

雇傭職業能力開發研究  
第20卷(2), 2017, 8, pp. 61~88  
© 韓國職業能力開發院

## 청년 일자리 미스매치 원인으로서의 취업선호도 요인에 대한 영향 분석과 정보활용 정책방향

송 영 조\* · 이 연 우\*\*

이 연구는 취업선호도에 영향을 미치는 요인을 분석하여 청년실업 해소를 위한 정책방안을 제시하는데 있다. 청년 실업에 대한 기존 연구는 자존감, 사회적자본, 정보활용, 인생의 중요성 등 가치관이 취업여부에 영향을 미치는 것을 보여주지만, 이들이 취업선호도에 미치는 영향 연구는 알려진 바가 거의 없다. 이에 본 연구는 청년 취업선호도에 대해 (1) 자존감, (2) 사회적 자본, (3) 인생의 가치관, (4) 정보 활용이 영향을 주는지 그리고 (5) 정보활용이 조절효과를 보여주는지 살펴보았다. 분석데이터는 한국교육고용패널 13년도 자료를 사용하여, 요인분석과 회귀분석을 통해 분석하였다. 분석 결과, “취업선호도”는 지역(1요인), 근무편의성(2요인), 전망직장(3요인), 학력학벌(4요인)으로 구성되며, 사회적 자본, 가치관, 정보활용은 학력학벌 취업선호도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 특히 정보활용은 취업선호도 4가지 요인 모두에 (+), (-)의 영향을 미침으로써, 한국사회의 고질적 청년실업 문제를 긍정적으로 해결할 수 있는 기회를 제공할 수 있는 것으로 나타났다. 이에 정보활용에 의한 취업선호도 정책은, 1) 지역에 대한 정보활용 정책, 2) 근무편의성에 대한 정보활용 정책, 3) 전망직장에 대한 정보활용 정책, 4) 학력학벌에 대한 정보활용 정책을 고려할 수가 있다.

- 주제어: 청년, 미스매치, 취업선호도, 사회적자본, 자존감, 가치관, 정보활용, ICT

투고일: 2016년 11월 23일, 심사일: 2017년 3월 4일, 게재확정일: 3월 21일

\* 제1저자, 서울과학기술대 IT정책전문대학원 박사수료, 한국정보화진흥원 수석(songyj@nia.or.kr)

\*\* 교신저자, 한국정보화진흥원 감사실장(leeyw@nia.or.kr)

## I. 서론

### 1. 연구의 배경

우리나라의 청년세대는 취업난과 일자리의 불안정성, 비정규직의 증가와 니트족의 증가 등 매우 극심한 고통을 겪고 있다. 청년세대 15세~29세의 실업률은 2013년 8%에서, 2016년 9.5%로 1.5%p 증가하는 추세이며, 관련 통계가 잡힌 이후 최고치를 기록하고 있다. 청년층 첫 일자리의 근속기간 2004년 20.8개월에서 2014년 17.9개월로 감소하며 청년 일자리의 불안정성과 비정규직 증가 그리고 청년 니트족(NEET: Not in Employment, Education, Training)이 증가하고 있는 추세이다. 특히 청년 니트족은 2014년 현재 최소 301천 명 정도로 추정되고 있으며, 남성이 많으며, 고학력 니트족도 증가하고 있다(강순희, 2015). 청년 실업은 청년의 사회진출을 가로막음으로써 생산성 저하와 세대간의 갈등 문제 등을 야기하면서 사회활력도를 저하시킨다. 청년층에 대한 일자리 창출은 우리나라 최우선 정책과제이나, 해결의 실마리를 찾지 못하고 있는 상황이다.

청년의 실업이 장기화될 경우 생애 전반에 걸친 노동기회에 상당한 손상을 미치게 되고, 미래에 대한 포부나 열의를 낮추게 함으로써 사회로부터 전반적인 소외현상을 일으킬 확률이 높아지게 된다(이기중·김은주, 2006; 이종찬·박지현, 2015; Arulampalam, Gregg, & Gregory, 2001; Böheim & Taylor, 2002; Eliason & Storie, 2006). 나아가 이러한 청년층과 대학생 취업문제의 고착화는 대학생과 청년층의 취업의지와 근로의욕을 약화시키고, 건전한 근로의욕을 상실하게 하여 사회적 이탈행동이나 범죄가 발생할 가능성이 높아져 사회 불안요소로 작용할 우려까지 있다(이상우·정권택, 2003; 이종찬·박지현, 2015). 따라서 사회복지 및 사회안전망 측면에서도 청년을 위한 취업 정책은 매우 중요한 정부의 우선 과제이다.

이미 정부의 일자리 창출 정책은 3공화국 때부터 박근혜 정부에 이르기까지 다양한 정책적 노력을 기울이고 있다.<sup>1)</sup> 그러나 2008년 글로벌 금융위기로 인해 청년층 고용상황은 매우 악화된다. 당시 희망근로사업, 인턴제 도입, 고용유지 장려금, 녹색 일자리 등

친환경적 정책 등이 추진되었으나 근본적 처방에 이르지 못하고 있는 실정이다.

최근 청년 일자리에 관한 연구는 주로 진로와 취업의 문제로 양분되어 진행되어 왔다(이종찬·박지현, 2015). 먼저 진로에 대한 연구는 심리학, 교육학, 인적자원개발(HRD) 등에서 직업세계로의 이행 측면의 진로장벽, 진로결정, 진로교육, 진로결정자기 효능감 등에 관한 연구가 주로 논의되었다(김순미·이현림, 2008; 김종운·박성실, 2010; 이종찬, 2013a; 이정애, 2009; 이경미·홍아정, 2011; 정미예, 2007; Betz, 2007; Moynihan, Roehling, Lepine, & Boswell, 2003; Quimby & O'Brien, 2004; Tien, Wang, & Liu, 2009). 그리고 취업에 대한 연구는 경제학, 경영학, 사회학 등에서 학교에서 노동시장으로의 취업(성공)여부, 미취업문제, 취업지원서비스, 고용가능성 등에 관한 연구가 있다(김성남, 2009; 윤정혜, 2015; 오성욱·유지현, 2008; 이종찬, 2013b, 2013c; 진서현, 2014; 황여정·백병부, 2008). 그리고 대학생의 노동시장 진입을 설명하는 주요 선행연구들은 취업(성공)여부에 영향을 미치는 영향요인을 단편적으로 분석하는데 그치고 있다(정미나·임영식, 2010).

그런데 최근 청년층 실업이나 중소기업 인력난 등 일자리 미스매치와 연계되어 취업 선호도가 사회적으로 많은 관심을 받고 있다. 우리나라 언론은 취업눈높이라는 용어를 사용하여 청년층 대졸자들의 너무 높은 취업눈높이가 그들의 구직과정과 노동시장에 미치는 여러 가지 부작용들에 대해서 주목하고 있다. 하지만, 취업선호도에 대한 논의가 언론에서 활발하게 진행되고 있는 것과는 달리, 이에 대한 경험적 연구는 매우 부족한 상황이다.<sup>2)</sup>(최을·이왕원, 2015) 그리고 현재 우리나라는 ITU의 정보기술 개발지수 1위, 전자정부지수 1위 등 정보사회 강국으로 국내외적으로 알려져 있다. 정보사회를 정보기술에 의해 형성되는 사회라고 정의될 때의 가장 큰 특징은 정보기술의 발달에 따라 정보에 접근하고 활용하는 매체와 그 네트워크 기반에 있으며 그러한 의미에서 정보기술 네트워크 사회라 할 수 있다(Castells, 1996; Rifkin, 2000; 서이종, 2000). 우리나라는 인터넷기반 취업 정보 사이트 등이 운영되고 있으나, 이들이 취업선호도에 어떤 영향

1) 3공화국(1961~1972) 시절에는 인구증가율이 3%를 상회하고 고도성장에 따른 기능인력이 부족한 상태였다. 이때 추진된 일자리 정책은 성장과 노동집약적 산업의 확대로 고용을 흡수하는 정책이 추진되었다. 이렇게 경제성장에 따른 일자리 정책은 1998년 IMF 외환위기 이후, 유례를 찾을 수 없는 실업대란을 겪으면서 실업을 급증에 따라, 단기 일자리 제공, 해외 취업 인턴, 중소기업 유휴 일자리 등 성장 중심의 정책에서 단기적 처방 중심의 일자리 정책 중심으로 전환된다(류호진, 2015).

