 만족이 높은 항목은 ‘직무내용’이었고 가장 만족이 적은 항목은 ‘인사체계(승진)’이었다.

[표 5] 주요 변수의 기초통계

차원	변수명		빈도수	평균	표준편차	최솟값	최댓값
이직의도(이직의도 있음=1)			8,698	0.28	0.45	0	1
이직의 편익	위생요인	소득	8,698	1.12	0.80	0	2
		고용안정성	8,698	1.52	0.69	0	2
		근무환경	8,698	1.50	0.69	0	2
		근무시간	8,698	1.45	0.73	0	2
		인간관계	8,698	1.48	0.69	0	2
		복리후생제도	8,698	1.36	0.74	0	2
		일 평판	8,698	1.43	0.68	0	2
		일자리 평판	8,698	1.44	0.67	0	2
	동기요인	직무 내용	8,698	1.47	0.69	0	2
		개인의 발전가능성	8,698	1.32	0.76	0	2
		인사체계(승진)	8,698	1.16	0.75	0	2
		직무에 관한 자율성과 권한	8,698	1.40	0.71	0	2
		일과 적성·흥미 일치	8,698	1.43	0.71	0	2
		직무 훈련, 교육	8,698	1.33	0.73	0	2
이직의 성공 가능성	객관적 성공 가능성	이직 경험(1=경험있음)	8,698	0.21	0.40	0	1
		이직 제의 경험(1=경험있음)	8,698	0.18	0.38	0	1
	주관적 성공 가능성	교육 수준 불일치(1=하향)	8,698	0.19	0.39	0	1
		직무 수준 불일치(1=하향)	8,698	0.17	0.38	0	1
이직의 비용	경제적 부담	학자금부담(1=부담있음)	8,698	0.12	0.32	0	1
		주거비부담(1=부담있음)	8,698	0.39	0.49	0	1
	경제적 지원	사적이전소득(log)	8,698	1.18	2.44	0	9.10
		공적이전소득(log)	8,698	1.94	1.04	1.39	8.70
성별(0=남성 1=여성)			8,698	0.48	0.50	0	1
학력(0=2~3년제 1=4년제,교대)			8,698	0.80	0.40	0	1
소득(log)			8,698	5.46	0.28	0	7.00
기업의 규모(0=소 1=중 2=대)			8,698	1.29	0.68	0	2
사업체 소재지역			8,698	0.45	0.50	0	1

제 2 절 요인 축소 및 신뢰도 분석

1. 요인 축소

자료의 분석에 앞서 ‘위생요인’에 관한 8개 항목(소득, 고용안정성, 근무환경, 근무시간, 인간관계, 복리후생제도, 일에 대한 평판, 일자리에 대한 평판)이 하나의 요인으로 구성될 수 있는지, ‘동기요인’에 관한 6개 항목(직무 내용, 개인의 발전가능성, 인사체계, 직무에 대한 자율성과 권한, 일과 적성·흥미의 일치, 직무 훈련 및 교육)이 하나의 요인으로 구성될 수 있는지, ‘주관적 성공 가능성’에 관한 2개 항목(교육 수준 불일치, 직무 수준 불일치가 하나의 요인으로 축소할 수 있는지 알아보고자 요인 분석을 진행하였다. 요인분석에서는 요인적재량(factor loading)이 클수록 측정하는 항목들이 해당 잠재변수에 의해 잘 설명되는 것으로 판단한다. 요인분석을 한 결과, 하위 항목들 모두 위생요인, 동기요인, 하향취업이라는 잠재변수에 의해 잘 설명되는 것으로 확인하였다. 차원을 축소하는 과정에서 요인적재량의 값을 가중치로 하여 가중평균 내어 변수를 생성하였다. 다음과 같이 위생요인, 동기요인, 하향취업 변수를 만들었다.

$$HYGIENE = \frac{0.5311*hyq_1 + 0.5710*hyq_2 + 0.6777*hyq_3 + 0.6301*hyq_4 + 0.6175*hyq_5 + 0.6998*hyq_6 + 0.7711*hyq_7 + 0.7759*hyq_8}{8}$$

$$MOTIVATION = \frac{0.7409*mot_1 + 0.7572*mot_2 + 0.6348*mot_3 + 0.7027*mot_4 + 0.7720*mot_5 + 0.7624*mot_6}{6}$$

$$MISMATCH = \frac{0.8134*mis_1 + 0.8134*mis_2}{2}$$

[표 6] 요인 분석

구분	요인	항목	요인적재량
이직의 편의	위생요인	임금 또는 소득	0.5311
		고용 안정성	0.5710
		근무환경	0.6777
		일하는 시간	0.6301
		인간관계	0.6175
		복리후생제도	0.6998
		하고 있는 일에 대한 사회적 평판	0.7711
		일자리에 대한 사회적 평판	0.7759
	동기요인	직무내용	0.7409
		개인의 발전가능성	0.7572
		인사체계(승진제도)	0.6348
		하고 있는 일의 자율성과 권한	0.7027
		하고 있는 일과 자신의 적성·흥미 일치	0.7720
직무관련 교육 또는 훈련		0.7624	
이직의 성공 가능성	하향취업	교육 수준 불일치	0.8134
		전공 수준 불일치	0.8134

2. 신뢰도 분석

요인분석을 통해 도출한 ‘위생요인’ ‘동기요인’ ‘하향취업 요인’에 대해 각 하위 항목들의 내적 일관성을 검증하였다. 내적 일관성은 크론바흐 알파(Cronbach’s α) 계수를 통해 확인하였다. 크론바흐 알파 계수는 0~1의 값을 가지는데, 일반적으로 0.7 이상일 때 항목들 간의 내적 일관성이 높다고 평가된다(고길곤, 2017). 분석 결과 아래 [표 7]과 같이 각각 위생요인 0.8590, 동기요인 0.8752, 하향취업 0.8597로 나타났다. 따라서 각 요인들은 매우 높은 내적 일관성을 갖고 있는 것으로 분석되었다.

[표 7] 신뢰도 분석

구분	요인	변수	문항수	Cronbach's α
이직의 편의	위생요인	임금 또는 소득	8	0.8590
		고용 안정성		
		근무환경		
		일하는 시간		
		인간관계		
		복리후생제도		
		하고 있는 일에 대한 사회적 평판		
		일자리에 대한 사회적 평판		
	동기요인	직무내용	6	0.8752
		개인의 발전가능성		
		인사체계(승진제도)		
		하고 있는 일의 자율성과 권한		
		하고 있는 일과 자신의 적성· 흥미 일치		
		직무관련 교육 또는 훈련		
이직의 성공 가능성	하향취업	교육 수준 불일치	2	0.8597
		전공 수준 불일치		

제 3 절 상관관계 분석

기초통계량에 대한 이해를 바탕으로 주요 변수들 간의 상관관계를 확인하고자 아래 [표 8]과 같이 피어슨 상관계수 분석을 진행하였다. 먼저 종속변수인 이직의도가 다른 변수들과 어떤 관계인지 확인하였다. 종속변수인 이직의도와 이직 경험($r=.06, p<.001$), 이직 제의 경험 ($r=.20, p<.001$), 하향 취업 ($r=.28, p<.001$), 학자금 부담 ($r=.04, p<.001$), 공적이전소득 ($r=.04, p<.001$), 성별($r=.03, p<.001$), 연령($r=.03, p<.001$), 학력($r=.03, p<.001$), 사업체 소재지역($r=-.09, p<.001$)은 유의미한 양(+의 상관관계가 있는 것으로 나타나 이직 경험이 있는 경우, 이직 제의 경험이 있는 경우, 본인이 하향 취업했다고 생각하는 경우, 학자금 상환 부담이 있는 경우, 공적이전소득을 받는 경우, 성별이 여성인 경우, 연령이 많은 경우, 학력이 4년제 대학인 경우에 이직의도가 나타날 확률이 높은 것으로 확인되었다. 반면 이직의도와 위생요인($r=-.29, p<.001$), 동기요인($r=-.31, p<.001$), 주거비 부담($r=-.02, p<.01$), 소득($r=-.09, p<.001$)은 유의미한 음(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타나 현 직장에서 위생요인과 동기요인이 충족되지 못하여 직장에 대한 만족도가 떨어질수록, 주거비 부담이 없을수록, 근로소득이 적을수록 이직의도가 생길 가능성이 높은 것으로 확인되었다. 위생요인과 동기요인이 이직의도와 음(-)의 상관관계에 있는 것은 이직의 편익과는 양(+의 상관관계에 있음을 의미한다.

