

# 대학생의 취업선호도 결정요인 탐색

## -자존감을 중심으로-

김 현 동<sup>1)</sup>

### 요약

본 연구는 한국직업능력개발원에서 주관한 교육고용패널 7차년도 자료를 대상으로 대학생의 취업선호도 결정요인을 탐색하여 보았다. 대학생이 강한 자존감을 지니고 있으면 그들의 취업선호도가 높다. 대학생이 희망직군에 대한 내용과 정보에 대한 인지도가 높아질수록 자존감과 구직조건에 대한 선호도의 연관관계는 유의미해지고 있다. 본 연구는 대학생의 개인적 특성을 대학생의 취업선호도를 결정짓는 요인으로 검증하여 대학생 취업에 대한 연구영역을 넓혔다. 청년취업은 다양한 요인과 얽혀 뚜렷한 해법을 찾기 어렵다. 앞으로 청년취업에 대한 연구영역이 넓어져 심각한 청년실업에 대한 다양한 해법이 모색되어야겠다.

주제어: 취업선호도, 자존감, 희망직군에 대한 인지도

## I. 서론

청년층의 고용문제가 심각하게 떠오르면서 고용과 실업에 대한 관심이 높아져 가고 있다. 사회 각계에서 청년실업에 대한 해법이 모색되고 있음에도 청년층의 노동시장상황은 그다지 긍정적으로 전망되지 않고 있다. 노동부가 2000-2009년 동안 집계한 고용통계에서 전체 노동시장 실업률은 3.2-4.4% 고용률은 58%를 웃돌고 있다. 15세-29세 사이의 청년인구를 대상으로 조사해 본 고용통계에서 실업률은 7.0-8.3% 고용률은 40.5-45.1%로 집계되었다(남재량, 이철민, 2011). 노동시장에서 청년층의 실업률과 고용률은 악화되어 있다. 특히, 청년층의 고용률은 2000년에는 43.4% 2004년에는 45.1%였으나 2006년을 기점으로 감소추세를 보여 2009년에는 40.5%를 기록하여 하락추세를 보여주고 있다(남재량, 이철민, 2011). 청년의 경제활동 참가율이 감소되어 비경제활동인구로 고착되는 현상을 보여주고 있다. 노동력의 활동 상태에서 2004년 이후 '쉬었음'으로 응답한 청년인구가 57,000명이나 증가되었다(남재량, 이철민, 2011). 이는 한국 노동시장에서 청년 니트(NEET) 현상이 심각하게 전개되고 있음을 의미하고 있다.

이렇듯 한국 청년층이 취업난을 겪으면서 기존 연구에서 청년층의 실업을 유발하는 원인을 밝혀내고자 노력하였다. 청년층 실업 원인은 크게 자발적, 비자발적 원인으로 분류될 수 있다. 2008년 이후 금융위기에 따른 경제 불황이 지속되면서 청년층이 원하는 양질의 일자리가 줄어

1) 동국대학교 경영대학 조교수 (kim1415@dongguk.edu)

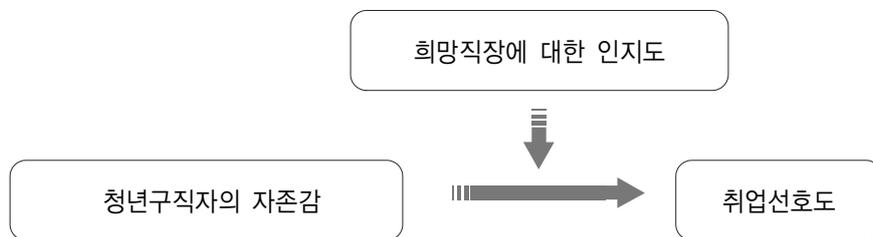
들었다. 청년구직자들은 원하는 일자리를 찾지 못하여 비경제활동인구로 남아 있어 실업률이 악화되고 있다(김안국, 2003). 고학력화는 대졸 청년층의 일자리를 줄였으며 하향취업 또한 유발하여 청년층의 고용률은 악화되고 있다. 기업체의 노동력에 대한 수요의 변화되어 청년실업의 원인이 되고 있다. 기업이 경력직을 선호하여 노동시장에 신규로 진입하는 청년층이 원하는 일자리에 취직하는 데 어려움을 겪고 있다.

구직자의 학력, 기업의 인력수요와 더불어 고용주와 구직자의 미스매칭을 청년실업의 주원인으로 지목되고 있다. 청년구직자의 미스매칭은 노동시장의 마찰적 요인을 설명하는 변수로 여러 연구에서 검증되었다(남재량, 이철민, 2011). 현재 대졸 청년층은 그들의 전공과 교육수준이 원하는 일자리와의 매칭이 잘 안되어 취직에 어려움을 겪고 있다. 일자리에 대한 정보 또한 부족하여 청년층의 직업 탐색범위가 제한되어 있어서 일자리 경쟁이 치열해지면서 구직난이 심각해지고 있다. 청년구직자의 취업조건에 대한 선호도는 청년실업의 마찰적 요인을 유발하는 요인으로 분석되었다. 청년구직자의 눈높이에 고용조건이 맞지 않아서 노동시장에서 자발적 실업자로 남게 된다. 상당수 청년구직자들의 기술과 역량이 기업의 수요와 미스매칭되어 적합한 일자리를 찾지 못하고 실업상태로 지내는 현실이다. 또한, 자신이 원하는 일자리에 대한 정보가 부족하여 구직활동이 능동적으로 전개되지 못하여 일자리를 찾지 못하고 있다. 청년실업원인 중 상당부분은 청년층 구직자의 취업선호도와 노동시장 일자리의 미스매칭에서 기인된다고 분석된다. 그럼에도 구직자의 취업선호도가 고용에서 상당히 중요한 역할을 하고 있음에도 아직까지 연구가 미미하게 이루어져 왔다. 따라서 현 연구는 구직자의 취업선호도를 결정짓는 요인을 조사하여 청년고용 해법을 도출하는 데 기여하고자 한다.

