

대학졸업생들의 중소기업 취업촉진 방안에 관한 연구 : 기대가치이론을 중심으로*

하규수(호서대학교 교수)**

국 문 요 약

기업에서는 중소기업 취업기피 현상에 따른 심각한 인력부족현상을 겪고 있으나, 대학졸업자들은 대기업, 공무원 등을 선호하는 인력수급 불균형이 나타나고 있으며, 산업현장에서 요구하는 인재와 대학을 거쳐 공급하는 인재간의 불일치 현상이 심화되면서 대학졸업자의 취업난은 가중되고 있다.

본 논문은 중소기업의 인력난 완화를 위한 방안으로서 잠재적 취업준비자의 기대가치를 파악하여 그들이 대기업이 아닌 중소기업 취업을 선택하도록 영향을 미치는 주된 요인이 무엇인지 밝히고자 하였다. 설문조사는 2012년 10월 1일부터 30일까지 서울지역에 소재하는 대학생들을 대상으로 하였으며, 총 350부를 배포하였으며, 이중 335부가 회수되었으며, 이중 부실한 설문지를 제거하고 최종 332부를 분석에 사용하였다. 분석방법은 SPSS 프로그램을 활용하여 기초분석, 요인분석, 신뢰도, 회귀분석을 수행하였다. 요인분석결과 중소기업 기대가치는 경력, 업무환경, 업무성취도, 고용안정성으로 나타났으며, 연구결과 중소기업 선호도에 영향을 미치는 변수는 경력, 업무환경, 고용안정성, 기업명성, 급여로 나타났다.

핵심주제어: 중소기업 취업기피, 기대가치, 중소기업 선호도

1. 서론

최근 경제상황의 악화와 기업의 구조조정 및 경영혁신 등의 여파로 고용기회가 축소되어 경제활동인구는 감소하고 고용률은 갈수록 하향 곡선을 그리고 있다. 특히 청년층 고용은 저성장과 산업구조의 고도화, 대기업의 채용규모 축소 등으로 인해 지속적으로 감소하고 있다. 2010년 5월 현재 청년 대졸 미취업자는 총 68만9천 명으로 추산되며, 청년 대졸 미취업자는 청장년 대졸 미취업자(103만7천명)의 66.5%, 전체 미취업자(279만4천명)의 24.7%를 차지하고 있다. 기존 청년 대졸 미취업자에 더하여 앞으로 발생할 대졸(예정) 미취업자까지 지속적으로 누적되면, “청년 대졸 미취업 100만명 시대”의 도래가 현실화되고 있다. 매년 50만명 내외의 대졸 이상 신규 취업희망자가 일시에 대거 노동시장으로 진입하여 극심한 노동공급 압박(labor supply pressure)을 초래하고 있으나 졸업생의 획일적 구직패턴인 일부 ‘괜찮은 일자리(decent job)로 의 쏠림 현상’이 발생하고 있다. 즉 중소기업과 대기업의 임금·근무여건 격차 지속으로 여전히 중소기업에 대한 취업기피가 발생하고 있다. 반면 구인기업은 구직자 역량 검증에 애로를 호소하고, 구직청년은 스펙에 대한 기대로 인한 실업상태를 지속하여, ‘구직난 속 구인난’이 만연되고 있다.

청년층은 자신에게 보다 적합한 일자리를 찾아 활발하게 구

직활동을 하는 연령 계층이며, 따라서 청년층의 노동시장은 다른 연령층에 비해 훨씬 더 역동적이고 적극적이며 활발한 구직활동이 이루어지고 있다. 실제로 청년층의 실업률이 다른 연령층의 경우보다 높다는 사실은 대부분의 국가들에서 공통적으로 관찰되는 현상으로 이미 잘 알려져 있다. 이에 따라 청년실업에 대한 다양한 연구들이 진행되고 있는데, 대부분의 선행연구들이 고용시장의 특성과 청년실업의 원인분석과 해소방안(Chai, 2004; Ban, Kim and Kim, 2005; Kim, Lee and No, 2009; Kang, Ahn, 2010; Kim, Kang, 2011; Kang, Kim, 2013)을 다루고 있으며, 최근에는 청년실업 상태에서의 스트레스와 정신건강(Chang et al., 2004; Shin, Chang and Lee, 2008; Cha et al., 2012; Jeon, 2013)에 미치는 영향력에 대한 연구들이 증가하고 있다. 그러나 이러한 선행연구들 중 청년실업의 문제를 중소기업과의 관련성을 다룬 연구는 거의 없다.

최근 청년실업의 현황으로 중소기업의 기피문제가 본격적으로 다뤄지고 있다(Keum, 2007; Paik, 2007; Yoo, 2009; Park, Kim and Jun, 2011). 이들 연구는 대개 청년층 실업 문제나 중소기업의 인력 부족과 연계되어 그 원인의 하나로 대졸자의 중소기업기피 현상을 지적하고 있다. 그러나 이들 연구는 경제적인 측면과 영향력만을 분석함으로써 심리적 측면을 간과하고 있다. 중소기업의 인력난 해소를 위한 연구조사와 이를 바탕으로 중소기업을 살리기 위한 다양한 지원방안을 시

* 본 연구는 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(과제번호:2012S1A5A2A01020123).

** 제1저자, 호서대학교 벤처전문대학원 벤처경영학과 교수.

행해 오고 있지만 정작 중소기업에 대한 청년취업자들을 대상으로 한 경험적 연구는 전혀 이루어지지 않았다. 따라서 청년실업자의 중소기업의 기피 및 수용과 연계된 심층적 연구가 필요하며, 중소기업 인력난을 해결하기 위해서는 중소기업 기피의 근본원인을 정밀하게 규명해야 할 필요가 있다.

