

2025 고용패널조사 학술대회 연구계획서

참가 구분	<input type="checkbox"/> 전문가 부문 <input checked="" type="checkbox"/> 학생 부문 해당 항목에 표기 (예시: <input checked="" type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/>)
자료 구분	<input type="checkbox"/> 청년패널조사(YP) <input type="checkbox"/> 고령화연구패널조사(KLoSA) <input type="checkbox"/> 고령화고용패널조사(KLoEE) <input checked="" type="checkbox"/> 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 해당 항목에 표기 (예시: <input checked="" type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/>)
연구 제목	청년세대의 이직 요인 분석 및 분류 예측 모형 개발: 직장 및 개인의 특성과 환경을 중심으로
연구 내용	<p>I. 연구 목적</p> <p>고용노동부 및 한국고용정보원의 「2023년 하반기 기업 채용동향 조사」에 따르면, 연간 신규입사자 중 평균 16.1%가 1년 내 퇴사하며, 그중 신입직원이 57.2%에 달하는 것으로 나타났다. 즉, 고용률은 비교적 안정적인 데에 반해 조기 퇴사자가 많은 상황이다. 지속적으로 증가하는 이직률에 대해 국내에서는 직장 만족도(박진아, 2016; 배성숙, 2023), 삶 지향 태도 및 일 가치관(송민선&박정윤, 2023), 기업 규모(문영만&홍장표, 2017), 그리고 워라밸(일과 삶의 균형)(안세진&엄기수&서철승, 2023)을 이직 원인으로 보고 그 영향에 관한 연구를 진행하고 있다. 본 연구는 청년세대의 이직에 대한 요인 분석과 함께 일자리 인식 변화에 대한 첫 직장의 영향을 분석하고, 개인의 이직 여부 예측 모형을 구축하고자 한다. 이를 통해 현 청년 세대의 주 이직 요인을 파악하여, 청년세대의 근속률 향상을 위한 정부 및 기업 차원의 제도적 장치를 마련하는 데에 기여하고자 한다.</p> <p>II. 연구 가설</p> <p>이직의 요인을 분석하기 위하여 본 연구의 가설은 크게 4가지로 구분된다. 첫째, 이직은 직장의 특성과 인과관계를 갖는다. 직장의 규모가 클수록, 지방이 아닌 수도권일수록, 공기업이 아닌 사기업일수록, 복지의 질이 높을수록 이직과 부(-)의 관계를 가진다. 둘째, 이직은 직장에 대한 개인의 특성과 인과관계를 갖는다. 직장 내 지위가 높을수록, 근로시간이 적을수록, 근로소득 및 초임이 높을수록, 출퇴근 거리가 가까울수록, 사회보험에 가입되어 있을수록, 노동조합에 가입되어 있을수록, 기술(기능) 수준이 일치할수록 이직과 부(-)의 관계를 가진다. 셋째, 이직은 직장에 대한 개인의 만족도가 높을수록 이직과 부(-)의 관계를 가진다. 넷째, 이직은 개인의 환경과 인과관계를 갖는다. 전공 만족도가 높을수록, 졸업 평점이 높을수록, 학자금 대출액이 적거나 상환을 완료할수록, 휴학 및 졸업 유예 경험이 적을수록, 재학 중 경험한 일자리 횟수가 높을수록, 졸업 전 취업 목표가 명확하고 달성 경험이 있을수록, 자격증 수가 많고, 현재 건강 상태가 좋을수록, 삶의 만족도가 높을수록, 혼인을 했거나 부양 자녀 수가 많을수록, 배우자와 부모님의 월평균 소득이 높거나 가족의 경제적 지원을 받을수록, 금융 및 부동산 소득이 많을수록, 월평균 지출액이 클수록 이직과 부(-)의 관계를 가진다.</p> <p>III. 활용 데이터 및 변수 구성</p> <p>연구를 위하여 고용조사분석시스템의 '대졸자직업 이동경로조사(GOMS)'를 활용한다. 사용할 데이터의 기간은 2010년부터 2022년도까지의 설문조사 결과이다. 종속변수는 '이직 여부'이며 독립 변수는 가설에 따라 직장의 특성, 직장에 대한 개인 특성,</p>

직장 만족도, 개인 환경 관련 변수 4가지로 분류한다.

