

청년층의 이직행동 결정요인 분석

김 재 신*)

본 연구에서는 청년 임금근로자의 이직행동 결정요인을 로지스틱 회귀분석을 사용하여 분석하였다. 분석결과, 첫일자리를 유지하는 근속자는 55.9%이고 이직자는 44.1%으로 나타났다. 개인적 특성 요인에서는 만 15-19세에 비해 25-29세 및 30-34세 일수록 이직 가능성이 낮아지고, 인적 자본 특성 요인에서는 고졸이하에 비해 전문대 및 대졸이상일수록, 첫일자리 특성 요인에서는 상용직에 비해 일용직일수록, 임금은 낮을수록, 근로시간이 길수록 이직행동 가능성이 높은 것으로 확인되었다. 또한, 일자리요인은 개별요인뿐만 아니라 다른 요인을 통제하여도 가장 강한 유의성을 나타냈다. 즉, 기본적으로 청년들은 근로조건이 향상된 일자리를 찾아 다른 직장으로 이동을 한다는 것이다. 이러한 연구결과는 청년층의 이직행동 교육과 노동시장의 균형을 조절해야 하며, 양질의 일자리에 대한 공급이 선행되어야 함을 시사한다.

주요용어 : 청년층, 이직행동

I. 서론

1997년 외환위기 이후 지속적으로 청년층 고용문제가 사회문제로 등장하였지만, 여전히 청년층 일자리 문제는 날로 심각해져 2016년 청년실업률은 12%를 기록했다(통계청, 2016a). 특히 의무교육 확대와 김영삼 정부의 대학설립준칙주의 시행으로 인해 교육에 상당한 비용과 시간을 투자하고도 취직을 못하는 청년층의 실업문제는 사회전반에 많은 영향을 주게 된다. 저성장기조로 전반적으로 일자리는 적어지는 상황이기에 앞으로도 청년들의 취업에 대한 전망은 밝지가 않다.

이처럼 취업이 절박한 시대적 과제가 되어버린 상황임에도 불구하고 취직에 성공한 대학졸업 신입사원의 63%가 입사 후 1년 이내에 퇴사한 것으로 나타났으며(통계청, 2015), 15세에서 34세의 청년들 중 약 70%가 이직경험이 있는 것으로 보고되었다(금재호, 2013). 이러한 이직경험자의 비중은 갈수록 증가하는 추세를 보이고 있다(통계청, 2016b). 이 같은 현상에 대해 남재량(2006)은 우리나라의 청년 실업률이 높은 원인을 낮은 입직률이 아니라 높은 이직률이라고 분석한 바 있다. 청년 직장 안팎으로 청년들은 고용문제를 겪고 있는 것이다. 직장 밖에서는 심각한 수준의 실업률로 취

*) 경기연구원 연구원

**) 학위논문의 일부 연구모형을 수정·보완한 것임

업전쟁을 치르고, 어렵게 입직한 직장 안에서는 ‘평생직장’이라는 단어가 무색해지게 풍전등화처럼 잦은 이직을 경험한다. 예컨대, 대졸 청년층의 첫 일자리에서의 근속기간은 평균 1년 2개월로 상당히 짧은 편이다(통계청, 2015).

이에 정부는 전통적인 복지이념과 달리 근로능력이 있는 청년층으로 지원대상이 확대되는 이례적인 정책방향을 펼치고 있다. 정부는 2013년에 ‘고용률 70% 로드맵’에서 청년층의 고용문제에 관한 정책방안을 강구하였고, 최근 ‘청년층 고용절벽 종합대책’을 시행하는 등 대응을 하고 있으나, 근원적인 해결책을 찾지는 못하고 있다. 근속장려금제도를 비롯하여 여러 정책을 도입하여 청년층의 조직이직을 해소하기 위한 방안이 진행되었지만 청년층의 고용문제는 여전하다.

청년층의 고용유지율은 다른 연령층에 비해 현저히 낮은 것으로 나타나고 있다(통계청, 2016b). 비록 이직은 모든 개인의 경력기간 전반에 걸쳐 일어나는 현상이지만 특히 청년층은 초기 경력자이기 때문에 주목할 필요가 있다. 입사 초기에 집중적으로 교육이 이루어진다는 점을 고려할 때, 이직은 기업의 비용부담을 가중시키는 결과를 가져오며, 중소기업의 경우 인력충원에 어려움을 겪어 기업경영상의 애로요인으로 작용한다. 한편, 개인차원으로 청년층의 이직에 대하여 적극적인 직업탐색과정으로 보는 견해도 있지만(원지영, 2015), 청년근로자의 잦은 이직은 부정적인 영향을 미쳐 고용불안정을 심화시킬 수도 있다는 주장이 제기되고 있다(강철희 외, 2004; 반정호 외, 2005; 윤형한 외, 2012). 어렵게 취업에 성공한다 해도 눈높이에 맞지 않는 직장일 가능성이 높아 잦은 이직을 경험하며, 이직과정에서도 효과적인 매칭이 이루어지지 않는다. 결과적으로는 지속적인 하향취업의 굴레에 머물고 있는 것이 요즘 청년들이 마주하는 노동시장의 모습이다. 특히 이중노동 시장에서 주변부로서 경험하는 하향취업은 더 큰 문제를 야기하고, 심지어 구직활동을 포기하는 니트족(NEET: Neither in Employment nor in Education or Training)과 같은 정체구간이 발생하는 고용 구조상의 문제까지 연결될 수 있다. 이처럼 청년층의 이직은 노동시장 활동의 비효율을 야기한다. 이에 본 연구는 근속기간이 짧고 직무경력이 제대로 형성되지 않은 초기 경력자인 노동 인구 중 청년층을 대상으로 하였다.

일반적으로 이직에 관련된 연구들은 직무만족, 직무몰입 등 조직성과에 직접적인 영향을 미치는 요인들과 이직의도와와의 관계성을 연구가 다수 진행되어 왔다(김상욱 외, 2002; 나인강, 2005; 노언경 외, 2011). 그러나 이직의도가 실제로 이직행위를 초래하지 않으며, 이직결정에 있어 한 특정한 요인 보다는 상호복합적으로 작용하는 여러 요인들을 체계적으로 탐색해 볼 필요가 있다. 청년의 잦은 이직은 계속해서 문제시 되고 있는데 이에 대한 체계적인 분석연구가 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 극심한 취업난 속에서 어렵게 취업한 직장에서 왜 청년들이 이직을 하는지 탐색하기 위해 이직행동 결정요인들을 도출하고자 한다. 아울러, 각종 재취업지원정책의 타당성을 설명하고 효과성을 분석하기 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 청년층의 이직

청년이라는 범주 안에서 공유되는 공통된 몇 가지의 특징을 지니고 있다. 먼저, 학교에서 노동시장으로의 이행한다는 점이다. 이는 개인과 사회 모두에게 중요한 의미를 내포하고 있다. 개인적인 차원에서는 청년기로 넘어가는 인생의 전환기이기도 하며, 동시에 경력에 있어 성공적으로 노동시장에 이행하여 첫 번째 직업을 획득하는 일은 매우 중요한 생애 사건이다. 그렇기에 성공적인 이행을 경험하지 못한 청년층인 경우 개인의 심리적·경력적 오점으로 남게 된다(최지원, 2015). 반면, 사회적인 차원에서는 노동시장에서의 원활한 수급이 저해되며, 국가·사회적 인적자원관리에 있어 이슈가 발생할 가능성을 가지게 된다. 그렇기에 이행 과정은 서로 다른 속성을 지닌 학교와 노동시장의 연계와 협력이 기반되어야 한다(장원섭 외, 1999; Ryan, 2001).