잡링크가 실업상태의 구직자를 대상으로 조사한 바에 따르면 “월100만원 주는 대기업과 월150만원 주는 중소기업 중 어느 곳을 선택하겠느냐”는 질문에 66.9%가 월100만원 주는 대기업을 선택하겠다고 응답한 바 있다(2004년 6월). 이렇듯 중소기업에서 일을 하고자 하는 구직자들이 적다면 과연 구직자들의 니즈 및 욕구는 무엇이며, 그들을 중소기업으로 유입 할 수 있는 조건들이 무엇인지 파악하는 것이 선행되어야 할 것이다. 그러나 지금까지 대부분의 연구는 수요 측, 기업의 측면에서 문제점과 원인을 찾으려 했고, 공급측면에서 구직자의 니즈와 동기를 구체적으로 파악하고자 하는 시도는 미흡하였다. 더욱이 선행연구의 대부분은 심리적 차원의 심도 있는 분석은 이루어지지 않았다. 그러므로 중소기업 기피 문제를 공급자 중심의 청년취업자를 중심으로 살펴보면, 노동시장의 유연성에 대한 개인의 태도가 중요하다고 할 것이다. 따라서 본 연구의 목적은 중소기업의 취업 기피 및 수용에 대한 태도를 설명하기 위해서 기대가치이론(Expectancy Value Theory: EVT)에 적용하여 중소기업의 기피 및 수용 행위의 심리적 원인들을 밝히고자 한다. 즉, 구직자들이 중소기업에 취업하도록 영향을 미치는 원인들을 심리학적인 요인인 기대가치이론(EVT)을 통해서 설명하고자 한다. EVT는 일반적으로 고용에서 중요한 속성이 되는 동기결과(motivational consequences)를 다루고 있으며, 이 이론은 연구대상의 인지적 사고와 주관적 감정 및 경험 등을 분석함으로써 선택 행위를 예측해내는 것이다. 대학생을 중소기업으로 유인하기 위해서는 중소기업 인력난의 근본원인을 정밀하게 규명해야 할 필요가 있다. 근본원인에 대한 분석 없이 효과적인 정책대안을 마련하기 곤란하며 효과적인 정책 대안은 원인을 치유·해소하는 것만이 선결과제로서 중소기업 인력난 해소를 위한 기본 정책 방향이 되어야 한다. 본 연구가 잠재적 취업준비자의 고용의 가치 등을 밝힘으로써 중소기업에서 인력 확보를 위한 방안을 수립하는데 활용할 수 있는 결과를 도출할 것으로 기대한다. 이를 위해 본 연구에서는 관련연구 고찰을 통해서 가설을 설정하였고, 이를 검증하였다.

II. 이론적 배경

2.1 중소기업 기피현황

일자리의 창출은 경제적으로나 사회적으로 매우 중요한 이슈이며, 중소기업은 민간 부문에서 차지하는 고용비중이 매우 큰 부문이기 때문에 특히 그 역할이 강조된다. 창업과 고용규모의 확대가 일자리 창출의 경로인데, 극히 예외적인 경우를 제외하고는 모든 기업은 소규모인 중소기업으로 창업을

하고, 대기업 부문은 지속적으로 고용비중이 하락하고 있기 때문에 중소기업 부문의 일자리 창출 역할이 주목된다.

우리나라 중소기업은 2007년 기준으로 전체 사업체 수의 99.9%, 근로자 수의 88.4%를 차지하여 고용창출의 주역이 되고 있으나 인적자원개발 현황은 매우 열악한 실정이다. 특히 중소기업은 사회적으로 실업자가 넘쳐나는 상황에서 인력이 부족하다는 특수한 상황을 맞고 있는데, 이는 숙련된 연구 및 고급 마케팅 활동을 수행할 수 있는 고급인력과 기능직, 생산직에 필요한 인력이 부족하기 때문이다(Lee et al., 2008). 이러한 시점에 한국의 많은 중소기업들은 인적자원을 산업 경쟁력의 핵심요소로 인식하고, 훈련을 통한 숙련향상에 노력을 기울이기 시작하였다. 또한 정부도 중소기업의 직업능력개발을 활성화하여 중소기업이 필요로 하는 인력을 적기·적시에 공급하고, 이에 따른 인력부족 현상을 해소하며 중소기업 재직근로자의 직업훈련기회를 확대하기 위하여 다양한 사업들을 추진하고 있다. 그러나 정부의 여러 정책에도 불구하고 중소기업 취업자인 대학생은 여전히 중소기업을 기피하고 있어 중소기업 인력난의 문제를 해결하지 못하고 있다.

중소기업 인력난이란 시장에서 형성된 균형 임금·근로조건에 의한 고용으로는 중소기업의 이해타산이 맞지 않아 근로자를 고용하지 못하고, 근로자는 균형임금 및 근로조건 이하에서는 노동력을 제공하지 않으려고 해서 발생하는 노동력 수급불일치 현상으로서 중소기업 인력난은 계절적 요인, 고용시장에서의 정보의 비대칭 등으로부터 발생할 수도 있으나, 최근 논의되는 우리나라 중소기업 인력난은 노동력의 수급문제에서 발생하는 구조적 인력난을 의미한다(Lee, 2005). 그런데 기업은 구인난을, 졸업생은 구직난을 주장하는 모순된 현상이 발생한다. 이른바 일자리 미스매치(Mismatch)다. 특히 중소기업은 취업난이라는데 지원자조차 드물다고 토로하고, 학생들은 중소기업에 들어가면 미래가 없다고 항변한다. 이와 같이 중소기업에 대한 잘못된 선입견과 유망 중소기업에 대한 정보 부족, 유입된 인력의 조기 이탈 등으로 중소기업 인력난은 매우 심각해지고 있다. 이러한 상황은 미취업자인 학생들에게 일반적으로 직업만족도에 대한 이론적 설명은 현재의 임금 수준이 아니라 임금 격차에 초점이 맞추어져 있다(Hammermesh, 1977; Levy-Garboua & Montmarquette, 2004). 여기에서 임금 격차는 현실화된 임금과 자신이 주관적으로 생각하는 임금 수준 사이에서 나타나는 차이를 의미한다. 이러한 논의는 주관적인 기대감이 어떻게 현실적으로 중요한 변수가 되어 노동시장에서 기능할 수 있는지를 보여 준다. 그러므로 중소기업에 대한 미취업 학생들의 중소기업에 대한 부정적 이미지로 연결되어 중소기업 기피로 나타난다. 주관적 기대감이 어떠한지 심리적 측면을 조사할 필요가 있다.

2.2 중소기업 기피 선행연구

중소기업의 높은 고용 비중에도 불구하고, 일자리 창출에 대한 구체적인 논의는 매우 미흡한 실정이다. 중소기업에 대

상으로 조사를 실시한바에 의하면, 중소기업의 인력 충원이 어려운 이유는 중소기업의 근무기피 의식, 임금수준, 작업환경 등 근로조건에 대한 열악, 회사 소재지의 지역 여건 등이 주원인인 것으로 조사된바 있고 우리나라 노동시장의 특성이 직업에 따른 성분 구조가 상층부는 고생산성, 고임금, 고용안정으로 남성인력, 하층부는 저생산성, 저임금, 고용불안으로 여성인력이 다수를 점하고 있는 양극화 현상이 심하다. 또한 전문가나 기술직 및 준전문가는 중소기업 기피의식과 임금조건이 가장 큰 요인이며, 인력에 대한 정보부족도 다른 직종에 비해서 크게 나타난다(Lee, 2005).

