

노동정책연구
2025. 제25권 제2호 pp.57~86
한국노동연구원
<http://doi.org/10.22914/jlp.2025.25.2.003>

연구논문

세대 간 직업지위 차이와 청년 이직의도

홍성은*
이슬기**

본 연구는 부모와 자녀 간 직업지위 차이가 자녀의 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다. 2017~2020년 한국고용정보원의 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」와 「한국노동패널조사(KLIPS)」의 직업별 임금 데이터를 결합한 반복 횡단면 데이터를 활용하여 이항 로지스틱 회귀분석을 수행하였다. 분석결과, 자녀가 어머니보다 낮은 직업지위에 위치할 경우 이직의도가 유의미하게 증가하는 것으로 나타났으며, 아버지와의 비교에서는 통계적으로 유의한 영향이 관찰되지 않았다. 이는 어머니의 직업지위가 자녀의 직업 기대와 진로 평가에 보다 밀접한 준거점으로 작용할 수 있음을 시사한다. 추가 분석에서는 가구의 소득 구조에 따라 분석을 세분화하였으며, 맞벌이 가정의 경우에만 어머니와 자녀 간 직업지위 격차가 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 부 또는 모 외벌이 가정에서는 이러한 효과가 통계적으로 유의하지 않았다. 본 연구는 부모의 직업지위가 자녀의 직업적 기대와 이동 가능성을 결정하는 요인이며, 특히 어머니와의 직업지위 격차가 중요함을 실증적으로 규명하였다. 이는 노동시장 내 계층 이동성과 직업 선택 과정에서 가족 배경이 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

핵심용어 : 세대 간 직업지위, 이직의도, 청년, 상대적 박탈감

논문접수일 : 2025년 2월 24일, 심사외뢰일 : 2025년 2월 27일, 심사완료일 : 2025년 5월 22일

* (제 1 저자) 서울대학교 행정대학원 박사과정(tjddms2871@snu.ac.kr)

** (교신저자) 서울대학교 행정대학원 BK21 FOUR 사업단 연수연구원(lsk0821@snu.ac.kr)

I. 서론

요즘 청년들은 심화된 취업난과 더불어 잦은 이직이라는 이중의 문제에 직면해 있다. 2010년부터 2020년까지 청년층(15~29세)의 연평균 실업률은 8.7%로 전체 실업률의 약 2.4배에 이른다. 특히, 2021년 1월에는 코로나19의 영향으로 9.5%를 기록했다(통계청, 2025). 이러한 고용 불안 속에서도 어렵게 취업한 청년 중 약 28%가 입직 후 1년 이내에 퇴사하고 있다(사람인, 2021). 이는 단지 일자리를 구하는 것뿐 아니라 이를 유지하는 데에도 구조적인 어려움과 심리적 갈등을 겪고 있음을 보여준다.

최근에는 대기업, 공공기관 등 전통적으로 ‘안정적’이라 여겨졌던 직종에서도 초년생 이직 사례가 증가하고 있다. 이는 이직이 단순한 직무 불만족이나 고용 불안정 때문만이 아니라, 개인이 설정한 직업적 기대 수준과 그 기대가 충족되지 않는 상황에서 발생하는 ‘기대-현실 간 괴리’의 반영일 수 있음을 시사한다. 다시 말해, 이직은 더 이상 ‘회사 내부의 문제’만이 아니라, 청년 개인이 사회적 배경 속에서 형성한 직업적 기준점(reference point)에 의해 유도되는 선택일 수 있다.

이직의도에 관한 연구는 주로 직무만족(이선희, 2008; 이만기, 2013; 김은석, 2014), 직무스트레스(권용수, 2006; 이환범·이수창, 2006; 이주재, 2011), 조직몰입(김미란, 2007), 임금(이만기, 2013) 등을 주요 영향 요인으로 분석해 왔다. 최근에는 노동시장에서의 수요-공급 불일치 관점에서 직무 불일치(차성현·주휘정, 2010; 김종성 외, 2012; 노미현, 2019)나 워라밸(work-life balance) 측면에서 일-가정 양립제도(안은정·신은중, 2010)가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구도 이루어지고 있다.

그러나 청년층의 이직은 단지 현재 직무에 대한 만족도나 처우에 대한 반응으로만 설명하기 어렵다. 이직은 어릴 때부터 지속적으로 축적된 부모와의 비교 경험, 그리고 그 속에서 형성된 기대 수준과 맞물려 나타날 수 있다. 따라서 청년의 이직 결정은 현재의 직장 환경뿐 아니라, 개인이 설정한 심리적 기준과 그 기준이 형성된 사회적 관계, 특히 가정 내 비교 구조를 함께 고려할 때 보다 입체적으로 이해

될 수 있다. 이는 기존 설명의 직무 중심적 접근을 넘어, 개인의 기준점(reference point) 형성 과정을 포괄하는 확장된 설명 틀이 필요함을 시사한다.

오늘날 청년들은 부모 세대의 사회 진출과 경력 경로를 가까이서 관찰하며 성장한 ‘후속 세대’이다. 이들은 부모와의 상대적 비교를 통해 자신이 도달해야 할 사회적·직업적 위치를 판단하는 경향이 강하다. 이 과정에서 부모의 직업적 성취는 자녀에게 일종의 ‘꿈 자본(dream capital)’으로 작용한다. 더 나아가 부모 중 누구를 기준으로 삼느냐에 따라 자녀의 직업적 성취에 대한 만족도, 기대 충족 여부, 그리고 이직 동기가 달라질 수 있다.

이러한 개인의 심리적 비교는 사회 구조적 조건 속에서 더욱 강화될 수 있다. 최근 한국 사회에서는 세대 간 사회 이동성이 점차 둔화되고 있으며(조유진, 2024), 부모의 직업적 지위가 자녀의 직업 선택과 경력 경로에 미치는 영향이 점차 확대되고 있다(변금선, 2015). 이러한 흐름은 국가 수준에서 소득 불평등이 심할수록 세대 간 이동성이 낮아진다는 ‘Great Gatsby Curve’의 논의(Krueger, 2012)와도 맞닿아 있다. 개인 수준에서는 부모의 사회경제적 지위가 자녀의 경력 결정에 미치는 영향이 더욱 뚜렷하게 작동(조귀동, 2020)하고 있음을 보여준다.

이에 본 연구는 세대 간 직업지위 차이가 청년층의 이직의도에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다. 특히 부모 중 누구와의 비교가 더 강한 영향을 주는지를 구분함으로써, 가족 내 비교 구조가 청년의 경력 판단에 미치는 심리적 메커니즘을 밝히고자 한다. 이를 통해 기존의 직무 중심적 설명을 넘어, 가정 내부의 비교와 기준 형성 과정이 이직결정에 미치는 영향을 이해하는 데 기여하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 이직 및 이직의도의 개념

이직에 대한 개념은 광의와 협의로 구분할 수 있다. 협의의 이직(Mobley, 1982)은 개인이 조직 내 구성원의 자격을 종결하는 것을 의미한다. 반면, 광의의

이직(Price, 1977)은 배치전환, 직무순환, 승진 등을 포함하며, 조직 구성원의 기존 신분에서 벗어나는 행동을 포괄한다(이수아·강순희, 2018). 본 연구에서는 조직 외부로의 이동에 초점을 두고자 하므로 협의의 이직 개념을 사용하고자 한다.

이직의 유형은 이탈의 '방식'뿐 아니라 '주체'에 따라서도 분류할 수 있다. 특히 자발적 이직과 비자발적 이직은 의사 결정권의 주체에 따라 구분된다. 자발적 이직은 임금, 근무 환경 등 때문에 본인 스스로 의사결정을 내리고 조직을 이탈하는 경우이며, 비자발적 이직은 해고나 명예퇴직과 같이 개인의 의사와 무관하게 발생하는 조직 이탈을 의미한다(정도범, 2019). 본 연구는 청년 개인의 심리적 기준과 판단을 중심에 두고 있기 때문에, 분석의 초점은 자발적 이직에 맞추어진다.

자발적 이직과 밀접하게 연결되는 개념이 바로 '이직의도'이다. 이직의도는 실제 이직 행위에 선행하는 인지적 단계로, 구성원이 자발적으로 조직을 떠날 가능성을 예측하는 핵심 변수로 간주된다(Mobley, 1977; Michaels and Spector, 1982; 유성자·최연희, 2009). 이직 행위 자체를 측정하기 어려운 현실적 제약으로 인해 주요 대리변수로 사용되고 있다. 따라서 본 연구에서도 청년층의 이직을 파악하기 위해 이직의도를 분석대상으로 삼는다.

2. 이직의도에 관한 주요 선행연구 검토

이직의도는 복합적인 의사결정으로서 다양한 요인에 의해 영향을 받는 것으로 알려져있다. 선행연구에서는 동기-위생이론, 인적자본이론, 직무경쟁이론, 직업탐색이론 등을 통해 설명하고 있으며 기존 연구에서 밝혀진 변수들은 크게 업무요인, 조직요인, 노동시장 성과요인, 부모요인으로 구분할 수 있다.

