

## 청년층 일자리에서의 조직사회화 영향요인이 이직의도에 미치는 영향 분석

서숙영<sup>1)</sup> · 최명숙<sup>2)</sup>

### 요약

본 연구는 한국교육고용패널조사(KEEP)의 2019년도 청년층 노동시장 이행 추적조사자료를 활용하여 청년층의 현재일자리에서의 조직사회화 영향요인이 이직의도에 직접적인 영향을 미치는지에 대해 분석하였다. 분석 결과, 조직사회화 선행요인 중 학습전략, 인사고과, 제도화된 전략, 업무만족은 이직을 하지 않겠다는 의지에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 조직특성으로 분류되는 제도화된 전략과 업무만족은 투입된 다른 변인보다 이직의도에 주도적으로 많은 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 반면, 청년층의 기술과 지식은 이직을 하지 않겠다는 의지에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 이직의도에 영향을 미치는 통제변수를 독립변수로 투입한 결과 과거일자리수와 학력은 이직을 하지 않겠다는 의지에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 청년층이 과거 일자리의 경험이나 학력이 높을수록 이직을 하겠다는 의지에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 청년층의 현재 일자리에서 이직을 감소시키기 위해서는 조직사회화의 학습을 위한 구체적인 방법과 다양한 학습도구의 개발, 조직사회화의 중요성에 대한 경영자 인식 등이 우선적으로 개선되어야 할 것으로 판단된다.

## I. 서론

기업은 외부의 경영환경 변화에 대응하여 다양한 방법과 경영기법을 통해 조직변화를 지속해서 추진한다(김정진, 박경규, 2008). 조직변화는 기술혁신과 더불어 무한경쟁에 직면한 기업들이 전략적 사고를 통해 희소한 경영자원을 배분하여 기업의 경쟁우위를 창출하는 과정이며 이러한 과정의 주체는 기업을 구성하는 인적자원이다(장세진, 2014). 특히, 경영환경의 급격한 불확실성 증가는 기업에 미치는 파급력을 가늠하기 쉽지 않다(안영진, 2018). 이러한 경영환경을 극복하기 위해 기업은 외부의 자원보다 내부의 인적자원을 통한 위기 극복에 더 많은 노력을 요구하고 있다(Ha, 2020). 어떠한 조직이든 조직의 성장과 발전을 추구하기 위해서는 조직변화의 주체인 구성원의 행동이 우선하여야 한다(백기복, 2011). 이는 조직의 혁신을 비롯한 모든 조직변화의 기본적 전제조건이 바로 개인의 행동에서 출발하기 때문이다(김일천, 김종우, 이지우, 2004).

한편, 한 글로벌 컨설팅 업체가 아시아태평양 14개국 직장인 총 14만명을 대상으로 진행한

1) 계명대학교(교육심리 및 공학 박사과정 수료)

2) 계명대학교(교육학교수, 교육혁신처장)

‘아시아태평양 노동시장 현황 조사’ 결과에서 한국 직장인의 이직 희망비율이 가장 높은 것으로 조사되었다(이윤정, 2020). 이는 조직에 충성하기보다 자신의 경력개발에 더 무게를 두는 90년대 출생자인 청년층이 취업 전선에 등장하면서 향후 잠재적 이직자가 급증할 것이라는 전망과 맥락을 같이한다(임홍택, 2018). 물론 자신의 경력개발을 통해 부가가치를 높이고 더 나은 근로조건을 탐색하는 것은 다소 경직된 국내 노동시장을 활성화하는 등 다양한 긍정적인 요인을 제공하기도 한다. 그러나 취업반수생이라는 신조어가 나올 정도로 청년층의 잦은 이직과 취업은 기업의 인적자원 관리비용 증대는 물론 이직을 준비하는 과정에서 조직의 구성원에게 부정적인 영향을 미칠수 밖에 없다. 특히 청년층의 경우, 대기업을 선호하는 일반적인 인식에 따라 중소기업의 퇴사율이 대기업에 비해 3배 정도가 더 높은 것으로 조사되었다(고용노동부, 2018).

청년층의 이직이 빈번히 이루어진다고 해서 이러한 이직 자체만으로 보편적인 사회특정 현상에 유·불리의 영향이 미친다고 단정할 수는 없다. 다만, 이직의도(turnover intention)가 이직으로 이어지지 않더라도 이직의도가 있다는 것은 잠재적 이직자를 의미한다. 즉, 어떠한 좋은 기회가 있으면 언제든지 이직할 의사가 있음을 의미하며, 나아가 이직을 실행하기 위한 상시적 준비를 하고 있다는 것을 전제로 한다. 이러한 이직의도를 갖고 있는 조직 구성원은 근로의무에 대한 책임감이 낮아 결근이나 지각과 같은 행동이 자주 발생한다(Hom, Mitchell, Lee, & Griffeth, 2012). 또한, 조직의 조직몰입과 경력몰입 등이 낮아 성과 창출의 기반이 되는 조직시민행동이 약화 될 수 있다(Coyne & Ong, 2007). 나아가 기존의 조직 이익과 상반되는 행동이나 조직문화를 훼손하고 구성원간 신뢰 저해 행위가 증가할 수 있다(Kim & Kao, 2014).

실제 적정수준의 이직은 인력채용의 순환적 과정을 견인하여 기업이 필요로 하는 양질의 우수한 인력을 채용할 수 있는 기회제공과 함께 새로운 아이디어나 기술 등 기업혁신을 촉진시키고 정제된 조직분위기를 쇄신시켜줄 수 있다. 반면, 이직은 인력수급정책의 차질에 따른 생산계획을 비롯한 공정전반의 혼란을 가져와 경영의 안정을 저해할 수 있다. 실제 기업입장에서 근로자의 잦은 이직은 비용의 증대를 가져온다. 즉, 잠재적 이직자의 조직에 대한 불만, 이직준비로 인한 생산성저하, 신규인력의 채용과 교육훈련에 따른 비용의 증대, 조직사회화(organizational socialization) 과정에서의 생산성 저하 및 관리비용 증대, 신규인력의 숙련성 저하로 인한 생산성 저하 및 산재발생 가능성 등으로 인한 상당한 비용손실을 초래할 수 있다.

선행연구는 이러한 청년층의 이직이 조직사회화 과정을 충분히 거치지 못한 경우에 발생하는 것으로 제시하였다(황영훈, 김진모, 2019). 조직사회화는 청년층이 일자리에서의 적응과정으로 선행 사회화, 대면, 변화와 습득, 행동적 결과, 정서적 결과의 단계를 거친다(Jex & Britt, 2008/2012). 이러한 단계를 통해 청년층은 조직의 역사, 언어, 정치, 사람, 조직 목표와 가치, 직무 숙련성 등을 습득하게 된다(Chao, O’Leary-Kelly, Wolf, Klein, & Gardner, 1994). 국·내외 학술지를 통한 조직사회화의 연구는 주로 심리사회요인, 개인특성요인, 조직사회화전략, 직무특성을 선행요인으로 제시되었다(오진주, 김진모, 2014). 최근에는 국내연구만을 대상으로 조직사회화를 상황주의적 접근, 개인주의적 접근, 상호작용적 접근으로 나누어 선행연구를 구분하

였다(박선주, 임세영, 2019).

기업은 현재 코로나19라는 사상 초유의 경영환경하에 새로운 패러다임의 경영전략을 요구받고 있다. 그러나 그 어떠한 경영전략도 구성원의 조직몰입(organizational commitment)이나 조직충성도(organizational loyalty)를 대신할 수 없다. 기업이 코로나19 이후 다가오는 급격한 경영환경의 변화에 적응하기 위해서는 무엇보다 전 방위적인 혁신이 필요한 시점이다. Hamel(2012/2012)은 경영의 다양한 불확실성과 경제 위기를 넘어서는 유일한 대안이 혁신이라고 강조했다. 이는 기업에 부가가치를 만들어 주던 기존의 가치사슬(value chain)이 파괴되는 현상이 일반화되고 산업 간 경계가 희미해지는 지금, 세계시장에서 성공한 기업이라도 지속적인 혁신 없이는 경쟁우위를 유지할 수 없기 때문이다(이장우, 2013). 따라서 기업의 인적자원 관리 측면에서 이직발생은 필연적인 채용과 퇴직의 순환과정으로 볼 수 있으나 적어도 잠재적 이직상태에 놓여 있는 구성원의 비율을 최소화하고 초기경력자인 청년층의 조직사회화 과정의 효과적 운영을 통해 이직자 또는 잠재적 이직자를 최소화하여야 할 것으로 판단된다.

본 연구는 한국직업능력개발원이 제공한 2019년도 한국교육고용패널(KEEP: Korean Education and Employment Panel)의 청년층 노동시장 이행 추적조사 자료를 활용하여 청년층 직장인의 조직사회화에 영향을 미치는 선행요인이 이직의도에 직접적인 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1. 청년층의 일자리에서 심리·사회적요인은 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가?
- 연구문제 2. 청년층의 일자리에서 학습·경험적요인은 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가?
- 연구문제 3. 청년층의 일자리에서 조직사회화전략요인 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가?
- 연구문제 4. 청년층의 일자리에서 직무특성요인은 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가?

## II. 선행연구 검토

### 1. 이직과 이직의도

#### 가. 이직

이직(turnover)의 사전적 의미는 직장을 옮기거나 바꿈을 의미한다(국립국어원, 연도미상). 일반적인 이직의 개념은 조직의 구성원이 소속되어 있는 조직을 떠나 조직의 외부로 이동하는 것을 의미한다(문영주, 2010). 한편, 이러한 이직의 개념은 단순히 이동의 범위를 중심으로 정의되나 이직의 유형 또는 결과를 중심으로 하는 관점에 따라 자발성 유무, 통제 가능 유무, 조직영향 유무 등 다양한 측면의 개념 정립이 제기된다(유지혜, 2019). 그러나 이직의 유형이나 이직의 결과 등에 따른 개념의 정립은 단순한 이직의 개념을 오히려 더 난해하게 만들 수 있다. 따라서 이직의 개념은 조직체를 중심으로 구성원의 조직이동, 즉, 근로기준법에 따른 고용

관계의 종료라는 좀 더 단순 명료한 정의가 필요하다(성지현, 2013). 물론 이동범위를 좀 더 넓히는 개념적 정의로 국가, 지역, 산업, 산업 간 및 조직 외부로의 이동을 이직으로 정의할 수 있다(Flilppo, 1984). 그러나 이러한 광의의 이직개념은 종업원의 입직(accession)과 이직(separation)을 모두 포함하는 개념을 전제로 한다(Bluedorn, 1978). 따라서 조직사회화 과정에서 발생하는 자발적 이직은 단일사회나 조직, 공장으로부터의 이직을 의미하는 노동이직(labor turnover)의 개념을 기반으로 정립하여야 한다. 따라서 본 연구에서의 이직은 근로자 자신의 의지에 따라 소속된 조직과의 근로관계를 종료하는 자발적 이직으로 타사로 이전을 목적으로 하는 것을 의미한다.

