

청년층의 자발적 이직요인 예측연구 : 성별 간 차이 비교를 중심으로*

유 정 환**, 이 지 안***, 이 가 빈****, 박 성 민*****

요 약

최근 실시된 경제활동인구조사 청년층 부가조사에 따르면, 첫 직장 근속기간이 1년 6.8개월인 것으로 나타났다. 이는 청년층이 조직에 적응할 때쯤 퇴사 및 이직을 하게 되는 것으로 해석할 수 있다. 조직에는 이러한 양태가 새로운 직원을 채용, 교육하는데 들어가는 물적, 시간적 측면에서 상당한 비용으로 작용하고, 젊은 세대 청년들에게는 기존 직장을 떠나 다시금 취업 경쟁으로 뛰어들어 이직을 준비하고 새로운 직장에 입사하기 전까지 상당한 경제적 비용을 감수해야 한다는 점에서 큰 사회적 비용이 발생한다고 할 수 있을 것이다. 이러한 문제의식을 바탕으로 본 연구는 청년이 이직을 결심하게 되는 요인을 개인특성변수, 인적자본변수, 직장, 업무 특성 변수로 나누어 구분하였고 이러한 요인을 바탕으로 이직 여부를 예측하고자 한다. 이를 위해 이항 로지스틱 회귀분석과 CHAID 알고리즘 기반 의사결정나무 모형을 사용해 분석하고자 하며, 각 성별에 따라 상이한 사회, 경제적 요인으로 인해 이직 예측요인이 다르게 나타날 수 있기에 성별 집단을 나누어 분석하였다. 이항 로지스틱 분석 결과 남성 집단의 경우 미혼인 경우, 본인이 인지하고 있는 자신의 경제상태가 나쁜 경우, 고용형태가 비정규직인 경우, 수행업무가 본인의 교육 수준에 비해 낮고 전공과 상응하는 정도가 낮은 경우 이직확률이 증가하였으며, 여성 집단은 미혼일 경우, 본인이 인지하고 있는 자신의 경제상태가 나쁜 경우, 직업훈련 경험이 없는 경우, 취업 사교육 경험에 있는 경우, 해외 유학 및 연수 경험이 있는 경우, 고용형태가 비정규직인 경우 이직확률이 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 실증분석 결과를 바탕으로 본 연구는 이론적, 정책적, 실무적 시사점을 제공하고자 한다.

◆ 주제어 : 청년이직, 청년, 고용노동정책, 분류분석, 의사결정나무, 이항 로지스틱 회귀분석

* 본 논문은 교육부 및 한국연구재단의 BK21FOUR 「공감과 혁신을 위한 플랫폼 거버넌스 교육연구단」에서 지원을 받아 수행된 연구임(관리번호 4199990114294).

** 주저자, 성균관대학교 국정전문대학원 석사과정/공공인재개발연구센터 연구원(jryu@skku.edu)

*** 공동저자, 성균관대학교 국정전문대학원 석사과정/공공인재개발연구센터 연구원(buzzi1010@skku.edu)

**** 공동저자, 성균관대학교 국정전문대학원 석사과정/공공인재개발연구센터 연구원(lgbin0904@skku.edu)

***** 교신저자, 성균관대학교 국정전문대학원/행정학과 교수, 공공인재개발연구센터 연구소장(sm28386@skku.edu)

I. 서론

근래 청년층 직장인과 언론사들은 ‘퇴준생’, ‘조용한 사직’과 같은 현상을 계속해서 언급하고 있다. 앞서 언급한 두 현상은 청년층과 기성세대 간 직장 및 업무에 대한 인식 차이로 인하여 발생하고, 심화한다고 여겨진다. 이는 기성세대는 조직에 보다 잔류하고자 하는 의지가 강하나, 청년층은 더 좋은 환경을 찾아 떠나려는 의지가 강한 것에서 원인을 찾을 수 있을 것이다. 동아일보와 재단법인 청년재단이 지역, 성별, 연령별 인구비례 할당 표집 방식으로 전국 만 19세 이상 1,000명을 청년층(만 19세~34세)과 비 청년층(만 35세 이상) 각 500명으로 구성하여 조사한 결과를 살펴보면, 입사 후 퇴사 전 적정 근무 기간에 대해 청년층은 근무 기간에 상관없이 언제든 퇴사할 수 있다는 요지의 응답을 가장 많이 한 반면, 비청년층 응답자는 최소 3년의 근무기간을 가진 후 퇴사해야 한다는 응답을 가장 많이 한 것으로 나타났다. 또한, 통계청의 2022년 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과에 따르면, 첫 직장 근속기간은 1년 6.8개월로(통계청, 2022), 이는 청년층이 조직 및 부서에 적응할 때쯤이면 퇴사 및 이직을 하는 것으로 해석할 수 있을 것이다. 이러한 현상은 조직 관점에서 새로운 직원을 채용하고 교육하는 물적, 시간적 비용이 소모되고, 새로운 직원이 입직하여 업무를 수행한다고 할지라도 완전한 적응 이전에는 적응된 이전 인력에 비하여 생산성이 떨어질 여지가 존재하며, 이직자가 이직을 결심하고 이직을 시행하기까지 업무에 대한 몰입도 등에 대하여 상당한 저하와 다른 조직구성원에 대한 부정적 영향의 소지가 있는 것으로 생각할 수 있다. 한편, 청년의 관점에서는 다양한 요인으로 인해 소속 조직에 몰입하지 못하고 이직을 준비하거나, 몸은 조직에 있으나 마음은 떠난 조용한 사직상태의 상태에 있다면 개인 측면에서는 직무만족도가 유의미하게 감소하며 전반적인 삶의 만족에도 악영향을 미칠 것으로 생각해볼 수 있다. 공사조직을 막론하고 이러한 현상은 조직관리 측면에서 반드시 해결해야 할 문제 중 하나라고 할 수 있으며, 계속해서 심화되는 청년층의 퇴직과 이직에 대한 분석의 필요성은 상당하다고 할 수 있을 것이다. 또한, 이러한 이직과 퇴직의 원인 분석에 있어서 성별 간 상이한 사회, 경제적 요인으로 인해 다르게 나타날 수 있기 때문에 성별 간 차이를 분석함으로 상당한 함의를 도출할 것으로 생각한다.

본 연구는 앞서 전술한 바 있는 현재 직면하고 있는 노동환경 및 노동시장에 대한 세태에 대한 문제의식을 바탕으로 이직에 대한 영향변수로 개인특성변수, 인적자본변수, 직장·업무 특성으로 나누어 분석함을 통해 어떠한 요인이 청년이 힘들게 입사한 일터에서 떠나 다시금 치열한 경쟁으로 뛰어드는 것을 감수하고 이직을 결심하게 되는지 원인을 예측하고자 한다. 이에 본 연구는 위와 같은 연구질문에 대한 해답을 찾고, 정책적, 이론적 측면에서의 시사점을 도출하기 위해 제2장에서는 기존 청년층의 이직 선택에 대하여 이론적인 배경과 선행연구를 검토하고, 제3장에서는 연구설계를 제시할 것이며, 설계된 연구모형을 실증적으로 분석하기 위해 이항 로지스틱 회귀분석과 CHAID 알고리즘 기반 의사결정나무 분석을 시행하고자 한다. 이러한 분석을 통하여 제4장에서는 분석 결과를 보고하고, 제5장에서는 분석 결과를 바탕으로 이론적, 정책적, 실무적 함의를 제공하고자 한다.

II. 이론적 논의

1. 자발적 이직

이직(turnover)이란 조직 구성원들이 조직으로부터 금전적 보상을 받는 구성원으로서의 자격을 종결짓고 개인의 자의로 조직을 떠나는 것을 의미한다(Mobley, 1982). 이직은 의사결정 주체에 따라 자발적인 이직과 비자발적인 이직으로 구분 할 수 있다. Bluedorn(1978)은 조직에 대한 이직을 본인이 결정한 경우를 자발적인 이직, 조직에 대한 이직을 조직이 결정한 경우를 비자발적인 이직이라고 보았다. 먼저 자발적 이직은 근로자 스스로 주도하며 보통 회사에 대한 불만에서 비롯되거나 자신에게 맞는 직무를 찾아 다른 기업으로 직장을 옮기는 전직, 혹은 학업으로 전환, 마지막으로 결혼, 임신, 출산, 지병, 가족의 이사 등으로 인한 사직을 포함한다. 반면, 비자발적 이직은 근로자 스스로 결정하는 것이 아닌 회사에 의해 주도되며, 기업에 의한 해고, 정년퇴직 등을 포함한다(이기리, 2003). 본인의 의사에 따른 자발적인 이직의 대표적인 유형은 사직이라고 할 수 있으며, 조직의 의사에 따른 비자발적인 이직은 고용주와 개인이 체결한 근로계약의 기간만료에 따른 자연퇴직, 조직의 규정 및 규칙 위반에 따른 징계성 해고, 조직의 환경개선 등의 사유로 처리되는 해고가 대표적이다. 기능에 따라 이직을 분류하자면 조직에 대한 영향성을 기준으로 순기능적 이직과 역기능적 이직으로 분류될 수 있다(Dalton, Krackhardt & Porter, 1981). 순기능적 이직은 잔존하고 있는 구성원과 조직이 모두 긍정적인 경우에 해당하며, 역기능적 이직은 개인이 조직에서 떠나기를 원하지만 조직은 개인이 고용을 유지하기를 원하는 것으로, 개인의 이직이 조직에게 부정적인 영향을 주는 경우를 말한다. 자발적 이직은 기업에 대해 좋지 않은 평가를 내리고 있는 종업원이 조직을 떠나는 경우이고, 이때, 해당 기업 역시 이직하는 종업원에 대해 좋지 않은 평가를 내리고 있는 상황인 자발적 이직이면 순기능을 하는 자발적 이직이지만, 해당 기업이 이직하는 종업원에 대해 좋은 평가를 내리고 있는 경우에는 역기능을 하는 자발적 이직이다(Dalton, Todor, & Krackhardt, 1982). 이와 같은 역기능에는 높은 성과를 보이는 인력을 상실할 수 있고(Trevor, Gerhart, & Boudreau, 1997), 높은 인력교체 비용을 발생시키며(Cascio, 2000), 기업성과의 하락(Kacmar, Andrews, VanRooy, Steilberg, & Cerrone, 2006; Shaw, Gupta, & Delery, 2005; Glebbeek & Bax, 2004)을 가져올 수도 있다.

자발적 이직은 개인의 직무행태, 조직의 효과성과 생산성에 부정적 영향을 미친다. 조직을 떠나고 싶어하는 구성원은 조직이나 직무에 애착을 느끼기 어려울 것이고, 따라서 그러한 구성원이 성실하고 헌신적으로 업무를 수행하거나 높은 성과를 거둘 것이라고 기대하기는 어려운 것이다(오재동, 2015:4). 조직에서 조직 구성원들의 자의에 의한 자발적인 이탈이 많아지게 되면 잔존하고 있는 조직구성원들의 사기가 저하되는 현상을 초래할 수 있다는 측면에서 자발적인 이직은 부정적인 현상이라 할 수 있으며, 보유하고 있는 유능한 인재가 방출됨에 따라 조직의 인적자산에 있어 중대한 손해를 발생하게 된다. 따라서 조직 구성원의 자발적 이직은 팀 내 상호작용과 같은 조직

프로세스를 약화시키면서(Marks, Mathieu & Zaccaro, 2001), 조직 특유의 지식과 스킬을 보유한 인적자본 뿐만 아니라 직원들 간의 협동 및 신뢰 등의 사회적 자본 역시 약화시킨다(Shaw, Park & Kim, 2013). 즉, 자발적 이직의 증가는 조직 특유의 지식과 역량을 감소시키므로 업무 공백을 발생시켜 조직성과에 부정적인 영향을 미친다(옥지호, 2014). 따라서 이직은 조직 구성원 개인적 차원에서나, 조직적 차원에서나 바람직하지 않다는 부정적 인식이 강하기 때문에 조직 차원에서는 조직구성원의 이직 및 조직이탈 문제에 대해 신중하게 관리할 필요가 있다.

기존의 자발적 이직에 관한 연구들은 주로 직무 관련 요인 및 태도에 초점을 두었으며 주로 이직의도를 통해 이직실태를 파악하였다. 청년층의 자발적 이직 관련 연구들을 살펴보면 다음과 같다. 장서영과 장원섭(2008)은 대졸 초기 경력자의 조직적응에 관한 질적 연구를 수행하여 이직 고려이유를 파악하는 연구를 수행하였는데, 업무나 근무환경에 대한 불만, 직업 안정성에 대한 불안 등이 이직에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이영민, 임점연(2010)은 경력 4년 미만 대졸 초기 경력자를 대상으로 이직의 영향요인을 검토하였으며, 김범성(2010)은 278개 중소 IT기업의 인사담당자가 응답한 설문조사 자료를 바탕으로 임금수준이 높을수록 이직률이 낮아지며, 그 효과의 크기는 조직의 신뢰문화 수준에 따라 달라짐을 보였다. 이동하 등 (2016)은 사회복지사 276명에 대해 시간 당 임금이 이직률에 미치는 영향을 분석하였으며 홍우형 등 (2019)은 내일채움공제 사업을 분석하여 근로자의 장기근속 요인을 살펴보았다.

