

# 전문대학생의 진로 탐색 활동과 고용 여건 및 만족도의 관계

김수원<sup>1)</sup>

## 요약

본고는 한국교육고용패널(KEEP) 자료의 7차 웨이브를 이용하여 전문대학생 졸업자의 진로 탐색 활동과 노동시장에서의 고용 여건과의 상관관계를 체계적으로 규명하며, 이를 통해 전문대학생들이 용이하게 노동 사회로 진출할 수 있는 방안을 마련하였다.

그 결과 진로 탐색 활동 중에서 직장 여건과 근로 조건에 긍정적 영향을 주는 요인이 그다지 많지 않았다. 그러나, 면접훈련, 학교지원서비스 이용, 워크넷 검색 등 적절한 진로 탐색 활동을 실시하면 고용 여건과 근로 조건이 양호한 직장으로 취업하는 경향이 있었다. 이렇게 진로 탐색 활동을 통해 양호한 고용 여건과 양호한 근로조건을 가진 직장에 취업한 자일수록 업무 및 직장 만족도, 개인의 발전가능성 등 일자리 만족정도가 높아지는 경향이 있었다.

이러한 결과는 전문대학 졸업자의 원활한 노동시장 이행을 위한 효과적인 직업알선프로그램을 활성화하고, 졸업 후 미취업자에게는 적절하고 내실있는 교육훈련을 제공할 필요가 있다는 점을 시사한다.

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

고등교육법 제4절 47조에 의하면 전문대학은 사회 각 분야에 관한 전문적인 지식과 이론을 교수 연구하고 재능을 연마하여 국가사회의 발전에 필요한 전문직업인을 양성함을 목적으로 하고 있다. 전문대학의 입학생은 일부 특성학과를 제외하면, 출신 고등학교의 계열, 수학능력, 가정환경 등에 있어서 일반대학과는 다소 차이가 있는 인적자원으로 구성되어 있어서 전문대학에서의 진로지도는 4년제의 일반대학과는 다른 형태로 제공되어야 한다. 전문대학에서의 진로지도가 취업자격과 전문기술 습득에 국한되기 쉬운데, 이는 진로발달 과업을 대학 입학 이후로 미루어 온 전문대학생들의 진로문제를 효과적으로 다루는데 한계가 있을 것으로 생각된다. 그보다는 전문대학의 교육목적과 함께 좀 더 사회적이고 인성적인 직업의식의 윤리적인 차원을 포함하는 진로탐색행동을 촉진할 필요가 있다.

그동안의 선행연구(Blustein, 1989; Moreault, 1992; Stumpf, Colarelli, & Hartman, 1983 등)

1) 한국직업능력개발원 연구위원

를 살펴보면 진로탐색행동이 어떠한 요인에 의해서 나타나는지, 그리고 어떠한 요인이 진로탐색행동의 촉매 역할로 작용하는지를 연구한 결과 개인차가 존재하며, 이러한 개인차가 탐색행동에 영향을 미치는 여러 요인들에 의해 나타날 것이라고 간주하면서 진로탐색행동과 여러 가지 변인과의 관련성을 검토하였다. 이들 연구에서 다른 진로탐색 관련 변인에는 부모와의 애착, 부모의 양육태도, 동료와의 애착 등의 부모나 동료와의 관계라는 사회적 또는 심리사회적 요인을 포함하고 있다. 또한, 부모나 동료들로부터 지지를 받지 못하고 거부를 당한 경험이 여러 활동영역에 소극적인 참여를 유발하고, 특히 부모와의 지지적 관계는 자기존중감과 자아통제, 지적 발달을 증진시킨다고 보고하고 있다.

1960년대 이후 관련 전문가들은 노동시장에서의 정보탐색의 중요성을 강조하였고, 이후 많은 연구자들은 노동시장에서 정보를 찾기 위한 행위와 그에 수반되는 비용에 관해 연구하였다 (Lippman & McCall, 1979). 그 연구들은 노동시장에서 개인이 갖고 있는 정보는 언제나 불완전할 수밖에 없지만 노동시장에서의 정보는 불확실성을 감소시킴으로써 거래비용을 줄일 수 있기 때문에 그들은 계속해서 보다 완벽한 정보를 얻기 위한 노력을 하지 않으면 안 된다고 주장하였다. 이와 같이 노동시장에서 잠재적인 일자리에 관한 정보를 수집하는 과정을 구직(job search)이라고 하며, 대부분의 직장은 이러한 구직행위를 한 이후에야 비로소 발견되어진다.

결국, 노동시장에서의 성공적인 결과는 어떻게 적절한 구직행위를 통해서 양질의 정보를 얻는가에 달려있다. 또한, 구직방법에 관한 많은 연구들에 의하면 이와 같은 양질의 정보의 획득은 적절한 구직방법의 사용에 달려 있다고 한다.

본 연구에서는 이러한 차원에서 전문대학 학생들의 노동사회로의 진출에 대해 영향을 줄 수 있는 여러가지 구직 결정요인을 파악하고, 전문대학생의 진로 탐색 행동과 노동시장 상의 고용 여건의 상관관계를 규명하며, 이를 체계적으로 분석함으로써 앞으로 전문대학생들이 용이하게 노동사회로 진출할 수 있는 방안을 마련하기 위한 시사점을 도출하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 전문대학에서의 진로교육 및 진로지도

최근에 고도화와 전문화, 세계화, 정보화 추세에 따라 직업세계에도 복잡하고 직업선택에 어려움을 느끼고 있다. 2010년 2월 기준으로 60%를 밑도는 낮은 취업률로서 전국의 대학생들은 앞으로 다가올 취업에 비관적 현상마저 나타내고 있다. 이와 같은 상태로 보아 전문대학생들의 진로문제와 취업문제는 심각함에도 불구하고 대학에서의 진로교육은 미흡한 실정이다. 따라서 대학에서의 진로지도는 늦은 감은 있으나 앞으로 관심을 갖고 진로지도에 대한 올바른 인식과 판단으로 적극적으로 진로지도에 박차를 가해야될 줄 믿는다.

이상과 같은 필요성에 따라 대학에서의 진로교육은 개인의 진로선택을 돕는 합리적이고 적

극적인 활동에 초점을 두어야 한다. 개인의 합리적이고 객관적인 토대 위에 진로를 계획하고 준비, 선택하여 본인이 선택한 진로에 만족하고 적응하며 사회적 역할을 충실히 분담하고 나아가 자아실현의 수단이 되어야 할 것이다. 즉, 대학에서의 진로교육은 학생의 흥미, 적성, 능력, 성격, 신체적 조건, 가치관을 중심으로 알맞은 각종 정보활동을 전개하며 학생이 진로를 선택하고 준비할 수 있는 기틀을 마련해 주어야 한다.

대학생들이 대학에 진학하는 이유가 여러 가지가 있겠지만, 그 주된 이유 중의 하나가 넓고 깊은 전문지식을 갖추고 우수한 직업적 준비를 함으로써 보다 좋은 사회적 위신과 경제적 보상을 받을 수 있는 직업을 갖는 것이라고 할 수 있다. 현대와 같은 개방사회에서 대학의 사회적 계층 배분기능은 거의 절대적이기 때문이다. 따라서 대학 당국이 학생들에게 제공하는 취업 관련 교육 기회와 정보의 제공은 학생들의 대학교육 성과에 대한 접근성을 결정하는 아주 중요한 요인이다. 이를 평가하기 위한 구체적인 내용은 취업 관련 상담프로그램의 수와 활성화 정도, 취업설명회 등과 같은 취업 관련 정보 제공 빈도, 그리고 실제적인 취업률 등이 될 것이다. 이 때 취업률은 객관적인 취업지표로 평가할 수도 있지만, 취업의 가능성에 대한 학생들의 주관적 인식정도로 평가할 수도 있을 것이다.

