

경력전환 결정요인 탐색을 위한 로지스틱 회귀분석의 적용

최 윤 미¹⁾ · 길 혜 지²⁾

요 약

이 연구는 한국교육고용패널(Korean Education and Employee Panel) 6차년도(2009년) 자료를 활용하여 청년들의 경력전환 결정에 유의한 영향을 주는 변수를 개인, 직무, 환경요인으로 구분하여 탐색하고, 개별 변수의 상대적 효과를 승산비를 통해 확인하며 궁극적으로는 이를 적절히 설명할 수 있는 로지스틱 회귀모형으로 구축하는 것을 그 목적으로 하였다. 아울러 직업을 갖는 이유에 따라 경력전환 의도에 차이가 있는 지를 함께 살펴보고자 하였다. 이를 위하여 우선 최종 분석대상 377명을 직업을 갖는 이유에 따라 크게 세 집단으로 분류하여 분석한 결과, 집단 간 경력전환 의도 및 경력전환 이유, 설명 변수의 기술통계치에 상대적 차이가 있음을 확인하였다. 경력전환 결정에 유의한 영향을 미치는 변수는 개인요인 중에서는 취업준비, 교육훈련, 평생직장 인지여부인 것으로 나타났고, 직무요인 중에서는 자신의 역량 수준에 비추어 본 직장의 요구역량 수준, 임금만족도, 안정성, 전반적 직장만족도, 정규직 여부인 것으로 나타났다. 환경요인 중에서는 미래경제상황 예상이 경력전환 결정에 유의한 영향을 미치는 변수인 것으로 나타났으며, 교육훈련, 자신의 역량 수준에 비추어 본 직장의 요구역량 수준, 취업준비는 경력전환 승산비 증가에 유의하게 기여하는 반면, 이외 다섯 개의 변수는 승산비 감소에 기여하는 것으로 확인되었다. 이 연구는 개인 및 조직이 경력개발계획을 수립하고 설계하는데 있어서 고려해야 할 요소들을 제시하고, 나아가 각 요소들이 실제 경력개발에서 갖는 의미와 기능을 드러냄으로써 성공적인 경력개발을 위한 시사점을 제공한다는데 의의가 있다.

I. 문제제기

경력(Experience)은 개별적으로 인지되는 일련의 태도와 행동이며, 이는 한 개인의 인생에 걸친 일과 관련된 경험 및 행동과 관련되어 있다(Hall, 1976). 경력은 인생 전반에 걸쳐 일어나는 연속적인 성격을 갖기 때문에 특정 경험과 행동은 미래 경력의 행동과 태도로 이어진다(Grzeda, 1999). 경력은 어떠한 관점으로 어떻게 정의를 내리는가에 따라 다양하게 개념화될 수 있으나, 일반적으로 한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련되어 얻게 되는 총체적 경험이자(Carson & Bedeian, 1994; Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2000), 개인의 직무 경험의 발전 과정으로 정의하고 있다(Arthur, Hall, & Lawrence, 1989; Cochran, 1994).

전통적으로 경력은 조직 내에서 맡는 일련의 지위를 일컬었고, 산업사회에서 직장인들은

1) 가톨릭대학교 책임연구원

2) 서울대학교 교육학과 박사과정

경력은 곧 안정성, 계급, 명확히 정의된 직무와 지위, 승진과 동일한 개념으로 인식되었다. ‘한 우물’, ‘평생직장’ 혹은 ‘하나의 직업’으로 대표되던 전통적인 경력의 개념과는 달리, 오늘날 변화의 시대에서 찾아볼 수 있는 경력의 속성은 과거의 것과는 다른 특성을 보이고 있다. 한 직장에서의 평균 근속년수는 줄어들고, 반대로 평생 동안 근무하는 평균 회사 수는 증가하고 있다. 평생고용과 평생직장의 경력 개념이 평생직업의 개념으로 바뀌고 있다.

2010년 5월 통계청이 발표한 ‘2010년 청소년 통계’에 따르면 15-29세의 우리나라 청소년들은 첫 직장을 가진 후 평균 근속기간은 20개월이었고, 6개월도 견디지 못하고 그만두는 경우가 26.2%에 달한 반면 3년 이상 첫 직장에 다니는 경우는 17.1%에 불과한 것으로 나타났다. 청년층이 첫 직장을 떠난 이유로는 ‘근로여건 불만족’, ‘건강 등 개인적 사유’, ‘전망이 없어서’ 등 개인적인 이유였다. 미국의 경우 연간 인구의 약 5~10% 정도가 경력을 전환하는 것으로 보고되고 있고, 이들 중 반 이상이 30대인 것으로 드러났다(Herr, Cramer, & Niles, 2004).

경력전환은 현재의 직업 혹은 보편적인 경력 경로로의 이동을 의미한다(Rhodes & Doering, 1983). 경력전환 사례가 급증하게 된 배경을 살펴보면, 개인은 조직에 속해 있고 그 속에서 지위를 획득한다는 조직 중심의 경력개발의 개념이 조직 환경의 변화와 맞물려 개인적이고 주관적인 요소의 중요성이 부각되는 방향으로 발전했기 때문임을 알 수 있다(임범식, 탁진국, 2002). 생계유지와 가족의 부양, 성취를 통한 사회적 인정, 자기존중감 및 자기실현 등 개인이 직업을 갖는 의미(강문희, 이광자, 박경, 2003)는 개인을 둘러싼 여러 요인들에 의하여 달라질 것이다. 이로 인해 개인은 자신의 만족과 성장 및 발전을 위한 노력을 하게 되었고, 그 과정에서 경력전환은 보편적인 현상이 되었다(Green, Hemmings, & Green, 2007; Mallon, 1999).

지금까지의 경력전환을 주제로 한 연구는 우리나라의 다양한 직업군별로 이직의도나 이직행위에 영향을 미치는 요인들을 직무만족 혹은 경력장애 등의 변인을 통해 간접적으로 탐색했을 뿐, 경력전환의 양상을 일반화하기에는 연구물이 부족한 것이 현실이다. 경력전환에 관한 경험적 자료가 충분히 축적되지 않은 실정이다. 경력전환 연구의 또 다른 한계중의 하나는 지금까지의 경력전환 혹은 이직 연구의 대부분이 개인의 인식을 회고적 연구법을 활용하여 탐색했다는 점이다. 외국의 경우 생애사 연구를 통해 경력전환의 과정을 밝히려고 한 시도가 있었으나(예: Schoon, Martin, & Ross, 2007), 경력전환을 예측할 수 있는 요인들은 무엇이고, 어떤 요인이 더 영향력을 갖고 있는지를 경험적으로 직접 측정하지는 못하고 있다.

따라서 이 연구는 「한국교육고용패널(Korean Education and Employment Panel; KEEP)」 6차년도(2009년) 자료를 활용하여 청년들의 경력전환 결정에 유의한 영향을 미치는 요인이 무엇인지 경험적으로 분석하는 데 그 목적이 있다. 아울러 개인이 직업을 가지는 이유에 따라 경력전환 의도에 차이가 있다는 선행연구 결과도 함께 검증해 보고자 한다. 이를 위하여 우선, 청년을 크게 세 개 집단 즉, 사회적으로 인정받기 위하여 직업을 갖는 집단, 자

아실현을 위하여 직업을 갖는 집단, 그리고 자신과 가족의 생계를 유지하기 위하여 직업을 갖는 집단으로 나누고, 각 집단에 따라 경력전환 의도 및 이유, 설명 변수의 기술통계치에 상대적 차이가 있는 지를 확인하고자 한다. 더 나아가 궁극적으로는 경력전환 결정에 유의한 영향을 주는 변수를 탐색하고 개별 변수의 상대적 효과를 승산비를 통해 확인하며, 이를 적절히 설명할 수 있는 로지스틱 회귀모형으로 구축하고자 한다. 이러한 접근은 개인이 경력을 전환할 가능성에 미치는 요인이 무엇인지를 파악할 수 있는 기회가 될 것이며, 개인 및 조직 차원의 경력개발계획 수립에 대한 시사점을 제공해줄 수 있을 것이다.

II. 선행연구 검토

1. 경력전환에 대한 선행연구

경력변경(career change), 경력전환(career transition), 경력이동(career movement) 등 경력을 바꾸는 행위를 정의하고 개념화하는 방법은 매우 다양하다(Gottfredson, 1977; Lawrence, 1980; Rhodes & Doering, 1983). 경력변경은 통상적인 경력 단계를 따르지 않고 전혀 새로운 직업을 갖는 상태(Lawrence, 1980)를 일컫는다. 반면, 경력전환은 상황 혹은 상태의 이동을 의미하는 '전환'의 개념이 '경력'과 합쳐지면서, 현재의 직업 혹은 보편적인 경력 경로로의 이동으로 정의된다. 대부분의 경력 이동은 유사한 경력분야에서의 근무경험과 역량을 요구하는 것이 일반적이기 때문에, 자신이 경험한 업무와 전혀 다른 분야의 일을 다른 조직에서 수행하게 되는 경력변경은 경력전환보다 상대적으로 흔하지 않다(오인수, 서용원, 신강현, 2004). 현재의 일과는 전혀 다른 역량이 요구되는 분야로 경력변경을 한 경우도 있을 수 있으나, 동일한 일을 계속하는 경력전환이 일반적이다. 경력전환과 유사한 개념으로 이직(turnover) 역시 경력을 바꾸는 개념으로서, 이 연구에서는 경력전환과 이직의 개념을 혼용하여 사용하고자 한다.

