

취업선호도 변화에 영향을 미치는 요인 분석

오계택¹⁾ · 박은선²⁾

요약

이 연구는 우리나라 청년층의 취업선호도 변화의 양태를 분석하고 이러한 변화에 영향을 미치는 요인들을 탐색하였다. 이를 위해 현재 9차(2013년)까지 구축된 한국직업능력개발원의 교육고용패널 자료에서 취업선호도에 대한 정보를 가지고 있는 7차~9차 패널 자료를 분석하였다. 취업선호도를 최소임금 수준, 근무조건, 직장유형, 근무지역, 전공분야 일치도 등 다섯 가지 분야로 나누어 집단중심 모형을 통해 분석한 결과 3년 동안 변화가 없는 집단, 취업선호도가 감소한 집단, 그리고 취업선호도가 증가한 집단 등이 나타났다. 이러한 취업선호도 변화에 영향을 미친 요인들을 사회인구학적 변인(성별, 학력, 거주지), 학교생활 관련변인(학교생활, 고등학교 계열, 대학에서의 직무능력 형성, 대학재학 중의 현장실습이나 인턴십 경험), 노동시장 변수(구직활동 여부, 현재취업 여부, 현 일자리 특성, 첫 번째 일자리 특성변수(근무형태, 직장규모, 평균 근로시간, 월평균 급여) 등을 통해 살펴보았다. 분석결과 취업선호도 분야에 따라 취업선호도 변화에 영향을 미친 요인들은 다르게 나타났고, 어떤 요인들은 여러 가지 취업선호도 분야에 공통적인 영향을 미치는가 하면 어떤 요인들은 취업선호도 분야에 따라 서로 다른 영향을 미치기도 하였다. 이 연구의 결과가 노동시장의 수요 및 공급 측면에 대해 가지는 시사점을 논의하고, 이 연구가 가지는 한계점과 이를 극복하여 향후 연구에서 추진할 수 있는 연구방안을 제시하였다.

I. 서론

우리나라의 노동시장 특성 중의 하나는 청년층의 늦은 노동시장 진입이라고 할 수 있다. 이러한 청년층의 늦은 노동시장 진입은 개인수준, 기업수준, 그리고 노동시장 전체 수준에서 여러 가지 문제를 야기하고 있는 것으로 알려져 있다(전병유 외, 2009; 권태희 외, 2011). 이러한 청년층 노동시장에서의 미스매치 문제의 원인에는 여러 가지가 있을 수 있다. 이 중 어떠한 원인들은 숙련, 보상, 정보 등의 유형적인 노동시장 요인들과 연결되기도 하지만, 어떤 요인들은 심리적 혹은 정서적 요인들처럼 무형적 요소들과도 연결될 수 있다. 청년층 노동시장에 영향을 미칠 수 있는 무형적 요소들 중에 하나가 바로 취업선호도이다.

1) 한국직업능력개발원 부연구위원
2) 성균관대학교 사회학과 박사과정

취업선호도는 구직자가 어떠한 특징을 가진 직업을 선호하는가에 대한 정보를 의미하는데 이는 구인과 구직 과정에 있어 매우 중요한 정보로 작용할 수 있다. 노동시장에서 고용이 이루어지기 위해서는 기업이 필요로 하는 직종이 제공할 수 있는 근로조건과 구직자들이 해당 직종에서 선호하는 근로조건이 어느 정도 부합될 필요가 있기 때문이다. 결국 노동시장에의 미스매치를 최소화할 수 있는 방안 중의 하나는 특정 직종에 있어 기업이 제공할 수 있는 조건과 해당 직종에 대해 구직자들이 선호하는 특성 간의 격차를 최소화하는 것이다. 이를 위해서는 우선 구직자들이 직종의 특성에 대해 어떠한 선호도를 가지고 있는지, 이러한 선호가 시간의 흐름에 따라 어떠한 변화하는지, 그리고 이러한 변화에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지 등을 파악할 필요가 있을 것이다.

따라서 이 연구에서는 취업선호도의 변화 양태를 중심으로 하여 이러한 변화에 영향을 미치는 요인들을 모색하고자 한다. 이를 위해 기존의 문헌들을 검토하여 취업선호도와 취업선호도에 영향을 미치는 요인들을 살펴볼 것이다. 하지만 아직까지 취업선호도에 대한 정교한 이론이 부족한 상황이기 때문에 구체적인 가설을 설정하여 이를 검증하는 방식을 취하기보다 취업선호도에 대한 광범위한 연구문제를 제시하고 이에 대한 해답을 찾아가는 방식을 선택하고자 한다. 따라서 두 가지 연구문제를 제시하고 이를 집단중심모형 분석을 통해 살펴볼 것이다. 집단중심모형 분석을 통해서 취업선호도가 시간적으로 어떻게 변화하는가를 살펴보고, 이러한 취업선호도 변화에 영향을 미치는 요인들을 파악해보고자 한다.

본 연구는 다음의 두 가지 연구문제를 제시하고자 한다.

연구문제 1: 취업선호도는 시간에 따라 어떻게 변화하는가?

연구문제 2: 이러한 취업선호도 변화에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

II. 선행연구 검토

구직자들은 구직과정에서 해당 직위가 제공할 수 있는 다양한 직무특성들을 비교하게 된다 (Heckert & Wallis, 1998). 특히 일반적인 예측과는 달리 구직자들은 구직과정에서 임금을 극대화하고자 하는 행위 이외에도 만약 어느 정도의 바람직한 직무특성이 존재한다면 낮은 임금조건을 받아들이기도 한다(Browne, 1997). 이처럼 직업의 객관적인 조건뿐만 아니라 직업에 대해 구직자들이 느끼는 주관적인 감정인 취업선호도 또한 구직과정 행위들에 영향을 미칠 수 있기 때문에 개인의 구직행위를 좀 더 정교하게 이해하기 위해서는 취업선호도에 대한 이해가 필요하다고 하겠다.

어떤 연구들은 취업선호도를 ‘좋은 일자리’ 개념으로 접근하기도 하였다(방하남·이상호, 2006; 송영남, 2012). 이들은 좋은 일자리를 도전적이고 개인의 기술수준과 적성에 맞으며 우수한 직업의 안정성과 밝은 장래, 높은 사회적 지위, 그리고 좋은 부가급부과 보수를 제공하는 일자리로 정의(송영남, 2011)하면서 좋은 일자리 특성에 있어 일자리 안정성, 미래 비전, 근무 환경, 사회적 평판, 그리고 생활환경 등이 중요하게 작용하고 있다고 지적하였다(송영남, 2012).

일반적으로 학생들은 자신들의 졸업반 시절 중요하게 느끼는 직무특성에 기초하여 직업을 선택하는 경향이 있다. 하지만 장기적 관점에서는 근로자 평생에 걸쳐 중요성을 가질 수 있는 직무특성에 기초하여 직업을 선택하는 것이 바람직할 것이다(Heckert et al., 2002). 하지만 국내외적으로 이러한 취업선택도의 변화에 대한 연구는 많지 않은 것으로 보인다. 몇몇 예외적인 연구들(Gottlieb, 1975; Poole & Pogrebin, 1988)에 따르면 취업선택도는 시간이 흐름에 따라 변화는 경향이 있고, 특히 시간이 흐름에 따라 직무안정성이나 임금 등의 중요성이 증가하는 것으로 지적되고 있다. 대학교 신입생과 졸업반을 비교한 또 다른 연구(Heckert & Wallis, 1998)에서는 신입생들이 졸업반에 비해 자신의 전공과 관련된 분야에서 일하고 더 높은 초임을 받을 것이라고 기대하는 것으로 나타났다. 직무가치에 대한 연구에서도 젊은 세대들은 이전 세대보다 외적보상, 영향력 등은 더 중요하게 생각하는 반면 내적보상, 이타적 보상, 사회적 보상 등은 덜 중요하게 생각하는 것으로 나타났다(Margaret et al., 1996). 이처럼 개인의 취업선택도는 시간에 따라 어느 정도 변화하는 특성을 가지기 때문에 취업선택도가 어떻게 변화하는가에 대한 연구가 필요하다 하겠다.