업무요인에는 직무 불일치, 근무 여건, 직무 불만족 등이 포함된다. 이러한 요인들은 근로자가 직무 환경에서 겪는 경험을 통해 이직의도를 형성하는 데 주요하게 작용한다. 직무 불일치는 노동 수요와 공급의 불균형(Nafukho et al., 2004) 또는 구직자 선별 과정의 구조적 특성(Thurow, 1975)에서 발생한다. 그 결과, 고학력 또는 고숙련 근로자가 자신의 수준에 비해 낮은 직무에 배치되는 하향취업이 발생할 수 있다(Spence, 1978; 김종성 외, 2012). 이러한 배치 불일치는 직무만족도를 저하시켜 이직의도를 높이는 원인으로 작용한다. 근무 여건과 직무만

족은 Herzberg(1959)의 동기-위생 이론에 따라 내재적 요인(성취감, 인정, 승진 가능성 등)과 외재적 요인(보수, 조건, 관리자와의 관계 등)으로 구분된다. 외재적 요인이 부족하면 직무 불만족으로 인해 이직의도가 유발되며, 내재적 요인이 결여되면 경력 만족이 저하되고 조직 유인이 약화된다(Nickerson, 2021).

회사 요인에는 기업 규모와 직주근접이 포함되며, 이는 직장 환경의 물리적·환경적 조건으로서 이직 의사에 영향을 미친다. 기업 규모는 근무 조건, 경력 기회, 조직문화 등에서 차이를 만들며, 중소기업의 이직률이 대기업보다 높게 나타난다(문영만·홍장표, 2017). 직장의 규모별로 회사를 떠나려는 사유도 다르다. 대기업 근로자들은 종종 일자리와의 미스매치나 더 나은 기회를 찾기 위해 퇴사하는 반면, 중소기업 근로자들은 근로 조건이 좋지 않거나 직장 내 갈등 등으로 인해 퇴사할 확률이 높다(엄동욱, 2008). 이는 기업 규모가 근로자의 직업적 욕구와 목표에 영향을 미친다는 점을 시사한다. 직주근접은 근로자의 삶의 질과 직무만족에 큰 영향을 미친다. 긴 통근 시간은 시간적·금전적 손실과 함께 스트레스와 건강 악화를 초래하며(손연정, 2024), 현 직장에 대한 부정적 평가로 이어질 가능성이 크다(배호중·양은모, 2023). 배호중·양은모(2023)의 연구에 따르면 특히 통근 시간이 90분 이상인 경우, 20분 미만인 경우보다 이직의도가 2배 이상 높은 것으로 나타났으며, 워라벨을 중시하는 현대 직장인에게 직주근접은 더욱 중요한 요인으로 작용한다.

노동시장 성과요인에는 이직경험, 임금수준, 종사상 지위 등이 포함된다. 이직경험은 구직자가 노동시장 정보를 탐색하는 과정에서 발생하며(Mortensen, 1986), 특히 청년층의 경우 원하는 일자리를 찾기 위해 여러 차례 이직을 경험할 가능성이 크다. 이직경험이 많을수록 정보의 비대칭성이 줄어들고, 더 나은 일자리를 찾을 확률이 높아져 이직의도를 증가시키는 요인으로 작용할 수 있다(김용성, 2012). 임금수준은 조직 내 공정성 인식(Adams, 1963)과 직무 만족도에 영향을 미치며(Eby et al., 1999), 기대 임금 대비 낮은 임금수준은 이직 유인을 증가시키는 요인이 된다(Mueller and Price, 1990). 종사상 지위 역시 이직의도와 밀접한 관련이 있다. 상용직에 비해 임시직 및 일용직 근로자는 고용 안정성이 낮고 처우의 차별을 경험할 가능성이 높아(김은석, 2014), 새로운 직무 기회를 탐색하려는 경향이 강하다(배화숙, 2005).

부모요인은 자녀의 학업성적(장상수·손병선, 2005; 변수용·김경근, 2008; 이

중섭·이용교, 2009), 대학 진학(김두환, 2008), 그리고 입직(김종성·이병훈, 2014; 김연아·정원오, 2016)에 주요 영향을 미치며, 자녀의 경력 형성에 장기적 영향을 준다(변금선, 2015). 청년층의 노동시장 이행 과정은 일반적으로 학업성적을 기반으로 대학에 진학하고, 이후 첫 직장에 진입한 후, 일정 시점에서 이직을 고려하거나 실행하는 순서로 진행된다. 이직은 노동시장 이행 과정에서 비교적 후속 단계에 해당하지만, 부모 세대의 영향력이 자녀 세대의 경력 경로 전반에 걸쳐 지속적으로 작용한다(Barone and Schizzerotto, 2011; 최필선·민인식, 2015)는 점에서 이직의도에도 큰 영향을 미칠 가능성이 높다. 부모의 사회경제적 배경은 다양한 경로를 통해 자녀의 이직의도에 영향을 미칠 수 있다. 부모의 학력과 소득이 높을수록 자녀는 양질의 일자리를 얻을 가능성이 크며(김종성·이병훈, 2014; 변금선, 2015; 이용호 외, 2021) 이는 초기 직업 만족도를 높여 이직의도를 낮추는 요인으로 작용할 수 있다. 초기 만족도가 높을 경우 저연차 시절의 직무 경험과 네트워크 형성을 통해 장기적인 직업 안정성으로 이어질 수 있고 이는 이직의 필요성을 줄이는 데 기여한다. 또한 부모와 동거하거나 경제적 지원을 받는 청년은 그렇지 않은 청년보다 이직의도가 높을 수 있다. 우선영·김시현(2022)은 부모로부터 독립하지 않은 집단이 더 높은 이직의도를 보인다고 보고하였는데, 이는 이직 과정에서 발생하는 소득 공백이나 경력 전환 비용을 부모가 지원함으로써 자녀가 더 적극적으로 이직을 고려 또는 선택할 수 있기 때문이라고 설명할 수 있다. 한편 실증 연구에 따르면 부채를 보유한 청년은 노동시장 이행 과정에서 2차 노동시장에 머무르거나 노동시장 진입 자체가 어려운 경우가 많다(이용호·이원익, 2022). 특히 경력이 짧은 청년일수록 경제적 자립도가 낮고 직업 안정성도 확보되지 않아 부모의 지원 여부가 이직 의사결정에 미치는 영향은 더욱 클 수 있다.

3. 세대 간 직업지위 차이가 이직의도에 미치는 영향

부모의 사회경제적 지위는 자녀의 직업 성취 가능성을 높이는 동시에 높은 기대 수준을 형성하게 하며, 이는 교육, 정보, 네트워크 등 부모로부터 이전된 자원을 통해 강화된 ‘꿈 자본(dream capital)’으로 작용한다(김진영·유백산, 2015; 김수정 외, 2020).

그러나 본 연구는 이러한 절대적 배경 자체보다는 자녀가 부모와 비교해 인식하

는 상대적 직업지위 격차에 주목한다. 즉, 자녀가 체감하는 부모와의 지위 차이가 자녀의 이직의도에 어떤 심리적 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다.

Kurer and Van Staaldin(2022)은 유년기에 형성된 기대와 성인이 되어 도달한 실제 지위 간의 괴리를 ‘지위 불일치(status discordance)’라 정의하며, 이 괴리가 심리적 박탈감과 불만족을 유발한다고 보았다. 마찬가지로 최천근(2024)은 자녀가 부모보다 낮은 사회경제적 지위에 머물 경우, 실망감이 커지고 이로 인해 직무만족이 저하될 수 있다고 보았다.

이러한 논의는 자녀의 이직의도가 단지 현재 직무 조건에 대한 반응이 아니라, 성장 과정에서 설정된 기대가 현실에서 충족되지 않을 때 나타나는 심리적 반응일 수 있음을 시사한다. 특히 이 기대는 부모라는 구체적이고 반복적으로 노출되는 사회적 준거점에서 비롯된다는 점에서, 개인 차원을 넘어 구조적 현상으로 해석할 수 있다.

자녀는 어릴 때부터 부모의 직업과 경제적 수준을 가까이에서 접하며 ‘적어도 부모만큼의 지위를 달성해야 한다’는 포부를 내면화하게 된다. 이 기준점은 시간이 지날수록 더욱 공고해지며, 현실이 그 기대에 미치지 못한다고 느낄 경우 상대적 박탈감(relative deprivation)과 심리적 좌절감을 경험할 수 있다(Crosby, 1976). 또, 이로 인한 심리적 불편을 해소하고자 하는 전략으로 이직의향이 강화될 수 있다.

부모가 기준점으로 작용하는 방식은 감정적 밀착과 일상적 상호작용을 통해 형성된다. 하지만 부모 중 누구를 더 강하게 준거점으로 삼느냐는 자녀와의 심리적 친밀도, 직업 활동의 노출 빈도, 진로 관련 의사소통 등에 따라 달라질 수 있다. 최근에는 사회 진출한 어머니의 삶을 가까이서 관찰하며 성장한 자녀들이 많고, 어머니는 자녀의 진로 고민에 보다 밀접하게 관여하고 있다(Kalmijn, 1994; Otto, 2000).

실제로 여성가족패널 1~9차 조사에 따르면, 자녀교육, 재산관리, 생활비 등 주요 가구 의사결정 항목에서 어머니 단독 또는 부부 공동 결정 비중이 아버지 단독보다 높게 나타났다. <표 1>은 이를 수치로 보여준다.