## 나. 이직의도

의도(intention)는 어떠한 일을 성취하고자 하는 마음 또는 ‘심리’ 선택이나 행위의 결정에 대한 내적이고 개인적인 역량으로 볼 수 있다(김명섭, 2020). 의도는 태도로서 행동이라는 결과를 도출하기 위한 연결의 역할을 한다(Krueger et al., 2000). 의도는 유기체가 자신의 주위를 둘러싼 환경에 자연적으로 영향을 받는 필연성이 아니라 인간에게 내재 되어 있는 이성이라는 개별적인 특징에 의해 자신의 행동을 자신의 사고 원리를 통해 끌어내는 실천적인 이성을 의미한다(Yovel, 1998). 의도는 실질적인 행동을 유발하는 동기적 요인을 포함하는 생각이나 계획을 의미한다(문영주, 2010). 실제 이직의 발생을 측정하기 위해 의도를 측정하는 것은 행동이 의지의 통제를 받기 때문에 행동을 예측 하려면 그 행동을 실행할 의지를 측정해야 하기에 의도를 측정하는 것으로 볼 수 있다(Ajzen, 2002). 대부분의 인과관계 연구는 인지 설문을 사용하여 측정한 의지나 의도를 행동이 발생한 것으로 간주하여 연구를 진행하였다(Krueger Jr & Brazeal, 1994).

이직의도(turnover intention)는 조직의 구성원이 연속된 조직생활 도중 다양한 요인으로 인해 현재의 조직과의 근로관계 단절을 원하는 생각이나 계획으로 개인의 심리적인 의지를 의미한다(강인주, 2015). 또한, 이직의도는 근로자 스스로의 자발적인 의지에 초점을 두고 소속된 조직을 옮기거나 주된 직무를 변경하고 싶다는 생각, 자신의 능력과 직장의 조건 등을 대비하여 불특정 미래에 소속된 조직을 떠날 계획 등으로 정의된다(Vandenberg & Nelson, 1999). 근로관계의 특성을 반영한 정의로 노동의 대가로 근로를 제공하는 구성원이 자신의 노무급부에 대한 의무를 종결하고 조직을 떠나고자 하는 의지로 제시하였다(Mobley, 1982). 본 연구에서는 이직의도를 청년층이 조직사회화 과정에서 자발적인 사유로 조직을 떠나고자 하는 의지 또는 의도로 정의하였다.

## 2. 조직사회화

사회화는 어떠한 유기체가 전통적으로 가지고 있는 공통의 규범과 내재된 암묵적 가치를 해당 유기체에 진입한 대상이 이에 대한 적응과정을 거치는 것을 의미하고 조직사회화는 적응

대상이 기업체와 같은 조직으로 새로운 구성원이 조직으로 진입한 후, 조직원으로 변화되는 전반적인 과정을 의미한다(Adkins, 1995). 즉, 조직사회화는 개인이 조직의 구성원으로 진입한 후 조직 내부의 공통된 규범, 기치, 직무수행에 필요한 기술과 지식, 구성원 상호작용에 필요한 지식을 습득하고 학습해 나가는 일련의 과정을 의미한다(Louis, 1980). 조직사회화는 연구자의 관점에 따라 조금은 상이하게 정의되나 공통적인 의미는 조직의 규범이나 가치관을 학습하는 형태로 정의된다(Taormina, 1997).

조직사회화는 조직 진입 전 해당조직에 대한 정보를 수집하는 ‘선행 사회화’, 진입 후 실제 업무와 조직문화와 접촉하는 ‘대면’, 자신의 담당 직무에 대한 과업 익힘과 조직문화에 적응하는 ‘변화와 습득’, 조직원으로서의 책무의 완성과 소통, 지속적인 근속을 통한 ‘행동적 결과’, 나아가 조직에 대한 충성과 일체감을 느낄 수 있는 ‘정서적 결과’의 5단계로 구분할 수 있다(Jex & Britt, 2008/2012). 또한, 조직으로 진입하는 개인은 조직사회화 과정을 통해 조직이 지난 온 역사, 조직 내의 업무상 용어를 포함한 지역의 방언과 같은 조직내부의 언어, 조직 내에 잠재되어있는 암묵적 지식과 자원배분 등의 과정에서 발생하는 조직정치, 조직 내 신뢰관계 및 의사소통 방법, 조직의 전략과 목표의 내재화, 개인에게 주어진 직무의 고도화 등을 습득하게 된다(Chao, O’Leary-Kelly, Wolf, Klein, & Gardner, 1994).

### 3. 조직사회화 영향요인

선행연구는 조직사회화 단계의 행동적 결과나 정서적 결과를 중심으로 조직사회화 수준을 측정하였다(Van Maanen & Schein, 1979). 이는 성공적인 조직사회화의 결과가 완전한 조직원으로서의 적응을 측정하기 위해 진입자의 태도를 측정할 수 있는 직무몰입, 직무만족, 이직의도 등을 사용하였다(Ostroff & Kozlowsky, 1992). 실증사례연구에서 신입사원을 대상으로 한 조직사회화 종단연구에서는 조직사회화전략과 조직적응으로 영향요인을 구분하여 제시하였다(박경규, 윤종록, 임효창, 1999). 최근 신입사원중 대졸 신입사원만을 대상으로 조직사회화 문헌분석 연구에서는 상황주의적 접근과 개인주의적 접근으로 영향요인을 구분하여 제시하였다(박선주, 임세영, 2019). 반면, 조직사회화의 대상과 범위를 일반화한 조직사회화 영향요인 연구에서는 개인특성요인과 조직특성요인으로 영향요인을 구분하여 제시하였다(오진주, 김진모, 2014). 본 연구에서는 오진주, 김진모(2014)가 문헌고찰을 통해 분류한 조직사회화 영향요인인 심리·사회적, 학습경험적, 직사회화전략, 직무특성으로 구분하였다.

#### 가. 심리·사회적요인

심리·사회적특성은 새로운 구성원이 조직원으로서의 역할과 책임을 다하기 위한 일련의 학습과정과 동일하게 볼 수 있다(Louis, 1980). 심리·사회적 특성은 개인의 학습과정에서 나타날 수 있는 개인의 특성과 관련성이 높는데, 주로 자아개념과 타인과의 대화 및 관계유지, 의사소통능력, 감성지능 등을 말한다(김아영, 1996). 오진주, 김진모(2014)는 문헌연구를 통해 심리·사



회요인을 자기관리능력, 통제위치, 자기존중감, 선도적행위(주도적 성격), 피드백추구, 사회적 네트워크(대인관계), 자기효능감, 성장욕구, 기대 등으로 제시하였다. 본 연구에서는 통제위치와 네트워크(대인관계)를 심리·사회적 요인으로 구성하였다.

먼저, 통제위치(locus of control)란 자신의 주변에서 발생하는 일상에 대해 스스로가 통제할 수 있다는 자신에 대한 믿음의 과정이다. 이러한 통제위치는 문제가 발생할 경우 이에 대한 해결방법을 스스로 찾고자 하는 태도를 가진 내적 통제위치와 외부의 다양한 영향요인에 의해 문제가 해결될 것이라는 태도를 가지는 외적 통제위치로 구분할 수 있다(Mukherjee & Mukherjee, 2014). 내적 통제위치의 태도를 가지고 있는 개인은 자신의 선택, 행동, 문제해결 방법에 따라 나타나는 다양한 결과를 자신이 통제할 수 있으며, 스스로를 주어진 자신의 운명에 대한 개척자로 생각한다(Rotter, 1996). 내적 통제위치를 지닌 개인은 자신에게 주어진 과제나 문제를 해결하기 위해 외부의 환경과 관련된 정보나 지식을 적극적으로 탐색하는 특성으로 인해 외적 통제위치에 있는 개인보다 더 높은 직무만족도를 보인다(1983; Spector, 1982). 국내 선행연구에서도 내적 통제위치에 있는 개인이 외적 통제위치에 있는 개인보다 더 높은 조직적응성을 보였다(옥주영, 탁진국, 2012). 따라서 본 연구에서는 대응지표로 사회적자본의 범주에서 개인의 통제 가능성을 사용하였다.

다음으로, 사회적 네트워크란 사인 간의 관계로, ‘개인이 주체가 되어 설정한 집단의 사람들 혹은 사회적 참여를 통해 연결되는 방식’으로 정의된다(Seibert et al., 2001). 즉, 네트워크는 사인 간의 교류를 통한 인적 소유자원의 교환 및 학습을 통한 경험의 축적 등을 의미한다(한수진, 나기환, 2015). 네트워크는 개인이 조직의 일원으로 또는 개인 생활에서 다양한 대인관계를 형성하는 것을 의미하는데, 이러한 대인관계의 형성은 조직사회화 과정의 개인 학습을 지원하고 발생된 문제에 대한 해결방안을 제시하면서 멘토·멘티의 관계를 형성한다(Noe, 1988). 네트워크는 개인이 조직의 구성원으로 정착하는데 있어 평온한 심리상태를 유지할 수 있도록 도와주고 스스로의 효능감을 높여 조직에 대한 적응력을 향상시켜 준다(Viator, 2001). 국내 실증사례 연구에서도 긍정적인 대인관계는 개인의 조직사회화에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(장지현, 장원섭, 2011). 따라서 본 연구에서는 사회적 자본의 참여 정도를 사회적 네트워크의 대응지표로 사용하였다.

