

## 사건사 분석을 이용한 고졸취업자들의 초기이직의도에 영향을 미치는 영향 요인 검증

김 효 진<sup>1)</sup> · 이 선 경<sup>2)</sup> · 노 언 경<sup>3)</sup>

### 요 약

최근 들어 ‘고졸 성공 시대’라는 말이 나올 만큼 고졸청년들의 일자리가 점점 확대되고 있다. 하지만 증가하는 취업률만큼 이들의 이직률도 같은 추이를 보인다. 따라서 본 연구는 한국교육고용패널(KEEP) 자료의 1차년도부터 8차년도까지의 종단자료를 활용하여 고졸청년들의 초기이직의도 발생에 유의한 영향을 주는 변수를 개인요인과 직무요인으로 구분하여 탐색하였다. 이직의도발생요인을 밝히기 위해 비례위험 Cox 회귀 분석을 사용하였다. 분석한 결과, 고졸청년들의 초기이직의도는 입사 후 초기 20개월까지의 위험확률이 상대적으로 매우 높았다. 개인요인으로는 교급, 자신이 좋아하는 일, 일과 교육수준의 일치도, 일과 전공의 일치도가 통계적으로 유의하였다. 또 직무요인으로는 업무만족도와 복지후생만족도가 유의한 결과를 보였다. 이러한 연구결과를 바탕으로 고졸취업자들의 채용 및 유지와 고등학교 진로교육, 고졸채용 프로그램 등을 논의하였다.

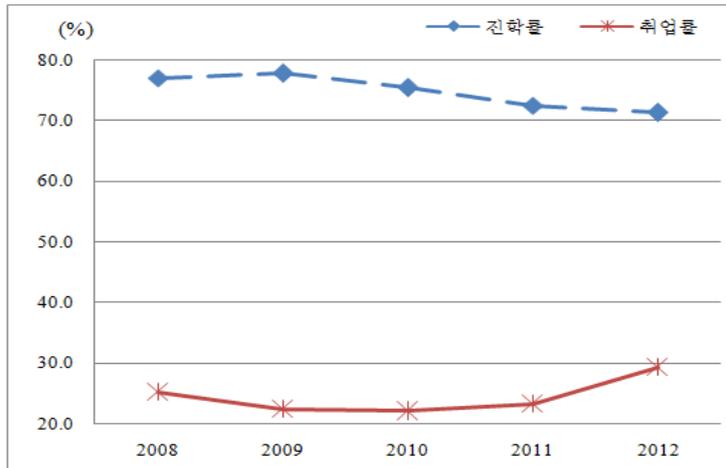
주제어: 이직, 의도, 고등학교 졸업자, 취업자, 교차분석, 사건 사 분석

## I. 서론

최근 정부는 고졸 청년취업을 핵심 과제로 설정하여 일자리 확대를 위해 직업 재교육훈련 예산을 늘리는 등 취업을 위한 정책을 펼치며 실제로 ‘고졸 성공 시대’라는 말이 나올 만큼 고졸청년들의 일자리가 점점 확대되고 있는 추세이다. 2008년부터 시작된 마이스터고와 특성화고의 혁신적인 등장은 고등학교를 졸업하고 반드시 대학에 진학해야 한다는 사회의 편견을 조금씩 깨기 시작했고, 대기업을 포함한 많은 기업에서 이러한 고졸채용의 문을 더욱 넓히고 있다. 실제로 교육과학기술부가 발표한 ‘2012년 교육기본통계’에 따르면 2011년 4월을 기준으로 고교 졸업자의 취업률은 6%가 증가한 29.3%로 지난해보다 큰 증가율을 보였다.

1) 고려대학교 교육학과 석사과정  
2) 고려대학교 교육학과 석사과정  
3) 고려대학교 교육학과 박사수료

**[그림 1]** 고등학교 졸업자들의 진학률과 취업률  
(교육과학기술부, 2012년 교육기본통계)



주) 진학자는 4월 등록자 기준이며, 진학자에는 전문대학, 대학, 산업대학, 교육대학, 방송통신대학, 기술대학, 각종학교가 포함됨

하지만 고졸청년들의 취업률이 증가하고 있는 만큼 이들의 이직률도 함께 증가하고 있다는 사실을 간과해서는 안 된다. 기업이 고졸 채용을 진행하는 이유를 묻는 조사에서 ‘이직률이 낮고 애사심은 높을 것 같아서’라는 이유가 3위로 17.3%를 차지했지만(한국일보, 2012.08.13.), 취업실적을 중시하는 고등학교의 권유로 고등학교 3학년 때 취업한 학생의 20%는 직장에서의 부당한 차별로 인해 졸업하자마자 직장을 그만두기도 한다(MBC, 2012.09.18.). 고졸취업자들의 상당수가 쉽게 조직문화에 적응하지 못해 1-2년을 넘기지 못하고 이직을 하는 문제도 있다. 취업도 중요하지만 기업에 있어서 높은 이직률은 경쟁력의 위험 요소가 되고, 이직고민과 진로변경은 개인에게는 삶의 질을 결정하는 중요한 요소가 된다.

이직은 승진이나 인적자원의 순환을 촉진하는 긍정적인 효과도 있지만, 조직의 관점에서는 민감한 사항이다. 조직 차원에서의 이직은 새로운 인력을 선발하기 위한 모집 비용의 낭비 뿐만 아니라 기술 축적이나 기업의 생산성 또 조직의 결속력에 있어 부정적인 영향을 끼칠 수 있다(박석돈, 2007). 이 뿐만 아니라, 개인 차원에서의 문제로는 잦은 이직을 통한 경력관리 문제를 들 수 있다. 자주 반복되는 진로고민으로 인한 혼란, 그리고 축적되지 않는 경력에서 오는 전문성 결여는 결국 사회적인 문제로 귀결될 수 있다.

