https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.07.679

대졸자의 구직경로가 첫 일자리 직업적응에 미치는 영향 : 개인-직무 적합성의 매개효과를 중심으로

Effect of Job Search Channels on Occupational Adaptation of College Graduates : Focusing on the Mediating Effects of Person-Job Fit

이혜영, 강순희
경기대학교 대학원 직업학과

Hye-Young Lee(career1004@paran.com), Soon-Hie Kang(soonhiekang@kgu.ac.kr)

요약

본 연구에서는 2014년도 대졸자직업이동경로조사 자료를 활용하여 대졸 신입사원의 구직경로가 첫 일자리 직업적응에 어떠한 영향을 미치는 지를 검증하고자 하였다. 주요 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 구직경로에서 인적 네트워크를 활용했을 때 비인적 네트워크에서보다 교육수준 적합성과 전공 일치도가 높게 나타났으며, 또한 직장만족도와 업무만족도도 높게 나타났다. 둘째, Sobel-Test를 통해 매개효과를 분석한 결과, 기술수준 적합성을 제외한 교육수준 적합성과 전공 일치도가 구직경로와 직업적응 사이에서 매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 따라서 인적 네트워크가 구인과 구직 사이에 직무적합성에 대한 정보전달 통로로 작용함으로써 첫 일자리 직업적응도를 높이는데 기여하고 있음이 확인되었다. 이러한 분석결과는 구직 활동에서 인적 네트워크의 전략적인 활용이 중요하며, 대학 또는 고용서비스기관의 진로관련 프로그램에서도 인적 네트워크 활용의 중요성과 방법 등을 체계적으로 교육하고 경험할 수 있도록 하여야 함을 시사하고 있다.

■ 중심어 : | 대졸자 | 구직경로 | 직업적응 | 개인-직무 적합성 | 대졸자직업이동경로조사(GOMS) |

Abstract

This paper analyzed the effect of job search channels on the occupational adaptation of college graduates, with the Graduates Occupational Mobility Survey(GOMS) data. The analysis results are as follows: First, when using human networks for getting jobs, not only the educational level and major adequacy, but also the workplace satisfaction and the job satisfaction were higher than when using non-human networks. Second, as in the mediating effect of the relationship between job search channels and occupational adaptation by Sobel-test, it was found that there was a partial mediating effect of educational level and major adequacy, excluding skill level adequacy. The results of this study shows that human networks, by serving as an effective information transmitter on person-job fit between job search and recruitment, contribute significantly to improve occupational adaptation of college graduates. These results imply that strategic utilization of human networks in job search activities is important, and that it is necessary that career-related programs in the universities or the employment service institutions systematically include the importance and methods of using human networks.

■ keyword : | College Graduates | Job Search Channel | Occupational Adaptation | Person-Job Fit | Graduates Occupational Mobility Survey(GOMS) |

* 본 연구는 2017학년도 경기대학교 대학원 연구원장학생 장학금 지원을 받아 수행되었음
접수일자 : 2017년 06월 27일 심사완료일 : 2017년 07월 12일
수정일자 : 2017년 07월 12일 교신저자 : 강순희, e-mail : soonhiekang@kgu.ac.kr

I. 서 론

청년들의 취업난이 심화되는 가운데 직업적응의 어려움으로 인한 조기퇴사가 사회문제로 대두되고 있다. 2016년 신입사원의 1년 내 퇴사율은 27.7%로 '조직 및 직무적응 실패'(49.1%)가 가장 큰 원인으로 나타났다[1]. 개인-직무적합성이 낮으면 직무와 조직에 대해 부정적인 태도를 갖게 하여 직무동기와 직무만족이 떨어지는 반면, 높은 직무적합성은 직무와 조직에 대해 긍정적인 태도를 형성하게 하고, 직무동기와 직무만족을 높이는 요인으로 밝혀지고 있다[2-5]. 최근 기업이 직무중심채용을 실시하고 신입보다 경력직을 선호하는 상황에서 직무 부적합으로 인한 조기퇴사는 불안정한 고용형태와 실업가능성을 높일 수 있다[6]. 또한 4차 산업혁명으로 일자리 변화와 채용방식이 변화하면서 개인-직무 부적합성에 따른 문제는 더욱 심각해질 것으로 예상된다. 요구숙련의 변화에 따른 직무의 변화, 지능 정보기술 발달로 인한 주문형(on-demand) 거래, 기그경제(gig economy)의 확산으로 임시직, 파견, 파트타임, 재택근무 등 다양한 취업형태가 증가하고, 전통적 고용관계가 느슨해지거나 해체되고 있다. 이처럼 급변하는 환경에서 필요에 따라 즉각적으로 인재를 매칭하는 것이 더욱 중요하여짐에 따라 개인으로서도 고용가능성을 높이기 위해서는 생애 첫 일자리에서부터 개인-직무 적합성을 바탕으로 전문성을 개발하는 것이 중요하다.

한편, 소셜네트워크서비스(SNS)를 기반으로 취미나 직업 등 특정 목적으로 약한 연결 관계가 확산됨에 따라 다양한 정보 공유와 사회적 지지가 온라인 특성상 언제든 동원가능한 상태가 되고 있다[7]. 이에 구직과 구인에서 인적 네트워크 의존도와 영향력은 점점 더 커질 것으로 보인다. 통계청(2016. 5)에 따르면 구직경험자의 주된 구직경로로 친구, 친지 소개 및 부탁(42%)이 가장 많은 것으로 나타났고[8], 청년 취업자들이 구직정보를 얻은 경로 1위가 친구, 선후배 등 인적네트워크(21.0%)로 나타난 반면, 미취업자들은 민간 취업사이트, 카페(26.8%) 등에 의존하는 것으로 조사되었다[9].

본 연구는 개인-직무 적합성과 첫 일자리 직업적응에 대한 해결책으로 인적 네트워크를 활용한 구직경로에 주목했다. 인적 네트워크는 사전에 구직자와 직업의 적합성을 염두에 두고 정보가 전달되므로[10], 실제적이고 정확한 정보가 유통되고[11][12], 보다 적절하게 구직자와 직업을 연결시킬 가능성을 높이게 될 것이다.

그간 국내외에서 인적 네트워크를 활용한 구직경로가 노동시장에 미치는 영향에 대한 연구가 상당수 이루어져 왔지만[13-16], 대상, 시점, 연구방법 등에 따라 서로 다른 결과들을 내놓고 있다. 더구나 인적 네트워크를 포함한 구직경로와 첫 일자리 직업적응의 관계에 있어서 개인-직무 적합성의 효과를 분석한 연구는 찾아보기 어렵다. 특히 조기퇴사의 낙인효과가 노동시장 이행에 장애로 작용하며, 생애에 미치는 비용이 큰 청년층에 대해[17], 이들의 주된 구직경로인 인적 네트워크가 과연 개인-직무 적합성에 효과적인 정보 유통 통로로 작용을 하여 직업적응 성과로 이어지는지 검증하는 것은 의미가 크다고 본다. 이에 본 연구에서는 2014년도 대졸자직업이동경로조사 자료를 활용하여 입사 1년 이내의 대졸 신입사원의 구직경로를 인적 네트워크와 비인적 네트워크로 구분하고, 첫 일자리 직업적응에 어떤 차이가 나타나는지 분석하는 것을 목적으로 한다. 이 과정에서 개인-직무 적합성이 어떠한 매개효과를 가지는지 밝히고, 대졸 신입사원의 직업적응력을 높이기 위한 시사점을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 구직경로의 영향요인과 구직성과

전통적 경제학적 관점에서는 구직과정을 개인의 합리적 판단에 의해 주도되는 과정이라고 본다. 노동시장에서 개별 구직자들은 모두 특정한 수준의 기대임금, 즉 스스로 노동을 공급하게 하는 최소한의 임금수준인 의중임금(reservation wage)을 가지고 있으며, 구직자의 의중임금이 충족될 가능성에 따라 취업 여부가 결정된다고 본다. 그러나 현실적으로 인간의 사회적 행위의 상당부분은 계산 불가능하며[18], 구인기업과 구직자 간의 정보 제약을 가지는 불완전한 노동시장 특성상 수

요-공급의 균형 조절을 통해 해결되기보다는 중개자 또는 중개기관을 매개로 한 구직자들의 다양한 직업탐색 활동을 통해 취업이 이루어지는 경우가 많다[19]. 이러한 관점에서 Granovetter(1974)는 직업탐색에 대한 기존의 경제학적 연구시각에 근본적인 비판을 제기하며 사회적 네트워크 이론을 제시하였다. 그는 미국의 전문직, 기술직, 관리직으로 이직한 남성들 대부분이 공식적인 경로보다 사회적 관계에서의 개인적 접촉(personal contacts)을 활용하였으며, 개인적 접촉으로 중재된 이직이 더 좋은 취업성과를 냈다는 것을 발견하였다. 이에 인간의 경제적 행위가 사회구조에 배태되어 있기 때문에 개별 인간의 속성 뿐 아니라 사람들이 맺고 있는 관계들을 살펴보는 것이 중요하며, 개인의 인적네트워크가 노동시장 정보의 양과 질을 결정하는데 중요한 역할을 한다고 주장하였다. 사회적 네트워크는 형성 시간, 감정의 강도, 친밀도, 호혜적 행위 등에 따라 강한 연결(strong tie)과 약한 연결(weak tie)로 구분되며, 약한 연결이 취업과정에서 상대적으로 넓은 범위의 새로운 정보를 제공하므로 구직 성과가 더 크게 나타난다는 것이다[20][21]. 이후 Lin(2001)은 경제행위자가 관계하는 사회적 연결망에서 동원 및 활용 가능한 자원을 '사회적 자원'이라 정의하고, 사회적 자원의 보유 정도에 따라 구직자들의 취업기회와 탐색 성과가 불균등한 형태로 존재하거나 구현된다고 하였다[19].