2) 취업선호도는 취업눈높이와 혼용되며, 취업눈높이는 언론에서 사용되는 용어로서 학문적으로는 교육학에서 사용하는 직업포부와 유사한 개념이다(한국직업능력개발원, 2012:33).

을 미치는 지에 대한 연구는 찾기가 힘들다.

이러한 맥락에서 본 연구는 청년 실업의 원인이 노동경제학적 관점이 아니라 개인의 주관적 특징인 취업선호도에 주목한다. 또한 취업선호도와 관련된 청년실업의 원인이 어디에 있는지 주목하고 실업을 일으키는 요인을 식별하여 정보활용 측면에서 필요한 정책이 무엇인지를 고찰하고자 한다.

## 2. 연구의 목적 및 연구문제

청년실업은 일자리 수급균형의 불일치로 나타나는 ‘일자리 미스매치’에 그 원인을 두고 있다. 그런데 ‘일자리 미스매치’가 발생하는 주요 원인 중 하나는 개인의 주관적 성향에 따르는 ‘취업선호도’에 두고 있다(오호영, 2011). 청년들이 선호하는 취업선호도가 일자리 미스매치를 일으키며 이에 따라 청년 실업의 원인이 되고 있다. 오호영 외(2012)는 취업선호도를 구성하는 요인으로서, 1) 근무편의성, 2) 선망직장, 3) 직장의 위치, 4) 학력 및 전공을 주요인으로 파악하고, 이 요인들이 일자리 미스매치를 일으키는 원인으로 파악하였다. 취업선호도는 사회적 풍토를 반영한 개인의 주관적 생각에 의존한다. 그런데 이러한 개인의 주관적 판단의 일종인 취업선호도에 영향을 주는 요인에 대해서는 아직 연구된 사례를 발견하기 힘들다.

Castells(1996)은 ‘네트워크의 외부성(network externalities)’이라는 네트워크 사회의 경제적 원칙에 입각하여 “네트워크 내부에서는 새로운 가능성이 무수하게 창조되는데 반하여 네트워크 외부에서는 생존이 점점 더 불가능해진다”라고 하였다(서이중, 2000). 이처럼 정보사회에서는 정보활용능력(information literacy)이 문화생활뿐만 아니라 교육 및 직업 등 사회경제적 영역에서 절대적인 영향을 미친다(Gilster, 1997; Hobart & Schiffman, 1998). 그런데 정보기술에 의해 정보에 접근하고 활용하는 것이 취업선호도에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구 사례는 발견하기 힘들다.

정보활용은 일반적으로 지역간의 정보 불평등을 해소하고, 시간에 따른 정보 불일치를 해소시켜주는 역할을 한다. 따라서 정보활용을 조절변수화 하여 종속변수인 취업선호도에 어떤 영향을 주는지 살펴볼 필요가 있다.

이에 본 연구는 일자리 미스매치의 원인으로 알려진 취업선호도에 대한 영향요인을 식별한 후에 각 요인이 미치는 영향을 파악하여 이에 따른 정보활용 측면에서의 정책적 시사점을 도출하고자 한다. 이 연구의 목적은 취업선호도를 구성하는 내적 요인에 대해

여, 외적 요인을 식별하고 내적 요인과 외적 요인간의 영향 관계를 정보활용 측면에서 분석하는 것이다. 취업선호도는 오호영(2011)에 의해서 이미 4가지 요인이 식별되기는 하였지만, 심층 분석을 위해 다음과 같은 연구문제를 설정한다.

연구문제1. 취업선호도의 외적 요인(개인의 자존감, 사회적 자본, 정보활용 및 가치관)은 취업선호도에 어떤 영향을 주는가?

연구문제2. 외적 요인(개인의 자존감, 사회적 자본 및 가치관)이 취업선호도에 영향을 미치는 데 있어, 정보활용이 조절 역할을 하는가?

분석 결과를 바탕으로 향후 취업선호도에 영향을 미치는 요인들에 대한 정책방안을 제시함으로써, 취업선호도에 대한 영향을 주는 정책을 실시하여 궁극적으로 일자리 미스매치 해소를 위한 청년 실업을 구제하는 정책 방안을 제시한다.

## II. 이론적 논의

### 1. 일자리 미스매치 관련 이론

일반적으로 실업문제의 원인을 일자리 미스매치에 의해 찾고 있다. 일자리 정책은 적극적인 “일자리 만들기 정책”과 함께 노동 시장에서 발생하고 있는 “인력수급의 미스매치”로 구분할 수 있다. 실업은 노동 시장의 수요공급이 균형 상태에서도 발생할 수 있으며, 불균형 상태에서도 발생할 수 있다. 이처럼 실업을 일으키는 미스매치를 완화하기 위해서는 노동력 수급 불일치의 원인을 종합적으로 진단할 필요가 있다.

일자리 미스매치는 1940년대 W. Beveridge가 완전고용을 측정하기 위해 실업과 결원과의 관계를 나타내기 위해 UV(Beveridge Curve)를 소개하였으나, UV는 실업을 노동수요 부족에 의한 실업과 미스매치에 의한 실업으로만 분해할 수 있어, 미스매치의 상세한 내막까지 파악할 수 없다는 데 한계가 있었다(장재호·홍현균, 2008). 이후 이러한 한계를 Armstrong and Taylor(1981)는 전체 실업을 마찰적 미스매치, 구조적

미스매치, 노동수요부족 실업으로 파악하여 이를 극복하고자 하였다.

이후 청년실업 일자리 미스매치는 직업탐색이론에서 찾는 시도를 한다. Mortensen (1986)과 Pissarides(2000)에 의한 직업탐색이론은 구직자와 구인자가 '분권화(decentralized)'된 시장에서 거래를 한다는 핵심적인 가정에서 출발한다. 여기서 '분권화'의 의미는 시장에 존재하는 정보의 불완전성(imperfect information), 지역적 불일치(locational mismatch) 등으로 노동공급자인 근로자의 직업탐색과 노동수요자인 기업의 구인 활동이 취업이라는 형태의 거래로 연결되기까지 시간과 재원이 소요됨을 의미한다(김용성, 2009).

최근 일자리 미스매치에 의한 청년의 취업과 일자리 부족 문제는 경기침체에 의한 일시적인 현상이 아니라, 대학 졸업자의 공급량과 노동시장의 인력수요량 사이의 불일치라는 구조적인 문제로 이해되고 있다(장서영·이로미·김진희·변정현, 2008). 구조적 불일치에 대한 이론은 크게 세가지가 제시되어 있는데, 노동수요이론, 노동공급이론 그리고 노동수요와 노동공급의 연계과정이론이 대표적이다. 특히 노동수요와 노동공급 측면의 연계과정은 노동수요와 공급의 만남이 이루어지는 장(場)으로서 접촉이 이루어지는 사회적 연결망 또는 인프라로 설명되어 진다. 이와 관련된 대표적 이론은 사회적 네트워크이론(social network theory)을 들 수 있다(이종찬·박지현, 2015).

사회적 네트워크이론은 개인의 합리적 선택이라는 시각만으로는 직업선택의 미스매치를 충분히 설명될 수 없다는 인식에서 시작되었으며, 사회적 네트워크를 직업선택에 미치는 영향과 대비시킬 때 잘 이해될 수 있다고 한다(김성훈, 2005). 사회적 네트워크의 사회적 자본(social capital)은 개인의 취업선호도 뿐만 아니라, 사회공동체 구성원 사이의 협조를 가능하게 해주는 연결망 혹은 연결망 속에 흐르는 좋은 감정을 뜻하기도 한다(소진광, 2004).

일자리 미스매치에 대한 원인을 정리하면 크게 공급-중개-수요적 관점에서 고찰 가능하다. 첫째, 공급 미스매치는 대학 등에서 실시하는 개인의 교육정도가 기업체와 같은 수요처와 불일치 할 때 발생한다. 둘째, 중개 미스매치는 구직자와 기업체를 연결해주는 워크넷 등 일자리 정보의 비대칭성으로 인해 발생한다. 특히 중개 미스매치는 사회적 네트워크 이론에서 구직자와 기업체 간의 중개 허브 역할을 강화함으로써 중개 미스매치를 극복할 수 있는 방안으로 작동이 가능하다. 셋째, 수요 미스매치는 일자리 창출 관련하여 각종 중소기업, 벤처기업, 창업 기업이 겪는 구인난에 해당한다.

