Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society
Vol. 19, No. 7 pp. 164-173, 2018

https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.7.164
ISSN 1975-4701 / eISSN 2288-4688

전문대졸 청년층의 재학 중 직무경험이 첫 일자리 근속기간에 미치는 영향

유재연
경기대학교 대학원 직업학과

A Study on the Effects of Job Experiences of College Graduate Youths on Employment Period in Their First Job

Jae-Youn Yoo
The Graduate School of Vocationology, Kyonggi University

요 약 본 연구는 전문대학 졸업자의 근속기간 이탈 위험요인들과 재학 중 직무경험의 영향을 알아보고자 2015 대졸자직업이동경로조사 자료를 활용하였다. 고등학교를 졸업하고 바로 대학에 진학한 30세 미만의 전문대학 졸업자를 대상으로 분석하였으며 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 재학 중 직무경험자들은 비경험자들에 비해 가계소득과 같은 경제적 특성에서 비교적 낮은 편이었으나 학교특성에서는 활발한 취업준비행동을 하는 것으로 나타났다. 둘째, 재학 중 직무경험 여부에 따라 초기 노동시장 진입 특성 역시 유의미한 차이를 보였다. 재학 중 직무경험자의 첫 일자리 이행기간이 짧고 근속기간은 길었으나 임금은 적은 것으로 나타났다. 셋째, Cox 회귀분석을 통해 근속기간에 영향을 미치는 요인들을 확인하고 재학 중 직무경험, 경험횟수, 경험기간이 이직위험을 낮추는데 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 이를 통해 재학 중 직무경험이 다음 일자리의 유지기간을 높인다는 점은 이전 직장경험과 같은 양상을 보이고 있지만 재학 중 직무경험 횟수가 많은 점은 반대로 근속기간 유지에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

Abstract The purpose of this study is to investigate the effect of job experience while attending college on the turnover risk in the first job following graduation. Data was obtained from the 2015 Graduates Occupational Mobility Survey (GOMS). Subjects included college graduates under 30 years of age, who graduated from high school and entered college in the same year. The results of this study are as follows: First, students who had job experience while attending school were relatively low in economic characteristics, but showed active employment preparation behavior. Second, there was a significant difference in the characteristics of entry into the labor market according to whether they had job experience while attending school. It was found that the securing their first job of graduates with job experience was shorter, and the period of tenure was longer, but their wage was smaller than non-experienced graduates. Third, the Cox regression analysis confirmed what factors affected their employment period, and that job experience, experience frequency, and experience period while attending school had a positive effect on lowering turnover risk. Therefore, this study found that job experience during schooling years makes the employment period of the job longer after graduation, which is consistent with those who had previous job experience. However, the greater amount of job experience during the period of study positively affects job retention.

Keywords : Working Experiences in School, Employment Period, Behavioral Consistency Principle, Cox Regression, College Graduates.

*Corresponding Author : Jae-Youn Yoo(Kyonggi Univ. Graduate School of Vocationology)
Tel: +82-10-4697-9277 email: agnes626@nate.com
Received April 23, 2018 Revised (1st May 21, 2018, 2nd June 7, 2018)
Accepted July 6, 2018 Published July 31, 2018

1. 서론

1.1 연구의 필요성

2017년 기준 전문대학 입학정원이 전체 대학 입학정원의 32.8%를 차지하고 2018년 기준 전문대학 유턴입학생이 1,537명으로 역대 최대수치를 기록하고 있으며[1] 다른 회사에 근무하다가 좋은 일자리의 신입사원 채용에 다시 응시하는 올드루키(old rookie)들이 증가하는 상황을 고려했을 때 고등학교를 졸업 후 바로 전문대학에 입학한 청년층 졸업자들의 채용가능성은 더 낮아질 수밖에 없다. 그런데 초기 노동시장 이행에 대한 대부분의 연구들은 전문대학 졸업자들을 4년제 대학 졸업자를 기준으로 해석하는 데 그치고 있어서 아쉬움이 남는다. 우리나라의 전문대학은 1964년 제 1차 경제개발 5개년 계획에 의한 기술 인력의 양성, 장기 수학기간을 감당하지 못하고 중도 이탈하여 직무숙련을 쌓지 못하는 학생들의 취업지원 등의 목적으로 개교하였다. 1996년부터 전문대학 졸업자의 위상을 높이기 위해 '전문학사' 학위 수여제도를 실시하였고[2], 4년제 대학보다 단기간에 산업사회에서 필요로 하는 직업인을 양성하는 목적으로 운영된다. 전문대학과 4년제 대학의 설립목적이 다르고 인재육성 방침이 다르다면 그 대상에 대하여 둘 중의 하나를 기준으로 비교하기 보다는 각각 다르게 분석할 필요가 있다.

2015 대졸자직업이동경로조사에 의하면 만 29세 이하의 전문대 졸업자(76,841명, 한국고용정보원에서 제공하는 가중치를 부여하고 빈도분석함) 중 상용직이나 임시직 취업경험을 하면서 첫 일자리를 유지하고 있는 비중은 49.3%, 이직한 경우는 28.9%인 것으로 나타났으며 평균 이직기간은 9.4월로 4년제 평균 이직기간 9.8월에 비해 짧은 것으로 나타났다. 새로 들어온 직원이 1년도 안 되는 짧은 기간 동안 근무하고 이직을 한다는 것은 전문성을 갖춘 우수한 인재라도 새로운 조직에 적응하여 성과를 내기 위해서는 최소 수개월에서 최대 1~2년의 조직문화 및 업무 프로세스의 적응이 필요하다는 점에서 심각한 문제라고 볼 수 있다[3]. 이러한 현황과 대부분의 채용공고에 '장기 근로 가능자'라는 문구가 제시된다는 점을 통해 장기 근로 가능성도 구직자의 채용 결정요인 중의 하나라고 볼 수 있을 것이다. 일반적으로 경력직의 경우 이전 직장경험 기간이나 횟수 등을 통해 장기 근로 가능성을 예측하게 되며 그 타당도가 높음이 증명되고 있지만[3][4] 이전 직장경험이 없는 신입직원의 경우 이를 예측하기는 쉽지 않고 재학기간이 2~3년으로 짧은 전문대학 졸업자의 경우 더 어렵다고 볼 수 있다.

