

노동정책연구  
2019. 제19권 제3호 pp.93~127  
한국노동연구원

연구논문

## 대졸 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인 : 정규직 여부에 따른 비교 및 분석\*

정도범\*\*

최근 높은 청년 실업률이 심각한 문제지만, 어렵게 취업에 성공한 대졸 청년층의 잦은 이직이나 조기 퇴사도 점점 중요한 이슈가 되고 있다. 이에 따라 본 연구에서는 ‘밀레니얼 세대’로 불리는 대졸 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인에 대해 분석하였으며, 추가적으로 정규직 여부에 따른 비교 및 분석을 수행하였다.

실증분석을 위해 본 연구는 한국고용정보원에서 실시한 2017년 대졸자직업이동경로조사(2016 GOMS) 데이터를 사용하였다. 분석 결과, 개인의 발전 가능성, 적성(흥미) 일치도, 일의 기술 수준이 높을수록 이직을 준비할 가능성이 낮게 나타났지만, 전공 일치도는 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않았다. 그리고 정규직 여부는 개인의 발전 가능성과 이직의도 간의 부(-)의 관계를 강화시켰다.

본 연구에서는 대졸 청년층의 가치관을 파악하기 위해 외재적 가치보다 내재적 가치를 중심으로 이직의도를 분석하였다는 점에서 그 의의가 있으며, 정규직과 비정규직 근로자 간의 차이도 확인할 수 있었다.

핵심용어 : 이직의도, 개인의 발전 가능성, 적성(흥미) 일치도, 일의 기술 수준, 전공 일치도, 정규직 여부, 내재적 가치

논문접수일: 2019년 6월 18일, 심사의뢰일: 2019년 6월 28일, 심사완료일: 2019년 9월 20일

\* 이 논문은 2019년 고용패널조사 학술대회에서 발표한 「대졸 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 결정 요인: 정규직 여부에 따른 비교·분석」의 내용을 수정·보완하였고, 한국과학기술정보연구원의 지원에 의해 작성되었다.

\*\* 한국과학기술정보연구원 정책연구실 선임연구원(dbchung@kisti.re.kr)

## I. 서론

최근 청년층의 일자리 문제(취업난), 특히 대학 졸업자의 고용 악화가 사회적으로 매우 심각한 이슈가 되고 있다. 졸업 후 실업에 직면한 청년층이 생계를 유지하기 위해 아르바이트를 찾아보거나 실업급여에 관심을 갖는 등 취업에서 큰 어려움을 겪는 것으로 알려져 있다. 하지만 이와 더불어 기업체에서도 인력 부족을 호소하고 있는데, 그 원인 중 하나로 청년층의 잦은 이직을 들 수 있다(김동규·어수봉, 2010; 문영만·홍장표, 2017). 통계청에서 발표한 경제활동인구조사(청년층 부가조사)에 따르면 청년층(15~29세)의 첫 일자리 평균 근속기간이 2018년 5월 기준 약 1년 6개월에 불과한 것으로 나타났다. 이는 높은 청년 실업률이 심각한 문제지만, 어렵게 취업에 성공한 청년층의 빈번한 이직이나 조기퇴사에 대해서도 고려할 필요가 있음을 의미한다.

2008년 글로벌 금융위기 이후 사회에 진출하여 고용 감소, 일자리의 질 저하 등을 겪는 세대를 소위 ‘밀레니얼 세대(millennial generation)’로 부르고 있다. 이들은 대학 진학률이 높고 컴퓨터 등의 정보기술(IT)에 친숙한 1980년대 초반부터 2000년대 초반까지 출생한 세대를 가리키며, 기성세대와는 다른 가치관을 가지는 것으로 알려져 있다. 오늘날 밀레니얼 세대와 관련하여 ‘3포(연애, 결혼, 출산 포기) 세대’, ‘N포 세대’, ‘N잡러’, ‘올로(YOLO: You Only Live Once)’, ‘소확행(소소하지만 확실한 행복)’, ‘프리터(자유로운 노동자, free+arbeiter)’, ‘호모스펙타쿠스(학점, 자격증 등 스펙에 매달리는 취업준비생)’ 등의 다양한 신조어들이 등장하고 있다. 이처럼 밀레니얼 세대는 나 자신에 보다 집중하고 자아실현을 추구하며, 무조건 연봉이 높다고 일하는 것이 아니라 자신의 적성이나 성취감 등을 보다 중요하게 인식하고 있다. 그리고 미래사회에서는 ‘평생 직장’이란 개념이 점차 사라지고 새로운 환경변화에 적합한 핵심 역량을 확보하는 것이 요구된다(정도범, 2018). 따라서 이러한 밀레니얼 세대의 특성 등을 고려하여 대졸 청년층과 노동시장 간에 발생하는 미스매치(mismatch) 문제를 다루어야 할 것이다.

반면 아직까지 많은 연구들은 대졸 청년층의 이직과 관련하여 임금수준이나 직무만족 등에 대해 주로 분석하고 있다(문영만·홍장표, 2017; 이상희, 2014; 주사총·이정언, 2016; 황남희·김철희, 2012; Light & McGarry, 1998). 물론 임금은 근로자의 노동에 대한 합리적인 대가로서 개인과 조직(기업) 간의 교환 관계를 형성하는 가장 중요한 요인이 될 것이다(주사총·이정언, 2016). 그리고 직무만족은 조직에서 자신의 직무에 대해 개인이 주관적으로 느끼는 긍정적인 상태나 감정적인 만족을 의미하기 때문에, 이직을 결정하는 데 중요한 영향을 미치고 있다(오성욱·이승구, 2009; Scarpello & Campbell, 1983). 하지만 대졸 청년층의 일자리 수요와 노동시장의 공급 간의 불일치를 해소하고 지속적으로 반복되는 청년 실업 문제를 근본적으로 살펴보기 위해서는 보다 다각적인 차원에서 분석이 필요하다. 예를 들어, 과거에는 임금수준, 사회적 지위(평판) 등과 같은 외재적 가치가 직장을 선택하는 데 중요했다면 ‘밀레니얼 세대’로 불리는 대졸 청년층의 경우 어떤 가치관을 가지고 있는지에 대해 세부적으로 다루어야 할 것이다(유현욱·김은비, 2016; Leuty & Hansen, 2011).

그러므로 본 연구는 대졸 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대해 실증적으로 분석하고자 한다. 직업(직장)과 관련하여 부가적 이익이나 보상에 관심을 가지는 외재적 가치보다는 직무(일) 자체에 의미를 두는 내재적 가치를 중심으로 이직의도에 영향을 미치는 핵심적인 요인을 도출하였다. 또한 최근의 문제인 정부는 비정규직의 고용불안, 차별 등을 중요한 이슈로 제시하고 있다. 일반적으로, 고용형태에 관한 기존의 연구들은 비정규직 근로자의 경우 정규직 근로자에 비해 조직몰입 등 조직에 대해 느끼는 태도가 부정적이라고 설명하고 있다(김정원, 2007; Van Dyne & Ang, 1998). 따라서 직업의 내재적 가치를 중요하게 인식할지라도, 정규직 여부에 따라 대졸 청년층의 이직의도에 미치는 영향에 차이가 나타날 수 있다. 특히 대졸 청년층의 경우에는 노동시장에 처음 참여하거나 상대적으로 직장 경험이 적기 때문에, 고용형태의 차이는 직업의 내재적 가치에 큰 영향을 미칠 수도 있을 것으로 판단하였다. 이러한 측면을 반영하여 본 연구에서는 추가적으로 정규직 여부에 따른 비교 및 분석을 수행하였다. 이를 통해 청년 실업률을 감소시키기 위해 단순히 취업 여부만을 고려하는 것이 아니라, 대졸 청년층이 직업(직장)과 관련하여 어떤 가치관을 가지고

있는지 파악함으로써 보다 근본적인 해결방안을 제시하고자 하였다. 본 연구 결과는 앞으로 청년 실업 문제를 해소하기 위한 실효성 있는 정책 방향을 마련하는 데 기여할 수 있을 것으로 판단된다. 실증분석을 위해 한국고용정보원의 2017년 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 데이터를 사용하였다.

## II. 연구배경

### 1. 대졸 청년층

대졸 청년층은 노동시장에 처음 참여하거나 다른 연령층에 비해 상대적으로 직장 선택의 경험이 부족하기 때문에, 직무나 직업, 직장 등에 대한 가치관을 새롭게 형성한다는 측면에서 기존의 연구들에서 연구대상으로 많이 활용되고 있다(정도범, 2018). 대졸 청년층의 경우 보통 졸업 후 일자리를 처음으로 경험하게 되고, 퇴사, 이직 등을 통해 다양한 직장을 체험하는 과정에서 자신에게 적합한 일자리를 탐색하고 찾아가게 된다(문영만 · 홍장표, 2017).

특히 대졸 청년층의 첫 일자리는 경제적인 독립의 시작이자 인생의 큰 전환점이 될 수 있고 직장 선택 시 개인의 가치관이나 성향 등을 파악할 수 있다는 점에서 매우 중요하다. 첫 일자리를 제대로 선택하지 못한다면 직무 스트레스, 불안정한 고용 등으로 인해 고통을 받거나 향후 재취업 준비와 잦은 이직 또는 실업을 겪게 될 수 있다(유현옥 · 김은비, 2016). 따라서 대졸 청년층을 대상으로 첫 일자리의 결정요인, 직장만족도 등에 관한 많은 연구들이 수행되고 있다. 채창균 · 김태기(2009)는 대졸 청년층의 취업과 관련하여 가구소득과 출신대학, 전공, 대학 재학 시 학점이 중요한 영향을 미친다고 제시하였고, 심재휘 · 김경근(2015)은 평판이 좋은 대학에서 우수한 학점을 유지하며 어학연수, 취업 교육훈련, 인턴 경험 등의 ‘스펙 쌓기’를 하는 것이 첫 일자리의 질을 높이는 데 유리하다고 설명하였다. 또한 황남희 · 김철희(2012)도 수도권 대학 진학이 대기업 취업 가능성을 증가시키고, 비록 중소기업에 취업하더라도 지방 대학에 비해 임금수준이 높다고 주장하였다. 이처럼 첫 일자리와 관련해서 특히 가구

(가계)소득이나 대학의 평판이 취업의 질을 높이는 강력한 요인으로 나타나, 기존의 연구들은 취업 시 불평등을 완화하기 위한 적절한 대책이 필요함을 시사하고 있다.