다음으로는 독립변수들 간의 상관계수가 0.8 이상이면 다중공선성의 위험이 있다고 볼 수 있다. 분석 결과 독립변수들 간의 상관계수가 0.8 미만으로 나타나 다중공선성을 의심할만한 변수는 없는 것으로 분석되었다.

[표 8] 상관관계 분석

변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. 이직의도	1.00															
2. 워생요인	-0.29***	1.00														
3. 동기요인	-0.31***	0.82***	1.00													
4. 이직 경험	0.06***	-0.03***	-0.03***	1.00												
5. 이직 제의 경험	0.20***	-0.11***	-0.09***	0.11***	1.00											
6. 파향취업	0.28***	-0.30***	-0.38***	0.05***	0.10***	1.00										
7. 학자금 부담	0.04***	-0.03***	-0.04***	0.04***	0.06***	0.02*	1.00									
8. 주거비 부담	-0.02**	0.04***	0.04***	0.01***	0.01***	-0.03***	0.05***	1.00								
9. 사적이전소득	0.00	0.01	0.03***	-0.04***	-0.01***	0.03***	-0.04***	0.01	1.00							
10. 공적이전소득	0.04***	0.00	-0.01***	0.09***	0.02*	0.04***	0.01***	0.00	0.10***	1.00						
11. 성별	0.03***	-0.04***	-0.06***	0.08***	0.01***	0.05***	-0.02**	-0.01***	0.07***	0.08***	1.00					
12. 연령	0.03***	0.02	0.00	-0.01	0.07***	0.04***	0.08***	0.06***	-0.05***	-0.01***	-0.42***	1.00				
13. 학력	0.03***	0.06***	0.03***	-0.04***	-0.01***	0.05***	-0.01***	0.10***	0.04***	0.06***	0.02**	0.27***	1.00			
14. 소득	-0.09***	0.19***	0.10***	-0.07***	-0.01***	-0.09***	-0.01***	0.09***	-0.15***	-0.06***	-0.20***	0.26***	0.12***	1.00		
15. 기입의 규모	-0.01	0.12***	0.04***	-0.12***	-0.09***	0.00	-0.03**	0.03***	-0.04***	-0.02**	-0.13***	0.11**	0.13***	0.30***	1.00	
16. 사입제 소재지	-0.09***	0.04***	0.05***	-0.08***	-0.10***	-0.06***	-0.06***	-0.03***	0.01	-0.04***	-0.08***	-0.06***	-0.02**	-0.07***	-0.01	1.00

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

제 4 절 회귀분석 결과

이직의도에 대해 이직의도의 영향요인의 영향력이 각각 어떠한지를 알아보기 위해 아래 [표 9]와 같이 5단계에 걸쳐 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 모델 1은 통제변수인 성별, 연령, 학력, 소득, 기업규모만 포함하였다. 모델 2는 모델 1에 이직의 편익인 위생요인과 동기요인을 추가로 포함하였다. 모델 3은 모델 2에 이직의 성공 가능성인 이직 경험 여부, 이직 제의 여부, 하향취업을 추가했다. 모델 4는 모델 3에 이직의 비용인 학자금 부담, 주거비 부담, 사적이전소득, 공적이전소득을 추가했다. 모델 5는 모델 4에 이직의 편익과 비용의 상호작용항, 이직의 성공 가능성과 비용의 상호작용항을 추가한 최종모델이다. 5개 모델의 적합성을 확인한 결과, 모델 1($\chi^2=193.86$, $p<.001$), 모델 2($\chi^2=1016.07$, $p<.001$), 모델 3($\chi^2=1439.55$, $p<.001$), 모델 4($\chi^2=1444.69$, $p<.001$), 모델 5($\chi^2=1464.11$, $p<.001$)로 5개 모델 모두 통계적으로 유의미하게 적합하였다.

모델 1~5를 비교해보면, 모델 1~2에서는 20대 중반이 초반에 비해 이직의도가 높은 것으로 나타났으나 모델 3에서 이직의 성공 가능성이 개입되면서 통계적 유의성을 잃었다. 20대 중반은 4년제 대학을 갓 졸업한 나이이고 이직경험이 없거나 적기 때문이다. 한편 대기업 재직자는 모델 3~5에서 성공 가능성이 포함된 뒤로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이는 대기업에 재직하는 사람도 더 이상 평생직장이 없음을 의미한다. 다만 중소기업의 경우 대기업에 비해 odds ratio도 더 작게 나오고 통계적으로도 유의하지 않았다. 이는 중소기업과 소기업은 중소기업으로 묶이기 때문에 준거집단인 소기업과 차이가 크지 않기 때문으로 보인다.

모델 4와 5를 비교해보면 모델 4에서는 통제변수, 이직의 편익, 성공가능성, 비용이 청년층의 이직의도에 미치는 영향에 대해 살펴보았다. 이직의 비용은 이직의도에 유의미한 영향을 미치지 않고 있었다. 이러한 결과를 통해 이직의 비용은 그 자체로 이직의도에 영향을 미치지 보다는 다른 영향요인들과의 상호작용을 통해 이직의도에 영향을 미칠 것이라고 생각해 볼 수 있었다. 따라서 모델 5에서는 이직의도에 대한 종합적인 설명을 위해 이직의 편익*이직의 비용, 이직의 성공가능성*이직의 비용의 상호작용항(interaction term)을 추가하여 살펴보았다.

최종 모델인 모델 5를 중심으로 이직의도에 미치는 영향력을 살펴보면, 연령이 20대 후반인 경우($p < .01$), 학력($p < .001$), 소득($p < .001$), 기업 규모가 대기업인 경우($p < .001$), 사업체 소재지역($p < .001$) 위생요인($p < .001$), 동기요인($p < .001$), 이직경험($p < .001$), 이직제의경험($p < .001$), 하향취업($p < .001$), 학자금 부담($p < .001$), 공적이전소득($p < .001$), 이직 경험*학자금 부담($p < .01$), 이직 경험*사적이전소득($p < .001$), 이직 경험*공적이전소득($p < .01$)이 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다.

통제변수 중에서는 20대 후반이 20대 초반에 비해 이직의도가 있음으로 전환될 승산이 1.228배(22.8%) 높아지고, 2~3년제 대학 졸업생보다 4년제 대학 졸업생인 경우 이직의도가 있음으로 전환될 승산이 1.261배(26.1%) 높아지며 근로소득이 1단위 증가할 때 있음으로 전환될 승산이 0.552배(44.8%) 낮아지고 소기업에 비해 대기업이 이직의도가 있음으로 전환될 승산이 1.267배(26.7%) 높아지며 사업체 소재지가 수도권인 경우에 비해 비수도권인 경우 이직의도가 있음으로 전환될 승산이 0.753배(24.7%) 낮아지는 것으로 나타났다. 소기업에 비해 대기업 재직자가 이직의도가 있을 승산이 더 높게 나온 것은 문영만&홍장표(2017) 등 통상적인 연구와는 반대되는 결과였다. 이는 기업체 규모를 알 수 없음으로 응답한 사람의 수가 유효 응답자 수 11,858명 중 1,138명으로 기업체 규모를 정확히 반영하지 못했을 뿐만 아니라 소기업과 중기업 종사자를 나누어 살펴보았기 때문으로 추정할 수 있다. 한편, 사업체 소재지가 비수도권이 수도권에 비해 이직의도 있음으로 전환될 승산이 낮게 나왔는데, 근무여건이나 도시의 시설이 좋지 못하다는 이유 때문에 비수도권의 이직의도가 더 높을 것 같다는 추측과는 반대되는 결과였다.

