

희망기업의 취업의향에 영향을 미치는 주요 요인에 관한 탐색적 연구

이윤선(성결대학교 글로벌경영기술대학 경영학과)*

< 목 차 >

I. 서 론	Ⅲ. 연구방법 및 결과
Ⅱ. 이론적 배경 및 선행 연구	3-1. 연구설계 및 연구방법
2-1. 희망기업에 대한 취업준비생들의 기대심리	3-2. 연구결과
2-2. 희망기업 개념과 선택 시 주요 요인	Ⅳ. 결론 및 시사점
2-3. 희망기업 선택 시 영향을 미치는 취업지원프로그램 참여도	참고문헌
	Abstract

< 요 약 >

본 연구는 취업을 향상을 위해 일하고 싶은 기업으로 정의된 선호기업의 개념과 구직자가 일하기를 희망하고 일을 통해 만족감을 얻을 수 있는 기업을 희망기업으로 정의하여, 취업준비생인 대학생을 대상으로 희망기업의 취업의향에 영향을 미치는 주요 요인을 살펴보았다. 추가로 대학교에서 제공하는 취업지원프로그램에 적극적으로 참여한 대학생들과 상대적으로 참여가 낮은 대학생들 간에 취업의향에 영향을 미치는 주요 요인들도 살펴보았다. 특히 희망기업 선택의 주요 요인으로 적성중요도, 고용안정중요도, 임금중요도, 기업규모중요도, 통근거리 중요도와 희망기업의 취업의향과의 인과관계를 살펴보았다. 연구설계로 희망기업에 대한 사전조사를 진행하고, 희망기업 선택 시 고려하는 요인들과 취업의향에 영향을 미치는 변수들의 중요도를 통해 주요 요인을 확인하였다. 연구결과 적성중요도, 고용안정중요도가 희망기업의 취업의향에 정(+)의 영향을 미치고, 임금중요도, 기업규모중요도는 취업의향에 영향을 미치는 않는 것으로 나타났다. 이는 임금과 기업규모의 중요도보다는 구직자 자신의 적성과 고용안정이 주요변수로 인지하고 있음을 알 수 있었다. 또한 통근거리 중요도의 경우 통근거리가 멀수록 취업의향에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구문제 2를 검증하기 위해 희망직무와 관련하여 필요한 취업지원프로그램인 진로탐색, 현장실습 및 인턴 연계 프로그램에 3회 이상 참여한 학생집단에서는 임금의 중요도와 기업규모 중요도가 희망기업의 취업의향에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이

* 주저자, 성결대학교 글로벌경영기술대학 경영학과 교수, lcy@sungkyul.ac.kr

• 논문투고일 : 2021-10-15. • 수정일 : 2021-11-29. • 게재확정일 : 2021-11-30.

러한 결과는 취업지원프로그램에 참여도가 높은 학생들의 경우, 임금의 중요도와 기업규모 중요도가 통계적으로 유의하였으며, 통근거리에 대해서는 통계적으로 한계적 유의성을 보였다.

키워드 : 희망기업, 적성 중요도, 고용안정 중요도, 통근거리 중요도, 취업의향

I. 서 론

한국은 젊은 층의 대학 진학률이 70%로 OECD 국가에서 대학진학률 1위를 차지하고 있다(경향신문, 2019.9.10.). 그러나 이에 반해 청년 고용률은 OECD 국가 중 30위이다(매일경제, 2018.7.10.). 대학졸업 후 취업률은 낮아지고, 취업의 질로 말할 수 있는 정규직의 4대 보험이 가입된 사업장의 취업은 정체되거나 낮아지고 있다. 이로 인해, 학생들은 취업 눈높이를 낮추거나, 자신의 적성과 관심분야와 무관한 분야에 취업을 하고 있는 실정이다. 통계청의 ‘2021년 5월 청년층 부가조사’ 결과에 따르면, 3년 넘게 취업하지 못한 청년 인구수는 27만8000명이며, 이중에서 20대 후반(25~29세)이 63.5%에 이른다고 보고하였다. 또한 올해 한국경제연구원의 ‘취업 인식도 조사’에서는 전국 4년제 대학의 3~4학년 재학생 및 졸업생 2713명을 대상으로 실시한 결과, 65.3%는 사실상 구직 단념 상태인 것으로 나타났다(한국경제연구원 보도자료, 2021.10.12). 이러한 상황 속에 청년고용창출을 높이기 위해서는 고용시장 수요량이 높일 수 있도록 정부의 지원과 육성 정책이 필요하고, 기업은 취업 구직자의 역량을 중심으로 공정한 채용 프로세스를 도입해야 하며, 대학은 스펙보다는 학생들의 창의력과 논리적 사고력을 향상시킬 수 있는 취업지원 및 교육 커리큘럼을 개발하는 것이 필요하다(권상집, 2019).

본 연구에서는 청년 실업의 원인을 학생이 원하고 취업을 희망하는 기업을 찾지 못하여 구직활동 기간이 지연될 수 있다는 점에 기반 하여(김동철·김정원, 2015), 취업을 준비하는 대학생들이 고려하는 주요 요인이 무엇인지를 살펴보고자 한다. 즉, 취업준비생인 대학생들이 고려하는 전공 및 적성 등의 적합도가 높은 기업의 특징은 무엇이며, 희망하는 기업과 취업을 준비하는 학생들에게 맞춤형 취업지원프로그램을 설계 및 제공함으로써 취업 성공을 보다 향상시킬 수 있도록 가이드라인을 제공하고자 한다.

따라서 본 연구는 취업을 향상을 위해 취업준비생인 대학생들이 희망하는 기업이 곧 학생의 니즈(needs)에 맞는 기업이며 희망기업 선택 시 취업준비생인 대학생들의 입장에서 고려하는 주요 요인을 살펴보고자 하는 것이다. 이러한 주요 요인들과 희망기업 취업의향과의 인과관계를 살펴봄으로써 향후 취업성공률과 취업만족도를 증대시킬 수 있으리라 보며 취업지원프로그램을 설계하는데 도움이 되리라 본다.

