

4년제 대졸 청년들의 직업가치 선호 유형별 진로경향 및 근로여건 분석: 잠재적 집단분석과 다항 로지스틱 회귀분석을 통하여*

김영직***

조민호***

본 연구는 그간 정책 영역에서 소홀했던 직업가치에 대한 이해를 바탕으로 4년제 대졸자들에게 대한 정책학적 처방을 제시하는데 목적이 있다. 이를 위해, 탐색적 요인 분석, 잠재적 집단 분석, 다항 로짓 분석을 사용하여 개인의 직업가치가 4년제 대졸 청년들의 진로경향 및 근로여건에 어떠한 영향을 주는지 분석하였다. 특히, 개인 단위의 직업가치 선호를 유형 집단으로 구체화함으로써, 직업가치를 정책학적 영역으로 수용하고자 하였다. 분석결과, 한국 4년제 대졸자들의 직업가치 선호 유형은 '전체 중시', '전체 비중시', '보수·발전 중시', '업무·환경 중시', '업무 중시' 등으로 나타났다. 유형에 따라 진로경향과 근로상태, 소득 수준, 기업 규모, 기업 위치 등이 차이가 났으며, 상대적으로 내재적·외재적 가치를 함께 중시하는 유형들이 양호한 취업성과를 보였다. 이는 향후, 정책 설계 측면에서 청년들의 직업가치를 고려한 적절한 진로 및 가치설계 지원이 필요함을 보여준다. 즉, 개인의 선호가치 유형에 맞는 진로 트랙을 개발하고 제공할 필요가 있으며, 이를 지역균형개발 및 중소기업 육성정책 등과 연계할 수도 있을 것이다.

주제어: 청년고용, 직업가치, 잠재적 집단 분석, 다항 로짓 분석

I. 서론

근래 '3포·5포·7포 세대' 등의 신조어가 한국 사회에서 회자되고 있다. 연애, 결혼, 출산을 포기한다는 '3포'에 더불어, 내 집 마련과 인간관계까지 추가로 포기한다는 '5포', 여기에 다시 '꿈'과 '희망'을 포기한다는 '7포'(국민일보, 2015.08.28.) 등의 용어

* 이 논문은 2013년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2013S1A3A2055042).

*** 주저자

*** 교신저자

는 오늘날 한국 청년들이 맞이한 어려운 현실을 대변하고 있다. 이러한 청년들의 각종 포기 상태는 미시적 측면에서는 개인적 문제이지만, 사회적 측면에서는 한국사회의 안정을 해칠 위험요소가 아닐 수 없다. 각종 포기의 원인은 소위 ‘청년고용 절벽’이라 불리는 청년 취업난으로 요약될 수 있을 것이다.

현재 한국 청년들의 체감 실업률은 25%에 달하고 있다(한국경제, 2015.08.28.). 국가통계포털 자료에 따르면 15~29세 청년층의 2015년 2/4분기 실업률은 9.9%로, 2015년 1/4분기 실업률인 10.3%에 비해 다소 감소하였지만 여전히 높은 실업률을 보이고 있으며, 동 분기 30~59세 실업률의 3배에 달하고 있다(국가통계포털(KOSIS), 검색일: 2015.08.30.). 특히 2000년대 이후 15~29세 청년실업률이 대부분 7~8% 이상을 유지해오면서, 청년 실업문제는 한국사회의 만성질환화 되고 있다. 게다가 2016년부터 정년보장법 시행을 앞둠에 따라 ‘60세 정년보장’으로 인한 청년실업 문제가 점차 심화될 것으로 보인다. 특히, 60세로 퇴직 정년이 늘어남에 따라 기업들이 신규채용을 꺼려 청년들의 일자리가 줄어드는 것이 아니냐는 우려의 목소리가 많다. 이에 따라 정부는 일정 연령 이후 근로자의 임금을 삭감하는 ‘임금피크제’의 도입에 강력한 의지를 피력하고 있지만, 원활한 시행은 쉽지 않아 보인다(연합뉴스, 2015.08.28.).

남진열(2010)은 청년실업 문제의 원인으로 노동 공급측면과 수요측면의 원인, 산업 수요와 대학교육의 불부합 및 일자리 불부합 등을 지적한 바 있다. 이에 따르면 고학력화와 고용 없는 성장, 그리고 대학 전공분야와 산업계의 요구 간 상이성 등이 청년실업을 야기하는 주요 문제가 된다. 오늘날 정부가 집중하고 있는 주력 정책들 또한 이러한 관점에서 제시되는 정책 대안에 가깝다. 구체적으로, 대학 구조조정은 노동 공급측면에서, 고용창출 대책들은 노동수요 측면에서, 각종 취업지원제도들과 청년고용 대책들을 노동시장의 수요와 공급 불부합 측면에서 접근한 정책대안이다. 대학 구조조정의 경우, 줄어드는 학생 수에 맞게 대학 수와 인원을 조정하는 것이 주목적이지만, 이러한 흐름에는 과잉학력의 문제 또한 항상 지적되고 있는 것이 사실이다.

대졸 취업문제와 관련된 학계의 연구경향은 주로 세 번째 관점에서 접근하는데, 많은 연구들이 학력, 영어점수, 취업 프로그램 참여 여부, 자격증 등 대졸 청년층들의 취업준비 행동이 실제 취업여부 혹은 근로조건 등에 어떠한 영향을 끼치는지에 집중하는 경향을 보인다(이정표, 1994; 노경란 외, 2011; 이상현 외, 2011; 안영식 외, 2013). 이처럼, 어떠한 자격을 갖춘 대졸 청년들을 기업에서 원하며, 특정 조건들이 취업으로의 이행에 도움이 되는가가 주요 연구주제로 자리매김하고 있는 것이다. 하지만 취업 준비행동 측면에 집중한 연구들은 구직자 및 취업자의 가치 선호에 따른 취업경향보다는

개인의 취업결과에 영향을 끼치는 조건들에만 주로 집중하는 문제점이 있다. 즉, 개인의 구직관련 행동에 직접적으로 영향을 주는 가치 체계 혹은 일자리 선호도에 관한 정보를 누락한 상태에서 구직행위와 취업결과의 연관성만을 살펴다보니 실질적인 인과관계 규명에 한계가 있었을 뿐만 아니라, 정책적 시사점 도출에도 아쉬움이 있다.

정부의 정책 또한 비슷하게, 청년고용 창출이나 경제성장과 같은 거시적 정책이나 인턴, 각종 프로그램, 지원금 등을 주요 내용으로 삼는 청년고용대책과 같은 정책을 주로 시행하고 있다. 구직자 각 개인에 대한 이해보다는 노동시장 내에서 신호의 역할을 할 수 있는 자격부여 내지는, 자격획득 지원에 그치고 있는 실정이다. 이러한 정책들은 상당히 고전적인 방법임과 동시에 어느 정도 취업 효과를 기대할 수 있지만, 기본적으로 직업에 대한 이해가 결여되어 있는 아쉬움이 있다. 특히 흥미, 적성, 자아 등의 내적가치는 진로의사결정 과정에서 중요한 변인이고, 직업가치 역시 중요하게 거론되는 요인임에도 불구하고(하문선, 2014), 정책 영역에서는 단순히 개인의 문제로 치부되는 경향이 강하다. 하지만 청년층의 직업가치, 구직 선호에 대한 이해는 실업 고위험군에 대한 적합한 처방을 위해서도 필수적이다. 이와 관련하여 오성욱(2013)은 특정 직업가치를 가진 개인들에게 실업 등의 위험이 구조화되었다면, 이러한 가치 유형에 맞는 고용 서비스의 제공이 필요하다 언급한 바 있다. 즉, 큰 그림에서 청년 고용창출에 대한 처방도 이루어져야겠지만, 보다 미시적인 영역에서 정책 대상자인 청년층의 수요에 맞는 정책을 제공할 필요도 있는 것이다.

따라서 본 연구에서는 이러한 점을 고려하여 기존 선행연구들이 언급한 취업준비행동 이외에 대졸 청년층의 직업가치 요인들이 어떠한지 알아보고, 이를 바탕으로 직업가치 선호 유형을 도출하고자 한다. 이후, 취업준비행동을 통제한 직업가치 선호 유형별 영향력을 가늠하여 보고자 한다. 즉, 어떠한 가치를 선호하는 유형이 어떤 진로경향과 근로상태로 이어지는지 볼 것이다. 이를 통해 정책 대상 집단인 청년층에 대한 이해를 높이고 보다 개인 차원에서 접근한 정책적 대안을 제시하고자 한다. 만약 개인의 직업가치 선호 유형이 진로경로 내지 근로여건 등에 순수한 영향을 미친다면, 이를 고려하여 위에서 언급한 여러 정책들을 개인 수준에 맞게 수정하고 맞춤형 고용정책을 제공할 수도 있을 것이다.

본 연구는 대졸 청년층의 직업가치를 바탕으로 직업가치 선호 유형을 도출하고, 유형별로 진로경향과 근로여건의 차이를 분석하고자 2011년 대졸자 직업경로 이동조사(GOMS) 1차 자료를 사용하였다. 분석은 탐색적 요인분석, 잠재집단 분석(Latent Class Analysis), 다항 로지스틱 회귀분석을 순차적으로 적용하는 과정을 거칠 것이다.

이러한 분석과정은 그동안 단순히 취업준비행동 내지는 개인 및 가구 속성이 취업여부 및 근로여건에 미치는 영향을 분석하던 기존 연구경향을 넘어서, 주요 정책 대상 집단인 4년제 대졸자들이 어떠한 가치를 선호하는지를 규명하고, 대졸자 직업가치 선호 유형별 진로경향과 근로여건의 차이를 파악한다는 점에서, 정책수용 대상 집단에 대한 이해를 높일 수 있을 것으로 기대된다. 특히 본 연구는 대졸 근로자뿐만 아니라, 대졸 자영업자와 대학원 진학자들에 대한 분석을 포함하여 4년제 청년 대졸자들의 대학졸업 이후의 다양한 진로경향에 대한 이해를 함양하고 정책적 대안을 고민할 수 있도록 할 것이다.

II. 선행연구 검토

1. 직업가치 관련 선행연구

직업가치 내지 직업가치관(Work Value)은 개인의 직업선택과 이직, 실업 등 다양한 현상을 설명하는 중요 개념으로 논의되어 왔으며(오성욱, 2013), 이러한 직업가치에 관한 국내 선행연구는 다수 진행되어진 바 있다(남순현, 2005; 오성욱 외, 2009; 남진열, 2010; 정영해 외, 2012; 김수정, 2013; 오성욱, 2013; Bo Young Choi 외, 2013; 이명훈 외, 2014; 하문선, 2014; 하문선 외, 2014).

직업가치에 대한 구체적인 정의는 학자마다 다양하다. 하지만 일반적으로 직업관 및 직업의식과 유사하게 사용되고 있으며, 이를 ‘직업활동에 대한 개인들의 가치’로 폭넓게 정의할 수 있을 것이다(남순현, 2005). 비록 학자마다 직업가치에 대한 정의가 조금씩 상이한 측면이 있지만, 직업 가치가 직업 선택에 상당한 영향을 준다는 점에서는 일치된 의견을 보이고 있다. 특히 이와 관련하여, 오성욱(2013)은 특정 직업가치를 가진 개인이 어떤 취업준비행동 및 구직경로를 거칠 것인지에 대한 예측에 직업가치가 도움을 줄 수 있을 것이라 언급하고 있다.

일반적으로 직업가치는 <표 1>과 같이 2가지 내지 3가지 형태로 분류되고 있다. 직업가치를 2가지로 구분하는 선행연구들은 직업가치를 내재적·외재적 가치로 구분하고 있으며, 대체로 내재적 가치에 직업 자체·성취·만족·자아실현·기여 등을 포함시키고 있다. 반면, 외재적 가치에는 경제적 부분, 안정성, 지위 등의 가치가 포함되어 있다. 직업가치를 3가지로 구분하는 선행연구들은 내재적·외재적 가치에 추가적인 가치 구

분을 하는데, 여기에는 환경적·사회적·관계적 가치 등이 포함된다. 그러나 연구자에 따라 이러한 측면은 내재적 및 외재적 가치에 포함되는 모습을 보이기도 한다(오성욱, 2009).

〈표 1〉 직업에 대한 가치 유형

연구자	영역	내용
Kalleberg (1977)	내재적 가치	직업 자체
	외재적 가치	임금, 복리후생, 직업안정
Ginzberg (1952)	내재적 형태	직업활동 자체
	외재적 형태	경제 및 위신
	부수적 형태	사회적, 환경적 영역
Super (1970)	내재적 영역	기여, 창의성, 독립성, 지적자극, 심미성, 성취, 관리
	외재적 영역	생활방식, 안정, 지위, 보수
	병재적 영역	환경, 경영주와의 관계, 동료와의 관계, 다양성
Kaanas, Hannah, & Gregor (1975)	내재적 가치	독립성, 만족감, 이타성, 자기훈련, 자아발견, 직업흥미, 자아실현
	외재적 가치	경제적 독립, 직무여건, 지위, 대인관계, 사회적 지위, 인지, 안정
김병숙 외 (1998)	내재적 가치	자기능력, 사회헌신, 인관관계중심주의, 이상주의, 자기표현
	외재적 가치	권력추구, 경제우선, 개인주의, 사회인식 중시, 안정추구
박정란 (2006)	내재적 가치	자기능력, 사회·국가헌신, 인간관계중심주의, 자기표현
	외재적 가치	경제우선, 개인주의, 사회인식 중시, 안정추구
안강현 외 (1998)	내재적 가치	능력, 기여, 성취
	외재적 가치	보수, 지위, 안정

오성욱 외(2009: 3)에서 재인용

대학생들의 직업가치에 관한 보다 최근의 국내 연구를 살펴보면, 남순현(2005)은 대학 4학년생들의 성별과 지역, 전공계열 차이에 따른 직업가치와 전공 몰입을 분석하면서, 직업가치를 내재성·외재성·대인관계 지향성·위생성·이타성 등으로 구분하였다. 남진열(2010)은 이러한 분류를 수용하여 직업가치관을 내재성·외재성·대인관계 지향성·위생성·이타성 등으로 구분하여 취업준비 실태와 대학생의 개인적인 직업 관련요인들 간의 관계를 연구한 바 있다.