이직의 편익 중에서는 위생요인이 1단위 증가할 때 이직의도가 있음으로 전환될 승산이 0.525배(47.5%) 낮아지고, 동기요인이 1단위 증가할 때 이직의도가 있음으로 전환될 승산이 0.395배(60.5%) 낮아진다. 이때 위생요인과 동기요인이 증가한다는 것은 이직의 편익이 감소하는 것을 의미하므로, 이직의 편익이 감소하면 이직의도가 감소한다는 것을 의미한다. 즉, 위생요인과 동기요인의 충족은 이직의도가 있을 승산을 감소시키는 것으로 볼 수 있다.

이직의 성공 가능성 중에서는 이직 경험이 있는 경우 이직의도가 있음으로 전환될 승산이 1.502배(50.2%) 높아지고 이직제의경험이 있는 경우

이직의도가 있음으로 전환될 승산이 2.446배(144.6%) 높아지고 하향취업이라고 생각하는 경우 이직의도가 있음으로 전환될 승산이 3.275배(227.5%) 높아지는 것으로 확인되었다. 이직의 성공 가능성을 모델에 포함한 뒤로는 연령 중 20대 중반이 통계적 유의미성을 잃었고, 기업 규모 중 대기업이 통계적 유의미성을 띠게 되었다. 연령과 기업 규모가 이직의도에 미치는 영향에 성공 가능성이 개입하고 있음을 시사한다.

이직의 비용 중에는 학자금 부담이 없는 경우에 비해 있는 경우 이직의도가 있음으로 전환될 승산이 1.235배(23.5%) 높아지는 것으로 나타났고 공적이전소득이 1단위 증가하는 경우 이직의도가 있음으로 전환될 승산이 1.087배(8.7%) 높아지는 것으로 나타났다. 이직의 비용은 조절효과를 추가한 뒤로 통계적 유의미성을 띠게 되었다. 비용의 조절효과는 학자금 부담, 사적이전소득, 공적이전소득이 이직의 성공가능성 중 이직 경험 유무와 이직의도의 관계를 조절하는 것으로 나타났다.

[표 9] 로지스틱 회귀분석

구분	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 5	
	Odds Ratio					
통 제 변 수	성별(준거=남성)	1.182*** (0.066)	1.115* (0.066)	1.048 (0.064)	1.041 (0.064)	1.037 (0.063)
	연령(준거=20대초반)					
	20대 중반	1.262*** (0.080)	1.167** (0.078)	1.073 (0.074)	1.064 (0.073)	1.068 (0.074)
	20대 후반	1.548*** (0.142)	1.441*** (0.140)	1.240** (0.124)	1.226** (0.123)	1.228** (0.124)
	30대 초반	1.416* (0.271)	1.175 (0.239)	0.929 (0.195)	0.917 (0.192)	0.919 (0.193)
	학력(준거=23년제)	1.152** (0.078)	1.278*** (0.091)	1.258*** (0.092)	1.263*** (0.093)	1.261*** (0.093)
	소득(log)	0.405*** (0.039)	0.511*** (0.051)	0.548*** (0.056)	0.556*** (0.058)	0.552*** (0.058)
	기업규모(준거=소기업)					
	중기업	0.935 (0.072)	0.932 (0.076)	1.005 (0.085)	1.008 (0.085)	1.011 (0.086)
	대기업	1.065 (0.085)	1.114 (0.094)	1.256** (0.111)	1.260*** (0.112)	1.267*** (0.112)
사업체 소재지 (준거=수도권)	0.667*** (0.033)	0.688*** (0.036)	0.750*** (0.041)	0.753*** (0.041)	0.753*** (0.041)	
편 의	위 생요인		0.537*** (0.068)	0.531*** (0.070)	0.528*** (0.069)	0.525*** (0.069)
	동기요인		0.279*** (0.028)	0.389*** (0.042)	0.392*** (0.042)	0.395*** (0.043)
성 공 가 능 성	이직경험(준거=없음)			1.179*** (0.076)	1.168** (0.075)	1.502*** (0.194)
	이직제의경험(준거=없음)			2.454*** (0.157)	2.447*** (0.157)	2.446*** (0.157)
	하향취업			3.301*** (0.287)	3.291*** (0.286)	3.275*** (0.285)
비 용	학자금부담(준거=부담없음)			1.110 (0.089)	1.235** (0.113)	
	주거비 부담(준거=부담없음)			0.943 (0.052)	0.94 (0.052)	
	사적이전소득			0.998 (0.011)	0.982 (0.012)	
	공적이전소득			1.039 (0.026)	1.087*** (0.032)	

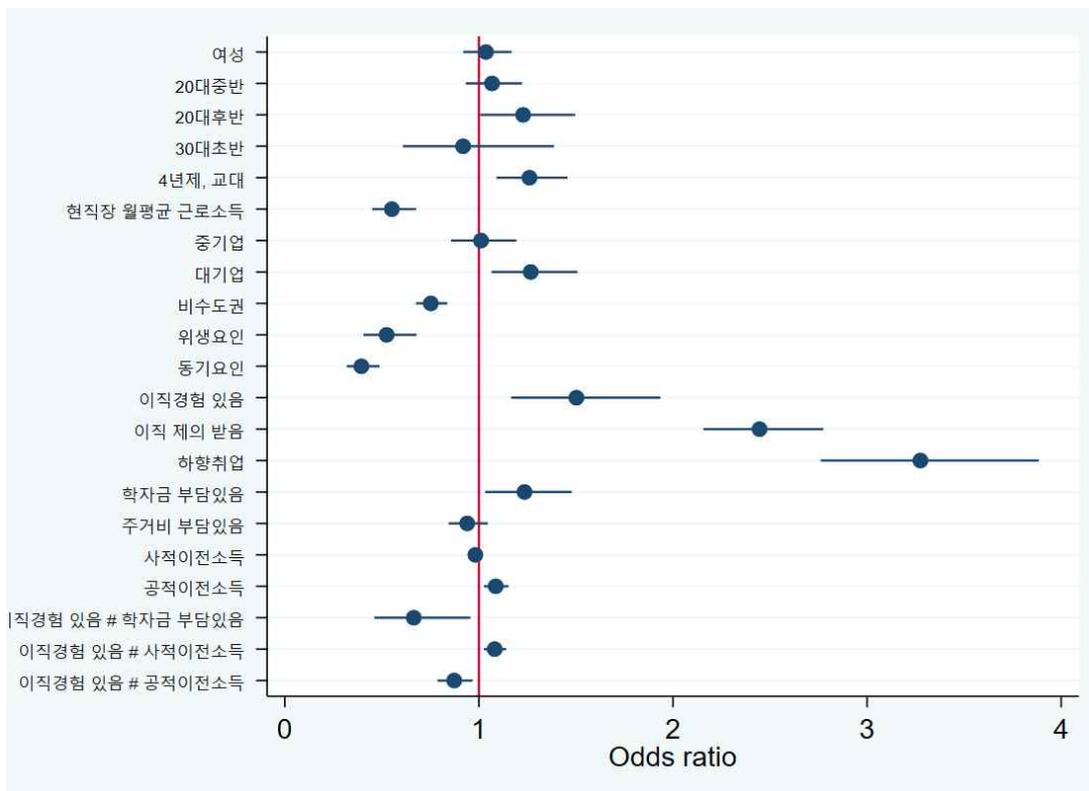
조 절 효 과	이직경험#학자금 부담					0.664** (0.124)
	이직경험#사적이전소득					1.082*** (0.029)
	이직경험#공적이전소득					0.873** (0.046)
Log Likelihood		-5046.88	-4635.78	-4424.04	-4421.47	-4411.76
χ^2		193.86***	1016.07***	1439.55***	1444.69***	1464.11***

