

근로자의 이직 결정 요인 및 성과 분석

곽 미 선*, 송 미 화**, 이 해 숙**, 신 미 정**

4차 산업혁명이 도래하는 미래 노동시장에서는 이직이 활발해질 것으로 예상된다. 본 연구는 이직의 성과에 대해 면밀히 분석한 후 사회적으로 자리잡고 있는 이직에 대한 부정적 인식을 전환 시키고, 이직을 제원할 수 있는 제도적 방안을 마련하고자 하였다. 이를 위해 한국노동패널 9차부터 20차년도 자료를 이용하여 우리나라 근로자의 이직 결정요인과 임금, 직무만족도, 일교육/일기술 적합도에 대한 이직 성과를 분석하였다. 결정요인 탐색을 위해 로지스틱 회귀분석을 활용하였으며, 이직 성과분석은 개인특성, 직무특성 및 이직 관련 변인으로 구분하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 학력이 낮을수록, 혼인하지 않은 경우일수록, 임금이 낮을수록, 조직에 대한 몰입이 낮을수록 이직을 하는 것으로 확인되었다. 이직 성과분석 결과, 학력과 초기 임금이 높을수록 이직에 따른 임금 효과가 상승하는 것으로 나타나, 좋은 일자리에서의 이직에 의한 임금 효과가 높은 것을 확인할 수 있었다. 또한 나이가 적을수록 일교육 적합도가 높아지는 것으로 확인되어 청년층의 이직은 진로탐색 과정의 연장으로 볼 수 있는 관점의 전환이 필요함을 시사한다. 다만 이직 관련 변인인 이직횟수, 업종 및 직종의 이동 수, 현 직장 근무기간과 이직 성과의 관계에서는 현 직장 근무기간이 임금과 직무만족도를 높이는 데 유의미한 정적 관계인 것으로 확인되었으며, 업종 이동을 적게 할수록 일교육적합도가 높아지는 것으로 확인되었다.

주요용어 : 이직 결정요인, 이직 성과, 임금, 직무만족도, 일교육 적합도, 일기술 적합도

1. 서론

4차 산업혁명이 도래하는 미래 노동시장은 기술 발달로 빠른 변화를 맞이할 것으로 예측되고 있다. 따라서 현대인이 평생 살아가면서 3~5개의 직업을 갖는 것에 비해 90년 이후에 태어난 엄지족은 평균 19개의 직업을 갖게 될 것이라고 전망했다(미셸 세르, 2014).. 이처럼 새로운 기술의 도입은 예상치 않은 직업까지 영향을 미쳐 미래 노동시장에서의 직업이동은 현재보다 더욱 활발해질 전망이다.

하지만 이직을 바라보는 일반적인 사회적 시각은 부정적이다. 이직은 직무경험을 통해 역량을 개발할 수 있는 기회가 중단되기 때문에 장기적으로 성공적인 노동시장 안착을 어렵게 한다는 인

* 경기대학교 융합교양대학 조교수

** 경기대학교 직업학과 석사과정

식이 강하다(이병희, 2003; 반정호, 김경희, 김경희, 2005). 또한, 조직의 측면에서도 숙련시킨 종사자의 이직은 기업의 경쟁력을 약화시키고, 재교육/신규채용 등의 비용을 발생시켜 종사자의 인적자본에 대한 투자유인을 약화시킬 것이라고 부정적으로 보는 견해가 많았다(Mobley, 1982). 하지만, 이직을 통해 임금 및 근로처우가 좋은 일자리로 이동할 수 있고, 그로 인해 직무만족 및 조직몰입이 높아지며, 개인의 후생을 높이고, 일 궁합의 수준을 개선한다는 점에서 긍정적인 측면도 논의되었다(김은석, 정철영, 2010; 원지영, 2015).

더욱이 청년층을 대상으로 한 일부 이직 연구에서는 초기 경력자들의 이직을 개발의 관점에서 바라보아야 한다는 주장이 제기되기도 하였다(원지영, 2015; 채창균 외, 2005; 엄미정, 박재민, 2007). 청년층의 이직은 자신에게 적합한 직업을 찾는 진로탐색 과정이며, 노동시장에 미치는 부정적인 효과도 크지 않으므로, 사회는 오히려 청년층의 이직을 제대로 인식하고 청년들에게 다양한 직업 탐색의 기회를 제공해야 한다는 것이다(원지영, 2015; 김안국, 2005 Peterson, 2004; Topel & Ward, 1992). 이처럼 이직을 바라보는 관점은 다양하다. 따라서 우리나라 근로자들의 과거부터 현재까지 이직의 현황과 그로 인한 성과가 무엇인지, 그 성과는 어떤 요인에 의해 영향을 받는지 면밀히 살펴볼 필요가 있다.

이직에 대한 연구는 20세기 초반부터 꾸준히 진행되어 왔으며(Cotton & Tuttle, 1986), 조직구성원 관리가 성과에 직결된다는 믿음에 따라 이직을 결정하는 다양한 변인이 탐색되어왔다. 특히, 개인이 가지고 있는 성별, 나이, 학력, 혼인여부, 근무년수, 부양가족 등의 특성(김문석, 유시현, 2011; 최윤미, 길혜지, 2012)과 직무만족, 임금, 복지 등의 직무특성 변인을 가지고 이직을 결정하는 요인을 탐색한 다수의 연구가 있었다. 이직 성과 측면에서도 임금(강철희 외, 2014; 문영만 외, 2017; 원지영, 2015), 직무 만족도(김진하 외; 2015; 노미현, 2016), 직무 적합도(원지영, 2015) 등의 변인이 이직 효과 검증 변인으로 활용되었다.