진로에 대한 고민과 결정은 어느 특정 시기에만 일어나는 일이 아니라, 전 생애에 걸쳐 일어난다(Phillips & Pazienna, 1988). 고졸청년은 대졸청년보다 훨씬 어린나이에 시기에 취업준비를 하게 되고, 사회적응과 진로고민을 더 빨리 시작하기 때문에 이들의 진로불안감은 대졸청년들보다 더 심각할 수 있다. 대학생들의 진로고민이나 대학졸업자들의 직무만족도와 이직에 관해서는 많은 연구가 존재하지만, 현재 진행되고 있는 고졸채용의 혁신적인 확대에 비해 그에 관한 연구는 적은 편이다. 또한, 선행 연구들은 고졸청년들의 고등학교 졸업 후 진로선택에 관련된 연구나 단순한 직무만족도 조사, 이직의도나 행위에 영향을 미치는 요인들을 파악

하는 연구가 많다. 기존의 연구들은 특정시점을 기준으로 한 횡단연구가 대부분이므로, 초기 이직의도의 발생시점과 그에 미치는 영향요인을 파악하지 않았다. 따라서 본 연구에서는 종단 연구의 한 분야인 사건사 분석을 통하여 고졸청소년들의 취업 후 이직의도가 발생하는 시점과 관련한 영향요인들을 밝히고자 한다. 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

1. 고졸청년취업자들의 초기이직의도 발생시점의 실태는 어떠한지 살펴본다.
2. 초기이직의도 발생시점에 대한 영향요인은 무엇인지 검증하여 본다.
3. 설명변수들에 대한 특성을 밝히고 독립변수를 투입한 조건모형의 결과는 어떤 유의한 결론을 도출하고 고졸청년들을 위한 개선점을 고찰한다.

## II. 선행연구 검토

### 1. 이직과 이직의도의 정의

#### 가. 이직

이직은 조직과 근로자의 고용관계 단절을 의미한다. 이는 다소 강압적으로 근로자와의 관계를 조직이 단절하거나 근로자 스스로 조직과 고용계약을 종결하는 상태를 말한다(이진규, 2001). 근로자의 이직유형을 분류하면 의사결정의 주체에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 나눌 수 있다(Michaels & Spector, 1982). 자발적 이직은 의사결정자의 주체가 근로자인 경우로 고용된 기관에서 고용인이 자발적으로 분리되는 것을 의미한다. 비자발적 이직은 의사결정 주체가 근로자가 아닌 고용주나 조직의 입장에서 근로자와의 고용관계가 강제적으로 단절되는 것을 의미한다(Hom, 2011).

#### 나. 이직의도

이직의도는 이직의 직접적인 선행요인으로(Zimmerman & Darnold, 2009) 조직구성원이 조직을 자발적으로 떠나려는 것으로 조직을 떠나거나 옮기려는 행위, 다른 직장의 탐색, 이동을 생각하는 행위를 모두 포함하는 개념을 말한다(Iverson, 1992). 이직의도에 대한 개념적 논의를 종합해보면 ‘자신이 속한 조직에서 다른 조직으로 이동하려는 의도’를 의미한다(Mobley, 1977; 박성민, 2011에서 재인용; Pierce et al, 1996.). 이직의도와 이직을 동일하게 취급할 수는 없으나, 이직의도는 실제로 이직으로 이어질 수 있는 확률이 매우 높다(나인강, 2005). 따라서 근로자들의 행동변수로 이직행위의 대체 개념으로 이직의도를 주로 사용하고 있다(Brown & Peterson, 1993). 이직의도를 연구하는 것은 이직행동에 관한 연구하는 것보다 비용 절감에서 오는 효율성을 장점으로 하며, 이직의도에서 시작되는 이직행위에 대한 예방적 역할을 할 수 있기 때문에(한상숙, 2011) 본 연구에서는 자발적 이직에 초점을 두어 초기이직의도 발생에 영향을 미치는 요인을 검증하고자 한다.

## 2. 이직의도 요인에 관한 선행연구

조직 구성원의 이직에 관한 연구가 자주 다루어 졌지만 현재 국내에서 고졸취업자들을 대상으로 한 이직의 요인을 밝히는 연구의 수가 적다. 특히 고졸취업자들의 이직의도 발생 시점과 영향요인의 연구는 극히 드물다. 따라서 본 연구에서는 전반적 취업자들의 이직에 대한 포괄적인 연구를 초기 선행연구로 잡은 후 고졸 취업과 관련된 연구들을 살펴보고자 한다. 이직의도의 요인을 밝혀내는 것은 이직으로 인한 부정적인 영향을 방지하기 위해 중요하다. 초기이직의도에 영향을 미치는 요인을 검증함으로써 보다 근원적인 고졸취업자들의 이직의 대응책을 마련할 수 있다. 필요한 인재의 확보가 인적자원개발에서 조직의 경쟁시장에 있어 지속가능한 경영에 필요하기 때문에 더욱 중요하다.

여러 선행연구를 통해 이직의도와 관련된 변수들을 범주화해보면 크게 개인수준, 직무수준, 환경수준으로 나뉜다(Cutton & Tuttle, 1986, Greenhaus, Callanan, Godshalk, 2000) 먼저, 개인적인 수준에서 이직에 영향을 미치는 요인은 주로 자신의 욕구나 목표가 현재의 생활과 일치하는가에 관한 것이다. 자신의 흥미, 능력, 가치 등을 기반으로 직무선택을 하지 못했을 경우, 원하는 직무와 현재의 직무 사이에서 일어나는 불일치로 이직의도가 발생한다(Driver, 1988). 연령, 근속년수, 성별, 교육, 적성과 능력, 지능, 행위적 의도, 기대 충족 역시 개인적 특성에 포함된다. 성별요인의 경우, 남성에 비해 여성의 근무조건 및 승진에 대한 만족도가 낮고 이런 차이로 인하여 여성근로자의 이직의도가 남성에 비해 높은 것으로 나타났다(김경희, 2007). Neapoolitan(1980)은 사람들은 일에 대한 기회와 자신의 가치와의 정합성이 떨어질수록 현재의 상황에 대한 불만족 수준이 높아지므로 이것이 곧 이직을 하려는 열망으로 이어진다고 하였다. 또한, 개인의 교육수준보다 직무내용 수준이 낮고 전공과 직무가 부합되지 않을 때 이직 가능성이 증가한다는 결과가 나왔다(이선희, 2008).