II. 이론적 배경 및 선행연구

2.1 희망기업에 대한 취업준비생들의 기대심리

인재를 원하는 수요자인 기업과 희망하는 기업에 취업하고자 하는 학생은 서로에게 원하는 기대의 수준에 따라 만족과 불만족이 형성되며, 성과에 따른 특정 기대가 결국은 직무 선택 및 판단의 의사결정에 중요한 역할을 할 것이다. 이는 Oliver의 기대 불일치 모형(expectancy disconfirmation model)으로 설명될 수 있다(Oliver, 1980). 기대 불일치 모형은 구매 전 제품 성과에 대한 기대(expectation)와 지각된 성과(perceived performance)에 대해 소비자들은 기대와 지각된 제품 성과 간의 차이를 평가하는 이론이다. 크게 3가지로 구분되는데, 긍정적 불일치(positive disconfirmation)와 단순한 일치(simple confirmation), 부정적 불일치(negative disconfirmation)에 따라 소비자는 만족 또는 불만족을 느끼게 된다. 단순한 일치의 경우에는 성과를 기대와 같은 수준에서 지각하게 되어 만족 가능성이 높고, 긍정적 불일치의 경우에는 성과를 기대보다 높은 수준에서 지각함으로써 긍정적 불일치가 높아지고 만족 가능성이 높아진다. 반면, 부정적 불일치 경우에는 성과를 기대보다 낮은 수준에서 지각함으로써 부정적 불일치가 높아지고 만족 가능성이 낮아지게 된다(Oliver, 1980).

제품성과가 기대에 못 미치게 되면, 부정적 불일치가 발생되고 이는 소비자들에게 심리적 불편함을 갖게 하고, 소비자의 심리적 갈등은 귀인과정을 겪게 된다. 이는 귀인이론(attribution theory)으로 정의할 수 있다(Kelley & Michela, 1980; Srivastava, 1992). 즉, 소비자가 서비스 또는 제품에 대해 만족하거나 불만족하게 되면 그 원인과 책임에 대해 인과추론(causal inference)을 하게 되는데, 인과추론과정에 영향을 미치는 요인은 사건의 원인이 일시적인가 또는 지속적인가에 대한 안정성(stability)측면, 문제가 나 자신에 의한 것인지 혹은 기업 때문에 발생되었는지에 대한 사건발생의 원천(focus)측면, 야기된 문제가 통제 가능한가 혹은 통제 불가능한가에 대한 통제가능성(controllability)측면으로 살펴 볼 수 있다(Wong & Weiner, 1981; 조혜진·나혜림, 2018).

귀인이론을 보다 구체화하면, 행위의 원인을 행위자에게 돌리는 내적귀인(internal attribution)과 현상에 대한 원인을 환경에 돌리는 외적귀인(external attribution)으로 나눌 수 있다(Kelley & Michela, 1980; Srivastava, 1992; Wong & Weiner, 1981). 예를 들어 내적귀인의 경우, 소비자가 구입한 제품이나 서비스에 대해 기대한 만큼의 성과를 느끼

지 못하거나, 자신이 충분하게 정보를 수집하지 못해 선택한 대안들을 바르게 평가하지 못했다고 생각하게 된다. 이는 학생이 희망기업의 잘못된 선정에 대한 원인을 학생에게 돌릴 수 있음을 의미한다.

외적귀인의 경우, 소비자가 제품이나 서비스 구매 후 만족하지 못하면 기업이 제품을 잘못 제조했거나, 판매원이 잘못 판매를 했기 때문인 것으로 책임을 전가시킬 수 있는데 이는 기업에서 낮은 성과의 원인을 학생 본인이 아닌 기업에 전가시키는 경우라 할 수 있으며, 이러한 외적귀인이 발생할 경우 불만족은 더 커지게 된다. 입사 전 학생의 희망기업에 대한 기대와 입사 후 희망기업에 대한 지각된 성과 차이의 평가를 같은 수준에서 지각하게 하거나, 성과를 기대보다 높은 수준에서 지각하게 함으로써 희망기업에 대한 만족 가능성을 높일 필요가 있다. 또한, 학생의 희망기업에 대한 기대와 희망기업의 담당자들의 학생에 대한 지각된 성과 차이의 평가를 기대와 성과를 같은 수준에서 지각하게 하거나, 성과를 기대보다 높은 수준에서 지각하게 함으로써 기업 담당자들의 학생에 대한 만족 가능성을 높일 필요가 있다. 아울러, 학생의 성과가 기대 못 미친다면, 그 문제가 학생 자신에 의해 유발 되었는가 혹은 기업 때문에 발생되었는가를 살펴봄으로써 내적귀인 및 외적귀인 등을 통해 환류 과정을 거칠 수 있다. 이러한 문제발생의 원인을 나 자신의 역량에 귀인 할수록 취업에 대한 자신감은 상실하게 될 것이고 취업자가 선택한 기업에 귀인 할수록 불만족 발생시, 쉽게 이직을 하거나 퇴사를 하게 될 것이다.

그러므로 희망기업에 대한 학생의 니즈를 기반으로 희망기업에 대한 기대와 성과를 일치시켜 만족도를 높여주려면, 학생의 희망기업 및 직종 선택 시 중요한 요인들을 살펴봐야 할 것이다. 이를 바탕으로 기업이 원하는 인재상과 매칭하여 기업이 원하고 학생이 원하는 희망기업을 선별하며, 더 나아가 학생이 원하는 희망기업에 대한 취업 성공률을 높이고, 기업은 준비된 인재를 선발함으로써 학생, 학교, 기업이 서로 상생하는 선순환 생태계를 만드는데 기반이 되리라 본다.

