

4년제 대학졸업 구직자의 구직선호 유형과 결정요인

최재우¹⁾ · 강운선²⁾

요약

본 연구는 한국교육고용패널조사(KEEP) 데이터를 활용하여 대학졸업자들의 구직선호도의 잠재적 유형을 도출하고, 진로성숙도, 성별, 그리고 졸업대학 소재지에 따른 차이를 밝히는데 목적을 두고 수행되었다. 잠재적 집단분석(Latent Class Analysis: LCA)을 활용하여 4년제 대학졸업자의 구직 선호도를 분석하였다. 구직자들의 졸업대학의 소재지에 따른 영향을 밝히기 위하여 대학 소재지를 서울, 경기인천권, 영남권, 호남권, 충청권, 강원권으로 분류하고, 성별, 그리고 진로성숙도변인에 포함하여 구직선호 유형에 미치는 영향을 다중로지스틱 회귀분석을 활용하여 분석하였다. 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 4년제 대졸 구직자의 구직선호 유형은 ‘완생형 구직자(21%)’, ‘전통적 관념형 구직자(19%)’, ‘수도권일자리 추구형 구직자(18%)’, ‘취업목적형 구직자(16%)’, ‘칼퇴근 중시형 구직자(14%)’, ‘암니옴니형 구직자(7%)’, 그리고 ‘중소기업회피형 구직자(5%)’의 7개 집단으로 분류되었다. 둘째, 서울지역 대학 졸업자들과 비교할 때, 호남권 지역, 충청권 지역, 영남권 지역의 대졸자들 모두 보수적 구직자에 속할 확률이 낮게 나타났으며, 영남권 지역의 경우는 ‘칼퇴근 구직자’에 속할 확률도 낮게 나타났으며, 그 차이는 유의미하였다. 셋째, 여성 대졸구직자는 남성 대졸 구직자보다 ‘칼퇴근 구직자’ 집단과 ‘암니옴니형 구직자’ 집단에 속할 확률이 각각 2.94배 2.56배 높다. 결과적으로 졸업대학 소재지와 성별이 구직선호도 유형에 미치는 영향은 검증되었다.

I. 서론

취업은 한 인간이 지속적으로 사회적 역할을 분담하면서 자신의 생활에 필요한 물질 기초를 마련하기 위한 일자리를 갖는 행위이다. 일자리를 갖는 행위는 단순하게 생계를 위한 수단을 얻는 행위에 그치는 것이 아니라, 자신의 잠재능력을 최대한 발휘할 수도 있는 과정이다. 이처럼 취업은 경제적 지위를 획득하는 과정이며, 사회적 위신과 위세를 획득하기 위한 과정으로서 삶의 질과도 직접적인 관련을 갖는다.

개인들은 자신의 일자리를 선택할 때 중시하는 기준이나 각자 추구하는 목표에 따라 특정한 직업 활동에 대하여 호의적인 태도를 갖거나 우선순위를 부여한다. 전공, 적성, 지역, 직장 구

1) 경북대학교 교수

2) 대구대학교 교수

모, 사회 인지도, 직종과 업무내용, 고용형태, 근무형태와 근무환경 등은 구직자들이 일자리를 고려하거나 결정할 때 중시하는 기준에 해당된다.

구직자들마다 각 요인에 부여하는 중요도는 차이가 있기 마련이며, 개인마다 구직과정에서 중시하는 선호도의 차이는 사회구조나 환경에서 자유로울 수 없다. 취업을 비롯한 진로선택은 상황적 여건과의 상호작용으로 결정되며, 소망과 가능성 간의 타협의 산물이다(Gottfredson, 1981). 자신의 흥미, 능력, 가치, 기회뿐만 아니라 직업의 요구조건, 교육기회, 사회적 지위 등과 같은 현실요인을 고려하고 타협해서 구직을 결정한다. 지역사회에서 주로 하는 일, 지역사회의 목적 및 가치관, 지역사회 내에서의 특수한 경험할 수 있는 기회, 지역사회의 경제조건, 지역사회의 기술변화 등의 요인이 진로선택에 영향을 주는 요인으로 작용한다. 결국 개인이 통제할 수 없는 요인들이 직업선택에 중요한 영향을 미치며, 개인이 직업관련 진로를 선택할 수 있는 재량권은 제한되어 있다(Osipow, 1983). 이처럼 사회경제적 지위나 지역사회 등의 요인은 개인의 직업 선호나 야망에 영향을 미친다.

구직자들에게 현재 자신이 지각하는 경제적 불안이나 외적 장애 요인은 직업을 통하여 추구하려는 자기 달성감과 성취감을 방해하는 요인으로 작용한다. 청년 실업률의 증가하는 사회적 상황은 구직자들에게는 구직과정에서 심각한 장애요인이다. 하지만 청년 실업률의 증가라는 사회적 상황을 장애요인으로 지각하는 정도는 개인의 조건에 따라 차이가 있다.

지잡대³⁾로 범주화되는 대학의 졸업자나 여성들과 같이 자신이 사회에서 요구하는 조건이나 인정해주는 조건을 갖추지 못했다고 인식하는 구직자일수록 청년실업률은 심각한 장애요인으로 작용하며, 취업은 공포와 두려움의 대상이 된다.

두려움은 자신의 진로를 결정하는데 필요한 진로성숙에 부정적인 영향을 미치는데, 낮은 진로성숙은 왜곡된 방향으로 진로를 결정하는 요인으로 작용하여 결과적으로 구직선호를 왜곡시킬 수 있다(강원덕, 안귀여루, 2010; 박미경, 이현림, 2008). 실제로 실제 직업에의 접근 가능성을 비롯하여 성(gender)과 사회적 지위는 직업선호도를 비롯한 진로결정에 영향을 미치는 것으로 나타났다(박미경, 김영숙, 이현림, 2008; 박주현, 김용태, 2009; Beutel & Marini, 1995; Buddhapriya, 2009; Gottfredson, 1981; Hannah, & Kahn, 1989; Henderson, Hesketh, & Tuffin, 1988; Hesketh, Durand, & Pryor, 1990; Keaveny & Inderrieden, 2000; Konrad, Ritchie, Lieb, & Corrigan, 2000; Perrone, Sedlacek, & Alexander, 2001; Schulenberg, Vondracek, & Crouter, 1984; Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 1986).