둘째, 이직에 관련된 직무요인으로는 급여에 대한 만족, 전반적인 직무만족, 감독자와 동료에 대한 만족, 승진기회에 대한 만족, 조직몰입이 포함된다(Cutton & Tuttle, 1986). 이에 관한 연구는 일반적으로 높은 직무만족과 낮은 이직의도와 상관성이 있다는 결과를 보여준다(Rasch & Harrell, 1990). 국내 중소기업 근로자들을 대상으로 한 연구에서는 직무만족 중에서도 급여수준, 장래성, 그리고 고용안정성이 높을수록 이직의도가 낮게 나타난다는 결론을 제시하였다(조윤기, 현성민, 2002). Rhodes와 Doering(1983)은 개인과 조직 환경 사이의 관련성, 직무를 통한 성장의 기회, 실제 수행 역시 직무 만족 혹은 불만족을 야기하므로, 이직의사로 발전하고 실제로 이직행위를 하게 된다고 하였다. 나아가 근무형태도 이직과 관련성을 보였다. 직무만족도는 비정규직이 정규직에 비해 상대적으로 낮은 수준을 보였고 실제로도 이직행위가 많이 일어났다. 이직행위에 영향을 미치는 요인들에 근무형태의 차이가 발견되었다(이영면, 2005). 여기는 직무만족도, 조직의 생산성 향상, 직무스트레스 해소 등에 유의미한 영향이 밝혀져(Schmidt & Lee, 2008), 이직의도와와의 관계를 알아볼 필요성이 있다.

마지막으로 환경적 요인으로는 테크놀로지의 변화, 경제 상황, 회사의 구조 조정, 보상체계

의 변화, 업무량의 증대가 가장 많이 언급되고 있다. Cutton과 Tuttle(1986)은 외부환경요인으로 고용에 대한 지각, 실업률, 노동조합의 존재를 들고 있다. 국가 또는 지역의 경제활동이 활발할 때는 일반적으로 개인의 자발적 이직률이 높아지는 반면, 경제활동이 위축될 때는 그 정도가 낮아진다. 그러나 Mobley(1979)는 미시적 차원에서는 경제활동수준과 자발적 이직간의 관계에서 다양한 결과가 나타날 수 있음을 주장하였다.

본 연구에서는 위의 이론들을 기반으로 이직이 일어나는 요인을 선정하였다. 크게 개인요인, 직무요인, 그리고 환경요인의 세 가지로 분류하여 검토하려 하였으나, 설문지에서 환경요인 하에서 측정할만한 “미래 경제 상황 예상” 문항은 7차년도로 첫 이직의도발생 시점과 시간적 거리가 크므로 본 연구에서는 사용하지 않았다.

### Ⅲ. 분석 대상 및 변수

#### 1. 분석 대상

한국교육고용패널조사는 2004년을 기준으로 중학교 3학년, 인문계 고등학교 3학년, 전문계 고등학교 3학년 각 2000명, 총 6000명을 대표성 있게 추출하여 10년 이상 추적 조사하는 종단면 조사이다. 본 연구에서는 한국교육고용패널 1차년도 설문조사 당시 고등학교 3학년이었던 학생 응답자를 추적 조사한 총 8년간의 코호트를 활용하였다. 본 연구는 한국직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP) 자료 중 고등학교(2004년 당시) 코호트를 중심으로 분석하였다. 유효 표본 수는 총 538명으로 이는 고3 코호트 중 최종학력이 고졸인 취업자들을 선별한 뒤, 이직의도변수(종속변수)에 응답한 표본이다.

〈표 1〉 연구대상의 성별 및 교급

			성별		전체
			남	여	
교급	전문계	빈도	166	250	416
		성별 중 %	(67%)	(86%)	(77%)
	인문계	빈도	82	40	122
		성별 중 %	(33%)	(14%)	(23%)
전체		빈도	248	290	538
		성별 중 %	(100%)	(100%)	(100%)

## 2. 분석 방법

사건사 분석(Event History Analysis)은 의학, 자연과학 분야에서 생존분석(Survival Analysis)로 흔히 불린다. 이는 연구자가 관심이 있는 어떤 사건(event)이 발생할 때까지의 시간(time)으로 자료를 형성한 후 이를 분석하는 통계적 방법으로 사건의 발생여부에 대해 불확실한 자료(censored data)가 포함되어있다는 특징이 있다. 사건(Event)변수로는 생존여부 즉, 생명의 죽음과 삶을 비롯하여 병의 재발, 공산품의 수명, 이혼, 퇴직 등 다양한 경우를 적용할 수 있다. 조사의 시작에서 사건이 일어나거나 조사의 종료로 인하여 끝나는 시점까지의 시간을 생존 시간(survival time)이라고 하며, 생존 시간에 영향을 미치는 요인들을 예측 요인이라고 할 수 있다.

$t$ 시점에서의 생존 함수(survival function)는  $t$ 시점까지 사망하지 않고 생존할 확률(probability)로 정의되며 다음과 같이 표현된다.

$$S(t) = P(\text{an individual survives longer than } t)$$

만약 절단자료(censored data)가 없다면  $t$ 시점에서의 생존함수 값은 다음과 같다.

$$S(t) = \frac{t \text{ 시점 이상 생존한 대상 수}}{\text{연구에 참여한 총 대상 수}}$$

생존함수와 더불어 중요하게 쓰이는 개념으로는 위험함수(hazard function)이 있다.  $t$ 시점에서의 위험함수는  $t$ 시점까지 생존한 사람이  $t$ 시점 바로 직후에 사망할 조건부 확률로서 정의된다. 위험함수의 값이 커질수록 생존시간은 대체로 작아진다. 생존함수와 위험함수는 특정 함수 관계에 있지만, 그 함수 관계가 서로 비례적인 관계에 있지는 않다.

본 연구는 집단이 조사가 시작된 시점에서 사건이 발생하기까지의 시간을 다루는데 이러한 시간은 비정규분포를 이루고 절단(censoring)될 수 있으며, 생존에 영향을 주는 요인을 고려함으로써 비례위험 Cox 회귀분석을 이용하였다(송경일,2006). 비례위험 Cox 회귀분석은 생존(survival)에 영향을 줄 것이라 예측되는 여러 독립변수들의 상호작용을 고려하여 오즈비(odd ratio)를 구할 수 있다.