반면 첫 일자리의 만족도에 관한 측면에서는 임금과 지위, 복리후생, 경제적 및 사회적 인식 등과 같은 직업의 외재적 가치보다는 내재적 가치가 중요하게 작용하였다. 일반적으로, 직업의 내재적 가치로는 직무 자체와 관련된 자신의 적성과 흥미, 기여, 성취 등으로 설명할 수 있다(안강현·이용환, 1998; 오성욱·이승구, 2009; Kalleberg, 1977). 오성욱(2013)은 외재적 가치를 중시하는 대졸 청년층은 근무환경에 대한 만족은 높았으나 이것이 직무만족으로는 이어지지 않은 반면, 내재적 가치를 중시하는 대졸 청년층의 경우 취업 후 상대적으로 높은 직무만족도를 보인다고 제시하였다. 또한 김은석(2015)은 학문적인 흥미(적성)를 고려해 전공을 선택한 후 전공과 관련성이 높은 직장에 취업한 집단이 전공과 관련성이 낮은 직장에 취업한 집단보다 직장에서의 만족도가 높다고 주장하였고, 오성욱·이승구(2009)도 직무적합도가 첫 직장만족도에 유의한 영향을 미친다고 설명하였다. 이와 같은 연구 결과들은 대졸 청년층이 바람직한 직장 선택을 위한 방향을 마련하는 데 참고할 수 있을 것이다.

또한 최근에는 청년 실업 문제, 높은 대학 진학률 등으로 인해 대졸 청년층의 일자리에 대한 미스매치(mismatch) 논의가 증가하고 있다. 일자리 미스매치는 근로자의 의욕이나 직무만족도 등을 저하시킬 뿐만 아니라 인적자원을 역량에 맞게 활용하지 못한다는 점에서 경제적으로도 매우 큰 손실을 야기할 것이다(황광훈, 2018). 남재량(2006)은 우리나라의 높은 청년 실업률은 취업을 하지 못하는 것도 원인이 될 수 있지만 취업 후 빈번한 이직이 발생하기 때문이라고 지적하였다. 대졸 청년층은 자신에게 적합한 일자리를 탐색하는 과정에서 많은 시행착오를 겪게 되고 이로 인해 빈번한 이직을 경험하게 된다. 따라서 대졸 청년층의 직장 선택과 이직, 일자리 미스매치 등에 대해서도 지속적인 연구가 수행되어야 할 것이다.

## 2. 이직의도

이직은 현재 다니고 있는 직장에서 다른 직장으로 이동하는 것을 의미하며, 이직은 크게 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수 있다(문영만 · 홍장표, 2017; 이환범 · 이수창, 2006; Mobley, 1982). 자발적 이직은 근로자가 임금이나 근무환경 등을 이유로 본인 스스로의 의사결정에 의해 직장을 이동하는 것을 말하며, 비자발적 이직은 비자발적 이직은 해고, 명예퇴직 등과 같이 근로자의 의사와는 무관하게 직장을 이동하는 것을 말한다. 이직에 관한 대부분의 연구들은 비자발적 이직보다는 자발적 이직에 초점을 맞춰 연구를 진행하고 있다(이환범 · 이수창, 2006).

그리고 이직의도는 조직구성원이 자발적으로 조직의 구성원이기를 포기하고 현재 직장을 떠나려고 의도하는 정도로 정의할 수 있다(김근우 · 장영진, 2005). 조직 구성원이 이직의도를 가진다고 해서 반드시 이직으로 나타나는 것은 아니지만, 이직의도는 이직 행동을 효과적으로 예측해주는 역할을 수행하는 것으로 알려져 있다(Brown & Peterson, 1993). 즉 이직의도가 실제 이직으로 이어질 가능성이 매우 높고 실증연구를 통해서도 검증되어, 이직의도는 이직을 예측하는 중요한 변수로서 많은 연구들에서 활용되고 있다(이덕로 · 김찬중, 2006). 조직을 떠나고자 하는 구성원들의 이직의도를 미리 파악함으로써 이직 행동에 대해 대처하고, 향후 그 원인을 해결하기 위한 대책이나 방안 등을 모색할 수도 있기 때문이다.

이직의도에 영향을 주는 가장 대표적인 요인으로 조직몰입과 직무만족, 조직 공정성 등이 있다(김혜진 · 이재식, 2012; 이환범 · 이수창, 2006; DeConinck & Bachmann, 1994; Porter et al., 1974). 장은미(1997)는 구성원들이 조직에 몰입하는 정도가 낮을수록 이직의도를 보이게 된다고 설명하였으며, 이환범 · 이수창(2006)은 직무만족이 조직몰입에는 긍정적인 영향을 미치지만 이직의도에는 부정적인 영향을 미친다고 언급하였다. DeConinck & Bachmann(1994) 역시 조직몰입이 낮을수록, 직무에 만족하지 않을수록, 그리고 조직 공정성을 낮게 인식할수록 이직의도가 높게 나타남을 주장하였다. 또한 이수광(2008)은 직무 스트레스가 이직의도를 증가시키는 부정적인 결과를 확인하였고, 고용형태와

이직의도와와의 관계(이덕로 · 김찬중, 2006; 정원식 · 정한식, 2013) 등 이직의도의 핵심 요인을 분석하기 위한 다양한 연구들이 수행되고 있다.

높은 이직의도는 개인 차원에서 부정적인 결과를 야기할 뿐만 아니라, 조직(기업)의 입장에서 부정적인 영향을 미치게 된다(문영만 · 홍장표, 2017). 이는 조직을 떠나고자 하는 구성원이나 남아 있는 구성원 모두에게 부정적인 영향을 미치기 때문에, 조직에서는 구성원들의 이직을 최소화하는 것이 매우 중요하다(김혜진 · 이재식, 2012; Sousa-Poza & Henneberger, 2004). 그리고 구성원들의 잦은 이직은 인력의 손실로 인해 조직의 생산성 하락 등 조직성과에도 영향을 미치고, 결국에는 조직의 이미지나 평판도 떨어뜨리게 될 것이다. 더 나아가, 인력이 전문적인 역량 등을 습득하지 못하고 빈번하게 다른 직장으로 이동하는 것은 경제적 관점에서 비효율을 초래하고 국가경제에도 부정적인 영향을 미칠 것이다(황광훈, 2018). 따라서 개인의 이직(의도)은 단지 개인 차원의 문제를 벗어나, 조직 및 국가 차원에서도 관심을 가지고 중요하게 다루어야 할 것이다.

### Ⅲ. 연구가설

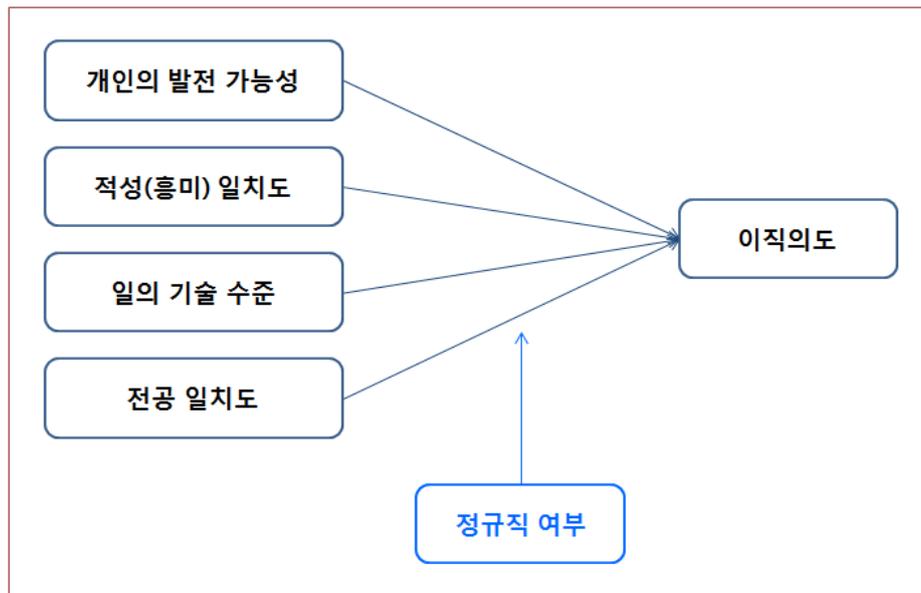
본 연구는 대졸 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 기존의 많은 연구들을 바탕으로 연구가설을 설정하였다. 특히 직업의 외재적 가치보다는 내재적 가치를 중심으로 주요 요인을 살펴보고자 하였다. 본 연구에서는 다양한 내재적 가치 중 직업(직무) 자체에서 성취감 등 긍정적인 감정을 느낄 수 있는 측면에서 2가지 요인(개인의 발전 가능성, 적성(흥미) 일치도)과 직무적합 측면에서 많이 강조되는 2가지 요인(일의 기술 수준, 전공 일치도)을 도출하였다(정도범, 2018).

먼저, 내재적 동기이론을 통해 개인의 발전 가능성 및 적성(흥미) 일치도를 제시하였다. Deci & Ryan(1985)은 개인이 맡은 직무 자체와 관련하여 즐거움이나 만족, 성취감 등을 느끼기 위해 직무를 수행하는 내재적 동기부여를 강조하였다. 이는 물질적 보상과 같은 외부의 자극에 의해 행위를 유발하는 외재적

동기와 차별화된 것으로, 직무 그 자체로부터 긍정적인 감정을 추구한다. 또한 개인-직무 적합(person-job fit) 이론을 통해 일의 기술 수준 및 전공 일치도를 제시하였다. 개인이 받은 교육이나 기술, 전공과 노동시장에서 수행하는 직업(직무)과의 일치성을 강조하고 있으며(오성욱·이승구, 2009; Edwards, 1991), 많은 연구들은 개인-직무 적합이 직무만족 등 여러 가지 긍정적인 영향을 미친다고 설명하였다(최명욱·유태용, 2005). 마지막으로, 본 연구에서는 정규직과 비정규직에 따른 비교 및 분석을 위해 정규직 여부의 조절효과를 제시하였다. 비정규직 근로자는 정규직 근로자에 비해 고용불안, 근로조건 저하 등을 겪게 됨으로써 조직이나 직무에 대해 상대적으로 비호의적인 태도를 가질 수 있다(이덕로·김찬중, 2006; Van Dyne & Ang, 1998). 특히 다른 무엇보다도 고용불안정 요인은 자신의 직위가 사라질 수 있음에도 그 위협을 억제하지 못하는 무력감을 느끼게 하여(Ashford et al., 1989), 직업의 내재적 가치와 이직의도의 관계를 조절할 것으로 판단하였다.

본 연구에서 제시한 연구모형은 [그림 1]과 같으며, 아래에서 구체적인 연구가설에 대해 설명하였다.

[그림 1] 연구모형



## 1. 직업의 내재적 가치와 이직의도

직업(직장)에 대한 가치는 직장을 선택하거나 직장활동 등과 관련된 개인의 가치로 정의할 수 있고(오성욱·이승구, 2009; 유현옥·김은비, 2016), 주로 취업이나 실업, 직장(직무)만족, 이직 등의 현상을 설명할 때 자주 논의되고 있다. 이는 직업(직장)과 진로를 결정할 때 개인의 인식과 행동 등을 판단할 수 있는 기준으로, 개인이 바람직하다고 느끼는 신념체계라고 할 수 있다(오성욱, 2013; Zytowski, 1970). 일반적으로, 직업에 대한 가치는 크게 내재적 가치와 외재적 가치로 구분할 수 있다. 내재적 가치는 직업(직장)에서 맡은 직무(일) 그 자체에 가치와 의미, 중요성을 부여하는 반면에, 외재적 가치는 직업에서 부가적으로 따르는 이익이나 보상에 보다 관심을 두는 도구적 가치라고 볼 수 있다. 그래서 많은 연구들에서 내재적 가치에는 적성과 흥미, 자기능력, 기여, 성취, 자아실현 등이 포함되고, 외재적 가치에는 임금이나 지위, 복리후생, 사회적 평판, 직업안정 등이 포함된다고 설명한다(안강현·이용환, 1998; 오성욱, 2013; 오성욱·이승구, 2009; 유현옥·김은비, 2016; Kalleberg, 1977).