이처럼 어머니는 단순한 정서적 지원자를 넘어 자녀 사회화의 핵심 주체이자 직업적 기준점으로 작용할 수 있는 구조적 기반을 지니고 있다. 더 나아가 어머니가 경제활동에 참여하고 있을 경우, 출퇴근, 업무 관련 대화, 피로감이나 성취감의 표

〈표 1〉 가구 내 주요 의사결정자 분포

(단위: %)

	아내	남편	부부 공동
자녀교육	27.85	3.0	39.2
투자 및 재산관리	24.85	16.61	57.72
생활비 관리	69.94	6.59	2.83

현 등을 통해 자녀는 어머니의 직업을 반복적으로 접하게 된다. 이는 어머니의 직업이 구체적이고 내면화된 비교 기준으로 자리 잡을 가능성을 높인다.

반면 어머니가 경제활동을 하지 않거나 직업 활동의 노출이 적은 경우, 자녀가 이를 준거점으로 인식하기는 어려울 수 있다. 이처럼 부모의 직업지위는 단순한 소득수준의 문제가 아니라, 자녀가 현실에서 인지하는 기준과 기대 형성의 출처로 작용하며 이는 이직이라는 행동에도 영향을 미칠 수 있다.

이러한 이론적 논의를 바탕으로, 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1 : 세대 간 직업지위의 차이는 자녀의 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다

가설 1-1 : 자녀가 아버지보다 낮은 직업지위에 있다고 인식할 경우, 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 : 자녀가 어머니보다 낮은 직업지위에 있다고 인식할 경우, 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

본 연구에서는 청년기본법을 근거로 만 19세 이상 34세 이하의 사람들을 청년이라고 정의하고, 이들의 이직의도에 미치는 세대 간 직업지위 차이의 영향을 분석하고자 한다. 종속변수인 이직의도 변수가 '이직의도 없음'과 '있음'으로 두 개의 범주를 갖기 때문에 이항 로지스틱 회귀분석을 수행하고자 한다. 기준 사건을 '이

직의도를 가질 확률(π_1)로 정하고 ‘이직의도를 갖지 않을 확률($1-\pi_1$)’과의 상대적 비율을 비교한다. 이상의 연구모형은 다음과 같은 회귀모형식으로 나타낼 수 있다.

〈표 2〉 연구모형(이항로지스틱 회귀모형식)

$$\ln\left(\frac{\pi_1(Yes)}{1-\pi_1(No)}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 Ctr$$

단, X_1 은 세대 간 직업지위 차이, Ctr 은 기타 통제 변수(부모 사회경제적 요인, 업무요인, 회사요인, 노동시장 성과요인, 인구학적 특성)

2. 분석자료

본 연구는 대학을 졸업한 지 얼마 안 된 경력 초기 청년들의 이직의도를 살펴보기 위하여 한국고용정보원의 「대졸자직업이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey : GOMS)」를 활용하였다. 대졸자직업이동경로조사는 매년 전년도 2~3년제 대학 이상 고등교육과정을 이수한 졸업자를 모집단으로 하여 졸업 연도 다음 해 9월부터 약 3개월간 조사되는 자료이다. 본 연구에서는 2017GOMS부터 2020GOMS까지 총 4개년 데이터를 활용하였으며, 연구의 대상은 전일제 근로자(아르바이트인 경우를 배제하기 위함)인 청년(만 19세 이상 34세 이하)이다. 그 중 자영업자와 무급가족종사자인 경우, 마지막 학기 이전에 취업했다고 응답한 특수한 경우, 소득과 기업체 종사자 수 규모를 파악할 수 없는 경우, 부모의 자산을 파악할 수 없는 경우를 응답에서 제외하여 총 40,071명을 분석대상으로 설정하였다.

또, 본 연구의 주요 변수인 직업지위 측정을 위해 한국노동패널조사(KLIPS)의 임금정보를 추가로 활용하였다. 한국노동패널조사는 우리나라에서 가장 오랜 기간 축적된 시계열 소득 데이터를 제공한다는 점에서 입학시점의 부모 직업과 현재 자녀의 직업지위를 각각의 시점에서 비교할 수 있는 가장 적절한 자료이다. 본 연구에서는 한국노동패널의 (6차년도~23차년도¹⁾ 조사자료의 직업별 임금 정보를 활용하였다.

1) 본 연구에서는 부모의 직업지위 측정 시점은 자녀의 대학 입학연도이며, 자녀의 직업지위는 조사시점을 기준으로 하기 때문에 이를 포괄할 수 있는 한국노동패널조사의 6차년도(2003년)~23차년도(2020년) 자료를 활용하였다.

3. 변수측정

가. 종속변수

이직의도는 근로자가 조직 구성원임을 포기하고 현재 직장을 떠나려고 생각하는 정도를 의미한다(Iverson, 1992). 본 연구에서는 종속변수인 이직의도를 단일 문항인 이직 준비를 하고 있는지로 측정하였다. 이직 준비를 하고 있는지는 ‘귀하는 현재 직장을 옮길(이직) 준비를 하고 있습니까?’라는 질문에 ‘아니요’로 응답하면 ‘이직의도 없음(=0)’으로, ‘예’라고 응답할 때는 ‘이직의도 있음(=1)’으로 더미화하여 분석하였다.

나. 독립변수

본 연구는 자녀의 이직의도에 미치는 부모와 자녀의 직업지위 차이의 영향을 실증 분석하고자 한다. 기존 연구에서는 직업지위를 평가하는 주요 방법으로 사회적 인식, 계급구조, 국제적 위세를 반영한 척도를 활용해 왔다. 대표적으로 Duncan (1961)의 사회경제적 지수(SEI)는 직업의 사회적 위상을, Erikson and Goldthorpe (1992)의 EGP 계층분류는 시장 및 작업 위치를, Treiman(1977)의 국제표준직업 위세척도(SIOPS)는 국가 간 비교를 위한 위세척도를 제시하였다. 그러나 SEI는 1960년대 미국 직업 기반으로 한국에 적용하기 어렵고(심경섭·설동훈, 2010), EGP는 소득을 포함하지 않으며, SIOPS는 설문조사 기반의 주관성이라는 한계를 가진다.

이러한 한계를 극복하기 위해 본 연구에서는 부모와 자녀의 직업군별 임금수준을 비교하여 세대 간 직업지위 차이를 더욱 직접적으로 측정하는 방식을 채택하였다. 구체적으로는 변수 측정 과정에서 세 가지 사항을 고려하였다. 첫째, GOMS의 데이터에서 직업지위를 측정할 수 있도록 자녀와 부모의 직업을 각각 KECO(한국 고용직업분류)의 대분류 코드에 맞춰 분류한 뒤, 한국노동패널조사(KLIPS)의 KSCO 직종과 연계하여 직업군별 소득 정보를 추출하였다. 이를 위해 KSCO 세 분류 수준의 직업을 KECO 대분류와 매칭한 연계표를 함께 활용하여 10개 직군을 구분하고 각 직군의 월평균 소득을 바탕으로 직업 순위를 산출하였다(〈표 3〉, 〈표 4〉 참고).

예를 들어, 2012년에 대학에 입학한 자녀의 아버지가 보건의료직에 종사하였다면, 2012년 남성 기준 보건의료직의 월평균 소득을 기준으로 아버지의 직업지위를 산출하였다. 이후 자녀가 2017년에 연구직 및 공학 기술직에 취업했다면, 2017년 기준 해당 직업의 월평균 소득을 기준으로 자녀의 직업지위를 계상하였다. 이를 통해 동일한 시점의 값이 아니라, 부모의 직업은 자녀가 진로를 결정하던 시점(대학 입학 시점)을 기준으로, 자녀의 직업은 응답 시점을 기준으로 직업지위를 평가하였다.²⁾

둘째, 부모와 자녀의 직업순위 비교를 통해 세대 간 직업지위 차이를 측정하였다. 부모와 자녀의 직업지위가 동일한 경우(=0), 자녀의 직업지위가 부모보다 높은 경우(=1), 낮은 경우(=2)로 범주화하여 분석하였다. 이는 직업지위 차이의 크기보다 세대 간 지위 이동의 방향성이 이직의도 형성에 더 중요한 영향을 미칠 수 있다는 이론적 주장(Kurer and Van Staaldin, 2022)을 반영한 것이다.

셋째, 부모의 직업지위를 평균값으로 통합하지 않고, 아버지와 어머니의 직업지위를 각각 분리하여 측정하였다. 이는 부모 간 비대칭적인 영향력 가능성을 고려하고, 부모 역할을 단일 지표로 환원하는 과정에서 발생할 수 있는 정보 손실을 방지하기 위함이다.

위 측정 방식을 바탕으로, 본 연구에서는 총 네 가지 모형을 분석하였다. 모형 1은 아버지-자녀 간 직업지위 차이를, 모형 2는 어머니-자녀 간 직업지위 차이를, 모형 3은 부·모 각각의 지위 차이를 독립적으로 포함한 모형을, 모형 4는 부모 중 더 높은 직업지위를 기준으로 자녀와의 차이를 분석한 모형이다.

이러한 접근법은 기존의 직업지위 측정 방식이 가지는 한계를 보완하는 동시에 세대 간 직업지위 차이를 ‘객관적인 소득 기반의 순위’와 ‘심리적 방향성’이라는 두 축을 통해 보다 정밀하게 포착한다는 점에서 의의가 있다.

2) 이는 자녀가 부모 직업의 위상을 부모가 해당 직업을 가졌던 시점이 아니라, 자신이 진로를 결정하던 시점에서의 상대적 위치로 인식할 가능성이 높기 때문이다.