직업은 한 인간으로 하여금 자신의 삶의 목표와 주기 그리고 삶의 질에 깊은 영향을 미치는 아주 중요한 요인이기 때문에, 대학생들이 자신의 적성과 능력 그리고 특정 직업이 자신에게 줄 수 있는 삶의 의미를 숙고하여 미래의 직업을 탐색하는 자세와 능력이 중요하다. 따라서 건전하고 성숙된 직업관과 직업적 윤리의식을 갖는 것이야말로 장기적인 직업적 성장의 한 지표가 된다. 이를 위해서는 대학생에게는 다음과 같은 직업준비 교육이 필요하다(강순화 외, 2000; 김충기, 2003; 이현림 외, 2003; Nugent, F. A., 2000; Isaacson, L. E. & Brown, D., 2000)

첫째, 진로준비 I단계로 개인의 적성을 파악해야 한다. 적성이 충분하게 고려되지 않은 진로 설정은 상당히 위험하다. 적성을 고려하지 않은 채 졸업을 하고 취직하는 사람들은 오래가지 않아 전직을 꿈꾸게 될 것이다. 실제로 졸업과 동시에 소위 '일류'기업에 일찌감치 취직한 사람이라 하더라도 자기가 담당하는 직종이 적성에 맞지 않아 중도에 전직을 하거나 전직을 희망하는 경우는 주위에서 얼마든지 보아왔을 것이다. 대학의 학생생활연구소기구 안에는 취업 담당부서가 있다. 그리고 상담실에서는 전교학생들을 위한 적성검사나 흥미검사, 인성검사 등을 실시하는 것이 학생들의 적성 파악에 크게 도움이 된다. MMPI나 MBTI검사, 진로성숙도 검사를 실시해야 한다.

둘째, 진로준비 2단계로 진로정보를 수집해야 한다. 대학생들이 알고 있는 진로정보는 극히 미미하다. 정보는 수집하고자 하면 할수록 쏟아지는 것이 정보이다. 진로를 설정하는 기간은 결코 충분하지 않으므로 서둘러 살아있는 정보를 채집해야 할 것이다. 정보는 시시각각 변화한다. 어제는 있던 학과가 없어지기도 하고 어제는 잘나가던 유망직종이 곧 시들해지기도 한다. 변화하는 정보에 민감하지 않으면 그만큼 뒤처지게 마련이다. 유용한 정보가 어느 정도 취합되면 다음은 그동안 모은 정보 중 자신의 적성에 맞는 진로를 선택 가공할 줄 알아야 한다. 진로정보에는 교육정보, 직업정보, 개인사회적 정보 등을 포함한다. 이 중에서 직업정보는 대학생들에게 특별히 유념해야 할 정보인 것이다.

셋째, 진로준비 3단계로 진로를 선택해야 한다. 자신의 적성이 충분히 고려된 후 진로를 설정해야 한다. 전공분야에 철저히 실력을 기르도록 노력해야 한다. 그러나 일단 선택하여 파고 들어가 본 전공이 의외로 적성에 맞지 않아 고민하는 학생들도 적지 않다. 어떤 일이건 적성에 맞지 않으면 고달플 수밖에 없다. 일은 취미생활처럼 흥미가 있어야 효율을 최대한 높일 수 있는데 그렇지 않으면 흥미도 느낄 수 없을뿐더러 머지않아 자연 도태되기 마련이다. 이런 유형의 학생들은 심각하게 전과를 고려해 볼 필요도 있다. 그러나 전과를 고려하기 전, 현재에서 할 수 있는 한 최선을 다해 방향 모색을 해야 할 것이다. 전공을 바꾸지 않고도 적성에 맞도록 진로를 선정할 수 있는 예를 몇 가지 들어보면, 부전공을 활용하여 진로 모색을 하는 방법, 자격증을 확보하는 방법, 공모전을 통해 입상하여 입지를 다지는 방법, 전문학원을 통해 진로 모색을 하는 방법, 동아리활동을 통해 진로 모색을 할 수 있는 방법, 아르바이트 경험을 살려 진로 모색을 하는 방법 등이 있다. 실제로 이러한 경로를 통해 꾸준히 진로를 준비했던 사람들이 결국 직업으로 연결시켜 성공한 경우는 비일비재하다. 한편, 전공에 만족하는 사람들도 이러한 진로 준비를 함께 병행하면 금상첨화일 것이다.

넷째, 진로준비 4단계로 진로 준비를 구체화시켜야 한다. 우선 자기계발에 힘써야 한다. 취직 노트를 작성하고 활용하여야 한다. 일단 공략목표가 정해지면 성공적인 결과를 위해서 얻을 수 있는 정보는 최대한으로 얻어 두는 것이 좋다. 그러나 이렇게 수집되는 각종 자료들을 효율적, 체계적으로 관리하는 것도 빼놓을 수 없는 중요한 일 중의 하나이다. 취직노트는 한마디로 말해 취직에 필요한 각종 정보들을 담은 자료철이라 할 수 있다. 여기에는 자신이 목표로 정한 기업(들)의 채용 및 기타 전반에 관한 정보들을 기록해두도록 한다. 즉, 해당기업의 설립년도에 서부터 발전과정, 재무구조, 사회적 인식도, 경영철학, 회사 분위기, 앞으로의 전망, 최근 수년간의 매출 및 수출 실적, 연구개발 결과 등과 임금, 상여금, 복지후생, 인사교육제도 그리고 전년도 채용인원, 시기, 방법, 금년도 계획 등 채용 관련 제반 정보를 일목요연하게 기록한다.

다섯째, 진로준비 5단계로 목표 설정 및 시험이다. 시험 준비는 균형있게 하라. 취업에 있어서 필수조건은 필기시험이다. 흔히 입사준비하면 영어, 상식, 전공, 면접, 그리고 적성·인성검사가 대부분이다.

## 2. 진로탐색활동과 구직효능감

고용가능성에 대한 초점이 개인의 성격이나 작업의 용이성에 있느냐 아니면 일자리를 얻는데 영향을 미치는 요소에 있느냐에 따라 관점에 차이가 있음을 알 수 있다. 고용서비스의 기본적인 목표가 구직자의 취업능력, 구인업체의 고용가능성을 높이기 위한 활동에 기반하고 있으므로 고용가능성에 대한 관련개념들이 고용서비스의 효과를 높이는 중요한 요소가 될 것이다. 특히 노동시장의 매개자로서 고용서비스의 핵심개념이 되는 고용가능성을 보다 향상시키기 위한 실질적인 노력으로 직업탐색행동과 구직효능감 등이 있으며 이에 대한 개념은 아래와 같다.

직업탐색활동은 학자들에 따라서 진로탐색, 진로탐색정보행동, 직업탐색행동 등으로 명명하고 있다. 진로탐색(career exploration)은 진로결정이나 진로발달을 목적으로 자기 자신과 직업세계(또는 환경)을 이해하기 위하여 수행하는 인지적·행동적 활동을 의미한다(박재홍·유연숙, 2006).

구체적으로 진로탐색은 진로를 선택·준비하거나 취업한 후의 적응과 개선을 위하여 또는 진로를 변경하려 할 때 수행하는 활동으로, 가치관, 성격적 특성, 흥미, 능력 등의 개인의 특징에 대한 평가와 직업세계에서의 선택사항, 제약사항, 요구사항 등을 이해하기 위하여 관련 정보를 수집·분석하는 활용, 자신에게 적합한 직업기회를 조사하는 활동, 성인이 되었을 때 갖게 될 다양한 역할들을 실험해보는 활동, 아르바이트나 지원봉사활동 등을 통하여 자신의 능력을 발휘할 수 있는 활동을 찾으려는 활동, 자기 자신이나 직업세계에 관하여 갖고 있는 다소 모호한 기대나 생각들을 검증하려는 활동이라고 할 수 있다(Jordaan, 1963).

그리고, 진로탐색활동으로 다음 4가지 관점을 제시하였다. 이들 4가지 관점이 서로 보완적이며 진로탐색의 개념적인 발전을 의미한다(최동선, 2003).

첫째, 진로탐색행동을 진로문제를 해결하기 위한 정보수집활동(Information-seeking behavior)의 일환으로 보는 관점이다. 이 관점은 진로탐색행동의 가장 초기수준의 단순한 개념이라고 할 수 있으나 보편적으로 받아들여지고 지금까지도 진로탐색행동의 중심개념이 되고 있다.

둘째, 진로탐색행동을 진로발달의 하나의 하위 단계로 보는 관점이다. 주로 발달의 관점에서 진로행동을 규범적, 종단적으로 설명하려는 진로발달이론의 입장에서 개인의 생애에 걸쳐 나타나는 여러 진로발달 단계의 하나로 간주한다.