기존의 많은 연구들을 살펴보면 대졸 청년층의 집안, 대학 성적, 대학 서열 등 소위 스펙에 따라 임금과 지위 등의 외재적 가치 수준이 결정된다고 제시한 반면, 직장만족이나 이직의도 등과 관련해서는 내재적 가치가 외재적 가치에 비해 큰 영향을 미친다고 설명하였다(박환보·김성식, 2011; 오성욱·이승구, 2009; 황남희·김철희, 2012). 자신이 좋아하는 일을 직업으로 선택하고 자신이 추구하는 가치를 직장 내에서 성취할 수 있을 경우 직장(직무)만족이 높아지고 이직의도도 낮아질 것이다(Rounds, 1990). 또한 오성욱(2013)도 대졸 청년층의 내재적 가치가 충족되면 직장에서 높은 직무만족도와 고용안정성을 보인다고 주장하였다. 특히 오늘날 ‘밀레니얼 세대’라고 불리는 대졸 청년층은 적성이나 흥미, 성취감, 자유로움 등의 가치관을 중요하게 인식하기 때문에, 외재적 가치 보다는 내재적 가치를 강조할 것으로 판단된다. 이와 관련하여 젊은 연령층이 나이가 많은 연령층에 비해 직업의 내재적 가치를 중요시하는 경향이 있다는 연구도 존재함을 설명하였다(오성욱·이승구, 2009). 그러므로 본 연구는 대졸 연령층의 내재적 가치에 초점을 맞춰 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인을 살펴보았다.

먼저, 과거에는 조직 구성원들이 조직 내에서 승진하는 것과 같은 한정적인 목표를 가지고 있었다면, 오늘날에는 개인의 성장과 발전 가능성을 중요하게 고려하고 있다(이준혁·전정호, 2016; Hall, 1996). 대졸 청년층은 대학 교육을 마치고 노동시장에 진입한 기간이 상대적으로 짧으므로, 기존의 경력자들보다 직장에서 자신의 경력 등 발전 가능성이 매우 중요한 영향을 미칠 수 있다는 점을 주목해야 한다(김은석, 2014). 개인의 발전 가능성은 조직에서 직무수행이나 교육훈련 등을 통해 자신의 경력을 발전 및 성장시킬 수 있는 기회를 의미하며(Nouri & Parker, 2013), 이와 같이 직장에서 자신의 발전 가능성을 높일 수 있다면 직무에 보다 몰입하게 되고 현재의 직장을 바꾸려는 의도도 낮아질 것이다. 개인의 발전 가능성이 높을 경우 직무 자체에서 만족이나 성취감 등을 느낄 수 있을 것이며, 실제로 이준혁·전정호(2016)는 자신의 경력성장을 위한 기회가 많을수록 조직몰입이 높고 이직의도가 낮은 것으로 분석하였다.

그러므로 본 연구는 개인의 발전 가능성과 이직의도의 관계에 대해 다음과 같은 가설을 제시하였다.

가설 1. 개인의 발전 가능성이 높을수록 이직을 준비할 가능성이 낮아질 것이다.

다음으로, 적성(흥미) 일치, 성취감 등 개인 차원의 태도가 직무만족 및 이직 의도에 영향을 미칠 수 있다. 김영미 외(2009)는 흥미 추구나 자기계발과 같은 요인이 전반적인 직무만족에 직접적으로 영향을 미친다고 제시하였다. 그리고 개인이 선택한 해당 전공이 자신의 적성이나 흥미와 어느 정도 일치하는지가 전공만족도에 영향을 미치고, 전공만족도가 직장만족도를 높일 수 있다는 연구 결과들도 존재한다(김은석, 2015; 어윤경, 2010). 그동안 대졸 청년층은 자신의 적성이나 흥미를 크게 고려하지 않은 채 성적과 대학서열, 사회적 인식 등을 기준으로 전공을 선택하는 경우가 빈번하였고, 그 결과로 대학에 입학한 이후 전공에 대한 만족도가 낮아지는 문제가 발생하였다(김은석, 2015). 즉 적성과 흥미를 고려한 전공 선택의 중요성이 점점 더 강조되고 있으며, 이는 직장을 선택할 경우에도 동일하게 발생할 수 있는 문제이다. 적성(흥미) 일치도는 현재 직장에서 직무수행과 관련하여 자신의 적성(흥미)과 어느 정도 일치하는지를 의미한다. 적성(흥미) 일치도는 직무를 수행하는 과정에서 느끼는 즐거움이나

만족 등과 관련이 있을 것이며, 적성이 일치하지 않는다면 이직의도에도 크게 영향을 미칠 것으로 판단된다.

따라서 본 연구는 적성(흥미) 일치도와 이직의도의 관계에 대해 다음과 같은 가설을 제시하였다.

가설 2. 적성(흥미) 일치도가 높을수록 이직을 준비할 가능성이 낮아질 것이다.

또한 직장에서 기술 수준이 높은 직무를 수행한다면 기술 수준이 상대적으로 낮은 집단보다 자신이 맡은 직무가 중요하고 자신의 역량이 우수하다고 인식할 것이다. 실제로, 정도범(2018)은 청년층을 대상으로 기술 수준과 직장만족도의 관계를 분석하였는데, 고숙련의 기술 수준이 요구되는 직무를 맡을 경우 직장 만족도가 높게 나타난다고 제시하였다. 즉 자신의 역량에 비해 단순하고 반복적인 직무를 수행한다면 직장에서 만족을 느끼지 못하게 되고 자신의 역량에 적합한 직무를 찾아서 이직을 준비할 것이다. 이러한 인적자원의 과소 활용은 개인의 이직의도를 증가시키고, 결국에는 조직의 생산성과 경제성장에도 부정적인 영향을 미치게 된다(황남희·정주연, 2011). 일의 기술 수준은 자신의 기술 수준 대비 맡은 직무의 기술 수준으로 정의할 수 있으며, 직장에서 자신의 지식이나 기술을 발휘할 수 있는 기회가 주어지지 않는 것은 청년 실업뿐만 아니라 하향 취업 문제도 야기할 것이다(황남희·정주연, 2011). 차성현·주회정(2010)은 자신의 교육 수준이나 기술 수준이 직무보다 높다고 인식했을 때 상대적으로 직무에 대해 만족하지 않는다고 설명하였다. 이처럼 개인의 기술 수준과 일의 기술 수준의 적합성(fit)이 매우 중요하며(최명옥·유태용, 2005), 이는 이직의도에도 영향을 미칠 것으로 판단된다.

그러므로 본 연구는 일의 기술 수준과 이직의도의 관계에 대해 다음과 같은 가설을 제시하였다.

가설 3. 일의 기술 수준이 높을수록 이직을 준비할 가능성이 낮아질 것이다.

일의 기술 수준과 더불어, 전공 일치도도 직무만족이나 직장만족, 이직의도 등과 관련하여 중요한 요인이 될 수 있다. 전공 일치도는 자신의 전공과 현재 맡고 있는 직무가 일치하는 정도로 정의할 수 있으며, 많은 연구들은 직장에서 전공과 직무의 일치 수준을 높이는 것이 중요하다고 강조하였다. 어윤경(2010)

과 Wolbers(2003) 등은 전공과 직무가 일치할수록 직무(직장)만족도가 높아진다고 제시하였으며, 황광훈(2018)도 전공 미스매치가 있는 청년 취업자의 경우에는 전공과 직무가 일치하는 집단에 비해 낮은 임금을 받는다고 설명하였다. 다시 말해, 전공과 직무의 일치도가 높을수록 자신의 역량을 발전시킬 수 있는 기회가 많은 반면, 전공 일치도가 낮은 집단은 단순·반복적이거나 자신과 맞지 않는 직무를 수행한다고 느낄 수도 있다(정도범, 2018). 이에 따라 전공과 직무 간의 적합성이 요구되며, 전공 일치도가 낮은 집단에서는 자신의 전공과 맞는 다른 직장을 찾아 이직을 고려할 수 있을 것이다.

본 연구는 전공 일치도와 이직의도의 관계에 대해 다음과 같은 가설을 제시하였다.

가설 4. 전공 일치도가 높을수록 이직을 준비할 가능성이 낮아질 것이다.

## 2. 정규직 여부의 조절효과

우리나라의 고용환경은 많은 변화를 겪고 있으며, 그중에서도 가장 중요한 변화는 노동시장의 유연성 확대, 단기적인 비용 절감이란 관점에서 비정규직 근로자의 확산이라고 할 수 있다(이덕로·김찬중, 2006; 정도범, 2018). 이러한 비정규직 근로자의 급증은 고용불안과 직무불안정, 정규직과 비정규직 근로자 간의 차별 등 지속적으로 사회적 갈등을 야기하고, 빈번한 이직으로 인해 기업 차원에서도 교육훈련 등 인적자원에 대한 투자를 줄이게 된다. 이는 국가 전체적인 측면에서도 인적자원의 수준이 낮아지는 결과를 초래할 수 있기 때문에(정도범, 2018), 최근 비정규직 근로자에 관한 문제는 노동시장에서 핵심 논의 사항으로 다루어지고 있다.

비정규직 근로자의 개념에 대해서는 통일된 기준은 없으나, OECD에서 보통 임시직 근로자를 비정규직으로 정의하고 있으며, 임시직 근로자에는 유기계약 근로자, 파견 근로자, 계절 근로자, 호출 근로자 등을 포함하고 있다(정도범, 2018). 또한 우리나라의 통계청에서는 비정규직 근로자를 고용형태에 근거하여 한시적 근로자(기간제 근로자도 포함), 시간제 근로자 및 비전형 근로자로 설정하고 있다. 따라서 비정규직 근로자는 근로기간이 미리 정해진 계약자를 의미

하며, 보통 정규직 근로자와는 대비되는 개념으로 많이 사용된다. 일반적으로, 비정규직 근로자는 정규직 근로자에 비해 임금수준이 낮고 근로조건에서 많은 차별을 받는 등 큰 어려움을 겪는 것으로 알려져 있다(이상록 외, 2017). 고용 불안과 함께 승진의 기회가 결여되고 복지나 교육훈련의 부족 등은 비정규직 근로자가 직장에서 직무만족도가 낮게 나타나는 원인이 되기도 한다.