경력전환은 생애에서 누구나 한번쯤은 겪을 수 있는 당연한 과정으로 인식되고 있고, 하나의 경력만을 추구했던 전통적인 경력개발 모형과는 달리 미래 경력개발 양상의 요한 요소로 자리매김 하였다(Handy, 1989; Hirsch, 1987; Inkster, 1995; Peters, 1992). 직업선택모형(Holland, 1973), 중년의 위기(Brown, 1984; Kanchier & Unruh, 1989; Neopolitan, 1980), 혹은 성인발달과정(Levinson, 1978)으로 대표되는 전통적인 모형들은 주로 개인의 내적 상태에 관련된 변인들이 경력전환의 중요한 요인으로 다루어져 왔다. 이러한 연구들은 주로 1970년대와 1980년대에 걸쳐 활발하게 이루어져 왔으나(Rhodes & Doering, 1983), 여전히 실증 연구는 부족한 것이 현실이다. 특히, 사회 환경의 급격한 변화, 급변하는 조직의 환경 등 직무 혹은 환경의 변화에 따라 발생하는 경력전환의 양상을 충분히 설명하지 못하고 있

다(Grzeda, 1999).

경력전환은 또한 개인이 하나의 역할로부터 다른 역할로 이동하고자 할 때, 즉 객관적인 역할을 변화시키고자 할 때, 혹은 현재 수행중인 역할에 대한 방향을 수정하고자 할 때, 즉 주관적인 상태를 변경시키고자 할 때 일어난다(Louis, 1980a; 1980b). 즉, 경력전환은 직무 이동, 승진, 해고, 이직 등과 같은 전통적인 관점의 경력전환뿐만 아니라 경력 단계 전환, 경력 지향성의 변화, 경력 기대감의 변화와 같은 주관적인 관점의 경력과도 관련이 있다.

경력전환 연구가 주로 관심을 갖는 것은 경력정체를 겪고 있는 조직구성원들이 현재의 직업 혹은 직장에서부터 다른 직업 혹은 직장으로 이동하는 행위이다. 경력정체는 개인이나 의사결정자의 평가에 기초하여 승진, 경력이동, 또는 책임량의 증가 등이 더 이상 불가능할 것으로 간주되는 일시적 또는 영구적인 경력 상황 혹은 낮은 경력 상에서의 특정 시점으로 정의된다(Ference, Stoner, & Warren, 1977; Trembley, Roger, & Toulouse, 1995). 경력전환을 고려할 때에는 주로 성장가능성, 직무정체, 역량부족 등이 작용하는 것으로 나타났다, 경력정체를 해소함으로써 성장기회를 확보하기 위하여 경력을 전환하는 것으로 나타났다(오인수, 서용원, 신강현, 2004).

이직이나 경력이동에 관한 연구들은 상당수 그러한 행동을 야기하는 의도를 주제로 한 것이다. 이직의도나 경력이동 의도에 관한 연구가 활발하게 이루어진 것은 의도가 그 행동에 대한 명백한 선행변수이며, 가장 직접적이고 강력한 예측변수이기 때문이다(Mobley, Honer, & Hollingsworth, 1978). 그 동안 이직에 관한 대부분의 연구는 이직을 측정하기보다는 이직의도를 측정한 것인데, 연구결과에 따르면 이직의도와 실제 이직 사이에는 높은 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다(Rousseau, 1978).

경력전환에 관한 연구들은 주로 경력을 전환하게 하는 개인 내적·외적 요인을 규명하는 것과, 그러한 요인들이 경력전환의 가능성과 경력전환 과정을 얼마나 설명하는지 검증하는데 관심을 기울여 왔다. 즉, 경력전환이 어떻게 일어나는 것인지, 무엇이 전환을 일어나게 하는지, 전환에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 혹은 저해하는 요인은 무엇인지가 그 동안의 주요 연구 주제이다(Burns, 2010). 그 대표적인 연구로서, 경력전환을 설명하는 통합적 모형을 개발한 Rhodes와 Doering(1983)은 조직요인, 개인과 조직의 관련성, 개인요인, 직무성과, 개인 및 환경요인이 직무만족 혹은 불만족에 미치는 영향을 통해 이것이 어떻게 경력전환으로 이어지는가를 개념화하였다. Goodman, Schlossberg, 그리고 Anderson(2006)은 경력전환의 과정에 초점을 맞추어 경력전환의 과정에 영향을 미치는 요인을 '4S(Situation, Self, Support, Strategies) 모형'으로 제시하였다. Greenhaus, Callanan, 그리고 Godshalk(2000)은 경력전환이 일어나는 요인을 크게 개인요인, 직무요인, 그리고 환경적 요인으로 구분하였다. Rousseau(1978)는 이직의도가 실제 이직과 높은 상관관계가 존재함을 밝혔고, 이직의도는 경력전환이나 이직을 설명하는 가장 직접적이고 강력한 예측변수로 평가되고 있다(Mobley, Honer, & Hollingsworth, 1978). Ibarra(2004)는 사람들이 높은 기회비용을 들이면서까지 경력을 전환하는 이유를 개인의 동기, 태도, 가치, 경력 선택, 생활방식 그리고 경력

전환의 능력이 사회문화적 삶과 결합되어 일어난다고 보았다.

경력전환 연구의 또 다른 중요한 연구주제 중의 하나는 직업가치와의 관련성을 입증하는 것이다. 직업가치에 대한 연구는 지금까지 주로 진로교육 분야에서 중요하게 다루어져 왔다. 진로이론에서의 가치는 주로 직업가치를 의미하는데, 직업가치는 개인이 직업을 통하여 충족하고자 하는 욕구 또는 실현하고자 하는 목표(임언, 정윤경, 상경아, 2001)로서 진로목표의 설정 및 목표 추구활동에 중요한 영향을 미친다. 진로발달 및 결정과정에서의 가치의 역할은 많은 연구자들이 입증해왔고(Brown, 1995; Raths, Harmin, & Simon, 1966; Rogers, 1977; Rokeach, 1977; Super, Savickas, & Super, 1996), 주요 진로발달 이론가들도 가치가 진로결정 과정에서 중요한 역할을 한다고 보았다(Brown & Lent, 1996; Dawis, 2001; Holland, 1997; Super, 1980). 자신의 능력과 직업이 요구하는 능력, 그리고 자신의 욕구와 일이 제공하는 보상과 관련된 직업가치가 일치할 때, 즉 자신이 그 직업이 필요로 하는 능력과 기술을 가지고 있고, 그 직업에서 자신의 욕구나 가치가 충족된다고 가정될 때 그 직업을 선택하고 직업적응이 이루어진다고 본다(Dawis & Lofquist, 1984). 따라서 직업가치는 직업선택이나 적응을 넘어 경력전환을 설명할 수 있는 중요한 요인이라고 할 수 있다.

우리나라의 경력전환에 관한 연구들은 주로 경영학, 심리학, 교육학 분야에서 제한적으로 이루어지고 있다. 경력전환의 이직 혹은 경력이동 등의 개념을 통해 제한적으로 이루어져 왔다. 조직내·외 경력이동을 개념화하고, 그 선행변인을 상사의 지원, 조직의 지원, 역량발휘, 직무만족, 경력만족, 경력비전의 여섯 가지로 규명하여 검증한 연구(오인수, 서용원, 신강현, 2004), 경력정체와 경력이동의도 및 경력변경의 관계를 검증한 연구(박근수, 유태용, 2005), 여성의 경력장애와 이직의도의 원인을 기회구조상의 차별과 차별적 고정관념에서 찾고, 이러한 요인이 여성 인력의 주관적·객관적 경력성공에 영향을 미치는지, 그리고 경력성공이 이직의도를 낮추는지 살펴본 연구(곽선화, 2007), 우리나라 사이버대학 재학생들을 대상으로 경력전환의 동기를 조사하여 급여 수준, 자신의 발전 가능성, 직무 안정성, 조직 문화 등에 대한 불만족이 경력전환의 예측요인임을 밝힌 연구(Choi & Oh, 2004)가 있다.

2. 경력전환의 요인에 관한 선행연구

지금까지의 경력전환에 대한 연구들은 주로 무엇이 경력전환을 일으키는지, 즉 경력전환의 영향요인 혹은 동기에 대한 연구가 주를 이루어왔다. Cutton과 Tuttle(1986)은 이직의도에 대한 메타분석을 통해 이직 요인을 외부요인, 구조적 또는 직무관련요인, 그리고 근로자의 개인적 특성의 세 가지 범주로 나누었다. Greenhaus, Callanan, 그리고 Godshalk(2000) 역시 경력전환이 일어나는 요인을 크게 개인요인, 직무요인, 그리고 환경적 요인으로 구분하였다. 선행연구들을 토대로 이하에서는 경력전환의 요인을 크게 개인요인, 직무요인, 그리고 환경요인의 세 가지 유형으로 분류하여 검토하고자 한다.