대한상공회의소(2009) 조사결과 실제 대학생들은 중소기업 취업 기피 이유로 '낮은 임금·복리후생 수준'(43.3%)을 가장 많이 꼽았고 이어 '불투명한 비전'(24.9%), '고용불안'(14.6%), '능력개발 기회부족'(6.5%), '낮은 인지도'(6.5%)를 차례로 지적했으며, 선호하는 기업형태로도 '대기업'(30.8%), '공기업·공공기관'(25.2%), '외국계기업'(24.9%), '중견기업'(10.3%)을 차례로 꼽은 반면, '중소기업'이라는 응답은 7.2%에 그쳤다. 직장 선택에서 가장 중요하게 생각하는 요소로 대학생들은 '임금·복리후생'(47.4%), '고용안정성'(24.6%), '능력개발 기회'(13.1%), '회사의 미래비전'(9.7%), '업무내용의 적절성'(5.2%) 등을 차례로 꼽았다.

Jang(2010) 역시 임금격차, 복지수준, 비정규직 비중, 근속연수 등 여러 지표들을 바탕으로 접근한 결과 대기업과 중소기업 간의 분절 혹은 고용형태 간 균열은 뚜렷하게 관찰되고 있다고 하였다. 특히 우리나라의 노동시장은 노동시장 분절론에서 말하는 내부 노동시장의 경직성과 폐쇄성 그리고 이에 비례해 외부 노동시장에 소속된 노동자의 취약성 등의 특징을 보이고 있다고 보았다

Paik(2007)은 중소기업 인력난을 중소기업의 경쟁력 취약과 인력수급 미스매치의 원인에 대한 잘못된 진단으로 파악하고 인력수급 미스매치의 원인을 보상의 미스매치, 숙련의 미스매치, 정보의 미스매치의 측면에서 분석하였다.

Yoo(2009)는 잠재적 취업준비자가 기업을 선택할 때 고려하는 주된 욕구와 동기를 파악하고, 대기업에 비해 상대적으로 낮은 연봉임에도 불구하고 중소기업을 선택하도록 영향을 미치는 대체요인이 무엇인지 밝히기 위한 탐색적 연구결과 중소기업 취업에 대한 인식현황으로서, 취업을 할 때 가장 중요하게 고려하는 것은 임금 및 복리후생, 업무만족도, 고용안정성의 순으로 나타났다. 중소기업 취업 여부에 있어서는 약 50%이상이 긍정적으로 응답하였지만 40%이상이 상황에 따라 다르다고 응답한 바, 유사한 조건하에서는 중소기업보다는 대기업 선택의 가능성이 보다 크다고 할 것이므로 여전히 취업준비자의 중소기업 선택 의사는 높지 않다고 볼 수 있다. 한편, 중소기업 취업을 기피하는 첫 번째 이유는 '낮은 고용안정성'을, 두 번째는 '낮은 임금과 복리후생'을 꼽았다. 또한 중소기업으로 구직자의 취업을 이끌기 위해 중소기업이 개선해야 할 첫 번째는 연봉 및 복리후생 개선으로 지적되었다. 이들 연구는 노동시장의 성과지표로서 임금과 이직에 주목하

여 대기업과 중소기업의 임금격차 정도와 임금수준에 대한 결정 요인과 이직 등에 대해 실증분석을 시도함으로써 중소기업 인력이 겪고 있는 문제점과 그 원인을 파악하고자 하였다.

최근 중소기업 기피 현상에 대해 노동시장의 분단 문제로 해석하는 시각이 있다. 특히 중소기업 취업자들(특히 첫 직장 경력자들)이 차별 혹은 낙인(scar)을 경험하기 때문이라는 주장이 제기된 바 있다(Doeringer & Piore, 1971; Light & McGarry, 1998; Jang, 2010; Park, Kim and Jun, 2011 재인용). Chae(2006)은 4년제 대학 졸업생을 대상으로 청년층의 중소기업에서 대기업으로의 노동이동을 분석한 결과, 중소기업 취업 이후 대기업으로 이동하는 경로의 제한적이지 않다고 주장하였다. 또 중소기업에서의 취업경력이 대기업 입사시 효과적으로 임금에 반영되므로 미취업상태에서 대기업 취업을 기다리기보다는 눈높이를 낮추어 디딤돌(steping stone) 전략을 사용하는 것이 더 합리적이며, 중소기업 취업에 따르는 각인효과(scarring effect)는 확인되지 않는다고 하였다. 그러나 동시에 중소기업에 취업하였다가 미취업 상태로 전환되는 경우가 다수 나타나 중소기업 취업 청년층의 고용상태가 불안정하다는 점을 확인해 주었다.

Seo(2008)의 연구결과 중소기업 경력에 따른 각인효과가 존재함을 확인할 수 있었다. 전공과 직업의 매칭 관점에서 이를 유지한 경우 상대적으로 임금수준이 높지만 이직횟수가 많을수록 임금에 대한 부(-)의 효과도 확인할 수 있었다. 결론적으로 졸업 후 첫 직장에서의 중소기업 경력은 이후에 낮은 노동시장 성과나 낮은 이직과 연계되어 있었다.

Lee(2011)의 연구결과 IT기업에 취업할 의도가 있는 잠재적인 IT전문인력에 해당하는 대학생들을 중심으로 IT 중소기업 취업의도에 영향을 미치는 유의미한 변수는 성별, 전공일치도, IT발전 기여욕구, 기술능력, 임금만족도, 서울디지털산업단지의 정보, 서울디지털산업단지의 이미지 요인들인 것으로 나타났다. Kim, Chung(2012)은 한국과 독일의 중소기업 경쟁력을 살펴보았다. IMD의 국가경쟁력보고서에 의하면 독일 중소기업들의 효율성은 세계 최고수준이며, 실제로 대기업에 비하여 상대적으로 영업이익률이 높게 나타나 경쟁력이 높은 것으로 나타났다. 또한 독일에서는 중소기업들의 고용창출과 흡수력이 높았으며, 동시에 직업훈련시스템을 통하여 독일경제의 밑거름이 되고 있다. 이는 중소기업을 사회의 중추라고 생각하는 독일 사회 및 국가의 분위기가 오늘의 독일 중소기업 경쟁력을 창출하는 기반이 되고 있다. 반면, 한국의 경우 중소기업 부문에 인력, 기술이 과소 배분되는 가장 큰 원인은 대기업과의 보상 격차에 있다고 볼 수 있다. 즉 대·중소기업 종업원 간 임금 격차를 개선하는 것이 중요하다.

Yoo(2004)는 한국의 중소기업은 「기술력 낙후-시장력 열세-지불능력저하」라는 악순환의 덩어리에 걸려 있는 것으로 보고, 중소기업이 경쟁력을 확보하기 위해서는 핵심인력을 확보해야 하는데 이를 위해서는 핵심인력을 획기적으로 우대하는 방향으로 기업지배구조의 혁신이 필요하다고 하였다.