셋째, 진로탐색을 진로의사결정이론을 기초로 의사결정 과정의 중요한 국면(phase)으로 설명하고 있다. 이러한 관점은 진로탐색행동이 진로를 결정하기 위해 반드시 수행되어야 하는 과정으로 개인은 진로에 대한 인식과 관련정보의 수집을 통하여 다양한 대안을 형성하는 과정을 말한다.

넷째, 진로탐색행동을 인지적·정서적 행동을 수반하는 전 생애에 걸친 활동으로 보는 관점이다. 진로탐색활동을 진로목적으로 획득하기 위하여 정보의 수집은 물론 자신과 환경에 관한 복잡한 심리적 과정으로 진로학습과 진로발달을 수반하는 행동을 말한다. 단순한 정보수집활동에 국한하지 않고 수집한 정보에 대한 만족도, 탐색으로 인한 스트레스 강도, 탐색활동과 탐색의 결과에 대한 기대 등의 다양한 심리사회적 특성을 포함한다(최동선, 2003).

따라서, 진로탐색행동은 앞으로의 진로결정이나 진로선택을 위하여 자신의 특성에 대한 평가와 직업에 대한 정보를 수집하려는 의도적인 행동이라고 말할 수 있다(박재홍·유연숙, 2006). 고용서비스는 위에서 언급한 직업탐색행동을 강화하는 역할을 한다. 효과적인 구직활동을 위해서는 고용서비스기관으로부터 전문적인 직업상담을 받고 직업탐색에 대한 전문적인 기술과 정보를 취득하는 기법 등의 조언을 받아 적극적인 직업탐색활동과 직업탐색강도를 높이는 과정이 병행되어야 한다. 이를 통해서 구직자 본인이 원하는 일자리 등을 보다 용이하게 탐색하도록 하며 조기에 취업하도록 지원한다.

구직자의 구직활동에서의 자기효능감(job-seeking self-efficacy)은 다양한 구직활동을 성공

적으로 수행하리라는 자기 능력에 대한 확신을 말한다. 이는 Badura가 제시한 자기효능감 개념으로부터 구직행동에 적용시킨 것이 구직 효능감이다. 구직 효능감과 구직행동 간의 구체적인 연구결과에서 구직 효능감이 높은 사람일수록 구직 행동과 재취업할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

Carplan(1989)은 구직활동에 참여하려는 동기 및 재취업에 관한 개입프로그램(JOBS)의 효과를 검증하기 위해 현장실험을 최초로 수행하였다. 연구결과, 개입 프로그램에 참가한 사람들(실험집단)은 두 번의 사후 검사에서 교육용 자료로 스스로 학습한 통제 집단보다 훨씬 더 유의미하게 높은 재취업률을 나타냈고, 구직효능감을 더 높게 지각하고 있었다. 아울러 통제집단의 미취업자들은 구직 동기가 감소된 데 반해, 실험집단의 미취업자들은 구직 동기가 감소되지 않았다.

Van Ryn & Vinokur(1992)의 연구는 구직행동과 재취업의 결정요인을 설명하기 위해서 구직효능감, 태도, 규범 및 구직 의지가 구직행동에 미치는 매개효과를 검토하였다. 연구결과에서 구직효능감은 구직 의지와 단기간의 구직행동에 직접 영향을 미침으로써, 그리고 구직행동에 대한 주관적인 규범과 태도에 간접적으로 영향을 미침으로써 구직을 돕는 개입프로그램의 효과를 증대하는 것으로 나타났다. 직업을 탐색하는 기술을 가르치는 프로그램을 실시하였을 때 자기 효능감이 이 프로그램에 참가한 사람들의 구직의향, 구체적인 구직행동 그리고 직업을 찾는 태도에 직접 또는 간접적으로 영향을 준 것으로 나타났다. 또한, Eden & Aviram(1993)의 연구 결과에서도 구직 효능감 훈련을 받은 실직자들의 재취업이 높은 것으로 나타났다.

우리나라의 경우 비자발적 실직자들을 대상으로 한 김명언·노연희(1998)의 연구에 의하면, 구직효능감이 높을수록 재취업에 대한 기대를 높게 하는 것으로 나타났고, 실직에 대한 능동적 대처행동을 많이 하는 것으로 나타났다. 또한 구직효능감이 높을수록 구직망의 폭이 넓은 것으로 나타났다. 여기서 구직망의 폭이 넓다는 것은 구직 정보를 얻기 위해 접촉한 기관이나 사람의 수가 더 많은 것을 의미하며, 구직망의 폭은 구직활동(구인업체 방문 횟수, 지원횟수, 면접횟수 등)의 정도와 유의미한 정적상관을 나타냈다.

### 3. 고용 여건과 만족도

노동 과정은 모든 사회 형태에 공통된 인간과 자연 사이의 물질 대사 과정이며 인간이 존립하는 데 있어서 불가결한 조건이다. K. Marx(김수행 역, 1990)에 의하면 노동 과정이란 사용 가치를 생산하기 위한 합목적적 활동이고, 인간의 욕망을 충족시키기 위한 자연물의 취득이며, 인간 생활의 영원한 자연적 조건으로 정의된다. 따라서 노동 과정은 본원적으로는 사용 가치 생산의 장이며, 역사적으로는 자본주의 노동 과정에 대하여 자본주의 생산 관계의 결과인 잉여가치 생산의 장이다.

K. Marx(김수행 역, 1990)는 노동 과정의 기본 요소를 다음과 같이 설정하였다. 첫째, 인간의 합목적적 활동, 곧 노동 그 자체이다. 둘째, 노동 대상으로서 토지와 원료가 이에 해당된다.

토지는 가장 일반적인 노동 대상이며, 원료는 노동 대상 그 자체가 이미 과거의 노동에 의하여 여과되어 있는 경우를 말한다. 셋째, 노동 수단으로서 노동자가 자기와 노동 대상에 끼워 넣어 이 대상에 대한 그의 작용의 전도체로서 이용하는 물건 또는 여러 가지 물건들의 복합체를 말한다.

일반적으로 한 나라의 근로 조건은 정치, 경제, 사회, 법적 환경을 배경으로 노·사·정 사이의 상호 작용 속에서 결정되며, 근로 조건 결정에 있어서의 핵심적인 변수는 경제적 환경, 기업의 여건, 근로자의 의식, 관련법이라고 할 수 있다. 따라서 근로 조건 개선에는 노·사·정 사이의 공감대와 협조가 필요하며, 어느 일방의 노력만으로는 이루어지기 어렵다.

근로 조건의 결정에 영향을 미치는 노·사·정의 특성은 다음과 같다(김태기·이상일, 1994). 첫째, 근로자측의 특성은 소득 수준, 교육 수준, 생활 패턴, 근로에 대한 의식, 노동 조합의 성향 및 조직이라고 할 수 있다. 둘째, 사용자측의 특성은 기업이 직면하는 생산 시장의 특성, 기업이 가지고 있는 생산 기술의 특성, 기업의 경영 여건으로 정리할 수 있다. 셋째, 정부의 특성은 경제 정책, 산업 정책, 사회 정책의 목표로 정리할 수 있다.

백원철(1999)은 국제화의 진전에 따른 해외 근무자의 증가에 따라 생활거점의 이동으로 전근하는 사람들의 부담이 커지는 사태에 대한 조직적·전략적 적응 과정에서 QWL 문제가 대두되고, 근로 및 생활의 의미 발견, 자기실현과 동기부여 요인의 충족 등이 서로 복합적으로 작용하게 되기 때문에 이러한 문제에 대해 근로자들은 어떤 의미를 찾으려 하는지를 평가하였다. 이 연구에서 주요 연구 결과를 살펴보면 보수, 직무 등 경제적인 문제와 처우에 대한 만족도는 다소 저하되고 있으나 인간 관계나 이념 관계에 대한 만족도는 높으므로 동기 부여에 의한 QWL 시스템의 관리가 필요한 것으로 나타났다.