첫째, 경력전환에 영향을 미치는 개인요인으로는 현재 직업이나 생활양식에 대한 불만이

가장 큰 원인으로 꼽힌다. 직무만족도는 경력전환의 가장 중요한 요인으로 평가받고 있다. Rhodes와 Doering(1983)은 경력전환에 대한 통합 모형을 통해 직무 불만족, 경력 불만족, 및 기타 요인들이 개인적인 수준에서 경력전환에 영향을 미친다고 보았다. 불만이 생기는 이유는 자신의 욕구나 목표와 현재의 기회가 일치하지 않기 때문으로, 흥미, 능력, 가치가 초기 직업 선택에서 요구되는 바와 일치하지 않기 때문에 경력을 전환하게 된다(Driver, 1988). 자신의 삶에 대한 불만은 직무만족과 경력전환에 대한 열망에 중요한 영향을 줄 수 있다(Judge, Boudreau, & Bretz, 1993; Judge & Watanabe, 1993). 또한 자신이 지금까지 해 왔던 것보다 더 많은 것을 성취하며 기여하고 싶은 욕구, 연령, 건강, 흥미, 가치, 가족 관계의 변화 등이 중요한 경력전환의 요인으로 평가받고 있다.

Cutton과 Tuttle(1986)은 이직에 관련된 개인적 특성으로 연령, 근속년수, 성별, 개인정보, 교육, 결혼상태, 부양가족수, 적성과 능력, 지능, 행위적 의도, 기대 충족을 들었다. 이들 변수 중 연령, 근속년수, 교육, 부양가족수, 개인정보, 기대충족, 행위적 의도는 이직과 유의한 상관을 나타냈고, 개인의 기대가 충족되는 사람은 이직하는 경향이 적은 것으로 나타났다.

Shamir와 Arthur(1989)는 경력전환에 영향을 미치는 개인요인과 직무요인을 혼합하여 제시하였다. 그들은 개인의 성장 및 발전 가능성과 교육수준에 의해 경력전환이 일어날 수 있다고 보았다. 개인의 성장은 경력전환의 선행요인인 동시에 경력전환의 결과로도 볼 수 있고, 현재의 교육수준에 따라 성공적인 경력을 더 기대하기 때문에 학력은 경력전환을 촉진하는 요인이 된다고 하였다.

경력전환의 의사를 갖고 있는 사람들은 개인적으로 좀 더 의미 있는 일에 대한 기회와 자신의 가치와의 적합성도 중요한 요인 중의 하나로 지목한다(Thomas, 1980). 아울러 경력전환이 실제로 이루어질 수 있다는 자신감, 변화 동안에 자신의 운명을 스스로 통제할 수 있다는 믿음, 주변사람들로부터의 지원 등이 경력전환의 중요한 결정요인이다(Hepner, Multon, & Johnston, 1994).

둘째, 경력전환에 관련된 직무요인으로는 도전적인 업무 수행의 기회, 조직 내·외의 이동의 기회, 네트워크 형성의 기회가 있다(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Heslin, 2005). Neapolitan(1980)은 직무와 관련된 경력전환의 결정요인을 밝혔다. 그는 경력을 바꾸려는 사람들은 개인적으로 좀 더 의미 있는 일에 대한 기회와 자신의 가치와의 정합성에 대해 밝혔다. 정합성이 떨어질수록 현재의 상황에 대한 불만족 수준이 높아지므로 이것이 곧 경력을 바꾸려는 열망으로 이어진다.

Rhodes와 Doering(1983)은 경력전환의 통합 모형을 통해 개인과 조직 간의 관련성에 대하여 언급하면서, 개인과 조직 환경 사이의 관련성, 직무를 통한 성장의 기회, 실제 수행이 경력전환의 요인이 된다고 하였다. 이러한 변인 역시 직무 만족 혹은 불만족을 야기하므로, 경력전환의 의사로 발전하고 실제로 경력을 전환하게 된다고 하였다.

Cutton과 Tuttle(1986)은 이직에 관련된 직무관련요인으로 급여, 직무성과, 역할명료성, 작업반복성, 전반적인 직무만족, 급여에 대한 만족, 직무 자체에 대한 만족, 감독자에 대한

만족, 동료에 대한 만족, 승진기회에 대한 만족, 조직몰입을 들었다. 전반적 직무만족, 급여에 대한 만족, 직무 자체에 대한 만족, 감독자에 대한 만족, 그리고 조직몰입 변수가 이직과 유의한 상관을 갖는 것으로 나타났고, 직무성과, 역할명료성, 동료에 대한 만족, 승진기회에 대한 만족 변수는 약간 낮기도 하지만 유의한 관계를 보였는데 성과, 역할 명료성과 만족요인은 이직과 부적인 관계를 가지는 것으로 나타났다. 작업반복성은 이직과 정적인 관계를 보이며 유의성을 보였다.

개인적 수준의 경력만족이 낮은 경우 이직의도가 높아진다는 점은 국내·외 여러 연구에서 경험적으로 검증된 바 있다. 성장가능성이 높고 도전적인 업무로의 이동, 성장/학습 기회 추구, 보상 미흡, 승진제약, 고용안정성 등 직무요인과 관련된 경력이동의 가장 큰 이유는 현재보다 보상을 많이 받고 적절한 성장기회를 찾고 보다 경력에 만족을 느끼고자 하는 동기이다(오인수, 서용원, 신강현, 2004).

외환위기 이후 고용유연성을 확보하기 위해 정규직 고용과는 다른 계약기간, 근로시간, 근무방법, 계약형태의 비정규직의 활용을 적극적으로 활용한 결과, 비정규 근로자의 고용안정성 문제는 우리 사회의 중요한 문제로 대두되었다(이덕로, 김찬중, 2006). 이영면(2005)에 따르면 비정규직의 직무만족도가 정규직에 비해서 낮은 것으로 나타났고, 비정규직의 경우에도 정규직과 마찬가지로 직무만족도가 낮을수록 이직의사가 높았다.

셋째, 경력전환에 영향을 미치는 마지막 요인은 환경요인이다. 1970년대부터 시작된 경력전환 혹은 이직에 관한 연구들은 대부분 지금까지 살펴본 개인적인 수준의 직무만족이나 개인과 직무와의 관계에서 발생하는 다양한 요인을 중심으로 논의되어 왔다. 제한적으로나마 Rhodes와 Doering(1983)은 환경적 요인을 경력전환 요인 중의 하나로 다루면서, 현재의 재정 상황(Neopolitan, 1980) 및 노동 시장의 상태를 제시하였다. Shamir와 Arthur(1989)는 사회 각 분야의 기술 변화의 속도가 직업의 노후화(occupational obsolescence)를 초래하였고, 이러 인하여 신생 직업들이 등장하면서 경력전환이 빈번해졌다고 밝혔다.

경력전환에 영향을 미치는 환경적 요인으로는 테크놀로지의 변화, 경제상황, 회사의 구조조정, 보상체계의 변화, 업무량의 증대가 가장 많이 언급되고 있다. 이와 더불어 자신의 직무가 사회경제적 영향 요인에 의해 없어지거나 그럴만한 위협을 받는 경우에도 경력을 전환하는 것으로 보고되고 있다(Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2000). Cutton과 Tuttle(1986)은 이직에 관련된 환경요인으로 고용에 대한 지각, 실업률, 신규채용률, 노동조합의 존재를 들었다. 고용에 대한 지각은 이직과 정적인 상관을, 노동조합의 존재는 이직과 부적인 상관을 보였다. 실업률과 신규채용률은 유의성이 적은 것으로 보고되었다. Burns(2010)는 더 큰 사회문화적 맥락에 경력전환에 미치는 영향도 중요하게 고려해야 할 요인이라고 밝혔다.

Ⅲ. 분석방법

1. 분석대상

이 연구에서는 한국교육고용패널 1차년도(2004년) 설문 조사 당시 고등학교 3학년이었던 학생 응답자를 추적 조사한 6차년도(2009년) 자료를 활용하였다. 한국교육고용패널은 지역과 지역별 학생 수 비율을 고려하여 학교를 선정한 후 선정된 학교에서 학급 및 학생을 추출하는 층화집락추출법을 이용하여 1차년도에 전국 중학교, 일반고, 실업고 3학년생을 모집단으로 하여 각 학교급별 2,000명씩을 조사 표본으로 구성한 바 있다. 이 연구는 분석에 활용된 모든 문항에 빠짐없이 응답한 377명을 최종 분석대상으로 삼았다.

