「취업진로연구」 제11권 제4호(통권 36호)
(사)한국취업진로학회
2021. Vol. 11, No.4, pp.143~165
DOI http://dx.doi.org/10.35273/jec.2021.11.4.007

논문접수일 : 2021년 11월 10일
최종수정일 : 2021년 12월 22일
게재확정일 : 2021년 12월 28일

청년층의 직업가치 요인과 직장만족 요인이 이직의도에 미치는 영향

조은정 (동서대학교)* · **이혜경** (경민대학교)**

국문요약

청년층의 잦은 이직은 초기 경력형성을 가로막는 요인이 되기 쉽고, 임금 및 근로조건에도 부정적인 영향을 미치게 되어 고용 불안정을 심화시킬 수 있다. 더욱이 조직 내 잦은 이직현상은 경영자에게도 채용 및 훈련비용의 증대와 같은 부담을 초래할 가능성이 높다. 이에 청년층의 높은 이직률 발생 손실을 미리 예측하고, 이직 현상에 영향을 미치는 환경 분석을 통해 좋은 일자리의 안정화 정책이 강구되어야 한다.

본 연구의 목적은 청년층의 이직의도 결정에 영향을 미치는 직업가치 요인과 직장만족 요인과의 관계를 살펴보고, 청년층의 효율적인 인력관리 제공과 진로교육의 효과적 개입을 강구하기 위한 기초자료를 제공하는데 있다. 본 연구는 한국고용정보원의 청년패널조사 2018년도 제12차 자료를 활용하여 5,041명을 연구대상으로 하였다. 이직의도는 이직결정과 직장지속 의향으로 구분하였다.

분석결과 첫째, 인구통계학적 특성 중 학력에 따른 이직의도는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 둘째, 이직의도 의향 집단에 따른 직업가치 요인과 직장만족 요인의 차이를 살펴본 결과 직업가치 요인은 이타, 낮은 신체활동, 직업안정, 타인영향, 애국이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났고, 직장만족 요인은 모든 하위 요인에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 셋째, 이직의도 결정에 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과 직업가치 요인 중에서는 낮은 신체활동, 지적추구가 영향을 미치는 요인으로 나타났고, 직장만족 요인 중에서는 전반적 만족도, 장래성, 여가생활, 고용안정성이 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 이러한 결과를 토대로 이직 결정을 예측할 수 있는 요인들을 파악하고, 이직의도에 대한 정확한 이유와 의사결정을 도울 수 있는 진로 및 취업상담 자료로 활용하고자 한다.

주제어 : 이직의도, 직업가치 요인, 직장만족 요인, 청년, 청년패널조사.

* 제1저자, 동서대학교 사회복지학과 부교수; E-mail: jejung@dongseo.ac.kr.
** 교신저자, 경민대학교 세무회계과 조교수, 경기도 의정부시 서부로 545 경민대학교; E-mail: kmsc@kyungmin.ac.kr; Tel: 031-828-7500; Fax: 031-828-7504.

Ⅰ. 서 론

청년층(15~29세) 실업 문제는 코로나 바이러스 사태와는 별도로 지속적인 세계 경기침체로 인해 과거 외환위기와 글로벌 금융위기 보다 오히려 더 심각한 상황으로 발전될 가능성이 높다(한요셉, 2020). 청년들의 실업 문제는 일자리를 얻기 위한 미취업 뿐만 아니라 취업한 청년들의 비정규직, 저임금, 장시간 노동도 포함된다. 2019년 통계청 경제활동인구조사에 따르면 청년 임금노동자 중 비정규직 비율은 40.4%를 차지하고 있는데 이는 전체 비정규직 비율인 36.4%보다 약 4.0% 높은 수치를 나타내고 있다(통계청, 2019). 정성식과 이기훈(2008)의 연구는 비정규직의 근로 불평등을 이해하고자 정규직과 비정규직으로 나누어 이직 후 월평균 급여의 변화를 살펴보았다. 정규직의 경우 이직을 하면 급여수준이 증가하지만 비정규직의 경우는 오히려 급여수준이 낮아지고 있는 것으로 나타났다. 즉 고용형태도 청년층의 고용불안에 영향을 미치는 요인임을 예측할 수 있다. 또한 취업난을 뚫고 어렵게 입사한 경우에도 1년 내에 퇴사하려는 신입사원들이 평균 29.4%로 10명 중 3명은 조기 퇴사한다는 점에 주목하여 이직에 영향을 미치는 원인을 분석하는 것은 매우 중요하다(https://www.donga.com/news/article/all/20200727/102167824/1). 이러한 청년층의 실업 문제와 비정규직 고용형태는 잦은 퇴직과 이직으로 이어져 결국 근속기간은 짧아지게 됨으로써 평생직장이라는 단어는 점차 무색해지고 있는 것이 현실이다.

'2019 청년 사회생활 실태조사' 보고서에 의하면 500명 청년 취업자 중 취업 이후 이직을 시도해 보거나 생각해본 경험이 있는 사람은 응답자의 67.4%에 달했다(고제성 등, 2020). 이직은 자신의 적성과 일치되는 일을 찾거나 적합한 직무를 탐색하기 위한 과정으로 긍정적 효과도 있으나 경력 손실을 초래하고 전문성을 높이는데 오히려 부정적인 영향을 미치기도 한다(김경범 등, 2016). 특히 고용의 불안정이 증가하고 있는 상황에서 경력 초기의 청년층에게는 더 부정적 결과로 작용할 수 있다. 즉 많은 사람들이 이직을 생각하여 보다 높은 급여수준과 고용의 안정, 자기개발의 기회 증가 등 발전적인 의미에서의 이직을 꿈꾸지만, 현실적으로는 이직이 반드시 개인의 성장이나 긍정적인 효과를 가져온다고 볼 수 없다. 경력 초기에 있는 청년층에게 이직은 짧은 기간에 잦은 직무이동과 조기 퇴사로 인해 숙련형성을 어렵게 만드는 요인이 되기 쉽다. 즉 잦은 이직은 초기 경력형성을 가로막는 요인이 될 수 있다. 이로 인해 임금 및 근로조건에도 부정적인 영향을 미치게 되어 고용 불안정을 보다 심화시키게 된다(김은석, 2014).

또한 조직 내 잦은 이직현상은 경영자에게도 채용 및 훈련비용의 증대와 같은 부담을 초래한다. 다시 말해, 이직은 신입직원을 적응시키기 위한 교육훈련 시간과 훈련 비용 뿐만 아니라 이직 대체자를 채용하기 위해 소요되는 시간과 비용도 발생하게 한다. 더욱이 조직 내에 남아 있는 근로자들에게 업무 부담의 가중, 잦은 구성원의 변화로 인한 혼란과 스트레스 등을 경험하게 함으로써 사기 진작도 떨어진다. 결국 이러한 현상들은 신입 청년층 고용을 기피하는 현상까지 초래하게 된다는 것이다(김은석 · 정철영, 2010).

일반적으로 이직은 이직의 의사결정 주체가 근로자 개인인 경우 혹은 근로자가 속한 조직에

따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 분류할 수 있다(손정은 등, 2019). 특히 자발적 이직의 경우, 이직이라는 행동결과로 나타나기 전 조직을 떠나려는 의지나 생각을 하게 되는데 이를 이직의도라고 한다. 즉, 현 직무에서 또 다른 직무로 옮기려는 의도 또는 다른 직종과 직무로 전환하려는 개인의 의지에 대한 태도라 할 수 있다. 이직의도가 실제 이직할 확률을 높인다는 연구와 이직의도를 통한 이직행위의 예측 타당성을 밝힌 연구들이 있다(Kammeyer-Mueller & Wanberg. 2003; 성지미・안주엽. 2016).

이직의도가 실제로 이직으로 이어지지 않는다고 해도 이직의도는 조직의 인사관리에 있어서 매우 중요한 개념이다. 왜냐하면 조직 구성원들 사이에서 이직하려는 의도가 높거나 이직이 빈번한 조직에서는 일할 수 있는 분위기 조성이 어렵기 때문이다. 또한 조직 구성원의 이직의도는 직무 불만족이나 부정적인 직무태도를 나타내는 대표적인 변수이고, 조직 구성원의 이직의도에 대한 원인규명은 결국 효율적인 조직 관리의 관점에서 중요한 의미를 갖는다(고대유 등, 2015). 따라서 이직의 행동변수로서 이직의 전 단계인 이직의도를 연구하는 것은 중요하다.

한편, 이직의도는 얼마만큼 직장에 만족하는가로 예측할 수 있다. 직장만족의 정의는 학자에 따라 조금씩 차이는 있다. 대부분 직무만족과 유사한 개념으로 보지만, Muchinsky(2000)는 직무만족보다 넓은 개념으로 직장만족을 보았다. 즉, 직장만족은 자신의 직무로부터 얻는 즐거움을 의미하는데, 직무만족을 포함한 보다 포괄적인 의미에서 직장만족을 정의하였다. 직장만족과 이직의도의 관계를 살펴본 기존연구를 검토해 보면 직장에 대한 만족과 이직의도는 부적관계라는 연구결과(Chiu, & Francesco, 2003; Chen et al., 2011; 성지미・안주엽, 2016; 유현옥・김은비, 2016)가 지배적이다. 이는 직장에 만족할수록 이직의도가 낮아짐을 의미하는 것이다. 최근 잡코리아의 설문조사에 따르면 직장만족도가 낮은 직장인의 91.9%가 실제로 이직을 고려하고 있다고 응답한 결과(https://news.joins.com/article/23767639#none)가 보여주듯, 현실적으로도 직장만족과 이직의도의 관계는 관련성이 높다고 해도 과언이 아니다. 특히 직장에 갓 입사한 신입 직원은 조직 적응에 집중하여 계속 근무를 이어나갈 것인지 판단하는 중요한 시기이므로 신입 직원의 직장만족도는 직장 지속여부를 결정하는 중요한 요인이다(윤병선・김천규, 2020).