실제로, 비정규직 근로자에 관한 이슈는 노동유연성이나 공정성, 임금수준, 조직몰입, 직무만족, 이직 등의 측면에서 다양한 연구들이 활발하게 수행되고 있다(김정원·서재현, 2008; 정도범, 2018; 정원식·정한식, 2013; Park & Kang, 2017). 비정규직의 고용은 비정규직을 채용한 기업과 근로자 간에 명시적 또는 암묵적으로 장기적인 고용을 기대하지 않은 것이 일반적이지만(Polivka, 1996), 고용불안정 요인은 정규직과 비정규직 근로자 모두의 직무만족을 감소시켰다(정원식·정한식, 2013). 이덕로·김찬중(2006)도 고용형태와 관련하여 비정규직 근로자가 정규직 근로자보다 상대적으로 임금이나 승진 등에 대한 만족이 낮고 이직의도가 높게 나타난다고 제시하였다. 반면 정도범(2018)은 정규직 여부가 직장만족도에 미치는 영향이 최종학력, 필요한 기술 수준 등으로 구분한 집단에 따라 차이가 나타난다고 설명하였다. 그리고 McGinnis & Morrow(1990)는 정규직 근로자와 비정규직 근로자 간의 직무만족에 의미 있는 차이가 없다고 주장하였다. 정규직/비정규직의 차이와 관련해 보다 일치된 연구 결과를 제시하기 위해 다양한 요인이나 새로운 분석 모형 등을 활용한 많은 연구들이 수행되고 있다.

이와 같이 연구자들에 따라 연구 결과들에 일부 차이가 존재하지만, 대체로 많은 연구들은 비정규직 근로자가 정규직 근로자보다 직무만족도나 조직몰입 등이 낮게 나타난다고 설명하고 있다(문영만, 2013; 이상록 외, 2017; Park & Kang, 2017). 즉 고용안정성이 확보되지 않은 비정규직 근로자는 고용불안과 차별 등으로 인해 무력감을 느끼거나 조직과 직무에 대해 비호의적인 태도를 가질 수 있을 것이다(정원식·정한식, 2013; Van Dyne & Ang, 1998). 따라서 직업에 대한 내재적 가치와 이직의도의 관계는 고용형태에 따라 차이가 나타날 수도 있다. 내재적 가치가 높다고 하더라도 비정규직 근로자는 정규직 근로자보다 비정규직 근로에 대한 부정적인 태도와 인식 등으로 인해 이직을 준비할

가능성을 높일 것으로 판단된다. 또한 비정규직 근로자의 경우 정규직 근로자보다 조직에 대한 주인의식이나 만족이 상대적으로 낮은 측면도 내재적 가치의 효과를 낮추는 데 영향을 미치게 된다(김정원, 2007). 이에 따라 정규직 여부는 개인이 느끼는 직업의 내재적 가치와 이직의도의 관계를 조절하는 효과가 있을 것이다.

본 연구에서는 기존의 연구들을 바탕으로 정규직 또는 비정규직 근로와 같은 고용형태에 따라 이직의도에 크게 영향을 미칠 것으로 판단하였다. 그러므로 이직의도의 주요 요인(개인의 발전 가능성, 적성(흥미) 일치도, 일의 기술 수준 및 전공 일치도)과 이직의도의 관계와 관련하여 정규직 여부가 미치는 영향에 대해 다음과 같은 가설을 제시하였다.

가설 5-1. 정규직 여부는 개인의 발전 가능성과 이직의도의 부(-)의 관계를 강화시킬 것이다.

가설 5-2. 정규직 여부는 적성(흥미) 일치도와 이직의도의 부(-)의 관계를 강화시킬 것이다.

가설 5-3. 정규직 여부는 일의 기술 수준과 이직의도의 부(-)의 관계를 강화시킬 것이다.

가설 5-4. 정규직 여부는 전공 일치도와 이직의도의 부(-)의 관계를 강화시킬 것이다.

## IV. 연구 방법

### 1. 표본 선정

본 연구는 한국고용정보원에서 실시한 대졸자직업이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey : GOMS) 데이터를 사용하였다. 대졸자직업이동 경로조사는 대졸 청년층의 교육과정과 구직활동, 일자리경험 등 노동시장 진입 및 이동에 대한 정보를 수집하는 데 그 목적이 있으며, 2006년 조사 시작 당시에는 패널조사로 설계되었으나 2012년 이후로는 횡단면조사만 실시하고 있다. 비록 횡단면조사라는 한계점은 있지만, 대졸자를 모집단으로 표본을 추출하여 다른 데이터보다 대졸 청년층의 특성을 파악하는 데 용이하다는 강점이 있다.

따라서 본 연구에서는 가장 최근 공개된 데이터인 2017년 대졸자직업이동경로 조사(2016 GOMS)를 분석에 활용하였다.

2016 GOMS 데이터는 취업자, 구직자 등을 모두 포함하여 18,199개의 표본으로 구성되었다. 본 연구의 가설을 검증하기 위해 취업자 중에서 임금근로자만을 대상으로 선정하였으며, 조사기준일(2017년) 당시 대졸자의 연령을 30세까지로 한정하였다. 또한 교육, 의약, 예체능 계열의 대졸자는 전공의 특수성이 존재할 수 있기 때문에 표본에서 제외하였고, 변수를 구성하는 과정에서 ‘모름’이나 ‘무응답’ 등과 같은 부적절한 응답도 제외하였다. 따라서 본 연구에서는 총 8,269개의 데이터를 최종 표본으로 선정하여 실증분석을 수행하였다.

## 2. 측정 방법

본 연구의 종속변수는 ‘이직의도’이며, 2016 GOMS 설문지를 통해 “귀하는 현재 직장을 옮길(이직) 준비를 하고 있습니까?”라는 문항을 활용하였다. 설문 문항에 대한 응답은 이직의도가 있을 경우 1, 아니면 0으로 측정되었다.

그리고 독립변수는 ‘개인의 발전 가능성’과 ‘적성(흥미) 일치도’, ‘일의 기술 수준’, ‘전공 일치도’와 같이 4개 변수로 구성하였다. ‘개인의 발전 가능성’은 설문지에서 “현재 일자리와 관련하여 개인의 발전 가능성에 대해 얼마나 만족하십니까?”라는 문항을 활용하였으며, ‘적성(흥미) 일치도’는 “현재 일자리와 관련하여 자신의 적성(흥미) 일치에 대해 얼마나 만족하십니까?”라는 문항을 활용하였다. 다음으로, ‘일의 기술 수준’은 “현재 일자리에서 일의 기술 수준이 자신의 기술 수준과 비교하여 어떻습니까?”라는 문항을 활용하였으며, ‘전공 일치도’는 “현재 일자리에서 일의 내용이 자신의 전공과 어느 정도 맞는다고 생각하십니까?”라는 문항을 활용하였다. 4개의 독립변수는 모두 설문문항에 대해 1점에서 5점으로 구성된 5점 척도로 측정되었다.

조절변수의 경우 ‘정규직 여부’라는 변수를 활용하였으며, “현재 일자리에서 귀하는 정규직입니까?”라는 설문 문항에 대해 정규직이면 1, 아니면(비정규직) 0으로 측정되었다. 조절효과를 분석하기 위해 독립변수들을 모두 표준화한 후 조절변수와 상호작용 변수(독립변수 \* 조절변수)를 각각 만들어 분석에 포함하였다.

마지막으로, ‘성별’과 ‘연령’, ‘학교유형’, ‘전공계열’, ‘종사자 수’, ‘출근시간’, ‘정규 근로시간’, ‘초과 근로시간’, ‘월평균 근로소득’, ‘직장 위치’, ‘직장 형태’ 등을 통제변수로 설정하였다. 통제변수를 포함한 모든 변수들의 측정 방법은 <표 1>에서 구체적으로 설명하였다. 참고로, ‘출근시간’, ‘정규 근로시간’ 및

<표 1> 변수의 측정 방법

변수		측정 방법
종속 변수	이직의도	귀하는 현재 직장을 옮길(이직) 준비를 하고 있습니까? 1: 예, 0: 아니오
독립 변수	개인의 발전 가능성	현재 일자리와 관련하여 개인의 발전 가능성에 대해 얼마나 만족하십니까? 1: 매우 불만족, 2: 불만족, 3: 보통, 4: 만족, 5: 매우 만족
	적성(흥미) 일치도	현재 일자리와 관련하여 자신의 적성(흥미) 일치에 대해 얼마나 만족하십니까? 1: 매우 불만족, 2: 불만족, 3: 보통, 4: 만족, 5: 매우 만족
	일의 기술 수준	현재 일자리에서 일의 기술 수준이 자신의 기술 수준과 비교하여 어떻습니까? 1: 매우 낮음, 2: 낮음, 3: 알맞음, 4: 높음, 5: 매우 높음
	전공 일치도	현재 일자리에서 일의 내용이 자신의 전공과 어느 정도 맞다고 생각하십니까? 1: 전혀 맞지 않음, 2: 잘 맞지 않음, 3: 보통, 4: 잘 맞음, 5: 매우 잘 맞음
조절 변수	정규직 여부	현재 일자리에서 귀하는 정규직입니까? 1: 예, 0: 아니오
통제 변수	성별	1: 남성, 0: 여성
	연령	2017년도(조사기준일) - 출생연도+1
	학교유형	1: 4년제, 0: 2~3년제
	전공계열	1: 공학/자연, 0: 인문/사회
	종사자 수	1: 1~4명, 2: 5~9명, 3: 10~29명, 4: 30~49명, 5: 50~99명, 6: 100~299명, 7: 300~499명, 8: 500~999명, 9: 1,000명 이상
	출근시간	시간 단위로 측정
	정규 근로시간	시간 단위로 측정
	초과 근로시간	시간 단위로 측정
월평균 근로소득	백만 원 단위로 측정	
통제 변수 (더미)	직장 위치	1: 서울, 2: 부산, 3: 대구, 4: 대전, 5: 인천, 6: 광주, 7: 울산, 8: 경기, 9: 강원, 10: 충북, 11: 충남, 12: 전북, 13: 전남, 14: 경북, 15: 경남, 16: 제주, 17: 세종, 18: 국외
	직장 형태	1: 내국인이 운영하는 국내외의 민간회사 또는 개인사업체, 2: 외국인이 운영하는 국내외에 위치하는 외국인 회사, 3: 정부투자기관/정부출연기관/공사합동기업, 4: 법인단체, 5: 정부기관, 6: 교육기관, 7: 연구기관

‘초과 근로시간’의 경우 시간 단위로 측정되었고, ‘월평균 근로소득’은 백만 원 단위로 측정되었다. 예를 들어, 출근시간이 1.5이면 출근하는 데 1시간 30분이 소요되는 것을 의미한다.

### 3. 분석 방법

본 연구에서는 이직을 준비하는 여부에 대해 0 또는 1로 측정된 이분(binary) 변수인 ‘이직의도’를 종속변수로 사용하였다. 이처럼 종속변수가 연속변수가 아닌 이분변수인 경우 일반적인 선형 회귀분석에서 요구되는 여러 가지 기본 가정을 따르지 않는 것으로 알려져 있다(이창한 외, 2014). 따라서 본 연구는 비선형(nonlinear) 회귀분석의 대표적인 분석 기법 중 하나인 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 통해 이분변수를 분석하였다. 그리고 실증분석을 위한 통계 프로그램으로 STATA 14.2를 활용하였다.

