

# 연령별 이직의사 결정요인에 대한 연구 : 요인별 직무만족, 요인별 생활만족을 중심으로

김정은\*, 강경주\*\*, 이영면\*\*\*

본 연구는 한국노동패널 17차년도 자료를 이용하여 임금근로자의 이직의사 결정요인을 청년(20-29세), 중년(30-49세), 장년(50-59세)층으로 구분하여 파악하였다. 이직의사의 가장 강력한 예측변인이 직무만족이라는 선행연구를 토대로, 직무만족과 이직의사의 관계, 요인별 직무만족과 이직의사의 관계를 확인하였다. 또한 직무만족과 관련 있는 생활만족이 직무만족과 이직의사의 관계에서 어떠한 역할을 하는지 확인하였다. 독립변수로 전반적 직무만족, 9개 요인별 직무만족, 전반적 생활만족, 6개 요인별 생활만족을 결합하여 회귀분석을 실행하였다. 그 결과 선행연구와 같이 전반적 직무만족과 이직의사는 부(-)의 관계로 확인되었다. 생활만족 역시 이직의사와 부(-)의 관계를 보였다. 그러나 요인별로 살펴보았을 때는 상당한 차이를 보였다. 9개의 요인별 직무만족 중 취업안정, 직무내용, 근무환경, 발전가능성 복리후생만 이직의사와 부(-)의 관계로 확인 되었으며, 6개의 요인별 생활만족 중 주거환경, 가족관계, 친인척관계는 이직의사와 부(-)의 관계, 사회적 친분은 이직의사와 정(+)의 관계로 확인되었다. 청년기의 경우 직무만족 요인 중에서는 임금보수, 취업안정, 근무환경이 생활만족 요인 중에서는 가족의 수입, 주거환경이 이직의사에 영향을 미쳤다. 중년기의 경우 직무만족 요인 중에서 취업안정, 근무환경, 직무내용, 발전가능성이 생활만족 요인 중에서 사회적 친분, 주거환경, 가족관계가 이직의사에 영향을 미쳤다. 장년기의 경우 직무만족 요인 중에서 취업안정, 직무내용, 발전가능성, 소통 및 관계, 공정한 인사고과가 생활만족 요인 중에서는 주거환경, 가족관계가 이직의사에 영향을 미쳤다.

## 1. 들어가는 글

조직은 다양한 인적특성을 가진 개인으로 구성되어 있으며, 성공적인 인적자원관리는 조직을 구성하고 있는 인적자원의 다양성을 이해하는 것에서부터 출발한다. 조직 구성의 다양성을 고려한 인적자원관리 정책을 수립하고 그 정책이 제도화될 때에 개인, 그룹과 조직차원의 성과가 극대화될 수 있다. 성공적인 인적자원관리는 구성원 개인의 직무만족 및 조직몰입도 증가, 그룹간 협업문화 형성, 조직 전체에 있어서의 이직률 감소, 인당 노동생산성과 수익률 증가라는 결과를 가져올

---

\* 노사발전재단 선임컨설턴트, 동국대학교-서울 대학원 경영학과 석박통합과정, 제1저자, kjekje@nosa.or.kr  
\*\* 동국대학교-서울 대학원 경영학과 석사과정, 공동저자, kangkyung501@gmail.com  
\*\*\* 동국대학교-서울 경영대학 교수, 교신저자, youngman@dongguk.edu

수 있다. 즉, 인적자원관리 정책을 수립하고 인적자원관리 제도를 실행할 때에는 인적구성의 다양성을 고려하여야 하며, 본 연구에서는 연령별 인적자원의 특성에 초점을 맞추어 초년(20-29세), 중년(30-49세), 장년(50-59세)의 이직의사에 영향을 미치는 요인을 구분하여 살펴봄으로써, 인적자원 특성의 차이점을 확인하고 세대별 조직몰입 활성화를 위한 인적자원관리 방안을 제시해 보고자 한다.

이직의사와 관련된 선행연구는 이직의사의 영향요인을 밝히는 것을 중심으로 이루어졌다. 이직의사의 대표적인 예측변인은 '직무만족'이며, 이밖에도 급여수준, 재직기간, 업무적합성, 갈등 등이 논의되어 왔다. 최근 여성인력의 이직관련 연구가 활발해 짐에 따라 일·가정양립, 혼인유무, 미취학 아동유무와 같은 생활관련 요인에 대한 연구도 진행되었다. 일반적으로 직무만족-이직의사 관련 연구의 대부분은 양자가 부(-)의 관계에 있다는 결론을 보여주었으며, 여기서의 직무만족은 직무에 대한 전반적인 심리적 상태를 의미한다. 또한 최근 많은 연구에서는 직무만족과 생활만족과의 상호작용, 생활만족의 조절효과가 밝혀지면서, '직무만족-이직의사' 연구에 생활만족을 고려하는 것은 필연적이라고 할 수 있다.

이직 및 이직의사 관련 연구는 조직적/개인적 차원에서 의미가 있다. 먼저, 조직차원에서는 이직을 통해 발생하는 조직 내 지식·기술·노하우를 축적한 근로자가 조직을 떠남으로 가져오는 가시적 또는 비가시적 비용을 절감하고, 이직의사가 높은 근로자의 낮은 조직몰입(노동생산성 저하)을 해소할 수 있도록 한다. 개인차원에서는 이직행위로 인한 경력단절과 실업상태로의 전환을 방지하고, 이직의사의 발생요인을 근로자 스스로 파악하여 조절할 수 있게 한다.

본 연구에서는 첫째, 요인별 직무만족과 이직의사가 부(-)의 관계를 보이는지를 살펴보고자 한다. 기존의 연구들이 전반적인 직무만족과 이직의사의 부(-)의 관계를 확인하였기 때문에 본 연구에서는 어떠한 요인이 이직의사에의 관여도가 높은지를 살펴보는 것에 의의를 두었다. 둘째, 직무만족과 이직의사의 관계에 생활만족이 어떠한 역할을 하는지 살펴보았다. 직무만족과 관련된 많은 연구에서는 생활만족의 역할이 강조되고 이직의사가 직무관련 요인의 이유로만 형성되지 않기 때문에 직무만족-이직의사의 관계에 있어서의 생활만족의 기능을 확인하는 것은 의미있는 일이다. 셋째, 연령별(초년, 중년, 장년) 이직의사 결정요인을 구분해서 살펴보았다. 이러한 이직의사의 패턴은 퇴직이 예정된 장년층의 모습과, 이제 막 고용시장에 진입한 초년층의 모습이 매우 상이할 것이다. 각 세대별 가치관 및 조직에 대한 인식 태도 등은 매우 차이를 보일 것이며 이는 이직의사의 결정요인의 패턴에도 영향을 미칠 것으로 짐작된다.

## II. 선행연구 및 연구 가설

### 1. 이직의사 영향요인

이직은 한 조직의 구성원 자격을 가지고 있는 개인이 그 자격을 더 이상 유지하지 않고 조직을

떠나는 행위를 말하며(정영순·어윤경·최인선, 2012), 이직의사(turnover intention)는 근로자가 현재의 고용관계를 스스로 단절하고자 하는 의사를 의미한다(김상욱·유홍준, 2002). 이직을 결정하는 과정의 연구들에서 이직의사는 이직행위의 선행요인으로 밝혀졌으며, 실제 이직이 발생한 이직행위에 대해서는 자료수집의 어려움이 있기 때문에 이직을 대체하여 많은 연구에서 활용되고 있다(정영순·어윤경·최인선, 2012).

이직의사의 영향요인에 대한 과거 연구는 주로 직무관련 요인에 대한 연구가 주를 이룬다(김상욱·유홍준, 박우성·노용진, 2000; 오선민, 1997; 유청렬·이경희, 2002; 이영면, 2005; 이준호·박지환, 2011; 조윤기·현성민, 2002; 조학래, 1998; Burke, 2001; Chiu & Francesco, 2003; Clugston, 2000; Cotton & Tuttle, 1986; Dole & Schoeder, Hom & Griffeth, 1995; 2001; Kickul, Lester, & Finkl, 2002; Poon, 2003). 직무만족, 재직기간, 업무성과, 업무적합성, 조직몰입, 급여수준, 승진, 고용안정성 등은 이직의사를 낮추고, 업무반복성, 조직 내 갈등, 과업갈등, 대안직무의 매력도는 이직의사를 높인다. 최근에는 여성의 사회 진출이 많아지고 여성의 경력단절 및 일·가정 양립 이슈가 대두됨에 따라 여성/육아기 여성 근로자의 이직의사 관련 연구를 통해 ‘기혼여성, 동거자녀, 일·가정 갈등이 있는 경우 이직의사는 높아진다’와 같은 생활관련 요인에 대한 연구가 진행되었다(강혜련·최서연, 2001; 이용행·방묘진·오세진, 2005; 정영순·어윤경·최인선, 2012; Ben-drór, 1994; Mckcc, Markham, & Scott, 1992; Sicheran, 1996).

따라서 이직의사의 영향요인을 직무관련요인(일, 직장)과 생활관련요인(개인삶, 가정)으로 구분할 수 있다. 직무관련요인은 직무(일), 직장(일터)과 직접 관계가 있는 요인들을 의미하며 업무성과, 노동조합 유무, 직무만족, 재직기간, 임금수준, 고용형태, 사업장 규모, 대안직무의 매력도 등으로 정리할 수 있다. 생활관련요인은 삶, 가정과 직접 관계가 있는 요인들을 의미하며 건강, 자녀 유무, 교육수준, 성별, 일·가정 갈등 등으로 정리할 수 있다. 관련요인별 이직의사와의 관계는 <표 1>과 같다.