이 분석에서의 생존 함수는 다음과 같다.

$$S(t) = [S_0(t)]^p, p = \exp(B \cdot \text{predictor variables})$$

즉, 생존함수  $S(t)$ 는  $S_0(t)$ (baseline survival fuction)과 예측변수의 영향을 동시에 받아 결정되는 것을 알 수 있다. Cox 회귀분석에서는 여러 개의 예측변수의 투입이 가능하며, 예측변수의 유형은 범주형이나 연속형 변수 모두 가능하다. 여러 예측변수가 있는 경우, 다음과 같은 식으로 표현된다.

$$S(t) = [S_0(t)]^p, p = \exp(b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n)$$

비례위험 Cox 회귀모델을 위험함수 기준으로 표현하면, 다음과 같이 나타낼 수도 있다.

$$h_1(t) = \exp(B_i \cdot X_i)h_0(t) \dots \dots \dots \textcircled{1}$$

$h_1(t)$ 는 예측변수  $X_i$ 를 가진 케이스의 관찰시간  $t$ 에서의 위험함수를 말한다.  $h_0(t)$ 는 예측변수를 하나도 가지지 않은 케이스의 관찰시간  $t$ 에서의 위험함수를 말한다.  $B_i$ 는 예측변수  $X_i$ 의 회귀계수를 의미한다. ①의 식을 식②와 같이 변형하면, 식②의 왼쪽은 결국 오즈비(odd ratio)를 나타낸다.

$$\frac{S_1(t)}{S_0(t)} = \exp(B_i \cdot X_i) \dots \dots \dots \textcircled{2}$$

### 3. 변수 설명

본 연구는 연구의 목적과 현 취업자들의 이직의도, 대졸자를 대상으로 한 이직의도에 관한 선행연구, 그리고 고등학교 졸업학생의 진로발달에 관한 선행연구를 통해 초기 이직의도에 영향을 미치는 설명변수들을 선택하였다.(<표 2> 참고) 한국교육고용패널을 사용한 이직의도에 관한 선행연구는 “나는 현 직장을 평생직장으로 생각한다.”라는 이분문항으로 이직의도여부를 구분하였으나, 평생직장이라는 단어가 함축하는 강한 의미 때문에 “아니오”를 선택한 응답자가 대부분임을 고려해 본 연구에서는 이직의도를 구분하는 설문문항으로서 “나는 다른 직장을 알아보고 있다.”라는 이분문항을 선택하였다. 이는 이미 직장을 가지고 있는 임금근로자의 문항이며, 다른 직장을 알아보기 위하여 어떠한 행위를 하는 것은 그 행위의 정도가 어떻든 이직의도가 있다는 의미로 받아지므로 후에 이직이 이루어질 가능성이 높다고 여겨진다.

초기독립변수는 개인요인으로 성별, 교급, 자신이 좋아하는 일, 일과 전공의 일치도, 일과 교육수준의 일치도, 취업 노력 점수가 있다. 자신이 좋아하는 일은 고등학교 3학년 때의 조사결과로, 첫 직장을 얻기 이전의 자아개념에 관한 문항을 선택하였다. 취업노력 점수는 직업흥미 검사여부, 직업훈련경험여부, 자격증 취득여부, 인터넷 구직활동 경험 여부, 면접훈련 경험여부, 방문부탁 경험여부, 취업박람회 경험 여부, 취업부탁 경험여부, 취업정보 검색여부 점수의 총합으로 각 2점씩 18점 만점 척도로 이루어져있다.

직무요인으로는 근무형태, 직장규모, 근무시간 만족도, 근무환경 만족도, 복지후생 만족도, 직장안정성 만족도, 업무만족도, 여가시간, 일주일 총 근무시간이 선정되었다. 사건변수는 첫 이직의도 여부, 그리고 시간변수는 첫 이직의도를 가졌을 당시 직장의 근속개월 수로 하였다. 2차년도부터 8차년도까지의 설문지에는 모두 현재 직장의 근무 시작 시간에 관한 문항이 있었고, 이는 년도와 월을 입력하도록 구성되어, 근속개월 수를 계산할 수 있었다. 단, 설문미 7월에서 12월에 진행되므로 끝 시점은 해당 년도의 10월로 하였다.<sup>4)</sup> 본 연구는 첫 이직의도가 발

생하는 시점에 관한 요인들을 분석하는 것을 목적으로 하기 때문에 해당하는 시점의 변수 값이 분석 데이터로 쓰인다. 즉, 어떤 케이스가 3차년도에 이직의도를 처음 가졌다면, 그 케이스의 데이터는 3차년도의 것을 기반으로 만들어 진다. 이직의도를 한 번도 가져보지 않은 케이스에 대해서는 4차년도의 자료를 적용하도록 하였다. 그 이유는 이직의도를 갖는 년도의 평균이 4.22로 나왔고, 근속 개월 수는 약 11개월이었기 때문이다.

〈표 2〉 본 연구의 변수 설명

변수		변수처리	
설명변수	개인 요인	성별	남성=1, 여성=2, 범주형 변수 처리
		교급	인문계 고등학교=2 전문계 고등학교=3, 범주형 변수 처리
		자신이 좋아하는 일	1=전혀그렇지않다 2=그렇지않다 3=보통이다 4=그렇다 5=매우그렇다
		일과 전공의 일치도	1=전혀그렇지않다 2=그렇지않다 3=보통이다 4=그렇다 5=매우그렇다
		일과 교육의 수준 일치도	1=내수준보다아주높다 2=내수준보다높다 3=내수준과비슷하다 4=내수준보다낮다 5=내수준보다아주낮다
		취업 노력 점수	연속형(10개 항목 합산 점수)
	직무 요인	근무 형태	1=정규직, 2=비정규직
		근무시간 만족도	1=전혀그렇지않다 2=그렇지않다 3=보통이다 4=그렇다 5=매우그렇다
		근무환경만족도	
		복지후생 만족도	
		업무만족도	
		직장 안정성 만족도	
		여가 시간	연속형
일주일 총 근무시간	연속형		
사건 변수	-	이직 의도 0=이직의도가 없다 1=이직의도가 있다, 범주형	
시간 변수	-	근속 개월 수 연속형	

4) 예를 들면, 2007년에 조사된 설문 응답에서 2007년 1월에 근무를 시작하였다고 하면, (근속개월 수) = (2007년 10월-2007년 1월)로 9개월이 된다.

## IV. 분석 결과 및 해석

### 1. 고졸취업자의 이직의도에 영향을 미치는 요인: 교차분석 결과

이직의도여부와 교급의 교차분석 결과, 인문계의 학생들이 전문계의 학생들 보다 이직확률이 낮았다. 하지만 이는 카이제곱검정 값 2.358( $p\text{-val}>0.05$ )로 유의한 차이를 보이지는 않았다.