## V. 연구 결과

먼저, <표 2>는 본 연구에서 활용한 변수의 표본 수, 평균, 표준편차, 최소값, 최대값에 대한 기술적 통계를 제시하였다. 모든 변수들의 표본 수는 8,269개로 구성되었으며, 실증분석에 잘못된 영향을 미칠 수 있는 이상치(outlier)는 존재하지 않는 것으로 나타났다.

다음으로, <표 3>에서는 변수들 간의 상관관계를 분석한 결과를 제시하였다. 분석 결과, ‘개인의 발전 가능성’과 ‘적성(흥미) 일치도’ 간의 상관관계가 0.58로 다소 높게 나타났지만, 이를 제외하면 다른 변수들 간의 상관관계는 매우 낮게 나타났다. 또한 분산팽창계수(Variance Inflation Factor: VIF)가 10 미만일 경우 다중공선성(multicollinearity) 문제가 없다고 판단할 수 있는데, 변수들의 VIF 값을 살펴봤을 때 모두 10 미만으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 모든 변수들을 포함하여 실증분석을 수행하였다.

〈표 2〉 기술적 통계

변수	표본 수	평균	표준편차	최소값	최대값
이직의도	8,269	0.248	0.432	0	1
성별	8,269	0.612	0.487	0	1
연령	8,269	26.795	1.764	20	30
학교유형	8,269	0.792	0.406	0	1
전공계열	8,269	0.591	0.492	0	1
종사자 수	8,269	4.826	2.541	1	9
출근시간	8,269	0.568	0.432	0	4
정규 근로시간	8,269	40.240	7.557	1	112
초과 근로시간	8,269	4.431	6.664	0	48
월평균 근로소득	8,269	2.154	0.868	0.05	10
개인의 발전 가능성	8,269	3.468	1.036	1	5
적성(흥미) 일치도	8,269	3.637	0.971	1	5
일의 기술 수준	8,269	2.947	0.696	1	5
전공 일치도	8,269	3.102	1.304	1	5
정규직 여부	8,269	0.733	0.442	0	1

주: ‘직장 위치’, ‘직장 형태’ 더미의 경우 분석에는 포함하였으나, 표시하지 않음.

〈표 3〉 상관관계 분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1														
2	-0.08	1													
3	-0.01	0.47	1												
4	0.01	-0.05	0.47	1											
5	-0.05	0.28	0.04	-0.07	1										
6	-0.08	0.10	0.09	0.13	0.10	1									
7	0.08	-0.12	0.03	0.01	-0.08	-0.01	1								
8	-0.08	0.12	0.02	-0.05	0.07	0.06	-0.03	1							
9	0.03	0.13	0.09	0.03	0.08	0.14	-0.02	0.11	1						
10	-0.15	0.27	0.31	0.12	0.11	0.32	-0.04	0.28	0.19	1					
11	-0.32	0.12	0.04	0.01	0.08	0.04	-0.05	0.03	-0.07	0.08	1				
12	-0.22	0.06	0.05	0.03	0.06	0.02	-0.01	0.03	-0.05	0.08	0.58	1			
13	-0.22	0.12	0.03	-0.03	0.11	0.10	0.01	0.10	0.07	0.15	0.38	0.27	1		
14	-0.14	0.07	0.01	0.02	0.17	0.13	0.02	0.08	0.02	0.11	0.30	0.36	0.29	1	
15	-0.17	0.14	0.15	-0.01	0.05	0.02	0.01	0.25	0.13	0.47	0.06	0.06	0.16	0.09	1

주: 1) 1: 이직의도, 2: 성별, 3: 연령, 4: 학교유형, 5: 전공계열, 6: 종사자 수, 7: 출근시간, 8: 정규 근로시간, 9: 초과 근로시간, 10: 월평균 근로소득, 11: 개인의 발전 가능성, 12: 적성(흥미) 일치도, 13: 일의 기술 수준, 14: 전공 일치도, 15: 정규직 여부.

2) ‘직장 위치’, ‘직장 형태’ 더미의 경우 분석에는 포함하였으나, 표시하지 않음.

본 연구에서 제시한 이직의도의 주요 요인이 실제로 이직의도에 영향을 미치는지 검증하기 위해 로지스틱 회귀분석을 수행한 결과는 <표 4>와 같다. 이직의도를 종속변수로 설정하였으며, 모델 1은 통제변수만을 분석하였다. 그리고

<표 4> 로지스틱 회귀분석(종속변수 : 이직의도)

	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 5	모델 6
(상수)	-1.425** (0.538)	1.054† (0.575)	-0.270 (0.559)	0.547 (0.562)	-0.702 (0.546)	1.984** (0.588)
성별	-0.239** (0.069)	-0.088 (0.073)	-0.207** (0.071)	-0.173* (0.071)	-0.214** (0.070)	-0.080 (0.074)
연령	0.064** (0.021)	0.055* (0.022)	0.063** (0.022)	0.052* (0.022)	0.051* (0.021)	0.050* (0.023)
학교유형	0.073 (0.081)	0.078 (0.086)	0.098 (0.083)	0.029 (0.083)	0.083 (0.082)	0.059 (0.087)
전공계열	-0.081 (0.057)	0.023 (0.060)	-0.024 (0.058)	-0.007 (0.058)	0.006 (0.058)	0.059 (0.061)
종사자 수	-0.016 (0.012)	-0.028* (0.013)	-0.028* (0.013)	-0.015 (0.013)	-0.014 (0.012)	-0.028* (0.013)
출근시간	0.253*** (0.064)	0.251*** (0.067)	0.262*** (0.065)	0.298*** (0.065)	0.288*** (0.064)	0.278*** (0.068)
정규 근로시간	-0.006† (0.004)	-0.007† (0.004)	-0.006 (0.004)	-0.003 (0.004)	-0.005 (0.004)	-0.005 (0.004)
초과 근로시간	0.027*** (0.004)	0.019*** (0.004)	0.023*** (0.004)	0.030*** (0.004)	0.027*** (0.004)	0.021*** (0.004)
월평균 근로소득	-0.509*** (0.044)	-0.446*** (0.046)	-0.455*** (0.045)	-0.419*** (0.045)	-0.460*** (0.044)	-0.399*** (0.047)
개인의 발전 가능성		-0.730*** (0.028)				-0.583*** (0.034)
적성(흥미) 일치도			-0.503*** (0.028)			-0.117** (0.034)
일의 기술 수준				-0.722*** (0.041)		-0.364*** (0.045)
전공 일치도					-0.213*** (0.021)	-0.012 (0.024)
N	8,269	8,269	8,269	8,269	8,269	8,269
Log Likelihood	-4422.019	-4041.401	-4249.179	-4256.001	-4369.783	-3996.588
LR chi2	419.98***	1181.22***	765.67***	752.02***	524.46***	1270.85***
Pseudo R2	0.045	0.128	0.083	0.081	0.057	0.137

주 : 1) 변수의 계수(coefficient) 값을 표시하였으며, 괄호 안의 값은 표준오차(standard error)임.

- 2) ‘직장 위치’, ‘직장 형태’ 더미의 경우 분석에는 포함하였으나, 표시하지 않음.
- 3) † p<0.1, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001.

모델 2~5는 각각 독립변수인 ‘개인의 발전 가능성’, ‘적성(흥미) 일치도’, ‘일의 기술 수준’ 및 ‘전공 일치도’를 포함하여 분석을 수행하였다. 마지막으로, 모델 6은 모든 독립변수를 포함하여 분석한 전체 모델(full model)이다.

검증 결과, 개인의 발전 가능성이 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나(모델 2 :  $p < 0.001$ , 모델 6 :  $p < 0.001$ ), 개인의 발전 가능성이 높을수록 이직을 준비할 가능성이 낮아진다는 가설 1을 지지하였다. 다음으로, 적성(흥미) 일치도가 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고(모델 3 :  $p < 0.001$ , 모델 6 :  $p < 0.01$ ), 일의 기술 수준도 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고(모델 4 :  $p < 0.001$ , 모델 6 :  $p < 0.001$ ). 따라서 적성(흥미) 일치도가 높을수록 이직을 준비할 가능성이 낮아진다는 가설 2와 일의 기술 수준이 높을수록 이직을 준비할 가능성이 낮아진다는 가설 3을 모두 지지하였다. 하지만 전공 일치도는 모델 5에서 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만 ( $p < 0.001$ ), 모델 6에서는 유의하지 않게 나타났다. 모든 변수들을 포함한 전체 모델에서 유의하지 않으므로, 전공 일치도가 높을수록 이직을 준비할 가능성이 낮아진다는 가설 4는 기각되었다고 볼 수 있다.

<표 5>에서는 정규직 여부의 조절효과에 관한 분석을 수행하였다. 모델 1은 <표 4>의 전체 모델에서 ‘정규직 여부’를 추가하여 분석하였으며, 모델 2~5는 ‘개인의 발전 가능성’, ‘적성(흥미) 일치도’, ‘일의 기술 수준’, ‘전공 일치도’를 표준화한 다음 각각 ‘정규직 여부’와의 상호작용 변수를 포함하여 분석을 수행하였다. 그리고 모델 6은 모든 상호작용 변수를 포함하여 분석한 전체 모델(full model)이다.