2.2 희망기업 개념과 선택 시 주요 요인

본 연구에서 희망기업의 개념은 구직자가 일하고 싶은 기업이라는 선호기업의 개념에 기반을 둔다(이영민 · 이수영 · 임정연, 2014). 이는 사회에서 통용되는 괜찮은 일자리 또는 선호직장에 대한 개념에서 출발하였다. 괜찮은 일자리란 국제노동기구(ILO)의 국제노동회의의 보고서(87회)에서 처음 사용되었으며, 근로자의 평등, 고용안정, 존엄성이 보장되는 일자리를 의미한다. 선호직장은 OECD에서 국가 간 일자리 비교에 주로

활용되며, 노동시장에서의 경제적 보상(임금 등), 사회적 지위 등과 같은 요소를 비교해서 살펴보고 있다. 보고서에 따르면 선호직장을 결정하는 요인으로 남녀 근로자 구인광고에 활용되는 10가지 요소인 승진기회, 복리후생, 회사자체, 동료, 근무시간, 임금, 안정성, 상사, 일자리의 형태, 근무환경으로 살펴보았다. 또한 남성은 고용의 안정성과 승진기회, 일자리의 형태를 가장 중요한 요소로, 여성은 일자리의 형태를 가장 중요한 요인으로 추출했다(Jurgensen, 1978). 다른 연구에서 선호기업에 대한 지표로는 임금, 일의 내용과 업무수행의 자율성, 고용안정성을 주요 요인으로 살펴보았다(Jencks, Perman, & Rainwater, 1988). 이 외에 직장 내 고용안정성과 승진가능성, 일자리 난이도의 적합성, 직무에 대한 흥미, 위신, 직장 내 인간관계 또한 선호기업의 지표가 될 수 있다(Clark, 1998). 이와 비슷한 결과로 직장 선택에 있어 동료들과의 관계, 임금, 안정성을 가장 고려하지만, 선호기업이라고 할 수 있는 요인에 대해서는 임금, 안정성보다는 인간관계가 중요함을 강조하였다(Jones, Haslam, & Haslam, 2012). 또 다른 연구에서는 개인의 기술수준과 적성의 적합도, 사회적 지위, 경제적 보상을 선호기업의 요인으로 보면서 사회적 지위 중 직업의 위세, 직장 내 권위도 중요한 지표로 보았다(송영남, 2010; 김상욱·유홍준, 2002).

대한상공회의소 선호기업의 기준 순위에 대한 조사에서는 성장가능성, 높은 임금과 복리후생, 직장안정성, 교육훈련의 기회, 근무환경, 사회적 인지도, 유능한 관리자 순으로 나타났다(대한상공회의소 보도자료, 2004.12.14). 그리고 선호기업의 구성 요소를 고용안정성, 사회보험 적용 여부, 임금으로 살펴보기도 하였다(최옥금, 2005). 임금, 경제적 보상수준 외에 직종의 사회적 위세, 주관적 직무만족도, 교육훈련지원과 자격증제도도 선호기업 기준의 요소로 언급하였다(방하남·이상호, 2006). 이러한 여러 연구들을 근거하여 변수를 정리해 보면 <표 1>과 같다. 따라서 본 연구에서는 구직자가 일하고 싶은 기업으로 정의된 선호기업의 개념에 구직자가 일하기를 희망하고 일을 통해 만족감을 얻을 수 있는 기업으로 희망기업을 정의하였다.

〈표 1〉 희망기업 선택 시 고려하는 주요 요인

요인	구성
직무 적합도	기술수준 적합
	적성 적합(흥미)
	교육 적합
	일의 내용과 성격/난이도
일자리	고용안정성/지속성(종사상지위/정규직)
	4대 보험 가입여부
	복리후생
	교육훈련지원정도/기회
	경제적 보상/임금
만족도	밝은 미래/승진가능성
	직장 내 권위(권한)/업무 수행의 자율성
	사회적 인지도/평판/위세
	주관적 만족도
	발전 가능성(성장가능)
	근무 여건(근무환경)
	인간관계 만족도
	능력있는 상사

2.3 희망기업 선택 시 영향을 미치는 취업지원프로그램 참여도

2000년대 들어 우리나라뿐 아니라 세계적인 경제침체에 따른 저성장은 청년실업을 가속화 하였다. 실제 실업률 급증의 주요 원인은 경제 불황이나 코로나19 상황보다는 노동시장의 경직성, 산업 구조의 변화 등에 보고 있다(서울경제, 2021.5.25). 청년실업에 대한 대책으로 대학에서는 정부의 재정지원 사업을 바탕으로 대학 내 취업지원부서의 기능 강화를 통해 진로교육 및 다양한 취업지원프로그램을 운영하여 학생들에게 제공하고 있다. 또한 정부는 신규 일자리 창출 및 기업연계를 통해 다양한 직장체험프로그램을 제공할 수 있도록 지원하고 있다. 이러한 상황 속에서 대학에서는 학생들의 적성과 소질에 따른 진로선택을 할 수 있도록 지속적으로 교육 시스템과 비교과프로그램을 개선하고 있다. 이에 맞춰 취업지원프로그램의 효과성을 살펴본 연구들도 많이 진행되고 있다. 예를 들어 학생들은 대학에서 제공하는 여러 취업지원프로그램에 적극적으로 참여할수록 자신의 능력개발에 노력하고 투자하여 취업가능성도 높다(노경란·박용호·허선주, 2011). 또한 대학에서 제공되는 취업지원프로그램에 참여한 학생들은 상대적으로 참여하지 않은 학생들에 비해 진로결정에 대한 자기효능감과 전공만족도가 높

았다(문윤경 · 오현주 · 김미경, 2021; 이소정 · 남정민, 2021). 즉, 취업지원프로그램에 참여한 대학생들을 대상으로 단일 프로그램에 참여한 학생보다 중복적으로 프로그램에 참여한 학생들이 취업하고자 하는 구직동기와 자신의 역량에 대한 신념에 바탕을 둔 자기효능감과 구직효능감이 높았으며(윤정혜 · 유영림, 2015; 이상무 · 최두식 · 문병준, 2017), 자신이 선호하는 기업을 위해 준비하는 노력기간이 길수록 구직성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다(강원준 · 김종인 · 김정원, 2008). 그러므로 본 연구에서는 추가적으로 선행연구들을 바탕으로 취업을 준비하는 대학생들에게 희망기업 선택 시 고려하는 주요 요인들은 취업지원프로그램에 단일 참여가 아닌 참여횟수가 많을수록 차이가 나타날 수 있을 것이다. 이러한 선행연구 결과들을 바탕으로 다음과 같은 연구 문제를 제시하였다.

