

대학생의 조직지원인식과 취업준비활동이 좋은 일자리 인식에 미치는 영향

배성숙* · 장석인**

<요 약>

최근 심화되고 있는 청년실업의 여파로 정부, 기업, 대학 등의 관계기관은 청년실업 해소 및 일자리 창출 방안을 모색하고 있다. 그러나 대학생들이 선호하는 좋은 일자리는 한정적이며, 장기간 경기침체에 따른 청년실업률 급등이 20년 전 일본의 상황과 유사하다는 지적이다.

이에 본 연구는 선행연구에 기초하여 한국과 일본 대학생의 조직지원인식과 취업준비활동이 좋은 일자리 인식에 미치는 영향을 비교 분석해 보고자 한다. 이를 위해 한국은 한국고용정보원에서 제공하는 2013 GOMS 5,380부를 활용하였으며, 일본은 2016년 3월 대학생 대상 설문지 256부를 회수하여, 총 5,636부를 분석하였다.

분석 결과, 조직지원인식과 좋은 일자리 인식 간의 영향관계는 한국과 일본 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 취업준비활동과 좋은 일자리 인식 간의 영향관계는 한국은 유의한 영향을 미치는 반면, 일본은 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 취업준비활동과 좋은 일자리 인식 간의 관계에서 성별과 전공 계열의 조절효과는 한국과 일본 모두 영향을 미치지 못하는 것으로 확인되었다.

본 연구결과의 시사점은 다음과 같다. 첫째, 대학의 지원이 대학생들의 좋은 일자리 인식에 긍정적 영향을 미친다는 것이 확인되었기 때문에, 대학에서는 학생들의 복지향상과 교육만족을 위한 지원 및 지원제도를 강화하는 것이 필요해 보인다. 둘째, 취업준비활동과 좋은 일자리 인식은 한국과 일본의 사회구조나 복지 및 임금 등의 격차가 다르기 때문에 발생하였다. 따라서 대기업과 중소기업간 격차를 해소할 수 있는 정책적 방안을 마련한다면 청년층의 좋은 일자리에 대한 인식도 변화될 것이다.

핵심주제어: 조직지원인식, 취업준비활동, 좋은 일자리, 청년실업

논문접수일: 2017년 01월 23일 수정일: 2017년 02월 16일 게재확정일: 2017년 02월 20일

* 목원대학교 인력개발원 조교수(제1저자), ssbea@mokwon.ac.kr

** 공주대학교 경영학과 교수(교신저자), schang@kongju.ac.kr

I. 서론

청년실업 문제가 사회적 이슈로 부각되면서 정부에서는 청년고용정책을 수립하여 취업난을 타개하기 위해 노력하고 있으나 청년층 실업률은 심각해지고 있으며, 좋은 일자리에 대한 요구는 더욱 높아지고 있다.

우리나라 청년층(15~29세) 실업률은 2013년 8.0%, 2014년 9.0%, 2015년 9.2%, 2016년 2월 12.5% 수준까지 지속적으로 상승하고 있는 가운데, 청년실업 문제가 20년 전 일본의 장기침체기와 유사한 모습을 보이고 있다는 지적이 제기되고 있다.

LG경제연구원에 따르면, 일본은 1990년대 주식 및 부동산 버블 붕괴로 경기가 침체되면서 집값 폭락과 기업의 도산 및 대량 실업이 발생하여 청년실업률 상승이 10년 이상 이어졌다. 청년실업의 장기화로 인해 일본에서는 니트족(Not in Education, Employment, or Training)과 프리터족(Free Arbeiter)이 증가하였으며, 비정규직의 확산 등 일자리의 질 악화현상도 나타났다(LG경제연구원, 2016. 3. 15).

20년의 격차를 두고 일본의 경제성장 및 인구구조 변화와 유사한 흐름을 보이고 있는 우리나라에서도 일본식 장기불황과 심각한 청년실업이 상당기간 지속될 수 있다는 분석이다. 저성장, 저물가, 경상수지 과다 흑자가 일본의 장기불황기와 유사하며, 저출산, 급속한 고령화 진전에 따른 성장잠재력 저하도 비슷하다는 해석이다(LG경제연구원, 2016. 3. 15).

한국의 청년고용 현실을 살펴보면, 청년층 인구의 감소 추세에도 불구하고 대내외 경기 둔화로 인하여 단기성 인턴이나 아르바이트, 비정규직 등의 일자리에 청년 취업자의 비중이 증가하고 있다(안주엽·정성미, 2012).

또한 팬츠는 일자리에 취업하기 위해 장기간

준비를 하는 취업준비생, 구직활동을 하였으나 취업에 실패하여 구직을 단념한 미취업자, 취업에 성공했어도 질 나쁜 일자리를 경험하여 빈번히 이동하는 청년층 등은 근로의욕을 상실하거나 노동시장에서 이탈하여 청년빈곤층으로 추락하고 있다.

대학생들의 취업문제가 심각해지면서 정부에서는 대학의 취업 중심 구조조정 및 학사개편을 유도하고 있으며, NCS에 기반한 교육과정의 새로운 패러다임을 제시하고 있다. 아울러 채용시장도 NCS 기반의 능력중심 채용 정책으로 바뀌고 있다.

정부 정책의 추세에 맞춰 대학생 실업문제를 해결하기 위한 대학 조직의 지원도 중요해지고 있다. 대학은 재학생들에 대한 학생복지시설, 교육지원시설 등에 대한 예산을 확대 편성하고, 전공커리큘럼을 실용화, 산업화 하고자 시도하고 있다. 또한 전공교수진이 열의를 갖고 학생지도와 수업에 임하도록 요구하는 한편, 학생지원 및 진로관련 지원제도를 확충하여 지원하고 있다. 대학은 이러한 조직지원 특히 학교지원인식 강화를 통해 대학생들의 취업성과를 향상시키고자 하는 것이다.

대학생들은 재학 중 학점, 토익, 자격증, 어학연수, 일 경험, 취업프로그램 참여 등 다양한 활동을 하고 있으며, 부족한 스펙을 쌓기 위해 휴학하거나 졸업을 유예하면서 취업준비활동을 하고 있다. 이처럼 대학생들이 개인적, 사회적으로 비용을 지불하면서 스펙을 강화하고 다양한 취업준비활동을 하는 것은 자신이 희망하는 좋은 일자리에 진입하기 위함이다(이만기·김호원, 2015).

일반적으로 대학생들은 임금수준이 높고, 정규직이며, 주 5일 근무조건인 일자리를 좋은 일자리라 생각한다. 대학 진학률이 70% 수준에 이르는 고학력사회에서 대학생들은 취업준비활동에

더 투자하더라도 오랜 기간 일할 수 있는 첫 직장, 자신의 눈높이에 부응하는 좋은 일자리를 찾으려는 구직전략을 가지고 있다(오호영 외, 2012). 자신의 눈높이에 맞는 좋은 일자리에 진입하게 되면 직장만족이나 직무만족이 높아질 수 있고, 장기적으로 취업상태를 유지할 수도 있기 때문에 좋은 일자리는 개인의 삶에 중요한 영향을 미친다.

그러나 기업의 신규채용 회피, 단기적인 성과를 낼 수 있는 경력직 선호현상, 비정규직 중심의 인력활용, 고령층 고용을 늘리는 정년연장 등 노동시장의 패러다임 변화로 인하여 청년들이 취업할 수 있는 좋은 일자리는 많지 않은 상황이다(이병희, 2011).

그동안 정부에서는 더 많은 일자리 창출을 목표로 고용의 양을 늘려 청년실업을 해결하고자 하였으나, 고용시장 동향은 파트타임, 아르바이트, 비정규직 등 불안정한 고용상태를 유지하고 있는 청년층이 증가하고 있어 고용의 질을 높일 수 있는 좋은 일자리를 확대하여 청년실업을 완화해야 한다는 지적이 늘고 있다(조선일보, 2016. 1. 14).

2013년 OECD의 '비정규직 이동성 국가별 비교' 조사에 의하면 국내 비정규직 노동자가 정규직으로 전환되는 비율은 22.4%에 불과하여 OECD 평균인 53.8%의 절반도 못 미치는 것으로 나타났다.

청년실업은 대학생들의 취업선호도와 일자리 간의 불일치로 증가하고 있다. 그러나 아직까지 대학생들이 원하는 좋은 일자리에 대해 검증한 연구는 찾아보기 어렵다. 특히 학교조직의 지원과 취업준비활동이 대학생들의 좋은 일자리 인식에 미치는 영향을 규명한 실증 분석은 없었다. 또한 대학생들의 현안인 취업과 연결시켜 한국과 일본 간 좋은 일자리 인식에 대한 비교연구도 이루어지지 않았다.

한국의 대학생들과 달리, 일본의 대학생들은 중소기업 취업도 선호하는 것으로 나타났다(곽상신, 2015). 일본은 대기업과 중소기업들이 적극적인 채용에 나서면서 대학생 취업률이 상승하고 있는 반면, 한국은 실업률이 상승하는 추세이다.