〈표 3〉 월평균 소득 기반 아버지 직업지위 순위

(단위: 만 원)

조사연도 직업분류	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2003~ 2020 평균	
보건·의료직	1 (370)	1 (503)	2 (316)	1 (416)	1 (423)	1 (384)	2 (333)	1 (394)	2 (392)	2 (387)	2 (381)	1 (398)	2 (386)	1 (408)	1 (455)	1 (432)	1 (433)	1 (428)	1 (428)	1.3 (402)
경영·사무·금융· 보험직	2 (258)	2 (296)	1 (321)	2 (376)	2 (370)	2 (378)	1 (366)	2 (352)	1 (475)	1 (432)	1 (382)	2 (394)	1 (402)	2 (396)	2 (422)	2 (399)	2 (398)	2 (417)	2 (417)	1.7 (380)
연구직 및 공학 기술 직	5 (204)	3 (221)	3 (240)	4 (236)	4 (263)	4 (255)	4 (263)	4 (266)	4 (294)	3 (310)	3 (316)	4 (311)	3 (332)	3 (330)	4 (337)	3 (360)	3 (386)	3 (409)	3 (409)	3.6 (296)
교육·법률·사회복 지·경찰·소방직 및 군인	3 (227)	5 (218)	4 (231)	3 (239)	3 (266)	3 (271)	3 (274)	3 (272)	3 (295)	5 (282)	5 (312)	6 (302)	5 (306)	5 (319)	5 (331)	5 (312)	7 (331)	7 (327)	7 (327)	4.4 (284)
영업·판매·운전· 운송직	8 (188)	4 (218)	5 (212)	6 (220)	5 (237)	5 (254)	5 (249)	5 (264)	5 (281)	4 (291)	4 (315)	3 (314)	4 (331)	4 (329)	3 (341)	4 (348)	6 (333)	4 (350)	4 (350)	4.7 (282)
설치·정비·생산직	9 (171)	6 (190)	6 (202)	7 (215)	7 (233)	6 (241)	6 (237)	7 (243)	6 (264)	6 (274)	6 (282)	5 (303)	6 (303)	6 (302)	6 (317)	6 (312)	4 (338)	5 (335)	5 (335)	6.1 (265)
예술·디자인·방송 ·스포츠직	4 (217)	9 (164)	7 (190)	8 (204)	8 (188)	7 (230)	8 (215)	6 (261)	7 (240)	8 (244)	9 (244)	8 (270)	7 (270)	7 (295)	7 (299)	7 (285)	5 (334)	8 (289)	8 (289)	7.2 (247)
미용·여행·숙박· 음식·경비·청소직	6 (192)	7 (180)	8 (182)	5 (221)	6 (235)	8 (207)	7 (216)	8 (198)	8 (224)	7 (253)	8 (257)	9 (250)	9 (246)	9 (252)	9 (249)	9 (236)	9 (275)	9 (260)	9 (260)	7.8 (230)
건설·채굴직	10 (147)	8 (167)	10 (151)	10 (157)	9 (166)	9 (170)	9 (167)	9 (177)	9 (194)	9 (206)	7 (262)	7 (276)	8 (269)	8 (265)	8 (259)	8 (273)	8 (295)	6 (332)	6 (332)	8.4 (219)
농림어업직	7 (191)	10 (157)	9 (159)	9 (166)	10 (164)	10 (129)	10 (165)	10 (176)	10 (193)	10 (205)	10 (221)	10 (185)	10 (180)	10 (181)	10 (181)	10 (184)	10 (192)	10 (198)	10 (198)	9.7 (179)

주: 괄호 안은 세후 월평균 소득.

〈표 4〉 월평균 소득 기반 어머니 직업지위 순위

(단위: 만 원)

조사연도 직업분류	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2003~ 2020 평균
보건·의료직	1 (147)	1 (210)	1 (226)	1 (200)	1 (197)	2 (206)	3 (203)	2 (222)	2 (248)	2 (233)	1 (242)	1 (277)	2 (292)	1 (300)	1 (319)	1 (299)	1 (293)	4 (229)	1.6 (241)
경영·사무·금융 ·보험직	2 (152)	2 (166)	4 (166)	2 (181)	2 (210)	1 (242)	1 (236)	1 (228)	1 (261)	1 (246)	2 (258)	2 (281)	1 (290)	2 (281)	2 (276)	2 (278)	2 (276)	1 (296)	1.7 (240)
연구직 및 공학 기술 직	3 (144)	3 (163)	5 (162)	4 (166)	4 (160)	4 (168)	2 (213)	4 (179)	3 (229)	3 (209)	4 (212)	4 (215)	3 (246)	3 (242)	3 (245)	3 (258)	3 (250)	2 (269)	3.3 (207)
교육·법률·사회복 지·경찰·소방직 및 군인	4 (129)	4 (132)	6 (155)	3 (164)	3 (173)	3 (190)	4 (184)	3 (193)	4 (181)	4 (203)	3 (219)	3 (223)	4 (217)	4 (227)	4 (243)	4 (232)	4 (233)	3 (248)	3.7 (197)
예술·디자인·방송 ·스포츠직	5 (114)	5 (140)	3 (168)	5 (154)	5 (148)	6 (139)	7 (150)	6 (151)	5 (180)	5 (178)	5 (180)	6 (174)	6 (171)	5 (209)	5 (205)	6 (190)	6 (193)	6 (207)	5.4 (170)
영업·판매·운전 ·운송직	6 (99)	7 (103)	7 (106)	7 (106)	7 (116)	5 (139)	5 (130)	7 (133)	6 (141)	6 (151)	6 (162)	5 (160)	5 (162)	6 (177)	6 (183)	5 (202)	5 (207)	5 (218)	5.9 (150)
미용·여행·숙박· 음식·경비·청소직	7 (96)	6 (109)	9 (109)	8 (108)	8 (106)	9 (113)	6 (135)	8 (136)	7 (143)	8 (119)	7 (130)	7 (137)	7 (130)	8 (139)	8 (138)	8 (170)	8 (176)	8 (172)	7.6 (131)
건설·채굴직	9 (64)	8 (105)	2 (187)	6 (159)	6 (145)	8 (128)	8 (122)	5 (155)	8 (124)	7 (144)	8 (126)	9 (133)	9 (108)	9 (137)	9 (141)	9 (141)	9 (164)	9 (150)	7.7 (135)
설치·정비·생산직	8 (76)	9 (85)	8 (94)	9 (107)	9 (105)	7 (122)	9 (116)	9 (119)	9 (122)	9 (127)	9 (128)	8 (145)	8 (145)	7 (162)	7 (175)	7 (181)	7 (186)	7 (190)	8.1 (133)
농림어업직	10 (60)	10 (45)	10 (73)	10 (37)	10 (27)	10 (37)	10 (39)	10 (45)	10 (51)	10 (40)	10 (49)	10 (57)	10 (56)	10 (68)	10 (53)	10 (88)	10 (87)	10 (89)	10.0 (56)

주: 괄호 안은 세후 월평균 소득.

다. 통제변수

기존 논의를 고려하기 위해 부모의 사회경제적 요인, 업무요인, 회사요인, 노동시장 성과요인, 인구학적 특성으로 구분하여 변수를 측정하고 모형에 반영하였다.

먼저, 부모의 사회경제적 요인으로 부모의 소득수준은 당해연도 중위소득값 기준으로 저소득(50% 미만), 중위소득(50~150% 미만), 고소득(150% 이상)으로 구분하였다. 부모의 자산은 5천만 원 미만, 5천만 원~1억 5천만 원 미만, 1억 5천만 원~3억 원 미만, 3억 원~5억 원 미만, 5억 원~10억 원 미만, 10억 원 이상으로 측정하였다. 부모의 교육 수준은 아버지와 어머니의 각 최종 학력을 중졸 이하, 고졸, 대졸(전문대 포함), 대학원 이상으로 측정하였다. 그 밖에도 부모와의 동거 여부, 경제적 지원을 받는지 여부를 더미화하여 측정하였다.

업무요인으로는 직무불일치와 직업 만족도를 고려하였다.³⁾ 직무불일치는 ‘현재 일자리의 수준이 자신의 교육/기술 수준과 비교하여 어떠한가’라는 질문에 대한 응답을 재분류하여 측정하였다(하향취업=0, 일치=1, 상향취업=2). 직업 만족도는 위생요인(임금, 고용 안정성, 근무환경 등 8개 항목)과 동기요인(직무내용, 자율성 등 6개 항목)으로 구분하여, 각 항목에 대한 5점 척도 응답값의 평균으로 측정하였다.

회사요인으로는 회사 규모(300인 이상인 사업체는 대기업(=0), 300인 미만인 사업체는 중소기업(=1))과 직주근접성(직주 불일치=0, 일치=1)을 고려하였다.

또, 노동시장 성과요인으로 이직경험 여부, 임금수준, 임금만족, 종사상 지위, 직군 월평균 소득을 고려하였다. 이직경험은 현재 일자리가 졸업 후 첫 직장인지 여부로 측정하였고(예=0, 아니요=1), 임금수준은 시간당 임금을 로그화하여 사용하였다. 임금만족은 실제 임금이 유보임금 이상일 경우(=1), 그 이하일 경우(=0)로 측정하였으며, 종사상 지위는 상용직(=1), 임시직(=2), 일용직(=3)으로 구분하였다. 또한 자녀가 속한 직군의 월평균 소득(로그값)도 통제하였다.