연구문제 1. 취업 준비생인 대학생이 희망기업 선택 시 중요하게 여기는 요인은 무엇인가?

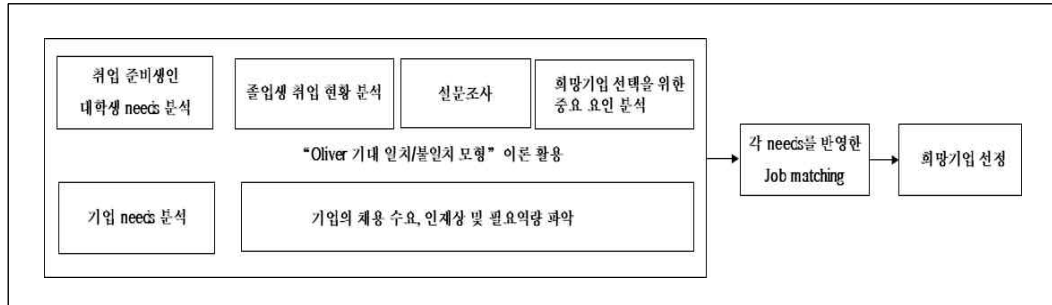
연구문제 2. 취업지원프로그램의 참여횟수가 희망기업 선택 시 중요하게 여기는 요인 및 취업의향에 영향을 미치는가?

III. 연구방법 및 결과

3.1 연구설계 및 연구방법

취업준비생인 대학생들의 희망기업에 대해서는 학생들의 니즈(needs) 분석을 통해 경기도 소재 대학의 상경계열 졸업생의 취업 현황을 분석하고, 정량조사를 통해 학생들의 희망기업에 대한 조사, 희망기업 선택 시 고려하는 중요 요인을 분석하였다. 그리고 희망기업의 Pool로 산학협력을 맺은 기업과 구인을 원하는 기업을 활용하고, 졸업생들의 취업 처 분석을 통해 주로 많이 취업된 기업을 중심으로 살펴보았다. 이를 통해 희망기업 Pool에서 당해 년 혹은 차년 도 채용수요가 있는 기업 Pool을 스크리닝(screening)하고, 학생의 니즈와 매칭하였다[그림1].

〈그림 1〉 연구설계



다시 말해, 학생의 희망기업 매칭을 위해서는 학생과 기업의 니즈에 근거하여 기대(expectation)와 지각된 성과(perceived performance)사이에 있어 Oliver의 기대 불일치 모형을 활용하였다. 구체적으로 학생이 입사를 원하는 기업 및 직무에 대한 파악, 학생들이 입사하고자 하는 회사의 채용 인원에 대해 파악을 하였으며, 학생들의 희망기업에 있어 기업의 채용에 대한 수요를 확인하였다.

연구방법으로는 희망기업조사를 위해 취업 및 진로에 대한 사전조사를 진행하였고, 희망기업 선택 시 영향을 미치는 희망기업의 변수는 <표1>에서 정리한 요인들을 기준으로 고용안정, 임금, 사회적 인지도 변수 외에 적성과 능력, 통근거리를 추가하였다. 사회적인지도 변수는 평판과 위세와 함께 측정되어 기업의 규모가 클수록 사회적인지를 높이기 위한 활동을 활발히 한다는 연구결과를 기반으로(강상구·임현일, 2015) 기업규모로 변환하여 사용하여 중요도를 살펴보았다. 아울러 보다 정교한 희망기업 중요도 분석을 위해 적성중요도, 고용안정중요도, 임금중요도, 기업규모중요도, 통근거리중요도의 관련성을 분석하기 위해 상관관계분석을 수행하였고, 위의 5개 독립변수와 종속변수인 희망기업의 취업의향과의 인과관계를 검정하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

3.2 연구결과

희망 기업 조사를 위해 경기도 소재 학사 과정의 상경계열 수업을 듣는 학생들을 대상으로 취업 및 진로에 대한 의향 조사를 진행하였다. 총 170명 중 불성실하게 응답한 표본을 제외하고 총 142명을 대상으로 진로 결정 유무, 진로 미결정 이유, 취업의향을 살펴보았다. 응답한 142명중 42.3%만이 진로를 결정하고, 57.7%는 진로를 결정하지 못하였다. 아직까지 진로를 결정하는 것이 진로 미결정 이유로는 ‘아직 잘 모름’이 42.3%을 제외하면, ‘고민이 많음’이 26.8%, ‘진로정보부족’이 15.5%, ‘진로준비부

족' 이 8.5%의 순으로 나타났다. 학생들에게 진로결정은 쉬운 일은 아니다. 진로결정 관련 연구 중 진로탐색행동과 진로결정 관계에서 취업자의 자기효능감이 조절된다고 제안하였다(석민경, 2011). 진로결정과 태도성숙에 있어 대학생의 자기효능감과 자아정체감과 같은 심리적 특성이 조절해주며, 자아정체감으로 설명되지 않는 심리적인 사항은 학생들이 향후 미래에 대한 직무희망이 높을수록 진로결정을 보다 쉽게 하는 것으로 나타났다. 그러므로 지속적으로 대학에서는 취업지원프로그램 및 교육개선을 통해 학생들의 진로결정에 도움이 될 수 있도록 해야 한다. 취업의향과 진학의향에서는 설문에 응답한 142명 중 취업의향을 물어본 질문에 '취업의향이 있는 편이다, 매우 의향이 있다' 고 응답한 비율은 87.3%이며, 진학의향 질문에 대해서는 '의향이 있는 편이다, 매우 의향이 있다' 고 응답한 비율은 31%로 나타났다. 희망직무에 대한 설문에서는 경영지원관련 직무선호에 61%, 전문영업에는 27.3%, 기타 9.1% 순으로 응답하였다. 추가로 경영지원분야 진출 시 세부진출 분야에 대한 다중응답문항에는 마케팅(26.7%), 회계(26.7%), 재무(23.7%), 인사(20%), 기타(3%) 순으로 나타났다.