<표 1> 이직의사 영향요인

	이직의사	
	(+) 관계	(-) 관계
직무 관련 요인	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무반복성(Cotton &amp; Tuttle, 1986; Hom &amp; Griffeth, 1995)</li> <li>- 대안직무의 매력도(Cotton &amp; Tuttle, 1986; Hom &amp; Griffeth, 1995)</li> <li>- 조직내 갈등(유청렬·이경희, 2002; 이준호·박지환, 2011)</li> <li>- 과업갈등(이준호·박지환, 2011)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무만족(김상욱·유홍준, 2002; 이영면, 2005; Burke, 2001; Chiu &amp; Francesco, 2003; Clugston, 2000; Dole &amp; Schoeder, 2001; Kickul, Lester, &amp; Finkl, 2002; Poon, 2003)</li> <li>- 높은업무성과(Cotton &amp; Tuttle, 1986; Hom &amp; Griffeth, 1995)</li> <li>- 노동조합(Cotton &amp; Tuttle, 1986; Hom &amp; Griffeth, 1995)</li> <li>- 재직기간(김상욱·유홍준, 2002)</li> <li>- 업무적합성(김상욱·유홍준, 2002)</li> <li>- 조직몰입(오선민, 1997)</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 급여수준(조윤기·현성민, 2002; 조학래, 1998)</li> <li>- 승진(조학래, 1998)</li> <li>- 직무안정성(조학래, 1998)</li> <li>- 직무도전성(조학래, 1998)</li> <li>- 장래성(조윤기·현성민, 2002)</li> <li>- 고용형태의 안정성(김상욱·유홍준, 2002; 박우성·노용진, 2000; 이영면, 2005)</li> <li>- 기업규모(금재호, 1998; 정재호·이병희, 2004)</li> </ul>
생활 관련 요인	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육수준(Blankertz &amp; Robinson, 1997; Cotton &amp; Tuttle, 1986)</li> <li>- 결혼한 여성(Sicheran, 1996)</li> <li>- 자녀(Ben-dror, 1994; Mckcc, Markham, &amp; Scott, 1992)</li> <li>- 일가정갈등(강혜련·최서연, 2001; 이용행·방묘진·오세진, 2005)</li> <li>- 가사도움 유</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연령(김상욱·유홍준, 2002)</li> <li>- 건강(김일옥·정구철, 2011)</li> </ul>

## 2. 직무만족과 이직의사

이직의사의 영향요인 중 많은 선행연구에서 주요하게 다루는 요인은 직무만족이다(김상욱·유홍준, 2002; 이영면, 2005; Burke, 2001; Chiu & Francesco, 2003; Clugston, 2000; Dole & Schoeder, 2001; Kickul, Lester, & Finkl, 2002; Poon, 2003). 직무만족이란 재화와 서비스를 생산하는 모든 근로자나 경제활동인구들의 가장 중요한 심리적 상태를 언급하는 것으로 기업과 조직을 운영하는 모든 사람들의 핵심적인 관심사로 오랫동안 연구되어 왔다(이영면, 2004). 직무만족은 전반적 만족도와 요인별 만족도로 나눌 수 있다. 전반적 만족도는 조직구성원이 직무상의 역할에 대해 지니고 있는 총체적인 감정적 반응으로 Locke(1976)에 따르면 ‘개인의 직무 혹은 직무수행의 경험으로부터 얻게 되는 긍정적이고 즐거운 감정상태’라고 정의된다. 초기의 연구들이 직무만족도를 총체적인 현상으로 본 반면 후기의 연구들은(Muchinsky, 1977) 직무와 관련된 여러 요인들이 독자적으로 개인의 직무만족도에 영향을 미친다는 사실을 밝히고 여러 요인들 가운데 특히 직무내용 및 성취감, 장래성, 보수 및 인사, 근로조건, 감독체계, 대인관계 등을 주요한 상관요인들로 지적하게 되었다(방하남, 2000, 재인용).

일반적으로 직무만족은 이직의사 관련 연구에서 이직의사를 가장 잘 예측하는 변인으로, 직무만족과 이직의사는 일관되게 부(-)의 관계에 있다(김상욱·유홍준, 2002; 이영면, 2005; Burke, 2001; Chiu & Francesco, 2003; Clugston, 2000; Dole & Schoeder, 2001; Kickul, Lester, & Finkl, 2002; Poon, 2003). 대부분의 연구에서 직무만족은 전반적 만족도를 사용하였으며, 고용노동패널 자료를 이용해 요인별 만족도와 이직의사의 관계를 밝힌(한우리·조영일, 2014) 연구에서는 임금 및 보수, 취업의 안정성, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 복리후생제도는 조직몰입과 직무만족을

매개로 이직의사에 간접적으로 영향을 미치는 동시에, 두 매개변수를 통하지 않고 직접적으로는 부(-)의 영향을 미쳤다. 5개의 직무관련 요인들의 만족도가 이직의도에 직접적으로 영향을 미쳤지만, 조직몰입과 직무만족을 통한 간접효과가 상대적으로 더 컸다. 하고 있는 일의 내용, 근무환경, 근로시간에 대한 주관적인 만족도의 직접효과는 유의하지 않은 반면, 조직몰입과 직무만족을 통한 간접효과는 유의하다고 하였다. 9가지의 직무관련 요인들 중에서 공정성은 이직의도에 직·간접적으로 영향을 미치지 않는다고 보고하였다.

직무만족 관련연구를 위해서는 다수의 직무만족 측정도구 중에서 연구에 사용할 측정도구를 선택해야 한다. 따라서 연구의 목적과 내용에 따라 전반적인 직무만족도를 측정할 필요가 있는지 아니면 요인별 직무만족도를 측정할 필요가 있는지를 확인할 필요가 있다. 연구의 내용이 직무만족만이 아니라 다양한 변수들을 분석하는 연구라면 직무만족도는 전반적 직무만족도가 적절할 것이며, 연구 내용에서 직무만족이 차지하는 비중이 크다면 요인별로 다수의 문항으로 측정하는 요인별 직무만족 측정도구를 이용하여야 한다(이영면, 2008). 본 연구에서는 전반적인 직무만족을 통해 선행연구에서 밝힌 직무만족과 이직의사의 부(-)의 관계를 확인하고, 요인별 직무만족을 통해 직무만족의 하위요인들이 이직의사에 미치는 영향의 차이를 살펴 향후 연구에 기여하고자 한다.

*전반적 직무만족이 높을수록 이직의사가 낮을 것이다.(가설 1)*

*요인별 직무만족이 높을수록 이직의사가 낮을 것이다.(가설 2)*

### 3. 생활만족과 이직의사

앞서 살펴 본 대로 이직의사는 직무관련 요인뿐만 아니라 생활관련 요인과 밀접한 관련이 있다. 최근 직무만족, 조직몰입 연구에서도 생활에 대한 만족이 조직몰입에 긍정적 영향을 주며, 직무만족과 생활만족의 상호작용에서도 조직몰입에 미치는 영향은 정(+)의 관계를 보이며, 생활만족이 높은 근로자를 통해 더욱 강하게 발현된다고 한다. 따라서 생활만족이 높은 경우 직무만족과 조직몰입 간의 긍정적인 관계가 더욱 강화되기에, 기업은 근로자의 생활에 대해서도 관심을 가져야 한다고 제안하고 있다(백승규·이영면, 2010).

생활만족이란, 생활 전체와 관련하여 개인이 느끼는 전반적인 만족감을 의미하며(방하남, 2000). 삶의 질(quality of life), 주관적 행복감(happiness), 안녕(well-being)등과 같은 개념과 혼용되어 사용된다. 생활만족의 개념을 처음 사용한 Neugarten et al.(1961)은 생활만족이란 “매일의 생활을 구성하는 활동으로부터 기쁨을 느끼고, 긍정적 자아상을 지니며 자신을 가치 있다고 여기고 낙천적인 태도와 감정을 유지하는 것”으로 정의하였으며, Medly(1976)는 생활만족을 개인의 정신건강을 결정 짓는 중요한 요소로 제시하면서, 개인은 타인과의 상호작용을 통해 기대를 형성하며 이러한 기대는 다른 사람과의 비교를 통해 자신을 평가하는 근거가 되고 개인의 기대 수준이 합리적으로 충족 되는가에 대한 평가라고 설명하고 있다(백승규·이영면, 2010, 재인용).

생활만족도와 관련된 연구는 객관적 접근방법과 주관적 접근방법으로 구분할 수 있으며, 객관적 접근방법은 관찰 가능한 사회적 삶의 조건을 집합적으로 측정할 수 있다는 시각에서 이루어진 연구들을 말하며, 주관적인 접근방법은 경제적, 물질적 풍요가 반드시 삶의 만족을 가져다주는 것이 아니며, 각 개인들의 행복과 만족에 대한 내면적인 심리상태는 주관적인 삶의 질 측정에 의해 제대로 반영할 수 있다는 시각에서 이루어진 연구들이다(문영만, 2014). 개인의 생활만족은 경제적, 물질적 풍요와 같은 사회적 삶의 조건과 개인의 행복과 만족에 대한 내면적 심리상태의 복합작용이기 때문에 통합적인 접근방법을 택해야 하지만 행복감은 개인 경험과 상황에 따라 주관적이고 가변적이므로 이를 정의하고 정도를 측정하는 데에 어려움이 있기 때문에 본 연구에서는 객관적인 접근방식과 이직의사에 초점을 맞추고자 한다.

생활만족과 이직의사의 관계를 규명한 연구는 많지 않다. 다만, 직무만족이 생활만족에 지배적인 효과가 있다는 연구(방하남, 2000)와 생활만족이 직무만족의 조절작용을 한다는 연구(백승규·이영면, 2010), 생활만족의 결정요인으로 고용안정(정(+의 관계), 근로시간(부(-)의 관계), 사업체규모(정(+의 관계)와 같은 직무관련 요인들이 논의된 연구(문영만, 2014)를 통해 직무만족과 이직의사의 관계에 있어 생활만족이 유의미한 영향을 주지 않을까 하는 예측을 할 수 있다. 따라서 전반적 직무만족과 요인별 직무만족, 전반적 생활만족과 요인별 생활만족을 결합하여 아래 4가지의 추가 가설을 설정했다.