청년고용에 대한 기존 연구는 청년구직자의 취업에 유의미한 영향을 미치는 요인을 조사하여 왔다. 청년구직자가 효과적으로 취업준비활동을 전개한다면 구직역량이 향상되어 진로개발에 도움이 된다. 대다수의 청년고용에 대한 연구는 청년구직자가 취업준비활동을 어떻게 전개하여야 기대수준에 맞는 일자리에 취직할 수 있는 지 연구하여 왔다. 본 연구는 청년구직자의 자존감과 그들의 취업선호도와와의 연관관계를 검증하여 기존 연구에서 다루지 못한 부분을 조명하고자 한다. 청년구직자의 희망직군에 대한 인지도를 그들의 자존감과 취업선호도와 연계시켜 검증해본다. 청년실업률이 높은 이유로 취업이 되어도 그들의 기대수준에 어긋나게 되면 단시일 내에 일자리를 그만두는 사례가 빈번하다는 점을 들고 있다. 청년구직자들이 희망직업에 대한 내용과 정보를 충분하게 인지하고 있다면 구직목표가 뚜렷하게 설정된다. 그들은 자신의 진로에 대하여 충분한 정보와 지식을 가지고 있으므로 취업선호도에 유의미한 영향을 미치게 된다. 기존 연구에서는 구직자가 자존감이 높아야 자신이 원하는 일자리에 취직할 수 있다고 검증되어 왔다. 본 연구는 청년대학생의 자존감을 그들의 일자리 선호도를 결정짓는 요인으로 검증하여 자존감과 취업과의 관계를 보다 다각도로 접근해보고자 한다.

본 연구는 한국직업능력개발원이 수행한 교육고용패널 7차년도 자료를 활용하여 그림 1에 나타난 연구모형을 검증하고자 한다. 청년구직자의 자존감이 높아진다면 자신의 역량에 대한 자신감이 높아 취업선호도가 높아지게 된다. 즉, 구직자의 강한 자존감에 따라 취직조건에 대

한 요구가 높아지게 된다. 구직자가 희망직장의 내용과 특성에 대한 인지도가 높으면 자신의 진로에 대하여 명확하게 인식하게 된다. 높은 자존감을 지닌 구직자는 희망직장에 대한 지식과 정보를 바탕으로 자신의 기대수준보다 높은 직장에 취직하고자 한다. 따라서 희망직장에 대한 인지도가 높으면 자존감과 취업선호도의 관계에 긍정적인 영향을 미치게 된다. 이와 달리 희망직장에 대한 인지도가 낮으면 미래 진로에 대한 불안감이 있다. 자존감이 높은 청년구직자여도 미래에 대한 불안감으로 인하여 취업선호도가 그다지 높지 않을 수 있다. 이렇듯 희망직장에 대한 인지도에 따라 청년구직자의 자존감과 취업선호도는 달라질 수 있다. 본 연구는 청년구직자의 자존감, 원하는 직장에 대한 인지도, 그리고 취업선호도를 분석하여 청년구직자의 고용에 대한 동기적 측면의 중요성을 심도 있게 탐색하고자 한다.



[그림 1] 연구모형

## II. 가설

### 1. 자존감과 취업선호도

자존감이란 자신이 다른 사람들과 비교하여 가치가 있다고 인식하는 정도를 의미한다. 구직활동에 대한 기존 연구에서 자존감은 구직활동에 긍정적인 영향을 미친다고 검증되었다. Kanfer, Wanberg, 그리고 Kantrowitz(2001)는 메타 분석으로 구직성과를 예측하는 개인 특성 변수들을 검증하였다. Kanfer et al.(2001)에서 구직자의 자존감이 강하면 구직활동에 적극적으로 참여하게 된다. 구직자를 신규구직자와 실업자 그리고 구직활동을 구직강도와 구직노력으로 분류하여 구직자의 자존감과 그들의 구직활동의 연관관계를 검증하였다. 구직자의 특성과 구직활동의 측정도구가 다르게 조작되어도 구직자의 자존감은 구직활동에 긍정적인 영향을 미친다고 검증되어 구직활동에 있어서 자존감의 중요성을 입증하였다. Wanberg, Glomb, Song, 그리고 Soreson(2005)은 실직자의 구직행동을 10년간 분석하여 자존감이 높은 실직자의 구직강도가 높아진다고 입증하였다.

자기통제이론에서 구직활동은 자신의 심리적인 동기와 행동을 통제하는 복잡한 상호작용을 거치게 된다. 구직자는 설정된 구직목표를 달성하기 위한 행동을 조직화한다. 구직자가 자신의

가치에 대하여 긍정적으로 인식하면 구직목표를 달성하려는 동기가 높아지게 된다(Wanberg, Zhu, & Van Hooft, 2010). 높아진 구직동기에 자극 받아 자신의 적성에 맞는 일자리를 탐색하고 결정하는 데 많은 노력을 기울인다(김균, 2009; Wanberg et al. 2010). 이렇듯 자존감이 높은 구직자는 적극적으로 구직활동을 전개하므로 자신이 선호하는 일자리에 대하여 정확한 정보와 상당한 지식을 가지게 된다. 구직행동과 관련된 기존 연구에서 구직자가 자신의 구직역량에 대한 신념이 강하면 구직목표가 명료하다고 검증되었다(김균, 2009) 즉, 자신의 가치에 대하여 높게 평가하는 구직자들은 그들의 적성에 대하여 명확하게 인지하고 있다. 구직자들의 자존심이 강하면 자신의 흥미와 적성에 맞는 일자리를 보다 명확하게 탐색하여 만족스러운 일자리에 취업될 수 있다(Saks & Ashforth, 1999). 따라서 구직자들이 자신의 자존감이 높으면 자신이 원하는 일자리에 대하여 명확한 생각을 가지게 되므로 취업선호도가 높아지게 된다.

[가설 1] 대학생들의 자존감과 취업선호도에 대한 선호도는 정(+)의 관계가 있을 것이다.

## 2. 희망직장에 대한 인지도

최근 상당수의 기업체는 사원을 모집할 때 구직자들에게 직장에 대한 정보와 지식을 사전에 제공하여 신입사원의 이직률을 줄이고자 노력하고 있다. 신입사원이 입사하면서 애초에 자신이 지닌 기대와 어긋나면 직장을 그만두는 사례가 빈번하게 보고되고 있다. 기업체는 사전에 직장에 대한 정보를 제공하여 신입사원이 직장에 대하여 현실적인 기대수준을 지니도록 유도하고 있다.