〈표 3〉 이직의도 여부와 교급 간 교차분석

		이직의도여부		전체
		이직생각이 없다	이직생각이 있다	
교급	전문계	빈도 230 (55%)	빈도 186 (45%)	416 (100%)
	인문계	빈도 77 (63%)	빈도 45 (37%)	122 (100%)
전체	빈도	307	231	538
	교급 중 %	(57%)	(46%)	1.0

또한 이직의도여부와 성별의 교차분석 결과, 남성의 이직의도 빈도가 더 낮았고, 이는 카이제곱검정 값 4.758( $p\text{-val}<0.05$ )로 유의한 차이를 보인다고 할 수 있다.

〈표 4〉 이직의도 여부와 교급 간 교차분석

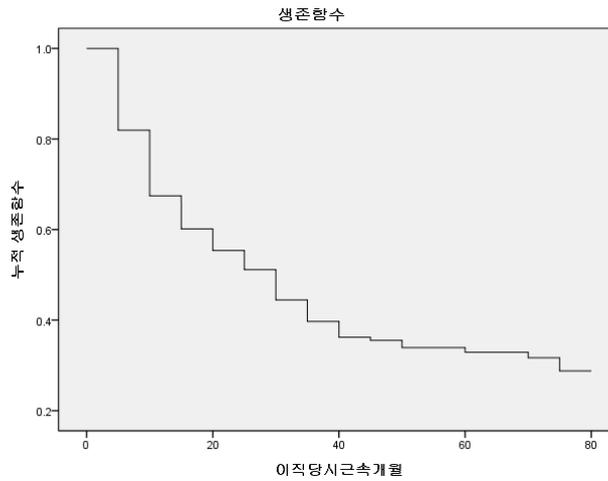
		이직생각발생여부		전체
		이직생각이없다	이직생각이있다	
성별	남	빈도 154 (62%)	빈도 94 (38%)	248 (100%)
	여	빈도 153 (53%)	빈도 137 (47%)	290 (100%)
전체	빈도	307	231	538
	성별 중 %	(57%)	(43%)	(100%)

### 2. 생명표에 의한 사건 사 분석

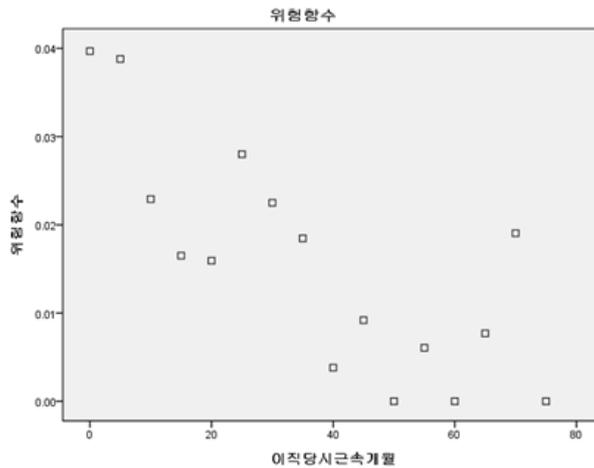
고졸취업자의 이직에 관한 생존시간(survival time)은 어느 정도 인지 알아보기 위하여 비례 위험 Cox 회귀분석 전에 생명표에 의한 사건 사 분석을 시행해보았다. 시간 변수는 초기치부터 8차년도까지의 최고치 근무 개월 수인 84개월을 기준으로 하고, 80개월까지로 기간을 잡았으며 간명성을 위하여 단위는 5개월로 하였다.

생존 곡선은 <그림 3>과 같다. 누적생존률은 관찰 시점에서 100%이고, 시간이 지남에 따라 계단모양으로 점점 감소한다. 누적 생존함수값이 0.5일 때는 근속개월수가 25.85임을 알 수 있다. 또한, <그림 4>에 제시된 바와 같이 위험함수곡선은 생존기간과 위험함수의 관계를 보여 주고 있다. 관찰 초기의 위험함수가 가장 높음을 알 수 있고, 30개월 이후로는 위험함수가 0.03 이하로 비교적 안정적인 양상을 보인다.

[그림 2] 공변량이 투입되지 않은 생존함수곡선



[그림 3] 공변량이 투입되지 않은 위험함수곡선



〈표 5〉 생명표

구간 시작 시간	구간 입력 수	구간 중 취소 수	위험에 노출된 수	중요 시간의 수	중요 비율	생존 비율	구간 끝의 누적 생존 비율	구간 끝의 누적 생존 비율 표준오차	확률 밀도	확률 밀도 표준오차	위험률	위험률 표준오차
0	531	87	487,500	88	.18	.82	.82	.02	.036	.003	.04	.00
5	356	56	328,000	58	.18	.82	.67	.02	.029	.004	.04	.01
10	242	41	221,500	24	.11	.89	.60	.02	.015	.003	.02	.00
15	177	26	164,000	13	.08	.92	.55	.03	.010	.003	.02	.00
20	138	15	130,500	10	.08	.92	.51	.03	.008	.003	.02	.01
25	113	12	107,000	14	.13	.87	.44	.03	.013	.003	.03	.01
30	87	5	84,500	9	.11	.89	.40	.03	.009	.003	.02	.01
35	73	10	68,000	6	.09	.91	.36	.03	.007	.003	.02	.01
40	57	8	53,000	1	.02	.98	.36	.03	.001	.001	.00	.00
45	48	7	44,500	2	.04	.96	.34	.03	.003	.002	.01	.01
50	39	4	37,000	0	.00	1.00	.34	.03	.000	.000	.00	.00
55	35	3	33,500	1	.03	.97	.33	.03	.002	.002	.01	.01
60	31	2	30,000	0	.00	1.00	.33	.03	.000	.000	.00	.00
65	29	5	26,500	1	.04	.96	.32	.03	.002	.002	.01	.01
70	23	2	22,000	2	.09	.91	.29	.04	.006	.004	.02	.01
75	19	2	18,000	0	.00	1.00	.29	.04	.000	.000	.00	.00
80	17	17	8,500	0	.00	1.00	.29	.04	.000	.000	.00	.00

### 3. 비례위험 Cox 회귀분석

본 연구에서는 선행연구 검토 및 연구의 목적에 맞게 이직의도에 영향을 미칠 것으로 생각되는 설명변수를 개인요인과 직무요인으로 나누어 선정하였다. 여러 가지 가능한 설명변수들 중에 이직의도 여부를 예측하는데 통계적으로 유의한 변수가 무엇인지 비례위험 Cox 회귀분석을 통해 검증하였다. Cox 회귀분석은 우도비 검정을 통해 모델의 유의성을 확인한다. 변수 선택 방법으로는 후진제거방법을 이용하였다.