이직한 근로자를 대상으로 좋은 일자리에 대한 개념을 연구한 결과에 의하면 구성원들은 조직문화와 체계에 의한 심리적 환경을 중요하게 인식하고 있음이 증명되었다(성수현・민현주, 2020). 특히 근로자와 고용자 간 연봉이나 보상 등 고용계약과는 다른 심리적 계약이라는 부분을 심히 중요하게 다루기도 하는데, 이는 곧 이직으로 연결될 가능성이 높기 때문이고, 이때 주목해야 할 요인이 직업가치이다. 직업가치는 개인이 직업을 통해 충족하고자 하는 욕구 및 실현하고자 하는 목표이다(오민아 등, 2019). 이는 개인이 직업을 갖는 이유이면서 직업이나 직장을 선택할 때 판단하는 기준이 될 뿐 아니라 더 나아가 직업적응과 직무만족에도 영향을 준다(전유정・신원식, 2019). 신입사원의 직업가치와 직업적응 간의 관계를 살펴본 오성욱과 이승구(2009)의 연구에서 직업가치는 직무 만족도와 업무 적합도에 유의한 영향을 미친다는 결과를 통해서 관련성이 있음이 확인되었다.

이직의도를 연구함에 있어서도 직업가치에 초점을 두는 것이 중요한 이유는 앞서 언급한 직

장만족의 경우 현재 직장생활의 경험으로부터 영향을 받는 요인인 반면, 직업가치는 한 단계 앞서 직업적응을 위한 중요한 영향요인으로 볼 수 있기 때문이다. Rounds(1990)는 자신이 중시하는 직업가치가 현 직장에서 실현이 가능할 경우 직장에 대한 만족도를 높이며, 더 오랫동안 지속하여 이직의도를 낮추게 할 수 있는 요인임을 언급한 바 있다.

이직은 단순히 개인 당사자, 해당 기업에만 국한된 문제가 아닌, 보다 넓은 시각에서 바라볼 필요가 있다. 왜냐하면 청년층은 기업의 성과창출과 국가발전의 핵심 인적자원으로 성장할 가능성이 높기 때문에 사회는 청년층의 높은 이직률로 인해 발생될 손실을 미리 예측하여 예방해야 한다. 또한 이직 현상에 대한 사회문화적 맥락 안에서의 분석을 통해 좋은 일자리의 안정화 정책을 강구하여야 한다.

따라서 본 연구의 목적은 청년들의 이직의도에 따른 직업가치 요인과 직장만족 요인을 살펴보고, 이직결정과 직장 지속의 방향성을 마련하기 위한 기초자료를 제공하는데 있다. 부차적으로 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 직업가치 요인과 직장만족 요인을 밝힘으로써 청년층의 효율적인 인력관리와 진로교육의 효과적 개입을 강구하고자 한다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1 : 인구통계학적 특성별 이직의도, 직업가치 요인, 직장만족 요인에는 차이가 있는가?

연구문제 2 : 직업가치 요인과 직장만족 요인은 이직의도에 어떤 영향을 미치는가?

II. 이론적 배경

2.1 이직의도의 개념

이직의도(turnover intention)란 구성원이 본인이 속한 조직을 떠나려는 의도 혹은 생각이나 결심을 의미한다(Price & Mueller, 1981). 즉 이직의도는 조직구성원들이 가까운 미래에 조직을 영원히 떠날 가능성을 자신이 스스로 추정하는 것이다(Vandenberg & Nelson, 1999). Iverson (1992)은 이직의도를 직원이 조직 일원임을 포기하고 다니던 직장을 떠나려는 의도라고 하였으며, Tett와 Meyer(1993)는 조직의 구성원이기를 포기하고 현재 직장을 이탈하려는 의도 또는 조직을 떠나기 위해 신중하고 사려 깊은 생각이라고 정의하였다.

이와 같이 이직의도의 개념은 다양하지만 이직이 구체적인 행동이라면 이직의도는 태도나 행동의도를 말하며 이직의 전단계로 구성원의 자발적인 이직을 예측할 수 있는 변인이라고 할 수 있다(이수아, 2017). 따라서 본 연구에서는 이직의도를 이직결정 전단계로 구성원이 현재 소속되어 있는 조직 및 직장에서 자발적으로 그만두려는 의지로 정의한다. 이직에 관한 대부분의 연구들은 자발적 이직에 초점을 맞추고 있는데, 그 이유로는 자발적 이직이 비자발적 이직보다 빈도

가 높고, 예측과 관리가 어려우며 많은 비용이 발생하기 때문이다(라광현·이윤호, 2011). 즉 조직관리의 측면에서 자발적 이직이 비자발적 이직보다 조직에 더 많은 부정적 영향을 미치기 때문이다.

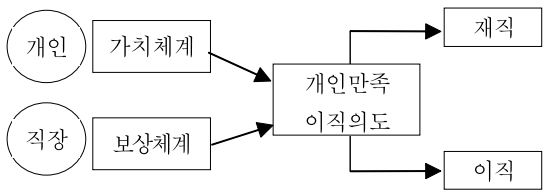
이직에 관한 연구는 실제 이직행위보다 이직의도를 기준변수로 사용하도록 권장하고 있다(김미선 · 박성수, 2016). 즉 이직과 이직의도 간의 관계가 높은 상관관계를 보인다는 연구(안치숙, 2018)를 통해서 이직의도는 이직으로 발생할 수 있는 경력단절, 불안정한 고용노동시장, 채용의 사회적 · 경제적 비용낭비, 인력손실과 조직의 생산성 하락과 같은 부정적인 영향을 줄일 수 있다. 이처럼 이직의도 예측을 설명하고, 이직을 예방할 수 있는 이론적 접근이 필요하다. 무엇보다도 청년취업자의 이직은 대부분 자발적인 선택에 의한 이직준비 경향이 높기 때문에(하여진, 2016) 이직 전단계인 이직의도의 심리적인 이유와 관련 요인들을 직업적응이론으로 설명할 수 있다.

직업적응이론은 직업적 환경의 적응문제를 다루는데 개인 뿐만 아니라 회사 및 조직에 대한 관점도 함께 고려해야 적응현상이 나타난다고 본다. 즉 개인이 자신의 직업환경에 얼마나 만족하는가에 해당하는 개인만족도와 직업환경이 개인에게 얼마나 만족하는가에 해당하는 조직만족도 모두를 강조한다(황매향, 2011). 직업적응이론은 개인의 욕구와 능력을 직업 환경에서의 요구와 연관지어 직무만족 등의 진로행동을 설명하려는 이론(김효정, 2018)이기 때문에 이직 전단계인 이직행동의도 과정을 설명하는데 유용하다.

직업적응이론은 개인과 직업 간의 욕구와 강화요인 사이의 관계로서 개인의 욕구가 환경의 강화요인에 의해 만족과 환경의 요구 조건이 개인의 능력 또는 기술에 의해 충족되는 것을 의미하는 충족으로 구성되었다(Dawis & Lafquist, 1984). 즉 직업적응을 개인이 속한 작업환경과 조화를 이루거나 유지하려고 하는 지속적이고 역동적인 과정으로 설명할 수 있다. 이러한 과정에서 개인만족과 조직충족이 높을수록 이직하거나 퇴직할 확률이 낮다고 해석할 수 있다. 대부분의 선행연구에서는 이직의도를 구성하는 요인들을 조직환경, 직무환경, 개인특성으로 구분하였다(이진혁, 2018; 윤영애, 2019).

본 연구의 이직의도 개념은 직업적응이론의 만족과 충족의 관계로 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 재구성하여 개인의 자발적인 선택과정으로 이직의도를 정의하였다. 또한 기존 적응이론과정에서의 조직충족의 퇴직과 이직은 생략하고, 개인만족 이직의도로 구성하였다. 이에 이직의도를 검증하는 모형은 개인관련의 가치체계와 직장관련 보상체계와의 관계로 선정하였다.

<그림 1> 이직의도와 직업적응과의 관계



2.2 직업가치 요인과 이직의도

국외 연구자들에 의하면 직업가치는 진로를 선택하거나 직업을 선택할 때 개인이 선호하거나 바람직하다고 믿는 규준이며, 행동을 유발하는 가치이고(Rokeach, 1973), 개인이 달성하고자 하는 심리적 상태나 목적, 물질적 조건이나 관계(Super, 1980)라고 정의하고 있다. 또한 직업가치는 청년들에게 미래 직업에 관한 결정을 이끄는 중요한 하나의 기준이 될 수 있다(Johnson & Monserud, 2010)는 점과 최근 국내 연구자들은 직업가치를 직업이나 직장에 가진 사고방식과 가치의 기준(조주은, 2016)이라는 점에서 하고자 하는 일과 현재 하는 일에 가진 인식, 관점, 태도라고 할 수 있다(하지영・심우정, 2017). 이에 본 연구는 직업가치를 직업을 선택하기 위한 만족이고, 직업적응 지속 여부를 판단하는 기준으로 정의하였다.

