

## 취업결정요인의 주관적 인지가 직무만족에 미치는 영향

조윤서<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>경기대학교 대학원 직업학과

### The Influence of Subjective Cognition about Determinant Factors in Employment on Job Satisfaction

Yun-Seo Jo<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>The Graduate School of Vocational, Kyonggi University

**요 약** 본 연구는 대졸자 직업이동 경로조사 (GOMS: Graduates Occupational Mobility Survey) 2010년도를 활용하여 대졸자 4051명의 취업결정요인의 주관적 인지가 직무만족에 미치는 영향을 분석하였다. 취업결정요인의 주관적 인지는 학력요인, 자격/전공요인, 인성/인맥요인 등으로 설정하였고, 직무만족을 내재적 만족과 외재적 만족 등으로 구성하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 대졸자의 성별, 학교유형, 학교소재지, 전공 등에 따라 취업결정요인의 주관적 인지와 직무만족에 차이가 있었다. 둘째, 비수도권 소재 학교, 교육계열, 학력요인, 자격/전공요인, 인성/인맥요인 등이 내재적 만족에 정(+)의 영향을 끼치는 것을 알 수 있었다. 셋째, 2~3년제 대학, 비수도권 소재 학교, 사회계열, 교육계열, 공학계열, 자연계열, 의약계열, 학력요인, 자격/전공요인, 인성/인맥요인이 외재적 만족에 정(+)의 영향을 끼치는 것을 알 수 있었다. 본 연구는 대학생의 취업결정요인의 주관적 인지에 대한 세분화된 분석 자료를 제공하고 직무만족에 대한 새로운 검증에 의미가 있다.

**Abstract** In order to analyze the influence of subjective cognition about determinant factors in employment on job satisfaction, this study utilized The Graduates Occupational Mobility Survey(GOMS) 2010 Year and the subjects of this survey were 4,051 people who graduated from university.

The results of this study were follows: First, subjective cognition about determinant factors in employment and job satisfaction were showed significant difference by gender, type of school, school location, major fields. Second, school in region, education major, the academic factor, the certification & major field factor, the personality & human connection factor were found to have positive(+) influence on the intrinsic satisfaction. Third, 2~3years college, school in region, social major, education major, technology major, natural major, medical major, academic factor, the certification & major field factor, the personality & human connection factor were found to have positive(+) influence on the extrinsic satisfaction. This study provides detailed analysis on subjective cognition about determinant factors in employment, offering new verification of work job satisfaction.

**Key Words** : Determinant factors in employment, Intrinsic job satisfaction, Extrinsic job satisfaction.

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성과 목적

경제의 원동력이 되는 청년층의 취업은 중대한 개인적

문제이고, 나아가 국가적인 문제로 자리매김되고 있다. 2013년 1월 통계청[1]이 발표한 ‘2012년 연간 고용동향’을 보면 2012년 고용률은 59.4%로 전년대비 0.3%p 상승하였고, 실업률도 3.2%로 전년대비 0.2%p 하락하였지만,

\*Corresponding Author : Yun-Seo Jo(Kyonggi Univ.)

Tel: +82-10-4402-0926 email: joyunseo@kyonggi.ac.kr

Received February 08, 2013

Revised (1st February 27, 2013, 2nd March 12, 2013)

Accepted May 9, 2013

20대 취업자는 2만7천명 감소하였다. 또한 교육정도별 실업자의 증감을 살펴보면, 중졸이하에서 7천명(-5.5%), 고졸에서 3만9천명(-9.9%) 감소하였지만, 대졸이상에서는 1만2천명(3.7%) 증가하였다. 이처럼 대졸이상의 취업난은 심각한 상황이다.

이같은 취업난 시대에 대학생들은 취업결정요인으로 여겨지는 학점관리, 어학능력 배양, 기업의 인턴십 참여, 다양한 자격증 취득 등 이른바 스펙(spec)쌓기에 많은 노력을 쏟고 있다. 한국고용정보원의 2011년에 실시한 청년패널조사(Youth Panel, YP2007) 5차년도 추적조사 결과에서 대학생 18.4%가 휴학 경험을 하였는데, 휴학 사유 중 취업준비 등으로 인한 휴학경험이 34.2%로 가장 높게 나타났다(한국고용정보원, 2013)[2]. 또한 채용사이트 커리어의 ‘스펙과 채용여부’에 관한 설문조사(2008)[3]에서도 오직 스펙을 높이기 위한 목적으로 봉사활동이나 아르바이트 등에 참여해 본 적이 있는가를 묻는 질문에도 30.2%가 ‘그렇다’고 대답했다. 이처럼 대졸자들은 취업결정요인으로 여기고 있는 스펙쌓기에 몰두하고 있지만, 실제 취업결정요인에 대한 취업성과의 연구를 살펴보면 성별, 학교 소재, 학점, 자격증 등이 취업성과에 미치는 영향이 정(+)과 부(-)의 영향으로 상반되게 보고되고 있다(조영하 외, 2008[4]; 임천순 외, 2006[5]; 박가열 외, 2009[6]; 정태영 외, 2005[7]; 이계형 외, 2008[8]; 채창균, 2005[9]; 이규용 외, 2003[10]; 이의규 외, 2000[11]; 박성재 외, 2006[12]; 황여정 외, 2008[13]; 임천순 외, 2004[14]; 채구목, 2007[15]). 하지만 설문조사 [3]에서 보더라도 응답자 67.8%가 ‘스펙이 취업에 매우 큰 영향을 미친다’고 생각할 만큼 취업을 앞둔 대졸자들은 취업결정요인이 객관적으로 실제 취업성과에 미치는 영향과는 상관없이 주관적으로 취업결정요인이 취업에 영향을 미칠 것이라는 인지를 하고 있다. 최근에는 스펙이 지나치게 중시되면서 ‘스펙만 좋으면 반드시 취업에 성공한다’는 강박관념과 취업 실패의 원인이 스펙의 부족에 있다고 생각하여 다른 사람들보다 더 좋은 스펙을 얻기 위해 몰두하는 현상 또는 그런 행동’을 지칭하는 일명 “스펙중후군”까지 생겨나고 있다(한국취업신문, 2010)[16].