2. 자발적 이직 요인

1) 개인특성변수

이직에 영향을 주는 개인특성적 요인으로 주로 연구되는 변수들은 성별, 연령, 근속연수 등으로, 해당 변인들은 기업에서 이직 혹은 이탈 위험을 판단하는 기준으로 작용할 수 있음이 확인되었다(Schlechter et al., 2016). 특히 연령에 관하여서는 많은 선행연구들이 중장년층 근로자보다 청년층 근로자의 이직 의도가 부(-)적인 관련성이 더 높은 것으로 나타나 청년층 근로자의 조직 이탈 위험이 더욱 큰 것으로 나타났다(Grissom et al., 2016). 대다수의 연구들은 연령이 높고, 근속연수가 길수록 이직과 매우 높은 부정적 상관관계를 가지며, 비정규직인 근로자가 정규직 근로자보다 조직몰입이나 만족도가 확연히 떨어져 조직을 더욱 쉽게 떠나려는 특성을 보인다고 말한다. 연령과 이직에 관한 연구의 경우, 연령은 이직 및 이직의도에 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 밝혀지고 있다(Cotton & Tuttle, 1986). 특히 연령이 높을수록 이직의도는 낮아지는 경향이 보이는데, 이러한 현상은 연령이 많을수록 안정지향적인 성향을 보이며, 대체적으로 새로운 직무기회나 이직기회가 줄어드는 데서 기인한다고 볼 수 있다. 그러나 연령은 근속연수, 교육수준과 같은 변인들과 높은 상관관계가 있기 때문에, 연령 자체만으로는 이직에 대한 설명력이 낮을 수 있다(이길순, 1998). 또한 성별에 따른 차이에서 남성보다는 여성의 이직률이 높다는 결과가 제시되고 있는데, 이는 가족부양책임이 클수록 이직률이 낮아진다는 연구결과(Price & Mueller, 1981)와 같은

맥락에서 이해 가능하다. 이는 기혼자일수록 가족 부양의 책임감으로 인해 경제적 부분에 대한 고려를 증시하는 조직몰입의 유형 중 지속적 몰입을 나타내는 것으로 생각해 볼 수 있다(나현민, 하태수, 2014). 이우정 외(2012)는 남녀 간 직장이동에 영향을 미치는 요인과 직장이동 수익률을 분석하였는데, 결혼과 부양가족 여부는 남성의 경우에만, 연령요인은 여성의 경우에만 직장유지 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 즉, 남성의 경우 결혼하여 부양할 가정이 있는 경우에는 이직보다는 현직에 머무르는 경향이 있는 반면 여성의 경우 결혼, 임신, 출산 등을 거치면서 가사와 자녀의 양육 책임으로 인한 이직의 가능성이 증가한다는 설명이다(Mobley, 1979; 김은석, 정철영, 2010; 원지영, 2015). 특히 여성의 경우에는 결혼, 임신, 출산 등에 의한 신체적 제약이 발생하게 되고, 결혼한 여성은 육아 등의 이유로 육아와 직장생활의 병행이 현실적으로 힘들어 이러한 현실적 제약이 이직으로 연결될 수 있다. 송현정 외(2017)는 토픽분석을 활용하여 직장여성의 이직 원인에 대한 연구를 수행하였는데, ‘결혼에 의한 스트레스’ 토픽 유형에서 대부분의 여성들이 출산과 육아 부담으로 인한 스트레스를 호소하고 있었으며, 세부토픽 중 ‘결혼에 의한 스트레스’ 토픽이 가장 높은 수준으로 나타났다. 이는 여성 근로자의 결혼과 출산이 그들의 경제활동참여를 방해한다는 강혜련(2002)의 연구와 결을 같이 한다. 더욱이 이명신(2001)은 실증연구를 통해 전문직 여성들의 막내 자녀의 연령이 낮을수록 이직의도가 증가함을 밝혔다. 정영순, 어윤경, 최인선(2012)의 연구에서도 미취학자녀의 존재는 취업여성들이 이직의향을 가질 가능성을 높이는 변인으로 확인되었다. 이 밖에 이직에 영향을 주는 다양한 개인적 변수들이 존재하며, 본 연구에서는 혼인여부, 거주지, 부채유무, 군복무여부 등 보다 세밀한 변수들을 설정하여 청년층의 이직요인을 분석하고자 한다.

개인특성변수와 자발적 이직에 대한 선행연구를 살펴보자면 이영민과 임정연(2010)은 경력 4년 미만 대졸 초기 경력자를 대상으로 이직의 영향요인을 분석하였는데, 성별, 부모 학력수준, 가정의 사회경제적 지위 등의 개인특성 요인들이 주요한 이직 결정요인으로서 작용한다는 것을 보고하였다. 이직의 효과에 대해서는 이직을 한 근로자의 경우 이전보다 소득이 증가했거나, 조직 또는 직무 만족도의 향상, 직위의 향상, 복지 수준 향상 등의 효과가 나타났다. 지민웅, 박진(2017)의 연구에서는 입사 후 1년 이내 이직하는 근로자는 일자리의 특성보다는 연령, 가구 내 소득 중 근로자의 임금 소득 비중 등 개인적 요인에 의해 영향을 받는 반면, 입사 후 1년에서 2년 사이에 이직하는 근로자의 경우 임금, 근로시간, 직무의 난이도 등 일자리의 특성에 더욱 큰 영향을 받는다는 것을 밝히기도 했다. 또한 청년패널조사 1차에서 6차 데이터를 이용하여 청년층 이직의 결정 요인 및 효과를 로지스틱 회귀 분석을 통해 살펴본 원지영(2015)의 연구에서는 성별과 나이가 이직에 유의한 부정적인 영향을 미치며 상용직 여부와 월평균 로그 임금 역시 근로자의 조직이탈에 부정적 선형관계를 형성함을 밝혔다. 정인호 외(2018)의 연구에서는 청년 취업자의 이직에 영향을 미치는 요인으로서 성별, 혼인여부, 교육수준, 연령 등이 유의한 변수로서 나타났다고 보고했다. 따라서 본 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 도출하고자 한다.

가설1. 개인특성변수(거주지, 혼인여부, 부채유무, 입주형태, 군복무 여부, 개인의 경제상태 인식 수준)는 청년층의 자발적 이직에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2) 인적자본변수

인적자본(Human capital)이란 기계설비 등의 물적자본이 장기간에 걸쳐 형성되고 생산성을 높이는 것과 마찬가지로 인간 체내에 내재하되 장기간에 걸쳐 형성되고 생산성을 높이는 기술, 기능, 지식을 통칭한다(강영주, 송성화, 2011). 개인의 인적자본의 형태로서는 기업에서의 지식, 기술 향상 뿐만 아니라 학교에서의 지식 및 기술향상을 포함하며 노동자의 건강과 노동시장 정보도 인적자본으로 간주된다. 인적자본이론(Human Capital Theory)은 인적자본의 개념을 이용하여 교육(Education)과 성과(Outcome) 간의 관계를 합리적으로 설명하고자 한다. 즉, 인간은 교육을 통해 지식, 기술, 창의력과 같은 인적자본을 몸속에 습득하게 되고, 이러한 인적자본이 가져다주는 생산성의 증가로 인해 기업가는 높은 임금을 지불하기 때문에 개인의 경제적인 보상이 높아진다는 것이다. 인적자본 요인에는 학력, 자격증 소유여부, 교육 수준, 교육훈련 등이 포함될 수 있다(양정선, 2003). 인적자본모형에 따르면, 이동의 순편익(Net Benefits), 즉 편익에서 비용을 뺀 값의 현재가치(Present Value)를 결정하는 것이 이동에 대한 의사결정에 영향을 미친다(박주연, 2018). 즉 새로운 일자리로부터 도출되는 효용이 크면 클수록, 변화와 관련된 즉각적인 비용이 적을수록, 그리고 새로운 일자리에서 기대하는 개인의 전망이 클수록 이동의 순편익의 현재가치가 커지면서 이직이 발생할 확률이 높아지는 것이다.

신호이론(Signaling Theory)은 학력과 같은 개인이 가진 인적자본의 크기가 그 사람의 능력에 대한 신호로서 작용한다고 설명한다. 특히 신호이론은 교육수준을 하나의 신호체계로서 이야기하는데, 예를 들어 높은 학벌을 가진 취준생과 그렇지 않은 취준생이 있을 경우, 기업은 높은 학벌의 취준생이 더욱 뛰어난 능력을 가지고 있다고 지레짐작하는 것이다. 따라서 학력, 교육수준, 자격증 소유 등 개인이 가진 인적자본의 수준은 개인의 가치를 높여 개인에게 더욱 좋은 여건의 일자리를 가질 수 있다는 기대를 심어줄 수 있으며, 이러한 기대는 언제든지 자발적 이직으로 이어질 수 있다.

국내 연구들은 대부분 개인이 가진 인적자본의 크기, 즉 교육수준이나 학력이 높을수록 자발적 이직을 높인다는 연구결과를 도출해왔다. 학력에 따른 이직여부를 다룬 국내 연구들을 살펴보자면 차성현, 주희정(2010)은 국내의 경우 4년제 대학 졸업자가 전문대학 졸업자보다 이직 의도가 더욱 높다고 보고하였으며, 따라서 학력은 이직에 정(+)의 영향을 미치는 변인임이 연구되었다. 교육 수준과 자발적 이직에 있어서는 그 관계가 상이하였는데, (신은숙, 2002)는 교육 수준이 높을 경우 규범적 몰입을 바탕으로 한 조직몰입 수준이 높기 때문에 이직 의도가 낮다는 결과를 발표하였으나, (원지영, 2015)는 교육수준이 높은 근로자는 노동시장에서 스스로의 가치가 높다는 인식을 가지고 있으므로 반드시 이직을 부정적으로 예측하는 요인은 아니라고 밝힌 바 있다. 김재신(2017)은 청년 임금근로자의 이직행동 결정요인을 로지스틱 회귀분석 추정방법으로 분석하였는데, 연령과 종사상 지위는 이직에 부정적 영향을, 학력과 근로시간은 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났

다. 대졸 초기 경력자의 자발적 이직 결정요인을 분석한 이영민과 임정연(2010)의 연구에 따르면 개인발전 가능성, 외국어시험, 자격증 취득노력 등이 이직 성공에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 개인의 미래와 비전, 장래성, 개인의 발전 가능성이 이직을 고려하는 중요한 요인이라는 것을 밝혔다.

이에 반해 조직에서 인재육성과 조직 활성화, 성과달성을 위해 실시하는 교육훈련의 경우는 근로자의 조직몰입과 직무만족을 향상시키므로 자발적 이직을 낮추는 요인으로서 작용 가능하다. 교육훈련은 정해진 조직의 목표를 위해 지식과 기술을 학습하는 절차로서(Beach, 1965), 조직이 구성원의 역량을 향상시켜 조직의 목적을 달성하도록 돕는 과정으로 이해할 수 있다(Mathis & Jackson, 2003). Katz(2009)는 교육훈련의 주된 목적은 구성원들이 직무수행 상 갖추어야 할 자질을 향상시키는 것이라고 말한다. 또한 조직몰입이론에서는 교육훈련의 투자로 인해 구성원의 직무에 대한 몰입도가 증가하게 되어 기업을 떠날 요인이 줄어든다고 설명한다(김수원, 박동현, 2018). 다양한 국내외 연구들에서도 교육훈련이 이직에 부(-)적 영향을 준다는 것을 보여주고 있는데, Cotton & Tuttle(1986)의 연구에서는 교육훈련에 대한 만족도가 높으면 구성원들의 이직의도가 낮아진다는 것을 보여주었다. 한국패널조사 데이터를 이용하여 근로자 이직률에 대해 분석한 문영만(2019)의 연구에서는 교육훈련에 참여한 근로자의 이직률이 그렇지 않은 근로자에 비해 5.1%p 감소한다고 보고하였다. 김민경과 나인강(2012)은 인적자본기업 1차와 2차 패널데이터를 사용하여 교육훈련이 인적자원성과 및 기업성과에 미치는 영향을 분석하였다. 이 연구는 이직을 직접 측정하였다기보다는 교육훈련이 직원이 이직방지 향상에 도움을 주었는지를 연구하였는데, 1인당 교육훈련비가 높을수록 이직방지의 효과가 높다고 결과를 보고하였다. 이를 바탕으로 다음과 같은 가설을 도출하고자 한다.

가설2. 인적자본변수(학력, 자격증 소유 여부, 직업훈련 경험 여부, 취업 사교육 경험 여부, 해외 유학 및 연수경험 여부)는 청년층의 자발적 이직에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3) 직장 및 직무특성 변수

개인의 일반적 특성 외에 조직 구조적 특성 및 직무 내용적 특성 또한 청년근로자의 이직 결정에 영향을 미치는 중요한 변인에 해당한다. 직장 및 직무특성 변수로는 조직전체요인, 작업환경요인, 직무내용요인 등으로 분류 가능하며 이는 조직의 입장에서 통제 가능한 요인이므로 이에 대한 적절한 관리는 이직관리에 있어 매우 중요한 역할을 하게 된다. 조직전체요인으로는 고용형태 등이 있으며 작업환경 요인은 직장 내 차별 경험에 포함될 수 있다. 마지막으로 직무내용 요인으로는 수행업무와 교육수준 차이, 업무와 전공의 일치도 등이 포함된다. 직장 및 직무특성 요인에서는 많은 변수들이 이직과 높은 정(+)의 상관관계를 보여주었는데 전반적인 직무만족도, 직무 자체에 대한 만족도, 감독자에 대한 만족도, 임금만족도, 조직충성도는 이직에 비교적 높은 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(나인강, 2004; 이영민, 2005).

개인-직무 적합성(P-J fit)은 직무에서의 요구와 이를 충족시킬 수 있는 구성원의 역량 사이의 일치정도를 의미한다(Caldwell & O'Reilly, 1990). 개인-직무 적합성 이론은 인적자원관리 이론을 대표하는 중요한 이론 중 하나이며 개인이 직장을 선택할 때 자신의 특성과 직무가 맞지 않거나 직무에 적응하지 못할 경우, 즉 개인-직무 적합성이 낮을 경우, 조직을 떠날 가능성이 높다고 설명한다(Cable & Judge, 1996). 조직차원에서 개인-직무 적합성을 살펴보면, 재직자 개개인의 교육, 기술등을 종합적으로 고려하여 적합한 직무에 배치하는 경우 조직 전체의 생산성 향상을 도모할 수 있을 것으로 고려된다(권남호, 2021). 특히 개인-직무 적합성은 직무 만족도를 높이는 중요한 결정변수이며, 높은 직무만족은 이직을 낮추는 대표적인 예측변수로서 많은 선행연구들에서 밝힌 바 있다. 직장만족과 이직의도에 관하여서 조직 내 구성원으로 갖게 되는 직무 등에 대한 태도가 이직행동으로 이어질 가능성이 높기에 직무만족과 관련한 적합성 변수는 이직의도를 결정하는 중요 변수로서 다루어진다(김은석, 정철영, 2010). 따라서 조직 구성원이 직무에 대한 적합성인식이 높고 자신이 맡은 직무에 흥미를 느낀다면 조직에 대한 애착감이 높아지고 이직의도가 감소한다고 유추할 수 있다.

Lewin(1951)은 높은 수준의 개인-직무 적합성은 직무를 수행하는 개인이 더 많은 노력을 투입하게 만들며, 이는 더 나은 성과로 이어지기 때문에 개인-직무 적합성은 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 설명했다. 또한 많은 연구들이 개인-직무 적합성이 직무관련 태도에 정(+)의 영향을 미친다고 보고하고 있다(Caldwell & O'Reilly, 1990; Lauver & Kristof-Brown, 2001; Hasan, Jawaad, & Buut, 2021). Moncrief(1997)은 연구에서 직장만족이 증가할수록 이직의도를 감소시키고, 박관호(2018)는 직장만족도가 이직의도에 유의미한 부(-)적 영향을 주어 직장에 대한 만족도가 클수록 이직의도가 낮아질 수 있다고 보고하였으며, 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 것은 직무 및 직장에 대한 태도라고 하였다. 본 연구에서는 수행업무와 교육, 그리고 수행업무와 전공의 상응정도를 개인-직무 적합성 변수로서 분류하고자 한다.