대학생들의 직업가치 요인들을 바탕으로 직업가치별 집단화 내지 유형화를 시도한 선행연구들도 있었는데, 김수정(2013)의 경우, 직업카드 분류의 누적 사례를 바탕으로

대학생들의 직업가치를 군집분석을 통해 유형화하였다. 그에 따르면 대학생의 직업가치는 미온적 탐색·진취적 도전·보수적 지위추구·변화 지향적 창의·수동적 안주 등의 5가지 유형으로 유형화 되었다. 또 하문선(2014)은 잠재집단성장모형 분석을 이용하여, 대학생의 직업가치 변화를 내재적 직업가치 소폭감소·증가집단, 외재적 직업가치 소폭감소·증가집단 등 총 4가지의 변화유형으로 파악하였다. 그는 이러한 분류를 바탕으로 학업성취수준이 높을수록 내재적 직업가치 증가 집단에, 남성일수록 그리고 가정의 사회경제적 지위가 높을수록 외재적 직업가치 증가집단에 속할 가능성이 높다고 분석한 바 있다. 이외에 잠재프로파일 분석을 통해 대학생의 직업가치 유형을 분석한 연구도 존재하였는데(하문선 외, 2014), 이 연구는 내적·외적·환경적 점수를 바탕으로 잠재프로파일을 나누어 분석하였다. 이에 따르면 대학생의 직업가치 유형은 외적 보상 경시·외적 보상 중시·환경적 보상 중시 등으로 분류되며, 남학생은 환경적 보상 중시 유형에, 높은 사회경제적 지위의 가정은 외적 보상 경시유형에, 낮은 학업성적은 환경적 보상 중시유형에 속할 가능성이 높았다.

해외에서도 직업가치에 대한 다양한 연구가 진행된 바 있는데(Bouwkamp-Memmer 외, 2013; Zupan, 2014; Hauff 외, 2014; Sorthaix 외, 2015; Moniarou-Papaconstantinou 외, 2015), 비교 국가적 관점에서 진행된 연구가 독특하였다. 구체적으로, Hauff 외(2014)는 다양한 직업가치 유형을 정의하면서 이들 유형이 서로 다른 국가들에서 어떻게 나타나고 시간에 따라 어떻게 달라지는지에 대해 분석한 바 있고, Zupan 외(2014)는 중국과 슬로베니아 경영학과 학생들의 직업가치를 비교 분석하면서, 국가 문화가 젊은 세대의 직업가치를 이해하는데 여전히 중요하지만 지배적인 것은 아니라며 젊은 세대의 보편적인 직업가치의 존재 가능성을 제시하였다.

이외에도 핀란드 청년들의 직업 가치를 직업 고유 가치, 보상적 가치, 안정 가치 등으로 구분하고 각각이 취업상태 및 개인직무 적합에 미치는 영향을 분석한 연구(Sorthaix 외, 2015), 정보전문가의 직무 만족과 직무 가치를 정보단체별로 분석한 연구(Moniarou-Papaconstantinou 외, 2015), 가정주치의의 직업가치와 직무만족에 관한 연구(Bouwkamp-Memmer 외, 2013) 등 국내 연구 흐름과 유사한 연구들이 존재했다.

이렇듯 직업가치와 관련된 국내외 선행연구들은 주로 어떠한 직업가치가 존재 하는지를 분석하거나, 직업가치 유형을 도출하고 이들 유형 간 차이를 파악하는데 집중하는 경우가 대다수였다. 몇몇 해외 논문들이 국가 간 차이를 반영하여 직업가치를 연구 하기도 하였다는 점에서 독특함이 있었으나, 행정학과 정책학 영역의 관점에서는 여전

히 아쉬움이 있는 것이 사실이다. 특히, 개인이 복수의 직업가치에 대한 선호를 가질 수 있음을 인정하고, 특정 혹은 복수의 직업가치를 가진 집단을 유형화하여 실제 취업과 진로 등에 어떤 영향을 미치는지에 대한 고찰은 정책 대상 집단에 대한 이해 측면에서 시급한 과제라 할 수 있을 것이다.

2. 취업관련 선행연구

국내 대졸자의 취업관련 선행연구는 구직행동, 구직방법, 취업준비행동, 진로개발서비스 참여 유무, 만족도, 학점, 영어점수, 자격증, 학자금 대출여부, 어학연수 여부, 전공, 성별, 대학속성, 재수경험 등 매우 다양한 방면에 걸쳐서 연구가 진행되었으며(이정표, 1994; 성제환 외, 2004; 박성재, 2006; 이형석 외, 2008; 신선미 외, 2010; 정미나 외, 2010; 노경란 외, 2011; 이상현 외, 2011; 진선미 외, 2011; 이필남 외, 2012; 김현동, 2013; 배호중 외, 2013; 서봉언 외, 2013; 안영식 외, 2013; 정수연 외, 2013; 길혜지 외, 2014; 김수원, 2014a; 김수원, 2014b; 유홍준 외, 2014; 이영민 외, 2014; 전예지 외, 2014; 변수연, 2014 심재휘 외, 2015), 주로 어떠한 속성이 취업여부, 정규직 여부, 임금수준, 직장 및 업무 만족 등에 영향을 끼치는 지를 분석하였다.

먼저 대학교 및 개인·가구 특성에 관한 선행연구들을 살펴보면, 서봉언 외(2013)는 대학교육에 만족스러운 경험을 한 대졸자일수록 많은 취업준비와 직무만족으로 이어짐을 언급하였고, 이필남 외(2012)는 대학생의 학자금 대출이 첫 직장으로의 이행을 높이지만 이들의 월평균 임금은 낮은 것으로 분석하였다. 정미나 외(2010)는 가구의 월평균 소득이 대졸 청년층의 노동시장 진입을 가장 잘 예측한다면서 이를 포함한 첫 직장 업무에 대한 전공지식 도움정도, 전공학과 전망, 구직조건 중요도가 노동시장 진입에 효과가 있다고 언급하였다. 또 대학생의 대학 재학기간은 임금에는 영향이 거의 없지만, 정규직 취업에는 부정적 영향을 주는 것으로 나타났으며(심재휘 외, 2015), 대학 재수경험은 개인의 역량 개발에 영향을 주고 첫 직장 임금에 긍정적인 영향을 주지만 정규직 대기업 취업에는 부정적 영향을 주어 낙인의 가능성을 시사한 연구도 있었다(배호중 외, 2013).

반면, 이상현 외(2011)는 영어점수가 서류심사 및 면접과정, 그리고 임금에 선별도구 및 신호기재 역할을 하며 특정 점수 이하의 구직자들은 불이익을 받고 특정 점수 이상의 구직자들은 프리미엄을 받게 된다는 분석결과를 제시하였다. 안영식 외(2013)의 경우, 기업의 인사담당자들의 인식을 중심으로 자격증 취득과 취업가능성에 대한 질적

연구를 하였는데, 이에 따르면 구직자들의 자격증은 구직자의 관심과 노력을 보여주는 데, 자격증이 근무분야와의 관련성이 많을수록 취업에 도움이 된다고 언급하였다. 또, 노경란 외(2011)는 대학 재학 시에 진로개발 및 취업 프로그램을 참여한 대졸자의 주관적인 유익성 인식 정도가 취업가능성 및 정규직 취업가능성, 일자리 만족감 향상에 긍정적인 영향을 미친다면서 프로그램에 대한 대학과 정부의 노력이 대졸 청년고용에 효과가 있다고 분석하였다. 박성재(2006)는 학점, 재학 중 일 경험, 취업준비 활동 등이 취업확률에 긍정적인 영향이 있고 각종 취업준비 노력이 전반적으로 취업에 도움이 된다면, 동일 취업준비에도 불구하고 노동시장 평가가 다르기 때문에 전략적 접근 필요성을 제시하였다.

학교의 속성에 관한 연구도 있었는데, 변수연(2014)은 여대를 졸업한 여성 대졸자가 남녀공학을 나온 여성 대졸자에 비해 취업으로 이행할 가능성과 취업에 비해 진학을 선택할 가능성 모두 높았지만 안정된 취업 가능성에 있어서는 남녀공학을 나온 여성 졸업자가 더 높은 가능성을 보였다고 언급한 바 있다. 이외에 구직방법의 측면에서 성제환 외(2004)의 경우, 임금 및 구직기간에 대한 온라인 구직방법의 영향을 분석하기도 하였다.

이와 같이 선행연구들은 특정 변수가 취업 관련 상태에 미치는 효과에 집중하는 경향을 보였다. 변수 중심적 접근법은 특정 변수의 영향력에 대한 고려를 가능하게 하고 현상 설명에 많은 도움이 되는 것이 사실이다. 하지만 이들 선행연구들은 개인의 직업가치 측면을 고려하고, 이를 취업과 연관시켜 분석하지는 못했다는 아쉬움이 있다.

3. 직업가치 및 취업 관련 선행연구

앞서의 언급처럼 직업가치와 관련한 많은 국내 선행연구들이 한국 대학생 및 대졸자의 직업가치, 직업가치 유형화에 대한 연구를 진행한 바 있다. 또한 어떠한 속성, 자격, 취업준비행동 등이 취업에 영향을 미치는지에 대한 분석 역시 상당히 많은 연구에서 다룬 바 있다. 하지만, 졸업 전후 한국 대학생들이 가지고 있던 직업가치가 실제 취업 이후의 상태에 어떠한 영향을 미칠 것인지에 대해 경험적인 분석을 한 연구는 많지 않았으며, 그마저도 직장만족, 직무적합, 조직몰입에 대한 연구가 대부분이었다.

관련하여 오성욱 외(2009)의 경우, 한국 대학생의 내재적·외재적 직업가치가 직무적합도 및 첫 직장 만족에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서 분석한 바 있다. 그에 따르면 내재적 가치관은 직무적합도와 첫 직장만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나

타났다. 하지만 외재적 가치관은 직무적합도와 첫 직장만족도에 유의한 영향을 미치지 않았다. 그는 이러한 분석결과를 바탕으로 한국 대졸자 중 특히 내재적 가치를 중시하는 학생들이 취업 후에 직장 적응력이 높을 것이라고 분석한 바 있다. 그는 이후의 연구에서 내재적 가치관을 가진 대졸청년들이 입직 후 높은 만족도와 고용안정성을 보인다고 분석하면서, 외재적 가치관을 가진 이들은 근무환경에 만족감이 높았지만 일 만족 측면에서는 유의한 결과를 보이지 않았다고 언급한다(오성욱, 2013). 이외에 김태형 외(2014)는 879명의 종업원을 대상으로 입사 전후의 직업가치의 인식 차이가 조직몰입, 직무만족, 이직의도 등 조직 및 직무관련 태도에 미치는 영향을 분석하였다. 그에 따르면, 입사 전에 인식한 가치가 입사 후에도 기대대로 추구되거나 인식 정도가 더 높아진다면, 조직몰입과 직무만족을 높이고 이직 의도를 낮추게 한다고 언급하였다.

선행 연구들 중에서는, 진로나 근로여건, 취업 후의 상태에 대한 것은 아니지만 직업가치와 진로결정 수준, 진로준비행동 간의 관계를 분석한 연구도 존재하였다.

김유경·전미애(2014)는 사회복지 전공 대학생의 외재적·이타적 직업가치가 사회복지 진로결정 수준에 유의한 영향을 보였으며, 외재적 직업가치는 부적 영향을, 이타적 직업가치는 정적 영향을 보였다고 언급했다. 또한 내재적 직업가치는 남녀 집단 모두에서 유의한 영향이 없었음을 언급한다. 같은 연구자들은 2015년 연구에서 이타적 직업가치가 사회복지 진로결정 수준에 영향을 주며, 이타적 직업가치의 실현 기대 수준이 조절효과를 보인다고 분석하였다(김유경·전미애, 2015). 전종희(2014)의 경우, 대졸자가 아닌 일반계고 학생들을 대상으로 진로직업역량과 학교진로교육여건, 직업가치 등이 함께 작용하고 갖추어졌을 때 심화된 진로준비행동이 나타남을 언급하였는데, 이를 통해 직업가치가 취업 상태에 주는 영향을 간접적으로 확인할 수 있었다.

이상의 연구에서 확인한 것처럼, 국내 대졸자의 직업가치가 실제 진로경향, 근로여건, 직무만족, 조직몰입 등에 미치는 영향을 분석한 연구는 제한적이거나 존재하고 있었다. 하지만 국내 대학생들의 직업가치가 진로경향과 근로여건에 대해 미치는 영향을 직접적으로 분석한 연구는 찾기 어려웠으며, 직무적합도, 조직몰입, 직무·직장 만족 등에 대한 연구도 그 수가 제한적이어서 몇몇 연구자의 결과에만 의존해야하는 아쉬움이 있었다. 특히, 앞서 언급한 직업가치, 직업가치 유형화, 취업에 대한 국내 선행연구가 상당히 많았음에도 불구하고, 실제 이들 직업가치를 유형화하고 유형별로 취업 단계, 특히 진로경향이나 근로여건에 미치는 영향을 다룬 연구가 없었다는 점에서 관련 연구의 필요성이 더욱 증대되는 바이다.

III. 연구방법

1. 분석 자료

본 연구는 한국고용정보원에서 제공하는 2011년도 대졸자 직업이동 경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey) 1차 조사 자료¹⁾를 사용하였다. 대졸자 직업이동 경로 조사는 전문대 이상 대졸자를 모집단으로 하며, 교육과정과 구직활동, 직업훈련, 일자리경험, 개인 및 가구의 특성, 첫 직장 및 현 직장에 관한 변수 등 다방면에 걸친 다수의 응답 정보를 포함하고 있다. 특히 대졸자 직업이동 경로조사는 국내에서 가장 큰 규모의 대졸자 코호트 조사이면서 통계청의 공식 승인을 받은 정부승인통계(한국고용정보원 고용조사 홈페이지, 검색일:2015.08.29)로서, 높은 신뢰성을 담보할 수 있는 자료라는 장점을 가지고 있다.