성과 사회적 지위 등에 따른 사회문화적 요인이 재학중인 대학생들의 진로 결정과 직업선호에 영향을 미친다는 결과는 대학 졸업이후 구체적인 취업 과정에서는 더욱더 현실적인 장벽으로 인식할 가능성을 시사한다. 특히 지잡대라는 신조어가 국어사전에 등재되고 있는 상황은 서울이외의 지역에 소재하고 있는 대학들에 대한 사회적 편견과 차별이 있음을 시사한다는 점에서 졸업대학의 소재지도 구직자들에게는 구직과정에서 외적인 진로장벽으로 작용할 가능성

3) 지방 잡 대학이라는 뜻으로 디시인사이드 등 여러 인터넷 사이트에서 쓰이고 있는 말이다.(네이버 지식iN 오픈국어 도움말에서 인용하였음. <http://dic.naver.com/search.nhn?dicQuery>)

은 매우 충분하다. 즉 지잡대 출신의 대졸 구직자들은 서울지역 대졸 구직자보다, 여성 구직자들은 남성 구직자들보다 실제 직업에의 접근 가능성이 더욱 낮다고 지각할 수 있으며, 그 결과 구직선호도를 비롯한 구직관련 의사결정에 차별적인 영향을 미칠 가능성은 충분하다.

이런 가설적인 상황은 충분히 예측할 수 있지만, 구직경험이 있는 대졸자들을 대상으로 구직선호도 유형을 실증적으로 밝힌 연구는 매우 부족하다. 물론 개인의 구직 선호를 뚜렷한 유형이나 구조로 표현할 수 없다는 주장도 있지만(Neville & Super, 1989), 선행연구(Kalleberg, 1977; Lepper & Greens, 1978; Mark, Jennifer, & Sheena, 2005; Super, 1970) 에서 직업가치나 선호에 대한 유형화가 지속적으로 이루어지고 있음은 유형화가 가능함을 방증한다고 볼 수 있다. 더욱이 이런 개인적 사회적 변인이 선호 유형에 영향을 미칠 가능성도 충분하다. 이에 본 연구에서는 4년제 대학졸업 구직자들의 구직선호도 유형과 구직선호도 유형의 결정요인을 밝히는 것을 연구의 목적으로 설정하고, 이와 관련하여 다음과 같이 연구문제를 구성하였다.

첫째, 청년 실업률이 증가 추세에 있는 상황에서 4년제 대졸 구직자들의 구직과정에서 일자리 위치, 규모, 고용형태, 근무환경 등의 요인은 취업에 대한 인식에 영향을 미칠까?

둘째, 일자리 지역, 직장 규모와 인지도, 취업선호 직종과 업무내용, 고용형태, 근무환경 등의 요인을 종합적으로 고려하여 4년제 대학 졸업 구직자들의 취업 선호를 유형화할 수 있을까? 유형화가 가능하다면 실제로 어떤 유형으로 분류할 수 있는가?

셋째, 졸업대학의 소재지, 성별, 자기이해와 관련된 진로성숙도 변인은 구직 선호도 유형의 결정요인으로 작용하는가?

II. 연구설계

1. 분석 대상과 연구변인

이 연구는 4년제 대졸구직자의 구직 선호도를 유형화하고, 구직 관련 진로 결정에서 성별과 졸업대학의 소재지가 미치는 영향을 밝히는 것이다. 이를 위하여 본 연구에서는 2013년 한국 직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP) 자료를 활용하였다. 본 연구에서 대졸4년제 구직자는 대학졸업자 중에서 2012년 7월부터 2013년 6월까지 아르바이트를 제외한 구직활동 경험이 있다고 응답한 대상으로 정의하였다.

〈표 1〉 변수의 구성 및 설명

변수		측정문항과 변수처리	
종속 변수	구직선호도	일자리 지역	수도권에 있는 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다.
			서울 강남에 있는 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다.
			도시에 있는 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다.
		직장규모/ 인지도	사회적으로 인정받는 회사가 아니면 취업하고 싶지 않다.
			중소기업에는 취업하고 싶지 않다.
			대기업, 외국계 기업이 아니면 취업하고 싶지 않다.
		선호직종/ 업무내용	공기업, 공무원이 아니면 취업하고 싶지 않다.
			육체적으로 힘든 일은 하고 싶지 않다.
			학벌이나 학력에 적합하지 않은 일은 하고 싶지 않다.
		고용형태	나의 전공 분야와 일치하지 않는 일은 하고 싶지 않다.
			정규직이 아니면 취업하고 싶지 않다.
			사무직이 아니면 취업하고 싶지 않다.
		근무형태	주5일 근무가 아니면 취업하고 싶지 않다.
			통근이 수월하지 않은 회사에는 취업하고 싶지 않다.
			근무 시간이 지켜지지 않는 회사에는 취업하고 싶지 않다.
설명변수	성별	남성=0, 여성=1	
	졸업대학 지역	서울=1, 경기인천=2, 영남=3, 호남=4, 충청=5, 강원=6	
	자기이해	내가 무엇을 잘 하는지 알고 있다.	
		내가 좋아하는 일을 알고 있다.	
		내 삶에서 무엇이 중요한지를 알고 있다.	
		내가 결정해야 할 일을 무리없이 결정한다.	
		내가 계획한 것을 잘 할 수 있다.	
내가 괜찮은 사람이라고 생각한다.			

종속변수인 구직선호도를 측정하기 위하여 KEEP에서 제공하는 취업선호도 문항 15개를 활용하였다. 이 문항은 취업선호 지역, 취업선호 직장규모 및 인지도, 취업선호 직종 및 업무내용, 취업선호 고용형태, 취업선호 근무형태 및 근무환경 등으로 구성되며, 이분형(binary)문항으로 이루어졌다. 문항의 신뢰도를 측정하기 위하여 이분형 문항의 신뢰도 측정에 적합한 KR20(Kuder - Richardson)공식⁴⁾을 활용하였다. 분석결과 종속변수의 내적일치도는 .86이다.

사회문화적 환경이 구직 선호도에 미치는 영향을 밝히기 위하여 사회적으로 진로 결정에 제약요인으로 작용할 수 있는 성별과 졸업 대학소재지를 독립변인으로 설정하였다. 선행연구(박

4) KR20은 G. F. Kuder와 M. W. Richardson이 개발한 공식으로, 각 문항점수의 분산을 사용하여 측정의 일관성을 추정한다.

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k p_i q_i}{\sigma_x^2} \right]$$

k: 문항 수, σ_x^2 : 검사의 총 점수 분산, $p_i q_i$: 문항점수의 분산, p_i : 정답자 비율, q_i : 오답자 비율

주현, 김용태, 2009; 정미나, 양은주, 2012)에서 직업결정의 주요 결정요인으로 밝혀진 진로성숙도를 통제변인으로 포함하였다. 진로성숙도는 KEEP에서 제공하는 자료의 특성에 따라 자기이해 변인에 한정하여 측정하였다. 측정 도구는 전체 6문항으로 이루어지며 요인분석 결과 하나의 요인으로 추출되었다. 요인은 전체 분산 중에서 56%의 설명력이 있는 것으로 나타났으며, 문항의 내적일치도는 .79이다.