일본 후생노동성이 발표한 2015년도 대학 졸업자 취업률은 96.7%로 나타났으나, 한국교육개발원에서 발표한 2014년 고등교육기관 졸업자 건강보험 및 국세DB 연계 취업통계조사의 전체 취업률은 67.0%로 낮은 편이다. 특히 계열별 취업률은 의학 80.8%, 공학 73.1%, 교육 68.6%, 사회 63.9%, 자연 63.6%, 예체능 63.6%, 인문 57.3%로 인문계열은 대졸 전체 취업률 67.0%를 크게 밑돌고 있다. 향후 10년간도 취업시장에서 공대생은 강세를 보이는 반면, 인문·사회계열은 인력공급에 비해 좋은 일자리가 적어 취업난이 계속될 수 있다고 고용노동부는 전망하고 있다.

한국의 청년실업 문제가 일본의 잃어버린 20년을 답습할 가능성이 크다는 분석이 제기된 상황에서, 조직지원인식, 특히 학교조직의 교육인프라 및 교육과정 등의 지원이 좋은 일자리 인식에 미치는 영향을 실증 분석할 필요성이 제기된다. 이에 관한 인과관계를 찾는다면 대졸 취업을 위한 대학의 지원방향을 파악하는 데 도움이 될 것이다. 또한 한국의 청년실업이 일본과 유사한 흐름이라고 본다면, 한국과 일본 간 대학생들의 좋은 일자리 인식 차이를 비교하는 것은 한국의 청년실업 해결책 모색 차원에서 대단히 중요하다고 판단된다.

그러나 본 주제를 가지고 일본의 대학생에 대상으로 직접 설문조사를 실시하고 한국의 결과와 비교분석한 연구는 거의 없다. 이에 본 연구를 통해 도출된 한국과 일본 간 비교 결과는, 한국 대학생들의 취업성과를 높이는 데 기여할 수 있을 것이며, 일본처럼 청년실업이 장기화되는 시행착오를 단축할 수 있을 것으로 기대된다. 또

한 대졸 실업대책 수립에 필요한 이정표를 제시한다는 점에서 타 논문들과 차별성이 부각될 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 한국의 청년실업 현황

청년실업률은 15~29세에 해당하는 청년층의 실업률이다. 우리나라의 청년실업률이 전체실업률을 초과하는 정도를 살펴보면, 1980년대 이후 1990년대까지 2~3% 내외를 유지하다가 IMF 외환위기 이후 3~4% 수준으로 높아졌고, 2000년 이후부터 청년층 노동시장이 지속적으로 악화되어 글로벌 금융 위기를 겪은 후 2012년부터 빠르게 상승하여 청년층 실업률이 전체실업률의 2배 이상의 수준을 유지하고 있다(통계청).

또한 청년층 고용률은 2005년 44.9%에서 2015년 41.5%로 감소하였으며, 2015년 전체 고용률 60.3%보다 저조한 상황이다. 특히 25~29세 4년제 남자 대졸자의 고용률 하락이 큰 것으로 나타났다(통계청).

청년실업은 일자리가 없는 게 아니라 청년층이 원하는 임금수준이나 근로조건에 맞는 좋은 일자리가 부족하거나, 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없는 경우, 근로여건이 취약하거나 고용안정이 불안한 비정규직 위주의 나쁜 일자리가 제공되기 때문에 대졸자들의 구직난이 가중되고 있다.

청년들은 첫 직장이 중소기업일 경우 대기업으로의 도약이 쉽지 않아 중소기업 취업을 기피하게 되고, 만족할만한 일자리를 구하지 못할 경우 아예 취업 자체를 포기하거나 취업준비활동에 투자함으로써 청년층 노동력의 고학력화 및

취업준비자 비중이 지속적으로 증가 추세를 보이고 있다(채창균, 2006).

청년실업이 발생하는 또 다른 이유는 1990년대 이후 청년층의 고학력화 현상이 가속되어 고학력 청년실업자가 양산되기 때문이다(오호영, 2005). 청년층의 고학력화 현상으로 인해 고학력 청년층은 하향취업을 하거나, 취업준비에 투자하거나, 지속적인 실업상태를 경험하게 된다. 높은 대학 진학률은 대기업, 공기업 등 안정적 일자리를 선호하는 취업 눈높이 상승으로 이어져 개인에게는 스펙 쌓기 비용을 지출시키고, 사회적으로는 노동시장 진입 지연으로 인한 각종 사회적 비용을 발생시키는 원인을 제공하고 있다.

취업이 어려워지고 고용의 질도 낮아지면서 청년층의 근로의지도 약해져 NEET족이 증가추세를 나타내고 있다. 국회입법조사처의 보고서에 의하면 우리나라 청년 대졸자 4명 중 1명이 NEET족으로, 15~29세 청년층에서 니트족 비중은 18.5%를 기록하고 있다. 취업이 어려워 진학을 선택했지만 대학 졸업 후에도 직장을 구하기가 어려워지면서 취업과 교육을 모두 포기하는 청년들이 늘어나고 있는 것이다.

2. 일본의 청년실업 현황

일본의 청년층은 15~34세에 해당하는 인구로서, 30대 초반까지 연령을 확장하여 정의된다.

일본은 1960년대 말 청년실업률이 2% 정도에 불과했으나, 1972년 제1차 오일쇼크 이후 성장률이 4% 내외로 둔화되자 청년실업률이 4%대로 상승했다. 1980년대에는 성장률이 4%대로 올랐지만 다른 선진국보다 여전히 낮은 수준이었다. 그러나 1990년 초 성장률이 1% 내외로 급락했고 청년실업률은 1993년부터 계속 상승하여 2003년에는 10.1%까지 높아졌다.

일본의 청년실업률은 2003년을 정점으로 하락세로 돌아섰고, 이는 수출 기업의 매출 증가, 부실채권의 정리, 청년 인구의 급감 등에 따른 결과이다. 일본의 청년 실업률은 지속적으로 감소 추세를 보여 2016년 3월에는 5.6%를 나타냈다(LG경제연구원, 2016. 3. 15).

일본은 비블 붕괴 전까지 고교 졸업생의 30%만 대학에 진학하고 고교 졸업생의 40%는 추천 지정교 제도를 통해 학업성취에 기초하여 추천된 학생은 취업으로 연결되는 구조였다.

1990년대 대학 진학자가 늘어났고 진학률은 매년 1.5% 이상 늘어났다. 1990년대 제조업 경기가 꺾이면서 기업의 부실채권 규모는 2002년 42조 엔에 달했고, 전체 기업의 매출 증가율은 1992년부터 2003년까지 12년 사이에 7개년 동안 마이너스를 기록했다. 부실채권 증가와 매출 정체에 직면한 기업들은 인원조정에 나섰고, 해고가 쉽지 않은 노동시장 구조 때문에 인력감축은 신규채용 축소에 집중됐다. 일본 청년층의 취업 빙하기가 찾아온 것이다. 1년 이상 장기실업자 비중이 1980년대 10% 수준에서 2003년 20%대로 급등하였고, 비정규직 비율은 1992년 18%에서 2000년대 30%대 후반으로 대폭 상승했다(LG경제연구원, 2016. 3. 15).

장기불황의 여파로 구직기간이 길어지고, 어렵게 구한 직장조차 연봉 등 처우가 매우 열악하다는 인식이 확산되면서 2000년대 중반 히키코모리(방에서 몇 달씩 나오지 않는 은둔형 외톨이), 니트(구직이나 직업교육 의지도 없는 청년 무직자), 프리터(고정 직업 없이 아르바이트로 생계를 유지하는 청년층) 같은 단어가 일본에서 거론되기 시작했다. 1990년대 중반 40만명 정도였던 일본 니트족은 2008년 64만명으로 늘어났고, 1990년 183만명 정도였던 프리터는 2004년 213만명, 2008년에는 417만명으로 증가하였다(이규희 외, 2008).

청년실업 문제로 일본은 청년들의 높은 자살율이 사회적 문제로 떠올랐다. 2011년 일본의 대학생 취업률은 91%를 기록했는데, 이 시기 취업 실패로 인해 자살한 10~20대 젊은이는 150명이나 발생했다. 장기 불황으로 인해 일자리를 구하기 어려워지면서 취업과 승진에 관심이 없는 무기력해진 청년층을 사토리(깨달음, 득도) 세대라고 지칭하는 신조어까지 생겨났다.

3. 조직지원인식

조직지원인식(Perceived Organizational Support)은 Blau(1964)의 사회적 교환이론을 바탕으로 제시되었다.

Eisenberger et al.(1986)는 조직이 구성원의 공헌을 소중하게 여기며, 구성원의 복지 및 요구에 관심을 기울이는 정도에 대한 구성원의 믿음을 조직지원인식으로 개념화 하였다.

Eisenberger et al.(1986)는 조직지원을 사회·정서적 지원(socio-emotional support)과 수단적 지원(instrumental support)의 2가지 차원으로 사용하였다. 사회·정서적 지원은 조직이 구성원의 공헌을 소중히 여기며, 인정하고, 존중하고 있다는 것을 구성원들에게 느끼도록 도움을 주는 정서적 지원이다. 수단적 지원은 조직지원의 수단적 측면으로 구성원들이 자신의 목표나 성과를 달성하는 데 사용할 수 있는 물질, 정보, 인적자원 측면의 지원을 의미한다.

House(1981)는 불안정한 상황에 대한 조직의 지원은 개인의 자존감을 높여주고, 상황에 따른 정보제공을 통해 구성원 개인의 긴장을 완화시키는 역할을 한다고 하였다. 또한 박노을·서계현(2007)은 조직지원인식이 조직 내 개인의 행동 및 태도에 영향을 미치고, 조직지원인식의 결과는 구성원들의 조직에 대한 몰입을 발달시켜 성과를 증진시키는 것으로 밝혔다.

