

노동정책연구
2017. 제17권 제2호 pp.67-88
한국노동연구원

연구논문

이직으로 행복해지는가? KLIPS를 이용한 이직 전후 직무만족의 변화 분석*

김진하**
정재윤***
박경원****

본 연구는 1~15차 한국노동패널의 개인용 설문 데이터와 직업력 데이터를 이용하여 이직 전후 직무만족의 차이가 통계적으로 유의한지 검증하였다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 시간불변의 측정되지 않은 개인 특성과 통제변수들의 영향을 통제한 후에 계속근무자의 직무만족에 비해 이직자의 이직 직후의 직무만족은 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 그러나 이직 전 2년간, 그리고 이직 후 2년 차의 이직자 직무만족은 계속근무자에 비해 낮은 것으로 나타났다. 둘째, 자발적 이직자의 직무만족 변화가 전체 표본의 분석결과와 유사하였으나 비자발적 이직자의 직무만족 변화는 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 Boswell, Shipp, & Payne(2009)이 보고한 입사 초기 직무만족이 증가(허니문 효과)하지만 이후 감소(행오버 효과)하는 결과와 유사하며, 특히 행오버 효과가 계속근무자에 비해 이직자에게서 더 크게 나타날 수 있음을 시사한다.

핵심용어 : 이직, 자발적 이직, 비자발적 이직, 직무만족, 허니문 효과, 행오버 효과

논문접수일: 2017년 4월 10일, 심사의뢰일: 2017년 4월 25일, 심사완료일: 2017년 5월 24일

* 이 연구는 제1저자의 한양대학교 석사학위 논문(2014. 8) 「이직행위와 직무만족도 분석: 1-15차 한국노동패널조사를 이용한 분석」의 일부를 수정·보완한 것이다. 본 연구의 초고는 2015년 경영관련학회 통합학술대회의 한국인사조직학회 세션에서 발표되었다. 본 연구의 실증분석을 위한 Stata do 파일이나 전체 결과는 교신저자에게 요청 시 제공이 가능하다.

** (제1저자) 한양대학교 산업경영연구소 연구원(jinha729@gmail.com)

*** (제2저자) 한양대학교 전략경영학과 박사과정(dykjy@hanyang.ac.kr)

**** (교신저자) 한양대학교 ERICA 캠퍼스 경영학부 조교수(kwp@hanyang.ac.kr)

I. 서론

낮은 직무만족은 노동자가 이직(turnover)을 선택하는 주된 이유 중 하나이다 (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000). 노동자의 이직은 이직 전 기업 입장에서는 인적자원의 유출, 이직 후 기업 입장에서는 인적자원의 유입이라는 독립적인 과정이지만, 이직자 본인에게는 일자리의 연속적인 변천 과정이다. 이 과정에서 이직 전 기업은 노동자의 이직과 충원에 수반되는 시간과 비용의 손실, 그리고 충원될 때까지 계속근무자의 업무량 증가, 그리고 이직자에게 지출된 과거 훈련비용의 손실 등 경제적·비경제적 비용을 감수한다. 노동자 또한 이직을 위한 탐색(search) 비용과 근속연수에 따른 임금과 각종 복지혜택의 손실, 그리고 이직 후 적응에서의 불확실성을 감내해야 한다. 이렇듯 조직과 노동자에게 중요한 사건(event)인 이직의 선행요인으로서 직무만족이 연구되어 왔지만, 노동자의 이직 후 직무만족 변화에 대한 연구는 상대적으로 적다. 이직 후 노동자의 직무만족은 이직 전에 비해 증가하는가?

이직 전후의 직무만족 변화에 관한 선행연구가 많지 않은데, 이는 노동자 개인의 이직에 대한 체계적인 데이터 수집이 어렵기 때문이다. 적어도 t-1 시점에서 노동자의 직무만족, t 시점에서 이직여부, 그리고 t+1 시점에서 계속근무자와 이직 후 이직자의 직무만족에 관한 데이터를 필요로 한다. 그러나 개별 노동자의 실제 이직행위는 무작위로 발생하며 그 빈도수가 작기 때문에, 유의미한 통계분석을 위해서는 대규모 표본을 필요로 한다. 이는 장기적인 추적조사 과정에서 발생하는 표본의 자연이탈(attrition)을 감안하면 더욱 그러하다. 이러한 이유로 이직에 관한 선행연구들은 미국의 National Longitudinal Survey of Youth(NLSY)와 같이 주로 국가주도의 장기추적조사 데이터를 분석해 왔다(예: Staw, 1984; Davis, Trevor, & Feng, 2015). 우리나라의 한국노동패널(Korean Labor & Income Panel Study, KLIPS) 또한 1998년부터 가가와 개인의 추적조사해 왔으며, 데이터를 공개하고 있으나 그 활용수준은 높지 않은 편이다. 본 연구는 1차(1998년)부터 15차(2012년)까지 KLIPS의 개인용 설문데이터와 직

업력 데이터를 이용하여 노동자의 (자발적 또는 비자발적) 이직을 전후로 한 직무만족의 변화를 분석한다.

본 연구의 기존 문헌에 대한 공헌은 다음과 같다. 선행연구들이 주로 “직무만족 → 이직(또는 이직의도)”의 정적인 관계에 초점을 둔 반면, 본 연구는 “직무만족 → 이직 → 직무만족”의 동적인 관계에 초점을 둔다. 이는 신입사원들의 입사 후 직무만족의 변화(Boswell, Shipp, & Payne, 2009), 또는 직무만족 변화와 이직의도 변화(Chen, Ployhart, Thomas, Anderson, & Bliese, 2011)와 같이 동적과정 분석에 초점을 두는 최근 연구들과 맥을 같이하지만 실제 이직 2년 전부터 이직 2년 후까지의 직무만족 변화를 분석한다는 점에서 차별화된다. 패널분석의 고정효과모형을 이용하여 직무만족에 영향을 미치는 개인의 기질뿐만 아니라 이직 의사결정에 영향을 미치는 개인의 능력 등 측정되지 않은 개인 고유의 특성들을 통제하여 보다 엄밀한 분석을 수행하였다.