또한, 이들은 초기경력자로서 노동시장 적응한다. 초기경력자는 경력발달의 초기에 해당 직업분야에 진입하여 숙련이 완전히 형성되지 않았으며, 해당 직업분야에 적응해가는 단계의 경력자를 의미한다. 특히 직장경력이 5년 이하의 경력자가 초기경력자에 해당한다(장원섭 외, 2007). 초기경력자는 학교를 마치고 노동시장에 새롭게 진입하기 때문에 적응의 이슈에 직면한다. 가령 초기경력자가 노동시장에 대해 사전에 인지하고 있던 현실과 다른 현실에 대한 불일치를 경험하기도 하고, 학교에서와는 다른 언어체계와 사고체계를 경험하게 되는 것이다. 때문에 초기경력자의 적응에 관련된 연구는 대기업 대졸 신입사원의 직업적응(주홍석, 2014), 대졸 초기경력자의 조직적응과 이직사유(장서영 외, 2008) 등과 같이 지속적으로 전개되고 있다.

한편, 이들은 노동시장에서의 정보에 대한 비대칭성을 경험한다. 정보비대칭성은 경제학에서 논의되는 개념으로 시장에서 각 거래 주체가 보유한 정보에 격차가 생기는 것을 의미한다. 직업탐색 이론은 구직자와 구인자 사이의 정보의 비대칭성과 탐색비용으로 인해 청년층이 노동시장에서 어려움을 겪는다고 보고 있다. 즉 청년층의 경우 노동시장에서 직업, 고용 및 노동에 대한 불완전한 정보를 가지고 구직활동을 시작하게 되기 때문에 시행착오를 겪게 된다는 것이다. 또한 노동시장에서의 정보의 비대칭성은 사용자와 근로자 간의 최적의 조합이 달성되지 못하여 결과적으로 미스매치(mismatch) 현상을 야기하여 노동시장의 구조적 심각성을 심화시키며, 이는 타 연령층에 비해 청년층에게서 더욱 심각한 것으로 발견된다(남재량, 2012).

일반적으로 초기경력자에 해당하는 청년근로자의 특징 중 하나는 잦은 이직이다. 통계청 사업체 노동력조사의 월 고용통계에 따르면 2016년 7월 한국의 전 산업 이직률은 717천명으로 평균 약 4.7%로 조사된 반면, 한국청소년정책연구원(2015)에 의하면 2013년 기준으로 우리나라 청년은 1년 미만 이직비율이 72.6%의 압도적인 수치를 기록한 것으로 나타났다. 이는 경제협력개발기구(OECD) 회원국 평균이 50.4%인 것에 비해 최상위 수준이다. OECD 회원인 독일(39.0%), 영국(41.7%), 프랑스(50.5%) 등 다른 국가들과 상당한 격차를 보이고 있다. 한국청소년정책연구원의 조사는 기준연령이 만 15세에서 24세로 실제 취업연령보다 낮게 설정되었다는 한계가 제기되었으나,

금재호(2013)에서 24세에서 34세로 연령을 확대하여 조사하여도 약 70%가 이직경험이 있다는 같은 결과를 보였기에 괄목할 만한 수치라고 할 수 있다. 더 심각한 것은 이러한 이직경험자의 비중은 갈수록 증가하는 추세를 보이고 있다는 것이다(통계청, 2015).

통계청(2016b)에 따르면 15~29세의 청년층이 첫 직장을 떠난 사유로는 근로여건 불만족(47.4%)이 가장 많았고, 이어서 개인·가족적 이유(16.8%), 임시적, 계절적인 일의 완료, 계약기간 종료(11.2%) 순으로 나타났다. 가장 높은 사유였던 근로여건 중 임금에 주목하여 고학력 구직자에 비해 양질의 일자리 공급이 부족한 것을 원인으로 보고, 초기 이직률을 감소시키기 위해 대기업과 중소기업의 상대임금 격차를 줄여야 한다고 의견도 있다(김기현, 2015). 한편, 국내 유명 취업포털(사람인)의 회원대상 조사결과에 따르면, 직무와 적성의 불일치를 40.5%로 가장 높은 순위를 차지하였다. 이는 청년층이 임금뿐만 아니라 업무적합도를 중요하게 여기는 추세임을 알 수 있다.

이와 같이 증가하는 청년들의 이직 경험을 이해하는 시각은 크게 두 가지이다. 다수의 선행연구는 청년계층에서 나타나는 빈번한 직장이동은 근로경험을 통한 인적 자원 축적을 저해하고 이로 인한 노동시장에서의 부정적인 효과는 장기적으로 지속된다고 주장하였다(이병희, 2003; 반정호 외, 2005).

반면, 이직의 긍정적인 측면으로 직장일치이론에서는 이직이 근로자와 직장 간의 일치정도를 높이는 주요한 대안이 될 수 있다고 본다. 즉, 교육이나 기술의 불일치가 직장이동을 통해 해소될 수 있다는 주장이다(채창균 외, 2005). 직장일치의 측면에서 보면 자신의 교육이나, 기술, 전공과 맞지 않는 직장에서 일하는 근로자는 구직행동에 나설 가능성이 높고 이직을 통해 이러한 불일치를 개선하게 된다(채창균 외, 2005; 엄미정 외, 2007). 따라서 청년층의 노동시장 경력 초기의 직장 이동은 개인과 일자리 간의 매칭을 향상시키고 이는 장기적으로 직업 지위 향상에 긍정적으로 기여할 수 있다(이병희, 2003; 김혜원 외, 2008).

이처럼 청년층의 잦은 이직을 바라보는 시각에는 혼재되어 있다. 그렇기에 청년층의 이직이 영향요인을 탐색하고, 더 나아가 어떠한 효과를 야기하는지 점검할 필요가 있다.

2. 청년근로자의 이직 결정요인

이직에 관한 선행연구는 대체적으로 개인요인, 인적자본요인, 일자리요인의 3가지 범주로 구분할 수 있다. 개인요인 중 대표적인 변수들로는 성별, 연령, 혼인상태 등이 논의되고 있다. 먼저 성별을 살펴보면, 남성보다는 여성의 이직률이 높다는 결과가 일관되게 보고되고 있다(Blau & Kahn, 1981; Donohue, 1988; Light & Ureta, 1992; 박정현 외, 2008, 성지미 외, 2016). 노동시장 내 성별에 따른 불평등은 전 세계적으로 공통된 문제로서(Evans & Gibb, 2009; Floro & Meurs, 2009), 남성에 비해 여성의 고용여건이 매우 열악하다(Gaston & Timcke, 1999; Mckenna & Roverge, 2001). 이중노동시장이론은 여성 청년의 상용직 비율이 저조하지 않음에도 불구하고, 시장자체의

분리로 인해 남성 대비 낮은 임금을 받게 되는 현상을 설명한다. 임유진(2016)은 2차 노동시장에 속한 여성청년은 낮은 근로환경으로 인해 잦은 직장이동을 경험하지만, 경로의존성의 특징을 보여주며 안 좋은 일자리에 머무른다고 조심스럽게 지적하고 있다. 한편, 성별의 격차는 가족부양책임의 맥락에서도 이해될 수 있다(한미현, 2004). 여성은 개인 혹은 가족과 관련된 이유로 직장을 그만두는 경향이 더 높다(Theodossiou, 2002; Lee et al., 2008). 특히 Light & Ureta(1992)은 기혼여성이 가사와 육아를 비롯한 돌봄에 대한 부담 때문에 직장생활을 하는 것이 용이하지 않으므로 이직의 가능성이 높다고 밝혔다. 즉, 여성은 생애과업인 결혼, 임신, 출산 등에 의한 제약이 이직가능성에 영향을 발휘한다고 추측할 수 있다. 또한, Royalty(1998)는 여성의 높은 이직률은 저학력여성의 높은 이직에서 기인된다고 보고 있다. 선행연구의 공통점은 연구결과가 성별 차이에만 기인하기보다는 개인의 일반적 특성 및 직무특성과 관련을 맺고 있다는 것이다. 최근 여성의 고학력화, 일-가정양립이 확산이 되고 있기에 과거와는 다른 결과를 보일 수도 있을 것이다. 실제로 최근연구는 다른 관련변인들과의 관계성 안에서 성별 차이를 살펴보면, 성별간의 격차가 줄어들거나 유의미하지 않다고 나타났다(Lynch, 1992; Sicherman, 1996; 연경진, 2009; 차성현 외 2010; Lee, 2012; 김은석, 2014). 그럼에도 메타분석 활용한 연구에서는 성별에 따른 이직경향이 약화되었지만 여전히 존재한다고 밝히고 있다(Bauer et al., 2007; Griffeth et al., 2000; Allen et al., 2010; Lee, 2012). 따라서 여성의 이직가능성은 남성보다 높을 것으로 예측된다.