조절효과 분석 결과, 모델 1에서는 조절변수인 ‘정규직 여부’가 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다( $p < 0.001$ ). 이를 통해 기존의 연구들과 같이 본 연구도 정규직 근로자가 비정규직 근로자보다 이직의도가 낮다는 것을 확인할 수 있었다. 또한 개인의 발전 가능성과 정규직 여부의 상호작용 변수는 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나(모델 2 :  $p < 0.001$ , 모델 6 :  $p < 0.001$ ), 정규직 여부가 개인의 발전 가능성과 이직의도의 부(-)의 관계를 강화시킨다는 가설 5-1을 지지하였다. 다음으로, 모델 3에서 적성(흥미) 일치도와 정규직 여부의 상호작용 변수는 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타

〈표 5〉 조절효과 분석(종속변수 : 이직의도, 조절변수 : 정규직 여부)

	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 5	모델 6
(상수)	1.694** (0.592)	1.151† (0.600)	1.213* (0.604)	1.522* (0.605)	1.627** (0.594)	1.072† (0.611)
성별	-0.092 (0.074)	-0.085 (0.074)	-0.090 (0.074)	-0.090 (0.074)	-0.092 (0.074)	-0.086 (0.074)
연령	0.057* (0.023)	0.056* (0.023)	0.057* (0.023)	0.058* (0.023)	0.057* (0.023)	0.056* (0.023)
학교유형	0.056 (0.087)	0.054 (0.087)	0.055 (0.087)	0.056 (0.087)	0.054 (0.087)	0.054 (0.087)
전공계열	0.055 (0.061)	0.048 (0.061)	0.057 (0.061)	0.054 (0.061)	0.058 (0.061)	0.049 (0.061)
종사자 수	-0.036** (0.013)	-0.037** (0.013)	-0.037** (0.013)	-0.036** (0.013)	-0.036** (0.013)	-0.037** (0.013)
출근시간	0.285*** (0.068)	0.277*** (0.068)	0.280*** (0.068)	0.284*** (0.068)	0.282*** (0.068)	0.277*** (0.068)
정규 근로시간	0.001 (0.004)	-0.001 (0.004)	0.001 (0.004)	-0.001 (0.004)	-0.001 (0.004)	0.001 (0.004)
초과 근로시간	0.023*** (0.004)	0.022*** (0.004)	0.022*** (0.004)	0.023*** (0.004)	0.023*** (0.004)	0.022*** (0.004)
월평균 근로소득	-0.253*** (0.048)	-0.245*** (0.048)	-0.249*** (0.048)	-0.252*** (0.048)	-0.251*** (0.048)	-0.245*** (0.048)
개인의 발전 가능성	-0.587*** (0.034)	-0.388*** (0.051)	-0.592*** (0.034)	-0.586*** (0.034)	-0.588*** (0.034)	-0.418*** (0.059)
직성(흥미) 일치도	-0.120** (0.035)	-0.126*** (0.035)	0.038 (0.053)	-0.121*** (0.035)	-0.121** (0.035)	-0.057 (0.061)
일의 기술 수준	-0.321*** (0.045)	-0.322*** (0.045)	-0.325*** (0.045)	-0.247*** (0.069)	-0.324*** (0.045)	-0.336*** (0.072)
전공 일치도	0.007 (0.024)	0.003 (0.024)	0.005 (0.024)	0.006 (0.024)	0.048 (0.039)	-0.011 (0.041)
정규직 여부	-0.698*** (0.074)	-0.797*** (0.076)	-0.750*** (0.075)	-0.721*** (0.075)	-0.717*** (0.075)	-0.795*** (0.077)
개인의 발전 가능성 *정규직 여부		-0.310*** (0.060)				-0.267*** (0.075)
직성(흥미) 일치도 *정규직 여부			-0.227*** (0.059)			-0.099 (0.072)
일의 기술 수준 *정규직 여부				-0.082 (0.060)		0.015 (0.064)
전공 일치도 *정규직 여부					-0.082 (0.060)	0.028 (0.066)
N	8,269	8,269	8,269	8,269	8,269	8,269
Log Likelihood	-3952.478	-3939.511	-3945.004	-3951.528	-3951.555	-3938.519
LR chi2	1359.07***	1385.00***	1374.02***	1360.97***	1360.91***	1386.98***
Pseudo R2	0.147	0.150	0.148	0.147	0.147	0.150

주 : 1) 변수의 계수(coefficient) 값을 표시하였으며, 괄호 안의 값은 표준오차(standard error)임.

- 2) ‘직장 위치’, ‘직장 형태’ 더미의 경우 분석에는 포함하였으나, 표시하지 않음.
- 3) † p<0.1, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001.

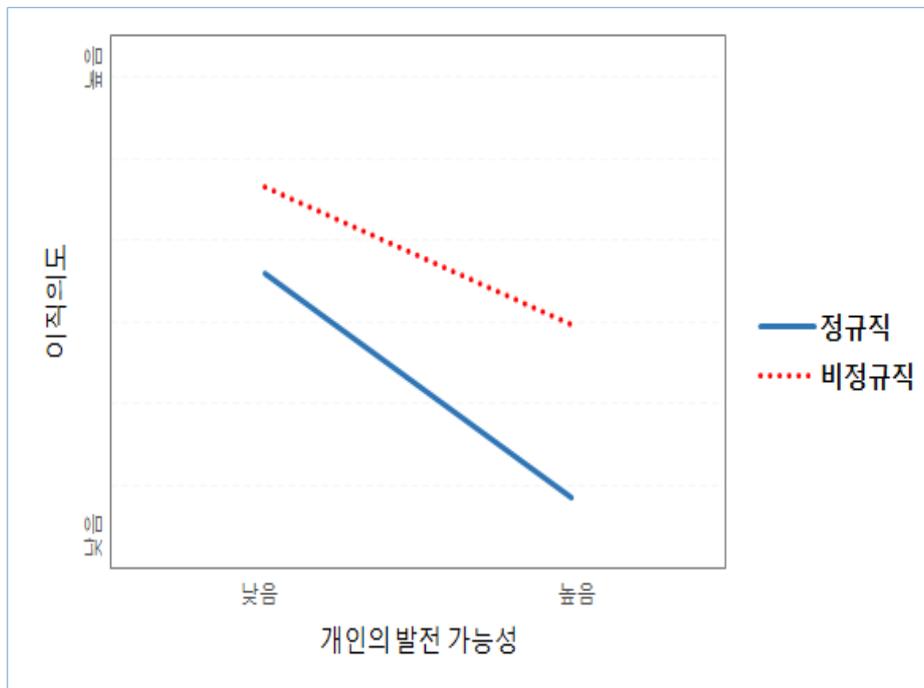
났지만( $p < 0.001$ ), 모델 6에서 유의하지 않게 나타났다. 모든 상호작용 변수를 포함한 전체 모델에서 유의하지 않으므로, 정규직 여부가 적성(흥미) 일치도와 이직의도의 부(-)의 관계를 강화시킨다는 가설 5-2는 기각되었다.

마지막으로, <표 5>의 모델 4와 모델 5를 살펴보면 일의 기술 수준과 정규직 여부의 상호작용 변수 그리고 전공 일치도와 정규직 여부의 상호작용 변수는 모두 유의하지 않게 나타났다. 즉 정규직 여부가 일의 기술 수준과 이직의도의 부(-)의 관계를 강화시킨다는 가설 5-3은 기각되었고, 정규직 여부가 전공 일치도와 이직의도의 부(-)의 관계를 강화시킨다는 가설 5-4도 기각되었다.

조절효과와 관련하여 지지된 가설 5-1에 대해 그래프로 표현하면 [그림 2]와 같다. 정규직 근로자가 비정규직 근로자보다 개인의 발전 가능성이 높을수록 이직의도가 훨씬 크게 낮아짐을 확인할 수 있다.

추가적으로, <표 6>의 경우에는 정규직 근로자(6,060명)와 비정규직 근로자(2,209명)를 구분하여 독립변수(개인의 발전 가능성, 적성(흥미) 일치도, 일의

[그림 2] 개인의 발전 가능성에 대한 정규직 여부의 조절효과



기술 수준, 전공 일치도)가 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다. 물론 조절효과 분석을 통해 가설을 검증하였지만, 하위집단분석을 통해 좀 더 명확하게 분석 결과를 비교하기 위함이다. <표 6>에서 모델 1~2는 정규직 근로자를, 모델 3~4는 비정규직 근로자를 대상으로 분석을 수행하였다. 그리고 모델 1과 모델 3은 통제변수만을 분석하였으며, 모델 2와 모델 4는 모든 독립변수를 포함하여 분석을 수행하였다.

먼저, 정규직 근로자를 분석한 모델 2에서는 <표 4>의 결과와 같이 가설 4를 제외한 가설 1~3을 지지하였다. 즉 개인의 발전 가능성, 적성(흥미) 일치도 및 일의 기술 수준이 높을수록 이직을 준비할 가능성이 낮게 나타났다. 반면 비정규직 근로자를 분석한 모델 4에서는 가설 2와 가설 4를 제외한 가설 1과 가설 3만을 지지하였다. 비정규직 근로자는 개인의 발전 가능성과 일의 기술 수준이 높을수록 이직을 준비할 가능성이 낮게 나타났다. 정규직 근로자와 비정규직 근로자를 비교·분석했을 때 개인의 발전 가능성과 일의 기술 수준은 모두 이직의도에 부(-)의 영향을 미쳤지만, 변수의 계수에서는 차이가 있었다. 일의 기술 수준은 계수의 값이 비슷하게 나타난 반면, 개인의 발전 가능성은 계수의 값이 정규직 근로자가 비정규직 근로자에 비해 훨씬 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. Chow 테스트를 통해서도 정규직 및 비정규직 근로자에 관한 모델에서 개인의 발전 가능성의 계수에 차이가 있음을 확인하였다. 이러한 차이로 인해 <표 5>에서 조절효과를 분석했을 경우 개인의 발전 가능성만이 유의한 영향을 미친 것으로 판단된다.

적성(흥미) 일치도와 관련해서는 <표 6>에서 정규직 근로자는 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 비정규직 근로자는 이직의도에 유의하지 않았다. <표 5>의 모델 6에서도 적성(흥미) 일치도와 정규직 여부의 상호작용 변수는 다른 상호작용 변수들 간의 교호작용 등으로 인해 유의하지 않았는데, 향후 적성(흥미) 일치도의 영향에 대해 연구 모형을 보다 정교하게 설정하는 등 추가적인 분석이 요구된다.

〈표 6〉 정규직 및 비정규직 근로자에 관한 비교·분석

	정규직 근로자		비정규직 근로자	
	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
(상수)	-3.365*** (0.733)	0.833 (0.810)	-1.059 (0.906)	1.452 (0.971)
성별	-0.212* (0.090)	0.011 (0.097)	-0.274* (0.115)	-0.225† (0.120)
연령	0.073** (0.027)	0.058* (0.029)	0.064† (0.037)	0.054 (0.038)
학교유형	0.101 (0.102)	0.080 (0.108)	0.052 (0.143)	0.036 (0.149)
전공계열	-0.007 (0.072)	0.107 (0.078)	-0.211* (0.098)	-0.083 (0.102)
종사자 수	0.013 (0.016)	-0.013 (0.018)	-0.065** (0.020)	-0.064** (0.021)
출근시간	0.312*** (0.081)	0.277** (0.088)	0.151 (0.109)	0.209† (0.113)
정규 근로시간	0.022** (0.007)	0.015* (0.007)	-0.011* (0.005)	-0.012* (0.005)
초과 근로시간	0.035*** (0.005)	0.024*** (0.005)	0.016* (0.008)	0.017* (0.008)
월평균 근로소득	-0.444*** (0.059)	-0.368*** (0.063)	-0.084 (0.081)	-0.007 (0.085)
개인의 발전 가능성		-0.676*** (0.042)		-0.417*** (0.059)
적성(흥미) 일치도		-0.161*** (0.042)		-0.069 (0.061)
일의 기술 수준		-0.315*** (0.057)		-0.331*** (0.073)
전공 일치도		0.010 (0.031)		-0.024 (0.042)
N	6,060	6,060	2,209	2,209
Log Likelihood	-2918.899	-2599.463	-1391.308	-1305.555
LR chi2	276.65***	915.53***	132.53***	304.04***
Pseudo R2	0.045	0.150	0.046	0.104

주: 1) 변수의 계수(coefficient) 값을 표시하였으며, 괄호 안의 값은 표준오차(standard error)임.