이 연구는 개인이 직업을 가지는 이유에 따라 경력전환 의도 및 이유, 설명 변수의 기술 통계치에 차이가 있는 지를 살펴보고, 경력전환 결정에 유의한 영향을 주는 변수가 무엇인지를 경험적으로 탐색하고 이를 로지스틱 회귀모형으로 구축하는데 그 목적이 있다. 따라서 이를 위하여 우선 청년들이 직업을 갖는 가장 중요한 이유가 무엇인지에 따라 분석대상을 크게 세 개 집단 즉, 사회적으로 인정받기 위하여 직업을 갖는 집단, 자아실현을 위하여 직업을 갖는 집단, 그리고 자신과 가족의 생계를 유지하기 위하여 직업을 갖는 집단으로 분류하였다. 대부분은 자신과 가족의 생계를 유지하기 위하여 직업을 가진다고 응답하였다(63.4%). 성별에 따라 직업을 갖는 가장 중요한 이유 응답 비율을 살펴본 결과는 다음 <표 1>과 같다. 상대적으로 남학생은 여학생보다 자신과 가족의 생계를 유지하기 위하여 직업을 갖는다고 응답한 비율이 높은 것으로 나타났고, 여학생은 남학생보다 자아실현을 위하여 직업을 갖는다고 응답한 비율이 높았다.

<표 1> 직업을 갖는 이유에 따른 최종분석 대상의 인구통계학적 특성

성별	직업을 갖는 이유			전체
	사회적 인정 추구	자아실현	생계유지	
남학생	9(8.6%)	21(20.0%)	75(71.4%)	105(100.0%)
여학생	24(8.8%)	84(30.9%)	164(60.3%)	272(100.0%)
전체	33(8.8%)	105(27.9%)	239(63.4%)	377(100.0%)

2. 설명변수

이 연구에서는 경력전환에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구 검토 결과에 근거하여 다음 <표 2>과 같이 개인요인, 직무요인, 환경요인으로 나누어 설명변수를 정리하였다. 이 연구의 종속변수인 경력전환 의도는 ‘예’ 혹은 ‘아니오’의 이분반응으로 표현되었고, 설명변

수는 개인요인에 해당하는 11개 변수, 직무요인에 해당하는 12개 변수, 환경요인에 해당하는 1개 변수의 총 24개 변수로 구성되었다. 한편, 직업을 가지는 가장 중요한 이유에 따라 구분한 세 집단 간 경력전환 의도에 유의한 차이가 있는지를 확인하기 위하여 자신과 가족의 생계를 위하여 직업을 가진다는 집단을 기저집단으로 하여 다른 두 집단을 각각 대비시키는 더미변수로 처리하였다. 이를 통하여 집단 간에 경력을 전환할 승산을 상대적으로 비교하였다.

〈표 2〉 이 연구의 종속변수와 설명변수

요인	변수명	변수 설명	코드	문항번호
< 종속변수 >				
	경력전환	경력전환 의도	0=없음, 1=있음	6차년도 F5Y05051
< 설명변수 >				
개인 요인	성별	남/여	0=여자, 1=남자	1차년도 BYS24001
	학력	현재 학력 수준	9점 척도 (1=중학교 중퇴 2=중학교 졸업 3=고등학교 중퇴 4=고등학교 졸업 5=2~3년제 대학 중퇴 6=2~3년제 대학 졸업 7=4~6년제 대학 중퇴 8=4~6년제 대학 졸업 9=대학원 중퇴)	6차년도 F5Y02001
	취업 준비	취업을 위한 준비 경험	10개 하위 항목에 대한 합산점수 (0=경험 무, 1=경험 유)	6차년도 F5Y03007 ~ F5Y03025
	교육·훈련	영어, 제2외국어, 취업이나 창업, 직무능력개발을 위한 교육훈련 경험 여부	3개 하위 항목에 대한 합산점수 (경험 무=0, 경험 유=1)	6차년도 F5Y10001 F5Y10017 F5Y10047
	자격증	2008년 7월부터 2009년 6월까지 취득한 자격증	0=자격증 없음 1=자격증 있음	6차년도 F5Y10097
	근로경험	2008년 7월부터 2009년 6월까지 근로 경험여부	0=근로경험 없음 1=근로경험 있음	6차년도 F5Y07001
	평생직장 인지여부	현재직장을 평생직장으로 생각하는 지 여부	0=아니오, 1=예	6차년도 F5Y05051
	노력과 성공 기대	노력이 성공으로 이어질 수 있다고 생각하는 정도	5점 리커트 척도 (1=전혀 그렇지 않다 2=그렇지 않다 3=보통이다 4=그렇다 5=매우 그렇다)	6차년도 F5Y12022
	직업이유①	직업을 갖는 가장 중요한 이유	0= 자신과 가족의 생계유지 1=사회적 인정 추구	6차년도 F5Y12022
	직업이유②	직업을 갖는 가장 중요한 이유	0= 자신과 가족의 생계유지 1=자아실현	6차년도 F5Y12022
	경제상황 만족도	현재 자신의 경제상황에 대한 만족도	5점 리커트 척도 (1=전혀 그렇지 않다 2=그렇지 않다 3=보통이다 4=그렇다 5=매우 그렇다)	6차년도 F5Y12001

요인	변수명	변수 설명	코드	문항번호
직무 요인	직장에서 요구하는 역량 수준	요구하는 기술과 능력수준, 교육수준	2개 하위 항목에 대한 평균점수 (1=내 수준보다 아주 낮다 2=내 수준보다 낮다 3=내 수준과 비슷하다 4=내 수준보다 높다 5=내 수준보다 아주 높다)	6차년도 F5Y05039 F5Y05040
	전공과의 연관성	직장에서 담당하는 업무가 자신의 전공과 잘 맞는다고 여기는 정도		6차년도 F5Y05038
	개인의 발전가능성	현재직장에서의 개인의 발전가능성		6차년도 F5Y05046
	업무만족도	직장 만족도	5점 리커트 척도 (1=전혀 그렇지 않다 2=그렇지 않다 3=보통이다 4=그렇다 5=매우 그렇다)	6차년도 F5Y05042 ~ F5Y05048
	근무환경 만족도	직장 만족도		
	근무시간 만족도	직장 만족도		
	관계만족도	직장 만족도		
	임금만족도	직장 만족도		
	복지후생	직장 만족도		
	안정성	직장 만족도		
	전반적인 직장만족도	직장 만족도		
정규직 여부	근무형태	0=비정규직, 1=정규직		
환경 요인	미래 경제상황 예상	우리나라의 미래 경제상황에 대한 예상	5점 리커트 척도 (1=매우 비관적이다 2=비관적이다 3=보통이다 4=낙관적인 편이다 5=매우 낙관적이다)	6차년도 F5Y12008

3. 분석모형

이 연구의 종속변수인 경력전환은 경력전환을 할 의도가 있는 지를 ‘예’와 ‘아니오’의 이분 반응으로 표현한 범주형 변수이다. 범주형 종속변수는 오차의 분포 역시 이산형이 되어 정규분포를 가정하기 어렵고 오차항의 조건부 분산이 동일하지 않기 때문에 등분산성 가정을 위배하게 되므로 선형회귀분석을 적용하는 데 한계가 있다. 뿐만 아니라 종속변수가 이분반응임에도 선형회귀분석을 적용할 경우에는 예측값이 1보다 크거나 혹은 0보다 작은 값이 나타나기도 하고, 설명변수의 효과 크기가 과도하게 낮게 추정될 수도 있다(Pedhazur, 1997). 이처럼 ‘예’ 혹은 ‘아니오’의 이분반응에 관심이 있는 경우 선형회귀분석은 적절한 통계분석법이라 하기 어렵다. 따라서 범주형 종속변수와 설명변수 간의 영향력을 통계적으로 추정하기 위해서는 로지스틱 회귀분석을 적용할 수 있다(홍세희, 2008).

로지스틱 회귀모형에서 개별 설명변수의 유의한 효과는 승산비를 통해 검증된다. 즉, 설명변수(x_i)가 주어졌을 때, 종속변수가 1일 확률은 승산(odds)으로 표현할 수 있다. 이 연

구에서 승산은 경력전환 의사가 없을 확률($1 - \pi(x_i)$)에 대한 경력전환 의사가 있을 확률($\pi(x_i)$)의 비율을 의미한다. 승산은 로짓 변형을 통한 선형식은 다음과 같다(양명희, 2005).

$$\log \frac{\pi(x_i)}{1 - \pi(x_i)} = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n$$

이를 다시 경력전환 의사가 있을 확률($\pi(x_i)$)로 정리하면 다음과 같은 함수로 표현된다.

$$\pi(x_i) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n)}$$

요컨대, 경력전환은 ‘예’와 ‘아니오’의 이분반응으로 표현된다는 점에서 선형회귀분석의 가정을 따르기 어려우며, 결과적으로 로지스틱 회귀분석을 적용하여 분석할 필요가 있다. 따라서 이 연구에서는 로지스틱 회귀분석을 적용하여 경력전환 의도를 예측하는 유의한 설명변수를 탐색하고 승산비를 통하여 개별 변수의 상대적 영향력을 확인하며, 궁극적으로는 로지스틱 회귀모형으로 구축하고자 하였다. 분석을 위한 통계분석 프로그램으로는 SPSS 15.0을 사용하였다.