구직 과정에서 취업에 대한 정보들을 얻는 방법은 전통적으로 공식적 경로, 비공식적 경로, 직접 구직으로 구분된다. 공식적 경로는 고용정보센터, 사설직업소개소, 취업정보센터, 신문, 광고 등을 통해 정보를 얻는 방식이며, 비공식적 경로는 친척, 친구, 교사, 선후배 등 인적 네트워크를 통해 직업정보를 얻는 방법이다. 직접 구직은 구직자가 취업을 희망하는 기업이나, 기업이 직접 구인자에게 접촉하는 방법이다[22].

이러한 구직경로는 개인의 성별, 학력, 가구소득 등에 의해 영향을 받고 있는 것으로 나타났다. 성별과 관련하여 남성은 여성에 비해 사회적 자본을 많이 활용하였고, 여성은 남성에 비해 공식경로를 많이 활용하여 첫 직장에 취업한 것으로 드러났다[13][23]. 이에 대해 여성이 직업탐색에 도움이 되는 사회적 관계망을 만들어 가는 것이 남성에 비해 약한 경향이 있음이 밝혀졌다[24-26]. 반면 김성훈(2005)은 남성취업자가 사회적 연결망을 덜 활용하고 공식경로를 통해 취업한다고 보고하였다[27]. 학력과 관련하여 고학력자일수록 공식적인 구직방법을 이용한다고 나타났으며[28], 수도권 소재 대학졸업자들이 지방 소재 대학졸업자보다 공식적 경로를 더 많이 활용하여 첫 취업을 한 것으로 밝혀졌다[23]. 가구소득과 관련하여 구직자의 유력인사 친척관계가 유의한 영향을 미치며, 부친의 학력이 높을 경우 인적 네트워크의 활용비중이 상대적으로 높은 것으로 드러났다[28]. 직업적 특성과 관련하여 전문직과 관리직이 다른 직종보다 공식경로 활용이 더 높은 것으로 나타났으며[18][28], 대기업 취업자가 중소기업 취업자보다 공식경로로 통해 더 많이 취업한 것으로 나타났다[29]. 선행연구 결과를 종합해보면 구직자들의 직업탐색이 사회구조적이며 인구학적인 조건에 따라 상당한 차이가 발생한다는 것을 알 수 있다.

구직경로에 따른 노동시장 성과에 대한 연구 역시 다수 이루어져왔으나 서로 다른 결과를 보이고 있다. 개인의 인적 네트워크를 통했을 때 구직성공 확률 증가[30], 임금상승 효과[13], 직업지위 상승[18], 더 좋은 일자리 진입[14] 등 더 높은 노동시장 성과를 보고한 연구결과들이 있는 반면, 인적 네트워크를 활용했을 때 직무만족도가 떨어지고[31], 임금수준이 낮아지고[23][32], 정규직으로 갈 확률이 낮아진다[23]는 부정적인 영향을 확인한 연구결과도 있다. 대졸청년층의 일자리 미스매치에 따른 직업부적응이 사회문제로 대두되고 있는 가운데, 이들의 주된 구직경로가 인적 네트워크이며, 소셜네트워크서비스(SNS)를 통한 인적 네트워크의 의존도와 영향력이 증대되고 있는 추세를 고려할 때 인적 네트워크를 활용한 구직경로가 과연 신입사원의 직업적응에 효과적인지 확인하는 것이 필요하다. 이에 본 연구에서는 구직경로에 대해 전통적 구분방식에서 인적 네트워트와 비인적 네트워크로 구분하였다. 인적 네트워크는 선생님, 가족, 친지, 친구, 직장 현직자 소개 등 개인의 사회적 관계망을 통해 취업이 이루어진 경우를 의미하며, 비인적 네트워크는 공개채용, 구직사이트 연락, 취업박람회, 회사 측 특별채용,

개인사업 등 인적 네트워크의 활용 없이 이루어진 취업을 의미한다. 이 같은 구분은 구직과정에서 개인의 인적네트워크가 노동시장 정보의 양과 질을 결정하는데 중요한 역할을 한다는 점에 근거한다. 그런데 인적 네트워크를 통한 구직활동의 노동시장의 성과는 개인과 직무의 적합성을 매개로 하여 달리 나타날 것이기에 이를 고려하여 분석하여야 할 것이다.

2. 직업적응, 개인-직무 적합성과 구직경로

Dawis와 Lofquist(1984)에 따르면 직업적응이란 개인이 작업환경과 조화를 성취하거나 유지하려고 하는 지속적이고 역동적인 과정이라고 정의된다. 직업적응은 '만족'과 '충족'으로 구성된다[33]. 만족이란 개인의 욕구가 환경의 강화 요인에 의해 만족되는 것을 의미하며, 충족이란 환경의 요구조건이 개인의 능력·기술에 의해 충족되는 것을 뜻한다. 직무의 요구사항과 이를 만족시킬 수 있는 개인 능력 간에 적합성이 클수록 직업만족도가 높아진다는 것이다[33][34]. 직업적응을 측정하는데 있어서 가장 전통적으로 사용되는 변인은 직무만족, 조직몰입, 근속의도 또는 이직의도이다[35]. 직업적응이론에서 개인-직무 적합성은 전공, 교육수준, 기술수준 등 3가지로 구분하여 직무와 적합한 정도를 측정하는데, 개인의 교육 및 기술수준이 직무 요구보다 높은 자격과잉의 경우, 직무에 만족하기가 어려우며, 자격미달인 경우, 직무 수행에 대한 두려움과 성과 미달로 인한 임금 삭감 등의 불안감을 갖게 된다[33][36]. 개인-직무적합성 연구에서 가장 많이 연구된 결과변수는 직무만족이며[2], 국내외 대부분의 선행연구에서 개인-직무적합성은 직무만족도를 높이고, 이직의도를 낮추는 것으로 보고되고 있다[3][31-34]. 또한 기술수준 적합성이 교육수준 적합성보다 직무만족에 영향력을 미치는 것으로 나타났다[35].

한편 구직경로는 직업적응을 설명하는 중요한 요인으로 어떤 구직경로가 직업적응에 더 효과적인가에 대해 서로 다른 연구결과를 보이고 있다. 먼저 인적 네트워크를 활용한 경우 직업적응에 긍정적인 효과가 있다는 연구결과가 있다. 비공식 경로가 공식적 경로보다 이직 의도나 퇴사가능성이 떨어지고, 근속연수가 증가하는 경향이 보고되었으며[36][37], 경력자가 인적네트워크를 통해 이직시 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성을 통해 임금상승[13], 경력성공[38]에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이에 대해 Zottoli와 Wanous(2000)는 비공식적 네트워킹이 구직 및 이직활동에 있어 더 현실적인 정보를 제공해 줌으로써 구직자는 자신의 관심과 성격, 기술 및 역량에 더 적합한 조직이나 직무에 지원할 수 있게 되어 조직적합성과 직무적합성이 높아진다고 설명하였다[16]. 반면 비공식경로를 통해 입직할 경우 직업만족도가 떨어진다는 연구결과도 있다. 김성훈(2005)은 공개채용 등 공식경로를 통해 취업했을 때 비공식 경로보다 취업자의 기술, 학력, 전공 및 일의 내용과 수준의 일치 정도를 높임으로써 임금 효과가 높다는 것을 제시하고 있다[27]. 오성욱(2013)은 비공식경로를 통해 입직한 대졸청년층이 공식경로를 통한 경우보다 직업만족도가 낮으며, 대체로 내재적 가치관보다는 외재적 가치관에 의해 경로선택이 이루어지는 경향이 높다고 밝혔다[39]. 본고에서는 이러한 선행연구들과 같은 맥락에서 노동시장에 처음 진입하는 대졸청년층의 인적 네트워크를 활용한 구직경로가 직업적응에 유용한 정보를 전달하는 통로로서 효과적인가, 특히 개인과 직무 적합성이 그 과정에서 매개효과를 가지는지를 추가적으로 검증하고 있다.

Ⅲ. 연구설계

1. 가설 및 연구모형

본 연구는 사회적 네트워크 이론에서 개인의 인적 네트워크가 노동시장 정보의 양과 질을 결정하는데 중요한 역할을 하며, 인적 네트워크를 활용한 구직 경로가 개인과 직무정보를 효율적으로 교환하는 통로로 작용하여 구직자와 직업을 효율적으로 연결한다는 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

연구가설 1: 인적 네트워크를 통하여 취업한 경우 비인적 네트워크 경로보다 개인-직무 적합성이 높다.

연구가설 2: 인적 네트워크를 통하여 취업한 경우 비

인적 네트워크 경로보다 직업적응력이 높다.

연구가설 3: 직무적합성에 따라 구직경로가 직업적응에 미치는 영향에 차이가 있을 것이다. 즉, 직무적합성은 구직경로와 직업적응 간의 관계에서 매개효과를 가질 것이다.

이러한 가설 및 변수들 간의 관계를 연구모형으로 도식화하면 [그림 1]과 같다.

