

대졸 청년층의 직업적응에 영향을 미치는 진로준비 요인 분석

정혜령¹⁾·송경오²⁾

요약

이 연구의 목적은 4년제 대졸 청년층의 직업적응에 영향을 미치는 진로준비단계에서의 요인들을 분석하는 것이다. 이를 위해 2009년 KEEP 자료를 분석하였다. 연구결과, 4년제 대졸 청년층의 직업적응 수준은 그리 높지 않으며 특히 현재 직무에 대한 만족도보다 미래 개인의 발전가능성에 대한 만족도가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 진로준비활동은 인터넷을 이용한 것이 주를 이루고 있다. 직업적응에 정적 영향관계를 보이는 진로준비 요인은 대학에서의 진로상담, 적성-흥미검사, 면접훈련, 외국연수, 그리고 성공적 직업생활을 위해 좋은 성품이 중요하다는 가치관인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대학생들이 직업세계에 진입하여 성공적으로 적응하는데 발견된 활동에 참여할 수 있도록 촉진하고 해당하는 가치관을 함양할 수 있도록 지원하는 방안을 마련할 필요성이 있음을 시사한다.

I. 문제제기

청년층의 학교에서 직업으로의 원활한 이행은 개인적으로나 사회적으로 중요한 이슈이다. 특히 대졸자들이 직업세계에 성공적으로 진입하는 것은 현재 청년실업이 심각한 사회문제가 되면서 사회가 해결해야 할 중요한 과제가 되었다. 학교교육을 마치고 사회의 중요한 영역인 직업세계에 성공적으로 진입하는 것은 개인의 생애발달적 측면에서 중요한 발달과업이다. 사회적으로도 대졸자들이 직업세계에 성공적으로 진입하지 못하는 것은 다양한 문제를 야기하기 때문에 해결해야 할 당면과제이다. 이러한 이유 때문에 대학생들은 취업을 위해 소위 ‘스펙쌓기’에 열중하고 있으며, 사회는 취업률을 향상시키기 위한 다양한 정책들을 쏟아내고 있다.

그러나 학교에서 직업으로의 원활한 이행은 ‘취업률’이라는 이행의 양적 측면뿐만 아니라 ‘직업세계에의 적응’이라는 이행의 질적 측면을 함께 포함하고 있다. 실제 대졸자들이 취업 이후에도 직업세계에 잘 적응하지 못함으로써 취업 이후 잦은 이직률을 보이고 있다. 통계청(2007) 조사 결과에 따르면, 청년층이 2년 안에 첫 직장을 이직한 비율이 70.1%, 1년 안에 떠난 비율도 45.2%나 되는 것으로 나타났다. 이직 이유는 급여나 근무시간 등과 같은 근로환경에 대한 불만족이 42.2%로 가장 높았다. 근로환경에 대한 정보는 입사 전 구직정

1) 한국방송통신대학교 연구원

2) 조선대학교 조교수

보에 대한 탐색시기에 파악할 수 있는 정보이다.

직업적응(work adjustment)은 직업세계에서 성공적으로 생활하는데 중요한 차원이다. 산업 및 조직 심리학에서 직업적응은 개인적 차원에서의 개인의 직업에 대한 높은 만족도, 높은 업무수행 수준, 낮은 스트레스 수준, 높은 조직 및 업무 몰입을 가져온다는 측면에서 중요하며, 조직적 차원에서 높은 성과를 가져오는데 있어서 중요한 전제가 되는 요인이라는 측면에서도 중요하다(정윤경·정철영, 2006). 따라서 직업세계에 진입하기 전에 직업세계에 진입하여 성공적인 직업생활을 영위하기 위해 직업적응성을 진로준비단계에서 향상시키는 노력이 요구된다.

직업적응을 예측할 수 있는 변인으로 직업적응성 혹은 진로적응성(career adaptability)이 있다. 진로적응성에 관한 연구는 주로 직업세계 진입 전의 활동 혹은 상태에 주목하여 직업적응을 예측하는 구인들이 무엇인지를 밝혀내는데 초점이 있어 왔다. 그러나 진로적응성의 구인들이 실제 직업적응과 얼마나 관련이 있는지를 분석한 연구는 거의 없다. 직업적응에 영향을 미치는 진로적응성 요인들을 밝혀냄으로써 대졸자들이 직업세계 진입 이후 보다 성공적인 직업생활을 영위할 수 있도록 진로준비 단계에서 필요한 전략을 마련하는데 토대가 되고자 한다.

본고에서는 대졸자들의 직업적응에 영향을 미치는 진로준비단계에서의 요인들이 어떤 것인가를 살펴보고자 한다. 이를 위해 4년제 대졸자들의 직업적응 수준, 개인 및 근로형태의 배경변인에 따라 대졸자들의 직업적응에서의 차이 여부, 직업적응에 영향을 미치는 직업준비단계에서의 요인들을 분석해 보고자 한다.

II. 선행연구 정리 및 관련 변인

1. 직업적응과 직무만족

직업적응이란 개인과 직업환경 사이에 상호작용 관계를 설명하려는 시도로서 만족과 충족을 성취하고자 하는 과정 또는 성취한 상태라고 정의된다(정윤경·정철영, 2006). 직업적응이론(theory of work adjustment)을 발달시킨 대표적 학자인 Dawis & Lofquist(1984)에 따르면, '직업적응'이란 개인과 직업 간의 욕구와 강화요인 사이의 관계를 의미하는 것으로 개인의 욕구가 환경의 강화요인에 의해 만족되는 것을 의미하는 만족(satisfaction)과 환경의 요구조건이 개인의 능력 또는 기술에 의해 충족되는 것을 의미하는 충족(satisfactoriness)으로 구성된다. Bruch, Fallon 및 Heimberg(2003)는 직업적응을 측정하는 변인들로 흥미와 직업선택의 일치, 대인관계 중심 직업에 대한 기피, 교육과 고용의 불일치, 현 직무를 시작했을 때의 걱정, 직무만족, 상사에 대한 믿음, 직업 역할에 대한 순응, 승진의 8가지 요인으로 정의하였다.