Keum(2007)은 청년실업의 원인으로 학교교육과 산업수요와의 괴리, 학력별 수급 불일치를 들었으며, 대기업 취업에 실패한 청년층들이 대안으로 취업할 수 있는 중견기업의 부족도 청년층의 취업난에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한국노동연구원(2004)은 2004년 10월 전국 대학, 전문대, 실업·인문계 고교 졸업자와 졸업 예정자 5,301명을 대상으로 조사한 결과 대학졸업자의 55%가 희망직장으로 300인 미만의 중소기업을 선호해 300인 이상 대기업(45%)보다 높게 나타났다. 본인이 원하는 직장에 취업이 잘 안될 경우에 30인 미만 중소기업 생산직 수용여부를 묻는 질문에는 졸업예정자(전문대, 고졸 포함)의 37%, 졸업자의 26%가 수용의사를 밝혔다. 이와 같이 최근 취업에 어려움으로 인하여 중소기업의 취업 선호도도 조금씩 증가하는 것으로 나타났다.

2.3 기대가치이론(Expectancy Value Theory)

기대가치이론(Expectancy Value Theory)은 사회심리학적 연구의 기원에 그 뿌리를 두고 있다. 기대는 오랫동안 인간들의 행동, 특히 경제적 행동을 설명하고 이해하는데 있어 중요한 요소로 생각되어져 왔다. 사회심리학자들은 자기 수행성과의 지각(perception of self-performance), 개인간의 상호작용(interpersonal interactions), 외부의 사회적 영향(external social influences) 등 여러 가지 다양한 상황들에 대한 설명을 위해 기대 개념을 사용해 왔다.

인지적 정보처리 접근 중 기대-가치 이론에 따르면 개인은 사려 깊은 존재로서 자신의 선택이 자신에게 가져다 줄 것으로 기대되는 가치에 관심을 갖는다. 개인은 자신의 가치와 태도 및 행동에 있어서 여러 가지 결과들을 고려한 뒤 가장 유용성이 클 것으로 기대되는 가치를 선택한다.

기대-가치 이론이라는 이론적 분석들은 주체가 행위·물건·장소·사건 등과 같은 특정한 대상에 대하여 스스로 기대 혹은 신념적 태도를 지니며, 또한 그 대상에 대한 긍정적·부정적 가치를 인식한다고 본다. 다시 말해, 기대-가치이론은 더 높은 신념(기대)을 가질수록, 특정 대상에 대해 더 높은 호의(가치)를 보일수록, 특정 대상을 보다 많이 이용할 것이라는 명제가 핵심적 가정이다. 수용자들이 어떤 행위를 실천하기에 앞서, 그 행위가 가져올 가능한 결과들에 관한 기대감과 실제 행위 결과에 대한 수용자들의 평가가 기대-가치 이론의 주요한 연구 대상이 된다. 이 이론은 대중의 인지적 사고와 주관적 감정 및 경험 등을 분석함으로써 수용자들의 행위 전반을 예측해 내는 것이다. 특히, Fishbein & Ajzen(1980)은 이 같은 기대와 가치가 정교한 자기 보고적 설문 조사를 통한 척도로 측정 가능하다고 하였으며, 이에 따라 기대가치이론 중 가장 영향력 있는 이론으로 Fishbein & Ajzen(1980)이 주장한 이성적 행위이론(theory of reasoned action)을 들 수 있다. Fishbein & Ajzen(1980)의 이성적 행위이론은 태도에 대한 신념의 관계에 초점을 두고 있다. 신념형성은 학습의 법칙을

따르는데, 신념이 형성되면 대상에 대해 함축적인 평가를 내리게 되고, 반응과 결합된 함축적 평가는 그 대상에 대한 전반적인 태도를 구성한다. 여기서 기대감(expectancy) 또는 신념(belief)은 한 대상물은 특정 속성을 소유하고 있다든지, 한 행위가 특정결과를 초래할 것이라고 수용자가 생각하는 확률을 의미한다. 주관적 규범은 행위 수행에 대한 타인의 반응과 평가를 의미하는데 행위의도의 선행요인으로 작용한다. 행위의도는 행위에 대한 태도와 주관적 규범의 상대적 중요성에 대한 평가가 형성한 신념을 통해 유출된 행위의 가능성을 의미한다. 평가(evaluation)는 속성이나 행위결과에 대한 긍정적, 부정적 수용자의 감정의도를 의미한다. 간단히 말해서 기대가치론은 사람의 행위는 그 행위결과에 대해 그가 지각하고 있는 가능성과 값어치에 의해 좌우된다는 것을 전제로 하고 있다(Choi, 1998). 따라서 기대가치이론에 따르면 긍정적 기대의 증가는 당연히 긍정적 태도를 형성할 수 있다.

일반적으로 기대가치이론에서 내포하고 있는 개인들의 선택 기준은 첫째, 자신이 선택한 것이 확실한 효과를 지니는가이다. 개인은 가장 좋은 효과를 나타낼 것이 확실해 보이는 것으로 기대되는 선택을 한다. 반면 좋은 효과를 나타내기 어려워 보이거나 혹은 나쁜 효과를 나타낼 것으로 기대되는 선택은 피하기 쉽다. 둘째, 기대 가치 이론에 따르면 개인들은 자신의 선택이 어떠한 가치를 지니고 있는지도 함께 고려한다. 개인은 자신이 선택한 입장이 자신에게 어떠한 이해득실을 가져다주는지에 대해 사려 깊은 숙고와 평가를 행할 뿐 아니라, 그러한 선택이 지니는 가치에도 관심을 갖는 존재이다. 그러나 이와 같은 기대가치이론을 활용한 연구는 매우 제한적으로 이뤄졌는데 기대-가치 이론이 등장한 초창기에는 방송·신문·광고 및 시장성 조사에서 적용, 검증되기도 하였으며(Swanson, 1987; Babrow, 1989; Heo & Williams, 1998; Palmgreen & Rayburn, 1985), 취업과 고용행위(Vansteenkiste, Lens, Witte, & Feather, 2005), 소비자의 구매행동(Leung & Wei, 1999)을 설명하는 이론적 틀로서 적용되었다.