하지만 이렇게 많은 취업준비를 통해 취업에 성공하더라도 1년 이내 조기퇴사하는 대학 졸업생이 41%에 이르고(통계청 청년층 부가조사 자료, 2009)[17], 높은 이직율을 보이고 있다(남재량, 2006)[18].

이는 기존의 취업성과를 다룬 연구에서 알 수 있듯이 취업성과를 취업성공으로만 한정시키고, 취업의 질적 성과인 직무만족에는 관심이 부족하기 때문이다(김수리 외, 2008)[19]. 직무만족은 개인의 직업생활의 질을 결정하는 중요한 요소이고 (유홍준, 2000)[20] 개인의 문제로 한정

되는 것이 아니라 나아가 조직의 측면에서도 중요하다. 개인이 직무에 만족하면 과업 수행의 성과를 높이고 생산성을 증진시키며(Miller 외, 1986)[21] 결론과 이직의 감소시킨다(Mowday 외, 1984)[22]. 즉 대졸자의 취업도 중요하나 취업 후 직무만족을 통한 이직예방도 매우 중요하다. 한편 직무만족에 대한 연구들을 살펴보면 직무만족은 임금, 개인적 특성, 직업고유 특성, 교육관련 요소 등 다양한 요인에 의해 결정되어지고 있다(강성진, 2010,[23]; Clark, (1997)[24]; 최병우, (2004)[25]; 차성현 외, 2010[26]; Hartog, J 외, 1998[27]; 어윤경, 2010[28]; Mora 외, 2007[29]; 이계경 외, 2007[30]). 하지만 기존의 선행연구들에서 취업결정요인에 대한 주관적 인지가 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 가능성을 분석한 경우는 찾아보기 힘들다. 따라서 본 연구는 선행연구에서 고려한 요소 외에 개인이 취업결정요인에 대한 주관적 인지가 직장의 직무만족을 결정하는 중요한 요소가 될 수 있음을 실증적으로 분석하고자 한다. 이를 통해 직업생활을 영위하는데 중요한 요소인 직무만족에 대한 시사점을 제공할 수 있겠다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 취업결정요인에 대한 선행연구와 주관적 인지에 대한 조사

먼저 취업결정요인에 대한 선행연구를 통해 취업결정요인이 취업성과에의 영향이 다양하게 보고 있음을 분석하고, 이와 같은 결과에도 불구하고 취업결정요인에 대한 주관적 인지를 하고 있는 여러 조사를 살펴보겠다.

취업결정요인이 취업성과에 미치는 영향에 대한 여러 선행연구를 살펴보면, 먼저 성별에 따른 취업여부는 차이가 없다는 연구(조영하 외, 2008)[4]와 남성이 정규직으로 취업할 확률이 높다는 분석(임천순 외, 2006)[5], 그리고 오히려 여성이 남성보다 취업할 가능성이 높다는(박가열 외, 2009)[6]보고가 있다. 즉 성별이 취업성과에 미치는 영향은 다양하게 보고되고 있다. 그리고 대학 소재지에 따른 연구는 대부분 수도권 소재 대학이 비수도권 소재 대학보다 취업확률과 대기업 취업에 유리하다고 보고되고 있는데 출신대학이 취업에 영향을 미치며(이규용 외, 2003)[10], 수도권 소재 대학의 취업률이 83.5%로 비수도권 소재 대학의 취업률 75.1%보다 높게 나타나고 있다(채창균 외, 2005)[9]. 한편 전공에 따른 취업은 인문계열보다 사회계열과 의약계열이 취업가능성이 높고(박가열 외, 2009)[6], 예체능계열보다 인문계열, 사회계열, 이

공계열 전공자들이 정규직으로 취업할 확률이 높다고(이제경 외, 2008)[8] 보고되고 있다.

다음으로 학점에 관한 분석결과는 살펴보면, 학점이 취업 가능성에 영향을 미치는 유의한 요인이며(박성재 외, 2006)[12], 평균 학점이 높을수록 취업상태에 있을 확률이 높은 것(황여정 외, 2008)[13]으로 나타나고 있다.

그리고 자격증은 직무 관련 자격증의 소지자가 취업에 성공할 가능성이 높다고 보고되고 있다(임천순 외, 2004)[16]; 채구무, 2007[17]). 하지만 채창균 외(2005)[9]는 자격증이 취업과 정규직 취업에 영향을 미치지 않는다고 하였고, 황여정 외(2008)[13]는 자격증이 오히려 대기업의 정규직 취업에 부정적인 영향을 준다고 하였다.

이를 종합해 보면 취업결정요인은 다양하고 취업성과에의 효과가 일관적이지 않고 여러 측면으로 다른 효과를 보이고 있다.