후진제거방법을 통해 변수를 제거할 것인지의 여부는 우도비 검증(likelihood ratio test)결과를 바탕으로 결정하였다. 모든 변수의 회귀계수가 0이라는 기저모형의 우도비가 2543.714임에 비해, 14개 변수를 포함한 분석모형의 우도비는 261.655로 공변량을 포함한 모형은 기저모형에 비해 통계적으로 유의미하게 좋아졌다고 할 수 있다. 각 단계에서 이전 모형에 비해서 기저모형과의 적합도 차이가 감소 정도가 유의미한지를 보기위해, 두 모형의 차이 값인  $-2\ln L_{n-1} - (-2\ln L_n)$ 를 살펴보고, 이는 각 단계마다 자유도 1에서  $\chi^2$ 값이 유의하지 않으므로 변수가 제거 가능함을 확인할 수 있었다. 각 과정을 거쳐 각 단계를 지나 7단계의 모형은 1단계에서 포함했던 변수 중 6개를 제거한 결과로 나타났다.

〈표 6〉 모형 계수에 대한 전체 점정

단계	-2 Log 우도	전체 통계량(스코어)		
		카이제곱	자유도	유의확률
1	261.655	39.483	14	.000
2	262.111	38.960	13	.000
3	262.832	38.929	12	.000
4	263.650	38.637	11	.000
5	265.039	38.359	10	.000
6	266.518	37.962	9	.000
7	268.251	36.195	8	.000

〈표 7〉 이직의도에 유의한 영향을 미치는 비례위험 Cox 회귀계수 및 유의도 검증 결과

변수명		B	표준오차	Wald	자유도	유의확률	Exp(B)
개인 요인	교급	-2.473	0.657	14.18	1	0.000	0.084
	자신이 좋아하는 일	-1.373	0.582	5.558	1	0.018	0.253
	일과교육수준일치도	0.823	0.39	4.461	1	0.035	2.278
	일과전공의일치도	-0.944	0.354	7.097	1	0.008	0.389
직무 요인	근무형태	1.368	0.722	3.59	1	0.058	3.929
	업무만족도	-0.189	0.087	4.742	1	0.029	0.828
	복지후생만족도	-1.044	0.327	10.165	1	0.001	0.352
	안정성만족도	1.334	0.518	6.627	1	0.01	3.795

이직의도에 관한 위험확률에 유의한 영향을 미치는 독립변수들의 통계적 유의성을 분석한 결과는 <표 7>과 같다. 1차년도 부터 8차년도 까지 전체 표본 538명 중 분석 가능한 케이스는 305개였고, 그 중 해당 변수에 대해 사건이 일어난 케이스는 총 219명 이었다. 그리고 결측 자료를 갖거나 조사의 종료시점까지 이직의도를 갖지 않고 직장에 있거나, 이직시점에 대한 자료가 불충분한 중도 절단은 86명으로 관측되었다.

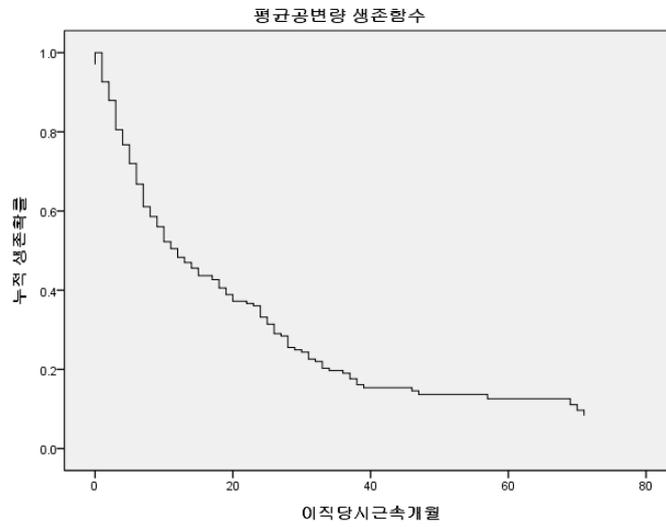
개인요인으로서 투입한 7가지 변수 중에는 교급, 자신이 좋아하는 일, 일과 교육수준의 일치도, 일과 전공의 일치도가 유의함을 보였다. 직무요인으로는 근무형태, 직장안정성만족도, 업무만족도, 복지후생만족도가 유의한 값을 가졌다.

Cox 회귀모형의 종속변수는 로그 위험률이기 때문에 회귀계수의 지수함수를 취한 위험비율을 이용하여 해석한다. 전문계는 0, 인문계는 1로 코딩된 교급에 따른 위험비율은 -2.473으로 이는 다른 변인들을 통제했을 경우, 인문계 고등학교 졸업자의 이직의도를 가질 확률이 전문계를 졸업한 학생의 확률보다 약 0.084배, 즉  $100 - (100 * 0.084) = 91.6(\%)$  감소한다는 것을 의미한다. 이는 이전에 보여진 교차분석에서도 같은 양상을 볼 수 있다. 고등학교 3학년 시절 자신이 좋아하는 일을 잘 아는 학생일수록 그렇지 못한 학생보다 이직을 할 확률이 0.235배가 된다. 즉 자신에 대한 성찰과 많은 경험을 통해 자신이 좋아하는 일을 알고 취업을 할수록 위험 확률이 약 75%씩 감소할 수 있는 것이다. 이직의도를 감소시키는 또 다른 개인요인으로는 일과 전공의 일치도가 있다. 자신의 고등학교 전공과 관련하여 그와 일의 직종이 유사할수록 이직 위험 확률비는 0.389배가 됨으로서 약 61%가 감소됨을 알 수 있었다. 반대로, 일의 수준이나 교육수준보다 높을수록 이직확률은 약 2.27배가 됨으로서, 이직의도가 더 크게 발생함을 알 수 있다.