직업가치는 일반적으로 내재적 가치와 외재적 가치로 크게 나눌 수 있는데 내재적 가치는 직업에서 담당하는 직무 그 자체에 가치를 두고, 외재적 가치는 직업에서 부가적으로 따르는 이익이나 보상에 관심을 두는 도구적 가치라고 볼 수 있다. 이에 많은 연구들에서 내재적 가치는 적성과 흥미, 자기능력, 기여, 성취, 자아실현 등이 포함되고, 외재적 가치는 임금이나 지위, 복리후생, 사회적 평판, 직업안정 등이 포함된다고 설명한다(오성욱, 2013; 유현옥・김은비, 2016).

박은규 등(2021)의 최근 연구에서 10년간 직업가치의 변화를 살펴본 결과 청년들은 2010~2017년까지 8년 동안 내재적 가치보다는 외재적 가치를 보다 더 중시하는 것으로 나타났고, 2018년 이후로는 외재적 가치보다는 내재적 가치를 더 중시하는 것으로 나타났다. 특히 재직자 유무에 따른 직업가치 변화를 살펴본 결과 재직자의 외재적 가치는 10년 전에 비해 가장 많이 하락하고 있고, 구직자는 2018년 이후부터 외재적 가치보다 내재적 가치의 중요도가 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 임태근과 최우성(2016)은 직업가치의 내재적 가치 중 사회헌신, 외재적 가치 중 체면유지와 안정추구 요인이 정적인 관계를 가지고 있다는 연구결과를 통해서 내재적 가치와 외재적 가치는 이직의도에 여전히 관련성이 있음을 증명하고 있다. 또한 직업가치는 청년들의 실업, 이직, 구직 행동과 연관이 있는 중요한 개념으로 직업 만족과 동기, 생산성을 예측하는 중요한 변인으로 보고되고 있다(Lent, 1994). 특히 성인을 대상으로 한 연구에서는 주로 직업선택, 직무만족, 조직몰입과 이직 변인과의 관계를 검증한 연구(안광영, 2010; 지민웅・박진, 2017)가 이루어졌다. 또한 2008년부터 10년간 발표된 국내 학술지 논문을 중심으로 직업가치 연구동향을 분석한 결과(박은솔・조대연, 2018), 향후 성인을 대상으로 한 연구가 축적되어야 하며, 다양한 연구방법을 적용한 직업가치 연구가 확대될 필요성이 있다고 제언하였다.

따라서 본 연구는 기존 연구에서 다루지 못했던 대상자 즉 청년을 대상으로 특정 직종에 국한하지 않고 다양한 직종의 종사자들이 인식하는 직업의 내재적 가치・외재적 가치, 이직의도와의 관련성을 살펴봄으로써 이직의도를 예측하는 요인을 확인하고자 한다.

2.3 직장만족 요인과 이직의도

직장만족은 종업원이 전반적인 직장생활 및 자신의 직무에 대해 느끼고 있는 만족으로서 직장생활 및 직무경험 평가시 발생한 유쾌하고 긍정적인 정서상태를 의미하는데 이는 직무로부터 얻는 즐거움의 정도로 정의되는데 직무만족을 포함한 보다 넓은 의미로 정의 내릴 수 있다(Muchinsky, 2000). 이러한 정의를 통해서 많은 연구자들은 직무와 관련지어 직장만족을 정의내리고 있는데 직장만족이란 직원들이 업무를 수행하면서 느끼는 물리적이고 사회적인 조건에 대한 감정적인 행동이나 태도를 의미하며, 직원 각자가 스스로 느끼는 직무 또는 직무수행의 결과로 나타나는 긍정적인 정서 상태를 표현하는 태도로서, 직원들의 건강, 안전, 귀속, 성장을 표현하는 행동이고 자신의 직무 환경에 대한 평가의 결과라고 주장하고 있다(이선희・주종대, 2008; 김용구・윤선영, 2009; 박재희, 2009). 특히 박영진(2013)은 이직의도와 직장만족도와 관계를 분석한 연구에서 직장만족도가 높으면 높을수록 자연스럽게 이직의도에도 영향을 미쳐서 이직의도가 줄어들기 때문에 직장만족은 이직의도에도 직접적인 영향을 미치는 요인이며, 직무만족을 포함하는 상위 개념이면서 개인의 직무 상태나 경험을 자기 스스로 평가하면서 나타나는 긍정적이고 부정적인 정서 상태라고 정의하였다. 또한 직장만족 개념은 직무만족과 동일한 개념으로 간주되어 쓰이기도 하고 또 일부 연구에서는 직장만족을 직무만족으로 대체하여 사용하기도 하므로(정홍주 등, 2004; 오성욱・이승구, 2009; 강은나, 2011; 김보숙, 2017) 직무만족에 대한 개념들을 살펴보면 다음과 같다. 직무만족은 개인이 직무와 직무 경험을 통해서 얻게 되는 유쾌한 정서상태를 의미하는데(Locke, 1976) 직무에 대한 인지적(평가적), 정서적(감정적), 행동적 요소로 구성된 다차원적인 심리적 반응을 포함하여 정의하기도 한다(Hulin & Judge, 2003). 그러나 직무만족을 일반적 직무만족과 구체적 직무만족으로 세분화하여 구분하고 있다(조아미, 2016). 일반적 직무만족은 구성원들이 그들의 전반적인 직무에 대해 만족하는 것인 반면, 구체적 직무만족은 구성원들이 그들의 직무, 상사와의 관계, 동료, 임금, 승진기회, 직업상의 안정성 등과 같이 구체적인 직무와 관련하여 만족하는 것으로 정의하고 있다(Price & Mueller, 1986). 또한 Porter와 Lawler(1977)는 직무만족을 '조직구성원이 실질적으로 획득되는 보상외에 초과한 정도'라고 정의하고 있는데 여기서 보상은 금전적 보상과 비금전적 보상 모두를 포함한다. 즉 직무만족을 보상체계와 관련지어 정의하면 조직구성원이 직무경험을 통해서 조직체에 기여한 공헌에 대한 대가를 금전적 보상 뿐만 아니라 직장안정, 경력발전 등 경력상의 보상 그리고 지위 신분 및 인정 등 사회・실리적 보상 등을 포함하여 정의할 수 있다(정경자 등, 2010). 이에 본 연구에서는 직장만족을 직무만족과 유사한 개념으로 보고, 개인이 직무경험을 통해서 얻게 되는 성과와 대가에 대한 긍정적인 태도로 정의하여 설명하고자 한다.

박정주(2011)는 직장만족 요인으로서 직장 규모가 크고, 월평균 임금이 높을수록 첫 직장만족도가 높았으며 근로자 자신이 전공한 인적자본으로서 직장에서 요구하는 직무와 자신의 전공과 교육 내용 및 수준이 비슷할수록 첫 직장에 대한 만족도가 높다고 하였다. 또한 직장만족과 이직의도에 관한 선행연구에 의하면 직무만족이 감소하면 직무에 대한 매력이 사라짐에 따라 직장만족도가 낮아져 이직의도가 높아지고, 더 나아가 이직이 발생하는 것으로 설명할 수 있다. 즉 수행하는 직무에 만족했을 때, 만족에 대한 보답으로 자신이 맡은 바 직무를 더 성실히 수행한

다는 연구(오인수 등, 2007)를 시작으로 많은 선행연구들에서 직무만족이 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 요인임이 증명되었다(김미명 등, 2013; 김준환, 2014; 이상곤・함영림, 2014; 성미지・안주엽, 2016; 조아미, 2016; 이수아・강순희, 2018). 그러나 직장만족을 단일요인으로 보지 않고 하위요인별로 분석할 경우, 하위영역별로 이직의도에 대한 영향을 미치는 요인들은 일치하지 않는다는 결과(양계민・한도희, 2013)와 직무만족을 포함하여 직장만족을 요인별로 구분할 수 있다는 점에서 대부분의 학자들이 동의하고 있으므로 연구자의 연구 목적에 따라 직장만족도의 하위 영역들을 선택하여 결정할 필요가 있다고 제안하고 있다(김호원 등, 2015).

따라서 본 연구에서는 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 다양한 직장만족 요인들과의 관련성을 살펴봄으로써 이직의도를 예측하는 요인을 확인하고자 한다.

2.4 직업가치 요인, 직장만족 요인과 이직의도

첫 일자리 직업적응에 중요한 역할을 하는 예측요인으로 업무가치의 중요성을 증명하고 있다(이혜영・강순희, 2017). 즉 업무가치에 대한 긍정적이고 중요하게 여길수록 직장만족도와 업무만족도가 모두 높아지는 결과를 통해 개인-직무 적합성에 대한 가치가 중요하게 작용하고 있음을 짐작할 수 있다.

대졸 청년들이 회사를 이직하는 요인으로 근로환경을 포함한 직장에 대한 불만족 요인들을 설명하고 있는데 이때 직장만족 요인과의 관계를 살펴보면서 직업가치와 직장만족이 높은 상관관계를 가지고 있고, 이러한 관계에서 직업가치를 충족시킬 때 직장만족도 역시 증가하는 것으로 설명하고 있다. 특히 직업가치 요인들은 직장만족 요인에 영향을 미치는 가운데 입사전후의 시점에 따른 직업가치 변화 형태에 따라 직무만족에 차이가 존재하는 것으로 선행연구(김태형 등, 2014; 유현옥・김은비, 2016)를 통해 검증된바 청년들의 직업가치 요인과 직장만족 요인이 이직의도에 어떠한 차이가 있는지를 분석할 필요가 있다.