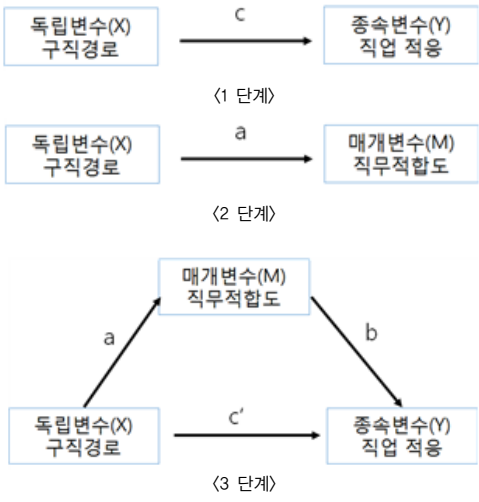

그림 1. 연구모형

2. 연구 대상 및 변인

본 연구는 2014년도 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 자료를 가지고 29세 이하의 대졸자 중 첫 일자리 경험이 있다고 응답한 4,677명을 대상으로 분석하였다. 사업체 유형은 민간기업, 외국기업, 정부관련기관(정부기관, 정부투자 및 출연기관), 교육연구기관(교육기관, 연구기관, 법인), 기타 기업 등 5가지 유형으로 분류하였다. 종사상 지위는 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자, 그 외 자영업자를 포함한 기타 집단 등 4가지 유형으로 분류하였다. 구직경로는 인적 네트워크(선생님, 가족, 친지, 친구, 직장 현직자)와 비인적 네트워크(공채, 구직 사이트, 취업 박람회, 개인사업) 등 2가지로 분류하였다. 신입사원의 직업적응은 선행연구에 기초하여 직무만족도와 직장만족도로 나누어 측정하였다. 또한 개인-직무 적합성은 개인-직무 교육수준 적합성, 개인-직무 기술수준 적합성, 개인-직무 전공 일치도 등 3가지로 구분하여 측정하였다. 개인의 교육수준과 기술수준이 직무에서 요구하는 것보다 높거나 낮은 경우, 직무와 부적합하다고 보았다[32].

3. 측정 방법

본 연구는 SPSS 22.0을 활용하여 개인특성(성별, 전공계열, 학교유형, 사업체유형, 종사상지위, 정규직여부 등)과 구직경로 유형, 직무적합성, 직업적응의 관계를 알아보고자 상관분석을 실시하였다. 다음으로 변인 특성에 따라 독립표본 t검증과 일원배치분산분석을 실시하여 집단 간 차이를 분석하였으며, 마지막으로 위계적 회귀분석을 통해 매개효과를 분석하였다.

4. 분석방법

본 연구는 인적 네트워크를 통한 구직경로가 대졸자의 첫 일자리에서의 직업적응에 미치는 영향을 분석하고, 이 과정에서 개인-직무 적합성(교육수준 적합성, 기술수준 적합성, 전공 일치도)이 매개효과를 갖는지를 알아보기 위한 것이다. 이를 위해 Baron & Kenny 방법을 사용하여 다음과 같이 3단계 회귀분석을 실시하였다[표 1].

표 1. Baron & Kenny 매개효과분석 단계

단계	분석	매개변수의 조건
1	독립변수(X)가 종속변수(Y)를 예측하는 단순회귀분석 구직경로(X)→직업적응(Y) $Y= f1+c \cdot X+\varepsilon$ 1	c의 유의성
2	독립변수(X)가 매개변수(M)를 예측하는 단순회귀분석 구직경로(X)→직무적합성(M) $M= f2+a \cdot X+\varepsilon$ 2	a의 유의성
3	독립변수(X)와 매개변수(M)가 종속변수(Y)를 예측하는 다중회귀분석 구직경로(X) · 직무적합성(M) →직업적응(Y) $Y=f3+c' \cdot X+b \cdot M+\varepsilon$ 3	b의 유의성 c' 〈c (b, c' 가 유의할 경우, 부분매개모형, b만 유의할 경우 완전매개모형, c' 만 유의할 경우, 매개모형이 아님)

표 2. 변인 및 척도 구성

	구분		(명/개)	백분율(%)
개인 특성	성별	남	2,119	44.2
		여	2,680	55.8
	학교 유형	2~3년제	1,655	34.5
		4년제	3,056	63.7
		교육대	88	1.8
	전공 계열	인문	569	11.9
		사회과학	962	20.0
		교육	355	7.4
		공학	1,094	22.8
		자연	662	13.8
		의학	334	7.0
		예체능	823	17.1
	사업체 유형	민간기업	3,320	69.2
		외국기업	120	2.5
		정부관련기관	306	6.4
		교육연구기관	945	19.7
		기타	108	2.3
	종사상 지위	상용근로자	2,633	54.9
		임시근로자	1,919	40.0
		일용근로자	181	3.8
		기타	66	1.4
	정규직 여부	정규직	2,208	46.0
		비정규직	2,521	52.5
독립 변수	구직 경로	인적네트워크	1,875	39.1
		비인적 네트워크	2,924	60.9
개인 – 직무 적합성	교육 수준 적합성	매우 낮았다	328	6.8
		낮았다	1,379	28.7
		알맞았다	2534	52.8
		높았다	492	10.3
		매우 높았다	66	1.4
	기술 수준 적합성	매우 낮았다	304	6.3
		낮았다	1,356	28.3
		알맞았다	2,551	53.2
		높았다	528	11.0
		매우 높았다	60	1.3
	전공 일치도	전혀 맞지 않았다	926	19.3
		잘 맞지 않았다	744	15.5
		보통이었다	1,360	28.3
		잘 맞았다	1,235	25.7
		매우 잘 맞았다	534	11.1
직업 적응	직장 만족도	매우 불만족	311	6.5
		불만족	1,084	22.6
		보통	1,932	40.3
		만족	1,235	25.7
		매우 만족	237	4.9
	업무 만족도	매우 불만족	238	5.0
		불만족	880	18.3
		보통	2,055	42.8
		만족	1,349	28.1
		매우 만족	277	5.8

Ⅳ. 연구 결과

1. 인구통계학적 특성

각 변인에 대한 기술통계 결과는 [표 3]과 같다.

2. 상관분석

먼저 직업적응에 있어서, 성별과 전공계열은 직업적응과 유의미한 상관이 나타나지 않았다. 학교유형과 사업체유형, 종사상지위, 정규직여부, 구직경로는 직장만족도와 업무만족도와 유의미한 상관을 보였다. 직무적합성에서는 교육수준 적합성이 전공계열, 사업체유형, 종사상지위, 정규직 여부, 구직경로와 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났다. 기술수준 적합성에서는 전공계열과 사업체유형, 종사상지위, 정규직여부와 유의미한 상관을 보였다. 전공의 적합성에서는 성별, 전공계열, 학교유형, 사업체유형, 종사상지위, 정규직 여부, 구직경로 모두 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났다[표 4].

3. 변인 간 차이 검증

성별, 정규직 여부, 구직경로에 대한 직무적합성과 직업적응의 독립표본 t 검증을 실시한 결과, 성별에서는 전공 일치성에 있어서만 유의미한 차이를 보였으며 ($t=-3.644$, $p<.001$), 여성이 남성보다 전공 일치성이 높았다. 정규직이 비정규직보다 직무 적합성이 유의미하게 높게 나타났으나, 직업적응에서는 비정규직이 직장만족도, 업무만족도가 더 높게 나타났다. 인적 네트워크를 통해 입사한 경우, 교육수준과 전공일치도가 더 높은 것으로 나타났다. 또한 인적 네트워크로 입사한 경우, 직장만족도($t=3.937$, $p<.001$)와 업무만족도($t=3.133$, $p<.01$)가 더 높은 것으로 나타나 직업적응에 더 효과적임을 알 수 있다[표 5].

일원배치분산분석(ANOVA)을 실시하고, 사후검증으로 Scheffe와 Tamhane 사후검증을 실시하였다. 학교유형에 따른 차이를 분석한 결과, 구직경로에서 2,3년제보다 4년제 대졸자가 비인적 네트워크를 통한 취업이 유의미하게 높았고, 교육대에서는 별 차이가 나타나지 않았다. 개인-직무 적합성에서 교육수준 적합성이 교육대>2,3년제>4년제 순으로 나타났고, 기술수준 비