특히 재학 중 직무경험은 사회경험이 적고 졸업 후 신입 채용공고에 지원하는 청년층의 잠재적인 생산가능성을 예측할 수 있는 얼마 안 되는 특성이기에 많이 연구되는 주제인데 4년제 대학과 전문대학을 따로 구별하여 분석하기 보다는 4년제 대졸자의 특성을 비교하는 기준으로 해석한 연구들이 많이 존재한다. 또한 다수의 연구결과를 보면 대학이라는 고등교육을 통해 직무능력을 향상시켜서 초기 노동시장에 일찍 진입하고[5][6][7] 높은 임금[6][8][9]을 받거나 정규직[8][10] 취업에 영향을 미치고 있는지 여부 등에 중점을 두고 연구되고 있다. 혹은 재학 중 직무경험 중 인턴이나 현장실습[11], 초기노동시장 직무연관성[12], 재학 중 직무경험 동기에 따른 노동시장 성과[7][13] 등에 초점을 맞추고 있다. 그러나 정작 직업상담 현장에서는 이력서 상의 경력사항에 단기간의 재학 중 직무경험과 그 경험기간을 적어야 하는지, 어느 정도 적는 것이 좋을지에 대한 고민을 많이 하게 되는데 이에 대한 연구를 찾기가 쉽지 않다. 또한 경력직 사원의 경우 짧은 기간의 이전 직장경험이 반복된 이력은 장기근로가능성을 낮추기 때문[3][4]에 취업에 불리하다는 인식이 일반적이며, 따라서 기재 전에 많은 고민을 하게 된다. 2015년 기준 전문대를 졸업하는 청년층 재학 중 직무경험자의 비중은 51.0%를 넘고 있으며 최대 21개의 경험을 가지고 있다는 점을 생각해보면 이들이 고민하는 부분을 해결해줄 실증적인 연구가 필요하다.

이에 본 연구는 현실적인 직업정보와 직업경험이 근속기간에 긍정적인 영향을 준다는 이론과 선행연구에 근거하여[14][15] 다음과 같이 연구가설을 설정하였다. 첫째, 재학 중 직무경험 여부에 따라 개인의 사회경제적 특성, 학교 특성이 다를 것이다. 둘째, 재학 중 직무경험 여부에 따라 초기 노동시장 진입 특성이 다를 것이다. 셋째, 재학 중 직무경험여부와 횟수, 근무기간은 첫 일자리 근속기간에 대하여 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

본 연구는 이러한 연구를 통해 다음과 같이 실무적으로 기여하고자 한다. 첫째, 전문대 졸업자들의 재학 중 직무경험자들의 사회경제적 특성, 학교특성, 초기 노동시장 진입특성 등을 확인하여 직업상담과 신입채용 시 선별기준 수립에 필요한 청년층에 대한 정보를 제공하고, 둘째, 재학 중 직무경험과 이전 직장경험과의 구별이

가능한지를 밝혀내어 청년층의 진로설계 및 취업준비단계에서의 고민을 줄여주고자 한다. 셋째 전문대 졸업생을 채용하는 인사담당자들이 오래 근속 가능한 직원을 선별하는 기준을 제공할 수 있을 것이다.

2. 본론

2.1 이론적 배경 및 선행연구

2.1.1 이론적 배경

재학 중 직무경험은 재학 중 일경험, 재학 중 근로경험, 재학 중 비정규 근로 등의 명칭으로 연구되고 있으며 본 연구에서는 학생신분으로 급여를 받고 일정기간 이상 근무하는 인턴, 근로장학, 일반 업체에서 근무하는 직무 등을 포괄하는 모든 경험으로 정의하고자 한다. 표준국어대사전에서는 직무를 직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하여 맡은 사무를 의미한다고 설명하고 있으며[16] 재학 중 학생들이 단순한 과업들을 반복수행하는 경우가 많은데 이처럼 수행하는 과업의 수준이 낮다고 해서 직무가 아니라고 볼 수 없다. 실제적으로 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards)의 경우 직무의 능력단위 수준을 누구나 쉽게 할 수 있는 1단계부터 박사과정의 전문가가 할 수 있는 8단계로 구분하여 제시하고 있다[17].

대학에 재학 중 직무경험에 대해 설명할 수 있는 대표적인 이론은 Schultz, Becker 등에 의해 발전된 인적자본이론과 Akerlof, Spence, Stiglitz 등에 의해 발전된 신호이론(signaling theory)을 들 수 있다[18][19][20][21][22][23]. 하나의 재화를 일련의 가공과정을 통해 부가가치를 창출하는 물적자본으로 보듯이 인간을 교육, 훈련 등을 통해 생산성을 높이는 인적자본으로서 볼 수 있다. 또한 학교교육, 훈련, 건강 유지관리 활동, 정보수집 활동 등은 인적자본의 생산성을 높이기 위한 인적자본 투자로 볼 수 있으며, 대학 재학 중 직무경험은 이러한 인적자본의 생산성을 높이는 교육, 훈련과정의 일환으로 볼 수 있다[22]. 인적자본이론에서는 재학 중 직무경험으로 인해 습득한 지식이나 기술들이 정규교육에서 배울 수 없는 시장성이 있는 것이어서 직무경험으로 인해 포기한 교육을 통해 향상될 수 있는 전문성의 손실분을 보충할 만큼의 투자성과(임금효과, 정규직 취업 등)를 가져오는지를 확인하는 것으로 노동시장 진입 성과를 측정하고 있다[22]. 그런데 개인의 교육투자에 대한 노력이 바로 인적자본의 향상을 가져오면서 노동시장성과를 높이는 것으로 연결되지 않을 수도 있으며 대학 학점이나 어학연수 그 자체가 졸업생의 인적자본을 향상시키는 것이 아님에도 이들에 대한 임금 프리미엄이 형성되고 있는 것을 보면 기업은 이들이 그렇지 않은 사람들에 비해 생산성이 높을 것이라고 예측하고 선별채용을 하게 된다고 볼 수 있다[18][19]. 이는 Spence의 신호이론에 기반한 가설로 개인이 생산성을 높일 수 있는 재능을 보유하고 있음을 기업에게 신호하고 기업이 이를 해석하는 과정을 통해 채용이 되고 임금격차가 발생한다고 주장한다[18]. 기업은 채용과정이나 채용 직후 이러한 개인의 숨겨진 재능을 완전하게 파악하기가 어렵기 때문에 개인의 현재 생산성보다는 생산 가능성에 초점을 두고 신호를 해석하게 되는데 정보의 비대칭성으로 인해 개인이 신호하는 것의 진실성을 판별하여 의사결정을 하는 과정에서 잘못된 신호판별로 인한 역선택도 발행할 가능성이 있다[18][19][22][23]. 신호이론으로 재학 중 직무경험을 설명하자면, 구인자와 구직자 사이에 선별과정에서 '신호(signaling)'로서 직무연관성이 높지 않은 재학 중 직무경험 여부, 직무경험 내용, 직무경험 강도 등이 초기 노동시장 진입 과정에서 이행기간, 채용, 임금 등에 영향을 미치는지 여부를 확인할 수 있을 것이다.