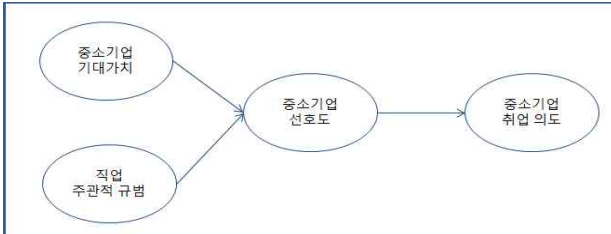
국내 연구로는 Lee(1993)이 기대가치 충족 구성개념에 대한 타당성을 검증하였는데, 또 다른 국내 연구로는 노년층 인터넷 이용자의 기대가치 충족 연구(Hong, 2002)와 문자 메시지의 기대가치(Hang, 2004), UCC의 기대가치(Hyun, 2007) 등의 연구가 있다.

기대가치이론에 대한 여러 연구들의 공통적인 가정을 바탕으로 본 연구에서는 중소기업 취업에 대한 선택 행위, 행위의도(behavior intention), 태도(attitude) 등은 미취업자의 중소기업의 기대(expectancy)와 중소기업 선택의 속성 및 행동의 결과에 대한 가치평가(evaluation)에 의해 결정된다는 점이다. 그러나 한국 대학생의 중소기업 직업 가치관에 대한 체계적인 연구는 빈약한 편이며, 거의 진행되지 않았다. 지금까지는 대부분 대학생의 의식 조사 연구의 한 부분으로 다루어져 왔어 심도 깊은 논의가 어려웠다.

III. 연구설계

3.1 연구모형 및 가설 설정

본 연구는 기대가치이론 중 가장 영향력 있는 이론으로 Fishbein & Ajzen(1980)의 이성적 행위이론(theory of reasoned action)을 바탕으로 다음과 같이 연구모형을 구성하였다.



<그림 1> 연구모형

- 가설 1: 중소기업의 기대가치는 중소기업 선호도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2: 직업의 주관적 규범은 중소기업 선호도에 부정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3: 중소기업 선호도는 중소기업 취업의도에 정적인 영향을 미칠 것이다.

3.2 연구대상 및 조사방법

본 연구는 서울 소재의 대학생을 중심으로 하였으며, 표본 집단추출은 단순임의표집 방법이다. 본 연구의 변수 조작화를 위한 사전조사를 위해 서울 소재 대학생 30명을 대상으로 취업에 중요하게 생각하는 신념과 중소기업의 기대가치에 대한 내용을 주관식으로 서술하게 하여, 중소기업에 대한 기대 속성을 추출, 조작적 정의하였다. 여기서 추출된 기대 속성 중 불분명하거나 중복된 항목을 제거하고 최종적으로 13개 문항을 채택하였다.

자료 수집은 사전조사를 통해 추출한 13개의 기대-가치 속성을 기반으로 하여, 구조화된 설문지를 배포하는 서베이 방법을 이용하였다. 본 조사의 자료 수집 대상은 서울에 소재하고 있는 대학생을 대상으로 하였다. 조사 기간은 2012년 10월 1일부터 30일까지 30일 간 실시하였으며, 총 350부를 배포하였으며, 이중 335부가 회수되었으며, 이중 부실한 설문지를 제거하고 최종 332부를 분석에 사용하였다. 분석방법은 SPSS 프로그램을 활용하여 기초분석, 요인분석, 신뢰도, 회귀분석을 수행하였다.

3.3 변수측정

첫째, 중소기업 기대가치의 경우 기대가치 접근은 중소기업에 대한 신념(기대)이 충족 추구를 결정하는 가장 중요한 정보 요소라고 가정한다. 이러한 신념의 근원은 무수히 많으며, 중소기업에 대한 개인의 경험으로부터 추출된다.

본 연구에서는 중소기업 취업시 기대하는 가치를 5점 리커

트 척도로 측정하여 ‘전혀 그렇지 않다(1)’에서 ‘매우 그렇다(5)’의 범주 중 한 곳에 응답하도록 하였다.

둘째, 주관적 규범은 규범적 신념에 의해 결정되는데, 그 행위를 수행하는 것을 타인이 어떻게 생각할 것인지를 의미한다. 규범적 요소는 사회 환경이 의도와 행위에 미치는 영향을 다룬다. 주관적 규범은 어떤 행위에 대한 사회적 압력에 대해 지각하는 것을 의미하는 것으로, 직업선택시 중요하게 고려하는 요소를 질문하였다. 이를 5점 리커트 척도로 측정하여 ‘전혀 그렇지 않다(1)’에서 ‘매우 그렇다(5)’의 범주 중 한 곳에 응답하도록 하였다.

셋째, 중소기업 선호도의 경우 사람들은 대상에 대한 신념을 형성하는 것처럼, 그 대상에 대한 태도를 가지게 된다. 각 신념은 대상을 어떤 태도와 연결시킨다. 즉, 대상에 대한 어떤 사람의 태도는 이러한 속성들에 대한 그 사람의 평가의 역할을 한다. 이는 사람들의 태도가 그의 신념 체계가 변화함에 따라 바뀔 수 있다는 것을 의미한다(Fishbein & Ajzen, 1980). 태도는 심리적 대상물에 대한 호감 혹은 적대감으로 정의할 수 있으며, 이는 긍정적인 측면에서 부정적인 측면, 혹은 호감에서 비호감의 연속선 상에서 측정할 수 있다. 본 연구는 중소기업 취업에 대한 선호도인 중소기업에 대한 태도를 측정하기 위해 중소기업의 호감도를 긍정적인 측면으로 구성하여 5점 리커트 척도로 측정하여 ‘전혀 그렇지 않다(1)’에서 ‘매우 그렇다(5)’의 범주 중 한 곳에 응답하도록 하였다.

넷째, 중소기업 취업의도의 경우 대부분의 사회적 행위는 의지를 통제하는 것과 관련이 있으며, 따라서 의도로 부터 행위를 예측할 수 있다고 가정한다. 즉, 의도는 행위의 직접적인 결정요인이며, 의도를 적절하게 측정하면 행위를 정확하게 예측할 수 있다. 본 연구는 중소기업 취업의도를 측정하기 위해서는 일반적으로 중소기업 취업할 의지가 있는지 혹은 없는지를 질문하여 5점 리커트 척도로 측정하여 ‘전혀 그렇지 않다(1)’에서 ‘매우 그렇다(5)’의 범주 중 한 곳에 응답하도록 하였다.

다섯째, 기타로 응답자의 인구통계적 변수들을 측정하기 위해서 성별, 학년, 전공, 부모님의 직업 4개의 항목을 명목척도로 측정하였다.