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

()는 표준편차임

조절효과는 통계적으로 유의미하게 나온 경우만 기재 함

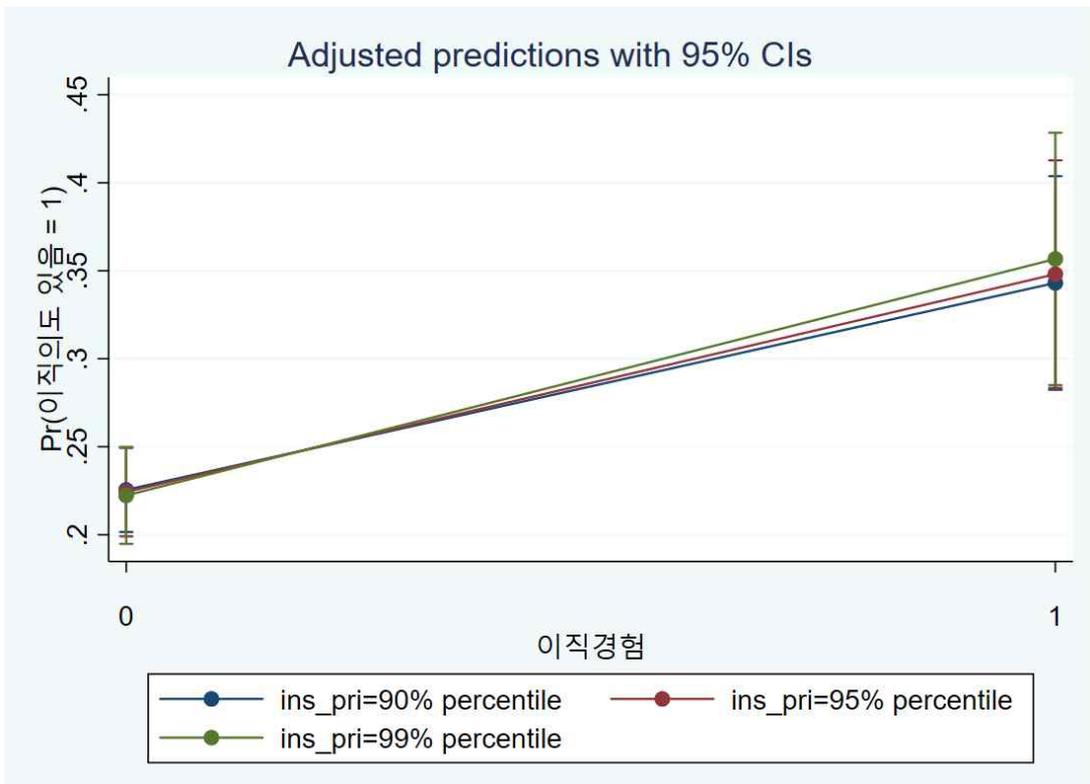
[그림 4] 모델 5의 Odds Ratio 비교



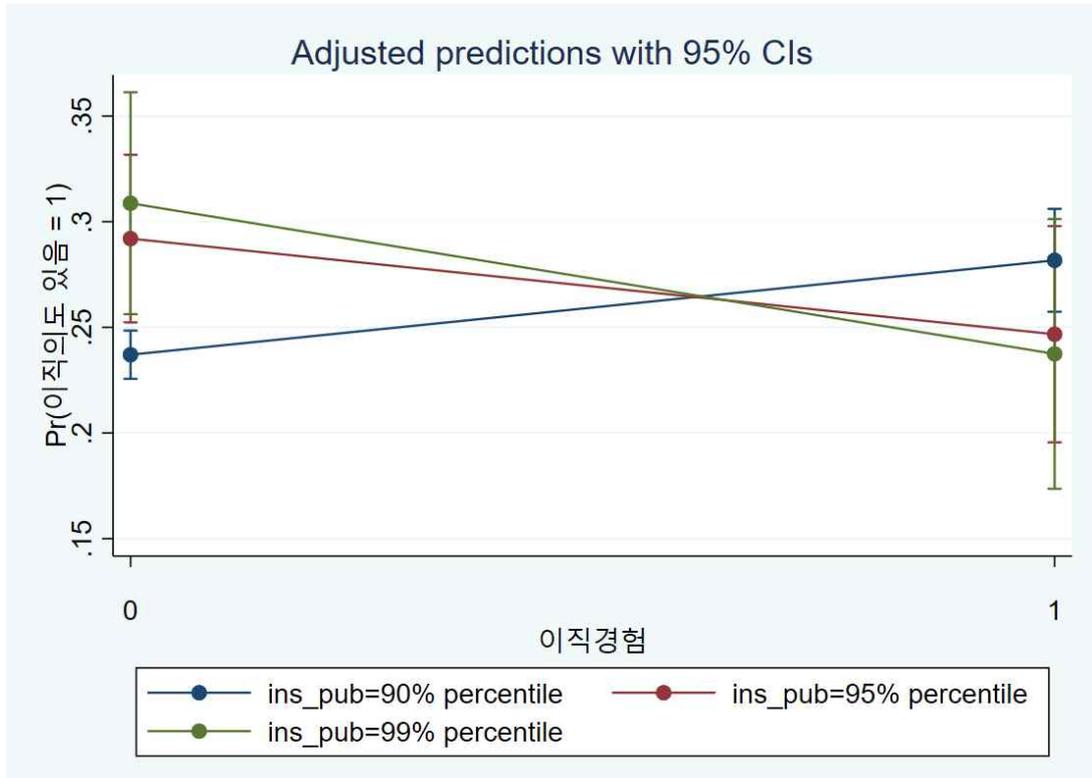
[그림 5] 이직경험과 학자금 부담의 상호작용항



[그림 6] 이직경험과 사적이전소득의 상호작용항



[그림 7] 이직경험과 공적이전소득의 상호작용항



모델 5의 조절효과 분석 결과를 그래프로 나타내면 위와 같다. [그림 5]에서는 학자금 부담이 있는 경우와 없는 경우로 나누어 이직 경험과 이직의도의 관계를 살펴본 것이고, [그림 6]과 [그림 7]에서는 사적이전소득과 공적이전소득을 받지 않는 사람이 훨씬 많았기 때문에 각각 90%, 95%, 99%로 나누어 이직경험과 이직의도의 관계를 살펴본 것이다.

[그림 5]에서는 이직경험과 학자금 부담의 상호작용을 보여준다. 학자금 상환 부담이 없는 경우 이직경험 이직의도에 정(+)의 영향을 미치지 않지만, 학자금 상환부담이 있는 경우에는 반대로 이직경험이 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다.

[그림 6]에서는 이직경험과 사적이전소득의 상호작용을 보여준다. 이직경험이 있으면 이직의도에 정(+)의 영향을 미친다. 사적이전소득과 상호작용하면서 이직경험이 이직의도에 미치는 영향의 기울기가 달라진다. 이직의도의 사적이전소득은 이직경험이 이직의도에 미치는 영향력을 강화하는 것으로 드러났다.

[그림 7]에서는 이직경험과 공적이전소득의 상호작용을 보여준다. 사적이전소득과는 반대로 공적이전소득이 많아질수록 이직경험이 이직의도에 미치는 부(-)적인 영향을 강화한다.

