

## 일학습병행 학습근로자 세대별 이직 결정 요인 비교

평생직장의 개념이 사라지는 현대 사회에서 이직은 자연스러운 현상이나, 세대별로 이직 사유는 다를 수 있고 노동시장에서의 잦은 이직은 사회적으로 우려가 되고 있음. 특히 교육훈련과 이직은 직접적인 관계가 있기에, 한국직업능력연구원에서는 일학습병행 교육훈련 과정을 이수한 자를 대상으로 교육훈련 특성, 이직 여부, 이직 사유 등을 조사하였음. 조사 결과, 이직률은 Z세대에서 가장 높았고 M세대와 X세대+기성세대는 20% 이하로 나타남. 이직 사유는 더 좋은 조건에서 근무하고 싶은 희망이 가장 많았음. OJT와 Off-JT에 대한 인식을 살펴본 결과, Off-JT와 OJT 모두 교강사 및 기업현장교사의 역량 만족도가 제일 높았음. 교육훈련 특성 요인과 이직과의 관계를 살펴본 결과, 세대별로 이직 결정 요인은 다르게 나타남. Z세대는 다른 세대와 달리 학력과 경력년수가 실제 이직을 결정하는 중요한 요인임이 밝혀짐. 모든 세대에 있어 공통적으로 OJT 내용 또는 기업현장교사 역량이 이직을 결정하는 중요한 요인임이 검증되었기에, 기업은 OJT 교육훈련 과정의 개발 및 설계단계부터 직무와 밀접한 관련이 있도록 노력해야 함을 시사함.

### 01 분석의 필요성 및 분석 자료

‘이직’은 사회적으로 중요한 이슈이며 세대별로 이직 이유는 다를 것으로 예상되기에, 직업훈련과 관련한 요인을 중심으로 이직과의 관계를 살펴볼 필요가 있음

- 일학습병행 제도는 실무와 밀접한 관련이 있는 NCS 기반의 교육훈련 과정으로 진행되며, 체계적으로 OJT와 Off-JT를 분리하여 교육훈련이 진행됨
- 학습기업은 정부의 지원을 일부 받지만, 별도로 교육훈련 제공을 통해 육성 중인 학습근로자에게 투자를 함으로써 계속 근로 효과를 바탕으로 노동생산성 향상 등의 긍정적인 효과를 기대함
- 하지만 현대 사회에서 ‘평생’ 직장이란 개념은 사라지는 추세이며, 이와 맞물려 MZ세대의 잦은 이직은 우리 사회의 중요한 문제로 인식됨
- 따라서 일학습병행 교육훈련 특성 요인을 중심으로 이직과의 관계를 살펴볼 필요가 있으며, 추가적으로 세대별로 이직 사유와 이직률은 어떠한지, 세대별 이직 결정 요인은 어떻게 다른지 분석하여 시사점을 도출할 필요가 있음

**분석 자료: 한국직업능력연구원(2023)의 ‘2023년 일학습병행 실태조사의 원자료’**

- 분석 대상: 일학습병행 교육훈련 과정을 이수한 학습근로자 1,619명
  - X세대+기성세대: 267명, M세대: 411명, Z세대: 941명<sup>1)</sup>
- 분석 방법: 교육훈련 특성 요인과 실제 이직과의 인과관계를 분석(logistic regression 방법 활용)
- 조사 내용: 응답자 기본 특성, 교육훈련 특성 요인, 실제 이직 여부

표 1 | 조사 도구

구분	설문 내용	비고	
응답자 기본 특성	성별	① 남 ② 여	-
	학력	① 고졸(마이스터고 또는 특성학교) ② 고졸(인문계고) ③ 초대졸 ④ 대졸 이상	
	경력 기간	① 1~2년 미만 ② 2~3년 미만 ③ 3~5년 미만 ④ 5~10년 미만	
	지역	① 수도권 ② 비수도권	
교육훈련 특성 요인	Off-JT 교강사 역량 만족도	① 전혀 그렇지 않음 ~ ⑤ 매우 그렇함	5점 Likert 척도
	Off-JT 수준 적절성		
	Off-JT 내용 적절성		
	Off-JT 성과		
	OJT 기업현장교사 만족도		
	OJT 수준 적절성		
	OJT 내용 적절성		
실제 이직 여부	① 학습기업에서 계속 근무 ② 동일 직종의 타기업으로 이직 ③ 다른 직종의 타기업으로 이직	-	

주) 5점 척도 문항의 경우 답변은 '①: 전혀 아니다 ~ ⑤: 매우 그렇다' 임

1) 통계청의 분류 기준에 따라 X세대+기성세대는 1979년 이전, M세대는 1980년 ~ 1995년, Z세대는 1996 ~ 2010년 초반 출생자로 분류함