## 2. 취업선호도 관련 이론

일자리 미스매치에 대한 문제는 산업구조 변동에 따른 노동의 수요공급적 관점에서 찾고 있으나, 최근에는 일자리 미스매치에 영향을 주는 요인이 다양한 경제적, 비경제적 요소를 포함하는 개인의 주관적 취업선호도도 영향을 주는 것으로 알려져 있다. 비경제적 차원의 취업선호도는 구직자가 어떤 직업 및 직장을 선호하는지 혹은 채택할지에 대한 보다 면밀한 정보를 제공하며, 구인과 구직과정에서 중요한 정보로 작용할 수 있다(Heckert and Wallis, 1998; 오계택·박은선, 2012). 임금과 같은 경제적 성과 이외에도 고용안정성과 같이 바람직한 직무특성(Browne, 1997), 업무가치에 대한 지향이나 주관적 감정(Judge and Bretz, 1992), 혹은 고용안정성과 미래계획성과 같은 다양한 가치들이 취업선호도에 내포·반영되어 있다고 볼 수 있는 것이다(최을 외, 2015).

취업선호도에 대한 연구는 사회학이나 경제학 분야보다는 심리학 분야에서 연구가 더 활발하다. 심리학 연구에서는 개인이 가지고 있는 다양한 특성들과 직업에 대한 선호가 어떻게 직업탐색 행위에 영향을 미치며, 이러한 직업탐색 과정의 차이가 어떻게 성공적인 구직에 영향을 미치는지 보고하고 있다(McCrae and Costa, 1997; Kanfer and Hulin, 1985; Blaskovich and Tomaka, 1991). 이러한 연구들에 대한 칸퍼 외(Kanfer, Wanberg and Kantrowitz, 2001)의 메타분석에 의하면, 구직자의 직업탐색 행동이 강하고 구체적인수록, 면접이나 입사제안을 더 많이 받게 되며, 원하는 직업을 선택할 기회가 보다 많이 생긴다(최을 외, 2015). 취업선호도는 개인의 직업에 대한 선호, 현실적 노동시장, 장래 경력개발을 고려한 요인으로 구성되며, 기업이 제시하는 임금의 최저 수준인 유보임금(reservation wage)으로부터 영향을 받는 것으로 알려져 있다(오호영, 2011). 이처럼 취업선호도는 사회학, 경제학, 심리학 분야뿐만 아니라 교육학적 관점과 노동경제학적 관점에서도 살펴볼 수 있다. 교육학적 이론에서는 직업포부발달이론과 지위획득이론으로 소개되며, 노동경제학적 관점에서는 인적자본론, 신호이론, 직업탐색이론으로 나뉘어진다(한국직업능력개발원, 2012, <표 1> 참조).

직업포부발달이론과 지위획득이론은 자아의 형성과 가족배경이 주요한 특징이며, 이는 사회적 자본과 개인의 자존감과 관련이 있다. 직업포부 발달이론은 개인과 직업 간의 적합성과 사회적 위치에 대한 인식을 고려함에 따라, 개인의 취업에 대한 성향과 밀접한 관련이 있다. 여기서 취업에 대한 개인적 성향은 자존감으로 나타난다. 자존감은 자아에 대한 긍정적이거나 부정적인 태도로 정의(Rosenberg, 1965)되며, 개인의 심리적 정서

와 밀접한 관련이 있고 사회적 상호작용과 행동에도 영향을 미친다(정은석·강상경, 2015). 심리정서적인 특성과 관련해서 자아존중감 수준이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 삶에 대한 긍정적인 태도를 가지고(Pelham & Swann, 1989), 삶의 만족도가 높으며(Myers & Diener, 1995), 불안이나 절망감, 우울과 같은 부정적인 감정이 적은 것으로 알려져 있다(Brockner, 1984; Tennen & Herzberger, 1987; Crocker et al., 1994).

<표 1> 취업선호도 관련 이론

이론		특징	주요변수
교육학적 관점	직업포부 발달이론	개인의 인지와 자아개념의 형성과 함께 자기와 직업간의 적합성, 사회적 위치에 대한 인식을 고려. 자존감으로 논의 확장	성, 사회적 지위, 지적능력, 흥미, 가치, 지위, 일본야, 직업적합성, 사회적 위치
	지위획득 이론	가족배경이 직업을 성취하는 데 가장 중요한 변인으로 인식. 사회적 자본으로 논의 확장	부친의 학력, 소득 등 가구배경, 직업포부
노동경제학적 관점	인적 자본론	학교교육, 직장훈련 등 교육을 통해 획득한 지식과 취업 선호체계에 영향. 개인의 가치관으로 논의 확장	학력, 학점, 외국어 등 인적자본
	신호이론	인적자본론에 대한 비판으로서, 생산성은 취업후 직장생활에서 획득한 자질을 통해 결정	취업후 획득 자질
	직업탐색 이론	불완전한 정보하에서 구직자가 취업에 이르기까지 시간과 재원 등 정보획득 비용이 수반. 정보공개로 논의확장	실업수당, 인적자본 위협에 대한 태도, 유보임금

출처: 한국직업능력개발원(2012:21-43) 재구성

이러한 자존감은 취업에도 영향을 미치는 것으로도 알려져 있다. 중고령 장애인의 취업자와 미취업자간의 특성비교를 통한 취업 결정요인 연구에서, 심리사회적 특성 요인에서는 심리적으로 자존감이 높고, 직장에서 장애로 인한 차별경험이 없을수록 취업에 긍정적 영향을 주었다(이채식·김명식, 2014). 청년들에게는 취업 자체가 스트레스가 되고 있으며 스트레스의 유발 원인도 취업에 영향을 준다고 볼 수 있다. 대학4학년에 대한 성격특성에 대한 취업 스트레스 분석결과, 부정적 자존감이 높을수록, 자아탄력성, 긍정적 자존감, 외향성, 우호성, 경험에 대한 개방성은 낮을수록 취업 스트레스가 더 큰 연구 결과를 보이는 것으로 나타났다(신현규, 2003).



지위획득이론은 가족배경이 주요한 변인으로 인식된다. 이는 개인과 사회의 관계, 즉 사회적 자본의 관련성으로 확대할 수 있다. 이미 사회적 자본은 취업에 영향을 주는 것으로 알려져 있다. 청년층의 경우, 사회적 자본 변수 중에서 '사적 모임 활동 수'와 'SNS 활동 여부'가 취업에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 보다 적극적으로 이루어질수록 노동시장 진입에 긍정적인 작용을 하고 있는 것으로 나타났다(신동준·류지영, 2014). 장애인의 경우, 사회적 자본을 구성하는 변수 중 네트워크, 사회참여, 호혜성의 변수 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데 취업네트워크 참여여부와 여가활동 및 일상에서 사회참여 여부가 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(김윤승·정솔, 2012). 이처럼 청년층과 장애인의 경우 사회적 자본이 취업에 긍정적 영향을 미치는 반면, 여성결혼이민자의 경우, 모국인 모임, 지역주민 모임 등과 같은 사회적 자본은 취업에 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타나기도 하였다(양인숙·김선혜, 2011).

인적자본론에서는 취업과 여가에 관한 개인의 선택 문제로서 개인의 학력, 교육훈련 등 사람에 대한 투자와 이에 대한 보상의 측면이 강조된다. 인적자본이론의 핵심은 교육 또는 훈련을 통하여 인적자본이 축적되고, 그 결과 노동시장에서 더 높은 보상을 받게 된다는 것이다(김형만·전재식·신동균, 2007). 개인의 가치관은 직업 선택 동기와 관련이 있다. 동기란 행동을 유발하는 근원이며, 전공은 이론과 실제적인 면에서 일정 수준에 도달하기 위해 집중하는 학문분야를 말한다(김창환·김한준·박현정·유성재, 2001). 전공은 자신이 원하는 진로 목표와 개인의 흥미, 가치관, 성격, 능력 및 기술과 같은 자기 이해, 그리고 가정적 환경, 사회적 환경 등 환경 그리고 직업에 대한 이해 등에 대한 정보를 종합적으로 고려하여 선택한 학문분야이다(이건남·정철영, 2009). 직업가치관(Occupational Values)에 대하여 Kinnane & Pable(1962)은 가치관의 한 유형으로 특정 직업이 아닌 일반화된 개념으로서의 직업에 대한 개인의 태도라고 하였으며, 이는 가족, 학교 등의 환경뿐만 아니라 사회매체와의 상호작용을 통하여 발달한다고 하였다. 이처럼 학생들의 전공선택동기와 직업에 대한 가치관은 전공만족과 취업준비행동에 영향을 미치는 요인으로 나타나고 있다(박인실, 2015).

