

청년 취업자의 이직 준비 관련 요인: 청년패널 2007-2013 자료 분석

Factors Associated with Preparation for Turnover in Youth Employees: a Pooled Analysis of Data from the Youth Panel 2007-2013

김경범*, 이주현**, 노진원**, 권영대****

을지대학교 의료경영학과/국립중앙의료원 정신건강의학과*, 가톨릭대학교 의료경영대학원**,
을지대학교 의료경영학과/Global Health Unit, Department of Health Sciences, University Medical Centre
Groningen, University of Groningen, Groningen, the Netherlands**,
가톨릭대학교 의과대학 인문사회과학과/의료경영연구소****

Kyoung-Beom Kim(aefile01287@gmail.com)*, Ju hyun Lee(jhyun290@gmail.com)**,
Jin-Won Noh(jinwon.noh@gmail.com)***, Young Dae Kwon(snukyd1@naver.com)****

요약

본 연구의 목적은 청년 취업자의 이직 준비 관련 요인을 실증적으로 분석하는 것이다. 관련 요인을 확인하기 위해 청년패널조사(Youth Panel)의 1-7차 연도인 2007-2013년 자료를 분석하였다. 최종 연구대상은 취업자인 17,037개의 표본이며, 일반화 추정 방정식 방법을 이용한 패널로짓모형을 사용하였다. 분석 결과, 인구사회적 특성에서는 연령, 성별, 최종 학력, 월 소득, 고용 형태가 유의하였으며 근무 관련 특성은 교육 수준 대비 업무 난이도, 업무의 전공 일치도, 자기발전의 추구, 고용의 안정성, 일의 자율성과 권한, 직장 내 인간관계가 유의한 것으로 나타났다. 직무환경과 근무조건에 불만족할수록 이직 준비를 하는 것을 알 수 있으며, 청년 취업자의 이직 준비는 후생을 높이고 자신에게 적합한 일을 찾기 위한 일련의 활동으로 볼 수 있을 것이다.

■ 중심어 : | 이직 준비 | 근무 특성 | 청년 |

Abstract

This study aims to determine the factors associated with preparation for turnover in youth employees, using a data from the Youth Panel 2007-2013. Study population were composed by 17,037 employees and a generalized estimating equations (GEE) using panel logit model was performed. It was identified that socioeconomic(age, sex, level of education, monthly income and type of employment) and work-related factors(perception of difficulties in performing tasks compared to level of education, perception on the Job-Major match, stabilization of employment, autonomy and empowerment of jobs, peer relationship in workplace) were statistically significant variables. Based on the analysis, dissatisfaction on working environment or condition might lead to employees prepare to turnover and it is a series of activities that to improve welfare and find a suitable job for oneself.

■ keyword : | Preparation for Turnover | Working Characteristics | Youth |

I. 서론

세계적인 금융위기 이후 청년층 실업은 여러 나라에서 심각한 사회 문제가 되었다. 유럽연합통계청(Eurostat) 자료에 의하면 유럽의 청년실업률은 2014년 말 21.4%, 청년 실업자 수는 약 560만 명인 것으로 나타났다[1]. 미국의 경우 2014년 7월 청년실업률은 14.3%[2], 한국의 경우는 2015년 4월 10.2%로 역대 최고치를 보였다[3]. 청년실업은 해당 개인의 문제에 그치지 않고 사회 전체에 여러 부정적 영향을 미친다. 처음 노동시장에 진입하여 맞게 되는 청년실업은 당사자에게 좌절, 자존감 상실의 문제를 유발하며, 실업기간이 길수록 육체적 건강 및 정신적 건강 상태가 나빠진다[4]. 일반적으로 젊은 시기에 훈련을 쉽게 받을 수 있고 높은 적응력을 보이며 젊은 시기에 만들어진 행동패턴은 평생 동안 영향을 미칠 수 있기 때문에 초기 실업상태는 개인에게 장기적으로 부정적 영향을 미칠 수 있다[5]. 또한 청년층의 실업은 경제적 빈곤에 그치지 않고 사회적 고립과 소외로 이어져 새로운 계층 고착화를 초래하며, 실업의 지속은 결혼시기를 늦추고 출산율 감소의 문제를 발생시켜 사회의 전반적인 구조에도 악영향을 미칠 것이다[6]. 이는 개인은 물론이고 나아가 사회의 잠재성장력 및 미래의 국가경쟁력에도 부정적인 영향을 미치게 되는 것이다[6].

하지만 이와 같은 높은 실업률에도 불구하고 청년층에서는 취업 이후에 정착을 하지 않고 빈번한 이직이 이루어지는 것을 쉽게 찾아 볼 수 있다. 직장 이동은 후생을 높이고 자신에게 더 적합한 일을 찾을 수 있다는 점에서 긍정적 효과를 지니지만 경력 손실을 초래할 수 있다는 부정적 효과도 있다[7]. 청년의 발달 과정에 주목한 연구들은 이직이 경력초기인 청년층에게 중요한 문제로 볼 수 있으며, 자발적 이직은 적합한 직장을 탐색하기 위한 과정으로 긍정적일 수 있음을 주장하였다[8][9]. 반면에 청년층은 직무경력이 상대적으로 적기 때문에 빈번한 이직은 경력과 전문성을 높이는 데 오히려 부정적 영향을 미친다는 주장도 있다[10][11].

청년기 이직에 대해서는 서로 반대되는 주장이 있지만 대부분의 실증적 연구에서는 이직을 고용불안정

로 가정하고 결론을 도출하고자 하였으며, 비정규직이나 실직 경험과 같은 불안정한 고용상태와 빈곤과의 관계에 대한 연구들이 이루어졌다[12]. 이러한 선행연구는 이직이 청년층에게 있어서 자발적인 직업탐색의 과정일 수 있음을 배제한 것이며, 생애주기적 특성을 제대로 고려하지 않은 것이라 할 수 있다[13]. 이에 본 연구에서는 대표성 있는 자료를 사용하여 청년 취업자의 이직 준비와 관련 있는 요인이 무엇인지 규명하고자 한다.