2. 연구 설계 및 변수설정

1) 분석대상

본 연구는 졸업 전후에 취업 준비를 했던 4년제 대졸 청년들의 직업가치 선호 형태별 진로경향 및 근로여건 차이를 분석하는 것을 목적으로 한다. 이러한 연구 목적에 따라, 만 35세 이상의 응답자²⁾와 2년제 전문대 응답자를 연구 표본에서 제외하였다. 또한 졸업자 대부분이 전공계열로 진학하는 특수목적 형태의 교육기관이라 볼 수 있는 교육·의약·체육계열(길혜지 외, 2014) 역시 분석대상에서 제외하였다.³⁾ 이외에 ‘졸업 전후 취업준비’ 항목에 답하지 않은 응답자를 제외하여 총 5,499명의 표본을 확보하였다. 표본에 대한 기초통계분석 결과는 <표 2>와 같다.

1) 해당 자료의 조사기준일은 2012년 9월 1일이다.

2) 2015년 9월 1일 발의된 청년고용촉진특별법 개정안에 따르면 청년의 기준이 15~34세로 상향될 예정이다(시민일보, 2015.09.01). 본 연구에서는 넓어진 청년의 정의를 수용하고, 보다 많은 청년들을 분석 대상으로 삼기 위해 개정안에 따라 청년의 나이를 설정하였다.

3) 교육계열을 제외함에 따라 교육대 응답자 또한 자동적으로 분석대상에서 제외되었다.

〈표 2〉 기초기술통계

구분		빈도(명)	백분율(%)	구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	3,262	59.32	모친 최종 학력 (결측 3)	무학	18	0.33
	여성	2,237	40.68		초등학교 졸업	380	6.91
전공 계열	인문	875	15.91		중학교 졸업	733	13.34
	사회	2,057	37.41		고등학교 졸업	3,093	56.28
	공학	1,772	32.22		전문대 졸업	208	3.78
	자연	795	14.46		대학교 졸업	943	17.16
졸업 학점	3.00미만	184	3.35		대학원 이상	121	2.20
	3.00이상 3.5미만	1,364	24.8	대입 (편입) 당시 부모의 월평균 소득 (결측 87)	100만원 미만	128	2.36
	3.5이상 4.0미만	2,876	52.3		100만원 이상 200만원 미만	463	8.56
	4.0이상	1,075	19.55		200만원 이상 300만원 미만	1,100	20.33
부친 최종 학력 (결측 3)	무학	12	0.22		300만원 이상 400만원 미만	1,388	25.65
	초등학교 졸업	322	5.86		400만원 이상 500만원 미만	989	18.27
	중학교 졸업	539	9.81		500만원 이상 700만원 미만	728	13.45
	고등학교 졸업	2,359	42.92		700만원 이상 1,000만원 미만	364	6.73
	전문대 졸업	309	5.62		1,000만원 이상	252	4.66
	대학교 졸업	1,492	27.15				
	대학원 이상	463	8.42				

표본을 살펴보면 성별은 남성 3,262명, 여성 2,237명⁴⁾으로, 전공계열은 인문 875명, 사회 2,057명, 공학 1,772명, 자연 795명으로 나타났다. 졸업학점⁵⁾은 3.00 미만이 184명, 3.00 이상 3.5 미만이 1,364명, 3.5 이상 4.0 미만이 2,876명, 4.0 이상이 1,075명으로 나타났다. 부친의 최종학력은 고등학교 졸업이 2,359명으로 가장 많았으

4) 성별에서 상당한 차이를 보이게 되는 이유는 여러 가지가 있다. 첫 번째로, 조사된 전체 패널 데이터 자료가 남성 53%, 여성 47% 가량으로 차이가 존재하고 있었다. 두 번째로, 분석대상에서 제외한 전문대 및 교육대의 여성비율이 남성보다 높았다는 것을 들 수 있다. 마지막으로, 역시 제외된 교육·의약·예체능 모두 여성의 비율이 남성에 비해서 상당히 높은 것을 들 수 있다. 이는 연구의 목적에 의해서 제외된 것이지만, 남녀 표본 비율의 측면에서 아쉬움이 있다.

5) 대졸자 직업이동 경로조사에서 제공하는 졸업학점은 4.5, 4.3, 4.0 총 3가지 유형이 있다. 본 연구에서는 이상헌 외(2011)의 연구를 바탕으로, 4.3점 유형에 4.5/4.3을 곱하고 4.0점 유형에 4.5/4.0을 곱하는 방법으로 4.5점 만점으로 통일하였다.

며, 대학교 졸업이 1,492명으로 두 번째로 많았다. 모친 최종학력 또한 고등학교 졸업이 3,093명으로 가장 많았고, 대학교 졸업이 943명이었다. 대입(편입) 당시 부모의 소득은 300만원 이상 400만원 미만이 1,388명으로 가장 높은 빈도를 보였다.

2) 연구 설계

본 연구의 분석은 〈그림 1〉에 나타난 바와 같이 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis), 잠재적 집단 분석(Latent Class Analysis), 다항 로지스틱 분석(Multinomial Logistic Regression) 순으로 진행할 것이다.

먼저 탐색적 요인분석 단계에서는 잠재적 집단 분석에 사용될 직업가치 요인들을 추출할 것이다. 본 연구에서는 선행연구의 논의 중 2가지 직업가치 구분을 사용하여, 추출된 직업가치들을 내재적·외재적 가치로 구분하여 파악하고자 한다. 탐색적 요인분석에 사용될 변수는 〈그림 1〉에 나타난 바와 같이 12개로, ‘일자리 지원 시 다음 항목들을 얼마나 중요하게 생각했는가?’에 대한 5점 리커트 척도로 구성되어 있다.⁶⁾

잠재적 집단 분석 단계에서는 탐색적 요인분석을 통해 추출된 직업가치 요인들을 바탕으로 응답자들의 직업가치 선호에 대한 유형화 작업을 진행할 것이다. 김수정(2013)은 군집분석을 통해 직업가치를 유형화하면서, 각 군집별로 다양한 직업가치가 혼재되어 나타남을 보여준 바 있다. 일반적으로 사람들이 추구하는 가치가 다양하고, 복수의 가치를 추구할 수 있음을 고려한다면 본 연구에서도 복수의 가치를 중요시하는 유형들이 도출될 것으로 보인다. 특히, 복수의 가치를 선호하는 유형들의 경우, 내재적 가치와 외재적 가치에 대한 선호가 혼재되어 있을 것으로 보인다. 이를 직업가치 유형화 가설로 정리하면 다음과 같다.

〈 직업가치 유형화 가설 〉

가설 1. 한국 청년들의 상대적 직업가치 선호 유형화 결과, 복수의 직업가치를 선호하는 유형들이 도출될 것이다.

가설 2. 복수의 직업가치를 선호하는 유형들은 내재적 가치와 외재적 가치가 혼재되어 있을 것이다.

6) 2011년 대졸자 직업이동 경로조사 1차조사 자료에 따르면 일자리 지원 시 중요도에 관한 12개 문항은 1 전혀 중요하지 않음, 2 중요하지 않음, 3 보통, 4 중요, 5 매우 중요 등 5점 Likert 척도로 구성되어 있다.

본 연구에서 유형화 분석을 위해 사용하는 잠재적 집단 분석은 관찰 집단의 분포가 둘 이상의 기저 분포의 혼합 구성으로 이루어짐을 가정하여, 서로 다른 잠재특성을 내재한 집단들을 분류하는 방법이다(김성은 외, 2012; 조지용 외, 2013). 또한 하위 집단 내지 계층의 존재를 자료에 근거하여 탐색적으로 접근하는 특성을 보이며(황매향 외, 2012), 개인적 특성 및 속성을 통해 집단들을 구분하는 개인 중심적 접근 방법이기도 하다(임효진, 2013).

잠재적 집단 분석은 군집분석에 비해서 몇 가지 장점을 지닌다. 우선 잠재적 집단 분석은 군집분석이 이론을 바탕으로 집단 수를 결정하는데 비해 자료에 근거하여 집단의 수를 도출하며, 군집분석에서 필요한 통계학적 가정(선형성, 자료의 정규성, 분산의 동질성)을 필요로 하지 않는다(김사현 외, 2010). 또한 자료에 근거하기 때문에 통계치에 따라 집단의 수를 논리적으로 선택한다는 장점이 있으며(서광규, 2012), 명목 척도일 경우 이항척도만 요구되고 3개 이상 명목척도를 분석할 수 없는 군집분석의 한계를 극복하여 여러 종류의 척도들을 분석대상으로 할 수 있다(양진호 외, 2007; 서광규, 2012에서 재인용).

위와 같은 장점을 이유로, 본 연구에서는 직업가치 선호 유형화에 잠재적 집단 분석을 사용하였으며, 이후에는 선호 유형별로 실제 진로경향과 근로여건(상대적 소득 수준, 기업 규모, 기업 위치) 등이 어떻게 다르게 나타나는지를 다항 로지스틱 분석을 통해 분석할 것이다. 이를 통해, 특정 직업가치에 대한 선호를 가진 4년제 대졸자들이 어떠한 진로로 나아가는 경향이 있으며, 이들이 취업을 하였다면 근로조건이 어떻게 차이가 나는지 확인할 수 있을 것이다. 이상의 연구 설계를 통해 도출된 취업 관련 가설은 다음과 같다

〈취업 관련 가설〉

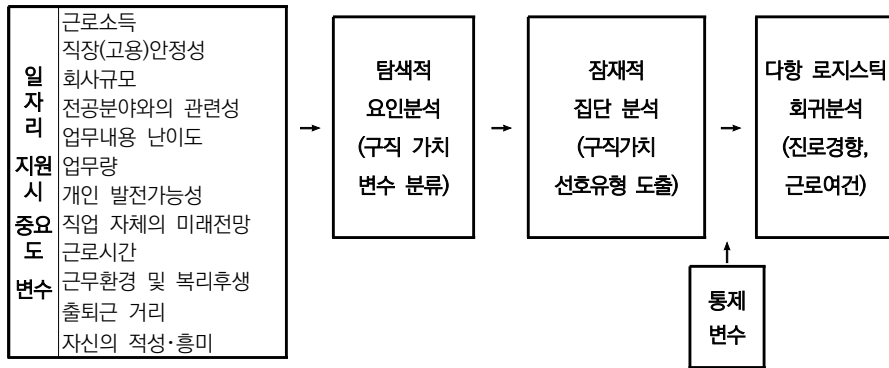
가설 3. 직업가치 선호 유형은 진로경향에 영향을 줄 것이다.

가설 4. 직업가치 선호 유형은 근로여건(소득)에 영향을 줄 것이다.

가설 5. 직업가치 선호 유형은 근로여건(기업 규모)에 영향을 줄 것이다.

가설 6. 직업가치 선호 유형은 근로여건(기업 위치)에 영향을 줄 것이다.

〈그림 1〉 연구 흐름도

3) 종속변수 설정⁷⁾

로지스틱 회귀분석에서 직업가치 선호 유형별로 현재 근로자인지 비근로자인지, 근로하고 있다면 종사상 지위는 어떻게 되는지 파악하기 위한 종속변수로 ‘근로여부 및 종사상 지위’ 변수를 생성하였다. ‘근로여부 및 종사상 지위’는 2011년 대졸자 직업이동 경로조사 1차조사 자료에서 ‘현 직장 종사상 지위’에 대한 답변을 바탕으로 ‘지난 4주 간 주로 한 일’에 대한 답변을 추가적으로 고려하여 설정하였다. 그 이유는 ‘현 직장 종사상 지위’에 대한 응답이 비근로자에 대한 정보를 포함하고 있지 않기 때문에, 비근로자에 대한 정보를 ‘지난 4주 간 주로 한 일’에 대한 답변을 통해 대체하였다. 이외에 비근로자 중 육아·가사·심신장애·결혼준비·쉬었음·기타 등의 답변은 총 84명으로 각 항목별 응답자 수도 매우 적고, 연구 목적에도 크게 부합하지 않아 결측처리 하였다. 이상의 결과는 <표 3>와 같다.

〈표 3〉 근로여부 및 종사상 지위

구 분	응답자 수	백분율
상용근로자	4,017	75.85%
임시/일용근로자	454	8.57%
자영업자	70	1.32%
구직활동 및 취업준비	642	12.12%
진학 및 진학준비	113	2.13%

7) 제시된 응답자 수는 다항 로지스틱 회귀분석을 수행하기 전, 종속 변수 자체의 응답자 수이다.

또한 본 연구에서는 직업가치 선호 집단별로 근로자의 근로소득 수준이 어떻게 차이가 나는지를 확인하기 위하여, 비근로자를 제외한 근로자 표본의 월평균 근로소득을 3분위로 나누었다. 이러한 구분은 일반적인 소득 분위에 따른 경우에 발생하는 근로연차의 영향 등을 배제하면서, 대졸 청년층 내에서 상대적으로 소득이 높은 집단과 낮은 집단을 구분할 수 있다는 장점이 있다. 이에 따라 구분된 대졸 청년층의소득 3분위는 <표 4>와 같다.

〈표 4〉 종사상 지위 및 현재 상태

구 분	응답자 수	백분율	분위 구분점
고소득 근로자	1,507	33.27	267만원 이상
중소득 근로자	1,460	32.24	191만원 이상 ~ 266만원 이하
저소득 근로자	1,562	34.49	190만원 이하

이외에 기업 규모 또한 종속변수로 사용할 것이다. 기업 규모는 기업체 종사자 수를 기준으로 구분하였는데 구체적으로, 10명 미만 기업체, 10명 이상 50명 미만 기업체, 50명 이상 300명 미만 기업체, 300명 이상 1000명 미만 기업체, 1000명 이상 기업체로 구분하였다.⁸⁾ 사업체 위치의 경우에는 서울, 인천, 경기도를 포함한 수도권과 광역시, 기타 지역으로 구분하였다. 이상의 내용은 <표 5>와 같다.