II. 선행연구

직무만족은 일반적으로 조직구성원의 “직무에 대한 평가 또는 직무 경험으로부터 오는 즐겁거나 긍정적인 감정 상태(Locke, 1976 : 1304)”를 가리키며, 최근에는 “직무에 대한 인지적(평가적), 정서적(감정적), 행동적 요소로 구성된 다차원적인 심리적 반응(Hulin & Judge, 2003 : 255)”으로 정의되어 왔다. 이러한 직무만족은 직무특성, 개인특성 등에 영향을 받으며, 직무관련 태도와 행동에 영향을 미치는 중요한 매개변수로 파악되어 왔다(직무만족에 관한 포괄적 리뷰로는 Locke(1976)와 Hulin & Judge(2003)를 참조할 것). 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 직무특성이론(Hackman & Oldham, 1976)으로 대표되는 조직구성원이 수행하는 직무 자체와 직무를 둘러싼 업무환경 등 객관적인 상황 특성들, 객관적인 상황 특성들에 대한 개인의 인식과 정서적 반응에 영향을 미치는 기질(Staw, 1984; Staw & Ross, 1985), 유전(Arvey et al., 1989), 성격(Judge, Heller, & Mount, 2002), 그리고 핵심자기평가(core-self evaluation)(Judge, Locke, & Durham, 1997)와 같은 개인 특성들, 그리고 조직구성원이 직무를 통

해 충족되기를 원하는 가치가 실제 충족되는 정도를 강조한 Locke(1976)의 가치-지각(value-percept) 모형과 같이 개인과 상황 간 상호작용 등을 파악해왔다. 다음으로, 직무만족이 영향을 미치는 직무관련 태도와 행동변수들로는 조직몰입(Tett & Meyer, 1993), 조직시민행동(Bateman & Organ, 1983), 직무 성과(Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001), 그리고 결근(Scott & Taylor, 1985; Staw & Barsade, 1993)과 이직(Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978; Hom, Katerberg, & Hulin, 1979; Staw & Barsade, 1993; Hom & Kinicki, 2001)을 들 수 있다.

한편 이직은 이직을 결정한 주체에 따라 자발적(voluntary) 또는 비자발적(involuntary) 이직으로 구분된다. 자발적 이직은 노동자가 직무나 조직에 대한 불만족으로, 또는 보다 좋은 직무나 조직을 찾기 위하여 새로운 조직으로 옮기거나, 결혼, 임신, 출산, 질병 등 개인적 사유로 사직하는 경우이다. 반면 비자발적 이직은 노동자가 계속해서 근무하려는 의지가 있음에도 불구하고 해고, 정년퇴직, 계약기간 종료 등 사용자의 결정에 의해 조직을 떠나게 되는 경우이다. 선행연구들은 조직성과에 대한 영향과 함의 등의 중요성으로 인해 주로 자발적 이직에 초점을 두어왔다.

March & Simon(1958)은 조직구성원이 조직이 제공하는 유인(inducement)의 효용과 본인이 조직에 공헌하는 정도(contribution)의 효용을 비교함으로써 이직 여부를 결정한다는 합리적인 자발적 이직모형을 제시하였다. 구체적으로 살펴보면, 직무(불)만족은 이직의 바람직성(desirability)에 대한 조직구성원의 인식에 영향을 미치는 반면, 조직외부에 존재하는 대안적 직무의 수는 이직 용이성에 대한 인식에 영향을 미친다. 이직의 바람직성과 용이성을 비교함으로써 조직구성원은 이직여부를 결정한다. 이들의 모형은 Mobley(1982)와 Mobley et al.(1978)에 의해 직무만족과 이직에 이르기까지의 심리적·행동적 경로들로 재구성되었다. 조직구성원의 직무에 대한 부정적 평가는 직무불만족, 그리고 조직외부의 가능한 직무대안에 대한 탐색의도와 탐색행위로 이어진다. 조직구성원은 이렇게 탐색된 직무대안(들)을 평가한 후 이를 현재 수행하는 직무와 비교하고 이직에 대한 의사결정을 내리며, 최종적으로 이직행위로 나타난다. 각 경로를 하나의 테스트로 볼 때, 이직은 일련의 테스트들을 통과해야만 발생하

는 연속적인(sequential) 의사과정의 최종 결과물로 이해할 수 있다.

지금까지 검토한 이직 모형들은 현재에도 중요한 이론적·실증적 토대를 제공해왔다(Holtom, Mitchell, Lee, & Eberly, 2008). 자발적 이직의 결정요인에 관한 메타분석은 지금까지 살펴본 이직모형들이 제시한 이직에 대한 직무만족의 직·간접적인 영향을 확인시켜준다(자발적 이직에 관한 실증결과들의 메타분석은 Griffeth, Hom, & Gaertner(2000)를 참조할 것). 마찬가지로 국내연구들도 다양한 연구 맥락에서 직무만족과 이직의도, 그리고 이직 간 이론적 관계를 실증해왔다(박동건·염세걸, 2001; 김상욱·유홍준, 2002).

본 논문과 관련하여 주목해야 할 최근 연구들은 크게 두 가지 유형으로 구분될 수 있다. 첫째, 이직 전개모형(unfolding model of turnover)으로 직무만족 외에도 이직 결정에서의 개인적인 중요 사건(critical event)의 역할 등 이직에 대한 다양한 의사결정 경로들을 강조한다(Lee & Mitchell, 1994). NLSY를 이용하여 Lee, Gerhart, Weller, & Trevor(2008)는 (1) 다른 직업을 찾은 후 그만둔 사람들과 (2) 새 직장 없이 그만둔 사람들에서는 직무만족과 자발적 이직이 통계적으로 유의한 음(-)의 관계에 있지만, (3) 일자리 제의를 받고 그만둔 사람들과 (4) 임신, 질병 등 개인적 사유로 그만둔 사람들에서는 그 관계가 유의하지 않음을 보였다. 이들은 특히 일자리 제의를 받고 이직한 유형에서 직무만족의 영향을 다시 검토할 필요성을 제기하였다. 즉 직무만족의 영향은 의사결정 경로에 따라 다를 수 있음을 시사한다.