한국노동연구원에서는 사회통계조사 자료로 청년구직자의 직업선호도를 분석하였다(방하남, 김기현, 신인철, 2011). 한국대학생들은 직업으로 연상되는 단어로 명사는 ‘꿈’, ‘삶/인생/생활’, ‘돈’ 등을 형용사는 ‘보람된/발전하는’, ‘즐거운’, ‘희망찬’ 등의 긍정적인 이미지를 선택하였다. 한국대학생들은 일본대학생들과 비교하여 직업에 대하여 긍정적인 이미지를 연상하였다. 한국대학생들은 직업선택에 있어서 적성과 흥미를 다른 기준보다 우선적으로 고려하였다. 한국대학생들이 직장에 대한 긍정적인 이미지는 자신이 원하는 직장을 얻고자 구직활동에 몰입하도록 만든다. 그럼에도 취직 후 직장이 자신이 연상하는 이미지와 다르면 기대수준에 어긋나 직장을 그만두어 경력개발의 저해요인이 될 수 있다. Zikic 그리고 Saks(2009)는 구직자가 직업 탐색에 소비하는 시간과 직업훈련을 받는 시간이 늘어날수록 구직활동의 목표가 명료해진다고 검증하였다. 구직자들이 원하는 직장에 대한 정보와 지식을 습득하려는 노력을 기울일수록 구직목표가 보다 명확하게 된다. 구직목표가 명확해 지면 구직목표를 달성하는 데 요구되는 구직활동에 대하여 보다 명확한 정보와 지식을 지니게 된다. Saks와 Ashforth(1997)는 취업정보를 탐색하는 방법을 다양하게 운용할수록 취직 후 개인의 적성 및 역량과 직무특성의 일치도가 높아지게 된다. 노경란, 박용호, 허선주(2011)는 대졸 청년 구직자의 진로개발프로그램 참여 효과에 대하여 검증하였다. 노경란 외(2011)는 대졸청년구직자의 능력개발 노력이 토대가 되어 진로개발프로그램 참여는 취업만족도로 연계되었다. 최근 대학생의 구직활동에 대한 연구에서

(오성욱, 이승구, 2009; 박재민, 엄미정, 김윤영, 2010) 대학졸업생들이 자신의 직업가치 및 전공과 일치하는 직장에 취업하게 되면 직장에 대한 만족도가 높아진다고 검증되었다. 이렇듯 대학생 구직자가 자신이 원하는 직장에 대한 정보와 지식을 보유하는 정도는 구직활동과 그 성과에 유의미한 영향을 미치게 된다.

자존감이 높은 구직자들은 노동시장에서 자신의 가치를 높게 평가하므로 구직목표를 달성할 수 있는 역량을 지녔다는 강한 신념을 지니고 있다. 이들이 자신이 원하는 직장에 대한 내용과 정보를 충분히 지니고 있으면 구직목표 달성에 요구되는 구직활동에 대하여 보다 명확하게 인지하게 된다(Zikic & Saks, 2009). 자존감이 높은 구직자들이 자신이 원하는 직장에 대한 정보와 지식이 충분하다면 구직활동을 적극적으로 수행하여 구직목표를 달성할 수 있는 동기가 높다. 직장에 대한 정보와 지식은 자존감이 높은 구직자들의 가치와 역량에 대한 신념을 북돋아 구직선호도가 높아지게 된다. 자존감이 낮은 구직자들은 자신의 가치에 대한 평가가 낮아서 구직목표 달성에 대한 신념이 떨어진다. 이들이 자신이 원하는 직장에 대한 정보와 지식이 충분하면 구직활동의 수행에 요구되는 역량과 자신의 역량을 비교하게 된다. 자존감이 낮은 구직자들은 자신의 역량이 구직활동에 요구되는 수준에 못 미친다고 느껴서 구직활동에 대하여 수동적인 자세를 나타낸다. 직장에 대한 정보와 지식은 자존감이 낮은 구직자들에게 그들의 가치와 역량에 대한 신념을 더욱 떨어뜨려 구직선호도를 낮추게 된다. 이렇듯 구직자의 희망직장에 대한 인지도는 그들의 자존감과 맞물려 구직선호도에 유의미한 영향을 미치게 된다.

[가설 2] 대학생 구직자의 희망직장에 대한 정보와 지식에 따라 이들의 자존감과 취업선호도에 대한 관계는 유의미하게 정(+)의 방향을 달라질 것이다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 자료수집 절차와 표본

본 연구는 한국직업능력개발원에서 조사한 교육고용패널자료를 활용하여 연구모형을 횡단 조사하고자 한다. 한국직업능력개발원은 2004년 중학교 3학년, 일반계 고등학교 3학년, 전문계고 3학년을 지역별로 학생비율을 층화 추출하여 2010년 제 7차 조사에 이르기까지 추적조사하여왔다. 본 연구는 2010년 제 7차 한국교육고용패널자료에서 대학재학생만을 표본으로 선정하였다. 결측치를 제외하고 484명이 본 연구 대학생 표본으로 집계되었다.

## 2. 측정 변수의 조작적 정의

### 가. 독립변수

#### 1) 자존감(독립변수)

독립변수인 자존감은 여섯 항목으로 구성되어 리커트 5점 척도(매우 그렇지 않다; 그렇지 않다; 그렇다; 매우 그렇다)로 측정되었다: 1) '잘하는 일'; 2) '좋아하는 일'; 3) '삶에서 중요한 것'; 4) '결단력'; 5) '계획수행'; 6) '자존감'. 여섯 항목의 평균값으로 자기효능감을 계산하였다

#### 2) 희망직장에 대한 인지도

희망직업에 대한 인지도는 두 항목 리커트 5점척도(전혀 모른다; 잘 모른다; 약간 안다; 잘 안다; 매우 잘 안다)로 측정되었다: 1) '미래직업 업무내용 인지여부'; 2) '미래직업 전망 및 비전 인지 여부'. 두 항목의 평균값으로 취업준비경험을 계산하였다.