조직지원인식을 조직목표 달성을 위한 행동으로 유인하기 위해서 조직은, 구성원들에게 정신적, 물질적 지원을 함으로써 구성원들이 조직목표를 충실히 이행하려는 의무감을 스스로 갖게 하는 것이 중요하다(Eom, 2012).

이러한 조직지원인식에 관한 기존의 연구들은 대부분 조직의 구성원들을 대상으로 실시되었으나, 본 연구는 학교의 학생들을 대상으로 진행한다. 따라서 본 연구에서는 학교가 학생들의 기여를 가치있게 여기며, 학생들에게 관심을 보이는 정도에 대하여 학생들이 총체적으로 형성하게 되는 믿음을 학교지원인식으로 해석하고자 한다.

학교지원인식은 학생들의 학업성취에 직접적인 영향을 주는 변인으로 알려져 있다. Hoff et al.(2010)는 학교조직이 지원적일수록 학생들이 학교활동에 보다 더 적극적으로 참여하게 되고, 그 속에서 성취감을 느끼기 때문에 학업흥미 역시 높아진다고 주장하였다. 또한 재학시절 학교조직의 지원인식이 졸업 후의 생활에 지속적으로 영향을 미쳐, 첫 직장만족도의 중요한 요인으로 작용한다고 시사하였다.

학교가 교육인프라 및 교육과정에 지원과 지원을 제공해주는 것을 학생들이 인식하게 되면, 학생들은 학교에 대한 애착과 몰입이 생겨 학교에 보답하려는 의무감을 갖고 학업에 전념하게 되어, 궁극적으로 학업성취와 진로목표에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(주철안 외, 2012).

안윤정 외(2011)의 연구에서는 대학수준과 학년, 전공에 따라 재학생들의 학교지원인식의 차이가 나타났다. 1학년 때부터 진로관련 지원 프로그램 운영을 통해 학교에 대한 자부심과 동기를 부여하기 위한 노력을 한 대학 재학생들의 지원인식이 높았고, 이러한 지원인식은 진로선택과 결정에 도움을 주고 동기를 강화시켜 학교적

응과 진로준비에 몰입하게 하는 기반을 제공하였다. 반면, 학교의 지원에 대한 인식 부족은 대학생활 부적응과 몰입도를 약화시켜 궁극적으로 진로결정과 준비에 혼란을 가중시키기 때문에 대학은 지원인식을 높이기 위한 노력과 지원이 필요하다고 밝혔다.

Solberg et al.(2002)는 1,500명의 근로자를 대상으로 학교에서 지원되는 진로관련 시설 및 서비스에 대한 지원인식과 직장만족도 간의 관계를 살펴본 결과, 학교지원인식이 높을수록 직장에 대한 만족도가 높아지는 정적인 상관관계임을 확인하였다.

4. 취업준비활동

취업준비활동(Employment Preparation Activities)은 대학생들이 취업을 위해 개인적인 노력을 하거나 경험하는 실제적이고 구체적인 부분이다. 학점, 어학연수, 자격증, 인턴십, 봉사활동 등과 같은 스펙을 관리하는 것과 직업정보 탐색, 취업지원프로그램 참여, 진로 및 취업교과목 수강, 입사지원서 제출, 면접 등이 취업준비활동이다.

취업준비활동은 크게 개인적 차원에서 준비해야 하는 것과 학교 차원에서 지원해야 하는 것으로 나눌 수 있다. 개인적 차원은 대학생들이 취업이 될 수 있도록 학점, 어학시험, 자격증, 일자리 경험 쌓기 등 스펙을 준비하는 것이다. 학교 차원에서는 취업을 향상을 위해 진로나 취업지원 프로그램 등을 지원해주는 것이 포함된다.

이만기·김호원(2015)은 대졸자의 쉼표는 일자리에 영향을 미치는 취업준비활동을 분석하였다. 진로준비프로그램 참여 효과성이 높을수록, 구직경로가 공개경로일수록, 평점이 높을수록, 어학연수를 많이 갈수록, 자격증수가 많을수록 쉼표는 일자리에 취업할 가능성이 높은 것으로 확인했다.

대학생의 취업준비활동이 졸업 후 좋은 일자리 안착에 미치는 영향을 분석한 신선미(2013)는, 진로상담프로그램에 참여하여 도움을 얻었거나 졸업학점이 높을수록, 졸업 전 취업경험이 있을수록, 구직활동을 졸업 전에 시작할수록 좋은 일자리 취업에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인하였다. 그러나 공무원시험, 교원임용시험, 전문자격시험 준비를 하였으나 합격하지 못한 경우 취업확률도 매우 낮고, 좋은 일자리 취업에도 부정적인 효과가 있는 것으로 나타났다.

대졸 취업준비활동과 취업성과의 관계를 분석한 문성숙(2014)의 연구에서는 대학 재학 중 취업준비활동이나 학교가 제공하는 취업프로그램, 정부의 고용정책이 취업성구에 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 취업성구를 높이기 위해서 개인은 대학 재학 중에 일자리 경험도 해보고 졸업평점을 높이기 위해 열심히 공부도 하며, 어학연수나 필요한 자격증 취득 등의 취업준비를 통해 취업 소요기간을 줄여야 한다고 분석하였다.

대졸 고학력 노동시장 미스매치를 연구한 정영근 외(2011)는 대학생들이 취업을 위해 우선적으로 준비하는 것이 학점, 토익, 자격증 취득이며, 학생들은 취업에 있어 외국어, 자격증, 학점순으로 중요하게 생각한다고 밝혔다.

김정숙(2009)은 대졸자들의 취업준비활동 집단간 차이 연구에서, 여성 및 비수도권 출신 대졸자일수록 구직시점이 늦고 보유한 자격증 수가 많은 것으로 확인했다. 또한, 어학연수 및 영어 사교육 경험이 있을수록, 구직시점이 빠를수록, 대기업 정규직 취업에 긍정적인 영향을 미치는 반면, 취득한 자격증 수가 많아질수록 대기업 정규직 취업에 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석하였다.

채창균·김태기(2009)는 대졸 청년층의 출신대학과 전공, 대학의 교육지원 노력, 학과공부 몰

입, 학과공부 이외의 개별적 취업준비활동이 실제 취업성구에 어떠한 영향을 주는지 분석하였다. 그 결과 가구소득이나 출신대학, 전공과 같이 대학생 스스로의 노력으로 바꾸기 어려운 요인들이 취업성구에 매우 크게 작용하는 것을 확인하였다. 반면, 학교의 교육적 지원 노력이나 재학 중 일자리 경험, 해외어학연수, 자격증 취득 등 취업에 긍정적 영향을 줄 것으로 보이는 요인들은 취업에 그다지 큰 효과가 없는 것으로 확인하였다.

5. 좋은 일자리

노동시장에서 좋은 일자리(Good Job)란 경제적 측면(결과로서의 보상수준), 사회적 측면(직업적 위세), 주관적-심리적 측면(근로자 자신이 그 일자리에 대해 갖게 되는 직무만족도)이 복합적으로 충족된 일자리를 의미한다(방하남·이상호, 2006).

방하남·이상호(2006)는 좋은 일자리의 보상관련 변수를 임금, 부가급여 및 복지제도 등으로 구성하였고, 사회적 위세와 관련된 변수는 고용안정성, 승진 및 개인의 발전가능성, 인간관계 등으로 구성하였다. 또한 주관적 직무만족도와 관련된 변수로는 근로시간 및 휴가, 작업환경, 작업 강도 등이 있고, 노동과정과 관련된 변수로는 직무의 내용, 직무의 자율성, 습득기술의 유용성으로 구성하였다.

또한 모든 일자리를 나쁜 일자리, 중하 일자리, 중상 일자리, 좋은 일자리 4개의 서열범주로 분류한 후, 인적특성에 따른 차이를 분석하였다. 분석 결과 여성보다는 남성이 좋은 일자리에 취업할 확률이 높았으며, 연령이 증가할수록 좋은 일자리 취업확률이 높아지다가 50세 이후 감소하는 것으로 나타났다. 또한 교육수준이 높을수록 좋은 일자리에 취업하는 것으로 나타났으며,

공공부문-대기업-유노조기업인 경우가 좋은 일자리일 확률이 7배 이상 높은 것으로 확인되었다(방하남·이상호, 2006).

Jencks, Perman & Rainwater(1988)는 좋은 일자리 기준에 관해 임금수준을 강조하는 경제학적 접근법, 일이 가지는 위세를 강조하는 사회학적 접근법, 그리고 일에 대한 주관적인 만족도를 강조하는 심리학적 접근법으로 설명하였다. 아울러 임금 및 복리후생, 근무시간, 직업훈련 및 승진기회, 위험요소, 교육수준, 업무수행의 자율성과 권한 등을 포함시켜 좋은 일자리와 관련된 종합척도를 개발하였다.

Clark(1998)는 전통적으로 좋은 일자리와 나쁜 일자리에 대한 기존의 판단기준이 급여와 근무시간을 중심으로 이뤄진 것을 비판하며, 일자리의 안정성과 승진가능성, 일의 난이도, 일의 성격과 흥미, 사회적 인식과 독립성, 직장 내 인간관계 등을 좋은 일자리 지표에 추가하였다.