**02 일학습병행 교육훈련 과정 이수 후 학습근로자 현황**

**약 70%의 많은 학습근로자들이 일학습병행 교육훈련 과정 이수 후 계속 학습기업에서 재직중임**

- 일학습병행 교육훈련 과정 이수 후 30.7%가 타기업으로 이직하고, 69.3%가 학습기업에서 계속 근무하는 것으로 나타남
  - 세대별로 살펴보면, Z세대의 이직률이 가장 높으며(40.2%), M세대(18.2%), X세대+기성세대(16.5%)의 순으로 나타남
  - 동일 직종의 다른 기업으로 이직하는 경우는 Z세대(18.5%) > X세대+기성세대(10.5%) > M세대(10.0%)의 순으로 나타남
  - 다른 직종의 다른 기업으로 이직하는 경우는 Z세대(21.7%) > M세대(8.3%) > X세대+기성세대(6.0%)의 순으로 나타남

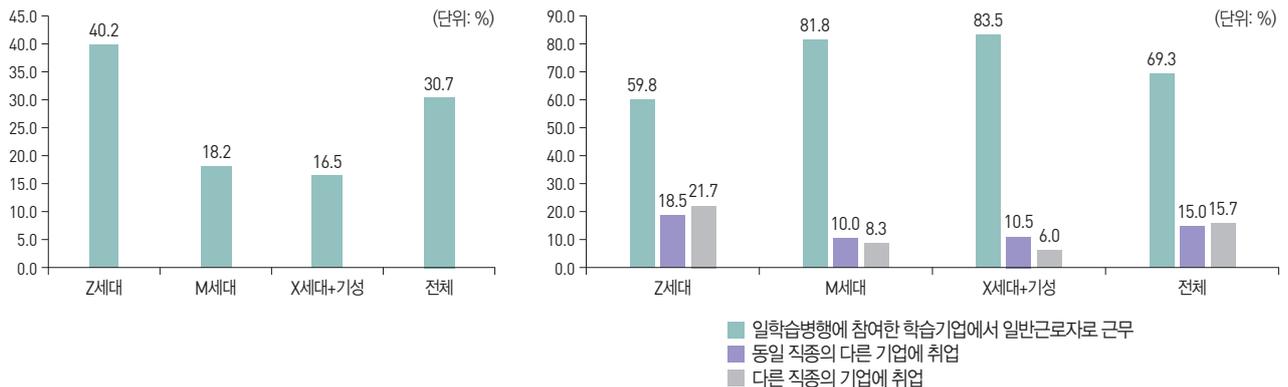


그림 1 | 일학습병행 교육훈련 과정 이수 후 학습근로자 현황

표 2 | 일학습병행 교육훈련 과정 이수 후 현황(N=1,619)

(단위: 명(%))

상황	Z세대	M세대	X세대+기성세대	전체
학습기업에서 계속 근무	563(59.8)	336(81.8)	223(83.5)	1,122(69.3)
동일 직종의 다른 기업으로 이직	174(18.5)	41(10.0)	28(10.5)	243(15.0)
다른 직종의 다른 기업으로 이직	204(21.7)	34(8.3)	16(6.0)	254(15.7)
계	941	411	267	1,619(100)

- 전체적으로 더 좋은 조건에서 근무하고 싶은 희망으로 인해 이직하는 경우가 가장 많았으며(45.9%), 진로 변경(20.7%), 근로 여건 불만(18.3%) 순으로 나타남
  - 근로환경, 급여 등의 처우와 관련 있는 이유와 진로 변경에 대한 이유가 대다수를 차지한 것으로 확인되었으며, 진학(유학 포함), 공무원 등 자격증 시험 준비 등의 이유는 연령대가 어린 Z세대 위주로 나타남

표 3 | 일학습병행 교육훈련 과정 이수 후 이직 사유(N=497)

(단위: 명, %)