〈표 5〉 기업규모 및 사업체 위치

구 분		응답자 수	백분율	구 분		응답자 수	백분율
기업 규모	10명 미만	455	9.83%	사업체 위치	수도권	3,084	68.14%
	10명 ~ 49명	556	12.28%		광역시 (인천 제외)	613	13.54%
	50명 ~ 299명	860	18.99%		기타 지역	829	18.32%
	300명 ~ 999명	677	14.95%				
	1000명 이상	1,991	43.96%				

8) 일반적으로 기업 규모는 상시 근로자 수 이외에도 매출액 등이 규모 기준이 되나, 본 연구에서는 인원을 기준으로 기업 규모를 파악하고자 한다. 인원 구분의 기준은 중소기업기본법을 참고하였는데 이에 따르면, 중소기업의 기준 상시근로자 수가 산업분류별로 50명 미만에서 300명 미만으로 상이하지만 제조업과 다수의 서비스업이 300명 미만을 중소기업의 기준으로 하고 있다. 또한 상시근로자 수가 1,000명 이상일 경우 중소기업으로 보기 어렵기 때문에 300명 미만은 중소기업, 300명 이상 1,000명 미만은 중견기업, 1,000명 이상은 대기업으로 보는 것이 적절할 것이다. 이외에 300명 미만에 대한 추가적 분류는 중소기업 내 규모 구분으로 이해할 수 있을 것이다.

4) 통제변수 설정

다항 로지스틱 분석에서 사용할 통제변수는 2장 선행연구 검토에서 논의한 취업관련 선행연구들의 변수들을 바탕으로 <표 6>과 같이 도출하였다.

이에 따라 도출된 통제변수들은 대학교·대학생활 변수, 개인·가구적 속성 변수, 전공 변수, 취업준비행동 및 구직 관련 변수 등이 도출되었다. 이외에 정책변수로 청년고용대책 참여 여부를 통제변수로 추가하였는데, 이는 선행연구들에서 직접적인 변수로 사용되지는 않았지만, 일종의 교육·취업 프로그램 참여, 보조금 지원 등으로 이해할 수 있기 때문에 통제변수로 사용 가능하다 판단되었다. 고등학교 유형의 경우, 대졸자들의 취업 관련 변수를 측정하면서 독립 내지 통제변수로 사용한 선행연구는 없었다. 하지만 이력서에 포함되는 출신 고등학교명과 학연 문화, 실업계 고등학교에 대한 낙인 효과 등의 가능성을 고려하였을 때, 고등학교 유형 역시 통제변수로 사용되어질 수 있다고 판단되어 통제변수로 사용하게 되었다. 기타 영어점수의 경우, 가장 많은 표본 수를 보이고 있는 토익 점수를 통제변수로 사용하였다.

〈표 6〉 통제변수

	통제변수	변수 내용
고등학교 변수	특목고 (외국어고, 과학고)	더미 변수 (준거 집단: 일반고)
	예체능 및 실업계 (예체능고, 상·공·농·수산·해양계고)	
	기타 (자립형 사립고, 가사고, 자율학교)	
대학교 변수	서울 내 학교 여부	더미 변수 (준거집단: 서울 외)
	본분교 여부	더미 변수 (준거집단: 분교)
대학생활 변수	전반적인 학교 만족도	5점 Likert 척도 (1. 매우 불만족 ~ 5. 매우 만족)
	휴학 횟수(군입대 휴학 제외)	연속 변수
	대학 중 경험한 일자리 횟수	
	교내 취업 관련 교과목 수강 여부	더미 변수 (준거집단: 미수강)
개인 및 가구적 속성 변수	연령	연속 변수
	남성	더미 변수 (준거집단: 여성)
	부친 최종 학력	서열 변수 (1. 무학~7. 대학원)
	모친 최종 학력	
	대입 당시 부모의 월평균 소득	서열 변수 (1. 100만원 미만, 2. 100만원 이상 200만원 미만,

		3. 200만원 이상 300만원 미만, 4. 300만원 이상 400만원 미만, 5. 400만원 이상 500만원 미만, 6. 500만원 이상 700만원 미만, 7. 700만원 이상 1000만원 미만, 8. 100만원 이상)
전공 변수	인문계열	더미 변수 (준거 집단: 사회계열)
	자연계열	
	공학계열	
	복수, 연계, 부전공 이수 여부	더미 변수 (준거 집단: 안함)
취업 준비 행동 및 구직 관련 변수	학점(4.5점 만점)	연속 변수
	영어(토익) 점수	연속 변수
	어학연수 여부	더미 변수 (준거 집단: 미참여)
	인턴 참여 여부	더미 변수 (준거 집단: 미참여)
	자격증 개수	연속 변수
	일자리 지원횟수	연속 변수
	졸업 전 취업 목표 설정 시기	서열변수 (1. 미설정, 2. 4,5학년, 3. 3학년, 4. 2학년, 5. 1학년)
정책 변수	청년고용대책 참여 여부 (인턴 제외: 청년층 뉴스타트, 직장체험, 고용노동부 직업취업상담, 취업지원관, 청년취업 아카데미, 내일배움카드)	더미변수 (준거 집단: 미참여)

IV. 분석결과

1. 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)

잠재적 집단 분석 집단 구분에 사용될 12개 질문 문항에 대한 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)은 SPSS 프로그램을 통해 분석하였다. 탐색적 요인분석을 위해 우선적으로 KMO와 Bartlett 검정을 실시하였고 그 결과는 <표 7>과 같다. <표 7>에서 드러나듯 KMO측도는 강한 관계를 갖는다고 말할 수 있는 0.8에 가까운 0.794으로 나타났으며 유의확률은 0.0000, 즉 1% 유의수준에서 구성 요소 간에 강한 관계가 있는 것으로 드러났다. 이에 따라 일자리 지원 시 중요도에 대한 12개 질문 문항은 탐색적 요인분석을 실시하기에 적절하다고 판단되었다.

〈표 7〉 KMO와 Bartlett검정

표준형성적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin측도.		0.794
Bartlett의 구형성검정	근사 카이제곱	18561.543
	자유도	66
	유의확률	0.000

탐색적 요인 분석에서의 요인 추출 방법으로 주성분 분석을, 회전 방법으로 베리맥스 회전을 사용하였다. 그 결과, 〈표 8〉과 같이 4개 요인이 추출되었다. 이에 따라 묶인 4개의 일자리 선택 시 중요도 요인을 설문문항의 내용을 바탕으로 각각 환경가치·발전가치·보수가치·업무가치 등으로 명명하였다.

〈표 8〉 탐색적 요인분석 결과

문항	성분			
	환경가치(요인1)	발전가치(요인2)	보수가치(요인3)	업무가치(요인4)
근로시간	0.806			
출퇴근 거리	0.680			
업무량	0.621			
근무 환경 및 복리 후생	0.617			
개인 발전 가능성		0.841		
직업 자체의 미래 전망		0.796		
자신의 적성, 흥미		0.713		
직장(고용) 안정성			0.804	
근로소득			0.758	
회사규모			0.666	
전공 분야와의 관련성				0.792
업무내용의 난이도				0.766
Cronbach 알파 값	0.720	0.731	0.665	0.619
고유치(Eigen Value)	2.104	2.029	1.984	1.706
설명변량(%)	17.530	16.911	16.535	14.218

요인추출방법: 주성분분석.

회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.

a. 5 반복계산에서 요인회전이 수렴

각각의 요인들을 살펴보면 환경 가치(요인1)의 경우, ‘근로시간’, ‘출퇴근 거리’, ‘업무량’, ‘근무 환경과 복리 후생’ 등 업무의 난이도나 전문성 보다는 업무 외적인 환경변

수 및 업무의 양적인 측면들이 같은 요인으로 묶였으며, 발전 가치(요인2)에는 ‘개인의 발전가능성’, ‘직업 자체의 미래전망’, ‘자신의 적성·흥미’ 등 미래의 성장과 자신의 적성 변수들이 같은 요인으로 묶였다. 보수 가치로 묶인 변수들(요인3)의 경우, ‘직업(고용)안정성’, ‘근로소득’, ‘회사규모’ 등 업무나 직업 자체보다는 그 직업 내지 직장을 가짐으로서 얻게 되는 일종의 보수 측면의 변수들이 두드러졌다. 마지막으로 업무가치(요인4)는 ‘전공분야와의 관련성’, ‘업무 내용의 난이도’ 등 업무의 질적인 측면 및 대학 전공과 수행할 직무와의 관련성을 묻는 변수들이 포함되었다.

도출된 가치요인들을 선행연구들의 논의를 바탕으로 내재적·외재적 가치로 구분하면, 개인의 자아실현과 적성 등을 포함하는 발전가치(2요인)과 직업 및 직무 자체와 관련된 내용을 포함하는 업무가치(4요인)을 내재적 가치에 포함할 수 있을 것이다. 반면, 업무 환경적인 내용을 포함하는 환경가치(요인1)와 직업안정성과 소득 등을 포함하는 보수가치(요인3)는 외재적 요인으로 포함시킬 수 있을 것이다.

2. 잠재적 집단분석(Latent Class Analysis)

탐색적 요인 분석의 결과에 따라 12개 질문 문항의 리커트(Likert) 5점 척도를 표준화하여 4가지 가치 요인으로 통합하였다. 이 후 각 가치요인에 대한 상대적 중요도 점수에 대한 누적 백분율을 기준으로 각각의 가치 요인을 상대적 중시 집단, 상대적 중간 집단, 상대적 비중시 집단으로 구분하였다. 즉, 해당 가치에 대한 하위 33%집단은 상대적 비중시 집단, 중위 33%집단은 상대적 중간 집단, 상위 33%는 상대적 중시 집단으로 구분하였다. 이에 따라 환경·보수·업무가치는 3개의 선호 서열 집단으로 구분되었고, 발전가치는 중시·비중시 집단으로 구분되었다.⁹⁾ 이렇게 설정된 4개 가치요인들에 대한 잠재적 집단분석은 Stata의 LCA Stata Plugin(1.2 버전) 프로그램을 통해 진행하였다.

9) 가치에 대한 중시, 중간, 비중시 집단이 명확하게 33%로 구분되지 않았기 때문에 약간의 조정 과정이 필요하였다. 조정은 응답자가 가장 균등하게 3집단으로 구분되는 것을 최우선 기준으로 삼았다. 이에 따라 환경, 보수, 업무가치가 3집단으로 구분되었으나 발전가치의 경우, 3개의 단계적 집단으로 구분하기에는 특정 집단에 지나치게 많은 수의 응답자가 포함되는 문제점이 발생하여 중시 집단과 비중시 집단으로 구분하였다.

1) 모형적합도

〈표 9〉는 분석결과 드러난, 집단 수에 따른 모형적합도이다. 잠재적 집단 분석의 경우, 군집분석과 다르게 분류 집단의 수를 이론에 따라 지정하지 않고 탐색적 접근 방식을 취하기 때문에(박근수, 2011), 모형적합도 수치와 해석의 용이성 등을 종합적으로 고려하여 집단 수를 선택하게 된다. 이때 주로 사용되는 모형적합도 지수는 Entropy, ABIC, BIC, AIC 등의 지표이다. 일반적으로 Entropy 지수가 높을수록, ABIC, BIC, AIC 지수가 낮을수록 더 적합한 모형으로 판단되며, 그중에서도 BIC지수는 가장 신뢰 받는 지표로 사용되고 있다(김사현 외, 2010; 박근수, 2011; Hyo Jin Lim, 2011; 서광규, 2012; 황매향 외, 2012; 임효진, 2013; 조지용 외, 2013; 조한익, 2013; 강은나 외, 2014; 정은희 외, 2014).

모형 적합도 결과를 비교해 보면 Entropy 지수는 3개 집단 구분이 0.71로 가장 높은 편이며, ABIC, BIC지수는 5개 집단 구분이 가장 낮은 것으로 나타나고 있다. AIC 지수는 집단이 많아질수록 작아져 6개 집단 구분에서 가장 낮은 것으로 나타난다. 이처럼 여러 지표의 결과가 서로 다를 때 연구자의 판단이 중요시 되는데(김사현 외, 2010), 이 때 여러 적합도 지수와 이론적 해석 가능성 등을 종합적으로 고려할 필요가 있다(조지용 외, 2013). 본 연구에서는 해석의 용이성과 적합도 지수등을 종합적으로 고려하여 5개 집단 구분을 선택하게 되었다.¹⁰⁾

〈표 9〉 LCA 모형적합도

	2개 집단	3개 집단	4개 집단	5개 집단	6개 집단
자유도	38	30	22	14	6
EntropyRsqd	0.67	0.71	0.58	0.65	0.56
ABIC	859.68	368.41	321.84	286.95	288.16
BIC	907.35	441.50	420.35	410.88	437.51
AIC	808.16	289.41	215.37	153.00	126.73

10) 일반적으로 선행연구들에서 BIC 지표가 여러 지표들에서 가장 중요하게 사용되고 있다. 따라서 BIC 지표가 가장 낮은 5개 집단 구분이 가장 우선적 선택 고려 대상이 되었다. 또한 5개 집단 구분의 경우, 3개 집단에 비해서 Entropy지수를 제외한 다른 모든 지표가 우수하며 6개 집단에 비해서도 AIC를 제외한 모든 지표가 우수한 것으로 나타났다.