이러한 배경에 따라 노동패널 데이터를 활용하여 우리나라 근로자의 이직에 대한 연구를 수행하고자 한다. 패널 데이터의 경우 개인연구자가 접근하기 어려운 방대한 양을 취합하고 있으며 엄격한 표집 절차에 따라 진행되고 있어 산업, 업종, 연령 등 다양한 근로자 추적이 가능하다. 더욱이 동일 설문도구로 매년 추적 조사를 하고 있어 횡단적인 이직현황이 아닌 종단적인 이직 과정을 살펴보기 적합한 자료라 할 수 있다. 따라서 이를 활용하여 우리나라 근로자의 이직현황을 살펴보고, 이직에 영향을 미치는 개인적, 직무적 특성 결정요인을 살펴보고자 한다. 또한, 이직 관련 변인을 투입하여 개인특성변인, 직무관련 변인, 이직 관련 변인들 중 이직 성과에 영향을 미치는 변인은 어떠한 변인인지 구명하고자 한다. 이를 위해 개인특성 변인으로는 성별, 나이, 학력, 혼인여부 변인을 활용하였으며, 직무특성 변인으로는 근로형태, 정규직 여부, 임금, 직무만족, 조직몰입, 일교육 및 일기술에 대한 적합도 관련 변인을 투입하였다. 또한, 이직 과정을 면밀히 살펴보기 위해 이직 횟수, 업종 간 이동 수, 직종 간 이동 수, 현재 직장의 근무기간을 성과에 영향을 미치는 이직과정 변인으로 선정하여 이직 성과 변인인 임금, 직무만족도, 일교육/일기술 적합도와와의 관계를 구명하였다. 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 우리나라 근로자의 이직 선택에 영향을 미치는 결정요인은 무엇인가?

둘째, 우리나라 근로자의 이직 성과(임금, 만족도, 적합도)에 영향을 미치는 변인은 무엇인가?

II. 연구방법

1. 분석대상

한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study, KLIPS)는 국내 유일 노동관련 가구 패널조사로 횡단자료와 시계열 자료를 모두 확인할 수 있는 장점이 있다. 1998년 1차 조사를 시작으로 매년 1회 조사되고 있으며 2017년 20차 자료 조사까지 완료되었다. 우리나라 근로자의 이직에 영향을 미치는 결정 요인을 구명하고, 이직 이동과정이 임금, 만족도, 적합도와 같은 성과에 미치는 영향관계를 분석하기 위해 진행되었다. 이 연구에서 활용한 변인 중 조직몰입도, 직무만족도, 일교육/일기술 수준 적합도 등의 문항이 9차년도 처음 조사된 문항이었기 때문에 이 연구에서는 9차에서 20차까지의 자료를 활용하였다. 9차, 20차 자료에 모두 응답한 사람 중 업종, 직종 이동 관련 이력이 5년 이상 연속된 자로 한정하고, 불성실하게 응답한 경우, 변인에 대한 응답값이 없는 경우 등을 제외한 후 총 2,089명을 이 연구의 최종 대상으로 선정하였다.

2. 자료와 변수

이직성과를 알아보기 위한 종속변인인 임금, 직무만족도, 일교육/일기술 적합도 변인은 최근 조사된 20차년도 자료를 활용하였으며, 그 외 성별, 나이, 학력, 혼인여부의 개인특성변인, 근로형태, 정규직 여부, 임금, 직무만족, 조직몰입, 일교육/일기술 적합도 변인은 9차년도 자료를 활용하였다. 직무만족, 조직몰입 관련 변인이 9차년도부터 조사되었기 때문에 1-8차년도 자료는 이 연구에서 활용하지 않았다. 이직 관련 변인은 9차부터 20차까지 이직을 한 경우 1, 그렇지 않은 경우 0로 코딩하였으며, 같은 기간 이직 횟수, 업종 이동 횟수, 직종 이동 횟수를 활용하였다. 업종과 직종 이동은 업종, 직종 코드가 다를 경우를 이동한 것으로 보았으며, 다른 업종, 직종 이동으로 이동한 후 이전 업종, 직종으로 이동한 경우에는 횟수에 포함하지 않았다. 현 직장 근무기간은 20차년도 근무지를 기준으로 해당 근무지에서 근무한 총 기간으로 측정하였다.