성별은 취업선택도에 많은 영향을 미치는 요인으로 지적되어 왔다(Beutell & Brenner, 1986; Heckert et al., 2002; Major & Konar, 1984). 인적자본 연구자들 (Firestone et al., 1999; Mitchell, 1984)은 일반적으로 여성은 임금과 다른 바람직한 직무특성들 간에 교환을 하는 경향이 있음을 지적하였다. 또한 여성은 특히 일-가정 양립 선호적인 인사제도, 좋은 작업환경, 여행, 좋은 인간관계, 기업복지, 사회적 공헌 등에 대해서는 높은 평가를 하고, 임금이나 승진 등에 대해서는 상대적으로 낮은 평가를 하는 것으로 나타난다(Heckert et al., 2002). 직업가치에 대한 연구에서도 여성들은 남성보다 직업의 상호개인적인 측면, 이타적 요인, 자아실현을 중요하게 생각하는 반면 직업으로부터 얻는 물질적 보상과 직업 외적인 자유 시간에 대해서는 관심이 적은 것으로 나타났다(Herzog, 1982). 이처럼 성별은 여러 가지 측면에서 취업선택도에 영향을 미칠 것으로 보인다.

학교에서의 경험도 취업선택도에 영향을 미칠 수 있다. 일반적으로 학생들은 노동시장에 적절하게 준비되어 있지 못하다고 생각하는 경향이 있다. 그래서 학생들은 학교생활에서 고용에 필요한 숙련이나 경력정보 등을 얻을 수 있을 것으로 기대한다. 학생들은 학교에서의 노동시장 준비가 부족하다고 느끼면서도 학교생활에 대해 긍정적인 태도를 가지는 것으로 나타났다(Gottlieb, 1975). 그리고 자신들의 지적 및 인지적인 성장 기대가 어느 정도 이루어진 것으로 평가하는 것으로 보인다. 학교생활이 직업정보 등에 대해 완전히 현실적인 정보를 제공하지는 못하지만, 학생들은 어느 정도의 현실성 자각 및 내적 성장을 경험하며 이에 따라 취업선택도에도 어느 정도 영향을 준다고 할 수 있다.

학교에서의 학업성취도 취업선택도에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 직업은 서로 상이한 능력을 자격을 요구하기 때문에 학업성취는 직업가치에 대해 서로 다른 선호를 형성하고 직업에 대한 기대에도 영향을 미칠 것으로 보인다(최병률, 1986). 교육포부도 교육에 대한 기대가 높은 학생들이 높은 지위가 보장되는 직업을 획득하고자 하는 열망 또한 높은 방식으로 직업포부에 영향을 미치는 것으로 나타났다(김경숙, 1983; 홍영란, 1983; 최영준, 1990).

취업과정에 대한 경험 또한 취업선호도에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 취업과정에 대한 경험은 직업 특성의 상대적 중요성에 대해 중요한 정보를 제공해 주는 반면 취업과정에 대한 경험이 없을 경우 모든 직업 특성이 모두 중요하게 느껴질 수 있기 때문에 직업선호를 형성하는데 있어 혼란을 겪을 수 있다(Heckert et al., 2002).

이 외에도 구직자들의 직업선호에 대한 한 연구(이충석·류옥현, 2011)는 학력, 전공, 직장경험, 대학에서의 학과 등이 직업에 대한 선호에 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 이들의 분석 결과에 따르면 4년제 대학생들이 전문대 학생들에 비해 안정성 및 성장성을 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 전공별로도 직업선호의 요인들이 다르게 나타났는데 자연공학 계열 학생들은 상대적으로 업종이나 노동조합을 선호하며, 인문·사회계열 학생들은 상대적으로 보육시설에 대한 중요도가 높았다. 구직경험이 없는 경우에는 상대적으로 보수 및 복지를 중요하게 여기는 반면 직장경험이 있는 경우에는 교육지원을 중요하게 생각하는 경향이 있었다. 대학에서의 학과에 따라서는 공학계열과 사회과학계열 간에 근무여건에 관해 차이가 있었고, 사범계열은 안정성 및 성장성을 더 선호하는 것으로 나타났다.

Ⅲ. 분석 방법 및 변수

1. 분석 자료

개인의 취업선호도에 영향을 미치는 요인들을 동적으로 파악하기 위해서 한국직업능력개발원의 한국교육고용패널을 활용하였다. 한국교육고용패널은 2004년을 기준으로 중학교 3학년, 일반계 고등학교 3학년, 실업계 고등학교 3학년 각 2000명 총 6000명을 추출하여 현재 9차까지 진행된 종단면조사이다. 하지만 이 연구의 종속변수인 취업선호도 변수에 대한 측정은 7차부터 시작되어 이 연구는 7차부터 9차까지 3차년도의 자료만을 사용하였다.

2. 분석 방법

개인의 취업선호도를 동적인 현상으로 파악하고 분석하기 위하여 패널분석 방법 중의 하나인 집단중심(Group-Based Modeling) 모형을 사용하였다. 이 모형은 종단자료에서 발달경로가 비슷한 대상들을 묶어주어 대상들이 속해 있는 집단의 수와 규모의 크기를 알아보는데 유용하다. 모형의 계수가 발달궤적의 형태를 결정하는데, 이 계수는 집단에 따라 고정되지 않고 집단마다 달라질 수 있다. 이러한 유연성이 집단중심모형의 핵심이며, 이를 통해 관찰되지 않은 모 집단의 이질성을 시간의 변화를 따라 찾아낼 수 있다(정익중, 2009; Piquero, 2008). 연도와 취업선호도를 연결하는 다항식을 수식으로 표현하면 다음과 같다.

$$y_{it}^{*j} = \beta_0^j + \beta_1^j \text{Year}_{it} + \beta_2^j \text{Year}^2_{it} + \varepsilon$$

y_{it}^{*j} 는 잠재적인 변수로서 집단 j에 조건 지어진 개인 i의 시점 t에서의 측정값이며, 첨자 i는 개인에 따라 측정횟수와 측정시점이 달라질 수 있다. Year_{it} 는 개인 i의 시점에서 t에서의 연도를, ε 는 오차를 의미하며 0의 평균은 σ^2 의 변량을 가진 것으로 가정된다(정익중, 2009).

최적의 모형을 결정하는 데에는 BIC(Bayesian information criteria) 값이 쓰인다. BIC 절댓값이 작다는 것은 모델이 간명성을 유지하면서 적절한 하위집단으로 구분됨을 의미한다(Nagin, 2005). 이때 다른 조건이 동일하다면 집단의 수가 적은 모형을 선택하는 것이 바람직하다. 발달단계 도출은 SAS(Version 9) 프로그램 중 TRAJ를 사용하였으며, 궤적 간에 차이를 가져오는 요인을 살펴보기 위해 다항로지분분석(Multinomial Logit Model)을 하였다.

3. 주요 변수

종속변수는 7차부터 9차까지 총 3년간 조사된 취업선택도이다. 요인분석 결과에 따라 취업선택도는 급여(최소 월급), 근무조건(도시권 직장, 사회적 인정, 공기업/공무원, 육체적으로 힘든 일, 학벌/학력수준 적합도, 정규직, 사무직, 주5일 근무, 통근 가능권, 근무시간), 직장유형(중소기업, 대기업/외국계 기업), 근무지역(수도권 직장, 서울 강남권 직장), 전공분야 일치도로 구분하였다.

<표 1> 기술통계 (종속변수)

종속변수	사례 수			평균			표준편차		
	7차	8차	9차	7차	8차	9차	7차	8차	9차
급여(최소 월급)	4131	4420	4751	199.77	198.60	207.99	233.10	218.67	228.07
근무조건	5475	5475	5475	3.21	3.55	3.79	2.87	2.81	2.82
직장유형	5475	5475	5475	0.19	0.19	0.22	0.52	0.51	0.56
근무지역	5475	5475	5475	0.26	0.26	0.27	0.44	0.44	0.44
전공분야 일치도	5475	5475	5475	0.27	0.29	0.28	0.44	0.45	0.45

주: 분석 시 급여(최소 월급)는 로그화하였으며, 나머지 종속변수는 빈도변수(count)로 생성하였음.