2) 집단 구분 결과

집단 구분 결과는 <표 10>와 같다. 분석 결과, 전체 응답자 대비 각 집단의 응답자 비율은 1집단(30.82%), 3집단(21.98%), 5집단(20.69%), 4집단(13.51%), 5집단(13.01%) 순으로 높았는데, 각 집단이 어떤 가치를 중시하는가를 기준으로 1집단을 ‘전체 비중시 유형’, 2집단을 ‘전체 중시 유형’, 3집단을 ‘보수·발전가치 중시 유형’, 4집단을 ‘업무·환경가치 중시 유형’, 5집단을 ‘업무 중시 유형’으로 명명하였다.

<표 10> 5개 집단 구분 결과

구분		1집단	2집단	3집단	4집단	5집단
집단 비율		30.82%	13.01%	21.98%	13.51%	20.69%
환경 가치	중시	8.76%	94.46%	34.68%	88.89%	21.03%
	보통	27.89%	5.34%	39.14%	10.96%	39.44%
	비중시	63.35%	0.20%	26.18%	0.15%	39.53%
발전 가치	중시	28.99%	98.01%	62.68%	8.59%	47.57%
	비중시	71.01%	1.99%	37.32%	91.41%	52.43%
보수 가치	중시	14.30%	74.71%	80.75%	13.16%	1.08%
	보통	25.22%	16.58%	15.15%	80.24%	35.68%
	비중시	60.48%	8.71%	4.10%	6.60%	63.24%
업무 가치	중시	0.30%	85.18%	28.41%	92.42%	53.23%
	보통	21.14%	9.86%	35.66%	6.02%	45.15%
	비중시	78.56%	4.95%	35.93%	1.56%	1.62%
유형		전체 비중시	전체 중시	보수·발전 중시	업무·환경 중시	업무 중시

각각의 집단을 보다 구체적으로 보면, ‘전체 비중시 유형(1집단)’은 모든 가치를 상대적으로 비중시하는 경향을 보였다(환경 비중시 63.35%, 발전 비중시 71.01%, 보수 비중시 60.48%, 업무 비중시 78.56%). 반면, ‘전체 중시 유형(2집단)’은 모든 가치를 상대적으로 중시하는 경향을 보였다(환경 중시 94.46%, 발전 중시 98.01%, 보수 중시 74.71%, 업무 중시 85.18%). ‘보수·발전 중시 유형(3유형)’은 발전·보수가치를 상대적으로 중시하는 경향을 보였고(각 62.68%, 80.75%), 업무 및 환경가치에 특별한 경향성을 보이지 않았다. 반면, ‘업무·환경 중시 유형(4유형)’은 업무 및 환경가치를 중시하는 경향을 보였고(각 92.42%, 88.89%) 발전가치는 비중시(91.41%), 보수가치는 보통인 성향(80.24%)을 보였다. 마지막 ‘업무 중시 유형(5집단)’은 환경·발전가치에서는 뚜렷

한 차이를 보이지 않았지만 보수 가치를 비중시할 경우가 63.24%, 업무가치를 중시할 경우가 53.23%로 나타났다.

이와 같은 유형 분석 결과, 한국 청년들의 직업가치 선호 유형 중 복수의 직업가치를 선호하는 유형(전체 중시, 보수·발전 중시, 업무·환경 중시)이 존재하고 있음을 알 수 있다(직업가치 유형화 가설 1 채택). 또한 복수의 직업가치를 가진 집단들(전체 중시, 보수·발전 중시, 업무·환경 중시)은 내재적 가치와 외재적 가치가 혼재하고 있었다(직업가치 유형화 가설 2 채택).

3) 집단별 기초기술 통계

구분된 각 유형의 기초기술 통계는 <표 11>과 같다. 기초기술통계의 유형 간 차이에 대해서 성별과 전공 같은 명목 변수에 대해서는 카이스케어 검정을 실시하였고, 나이 및 부모소득과 같은 서열변수에 대해서는 Kruskal-Wallis H test라는 비모수 검증을 실시하였다. 그 결과 대체로 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지는 않았으나, 하지만 전공계열이 1% 유의수준에서 유의미한 차이를 보였다.

전공계열의 경우, 여러 유형에서 두드러진 차이를 보였다. ‘전체 비중시 유형’의 경우, 인문·사회계열 응답자의 35.66%, 32.91%가 ‘전체 비중시 유형’에 속했으나, 자연·공학계열은 29.58%, 25.11%만이 ‘전체 비중시 유형’에 속하는 것으로 나타났다. ‘전체 중시 유형’의 경우, 이과계열의 학생들의 비율(자연 17.45%, 공학 15.18%)이 문과계열(인문, 11.43%, 사회 12.40%)보다 높게 나타났으며, ‘보수·발전 중시 유형’과 ‘직무·환경 중시 유형’의 경우에는 특히 공과계열의 학생들의 비율(각각 23.7%, 16.03%)이 상대적으로 높게 나타났다. 이는 기술통계적 측면에서 문과계열의 학생들이 이과계열의 학생들에 비해 일자리 지원 시에 직업가치 측면을 상대적으로 덜 중요하게 여김을 보여준다고 할 것이다. 이러한 결과는 문과계열의 학생들이 취업을 위해 눈높이를 낮춘 것에 따른 것으로 보이며, 일반적으로 이과계열의 학생들에 비해 문과계열의 학생들이 양질의 취업이 어렵다는 선행연구(노경란 외, 2011; 이필남 외, 2012; 길혜지 외, 2014; 유홍준 외, 2014)의 결과를 뒷받침하는 기초기술통계 결과로 이해할 수 있을 것이다.

〈표 11〉 집단별 기초기술통계

구분		전체	전체 비중시 (1집단)	전체 중시 (2집단)	보수·발전 중시 (3집단)	직무·환경 중시 (4집단)	업무 중시 (5집단)	Pearson χ^2 / χ^2 with ties (P-value)
집단 비율		100%	30.82%	13.01%	21.98%	13.51%	20.69%	
성별	남	3,262 (100%)	972 (29.80%)	451 (13.83)	738 (22.62)	438 (13.43)	663 (20.21)	5.666 (0.226)
	녀	2,237 (100%)	706 (31.56)	287 (12.83)	466 (20.83)	292 (13.05)	486 (21.73)	
나이	만 25 미만	676 (100%)	197 (29.14)	95 (14.05)	128 (18.93)	95 (14.05)	161 (23.82)	2.745 (0.601)
	만 25 이상 ~ 만 30 미만	4,420 (100%)	1,352 (30.59)	594 (13.44)	997 (22.56)	582 (13.17)	895 (20.25)	
	만 30 이상	403 (100%)	129 (32.01)	49 (12.16)	79 (19.60)	53 (13.15)	93 (23.08)	
전공 계열	인문	875 (100%)	312 (35.66)	100 (11.43)	190 (21.71)	101 (11.54)	172 (19.66)	62.231 (0.000)
	사회	2,057 (100%)	677 (32.91)	255 (12.40)	423 (20.56)	262 (12.74)	440 (21.39)	
	공학	1,772 (100%)	445 (25.11)	269 (15.18)	420 (23.70)	284 (16.03)	354 (19.98)	
	자연	795 (100%)	244 (29.58)	144 (17.45)	171 (20.73)	83 (10.03)	183 (22.18)	
대입 당시 부모 소득	100만원 이하	128 (100%)	50 (39.06)	19 (14.84)	23 (17.97)	15 (11.72)	21 (16.41)	2.760 (0.599)
	100만원 이상 300만원 미만	1,563 (100%)	466 (29.81)	200 (12.80)	336 (21.50)	210 (13.44)	351 (22.46)	
	300만원 이상 500만원 미만	2,377 (100%)	721 (30.33)	330 (13.88)	508 (21.37)	344 (14.47)	474 (19.94)	
	500만원 이상 700만원 미만	728 (100%)	218 (29.95)	92 (12.64)	171 (23.49)	100 (13.74)	147 (20.19)	
	700만원 이상 1000만원 미만	364 (100%)	117 (32.14)	50 (13.74)	92 (25.27)	31 (8.52)	74 (20.33)	
	1000만 이상	252 (100%)	77 (30.56)	37 (14.68)	59 (23.41)	23 (9.13)	56 (22.22)	

3. 다항 로지스틱 회귀분석(Multinomial Logistic Regression)

5개의 직업가치 선호 유형이 전체 응답자의 ‘진로경향’ 및 근로자의 ‘소득수준’, ‘기업규모’, ‘기업위치’ 등의 근로여건에 미치는 영향력을 분석하기 위해 다항 로지스틱

회귀분석(Multinomial Logistic Regression)을 실시하였다. 분석을 위해 ‘전체 비중시 유형(1집단)’을 준거 집단으로 하여 ‘전체 중시 유형(2집단)’, ‘보수·발전 중시 유형(3집단)’, ‘업무·환경 중시 유형(4집단)’, ‘업무 중시 유형(5집단)’에 대한 더미 변수를 생성하여 독립변수로 사용하였다. 이외에 변수 설정 부분에서 설정한 ‘통제 변수’들을 다항 로지스틱 회귀분석에 사용하였으며, Stata Ice 프로그램을 통해 결측치를 대체하였다.¹¹⁾ 결과 제시에 있어, 사용된 통제변수가 많기 때문에 모든 통제변수 결과를 제시하지는 않고 유의미한 결과를 보인 통제변수만 간략하게 제시하는 바이다.

1) 진로경향(종사상 지위 및 현재 상태)

진로경향 분석하기 위해서 구직활동 및 취업준비 집단을 준거집단으로 하였으며, 표본은 비근로자를 포함한 전체 응답자 표본이 사용되었다. <표 12>에서 나타난 분석결과를 보면, 직업가치 선호 유형은 진로경향에 부분적으로 영향을 미침을 알 수 있다(취업 관련 가설 3 부분적 채택).

구체적으로, 상용근로자 집단의 결과를 보면 ‘전체 중시’와 ‘업무·환경 중시 유형’, ‘보수·발전 중시 유형’이 유의한 결과를 보였다. 즉, ‘전체 비중시 유형’에 비해 ‘전체 중시 유형’, ‘보수·발전 중시 유형’, ‘업무·환경 중시 유형’이 구직활동 및 취업준비보다 상용근로자 유형에 속할 승산비가 각각 59.4%, 25.8%, 54%씩 높았다. 또 ‘전체 비중시 유형’에 비해 ‘전체 중시 유형’이 준거집단보다 임시 및 일용 근로자에 속할 승산비는 63.9% 가량 높았다. 또 자영업자 영역에서 ‘보수·발전 중시 유형’이 ‘전체 비중시 유형’에 비해 속할 승산비가 99.8%나 높았는데, 이는 ‘보수·발전 중시 유형’이 특히 발전 가치를 중시함으로써 보다 도전적인 종사 형태로 나아가는 모습을 보인다고 이해할

11) Ice는 특정 결측치를 종속변수로 두고 기타 변수들을 독립변수로 하여, 결측값을 회귀를 통해 추정하는 기법이다. 관련하여, 영어(토익)점수의 결측치 양이 많아 문제시 되었는데, 본 연구에서는 3가지 방법을 비교하였다. 첫 번째로, 선행연구(이상현 외, 2011)를 바탕으로 토익점수가 없는 이들을 준거집단으로 하여 760점 미만, 760점 이상 집단을 더미 처리하여 분석하였다. 두 번째로, 결측치를 모두 제외하여 분석하였다. 마지막으로, Ice를 사용하여 결측치를 추정, 대체하였다. 본 연구는 3가지 이유로 세 번째 방법을 사용하였는데, (1) 첫 번째 분석방법과 세 번째 분석방법 간의 결과값이 대체로 비슷하였다는 점, (2) 표본 검토 결과 근로자가 취업 이후로는 영어 점수를 획득하지 않는 양상을 보인다는 점, (3) 사용하는 통제변수가 25개가 넘어 추정에 신뢰성을 담보할 수 있고 최대한 많은 표본을 유지할 수 있다는 점 등이다.

수 있을 것이다.

〈표 12〉 진로경향(종사상 지위 및 현재 상태)에 관한 다항 로지스틱 분석결과

			exp(b)	S·E	p-value	
준거 집단 : 구직활동 및 취업준비						
상용 근로자	유형 변수	전체 중시		1.594	0.247	0.003***
		보수·발전 중시		1.258	0.152	0.057*
		업무·환경 중시		1.540	0.229	0.004***
		업무 중시		1.142	0.136	0.266
	통제 변수	+	대학교 위치(수도권) [1.349***], 대입(편입) 당시 부모소득 [1.070**], 학점 [1.513***], 복수전공 여부 [1.214*], 전공: 공학 [1.669***], 인턴 참여 여부 [1.566***]			
		-	전공: 인문 [0.774**], 일자리 지원횟수 [0.996**], 인턴 제외 청년고용대책 참여 여부 [0.480***]			
임시 및 일용 근로자	유형 변수	전체 중시		1.639	0.344	0.019**
		보수·발전 중시		0.988	0.176	0.945
		업무·환경 중시		1.224	0.262	0.346
		업무 중시		1.151	0.195	0.405
	통제 변수	+	대학교 위치(수도권) [1.519***], 인턴 참여 여부 [1.632***]			
		-	인턴 제외 청년 고용대책 참여여부 [0.685**], 남성[0.585***], 토익점수 [0.999*], 일자리 지원횟수 [0.994**], 취업 관련 교과목 수강 여부 [0.812*]			
자영 업자	유형 변수	전체 중시		0.783	0.410	0.641
		보수·발전 중시		1.998	0.643	0.032**
		업무·환경 중시		1.410	0.586	0.409
		업무 중시		0.641	0.267	0.286
	통제 변수	+	실업계 고등학교 [2.708**], 대학만족도 [1.445**], 연령 [1.300**], 부친 최종 학력 [1.408**], 졸업 전 목표 설정 시기 [1.206*]			
		-	모친 최종 학력 [0.660***], 자격증 개수 [0.836*]			
진학 혹은 진학 준비	유형 변수	전체 중시		1.477	0.493	0.243
		보수·발전 중시		1.210	0.341	0.498
		업무·환경 중시		0.999	0.368	0.998
		업무 중시		0.726	0.225	0.302
	통제 변수	+	대학교위치(수도권) [2.063***] 대학만족도 [1.496***], 전공: 자연 [3.243***], 전공: 공학 [3.503***], 대입(편입) 당시 부모 소득 [1.185**], 학점 [1.855**]			
		-	인턴 제외 청년고용대책 참여 여부 [0.284**], 일자리 지원 횟수 [0.965**], 휴학 횟수 [0.732*], 자격증 개수 [0.874*]			
모형적합도 (N: 5296)		Log likelihood		-4052.5134	Prob > chi2	0.0000***
		LR chi2(12)		530.86	Pseudo R2	0.0615

*p<.10, **p<.05, ***p<.01

정리하자면, 5가지 유형들 중 내재적·외재적 가치를 모두 중시하는 유형이 ‘전체 비중시 유형’에 비해 상용 근로자에 속할 승산비가 높으며, ‘전체 중시 유형’이 ‘전체 비중시 유형’에 비해 임시 및 일용 근로자에 속할 승산비도 높았다. 이는 ‘전체 비중시 유형’이 낮은 구직 눈높이를 가짐에도 불구하고 높은 눈높이를 가지는 유형에 비해서 취업 성과가 미미하고 구직 및 취업준비 상태에 머물러 있을 가능성이 높음을 드러내 준다. 특히, ‘전체 중시 유형’은 임시 및 일용 근로자 영역에서마저도 ‘전체 비중시 유형’보다 승산비가 63.9%나 높았다는 점은 이러한 차이를 더욱 강하게 드러내준다고 할 것이다.