또한 우혜정 등(2018)의 연구에 의하면 취업 전후 직장만족도에 주요한 영향을 미치는 직업가치 요인에 대해 전략적으로 고려하고 이를 채용 및 유지 전략에 활용해야 함을 강조함에 따라 이직의도를 줄이기 위한 직장만족 요인과 직업가치 요인을 예측하여 분석하는 것은 매우 중요하다. 또한 취업 전과 후의 직업가치 요인 중 어떠한 요인들이 직장만족과 관련성이 높은지를 설명하고 확인하는 과정이 중요한데 그 이유는 청년들의 올바른 직업가치 확립을 통해 직장만족도를 높이는데 기여할 수 있기 때문이다.

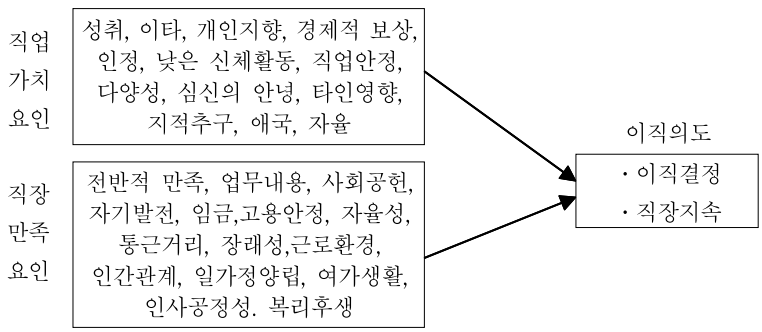
따라서 본 연구에서는 이직의도를 경험하는 청년들이 직업에 적응하거나 또는 진로 및 취업에 대한 취업준비 과정에서 선제적 전략수립을 통해 조기 퇴직률을 낮춤으로써 고용 안정화를 높이기 위한 방안을 제시하고 중요한 시사점을 제공하고자 직업가치 요인과 직장만족 요인이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

Ⅲ. 실증연구

3.1 연구모형

직업가치 요인 13개와 직장만족 요인 15개가 청년층의 이직의도에 어떠한 예측요인으로 작용하는지 살펴보기 위한 연구목적 달성을 위해 <그림 2>와 같은 연구모형을 설정하였다.

<그림 2> 연구모형



3.2 분석대상

본 연구의 분석대상은 한국고용정보원의 청년패널(youth panel)조사 2018년도 제12차 자료를 활용하여 패널조사에 참여한 청년을 대상으로 하였다. 청년패널조사는 청년층의 학교생활, 사회적 및 경제적 활동, 가계배경 등을 기반으로 기초자료를 수집하여 청년실업의 문제를 해결하기 위한 노동정책을 수립하고 관련된 연구발전에 기여하기 위한 목적으로 실시된 조사이다. 본 자료를 선택한 것은 전국 단위의 다양한 대상자들의 취업특성과 정보를 담고 있어 이직의도에 미치는 영향력을 분석하는데 가장 적합한 자료로 판단되었기 때문이다.

본 연구는 취업자의 이직의도를 분석하기 위한 연구이므로 전체 조사대상자 9,857명 중 조사기간 취업자이면서 한 개 문항이라도 무응답하거나 불성실하게 응답한 대상자는 제외하여 5,041명을 대상으로 분석하였다.

<표 1> 분석대상자 분포

구분	고졸미만	고졸	전문대졸	대졸	석사졸이상	계
남자	10(0.4)	567(21.9)	545(21.1)	1,347(52.0)	119(4.6)	2,588
여자	-	394(16.1)	642(26.2)	1,312(53.5)	105(4.3)	2,453
계	10	961	1,187	2,659	224	5,041

3.3 측정도구 및 측정방법

이직의도는 현재 취업중이면서 새로운 일자리를 구하기 위해 준비하고 있는 경우이다. 즉 새로운 일자리를 구하기 위하여 이력서 제출, 입사시험 응시, 구직사이트 등록 등의 구체적인 구직활동을 하고 있는 경우뿐만 아니라 이직관련 정보 공유, 면접준비를 위한 그룹 스터디, 취업을 위한 공사/공무원 시험 등의 준비 등 이직을 위한 다양한 활동을 의미한다. 이직의도의 측정은 “이직을 준비하고 있다”, “이직을 준비하고 있지 않다”로 구분하였다. 본 연구에서는 이직을 준비하고 있다고 응답한 경우를 “이직결정 집단”으로, 이직을 준비하고 있지 않다고 응답한 경우를 “직장지속 집단”으로 명명하여 분석하였다.

직업가치 요인은 청년패널조사에서 사용된 직업가치관 척도로 한국고용정보원(2006)이 개발한 척도를 수정한 것으로, 원척도는 13개의 변인에 6개씩 문항이 배정되어 총 78문항으로 이루어져 있다. 청년패널조사에서 사용된 직업가치관 척도는 원척도의 변인의 명칭을 수정하고, 하위문항의 수를 각 6개에서 1개의 단일항목으로 줄인, 총 13개의 유형으로 간소화된 척도이다. 직업가치관 척도는 응답자 자신이 생각했을 때, 직업선택 시 각 측정변인을 얼마나 중요하게 생각하고 있는지를 5점 척도로 평정하고 있다. 본 연구에서의 신뢰도 계수는 Cronbach′α=.856으로 나타났다.

직장만족 요인은 취업자의 직장만족도는 전반적인 만족도를 묻는 문항으로 청년패널조사 설문에는 전반적인 만족도를 묻는 문항을 비롯하여 총 15개 문항이 있다. 직장만족도 척도를 활용하여 현재 종사하고 있는 직장에서의 전반적 만족도, 업무내용, 사회적 공헌, 자기발전, 임금/소득, 고용안정, 자율성, 통근거리, 장래성, 근로환경, 인간관계, 일·가정 양립, 여가생활 보장, 인사고과의 공정성, 복리후생 15가지의 하위요인으로 구성되어 있다. ‘전혀 만족하지 않음’ 1점에서 ‘매우 만족함’ 5점으로 리커트 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서의 신뢰도 계수는 Cronbach′α =.918로 나타났다.

3.4 자료 분석

자료분석은 SPSS 22.0 통계프로그램을 사용하였다. 조사대상자의 성별 분포, 학력에 따른 이직의도를 살펴보기 위하여 빈도 및 평균값 분석을 실시하였다. 또한 이직의도 집단 간의 직업가치 요인, 직장만족 요인을 살펴보기 위하여 t-test를 실시하였다. 마지막으로 조사대상자들의 직업가치 요인, 직장만족 요인이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression)을 실시하였다. 이직의도에서 이직결정은 1, 직장지속은 0으로 집단 구분하고, 성별은 남성은 1, 여성은 0으로 더미변수화 하였다.

Ⅳ. 실증분석 결과

4.1 직업가치 요인, 직장만족 요인 기술통계 분석

직업가치 요인과 직장만족 요인에 해당하는 하위 항목들의 평균값과 표준편차를 살펴본 결과 직업가치 요인 중 경제적 보상(3.98점), 성취(3.89점), 직업안정(3.87점), 심신의 안녕(3.85점), 자율(3.82점)의 순으로 평균값이 높게 나타났다. 직장만족 요인은 고용안정(3.73점), 업무내용과 인간관계(3.72점), 자율성(3.69점), 전반적 만족(3.65점)의 순으로 나타났다.

<표 2> 직업가치 요인과 직장만족 요인 기술통계 분석

변수		평균값	표준편차
직업가치 요인	성취	3.89	.7012
	이타	3.50	.8099
	개인지향	3.31	.8656
	경제적 보상	3.98	.6781
	인정	3.87	.6747
	낮은 신체활동	3.40	.8249
	직업안정	3.87	.7935
	다양성	3.36	.8434
	심신의 안녕	3.85	.6942
	타인영향	3.67	.7469
	지적추구	3.78	.7357
	애국	3.37	.8519
	자율	3.82	.6715
직장만족 요인	전반적 만족	3.65	.6364
	업무내용	3.72	.6654
	사회공헌	3.50	.7012
	자기발전	3.56	.7076
	임금	3.39	.7542
	고용안정	3.73	.7024
	자율성	3.69	.6624
	통근거리	3.54	.8295
	장래성	3.47	.7336
	근로환경	3.63	.6629
	인간관계	3.72	.6350
	일가정양립	3.54	.6661
	여가생활	3.51	.6971
	인사공정성	3.51	.7203
	복리후생	3.39	.7546

4.2 인구통계학적 특성별 이직의도, 직업가치 요인, 직장만족 요인

4.2.1 인구통계학적 특성별 이직의도

성별과 학력에 따라서 이직을 준비하고 있는지(이직결정 집단), 이직을 준비하고 있지 않은지

(직장지속 집단) 살펴본 결과 성별에 따라서는 통계적으로 유의하지 않았고, 학력에 따라서는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 대졸자 중 이직을 준비하는 응답비율이 이직을 준비하지 않는 응답자의 비율보다 높게 나타났고, 나머지 집단에서는 준비하지 않는다고 응답한 비율이 더 높게 나타났다.