선행연구에서 성적(김남줄, 1994; 황매향, 박은혜, 유성경, 2006; Marini & Greenberger, 1978), 사회경제적 지위(Buddhapriya, 2009; Hannah, & Kahn, 1989; Schulenberg, Vondracek, & Crouter, 1984; Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 1986 등) 변인은 구직선호나 결정에 영향을 미치는 변인으로 밝혀지고 있다. 하지만 본 연구에서는 사회경제적 지위와 성적 등의 변인을 통제변인에서 제외하였다. 그것은 KEEP에서 제공하는 자료에서 마지막 2학기 성적을 제공하고 있으나, 오래 전에 졸업한 분석대상의 최근 2학기 성적에 관한 자료를 구하기에는 한계가 있었다. 비록 졸업 성적을 제공하고는 있지만 구간(2, 3, 4, 5)으로 평점이 제공되어 자료의 구체성이 부족하였다.

사회경제적 지위를 측정하기 위하여 활용되는 가정소득도 부의 소득과 모의 소득이 구간으로 제공되어 단순 합산을 통한 오류가능성을 고려하여 변인에서 제외하였다. 이런 한계로 인해 본 연구에서는 통제변인으로 자기이해 변인만을 선정하였다. 본 연구에서 선정한 변인을 정리하면 <표 1>과 같다.

2. 연구방법

4년제 대졸구직자의 취업선호도 유형을 밝히기 위하여 본 연구에서는 잠재적 집단분석 방법을 활용할 것이다. 잠재적 집단 분석은 관찰된 분포가 둘 이상의 기저분포(underlying distributions)의 혼합으로 구성되어 있음을 가정하는 잠재 변수 모형의 한 유형으로, 일련의 관측변수에 대한 개인들의 응답 유형에 기초하여 잠재적 집단(latent classes)을 발견하는 방법이다(Lanza, S. T., et al., 2007). 잠재적 집단분석은 단순하게 관찰 변수들 간의 관계를 검증하는 것이 아니라 사람들이 갖고 있는 특성들 사이의 유사한 패턴을 기초로 개인이나 집단 내에서 발견되는 관계들의 조합을 파악할 수 있는 관찰 대상 중심적인(person-centered) 분석방법이라는 점에서 장점을 갖는다.

잠재적 집단 분석에서는 집단의 멤버십 확률(class membership probability)과 집단 멤버십에 따른 조건부 문항별 응답 확률(item-response probabilities conditional on class membership)을 추정한다. 잠재적 집단의 멤버십 확률은 잠재적 집단에 속할 확률을 의미하며, 집단 멤버십에 따른 조건부 문항별 응답 확률은 관찰된 항목과 잠재 유형 간의 일치 정도를 나타낸다(Lanza, S. T., et al., 2007).

최적의 모형을 판단하기 위하여 사전에 잠재적 집단의 구조나 수를 미리 결정하지 않고, 단일집단 모델에서 시작하여 데이터에 가장 적합한 모델이 발견될 때까지 집단의 수를 순차적으

로 늘려 나가는 방법을 활용하였다. 이 과정에서 최적의 모형(optimal model)에 대한 평가를 위한 기술적 통계치로는 Likelihood-Ratio G2, AIC(Akaike's Information Criterion), BIC(Adjusted Bayesian Information Criterion), Entropy 등을 활용하였다.

자기이해와 관련된 진로성숙도 변인을 통제하고 졸업대학의 소재지와 성별 변인이 구직선호도 유형에 미치는 영향을 분석하기 위하여 구직선호도 유형을 종속변인으로 하는 다중로지스틱 회귀분석(multinomial logistic regression)을 실시하였다. 4년제 대졸구직자들의 구직선호도에 대한 잠재적 집단 유형을 분석하기 위한 도구는 PROC LCA를, 다중로지스틱 회귀분석을 위한 도구는 IBM SPSS Ver.20을 활용하였다.

Ⅲ. 분석 결과 및 해석

1. 4년제 대졸 구직자의 구직선호도 유형의 잠재적 집단분석

<표 2>는 잠재집단의 수에 따라 모형의 적합도를 나타내는 통계치인 Likelihood Ratio G2, AIC, ABIC, Entropy가 어떻게 변화하는지를 보여준다. G2 지수를 보면 잠재 집단의 수가 8개가 될 때까지 집단이 1개 늘어날수록 자유도가 감소하는 것에 비하여 상대적인 G2 감소가 큰 폭으로 감소하여 적합도가 좋아진 반면, 잠재집단의 수가 8개 이상이 되면서 적합도가 개선되지 않은 것으로 나타났다. 7집단의 모형과 8집단의 모형의 G2 차이는 통계적으로 유의한 반면($G2=39.76$ df: 16, $p<.001$), 8집단 모형과 9집단 모형의 G2의 값의 차이는 $p<.001$ 수준에서 통계적으로 유의하지 않다($G2=37.7$, df: 16). Likelihood Ratio G2 지수를 고려할 경우에는 8개 집단 유형이 적합하다고 해석할 수 있다.

〈표 2〉 잠재적 집단의 모형 비교

잠재집단 수	Log-likelihood	G2	AIC	ABIC	Entropy	df
2	-4005.47	2149.69	2211.69	2246.49	0.76	32736
3	-3851.07	1840.89	1934.89	1987.66	0.85	32720
4	-3789.47	1717.68	1843.68	1914.42	0.83	32704
5	-3740.03	1618.81	1776.81	1865.50	0.82	32688
6	-3688.49	1515.73	1705.73	1812.39	0.80	32672
7	-3655.08	1448.91	1670.91	1795.53	0.82	32656
8	-3635.20	1409.15	1663.15	1805.74	0.84	32640
9	-3616.35	1371.45	1657.45	1818.00	0.85	32624

AIC 지수에 기초하여 7집단 모형과 8집단 모형의 적합도를 비교한 결과 8집단 모형이 7집단 모형에 비하여 1.1배 정도 적합도가 높게 나타났으나, F 검증을 통해 모형 차이를 비교한 결과 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. ABIC 지수도 7집단 모형이 다른 모형들보다 지수가 가장 적게 나타났는데, 이것은 7집단 모형의 적합도가 높다는 것을 의미한다. Entropy 지수는 7집단 모형과 8집단 모형 모두 적합도를 판단하기 위한 기준치(.80)를 충족하고 있다(Celeux & Soromenho, 1996: 208-210).

모형 적합도는 기술적 통계치와 각 모형에 속하는 집단의 비율과 집단 간에 특성이 명확하게 구분될 수 있는지를 종합적으로 판단해야 한다(Lanza, et al., 2007: 677). 기술적 통계치에서 적합도가 높게 나타난 7집단 모형과 8집단 모형에 속하는 각 집단의 비율과 집단의 특성이 명확하게 구분되는지를 분석한 결과 7집단 모형의 각 집단에 속하는 집단 비율이 일정 규모를 유지할 뿐만 아니라 집단 간 특성 구분도 명확한 것으로 나타났다. 기술적 통계치, 집단 규모, 그리고 집단 특성을 종합하여 대졸구직자의 구직선호 유형을 7집단 모형으로 선정하였다.