### Ⅲ. 연구 모형 및 설계

#### 1. 연구 모형과 가설

##### 가. 연구의 모형

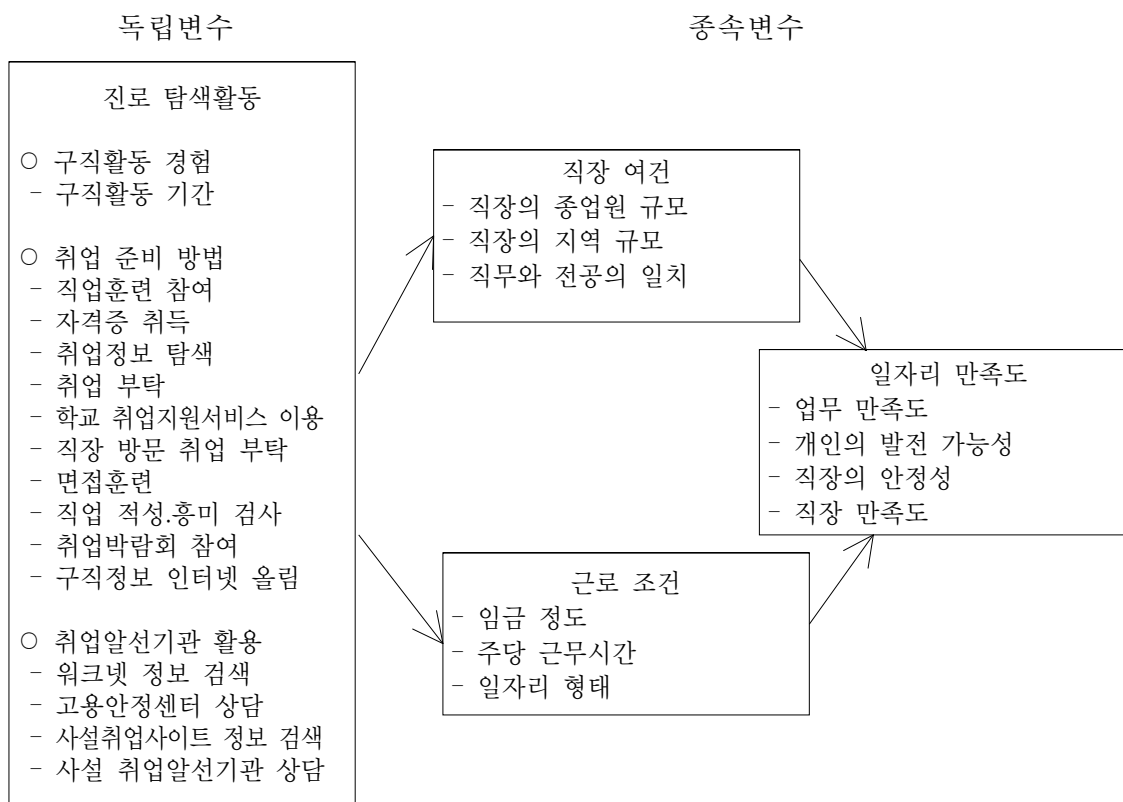
본 연구에서는 앞의 2장에서 제시한 진로 탐색 기능과 고용 여건 및 구직 효능감에 대한 이론적 고찰에 기반하여 진로탐색활동 변수와 고용상의 여건 및 만족도 변수를 추출하여 [그림 1]과 같은 연구모형을 설계하였다.

먼저, 진로탐색활동 변수에는 앞의 2장 1절과 2절에서 Nugent, F. A.(2000), Isaacson, L. E. & Brown, D.(2000), Fugate(2004), McQuaid & Lindsay(2005), 박재홍·유연숙(2006), 최동선(2003), 강순화 외(2000) 등이 제시한 구직활동 경험, 취업 준비 방법, 어학 교육훈련 등의 고용서비스 기능과 고용가능성 향상요인을 중심으로 구직활동 기간, 직업훈련 참여, 자격증 취득,

취업정보 탐색, 그리고 영어 공부 등에 해당하는 변수를 설정하였다.

그리고, 고용상의 여건 및 만족도 변수에는 앞의 2장 2절에서 Bandura(1997), Caplan(1989), Van Ryn & Vinokur(1992), Eden & Aviram(1993), 김명언·노연희(1998) 등의 구직효능감의 실질적인 구직 효과성 그리고 김태기·이상일(1994), 백원일(1990), K. Marx(1990)의 근로 조건 등을 중심으로 직장 규모, 직무와 전공의 일치, 업무 만족, 직장 만족, 개인의 발전가능성 등에 해당하는 변수를 설정하였다.

연구 모형의 첫 번째 관계는 진로 탐색활동 변수와 직장 여건 변수이고, 두 번째 관계는 진로 탐색활동 변수와 근로 조건 변수이며, 세 번째 관계는 직장여건 변수와 일자리 만족도 변수이다. 그리고 네 번째 관계는 근로 조건 변수와 일자리 만족도 변수이다.



[그림 1] 연구의 모형

가설 1 : 전문대학 학생의 진로 탐색활동은 노동시장 이행 후의 직장 여건에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 2 : 전문대학 학생의 진로 탐색활동은 노동시장 이행 후의 근로 조건에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 3 : 노동시장 이행 후의 직장 여건은 후행변수인 일자리 만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 4 : 노동시장 이행 후의 근로 조건은 후행변수인 일자리 만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.



## 2. 연구의 대상 및 방법

본 연구에서는 연구 목적을 달성하기 위하여 문헌연구와 실증연구를 병행하여 실시하였는데, 실증연구에서 사용한 패널조사지는 성인 대상 한국교육고용패널조사지를 사용하였다.

측정자료는 SPSS PC+프로그램으로 전산처리하였고 사용된 통계적 분석기법과 분석내용은 다음과 같다. 첫째, 측정도구의 타당도를 검증하기 위하여 요인분석을 활용하였고, 측정도구의 각 요인의 신뢰도 검증을 위하여 Chronbach's  $\alpha$ 를 구하였다. 둘째, 각 요인별 일반적인 특성을 알아보기 위하여 평균과 표준편차, 그리고 비율을 산출하였고, 변수들간 상호관계성을 알아보기 위하여 단순상관관계 분석을 활용하였다. 셋째, 독립변수와 종속변수간의 상관관계를 분석하기 위하여 다중회귀분석을 활용하였다.

설문조사는 전문대학 학생 368명을 대상으로 실시하였는데, 이들의 인구통계적 분포를 살펴보면 <표 1>과 같다. 성별로는 '여성'이 51.46%로 남성보다 약간 많았고, 2년제/3년제별로는 '2년제'가 73.37%로서 대부분을 차지하였다. 또한, 학교 소재지별로는 '인천.경기'(35.48%)가 가장 많고, 다음으로 '대구.경북'(19.03%) '부산.울산.경남'(14.84%) 등의 순으로 나타났다.

**<표 1> 응답자의 일반적인 사항**

특성	분류	빈도	비율
성별	남성	179	48.64
	여성	189	51.36
	계	368	100.0
2년제/3년제별	2년제	270	73.37
	3년제	48	13.04
	기타	50	13.59
	계	368	100.0
학교소재지별	서울.강원	30	9.68
	부산.울산.경남	46	14.84
	대구.경북	59	19.03
	인천.경기	110	35.48
	광주.전라	40	12.91
	대전.충청	23	5.48
	기타	1	0.32
	계	310	100.0

## 3. 문항들의 기술통계치

가설의 검증에 앞서 본 연구에서 사용된 모든 문항들의 기술통계치, 즉 평균 및 표준편차, 비율을 분석하였다(<표 2> ~ <표 3> 참조).

### 가. 독립변수 문항

진로탐색활동에 대한 일반적인 특성 정도를 알아보기 위하여 문항별 비율과 평균을 구한 결

과는 다음과 같다.

구직활동 기간은 평균적으로 14.34개월로서 1년 이상의 장기간이 구직활동으로 소요된 것으로 나타났다.