둘째, 이직과정의 동적 모형을 기반으로 한 직무만족 변화를 분석한 연구들이다. Bentein, Vandenberg, Vandenberghe, & Stinglhamber(2005)는 잠재성장 모형(latent growth modeling)을 이용하여 6개월간 측정된 정서적·규범적 조직몰입의 변화가 이직의도의 변화로, 그리고 이직의도의 변화가 3개월 후 실제 이직에 영향을 미쳤음을 보였다. Kammeyer-Mueller, Wanberg, Glomb, & Ahlburg(2005)는 2년 동안 5회 측정을 통해서 이직자는 직무만족과 몰입이 낮아지는 반면, 직무철회(job withdrawal) 행동과 대안탐색 행동이 높아짐을 보였다. 신입사원들의 입사 후 1년 동안의 직무만족 변화를 추적한 Boswell et al.(2009)은 이들의 직무만족이 입사 직후 가장 높았으나(허니문 효과) 이후 3개월차, 6개월차, 그리고 1년차에 걸쳐서 지속적으로 감소(행오버 효과)하였음

을 보였다. 마지막으로 Chen et al.(2011)은 종업원들의 절대적 직무만족 수준(즉, 해당 기간 동안의 직무만족 평균값)에 의해 설명되지 않는 이직의도의 변화가 같은 기간 직무만족의 체계적 증가/감소의 정도 차이에 의해서 설명되고 있음을 보였다.

지금까지 살펴본 선행연구들은 직무만족 외 다양한 요인들로부터 이직까지의 과정을 통합적이지만 노동력 유출의 과정으로서만 파악해왔다. 그러나 노동자의 관점에서 이직, 특히 자발적 이직은 한 일자리에서 다른 일자리로의 연속적인 변화과정(queing process)이다. 노동경제학에서 이직은 노동자가 자신의 적성과 능력에 맞는 직무를 찾는(job search) 하나의 매치(job match) 과정이다(Mortensen, 1986). 실제 이직은 주로 노동자의 경력 초기에 발생하는 경향이 있는데, 이직을 통해 노동자가 자신의 적성과 능력, 기술수준과 매치되는 직무를 찾기 때문인 것으로 설명한다. 그 결과 개인의 경력이 쌓이면서 이직은 적게 발생하며 일자리에서의 근속연한은 길어지게 된다. 이 관점에 따르면, 개별 노동자의 이직 수가 많아질수록 직무매치의 수준은 높아진다. 직무만족이 직무매치의 질을 측정하는 대리(proxy) 변수라면, 이직 수가 많아질수록 직무만족은 증가할 것이다.

Chi, Freeman, & Kleiner(2005)는 계속근무자에 비해 이직자의 이직 전후 직무만족은 증가하였으며, 이러한 패턴이 2회 이상의 이직자들에게서도 나타나고 있음을 보였다. 나인강(2005)은 4~5차 KLIPS를 이용하여 이직 전후 직무만족의 변화를 분석한 결과, 계속근무자에 비해 이직 후 이직자들의 직무만족은 증가하였음을 보였다. 하지만 이직의 원인이 자발적인지 아니면 비자발적인지를 확인하지 못했다는 한계가 있다.

한편 정년퇴직과 계약종료와는 달리 징계해고, 사업장의 폐업, 도산, 또는 도산 예정, 정리해고, 휴업 등에 의한 비자발적 이직은 노동자가 통제 또는 예측하지 못할 사건일 가능성이 높다. 이러한 비자발적 이직을 경험한 노동자들은 이직에 따른 경제적 손실 외에 심리적 충격으로 힘들어 하는 경향이 있다(Wanberg, 2012). 우선 비자발적 이직은 노동자들을 무기력하게 만들 수 있다. 학습된 무기력 이론(learned helplessness theory)에 따르면, 통제 불가능한 사건을 경험한 사람은 자신의 노력이나 행동으로 자신의 처지나 상황을 바꿀 수 없

다고 믿는 경향을 가진다(이원행, 2000). 실직자들은 시간 경과에 따라 우울하고 냉담한 상태를 보이며(Leana & Feldman, 1994), 정리해고에 의한 이직자들은 재취업 이후에도 해고 경험으로 인한 부정적 영향이 지속될 수 있다. Davis, Trevor, & Feng(2015)은 노동자의 정리해고 경험은 정리해고 이후 일자리에서의 이직에 영향을 미치는데, 정리해고 이후 일자리에서의 직무불만족을 주된 요인으로 보고하였다.

다음으로, 비자발적 이직자는 다음 일자리를 탐색하는 과정에서 시간과 비용 문제로 인해 본인에게 최선이 아닌 대안을 선택할 가능성이 높다. 예를 들어, 해고노동자는 전 직장보다 급여나 다른 노동조건들이 낮고 자신에게 적합하지 않은 직무라도 일단 재취업할 가능성이 높다. 윤윤규·박성재(2008)는 자발적 이직자들에 비해 비자발적 이직자들이 이후 비자발적 이직을 경험할 확률이 더 높음을 보고하였다. 고용노동부의 고용보험 데이터를 이용하여 자발적 이직자와 비자발적 이직자들의 일자리 경로를 비교 분석한 결과, 첫 일자리에서 비자발적 이직을 경험한 노동자가 총 4회 이직한 경우, 두 번째와 세 번째 일자리에서 비자발적 이직을 경험한 비율이 각각 38%와 39%인 반면, 첫 일자리에서 자발적으로 이직한 노동자가 비자발적 이직을 경험한 비율은 각각 23%와 27%로 나타났다.

지금까지 검토한 선행연구를 종합하면 다음과 같다. 자발적 이직자의 이직 후 직무만족은 이직 전에 비하여 높아질 것으로 예측할 수 있다. 자발적 이직자는 직무불만족에 의해 탐색된 직무대안 또는 일자리 제의에 의한 직무대안을 현재 직무와 비교함으로써 보다 나은 직무와 조직을 선택했을 가능성이 높기 때문이다. 반면 비자발적 이직자의 이직 전 직무만족은 계속근무자의 직무만족과 차이가 없지만 이직 후 직무만족은 작거나 차이가 없을 것으로 예측할 수 있다. 이는 이직자의 불만족에 의한 것이 아니라 사용자에 의한 해고 등 예기치 못한 사건에 의해 발생하기 때문이며, 또한 이직 후 일자리의 탐색과 재취업 과정에서 최선이 아닌 대안을 선택할 가능성이 높기 때문이다.

Ⅲ. 데이터와 분석 방법

1. 데이터

본 연구는 1차(1998년)부터 15차(2012년)까지 KLIPS의 개인용 설문 데이터와 직업력(work history) 데이터를 이용하여 이직 전후의 직무만족 변화를 분석한다. KLIPS는 1995년 인구주택총조사의 10%에 해당하는 전국의 21,938가구 중 전국 도시지역 19,025가구의 15세 이상 개인들로 패널을 구성하고 1998년 이후 매년 정기적으로 추적(follow-up) 조사해왔다.