<표 3>에 제시되어 있는 집단별 멤버십에 따른 문항별 응답 확률의 특성을 고려하여 각 잠재집단(Latent Class: LC)의 특성을 분석하였다. 7개의 집단 모두 구직 과정에서 전공과의 일치 정도를 중요한 요인으로 고려하지 않은 것으로 나타났다. 직장의 규모와 관련하여 중소기업을 회피하는 집단은 집단6과 집단7로 나타났으며, 구직 과정에서 공기업과 공무원을 중요한 요인으로 고려하는 집단은 없는 것으로 나타났다는 점에서 주목할 만하다. 이 결과는 대졸자들 중에서 공무원 시험에 몰입하는 비율이 높으며, 중소기업을 회피하는 경향이 강하다고 일반적으로 알려진 내용과는 사뭇 다른 결과를 보여주기 때문이다. 한편 통근의 수월성, 근무시간, 주 5일 근무 등 근무환경을 매우 중요한 요인으로 고려하는 것으로 나타난 집단5를 포함하여 집단2, 집단3, 집단4도 근무환경을 중요한 요인으로 고려하고 있는 것으로 나타났다. 이 수치는 전체 집단의 58% 정도에 이르는 비율이다. 이와 더불어 집단1(LC1)과 같이 구직선호도에 영향을 미치는 어떤 요인에도 영향을 받지 않고 구직을 희망하는 집단도 구직 유형으로 분류되었으며, 이에 속하는 비율도 16% 정도에 이르는 것으로 나타났다.

구체적으로 각 집단의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 집단1(LC1)은 일자리 위치, 규모, 고용형태, 근무환경, 학력과 학벌의 일치도, 전공의 일치 등 모든 요인을 고려하지 않은 채 구직을 희망하는 집단이다. 이런 특성을 반영하여 ‘맹목적 구직자’로 명명하였다. 집단2(LC2)는 통근의 수월함을 매우 중시하는 특성을 보이며, 근무시간과 도시, 수도권 등 일자리 위치를 중시하는 집단이다. 구직과정에서 제반 조건을 고려하는 집단6을 제외하면 일자리 위치를 구직 과정에서 중시한다는 점에서 다른 집단과 구분된다. 이를 반영하여 ‘수도권일자리 추구형 구직자’로 명명하였다. 집단3(LC3)은 근무시간, 통근의 수월함, 주5일 근무 등의 근무환경을 중시하며 정규직과 학력과 일치 등을 중시하면서 정신노동을 선호하는 특징을 보인다. 즉 안정된 근무환경에서 정규직으로 대학 학력에 걸맞는 정신노동 관련 직종에 종사하기를 원하는 집단이다. 집단3에서 중시하는 요건은 고졸이하의 구직자가 육체노동에 종사하고 4년제 대학졸업자들은 대학 학력에 적합한 정신노동 직종에 종사해야 한다는 전통적인 고정관념과 일맥상통

한다. 이와 같은 특징을 고려하여 ‘전통적 관념형 구직자’으로 명명하였다.

〈표 3〉 7-집단 모형에 대한 집단 멤버십 확률과 항목별 응답 확률

항목	집단 유형	LC1	LC2	LC3	LC4	LC5	LC6	LC7
	집단의 멤버십 확률	0.16	0.18	0.19	0.14	0.21	0.07	0.05
수도권에 있는 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다.		0.09	0.72	0.05	0.08	0.19	0.75	0.20
서울 강남에 있는 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다.		0.00	0.01	0.01	0.00	0.01	0.21	0.00
도시에 있는 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다.		0.09	0.87	0.13	0.04	0.34	0.95	0.38
사회적으로 인정받는 회사가 아니면 취업하고 싶지 않다.		0.00	0.38	0.39	0.11	0.29	0.96	0.68
중소기업에는 취업하고 싶지 않다.		0.00	0.05	0.08	0.00	0.02	0.85	1.00
대기업, 외국계 기업이 아니면 취업하고 싶지 않다.		0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.75	0.73
공기업, 공무원이 아니면 취업하고 싶지 않다.		0.01	0.01	0.14	0.00	0.03	0.34	0.15
육체적으로 힘든 일은 하고 싶지 않다.		0.03	0.52	0.79	0.18	0.27	0.94	0.41
학벌이나 학력에 적합하지 않은 일은 하고 싶지 않다.		0.00	0.53	0.81	0.02	0.65	0.95	0.79
나의 전공 분야와 일치하지 않는 일은 하고 싶지 않다.		0.04	0.31	0.44	0.07	0.45	0.48	0.46
정규직이 아니면 취업하고 싶지 않다.		0.15	0.68	0.82	0.46	0.63	0.91	1.00
사무직이 아니면 취업하고 싶지 않다.		0.00	0.16	0.61	0.15	0.21	0.75	0.50
주5일 근무가 아니면 취업하고 싶지 않다.		0.05	0.79	0.88	0.69	0.28	0.96	0.71
통근이 수월하지 않은 회사에는 취업하고 싶지 않다.		0.00	1.00	0.92	0.84	0.27	1.00	0.63
근무 시간이 지켜지지 않는 회사에는 취업하고 싶지 않다.		0.07	0.88	0.96	0.91	0.41	0.98	0.64