II. 이론적 배경

이직이란 넓은 의미로 사회시스템의 구성원으로서 경계를 이동하는 것을 의미한다[14]. 이직은 이직행위를 한 당사자뿐만이 아닌 해당 조직 모두에게 다양한 영향을 미치기에 많은 연구가 이루어졌다. 이직에 관하여 Mobley[15]는 직장이동이 신기술 전파, 변화 촉진 등과 같은 긍정적 효과와 훈련비용 발생, 고급인력의 손실 등과 같은 부정적 효과가 있음을 제시하여 이직행동이 다양한 영향을 미칠 수 있음을 설명해주고 있다.

우리나라 대학졸업자가 첫 일자리를 그만 둔 경우는 60.8%이며, 이들의 첫 직장 평균 근속기간은 1년 2.8개월로 매우 짧은 것을 알 수 있다[16]. 청년층은 중장년층에 비해 자발적 이직을 통해서 본인에게 적합한 직장을 탐색하는 등 다양한 활동을 하며, 이는 직업경력이 상대적으로 적은만큼 기회비용이 적게 발생하기 때문인 것으로 볼 수 있다[6][7]. 이러한 청년층의 이직은 다양한 요인에 의해 영향을 받는 것으로 조사되었다.

먼저, 관련 요인을 크게 개인의 일반적인 특성과 직무관련 요인으로 나눌 수 있다. 일반적인 특성과 관련하여 기존의 선행연구에서는 성별, 연령, 교육수준, 결혼여부, 종사상 지위 등을 다루었다. 성별의 경우 남성 보다는 여성의 이직이 높게 나타났으며, 이는 결혼 후 임신, 출산으로 인한 육아에 대한 문제로 직장생활이 어렵기 때문인 것으로 설명된다[17]. 연령과 이직의 경우 연령이 높을수록 이직의도가 낮아지는 경향을 보이며, 이는 연령이 높아짐에 따라 안정적인 것을 지향하

고 이직기회가 줄어들기 때문인 것으로 볼 수 있다. 하지만 연령은 교육수준과 같은 변수와 높은 상관성을 보이는 만큼 단일변수로 사용되기 보다는 함께 모형에 투입되어 분석이 이루어져야 할 것이다[18]. 또한 교육수준에 따라서는 학력이 높을수록 기대수준이 높은 경향이 있기에 자신의 현재 직무환경에 만족하지 못하고, 고학력자일수록 이직기회가 더 많을 수 있다는 점에서 원인을 찾을 수 있다[17]. 종사상의 지위는 정규직, 비정규직과 같은 고용의 형태로서 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자로 구분되며 고용안정성으로 설명될 수 있다. 종사상 지위에 따라 복리후생, 임금과 같은 근로조건이 다르기에 이에 따른 격차에서 차이를 느끼게 되면 이직에 대한 욕구가 더 높아질 것으로 예상할 수 있다[19].

일반적 특성 이외에도 청년층 근로자는 직무관련 요인이 이직에 영향을 미치는 중요한 요인인 것으로 나타났다. 이와 관련된 선행연구를 종합해보면, 근무환경, 자기발전, 직업특징 등과 같은 직무관련 요인이 이직에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이러한 변인들은 직무만족도와 높은 관련성을 보였다[20]. 직무만족이란 개인이 업무에 느끼는 감정으로서 직무와 관련된 개인의 가치, 신념 등에 따라 얻게 되는 긍정적인 심리적 상태를 의미한다[21]. 이러한 심리적 상태를 의미하는 직무는 전공일치도, 교육 및 기술수준의 일치도 등 직무적합도에 영향을 받는 것으로 분석되었다[22][23].

반면, 일반적으로 이직에 큰 영향을 미치는 직무만족이 근속기간에 따라 다른 형상을 보인다는 선행연구 결과들이 나타나고 있으며[24][25], 이는 이직에 중요한 영향을 미치는 직무만족 관련 변인들이 근속기간에 의해 조절될 수 있다는 것을 의미한다. 이러한 주장은 대졸 초기경력자가 중장년층에 비해 월급과 승진과 같은 외적인 가치보다는 일의 내용과 같은 내적인 가치를 나타내는 직무관련 요인이 이직에 보다 중요한 영향을 미친다는 선행연구를 통해 일부 설명될 수 있다[20][26]. 즉, 이직현상이 단순히 근로조건과 임금수준이 좋지 못하여 노동시장에서 경력을 쌓아 좋은 일자리에 다시 재취업하려는 기존의 '눈높이론'만으로 청년근로자의 이직현상을 설명한다는 것은 부족한 감이 있다.

따라서 본 연구에서는 직무관련 요인과 상관성이 높은 근무관련 특성들을 주요 변수로 설정하여 청년근로자의 이직이 더 나은 직장을 얻기 위함인 아닌 자신의 내적인 만족도를 높이려는 수단일 수 있음을 확인하고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구 대상 및 자료원