직업적응의 대표적 지표는 직무만족이다. 직무만족이란 “개인이 자신의 직무를 평가하거나 직무를 통해 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 정서 상태” 혹은 “주어진 직무 및 직무에서의 역할, 직무환경으로부터의 경험 등에 대하여 조직 구성원이 느끼는 욕구충족의 정도”로 정의된다(김미숙·류지영, 2008).

Locke(1975)는 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 직무자체의 흥미, 급여, 승진, 성과에 대한 평가로서의 인정, 복리후생, 작업조건, 감독, 동료작업자, 회사의 경영방침 등이라고 언급하였다. 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 성격에 따라 조직한 김미숙·류지영(2008)의 연구에 따르면, 작업이나 직무에서 역할로 직무평가 등 직무자체에 강조를 두느냐, 인간관계나 보수, 작업환경 등 직무환경에 초점을 두느냐, 그리고 직무경험과 성격 등 개인적 특성 요인에 강조를 두느냐에 따라 직무만족도가 달라질 수 있다.

요약하면, 직업적응과 직업적응을 나타내는 핵심적 결과물인 직무만족은 개인이 현재 종사하고 있는 직업세계의 환경적 특성과 직업세계에 진입하는 개인적 특성이 상호작용하면서 도출된 정서적 상태라고 할 수 있다.

2. 진로준비의 차원

직업세계 진입을 준비하는 단계는 직업정보탐색, 구직 활동, 교육훈련 참여, 진로의사결정 및 계획과 같은 행동적 차원과 진로 및 직업에 대한 가치관 등과 같은 인식적·태도적 차원을 모두 포함한다. 직업준비기의 이와 같은 다양한 행동과 인식 및 태도들은 직업세계에 얼마나 성공적으로 진입하느냐에 의미 있는 영향을 미칠 뿐만 아니라 직업세계 진입 후 직업세계에 얼마나 잘 적응하느냐를 보여주는 예측지표라는 점에서도 주목받고 있다. 진로적응에 대한 예측지표라는 의미에서 직업준비기의 다양한 활동들과 가치관 등은 ‘진로적응성(career adaptability)’이라는 용어로 통합되어 직업준비단계에서 직업세계 진입 후 적응성을 예측할 수 있는 변인으로 통합되어 접근되기도 한다.

‘진로 적응성’은 성인의 진로발달의 핵심적인 구성요소 중의 하나로 Super & Knasel(1981)에 의해 처음으로 제안되었으며, 직업세계에서 성공하는데 필요한 핵심 역량 중의 하나로 주목받고 있다(O’Connell, McNeely, & Hall, 2008).

진로 적응성에 대해 본격적으로 관심을 가지고 연구를 진행한 학자는 진로개발학자인 Savickas이다. Savickas(1997)의 정의에 따르면, 진로적응성이란 “직업역할을 준비하고 참여하는 과정에서 발생하는 예측가능한 과제와 일과 일을 둘러싼 환경의 변화로 인해 발생하는 예측불가능한 상황에 적응하기 위해 대응하는 준비도”(p. 254)를 의미한다. Rottinghaus, Day, & Borgen(2005)는 “변화하는 진로를 계획하고 이에 적응하는 능력에 대한 개인적 관점에 영향을 미치는 경향”(p. 5)이라고 진로 적응성을 정의하였다. 이들에 따르면, 진로적응성은 ‘개인의 진로에서 부딪히는 변화 혹은 장애에 대처하는 할 수 있는 능력’이라고 정의할 수 있다.

진로 적응성이 최근 주목을 받는 이유는 직업 세계가 고용 유연성의 강화 등으로 인해 과거와 달리 안정적이지 않게 되면서 직업세계의 예측할 수 없는 변화에도 잘 적응하면서 자신의 진로를 개발해 나가는 중요한 직업 역량이 되고 있기 때문이다. 이러한 맥락에서 Savickas(2005)는 진로구성이론(career construction theory)을 전개하면서 진로적응성의 중요성을 강조하였고, 오늘날 진로상담의 목적은 진로적응성을 향상시켜야 하는 것이라고 언급하기도 하였다. 그에 따르면, 진로적응성은 성공적인 진로구성 혹은 직업세계의 맥락 속에서 성공적인 자아의 발달을 이끌 수 있다. 따라서 진로준비 영역에서 진로적응성은 진로 적응에 대한 상당히 설명력있는 변인으로 간주되고 있다.

진로적응성을 구성하는 요인들은 학자들마다 다양하게 분석되어 왔다. Savickas(1997)는 자신의 탐색, 직업세계에 대한 탐색, 진로 계획, 진로 의사결정을 향상시키는 것이 진로 적응성 향상 전략이라고 보았다. 최근에 Creed, Fallon, & Hood(2009)는 그들의 연구에서 진로 적응성의 차원들은 진로 계획, 자아탐색, 진로탐색, 진로결정, 자기조절의 5개 차원으로 구성된다고 제시하였다. 이들의 연구에 따르면, 목적지향적 성향을 가지고 있으며 부모의 지원과 같은 사회적 지지가 풍부한 대학생들은 높은 진로적응성을 보이고 따라서 진로에 대한 걱정을 감소시키는 결과를 가져온다고 분석한 바 있다. 대학생의 진로적응성 척도 개발 연구를 수행한 장계영(2009)의 연구에 따르면, 진로적응성은 개인의 심리적, 태도적 변인으로 보고 대인관계, 창의성, 주도성, 긍정적 태도, 책임감 등을 구인으로 개발하였다.

진로적응성의 차원으로 공통적으로 다루어진 변인들을 살펴보면, 우선 진로탐색(career exploration)이 있다. 진로탐색(career exploration)이란 진로결정이나 진로발달을 목적으로 자기 자신과 직업세계(또는 환경)를 이해하기 위해 수행하는 인지적, 행동적 활동을 의미한다(박재홍·유연숙, 2006). 학자에 따라서는 진로탐색 영역을 자신에 대한 탐색(self-exploration)과 환경탐색(environmental exploration)인 직업세계에 대한 탐색으로 구분하기도 한다. 진로탐색은 진로상담, 적성 및 흥미 탐색, 구직정보 탐색 등의 활동으로 구체화된다.