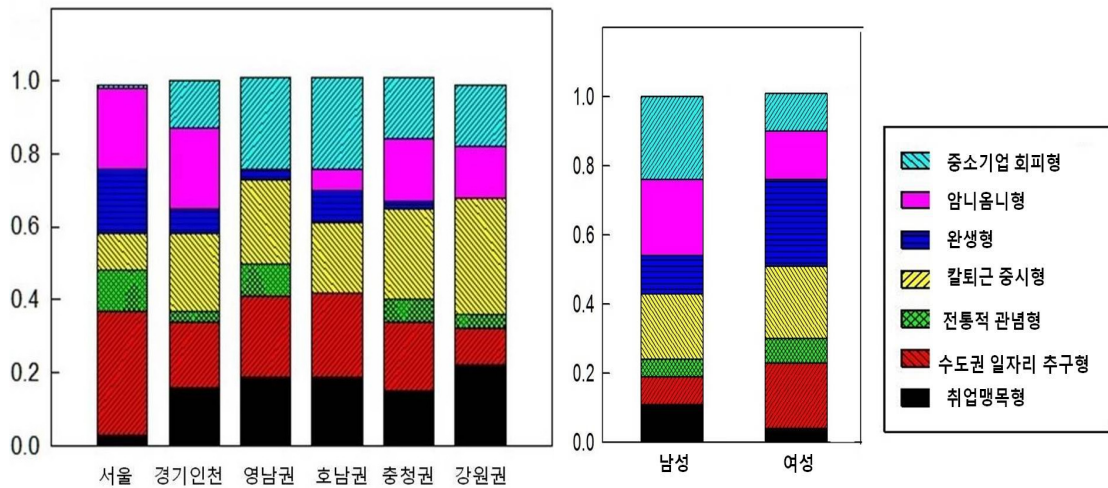
집단4(LC4)는 근무시간과 통근이 수월함을 구직 과정에서 중시하는 집단이다. 이 특성을 반영하고자 집단4를 ‘칼퇴근 구직자’로 명명하였다. 집단5(LC5)는 일자리 위치, 직장 규모나 인지도, 근무형태나 근무환경 등의 요인을 거의 고려하지 않은 것과는 달리, 정규직으로서의 고용형태와 업무내용의 성격에 대해서는 의미를 두는 특성을 보인다. 즉 비정규직의 불안정한 고용 상태에서 벗어날 수 있는 일자리에 대한 욕구가 구직과정에서 고려하려는 요인으로 작용하는 집단이다. 이런 특징을 반영하여 집단5를 ‘완생형 구직자’로 명명하였다. 집단6(LC6)은 직장이 서울 강남에 있을 필요는 없으며, 일자리가 공무원이나 공기업을 중시하지는 않지만 선호지역과, 규모, 고용형태, 근무환경, 학력과 학벌의 일치도 등 구직 과정에서 고려해야 할 제반요인을 꼼꼼하게 고려하는 집단이다. 이런 특성을 반영하여 집단6을 ‘암니옴니형 구직자’⁵⁾로 명명하였다. 집단7(LC7)은 학력과 일치 정도를 부분적으로 고려하기는 하지만, 고용형태와 일자리 규모를 핵심적인 고려 요인으로 중시하고 있다. 이 특성을 반영하여 ‘중소기업회피형 구직자’로 명명하였다. 각 집단에 속하는 비율은 ‘완생형 구직자(21%)’, ‘전통적 관념형 구직자(19%)’, ‘수도권일자리 추구형 구직자(18%)’, ‘취업맹목형 구직자(16%)’, ‘칼퇴근 중시형 구직자(14%)’, ‘암니옴니형 구직자(7%)’, 그리고 ‘중소기업회피형 구직자(5%)’의 순으로 나타났다.

5) 암니옴니는 어떤 일을 할 때 이것저것 속속들이 캐묻는 모양을 표현하는 순수 우리말이다.

2. 성별과 대학소재지에 따른 구직 선호도의 다집단 잠재집단분석

4년제 대졸 구직자의 대학소재지와 성별에 따라서 구직선호도 유형의 멤버십 확률과 문항별 응답 확률의 차이를 분석하기 위하여 다집단 잠재집단분석(Multiple-Groups LCA)을 실시하였다. 다집단 잠재유형 분석을 실시하기 위한 조건을 충족하기 위하여 지역과 성별에 따라 측정 동일성을 검증하였다. 이를 위하여 7집단 모형의 모든 미지수를 자유롭게 추정한 모형(all parameters freely estimated)과 항목별 응답확률을 집단에 따라 동일하게 제약한 모형(item response probabilities constrained equal across groups)과의 G2 차이를 검증하였다.

$p < .001$ 수준에서 검증 결과 성별($G2: 154.33, df=105$)과 대학 소재지($G2: 480.46, df=420$)는 다집단 잠재집단 분석을 실시하기 위한 조건을 충족한 것으로 나타났다. 졸업대학 소재지와 성별 변인을 대상으로 다집단 잠재집단 분석을 실시한 결과는 그림과 같다.



[그림 1] 졸업대학 소재지에 따른 차이

[그림 2] 성별에 따른 차이

[그림 1]과 같이 서울 지역에 소재하는 대학졸업 구직자의 경우 다른 지역 대학 졸업자들보다 ‘취업맹목형 구직자’ 집단과 ‘중소기업 회피형 구직자’ 집단에 속할 확률이 현격하게 낮은 것으로 나타난 반면, 영남권과 호남권 지역의 대학을 졸업한 구직자들의 경우 ‘취업맹목형 구직자’ 집단과 ‘중소기업 회피형 구직자’ 집단에 속하는 비율이 다른 지역의 대학 졸업자들에 비하여 상대적으로 높게 나타났다. 영남권 대학 졸업자들의 경우 ‘암니옴니형 구직자’에 속하는 비율이 매우 낮은 것으로 나타났다는 점에서도 특징적이다.

수도권 지역의 대학으로 묶이는 서울과 경기인천 지역의 대학졸업 구직자들 사이에도 선호도에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 경기인천지역 대학졸업 구직자들의 경우 ‘수도권일자리 추구형’에 속하는 비율이 서울지역 출신 대학졸업 구직자들보다 현저히 낮다.

[그림 2]와 같이 남자 대졸 구직자의 경우 ‘중소기업 회피형 구직자’ 집단과 ‘암니옴니형 구직자’ 집단에 속하는 비율이 높은 반면, 여자는 ‘완생형 구직자’ 집단과 ‘수도권 일자리 추구형 구

직자'집단에 속하는 비율이 높게 나타났다. 한편 '취업맹목형 구직자'의 경우, 남자가 여자보다 이 집단에 속하는 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

3. 구직선호도 유형의 결정요인

진로성숙도가 구직선호도에 미치는 영향을 통제하고 성별과 졸업대학소재지가 구직선호도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 '취업맹목형 구직자'집단을 기준집단으로 설정하고 다중로지스틱회귀분석을 실시하였다. 범주변수에 해당되는 대학 소재지는 서울을 기준집단으로 설정하였으며, 성별은 남자를 0, 여자를 1로 더미변수로 변환하였다.

<표 4>에 나타난 바와 같이 서울에 위치한 4년제 대학을 졸업한 구직자와 비교할 때, '수도권일자리 구직자'에 속할 확률은 충청권 4년제 대학을 졸업한 구직자들은 79%, 영남권 대학졸업 구직자들은 82%, 경기인천 지역 대학 졸업 구직자들은 84% 각각 낮은 것으로 나타났다. '보수적 구직자'에 속할 확률은 충청권 대학 졸업 구직자들은 85%, 호남권 대학 구직자들은 79%, 영남권 대학 졸업 구직자들은 89% 낮게 나타났다. '칼퇴근 구직자'에 속할 확률은 영남권 대학 구직자들이 89% 낮게 나타났으며, '학력일치 구직자'에 속할 확률은 영남권 대학 구직자가 74% 낮게 나타났다.

성별에 따른 차이를 분석하면 여성 대졸 구직자가 '칼퇴근 구직자'에 속할 확률은 남성 구직자보다 약 3배 정도 높게 나타났으며, '암니옴니형 구직자'에 속할 확률은 여자가 남자보다 2.56배 높게 나타났다.