IV. 분석결과

이 연구의 분석결과는 크게 다음의 세 가지로 제시되었다. 첫째, 직업을 갖는 이유에 따라 경력전환 의도에 차이가 있는지를 살펴보고, 만약 경력전환 의도가 있다면 그 이유가 무엇인지를 살펴보았다. 둘째, 직업을 갖는 이유에 따라 설명변수들의 기술통계치에 차이가 있는지를 살펴보았다. 셋째, 경력전환 의도를 예측하는 유의한 설명변수를 탐색하고, 승산비를 통하여 개별 변수의 상대적 영향력을 확인하며, 유의한 설명변수만을 포함하여 재분석한 결과를 토대로 로지스틱 회귀모형을 제시하였다.

1. 직업을 갖는 이유에 따른 경력전환 의도 및 이유

직업을 갖는 이유에 따른 경력전환 의도 및 이유를 분석한 결과, 다음 <표 3>과 같이 사회적 인정을 받기 위해 직업을 갖는다고 응답한 집단과 자신과 가족의 생계를 유지하기 위하여 직업을 갖는다고 응답한 집단은 경력전환 의도가 있다고 응답한 청년의 비율이 약 30% 정도인 것으로 나타났다. 반면에 자아실현을 위해 직업을 갖는다고 응답한 집단은 상

대적으로 경력전환 의도가 있다고 응답한 청년의 비율이 약 23%로, 상대적으로 낮은 수준임을 알 수 있다.

〈표 3〉 직업을 갖는 이유에 따른 경력전환 의도 분석결과

경력전환 의도	직업을 갖는 이유			전체
	사회적 인정 추구	자아실현	생계유지	
예	10(30.3%)	24(22.9%)	71(29.7%)	105(27.9%)
아니오	23(69.7%)	81(77.1%)	168(70.3%)	272(72.1%)
전체	33(100.0%)	105(100.0%)	239(100.0%)	377(100.0%)

경력전환을 할 의도가 있다고 응답한 청년을 대상으로 하여 경력전환을 하려는 주된 이유가 무엇인지를 분석한 결과는 다음 <표 4>와 같다³⁾. 구체적으로 살펴보면, 사회적 인정을 받기 위해 직업을 갖는다고 응답한 집단과 자신과 가족의 생계를 유지하기 위해 직업을 갖는다고 응답한 집단 중에서는 경력 전환의 가장 주요한 이유로 적은 보수를 제시한 청년의 비율이 상대적으로 가장 높았다(33.3%, 31.4%). 반면, 자아실현을 위해 직업을 갖는다고 응답한 집단은 적성과의 불일치를 제시한 청년의 비율이 상대적으로 가장 높았다(29.2%). 적성과의 불일치의 경우 자신과 가족의 생계를 유지하기 위해 직업을 갖는다고 응답한 집단에게는 경력전환 이유로써 중요도가 낮은 것으로 나타났다.

〈표 4〉 직업을 갖는 이유에 따른 경력전환 이유 분석결과

	직업을 가지는 이유			전체
	사회적 인정 추구	자아실현	생계유지	
낮은 발전 전망	2(22.2%)	4(16.7%)	16(22.9%)	22(21.4%)
적성 불일치	2(22.2%)	7(29.2%)	9(12.9%)	18(17.5%)
적은 보수	3(33.3%)	3(13.5%)	22(31.4%)	28(27.2%)
열악한 근무환경	0(0.0%)	0(0.0%)	4(5.7%)	4(3.9%)
동료 및 상관과의 불화	0(0.0%)	0(0.0%)	2(2.9%)	2(1.9%)
기술·기능 수준과의 불일치	0(0.0%)	1(4.2%)	2(2.9%)	3(2.9%)
고용상태 불안	1(11.1%)	5(20.8%)	7(10.0%)	13(12.6%)
근무시간 불만	0(0.0%)	1(4.2%)	4(5.7%)	5(4.9%)
불편한 출퇴근	1(11.1%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(1.0%)
업무량 과다	0(0.0%)	1(4.2%)	3(4.3%)	4(3.9%)
기타	0(0.0%)	2(8.3%)	1(1.4%)	3(2.9%)
전체	9(100.0%)	24(100.0%)	70(100.0%)	103(100.0%)

3) 해당 설문은 경력전환의도가 있다고 응답한 청년만을 대상으로 이루어진 것으로, 문항번호는 6차년도 F5Y05052이다.

2. 직업을 갖는 이유에 따른 경력전환 영향 변수에 대한 기술통계

가. 직업을 갖는 이유에 따른 경력전환 결정에 영향을 미치는 개인요인 분석결과

<표 5>와 <표 6>과 같이 사회적으로 인정받기 위해 직업을 갖는다고 응답한 집단은 다른 집단에 비해 상대적으로 취업준비를 많이 하고 노력이 성공으로 이어질 수 있다고 기대하는 수준도 높은 것으로 나타났다. 그리고 자아실현을 위해 직업을 갖는다고 응답한 집단은 다른 집단에 비해 상대적으로 학력이 높고 교육훈련을 많이 받았고, 현재 자신이 처해 있는 경제상황에 대한 만족도도 높은 것으로 나타났다. 끝으로 자신과 가족의 생계를 유지하기 위하여 직업을 갖는다고 응답한 집단은 다른 집단에 비해 상대적으로 근로경험이 더 많은 것으로 나타났다. 자격증 여부, 평생직장 인지여부는 세 집단 간에 차이가 거의 없는 것으로 드러났다.

<표 5> 개인요인에 대한 기술통계 ①

	직업을 갖는 이유						전체	
	사회적 인정 추구		자아실현		생계유지			
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
학력	5.94	1.60	6.26	1.37	5.65	1.44	5.85	1.46
취업준비	3.12	2.03	2.33	1.68	2.49	2.06	2.50	1.96
교육훈련	0.21	0.42	0.34	0.57	0.27	0.52	0.28	0.53
노력과 성공기대	3.24	0.97	3.09	.099	2.93	1.04	3.00	1.02
경제상황 만족도	3.03	0.85	3.09	0.87	2.79	1.01	2.89	0.96

<표 6> 개인요인에 대한 기술통계 ②

	직업을 갖는 이유 (명, %)						전체	
	사회적 인정 추구		자아실현		생계유지			
	있음	없음	있음	없음	있음	없음	있음	없음
자격증	4 (12.1%)	29 (87.9%)	13 (12.4%)	92 (87.6%)	32 (13.4%)	207 (86.6%)	49 (13.0%)	328 (87.0%)
근로경험	6 (18.2%)	27 (81.8%)	23 (21.9%)	82 (78.1%)	67 (28.0%)	172 (72.0%)	96 (25.5%)	281 (74.5%)
평생직장 인지여부	6 (18.2%)	27 (81.8%)	20 (19.0%)	85 (81.0%)	41 (17.2%)	198 (82.8%)	67 (17.8%)	310 (82.2%)

나. 직업을 갖는 이유에 따른 경력전환 결정에 영향을 미치는 직무요인 분석결과

<표 7>과 <표 8>과 같이 사회적으로 인정받기 위해 직업을 갖는다고 응답한 집단은 다른 집단에 비해 상대적으로 직장에서 요구하는 역량 수준이 자신의 역량보다 낮다고 생각하고, 근무시간, 복지후생 및 전반적 직장 만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 그리고 자아

실현을 위해 직업을 갖는다고 응답한 집단은 다른 집단에 비해 상대적으로 직장에서 담당하는 업무가 자신의 전공과 잘 맞는다고 생각하고, 직장에서의 개인의 발전가능성에 대해서도 더 기대하며, 업무, 근무환경, 의사소통 및 인간관계, 임금, 안정성에 대한 만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 한편, 자신과 가족의 생계를 유지하기 위하여 직업을 갖는다고 응답한 집단은 모든 항목에서 상대적으로 응답 수준이 가장 낮은 것으로 나타났다.

