

離職者의 生活史*

박 영 석

코오롱연수원

본 연구는 이직자의 생활사를 연구하기 위해 수행되었다. 1985년에 회사에 입사한 신입사원 91명과 1995년에 같은 회사에 입사한 신입사원 295명을 대상으로 285문항의 생활사 자료를 조사하였다. 이와 함께 MMPI, CPI, 그리고 적성검사도 이들에게 동시에 실시하였다. 285개의 생활사 문항 중 6개 범주에 속하는 연속적 문항 116개를 대상으로 범주별로 요인분석하여 30개의 생활사 요인을 추출하였다. 이 생활사 요인과 MMPI 13개 하위척도, CPI 18개 하위척도, 그리고 12개 적성검사간에 상관관계를 분석하였다. 그 결과 30개 생활사 요인들의 적성, 성격 및 정신적 특성들이 비교적 명료하게 드러나 생활사 요인의 심리적 의미를 더 풍부하게 만들 수 있었다. 이 생활사 요인들을 기초로 조사대상자들을 군집분석하여 10개의 생활사 유형을 추출하였는데 10년 후에 남은 사람과 떠난 사람간에 유의미한 빈도의 차이를 보인 유형은 1개 유형이었다. 또한 30개의 생활사 요인 중에서 3개 요인과 23개 생활사 문항에서 남은 사람과 떠난 사람 간에 유의미한 평균의 차이가 있었다. 1985년 조사대상자 중 1994년 까지 회사를 떠나지 않고 남은 사람 39명에게 동일한 생활사 문항을 재실시했을 때, 30개 생활사 요인 중 12개 요인에서 10년 전후의 자료간에 유의미한 정적상관이 관찰되었고 9개 요인에서 10년 전후의 평균치간에 유의미한 차이가 있어 남은 사람들의 특성도 이해할 수 있었다. 본 연구의 결과에 기초하여 이직자의 생활사 특성, 생활사 유형과 기업문화의 상호작용이 이직에 미치는 효과, 생활사 문항의 안정성, 그리고 본 연구의 의의와 문제점을 논의하였다.

생활사 문항의 특성

과거의 행동이 미래의 행동을 결정한다. 생활사 문항(life history items)은 과거의 학습경험이 미래의 특정 행동을 일어나기 쉽게한다는 전제에 바탕을 둔 심리학적 검사이다(Murnford & Owens, 1987). 생활사 문항은 개인에게 일련의 상황을 제시하여 그런 상황에서 자신이 과거에 반응했던 행동이나 경험했던 내용을 보고하게 하는 지필검사로써, 이 검사의 결과로 개인이 미래의 어떤 상황에서 보여줄 행동을 예측할 수 있다.

생활사 문항과 다른 검사와의 차이점을 좀 더 깊게 이해하려면 Mael(1991)이 제시한 '생활사 문항과 다른 검사와의 차별화 기준'을 살펴볼 필요가 있다. 그는 생활사 문항을 세가지 차원의 10개 속성으로 특징지었다. 첫번째는 역사성(history)차원인데 이 차원은 생활사 문항이 개인의 현재나 미래가 아닌 과거의 행동과 경험을 측정한다는 것이다. 두번째 차원에는 외현성(externality), 객관성(objectivity), 체험성(firsthandedness), 불연속성(discreteness), 그리고 검증가능성(verifiability)이 포함되는데 이 특성들은 대개 방법론적 특징들이다. 외현성은 생활사 문항에 나타난 행동이나 사건이 관찰가능하다는 것이며, 객관성은 이들 문항들이 쉽게 회상되고 보고할

*. 코오롱연수원의 김상우 동학이 자료의 처리와 해석과정에서 많은 도움을 주었다.

수 있는 사실에 근거한 정보이며, 체험성은 각 문항들이 응답자가 직접 체험하고 경험한 내용을 묻고 있으며, 불연속성은 생활사 문항이 여러 반응의 합이 아니라 특정 사건의 경험여부나 그 사건을 경험한 빈도를 측정한다는 것이다. 검증가능성은 문항에 대한 반응의 정확성을 검증할 수 있다는 것이다. 마지막 차원에 포함되는 속성은 통제가능성(control-lability), 기회의 동등성(equal accessibility), 직무에의 적합성(job relevance), 그리고 침해성(invasiveness)이다. 통제가능성은 각 문항들이 응답자가 통제가능한 사건이나 행동에 대해 묻는 것이며, 기회의 동등성은 측정되는 행동이나 사건을 경험할 기회가 모든 대상자들에게 동등하다는 것이고, 직무에의 적합성은 질문이 직무 또는 연구하고자 하는 상황과 관련한다는 것이다. 끝으로 침해성은 생활사 문항이 응답자 개인의 사생활을 침해하지 않는다는 것이다.

이러한 10가지 기준으로 볼 때 생활사 문항은 다른 심리검사들과 차별화 되어 있을 뿐만 아니라 매우 복잡하고 다양한 반응을 측정하고 있음을 짐작할 수 있다.

생활사 문항의 척도화

생활사 문항의 척도화 방법에는 개념적 척도화(rational scaling), 경험적 점수화(empirical keying), 요인척도화(factorial scaling), 그리고 하위집단화(subgrouping)의 네가지가 있다.

1. 개념적 척도화 방법

이 방법은 일련의 문항들이 하나의 척도로 묶일 수 있다는 사전 가설에 기초하여 척도를 구성하는 것이다. 이 방법은 세가지 단계를 거쳐 진행되는데, 우선 목표상황을 잘 정의하여야 하며(예를 들어 직

무분석이 그 방법 중의 하나이다), 이에 따라 그 상황에서의 수행을 결정하는 지식, 기술 및 태도(KSA)를 정의하고, 마지막으로 이에 걸맞는 문항을 만든다. 이런 절차를 통해 만들어진 척도는 후에 경험적 방법을 통해 문항을 선별하는 부가적인 단계를 밟기도 한다.

Matteson(1978)은 이 절차를 통해 11개의 하위 척도를 구성한 후, 훈련중의 성과, 초기의 직무성과에 대한 상사의 평가, 그리고 후기의 직무성과에 대한 상사의 평가를 각각 준거로 삼아 중다회기분석을 하였다. 그 결과 11가지 척도들이 이들 준거를 설명하는 변량은 각각 41%, 43%, 그리고 37%였다.

2. 경험적 점수화 방법

이 방법에서는 특정 준거집단을 잘 변별하는 문항에 기초하여 문항을 선별하고 가중치를 부여하여 척도를 구성한다. 1922년 미국의 Guardian 생명보험 회사의 D. B. Goldsmith(1922)가 이 방법을 처음 시도하였는데, 50개 문항 중 9개 문항이 1년 후의 성과에 기초한 집단간 차이를 의미있게 변별하였다. 이 연구 이후 70여년 동안 이 방법은 생활사 문항의 핵심적인 척도화 방법 중 하나로 사용되고 있다.

여러 연구자들의 개관을 살펴보면(예: Ghiselli, 1966; Asher, 1972; Mumford & Owens, 1987 등), 경험적 방법을 사용해 만들어진 생활사 척도는 교육 훈련의 성적, 근무성과 및 이직 등 어떤 준거에서든지 성격, 적성 또는 인지적 능력 검사 보다도 예언력이 더 높다고 보고되고 있다.

3. 요인척도화 방법

이 방법에서는 생활사 문항들에 내재하는 의미 있는 차원들을 요인분석을 통해 추출해내어 각 차원들을 구성하는 문항들로 척도를 만든다. 생활사 문항

들이 근본적으로 이질적이기 때문에 이 방법을 통해서 총변량의 많은 부분을 설명하는 차원들을 찾기는 어렵고 대체로 20% 내지 50% 정도의 변량을 설명하는 차원들을 밝혀내고 있다.

Dupont사의 Denning(1983)은 8개의 생활사 요인이 2년 동안에 발생한 종업원들의 안전사고를 잘 변별해낸다고 보고한 바 있다. 안전사고를 낸 종업원들은 사회경제적 수준, 감각추구수준, 육체적 노동의 경험, 사고성, 경쟁심, 책임감 및 술선수범 요인에서 높은 점수를 보였고, 정서성 요인에서는 낮은 점수를 나타냈다.

4. 하위집단화 방법

경험적 방법에서는 문항이 준거를 잘 예언해내는 정도에 초점을 두어 문항을 선택할 뿐 그 문항의 내용에는 상관하지 않으므로 하나의 척도에 포함되는 문항들이 복잡할 뿐만아니라 심리적 의미도 결여되는 경향이 있다(Mumford & Owens, 1987). 이러한 문제를 극복하기 위해 고안된 하위집단화 방법은 유사한 발달패턴을 겪은 사람들을 유형별로 묶어 그 유형으로 준거를 예측하는 기법이다.

Schoenfeldt(1974)는 생활사 문항을 이용하여 대학생들을 여러 하위 집단으로 분류했을 때 특정 하위집단은 학업성과 관련된 준거에서 예언력이 높다는 결과를 관찰하였다. Ames(1983)는 수의학 전공자를 유사한 생활사를 겪은 하위집단들로 나누어 이 집단들이 수리학을 계속 전공하는지 아니면 전공을 바꾸는지의 여부를 예언하는데 성공하였을 뿐만 아니라 이 하위집단들이 연구중심의 전문가가 되는지 아니면 현장중심의 전문가가 되는지의 여부도 성공적으로 예측하였다.

하위집단화 방법의 절차

하위집단화 방법(Owens, 1976)은 조직내의 직무와 그것을 수행하는 개인들이 너무나 다양하기 때문에 준거를 예측하기 위해 문항수준에서 생활사 문항과 성과준거간의 관계를 경험적으로 분석하여 척도와 성과준거간의 관계를 경험적으로 분석하여 척도를 구성한다는 것은 지루한 일이며, 척도를 구성하였더라도 상황간 또는 표본간 비교를 하는데 어려움이 크다는 문제점을 극복하기 위해 고안된 것이다. 따라서 이 방법은 여러 상황에서 비교적 일관되게 반응한 발달적 패턴을 추출하여 같은 패턴을 나타내는 사람들로 하위집단을 구성한 뒤 이 하위집단으로 준거변인을 예측하는 방법이다.