청년층의 이직 준비와 관련된 다양한 요인들을 분석하기 위하여, 본 연구에서는 한국고용정보원에서 주관하는 청년패널조사(Youth Panel) 자료를 활용하였다. 청년패널조사는 청년실업 해소를 위해 청년층의 개인적, 사회적 요인 등을 반영하는 기초자료를 수집하여, 고용정책의 수립 및 관련 연구 분야의 발전을 목적으로 한다. 이는 15-29세의 연령층을 대상으로 구축된 표본을 매년 추적 조사하는 종단면조사(longitudinal survey)로 우리나라 최초의 개인단위 패널조사이다. 본 연구에서는 YP2007의 1-7차 연도인 2007-2013년 자료를 사용하였다. 최종 연구 대상은 원자료의 37,408개 표본 중 학생을 제외한 취업자인 17,037개의 표본으로 정하였다. 취업자는 학생이 아니면서 지난 1주간 수입을 목적으로 일한 적이 있는 사람을 나타낸다. 구체적으로는 학생이 아니면서 하루 종일 일하는 직장에 다니는 사람, 1주일에 18시간 이상 근로하는 무급 가족종사자, 졸업예정자 가운데 미리 취업한 사람, 휴학을 하고 아르바이트가 아닌 취업을 한 사람이다. YP2007의 구축에서는 각 주제(설문)별로 과거 경험력(event history) 정보 수집에 초점을 맞추었으며, 이를 기초로 하여 이후 추적 조사에서는 지난 1년간 변화가 있었던 사항에 대해 중점적으로 정보 수집을 하였다. 개인용 유형 설문은 중고등학생, 대학생 및 대학원생, 취업자, 미취업자 등으로 구분하여 진행하였는데, 이를 위해 해당 유형 판정설문을 우선 진행한 뒤, 해당 유형에 맞는 설문만 진행하도록 컴퓨터를 이용한 대인면접법(computer assisted personal interview) 시스템을 구현하였다. 청년패널조사는 청년층의 학교에서 직업으로의 이행과정

및 노동시장 경로(career path)에 대한 광범위한 자료를 포함하고 있으며, 청년과 관련된 여러 측면의 현황 파악은 물론 교육, 훈련, 고용안정 실태까지 알아볼 수 있어 본 연구의 목적에 적합한 자료원이라고 할 수 있다.

2. 변수 및 측정

본 연구에서는 청년층의 이직과 연관된 요인을 알아보기 위하여 이직 준비 여부를 종속변수로 설정하였으며, 임금 수준, 직장 유형, 고용 형태, 교육 수준 대비 업무 난이도, 업무의 전공 일치도, 직무 만족도(직장의 사회적 공헌도, 자기발전의 추구, 고용의 안정성, 일의 자율성, 직장 내 인간관계), 그 외 인구사회적 특성을 독립변수로 정하였다.

이직 의사(turnover intention)는 본인이 자발적으로 조직에서 떠나려고 하는 의도라고 정의할 수 있으며 [27], 이직하려는 행동의 인지적 상태이다[28]. 본 연구에서는 행동의사가 아닌 정확한 이직 준비 여부의 물음에 대한 응답으로 측정하였으며, ‘준비 한다’와 ‘준비하지 않는다’로 구분하였다. 독립변수는 크게 인구사회적 특성과 근무 관련 특성으로 구분할 수 있다. 인구사회적 특성은 나이, 성별, 혼인 여부, 최종학력을 고려하였다. 혼인 여부는 기혼과 미혼(별거, 이혼, 사별 포함)의 두 군으로 구분하였다. 최종학력은 고등학교 졸업 이하, 전문대졸, 대졸 이상으로 구분하였다. 근무 관련 특성을 나타내는 변수로는 근로소득, 직장 유형, 고용 형태, 교육 수준 대비 업무 난이도, 업무의 전공 일치도, 직무 만족도(직장의 사회적 공헌도, 자기발전의 추구, 고용의 안정성, 일의 자율성, 직장 내 인간관계)를 대상으로 하였다. 근로소득은 월평균 혹은 연봉을 이용하여 조사하였으며, 취업한지 1개월이 안 된 사람은 예상임금을 기준으로 조사하였다. 임금 근로자의 경우 세급, 상여금 등을 모두 포함하며, 비임금 근로자는 세금을 포함하여 조사하였다[29]. 연봉 단위의 임금은 월 단위로 환산하였으며, 150만 원 미만, 150-250만 원, 250만 원 초과의 세 군으로 구분하였다. 직장 유형은 공공기관과 그 외의 집단으로 나누었다. 공공기관에는 공기업(정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업), 재단 및 사단의 법인단체, 정부부처를 포함하였으며, 그 외의 집단에는 민

간회사 또는 개인사업체, 외국인회사 등을 포함하였다 [30]. 고용 형태는 정규직과 그 외(계약직, 임시직 등)군으로 구분하였다. 교육 수준 대비 업무 난이도는 ‘매우 낮음(쉬움)’에서 ‘매우 높음(어려움)’의 리커트 5점 척도로 조사되었는데, 이를 ‘낮음’(‘매우 낮음’ 포함), ‘보통’ 및 ‘높음’(‘매우 높음’ 포함)의 세 군으로 구분하여 분석하였다. 업무의 전공 일치도는 ‘전혀 맞지 않는다’에서 ‘매우 잘 맞는다’의 리커트 5점 척도로 조사되었는데, ‘보통’ 응답을 기준으로 그 미만을 ‘불일치’, 그 이상을 ‘일치’의 두 군으로 구분하여 분석하였다. 직무 만족도(직장의 사회적 공헌도, 자기발전의 추구, 고용의 안정성, 일의 자율성, 직장 내 인간관계)는 ‘매우 불만족’에서 ‘매우 만족’의 리커트 5점 척도로 조사되었으며, 이를 ‘불만족’(‘매우 불만족’ 포함), ‘보통’ 및 ‘만족’(‘매우 만족’ 포함)의 세 군으로 구분하였다.