제 5절 가설의 검증 결과

종합하면 이직의 편익과 이직의 성공 가능성은 이직의도에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가설 1 ‘이직의 편익은 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다’와 가설 2 ‘이직의 성공 가능성은 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다’에 대해서는 가설을 지지할 근거를 찾았다. 이는 선행연구의 연구 결과와 일치한다. 한편 가설 3-1 ‘이직의 비용은 이직의 편익과 이직의도 간의 관계를 조절한다’에 대해서는 가설을 지지할 근거를 찾지 못해서 기각하였다. 가설 3-2 ‘이직의 비용은 이직의 성공 가능성과 이직의도 간의 관계를 조절할 것이다’에 대해서는 이직경험과 이직의도 간의 관계에서 상호작용효과가 있었으므로 부분적으로 지지하는 것으로 드러났다. 지금까지의 분석 결과를 요약하면 아래 [표 10]과 같다.

[표 10] 가설의 검증 결과

구분	가설	결과
가설 1	이직의 편익은 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	가설 지지
가설 2	이직의 성공 가능성은 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	가설 지지
가설 3-1	이직의 비용은 이직의 편익과 이직의도 간의 관계를 조절할 것이다.	가설 기각
가설 3-2	이직의 비용은 이직의 성공 가능성과 이직의도 간의 관계를 조절할 것이다.	부분적으로 지지

제 6절 이직 희망자에 대한 추가분석

이상에서는 가설검증을 통해 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대해 확인하였다. 실제로 이직의도가 있는 사람들은 왜 이직을 하고 싶어 하고, 어디로 이직하고 싶어 하는지 알아보기 위해 이직의도가 있는 응답자에 대해서만 이직 희망 사유와 희망 사업체에 대해 추가로 살펴보았다.

1. 이직 희망 사유

아래 [표 11]에 이직의도가 있는 응답자 2,427명의 이직 희망 사유 1, 2순위의 응답 결과를 제시하였다. 희망사유 1순위는 ‘보수가 적어서’(33.91%), ‘고용이 불안정하거나 계약이 종료되어서’(15.53%), ‘전망이 없어서’(13.47%)순으로 많았고, 2순위는 ‘전망이 없어서’(18.17%), ‘현재 일에 보람을 느끼지 못해서’(15.53%), ‘보수가 적어서’(13.97%), 순으로 많았다. 청년들은 보수나 고용안정성 외에도 일의 보람이나 미래 전망에 대해 중요하게 생각하고 있었다.

[표 11] 이직 희망 사유

구분	1순위	2순위
보수가 적어서	823 (33.91%)	339(13.97%)
전망이 없어서	327 (13.47%)	441(18.17%)
근무환경이 열악해서	150 (6.18%)	253(10.42%)
업무가 적성에 맞지 않아서	176 (7.25%)	181(7.46%)
고용이 불안정하거나 계약이 종료되어서	377 (15.53%)	138(5.69%)
구조조정 대상이 되었거나 될 것에 대비해	25 (1.03%)	67(2.76)
기술 또는 기능 수준이 맞지 않아서	45 (1.85%)	85(3.50%)
학교에서 배운 전공과 맞지 않아서	34 (1.40%)	62(2.55%)
직장 동료나 상사와의 불화를 겪어서	64 (2.64%)	92(3.79%)
현재 일에 보람을 느끼지 못해서	155 (6.39%)	377(15.53%)
출퇴근 시간이 많이 소요되어서	40 (1.65%)	116(4.78%)
건강상의 이유로	15 (0.62%)	45(1.85%)
집안 사정 때문에	20 (0.82%)	47(1.94%)
기타	176 (7.25%)	103(4.24%)
없음/무응답	-	81(3.34%)
합계	2,427	2,427

2. 희망하는 사업체의 규모

아래의 [표 12]는 현재 재직하는 사업체의 규모와 이직을 희망하는 사업체 규모를 비교한 것이다. 중소기업 재직자의 이직 희망 사업체를 살펴보면 중소기업→중소기업의 비율이 중소기업→대기업의 비율보다 훨씬 많았다. 대기업 재직자의 이직 희망 사업체를 살펴보면 대기업→대기업의 비율이 대기업→중소기업의 비율보다 더 많았다. 눈에 띄는 점은 중소기업→대기업의 이직 희망 비율이 높지 않았고, 중소기업→중소기업, 대기업→대기업의 이직 희망이 가장 많았다는 점이다. 또한, 대기업→중소기업의 이직을 희망하는 사람의 비율도 낮지 않았다.

[그림 8]은 통계청에서 발표한 같은 연도의 일자리 이동률이다. 중소기업→대기업 이동은 10.1%였던 반면 대기업→중소기업 이동은 57.5%를 기록했다. 중소기업에서 일단 경력을 쌓고 대기업으로 가려는 ‘이직 사다리’ 현상이 보이지 않는다는 점은 청년세대의 이직에서 주목할 만한 현상이다.

[표 12] 희망하는 사업체 규모

구분		희망		
		중소기업	대기업	정하지 않음
현재	중소기업	632	283	4,165
	대기업	127	526	3,006

[그림 8] 일자리 이동률



출처: 통계청, 2020년 일자리이동통계 보도자료(2022)

제 5장 결론 및 합의

제 1절 연구결과의 요약

본 연구는 「2020 대졸자직업이동경로조사」를 통해 청년층 이직의도의 영향요인에 대해 분석하고자 하였다. 분석결과, 이직의 편익(위생요인, 동기요인)은 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있었으며, 이직의도가 있음으로 전환될 확률이 1보다 작아 위생요인과 동기요인 측면에서 직무만족도가 높으면 이직의도가 낮아짐을 확인했다. 즉, 이직의 편익이 이직의도에 정(+의 영향을 미치는 것을 확인했다.

이직의 성공 가능성(이직경험, 이직제의경험, 하향취업)은 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있었으며, 이직의도가 있음으로 전환될 확률이 1보다 컸다. 이를 통해 이직의 성공 가능성이 이직의도에 정(+의 영향을 미치는 것을 확인했다.

이직의 비용(학자금 부담, 주거비 부담, 사적이전소득, 공적이전소득) 중 학자금부담, 주거비 부담, 공적이전소득이 상관관계분석에서는 이직의도와 통계적으로 유의미한 관계가 있었으며 회귀분석에서는 학자금대출과 공적이전소득이 유의미한 영향을 미치고 있었다. 공적이전소득의 odds ratio는 1보다 커 이직의도가 있음으로 전환될 확률이 1보다 컸다. 이를 통해 이직의 비용 중 공적이전소득이 이직의도에 정(+의 영향을 미치는 것을 확인했다. 다른 비용변수들은 이직의도에 유의미한 영향을 미치지 않지만 공적이전소득은 유의미한 영향을 미친다는 것을 확인하였다.

이직의 비용의 조절효과를 알아보기 위해 상호작용항을 만들어 확인해본 결과, 학자금 부담, 사적이전소득, 공적이전소득은 이직 경험과 이직의도의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 이직경험이 있어도 이직의 비용이 클 때와 작을 때 이직의도가 다르게 나타날 수 있음을 보여주었다.

제 2절 연구의 시사점

본 연구의 이론적 함의는 다음과 같다.

첫째, 이직의 편익과 관련해서 위생요인과 동기요인 모두 이직의도에 유의미한 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 그중에서도 위생요인보다는 동기요인의 충족 정도가 이직의도에 더 많은 영향을 미치고 있었다. 기존에 직장 어린이집 교사(김지수, 2022)나 관광호텔 조리사(이은용, 이수범&윤혜현, 2003)를 대상으로 동기-위생이론을 검증한 연구에서는 위생요인이 동기요인에 비해 이직의도에 대한 더 많은 영향력을 갖고 있었던 것과는 반대로 청년층에 대해서는 동기요인의 영향력이 더 크다는 것을 알 수 있었다.

둘째, 이직의 성공 가능성과 관련해서 객관적 성공 가능성과 주관적 성공 가능성 모두 이직의도에 유의미한 영향을 미치고 있었지만, 주관적 성공 가능성이 이직의도에 더 많은 영향을 미치고 있었다. [그림 2]에서 이직의도가 있음으로 전환될 승산이 3.275배(227.5%) 높아지는 것으로 나타나 이는 하향취업을 했다고 생각하는 사람이 그렇지 않은 사람에 비해 월등히 이직의도가 높음을 드러낸다.