이 방법은 세가지 단계를 밟아 진행된다. 첫번째 단계는 사람들의 과거생활을 다양하게 반영하고 있는 문항에 대해 응답한 자료를 수집하는 것이다. 이 조건을 충족시키기 위해서 문항은 많을 수록 좋지만 50개 내지 100개의 문항이면 유의미한 하위집단을 구성하는데 충분하고(Gustafson, 1987), 피험자 역시 많을 수록 좋지만 100명이상이면 일반적인 하위집단을 구성하는 데 충분하다(Thomas & Chess, 1981). 여기에 덧붙여서 모든 피험자에게 생활사 문항에 내포된 모든 상황들을 경험할 기회가 동등해야 한다는 조건이 충족되어야 한다. 두번째 단계는 사람들간의 상대적 유사성을 측정하는 것이다. Owens와 Schoenfeldt(1979)는 Cronbach와 Gleser(1953)의 d^2 지수가 프로파일의 유사성 요소(패턴, 고도, 분포) 모두를 민감하게 반영하므로 이 지수의 사용을 권하고 있다. 세번째 단계는 집단화를 위한 의사결정규칙을 정하는 단계인데 Owens와 Schoenfeldt(1979)는 집단내 유사성과 집단간 차이를 최대화하는데 유리한 Ward와 Hook(1963)의 방법을 권한다. 이때 하

위그룹의 수는 표본의 크기, 모집단의 이질성, 그리고 군집분석에 사용된 생활사 요인의 수에 의해 다르게 나타나지만 집단내 변산이 갑자기 증가하는 점을 기준으로 정한다.

Owens 와 Schoenfeldt(1979)가 하위집단화 방법을 적용하여 진행한 연구를 살펴보면, 그들은 389문항의 생활사 문항을 남자대학생 1,037명, 여자대학생 897명에게 실시하여 이와같은 단계를 밟아 23개의 남자대학생 하위집단과 15개의 여자대학생 하위집단을 추출하였고, 각 하위그룹에는 9명 내지 50명의 대학생이 구성원으로 포함되었다.

연구주제

본 연구는 기업체 근무자를 대상으로 삼아 입사 후 10년이 지나는 동안에 회사를 떠난 사람과 남아있는 사람을 의미있게 구별하는 생활사 특성을 파악하는데 목적을 두었다. 이에 덧붙여 생활사 문항의 안정성(stability)을 검토하고자 하였다.

연구방법

연구대상

본 연구의 연구대상은 국내 모그룹의 사원들로서 1985년 신입사원 91명, 1995년 신입사원 295명이었다. 이들은 모두 대학을 갓졸업한 남자였다.

도구

본 연구에 사용된 도구는 생활사 문항(Life

History Items), MMPI, CPI, 그리고 적성검사였다. 생활사 문항은 Glennon과 Albright 및 Owens(1966)의 'A Catalog of Life History Items'를 번안하여 사용하였다. 이 도구는 6개 범주의 총 285문항으로 구성되어 있는데, 범주별 문항수는 다음과 같다. 자기상(self image) 범주 35문항, 가치, 의견 및 기호(value, opinion, and interests) 범주 57문항, 태도와 습관(attitude and habits) 58문항, 대인관계(interpersonal relations) 28문항, 개인적 특성(individual characteristics) 14문항, 그리고 직업(vocation) 93 문항이었다. 이 문항들은 연속적-단일선택 문항, 비연속적-단일선택문항, 비연속적-중다선택 문항, 비연속적-회피 문항, 연속적-회피문항, 그리고 예-아니오 선택문항들로 구성되어 있다.

MMPI는 383문항 단축형을 사용했으며, CPI는 480문항을 사용하였다(서울대학교 산업 및 조직심리학 연구실, 1985, 1986). 적성검사는 이 연구실에서 개발한 12개 하위검사로 구성된 검사집을 사용하였다. 12개 하위검사는 문장이해력, 어휘력, 표현력, 언어추리력, 분석추리력, 귀납추리력, 착상력, 계획, 수리력, 공간지각, 기계이해, 그리고 요소였다.

조사 및 분석 절차

본 연구의 조사는 다음과 같은 절차를 밟아 진행하였다.

단계 1. '85년 생활사 문항, MMPI, CPI, 적성검사의 조사($n=91$): '85년 12월에 신입사원을 대상으로 적성검사, MMPI, CPI, 생활사 문항의 순으로 집단으로 실시하였다. 조사대상자는 남자 91명이었다.

단계 2. '94년 생활사 문항 재조사($n=39$): '94년 12월에 '85년 신입사원 중 퇴사하지 않고 남아있는 45명을 대상으로 '85년과 동일한 생활사 문항을 재조

사하였다. 이 중 39명이 재조사에 응하였다.

단계 3. '95년 생활사 문항, MMPI, CPI, 적성검사 조사($n=295$): '95년 2월에 295명의 신입사원을 대상으로 적성검사, MMPI, CPI, 그리고 생활사 문항을 실시하였다. 이때 사용된 생활사 문항은 '85년에 사용된 것과 동일하였지만, 나머지 검사들은 '85년 이후 수정정보완된 것이었다. 따라서 이 자료 중에서 생활사 문항에 대한 응답자료만을 본 연구에 사용하였다.

위와 같은 단계를 밟아 수집된 자료는 다음과 같은 절차에 따라 처리되었다. 자료의 처리에는 PC용 SPSS패키지가 사용되었다.

단계 1. 생활사 문항의 요인구조 추출($n=386$: '85=91, '95=295): '85년 신입사원 91명의 자료와 '95년 신입사원 295명의 자료를 사용하여 생활사 문항의 요인구조를 추출하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 요인분석은 생활사 문항의 6개 범주별로 따로 실시되었다. 대부분의 비연속적 문항의 내용이 연속적 문항에서도 측정되고 있고, 비연속적 문항을 더미변수로 만들어 사용할 경우 문항의 수가 과다하여 요인분석용 통계패키지의 처리용량을 초과하므로 중간 척도나 비율척도로 측정된 연속적 문항만을 요인구조의 분석에 사용하였다.

따라서 자기상 범주에서는 18문항, 가치, 의견 및 기호 범주에서는 14문항, 태도와 습관 범주에서는 36문항, 대인관계 범주에서는 15문항, 개인적 특성 범주에서는 7 문항, 그리고 직업 범주에서는 26문항이 분석에 포함되었다. 요인추출 방식은 주성분분석을 하였고, 스크리검사를 통해 주요 요인의 수를 결정한 후 varimax 직각회전을 하였다.

단계 2. 생활사 요인과의 MMPI, CPI 및 적성검사와의 상관관계 분석($n=91$: '85년 대상자): '85년 신입사원 91명을 대상으로 앞에서 얻어진 생활사 요인과의 MMPI 및 CPI의 하위척도, 그리고 적성검사의 하위검사 간에 상관계수를 계산하였다. 유의도가 .05이상이

되는 상관계수를 중심으로 생활사 요인의 의미를 해석하였다.

단계 3. 생활사 유형의 추출($n=291$: '85=91, '95=200): 앞에서 얻어진 생활사 요인을 준거로 삼아 '85년 신입사원 91명과 '95년 신입사원 200명, 총 291명을 대상으로 군집분석을 하였다. 통계처리용 패키지의 용량한계 때문에 '95년 신입사원 295명 가운데 95명을 무선적으로 뽑아 자료처리에 포함시키지 않았다. 생활사 요인들간에 변량의 크기가 서로 상이하였으므로 각 요인의 점수를 z점수로 환산하였다. 분석방법은 Ward 방법을 사용하였고 집단내변산이 급증하는 점을 기준으로 군집의 수를 결정하였다. 생활사 유형에 대한 명칭은 각 유형내에서 z점수 $\pm .50$ 이상이 된 요인들을 그 유형의 중심특성이라고 판단하여 해석한 뒤 적절한 명칭을 부여하였다.

단계 4. 생활사 유형별 이직률($n=91$: '85년 대상자): 생활사 유형에 따른 이직여부를 분석하기 위하여 '85년 신입사원의 주요 생활사 유형별로 떠난 사람과 남은 사람의 빈도를 비교하였다. 이직여부의 판단은 '94년 12월 31일을 기준으로 하였고 모든 이직은 자발적인 것으로 간주하였다.

단계 5. 이직을 변별하는 생활사 요인 및 생활사 문항의 분석($n=91$: '85년 대상자): '85년 신입사원 중 남은 사람과 떠난 사람을 변별하는 생활사 요인들을 확인하기 위해 각 생활사 요인 및 모든 생활사 문항에 대해 집단간 평균의 차이검증을 실시하였다. 또한 이직여부를 종속변인으로 하고 생활사 요인들을 독립변인으로 삼아 판별분석도 실시하였다.

단계 6. 생활사 문항의 안정성($n=39$: '94년 대상자): 10년이 지난 후에 개인의 생활사 패턴이 변하는지 혹은 그대로 유지되는지를 확인하기 위해, '85년 신입사원 중 '94년 재검사에 참가한 39명을 대상으로 각 생활사 요인별로 '85년 점수와 '94년 점수간에 상관계수를 계산하고 평균의 차이검증을 하였다.

결 과

생활사 문항의 요인구조

표 1은 생활사 문항의 요인구조를 정리한 것이다. 18문항으로 구성된 자기상 범주에서는 5개의 요인이 추출되었다. 추출된 요인들은 유능감(고유치=2.32), 예체능(고유치=1.52), 성공경험(고유치=1.28), 온순성(고유치=1.26), 그리고 책임감(고유치=1.20)이라고 명명하였다. 이 5개 요인이 자기상을 설명하는 변량은 42.1%였다.

14문항으로 구성된 가치, 의견 및 기호 범주에서는 4개의 요인이 추출되었는데 그것은 종교의 중요성(고유치=1.56), 사교활동(고유치=1.42), 현실만족과 야망(고유치=1.32), 그리고 전문성(고유치=1.17)이었다.

이 네개의 요인은 이 범주의 총변량 중 39.1%를 설명하였다. 36문항으로 구성된 태도와 습관 범주에서는 10개의 요인이 추출되었다. 독서(고유치=3.07), 좌절·낙담(고유치=2.67), 흡연(고유치=2.16), 비신앙적 활동(고유치=1.84), 신문구독(고유치=1.64), 여가활동(고유치=1.58), 계획성(고유치=1.38), 조속성(고유치=1.31), 자기주장(고유치=1.26), 그리고 잘보이려는 경향(고유치=1.24)이었다.