반면 ‘업무 중시 유형’은 별다른 유의성을 보이지 않았는데, ‘업무 중시 유형’이 전공과의 관련성, 업무 난이도 항목으로 구성되었음을 고려하면, 실제 취업에서 자신의 전공에 맞고 선호하는 강도의 회사로 진로결정을 하기 보다는 다른 요인에 의해서 영향을 많이 받고 있는 것으로 보인다. 관련하여 실제로, ‘업무 중시 유형’은 타 영역에서도 어떠한 유의성을 보여주지 못하고 있다. 또한 ‘전체 중시 유형’ 역시 발전가치를 중요시함에도 자영업자 유형에서 유의성을 보이지 않는데, 이는 ‘보수·발전 중시 유형’이 2가지 가치를 주로 고려하였을 때보다, ‘전체 중시 유형’이 4가지 가치를 모두 고려하였을 때 자영업 진출에 대한 이점이 두드러지지 않았던 것으로 보인다. 특히 ‘업무·환경 중시 유형’은 상용 근로를 제외한 어떤 곳에서도 유의미성을 보이지 않았다. 이는 이들이 중시하는 환경가치의 요인이 많이 작용한 것으로 보인다.

진학 혹은 진학 준비 영역에서는 어떤 유형도 유의한 값을 보이지 않았는데, 이는 진학이 직업 선택이라기보다는 일종의 준비단계로서 직접적인 직업가치의 영향을 받지 않기 때문으로 보인다. 이외에 기타 정책 통제변수 측면에서 주목할 점으로, 인턴을 제외한 청년고용대책이 상용, 일용, 임시를 막론하고 실제 고용창출에 부(-)의 영향을 미친다는 점은 이들 정책이 적절한 효과를 내고 있지 못할 가능성을 보여준다.

2) 소득 수준

소득 수준의 경우, 근로자만을 분석 대상으로 하였다. <표 13>에서 나타나듯, 직업가치 선호 유형들 중 유일하게 ‘전체 비중시 유형’보다 소득 상위 집단에 속할 승산비가 높게 나온 유형은 ‘보수·발전 중시 유형’이다. 이에 따라 취업 관련 가설 4는 부분적으로 채택 가능하다.

<표 13>에서 보면 ‘보수·발전 중시 유형’은 ‘전체 비중시 유형’에 비해 중간 소득 보

다 상위 소득 집단에 속할 승산비가 41.4% 가량 높았다. ‘전체 중시 유형’을 제외한 타 유형에서는 보수 가치를 중요시 여기지 않는데, 이러한 점에서 <표 13>의 결과는 어느 정도 예상 가능한 결과로 보인다. 다만 ‘전체 중시 유형’의 경우, 전체 가치의 균형 있는 만족 추구로 인하여 ‘보수·발전 중시 유형’만큼의 유의한 차이를 보이지 않았을 것으로 추측된다.

소득 수준에서는 유형 변수들의 유의한 차이가 두드러지는 않았으나, 통제변수에서는 유의한 결과가 다수 나타났다. 특히, 인턴을 제외한 청년고용대책은 상위소득에는 부(-)의, 하위소득에는 양(+)의 승산비를 보이는 것으로 나타났다.

<표 13> 소득 수준에 관한 다항 로지스틱 분석결과

				exp(b)	S·E	p-value
준거 집단 : 중위 소득						
상위 소득	유형 변수	전체 중시		0.906	0.116	0.442
		보수·발전 중시		1.414	0.154	0.002***
		업무·환경 중시		1.013	0.133	0.918
		업무 중시		0.950	0.110	0.656
	통제 변수	+	실업계고 [0.621*], 대학교 위치(수도권) [2.685***], 본분교여부(본교) [1.980**] 대학만족도 [1.257***], 대학만족도 [1.167***], 학점 [1.684***] 대입(편입) 당시 부모소득 [1.075***], 영어 점수 [1.002***], 남성 [2.517***], 대학전공: 공학 [1.947***], 복수전공 여부 [1.234**], 인턴 참여 여부 [1.286***], 어학 연수 경험 유무 [1.456***]			
		-	인턴 제외 청년고용대책 참여 여부 [0.482***], 실업계 고등학교 [0.621*]			
하위 소득	유형 변수	전체 중시		0.913	0.119	0.485
		보수·발전 중시		0.880	0.101	0.265
		업무·환경 중시		0.971	0.124	0.819
		업무 중시		1.128	0.125	0.281
	통제 변수	+	대학전공: 인문 [1.383***], 인턴 제외 청년고용대책 참여 여부 [1.530***], 졸업 전 취업목표 설정 시기 [1.082**]			
		-	대학교위치(수도권) [0.757***], 취업 관련 교과목 수강 여부 [0.789***], 대입(편입) 당시 부모소득 [0.904***], 어학연수 여부 [0.705***], 남성 [0.443***] 영어 점수 [0.998***], 대학전공: 공학 [0.634***], 복수전공 여부 [0.825**], 연령 [0.886***], 일자리 지원 횟수 [0.996**], 대학 중 경험한 일자리 횟수 [0.970*]			
모형적합도 (N: 4529)		Log likelihood	-4082.6751	Prob > chi2	0.0000***	
		LR chi2(12)	1782.43	Pseudo R2	0.1792	

*p<.10, **p<.05, ***p<.01

3) 기업 규모

기업 규모 역시 근로자만을 분석 대상으로 하였으며, <표 14>에서 나타나듯 취업 관련 가설 5에 대한 부분적인 채택이 성립한다.

기업 규모에서도 ‘전체 중시 유형’ 어떠한 유의값을 보이지 않는데, 이는 앞서 언급한 바와 같이 다양한 가치의 선호가 오히려 특정 가치를 중시하는 집단에 비해 두드러진 결과를 보여주지 못하게 하는 원인이 되는 것으로 보인다. 반면, ‘전체 비중시 유형’ 대비 ‘보수·발전 중시 유형’과 ‘업무·환경 중시 유형’이 1,000명 이상 대기업보다 10명 미만 기업에 근무할 승산비가 각각 33.3%, 40.7% 감소하였다. ‘보수·발전 중시 유형’은 보수 및 발전 가치 모두, ‘업무·환경 중시 유형’은 특히 환경가치 중 복리후생 및 근무환경 항목이 특히 중요하게 작용하는 것으로 추측된다. 왜냐하면 ‘업무 중시 유형’이 특별한 유의성을 보이지 않고 있기 때문이다.

하지만 10명 이상 50명 미만의 회사규모에서는 준거집단에 비해 ‘업무 중시 유형’이 대기업보다 근무할 승산비가 36%가량 높았다. 이는 전반적인 중소기업에 대한 가치 유형별 선호와는 차이를 보이는 점이다. 특히 이들은 업무가치 구성 문항을 고려했을 때, 이들은 자신의 전공을 발휘할 수 있으면서도 업무 강도가 강하지 않은 중소기업에 입사하는 것으로 보인다. ‘업무·환경 중시 유형’은 이 규모의 기업부터는 특별한 유의성을 보이지 않는데, 이들이 중요시 여기는 환경가치의 구성항목이 근무환경 및 복리후생을 제외하면, 업무량, 근로시간, 출퇴근거리 등이라는 점에서 회사 규모가 이 수준에서부터는 크게 작용하지 않는 것으로 보인다. 하지만, 50명 이상 300명 미만 기업 근무할 승산비가 28.2% 감소하는 ‘보수·발전 중시 유형’은 전반적으로 규모가 큰 기업을 선호하는 경향을 유지했다. 특징적인 점은 이들 집단이 자영업은 선호하면서도 근로자로 일할 때에는 소규모 기업을 선호하지 않는 모습을 보이고 있다는 점이다.

이와 같이, 300명 이하 기업들에서 직업가치가 유의한 결과를 보인 것에 비해 300명 이상 중견기업에서는 유의한 값이 없었다. 이는 대졸자들에게 일정 부분, 적어도 직업가치적 측면에서에서 중견기업과 대기업 간의 차이가 크게 느껴지지 않는 것에 기인한 것으로 보인다.

통제변수 측면에서 인턴을 제외한 청년고용대책은 지속적으로 유의한 결과를 보여주고 있는데 이에 따르면, 인턴을 제외한 청년고용대책은 300명 미만의 중소기업 취업에는 긍정적 영향을 주지만, 300명 이상의 중견기업 취업에는 별다른 영향을 주지 못하고 있는 것으로 나타났다. 다시 말해, 인턴을 제외한 청년고용대책은 중견기업 이상의 기업보다 중소기업의 취업에 도움을 주는 것으로 나타났다.

〈표 14〉 기업규모에 관한 다항 로지스틱 분석결과

				exp(b)	S·E	p-value
준거 집단 : 1,000명 이상 대기업						
10명 미만	유형 변수	전체 중시		0.765	0.140	0.144
		보수·발전 중시		0.667	0.105	0.010***
		업무·환경 중시		0.593	0.115	0.007***
		업무 중시		1.168	0.174	0.297
	통제 변수	+	실업계고 [2.023**], 연령 [1.136***], 대학전공: 인문 [1.390**], 대학 중 경험한 일자리 횟수 [1.036*], 인턴 제외 청년고용대책 참여 여부 [1.422*]			
		-	대학만족도 [0.823***], 대학교위치(수도권) [0.439***], 남성 [0.310***], 학점 [0.746***], 학점 [0.746**], 영어 점수 [0.998***], 인턴 참여 여부 [0.644***], 대학전공: 공학 [0.545***], 복수전공 여부 [0.612***], 자격증 개수[0.930**], 어학 연수 참여 여부 [0.568***], 일자리 지원 횟수[0.994**], 부친 최종 학력 [0.819***]			
10명 이상 50명 미만	유형 변수	전체 중시		0.954	0.162	0.783
		보수·발전 중시		0.850	0.124	0.267
		업무·환경 중시		1.117	0.181	0.494
		업무 중시		1.360	0.193	0.031**
	통제 변수	+	실업계고 [1.716**], 취업 관련 교과목 수강 여부 [1.048**], 대학전공: 인문 [1.514***], 인턴 제외 청년고용대책 참여 여부 [2.007***]			
		-	대학교위치(수도권) [0.455***], 대학만족도 [0.839***], 남성 [0.451***], 영어 점수 [0.998***], 대학전공: 공학 [0.559***], 복수 전공 여부 [0.762**], 자격증 개수 [0.899***], 어학 연수 참여 여부 [0.724***], 일자리 지원 횟수 [0.994**], 인턴 참여 여부 [0.806*]			
50명 이상 300명 미만	유형 변수	전체 중시		0.869	0.121	0.315
		보수·발전 중시		0.718	0.087	0.006***
		업무·환경 중시		0.982	0.133	0.893
		업무 중시		1.109	0.134	0.394
	통제 변수	+	연령 [1.082**], 대학전공: 인문 [1.306**], 인턴 제외 청년고용대책 참여여부 [1.342***]			
		-	대학교 위치 [0.516***], 대학만족도 [0.804***], 부친 교육 년수 [0.906**], 학점 [0.736***], 영어점수 [0.998***], 남성 [0.491***], 본분교 여부(본교) [0.655*], 대학전공: 공학 [0.748***], 인턴 참여 여부 [0.804**], 어학 연수 여부 [0.786**]			
300명 이상 1,000명 미만	유형 변수	전체 중시		1.041	0.152	0.782
		보수·발전 중시		0.896	0.114	0.385
		업무·환경 중시		0.926	0.140	0.611
		업무 중시		1.101	0.146	0.464
	통제 변수	+	-			
		-	남성 [0.634***], 대학교 위치(수도권) [0.669***], 대학만족도 [0.806***], 학점 [0.737**], 대학전공: 공학 [0.706***], 인턴 참여 여부[0.785**], 부친 교육 년수 [0.922*]			
모형적합도 (N: 4529)		Log likelihood		-6181.8165	Prob > chi2	0.0000***
		LR chi2(12)		737.27	Pseudo R2	0.0563

*p<.10, **p<.05, ***p<.01

4) 기업 위치

기업 위치 또한 근로자만을 분석 대상으로 삼았다. <표 15>에서 나타나듯, ‘전체 중시 유형’, ‘보수·발전 중시 유형’, ‘업무·환경 중시 유형’ 등이 유의미한 결과를 보였다(취업 관련 가설 6 채택). 기업 위치에서는 ‘업무 중시 유형’만이 유의한 값을 보이지 않았는데, 업무가치가 주변 여건보다 일 그 자체에 집중된 가치라는 측면에서 납득 가능하다.