연령도 이직에 영향을 미치는 중요한 요인이다. 선행연구들에서는 연령이 높아질수록 이직 및 이직의도가 낮아지는 결과를 보여주고 있다(Barak et al., 2001; Cho & Lewis, 2011; Wang et al., 2012). Mincer(1986)은 청년층과 중고령층을 나누어 분석하였는데, 청년층은 경력 초기 단계에 해당하기 때문에 직장이동이 활발하게 나타내는데 비해 중고령층은 은퇴를 앞두고 있기에 안정성을 도모하여 잔류하려는 경향을 보였다. 더 세분화하여 살펴본 김혜원 외(2008)도 청년층(30세 미만), 장년층(30-54세), 중고령층(55세 이상)으로 구분하여, 연령계층별로 직장이동의 양상에 차이가 존재함을 밝혔다. 다른 연령층에 비해 청년층은 비자발적인 이직보다 자발적인 이직이 압도적으로 높은 비중을 차지하는 특징을 보였다. 이처럼 연령이 높을수록 안정지향적인 성향을 보이는데, Moynihan & Landuyt(2008)은 생애주기안정가설을 통해서 연령이 높을수록 부양가족이 형성되기에 가족에 대한 책임과 의무로 인해서 직장에 정착하려는 경향을 설명한다. 반면, 낮은 연령집단을 살펴보면 이들은 초기경력자로서 개인-직무 간 적합 혹은 개인-조직 간 적합이 합치되기 어렵기에, 더 나은 일자리를 위해 이동한다는 의견들로 뒷받침되고 있다(O'Reilly et al., 1991; DelCampo, 2006). 뿐만 아니라 같은 청년층 내에서도 연령에 따른 격차가 존재한다고 보고된다. 동일한 청년계층 내에서도 연령이 높을수록 이직가능성이 낮아진다는 것이 대체적인 경향이다(차성현 외, 2010; 김은석, 2014; 성지미 외, 2016). 그러나 청년층 대상의 일부 연구에서는 연령이 이직에 유의미한 영향이 없다고 밝히고 있다(박정현 외, 2008). 연령은 근속연수, 학력과 같은 변인들과 높은 상관관계가 있으므로(이길순, 1998), 연령자체만으로 이직에 대한 설명력이 낮을 수 있음을 추론할 수 있다. 이러한 연구들을 고려할 때 청년층 내에서도 연령이 낮을수록 이직할 가능성이 높을 것으로 예측된다.

한편, 혼인상태도 이직에 유의한 영향을 미칠 것으로 여겨지는데, 기혼자의 경우 상대적으로 가족부양책임이 가중됨에 따라 이직을 억제할 수 있기 때문이다(Price & Mueller, 1981). 실증연구에서도 기혼에 비해 미혼일 경우 이직할 경향이 높은 것으로 나타났다(홍선희 외, 2009; 박유정 외, 2013). 마찬가지로 청년층 대상의 여러 연구에서도 혼인상태는 영향을 미치는 것으로 나타났다(박정현 외, 2008; 김은석, 2014; 성지미 외, 2016). 그러나 일부 연구에서는 혼인상태는 이직에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 여겨진다(차성현 외, 2010; 원지영, 2015). 이처럼 청년층에 초점을 맞출 경우 연구결과는 일관되지 않는다. 아직까지 확립되지 않은 청년층의 연령범위*에서 비롯된 것으로 판단된다. 본 연구의 연령범주(15-34세)에는 초혼평균연령(남성 32.6세, 여성 30.0세)이 포함되므로(통계청, 2016c), 기혼청년들의 가능성을 배제하기 어렵다고 사료된다. 즉, 청년층도 기혼에 비해 미혼이 이직행동이 가능성이 높아질 것으로 추론해 볼 수 있다.

인적자본요인은 학력과 자격증보유가 대표적이다. 학력과 이직 간의 관계에서는 비교적 일관된 결과를 보이고 있는데, 대체로 높은 정적 관계인 것으로 보고된다(Cotton & Tuttle, 1986). 이러한 현상의 주된 이유는 고학력일수록 기대수준과 직무환경의 격차로 인해 현재의 조직을 부정적으로 지각한다는 점과 고학력자에게 상대적으로 더 많은 일자리 기회가 보장될 수 있다는 점으로 설명된다(김은석; 2014; 원지영, 2015). 그러나 이직에 대한 학력의 영향력이 직접적인지 혹은 간접적인지에 대해서는 논란이 존재한다. 전자는 고학력일수록 기대수준 및 성취욕구가 높아져 직접적으로 이직성향에 작용할 것으로 본다(이인재 외, 2003). 반면, 후자는 매개변수를 통하여 이직에 영향을 미친다고 보는 것인데, 조직현신을 통해 이직과의 관계가 형성된다고 상정하는 연구도 있다(신은숙, 2002). 또한, 본 연구는 최근 고등학생의 대학진학률이 80%내외임을 고려한다면(교육부, 2015), 대학졸업자 내에서도 전문대와 4년제로 구분하여 살펴볼 필요가 있다. 실제로 대졸 청년층 대상의 여러 연구에서 이직에 대한 전문대와 4년제 간의 격차를 밝히고 있다(박정현 외, 2008; 연경진, 2009; 차성현 외, 2010; 이영민 외, 2010). 차성현 외(2010)에 의하면 4년제 대학졸업자는 전문대졸업자에 비해 이직가능성이 더 높은 것으로 나타났다.

일자리요인은 더 나은 대체 일자리에 대한 탐색을 통한 합리적인 선택으로 청년이직을 설명하는 방향에서 설명된다. 고로 좋은 일자리(Good Job)의 요소들이 이직요인으로 작용할 것으로 추론할 수 있다. 일자리요인으로는 종사상지위, 임금, 근로시간 등이 포함되는 경향을 보이고 있다. 종사상지위는 소속 직장에서의 고용지위가 안정적인지 혹은 주변적인지의 여부를 도출할 수 있다(Pfeffer & Baron, 1988). 상용직은 지속성이 전제되는 고용관계인 반면, 임시직과 일용직은 불규칙한 근로시간, 불안정한 법적·경제적 지위를 보인다는 것이 두드러진 특징이다(김은석, 2014). 즉, 종사상지위는 현재의 고용관계가 지속될 가능성을 나타내기 때문에(방하남, 2007), 고용안정성을 측정하는 다양한 요소 중 가장 널리 사용되는 기준이다(박예은, 2016). 종사상지위에 대한 논의는 1990년대

*) 통계청에서 청년을 15-29세로 측정하며, 한국고용정보원의 청년패널조사(youth panel)도 동일한 연령범주를 두고 있기에 29세를 상한선으로 청년층을 정의하는 연구들이 다수를 차지하고 있다(이선희, 2008; 노연경 외, 2009; 원지영, 2015). 이와 같은 연령대로 관측할 경우에는 초혼 연령대 보다 낮기에 표본의 기혼비중이 낮게 나타난다. 이러한 이유로 인해 전체 연령을 대상으로 연구한 결과보다 약화되어 나타났다고 추론할 수 있다.