취업선택도에 영향을 미칠 것으로 예상되는 요인들을 독립변수로 설정하였다. 성별(여성=0, 남성=1), 학력(고졸 이하=0, 대졸 이상=1), 학교생활(총 10문항 중에서 6문항, 각 1~5점), 고등학교 계열(일반계, 전문계, 외고 및 과고 중 일반계가 참조범주), 거주지(대도시, 중소도시, 읍면지역 중 대도시가 참조범주), 대학(학부)에서 중요하게 다뤄진 능력형성(총 5문항, 각 1~5점), 대학(학부) 재학 중에 현장실습 또는 인턴십 경험여부, 지난 1년 동안 구직활동 여부, 현재 취업 여부, 현 일자리의 특성(임금근로자/자영업자/무급가족종사자), 임금근로자의 첫 번째 일자리 특성이 여기에 해당한다. 임금근로자의 첫 번째 일자리 특성 변수로는 근무형태(비정규직=0, 정규직=1), 직장규모, 평균 근로시간, 월평균 급여(로그값) 등이 사용되었다.

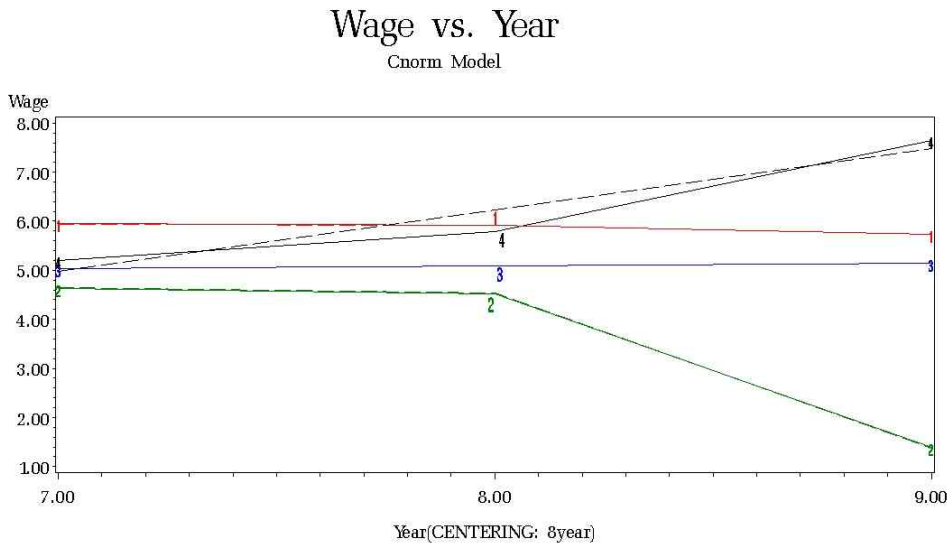
이 연구에서 사용된 독립변수의 기본적인 특성을 살펴보기 위하여 독립변수들의 기술통계를 <표 2>에서 살펴보았다. 성별은 남성이 여성보다 조금 더 많은 54.3%를 차지하였고, 학력은 전문대를 포함하여 대졸 이상이 66.4%를 차지하였다. 고등학교 계열은 일반계가 47.1% 가장 많았고, 거주지역은 대도시 거주가 52.4%를 차지하였다. 학교생활에 대한 6가지 문항은 평균 점수가 3.19점이었고, 대학에서 중요하게 다루어지는 능력형성에 대한 5가지 문항의 평균은 3.47점이었다. 재학 중 현장실습이나 인턴십을 경험한 경우는 51.2%이었으며, 구직활동을 경험한 경우는 33.2%, 현재 일자리를 가지고 있는 경우는 56.4%로 나타났다. 첫 번째 일자리 유형은 93%가 임금근로자였고, 72.5%가 정규직, 직장규모는 다양하게 분포되어 있었고, 일주일 근무시간은 평균 46.57시간, 평균 월 소득은 약 47만원이었다.

<표 2> 기술통계 (독립변수)

독립변수	사례 수	빈도/평균	표준편차
성 별	4930	남성: 2675(54.3%) 여성: 2255(45.7%)	
학 력	2833	고졸 이하: 951(33.6%) 대졸 이상(전문대 포함): 1882(66.4%)	
고등학교 계열	2908	일반계: 1485(47.1%) 전문계: 1319(41.9%) 외고, 과고, 조기졸업: 346(11.0%)	
거주지역	1161	대도시: 2564(52.4%) 중소도시: 1804(36.8%) 읍면지역: 529(10.8%)	
학교생활	1822	3.19	0.73
대학에서 중요하게 다루는 능력	2083	3.47	0.61
재학중 현장실습(인턴십) 경험 여부	2089	없다: 1020(48.8%) 있다: 1069(51.2%)	
구직활동 경험 여부	4926	예: 1633(33.2%) 아니오: 3294(66.8%)	
현재 일자리 유무	4927	예: 2777(56.4%) 아니오: 2150(43.6%)	
첫번째 일자리 유형	2770	임금근로자: 2575(93.0%) 자영업자/무급가족종사자: 195(7.0%)	
(첫번째-임금근로자) 근무 형태	2570	정규직: 1864(72.5%) 비정규직: 706(27.5%)	
(첫번째-임금근로자) 직장 규모	2525	1~4명: 297(11.8%) 5~9명: 328(13.0%) 10~29명: 412(16.3%) 30~49명: 156(6.2%) 50~69명: 129(5.1%) 70~99명: 136(5.4%) 100~299명: 274(10.9%) 300~499명: 151(6.0%) 500~999명: 110(4.4%) 1000명 이상: 532(21.1%)	
(첫번째-임금근로자) 일주일 총 근무 시간	2511	46.57	13.48
월평균소득(만원)	2286	64.89	37.26

IV. 분석 결과

시간 변화에 따른 취업선호도의 변화양태와 이러한 변화양태에 영향을 미치는 요인들을 살펴보기 위하여 집단중심 모형과 다항로지분석을 실시하였다. 먼저 근로자의 최소 의증임금의 변화 양태를 살펴보기 위하여 최소 의증임금에 대한 집단중심모형 분석을 실시하였다. 그 결과 <그림 1>에서 보듯이 4개의 집단이 형성되었다. 발달궤적을 살펴보면 시간이 지남에 따라 유형 1은 증가하고, 유형 2는 감소하고 있으며, 유형 3과 4는 큰 변화 없이 일정하게 유지되고 있음을 확인할 수 있다. 유형 1~4는 각각 8.4%, 0.7%, 90.2%, 0.8%를 차지하고 있다.



주: BIC -6492.92 집단분포 1st 8.4% 2nd 0.7% 3rd 90.2% 4th 0.8%

[그림 1] 최소 월급에 대한 집단중심모형 분석 결과

최소 월급수준에 대한 취업선호도 변화에 영향을 미친 변수들을 파악하기 위하여 이 연구의 독립변수들의 영향력을 다중로지분석을 통해 분석하였다. 독립변수들 중 학교생활에 대한 변수는 취업선호도 변화를 설명할 수 있는 중요한 변인임에도 불구하고 전체 표본 중 약 1/3 정도만 응답하였고, 이 변수를 모형에 포함할 경우 유효 사례수가 현저히 감소하고 직장생활에 대한 변수들에 대해 유의미한 결과를 얻기 어려웠다. 따라서 다중로지분석에 있어 하나의 분석에서는 학교생활 변수를 제외하고 직장생활에 대한 변수를 포함하였고, 또 다른 하나의 분석에서는 학교생활 변수를 포함하는 대신 직장생활 변수를 제외하고 분석을 실시하였다.