<표 3> 인구통계학적 특성별 이직의도

변수		이직결정	직장지속	Pearson 카이제곱
성별	남자	65(53.3)	2,523(46.7)	.188
	여자	57(51.3)	2,396(48.7)	
학력	고졸미만	0	10(0.2)	11.372**
	고졸	20(16.4)	941(19.1)	
	전문대졸	21(17.2)	1,166(23.7)	
	대졸	69(56.6)	2,590(52.7)	
	석사이상	12(9.8)	212(4.3)	
계		122	4,919	

※ **p<0.05

4.2.2 인구통계학적 특성별 직업가치 요인, 직장만족 요인

성별에 따라 각각의 하위요인별 집단 간 평균값의 차이를 살펴본 결과 직업가치 요인 중 개인지향, 경제적 보상, 낮은 신체활동, 직업안정, 심신의 안녕이 통계적으로 유의한 것으로 나타났고, 직장만족요인 중 임금, 복리후생이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 경제적 보상, 직업안정, 임금, 복리후생은 남자가 여자 보다 더 중요하게 생각하고, 만족도가 높은 것으로 나타났고, 개인지향, 낮은 신체활동, 심신의 안녕은 여자가 남자 보다 더 중요하게 생각하는 직업가치 요인으로 나타났다.

<표 4> 성별에 따른 직업가치 요인과 직장만족 요인

변수		남자	여자	통계값
직업가치 요인	성취	3.90	3.88	1.061
	이타	3.49	3.52	-1.267
	개인지향	3.29	3.34	-1.977**
	경제적 보상	4.00	3.95	2.686*
	인정	3.88	3.87	.504
	낮은 신체활동	3.34	3.45	-4.801***
	직업안정	3.89	3.84	2.198**
	다양성	3.36	3.36	.261
	심신의 안녕	3.82	3.89	-3.157*
	타인영향	3.68	3.67	.418
	지적추구	3.80	3.77	10747
	애국	3.38	3.36	.836
	자율	3.83	3.82	.546
직장만족 요인	전반적 만족	3.66	3.64	1.148
	업무내용	3.71	3.73	-.918
	사회공헌	3.50	3.51	-.624
	자기발전	3.57	3.54	1.490
	임금	3.43	3.35	3.429*

	고용안정	3.74	3.71	1.284
	자율성	3.70	3.68	1.219
	통근거리	3.53	3.54	-.124
	장래성	3.49	3.46	1.201
	근로환경	3.63	3.64	-.534
	인간관계	3.73	3.71	1.526
	일가정양립	3.55	3.54	.814
	여가생활	3.50	3.53	-1.421
	인사공정성	3.53	3.50	1.770
	복리후생	3.41	3.37	2.205**

※ *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

학력에 따른 직업가치 요인에서는 경제적 보상, 직장만족 요인에서는 통근거리를 제외하고는 모든 요인이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 석사이상의 집단이 다른 집단보다 직업가치 요인 중 경제적 보상을 제외하고, 모든 요인을 더 중요하게 생각하고, 직장만족 요인에서도 통근거리를 제외하고, 석사이상의 집단이 다른 집단보다 직장만족 요인을 더 만족하는 것으로 나타났다.

<표 5> 학력에 따른 직업가치 요인과 직장만족 요인

변수		고졸미만	고졸	전문대졸	대졸	석사이상	통계량
직업가치 요인	성취	3.40	3.75	3.81	3.96	4.13	28.926***
	이타	2.60	3.37	3.44	3.56	3.75	19.600***
	개인지향	2.90	3.22	3.29	3.35	3.45	6.748***
	경제적 보상	4.10	3.94	3.96	3.99	4.04	2.040
	인정	3.20	3.75	3.79	3.94	4.05	27.028***
	낮은 신체활동	3.00	3.30	3.36	3.44	3.46	6.943***
	직업안정	3.30	3.74	3.83	3.92	3.98	12.486***
	다양성	3.00	3.28	3.31	3.39	3.58	8.349***
	심신의 안녕	3.40	3.76	3.80	3.90	4.01	13.749***
	타인영향	3.00	3.56	3.60	3.73	3.86	17.692***
	지적추구	3.10	3.63	3.71	3.86	4.05	30.191***
	애국	2.80	3.22	3.28	3.44	3.62	20.152***
	자율	3.90	3.71	3.75	3.88	4.02	18.933***
직장만족 요인	전반적 만족	3.60	3.59	3.61	3.67	3.80	7.222***
	업무내용	3.40	3.63	3.68	3.75	3.96	15.453***
	사회공헌	2.90	3.38	3.46	3.56	3.62	17.153***
	자기발전	3.00	3.43	3.52	3.61	3.76	18.936***
	임금	3.30	3.33	3.35	3.42	3.56	6.260***
	고용안정	3.50	3.64	3.67	3.77	3.85	9.968***
	자율성	3.50	3.61	3.67	3.71	3.78	5.605***
	통근거리	3.60	3.58	3.54	3.51	3.54	1.287
	장래성	3.20	3.36	3.43	3.52	3.60	11.926***
	근로환경	3.20	3.52	3.57	3.69	3.75	15.968***
	인간관계	3.40	3.64	3.69	3.75	3.80	7.558***
	일가정양립	3.50	3.48	3.49	3.59	3.64	8.118***
	여가생활	3.20	3.42	3.46	3.56	3.63	10.679***
	인사 공정성	3.50	3.43	3.50	3.55	3.55	5.412***
	복리후생	2.90	3.26	3.33	3.46	3.47	17.123***

※ ***p<0.01

4.3 이직의도와 직업가치 요인, 직장만족 요인

4.3.1 이직의도에 따른 직업가치 요인, 직장만족 요인

이직의도에 따른 직업가치 요인, 직장만족 요인과의 관계를 이직결정 집단과 직장지속 집단으로 구분하여 t-test로 검증하였다.

직업가치 요인 중 이타, 낮은 신체활동, 직업안정, 타인영향, 애국이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 즉 직장지속 집단은 이직결정 집단보다 이타, 낮은 신체활동, 직업안정, 타인영향, 애국에 대한 직업가치를 더 중요하게 생각하는 것으로 밝혀졌다.

직장만족 요인은 모든 하위 요인에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 직장지속 집단이 이직결정 집단 보다 모든 직장만족 요인의 평균값이 더 높게 나타났다. 즉 이직을 결정할 때 직장만족 요인이 중요한 작용을 하고 있음을 의미한다.

<표 6> 이직의도에 따른 직업가치 요인과 직장만족 요인

변수		이직결정	직장지속	통계값
직업가치 요인	성취	3.79	3.89	-1.659
	이타	3.32	3.51	-2.284**
	개인지향	3.16	3.32	-1.879
	경제적 보상	3.89	3.98	-1.526
	인정	3.80	3.88	-1.160
	낮은 신체활동	3.07	3.40	-4.047***
	직업안정	3.69	3.87	-2.545**
	다양성	3.24	3.36	-1.470
	심신의 안녕	3.75	3.86	-1.625
	타인영향	3.53	3.68	-2.101**
	지적추구	3.81	3.78	.409
	애국	3.21	3.37	-2.117**
	자율	3.77	3.82	-.862
직장만족 요인	전반적 만족	2.82	3.67	-14.825***
	업무내용	3.03	3.74	-11.725***
	사회공헌	2.90	3.52	-9.694***
	자기발전	2.89	3.57	-8.544***
	임금	2.65	3.41	-11.135***
	고용안정	3.05	3.74	-10.900***
	자율성	3.09	3.70	-10.179***
	통근거리	3.01	3.55	-7.142***
	장래성	2.49	3.50	-15.295***
	근로환경	2.95	3.65	-11.615***
	인간관계	3.12	3.74	-10.795***
	일가정양립	3.00	3.56	-6.807***
	여가생활	3.12	3.52	-6.410***
	인사공정성	2.89	3.53	-10.401***
	복리후생	2.62	3.41	-11.674***

※ **p<0.05, ***p<0.01

4.3.2 이직의도에 영향을 미치는 직업가치 요인, 직장만족 요인

직업가치 요인 중 이직의도에 영향을 미치는 요인 살펴보기 위해 하위 요인별로 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 분석한 결과 회귀모형의 설명력은 3.6%이고, 모형 적합도는 p값이 0.05보다 큰 0.884으로 나타나 분석모형은 적합하다고 할 수 있다. 또한 종속변수의 분류정확도는 97.6%로 양호하게 나타났다.

직업가치 요인 중 학력, 낮은 신체활동, 지적추구가 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타

났다. 요약하면 학력이 1 증가할수록 1.364배 정도 이직을 결정할 가능성이 높고, 신체활동이 1 증가할수록 0.667배 정도 이직을 결정할 가능성이 감소하는 것으로 해석할 수 있다. 다시 말하면 신체활동을 덜하는 직업일수록 이직을 결정할 가능성도 감소한다. 반면 지적 추구가 1 증가할수록 1.453배 정도 이직을 결정할 가능성이 높다고 할 수 있다. 이직의도에 영향을 미치는 요인은 낮은 신체활동, 높은 지적 추구로 나타났다.

<표 7> 이직의도에 영향을 미치는 직업가치 요인

구분	B	S.E.	Wald	df	Exp(B)	통계량
성별	.026	.186	.019	1	1.026	Nagelkerker R^2=.036 Hosmer와 Lemeshow (p=.884)
학력	.310	.117	7.022	1	1.364***	
성취	-.136	.160	.720	1	.873	
이타	-.158	.142	1.245	1	.854	
개인지향	.002	.120	.000	1	1.002	
경제적 보상	-.081	.154	.273	1	.923	
인정	.037	.172	.047	1	1.038	
낮은 신체활동	-.405	.121	11.228	1	.667***	
직업안정	-.122	.128	.903	1	.885	
다양성	.019	.126	.023	1	1.019	
심신의 안녕	-.069	.148	.213	1	.934	
타인영향	-.136	.157	.752	1	.873	
지적추구	.351	.161	4.767	1	1.421**	
애국	-.077	.135	.327	1	.926	
자율	.056	.166	.114	1	1.058	

※ **p<0.05, ***p<0.01

직장만족 요인 중 이직의도에 영향을 미치는 요인 살펴보기 위해 하위요인별로 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 분석한 결과 회귀모형의 설명력은 25.5%이고, 모형 적합도는 p값이 0.05보다 큰 0.614으로 나타나 분석모형은 적합하다고 할 수 있다. 또한 종속변수의 분류정확도는 97.6%로 양호하게 나타났다.