재학 중 급여를 받는 모든 사회경험에 대한 선행연구들을 살펴보면 재학 중 직무경험 여부, 직무경험 동기, 직무경험 횟수, 직무경험 기간(개월/강도), 직무경험유형(정규직/시간제/현장실습/창업경험), 직무경험 기관 등의 변인들을 활용하였다. 이러한 변인들이 초기 노동시장 성과(취업 성공/임금/취업 이행기간/정규직/사업장 규모/대기업 정규직), 취업태도(진로 결정도/진로 준비도/취업준비확률), 대학 진학 등에 미치는 영향을 확인하였는데 연구의 방식이나 변인의 특성에 따라 재학 중 직무경험의 영향이 긍정적이거나 혹은 반대로 부정적인 결과를 보이고 있다. 또한 전문대 학생만을 대상으로 연구한 자료[19][23]는 많지 않다.

2.1.2 선행연구 분석

Light은 재학 중 직무경험을 통제한 경우 그렇지 않는 경우보다 교육투자의 수익률이 25~44%로 낮게 나타난다고 제시하였으며[20], Hakkinen은 1987~1998년대의 핀란드 대학생들의 재학 중 직무경험이 졸업 후 임

금과 취업확률을 높이는데 관련이 있는 것으로 제시하였다[21]. 재학 중 직무경험이 학교에서 배우지 못하는 기술들이나 대인관계능력, 책임감 등을 습득할 수 있다[20]는 면에서 긍정적인 영향을 미친다는 주장들이 제기되었는데, 재학 중 직무경험 여부는 진로 준비정도와 취업 준비확률에 긍정적인 영향을 미치며[24][25] 첫 일자리 이행기간을 단축시킨다[5][6][7]. 또한 첫 일자리 취업률을 높이고[19][21][26] 임금에 긍정적인 영향을 주며[21] 첫 직장에 대한 기대임금과 시장임금의 격차를 줄여주는 역할을 해서 이직의도를 낮추어 근속기간에도 영향을 준다는 결과를 확인할 수 있다[14][19]. 재학 중 직무경험이나 대기업 정규직 취업여부[8][10], 임금[5][8][9] 등에 부정적인 영향을 미치고 있다는 연구결과도 제시되었다. 남기곤 외는 전문대학과 4년제 대학 졸업자의 조사기준일 현재 취업률, 대기업취업률, 시간당 임금 등을 각각 분석하였는데 전문대학 졸업자의 경우 현재 취업률에서만 재학 중 직무경험이 정(+)적으로 유의한 것으로 나타났다[17].

재학 중 근로경험 횟수가 많은 경우 첫 일자리 이행기간을 단축시키는데 긍정적으로 유의한 역할을 하는 것으로 나타났으며[12][15], 대기업 정규직 취업[8][10], 임금[5][8][9] 등에는 부정적인 영향을 미치고 있었다.

또한, 재학 중 직무경험의 총 기간은 첫 일자리 취업 성공률을 높이고 첫 일자리 이행기간을 단축시키는 데 긍정적인 역할을 하며[27], 첫 일자리 시간당 실질임금에도 긍정적인 영향을 보여주었다[9].

재학 중 직무경험의 동기에 따라 다른 결과를 보이고 있는데 생계형인 경우 그렇지 않은 경우에 비해 첫 일자리 이행기간을 더 줄이는 효과[7]를 보이고 있으나 첫 일자리 임금이 적은 것으로 나타났다. 또한 동기가 탐색형인 경우 미취업자에 비해 첫 일자리를 경험할 확률과 20개월이 되는 시점에서 유지하고 있을 확률이 높은 것으로 나타났다[13]. 그 외 전공일치도가 높은 직무경험과 인턴경험은 정규직 취업에 유리한 것으로 제시되었다[28]. 재학 중 직무경험자들 중 가정환경이 어려운 편에 속하는 생계형 직무경험을 하고 상대적으로 경제적 상황이 좋은 경우 탐색형 직무경험자들이 많았다[13].

최근 3년 간 전문대 졸업생의 재학 중 직무경험의 유형이 대인서비스인 경우 첫 일자리 적응에 어려움을 미치는 지에 대한 연구에서는 경험을 하지 않은 졸업생에 비해 재학 중 비대인서비스를 경험한 경우 1.38배, 대인서비스를 경험한 경우 1.48배 더 높게 적응의 어려움을 경험하고 있는 것으로 나타났다[23]. 또한 재학 중 직무경험의 전공일치도에 따라 유형을 분류하여 연구한 결과, 전공일치도가 높은 직무경험은 임금을 높이고 첫 일자리 직무불일치 위험률이 낮은 것으로 나타났으며 재학 중 직무경험이 많을수록 첫 일자리 직무불일치가 심화되었다[12].

근속기간은 일자리에 대한 만족도, 임금, 대인관계, 취업목표, 직업정보나 직업경험 등에 영향을 받는 요인으로[14][15] 직원채용과정에 드는 비용과 교육훈련비, 재채용비, 조직 내 분위기 저하 등을 고려하면 근속기간을 오래 유지할 수 있는 직원을 뽑는 것도 채용의 중요한 목적 중의 하나이다[3][4]. 근속기간을 오래 유지할 수 있는 직원을 예측하기 위해서 기업은 과거의 의사결정이 현재의 태도, 의견 등을 고수하게 한다는 인간의 행동일관성의 원리에 바탕을 두고[29] 개인의 생애에 대한 전기 자료(bio data) 항목을 요구한다[3][4][29][30][31][32][33][34][35][36][37][38]. 미국의 경우 1910년대 보험판매인력 선발 시 종업원의 이직, 정직성, 관리능력, 경력개발 등의 영역에서 전기 자료 항목의 타당도를 입증하였다[3][4][35]. 많은 연구에서 잦은 이직경험이나 전 직장의 근무기간은 현 직장에서의 3년 이내 조기이직 가능성을 예측할 수 있는 타당한 '신호'임을 증명하고 있다[3][35]. 또한 습관적인 이직성향을 가진 경우 업무윤리가 낮아서 조직몰입도도 낮아지고 현 직장에 정착하지 못하고 다른 직장을 찾게 될 확률이 높다는 연구도 제시되고 있다[37]. 반면에 현실적 직업정보나 실제 직업경험을 가진 경우 조직적응력을 높이고 이직의도를 낮추어 근속기간에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다[14][15].