셋째, 이직의 비용은 그동안 이직의도와와의 관계에서 많이 논의되지 않았던 영역이었다. 청년층은 사회초년생이기 때문에 부모에게서 아직 경제적 독립을 하지 않았거나 갓 독립한 경우가 많아 경제적 부담이나 경제적 지원이 이직의도에 중요한 영향을 미칠 것이라 생각하여 이직의 비용을 분석모형에 포함하였다. 또한 이직의 비용이라는 차원을 추가함으로써 이직의 비용이 이직의 성공 가능성과 상호작용하며 이직의도에 큰 영향을 미치고 있음을 확인했다.

본 연구의 정책적 함의는 다음과 같다.

첫째, 청년층 이직의도의 영향요인을 살펴봄으로써 기존의 청년 장기근속을 유도하는 정책(청년내일채움공제 등)설계 시에 고려하지 못한 이직의 비용 문제에 대해 고려할 수 있도록 하였다.

둘째, 인구통계학적 특성에 따라 이직의도가 다르게 나타났음을 확인하였다. 향후 청년들의 장기근속을 도모하기 위해서는 특히 20대 후반, 4

년제 대학 졸업자, 근로소득이 적은 사람, 대기업 재직자, 수도권 사업체 재직자에 대하여 적극적인 대처가 필요함을 시사하였다.

셋째, 이직의 편익이 줄어들수록 즉, 현재 직장에 만족할수록 이직의도가 생길 확률이 줄어들기 때문에 직장의 위생요인과 동기요인의 개선이 필요하다. 특히 경력 초기의 청년층은 자기 발전을 위한 이직을 추구하는 경향이 나타나므로 동기요인에 대한 충족이 이뤄질 수 있도록 개선 노력이 요구된다.

넷째, 이직의 성공 가능성에서 하향취업이 이직의도에 큰 영향을 미치고 있었다. 기존의 논의에서는 대졸자의 공급이 대졸 학력에 적합한 일자리의 증가 속도보다 빠르게 증가했기 때문에 고학력 청년들의 눈높이를 일자리 수준에 맞게 낮추는 것이 필요하다고 지적해왔다(박성준, 2005). 그러나 청년들은 날이 갈수록 고학력화 되어가고 있고, 이러한 고학력 청년들의 실업난 해소는 눈높이를 낮추는 것만으로는 해소되기 힘들므로 무작정 청년들의 눈높이를 낮추기보다는 청년의 눈높이에 맞는 수준이 높은 일자리를 많이 제공하는 것이 필요하다. 일자리 수준을 높인다면 청년들이 하향취업 했다는 인식이 줄어들어 이직의도를 낮추는데 도움이 될 것이다.

다섯째, 이직의 비용이 높으면 청년의 경력개발을 저해할 수 있기 때문에 이직을 적합한 일자리를 탐색하는 과정으로 볼 때 이직의 비용을 줄여주는 것이 중요하다. 특히 분석결과에서 사적이전소득은 유의미한 영향을 미치지 않았던 반면 공적이전소득이 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나왔다는 점에서 공적이전소득의 규모가 이직의도에 중요한 역할을 미치고 있음을 시사했다. 따라서 공적이전소득의 보장범위와 수준을 확대는 이직에 대한 부담을 줄여주어 청년의 경력개발에 도움이 될 것이다.

제 3절 연구의 한계 및 후속연구 제언

본 연구는 다음과 같은 한계를 갖는다. 첫째, ‘이직’이 아니라 ‘이직의도’에 영향을 미치는 요인에 관해 살펴보았다. 이직의도가 반드시 이직으로 이어지는 것이 아니기 때문에 실제 현상과는 차이가 나타날 수 있다. 둘째, 자료상의 한계로 대졸 청년에 한정해서 분석하였고 고졸 청년들에 대해서는 살펴보지 못했다. 제조업의 경우 고졸 청년이 대졸 청년보다 더 많은데 조사대상이 대졸 청년이었기 때문에 응답자가 종사 직종이 사무직이나 연구직에 집중되어 있었다. 따라서 직종과 학력을 다양화하여 살펴볼 필요가 있을 것이다. 셋째, 기성세대와의 비교를 할 수 있었다면 청년층의 특성을 더욱 잘 드러냈을 것이다. 그러나 본 연구에서 사용한 자료는 청년만을 대상으로 조사한 단년도 자료로서, 기성세대와의 비교를 하는 것은 어려움이 있었다.

후속연구에서는 첫째, 시계열적 자료를 통해 ‘이직의도’가 아니라 실제 ‘이직’에 대해 분석할 필요가 있다. 이를 통해 이직의도의 영향요인들이 실제 이직에는 어느 정도의 영향을 미치는지에 관한 연구를 추가적으로 진행할 수 있을 것이다. 둘째, 고졸 청년까지 포괄하여 분석함으로써 학력을 다양화해야 할 것이다. 본 자료에는 대졸 청년들만 살펴볼 수 있어서 직종 역시 사무직과 연구직에 집중되어있었는데 학력을 다양화하면 직종도 다양하게 살펴볼 수 있을 것으로 기대한다. 특히 학력이나 직종은 이직의도에 중요한 역할을 하는 요인임을 본 연구를 통해 확인하였기 때문에 후속연구를 통해 다양한 학력과 직종을 가진 청년들의 이직의도를 확인할 수 있을 것이다. 셋째, 시계열적 자료를 이용하거나, 청년, 중년, 장년을 모두 조사대상으로 포괄하는 자료를 이용하여 기성세대와 청년세대의 이직의도 영향요인에 대해서도 비교할 필요가 있다. 넷째, 이직을 한 이후의 이직성과에 대해서도 분석이 필요하다. 이직한 청년들이 새로운 일자리에서 과연 만족하는가 역시 중요한 문제이기 때문이다. 심층 인터뷰를 통해 이직한 청년들의 이직성과에 대해 파악할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

<도서>

- 고길곤. (2017). 통계학의 이해와 활용(제2판). 고양: 문우사.
- Becker, G. S. (2009). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago press.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. John Wiley & Sons.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2006). Burnout. Stress and quality of working life: current perspectives in occupational health, 37, 42-49.
- Mowday, R. T.; Porter, L. W.; and Steers, R. M. (1982), Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover, Academic Press, New York.
- Spence, M. (1978). Job market signaling. In Uncertainty in economics (pp. 281-306). Academic Press.
- Thurow, L. C. (1975). Generating inequality. Basic books.

<간행물: 학술지, 논문, 학술대회>

- 강경범, & 이용재. (2015). 요양보호사의 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지, 15(11), 126-136.
- 강길현, & 손재홍. (2012). 직무 및 조직특성이 사회복지사의 이직의도에 미치는 영향. 한국컴퓨터정보학회논문지, 17(9), 171-179.
- 김미숙. (2004). 사회복지인력의 소진이 이직의도에 미치는 영향. 한국사회복지행정학, 6(2), 27-55.
- 김성찬. (2019). 조직 내 인력구조에서 오는 승진 불공정성이 이직의도와 직무만족에 미치는 영향-지방 세무직 공무원을 중심으로. 정부와 정책, 12(1), 103-127.
- 김도균. (2012). 조경분야 종사자들의 직무특성과 직무환경이 직무만족을 매개로 이직의도에 미치는 영향(국내박사학위논문). 순천대학교 대학원 경영학과, 순천
- 김미란, & 서문경애. (2013). 병원간호사의 소진, 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 관계. 한국직업건강간호학회지 제, 22(2).
- 김용성. (2012). 고학력 청년층의 미취업 원인과 정책적 대응방안: 일자리 탐색이론을 중심으로.
- 김용성. (2009). 청년실업의 원인: 직업탐색이론을 중심으로.