광역시 영역에서는, ‘전체 비중시 유형’에 비해 ‘전체 중시’, ‘보수·발전 중시’, ‘업무·환경 중시 유형’이 수도권보다 광역시(인천 제외)에서 일할 승산비가 각각 38.2%, 32.5%, 135.7% 높았다. 5개의 유형들 중 내재적·외재적 가치 모두를 추구하는 유형들이 수도권이 아닌 광역시권에서 일할 승산비가 높은 경향을 보임을 알 수 있다. 통제변수들의 방향성 측면에서, 비수도권 대학을 졸업하고 전문적인 자격증을 가진 이들이 수도권보다 광역시에서 더 근로하는 경향을 보이고 있는데, 이러한 측면에서 ‘업무·환경 중시 유형’의 높은 계수를 설명할 수 있을 것이다. 즉, 이들은 자신이 대학을 나온 익숙한 지역에서 일하는 것을 더 선호하는 것으로 보인다. 특히 환경 가치가 빠진, ‘업무 중시 유형’이 유의하지 않다는 점이 이를 뒷받침해준다. 또한 ‘보수·발전 중시 유형’, ‘전체 중시 유형’ 등이 유의한 값을 보이는 것은 적어도 보수·발전·환경가치가 모두 광역시권 근무에 긍정적인 영향을 주고 있다고 볼 수 있을 것이다.

수도권과 광역시 이외의 지역에서는 ‘업무·환경 중시 유형’만이 유의한 결과를 보였는데, 이 역시 광역시에서의 ‘업무·환경 중시 유형’의 모습과 유사한 것으로 보인다. 이들 역시, 자신이 대학을 나온 익숙한 지역을 선호하는 것으로 보인다. 반면, ‘보수·발전 중시 유형’, ‘전체 중시 유형’이 별다른 유의성을 띠지 않는 것은 비광역시권 지역의 평균임금이 수도권 및 광역시권에 비해 상대적으로 낮은 점에서 부분적으로 그 이유를 찾을 수 있을 것으로 보인다.

위와 같은 분석결과를 고려했을 때, 내재적·외재적 가치를 모두 추구하는 세 개의 직업가치 선호 유형은 타 유형에 비해 비수도권 지역에서 직장을 구할 가능성이 높은 것으로 보이며, 특히 ‘업무·환경 중시 유형’은 기타 지역에서도 그러한 경향성이 유지되었다. 이는 일반적으로 생각되는 구직자들의 수도권 쏠림 현상과는 차이를 보이는 것으로, 향후 지역 균형 발전 측면에서도 이들 유형 집단에 대한 고려를 바탕으로 정책을 수립할 수 있을 것을 보인다.

〈표 15〉 기업위치에 관한 다항 로지스틱 분석결과

			exp(b)	S·E	p-value	
준거 집단 : 수도권						
광역시	유형 변수	전체 중시		1.382	0.221	0.043**
		보수·발전 중시		1.325	0.183	0.041**
		업무·환경 중시		2.357	0.350	0.000***
		업무 중시		0.954	0.138	0.745
	통제 변수	+	본분교위치(본교) [2.300**], 자격증 개수 [1.077**], 복수 전공 여부 [1.213*] 인턴을 제외한 청년고용대책 참여 여부 [1.552***]			
		-	대학교위치(수도권) [0.094***], 취업 관련 교과목 수강 여부 [0.914***], 부친 최종 학력 [0.816***], 대입(편입) 당시 부모소득 [0.905***], 대학전공: 공학 [0.716***], 인턴 참여 여부 [0.635***], 일자리 지원횟수 [0.992***], 졸업 전 취업목표 설정 시기 [0.893***]			
기타 지역	유형 변수	전체 중시		1.208	0.169	0.176
		보수·발전 중시		1.071	0.133	0.582
		업무·환경 중시		1.930	0.259	0.000***
		업무 중시		0.827	0.106	0.138
	통제 변수	+	대학만족도 [1.277***], 남성 [1.711***], 자격증 개수 [1.117***], 복수 전공 여부 [1.202*], 인턴 제외 청년 고용대책 참여여부 [1.292*]			
		-	대학교위치(수도권) [0.142***], 취업 관련 교과목 수강 여부 [0.950***], 모친 교육 년수 [0.814***], 대입(편입) 당시 부모소득 [0.864***], 연령 [0.891***], 인턴 참여 여부 [0.581***], 일자리 지원 횟수 [0.989***]			
모형적합도 (N: 4526)		Log likelihood		-3221.4054	Prob > chi2	0.0000***
		LR chi2(12)		1188.60	Pseudo R2	0.1558

*p<.10, **p<.05, ***p<.01

V. 논의 및 결론

한국 고등학생 70% 이상이 대학으로 진학하는 현실에서, 대졸자에 대한 이해는 청년고용 정책에 있어서 필수적인 요소라고 할 수 있다. 특히 IMF 위기 이후 지속적으로 유지되고 있는 높은 청년 실업률은 대학을 나와도 제대로 취업하기 어려운 현실을 보여주는 지표이며, 이에 따라 'N포'세대로 대변되는 한국 청년층의 삶 또한 점차 피폐해져가고 있다. 하지만 현재 정부의 정책들은 청년 대졸자들에 대한 이해보다는, 거시적 측면에서 개인과 동떨어져 있거나 소위 말하는 '스펙' 제공 정도에 머무르고 있으며, 기존의 연구들 또한 이러한 관점에서 크게 벗어나지 못하고 있다. 하지만 소위 말하는

좋은 직장에 대한 개인들의 무조건적, 일방향적인 가치 추구를 장려하는 정책대안으로는 해결의 실마리를 찾기 어렵다. 따라서 우리 사회에 존재하는 청년들의 직업과 직장에 대한 다양한 가치를 실증적으로 분석하여 맞춤형 취업 장려 정책을 고안하는 것이 필요할 것이다.

본 연구는 효과적인 청년 고용정책 수립을 위해서는 정책 수용대상 집단이 중요시하는 가치에 대한 고려가 필요하다는 문제 인식으로부터 시작되었다. 4년제 대졸 구직자의 상대적 직업가치 선호 정도에 따라 집단을 구분한 결과, 한국 4년제 대졸자들의 직업가치 선호 유형 집단은 ‘전체 중시 유형’(13.01%), ‘전체 비중시 유형’(30.82%), ‘보수·발전 중시 유형’(21.98%), ‘업무·환경 중시 유형’(13.51%), ‘업무 중시 유형’(20.69%) 등으로 나타났다. 특히, 직업가치 유형화 결과 복수의 직업가치 선호를 가진 유형이 존재하였으며(직업가치 유형화 가설1 채택), 이러한 복수의 직업가치 선호를 가진 유형들은 내재적·외재적 가치 모두를 선호하는 것으로 나타났다(직업가치 유형화 가설 2 채택).

다항 로지스틱 분석을 하였을 때, 몇몇 직업가치 선호 유형이 실제 진로경향 및 근로조건에 영향을 미치는 것으로 나타났다(취업 관련 가설 3, 4, 5, 6 부분적 채택). 예를 들어, ‘전체 중시 유형’은 상용/일용/임시직 근로자, 광역시권 근로자로 근무하는 경향이 많았으며, ‘보수·발전 중시 유형’은 상용근로자, 자영업자, 상위 소득 근로자, 광역시권 근로자일 경향이 많으며 10명 미만 소기업 및 50명 이상 300명 미만 중소기업에서 근무할 경향은 적었다. ‘업무·환경 중시 유형’은 상용근로자, 광역시 및 기타지역 근로자로 일하는 경향 많았으며, 10명 미만 소기업에서는 덜 근무하였다. 반면, ‘업무 중시 유형’은 10명 이상 50명 미만의 기업에서 더 근무하는 경향을 보였다.

이상의 결과에서 주목할 점은 우선, 대학생들의 직업가치가 실제 진로와 근로여건에 상당한 영향을 준다는 점이다. 특정 조건들이 진로와 근로여건에 영향을 줄 수도 있지만, 직업가치 그 자체가 영향을 준다는 점은 주목할 만하다. 또한 일반적으로 내재적·외재적 가치를 같이 중시하는 유형의 수가 더 많았고, 이들의 취업성고가 양호한 결과를 보였지만, 여전히 비율적 측면에서 중시하는 직업가치가 없는 ‘전체 비중시 유형’이 많았다는 점은 대학생들에 대한 적절한 진로 및 가치 설계 지원이 필요함을 보여준다고 할 것이다. 마지막으로 ‘업무 중시 유형’이 거의 유의한 값을 보이지 않았는데 이를 고려하면, ‘업무·환경 중시 유형’의 결과가 많은 부분 ‘환경가치’에서 기인한 것으로 추측된다. ‘업무가치’의 구성문항은 ‘전공관련성’, ‘업무내용 난이도’ 등으로, 이는 타 가치에 비해 업무 그 자체에 대한 내용을 보다 많이 포함하고 있다. 그럼에도 불구하고

업무가치가 한국 청년들의 진로 및 근로여건에 그다지 영향을 미치지 못했음은, 오늘날 대학전공교육과 산업수요의 불일치, 업무 외적 가치의 증시현상 등을 단적으로 보여준다고 할 것이다.

본 연구는 기존 연구들의 제한적인 접근법에서 벗어나 개인의 가치 선호도를 중심으로 정책 대상 집단에 대한 이해를 높이고 정책적 제언을 하고자 하였다. 지금까지의 분석 결과를 바탕으로 한 정책적 제언은 다음과 같다.

우선 기존의 상담 지원제도를 특정 가치를 정하고 이에 집중하여 구직활동을 할 수 있도록 개선할 필요가 있으며, 대학 차원에서도 이루어질 수 있도록 지원할 필요가 있겠다. 전체 가치를 모두 추구하는 유형에 비해서 내재적·외재적 가치를 하나씩 추구하는 유형이 보다 자신의 추구 가치에 맞는 직장을 구하는 경향을 보이는 것으로 나타났는데, 이를 고려하여 한국 청년들이 자신이 중요시 여기는 가치를 찾고 그 가치를 중심으로 구직활동을 할 수 있도록 설계할 필요가 있겠다. 마찬가지로 표본에서 ‘전체 비중시 유형’이 가장 큰 비율을 차지하였는데, 이는 한국의 청년층 중 상당수가 특정한 직업가치를 목표로 취업 및 구직활동을 전개하고 있지 못함을 시사한다. 이러한 측면에서 대학 재학생들에게 취업 목표 설정 및 구직 동기부여에 관한 전반적인 정책적 지원이 필요할 것으로 보인다.

두 번째로, 청년들의 직업가치 측면과 청년고용 정책, 지역 균형 개발 정책, 수도권 인구 분산 정책 등을 연계할 수 있을 것으로 보인다. 분석 결과, ‘전체 중시 유형’, ‘업무·환경 중시 유형’, ‘보수·발전 중시 유형’ 등이 수도권보다 광역시 내지 기타 지역에 근무할 승산비가 높은 것으로 나타난 바 있다. 따라서, 이러한 유형의 청년들과 지역 기업을 이어주는 상담 제도 및 프로그램을 개발하거나 보다 강화하는 방안을 고민해볼 수 있을 것이다.

셋째, 직업가치와 중소기업 지원 및 육성정책을 함께 고려할 필요가 있다. 다른 가치 유형과 다르게 ‘업무 중시 유형’은 유일하게 10~50명 수준의 중소기업에서 근무하는 경향을 보였다. 중소기업 지원 및 육성정책 측면에서 이러한 유형의 청년들을 파악하고, 이들이 자신의 전공에 맞는 중소기업으로 취직할 수 있도록 도움을 주는 지원 프로그램을 개발할 필요가 있을 것으로 보인다.

마지막으로, 인턴을 제외한 청년고용대책에 대한 전반적인 점검과 개선이 필요할 것으로 보인다. 현재 인턴을 제외한 청년고용대책들은 오히려 상위 소득 근로자, 상용근로자가 될 승산비를 낮추고, 하위 소득 근로자, 중소기업 근로자가 될 승산비를 높이는 것으로 드러났다. 중소기업 청년고용 창출을 부정적인 결과로 속단할 수는 없지만, 보

다 다양한 규모의 기업에 대한 고용창출을 만들어 내지 못한다는 점에서 아쉬움이 있다. 따라서 정부의 정책이 원래 목표한 바를 효과적으로 달성할 수 있도록 하는 중간 점검과 개선의 필요할 것으로 보인다.

본 연구는 청년들의 구직선호 가치를 유형을 분류하고 이러한 구직선호 가치 유형별로 실제 진로경향과 근로조건에 미치는 영향을 파악하기 위해 진행되었다. 그러나 보다 정책적 영역과 긴밀한 진로경향 및 근로여건에만 집중하다 보니, 직업가치와 관련된 청년들의 직업만족, 직무만족 등의 내재적 측면은 다루지 못했다는 아쉬움이 있다.