하지만 이와 같은 결과에도 구직자들은 취업결정요인에 대한 주관적 인지를 하고 있는데 구직자들은 학교(76.0%), 자격증(49.6%), 전공(39.9%), 학점(26.1%), 인턴쉽(13.8%) 등이 취업에 주요한 요소라고 여기고 있으며 [3], 또한 명문대학을 졸업한 조사 대상자의 24.4%는 현직장에 명문대학 출신 여부가 취업에 영향을 미친 것으로 생각하고 있다(이의규 외, 2000)[11]고 하였다. 그리고 현대경제연구원(2010)의 연구결과에서도 대학생들이 희망 직장의 채용조건은 직무경력, 어학, 학력, 전공여부, 자격증 순인데, 실제 취업준비는 학점관리, 자격증 취득, 선배 등 인맥만들기 등을 하고 있다. 즉, 대학생들은 채용 우선순위와 상관없이 주관적으로 취업결정요인을 정하고 취업준비를 하고 있다(이나영, 2012, 재인용)[31].

## 2.2 취업결정요인과 직무만족의 관계

직무만족이란 직무에서 얻는 성과와 미래성과에 대한 기대에 의해 결정되는 것으로 (Victor Vroom, 1964)[32], 자신이 맡은 직무의 수준이나 특성에 대하여 느끼는 긍정적인 정서적 태도로 정의할 수 있으며, 직무환경에 대한 총체적인 정서적 만족의 정도이며, 직업의 성공여부를 확인하는 주요 요인으로 볼 수 있다(김병진, 2007)[33].

그리고 직무만족의 하위 요소의 정의를 살펴보면, Reitz(1981)[34]는 행동, 정서, 정보 등의 요소로 구성되며 그 수준의 단계가 다양하고 요소의 원인 또한 수많은 기능에 의해 이루지고 있으며 임금, 개인적 특성, 직업고유 특성, 교육관련 요소 등이 직무만족을 결정하는 요소로 고려되고 있다(강성진, 2010[23]).

한편 직무만족에 영향을 미치는 연구를 살펴보면, Clark(1997)[24]은 영국가구조사(BHPS)를 이용하여 성별이 직무만족에 미치는 영향을 분석하였는데, 여성이 남성

보다 더 높은 직무만족이 나타난다고 하였다. 최병우(2004)의 연구[25]에서도 여성에게 영향을 주는 것으로 나타났다. 하지만 강성진 외(2010)[23]에서는 여성의 효과가 나타나지 않았고, 오히려 남자가 여자보다 직무만족이 높은 것으로 보고된 연구도 있다(차성현 외, 2010)[26]. 그리고 교육이 직무만족에 미치는 영향은 교육수준이 높을수록 만족이 높다는 연구(Hartog, J 외, 1998)[27]와 음의 상관관계가 있다는 연구(Clark, A.E., 1997)[24]가 모두 나타나고 있다. 국내 연구에서는 4년제 대학이 직무만족에 유의한 정(+)의 효과를 보였다(강성진 외, 2010)[23]; 차성현 외, 2010[26]). 한편 전공에 따른 직무만족은 교육계열 졸업자가 인문계열 졸업자 보다, 인문계열 졸업자가 의학계열 졸업자 보다 직무만족이 높은 것으로 나타났고(차성현 외, 2010)[26], 인문, 자연계열에 비해 공학, 사회계열이 직무만족도의 증가 속도가 낮은 것으로 나타났(어윤경, 2010[28]). 또한 자격증은 취득과정에서 업무에 필요한 지식과 능력 등을 학습할 수 있기 때문에 직장에서도 만족도를 높이는 작용을 한다(이제경 외, 2007)[30]고 한다. 이를 종합해보면 직무만족은 단순한 요인에 의한 것이 아니라 복합적인 요인에 의해 영향을 받는다.

## 3. 연구방법

### 3.1 연구가설

본 연구는 다음과 같이 구성하였다. 먼저 취업결정요인과 직무만족에 관한 선행연구를 조사하여 연구모형과 가설을 구성하고, 대졸자 직업이동 경로조사 2010년도를 활용하여 대졸자의 취업결정요인의 주관적 인지가 직무만족에 미치는 영향을 분석하겠다. 본 연구의 가설을 아래와 같다.

- 가설 1. 대졸자의 취업결정요인의 주관적 인지는 유의한 차이가 있을 것이다.
- 가설 2. 대졸자의 직무만족은 유의한 차이가 있을 것이다.
- 가설 3. 취업결정요인의 주관적 인지는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

### 3.2 분석자료 및 변인 설정

본 연구는 대졸자 직업이동 경로조사 2010년의 데이터 중 4051명의 대졸자를 대상으로 수행하였다. 취업결정요인의 주관적 인지가 직무만족에 미치는 영향을 분석

하기 위하여 다음과 같이 변인을 구성하였다. 취업결정요인에 영향을 미치는 성별, 학교유형, 학교소재, 전공 등의 변인에 대하여 이규용 외(2003)[10], 정태영 외(2005)[7], 임천순 외(2006)[5], 채구묵(2007)[17], 황여정 외(2008)[13], 조영하 외(2008)[4], 이계형 외(2008)[8], 박가열 외(2009)[6]의 관련된 선행연구를 참고하였다.