〈표 7〉 직무요인에 대한 기술통계 ①

	직업을 갖는 이유						전체	
	사회적 인정		자아실현		생계유지			
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
직장의 요구역량수준	3.11	0.69	2.92	0.62	3.04	0.73	3.01	0.70
전공과의 연관성	3.06	1.32	3.32	1.20	3.13	1.16	3.18	1.19
개인의 발전가능성	3.18	1.04	3.27	0.94	3.02	1.08	3.10	1.04
업무만족도	3.33	1.11	3.34	0.76	3.11	0.92	3.20	0.90
근무환경만족도	3.52	0.83	3.54	0.79	3.33	0.93	3.40	0.89
근무시간만족도	3.27	0.94	3.24	1.08	3.08	1.03	3.14	1.04
관계만족도	3.55	0.87	3.67	0.79	3.46	0.92	3.52	0.88
임금만족도	3.06	0.93	3.21	0.86	2.79	0.99	2.93	0.97
복지후생	3.15	1.00	3.06	1.01	2.79	1.02	2.90	1.03
안정성	3.18	1.04	3.41	0.93	3.15	1.05	3.22	1.02
전반적 직장 만족도	3.39	0.83	3.35	0.80	3.11	0.56	3.20	0.85

〈표 8〉 직무요인에 대한 기술통계 ②

	직업을 갖는 이유 (명, %)						전체	
	사회적 인정		자아실현		생계유지			
	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직
정규직 여부	21 (63.6%)	12 (36.4%)	73 (69.5%)	32 (30.5%)	163 (68.2%)	76 (31.8%)	257 (68.2%)	120 (31.8%)

다. 직업을 갖는 이유에 따른 경력전환 결정에 영향을 미치는 환경요인 분석결과

<표 9>와 같이 자아실현을 위해 직업을 갖는다고 응답한 집단이 우리나라의 미래 경제 상황에 대해서 상대적으로 가장 낙관적으로 생각하고 있으며, 자신과 가족의 생계를 위하여 직업을 갖는다고 응답한 집단이 가장 비관적으로 생각하는 것으로 나타났다.

〈표 9〉 환경요인에 대한 기술통계

	직업을 가지는 이유						전체	
	사회적 인정		자아실현		생계유지			
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
미래 경제상황 예상	4.18	0.88	4.21	0.69	4.01	0.78	4.08	0.77

3. 경력전환에 유의한 영향을 미치는 변수 및 로지스틱 회귀모형의 제시

이 연구에서는 선행연구 검토를 통하여 경력전환에 영향을 미칠 것으로 여겨지는 설명변수를 개인요인, 직무요인, 환경요인으로 나누어 도출하였고, 이러한 설명변수 중에서 청년이 경력전환을 할 의도가 있는 지 여부를 예측하는 데 통계적으로 유의한 변수가 무엇인지를 로지스틱 회귀분석을 통하여 검증하였다.

분석 결과, 다음 <표 10>과 같이 24개의 설명변수 중 경력전환에 유의한 영향을 미치는 변수는 총 9개인 것으로 나타났다. 요인별로 살펴보면, 개인요인 중에서는 취업준비, 교육훈련, 평생직장 인지여부가 유의한 변수로 나타났고, 직무요인 중에서는 자신의 역량 수준에 비추어 본 직장의 요구역량 수준, 임금만족도, 안정성, 전반적 직장만족도, 정규직 여부가 유의한 변수인 것으로 나타났다. 환경요인 중에서는 미래경제상황 예상이 유의한 변수로 나타났다.

승산비에 비추어 볼 때, 경력전환에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 교육훈련이었으며, 자신의 역량 수준에 비추어 본 직장의 요구역량 수준, 미래경제상황 예상, 취업준비, 임금만족도, 안정성, 전반적 직장만족도, 정규직여부, 평생직장 인지여부의 순으로 영향을 크게 미치는 것으로 나타났다. 이 중에서 교육훈련, 자신의 역량 수준에 비추어 본 직장의 요구역량 수준, 취업준비는 경력전환 승산비 증가에 유의하게 기여하는 반면, 이외 5개 변수는 승산비 감소에 유의하게 기여하는 것으로 나타났다. 구체적인 결과는 다음과 같다.

첫째, 다른 설명변수들의 효과를 통제했을 때, 교육훈련 수준이 한 단위 증가할 때 경력을 전환할 승산은 약 1.860배 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 청년들이 영어공부를 많이 할수록, 제2외국어 공부를 많이 할수록, 취업이나 창업, 직무능력개발을 위한 교육·훈련을 많이 받을수록 경력을 전환할 승산이 높아진다. 둘째, 자신의 역량수준에 비추어 볼 때 직장에서 요구하는 역량수준이 낮다고 인지하는 정도가 한 단위 증가할 때 경력을 전환할 승산은 약 1.744배 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 직장에서 요구하는 기술, 능력 및 교육수준이 자신이 갖추고 있는 기술, 능력 및 받은 교육수준에 비하여 낮다고 생각할수록 경력을 전환할 승산이 높아진다. 셋째, 우리나라의 미래 경제상황에 대한 낙관적인 예상이 한 단위 증가할 때 경력을 전환할 승산은 약 1.479배 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 우리나라의 미래 경제상황을 낙관적으로 생각할수록 경력을 전환할 승산이 높아진다. 넷째, 취업준비가 한 단위 증가할 때 경력을 전환할 승산은 약 1.154배 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 청년들이 취업준비를 많이 할수록 경력을 전환할 승산은 높아진다. 한편, 다섯째, 임금만족도가 한 단위 증가할 때 경력을 전환할 승산은 약 0.667배 감소하는 것으로 나타났다. 즉, 청년들이 직장의 임금수준에 만족할수록 경력을 전환할 승산은 낮아진다. 여섯째, 직장의 안정성이 한 단위 증가할 때 경력을 전환할 승산은 약 0.631배 감소하는 것으로 나타났다. 즉, 청년들이 직장을 안정적이라고 생각할수록 경력을 전환할 승산은 낮아진다. 일곱째, 전반적 직장만족도가 한 단위 증가할 때 경력을 전환할 승산은 약 0.528배 감소하는 것으로 나타났다. 즉, 청년들이 직장에 대해 전반적으로 만족할수록 경력을 전환할 승산은 낮아진다.

여덟 째, 정규직인 청년은 비정규직인 청년에 비해 경력을 전환할 승산이 약 0.393배 감소하는 것으로 나타났다. 즉, 정규직인 청년은 비정규직인 청년에 비해 경력을 전환할 승산이 낮다. 끝으로 현재 직장을 평생직장으로 여기는 청년이 그렇지 않다고 여기는 청년에 비해 경력을 전환할 승산이 약 0.196배 감소하는 것으로 나타났다. 즉, 현재 직장을 평생직장으로 여기는 청년이 그렇지 않는 청년보다 경력을 전환할 승산이 낮다.

성별, 학력, 자격증여부, 근로경험여부, 노력과 성공기대, 경제상황만족도, 전공과의 연관성, 개인의 발전가능성, 업무만족도, 근무환경만족도, 근무시간만족도, 관계만족도, 복지후생은 경력전환에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 그리고 집단 간 경력전환 의도에 유의한 차이가 있는 지를 확인하기 위하여 자신과 가족의 생계를 위하여 직업을 가진다는 집단을 기저집단으로 하여 다른 두 집단을 각각 대비시키는 더미변수로 처리하고 집단 간에 경력을 전환할 승산을 상대적으로 비교한 결과, 집단 간에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 10〉 경력전환에 유의한 영향을 미치는 변수 탐색을 위한 로지스틱 회귀계수 및 유의도 검증 결과

요인	변수	B	S.E	Wald.	Exp(B)	sig
개인요인	성별(x_1)	0.078	0.369	0.044	1.081	0.833
	학력(x_2)	-0.121	0.119	1.037	0.886	0.309
	취업준비(x_3)	0.143	0.071	4.015	1.154	0.045
	교육훈련(x_4)	0.620	0.275	5.076	1.860	0.024
	자격증(x_5)	-0.448	0.438	1.047	0.639	0.306
	근로경험(x_6)	-0.444	0.344	1.659	0.642	0.198
	평생직장인지여부(x_7)	-1.629	0.661	6.072	0.196	0.014
	노력과 성공 기대(x_8)	0.194	0.155	1.580	1.215	0.209
	직업이유①(x_9)*	-0.099	0.515	0.037	0.906	0.848
	직업이유②(x_{10})**	-0.061	0.339	0.032	0.941	0.858
	경제상황만족도(x_{11})	-0.033	0.174	0.000	0.997	0.987
직무요인	직장의 요구 역량수준(x_{12})	0.556	0.220	6.424	1.744	0.011
	전공과의 연관성(x_{13})	-0.183	0.142	1.666	0.833	0.197
	개인의 발전가능성(x_{14})	0.256	0.198	1.670	1.292	0.196
	업무만족도(x_{15})	-0.106	0.254	0.173	0.900	0.677
	근무환경만족도(x_{16})	0.100	0.222	0.205	1.106	0.651
	근무시간만족도(x_{17})	0.090	0.184	0.237	1.094	0.627
	관계만족도(x_{18})	-0.262	0.203	1.617	0.770	0.196
	임금만족도(x_{19})	-0.405	0.192	4.454	0.667	0.035
	복지후생(x_{20})	0.321	0.186	2.982	1.378	0.084
	안정성(x_{21})	-0.460	0.185	6.208	0.631	0.013
	전반적직장만족도(x_{22})	-0.639	0.297	4.620	0.528	0.032
	정규직여부(x_{23})	-0.935	0.309	9.154	0.393	0.002
환경요인	미래경제상황예상(x_{24})	0.391	0.190	4.220	1.479	0.040

이상의 분석을 통하여 보다 정확하고도 적절하게 경력전환 의도를 설명하기 위하여 청년의 경력전환에 유의한 영향을 주는 변수만을 포함하여 재분석을 통해 구축한 최종 로지스틱 회귀모형은 다음과 같다.