인구학적 특성으로 성별(남성=0, 여성=1), 연령(0=20대, 1=30대), 최종학력(0=2~3년제, 1=4년제 및 교대), 졸업유예여부(0=안 함, 1=함), 거주지(0=비수도

3) 직무불일치와 세대 간 직업지위 차이는 모두 개인이 직업 만족도를 판단할 때 비교 기준이 되지만, 전자는 개인이 획득한 자격(earned status)과 직무 간의 괴리를, 후자는 출발선(uneared status)과의 상대적 차이를 반영한다. 각각 현재 자격 대비 직무 수준과 세대 간 기대와 현실 간 괴리에 주목한다는 점에서 구분되며, 함께 고려할 때 청년 이직의 도의 구조적·심리적 요인을 보다 입체적으로 설명할 수 있다.

권, 1=수도권) 변수를 포함하였다.

이상의 측정변수 분포와 특성을 파악하기 위해 <표 5>와 같이 기술통계분석을 실시하였다. 주요 변수 중 이직의도가 있는 경우는 전체 응답자의 25%, 없는 경우는 75%로 나타났다. 세대 간 직업지위 차이 분포를 살펴보면, 자녀와 아버지의 지위가 동일한 경우는 10.87%, 자녀가 더 높은 경우 54.77%, 아버지가 더 높은 경우는 34.36%였다. 자녀와 어머니의 직업지위 수준이 일치하는 경우는 6.2%, 자녀가 어머니보다 직업지위 수준이 높은 경우는 72.88%, 반대로 어머니가 자녀보다 높은 경우가 20.92%를 차지하였다. 자녀와 부모 중 상위 직업지위와 수준이 일치하는 경우는 10.11%, 자녀가 부모 중 상위 직업지위 보다 수준이 높은 경우는 61.68%, 반대로 부모 중 상위 직업지위가 자녀보다 높은 경우가 28.21%를 차지하였다.

<표 5> 기술통계 분석(N=40,071)

변수		평균	표준 편차	최솟값	최댓값	
종속변수						
이직의도	없음	0.75	0.44	0	1	
	있음	0.25	0.44	0	1	
독립변수						
직업지위 차이(부) ⁴⁾	자녀<부	0.34	0.47	0	1	
	자녀=부	0.11	0.31	0	1	
	자녀>부	0.55	0.50	0	1	
직업지위 차이(모) ⁵⁾	자녀<모	0.21	0.40	0	1	
	자녀=모	0.06	0.24	0	1	
	자녀>모	0.73	0.44	0	1	
직업지위 차이 (부모 중 상위지위)	자녀<부모	0.28	0.45	0	1	
	자녀=부모	0.10	0.30	0	1	
	자녀>부모	0.62	0.48	0	1	
통제변수						
부모요인	부모 소득	저소득	0.06	0.23	0	1
		중위소득	0.37	0.48	0	1
		고소득	0.57	0.49	0	1
	부모 자산	5천만 원 미만	0.13	0.34	0	1
		5천만~1억 5천만 원	0.17	0.38	0	1
		1억 5천만~3억 원	0.27	0.45	0	1
		3억~5억 원	0.22	0.42	0	1
		5억~10억 원	0.13	0.34	0	1
		10억 원 이상	0.07	0.25	0	1

〈표 5〉의 계속

변수			평균	표준 편차	최솟값	최댓값
부모요인	아버지 학력	중졸 이하	0.78	0.27	0	1
		고졸	0.40	0.49	0	1
		대졸(전문대 포함)	0.43	0.50	0	1
		대학원 졸	0.08	0.28	0	1
	어머니 학력	중졸 이하	0.08	0.27	0	1
		고졸	0.55	0.50	0	1
		대졸(전문대 포함)	0.33	0.47	0	1
		대학원 졸	0.04	0.19	0	1
	부모와 동거 여부	예	0.52	0.50	0	1
		아니오	0.48	0.50	0	1
부모의 경제적 지원	예	0.10	0.29	0	1	
	아니오	0.90	0.29	0	1	
업무요인	직무불일치	하향취업	0.23	0.42	0	1
		알맞음	0.57	0.50	0	1
		상향취업	0.20	0.40	0	1
	직업만족도	위생요인	3.63	0.69	1	5
		동기요인	3.52	0.78	1	5
회사요인	회사규모	대기업	0.24	0.43	0	1
		중소기업	0.76	0.43	0	1
	직주 일치여부	직주불일치	0.16	0.37	0	1
		직주일치	0.84	0.37	0	1
노동 시장 성과 요인	이직경험	이직경험 없음	0.75	0.43	0	1
		이직경험 있음	0.25	0.43	0	1
	임금수준	시간당 임금	0.21	0.39	-2.77	3.01
		유보>실제	0.50	0.50	0	1
	임금만족	유보<=실제	0.50	0.50	0	1
		상용근로자	0.83	0.37	0	1
	종사상 지위	임시근로자	0.16	0.36	0	1
일용근로자		0.01	0.11	0	1	
직군	월평균 소득(log)	5.89	0.15	5.20	6.12	
개인요인	연령	20대	0.97	0.17	0	1
		30대	0.03	0.17	0	1
	성별	남성	0.55	0.50	0	1
		여성	0.45	0.50	0	1
	출신대학	2~3년제	0.21	0.41	0	1
		교대·4년제	0.79	0.41	0	1
	졸업유예	안 함	0.59	0.49	0	1
		함	0.41	0.49	0	1
	거주지역	비수도권	0.46	0.50	0	1
		수도권	0.54	0.50	0	1

- 4) 아버지와와의 직업지위 차이 변수는 일부 아버지 직업 정보 결측으로 인해 38,895명에 대해 분석하였다.
- 5) 어머니와의 직업지위 차이 변수는 일부 아버지 직업 정보 결측으로 인해 39,701명에 대해 분석하였다.

IV. 분석결과

1. 세대 간 직업지위 차이의 영향 분석

본 연구는 세대 간 직업지위 차이가 청년의 이직의도에 미치는 영향을 이항 로지스틱 회귀 모형을 통해 분석하였다. 다중공선성 여부를 확인한 결과, 모든 변수의 분산팽창계수(VIF)가 1.02~2.81 범위로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다. 이에 따라 네 가지 모형을 통해 세대 간 직업지위 차이의 영향을 검증하였다.

먼저 모형 1-1은 아버지와 자녀 간의 직업지위 차이를 포함하였으며, 분석결과 이 차이는 자녀의 이직의도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 자녀가 직업적 기준점을 설정할 때 아버지의 영향력이 상대적으로 제한적일 수 있음을 시사한다. 반면, 모형 1-2는 어머니와 자녀 간의 직업지위 차이를 단독 변수로 포함한 분석으로, 자녀가 어머니보다 낮은 직업지위에 있다고 인식하는 경우 이직의도를 가질 가능성이 그렇지 않은 경우보다 1.095배 높은 것으로 나타났다($p < 0.01$). 이는 어머니가 자녀의 경력 기대 형성과 평가에서 주요한 참조점으로 작용할 수 있음을 보여준다.

모형 1-3에서는 아버지와 어머니 각각과의 직업지위 차이를 모두 포함하였으며, 이 경우에도 자녀가 어머니보다 낮은 직업지위를 가졌다고 인식할 경우 이직의도가 1.104배 높게 나타났다($p < 0.01$). 그러나 아버지와 직업지위 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 어머니의 직업지위가 자녀의 직업 인식 및 이직 결정에 더 강하게 작용할 수 있음을 실증적으로 보여주는 결과로, 본 연구에서 설정한 가설 1-2(자녀가 어머니보다 낮은 직업지위에 있을 경우 이직의도가 증가한다)는 실증적으로 지지되었으나, 가설 1-1(자녀가 아버지보다 낮은 직업지위에 있을 경우 이직의도가 증가한다)는 가설을 지지할 만한 근거를 보여주지 못하였음을 의미한다.

모형 1-4는 부모 중 더 높은 직업지위를 가진 사람을 기준으로 자녀의 직업지위

와의 차이를 비교하였다. 그러나 이 경우, 자녀가 부모보다 낮은 직업지위에 있다고 하더라도 이직의도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이상의 분석결과를 세대 간 직업지위 차이가 청년의 이직의도에 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 그러나 그 영향은 단순히 부모 전체와의 비교보다는 어머니와의 직접적인 비교에서 더욱 뚜렷하게 나타났다. 이는 자녀가 직업적 기준점을 설정할 때 부모 중 어머니를 더 중요한 참조 대상으로 삼는 경향이 있음을 시사한다.