연구문제를 검증하기 위해 희망기업 선택 시 영향을 미치는 적성과 능력, 고용안정, 임금, 기업규모, 통근거리의 주요 변수에 대한 중요도 분석도 동일하게 142명으로 대상으로 수행하였다. 그 결과 희망기업 선택에 대한 개인의 적성과 능력에 대한 중요도에 대한 질문에 '중요한편이다,' '매우중요하다' 라고 응답한 비율은 91.3%로 매우 높게 나타났으며, 고용안정에 대한 중요도에 대한 질문에 '중요한편이다,' '매우중요하다' 고 응답한 비율은 85.7%, 임금에 대한 중요도에 대한 질문에 '중요한편이다,' '매우중요하다' 고 응답한 비율은 76.1%로 나타났다. 이에 반해 기업규모에 대한 중요도 질문에서는 '중요한편이다,' '매우중요하다' 라고 응답한 비율은 31%, 통근거리에 대한 중요도에 대한 질문에서는 '중요한편이다,' '매우중요하다' 고 응답한 비율은 60.6%로 나타났다. 오히려 기업의 규모 보다는 통근거리에 대한 중요도가 더 높았다. 보다 더 정교한 희망기업 중요도 분석을 위해 상관관계분석 및 다중회귀분석을 실시하였다.

상관관계분석에서는 변수들 간의 관련성을 나타내는 것이므로, 두 변수간의 관련성과 방향성을 살펴보았다. 각 변수 간의 상관관계를 살펴보면, 임금중요도와 고용안정중요도의 상관관계는 0.01 유의수준 하에서 유의한 관계가 있는 것으로 나타났고, 상관계수는 .516으로 다소 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한, 통근거리 중요도 변수와 고용안정중요도 변수와의 상관관계는 0.05 유의수준 하에서 유의한 관계가 있는 것으로 나타났으며 상관계수는 .258이다. 마지막으로 기업규모의 중요도와 임금중요도의 상관관계도 0.01 유의수준 하에서 유의한 관계가 있으며 상관계수는 .365로 나타났다[표 2].

〈표 2〉 희망기업 선택 시 영향을 미치는 주요 요인간의 상관분석

항목	평균	표준 편차	구성개념간 상관관계				
			적성	고용안전성	임금	기업규모	통근거리
적성	4.33	.674	1.00				
고용안전성	4.14	.639	.186	1.00			
임금	4.00	.736	.086	.516**	1.00		
기업규모	3.11	.903	-.157	.220	.365**	1.00	
통근거리	3.77	.973	.118	.258*	.060	-.003	1.00

연구문제 1을 검증하기 위해 독립변수인 적성중요도, 고용안정중요도, 임금중요도, 기업규모의 중요도, 통근거리의 중요도와 종속변수인 희망기업의 취업의향과의 인과관계를 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다. 그 결과 독립변수(적성중요도, 임금중요도, 통근거리의 중요도, 기업규모의 중요도, 적성중요도, 고용안정중요도)와 종속변수(취업의향) 간의 상관관계는 .586으로 다소 높은 상관관계를 보이고 있으며, 독립변수가 종속변수인 취업의향에 대해 34.4%의 설명력을 나타냈다. Durbin-Watson은 1.708의 수치로 나왔는데, 그 수치가 2에 가까워 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다. F값은 6.78, 유의확률 .000 ($p < .05$)으로 나타나, 회귀선 또한 모델에 적합하게 나타났다[표 3].

〈표 3〉 분산분석 결과

모형		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의 확률
1	선형회귀분석	17.79	10	3.55	6.78	.000
	잔차	34.09	129	.524		
	합계	51.88	139			

〈표 4〉에서 보는 바와 같이, 적성중요도가 취업의향에 미치는 영향관계는 t값이 2.139으로 ± 1.96 이상이고, 유의확률 값이 .036으로 $p < .05$ 이므로, 통계적 유의수준 하에서 취업의향에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 연구문제 1에 대한 다중회귀분석 결과

모형	비표준화계수		표준화계수	t	유의 확률	공선성통계량	
	B	표준 오차	베타			공차한계	VIF

1	(상수)	.575	.817		.704	.484		
	적성	.286	.134	.225	2.139	.036	.917	1.09
	고용안정	.607	.166	.451	3.654	.001	.664	1.50
	임금	.126	.144	.108	.873	.386	.662	1.51
	기업규모	.029	.105	.030	.274	.785	.826	1.21
	통근거리	-.176	.103	-.196	-1.882	.047	.921	1.08

고용안정중요도가 취업의향에 미치는 영향관계는 t 값이 3.654으로 ± 1.96 이상이고, 유의확률 값이 .001으로 $p < .05$ 이므로, 통계적 유의수준 하에서 취업의향에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아울러 임금중요도, 기업규모중요도가 취업의향에 미치는 영향관계는 t 값이 각각 .873, .274로 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 반면, 통근거리 중요도가 취업의향에 미치는 영향관계는 t 값이 -1.182, 유의확률 값이 .047으로 유의($p < .05$)하게 나타났고, 취업의향에 부(-)의 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 이는 통근거리가 멀수록 취업의향이 낮게 나타날 수 있다고 추론할 수 있다. 한편, 독립변수간의 다중공선성을 확인한 결과 각 요인에 대한 공차한계의 모든 값이 0.1 이상으로 나타나 다중공선성에도 문제가 없음을 확인하였다. 따라서 연구문제 1의 경우 학생들에게 희망기업 선택 시 중요하게 고려하는 요인은 고용안정성, 통근거리, 적성의 중요성이이다. 실증분석 전 응답한 비율을 다시 보면, 기업의 규모보다는 통근거리에 대한 중요도가 높았는데(60.6%), 이와 연결된 결과로 볼 수 있다.