<표 II-1> 조사도구의 구성

변인	변수명	변수설명	문항번호	
종속변인	임금	20차년도 임금 (단위: 원)	p201642	
	직무만족도	20차년도 직무만족도(5점 리커트)	p204301~5	
	적합도	일교육	20차년도 일교육 일치도 (5점 리커트)	p204401
		일기술	20차년도 일기술 일치도 (5점 리커트)	p204402
개인 특성 변인	성별	0=여 / 1=남	p090101	
	나이	9차년도 만나이(세)	p090107	
	학력	1=미취학 ~ 9=대학원 박사	p090110	
	혼인여부	0=결혼 외(이혼, 사별 포함) / 1=결혼	p095501	
직무 관련 변인	근로형태	0=시간제 / 1=전일제	p090315	
	정규직 여부	0=비정규직 / 1=정규직	p090317	
	임금	9차년도 임금 (단위: 원)	p091642	
	직무만족	9차년도 직무만족도(5점 리커트)	p094301~5	
	조직몰입	9차년도 조직몰입(5점 리커트)	p094201~5	
	일교육 일치	9차년도 일교육 일치도 (5점 리커트)	p204401	
	일기술 일치	9차년도 일기술 일치도 (5점 리커트)	p204402	
이직 관련 변인	이직여부	9차~20차까지 이직 경험 여부	-	
	이직횟수	9차~20차까지 이직한 횟수	-	
	업종 이동 수	9차~20차까지 업종 간 이동 횟수	-	
	직종 이동 수	9차~20차까지 직종 간 이동 횟수	-	
	현 직장 근무기간	20차에 응답한 근무지에서의 근무기간	-	

3. 분석방법

이 연구에서 수집된 자료는 SPSS 21.0 for Windows를 이용하여 분석하였으며, 모든 분석에 있어 통계적 유의수준은 5%로 설정하여 처리하였다. 먼저 인구통계학적 특성과 이직 이동 과정에 대한 특성을 확인하기 위해 빈도분석 등 기술통계 분석을 실시하였다. 또한 개인특성변인, 직무 관련 변인과 이직 여부의 관계를 구명하기 위해서 로지스틱 회귀분석을 실시하였으며, 개인특성변인, 직무 관련 변인, 이직 관련 변인과 이직 성과 변인(임금, 직무만족도, 적합도)의 관계를 구명하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 일반적 특성

<표 III-1>은 이 연구에서 활용한 연구대상자들의 일반적 특성이다. 남성이 1,378명(66%),로 여성 711명(34%)보다 많았으며, 연령으로 보면 15~34세는 798명(38%), 35~44세는 677명(32%), 45~54세는 464명(22%), 55세 이상은 150명(7%)로 가장 적었다. 학력분포는 중졸 이하 331명(16%), 고졸 761명(36%), 2년제 337명(18%), 4년제 졸업자 507명(24%), 대학원 졸업자 113명(5%)로 나타났다. 혼인여부로 보면 기혼자 1,489명(71%), 미혼, 사별, 이혼이 포함된 기혼자가 아닌 집단에 속한 사람은 600명(29%)의 분포가 나타났다. 근로형태로 보면, 전일제 1,981명(95%), 기간제 108명(5%)로 전일제 비율이 높았고, 정규직 유무로 보면 정규직 1,498명(72%), 비정규직 585명(28%)으로 정규직 종사비율이 높은 것으로 확인되었다. 이직을 경험한 비율을 살펴보면 이직경험이 있는 사람은 1,241명(59%), 경험이 없는 사람 848명(41%)로 이직경험이 있는 비율이 더 높게 나타났다.

<표 III-1> 연구대상의 일반적 특성(1)

구 분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	1,378	66
	여성	711	34
연령	15~34세	798	38
	35~44세	677	32
	45~54세	464	22
	55세 이상	150	7
학력	중졸 이하	331	16
	고졸	761	36
	2년제 졸	377	18
	4년제 졸	507	24
대학원 졸	대학원 졸	113	5
	기혼	1,489	71
혼인	기혼 외	600	29
	근로형태	전일제	1,981
기(시)간제		108	5
정규직	정규직	1,498	72
	비정규직	585	28
이직경험	무	848	41
	유	1,241	59

이직횟수는 평균 1.52회였으며, 최대 10회 이직한 경우가 가장 많은 이직경험횟수였다. 업종 이동

으로 보면 평균 .87회, 직종 이동 횟수는 평균 .94로 나타났다. 현재 근무하는 기업의 직장근무년수는 평균 11.71년으로 조사되었다.

<표 III-2> 연구대상의 일반적 특성(2)

구 분	빈도(명)	평균	표준편차	최솟값	최대값
이직횟수	2,089	1.52	1.729	0	10
업종 이동 수	2,089	.87	1.201	0	8
직종 이동 수	2,089	.94	1.222	0	9
현 직장 근무년수	2,089	11.71	8.831	1	49

2. 이직 결정 요인

우리나라 근로자의 이직에 영향을 미치는 결정요인을 알아보기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 다음 <표 III-3>과 같다.

<표 III-3> 이직 결정요인 분석 결과

변수명		이직 여부			
		B	S.E	Wals	Exp(B)
상수항		3.751	.768	23.877	42.568
개인특성 변인	성별(1=남자)	-.010	.109	.008	.990
	나이	-.005	.006	.860	.995
	학력	-.109*	.046	5.610	.897
	혼인여부(1=혼인)	-.380**	.115	10.824	.684
직무 관련 변인	근로형태(1=전일제)	-.297	.246	1.455	.743
	정규직 여부(1=정규직)	-.166	.120	1.904	.847
	임금	-.002**	.001	11.729	.998
	직무만족	.000	.102	.000	1.000
	조직몰입	-.404***	.100	16.339	.668
	일교육 적합	.037	.223	.028	1.038
	일기술 적합	-.101	.219	.212	.904
-2log L		2,654.334***			
R ²		.094			