## 나. 학습·경험적 요인

개인은 조직사회화의 각 단계를 거치면서 다양한 경험과 학습을 통해 소속된 조직에 대한 적응도를 높인다. 조직의 구성원으로 진입한 개인이 효과적인 조직사회화가 이루어질수록 조직에 대한 직무만족과 조직몰입은 향상된다(김우택, 김인호, 1999). 선행연구는 조직사회화 과정에서 학습한 내용을 충분히 개인에게 내재화될 때 조직으로 진입하는 개인의 정서적 몰입의 향상에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Simosi, 2010). 오진주, 김진모(2014)는 문헌 연구를 통해 학습경험 요인을 조직사회화 학습내용, 정보추구행동, 기술과 지식, 학습전략으로 제시하였다. 본 연구에서는 기술과 지식, 학습전략을 학습·경험적 요인으로 구성하였다.

먼저, 지식과 기술은 조직이 구성원의 직무를 효율적·효과적으로 수행할 수 있도록 하는 교육의 핵심적인 목표로 개인의 조직원으로서의 진입을 돕는 가장 기본적인 요인으로 볼 수 있다. 개인은 조직사회화의 각 단계를 통해 다양한 것을 습득하지만, 직무만족이나 조직몰입 등과 같은 정서적 몰입의 기본 바탕은 개인이 조직 구성원으로서 수행하여야 하는 직무의 전문성이다(왕태규, 2019). 개인이 조직을 통해 근로를 제공하는 내용은 조직이 필요로 하는 지식과 기술이 포함된 과업으로 구성되기 때문이다(황영훈, 김진모, 2019). 이러한 지식과 기술은 조직의 구성원이 되기 이전 대학 등의 교육기관을 통해 학습한 전공 분야와 입사 후 조직에서 수행하는 직무가 일치하는 경우, 일치하지 않는 직무를 수행하는 구성원에 비해 더 높은 것으로 나타났다(채희선, 박지성, 2019). 따라서 본 연구에서는 전공·직무 일치 정도를 지식과 기술의 대용지표로 사용하였다.

둘째, 조직의 학습전략은 일터학습(workplace learning)의 다양한 학습방법 및 도구를 의미한다. 일터학습은 일반적으로 조직에서 일어나는 모든 학습을 의미하며, 형식학습, 비형식학습, 무형식학습으로 구분한다(Colley, Hodkinson, & Malcom, 2003). 일터학습은 자기효능감, 조직몰입, 직무만족도, 조직충성도, 조직유효성 등에 긍정적인 영향을 미치며 조직사회화에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(박지희, 백지연, 2016; 임미래, 2019; 조준, 윤동열, 한승현, 2018). 특히, 조직학습은 초기경력자의 조직사회화에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(박혜선, 이찬, 2012). 따라서 본 연구에서는 조직의 학습전략, 학습지원도구, 학습방법 등 학습전반에 대한 만족도를 학습전략의 대용지표로 사용하였다.

#### 다. 조직사회화전략

조직사회화 전략은 초기경력자들이 진입하는 조직에 대한 적응력을 높이기 위해 조직에서 활용하는 다양한 제도와 방법 등의 효과적인 운영과 적용을 의미한다(박경규, 윤종록, 임효창, 1999). 조직은 새로 진입한 조직 구성원들이 자신의 업무와 함께 전반적인 역할을 신속하게 학습하게 하여 조직의 유기적인 체계를 강화하여야 한다(김현석, 2007). 최근의 국내 실증사례연구는 조직사회화 전략의 하위 요인을 업무에 대한 전문교육, 멘토링, 제도적인 지원 등으로 구성하였다(박종철, 최현정, 2017; 양재영, 박영진, 2019; 정태연, 2019). 오진주, 김진모(2014)는 조직특성을 중심으로 좀 더 세분화하여 구분한 선행연구에 따라 조직사회화 전략을 상사행동스타일, 제도화된 전략, 멘토링, 상사의 피드백, 인사고과로 구분하였다. 본 연구에서는 제도화된 전략과 인사고과로 구성하였다.

먼저, 제도화된 전략은 조직사회화를 촉진하는 조직, 집단, 개인의 전략으로 구분할 수 있다. 조직차원은 교육·훈련, 신입사원 프로그램, 멘토링, 조직학습 등 다양한 학습중심의 제도, 집단 차원은 지식공유 등을 통한 사회적지원, 사회적 상호작용 등을 기반으로 하는 제도, 개인차원은 흡수역량 등 개인이 조직의 가치와 지식 등을 흡수하기 위한 역량 등을 비롯한 행동을 의미한다(Saks & Ashforth, 1997). 본 연구에서는 이러한 제도화된 전략으로 직장에서의 대인관계 만족도, 고용의 안정성 만족도, 사회적 평판 만족도를 제도화된 전략의 대용지표로 사용하였다.

다음으로, 인사고과는 구성원들의 직무수행 정도, 성과, 기여도 등을 종합적으로 평가하는 것으로 인적자원 관리제도의 기반 요인으로 작용한다(최지애, 이인석, 전무경, 2014). 인사고과는 구성원의 업무실적, 업무능력, 근무태도, 조직기여 등에 관한 평가를 통해 직급, 직책, 임금 등의 결정을 위해 반드시 필요하다(신승인, 김찬중, 2018). 공정한 인사고과는 조직으로 진입한 초기경력자들의 만족과 동기유발, 태도, 동료·상사와의 관계 등에 영향을 주어 조직사회화에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(김종관, 윤준섭, 이염남, 2013; 차은애, 정현우, 김영조, 2015; Alexander & Ruderman, 1987). 따라서 본 연구에서는 인사체계(승진제도)에 관한 만족도를 인사고과의 대용지표로 사용하였다.

## 라. 직무특성요인

직무특성요인은 직무를 수행하는 과정의 노력과 결과에 대한 보상, 성과목표 달성에 대해 영향을 줄 수 있는 요소로 직무 자체를 수행하는 과정과 다른 직무수행 간의 상호영향 요인까지 모두 포함한다(Bonner & Sprinkle, 2002). 직무특성이란 조직 구성원 개별로 부여된 과업에 대한 다양한 개념과 책임을 기반으로 한다. 즉, 업무수행 결과에 대한 인지를 통해 결과와 성과에 영향을 미치는 포괄적인 직무의 핵심적 속성으로 볼 수 있다(Hackman & Oldham, 1975). 오진주, 김진모(2014)는 직무특성을 업무만족, 업무처리방식, 업무설계로 구성하였다. 한편, 국내 실증사례연구에서는 직무특성을 직무정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백으로 구성하고 피드백이 내적동기에 가장 많은 영향을 미친다고 제시하였다(황상탁, 2012). 본 연구에서는 업무만족 요인만을 직무특성 요인으로 구성하였다.

업무만족은 일반적으로 조직의 구성원이 자신에게 주어진 과업에 대한 긍정적인 정서의 반응 결과로 생기는 감정과 업무 적응에 대한 전반적인 태도를 의미한다(Seo, Park, & Lee, 2003). 업무만족은 개인이 직무를 수행하기 위한 모든 행동과 태도에 영향을 미치며, 자신에게 주어진 과업을 효과적·효율적으로 수행하여 업무수행 능력을 촉진한다. 이러한 업무만족은 정서적인 상태를 의미하는 것으로 과업의 단위로 이루어진 개별의 업무가 아닌 자신에게 주어진 직무수행에 따른 대인관계, 감정, 태도, 연봉, 진급, 직무, 인정, 평가, 복리후생, 작업환경, 동료관계, 근로조건 등의 다양한 요소가 포함된다(Locke, 1976). 황상탁(2012)은 업무만족과 유사한 개념으로 피드백을 사용하였으며, 실증사례연구에서 직무특성의 다양한 요인중 피드백이 가장 많은 영향을 미치는 것으로 제시하였다. 따라서 본연구에서는 근무환경 만족도, 근무시간 만족도, 임금 만족도, 복리후생제도 만족도를 업무만족의 대용지표로 사용하였다.



### Ⅲ. 분석 대상 및 변수

#### 1. 분석 대상

본 연구는 2019년도 한국직업능력개발원의 청년층 노동시장 이행추적 조사 자료를 사용하였다. 분석 대상 자료는 학적정보, 경제활동, 취업자, 미취업자 및 비경제활동인구, 과거일자리, 여가생활 및 경제의식, 사회적 자본, 가정생활을 중심으로 하위 범주를 구성하였다. 본 연구는 3,150명의 설문 응답자 가운데 현재 일자리를 갖고 있는 것으로 응답한 1,842명을 대상으로 분석하였다. 연구 대상자의 인적사항은 다음과 같다.

〈표 1〉 인구통계학적 변수

성별		학력				전공계열					명(%)
남	1185 (64.3)	고졸	300 (16.3)	전문대졸	538 (29.2)	인문	255 (13.8)	사회	264 (14.3)	교육	71 (3.9)
여	657 (35.7)	대졸	857 (46.5)	대학원졸	147 (8.0)	공학	549 (29.8)	자연	120 (6.5)	의학	96 (5.2)
계	1842 (100)	계	1842 (100)		예체능	186 (10.1)	결측	301 (16.3)	합계	1842 (100)	

#### 2. 변수 설명

본 연구에서 종속변수는 현 일자리에서의 이직의도 여부로 설정하였다. 먼저 종속변수에 상당한 영향을 미칠 것으로 예상되는 통제변수는 ‘학력, 근속월수, 연봉, 과거일자리수’로 구성하였다. 이 중 근속년수, 연봉, 과거일자리수는 응답 단위를 통일한 후 이를 백분위로 나누어 5단계의 척도로 다시 구분하였다.