취업지원프로그램을 참여횟수가 희망기업 선택 시 중요하게 여기는 요인 및 취업의향에 영향을 미치는 연구문제 2를 검증하기 위해 대학에서 제공하고 있는 여러 취업지원프로그램 중 3개 이상의 취업지원프로그램에 참여한 학생들을($n=52$) 대상으로 실시하였다. 연구문제 1과 마찬가지로 주요 요인 5개와 취업의향간의 인과관계를 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 이는 선행연구에서 제시하였듯이(강원준 · 김종인 · 김정원, 2008; 노경란 · 박용호 · 허선주, 2011; 이상무 · 최두식 · 문병준, 2017), 단일 참여보다는 참여횟수가 많을수록 취업을 준비하면서 노력하는 기간이나 구직동기, 자신의 역량에 대한 신념과 연관이 되며, 구직성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

<표 5> 연구문제 2에 대한 다중회귀분석 결과

모형	비표준화계수		표준화계수	t	유의 확률	공선성통계량	
	B	표준 오차	베타			공차한계	VIF

1	(상수)	1.666	.718		3.844	.000		
	적성	.296	.143	.342	2.329	.030	.917	1.30
	고용안정	.717	.158	.540	2.784	.021	.754	1.44
	임금	.126	.125	.108	2.283	.038	.688	1.52
	기업규모	.560	.116	.030	2.174	.042	.724	1.20
	통근거리	-.166	.093	-.186	-1.75	.091	.901	1.05

그 결과 회귀모형과 회귀선은 적합하였고(Durbin-Watson=1.602, $F=8.65$, $p < .05$), 주요 요인들 중 통근거리 중요도를 제외하고 취업의향에 모두 정(+)의 영향을 미쳤다[표 5]. 연구문제 2에서 예측한 대로 취업지원프로그램에 참여횟수가 많은 학생일수록 주요 요인들이 취업의향에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 연구문제 1의 결과와는 다르게 임금중요도($t=2.283$), 기업규모 중요도($t=2.174$)가 통계적 유의수준 하에서 취업의향에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다[표 5].

다만 통근거리에 대한 중요도가 취업의향에 미치는 영향관계는 유의확률 값이 0.091로 한계적으로 유의하게 나타났다($t=-1.75$, $p<.10$). 연구문제 1의 결과에서는 기업의 규모보다는 통근거리에 대한 중요도가 높았고, 통근거리가 멀수록 취업의향이 낮게 나타났다. 이에 반해 연구문제 2에서는 취업지원프로그램에 참여횟수가 많은 학생일수록 통근거리는 취업의향에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다만 통근거리가 멀다고 하더라도 임금이 높고 기업의 규모가 크다면 취업의향이 높아질 것이라는 방향성을 보여주었다. 이러한 결과는 선행 연구결과와 마찬가지로 취업지원프로그램에 참여횟수가 많은 학생들은 상대적으로 취업지원프로그램을 많이 참여하지 않는 학생들에 비해 자신의 노력과 시간적 비용을 고려하기 때문에 통근거리보다는 임금수준과 기업의 규모를 더 중요하게 여기는 것이다. 또한 희망기업의 임금수준을 고려할수록 통근거리가 가깝고 먼 것이 취업의향에 영향을 미치지 않는 것으로 추론할 수 있다. 마찬가지로 독립변수 간의 다중공선성에도 문제가 없음을 확인하였다.

IV. 결론 및 시사점

본 연구는 취업을 하고자 하는 구직자로 취업준비생인 대학생들을 대상으로, 일하고 싶고, 일을 통해 만족감을 얻을 수 있는 직장을 희망기업으로 정의하여 취업준비생인 대학생들 입장에서 희망기업 선택 시 고려하는 주요 요인들을 살펴보고자 하였다. 특히 취업률 향상을 위해 취업지원프로그램의 효과성을 살펴보거나 학생들의 의지, 신념 등

을 고려한 이전 연구들(윤정혜 · 유영림, 2015; 이상무 · 최두식 · 문병준, 2017)과는 다르게 취업준비생인 대학생들이 희망기업을 선택 시 중요하게 고려하는 요인을 살펴봄으로써 대학생들의 기본적인 니즈를 파악하고자 하였다. 이는 취업준비생인 대학생들의 입장에서 고려하는 주요 요인을 살펴봄으로써 다양한 취업지원프로그램을 설계 및 보완할 수 있으며, 향후 취업성공률과 취업만족도를 증대 시키는데 도움이 될 것이다.

연구문제 1을 통해 희망기업 선택 시 중요하게 생각하는 주요 요인으로 적성중요도, 고용안정중요도, 임금중요도, 기업규모의 중요도, 통근거리의 중요도와 종속변수인 희망기업의 취업의향과의 인과관계를 다중회귀분석을 통해 검증하였다. 그 결과 적성중요도, 고용안정중요도가 희망기업의 취업의향에 정(+)의 영향을 미치고, 임금중요도, 기업규모중요도는 취업의향에 영향을 미치는 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 이전 연구에서 언급되었던 결과(강순희 · 안준기, 2017)와 마찬가지로 임금수준보다는 일과 적성 흥미 일치 등의 요소가 오히려 대기업에 대한 불만족 요소, 대기업 기피요소로 작용하는 것이다. 학생들이 임금, 기업규모가 큰 대기업보다는 오히려 자신의 적성이 맞고 고용안정이 높은 중견, 중소기업에 대한 취업의향이 높을 수 있음을 시사하고 있다. 또한 본 연구결과를 통해 통근거리에 대한 중요성 인식도 제고되었다. 즉, 통근거리가 멀수록 취업의향이 낮아져 희망기업 선택에 있어 통근거리가 주요 요소임을 확인 할 수 있었다.