진로탐색이 진로목표와 진로정체감 등이 구체적으로 결정되지 않았을 때 이루어지는 진로준비 활동이라면, 진로계획과 진로결정은 진로목표나 진로정체감이 보다 명확해지고 여기에 초점을 둔 차원이라고 할 수 있다. 진로준비단계에서 주로 진로탐색을 통해 진로를 결정하고 진로계획을 수립하고 실행하는 활동을 하는 것으로 분석된다. 진로결정(career decision-making)은 자신이 종사하고 싶은 분야 및 직장에 대하여 얼마나 구체적으로 고려했는지로 정의된다(문광수, 이요행, 오세진, 2008). 진로계획(career plan)은 진로목표를 성취하기 위한 적극적인 전략을 수립하고 실천하는 것을 의미한다. 따라서 진로 결정 및 진로계획에는 취업하고 싶은 분야나 직장에 대한 정보를 탐색하고 원하는 직업세계에 진입하기 위한 행동들을 실천하는 것이 포함된다.

진로적응성을 예측할 수 있는 또 다른 변인으로 자기통제력(sense of control)이 있다. 학자들은 자기통제, 자기조절의 중요성을 강조하고 인지하는 것은 직무만족에 긍정적으로 관련이 있다고 주장해 왔다(Duffy, 2010; Judge, 2009; Spector, 1982). 자기통제력은 개인이 인지하는 정서적 상태 혹은 가치관에 해당하는 것으로 자신의 삶을 자신이 선택, 결정할

수 있다는 신념에서 비롯된다. 따라서 직업효능감, 자신감 등과 관련이 있다. 따라서 자신의 삶을 스스로 통제하고 조절할 수 있고 또한 통제하고 있다고 인식하는 사람들은 직업에 대한 만족감이 높다고 보고되고 있다.

이상의 선행연구에 대한 정리로부터 직업적응을 보여주는 예측변인으로서 진로준비기에 해당하는 진로적응성은 진로탐색, 진로계획, 삶과 직업에 대한 가치관 등으로 구성되어 있다는 것을 파악할 수 있다. 보다 구체적으로는 진로정보 탐색 활동, 진로 상담, 구직활동, 직업 가치관이 주요 변인이라 할 수 있다 또한 실제 직업적응을 보여주는 핵심적 차원은 직무만족으로 요약된다. 직무만족에 영향을 미치는 변인들은 다양하지만 본 연구에서 사용하는 데이터를 사용한 연구에 따르면, 직무만족에 가장 크게 영향을 주는 직장만족도 변인은 ‘개인의 발전 가능성에 대한 기대감’인 것으로 나타난 바 있다(김미숙·류지영, 2008). 따라서 본 고에서는 이들 변수를 중심으로 하고 직무만족을 현재 업무내용에 대한 만족과 직장에서의 미래발전 가능성에 대한 만족으로 구분하여 분석하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

이 연구는 한국직업능력개발원에서 수집한 한국교육고용종단자료(Korean Education & Employment Panel: KEEP)’ 자료를 활용하였다. KEEP 자료는 2004년도를 1차년도 수집기 준년도로 설정하여 중학생 3학년과 고등학생 3학년의 두 코호트를 구성하여 매년 연차적으로 해당 학생들의 진학과 고용현황을 조사한다(유한구 외, 2007). 특히 2009년 6차년도 자료에는 2004년도 고등학생 3학년들의 4년제 대학교를 졸업한 이후 정보가 포함되어 있다. 따라서 이들의 대학 교육경험, 구직준비, 직업에 대한 가치관, 직업세계로의 이행 등에 관한 문항이 조사되어 있어 이 연구에서 관심이 있는 4년제 졸업생들의 직업적응과 준비과정에 대한 풍부한 정보를 제공해 줄 수 있다. 이 연구는 4년제 대학 졸업생들의 직업세계로의 초기 정착과정과 진입과정에 관심이 있으므로 졸업 후 첫 일자리가 임금근로자(취업하여 돈을 받고 일한다)인 경우만 선택하여 1,164명만을 최종 연구대상으로 삼았다.

2. 변수 구성

이 연구에서 종속변수는 첫 일자리에 진입한 임금근로자들의 직장 내 적응도를 측정할 수 있는 직무만족도와 가능성만족도 두 변수를 포함한다. 직무만족도는 문항번호 F5Y05165로 현재 직장에서 하고 있는 일에 대해 어느 정도 만족하고 있는지를 나타내는 변수이고, 가

능력만족도는 문항번호 F5Y05170으로 현재 직장에서 개인의 발전가능성을 어느 정도 만족하고 있는지를 나타낸다. 두 변수 모두 Likert 5점 척도로 1은 전혀 그렇지 않다, 5는 매우 그렇다 정도를 나타낸다.

이 연구에서 설명변수는 관련 선행연구 결과를 토대로 KEEP 조사의 패널 자료에서 측정할 수 있도록 구성된 변수들을 중심으로 구성하였다. 초기 임금근로자의 직업적응을 설명하는 변수로 크게 개인배경, 대학의 진로상담, 구직노력, 직업탐색, 직업가치관 등으로 범주화하여 각각의 변수들을 포함하여 <표 1>과 같이 제시하였다.