최소 월급수준에 대한 취업선호도 변화를 설명하는 변인으로는 학교생활 변수를 제외한 모형에서는 근무형태가 유의미한 부정적인 효과를 나타냈다. 최소 월급수준에 대한 취업선호도가 점차 증가한 유형 4와 다른 유형을 비교하였기 때문에 비정규직의 경우 최소월급 수준에 대한 선호가 낮은 것으로 나타났다. 이는 우리나라에서 비정규직의 경우, 정규직에 비해 임금

수준이 낮기 때문에 최소 월급수준에 대한 기대도 상대적으로 낮게 형성되고 임금상승에 대한 기대도 낮기 때문으로 볼 수 있다. 학교생활 변수를 포함한 모형에서는 남성 변수의 영향력이 부적으로 나타나 남성들이 여성들에 비해 최소월급 수준에 대한 기대가 더 높고 임금상승에 대한 기대도 높은 것으로 나타났다. 또한 전문계나 외고 및 과고보다는 인문계, 그리고 대도시 보다는 읍면 지역의 임금상승에 대한 기대가 더 높은 것으로 나타났다. 대도시보다 읍면 지역의 최저임금 상승에 대한 취업선호도가 높은 것은 현재 상대적으로 불리한 상황에 있다는 인식으로 인해 일종의 보상심리 등이 작용한 결과로 보인다.

<표 3> 다항로지분분석을 통한 예측요인 분석: 최소 월급

9차 예측요인	유형 1		유형 2		유형 3	
	계수	표준오차	계수	표준오차	계수	표준오차
절편	11.760	4.875	-1.157	1393.930	22.694	4.494
성별	1.439	.926	.403	1.483	.995	.850
전공(전문계)	-.980	.870	1.539	1.415	-.452	.750
전공 (외고 및 과고)	.037	6775.194	1.619	9158.621	15.644	5971.323
지역(중소도시)	-.154	.777	-.759	1.376	-.026	.684
지역(읍면지역)	14.448	2540.815	.810	3273.765	15.538	2540.815
대학에서 중요하게 다룬 능력	-.072	.636	.208	1.111	-.016	.566
현장실습 경험	-.689	.804	-1.073	1.342	-.519	.723
구직활동 경험	-1.408	.795	-1.402	1.416	-.825	.695
근무형태	-16.548***	.487	-1.915	1393.908	-16.237	.000
직장규모	.007	.139	-.287	.226	-.181	.121
평균근무시간	.037	.043	-.068	.063	.039	.040
월 평균 임금	1.176	.967	1.507	1.502	-.472	.897
Chi-square	77.449***					
Cox and Snell Pseudo R2	0.062					
-2Log likelihood	391.595					

주: 1) 참조범주 유형4, *p<.05, **p<.01, ***<.001

2) 분석결과 학력, 현재 취업여부, 현재 일자리 형태는 설명력이 없어서 표에서 제외하였음.

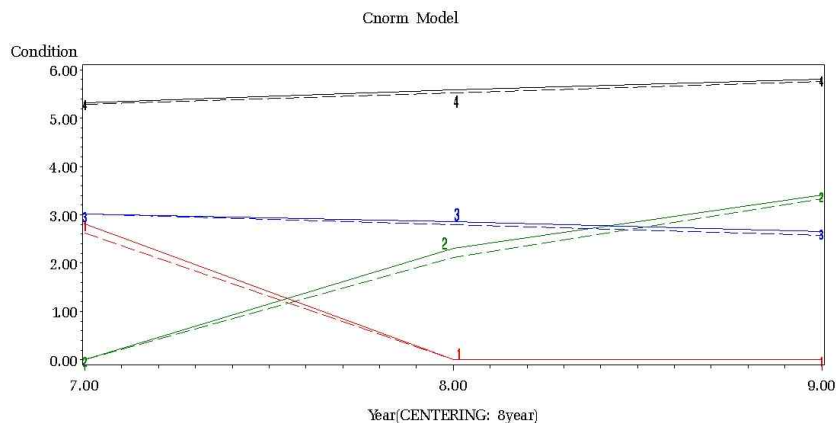
<표 4> 다항로지분분석을 통한 예측요인 분석(학교생활): 최소 월급

9차 예측요인	유형 1		유형 2		유형 3	
	계수	표준오차	계수	표준오차	계수	표준오차
절편	4.777	1.594	2.864	2.385	7.374	1.556
성별	-1.726	1.069	-1.385	1.515	-2.280*	1.057
학교생활	-.299	.346	-.771	.601	-.350	.332
전공(전문계)	-1.787*	.714	-.715	1.255	-1.114	.608
전공 (외고 및 과고)	-.098	.698	-19.087	9745.646	-1.365*	.683
지역(중소도시)	.490	.661	.635	1.052	1.117	.638
지역(읍면지역)	17.153***	.403	-.155	.000	18.059	.000
구직활동 경험	.765	.795	1.031	1.159	.904	.774
현재 취업 여부	-.278	.586	-.263	1.041	.011	.559
Chi-square	91.931***					
Cox and Snell Pseudo R2	0.049					
-2Log likelihood	742.050					

주: 참조범주 유형4, *p<.05, **p<.01, ***<.001

다음으로 근무조건(도시권 직장, 사회적 인정, 공기업/공무원, 육체적으로 힘든 일 기피, 학벌/학력수준 적합도, 정규직, 사무직, 주5일 근무, 통근 가능권, 적정한 근무시간)에 관한 취업 선호도의 변화양태에 대해 분석하였다. 이 변수에 대한 집단중심 모형 분석결과 <그림 2>와 같이 4개의 집단이 형성되었고, 집단분포는 유형 1(7.5%), 유형 2(21.6%), 유형 3(33.5%), 유형 4(37.4%)의 비교적 고른 분포를 보였다. 발달궤적을 보면 유형 1과 3은 감소하지만, 유형 2와 4는 시간이 지남에 따라 증가하는 것을 관찰할 수 있다. 유형 3과 4는 변화의 폭이 크지 않은 데 비해 유형 1과 2의 감소와 증가는 큰 폭으로 나타났다.

Condition vs. Year



주: BIC -36116.71 / 집단분포 1st 7.5% 2nd 21.6% 3rd 33.5% 4th 37.4%

[그림 2] 근무조건에 대한 집단중심모형 분석 결과

빠른 상승세를 보인 유형 2를 참조범주로 설정하여 다중로지분석을 실시한 결과 학교생활 변수를 제외한 모형에서는 성별, 전문계, 읍면지역, 구직활동경험, 근무형태, 직장규모, 월평균 임금 등의 변수가 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있었다. 남성의 경우 여성에 비해 근무 조건에 대한 취업선호도가 점차적으로 증가하는 모습을 보이고 있었고, 전문계 보다는 일반계 고등학교 출신들의 근무조건 관련 취업선호도가 상승하는 모습을 보였다. 여성의 경우 남성에 비해 상대적으로 근무조건이 낮기 때문에 근로조건 수준의 증가에 대한 기대 또한 낮게 형성되고 있는 것으로 보인다. 또한 읍면지역보다는 대도시에서, 구직활동을 한 경험이 있는 경우에, 정규직보다는 비정규직이, 직장규모가 클수록, 월평균 임금이 적을수록 근로조건에 대한 취업선호도가 증가하는 모습을 보였다. 구직활동을 경험한 경우에 근로조건에 대한 취업선호도가 증가하는 것은 구직과정에서 직업 및 직무에 대한 정보가 증가하기 때문인 것으로 보인다. 비정규직이나 월평균 임금이 적을수록 오히려 근로조건에 대한 취업선호도가 증가하는 것은 현재 상대적으로 근로조건이 열악하기 때문에 이에 대한 보상심리가 작용한 것으로 보인다.

학교생활 변수를 포함한 모형에서는 성별, 학교생활, 전문계, 중소도시, 구직활동경험, 현재 취업여부 변수들이 통계적으로 유의미한 설명력을 보였다. 구체적으로는 남성, 학교생활에서 긍정적인 경험을 하였을 경우, 전문계 보다는 인문계, 중소도시보다는 대도시, 구직활동을 경험한 경우, 현재 취업을 하지 않았을 경우에 근무조건에 대한 취업선호도가 증가하였다. 학교생활에서의 긍정적인 경험은 상대적으로 높은 수준의 직무역량을 형성하는데 도움을 주었을 것으로 보이며, 이에 따라 근로조건에 대한 취업선호도도 증가하는 것으로 보인다. 또한, 취업을 하지 않았을 경우에는 심리학적 자기방어 기제 중의 하나인 자기중심 편의(self-serving bias) 등으로 인해 자기 자신의 직무능력 등에 대한 긍정적인 평가로 인해 근로조건에 대한 취업선호도가 증가하는 것으로 보인다.