이선희 외(2008)는 청년패널조사 데이터를 활용하여 직무만족 및 개인-직무 부합도가 청년근로자의 자발적 이직에 미치는 영향을 사건사 분석기법을 통해 추정하였는데, 직무만족과 직무와 전공 부합도 변수가 이직에 유의한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 문영만과 홍장표(2017)는 기업규모별 이직 결정요인을 패널 로짓 GEE_ar1모형으로 추정한 결과, 기업규모가 작을수록 이직률이 높았으며 직무와 교육수준, 전공의 불일치성이 높을수록 이직률이 커지는 것으로 나타났다. 또한 청년취업자의 기업규모별 이직 결정요인을 분석한 결과 기업규모와 상관없이 이직에 유의한 영향을 미친 변인으로는 임금(-), 고용형태(정규직=1,-), 근속연수(-), 장래성(-) 변수였다. 신입사원의 이직의도에 영향을 미치는 작업환경 변수에 관해 연구한 탁진국 외(2016)의 연구는 고용형태, 임금, 직무부합, 상사불만, 동료관계, 업무환경 등의 변수가 이직에 유의미하게 영향을 미치는 것을 발견하였다. 마지막으로 청년 취업자의 이직의사를 의사결정나무모형을 통해 예측한 정인호 외(2018)의 연구에서는 직무요인인 직무-교육 적합도와 직무-전공 일치도가 청년층의 이직에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다.

고용형태의 경우 종사상 지위에 따라 크게 정규직 근로자와 비정규직 근로자로 나눌 수 있는데,

정규직 근로자는 전일제 근무자로 계속성이 전제되는 고용관계인 반면, 비정규직 근로자는 불규칙한 근로시간과 불안정한 법적/경제적 지위로 인해 고용안정성이 확보되어있지 않다. 종사상 지위에 대한 논의는 1990년대 이후 본격적으로 진행되기 시작하였으며, 이들 연구들은 종사상 지위에 따른 임금 및 근로조건, 복리후생과 관련한 각종 차별실태에 관해 보고하고 있다(황정미, 김순영, 2006; 배화숙, 2005). 이렇듯 신분상의 차이에 기반한 처우 격차, 차별 등의 이유로 비정규직 근로자는 정규직 근로자에 비해 자발적 이직 수준이 비교적 높은 것을 알 수 있다. 한국노동패널조사(KLPIPS)의 19차 자료와 19차 청년용 부가자료를 사용하여 청년근로자 이직요인을 분석한 김재신(2017)은 여러 일자리 요인 중 종사상 지위, 임금, 근로시간 등의 직장 및 업무변인이 가장 강한 유의성을 나타내었다고 보고하였으며, 이는 기본적으로 청년들의 향상된 근로조건을 가진 일자리를 찾음을 의미하여 청년층의 이직행동과 노동시장의 균형이 필요할 뿐만 아니라 양질의 일자리에 대한 공급이 선행되어야 함을 밝혔다. 청년 취업자의 이직 결정 요인이 아닌 이직 준비 관련 요인을 분석한선행연구들도 있다. 김경범, 이주현, 노진원, 권영대 (2016)은 청년패널조사1 차-7차 자료를 이용하여 청년 취업자의 이직 준비 관련요인을 일반화 추정 방정식(GEE)방법을 이용한 패널로짓모형을 사용하여 분석한 결과, 연령(-), 성별(남=1, +), 학력(+), 임금(-), 고용형태(비정규직=1, -), 교육 및 기술 수준 대비 직무 일치성(일치=1, -), 자기발전 추구(-), 자율성과 권한(-), 직장 내 인간관계(-) 변수들이 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

직장과 관련된 요인으로는 직장환경, 차별, 직장 내 만족도, 임금, 성장기회, 일과 삶의 균형 등이 연구되었다. 임금이 높고 임금에 대한 만족도가 높을수록 이직 의도와 행동은 감소하였으며(Rombaut & Guerry, 2018), 종사하고 있는 사업체의 규모가 클수록 이직은 감소하는 것으로 나타났다. 업무량 만족도, 성장 기회에 대한 만족도, 유연근무제도에 대한 만족도 등 일과 삶의 균형을 맞출 수 있도록 하는 정책은 근로자의 이직과 부(-)적 관계를 가졌다. 마이스터고 졸업자의 이직요인 및 결과에 대한 질적 연구를 수행한 이인우(2023)의 연구에서는 이직을 결정하게 되는 영향요인으로서 교육과 업무의 괴리감, 상사로부터 받는 상처, 동료로부터 받는 상처, 주변 환경의 불만족, 근무환경의 불만족 등이 있다고 보고하였다. 은화리(2013)의 연구에서는 대졸 초기 경력자의 이직 및 잔류 의도에 영향을 미치는 요인을 질적 연구를 통해 파악하고, 이를 토대로 자발적 이직에 영향을 미치는 관계를 실증적으로 분석하였다. 연구 결과에서 대졸 초기 경력자들이 이직을 고려하게 하는 점은 업무 불만족, 대인관계어려움, 직장 내 차별, 조직에 대한 불만족, 과도한 업무량과 야근, 주변의 이직으로 나타났다. 또한 이직의 효과 측면에서는 내재적 만족감 향상, 외재적 만족감 향상, 이직 경험으로 인한 부정적인 면들의 수용, 자기 발전의 기회라는 점을 확인하였다. 따라서 이와 같은 논의를 토대로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

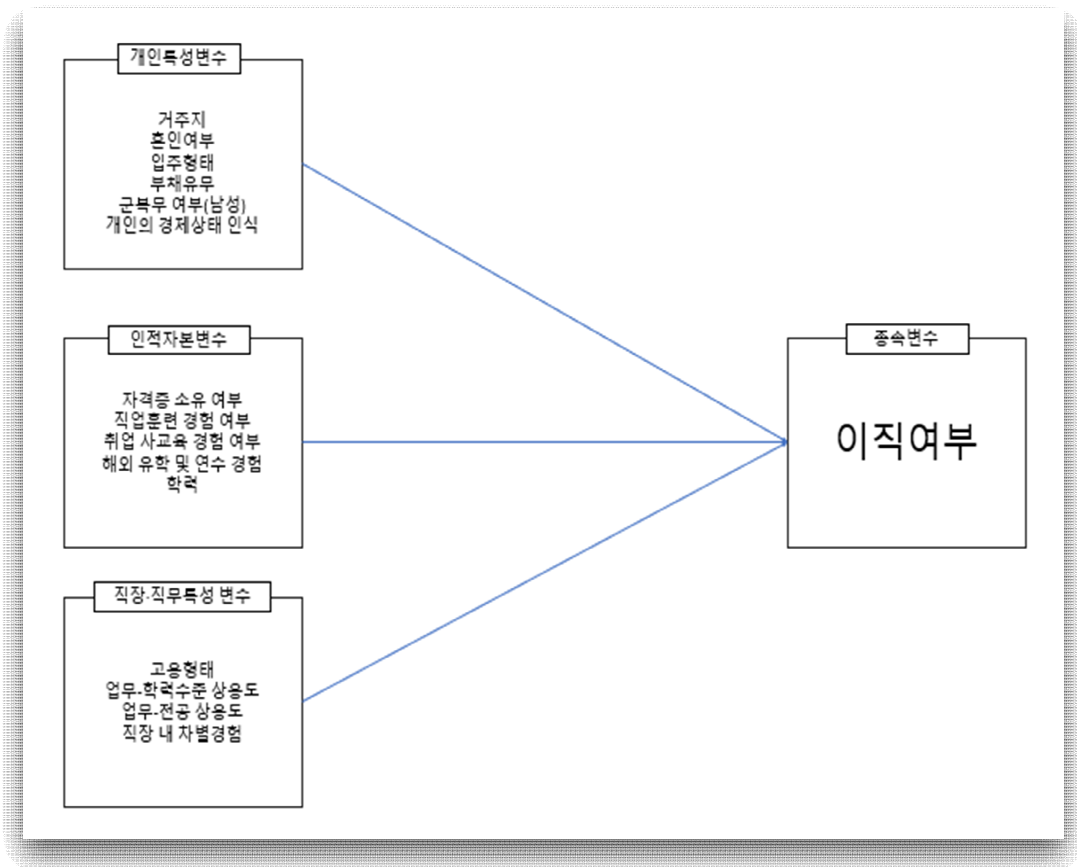
가설3. 직장 및 직무특성 변수(고용형태, 업무-학력수준 상응도, 업무-전공 상응도, 직장 내 차별경험)는 청년층의 자발적 이직에 유의한 영향을 미칠 것이다.

Ⅲ. 연구설계

1. 연구모형

본 연구는 청년층의 이직 선택의 원인을 다각도로 분석함으로써 청년층에 대한 노동정책에 대한 제언과 인사, 조직관리 측면에서의 실무적, 정책적 함의를 제공하는 것을 목적으로 한다. 어떠한 요인이 취업상태의 청년층이 기존 직장을 떠나 새로운 직장으로의 이직을 촉발하는지 실증적으로 분석하기 위해 독립변수를 개인특성변수, 인적자본변수, 직장·업무 특성 변수로 구성하였으며 종속변수를 13차 조사에서 취업상태였으나, 14차 조사에서는 다른 직장으로 이직한 여부로 설정하여 각각의 변수들이 이직에 대해 어떠한 예측 관계를 가지는지 분석하고자 한다. 각각의 개인특성 변수, 인적자본변수, 직장·업무 특성 변수들이 이직여부에 미치는 영향관계를 분석하고자 본 연구의 연구모형을 도식화하여 <그림 1>에 제시하였다.

<그림 1> 연구모형



2. 연구방법

1) 자료수집 및 표본 특성

본 연구는 한국고용정보원 생산 청년패널조사(YP : Youth Panel)를 바탕으로 진행되었다. 청년패널조사는 청년층의 학교생활, 사회 및 경제활동, 가계 배경 등의 요소를 파악하고, 기초자료를 구성함으로 청년실업 해소를 위한 고용, 노동정책의 수립과 관련한 연구 발전에 기여를 그 목적으로 하고 있다. 본 연구는 청년패널조사 중 2019년 시행된 13차 조사와 2020년 시행된 14차 조사를 바탕으로 이루어졌으며, 13차 조사는 2019년 8월에서 11월, 14차 조사는 2020년 8월에서 11월 동안 진행되었으며, 조사방식은 CAP(Computer Assisted Personal Interview) 방식의 방문 면접 조사와 응답자가 해당 조사방식을 거부하거나 접촉이 힘든 경우에는 CAI 설문을 웹(web)에 탑재하여 온라인 방식 조사(CAWI)를 병행하여 실행하였다. 본 연구의 연구대상자는 청년패널조사 13차 및 14차 조사에 모두 참여한 응답자 중, 13차와 14차에서 모두 최종학력이 초대졸 이상이며, 취업자라고 응답한 4,972명을 대상으로 한다. 본 연구에서 활용된 표본의 인구통계학적 특성은 아래 <표 1>과 같다.

<표 1> 표본의 인구통계학적 특성(N=4,972)

변수	구분	빈도	%
성별	남성	2521	50.7%
	여성	2451	49.3%
고용형태	비정규직	977	19.7%
	정규직	3995	80.3%
최종학력	초대졸	1480	29.8%
	대졸	3177	63.9%
	석사 이상	315	6.3%
거주형태	임차	4732	95.2%
	자가	240	4.8%
거주지역	수도권	2402	48.3%
	비수도권	2570	51.7%
결혼여부	미혼	3013	60.6%
	기혼	1959	39.4%
부채유무	부채있음	1117	22.5%
	부채없음	3855	77.5%

2) 연구변수의 구성

본 연구는 앞서 다루었던 이론적 배경과 선행연구에 기반하여 청년의 이직에 미치는 요소를 개인특성 변수, 인적자본 변수, 직장·업무 특성 변수로 나누어 구성하였다. 첫째, 개인특성 변수는 거주지, 혼인 여부, 입주형태, 부채유무, 개인의 경제 상태 인식 수준을 양성 모두 공통으로 다루었으며, 남성에 대해서는 군 복무 여부를 추가로 포함하였다. 둘째, 인적자본 변수는 자격증 소유 여부, 직업훈련 경험 여부, 취업 사교육 경험 여부, 해외 유학 및 연수 경험 여부, 학력 수준으로 구성하였다. 셋째, 직장 및 업무 특성 변수는 정규직과 비정규직으로 이루어진 고용 형태, 본인의 수행업무와 교육 수준의 상응 수준 및 전공의 일치 수준, 직장 내에서의 차별 경험 여부로 구성하였다. 위 구성을 바탕으로 실증분석을 위해 각 요인에 대한 가부를 0과 1의 범위의 숫자로 대응하는 가변수화 하였다. 본 연구에서 다루고자 하는 연구변수는 아래 <표 2>와 같다.

<표 2> 연구변수의 구성

구분	변수명	측정 방법
종속변수	이직 여부	0 : 잔류, 1 : 이직
개인특성 변수	거주지 (참조 : 비수도권)	0 : 비수도권, 1 : 수도권
	혼인 여부 (참조 : 미혼)	0 : 미혼, 1 : 기혼
	입주형태(참조 : 임대)	0 : 임대, 1 : 자가
	부채유무(참조 : 없음)	0 : 없음, 1 : 있음
	군 복무 여부(참조 : 미필)	0 : 미필, 1 : 군필
	개인의 경제상태 인식 수준 (참조: 보통 이상)	0 : 보통 이상, 1 : 어려움
독립변 수	자격증 소유 여부 (참조 : 없음)	0 : 없음, 1 : 있음
	직업훈련 경험 여부 (참조 : 없음)	0 : 없음, 1 : 있음
	취업 사교육 경험 여부 (참조 : 없음)	0 : 없음, 1 : 있음
	해외 유학 및 연수 경험 여부 (참조 : 없음)	0 : 없음, 1 : 있음
	학력 (참조: 초대졸)	0 : 초대졸, 석사 이상 1 : 대졸
	대졸 석사 이상	0 : 초대졸, 대졸 1 : 석사 이상
직장·업무 특성 변수	고용형태 (참조: 비정규직)	0 : 비정규직, 1 : 정규직
	업무-학력수준 상응도 (참조: 낮음)	0 : 낮음, 1 : 일치 또는 높음
	업무-전공 상응도 (참조:비일치)	0 : 비일치, 1 : 일치
	직장 내 차별 경험 (참조:없음)	0 : 없음, 1 : 있음

3) 분석방법

본 연구에서는 각각의 연구변수에 대하여 다음과 같은 분석을 진행하고자 한다. 첫째, 연구변수 간 상관관계를 확인하기 위해 상관관계 분석을 시행하고자 한다. 둘째, 가변수화 되어 이항분포를 보이는 각 종속변수를 바탕으로 종속변수의 발생여부를 분류(Classification)하는 모형으로 알려진 로지스틱 회귀분석을 사용하여 이직에 대한 영향요인을 분석하고자 한다. 셋째, 머신러닝에 기반한 분류모형 중 하나인 의사결정나무를 통해 이직에 대한 영향요인을 나누고 시각적으로 제시하고자 한다. 의사결정나무의 알고리즘으로는 CHAID(Chi-squared Automatic Interaction Detection) 알고리즘을 사용하여 분석하고자 한다. CHAID 알고리즘은 Kass가 ‘An Exploratory Technique for Investigating Large Quantities of Categorical Data(1980)’에서 최초로 소개한 알고리즘으로 노드를 분할할 때, 카이제곱 검정을 바탕으로 독립성 검증을 시행해 노드를 분할하고, F 검정을 통해 각 노드 내에서 변수를 분할한다. 하위 노드에서 변수를 추가적으로 분할할 때마다 F 검정을 사용하게 되며, 해당 변수가 유의한 경우 추가적 하위 노드가 생성됨으로서 점차 가지가 늘어나게 되는 것이다. 이와 유사한 분석방법으로 Random Forest를 제시할 수 있고, Random Forest는 보다 나은 예측력을 보일 수는 있으나, 분석방법의 특성상 결과와 과정에 대한 이해가 힘들다는 단점¹⁾이 존재하기에, 본 연구에서는 로지스틱 회귀분석과 의사결정나무를 함께 사용하여 분석함으로써, 독자로 하여금 직관적인 이해를 도모하고자 하였다.