### 나. 종속변수와 통제변수

#### 1) 종속변수

구직조건선호도는 아홉 가지의 구직조건을 선호하는 지 '예' "아니오"로 질문하였다. 구직조건선호도는 정규직, 사무직, 주5일 근무, 통근 가능권, 근무시간, 수도권직장, 도시권 직장, 사회적 인정, 중소기업 기피 등의 아홉 문항으로 설문하였다. '예'는 1 '아니오'는 0인 더미변수로 변환하여 각각의 문항을 총합하여 구직조건선호도를 계산하였다.

#### 2) 통제변수

통제변수는 성별(남성:1; 여성:0), 대학유형 (전문대학, 대학교, 기타대학), 전공(인문사회계열, 교육계열, 자연공학계열, 의약계열), 학교 수도권 소재 여부(서울·경기도:1; 그 외 지방:0), 한 달 용돈 액수, 대학만족도와 대학성적, 그리고 희망직업군으로 구성되었다. 성별, 대학유형, 전공, 학교 수도권 소재 여부는 더미변수로 계산하였다. 학교생활에 대한 만족도는 다음과 같은 아홉 항목으로 구성되어 리커트 5점척도로 측정되어 평균값으로 계산하였다: 1) '우리 학과(계열·학부·전공)는 학생들 간의 관계가 좋다'; 2) '나는 이 학교에 다니는 것이 자랑스럽다'; 3) '나는 우리 학과(계열·학부·전공)를 자랑스럽게 생각한다'; 4) '우리 학교에서는 학생의 고민에 대한 상담이 잘 이루어진다'; 5) '우리 학교는 학교 운영에 학생들의 의견을 반영한다'; 6) '우리 학교는 교과목 선택에 대하여 교수님이 적절히 지도한다'; 7) '우리 학교는 교육과정이 다양하게 구성되어 선택의 폭이 넓어진다'; 8) '우리 학교에서는 성적평가가 공정하게 이루어진다'. 학교성적은 현재의 학점에서 만점(4.5, 4.3 등)을 나누어 백분율로 계산된 값을 평균하여 학교성적으로 만들었다. 희망직업군은 사무직군, 의약직군, 사회복지직군, 그 외 직군 이렇게 네 직군으로 분류하여 더미변수로 계산하였다.

## V. 연구결과

### 1. 표본의 기술통계

#### 가. 기술 통계분석

〈표 1〉 대학생의 개인특성 및 희망 직군과 자존감

기술통계	평균	표준편차
성별	.78	NA
전문대학	.22	NA
대학교	.77	NA
기타 대학교	.01	NA
인문사회계열	.384	NA
교육계열	.056	NA
자연공학계열	.475	NA
의약계열	.084	NA
학교소재지	.413	NA
한 달 용돈	33.064만원	18.593만원
대학만족도	3.369	.756
대학성적	.858	.117
사무직군 선호	.318	NA
의약직군 선호	.162	NA
사회복지직군 선호	.039	NA
자존감	3.863	.564
희망 직군에 대한 인지도	3.852	.695
취업선호도	4.485	2.836

본 연구의 표본에서 남성은 78%, 373명 여성은 22%, 111명 그리고 대학생은 77%, 373명, 전문대학생은 22%, 106명으로 각각 구성되어 있다. 전공별로는 인문사회계열은 38.43% 186명, 자연공학계열은 47.52%, 230명 교육계열은 5.58%, 27명 의약계열은 8.47%, 41명으로 구성되어 있으며 수도권 소재지 대학생은 41.32%, 200명으로 집계되었다. 한 달 용돈 액수는 33만원이며 표준편차는 18.6만원으로 대학생들 간 격차가 유의미한 수준에 이르렀다. 대학교 만족도는 3.37 성적은 100점 만점에 85.8점으로 대학생활에 대한 만족도와 성적은 중간 정도 수준을 기록하고 있다. 희망직군은 다양하게 조사되어 있지만 현 연구는 사무직, 의약직, 사회 복지직 이렇게 세 직군을 조사하였다. 사무직은 분석결과 선호도가 제일 높아서 의약직은 노동시장에서 직업의 가치가 다른 직군과 비교하여 높아서 분석대상으로 선정하였다. 사회복지직군은 직장 조건이 열악한 수준이므로 사명감과 가치에 대한 신념이 우선시 되지 않으면 사회복지직군에 종사하기 힘들어 사회복지 직군 또한 선정되었다. 사무직은 31.82% 150명 의약직은 8.68% 42명 사회복지직군은 3.93% 19명으로 집계되었다. 자존감은 3.863으로 약간 높은 정도이며 희망

직군에 대한 인지도 또한 3.852로 높은 수준에 속한다. 취업선호도는 4.48로서 제시된 취업선호도의 약 절반정도에 응답하였다. 취업선호도를 분석해보면 상당수의 청년 구직자들은 사회에서의 자신의 가치에 대하여 긍정적으로 평가하고 있으며 희망 직군에 대한 지식과 정보 또한 어느 정도 충분하게 갖추고 있다고 인식하고 있다. 따라서 본 연구의 표본대학생들은 대체적으로 취업과 자신의 역량에 대하여 긍정적인 자세를 지니고 있다고 분석되었다. 취업선호도에 대한 분석은 근무시간은 60.3%, 정규직은 58.5%, 통근 가능권은 55.5%, 주 5일 근무는 40.9%로 집계되어 직장 근무시간에 대하여 높은 선호도를 보였다. 그 외 수도권 직장은 30.6%, 사회적 인정은 28.3%, 도시권 직장은 36.2% 중소기업 기피는 12.6%로 집계되어 청년구직자의 근무시간에 대한 선호도가 중소기업 기피, 수도권 직장선호보다 높게 나타났다. 이는 청년구직자들이 직장에서 자기개발·자아실현등의 개인 영역이 중시되고 있음으로 해석된다.

나. 변수의 신뢰도와 타당도 분석

대학교만족도, 자존감 그리고 희망직군에 대한 인지도는 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수가 .70을 상회하여 내적 일관성을 나타내고 있다. 요인분석에서도 세 요인으로 추출되어 타당성 또한 뒷받침하고 있다(Chi-Square = 471.611; 자유도= 75).