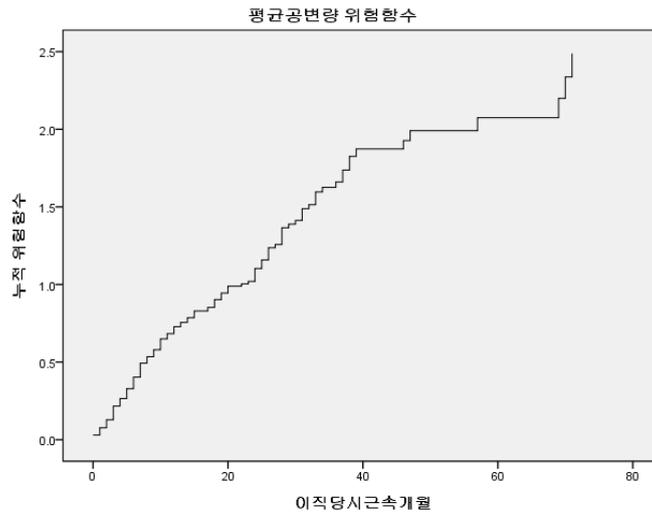
직무요인으로서 복지후생만족도와 업무만족도는 만족도가 한 단위 증가할수록 각각 0.352, 0.828배가 됨을 알 수 있다. 하지만 본 연구에서는 직장의 안정성만족도가 높을수록 이직확률도 높아짐을 알 수 있었다. ( $\exp(\beta)=3.795$ ,  $p\text{-val}<.05$ )

평균공변량 생존함수는 공변량으로 투입된 모든 변수들의 평균에서 생존율을 계산한 것이다. 초기에 기울기가 급하게 떨어지는 양상은 공변량의 투입하기 전의 [그림 2]와 같지만, 누적 생존확률이 0.5일 때의 근속 개월 수는 20개월 이전으로 기존의 25.9개월보다 더 낮아졌음을 알 수 있다. 평균 공변량 위험함수는 40개월까지는 꾸준히 증가하다가 그 이후로는 완만하게 증가함을 알 수 있다.

**[그림 4]** 최종 공변량이 투입된 생존함수 곡선



**[그림 5]** 최종 공변량이 투입된 위험함수 곡선



## V. 요약 및 결론

고졸 청년취업은 최근 들어 국가적 핵심 과제로 선정되어 ‘고졸 성공 시대’라는 말이 나올 만큼 고졸청년들의 일자리가 점점 확대되고 있는 추세이다. 기업은 고졸취업자들이 입사한 회사에 대한 애사심이 높고, 이직률이 낮을 것 같아 고졸청년을 채용하지만, 기대와는 달리 이들의 이직률도 함께 증가하고 있다는 사실에서 연구 목적을 설립할 수 있었다.

본 연구는 한국교육고용패널(Korean Education and Employee Panel)의 8차년도까지의 종단 자료를 활용하여 총 538개의 자료가 사용되었고, 우리나라 고졸취업청년들의 초기이직의도 발생에 영향을 미치는 요인을 개인수준과 직무수준으로 나누어 탐색하였다.

고졸청년취업자들의 초기이직의도 발생시점의 실태를 확인하기 위한 생명표 분석 결과, 고졸청년들의 초기이직의도는 초기 20개월 동안 위험확률이 상대적으로 매우 높았다. 이는 한국 고졸 청년들의 노동이동은 빈번하게 일어나고 근속기간이 길지 않다(김안국, 신동준, 2007)는 선행연구 결과와 같은 결과를 보였다. 초기이직의도 발생시점에 대한 영향요인을 검증하기 위한 분석을 위하여 종단연구방법의 한 분야인 비례위험 Cox 회귀분석을 통하여 더욱 상세한 연구를 하였다. 초기이직의도의 위험확률에 대한 변인들로는 개인요인에서 교급, 자신이 좋아하는 일, 일과 교육수준의 일치도, 일과 전공의 일치도가 이직의도와 유의한 결과를 보였다. 직무요인으로는 업무만족도와 복지후생만족도, 안정성만족도가 유의한 결과를 보였다. 근무형태도 이직의도발생에 어느 정도 영향을 주는 것으로 나타났다. 안정성 만족도가 높을수록 초기이직의도발생이 유의미하게 높아지는 결과가 나왔다. 이는 한국 고졸 청년들이 주로 취업하는 직종에 자기개발이나 경력개발이 이루어지기 어려운 일자리인 경향(김안국, 신동준, 2007)이 있기 때문으로 보인다. 따라서 직장의 안정성보다는 경력개발이나 다른 전문성향상을 위해 이직을 생각하는 경우가 높은 것으로 예측 된다. 여가시간이 직무만족도나 직무 스트레스 등에 유의미한 영향이 있다는 선행연구와는 달리, 본 연구에서는 휴일의 여가시간과 초기이직의도와는 유의미한 관계가 없는 것으로 나타났다.

연구의 한계점으로는 패널조사에 참여한 표본들이 처음에는 대표성을 가지지만 시간이 지남에 따라 응답률이 떨어져 대표성을 가지기 어려운 점이 있다. 그리고 이미 제작된 설문지를 통하여 분석을 함으로서 선행 연구에서 제시된 환경적 요인에 관해 분석하지 못한 점이 미흡함으로 남을 수 있다. 후속 연구로는 고등학교 3학년 시절의 특성을 더 살펴 변인을 찾고, 이를 통해 고등학교에서의 진로교육과 자아성찰 프로그램을 더욱 효과적으로 개선할 수 있겠다. 또한, 이직의도에 영향을 미치는 여러 변인들의 특성을 파악하고, 패널데이터의 잠재계층을 파악하여 더욱 유의한 결과를 얻을 수 있는 연구를 진행할 필요가 있겠다.

고졸청년취업문제는 양적인 일자리 창출만으로는 긍정적인 효과를 볼 수 없다. 한국만의 고질적인 문제이자 문화인 학력 인플레이, 그리고 대기업과 중소기업 간의 근로조건 차이 등 복합적인 문제를 해결해야한다. 고졸청년들이 하고 싶어 하면서도 지속 가능한 일자리를 창출하고, 그에 맞추어 고등학교에서도 진로교육과 더불어 자아성찰과 자아개념을 형성하는데 도움이 되



는 프로그램을 적극 운영해야한다. 경력의 유실이 많은 고졸청년들의 특성에 맞추어 그들의 경험을 이력으로 이끌 수 있는 자격증 제도나, 그들의 불안정한 사회생활 정착 예방을 위한 인적관리가 필요하다. 또한, 인턴십 제도를 통한 학생들의 진로탐색도모도 긍정적인 효과가 있지만, 무분별한 계약직 활성화보다는 정규직자리를 늘려 자신의 전문성을 높일 수 있도록 장려하여야 한다. 고졸청년은 대졸청년보다 훨씬 어린나이에 취업준비를 하게 되고, 사회적응과 진로고민을 더 빨리 시작하기 때문에 이들의 진로불안감은 대졸청년들보다 더 심각할 수 있다. 본 연구가 고졸 청년들이 더욱 안정되고 자신의 능력을 더욱 높일 수 있는 미래를 위한 선행 연구로서 활용되길 바란다.