<표 5> 다항로지분석을 통한 예측요인 분석: 근무조건

9차 예측요인	유형 1		유형 3		유형 4	
	계수	표준오차	계수	표준오차	계수	표준오차
절편	-3.358	1.926	.780	1.041	2.471	1.010
성별	.583	.381	-.394*	.189	-1.806***	.189
전공(전문계)	-.253	.362	-.324	.190	-.407*	.186
전공 (외고 및 과고)	-16.893	.000	.014	.887	.193	.812
지역(중소도시)	-.066	.370	-.020	.192	-.220	.185
지역(읍면지역)	-.346	.558	-.159	.272	-.746**	.279
대학에서 중요하게 다룬 능력	-.515	.281	-.105	.147	-.249	.143
현장실습 경험	-.180	.347	-.187	.179	-.073	.174

<표 계속>

9차 예측요인	유형 1		유형 3		유형 4	
	계수	표준오차	계수	표준오차	계수	표준오차
구직활동 경험	-.114	.350	-.411*	.182	-.292	.176
근무형태	-.231	.437	.025	.231	.669**	.231
직장규모	-.255***	.065	-.020	.031	.051	.030
평균근무시간	.001	.016	.016	.008	.000	.008
월 평균 임금	1.168**	.397	.030	.237	-.051	.232
Chi-sqaure	242.359***					
Cox and Snell Pseudo R2	0.181					
-2Log likelihood	2488.331					

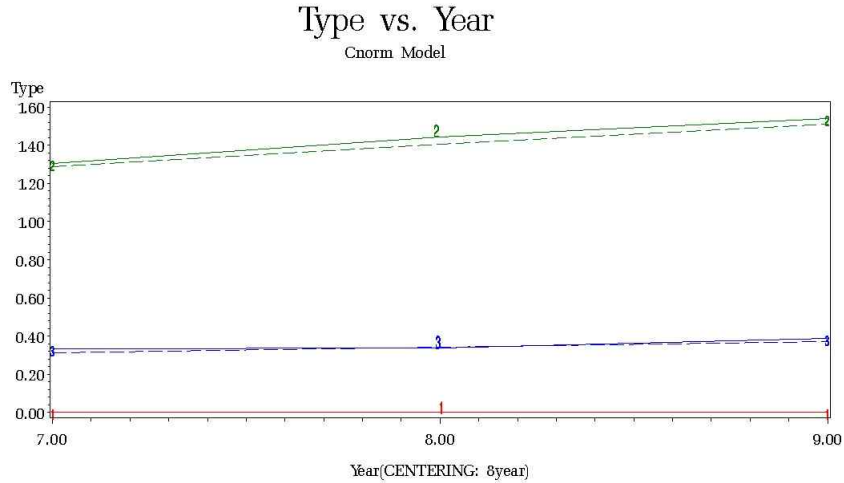
주: 1) 참조범주 유형2, *p<.05, **p<.01, ***<.001
 2) 분석결과 학력, 현재 취업여부, 현재 일자리 형태는 설명력이 없어서 표에서 제외하였음.

<표 6> 다항로지분분석을 통한 예측요인 분석(학교생활): 근무조건

9차 예측요인	유형 1		유형 3		유형 4	
	계수	표준오차	계수	표준오차	계수	표준오차
절편	-2.257	.653	1.008	.344	2.713	.311
성별	-.076	.382	-1.595***	.175	-2.246***	.157
학교생활	-.030	.159	-.102	.092	-.270**	.084
전공(전문계)	1.120***	.322	1.149***	.221	.362	.240
전공 (외고 및 과고)	-1.107	.738	-.376	.254	.056	.207
지역(중소도시)	.048	.245	.051	.141	-.354**	.131
지역(읍면지역)	.301	.397	.243	.237	-.415	.240
구직활동 경험	.203	.249	-.434**	.160	-.148	.143
현재 취업 여부	.655**	.241	.279	.146	-.111	.138
Chi-sqaure	413.781***					
Cox and Snell Pseudo R2	0.023					
-2Log likelihood	2121.712					

주: 참조범주 유형2, *p<.05, **p<.01, ***<.001

직장유형(중소기업, 대기업/외국계 기업)에 대한 취업선호도의 변화양상도 분석하였는데 <그림 3>에서 볼 수 있듯이 3개의 집단이 형성되었으며, 각각 53.1%, 3.1%, 43.8%의 비중을 차지하였다. 유형 1과 3은 3년 동안 큰 변화를 보이지 않고 일정하게 유지되었으나, 유형 2는 꾸준히 증가하였다.



주: BIC -8635.72 / 집단분포 1st 53.1% 2nd 3.1% 3rd 43.8%

[그림 3] 직장유형에 대한 집단중심모형 분석 결과

지속적인 상승세를 보인 유형 2를 참조범주로 설정하여 다중로짓분석을 실시한 결과 학교생활 변수를 제외한 모형에서는 중소도시, 구직활동 경험, 직장규모 변수가 통계적 유의성을 보였다. 중소도시에 비해 대도시 출신들이 대기업이나 외국계 기업에 대한 선호도가 높았고, 구직활동 경험이 있는 경우에 이에 대한 선호도가 오히려 낮아 구직과정에서 일종의 구직 눈높이에 대한 현실화가 어느 정도 이루어지고 있는 것으로 보인다. 직장규모는 대기업에 근무할수록 대기업이나 외국계 기업에 대한 선호도가 높아 정보의 접근성이나 인간관계 네트워크가 취업선호도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

학교생활 변수를 포함한 모형에서는 성별, 전공, 지역 변수들이 통계적으로 유의미한 설명력을 보였다. 구체적으로는 남성보다는 여성의 대기업 및 외국계 기업 선호도가 높았고, 일반계에 비해 외국어 고등학교나 과학 고등학교 출신들의 선호도가 높았으며, 읍면지역보다 대도시 거주자들의 선호도가 더 높았다. 이 또한 직업에 대한 정보나 해당 직업에 대한 친근감 등이 취업선호도에 영향을 미칠 수 있음을 보여주는 것이다.

<표 7> 다항로짓분석을 통한 예측요인 분석: 직장유형

9차 예측요인	유형 1		유형 3	
	계수	표준오차	계수	표준오차
절편	10.042	2.970	6.730	2.983
성별	.648	.589	.217	.593
전공(전문계)	.238	.612	-.021	.618
전공 (외고 및 과고)	-2.165	1.221	-1.056	1.184
지역(중소도시)	.929	.598	1.185*	.599

<표 계속>

9차 예측요인	유형 1		유형 3	
	계수	표준오차	계수	표준오차
지역(읍면지역)	1.400	1.119	1.001	1.128
대학에서 중요하게 다룬 능력	-.236	.450	-.369	.452
현장실습 경험	-.113	.507	-.108	.510
구직활동 경험	1.323*	.658	1.207	.660
근무형태	-.520	.700	-.246	.706
직장규모	-.559***	.149	-.406**	.149
평균근무시간	.051	.027	.038	.027
월 평균 임금	-.934	.570	-.361	.571
Chi-sqaure	141.938***			
Cox and Snell Pseudo R2	0.111			
-2Log likelihood	1405.125			

주: 1) 참조범주 유형2, *p<.05, **p<.01, ***<.001
 2) 분석결과 학력, 현재 취업여부, 현재 일자리 형태는 설명력이 없어서 표에서 제외하였음.