본 연구에서는 재학 중 직무경험의 횟수와 최근 재학 중 근무기간이 학교에서 배울 수 없는 대인관계능력, 보편적인 능력을 키우는 역할을 하여 근속기간을 유지시켜주는 변인으로 볼 수 있는지 심층적으로 확인하고자 한다.

3. 연구방법

3.1 연구대상

본 연구를 위해서 한국고용정보원에서 제공하는 2015 대졸자직업이동경로조사(2014GOMS)자료를 활용하였다. 이 자료의 대상자는 2013년 8월 혹은 2014년 2

월 졸업한 대학생이며 2015년 8월 31일을 조사기준일로 정하고 수집한 자료이다.

본 연구의 특성을 고려하여 다음과 같이 조사대상을 한정하였으며 전문대학을 졸업한 청년층 76,841명을 선정(한국고용정보원에서 제공하는 가중치 부여)하였다; 첫째, 보유한 첫 일자리가 임금근로이면서 종사상의 지위가 상용직이거나 임시직(1년 미만의 근로계약), 근로시간 형태가 전일제이며 월급여가 최저임금의 90%이상인 경우(최저임금법 시행령 제3조 1항 규정에 따라 2013년 기준 최저임금은 4,860원, 수습기간 최저급여 874,800원 이상); 둘째, 첫 일자리의 시작기간이 졸업 전 8개월 이내에 시작한 경우, 셋째, 대학을 졸업하고 2015년 당시 연령이 만 29세 이하이며 고교 졸업과 대학 입학 시기가 일치하여 도중에 정규 직장경험이 없는 경우로 한정하였다.

3.2 연구방법

우선 재학 중 직무경험 여부를 기준으로 SPSS24 for Windows 프로그램을 사용하여 사회경제적 특성과 학교특성, 초기 노동시장 진입특성에 대한 차이분석을 실시하였다. 다음으로 대학생 직업이동경로조사는 조사기준일(8월 31일)을 기점으로 현 직장 근무자가 우절단(right censoring)되는 자료이기에 재학 중 직무경험이 첫 직장 퇴직확률에 미치는 영향을 분석하기에 적합한 콕스회귀분석(cox regression)을 실시하였다[7][15][38]. 콕스회귀분석 중 비례위험함수 모형은 관측기간 동안 우측 절단된 표본이 존재하더라도 일치성 있는 추정이 가능하며 기본 해저드의 분포의 정확한 형태를 알지 못하는 경우에도 설명변수가 해저드에 미치는 영향력의 크기를 추정할 수 있다는 장점이 있다[38]. 다만, 본 연구에서는 조기취업이 최대 한 학기 이전만 가능하다고 가정하고 첫 일자리 이행기간이 졸업 전 8개월 이전인 경우를 분석대상에서 제외했기에 첫 일자리 근속기간이 다소 과소계산된 것임을 밝힌다. 또한, 재학 중 직무경험 기간과 첫 일자리 근속기간 계산 시 종료월과 시작월이 동일해서 0이 되는 경우 0.5로 처리하였다.

4. 연구결과

4.1 재학 중 직무경험 현황

전문대 졸업자 중 재학 중 직무경험자는 39,218명으로 전체의 51.04%를 차지하고 있으며 재학 중 평균 직무경험 횟수는 1.61회(SD=1.18)이며 최대 21회까지 경험하고 있었다(1회 63.8%, 2회 22.5%, 3회 이상 13.7%). 졸업 전 최근 직무경험 기간의 평균은 9.28월이며 최대 128월까지 근무하였으며 이 기간은 전일제 근무기간과 시간제 근무기간을 모두 포함한다. 졸업 전 최근 재학 중 직무경험이 인턴인 경우는 .04%에 불과할 정도로 매우 적었다.

4.2 재학 중 직무경험 여부에 따른 사회경제적, 학교 특성의 차이

재학 중 직무경험을 기준으로 개인, 사회경제적 특성 및 학교특성 등의 기초통계를 Table 1에 제시하였다. 차이분석 결과 재학 중 직무경험 보유자의 경우 재학 중 직무경험 미보유자에 비해 남성, 기혼자, 가족의 경제적 지원을 받는 비중이 적으며, 평균연령이 높고, 가족을 경제적으로 조금이라도 부양한다는 비중은 더 많았다. 또한 재학 중 직무경험자의 모친학력과 부친학력, 부모소득은 비중이 다르게 제시되었다. 학교특성에서는 재학 중 직무경험 보유자의 성적과 졸업유예, 복수전공이나 부전공을 한 비중은 상대적으로 낮지만 장학금 비중, 학자금대출 비중, 어학연수, 취업목표 설정 및 달성, 직업훈련, 자격증 등은 높은 것으로 나타났다. 또한 전공과 대학 소재지도 재학 중 직무경험 여부에 따라 차이가 있음을 알 수 있었다. 이러한 결과를 통해 재학 중 직무경험 여부에 따라 개인의 사회경제적 특성, 학교 특성이 다를 것이라는 [가설 1]은 검증되었다.

4.3 재학 중 직무경험 여부에 따른 초기 노동시장 진입 특성의 차이

초기 노동시장 현황을 재학 중 직무경험을 기준으로 차이분석한 결과를 Table 2에 제시하였다. 재학 중 직무경험 보유자는 미보유자에 비해 첫 일자리 이행기간이 짧고, 자발적 이직률이 적으며, 임금수준과 상용직 비중, 공공기관 취업률이 낮고, 수도권 지역 취업률은 높았으며 첫 일자리 근속기간은 길었다. 취업한 기업규모에서는 300인 이상 기업에 재학 중 직무경험 보유자의 비중이 높았다. 또한 첫 일자리를 진입할 때 가족이나 교수님, 친구 등 지인이나 이전에 직무경험이 있는 곳에 취업하는 지인추천 비중은 재학 중 직무경험 보유자의 비중이 더 낮았다. 첫 일자리 일과 전공일치도, 일과 개인수

Table 1. Cross table. Work Experiences in School * Personal, Social, Economic, School Characteristics