〈표 2〉 통제변수의 재 범주화

백분위 수(%)	근속개월 수	연봉	과거일자리 수	척도(설명)
0~20	16개월이하	2400만원미만	1개	1(매우적음)
21~40	17개월~32개월	2400만원~3000만원미만	2개	2(적음)
41~60	33개월~53개월	3000만원~3600만원미만	3개	3(보통)
61~80	54개월~80개월	3600만원~4400만원미만	4개~5개	4(많음)
81~100	81개월이상	4400만원이상	6개이상	65(매우많음)

독립변수는 변수는 기존 설문문항의 내용을 통제위치, 사회적네트워크, 기술과지식, 학습전략, 조직사회화전략, 직무특성요인으로 재구성하였다. 독립변수 및 종속변수에 대한 설명은 <표 3>과 같다.

**<표 3> 연속형 독립변인에 대한 설명**

변인		변인설명	변인 값	Cronbach's $\alpha$	
연속형 독립변인	심리 사회적 요인	통제위치	자신의 인생 통제정도	전혀그렇지않다=1 ~매우그렇다=10	-
		사회적네트워크	사회적 참여정도(종교, 레저, 문화, 친목, 정당, 환경단체, 기타시민단체)	참여하지않는다=1 ~적극적으로 참여한.다=5	.70
	학습 경험적 요인	기술과 지식	학습경험(전공·직무일치, 학력 전공유용성, 교육·직무유용성)	전혀일치(유용)하지않다=1 ~매우일치(유용)하다=5	.95
		학습전략	교육훈련(직무교육기회, 콘텐츠·강사역량, 교육만족도)	전혀그렇지않다=1 ~매우그렇다=5	.93
	조직 사회화 전략	제도화된 전략	조직만족도(개인발전가능성, 고용의 안정성, 사회적 평판, 대인관계)	전혀그렇지않다=1 ~매우그렇다=5	.73
		인사고과	인사체계 만족도(승진체계)	전혀그렇지않다=1 ~매우그렇다=5	-
직무특성요인	업무만족	업무만족도(근무환경, 근무시간, 임금, 복리후생)	전혀그렇지않다=1 ~매우그렇다=5	.75	
종속변인	이직 의도	이직을 하지 않는다(기준변수)	이직하지 않는다=1 이직한다=0	-	

이상의 변인은 2019년도 한국교육고용패널조사의 청년층 노동시장 이행 추적조사 설문지를 기반으로 재구성하였다. 본 연구에서 사용한 연봉과 근속년수의 경우 설문에 대한 응답자별로 변수의 단위가 달라 시간급, 주급, 월급의 경우 근로기준법에 따른 법정근로시간을 기준으로 재산정하였다. 근속년수의 경우 현재 일자리에서의 근무시작일을 기준으로 설문시점까지의 근속기간을 개월수로 재산정하였다. 또한, 재산정한 연봉과 근속개월수, 과거일자리수는 백분위수를 안분비율로 5단계 척도로 구분하였다. 연속형 독립변인은 청년층 노동시장 이행 추적조사 설문내용 중 조직사회화의 영향요인을 중심으로 재구성하였는데, 이에 대한 타당성 검토를 위해 경영학박사 학위를 소지한 컨설팅전문가 3인의 검토와 수정의견을 반영하였다. 또한, 신뢰도는 전문적인 연구기관에서 대규모 패널조사를 통해 확보한 자료라는 점과 재구성한 설문 의 응답에 대한 신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha$ 가 모두 .7이상 인점을 고려하여 신뢰도가 확보된 것으로 간주하였다.

본 연구의 통제변수로 근속개월수, 연봉, 과거일자리수, 학력을 사용하였다. 이들 변수는 선행연구에서 조직사회화에 영향을 주는 변인으로 확인되었다(박선주, 임세영, 2019; 오진주, 김진모, 2014; 송지은, 김재용, 2020; 황영훈, 김진모, 2019; 나은숙, 전정호, 2017). 이외의 인구통계학적 변수인 성별, 전공계열 등은 조직사회화 영향요인과의 관련성이 적어 통제변수에서 제외하였다.

### 3. 분석 방법

본 연구에서는 수집된 자료를 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 먼저, 독립변인과 종속변인의 기술통계치를 산출한 후 독립변수와 종속변수의 공동변화를 분석하기 위해 범주형 변수의 경우 교차분석, 연속형과 범주형변수는 독립표본 t검정을 실시하였다. 이때 연속형 독립변인은 통제위치, 사회적네트워크, 기술과지식, 학습전략, 제도화된 전략, 인사고과, 업무만족을 중심으로 하위 문항은 항목합산(par-celling)을 시행하였다. 다음으로 이항로지스틱 회귀분석을 통해 독립변수의 종속변수 설명력 등을 분석하였다.

## IV. 분석 결과 및 해석

### 1. 기술통계

본 연구는 조직사회화의 선행요인이 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위하여 심리사회적, 학습경험적, 조직사회화전략, 직무특성요인의 하위요인별로 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 분석하였다. 분석결과는 <표4>와 같다. 분석 대상은 현재 일자리를 갖고 있는 1,842명을 대상으로 하며 척도별로 일부 누락된 응답은 제외하고 분석하였다.

<표 4> 독립변인 및 종속변인 기술통계치

변인	평균	표준편차	왜도	첨도	
심리·사회적요인	통제위치	6.40	2.017	-.391	-.128
	사회적네트워크	1.89	.639	.692	.382
학습·경험적요인	기술과 지식	2.83	1.33	.046	-1.211
	학습전략	3.14	.918	-.277	-.077
조직사회화전략	제도화된 전략	2.93	1.003	-.077	-.156
	인사고과	3.42	.7333	-.235	.251
직무특성요인	업무만족	3.24	.779	-.128	-.078

본 연구의 설문응답 수준을 보면 10점 척도 중 통제위치, 5점 척도 중 학습전략, 인사고과, 업무만족의 경우 모두 보통이상으로 나타나 긍정적 수준으로 파악되었다. 반면, 사회적 네트워크는 5점 척도 중 1.89로 부정적인 수준으로 나타났다. 5점 척도의 표준편차는 .639에서 1.33수준, 10점 척도는 2.017수준으로 안정적인 분산정도를 보였다. 또한, 응답 자료의 편향성을 알아보기 위한 첨도 및 왜도의 분석결과, 정규분포의 절대값 기준(왜도 < 2, 첨도 < 2)을 충족하는 것으로 나타났다(김원표, 2017). 따라서 본 연구에서 이들 문항을 회귀분석에 사용해도 문제가 없을 것으로 간주하였다.

## 2. 공동화 변화 분석

회귀분석은 독립변수와 종속변수 간에 상관성이 존재해야 한다, 즉 독립변수가 변화할 때 이에 대한 영향을 받는 종속변수가 변화해야 한다. 따라서 이항로지스틱분석에서도 독립변수가 달라짐에 따라 종속변수에 차이 혹은 연관성이 있어야 한다. (채구목, 2018). 본 연구에서 사용하고자 하는 이항 로지스틱 회귀분석에서는 종속변수가 두 개의 범주로 된 범주형 자료이기 때문에 범주형 독립변수는 교차분석을 이용하여 공동변화를 분석하였다. 분석 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 교차분석 결과(종속변수 기준: 이직하지 않음)

독립변수	Pearson 카이제곱	자유도	유의 확률	5점 척도(설명)				
				1 (매우적음)	2 (적음)	3 (보통)	4 (많음)	5 (매우많음)
과거일자리 수	16.814	4	.002	54.8%	51.6%	51.3%	47.6%	38.9%
근속개월수	13.129	4	.011	46.7%	47.0%	45.5%	54.3%	55.6%
연봉	10.389	4	.034	49.8%	45.7%	47.9%	49.6%	49.8%
학력	12.948	4	.012	고졸 51.2%	전문대졸 54.4%	대졸 48.0%	대학원 (석사) 43.3%	대학원 (박사) 25.0%

분석결과를 살펴보면, 과거일자리수와 이직의도 간의 교차분석 결과를 보면, 과거에 많은 일 자리를 경험한 응답자일수록 현재 일자리에서 이직하지 않겠다는 응답이 낮게 나타났다.  $\chi^2$ 은 16.814, p값은 .002로 과거일자리수는 이직의도와 관련성이 있으며 과거일자리수가 달라질수록 이직의도가 변화하여 공동변화가 확인되었다. 근속개월수와 이직의도 간의 교차분석 결과를 보면, 현재 일자리에서의 근속기간이 많은 응답자일수록 현재 일자리에서 이직하지 않겠다는 응답이 높게 나타났다.  $\chi^2$ 은 13.129, p값은 .011로 현재 일자리에서의 근속기간은 이직의도와 관련성이 있으며 일자리에서의 근속기간이 달라질수록 이직의도가 변화하여 공동변화가 확인되었다. 연봉과 이직의도 간의 교차분석 결과를 살펴보면, 현재 일자리에서의 연봉은 일정구간

에서 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다.  $F$ 는 10.389,  $p$ 값은 .034로 연봉과 이직의도와는 관련성이 있으며 연봉이 달라질수록 이직의도가 변화하여 공동변화가 일어났다. 학력과 이직의도 간의 교차분석 결과를 보면, 학력이 높은 응답자일수록 현재 일자리에서 이직하지 않겠다는 응답이 낮게 나타났다.  $F$ 는 12.948,  $p$ 값은 .012로 학력은 이직의도와 관련성이 있으며 학력이 달라질수록 이직의도가 변화하여 공동변화가 확인되었다.

다음으로 연속형 변수인 통제위치, 사회적 네트워크, 기술과 지식, 인사고과, 제도화된 전략, 업무만족과 이직의도 간의 공동변화를 알아보기 위해 독립표본  $t$ 검정을 실시하였다. 분석결과는 <표6>과 같다.