표 1. 생활사 요인

영역	요인	고유치/설명변량	문항수
자기상	요인 1: 유능감	고유치= 2.32, 설명변량=12.9	3
	요인 2: 예체능	고유치= 1.52, 설명변량= 8.4	4
	요인 3: 성공경험	고유치= 1.28, 설명변량= 7.1	4
	요인 4: 온순성	고유치= 1.26, 설명변량= 7.0	3
	요인 5: 책임감	고유치= 1.20, 설명변량= 6.7	3
가치, 의견 및 기호	요인 1: 종교의 중요성	고유치= 1.56, 설명변량=11.1	3
	요인 2: 사교활동	고유치= 1.42, 설명변량=10.1	4
	요인 3: 현실만족과 야망	고유치= 1.32, 설명변량= 9.5	4
	요인 4: 전문성	고유치= 1.17, 설명변량= 8.4	3
	요인 1: 독서	고유치= 3.07, 설명변량= 8.5	5
태도와 습관	요인 2: 좌절·낙담	고유치= 2.67, 설명변량= 7.4	5
	요인 3: 흡연	고유치= 2.16, 설명변량= 6.0	3
	요인 4: 비신앙적 활동	고유치= 1.84, 설명변량= 5.1	3
	요인 5: 신문구독	고유치= 1.64, 설명변량= 4.6	3
	요인 6: 여가활동	고유치= 1.58, 설명변량= 4.4	4
	요인 7: 계획성	고유치= 1.38, 설명변량= 3.8	3
	요인 8: 조속성	고유치= 1.31, 설명변량= 3.6	2
	요인 9: 자기주장	고유치= 1.26, 설명변량= 3.5	5
	요인 10: 잘보이려는 경향	고유치= 1.24, 설명변량= 3.5	2
	대인관계	요인 1: 친구관계	고유치= 2.76, 설명변량=18.5
요인 2: 이웃관계		고유치= 1.65, 설명변량=11.0	4
요인 3: 인기도		고유치= 1.19, 설명변량= 8.0	3
개인적 특성	요인 1: 창의성	고유치= 2.00, 설명변량=28.6	3
	요인 2: 모험추구	고유치= 1.20, 설명변량=17.2	3
직업	요인 1: 전반적 직무성과	고유치= 3.53, 설명변량=13.6	6
	요인 2: 단순업무에 대한 호감	고유치= 2.08, 설명변량= 8.0	6
	요인 3: 이직·전직 경험	고유치= 1.63, 설명변량= 6.3	2
	요인 4: 사회적 직무에 대한 흥미	고유치= 1.61, 설명변량= 6.2	5
	요인 5: 이직의도	고유치= 1.37, 설명변량= 5.3	2
	요인 6: 개성과 흥미의 중시	고유치= 1.26, 설명변량= 4.9	2

치=1.24)의 순이었다. 이 요인들은 태도와 습관 범주의 총변량 중 47.6%를 설명하였다. 15 문항으로 구성된 대인관계 범주에서는 세 개의 요인이 추출되었는데, 친구관계(고유치=2.76), 이웃관계(고유치=1.65), 그리고 인기도(고유치=1.19)였다. 이 세 요인이 대인관계를 설명하는 변량은 37.5%였다. 7 문항으로 구성된 개인적 특성 범주에서는 두 개의 요인이 추출되었다. 하나는 창의성(고유치=2.00)이고 다른 하나는 모험추구(고유치=1.20)였다. 이 두 요인이 개인적 특성을 설명하는 변량은 35.8%였다. 26 문항으로 구성된 직업 범주에서는 6 개의 요인이 추출되었는데, 전반적 직무성과(고유치=3.53), 단순업무에 대한 호감(고유치=2.08), 이직·전직 경험(고유치=1.63), 사회적 직무에 대한 흥미(고유치=1.61), 이직의도(고유치=1.37), 그리고 개성과 흥미의 중시(고유치=1.26)의 순이었다. 6 개 요인이 직업 범주를 설명하는 변량은 44.4%였다.

생활사 요인간의 독립성을 확인하기 위해 생활사 요인간 상관계수를 제시하였다. 표 2에 나타난 바와 같이 대부분의 상관계수가 매우 낮았다. 그러나 직업범주에 속하는 생활사 요인들간에는 비교적 상관계수가 높았다.

생활사 요인의 심리적 의미

앞의 요인분석에서 얻어진 생활사 요인의 특성에 성격 및 적성과 관련된 심리적 의미를 더하기 위해 30개 생활사 요인과 MMPI의 13개 하위척도, CPI의 18개 하위척도, 그리고 적성검사 12개 하위검사간의 상관계수를 구하였다. 표 3은 유의도 수준 .05 이상에서 유의미한 상관계수를 나타낸 하위검사들을 정리한 것이다.

생활사 요인들과 MMPI 및 CPI의 하위척도 그리고 적성검사와의 상관계수를 분석하여 그 주요 결과를 다음에 제시하였다. 하위척도 별 상관관계에

대한 다소의 해석은 MMPI의 경우 김종술(1992)과 CPI의 경우 Megargee(1972)를 참고하였다.

유능감: 이 요인은 4개의 적성검사(문장이해력, 귀납추리력, 언어추리력, 계획)와 정적상관이 높고, CPI에서 과제수행에서의 성취욕구를 나타내는 제3군 척도에 속하는 두개의 하위척도(순응적 성취, 지적 효율성)와 정적상관이 높다.

예제능: MMPI의 3개척도(우울증, 강박증, 내향성)와의 부적상관은 비판적이고 내향적인 성격이 적다는 것을 의미한다. CPI에서는 대인관계의 안정성을 보이는 제1군 척도(지위능력성, 사교성, 사회적 자발성)와 정적상관이 높으며, 성취욕구를 반영하는 제3군척도(순응적 성취, 지적효율성)와도 정적상관이 높다. 그러나 적성검사 중 수리력과는 부적상관이 유의미하다.

성공경험: CPI 제1군척도(지위능력성, 사회적 자발성, 자기만족감)와 정적상관이 높으므로 대인관계에서 안정성과 적절성을 반영하며, 조직 규범에의 동조를 통한 성취를 나타내는 순응적 성취와 정적상관이 있다.

은순성: 활동성을 나타내는 MMPI 하위척도들(우울증, 히스테리, 남성-여성특성, 강박증, 정신분열증, 내향성)과의 부적 상관이 높다. 대인관계의 원만성을 나타내는 CPI 제1군 척도(지위능력성, 사교성, 자기만족감)와 정적상관이 높다.

사교활동: 여러 MMPI 하위척도들(히스테리, 남성-여성특성, 편집증, 내향성)과 부적상관이 유의하다. CPI 하위척도 중 대인관계의 적절성을 나타내는 제1군 척도(사교성, 자기만족감)와 집단가치와 규범에의 적응성을 측정하는 제2군 척도(사회화, 자제성, 호감성)에서 정적상관이 높다. 수리력과는 부적상관이 유의하였다.

현실만족과 야망: CPI 하위척도 중 대인관계의 적절성과 안정성을 나타내는 제1군 척도(지배성, 지

표 3. 생활사 요인과 MMPI, CPI, 적성검사 간 상관계수 ($df=89, p<.05$)

요인	MMPI	CPI	적성검사
a1: 유능감	허구척도(.22)	순용적 성취(.22) 지적효율성(.28) 융통성(-.27)	문장이해력(.23) 귀납추리력(.23) 언어추리력(.42) 계획(.36)
a2: 예체능	허구척도(.30) 우울증(-.21) 강박증(-.28) 내향성(-.31)	지위능력성(31) 사교성(.22) 사회적 자발성(.20) 호감성(.28) 순용적 성취(.22) 지적효율성(.28)	수리력(-.38)
a3: 성공경험	교정척도(.21) 내향성(-.23)	지위능력성(.23) 사회적 자발성(.23) 자기수용성(.24) 순용적 성취(.24) 융통성(-.29)	
a4: 은순성	신뢰성 점수(-.36) 교정척도(.34) 우울증(-.21) 히스테리(-.24) 남성-여성특성(-.29) 강박증(-.27) 정신분열증(-.30) 내향성(-.32)	지위능력성(.30) 사교성(.35) 자기만족감(.33) 책임성(.24) 사회화(.26) 자제성(.33) 관용성(.27) 호감성(.39) 순용적 성취(.22) 지적효율성(.33) 여성성(-.27)	
a5: 책임감			문장이해력(.25)
b1: 종교의 중요성			착상력(-.20)
b2: 사교활동	신뢰성점수(-.27) 교정척도(.21) 히스테리(-.27) 남성-여성특성(-.20) 편집증(-.33) 내향성(-.26)	사교성(.22) 자기만족감(.30) 사회화(.23) 자제성(.21) 호감성(.24) 지적효율성(.22) 융통성(-.23)	수리력(-.28)
b3: 현실만족과 야망	신뢰성점수(-.24) 교정척도(.21) 내향성(-.29)	지배성(.21) 지위능력성(.21) 사교성(.33) 자기수용성(.24) 책임성(.20) 순용적 성취(.22) 심리지향성(.21)	공간지각(.30)
b4: 전문성	정신분열증(.21)	여성성(.26)	
c1: 독서	신뢰성점수(-.34) 건강염려증(-.21) 우울증(-.37) 히스테리(-.25) 강박증(-.25) 내향성(-.38)	지배성(.31) 지위능력성(.28) 사교성(.36) 자기수용성(.32) 사회화(-.22) 융통성(-.27) 여성성(-.30)	문장이해력(.21)
c2: 취미/나답	허구척도(-.28) 신뢰성점수(.47) 교정척도(-.44) 남성-여성특성(.31) 편집증(.37) 강박증(.20) 정신분열증(.29) 내향성(.27)	지위능력성(-.24) 사교성(-.29) 사회적 자발성(-.22) 자기만족감(-.27) 자제성(-.26) 관용성(-.26) 호감성(-.36) 순용적 성취(-.32) 지적 효율성(-.35) 융통성(.21)	기계이해(-.27)
c3: 휴면	반사회성(.23)	자기수용성(-.20) 융통성(.22)	공간지각(.28)
c4: 비신앙적 활동	정신분열증(.24)		

(앞 쪽에서 계속)

	M M P I	C P I	척성검사
c5: 신근구독	진강염려증(-.27) 반사회성(21)	사회화(-.25) 심리지향성(-.27)	문장이해력(.24)
c6: 여가활동	편집증(.20)		착상력(.21)
c7: 계획성	우울증(-.23)	사교성(.20)	
c8: 조속성		호감성(-.26) 임의성(.29) 융통성(.20)	공간지각(.26)
c9: 자기주장	반사회성(21) 경조증(.22)	자기수용성(.22) 사회화(-.20)	문장이해력(.22) 기계이해(.34)
c10: 잘 보이며는 경향	신뢰성점수(.22) 경조증(.24)		
d1: 친구관계	반사회성(24) 정신분열증(.28) 경조증(.21)	융통성(.21)	표현력(.43)
d2: 이웃관계	건강염려증(-.26) 우울증(-.29) 히스테리(-.20) 강박증(-.27) 내향성(-.32)	지배성(.25) 지위능력성(.33) 사교성(.32) 자기 수용성(.24) 호감성(.20) 융통성(-.27) 여성성(-.22)	분석추리력(-.20)
d3: 인기도	강박증(.21)		착상력(.20)
e1: 창의성	우울증(-.20) 편집증(.20) 내향성(-.37)	지배성(.40) 지위능력성(.23) 사교성(.21) 사회적 자발성(.34) 자기수용성(.45) 사회화(-.39) 자제성(-.32)	
e2: 포획추구	남성-여성특성(-.21) 편집증(.25) 내향성(-.21)	지배성(.34) 지위능력성(.30) 사교성(.30) 자기수용성(.28)	계획(.36)
f1: 전반적 직무성과	반사회성(-.23)	지위능력성(.20)	표현력(.40) 계획(.36) 요소(.31)
f2: 단순업무의 선호도	교정척도(-.29) 건강염려증(-.27)	자기만족감(-.23) 순응력 성취(-.20)	
f3: 이직·진직 경향	경조증(.20)	독자적 성취(.27)	표현력(.35)
f4: 사회적 직무에 대한 흥미	내향성(-.25)	지배성(.21) 사교성(.24)	요소(.25)
f5: 이직의도	건강염려증(-.25)	융통성(-.29)	
f6: 개성과 흥미의증시	남성-여성특성(.21)		인어추리력(-.34)

위능력성, 사교성, 자기수용성)와 정적상관이 높고 집단가치에 동조에 의한 성취수준을 나타내는 제2군 척도(책임성) 및 제3군 척도(순응적 성취)와 정적상관이 높다.