3. 분석방법

대상자의 일반적인 특성을 파악하기 위하여 빈도분석 및 기술통계분석을 수행하였다. 통계량으로 이산형 변수에 대하여 빈도와 백분율을, 연속형 변수에 대하여 평균과 표준편차를 제시하였다. 인구사회적, 근무 관련 특성에 따라 이직 준비에 차이가 있는지를 검증하고, 이직준비 여부의 관련 요인을 분석하기 위해 일반화 추정 방정식(generalized estimating equations, GEE) 방법을 이용한 패널로짓모형을 사용하였다. 각 요인별 영향력을 평가하기 위하여 단변량 분석을, 다른 요인의 영향력을 보정한 전체 연구모형인 다변량 분석을 순차적으로 수행하였으며 통계량으로 승산비(odds ratio, OR) 및 95% 신뢰구간을 제시하였다. 모든 통계적 처리에는 Stata/MP version 14.2 (StataCorp, College Station, TX, USA)을 사용하였으며, 유의 수준은 양측 5%로 설정하였다. 본 연구는 을지대학교 기관생명윤리위원회의 승인을 득하였다(EU14-55).

IV. 연구결과

1. 연구 대상자의 일반적 특성

표 1. 연구대상자의 일반적인 분포 특성

Variable	Subcategory	N(%) / Mean ± SD
Age	(min=18; max=35)	27.6 ± 3.5
Sex	male	9,313(54.7)
	female	7,724(45.3)
Marital status	married	3,728(21.9)
	unmarried	13,309(78.1)
Level of education	high school or lower	4,325(25.4)
	collage graduation	5,287(31.1)
	university or higher	7,413(43.5)
Employment income [†]	higher than 250 million	4,003(24.1)
	150 to 250 million	7,965(48.0)
	lower than 150 million	4,624(27.9)
Type of corporation	non-government	13,729(81.6)
	government	3,101(18.4)
Type of employment	non-regular	13,372(84.7)
	regular	2,418(15.3)
Perception of difficulties in performing tasks compared to level of education	fair	13,199(77.5)
	low	2,192(12.9)
	high	1,646(9.7)
Perception on the job-major match	matched	13,835(81.2)
	mismatched	3,202(18.8)
Job satisfied 1: social contribution	satisfy	7,585(44.5)
	moderate	7,997(47.0)
Job satisfied 2: self-development	unsatisfy	1,452(8.5)
	satisfy	8,633(50.7)
	moderate	6,702(39.3)
Job satisfied 3: stabilization of employment	unsatisfy	1,700(10.0)
	satisfy	10,203(59.9)
	moderate	5,455(32.0)
Job satisfied 4: autonomy and empowerment	unsatisfy	1,377(8.1)
	satisfy	10,100(59.3)
	moderate	5,833(34.2)
Job satisfied 5: peer relationship	unsatisfy	1,102(6.5)
	satisfy	10,835(63.6)
	moderate	5,486(32.2)
	unsatisfy	713(4.2)

[†]Unit: Korean Won (monthly)
 Note: Values are number (%) or mean ± SD unless otherwise indicated. CI(confidence interval)

2007~2013년도 최종 연구 대상자 총 17,037명 중 남자는 9,313명(54.7%), 여자는 7,724명(45.3%)이었다. 조사 대상자의 평균 연령은 27.6세로 나타났다. 혼인여부는 기혼이 3,728명(21.9%), 미혼이 13,309명(78.1%)이었다. 최종학력은 고졸 이하가 4,325명(25.4%), ‘전문대 졸업’이 5,287명(31.1%), ‘대학교 졸업 이상’이 7,413명(43.5%)이었다. 월 소득은 ‘150만 원 미만’이 4,624명(27.9%), ‘150-250만 원’이 7,965명(48.1%)이었다. 직장의 유형은 ‘공공기관’이 3,101명(18.4%), ‘그 외’가 13,729명(81.6%)이었다. 고용 형태에서는 ‘정규직’이 2,418명

(15.3%), ‘그 외’가 13,372명(84.7%)이었다. 교육수준 대비 업무 난이도는 ‘보통’이라는 응답이 13,199명(77.5%)으로 가장 많았다. 업무의 전공 일치도는 ‘일치’가 13,835명(81.2%), ‘불일치’가 3,202명(18.8%)이었다. 직장의 사회적 공헌도는 ‘만족’이 7,585명(44.5%), ‘보통’이 7,997명(47.0%), ‘불만족’이 1,452명(8.5%)로 나타났다. 자기발전의 추구는 ‘만족’이 8,633명(50.7%)로 가장 많았다. 고용의 안정성은 ‘만족’이 10,203명(59.9%), ‘보통’이 5,455명(32.0%), ‘불만족’이 1,377명(8.1%)이었다. 일의 자율성과 권한은 ‘만족’이 10,100명(59.3%), ‘보통’이 5,833명(34.2%), ‘불만족’이 1,102(6.5%)이었다. 직장 내 인간관계는 ‘만족’이 10,835명(63.6%), ‘보통’이 5,486명(32.2%), ‘불만족’이 713명(4.2%)이었다[표 1].