표 3. 기술통계(N=4,677) 결과

			직무적합성						직업적응			
			교육수준		기술수준		전공일치성		직장만족도		업무만족도	
		N	M	S.D	M	S.D	M	S.D	M	S.D	M	S.D
성별	남	2,119	2.72	.804	2.72	.808	2.86	1.268	2.99	.963	3.12	.936
	여	2,680	2.70	.788	2.73	.772	3.00	1.278	3.01	.975	3.11	.941
학교 유형별	2~3년제	1,655	2.74	.799	2.76	.774	2.92	1.276	2.94	.939	3.04	.928
	4년제	3,056	2.68	.796	2.70	.800	2.92	1.270	3.01	.980	3.14	.941
	교육대	88	2.91	.618	2.89	.596	3.74	1.199	3.64	.949	3.63	.862
전공 계열별	인문	569	2.65	.784	2.68	.805	2.67	1.233	2.99	.962	3.07	.912
	사회과학	962	2.63	.811	2.69	.791	2.81	1.233	2.96	.969	3.05	.937
	교육	355	2.76	.691	2.77	.651	3.52	1.258	3.33	.998	3.46	.902
	공학	1,094	2.73	.820	2.73	.831	2.82	1.257	2.94	.931	3.07	.910
	자연	662	2.67	.822	2.69	.789	2.94	1.300	3.08	.941	3.17	.947
	의학	334	2.83	.730	2.83	.730	3.31	1.281	3.03	.974	3.11	.949
	예체능	823	2.76	.784	2.76	.785	3.03	1.249	2.92	1.002	3.08	.968
사업체 유형	민간기업	3,320	2.68	.815	2.70	.815	2.83	1.275	2.89	.949	3.02	.927
	외국기업	120	2.73	.914	2.78	.862	2.81	1.305	3.09	1.061	3.09	1.037
	정부관련기관	306	2.79	.744	2.82	.724	3.23	1.167	3.44	.912	3.53	.888
	교육연구기관	945	2.77	.713	2.77	.694	3.23	1.249	3.21	.956	3.30	.908
	기타	108	2.78	.801	2.70	.764	3.02	1.253	3.15	1.101	3.28	.994
종사상 지위	상용근로자	2,633	2.78	.776	2.79	.764	3.01	1.237	2.92	.957	3.05	.930
	임시근로자	1,919	2.63	.804	2.66	.799	2.87	1.303	3.10	.969	3.20	.934
	일용근로자	181	2.42	.888	2.41	.919	2.66	1.379	3.09	1.026	3.22	1.014
	기타	66	2.76	.609	2.83	.670	2.88	1.463	3.09	1.019	3.17	1.017
정규직 여부	정규직	2,208	2.79	.777	2.81	.760	3.04	1.219	2.87	.952	3.00	.923
	비정규직	2,521	2.63	.806	2.65	.807	2.85	1.311	3.11	.970	3.21	.939
구직 경로	인적 네트워크	1,875	2.74	.761	2.75	.754	3.05	1.275	3.07	.943	3.17	.943
	비인적 네트워크	2,924	2.69	.816	2.71	.809	2.87	1.270	2.96	.984	3.08	.934

표 4. 변인 간 상관 분석

	성별	전공 계열	학교 유형	사업체 유형	종사상 지위	정규직 여부	구직 경로	교육 수준	기술 수준	전공 일치도	직장 만족도
성별	1	.005	.010	.059**	.075**	.070**	.020	-.013	.007	.053**	.012
전공 계열	.005	1	-.142**	-.095**	-.053**	-.066**	-.036*	.054**	.036*	.079**	-.016
학교 유형	.010	-.142**	1	.221**	.127**	.124**	.053**	-.023	-.020	.031*	.064**
사업체 유형	.059**	-.095**	.221**	1	.164**	.217**	-.042**	.056**	.036*	.126**	.154**
종사상 지위	.075**	-.053**	.127**	.164**	1	.530**	.014	-.098**	-.087**	-.064**	.082**
정규직 여부	.070**	-.066**	.124**	.217**	.530**	1	-.022	-.103**	-.099**	-.074**	.126**
구직 경로	.020	-.036*	.053**	-.042**	.014	-.022	1	-.031*	-.028	-.068**	-.057**
교육 수준	-.013	.054**	-.023	.056**	-.098**	-.103**	-.031*	1	.823**	.444**	.278**
기술 수준	.007	.036*	-.020	.036*	-.087**	-.099**	-.028	.823**	1	.442**	.262**
전공 적합도	.053**	.079**	.031*	.126**	-.064**	-.074**	-.068**	.444**	.442**	1	.302**
직장 만족도	.012	-.016	.064**	.154**	.082**	.126**	-.057**	.278**	.262**	.302**	1
업무 만족도	-.002	.001	.071**	.145**	.071**	.110**	-.045**	.316**	.292**	.367**	.727**

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

표 5. 성별, 정규직여부, 구직경로에 대한 직무적합성과 직업적응의 독립표본 t검증결과

변수	t 값		
	성별	정규직여부	구직경로
교육수준 일치성	.879	7.145***	2.133*
기술수준 일치성	-.513	6.823***	1.922
전공 일치성	-3.644***	5.086***	4.708***
직장만족도	-.819	-8.749***	3.937***
업무만족도	.108	-7.612***	3.133**

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

표 6. 학교유형에 대한 ANOVA 분석

학교유형에 대한 분석			제곱합	df	평균 제곱	F	Scheffe
직무적합성	교육수준	집단간	7.990	2	3.995	6.336**	c>a>b
		집단내	3,024.148	4,796	.631		
		총계	3,032.138	4,798			
	기술수준	집단간	5.424	2	2.712	4.374*	
		집단내	2,973.697	4,796	.620		
		총계	2,979.121	4,798			
	전공일치도	집단간	57.329	2	28.665	17.753***	c>a c>b
		집단내	7,743.782	4,796	1.615		
		총계	7,801.111	4,798			
직업적응	직장만족도	집단간	41.384	2	20.692	22.203***	c>a c>b
		집단내	4,469.614	4,796	.932		
		총계	4,510.998	4,798			
	업무만족도	집단간	32.882	2	16.441	18.802***	c>b>a
		집단내	4,193.770	4,796	.874		
		총계	4,226.652	4,798			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001, 2~3년제=a, 4년제=b, 교육대=c

교에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았으며, 전공 일치도에서는 교육대가 2,3년제와 4년제에 비해 매우 높게 나타났다. 직업적응에서는 직장만족도와 업무만족도 모두 교육대>4년제>2,3년제 순으로 나타났다[표 6]. 전공에 따른 차이를 분석한 결과, 네트워크 유형, 직무적합성, 직업적응 모두 유의미한 차이가 나타났다.

사후검증을 통해 평균차이를 분석한 결과, 구직경로에서는 인문계열이 예체능 계열보다 비인적 네트워크를 통해 취업하는 것으로 나타났다. 교육수준 적합성의 경우 Scheffe 사후검증에서 사회과학계열에 비해 의학계열이 자신의 교육수준보다 일의 수준이 더 높다고 생각하는 것으로 나타났다. Tamhane 사후검증에서는 의학계열이 자연>인문>사회과학계열보다 직무의 교육수준이 자신의 교육수준보다 더 높다고 생각하는 것으로 나타났고, 예체능 계열도 사회과학계열보다 더 높게 인식하는 것으로 나타났다.

전공에 따른 차이를 분석한 결과, 네트워크 유형, 직무적합성, 직업적응 모두에서 유의미한 차이가 나타났다. 사후검증을 통해 평균차이를 분석한 결과, 구직경로에서는 인문계열이 예체능 계열보다 비인적 네트워크를 통해 취업하는 것으로 나타났다. 교육수준 적합성의 경우 Scheffe 사후검증에서 자신의 교육수준과 비교할 때 사회과학계열에 비해 의학계열이 직무 수준이 더 높다고 생각하는 것으로 나타났다. Tamhane 사후검증에서는 의학계열이 자연>인문>사회과학계열보다 직무의 교육수준이 자신의 교육수준보다 더 높다고 생각하는 것으로 나타났고, 예체능 계열도 사회과학계열보다 더 높게 인식하는 것으로 나타났다. 기술수준 적합성에서는 전공계열 간 유의미한 차이가 나타나지 않았으나, Tamhane 사후검증에서는 의학계열이 사회과학보다 직무의 기술수준이 자신의 수준보다 더 높다고 평가하는 것으로 나타났다.

전공일치도에서 전공계열별로 유의미한 차이가 나타났으며, 교육>의학>예체능>자연>공학>사회과학>인문계열 순으로 교육계열이 직무와 전공일치도가 가장 높은 것으로 나타났다[표 7].

사업체 유형에 대한 ANOVA 분석 결과, 직무적합성과 직업적응 모두 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 교육연구기관이 민간기업에 비해 교육수준 적합도가 높게 나타났고, 전공 일치도는 교육연구기관>정부관련기업>기타>민간기업>외국기업 순으로 나타났다. 직장만족도와 업무만족도 모두 정부관련기업>교육연구기관>외국기업>민간기업 순으로 나타났다[표 8].

종사상 지위에 대한 ANOVA 분석 결과, 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자, 기타(자영업자와 기타)간에 유의미한 차이가 나타났으며, 사후검증 결과, 개인-직무 적합성이 상용근로자>임시근로자>일용근로자 순으로 유의미한 차이를 보였고, 일용근로자와 기타 집단간에 유의미한 차이를 보였다. 직업적응에 있어서는 임시근로자와 상용근로자에서만 유의미한 차이를 보였

표 7. 전공계열에 대한 ANOVA 분석

학교유형에 대한 분석			제곱합	df	평균 제곱	F	Scheffe
직무적합성	교육수준	집단간	17.022	6	2.837	4.509***	f>b
		집단내	3,015.117	4,792	.629		
		총계	3,032.138	4,798			
	기술수준	집단간	9.024	6	1.504	2.427*	f>b
		집단내	2,970.097	4,792	.620		
		총계	2,979.121	4,798			
	전공일치도	집단간	240.295	6	40.049	25.383***	c>f>g>e>d>b>a
		집단내	7,560.816	4,792	1.578		
		총계	7,801.111	4,798			
직업적응	직장만족도	집단간	53.834	6	8.972	9.646***	c>e>f>a>d>b>g
		집단내	4,457.165	4,792	.930		
		총계	4,510.998	4,798			
	업무만족도	집단간	53.557	6	8.926	10.250***	c>e>f>g>a>d>b
		집단내	4,173.095	4,792	.871		
		총계	4,226.652	4,798			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001,
인문=a, 사회과학=b, 교육=c, 공학=d, 자연=e, 의학=f, 예체능=g

표 8. 사업체 유형에 대한 ANOVA 분석

사업체 유형에 대한 분석			제곱합	df	평균 제곱	F	Scheffe
직무적합성	교육수준	집단간	10.228	4	2.557	4.057**	d>a
		집단내	3,021.910	4,794	.630		
		총계	3,032.138	4,798			
	기술수준	집단간	6.551	4	1.638	2.641*	
		집단내	2,972.571	4,794	.620		
		총계	2,979.121	4,798			
	전공일치도	집단간	144.144	4	36.036	22.562***	d>a>b
		집단내	7,656.967	4,794	1.597		
		총계	7,801.111	4,798			
직업적응	직장만족도	집단간	143.445	4	35.861	39.363***	c>d>b>a
		집단내	4,367.553	4,794	.911		
		총계	4,510.998	4,798			
	업무만족도	집단간	120.328	4	30.082	35.120***	c>d>b>a
		집단내	4,106.324	4,794	.857		
		총계	4,226.652	4,798			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001,
민간기업=a, 외국기업=b, 정부관련기업=c, 교육연구기관=d, 기타=e

고, 직장만족도는 임시근로자>일용근로자>기타>상용근로자 순으로, 업무만족도에서는 일용근로자>임시근로자>기타>상용근로자 순으로 나타났다[표 9]. 이에 상용근로자의 직업적응력이 임시근로자보다 낮은 것을 알 수 있다.