직업탐색이론은 불완전한 정보하에서 구직자의 직업선택 기준은 유보임금에 있음을 설명한다. 신고전 경제학의 직업탐색론은 그 출발점을 "직업 정보의 획득을 위해서는 직업탐색이 필요하며 직업탐색에는 비용이 수반된다(Hammermash, 1987)"고 하였으며, 오호영 외(2012)은 직업탐색이론은 불완전한 정보하에서 구직자의 최적전략을 유보임금으로 설명하면서 실업수당, 인적자본, 위협에 대한 태도 등에 따라 유보임금이 영향을

받는다고 주장한다.

### Ⅲ. 분석대상 및 변수

#### 1. 분석 대상

한국직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP) 자료 중 2013년 조사를 바탕으로 분석하였다. 조사 대상은 2004년도 중3·고3 코호트 기존패널 6,000명과 2007년에 신규로 추출된 1,500명, 비고코호트로 추가 추출된 보정패널 757명이며, 응답 유형은 대학생, 취업자, 미취업자, 재학생 등이다. 이 조사의 내용은 학교생활, 진학 계획, 구직 활동, 취업선호도, 사회적 자본, 자기관리 역량 검사, 일반적 특성 등으로 구성되어 있다.

#### 2. 변수 설명

취업준비에 대한 외적 변수를 추출하기 위해 직업포부발달·지위획득·인적자본·직업탐색 이론에서 제시한 변수를 설정하였다. 변수설정 기준은 첫째, 직업포부발달이론에서는 자존감으로서, 자존감은 개인의 인지와 자아에 대한 형성과 함께 자신과 직업간의 적합성, 중요성을 판단의 근거로 한다. 둘째, 지위획득이론은 사회적 자본으로서, 가족 배경으로부터 형성된 사회적 자본을 의미한다. 사회적 자본은 집단에 대한 신뢰정도를 측정함으로써 파악될 수 있다. 셋째, 인적자본론에서는 인생의 중요성으로서, 가치관을 의미한다. 개인이 획득한 지식과 취업에 대한 선호체계를 바탕으로 인생의 중요성은 친구, 가족과의 여가생활 등을 고려할 수 있다. 넷째, 직업탐색이론에서는 정보활용이다. 정보활용은 지역과 지역간의 정보 불일치, 개인과 기업간의 정보의 불완전성 등 근로자의 직업탐색이 기업의 구인활동과 접목되어 취업으로 연결되기까지 시간과 재원이 소요된다는 점 등 불완전한 정보하에서 구직자의 행위를 설명한다. 이러한 기준을 바탕으로 한국교육고용패널(KEEP) 자료에서 유의한 설문 지표를 선정하였다(〈표 2〉 참조). 특히 정보활용은 정보사회에서 인터넷에 의한 정보활용 측정 지표를 선정해야 하지만, 통

계적 유의성 확보를 위해 개인의 방문, 전화, 인터넷 상담을 포괄하는 지표를 선정하였다.

<표 2> 외적 요인과 설문지표

이론	요인	설문 지표
직업포부 발달 이론	자존감	자신에 대한 질문입니다 • 내가 계획한 것을 잘 할 수 있다(F9Y16009) • 내가 결정해야 할 일을 무리 없이 결정한다(F9Y16008) • 내 삶에서 무엇이 중요한지를 알고 있다(F9Y16007)
지위획득 이론	사회적 자본	다음 각 집단에 대한 당신의 신뢰정도는 어떻습니까? • 환경단체(F9Y14043) • 자선단체(F9Y14045) • 노동조합(F9Y14038) • 여성단체(F9Y14044) • 대학(F9Y14039)
인적자본 이론	가치관(인생의 중요성)	다음 각 항목이 당신의 인생에서 얼마나 중요하다고 생각합니까? • 친구(F9Y14002) • 가족(F9Y14001) • 여가시간(F9Y14003)
직업탐색 이론	정보활용	• 고용센터에 직접 방문하거나 전화상으로 상담원에게 상담을 받아본 적이 있습니까? [F9Y03033] • 사설 취업사이트에서 취업 정보를 검색해 본 적이 있습니까? [F9Y03035]

<표 3> 내적 요인과 설문지표

요인	설문 지표
취업 선호도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 나는 수도권이 아니면 취업하고 싶지 않다(F9Y13002)</li> <li>• 나는 강남이 아니면 취업하고 싶지 않다(F9Y13003)</li> <li>• 도시에 있는 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다(F9Y13004)</li> <li>• 사회적으로 인정받는 회사가 아니면 취업하고 싶지 않다(F9Y13005)</li> <li>• 중소기업에는 취업하고 싶지 않다(F9Y13006)</li> <li>• 대기업 외국계 아니면 취업하고 싶지 않다(F9Y13007)</li> <li>• 공기업, 공무원 아니면 취업하고 싶지 않다(F9Y13008)</li> <li>• 육체적으로 힘든 일은 하고 싶지 않다(F9Y13009)</li> <li>• 나의학벌이나 학력수준에 적합지 않은 일은 하기 싫다(F9Y13010)</li> <li>• 나는 나의 전공분야와 다른 일은 하고 싶지 않다(F9Y13011)</li> <li>• 나는 정규직이 아니면 취업하고 싶지 않다(F9Y13012)</li> <li>• 나는 사무직이 아니면 취업하고 싶지 않다(F9Y13013)</li> <li>• 나는 주5일 근무가 아니면 취업하고 싶지 않다(F9Y13014)</li> <li>• 나는 통근이 수월하지 않는 회사에는 취업하고 싶지 않다(F9Y13015)</li> <li>• 나는 근무시간이 잘 지켜지지 않는 회사는 취업하고 싶지 않다(F9Y13016)</li> </ul>

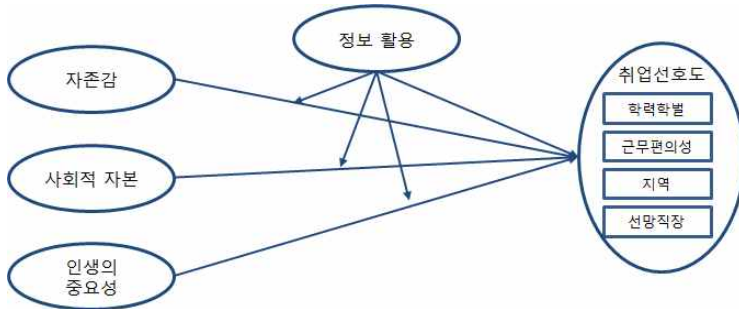
오호영(2011)은 청년 일자리 미스매치 원인으로서의 취업선호도를 구성하는 내적 요인 16가지 요인에 의해 유발된다고 진단한바 있다. 그리고 이들에 대한 요인분석 결과, 학력학벌, 근무편의성, 지역, 전망직장 등이 요인으로 분석되었다. 여기서는 이러한 내적 요인과 외적요인간의 영향력 분석을 시도한다.

### 3. 분석 모형

취업선호도를 구성하는 요인은 ‘선망직장’, ‘근무 편의성’, ‘지역’, ‘학력학벌 적합도’로 구분된다. 학력학벌은 개인의 학력과 학벌, 전공일치 등 자신의 학력학벌 수준이 취업선호도를 구성하는 것으로 나타났으며, 근무편의성은 근무시간준수, 주5일 회피, 육체적으로 힘든 일을 회피 하는 등 근무 여건 요인으로 구성되었다. 지역은 수도권 직장과 도시 직장을 선호하는 직장의 지역 의존성과 관련이 높은 것으로 나타났으며, 선망직장은 대기업·외국계 기업, 공기업, 공무원 등 안정적이며 선망 직업으로 구성된다.