*전반적 직무만족과 전반적 생활만족이 높을수록 이직의사가 낮을 것이다.(가설 3)*

*전반적 직무만족과 요인별 생활만족이 높을수록 이직의사가 낮을 것이다.(가설 4)*

*요인별 직무만족과 전반적 생활만족이 높을수록 이직의사가 낮을 것이다.(가설 5)*

*요인별 직무만족과 요인별 생활만족이 높을수록 이직의사가 낮을 것이다.(가설 6)*

#### 4. 연령의 구분

생애주기(life course)별 분석은 일반적으로 사회적 핵심이슈를 개인의 삶의 중요한 단계를 기준으로 전개해서 바라보는 분석방법을 뜻한다(Mayer, 2009). 성인기 근로자를 연령별로 나누어서 단계별로 근로자의 직무관련 태도를 설명하고자 하는 노력들이 꾸준히 있었다. Roehling, Roehling, & Moen(2001)는 성인기를 5단계로 구분하고 일·가정 정책과 근로자의 충성도의 관계를 연구하였다. 그들에 따르면, 생애주기는 근로자의 일·가정정책과 충성도를 조절하며, 또한 성별에 의해서도 그 양상이 달라진다고 주장하였다.

Super(1990)은 20대를 성인초기(탐색기), 30-40대를 성인 중기(확립기), 50-60대를 성인후기(유지기)로 구분하였다. 그에 따르면, 탐색기는 다양한 경험을 통해 직업탐색을 시도하는 시기, 확립기는

이러한 경험들을 토대로 안정적으로 자리를 잡아가는 단계이다. 마지막으로, 유지기는 정신적, 육체적 쇠퇴와 함께 직업전선에서는 은퇴를 준비하거나 은퇴하고 새로운 과업을 찾는 시기이다.

국내에서 성인기를 Super(1990)가 제안한 것과 같은 방식으로 성인기를 구분해 각각의 연령의 삶의 만족에 영향을 미치는 사회인지진로변인을 탐구한 연구가 있다(송보라·이지원·최혜승·허준경, 이기학, 2014). 연구에 따르면, 탐색기에는 긍정적 재해석, 용서 및 수용 등의 행동을 통해 타인과의 의미 있는 대인관계를 형성하고 이를 통해 삶의 만족도 수준에 긍정적인 영향을 미친다고 주장하였다. 또한 확립기에서는 여가만족, 생성감, 효능감, 수입, 직업 및 결혼만족도가 큰 효과크기를 보였으며 유지기에서는 자존감, 효능감, 가족관계, 건강 등이 주요한 변인이라고 주장하였다.

이러한 연구결과들을 통해, 연령대 별로 직무만족 그리고 생활만족의 수준과 요인이 다르다면, 이직의사에 영향을 미치는 변수도 다를 것이라고 예상해볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 20세~29세까지의 근로자를 청년기, 30세~49세까지의 근로자를 중년기, 그리고 50~59세의 근로자를 장년기로 구분해서 이직의도에 영향을 미치는 직무만족과 생활만족의 하위요인이 어떻게 다른지 살펴보고자 했다. 실제로 청년고용을 촉진하고자 지난 2010년부터 시행되고 있는 『청년고용촉진 특별법』에서도 청년의 기준을 29세까지로 규정하고 있다.

*연령별로 이직의도에 미치는 직무만족/생활만족 요인이 다를 것이다.(가설 7)*

*연령별로 이직의도에 미치는 직무만족 요인이 다를 것이다.(가설 7-1)*

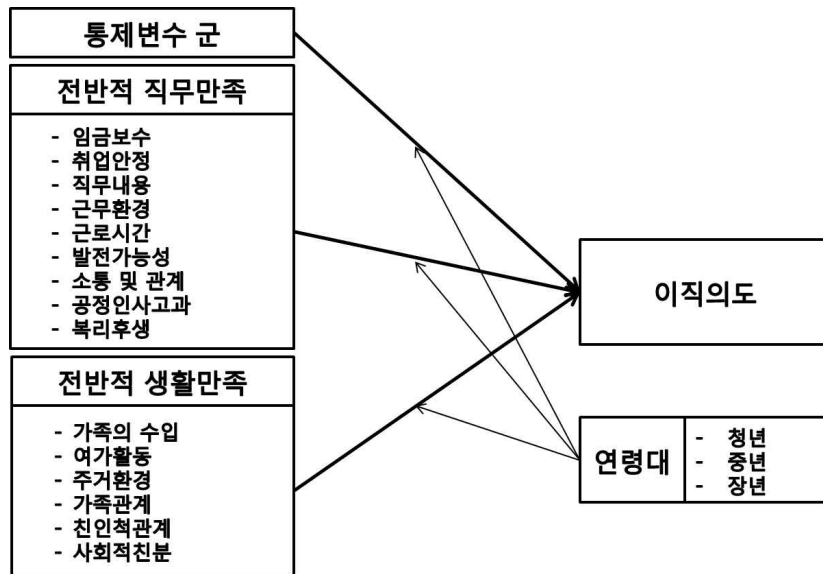
*연령별로 이직의도에 미치는 생활만족 요인이 다를 것이다.(가설 7-2)*

### III. 연구방법

#### 1. 연구모형

본 연구에서는 직무만족과 요인별 직무만족, 생활만족과 요인별 생활만족이 연령대별로 이직의사에 미치는 영향에 대해 알아보하고자 한다. 따라서 연구모형은 다음 [그림 1]과 같이 제시하고자 한다. 직무만족의 하위 요인은 임금보수, 취업안정, 직무내용, 근무환경, 근로시간, 발전가능성, 소통 및 관계만족, 공정인사고과와 복리후생에 대한 만족이다. 생활만족의 하위 요인은 가족의 수입, 여가활동, 주거환경, 가족관계, 친인척관계 그리고 사회적 친분에 대한 만족이다. 다중공선성의 문제를 해소하기 위해 전반적 직무만족과 요인별 직무만족은 함께 독립변수로 구성하지 않으며, 전반적 생활만족과 요인별 생활만족도 함께 독립변수로 분석하지 않았다. 직무만족은 이직의사의 가장 중요한 예측변인이라는 선행연구들을 토대로, 직무만족을 중심으로 전반적 생활만족과 요인별 생활만족을 결합하여 가설(모형)을 설정했다. 더불어 이직의사를 가장 잘 예측하는 가설(모형)을 기초로, 연령대에 따른 차이를 알아보하고자 했다.

- 가설 1: 전반적 직무만족이 높을수록 이직의사가 낮을 것이다.(모형 2)  
 가설 2: 요인별 직무만족이 높을수록 이직의사가 낮을 것이다.(모형 3)  
 가설 3: 전반적 직무만족과 전반적 생활만족이 높을수록 이직의사가 낮을 것이다.(모형 4)  
 가설 4: 전반적 직무만족과 요인별 생활만족이 높을수록 이직의사가 낮을 것이다.(모형 5)  
 가설 5: 요인별 직무만족과 전반적 생활만족이 높을수록 이직의사가 낮을 것이다.(모형 6)  
 가설 6: 요인별 직무만족과 요인별 생활만족이 높을수록 이직의사가 낮을 것이다.(모형 7)  
 가설 7: 연령별로 이직의사에 미치는 직무만족/생활만족 요인이 다를 것이다.  
 가설 7-1:연령별로 이직의사에 미치는 직무만족 요인이 다를 것이다.  
 가설 7-2:연령별로 이직의사에 미치는 생활만족 요인이 다를 것이다.



[그림 1] 연구모형

## 2. 자료수집 및 표본특성

본 연구는 한국노동연구원의 노동패널(KLIPS) 17차년도 자료를 사용하였다. ‘한국노동패널’은 제 주도를 제외한 전국 도시지역을 대표하는 5,000가구와 그 가구원(15세 이상)을 대상으로 가구 특성인 소득, 소비, 저축, 자산, 주거, 자녀교육 등과 개인 특성인 경제활동상태(고용형태, 근로조건, 노동조합), 교육, 훈련 등을 1998년 이후 연 1회씩 매년 추적하여 조사하는 종단면 조사이다. 근로자의 이직의사에 영향을 미치는 직무만족 및 생활만족의 요인을 살펴보기 위해서 한국노동패널 개인 조사 자료를 사용하였으며, 17차년도의 분석대상 개인은 총 13,169명이다.



본 연구에서는 이직의사를 살펴보기로 한 만큼 취업자 중 임금근로자를 중심으로 살펴보기로 했다. 따라서 13,169명의 개인 중 5,327명의 임금근로자가 선정되었다. 이 중 ‘이직 및 이직의사’의 개념이 성립할 수 있는 20세 이상 60세 미만으로 표본을 한정하였으며, 그 결과 4,648명의 데이터가 표본으로 선정되었다. 또한 청년층, 중년층, 장년층 각각의 연령대의 이직의사에 영향을 미치는 요인들을 살펴보기 위해 20세 이상 60세 미만의 임금근로자들은 다시 20~29세(청년층)와 30~49세(중년층) 그리고 50~59세(장년층)의 구간으로 나누었다. 그 결과 청년층 566명, 중년층 2,955명, 장년층 1,127명으로 구분되었다.

### 3. 변수의 측정

#### 가. 종속변수

본 연구에서의 종속변수는 근로자의 이직의사이다. 근로자의 이직의사를 나타내는 문항으로 다음의 문항이 선정되었다. 리커트 5점 척도로 구성된 “별다른 일이 없는 한 이 직장(일자리)을 계속 다니고 싶다” 문항에서, ‘전혀 그렇지 않다’에 가까이 응답하면 이직의사가 있는 것으로 보았다. 표본으로 선정된 4,648명의 근로자들 중에서 4,618명이 응답하였고 평균은 2.35로 나타났다.

#### 나. 독립변수

본 연구에서 독립변수는 크게 직무만족과 생활만족이 설정되었다. 직무만족은 다시 전반적 직무만족과 요인별 직무만족으로 구분되었으며, 생활만족은 다시 전반적 생활만족과 요인별 생활만족으로 구분되었다.