- 2) ‘직장 위치’, ‘작장 형태’ 더미의 경우 분석에는 포함하였으나, 표시하지 않음.  
3) † p<0.1, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001.

참고로, <표 7>은 2016 GOMS 데이터에서 대졸 청년층이 직장을 옮기려는 이유(최대 2개까지 응답)에 대한 응답 결과를 제시하였다. 정규직과 비정규직 근로자는 모두 ‘보수가 적어서’를 가장 많이 응답하여, 임금수준이 직장 선택의 가장 중요한 요인이라는 기존의 연구 결과들과 일치하였다. 그리고 정규직과 비정규직 근로자 모두가 공통적으로 많이 응답한 이유로는 ‘전망이 없어서’, ‘현재 일에 보람을 느끼지 못해서’, ‘업무가 적성에 맞지 않아서’의 순으로 나타났다. 전망이 없거나 현재 일에 보람을 느끼지 못하는 것은 개인의 발전 가능성이나 일의 기술 수준과도 밀접한 관련이 있고 업무가 적성에 맞지 않는 것은 적성(흥미) 일치도와 관련되기 때문에, 본 연구의 결과를 뒷받침한다고 볼 수 있다.

<표 7> 이직을 준비하는 이유

	정규직 (N=1,230)	비정규직 (N=821)	전체 (N=2,051)
보수가 적어서	621	377	998
전망이 없어서	384	246	630
고용의 불안정/계약의 종료	71	371	442
현재 일에 보람을 느끼지 못해서	283	130	413
근무환경이 열악해서	312	74	386
업무가 적성에 맞지 않아서	242	117	359
직장 동료나 상사와의 불화	131	17	148
출퇴근 시간이 많이 소요되어서	105	40	145
학교에서 배운 전공과 맞지 않아서	60	80	140
기술 또는 기능 수준이 맞지 않아서	84	55	139
집안 사정 때문에(육아, 가사 부담 등 포함)	34	18	52
구조조정 대상이 되었거나 될 것에 대비해서	19	30	49
건강상의 이유로	27	14	41
기타	61	50	111
합계	2,434	1,619	4,053

주: 응답자는 복수 선택 가능(최대 2개까지).

반면 정규직과 비정규직 근로자 간의 응답에서 차이도 나타났는데, 정규직 근로자는 비정규직 근로자에 비해 ‘근무환경이 열악해서’를 많이 응답하였다. 하지만 비정규직 근로자는 정규직 근로자보다 ‘고용의 불안정/계약의 종료’를 많이 응답하였다. 이는 정규직 근로자의 경우 근무환경과 같은 외재적 가치를 이직의 중요한 요인으로 고려하고 있지만, 비정규직 근로자는 다른 무엇보다도 고용불안이 이직의 핵심 요인임을 확인할 수 있다. 따라서 비정규직 근로자의 고용불안과 관련된 이슈는 앞으로도 중요한 연구주제가 될 것이며, 지속적인 논의가 필요하다.

## VI. 결론 및 시사점

본 연구는 대졸 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인에 대해 실증 분석을 수행하였다. 특히 본 연구가 직업의 외재적 가치보다는 내재적 가치를 중심으로 이직의도를 분석함으로써 ‘밀레니얼 세대’로 불리는 대졸 청년층이 실제로 어떤 가치관을 가지고 있는지 살펴보고자 하였다. 이처럼 이직의도를 분석하는 것은 청년 실업 문제와 관련하여 잦은 이직이나 조기퇴사, 일자리 미스매치 등의 원인을 파악하는 데 매우 중요할 것이다. 그리고 대졸 청년층이 직업(직장)을 선택하는 과정에서 비정규직 근로자의 고용불안이나 차별 등은 여전히 심각한 이슈가 되고 있으므로, 정규직 여부에 따른 비교·분석을 추가적으로 실시하였다. 본 연구의 분석 결과 및 주요 시사점을 정리하면 아래와 같이 설명할 수 있다.

먼저, 본 연구에서 제시한 주요 요인 중에서 개인의 발전 가능성, 적성(흥미) 일치도, 일의 기술 수준이 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 개인의 발전 가능성, 적성(흥미) 일치도, 일의 기술 수준이 높을수록 이직을 준비할 가능성이 낮아진다고 설명할 수 있다. 이와 같은 요인들은 노동시장에 처음 참여하거나 상대적으로 직장 경험이 부족한 대졸 청년층에게 매우 중요한 요인으로 작용한다고 볼 수 있을 것이다. 대졸 청년층이 직장생활을 처음 경험하는 과정에서 향후 개인의 발전 가능성이 높다는 점은 자기만족이나 성취감

등을 줄 것이며, 적성(흥미)이 일치할수록 보다 즐겁게 일할 수 있을 것이다. 이는 무조건 높은 연봉보다는 자아실현을 중요시하는 대졸 청년층에게 적합한 가치를 제공함으로써 이직의도가 낮아진다고 설명할 수 있다. 그리고 자신의 기술 수준보다 현재 일의 기술 수준이 높을 때 대졸 청년층에게 자신의 역량을 강화하거나 배울 수 있는 기회를 제공하기 때문에, 이직을 고려하기보다 현재 직장에서의 근무할 가능성을 증가시킬 것이다. 그러므로 청년 실업 등과 관련된 정책 수립 시 대졸 청년층에게 무엇보다도 개인의 발전 가능성이 높거나 적성(흥미)의 일치 또는 일의 기술 수준이 높은 일자리를 많이 제공하는 것이 필요하다. 이를 충족하지 못한다면 잦은 이직으로 인해 지속적인 청년 실업 문제를 야기할 것으로 판단된다. 향후 대졸 청년층을 대상으로 직업과 관련된 다양한 내재적 가치를 분석함으로써 내재적 가치와 직장만족, 이직의도 등의 관계에 대해 보다 많은 이론적·실무적 시사점을 제시할 필요가 있을 것이다.

하지만 전공 일치도의 경우 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 기존의 연구들에서 전공과 직무의 일치는 보통 직무만족을 높일 수 있는 매우 중요한 요인으로 제시하고 있다. 반면 김은석(2015) 등의 연구들은 대졸 청년층이 자신의 적성이나 흥미와 상관없이, 성적, 대학서열, 사회적 인식 등을 기준으로 대학 또는 전공을 선택하는 경우도 빈번하다고 설명하였다. 본 연구에서 제시한 <표 3>을 살펴봤을 때 적성(흥미) 일치도와 전공 일치도 간의 상관관계는 0.36으로 높지 않게 나타났다. 이는 자신의 적성(흥미)을 크게 고려하지 않은 채 전공을 선택했다고 볼 수 있기 때문에, 전공 일치도는 이직의도에 영향을 미치지 않은 것으로 판단된다. 최근 대졸 청년층의 경우 전공을 배우는 과정에서 자신의 관심사가 바뀌기도 하므로, 앞으로도 이와 관련된 추가적인 연구들을 많이 수행한다면 보다 의미 있는 결과를 도출할 수 있을 것이다. 또한 적성(흥미)에 맞는 대학에서의 전공을 발견할 수 있도록 중·고등학교에서 이에 대한 교육 방향을 마련하는 것도 요구된다.

그리고 정규직 여부의 조절효과를 분석한 결과, 정규직 여부는 개인의 발전 가능성과 이직의도의 부(-)의 관계만을 강화시키는 것으로 나타났다. 즉 직장에서 개인의 발전 가능성이 높을 때 정규직 근로자는 비정규직 근로자보다 더 이직의도가 낮아진다고 설명할 수 있다. 이를 통해 개인의 발전 가능성이 이직의

도를 낮추는 중요한 요인이지만, 정규직 근로자와 비정규직 근로자 간에는 차이가 발생한다고 볼 수 있다. 정규직과 비정규직 근로자는 모두 개인의 발전 가능성이 높을수록 이직을 준비할 가능성이 낮아졌지만, 정규직 근로자의 경우 그 효과가 훨씬 크게 나타났다. 이는 비정규직 근로자는 고용불안과 같은 요인으로 인해 개인의 발전 가능성이 높아도 정규직 근로자보다 이직의도에 대한 부(-)의 영향이 작게 나타난다고 판단된다. 반면 일의 기술 수준은 이직의도에 미치는 부(-)의 영향이 정규직과 비정규직 근로자에 상관없이 비슷하게 나타나, 정규직 여부의 조절효과가 유의한 영향을 미치지 않았다. 정원식·정한식(2013)은 직무자율성이 정규직과 비정규직 근로자 모두의 직무만족을 증가시킨다고 설명하였고, 정도범(2018)은 최종학력, 필요한 기술 수준 등이 높은 집단에서는 정규직/비정규직 여부가 직장만족에 영향을 미치지 않는다고 제시하였다. 일의 기술 수준도 정규직 여부의 조절효과가 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 이와 같이 정규직 여부가 직무(직장)만족이나 이직의도에 영향을 미치지 않는 요인들을 파악할 필요도 있을 것이다. 비정규직 근로자가 차별을 느낀다고 인식하는 요인들부터 단계적으로 그 문제를 해결함으로써 비정규직 근로자에 관한 이슈를 다루는 데 활용할 수 있을 것이다. 향후 고용형태에 관한 연구들의 지속적인 수행을 통해 정규직과 비정규직 근로자 간의 인식 차이를 명확하게 이해하고 보다 실효성 있는 정책을 제시해야 할 것이다.

본 연구의 한계점은 다음과 같이 제시할 수 있다. 본 연구의 모든 변수들은 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 데이터만을 사용했기 때문에, 동일방법편의(common method bias) 문제가 발생할 수 있다. 주성분 분석을 통해 요인들의 설명력을 확인하여 분석한 데이터가 동일방법편의에 심각한 위협을 받지 않는 것으로 나타났지만(Podsakoff et al., 2003), 향후 연구에서는 다중(multi-source) 데이터를 활용할 필요가 있다. 또한 실증분석 시 개별 독립변수만을 분석한 경우와 전체 모델(full model)을 분석했을 때 결과에서 일부 차이가 발생하였다. 향후 보다 일관된 분석 결과를 제시하기 위해서는 이직의도에 유의한 영향을 미칠 수 있는 다양한 변수들을 수집 및 활용하고 연구모형을 정교하게 설계하는 등 추가적인 연구를 수행해야 할 것이다. 특히 본 연구에서는 개인의 성별, 연령 등과 같은 일반적인 특성만을 통제하였는데, 다양한 내재적·외재적 요인

을 포함하여 개인 성격이나 직업 등에 관한 보다 구체적인 요인 등을 실증 분석에 포함할 필요가 있다.