$$\log\left(\frac{\text{경력전환의도가 있을 확률}}{\text{경력전환의도가 없을 확률}}\right) = -0.359 + 0.123(\text{취업준비}) + 0.397(\text{교육훈련}) \\ + 0.449(\text{직장의요구역량수준}) + 0.334(\text{미래경제상황예상}) \\ - 1.556(\text{평생직장인지여부}) - 0.206(\text{임금만족도}) \\ - 0.339(\text{안정성}) - 0.517(\text{전반적직장만족도}) \\ - 0.926(\text{정규직여부})$$

V. 논의 및 결론

이 연구에서는 한국교육고용패널(Korean Education and Employee Panel) 6차년도(2009년) 자료를 활용하여 청년들의 경력전환 결정에 유의한 영향을 주는 변수를 개인, 직무, 환경요인으로 구분하여 탐색하고, 개별 변수의 상대적 효과를 승산비를 통해 확인하며 궁극적으로는 이를 적절히 설명할 수 있는 로지스틱 회귀모형으로 구축하였다. 주요 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 이 연구에서는 청년들이 직업을 갖는 가장 중요한 이유가 무엇인지에 따라 크게 세 개 집단 즉, 사회적으로 인정받기 위하여 직업을 갖는 집단, 자아실현을 위하여 직업을 갖는 집단, 그리고 자신과 가족의 생계를 유지하기 위하여 직업을 갖는 집단으로 분류하고 경력전환 의도에 상대적 차이가 있는 지를 살펴보았다. 그 결과, 자아실현을 위해 직업을 갖는다고 응답한 집단의 경력전환 의도가 상대적으로 가장 낮은 수준임을 확인할 수 있었고, 경력전환의 이유 역시 적성과의 불일치로, 다른 두 집단이 적은 보수를 제시한 것과 다름을 확인하였다. 이러한 결과는 개인이 직업에 대하여 갖고 있는 가치가 경력을 결정하거나 바꾸는 과정에서 중요한 역할을 한다고 본(Brown & Lent, 1996; Dawis, 2001; Holland, 1997; Super, 1980) 연구들의 결과와 맥을 함께하는 것으로 풀이된다. 즉, 자신의 능력을 통해 자아를 실현하고자 결정한 사람들은 상대적으로 다른 이유에 의하여 직업을 선택한 사람에 비하여 경력을 전환할 가능성이 낮은 수준인 것이다.

둘째, 선행연구에 근거하여 경력전환 의도에 관련된 변수들을 크게 개인요인, 직무요인, 환경요인으로 분류하여 기술통계치를 확인한 결과, 청년들이 직업을 갖는 가장 중요한 이유가 무엇인지에 따라 그 수준에 상대적 차이가 있음을 알 수 있었다. 개인요인에서는 자

아실현을 위해 직업을 갖는 사람들은 학력이 높고, 교육훈련 수준이 높으며 경제상황에 대한 만족도가 높았다는 점과, 사회적 인정을 받기 위해 직업을 갖는 사람들은 취업준비나 노력 및 성공에 대한 기대 수준이 다른 집단에 비하여 상대적으로 높았다는 점이 주목할 만하다. 이는 선행연구에서 논의된 바와 마찬가지로(Cutton & Tuttle, 1986; Judge & Watanabe, 1993), 자신의 삶에 대한 만족 혹은 불만족 수준과 직업에 대한 가치가 경력전환과 밀접하게 관련되어 있음을 입증하고 있다. 직무요인에 관련된 분석결과에서는 주로 자아실현을 위해 직업을 갖는 사람들은 경력 만족도에 관련된 항목의 수준이 상대적으로 높은 것으로 나타났다는 점이 주목할 만하다. 직무만족도와 기타 경력 관련된 변수들 간의 관계 및 설명력을 규명하려는 연구들은 지금까지 수많은 경력 연구의 관심사여 왔다. 도전적인 업무, 개인의 성장 및 발전 가능성은 직무만족에 직결되는 변수일 뿐만 아니라, 개인의 가치와 직무만족의 정합성은 경력전환을 하게 하는 중요한 요인이 됨을 의미한다.

셋째, 경력전환 결정에 유의한 영향을 미치는 변수는 총 9개로, 개인요인 중에서는 취업준비, 교육훈련, 평생직장 인지여부이며, 직무요인 중에서는 자신의 역량 수준에 비추어 본 직장의 요구역량 수준, 임금만족도, 안정성, 전반적 직장만족도, 정규직 여부이고, 환경요인 중에서는 미래경제상황 예상으로 나타났다. 승산비에 비추어 살펴본 결과, 경력전환 결정에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 교육훈련(약 1.860배)이었으며, 교육훈련, 자신의 역량 수준에 비추어 본 직장의 요구역량 수준, 취업준비는 경력전환 승산비 증가에 유의하게 기여하는 반면, 이외 5개 변수는 승산비 감소에 기여하는 것으로 확인되었다. 집단 간 경력전환 의도에 유의한 차이가 있는지를 확인하기 위하여 자신과 가족의 생계를 위하여 직업을 갖는다는 집단을 기저집단으로 하여 다른 두 집단을 각각 대비시키는 더미변수로 처리하고 집단 간에 경력을 전환할 승산을 상대적으로 비교한 결과, 집단 간에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이 결과를 통해 그간의 경력전환 연구들이 공통적으로 제시한 경력전환에 영향을 미치는 변수들, 대표적으로 교육훈련(Cutton & Tuttle, 1986), 직장에서 요구하는 역량수준(오인수, 서용원, 신강현, 2004), 전반적인 만족도(Rhodes & Doering, 1983), 미래경제상황 예상(Neopolitann, 1980) 등은 선행연구 결과와 일관되게 경력전환에 유의한 영향을 미치는 변수들임을 알 수 있다.

지금까지의 경력전환 연구는 주로 개인의 심리·정서적 상태에 관련된 변수를 통해 횡단적 설계 및 회고적 연구법을 활용하여 이루어져 왔다(Rhodes & Doering, 1983). 일부 2000년대 이후 생애사 연구를 통해 경력전환의 과정을 밝히려고 한 시도가 있었으나(예: Schoon, Martin, Ross, 2007), 경력전환의 과정은 직접적으로 측정되지 못하고 있으며, 경력전환의 이유 역시 명백히 밝혀진 바가 없다. 이 연구는 비록 패널 자료를 활용하여 횡단 연구를 수행하였으나, 향후 연구에서는 종단연구를 통해 다양한 경력전환 과정 모형들의 타당성을 검증하고 시간의 흐름에 따른 변화를 추적 조사해야 할 것이다. 아울러 설문, 성찰일지, 연구자와 연구참여자 간의 상호작용 등 다양한 연구 방법을 통해 경력전환의 과정과 요인 및 그 기저에 숨어있는 원리와 기제를 밝혀야 할 것이다.

이 연구는 직업을 갖는 이유에 따라 집단을 크게 세 개로 나누고 집단 간 경력전환 의도에 유의한 차이가 있는지를 경험적으로 검증하였다. 다만, 충분한 사례 수의 부족으로 직업을 가지는 이유를 개인요인의 하나로 포함시켜 더미변수로 처리하고 집단 간에 경력전환을 할 승산을 상대적으로 비교하였으며, 결과적으로 집단 간의 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 그러나 집단 간 경력전환 의도 및 이유, 관련 변수에서의 기초통계치의 차이가 나타난 바, 추후 연구에서는 이러한 차이를 보다 엄밀하게 분석해야 할 필요가 있다. 따라서 충분한 사례 수를 확보하여 각 집단 별로 청년의 경력전환에 유의한 영향을 미치는 변수를 탐색하고 이를 적절하게 설명할 수 있는 로지스틱 회귀모형을 구축하려는 시도가 필요하다. 이를 통하여 직업을 갖는 이유가 경력전환 의도에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 보다 실효성 있고 의미 있는 분석이 가능할 것이다.

이 연구는 로지스틱 회귀모형을 적용하여 청년의 경력전환을 할 의도가 있는 지 여부에 영향을 주는 개인요인, 직무요인, 환경요인에 해당하는 변수들의 영향력을 살펴보았다는 점에서 의의가 있다. 그러나 연구 결과를 일반화하기 위해서는 개인요인, 직무요인, 환경요인으로 적절하게 포함될 수 있는 다양한 설명변수를 추가하여 분석할 필요가 있다. 특히, 이 연구에서 활용된 설명변수들은 사전에 계획되고 수집된 패널 자료에 근거하였기 때문에, 환경요인은 단 한 개의 변수에 불과한 점 등에서 한계를 보인다. 따라서 선행연구를 통하여 경력전환 의도에 영향을 미칠 수 있는 변수들을 적극적으로 탐색하여 추가적으로 자료를 수집하고 이를 분석하여 모형에 반영할 필요가 있다.