그리고 취업결정요인의 척도는 GOMS는 조사자에게 취업결정요인에 대한 영향력 수준을 1=매우 중요치 않음에서 5=매우 중요함의 리커트 5점 척도를 활용하여 묻는 12문항을 포함하고 있다. 이를 요인분석을 통해 학력요인(학력, 출신대학, 학점) 3문항, 자격/전공요인(자격증, 자격증 등급, 전공) 3문항, 인성/인맥요인(인턴경험, 경력, 인맥, 인성, 외모) 5문항으로 구성하였다. 또한 GOMS는 일자리에 대한 만족도 수준을 1=매우 중요치 않음에서 5=매우 중요함의 리커트 5점 척도를 활용하여 묻는 10문항을 포함하고 있다. 이를 요인분석을 통하여 직무만족은 내재적 만족(직무내용, 근무환경, 개인의 발전성, 인간관계, 사회적 평판, 자율성과 권한) 6문항, 외재적 만족(임금, 고용안정, 복리후생제도, 인사체계) 4문항으로 구성하였다.

### 3.3 연구방법

SPSS 18.0을 활용하여 취업결정요인의 주관적 인지와 직무만족의 설문문항의 요인분석, 신뢰도 분석과 변인들의 기술통계와 상관관계 검증을 실시하였다. 그리고 대졸자의 취업결정요인의 주관적 인지와 직무만족의 차이 검증을 위하여 T-test와 one-way ANOVA를 실시하였고, 대졸자의 취업결정요인의 주관적 인지가 직무만족에 효과를 분석하기 위하여 다중 회귀모형을 실시하였다.

## 4. 표본의 특성과 신뢰도, 타당도

### 4.1 표본의 특성

변인들의 기술통계를 살펴보면 Table 1과 같다.

먼저 연구대상의 인구학적 특성을 보면 성별은 남성이 약 47%, 여성이 53%로 나타났으며, 학교유형은 2~3년제 40%, 4년제 60%로, 학교 소재는 수도권이 54%, 비수도권이 46%로 나타났다. 그리고 전공은 인문계열이 12%, 사회계열 25%, 교육계열이 7%, 공학계열이 22%, 자연계열이 11%, 의학계열이 7%, 예체능 계열이 16%로 나타났다.

[Table 1] Characteristics of the sample

Division		N	Percentage(%)
Gender	Male	1,900	46.9
	Female	2,151	53.1
	Total	4,051	100.0
Type of school	2~3 year	1600	39.5
	4 year	2451	60.5
	Total	4,051	100.0
School Location	Capital	2183	53.9
	Region	1868	46.1
	Total	4,051	100.0
Major Field	Humanity	468	11.6
	Social	1018	25.1
	Education	276	6.8
	Technology	905	22.3
	Natural	460	11.4
	Medical	297	7.3
	Art & Physical	627	15.5
	Total	4,051	100.0

### 4.2 타당도와 신뢰도 분석

먼저 타당도 검증을 위해 주성분 분석을 실시하였고, 요인 적재치를 단순화하기 위해 직교회전방식을 실시하였다. 본 연구는 고유값 1이상, 요인 적재치 0.50 이상을 기준으로 하였다.

[Table 2] The validity and reliability of subjective cognition about determinant factors in employment

Division	Factor loadings	Commonality	Unique value	Distributed explanatory	Cronbach a
Academic factor	1 .851	.794	2.466	22.418 (22.18)	.849
	2 .848	.792			
	3 .686	.638			
Certification/ Major field factor	4 .822	.766	2.458	22.344 (44.762)	.815
	5 .819	.761			
	6 .542	.519			
Personality/ Human connection factor	7 .725	.578	2.381	21.648 (66.410)	.771
	8 .721	.597			
	9 .690	.587			
	10 .649	.680			
	11 .568	.594			

#### Reference

1. The university are graduated
2. Degree of Education / 3. Credit
4. Degree of Certification / 5. Certification
6. Major field / 7. Personality / 8. Human connection
9. Appearance / 10. Career / 11. Intern

[Table 3] The validity and reliability of and job satisfaction

Division	Factor loadings	Commonality	Unique value	Distributed explanatory	Cronbach a
Intrinsic Satisfaction	1	.745	3.279	32.788 (32,788)	.842
	2	.722			
	3	.721			
	4	.696			
	5	.683			
	6	.671			
Extrinsic Satisfaction	7	.770	12.486	24.856 (57.644)	.770
	8	.718			
	9	.708			
	10	.702			

Reference

1. Job Description / 2. Autonomy
3. Human relations / 4. Social Reputation
5. Likely to develop / 6. Work Environment
7. Employment Stability / 8. Personnel system
9. Wages / 10. Welfare

Table 2에서 같이 취업결정요인의 주관적 인지는 요인적재량이 학력요인은 0.686~0.851로, 자격/전공 요인은 0.542~0.822, 인성/인맥요인은 0.568~0.725으로 타당도를 갖춘 것으로 나타났다. 그리고 구성항목의 내적 일관성을 확인하기 위하여 크론바하 알파계수를 사용하여 신뢰도를 검증하였다.

그 결과 학력요인은 0.849, 자격/전공요인은 0.815, 인성/인맥요인은 0.771으로 신뢰도 또한 검증되었다.

Table 3에서 같이 직무만족은 요인적재량이 내재적 만족은 0.671~0.745로, 외재적 만족은 0.702~0.770으로 타당도를 갖춘 것으로 나타났다.

신뢰도역시 내재적 만족은 0.842, 외재적 만족은 0.770으로 신뢰도 또한 검증되었다.