취업선호도에 영향을 주는 외적 요인은 개인적 요인과 사회적 요인, 그리고 정보활용 요인으로 구성된다. 개인적 요인은 개인의 자존감, 인생의 가치 혹은 중요성이 영향을 주며, 사회적 요인으로서 사회적 자본이 취업선호도에 영향을 주는 것으로 알려져 있다. 또한 정보활용이 취업선호도에 영향을 주는 외적 요인과 어떤 영향을 주는 지 분석한다. ‘자존감’은 자신에 대한 긍정적 평가로서 자존감과 취업선호도와의 관계를 파악한다. ‘사회적 자본’은 개인 간의 협력을 통해 사회 생산성을 높이는 신뢰, 규범, 네트워크로서 취업선호도와의 관계를 파악한다. ‘가치관(인생의 중요성)’은 개인이 생각하는 인생의 중요한 것들이 취업선호도와 상관성이 나타나나는지를 파악한다. 그리고 자존감, 사회적자본 및 인생의 중요성에 대해 정보활용이 취업선호도에 조절 효과를 미치는지를 파악함으로써 정책적 시사점을 모색한다.

[그림 1] 연구 모형



## IV. 분석 결과 및 해석

### 1. 취업선호도 요인분석에 의한 변수화

취업선호도의 내적 요인과 외적 요인에 대한 회귀분석을 실시하기 위해 먼저 탐색적 요인분석을 실시하여 변수화 하였다. 취업선호도 내적요인에 대한 명명은 이미 오호영 (2012)이 학력학벌, 근무편의성, 지역위치, 선망직장으로 한 바 있으며, 취업선호도를 구성하는 요인이 동일하게 나타남을 확인할 수 있었다. 여기서 명명한 '지역'은 수도권직장과 도시직장을 선호하는 직장의 지역 의존성과 관련이 높은 것으로 나타났다. '근무편의성'은 근무시간 준수, 주5일 회피, 육체적으로 힘든 일을 회피하는 등 근무여건 요인으로 구성된다. '선망직장'은 대기업/외국계 기업, 공기업, 공무원 등 안정적인 요인으로 구성된다. '학력학벌 적합도'는 개인의 학력과 학벌, 전공일치 등 자신의 학력학벌 수준이 취업선호도를 구성하는 것으로 나타났다.

&lt;표 4&gt; 취업선호도 내적 요인분석

	요인				Cronbach Alpha
	1 (지역)	2 (근무편의성)	3 (선망직장)	4 (학력학벌수준)	
수도권직장	1.034				.657
도시직장	.417				
근무준수		.767			.751
통근수월성		.729			
주5일근무		.677			
육체힘든일회피		.396			
정규직		.324			.687
대기업외국계			-.908		
중소기업회피			-.696		
강남직장			-.428		
공기업공무원			-.408		.579
학력학벌				.665	
전공일치				.578	
사무직				.344	
KMO					.783
Bartlett 구형성 검증			Chi-Square		1909.601
			df(p)		.000

취업선호도에 영향을 주는 외적 변수들에 대한 요인분석을 실시한 결과, 집단 신뢰정도(환경단체, 자선단체, 노동조합, 여성단체, 대학), 인생에서의 중요성(친구, 가족, 여가시간), 자신에 대한 질문(결단력, 자존감), 정보활용(고용안정센터 상담 경험 여부, 시설취업알선기관 상담 경험 여부)이 식별되었다. 이들에 대한 요인명은 요인의 특성을 고려하여 각각 사회적 자본, 가치관(인생의 중요성), 자존감 및 정보활용으로 명명하였다.

분석결과, 사회적자본, 가치관과 자존감은 Cronbach Alpha 값이 모두 .60 이상으로 나타났으나, 정보활용은 .465로 나타났다.

<표 5> 취업선호도 외적 요인분석

	요인				Cronbach Alpha
	1 (사회적자본)	2 (가치관)	3 (자존감)	4 (정보활용)	
집단 신뢰 정도-환경단체	.817				.851
집단 신뢰 정도-자선단체	.780				
집단 신뢰 정도-노동조합	.699				
집단 신뢰 정도-여성단체	.698				
집단 신뢰 정도-대학	.664				
인생에서의 중요성-친구		.896			.631
인생에서의 중요성-가족		.602			
인생에서의 중요성-여가시간		.384			
자신에 대한 질문-계획수행			.796		.773
자신에 대한 질문-결단력			.743		
자신에 대한 질문-자존감			.660		
고용안정센터 상담 경험 여부				.573	.465
시설취업알선기관 상담 경험 여부				.517	
KMO					.754
Bartlett 구형성 검증			Chi-Square		1948.010
			df(p)		.000

## 2. 취업선호도 내적 요인과 외적 요인간의 영향력 분석

종속변수인 지역, 근무편의성, 전망직장, 학력학벌 수준에 대하여 사회적자본, 가치관, 자존감, 정보활용 순으로 영향력 분석을 시도한다. 취업선호도를 구성하는 지역 선호도에 미치는 영향요인 분석결과, 정보활용이 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 정보활용 활용도를 높이면 도시권 중심의 취업 선호도를 낮춤으로써 지방 기업에 대한 관심도를 증대시킬 수 있는 것으로 해석될 수 있다(<표 6>).

<표 6> 직장위치와 외적 요인간 영향 분석

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	Durbin-Watson	R <sup>2</sup>
	B	표준오차	베타				
1	(상수)	-1.077E-16	.042		.000	1.000	.051
	사회적 자본	-.068	.046	-.063	-1.487	.138	
	가치관	-.024	.050	-.021	-.475	.635	
	자존감	.011	.049	.010	.223	.824	
	정보활용	-.304	.061	-.217	-4.957	.000	

a. 종속변수: 선호도\_지역

근무편의성 선호도에 미치는 영향요인 분석결과, 정보활용이 근무편의성에 대한 취업 선호도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 정보활용에 대한 수준을 높이면 근무 여건에 대한 취업선호도를 낮춤으로써, 근무 여건이 좋지 않더라도 이로 인한 미스 매치 현상을 줄일 수 있는 것으로 해석된다(〈표 7〉).

<표 7> 근무편의성과 외적 요인간 영향 분석

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	Durbin-Watson	R <sup>2</sup>	
	B	표준오차	베타					
1	(상수)	-5.207E-17	.038		.000	1.000	1.927	.042
	사회적자본	.045	.041	.047	1.098	.273		
	가치관	-.072	.045	-.072	-1.607	.109		
	자존감	-.035	.044	-.035	-.794	.428		
	정보활용	-.254	.055	-.202	-4.600	.000		

a. 종속변수: 선호도\_근무편의성

선망직장 선호도에 미치는 영향요인 분석결과, 정보활용은 선망직장에 대한 취업선호도에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 대기업, 외국계기업, 공기업 등 선망직장은 이미 정보활용과는 관계없이 선호대상으로 인지가 높기 때문에, 정보활용도를 높임으로써 지방 중소기업 등 선망직장에 대한 인식을 바꾸는 정책이 필요한 것으로 분석된다(〈표 8〉).

<표 8> 선망직장과 외적 요인간 영향 분석

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	Durbin-Watson	R <sup>2</sup>	
	B	표준오차	베타					
1	(상수)	3.309E-17	.039		.000	1.000	1.933	.013
	사회적자본	.046	.042	.047	1.087	.277		
	가치관	.065	.046	.064	1.419	.157		
	자존감	-.027	.045	-.026	-.595	.552		
	정보활용	.122	.057	.096	2.148	.032		

a. 종속변수: 선호도\_선망직장

학력학벌수준 선호도에 미치는 영향요인 분석결과, 사회적 자본, 가치관, 정보활용은 학력학벌수준 선호도에 각각 정(+), 부(-), 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 학력



학벌수준 선호도를 낮추기 위해서는, 지방에 대한 사회적 자본 증대, 개인의 가치관 증대, 그리고 정보활용 활용도를 높임으로써 효과를 볼 수 있는 것으로 해석된다(〈표 9〉).

<표 9> 학력학벌 수준과 외적 요인간 영향 분석

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	Durbin-Watson	R <sup>2</sup>
	B	표준오차	베타				
1	(상수)	5.156E-18	.035		.000	1.000	1.901 .032
	사회적 자본	.098	.038	.110	2.553	.011	
	가치관	-.113	.041	-.123	-2.727	.007	
	자존감	.011	.041	.012	.266	.791	
	정보활용	-.137	.051	-.118	-2.677	.008	

a. 종속변수: 선호도\_학력학벌

상기 논의를 종합해 보면 정보활용은 지역, 근무편의성, 전망직장, 학력학벌 취업선호도에 대해 모두 영향을 주는 것으로 나타났다. 특히 학력학벌 취업선호도에 대해서는 사회적 자본, 가치관, 정보활용이 영향을 주는 것으로 나타났으며(〈표 10〉), 이에 정보활용에 의한 조절효과가 있는지 여부를 판단할 필요가 있다.