##### 1) 직무만족

‘전반적 직무만족’을 묻는 설문문항은 ‘\_\_님의 주된 일에 대해 전반적으로 얼마나 만족하고 계십니까?’이며 1점에서 5점 척도로 측정하고 있다. 요인별 직무만족은 ‘주된 일자리에 관련하여 아래의 항목에 얼마나 만족하고 계십니까?’로 묻고 있으며 5점 척도로 9개의 하위 요인을 조사하고 있다. 하위 요인은 ①임금 또는 보수, ②취업의 안정성, ③하고 있는 일의 내용, ④근무환경, ⑤근로시간 ⑥개인의 발전가능성, ⑦의사소통 및 인간관계, ⑧인사고과의 공정성, ⑨복지후생제도 이다. 표본으로 설정된 4,648명의 근로자 모두 전반적 직무만족과 요인별 직무만족 문항에 응답했다. 평균값과 표준편차는 <표 2>와 같다. 또한, 변수들 간에 상관분석을 실시한 결과가 <표 3>에 제시되어 있다.

## 2) 생활만족

‘전반적 생활만족’을 묻는 설문문항은 ‘\_\_님께서 전반적으로 생활에 얼마나 만족하고 계십니까?’로 구성되어 있고 5점 리커트 척도로 측정하고 있다. 요인별 생활만족은 ‘다음의 내용에 대하여 얼마나 만족하고 계십니까?’로 묻고 있으며 5점 척도로 6개의 하위 요인을 조사하고 있다. 하위 요인은 ①가족의 수입, ②여가활동, ③주거환경, ④가족관계, ⑤친인척 관계, ⑥사회적 친분관계(친구, 지인관계에 대한 만족도)로 구성되어 있다. 4,648명의 표본 중 4,647명이 생활만족 문항에 응답했다.

<표 2> 종속변수, 독립변수 측정문항과 기초통계

	변수명	빈도	평균	표준편차	
종속변수	이직의사	4,618	2.35	.691	
독립변수	요인별 직무만족	임금보수만족	4,648	3.02	.768
		취업안정만족	4,648	2.61	.741
		직무내용만족	4,648	2.52	.688
		근무환경만족	4,648	2.63	.727
		근로시간만족	4,648	2.65	.803
		발전가능성	4,648	2.73	.713
		소통및관계	4,648	2.59	.668
		공정인사고과	4,648	2.86	.671
		복리후생	4,648	3.05	.835
	전반적 직무만족	4,648	2.66	.651	
	요인별 생활만족	가족의 수입	4,647	2.93	.728
		여가활동	4,647	2.78	.730
		주거환경	4,647	2.50	.691
		가족관계	4,647	2.31	.626
		친인척관계	4,647	2.46	.634
		사회적친분	4,647	2.45	.619
	전반적 생활만족	4,647	2.51	.607	

### 다. 통제변수

선행연구를 토대로 이직의사에 영향을 미치는 요인으로 예상되는 변수들로서 성별, 고용형태, 학력, 혼인상태, 업종, 직종, 노조가입 여부, 교대제 여부, 직무훈련 경험여부, 근속연수, 임금, 근로시간, 사업장 종업원 수, 건강상태를 통제변수로 설정하였다.

<표 3> 표본의 종속변수, 독립변수의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1.이직의사	1																	
2.임금보수만족	-.273**	1																
3.취업안정만족	-.388**	.396**	1															
4.직무내용만족	-.414**	.349**	.528**	1														
5.근무환경만족	-.375**	.373**	.491**	.634**	1													
6.근로시간만족	-.287**	.329**	.397**	.501**	.615**	1												
7.발전가능성	-.389**	.404**	.439**	.562**	.588**	.510**	1											
8.소통및관계	-.352**	.359**	.435**	.535**	.557**	.489**	.660**	1										
9.공정인사고과	-.303**	.414**	.437**	.419**	.461**	.383**	.546**	.508**	1									
10.복리후생	-.311**	.453**	.457**	.396**	.456**	.386**	.484**	.445**	.630**	1								
11.전반적직무만족	-.475**	.453**	.521**	.646**	.566**	.489**	.584**	.548**	.511**	.506**	1							
12.가족의 수입	-.245**	.537**	.359**	.317**	.335**	.274**	.366**	.317**	.365**	.404**	.401**	1						
13.여가활동	-.241**	.332**	.357**	.325**	.353**	.366**	.343**	.332**	.337**	.374**	.381**	.523**	1					
14.주거환경	-.262**	.255**	.312**	.310**	.318**	.275**	.302**	.304**	.274**	.287**	.334**	.417**	.510**	1				
15.가족관계	-.265**	.203**	.295**	.311**	.281**	.242**	.265**	.298**	.252**	.219**	.326**	.336**	.389**	.577**	1			
16.친인척관계	-.257**	.231**	.289**	.319**	.310**	.249**	.299**	.322**	.282**	.276**	.318**	.332**	.376**	.505**	.669**	1		
17.사회적친분	-.248**	.247**	.306**	.348**	.345**	.284**	.345**	.408**	.318**	.319**	.359**	.350**	.419**	.487**	.590**	.704**	1	
18.전반적생활만족	-.310**	.361**	.363**	.398**	.385**	.335**	.408**	.401**	.374**	.376**	.450**	.496**	.526**	.596**	.589**	.639**	.654**	1

## IV. 분석결과

### 1. 기초통계 분석

#### 가. 표본의 연령별 기초통계

<표 4>는 연령대별로 근로자의 성별, 결혼상태, 근로형태, 근무 중인 기업의 규모와 종사 업종 등을 나타낸다. 전체 표본의 성별 구성은 남성이 59.1%(2,745명) 여성이 40.9%(1,903명)으로 남성이 조금 더 많이 포함되어 있다. 연령별로 나누어서 살펴보면 청년층의 경우에는 여성(54.2%)이 더 많이 표집되었으나, 이를 제외하고는 중년층이 62.3%, 그리고 장년층이 57.2%로 남성근로자의 비율이 더 높게 표집된 것을 확인할 수 있다.

고용형태별로 살펴보면 전체 정규직의 비율은 67.7%(3,145명), 비정규직의 비율은 32.3%(1,499명)로 표집 되었다. 비정규직의 비율은 연령별로 보았을 때, 장년층이 48.6%로 가장 높았고 그 다음으로 청년층(31.6%), 중년층(26.2%)순으로 높았다.

표본의 학력별 구성을 살펴보면, 최종학력이 고등학교 졸업에서 전문대졸업 그리고 대학교 졸업에 해당하는 표본이 총 3,924명으로 전체의 84.4%에 해당한다. 연령별로 살펴보면 청년층의 경우 전문대 졸업과 대학교 졸업자가 전체의 82.3%를 차지하고 있다. 중년층은 전문대 졸업자와 대학교 졸업자가 전체의 56%수준이었으나, 최종학력이 고등학교 졸업인 사람이 33.4%에 해당해 청년층(14.8%) 보다 높았다. 장년층은 최종학력이 중학교 졸업과 고등학교 졸업인 사람이 전체의 64.5%를 차지했다.

표본의 혼인상태 구성을 살펴보면, 전체 표본은 기혼이 78.1%로 미혼(21.9%)인 사람보다 현저히 많음을 확인할 수 있다. 연령별로 살펴보면 중년층과 장년층은 각각 82.5%와 97.6%로 대부분의 표본이 기혼이었으나, 청년층의 경우 기혼은 92명으로 전체의 16.3% 정도에 그쳤다.

<표 4> 표본의 연령별 기초통계

단위 : 명(%)

구분		청년층	중년층	장년층	합계
표본 수		566(12.2)	2,955(63.6)	1,127(24.2)	4,648(100.0)
성별	남성	259(45.8)	1,841(62.3)	645(57.2)	2,745(59.1)
	여성	307(54.2)	1,114(37.7)	482(42.8)	1,903(40.9)
고용 형태	정규직	387(68.4)	2,179(73.8)	579(51.4)	3,145(67.7)
	비정규직	179(31.6)	773(26.2)	547(48.6)	1,499(32.3)
학력	미취학	0(0.0)	0(0.0)	2(0.2)	2(0.0)
	초등학교졸	0(0.0)	17(0.6)	121(10.7)	138(3.0)
	중학교졸	1(0.2)	68(2.3)	222(19.7)	291(6.3)
	고등학교졸	84(14.8)	987(33.4)	505(44.8)	1,576(33.9)
	전문대졸	214(37.8)	633(21.4)	93(8.3)	940(20.2)
	대학교졸	252(44.5)	1,022(34.6)	134(11.9)	1,408(30.3)
	석사졸	14(2.5)	180(6.1)	41(3.6)	235(5.1)
혼인 상태	미혼	474(83.7)	517(17.5)	27(2.4)	1,018(21.9)
	기혼	92(16.3)	2,438(82.5)	1100(97.6)	3,630(78.1)
업종	제조업	433(76.5)	1,930(65.4)	677(60.2)	3,040(65.5)
	서비스업	110(19.4)	743(25.2)	276(24.6)	1,129(24.3)
	기타	23(4.1)	280(9.5)	171(15.2)	474(10.2)
직종	관리·전문가직	119(35.2)	863(29.3)	154(13.7)	1,216(26.2)
	준전문가/사무직	133(23.5)	738(25.1)	112(9.9)	983(21.2)
	서비스/판매직	124(21.9)	445(15.1)	227(20.2)	796(17.2)
	기타직	109(19.3)	897(30.5)	633(56.2)	1,639(35.4)
노조가 입여부	가입	41(7.3)	360(12.2)	105(9.3)	506(10.9)
	비가입	524(92.7)	2,595(87.8)	1,022(90.7)	4,141(89.1)
교대제 여부	한다	63(11.1)	212(7.2)	133(11.8)	408(8.8)
	안한다	503(88.9)	2,743(92.8)	994(88.2)	4,204(91.2)
직무혼 련경험	있다	39(6.9)	262(8.9)	73(6.5)	374(8.1)
	없다	526(93.1)	2,685(91.1)	1,048(93.5)	4,259(91.9)

표본의 종사하는 업종을 살펴보면 연령에 상관없이 제조업, 서비스업, 기타업 순으로 종사자가 많음을 확인할 수 있다. 그 비율은 각각 65.5%, 24.3%, 10.2%이다. 반면 직종별 구성은 연령대별로 다양함을 확인할 수 있었는데, 전체적으로는 관리·전문가직 종사자가 가장 많은 26.2%를 차지했고 그 다음으로 준전문가/사무직(21.2%), 서비스/판매직(17.2%)가 뒤를 이었다. 연령별로 살펴보면, 청년층의 경우 관리·전문가직 종사자가 전체의 35.2%에 달했다. 그리고 준전문가/사무직(23.5%), 서비스/판매직(21.9%)순서로 비중이 높았다. 중년층도 청년층과 마찬가지로 관리·전문가직 종사자(29.3%), 준전문가/사무직(25.1%), 서비스/판매직(15.1%)순으로 종사자의 비율이 높았다. 반면, 장년층의 경우에는 관리·전문가직 종사자가 9.9%에 그쳤으며 서비스/판매직(20.2%)종사자가 가장 비중이 높았다.