* p < .05, ** p < .01, *** p < .000

분석결과 이직에 대한 설명량은 R²=.094(F=2,654.334, p=.000)로 개인특성과 직무 관련 변인으로 이직을 설명할 수 있는 수준은 9.4%로 확인되었다. 세부 변인으로는 학력이 높아질수록 이직할 확

률은 .897배($b=-.109$) 로 높아져 부적영향 관계였으며, 혼인한 사람일수록 이직할 비율은 .684배($b=-.380$)로 부적관계인 것으로 확인되었다. 직무 관련 변인에서는 임금이 높을수록 이직할 비율은 .998배($b=.002$)로 부적관계였으며, 조직몰입이 높을수록 이직할 확률 역시 .668배($b=.404$)로 부적관계로 확인되었다. 그 외 개인특성 변인 중 성별, 나이, 직무 관련 변인 중 근로형태, 정규직 여부, 직무만족, 일교육 및 일기술 적합도 변인은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다.

3. 이직의 성과

우리나라 근로자의 이직성과를 영향요인별로 분석하기 위해 총 3단계의 위계적회귀분석을 실시하였다. 이직성과는 임금, 직무만족도, 적합도(일교육, 일기술) 변인을 활용하였으며, 모델 1은 개인 특성변인인 성별, 나이, 학력, 혼인여부를 통제변인으로 하여 투입하였으며, 모델 2에서는 직무 관련 변인인 근로형태, 정규직 여부, 이전(9차년도) 임금, 직무만족, 조직몰입, 적합도(일교육, 일기술) 변인을 추가적으로 투입하였다. 다음으로 모델 3에서는 이 연구에서 가장 관심을 가지고 있는 이직 과정인 이직 횟수, 업종 이동 수, 직종 이동 수, 현 직장 근무기간을 투입하여 최종적으로 분석하였다.

가. 이직에 따른 임금의 변화

이직에 따른 20차년도 임금의 변화를 분석한 결과는 <표 III-4>과 같다.

개인특성 변인을 투입한 모형 1에서는 성별, 나이, 학력, 혼인여부 변인 모두 임금에 유의미한 영향이 있는 것으로 확인되었다. 성별로 보면 여자일수록 9차년도에 비해 20차년도의 임금 상승폭이 컸으며($b=-.270$), 연령이 낮을수록 임금 상승폭이 커지는 것으로 나타났다($b=-.115$). 또한 학력이 높아질수록 임금 상승폭이 높아졌으며($b=.408$), 기혼한 사람일수록 임금 상승($b=.178$)이 통계적으로 유의미하게 높아지는 것으로 나타났다.

직무 관련 변인을 보면 정규직($b=.039$)일수록 통계적으로 유의미하게 임금이 높아졌으며, 조직몰입($b=.082$)이 높을수록 임금이 높아지는 것으로 나타났다. 그 외 근로형태, 임금, 직무만족, 일교육 적합, 일기술적합 변인은 임금과 통계적으로 유의미한 관계가 검증되지 않았다.

이직 관련 변인을 보면 현 직장 근무기간($b=.237$)이 길어질수록 임금이 상승하는 것으로 확인되었으며, 그 외 이직여부, 업종 이동수, 직종 이동 수 변인을 임금과 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 확인되었다.

<표 III-4> 이직의 성과(20차년도 임금) 변인 분석 결과

변수명		모형 1		모형 2		모형 3	
		β	t	β	t	β	t
상수항			1.697		.316		.757
개인 특성 변인	성별(1=남자)	-.270***	-14.925	-.196***	-11.436	-.182***	-11.072
	나이	-.115***	-5.272	-.150***	-7.657	-.181***	-9.570
	학력	.408***	19.744	.235***	11.567	.216***	11.057
	혼인여부(1=기혼)	.178***	9.260	.111***	6.374	.087***	5.197
직무 관련 변인	근로형태(1=전일제)			-.009	-.541	-.016	-.955
	정규직(1=정규직)			.039*	2.110	.030	1.689
	9차년도 임금			.360	19.147	.312***	17.080
	9차년도 직무만족			-.016	-.708	-.007	-.318
	9차년도 조직몰입			.082***	3.579	.049*	2.211
	9차년도 일교육 적합			.008	.213	.004	.132
	9차년도 일기술 적합			.036	1.028	.043	1.273
이직 관련 변인	이직횟수					.034	1.607
	업종 이동					-.032	-1.218
	직종 이동					.001	.030
	현 직장 근무기간					.237***	11.816
F		268.280		172.979		152.522	
R ²		.341		.480		.526	
ΔR^2		.340		.477		.523	

† p=.10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .000

이직에 따른 20차년도 직무만족도의 변화를 분석한 결과는 <표 III-5>과 같다.

개인특성 변인을 투입한 모형 1에서 성별로 보면 여자일수록 9차년도에 비해 20차년도의 직무만족도 상승폭이 컸으며(b=-.053), 학력이 낮을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 확인되었다(b=-.269). 그 외 나이, 혼인여부는 직무만족도와 통계적으로 유의미한 관계로 검증되지 않았다.

직무 관련 변인을 보면 정규직(b=-.050)일수록 통계적으로 유의미하게 직무만족도가 낮아졌으며, 임금(b=-.117)이 낮을수록 직무만족도가 높아졌으며, 직무만족(b=.066)이 높을수록 직무만족도가 높아졌고, 조직몰입(b=-.133)이 낮을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 그 외 근로형태, 일교육적합, 일기술적합 변인은 직무만족도와 통계적으로 유의미한 관계가 검증되지 않았다.