<표 1> 변수설명

구분	변수명	설문문항	비고
개인배경 변수	남학생		남자=1, 여자=0
	상용직		상용직 = 1, 나머지 = 0
	정규직		정규직 =1, 나머지 = 0
대학의 진로 상담	학교진로상담	F5Y01083	대학에서 진로에 대한 정보제공과 상담이 잘 이루어지는 정도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우그렇다)
	지도교수진로면담	F5Y01097	진로·취업에 대해 (지도)교수와 면담한 정도 (1=없음, 2=1시간미만 3=1-3시간미만, 4=3-5시간미만, 5=5-10시간미만, 6=10시간이상)
구직 노력	직업훈련참여	F5Y03007	직업훈련 참여경험여부(1=예, 0=아니오)
	자격증취득	F5Y03009	자격증 취득 경험 여부(1=예, 0=아니오)
	희망직장방문	F5Y03017	일하고 싶은 곳을 방문하여 취업부탁 경험여부 (1=예, 0=아니오)
	면접훈련	F5Y03019	면접훈련 경험여부(1=예, 0=아니오)
	인터넷활용구직정보	F5Y03025	구직정보를 인터넷에 올린 경험(1=예, 0=아니오)
	외국연수	F5Y10118	외국에서의 교육이나 연수 경험(1=예, 0=아니오)
진로 탐색	적성-흥미검사	F5Y03021	직업적성, 흥미검사 경험여부(1=예, 0=아니오)
	취업정보검색	F5Y03011	취업정보 검색 경험여부(1=예, 0=아니오)
	취업박람회참여	F5Y03023	취업박람회 참여 경험여부(1=예, 0=아니오)
	고용지원센터정보검색	F5Y03029	노동부 고용지원센터의 워크넷 취업정보 검색 경험여부(1=예, 0=아니오)
	고용지원센터상담경험	F5Y03031	노동부 고용지원센터 방문 혹은 전화상담 경험여부(1=예, 0=아니오)
	사실취업정보검색	F5Y03033	사실 취업사이트 취업정보 검색 경험여부 (1=예, 0=아니오)
	사실취업상담	F5Y03035	사실 취업알선기관 방문 혹은 전화상담 경험여부(1=예, 0=아니오)
직업 가치관	노력	F5Y12028	성공적인 직업생활을 위해 중요한 것은 개인의 노력이다(1=예, 0=아니오)
	능력	F5Y12028	성공적인 직업생활을 위해 중요한 것은 개인의 능력이다(1=예, 0=아니오)
	성품	F5Y12028	성공적인 직업생활을 위해 중요한 것은 개인의 성품이다(1=예, 0=아니오)

3. 분석방법

이 연구의 주요 관심은 직업적응도에 영향을 미치는 변수들을 확인하는 것이다. 특히 직업 적응도를 직무만족도와 가능성만족도로 구분한 후 이에 영향을 미치는 직업세계로의 진입 전 과정 영역을 개인배경, 대학진로상담, 구직노력, 직업탐색, 직업관으로 구분하여 각각 탐색한다. 자료 분석은 SPSS 프로그램을 사용하여 기술통계, t-test 및 회귀분석을 실시하였다.

먼저, 4년제 대학 졸업자들의 직업적응 정도와 분석에 포함된 설명변수들의 일반적인 특성 및 적응정도와의 관계를 확인하기 위해 기술통계와 상관관계 분석을 실시하였다. 또한 직업적응도가 배경변인별로 차이가 있는지 알아보기 위해 t-test를 실시하였다. 다음으로, 선정된 변수가 직업적응도에 미치는 영향을 탐색하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 특히 개인특성 외에 대학진로상담, 구직노력, 직업탐색, 직업에 대한 가치관이 직업 적응도에 어느 정도 영향을 미치는지, 그리고 직업적응도에 가장 중요한 영향을 미치는 변수들이 어떤 것인지 확인하기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였다.

IV. 분석결과 및 해석

1. 기초분석

<표 2>는 분석에 투입된 변수들의 기술통계값을 나타낸다. 우선, 4년제 대졸자 중 첫 일 자리에 진입한 임금근로자들은 평균 수준의 직무 만족도와 가능성만족도를 보여주었고, 현재 자신이 하고 있는 직무에 대한 만족도보다는 개인의 발전 가능성에 대한 만족도가 다소 낮은 것으로 나타났다. 표집된 사례 수 중 40%가 남자이고 정규직 61%, 상용직 69%인 것으로 나타났다.

설명변수 중 대학진로상담수준을 나타내는 변수들을 살펴보면, 대학에서 진로에 대한 정보제공과 상담은 평균수준으로 이루어지고 있음을 알 수 있고, (지도)교수와 진로 및 취업에 대해서 면담한 시간은 거의 없거나 1시간 미만으로 보인다.

4년제 대졸 임금근로자들의 구직노력은 매우 미미한 수준에서 이루어진 것으로 나타났다. 직업훈련에 참여한 경험 여부에 대해서 단지 8%만이 그렇다고 응답하였고, 자격증을 취득하기 위한 노력은 28%, 일하고 싶은 곳을 방문하여 취업을 부탁한 근로자는 24%, 면접훈련을 받은 경험을 가진 경우는 13%, 구직정보를 인터넷에 올린 경험을 가진 근로자는 30%인 것으로 나타났다. 외국에서 연수나 교육 경험을 가진 경우는 매우 낮아 단지 1% 미만의 근로자만이 경험을 가진 것으로 나타났다. 진로탐색의 측면에서 보자면, 취업정보를 인터넷을 통해 검색한 경우가 65%로 가장 높았으며, 다음은 노동부 고용지원센터의 워크넷 취업정보 검색으로 24%의 임금근로자들이 경험을 가진 것으로 나타나 4년제 대졸자들

의 진로탐색은 주로 인터넷을 이용한 정보검색으로 이루어지고 있음을 알 수 있다. 4년제 대졸자 임금근로자들 중 직업적성 혹은 흥미검사와 취업박람회에 참여한 경험은 약 17%인 것으로 나타났다. 진로탐색을 위해 노동부 고용지원센터를 방문하거나 전화상담을 한 경험, 혹은 사설 취업사이트를 통해 취업정보를 검색하거나 사설 취업알선기관을 방문해서 상담한 경우는 1% 미만으로 매우 미미한 수준에서 이루어지고 있음을 알 수 있다.

4년제 대졸자 중 임금근로자들에게 성공적인 직업생활을 위해 중요한 것이 무엇인지를 묻는 질문에 개인의 노력이라고 응답한 경우는 45%, 개인의 능력 20%, 성품은 단지 2%에 지나지 않는 것으로 나타났다.