본 연구에서 분류에 강점을 가진 이항 로지스틱 회귀분석과 의사결정나무를 함께 사용함을 통해 각각의 분석 모형이 취약한 부분을 상호 보완하여 더 나은 결과를 보고하고자 하며, 이항 로지스틱 회귀분석과 의사결정나무모형을 통한 분석을 수행한 후, 각 모형의 오차행렬과 ROC 곡선을 바탕으로 예측수준을 분석하여 각 분석의 예측성도에 대해 분석 및 논의하고자 한다. 이러한 방법은 다음과 같은 장점이 존재한다. 첫째, 의사결정나무는 로지스틱 회귀분석에 비해 이상치에 더 강건하다. 의사결정나무모형은 어떠한 변수에 대한 노드를 나누는 과정에서 이상치가 보일 경우, 해당 변수에 대한 이상치를 노드 분기 기준으로 적합하지 않다고 판단하고 다른 노드 분기 기준을 찾는다. 둘째, 의사결정나무모형은 로지스틱 회귀분석에 비하여 변수 선택에서도 큰 편의성을 가진다. 로지스틱 회귀분석 모형은 변수를 모두 투입한 후 우도 비 검정 및 Wald 분석을 바탕으로 적합하지 않은 변수를 제거함으로써 모형을 정교화 하나, 의사결정나무모형은 가지치기 과정에서 가지의 수를 제한하거나, 노드의 분기 횟수를 조절함으로써 더욱 쉽게 최적의 모형을 도출할 수 있다는 장점이 있다. 셋째, 로지스틱 회귀분석과 의사결정나무모형을 함께 사용할 경우, 각 모형의 결과를 상호작용적으로 해석하여 전체적인 분석의 예측력에 있어서 보다 나은 결과를 제시할 수 있다. 넷째, 의사결정나무가 과적합에 대한 취약점을 로지스틱 회귀분석의 높은 일반화 능력(Generalization Ability)을 바탕으로 이러한 취약점을 극복할 수 있다. 본 연구는 이러한 각 분석 방법의 특징을 종합적으로 고려하여 본 연구의 가설검증을 위해 로지스틱 회귀분석과 의사결정나

1) 해석 가능성이 낮은 특징을 가지는 머신러닝 모델을 ‘블랙박스(Black Box)’라고 일컫기도 한다.

무모형을 함께 종합적으로 활용하여 분석을 진행하고자 한다.

IV. 분석 결과

1. 상관관계 분석

연구변수에 대한 판별 타당성(Discriminant Validity)을 검증하고, 변수 간 다중공선성의 문제를 예방하고자 상관관계 분석을 시행하였다. 성별별로 각 연구변수 간 관계가 상이할 수 있으므로 성별을 나누어 변수 간 상관관계 분석을 수행하였으며, 그 결과는 <표1> 과 <표2> 에 제시되어있다. 상관관계 분석 결과 상관계수가 모두 1 이하로 나타남에 따라 모든 연구변수 간 구성개념이 동일하지 않음을 알 수 있다. 상관관계 분석을 살펴보면, 양성 모두 혼인여부와 부채유무의 여부가 상당한 상관관계를 가지고 있었으며, 정규직일 경우 강한 업무-전공 상응도를 보인다는 점과 업무-전공 상응도와 업무-교육수준 상응도가 강한 양의 상관을 가진다는 점이 상당히 괄목할 만한 요소라고 할 수 있다.

<표 1> 남성 상관관계 분석 결과

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	1																
2	.015	1															
3	-.201**	.000	1														
4	-.013	.011	.130**	1													
5	-.039*	.135**	.262**	.156**	1												
6	-.063**	.061**	.099**	.016	.063**	1											
7	.806**	.045*	.042*	-.012	.182**	.012	1										
8	-.073	-.077	.088**	.017	.120**	.074**	.039	1									
9	-.019	.103**	.074**	.051**	.152**	.039*	.075**	.122**	1								
10	.042*	.099	-.020	.044*	.038	.008	.057**	.000	.022	1							
11	.008	.005	.045*	.023	.001	.015	.022	-.016	-.024	-.005	1						
12	-.043*	.031	.007	-.001	.045*	.055*	.000	.039	.013	.017	.008	1					
13	.014	.055**	.099**	.049*	.084**	-.043*	-.022	-.012	.011	.013	-.014	-.363**	1				
14	-.195**	.077	.062**	.012	.029	.028	-.079**	.054**	.012	-.045*	-.016	.078**	-.023	1			
15	-.113**	-.065**	.058**	-.011	-.054**	-.023	-.104**	-.020	-.056**	-.020	.017	.045*	-.007	.180**	1		
16	-.107**	-.079**	.042*	-.008	-.108**	-.047*	-.095**	-.006	-.023	-.009	-.016	.053**	.064**	.189**	.315**	1	
17	.003	.041*	.000	.026	.107**	.015	.085**	.027	.054**	.023	-.007	-.002	.012	-.003	-.073**	-.109	1

1.이직여부 2. 거주지 3. 결혼여부 4. 입주형태 5. 부채유무 6. 군필 여부 7. 본인 경제상태 인식 8.자격증 소유 여부 9. 직업훈련 경험 여부 10. 취업 사교육 여부 11. 해외연수 유학 경험 여부 12. 대출 13. 석사 이상 14. 고용형태 15. 업무-교육수준 상응도 16.업무-전공 상응도 17. 일터 내 차별 경험 여부

***.p<0.001 **.p<0.01 *.p<0.05

〈표 2〉 여성 상관관계 분석 결과

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	1															
2	.001	1														
3	-.081**	-.046*	1													
4	.016	.011	.109**	1												
5	.001	.114**	.143**	.071**	1											
6	.128**	.062**	-.053**	-.008	.250**	1										
7	-.055**	.002	.163**	.027	.077**	.030	1									
8	-.036	.113**	.058**	-.001	.115**	.062**	.166**	1								
9	.085**	.006	-.033	-.009	.063**	.088**	.022	.065**	1							
10	.071**	.022	-.008	-.012	.016	-.020	.026	.059**	.061**	1						
11	-.027	-.059**	-.030	.008	-.017	-.053**	-.005	-.037	-.009	.025	1					
12	.001	.030	.102**	-.007	.038	-.036	.030	.015	.017	.019	-.329**	1				
13	-.212**	.003	-.041*	.017	-.045*	-.137**	.023	-.009	-.017	-.009	.055**	-.034	1			
14	-.086**	-.080**	.041*	.014	-.117**	-.184**	.002	-.035	-.101**	.018	.010	.024	.156**	1		
15	-.088**	-.089**	.011	-.019	-.122**	-.198**	-.032	-.042*	-.045*	.024	.016	.070**	.174**	.378**	1	
16	-.012	.091**	.010	.047*	.170**	.135**	.049*	.079**	.074**	.023	.046*	.048*	-.008	-.158**	-.083**	1

1. 이직 여부 2. 거주지 3. 결혼여부 4. 입주형태 5. 부채유무 6. 본인 경제상태 인식 7. 자격증 소유 여부 8. 직업훈련 경험 여부 9. 취업 사교육 여부 10. 해외연수 유학 경험 여부 11. 대출 12. 석사 이상 13. 고용형태 14. 업무-교육수준 상응도 15. 업무-전공 상응도 16. 일터 내 차별 경험 여부

***.p<0.001 **.p<0.01 *.p<0.05

2. 이항 로지스틱 회귀분석

1) Hosmer-Lemeshow 검정

본 연구는 남녀 청년의 이직 결정에 대한 예측 모형의 적합도를 검정하기 위해 이항 로지스틱 회귀분석을 시행하기 이전, Hosmer-Lemeshow 검정을 시행하였다. Hosmer-Lemeshow검정은 로지스틱 회귀분석에 있어 추정된 예측값과 관찰값의 차이를 검정함을 통해 모형의 설명력을 검증한다(Hosmer & Lemeshow, 1980). 각 성별의 집단별 Hosmer-Lemeshow검정결과는 다음 〈표 3〉과 〈표 4〉와 같다.

결과를 살펴보면, 남성 집단의 경우 P-Value가 0.0690로 나타났고, 여성 집단의 경우 0.5553으로 두 모형 모두 적합한 예측 모형이라고 할 수 있을 것이다.

〈표3〉 남성 집단에 대한 Hosmer-Lemeshow검정 결과

관측치	2,521
예측변수의 패턴 수	694
χ^2 (자유도)	732.37(677)
P-Value	0.0690

〈표4〉 여성 집단에 대한 Hosmer-Lemeshow검정 결과

관측치	2,451
예측변수의 패턴 수	632
χ^2 (자유도)	610.46(616)
P-Value	0.5553

2) 집단별 이항 로지스틱 회귀분석 결과

앞서 제시한 연구변수들을 바탕으로 개인특성 변수, 인적자본 변수, 직장·업무 특성 변수가 이직 결정에 미치는 영향 관계를 분석하고자 이항 로지스틱 분석을 시행하였다. 또한, 본 연구에서는 성별에 의한 영향계에 대한 차이를 분석하고자 전체 응답을 성별에 따라 남성과 여성으로 나누어 분석하였다. 아래 제시된 〈표 5〉와 〈표 6〉은 각각 남성 집단에 대한 이직에 대한 로지스틱 회귀분석 결과와 여성 집단의 이직에 대한 로지스틱 회귀분석 결과를 제시한 것이다.

남성 집단을 살펴보면, 개인특성 변수에서는 미혼일수록, 본인이 인지하고 있는 경제상태 인식이 나쁠수록 이직확률이 높아지는 양태를 보였으며, 인적자본 변수에서는 자격증이 없을 경우, 직장·업무 특성 변수에서는 고용형태가 비정규직일 경우와 교육 수준에 비해 수행업무 수준이 낮을수록, 전공이 일치하지 않을수록 이직 선택의 확률이 높아지는 경향을 보이는 것으로 나타났다.

〈표5〉 남성 집단의 이직에 대한 이항 로지스틱 회귀분석 결과 (N=2,521)

	변수명	Odds Ratio	S.E.	Z	Sig.
개인특성 변수	거주지 (참조 : 비수도권)	1.040	.108	.38	.703
	혼인 여부 (참조 : 미혼)	.352	.041	-8.85	***(.000)
	입주형태(참조 : 임대)	1.190	.298	.70	.486
	부채유무(참조 : 없음)	.992	.127	-.06	.955
	군 복무 여부(참조 : 미필)	.713	.125	-1.93	.054
	개인의 경제상태 인식 수준 (참조: 보통 이상)	1.665	.235	3.61	***(.000)
인적자본 변수	자격증 소유 여부 (참조 : 없음)	.779	.080	-2.41	**(.016)
	직업훈련 경험 여부 (참조 : 없음)	.936	.134	-.045	.650
	취업 사교육 경험 여부 (참조 : 없음)	1.772	.941	1.08	.282
	해외 유학 및 연수 경험 여부 (참조 : 없음)	1.888	1.799	.67	.505
	학력 대졸 (참조: 초대졸)	.925	.104	-.68	.494
	석사 이상	1.324	.285	1.30	.193
직장·업무 특성 변수	고용형태 (참조: 비정규직)	.420	.051	-7.11	***(.000)
	업무-학력수준 상응도 (참조: 낮음)	.681	.114	-2.29	**(.022)
	업무-전공 상응도 (참조:비일치)	.742	.100	-2.19	**(.029)
	직장 내 차별 경험 (참조:없음)	.867	.339	-0.36	.716
	상수항	2.098	.535	2.90	**(.004)
	Pseudo R2			0.0867	

한편, 여성 집단을 살펴보면 개인 특성 변수에서는 미혼일수록, 개인의 경제상태 인식 수준이 나쁠수록 이직 선택의 확률이 증가하였으며, 인적자본 변수에서는 직업훈련 경험이 없을 경우, 취업 사교육 경험이 있을 경우, 해외 유학 및 연수 경험이 있을 경우²⁾ 이직 선택의 확률이 높은 것으로 나타났다. 여성 집단의 경우 직장·업무 특성 변수에서는 고용형태가 비정규직일 경우 경우에만 이직 선택에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2) 해당 변수의 표준오차 값이 27.601로 나타나고 있는 바, 이는 변수의 추정치가 불안정하다고 볼 수 있으나, 본 변수가 담고 있는 내용은 여성 청년층이 이직을 선택하는 데 있어 중요한 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

〈표6〉 여성 집단에 대한 이직에 대한 이항 로지스틱 회귀분석 결과 (N=2,451)