4.3 상관관계 분석

직무만족의 하위 요인인 내재적 만족과 외재적 만족, 취업결정요인의 주관적 인지의 하위 요인인 학력요인, 자격/전공요인, 인성/인맥요인 간의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson 상관분석을 실시 한 결과 Table 4, 내재적 만족과 외재적 만족, 학력요인, 자격/전공요인, 인성/인맥요인 간의 통계학적으로 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

[Table 4] Correlation among intrinsic satisfaction, extrinsic satisfaction, academic factor, certification/major field factor, personality/human connection factor

	1	2	3	4	5
1	1	.615(**)	.266(**)	.282(**)	.262(**)
2	.615(**)	1	.238(**)	.224(**)	.230(**)
3	.266(**)	.238(**)	1	.566(**)	.448(**)
4	.282(**)	.224(**)	.566(**)	1	.435(**)
5	.262(**)	.230(**)	.448(**)	.435(**)	1

\*\*p<.01

Reference

1. Intrinsic satisfaction
2. Extrinsic satisfaction
3. Academic factor
4. Qualification & Major field factor
5. Personality & Human connection factor

5. 연구결과

5.1 취업결정요인의 주관적 인지의 차이검증

취업결정요인의 주관적 인지의 차이는 다음과 같다. 성별에 따른 취업결정요인의 주관적 인지의 차이를 본 결과 Table 5, 학력요인(남학생 M=3.05, 여학생 M=3.15, p<.01)에서 여학생이 남학생에 비해 유의하게 높은 평균값이 나타났다. 그리고 자격/전공요인(남학생 M=3.07, 여학생 M=3.18, p<.001)에서도 여학생이 남학생에 비해 높은 평균값을 나타냈고, 인성/인맥요인(남학생 M=2.97, 여학생 M=3.04, p<.001)에서도 여학생이 남학생에 비해 유의한 평균값을 보였다.

학교유형에 따른 Table 6 취업결정요인의 주관적 인지의 차이를 본 결과, 학력요인(2~3년제 M=2.91, 4년제 M=3.23, p<.001)에서 4년제 대학이 2~3년제 대학에 비해 유의하게 높은 평균값이 나타났다. 그리고 자격/전공요인과 인성/인맥요인은 차이가 검증되지 않았다.

[Table 5] Difference of subjective cognition about determinant factors in employment to Gender

Factor	Gender	N	M	SD	t
Academic	Male	1900	3.05	.94	-3.444**
	Female	2151	3.15	.87	
Certification/ Major field	Male	1900	3.07	.98	-3.667***
	Female	2151	3.18	.96	
Personality/ Human connection	Male	1900	2.97	.75	-3.153***
	Female	2151	3.04	.72	

+p<.10, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*P<.001

[Table 6] Difference of subjective cognition about determinant factors in employment to type of school.

Factor	Type	N	M	SD	t
Academic	2~3years	1600	2.91	.91	-10.875***
	4years	2451	3.23	.87	
Certification/ Major field	2~3years	1600	3.11	.92	-1.206
	4years	2451	3.15	.95	
Personality/ Human connection	2~3years	1600	3.01	.75	-0.115
	4years	2451	3.01	.73	

+p<.10,\*p<.05,\*\*p<.01,\*\*\*P<.001

[Table 7] Difference of subjective cognition about determinant factors in employment to the location of school.

Factor	Location	N	M	SD	t
Academic	Capital	2183	3.13	.92	1.659+
	Region	1868	3.08	.88	
Certification/ Major field	Capital	2183	3.10	.97	-2.405*
	Region	1868	3.17	.97	
Personality/ Human connection	Capital	2183	3.03	.75	2.535*
	Region	1868	2.97	.72	

+p<.10,\*p<.05,\*\*p<.01,\*\*\*P<.001

[Table 8] Difference of subjective cognition about determinant factors in employment to major field

Factor	Major	N	M	SD	F	Post Hoc
Academic	Humanity	468	3.13	.92	11.591***	3,6>1,2,4,5 >7
	Social	1018	3.10	.90		
	Education	276	3.39	.81		
	Technology	905	3.06	.93		
	Natural	460	3.12	.86		
	Medical	297	3.29	.90		
Certification/ Major field	Art&Physical	627	2.92	.90	47.377***	3,6>1,2,4,7
	Humanity	468	2.95	.95		
	Social	1018	3.02	.94		
	Education	276	3.65	.96		
	Technology	905	3.11	.95		
	Natural	460	3.11	.91		
Personality/ Human connection	Medical	297	3.79	.95	3.867**	1,2,3,6>4
	Art&Physical	627	2.95	.93		
	Humanity	468	3.05	.73		
	Social	1018	3.04	.75		
	Education	276	3.09	.75		
	Technology	905	2.92	.73		
Personality/ Human connection	Natural	460	2.96	.71	3.867**	1,2,3,6>4
	Medical	297	3.06	.76		
	Art&Physical	627	3.03	.72		
	Art&Physical	627	3.03	.72		

+p<.10,\*p<.05,\*\*p<.01,\*\*\*P<.001

학교소재에 따른 취업결정요인의 주관적 인지의 차이를 본 결과 Table 7, 학력요인(수도권 M=3.13, 비수도권 M=3.08, p<.10)과 인성/인맥요인(수도권 M=3.03, 비수도권 M=2.97, p<.05)에서 수도권 소재 대학이 비수도권 소재 대학에 비해 유의하게 높은 평균값이 나타났다. 반면 자격/전공요인(수도권 M=3.10, 비수도권 M=3.17, p<.05)에서 비수도권 소재 대학이 수도권 소재 대학에 비해 유의하게 높은 평균값이 나타났다.