표 9. 종사상 지위에 대한 ANOVA 분석

종사상 지위에 대한 분석			제곱합	df	평균 제곱	F	Scheffe
직무적합성	교육수준	집단간	40.381	3	13.460	21.573***	a>b>c c>d
		집단내	2,991.758	4,795	.624		
		총계	3,032.138	4,798			
	기술수준	집단간	36.642	3	12.214	19.904***	a>b>c c>d
		집단내	2,942.479	4,795	.614		
		총계	2,979.121	4,798			
	전공일치도	집단간	38.179	3	12.726	7.861***	a>b>c
		집단내	7,762.932	4,795	1.619		
		총계	7,801.111	4,798			
직업적응	직장만족도	집단간	39.146	3	13.049	13.991***	b>a
		집단내	4,471.852	4,795	.933		
		총계	4,510.998	4,798			
	업무만족도	집단간	27.166	3	9.055	10.339***	b>a
		집단내	4,199.486	4,795	.876		
		총계	4,226.652	4,798			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001,
상용근로자=a, 임시근로자=b, 일용근로자=c, 기타=d

직업적응에 있어서도 인적 네트워크로 입사한 경우가 직장만족도(t=3.937, p<.001)와 업무만족도(t=3.133, p<.01) 모두 더 높은 것으로 나타났다. 직업적응에 있어서 임시근로자와 상용근로자에서만 유의미한 차이를 보였고, 직장만족도는 임시근로자>일용근로자>기타>상용근로자 순으로, 업무만족도에서는 일용근로자>임시근로자>기타>상용근로자 순으로 나타났다. 직장만족도, 업무만족도 모두 상용근로자가 가장 낮게 나타남에 따라 직업적응도가 가장 떨어짐을 알 수 있다.

4. 〈매개효과 분석 1단계〉 개인특성 및 구직경로와 직업적응 간 회귀분석

1단계로 개인특성 및 구직경로와 직업적응 간의 단순회귀분석을 실시하여 연구모형에서 c의 유의성을 검증하였다. 개인특성과 직업적응간의 단순회귀분석 결과는 [표 10]과 같다. 개인특성을 살펴보면 성별과 종사상 지위는 직업적응과 유의미한 차이가 없었고, 학교유형에서는 교육대가 2~3년제 대학과 4년제 대학보다 직장만족도(t=-6.558, p<.001)와 업무만족도(t=-5.971, p<.001)가 높게 나타났다. 전공계열에서는 교육계열(t=6.443, p<.001)과 의학계열(t=2.682, p<.01)이 직장만

족도가 높게 나타났고, 업무만족도에서는 교육계열이 높게 나타났다.

정규직인 경우에 직장만족도(t=-8.749, p<.001)와 업무만족도(t=-7.612, p<.001)가 모두 정규직이 아닌 경우보다 낮게 나타났다. 사업체 유형에 있어서는 민간기업의 경우, 직장만족도(t=-2.743, p<.01)와 업무만족도(t=-2.877, p<.01) 모두 낮게 나타났고, 정부관련기관은 반대로 직장만족도(t=2.743, p<.01)와 업무만족도(t=2.429, p<.05) 모두 높게 나타났다. 구직경로에서 인적 네트워크가 비인적 네트워크보다 직장만족도가 높게 나타났는데(t=3.937, p<.001), 직장만족도에 3.069(2.957+.113×1)만큼 영향을 미치고, 비인적 네트워크는 2.957(2.957+.113×0)만큼 영향을 미치는 것으로 나타났다. 업무만족도 역시 유의미한 차이가 나타났는데(t=3.133, p<.01), 인적 네트워크는 업무만족도에 3.167(3.080+.087×1)만큼 영향을 미치고, 비인적 네트워크는 3.080만큼 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 가설 2는 지지되고 있음을 알 수 있으며, 인적 네트워크를 통해 취업했을 때 직업적응에 더욱 효과적임을 시사하고 있다.

5. 〈매개효과분석 2단계〉 개인특성 및 구직경로와 직무적합성 간 회귀분석

2단계로 구직경로와 직무적합성 간의 단순회귀분석을 실시하여 연구모형에서 a의 유의성을 분석하였다[표 11]. 개인특성에서 성별과 사업체 유형은 유의미한 영향이 나타나지 않았다. 학교유형에서는 4년제가 교육대나 2~3년제보다 교육수준 적합성(t=-2.669, p<.01), 기술수준 적합성(t=-2.144, p<.05), 전공 일치도가 낮게 나타났고, 교육대가 2~3년제(t=-5.866, p<.001)나 4년제(t=-5.926, p<.001)보다 전공 일치도가 높은 것으로 나타났다. 전공계열에서는 인문, 사회과학, 의학계열이 교육수준 적합성, 기술수준 적합성, 전공 일치도 모두에서 타 계열에 비해 일치도가 낮게 나타났다. 정규직인 경우, 정규직이 아닌 경우보다 교육수준 적합성(t=7.145 p<.001), 기술수준 적합성(t=6.826, p<.001), 전공 일치도(t=5.086, p<.001)가 모두 높게 나타났다. 종사상 지위에서는 상용직이 일용직보다 교육수준 적합성이 높게 나타났고, 기술수준에서는 임시직, 일용직보다 적합성이 높게 나타났다. 구직경로에서 인적 네트워크를 활용한 경우, 교육수준 적합성에서 2.736(2.686+.050×1)의 영향력을, 비인적 네트워크는 2.686(2.686+.050×0) 만큼 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(t=2.133, p<.05). 기술수준 적합성에서 인적 네트워크는 2.753(2.708+.045×1)만큼, 비인적 네트워크는 2.708만큼 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(t=1.922, p<.055). 전공 일치도에서는 인적 네트워크가 3.047(2.870+.177×1)만큼 영향을, 비인적 네트워크는 2.870만큼 영향을 미치는 것으로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다(t=4.708, p<.001). 즉 c는 기술수준 적합성을 제외한 교육수준 적합성과 전공 일치도에서 유의한 것으로 나타났다. 계수비교에서 전공일치도의 계수(.177)가 가장 높았고, 다음으로 교육수준(.050), 기술수준(.045) 순으로 나타났다. 이에 따라 가설 1은 부분적으로만 지지되고 있다.

6. 〈매개효과분석 3단계〉 개인특성 및 구직경로와 직무적합성 간 회귀분석

매개효과 검증을 위한 3단계 분석결과[표 12]에서 도출된 회귀계수(B)와 표준오차 값이 [표 13]에 제시되어 있다. Preacher 교수의 Sobel Calculator에 값을 넣고 z 검정통계량을 계산하여 1.96보다 크면 매개효과가 유의적이라고 할 수 있는데 (Free Statistics Calculators 사이트[40] 참고), 그 결과는 [표 14]와 같다. 개인-직무적합성 중 기술수준 적합성을 제외하고 교육수준 적합성과 전공 일치도는 구직경로와 직업적응에서 매개효과를 갖는다는 것을 알 수 있다.

이는 개인특성을 배제하고 구직경로와 직업적응 관계에서 3가지 직무적합성 변인에 대해 위계적 회귀분석을 실시한 결과에서도 확인할 수 있다. 구직경로와 직업적응과의 관계(c)에서 직무적합성을 단계적으로 입력하여 구직경로와 직업적응과의 관계(c')를 검증한 결과, c'값이 c값보다 모두 작게 나타났으므로, 부분매개효과가 있음을 확인할 수 있었다[표 15]. 이에 따라 가설 3은 지지되고 있다.