〈표 2〉 취업선호도를 종속변수로 하는 위계적 회귀분석결과

설문문항		1	2	3
자존감	잘하는 일	.717	.191	.087
	좋아하는 일	.709	.094	.011
	삶에서 중요한 것	.717	.054	.026
	결단력	.723	.052	.139
	계획수행	.680	.066	.135
	자존감	.624	.012	.053
희망직군에 대한 인지도	미래직업 업무내용 인지여부	.134	.990	-.004
	미래직업 전망 및 비전 인지 여부	.174	.698	.075
대학생활 만족도	우리 학과(계열·학부·전공)는 학생들 간의 관계가 좋다	.062	.008	.610
	나는 이 학교에 다니는 것이 자랑스럽다	.131	-.026	.646
	나는 우리 학과(계열·학부·전공)를 자랑스럽게 생각한다	.116	.025	.633
	‘우리 학교에서는 학생의 고민에 대한 상담이 잘 이루어진다	.049	.050	.781
	‘우리 학교는 학교 운영에 학생들의 의견을 반영한다	.013	.067	.756
	우리 학교는 교과목 선택에 대하여 교수님이 적절히 지도한다	.085	.057	.774
	우리 학교는 교육과정이 다양하게 구성되어 선택의 폭이 넓어진다	.069	.002	.736
	우리 학교에서는 성적평가가 공정하게 이루어진다.	.037	.003	.735

## 2. 가설 검증

### 가. 상관관계분석

〈표 3〉 변수 간 상관관계 분석

변수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
(1)																	
(2)	.080																
(3)	-.075	-.982															
(4)	-.022	-.042	-.145														
(5)	-.177	-.230	.229	-.008													
(6)	-.154	-.065	.068	-.019	-.192												
(7)	.264	.096	-.101	.030	-.752	-.231											
(8)	-.036	.282	-.275	-.024	-.240	-.074	-.289										
(9)	-.154	.024	-.011	-.066	.036	-.021	.008	-.059									
(10)	-.015	-.022	.035	-.070	.094	.057	-.134	.028	.088								
(11)	.083	.050	-.067	.093	-.039	.036	.042	-.037	-.050	.026							
(12)	-.084	.194	-.197	.026	.013	.032	-.014	-.024	.061	-.050	-.082						
(13)	-.057	-.110	.119	-.054	.427	-.108	-.268	-.176	.039	.151	-.039	.023					
(14)	-.138	.258	-.251	-.024	-.213	-.190	-.043	.750	-.050	.024	-.046	-.039	-.211				
(15)	-.047	.019	-.042	.120	.190	-.049	-.150	-.023	-.018	-.029	.020	.018	-.138	-.062			
(16)	.099	-.070	.064	.027	.047	-.010	-.010	-.056	.003	.041	.163	.010	.004	-.056	-.001		
(17)	.021	.064	-.069	.029	-.025	.142	-.160	.214	-.063	.007	.141	-.022	-.252	.221	.058	.241	
(18)	-.170	-.176	.187	-.069	.066	.136	-.140	.024	.176	-.056	-.002	.032	.049	.020	-.095	.113	.117

N=484

주 : 1)  $r > .080$ ,  $p < .05$ ;  $r > .117$ ,  $p < .01$ ;  $r > .150$ ,  $p < .001$ (양측검정)

주 : 2) (1) 성별 (2) 전문대학 (3) 대학교 (4) 기타 대학교 (5) 인문사회계열 (6) 교육계열 (7) 자연공학계열 (8) 의약계열 (9) 학교소재지 (10) 한 달 용돈액수 (11) 대학만족도 (12) 대학성적 (13) 사무직 선호 (14) 의약직 선호 (15) 사회복지직 선호 (16) 자존감 (17) 희망직군에 대한 인지도 (18) 취업선호도

변수가 상관관계를 나타내는 <표 3>에서 대학생의 개인특성은 취업선호도와 유의미한 관계를 나타내고 있다. 여성( $r = -.170$ ;  $p < .01$ ), 대학교( $r = .187$ ;  $p < .01$ ), 교육계열( $r = .136$ ;  $p < .01$ ), 수도권 소재지대학( $r = .176$ ;  $p < .01$ )은 취업선호도와 긍정적인 상관관계를 지닌다고 검증되었다. 이와 반면 남성( $r = -.170$ ;  $p < .01$ ), 전문대학( $r = -.176$ ;  $p < .01$ ), 자연공학계열( $r = -.140$ ;  $p < .01$ ), 사회복지직군선호도( $r = -.095$ ;  $p < .05$ )는 취업선호도와 부정적인 상관관계를 지니고 있다. 희망직군에 대한 인지도 또한 개인적 특성과 유의미한 관계를 지니고 있다. 자연공학계열( $r = -.160$ ;  $p < .01$ ), 교육계열( $r = .142$ ;  $p < .01$ ), 의약계열( $r = .214$ ;  $p < .01$ ), 대학만족도( $r = .141$ ;  $p < .01$ ), 사무직군 선호도( $r = -.252$ ;  $p < .01$ ), 의약직군선호도( $r = .221$ ;  $p < .01$ )와 유의미한 상관관계를 지니고 있다. 자존감은 희망직군인지도( $r = .241$ ;  $p < .01$ ) 및 취업선호도( $r = .113$ ;  $p < .05$ )와 긍정적인 상관관계를 그리고 희망직군 인지도 또한 취업선호도( $r = .117$ ;  $p < .05$ )와 긍정적인 상관관계를 지니고 있다.

상관관계분석결과를 요약해보면 희망직군에 대한 인지도와 취업선호도는 대학생 구직자의 개인특성과 유의미한 관계를 지니고 있다. 이는 대학생의 구직활동은 이들의 개인특성과 밀접

하게 연관되어 있으므로 대학생의 구직활동에 대한 연구는 이들의 개인특성에 대한 고려가 수반되어야 한다. 대학생의 자존감 또한 희망직군 인지도 및 취업선호도와 유의미하게 연관되어 있으므로 대학생의 구직활동을 활성화시키려면 이들이 긍정적인 심리 상태를 지니는 노력이 요구된다.