좋은 일자리에 대한 근로자의 인식을 연구한 박성현(2009)은, 절반 이상의 근로자들이 안정적인 일자리를 좋은 일자리로 인식하는 것으로 확인하였다. 그 다음 장래 발전가능성이 높은 일자리, 자신의 적성 취향에 맞는 일자리, 임금 또는 수입이 많은 일자리, 사회적으로 인정받는 일자리, 자율성이 보장되는 일자리 순으로 밝혔다.

좋은 일자리를 지역별로 비교한 이성균(2011)은 좋은 일자리를 구성하는 기준으로 임금수준과 고용안정성으로 정의하였다. 임금수준은 평균소득 이상 또는 평균소득 60% 이상이며, 고용안정성은 전일제 상용직 조건으로, 두 가지를 모두 충족하면 좋은 일자리로 보았다. 또한 좋은 일자리 취업가능성은 여성이 남성보다 훨씬 낮고, 대졸이상의 학력층이 고졸이하 보다 더 높았다. 과거에 임시 일용직 등 비정규직으로 취업한 사람

의 다수는 1년이 지난 후에도 여전히 임시 일용직으로 종사하고 있어 좋은 일자리 취업 가능성이 낮았다.

신선미(2013)는 임금 근로자의 경우, 고용계약 1년 이상의 상용직이면서, 교육수준에 비해 직무수준이 낮은 하향취업이 아니며, 사회보험 2종(국민연금 혹은 특수직 연금, 건강보험) 모두 가입, 교육수준이 같은 동년배 집단의 월평균 근로소득 중앙값(전문대졸 150만원, 4년제 대졸 191만원) 이상의 임금을 받는 일자리를 좋은 일자리로 정의하였다.

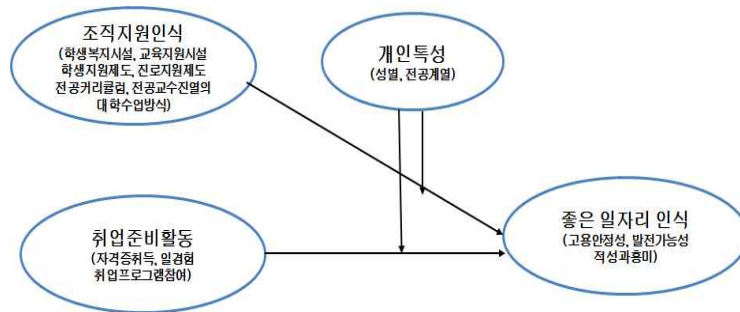
어떻게 좋은 일자리를 확대할 것인가 제시한곽상신(2015)은, 정규직 고용을 확대하기 위해 공공부문에서부터 비정규직 채용을 줄이고 기존 비정규직을 정규직으로 전환하는 모범을 보여야 한다고 밝혔다. 또한 대기업과 중소기업간 임금격차와 복지격차를 줄이고, 노동시간을 줄여서 일자리를 나누며, 청년들의 노동조합 가입률을 높여서 청년들이 노동권을 스스로 지키는 것이 방안이라고 논의하였다.

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구에서는 한국과 일본의 대학생을 대상으로 조직지원인식과 취업준비활동이 좋은 일자리 인식에 미치는 영향을 분석하고, 이 과정에서 한국과 일본 대학생의 개인적 특성 조절효과를 실증적으로 검증하고자 하였다.

이러한 연구목적을 달성하기 위해 선행연구를 토대로 <그림 1>과 같은 연구모형을 수립하였다.



<그림 1> 연구모형

2. 연구가설

2.1 조직지원인식과 좋은 일자리 인식 간의 관계

학교조직으로부터 지원받고 있다는 것을 학생들이 인식하게 되면 학교에 대한 애착과 동기부여를 통해 학업에 몰입하게 됨으로써 좋은 일자리에 대한 기대치를 높하게 된다.

대학생들의 학교지원인식은 대학에 대한 적응과 학업성취, 교우관계, 학교에 대한 자긍심이 높아지고 학교생활에 대한 만족도를 향상시키며, 성취동기를 유발하여 진로 및 취업준비에 밀접한 영향을 미치는 것으로 확인되었다(탁하얀, 2010).

이중찬·홍아정(2013)은 대학에 대한 만족도, 전공에 대한 만족도 같은 학교지원인식이 취업준비활동에 영향을 미쳐 고용가능성에도 긍정적으로 작용하여 좋은 일자리에 대한 기대치가 높아진다는 것을 밝혀냈다.

이와 같은 선행연구를 바탕으로 조직지원인식이 높아질수록 좋은 일자리 인식에도 긍정적으로 작용할 것으로 예상되어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 조직지원인식은 좋은 일자리 인식에 영향을 미칠 것이다.

2.2 취업준비활동과 좋은 일자리 인식 간의 관계

취업준비생들은 취업에 실패할 경우 스펙 부족이 원인이라 판단하고 시간과 비용을 투자하여 스펙 보완 등의 취업준비활동에 더욱 주력하고 있다.

박성재·고영우(2013)는 스펙이 좋은 일자리에 미치는 효과는 없고, 자격증수만이 소득에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인하였다. 신선미(2013)는 개인특성과 대학특성이 좋은 일자리 취업에 미치는 영향을 분석한 결과, 학점, 일 경험, 어학연수, 자격증, 진로준비프로그램의 도움 등이 긍정적 영향을 높이는 것으로 분석하였다.

대졸자의 취업준비활동과 좋은 일자리의 영향 관계를 분석한 이만기·김호원(2015)은 재학시절부터 취업목표를 설정하고 진로준비프로그램 참여, 어학연수, 스펙관리, 직업탐색행동을 많이 할수록 좋은 일자리에 취업할 확률이 높아진다고 보았다.

이와 같은 선행연구를 토대로 취업준비활동이 증가할수록 좋은 일자리 인식에도 긍정적 영향을 미칠 것으로 예상되어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2: 취업준비활동은 좋은 일자리 인식에 영향을 미칠 것이다.

2.3 개인특성의 조절효과

일반적으로 노동시장에서 남성은 여성보다 고용가능성이 유리한 것으로 나타났다(이승근 외, 2013). 전공은 인문계열이 다른 전공계열에 비하여 취업에 불리하며, 공학과 의약계열은 취업 가능성이 더 높은 편으로 확인되었다(조영하 외, 2008).

채창균·김태기(2009)는 전문대 남녀, 4년제 대학 남녀졸업자의 대학유형과 성별에 따른 취업준비활동의 효과를 분석한 결과, 학점은 긍정적 효과가 있으나 자격증 취득은 효과가 없는 것으로 해석하였다. 재학중 일자리 경험은 전문대졸 남성의 취업에 긍정적으로 작용하였으나 4년제 대졸자에게는 부정적 효과가 나타났다.

이와 같은 선행연구를 토대로 조직지원인식과 취업준비활동 및 좋은 일자리 인식간의 관계에서 개인특성의 조절효과가 발생할 것으로 판단되어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3: 개인특성은 조직지원인식과 취업준비활동 및 좋은 일자리 인식 간의 관계에서 조절 효과가 있을 것이다.

3. 연구대상

본 연구는 한국고용정보원에서 제공하는 2014 대졸자직업이동 경로조사(2013 GOMS: Graduates Occupational Mobility Survey) 자료를 활용하였다.

GOMS는 대학 졸업자의 경력개발 및 직업이동경로를 추적 조사하여 교육노동시장간 신뢰성 있는 인력수급 정보를 제공하고, 학교 및 전공별 노동시장 성과를 제공하여 대학 및 전공의 합리적 선택을 유도하기 위한 목적으로, 2006년부터 매년 전국의 전문대학 및 대학교 졸업자중 3~4%의 표본을 선정하여 구축한 자료이다.

본 연구의 특성을 고려하여 전체조사 대상자 가운데 본 연구에서 설정한 변인들에 충실하게 응답한 4년제 졸업자 5,380명을 한국의 분석대상으로 선정하였다.

아울러 2013 GOMS 설문내용 중 본 연구에서 설정한 변인과 관련된 내용을 일본어로 번역하여 2016년 3월초 일본의 오사카 S대학, 오사카 N공업대학, 큐슈 C대학, 나고야 K국제대학 등 4개 대학에 의뢰하여 재학생 256명의 설문지를 3월말 회수하였다. 최종적으로 한국 5,380명, 일본 256명, 총 5,636명을 실증분석하였다.

응답자의 특성을 분석한 결과는 <표 1>과 같다.

<표 1> 응답자의 특성

변인	구분	한국		일본	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	2,666	49.6	137	53.5
	여성	2,714	50.4	119	46.5
전공계열	인문사회계열	2,062	38.3	126	49.2
	교육의학계열	619	11.5	37	14.5
	예체능계열	648	12.0	-	-
	자연공학계열	2,051	38.2	93	36.3
학교유형	4년제 대학	5,380	100	256	100
합계		5,380	100	256	100

4. 변수의 구성

본 연구는 조직지원인식과 취업준비활동 및 좋은 일자리 인식 간의 관계를 검증하기 위한 것이다.

조직지원인식은 개인에게 인지된 조직의 개인에 대한 관심이라 할 수 있다. Eisenberger et al.(1986)은 조직지원인식의 측정을 위하여 17개의 설문문항을 개발하였다. 본 연구에서는 Eisenberger et al.(1986)의 설문항목을 참고하여 2013 GOMS에서 사용된 대학의 교육지원시설, 학생복지시설, 학생지원제도(장학금, 해외연수 등), 진로관련 상담 및 지원제도 등의 인프라와 전공 커리큘럼, 전공 교수진의 열의, 대학의 수업방식 등의 교육과정에 대한 7개 문항으로 정의하였다. 측정은 매우 불만족(1점), 매우 만족(5점) 등 5점 Likert 척도로 조사하였다.