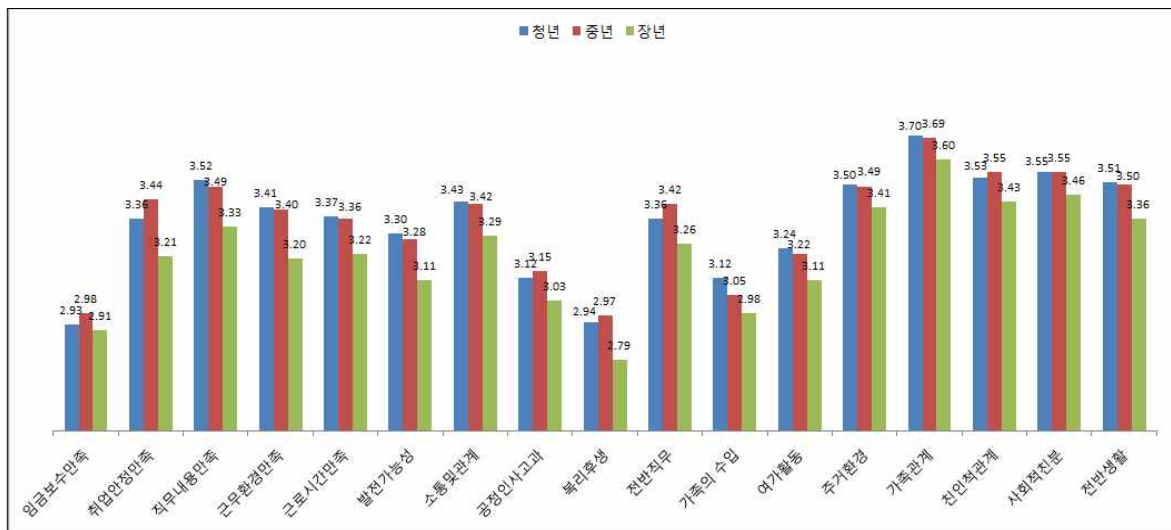
전체 표본 중, 노조에 가입되어 있는 근로자는 509명으로 전체의 10.9%를 차지했고, 연령별로도

청년층(7.3%), 중년층(12.2%), 장년층(9.3%) 모두 가입되어 있는 근로자 수가 가입되어 있지 않은 근로자의 수보다 적게 나타났다. 교대제근무의 경우에도 전반적으로 교대제 근무를 하지 않는 근로자가 91.2%를 차지했고, 연령별로도 교대제 근무를 하지 않는 근로자가 현저히 많이 나타났다. 직무훈련경험의 경우에는 전반적으로 경험이 없다는 응답이 높게 나타났다.

#### 나. 연령별 종속변수, 독립변수 그리고 통제변수간의 차이 (F-검정)

회귀분석을 하기 전에 <표 5>에서는 이번 연구에서 사용된 종속변수와 독립변수 그리고 통제변수 간에 연령 집단별로 유의한 차이가 있는지 알아보기 위해 분산분석을 실시하였다. F-검정을 통해 선정된 변수들이 전반적으로 연령 집단별로 유의한 차이를 나타내고 있음을 확인할 수 있다.

이직의사는 청년층에서 평균 2.47, 중년층에서는 2.29, 장년층에서는 2.44로 확인되었으며 연령에 따른 이직의사는 U자 커브를 그린다. 직무만족과 생활만족의 연령대별 평균을 도식화하면 [그림 2]와 같다. 임금보수만족과 복리후생만족이 3.0점 이하로 가장 낮은 수준으로 조사되었으며, 직무만족 보다는 생활만족에서 평균점수가 높은 경향을 확인할 수 있다.



[그림 2] 연령별 직무만족 및 생활만족 평균비교

전반적 직무만족의 연령별 평균분포 모습은 청년에서 낮고 중년에서 높아졌다가, 장년에서 다시 낮아지는 역U커브와 유사한 형태이다. 요인별 직무만족 중 임금보수, 취업안정, 공정한 인사과과, 복리후생 만족이 이와 유사한 모습이며, 직무내용, 근무환경, 근로시간, 발전가능성, 소통 및 관계에서는 청년의 만족도가 제일 높고 중년, 장년으로 갈수록 낮아지는 경향을 보인다.

전반적 생활만족의 경우 연령별 평균분포 모습은 청년에서 중년까지 완만하게 감소하다 장년에서 급격히 우하향(↘)하는 모습이며, 가족의 수입과 친인척 관계를 제외한 모든 요인별 생활만족도에서 동일한 패턴을 확인할 수 있다.

근속연수의 경우 연령이 높을수록 당연히 평균이 높은 수준으로 조사되며, 임금평균은 중년층에서 가장 높게 확인된다. 장년층으로 갈수록 근로시간은 길고 건강상태는 낮게 조사되었다.

<표 5> 표본의 연령별 종속변수, 독립변수와 통제변수의 차이

구분	청년층		중년층		장년층		F-값		
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차			
종속 변수	이직의사	2.47	0.74	2.29	0.66	2.44	0.72	27.506***	
독립 변수	직무 만족	임금보수만족	2.93	0.66	2.98	0.71	2.91	0.70	5.046**
		취업안정만족	3.36	0.69	3.44	0.67	3.21	0.71	48.740***
		직무내용만족	3.52	0.67	3.49	0.61	3.33	0.66	30.015***
		근무환경만족	3.41	0.66	3.40	0.66	3.20	0.69	36.481***
		근로시간만족	3.37	0.77	3.36	0.75	3.22	0.74	13.902***
		발전가능성	3.30	0.70	3.28	0.64	3.11	0.63	32.624***
		소통및관계	3.43	0.62	3.42	0.60	3.29	0.60	21.076***
		공정인사고과	3.12	0.61	3.15	0.59	3.03	0.61	16.317***
		복리후생	2.94	0.76	2.97	0.77	2.79	0.78	23.557***
	전반적 직무만족	3.36	0.58	3.42	0.58	3.26	0.59	28.777***	
	생활 만족	가족의 수입	3.12	0.62	3.05	0.66	2.98	0.67	9.360***
		여가활동	3.24	0.65	3.22	0.67	3.11	0.66	12.646***
		주거환경	3.50	0.61	3.49	0.63	3.41	0.65	6.953***
		가족관계	3.70	0.55	3.69	0.56	3.60	0.59	12.544***
		친인척관계	3.53	0.57	3.55	0.57	3.43	0.58	17.725***
사회적친분		3.55	0.56	3.55	0.55	3.46	0.57	10.041***	
전반적 생활만족	3.51	0.54	3.50	0.54	3.36	0.55	26.383***		
통제 변수	성별(남성=1)	.46	.50	.62	.48	.57	.49	28.223***	
	결혼여부(기혼=1)	.16	.37	.83	.38	.98	.15	1161.775***	
	고용형태(비정규직=1)	.32	.47	.26	.44	.49	.50	97.421***	
	학력	14.7	1.76	14.2	2.27	11.7	3.12	502.301***	
	근속연수	1.82	1.76	6.65	5.94	9.50	9.61	246.487***	
	임금(만)	182.30	119.45	265.95	156.64	233.80	179.61	71.768***	
	근로시간	46.44	11.95	47.87	12.52	48.05	14.23	2.959*	
	직종	관리전문가직	.35	.48	.29	.45	.14	.34	66.298***
		준전문가/사무직	.23	.42	.25	.43	.10	.30	57.739***
		서비스/판매직	.22	.41	.15	.36	.20	.40	12.679***
		기타직	.19	.39	.30	.46	.56	.50	166.209***
	업종	제조업	.19	.40	.25	.43	.24	.43	4.231**
		서비스업	.77	.42	.65	.48	.60	.49	22.697***
		기타	.04	.20	.09	.29	.15	.36	28.017***
종업원 수	205.6	481.0	275.9	1494.5	184.3	1041.1	2.294		
노조가입여부	.07	.26	.12	.33	.09	.29	7.847***		
교대제여부	.11	.31	.07	.26	.12	.32	13.200***		
직업훈련경험	.07	.25	.09	.28	.07	.25	3.692**		
건강	3.74	0.55	3.69	0.56	3.47	0.64	67.885***		

## 2. 가설 검증

### 가. 회귀분석 모형

회귀분석에 있어서는 총 7가지의 모형을 순차적으로 설정하여 적용하였다. 모형 1은 통제변수만을 투입하고 독립변인을 투입하지 않은 모형으로 설정하였다. 모형 2는 통제변인과 함께 전반적 직무만족만 독립변인으로 투입한 모형으로 설정했다. 모형 3은 통제변인과 요인별로 구성된 직무만족을 투입한 모형을 설정했다. 모형 4는 통제변인과 전반적 직무만족 그리고 전반적 생활만족 변수를 투입한 모형을 설정하였다. 모형 5는 통제변인과 전반적 직무만족과 요인별 생활만족을 독립변수로 설정한 모형을 설정했다. 모형 6에서는 통제변인과 요인별 직무만족과 전반적 생활만족을 독립변수로 설정했다. 마지막으로 모형 7에서는 통제변인과 요인별 직무만족과 요인별 생활만족을 독립변수로 설정하였다. 분석에는 SPSS 23이 사용되었다.