이직하게 된 이유	Z세대		M세대		X세대+기성세대		전체	
	N	비율	N	비율	N	비율	N	비율
더 좋은 조건에서 근무하고 싶은 희망	183	48.4	29	38.7	16	36.4	228	45.9
진로 변경	83	22.0	13	17.3	7	15.9	103	20.7
근로 여건 불만	63	16.7	16	21.3	12	27.3	91	18.3
조직 문화 불만	10	2.6	3	4.0	2	4.5	15	3.0
훈련 시점과 다른 고용계약(급여, 신분 등)	18	4.8	7	9.3	1	2.3	26	5.2
진학(유학 포함)	4	1.1	-	0.0	-	0.0	4	0.8
결혼, 출산, 육아	-	0.0	1	1.3	-	0.0	1	0.2
질병으로 인한 건강 악화	4	1.1	1	1.3	5	11.4	10	2.0
사업장 폐업	1	0.3	2	2.7	1	2.3	4	0.8
공무원 등 자격증 시험 준비	6	1.6	1	1.3	-	0.0	7	1.4
기타	6	1.6	2	2.7	-	0.0	8	1.6
계	378	100	75	100	44	100	497	100

### 03 학습근로자의 교육훈련에 대한 인식

#### 일학습병행 교육훈련에 대한 인식은 좋은편이며, 특히 기업현장교사와 교강사 역량이 높게 나타남

- 전체 기준 Off-JT 교육훈련 특성 요인 중 Off-JT 교강사 역량(3.86점) > Off-JT 성과(3.71점) > Off-JT 내용(3.68점) > Off-JT 수준(3.13점) 순으로 나타남
- 전체 기준 OJT 교육훈련 특성 요인 중 OJT 교강사 역량(3.76점) > OJT 내용(3.70점) > Off-JT 성과(3.68점) > OJT 수준(3.15점) 순으로 나타남
- 세대 간 교육훈련 특성 요인에 대한 인식은 유사한 것으로 확인되었으며, X세대+기성세대의 경우 OJT 성과 요인이 다른 세대에 비해 상대적으로 높게 나타남(X세대+기성세대: 3.88점 > M세대: 3.66점 > Z세대: 3.63점)
  - 이러한 결과는 기업 현장에서 이루어지는 OJT가 젊은 세대뿐 아니라 중장년층 이상으로 구성된 X세대+기성세대에도 많은 도움이 되는 것으로 해석할 수 있음

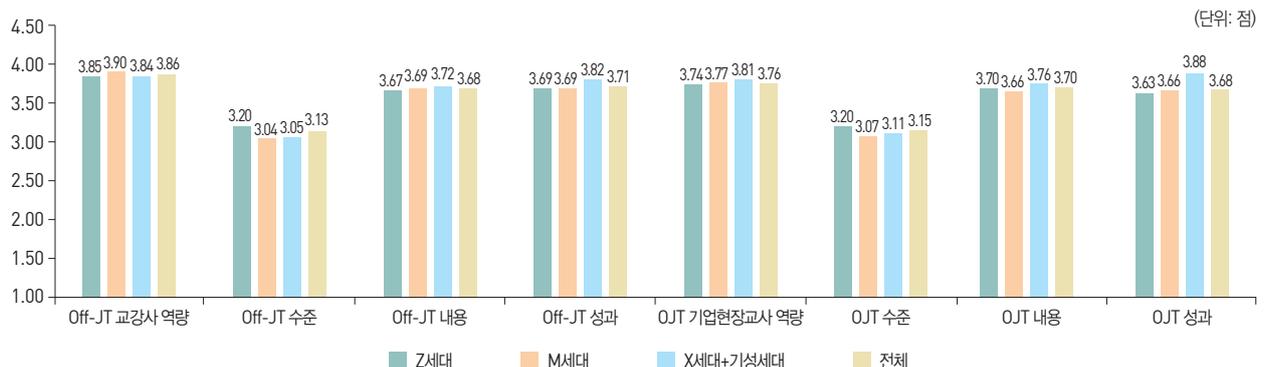


그림 2 | Off-JT 및 OJT 교육훈련에 대한 인식

## 04 교육훈련 특성 요인과 이직과의 관계

### Off-JT에 비해 OJT에 불만족할수록 이직하게 되며, 특히 OJT 내용 및 기업현장교사와 밀접한 관련이 있음

- 전체 기준, 인구통계변수 중 직업계고졸, 초대졸일수록 이직률은 낮아지며, 경력년수가 길수록 이직할 확률이 높음
- 특히 Z세대는 대졸에 비해 인문계고 및 초대졸 졸업일수록 이직할 확률이 낮고, 경력년수가 길수록, OJT 기업현장교사 역량이 낮을수록 이직할 확률이 높으며, 이는 세대의 특성과 노동시장의 흐름을 고려해 볼 때 일반적인 결과로 추측됨
- M세대는 OJT 기업현장교사 역량이 낮을수록, OJT 내용이 적절하지 않을수록 이직할 확률이 높으며, X세대+기성세대는 OJT 내용이 적절하지 않을수록 이직할 확률이 높음
- M세대와 X세대+기성세대의 경우 개인 특성에 따라 이직하지 않은 것으로 확인됨
- 이러한 결과는 연령대가 어릴수록 멘토 역할을 하는 OJT를 담당하는 기업현장교사에 대한 만족도가 높을수록 이직하지 않는다는 것을 보여주는 결과임
- 연령대가 높을수록 OJT 내용의 중요성을 인지하여 이직에 결정적인 역할을 하게 되며, OJT 내용에 만족할수록 교육훈련 과정 이수 후에도 소속기업에서 잔류하고, 불만족할수록 이직하는 것으로 확인됨