<표 6> 독립표본  $t$ 검정 결과(종속변수 기준: 이직하지 않음)

변인		Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 $t$ -검정			평균	
		F	유의확률	t	자유도	유의확률	이직	미이직
인생 통제정도	등분산이 가정됨	3.858	.050	-5.333	1838	.000	6.15	6.65
	등분산이 가정되지 않음			-5.335	1832.599	.000		
사회적 네트워크	등분산이 가정됨	2.964	.085	-2.462	1838	.014	1.859	1.932
	등분산이 가정되지 않음			-2.461	1833.351	.014		
기술과 지식	등분산이 가정됨	1.500	.221	-1.832	1838	.067	2.774	2.889
	등분산이 가정되지 않음			-1.832	1837.955	.067		
학습도구	등분산이 가정됨	4.365	.037	-14.639	1838	.000	2.850	3.444
	등분산이 가정되지 않음			-14.645	1823.379	.000		
인사고과	등분산이 가정됨	2.628	.105	-15.174	1838	.000	2.60	3.27
	등분산이 가정되지 않음			-15.174	1837.722	.000		
제도화된 전략	등분산이 가정됨	1.287	.257	-18.360	1838	.000	3.134	3.711
	등분산이 가정되지 않음			-18.364	1834.281	.000		
업무만족	등분산이 가정됨	.728	.394	-18.424	1838	.000	2.939	3.554
	등분산이 가정되지 않음			-18.428	1835.083	.000		

분석결과를 살펴보면, 인생통제, 사회적네트워크, 기술과지식, 학습전략, 인사고과, 제도화된 전략, 업무만족은 이직하지 않겠다고 답변한 집단이 더 높게 나타났다. 또한 차이검정 결과 기술과 지식의 경우 유의확률 .05수준에서 유의하지 않게 나타났고 다른 변인은 유의확률 .05수준에서 유의한 차이를 보였다. 기술과 지식의 경우 유의확률이 .05보다 높은 수준으로 나타났으나 평균의 차이와 유의확률 수준에 근접한 점을 고려한다면 기술과 지식이 이직의도 간에 관련성이 없다고 판단하기에는 무리가 있다고 판단하였다. 이에 본 연구에서는 연속형 독립변수 전체를 이항 로지스틱 회귀분석에 투입하였다.

### 3. 이항 로지스틱 회귀분석

본 연구에서는 범주형 통제변수로 ‘과거일자리수, 근속개월수, 연봉, 학력’, 연속형 독립변수

로 ‘인생통제정도, 사회적네트워크, 기술과 지식, 학습전략, 인사고과, 제도화된 전략, 업무만족’, 종속형 변수로 ‘이직의도’를 투입하여 이항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 모형계수 전체 테스트에서는 초기모형에 비해 변수가 투입된 후  $\chi^2$ 은 477.985 감소하였고 이는 유의한 변화로 나타났다(df=23,  $p < .001$ ). 이에 도출된 로지스틱 회귀모델의 적합성을 검정하기 위해 Hosmer & Lemeshow 적합도지수, 유사 R2(Pseudo R2)으로 도출된 모델이 얼마나 적합한지를 분석하였다. 다음으로 회귀계수의 유의성 검정과 회귀계수를 해석하였다.

### 가. 모델적합도 검정

Hosmer & Lemeshow 적합도지수는  $\chi^2$  검정과 유사한 방법으로 실제치와 예측치 간에 차이가 없는지를 검정하는 것이며, 유사 R2은 선형 회귀모델에서의 설명력인 R2과 유사한 개념으로 로지스틱 회귀모델에서 산출되는 Cox & Snell(1989)의 R2과 Nagelkerke(1991)의 R2을 활용하였다(김원표, 2017). 분석결과는 <표7>과 같다.

<표 7> 모형적합도 결과

Hosmer & Lemeshow 적합도			모형요약		분류표			
카이제곱	자유도	유의확률	Cox & Snell의 R-제곱	Nagelkerke의 R-제곱	감시됨	예측		분류정확(%)
						이직의도		
						이직	미이직	
12.498	8	.130	.229	.305	이직	663	261	71.8
					미이직	258	658	71.8
					전체(%)			71.8

먼저 Hosmer & Lemeshow 적합도 지수는 종속변수의 기대확률값을 순서로 10개 집단에서 실제 관측된 값과 로지스틱모델에 의해 예측된 기댓값 간에 차이가 있는지를 계산한 것이다. 따라서 Hosmer & Lemeshow 검정 결과 유의확률이 .05보다 커야 실제관측치와 모델의 예측치 간에 차이가 없다는 귀무가설을 채택하여 로지스틱 모델이 적합하다는 판단을 내릴수 있다(김원표, 2017). 본 연구에서의 로지스틱 회귀모델의 Hosmer & Lemeshow 적합도 지수는 유의확률은 .05보다 높은 것으로 나타나 모델이 적합한 것으로 판단하였다. 또한, 유사 R2의 경우 설명력이 높지 않아 모형의 적합성에 대한 의문이 생길수 있으나 로지스틱회귀분석에서 산출된 R2은 선형회귀분석에 비해 일반적으로 낮은 편이어서 로지스틱 회귀모델의 적합도를 평가할 때 R2의 결과를 선형회귀분석처럼 중시할 필요는 없다(Hosmer & Lemeshow, 2000). 한편, 추정된 모형이 예측과 분류에서 얼마나 정확도를 보이는가를 알기위한 분류 정확도는 71.8%로 나타나 높은 정확도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 도출된 회귀모델은 적합한 것으로 판단하였다.

나. 회귀계수 유의성 검정과 해석

회귀모형을 기반으로 방적식에 포함된 변수의 모형계수를 추정하였다. 이러한 모형 계수 추정은 각 공변량의 계수값이 '0'인지 여부를 세부적으로 검증하기 위해 Wald 통계량과 유의확률을 근거로 한다. 이러한 로지스틱 회귀분석 추정의 기본원리는 최대우도법(Maximum Likelihood Method)이다. 최대우도 추정방법으로 회귀계수를 추정하는 경우 Wald 통계값은 평균이 0인 정규분포를 이루며  $z^2$ 은 자유도 1인 카이제곱분포를 이룬다. 따라서 로지스틱 회귀분석에서는 회귀분석의 유의성 검정을 카이제곱 값으로 검정한다(채구목, 2018). 본 연구는 공변량으로 11개의 독립변수를 투입하였으며, 그 중 근속개월수, 연봉, 과거일자리경험수, 학력은 범주형, 통제위치, 사회적네트워크, 기술과 지식, 학습전략, 인사고과, 제도화된 전략, 업무만족은 연속된 데이터이다. 모형계수 추정결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 모형계수 추정 결과표

	B	S.E.	Wals	자유도	유의 확률	Exp (B)	EXP(B)에 대한 95% 신뢰구간	
							하한	상한
근속개월수			1.721	4	.787			
17개월~32개월	-.046	.171	.072	1	.788	.955	.684	1.334
33개월~53개월	-.127	.171	.550	1	.458	.881	.630	1.232
54개월~80개월	.082	.172	.226	1	.635	1.085	.775	1.520
81개월 이상	.032	.180	.031	1	.859	1.032	.725	1.470
연봉			4.815	4	.307			
24백만~30백만미만	-.258	.160	2.609	1	.106	.773	.565	1.057
30백만~36백만미만	-.152	.157	.935	1	.334	.859	.632	1.169
36백만~44백만미만	-.279	.182	2.350	1	.125	.756	.529	1.081
44백만원이상	.005	.182	.001	1	.977	1.005	.703	1.437
과거일자리수			12.644	4	.013			
2개	-.204	.160	1.625	1	.202	.815	.595	1.116
3개	-.159	.164	.944	1	.331	.853	.619	1.175
4개~5개	-.326	.160	4.128	1	.042	.722	.527	.989
6개이상	-.670	.196	11.643	1	.001	.512	.348	.752
학력			36.996	4	.000			
전문대졸	.258	.168	2.344	1	.126	1.294	.930	1.800
대졸	-.330	.163	4.131	1	.042	.719	.523	.988
대학원_석사	-.805	.266	9.182	1	.002	.447	.266	.752
대학원_박사	-2.139	.621	11.879	1	.001	.118	.035	.397
통제위치	-.001	.029	.001	1	.972	.999	.944	1.057
사회적네트워크	.041	.086	.223	1	.637	1.042	.880	1.233
기술과지식	-.110	.047	5.536	1	.019	.896	.817	.982
학습전략	.273	.075	13.354	1	.000	1.314	1.135	1.521
인사고과	.233	.071	10.705	1	.001	1.262	1.098	1.451
제도화된전략	.685	.120	32.731	1	.000	1.984	1.569	2.509
업무만족	.614	.105	34.338	1	.000	1.847	1.504	2.268
상수항	-5.125	.408	157.962	1	.000	.006		

주 : 범주형 변수의 참조변수는 근속개월수 16개월이하, 연봉 24백만원미만, 과거일자리수 1개, 학력 고졸

먼저, 범주형변수의 분석결과를 살펴보면, 투입된 변수들 중에서 근속개월수, 연봉은유의확률이 .05보다 작아 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 범주형 변수중 과거일자리수는 1개의 일자리 경험이 있는 기준집단에 비해 과거일자리의 수가 많을수록 전반적으로 승산비가 낮아지는 경향이 있으며 모두 음의 값으로 나타났다. 이중 과거일자리수 2개와 3개의 경험이 있는 집단은 유의확률이 .05보다 높아 유의하지 않은 것으로 나타났으나, 과거일자리수 4~5개, 6개이상의 두 집단은 유의확률이 .05보다 낮아 유의한 것으로 나타났다. 실제 과거 일자리수가 1개인 청년층보다 6개 이상의 일자리 경험이 있는 청년층은 이직하겠다는 의지가 2배나 높은 것으로 나타났다. 이는 청년층의 과거 일자리수가 많을수록 이직을 하지 않겠다는 의지에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 즉, 과거 일자리의 경험이 많을수록 이직을 하겠다는 이직의도 또한 높게 나타나는 것으로 판단할 수 있다.

다음으로 학력은 고등학교 졸업자를 기준으로 하는 집단에 비해 대졸, 대학원 등의 학력으로 변화할수록 이직하지 않겠다는 의도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전문대졸 집단의 경우 승산비가 1.294로 나타났으나 유의확률이 .05보다 낮아 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 반면, 이직의도에 유의한 영향을 미치는 대졸의 승산비는 .719, 대학원(석사)의 승산비는 .447, 대학원(박사)의 승산비는 .118로 학력이 높을수록 승산비는 급격히 낮아지는 것으로 나타났다, 즉 학력이 높을수록 이직을 하겠다는 이직의도 또한 높게 나타나는 것으로 판단할 수 있다.