독서: 활동성을 나타내는 MMPI 하위척도(건강염려증, 우울증, 히스테리, 강박증, 내향성)와 부적상관이 유의하다. 대인관계의 적절성과 안정성을 나타내는 CPI 제1군 척도들(지배성, 지위능력성, 사교성, 자기수용성)과 정적상관이 유의하다. 적성검사 중 문장이해력과 정적상관이 유의하였다.

좌절·낙담: MMPI의 정신병적(Psychotic) 하위척도들(편집증, 강박증, 정신분열증, 내향성)과 정적상관이 높고, CPI의 대인관계의 적절성을 나타내는 제1군척도(지위능력성, 사교성, 사회적 자발성, 자기만족감)와 부적상관이 유의하고, 집단성원으로서 집단가치와 규범에의 적응성을 나타내는 2군 척도들(자제성, 관용성, 호감성) 및 과제수행에서의 성취욕구를 반영하는 제3군 척도(순응적 성취, 지적효율성)와 부적상관이 높다.

신문구독: MMPI의 반사회성 척도와 정적상관이 높고, 집단가치의 수용수준을 나타내는 CPI의 사회화 척도와 부적상관이 유의하다. 적성검사 중 문장이해력과 정적상관이 유의하다.

자기주장: MMPI 하위척도 중 충동성이나 활동성을 나타내는 하위척도들(반사회성, 경조증)과 정적상관이 높고, 적성검사 중 문장이해력과 높은 정적상관을 보였다.

이웃관계: MMPI하위척도 중 신경증(Neurotics)을 나타내는 하위척도들(건강염려증, 우울증, 히스테리, 강박증, 내향성)과 부적상관이 유의미하고, CPI의 제1군 척도, 즉 인간관계의 원만성을 나타내는 지표(지배성, 지위능력성, 사교성, 자기수용성)와 정적상관이 높다.

창의성: MMPI 하위척도 중 우울증 척도 및 내향성 척도와 유의미한 부적상관은 사교적이고 낙관적이고 기민함을 뜻하고, 편집증과의 정적상관은 호기심과 의문이 강함을 의미한다. CPI의 하위척도 중 제1군 척도(지배성, 지위능력성, 사교성, 사회적 자발성, 자기수용성)와 정적상관이 높으므로 인간관계의 적절성이 높음을 나타낸다. 그러나 집단구성원으로서 집단가치와 규범에의 적응성을 나타내는 2군 척도들(사회화, 자제성)과는 부적상관이 유의하였다.

모험추구: MMPI 하위척도 중 내향성 척도와 유의미한 부적상관은 낙관적이고 기민함을 뜻하고, 편집증과의 정적상관은 호기심과 의문이 강함을 의미한다. CPI의 하위척도 중 제1군 척도(지배성, 지위능력성, 사교성, 자기수용성)와 정적상관이 높으므로 인간관계의 적절성이 높음을 나타낸다.

전반적 직무성과: 권위에 대해서 불평하지만 공격성을 자제하는 MMPI의 반사회성 척도와 정적상관이 유의하며, 지위 또는 성공에 대한 야망을 내포하는 CPI의 지위능력성과 정적상관이 높다. 또한 표현력, 계획, 그리고 요소 등의 적성검사와도 정적상관이 높다.

이직·전직 경험: 충동성과 활동성을 나타내는 MMPI의 경조증 척도와 정적상관이 유의미하며, 독자적 사고, 창조성, 자아실현을 위한 성취능력을 측정하는 CPI의 독자적 성취 척도와 정적상관이 유의미하다.

사회적 직무에 대한 흥미: MMPI의 내향성 척도와 부적상관이 있으므로 외향적이며, 대인관계의 안정성을 나타내는 CPI의 제1군 척도(지배성, 사교성)와 유의미한 정적상관이 있다.

이직자의 생활사 특징

1. 생활사 유형의 추출

이직자의 생활사 특징을 밝히기 위해 하위집단화 방법을 채택하였다. 생활사 요인 30 개를 기술치(descriptor)로 삼아 85년 신입사원과 95년 신입사원 총 291명을 군집분석하였다. 이때 요인점수를 만들기 위해 차원내 요인부하량이 .30이상의 항목을 기준으로 문항을 선택했고, 한 문항이 두개 이상의 차원에 걸쳐있을 때에는 보다 높은 부하량이 걸린 차원의 속하는 것으로 계산하였는데 이 기준은 생활사 문항의 연구에서 자주 사용되고있다(Murnford & Stokes, 1992). 표 4는 10개의 생활사 유형에 따른 30개 생활사 요인의 z점수 평균이며, 표 5는 이를 기초로 정리한 10개 생활사 유형의 특성이다.

표 5에 제시된 10개 생활사 유형의 특성을 다음과 같이 기술할 수 있다.

비생산적 신자: 이 유형은 종교가 일상생활에서 중요하게 작용하지만 생산성이나 사교성, 그리고 성공경험이 낮은 유형이다.

무능자: 이 유형은 바람직한 요인은 전혀 없고 거의 모든 요인에서 낮은 점수를 보이는 전반적으로 능력이 매우 낮은 유형이다. 이 유형은 이직·전직 경험이 매우 낮은 것으로 보아 현상황에서 벗어나려는 시도없이 주저앉아 있는 유형이다.

교협자: 이 유형은 사교성 뿐만 아니라 모험성, 창의성, 자기주장 등이 매우 낮은 유형으로 이 상황을 벗어나기 위해 이직을 염두에 두고 있는 유형이다.

에스맨: 이 유형은 창의적인 사고 없이 그저 단순한 일과 편안한 일만을 찾아 움직이는 무사안일한

형이다.

생산자: 이 유형은 전반적인 직무성능이 매우 높고, 단순업무나 사교적인 업무를 선호하는 몸으로 뛰는 유형이다.

외교가: 이 유형은 사교적인 특징이 강하고 이에 덧붙여 창의성과 모험성이 높다. 또한 종교에 대한 믿음도 강한 유형이다.

예술가: 이 유형은 단순업무를 싫어하고 자기주장이 강하며 예술적 능력과 창의력이 뛰어난 유형이다.

기업가: 이 유형은 거의 모든 능력이 뛰어나다. 좌절이나 낙담의 경험이 없이 성공경험이 많고 책임감이 강하고 야망이 큰 유형이다.

개성파: 이 유형은 타인과 어울리기 보다는 자신의 개성과 흥미를 중시하는 자기중심적인 유형이다. 이 유형은 담배, 술, 영화, 그리고 음악을 즐긴다.

자기주장파: 이 사람은 자신의 주장때문에 자주 좌절하고 낙담하지만 끝없이 자기주장을 하고 자신의 생각을 입증하려고 계획에 몰두하는 유형이다.

2. 생활사 유형별 이직률

생활사 유형에 따른 이직률의 차이를 검증하기 위하여, '85년 신입사원의 주요 유형인 에스맨, 생산자, 외교가, 기업가, 그리고 자기주장파의 5개 유형을 대상으로 10년 후('94년 12월)에 이직여부를 조사하였다. 분석결과, 기업가 유형만이 이직률에 있어서 유의미한 경향을 보였다($\chi^2=5.57, p<.06$). 기업가 유형은 총 7명이었는데 그중 6명이 이직하였다.

3. 남은 사람과 떠난 사람을 변별하는 생활사 요인들

남은 사람과 떠난 사람을 변별하는 생활사 요인들을 추출하기 위하여 '94년 12월 31일을 기준으로 남은 사람과 떠난 사람을 구분한 뒤 30개의 생활사

표 4. 생활사 유형별 생활사 요인의 z점수 평균

n=291('85= 91명, '94=200명)

생활사 요인	생활사 유형	1 비생산적 신자 (n=47)	2 무능자 (n=29)	3 고립자 (n=17)	4 에스멘 (n=30)	5 생산자 (n=42)	6 외교가 (n=33)	7 예술가 (n=26)	8 기업가 (n=18)	9 개성파 (n=26)	10 자기 주장파 (n=23)
a1: 유능감		-.23	-.52	-.22	-.12	-.01	.24	-.02	.81	.31	.37
a2: 예체능		-.03	-.01	-1.27	-.44	.29	.12	.89	.09	.26	-.52
a3: 성공경험		-.53	-.06	.34	.25	-.20	.47	-.18	.53	.01	-.07
a4: 온순성		.00	-.28	-1.00	-.33	.13	.34	-.29	.33	.40	.41
a5: 책임감		.26	-.94	.35	-.18	-.21	.12	-.37	.87	.32	.24
b1: 종교의 중요성		.49	-.02	-.01	-.22	.06	.75	.07	-.41	-.69	-.58
b2: 사교활동		-.57	-.15	-1.09	-.15	.51	.74	-.13	.46	.29	-.35
b3: 현실만족과 야망		.00	-1.07	-.21	.22	-.14	.57	.34	.87	.07	-.39
b4: 전문성		-.29	-.39	.07	.40	-.04	.16	.35	-.28	.00	.30
c1: 독서		.23	-.32	-.52	-.28	.13	.61	-.05	-.22	.13	-.30
c2: 좌절·낙담		.08	.20	.21	.14	-.12	-.16	.12	-1.19	-.35	.57
c3: 흡연		-.11	.07	-1.24	.23	-.01	-.07	.26	-.13	.11	.63
c4: 비신앙적 활동		.22	.39	-.10	.31	-.61	-.48	-.69	.05	.51	.52
c5: 신문구독		.02	.02	.05	-.28	-.19	-.18	.11	.36	.26	.19
c6: 여가활동		.15	.15	-.55	.00	-.08	.50	.34	-.40	-.44	-.31
c7: 계획성		-.29	-.78	.44	-.38	.13	.19	.15	.90	-.09	.58
c8: 조속성		-.24	.16	-.67	.01	-.28	.01	.91	.06	-.14	.18
c9: 자기주장		-.34	-.16	-1.02	-.18	-.34	.80	.53	.29	.02	.72
c10: 잘보이려는 경향		-.21	-.23	.45	-.54	-.22	.83	.14	-.66	.31	.22
d1: 친구관계		-.40	-.33	-1.12	.10	-.23	.89	.53	.18	.11	.27
d2: 이웃관계		-.32	-.12	-.87	-.10	.28	.97	-.43	.69	-.28	-.11
d3: 인기도		.35	-.37	-.15	-.15	-.35	.22	-.05	.06	.35	-.30
e1: 창의성		-.14	-.03	-.69	-.74	-.23	.88	.55	.27	.14	.05
e2: 모험추구		-.23	-.27	-.93	-.03	-.18	.58	.22	.46	.35	.06
f1: 전반적 직무성과		-.59	-.74	-.36	.43	.90	.37	-.40	.48	-.40	.29
f2: 단순업무의 선호도		-.01	-.77	.10	.67	.95	-.12	-.74	-.89	-.18	.37
f3: 이직·전직 경험		.06	-.76	-.31	.92	.08	-.33	-.00	-.05	.27	.09
f4: 사회적 직무에 대한 흥미		-.53	-.64	-.17	.66	.84	.47	-.56	.00	-.47	.04
f5: 이직의도		-.41	-.30	.55	.30	.63	-.20	-.67	-.23	.51	-.04
f6: 개성과 흥미의 중시		.03	-.11	.00	.19	-.35	-.22	.14	-.46	.94	-.07