표 10. 1단계: 개인특성 및 구직경로와 직업적응 간 단순회귀 분석(c의 유의성)

독립변수 \ 종속변수		직장만족도				업무만족도			
		비표준계수		t 값	유의확률	비표준계수		t 값	유의확률
		B	표준오차			B	표준오차		
성별	(상수)	3.011	.019	160.743	0.000	3.113	.018	171.668	0.000
	더미_남1	-.023	.028	-.819	.413	.003	.027	.108	.914
학교유형	(상수)	3.636	.103	35.336	.000	3.625	.100	36.365	.000
	더미1_2~3년제1	-.693	.106	-6.558***	.000	-.581	.102	-5.684***	.000
	더미2_4년제1	-.623	.104	-5.971***	.000	-.488	.101	-4.822***	.000
전공계열	(상수)	2.952	.028	104.109	0.000	3.089	.027	112.602	0.000
	더미1_인문1	.041	.049	.820	.412	-.015	.048	-.318	.750
	더미2_사회1	.005	.042	.117	.907	-.036	.041	-.884	.377
	더미3_교육1	.377	.059	6.443***	.000	.376	.057	6.637***	.000
	더미4_공학1	-.013	.041	-.314	.753	-.021	.039	-.543	.587
	더미6_의학1	.126	.047	2.682**	.007	.080	.045	1.763	.078
정규직여부	(상수)	3.114	.019	162.601	0.000	3.209	.019	172.956	0.000
	더미_정규1	-.245	.028	-8.749***	.000	-.207	.027	-7.612***	.000
사업체유형	(상수)	3.148	.092	34.277	.000	3.278	.089	36.806	.000
	더미1_민간1	-.256	.093	-2.743**	.006	-.260	.090	-2.877**	.004
	더미2_외국1	-.056	.127	-.446	.656	-.186	.123	-1.516	.130
	더미3_정부1	.293	.107	2.743**	.006	.252	.104	2.429*	.015
	더미4_교육1	.062	.097	.644	.520	.025	.094	.265	.791
종사상지위	(상수)	3.091	.119	26.002	.000	3.167	.115	27.490	.000
	더미1_상용1	-.172	.120	-1.431	.153	-.121	.117	-1.035	.301
	더미2_임시1	.010	.121	.084	.933	.029	.117	.245	.806
	더미3_일용1	.003	.139	.022	.983	.054	.135	.404	.686
구직경로	(상수)	2.957	.018	165.130	0.000	3.080	.017	177.613	0.000
	더미_인적1	.113	.029	3.937***	.000	.087	.028	3.133**	.002

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

표 11. 2단계: 개인특성 및 구직경로와 개인-직무 적합성과의 단순회귀 분석(a의 유의성)

독립변수 \ 종속변수		교육수준 적합성				기술수준 적합성				전공 일치도			
		비표준계수		t 값	유의확률	비표준계수		t 값	유의확률	비표준계수		t 값	유의확률
		B	표준오차			B	표준오차			B	표준오차		
성별	(상수)	2.697	0.015	175.629	0.000	2.731	0.015	179.406	0.000	2.731	0.015	179.406	0.000
	더미_남1	0.020	0.023	0.879	0.380	-0.012	0.023	-0.513	0.608	-0.012	0.023	-0.513	0.608
학교유형	(상수)	2.909	0.085	34.367	0.000	2.886	0.084	34.386	0.000	3.739	0.135	27.601	0.000
	더미1_2~3년제1	-0.166	0.087	-1.910	0.056	-0.129	0.086	-1.494	0.135	-0.815	0.139	-5.866***	0.000
	더미2_4년제1	-0.229	0.086	-2.669**	0.008	-0.183	0.085	-2.144*	0.032	-0.814	0.137	-5.926***	0.000
전공계열	(상수)	2.778	0.023	119.108	0.000	2.779	0.023	120.045	0.000	3.109	0.037	84.096	0.000
	더미1_인문1	-0.126	0.041	-3.098	0.002	-0.100	0.040	-2.489*	0.013	-0.436	0.064	-6.768***	0.000
	더미2_사회1	-0.149	0.035	-4.304***	0.000	-0.094	0.034	-2.728**	0.006	-0.295	0.055	-5.376***	0.000
	더미3_교육1	-0.020	0.048	-0.418	0.676	-0.004	0.048	-0.086	0.932	0.407	0.076	5.329	0.000
	더미4_공학1	-0.048	0.033	-1.421	0.155	-0.044	0.033	-1.320	0.187	-0.289	0.053	-5.449***	0.000
	더미6_의학1	-0.107	0.039	-2.772**	0.006	-0.087	0.038	-2.265*	0.024	-0.169	0.061	-2.763**	0.006
정규직여부	(상수)	2.628	0.016	166.415	0.000	2.651	0.016	169.500	0.000	2.851	0.025	112.794	0.000
	더미_정규1	0.165	0.023	7.145***	0.000	0.156	0.023	6.823***	0.000	0.188	0.037	5.086***	0.000
사업체유형	(상수)	2.778	0.076	36.359	0.000	2.704	0.076	35.682	0.000	3.019	0.122	24.821	0.000
	더미1_민간1	-0.102	0.078	-1.316	0.188	0.000	0.077	-0.005	0.996	-0.186	0.124	-1.505	0.132
	더미2_외국1	-0.044	0.105	-0.422	0.673	0.080	0.104	0.762	0.446	-0.210	0.168	-1.254	0.210
	더미3_정부1	0.013	0.089	0.147	0.883	0.113	0.088	1.285	0.199	0.207	0.141	1.463	0.143
	더미4_교육1	-0.004	0.081	-0.052	0.958	0.067	0.080	0.833	0.405	0.209	0.128	1.628	0.104
종사상지위	(상수)	2.758	0.097	28.362	0.000	2.833	0.096	29.384	0.000	2.879	0.157	18.381	0.000
	더미1_상용1	0.022	0.098	0.225	0.822	-0.043	0.098	-0.444	0.657	0.133	0.159	0.841	0.400
	더미2_임시1	-0.128	0.099	-1.290	0.197	-0.170	0.098	-1.733*	0.083	-0.012	0.159	-0.077	0.939
	더미3_일용1	-0.338	0.114	-2.973**	0.003	-0.419	0.113	-3.719***	0.000	-0.216	0.183	-1.180	0.238
구직경로	(상수)	2.686	0.015	182.799	0.000	2.708	0.015	185.904	0.000	2.870	0.024	121.964	0.000
	더미_인적1	0.050	0.024	2.133*	0.033	0.045	0.023	1.922	0.055	0.177	0.038	4.708***	0.000

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

표 12. 3단계: 구직경로와 직업적응에서 직무적합성의 매개효과분석 검증을 위한 다중회귀 분석결과 (c' 와 b의 유의성)

종속변수	모형	비표준계수		표준계수	t 값	유의확률
		B	표준오차	β		
직장만족도	(상수)	2.049	.049		42.198	0.000
	구직경로(더미)	.096	.028	.048	3.480	.001
	교육수준 적합성	.338	.017	.277	19.988***	.000
	(상수)	2.087	.050		42.150	0.000
	구직경로(더미)	.098	.028	.050	3.557	.000
	기술수준 적합성	.321	.017	.261	18.749***	.000
	(상수)	2.303	.035		66.569	0.000
	구직경로(더미)	.072	.027	.036	2.643	.008
	전공 일치도	.228	.010	.299	21.707***	.000
업무만족도	(상수)	2.082	.046		44.821	0.000
	구직경로(더미)	.068	.026	.036	2.592	.010
	교육수준 적합성	.371	.016	.315	22.959***	.000
	(상수)	2.142	.048		45.061	0.000
	구직경로(더미)	.071	.027	.037	2.688	.007
	기술수준 적합성	.347	.016	.291	21.073***	.000
	(상수)	2.308	.033		70.594	0.000
	구직경로(더미)	.039	.026	.020	1.516	.130
	전공 일치도	.269	.010	.365	27.134***	.000

*p<.05, **p<.01, ***p<.001,
구직경로(더미): 더미변수 인적 네트워크=1, 비인적 네트워크=0

표 13. 매개효과 검증단계별 회귀계수와 표준오차 분석결과

단계	모형		회귀계수(B)		표준오차	
1	구직경로(X)→직업적응(Y)	직장만족도	c1	0.113	Sc1	0.029
		업무만족도	c2	0.087	Sc2	0.028
2	구직경로(X)→직무적합성(M)	교육수준 적합성	a1	0.05	Sa1	0.024
		기술수준 적합성	a2	0.045	Sa2	0.023
		전공 일치도	a3	0.177	Sa3	0.038
3	구직경로(X), 직무적합성(M)→직업적응(Y)	교육수준e(M)→직장만족도(Y)	be1	0.338	Sbe1	0.017
		기술수준t(M)→직장만족도(Y)	bt1	0.321	Sbt1	0.017
		전공일치m(M)→직장만족도(Y)	bm1	0.228	Sbm1	0.010
		교육수준e(M)→업무만족도(Y)	be2	0.371	Sbe2	0.016
		기술수준t(M)→업무만족도(Y)	bt2	0.347	Sbt2	0.016
		전공일치m(M)→업무만족도(Y)	bm2	0.269	Sbm2	0.010

표 14. Sobel test z 검정통계량을 통한 매개효과 검증 결과

구분	A	B	SEA	SEB	Sobel 값	p (단방향)	p (양방향)
구직경로-교육수준 적합성→직장만족도	0.050	0.338	0.024	0.017	2.072*	.019	.038
구직경로-기술수준 적합성 →직장만족도	0.045	0.321	0.023	0.017	1.95	.026	.052
구직경로-전공 일치도→직장만족도	0.177	0.228	0.038	0.010	4.564***	.000	.000
구직경로-교육수준 적합성→업무만족도	0.050	0.371	0.024	0.016	2.075*	.019	.038
구직경로-기술수준 적합성→업무만족도	0.045	0.347	0.023	0.016	1.949	.026	.051
구직경로-전공 일치도→업무만족도	0.177	0.269	0.038	0.010	2.462*	.007	.014

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

표 15. 구직경로와 직업적응 간의 관계에서 3가지 직무적합성 변인에 대해 위계적 회귀분석 결과

모형 \ 종속변수		직장만족도			업무만족도		
		비표준 계수		t 값	비표준 계수		t 값
		B	표준오차		B	표준오차	
1	(상수)	2.957	.018	165.130	3.080	.017	177.613
	구직경로(더미)	.113(c)	.029	3.937***	.087	.028	3.133**
2	(상수)	2.049	.049	42.198	2.082	.046	44.821
	구직경로(더미)	.096(c')	.028	3.480***	.068	.026	2.592*
	교육수준	.338	.017	19.988***	.371	.016	22.959***
	(상수)	2.087	.050	42.150	2.142	.048	45.061
	구직경로(더미)	.098(c')	.028	3.557***	.071	.027	2.688**
	기술수준	.321	.017	18.749***	.347	.016	21.073***
	(상수)	2.303	.035	66.569	2.308	.033	70.594
	구직경로(더미)	.072(c')	.027	2.643**	.039	.026	1.516
	전공일치	.228	.010	21.707***	.269	.010	27.134***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001,
구직경로(더미) : 더미변수 인적 네트워크=1, 비인적 네트워크=0

V. 결론 및 논의

본 연구에서는 대졸자직업이동경로조사(GOMS)를 활용하여 대졸 신입사원의 경우 구직경로에 따라 직업적응의 성과가 달리 나타나는지, 그리고 개인-직무 적합성이 이를 매개하는지를 밝히고자 하였다. 연구결과를 종합하면 다음과 같다.