구직과정에서 성별과 졸업 대학 소재지는 한국 사회에서 명시적이든 묵시적이든 취업과정에서 중요한 변인으로 작용하는 사회구조적 변인이다. 여성은 성별을 서울 이외의 지역에 소재한 대학을 졸업한 구직자들은 출신대학을 구직과정에서 자신들에게 불이익을 주는 진로장벽으로 지각할 가능성이 매우 높다. 이런 상황에서 자신들이 흥미를 느끼거나 좋아하는 일을 알고 있다고 인식하는 자기이해는 진로성숙도와 관련된 변인 중의 하나이다.

이 연구에서는 자기이해와 관련된 변인을 통제변인으로 설정하여 분석을 실시한 결과 어떤 집단에서도 자기이해의 정도에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이와 같은 현상에 대한 다각적으로 이루어질 수 있지만, 구직자들이 청년 실업이 심각한 상황에서 자신의 적성보다는 취업에 우선순위를 부여한 결과에서 비롯되었다고 해석할 수 있다.

<표 4> 성별과 대학소재지에 따른 구직선호도 유형의 차이

구 분		B	SD	Wald	DF	Sig.	Exp(B)
수도권 일자리 구직자	절편	0.50	0.50	1.02	1	.313	
	진로성숙도	-0.14	0.22	0.41	1	.523	0.87
	성별(여자=1)	-0.39	0.44	0.78	1	.376	0.68
	졸업대학 소재지(강원=1)	-2.17	1.17	3.41	1	.065	0.11
	졸업대학 소재지(충청=1)	-1.57	0.65	5.90	1	.015	0.21

<표 계속>

구 분		B	SD	Wald	DF	Sig.	Exp(B)
	졸업대학 소재지(호남=1)	-1.48	0.79	3.45	1	.063	0.23
	졸업대학 소재지(영남=1)	-1.74	0.64	7.50	1	.006	0.18
	졸업대학 소재지(경기인천=1)	-1.81	0.78	5.36	1	.021	0.16
전통적 관념의 구직자	절편	0.03	0.53	0.00	1	.952	
	진로성숙도	0.11	0.22	0.24	1	.623	1.12
	성별(여자=1)	0.49	0.45	1.19	1	.276	1.63
	졸업대학 소재지(강원=1)	-2.03	1.17	3.01	1	.083	0.13
	졸업대학 소재지(충청=1)	-1.89	0.70	7.20	1	.007	0.15
	졸업대학 소재지(호남=1)	-1.58	0.79	4.01	1	.045	0.21
	졸업대학 소재지(영남=1)	-2.16	0.69	9.73	1	.002	0.11
	졸업대학 소재지(경기인천=1)	-0.92	0.64	2.07	1	.150	0.40
	절편	-0.01	0.48	0.00	1	.991	
칼퇴근 구직자	진로성숙도	-0.13	0.16	0.63	1	.428	0.88
	성별(여자=1)	1.08	0.35	9.45	1	.002	2.94
	졸업대학 소재지(강원=1)	-0.86	0.78	1.23	1	.266	0.42
	졸업대학 소재지(충청=1)	-0.55	0.52	1.13	1	.288	0.58
	졸업대학 소재지(호남=1)	-1.17	0.64	3.28	1	.070	0.31
	졸업대학 소재지(영남=1)	-2.18	0.61	12.62	1	.000	0.11
	졸업대학 소재지(경기인천=1)	-0.13	0.54	0.06	1	.811	0.88
	절편	0.21	0.47	0.21	1	.646	
완생형 구직자	진로성숙도	0.26	0.16	2.54	1	.111	1.30
	성별(여자=1)	0.62	0.33	3.53	1	.060	1.86
	졸업대학 소재지(강원=1)	-1.23	0.83	2.23	1	.136	0.29
	졸업대학 소재지(충청=1)	-0.56	0.52	1.13	1	.287	0.57
	졸업대학 소재지(호남=1)	-0.68	0.61	1.25	1	.263	0.51
	졸업대학 소재지(영남=1)	-1.35	0.54	6.21	1	.013	0.26
	졸업대학 소재지(경기인천=1)	-0.17	0.55	0.09	1	.759	0.85
암니옵니 형 구직자	절편	-0.35	0.50	0.50	1	.480	
	진로성숙도	-0.16	0.16	1.03	1	.310	0.85
	성별(여자=1)	0.94	0.33	8.19	1	.004	2.56
	졸업대학 소재지(강원=1)	-0.03	0.74	0.00	1	.969	0.97
	졸업대학 소재지(충청=1)	0.13	0.54	0.06	1	.811	1.14
	졸업대학 소재지(호남=1)	-0.86	0.68	1.57	1	.210	0.42
	졸업대학 소재지(영남=1)	-0.69	0.55	1.60	1	.206	0.50
	졸업대학 소재지(경기인천=1)	0.36	0.57	0.41	1	.524	1.43
중소기업 회피 구직자	절편	-0.05	0.54	0.01	1	.929	
	진로성숙도	-0.02	0.16	0.02	1	.878	0.98
	성별(여자=1)	-0.37	0.32	1.30	1	.255	0.69
	졸업대학 소재지(강원=1)	0.16	0.77	0.04	1	.840	1.17
	졸업대학 소재지(충청=1)	0.19	0.60	0.11	1	.745	1.21
	졸업대학 소재지(호남=1)	0.37	0.67	0.30	1	.584	1.44
	졸업대학 소재지(영남=1)	-0.15	0.60	0.06	1	.805	0.86
	졸업대학 소재지(경기인천=1)	0.48	0.63	0.58	1	.447	1.61

IV. 결론

청년 실업률이 높은 상황에서 대졸자들의 구직 선호도는 사회구조와 적절하게 타협한 산물로 나타날 가능성이 있다. 특히 우리사회에서 구직자들은 자신의 성별이나 졸업대학이 명시적이든 묵시적이든 취업에 영향을 미친다고 인식하며, 그런 인식은 지잡대나 여성들에게는 취업장벽으로 작용할 가능성이 매우 높다. 구직자들에게 대학소재지와 성별은 진로장벽 요인으로 작용할 수 있는 중요한 요인이라는 점에서 성별과 대학소재지가 구직선호도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석대상은 2012년 7월부터 2013년 6월까지 아르바이트를 제외한 구직활동 경험이 있는 4년제 대졸자로서, 2013년 한국직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP) 자료를 활용하였다. 잠재적집단분석과 다중로지스틱회귀분석을 활용하여 구직선호도 유형과 진로성숙도 변인을 통제하고 성별과 졸업대학이 미치는 영향을 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 4년제 대졸 구직자의 구직선호 유형은 ‘완생형 구직자(21%)’, ‘전통적 관념형 구직자(19%)’, ‘수도권일자리 추구형 구직자(18%)’, ‘취업맹목형 구직자(16%)’, ‘칼퇴근 중시형 구직자(14%)’, ‘암니옴니형 구직자(7%)’, 그리고 ‘중소기업회피형 구직자(5%)’의 7개 집단으로 분류되었다.