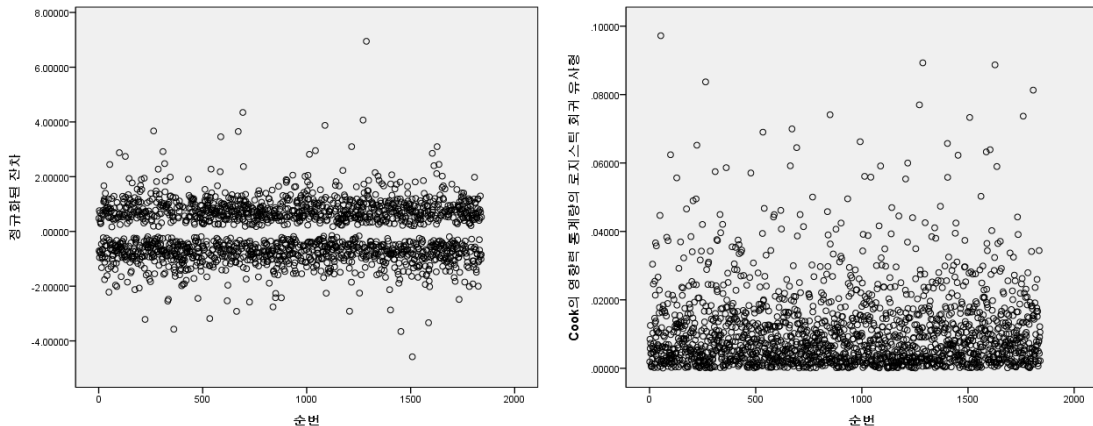
한편, 본 연구에서 사용한 연봉이 이직의도에 전혀 유의한 영향을 미치지 않는다고 나타난 것은 자료코딩의 한계성으로 판단된다. 즉, 근로시간을 상대적으로 고려하여 시간당 통상임금을 기준으로 비교하지 않고 단순 연봉 금액을 투입한 점과 직무급을 비롯한 임금체계의 다양성으로 투입되는 노동의 질과 양의 상태에 따라 급여가 달라지는 특성을 충분히 반영하지 못한 결과가 주된 원인이라고 추정된다.

다음으로 연속형 독립변수의 분석결과를 살펴보면, 통제위치와 사회적네트워크를 제외한 기술과 지식, 학습전략, 인사고과, 제도화된 전략, 업무만족은 유의확률이 .05보다 낮아 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만, 학습전략, 인사고과, 제도화된 전략, 업무만족은 이직을 하지 않겠다는 의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 기술과 지식은 이직을 하지 않겠다는 의도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 승산비를 보면 학습전략은 1.314, 인사고과는 1.261로 '1'에 가까운 값을 갖고 있어 학습전략과 인사고과의 만족여부가 이직의도에 많은 영향을 주지 않음을 알 수 있다. 반면, 업무만족의 승산비는 1.847로서 업무만족도가 1단위 증가하면 이직을 하지 않겠다는 의지가 1.847배 증가하는 것으로 나타났다. 제도화된 전략의 승산비는 1.984로서 제도화된 전략의 만족도가 1단위 증가하면 이직을 하지 않겠다는 의지가 1.984배 증가하는 것으로 나타났다.

#### 다. 이상치의 검정과 제거, 변수의 재범주화 검토

본 연구에서 투입된 변수값의 이상유무를 검정하기 위해 표준화 잔차(ZRE)와 Cook의 거리(COO)를 투입하여 산점도를 파악하였다. 산점도의 결과는 <그림1>과 같다.





[그림 1] 표준화 잔차와 Cook의 거리 투입 산점도

산점도를 살펴보면, 이분형 로지스틱에 적합하지 않는 케이스들과 계수추정에 많은 영향을 주는 케이스를 알아낼 수 있다. 먼저 <그림1>의 좌측의 표준화 잔차 산점도는 잔차를 각각의 표준편차로 나누어 표준화한 것으로서 이상치 판정의 중요한 기준이 된다. 또한 우측의 Cook 거리 산점도는 잔차도표를 발전시킨 것으로서 영향력이 큰 관측치를 가시적으로 도출할 수 있다. 이러한 표준화 잔차와 Cook의 거리를 종합적으로 감안하여 가장 큰 값을 갖는 케이스등을 다시 한번 검토하여 변수가 이상치를 여부 판단과 제거, 변수의 재범주화 등을 통해 회귀식모델의 검정력을 높여야 한다. 그러나 본 연구에서는 연구자가 수집한 자료가 아닌 만큼 자료의 이상치 판단과 재범주화를 통한 추가적인 분석은 시행하지 않았다.

## V. 논의 및 요약

본 연구는 한국직업능력개발원이 청년층의 교육과 노동시장의 연관성 등에 대한 정책수립을 하고자 2019년도 10월에 조사한 청년층 노동시장 이행 추적조사 자료를 활용하여 국내 청년층의 일자리에서의 조직사회화 영향요인이 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다. 조직사회화 영향요인으로는 ‘통제위치, 사회적네트워크, 기술과지식, 학습전략, 인사고과, 제도화된 전략, 업무만족’을 사용하였으며, 추가적으로 연봉, 일자리의 근무월수, 과거일자리수, 학력이 이직의도에 미치는 영향을 이항 로지스틱회귀분석을 통해 확인하였다. 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 심리사회적 영향요인은 청년층의 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 하위 요인으로 환경에 대한 통제와 관련해서 자신의 능력에 대한 지각을 나타내는 통제위치는 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 통제위치가 조직사회화에 영향을 미치거나 유리천장과 이직의도간, 직무배태성과 이직의도간 조절효과가 있는 것으로 제시한 선행연구와 결과를 달리한다(김용순, 조광주, 2012; 옥주영, 탁진국, 2003; 송하식, 김용순, 2009). 이러한 본 연구의 결과는 조직사회화에 긍정적인 영향을 미치는 통제위치가 당연히 이직의도에

도 영향을 미칠수 있다는 논리적 접근에 따른 것이나 단일 측정항목을 사용한 점, 사회진입 과정에 있는 청년층의 경우 자신의 능력에 대한 지각정도 등이 선행연구와 상이한 점, 연구대상이 주로 30대에 집중되어 있는 점 등이 선행연구와 결과가 달라지는 주된 원인이라고 추정된다. 또 다른 하위요인인 사회적네트워크 역시 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 본 연구에서 사회적 네트워크는 네트워크의 구조적, 인지적, 관계적 속성이 아닌 개인과 개인의 사회적 관계를 기반으로 성립된 연결 관계(손동원, 2002)로서 직무와 경력개발에 도움을 받을 수 있는 사회인들과 관계를 맺기 위한 개인의 활동성 측정을 의미한다. 선행연구는 외부의 사회적네트워크 활동이 이직의도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 제시하였다(정명호, 김희진, 2012). 또한 사회적네트워크의 인지적차원은 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 제시하였다(한나영, 박상봉, 2015). 본 연구에서 사회적자본이 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 이유는 사회적자본의 하위 범주가 개인의 직무나 경력개발과의 관련성이 낮은 종교, 레저, 정당, 환경단체, 시민단체 등으로 이루어진 것이 주된 이유로 추정하였다.

둘째, 학습·경험적 영향요인은 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하위요인으로 청년층의 직무에 대한 기술과 지식의 보유정도는 이직의도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 전공직무가 일치하는 직종에 종사하는 사람의 경우 자신의 직무수행에 대한 기술과 지식이 높을 경우 이직의도에 부정적인 영향을 미친다는 선행연구와 상반된 결과로 나타났다(배하영, 박세영, 2018). 전공직무가 일치할 경우 지식과 기술수준이 높아 이직의도에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과는 전공직무 불일치가 직장선택에 있어서의 낮은 임금, 높은 비정규직 업종 취업가능성, 낮은 직무만족도를 예측한다고 볼 수 있다(안치숙, 2018). 그러나 대기업과 공공기관 중심의 블라인드 채용, 전형적인 문·이과 구분 필요성 저하, 다양한 직업의 증가 등으로 전공직무의 일치가 반드시 직무만족이나 이직의도를 예측하는 변인으로 보기는 어렵다. 본 연구는 초기경력자로 직장에 진입하는 청년층의 경우, 전공직무가 일치하는 경우에는 조직에 충성하기보다 자신의 경력개발에 더 무게를 두는 청년층의 특성상 전공직무일치가 이직의도에 부정적인 영향을 줄 가능성 또한 상당히 높은 것으로 판단된다. 또 다른 하위요인인 학습전략은 이직의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 일터학습이 이직의도를 감소시킨다는 긍정적 영향의 선행연구와 맥락을 같이한다(신승경, 마저리양, 2020). 반면, 교육훈련이 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는다는 연구결과도 제시되었다(강원석, 김우철, 2019). 따라서 학습전략의 경우 이직의도에 직접적인 영향을 미친다기보다는 조직사회화의 선행요인으로 이직의도에 간접적인 영향요인을 종합적으로 분석하는 것이 더 효과적일 것으로 판단된다(황영훈, 김진모, 2019).

셋째, 조직사회화전략요인은 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하위요인으로 청년층의 일자리에서의 인사고과 만족도는 이직의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 개인이 인사고과에 대한 만족도가 높을수록 조직사회화에 긍정적인 영향을 미쳐 이직의지를 감소시킨다는 선행연구와 맥락을 같이한다(차종석, 2011). 인사고과는 조직 구성원의 직무에 대한 동기부여 수단으로 사용되며, 성과에 대한 기준과 판단, 성장 등에

대한 피드백의 역할을 한다(Snell & Bohlander, 2010). 이러한 의미에서 선행연구는 인사제도의 긍정적 인식이 개인에게 내재화될 때 이직의도를 감소시키는 것으로 실증사례를 통해 제시하였다(김진희, 2012). 그러나 본 연구에서는 이직의도는 긍정적인 영향을 미치나 사용된 연속된 변수중 가장 낮은 승산비로 나타났다. 이는 초기경력자로서 소속된 일자리의 인사제도에 대한 내재화의 부족으로 판단된다. 또 다른 하위요인인 제도화된 전략은 이직의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 조직사회화를 촉진하는 전략으로 조직문화 측면의 조직만족도는 이직을 하지 않겠다는 의지를 강화시키는 것으로 투입된 변수 중 가장 높은 승산비로 나타났다. 이러한 결과는 개인, 집단, 조직수준의 제도화된 전략이 이직의도에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구와 그 맥락을 같이한다(김상표, 김태열, 2004; 최순옥, 2005). 또한, 최근 국내 실증사례연구에서도 제도화된 전략의 일환인 인적자원관리의 전략적 접근은 이직의도에 긍정적인 영향을 미치고 이직을 예방하는 것으로 제시되었다(강현, 2017).