이직 관련 변인을 보면 현 직장 근무기간(b=-.143)이 짧을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 확인되었으며, 그 외 이직횟수, 업종 이동수, 직종 이동 수 변인을 직무만족도와 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 확인되었다.

<표 III-5> 이직의 성과(20차년도 직무만족도) 변인 분석 결과

변수명		모형 1		모형 2		모형 3	
		β	t	β	t	β	t
상수항			33.142		18.257		17.856
개인 특성 변인	성별(1=남자)	-.053*	-2.424	-.068**	-3.081	-.077***	-3.492
	나이	.025	.961	.037	1.451	.055**	2.171
	학력	-.269***	-11.027	-.148***	-5.664	-.136***	-5.229
	혼인여부(1=혼인)	-.041	-1.785	-.008	-.376	.006	.278
직무 관련 변인	근로형태(1=전일제)			-.034	-1.539	-.030	-1.377
	정규직 여부(1=정규직)			-.050**	-2.144	-.045	-1.925
	9차년도 임금			-.117***	-4.829	-.088***	-3.604
	9차년도 직무만족			.066**	2.234	.060**	2.069
	9차년도 조직몰입			-.133***	-4.531	-.113***	-3.852
	9차년도 일교육 적합			.033	.718	.034	.758
	9차년도 일기술 적합			-.038	-.845	-.042	-.938
이직 관련 변인	이직횟수					-.019	-.661
	업종 이동					.024	.698
	직종 이동					-.008	-.233
	현 직장 근무기간					-.143***	-5.343
F		43.674		30.603		25.596	
R ²		.078		.140		.157	
ΔR^2		.076		.0136		.151	

† p=.10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .000

이직에 따른 20차년도 일교육 적합도 변화를 분석한 결과는 <표 III-6>와 같다.

개인특성 변인을 투입한 모형 1에서는 연령(b=-.122)이 낮을수록 일교육 적합도가 높아지는 것으로 나타났다. 기혼(b=.067)한 사람일수록 일교육 적합도가 통계적으로 유의미하게 높아지는 것으로 나타났다.

직무 관련 변인을 보면 정규직(b=.057)일수록 통계적으로 유의미하게 일교육 적합도가 높아졌으며, 그 외 근로형태, 임금, 직무만족, 조직몰입, 일교육적합, 일기술적합 변인은 일교육 적합도와 통계적으로 유의미한 관계가 검증되지 않았다.

이직 관련 변인을 보면 업종 이동 수(b=-.080)가 적을수록 일교육 적합도는 높아지는 것으로 확인되었으며, 그 외 이직횟수, 업종 이동수, 현 직장 근무기간 변인은 일교육 적합도와 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 확인되었다.

<표 III-6> 이직의 성과(20차년도 일교육 적합도) 변인 분석 결과

변수명		모형 1		모형 2		모형 3	
		β	t	β	t	β	t
상수항			46.663		22.586		22.828
개인 특성 변인	성별(1=남자)	.001	.047	.007	.282	.007	.299
	나이	-.122***	-4.599	-.126***	-4.749	-.132***	-4.956
	학력	.048	1.893	-.001	-.043	-.008	-.293
	혼인여부(1=혼인)	.067**	2.840	.049*	2.061	.040	1.698
직무 관련 변인	근로형태(1=전일제)			-.028	-1.215	-.029	-1.282
	정규직 여부(1=정규직)			.057*	2.297	.050*	2.012
	9차년도 임금			.046	1.816	.036	1.390
	9차년도 직무만족			.000	.005	.003	.082
	9차년도 조직몰입			.038	1.223	.029	.949
	9차년도 일교육 적합			.052	1.086	.047	.989
	9차년도 일기술 적합			.055	1.163	.056	1.192
이직 관련 변인	이직횟수					-.008	-.270
	업종 이동					-.080*	-2.181
	직종 이동					-.006	-.149
	현 직장 근무기간					.003	.092
F		11.108***		8.746***		7.552**	
R ²		.021		.045		.052	
ΔR^2		.019		.039		.045	

† p=.10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .000

이직에 따른 20차년도 일기술 적합도 변화를 분석한 결과는 <표 III-7>과 같다.

개인특성 변인을 투입한 모형 1에서는 연령(b=-.123)이 낮을수록 일기술 적합도가 높아지는 것으로 나타났다. 기혼(b=.056)한 사람일수록 일기술 적합도가 통계적으로 유의미하게 높아지는 것으로 나타났고, 그 외 성별, 학력 변인은 일기술 적합도와 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았다.

직무 관련 변인을 보면 임금(b=.070)이 높을수록 일기술 적합도가 높아졌으며, 그 외 근로형태, 정규직 여부, 직무만족, 조직몰입, 일교육적합, 일기술적합 변인은 일기술 적합도와 통계적으로 유의미한 관계가 검증되지 않았다.

이직 관련 변인을 이직횟수, 업종 이동수, 직종 이동 수, 현 직장 근무기간 변인 모두 일기술 적합도와 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 확인되었다.