취업 준비 경험에 대한 일반적인 특성 정도를 알아보기 위하여 문항별 참여 비율과 5점 척도를 사용한 문항별 평균을 구한 결과는 다음과 같다. 문항별 참여 비율은 ‘취업정보 검색’(80.4%)로 가장 많고, 다음으로 ‘친·인척 등 취업 부탁’(44.0%), ‘구직정보 인터넷에 올림’(43.2%), ‘자격증 취득’(35.6%) 등의 순으로 취업 준비는 주로 취업정보사이트 등에서 취업 정보를 검색하거나 친·인척에게 취업을 부탁하거나 자격증을 취득하는 것으로 나타났다. 그러나, 취업 준비 경험의 도움정도를 알아보기 위하여 5점 척도를 사용한 문항별 평균을 살펴보면, ‘학교 취업지원서비스 이용’(3.81점)이 가장 높고, 다음으로 ‘구직정보 인터넷에 올림’(3.80점), ‘친·인척 취업 부탁’(3.69점), ‘희망직장 방문 부탁’(3.67점), ‘자격증 취득’(3.66점), ‘취업정보 검색’(3.65점) 등의 순으로 나타나 참여 비율과는 다소 반대경향이 있음을 알 수 있다.

취업알선기관 활용에 대한 일반적인 특성 정도를 알아보기 위하여 문항별 참여 비율과 5점 척도를 사용한 문항별 평균을 구한 결과는 다음과 같다. 문항별 참여 비율은 ‘워크넷 정보 검색’(37.8%)이 가장 많고 다음으로 ‘고용안정센터 상담’(12.5%), ‘사설취업알선기관 상담’(9.5%)의 순으로 나타나 주로 공공취업사이트인 워크넷을 이용하거나 공공 또는 민간 기관의 상담을 이용하는 것으로 나타났다. 그러나, 취업알선기관 활용의 도움정도를 알아보기 위하여 5점 척도를 사용한 문항별 평균을 살펴보면, ‘사설취업알선기관 상담’(3.67점)이 가장 높고 다음으로 ‘워크넷 정보 검색’(3.53점), ‘사설취업정보사이트 정보 검색’(3.47점)의 순으로 나타났다.

〈표 2〉 독립변수의 일반통계치

구분	계(명)	여부(%)		도움정도(기간)		
		예	아니오	평균	표준편차	
구직 경험	구직활동 기간	355	-	-	(14.34개월)	(14.440)
취업 준비 방법	직업훈련 참여	368	14.7	85.3	3.09점	0.944
	자격증 취득	368	35.6	64.4	3.66점	0.781
	취업정보 검색	368	80.4	19.6	3.65점	0.808
	취업부탁	368	44.0	56.0	3.69점	0.731
	학교지원서비스 이용	368	25.0	75.0	3.81점	0.750
	방문 부탁	368	28.5	71.5	3.67점	0.772
	면접 훈련	368	20.1	79.9	3.62점	0.669
	직업 적성·흥미검사	368	24.7	75.3	3.64점	0.826
	취업박람회 참여	368	14.7	85.3	3.46점	0.660
	구직정보 인터넷 올림	368	43.2	56.8	3.80점	0.901
취업알선기관 활용	워크넷 정보 검색	368	37.8	62.2	3.53점	1.281
	고용안정센터 상담	368	12.5	87.5	3.00점	1.000
	사설취업사이트 정보 검색	368	2.2	97.8	3.47점	0.830
	사설취업알선기관 상담	368	9.5	90.5	3.67점	0.866

나. 종속변수 문항

취업 준비로 통한 최종 결과인 직장 여건 및 근로조건에 대하여 문항별 비율과 평균을 구한 결과는 다음과 같다. 직장의 종업원 규모를 살펴보면, ‘10~29명’이 18.6%로 가장 많고 다음으로 ‘1~4명’(16.1%), ‘1,000명 이상’(15.2%) 등의 순이었으나, 전체적으로 규모 등급 간에 고루 분포한 것으로 나타났다. 직장의 지역 규모를 살펴보면, ‘시 지역’이 33.7%로 가장 많고 다음으로 ‘특별시 지역’(29.4%), ‘광역시 지역’(29.1%) 등의 순이었으나, 전체적으로 지역 등급 간에 고루 분포한 것으로 나타났다. 일자리 형태를 살펴보면, ‘상용직’이 72.8%로서 대부분을 차지하였고 다음으로 ‘임시직’(24.7%)의 순으로 나타났다. 일주일에 총 근무시간은 49.77시간으로 법정 근로시간보다 약간 많았으며, 초과 근로수당 및 특별급여를 제외한 월평균 임금은 125.49만원으로 높지 않음을 알 수 있다. 일(업무)과 전공과의 일치도는 3.14점으로 비교적 낮은 편으로 나타났다.

그리고, 취업한 일자리의 만족 정도에 대해 5점 척도를 사용한 평균을 구한 결과, 업무 만족은 3.22점, 개인의 발전 가능성은 3.16점, 직장의 안정성은 3.22점, 그리고 전반적인 직장 만족은 3.25점으로 나타나 전반적으로 비교적 보통수준인 것으로 나타났다.

〈표 3〉 종속변수의 일반통계치

구분	형태	빈도(명)	%
직장 여건	1~4명	57	16.1
	5~9명	48	13.5
	10~29명	66	18.6
	30~49명	20	5.6
	50~69명	22	6.2
	70~99명	21	5.9
	100~299명	29	8.2
	300~499명	18	5.1
	500~999명	20	5.6
	1,000명 이상	54	15.2
	합계	355	100.0
직장 의 지역 규모	특별시 지역	108	29.4
	광역시 지역	107	29.1
	시 지역	124	33.7
	읍·면 지역	29	7.88
	계	368	100.0
근로 조건	상용직	268	72.8
	임시직	91	24.7
	일용직	9	2.45
	계	368	100.0

구분		N	최소값	최대값	평균	표준편차
근로 조건	일주일 총 근무 시간	359	3	120	49.77시간	14.550
	월평균 임금	302	18	300	125.49만원	40.708
직장 여건	일과 전공 일치도	368	1	5	3.14점	1.183
일자리 만족도	업무 만족도	366	1	5	3.32점	0.810
	개인의 발전가능성	366	1	5	3.16점	1.068
	직장의 안정성	367	1	5	3.22점	1.032
	전반적 직장 만족도	368	1	5	3.25점	0.823

## IV. 연구 결과의 분석

### 1. 변수들 간의 상관관계

독립변수와 종속변수들 간의 상관정도를 알아보기 위하여 피어슨의 상관계수를 구하였다. 독립변수와 종속변수들 간의 상관관계를 제시하면 <표 4>와 같다.

종속변수인 ‘직장의 종업원 규모’에는 독립변수인 ‘면접훈련 경험’과 낮은 정적(+) 상관관계가 있는 반면, 종속변수인 ‘직장의 지역적 규모’에는 ‘면접훈련 경험’과는 낮은 부적(-) 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

그리고 종속변수인 ‘직무와 전공의 일치’에는 독립변수인 ‘학교지원서비스 이용 경험’과 낮은 정적(+) 상관관계가 있는 반면, 독립변수인 ‘취업정보 검색 경험’, ‘취업 부탁 경험’, ‘사설취업알선기관 상담 경험’과는 낮은 부적(-) 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한, 종속변수인 ‘일자리 형태’에는 독립변수인 ‘직업 적성·흥미검사’와 낮은 부적(-) 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

그리고 종속변수인 ‘업무 만족도’에는 독립변수인 ‘구직정보 인터넷에 올림’과 낮은 부적(-) 상관관계가 있었고, 종속변수인 ‘전반적 직장 만족도’에는 독립변수인 ‘취업정보 검색’, ‘사설취업알선기관 상담 경험’과 낮은 부적(-) 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

그리고 종속변수인 ‘개인의 발전 가능성’에는 독립변수인 ‘학교지원서비스 이용 경험’, ‘취업박람회 참여 경험’과는 정적(+) 상관관계가 있는 반면, 독립변수인 ‘사설취업사이트 정보 검색 경험’과는 낮은 부적(-) 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한, 종속변수인 ‘직장의 안정성’에는 독립변수인 ‘면접훈련 경험’과 낮은 정적(+) 상관관계가 있는 반면, 독립변수인 ‘구직활동기간’과는 낮은 부적(-) 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

그 외의 독립변수와 종속변수들에서는 상관관계가 거의 없는 것으로 나타났다.

이상의 결과로 보아, 면접훈련, 취업정보 검색, 학교지원서비스 이용, 사설취업알선기관 상담 등을 통한 경험이 고용 형태 및 여건이나 업무 만족도 등에 많은 영향을 미침을 알 수 있다.