〈표 2〉 설명변수에 대한 기술통계량

구분	변수명	평균	표준편차	최소값	최대값
종속변수	직무만족도	3.333	.850	1	5
	가능성만족도	3.113	1.018	1	5
개인배경변수	남자	.401	.490	0	1
	정규직	.61	.489	0	1
	상용직	.69	.464	0	1
대학진로상담	학교진로상담	3.178	.843	1	5
	지도교수진로면담	1.690	.898	1	5
구직노력	직업훈련참여	.082	.275	0	1
	자격증취득	.282	.450	0	1
	희망직장방문	.248	.432	0	1
	면접훈련	.136	.343	0	1
	인터넷활용구직정보	.301	.459	0	1
진로탐색	외국연수	.009	.096	0	1
	적성-흥미검사	.175	.380	0	1
	취업정보검색	.653	.476	0	1
	학교서비스이용	.169	.375	0	1
	취업박람회참여	.097	.296	0	1
	고용지원센터정보검색	.246	.431	0	1
	고용지원센터상담경험	.075	.263	0	1
	사설취업정보검색	.080	.272	0	1
사설취업상담	.080	.272	0	1	
직업관	개인노력	.459	.498	0	1
	개인능력	.201	.401	0	1
	성품	.024	.153	0	1

2. 배경변인별 분석

다음으로 개인배경 및 근로형태에 따라 4년제 대졸자 중 임금근로자들의 직업적응도 평

균 차이를 분석하였다. <표 3>은 성별(남, 여), 근로형태(정규직, 비정규직), 고용지위(상용직, 임시직)간 직업적응에 있어 평균 차이값을 나타낸다.

<표 3> 배경변인별 평균차이 분석

변수	집단	사례수	평균	표준편차	t	유의확률
직무만족도	남자	467	3.370	.899	.1227	.220
	여자	698	3.308	.816		
	정규직	705	3.381	.812	2.423	.016
	비정규직	457	3.258	.900		
	상용직	800	3.382	.821	2.867	.004
	임시직	363	3.228	.904		
가능성만족도	남자	467	3.066	1.099	-1.289	.198
	여자	697	3.144	.960		
	정규직	705	3.252	.976	5.896	.000
	비정규직	457	2.896	1.044		
	상용직	800	3.236	.963	6.293	.000
	임시직	363	2.837	1.080		

직무만족도와 발전가능성 만족도 모두 성별간에 통계적으로 무의미한 차이를 나타나고 있는 것을 알 수 있다. 정규직과 비정규직간에 직무만족도 변수가 $p < .05$ 수준에서 유의미하고, 가능성만족도 변수는 $p < .001$ 수준에서 유의미한 결과를 나타냈다. 상용직과 임시직간에도 직무만족도 변수는 $p < .01$ 수준에서 유의미한 결과를, 가능성만족도 변수에 대해서는 $p < .001$ 수준에서 유의미한 결과를 보였다. 이러한 결과는 4년제 대졸자 임금근로자들 중 정규직과 상용직에 종사하는 경우 직무만족도와 가능성만족도가 높은 것을 나타낸다.

3. 직업적응에 대한 회귀분석

<표 4>와 <표 5>는 개인배경, 대학의 진로상담, 구직노력, 진로탐색, 직업가치관 관련 변수를 단계적으로 투입한 회귀분석 결과이다. 진하게 처리된 계수 값은 직무만족도와 발전 가능성만족도 변수에 통계적으로 유의미한 영향을 나타내는 것이다. 각 모델에 따른 구체적인 회귀분석 결과는 다음과 같다.

우선, 모델 1에서는 개인배경변수 3개만을 투입하였다. 3개 변수가 직무만족도를 설명하는 결정계수(R²)는 .028로 매우 낮은 설명력을 보였다. 통계적으로 유의미한 변수를 살펴보면, 남자들은 직무만족도가 낮은 경향을, 상용직은 직무만족도에 대해서 높은 경향을 나타냈다. 모델 2에서는 대학의 진로상담 변수들을 추가적으로 투입하였다. 학교진로상담, 지도교수진로상담 변수를 투입한 결과 R²는 .043으로 약 1.5% 증가하였음을 알 수 있다. 특히, 학교진로상담은 직무만족도에 통계적으로 유의미한 정적 영향관계를 나타냈다. 모델 3에서

는 구직노력 변수들을 투입하였다. 구직노력 변수들을 투입한 후 R2는 .076로 약 3.3%의 여전히 미미한 설명력 증가를 보였다. 구직노력 변수들 중에 직무만족도에 통계적으로 유의미한 영향관계를 나타낸 변수는 없었고, 다만 학교진로상담변수는 타변수가 통제되어도 그 영향은 유지되고 있어 학교진로상담이 향후 직무만족도에 영향을 미칠 수 있는 중요한 변수임을 추정할 수 있다. 모델 4에서는 진로탐색 변수들을 투입하여 R2가 .161로 약 8.5%가 증가한 것을 알 수 있다. 진로탐색 변수들 중에서 적성흥미검사여부는 직무만족도에 정적 영향관계를 나타냈다. 이렇게 본다면, 적성흥미검사 또한 직무만족도에 상당히 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 중요한 변수임을 알 수 있다. 마지막으로 모델 5에서 직업관 변수를 추가적으로 투입하였다. 직무만족도 설명력은 .175로 약 1.4%가 증가한 것으로 나타났다. 적성-흥미검사, 학교진로상담은 타변수 통제이후에도 여전히 영향력은 유지되었으나, 직업가치관이 직무만족도에 직접적인 영향을 미치지 못하는 것으로 보인다.