〈표 6〉 세대 간 직업지위 차이가 자녀의 이직의도에 미치는 영향(오즈비)

변수		모형 1-1	모형 1-2	모형 1-3	모형 1-4	
직업지위 차이 [†] (아버지)	하락	0.972 (0.032)		0.960 (0.032)		
	유지	0.977 (0.043)		0.975 (0.043)		
직업지위 차이 [†] (어머니)	하락		1.095*** (0.037)	1.104*** (0.039)		
	유지		1.033 (0.055)	1.013 (0.055)		
직업지위 차이 [†] (부모 중 상위지위)	하락				0.988 (0.033)	
	유지				0.996 (0.044)	
부모 의 사회 경제 적 요인	부모소득 (ref. 저소득)	중위소득	0.910* (0.052)	0.914 (0.050)	0.918 (0.053)	0.906* (0.049)
		고소득	0.898* (0.051)	0.886** (0.049)	0.897* (0.052)	0.887** (0.048)
	부모 자산		0.983* (0.010)	0.988 (0.010)	0.985 (0.010)	0.987 (0.010)
	아버지 학력		1.011 (0.021)	1.000 (0.021)	1.013 (0.022)	1.001 (0.021)
	어머니 학력		0.953** (0.022)	0.951** (0.022)	0.943** (0.022)	0.962* (0.022)
	부모 동거 (ref. 같이 삶)	따로 삶	0.938** (0.025)	0.947** (0.025)	0.938** (0.025)	0.947** (0.025)
	부모로부터 경제적 지원(ref. 있음)	없음	1.081* (0.047)	1.102** (0.048)	1.095** (0.048)	1.087* (0.047)
업무 요인	미스매치 (ref. 일치)	하향취업	2.109*** (0.065)	2.082*** (0.063)	2.099*** (0.065)	2.091*** (0.063)
		상향취업	1.081** (0.039)	1.082** (0.038)	1.076** (0.039)	1.086** (0.038)

<표 6>의 계속

변수		모형 1-1	모형 1-2	모형 1-3	모형 1-4	
업무 요인	만족도_위생요인	0.680*** (0.020)	0.681*** (0.019)	0.683*** (0.020)	0.678*** (0.019)	
	만족도_만족요인	0.600*** (0.016)	0.596*** (0.016)	0.597*** (0.016)	0.599*** (0.016)	
회사 요인	회사규모 (ref.중소기업)	대기업	0.934** (0.030)	0.929** (0.029)	0.933** (0.030)	0.930** (0.029)
	직주일치 여부(ref.일치)	직주 불일치	1.181*** (0.041)	1.197*** (0.041)	1.186*** (0.041)	1.193*** (0.041)
노동 시장 성과 요인	이직경험 (ref.없음)	있음	1.061** (0.031)	1.074** (0.031)	1.064** (0.031)	1.071** (0.031)
	임금수준	시간당 임금	0.905** (0.035)	0.900*** (0.034)	0.901*** (0.035)	0.905*** (0.034)
	임금만족 (ref.유보≤실제)	유보>실제	1.408*** (0.040)	1.406*** (0.040)	1.409*** (0.040)	1.405*** (0.039)
	종사상 지위 (ref.상용직)	임시 근로자 일용 근로자	1.697*** (0.060) 1.745*** (0.184)	1.716*** (0.060) 1.709*** (0.178)	1.697*** (0.060) 1.741*** (0.185)	1.714*** (0.060) 1.713*** (0.178)
직군 월평균 소득(log)		0.900 (0.090)	1.048 (0.098)	0.972 (0.101)	0.942 (0.094)	
개인 요인	연령대 (ref.20대)	30대	0.975 (0.074)	0.964 (0.072)	0.976 (0.075)	0.963 (0.071)
	성별(ref.남성)	여성	1.059** (0.028)	1.052* (0.028)	1.052* (0.028)	1.061** (0.028)
	학교 (ref.4년제&교대)	2~3년제	0.830*** (0.029)	0.841*** (0.029)	0.830*** (0.029)	0.842*** (0.029)
	졸업유예 (ref.안함)	함	1.074*** (0.029)	1.079*** (0.029)	1.074*** (0.029)	1.079*** (0.029)
	거주지역 (ref.비수도권)	수도권	1.402*** (0.038)	1.390*** (0.037)	1.400*** (0.038)	1.392*** (0.037)
조사연도 (ref. 2017)	2018	1.071** (0.038)	1.072** (0.037)	1.068* (0.038)	1.075** (0.037)	
	2019	1.197*** (0.042)	1.181*** (0.041)	1.188*** (0.042)	1.192*** (0.041)	
	2020	1.242*** (0.050)	1.247*** (0.050)	1.244*** (0.051)	1.249*** (0.050)	
N		38,895	39,701	38,527	40,071	
log likelihood		-19,100	-19,500	-18,900	-19,700	
chi ²		5,966.768	6,100.5	5,907.559	6,160.652	

주: 괄호 안은 표준오차, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001., † ref.상승.

2. 하위집단 분석 : 부모의 경제활동 형태별

자녀가 부모보다 낮은 직업지위에 있다고 인식하는 경우, 이직의도가 증가하는 현상이 부모의 경제활동 형태에 따라 다르게 나타나는지를 확인하기 위해 하위집단 분석을 수행하였다. 구체적으로는 맞벌이 가정(모형 2-1~모형 2-4), 아버지 외벌이 가정(모형 3), 어머니 외벌이 가정(모형 4)으로 구분하여 분석을 실시하였다(표 7 참조).

가. 맞벌이 가구(모형 2-1~모형 2-4)

맞벌이 가구의 분석결과, 아버지-자녀 간 직업지위 차이는 모형 2-1, 모형 2-3에서 모두 유의하지 않았다.

한편, 어머니-자녀 간 직업지위 차이는 모형 1-2 분석결과와 동일하게 모형 2-2에서도 마찬가지로, 자녀가 어머니보다 낮은 직업지위에 있으면 이직의도를 가질 가능성이 약 1.106배 높았다($p < 0.05$). 모형 2-3에서 역시 자녀가 어머니보다 낮은 직업지위에 있는 경우, 어머니보다 높은 직업지위를 가진 경우에 비해 이직의도를 가질 가능성이 약 1.107배 높았다($p < 0.05$).

이는 맞벌이 가정에서 자녀가 직업적 기준점(reference point)으로 어머니를 더 많이 참조하는 경향이 있음을 시사하며, 이는 어머니가 자녀의 진로 형성 과정에서 보다 밀접한 역할을 수행하는 경우가 많다는 기존 연구들(Kalmijn, 1994; Otto, 2000; Beller, 2009; Jayet, 2023)에 의해 뒷받침된다.

이상의 결과는 부모 모두 취업 중인 상황에서 자녀가 어머니와 자신의 직업지위를 더 적극적으로 비교하고, 상대적으로 낮다고 인식할 때 이직의도가 높아진다는 점을 보여준다. 반면 아버지와의 비교는 이직의도에 영향을 미치지 않아, 자녀가 직업적 기준점을 설정할 때 부모 중 어머니를 더 핵심적인 참조 대상으로 삼는 경향이 있음을 시사한다.

나. 외벌이 가구(모형 3~모형 4)

부 외벌이 가구(모형 3)과 모 외벌이 가구(모형 4) 모두 부모의 직업지위 차이가 자녀의 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다. 이는 부모가 경제

활동을 전담하는 구조라 하더라도, 해당 부모의 직업이 자녀에게 비교 기준으로 강하게 작동하지 않을 수 있음을 시사한다. 특히 외벌이 어머니는 생계를 유지하기 위한 노동에 집중하는 경우가 많아, 자녀가 그 직업을 자기 경력의 방향이나 모델로 삼기는 어려울 수 있다. 외벌이 아버지 역시 직업적 비교보다는 상징적 권위로 인식될 가능성이 있다. 따라서 외벌이 가구에서는 직업적 기준점 형성은 가능하더라도, 그것이 심리적 박탈감이나 이직의도라는 구체적 행동으로 이어지지 않을 수 있다.

또한 외벌이 가구는 맞벌이 가구에 비해 소득 수준과 자산 구조가 상이하므로, 이러한 경제적 여건 차이는 자녀가 느끼는 상대적 박탈감의 강도나 경력 조정의 필요성을 약화시킬 수 있다. 부모의 직업지위가 자녀에게 내면화되는 강도나 방식이 가구 형태에 따라 달라질 수 있으며, 특히 외벌이 가구에서는 그 과정이 덜 일관되거나 명확하지 않을 수 있다.

다만, 이러한 해석은 본 연구결과를 통해 일관되게 도출되었다고 단정짓기는 어렵고, 외벌이 가구 내에서의 직업지위 비교가 실제로 어떻게 작동하는지를 질적 자료 또는 자녀의 인식수준을 고려한 후속 연구를 통해 보완할 필요가 있다.

〈표 7〉 세대 간 직업지위 차이가 자녀의 이직의도에 미치는 영향(오즈비) : 맞·외벌이

변수		(1) 맞벌이				(2) 외벌이	
		모형 2-1	모형 2-2	모형 2-3	모형 2-4	부 모형 3	모 모형 4
직업지위 차이 [†] (아버지)	하락	1.027 (0.046)		0.998 (0.047)		0.927 (0.049)	
	유지	1.019 (0.059)		1.010 (0.059)		0.957 (0.066)	
직업지위 차이 [†] (어머니)	하락		1.106** (0.049)	1.107** (0.051)			1.192 (0.186)
	유지		1.037 (0.061)	1.036 (0.061)			1.029 (0.214)
직업지위 차이 [†] (부모 중 상위지위)	하락				1.074 (0.055)		
	유지				1.064 (0.066)		
Control		Y	Y	Y	Y	Y	Y
N		21,506	21,506	21,506	21,506	14,983	1,709
log likelihood		-10,600	-10,600	-10,600	-10,600	-7,181	-850.63
chi ²		3,233.1	2,663.7	3,238.4	3,235.5	2,347.4	339.4

주 : 괄호 안은 표준오차, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001., † ref.상승.