취업준비활동은 취업을 위한 제반활동이다. 본 연구에서 취업준비활동의 측정도구는 2013 GOMS에서 사용된 자격증(운전면허 1종 보통과 2종은 제외) 취득, 진로 및 취업프로그램 참여, 아르바이트를 포함한 일 경험 등의 3개 문항을 사용하였다. 변수구성은 활동이나 경험이 없을 경우 1, 있을 경우 2의 값을 부여하였다.

방하남·이상호(2006)는 보수, 직무만족도, 직업 위세 등을 종합하여 좋은 일자리의 개념을 구성하였으나, 좋은 일자리의 구성요소 중 어느 요소가 중요한지는 개인에 따라 다를 수 있다. 본 연구에서 좋은 일자리 인식에 대한 변수는 2013 GOMS에서 제시한 직장(고용)의 안정성, 개인의 발전가능성, 자신의 적성과 흥미 3개 문항으로 하였다. 측정은 전혀 중요하지 않음 1점, 매우 중요 5점의 5점 척도로 답변하도록 하였다.

5. 분석방법

본 연구에서는 응답자에 대한 빈도분석과 집단간 차이 t검정, 일원배치분산분석(One Way ANOVA)을 위해 SPSS 20.0 프로그램을 사용하였다.

잠재변수와 관측변수 간의 타당성 검증과 구조모형의 모델적합도 분석을 위해서는 AMOS 21.0을 사용하였다. 구조모형의 모델적합도와 모수치는 ML추정법을 사용하였고, 구조모형의 적합도는 χ^2 , RMR, GFI, TLI, CFI, RMSEA 등에 근거하여 부합도 지수를 평가하였다. 개인특성에 따른 조절효과는 다중집단분석을 이용하였다.

IV. 분석결과

1. 확인적 요인분석

확인적 요인분석은 연구의 이론이나 경험적인 연구결과로부터 잠재변수와 그것을 측정하는 측정변수들 사이의 관계를 AMOS 프로그램으로 검증한다. 사전 지식이나 선행연구 결과를 바탕으로 그 내용이 가설형식으로 성립하는지 여부를 실증하는데 사용되는 방법이다. 하나의 개념에 대한 잠재변수와 그것을 구성하는 측정변수는 선행이론에 근거하고 있는데, 확인적 요인분석은 선행이론에 근거하여 요인을 주로 확인하는데 이용된다.

한국의 측정모형의 다차원 확인적 요인분석 결과는 $\chi^2=4019.261$, $df=62$, $p=0.000$, $GFI=0.871$, $AGFI=0.811$, $NFI=0.800$, $CFI=0.802$, $RMR=0.044$, $RMSEA=0.109$ 로 나타났으며, 그 결과는 <표 2>와 같다.

일본의 측정모형의 다차원 확인적 요인분석 결과는 $\chi^2=279.537$, $df=62$, $p=0.000$, $GFI=0.846$,

<표 2> 확인적 요인분석 결과(한국)

경로		경로계수	표준오차(S.E.)	기각률(C.R.)	AVE	개념신뢰도
조직 지원 인식	→학생복지시설	1.000			0.531	0.886
	→교육지원시설	.976	.022	44.008		
	→학생지원제도	.859	.025	34.831		
	→진로관련지원제도	.938	.024	38.977		
	→전공커리큘럼 내용	1.211	.026	47.408		
	→전공교수진 열의	1.267	.027	47.652		
	→대학의 수업방식	1.192	.024	48.924		
취업 준비 활동	→자격증취득	1.263	.463	2.727	0.212	0.428
	→취업프로그램 참여	.617	.204	3.026		
	→일 경험	1.000				
좋은 일자리 인식	→직장(고용)안정성	.564	.034	16.817	0.492	0.725
	→개인의 발전가능성	1.276	.084	15.134		
	→적성과 흥미	1.000				

$\chi^2=4019.261$, $df=62$, $p=0.000$, $GFI=0.871$, $AGFI=0.811$, $NFI=0.800$, $CFI=0.802$, $RMR=0.044$, $RMSEA=0.109$

AGFI=0.774, NFI=0.652, CFI=0.700, RMR=0.028, RMSEA=0.117로 나타났으며, 그 결과는 <표 3>과 같다.

일반적으로 측정모델의 적합도 기준은 $X^2=0.05$ 이상, GFI=0.9 이상, AGFI=0.9 이상, NFI=0.9 이상, CFI=0.9 이상, RMR=0.05 이하, RMSEA=0.8 이하로 보고 있다. 본 연구는 최대우도(ML) 추정법을 이용하여 측정모델의 적합도

지수를 확인하였다.

본 연구의 측정모형중 한국의 적합도가 좋지 않게 나타난 것은 잠재변수를 설명하는 관측변수의 설명량이 낮게 나타난 취업준비활동으로 인한 것으로 보인다.

측정모델의 적합도를 향상시키기 위해서는 요인부하량이 낮은 변수를 제거하는 과정을 통해 적합도를 향상시킬 수 있으나, 잠재변수에 대한

<표 3> 확인적 요인분석 결과(일본)

경로		경로계수	표준오차(S.E.)	기각률(C.R.)	AVE	개념신뢰도
조직 지원 인식	→학생복지시설	1.000			0.612	0.914
	→교육지원시설	.813	.094	8.696		
	→학생지원제도	1.188	.142	8.381		
	→진로관련지원제도	1.121	.121	9.258		
	→전공커리큘럼내용	.948	.113	8.357		
	→전공교수진 열의	.578	.118	4.882		
	→대학의 수업방식	.913	.113	8.084		
취업 준비 활동	→자격증취득	21.959	22.152	.991	0.823	0.899
	→취업프로그램 참여	6.114	5.510	1.110		
	→일 경험	1.000				
좋은 일자리 인식	→직장(고용)안정성	2.700	1.004	2.690	0.544	0.736
	→개인의 발전가능성	1.265	.355	3.563		
	→적성과 흥미	1.000				

$\chi^2=279.537$, $df=62$, $p=0.000$, $GFI=0.846$, $AGFI=0.774$, $NFI=0.652$, $CFI=0.700$, $RMR=0.028$, $RMSEA=0.117$

관측변수의 수가 3개 미만일 경우 구성개념을 설명하는 데 문제가 생길 수 있으므로, 제거는 보류하고 구조방정식 모형을 검증하기로 하였다.

2. 한국과 일본의 인식차이 분석

한국과 일본 대학생간의 조직지원인식과 좋은 일자리 인식 차이를 비교하기 위하여 독립표본 t 검정과 일원배치분산분석(One Way ANOVA)을

실시하였다.

한국과 일본 간 조직지원인식 차이를 분석한 결과 유의수준 0.05에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 한국과 일본 간 조직지원인식과 좋은 일자리 인식은 한국이 모두 더 높게 인식하는 것으로 밝혀졌다. 한국은 남성이 여성보다 조직지원인식이 더 높게 인식하는 것으로 확인되었다.

한국과 일본의 인식차이 분석 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 한국과 일본 간 인식차이 분석

구분		조직지원인식		좋은 일자리 인식	
		평균	표준편차	평균	표준편차
국가	한국	3.3412	0.67324	4.1056	0.52573
	일본	3.2093	0.38930	3.8073	0.45944
t값(유의확률)		3.110(0.002**)		8.917(0.000***)	
성별 (한국)	남성	3.3743	0.68460	4.1138	0.52079
	여성	3.3086	0.66041	4.0975	0.53050
t값(유의확률)		3.587(0.000***)		1.1134(0.257)	
성별 (일본)	남성	3.2294	0.40789	3.7737	0.49165
	여성	3.1861	0.36708	3.8459	0.41803
t값(유의확률)		0.888(0.375)		-1.256(0.210)	
전공계열 (한국)	인문사회계열	3.3531	0.67062	4.0972	0.52875
	교육의학계열	3.3125	0.74838	4.1599	0.53542
	예체능계열	3.1572	0.72061	4.0900	0.53388
	자연공학계열	3.3960	0.62477	4.1026	0.51644
F값(유의확률)		21.493(0.000***)		2.596(0.051)	
전공계열 (일본)	인문사회계열	3.1780	0.39618	3.7804	0.48655
	교육의학계열	3.1390	0.32557	3.7207	0.38098
	자연공학계열	3.2796	0.39625	3.8781	0.44446
F값(유의확률)		2.556(0.080)		1.993(0.138)	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

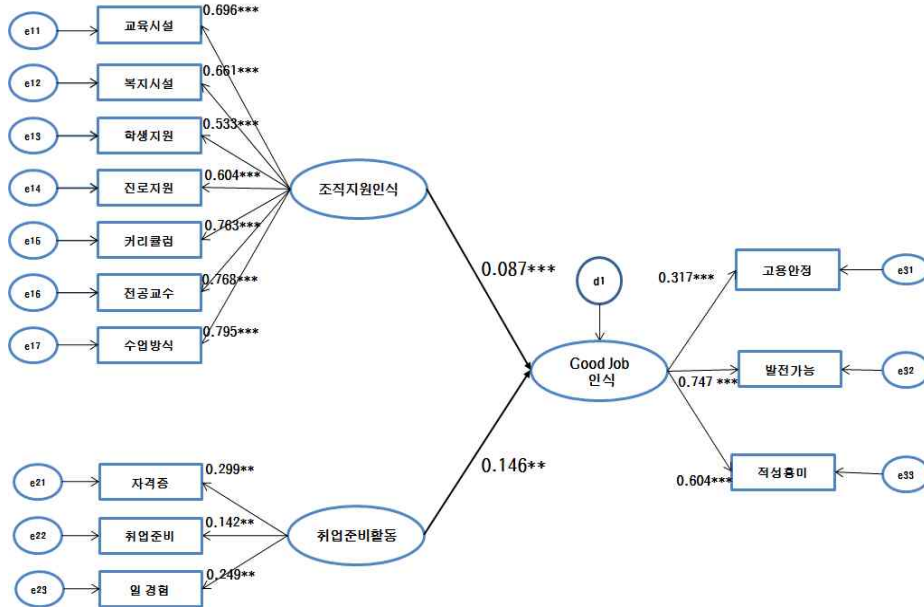
3. 조직지원인식과 취업준비활동 및 좋은 일자리 인식 간의 관계

한국 대학생의 조직지원인식과 취업준비활동

이 좋은 일자리 인식에 미치는 영향관계를 검증하고자 <그림 2>와 같이 구조방정식 모형 분석을 실시하였다. 모형에 표시된 숫자는 표준화 경로계수이다.