	변수명	Odds Ratio	S.E.	Z	Sig.
개인특성 변수	거주지 (참조 : 비수도권)	.963	.093	-0.39	.700
	혼인 여부 (참조 : 미혼)	.679	.072	-3.62	***(.000)
	입주형태(참조 : 임대)	1.467	.319	1.76	.078
	부채유무(참조 : 없음)	.858	.118	-1.11	.269
	개인의 경제상태 인식 수준 (참조: 보통 이상)	1.886	.270	4.43	***(.000)
인적자본 변수	자격증 소유 여부 (참조 : 없음)	.830	.082	-1.87	0.062
	직업훈련 경험 여부 (참조 : 없음)	.755	.105	-2.02	*(0.043)
	취업 사교육 경험 여부 (참조 : 없음)	3.658	1.434	3.31	**(.0001)
	해외 유학 및 연수 경험 여부 (참조:없음)	24.931	27.601	2.91	**(.0004)
	학력 대졸 (참조:초대졸)	.930	.097	-0.69	0.492
	석사 이상	1.063	.231	0.28	0.777
직장·업무 특성 변수	고용형태 (참조: 비정규직)	.372	.040	-9.11	***(.000)
	업무-학력수준 상응도 (참조: 낮음)	.828	.133	-1.17	0.242
	업무-전공 상응도 (참조:비일치)	.820	.110	-1.46	0.144
	직장 내 차별 경험 (참조:없음)	.697	.167	-1.50	0.134
	상수항	1.352	.272	1.50	0.133
	Pseudo R2			0.0660	

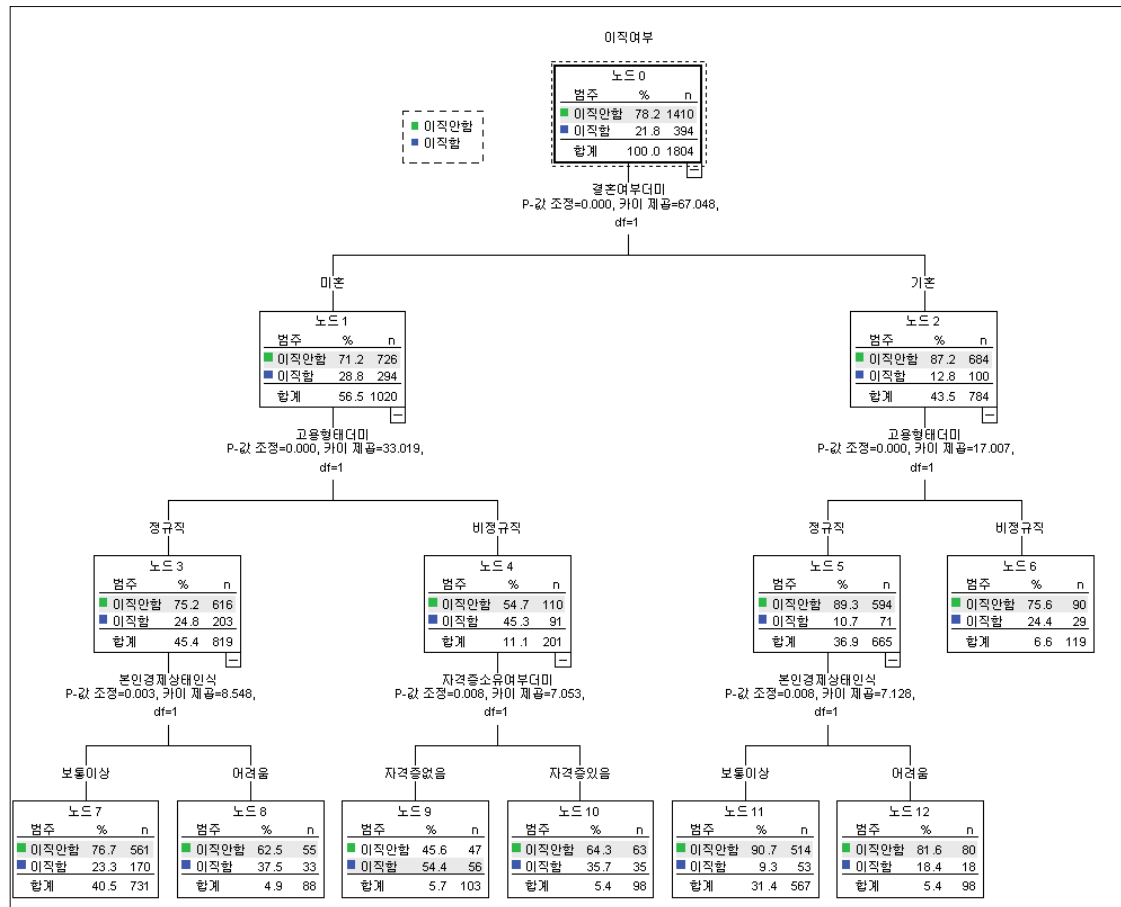
3. 의사결정나무를 통한 분석

본 연구에서는 의사결정나무의 다양한 알고리즘 중 CHAID(Chi-squared Automatic Interaction Detection)를 사용하여 분석을 진행하였다. 의사결정나무는 머신러닝 분석 방법에서 주로 사용되는 방법 중 하나로, 분류분석에 강점을 가지는 방법으로 알려져 있다. 본 연구에서는 의사결정나무 분석의 시행을 위해 성별 별 2개 집단으로 구분한 후, 표본의 70%는 모델의 학습과 파라미터(Parameter) 조절을 위한 Training Set으로, 표본의 30%는 모델의 예측성능을 평가하기 위한 Test Set으로 구분하여 분석을 진행하였다. 남성 집단의 의사결정나무는 〈그림 1〉, 〈그림 2〉에 제시하였고, 여성 집단의 의사결정나무는 〈그림 3〉,〈그림 4〉에 제시하였다. 먼저, 남성 집단을 살펴보면 남성 집단의 이직에 대한 CHAID 알고리즘 기반 의사결정나무분석을 수행하였을 때, Training Set과

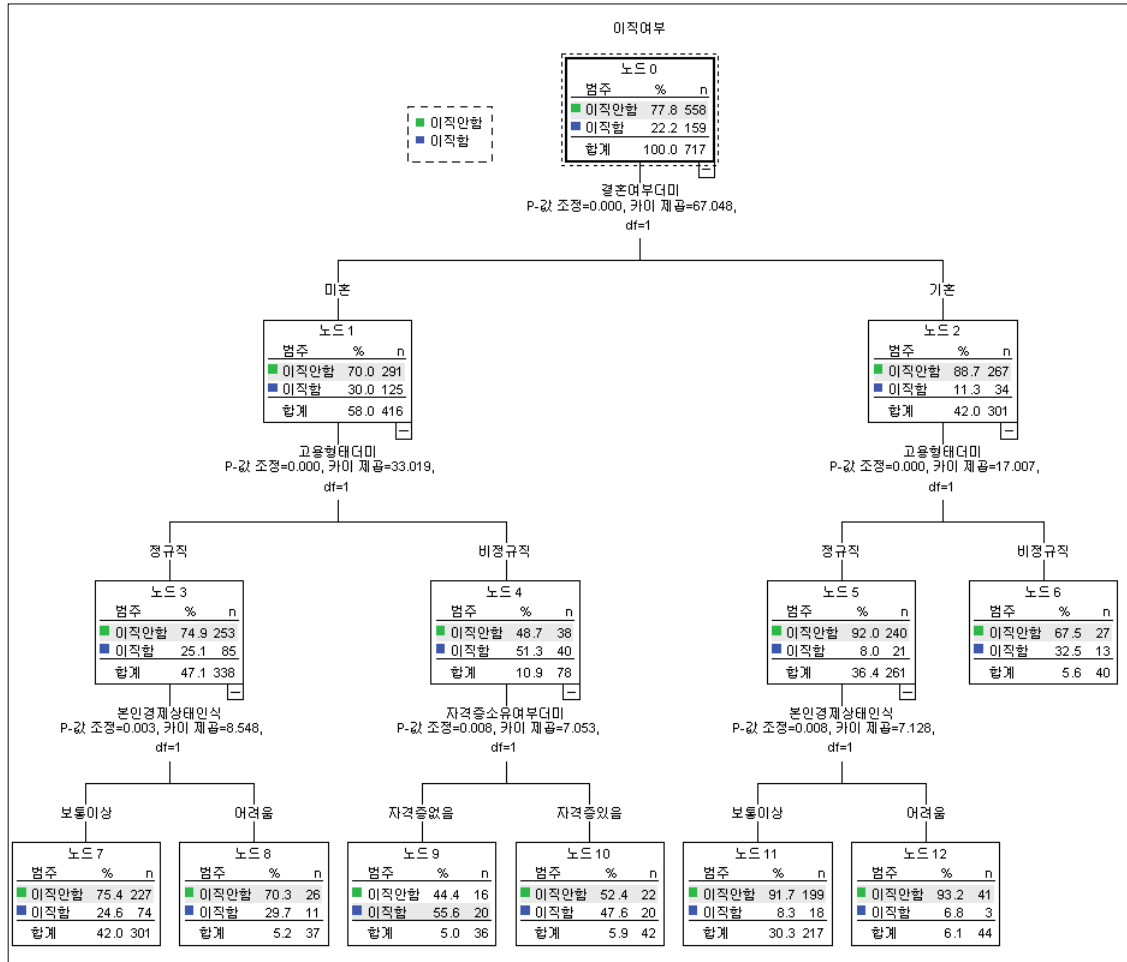
Test Set에서 모두 결혼여부가 가장 큰 노드 분기 요소로 작용하였고, 이후 기혼 및 미혼 집단에서는 정규직과 비정규직의 고용형태가 가장 큰 영향요인으로 작용하였으며, 기혼 및 미혼에 상관없이 정규직 집단에서는 본인이 인식하는 자신의 경제상태인식이 이직에 영향을 미쳤고, 미혼 비정규직 집단에서는 자격증 소유 여부가 이직에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기혼 비정규직 집단은 추가적인 노드의 분기 없이 리프노드로 나타났다.

반면, 여성 집단을 살펴보면 Training Set과 Test Set 모두에서 정규직과 비정규직의 고용형태가 가장 큰 영향요인으로 나타났다. 정규직 집단에서는 결혼여부가 가장 큰 영향요인으로 작용하였으며, 비정규직 집단에서는 직업훈련 경험 여부가 가장 큰 요인으로 작용하였고, 직업훈련 경험이 없는 경우 본인의 경제상태인식이 이직에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