IV. 실증결과분석

4.1 표본의 특성

남성은 77.9%, 여성은 22.1%로 조사되었으며, 학년은 1학년이 30.9%로 가장 많았으며, 그 다음이 4학년 29%, 2학년과 3학년이 각각 20.1%로 나타났다. 전공은 공대가 73.1%로 가장 많았으며, 상경계가 21.1%, 기타가 5.7%로 조사되었다. 아버지의 직업은 회사 및 공무원이 43.2%로 가장 많았으며, 경영이 34.4%, 기타가 18.7%, 전문직이 3.7%로 나타났다. 어머니 직업은 주부가 51.6%로 가장 많았으며, 경영이 16.7%, 회사원 및 공무원이 16.3%, 기타가 11.8%로 나타났다.

<표 1> 표본의 특성

구분		Frequency	Percent
성별	남성	257	77.9
	여성	73	22.1
학년	1학년	97	30.9
	2학년	63	20.1
	3학년	63	20.1
	4학년	91	29.0
전공	상경계	70	21.1
	공대	242	73.1
	기타	19	5.7
	경영	83	34.4
아버지 직업	회사공무원	104	43.2
	전문직	9	3.7
	기타	45	18.7
	경영	41	16.7
어머니직업	회사공무원	40	16.3
	전문직	9	3.7
	주부	127	51.6
	기타	29	11.8

4.2 측정도구의 타당성과 신뢰성검증

본 연구에서는 타당성을 검증하기 위하여 요인분석을 실시하고자 한다. 즉 하나의 요인 내에 묶여진 항목들은 동일한 개념을 측정한 것으로 간주할 수 있고, 각 요인은 서로 상이한 개념이라고 판단할 수 있다. 즉 요인내의 항목들은 집중 타당성에 해당되며 요인 간에는 판별타당성이 적용된다고 볼 수 있다. 본 연구에서는 측정항목간의 타당성검증을 위해 측정항목에 대하여 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였다. 요인 추출방법은 주성분분석, 회전 방법은 Kaiser 정규화가 있는 Varimax 방식으로 요인을 회전하였으며, 요인의 수를 결정하기 위하여 고유치(eigenvalue)가 1.0 이상인 경우를 기준으로 추출하였다.

<표 2>의 직업선택시 주관적 규범의 요인분석 결과 각 요인의 특성에 따라 요인 1을 기업명성, 요인 2를 사회적 지지도, 요인 3을 기업성장성, 요인 4을 업무역량, 요인 5를 급여라 명명하였다. 설명된 총분산은 68%로 나타났다.

<표 3>은 중소기업의 기대가치 요인분석 결과 각 요인의 특성에 따라 요인 1을 경력, 요인 2를 업무환경, 요인 3을 업무성취도, 요인 4을 고용안전성으로 명명하였다. 설명된 총분산은 75.94%로 나타났다.

또한 요인분석의 결과를 바탕으로 본 연구의 측정 항목간 Cronbach' α 는 모두 0.6이상으로 양호하게 나타남으로써 사용된 측정도구들의 내적일관성이 높은 것으로 밝혀졌으며, 본 연구의 각 측정 변수들의 신뢰성이 확보되었다.

<표 2> 직업에 대한 주관적 규범

내용	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5
기업의 명성	.836	.257	.092	.002	.126
기업 브랜드의 이미지	.830	.214	.143	.073	.083
직장(기업)의 규모	.628	.182	.051	.038	.079
직장에 대한 자부심	.594	.078	.183	.307	.102
기업에 대한 부모님의 지지도	.165	.877	.014	.055	.123
기업에 대한 친구의 지지도	.241	.817	.017	.061	.067
기업에 대한 교수의 지지도	.269	.815	.083	.055	-.111
기업의 미래 발전 역량	.118	.011	.882	.196	.137
기업의 성장성	.134	.040	.863	.080	.145
기업의 혁신성	.140	.063	.717	.288	-.024
역량 발휘	-.052	-.019	.206	.784	.165
업무의 성취도	.065	.054	.227	.775	.187
업무의 전문성	.176	-.070	.248	.704	-.047
대학 전공과 직무의 연계성	.123	.221	-.056	.589	-.069
급여의 적절성	.108	.031	.020	.069	.874
연봉의 안전성	.191	.039	.206	.086	.792
고유값	2.445	2.316	2.310	2.309	1.572
설명분산	15.282	14.476	14.437	14.429	9.823
전체분산	15.282	29.758	44.195	58.625	68.448
신뢰도	0.89	0.78	0.82	0.77	0.69

<표 3> 중소기업의 기대가치

내용	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4
승진속도	.830	.147	.210	.194
경력향상의 기회	.687	.351	.246	.123
회사가 연고지 또는 거주지와 근접성	.089	.843	.180	.129
업무환경의 융통성	.189	.809	.064	.202
시간외 근무가 많지 않고 휴가 보장	.315	.658	.045	.097
기업의 성장가능성	.121	.092	.885	.233
성과에 대한 보상	.379	.195	.644	.142
업무 능력의 성취기회	.382	.109	.593	.077
인정적 신분과 지위가 보장	.007	.299	.157	.840
취업시 자부심	.332	.070	.190	.822
고유값	2.163	2.098	1.754	1.581
설명분산	21.626	20.978	17.538	15.806
전체분산	21.626	42.603	60.141	75.947
신뢰도	0.91	0.83	0.80	0.71

4.3 연구모형 분석결과 및 가설검증 결과

중소기업의 선호도와 취업의도에 미치는 영향력을 분석하기 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다. 그 결과는 <표 4>, <표 5>와 같다.

회귀모형의 안정성을 확보하기 위해 독립변수들 간의 다중공선성(multicollinearity) 여부를 검사하였으며, 그 결과 공차(tolerance)와 변량증폭요인(variation inflation factor : VIF)에 의한 공차한계지수가 모두 1에 가까운 것으로 나타났으며, VIF도 10에 미치지 못하는 수치를 보이고 있어 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

중소기업 선호도에 영향을 미치는 변수는 중소기업 기대가치의 경력, 업무환경, 고용안정성이 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 주관적 규범인 직업 가치는 기업명성, 급여가 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 중소기업 선호도는 중소기업 취업 의도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 4> 중소기업의 선호도에 미치는 영향력

(Constant)		B	Beta	t
		17.860***		80.425
기대가치	경력	.624*	.148	2.537
	업무환경	.875***	.207	3.928
	업무성취도	.361	.085	1.474
	고용안정성	.613**	.145	2.669
직업선택시 주관적 규범	기업명성	-.896***	-.212	-3.958
	사회적 지지도	-.390	-.091	-1.728
	기업 성장성	-.122	-.029	-.491
	업무역량	-.364	-.086	-1.541
	급여	-.509*	-.120	-2.211
F		5.310***		
R Square		.132		
Adjusted R Square		.107		

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

<표 5> 중소기업 취업의도에 미치는 영향력

	B	Beta	t
(Constant)	1.459***		8.225
중소기업 선호도	.600***	.498	10.359
F	107.303***		
R Square	.248		
Adjusted R Square	.246		

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

V. 결론

급변하는 사회·경제적 상황속에서 환경변화에 적응하기 위해 중소기업에서는 우수한 인력을 선발하여 이들이 중소기업의 성장에 있어서 견인차 역할을 할 수 있도록 육성하고 개발하는 것이 중요하다. 즉, 중소기업의 생산성을 향상시키고 경쟁력을 강화하기 위해서는 숙련인력 확보가 무엇보다 중요하다.