일반적으로 구조방정식 분석은 경로계수 (Estimate)를 표준오차(S.E.)로 나눈 기각비(C.R.)의 t값이 ±1.96이상이면 독립변수가 종속변수에

5%의 유의수준에서 유의한 영향을 주는 것으로 볼 수 있다.



<그림 2> 한국의 구조방정식 모형

한국의 구조방정식 모형 경로계수의 유의성을 검증한 결과, 조직지원인식과 좋은 일자리 인식 간의 영향관계는 유의수준 0.05에서 표준화 경로계수 0.087 (C.R.=4.591)로 C.R.값이 1.96 이상으로 나타나, 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

취업준비활동과 좋은 일자리 인식 간의 영향관계는 표준화 경로계수 0.146(C.R.=2.730)으로 C.R.값이 1.96보다 크게 나타나, 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한국의 조직지원인식과 취업준비활동이 좋은 일자리 인식에 미치는 영향에 관한 구조방정식 모형 분석결과는 <표 5>와 같다.

일본 대학생의 조직지원인식과 취업준비활동

이 좋은 일자리 인식에 미치는 영향관계를 검증하고자 <그림 3>와 같이 구조방정식 모형 분석을 실시하였다.

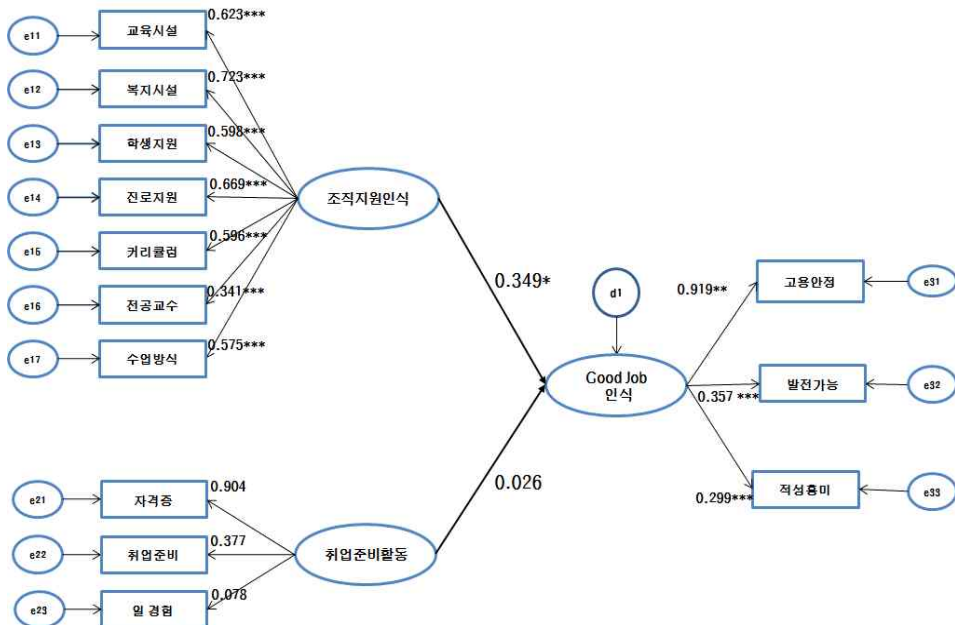
일본의 구조방정식 모형 경로계수의 유의성을 검증한 결과는 <표 6>과 같다. 조직지원인식과 좋은 일자리 인식 간의 관계는 유의수준 0.05에서 표준화 경로계수 0.349(C.R.=2.309)로 C.R.값이 1.96보다 크게 나타나, 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

취업준비활동과 좋은 일자리 인식 간의 관계를 검증한 결과는 표준화 경로계수 0.026((C.R.=0.318)으로 C.R.값이 1.96보다 작게 나타나, 영향을 미치지 못하는 것으로 확인되었다.

<표 5> 구조방정식 분석 결과(한국)

경로	경로계수 Estimate	표준오차 S.E.	기각률 C.R.	P
조직지원인식 → 좋은 일자리 인식	0.053	0.011	4.591	0.000***
취업준비활동 → 좋은 일자리 인식	0.549	0.201	2.730	0.006**
조직지원인식 → 대학의 수업방식	1			
조직지원인식 → 전공교수진열의	1.063	0.018	58.140	0.000***
조직지원인식 → 전공커리큘럼내용	1.014	0.018	57.728	0.000***
조직지원인식 → 진로지원제도	0.785	0.018	44.168	0.000***
조직지원인식 → 학생지원제도	0.720	0.019	38.389	0.000***
조직지원인식 → 학생복지시설	0.837	0.017	48.899	0.000***
조직지원인식 → 교육지원시설	0.818	0.016	51.916	0.000***
취업준비활동 → 일 경험	1			
취업준비활동 → 취업프로그램참여	0.617	0.204	3.026	0.002**
취업준비활동 → 자격증 취득	1.263	0.463	2.727	0.006**
좋은 일자리 인식 → 적성과 흥미	1			
좋은 일자리 인식 → 고용안정성	0.564	0.034	16.817	0.000***
좋은 일자리 인식 → 발전가능성	1.276	0.084	15.134	0.000***

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001



<그림 3> 일본의 구조방정식 모형

<표 6> 구조방정식 분석 결과(일본)

경로	경로계수 Estimate	표준오차 S.E.	기각률 C.R.	P
조직지원인식 → 좋은 일자리 인식	0.207	0.090	2.309	0.021*
취업준비활동 → 좋은 일자리 인식	0.250	0.788	0.318	0.751
조직지원인식 → 대학의 수업방식	1			
조직지원인식 → 전공교수진열의	0.633	0.137	4.609	0.000***
조직지원인식 → 전공커리큘럼내용	1.038	0.145	7.179	0.000***
조직지원인식 → 진로지원제도	1.228	0.159	7.732	0.000***
조직지원인식 → 학생지원제도	1.301	0.181	7.195	0.000***
조직지원인식 → 학생복지시설	1.095	0.135	8.084	0.000***
조직지원인식 → 교육지원시설	0.891	0.121	7.392	0.000***
취업준비활동 → 일 경험	1			
취업준비활동 → 취업프로그램참여	6.114	5.510	1.110	0.267
취업준비활동 → 자격증 취득	21.959	22.152	0.991	0.322
좋은 일자리 인식 → 적성과 흥미	1			
좋은 일자리 인식 → 고용안정성	2.700	1.004	2.690	0.007**
좋은 일자리 인식 → 발전가능성	1.265	0.355	3.563	0.000***

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

4. 개인특성의 조절효과 분석

조절효과는 제 3의 변수가 종속변수와 독립변수의 관계에 변화를 줄 때 발생하는 효과로서, 변화를 주는 제 3의 변수를 조절변수라고 한다. 본 연구에 사용된 개인특성은 명목척도인 카테고리형 변수로서 비메트릭 조절변수이다. 이렇게 비메트릭 변수의 조절효과 분석은 다중집단분석

을 통해 실시한다. 본 연구에서는 한국과 일본 대학생의 성별과 전공계열의 개인특성이 조절효과를 보이는지 검증하기 위해 다중집단분석을 실시하였다.

다중집단분석에서 유의한 차이가 있는지 알아보기 위하여 대응별 모수비교를 수행하였다. 모수의 차이가 ±1.965 이상이면 유의수준 0.05에서 유의하다고 판단한다.

<표 7> 다중집단분석 결과(한국, 성별)

경로	집단	경로계수	C.R.	p	Z값
조직지원인식 → 좋은 일자리 인식	남	0.054	3.189	0.001**	-0.216
	여	0.049	3.169	0.002**	
취업준비활동 → 좋은 일자리 인식	남	0.381	1.779	0.075	0.849
	여	0.796	1.808	0.071	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

한국의 조직지원인식과 좋은 일자리 인식 간에 성별은 조절효과가 있는 것으로 나타났으나, 취업준비활동과 좋은 일자리 인식 간에는 조절효과가 없는 것으로 <표 7>과 같이 확인되었다.