- 김은석. (2014). 청년근로자의 직무만족이 자발적 이직에 미치는 영향. *진로교육연구*, 27(3), 47-64.
- 김은석, & 정철영. (2010). 청년근로자의 일반적 특성과 직무만족이 이직결정에 미치는 영향. *진로교육연구*, 23(3), 107-122.
- 김재신. (2017). 청년층의 이직행동에 대한 영향요인 및 이직 후 변화.
- 김종성, 이병훈, & 신재열. (2012). 청년층 구직활동과 하향취업. *노동정책연구*, 12(2), 51-73
- 김준영, & 황광훈. (2018). 청년노동시장에서 학력 미스매치와 숙련 미스매치의 임금 효과 분석. 2017 고용패널 학술대회, pp. 685-705.
- 김지수. (2022). 직장어린이집 교사의 직무만족과 이직의도에 대한 연구: 허즈버그의 동기·위생 이론을 중심으로 (Doctoral dissertation, 한양대학교).
- 노미현. (2019). 청년 근로자의 직무불일치와 임금 및 사회심리적 요인의 영향 관계 분석. *글로벌경영학회지*, 16(5), 149-174.
- 노연경, 홍세희, & 이현정. (2011). 청년 취업자의 직무만족도와 이직의사 변화의 잠재계층에 대한 이중 변화형태 모형의 적용. *조사연구*, 12(2), 113-144.
- 노중호, & 최진욱. (2018). 직무관련 요인이 공무원의 이직의도에 미치는 영향과 직무관련 의사소통의 조절효과. *국가정책연구*, 32(1), 107-137.
- 박성준. (2005). 청년 실업의 현황과 원인분석.
- 박유정, 한은희, 임진숙, & 한채정. (2013). 직무스트레스, 직무만족도, 감정노동이 미용종사자의 이직의도에 미치는 영향연구. *아시아뷰티화장품학술지*, 11(1), 111-118.
- 박진아. (2016). 대졸 청년층의 직장만족이 이직준비 여부에 미치는 영향. *산업진흥연구*, 1(1), 35-40.
- 백종철, 신형철, & 강희석. (2018). 대인관계 스트레스가 직무태도와 이직의도에 미치는 영향: 호텔 식음료 종사원을 대상으로. *Culinary Science & Hospitality Research*, 24(3), 133-143.
- 성지미, & 안주엽. (2016). 일자리 만족도와 이직의사 및 이직-청년층을 중심으로. *산업노동연구*, 22(2), 135-179.
- 성희자, & 권현수. (2013). 사회복지전담공무원의 직무긴장, 소진, 이직의도와와의 관계: 민간부문 사회복지사와의 비교를 중심으로. *사회과학연구*, 24(3), 361-383.
- 안은정, & 신은중. (2010). 일-가정 양립제도가 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구: 재무성과와 여성의 이직의도를 중심으로. *산업관계연구*, 20(4), 177-216.
- 양동규, & 최재성. (2019). 학자금 대출 경험이 노동시장 초기행태에 미치는 영향. [BOK] *경제분석*, 25(4).

- 양승범. (2009). 지방공무원의 이직의도 영향요인에 관한 연구: 기능적, 금전적, 연대적 선호. 한국지방자치학회보, 21(3), 187-201.
- 유성자, & 최연희. (2009). 일 지역 지방중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인. 간호행정학회지, 15(1), 16-25.
- 유현숙, & 권정해. (2017). 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. 유아교육학논집, 21(1), 113-132.
- 윤금숙, & 김숙영. (2010). 직무스트레스와 소진이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지, 16(4), 507-516.
- 윤은자, 권영미, 전미순, & 안정화. (2016). 간호사의 이직의도 영향요인. 한국콘텐츠학회논문지, 16(1), 94-106.
- 윤희미, & 노필순. (2013). 보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도 간 관계. 한국아동복지학, 43, 157-184.
- 이만기. (2013). 대졸 초기경력자의 이직의도에 미치는 영향요인 분석. 진로교육연구, 26(3), 61-81.
- 이수아, & 강순희. (2018). 일과 생활만족도가 이직의도에 미치는 영향과 고용형태의 조절효과 분석. 한국콘텐츠학회논문지, 18(5), 600-611.
- 이영면, & 김정은. (2021). 세대별 이직의사와 영향요인에 관한 연구 - MZ세대와 기성세대의 비교를 중심으로. 2021 한국노동패널 학술대회, pp. 541-566
- 이은용, 이수범, & 윤희현. (2003). 서울시내 관광호텔 조리사의 이직의도에 관한 연구: Herzberg 이론을 중심으로. 호텔관광연구, 5(2), 181-197.
- 이재경, & 최정길. (2012). 호텔산업에서 허즈버그 (F. Herzberg) 의 동기·위생이론 적용에 관한 검증. 대한경영학회지, 25(4), 2091-2111.
- 이주경, & 박한준. (2021). 공공기관의 종사자 이직의도에 관한 연구: 승진과 일가정지원, 지방이전을 중심으로. 한국조직학회보, 18(1), 57-81.
- 이주재. (2011). 노인장기요양 인력의 직무 스트레스와 직무 만족이 이직 의도에 미치는 영향. 한국노년학, 31(2), 277-290.
- 이현숙, 김재우, 김성호, & 황슬기. (2012). 병원의 복지제도가 근로자의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 보건의료산업학회지, 6(3), 107-115.
- 이혜정, & 유규창. (2013). Y 세대의 일과 삶의 균형: 세대별 일의 가치를 통해 본 의미 및 역할. 노동정책연구, 13(4), 1-31.
- 이형렬, & 신용석. (2012). 사회복지전담공무원의 이직의도에 영향을 미치는 요인. GRI 연구논총, 14(1), 141-172.
- 전영한. (2009). 공공· 민간조직 비교연구 메타분석: Sayre 명제의 재검증. 행정논총 (Korean Journal of Public Administration), 47.
- 정도범. (2019). 대졸 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인: 정규직 여부에 따른 비교 및 분석. 노동정책연구, 93-127.
- 정성석, & 이기훈. (2008). 2 단계 로지스틱 회귀모형을 이용한 직무만족도와

- 이직행동에 관한 연구-대졸자 직업이동 경로조사 자료를 중심으로. CSAM (Communications for Statistical Applications and Methods), 15(6), 859-873.
- 정승철, & 박지훈. (2015). 직무만족이 이직에 미치는 영향에 관한 연구. 경영관리연구, 8(1), 23-40.
- 정효수, 문형구, & 최병권. (2011). 분배공정성, 승진기회인식, 역할갈등이 공군조종사의 이직의도에 미치는 영향: 인지된 동료구직행동 및 직무몰입의 조절효과. 대한경영학회지, 24(5), 2775-2809.
- 지민웅, & 박진. (2017). 생애 첫 전일제 일자리에에서의 자발적 이직 결정요인: 입사 초기에 발생하고 있는 높은 수준의 이직 문제를 중심으로. 서울행정학회 학술대회 발표논문집, 189-211.
- 차성현, & 주휘정. (2010). 교육 및 기술 불일치가 임금, 직무 만족, 이직 의도에 미치는 영향 분석. 교육재정경제연구, 19(3), 177-215.
- 최기성. (2016). 의중-시장임금 갭이 대졸자 첫 취업까지의 기간에 미치는 영향. 노동정책연구, 16(2), 33-63.
- 최병권. (2013). 업무과부하, 직무소진, 이직의도의 관계에서 직무자율성과 경력성장기회의 조절효과. 조직과 인사관리연구, 37(4), 145-170.
- 최영광, & 전동일. (2017). 사회복지사 이직 의사 영향 요인: 사회복지사와 비사회복지사의 비교를 중심으로. 한국콘텐츠학회논문지, 17(1), 129-136.
- 박은규, 조아름, & 서현주. (2021). MZ세대의 직업가치관 변화 분석: 10년간(2010~2019년) 변화를 중심으로. 한국고용정보원 고용이슈. 2021년 여름호. 110-125
- 최영광, & 전동일. (2017). 사회복지사 이직 의사 영향 요인: 사회복지사와 비사회복지사의 비교를 중심으로. 한국콘텐츠학회논문지, 17(1), 129-136.
- 최수찬, & 이희중. (2014). 중소기업의 복리후생 서비스와 이직의도 간 관계에서 조직지원인식, 직무만족의 매개효과. 한국사회복지행정학, 16(3), 465-491.
- 황은기. (2007). 이직의도의 선행요인과 연령효과에 관한 연구.
- Ali, N. (2008). Factors affecting overall job satisfaction and turnover intention. Journal of Managerial Sciences, 2(2), 239-252.
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. International review of management and marketing, 1(3), 43-53.
- Caplan, R. D., Cobb, S., & French, J. R. (1975). Job demands and worker health; main effects and occupational differences. In Hew Publication (NIOSH) (Vol. 75). DHEW.
- Chow, I. H. S., Ng, I., & Gong, Y. Y. (2012). Risk-taking and relational perspective on turnover intentions. The International Journal of Human