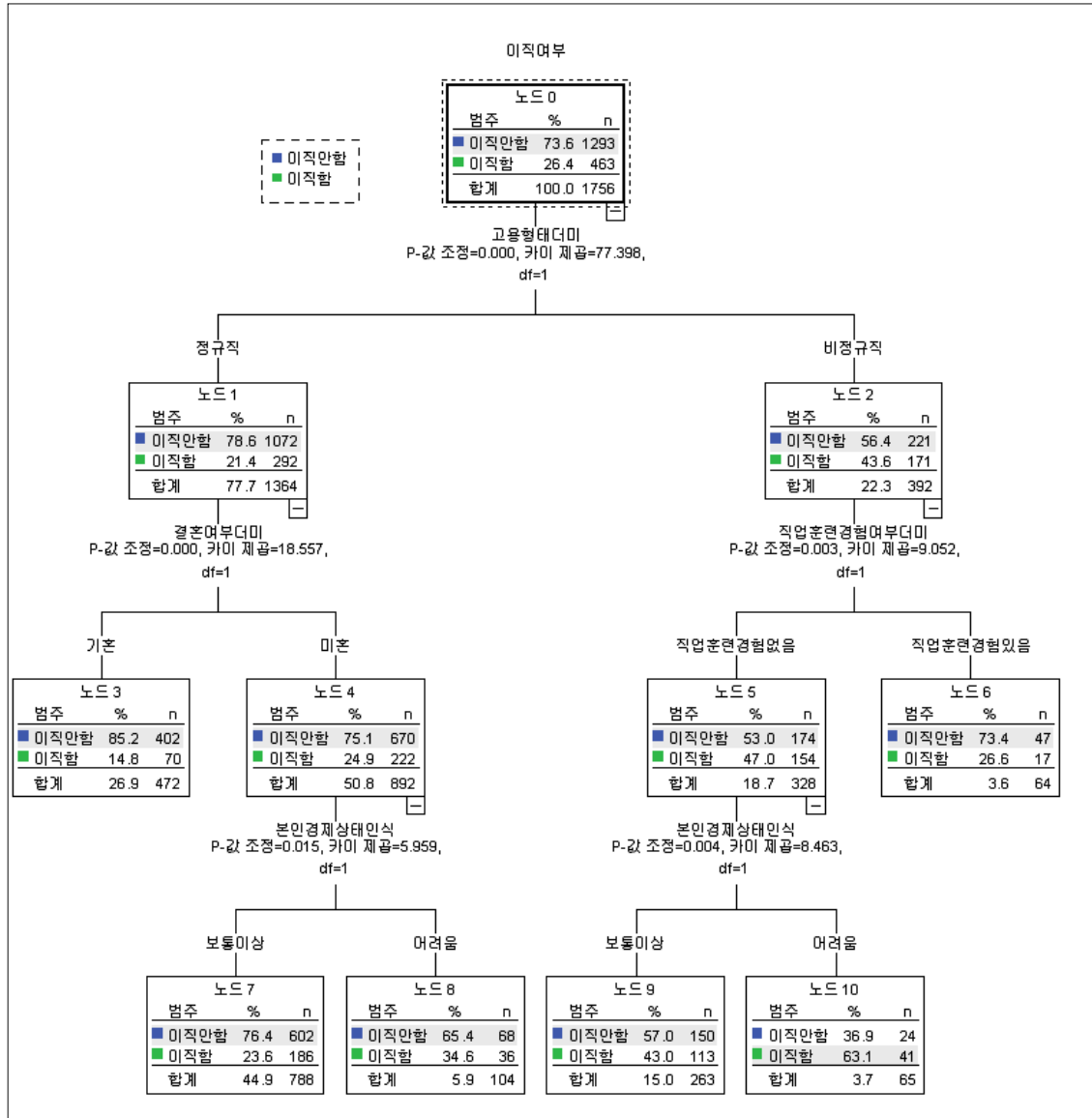
〈그림 1〉 남성 집단 Training Set



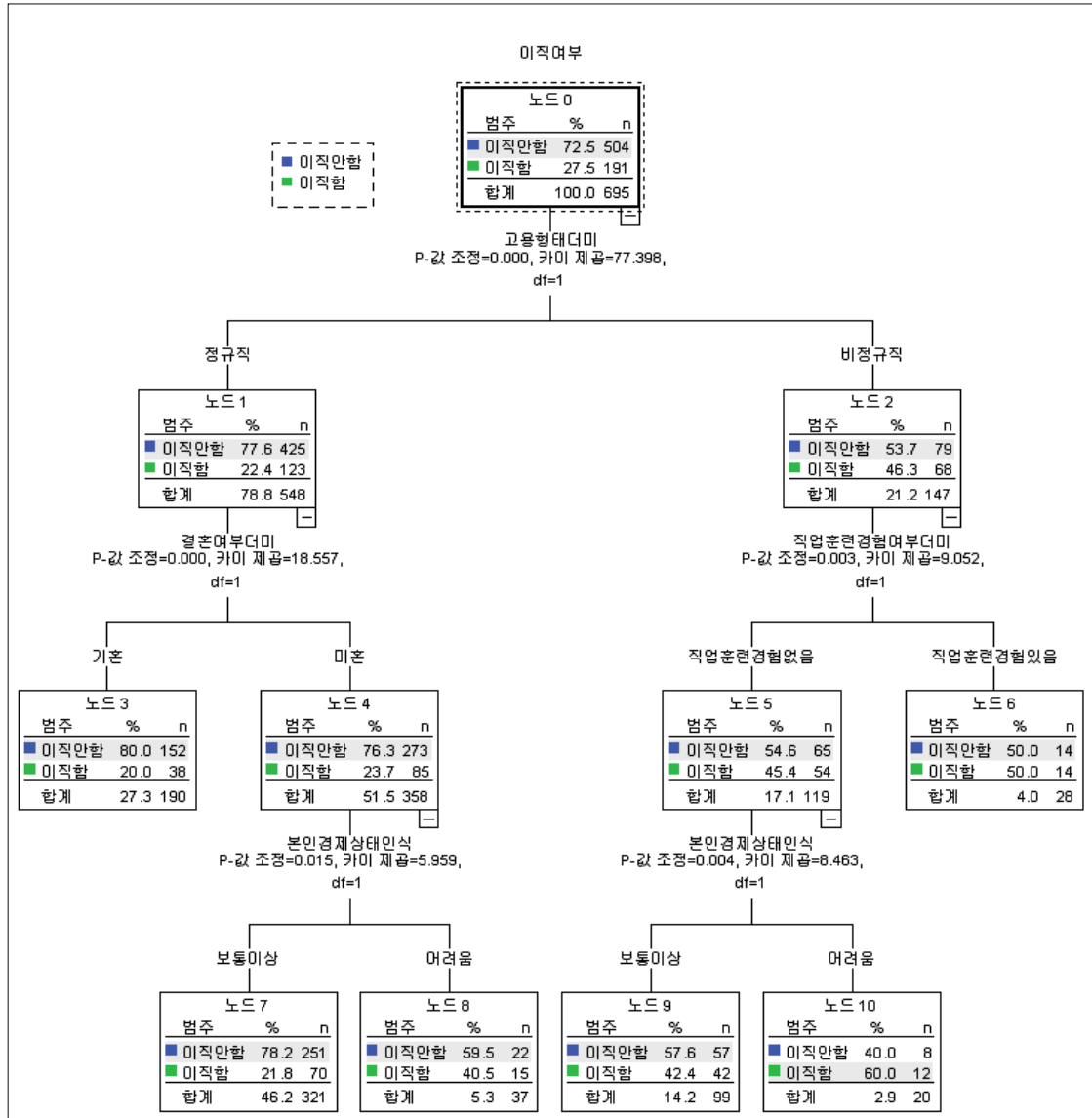
〈그림 2〉 남성 집단 Test Set



〈그림 3〉 여성 집단 Training Set



〈그림 4〉 여성 집단 Test Set



4. 분석 모형에 대한 평가지표

1) 이항 로지스틱 회귀분석 결과의 오차행렬과 ROC 곡선

남녀 각 집단에 대해 이항 로지스틱 분석을 수행한 후 본 모형의 예측 결과를 종합적으로 평가하고자 오차행렬과 오차행렬을 기반으로 하는 다양한 평가지표와 ROC 곡선을 제시하고자 한다. 오차행렬(confusion matrix) 각 행렬에서 True Positive, False Positive, False Negative, True Negative의 4가지 항목을 나타내며, 해당 내용은 모형의 성능을 평가하는 기초적인 지표를 제공하고, 정확도(Accuracy), 민감도(Sensitivity), 특이도(Specificity), 정밀도 (Precision), F1 점수(F1-score)를 계산하기 위한 토대를 제공한다. 이와 더불어 본 연구에서는 ROC 곡선과 ROC-AUC 점수(ROC-AUC Score)를 제공함을 통해 각 모형의 예측확률을 시각적으로 나타내고자 한다. 정확도는 전체 데이터 중에서 올바르게 분류한 비율을 의미하고, 민감도는 실제로 어떠한 값을 가진 데이터를 어떠한 값을 가질 것이라고 분류한 비율, 특이도는 어떠한 값이 아닌 데이터를 어떠한 값이 아니라고 분류한 비율, 정밀도는 어떠한 값을 나타낼 것으로 분류한 데이터 중 실제로 해당 값을 나타낸 비율을 의미하며, F1 점수는 정밀도와 민감도의 조화평균을 의미한다. F1 점수는 정밀도와 민감도가 상호 간 트레이드 오프(Trade off)관계인 것을 극복하고자 두 지표를 종합적으로 고려하기 위하여 고안된 지표이다. <표 1>과 <표 2>에 각 성별 집단에 대한 이항 로지스틱 분석의 오차행렬을, <그림 1>과 <그림 2>에 ROC 곡선, <표 3>에 이항 로지스틱 회귀분석의 예측수준을 제시하였다. 이항 로지스틱 회귀분석 결과 각 성별 집단에 대해 모형의 예측수준을 대표하는 정확도에서는 남녀 각각 78.70%와 75.03%를 기록해 모형이 전반적으로 신뢰할만한 수준이라는 것으로 나타났으며, 민감도는 12.12%, 14.53%로 이직 예측에 있어 이직하는 인원에 대한 특징의 분석과 이직 예상인원의 추적을 하기에 미흡한 수준인 것을 시사한다. 반면, 특이도는 97.41%와 97.05%를 나타내고 있고, 이는 이직을 하지 않은 인원에 대해 이직하지 않을 것으로 예측하는 데는 매우 높은 수준의 예측력을 보이고 있음을 알 수 있으며, 정밀도 측면에서는 56.78%, 64.19%를 기록하여 정밀도의 정의가 모형이 이직할 것으로 예측한 데이터 중 실제로 이직을 선택한 비율을 의미하는 것을 고려해 보았을 때, 이직의 예측에 있어서는 양호한 수준임을 알 수 있다. 민감도와 정밀도의 조화평균인 F1 점수를 살펴보면, 21.89%와 23.75%로 정밀성과 재현성 측면에서 본 연구의 모형이 미흡한 점이 존재하는 것을 알 수 있다. 마지막으로, ROC-AUC 점수는 69.51%와 66.27%로 분석 모형의 분류 능력에 있어서는 양호한 성능을 보인다고 할 수 있다.

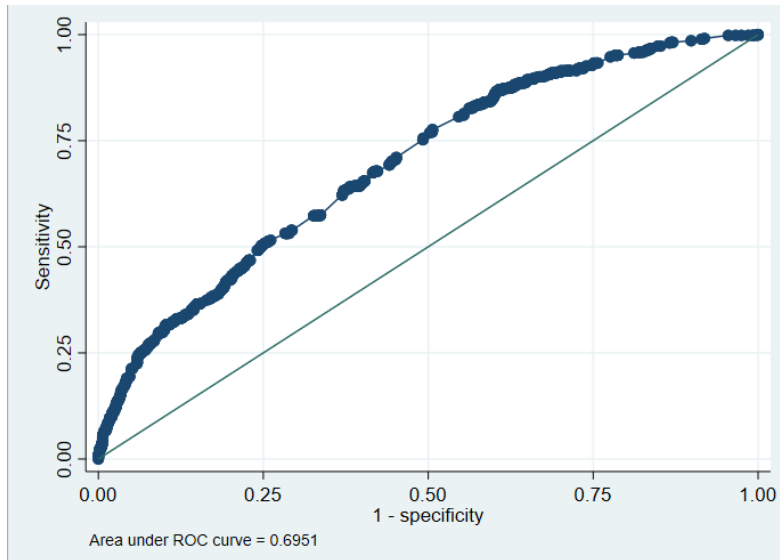
<표 1> 남성 집단에 대한 이항 로지스틱 분석의 오차행렬

		예측값	
		이직 안 함	이직함
실제값	이직 안 함	1917	51
	이직함	486	67

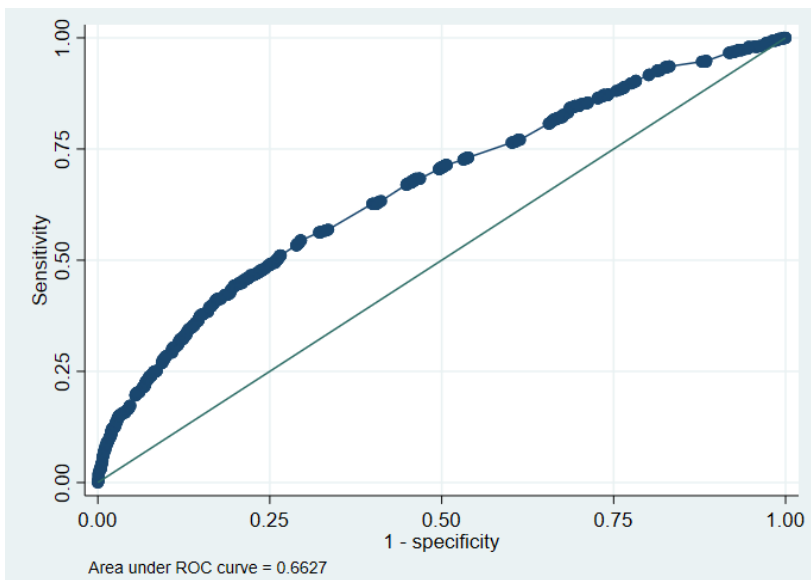
〈표 2〉 여성 집단에 대한 이항 로지스틱 분석의 오차행렬

		예측값	
		이직 안 함	이직함
실제값	이직 안 함	1744	53
	이직함	559	95

〈그림1〉 남성 집단에 대한 이항 로지스틱 회귀분석의 ROC 곡선



〈그림2〉 여성 집단에 대한 이항 로지스틱 회귀분석의 ROC 곡선



〈표 3〉 이항 로지스틱 회귀분석의 예측 수준

지표	남성 집단	여성 집단
정확도	78.70%	75.03%
민감도	12.12%	14.53%
특이도	97.41%	97.05%
정밀도	56.78%	64.19%
F1 점수	21.89%	23.75%
ROC-AUC 점수	69.51%	66.27%

2) 의사결정나무 모형 분석 결과에 대한 오차행렬과 ROC 곡선

의사결정나무 모형 분석 이후 예측성능을 분석하고자 오차행렬과 오차행렬 기반의 예측 수준 지표, ROC 곡선을 제시하여 다각도로 예측성능을 평가하고자 한다.〈표4〉와 〈표5〉는 각 성별 집단의 이직에 대한 의사결정나무 분석의 오차행렬을 나타낸 것이며, 〈그림 3〉과 〈그림 4〉에 ROC 곡선을 나열하였다. 이를 바탕으로 〈표 6〉에 의사결정나무 모형의 예측성능에 대한 지표를 제시하였다. 각각 지표를 살펴보면, Training Set에서는 정확도가 각각 79.3%, 74.8%, 민감도는 14.2%, 8.9%, 특이도는 96.6%, 98.1%, 정밀도는 54.4%, 63%, F1 점수는 22.5%, 14.9%를 기록하였고, Test Set에서는 정확도가 80%, 73.1%, 민감도가 12.6%, 6.3%, 특이도가 97.1%, 98.4%, 정밀도가 55.6%, 60% F1 점수가 20.6%, 10.9%, ROC-AUC 점수가 67.9%, 64.2%를 기록하였다. 의사결정나무 분석 또한 정확도, 특이도, 정밀도 측면에서는 높은 수준을 나타내었으나, 민감도 측면에서는 낮은 수준으로 나타났다. 이는 앞서 살펴본 이항 로지스틱 분석과 대응되는 결과로, 변수의 구성이 유사하기 때문인 것으로 추정해 볼 수 있다.

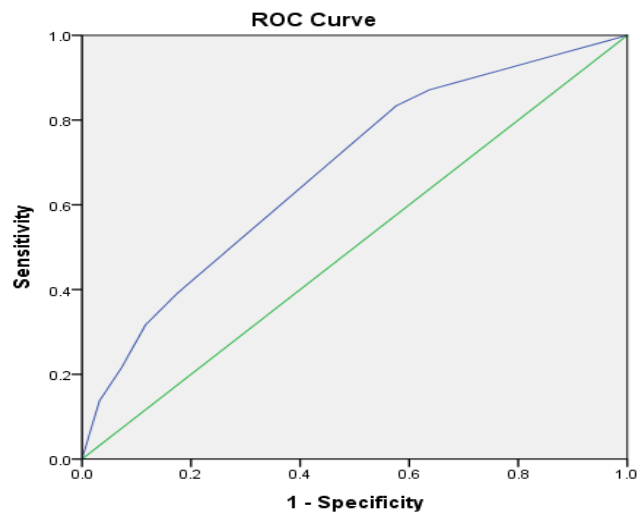
〈표4〉 남성 집단에 대한 의사결정나무 모형의 오차행렬

		예측값	
		이직 안 함	이직함
실제값	Training Set	이직 안 함	1363
		이직함	47
	Test Set	이직 안 함	338
		이직함	56
		이직 안 함	542
		이직함	16
		이직 안 함	139
		이직함	20

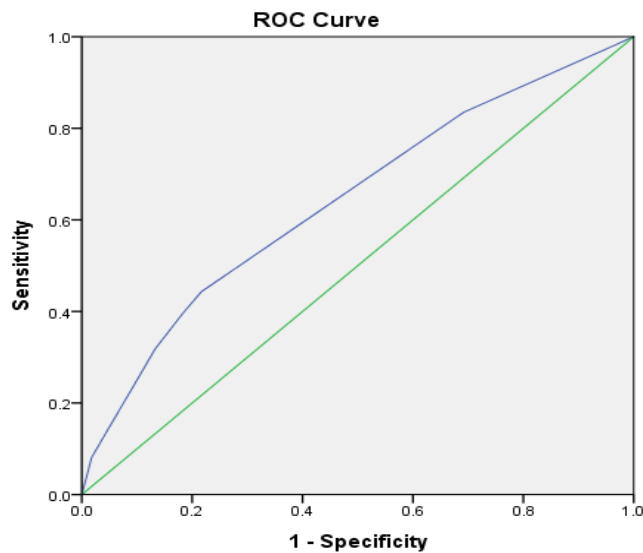
〈표5〉 여성 집단에 대한 의사결정나무 모형의 오차행렬

			예측값	
			이직안함	이직함
실제값	Training Set	이직안함	1269	24
		이직함	422	41
	Test Set	이직안함	496	8
		이직함	179	12

〈그림 3〉 남성 집단에 대한 의사결정나무의 ROC 곡선



〈그림 4〉 여성 집단에 대한 의사결정나무의 ROC 곡선



〈표 6〉 의사결정나무 분석의 예측 수준

	지표	남성 집단	여성 집단
Training Set	정확도	79.3%	74.8%
	민감도	14.2%	8.9%
	특이도	96.6%	98.1%
	정밀도	54.4%	63%
	F1 점수	22.5%	14.9%
Test Set	정확도	80%	73.1%
	민감도	12.6%	6.3%
	특이도	97.1%	98.4%
	정밀도	55.6%	60%
	F1 점수	20.6%	10.9%
	ROC-AUC 점수	67.9%	64.2%

V. 결론

본 연구는 이직의사를 가지고 있는 근로자를 대상으로 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 개인특성요인, 인적자본요인, 직장·업무특성요인 등 각 요인이 이직의사에 미치는 영향이 어떻게 나타나는지 남성과 여성 근로자를 비교하여 분석하였다. 개인 특성요인 변수가 개인의 물리적, 사회적, 지역적, 경제적 환경에 영향을 받는 사회자본적 요인들로 구성되었다면 (1차적 요인), 인적자본 요인 변수는 개인의 KSA, 즉 지식(Knowledge), Skill (기술), Ability (능력) 등 전문성과 역량성을 높이기 위한 개인의 자발적 혹은 비자발적 노력 수준을 의미한다고 볼 수 있다 (2차적 요인). 또한, 직장·업무 특성요인 변수는 직장 내 삶의 질 (quality of work life)을 직·간접적으로 살펴볼 수 있는 개인-직무 적합도 (Person-Job Fit) 및 직장 내 차별 경험 등을 중심으로 구성되었다 (3차적 요인). 본 연구는 이러한 세 가지 차원의 요인들이 복합적이고 유기적으로 작용하여 근로자들의 이직의도에 영향을 주고 있다는 가설에 근거하여 분석이 진행되었다.