2. 연구 대상자의 특성에 따른 이직 준비의 차이: 단변량 분석

다변량 분석에 앞서 이직준비 여부와 관련된 요인의 각 요인별 영향력을 평가하기 위하여 단변량 분석을 수행하였다. 연령이 높을수록 이직 준비를 할 가능성이 낮았다($p < 0.001$, $OR = 0.869$, $CI 0.851-0.889$). 남자에 비해 여자가 이직 준비를 할 가능성이 낮았다($p < 0.05$, $OR = 0.825$, $CI 0.696-0.978$). 기혼에 비해 미혼이 이직 준비를 할 가능성이 높았다($p < 0.001$, $OR = 2.294$, $CI 1.778-2.960$). 학력에서는 고졸 이하에 비해 대학교 졸업 이상 이직 준비를 할 가능성이 높았다($p < 0.001$, $OR = 1.562$, $CI 1.265-1.930$). 월 소득 250만 원 초과보다 150-250만 원($p < 0.01$, $OR = 1.701$, $CI 1.245-2.323$), 150만 원 미만이 이직 준비를 할 가능성이 높았다($p < 0.001$, $OR = 5.689$, $CI 4.218-7.671$). 직장 유형은 ‘그 외’보다 ‘공공기관’에서 일하는 경우가 이직 준비를 할 가능성이 높았다($p < 0.01$, $OR = 1.357$, $CI 1.099-1.677$). 고용 형태에서는 ‘그 외’보다 정규직인 경우 이직 준비를 할 가능성이 높았다($p < 0.001$, $OR = 5.042$, $CI 4.261-5.966$). 교육 수준 대비 업무 난이도는 ‘보통’에 비해 ‘낮음’인 경우 이직 준비를 할 가능성이 높았다($p < 0.001$, $OR = 5.939$, $CI 5.067-6.961$). 업무의 전공 일치도는 ‘일치’에 비해 ‘불일치’인 경우에 이직 준비를 할 가능성이 높았다($p < 0.001$, $OR = 3.224$, $CI 2.760-3.767$). 직장의 사회적 공헌도에 있

어서 ‘만족’에 비해 ‘보통’(p<0.001, OR=1.658, CI 1.394-1.972), ‘불만족’인 경우(p<0.001, OR=5.115, CI 4.121-6.349) 이직 준비를 할 가능성이 높았다. 자기발전의 추구에서 ‘만족’에 비해 ‘보통’(p<0.001, OR=2.136, CI 1.784-2.556), ‘불만족’인 경우(p<0.001, OR=7.361, CI 6.019-9.002) 이직 준비를 할 가능성이 높았다. 고용의 안정성에 있어서 ‘만족’에 비해 ‘보통’(p<0.001, OR=2.215, CI 1.845-2.659), ‘불만족’인 경우(p<0.001, OR=9.490, CI 7.814-11.527) 이직 준비를 할 가능성이 높았다. 일의 자율성과 권한은 ‘만족’에 비해 ‘보통’(p<0.001, OR=2.117,

CI 1.786-2.510), ‘불만족’인 경우(p<0.001, OR=6.734, CI 5.464-8.300) 이직 준비를 할 가능성이 높았다. 직장 내 인간관계에 있어서 ‘만족’에 비해 ‘보통’(p<0.001, OR=1.708, CI 1.458-2.001), ‘불만족’인 경우(p<0.001, OR=6.239, CI 4.929-7.898) 이직 준비를 할 가능성이 높았다[표 2].

3. 이직 준비 여부의 관련 요인: 다변량 분석

다음으로 다른 요인의 영향력을 보정한 전체 연구모형인 다변량 분석을 수행하였다. 여자인 경우(p<0.001,

표 2. 연구 대상자의 특성에 따른 이직 준비의 차이: 단변량 분석

Variable	Subcategory	Odds Ratio	95% CI	
Age	(min=18; max=35)	0.869***	0.851	0.889
Sex	male	ref.		
	female	0.825	0.696	0.978
Marital status	married	ref.		
	unmarried	2.294***	1.778	2.960
Level of education	high school or lower	ref.		
	collage graduation	1.14	0.907	1.432
	university or higher	1.562***	1.265	1.930
Employment income [†]	higher than 250 million	ref.		
	150 to 250 million	1.701**	1.245	2.323
	lower than 150 million	5.689***	4.218	7.671
Type of corporation	non-government	ref.		
	government	1.357**	1.099	1.677
Type of employment	non-regular	ref.		
	regular	5.042***	4.261	5.966
Perception of difficulties in performing tasks compared to level of education	fair	ref.		
	low	5.939***	5.067	6.961
	high	1.123	0.843	1.495
Perception on the job-major match	matched	ref.		
	mismatched	3.224***	2.760	3.767
Job satisfied 1: social contribution	satisfy	ref.		
	moderate	1.658***	1.394	1.972
	unsatisfy	5.115***	4.121	6.349
Job satisfied 2: self-development	satisfy	ref.		
	moderate	2.136***	1.784	2.556
	unsatisfy	7.361***	6.019	9.002
Job satisfied 3: stabilization of employment	satisfy	ref.		
	moderate	2.215***	1.845	2.659
	unsatisfy	9.490***	7.814	11.527
Job satisfied 4: autonomy and empowerment	satisfy	ref.		
	moderate	2.117***	1.786	2.510
	unsatisfy	6.734***	5.464	8.300
Job satisfied 5: peer relationship	satisfy	ref.		
	moderate	1.708***	1.458	2.001
	unsatisfy	6.239***	4.929	7.898

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

[†]Unit: Korean Won (monthly)

Note: CI(confidence interval), ref.(reference)

OR=1.483, CI 1.206-1.823), 최종학력이 높을수록(전문대 $p<0.001$, OR=1.946, CI 1.481-2.558; 대학교 졸업 이상 $p<0.001$, OR=3.304, CI 2.512-4.346), 월소득 150만원 미만($p<0.001$, OR=2.017, CI 1.435-2.835), 고용 형태가 '그 외'인 경우($p<0.001$, OR=2.174, CI 1.749-2.701), 교육 수준 대비 업무 난이도가 '낮음'인 경우($p<0.001$, OR=2.266, CI 1.822-2.818), 업무의 전공 일치도가 '불일치'인 경우($p<0.05$, OR=1.281, CI 1.034-1.587), 자기발전의 추구가 '보통'($p<0.001$, OR=1.554, CI 1.229-1.965) 또는 '불만족'($p<0.001$, OR=2.080, CI 1.513-2.858)인 경우,

고용의 안정성에 '불만족'하는 경우 ($p<0.001$, OR=2.393, CI 1.762-3.250), 일의 자율성과 권한이 '보통'($p<0.05$, OR=1.281, CI 1.041-1.577) 또는 '불만족'($p<0.01$, OR=1.574, CI 1.140-2.172)인 경우, 직장 내 인간관계가 '불만족'인 경우($p<0.01$, OR=1.701, CI 1.216-2.381) 이직 준비를 할 가능성이 높았다. 연령이 높을수록 이직 준비를 할 가능성이 낮았다($p<0.001$, OR=0.907 CI 0.878-0.936). 결혼 상태, 직장 유형, 직장의 사회적 공헌도는 통계적으로 유의하지 않았다[표 3].