<표 8> 이직의도에 영향을 미치는 직장만족 요인

구분	B	S.E.	Wald	df	Exp(B)	통계량
성별	.113	.201	.318	1	1.120	Nagelkerker R^2=.255 Hosmer와 Lemeshow (p=.614)
학력	.399	.126	9.993	1	1.491***	
전반적 만족	-.709	.187	14.442	1	.492***	
업무내용	-.286	.170	2.823	1	.751	
사회공헌	.096	.170	.315	1	1.100	
자기발전	.250	.181	1.898	1	1.284	
임금	-.042	.152	.076	1	.959	
고용안정	-.269	.134	4.024	1	.764**	
자율성	.137	.157	.762	1	1.147	
통근거리	-.091	.109	.706	1	.913	
장래성	-.903	.161	31.370	1	.405***	
근로환경	-.112	.174	.416	1	.894	
인간관계	-.072	.160	.201	1	.931	
일가정양립	-.004	.192	.001	1	.996	
여가생활	.366	.171	4.583	1	1.442**	
인사공정성	-.323	.172	3.530	1	.724	
복리후생	-.267	.166	2.603	1	.765	

※ **p<0.05, ***p<0.01

직장만족 요인 중 학력, 전반적 만족도, 고용안정, 장래성, 여가생활이 이직을 결정하는 요인으로 나타났다. 승산비를 통해 이직의도 예측을 살펴본 결과를 요약하면 학력, 직장에 대한 전반적 만족도, 고용안정, 장래성이 1 증가할 때 각각 0.492배, 0.045배, 0.405배 이직을 결정할 가능성이 감소하고, 학력과 여가생활이 1 증가할 때 1.491배, 1.442배 정도 이직을 결정할 가능성이 높다.

Ⅴ. 결론 및 논의

본 연구는 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 직업가치 요인, 직장만족 요인을 살펴보고, 청년층의 효율적인 인력관리와 진로교육의 효과적 개입을 위한 기초자료를 제공하는데 있다. 이직의도를 살펴보기 위하여 빈도, 평균값, t-test를 실시하였고, 이직의도에 영향을 미치는 직업가치 요인과 직장만족 요인을 분석하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 성별과 학력에 따른 이직의도, 직업가치 요인, 직장만족 요인을 살펴본 결과 성별에 따라서 이직결정은 통계적으로 유의하지 않았고, 학력에 따라서만 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구에서 성별이 이직의도에 중요한 요인이라는 연구결과(DelCampo, 2006; Moynihan, & Landuyt, 2008; 하문선 등, 2014)와는 상반되지만 학력과 이직결정 간의 관계는 비교적 일관된 결과(차성현・주휘정, 2010; 김은석, 2014)를 나타내고 있다. 또한 직업가치 요인은 성별에 따라 개인지향, 경제적 보상, 낮은 신체활동, 직업안정, 심신의 안녕이 통계적으로 유의한 것으로 나타났고, 학력은 경제적 보상만 제외하고 모든 요인이 통계적으로 유의하였다. 직장만족 요인은 성별에 따라서 임금, 복리후생이 통계적으로 유의한 것으로 나타났고, 학력에 따라서는 통근거리를 제외하고는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 성별과 학력에 따른 직업가치 요인과 직장만족 요인의 연구결과는 직업가치 중 외재적 가치 요인은 남성이 더 높고, 내재적 가치 요인은 여성이 더 중요시 하고, 고학력일수록 직장에 더 만족하는 것으로 나타난 선행연구의 결과(하문선 등, 2014; 이혜영・강순희, 2017; 오민아 등, 2019; 최문석・송일호, 2019)와 일맥상통한 결과이다.

둘째, 이직의도에 따른 직업가치 요인, 직장만족 요인을 이직결정 집단과 직장지속 집단으로 구분하여 t-test검증을 실시한 결과 직업가치 요인 중 이타, 낮은 신체활동, 직업안정, 타인영향, 애국이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났고, 직장만족 요인은 모든 하위요인에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 실제로 이직 근로자를 대상으로 직장만족 수준이 이직자와 비이직자 간의 통계적인 유의미한 차이를 나타낸 연구결과(Hom, & Griffeth, 2000; 유현옥・김은비, 2016)를 지지한다.

셋째, 직업가치 요인, 직장만족 요인 중 이직의도에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위해 하위요인별로 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과 직업가치 요인 중에서는 낮은 신체활동, 지적추구가 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났고, 직장만족 요인 중에서는 전반적 만족도, 장래성,

여가생활, 고용안정성이 이직의도에 결정하는 요인으로 나타났다. 즉 신체활동을 적게 하고, 지적추구에 대한 가치를 높게 인식할수록 이직의도가 낮아진다는 것이다. 또한 직장에 대한 전반적 만족도, 장래성, 고용안정성에 만족할수록 이직의도가 낮아지는 반면, 여가생활에 대한 만족이 높을수록 이직의도가 높아진다는 것을 의미한다. 몇몇 요인은 선행연구에서 나타난 결과들과 동일하게 나타났다. 강윤경 등(2020)은 대졸자의 직장만족도에 따른 잠재집단과 이직의 관련성을 잠재전이분석으로 종단연구를 실시하였는데, 그 결과 장래성 불만족 집단이 이직 확률이 높아 이직을 가장 많이 한다고 밝혔고, 청년창업자를 대상으로 사업생존에 영향을 미치는 창업준비행동 경로를 연구한 안소영(2018)의 연구에서도 소득과 같은 외재적 직장만족보다 장래성, 사회적 공헌, 개인발전과 같은 내재적 직장만족이 사업생존에 긍정적 영향을 미치는 결과(안소영, 2018)로 나타나 본 연구결과를 지지한다. 또한 고용불안을 느낀 근로자는 고용불안의 스트레스를 회피하기 위해 안정적인 근무환경을 추구하고자 이직하려는 경험을 보인다는 연구결과를 지지한다(Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). 이러한 결과는 비정규직 근로자가 정규직 근로자보다 상대적으로 이직의도가 높다는 연구결과(이덕로 · 김찬중, 2006)와 일맥상통한다. 한편 여가생활에 만족할수록 이직의도가 높게 나타난 결과는 추가적인 후속 연구를 통해 타당한 근거를 제시할 필요가 있다. 최근 박은규 등(2021)은 서울시 MZ세대 변화분석에서 “돈보다 여가” 즉 워라밸에 확고한 MZ세대를 설명할 때 청년 직장인들은 자신의 여가생활과 개인의 삶을 보장받고 싶어 하는 욕구가 높다고 주장함에 따라 본 연구에서도 여가생활 만족여부와 이직의도는 관련성이 높을 것으로 예측하면서 선행연구들을 지지한다.

선행연구와 연구 결과를 토대로 이직의도에 영향을 미치는 직업가치 요인과 직장만족 요인을 살펴본 결과 본 연구가 지닌 의의는 다음과 같다.

첫째, 기존 선행연구들이 주로 4년제 대졸자를 중심으로 살펴보았다면 본 연구는 고졸자와 전문대졸을 포함하여 학력에 따른 요인들 간의 관계를 분석하였다는 점이다. 청년패널 조사는 전국 단위로 표본이 추출되어 표본의 대표성을 확보하고 있으므로 본 연구의 결과는 일반화하는데 유용하다.

둘째, 이직의도를 가진 청년들의 세부적인 특성을 파악할 수 있는 예측요인을 추정하였다는 점이다. 일반적으로 기존 선행 연구들은 이직결정 집단과 직장지속 집단에 따른 직업가치와 직장만족의 차이를 통해서 집단의 특성을 파악하고 있지만 본 연구는 이직을 설명하는 예측요인을 분석하여 이직감소와 직장적응을 위한 중재방안으로 기초자료를 제공하고자 하였다. 이는 이직의도에 인과적 요인이 되는 변수와 상호복합적으로 작용하는 여러 요인들을 체계적으로 탐색해야 한다는 연구결과(정정희 등, 2008; 김재신, 2017)를 지지한다.

셋째, 이직의도에 영향을 미치는 직장만족도와 직업가치와의 관계를 분석한 기존 연구들은 각각의 변수를 구성하는 하위요인들을 세분화 하여 분석하기 보다는 직장만족도와 직업가치를 각각의 변수로 분석하였다. 그러나 본 연구에서는 직장만족과 직업가치를 하위요인별로 나누어 이직의도에 영향을 미치는 구체적 요인들로 분석함으로써 이직현상의 원인과 직업적응을 위한 자료로 활용할 수 있다는 점에 의의가 있다.