전공에 따른 취업결정요인의 주관적 인지의 차이를 본 결과 Table 8, 학력요인은 교육계열(M=3.39)과 의약계열(M=3.29)이 높고 예체능계열(M=2.92)이 가장 낮았다. 자격/전공요인에서도 의약계열(M=3.79)이 교육계열(M=3.65)이 높은 평균값을 보였다. 그리고 인성/인맥요인은 교육계열(M=3.09), 의약계열(M=3.06), 인문계열(M=3.05), 사회계열(M=3.04)이 높았고 공학계열(M=2.92)이 가장 낮았다.

### 5.2 직무만족의 차이 검증

개인적 특성에 따른 직장 만족도의 차이는 다음과 같다. 성별에 따른 직무만족의 차이 Table 9는 내재적 만족(남학생 M=3.18, 여학생 M=3.24, p<.05)에서 여학생이 남학생에 비해 높은 평균값이 나타났다. 그러나 외재적 중요도에 따른 차이는 검증되지 않았다.

학교유형에 따른 Table 10 직무만족의 차이는 내재적 만족이(2~3년제 M=3.16, 4년제 M=3.24, p<.001)에서 4년제 대학이 2~3년제 대학에 비해 높은 평균값이 나타났다. 그러나 외재적 만족에 따른 차이는 검증되지 않았다.

학교소재에 따른 직무만족의 차이 Table 11를 본 결과, 직무만족의 차이는 검증되지 않았다

전공에 따른 직무만족의 차이 Table 12를 살펴보면 내재적 만족은 교육계열(M=3.47)이 가장 높았고 외재적 만족은 교육계열(M=3.06)과 의약계열(M=3.05)이 높았고 인문계열(M=2.79)과 예체능계열(M=2.77)이 낮은 평균값을 보였다.

[Table 9] Difference of job satisfaction to Gender

Division	Gender	N	M	SD	t
Intrinsic satisfaction	Male	1900	3.18	.72	-2.514*
	Female	2151	3.24	.68	
Extrinsic satisfaction	Male	1900	2.91	.78	0.717
	Female	2151	2.89	.75	

+p<.10,\*p<.05,\*\*p<.01,\*\*\*P<.001

[Table 10] Difference of job satisfaction to type of school.

Division	Type	N	M	SD	t
Intrinsic satisfaction	2~3years	1600	3.16	.69	-3.555***
	4years	2451	3.24	.71	
Extrinsic satisfaction	2~3years	1600	2.90	.73	-0.080
	4years	2451	2.90	.78	

+p<.10,\*p<.05,\*\*p<.01, \*\*\*P<.001

[Table 11] Difference of job satisfaction to the location of school.

Division	Location	N	M	SD	t
Intrinsic satisfaction	capital	2183	3.20	.72	-1.477
	region	1868	3.23	.68	
Extrinsic satisfaction	capital	2183	2.89	.79	-1.273
	region	1868	2.92	.73	

+p<.10,\*p<.05,\*\*p<.01, \*\*\*P<.001

[Table 12] Difference of job satisfaction to major field

Division	Major	N	M	SD	F	Post Hoc
Intrinsic satisfaction	Humanity	468	3.20	.65	9.235***	3>1,2,5,6
	Social	1018	3.20	.71		
	Education	276	3.47	.71		
	Technology	905	3.14	.69		
	Natural	460	3.24	.67		
	Medical	297	3.30	.68		
Extrinsic satisfaction	Art&Physical	627	3.16	.73	8.930***	3,6>2,4>1,7
	Humanity	468	2.79	.76		
	Social	1018	2.91	.76		
	Education	276	3.06	.80		
	Technology	905	2.94	.72		
	Natural	460	2.91	.73		
Medical	297	3.05	.78	2.77	.79	
	Art&Physical	627	2.77			.79

+p<.10,\*p<.5,\*\*p<.01, \*\*\*P<.001

### 5.3 개인특성과 취업결정요인의 주관적 인지가 직무만족에 미치는 영향

내재적 만족에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 성별, 학교 유형, 학교 소재, 전공 등의 개인 특성과, 학력 요인, 자격/전공요인, 인성/인맥요인 등 취업결정요인의 주관적 인지를 다중회귀분석을 하였다. 변수들 간의 다중 공선성을 판단하기 위한 공선성 통계량의 공차한계값은 0.41~0.96로 0.1이상이었으며, 분산팽창요인이 1.03~2.59로 10이하로 공선성의 문제는 없었다. 다중회귀분석 결과 비수도권 소재 학교가 수도권 소재 학교보다 내재적 만족이 높고( $\beta=.026$ ), 인문계열보다 교육계열( $\beta=.043$ )이 더 만족도가 높음을 알 수 있다. 또한 학력요인( $\beta=.142$ ), 자격/전공요인( $\beta=.167$ ), 인성/인맥요인( $\beta=.212$ )이 주관적

인지가 높을수록 내재적 만족이 높다고 해석된다. 설명력은 .192( $F=81.497, P<.001$ )이었다.

외재적 만족에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 성별, 학교 유형, 학교 소재, 전공 등의 개인 특성과, 학력 요인, 자격/전공요인, 인성/인맥요인 등 취업결정요인의 주관적 인지를 다중회귀분석을 하였다. 변수들 간의 다중 공선성을 판단하기 위한 공선성 통계량의 공차한계값은 0.41~0.96로 0.1이상이었으며, 분산팽창요인이 1.03~2.59로 10이하로 공선성의 문제는 없었다.