연구문제 2에서는 취업지원프로그램의 참여횟수가 희망기업 선택 시 중요하게 여기는 요인 및 취업의향에 미치는 영향을 검증하고자 하였다. 그 결과 취업지원프로그램에 참여횟수가 높은 학생일수록 주요 요인과 취업의향 미치는 영향력이 다르게 나타났다. 본 연구에서는 참여횟수가 많은 학생들의 경우 희망직무와 연관하여 필요한 취업지원프로그램인 진로탐색, 현장실습 및 인턴 연계 프로그램에 3회 이상 참여한 학생들을 대상으로 실증분석을 하였다. 그 결과 이전 결과에서 통계적으로 유의하지 않았던 요인인 임금의 중요도와 기업규모 중요도가 희망기업의 취업의향에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여러 프로그램에 참여횟수가 높은 학생들의 경우, 임금의 중요도가 높으며, 기업규모 중요도도 높다는 것을 알 수 있었다. 다시 말해, 참여횟수가 높을수록 자신의 노력과 시간적 비용을 고려하기 때문에 임금수준과 기업의 규모를 중요하게 여기는 것이다. 또한 희망기업의 임금수준을 고려할수록 통근거리가 가깝고 먼 것이 취업의향에 영향을 미치지 않는 것으로 추론할 수 있었다.

이러한 연구결과를 바탕으로 취업준비생인 대학생들에게 중견, 중소기업의 취업을 유도하기 위해서는 오히려 적성과 고용안정, 통근거리에 중점을 두고, 여러 취업지원프로그램에 참여할 수 있도록 장려해야 할 것이다. 그러므로 학교, 학생, 기업의 선순환

생태계를 만들어 학생과 기업의 니즈를 반영한 잡매칭의 초석을 제공하리라 본다. 즉 희망기업에 학생을 취업시킴으로써 학생의 입장에서 취업에 대한 만족도를 향상시키고, 기업은 원하는 학생을 선발함으로써 채용에 있어서도 만족도 증대가 가능하다. 실증분석을 통해 취업준비생인 대학생의 관점에서 희망기업 선택 시 고려하는 주요 요인을 확인하였다는 점에서 이론적, 실무적 시사점을 제공한다.

향후 연구에서는 상경계열수업을 듣는 학생 이외에 타 계열, 타 대학, 전 학년 등 표본을 확대하여 확인할 필요가 있다. 또한 진로가 결정된 학생과 그렇지 않은 학생을 구분할 수도 있다. 그러나 진로결정과 미결정을 양극단의 개념으로 보고 집단을 구분하기에는 한계가 있다(이동혁, 2011). 향후에는 진로를 결정한 혹은 희망직무를 결정한 학생들을 대상으로 연구를 확장할 수 있다. 마지막으로 본 연구에서 연구문제 1의 경우 취업진로프로그램의 참여횟수에 상관없이 전체 표본을 대상으로 실시하였고, 연구문제 2의 경우는 이 중 취업진로프로그램 참여횟수가 3회 이상인 학생들을 대상으로 실증분석을 실시하였다. 본 연구에서는 취업프로그램에 1회 이상 참여한 학생은 142명 중 112명이었으며, 전혀 참여하지 않은 학생은 30명이었다. 취업프로그램에 1회 이상 참여한 112명 중 3회 이상 참여한 학생이 52명이었다. 선행연구 결과에서 제시한 것처럼 시간과 노력의 정도가 높을수록 그 결과에 대한 기대와 중요도가 달라지므로 3회 이상으로 선정하여 연구문제를 검증하였다. 향후에는 각 그룹을 정확히 구분하여 결과를 확인할 필요가 있겠다. 추가로 향후에는 산업체의 인재에 대한 니즈(needs)분석이 필요하다. 즉 전체적인 산업별 수요를 파악하고, 지역별, 기업별 채용 인력 수요를 분석, 기업에서 필요한 필요역량과 요구사항을 조사하여 희망기업에 대한 학생의 니즈와 기업의 니즈가 일치여부를 조사하고 이를 바탕으로 취업만족도를 측정할 수 있을 것이다.

참고문헌

(1) 국내문헌

- 강상구, 임현일(2015), CEO의 평판 관리에 대한 인센티브와 기업의 사회적 책임에 대한 연구, **보험금융연구**, 26(1), 73-108.
- 강순희, 안준기(2017), 대졸자들은 왜 중소기업을 기피하는가?, 2017 고용패널 학술대회
- 강원준, 김종인, 김정원(2008), 대학의 취업지원 프로그램 분석과 효과성에 관한 연구, **인적자원관리연구**, 15(1), 17-36.
- 경향신문(2019.9.10.), 한국 청년 70%는 대학진학...10년째 OECD 1위,
<https://www.khan.co.kr/national/national-general/article/201909102010001>
- 김동철, 김정원(2015), 지역 청년 일자리 미스매치 완화 방안: 강원대학교 LINC 사업 사례 분석을 중심으로, **HRD연구**, 17(2), 213-238.
- 김상욱, 유홍준(2002), 직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인-전국 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정, **한국사회학**, 36(1), 51-81.
- 권상집(2019), 대한민국 기업의 고용창출 증진을 위한 전략 및 정책적 함의- 기업, 정부, 대학, 구직자를 위한 제언, **Korea Business Review**, 23(2), 117-148.
- 노경란, 박용호, 허선주(2011), 대학 재학 중 취업 및 진로개발 서비스 참여 경험이 대졸자의 취업에 미치는 영향 : 취업여부, 고용형태, 일자리 만족도를 중심으로, **교육학연구**, 49(1), 63-92.
- 대한상공회의소(2004.12.14.), 2030세대가 원하는 좋은 직장 실태조사,
http://www.korcham.net/nCham/Service/Economy/appl/KcciReportDetail.asp?SEQ_NO_C010=20041214015&CHAM_CD=B001
- 매일경제(2018.7.10.), 韓 청년고용률 42%...OECD 중 '최악,'
<https://www.mk.co.kr/news/economy/view/2018/07/435051/>
- 문윤경, 오현주, 김미경(2021), 대학생의 진로역량 기반 교과 개발 및 효과, **한국진로창업경영학회지**, 5(1), 76-96.
- 방하남, 이상호(2006), '좋은 일자리' (Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석, **한국사회학**, 40(1), 93-126.
- 서울경제(2021.5.25.), [김동현 칼럼] 청년실업 대란과 해법
<https://www.sedaily.com/NewsView/22MHY05RNY>
- 석민경(2011), 희망과 자아정체감이 진로결정 자기효능감과 진로태도성숙에 미치는 영향, **대학생활연구**, 17(1), 40-58.