노동자는 자신이 근무해온 직장을 사직(quit)하면 다른 회사로 취업하거나, 실업 상태가 되거나, 또는 비경제활동인구로 편입된다. 이직 전후의 직무만족 변화를 추정하기 위해서는 한 회사를 사직하고 다른 회사로 취업한 노동자와 그렇지 않은 계속근무자를 표본으로 하여야 한다.¹⁾ 본 연구의 표본으로는 다음과 같은 조건을 충족한 노동자들을 선정하였다. 첫째, 고용계약을 맺은 임금노동자로서 개인설문 데이터와 직무력 데이터가 매칭되어야 한다. 둘째, 계속근무자는 최소 2년 이상 연속적으로 설문에 응답한 노동자를 선정하였다. 동일한 노동자가 결측치로 인해 복수의 연속데이터를 보유한 경우, 최장 연속데이터(sequence)를 선정하였다. 예를 들어, 한 응답자가 1999년부터 2003년까지 5년, 그리고 2005년부터 2012년까지 8년 연속적으로 응답한 경우 후자를 표본으로 선정하였다. 동일한 연속 데이터를 보유한 경우, 임의로 하나의 연속데이터를 선정하였다.²⁾ 셋째, 이직자의 경우, 이직 전후 각각 1년 이상의 연속데이터를

1) KLIPS는 (1) 지난 조사 당시 일자리와 현재 일자리의 동일 여부와 (2) 취업 형태(임금, 비임금, 미취업)에 따라 개인 유형 설문을 결정한다. 타인, 또는 회사에 고용되어 임금(보수)을 받고 일하는(직장, 아르바이트 등) 노동자로서, 지난 조사 당시 일자리와 현재 일자리가 동일하면 계속근무자(설문유형 1)이며, 동일하지 않으면 이직자(설문유형 5)로 간주할 수 있다.

2) 이는 개인별 동일한 연속데이터에 단일분포(uniform distribution)의 임의변수를 할당시킨 후 가장 높은 값이 할당된 연속데이터를 선정함으로써 이루어졌다.

선정하였다. 2회 이상 복수로 이직한 노동자는 표본에서 제외하였다. 이러한 조건들을 충족시킨 노동자 수는 총 2,909명이었으며, 분석에는 13,242관찰치(표본×연도)가 이용되었다.

2. 변수 측정

가. 종속변수: 전반적 직무만족

KLIPS는 “미네소타 직무만족 설문(Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ)”과 Smith, Kendall & Hulin(1969)의 “직무기술지표(Job Description Index : JDI)”를 기반으로 임금노동자가 근무하고 있는 ‘주된 일자리’의 직무만족을 (1) 임금 또는 소득, (2) 취업의 안정성, (3) 하고 있는 일의 내용, (4) 근로 환경, (5) 개인의 발전가능성, (6) 의사소통, (7) 인간관계, (8) 인사고과의 공정성, 그리고 (9) 복지후생으로 측정하고 있다(최효미·신선옥·이지은·이혜정, 2011). 본 논문에서는 전반적 직무만족을 (1)~(7) 항목들의 평균값을 이용하여 측정하였다.³⁾

나. 독립변수: 이직여부와 이직유형

이직 여부는 직업력 자료의 “이 일자리는 어떻게 그만두게 되었습니까?” 항목을 이용하여 측정하였다.⁴⁾ 응답자가 (1) “스스로 원해서 그만두었다”, 또는 “계속 다니고 싶었으나 직장에서 요구해서, 혹은 어쩔 수 없이 그만두게 되었다”로 응답하였으면 이직으로 간주하였으며, (3) 모름/무응답은 표본에서 제외하였다. 이직 유형은 (1)로 응답하였으면 자발적 이직으로, (2)로 응답하였으면 비자발적 이직으로 간주하였다. 이직여부와 이직유형의 코딩은, 예를 들어, 노

3) 7개 항목을 사용한 이유는 (8) 인사고과의 공정성과 (9) 복지후생에 관한 응답률이 다른 항목들의 63%와 69%에 불과해 많은 표본들이 제외되기 때문이다. 한편 KLIPS는 “전반적 일자리 만족”과 “전반적 일반적 만족”을 단일항목으로 조사하지만 각각 3차와 9차부터 설문조사에 포함하였다.

4) KLIPS에서는 직업력자료의 이용 외에도 각주 1에서 언급한 것처럼 개인설문자료의 일자리 유형 변화(즉 설문유형 1과 설문유형 5)를 이용하여 이직을 측정할 수 있다. 본 논문에서는 이직사유를 구분하기 때문에 전자를 이용하여 이직을 측정하였다.

동자가 2001년 설문에 이직하였다고 응답하였으면 2001년을 1로, 2001년을 제외한 다른 연도들을 0으로 코딩하였다. KLIPS에서 실제 이직은 2000년 설문조사 직후부터 2001년 설문조사 직전에 발생한 것이며, 따라서 설문조사가 개인별로 동일한 날짜에 이루어졌다면, 이직 후 직무만족은 길게는 364일 짧게는 1일간의 새 직장에서의 직무 경험을 반영한다.

다. 통제변수

통제변수로는 크게 세 가지 유형의 변수들을 포함하였다. 먼저 개인의 인구통계학적 변수로서 나이, 성별, 결혼여부, 근속연수, 그리고 교육수준을 포함하였다. 다음으로 일자리 특성으로는 현재 일자리의 월평균 임금, 초과근로시간 여부, 성과급 제도의 여부, 직무와의 적합성, 그리고 5차 한국고용직업분류의 대분류를 이용하여 개인이 수행하는 업무의 직종을 포함하였다. 마지막으로, 회사 특성으로 종업원 수를 이용하여 조직규모, 기업 내 노동조합 존재 여부, 사기업 또는 공기업 여부, 그리고 제8차 한국산업표준분류의 대분류를 이용하여 회사의 산업을 포함하였다. <표 1>은 본 논문에서 사용한 변수들의 설문문항과 코딩을 보여준다.