이후 본격적으로 진행되기 시작하였다(김은석, 2014). 다수의 선행연구에서는 종사상지위는 이직행동에 부적 상관관계를 보이는 영향요인으로 간주하고 있다(박정현 외, 2008; 정성석 외, 2008; 연경진, 2009; 김은석, 2014; 원지영, 2015). 이는 종사상지위가 불안정할수록 이직할 가능성이 높다는 것을 의미한다.

임금도 이직결정의 변인으로 작용한다. 차성현 외(2010)는 직무만족, 종사상지위, 직장소재지역, 노동조합유무 등의 영향요인을 분석하였다. 그 결과, 청년근로자의 이직의도에 임금이 가장 큰 영향력을 미친다고 밝혔다. 이처럼 임금은 매우 강한 부적 상관관계를 나타내는데, 임금이 높을수록 이직할 확률이 낮다는 상당히 일관된 결과를 보인다(Mobley, 1982; 김혜원 외, 2008; 이동하 외, 2014; 이동하 외, 2016). Mueller & Price(1990)는 개인의 인적자본에 대한 시장평균 임금과 견주어 비용-편익관점으로 이직여부를 판단한다고 설명한다. 즉, 기대임금에 비추어 현 직장의 임금 수준이 낮으면 이직하려는 경향이 나타난다는 것이다(김현주, 2002). 더욱이, 학력이 높을수록 이직의도가 높다는 기존문헌의 결과를 바탕으로 대졸 청년층의 빈번한 이직을 비용-편익관점으로 설명할 수 있을 것이다. 상기의 내용을 볼 때, 임금이 높을수록 이직가능성은 낮아질 것으로 예상된다.

근로시간은 이직행동에 영향을 미치는 주요한 변수로 여겨지는데, 개인이 삶(가정)에 영역에 참여하는 양과 질을 결정하기 때문이다(박규연, 2016). 일-가정 양립에 대한 욕구(Need)가 증가함에 도 불구하고, 현실은 우리나라의 근로시간은 OECD국가 중 최상위에 속하는 가중된 근로시간을 보이고 있다*). 이와 같은 욕구와 현실의 격차는 이직행동으로 이어질 가능성이 농후하기 때문에 근로시간은 주요한 청년층의 이직요인으로 주목할 필요가 있다. 연경진(2009)은 근로시간은 이직행동과 상당한 정적인 유의성을 갖는 것으로 밝혔다. 박정현 외(2008)에 의하면, 근로시간은 이직의도에는 영향을 미치지 않지만 이직행동에는 영향을 미치는 주요한 변인으로 나타났다. 즉, 근로시간이 길어질수록 이직가능성이 높아질 것으로 예상된다.

한편, 청년의 직무-전공 적합도 역시 이직행동에 유의한 영향을 미칠 것으로 예측된다. 청년층의 전공대비 직무불일치가 35.8%로 나타났을 뿐만 아니라 이직사유로 전공과 업무내용의 불일치가 순위에 오르고 있기 때문이다(한국고용정보원, 2016). 그럼에도 불구하고 대졸 청년층을 대상의 실증 연구에서는 일부 연구를 제외하고(이선희, 2008, 노연경 외, 2009), 대다수가 유의미하지 않은 것으로 나타났다(정성석 외, 2008; 차성현 외, 2010; 이만기, 2013; 원지영, 2015). 이상의 연구결과들을 볼 때, 직무-전공 적합도는 이직가능성에 유의한 영향을 미치지 않을 것으로 여겨진다.

*) 경제협력개발기구(OECD: Organization for Economic Cooperation and Development)의 발표에 의하면, 근로시간이 멕시코(2,228시간) 1위, 우리나라(2,124시간) 2위를 차지하였다. 이는 OECD평균인 1,770시간과는 354시간 차이가 나는 것이며, 근로시간이 가장 짧은 독일과는 743시간의 격차를 보이는 것이다(박규연, 2016).

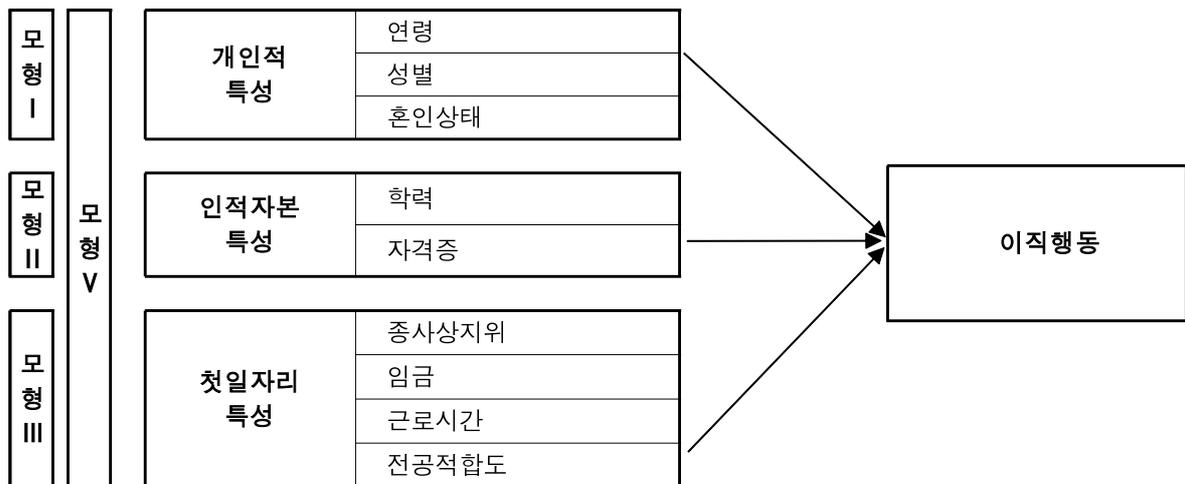
II. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 청년층의 이직행동에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 파악하는데 목적이 있다. 이를 위해 선행연구를 통해 이직행동 결정요인으로 예상되는 요인들을 도출하고 <그림 3-1>과 같은 연구모형을 설정하였다. 종속변수는 이직행동 여부이고, 독립요인들은 개인적 특성 요인, 인적자본 특성 요인, 첫일자리 특성 요인들로 구성되었다. 개인적 특성 요인에 연령, 성별, 혼인상태를, 인적자본 특성 요인에 학력, 자격증을, 첫일자리 특성 요인에 종사상지위, 임금, 근로시간, 전공적합도를 포함시켰다.

위의 요인들이 청년층의 이직행동 가능성에 어떻게 영향을 미치는지 알아보기 위하여 4개의 분석모형을 설정하였다. 분석모형 I에서는 개인적 특성 요인, 모형 I에서는 인적자본 특성 요인, 모형 II에서는 첫일자리 특성 요인이 각각 이직행동 가능성에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 모형 IV에서는 모든 요인들을 함께 투입하여 다른 특성 요인들을 통제한 후에도 각 요인들이 독립적으로 이직행동 가능성에 영향을 미치는지를 분석하였다.