이러한 한계점에도 불구하고, 본 연구는 대졸 청년층의 가치관을 파악하기 위해서 직장에 대한 내재적 가치를 중심으로 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하였다는 점에서 그 의의가 있을 것이다. 그리고 정규직 여부에 따른 비교·분석을 수행함으로써 정규직과 비정규직 근로자 간에 발생하는 차이를 확인할 수 있었다. 본 연구의 결과는 향후 대졸 청년층의 가치관이나 비정규직 근로자, 이직의도 등에 관한 추가적인 연구 수행 시 참고자료로서 활용 가능할 것이며, 개인 차원에서 직업(직장)과 관련된 의사결정 또는 국가 및 기업 차원에서 청년 실업과 일자리 미스매치, 비정규직 근로자 등과 관련된 정책 및 전략 수립 시 충분히 기여할 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 김근우·장영진(2005). 「호텔종사원의 공정성지각이 직무만족에 의한 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향」. 『Tourism Research』 21 : 269~289.
- 김동규·어수봉(2010). 「대졸 청년층의 경력변동과 임금효과」. 『경영연구』 25 (2) : 135~161.
- 김영미·김성섭·박혜정(2009). 「항공사 승무원의 직업선택동기 성취정도가 전반적인 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향」. 『호텔경영학연구』 18 (4) : 177~199.
- 김은석(2014). 「청년근로자의 직무만족이 자발적 이직에 미치는 영향」. 『진로교육연구』 27 (3) : 47~64.
- \_\_\_\_\_ (2015). 「대학 전공 선택 기준에 따른 대졸청년층의 직장만족도 차이 분석」. 『진로교육연구』 28 (3) : 85~101.
- 김정원(2007). 「비정규직의 조직몰입에 대한 직무특성과 고용관계특성의 영향: 직무만족의 효과검증」. 『인적자원관리연구』 14 (1) : 23~35.
- 김정원·서재현(2008). 「비정규직의 직무만족 결정요인: 비정규직 선택자발성

- 의 효과검증을 중심으로. 『조직과 인사관리연구』 32(1): 81~109.
- 김혜진·이재식(2012). 「개인주의/집단주의 성향과 조직시민행동 - 정서적 몰입과 이직 의도의 조절효과」. 『인적자원관리연구』 19(1): 47~69.
- 남재량(2006). 「청년실업의 동태적 특성과 정책 시사점」. 『노동리뷰』 16: 22~33.
- 문영만(2013). 「고용형태별 직무만족도 차이 및 결정요인」. 『산업노동연구』 19(1): 139~175.
- 문영만·홍장표(2017). 「청년 취업자의 기업규모별 이직 결정요인 및 임금효과」. 『산업노동연구』 23(2): 195~230.
- 박환보·김성식(2011). 「개인배경, 취업준비노력, 대학서열유형이 대졸자의 노동시장 성과에 미치는 영향 분석」. 『교육사회학연구』 21(3): 77~98.
- 심재휘·김경근(2015). 「대졸 청년층의 초기 노동시장 성과 영향요인 분석: 대학 재학기간을 중심으로」. 『한국교육학연구』 21(1): 113~138.
- 안강현·이용환(1998). 「전문대학 학생들의 직업가치관 유형에 관한 연구」. 『직업교육연구』 17(1): 1~18.
- 어윤경(2010). 「전공 - 직무 일치와 직업 가치관에 따른 직무 만족도 변화 추이」. 『상담학연구』 11(2): 721~738.
- 오성욱(2013). 「구직경로별 대졸청년구직자의 직업선택이 직업만족에 미치는 영향에 관한 연구」. 『조직과 인사관리연구』 37(4): 93~117.
- 오성욱·이승구(2009). 「대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향」. 『진로교육연구』 22(2): 1~19.
- 유현욱·김은비(2016). 「2~3년제 대졸 청년의 직업가치 유형과 첫 일자리 만족도 및 이직의 관계 분석」. 『직업교육연구』 35(5): 127~147.
- 이덕로·김찬중(2006). 「직무만족과 이직의도와의 관계에 관한 연구: 고용형태의 조절효과를 중심으로」. 『인적자원관리연구』 13(1): 123~144.
- 이상록·도유희·조은미(2017). 「정규직과 비정규직의 건강 차이와 직무 만족: 직무만족 요소들의 매개영향에 대한 분석을 중심으로」. 『한국자치행정학보』 31(1): 141~165.
- 이상희(2014). 「종사원의 고용형태에 따른 직무만족과 이직의도 영향 관계 - 한

- 식 체인레스토랑을 중심으로. 『한국콘텐츠학회논문지』 14(8): 442~452.
- 이수광(2008). 「직무 스트레스가 이직의도에 미치는 영향- 변혁적 리더십의 조절효과를 중심으로. 『관광연구저널』 22(1): 19~29.
- 이준혁·전정호(2016). 「고용가능성이 경력성장기회를 매개로 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향- 외부유연성을 중심으로. 『인적자원관리연구』 23(1): 47~67.
- 이창한·이완희·황성현·이강훈·김상원(2014). 『STATA를 활용한 사회과학 자료분석』. 피앤씨미디어.
- 이환범·이수창(2006). 「경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간의 상호관계에 관한 연구. 『한국조직학회보』 3(2): 83~101.
- 장은미(1997). 「경력 몰입이 조직 몰입과 이직 의도에 미치는 이중 조절 효과에 관한 연구. 『인사·조직연구』 5(2): 217~253.
- 정도범(2018). 「정규직/비정규직 근로자 여부와 직장만족도의 관계: 청년층의 집단별 차이에 관한 비교. 『노동정책연구』 18(4): 105~130.
- 정원식·정한식(2013). 「공공부문 비정규직의 조직몰입 및 이직의도의 영향요인에 관한 연구: 정규직과의 비교분석. 『한국공공관리학보』 27(1): 27~54.
- 주사총·이정언(2016). 「임금만족이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 『한국콘텐츠학회논문지』 16(10): 693~700.
- 차성현·주희정(2010). 「교육 및 기술 불일치가 임금, 직무 만족, 이직 의도에 미치는 영향 분석. 『교육재정경제연구』 19(3): 177~215.
- 채창균·김태기(2009). 「대졸 청년층의 취업 성과 결정 요인 분석. 『직업교육연구』 28(2): 89~107.
- 최명옥·유태용(2005). 「개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향: 부합들간의 상호작용 효과를 중심으로. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 18(1): 139~162.
- 통계청. 「경제활동인구조사. <http://kostat.go.kr/>.
- 한국고용정보원. 「고용조사 분석시스템. <https://survey.keis.or.kr/>.
- 황광훈(2018). 「청년취업자의 주관적 미스매치 결정요인 및 임금효과 분석. 『산

업노동연구』 24 (2) : 181~214.

황남희 · 정주연(2011). 「대졸청년층의 하향취업 : 연령집단 및 하향취업 측정방법에 따른 비교」. 『정책분석평가학회보』 21 (2) : 271~292.

황남희 · 김철희(2012). 「대졸청년층의 첫직장 기업규모와 임금격차」. 『정책분석평가학회보』 22 (4) : 217~236.

Ashford, S. J., C. Lee and P. Bobko(1989). "Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test." *Academy of Management Journal* 32 (4) : 803~829.

Brown, S. P. and R. A. Peterson(1993). "Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects." *Journal of Marketing Research* 30 (1) : 63~77.

Deci, E. L. and R. M. Ryan(1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY : Plenum.

DeConinck, J. B. and D. P. Bachmann(1994). "Organizational Commitment and Turnover Intentions of Marketing Managers." *Journal of Applied Business Research* 10 (3) : 87~95.

Edwards, J. R.(1991). *Person-job fit : A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 6 : 283~357. Oxford, England : John Wiley & Sons.

Hall, D. T.(1996). "Protean Careers of the 21st Century." *The Academy of Management Executive* 10 (4) : 8~16.

Kalleberg, A. L.(1977). "Work Values and Job Rewards : A Theory of Job Satisfaction." *American Sociological Review* 42 (1) : 124~143.

Leuty, M. E. and J. I. C. Hansen(2011). "Evidence of construct validity for work values." *Journal of Vocational Behavior* 79 (2) : 379~390.

Light, A. and K. McGarry(1998). "Job Change Patterns and the Wages of Young Men." *The Review of Economics and Statistics* 80 (2) : 276~286.

- McGinnis, S. K. and P. C. Morrow(1990). "Job Attitudes among Full- and Part-Time Employees." *Journal of Vocational Behavior* 36 (1) : 82~96.
- Mobley, W. H.(1982). *Employee Turnover, Causes, Consequences, and Control*, Reading, MA : Addison-Wesley.
- Nouri, H. and R. J. Parker(2013). "Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms." *The British Accounting Review* 45 (2) : 138~148.
- Park, M. and J. Kang(2017). "Job satisfaction of non-standard workers in Korea : focusing on non-standard workers' internal and external heterogeneity." *Work, Employment and Society* 31 (4) : 605~623.
- Podsakoff, P. M., S. B., Lee, J. Y. MacKenzie and N. P. Podsakoff(2003). "Common Method Biases in Behavioral Research : A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies." *Journal of Applied Psychology* 88 (5) : 879~903.
- Polivka, A. E.(1996). "A profile of contingent workers." *Monthly Labor Review* 119 (10) : 10~21.
- Porter, L. W., R. M. Steers, R. T. Mowday and P. V. Boulian(1974). "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians." *Journal of Applied Psychology* 59 (5) : 603~609.
- Rounds, J. B.(1990). "The comparative and combined utility of work value and interest data in career counseling with adults." *Journal of Vocational Behavior* 37 (1) : 32~45.
- Scarpello, V. and J. P. Campbell(1983). "Job satisfaction and the fit between individual needs and organizational rewards." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 56 (4) : 315~328.
- Sousa-Poza, A. and F. Henneberger(2004). "Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intentions : An International Comparative Study." *Journal of Economic Issues* 38 (1) : 113~137.
- Van Dyne, L. and S. Ang(1998), "Organizational citizenship behavior of contingent

workers in Singapore.” *Academy of Management Journal* 41 (6) : 692~703.

Wolbers, M. H. J.(2003). “Job Mismatches and their Labour-Market Effects among School-Leavers in Europe.” *European Sociological Review* 19 (3) : 249~266.

Zytowski, D. G.(1970). “The Concept of Work Values.” *Vocational Guidance Quarterly* 18 (3) : 176~186.

abstract

---

## Major Factors Affecting Turnover Intention of College Graduates : Comparison and Analysis According to Regular Workers

Chung Do-bum

Recently, the high youth unemployment rate is a serious problem, but the frequent turnover and early retirement of college graduates who have difficulties in getting a job is becoming an increasingly important issue. This study analyzes the major factors influencing the turnover intention of the college graduates, who called 'Millennial Generation', and then compares them according to the regular workers.

For empirical analysis, we used 2016 GOMS (Graduate Occupational Mobility Survey) data from KEIS (Korea Employment Information Service). The results showed that the higher personal development possibility, fit of aptitude (interest) and skill level of work were, the lower the probability of preparing for turnover, but fit of major did not significantly affect turnover intention. Besides, whether or not to be regular workers has strengthened the negative relationship between personal development possibility and turnover intention.

This study is meaningful in that it analyzed turnover intention based on intrinsic values rather than extrinsic values to understand the values of college graduates, and the difference between regular and irregular workers was also confirmed.

Keywords : turnover intention, personal development possibility, fit of aptitude (interest), skill level of work, fit of major, regular worker, intrinsic value