본 연구의 주요한 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 이항 로지스틱 회귀분석의 결과를 살펴보면, 개인특성 변수에서 남성집단의 경우 미혼일수록, 본인이 인지하고 있는 경제상태 인식이 나쁠수록 이직확률이 높아지는 경향을 보였으며 여성집단의 경우 기혼일수록, 개인의 경제상태 인식수준이 나쁠수록 이직선택의 확률이 증가하였다. 인적자본변수에서는 남성집단의 경우 자격증이 없을 경우, 여성집단의 경우 직업훈련 경험이 없을 경우, 취업 사교육 경험이 있을 경우, 해외 유학 및 연수경험이 있을 경우 이직선택의 확률이 높은 것으로 나타났다. 직장·업무특성요인의 경우 남성집단에서는 고용형태가 비정규직일 경우 교육 수준에 비해 수행업무 수준이 낮을수록, 전공이 일치

하지 않을수록 이직선택의 확률이 높아지며 여성집단의 경우 고용형태가 비정규직일 경우에만 이직선택에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 의사결정나무를 통한 분석 결과로 남성집단의 이직에 대한 CHAID 알고리즘 기반 의사결정나무분석을 수행하였을 때, 결혼여부가 가장 큰 노드분기 요소로 작용하였고, 이후 기혼 및 미혼 집단에서는 정규직과 비정규직의 고용형태가 가장 큰 영향요인으로 작용하였으며, 기혼 및 미혼에 상관없이 정규직 집단에서는 본인이 인식하는 자신의 경제상태인식이 이직에 영향을 미쳤고, 미혼 비정규직 집단에서는 자격증 소유 여부가 이직에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여성집단을 살펴보면 정규직과 비정규직의 고용형태가 가장 큰 영향요인으로 나타났다. 정규직 집단에서는 결혼여부가 가장 큰 영향요인으로 작용하였으며, 비정규직 집단에는 직업훈련 경험여부가 가장 큰 요인으로 작용하였고, 직업훈련이 없는 경우 본인의 경제상태인식이 이직에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구의 연구결과를 종합하면 남·녀 각 취업자의 이직문제는 성별에 따른 차이점이 확연하게 존재하며 이것은 단순한 개인의 문제가 아닌, 사회적 불평등, 노동시장의 비경직성 등 정치적, 사회적, 경제적, 인구구조적 차원에서 다양한 요인들의 결합으로 만들어진 복합적 문제라고 할 수 있다.

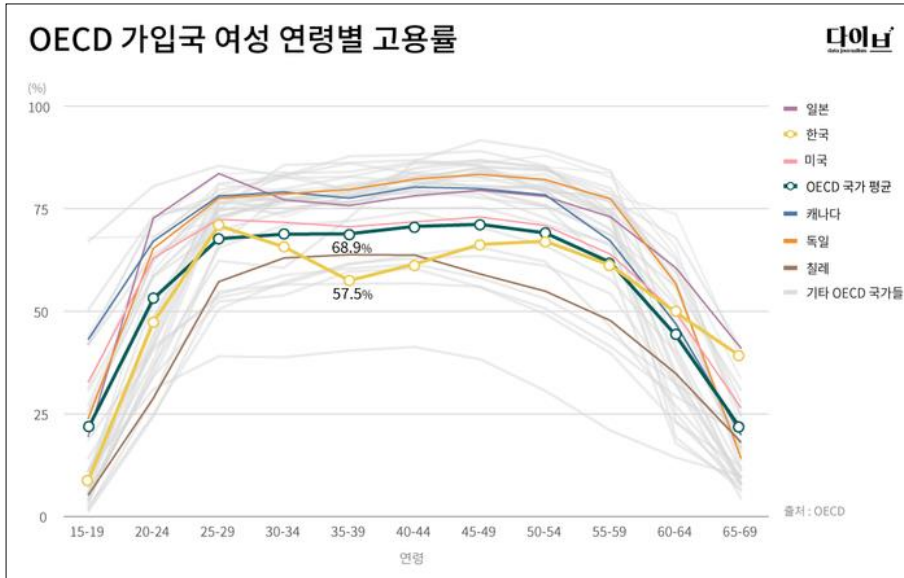
주요 요인으로 개인특성변수는 개인의 경제상태 인식과 혼인여부(미혼과 기혼) 직장·업무특성 변수는 정규직과 비정규직, 인적자본변수로는 직업훈련 경험여부의 분석결과 해석과 함의를 제시하자면 다음과 같다.

첫째, 남성 근로자의 경우 여성 근로자 보다 기혼일수록, 직장을 유지할 가능성이 높다. 이는 한국의 가부장제적 특성상 남성 근로자가 여성 근로자보다 부양가족을 책임져야 하는 사회문화적 맥락으로 해석이 되며 이로 인해 이직의도를 낮추는 효과를 보이고 있다고 추측할 수 있다.

둘째, 기혼남성의 경우 비정규직의 이직률이 정규직보다 거의 4배로 높으며 미혼남성의 경우 비정규직의 이직률이 정규직과 2배의 차이가 나는데 이는 미혼남성에서 기혼남성으로 사회적 위치가 변할 경우 이직률이 2배로 낮아지는 결과를 보아 미혼남성은 기혼남성보다 이직에 자유성이 상대적으로 크며 가족부양의 부담이 적기 때문이라고 추측할 수 있다.

셋째, 여성집단의 이직확률은 남성집단과는 다르게 결혼 여부의 의한 이직의도 보다는 정규직과 비정규직 차이가 더 큰 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 이는 여성의 경우 임신과 출산이 정규직에서 비정규직으로의 비경제활동의 휴직상태로 편입되는 경력단절 현상으로 나타나기 때문인 것으로 해석되며(김은애, 2013), 가족부양책임이 클수록 이직률이 낮아진다는 선행연구결과(Price & Mueller, 1981)와 일치하는 결과이다. 일반적으로 여성의 생애주기에서 이직요인은 남성의 경우와는 다르게 나타난다. 남성의 경우 결혼하여 부양할 가정이 있는 경우 -특히, 가부장적 가족제도가 존속되고 있으며 남성의 육아휴직을 적극적으로 지지해주지 않는 우리나라의 경우- 이직보다는 현직에 머무르는 경향이 높다. 여성의 경우 결혼 후 임신과 출산, 양육 등 생애주기의 변화를 겪는다. 특히, 직장 내 출산과 육아에 의한 부담을 가진 여성들이 경력을 중단하면서 노동시장 내 많은 여성들은 고용단절을 경험하게된다(이우정, 최민식, 2012). 우리나라 여성들의 생애주기 동안 노동시장 참여 패턴은 앞서 언급한 대로 <그림1>과 같은 M자형 곡선³⁾을 보인다.

〈그림1〉



자료 : 경향신문(2023, 재인용)

이는 여성의 경제활동참가율은 20대 후반까지는 남성과 큰 차이를 보이지 않으나, 출산 및 양육이 발생하는 연령대(최근 경향으로는 30대 초반)에 경제활동참가율이 낮아지는 양태를 의미한다. 여성 중 일부는 노동시장에서 영구히 퇴장하고, 일부는 30대 후반에 다시 노동시장에 복귀하는 M자형 곡선을 만들어 내지만 우리나라의 경우 노동시장에 재진입하는 여성들의 고용형태는 주로 비정규직으로 나타나는데(유지영, 2015) 이는 외환위기 이후 노동시장 유연화 전략에 따라 여성 근로자를 중심으로 비정규직 고용형태가 확산된 것에 비롯된 것이다. 이와 같은 이유로 최근 우리나라에서는 여성의 경우 남성에 비해 상대적으로 직장이동을 더 많이 경험하는 것으로 관찰된다(이우정, 최민식, 2012). 또한, 이러한 M-자형 곡선이 점차 완화되는 모습을 보이고 있는데, 이는 일과 양육의 병행을 지원하는 제도가 정착한 것이라기 보다는 결혼이나 출산으로 인한 커리어의 손실보다는 결혼 및 출산을 미루거나 포기하는 대신 커리어를 선택하는 분위기가 형성된 것으로 생각해 볼 수 있을 것이다.

본 연구의 함의는 다음과 같다. 첫째, 남녀 모두 비정규직 정규직 형태가 이직의도에 주요한 원인으로 뽑히는데 비정규직이 본래 의도와 달리 고용의 유연화와 달리 고용형태에 따른 새로운 계급화가 된 것으로 해석할 수 있다. 조직관리 측면에서 비정규직의 정규직 전환이나 내부처우 개선에 대한 정책적 검토가 필요하다.

둘째, 양성 집단에서 결혼 여부가 이직에 영향을 주고 있는 것을 해석해 보면, 이는 결혼 이후

3) 출처: 임아영(20230316). 30대 여성 '경력단절', 재취업 선택지는 '저임금 단순 일자리'. 경향신문, <https://m.khan.co.kr/national/national-general/article/20230416>

부양할 가족의 존재 등이 이직에 대한 결심과 이행을 막는 요소로써 작용하고 있음을 알 수 있으며, 이로 인해 개인 측면에서는 더 나은 직장 및 소득을 위해 이동하지 못함으로써 여전히 우리 사회에서 결혼은 직장 선택과 현 직장 유지, 이직에 있어 큰 의미를 갖는 것으로 알 수 있다. 하지만 어떤 이직은 개인의 성장 및 경력 계발에 있어 필수적인 경로일 수 있다. 이러한 점을 고려한다면 개인 측면에서 더 나은 직장 및 소득을 위해 이동이 어려워지고, 직장에 대한 간접적인 만족 하락 및 직장에서는 능력 있는 근로자의 유연한 유입이 어려워져 사회 전체적인 후생 증가를 막는 결과로 이루어질 수 있다. 이러한 문제에 대해 남녀 모두에게 결혼, 출산, 육아 과정과 결부되는 맞춤형 경력지도 설계 및 전략적 경력관리 시스템 적용과 제공이 필요하다고 보여진다. 즉, 이직 과정에서의 마찰 기간을 최대한 줄이고 마찰 기간 과정에서의 재정적 교육적 지원이 필요하다. 이를 통해, 남성은 더 나은 직장으로서의 이직을 통해 가족 부양에 있어 수입 증가, 여성은 출산, 육아 과정에서의 경력 단절 기간을 최소화하여 진정한 자발적 이직으로 사회 전반의 노동 유연함을 제고할 수 있으며 해결의 실마리를 찾을 수 있을 것으로 생각한다.

셋째, 본 연구 결과를 토대로 보았을 때, 개인특성, 인적자본특성, 직업 업무 특성의 다양한 특성이 교차하여 자발적 이직의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기존 정책은 이직 및 고용에 있어서 혼인여부에 따라, 정규직 비정규직 여부에 따른 정책적 지원을 해온 바 있다. 하지만 이와 더불어 인적자본도, 직장 및 업무의 특성도 교차하여 영향을 미치는 것을 보았을 때, 정책적 지원 설계를 할 때 교차성을 고려한 다각화가 필요하다. 기존의 수치로만 자발적 이직의 유형도 세분화하고 본 연구에서 살펴본 변수 외에도 교차성을 고려한 정책 실험 설계를 통해 정책 효과와 정책 매력을 높일 필요성이 있다. 더불어, 출산 후 재취업 과정에서의 비정규직 취업과 그 과정에서 여성들은 정당한 보상을 받을 수 없는 환경과 자신이 근무하던 곳에 비하여 질적으로 충분하지 않은 일자리는 여성들이 다시 고용시장으로의 복귀를 저해시키는 요인으로 작용하는 것으로 생각해 볼 수 있으며, 개인차원에서는 같은 노력을 투입한 사람들 사이 생애주기 및 생물학적 차이로 인한 고용성과와 고용환경에 대한 불평등을 느끼는 경우 개인의 공정성 인식을 넘어 국가의 경제성장에 영향을 미친다는 선행연구가 다수 존재한다(박주상, 문영만, 2018)는 점에서 사회적 논의와 정책의 입안을 필요로 하며, 이러한 문제를 근원적으로 해결하기 위해서는 정책적 지원을 통해 동일 직장 고용 유지율을 높이기 위해 민간부문에 대하여 인센티브 지급 등 다양한 정책적 대안을 고안할 필요가 있을 것이다.

다음으로 본 연구 차별성은 다음과 같다. 첫째, 청년층을 대상으로 기존 연구들에서는 사용하지 않았던 방법론을 사용하였으며, 본 연구와 같은 분석방법을 통해 이직연구를 성별 간 분석한 연구가 부족하다는 점, 남성과 여성을 비교함으로써 경력단절 후 재취업 여성의 비정규직화의 사회적 문제점에 심도있게 고찰했다는 점에서 차별성이 존재한다.