〈표 4〉 직무만족도 회귀분석

변수	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5
상수	3.367(.111) †	2.895(.211) †	2.690(.336) †	2.682(.354) †	2.623(.375) †
남자	-.109(.03)**	-.065(.102)	-.082(.165)	-.109(.176)	-.097(.178)
정규직	.041(.073)	.100(.139)	.187(.216)	.202(.219)	.210(.224)
상용직	.159(.078)**	.156(.131)	.003(.201)	-.006(.202)	-.008(.206)
학교진로상담		.138(.055)**	.191(.090)**	.217(.091)**	.202(.093)**
지도교수진로면담		.021(.051)	.019(.084)	.032(.086)	.049(.087)
직업훈련참여			.152(.376)	.227(.391)	.257(.393)
자격증취득			.087(.166)	.136(.172)	.143(.173)
희망직장방문			-.017(.179)	.019(.182)	.039(.185)
면접훈련			.112(.263)	-.024(.281)	.008(.285)
인터넷활용구직정보			-.068(.187)	-.021(.203)	-.014(.205)
외국연수			.572(.673)	.684(.686)	.701(.690)
적성-흥미검사				.445(.219)**	.425(.220)*
취업정보검색				-.269(.187)	-.260(.188)
취업박람회참여				-.110(.277)	-.055(.281)
고용지원센터정보검색				.322(.200)	.316(.201)
고용지원센터상담경험				.034(.320)	.025(.326)
사설취업정보검색				-.082(.177)	-.072(.179)
사설취업상담				.105(.311)	.107(.321)
개인노력					.081(.174)
개인능력					.045(.244)
성품					1.010(.699)
R	.167	.208	.275	.401	.418
R2	.028	.043	.076	.161	.175
Adj. R2	.014	.024	-.012	.025	.0319
SEE	.848	.841	.905	.888	.891

* P<0.10, ** P<0.05, *** P<0.01, †P<0.001

다음으로 개인의 발전가능성 만족도에 대한 관련변수들의 설명력을 분석하였다. 3개의 개인배경변수를 투입한 모델 1에서 설명력(R²)는 .075로 미미한 수준이었다. 유의미한 변수로는 정규직이 가능성 만족도에 정적인 영향관계를 나타냈다. 이러한 결과는 정규직에 종사한 4년제 대졸자 임금근로자들이 정규직인 경우 자신의 미래가능성에 만족한다는 것을 의미한다. 대학의 진로상담 변수들을 투입한 모델 2에서 설명력은 .093으로 약 0.18의 증가로 매우 미미했으나, 지도교수와 의 진로면담이 가능성만족도에 정적인 영향관계를 나타냈다. 모델 3에서는 구직노력변수들이 투입되었고 설명력은 .181로 7.8%의 높은 증가를 보였다. 특히, 외국연수경험과 면접훈련은 가능성 만족도에 대한 정적 영향관계를 나타내고 있어 발전 가능성 만족도에 영향을 미치는 중요한 변수들임을 알 수 있다. 직업탐색변수를 투입한 모델 4에서는 설명력이 .206으로 거의 증가하지 않았고, 타변수들이 통제되어도 외국연수경험과 면접훈련 변수들의 영향력은 유지되었다. 마지막으로 모델 5에서는 설명력이 .252로 약 4%의 증가하였다. 지도교수진로면담, 면접훈련, 외국연수 등이 타변수의 통제이후에도 여전히 발전 가능성 만족도에 정적인 영향관계를 나타냈고, 직업관 변수들 중에서 성품이 가능성 만족도에 추가적으로 정적인 영향관계를 보여주었다. 이러한 결과는 4년제 대졸자 중 임금근로자들은 직업세계로 진입하기 이전에 지도교수와 진로에 대해 면담한 경우, 면접훈련을 받은 경험이 있는 경우, 외국연수를 경험한 경우, 그리고 직업의 성공조건으로 품성이 가장 중요하다고 인식한 경우에는 자신의 직업에 대한 미래 가능성 만족도를 높게 평가하는 것을 의미한다.

〈표 5〉 개인의 발전가능성 만족도 회귀분석

변수	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5
상수	2.798(.065) †	2.244(.256) †	2.282(.408) †	2.134(.444) †	1.984(.460) †
남자	.030(.126)	.037(.124)	-.165(.200)	-.104(.221)	-.061(.219)
정규직	.175(.087)*	.300(.173)*	.203(.263)	.261(.274)	.296(.275)
상용직	.283(.092)**	.291(.163)*	.137(.244)	.130(.253)	.088(.253)
학교진로상담		.077(.069)	.095(.109)	.118(.114)	.077(.114)
지도교수진로면담		.157(.064)**	.176(.102)*	.175(.107)	.213(.106)**
직업훈련참여			.114(.456)	.150(.490)	.221(.483)
자격증취득			.054(.202)	.017(.216)	.029(.213)
희망직장방문			.127(.217)	.128(.228)	.162(.227)
면접훈련			.743(.316)**	.667(.353)*	.751(.350)**
인터넷활용구직정보			-.168(.226)	-.196(.255)	-.183(.252)
외국연수			1.498(.816)**	1.479(.861)*	1.492(.847)*
적성-흥미검사				.114(.275)	.065(.271)
취업정보검색				.034(.234)	.049(.231)
취업박람회참여				.160(.347)	.301(.345)
고용지원센터정보검색				.042(.250)	.018(.246)
고용지원센터상담경험				-.390(.401)	-.419(.400)

변수	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5
사설취업정보검색				.228(.222)	.257(.220)
사설취업상담				-.392(.390)	-.392(.394)
개인노력					.312(.214)
개인능력					.065(.300)
성품					2.163(.858)**
R	.274	.305	.425	.454	.502
R2	.075	.093	.181	.206	.252
Adj. R2	.062	.074	.104	.078	.1180
SEE	1.055	1.051	1.104	1.119	1.104

* P<0.10, ** P<0.05, *** P<0.01, †P<0.001

V. 논의 및 결론

본 연구는 대졸 청년층의 직업준비기의 어떤 진로적응성 변인들이 대졸 청년층의 직업세계 진입 이후 초기 정착과정 중 직업적응에 긍정적으로 영향을 미치는지를 밝혀내고자 하였다. 이를 위해 한국직업능력개발원에서 수집한 한국교육고용종단자료(Korean Education & Employment Panel: KEEP)' 중 2004년도 고등학교 3학년 코호트 학생들이 2009년 4년제 대학교를 졸업하여 첫 일자리가 임금근로자(취업하여 돈을 받고 일한다)인 1,164명을 연구대상으로 삼았다. 직업적응을 측정하는 변인으로 직무만족도와 가능성만족도를 포함시켜 기초통계분석 및 회귀분석결과, 직무만족과 진로준비기의 진로적응성에 대해 몇 가지 의미 있는 시사점을 제공한다.