			Work Experience in School(76,841)				PearsonX^2 or t
			No(48.96%)		Yes(51.04%)		
			% or mean	SD	% or mean	SD	
social economil	Age		25.70	1.57	25.74	1.58	t=-4.84***
	Male(%)		43.28		41.25		X^2= 32.45***
	Marriage(%)		1.15		.91		X^2= 10.68**
	Whether family support economically(%)		6.54		2.99		X^2= 538.12***
	Whether he or she support family economically(%)		17.69		32.78		X^2= 2308.73**
	Edu. (%)	Dad_12+	16.72		15.44		X^2=182.92***
		Mom_12+	12.67		13.69		X^2= 57.46***
	Family income (%)	<200	12.49		13.57		X^2= 157.46***
		200_500	71.33		72.36		
		=<500	16.19		14.07		
school	Score_100		82.02	8.36	81.40	8.05	t=12.93***
	Scholarship(%)		.24	.32	.25	.30	t=-5.72***
	Student loan(%)		.13	.27	.17	.29	t=-22.67***
	Graduation delay(%)		1.20		.22		X^2= 264.53***
	Language training(%)		3.17		4.77		X^2= 128.09***
	Multi_major(%)		3.33		2.77		X^2=20.88***
	Setted the employment goals (%)		35.18		49.69		X^2= 1653.40***
	Achieved the employment goals (%)		19.98		31.11		X^2= 1247.11***
	Vocational training(%)		6.10		16.00		X^2= 1899.63***
	Qualification(%)		67.29		76.01		X^2=720.31***
	test(%)		2.98		2.88		X^2=.76
	Major (%)	Humanities	1.78		1.47		X^2= 316.31***
		Society	21.40		23.94		
		Education	5.77		7.36		
		Engineering	25.00		26.43		
		Natural Science	8.72		8.56		
		Medical Science	20.39		18.44		
		Art and Sports	16.94		13.80		
	Institution Area (%)	Seoul	6.37		9.17		X^2= 861.95***
		Gyonggi	35.24		42.55		
		Chunhchong	14.27		10.73		
		Gyeongsang	32.28		28.01		
		Jeonla	11.84		9.54		

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

준일치도, 전반적인 직장 만족도 모두 재학 중 직무경험 보유자가 조금 높게 나타났다. 재학 중 직무경험자는 일과 전공일치도, 일과 개인수준일치도에서 보통수준을 제외한 나머지 수준에 응답한 비중이 높게 나타났다. 이러한 결과를 종합하면 재학 중 직무경험 여부에 따라 초기 노동시장 진입 특성이 다를 것이라는 [가설 2] 역시 검증되었음을 알 수 있다.

Table 2. Cross table. Work Experiences in School * First Job in Labor Market

		Work Experience in School(76,841)				PearsonX^2 or t
		No(48.96%)		Yes(51.04%)		
		% or mean	SD	% or mean	SD	
First job Transition period		2.48	5.40	1.86	5.18	t=16.19***
Tenure		12.95	6.23	13.50	6.30	t=-12.05***
Monthly wage		175.58	51.65	174.50	49.24	t=2.94**
log monthly wage		5.13	0.27	5.13	0.26	t=1.96^{+}
Consistency of work and major		3.28	1.13	3.33	1.22	X^2= -5.018***
Consistency of work and personal level		2.94	0.66	2.95	0.68	X^2= -2.772**
Total satisfaction of Company		3.26	0.86	3.28	0.87	X^2= -2.998**
Permanent employment		86.71		86.27		X^2= 3.08***
Getted a job by acquaintance		35.56		34.78		X^2= 5.181*
Company type_public		5.3		4.0		X^2= 75.939***
Size	1-49	52.9		51.5		X^2= 61.424***
	50-299	19.4		18.2		
	300+	27.7		30.2		
Area_Seoul, Gyonggi, Incheon		31.9		35.3		X^2= 99.407***

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4.4 재학 중 직무경험이 첫 일자리 근속기간에 미치는 영향

재학 중 직무경험이 첫 일자리 근속기간에 미치는 영향을 확인하기 위하여 재학 중 직무경험 여부, 재학 중 직무경험 횟수, 최근 재학 중 직무경험 기간(월)을 별도로 하여 콕스회귀분석을 실시하였다. 3가지 모형 모두 콕스회귀분석이 적합하다는 결과가 제시되었으며 이를 Table 3에 제시하였다.