<표 III-7> 이직의 성과(20차년도 일기술 적합도) 변인 분석 결과

변수명		모형 1		모형 2		모형 3	
		β	t	β	t	β	t
상수항			51.354		25.792		26.089
개인특성 변인	성별(1=남자)	-.036	-1.628	-.024	-1.024	-.023	-.985
	나이	-.123***	-4.633	-.130***	-4.883	-.139***	-5.225
	학력	.037	1.484	-.016	-.566	-.022	-.785
	혼인여부(1=혼인)	.056*	2.389	.036	1.533	.028	1.186
직무 관련 변인	근로형태(1=전일제)			.008	.368	.006	.280
	정규직 여부(1=정규직)			.021	.867	.014	.557
	9차년도 임금			.070**	2.755	.058*	2.262
	9차년도 직무만족			-.043	-1.394	-.038	-1.241
	9차년도 조직몰입			.012	.398	.003	.103
	9차년도 일교육 적합			.011	.232	.004	.082
이직 관련 변인	9차년도 일기술 적합			.087	1.844	.090	1.903
	이직횟수					-.004	-.127
	업종 이동					-.040	-1.090
	직종 이동					-.067	-1.782
	현 직장 근무기간					.005	.175
F		10.933***		8.947***		8.138***	
R ²		.021		.046		.056	
ΔR^2		.019		.040		.049	

† p=.10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .000

IV. 결론 및 논의

이 연구는 우리나라 근로자의 이직에 영향을 미치는 결정요인과 이직에 따른 성과가 무엇인지 구명하기 위해 진행되었다. 이 목표를 달성하기 위해 개인특성 변인으로 성별, 나이, 학력, 혼인여부를 선정하였으며, 직무관련 변인으로는 근로형태, 정규직 여부, 임금, 직무만족, 조직몰입, 일교육 및 일기술에 대한 적합도 관련 변인을 투입하였다. 또한, 이직 과정을 면밀히 살펴보기 위해 이직횟수, 업종 간 이동 수, 직종 간 이동 수, 현재 직장의 근무기간을 성과에 영향을 미치는 이직과정 변인으로 선정하여 연구를 수행하였다. 이 연구의 결과를 정리하면 요약하면 다음과 같다

첫째, 우리나라 근로자 중 이직을 경험한 자는 59%로 이직 경험이 없는 사람에 비해 높게 나타났다. 다만, 15세에서 34세 청년층의 이직비율이 70.5%(원지영, 2015)에 비하면 우리나라 전체 근로

자의 이직비율은 낮은 수준이었다. 특히 청년층의 경우 노동시장에 입직한 기간이 평균 근로자 근무년수 대비 짧은 것에 비하면 큰 차이임을 확인할 수 있었다. 또한, 우리나라 근로자의 평균 이직 횟수는 1.52회였으며, 업종 이동수는 평균 .87회, 직종 이동 수는 평균 .94회로 확인되어 동일 업종, 직종으로 이동하는 경향이 높은 것으로 확인되었다.

둘째, 우리나라 근로자의 이직에 영향을 미치는 결정요인은 개인특성 변인 중에서는 학력, 혼인 여부, 직무 관련 변인 중에서는 임금, 조직몰입이 이직을 결정하는데 영향을 미치는 변인인 것으로 확인되었다. 학력이 낮을수록, 혼인하지 않은 경우일수록 이직하는 것으로 확인되었으며, 임금이 낮을수록, 조직에 대한 몰입이 낮을수록 이직하는 비율이 높았다. 이러한 결과는 선행연구 결과와 결을 같이하는 결과로 해석될 수 있다(강철희 외, 2004; 문영만 외, 2017; 원지영, 2015).

셋째, 개인특성 및 직무관련 변인과 이직의 성과 중 임금과의 관계를 분석한 결과, 개인특성 변인은 직무관련 변인, 이직 관련 변인을 모두 투입한 후에도 성별, 나이, 학력, 혼인여부 모두 통계적으로 유의미한 결과가 도출되었다. 임금의 경우, 여자일수록, 나이가 적을수록, 학력이 높을수록, 혼인을 했을수록 임금 상승 효과가 있는 것으로 확인되었다. 직무 관련 변인은 이직 관련 변인 투입 여부에 따라 결과가 일부 상이하였다. 개인특성과 직무관련 변인을 투입한 모형에서는 정규직 일수록, 조직몰입이 높을수록 임금 상승 효과가 있는 것으로 확인되었으며, 이직 관련 변인을 투입한 후에는 정규직 효과는 없어졌으며, 초기 임금이 높을수록 임금 상승 효과도 높아지는 것으로 확인되었다.

넷째, 개인특성 및 직무관련 변인과 이직의 성과 중 직무만족도와의 관계를 분석한 결과, 개인특성 변인 중 여성일수록, 학력이 낮을수록 직무만족도 상승 효과가 확인되었다. 또한, 나이 변인의 경우 개인, 직무, 이직 관련 변인을 모두 투입한 모형에서는 통계적으로 유의미하게 나타났으며 나이가 많을수록 이직에 따른 직무만족도 상승 효과가 있는 것으로 확인되었다. 다만 혼인여부는 모든 모형에서 직무만족도 성과와 유의미한 관련이 없는 것으로 나타났다. 직무 관련 변인 중 초기 임금이 낮을수록, 직무만족이 높을수록, 조직몰입이 낮을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 확인되었다. 임금과 조직몰입의 부적관계는 여러 선행연구에서 입증된 결과이나, 초기 직무만족이 높을수록 이직 후 직무만족이 높아지는 관계는 좀 더 면밀하게 검토해볼 필요가 있다.