본 연구의 분석결과와 의의를 통해서 대학 및 기업 현장에서 적용할 수 있는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 나타난 실제 이직행위로 이어질 수 있는 예측 가능한 특성을 파악함에 따라 이직의도를 가지기 쉬운 집단의 특성을 이해하고, 기업의 문화를 개선하는데 활용 가능하다. 이에 젊은 연령층의 핵심인재들을 어떻게 효과적으로 관리할 수 있는지 현실적인 방안을 도출할 수 있는 접근방법을 제시할 수 있다. 청년들이 노동의 다양한 가치를 인정하고, 올바른 직업의식을 함양할 수 있도록 교육제도의 근본적 방향전환이 필요하다. 즉 예비 직업인들을 위한 진로교육 중 직장과 자신의 직업가치를 웰매칭 할 수 있는 진로결정 지원과 직장만족의 다양한 요인들을 위한 고용안정 방안 및 복지제도를 마련하는 것이 중요하다. 더 나아가 청소년들을 대상으로 한 직업가치에 대한 교육을 보다 체계적으로 확대해 나갈 필요도 있다. 청년고용정책이 보다 근본적이고 포괄적인 방향 전환과 함께 청년들이 안정적인 환경에서, 희망하는 다양한 일자리에서 일할 수 있도록, 노동의 다양성을 인정하는 인식 개선이 절실히 요구된다. 최근 자유학기제 등을 활용한 직업탐구가 활발히 진행되고 있는데, 이때 단순히 직업의 종류나 하는 일에 대한 소개보다는 직업에 대한 가치관을 형성할 수 있는 교육이 선행되어야 할 것이다.

둘째, 취업이후 직업가치와 직장만족 요인이 변화됨에 따라 이직이도 결정에 영향을 미치는 다양한 예측요인을 근로자와 기업을 매칭하는 근거자료로 활용하여 진로 및 취업상담에 적용할 수 다. 특히 청년기의 이직은 다른 연령층보다 높은 변동성과 취약한 이동성의 특징이 여전히 존재한다(윤윤규 등, 2017)는 점에서 청년층은 대상 기업이 요구하는 진로개발이 강조되어한다. 청년기를 대상으로 하는 진로와 취업상담 과정중에는 교육과 훈련에 대한 중요성을 강조하고 전문 및 기술 자격 획득 교육과 훈련을 기반으로 일자리를 탐색하도록 지원한다. 또한 노동시장에 진입해 정착하는 시기에는 업무와 조직에 적응하여 업무수행능력을 쌓는 경력개별 형성을 지원하는 방안들을 제시한다. 결국 이러한 근로자들의 노력들은 직장만족을 높이기 위한 방안을 마련하는데 중요한 자원이 될 수 있음을 인식시켜 준다. 즉 개인에게 적합한 일을 찾는 탐색의 과정이지만 잦은 이직은 오히려 경력을 형성하는데 방해하여 노동성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로 본 연구결과는 근로자와 기업 간의 웰매칭을 지원하기 위한 자료로도 활용하는데 유용하다.

본 연구의 한계 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째 본 연구는 패널 데이터를 활용하여 횡단적 연구를 통해 분석하였다. 특히 현 직장외에 다른 직장에서의 이직경험을 살펴보지 않았다는 점에서 패널 데이터의 장점을 활용하지 못한 점에 한계가 있다. 향후 후속 연구에서는 이직경험 정도를 파악하여 이직의도자들과 이직경험정도와의 관계를 추가적으로 살펴봄으로써 요인들과의 특성을 파악할 필요가 있다.

둘째, 분석 대상자들의 다양한 인구학적 특성 요인을 활용하지 못했다는 점에서 아쉬움이 있다. 연도별로 변수들이 상이하게 구성되어 있어 비교하는 데에 한계가 있다. 이에 특정 연도별도 공통적인 변수들을 파악하여 다양한 하위 요인들을 구성하고, 타당성을 확인할 수 있는 분석과정이 필요하다.

참고문헌(References)

강윤경・배상영・홍세희(2020), “대졸자의 직장만족도 잠재계층과 이직의 관련성: 잠재전이분석을 이용한 전이형태와 영향요인 검증”, **인적자원개발연구**, 23(3), 1-31.

강은나(2011), “사회적 기업 근로자의 직무요구와 고용불안정이 직장만족에 미치는 영향: 사회적 미션 지향성의 조절효과 검증”, **보건사회연구학회**, 31(2), 237-269.

고대유・강제상・김광구(2015), “공공조직의 침묵현상이 이직의도에 미치는 영향: 조직냉소주의를 통한 자기효능감의 조절된 매개효과를 중심으로”, **한국행정학보**, 49(1), 1-28.

고재성・천영민・정연순・현우영・양찬주(2020), **2019 청년 사회생활 실태조사**, 서울: 한국고용정보원.

김경범・이주현・노진원・권영대(2016), “청년 취업자의 이직 준비 관련 요인: 청년패널 2007-2013 자료분석”, **한국콘텐츠학회논문지**, 16(12), 480-491.

김미선・박성수(2016), “민간경비, 경호원의 개인성격이 조직적합성과 이직의도에 미치는 영향”, **한국경찰연구**, 15(2), 3-26.

김미영・박진화・이경주・윤정민(2013), “노인요양시설과 노인재가시설 요양보호사의 자기효능감, 직무만족도, 이직의도에 관한 연구”, **노인복지연구**, 62, 361-382.

김보숙(2017), **항공사 객실승무원의 ZED(Zonal Employee Discount)항공권 복리후생만족이 직장만족 및 이직의도에 미치는 영향: 분배공정성의 조절효과를 중심으로**, 석사학위논문, 세종대학교 대학원.

김용구・윤선영(2009), “여행사 종사원의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”, **한국관광・레저학회**, 21(1), 303-323.

김은석(2014), “청년근로자의 직무만족이 자발적 이직에 미치는 영향”, **진로교육연구**, 27(3), 47-64.

김은석・정철영(2010), “청년근로자의 직무만족이 자발적 이직에 미치는 영향”, **진로교육연구**, 23(3), 107-122.

김준환(2014), **사회복지사 이직의도 영향 요인에 관한 연구**, 박사학위논문, 고려대학교 대학원.

김재신(2017), “청년층의 이직행동 결정요인 분석”, **2017년 한국노동패널 학술대회**, 182-201.

김태형·신용존·김동룡(2014), “입사전후 직업가치의 인식차이에 따른 종업원 태도에 관한 연구”, **인적자원관리 연구**, 21(3), 407-434

김호원・오성욱・이재춘(2015), “직무만족 요인분석에 관한 연구:한국고용정보원 고용패널 데이터 활용을 중심으로”, **취업진로연구**, 5(2), 75-98.

김효정(2018), “고등학생의 진로정체감에 영향을 미치는 요인”, **한국콘텐츠학회논문지**, 18(2), 476-489.

라광현・이윤호(2011), “교정공무원의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, **한국범죄학**, 5(1), 43-73.

박영진(2013), **여행기업 관리자의 리더십 유형이 직장 내에서 직원들의 직업존중감과 직장만족 및 이직의도에 미치는 영향**, 박사학위논문, 경희대학교 대학원.

박은규・조아름・서현주(2021), **MZ세대의 직업가치관 변화 분석: 10년간(2010~2019년) 변화를 중심으로**. 서울: 한국고용정보원.

박은솔・조대연(2018), “직업가치 연구동향: 2008-2018년 국내 학술지 논문을 중심으로”, **HRD연구**, 제20(4), 1-27.

박정주(2011), “청년여성 임금근로자의 첫 직장만족도에 영향을 미치는 요인”, **직업교육연구**, 30(2), 213-229.

박재희(2009), “호텔조직에서 임파워먼트가 경영진 신뢰, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향”, **관광서비스연구**, 9(1), 43-62.

성수현 · 민현주(2020), “이직한 근로자가 인식한 좋은 일자리 개념도 연구”, **취업진로연구**, 10(3), 49-70.

성지미 · 안주엽(2016), “일자리 만족도와 이직의사 및 이직-청년층을 중심으로”, **산업노동연구**, 22(2), 135-179.

손정은 · 박재한 · 김성혜 · 장원섭(2019), “초기 경력자의 자발적 이직 경험에 관한 현상학적 연구: 학습과 성장을 중심으로”, **교육문화연구**, 25(5), 641-660.

안광영(2010), **직업가치관과 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 직업능력개발훈련교사를 중심으로**, 박사학위논문, 단국대학교 대학원.

안소영(2018), “청년창업자의 사업생존에 영향을 미치는 창업준비행동 경로연구: 직무만족도 및 직무적합도의 매개효과를 중심으로”, **한국사회복지행정학회 학술대회**, 421-423.

안치숙(2018), **대졸취업자의 전공-직무 불일치가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향,** 석사학위논문, 경기대학교 대학원.

양계민 · 한도희(2013), “실무자의 개인요인, 보수요인 및 가치요인이 이직의도에 미치는 영향”, **청소년학연구**, 20(11), 305-333.

오민아 · 허재은 · 조윤정(2019), “대학생들의 직업가치에 영향을 미치는 요인:중고등학교 시기 학업성취가치와 생애목표를 중심으로”, **청소년학연구**, 제56(4), 59-83.

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.

오인수 · 김광현 · Todd C. Darnold, 황종오, 유태용, 박영아, 박량희(2007). “직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성: 문헌고찰 및 메타분석”, **인사 · 조직연구**, 15(4), 43-86.

우혜정 · 김지영 · 윤관식 · 김우철(2018), “대졸 청년의 취업 전 직업가치 중요도와 취업 후 직업가치 만족도가 직장만족도에 미치는 영향”, **취업진로연구**, 8(1), 21-44.

유현옥 · 김은비(2016), “2~3년제 대졸 청년의 직업가치 유형과 첫 일자리 만족도 및 이직의 관계 분석”, **직업교육연구**, 35(5), 127-147.