IV. 연구 절차와 모형

데이터 결측치와 이상치 제거 및 범주형 데이터 처리, 데이터 특성에 따른 파생변수 생성, 정규화 및 왜곡도 확인 등의 전처리 후, 본 연구는 두 가지의 태스크에 맞춰 연구 모형을 달리하여 진행한다.

첫 번째 태스크로 첫 일자리와 경험 일자리(즉, 첫 일자리와 현재 일자리를 제외한 중간 일자리)에 대한 직장 특성 관련 변수, 직장에 대한 개인 특성 변수, 직장 만족도 관련 변수, 개인 환경 관련 변수를 활용하여 이직 요인을 분석한다. 이를 위하여 구조방정식 모델링을 활용한다. 구조방정식 모델링은 복잡한 변수 간의 관계를 분석할 때 유용한 통계적 접근법이다.

구조방정식의 측정 모델로 잠재 변수와 관찰 변수의 관계를 정의한다. 이 단계에서는 각 잠재 변수가 실제로 관찰한 데이터를 얼마나 잘 대표하는지를 평가하는 것을 목표로 한다. 다음으로는 구조적 모델을 설계한다. 해당 단계는 설정된 모델을 바탕으로 잠재 변수 간의 인과관계를 분석하는 과정이며 모델은 잠재 변수 사이의 선형 관계를 표현한다. 경로 분석을 통해 어떤 변수가 다른 변수에 어떻게 영향을 미치는지 인과관계를 분석할 수 있다. 이를 통해 이직 결정에 대한 복잡한 요인의 인과관계를 정량적으로 분석하고 통계적 검증을 수행할 수 있다.

두 번째 태스크는 앞서 결정한 이직 요인에 해당하는 현재 일자리에 대한 직장 특성 관련 변수, 직장에 대한 개인 특성 변수, 직장 만족도 관련 변수, 개인 환경 관련 변수를 독립변수로 사용하여 개인 이직 여부 예측 모형을 구축하는 것이다. 태스크 수행을 위해 로지스틱 회귀, 의사 결정 트리 모델과 LightGBM, XGBoost와 같은 의사 결정 트리 기반 앙상블 모형 등 다양한 분류 기반 머신러닝 알고리즘을 활용하여 이진 분류 예측 모형을 구축한 후 가장 성능이 우수한 모형을 도출한다. 각 알고리즘은 뚜렷한 장단점이 존재한다. 예를 들어, 로지스틱 회귀는 결과를 확률로 제공하여 결정 임계값을 조정할 수 있지만, 비선형 관계를 모델링할 수 있다. 이에 반해 결정 트리는 모델의 결과를 쉽게 해석할 수 있고 데이터의 비선형 패턴을 잘 포착하지만, 과적합되기 쉽다. 앙상블 모형은 여러 개의 개별 모형을 결합함으로써, 단일 모형의 한계를 극복하고, 예측 정확도와 일반화 능력을 높일 수 있다. 더불어, 많은 요인을 사용하는 본 연구의 특성에서 우려되는 과적합을 해결하기 위해 SMOTE 기법을 사용하여 종속 변수인 이직 여부의 값을 동일한 비율로 맞춘다. 이때 불필요한 하이퍼 파라미터 반복 탐색을 줄여 빠르게 목적 함수를 최대화 하는 최적의 파라미터를 찾는 베이지안 최적화 기법과 여러 모델을 결합하여 더 좋은 추정량을 만드는 방법인 앙상블 기법을 통해 성능을 향상한다.

세 번째로는 각 특성이 모델 예측에 기여하는 정도를 측정해 중요도를 할당하는 SHAP 알고리즘을 통하여 앞서 선택한 최종 모형에 대해 예측 결과를 해석해봄으로써 4가지 연구 가설을 검증한다. 또한, 이를 통해 머신러닝 모델의 예측에 대한 상세한 통찰력을 도출하며, 청년세대의 이직에 관한 다양한 시사점을 제공한다.

V. 기대 효과

본 연구는 청년세대의 노동시장 내 행동 패턴을 이해하는 데에도 중요한 기여를 할 것으로 기대한다. 청년들이 왜 이직을 고려하는지, 어떤 요인들이 이직에 가장 큰 영향을 미치는지를 명확히 파악함으로써 정책 입안자와 기업 관리자는 청년들이 직장에서의 장기간 근속할 수 있도록 지원 방향을 마련할 수 있다. 이는 장기적으로 청년세대의 직업 안정성을 높이고, 경제 전반의 생산성을 향상시키는 데 긍정적인 영향을 미칠 것이다.