<그림 3-1> 연구모형



2. 분석대상과 분석자료

가. 분석대상

본 연구는 이직한 15-34세의 청년임금근로자를 분석대상으로 하였다. 분석대상을 추출하기 위한 일련의 표본선택과정(sample selection process)을 거쳤다. 1단계로 2016년 19차 청년용 부가조사에 응답한 3,225명을 추출하였다. 청년층의 연령은 15-34세를 기준으로 삼았다. 하한선은 만 15세는 통계청에서 경제활동인구의 범위에 속하기 때문에 이를 준용한다. 반면, 통계적 지표와 대다수의 연구들에서 청년층의 연령 상한선을 29세에 두고 있음에도 본 연구에서 상한선을 확대하여 34세로 삼은 이유는 청년실업의 심각성이 대두됨에 따라 고용촉진특별법상 청년연령을 34세로 상향조정하는 법안이 발의되는 등의 최근 현실을 반영하기 위함이다. 2단계로 첫일자리와 19차 조사 당시 모두 임금근로자였던 833명을 선별하였다. 이때 자영업자와 무급가족봉사자를 제외한 임금근로자란 상용직, 임시직, 일용직을 통틀어 지칭한다. 마지막 3단계에서는 주요변수의 결측에 대해 완전제거 방법(listwise deletion)을 적용하였다. 그 결과, 총 828명이 분석대상이 되었다.

나. 분석자료

본 연구를 위해 198년을 시작으로 도시지역에 거주하는 5,00 가구 및 모든 가구원을 대상으로 매년 조사를 실시하는 국내 유일의 노동관련 가구패널조사인 한국노동연구원의 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: KLIPS)의 19차 자료(2016년도)와 19차에 실시된 청년용 부가조사를 사용하였다. 본 자료를 선택한 것은 개인 및 가구의 다양한 특성뿐 아니라 경제활동 및 노동시장이동, 고용특성, 첫일자리 특성 등 노동과 관련한 다양한 정보를 담고 있어 청년층의 개인적 특성, 인적자본 특성, 첫일자리 특성이 이직행동에 미치는 영향력을 분석하는데 가장 적합한 자료로 판단되었기 때문이다.

3. 측정변수

본 연구의 종속변수는 이직행동 여부이다. 독립변수는 개인적 특성 요인, 인적자본 특성 요인, 첫일자리 특성 요인에 포함된 변수이다. 개인적 특성 요인 중 연령은 '15-19세', '20-24세', '25-29세', '30-34세'로 범주화하고 '15-19세'를 기준변수로 하였으며, 성별은 '남', '녀'로 범주화하고 남성을 기준변수로, 혼인상태는 '미혼', '기혼'으로 범주화하고 미혼을 기준변수로 하였다.

인적자본 특성 요인 중 학력은 '고졸 이하', '전문대졸', '대졸 이상'으로 범주화하여 고졸 이하를 기준 변수로 하였으며, 자격증은 취득여부에 따라서 '있음'으로 그렇지 않은 경우는 '없음'으로 범주화하고 자격증 취득 여부를 기준변수로 하였다.

첫일자리 특성 중 종사상지위는 첫일직리의 지위를 측정하는 변수로 '상용직', '임시직', '일용직'

으로 구분하고 상용직을 기준변수로 하였다. 임금은 세후 월평균 임금을 연속변수로 측정하였으며, 근로시간은 일주일 평균으로 시간단위의 연속변수로 측정하였다. 전공적합도는 첫일자리 업무내용과 전공분야 일치도를 4점 척도로 묻는 문항을 변환하여 활용하였다. ‘매우 일치하였다’와 ‘약간 일치하였다’에 응답한 경우는 ‘일치’로 그 외의 ‘별로 일치하지 않았다’와 ‘전혀 일치하지 않았다’에 부정적으로 응답한 경우는 ‘불일치’로 변환하였다.

4. 분석방법

본 연구는 청년층의 이직 현황, 그리고 개인적 특성, 인적자본 특성, 첫일자리 특성을 파악하기 위해 기술통계분석을 실시하였고, 이직집단과 근속집단의 특성별 차이를 검증하기 위해 교차분석(χ^2) 또는 t-test를 실시하였다. 또한 개인적 특성, 인적자본 특성, 첫일자리 특성 요인들이 이직행동 가능성에 미치는 영향력을 검증하기 위해 로지스틱 회귀분석(logistic regression analysis)을 실시하였다. 분석모형의 적합도는 카이제곱값과 유의도로, 모형의 설명력은 Negelkerke R^2 으로 분석하였다. 개별 변인들의 영향력은 회귀계수(B), 유의도²), Exp(ods ratio)를 통해 분석하였다

IV. 연구결과

1. 첫일자리에서 이직한 청년층의 특징

본 연구의 분석대상인 청년층 임금근로자 828명 중에서 이직자는 363명(44.1%)이며, 첫일 자리를 유지하는 근속자 460명(55.9%)로 나타났다. 청년층의 첫일자리 유지율이 높은 것으로 보이지만, 본 자료는 높은 무응답으로 인한 취업시기의 블랙박스 존재하였다. 즉, 근속연수를 정확히 추정할 수 없기에 최근의 청년이직률을 고려할 때 청년들의 첫일자리 지속율이 높다고 단정짓기에는 선부른 결과로 사료된다.

첫일자리 유지 집단과 첫일자리 이직 집단의 특성 차이는 <표 4-1>와 같다. 개인적 특성 요인 중 성별은 유사한 분포를 보이며 두 집단 간 유의미한 차이를 보이지 않았다. 반면 연령과 혼인상태는 두 집단 간 유의미한 차이($p < .001$)를 보여 이직집단의 경우 근속집단에 비해 30-34세의 연령의 비중이 높았으며, 첫일 자리를 유지하는 집단은 미혼의 비율이 그렇지 않은 경우에 비해 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 결혼이라는 생애과업을 통해 출산 및 자녀양육으로 인한 노동시장을 일시적으로 이탈한 경력단절여성 때문으로 판단된다. 인적자본 특성 요인을 살펴보면, 자격증은 두 집단 간 유의미한 차이를 보이지 않았다. 그러나 학력은 유의미한 차이($p < .001$)를 보였는데 이직집단이 근속집단 보다 고졸이하의 저학력 비중이 높은 것으로 나타났다. 첫일자리 특성 요인

은 모두 유의미한 차이를 보였다. 첫일자리를 유지하는 집단은 상용직 비중이 이직집단 보다 훨씬 높은 것으로 나타났다. 첫일자리의 세후 월평균 임금은 이직 청년이 149만원인 반면에 근속 청년은 178만원으로 높았다. 평균적으로 29만원 상당의 월평균 높은 임금격차가 발생한 것으로 나타났다. 2016년 중위소득이 1,624,831원임을 감안할 때 이직집단의 월평균 임금은 전체 평균치에서도 낮은 축에 속한다. 근로시간도 첫일자리 이직집단이 유지집단 보다 근무시간이 더 길었다. 전공적합도는 이직집단이 근속집단에 비해 상대적으로 불일치 비중이 높게 나타나 유의미한 차이를 보였다. 즉, 이직집단의 경우 첫일자리 유지집단에 비해 상대적으로 적은 상용직, 낮은 임금, 긴 근로시간, 전공불일치성과 같은 첫일자리의 열악한 근로환경 비중이 높은 것으로 나타났다.