Table 3. Cox Regression

			model 1			model 2			model 3		
			B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)
personal, social, economic	Age		-0.032	0.13	0.97	-0.042	0.13	0.96	-0.027	0.13	0.97
	Male(%)		0.117 **	0.04	1.12	0.120 **	0.04	1.13	0.117 **	0.04	1.12
	Marriage(%)		-0.097	0.39	0.91	-0.108	0.39	0.90	-0.090	0.39	0.91
	Whether family support him or her economically(%)		0.715 ***	0.14	2.04	0.709 ***	0.14	2.03	0.750 ***	0.14	2.12
	Whether he or she support family economically(%)		0.061	0.10	1.06	0.066	0.10	1.07	0.035	0.10	1.04
	Edu. (%)	Dad_12+	0.150	0.10	1.16	0.143	0.10	1.15	0.163	0.10	1.18
		Mom_12+	0.056	0.13	1.06	0.060	0.13	1.06	0.027	0.13	1.03
	Family income (>=500)	< 200	-0.068	0.15	0.93	-0.060	0.15	0.94	-0.053	0.15	0.95
		200_500	-0.088	0.11	0.92	-0.085	0.11	0.92	-0.080	0.11	0.92
school	Score_100		-0.008 +	0.00	0.99	-0.008 +	0.00	0.99	-0.008 +	0.00	0.99
	Scholarship		0.036	0.14	1.04	0.028	0.14	1.03	0.021	0.14	1.02
	Student loan		0.072	0.13	1.08	0.051	0.13	1.05	0.028	0.13	1.03
	Graduation delay		-0.251	0.39	0.78	-0.256	0.39	0.77	-0.198	0.39	0.82
	Language training		-0.173	0.21	0.84	-0.170	0.21	0.84	-0.201	0.21	0.82
	Multi_major		0.271	0.22	1.31	0.289	0.22	1.34	0.289	0.22	1.34
	Setted the employment goals		-0.008	0.11	0.99	-0.002	0.11	1.00	-0.030	0.10	0.97
	Achieved the employment goals		-0.049	0.13	0.95	-0.067	0.13	0.94	-0.053	0.13	0.95
	Vocational training		0.118	0.13	1.13	0.115	0.13	1.12	0.097	0.13	1.10
	Qualification		0.089	0.09	1.09	0.080	0.09	1.08	0.077	0.09	1.08
	test		0.273	0.23	1.31	0.257	0.23	1.29	0.240	0.23	1.27
	Major (Humanities)	Society	-0.127	0.24	0.88	-0.109	0.24	0.90	-0.131	0.24	0.88
		Education	-0.132	0.32	0.88	-0.112	0.32	0.89	-0.112	0.32	0.89
		Engineering	-0.040	0.24	0.96	-0.023	0.24	0.98	-0.057	0.24	0.94
		Natural Science	0.081	0.25	1.08	0.103	0.25	1.11	0.078	0.25	1.08
		Medical Science	0.142	0.26	1.15	0.158	0.26	1.17	0.141	0.26	1.15
		Art and Sports	0.191	0.24	1.21	0.206	0.24	1.23	0.199	0.24	1.22
	Institution Area (Seoul)	Gyonggi	-0.063	0.15	0.94	-0.035	0.15	0.97	-0.061	0.15	0.94
		Chunhchong	-0.058	0.18	0.94	-0.038	0.18	0.96	-0.035	0.18	0.97
		Gyeongsang	-0.209	0.16	0.81	-0.182	0.16	0.83	-0.203	0.16	0.82
		Jeonla	-0.117	0.20	0.89	-0.104	0.20	0.90	-0.105	0.20	0.90
First Job	First job Transition period		0.010	0.01	1.01	0.010	0.01	1.01	0.010	0.01	1.01
	getting a job by acquaintance		0.274 **	0.08	1.32	0.269 **	0.08	1.31	0.271 **	0.08	1.31
	Consistency of work and major		-0.066	0.04	0.94	-0.065 +	0.04	0.94	-0.063 +	0.04	0.94
	Consistency of work and personal level		-0.063	0.06	0.94	-0.062	0.06	0.94	-0.060	0.06	0.94
	Total satisfaction of Company		-0.509 ***	0.05	0.60	-0.506 ***	0.05	0.60	-0.502 ***	0.05	0.61
	Permanent employment		-0.822 ***	0.10	0.44	-0.832 ***	0.10	0.44	-0.811 ***	0.10	0.44
	Company_public		-0.108	0.19	0.90	-0.105	0.19	0.90	-0.054	0.19	0.95
	log monthly wage		-1.671 ***	0.20	0.19	-1.669 ***	0.20	0.19	-1.655 ***	0.20	0.19
	size	1-49	0.197 +	0.11	1.22	0.194 *	0.11	1.21	0.207 +	0.11	1.23
		50-299	0.041	0.13	1.04	0.032	0.13	1.03	0.069	0.13	1.07
	Area_Seoul, gyonggi, Incheon		0.107	0.09	1.11	0.102	0.09	1.11	0.113	0.09	1.12
Job experience in school	Job experiences		-0.303 ***	0.08	0.74					0.01	
	Frequency(0)	1				-0.371 ***	0.10	0.69			
		2				-0.092	0.13	0.91			
		<=3				-0.362 *	0.17	0.70			
	Period of the nearest job experience (months)								-0.011 *	0.005	0.99
-2Log L			8977.231			8973.134			8985.474		
LR Chi-square			654.388***			658.110***			646.083***		
Event(%)			653(30.7)			653(30.7)			653(30.7)		
Censored(%)			1,477(69.3)			1,477(69.3)			1,477(69.3)		

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

첫 일자리 근속기간의 탈출위험비율(이직행동)을 확인해보니, 연령(+), 가족의 경제적 지원을 받는 경우(+), 지인 추천 입사인 경우(+), 전반적 직장만족도(-), 일과 전공일치도(-), 일과 개인수준일치도(-), 급여수준(-), 학업성적(-), 기업규모가 300인 이상인 기업에 비해 50인 미만의 소규모 사업장 근무(+) 등에서 유의한 결과를 확인할 수 있었다. 전반적 직장만족도, 일과 전공일치도, 일과 개인수준일치도, 임금, 학업성적, 기업규모가 50인 미만 사업장인 경우(300인 이상 기업 기준), 재학 중 일자리 경험 여부에서 김동규의 연구와 동일한 결과[15]가 제시되었다. 다만, 김동규[15]의 연구에서 영향이 있다고 제시된 자격증, 직장형태_공공기관, 취업목표 달성 등은 유의한 결과가 제시되지 않았다.

재학 중 직무경험자의 첫 일자리 탈출확률이 낮은 것은 Wanous의 현실적인 직장경험이 직장적응을 높여준다는 이론[14][15]이 한국의 전문대 졸업자들에게도 적합함을 알 수 있었다. 또한 재학 중 직무경험 횟수와 졸업 전 최근 재학 중 직무경험 기간은 근속기간 유지에 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 재학 중 직무경험 여부와 횟수, 근무기간은 첫 일자리 근속기간에 대하여 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 [가설 3]도 검증되었음을 알 수 있다.

5. 결론

본 연구에서는 2014GOMS 자료를 가지고 전문대 졸업자의 재학 중 직무경험 현황을 파악하고 직무경험 여부에 따른 첫 일자리 유지기간과 첫 일자리 이직행동의 차이와 영향을 분석하였다. 주요 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 전문대를 졸업한 재학 중 직무경험자들의 사회경제적 특성을 살펴본 결과, 재학 중 직무경험자들은 상대적으로 여성이거나 미혼인 비중이 높고 연령의 평균이 높았으며 가족의 경제적 지원을 받는 비중이 적고 가족에게 경제적으로 지원을 하고 있는 비중이 높은 것으로 나타났다. 또한 가계 소득수준, 부모의 학력 등에서 차이가 있음을 알 수 있었다. 학교특성에서는 취업에 대한 준비행동과 그 결과를 확인할 수 있는 취업목표 설정 및 달성 여부, 자격증, 어학연수, 복수전공·부전공, 직업훈련 등의 변인들을 통해서 재학 중 직무경험 보유자들이 보다 적극적으로 준비하고 있음을 알 수 있었다. 이로 인해 재학 중 직무경험자가 미보유자에 비해 사회경제적으로는 낮은 수준이지만 학업이나 취업준비 면에서는 미보유자에 비해 적극적임을 알 수 있었다.