둘째, 졸업대학의 지역은 구직 선호도 유형에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 서울지역 대학 졸업자들과 비교할 때, 호남권 지역, 충청권 지역, 영남권 지역의 대졸자들 모두 보수적 구직자에 속할 확률이 낮게 나타났으며, 영남권 지역의 경우는 ‘칼퇴근 구직자’에 속할 확률도 낮게 나타났다. 수도권 일자리 구직자에 대한 선호에서 서울지역의 대학과 경기인천권의 구직자들 사이에서도 유의미한 차이가 있었다. 넷째, 여성 대졸구직자는 남성 대졸 구직자보다 ‘칼퇴근 구직자’ 집단과 ‘암니옴니형 구직자’ 집단에 속할 확률이 각각 2.94배 2.56배 높다.

셋째, 성별은 구직선호도 유형에 유의미한 영향을 미친다. 여성 대졸 구직자가 ‘칼퇴근 구직자’에 속할 확률은 남성 구직자보다 약 3배 정도 높게 나타났으며, ‘암니옴니형 구직자’에 속할 확률은 여자가 남자보다 2.56배 높게 나타났다.

넷째, 성별과 졸업대학의 지역을 통제할 때 진로성숙도의 하위요인에 해당되는 자기이해 변인은 구직선호 유형에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

본 연구결과가 갖는 진로직업 교육의 이론적 의의와 사회적인 의미에 대하여 논의하고자 한다.

첫째, 본 연구에서 도출한 7개의 구직선호유형 중에서 전공을 고려하여 구직을 결정하겠다는 집단이 도출되지 않았다는 점에는 사회적인 관심이 필요하다. 구직자들이 자신의 전공과 무관한 일자리에 취업하는 전공불일치(major mismatch)현상으로 이어질 가능성이 있으며, 이것은 대학교육의 손실을 의미하는 것이며, 더 나아가 적재적소에 인적자본이 배치되지 않는다는 점에서 사회적 손실로 이어질 수 있기 때문이다. 더욱이 취업만하기를 희망하는 취업맹목형 구직자가 16% 정도를 차지한다는 사실은 취업이 대졸구직자들에게 어느 정도 심각한 문제로 인식하고 있는지를 보여준다는 점에서 관심을 가져야 한다. 언론에서 대졸구직자들이 “대졸자들이 공무원 시험 준비에 몰입하고 있으며, 공무원 시험 준비에 쏠림 현상이 있다”고 보도를

하는 경우가 있다. 본 연구에서는 이와 같은 현상과는 달리 구직선호과정에서 공무원 직종이 우선적으로 고려하는 요인에 포함되지 않았다. 혹시 공무원 시험준비를 하는 행위 자체가 취업고에 시달리는 대졸구직자들의 돌파구로 활용되는 것은 아닌지에 대한 세심한 관심과 성찰이 필요하리라고 본다.

둘째, 대졸 구직자들의 성별과 대학소재지가 구체적인 구직 과정에서 구직선호에 영향을 미친다는 사실은 직업 선택과정에서 사회구조적인 영향을 강조한 Blau의 이론이나 직업에 대한 열망은 환경과의 타협으로 이루어진 산물임을 강조한 Gottfredson의 이론이 실증적으로 검증되었다고 해석할 수 있다. 성과 사회경제적 지위 등의 변인이 구직 과정에 영향을 미친다는 연구를 통해 Gottfredson의 이론을 실증적으로 검증한 연구는 지속적으로 축적되고 있지만, 고등학생이나 대학생들을 대상으로 이루어진 연구로서 구체적으로 구직경험이 있는 대학졸업자들을 대상으로 수행된 연구는 매우 부족한 상황이다. 이런 상황에서 본 연구가 대졸구직자를 대상으로 사회구조적 환경이 구직과정에 영향을 미치는 결정요인임을 실증적으로 밝힘으로서 진로직업교육의 이론적 확장에 기여할 수 있으리라고 본다.

따라서 본 연구결과는 재학생을 중심으로 이루어졌던 구직선호에 대한 연구를 구직자들에게 확장하였으며, 성별이나 졸업대학 소재지가 대졸구직자들이 구직 과정에 영향을 미칠 것이라는 가설을 실증적으로 입증했다는 점에서도 의의를 갖는다.

셋째, 선행연구에서 진로성숙도는 직업선호나 직업결정에 영향을 미치는 변인으로 알려져 있음에도 불구하고, 4년제 대졸 구직자를 대상으로 조사한 본 연구에서는 성별과 졸업대학의 소재지를 통제할 때 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 하지만 이 연구결과가 진로성숙도가 구직선호도에 영향을 미치지 않는다는 것을 의미하지는 않는다. 진로성숙도는 자기이해 변인 외에도 진로 선택의 과정에서 결정자의 진로결정성, 진로관여성, 진로독립성, 진로성향성, 진로타협성 등의 태도 변인을 비롯하여 자기평가, 직업정보, 목표설정, 계획, 문제해결능력 등의 역량 요인으로 이루어진다.

다층적 요인으로 구성되는 진로성숙도의 측정과 관련하여 본 연구에서는 자료의 특성으로 인해 자기이해 변인만을 한정하여 분석을 실시하였다는 점에서 진로성숙도와 관련된 변인을 충분히 측정하였다고는 볼 수 없다. 이런 한계에도 불구하고, 본 연구에서 자기이해를 위하여 측정한 문항은 자신이 무엇을 잘 하며, 좋아하는지, 삶에서 중요한 것이 무엇인지를 알고 있으며, 계획한 일에 대한 추진력 등 직업 선택과정에서 고려해야 하는 핵심적인 요인을 포함하고 있다고 볼 수 있다. 이런 상황을 고려할 때, 자기이해 변인이 구직선호도에 유의미한 영향을 미치지 못했다는 결과에 대해서는 사회적 관심을 가질 필요가 있다고 본다. 자기이해를 통한 진로의식이 성숙되었다고 할지라도 사회구조적인 제약 속에서는 자신에 대한 이해가 구직선호에 영향을 미치지 못할 가능성을 시사하기에는 충분하기 때문이다.