3. 통계모형

본 연구의 실증분석방법으로 패널데이터의 고정효과모형을 사용하였다. 선행연구들은 객관적 직무환경에 대한 인식과 정서적 반응에 영향을 미치는 기질, 유전적 특성, 인성 등 개인 특성들이 직무만족에 영향을 미치고 있음을 보여주었다. 또한 개인의 (측정되지 않은) 능력은 이직 바람직성과 이직 용이성에 관한 개인의 인식에 영향을 미칠 수 있으며, 따라서 최종 의사결정인 이직에 영향을 미칠 수 있다. 이러한 논의는 개인 고유의 (측정되지 않은) 특성들을 통제할 필요성을 제기하지만, 현실적인 제약과 측정의 어려움으로 인해 많은 연구들에서 누락되어 왔다. 패널데이터의 고정효과모형은 이러한 개인 고유의 특성들을 개인별 상수항으로 추정함으로써 이들의 영향을 통제하는 장점이 있다. 기술적으로 말하면, 통계분석에서 개인 내(within) 분산만이 이용되며, 측정되

지 않은 개인 고유 특성들의 개인차를 반영하는 변수들의 개인들 간(between) 분산은 제외된다. 따라서 여러 독립변수들의 연도별 차이값(difference)과 직무 만족의 연도별 차이값을 회귀분석하는 것과 동일하다.

IV. 실증결과

<표 1>은 본 논문의 분석에 이용된 변수들의 평균과 표준편차, 그리고 이들의 KLIPS의 정의와 문항번호들을 보여준다. 최종 표본 수는 13,242명으로 개별 노동자 2,909명이 평균 4.6회 나타났다. 개별 노동자 2,909명 중에서 이직자는 250명(8.6%)이었으며, 이 중 자발적 이직자는 218명(87.2%)으로 비자발적 이직자 32명(12.8%)보다 높게 나타났다.

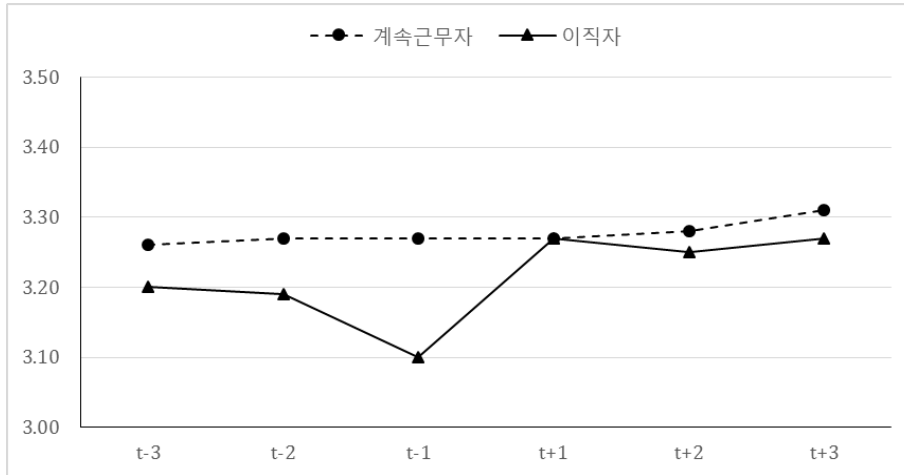
<표 1> 변수들의 평균과 표준편차, 그리고 KLIPS의 설문문항(N = 13,242)

변수 이름	평균	표준 편차	KLIPS의 설문문항
직무만족	3.27	0.52	[p4311-p4319] (1) 임금 또는 소득; (2) 취업의 안정성; (3) 하고 있는 일의 내용; (4) 근로환경; (5) 근로시간; (6) 개인의 발전가능성; (7) 의사소통 및 인간관계; (8) 인사고과의 공정성; (9) 복지후생. (8)과 (9)를 제외
이직여부	0.019	0.136	[j601] 설문 “이 일자리는 어떻게 그만두게 되었습니까?”에 (1) “스스로 원해서 그만두었다”, 또는 (2) “계속 다니고 싶었으나 직장에서 요구해서, 혹은 어쩔 수 없이 그만두게 되었다”에 응답한 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
자발적 이직여부	0.016	0.127	[j601] “스스로 원해서 그만두었다”로 응답한 경우 11, 그렇지 않은 경우 0
비자발적 이직여부	0.003	0.049	[j601] “계속 다니고 싶었으나 직장에서 요구해서, 혹은 어쩔 수 없이 그만두게 되었다”로 응답한 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
직무와의 적합성	2.82	0.44	[p4401] 현재하는 일과 교육수준의 적합도 [p4401] 현재하는 일과 기술수준의 적합도

〈표 1〉의 계속

변수 이름	평균	표준 편차	KLIPS의 설문문항
나이	39.04	10.49	[p0107] 조사 당시 연도 - 출생 연도
결혼여부(1/0)	0.73	0.44	[p5501] 조사 당시 배우자와 함께 살고 있는 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
학력			[p0110] (1) 미취학, (2) 무학, (3) 초등학교, (4) 중학교, (5) 고등학교, (6) 2년제 대학, 전문대학, (7) 4년제 대학, (8) 대학원 석사, (9) 대학원 박사
고졸 이하(1/0)	0.52	0.50	(1)-(5)인 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
전문대졸(1/0)	8.31	7.04	(6)인 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
대졸(1/0)	0.26	0.44	(8)과 (9)인 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
대학원 이상(1/0)	0.05	0.21	석사, 박사 (수료 포함) 1, 그렇지 않은 경우 0
근속연수(년)	8.31	7.04	[p301] 이 일자리(직장, 사업체)는 언제부터 시작하였습니까?
월임금(만 원)	251.9	163.8	[p1642] 월 평균 임금액 * 소비자 물가지수 (CPI)
초과근무 여부(1/0)	0.35	0.48	[p1011] 초과근로 시간이 있을 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
성과급제 여부(1/0)	0.24	0.42	[p1621] 임금 결정 시 성과급제도 채택하고 있는 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
노조 조직여부(1/0)	0.33	0.47	[p2501] 근무하는 회사에 노조가 조직되어 있는 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
조직 규모			[p0403] 전체 종업원 수
1~9인(1/0)	0.20	0.40	종업원 수가 1~9인 1, 그렇지 않은 경우 0
10~29인(1/0)	0.14	0.35	종업원 수가 10~29인 1, 그렇지 않은 경우 0
30~99인(1/0)	0.16	0.37	종업원 수가 30~99인 1, 그렇지 않은 경우 0
100~299인(1/0)	0.12	0.32	종업원 수가 100~299인 1, 그렇지 않은 경우 0
300인 이상(1/0)	0.38	0.49	종업원 수가 300인 이상 1, 그렇지 않은 경우 0
사기업 여부(1/0)	0.85	0.36	[p0401] 사기업(민간회사 또는 개인사업체, 외국인 회사 포함)일 경우 1, 그렇지 않은 경우
공공부문(1/0)	0.07	0.26	[p0401] 정부 및 공공기관(정부 외 공공기관, 정부투자·출자기관, 정부출연기관, 정부보조위탁기관, 자회사, 재출연기관 등, 정부기관 포함)일 경우 1, 그렇지 않은 경우 0

(그림 1) 이직 전후 직무만족의 단순 평균값 변화



주: t-3년부터 t+3년 기간의 이직자 수는 각각 77, 131, 250, 250, 161, 99명임.