표 3. 이직 준비 여부의 관련 요인: 다변량 분석

Variable	Subcategory	Odds Ratio	95% CI	
Age	(min=18; max=35)	0.907***	0.878	0.936
Sex	male	ref.		
	female	1.483***	1.206	1.823
Marital status	married	ref.		
	unmarried	1.026	0.759	1.386
Level of education	high school or lower	ref.		
	collage graduation	1.946***	1.481	2.558
	university or higher	3.304***	2.512	4.346
Employment income†	higher than 250 million	ref.		
	150 to 250 million	1.183	0.865	1.617
	lower than 150 million	2.017***	1.435	2.835
Type of corporation	non-government	ref.		
	government	1.219	0.973	1.527
Type of employment	non-regular	ref.		
	regular	2.174***	1.749	2.701
Perception of difficulties in performing tasks compared to level of education	fair	ref.		
	low	2.266***	1.822	2.818
	high	1.274	0.935	1.736
Perception on the job-major match	matched	ref.		
	mismatched	1.281*	1.034	1.587
Job satisfaction 1: social contribution	satisfy	ref.		
	moderate	0.911	0.725	1.145
	unsatisfy	1.147	0.826	1.594
Job satisfaction 2: self-development	satisfy	ref.		
	moderate	1.554***	1.229	1.965
	unsatisfy	2.080***	1.513	2.858
Job satisfaction 3: stabilization of employment	satisfy	ref.		
	moderate	1.246	0.984	1.578
	unsatisfy	2.393***	1.762	3.250
Job satisfaction 4: autonomy and empowerment	satisfy	ref.		
	moderate	1.281*	1.041	1.577
	unsatisfy	1.574**	1.140	2.172
Job satisfaction 5: peer relationship	satisfy	ref.		
	moderate	0.996	0.821	1.207
	unsatisfy	1.701**	1.216	2.381
Wald Chi-squared(22)= 1042.63 p-value= 0.000 QAIC= 4794.955				

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

†Unit: Korean Won (monthly)

Note: CI(confidence interval), ref.(reference), QAIC(Quasi Akaike information criterion)

V. 결론 및 고찰

본 연구에서는 청년패널(Youth Panel) 1-7차 연도인 2007-2013년도 자료를 이용하여 청년 취업자의 이직 준비와 연관된 요인을 살펴보았다. 특히 기존의 이직 의사와 같이 조직 구성원임을 포기하고 현재 근무하고 있는 직장을 떠나려는 행동의 인지적 상태가 아닌, 정확한 이직 준비 여부에 대한 분석을 시행하고자 하였다. 독립변수는 인구사회적 특성과 직무관련 특성을 선정하였다. 분석 결과, 인구사회적 특성에서는 연령, 성별, 최종학력, 월소득, 고용형태가 유의하였으며, 직무관련 특성은 교육 수준 대비 업무 난이도, 업무의 전공 일치도, 직무 만족도(자기발전의 추구, 고용의 안정성, 일의 자율성과 권한, 직장 내 인간관계)가 유의한 것으로 나타났다.

인구사회적 특성에서는 연령이 높을수록 이직 준비를 할 가능성이 낮았다. 청년들이 다른 연령층보다 적극적으로 직업을 탐색하는 시기이지만[31], 연령이 높을수록 가족 부양의 책임, 기업 특수 기술의 축적으로 인해 적절한 대체 직장을 찾기 어렵다는 점 등으로 설명될 수 있다[32]. 이를 통해 연령과 경력에 따라서 이직에 영향을 미치는 요인이 점차 달라질 수 있음을 알 수 있다. 학력의 경우에는 높을수록 이직 준비를 할 가능성이 높은 것으로 나타났으며, 이는 선행연구에서 높은 교육 수준이 이직 의사를 높이는 변수라는 결과와 유사하였다[33]. 학력이 높을수록 기대 수준이 높기에 적극적인 직업 탐색을 하는 것으로 볼 수 있다.

청년근로자의 임금과 관련하여, 임금이 가장 적은 집단에서 이직준비를 할 가능성이 높았다. 이는 선행연구에서 임금 수준에 대한 만족도가 높을수록 이직 발생 가능성이 낮아지는 경향을 보인 결과와도 일치한다[7][32][34]. Simon과 March[35]는 조직이 근로자가 생각하는 만큼의 보상을 주지 못했을 경우 근로자는 이직을 한다고 하였다. 한편, 이러한 결과는 임금이 가장 적은 150만원 미만 집단에 한해서만 유의하였다. 이를 통해 청년층의 경우 열악한 환경의 보상조건이 아닌 경우 이직준비를 하지 않을 수 있음을 추론할 수 있으며, 오히려 직무와 관련된 변인들이 보다 중요할 수 있음을

시사한다. 고용형태에 따라서는 비정규직에 비해 정규직인 경우 더 이직준비를 하는 것으로 나타났다. 최근 첫 일자리의 고용형태에 따른 이직여부를 살펴보면, 정규직인 경우에도 52.4%로 나타나 비정규직인 79.1%와 마찬가지로 상당히 높은 비율을 나타내고 있다[36]. 이는 고용형태, 후생복지 등 직장에서 제공되는 보상과 처우의 차이에서 오는 상실감으로 인해 상용직이 아닌 그 외 지위의 경우에서 이직의도가 더 높게 나타났다는 기존의 선행연구와는 반대되는 결과였다[37][38]. 하지만 이와 같은 결과는 대졸 초기경력자인 경우 월급과 승진과 같은 외재적 측면의 요인보다는 내재적 측면인 직무관련 요인이 이직에 보다 크게 영향을 미친다는 선행연구에 의해 일부 설명될 수 있을 것이다[20][26].