〈표 4〉 독립변수와 종속변수 간의 상관관계

구분	구직활동 기간	직업훈련 참여	자격증 취득	취업정보 검색	취업 부탁
직장의 종업원 규모	-0.017	0.060	0.038	-0.022	-0.023
직장의 지역 규모	-0.007	0.039	0.002	0.033	-0.048
직무와 전공의 일치	0.026	0.004	-0.004	-0.117*	-0.134**
임금 정도	-0.100	0.022	-0.060	-0.006	0.026
주당 근무시간	-0.100	-0.027	-0.066	0.074	0.051
일자리 형태	-0.057	0.000	-0.036	0.050	-0.086
업무 만족도	0.071	0.068	0.048	-0.102	-0.012
개인의 발전 가능성	0.000	0.055	0.058	0.000	-0.044
직장의 안정성	-0.131*	0.014	0.015	0.026	0.027
전반적 직장 만족도	-0.012	0.043	-0.003	-0.118*	-0.014

<표 계속>

구분	학교지원서비스 이용	직장 방문 부탁	면접훈련	직업 적성 흥미검사	취업박람회참여
직장의 종업원 규모	0.033	-0.046	0.119*	0.072	0.053
직장의 지역 규모	-0.023	-0.063	-0.143**	0.002	-0.033
직무와 전공의 일치	0.120*	-0.022	0.028	-0.034	0.102
임금 정도	-0.007	-0.046	-0.087	-0.065	-0.031
주당 근무시간	-0.032	0.071	0.002	-0.058	-0.021
일자리 형태	-0.059	0.025	-0.041	-0.137**	-0.061
업무 만족도	0.046	0.078	0.039	0.010	0.020
개인의 발전 가능성	0.116*	0.083	0.092	0.046	0.115*
직장의 안정성	0.027	-0.009	0.141**	0.053	0.031
전반적 직장 만족도	0.078	0.088	0.047	-0.019	0.071

<표 계속>

구분	구직정보 인터넷 올림	워크넷 정보 검색	고용안정센터 상담	사설취업사이트 정보 검색	사설취업알선기 관 상담
직장의 종업원 규모	0.055	0.023	0.027	0.011	0.002
직장의 지역 규모	0.063	0.041	0.019	-0.047	0.000
직무와 전공의 일치	-0.086	0.001	0.012	-0.064	-0.171**
임금 정도	0.030	0.114	0.061	0.016	0.090
주당 근무시간	0.048	0.050	0.020	0.022	0.059
일자리 형태	-0.031	0.068	0.043	0.087	0.061
업무 만족도	-0.108*	-0.022	0.044	-0.036	-0.071
개인의 발전 가능성	-0.081	-0.040	-0.063	-0.127*	-0.091
직장의 안정성	-0.094	0.000	-0.026	-0.105*	-0.079
전반적 직장 만족도	-0.076	-0.037	-0.037	-0.113*	-0.143**

주 : \* 상관계수는 0.05 수준(양쪽)에서 유의

\*\* 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의

## 2. 가설의 검증과 분석

독립변수들이 종속변수에 미치는 영향 정도를 알아보기 위하여 단계적 투입방법(stepwise) 방법을 이용한 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시한 결과는 다음과 같다(<표 5> ~ <표 8> 참조).

### 가. 가설 1의 검증

근로 탐색 활동의 요인인 ‘구직활동 경험’, ‘취업 준비 방법’, ‘취업알선기관 이용’의 세부요인이 고용 여건 중 ‘직장 종업원 규모’, ‘직장 지역 규모’, ‘일과 전공의 일치’에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단계적 투입방식을 이용한 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5>에서 보는 바와 같이, 고용 여건 중 ‘직장 종업원 규모’ 변인에는 진로 탐색 활동 중 ‘면접훈련 경험’이 영향을 미치는 것으로 나타났다. ‘면접훈련 경험’ 변인이 1점 높아질 때마다 ‘직장 종업원 규모’ 점수는 1.043점 정도씩 높아지는 것으로 나타났다.

그리고, 고용 여건 중 ‘직장 지역 규모’ 변인에는 ‘면접훈련 경험’ 변인이 영향을 미치는 것으로 나타났다. ‘면접훈련 경험’ 변인이 1점 높아질 때마다 ‘직장 지역 규모’ 점수는 0.345점 정도씩 낮아지는 것으로 나타났다.

그리고, 고용 여건 중 ‘일과 전공의 일치도’ 변인에는 진로 탐색 활동 중 ‘사설취업알선기관 상담 경험’, ‘학교지원서비스 이용 경험’, ‘취업 부탁 경험’, ‘취업 정보 검색 경험’ 등의 변인이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학교지원서비스 이용 경험 변인이 1점 높아질 때마다 ‘일과 전공 일치도’ 점수는 0.461점 정도씩 높아지는 반면, ‘사설취업알선기관 상담 경험’, ‘취업 부탁 경험’, ‘취업정보 검색 경험’ 등의 변인이 1점 높아질 때마다 ‘일과 전공 일치도’의 점수는 각각 0.660점, 0.320점, 3.323점 정도씩 낮아지는 것으로 나타났다.

이러한 결과로 보아, 면접훈련 경험자이면 일수록 직장 종업원 규모가 큰 직장으로 취업이 많이 되는 반면, 직장 지역 규모는 작은 직장으로 취업이 많이 됨을 알 수 있다. 또한, 학교지원서비스 이용 경험자이면 일수록 일과 전공이 일치하는 직장으로 취업을 하는 반면, 사설취업알선기관 상담 경험, 취업정보 검색 경험 등이 있을수록 불일치하는 직장으로 취업하는 경향이 있음을 알 수 있다.

〈표 5〉 진로 탐색 활동과 고용 여건에 대한 회귀분석 결과

구분	직장 종업원 규모	직장 지역 규모	일과 전공의 일치
	회귀계수(B) (t검정 Sig.)		
상수 계수	4.688 (.000)	2.880 (.000)	3.477 (.000)
면접훈련 경험	1.043 (.016)	-.345 (.006)	
사설취업알선기관 상담 경험			-.660 (.002)
학교지원서비스 이용 경험			.461 (.001)
취업 부탁 경험			-.320 (.011)
취업정보 검색 경험			-.323 (.036)
R <sup>2</sup>	.017	.021	.080
F검정 Sig.	.016	.006	.000

#### 나. 가설 2의 검정

진로탐색활동 요인인 ‘구직활동 경험’, ‘취업 준비 방법’, ‘취업알선기관 이용’의 세부 변인이 근로조건 요인 중 ‘월평균 임금’, ‘일주일 총근무시간’, ‘일자리 형태’에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단계적 투입방식을 이용한 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6>에서 보는 바와 같이, 근로조건 요인 중 ‘월평균 임금’ 변인에는 진로탐색 활동 중 ‘워크넷 검색 경험’이 영향을 미치는 것으로 나타났다. ‘워크넷 검색 경험 여부’ 변인이 1점 높아질 때마다 ‘월평균 임금’ 점수는 9.796점 정도씩 높아지는 것으로 나타났다.

그리고 근로조건 요인 중 ‘일자리 형태’ 변인에는 진로탐색활동 중 ‘직업 적성.흥미검사 경험’이 영향을 미치는 것으로 나타났다. ‘직업 적성.흥미검사 경험’ 변인이 1점 높아질 때마다 ‘일자리 형태’ 점수는 0.150점 정도씩 낮아지는 것으로 나타났다.

그리고, 진로탐색활동 ‘구직활동 경험’, ‘취업 준비 방법’, ‘취업알선기관 이용’의 세부요인이 근로조건 요인 중 ‘일주일 총근무시간’에는 어떠한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

이러한 결과로 보아, 워크넷 검색 경험자이면 일수록 임금이 높은 직장으로 취업하는 반면, 직업 적성.흥미검사 경험자이면 일수록 일자리 형태는 양호해지지 않음을 알 수 있다.