표 5. 생활사 유형의 특성: ()은 z점수

생활사 유형	높은 z 점수	낮은 z점수
비생산적 신자	종교의 중요성(.49)	전반적 직무성파(-.59), 사교활동(-.57), 사회적 직무에 대한 흥미(-.53) 성공경험(-.53)
무능자		현실만족과 야망(-1.07), 책임원수(-.94), 계획성(-.78), 단순업무에 대한 신호도(-.77), 이직·진직 경험(-.76), 전반적 직무성파(-.74), 사회적 직무에 대한 흥미(-.64), 유능감(-.52)
고립자	이직의도(.55)	예제능(-1.27), 흡연(-1.24), 친구관계(-1.12), 사교활동(-1.09), 자기주장(-1.02), 은둔성(-1.00), 모험추구(-.93), 이웃관계(-.87), 창의성(-.69), 조속성(-.67), 여가활동(-.55), 독서(-.52)
에스펜	이직·진직 경험(.92), 단순업무신호도(.67), 사회적 직무에 대한 신호도(.66)	창의성(-.74)
생산자	단순업무의 신호도(.95), 전반적 직무성파(.90), 사회적 직무에 대한 신호도(.84), 이직의도(.63), 사교활동(.51)	비신앙적 활동(-.61)
외교가	이웃관계(.97), 친구관계(.89), 창의성(.88), 잘보이려는 경향(.83), 자기주장(.80), 종교의 중요성(.75), 사교활동(.74), 독서(.61), 모험추구(.58), 여가활동(.50),	비신앙적 활동(-.48)
예술가	조속성(.91), 예제능(.89), 창의성(.55), 자기주장(.53), 친구관계(.53)	단순업무신호도(-.74), 비신앙적 활동(-.69), 이직의도(-.67)
기업가	계획성(.90), 현실만족과 야망(.87), 책임감(.87), 유능감(.81), 이웃관계(.69), 성공경험(.53)	좌절·낙담(-1.19), 단순업무신호도(-.89), 잘보이려는 경향(-.66)
개성파	개성과 흥미중시(.94), 이직의도(.51), 비신앙적 활동(.51)	사교활동(-.69)
자기주장파	자기주장(.72), 흡연(.63), 계획성(.58), 좌절·낙담(.57)	종교의 중요성(-.58), 예제능(-.54)

표 6. 남은 사람과 떠난 사람을 변별하는 생활사 요인들의 평균 : ()은 표준편차

집단 \ 요인	유능감	현실만족과 야망	신문구독	계획성	개성과 흥미의 증시
남은 사람	9.66 (1.61)	11.13 (2.47)	6.28 (1.19)	7.35 (1.11)	4.42 (1.61)
떠난 사람	10.24 (1.48)	12.26 (2.70)	5.82 (1.02)	7.97 (1.33)	3.68 (1.31)
df	84	84	84	84	84
t	-1.73	-2.03	1.90	-2.35	2.31
p	<.09	<.05	<.06	<.02	<.02

요인에 대한 평균의 차이검증을 하였다.

표 6은 그 결과를 정리한 것이다. 표에 나타난 바와 같이 두 집단간에 유의미한 차이를 낸 생활사 요인은 현실만족과 야망($t=2.03$, $df=84$, $p<.05$), 계획성($t=2.35$, $df=84$, $p<.02$), 그리고 개성과 흥미의 증시($t=2.31$, $df=84$, $p<.02$)였다. 유능감($t=1.73$, $df=84$, $p<.09$)과 신문구독($t=1.90$, $df=84$, $p<.06$)은 그 경향성이 있었다. 떠난 사람들은 남은 사람들 보다 현실에 대한 만족 및 야망 수준과 미래에 대한 계획 수준이 더 높은 반면, 개성과 흥미를 덜 중요시하는 특성이 있었다.

생활사 요인의 판별력을 검토하기 위해 30개의 생활사 요인을 독립변인으로 하고 이직여부를 종속변인으로 하여 판별분석을 하였다. 그 결과 다음과 같은 판별식을 도출하였는데 이 판별식에 의한 집단 간 판별점수의 차이는 유의하였고(Wilks' Lambda=.66, $\chi^2=26.80$, $df=11$, $p<.005$), 이 판별공식으로 이직자들을 71.6% 판별해낼 수 있다.

$$Z = -9.70 + .34a1 + .18a4 - .23b2 + .23b3 + .14c1 + .30c2 + .23c3 - .33c6 + .38c7 - .46c8 - .28f5$$

(a1: 유능감, a4: 운순성, b2: 사교활동, b3: 현실만족과 야망, c1: 독서, c2: 좌절과 낙담, c3: 흡연, c6: 여가활동, c7: 계획성, c8: 조속성, f5: 이직의도)

4. 남은 사람과 떠난사람을 변별하는 생활사 문항들

'94년 12월 현재 남은 사람과 떠난 사람을 기준으로 이 두 집단간에 유의미한 차이가 있는 생활사 문항을 분석하여 정리한 것이 표 7이다. 표 7에 제시된 바와 같이 연속적 문항 중 유의도 수준 .05 이상에서 의미있게 차이나는 문항은 '일생중 가장 행복했던 시기', '농담의 빈도', '사회적 상황에서의 편안감', '현재와 미래의 활동에 대한 계획성', 그리고 '평생직업을 원하기 시작했던 때'를 묻는 문항이었다. 반면 비연속적 문항 중에서 유의미 수준 .05에서 차이를 보인 문항은 '화가났을 때의 대처 방법', '좋아하는 영화', '전문가나 권위있는 사람에 대한 태도', '박물관 관람에 대한 느낌', '휴가여행 중 귀가 준비 방식', '일에 대한 태도(아플 때의 대처 방법)', '의사 결정 업무에 대한 태도', '타인에 대한 지각(과제지향/관계지향)', 그리고 '좋아하는 업무(주어지는 업무/내가 정하는 업무)'였다.

생활사 요인의 안정성

시간의 흐름에 따른 생활사 요인의 안정성을 검토하기 위하여 '85년 신입 사원들 중 '94년 12월 31일 현재 남아있는 사람들에게 동일한 문항을 재 실시하여 두 반응간의 점수의 상관계수와 평균의 차이검

표 7. 떠난 사람과 남은 사람을 변별하는 생활사 문항들

번호	문항	남은사람	떠난 사람	t/χ^2	자유도	유의수준
a30	예술적 능력	2.38(.58)	2.63(.73)	$t=1.81$	84	.07
b12	의사결정에서 종교의 역할	1.31(.46)	1.51(.63)	$t=1.68$	84	.09
b13	일생 중 가장 행복했던 시기*	2.28(1.17)	3.06(1.43)	$t=2.63$	76	.01
c3	농담의 빈도	2.69(.70)	2.29(.55)	$t=2.88$	84	.00
c8	일간신문 읽기	2.07(1.00)	1.76(.69)	$t=1.64$	84	.10
c23	년피선 읽기	3.20(.94)	2.85(.76)	$t=1.86$	84	.06
c31	사회적 상황에서서의 편안감	2.29(.45)	2.51(.55)	$t=2.04$	84	.04
c32	현재와 미래의 활동에 대한 계획성	2.09(.35)	2.32(.47)	$t=2.54$	84	.01
d1	친구들과 함께지내는 정도	2.16(.42)	2.03(.15)	$t=1.87$	82	.06
f2	평생직업을 원하기 시작했던 때*	3.70(.63)	3.29(1.06)	$t=2.14$	82	.03
a10	화가 냈을 때의 대처방법	감춘다	그대로 표현한다	$\chi^2=10.69$	4	.03
b9	좋아하는 영화	코메디, 서부영화	모험영화	$\chi^2=10.76$	5	.05
b48	좋아하는 음악	TV시청, 독서	음악회	$\chi^2=9.06$	4	.06
b53	전문가나 권위있는 사람에 대한 태도	파괴평가	파괴평가	$\chi^2=4.34$	1	.03
c12	고전음악회에 대한 태도	무관심, 공상에 빠짐	악기의 기술적 측면 분석	$\chi^2=6.66$	3	.08
c46	박물관 관람에 대한 느낌	무감동	흥미롭다	$\chi^2=8.12$	3	.04
c47	휴가여행 중 귀가 준비 방식	가능한 오래 머문다	일찍 출발한다	$\chi^2=5.88$	2	.05
c48	일에 대한 태도(아플 때의 대처방법)	일을 계속하거나 귀가한다	약을 먹고 일한다	$\chi^2=8.50$	2	.01
d8	별과 교육에 대한 태도	흔재	채벌	$\chi^2=6.53$	3	.08
e6	의사결정 업무에 대한 태도	윗 사람에게 전가한다	적성에 맞고 즐겁다	$\chi^2=8.72$	3	.03
f27	타인에 대한 지각(파괴지향/관계지향)	타인은 일을 즐겁게 한다	새로운 아이디어를 준다	$\chi^2=9.06$	3	.02
f37	좋아하는 업무(실용적/고정적)	일련의 과정에 따르는 업무	실험적이고 모험적인 업무	$\chi^2=4.94$	2	.08
f78	좋아하는 업무(추어지는/내가 정하는)	매일의 의무가 분명한 업무	우선순위를 스스로 정하는 업무	$\chi^2=4.57$	1	.03