청년근로자의 직무관련 특성에서는 교육 및 기술 수준이 업무와 불일치하는 경우 이직준비를 할 가능성이 높았다. 교육 및 기술 수준이 직무와 적합하지 않은 경우 직무 만족도가 떨어져 이직 의사를 갖게 된다[39]. 이는 직무 적합도를 전공, 교육수준, 기술 수준으로 나누어 보았을 때 개인의 수준과 직무의 수준이 일치하는 경우 직무 만족도를 높이고 이직 의사를 낮춘다는 연구와 유사한 결과이다[40]. 자기발전의 추구에 만족하지 못할수록 이직 준비를 할 가능성이 높았는데, 자기발전과 같은 기회는 이직 의도를 감소시키고 조직에 몰입하도록 하며, 이는 초기 경력자들이 경력개발 및 발전 가능성을 중요하게 생각하는 것과 같은 맥락이다[20][41]. 또한 청년층 근로자의 경우에는 자율성과 권한 또한 중요하게 생각하였다. IT업계 종사자를 대상으로 이직 의도를 살펴본 이우경과 최수일[42]의 연구에서도 직무 자율성, 직무 다양성과 같은 직무 특성이 이직 의도에 영향을 준다는 결과를 보였다. 다른 특성의 조직에서도 직무 관련 요인으로서의 업무의 자율성이 영향력을 가짐을 알 수 있다[43][44]. 직장 내 인간관계에 만족하지 못하는 경우 이직 준비를 할 가능성이 높았는데, 청년층 근로자에서도 인간관계가 일상생활과 직무만족에 중요한 요인으로 작용한다는 것은 이미 여러 선행연구를 통해 확인된 바 있다[45][46]. 조직의 문화적 특성이 직장인들의 직무 만족에 중요한 영향력을 가진다는 연구결과를 볼 때[47], 상급자관계와 동료관계가 원만하

게 유지되면 이직 준비를 낮출 수 있을 것으로 예상된다.

본 연구에서는 직장의 유형을 통해 현재 근무하고 있는 직장을 구분하였지만, 구체적인 직장의 질(개인복지, 사업체 규모 등)을 구분하지 않고 분석하였기 때문에 해당결과를 청년층의 모든 이직 준비 형태로 일반화하는 것에는 주의가 필요하다. 또한 자발적 이직과 비자발적 이직의 명확한 구분 및 시간적 선후관계에 따른 원인과 결과를 판별하기 어려웠다.

이러한 한계에도 불구하고 본 연구는 2007-2013년도 청년패널 자료를 이용하여 청년층의 이직 준비 관련 요인을 살펴보았으며, 이를 통해 청년층의 이직 준비 현황을 파악하고 해소하기 위한 대안이 필요함을 알 수 있었다. 일반적으로 일의 경력이 짧은 청년층들에게 직무만족과 같은 요인은 이직준비와 관련이 높다는 것을 확인할 수 있었다. 청년층들은 중장년층에 비해 직장생활에서 본인의 전공, 교육수준, 기술 등에서 얻는 직무의 내재적 측면의 만족을 더 높이 고려하고 있다. 이는 생애주기적인 측면과 관련이 있으며, 직업이란 자신의 정체성을 나타내는 중요한 발달과정으로 볼 수 있기 때문이다. 직업은 연령 및 경력에 따라 다른 의미를 가질 수 있기에 연령과 경력기간이 상대적으로 짧은 청년층은 중장년층에 비해 직무의 내재적 만족요인에 영향을 받게 된다. 반면, 일의 경력이 많고 연령이 비교적 높은 중장년층일수록 이직을 고려할 때 직무특성은 상대적으로 관련이 적을 수 있다. 중장년층은 연령과 근속연수가 높을수록 가족부양, 조직에 대한 투자영향 등 직무보다는 다른 요인이 이직의사에 더 많은 영향을 미치기 때문이다[48].

본 연구는 청년층의 이직이 단순히 더 나은 직장을 얻기 위함이 아닌 직무의 내적인 측면의 만족을 더 높이려는 수단일 수 있으며, 청년층에게 직업이란 자신의 정체성을 나타내는 중요한 발달과정으로서 생애주기적 관점에서 접근하여야 할 필요성이 있음을 확인하였다.

본 연구로부터 얻을 수 있는 정책적 함의는 다음과 같다. 청년층들의 이직을 이해하기 위해서는 보다 내재적 직무만족을 고려해야 할 것이다. 청년실업, 경기불황과 같은 사회적 현황은 실질적으로는 연봉, 회사규모와

같은 것을 더 추구하는 것처럼 보일 수 있다. 하지만 이와 같은 외적인 조건이 모든 사람들을 만족시키기는 어렵다. 결국 직무의 내재적 측면을 만족할 수 있도록 하는 방안이 장기적으로는 전반적인 직무만족을 높여 직업만족에 도움이 될 것이다. 또한 높은 이직률은 청년 실업률을 이야기할 때 중요하게 감안해야 할 부분으로 지적되고 있다. 따라서 단순히 실업률 감소를 목적으로 하는 지원정책보다는 청년층의 실업률과 이직현상이 함께 고려된 지원정책이 보다 필요하다. 이직현상은 내재적 직무불만족 혹은 더 나은 조건의 직업지위를 쌓아가는 생산적인 과정으로도 볼 수 있음을 이해하고 청년층들에게 보다 양질의 직장, 자신의 전공 및 기술에 맞는 직장선택을 할 수 있는 교육프로그램이 지원되어야 할 것이다.