[Table 13] Variables influencing intrinsic satisfaction

Division	B	SE	$\beta$	t	
Constant	1.854***	.057		32.462	
Gender	.004	.023	.002	.158	
Type of school	-.011	.023	-.007	-.468	
School location	-.039+	.022	-.026	-1.787	
Major Field	Social	.019	.039	.011	.490
	Education	.130*	.053	.043	2.464
	Technology	-.038	.042	-.021	-.907
	Natural	.038	.045	.016	.841
	Medical	-.003	.053	-.001	-.057
Art & Physical	.014	.042	.007	.330	
Academic factor	.114***	.015	.142	7.443	
Certification/ Major field factor	.125***	.014	.167	8.739	
Personality/Human connection factor	.204***	.017	.212	12.300	

$R^2=.194, Adj R^2=.192$

$F=81.497***(P<.001), N=4051$

+p<.1,\*p<.05,\*\*p<.01, \*\*\*P<.001

[Table 14] Variables influencing extrinsic satisfaction

Division	B	SE	$\beta$	t	
Constant	1.501***	.062		2.061	
Gender	.032	.026	.020	1.250	
Type of school	.051*	.025	.031	2.019	
School location	-.048*	.024	-.030	-2.012	
Major Field	Social	.120**	.042	.064	2.847
	Education	.149*	.058	.046	2.588
	Technology	.143**	.045	.073	3.151
	Natural	.104*	.049	.041	2.109
	Medical	.152**	.058	.048	2.614
Art & Physical	.012	.046	.006	.270	
Academic factor	.137***	.017	.160	8.208	
Certification/ Major field factor	.077***	.016	.097	4.940	
Personality/Human connection factor	.206***	.018	.200	11.316	

$R^2=.153, Adj R^2=.151$

$F=61.220***(P<.001), N=4051$

+p<.1,\*p<.05,\*\*p<.01, \*\*\*P<.001

다중회귀분석 결과 2~3년제 대학이 4년제 대학보다 외재적 만족( $\beta=.031$ )이 높고, 비수도권 소재 학교가 수도권 소재 학교보다 외재적 만족이 높다( $\beta=.030$ ). 그리고 인문계열보다 사회계열( $\beta=.064$ ), 교육계열( $\beta=.046$ ), 공학계열( $\beta=.073$ ), 자연계열( $\beta=.041$ ), 의약계열( $\beta=.048$ )이 더 만족도가 높음을 알 수 있다. 또한 학력요인( $\beta=.160$ ), 자격/전공요인( $\beta=.097$ ), 인성/인맥요인( $\beta=.200$ )이 주관적 인지가 높을수록 외재적 만족이 높다고 해석된다. 설명력은 .153( $F=61.220$ ,  $P<.001$ )이었다.

## 6. 결론

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 성별에 따른 취업결정요인의 주관적 인지의 차이는 여학생이 유의한 평균값을 보였다. 이는 박가열 외(2009)[6]보고와 맥을 같이한 반면, 조영하 외(2008)[4]와 임천순 외(2006)[5]와는 다른 연구결과를 보였다. 그리고 학교유형에 따른 차이는 학력요인에서 4년제 대학이 2~3년제 대학에 비해 유의하게 높은 평균값이 나타났지만, 자격/전공요인과 인성/인맥요인은 차이가 검증되지 않았다. 이는 출신대학이 취업에 영향을 미치는 이규용 외(2003)[10] 연구와 채창균(2005)[9]와 같은 결과를 보였다. 또한 학교소재에 따른 차이는 학력요인과 인성/인맥요인에서 수도권 소재 대학이 유의하게 높은 평균값이 나타났고, 자격/전공요인에서는 비수도권 소재 학교가 평균값이 높았다. 이는 임천순 외(2004)[14]연구와 채구목(2007)[15]와 일치하지만, 황여정 외(2008)[13]의 보고와는 다른 결과이다.

한편 전공에 따른 차이는 학력요인은 교육계열과 의약계열이 높고 예체능계열이 가장 낮았다. 자격/전공요인에서도 의약계열이 교육계열이 높은 평균값을 보였다. 그리고 인성/인맥요인은 교육계열, 의약계열, 인문계열, 사회계열이 높았고 공학계열이 가장 낮았다. 이는 의약계열이 취업가능성이 높다는 박가열 외(2009)[6]연구와 일치한다.

결론적으로 취업에서 여학생이 남학생보다 불리한 요소가 많으므로 여학생이 남학생보다 취업결정요인을 더 높게 지각하는 것으로 보인다. 그리고 수도권 소재 대학은 학력요인과 인성/인맥요인이 취업에 중요한 영향력이라 여기고, 비수도권 소재 대학은 자격/전공이 중요하게 여기는 것은 일반적으로 취업률이 수도권 소재 대학이 높지만 전공이나 자격증을 요하는 직무에는 학교소재에 상관없이 취업이 됨으로 비수도권 소재 대학생들은 취업성고가 자격/전공에 의해 이루어진다고 높게 인지하고 있음으로 해석된다. 또한 교육계열과 의약계열이 학력요

인과 자격/전공요인을 중요시 생각하고, 인성/인맥요인은 교육계열, 의약계열, 인문계열, 사회계열이 중요시 생각하는 것으로 분석된 것을 보면 교육계열과 의약계열은 관련 자격증이 취업성고에 커다란 결정력이기 때문에 자격/전공요인을 높게 인지하고 있는 것으로 해석된다.