* 숫자가 적은 수를 어린시절을 의미함

표 8 . 생활사 요인의 안정성

* <.05 ** <.01

생활사 요인	연도	평균	표준편차	자유도	t	r
a1: 유능감	'85	9.85	1.62	38	-.54	.19
	'94	9.67	1.68			
a2: 예체능	'85	9.82	1.81	38	-1.19	.26
	'94	9.38	1.94			
a3: 성공경험	'85	8.67	1.26	38	2.16*	.20
	'94	9.21	1.20			
a4: 온순성	'85	9.08	1.66	38	-3.26**	.38*
	'94	7.97	2.07			
a5: 책임감	'85	6.31	1.45	38	.38	.41*
	'94	6.41	1.66			
b1: 종교의 중요성	'85	5.92	1.65	38	-.40	.26
	'94	5.79	1.66			
b2: 사교활동	'85	11.49	1.62	38	-2.41*	.12
	'94	10.51	2.15			
b3: 현실만족과 야망	'85	11.21	2.64	38	.06	.48*
	'94	11.23	2.77			
b4: 전문성	'85	6.21	1.77	38	.27	-.08
	'94	6.31	1.42			
c1: 독서	'85	16.77	3.17	38	.40	.22
	'94	17.03	3.27			
c2: 좌절·낙담	'85	10.97	1.61	38	1.11	.33*
	'94	11.36	2.07			
c3: 흡연	'85	7.95	2.26	38	.77	.50**
	'94	8.23	2.31			
c4: 비신앙적 활동	'85	9.08	1.65	38	3.17**	.51**
	'94	9.82	1.21			
c5: 신문구독	'85	6.26	1.27	38	3.29**	.37*
	'94	7.03	1.33			
c6: 여가활동	'85	9.69	1.84	38	.46	.29
	'94	9.85	1.69			
c7: 계획성	'85	7.33	1.18	38	-.37	.10
	'94	7.23	1.40			
c8: 조속성	'85	3.28	.99	38	1.90	.48**
	'94	3.64	1.26			
c9: 자기주장	'85	11.41	1.92	38	-2.67**	.47**
	'94	10.54	2.04			
c10: 잘보이려는 경향	'85	5.28	1.40	38	.23	.46**
	'94	5.33	1.33			
d1: 친구관계	'85	16.05	3.32	38	-.94	.23
	'94	15.51	2.29			
d2: 이웃관계	'85	10.74	2.59	38	-.72	.14
	'94	10.36	2.51			
d3: 인기도	'85	7.82	1.62	38	-1.02	-.18
	'94	7.46	1.23			
e1: 창의성	'85	8.79	1.59	38	2.55*	.38*
	'94	9.64	2.07			
e2: 모험추구	'85	7.59	2.05	38	1.29	.47**
	'94	8.03	2.05			
f1: 전반적 직무성과	'85	16.08	4.99	38	2.38*	.12
	'94	18.18	3.03			
f2: 단순업무의 선호도	'85	13.72	3.55	38	-.69	.25
	'94	13.31	2.28			
f3: 이직·전직 경험	'85	2.49	1.28	38	.69	-.18
	'94	2.69	1.15			
f4: 사회적 직무에 대한 흥미	'85	11.69	3.33	38	1.10	.23
	'94	12.36	2.73			
f5: 이직의도	'85	4.03	1.48	38	2.89**	.19
	'94	4.82	1.21			
f6: 개성과 흥미의 증시	'85	4.33	1.61	38	1.73	-.15
	'94	5.19	2.04			

증을 하였다. 표 8은 그 결과를 정리한 것이다.

10년 후에도 상관계수에서 일관성을 보인 생활사 요인은 온순성, 책임감, 현실만족과 야망, 좌절·낙담, 흡연, 비신앙적 활동, 신문구독, 조속성, 자기주장, 잘 보이려는 경향, 창의성, 그리고 모험성이었다.

t 검정 결과 유의한 차이가 있었던 생활사 요인은 성공경험, 온순성, 사교활동, 비신앙적 활동, 신문구독, 자기주장, 창의성, 전반적 직무성과, 그리고 이직의도였다. 이들 요인 중에서 성공경험, 비신앙적 활동, 신문구독, 창의성, 전반적 직무성과, 그리고 이직의도는 유의미하게 증가하였다. 그러나 온순성, 사교활동, 그리고 자기주장은 유의미하게 감소하였다.

논 의

생활사 문항의 요인구조

본 연구에서는 6개 범주의 285개 생활사 문항으로 부터 총 30개의 생활사 요인을 추출하였다. 30개 요인간의 상관관계가 '직업' 범주에 속한 몇개의 요인을 제외하고는 매우 낮았으므로, 요인이 비록 범주별로 추출되었지만 서로 독립적인 구성요인이라고 해석할 수 있다. 각 범주의 요인들이 그 범주의 전체 변량을 충분히 설명하지 못하고 있는데(35.5% - 47.6%), 그것은 생활사 문항이 본질적으로 서로 독립적이고 이질적이기 때문이거나(Mumford & Stokes, 1992) 본 연구에서 요인구조를 파악할 때 비연속문항을 제외하였으므로 분석에 사용된 116개의 연속문항이 각 범주를 충분히 포괄하지 못하였기 때문인 것 같다.

이와같이 추출된 총 30개의 요인을 Mumford와 Owens(1987)가 21개의 요인분석적 연구를 정리해서 얻은 26개의 요인과 비교해 보면, 부모의 사회경제적

지위, 부모의 온정, 부모의 통제, 직업적 기술, 형제관계, 그리고 지역적 기반 등의 6개 요인이 본 연구에서는 관찰되지 않았는데 비연속적 문항을 요인분석에서 제외했기 때문인 것 같다. 반면 온순성, 책임감, 독서, 흡연, 신문구독, 계획성, 그리고 잘 보이려는 경향의 7개 요인은 새롭게 관찰된 것이었다. 새로 발견된 요인은 자기상 범주에서 2개(온순성, 책임감)였고 가치, 의견 및 기호 범주에서 5개(독서, 흡연, 신문구독, 계획성, 잘 보이려는 경향)였다.

생활사 요인의 심리적 의미: MMPI, CPI, 그리고 적성검사와의 관계

본 연구의 결과 생활사 문항에서 추출한 30개 요인을 MMPI와 CPI의 하위척도, 그리고 적성검사의 하위검사들과 상관계수를 구하였을 때, 특정 생활사 요인은 성격검사의 특정 하위척도나 적성검사의 하위검사와 상관이 높았다. 특히 이러한 상관관계를 해석해 보면, 각각의 생활사 요인은 그 요인속에 포함되는 생활사 문항들이 함축하고 있는 성격과 적성을 비교적 잘 반영하고 있는 것으로 보인다. 이러한 결과는 개인의 성격이나 적성이 개인의 생활사에 의해 강한 영향을 받는 것으로 이해할 수 있다. Holland(1985)는 그의 직업선택 이론에서 '동일한 직업을 갖고 있는 사람들은 유사한 성격과 유사한 발달역사를 가진다(p. 10)'라고 주장하였다. 개인이 과거에 경험했거나 현재 몸담고 있는 가정, 학교, 친구, 그리고 직장 등이 개인의 성격형성에 적지 않은 영향을 미친다는 우리의 상식과 일치하는 것이다.

이직자의 생활사 특징

본 연구에서는 이직자의 생활사 특성을 밝히기 위해 세가지 방법을 취하였다. 하나는 유사한 생활사

를 경험한 사람들끼리 하위집단으로 나누어 그들의 이직여부를 추적해 보았고, 다른 하나는 생활사 요인을 추출하여 회사를 떠난 사람과 남은 사람을 구별짓는 요인을 파악해 보았으며, 또 다른 하나는 개별 문항수준에서 이직자의 특성을 찾아 보았다. 그 분석결과를 풀어쓰면 이직자는 다음과 같은 특성을 지닌 것으로 요약된다.

회사를 떠난 사람들은 주로 기업가 유형인데 이 유형은 여러 방면의 능력이 뛰어나 성공경험이 많고 좌절이나 낙담을 한 경험이 적으며 책임감이 강하고 큰 야망을 품고 있는 사람들이다. 이들은 현실에 대한 만족수준도 높고 미래에 대한 야망과 계획성도 높지만 개인의 개성과 흥미를 무시하는 경향이 있다. 이직자들은 예술적 능력이 뛰어나고 종교가 자신의 의사결정에 중요한 영향을 미치며 사회적 상황에서 편안감을 느끼고 현재와 미래에 대해 치밀한 계획을 세우지만 농담을 적게 하고 일간신문이나 년피션을 적게 읽으며 친구들과 함께 지내는 시간이 적다. 이들은 화가나면 감추지 않고 그대로 표현하고 모험영화를 즐기지만 TV 시청이나 독서 보다는 음악회에 가기를 더 좋아한다. 이들은 전문가나 권위 있는 사람을 과소평가하고 고전음악을 들을 때 악기의 기술적 측면을 분석하는 경향이 있으며 박물관 관람을 흥미로와 한다. 이들은 휴가여행 중 귀가할 때가 되면 그곳에 가능한 오래 머무르려고 하지 않고 일찍 서둘러 귀가하는 편이며 일하는 중에 아픈면 약을 먹고 일을 계속한다. 교육장면에서 벌에 대해서는 훈계보다도 체벌을 더 선호한다. 이들은 의사결정업무나 실험적이고 모험적인 업무 그리고 우선순위를 스스로 정하는 업무를 좋아

한다. 이들은 다른 사람과 함께 일하는 것이 일을 즐겁게 만들기보다는 새로운 아이디어를 발상하는 데 도움이된다고 생각한다.

개인의 생활사와 조직문화와의 상호작용

'85년 입사자의 생활사 유형에 따라 그들의 이직 여부를 분석했을 때 기업가 유형이 10년 후 까지 남은 사람과 떠난 사람을 의미있게 변별하였다. 7명의 기업가 유형 중 6명이 회사를 떠났다. 그러나 이 결과는 단순히 생활사 유형 때문에 나타난 결과로 단정하기는 어려운 것 같다. 기업가 유형이 쉽게 이직하는 습성이 있다고 단정하기 어렵다. 그들이 특정 기업에서는 잘 적응하지 못하지만 다른 기업에서는 잘 적응할 수 있기 때문이다. 즉, 개인의 생활사와 조직문화와의 상호작용이 이직에 영향을 미칠 수 있다.

한 예로 Schmidt와 Hunter 및 Caplan(1981)의 연구에서 어떤 석유회사에서 얻어진 생활사 정보가 다른 석유회사에는 적용되지 않음을 보고한 바 있다. 또한 Palmer(1992)의 연구에서는 생활사를 조사한 후 10년 후에 남은 사람과 떠난 사람을 변별해내는 생활사 요인은 사회적 내향성(social introversion), 종교 활동(religious activities), 이지주의(intellectualism), 그리고 잘 보이려는 경향성(social desirability)이었다. 본 연구에서는 유능감, 현실만족과 야망, 신문구독, 계획성, 그리고 개성과 흥미 요인이 이직을 유의미하게 변별했는데(표 6) 이 다섯가지 요인들은 Schmidt 등의 연구에서 변별력이 있는 요인과 공통점이 별로 없는 것 같다. 이러한 측면에서 볼 때 생활사 문항으로 이직을 이해하려면 개인의 생활사 유형 뿐만 아니라 그가 속한 조직의 문화를 고려해야 할 것으로 보인다. 이러한 상호작용을 이해하는데 Schneider(1983,

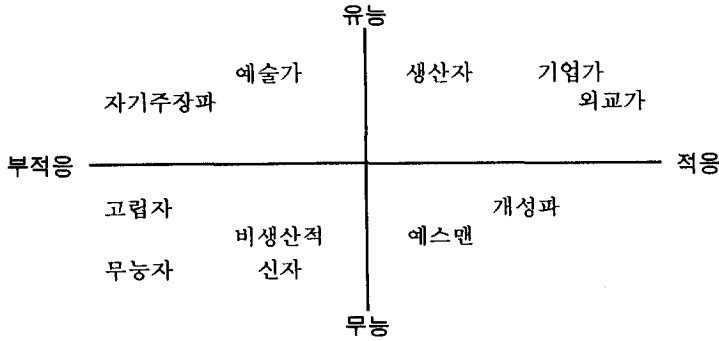


그림 1. 생활사 유형의 가설적 차원

1987)의 ASA 모형(Attraction-Selection-Attrition Model)

이 도움이 될 것이다.