표 4 | 세대별 교육훈련 특성 요인이 이직에 미치는 영향 요인 비교

구분	전체(N=1,619)			Z세대(N=941)			M세대(N=411)			X세대+기성세대(N=267)			
	B	SE	Odds	B	SE	Odds	B	SE	Odds	B	SE	Odds	
인구통계학적 요인	① 성별(기준: 남성)	.01	.13	1.01	.21	.16	1.23	-.10	.32	.91	-.42	.37	.66
	② 학력(기준: 대졸 이상)												
	- 인문계고	-.20	.14	.82	-.57	.18	.57 **	-.85	.68	.43	-.73	.68	.48
	- 직업계고	-.62	.21	.54 **	-.49	.46	.61	.27	.41	1.30	-.23	.41	.79
	- 초대졸	-.31	.16	.73 *	-.42	.21	.66 *	-.42	.38	.66	-.77	.54	.46
	③ 경력 기간(기준: 1~2년 미만)												
	- 2~3년 미만	.19	.23	1.21	.12	.29	1.13	-.35	.58	.71	.75	.68	2.12
	- 3~5년 미만	.13	.23	1.14	.13	.29	1.14	.02	.57	1.02	.21	.72	1.24
	- 5~10년 미만	1.07	.31	2.90 **	1.08	.41	2.95 **	1.12	.75	3.05	-.50	1.26	.61
	④ 지역(기준: 수도권)	-.35	.12	.71 **	.00	.14	1.00	-.26	.32	.77	-.37	.62	.69
교육훈련 특성 요인	⑤ Off-JT 교강사 역량	-.05	.11	.95	-.05	.16	.95	.32	.28	1.37	-.45	.28	.64
	⑥ Off-JT 수준	.11	.10	1.12	.04	.13	1.04	.28	.25	1.32	-.33	.38	.72
	⑦ Off-JT 내용	.05	.11	1.05	-.05	.14	.95	.38	.31	1.46	.39	.36	1.47
	⑧ Off-JT 성과	.16	.11	1.18	.22	.14	1.25	-.05	.27	.95	.02	.35	1.02
	⑨ OJT 기업현장교사 역량	-.43	.10	.65 ***	-.56	.13	.57 ***	-.43	.24	.65 †	.22	.36	1.25
	⑩ OJT 수준	.04	.11	1.04	.13	.13	1.14	-.36	.27	.70	.08	.39	1.08
	⑪ OJT 내용	-.22	.10	.80 *	-.14	.12	.87	-.54	.25	.58 *	-.60	.36	.55 †
	⑫ OJT 성과	-.06	.09	.95	.01	.11	1.01	.00	.23	1.00	-.11	.32	.90

주) †p<.10, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

## 05 시사점

- 일학습병행 교육훈련 특성 요인 중 일부 요인은 실제 이직과 밀접한 관련이 있으며, 특히 OJT 기업현장교사에 대한 만족도가 낮을수록, OJT 내용이 적절하지 않을수록 교육훈련 과정 이수 후 이직할 확률이 높음
- Off-JT 요인은 이직에 유의한 영향을 미치지 않았으므로 OJT와 관련한 요인을 중심으로 OJT 내용이 실무와 괴리가 있었는지?, Off-JT와 연계가 안되었다면, 어떤 부분이 가장 연계가 되지 않았는지?, 기업현장교사에 어떠한 문제가 있었는지?, 등의 심층적인 조사로 학습기업에서 계속 근무할 수 있는 방안 마련이 필요함
- 또한 Z세대와 M세대는 기업현장교사의 역량, M세대와 X세대+기성세대는 OJT 내용이 실제 이직으로 이어지는 결과로 나타났기에, 기업은 이러한 세대의 특성을 참고하여 OJT를 운영할 필요가 있음을 시사함
- 향후에는 교육훈련 특성 이외에 직무 또는 조직과 관련하여 이직하게 된 사유(예: 전공-직무 부적합, 낮은 조직문화 등)를 면밀히 조사하여 심층적인 학습근로자의 이직과 관련한 연구가 필요함을 시사함