다섯째, 개인특성 및 직무관련 변인과 이직의 성과 중 적합도와의 관계를 분석한 결과는 다음과 같다. 나이가 적을수록, 혼인을 할수록 일교육 적합도가 높아졌으며, 나이가 적을수록 일기술적합도가 높아지는 것으로 확인되었다. 나이가 적을수록 이직 결과 적합도가 높아지는 것으로 나타나, 이는 청년층의 이직을 경력탐색의 활동으로 보아야한다는 선행연구를 지지한 결과로 해석될 수 있다. 일부 연구에서는 청년층의 경우 직업에 대한 정보와 근로자로서의 자신을 인식할 수 있는 경험이 미흡하여 시행착오를 겪게 된다. 이들에게 이직은 나에게 맞는 일자리를 찾아나가는 과정이 될 수 있다고 보았다(원지영, 2015; 남재량, 2005). 직무 관련 변인과의 관계를 보면 정규직일수록 일교육 적합도가 상승되었으며, 임금이 높을수록 일기술 적합도가 높아지는 것으로 확인되었다.

여섯째, 이 연구에서 가장 관심있게 살펴본 이직 과정 차이에 따른 이직 성과는 이직의 성과로 살펴본 임금, 직무만족도, 적합도 변인 모두 이직 과정 결과변인과 통계적으로 유의미한 정적 변화

가 나타나지 않은 것으로 확인되었다. 이직에 따른 임금의 변화는 이직횟수, 업종 이동 횟수, 직종 이동 횟수 변인과 모두 통계적으로 유의미하지 않은 결과로 확인되었다. 다만 현 직장 근무기간이 임금 상승과 정적인 관계로 확인되었다. 이직에 따른 직무만족의 변화 역시 이직횟수, 업종 이동 횟수, 직종 이동 횟수 변인과 모두 통계적으로 유의미하지 않은 결과가 나타났다. 다만, 현 직장 근무기간이 짧을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 이는 김진하 외(2015)의 연구와 유사한 결과였다. 일교육과 일기술 적합도 결과도 유의미하게 도출되지 않았다. 다만 일교육 적합도는 업종 간 이동을 적게할수록 적합도가 높아지는 것으로 확인되었다.

이상의 연구결과를 토대로 향후 후속연구 및 제도 운영에 활용한 시사점을 제안하면 다음과 같다.

첫째, 이 연구는 패널데이터를 활용하였기 때문에 우리나라 전체 근로자의 이직 특성을 살펴보는 데 큰 의의가 있었다. 이직 사유, 연령, 성별, 산업별 특성 등 이직에 영향을 미칠 수 있는 다양한 변인을 통제하지 않았음에도 학력, 혼인여부, 임금, 조직몰입 변인은 근로자의 이직에 결정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 학력이 낮고 임금수준이 낮은 일자리의 경우 개인의 심리적 변인보다는 일자리 처우의 문제로 일자리를 옮기거나, 비자발적인 이유로 이직을 하기 때문에 이들에 대한 처우를 제도적으로 개선시킬 수 있도록 고민해보아야 한다. 이직 성과까지 연결하여 살펴보면 이직의 성과 중 객관적 지표인 임금을 보면 학력이 낮고, 임금수준, 조직몰입 수준이 낮은 사람이 이직을 더 많이 하기는 하나, 학력수준이 높거나 이전 일자리 임금, 조직몰입 수준이 높은 경우 오히려 임금이 더 높아지는 것으로 확인되었다. 다시말해 저숙련, 낮은 처우 일자리의 이동은 오히려 비슷한 수준 또는 낮은 수준으로 이동되고 있는 반면, 고숙련, 높은 처우의 일자리는 이직 성과 역시 높게 나타난다고 볼 수 있어 일자리 양극화가 더 심화될 수 있을 것으로 보인다. 따라서 이직을 개인의 경력개발 활동으로만 한정하지 않고 저숙련, 낮은 처우 일자리 근로자가 정규교육, 기술교육, 진로상담 등을 통해 이들이 이직이 좀 더 나은 일자리로 이동할 수 있는 토대를 마련해 줄 필요가 있겠다.

둘째, 이 연구 결과 이직은 임금, 만족도, 적합도의 성과에 정적인 영향을 미치지 못하는 것으로 확인되었다. 또한, 부적인 관계로도 입증되지 않고 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 확인되었다. 이는 이 연구의 한계일수도 있다. 이는 다시말해 관련 변인과 이직 성과 변인 사이에 다양한 지표들이 영향을 미치는 것을 시사한다. 따라서 근로자 전체로 볼 것이 아니라 세부적으로 연구목표를 수립하여 추가적인 후속연구가 진행되어야 한다. 보통 이직은 배경에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 나뉘며 이직한 이유에 따라 서로 다른 양상이 나타난다. 자발적 이직을 연구한 선행 연구에서는 임금, 만족도, 적합도 등의 이직 성과가 정적으로 유의미한 반면, 비자발적 이직은 후속 일자리를 하게 나타났으므로 좀 더 세밀하게 이직을 연구할 필요가 있겠다.