이 연구의 결과는 개인이 직업이 필요로 하는 능력과 기술을 갖추고 있고, 그 직업에서 자신의 욕구나 가치가 충족될 때 경력을 선택하고 그 안에서 성장·발전한다는 점에 비추어볼 때(Dawis & Lofquist, 1984) 경력개발 및 진로교육에 시사하는 바가 크다. 초·중·고등학생뿐만 아니라 성인을 대상으로 한 경력개발 및 진로교육 프로그램들은 개인이 갖고 있는 직업가치가 무엇인지 진단하고 경력개발계획을 수립하는 것뿐만 아니라, 어떠한 변수에 의하여 개인이 경력을 전환할 가능성을 보이게 되는지에 대한 고민도 함께 해야 한다. 경력전환을 하게 되는 이유와 목적에 대하여 명확하게 인식해야 경력전환을 성공적으로 이끌 수 있을 것이다. ‘평생직장’은 사라지고 ‘평생직업’만이 남은 이 시대에 경력전환은 최적의 경력을 추구할 수 있는 기회가 된다. 따라서 경력개발 및 진로교육 담당자들은 누구나 경력전환을 항상 준비할 수 있도록 경력개발 및 진로교육 프로그램을 구성해야 할 것이다.

❖ 참고문헌 ❖

- 강문희, 이광자, 박경(2003). **인간관계의 이해**. 서울: 학지사
- 곽선화 (2007). 여성의 경력장애와 이직의도에 대한 연구. **인적자원관리연구**, 14, 1-23.
- 박근수, 유태용 (2005). 경력정체가 직무 및 경력태도에 미치는 영향과 정서지능 및 조직지원의 조절효과. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 18(3), 499-523.
- 양명희(2005). 기초학력 도달 관련 심리적 특성 분석을 위한 로지스틱 모형 적용 연구. **교육평가 연구**, 18(3), 97-116.
- 오인수, 서용원, 신강현 (2004). 조직내/외 경력이동의 개념화와 그 선행변인의 규명 및 측정. **한국 심리학회지: 산업 및 조직**, 17(2), 279-304.
- 이덕로, 김찬중 (2006). 직무만족과 이직의도와의 관계에 관한 연구: 고용형태의 조절효과를 중심으로. **인적자원관리연구**, 13(1), 123-144.
- 이영면 (2005). 비정규직의 이직의사와 이직행위에 대한 연구: 정규직과의 비교를 중심으로. **인사·조직연구**, 13(1), 35-63.
- 임범식, 탁진국(2002). 경력몰입의 선행변인: 고용형태와 직무형태에 따른 차이. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 15(2), 67-82.
- 임언, 정윤경, 상경아 (2001). 직업가치관 검사 개발 보고서. 서울: 한국직업능력개발원.
- 홍세희(2008). **이항 및 다항 로지스틱 회귀분석**. 서울: 교육과학사.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Brown, D. (1984). Mid-life career change. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development*. CA: Jossey-Bass.
- Brown, D. (1995). A values-based approach to facilitating career transitions. *Career Development Quarterly*, 44, 4-11.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *The Career Development Quarterly*, 44, 354-366.
- Burns, E. (2010). Capture in the diversity of transition from a multidisciplinary perspective. *Australian Journal of Career Development*, 19(3), 43-51.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measurement and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.
- Choi, Y., & Oh, H. (2004). Relationship between career success orientation and their career change motives of cyber university students. *Proceedings of the 3rd Asian Conference of Academy of HRD*.
- Cochran, L. (1994). What is a career problem?. *The Career Development Quarterly*, 42, 204-215.
- Cutton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee Turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11, 55-70.
- Dawis, R. V. (2001). 1999 Leona Tyler Award: Rene V. Dawis. *Counseling Psychologist*, 29, 458-465.

- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Driver, M. J. (1988). Careers: A review of personal and organizational research. *International review of industrial and organizational psychology* (Vol 3), 245-277.
- Ference, T., Stoner, J., & Warren, E. (1971). Managing the career plateau. *Academy of Management Review*, 2, 602-612.
- Goodman, J., Schlossberg, N. K., & Anderson, M. L. (2006). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. New York, NY: Springer Publications.
- Gottfredson, G. D. (1977). Career stability and redirection in adulthood. *Journal of Applied Psychology*, 62, 436-445.
- Green, L., Hemmings, B., & Green, A. (2007). Career change and motivation: A matter of balance. *Australian Journal of Career Development*, 16(1), 20-27.
- Greenhaus, J. H., Gallanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). *Career management*. FL: Dryden.
- Grzeda, M. M. (1999). Re-conceptualizing career change: A career development perspective. *Career Development International*, 4(6), 305-311.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. CA: Goodyear.
- Handy, C. (1989). *The age of unreason*. MA: Harvard Business School Press.
- Heppner, M. J., Multon, K. D., & Johnston, J. A. (1994). Assessing psychological resources during career change: Development of the career transitions inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 55-74.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan*. MA: Allyn and Bacon.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136.
- Hirsch, P. (1987). *Pack your own parachute*. NY: Addison-Wesley.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choice: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Ibarra, H. (2004). *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. Boston, MA: Harvard University Business School Press.
- Inkster, K. (1995). Effects of changing economic conditions on managerial job changes and careers. *British Journal of Management*, 6(2), 183-194.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1993). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 767-782.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948.
- Kanchier, C., & Unruh, W. R. (1989). Factors influencing career change. *International Journal of the Advancement of Counseling*, 12, 309-321.
- Lawrence, B. S. (1980). The myth of the midlife crisis. *Sloan Management Review*, 21(4), 35-49.

- Levinson, D. J. (1978). *The seasons of man's life*. NY: Alfred A. Knopf. 남자가 겪는 인생의 사계절. 김애순 (역). 이화여자대학교 출판부.
- Louis, M. R. (1980a). Career transitions: Varieties and commonalities. *Academy of Management Review*, 5, 329-340.
- Louis, M. R. (1980b). surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251.
- Mallon, M. (1999). Going 'portfolio': Making sense of changing careers. *Career Development International*, 4(7), 358-369.
- Mobley, W. J., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Neopolitan, J. (1980). Occupational change in mid-career: An exploratory investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 212-225.
- Pedhazur, E. J. (1997). *Multiple regression in behavioral research: Explanation and prediction*. Thomson Learning, Inc.
- Peters, T. (1992). *Liberation management?* NY: Alfred A. Knopf.
- Rhodes, S. R., & Doering, M. M. (1983). An integrated model of career change. *Academy of Management Review*, 8, 631-639.
- Raths, L. E., Harmin, M., & Simon, S. B. (1966). *Values and teaching: Working with values in the classroom*. Columbus, OH: Charles E. Merrill.
- Rogers, C. R. (1977). Toward a modern approach to values: The valuing process in the mature person. In M. Smith (Ed.), *A practical guide to value clarification* (pp.257-267). La Jolla, CA: University Associates.
- Rokeach, M. (1977). The nature of human values and value systems. In M. Smith (Ed.), *A practical guide to value clarification* (pp.222-245). La Jolla, CA: University Associates.
- Rousseau, D. M. (1978). Characteristics of departments, positions, and individuals: Contexts for attitudes and behavior. *Administrative Science Quarterly*, 23(4), 521-540.
- Schoon, I., Martin, P., & Ross, A. (2007). Career transitions in times of social change: His and her story. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 78-96.
- Shamir, B., & Arthur, M. B. (1989). An exploratory study of perceived career change and job attitudes among job changers. *Journal of Applied Social Psychology*, 19(9), 701-716.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brooks Associates (Eds.), *Career choices and development* (3rd ed., pp.121-178). San Francisco. Jossey Bass.
- Thomas, L. E. (1980). A typology of mid-life career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 173-182.
- Trembley, M., Roger, A., & Toulouse, J. (1995). Career plateau and work attitudes: An empirical study of managers. *Human Relations*, 48, 221-237.

❖ Abstract ❖

Application of Logistic Regression Analysis for
Exploring Career Transition Determinants

Yoonmi Choi (The Catholic University of Korea)

Hyeji Kil (Seoul National University)

This study was conducted to build up an logistic regression model for exploring career transition determinants. In order to answer the research purpose, the study used the 6th year (2009) data of the Korean Education and Employment Panel (KEEP) applying 377 cases for final analysis. The results suggested that those who have career for self-realization showed relatively the lowest career transition intention. Their major purpose of career transition was due to career-aptitude mismatch, while the two other groups pointed out poor salaries as their reasons for career transition. Each of the main goals of having jobs showed different level in the three variables related to career transition intention. The ultimate purpose of this study was to identify the significant variables affecting career transition intention using logistic regression analysis. The results indicated nine variables affected career transition intention: education and training, the competency level required by the company compared with one's competency, and the expected future economic situation, preparing for the job market positively affected on the odds ratio of career transition; whereas the level of wage satisfaction, stability of current job, overall level of job satisfaction, employment types (permanent or temporary), perception on current job as a job for life negatively affected on the odds ratio of career transition. Based on the findings, practical and theoretical implications for career development plan and career education were suggested.

Key words: career transition, career change, turnover, work value, logistic regression model, categorical data analysis