■ 참고문헌

- 강은나·이민홍. (2014). 시설거주노인의 사회적 네트워크 유형에 관한 탐색적 연구: 노인요양시설 외부 관계자원을 중심으로. 「보건사회연구」, 32권 2호 133~160.
- 국가통계포털(KOSIS). 성/연령별 실업률. http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7102&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=B15&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=E1#. (검색일: 2015.8.30.).
- 국민일보. (2015.08.28.). [세태기획] 아픈 청춘… 5포→ 7포 넘어 ‘n포 세대’ 좌절-젊은이들 ‘높은 현실의 벽’ 절감… 분노·박탈감→ 자조·조롱 이어져. <http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0923219431&code=11131100&cp=nv>. (검색일: 2015.9.29.).
- 길혜지·최윤미. (2014). 대졸자의 고용형태 결정요인 분석 연구. 「직업교육연구」, 33권 6호 1~26.
- 김병숙·강일규·진미석·장원섭·김해동·권진희·정윤경·김현식·이양구 (1998). 한국인의 직업의식 조사 [기본연구97-3]. 서울: 한국직업능력개발원
- 김사현·홍경준. (2010). 잠재집단분석방법을 통한 서울시민의 복지태도 연구. 「사회복지정책」, 제37권 제2호 95~121.
- 김성은·박윤수·이영선. (2012). 인지진단모형을 적용한 잠재집단별 분수뿔샘검사 문제해결 전략의 차이 분석. 「교육평가연구」, 제12권 제25호 49~68.
- 김수원. (2014a). 청년층의 구직활동과 입직결정의 관계에서 근로여건의 조절효과. 「직업과 고용서비스연구」, 제9권 제2호 57~74.
- 김수원. (2014b). 청년층의 입직경로 변화와 특징에 관한 연구. 「직업과 고용서비스연구」, 제9권 제1호 21~44.
- 김수정. (2013). 대학생의 직업가치 유형화 연구. 「진로교육연구」, 제26권 제1호 93~117.
- 김유경·전미애. (2014). 직업가치가 사회복지 진로결정 수준에 미치는 영향: 성별 차이를 중심

- 으로. 한국사회복지조사연구, 제 42권 79~102p.
- 김유경·전미애. (2015). 사회복지 진로결정에 대한 이타적 직업가치와 실현기대의 상호작용 효과. 사회복지연구, 제 46권 제 1호 469~492p.
- 김태형·신용준·김동룡. (2014). 입사전후 직업가치의 인식차이에 따른 종업원 태도에 관한연구. 인적자원관리연구 제 21권 제 3호 407~434p.
- 김현동. (2013). 대학재학 기간의 휴학경험과 직장생활. 「노동정책연구」, 제13권 제3호 125~151.
- 남진열. (2010). 대학생의 개인적 직업 관련요인들과 취업준비실태의 관계 연구. 「청소년복지연구」, 제12권 제4호 353~375.
- 남순현. (2005). 전공몰입과 직업가치: 성별, 지역별, 계열별 차이를 중심으로. 「교육심리연구」, 제19권 제1호 223~242.
- 노경란·박용호·허선주. (2011). 대학 재학 중 취업 및 진로개발 서비스 참여 경험이 대졸자의 취업에 미치는 영향 - 취업여부, 고용형태, 일자리 만족도를 중심으로 -. 「교육학연구」, 제49권 제1호 63~92.
- 박근수. (2011). 잠재집단분석방법을 활용한 노인여가유형별 특성 분석 - 서울지역 노인여가시설 이용자를 중심으로-. 「노인복지연구」, 통권 제53호 83~100.
- 박성재. (2006). 청년층 취업준비 노력의 취업효과 분석. 「노동리뷰」, 2006년 4월호(통권 제16호) 47~62.
- 박정란. (2006). 여성 새터민의 직업가치와 진로의사결정 과정 연구. 대학원 박사학위 논문, 이화여자대학교
- 변수연. (2014). 대학의 성별 유형이 여성 대졸자의 직업세계 이행에 끼치는 영향 분석. 「아시아여성연구」, 제53권 2호 45~74.
- 배호중·안준기. (2013). 재수경험이 취업준비 및 노동시장 이행에 미치는 영향: 4년제 대학 졸업생을 중심으로. 「교육사회학연구」, 제23권 제1호 25~51.
- 서광규. (2012). 잠재집단분석을 이용한 고객 세분화 연구. 「대한안전경영과학회지」, 제14권 제 2호 237~243.
- 서봉언·박명희·김경식. (2013). 청년 대졸자의 대학만족도와 직무만족도와의 관계분석 - 취업 준비행동의 매개효과를 중심으로 -. 「교육학논총」, 제34권 제1호 41~60.
- 성제환·김성중. (2004). 온라인 구직방법이 임금 및 구직기간에 미치는 영향. 「한국경제연구」, 제12권 113~137.
- 시민일보. (2015.09.01.). 조정식 의원, '청년고용촉진 특별법 개정안' 대표 발의. <http://www.siminilbo.co.kr/news/articleView.html?idxno=411494>. (검색일 : 2015.9.30.).
- 신선미·민무숙. (2010). 대졸 청년층 하향취업자의 하향취업 상태 변화 요인. 「직업능력개발연구

- 구」, 제13권 제2호 47~66.
- 심재휘·김경근. (2015). 대졸 청년층의 초기 노동시장 성과 영향요인 분석: 대학 재학기간을 중심으로. 「한국교육학연구」, 제21권 제1호 113~138.
- 안강현·이용환. (1998). 전문대학 학생들의 직업가치관 유형에 관한 연구. 직업교육연구, 제 17권 제 1호 1~18.
- 안영식·정주영·김영석. (2013). 대졸자의 자격증취득과 취업연계성에 관한 질적연구: 기업체 인사담당장의 인식을 중심으로. 「한국HRD연구」, 제8권 제1호 54~73.
- 양진호·김철·황윤섭. (2007). 잠재계층분석을 활용한 소비자의 브랜드 선택행동에 관한 연구: 국내 청량음료 시장의 경쟁구조 분석. 「생산성논집」, 제21권 4호 149~170.
- 연합뉴스. (2015.08.28). '청년 고용절벽' 눈앞...늦출 수 없는 임금피크제. [http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2015/08/27/02000000000AKR20150827197300004.H](http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2015/08/27/02000000000AKR20150827197300004.HTML?input=1179m) TML?input=1179m.(검색일: 2015.08.29.)
- 오성욱·이승구. (2008). 청년구직자의 구행행동 특성과 취업의사결정 유형에 관한 연구. 「진로교육연구」, 제21권 1호 167~189.
- 오성욱·이승구. (2009). 대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향. 「진로교육연구」, 제22권 2호 1~19.
- 오성욱. (2013). 구직경로별 대졸청년구직자의 직업선택이 직업만족에 미치는 영향에 관한 연구. 「인사와 조직관리연구」, 제37집 4권 93~117.
- 유흥준·정태인·전은주. (2014). 한국 대졸 경제활동인구의 노동시장 성과. 「한국인구학」, 제37권 제2호 49~69.
- 이명훈·이상민·테라다모리키. (2014). 대학생의 진로관련 인식. 「대한공업교육학회지」, 제39권 제2호 58~80.
- 이상현·양준석. (2011). 노동시장에서 영어점수의 선별·신호 및 임금효과: 대졸자를 중심으로. 「노동경제논집」, 제34권 제2호 79~107.
- 이영민·이수영·임정연. (2014). 대학생 선호직장의 취업 결정요인 분석: 취업준비행동의 역할을 중심으로. 「사회과학연구」, 제53집 1호 337~374.
- 이정표. (1994). 기업체의 채용과정에서 나타나는 학력의 기능 분석 - 대졸자에 대한 고용주의 인식을 중심으로 -. 「교육학연구」, 제32권 제5호 167~184.
- 이필남·김경년. (2012). 대학생 학자금 대출이 초기 노동시장 성과에 미치는 영향. 「교육재정경제연구」, 제21권 제2호 87~115.
- 이형석·박완성. (2008). 대졸 취업과 관련된 구직활동 요인에 관한 연구. 「진로교육연구」, 제21권 제3호 105~117.
- 임효진. (2013). 중고생들의 성취목표 잠재집단의 변화: 학습동기 및 학업성취와의 관련성을 중심으로. 「청소년학연구」, 237~266.

- 전예지·이재림. (2014). 대학생과 미취업 대졸자 청년이 지각한 부모의 진로기대, 부모로부터의 심리적 독립과 진로결정 자기효능감. 「한국가족관계학회지」, 제19권 제3호 119~146.
- 전종희. (2014). 일반계 고등학생의 진로직업역량, 학교진로교육여건, 진로가치와 진로준비행동 간의 영향관계. 청소년학연구, 제 21권 제 7호 1~25p.
- 정미나·임영식. (2010). 대졸 청년층의 노동시장 진입관련 변인에 대한 경로분석. 「진로교육연구」, 제23권 제2호 135~152.
- 정수연·박기성. (2013). 대학 휴학기간의 취업 및 임금효과. 「노동경제논집」, 36권 3호 1~27.
- 정영해·강희순·김정숙. (2012). 대학생의 취업준비여부, 직업가치, 진로결정 자기효능감이 진로 개발준비도에 미치는 영향. 「사회연구」, 통권22호(2012년1호) 71~88.
- 정은희·최유석. (2014). 아동거주가구의 빈곤에 관한 다차원적 접근: 잠재집단분석을 이용한 유형화. 「한국콘텐츠학회논문지」, 제14권 제6호 129~139.
- 조지용·박태영. (2013). 잠재집단분석을 이용한 퇴직자의 사회적 관계유형 변화에 관한 종단적 연구. 「한국가족복지학회」, 제18권 제4호 599~623.
- 조한익. (2013). 고등학생의 학업낙관성, 학업스트레스, 학습몰입 및 학업성취도의 구조적 관계. 「교육심리연구」, 제27권 제4호 75~98.
- 진선미·공정석. (2011). 대졸자의 하향취업이 노동시장이행에 미치는 영향에 관한 연구. 「청소년복지연구」, 제13권 제1호 95~120.
- 하문선·김경집·김복환. (2014). 대학생의 직업가치 잠재프로파일분류: 내적보상 외적보상 환경적 보상을 중심으로. 「교육문제연구」, 제27권 제2호(통권 제51집) 1~21.
- 하문선. (2014). 대학생의 내·외재적 직업가치 변화양상 및 잠재집단 유형과 성, 사회경제적 지위, 학업성취, 진로성숙의 관계. 「직업교육연구」, 제33권 제3호 57~81.
- 한국경제. (2015.08.28.). 경제 침체·노동 경직성...청년 실업률 高高. <http://www.hankyung.com/news/app/newsview.php?aid=2015082817431>. (검색일: 2015. 9. 29.).
- 한국고용정보원 고용조사 홈페이지. (2015.08.29) GOMS 조사개요. <http://survey.keis.or.kr/USLCTGO01N.do?mnucd=uRFND>. 검색일:2015.08.29)
- 황매향·임효진·임지숙·손보영. (2012). 자아정체감 수준에 따른 대학생 집단의 유형과 관련요인 분석. 「아시아교육연구」, 제13권 제3호 115~142.
- van Hoorn, A. (2015). Differences in work values: understanding the role of intra-versus inter-country variation. 「The International Journal of Human Resource Management」, Vol. 26 Issue 7 1002~1020.
- Bo Young Choi·Boram Kim·Sun Hee Jang·Sun Hwa Jung·Sung Sik Ahn·Sang Min Lee·Norm Gysbers. (2013). An individual's work values in career development. 「Journal of Employment Counseling」, Vol. 50 Issue 4 154~165.
- Kumar, C. N. (2012). Relationship of Personal and Organizational Values with Job

- Satisfaction. 「Journal of Management Research」, Vol. 12 No 2 75~82.
- Maurath, D. T., Wright, C. W., Wittorp, D. E., & Hardtke, D. (2015). Volunteer Experience May Not Bridge Gaps in Employment. 「Journal of Management Research」, Vol. 23 Issue 3 284~294.
- Sortheix, F. M., Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2015). Work values and the transition to work life: A longitudinal study. 「International Journal of Manpower」, Vol. 89 162~171.
- Ginzberg, E. (1952). Toward a Theory of Occupational Choice: 「Personnel and Guidance Journal」, Vol. 30 Issue 7 491~494.
- Hyo Jin Lim. (2011). Profiles of Reading Achievement for Adolescent English Learners in High-Stakes Tests. 「The Korean Journal of Educational Psychology」, Vol. 25 No 2 391~416.
- Bouwkamp-Memmer, J. C., Whiston, S. C., & Hartung, P. J. (2012). Work values and job satisfaction of family physicians. 「Journal of Vocational Behavior」, Vol. 82 Issue 3 248~255.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job reward: A theory of job satisfaction. 「American Sociological Review」, Vol. 42 No 1 124~143.
- Kazanas, H. C., L. D. Hannah., & T. G. Gregor. (1975). An instruments to measure the meaning and the value associated with work. 「Journal of Industrial Teacher Education」, Vol. 12 Issue 4 68~73.
- Zupan, N., Kaše, R., Raškovic, M., Yao, K., & Wang, C. (2014). Getting ready for the young generation to join the workforce: A comparative analysis of the work values of Chinese and Slovenian business students. 「Journal for East European Management Studies」, Vol. 20 Issue 2 174~201.
- Super, D. E. (1970). Manual for work values inventory. Houghton Mifflin Company.
- Hauff, S., & Kirchner, S. (2014). Identifying work value patterns: cross-national comparison and historical dynamics. 「International Journal of Manpower」, Vol. 36 Issue 2 151~168.
- Moniarou-Papaconstantinou, V., & Triantafyllou, K.. (2015). Job satisfaction and work values: Investigating sources of job satisfaction with respect to information professionals. 「Library & Information Science Research」, Vol. 37 Issue 2 164~170.

金永稷: 현재 성균관대학교 국정전문대학원 석사과정에 재학 중이며, 주요 관심 분야는 복지, 노동, 재정, 교육 등 사회정책에 대한 분석 및 평가이다(jgkim1106@skku.edu).

趙敏孝: 미국 Georgetown University, McCourt School of Public Policy에서 2001년 정책학 석사학위를 취득하고, University of Chicago, The Harris School of Public Policy에서 2006년 정책학 박사학위를 취득하였으며, 현재 성균관대학교 행정학과/국정전문대학원 부교수로 재직 중이다. 주 연구 분야는 교육, 복지, 이민, 형사정책 등 다양한 사회정책의 분석 및 평가다. 최근 주요 논문들은 *Economics of Education Review*(2012), *Crime & Delinquency*(2013), *Journal of Adolescence*(2014), *International Review of Public Administration*(2014, 2015), *Asia Pacific Journal of Education*(2015) 등에 게재하고 있다(chomh@skku.edu).

논문접수일: 2015. 11. 1 / 논문수정일: 2015. 12. 15 / 게재확정일: 2015. 12. 17