많은 선행연구들이 중소기업 지원을 위한 정책적인 목적으로 수행되었고 대부분의 연구들은 철저하게 기업의 입장에서 이루어졌다. 그러나 중소기업에 대한 연구와 지원이 실시된다 하더라도 정작 구직자들이 중소기업 취업을 기피한다면 중소기업 인력문제는 해결되기 어렵다. 따라서 본 연구는 대학생 구직자들의 동기와 욕구를 제대로 파악하고 이를 충족시켜 구직자들을 중소기업으로 이끌기 위하여 중소기업의 기대가치와 선호도와의 관련성을 분석하였다. 그 결과는 다음과 같다.

중소기업 선호도에 영향을 미치는 변수는 중소기업 기대가치의 경력, 업무환경, 고용안정성이 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 주관적 규범인 직업 가치는 기업명성, 급여가 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 중소기업 선호도는 중소기업 취업 의도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구결과 현재의 임금수준이 낮더라도 경력, 업무환경, 고용안정성을 구직자들에게 충족시킬 수 있는 중소기업은 인력유입이 가능할 것으로 예측된다. 또한 우수한 인재가 중소기업 취업을 유도하기 위해서는 임금과 더불어 장래비전, 고용안정성 등에 매력을 느끼도록 해야 하며, 동시에 업무환경을 고려하여 대기업과 차별된 업무환경과 제도 및 시스템 등의 기반을 갖추도록 고려해야 할 것이다.

앞으로 미래 경기가 불투명하기 때문에 노동시장은 고용 없는 성장, 경력직 중심으로의 채용패턴의 변화, 비용절감을 위한 아웃소싱의 일반화 등으로 대기업으로의 취업기회는 크게 축소될 것으로 전망된다. 본 연구결과 중소기업의 선호도가 높을수록 중소기업의 취업의도가 증가하는 것으로 나타나 중소기업은 대학생의 중소기업의 기대가치 측면을 고려하여 하며, 반면 대학생은 변화된 고용환경에 부응하여 취업패러다임을 중소기업 중심으로 바꿀 필요가 있다.

기업의 경쟁력을 좌우하는 핵심인력을 확보하기 위해서는 구직자에게 고용의 안정성을 인식시키기 위해 기업 내부적으로 고용의 안정성과 보상 연계하여 체계를 구축하는 것이 필요하다. 또한 구직자에게 중소기업의 취업선호도를 높이기 위한 다양한 방안과 정책을 갖추어서 적극적으로 인재 채용에 노력을 해야 할 것이다.

본 연구의 결과는 중소기업들이 인력을 안정적으로 확보하고 활용하는 것은 기업경쟁력을 확보하는데 있어 중요하다. 따라서 본 연구결과를 통해서 중소기업은 우수한 인력을 확

보하기 위한 방안으로 활용될 수 있을 것이며, 인력수급 불일치(mismatch)현상이 고착화되는 구조적인 문제를 해결하는데 기여할 것이다.

본 연구는 중소기업 인력난과 취업난에 대하여 대부분 많은 연구와 조사들이 기업의 입장에서 다루어진 반면, 본 연구에서는 취업의 주체인 구직자의 측면에서 그들의 욕구와 동기를 파악하여 중소기업 인력난과 취업난의 해결방안을 찾고자 시도했다는 점에서 의의가 있다. 그러나 본 연구에서는 다양한 구직자의 동기와 중소기업 선택 요인을 파악하기 위하여 노력하였으나 이 동기를 체계적으로 구분하여 그 유형별 행동 특성과 그 결과를 파악하지 못하였다.

향후에는 구직자의 동기를 구직자의 능력, 의식 등 내적인 동기와 자율성, 성장성과 같은 중소기업 자체가 가진 장점 등의 외적인 동기로 구분하여서 구직자의 동기별로 어떤 행동양식이 나타나며 업무성과에 어떤 영향을 미치는지 그 과정과 결과의 차이를 파악한다면 의미가 있을 것이다.