〈표 6〉 진로 탐색 활동과 근로 조건에 대한 회귀분석 결과

구분	월평균 임금	일주일 총근무시간	일자리 형태
	회귀계수(B) (t검정 Sig.)		
상수 계수	121.713 (.000)	-	2.743 (.000)
워크넷 검색 경험	9.796 (.043)	-	
직업 적성·흥미검사 경험		-	-.150 (.017)
R <sup>2</sup>	.014	-	.016
F검정 Sig.	.043	-	.017

#### 다. 가설 3의 검정

고용 여건의 요인인 ‘직장 종업원 규모’, ‘직장 지역 규모’, ‘일과 전공 일치도’변인이 일자리 만족도 중 ‘업무 만족도’, ‘개인의 발전 가능성’, ‘직장의 안정성’, ‘전반적 직장 만족도’에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단계적 투입방식을 이용한 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7>에서 보는 바와 같이, 일자리 만족도 중 ‘업무 만족도’ 변인에는 ‘일과 전공 일치도’가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. ‘일과 전공 일치도’변인이 1점 높아질 때마다 ‘업무 만족도’점수는 0.291점 정도씩 낮아지는 것으로 나타났다.

그리고, 일자리 만족도 중 ‘개인의 발전 가능성’ 변인에는 ‘일과 전공의 일치도’, ‘직장 종업원 규모’가 영향을 미치는 것으로 나타났다. ‘일과 전공 일치도’변인이 1점 높아질 때마다 ‘개인의 발전 가능성’ 점수는 0.355점 정도씩, ‘직장 종업원 규모’변인이 1점 높아질 때마다 ‘개인의 발전 가능성’ 점수는 0.046점 정도씩 높아지는 것으로 나타났다.

그리고, 일자리 만족도 중 ‘직장의 안정성’ 변인에는 ‘일과 전공의 일치도’, ‘직장 종업원 규모’가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. ‘일과 전공 일치도’ 변인이 1점 높아질 때마다 ‘직장의 안정성’ 점수는 0.291점 정도씩, ‘직장 종업원 규모’ 변인이 1점 높아질 때마다 ‘직장의 안정성’ 점수는 0.066점씩 높아지는 것으로 나타났다.

그리고, 일자리 만족도 중 ‘전반적 직장 만족도’ 변인에는 ‘일과 전공 일치도’, ‘직장 종업원 규모’가 영향을 미치는 것으로 나타났다. ‘일과 전공 일치도’변인이 1점 높아질 때마다 ‘전반적 직장 만족도’ 점수는 0.323점 정도씩, ‘직장 종업원 규모’ 변인이 1점 높아질 때마다 ‘전반적 직장 만족도’ 점수는 0.042점씩 높아지는 것으로 나타났다.

이러한 결과로 보아, 일과 전공이 일치하면 할수록 업무의 효율성이 높아지고 전공을 살릴 수 있어 업무 만족도가 높아짐을 알 수 있다. 또한, 일과 전공이 일치하면 할수록 그리고 직장 종업원 규모가 크면 클수록 전공을 살릴 수 있고 직장이 안정적이라고 판단하여 개인의 발전 가능성과 전반적 직장 만족도가 높아짐을 알 수 있다.



〈표 7〉 고용 여건과 일자리 만족도에 대한 회귀분석 결과

구분	업무 만족도	개인의 발전 가능성	직장의 안정성	직장 만족도
	회귀계수(B) (t검정 Sig.)			
상수 계수	2.406 (.000)	1.824 (.000)	1.988 (.000)	2.032 (.000)
일과 전공 일치도	.291 (.000)	.355 (.000)	.291 (.000)	.323 (.000)
직장 종업원 규모		.046 (.005)	.066 (.000)	.042 (.001)
R <sup>2</sup>	.180	.171	.152	.239
F검정 Sig.	.000	.000	.000	.000

#### 라. 가설 4의 검정

근로 조건의 요인인 ‘월평균 임금’, ‘일주일 총근무시간’, ‘일자리 형태’가 일자리 만족도의 변인인 ‘업무 만족도’, ‘개인의 발전 가능성’, ‘직장의 안정성’, ‘직장 만족도’에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단계적 투입방식을 이용한 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8>에서 보는 바와 같이, 일자리 만족도 요인 중 ‘업무 만족도’ 변인에는 ‘일자리 형태’, ‘일주일 총 근무시간’이 영향을 미치는 것으로 나타났다. ‘일자리 형태’ 변인이 1점 높아질 때마다 ‘업무 만족도’ 점수는 0.352점씩 높아지는 반면, ‘일주일 총 근무시간’ 변인이 1점 높아질 때마다 ‘업무 만족도’ 점수는 0.010점씩 낮아지는 것으로 나타났다.

그리고 일자리 만족도 요인 중 ‘개인의 발전 가능성’ 변인에는 ‘일자리 형태’가 영향을 미치는 것으로 나타났다. ‘일자리 형태’ 변인이 1점 높아질 때마다 ‘개인의 발전 가능성’ 점수는 0.506점 정도씩 높아지는 것으로 나타났다.

그리고 일자리 만족도 요인 중 ‘직장의 안정성’ 변인에는 ‘일자리 형태’가 영향을 미치는 것으로 나타났다. ‘일자리 형태’ 변인이 1점 높아질 때마다 ‘직장 만족도 안정성’ 점수는 0.395점 정도씩 높아지는 것으로 나타났다.

그리고 일자리 만족도 요인 중 ‘전반적 직장 만족도’ 변인에는 ‘월평균 임금’, ‘일주일 총 근무시간’, ‘일자리 형태’가 영향을 미치는 것으로 나타났다. ‘월평균 임금’ 변인이 1점 높아질 때마다 ‘전반적 직장 만족도’ 점수는 0.003점 정도씩, ‘일자리 형태’ 변인이 1점 높아질 때마다 ‘전반적 직장 만족도’ 점수는 0.238점으로 높아지는 반면, ‘일주일 총 근무시간’ 변인은 점수가 1점 높아질 때마다 ‘전반적 직장 만족도’ 점수는 0.013점씩 낮아지는 것으로 나타났다.

이러한 결과로 보아, 일자리 형태가 양호해질수록 업무 만족도는 높아지는 반면, 일주일 총 근무시간, 즉 업무시간이 늘어나면 늘어날수록 업무 만족도는 떨어짐을 알 수 있다. 또한, 일자리 형태가 양호해질수록 개인의 발전 가능성과 직장의 안정성이 높아지는 것으로 인식함을 알 수 있다. 또한, 월평균 임금이 높아질수록 그리고 일자리 형태가 양호해질수록 직장 만족도

는 높아지는 반면, 일주일 총 근무시간, 즉 업무시간이 늘어나면 직장 만족도는 떨어짐을 알 수 있다.

〈표 8〉 근로 조건과 일자리 만족도에 대한 회귀분석 결과

구분	업무 만족도	개인의 발전 가능성	직장의 안정성	직장 만족도
	회귀계수(B) (t검정 Sig.)			
상수 계수	2.872 (.000)	1.765 (.000)	2.156 (.000)	2.811 (.000)
일자리 형태	.352 (.000)	.506 (.000)	.395 (.001)	.238 (.021)
일주일 총 근무시간	-.010 (.006)			-.013 (.001)
월평균 임금				.003 (.007)
R <sup>2</sup>	.051	.054	.036	.069
F검정 Sig.	.000	.000	.001	.000

## V. 결론

본 연구는 진로 탐색 활동과 고용시장 상의 고용 여건 관련 이론의 실증적 검증과 전문대학 학생의 구직 결정에 도움을 주는 고용서비스 관련 요인을 제공하는 차원에서 전문대학 학생의 진로 탐색 활동과 고용 여건 및 만족도와의 관계를 실증적으로 검증하기 위하여 구직활동 기간, 취업 준비 방법, 취업알선기관 이용 등의 세부적인 독립변수와 고용 여건, 근로 조건, 일자리 만족도 등의 종속변수를 중심으로 연구모형을 설계하고 가설을 제시하였다. 이러한 가설을 검증한 결과는 다음과 같다.