한국의 조직지원인식과 좋은 일자리 인식, 취업준비활동과 좋은 일자리 인식 간에 전공계열

은 유의수준 0.05 범위 내에서 조절효과가 없는 것으로 <표 8>과 같이 밝혀졌다.

일본은 성별과 전공계열 모두 조절효과를 미치지 못하는 것으로 <표 9>, <표 10>과 같이 나타났다.

<표 8> 다중집단분석 결과(한국, 전공계열)

경로		집단	경로계수	C.R.	p	Z값
조직지원인식	→좋은 일자리 인식	인문예체능	0.017	1.397	0.163	3.423
		교육자연	0.097	4.866	0.000***	
취업준비활동	→좋은 일자리 인식	인문예체능	-0.080	-0.282	0.778	1.992
		교육자연	0.714	2.540	0.011*	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

<표 9> 다중집단분석 결과(일본, 성별)

경로		집단	경로계수	C.R.	p	Z값
조직지원인식	→좋은 일자리 인식	남	0.123	1.361	0.173	0.789
		여	0.245	1.931	0.054	
취업준비활동	→좋은 일자리 인식	남	0.814	0.813	0.416	-1.096
		여	-2.760	-0.889	0.374	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

<표 10> 다중집단분석 결과(일본, 전공계열)

경로		집단	경로계수	C.R.	p	Z값
조직지원인식	→좋은 일자리 인식	인문사회	0.396	3.205	0.002**	-1.902
		교육자연	0.058	0.485	0.628	
취업준비활동	→좋은 일자리 인식	인문사회	4.543	0.516	0.606	-0.516
		교육자연	-0.002	-0.020	0.984	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

IV. 결론 및 제언

본 연구는 대학생의 조직지원인식과 취업준비활동이 좋은 일자리 인식에 어떠한 영향을 미치

고 있으며, 개인특성이 조절효과를 보이는지 한국과 일본 간 비교를 통해 규명하고자 구조방정식 모형을 설정하여 검증하였다.

분석 결과, 첫째, 대학생의 조직지원인식이 좋

은 일자리 인식에 미치는 영향은 한국과 일본 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 대학이 학생들의 가치를 인정하고 학생들의 복지문제에 관심을 갖고 교육 인프라 및 교육과정에 대한 물질적, 비물질적인 지원을 통해 도움을 주는 것을 학생들이 인식하게 되면, 학생들도 대학을 신뢰하여 학교에 애착심을 갖고 학업에 더욱 몰입하게 됨으로써 좋은 일자리 인식에 긍정적인 영향을 미치는 것임을 알 수 있다. 이는 조직이 지원적이고 구성원에게 관심을 보일 때 구성원들도 긍정적 태도를 가지고 보답하려 한다는 선행연구(Hogg & Abrams, 1990) 결과와도 일치하고 있다.

둘째, 대학생의 취업준비활동이 좋은 일자리 인식에 미치는 영향은 한국은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 일본은 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 대학생들이 재학 중에 다양한 취업스펙을 쌓는 것은 좋은 일자리에 진입하기 위함이다. 이는 학점, 어학연수, 영어성적, 취업지원서비스 참여 등의 취업준비활동이 임금수준, 직업지위, 정규직 취업, 대기업 취업에 긍정적 효과를 준다는 성지미·안주엽(2012); 박성재·반정호(2006) 등의 연구결과와 일치하고 있다. 그러나 일본의 2015년 후생노동성 발표에 의하면 대기업 대졸초임을 100으로 했을 때 중기업 98.0, 소기업 95.0으로 기업별 임금격차가 크지 않아 청년들이 중소기업 취업도 선호하기 때문에 좋은 일자리 인식에 영향을 미치지 않는 것으로 보인다.

셋째, 대학생의 조직지원인식과 좋은 일자리 인식간의 영향관계에서 성별의 효과는, 한국은 조절효과가 있는 것으로 나타났으나 일본은 조절효과가 없는 것으로 밝혀졌다. 이것은 대학시설, 교육과정, 전공교수의 열의 등 대학교육 전반 서비스가 정규직으로의 진입, 취업후의 일자리 만족도에 영향을 미치는 것으로 밝힌 노경란

외(2011)의 연구와 유사한 결과이다. 대학생들의 좋은 일자리로의 취업가능성을 높이기 위해 대학에서는 성별 특성을 배려하여 교육서비스를 제공하여야 하며, 서비스의 질적인 제고도 필요함을 의미한다.

넷째, 대학생의 취업준비활동과 좋은 일자리 인식간의 영향관계에서 성별의 조절효과는, 한국과 일본 모두 조절하지 않는 것으로 밝혀졌다. 이는 성별과 같은 개인배경이 직업목표 달성에 영향을 미치지 못하고, 직업목표 달성 측면에서 남성은 자신이 일하고 싶은 직장에 취업할 가능성이 높은 것으로 밝힌 노경란·허선주(2015)의 연구와 유사한 결과다. 즉 성별 차이는 취업준비활동과 좋은 일자리 인식 간에 유의한 영향이 없기 때문에, 자신의 취업목표에 맞추어 취업준비활동을 하는 것이 필요해 보인다.

다섯째, 대학생의 조직지원인식과 좋은 일자리 인식간의 영향관계에서 전공계열의 조절효과는, 한국과 일본 모두 조절하지 않는 것으로 확인되었다. 이는 전공계열이 괜찮은 일자리에 미치는 영향을 분석하여 인문계열 대비 교육계열, 공학계열, 의학계열 등일 경우 괜찮은 일자리일 확률이 높고, 예체능 계열은 반대라고 본 이만기·김호원(2015)의 연구와, 이공계열 및 의학계열이 대기업 정규직일 가능성이 높다는 김정숙(2009)의 연구와 차이가 있는 결과이다. 채창균·김태기(2009)는 대학의 취업지원활동이 만족스러울 경우 그렇지 않은 경우에 비해 취업가능성을 높이는 것으로 확인한 바 있다. 대학생이 원하는 좋은 일자리로의 이행가능성을 높이기 위해 대학에서는 인적, 물적 시스템을 보완하고, 전공계열 구분없이 모든 재학생에게 관심을 갖고 각종 지원제도를 강화하는 것이 필요해 보인다.

여섯째, 대학생의 취업준비활동과 좋은 일자리 인식간의 영향관계에서 전공계열의 조절효과는, 한국과 일본 모두 조절하지 않는 것으로 밝혀졌

다. 이는 대학 재학 중 전공 및 수업에 관련된 교육만족이 높을수록 취업준비활동에 긍정적인 영향을 주며 노동시장 진입 후 만족스러운 직무를 가질 가능성이 크다는 서봉언 외(2013)의 연구와 차이가 있다. 취업준비활동과 좋은 일자리 인식 간에 전공계열은 조절효과가 없는 것으로 나타났기 때문에, 자신의 취업목표에 따라 전략적인 노력을 기울일 필요가 있다.

본 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 시사점을 도출하였다.

첫째, 대학생들을 대상으로 좋은 일자리 인식에 관한 요인을 도출하였다. 기존의 좋은 일자리 인식에 관한 연구는 주로 근로자들을 중심으로 연구되어 왔으나, 본 연구에서는 대학생들을 대상으로 조직지원인식과 취업준비활동이 좋은 일자리 인식에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인하였다는 데 학술적 의의를 찾을 수 있다.

둘째, 한국과 일본 국가 간 비교를 통해 차이를 검증하였다. 특히 한국의 경제불황과 청년실업 문제가 20년전 일본과 유사하다는 평가를 받고 있는 가운데, 일본과 비교연구를 통해 차이를 고찰한 것은 학술적인 의의가 크다. 한국의 대학생들은 취업준비활동을 통해 대기업 등의 좋은 일자리에 취업하기를 선호하지만, 일본은 대기업과 중소기업의 임금격차가 크지 않아 중소기업 취업도 가능하다고 생각한다. 따라서 정부에서는 대기업과 중소기업간 임금격차를 해소할 수 있는 정책적, 제도적 방안을 마련하고, 대학생들이 중소기업에 대한 정보를 획득할 수 있도록 충분한 정보를 제공한다면 좋은 일자리에 대한 인식도 변화될 수 있을 것이다. 청년층의 좋은 일자리에 대한 인식 변화는 중소기업에 대한 관심으로 전환될 수 있을 것이며, 이것은 인력을 구하지 못해 어려움을 겪고 있는 중소기업의 인력난 해소에도 도움을 줄 수 있을 것이다.

셋째, 그동안 조직지원인식에 대한 연구는 활

발히 이루어졌으나, 학교지원인식이라는 용어로 대학의 인적·물적·제도적 지원에 대해 논의한 연구는 없었다. 학교지원인식이라는 새로운 용어에 대한 탐색연구를 시도하여 조직관점에서 학술적 접근이 가능하도록 그 틀을 제시하였다. 이를 통해 학생들의 학교지원인식 형성과정이나 학교지원인식과 학생들의 태도 및 행동 등에 대한 후속연구의 계기를 마련하였다.

넷째, 조직지원인식이 대학생들의 좋은 일자리 인식에 긍정적 영향을 미친다는 것이 확인되었다. 대학이 학생들에게 지원적이고 관심을 보일 때 학생들도 좋은 일자리에 대해 긍정적 태도를 가지고 역량 향상을 위해 노력하기 때문에, 대학에서는 학생들의 복지향상 및 교육만족을 위한 지원과 지원제도를 강화하는 것이 청년실업 해소를 위해 필요해 보인다.

이러한 논의에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계를 가지고 있다.