둘째, 초기 노동시장 진입현황을 재학 중 직무경험 여부에 따라 구분하여 확인한 결과, 재학 중 직무경험을 보유한 경우 그렇지 않은 경우에 비해 첫 일자리 진입이 빠르고 일자리 유지기간은 길며 자발적 이직을 경험한 비중은 적은 것으로 나타났다. 또한 재학 중 직무경험자의 경우 지인추천으로 입사한 비중, 상용직 비중과 임금은 적은 것으로 나타났다. 일과 전공일치도, 일과 개인수준일치도에서 보통수준을 제외한 나머지 수준에 응답한 비중이 높아서 첫 일자리 취업에 극단적인 차이가 있었는데 이를 통해 전문대학 내에서도 격차가 심하다는 것을 알 수 있으며 전문대학만을 대상으로 한 연구가 필요함을 느끼게 하는 점이다.

셋째, 첫 일자리 근속기간에 대한 탈출위험(이직확률)을 검증하기 위한 Cox 회귀분석 결과 연령이 높을수록, 가족의 경제적 지원을 받을수록, 지인 추천 입사인 경우 높게 나타나고, 전반적 직장만족도, 일과 전공일치도, 일과 개인수준일치도, 급여수준이 낮을수록 높게 나타났다. 학업성적은 성적이 낮을수록 탈출위험이 높게 나타났으나 경향성을 보이는 수준이었다. 기업규모가 300인 이상인 경우보다 50인 미만 사업장에 근무할수록 탈출위험이 높았다. 전문대학 졸업자의 첫 일자리 근속기간 탈출확률에 영향을 미치는 변인들은 청년 대졸자 전체를 대상으로 한 연구와 다른 양상을 보이고 있다.

넷째, 재학 중 직무경험은 이전 직장경험처럼 현 직장의 적응을 높여줄 수 있기에 일자리 근속기간을 길게 하고 이직확률을 낮추는데 기여한다고 볼 수 있다. 재학 중 직무경험 횟수와 졸업 전 최근 재학 중 직무경험 기간 역시 재학 중 직무경험이 없는 경우에 비해 근속기간 이직위험률이 낮기에 이전 직장경험 횟수, 기간과 다르게 해석해야 함을 알 수 있었다. 다만, 재학 중 직무경험 횟수가 2인 경우 유의하지 않게 나오는 것에 대해서는 추후 심층적으로 확인할 필요가 있다. 즉 대학 재학 시 짧은 기간 동안 다양한 직무경험을 하는 것에 대해 경력직 채용 시의 이전 직장 이직경험 횟수가 많거나 단기간 근무경험이 많은 것에 대해 부정적으로 평가하는 것과는 다른 기준으로 보아야 한다.

본 연구의 결과는 다음과 같이 시사점을 제시할 수 있다.

첫째, 재학 중 직무경험을 하고 있는 전문대졸 청년층의 진로설계 및 구직서류 작성을 위한 기초자료로서 활용할 수 있을 것이다. 다만, 전문대학의 설립목적이 단기간에 취업에 필요한 전문기술을 익히는 것인 만큼 무분별한 재학 중 직무경험에 몰입하는 것은 오히려 직무전문성을 낮추고 채용 가능성 자체를 낮출 수 있기 때문에 정도의 조절은 필요할 것이며 이는 학교와 직업상담사들이 함께 참여하여 강구하는 것이 필요하다.

둘째, 정확한 직업정보를 제시하기 위하여 과연 기업 인사담당자가 이러한 결과를 알고 선별기준에 반영하고 있는지 이전 직장경험과 동일한 선별기준을 적용하는지에 대한 연구도 진행되어야 할 것이다. 재학 중 직무경험자가 미경험자에 비해 평균 급여수준이 낮지만 근속기간이 긴 부분에 대한 심층적인 연구도 추후 진행될 필요가 있다고 본다. 이러한 연구를 통해 학생들에게는 취업에 유리하게 작용할 수 있는 재학 중 직무경험에 대한 정보를 제공하고 기업에게는 신규 입사자들의 생산 가능성에 대한 신호를 정확하게 해석할 수 있는 선별기제를 확충할 수 있도록 정책적으로 지원하는 것이 필요하다[19].

본 연구에서는 사회경험이 적은 대졸 청년층의 재학 중 직무경험과 첫 일자리 근속기간의 관계를 확인하기 위해 만 30세 미만의 고교 졸업 연도에 바로 대학에 진학한 청년층만을 선별하였다. 이에 정규 고등학교 과정을 거치지 않고 같은 해에 대학에 진학한 경우를 통제할 수 없다는 한계가 있다.

References

[1] Korean Council for University College Education, [Ienternet] Available From: http://www.kcce.or.kr/web/collegeIntro/webTransitionProcess.do. (accessed Apr., 10, 2018)

[2] Korean Council for University College Education, [Ienternet] Available From: http://www.kcce.or.kr/web/board/1485.do?mode=view&schBcode=&schCon=&schStr=&pageIndex=1&pageUnit=20&idx=50692, (accessed Apr., 10, 2018)

[3] J. H Park & J. H. Choi, “The Use of Biodata As a Tool for Predicting the Early Turnover of Managerial-level Newcomer”, 2012 Korea Management Spring Conference, pp. 193-206. 2012.

[4] H. L. Kang, “lidation Study of Empirical Biodata”, *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 9, no. 2, pp. 1-16, 1996.

[5] K. Y. Lee & Y. H. Kim, “The Determinants of Youth Labor Market Performance”, *Quartely Journal of Labor Policy*, vol. 3, no. 2. pp. 69-93. 2003.

[6] S. J. Park & J. H. Ban, “Effects of Pre-Employment Efforts of the College Graduate Youth in Korea”, *Korea Journal of Population Studies*, vol. 29, no. 3, pp. 29-50, 2006.

[7] J. K. Ahn & H. J. Bae, “The Effects of Working While in College on The Labor Market Transitions and Outcomes”, *Journal of Sociology of Education*, vol. 21, no. 4, pp. 149-180. 2011.

[8] S. H. Kim, “Nonstandard Work in College and Labor Market Achievement After Graduation”, *The Korea Educational Review*, vol. 17, no. 2, pp. 5-25, 2011.

[9] D. G. Kim, “The Effects of Part-time Job While in College on The Labor Market Transitions and Outcomes”, 2015 Korean Employment Panel Survey Conference, Seoul: KRIS. pp. 761-780, 2015.

[10] Y. J. Hwang & B. B. Baek, “Determinants of Employment Status of University Graduates Youth”, *Journal of Employment and Skills Development*. vol. 11, no. 2, pp. 1-23, 2008.