[그림 1]은 이직자와 계속근무자의 이직 t-3년부터 t+3년까지 직무만족의 단순 평균값을 보여준다. 중요한 2가지 패턴을 관찰할 수 있다. 첫째, 이직사유와 상관없이 이직자들의 직무만족은 계속근무자보다 낮았다. 둘째, 계속근무자의 직무만족은 일정한 반면 이직자의 직무만족은 이직 직전인 t-1년에 가장 낮았으나 이직 직후인 t+1년에 증가하였다. 종합하면 이직자의 직무만족은 이직 전과 비교하여 이직 후 증가하였지만 계속근무자의 직무만족보다는 높아지지 않았다.

<표 2>는 이직 전후의 직무만족 변화를 패널 고정효과모형을 이용한 추정값을 보여준다. 모델 1은 이직 t-1년과 t+1년의 이직자와 계속근무자의 직무만족 차이를 보여준다. 이직자의 직무만족은 계속근무자의 직무만족과 비교하여 이직 t-1년에 0.142(p<0.001) 낮아진 반면 t+1년에는 0.068(p<0.10) 높게 나타났다. 특히 t+1년의 직무만족의 표준오차가 상대적으로 큰 것에 주목할 필요가 있다. 이는 이직 이후 이직자들의 직무만족이 반드시 높아지지 않았음을 의미하기 때문이다. 모델 2는 이직 t-2년부터 t+2년까지의 이직자와 계속근무자의 직무만족 차이를 보여준다. 계속근무자에 비해 이직자의 이직 직전 직무만족이 t-2년에 0.020, t-1년에 0.011이 낮은 반면 이직 직후인 t+1년에 0.056 높았으나 t+2년에는 0.019 낮게 나타났다. 이 추정값들은 모두 통계적으로 유의하지 않았다.

〈표 2〉 이직의 직무만족에 대한 패널 고정효과 분석결과

	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
이직 _{t-2}		-0.020 (0.063)		
이직 _{t-1}	-0.142*** (0.034)	-0.011 (0.064)		
이직 _{t+1}	0.068+ (0.041)	0.056 (0.057)		
이직 _{t+2}		-0.019 (0.052)		
자발적 이직 _{t-2}				-0.067 (0.061)
자발적 이직 _{t-1}			-0.134*** (0.036)	-0.062 (0.065)
자발적 이직 _{t+1}			0.082+ (0.045)	0.059 (0.064)
자발적 이직 _{t+2}				-0.055 (0.056)
비자발적 이직 _{t-2}				0.190 (0.164)
비자발적 이직 _{t-1}			-0.171+ (0.098)	0.276* (0.134)
비자발적 이직 _{t+1}			-0.007 (0.089)	0.037 (0.110)
비자발적 이직 _{t+2}				0.124 (0.126)
_cons	3.327*** (0.240)	2.147*** (0.259)	3.320*** (0.240)	2.110*** (0.260)
통제변수 포함	예	예	예	예
연도 고정효과 포함	예	예	예	예
Within R2	0.068	0.076	0.068	0.078
F-value	16.227	n.a	15.485	n.a.
Obs	10,333	5,362	10,333	5,362
grp	2,909	1,424	2,909	1,424

주: + p<0.10. * p<0.05. ** p<0.01. *** p<0.001.

나이, 결혼여부, 학력, 근속연수, 월 임금, 초과근무 여부, 성과급제 여부, 노조 조직 여부, 조직 규모, 사기업 여부, 공공부문 여부(표 1 참조)를 통제변수에 포함함.

모델 3과 4는 이직자를 자발적 이직자와 비자발적 이직자로 구분하여 추정된 결과를 보여준다. 모델 3은 계속근무자에 비해 자발적 이직자의 직무만족이 이직 t-1년에 0.134($p<0.001$) 낮은 반면, t+1년에는 0.082($p<0.10$) 높게 나타났다. 비자발적 이직자의 직무만족은 계속근무자에 비해 이직 t-1년에 0.171($p<0.10$), t+1년에 0.007($p>0.10$) 낮게 나타났다. 모델 4는 계속근무자에 비해 자발적 이직자의 직무만족은 이직 t-2년에 0.067, t-1년에 0.062 낮았으며, 이직 t+1년에 0.059 높았으나 t+2년에는 0.055 낮게 나타났다. 이 추정값들은 모두 통계적으로 유의하지 않았다. 비자발적 이직자의 직무만족은 이직 t-2년에 0.190, 이직 t-1년에 0.276, t+1년에 0.037, t+2년에 0.124 높게 나타났다. 특히 이직 t-1년의 직무만족 차이가 통계적으로 유의하였다($p<0.05$).

V. 토론 및 결론

본 논문은 1~15차 KLIPS를 이용하여 이직자의 이직 전후 직무만족 변화를 분석하였으며, 주된 결과는 다음과 같다. 첫째, 이직자의 직무만족 수준은 이직 전후와 상관없이 계속근무자의 직무만족 수준보다 낮았다. 이직자의 직무만족 수준은 이직 직전에 비해 이직 직후 증가하였지만 계속근무자의 직무만족 수준보다 높지 않았다. 한편 이직 이후 2년 차에는 직무만족 수준이 감소하였다.