첫째, 우리나라 대졸 청년층의 직업적응 수준은 그리 높은 편이 아니다. 특히, 직업세계 진입성과에 비교해 볼 때, 직업적응은 예상보다 낮다고 볼 수 있다. 예컨대, 분석대상자들이 4년제 대졸자이고 졸업한 해에 곧바로 직업세계에 진입했으며, 또한 이들이 정규직이 61%, 상용직이 69%인 것을 볼 때 괜찮은 근로조건으로 직업세계에 진입한 것으로 볼 수 있다. 대졸 청년층의 노동시장의 열악함이 심화되고 있는 우리나라 고용현실에서 이러한 근로조건으로 직업세계에 진입했다는 것은 직업세계에 성공적으로 진입한 것으로 볼 수 있다. 그러나 이들의 직무만족을 중심으로 하는 직업적응 수준은 평균값에 머물러 있다. 더욱이 현재 직무에 대한 만족도보다 미래 개인의 발전가능성 측면에서의 만족도는 더욱 낮게 나타났다. 이는 현재 우리나라의 대졸 청년층이 직업세계 진입이 어려울 뿐만 아니라 직업세계에 성공적으로 진입했다고 하더라도 실제 직무 내용이나 직장의 환경이 이들의 직업적응을 촉진할 수 있는 환경을 조성하는데 미흡함을 드러내는 것으로 볼 수 있다. 대졸 신입사원들은 직업세계에 첫 진입했기 때문에 이들에게서 발전 가능성을 향상시킬 수 있는 직업환경은 직무만족에 의미있게 영향을 미친다(김미숙·류지영, 2008). 이런 점에서 볼 때,

개인의 발전가능성에 대한 기대감을 충족시킬 수 있도록 직장 환경을 개선시킴으로써 대졸자들의 직업 적응이 향상될 수 있다.

둘째, 진로준비기에 대학생들의 진로준비 활동은 주로 인터넷 검색을 통해 이루어지는 것으로 나타났다. 진로탐색 영역에서 인터넷을 통한 구인정보 검색이 65%로 진로탐색 활동 중 가장 높은 비율을 차지하는 것으로 나타났으며, 구체적인 구직 노력 중 구직정보를 인터넷에 올린 경우도 30%로 구직활동 중 가장 높은 비율을 차지하고 있었다. 이는 대학생들의 직업준비 활동이 주로 인터넷을 통해 이루어지고 있음을 보여주는 것이다. 따라서 인터넷을 통한 정보가 보다 신뢰성 있고 실질적인 정보가 탑재될 수 있도록 인터넷 정보 시스템을 보다 확충할 필요가 있음을 시사한다.

셋째, 진로준비기에 대학에서 제공하는 진로상담 활동에 참여한 학생들은 대학 졸업 후 진입한 직업세계에서 보다 긍정적으로 적응하고 있는 것으로 나타났으며, 주로 진로준비 단계에서 주로 활용하는 인터넷은 직업적응에 의미 있는 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 앞서 제시한 기술통계 분석을 통한 결과와 연결시켜 보면, 대학생들이 직업세계에 성공적으로 진입하기 위해 주로 인터넷을 활용하고 있지만 인터넷을 통해 획득한 정보들이 직업적응에 실질적인 도움을 주지 못하고 있는 것으로 볼 수 있다. 이는 인터넷의 구직, 구인 정보 구축 시스템이 보다 개선될 필요가 있음을 시사하는 것이며, 또한 성공적인 직업세계에서의 적응을 위해서는 인터넷보다 면대면의 상담이 보다 효과적일 수 있음을 시사하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 대학에서 학생들의 진로상담 및 지원 서비스를 보다 확충할 필요성이 제기된다. 그러나 진로준비기의 면대면 활동을 통한 직업준비와 온라인을 통한 직업준비의 효율성 비교는 추후에 보다 실증적으로 연구될 필요가 있다.

넷째, 근로형태와 고용지위 상에 있어서의 차이는 현재 직무에 대한 만족도보다 미래의 개인 발전 가능성에 대한 기대감에서 보다 크게 나타났다. 상식적으로 ‘괜찮은 일자리(decent job)’는 직무만족도에 긍정적으로 영향을 미친다고 예상할 수 있다. 분석 결과에서도 괜찮은 일자리에 해당하는 정규직, 상용직에 진입한 대졸자들은 그렇지 않은 대졸자들보다 현재직무에 대해 높은 만족도를 나타냈으며, 미래의 개인의 발전가능성에 대해 높은 기대감을 보였다. 그러나 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면, 유리한 근로환경인 정규직과 상용직은 직무만족도와는 통계적으로 의미있는 영향관계를 보이고 있지 않은 반면, 미래 개인의 발전가능성에 대한 기대감에 있어서는 통계적으로 유의미한 정적 영향관계를 나타냈다. 이는 근로조건의 차이가 현재 직무에 대한 만족도보다 미래의 발전 가능성에 대한 기대감과 보다 밀접한 관련이 있음을 시사하는 것이다. 앞서 언급한 것처럼 대졸자들의 직업 적응을 향상시키기 위해 현재 직무에 대한 만족도를 향상시키기보다 개인의 발전가능성을 향상시킬 수 있도록 직무환경을 개선시키는 전략이 마련될 필요가 있다.