[11] J. W. You & Y. H. Song, “Comparing latent means on job competencies, career resilience, career insight, and career identity of groups with and without field experience”, *The Journal of Korea Education Research*, vol. 30, no. 1, pp. 181-200, 2017. DOI: http://dx.doi.org/G704-001285.2017.30.1.004

[12] K. D. Chung & M. H. Cho, “A Study on the Effect of Working Experience while in College on the Labor Market Outcomes : Focused on the Wage and Job Mismatch”, *Korean Society And Public Administration*, vol. 27, no. 2, pp. 237-259, 2016. DOI: http://dx.doi.org/G704-000388.2016.27.2.004

[13] C. Y. Lee, “The Effect of Working while in College on Educational Outcomes”, *Journal of Vocational Education & Training*, vol. 15, no. 3, pp. 1-25, 2012.

[14] J. P. Wanous, “Effects of a Realistic Job Preview on Job Acceptance, Job Attitudes, and Job Survival”, *Journal of Applied Psychology*, vol. 58, no. 3, pp. 327-332, 1973. DOI: https://doi.org/10.1037/h0036305

[15] D. G. Kim, “A Study on the Effects of Expected Wage Rate of College Graduate Youths on Tenure in the First Job”, *Journal of Employment & Occupation*, vol. 5, no. 2, pp. 24-50, 2011.

[16] National Institute of Korean Language, Standard Korean Dictionary, [Ienternet]. Available From: http://stdweb2.korean.go.kr/search/List_dic.jsp, (accessed Apr., 10, 2018)

[17] Korean Available From: http://www.ncs.go.kr, (accessed Apr., 10, 2018)

[18] M. Spence, “Job Market Signaling", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, no. 3, pp. 355-374, 1973. DOI: https://doi.org/10.2307/1882010

[19] K. G. Nam, J. H. Youn, S. K. Lee, “The Outcome of Early Labor Market of Work Experience While Attending school”, *Journal of Korean Economic Development*, vol. 16. no. 1, pp. 143-172, 2010.

[20] A, Light, “In-school Work Experience and the Returns to schooling", *Journal of Labor Economics*, vol. 19, no. 1, pp. 65-93, 2001.

DOI: https://doi.org/10.1086/209980

[21] I. Hakkinen, “Working while enrolled in a university: does it pay?”, *Labour Economics*, vol. 19, no. 1, pp. 167-189, 2006.
DOI: https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.10.003

[22] Y. H. Cho & S. K. Hwang, New Labor economics, Bobmunsa, Seoul, 2016.

[23] J. Y. Yoo & S. H. Kang, “Effects of Interpersonal Service Experience in School on Early Labor Market Adaptation of Junior College Graduates”, *Korean Journal of Society of Education*, vol. 27, no. 4, pp. 81-104, 2017.

[24] S. L. Lee, “Local University Students' Work Experience during the University Years : Analysis of Characteristics and Job Preparation Effect”, *Studies on Korean Youth*, vol. 39, no. 40, pp. 5-39, 2004.

[25] C. K. Chai, “Work Experience During the University Years and Probability of Students Preparation to Find Future Employment”, *The Journal of Vocational Education Research*. vol. 22, no. 1, pp. 169-184, 2003.

[26] B. H. Lee, “The Effects of In-School Work Experience on Subsequent Labor Market Outcomes”, *Korean Journal of Labor Economics*, vol. 26, no. 1, pp. 1-22, 2003.

[27] D. K. Kim., “The Effect of Employment of Work Experiences”, 2008 Korean Employment Panel Survey Conference, Seoul: KRIS. pp. 535-556, May, 13. 2008

[28] Y. S. Song, “The effects of Work Experience during Higher Education on Employment ,” *Korea Academy Industrial Cooperation Society*, vol. 18, no. 2, pp. 287-293, 2017.

[29] R. Cialdini, Influence (rev): The Psychology of Persuasion 1993, H. W. Lee, “The Psychology of Persuasion”, Books21, 1996.

[30] W. Cascio, “Turnover, biographical data, and fair employeement practice", *Journal of Applied Psychology*, vol. 61, no. 5, pp. 576-580, 1976.
DOI: https://doi.org/10.1037/0021-9010.61.5.576

[31] W. Owens, L. Schoenfeldt, "Toward a Classification of Persons," Journal of Applied Psychology, vol. 64, no. 5, pp. 569-607, 1979.
DOI: https://doi.org/10.1037/0021-9010.64.5.569

[32] K. Hutchinson, “Personal administrators's preferences for resume content: A survey and review of empirically based conclusions", *The Journal of Business Communication*, vol. 21, no. 4, pp. 5-14, 1984.
DOI: https://doi.org/10.1177/002194368402100401

[33] M. Mumford, W. Owen, “Methodology review: Principle, procedures, and findings in the application of background data measure," *Applied Psychological Measurement*, vol. 11, no. 1, pp. 1-31, 1987.
DOI: https://doi.org/10.1177/002194368402100401

[34] W. S. Kim, S. H. Kim, J. W. Park, “The Prediction of Academic Achievement and Satisfaction: Using Biographic Data of Undergraduate Students”, *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 16, no. 2, pp. 21-45, 2003.

[35] J. Hunter, R. Hunter, “Validity and Utility of Alternative Predictors of Job Performance," *Psychological Bulletin*, vol. 96, no. 1. pp. 72-98, 1984.
DOI: https://doi.org/10.1037/0033-2909.96.1.72

[36] M. Barrick, R. Zimmerman, “Reducing Voluntary, Avoidable Turnover Through Selection", *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, no. 1, pp. 5, 2005.
DOI: https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.159

[37] J. Mathieu, D. Zajac, “A Review and Meta-analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment," *Psychological Bulletin*, vol. 108, no. 2, pp. 171-194. 1990.
DOI: https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171

[38] H. H. song, K. D. Jung, W. C. Lee, Survival Analysis, Chungmoongak, Seoul, 1996.

유 재 연(Jae-Youn Yoo) [종신회원]

- 2014년 2월 : 경기대학교 일반대학원 직업학과 (직업학석사)
- 2017년 8월 : 경기대학교 일반대학원 직업학과 (직업학박사과정 수료)
- 2014년 3월 ~ 2015년 2월 : (주)커리어넷 커리어컨설턴트
- 2018년 3월 ~ 현재 : 장안대학교 강사

<관심분야>
직업정보, 직업상담, 취업지원, NCS