셋째, 이직 성과 결과를 보면 나이가 적을수록 임금과 적합도에서 이직에 따른 유의미한 상승 효과가 나타나는 것으로 확인되었다. 이 결과는 청년층의 일자리 이동을 바라보는 사회적 시각이 변화되어야 함을 시사한다. 이직에 대한 부정적인 효과가 없는 것은 아니나 우리나라 청년층의 특성을 토대로 이직을 바라보아야 할 것이다. 우리나라 중고등학교, 대학생들은 자신이 누구인지 나에게 걸맞은 직업은 무엇이며, 그 일자리의 특성은 어떠한지 고민하고 경험하는 시간이 극히 적고,

태도 또한 소극적인 경우가 많다. 따라서 이들이 노동시장에 들어와 취업과 관련된 여러 문제가 해결된 이후, 어떻게 살아가는 것이 나다운 것인지, 나에게 맞는 일자리는 무엇인지 등을 고민하게 되는 경우가 많다. 따라서 청년층의 이직을 사회적 소실 또는 경력연계의 단절로 보는 것이 아니라 이들이 충분히 자신에게 적합한 자리를 탐색하는 활동으로 보고, 이직 단계에서 겪게 될 재정적, 경력적 단절을 보완해줄 수 있는 제도를 마련하는 것이 검토되어야 할 것이다.

넷째, 초기 정규직과 임금의 수준이 높은 좋은 일자리일수록 시간이 지남에 따라 일교육, 일기술 적합도도 높아지는 것으로 확인되었다. 앞서 설명하였듯이 경력이 쌓여가며 얻을 수 있는 효과들이 좋은 일자리에 국한되어 시행되고 있는 것은 아닌지 재검토해 볼 필요가 있다. 초기 입직한 직장의 근로여건이 좋지 않아도 개인이 노력하여 경험과 지식을 쌓아 숙련수준을 높인다면 그에 걸맞은 좋은 일터에서 근무할 수 있도록 여러 유형의 사다리가 제도적으로 마련되어야 할 것이다.

끝으로 이 연구의 제한점을 밝히고, 추후 연구에 대해 제언을 하고자 한다. 이 연구에서 살펴본 이직은 자발적 이직과 비자발적 이직을 구분하지 않고 이직 전체로 보았기 때문에 결과를 해석하는데 한계가 있을 수 있다. 자발적 이직의 경우 근로여건 및 성공지표를 높여서 이동하는 반면 비자발적 이직의 경우 일자리의 질 보다는 확보가 우선시 되고 있어 이직 성과 관련 지표들이 오히려 낮아질 수 있다. 해서 추후 연구에서는 자발적 이직과 비자발적 이직을 구분할 필요가 있겠다.

참고문헌

- 강철희, 유정아. (2004). 재취업자의 고용의 질에 관한 연구: 재취업자의 고용형태와 임금 수준 예측요인에 대한 탐색, 사회보장연구, 20(1), 83-116.
- 김문석, 유시현. (2011). 조직지원인식, 직무만족, 전환비용과 이직의도의 관계: 생명보험 모집종사자를 대상으로, 인적자원개발연구, 14(2), 1-26.
- 김안국. (2005). 이공계 대졸청년층의 직장이동과 전공직종 일치분석. 노동경제논집, 29(1), 153-184.
- 김은석, 정철영. (2010). 청년근로자의 일반적 특성과 직무만족이 이직결정에 미치는 영향, 진로교육연구, 23(3), 107-122.
- 김진하, 정재윤, 박경원. (2015). 이직으로 행복해지는가? 한국노동패널을 이용한 이직 전후 직무만족의 변화분석, 한국경영학회 통합학술대회논문집, 1280-1296.
- 남재량. (2005). 고용불안과 그 원인에 관한 연구. 노동경제논집, 28(3), 111-139.
- 노미현. (2016). 외국항공사 종사원의 이직결정요인 및 이직행동에 관한 연구. 경기대학교 박사학위논문.
- 문영만, 홍장표. (2017). 청년취업자의 기업규모별 이직결정요인 및 임금효과. 산업노동연구, 23(2), 195-230.
- 미셸 세르. (2014). 엄지세대 두 개의 뇌로 만들 미래. 서울: 갈라파고스.
- 반정호, 김경희, 김경휘. (2005). 청년취업자의 노동이동 및 고용형태 전환에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국사회복지학, 57(3), 73-103.
- 엄미정, 박재민. (2007). 청년층의 숙련 불일치와 직장이동. 한국직업능력개발원.
- 원지영. (2015). 청년층 이직 결정요인과 효과-직무 관련 요인을 중심으로. 비판사회정책, 46(2), 348-376.
- 이병희. (2003). 청년층의 노동시장 분석. 한국노동연구원.
- 채창균, 김안국, 오호영. (2005). 청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(I)-대졸 청년층의 노동이동. 한국직업능력개발원.
- 최윤미, 길혜지. (2012). 로지스틱 회귀분석을 이용한 경력전환 결정요인 탐색 연구. 직업교육연구, 31(2), 1-21.
- Cotton, J. L. & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover. A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review* 11, 55-70.
- Peterson, S.(2004). Toward a theoretical model of employee turnover: A human resource development perspective. *Human Resource Development Review*, 3(3), 209-227.
- Topel, R. H. & Ward, M. P.(1992). Job mobility and the careers of young men. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 439-480.