생활사 유형에 기저하는 가설적 차원

30개의 생활사 요인을 능력에 관계된다고 판단되는 요인(유능감, 예체능, 성공경험, 책임감, 현실만족과 야망, 계획성, 창의성, 모험추구 및 전반적 직무성과)과 적응에 관계된다고 판단되는 요인(온순성, 사회활동, 좌절·낙담, 친구관계, 이웃관계, 인기도 및 사회적 직무에 대한 흥미)으로 분류하여 이들 요인의 Z 점수(표 4)를 기초로 유능-무능 차원과 적응-부적응 차원을 가설적으로 설정하여 10개 유형에 대한 분류를 시도해 보았다. 그 결과 생산자, 외교가 및 기업가는 유능하고 적응을 잘하는 유형으로 분류할 수 있고 예술가와 자기주장파는 유능하지만 적응수준이 떨어지는 유형으로 분류할 수 있다. 반면 개성파와 에스맨은 능력은 다소 떨어지지만 적응을 잘하는 유형으로, 고립자와 비생산적 신자, 그리고 무능자는 능력도 떨어지지만 적응도 잘하지 못하는 유형으로 분류할 수 있다(그림 1). 생활사 유형에 기저하는 차원에 대한 경험적 연구가 필요하다.

생활사 요인의 안정성

본 연구에서는 생활사 문항과 요인의 안정성을 10년 후에 재검사하여 검토한 결과 30개 생활사 요인의 재검사 상관계수는 평균 .30이었고 최하 .08에서 최고 .51로 높은 편이 아니었다. 이러한 추세는 다른 연구자들의 연구에서도 반복적으로 나타난 현상인데, 세월이 흐르면서 개인들이 새로운 경험들을 더하게 되어 개인의 생활사 자체가 변하기 때문인 것으로 보인다. Shaffer와 Saunders 및 Owens(1986)는 118문항의 생활사 검사를 5년 간격으로 실시했을 때, 남자는 .56의 재검사 신뢰도를 보였고 여자는 .58이었다. 특히 이 재검사 신뢰도는 객관성이 있는 문항에서는 높고 주관성이 있는 문항에서는 낮았다.

30개 생활사 요인별로 검사-재검사 자료의 평균을 차이검증했을 때 몇 개의 요인에서 유의미한 차이를 관찰할 수 있었다. 이것은 직장생활 10년이 그들의 생활사를 변화시킨다는 것을 의미하는 것이었다. 신문구독, 창의성, 성공경험, 전반적 직무성과, 그리고 이직의도 요인에서 유의미한 차이가 있었는데, 이 결과는 직장생활을 10년 쯤 하게되면 신문을 많은 시간 동안 다양하게 읽게 되고, 창의성을 더 많이 발휘해야 하며, 결과적으로 성공경험이 많아지고 전반적으로 많은 성과를 내게된다는 것으로 풀

이된다. 조사대상자들이 지금은 모두 관리자가 되었기 때문에 이 결과는 조직에서 성공한 사람은 이러한 변화와 발전이 있었기 때문으로 이해할 수도 있다. 반면 자기주장, 온순성, 그리고 사교활동은 유의미하게 감소하였다. 직장생활 10년 동안 성격은 더 공격적으로 변하지만 자기주장을 펼치기가 더 어려워지며 사교활동을 할 기회가 줄어드는 것 같다.

본 연구의 의의와 제한점

본 연구의 의의는 다음과 같이 세가지를 들 수 있다. 첫째, 10년 동안의 종단적 연구를 통해 이직자가 갖는 생활사의 특성을 정리하였다. 이 특성들은 이직자를 줄이기 위한 신입사원의 선발기준의 설정이나 교육훈련의 프로그램 설계에 활용될 수 있다. 또한 인적구성원의 특성 변화는 기업의 문화를 변화시키는 요인이기도 하므로 기업문화의 설계와 변화에 중요한 참고자료가 될 수 있다. 둘째, 성격 및 적성 검사와의 관계를 분석하여 생활사 요인의 의미를 보다 풍부하게 하였다. 이 점은 개인의 생활사 분석을 통해 그 사람의 성격과 적성을 추론할 수 있는 가능성을 제시해 주는 것으로, 반면 타당도가 높을 뿐만아니라 덜 지루하고 더 간편한 방법으로 개인의 과거경험과 성격 및 적성을 파악할 수 있게 만드는 실용적 가치가 있을 뿐만아니라 생활사와 성격과의 상호작용에 관한 이론적 연구의 기초 자료로 활용되는 가치도 있다. 셋째, 직장인의 생활사 유형을 추출하였다. 또한 10개의 생활사 유형들은 유능-무능 차원과 적응-부적응 차원이라는 두개의 차원상에 다시 분포될 수 있다고 논의하였다. 이 점은 조직에서 상사가 부하를 육성하고 지도하는데 유용한 지침이 될 수 있다. 부하의 생활사 유형에 따라 그의 능력을 지도하고 개발할 것인지 아니면 그의 조

직 적응력을 키워야 할 것인지를 결정하는 데 도움이 될 것이다.

본 연구는 다음과 같은 제한점이 있다. 첫째, 본 연구의 대상자들이 비록 여러 회사에 분포되어 있더라도 이들 회사가 하나의 그룹에 속하는 그룹사이기 때문에 이러한 결과를 일반화시키는데 아직 조심스럽다. 본 연구의 전반적인 결과들에 대한 교차타당화 연구가 후속되어야 할 필요가 있다. 둘째, 연구에 사용된 생활사 문항을 보다 풍부하게 갖출 필요가 있다. 그것은 본 연구에 사용된 생활사 문항이 외국의 것을 번안한 것이므로 우리의 생활에 독특한 항목들이 누락되어 있을 가능성이 있기 때문이다. 셋째, 이직자들의 근무기간에 따른 생활사 특성을 비교하지 못했다. 이직한 시기가 불명료한 조사대상자들이 있고 근무기간별로 집단을 나누기에는 연구대상자의 수가 충분하지 못했기 때문이다.

향후 연구과제

본 연구의 향후 연구과제로 다음과 같은 주제를 제안할 수 있다. 첫째, 앞에서 언급한 바와 같이 이직자의 생활사 특성에 대한 교차타당화 연구가 진행되어야 할 것이다. 이직자의 생활사 특성이 모든 기업에서 유사한지 아니면 기업에 따라 이직자의 생활사가 다르게 나타나는지를 검토할 필요가 있다. 특히 후자의 경우에는 기업의 문화가 상당한 영향을 미칠 것으로 예측된다. 이런 맥락에서 두번째 향후 연구 과제로써 이직에 영향을 미치는 개인의 생활사와 조직의 기업문화간의 상호작용 과정에 대한 체계적인 연구를 제안한다.

참 고 문 헌

- 김중술 (1992). *다면적 인성검사: MMPI의 임상적 해석*. 서울: 서울대학교 출판부.
- 서울대학교 심리학과 산업조직심리학 연구실 (1985). *성격진단 및 적성검사 연구보고서: 제1차년도. 미발표*.
- 서울대학교 심리학과 산업조직심리학 연구실 (1986). *성격진단 및 적성검사 연구보고서: 제2차년도. 미발표*.
- Ames, S. D. (1983). *Prediction of research vs. applied interests in veterinarians: A biographical approach*. Unpublished master's thesis, University of Georgia, Athens, GA.
- Cronbach, L. J., & Gleser, G. (1953). Assessing similarity between profiles. *Psychological Bulletin*, 50, 456-473.
- Denning, D. (1983). *Correlates of employee safety performance*. Paper presented at the Southeastern Industrial and Organizational Psychology Association Meeting, Atlanta, GA.
- Ghiselli, E. E. (1966). *The Validity of Occupational Aptitude Tests*. New York: Wiley.
- Glennon, J. R., Albright, L. E., & Owens, W. A. (1966). *A Catalog of Life History Items*. Greensboro, NC: Richardson Foundation.
- Goldsmith, D. B. (1922). The use of personal history blank as a salesman test. *Journal of Applied Psychology*, 6, 149-155.
- Gustafson, S. B. (1987). *Person and situation subgroup membership as predictors of job performance and job perceptions*. Unpublished doctoral dissertation, Georgia Institute of Technology, Atlanta.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mael, F. A. (1991). A conceptual rationale for the domain and attributes of biodata items. *Personnel Psychology*, 44, 763-792.
- Matteson, M. T. (1978). An alternative approach to using biographical data for predicting job success. *Journal of Occupational Psychology*, 51, 155-162.
- Megargee, E. I. (1972). *The California Psychological Inventory Handbook*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mumford, M. D., & Owens, W. A. (1987). Methodology review: principles, procedures, and findings in the application of background data measures. *Applied Psychology Measurement*, 11(1), 1-31.
- Mumford, M. D., & Stokes, G. S. (1992). Developmental determinants of individual action: Theory and practice in applying background measures. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology (2nd ed.)*, Vol. 3, 61-138, Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Owens, W. A. (1976). Background data. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 609-644, Chicago: Rand McNally.
- Owens, W. A., & Schoenfeldt, L. F. (1979). Toward a classification of persons. *Journal of Applied Psychology*, 64, 569-607.
- Palmer, H. T. (1992). *An Examination of in-*

- dividuals in managerial and nonmanagerial position using biodata*. Unpublished doctoral dissertation. University of Georgia, Athens.
- Schmitt, F. L., Hunter, J. E., & Caplan, J. R. (1981). Validity generalization results for two job groups in the petroleum industry. *Journal of Applied Psychology, 66*, 262-273.
- Schneider, B. (1983). Interactional psychology and organizational behavior. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior, Vol. 5*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology, 40(3)*, 437-453.
- Schoenfeldt, L. F. (1974). Utilization of manpower: Development and evaluation of an assessment-classification model for matching individuals with jobs. *Journal of Applied Psychology, 59*, 583-595.
- Thomas, A., & Chess, S. (1981). The role of temperament in the contributions of individuals to their development. In R. M. Lerner & N. A. Busch-Rossnagel (Eds.), *Individuals as producers of their own development: A life span perspective*. NY: Academic Press.
- Ward, J. H. & Hook, M. E. (1963). Application of an hierarchical grouping procedure to a problem of subgrouping profiles. *Educational and Psychological Measurement, 23*, 69-81.