윤병선 · 김천규(2020), “리더십 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 관한 메타분석: 조직몰입 매개효과”, **취업진로연구**, 10(4), 1-25.

윤영애(2019), **보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 관련 변인들에 대한 관계 구조분석**, 박사학위논문, 광주대학교 대학원.

윤윤규 · 김유빈 · 오선정 · 강동우 · 김세움(2017), **청년 고용·노동시장의 현황, 문제점 및 정책과제: 정형화된 사실들 분석**, 서울: 한국노동연구원.

이덕로 · 김찬중(2006). “직무만족과 이직의도와의 관계에 관한 연구: 고용형태의 조절효과를 중심으로”, **인적자원관리연구**, 13(1), 123-144.

이상곤 · 한영림(2014), “노인재가시설 요양보호사의 직무스트레스, 직무만족, 자기효능감이 이직의도에 미치는 영향”, **노인복지연구**, 65, 7-33.

이선희 · 주종대(2008), “호텔종사원의 직무불안정과 조직유효성간의 영향관계 연구”, **문화관광연구**, 10(1), 71-88.

이수아(2017), “임금 근로자의 이직의도에 있어 직무만족도의 매개효과 연구”, **여가관광연구**, 27, 53-70.

이수아 · 강순희(2018), “일과 생활만족도가 이직의도에 미치는 영향과 고용형태의 조절효과 분석”, **한국콘**

텐츠학회논문지, 18(5), 600-611.
이진혁(2018), **육군의 임무형 지휘가 이직의도 및 사기에 미치는 영향에 관한 연구**, 박사학위논문, 계명대학교 대학원.
이혜영 · 강순희(2017), "대졸자의 직업가치와 첫 일자리 직업적응에 기업특성이 미치는 영향", **취업진로연구**, 7(2), 125-149.
임태근 · 최우성(2016), "직업가치가 이직의도에 미치는 영향에 있어 조직후원인식의 조절효과 : 외식업체 1년 미만 신입종사원을 중심으로", **경영과 정보연구**, 35(3), 37-56.
전유정 · 신원식(2019), "신입 사회복지사들의 직업가치 인식과 직업적응", **사회과학연구**, 35(4), 127-152.
정경자 · 이주량 · 이영민(2010), "과학기술인력 보상 만족도 결정요인 탐색과 근속에 대한 영향 분석", **기술혁신연구**, 18(2), 1-32.
정성석 · 이기훈(2008), "2단계 로지스틱 회귀모형을 이용한 직무만족도와 이직행동에 관한 연구: 대졸자 직업이동 경로조사 자료를 중심으로", **Communications of the Korean Statistical Society**, 15(6), 859-873.
정정희 · 김지수 · 김경희(2008), "간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측 요인", **간호행정학회지**, 14(1), 35-44.
정홍주·김종원·오태형(2004), "종업원의 직장만족도 결정요인 실증연구: 보험회사 중심으로", **해양비즈니스**, 159-172.
조아미(2016), "직무만족도와 이직의도의 관계에서 청소년지도자 효능감의 조절효과", **미래청소년학회지**, 13(3), 79-96.
조주은(2016), "항공사 종사원의 직업가치관이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향", **관광연구**, 31(6), 47-62.
지민웅 · 박진(2017), "생애 첫 전일제 일자리에서의 자발적 이직 결정요인", **서울행정학회 추계학술대회**, 189-211.
통계청(2019), 경제활동인구조사.
차성현 · 주휘정(2010), "교육 및 기술 불일치가 임금, 직무 만족, 이직 의도에 미치는 영향분석", **교육재정경제연구**, 29, 177-215.
최문석 · 송일호(2019), "청년층의 교육 및 전공불일치가 임금과 직장만족도에 미치는 영향", **사회과학연구**, 26(2), 85-102.
하문선 · 김경집 · 김복환(2014), "대학생의 직업가치 잠재프로파일 분류: 내적보상, 외적 보상, 환경적 보상을 중심으로", **교육문제연구**, 51, 1-21.
하여진(2016), "직무일치가 직무만족을 매개로 이직의도에 미치는 효과", **교육재정경제연구**, 25(2), 29-52.
하지영 · 심우정(2017), "대졸청년층의 대학교육경험, 직업가치관, 일자리 적합 및 만족도의 연관성 탐색", **고용패널 학술대회**, 12(1), 573-591.
한국고용정보원(2006), **청년층을 위한 직업 가치관 검사개발 연구보고서**, 서울: 한국고용정보원.
한요셉(2020), "청년 고용의 현황 및 정책제언", **경제전망**, 37(1), 39-46.
황매향(2011), "직업적응이론의 한국 구직자에 대한 적용가능성 탐색", **진로교육연구**, 24(3), 1-19.

Chen, G., Ployhart, R. E., Thomas, H. C., Anderson, N., & Bliese, P. D.(2011). "The Power of Momentum: A New Model of Dynamic Relationships Between Job Satisfaction Change and Tum over Intention", *Academy of Management Journal*, 54, 159-181.

Chiu, R. K., & Francesco, A. M.(2003). “Dispositional traits and turnover intention: examining the mediating role of job satisfaction and affective commitment”, *International Journal of manpower,* 24(3), 284-298.

Dawis, R., & Lofquist, L. H.(1984). *A Psycholigical theory of work adjustment*, Minneapolis: Univ. of Minnesota Press.

DelCampo, R. G.(2006). “The Influence of Cultur Strength on Person-Organization Fit and Turnover”, *International Journal of Management*, 23, 465-469.

Greenhalgh, L.]., & Rosenblatt, Z.(1984), “job in-security: Toward a conceptual clarity”, *Academy of Management Review,* 9, 438-448.

Hom, P. W., & Griffeth, R. W.(2000). *Employee turnover, Cincinnati*, Ohio: An International Thompson Pub.

Hulin, C. L., & Judge, T. A.(2003). “Job Attitudes,” In: W. C. Borman, D. R. Ligen, and R. J. Klimoski(Eds.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*, NJ: Wiley.

Kammeyer-Mueller, J. D., & Wanberg, C. R.(2003). “Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathway to adjustment”, *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 779-794.

Johnson, M. K., & Monserud, M. A.(2010). "Judgments about work and the features of young adults' jobs", *Work and Occupations*, 37(2), 194-224.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G.(1994). “Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance”, *Journal of Vocational Behavior,* 45, 79-122.

Locke, E. A.(1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally.

Moynihan, D. P., & Landuyt, N.(2008). “Explaining Turnover Intention in State Government: Examining the Roles of Gender, Life cycle, and Loyalty”, *Review of Public Personal Administration*, 28(2), 120-143.

Muchinsky, P. M.(2000). *Psychology applied to work,* Brooks/Cole, ITP.

Porter, L. W., & Lawler E. E.(1977). *Managerial Attitude and Performance Homewood Ⅲ,* Richard D. Irwin.

Price, J. L., & Mueller, C. W.(1981). *Professional Turnover: the Case for Nurses,* Ames: Iowa State University.

Rokeach, M.(1973). *The Nature of Human Values,* New York: The Free Press.

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, 32-45.

Super, D. E.(1980). “A life-span, life-space, approach to career development”, *Journal Vocational Behavior,* 13(1), 282-298.

Tett, R. P., & Meyer, J. P.(1993). “Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on metaanalytic findings”, *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

Vandenberg, R. & Nelson, J.(1999). "Disaggregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behaviour?", *Journal of Human Relations,* 52: 1313-1336.

https://news.joins.com/article/23767639#none(2021. 11.10. download)

https://www.donga.com/news/article/all/20200727/102167824/1(2021. 11.10. download

The Journal of Employment and Career Vol. 11, No. 4 - December 2021

The Effects of Work Value Factor and Job Satisfaction Factor on Turnover Intention of Youths

Eun-jung Jo
Dongseo University, Busan, Korea
Hye-kyong Lee*
Kyungmin University, Gyeonggi, Korea

Abstract

Turnover of youth is likely to be a factor that prevents early career, and it can have a negative impact on wages and working conditions, which can deepen employment instability. The frequent turnover in the organization is likely to cause burdens such as increasing recruitment and training costs for managers. Therefore, it is necessary to predict the loss of high turnover rate of young people in advance and to take a policy of stabilizing good jobs through environmental analysis that affects the turnover phenomenon.

The purpose of this study is to examine the decisive factor to find out the work value and job satisfaction factors for the turnover intention. In addition this study is to provide basic data for the efficient manpower management of young people and effective intervention of career education. This study utilized 5,041 by the Korea Employment Information Service(2018). The turnover intention was divided into the decision of turnover and the intention of continuing work.

The results of this study are as follows. First, the factor that showed the difference of according to education level were turnover intention. Second, according to turnover intention, the factors that showed the difference in the work value were altruism, physical activity, other influence, patriotism. Third, the factors that showed the difference in the job satisfaction were all. And education level. low physical activity, intellectual value, overall satisfaction of workplace, future, leisure, and job security were significant predictors of the group. Based on the results, the study suggests ways to support career education and adaptation to job as work value and job satisfaction factors are important factors in determining turnover. In conclusion academic and practical implications were discussed.

Key Words : Turnover Intention, Work Value Factor, Job Satisfaction Factor, Youths, Youth Panel.

* Corresponding Author. Professor, Department of Tax Accounting, Kyungmin University, #545 seobu-ro, Uijeongbu, Gyeonggi-do, Korea, 11644; E-mail: kmsc@kyungmin.ac.kr; Tel: +82-31-828-7500; Fax: +82-31-828-7504.