V. 결론 및 시사점

본 연구는 세대 간 직업지위 차이가 청년의 이직의도에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 하였다. 이를 위해 2017년부터 2020년까지의 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」와 「한국노동패널조사」의 직업별 임금 데이터를 결합하여 반복 횡단면 데이터를 구축하고 이항 로지스틱 회귀분석을 수행하였다.

분석결과, 자녀가 어머니보다 낮은 직업지위에 있다고 인식할 경우에는 이직의도가 유의하게 증가하였다. 반면, 아버지와의 비교에서는 이러한 경향이 나타나지 않았다. 이는 청년들이 어머니의 직업을 보다 밀접한 사회적 기준으로 내면화하고, 그 기대에 미치지 못한다고 느낄 때 상대적 박탈감이나 경력 불일치를 더 강하게 경험할 수 있음을 보여준다.

부모의 경제활동 형태에 따른 하위집단 분석에서도 유사한 경향이 확인되었다. 맞벌이 가정에서는 어머니보다 낮은 직업지위에 위치한 자녀의 이직의도가 유의미하게 증가하였으나, 외벌이 가정(아버지 또는 어머니)에서는 이러한 효과가 관찰되지 않았다.

이러한 결과는 기존 이직의도 연구가 주로 개인의 직무만족, 임금, 고용 형태 등 조직 또는 개인 차원의 요인에 집중해 온 한계를 보완한다. 특히 부모, 그중에서도 어머니의 직업지위가 자녀의 직업 기대 형성과 이직결정에 미치는 심리적·구조적 영향력을 실증적으로 규명했다는 점에서 의미가 크다. 부모의 직업이 단순한 경제적 배경을 넘어 자녀의 진로 인식과 경력 선택에 주요한 심리적 준거점이 될 수 있음을 확인한 것이다.

본 연구결과를 토대로 몇 가지 시사점을 제시할 수 있다. 먼저, 정책적 측면에서 청년층의 이직 문제는 단순히 노동조건이나 고용 통계 중심이 아니라 직업 기대 형성과 그 기대가 충족되는지 여부에 따른 심리적 반응까지 함께 고려하는 접근이 필요하다. 본 연구는 어머니의 직업지위가 자녀에게 중요한 기준으로 작용하며 자녀가 그 기준에 미치지 못한다고 인식할 때 이직의도가 높아질 수 있음을 보여준다. 이러한 결과는 청년의 진로 형성 과정에서 기준점이 부모에 과도하게 집중

될 경우, 기대와 현실 간 괴리에서 오는 심리적 부담이 누적될 수 있음을 시사한다. 따라서 진로 초기 단계부터 다양한 직업적 기준점과 경로를 접할 수 있는 환경을 조성하는 것이 중요하다. 예를 들어, 진로 체험 프로그램, 직업 멘토링, 다양한 직종에 대한 실질적 정보 제공 등을 통해 자녀가 가족 외의 모델을 접하고, 보다 현실적인 기대를 형성할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 이는 부모의 직업과의 비교에서 비롯되는 심리적 압박을 완화하고, 그로 인한 이직 충동을 줄이는 데 기여할 수 있을 것이다.

이론적 측면에서 주목할 점은 부모, 특히 어머니와의 직업지위 차이가 맞벌이 가구에서만 이직의도에 유의미한 영향을 미쳤다는 사실이다. 이 결과는 일정 수준 이상의 직업지위를 가진 부모를 둔 청년일수록 그 기준에 도달하지 못했다는 인식이 반복적인 경력 변경이나 이직으로 이어질 가능성이 크다는 점을 시사한다. 즉, 기준점 효과가 단선적으로 작동하지 않으며 부모의 역할 노출, 정서적 친밀성, 일상적 상호작용의 맥락 속에서 조건적으로 형성될 수 있음을 보여준다.

나아가 이직을 단순한 직무 불만족의 표현이 아닌, 부모 세대의 지위에 도달하지 못했다는 인식에 대응하는 ‘전략적 경력 선택’으로 이해하는 관점은, 이직을 세대 간 지위 재생산의 과정 속에 위치시키는 분석틀을 제안한다. 즉, 자녀의 이직의도는 단순한 이탈 행동을 넘어서 사회 구조 내 지위 불평등과 고착화, 나아가 세대 간 계층 이동성과도 밀접한 관련을 갖는 구조적 반응이라 볼 수 있다.

결과적으로 부모의 사회경제적 지위는 자녀의 경력 경로에 구조적으로 작용하며, 자녀의 이직의도는 세대 간 지위 재현 과정에서 나타나는 전략적 반응으로 볼 수 있다. 따라서 자녀의 이직의도는 경력 변동의 결과를 넘어서 세대 간 사회 이동성, 직업지위 획득의 불평등·고착화 메커니즘과 연결될 수 있는 단초로 해석될 수 있다. 향후 연구에서는 이를 매개로 한 지위 재생산의 구조를 보다 체계적으로 분석할 필요가 있다.

물론 본 연구는 세대 간 직업지위 차이와 자녀의 이직의도 간의 관계를 실증적으로 분석했으나, 이직의도가 실제 이직과 그 이직을 통한 계층 이동으로 이어지는지 여부는 검증하지 못했다는 한계를 갖는다. 향후 연구에서는 청년들의 초기 경력 변화와 장기적인 노동시장 성과를 분석함으로써, 세대 간 직업지위 격차 완화와 노동시장 내 계층 재생산 간의 관계를 더욱 구체적으로 검토할 필요가 있다. 아울러 장기적 관점에서 노동시장 내 이동성을 추적할 수 있는 패널 데이터 분석

이 이루어진다면 보다 정교한 정책적 함의를 도출할 수 있을 것이다.

한편, 어머니와의 직업지위 격차가 이직의도에 유의미한 영향을 미친다는 결과를 도출하였으나, 그 영향이 형성되는 구체적인 메커니즘(어머니와의 직업 관련 대화, 정서적 지지, 역할 모델링 등)에 대해서는 충분히 설명하지 못하였다. 향후 연구에서는 자녀의 직업적 기대 수준이 형성되는 과정에서 어머니가 어떤 방식으로 영향을 미치는지를 보다 심층적으로 탐색할 필요가 있다. 이와 관련하여 첫 직장으로부터 어떤 영향을 미치는지와 연결하여 분석해 볼 수 있을 것이다. 아울러, 어머니가 기준으로 작용할 가능성이 상대적으로 높은 '딸'의 경우, 그 효과가 더 강하게 나타날 수 있다는 점에서 자녀의 성별에 따른 기준점 내면화의 차이를 분석하는 후속 연구도 필요하다.

또한, 본 연구에서 아버지의 직업지위와의 비교는 왜 유의미한 영향을 미치지 않는지, 그리고 외별이 가구의 분석결과와 같이 아버지 또는 어머니가 단독으로 경제활동을 담당하는 경우에도 이직의도에 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않은 이유에 대해서는 대한 사회문화적 또는 심리적 맥락에 대한 보완적 분석도 후속 연구를 통해 이루어질 필요가 있다.

참고문헌

- 권용수(2006). 「사회복지전담공무원의 직무스트레스 유발요인 및 이직의도에 관한 실증적 연구」. 『한국행정논집』 18(3): 743~765.
- 김두환(2008). 「부모와 자녀의 사회적 관계와 대학진학 포부 및 학업성취」. 『교육사회학연구』 18(4): 29~53.
- 김미란(2007). 「간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향」. 『간호행정학회지』 13(3): 335~344.
- 김수정·차영화·최선헌(2020). 「불평등한 미래: 청소년의 '꿈', 지위표식이 되다」. 『한국사회학』 54(1): 101~138.
- 김연아·정원오(2016). 「비정규직의 세대 간 전승: 부모세대의 직업적 지위가 자녀세대의 비정규직 여부에 미치는 영향」. 『비판사회정책』 50: 334~377.

- 김용성(2012). 「고학력 청년층의 미취업 원인과 정책적 대응방안: 일자리 탐색이론을 중심으로」. 『한국개발연구』 34 (3): 67~86.
- 김은석(2014). 「청년근로자의 직무만족이 자발적 이직에 미치는 영향」. 『진로교육연구』 27 (3): 47~64.
- 김종성·이병훈·신재열(2012). 「청년층 구직활동과 하향취업」. 『노동정책연구』 12 (2): 51~73
- 김종성·이병훈(2014). 「부모의 사회계층이 자녀의 노동시장 성과에 미치는 효과」. 『동향과 전망』 90: 296~330.
- 김진영·유백산(2015). 「부모의 사회경제적 지위가 자녀의 직업포부에 미치는 영향: 매개과정과 상호작용효과」. 『교육사회학연구』 25 (2): 23~46.
- 노미현(2019). 「청년 근로자의 직무불일치와 임금 및 사회심리적 요인의 영향 관계 분석」. 『글로벌경영학회지』 16 (5): 149~174.
- 문영만·홍장표(2017). 「청년 취업자의 기업규모별 이직 결정요인 및 임금효과」. 『산업노동연구』 23 (2): 195~230.
- 변금선(2015). 「가구 소득계층에 따른 청년 노동시장 성과의 차이: 취업 이행기간 및 임금수준을 중심으로」. 『고용직업능력개발연구』 18 (1): 129~158.
- 변수용·김경근(2008). 「부모의 교육적 관여가 학업성취에 미치는 영향-가정배경의 영향을 중심으로」. 『교육사회학연구』 18 (1): 39~66.
- 배호중·양은모(2023). 「통근이 직장만족도 및 이직의향에 미치는 영향: 대졸 신규입직자를 중심으로」. 『직업능력개발연구』 26 (1): 73~111.
- 배화숙(2005). 「정규직과 비정규직 노동자의 기업복지 차이 연구: 한국노동패널(KLIPS) 6차 자료를 중심으로」. 『사회복지정책』 21: 217~237.
- 사람인(2021. 6. 2). 「기업 절반, “MZ세대 조기 퇴사 비율 높다” ... 평균 5개월 이내 퇴사」. https://www.saramin.co.kr/zf_user/help/live/view?idx=108293&listType=news. (검색일: 2025.01.30).
- 손연정(2024). 「통근시간이 근로자의 삶의 질에 미치는 영향」. 『가족자원경영과 정책(구 한국가족자원경영학회지)』 28 (4): 55~67.
- 심경섭·설동훈(2010). 「대학생의 사회적 자본과 문화적 자본이 직업 포부에 미치는 효과 분석」. 『한국인구학』 33 (2): 33~59.
- 안은정·신은중(2010). 「일 - 가정 양립제도가 조직의 성과에 미치는 영향에 관한