1차 접수 : 1995. 10. 20

수정본 접수: 1995. 11. 20

부록 1. 생활사 문항의 요인구조(n=387)

영역	요인/ 요인부하량	문항번호	생활사 문항
자기상	요인 1: 유능감 (고유치= 2.32, 설명변량=12.9)	.79	13. 상관으로서 훌륭한 (충용할 수 있는) 정도
		.81	14. 업무에 최선을 다하는 정도
		.45	22. 업무의 신속한 처리
	요인 2: 예체능 (고유치= 1.52, 설명변량=8.4).	.64	3. 친구들과 비교한 운동능력
		.51	23. 최고의 능력을 올릴 수 있는(있었던) 시기
		.64	29. 친구들이 생각하는 당신의 모습
		.81	30. 예술적 능력
	요인 3: 성공경험 (고유치= 1.28, 설명변량=7.1).	.47	2. 주어진 기회활용
		.56	4. 정중 앞에서 이야기를 했을 때의 감정
		.65	12. 비슷한 교육수준의 사람들과 비교해 볼 때, 성취 정도
		.39	20. 타인이 당신의 결정을 바꾸는 정도
	요인 4: 온순성 (고유치= 1.26, 설명변량=7.0).	-.70	26. 신경질적인 정도(R)*
		.54	28. 자신은 어떤 유형의 사람
		.44	35. 친구들이나 주위사람들이 생각하는 당신의 모습
	요인 5: 책임감 (고유치= 1.20, 설명변량=6.7).	.61	6. 최선을 다하는 경우
		-.52	9. 친구들과 비교해 볼 때 옳모
		.48	27. 당신에 대한 타인의 존경정도
	가치, 의견 및 기호	요인 1: 종교의 중요성 (고유치= 1.56, 설명변량=11.1).	-.46
.71			3. 청년시절 신앙심
.70			12. 일생에 관계되는 일을 결정하는데 종교가 끼친 영향 정도
요인 2: 사교활동 (고유치= 1.42, 설명변량=10.1).		.56	27. 알지 못하는 사람과 대화를 나누는 것을 즐기는 정도
		.65	40. 사교적인 모임에 대한 태도
		.50	55. 주변사람과 정치적 견해의 일치정도
		-.46	56. 정치적 태도 (R)
요인 3: 현실만족과 야망 (고유치= 1.32, 설명변량=9.5).		.55	10. 현재 중사하는 분야를 재선택할 여부
		.53	13. 일생동안 가장 행복했던 기간
		.66	17. 생활하기 가장 적절한 도시 크기
		.41	33. 사회적 명성의 중요도

* (R)은 역점수

(뒷 쪽에 계속)

(앞 쪽에서 계속)

영역	요인/ 요인부하량	문항번호	생활시 문항
	요인 4: 전문성	(고유치= 1.17, 설명변량=8.4).	
	.54	11. 마무리 되지 않은 일에 대한 불안감	
	.46	31. 사람들이 최선을 다하여 일하는 시기	
	.61	53. 전문가나 권위가 있는 사람에 대한 평가	
태도와 습관			
	요인 1: 독서	(고유치= 3.07, 설명변량=8.5).	
	.55	1. 훈련을 받을 때와 현재 읽고 있는 책의 양 비교	
	.58	7. 지난 일년 동안 읽은 소설의 양	
	.69	17. 저녁시간 집에서 독서로 보내는 정도	
	.62	23. 지난 일년 간 읽은 년필선 독서정도	
	.60	58. 전문 서적이니 잡지, 책을 읽는 데 할애하는 시간	
	요인 2: 좌절·낙담	(고유치= 2.67, 설명변량=7.4).	
	.70	30. 의기소침해 자는 빈도	
	-.56	31. 사회적 상황에서 편안함을 느끼는 빈도 (R)	
	.42	37. 외로움을 느끼는 정도	
	.71	39. 낙담을 하는 빈도	
	.59	40. 자의식 경험 빈도	
	요인 3: 흡연	(고유치= 2.16, 설명변량=6.0).	
	.83	15. 흡연을 시작한 시기	
	-.47	22. 일상동안 행복한 정도 (R)	
	.82	55. 하루 흡연 양	
	요인 4: 비신앙적 활동	(고유치= 1.84, 설명변량=5.1).	
	-.82	25. 경전을 읽는 빈도 (R)	
	-.72	26. 신앙 활동에 할애하는 시간(R)	
	.47	53. 하루 TV시청 또는 라디오청취 시간	
	요인 5: 신문구독	(고유치= 1.64, 설명변량=4.6).	
	.71	8. 일간 신문을 읽는 양	
	.58	9. 잡지나 정기 간행물 구독양	
	.69	54. 신문 읽는 양	
	요인 6: 여가활동	(고유치= 1.58, 설명변량=4.4).	
	.51	4. 평균 일주일에 육체적 운동을 하는 정도	
	.53	49. 평균 일주일에 친구들과의 모임 횟수	
	.52	50. 음주 빈도	
	-.65	52. 평균 일주일에 저녁 시간을 집에서 보내는 빈도 (R)	
	요인 7: 계획성	(고유치= 1.38, 설명변량=3.8).	
	.45	32. 현재와 미래의 활동에 대한 계획	
	.68	45. 완벽한 계획을 위해 계획을 수정하는 빈도	
	.51	47. 휴가 여행중 귀가시 준비성	
	요인 8: 조속성	(고유치= 1.31, 설명변량=3.6).	
	-.59	5. 음주를 시작한 시기 (R)	
	-.56	28. 첫 데이트를 한 시기 (R)	

(뒷 쪽에 계속)

(앞 쪽에서 계속)

영역	요인/ 요인부하량	문항번호	생활사 문항
	요인 9: 자기주장	(고유치= 1.26, 설명변량=3.5).	
	.43	3. 농담을 하는 빈도	
	.56	20. 친구들과의 모임에서 자기주장의 빈도	
	.51	21. 간절히 원했던 일을 추진한 빈도	
	.38	51. 건설적으로 보내는 시간의 양	
	요인 10: 절보이려는 경향	(고유치= 1.24, 설명변량=3.5)	
	-.56	2. 돈을 돌려받지 못할 경우 행동 (R)	
	.66	48. 몸이 불편할 경우 적장출근	
대인관계			
	요인 1: 친구관계	(고유치= 2.76, 설명변량=18.5).	
	.56	4. 친구를 쉽게 사귀는 정도	
	.53	18. 타인이 당신과 개인적 문제를 상의하는 정도	
	.54	20. 자신의 문제를 타인과 상의하는 정도	
	.76	24. 현재 친한 친구 수	
	.73	26. 학창시절 절친한 친구 수	
	요인 2: 이웃관계	(고유치= 1.65, 설명변량=11.0).	
	.75	2. 이웃에 대한 태도	
	.40	13. 파티나 다른 사회적 모임에서 행동	
	.58	21. 참석하기를 원하는 사회적 모임유형	
	.81	23. 이웃 사람들과 알고 지내는 수준	
	요인 3: 인기도	(고유치= 1.19, 설명변량=8.0).	
	.60	3. 일년간 사귀는 친구 수	
	-.56	11. 사회적 모임에서 당신에 대한 타인의 태도 (R)	
	.63	17. 당신이 선호하는 지도방법	
개인적 특성			
	요인 1: 창의성	(고유치= 2.00, 설명변량=28.6).	
	.67	2. 아이디어를 메모하는 빈도	
	.76	3. 창의성	
	.67	13. 필요한 새로운 것을 창안해 본 경험	
	요인 2: 모험추구	(고유치= 1.20, 설명변량=17.2).	
	.50	4. 위험에 대한 도전	
	.81	5. 10만원을 걸고 내기를 할 경우, 선택할 조건	
	-.63	11. 어려운 결정을 할 경우의 신속성 (R)	
직업			
	요인 1: 전반적 직무성과	(고유치= 3.53, 설명변량=13.6).	
	.68	6. 직무성과에 대해 인정을 받은 빈도	
	.66	19. 업무상 사무실 밖에서 지내야 하는 시간	
	.77	23. 업무 수행 속도	
	.40	39. 여가 활동과 업무를 즐기는 상대적 강도	
	.72	52. 회사내에서 높은 사람들과 함께 보내는 업무 시간 정도	
	.70	65. 퇴근 후 회사동료와 어울리는 빈도	

(뒷 쪽에 계속)

(앞 쪽에서 계속)

영역	요인/ 요인부하량	문항번호	생활사 문항
	요인 2: 단순업무에 대한 호감 (고유치= 2.08, 설명변량=8.0).		
	.49	31.	동시에 여러 일을 처리하는 업무의 선호도 (R)
	-.43	32.	업무상 책임감에 대한 태도 (R)
	.64	43.	몰에 박힌 듯한 업무처리에 대한 느낌
	.49	63.	업무에 익숙해 지는 데 소요된 시간
	.43	74.	재고조사나 재고정리 같은 업무에 대한 흥미
	.50	77.	취업면접시 경험하는 어려움
	요인 3: 이직·전직 경험 (고유치= 1.63, 설명변량=6.3).		
	.76	76.	최근 2년간 지원했던 직장 수
	.71	80.	최근 3년 동안 2주 이상 중사했던 직무의 종류
	요인 4: 사회적 직무에 대한 흥미 (고유치= 1.61, 설명변량=6.2).		
	.47	2.	평생직업으로 특정 직업을 원하기 시작한 시기
	.42	13.	가장 이상적인 직업유형 : 여러사람과 교체하는 직업
	-.46	37.	선호하는 업무유형 : 정해진 일-실형적인 일 (R)
	.57	50.	상관과 사교적으로 보낸 시간의 양
	.39	58.	첫 직장에서 당신과 상사의 유사성
	요인 5: 이직의도 (고유치= 1.37, 설명변량=5.3).		
	-.75	9.	출장에 대한 태도 (R)
	.58	87.	사표를 고려해 본 정도
	요인 6: 개성과 흥미의 중시 (고유치= 1.26, 설명변량=4.9).		
	.72	1.	직업선택 이유 : 흥미
	-.43	10.	단순직업이나 계신직업에 대한 선호(R)

The Life History of Withdrawers

Young-Seok Park

Kolon HRD Center

The purpose of this study was to examine the life history of withdrawers who quitted their jobs. 285 life history items with MMPI, CPI, and aptitude tests were administrated to 91 employees in 1985 and 295 employees in 1995. 30 factors of the life history items were observed by hierarchical factor analysis of 116 continuous items from the life history items. The mental, psychological, and aptitudinal meaning of the 30 life history factors were interpreted from the correlation between the factors and the subscale scores of MMPI, CPI, and aptitude tests. 10 types of life history were identified by clustering the employees and most of the members of one type named 'Entrepreneur' among 91 employees in 1985 were quitted their jobs within 10 years. There were statistically significant mean differences between withdrawers and others in three among the 30 factors and 23 items among the life history items. The characteristics of life history of people who quitted their jobs, the interaction effects between the life history of employees and the organizational culture on turnover, the practical and theoretical implication of this study, and several suggestions for future research were discussed.