<표 10> 취업선호도 요인과 영향요인 관계분석 결과 요약

영향 요인 \ 취업선호도요인	사회적자본	가치관	자존감	정보활용
지역	-	-	-	O(-)
근무편의성	-	-	-	O(-)
전망직장	-	-	-	O(+)
학력학벌	O(+)	O(-)	-	O(-)

### 3. 정보활용의 조절효과 분석

사회적 자본과 가치관이 학력학벌 취업선호도에 영향을 미치고 정보활용이 조절효과를 발생시키는지 살펴보기 위해 조절회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 정보활용은 사회적 자본, 가치관의 모형 1, 2, 3 모두 R제곱값이 증가하는 경향을 보이고 있으나, 유의확률이 모두 p > .05로 나타남에 따라, “학력학벌에 영향을 미치는 사회적자본, 가치관에 정보활용의 조절효과가 있다고 판단할 수는 없다”고 해석할 수 있다(〈표 11〉).

&lt;표 11&gt; 조절 회귀분석 결과 관계

독립 변수	모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준오차	통계량 변화량					Durbin- Watson
						R 제곱 변화량	F 변화량	df1	df2	유의확률 F 변화량	
사회적 자본	1	.141	.020	-.011	.50221	.020	.652	1	32	.425	
	2	.288	.083	.024	.49365	.063	2.120	1	31	.155	
	3	.291	.084	-.007	.50132	.002	.059	1	30	.810	1.588
가치관	1	.018	.000	-.031	.50722	.000	.011	1	32	.919	
	2	.290	.084	.025	.49329	.084	2.832	1	31	.102	
	3	.292	.085	-.006	.50106	.001	.046	1	30	.831	1.696

종속변수: 학력학벌

## V. 결론과 정책적 제언

### 1. 결론

본 연구는 청년 실업난 해소를 위해 수많은 정책적 노력에도 불구하고 개선이 되지 않는 이유를 일자리 미스매치의 원인으로 작동하는 취업선호도 관점에서 고찰하였다. 대부분 청년 일자리에 대한 연구는 진로와 취업분야 중심으로 일어나고 있으며, 취업선호도에 대한 경험적 연구는 매우 부족한 상황이다. 본 연구는 취업선호도에 대한 외적 요인을 이론적 토대를 바탕으로 식별하고, 취업선호도에 대한 영향 정도를 파악하는 것이 목적이다. 또한 복잡화, 초연결화되어 가는 정보사회의 심화로 인해 정보의 가치는 점점 더 중요해지고 있으며, 이에 함께 정보활용에 대한 기대도 올라가고 있다. 따라서 취업선호도에 대한 외적 요인에 대한 영향뿐만 아니라 정보활용에 대한 영향도 분석하였다.

선행연구와 이론에 대한 검토결과, 취업선호도를 대상으로 개인의 자존감과 인생의 중요성 및 사회적 자본을 외적 영향 요인으로 선정하였으며, 정보 활용을 조절변수화하여 연구 모형으로 설정하였다. 각 외적요인을 구성하는 변수는 한국교육고용패널(KEEP)에서 제공하는 지표 중에서 타당성이 높은 변수로 선정하였다.

취업선호도에 대한 내적 요인분석 결과, 취업선호도를 구성하는 내적 요인은 지역(1요인), 근무편의성(2요인), 전망직장(3요인), 학력학벌(4요인)으로 나타나 오호영(2012) 연구와 동일하게 나타났음을 확인할 수 있었다. 취업선호도에 영향을 미치는 외적 요인을 식별한 결과, 사회적 자본과 가치관이 학력학벌에 따른 취업선호도에 영향을 주는 것으로 나타났으며, 정보활용은 취업선호도의 내적 요인 4개에 모두에 대해 영향을 주는 것으로 나타났다. 정보활용은 직장의 위치, 근무편의성과 학력학벌에 의한 취업선호도 요인을 낮추는 부(-)의 효과가 있다. 이는 정보활용을 통해 기업의 위치, 근무편의성과 학력학벌에 의한 취업선호도를 낮추는 효과가 있음을 의미한다. 즉 정보활용은 일자리 미스매치 원인으로서의 취업선호도를 낮추는 기제로 작동이 가능한 것으로 해석이 가능하다. 사회적 자본은 학력학벌 취업선호도에 정(+)의 영향을 주는 요인으로 나타났다. 이는 신뢰를 바탕으로 하는 사회적 자본이 학력학벌 취업선호도에 긍정적 원인을 제공하는 것이며, 지역의 사회적 자본을 높임으로써 지역대학과 지역 기업에 취업할 수 있는 긍정적 효과에 기여할 수 있는 것으로 해석할 수 있다. 가치관은 학력학벌 취업선호도에 부(-)의 영향을 준다. 이는 개인의 가치관은 학력학벌에 따른 취업선호도를 낮추는 효과가 있음을 의미한다. 청년들이 가지는 인생의 중요성과 가치관에 대한 적극적 교육은 학력학벌에 의한 취업선호도 집중 현상을 감소시킬 수 있다고 해석될 수 있다.

정보활용의 조절 효과를 보기 위해서는 우선적으로 유의한 결과가 나타난 사회적 자본과 인생의 중요성(가치관)에 대하여 분석할 수 있었으나, 이에 대한 정보활용의 조절 변수 영향 여부는 판단할 수 없는 것으로 나타났다. 최근 정부는 공공정보 활용 정책을 펼치며 개인과 기업이 정보에 대한 접근과 활용성을 높이는 사업과 정책을 시행하고 있다. 정보활용은 취업선호도 네 가지 요인 모두 영향을 주는 것으로 나타났지만, 유의미한 조절 효과를 보이지 않는 것에 대해서는 후속 연구에서 밝혀져야 할 것이다.

본 연구의 분석결과는 두 가지 점에서 의미가 있다. 먼저 “취업선호도”를 구성하는 요인들은 대부분, 전통적 한국적 교육열과 수도권 중심 사상에서 비롯되었다. 취업선호도 구성 요인들은 통상적으로 교육열이 높은 집안 배경, 똑똑하고 학구열이 높은 개인적 특성이 있으면 당연한 현상으로도 볼 수 있다. 우리나라처럼 교육열이 높은 부모와 환경에서는 지속적으로 취업선호도 요인의 증가로 이어질 수밖에 없다. 우리나라가 과잉된 교육열을 줄이고, 지방우선 정책, 직업학교 배출 및 지방 인재 채용을 추진하지 않는 이상 청년 실업은 막을 수 없는 문제이다. 자식이 태어나면 서울로 보내야 한다는 한국적 교육관이 청년 일자리 문제를 야기하는 기제로 작동하고 있는 것이다.

둘째, 정보활용에 바탕을 준 ICT 관점의 정책방안이다. 청년 일자리문제는 1998년 경제위기의 결과로 나타난 부산물로서 어느 정부도 해결하지 못한 매우 지난한 정책과제이다. 일자리 문제에 대한 역대 정부의 관점은 경제성장을 통한 일자리 창출에 집중되거나, 파트타임 근로로 일자리를 확충하는데 제한되는 등 원인을 해결하기 보다는 현상적 문제해결에 치중하였다. ICT의 발전은 네이버, 다음, 카카오, 구글, 아마존 등 새로운 서비스업을 탄생시키며 일자리 창출에 기여하는 것으로 나타나지만, 제조업 부문에선 공장 자동화 등 일자리를 축소하고 감축하는 현상의 원인으로 지목된다. 이와 같은 “ICT 일자리 패러독스”의 등장은 좋은 일자리이든 나쁜 일자리이든 혹은 근로시간 감소에 의한 일자리 나누기이든, 일자리만 만들면 된다는 산업적 수요-공급 접근에서 벗어나야 함을 말해준다. 따라서 청년 일자리 문제 해결방안은, 경제성장을 통한 신규 서비스 창출과 같은 외부적 접근과 함께, 취업선호도 요인을 줄이는 개인의 속성, 사회문화적 접근방식이 필요하다. 아울러 청년 일자리문제에 대한 경제·노동적 관점 외에도 개인의 속성과 사회문화 및 정보활용에 대한 정책방향 모색이 필요하다. 따라서 정보활용을 ICT 정책으로 확장한 정책적 제언을 다음과 같이 할 수 있을 것이다.