가설 1을 검증한 결과, ‘직장 종업원 규모’ 요인에는 진로 탐색 활동 중 ‘면접훈련 경험’이 정적(+) 영향을 미치는 반면, ‘직장 지역 규모’ 요인에는 ‘면접훈련 경험’이 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, ‘일과 전공의 일치’ 요인에는 진로 탐색 활동 중 ‘학교지원서비스 이용 경험’이 정적(+) 영향을 미치는 반면, ‘사설취업알선기관 상담 경험’, ‘취업 부탁 경험’, ‘취업 정보 검색 경험’은 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과로 보아, 면접훈련 경험자와 학교지원서비스 이용 경험자일수록 직장 규모가 크거나 일과 전공이 일치하는 직장으로 취업이 많이 되는 반면, 사설취업알선기관 상담 경험이나 친·인척 등에 취업 부탁 경험자일수록 일과 전공이 불일치하는 직장으로 취업하는 경향이 있음을 알 수 있다.

가설 2를 검증한 결과, ‘월평균 임금’ 요인에는 진로 탐색 활동 중 ‘워크넷 검색 경험’ 변인이 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, ‘일자리 형태’ 요인에는 진로 탐색 활동 중 ‘직

업 적성·흥미검사 경험'이 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과로 보아, 공공 취업사이트인 워크넷 검색 경험자일수록 임금이 보다 높은 직장으로 취업하는 반면, 직업적성·흥미검사 경험자일수록 일자리 형태는 양호하지 않음을 알 수 있다.

가설 3을 검증한 결과, '업무 만족도' 요인에는 '일과 전공의 일치도' 변인이 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, '개인의 발전 가능성', '직장의 안정성', '직장 만족도' 요인에는 '일과 전공의 일치도' 변인과 '직장 종업원 규모' 변인이 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과로 보아, 적절한 진로 탐색 활동을 통해 일과 전공이 일치하고 직장 규모가 큰 직장에 취업했을 경우 전공을 살릴 수 있고 직장도 안정적이라고 생각함으로써 개인의 발전 가능성과 전반적 직장 만족도가 높아지는 경향이 있음을 알 수 있다.

가설 4를 검증한 결과, '업무 만족도' 요인에는 '일자리 형태' 변인이 정적(+) 영향을 미치는 반면, '일주일 총근무시간'은 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, '개인의 발전 가능성' 요인과 '직장의 안정성' 요인에는 '일자리 형태' 변인이 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, '직장 만족도' 요인에는 '일자리 형태' 변인과 '월평균 임금' 변인이 정적(+) 영향을 미치는 반면, '일주일 총휴련시간' 변인은 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과로 보아, 상근직 등 안정적인 자리에서 월평균 임금이 높은 직장에 취업한 자일수록 업무 및 직장 만족도 등 일자리 만족정도가 높아지는 반면, 일주일 총근무시간이 긴 직장에 취업한 자일수록 일자리 만족정도는 낮아지는 경향이 있음을 알 수 있다.

위의 가설 검증을 종합적으로 정리하면, 면접훈련, 학교지원서비스 이용, 워크넷 검색 등 적절한 진로 탐색 활동을 실시하면 고용 여건과 근로 조건이 양호한 직장으로 취업하는 경향이 있음을 알 수 있다. 이렇게 진로 탐색 활동을 통해 양호한 고용 여건과 양호한 근로조건을 가진 직장에 취업한 자일수록 업무 및 직장 만족도, 개인의 발전가능성 등 일자리 만족정도가 높아지는 경향이 있음을 알 수 있다.

본 연구를 수행하는데 있어 다음과 같은 한계점이 있었다. 첫째, 조사대상에서 전문대학 학생 중 극히 일부로 국한하고 있기 때문에 연구결과를 일반화하기에는 어렵다는 한계가 있다. 둘째, 진로 탐색 활동과 고용 여건 및 만족도 간의 인과관계를 정확하게 검정하기 위해서는 일정한 시간 간격으로 관찰하는 연구가 필요하지만 시간적 부족으로 그렇게 하지는 못하였다. 셋째, 고용 여건 및 만족도에 영향을 미치는 변수는 매우 다양하기 때문에 고용 여건 관련 변수가 다른 요인에 의해 제대로 측정되지 않을 수 있다는 한계가 있다.

## ❖ 참고문헌 ❖

- 강순화 외(2000). 학업 우수 및 학업 부진 학생의 학업실태 분석을 통한 대학에서의 학업지원방안에 관한 연구. 한국심리학회지, 제12권 2호, pp.221-242.
- 김명언·노연희(1998). 실직자의 정서적, 인지적, 신체화 반응 및 대처 행동, 한국심리학회지, 제10권 2호, pp.115-137.
- 김미희(2001). 대학생의 진로계획과 진로신념에 관한연구, 동아대학교 석사학위논문.
- 김충기(2003). 생활지도와 상담, 파주 : 한국학술정보(주).
- 김태기·이상일(1994). 근로조건제도 개선방안 연구, 한국노동연구원.
- 박기영(2007). 대학생의 의사결정유형별 직업정보의 질 선호도 및 직업정보탐색 간의 관계 분석, 경기대학교 석사학위논문.
- 박재홍·유연숙(2006). 교육서비스품질이 서비스만족과 진로탐색활동에 미치는 영향 : 전문대학 비서 관련 학과를 중심으로. 경영논총(이화여자대학교 경영연구소), 제24집 제2호, pp.33-60.
- 백원철(1998). 작업조직에서 동기부여에 의한 QWL시스템 관리에 관한 연구, 울산대학교 석사학위논문.
- 엄은하(2006). 전문대학생의 사회적 지지에 대한 지각과 진로탐색행동과의 관계, 한국기술교육대학교 석사학위논문.
- 이현림 외(2003). 현대 진로상담, 서울 : 학지사.
- 최동선(2003). 대학생의 진로탐색행동과 동기요인 및 애착의 관계 분석, 서울대학교 박사학위논문.
- Blustein, D. L.(1989). The role of career exploration in the career decision making of college students. *Journal of College Student Development*, Vol.30, pp.111-117.
- Caplan, R., A. D. Vinokur, R. H. Price and M. Van Ryn(1989). "Job seeking, reemployment and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss", *Journal of Applied psychology*, Vol.74, p.759.
- Eden, D., and A. Aviram(1993). "Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves", *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, p.352.
- Isaacson, L. E. and Brown, D.(2000). *Career information, Career counseling, & career development*(7th ed.). Needham Heights, Massachusetts Alltn & Bacon.
- Jordaan, J. P.(1963). Exploratory behavior: the formation of self and occupational self. In D. E. Super, R. Stathersky, N. Mattin, and J. P. Jordaan(Eds), *Career development: Self - concept theory*(pp.42 - 78). New York: College Entrance Examination Board.
- K. Marx 저·김수행 역(1990), *자본론* 1권, 서울 : 비봉.
- Lippman, S. A. and McCall, J. J. (1979). *Studies in the economics of search*, Amsterdam ; New York : North-Holland.
- Nugent, F. A.(2000). *Introduction to the profession of counseling*(3rd ed.). New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- S. A. Lippman, J. J. McCall(1979). *Studies in the economics of search*. Amsterdam ; New York : North-Holland.

- Stumpf, S., Colarelli, S., and Hartman, K.(1983). Development of the career Exploration Survey(CES).  
Journal of Vocational Behavior, Vol.22, pp.191-226.
- Ryn, M. V., and A. D. Vinokur(1992), "How Dit it Work? An examination of the mechanic through  
which an intervention for the unempolyed prometed job-search behavior". American Journal of  
Community Psychology, Vol.20, No.5, No.5, p.577.

## ❖ Abstract ❖

### The relationship between the career exploration activities and the employment conditions and satisfaction of vocational college students

Kim Su-Won

This paper is investigated systematically to the relationship between the vocational college graduates' career exploration activities and employment conditions in the labor market using the 7th wave of Korea Education and Employment Panel (KEEP) data, and through this the college students were prepared the scheme to facilitate the labor society in advance.

As a result of that, there did not find much the positive impact factors on working conditions and job conditions in the career exploration activities. However, if it appropriate the career exploration activities, for example, interview training, school support services, Work-net search, they have tended to the workplace carried out with good employment conditions and working conditions. Through this career exploration activities, the more they work on the place with the favorable employment conditions and the good working conditions, the more they tended to be improved a degree of job satisfaction, for example, the business and job satisfaction, the possibility of personal development.

This results suggest that there is needed to activate the effective job placement programs for the smooth implementation of the labor market of college graduates, and to provide the appropriate and substantial education & training program for the unemployed after graduation.

**Key words:** keep, vocational college graduate, career exploration activities, employment conditions