REFERENCE

- Babrow, A. S.(1989), An Expectancy-value Analysis of the Student Soap Opera Audience, *Communication Research*, 29, 295-308.
- Ban, J. H. Kim, K. H., and Kim, K. H.(2005), A Study on Factors Affecting Youth Employee's Labor Mobility and Employment Status Transition, *Korean Journal of Social Welfare*, 57(3), 73-103.
- Cha, M. J., Park, S. Y. Song, H. J., and Roh, Y. H.(2012), The Effect of Collectivism on Anxiety Perception and Mental Health in Youth Unemployment, *Korean Journal of Psychological and Social Issues*, 18(1), 27-51.
- Chae, C. K.(2006), Youth Mobility from Small- and Medium-sized Enterprises to Large Enterprises, *Journal of Vocational Education and Training*, 9(1), 81-103.
- Chai, G. M.(2004), An Analysis of the Realities and Causes of Youth and New College Graduate Unemployment, *Korean Journal of Social Welfare*, 56(3), 159-181.
- Chang, J. Y., Jang, E. Y., Kim B. S., Roh, Y. H., Lee, J. Y., and Han, J. H.(2004), The Longitudinal Effects of Youth Unemployment on Mental Health, *Korean Journal of Psychology: General*, 23(2), 121-144.
- Choi, Y. H.(1998), An Expectancy-Value Approach of Television News Gratifications, *Korean Journal of Journalism and Communication Studies*, 43(4), 200-238.
- Doeringer, P., and Piore, M.(1971), Internal Labor Market and Manpower Analysis. Lexington, MA: Heath Lexington Books.
- Fishbein, M., and Ajzen, I.(1980), *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*, Englewood Cliffs. NY : Prentic-hall.
- Hang, Y. J.(2004), *A study of Expectancy Value on communication media based text: compare mobile phone with internet*, Master Thesis, Sung Kyun Kwan University.
- Hammermesh, D.(1977), Economic Aspects of Job Satisfaction, in Ashenfelter, O. and Oates, W.(eds.), *Essays in Labor Market Analysis*, NY: John Wiley and Sons.
- Heo, N., and Williams, R.(1998, 5-8 August), Korean Students' Use of Television : An Expectancy-value Approach, Paper Presented at the Annual Conference of the Association for Education in Journalism and Mass Communication, Baltimore, MD.
- Hong, M. S.(2002), A Study on the Expectancy-Value Gratification of Elderly Internet Users, Kyung Hee University Doctoral Thesis.
- Hyun, K. M.(2007), A Study of User Behavior Pattern of UCC(User Created Contents) in the Light of Expectancy-Value Theory, Ewha Womans University Doctoral Thesis.
- Jang, H. H.(2010), The Strategy for Labor Flexibility of the Capital and the State in Korea : Segmentation in Labor Market and Unionization and the Implication on the None-Regular Workers, *Korean political Science Review*, 44(3), 203-231.
- Jeon, B. J.(2013), Effects of Unemployed Youth's Social Exclusion on Psychological Well-being :Focused on the Moderating Effects of Employment Policy Trust, *Social Science Research: Social Science Research Institute Kyung Sung University*, 29(4), 197-224
- Kang, S. H., and Ahn, J. K.(2010), Stigma Effect of Unemployment of the College Graduates, *Journal of Korean Economic Studies*, 28(2), 201-231.
- Kang, S. H., and Kim, T. W.(2013), Experience of Youth Unemployment and Pension Entitlement, *Korea Journal of Business Administration*, 26(6), 1597~1615
- Keum, J. H.(2007), The Youth Unemployment in Korea : Facts and Policy Implications, *Journal of Social Science*, 9(2), 27-54.
- Kim, C. H., and Kang L. J.(2011), A Study on the Job Supply Policy Linked with Corporate Performance for Solving the Youth Unemployment Issue, *Journal of the Korea Management Engineers Society*, 16(3), 329-339.
- Kim, C. J., Lee K. S., and No, J. K.(2009), A Study on the Scheme for Dissolving Regional Youth Unemployment: Focused on Daejeon Metropolitan City, *Review of industry and management*, 1, 265-285.
- Kim K. S., and Chung, N. K.(2012), Eine Studie über Wettbewerbsfähigkeit von Koreanischen Bzw. Deutschen Mittelstands, *Koreanisch-Deutsche Gesellschaft fur Sozialwissenschaften*, 22(4), 159-188.
- Lee, B. R.(2011), *A Study on the Influential Factors of Job Decision Making for College Students having Intention to Apply for Small and Medium It Companies: Based on Seoul Digital Industrial Complex*, Master Thesis, Seoul National University.
- Lee, C., Jyung, C. Y., Kim J. M., Park, S. Y., Moon, H. N., and Kuem, E. J.(2008), Education and Training program design to support the Worker's Career development, *Journal of Agricultural Education and*

- Human Resource Development*, 40(4), 191-223.
- Lee, C. H.(1993), (A) Validity Study of the 'Expectancy-value Gratifications' Construct on Viewing Television News, Seoul National University Doctoral Thesis.
- Lee, G. S.(2005), A Study on the Method of Small and Medium Enterprises Inflow Promotion a Plan of the Women's Human Resources, Yeung Nam University Master Thesis.
- Leung, L., and Wei, R.(1999), Seeking News via the Pager : An Expectancy-value Study, *Journal of Broadcasting and Electronic Media*, 43(3), 299-315.
- Levy-Garboua, L., and Montmarquette, L. C.(2004), Reported Job Satisfaction: What Does it Mean?, *Journal of Socio-Economics*, 33(2), 135-151.
- Park, J. M., Kim, Y. K., and Jun, J. S.(2011), The Long-term Effects of Small and Medium-sized Enterprises Experiences in 4-Year College Graduates, *Quarterly Journal of Labor Policy*, 11(4), 29-53
- Paik, P. G.(2007), Stepping up a High-Tech Labor Supply for SMEs: Analyses and the Policies to Account for a High-Tech Labor Shortage in Innovative SMEs in Korea, *Asian Pacific Journal of Small Business*, 29(4), 171-189
- Palmgreen, P., and Rayburn, J. D.(1985), *An expectancy value approach to media gratifications. In K. E. Rosengren, L. Wenner, and P. Palmgreen(Eds.), Media Gratification Research: Current Perspectives(61-72).* Beverly Hills, CA: Sage.
- Seo, U. S.(2008), Sociological Analysis on Changes in Job Consciousness: Focusing on Perceptions of Job Characteristics, *Journal of Vocational Education and Training*, 11(1), 71-96
- Shin H. C., Chang, J. Y., and Lee, J. Y.(2008), The Relationship between Mental Health and Youth Unemployment among University Graduates: Applied with Autoregressive Crosslagged Model, *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 21(4), 575-605.
- Swanson, D. L.(1987), Gratifications Seeking, Media Exposure, and Audience Interpretations: Some Directions for Research. *Journal of Broadcasting and Electronic Media*, 31, 237-254.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., and Feather, N. T (2005), Understanding Unemployed People's Search Behavior, Unemployment Experience and Well-Being: A Comparison of Expectancy-Value Theory and Self-Determination Theory, *British Journal of Social Psychology*, 44, 1-20.
- Yoo, J. H.(2009), What Makes People Apply for Small and Medium Businesses?, University of Seoul Master Thesis.
- Yoo, K. J.(2004), *Economic Structural Changes and Job Creation in Korea(2004-05)*, Seoul: Korean Development Institute.

Promoting College Graduate Students Motivating Entering on Small and Medium Sized Company : Based on the Expectation Value Theory*

Ha, Kyu Soo**

Abstract

While small and medium-sized companies are suffering from a shortage of workers as a result of social tendency to avoid those companies, college graduates still prefer large companies or governmental positions, which consequently results in inconsistencies in the demand and supply of work forces. The gap between them is getting so bad that employment difficulties are exacerbating.

Accordingly this study tries to search for potential employee's expected value factors which make people select small and medium companies not big companies.

A survey was conducted from October 1 to October 30, 2012 with university students in the Seoul metropolitan area. A total of 350 questionnaires were distributed and 335 were collected. Of these, 332 questionnaires were used for data analyses excluding questionnaires with missing values. Data was analyzed by frequency, descriptive factor, reliability, and regression with SPSS Win 18.0 program

The result of this study were as follows.

A factor analysis extracted four factors comprising small and medium companies, which we named career(factor 1), working environment(factor 2), working achievement(factor 3), job security (factor 4). This study showed that small and medium companies' preference were affected by the career, working environment, job security, corporate reputation, salary.

Keywords: Small and Medium-sized Companies, Expected Value, Small and Medium Companies' Preference

* This Study was supported by the National Research Foundation(NRF:2012S1A5A2A01020123).

** Professor, Department of Venture Management Administration, Specialized Graduate School of Venture, Hoseo University, ksh@hoseo.edu.