나. 위계적 회귀분석

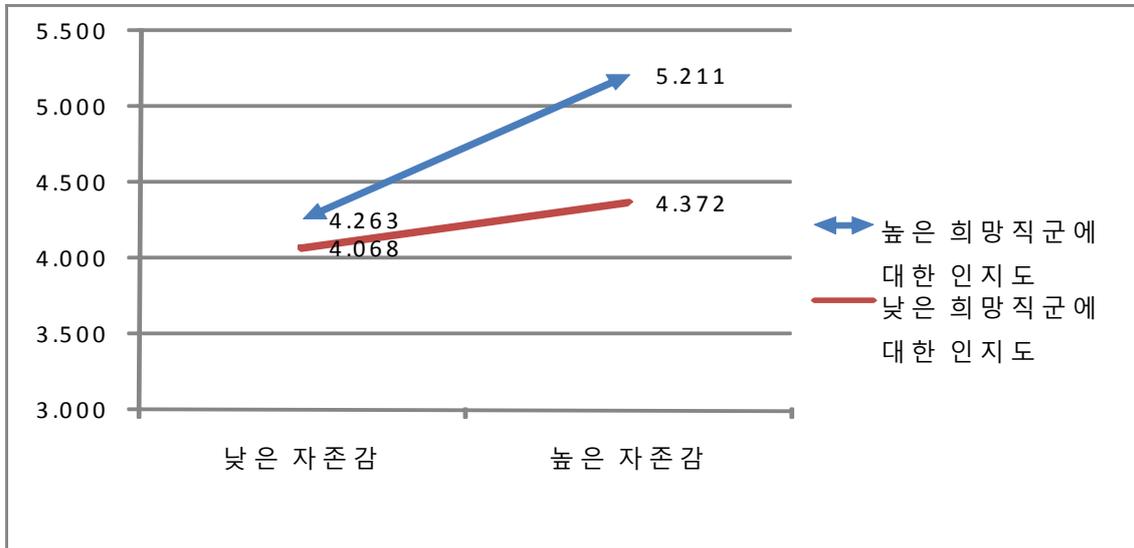
〈표 4〉 취업선호도를 종속변수로 하는 위계적 회귀분석결과a

독립변수들	취업선호도		
상수	4.705(1.376)	4.838(1.371)	4.745(1.369)
성별	-.762(.322)*	-.800(.321)*	-.753(.321)*
전문대학	-1.256(.324)***	-1.278(.323)***	-1.321(.323)***
기타대학교	-2.264(1.582)	-2.319(1.576)	-2.314(1.572)
교육계열	1.265(.580)*	1.150(.580)*	1.265(.580)*
자연공학계열	-.366(.311)	-.253(.314)	-.284(.313)
의약계열	.838(.711)	.795(.708)	.840(.707)
대학 소재지	.976(.365)***	.996(.253)***	.977(.253)***
한 달 용돈 액수	-.316(.205)	-.332(.205)	-.275(.207)
대학생활만족도	.085(.166)	.047(.166)	.008(.167)
대학성적	1.106(1.079)	1.129(1.075)	1.081(1.073)
사무직 선호	.104(.304)	.270(.312)	.280(.311)
의약직 선호	.005(.678)	-.126(.677)	-.096(.676)
사회복지직 선호	-1.277(.668)*	-1.287(.666)*	-1.238(.664)*
자존감	.589(.222)**	.465(.228)*	.484(.227)*
희망직군에 대한 인지도		.438(.197)	.3143(.208)
자존감* 희망직군에 대한 인지도			.517(.284)†
수정된 R 제곱	.109	.116	.120
Model F	5.207**	5.231***	5.136***

a N=484, † p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001, 비표준화계수가 제시됨. 계수 유의성 검정은 양측검정임. 괄호 안 계수는 표준오차임

통제변수인 성별, 학교, 전공계열, 용돈 액수, 학교 수도권 소재지 여부, 대학만족도와 대학 성적, 희망직군 선호도, 그리고 독립변수인 자존감을 투입한 I 단계에서는 자존감은 취업선호도에 긍정적인 영향을 미치고 있으며 ( $\beta = .589, p < .01$ ) 이에 가설 1은 지지되었다. 통제변수인 성별( $\beta = -.762, p < .05$ ), 전문대학( $\beta = -1.256, p < .001$ ), 교육계열( $\beta = 1.265, p < .05$ ), 대학교 수도권 소재지( $\beta = .976, p < .001$ ), 사회복지직군선호도( $\beta = -1.277, p < .05$ )는 취업선호도에 유의미한 영향을 미치고 있다. 조절변수인 희망직군에 대한 인지도를 투입한 II 단계에서는 희망직군에 대한 인지도는 유의미한 영향을 미치지 못하였다( $\beta = .438, p > .10$ ). 독립변수와 조절변수의 상호작용을 검증한 III단계에서는 대학생활만족도와 영어교육유무는 긍정

적인( $\beta = .517, p < .10$ )을 하여 가설 2를 지지하고 있다.



[그림 1] 희망직군에 대한 인지도에 따른 자존감과 취업선호도

[그림 1]은 <표 4>의 회귀분석에서 나타난 조절효과를 명확하게 보여주기 위해 그림으로 도시한 것이다. [그림 1]에서 자존감이 높은 대학생 구직자들이 희망직군에 대한 정보와 지식을 충분히 지니고 있으면 희망직군에 대한 정보와 지식이 부족한 구직자와 비교하여 취업선호도가 상승하게 된다. 자존감이 높은 대학생 구직자들이 희망직군에 취업되는 데 필요한 요건을 명확하게 인지하면 구직활동에 대한 자신감이 높아지게 된다. 자존감이 높은 대학생 구직자들에게 희망직군에 대한 정보와 지식은 자신감을 북돋아주어 취업선호도를 높여주게 된다.

회귀분석결과를 요약하면 자존감은 가설 1에서 설정된 것처럼 취업선호도를 상승시키고 있다. 자존감은 가설 2에서 설정된 것처럼 희망직군에 대한 인지도와 긍정적으로 상호작용 되어 취업선호도를 상승시키고 있다. 통제변수로 설정된 성별, 대학교/전문대학, 전공계열, 대학교수도권 소재지여부, 희망 직군 등 또한 취업선호도에 유의미한 영향을 미치고 있다. 대학생들의 취업선호도는 이들의 개인적 특성과 유의미하게 연관되어 있다고 분석된다. 따라서 대학생들의 구직활동 및 취업은 이들의 개인적 특성을 면밀하게 관찰하여 반영시켜야 소기의 성과를 올릴 수 있다고 시사하고 있다.