## 2. 정보활용관점에서의 정책적 제언

ICT에 의한 정보활용 수준과 범위를 확장함으로써, 취업선호도 요인을 낮추는 정책 방안 모색이 필요하다. 정보활용은 지역, 근무편의성, 학력학벌 취업선호도에 부(-)의 효과, 전망직장에는 정(+)의 영향을 준다. 이는 정보활용이 한국사회의 고질적 청년실업 문제를 긍정적으로 해결할 수 있는 기회를 제공함을 의미한다. 따라서 ICT에 의한 정보활용 수준과 범위를 확장함으로써, 취업선호도 요인을 낮추는 정책 방안 모색이 필요하다. 지역(취업선호도)에 대한 ICT 정책방안으로서 정보활용은 지역 취업선호도에 부(-)의 영향을 미치므로, 지방중소기업 정보 공개를 보다 적극적으로 유도할 필요가 있다. 근무편의성(취업선호도)에 대해서는 부(-)의 영향을 미치므로, 정보활용관련 ICT 정책방안으로서 근무편의성에 대한 부정적 정책보다는 지방 기업들에 대한 근무 여건 개선 등 지방기업에 대한 긍정적 정책이 필요하다. 즉 지방 중소기업에 대한 근무여건과 복지혜택을 강화하고 이에 대한 ICT 인프라 및 정보활용을 유도한다. 전망직장(취업선호도)에 대해서는 정(+)의 영향을 미치므로, ICT 정책방안은 지방 중소기업에 대한 ICT 정책과제를 제공함으로써, 지방 중심의 ICT 우수 중소기업 육성 정책이 필요하다. 학력학벌

(취업선호도)에 대해서는 부(-)의 영향을 미치므로, 정보활용 ICT 정책방안은 학력과 학벌에 관계없는 ICT 전문가 육성정책을 펼치고, 채용시 지방 중소기업에 대한 법인세 감면, 정책과제 제공 등 지역 기업에 대한 “ICT 정책 과제 할당제” 추진을 고려해 볼 수 있다.

## 참 고 문 헌

- 강순희(2015). 「청년일자리 사업 효율화 방안」, 2015~2019년 국가재정운용계획: 일자리 분야 토론회 자료집.
- 김성남(2009). 「대학생의 고용가능성 진단 도구 개발」, 서울대학교 박사학위논문.
- 김성훈(2005). 「사회연결망과 공식경로를 통한 첫 취업의 개인적 결과와 사회적 결과」, 『한국사회학』, 제39권 제1호, 53~85쪽, 한국사회학회.
- 김순미·이현림(2008). 「대학생의 자기효능감, 진로결과기대, 진로결정몰입 및 진로탐색 행동의 구조 관계 분석」, 『진로교육연구』, 제21권 제3호, 27~48쪽, 한국진로교육학회.
- 김용성(2009). 「청년실업의 원인: 직업탐색이론을 중심으로, 청년실업의 원인과 정책적 대응방안」, 노동경제학회 발제문 요약(2008년 6월), 노동경제학회.
- 김윤승·정술(2012). 「장애인의 사회적 자본이 취업 및 경제활동에 미치는 영향에 관한 연구」, 『장애와 고용』, 제22권 제1호, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 김중운·박성실(2010). 「진로장벽탐색 집단상담이 여대생의 진로장벽 인식과 진로준비 행동에 미치는 효과」, 『직업교육연구』, 제29권 제3호, 209~230쪽, 한국직업교육학회.
- 김창환·김한준·박현정·유성재(2001). 『학과(전공)분석 및 학과(전공)분류체계연구』, 한국교육개발원.
- 김태홍·김종숙·강민정·박상철(2010). 「경제성장 전략과 여성 일자리-녹색성장과 여성인력 양성방안」, 『한국여성개발원 연구보고서』, 한국여성정책연구원.
- 김형만·전재식·신동균(2007). 『청년층 인적자원개발 : 거시적 전망과 인적자본투자』, 한국직업능력개발원.
- 류호진(2015). 「일자리 창출 정책의 우선순위 결정에 관한 연구」, 배재대학교 박사학위 논문.
- 박옥주(2013). 「고학력 여성의 경력단절 방지와 고용률 제고 방안」, 『젠더연구』, 동덕여자대학교 한국여성연구소.

- 박인실·김미정(2015). 「항공서비스전공자의 전공선택동기와 직업가치관이 전공만족과 취업준비행동에 미치는 영향」, 『관광연구저널』 제29권 제6호, 139~151쪽, 한국관광연구학회.
- 서이중(2000). 「디지털 정보격차의 구조화와 사회문제화」. 『정보사회와 미디어』, 68~87쪽, 한국정보사회학회.
- 서정섭·이창균(2009). 『지방자치단체의 일자리창출 역할 강화 방안』, 한국지방행정연구원.
- 세계은행(2015). 『청년 고용을 위한 해결책 - 2015 기본보고서』 .
- 소진광(2004). 「사회적 자본 형성을 통한 지방자치와 지역발전의 연계화 방안」, 『지방행정연구』, 제18권 제2호, 67~90쪽, 한국지방행정연구원.
- 신동준·류지영(2014). 「청년층의 사회자본이 취업에 미치는 영향」, 『The HRD Review』, 제17권 제4호, 102~115쪽, 한국직업능력개발원.
- 신현규·장재운(2003). 「대학 4학년생의 성격특성과 성별에 따른 취업 스트레스 및 정신건강」, 『한국심리학회지 : 임상』, 제22권 제4호, 815~827쪽, 한국심리학회.
- 양인숙·김선훈(2011). 「여성결혼이민자의 인적자본 및 사회자본이 취업에 미치는 영향」, 『경영경제연구』, 제34권 제1호, 237~266쪽, 충남대학교 경영경제연구소.
- 오계택·박은선(2012). 「취업선호도 변화에 영향을 미치는 요인 분석」, 『제9회 한국교육고용패널 학술대회 자료집』, 208~230쪽, 한국직업능력개발원.
- 오성욱·유지현(2008). 「구직서비스 유형별 취업효과 평가에 관한 연구」, 한국고용정보원.
- 오호영(2011). 「청년층 취업난과 mismatch」, 『The HRD Review』, 제15권 제1호, 6~35쪽, 한국직업능력개발원.
- 오호영·김혜진(2014). 「취업높이 결정요인 패널 분석」, 『제11회 한국교육고용패널 학술대회 자료집』, 한국직업능력개발원.
- 오호영·송창용·송경모(2012). 『청년층의 취업높이 실태 파악을 통한 진로정책 과제』, 한국직업능력개발원.
- 유경준(2012). 「노동 시장의 변화와 평생직업능력개발」, 직업능력개발연구회.
- 윤정혜(2015). 「대학생의 진로결정자기효능감, 자아존중감과 고용가능성의 관계에 관한 연구」, 『취업진로연구』, 제5권 제2호, 29~46쪽, 한국취업진로학회.
- 이건남·정철영(2009). 「고등학생의 대학전공선택 프로그램 모형개발」, 『농업교육과 인적자원개발』, 제14권 제1호, 한국농업교육학회.

- 이경미·홍아정(2011). 「인턴십을 통한 대학생의 경력탐색과정과 경력인식의 분석적 함의」, 『직업교육연구』, 제30권 제3호, 241~266쪽, 한국직업교육학회.
- 이기중·김은주(2006). 「취업 및 미취업을 결정하는 요인 탐색 : 교육적 관점에서 최종 학교생활을 중심으로」, 『교육논총』, 제26권 제1호, 17~37쪽, 국민대학교 교육문제연구소.
- 이상우·정권택(2003). 「청년실업 증가의 문제점과 대응방안」, 삼성경제연구소.
- 이정애(2009). 「자기효능감과 직업가치 및 직업획득가능성이 진로목표 추구활동에 미치는 영향」, 대구대학교 박사학위논문.
- 이종찬(2013a). 「대학생의 진로결정자기효능감에 관한 이론적 고찰 및 연구성과의 비교 분석」, 『취업진로연구』, 제3권 제1호, 49~66쪽, 한국취업진로학회.
- \_\_\_\_\_ (2013b). 「대학생의 셀프리더십이 진로준비행동에 미치는 영향: 진로결정자기효능감과 고용가능성의 매개효과」, 중앙대학교 박사학위논문.
- \_\_\_\_\_ (2013c). 「대학생의 셀프리더십, 진로결정자기효능감, 진로준비행동, 고용가능성에 차이와 영향을 미치는 개인적 특성」, 『HRD연구』, 제15권 제3호, 215~245쪽, 한국인력개발학회.
- 이채식·김명식(2014). 「중고령 장애인의 취업자와 미취업자간의 제반 특성비교를 통한 취업 결정요인」, 『장애와 고용』 제24권 제3호, 5~34쪽, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 장서영·이로미·김진희·변정현(2008). 『대졸청년층 직장적응능력향상 프로그램개발』, 한국고용정보원.
- 장재호·홍현균(2008). 「워크넷자료를 이용한 지역별 구직자 미스매치 분해」, 『e-고용 이슈』, 한국고용정보원.
- 정미나·임영식(2010). 「대졸 청년층의 노동시장 진입관련 변인에 대한 경로분석」, 『진로교육연구』, 제23권 제2호, 135~152쪽, 한국진로교육학회.
- 정미예(2007). 「대학생의 진로장애 지각, 진로신화, 진로결정 자기효능감 및 진로발달의 구조적 분석」, 영남대학교 박사학위논문.
- 정은석·강상경(2015). 「실직이 자아존중감에 미치는 영향: 성별 차이를 중심으로」, 『보건사회연구』, 제35권 제1호, 84~109쪽. 한국보건사회연구원.
- 진서현(2014). 「공개채용 면접과정에서 입사성공의 예측 및 결정요인에 관한 연구」, 『취업진로연구』, 제4권 제1호, 63~90쪽, 한국취업진로학회.