- 송영남(2010), “좋은 일자리”의 결정요인과 지역 간 분포의 변화에 관한 연구, **지방행정연구**, 24(4), 209-233.
- 윤정혜, 유영립(2015), 대학의 취업 지원 프로그램이 대학생의 역량에 미치는 영향에 관한 연구, **청소년학연구**, 22(8), 479-504.
- 이동혁(2011), 진로의사결정에서의 진로장벽의 역할: 예측변인 또는 조절변인, **상담학연구**, 12(1), 59-80.
- 이상무, 최두식, 문병준(2017), 취업커뮤니티 가입대학생의 성향에 따른 구직효능감의 차이와 구직활동에 미치는 영향에 관한연구, **취업진로연구**, 7(3), 83-107.
- 이소정, 남정민(2021), 대학취업지원프로그램이 전공일치취업에 미치는 영향, **한국진로창업경영학회지**, 5(1), 97-116.
- 이영민, 이수영, 임정연(2014), 대학생 선호직장의 취업 결정요인 분석 : 취업준비행동의 역할을 중심으로, **사회과학연구**, 53(1), 337-374.
- 정미경, 김수란(2013), 대학 재학 중 취업 및 진로개발지원 프로그램 참여경험과 취업과의 관계에서 진로목표설정, 진로준비행동의 매개 효과, **한국교육학연구**, 19(2), 123-144.
- 조혜진, 나혜림(2018), 생명보험소비자의 불평행동 결정요인 및 불평유형별 영향요인에 관한 연구-귀인이론을 바탕으로, **소비자정책교육연구**, 14(3), 113-140.
- 최옥금(2005), 근로빈곤층의 ‘괜찮은 일자리(Decent Job)’ 이동에 관한 연구: 임금일 자리를 중심으로, **노동정책연구**, 5(1), 1-42.
- 한국경제연구원(2021.10.12), 대학생 10명 중 6~7명(65.3%) ‘사실상 구직 단념,’
http://www.keri.org/web/www/news_02

(2) 국외문헌

- Clark, A. E.(1998), Measures of Job Satisfaction: What Makes A Good Job? Evidenced From OECD Countries, Labor Market and Social Policy Occasional Papers, 34, *OECD Publishing*.
- Jencks, C., Perman, L. & Rainwater, L.(1988), What Is A Good Job?: A New Measure Of Labor-market Success, *American Journal of Sociology*, 93(6), 1322-1357.
- Jones, W., Haslam, R. & Haslam, C.(2012), How Do People Differentiate Between Jobs and How Do They Define A Good Job?, *Work*, 41, 818-821.
- Jurgensen, C. E.(1978), Job Preferences(What Makes A Job Good Or Bad?), *Journal of Applied Psychology*, 63(3), 267-276.

- Kelley, H. H. & Michela, J. L.(1980), Attribution Theory and Research, *Annual Review of Psychology*, 31, 457-501.
- Oliver, R. L.(1980), A Cognitive Model of the Antecedents and Consequences of Satisfaction Decisions, *Journal of Marketing Research*, 17(4), 460-469.
- Srivastava, A. K.(1992), Effect of Disconfirmed Expectancy and Consumer Attribution-A Study of Durable Products, *Journal of Consumer satisfaction, Dissatisfaction and Complaining Behaviour*, 5, 148-160.
- Wong, P. T. P. & Weiner, B.(1981), When People Ask “Why” Questions, and The Heuristics of Attributional Search, *Journal of personality and Social Psychology*, 40(4), 650-663.

<ABSTRACT>

An Exploratory Study on the Major Factors Affecting The Employment Intention of The Desired Company

Yunsun Lee*

This study defined the concept of a preferred workplace, defined as a workplace where they would like to work, and a workplace where job seekers hope to work and obtain satisfaction through work as a desired company. This is an exploratory study that examines the major factors that influence the employment intentions of students and examines the causal relationship among students who actively participated in the employment support program provided by the university. In particular, the causal relationship between the importance of aptitude, the importance of job security, the importance of income, the importance of company size, the importance of commuting distance, and the intention of employment of the desired company as major factors in selecting the desired company was examined. The research design conducted a previous survey of the desired company, and major factors were identified through the factors considered when selecting the desired company and the importance of the variables affecting the employment intention.

As a result of the study, it was found that the importance of aptitude and the importance of job security had a positive (+) effect on the employment intention of the desired company, while the importance of income and the importance of the company size did not affect the employment intention. The results present that job seekers' aptitude and job security are perceived as major variables rather than the importance of income and company size. Also, in the case of the importance of commuting distance,

* The main author, Professor of Business Administration at Sungkyul University's College of Global Management and Technology, lcy@sungkyul.ac.kr

it was found that the longer the commuting distance, the negative (-) effect on the employment intention. In addition, in the group of students who participated in the career search, field training, and internship program, which are necessary employment support programs related to the desired job, more than 3 times, the importance of the income and the importance of the company size were found to affect the intent of the desired company to be employed. These results showed that in the case of students with high participation in the employment support program, the importance of income and the importance of company size were statistically significant, and the commuting distance was limitedly significant.

Keywords : the desired company, the importance of aptitude, the importance of employment security, commuting distance, employment intention