위의 모형에 따라 분석한 결과는 <표 6>에 나타나 있다. 모든 모형마다 포함되어 있는 통제변수들만 먼저 살펴보았을 때, 모형에 관계없이 이직의사에 공통적으로 영향을 미치는 변수는 성별은 남성의 경우, 고용형태는 비정규직의 경우, 임금은 낮을수록, 서비스/판매직 종사자의 경우에 상대적으로 이직의사가 높게 나타났다.

모형별로 살펴보면, 모형1은 통제변수만 포함하여 분석한 결과이다. 이 모형에서는 남성의 경우, 비정규직의 경우, 근속년수가 적고, 임금이 낮고 근로시간은 길수록, 직종은 서비스/판매직에 종사하는 경우, 노조에 가입하지 않은 경우, 직업훈련경험이 없는 경우, 건강이 좋지 않다고 인식할수록 이직의사가 높게 나타났다.

모형 1에서 전반적 직무만족을 투입한(모형 2) 결과, 투입 전 10.5%의 설명력에서 23.1%로 증가하는 것을 확인할 수 있다. 이 모형에서는 전반적 직무만족이 낮을수록, 이직의사가 높음을 보여준다. 앞서 모형1과 달리 근로시간과 노조가입여부는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 결론적으로 전반적 직무만족이 높을수록 이직의사는 낮을 것이라는 가설1은 지지되었다.

모형3은 통제변수와 요인별 직무만족이 이직의사에 미치는 영향을 살펴보았다. 설명력은 23.7%로 증가했고, 통제변수에서는 제조업 종사자의 경우 이직의사가 높은 것으로 나타났다. 요인별 직무만족에서는 취업안정성, 직무내용, 근무환경, 개인의 발전가능성, 복리후생에 대한 만족이 높을수록, 이직의사가 낮은 것으로 나타났다. 임금보수와 소통 및 관계 만족은 만족과 이직의사가 부(-)의 관계는 있으나 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 따라서 요인별 직무만족이 높을수록 이직의사는 낮을 것이라는 가설2는 일부 지지되었다.

전반적 직무만족과 생활만족이 함께 영향을 미치는 모형4의 결과를 보면, 전반적 직무만족과 생활만족이 높을수록 이직의사가 낮은 것으로 확인 되었으며, 따라서 가설3은 지지되었다.

전반적 직무만족과 요인별 생활만족이 투입된 모형 5의 결과를 보면, 요인별 생활만족에서는 주거환경과 친인척관계에 대한 만족이 높을수록 이직의사가 낮으며, 유의미 하지 않지만 가족관계에 대한 만족도와 이직의사도 부(-)의 관계를 보인다. 가설4도 일부 지지되었다.



모형 6에서는 통제변수와 전반적 생활만족 그리고 요인별 직무만족이 추가되었다. 전반적 생활만족은 모형 4에서와 같이 유의하게 이직의사에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 요인별 직무만족에서는 모형3과 같이 취업안정성, 직무내용, 근무환경, 개인의 발전가능성에 대한 만족이 낮을수록 이직의사가 높은 것으로 나타났다. 복리후생 만족은 유의하지 않은 것으로 나타났다.. 따라서 요인별 직무만족과 전반적 생활만족이 높을수록 이직의사가 낮을 것이라는 가설5도 일부 지지되었다.

마지막으로 통제변인과 요인별 직무만족 그리고 요인별 생활만족이 추가되었다. 요인별 직무만족은 앞서 모형 3에서와 같이 취업안정성, 직무내용, 근무환경, 개인의 발전가능성, 복리후생에 대한 만족이 이직의사에 부(-)관계로 나타났고, 요인별 생활만족은 주거환경, 가족관계, 친인척관계에 대한 만족이 높을수록 이직의사가 낮아지는 것으로 나타났다. 앞서, <표 3>에서 상관계수가 다수 높게 나타나 다중공선성이 의심되었던 친인척관계에 대한 만족과 사회적 친분에 대한 만족은 요인별 직무만족을 투입한 모형 5와 모형 7에서 개별적인 영향력을 행사하는 것으로 보아 크게 문제가 없는 것으로 보이며, 의미 있는 독립적인 변수로 예측되었다. 따라서 가설6도 일부 지지되었다.

<표 6> 계층적 회귀분석 결과

통제/독립변수		이직의사						
		모형1	모형2	모형3	모형4	모형5	모형6	모형7
통제변수								
성별(남성=1)		.105***	.062***	.051***	.059***	.060***	.050***	.050***
결혼여부(기혼=1)		-.014	-.009	-.016	-.005	.001	-.013	-.008
고용형태(비정규직=1)		.066***	.042**	.010	.039**	.036**	.008	.008
학력		-.007	.017	.025	.023	.027	.029	.032*
근속년수		-.042**	-.026	-.030*	-.025	-.026	-.028*	-.030*
임금		-.198***	-.117***	-.091***	-.110***	-.113***	-.089***	-.091***
근로시간		.062***	.022	.015	.018	.014	.014	.010
직종	관리전문가직	-.034	.011	.010	.009	.010	.008	.008
	준전문가/사무직	-.022	.011	.012	.009	.009	.011	.010
	서비스/판매직	.049**	.070***	.062***	.067***	.066***	.061***	.061***
업종	제조업	.020	.034	.044*	.033	.028	.043*	.038
	서비스업	-.040	-.009	.010	-.008	-.014	.009	.003
노조가입		-.038**	-.023	-.022	-.021	-.021	-.020	-.021
종업원 수		-.010	.002	-.001	.000	.001	-.002	.000
교대제여부		-.007	-.009	-.012	-.009	-.005	-.011	-.009
직업훈련경험		-.034**	-.019	-.011	-.018	-.015	-.011	-.008
건강		-.106***	-.034**	-.041***	-.018	-.011	-.030**	-.026*
독립변수								
직무만족	임금보수만족			-.020			-.013	-.024
	취업안정만족			-.117***			-.116***	-.110***
	직무내용만족			-.148***			-.144***	-.141***
	근무환경만족			-.089***			-.087***	-.085***
	근로시간만족			.009			.011	.009
	발전가능성			-.134***			-.130***	-.134***
	소통및관계			-.021			-.016	-.019
	공정인사고과			.007			.010	.009
복지후생			-.033*			-.029	-.037*	
전반적 직무만족			-.395***		-.372***	-.375***		
생활만족	가족의 수입					.016		.022
	여가활동					.001		.011
	주거환경					-.068***		-.055***
	가족관계					-.033		-.051**
	친인척관계					-.064***		-.043**
	사회적 친분					.031		.049**
전반적 생활만족					-.074***		-.054***	
수정된 R <sup>2</sup>		.105	.231	.237	.235	.241	.239	.244
F		28.152***	66.965***	48.163***	68.848***	53.201***	46.920***	40.686***

## 나. 연령별 회귀분석 결과

다음의 <표 7>은 모형 7을 토대로 청년층, 중년층, 장년층으로 나누어서 이직의사에 영향을 미치는 요인은 어떻게 다른지 알아 본 것이다.

청년층의 이직의사에 영향을 미치는 요인은 직무만족에서는 임금보수, 취업안정, 근무환경에 대한 만족 그리고 생활만족에서는 가족의 수입과 주거환경만족이 이직의사에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 이 중 가장 영향력이 높은 요인은 근무환경 만족이 꼽혔다. 중년층에서는 취업안정성, 직무의 내용, 근무환경, 발전가능성에 대한 만족과 가족관계와 사회적 친분에 대한 만족이 이직의사에 영향을 미치는 요인들로 나타났다. 이 중 가장 영향력이 높은 요인은 발전가능성 만족이 꼽혔다. 마지막으로 장년층에서는 취업안정성, 직무의 내용, 발전가능성, 소통 및 관계, 공정한 인사고과에 대한 만족과 주거환경과 가족관계에 대한 만족이 이직의사에 영향을 미치는 것으로 각각 나타났다. 이 중 가장 영향력이 높은 요인은 직무내용만족이 꼽혔다.

여기서 각 하위요인별로 직무만족 요인이 연령대별로 통계적 유의성에 차이가 있는 지 분석결과를 살펴보기로 한다. 청년층의 경우 임금보수, 취업안정, 근무환경에 대한 만족이 높을수록 이직의사가 낮아지며 중년층은 취업안정, 직무내용, 근무환경, 발전가능성에 대한 만족이 높을수록 이직의사가 낮아졌다. 장년층의 경우 취업안정, 직무내용, 발전가능성, 소통 및 관계에 대한 만족이 높을수록 이직의사가 낮아지며, 반대로 공정한 인사고과에 대한 만족은 높을수록 이직의사가 높아졌다. 세 개의 모든 연령층에서 영향요인으로 꼽힌 직무만족 하위요인은 취업안정의 만족이며, 두 개의 연령층에 걸쳐 영향요인으로 꼽힌 직무만족 하위요인은 직무내용(중년, 장년), 근무환경(청년, 중년), 발전가능성(중년, 장년) 이었다. 임금보수의 만족은 청년층에서만 이직의사 영향요인으로 유의했고, 소통 및 관계와 공정한 이직의사는 장년층에서만 이직의사 영향요인으로 유의했다.