넷째, 업무만족으로 측정된 직무특성요인은 청년층의 이직의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서 업무만족은 제도화된 전략과 함께 가장 높은 승산비를 보였다. 이는 선행연구에서 임금, 고용안정, 워라벨, 복리후생 등의 조직지원인식이 이직의도에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과와 동일한 맥락이다(이을터, 2019). 또한, 업무만족과 업무처리방식을 통합하여 직무만족의 개념으로 이직의도와와의 영향관계를 분석한 선행연구 역시 직무특성은 이직의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(박은혜, 이영은, 2015). 특히, 직무특성요인은 초기경력자를 대상으로 하는 조직사회화에 가장 많은 영향을 미치는 요인으로 본 연구에서는 조직사회화의 하위 요인이 아닌 이직의도에 직접 영향을 미치는 선행변인으로 확인되었다.

다섯째, 본 연구에서는 근속개월수, 연봉, 과거일자리수, 학력을 종속변수에 영향을 주는 통제변수로 판단하고 범주형 독립변수로 투입하였다. 그 결과 과거일자리수와 학력은 일정 범주 집단을 제외하고 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 과거일자리수의 경우 청년층의 직장경험이 많을수록 조직사회화에 대한 적응에 긍정적일 것으로 예상하였으나 실제 과거 일자리경험이 많은 청년층일수록 이직을 하겠다는 의지가 높게 나타났다. 이는 의도가 이직경험이 있는 이직의도에 조절효과가 있다는 선행연구(이상희, 김혁수, 2014)와 이직경험이 있는 근로자는 자신의 경험보상을 위해 좀 더 개선된 근로조건을 위해 이직을 결정한다는 선행연구(조민호, 김경림, 2010)와 맥락을 같이한다. 한편, 학력과 이직의도 관련해서 1990년대의 경우 경제적인 대우의 불만을 주된 이유로 고졸취업자의 이직성향이 대졸자보다 2배에 가까운 것으로 보고되었다(전찬열, 1996). 반면, 최근 선행연구는 학력이 높을수록 단기간 이직확률이 더 높아진다는 연구결과가 제시되었다(황광훈, 2020). 본 연구 또한 전문대 집단을 제외하고 학력이 높을수록 이직의도에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 학력의 어떠한 요인이 이직의도에 영향을 주는지에 대한 접근이 아닌 단순한 현상을 통계적으로 분류한 결과라는 측면에서 좀 더 신중한 접근이 요구된다.

## VI. 결론

본 연구에서는 국내 청년층이 현재 일자리에서 갖고 있는 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대해 조직사회화에 중점을 두고 확인하고자 하였다. 대부분의 선행연구는 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 조직사회화를 거시적으로 사용하면서 조직사회화의 선행변인과 이직의도와의 직접적인 영향관계를 탐색한 연구나 특정 직업군이 아닌 청년층의 이직의도에 대한 영향연구는 많지 않다. 이에 본 연구는 조직사회화 선행변인과 영향을 미칠 것으로 예상되는 통제변수를 이직의도에 영향을 미치는 독립변수로 투입한 결과, 청년층의 현재 일자리에서의 학습전략, 인사고과, 제도화된 전략, 업무만족은 이직을 하지 않겠다는 의지에 긍정적인 영향을, 기술과 지식, 과거일자리수, 학력은 이직을 하지 않겠다는 의지에 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한, 이직을 하지 않겠다는 의지에 영향을 미치는 변수의 승산비를 중심으로 결과를 살펴보면, 제도화된 전략과 업무만족이 가장 높은 것으로 확인되었다. 이는 모두 조직특성에 속하는 요인으로 청년층의 이직의도를 감소시키기 위해서는 조직의 사회화전략과 직무특성을 기반으로 조직문화의 개선과 조직몰입을 위한 다양한 제도의 도입과 노력이 필요함을 의미한다. 특히, 청년층은 조직의 초기경력자로 조직변화의 핵심 원동력이자 장래에 조직의 존속을 결정하는 인적자원의 기반이 된다. 코로나19와 같이 전혀 예견하지 못한 경영환경에서 기업이 생존하기 위한 유일한 수단이 혁신에 달려있다면 이러한 혁신의 주체가 사람이기에 청년층의 높은 이직률을 간과하기에는 상당한 무리가 있을 것으로 판단된다.

한편, 기술과 지식, 과거일자리수, 학력은 이직을 하지 않겠다는 의지에 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 전공과 직무가 일치할 경우 그렇지 못한 경우보다 현재 일자리에서의 직무에 더 많은 지식과 기술을 보유한 것으로 예정한 본 연구는 전공과 직무가 일치하거나 지식과 기술이 많은 경우 이직을 하지 않겠다는 의지에 긍정적인 영향을 미친다는 대부분 선행연구의 결과와 달리한다. 이는 승산비가 높지 않아 일반화하기에는 어려운 결과일 수도 있으나 대졸이상의 경우 지식과 기술을 많이 보유하게 되는 경우 좀 더 나은 근로조건과 자기 발전을 위해 이직을 결심하는 확률이 높은 만큼, 이는 예외적인 결과로 향후 구체적인 추가 실증사례 연구를 통해 후속연구의 진행이 필요한 부분이라고 판단된다.

이와 관련하여 과거 일자리에 대한 경험이 많은 청년층일수록 이직과 신규 취업에 대한 두려움이 상대적으로 적고 상당한 지식과 기술의 축적으로 이직에 대한 의지가 높고 잦은 이직으로 인한 조직사회화에 부적응, 상대적 만족도 저하, 조직문화의 거부 등으로 인해 일자리에서의 이탈이 가속화되는 것으로 판단된다. 따라서 청년층의 일자리에서의 이직을 감소시키기 위해서는 조직사회화의 학습을 위한 구체적인 방법과 다양한 학습전략의 개발, 조직사회화의 중요성에 대한 경영자의 인식 등이 우선하여 개선되어야 할 것으로 판단된다.

## ❖ 참고문헌 ❖

- 고용노동부(2018). 2018년도 고용노동백서. 서울: 고용노동부.
- 강원석, 김우철(2019). 일학습병행제 학습근로자의 교육훈련 만족도와 업무몰입, 이직의도의 구조적 관계에 대한 연구. 역량개발학습연구, 14(1), 53-86.
- 강인주(2015). 대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력동기, 조직지원인식, 조직 몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계. 박사학위논문, 서울대학교.
- 강현(2017). 전략적 인적자원관리와 이직의도의 관계 : 조직유효성의 매개효과. 한국산업보안연구, 7(1), 31-64.
- 국립국어원(연도미상). 단어검색. 2020년 9월 20일 검색: <http://www.korean.go.kr>
- 김명섭(2020). 지방공기업 직원의 흡수역량, 창의성, 지식공유, 혁신의지, 혁신행동 간의 구조 관계 분석. 박사학위논문, 계명대학교.
- 김상표, 김태열(2004). 조직의 사회화 전략과 신입사원의 선도적 행위가 사회화 결과들에 미치는 효과에 관한 연구. 인사조직연구, 12(1), 175-212.
- 김우택, 김인호(1999). 상사의 행동 스타일과 개인 및 조직가치의 적합성이 조직사회화와 조직구성원 태도간 관계에 미치는 영향에 관한 연구. 조직과 인사관리연구, 23(1), 189-220.
- 김아영(1996). 목표설정이론과 자기효능감-자기조절이론체계하에서의 관계에 대한 이해. 산업 및 조직심리학회 춘계학술발표대회 논문집, 41-51.
- 김용순, 조광주(2012). 직무배태성과 이직의도 사이의 관계에 대한 통제위치의 조절효과. 관광레저연구, 24(6), 23-37.
- 김일천, 김종우, 이지우(2004). 혁신적 업무행동의 선행요인에 관한 연구. 경영연구, 19(2), 281-316.
- 김원표(2017). 고급회귀분석. 서울: 와이즈인컴퍼니.
- 김종관, 윤준섭, 이엽남(2013). 인사공정성이 종업원의 혁신행동과 조직시민행동에 미치는 영향. 인적자원관리연구, 20(1), 171-188.
- 김정진, 박경규(2008). 조직변화에 대한 구성원 저항의 다차원적 접근. 인사조직연구, 16(3), 1-41.
- 김진희(2012). 인사제도의 내재화, 직무몰입, 역할피로 및 이직의도와의 관계에 대한 연구. 노동정책연구, 12(3), 119-145.
- 김현석(2007). 지각된 사회화 전략 및 주도적 성격과 조직유효성과의 관계에 있어서 주도적 행위(proactivity)의 매개효과에 관한 연구. 박사학위논문, 충남대학교.
- 나은숙, 전정호(2017). 학습조직이 조직사회화에 미치는 영향에 관한 연구. 역량개발학습연구, 12(1), 29-59.
- 문영주(2010). 사회복지 서비스 전달체계 개편이 사회복지전담공무원의 역할 스트레스와 직무만족에 미치는 영향. 사회연구, 11(2), 9-35.
- 박경규, 윤종록, 임효창(1999). 신입사원의 조직사회화에 대한 종단적 연구. 인사조직연구, 7(1), 43-82.
- 박선주, 임세영(2019). 국내 대졸 신입사원의 조직사회화 영향 요인에 관한 문헌 분석. 대한 설비관리학회지, 24(3), 83-99.
- 박은혜, 이영은(2015). 어린이급식관리지원센터 직원의 업무만족, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도.