<표 4-1> 연구대상의 기본적 특성

단위: 명(%)

구분	첫일자리 유지			첫일자리 이직			전체			χ^2/t
	빈도(비율)			빈도(비율)			빈도(비율)			
개 인 적 특 성	연령	15-19세	12(2.6)	0(0.0)	12(1.5)	61.375***				
		20-24세	82(17.8)	22(6.1)	104(12.6)					
		25-29세	183(39.8)	108(29.8)	291(35.4)					
		30-34세	183(39.8)	233(64.2)	416(50.5)					
성별	남성	237(51.5)	184(50.7)	421(51.2)	.056					
	여성	223(48.5)	179(49.3)	402(48.8)						
혼인 상태	미혼	324(70.4)	212(58.4)	536(65.1)	12.934***					
	기혼	136(29.6)	151(41.6)	287(34.9)						
인 적 자 본	학력	고졸이하	62(13.5)	72(19.8)	134(16.3)	13.124***				
		전문대졸	139(30.2)	131(36.1)	270(32.8)					
		대졸이상	259(56.3)	160(44.1)	419(50.9)					
특 성	자격증	있음	119(25.9)	95(26.2)	214(26.0)	.010				
		없음	341(74.1)	268(73.8)	609(74.0)					
첫 일 자 리	종사상 지위	상용직	398(86.5)	262(72.2)	660(80.2)	29.453***				
		임시직	54(11.7)	96(26.4)	150(18.2)					
		일용직	8(1.7)	5(1.4)	13(1.6)					
특 성	임금	평균(표준편차)	178.34(70.3)	149.42(57.7)	165.59(66.6)	6.477***				
		근로시간	평균(표준편차)	41.36(8.9)	43.52(9.4)	42.31(9.2)	-3.340***			
		전공 적합도	일치	294(63.9)	202(55.6)	496(60.3)	5.789**			
불일치	166(36.1)		161(44.4)	327(39.7)						
계		460(100.0)	363(100.0)	828(100.0)						

+p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

2. 청년층의 이직행동 결정요인 분석

본 연구에서는 개인적 특성 요인, 인적자본 특성 요인, 첫일자리 특성 요인 각 요인들이 청년층의 이직행동에 실제로 영향을 미치는지 분석하기 위하여 각 요인별 분석(모형 I~III)을 실시하고, 다른 요인들을 통제한 후에도 각 특성요인이 이직행동에 독립적으로 영향을 미치는지를 분석하기 위해 최종적으로 모든 요인들을 함께 투입하여 분석(모형 IV)하였다. 연구결과는 <표 4-2>와 같다. 모형 I의 카이제곱은 1.246($p < .001$), 모형 II의 카이제곱은 13.166($p < .01$), 모형 III의 카이제곱은 69.608($p < .001$), 모형 IV의 카이제곱은 185.839($p < .001$)로 네 분석모형 모두 모형의 적합성을 보였다. 그러나 각 모형의 설명력을 나타내는 Nagelkerke R^2 은 개인적 특성만을 포함한 모형 I의 설명력은 11.2%, 인적자본 특성만을 포함한 모형 II의 설명력은 12.1%, 첫일자리 특성만을 포함한 모형 III은 10.9%, 로, 모형 I~III 모두 이직행동을 잘 설명해주는 요인인 것으로 보여진다. 개인적 특성, 인적자본 특성, 첫일자리 특성 모두 투입한 모형 IV의 설명력은 27.1%로 각각 요인 보다 모든 요인을 포함한 모형의 설명력이 훨씬 더 좋은 모형을 나타낸다.

먼저 각 요인별 분석결과를 살펴보면, 모형 I(개인적 특성 요인)에서는 성별을 제외한 연령, 혼인상태가 이직행동에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기혼이 미혼보다 이직할 가능성이 약 1.045배 높았다(* $p < .05$). 혼인상태가 이직에 영향을 미친다는 선행연구의 결과와 같은 방향이다(차성현 외, 2010; 원지영, 2015; 성지미 외, 2016). 모형 II(인적자본 특성 요인)에서는 자격증은 유의하지 않았고, 학력은 유의미한 것으로 나타났다. 모형 III(첫일자리 특성 요인)에서는 전공적합도를 제외한 종사상지위, 임금, 근로시간은 이직행동 가능성에 유의미하게 영향을 주는 것으로 나타났다. 미스매치의 일종인 전공적합도는 이직의도에는 유의한 영향력이 있지만, 이직행동에는 유의미한 영향력이 없다는 기존의 선행연구를 지지하는 것이다(박정현, 2008; 성지미 외, 2016). 일용직 일수록 이직가능성이 높아졌는데, 이는 불규칙한 근로시간, 불안정한 법적·경제적 지위를 보인다는 것이 두드러진 특징인 일용직은 현재의 고용관계가 불안정하기 때문에 이직 가능성이 높은 것으로 해석된다(방하남, 2007). 임금이 1만원 증가할 때마다 이직행동 가능성이 약 0.99배($p < .001$) 감소하는 것으로 나타났다. 근로시간도 주당 1시간 증가할 때마다 이직행동에 약 1.03배($p < .001$) 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 임금이 이직의 영향요인 중 강력한 변인 중 하나라는 주장과 일치하는 결과이다(Mobley, 1982; 김혜원 외, 2008). 상기의 결과를 살펴볼 때, 전반적으로 첫일자리요인이 이직행동에 유의한 영향력을 미치고 있다. 이는 직장일치이론에 근거하여 더 나은 일자리 탐색을 위해 근로여건이 향상을 위해 근로자가 직장이동을 시도한다는 것으로 해석할 수 있다.

모든 요인들을 투입한 모형 IV를 통해 이직행동에 각각의 요인들이 독립적으로 영향을 미치는지를 알아본 결과, 모형 I(개인적 특성 요인)에서 영향을 주었던 혼인상태는 다른 요인들을 통제한 후 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났으나, 연령은 여전히 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 II(인적자본 특성 요인)의 학력의 영향력은 다른 요인들을 통제하였을 때 더욱 높아졌다. 모형 III(첫일자리 특성 요인)의 종사상지위, 임금, 근로시간은 다른 요인들을 통제하여도

여전히 유의미하였으나 그 영향력은 변화되었다. 종사상지위는 통제 후 영향력이 더 높아졌지만, 임금과 근로시간은 영향력이 감소하였다.

<표 4-2> 로지스틱 회귀분석 결과

구분	모형 I		모형 II		모형 III		모형 IV	
	B(SE)	Exp	B(SE)	Exp	B(SE)	Exp	B(SE)	Exp
연령(준거: 15-19세)								
개인적 특성	20-24세	-21.545 (11571.797)	.000				-22.473 (11269.586)	.000
	25-29세	-1.688 (.284)***	.185				-2.428 (.323)***	.088
	30-34세	-.857 (.179)***	.425				-.899 (.195)***	.407
	성별(준거: 남성)	-.323 (.152)	.724				-.169 (.168)	.845
	혼인상태(준거: 미혼)	.044 (.173)*	1.045				-.162 (.188)	.851
인적 자본 특성								
	학력(준거: 고졸이하)							
	전문대졸		.632 (.200)**	1.882			.815 (.260)**	2.259
	대졸이상		.422 (.153)**	1.525			.533 (.180)**	1.704
	자격증(준거: 있음)		.027 (.161)	1.027			.220 (.182)	1.246
종사상지위(준거: 상용직)								
첫 일 자리 특성	임시직				.493 (.598)	1.636	.567 (.655)	1.763
	일용직				1.183 (.610)*	3.263	1.736 (.674)**	5.677
	임금				-.006 (.001)***	.994	-.007 (.001)***	.993
	근로시간				.033 (.009)***	1.033	.027 (.009)***	1.027
	전공적합도(준거: 일치)				-.107 (.153)	.898	-.032 (.168)	.969
	상수항	.426 (.152)	1.531	-.489 (.109)	.613	-1.158 (.689)	-.550 (.775)	.577
	N	828		828		828		828
	2Log-Likelihood	1057.316		1107.138		1059.853		943.622
	Model Chi-square	72.145***		13.166**		69.608***		185.839***
	degree of freedom	5		3		5		13
	Nagelkerke R ²	.112		.121		.109		.271

+p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

V. 결론

2016년도에 조사된 한국노동패널 청년부가조사 자료에서 첫일자리에서 이직한 청년임금근로자의 비율은 본 연구결과에 의하면 44.1%로, 2016년 산업체노동력조사의 월 고용통계의 전연령층 이직률인 4.3% 보다 훨씬 더 높은 것으로 밝혀졌다. 청년근로자의 잦은 이직을 보여주는 노동시장의 일면을 확인할 수 있었다.