다섯째, 직업에 대한 가치관 중 성공적인 직업생활을 위해 중요한 것으로 인식한 변인은 개인의 노력(46%)과 능력(20%)이라고 응답한 대상자들의 비율이 높지만 이들 변인들은 미래 개인의 발전가능성에 대한 기대감과 영향관계는 없는 반면, ‘좋은 성품’이 성공적 직

업생활을 위해 중요한 것이라는 인식을 가진 대상자들이 개인의 발전 가능성에 대한 기대감과 정적 영향관계가 있는 것으로 나타났다. ‘좋은 성품’은 대인관계에서 중요한 영역을 차지한다. 따라서 대졸자 개인은 개인의 노력과 능력이 성공적 직업생활을 위해 중요하다고 인식한 반면, 실제 직업세계에서 발전가능성 측면에서 높은 만족도를 보이는 것은 ‘좋은 성품’을 통한 대인관계를 직업세계에서의 성공을 위한 중요한 요인으로 인식한 대상자들이라고 할 수 있다. 따라서 직업적응 향상을 위해 진로준비단계에 진로교육은 개인의 능력을 향상시키는 것에만 초점을 둘 것이 아니라 직업세계에서 원만한 대인관계를 이룰 수 있는 인성교육을 강화하는 것이 필요하다.

여섯째, 대학생의 진로준비활동 중 적성-흥미검사와 면접훈련 및 외국연수 경험은 직업적응에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴 보면, 현재 직무에 대한 만족도에 정적 영향관계에 있는 것은 정적 적성-흥미검사이며, 미래 개인의 발전 가능성에 대한 만족도에 정적 영향관계에 있는 변인은 면접훈련과 외국연수이다. 이는 두 가지 점을 시사한다. 하나는 현재 직무 내용에 대한 만족도를 향상시키기 위해서는 진로준비단계에서 자아정체감 탐색이 중요하다는 점이다. 다른 하나는 미래 발전 가능성 측면에서 만족도를 향상시키기 위해서는 구체적인 진로계획에서 면접훈련과 외국연수에 참여하는 것이 중요한 영향을 미친다는 점이다. 즉, 직업적응을 위해 직업준비 단계에서 자아정체감 탐색과 면접훈련 및 외국연수를 지원하고 촉진하는 방안이 마련될 필요가 있다. 그러나 이러한 해석은 아직 제한적이다. 면접훈련에 참여하거나 외국연수 경험이 있는 대졸자들이 정규직, 상용직이며 개인 발전 가능성이 높은 ‘괜찮은 일자리’에 취업할 가능성이 높기 때문이다. 따라서 보다 정확한 해석을 위해 발전 가능성에서 높은 만족도를 나타낸 연구대상자들의 근로조건, 수입 등에 대한 직장환경에 대한 정보가 추가되어야 할 것이다.

본 연구의 몇 가지 의미 있는 분석결과에도 불구하고, 직업세계 진입 전 대학에서의 진로상담을 제외하고 진로탐색 활동과 진로계획에 해당하는 구체적인 구직을 위한 활동들은 직업세계 진입 후의 직업적응에 전반적으로 의미있는 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 선행연구에서 직업적응성의 예측변인으로서 언급되었던 진로탐색, 진로계획 및 진로결정, 통제감의 변인들이 본 연구에서는 직업적응 예측변인들이 실제 직업적응에 대한 설명력에 있어서 그리 크지 않다는 것을 의미한다.

이는 다양한 해석이 가능하다. 우선 직업적응에 영향을 미치는 변인들 중 직업준비단계에서의 활동보다는 다른 변인들이 직무만족을 주요 지표로 하는 직업적응을 보다 잘 설명할 수 있는 변인들일 것이라는 점을 시사한다. 또 다른 해석의 가능성은 우리나라의 대학생의 진로준비단계에서의 활동들이 대졸자들이 우리나라의 직업세계에 적응하는데 도움을 주는데 미흡하다고 해석할 수도 있다. 다양한 취업정보 검색 활동과 스펙에서 중요하게 고려되고 있는 자격증 획득 등은 직업세계 진입 관문을 통과하는데는 효과적일 수 있으나 진입 후 직업세계에 적응하는데 긍정적인 영향력을 미치지 못할 가능성이 있다고 볼 수도 있다. 연구결과에 대한 이처럼 여러 가지 해석이 가능한 만큼 추가적인 연구가 수행될 필요가 있다.

❖ 참고문헌 ❖

- 김미숙·류지영(2008). 청년층의 구직활동, 직업훈련 실태 및 직무만족과의 관계. 제4회 한국교육 고용패널 학술대회 발표논문집.
- 류한구·김안국·민주홍·류지영·신동준·손희전(2007). 한국 교육 고용 패널 조사. 한국직업능력개발원 정책자료 2007-5.
- 문광수·이요행·오세진(2008). 진로 결정 수준이 구직활동과 첫 직장의 개인-직무 부합 및 직무만족에 미치는 영향.
- 장계영(2009). 대학생 진로적응성 척도 개발. 숙명여자대학교 박사학위 논문.
- 정윤경·정철영(2006). 실업계 고등학교 전문교과 교사의 직업적응과 조직몰입의 관계. 직업교육과 인적자원개발 38(4): 89-114.
- 통계청(2007). 경제활동 부가조사(청년층, 고령층) 결과. 통계청 고용통계과.
- Bruch, M. A., Fallon, M., & Heimberg, R. G. (2003). Social phobia and difficulties in occupational adjustment. *Journal of Counseling Psychology* 50(1): 109-117.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior* 74: 219-229.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment* 18(4): 1-11.
- Judge, T. A. (2009). Core self-evaluations and work success. *Current Directions in Psychological Science*, 18: 58-62.
- O'Connell, D. J., McNeely, E., & Hall, D. T. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership and Organizational Studies* 14: 248-259.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment* 13: 3-24.
- Savickas, M. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken: John Wiley and Sons.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee locus of control. *Psychological Bulletin*, 91: 482-497.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counseling* 9: 194-201

❖ Abstract ❖

The Relationship between Work Adjustment and Career Preparation of Korean University Graduates

Jung Hyeryung, Song Kyoung-oh

The purpose of this study is to find factors contributing to the work adjustment of university graduates. Using the 2009 survey of Korean Education and Employment Panel(KEEP), we analysed the factors in the phase of career preparation which affect the work adjustment of university graduates. Experiences such as career counseling served from their colleges, aptitude-interest test, interview training, overseas training programs and the emphasis of good personality for successful working life are found to have a positive effect in their work adjustment. The research findings show that programs or strategies to support these activities should be made for university students in the phase of their career preparation.

Key words: work adjustment, career preparation, college graduates