첫째, 개인특성에서는 성별과 종사상 지위에 따라 직업적응에는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 학교유형에서는 교육대 졸업자가 2~3년제나 4년제 대학보다 교육수준과 전공 일치도 및 직장만족도와 업무만족도가 높게 나타나, 직업에 특화된 대학교육의 직업적응 효과를 보여주고 있다. 반면 4년제 졸업자가 2-3년제 졸업자보다 비인적 네트워크를 통한 취업이 유의미하게 높은 반면, 교육수준 적합성과 전공 일치도는 2-3년제보다 낮게 나타나고 있다. 이러한 결과는 고학력자가 저학력자보다 공식경로를 통해 취업하는 정도가 높다는 연구결과[29]와 일치하는 것으로 4년제 대학을 졸업한 고학력 인플레이션이 심화되는 반면, 치열한 취업경쟁 속에서 공개채용에서 전공과 무관하거나 직무가 자신의 교육수준에 적합하지 않더라도 입사하여 직업적응에도 부적인 영향으로 나타났음을 유추할 수 있다.

전공계열에서도 교육계열 졸업자들이 전공적합도와 직장만족도, 업무만족도가 가장 높게 나타나 직업적응력이 가장 높은 것으로 확인되었다. 반면 인문, 사회과학 계열은 직무적합성, 즉 교육수준, 기술수준, 전공 일치도 모두에서 부(-)적 관계로 나타났으며, 타 계열에 비해 개인-직무 적합성과 업무만족도가 가장 낮은 것으로 확인되었다. 이는 저성장과 IT 전문 인력의 수요증가로 최근 기업이 공학계열을 선호하고 인문계 채용을 꺼리는 현상으로 인문, 사회계열이 취업눈높이를 조정하여 학력이나 전공과 무관한 하향취업이 발생한 것으로 판단된다.

구직경로의 경우, 인문계열이 예체능 계열에 비해 공개채용 등 비인적 네트워크를 통해 더 많이 취업하는 것으로 나타났다. 이는 비공식 경로에 의해 취업한 경우가 예체능계열(40.0%)이 가장 높게 나타난 연구결과[41]를 뒷받침한다.

둘째, 정규직과 상용직은 개인-직무 적합성은 높은 반면, 직업적응도는 낮은 것으로 확인되었다. 즉, 정규직인 경우가 그렇지 않은 경우보다 교육수준, 기술수준, 전공 일치도가 모두 높게 나타났으며, 종사상 지위에서도 상용직이 임시직보다 개인-직무 적합성이 높음을 보이고 있다. 반면, 정규직과 상용직이 그렇지 않은 경우보다 직장만족도와 업무만족도는 낮게 나타나고 있다. 이러한 결과는 기업에서 정규직 채용 시 신입사원에 대한 초기 직무교육의 부담을 해소하기 위해 직무역량과 적합성을 고려하여 선발하는 경향이 있으며[42], 고용안정성을 보장하는 대신 높은 업무요구도와 그에 따른 역할 과다로 직장만족도와 업무만족도가 낮게 나타난 것으로 해석되지만 구체적인 원인에 대하여는 추가적인 분석이 필요하다.

셋째, 사업체 유형에 있어서 교육연구기관이 민간기업보다 교육수준 적합성이 높게 나타났으며, 타 사업체 유형보다 전공 일치도가 높게 나타났다. 직업적응에 있어서 정부관련 기관은 직장만족도와 업무만족도 모두 높게 나타난 반면, 민간기업의 경우 직장만족도와 업무만족도가 모두 낮게 나타났다. 이는 공공조직 구성원들이 민간조직 구성원들보다 개인-직무 적합성과 직무만족도가 높게 나타난 연구결과[43]와 일치하는 것이다. 사업체 규모는 개인-직무 적합성이나 직업적응에 있어서 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

넷째, 구직경로에서 인적 네트워크가 비인적 네트워크보다 교육수준 적합성과 전공 일치도가 높게 나타났으며, 직장만족도와 업무만족도 모두 높게 나타나 직업적응과 정적인 관계를 보이고 있다. 종속변수로 임금상승이 설정되었지만, 공식경로를 통했을 때 비공식 경로보다 교육수준 및 기술수준 적합도, 전공일치도가 높게 나타났다는 연구결과[27]는 본 연구와는 상반되는 결과임을 간접적으로 알 수 있다. 또한 비공식경로를 통해 입직한 대졸청년층이 공식경로를 통해 입직한 사람보다 직업 만족도가 낮다는 연구결과[39]와 다른 것으로, 인적 네트워크를 통할 경우 첫 일자리 직업적응력이 더 높다는 것을 의미한다.

다섯째, 구직경로와 직업적응에서 직무적합성의 매개효과를 분석해본 결과, 직무적합성 중 기술수준을 제

외하고 교육수준 적합성과 전공 일치도는 구직경로와 직업적응 간에 매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 이에 따라 인적 네트워크를 활용한 구직경로가 교육수준 및 전공 일치도에 대한 효과적인 정보전달 통로로 작용하여 첫 일자리 직업적응에 긍정적인 영향을 미치는 것이 검증되었다. 이러한 결과는 2008년 글로벌 금융위기 이후 대졸자 노동시장에서 비인적 네트워크 구직경로를 통해 자신의 교육수준이나 전공과 무관한 질적 미스매치가 발생하고 있음을 보여주는 것이라고 판단된다. 취업포털사이트에서 인사담당자들을 464명을 대상으로 조사한 결과, 전체 지원자 중 '묻지마' 지원자의 비율은 평균 41%으로 나타났으며(사람인, 2016. 10)[44], 구직자 345명을 대상으로 설문조사한 결과, 구직 활동 중 입사 지원할 기업의 정보를 잘 모르고 지원하는 경우가 42.9%로 나타났다(커리어, 2015. 11)[45]. 이러한 결과는 공개채용 등의 비인적 네트워크를 통한 구직경로에서 구직자들이 개인-직무 적합성을 고려하지 않고 취업을 목적으로 하향지원하고 있으며, 기업에서는 공개 채용시 구체적인 업무내용, 요구역량수준 등 현실적 직무소개를 구직자에게 충분히 제공하고 있지 않음을 시사한다. 생애 첫 일자리를 구하는데 있어서 개인-직무 적합성에 대한 정보 불균형으로 인한 노동시장 미스매치 현상은 직업적응 실패로 이어져 개인의 경력개발, 기업의 생산성 및 경제성장에도 부정적인 영향을 미치게 된다. 반면 구직경로에서 인적 네트워크는 개인-직무 적합성 정보를 구직자에게 입사 전에 제공하고, 노동력과 일자리에 대한 상호탐색이 효율적으로 이루어지게 하여 첫 일자리에 안정적으로 정착하는데 중요한 역할을 하고 있음을 본 연구에서 확인한 것이다.

이상의 분석결과를 토대로 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 구직자들은 첫 일자리에서 원만한 직업적응을 위해 개인-직무 적합성을 중요하게 고려해야 하며, 입사 전에 희망직무에 종사하는 지인, 선후배, 스승, 현직자 등 인적 네트워크를 적극 활용하여 자신과 직무 간에 적합성과 관련된 실제적인 정보를 탐색하는 것이 필요하다. 기업에서는 직무에 적합한 인재를 선발하는데 있어서 인적 네트워크를 활용한 채용 경로가 체계적으로 자리 잡을 수 있도록 관계망 확산 및 채용시스템 개발이 필요하다. 또한 공식경로로 신입사원을 선발할 때 구직자들이 개인-직무 적합성을 판단할 수 있도록 채용공고에 모집분야 직무를 충실히 제공할 필요가 있다. 대학과 고용센터 등에서는 대학재학생이 먼저 입사한 선배 또는 희망직무에 종사하는 현직자와의 멘토링이나 간담회 등을 통해 인적 네트워크를 형성하고 희망기업 및 직무에 대한 실제적인 정보와 직무적합성을 탐색할 수 있도록 프로그램을 개발, 운영할 필요가 있다. 특히 4년제 인문·사회 계열의 경우에는 채용문이 좁고, 학문의 특성상 노동시장에 대한 이해가 부족하기 쉬우므로 노동시장에 대한 객관적 정보를 풍부하게 제공하여 스스로 적절한 취업눈높이를 설정할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

본 연구는 다음과 같은 한계를 가지고 있기에 추후 보완적인 연구가 필요하다. 첫째, 패널 데이터를 활용함으로써 인적네트워크의 세부 형태별 분석에는 한계가 있으므로 추후 연구에서는 인적 네트워크의 유형이나 결속력 등 인적 네트워크의 특성을 조사한 자료를 이용하여 직업적응에 미치는 영향을 분석할 필요가 있다. 둘째, 직무적합성을 측정할 수 있는 지표 개발이 필요하다. 본 연구에서는 대졸자직업이동경로조사자료의 측정변수를 사용하면서 교육수준 및 기술수준 적합성, 전공 일치도를 개인-직무 적합성의 구성요소로 활용하였다. 특히 기술수준 적합성 항목의 경우 교육수준이나 전공 일치도보다 기준이 불명확하여 적합성을 판단하기가 어려울 수 있다. 이에 후속 연구에서는 개인-직무 적합성의 구성개념을 명확히 하여 측정과 분석의 타당성과 신뢰성을 한층 높일 필요성이 있다.