## VI. 결론 및 논의

본 연구는 대학생의 자존감을 취업선호도를 설명하는 변수로 검증하여 이들의 자아에 대한 인식이 구직활동에 미치는 영향력을 조사해 보았다. 청년층 실업률이 심각한 상태에 놓여 있

음에도 기업에서는 신규채용자의 이직 방지에 많은 노력을 기울이고 있다. 특히 중소기업은 심각한 인력난을 호소하고 있다(박재민, 김영규, 전재식, 2011). 기존의 청년고용연구에서는 대학생의 고용성과를 창출시키는 방안에 대하여 모색되어져 왔다. 본 연구는 대학생의 취업선호도 및 결정짓는 요인을 분석하여 청년층의 잦은 이직으로 힘들어하는 회사에 인력을 효율적으로 관리하는 방안을 시사한다. 본 연구는 대학생에게도 이들의 취업선호도에 유의미한 영향을 미치는 개인특성을 밝혀내어 취업시장에서 구직활동을 전개하는 데 도움을 줄 수 있다. 기존 연구는 청년구직자의 자존감과 이에 따른 구직성과에 대하여 조사하여 왔다. 현 연구는 청년층의 자존감과 취업선호도에 대하여 검증하여 기존 연구와 비교하여 구직활동에서 자존감의 역할을 다양하게 모색해 보았다.

본 연구의 회귀분석에서 자존감이 높아지면 취업선호도가 높아진다고 검증되었다. 대학생들이 자신의 가치를 높게 평가하면 취업조건은 까다로워진다. 청년층의 자존감과 희망직군에 대한 인지도는 취업선호도에 긍정적인 상호작용을 하고 있다. 희망직군에 대한 인지도가 높아지면 자존감에 덧붙여 이들의 취업조건에 대한 요구사항이 많아지게 된다. 방하남 외(2011)에서 1995년, 1998년, 2006년, 2009년 이렇게 네 시점에 걸쳐 직업선택 가치의 변화를 분석해 보았다. 1995년 대졸청년층의 직업선택 가치관은 수입은 13.23% 발전. 장래는 39.98%를 차지하였다. 2009년 대졸청년층의 직업선택 가치관은 수입은 29.40% 발전. 장래는 10.01%를 차지하여 직업의 도구적, 외재적 가치의 비중이 높아지고 있다. 약 15년 동안 한국 대졸청년층의 직업선택 가치기준은 현실적으로 변해가고 있다. 희망직군에 대한 정보와 지식이 많아질수록 취업조건에 대한 선호도가 높아진다는 본 연구의 분석결과는 방하남 외(2011)의 연구결과를 반영하고 있다. 자신이 추구하는 경력에 대한 정보와 지식이 쌓일수록 직업의 부정적인 측면에 대하여 인지하게 된다. 이에 따라 취업조건 선호도에 대한 유의미한 영향을 미칠 수 있는 잠재성을 지니게 된다.

청년층의 자존감과 희망직군에 대한 인지도에 대한 분석결과는 구직성과에 상반된 영향을 미칠 수 있다. 강한 자존감과 희망직군에 대한 높은 인지도에 따라 구직에 요구하는 조건이 높아져 첫 직장을 잡기 어려울 수 있다. 하지만, 취업조건이 명확하게 인지되어 직장 근로조건에 대한 기대수준이 현실적으로 형성되면서 이직사례는 줄어들 수 있다. 청년층이 구직활동 시 자신의 자존감이 강하다고 느끼면 희망직군에 대한 인지도의 역할이 충분하게 인지되어야 한다. 자존감과 희망직군의 내용과 정보에 대한 인지도에 따라 취업선호도가 어떻게 달라지는지 분석한 후 구직활동을 전개한다면 직장생활을 보다 효과적으로 할 수 있다.

본 연구에서는 청년층의 개인적 특성이 취업선호도에 유의미한 영향을 미친다고 분석하였다. 여성인력의 취업문이 좁으며 분야가 한정되어 취업선호도가 남성과 비교하여 높다고 분석되었다. 수도권 소재 대학생들의 취업선호도가 높다는 연구결과 또한 방하남 외(2011)의 연구결과와 상통된다. 방하남 외(2011)에서 지방대학 재학생들은 수도권소재 대학생들과 비교하여 취업에 대한 효능감이 떨어진다고 분석되었다. 수도권 소재 대학생들은 취업경쟁은 치열하며 열심히 준비하여야 한다고 응답하였다. 반면 지방소재 대학생들은 취업에 대하여 막연하게 어렵고 힘들다고 응답하였다. 전문대학생들의 취업선호도가 대학생과 비교하여 낮다는 연구결

과 또한 학력에 민감한 한국사회의 현실을 반영하고 있다(이병훈, 김주섭, 안주엽, 정진호, 남기곤, 류장수, 장수명, 최강식, 2005). 사회복지직군은 희망자가 소수임에도 취업선호도가 다른 직군과 비교하여 유의미하게 낮았다. 사회복지직군은 직업에 대한 사명감을 우선시하는 특성을 반영하고 있다. 현재 사회 각계에서 청년층의 고용에 대한 논의가 활발하다. 청년층의 구직활동은 개인적 특성과 유의미하게 연관되어 있다는 점이 앞으로 반영되어야겠다.

취업선호도에 대하여 흔히 대기업 vs. 중소기업 그리고 임금 등을 떠올린다. 실제 분석결과 살펴보면 근무시간에 대한 선호도가 높게 나타났다. 상당수의 청년층 구직자는 여가생활을 누리면서 자기개발에 시간을 소비하기를 원하고 있다. 방하남 외(2011)에서도 청년층 구직자는 일을 중시하는 개미 형보다 직장근무와 여가생활을 병행하는 벼짱이형 생활을 원한다고 분석되었다. 기업체는 청년층 인력관리에서 근무시간에 대하여 고민이 필요하다는 점을 시사하고 있다. 상당수의 연구는 직장인의 임금, 복리후생 등을 검증하여 왔다. 청년층 근로자는 노동시간에 민감하게 반응하므로 이 부분에 대한 연구와 고민이 필요하다. 대기업의 인사관리담당자들은 지방소재 공단의 경우 근무지에 인접한 대학교와 지역에서 청년층 인력을 채용하는 방안을 적극적으로 추진하여 이직률을 줄일 수 있다.