최율·이왕원(2015). 「청년층 취업선호도와 노동시장 진입의 관계-잠재집단분석과 생존 분석을 통한 접근」, 『한국사회학』, 제49권 제5호, 1~44쪽, 한국사회학회.

한국고용정보원(2005). 『2004년도 일자리 창출 사업 평가: 추가적 일자리 창출사업을 중심으로』.

\_\_\_\_\_ (2008). 『2007 대졸자 직업이동경로조사』.

한국노동연구원(2009). 『청년 비취업자의 눈높이 조정과정에 대한 연구』.

한국직업능력개발원(2012). 『청년층의 취업눈높이 실태 파악을 위한 진로정책 과제』.

황여정·백병부(2008). 「대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인」, 『직업능력개발연구』, 제11권 제2호, 1~23쪽, 한국직업능력개발원.

Armstrong, H. & J. Taylor(1981). "The Measurement of Different Types of Unemployment", *The Economics of Unemployment in Britain*, Butterworths.

Arulampalam, W., Gregg, P., & Gregory M.(2001). "Unemployment scarring," *The Economic Journal*, 111(475), pp. 577~584.

Betz, N. E.(2007). "Career self-efficacy: Exemplary recent research and emerging directions," *Journal of Career Assessment*, 15(4), pp. 403~422.

Blaskovich, Jim & Joe Tomaka(1991). "Measures of self-esteem." pp. 115~156. in *Measures of personality and social psychological attitudes*, edited by Robinson, John., Shaver, Phillip. and Lawrence Wrightsman. San Diego, CA: Academic Press.

Böheim, R. & Taylor, M. P.(2002), "The search for success: Do the unemployed find stable employment?", *Labour Economics*, 9(6), pp. 717~735.

Brockner, J.(1984). "Low self-esteem and behavioral plasticity: Some implications of personality and social psychology", in Wheeler L. (Ed.), *Review of Personality and Social Psychology*, 4, Beverly Hills, CA: Sage. pp. 237~271.

Browne, Beverly(1997). "Gender and preferences for job attributes: A cross-cultural comparison." *Sex Roles*, 37, pp. 61~71.

Castells, Manuel(1996). *The Rise of The Network Society*. Blackwell.

Crocker, J., Luhtanen, R., Blaine, B. & Broadnax, S.(1994). "Collective self-esteem and psychological well-being among White, Black, and Asian college students", *Personality and social psychology Bulletin*, 20(5), pp. 503~513.

- Eliason, M. & Storie, D.(2006), "Lasting or latent scars? Swedish evidence on the long-term effects of job displacement," *Journal of Labor Economics*, 24(4), pp. 831~85.
- Frey, Carl Benedikt & Osborne, Michael A.(2013). *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, Oxford
- Gilster, Paul(1997). Digital Literacy(김정래 역, 1999. 『디지털리터러시』. 해냄)
- Hammermesh, D. & A. Rees.(1987). *The Economics of Work and Pay*. New York: Harper and Row.
- Heckert, Teresa. & Hope Wallis(1998). "Career and salary expectations of college freshmen and seniors: are seniors more realistic than freshmen?" *College Student Journal*, 32(3), p. 334.
- Hobart, M.E. & Z.S. Schiffman(1998). "The Evolutin of the Digital Divide: Examining the Relationship of Race to Access and Usage Over Time", Presentation at the May 25/26. 1999. on the Seminar of 'Understanding The Digital Economy' (by Department of Commerce).
- Jones & Urasawa(2012). "Sustaining Korea's Convergence to the Highest-Income Countries," *OECD Working Papers*, No. 965.
- Judge, Timothy. & Robert Bretz(1992). "Effects of work values on job choice decisions." *Journal of Applied Psychology*, 77(3), pp. 261~271.
- Kanfer, Ruth., Wanberg, Connie. & Tracy Kantrowitz(2001). "Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review", *Journal of Applied Psychology*, 86(5), pp. 837~855.
- Kanfer, Ruth. & Charles Hulin(1985). "Individual differences in successful job searches following lay-off", *Personnel Psychology*, 38(4), pp. 835~847.
- Kinnane, J. F., & Pable, M. W.(1962). "Family background and work value orientation", *Journal of Counseling Psychology*, 9(4), pp. 320~325.
- Mortensen, Dale, *Job Search and Labor Market Analysis in Handbook of Labor Economics*, eds by Ashenfelter and Layard Vol 2. Ch.15. 1986.
- McCrae, Robert. & Paul, Costa(1997). "Conceptions and correlates of openness to experience." pp. 825-847. *In Handbook of personality psychology*, edited by

- Murphy, Susan. and Rebecca Reichard. San Diego, CA: Academic Press.
- Moynihan, L. M., Roehling, M. V., Lepine, M. A., & Boswell, W. R.(2003). "A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes," *Journal of Business and Psychology*, 18(2), pp. 207~233.
- Myers, D. G. & Diener, E.(1995). *Who is happy?*, *Psychological Science*, 6, pp. 10~19.
- OECD(2006). *Employment Outlook*, 2006.
- Pelham, B. W. & Swann, W. B., Jr.(1989). "From self-conceptions to self-worth: On the sources and structure of global self-esteem", *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), pp. 672~680.
- Pissarides, Christopher A., *Equilibrium Unemployment Theory, second edition*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, London, England. 2000.
- Quimby, J. L. & O'Brien, K. M.(2004), "Predictors of student and career decision-making self-efficacy among nontraditional college women," *The Career Development Quarterly*, 52(4), pp. 323~339.
- Rifkin, Jeremy.(2000). *The Age of Access*. New York: Penguin-Putnam.
- Rosenberg, M.(1965). *Society and the Adolescent Self-image*. NJ: Princeton University Press.
- Tennen, H. & Herzberger, S.(1987). Depression, self-esteem, and the absence of self-protective attributional biases. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), pp. 72~80.
- Tien, H. S., Wang, Y. & Liu, L.(2009), "The role of career barriers in high school students' career choice behavior in Taiwan," *The Career Development Quarterly*, 57(3), pp. 274~288.
- WEF(2016). *The Future of Jobs*.

## Abstract

---

### Analysis on the Influence of Factors for Job Preference as a Cause of Youth Job Mismatch and Policy Suggestions for Information Use

Young-Jo Song

Yeonwoo Lee

The purpose of this study is to investigate the factors influencing job preference underlying youth job mismatch, and to analyze the impact of the major employment factors such as self-esteem, social capital, use of information, and values on the job preference. This study used the 2013 Korea Education and Employment Panel data to conduct factor analysis and regression analysis.

The results of the analysis shows that “job preference” consists of four factors, including location, working conditions, societal preference, and academic ability; and that social capital, and values, and use of information have a significant influence on academic ability among the factors for job preference. In particular, use of information has both positive and negative effects on job preference. Therefore, promoting the use of information can provide an opportunity to solve youth unemployment problems in Korean society. Suggestions for policies on job preference using information can be made for location, working conditions, good jobs, and academic ability.

**Key words:** youth, mismatch, job preference, social capital, self-esteem, values, use of information, ICT