- 한국식품영양과학회지, 44(12), 1881-1894.
- 박종철, 최현정(2017). 호텔기업의 조직사회화전략에 따른 직원의 조직사회화가 조직변화몰입 및 조직기반자존감에 미치는 영향. 호텔경영학연구, 26(8), 207-222.
- 박지희, 백지연(2016). 조직사회화 전략이 신입사원의 조직적응에 미치는 영향과 긍정심리 자본의 매개효과. 대한경영학회지, 29(1), 47-63.
- 박혜선, 이찬(2012). 무형식학습 영향 요인에 관한 통합적 문헌 고찰. 평생교육학연구, 18(2), 213-245.
- 백기복(2011). 조직행동연구. 서울: 창민사.
- 배하영, 박세영(2018). 직장인의 전공-직무 일치 여부와 이직의도와의 관계: 직무만족과 조직몰입의 매개효과. 지역과 세계, 42(1), 99-125.
- 송지은, 김재웅(2020). 초기 경력자의 조직사회화에 미치는 셀프리더십의 매개효과: 마이스터고교 졸업자와 대학 졸업자를 중심으로. 교육과학연구, 51(1), 111-133.
- 성지현(2013). 카지노 종사원의 경력정체 지각이 이직의도에 미치는 영향: 긍정심리자본과 상사부하 교환관계의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문, 경기대학교.
- 손동원(2002). 신뢰의 경제적 가치 창출 과정 및 역할. 경영연구, 17(1), 285-312.
- 송하식, 김용순(2009). 유리천장에 대한 지각과 이직의도: 통제위치의 조절효과. 산업과경영 22(1), 253-264.
- 신승경, 마저리양(2020). 호텔조리사가 지각하는 일터학습이 이직의도에 미치는 영향에 있어 이중몰입의 매개효과. Tourism Research, 45(2), 235-261.
- 신승인, 김찬중(2018). 인사고과 공정성, 정서적 안녕, 이타적 행동의 관계. 인적자원관리연구, 25(1), 17-41.
- 안영진(2018). 변화와 혁신. 서울: 박영사.
- 안치숙(2018). 대졸취업자의 전공-직무 불일치가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 석사학위논문, 경기대학교.
- 양재영, 박영진(2019). 조직사회화 전략이 기업충성도와 조직효율성에 미치는 영향: 리조트종사원들을 중심으로. 호텔경영학연구, 28(7), 89-103.
- 오진주, 김진모(2014). 조직사회화의 영향요인에 관한 통합적 문헌 고찰. 농업교육과 인적자원개발, 46(1), 151-180.
- 옥주영, 탁진국. (2003). 개인과 환경변인이 조직사회화에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(1), 1-18.
- 유지혜(2019). 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 조직몰입의 매개효과와 고용형태의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문, 경기대학교.
- 이윤정(2020. 2. 12). 韓 직장인 평균 2.5번 이직... 나이 어린 상사는 '거부감'. 조선일보.
- 이상희, 김혁수(2014). 외식업체 종사원의 이직경험에 따른 직무만족과 이직의도 영향관계. 호텔경영학연구, 23(3), 245-258.
- 이을터(2019). 조직지원인식 기반 인사시스템, 조직몰입 및 이직의도의 관계. 글로벌경영학회지, 16(6), 151-171.
- 이장우(2013). 창조경제에서의 경영전략. 경기 파주: 법문사.
- 임미래(2019). 프랜차이즈 베이커리 종사자의 학습유형에 따른 조직사회화, 이직의도의 구조관계

- 연구. 박사학위논문, 경기대학교.
- 임홍택(2018). 90년생이 온다. 서울: 웨일북
- 왕태규(2019). 조직사회화 이론에 기초한 공직가치에 대한 연구. 한국공공관리학보, 33(1), 105-127.
- 장세진(2014). 경영전략. 서울: 박영사.
- 장지현, 장원섭(2011). 개발지원 관계망 특성이 조직사회화의 학습 및 태도 결과에 미치는 영향. 직업교육연구, 30(3), 373-403.
- 정명호, 김희진(2012). 네트워킹 행동과 경력지향성이 이직의도에 미치는 영향. 한국인적자원관리 연구, 19(5), 141-164.
- 조민호, 김경림(2010). 호텔 객실관측지배인의 이직 결정요인에 관한 연구. 호텔경영학연구, 19(6), 99-116.
- 조준, 윤동열, 한승현(2018). 무형식학습이 조직몰입에 미치는 영향 : 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 대한경영학회지, 31(8), 1527-1547.
- 전찬열(1996). 한국기업의 근로자학력별 이직성향에 관한 연구. 한국전통상학연구, 9, 249-290.
- 정태연(2019). 국내 항공사 조직사회화 전략이 직무만족, 조직몰입, 직무성공에 미치는 영향에 관한 연구. 관광경영연구, 23(3), 521-544.
- 차은애, 정현우, 김영조(2015). 인사고과의 공정성과 진정성 리더십이 고과결과 수용과 조직 몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 인적자원관리연구, 22(3), 223-245.
- 차종석(2011). 조직사회화의 선행요인과 이직의도의 관계. 대한경영학회지, 24(5), 549-2569.
- 채구목(2018). SPSS와 AMOS를 이용한 고급통계학. 서울: 양서원.
- 채희선, 박지선(2019). 주도적 성격과 창의성: 자율성과 피드백의 조절효과. 인사조직연구, 27(3), 19-42.
- 최순옥(2005). 시스템다이나믹스를 이용한 신규간호사의 조직사회화과정 모델. Journal of Korean Academy of Nursing, 35(2), 323-335.
- 최지애, 이인석, 전무경(2014). 인사평가의 절차공정성과 조직구성원의 직무태도간의 관계에서 상호작용공정성의 조절효과분석. 전문경영인연구, 17(1), 103-123.
- 한나영, 박상봉(2015). 사회적 자본이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 조직지원인식의 조절효과를 중심으로. 경영과 정보연구, 34(5), 295-312.
- 한수진, 나기환(2015). 신입사원의 사회적 비공식/공식 네트워크가 개인의 흡수역량과 학습 전이에 미치는 영향. 대한경영학회지, 28(7), 1835-1857.
- 황광훈(2020). 첫 일자리 이탈 영향요인 분석. 노동경제논집, 43(2), 41-74.
- 황상탁(2012). L기업 구성원의 직무특성과 창의적 행동의 관계에서 내적 동기의 매개효과. 석사학위논문, 고려대학교.
- 황영훈, 김진모(2019). 대기업 영업직 초기경력자의 형식학습, 무형식학습, 조직사회화 및 이직의도의 구조적 관계. HRD연구, 21(1), 29-66.
- Adkins, C. L. (1995). Previous work experience and organizational socialization: A Longitudinal Examination. Academy of Management Journal, 38(3), 839-862.
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior 1. Journal of Applied Social Psychology, 32(4), 665-683.
- Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organization. Human Relations, 35, 135-153.



- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-749.
- Coyne, I., & Ong, T. (2007). Organizational citizenship behaviour and turnover intention: A cross-cultural study. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(6), 1085-1097.
- Hosmer, & Lemeshow, S. (2000). Applied logistic regression. New York: Wiley.
- Flippo, E. B. (1984). Personnel management. NY: McGraw-Hill
- Ha, Kyoo-Man. (2020). Digital business leadership: Digital transformation, business model innovation, agile organization, change management. *R&D Management*, 50(2), 171-172.
- Hamel, G. (2012). **지금 중요한 것은 무엇인가** (방영호 역). 서울: 알키. (원서 2012년 발행)
- Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Griffeth, R. W. (2012). Reviewing employee turnover: focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *Psychological bulletin*, 138(5), 831.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2012). **조직심리학** (박영석, 서용원, 이주일, 장재윤 역). 서울: 시그마프레스 (원서 2008년에 발행).
- Kim, H., & Kao, D. (2014). A meta-analysis of turnover intention predictors among US child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 47, 214-223.
- Krueger, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *In Journal of Business Venturing*, 15(5), 411-432.
- Krueger Jr, N. F., & Brazeal, D. V. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 18(3), 91-104.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational setting. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences and control*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Ostroff, Cheri, & Kozlowski, Steve W. J. (1992). Organizational Socialization as a Learning Process: the Role of Information Acquisition. *Personnel Psychology*, 45, 849-874.
- Snell, S., Bohlander, G. W., & Bohlander, G. (2010). *Principles of human resource management*. South-Western Cengage Learning.
- Taormina, R. J. (1997). Organizational Socialization - a Multidomain, Continuous Process Model. *Domains of Organizational Socialization*, 5(1), 29-47.
- Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: when do intentions predict turnover behavior? *Human Relations*, 52(10), 1313-1336.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational behavior*, 1, 209-264.
- Yovel(1998). Kant's practical reason as will: interest, recognition, judgment, and choice. *Review of Metaphysics*, 52(2), 267-294.



## ❖ Abstract ❖

### The Factors influencing organizational socialization in youth jobs Analysis of impact on turnover intention

Seo Sook-Young·Choi myoung-sook(Keimyung University)

This study analysis whether the factors influencing the organizational socialization in the current job position of the youth directly affect the intention to turnover by using the data of the 2019 youth labor market transition tracking survey data of the Korean Education and Employment Panel Survey (KEEP).

As a result of the analysis, it was found that among the preceding factors for organizational socialization, learning strategy, personnel evaluation, institutionalized strategy, and job satisfaction had a positive effect on the will not to turn over. In particular, the institutionalized strategy and job satisfaction categorized by organizational characteristics were identified as factors that proactively influence turnover intention more than other variables.

On the other hand, it was found that the skills and knowledge of young people negatively influenced their willingness not to turn over. In addition, as a result of inputting control variables that affect turnover intention as independent variables, it was found that the number of past jobs and educational background had a negative effect on the will not to turn over. It was found that the higher the young people's past job experience or educational background, the more influence they will have on their willingness to change.

Therefore, in order to reduce the turnover of young people from their current jobs, it is judged that concrete methods for learning organizational socialization, development of various learning tools, and managerial awareness of the importance of organizational socialization should be improved first.

**Key words:** organizational socialization, turnover intention, job satisfaction, youth jobs