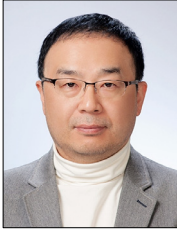
참 고 문 헌

- [1] http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_employment_trends.
- [2] <http://blogs.wsj.com/economics/2015/08/18/summer-break-fewer-young-people-look-for-jobs/>
- [3] 통계청, 고용동향, 2015.
- [4] F. McKee-Ryan, Z. Song, C. R. Wanberg, and A. J. Kinicki, "Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study," *Journal of applied psychology*, Vol.90, No.1, pp.53-76, 2005.
- [5] N. O'Higgins, *Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective*, ILO Geneva, 2001.
- [6] OECD, *OECD Employment Outlook*, 2012.
- [7] W. H. Mobley, "Some unanswered questions in turnover and withdrawal research," *Academy of management review*, Vol.7, No.1, pp.111-116, 1982.
- [8] R. H. Topel and M. P. Ward, "Job Mobility and the Careers of Young Men," *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.107, No.2, pp.439-479, 1992.

- [9] D. Shin, K. Shin, and S. Park, "An Equilibrium Analysis of Inter- and Intra-Sectoral Mobility of Workers," International Conference for Panel Data Analyses : Employment and Quality of Life, 2007.
- [10] 이선희, "직무만족과 개인-직무 부합도가 청년 근로자의 이직 결정에 미치는 영향," 한국산업 및 조직심리학회지 제21권, 제4호, pp.705-728, 2008.
- [11] 금재호, "청년의 고용불안과 재취업," 노동리뷰 제1권, 제97호, pp.66-82, 2013.
- [12] M. Corcoran, *Mobility, persistence, and the consequences of poverty for children: Child and adult outcomes*, Understanding poverty, 2001.
- [13] 남재량, "청년실업의 동태적 특성과 정책 시사점," 노동리뷰 제1권, 제16호, pp.22-33, 2006.
- [14] J. L. Price, "Reflections on the determinants of voluntary turnover," International Journal of Manpower, Vol.22, No.7, pp.600-624, 2001.
- [15] W. H. Mobley, *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*, Reading, MA: Addison-Wesley, 1982.
- [16] 통계청, *경제활동인구조사 청년층 부가조사*, 2016.
- [17] 김은석, 정철영, "청년근로자의 일반적 특성과 직무만족이 이직결정에 미치는 영향," 진로교육연구, 제23권, 제3호, pp.107-122, 2010.
- [18] 이길순, "전문대학졸업생의이직행동에 관한연구," 직업교육연구, 제17권, 제2호, pp.121-136, 1998.
- [19] 김은석, "청년근로자의 직무만족이 자발적 이직에 미치는 영향," 진로교육연구, 제27권, 제3호, pp.47-64, 2014.
- [20] 은화리, *대졸초기경력자의 자발적 이직에 관한 연구*, 중앙대학교, 석사학위논문, 2013.
- [21] 김윤영, *종업원의 직무특성과 직무만족의 관련성에 관한 연구*, 대구가톨릭대학교, 석사학위논문, 2002.
- [22] 어윤경, "전공-직무 일치와 직업 가치관에 따른 직무 만족도 변화 추이," 상담학연구, 제11권, 제2호, pp.721-738, 2010.
- [23] 차성현, 주휘정, "교육 및 기술 불일치가 임금, 직무 만족, 이직 의도에 미치는 영향 분석," 교육재정경제연구, 제19권, 제3호, pp.177-215, 2010.
- [24] D. N. Dicker, M. Roznowski, and D. A. Harrison, "Temporal tempering: An event history analysis of the process of voluntary turnover," Journal of Applied Psychology, Vol.81, No.6, pp.705-716, 1996.
- [25] P. W. Hom and R. W. Griffeth, "Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analysis," Journal of Applied Psychology, Vol.76, pp.350-366, 1991.
- [26] 오성욱, 이승구, "대학생의 직업가치유형이 직무 적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향," 진로교육연구, 제22권, 제2호, pp.1-19, 2009.
- [27] J. P. Meyer and N. J. Allen, "Testing the 'side-bet theory' of organizational commitment: Some methodological considerations," Journal of applied psychology, Vol.69, No.3, pp.372-378, 1984.
- [28] R. P. Tett and J. P. Meyer, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings," Personnel Psychology Vol.46, No.2, pp.259-293, 1993.
- [29] 고용노동부, *청년패널 2007 3차(2009) 조사 기초 분석보고서*, 2010.
- [30] 김광수, *첫 직장의 직무만족도 결정요인 분석 : 청년층을 중심으로, 건국대학교 경영대학원, 석사학위논문*, 2010.
- [31] R. Gardecki and D. Neumark, "Order from Chaos? The Effects of Early Labor Market Experiences on Adult Labor Market Outcomes," Industrial and Labour Relations Review, Vol.51, No.2, pp.299-322, 1998.
- [32] J. L. Cotton and J. M. Tuttle, "Employee turnover. A meta-analysis and review with implications for research," Academy of Management Review, Vol.11, No.1, pp.55-70, 1986.
- [33] P. W. Hom and R. W. Griffeth, *Employee Turnover*, Ohio: South-Western Pub, 1995.

권 영 대(Young Dae Kwon)

중신회원



- 1988년 2월 : 서울대학교 의학과 (의학사)
- 1998년 2월 : 서울대학교 의학과 (의학박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 가톨릭대학교 의과대학 인문사회의학과

교수

<관심분야> : 병원경영, 의료의 질 평가, 의료이용분석