둘째, 측정되지 않은 개인 특성들과 통제변수들의 직무만족에 대한 효과를 고려한 후에도 첫 번째 결론이 유효하였다. 계속근무자에 비해 이직자의 이직 t-1년과 t+1년 직무만족 차이의 변화는 $0.210(=0.142+0.068)$ 이었으며, 이는 통계적으로 유의하였다. 이직 t-2년부터 t+2년으로 확장시킬 경우, 통계적으로 유의하지는 않았지만 이직 전 2년간 이직자의 직무만족은 계속근무자에 비해 낮았으며, 이직 t+1년에는 직무만족이 증가하였지만 t+2년에는 다시 감소하였다. 이는 이직의 결과로 이직 직후 직무만족이 증가하지만 계속되지 않는다는 점을 보여준다.

마지막으로, 이직사유에 따른 직무만족 차이를 살펴보면, 계속근무자에 비해 자발적 이직자의 이직 t-1년과 t+1년 직무만족 차이의 변화는 $0.216(=0.134+$

0.082)이었으며, 이는 통계적으로 유의하였다. 비자발적 이직자의 경우, 직무만족 차이의 변화는 $0.164(=0.171-0.007)$ 이었으나, 이직 t-1년만이 통계적으로 유의하였다. 이직 t-2년과 t+2년으로 확장시킬 경우, 자발적 이직자의 직무만족은 이직자 전체의 결과와 일관되게 나타났다. 반면 비자발적 이직자는 예상과 달리 나타났는데, 이는 이직자 250명 중에서 비자발적 이직자가 32명에 불과하기 때문에 추정치의 정밀성(preciseness)이 낮아진 것으로 판단된다. 따라서 비자발적 이직자들의 추정값들에 대한 해석에 유의할 필요가 있다.

위의 결과는 상당한 수준의 통계적 엄밀성을 기반으로 하고 있다. 우선 직무만족은 주관적 응답인 반면 이직은 실제 행위로 측정하였다. 다음으로 변수들 간 수준(level)이 아닌 연도별 변수들 간 수준 차이(marginal change)를 분석하였다. 그 결과 개인별 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 기질, 유전, 능력 등 체계적 오차의 원천들은 분석과정에서 통제되었다. 또한 이직행위의 측정과 관련하여 KLIPS는 설문조사과정에서 교차 체크를 통해 측정오차를 최소화하고 있다. 설령 이직행위에서 측정오차가 존재한다 할지라도 패널 고정효과모형에 의한 추정치들은 측정오차에 의해 실제보다 과소 추정된다(Wooldridge, 2002). 따라서 본 논문의 결과는 보수적인 추정치로 볼 수 있다.

본 연구가 분석한 자발적 이직자의 이직 전후 2년 동안의 직무만족 변화는 신입사원들의 직무만족이 입사 직후 가장 높았으나 이후 지속적으로 감소한 Boswell et al.(2009)의 결과와 관련하여 흥미로운 시사점을 제시한다. 본 연구가 경력자들의 이직 전후 직무만족을 분석하였다는 점에서 통계적으로 유의하지는 않았으나 이직 직후 직무만족의 증가가 상대적으로 짧게 지속되는 반면 이후 직무만족의 감소는 상당 기간 지속될 수 있음을 시사한다. 즉 이전 일자리에서의 직무경험이 이후 일자리에서의 직무매치 수준을 지속적으로 높이지 않음을 의미할 수 있다. 따라서 향후 연구는 이전 일자리 경험 유무별로 신입사원들의 직무만족 변화에 체계적인 차이가 존재하는지 검증할 필요가 있다. 이 과정에서 입사 직후, 3개월차, 6개월차, 그리고 1년차에 직무만족을 측정한 Boswell et al.(2009)보다 직무만족을 촘촘히 측정할 수 있다면 허니문 효과와 행오버 효과의 발생시점을 면밀히 검증할 수 있을 것이다. 이는 신입사원들을 위한 사회화 프로그램들을 설계하고 실행하는 데 실천적인 함의를 제공할 것으로 기대된다.

본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 1999년부터 2012년까지 1회 이직한 노동자들만을 표본으로 추출하여 분석하였다. 이는 표본의 특성으로 인한 것으로 표본에서 복수의 이직 경험을 가진 노동자들이 연속적으로 이직하여 이직 전후가 서로 중첩되어 그 영향을 정확히 추정하기 어렵기 때문이었다. KLIPS를 이용하여 이직자들의 이직 경험이 향후 직무만족과 이직에 미치는 영향을 추정하기 위해서는 표본이 더 축적되어야 할 것으로 판단된다.

둘째, 직무특성을 노동자가 속한 직종과 조직의 산업으로 통제하여 직무내용의 실제적 변화를 반영하지 못한 한계가 있다. 노동자가 수행하는 직무내용이 직종과 산업 특성을 통제된 후에도 매우 상이할 수 있기 때문에 향후 연구는 보다 풍부한 정보를 활용하여 직무특성을 반영할 필요가 있다. 이를 통해 직무만족에 있어서 직무에 의한 영향과 조직에 의한 영향을 분리할 필요가 있다.

참고문헌

- 김상욱·유홍준(2002). 「직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인」. 『한국사회학』 36(1): 51~81.
- 나인강(2005). 「직무만족, 이직의도 및 이직행위의 관계에 대한 패널자료 분석」. 『대한경영학회지』 18(2): 509~530.
- 박동건·염세걸(2001). 「이직 모형 비교 연구 Mobley 의 모형을 중심으로」. 『산업 및 조직』 14(2): 1~22.
- 윤윤규·박성재(2008). 『비자발적 이직자의 일자리 이행경로에 관한 연구』. 한국노동연구원.
- 이원행(2000). 「실적이 개인에게 미치는 영향」. 『산업관계연구』 10(2): 159~198.
- 최효미·신선옥·이지은·이혜정(2011). 『한국노동패널 1~15차년도 조사자료 User's Guide』 한국노동연구원.
- Arvey, Richard D., Thomas J. Bouchard, Nancy L. Segal, and Lauren M. Abraham(1989). "Job satisfaction: Environmental and genetic components."

Journal of Applied Psychology 74 (2) : 187.

Bateman, Thomas S., and Dennis W. Organ(1983). "Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship"
Academy of management Journal 26 (4) : 587~595.

Bentein, Kathleen, Christian Vandenberghe, Robert Vandenberg, and Florence Stinglhamber(2005). "The role of change in the relationship between commitment and turnover: A latent growth modeling approach."
Journal of Applied Psychology 90 : 468~482.

Boswell, Wendy R., Abbie J. Shipp, and Stephanie C. Payne(2009). "Changes in newcomer job satisfaction over time: Examining the pattern of honeymoons and hangovers."
Journal of Applied Psychology 94 (4) : 844~858.