<표 8> 다항로지분석을 통한 예측요인 분석(학교생활): 직장유형

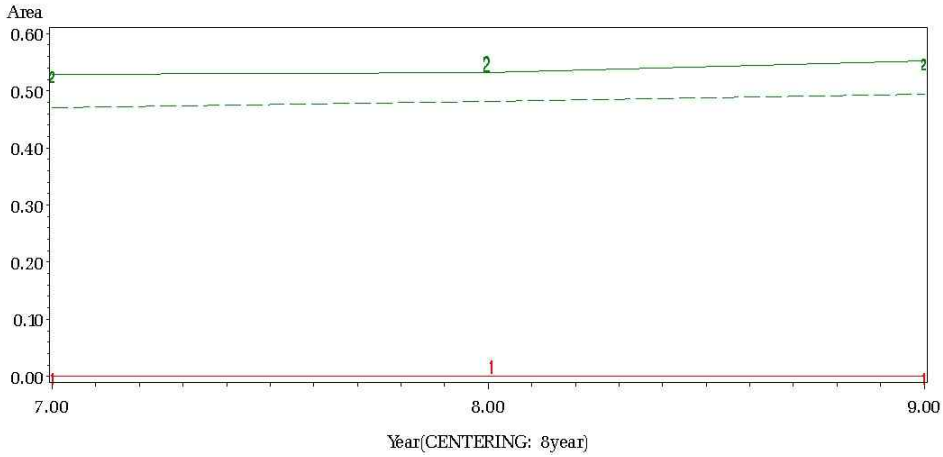
9차 예측요인	유형 1		유형 3	
	계수	표준오차	계수	표준오차
절편	4.283	.881	3.595	.889
성별	.829*	.370	.375	.374
학교생활	-.472	.247	-.338	.250
전공(전문계)	1.112	1.029	1.166	1.035
전공 (외고 및 과고)	-.939*	.465	.084	.460
지역(중소도시)	.724	.411	.404	.415
지역(읍면지역)	17.285***	.200	16.947	.000
구직활동 경험	.127	.427	-.015	.432
현재 취업 여부	-.051	.390	-.270	.394
Chi-sqaure	109.785***			
Cox and Snell Pseudo R2	0.059			
-2Log likelihood	1297.193			

주: 참조범주 유형2, *p<.05, **p<.01, ***<.001

근무지역(수도권 직장, 서울 강남권 직장) 취업선택도에 대한 변화양태를 집단중심모형을 통해 분석한 결과 <그림 4>에서와 같이 51.2%를 차지한 유형 1은 변화가 거의 없었던 반면에 유형 2(48.8%)는 약간 증가한 것으로 보인다.

Area vs. Year

Cnorm Model



주: BIC -11715.44 / 집단분포 1st 51.2% 2nd 48.8%

[그림 4] 근무지역에 대한 집단중심모형 분석 결과

상대적으로 높은 수준과 완만한 증가세를 보인 유형 2를 참조범주로 설정하여 다중로짓분석을 실시한 결과 학교생활 변수를 제외한 모형에서는 성별, 전공, 지역, 월평균임금 변수가 통계적으로 유의하였다. 남성에 비해 여성의 근무지역에 대한 취업선호도가 높았고, 전문계에 비해 인문계의, 다른 지역에 비해 대도시의 선호도가 높았으며, 월평균 임금이 높은 경우 근무지역에 대한 취업선호도가 높게 나타났다. 학교생활 변수를 포함한 모형에서는 성별, 전공, 지역 변수들이 통계적으로 유의미한 설명력을 보였다. 이는 직장유형에 대한 취업선호도와 비슷한 설명패턴을 갖는 것으로 볼 수 있다.

<표 9> 다항로짓분석을 통한 예측요인 분석: 근무지역

9차 예측요인	유형 1	
	계수	표준오차
절편	1.421	.708
성별	.604***	.132
전공(전문계)	.395**	.134
전공 (외고 및 과고)	.316	.527
지역(중소도시)	.442***	.127
지역(읍면지역)	.835***	.212
대학에서 중요하게 다룬 능력	.096	.099
현장실습 경험	.088	.121

<표 계속>

9차 예측요인	유형 1	
	계수	표준오차
구직활동 경험	-.178	.122
근무형태	.019	.162
직장규모	.020	.020
평균근무시간	.001	.006
월 평균 임금	-.568**	.163
Chi-sqaure	74.950***	
Cox and Snell Pseudo R2	0.060	
-2Log likelihood	1595.082	

주: 1) 참조범주 유형2, *p<.05, **p<.01, ***<.001
 2) 분석결과 학력, 현재 취업여부, 현재 일자리 형태는 설명력이 없어서 표에서 제외하였음.

<표 10> 다항로지분석을 통한 예측요인 분석(학교생활): 근무지역

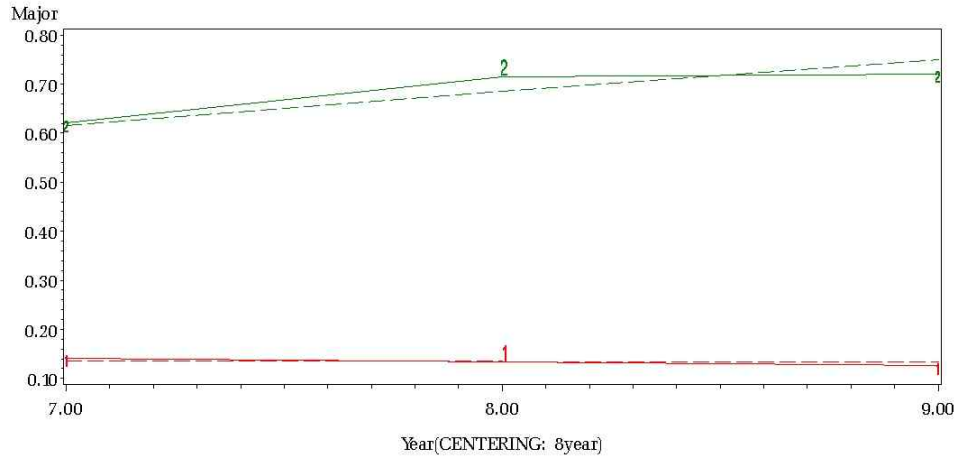
9차 예측요인	유형 1	
	계수	표준오차
절편	-.773	.234
성별	.604***	.108
학교생활	.098	.066
전공(전문계)	-.008	.168
전공(외고 및 과고)	-.396*	.165
지역(중소도시)	.399***	.104
지역(읍면지역)	.430*	.184
구직활동 경험	-.074	.113
현재 취업 여부	-.012	.107
Chi-sqaure	71.242***	
Cox and Snell Pseudo R2	0.038	
-2Log likelihood	1156.312	

주: 참조범주 유형2, *p<.05, **p<.01, ***<.001

마지막으로 전공분야 일치도에 대해 집단중심모형 분석을 실시하였다. <그림 5>에서와 같이 2개의 집단이 형성되었다(유형 1: 74.0%, 유형 2: 26.0%). 발달궤적을 살펴보면 유형 1은 일정하게 유지되었고, 유형 2는 지속적인 증가세를 보였다.

Major vs. Year

Cnorm Model



주: BIC -9148.97 / 집단분포 1st 74.0% 2nd 26.0%

[그림 5] 전공분야 일치도에 대한 집단중심모형 분석 결과

상대적으로 높은 수준과 완만한 증가세를 보인 유형 2를 참조범주로 설정하여 다중로짓분석을 실시한 결과 학교생활 변수를 제외한 모형에서는 전공, 대학에서의 능력, 현장실습경험, 구직활동경험, 근무형태 변수가 통계적으로 유의하였다. 전문계에 비해 인문계의 전공분야 일치도에 대한 취업선호도가 높았고, 대학에서의 기초직무능력이 긍정적으로 작용하고 있었으며, 현장실습 경험이 있는 경우 취업선호도가 높았다. 구직활동을 경험한 경우에는 오히려 전공분야 일치도에 대한 취업선호도가 낮아지는 경향이 있었으며, 비정규직보다 정규직의 전공일치 취업선호도가 더 높았다. 대학에서 직업기초능력 함양이 잘 되어 있는 경우 전공일치에 대한 취업선호도가 높은 것은 당연한 현상이라 할 수 있으며, 현장실습 경험도 전공분야 일치도를 높이는데 일조하고 있는 것으로 보인다. 구직활동은 오히려 전공분야 일치도에 대한 취업선호도를 낮추는 것으로 나타나고 있는데 이는 구직활동을 하면서 전공보다는 다른 요인들에 의해 취업을 하는 경우가 발생하기 때문이라 할 수 있다. 학교생활 변수를 포함한 모형에서는 성별, 학교생활, 구직활동 경험 변수들이 통계적으로 유의미한 설명력을 보였다. 남성보다는 여성의 전공분야 일치도 취업선호도가 더 높았고, 학교생활에서의 긍정적인 경험은 취업선호도에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 구직활동 경험은 오히려 부정적인 영향을 미친 것으로 나타났다.