추가적으로 생활만족도를 하위요인별로 연령대별 차이를 살펴보면 다음과 같다. 청년층에서는 가족의 수입에 대한 만족이 높을수록 이직의사가 높아지며 주거환경의 만족이 높을수록 이직의사가 낮아졌다. 중년층에서는 가족관계, 친인척관계가 높을수록 이직의사는 낮아지며, 사회적 친분이 높을수록 이직의사가 높아지는 결과를 보였다. 장년층에서는 주거환경과 가족관계의 만족도가 높을수록 이직의사가 낮아짐을 확인할 수 있었다. 두 개의 연령층에 걸쳐 영향요인으로 꼽힌 생활만족 하위요인은 주거환경(청년, 중년)과 가족관계(중년, 장년)로 확인되며, 이 두 가지 요인은 이직의사와 부(-)적 관계를 보였다. 청년층의 가족의 수입에 대한 만족과 중년층의 사회적 친분의 만족은 이직의사와 정(+)의 관계를 보이는데, 이는 사회에 막 진입한 청년층의 이직의사는 가족의 수입에 의존적일 수 있을 것으로 유추되며, 사회적 친분 만족이 높을수록 친구 및 지인과 이직관련 소통이 많아 이직의사가 높아 질 것으로 예상된다.

결론적으로 '연령별로 이직의사에 미치는 직무만족/생활만족 요인이 다를 것이다' 라는 가설 7은 지지되었다.

<표 7> 모형7의 연령별 회귀분석 결과

통제/독립변수		종속변수		이직의사							
				청년		중년		장년		전체	
		$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t		
통제변수											
	성별(남성=1)	-.002	-.05	.045	1.98**	.066	1.67*	.050	2.88***		
	결혼여부(기혼=1)	.005	.11	.031	1.70*	.020	0.66	-.008	-0.53		
	고용형태(비정규직=1)	.067	1.46	-.014	-0.67	.000	-0.01	.008	0.47		
	학력	.106	2.52**	-.006	-0.25	.053	1.37	.032	1.74*		
	근속년수	.017	.42	-.052	-2.46**	-.032	-0.83	-.030	-1.75*		
	임금	-.131	-2.66***	-.048	-1.77*	-.120	-2.19**	-.091	-4.07***		
	근로시간	-.064	-1.44	.047	2.35**	-.034	-1.02	.010	0.62		
업종	제조업	.010	.15	.023	0.85*	-.046	-1.13	.008	0.36		
	서비스업	-.048	-.82	.028	1.13	-.022	-0.62	.010	0.53		
직종	관리전문가직	.055	1.00	.060	2.76	.039	1.07	.061	3.48		
	준전문가/사무직	.068	.81	.052	1.68	-.031	-0.62	.038	1.52		
	서비스/판매직	.006	.07	.017	0.52***	-.040	-0.78	.003	0.13***		
	노조가입	-.023	-.55	-.022	-1.17	-.022	-0.65	-.021	-1.41		
	종업원 수	-.008	-.19	-.001	-0.05	-.003	-0.11	.000	0.02		
	교대제여부	-.042	-1.00	-.011	-0.59	-.007	-0.22	-.009	-0.58		
	직업훈련경험	-.016	-.39	-.006	-0.35	-.014	-0.44	-.008	-0.55		
	건강	-.024	-.62	-.039	-2.11**	.006	0.18	-.026	-1.70*		
독립변수											
직무 만족	임금보수만족	-.092	-2.04**	-.019	-0.82	.011	0.29	-.024	-1.33		
	취업안정만족	-.138	-2.88***	-.109	-4.75***	-.073	-1.84*	-.110	-6.05***		
	직무내용만족	-.087	-1.64	-.146	-5.97***	-.162	-3.67***	-.141	-7.16***		
	근무환경만족	-.189	-3.07***	-.086	-3.36***	-.033	-0.72	-.085	-4.06***		
	근로시간만족	.001	.026	.022	0.90	.001	0.03	.009	0.48		
	발전가능성	-.063	-1.17	-.159	-6.08***	-.141	-3.03***	-.134	-6.45***		
	소통및관계	.027	.48	.024	0.96	-.155	-3.61***	-.019	-0.97		
	공정인사고과	-.080	-1.51	.003	0.11	.101	2.30**	.009	0.47		
생활 만족	복리후생	-.086	-1.61	-.025	-1.03	-.047	-1.15	-.037	-1.89*		
	가족의 수입	.105	2.15**	-.005	-0.22	.028	0.69	.022	1.18		
	여가활동	.031	.58	-.006	-0.26	.034	0.85	.011	0.62		
	주거환경	-.091	-1.77*	-.032	-1.35	-.098	-2.46**	-.055	-2.94***		
	가족관계	-.046	-.90	-.054	-2.14**	-.077	-1.72*	-.051	-2.51**		
	친인척관계	-.051	-.96	-.053	-1.96**	-.003	-0.05	-.043	-2.02**		
	사회적친분	.075	1.35	.057	2.22**	.019	0.42	.049	2.39**		
	상수		10.02***		23.40***		14.87***		31.98***		
	수정된 R <sup>2</sup>	.300		.231		.258		.244			
	F	7.645***		25.035***		10.546***		40.686***			

## V. 논의 및 함의

본 연구에서는 기존의 연구와는 다르게 전반적 직무만족을 하위 요인별로 구분해서 살펴보았으며, 추가적으로 생활만족도 전반적 만족과 하위 요인별로 구분해서 살펴보았다. 실증분석 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다. 먼저 전반적 직무만족의 경우 예상대로 높을수록 이직의사는 낮은 것으로 나타났다. 그러나 요인별로 살펴보았을 때는 상당한 차이를 보였다. 임금보수나 근로시간, 소통 및 관계 등에 대한 만족은 이직의사와 통계적으로 유의미한 영향력을 보이지 않았다. 이러한 결과는 생활만족 변수들을 포함해도 변하지 않았다.

생활만족의 경우 전반적인 생활만족은 이직의사와 부(-)의 관계를 보였다. 그러나 직무만족과 마찬가지로 하위 요인별로는 차이가 있었다. 가족의 수입에 대한 생활만족도는 이직의사와 통계적으로 유의한 관계를 보이지 않았다. 여가활동도 의미가 없었다. 그러나 주거환경과 친인척 관계는 요인별 직무만족 변수를 포함한 이후에도 통계적으로 부(-)의 관계를 보였다. 하지만 가족관계나 사회적 친분에 대한 만족도는 요인별 직무만족 요인이 포함된 이후의 회귀분석에서는 통계적 유의성을 상실했다.

각 하위요인이 이직의사에 영향을 미치는 이유에 대해서는 좀 더 추가적인 연구가 진행되어야 할 것이다. 본 연구에서는 기존에 주로 전반적 직무만족이나 전반적 생활만족 요인으로 분석되었던 연구에서는 밝히지 못했던 요인별 차이를 보여주었다는 점에서 의의를 가진다고 하겠다. 그리고 임금보수나 가족수입이 중요한 영향요인이 아니라는 점은 예상과는 벗어나기에 좀 더 자세한 추가 분석이 요구된다고 하겠다. 다만 통제변수에 임금수준이 포함되었기 때문에 만족 요인에서 통계적 유의성을 보여주지 못할 가능성도 있다. 이는 향후 좀 더 분석방법에서의 고민이 필요하다고 생각된다.

연령대별 분석결과를 정리해 보면, 우선 통제변수에서는 임금의 경우 연령대와 상관없이 이직의사를 낮추는 역할을 하지만, 학력의 경우에는 청년기에만 이직의사를 높이는 역할을 하는 것으로 파악되었다. 개인 근로자가 소속된 업종이나 직종은 예상과 달리 이직의사에 크게 영향을 미치지 않았다. 노조가입이나 규모, 교대제, 직업훈련 경험 등도 크게 영향을 미치지 않았다. 다만 건강의 경우 중년기에는 건강에 대한 인식이 좋으면 이직의사가 낮은 것으로 나타났다.

다음으로 요인별 직무만족을 보면 청년기에는 임금보수·취업안정성·근무환경에 대한 만족도가 이직의사를 낮추었으나, 중년기에는 취업안정·직무내용·근무환경·발전가능성 등이 이직의사를 낮추는 것으로 나타났다. 50대 이상의 장년기에는 취업안정·직무내용·발전가능성·소통및관계·공정한인사 등이 영향요인으로 나타났다. 다시 정리해 보면 임금보수는 청년기에, 근무환경은 청년기와 중년기에, 직무내용이나 발전가능성은 중년기와 장년기에, 그리고 소통및관계·공정인사고과는 장년기에 이직의사에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 시기별 영향요인을 잘 고려한 인적자원관리가 중요하다고 할 것이다.

생활만족의 경우를 보면 가족의 수입은 만족할수록 오히려 청년기에는 이직의사를 높이는 결과를 보였다. 사회적친분에 대한 만족도도 높을수록 중년기에 이직의사를 높이는 것으로 나타났다.

여가활동에 대한 생활만족은 큰 의미가 없었으며, 친인척관계도 큰 의미는 없었다. 하지만 주거환경은 청년기와 장년기에, 가족관계는 중년기와 장년기의 이직의사에 영향을 주는 요인으로 나타났다.

이러한 실증분석 결과는 다음과 같은 시사점을 준다. 첫째, 근로계약의 핵심 조건인 임금과 근로시간에 대한 만족은 이직의사에 큰 영향을 미치지 못한다는 것이다. 그러나 여기서 임금과 근로시간에는 차이가 있다. 회귀분석에서 절대적 임금수준과 근로시간이 통제변수로 포함되어 있다. 비록 임금에 대한 만족도는 통계적 유의성이 없었으나 절대적 임금수준은 이직의사를 낮추는데 통계적 유의성을 보였다. 하지만 근로시간은 절대값이나 만족도 모두 통계적 유의성을 보이지 않았다는 차이가 있다. 따라서 이러한 내용은 임금의 절대적 수준이 높으면 이직의사를 낮추지만, 임금의 절대적 수준이 높다고 하더라도 이것이 임금에 대한 만족도에 영향을 주는 것은 아니라는 설명을 제시해 볼 수 있다. 좀 더 체계적인 설명은 추가연구가 필요하다고 생각한다.

그리고 통계적인 유의성을 가지는 취업안정성, 직무내용, 근무환경, 발전가능성 등은 이직관리를 위해서 기업의 중점적인 관리가 필요한 영역이라고 해석할 수 있다. 따라서 이직관리를 하고자 하는 기업에서는 근로자가 고용에 대해 안정감을 느낄 수 있도록 돕고, 근로자의 직무에 대한 역할과 책임을 명확하게 하고, 역량과 적성을 고려한 직무배치, 경력개발프로그램을 통한 조직과 개인의 발전가능성 제시 등의 인사관리 정책이 더욱 효과적일 것이다.