Chen, Gilad, Robert E. Ployhart, Helena C. Thomas, Neil Anderson, and Paul D. Bliese(2011). "The power of momentum: A new model of dynamic relationships between job satisfaction change and turnover intentions."
Academy of Management Journal 54 (1) : 159~181.

Chi, Wei, Richard B. Freeman, and Morris M. Kleiner(2005). "Establishment Impacts on Satisfaction: Estimates from NLSY Job Stayers and Changers."
Working paper November 2005.

Davis, Paul R., Charlie O. Trevor, and Jie Feng(2015). "Creating a more quit-friendly national workforce? Individual layoff history and voluntary turnover."
Journal of Applied Psychology 100 (5) : 1434~1455.

Griffeth, Rodger W., Peter W. Hom, and Stefan Gaertner(2000). "A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium."
Journal of management 26 (3) : 463~488.

Hackman, J. Richard, and Greg R. Oldham(1976). "Motivation through the design of work: Test of a theory."
Organizational Behavior and Human Performance 16 (2) : 250~279.

Holtom, Brooks, C., Terence R. Mitchell, Thomas W. Lee, and Barion B.

- Eberly(2008). "Turnover and retention research : A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future." *Academy of Management Annals* 2 (1) : 231~274.
- Hom, Peter W., Ralph Katerberg, and Charles L. Hulin(1979). "Comparative examination of three approaches to the prediction of turnover." *Journal of Applied Psychology* 64 (3) : 280~290.
- Hom, Peter W., and Angelo J. Kinicki(2001). "Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover." *Academy of Management Journal* 44 (5) : 975~987.
- Hulin, Charles L., and Timothy A. Judge(2003). "Job attitudes." In W. C. Borman, D. R. Iligen, and R. J. Klimoski(Eds.), *Handbook of Psychology : Industrial and Organizational Psychology*, pp.255~276, Hoboken, NJ : Wiley.
- Judge, Timothy A., Daniel Heller, and Michael K. Mount(2002). "Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis." *Journal of Applied Psychology* 87 (3) : 530~541.
- Judge, Timothy A., Edwin A. Locke, and Cathy C. Durham(1997). "The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach." *Research in Organizational Behavior* 19 : 151~188.
- Judge, Timothy A., Carl J. Thoresen, Joyce E. Bono, and Gregory K. Patton (2001). "The job satisfaction-job performance relationship : A qualitative and quantitative review." *Psychological Bullutin* 127 (3) : 376~407.
- Kammeyer-Mueller, John D., Connie R. Wanberg, Theresa M. Glomb, and Dennise Ahlburg(2005). "The role of temporal shifts in turnover processes : it's about time." *Journal of Applied Psychology* 90 (4) : 644~658.
- Leana, Carrie R., and Daniel C. Feldman(1994). "The psychology of jobloss." *Research in Personnel and Human Resources Management* 12 : 271~302.
- Lee, Thomas W., and Terence. R. Mitchell(1994). "An alternative approach : The unfolding model of voluntary employee turnover." *Academy of Management*

Review 19 (1) : 51 ~89.

- Lee, Tae Heon, Barry Gerhart, Ingo Weller, and Charles O. Trevor(2008). "Understanding voluntary turnover: Path-specific job satisfaction effects and the importance of unsolicited job offers." *Academy of Management Journal* 51 (4) : 651 ~671.
- Locke, Edwin A.(1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction." *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* 1 : 1297~1343.
- March, James G., and Herbert A. Simon(1958). *Organizations*. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Martin, Thomas N., J. L. Price, and Charles W. Mueller(1981). "Job performance and turnover." *Journal of Applied Psychology* 66 (1) : 116~119.
- Mobley, William H(1982). "Some unanswered questions in turnover and withdrawal research." *Academy of Management Review* 7 (1) : 111~116.
- Mobley, William H, Stanley O. Horner, and A. T. Hollingsworth(1978). "Anevaluation of precursors of hospital employee turnover." *Journal of Applied Psychology* 63 (4) : 408~414.
- Mortensen, Dale T(1986). "Job search and labor market analysis." *Handbook of Labor Economics* 2 : 849~919.
- Porter, Lyman W., and Richard M. Steers(1973). "Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism." *Psychological Bulletin* 80 (2) : 151~176.
- Scott, K. Dow, and G. Stephen Taylor(1985). "An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis." *Academy of Management Journal* 28 (3) : 599~612.
- Staw, Barry M.(1984). "Organizational behavior : A review and reformulation of the field's outcome variables." *Annual Review of Psychology* 35 (1) : 627~666.
- Staw, Barry M., and Jerry Ross(1985). "Stability in the midst of change : A dispositional approach to job attitudes." *Journal of Applied psychology* 70

(3) : 469~480.

Staw, Barry M., and Sigal G. Barsade(1993). "Affect and managerial performance : A test of the sadder-but-wiser vs. happier-and-smarter hypotheses." *Administrative Science Quarterly* 38 (2) : 304~331.

Tett, Robert P., and John P. Meyer(1993). "Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings." *Personnel Psychology* 46 (2) : 259~293.

Wanberg, Connie(2012). "The individual experience of unemployment." *Annual Review of Psychology* 63 : 369~396.

Wooldridge, Jeffrey M(2002). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. MIT press.

Analysis of Change in Job Satisfaction before/after the Job Change Using 1-15 Korean Labor & Income Panel Study

Kim Jinha · Jeong Jaeyun · Park Kyoungwon

This study examines the change in job satisfaction of job leavers before and after the job change, using the 1-15 Korean Labor & Income Panel Study. The main results are as follows. First, after controlling for unmeasured time-invariant individual characteristics, job leavers' job satisfaction compared to job stayers' significantly increased only on the first year of the job change; their job satisfaction for the two years before and on the second year of the job change were lower than job stayers' job satisfaction. Second, while the identical pattern is found for the voluntary job leavers' job satisfaction, no significant changes were found for the involuntary leaver's job satisfaction. The results were consistent with those of Boswell, Shipp, & Payne(2009), indicating that job satisfaction increased at the early stage of job experience(i.e., the honeymoon effect) and decreased at the later stage(i.e., the hangover effect). It is implied that the hangover effect would be greater for the job leavers than the job stayers.

Keywords : job leaver, voluntary leaver, involuntary leaver, job satisfaction, honeymoon effect, hangover effect