<표 11> 다항로지분석을 통한 예측요인 분석: 전공분야 일치도

9차 예측요인	유형 1	
	계수	표준오차
절편	1.530	.802
성별	.241	.150
전공(전문계)	.414**	.156
전공 (외고 및 과고)	-.806	.538
지역(중소도시)	.141	.142
지역(읍면지역)	.392	.242
대학에서 중요하게 다룬 능력	-.386**	.114
현장실습 경험	-.567***	.138
구직활동 경험	.338*	.139
근무형태	-.388*	.191
직장규모	.036	.023
평균근무시간	.000	.006
월 평균 임금	.207	.185
Chi-sqaure	67.359***	
Cox and Snell Pseudo R2	0.054	
-2Log likelihood	1347.399	

주: 1) 참조범주 유형2, *p<.05, **p<.01, ***<.001
 2) 분석결과 학력, 현재 취업여부, 현재 일자리 형태는 설명력이 없어서 표에서 제외하였음.

<표 12> 다항로지분석을 통한 예측요인 분석(학교생활): 전공분야 일치도

9차 예측요인	유형 1	
	계수	표준오차
절편	.950	.259
성별	.529***	.116
학교생활	-.170*	.074
전공(전문계)	.169	.198
전공(외고 및 과고)	-.074	.171
지역(중소도시)	.030	.115
지역(읍면지역)	.171	.209
구직활동 경험	.432**	.133
현재 취업 여부	.231	.122
Chi-sqaure	46.610***	
Cox and Snell Pseudo R2	0.025	
-2Log likelihood	1005.327	

주: 참조범주 유형2, *p<.05, **p<.01, ***<.001

V. 결 론

지금까지 취업선호도의 변화양태와 이러한 변화 양상에 영향을 미친 요인들에 대하여 살펴 보았다. 취업선호도를 최소월급 수준, 근무조건, 직장유형, 근무지역, 전공분야 일치도의 다섯 가지 영역으로 나누어 살펴본 결과 별다른 변화를 보이지 않는 집단이 있는 반면에 점차적인 상승을 보이는 집단도 있었고, 점차적인 하락을 보이는 집단도 있었다. 이러한 시간적인 변화에 따른 취업선호도의 변화에 영향을 미치는 요인들을 살펴보고, 이를 <표 13>에 정리하였다. 성별(남성이 준거범주)의 경우 최소월급이나 근무조건에는 부적인 영향(남성의 취업선호도가 높음)을 미쳤고, 직장유형이나 근무지역에는 정적인 영향(여성의 취업선호도가 높음)을 주어 취업선호도의 종류에 따라 성별의 차이가 있는 것으로 나타났다. 전공(일반계가 참조범주)은 전문계는 주로 긍정적인 효과(일반계의 취업선호도가 높음)를 그리고 외고 및 과고는 부적인 효과(일반계의 취업선호도가 낮음)를 보였다. 지역(대도시가 참조범주)은 중소도시 및 읍면 지역 변수가 주로 긍정적인 효과를 보여 대도시 거주자의 취업선호도가 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 대학에서의 직무관련 능력배양과 현장실습은 전공분야 일치도에서만 유의한 영향력을 보였지만 직무관련 기초능력을 배양할수록 그리고 현장실습을 실시한 경우 전공분야 일치도에 관한 취업선호도는 증가하는 모습을 보여 일반적인 예측과 부합하는 결과를 보였다. 구직활동 경험은 근무조건에서는 부적인 효과(구직활동을 경험한 경우 취업선호도 높음)를, 직장유형과 전공분야 일치도에서는 긍정적인 효과(구직활동을 하지 않은 경우, 취업선호도 높음)를 보였다. 근무형태(정규직이 참조범주)는 최소월급 및 전공분야 일치도에서는 부적인 효과(정규직의 취업선호도가 더 높음)를, 근무조건에서는 긍정적인 효과(비정규직의 취업선호도가 더 높음)를 보였다. 직장규모는 근무조건과 직장유형에서 부정적인 효과를 보여 기업 규모가 큰 기업에서 근무할수록 취업선호도가 증가하고 있었다. 월평균 임금은 근무조건에서는 긍정적인 효과(임금이 높을수록 취업선호도는 감소함)를, 근무지역에 대해서는 부적인 효과(임금이 높을수록 취업선호도가 증가함)를 보여주었다. 학교생활 변수는 근무조건과 전공분야 일치도에서 부적인 영향력을 보여 학교에서 긍정적인 경험을 하였을 경우, 취업선호도에 긍정적인 영향을 보여주었다. 마지막으로 현재취업 여부는 근무조건에만 긍정적인 영향력을 보여 취업을 하고 있는 경우에 근무조건 취업선호도는 오히려 떨어지는 것으로 나타났다.

<표 13> 다항로지분석에서의 독립변수의 영향력 요약

9차 예측요인	최소 월급		근무조건		직장유형		근무지역		전공일치도	
	학교 생활 미포함	학교 생활 포함	학교 생활 미포함	학교 생활 포함	학교 생활 미포함	학교 생활 포함	학교 생활 미포함	학교 생활 포함	학교 생활 미포함	학교 생활 포함
성별		-	-	-		+	+	+		
전공(전문계)		-	-	+			+		+	+
전공 (외고 및 파고)		-				-		-		
지역(중소도시)				-	+		+	+		
지역(읍면지역)		+	-			+	+	+		
대학에서 중요하게 다룬 능력									-	
현장실습 경험									-	
구직활동 경험			-	-	+				+	+
근무형태	-		+						-	
직장규모			-		-					
평균근무시간										
월 평균 임금			+				-			
학교생활				-						-
현재 취업 여부				+						

이 연구는 패널자료를 이용한 분석을 통해 취업선호도의 변화 양태를 집단화하고 이러한 집단화에 영향을 미치는 요인을 모색하였다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있을 것이다. 취업선호도 변화 양태 및 그 변화 요인에 대한 파악은 취업을 원하는 구직자나 인력을 모집하고 있는 구인 기업 모두에 있어 매우 중요한 정보라고 할 수 있다. 즉, 구직자의 입장에서 어떤 기업이나 직업을 선택할 것인가 하는 의사결정에 있어 매우 핵심적인 역할을 할 수 있고, 구인 기업에 있어서는 기업이 유인하고 유지하고 싶어하는 미래의 유능한 근로자들이 어떤 직무 특성에 관심을 가지고 있는지에 대한 정보를 제공할 수 있다(Heckert et al., 2002). 따라서 이 연구의 분석결과는 노동시장에서 수요와 공급 측면 모두에 있어 중요한 시사점을 줄 수 있을 것으로 보인다. 이러한 연구의 공헌에도 불구하고 몇 가지 제한점을 가지므로 향후 연구를 위한 몇 가지 제안을 하고자 한다.

우선 현재 취업선호도에 대한 자료가 3차(7차에서 9차까지)까지만 구축되어 있어, 이를 대상으로 집단중심 모형 분석을 실시하였지만 집단중심 모형 분석이 실질적으로 의미 있게 이루어지기 위해서는 좀 더 많은 차수의 패널자료 구축이 필요하다고 할 수 있다. 특히 취업선호도가 단시간에 빠르게 변하지 않는 특성을 가진 선호도라는 점을 고려한다면 좀 더 장기간의 패널자료 구축이 필요할 것으로 보인다. 만약 좀 더 장기간의 패널 구축이 이루어진다면 단기간의 취업선호도 변화와 장기간의 취업선호도 변화에 영향을 미치는 요인을 별도로 살펴볼 수도