첫째, 표본의 대표성 문제이다. 한국의 표본은 한국고용정보원에서 제공하는 2013 GOMS 자료를 활용 하였는데, 이는 대졸자가 재학시를 회상하며 응답한 자료이고, 조사시점도 2014년 9월이다. 일본의 표본은 4개 대학 재학생을 대상으로 2016년 3월에 설문조사를 실시한 결과이다. 한국과 일본의 모집단 선정의 대표성 및 조사시점이 다르기 때문에 대학생들의 취업 현실을 반영하기에는 한계가 있다.

둘째, 본 연구는 2013 GOMS 패널 데이터에서 조사된 항목만 활용하였기 때문에 대학생들의 취업준비활동과 관련된 학점이나 토익 등이 모두 반영되지 못했으며, 조직지원인식과 좋은 일자리에 영향력을 미치는 다양한 변인들로 구성하지 못한 연구 설계의 한계를 가지고 있다.

셋째, 국가 특성에 대한 한계이다. 한국과 일본은 경제 및 사회문화적으로 다른 특성을 가지고 있고, 노동시장의 상황도 상이하기 때문에 국

가적 특성 등이 고려되어야 한다. 그러나 단순 연구결과만을 비교해서 제공함으로써 다양한 변인들이 고려되지 못한 한계가 있기 때문에 결과 해석에 제한적일 수 있음을 고려해야 한다.

참고문헌

1. 박상신(2015), 청년 일자리의 실태와 좋은 일자리 확대방안, *노동사회*, 184, 26-41.
2. 김정숙(2009), 대졸자들의 취업준비 활동의 차이 및 직업이행 효과, *교육과학 연구*, 40(1), 141-165.
3. 노경란·박용호·허선주(2011), 대학 재학중 취업 및 진로개발서비스 참여경험이 대졸자의 취업에 미치는 영향, *교육학연구*, 49(1), 64-92.
4. 노경란·허선주(2015), 대졸 청년층의 취업목표 달성영향요인 분석, *직업교육 연구*, 34(3), 1-22.
5. 문성숙(2014), 대졸청년 직업준비활동과 취업성과와의 관계, 전북대학교 대학원 박사학위논문.
6. 박노을·서재현(2007), 팀지원인식과 조직지원인식에 관한 연구, *인사관리연구*, 31(1), 27-51.
7. 박성재·고영우(2013), 청년들의 스펙이 노동시장 이행과 임금에 미치는 영향, 2013 고용패널 학술대회자료집, 한국고용정보원, 308-334.
8. 박성재·반정호(2006), 대졸 청년층 취업준비노력의 실태와 성과, *한국인구학*, 29(3), 29-50.
9. 박성현(2009), 좋은 일자리에 대한 근로자의 인식, 건국대학교 대학원 석사학위논문.
10. 방하남·이상호(2006), 좋은 일자리의 개념구성 및 결정요인의 분석, *한국사회학*, 40(1), 93-126.
11. 서봉언·박명희·김경식(2013), 청년 대졸자의 대학 만족도와 직무만족도와의 관계분석: 취업준비행동의 매개효과를 중심으로, *교육학논총*, 34(1), 41-60.
12. 성지미·안주엽(2012), 취업사교육과 첫 일자리, *한국경제연구*, 30(3), 5-46.
13. 신선미(2013), 대학생의 취업준비활동이 졸업 후 좋은 일자리 안착에 미치는 영향, 2013 고용패널 학술대회 자료집, *한국고용정보원*, 683-711.
14. 안윤정·오현주·김미경(2011), 대학만족이 대학생의 개인작업인념에 미치는 영향, *진로교육연구*, 24(4), 151-171.
15. 안주엽·정성미(2012), 고용형태별 정규·비정규 임금격차: 업종별 분석(비정규직 워킹페이퍼시리즈), 한국노동연구원.
16. 오호영(2005), 과잉교육의 원인과 경제적 효과, *노동경제논집*, 28(3), 1-37.
17. 오호영·송창용·송경모(2012), 청년층의 취업준비실태가 실태파악을 통한 진로정책 과제, 한국직업능력개발원.
18. 이만기·김호원(2015), 대졸자의 편향은 일자리에 영향을 미치는 취업준비활동의 영향 분석, *취업진로연구*, 5(4), 115-138.
19. 이병희(2011), 청년고용문제, 눈높이 때문인가?, *산업노동연구*, 17(1), 71-95.
20. 이성균(2011), 좋은 일자리의 지역별 비교 및 요인분석, *지역사회학*, 12(2), 5-29.
21. 이승근·손경옥·권재기(2013), 전문대 졸업생의 취업결정 및 취업유지 결정요인, *농업교육과 인적자원개발*, 45(1), 25-49.
22. 이의규·강일규·류지영·조준모·김삼수·오학수(2008), 일본의 청년층 노동시장정책 연구, 한국직업능력개발원.
23. 이종찬·홍아정(2013), 대학교육만족과 취업지원프로그램 참여경험이 졸업 후 취업만족에 미치는 영향: 취업목표달성의 매개효과, *직업교육연구*, 32(3), 77-96.

24. 정영근·장민수·김혜정(2011), 대졸 고학력 노동시장미스매치 연구, *질서경제저널*, 14(3), 1-21.
25. 조영하·김병찬·김봉준(2008), 대학졸업자의 취업성공에 대한 영향요인 분석, *교육행정학 연구*, 26(2), 437-462.
26. 주철안·박상욱·홍창남·이쌍철(2012), 학교 조직 특성이 학생의 학업성취와 정의적 성장에 미치는 효과분석: 학교조직 진단 영역 중심으로, *아시아교육연구*, 13(2), 57-80.
27. 채창균(2006), 기업규모와 청년층 노동이동, *고용직업능력개발연구*, 9(1), 81-103.
28. 채창균·김태기(2009). 대졸 청년층의 취업성과 결정요인 분석, *직업교육연구*, 28(2), 89-107.
29. 탁하얀(2010), 성인용 학습몰입 척도개발 및 타당화, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
30. 통계청(2016), 경제활동인구조사.
31. Clark, A. C.(1998), Measures of Job Satisfaction. What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries, Labor Market and Social Policy-Occasional Papers, 34, OECD.
32. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986), Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
33. Eom, D. S.(2012), The Effect of Perceived Organizational Support on the Trust in Organization and Organizational Citizenship Behavior. Unpublished Doctoral Dissertation, Gachon University, Seongnam, Korea.
34. Hogg, M. A., & Abrams, D.,(1990), Social Identifications : A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes, London and New York : Routledge.
35. Hoff, D. A., Andersen, A., & Holstein, B. E.,(2010), Poor School Satisfaction and Number of Cannabis Using Peers within School Classes as Individual Risk Factors for Cannabis Use among Adolescents. *School Psychology International*, 31(5), 547-556.
36. House, R. J., & Levanoni(1981). An Empirical Examination of the Construct Validity of the Rizzo, House and Lirtzman Role Scales: Toward a Clarification of the Nature of Role Conflict, Faculty of Management Studies, University of Toronto.
37. Jencks, C. L., Perman & L. Rainwater (1988), What is a Good Job? A New Measure of Labor-Market Success, *American Journal of Sociology*, 93(6), 1322-1357.
38. Solberg, V. S., Howard, K. A., Blustein, D. L., & Close, W.(2002), Career Development in the Schools: Connecting School-to-Work-to-Life. *The Counseling Psychologist*, 30(5), 705-725.

Abstract

Effect of University Students' Perceived Organizational Support and Employment Preparation Activities for their Awareness of Good Job

Bea, Sung-Sook* · Chang, Sug-In**

Due to the recent deepening youth unemployment aftereffect, government, companies and universities seek a youth unemployment resolution method and jobs creating measures. But there are indications that the Good Job the university students prefer are limited and sudden rise of the youth unemployment rate mirrors the situation in Japan 20 years ago. Thus, based on the preceding research, this research attempted to perform comparative analysis on Korean and Japanese university students' employment preparation activities and perceived organizational support affect their Awareness of Good Job.

To achieve the goal, 2013 GOMS 5,380 copies provided by Korea Employment Information Service are used in the case of Korea and total 5,636 copies within 256 questionnaires targeted to Japanese university students are used in the case of Japan.

The results of analysis are as follows. The effect relationship between the perception of organizational support and awareness of Good Job showed a positive influence both in Korea and Japan. The effect relationship between employment preparation activities and awareness of Good Job showed a meaningful effect in Korea whereas it showed no effect in Japan. In the relationship between activities of employment preparation and awareness of Good Job, moderating effect of gender and major field of study didn't show any effect either in Korea or Japan.

The results of this research are as follows. First, because it is verified that the support of university has positive influence on the university students' awareness of Good Job, it seems that universities need to intensify the support for the students' welfare enhancement, education satisfaction and the structural support system. Second, the gap of attitude of employment preparation activities and awareness of Good Job between Korea and Japan occurred due to the levels of social structure, welfare and wage differences in the two countries. Therefore, if measures of policy to resolve the welfare and wage gaps between conglomerates and smaller enterprises are enacted, the awareness of younger generations to the Good Job will show a corresponding effect.

Key Words: Perceived Organizational Support, Employment Preparation Activities, Good Job, Youth Unemployment.

* Assistant Professor, Human Resources Development Institute, Mokwon University, ssbea@mokwon.ac.kr

** Professor, Department of Business Administration, Kongju National University, schang@kongju.ac.kr