이에 회귀분석한 결과, 첫일자리요인은 개별요인뿐만 아니라 다른 요인을 통제하여도 가장 강한 유의성을 나타냈다. 즉, 기본적으로 청년들은 근로조건이 향상된 일자리를 찾아 다른 직장으로 이동을 한다는 것이다. 청년은 고학력화가 되고 있음에도 불구하고 현실은 비정규직과 같은 불안정한 고용형태가 증가하고 있는 행태를 보이고 있다. 그렇기에 교육과 노동시장의 균형을 조절해야 하며, 양질의 일자리에 대한 공급이 선행되어야 함을 시사한다. 특히, 종사상 지위는 시간이 지나도 전환되지 않는다고 한 이성균(2011)의 연구결과에 비추어볼 때 불안정한 종사상지위를 갖는 청년 임금근로자들은 지속적 근로환경개선을 위해 이직노력을 하지만 지속적인 하향취업의 굴레에서 상향취업으로 전환하기 어려울 것으로 예견된다. 취약한 인적자본 수준을 보완해줄 자격증 취득 등의 적극적 취업역량향상도 단지 26.0%의 청년임금근로자만이 준비하였기 때문에 더욱 어려울 것이라 사료된다. 직업훈련 프로그램을 통한 취업역량 고취를 도모하고, 구인구직 미스매치를 해소할 수 있는 일자리 선순환 환경조성이 우선시 되어야 할 것이다.

한편, 근로시간은 사적영역의 삶을 영위하는 양과 질을 결정하는 변인으로서 직장생활의 균형점을 좌우한다. 청년층은 속히 밀레니얼 세대*라 불리며 일과 삶의 조화 속에서 개인의 삶을 중심에 두기 때문에 향후에도 일-가정 양립에 대한 욕구는 계속 증가할 것이다(이용호 외, 2017). 세대는 변화하고 있으나, 현재 아직 조직문화는 OECD국가 중 최상위의 근로시간을 보이고 있다. 본 연구에서도 근로시간은 유의미한 이직행동 결정요인 중 하나로 조사되었다. 가정의 날, 금요일 퇴근 2시간 단축제 등을 시행하며 노력하고 있지만 아직까지 장시간 근로 관행을 개선하기엔 역부족이다. 공공기관뿐만 아니라 민간기관에서도 사회적 공감대가 확대될 수 있도록 업종·직종별 유연근무제를 도입하고 장시간 근로 위반 현장 모니터링 강화 등의 정책적 제도를 세심하게 펼칠 필요가 있다. 이러한 연구결과들은 청년 임금근로자가 근속을 장려하고 이직할 경우에도 상향 재취업할 수 있도록 효과적인 대책을 강구하는 것이 노동시장에서의 이탈 방지는 물론 빈곤 예방 차원에서 매우 중요함을 시사한다.

본 연구는 다음과 같은 한계점을 갖는다. 첫째, 직업을 두개 이상 가지고 있을 경우 주된 일자리에 대해서만 분석하였기 때문에 부직업들의 영향은 고려하지 못했다. 둘째, 본 연구의 연구대상은 이직에 따른 변화를 살펴보기 위해 조사당시 임금근로자이다. 조사당시 경제활동을 하고 있지는 않았지만 더 잦은 이직을 경험하는 사례들을 간과했을 수도 있다. 특히, 이 경우에는 노동시장에서

*) 밀레니얼 세대는 1982년에서 2000년 사이에 태어난 사람들로써 Y세대, G세대, P세대, 구글세대, 에코부머, 테크세대 등으로 불리는데 닐 하우, 윌리엄 스트라우스가 1991년 출간한 《세대들, 미국 미래의 역사》에서 처음 사용한 용어로 이후부터 보통 밀레니얼 세대로 칭한다.

이탈과 출입을 반복하다가 어떠한 경제활동도 거부하는 NEET족으로 전락할 수 있기 때문에 주목할 만한 사례들이다. 2차 자료를 활용하여 분석을 진행한 본 연구의 근본적인 한계이기도 하지만, 추후 연구에서는 실업과 이직을 반복하는 청년층에 대해 더 심층적으로 파악할 필요성이 대두된다. 셋째, 본 연구의 연구대상은 이직에 따른 변화를 살펴보기 위해 조사당시 임금근로자이다. 조사당시 경제활동을 하고 있지는 않았지만 더 잦은 이직을 경험하는 사례들을 간과했을 수도 있다. 특히, 이 경우에는 노동시장에서 이탈과 출입을 반복하다가 어떠한 경제활동도 거부하는 NEET족으로 전락할 수 있기 때문에 주목할 만한 사례들이다. 2차 자료를 활용하여 분석을 진행한 본 연구의 근본적인 한계이기도 하지만, 추후 연구에서는 실업과 이직을 반복하는 청년층에 대해 더 심층적으로 파악할 필요성이 대두된다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 대졸 청년층의 이직행동에 영향을 미치는 요인들에 대해 실증분석을 통하여 영향력을 살펴보았다는 것에 의의가 있다.

참고문헌

- 강철희·유정아. (2004). 재취업자의 고용의 질에 관한 연구: 재취업 고용형태와 임금수준 예측요인에 대한 탐색. *사회보장연구*, 20(1), 83-116.
- 교육부. (2015). *교육통계연보*.
- 금재호. (2013). 청년의 고용불안과 재취업. *월간노동리뷰*, 4, 66-82.
- 김기현. (2015). 한국의 청년 고용 현황과 니트(NEET) 국제비교. 한국청소년정책개발원.
- 김상욱·유홍준. (2002). 직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인: 전국 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정. *한국사회학*, 36(1), 51-81.
- 김현주. (2002). 청각장애근로자의 이직의도에 영향을 미치는 결정요인에 관한 연구. 연세대학교. 석사학위논문.
- 김혜원·최민식. (2008). 직장이동의 유형에 따른 단기임금변화. *노동경제논집*, 31(1), 29-57.
- 나인강. (2005). 직무만족, 이직의도 및 이직행위의 관계에 대한 패널자료 분석. *대한경영학회지*, 49, 509-530.
- 남재량. (2006). 청년실업의 동태적 특성과 정책 시사점. *노동리뷰*, 16, 22-33.
- 남재량·이철인. (2012). 경기변동과 청년실업: 실직구직의 경기변동상 특성분석. *계량경제학보*, 23(4), 312-338.
- 노언경·홍세희·이현정. (2011). 청년 취업자의 직무만족도와 이직의사 변화의 잠재계층에 대한 이중변화형태 모형의 적용. *조사연구*, 12(2), 113-144.
- 박규연. 2016. 여성관리자들의 이직의도 및 이직행동에 관한 연구: 여성비율과 근로시간 및 업무스트레스를 중심으로. 중앙대학교. 석사학위논문.
- 박예은. (2016). 퇴직 중고령자의 좋은 일자리 진입 영향요인 분석. 이화여자대학교. 석사학위논문.
- 박유정·한은희·임진숙·한채정. (2013). 직무스트레스, 직무만족도, 감정노동이 미용종사자의 이직의도에 미치는 영향연구. *대한피부미용학회지*, 11(1), 111-118.
- 박정현·류숙진. (2008). 대졸 초기경력자의 이직의도와 이직행위: 개인특성, 직무만족, 조직·구조적 요인의 영향력 분석. *한국사회학회 사회학대회 논문집*, 853-871.
- 반정호·김경희·김경휘. (2005). 청년취업자의 노동이동 및 고용형태 전환에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *한국사회복지학*, 57(3), 73-103.
- 방하남. (2007). 고용의질: 거시, 기업, 개인수준에서의 지표개발 및 평가. 한국노동연구원.
- 성지미·안주엽. (2016). 일자리 만족도와 이직의사 및 이직: 청년층을 중심으로. *산업노동연구*, 22(2), 135-179.
- 신은숙. (2002). 사회복지사 이직의도의 영향에 관한 연구. 청주대학교. 석사학위논문.
- 엄미정·박재민. (2007). 산업기술인력 부족의 결정요인 분석. *기술혁신연구*, 15(2), 25-40.