이것은 본 연구에서 졸업대학과 성별 통제할 경우, 자기이해 변인이 구직 선호도에 미치는 영향을 분석한 결과라는 점에서 대졸구직자들이 개인적 요인보다 사회구조적 요인에 구속받고 있음을 의미한다. 결과적으로 4년제 대졸자들의 경우 구직선호도는 자신의 성별이나 출신 대

학을 고려한 타협의 산물임을 시사한다. 일자리가 풍부하여 일자리를 선택할 수 있는 상황에서서는 자신의 흥미나 적성 등을 고려한 구직을 고려할 수 있지만, 일자리가 제한된 상황에서 자신의 흥미나 적성에 대한 인식이 구직 과정에 영향을 미치기에는 한계가 있음을 시사할 가능성은 없는지에 대한 사회적 성찰이 이루어져야 할 것이다.

이와 같이 본 연구결과는 진로직업교육의 이론적 확장과 성별과 대학소재지에 대한 사회적 인식이 구직자들에게 미치는 심리적 장벽의 정도를 인식하도록 촉구할 수 있는 계기를 마련했다는 점에서 의의를 갖는다고 본다. 더욱이 본 연구대상이 확률표집으로 이루어졌다는 점에서 그 의미는 더욱 크다. 이런 의의에도 불구하고 본 연구에서는 진로성숙도의 모든 구성요인을 대상으로 분석하지 못했다는 점에서는 한계를 갖는다. 측정도구의 한계와 더불어 구직 과정에 영향을 미치는 것으로 밝혀지고 있는 변인 중에서 사회경제적 지위 변인과 학업 성적 변인 등이 분석모형에 포함되지 않았다는 점에서는 한계를 가 갖는다. 이후에 보다 다층적인 변인을 포함하여 대졸구직자들의 구직 선호에 미치는 영향을 분석한 연구가 이루어지기를 바란다.

❖ 참고문헌 ❖

- 강원덕·안귀여루(2010). 성취동기, 내재적 직업가치, 진로장벽이 고등학생의 진로성숙 및 진로준비행동에 미치는 영향. *한국심리학회지 건강*, 15(1), 161-175.
- 김남줄(1994). 직업가치관의 형성 과정에 미치는 사회적 요인의 영향. *사회와문화*, 8(1), 233-266
- 박미경·이현림(2008). 진로장벽이 대학생의 취업스트레스와 진로의식성숙에 미치는 영향. *청소년학연구*, 15(5), 239-259.
- 박미경·김영숙·이현림(2008). 여대생의 사회적 지지, 진로장벽, 자아정체감, 진로결정 수준의 구조적 분석. *직업교육연구*, 27(2), 1-26.
- 박주현·김용태(2009). 대구지역 대학생들의 진로성숙도가 진로결정유형, 진로결정수준에 미치는 영향에 관한 연구. *한국정책연구*, 9(3), 59-80.
- 정미나·양은주(2012). 대학생의 진로의사결정유형과 진로성숙도의 관계에서 진로관여도의 매개효과. *청소년학연구*, 19(9), 47-70.
- 황대향·박은혜·유성경(2006). 학업우수청소년과 일반청소년의 직업포부수준 비교. (*상담학연구*, 7(4), 1137-1152
- Beutel, A. M., & Marini, M. M. (1995). Gender and values. *American Sociological Review*, 60(3), 436-448.
- Buddhapriya, S. (2009). Work-family challenges and their impact on career decisions: A study of Indian women professionals. *The Journal of Decision Makers*, 34, 34-45.
- Blau, P. M.(1956). Occupational choice: A conceptual framework. *Industrial Labor Relations Review*, 9, 531-543.
- Jarvis, P. Zielke, J., & Cartright, C. (2003). "From Career Decision-making to Career Management: It's All about Lifelong Learning." (Report No. ED 480 525). Opinion Paper 120. (ERIC Document).
- Celeux, G. & Soromenho, G. (1996), An entropy criterion for assessing the number of clusters in a mixture model, *Journal of Classification*, 13, 195-212.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545-579.
- Hannah, J. S., & Kahn, S. E. (1989). The relationship of socioeconomic status and gender to the occupational choices of grade 12 students. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 161-178.
- Henderson, S., Hesketh, B., & Tuffin, K. (1988). A test of Gottfredson's theory of circumscription. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 37-48.
- Hesketh, B., Durant, C., & Pryor, R. (1990). Career compromise, A test of Gottfredson's theory (1981) using a policy-capturing procedure. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 97-108.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards — Theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124 - 143.
- Keaveny, T. J., & Inderrieden, E. J. (2000). Gender differences in pay satisfaction and pay expectations. *Journal of Management Issues*, 12, 363 - 379.

- Knoop, R. (1994). Work values and job satisfaction. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 128, 683-690.
- Konrad, A. M., Ritchie, J. E., Jr., Lieb, P., & Corrigan, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126, 593-641.
- Lanza, S. T., Collins, L. M., Lemmon, D. R., & Schafer, J. L. (2007). PROC LCA: A SAS Procedure for Latent Class Analysis. *Structural Equation Modeling*, 14(4), 671 - 694.
- Lepper, M. R., & Green, D. (1978). Divergent approaches to the study of rewards. In M. R. Lepper & D. Green (Eds.), *The hidden costs of reward: New perspectives on the psychology of human motivation* (pp. 217-244). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Marini, M.M., & Greenberger, E. (1978). Sex differences in the determination of adolescent aspirations: A review of research. *Sex Roles*, 4, 723-753.
- Mark, R. L., Jennifer, H. C. & Sheena, S. I. (2005). Intrinsic and extrinsic motivational orientations in the classroom: Age differences and academic correlates. *Journal of Educational psychology*, 97(2). 184-196.
- Miller, D. C., & Form, W. H. (1951). *Industrial sociology*. New York: Harper & Row.
- Neville, D. D., & Super, D. E. (1989). *Manual for the Values Scale* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Osipow, S. H. (1983). *Theories of Career Development*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall
- Perrone, K., Sedlacek, W. E., & Alexander, C. M. (2001). Gender and ethnic differences in career goal attainment. *The Career Development Quarterly*, 50, 168-178.
- Super, D. E. (1970). *Work Values Inventory manual*. Boston: Houghton Mifflin.

❖ Abstract ❖

Job preferences of job seekers from university and difference of gender and location of university on job preferences

Jaewoo Choi(Kyungbuk University)·Woonsun Kang(Daegu University)

This article examines whether there is latent class structure that adequately represents the heterogeneity in job preference of job seekers from university, and whether gender and location of university are predictive of membership in latent classes. For these, I address two researches problem: 1) Are there underlying types relate to job preferences of job seekers? If so, what are the types and their corresponding prevalence? 2) Are sex and location of university predictive of membership in job seekers classes? For these, data were used the Korea Education and Employment Panel(KEEP). Latent class analysis (LCA) and multinomial logistic regression carried out using PROC LCA for SAS. The results are following. Firstly, the respondents were grouped into seven latent classes: Secondly, sex and location of university were strong predictors of latent class membership of job seekers.

Key words: keep, Career Barriers, Career Maturity, Career Indecision job preferences