있을 것이다. 어떤 요인들은 단기간의 취업선호도 변화에만, 어떤 요인들은 장기간의 취업선호도 변화에만 영향을 미칠 수 있다. 또 어떤 요인들은 단기 및 장기 취업선호도 변화 모두에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 이러한 요인들을 별도로 모색해 보는 연구도 의의가 있을 것이다. 둘째, 취업선호도 개념을 다양한 방식으로 조작화하는 연구가 필요한 것으로 보인다. 이 연구는 취업선호도를 급여, 근무조건, 직장유형, 근무지역, 전공분야 등 주로 직업이 가지는 외적인 조건에 대한 취업선호도를 중심으로 살펴보았지만, 다른 연구들(김정숙, 2006; Marini, Fan, Finley, & Beutel, 1996)은 직업가치를 통해 직업의 외적 및 내적 보상, 사회적 보상, 영향력, 레저, 직업안정성 등 직업이 가지는 다양한 측면을 살펴보기도 하였다. 취업선호도를 어떠한 방식으로 조작화하는 것이 취업선호도 관련 요인에 영향을 미치는지 비교 연구를 위해 살펴보는 것도 필요한 연구라고 할 수 있을 것이다. 마지막으로, 취업선호도에 영향을 미치는 요인들에 대한 추가적인 검토가 필요하다. 이 연구에서는 사회인구학적 특성, 학교에서의 생활 및 학습, 노동시장에서의 활동 등의 영향을 중심으로 살펴보았지만, 이 외에도 개인의 심리학적 특성 등도 개인의 취업선호도 형성 및 발전에 있어 매우 중요한 역할을 담당할 수 있을 것이다. 따라서 개인의 심리적 및 정서적 특성이 취업선호도에 어떠한 영향을 미치며, 특히 개인선호도의 변화에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보는 것도 의미가 있을 것이다.

❖ 참고문헌 ❖

- 권혜자 외(2009). 국가기술자격의 노동시장 성과와 정책과제. 한국고용정보원.
- 김안국, 강순희(2004). 자격취득의 결정요인 및 취업, 임금효과. 노동경제논집. 27권1호.
- 김희삼(2010). 지방대학 졸업자의 노동시장 성과와 지역별 교육격차. 한국개발연구. 제32권 제2호 (통권 제107호).
- 박가열, 천영민(2009). 대졸자 취업 영향요인 분석. 고용과 직업연구 제3권(1). 한국고용정보원.
- 박천수(2010). 대학생의 자격취득이 노동시장 이행에 미치는 영향. 직업능력개발연구 13권 2호.
- 신종각, 조인호(2008). 대졸자 직업이동 경로조사를 이용한 대학 졸업자의 노동시장 성과분석. 제1회 대졸자 직업이동 경로조사 심포지엄. 한국고용정보원.
- 이기엽, 최문경(2008). 대학졸업에서 첫 직장까지. 제1회 대졸자 직업이동 경로조사 심포지엄. 한국고용정보원.
- 권태희 · 남재량 · 이의규(2011). 청년층 노동시장 진입 지연의 실태분석과 정책과제. 한국고용정보원.
- 김경숙(1983). 고등학교 학생의 직업포부 결정요인에 관한 연구. 숙명여자대학교 석사학위논문
- 김정숙(2006). 학생의 직업가치에 관한 연구. 한국청소년연구 17(1): 79-102.
- 김선아 · 민정률 · 이서경 · 박성민(2013). 직업선택동기의 선행, 조절, 결과요인에 관한 연구: 공공 조직과 민간조직의 비교를 중심으로. 한국행정학회 하계학술대회.
- 방하남 · 이상호(2006). '좋은 일자리'(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석. 한국사회학 40(1): 93-126.
- 송영남(2011). '좋은 일자리' 분포의 지역별 변화와 이행과정의 결정요인. 지방행정연구 25(3): 313-242.
- 송영남(2012). 청년층 일자리 미스매치 완화를 위한 '좋은 일자리' 특성의 가치 추정 연구. 경영연구 30(4): 69-88.
- 이충식 · 류옥현(2011). 구직자 유형별 직장선택 요인에 대한 탐색적 연구. 중소기업연구 33(4): 5-18.
- 전병유 · 채창균 · 장지연 · 박성재(2009). 청년고용 촉진을 위한 중장기 정책 전략. 고용노동부.
- 정익중(2009). 청소년비행 발달궤적의 다양한 유형. 한국청소년연구 20(3): 253-280.
- 최병률(1986). 중학교 학생들의 직업에 대한 의식 분석. 조선대학교 교육논총 2(1): 265-290.
- 최영준(1990). 농촌고등학교 학생의 직업포부 인과관계 모형(Causal Model)에 관한 연구. 직업교육 연구9(1): 115-130.
- 홍영란(1983). 고등학교 학생의 직업포부 결정요인에 관한 연구. 고려대학교 석사학위논문.
- Beutell, Nicholas J., and Otto C. Brenner.(1986). "Sex differences in work values." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 28 No. 1, pp. 29-41.
- Browne, B. A. (1997). Gender and preferences for job attributes: A cross-cultural comparison. *Sex Roles* Vol. 37, pp. 61-71.
- Daymont, T. N. and Andrisani, P. J.(1984). Job preference, college major, and the gender gap in earnings, *The Journal of Human Resources*, Vol. 19 No. 3, pp. 408-428.

- Firestone, J. M., Harris, R. J., and Lambert, L. C. (1999). Gender role ideology and the gender based differences in earnings. *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 20, pp. 191-215.
- Gottlieb, D. (1975). College youth and the meaning of work. *Vocational Guidance Quarterly*, Vol. 24, pp. 116-124.
- Heckert, T. M. and Wallis, H. A.(1998). Career and salary expectations of college freshmen and seniors: are seniors more realistic than freshmen?, *College Student Journal*, Vol. 32 No. 3, pp. 334-339.
- Heckert, T. M., Droste, H. E., Farmer, G. W., Adams, P. J., Bradley, J. C., and Bonness, B. M.(2002). Effect of gender and work experience on importance of job characteristics when considering job offers, *College Student Journal*, Vol. 36 No. 3, pp. 344-355.
- Herzog, A. R.(1982). High school seniors' occupational plans and values: trends in sex differences 1976 through 1980. *Sociology of Education*, Vol. 55 No. 1, pp. 1-13.
- Lindsay Paul and William E. Knox. (1984). Continuity and Change in Work Values Among Young Adults. *American Journal of Sociology*, Vol. 89, pp. 918-931.
- Major, Brenda, and Ellen Konar. (1984). An investigation of sex differences in pay expectations and their possible causes. *Academy of Management Journal*, Vol. 27 No. 4, pp. 777-792.
- Marini, M. M., Fan, P., Finley, E., and Beutel, A. M. (1996). Gender and job values, *Sociology of Education*, Vol. 69 No. 1, pp. 49-65.
- Mitchell, J. B. (1984). Why do women physicians work fewer hours than men physicians? *Inquiry*, Vol. 21, pp. 365-368.
- Nagin, D. S. (2005). *Group-based modeling of development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Piquere, Alex R. (2008). Taking stock of developmental trajectories of criminal Activity over the Life Course. Chap.3 in *The Long View of Crime: A Synthesis of Longitudinal Research*, edited by Akiva Liberman. New York: Springer.
- Poole, E. D., and Mark R. Pogrebin. (1988). Factors affecting the decision to remain in policing: A study of women officers. *Journal of Police Science & Administration*.

❖ Abstract ❖

Analysis of Factors Affecting the Employment Preference

Oh Kye Taik

Park Eun Sun

This study analyzed the pattern of employment preferences of young generation and explored factors which influence the employment preference pattern. To accomplish this objective, it utilized the Education and Employment Panel of Korea Research Institute for Vocational Education and Training (KRIVET), which accumulated the 9th wave data and analyzed the panel data from 7th to 9th wave which contains the information on employment preferences. As a result, by dividing the employment preferences into five areas such as minimum wage level, working conditions, workplace types, workplace location, and compatibility with major, by utilizing the group-based model, over time, three group patterns have emerged: constant, increasing and decreasing. These factors influencing changes in the employment patterns include socio-demographic factors(gender, education level, residence location), factors related to school activities(evaluations on school activities, high school division, formation of job qualification in university, work placement or internship during university period), labor market variables(job search activity, current employment status, features of the current job), and features of the first job(employment type, firm size, average working hour, average monthly wage). As a result, different factors have impacted the different employment preference areas depending on the area of employment preference. It is also found that some factors have similar effects on most areas of employment preference, while some factors have different impact, depending on the different employment preference areas. Implications of this study for the supply and demand of the labor market were argued, and limitations and directions for the future studies to overcome these limitations were provided.