- 연경진. (2009). 정보통신분야 여성 청년층의 이직의도와 이직행동 결정요인 분석. 숙명여자대학교. 석사 학위논문.
- 원지영. (2015). 청년층 이직의 결정 요인과 효과. 비판사회정책, 46, 348-376.
- 윤형한 · 신동준. (2012). 고졸 청년 취업 실태 분석. 한국직업능력개발원.
- 이길순. (1998). 전문대학 졸업생의 이직행동에 관한 연구. 직업교육연구, 17(2), 121-136.
- 이동하 · 우석진 · 강현아 · 정익중 · 노충래 · 전종철. (2016). 임금이 사회복지사의 이직에 미치는 효과. 유라시아연구, 13(2), 87-102.
- 이만기. (2013). 대졸 초기경력자의 이직의도에 미치는 영향요인 분석. 진로교육연구, 26(3), 61-81.
- 이병희. (2003). 재학 중 근로경험의 실태와 노동시장 성과. 노동경제논집, 26(1), 1-22.
- 이선희. (2008). 직무만족과 개인-직무 부합도가 청년근로자의 이직 결정에 미치는 영향. 한국심리학회지, 21(4), 705-728.
- 이성균. 201. 좋은일자리의 지역별 비교 및 요인분석. 지역사회학, 12(2), 5-29.
- 이영민 · 임정연. (2010). 대졸 초기 경력자의 자발적 이직 결정요인 및 효과분석. 기업교육연구, 12(1), 129-153.
- 이인재 · 최은미. (2003). 자활후견기관 실무자 이직의도 결정요인. 사회복지연구, 22, 229-255.
- 임유진. (2016). 고졸 청년의 좋은 일자리 이행에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 남성 청년과 여성 청년의 비교. 이화여자대학교. 박사학위논문.
- 장서영 · 장원섭. (2008). 대졸 초기경력자의 조직적응에 관한 질적 연구: 이직고려사유와 이에 대한 대응 실태를 중심으로. *Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education*, 11(3), 105-138.
- 장원섭 · 김형만 · 옥준필. (1999). 학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구: 고등학교 단계를 중심으로. 서울: 한국직업능력개발원.
- 장원섭 · 김정환. (2007). 고용형태에 따른 초기경력자의 학습과 적응 방식의 차이 연구: 기업 내 개발지원관계를 중심으로. 서울: 한국직업능력개발원.
- 정성석 · 이기훈. (2008). 2단계 로지스틱 회귀모형을 이용한 직무만족도와 이직행동에 관한 연구: 대졸자 직업이동 경로조사 자료를 중심으로. *CSAM (Communications for Statistical Applications and Methods)*, 15(6), 859-873.
- 주홍석. (2014). 대기업 대졸 신입사원의 직업적응과 입사 전의 지식, 입사 후에 대한 기대, 선도적행위, 조직사회화 전략 및 직장 내 사회적 지원의 관계. 서울대학교. 박사학위논문.
- 차성현 · 주휘정. (2010). 교육 및 기술 불일치가 임금, 직무 만족, 이직 의도에 미치는 영향 분석. 교육재정경제연구, 19, 177-215.
- 채창균 · 김안국 · 오호영. (2005). 청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발: 대졸 청년층의 노동이동. 서울: 한국직업능력개발원.
- 최지원. (2015). 청년층의 경력 유형 연구: 외환위기 당시 및 이후 코호트의 비교. 서울대학교. 박사학위

논문.

통계청. (2015). 사업체노동력조사.

_____. (2016a). 2월 고용동향.

_____. (2016b). 사업체노동력조사.

_____. (2016c). 2015년 혼인, 이혼 통계.

한국고용정보원. (2016). 4년제 대졸 청년층의 전공-직장 미스매치와 노동시장 성과.

한미현. (2004). 장애인근로자 이직에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 대구대학교 석사학위논문.

홍선희 · 양계민. (2009). 청소년방과후아카데미 지도자의 이직욕구, 직무만족 및 심리적응에 영향을 미치는 스트레스 요인분석. 한국청소년연구, 20(3), 335-364.

Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vandaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48-64.

Barak, M. E. M., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and meta-analysis. *Social service review*, 75(4), 625-661.

Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92, 707-721.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1981). Race and sex differences in quits by young workers. *Industrial Labor Relation Review*, 34, 563-577.

Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2011). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration*, 20(10), 1-20.

Cotton, J. L. & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review implication for research, *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.

Evans, J. & Gibb, E. (2009). Moving from precarious employment to decent work. Global Union Research Network.

Floro, M., & Meurs, M. (2009). Globaltrends in women's access to decent work. Friedrich-Ebert-Stiftung.

Gaston, N., & Timcke, D. (1999). Do Casual Workers Find Permanent Full-Time Employment?: Evidence from the Australian Youth Survey. *Economic Record*, 75, 333-347.

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.

DelCampo, R. G. (2006). The Influence of Culture Strength on Person-Organization Fit and Turnover. *International Journal of Management*, 23, 465-469.

- Donohue, J. J. (1988). Determinants of job turnover of young men and women in the United States. *Research in Population Economics*, 6, 257-301.
- Lee, T. H., Gerhart, B., Weller, I., & Trevor, C. O. (2008). Understanding voluntary turnover: Path-specific job satisfaction effects and the importance of unsolicited job offers. *Academy of Management Journal*, 51, 651-671.
- Lee, T. H. (2012). Gender Differences in Voluntary Turnover: Still a Paradox?. *International Business Research*, 5(10), 19-28.
- Light, A., & Ureta, M., (1992). Panel estimates of male and female job turnover behavior: Can female non-quitters be identified?. *Journal of Labor Economics*, 10(2), 156-81.
- Lynch, Lisa M. (1992). Differential effects of post-school training on early career mobility. *NBER Working Paper* No. 4034. Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.
- Mckenna, M, K. L., & Roberge, R. (2001). Restructuring, gender and employment in flux: a geography of regional change in Cornwall, Ontario. *Canadian Geographer*, 45(2), 223-236.
- Mincer, J. (1986). Wage changes in job changes. Cambridge, Mass., USA: National Bureau of Economic Research.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Moynihan, D. P., & Landuyt, N. (2008). Explaining Turnover Intention in State Government: Examining the Roles of Gender, Life cycle, and Loyalty. *Review of Public Personnel Administration*, 28(2), 120-143.
- Mueller, C. W., & Price, J. L. (1990). Economic, psychological, and sociological determinants of voluntary turnover. *Journal of behavioral economics*, 19(3), 321-335.
- O' Reilly, C. A. III, Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- Pfeffer, J., & Baron, N. (1988). Taking the workers back out. *Research in organizational behavior*, 10, 257-303.
- Royalty, A. B. (1998). Job-to-job and job-to-nonemployment turnover by gender and education level. *Journal of Labor Economics*, 16(2), 392-433.
- Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: A cross-national perspective. *Journal of Economic Literature*, 39(1), 34-92.
- Sicherman, N. (1996). Gender differences in departure from a large firm. *Industrial and Labor Relations Review*, 49(3), 484-505.
- Theodossiou, I. (2002). Factors affecting the job-to-jobless turnover and gender. *Labour*, 16(4),

729-746.

Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H., & Liu, X. (2012). Job Satisfaction, Occupational Commitment and Intent to Stay among Chinese Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), 539-549.