둘째, 생활만족은 직무만족에 비해 이직의사에 영향력이 미미하지만 주거환경, 가족관계, 친인척관계가 좋을수록 이직의사가 낮아진다. 기업에서 일·가정양립 위한 정책을 수립하거나, 복리후생 프로그램이나 주거환경을 개선·지원하는 프로그램, 가족관계 향상프로그램 등을 갖춘다면 이는 이직의사를 낮추는데 긍정적으로 작용할 것이다. 그러나 최근 기업들이 강조하고 있는 근로자들의 여가활동이 이직의사와 통계적 유의성이 없다는 점은 추가연구가 필요한 부분이라고 하겠다.

셋째, 인적자원 관리시 연령의 다양성을 고려하여야 한다는 점이다. 청년층의 이직관리는 취업안정 및 근무환경 개선, 임금만족도 향상에 집중하고, 중년층의 경우 발전가능성에 대한 비전제시가 필요하며 장년층의 경우에는 직무내용에 대한 만족도 제고, 소통 및 관계 개선 프로그램이 도움이 된다. 이는 이직(률)관리에만 국한되지 않는다. 근로자의 채용에서부터 이직까지 인사관리 제도의 전 범위에서 고려될 수 있다.

넷째, 고용률 70% 달성을 위해 고용노동부는 청년일자리 창출과, 장년층의 임금 연공성 완화(직무·직능·성과급 도입 및 임금피크제)를 핵심 과제로 삼고 있다. 청년들의 취업안정과 근무환경 임금수준에 탄력적인 성향을 고려하여 보다 안정적이고 좋은 근무환경, 급여수준을 제공하는 일자리를 고민하여야 한다. 장년층의 경우에는 직무내용, 발전가능성, 소통 및 관계, 공정한 인사고과에 민감하므로 직무/직능/성과급으로의 임금체계 개편을 추진할 때 주의를 기울일 필요가 있다.

그러나 본 연구의 한계점은 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째 일반적 실증연구의 한계점인 횡단면 분석결과를 사용하였다는 점이다. 특히 노동패널조사는 동일 근로자에 대한 조사가 반복되는데 장점을 활용하지 못하였다는 점이 본 연구의 중요한 한계점이라고 생각된다. 둘째, 실제 발생한 이직이 아니라 이직의사를 측정하여 사용하였고, 또한 5점 리커트 척도를 측정된 값을 사용하였기

때문에 최소자승법을 근거로 하는 회귀분석법에 편기현상을 보일 수 있다는 점이다. 이 분석방법은 종속변수에 대한 가정을 바꾸고 로짓이나 프로빗을 이용하면 극복할 수 있을 것으로 생각되어 추가분석을 시행할 예정임을 여기에 밝힌다. 셋째 직무만족이나 최근 많이 연구되는 생활만족에 대한 요인별 구성요소에 대해 충분히 이론적 검토를 하지 못해서, 결과에 대한 해석에 한계가 있음을 밝힌다. 특히 생활만족에 대해서는 아직 연구의 초기 단계이기 때문에 후속 연구를 통해 보완하고자 한다.

[참고문헌]

- 강혜련·최서연(2001), 「기혼여성 직장-가정 갈등이 예측변수와 결과변수에 관한 연구」, 『한국심리학회지: 여성』, 6(1): 23-42.
- 금재호(1998), 「이직의 원인과 행태에 관한 연구: 기업규모별 분석」, 『노동경제론집』, 21(2): 163-194.
- 김상욱·유홍준(2002), 「직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인: 전국 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정」, 『한국사회학』, 36(1): 51-81.
- 김일옥·정구철(2011), 「가정보육시설 보육교사의 건강상태가 이직의도에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로」, 『한국영유아보육학』, 69: 147-169.
- 문영만(2014), 「정규직과 비정규직의 생활만족도 패널분석-잠재성장모형을 중심으로」, 『산업노동연구』, 20(2): 187-218.
- 박우성·노용진(2000), 「비정규직 근로자의 직무만족과 이직의도 결정요인에 관한 연구」, 제2회 한국노동패널 학술대회 자료집. 한국노동연구원.
- 방하남(2000), 「직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구」, 『노동경제논집』, 23(3): 133-154.
- 백승규·이영면(2010), 「직무만족과 조직몰입의 관계에서 생활만족이 미치는 조절효과」, 『인적자원관리연구』, 17(4): 349-371.
- 송보라·이지원·최혜승·허준경·이기학(2014), 「성인의 전생애적 진로만족 연구: 생애주기별 사회인지 진로변인과 삶의 만족에 대한 메타분석」, 『상담학연구』, 15(5): 1791-1810.
- 오선민(1997), 「사회화 관련학습이 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구」, 『비서학논총』, 6: 137-160.
- 유철렬·이경희(2003), 「조직갈등이 이직성향에 미치는 영향」, 『인적자원관리연구』, 6: 67-95.
- 이영면(2005), 「비정규직의 이직의사와 이직행위에 대한 연구: 정규직과의 비교를 중심으로」, 『인사조직연구』, 13(1): 35-63.
- \_\_\_\_\_ (2008), 「요인별 직무만족 측정도구의 개요와 활용방안」, 『인적자원관리연구』, 15(4): 147-185.
- \_\_\_\_\_ (2011), 『직무만족 의미와 측정』, 서울: 경문사.
- 이요행·방묘진·오세진(2005), 「가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로」, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 18(3): 639-657.
- 이준호·박지환(2011), 「집단 내 갈등과 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과: 한국과 중국 중업원들의 공통점과 차이점」, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 24(1): 75-102.
- 정영순·어윤경·최인선(2012), 「전일제와 시간제 기혼 취업여성의 이직의사에 영향을 미치는 요인 분석」, 『사회복지정책』, 39(3): 91-115.
- 정재호·이병희(2004), 「고용유연화가 기업의 훈련투자에 미치는 영향」, 『노동정책연구』, 4(4): 21-43.
- 조윤기·현성민(2002), 「중소제조업 근로자들의 직장만족도와 이직의향 분석 - 경기북부지역을 중심으로」, 『지역사회연구』, 10(2): 65-86.
- 조학래(1998), 「연구개발 인력의 이직의사 영향 요인」, 『인사관리연구』, 22(1): 81-125.



- 한우리·조영일(2014), 「이직의도에 영향을 미치는 직무만족 요인의 탐색: 조직몰입과 직무만족의 매개효과 검증」, 『경영관리연구』, 7(1): 1-20.
- Blankertz, L. E., and Robinson, S. E.(1997), “Turnover Intentions of Community Mental Health Workers in Psychosocial Rehabilitation Services,” *Community Mental Health Journal*, 33(6): 517-529.
- Ben-Dror, R.(1994), “Employee Turnover in Community Mental Health Organization: A Developmental Stages Study,” *Community Mental Health Journal*, 30(3): 243-257.
- Burke, R. J.(2001), “Organizational Value, Work Experiences and Satisfaction among Managerial and Professional Women,” *Journal of Management Development*, 20(4): 346-353.
- Cotton J. L. and Tuttle, J. M.(1986), “Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research,” *Academy of Management Review*, 11(1): 55-70.
- Chiu, R. K. and Francesco, A. M.(2003), “Dispositional Traits and Turnover Intention: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Commitment,” *International Journal of Manpower*, 24(3): 284-298.
- Clugston, M.(2000), “The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on the Job Satisfaction and Intent to Leave,” *Journal of Organizational Behavior*, 21: 477-486.
- Dole, C. and Schroeder, R. G.(2001), “The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turnover Intention of Professional Accountants,” *Managerial Auditing Journal*, 16(4): 234-245.
- Hom, P. W. and Griffeth, R. W.(1995), *Employee Turnover*, Ohio: South-Western College Publishing.
- Kickul, J., Lester, S. W., and Finkl, J.(2002), “Promise Breaking During Radical Organizational Change: Do Justice Intervention Make a Difference,” *Journal of Organization Behavior*, 23: 469-488.
- Locke, E. A.(1976), “The Nature and Causes of Job Satisfaction,” In Dunnette, M. D.(Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Skokie, IL: Rand McNally.
- Mayer, K. U. (2009), “New Directions in Life Course Research,” *Annual Review of Sociology*, 35: 413-433.
- McKee, G. H., Markham, S. E. and Scott, K. D.(1992), “Job Stress and Employee Withdrawal from Work,” in Quick, J. C., Murphy, I. R. and Iurrell, J. J.(Eds.), *Stress and Well-being at Work: Assessments and Interventions for Occupational Mental Health*, Washington, D.C.: American Psychological Association, 153-163.
- Medley, M.(1976), “Satisfaction with Life among Persons 65 and Older: A Cause Model,” *Journal of Leisure Research*, 6: 27-45.
- Munchisky P. M.(1977), “Employee Absenteeism: A Review of the Literature,” *Journal of Vocational Behavior*, 10: 326-340.
- Neugarten, B. L., Havinghurst, R. J., & Tobin, S. S.(1961), “The Measurement of Life Satisfaction,” *Journal of Gerontology*, 16: 134-143.
- Poon, J. M. L.(2003), “Situational Antecedents and Outcomes of Organizational Politics Perceptions,” *Journal of Managerial Psychology*, 18(2): 138-155.
- Roehling, P. V., Roehling, M. V., & Moen, P.(2001), “The Relationship between Work-life

Policies and Practices and Employee Loyalty: A Life Course Perspective," *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2): 141-170.

Sicherman, N.(1996), "Gender Differences in Departures from a Large Firm," *Industrial and Labor Relations Review*, 49(3): 484-505.

Super, D. E.(1990), "A Life-span, Life-space Approach to Career Development," In Brown, D., Brooks, L., & Associates (Eds.), *Career Choice and Development*, San Francisco: Jossey-Bass, 197-261.