- Resource Management, 23(4), 779-792.
- Dale-Olsen, H. (2006). Wages, fringe benefits and worker turnover. *Labour economics*, 13(1), 87-105.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Wiley. New York.
- Iverson, R. D. (1992). Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the Price and Mueller model. Unpublished doctoral dissertation. Iowa City, IA: University of Iowa.
- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Iowa State Press.
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of applied psychology*, 67(1), 53.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 62(2), 237.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover, causes, consequences, and control*. Addison-Wesley.
- Mortensen, D. T. (1986). Job search and labor market analysis. *Handbook of labor economics*, 2, 849-919.
- Nafukho, F. M., Hairston, N., & Brooks, K. (2004). Human capital theory: Implications for human resource development. *Human Resource Development International*, 7(4), 545-551.
- Randhawa, G. (2007). Relationship between job satisfaction and turnover intentions: An empirical analysis. *Indian Management Studies Journal*, 11(2), 149-159.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*.
- Zaretsky, A. M., & Coughlin, C. C. (1995). An introduction to the theory and estimation of a job-search model. *Review*, 77.

<통계자료>

- 통계청. 「경제활동인구조사」. 2017~2022년 2/4분기 원자료. Retrieved from https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7300S&conn_path=I2
- e-나라지표. 「취학을 및 진학을」. Retrieved from https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1520

<tv프로그램>

시사기획창, 381회 'MZ, 회사를 떠나다', 황동진(기획). 2022년 7월 26일 방영.
KBS

<웹사이트, 인터넷 기사>

강다운. (2022년 8월 22일). “5년째 같은 회사 다니는데… 나는 뒤통수
건가요?”. *조선일보*. Retrieved from

https://www.chosun.com/economy/market_trend/2022/08/22/OJMRPORA_CBAVTM6G2DYFQXXL74/

강정미. (2022년 4월 17일). 대학에 가는 또 하나의 이유…“고졸보다 연 1082만원
더 벌어”. *조선일보 JobsN*. Retrieved from

https://jobsn.chosun.com/site/data/html_dir/2022/04/14/2022041401773.html?utm_source=naver&utm_medium=referral&utm_campaign=misaeng

사람인. (2021년 6월 2일). 기업 절반, “MZ세대 조기 퇴사 비율 높다”… 평균
5개월 이내 퇴사. Retrieved from

https://www.saramin.co.kr/zf_user/help/live/view?idx=108293&listType=news

이선영. (2022년 8월 29일). 고용원 없는 자영업자 14년 만에 최대…42개월
연속 증가. *비즈팩트*. Retrieved from

<http://news.tf.co.kr/read/economy/1961400.htm>

인크루트. (2021년 1월 5일). 대기업 신입공채 4년 연속 감소세… 수시모집은
증가. Retrieved from

<https://news.incruit.com/news/newsview.asp?newsno=434990>

잡코리아. (2021년 7월 8일). 세대별 직장에 대한 가치 달라졌다. Retrieved
from

https://www.jobkorea.co.kr/goodjob/tip/view?News_No=18987&schCtgr=120001&Page=1

통계청. (2022년 6월 8일). 2020년 일자리이동통계 결과. Retrieved from

<http://kostat.go.kr/assist/synap/preview/skin/miri.html?fn=d4c97366920364608145552&rs=/assist/synap/preview>

한국경제연구원. (2021년 10월 13일). 대학생 10명 중 6~7명(65.3%) ‘사실상
구직 단념’. Retrieved from

http://www.keri.org/web/www/news_02?p_p_id=EXT_BBS&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_EXT_BBS_struts_action=%2Fext%2Fbbs%2Fview_message&_EXT_BBS_messageId=356251

한국경제연구원. (2021년 10월 20일). 청년실업률 1%p 상승시 잠재성장률
0.21%p ↓. Retrieved from

http://www.keri.org/web/www/news_02?p_p_id=EXT_BBS&p_p_lifecycle

[e=1&p_p_state=exclusive&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_count=1&_EXT_BBS_struts_action=%2Fext%2Fbbs%2Fget_file&_EXT_BBS_extFileId=6657](http://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html)

Nickerson, C. (2021). Herzberg's Motivation Two-Factor Theory. *Simply Psychology*. Retrieved from

<https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>

Ross, S. (2021). What is the human capital theory and how is it used.

Investopedia. Retrieved from

<https://www.investopedia.com/ask/answers/032715/what-human-capital-and-how-it-used.asp>.

김화초. (2019년 11월 20일). 이직 실패 확률을 줄이는 방법. *포포스스*.

Retrieved from <https://ppss.kr/archives/204997>

Abstract

A Study on Major Factors Affecting Turnover Intention of University Graduates

SUNGEUN HONG

Dept. of Public Administration

The Graduate School

Seoul National University

This study began with the question of the fact that young people who got jobs were trying to leave the company even they had difficulty in finding their job. The younger generation had a shorter length of service than the older generation. Accordingly, research on what factors make young people unable to work for a long time and change jobs is important. Currently, most of the labor policies focus on supporting “employment” for young generation. Therefore, it is necessary to study what factors affect the turnover of the young generation in order to create an environment for job selection, institutional arrangements, and welfare system improvement.

Until now, many studies have been conducted on turnover intention, but they have mainly focused on the benefits of turnover. However, there are various financial and psychological burdens and risks involved in actually changing jobs. In other words, dissatisfaction with the workplace alone is unlikely to lead to job turnover. Realistically, before preparing for change of job, an individual additionally considers whether the company has the

conditions to make a living even if he or she quits the company immediately and the probability of success in changing the job, leading to turnover behavior. Therefore, this study analyzed the influencing factors of turnover intention using 「2020 Graduate Occupational Mobility Survey」. The cost of turnover was set as a moderating variable because it can moderate the effect of the benefit or possibility of turnover on turnover intention.

As a result of the analysis, the benefits of turnover (hygiene factors, motivation factors) and the possibility of success of turnover (turnover experience, job offer experience, and mismatch) had a statistically significant effect on turnover intention. As pointed out in previous studies, the higher the benefit of turnover, the higher the turnover intention, and the higher the likelihood of turnover success, the higher the turnover intention. The cost of turnover did not have a significant effect on turnover intention in Model 4, but it was found to have a significant effect when an interaction term was inserted in Model 5. Among the costs of leaving school, the burden of student loans and public transfer income had a statistically significant effect on the intention to leave. As a result of the verification of the interaction term, it was found that school loan burden, private transfer income, and public transfer income moderated the relationship between turnover experience and turnover intention. Based on this, theoretical and policy implications are suggested.

keywords : Youth, turnover intention, benefit of turnover, cost of turnover, possibility of turnover, logistic regression analysis

Student Number : 2021-21115