참 고 문 헌

[1] 한국경영자총협회, *2016년 신입사원 채용실태 조사*, 2016.

[2] S. Bashir and A. B. Nadeem, "Effects of the Realistic Job Previews on Employees Job Satisfaction and Met Expectations,"

International Journal of Business and Management, Vol.11, No.4, pp.219-227, 2016.

[3] A. Kristof-Brown, R. Zimmerman, and E. Johnson, “Consequences of Individuals′ Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit,” Personnel Psychology, Vol.58, pp.281-342, 2005.

[4] 손정선, *전공과 직업일치에 따른 직무만족도*, 성균관대학교 대학원, 석사학위논문, 2008.

[5] 최보인, 장철희, 권석균, "개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 효과성 연구," 조직과 인사관리연구, 제35권, 제1호, pp.199-232, 2011.

[6] 박가열, 천영민, “대졸자 취업 영향요인 분석,” 고용과 직업연구, 제3권, 제1호, pp.29-59, 2009.

[7] 조성은, 한은영, “SNS의 이용과 개인의 사회관계 변화 분석: SNS 연결관계를 통한 신뢰 사회 구현에 대한 전망,” 정보통신정책연구원 기본연구, 13-09-02, 2013.

[8] www.kosis.or.kr

[9] 조달호, “서울의 고용동향,” 서울경제 2016년 6월호, pp.6-32, 2016.

[10] J. C. Ullman, “Employee Referrals: Prime Tool for Recruiting Workers,” Personnel, Vol.43, pp.30-35, 1966.

[11] R. E. Hill, “New Look at Employee Referrals as a Recruitment Channel,” Personnel Journal Vol.49, pp.144-148, 1970.

[12] Graham L. Reid, “Job Search and the Effectiveness of Job-Finding Methods,” Industrial and Labor Relations Review, Vol.25, No.4, pp.479-495, 1972.

[13] 김영철, *인적 네트워크(개인의 사회적 자본)의 노동시장 효과 분석*, 한국개발연구원, 2010.

[14] 장미혜, 민현주, 이택면, *한국사회의 양극화와 사회자본: 경제 사회 양극화의 현황과 대응방안(제3차년도)*, 서울: 한국보건사회연구원, 2009.

[15] Marmaros, David and Bruce Sacerdote, “Peer and Social Networks in Job Search,” European Economic Review, Vol.46, pp.870-879, 2002.

[16] M. A. Zottoli and J. P. Wanous, "Recruitment source research: Current status and future directions," Human Resource Management Review, Vol.10, pp.353-382, 2000.

[17] 강순희, "청년 일자리 탐색방법이 취업성과에 미친 영향에 관한 연구," 진로교육연구, 제23권, 제2호, pp.77-99, 2010.

[18] 이경상, *취업시장에서의 개인적 연결망 특성과 직업성취에 관한 연구*, 고려대학교 대학원, 박사학위논문, 2001.

[19] Lin, Nan, *Social Capital : A Theory of Soc,ial Structure and Action,* NY: Cambridge University, 2001.

[20] M. S. Granovetter, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers,* Cambridge, MA: Harvard University Press, 1974.

[21] M. S. Granovetter, “The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited,” Sociological Theory, Vol.1, pp.201-233, 1983.

[22] 오성욱, 김균, 이만기, *취업(채용)경로별 이용특성 분석을 통한 공공고용서비스(PES)의 발전방안(정책연구 2010-03)*, 한국고용정보원, 2010.

[23] 이현주, *대졸자의 구직방법이 초기노동시장성과에 미치는 영향*, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문, 2015.

[24] J. J. Beggs and J. S. Hulbert, “The Social context of Men′s and Women′s Job Search Ties: Membership in Voluntary Organizations,” Sociological Perspectives, Vol.40, No.4, pp.601-622, 1997.

[25] 안재희, "대졸 여성의 취업에 대한 제도적 사회자본의 영향," 교육사회학연구, 제16권, 제2호, pp.85-110, 2006.

[26] 곽윤숙, "대졸 여성의 직업세계 이행: 저해요인과 지원체제 방안," 진로교육연구, 제19권, 제2호, pp.1-16, 2006.

[27] 김성훈, "사회 연결망과 공식경로를 통한 첫 취업의 개인적 결과와 사회적 결과," 한국사회학 제39권, 제1호, pp.53-85, 2005.

[28] 이병훈, "구직활동의 영향요인에 관한 탐색적 연구," 노동경제논집, 제25권, 제1호, pp.1-21, 2002.

[29] 김성훈, "취업자의 사회 연결망 활용에 대한 영향 요인 연구," 노동경제논집, 제26권, 제3호, pp.209-230, 2003.

[30] D. Blau and R. Philip, "Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed," Journal of Political Economy Vol.98, No.3, pp.637-655, 1992

[31] 강유진, *직무만족도에 대한 네트워크의 유형별 효과 - 구직과정을 중심으로*. 연세대학교 대학원, 석사학위논문, 2008.

[32] 김두순, 이주현, 이성재, 김지은, *2011(2009) 대졸자 직업이동 경로조사 1차년도 기초분석보고서*, 서울: 한국고용정보원: 고용노동부, 2011.

[33] R. V. Dawis and L. H. Lofquist, *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*, Minneapolis: University of Minnesota Press, 1984.

[34] R. D. Bretz and T. A. Judge, "Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success," Journal of Vocational Behavior, Vol.44, pp.32-54, 1993.

[35] T. N. Bauer and B. Erdogan, *Organizational socialization outcomes: Now and into the future,* In C. R. Wanberg (Ed.), The oxford handbook of organizational socialization. New York: Oxford University Press, Inc, 2012.

[36] K. Lauver and A. Kristof-Brown, "Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit," Journal of Vocational Behavior, Vol.59, No.3, pp.454-470, 2001.

[31] 오성욱, 이승구, "대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향," 진로교육연구, 제22권, 제22호, pp.1-19, 2009.

[32] 손정선, *전공과 직업일치에 따른 직무만족도*, 성균관대학교 대학원, 석사학위논문, 2008.

[33] 어윤경, "전공-직무 일치와 직업 가치관에 따른 직무 만족도 변화 추이," 상담학연구, 제11권, 제2호, pp.721-738, 2010.

[34] 차성현, 주휘정, "교육 및 기술 불일치가 임금, 직무 만족, 이직 의도에 미치는 영향 분석," 교육재정경제연구, 제19권, 제3호, pp.177-215, 2010.

[35] J. Allen and R. Van Der Velden, "Educational Mismatches Versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction and on-the-Job Search," Oxford Economic Papers, Vol.3, pp.434-452, 2001.

[36] Datcher, Linda, "The Impact of Informal Networks on Quit Behavior," The Review of Economics and Statistics, Vol.65, No.3, pp.491-495, 1983.

[37] Curtis J. Simon and John T. Warner, "Matchmaker, Matchmaker: The Effect of Old Boy Networks on Job Match Quality, Earnings, and Tenure," Journal of Labor Economics, Vol.10, No.3, pp.306-330, 1992.

[38] 서형도, *네트워킹 행동과 경력성공: 조직적합성, 직무적합성 변수의 매개효과*, 아주대학교 대학원, 박사학위논문, 2011.

[39] 오성욱, "구직경로별 대졸청년구직자의 직업선택이 직업만족에 미치는 영향에 관한 연구," 조직과 인사관리연구, 제37권, 제4호, pp.93-11, 2013.

[40] http://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31)

[41] 정지선, 이수정, 신정철, "대졸청년층의 구직과정 및 취업의 질적 수준 분석: 전공계열별 차이를 중심으로," 직업개발연구, 제14권, 제3호, pp.53-78, 2011.

[42] 한국고용정보원, *주요 업종별 채용 트렌드 변화 연구*, 2017.

[43] 김선아, 민경률, 이서경, 박성민, “직업선택동기의 선행·조절·결과요인에 관한 연구-공공조직과 민간조직의 비교를 중심으로,” 한국행정학회 하계학술발표논문집, pp.455-500, 2013.
[44] http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2016/10/12/ 0200000000AKR20161012082000003.HTML
[45] http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0923320932&code=14190000&cp=nv

저 자 소 개

이 혜 영(Hye-Young Lee) 정회원

- 2003년 2월 : 중앙대학교 교육학과(문학사)
- 2006년 2월 : 경기대학교 대학원 직업학과(직업학 석사)
- 2016년 2월 : 경기대학교 대학원 직업학과(직업학 박사수료)

<관심분야> : 직업적응, 직업정보, 진로상담

강 순 희(Soon-Hie Kang) 정회원

- 1985년 8월 : 성균관대학교 경제학과(경제학사)
- 1988년 2월 : 성균관대학교 경제학과(경제학 석사)
- 1994년 2월 : 성균관대학교 경제학과(경제학 박사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 경기대학교 대학원 직업학과 교수

<관심분야> : 노동경제, 직업능력개발