본 연구는 청년층의 취업선호도를 검증하여 청년고용에 대한 해법을 기존의 연구에서 검증되어 온 취업성과와 다른 각도에서 접근하여 보았다. 그럼에도 현 연구는 횡단연구의 한계를 나타내고 있다. 몇 년 후 패널자료가 축적되어 취업성과와 연계되어 종단연구를 실행한다면 의미 있는 시사점이 제공되리라 기대된다. 취업선호도에서 중소기업 기피 응답이 예상외로 적게 나왔다. 사회각계에서 청년층 구직자들이 중소기업에 관심을 기울일 것을 주문하고 있다. 이에 따라 중소기업기피에 대한 응답이 적어졌는지 생각해 볼 필요가 있다. 구직활동과 관련된 변수들 -구직 강도, 구직 명료성-등이 검증되었으면 실무적 시사점이 도출될 수 있었다. 하지만, 본 연구는 구직활동과 연관이 떨어지는 대학재학생들과 대학졸업생을 표본으로 삼아 취업선호도를 연구하여 취업에 대한 연구범위를 구직자로만 한정짓지 않았다. 대학생 취업에 대한 연구영역을 넓혀 이들의 구직에 대하여 포괄적으로 접근하고자 노력하였다. 취업선호도에 대한 문항에서 직장의 임금, 복리후생 등 외재적 가치에 대한 문항이 포함되어 있었으면 취업선호도에 대한 분석이 보다 세밀하게 이루어졌을 것으로 추정된다.

현재 한국사회에서 청년고용이 화두로 떠오르면서 청년고용에 대한 해법이 부단하게 모색되고 있다. 그럼에도 실제 기업현장에서는 청년층 인력난과 잦은 이직으로 인하여 골치를 썩고 있는 실정이다. 본 연구는 청년층의 취업선호도를 결정짓는 요인을 분석하여 기업과 청년구직자를 연결하는 매개점을 찾아보고자 노력하였다. 기존의 청년고용에 대한 연구가 고용성과에 초점을 맞춘 경향이 있다. 앞으로의 연구에서 청년고용에 대한 다양한 변수들을 탐색하여 연구범위가 확장되어 청년고용에 대한 해법이 다각도로 모색되었으면 하는 바람이다.

## ❖ 참고문헌 ❖

- 김균(2009). 구직강도의 선행요인과 구직명료성의 관계에 관한 연구: 고용지원센터 이용 구직자를 대상으로. *노동정책연구* 9권 3호, 113-141.
- 김안국(2003). 청년층 미취업의 실태 및 원인 분석. *고용과 직업연구*, 2권 2호, 209-233.
- 남재량, 이철민(2011). 청년층 노동시장 진입 및 정책방안 연구. *한국노동연구원*.
- 노경란, 박용호, 허선주(2011). 진로개발프로그램 참여 경험이 대졸 청년의 능력개발 노력과 주관적 취업 만족에 미치는 영향. *직업능력개발연구*, 제14권 2호, 55-81.
- 박재민, 엄미정, 김윤영(2010). 전공-직업 일치도의 장기적 노동시장 성과에 관한 연구. *직업능력개발연구* 제13권 2호, 1-20.
- 박재민, 김영규, 전재식(2011). 대졸자의 중소기업 취업이 장기적 노동시장 성과에 미치는 효과. *노동정책연구*. 제11권 4호, 29-53.
- 방하남, 김기현, 신인철(2011). 한국의 직업구조변화와 직업이동 연구. *한국노동연구원*.
- 오성욱, 이승구(2009). 대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향. *진로교육연구*. 22권 2호, 1-19.
- 이병훈, 김주섭, 안주엽, 정진호, 남기곤, 류장수, 장수명, 최강식(2005). *교육과 노동시장 연구*. 한국노동연구원.
- 채창균(2003). 대학생의 재학 중 일자리 체험과 취업준비. *직업교육연구*, 22(1):169-184.
- Kanfer, R., Wanberg, C.R., & Kantrowitz, T.M. "Job search and employment A personality-motivational analysis and meta-analytic review." *Journal of Applied Psychology* 86(5). (2001) pp.837~855.
- Saks, A.M., & Ashforth, B.E. "A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes." *Personnel Psychology* 50(5). (1997) pp.395~425.
- Saks, A.M., & Ashforth, B.E. "Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates." *Journal of Vocational Behavior* 54(3). (1999) pp.335~349.
- Wanberg, C.R., Glomb, T.M., Song, Z., & Sorenson, S. "Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study." *Journal of Applied Psychology* 90(3). (2005) pp.411~430.
- Wanberg, C.R., Zhu, J., & Van Hooft, E.A.J. "The job search grind: Perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort." *Academy of Management Journal* 53(4). (2010) pp.287~607.
- Zikic, J., & Saks, A.M. "Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities." *Journal of Vocational Behavior* 74(1). (2009) pp.117~127.

## ❖ Abstract ❖

### The explorations on the antecedents of employment preferences of university students

Hyondong Kim

The current study examines the effects of self-esteem of university students on their employment preferences. This study also, examines interaction effects with the amount of knowledge and information about future career planning. With the Korean education and employment panel(keep) dataset 7th year from the Korea research institute vocational education and training(KRIVET), the empirical results of the study show that self-esteem predicts the employment preferences of university students. The amount of knowledge and information about future career planning adds positive effects to the relationship between self-esteem and its related employment preferences. As self-esteem may provide mixed effects on employment preferences of university students, it is critical to consider varying aspects of self-esteem in job search behaviors. Further, individual demographics provide significant effects on employment preferences. Therefore, it is necessary to consider individual demographics in dealing with employment of university students.

**Key words:** keep, self-esteem, future career planning, employment preferences