마지막으로 본 연구는 다음과 같은 한계점을 지니고 있다. 첫째, 남성집단과 달리 여성 집단에 대한 이항 로지스틱 회귀분석의 상수항이 유의미하지 않은 것은 본 연구에서 다루고 있는 변수들이 남성의 이직에 대해서는 상당 부분 설명력을 가지고 있으나, 여성의 이직에 대해서는 본 연구가 다루고 있지 못하는 다른 요인이 존재하는 것으로 해석할 수 있다. 둘째, 근로자의 이직의도는

사회구조적인 문제뿐만 아니라 개인의 심리상태 또한 반영되어 나타날 수 있기 때문에 사회구조적 요인뿐만 아니라 개인 심리상태에 대한 세세한 이해가 반영되지 못하였기 때문에 향후 질적 연구를 통해 근로자의 이직의도에 대한 심층적인 이해를 파악할 필요가 있다. 셋째, 본 연구의 분석방법 중 하나인 의사결정나무 분석에 있어서 과적합의 문제가 보여지는 바, 이를 해결하기 위해 향후 연구에서는 학습데이터의 양을 늘리고, Training Set을 여러 개의 검증 Training Set으로 나누어 예측 모델을 학습, 검증하는 과정을 반복하여 예측모델의 일반화 성능을 높일 필요가 있을 것이다.

【참 고 문 헌】

- 강영주, 송성화. (2011). 한계노동력의 노동시장 이행성에 관한 연구: 인적자본을 중심으로. 「한국정책연구」, 11(2), 1-25.
- 강혜련. (2002). 기업의 가족친화적 복지정책과 여성인력의 생산성. 「생산성논집」, 16(1), 1-23.
- 권남호. (2021). 직업훈련과 전공-직무 일치성의 관계와 정책적 함의. 「한국정책연구」, 21(4), 73-95.
- 「경향신문」. (2023). 30대 여성 고용률 추락 부르는 '경력단절', 한국이 최악. 2023년 3월 16일자.
- 고용노동부. (2018). 고용노동부 대상자별 정책: 여성, 경력유지 및 경력단절 예방.
- 김경범, 이주현, 노진원, 권영대. (2016). 청년 취업자의 이직 준비 관련 요인: 청년패널 2007-2013 자료 분석. 「한국콘텐츠학회논문지」, 16(16), 480-491.
- 김민경, 나인강. (2012). 교육훈련이 기업성과에 미치는 영향: 교육훈련전이의 매개효과를 중심으로. 「대한경영학회지」, 16(25), 2047-2064.
- 김범성. (2010). IT 전문가의 이직행동의 요인-임금과 신뢰문화의 직접효과 및 조절효과. 「인적자원관리연구」, 16(17), 177-196.
- 김수원, 박동현. (2018). 기업의 경영환경 변화에 따른 교육훈련 투자/효과의 변화와 특성 연구. 「직업과 고용서비스 연구」, 16(13), 39-58.
- 김은석, 정철영. (2010). 청년근로자의 일반적 특성과 직무만족이 이직결정에 미치는 영향. 「진로교육연구」, 16(23), 107-122.
- 김재신. (2017). 「청년층의 이직행동에 대한 영향요인 및 이직 후 변화」. 석사학위논문, 이화여자대학교
- 나현민, 하태수. (2014). 가족·경제 상황과 개인특성이 조직몰입에 미치는 영향: 수원시 공무원을 대상으로. 「한국정책연구」, 14(1), 103-123.
- 문영만. (2019). 재직자의 교육훈련이 임금, 직무만족도, 이직에 미치는 영향. 「노동정책연구」, 16(19), 103-133.
- 문영만, 홍장표. (2017). 청년층의 노동시장 격차 및 지역인재 유출요인: 수도권과 비수도권을 중심으로. 「지역사회 연구」, 16(25), 165-187.
- 배화숙. (2005). 정규직과 비정규직 노동자의 기업복지 차이 연구: 한국노동패널(KLIPS) 6차 자료를 중심으로. 「사회복지정책」, 16(21), 217-237.
- 송현정, 조윤재, 김재욱, 윤성식, 이석준. (2017). 토픽분석을 활용한 직장여성의 이직 원인 재탐색에 관한 연구. 「미디어, 젠더 & 문화」, 32(2), 175-220.

- 양정선, & 김순미. (2003). 가계의 인적자본 투자에 관한 연구-사교육을 중심으로. 『대한가정학회지』, 160;41(5), 221-232.
- 옥지호. (2014). 자발적 이직이 조직성과에 미치는 영향에 대한 연구: 직무순환제도의 보완적 효과를 중심으로. 『노동정책연구』, 14(1), 69-92.
- 원지영. (2015). 청년층 이직의 결정 요인과 효과: 직무 관련 요인을 중심으로. 『비판사회정책』, (46), 348-376.
- 이길순. (1998). 전문대학 졸업생의 이직행동에 관한 연구. 『직업교육연구』, 17, 121-136.
- 이동하, 우석진, 강현아, 정익중, 노충래, 전종설. (2016). 임금의 사회복지사의 이직에 미치는 효과. 『유라시아연구』, 13(2), 87-102.
- 이선희, 김문석, 박수경. (2008). 가족친화적 경영이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대한 직장-가정 갈등의 매개효과 가설 검증. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 21(3), 383-410.
- 이영면. (2005). 비정규직의 이직의사와 이직행위에 대한 연구: 정규직과의 비교를 중심으로. 『인사조직연구』, 13(1), 35-63.
- 이영민, 임정연. (2010). 대졸 초기 경력자의 자발적 이직 결정요인 및 효과분석. 『기업교육과 인재연구』, 12, 129-153.
- 이우정, 최민식. (2012). 한국노동시장의 남녀 직장이동 요인별 차이와 직장이동 유형별임금변화. 『노동경제논집』, 35(2), 117-146.
- 유지영. (2015). 융복합 시대 비정규직 여성과 실업부조 도입의 필요성. 『Journal of Digital Convergence』, 13(7), 33-45.
- 원지영. (2015). 청년층 이직의 결정 요인과 효과: 직무 관련 요인을 중심으로. 『비판사회정책』, (46), 348-376.
- 장서영, 장원섭. (2008). 대졸 초기경력자의 조직적응에 관한 질적 연구: 이직고려사유와 이에 대한 대응실태를 중심으로. 『Andragogy Today: Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education (IJACE)』, 11(3), 105-138.
- 정영순, 어윤경, 최인선. (2012). 전일제와 시간제 기혼 취업여성의 이직의사에 영향을 미치는 요인 분석. 『사회복지정책』, 39(3), 91-115.
- 정인호, 이대웅, 권기현. (2018). 청년 취업자의 이직의사 예측모형 탐색 연구: 의사결정나무모형을 중심으로. 『국정관리연구』, 13(3), 147-174.
- 지민웅, 박진. (2017). 노동시장 경력 초반 자발적 이직의 성별 차이: 생애 첫 전일제 일자리의 입사 초기 이직 행위를 중심으로. 『여성연구논총』, 20, 5-46.
- 차성현, 주휘정. (2010). 교육 및 기술 불일치가 임금, 직무 만족, 이직 의도에 미치는 영향 분석. 『교육재정경제연구』, 19(3), 177-215.
- 청년재단. (2023). 『청년 이·퇴직 인식조사 결과보고서』
- 통계청. (2022). 『2022년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과』
- 홍우형, 유용재, 송영석. (2019). 기대임금 증가가 근로자 이직확률에 미치는 효과 : 내일채움공제 사례를 중심으로. 『재정학연구』, 12(3), 1-32.
- Bluedorn, A. C. (1978). Warriors at Work: The Volunteer Armed Force by Sar A. Levitan and Karen Cleary Alderman (Book Review). JPMS: Journal of Political and Military Sociology,6(2), 293.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry.Organizational behavior and human decision processes,67(3), 294-311.

- Caldwell, D. F., & O'Reilly III, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of applied psychology*, 75(6), 648.
- Cascio, W. F. (2000). Managing a virtual workplace. *Academy of Management Perspectives*, 14(3), 81-90.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of management Review*, 11(1), 55-70.
- Dalton, D. R., Krackhardt, D. M., & Porter, L. W. (1981). Functional turnover: An empirical assessment. *Journal of applied psychology*, 66(6), 716.
- Dalton, D. R., Todor, W. D., & Krackhardt, D. M. (1982). Turnover overstated: The functional taxonomy. *Academy of management Review*, 7(1), 117-123.
- Glebbeek, A. C., & Bax, E. H. (2004). Is high employee turnover really harmful? An empirical test using company records. *Academy of management journal*, 47(2), 277-286.
- Grissom, J. A., Viano, S. L., & Selin, J. L. (2016). Understanding employee turnover in the public sector: Insights from research on teacher mobility. *Public Administration Review*, 76(2), 241-251.
- Hosmer, D. W., & Lemeshow, S. (1980). Goodness of fit tests for the multiple logistic regression model. *Communications in statistics-Theory and Methods*, 9(10), 1043-1069.
- Kass, G. V. (1980). An exploratory technique for investigating large quantities of categorical data. *Journal of the Royal Statistical Society: Series C (Applied Statistics)*, 29(2), 119-127.
- Katz, R. L. (2009). *Skills of an effective administrator*. Harvard Business Review Press.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: selected theoretical papers* (Edited by Dorwin Cartwright.).
- Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of management review*, 26(3), 356-376.
- 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.
- Michele Kacmar, K., Andrews, M. C., Van Rooy, D. L., Chris Steilberg, R., & Cerrone, S. (2006). Sure everyone can be replaced... but at what cost? Turnover as a predictor of unit-level performance. *Academy of Management journal*, 49(1), 133-144.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological bulletin*, 86(3), 493.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of management review*, 7(1), 111-116.
- Moncrief, W. C., Babakus, E., Cravens, D. W., & Johnston, M. (1997). Examining the antecedents and consequences of salesperson job stress. *European Journal of Marketing*, 31(11/12), 786-798.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of management journal*, 24(3), 543-565.
- Rombaut, E., & Guerry, M. A. (2018). Predicting voluntary turnover through human resources database analysis. *Management Research Review*, 41(1), 96-112.
- Schlechter, A. F., Syce, C., & Bussin, M. (2016). Predicting voluntary turnover in employees using demographic characteristics: A South African case study. *Acta Commercii*, 16(1), 1-10.
- Shaw, J. D., Gupta, N., & Delery, J. E. (2005). Alternative conceptualizations of the relationship between

- voluntary turnover and organizational performance. *Academy of management journal*, 48(1), 50-68.
- Shaw, J. D., Park, T. Y., & Kim, E. (2013). A resource-based perspective on human capital losses, HRM investments, and organizational performance. *Strategic management journal*, 34(5), 572-589.
- Smith, M. C., Plant, M., Carney, R. N., Arnold, C. S., Jackson, A., Johnson, L. S., ... & Smith, T. J. (2003). Productivity of educational psychologists in educational psychology journals, 1997-2001. *Contemporary Educational Psychology*, 28(3), 422-430.
- Trevor, C. O., Gerhart, B., & Boudreau, J. W. (1997). Voluntary turnover and job performance: Curvilinearity and the moderating influences of salary growth and promotions. *Journal of applied psychology*, 82(1), 44.

A Study on Predicting Voluntary Turnover Factors among Young Adults : Focusing on Gender Differences

Junghwan Ryu, Jian Lee, Gabeen Lee, Sungmin Park

The recent supplementary survey of Young Adults conducted in the Economic Activity Population Survey revealed that younger individuals have an average first job tenure of 1 year and 6.8 months. This result suggests that Young Adults tend to leave their organizations and change their jobs shortly right after adapting to their workplaces. These patterns provide a number of significant policy implications for organizations, as the recruitment and training of new employees incur substantial costs in terms of resources and time. Additionally, the younger generation faces considerable economic burdens when leaving their current jobs and re-entering the job market to pursue new opportunities, making this a matter of significant social concerns and problems. With this serious awareness, the current study aims to identify the main factors that could influence young individuals' decisions to change their jobs, as well as to categorize the antecedent variables into individual characteristics, human capital variables, workplace, and job-related variables. Based on these factors, the study aims to predict the voluntary turnover among Young Adults. To conduct empirical analyses, the study intends to utilize both binary logistic regression and the CHAID algorithm-based decision tree model. Recognizing that different social and economic factors may give an impact on job-changing decisions for each gender-based cohort, the study divided the data by gender for a separate analysis.

The binary logistic regression analysis confirmed that, for the male group, the probability of job change is more likely to increase if they were unmarried, more likely to perceive their economic status as poor, more prone to work under non-regular employment status, more likely to have job responsibilities that are below their educational level, being not aligned with their academic major. Conversely, for the female group, the likelihood of job change is shown to increase if they are unmarried, to perceive their economic status as poor, to lack job-training experience, to have job-related education through private education facility, to have academic experience studying abroad, and to be employed with non-regular positions. Based on these empirical findings, the study provides a number of theoretical, policy-oriented, and practical implications for understanding job-changing behaviors among the Young Adults.

[Keywords: Turn over of Young Adults, Young Adults, Employment and Labor Policy,
Classification analysis, Decision tree, Binary logistic regression]

柳貞桓 : 주저자. 성균관대학교 국정전문대학원 석사과정에 재학 중이며, 현재 공공인재개발연구센터 연구원으로 재직하고 있다. 주요 관심분야는 조직행태, 공공리더십, 인적자원관리, 계량분석 등이다. 최근 논문으로는 “서번트리더십과 적극행정 간 행태적 관계성에 관한 실증연구(2022)”, “공채와 경채 간 입직 경로 차이에 따른 개인가치 부합성 및 전문성에 미치는 영향성 분석 연구(2022)”가 있다. (jryu@skku.edu)

李支晏 : 공동저자. 성균관대학교 국정전문대학원에서 석사과정에 재학 중이며 공공인재개발연구센터 연구원으로 재직 중이다. 주요 연구 관심 분야는 인재개발, 조직성과, 지방행정, 도시정책 등이다. (buzzi1010@skku.edu)

李嘉彬 : 공동저자. 성균관대학교 국정전문대학원에서 석사과정에 재학 중이며, 공공인재개발연구센터 연구원으로 재직 중이다. 주요연구 관심분야는 인사행정, 조직관리, 재난관리, 청년정책 등이다. (lgbin0904@skku.edu)

朴成民 : 교신저자. 미국 Columbia University 국제행정대학원(SIPA)에서 국제행정학 석사학위 취득한 후 미국 The University of Georgia 행정대학원에서 행정학 박사학위를 취득하였으며, 현재 성균관대학교 행정학과/국정전문대학원에서 교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 “정부혁신”, “인적자원관리 및 인적자원개발”, “공직문화혁신 및 리더십 개발” 등이다. 최근 연구로는 “실적 중심의 성과평가체계 개선 방안 연구”, “고등교육정책의 효율성 분석에 관한 연구”, “공직가치 제고를 위한 행동주의적 분석연구”, “공직 내 적극행정의 영향요인에 관한 연구” 등이 있다. (sm28386@skku.edu)

원고접수일: 2023.08.10, 원고수정일: 2023.09.05, 게재확정일: 2023.09.13.