## ❖ 참고문헌 ❖

- 강문희 · 이광자 · 박경(2003). **인간관계의 이해**. 서울: 학지사
- 강병서 · 김계수(2005). **SPSS17.0 사회과학 통계분석**. 서울: 한나래아카데미
- 김경희(2007). 여행업 종사자의 직무만족과 이직의사 연구. **문화 관광연구**, 9(1), 113-126.
- 김안국 · 신동준(2007). 고졸 청년의 노동시장 이행과 취업 실태. **산업노동연구**, 13(2), 125-148.
- 나인강(2006). 직무만족, 이직의도 및 이직행위의 관계에 대한 패널자료 분석. **대한경영학회**, 18(2), 509-530.
- 박석돈(2007). 근로자의 이직모형에 관한 고찰. **재활과학연구**, 25(1), 29-43.
- 박성민(2011). **귀임주재원의 경력개발지원이 직무성과 및 이직의도에 미치는 영향: 조직몰입과 경력목임을 중심으로**. 중앙대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 서철현(2006). 호텔기업 여성종사원이 인식하는 성차별이 근로의욕과 이직의도에 미치는 영향. **관광연구**, 20(3), 41-59.
- 오인수 · 김광현 · Darnold, T. C.(2007). 직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성: 문헌고찰 및 메타분석. **인사.조직연구**, 15(4), 43-86.
- 오인수 · 서용원 · 신강현(2004). 조직내/외 경력이동의 개념화와 그 선행변인의 규명 및 측정. **한국심리학회지:산업 및 조직**.
- 이선희(2006). 직무만족과 개인-직무 부합도가 청년근로자의 이직 결정에 미치는 영향: 사건사 분석법의 적용. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 21(4), 705-728.
- 이영면(2005). 비정규직의 이직의사와 이직행위에 대한 연구: 정규직과의 비교를 중심으로. **인사.조직연구**, 13(1), 35-63.
- 이영면(2005). 비정규직의 이직의사와 이직행위에 대한 연구: 정규직과의 비교를 중심으로. **인사.조직연구**, 13(1), 35-63.
- 이진규(2001). **전력적.윤리적 인사관리**. 서울: 전영사.
- 조윤기 · 현성민(2002). 중소기업 취업 근로자들의 직장만족도와 이직의향 분석 - 경기북부지역을 중심으로. **지역사회연구**, 10(2), 65-86.
- 조학래(1998). 연구개발 인력의 이직의사 영향 요인. **인사관리연구**, 22(1), 81-125.
- 주휘정 · 차성현(2011). 대학생의 휴학 결정 요인 분석. **한국교육행적학연구**, 29(1), 277-293.
- 최윤미 · 길혜지(2012). 로지스틱 회귀분석을 이용한 경력전환 결정요인 탐색 연구. **한국직업교육학회**, 31(2), 1-21.
- Agresti, A(2002). *Categorical Data Analysis*, 2nd Ed. Hoboken, NJ: Wiley.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A.(1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: metaanalysis and assessment of causal effects. *Journal of Marketing Research*, 30(1), 63-77.
- Cochran, L.(1994) What is a career problem? *The Career Development Quarterly*, 42(3), 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(1), 55-70.
- Dalton, D, R., Tudor, W. D., & Krackhardt, D. M.(1982). Turnover overstated: the functional taxonomy. *Academy of Management Review* 7, 117-23.

- Griffeth, R. W., Hom P. W., & Gaertner, S.(2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26(3), 464-488.
- Hellman, C. M.(1997). Job satisfaction and intent to leave. *Journal of Social Psychology*, 137(6), 667-689.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E.(1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.
- Michaels, C. E., & Spector, P. E.(1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67, 53-39.
- Mobely, W. H.(1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 77, 237-240.
- Pierce, L. L., Hazel, C. M., & Mion, L. C.(1996). Effects of a Professional Practice Model on Autonomy, Job Satisfaction and Turnover. *Nursing Management*, 27(2), 48-53.
- Rasch, R. H. and A. Harrell(1990). The Impact of Personal Characteristics on the Turnover Behavior of Accounting Professionals. *Auditing: A Journal of Theory and Practice*, 9(2), 90-102.
- Schleicher, D. J., Hansen, S. D., & Fox, K. P.(2011). Job attitudes and work values. In SZedeck (Ed.), *APA Handbook of industrial and organizational psychology* (vol. 3, pp. 137-189). Washington, DC: American Psychological Association.
- Schmidt, J. A., & Lee, K.(2008). Voluntary Retirement and Organizational Turnover Intentions: The Differential Associations with Work and Non-Work Commitment Constructs. *Journal of Business Psychology*, 22, 297-309.

## ❖ Abstract ❖

### Testing Determinants on Early Work Turnover Intention of High-School Graduate Students Using Event History Analysis

Hyo-Jin Kim, Sun-Kyung Lee, Un-Kyung No

Nowadays job position for high-school graduates are increasing as the word ‘era of success for high-school graduates’ is heard. However, their work-turnover rates are also high. Therefore, by using data from the Korea Education and Employment Panel(KEEP) until the 8th year, this article examined personal and job factors that affect early work-turnover intention of high-school graduates. To determine those factors in the longitudinal data, Cox proportional hazards regression analysis was used.

For the results, early work-turnover intentions occurred high in the first 20 months and men had relatively low work-turnover intention than women. In the personal factors, type of high-school, knowing what one likes to do, conformity of work and education level, and conformity of work and major were statistically significant. In the job factors, work and welfare satisfaction showed significant results.

With these results, this research discuss about high-school graduates recruitment and securement, career education, high school graduates recruitment programs and more.

**Key words:** Work turnover, Intention, High-school graduates, employee, Cross-tabulation analysis, Event history analysis