- 연구: 재무성과와 여성의 이직의도를 중심으로. 『산업관계연구』 20 (4): 177~216.
- 엄동욱(2008). 「대졸 신입사원의 조기퇴사 실태와 원인: 기업 인적자원관리(HRM)에의 시사점을 중심으로. 『직업능력개발연구』 11 (2): 237~260.
- 우선영·김시현(2022). 「대졸 취업 캥거루족의 이직의도 결정 요인 분석. 『아시아교육연구』 23 (3): 645~667.
- 유성자·최연희(2009). 「일 지역 지방중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인. 『간호행정학회지』 15 (1): 16~25.
- 이경희·민인식(2016). 「직업 및 소득 계층의 세대 간 이전에 관한 연구. 한국노동연구원.
- 이만기(2013). 「대졸 초기경력자의 이직의도에 미치는 영향요인 분석. 『진로교육연구』 26 (3): 61~81.
- 이선희(2008). 「직무만족과 개인-직무 부합도가 청년근로자의 이직 결정에 미치는 영향: 사건사 분석법의 적용. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 21 (4): 705~728.
- 이수아·강순희(2018). 「일과 생활만족도가 이직의도에 미치는 영향과 고용형태의 조절효과 분석. 『한국콘텐츠학회논문지』 18 (5): 600~611.
- 이용호·엄선비·송지현(2021). 「부모의 사회계층이 자녀의 노동시장 성과에 미치는 영향에 관한 연구 - 고정효과모형을 적용하여. 『한국사회복지학』 73 (2): 107~131.
- 이용호·이원익(2022). 「부채에 따른 청년의 노동시장 이행궤적 분석. 『한국사회복지학』 74 (3): 339~364.
- 이주재(2011). 「노인장기요양 인력의 직무 스트레스와 직무 만족이 이직의도에 미치는 영향. 『한국노년학』 31 (2): 277~290.
- 이중섭·이용교(2009). 「부모의 교육수준이 자녀의 학업성취 수준에 영향을 미치는 경로. 『한국가족복지학』 26: 159~191.
- 이환범·이수창(2006). 「경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간의 상호관계에 관한 연구. 『한국조직학회보』 3 (2): 83~101.
- 장상수·손병선(2005). 「가족배경이 학업성적에 미치는 영향. 『한국사회학』 39 (4): 198~230.

- 정도범(2019). 「대졸 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인: 정규직 여부에 따른 비교 및 분석」. 『노동정책연구』 19(3): 93~127.
- 조귀동(2020). 『세습 중산층 사회: 90년대생이 경험하는 불평등은 어떻게 다른가』. 서울: 생각의 힘.
- 조유진(2024. 10. 16). 「최상목 “체감경기 여전히 어려워 … ‘2차 사회이동성 방안’ 발표”」. 아시아경제. <https://www.asiae.co.kr/article/2024101609154350221>.
- 차성현·주휘정(2010). 「교육 및 기술 불일치가 임금, 직무 만족, 이직의도에 미치는 영향 분석」. 『교육재정경제연구』 19(3): 177~215.
- 최천근(2024). 「계층이동 기대 불일치와 직무만족: 고등교육의 조절효과를 중심으로」. 『한국조직학회보』 21(3): 41~69.
- 최필선·민인식(2015). 「부모의 교육과 소득수준이 세대 간 이동성과 기회불균등에 미치는 영향」 『사회과학연구』 22(3): 31~56.
- 통계청(2025). 『경제활동인구조사』. 2017~2024년 원자료. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7300S&conn_path=I2.
- Adams, J. S.(1963). “Towards an Understanding of Inequity”. *The Journal of Abnormal and Social Psychology* 67(5): 422~436.
- Barone, C. and A. Schizzerotto(2011). “Introduction: Career Mobility, Education, and Intergenerational Reproduction in Five European Societies”. *European Societies* 13(3): 331~345.
- Beller, E.(2009). “Bringing Intergenerational Social Mobility Research Into the Twenty-First Century: Why Mothers Matter”. *American Sociological Review* 74(4): 507~528.
- Crosby, F.(1976). “A Model of Egoistical Relative Deprivation”. *Psychological Review* 83(2): 85~113.
- Duncan, O. D.(1961). “A Socioeconomic Index for All Occupations”. *Occupations and Social Status*.
- Eby, L. T., D. M. Freeman, M. C. Rush, and C. E. Lance(1999). “Motivational Bases of Affective Organizational Commitment: A Partial Test of an Integrative Theoretical Model”. *Journal of*

- Occupational and Organizational Psychology* 72 (4) : 463~483.
- Erikson, R. and J. H. Goldthorpe(1992). *The Constant Flux: a Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Herzberg, F., B. Mausner, and B. Snyderman(1959). *The Motivation to Work*. Wiley. New York.
- Iverson, R. D.(1992). *Employee Intent To Stay: An Empirical Test of a Revision of the Price and Mueller Model*. The University of Iowa.
- Jayet, C.(2023). “When Lines of Class Division Run Through Families: Comparing Mother’s and Father’s Influence on Social Destiny”. *Research in Social Stratification and Mobility* 86, 100815.
- Kalmijn, M.(1994). “Mother’s Occupational Status and Children’s Schooling”. *American Sociological Review* 59 (2) : 257~275.
- Krueger, A. B.(2012). “The Rise and Consequences of Inequality in the United States”. Speech at the Center for American Progress.
- Kurer, T. and B. Van Staalduinen(2022). “Disappointed Expectations: Downward Mobility and Electoral Change”. *American Political Science Review* 116 (4) : 1340~1356.
- Price, J. L.(1977). *The Study of Turnover*. Iowa State Press.
- Spence, M.(1978). “Job Market Signaling”. *Uncertainty in Economics*. Academic Press. pp.281~306.
- Thurow, L. C.(1975). *Generating Inequality*. Basic books.
- Treiman, D. J.(1977). *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York: Academic Press.
- Michaels, C. E. and P. E. Spector(1982). “Causes of Employee Turnover: A Test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino Model”. *Journal of Applied Psychology* 67 (1) : 53~59.
- Mobley, W. H.(1977). “Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover”. *Journal of Applied Psychology* 62 (2) : 237~240.
- _____(1982). *Employee Turnover, Causes, Consequences, and Control*.

Addison-Wesley.

Mortensen, D. T.(1986). "Job Search and Labor Market Analysis". *Handbook of Labor Economics* 2 : 849~919.

Mueller, C. W. and J. L. Price(1990). "Economic, Psychological, and Sociological Determinants of Voluntary Turnover". *Journal of Behavioral Economics* 19 (3) : 321~335.

Nafukho, F. M., N. Hairston, and K. Brooks(2004). "Human Capital Theory : Implications for Human Resource Development". *Human Resource Development International* 7 (4) : 545~551.

Nickerson, C.(2021). "Herzberg's Motivation Two-Factor Theory". *Simply Psychology*. <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>.

Otto, L. B.(2000). "Youth Perspectives on Parental Career Influence". *Journal of Career Development* 27 (2) : 111~118.

Abstract

Who Considers Leaving? The Impact of Intergenerational Occupational Status Disparities on Young Workers' Turnover Intentions

Hong, Sungeun · Lee, Seulki

This study investigates how intergenerational occupational status disparities influence young workers' turnover intentions. This study uses 2017~2020 GOMS data merged with KLIPS wage data to examine how parent-child occupational status gaps affect turnover intentions.

The results reveal that when individuals are positioned in a lower occupational status than their mother, their likelihood of expressing turnover intentions significantly increases. In contrast, occupational status gaps with fathers show no statistically significant effect. This implies that the mother's status is a stronger psychological reference in shaping career views.

Further analysis by household type shows that the effect of downward status mobility on turnover intentions is statistically significant only within dual-earner households. In single-earner households, no such effect was observed.

This study highlights that parental occupational status serves not only as economic support but also as a benchmark for career expectations and mobility. In particular, the relative gap with the mother's status plays a distinct role, underscoring the need to consider family dynamics in understanding the reproduction of inequality in labor markets and in designing interventions that promote intergenerational occupational mobility.

Keywords : intergenerational occupational status, turnover intention, young workers, relative deprivation