둘째, 성별에 따른 직무만족의 차이는 내재적 만족에서 여학생이 높은 평균값이 나타났지만 외재적 만족에 따른 차이는 검증되지 않았다. 이는 Clark(1997)[24]과 최병우(2004)[25]의 연구와 일치한 결과를 보였으나, 강성진 외(2010)[23]의 연구와 차성현 외, 2010[26]와는 다른 결과를 보였다. 그리고 학교유형에 따른 직무만족의 차이는 내재적 만족이 4년제 대학이 2~3년제 대학에 비해 높은 평균값이 나타났는데 이는 강성진 외(2010)[23]의 연구 및 차성현 외(2010)[26]의 연구와 일치한다. 하지만 학교소재에 따른 직무만족의 차이는 검증되지 않았다. 한편 전공에 따른 직무만족의 차이를 살펴보면 내재적 만족은 교육계열이 가장 높았고 외재적 만족은 교육계열과 의약계열이 높았고 인문계열과 예체능계열이 외재적 만족이 낮았다. 차성현 외(2010)[26]의 연구와는 다른 결과가 나타났다.

결론적으로 여학생은 직무내용, 근무환경, 개인의 발전성, 인간관계, 사회적 평판, 자율성과 권한에 만족이 높고, 또한 4년제 대학 졸업자는 2~3년제 졸업자보다 직장의 내재적 만족이 높은 것으로 분석된다. 그리고 교육계열 전반적으로 직무만족이 가장 높으며, 의약계열은 임금이나 복리후생에 만족하는 것으로 보인다.

셋째, 대졸자의 개인특성과 취업결정요인의 주관적 인지가 직무만족에 미치는 영향을 분석 결과는 비수도권 소재 학교가 수도권 소재 학교보다 내재적 만족이 높고, 인문계열보다 교육계열이 더 내재적 만족이 높음을 알 수 있다. 또한 학력요인, 자격/전공요인, 인성/인맥요인의 주관적 인지가 높을수록 내재적 만족이 높았다.

한편 2~3년제 대학이 4년제 대학보다 외재적 만족이 높고, 비수도권 소재 학교가 수도권 소재 학교보다 외재적 만족이 높다. 그리고 인문계열보다 사회계열, 교육계열, 공학계열, 자연계열, 의약계열이 더 만족도가 높음을 알 수 있다. 또한 학력요인, 자격/전공요인, 인성/인맥요인의 주관적 인지가 높을수록 외재적 만족이 높다고 해석된다.

이는 교육이 직무 만족을 높다는 연구(Hartog, J 외, 1998)[27]와 같은 결과를 보인 반면, 음의 상관관계가 있다는 연구(Clark, A.E., 1997)[24]와는 다른 결과를 보였다. 또한 자격증이 직장에서도 만족도를 높이는 작용을 한다(이제경 외, 2007)[30]는 결과와 일치하였다.

결론적으로 취업결정요인에 대한 주관적 인지는 직무



만족을 높이는데 이는 취업결정요인에 대한 중요성을 인식하고 취업에 대한 준비를 해나가는 과정에서 좋은 학점취득을 위한 학습경험, 전공에 대한 심도 있는 이해, 자격증 취득을 위한 능력과 기술의 사전 습득, 인턴경험을 통한 실제 직장생활 경험, 인맥의 중요성을 인식하여 바람직한 인간관계 형성, 올바른 인성을 위한 노력, 매력적인 외모를 위한 건강과 자기관리 등에 노력을 기울이고 이는 직장에서의 직무만족에 영향을 주는 것으로 해석된다.

본 연구는 취업결정요인의 주관적 인지, 성별, 학교유형, 학교 위치, 전공 등을 고려하여 직무만족에 영향을 미치는 변인들의 종합적인 분석을 실시하였다. 본 연구는 직무만족과 관련한 기존 연구에서 고려되지 않았던 개인의 취업결정요인의 주관적 인지가 직무만족에 영향을 미친다는 것을 알 수 있었고 이를 실증분석을 통해 입증하였다는 점에서 큰 의미를 부여할 수 있을 것이다. 반면 본 연구는 다음과 같은 한계점을 지니고 있다. 첫째, 취업결정요인의 주관적 인지가 직무만족에 영향을 미칠 수 있다는 점을 통계적으로 입증하였으나, 취업결정요인에 대한 주관적 인지에 대한 연구가 없는 가운데 시도된 결과 주관적 인지에 영향을 주는 다양한 변수와 취업결정요인의 주관적 인지가 어떠한 과정을 거쳐 개인의 직무만족에 영향을 미칠 수 있는가에 대한 설명이 부족하다. 둘째, 취업결정요인에 대한 주관적 인지가 취업관련 여러 분야에 미치는 각 변수 간의 영향력을 다양한 구조적 관계에서 분석할 필요가 있을 것이다.

## References

- [1] Statistics Korea, *Annual employment trends 2012*, 2013.
- [2] Korea Employment Information Service, *The Report of Youth Panel: 5-year follow-up survey*, 2013.
- [3] Career Net Corporation, *The biggest impact on the employment of job seekers specification*, [http://company.career.co.kr/prcenter/media\\_data\\_view.asp?rid=872&page=68](http://company.career.co.kr/prcenter/media_data_view.asp?rid=872&page=68),(accessed Apr. 23, 2008).
- [4] Young-Ha Jo, Byeong-Chan Kim, Bong Joon Kim, Investigation into the Influential Factors on Employment Outcomes of university Graduates, *The Journal of Educational Administration*, Vol. 26, No. 2, pp. 437-462, 2008.
- [5] Chon-Sun Ihm, Byoung-Moo Yang, An Analysis of Employment Selection and School To Work Transition(STWT) of Recent University Graduates in Korea, *The Journal of Educational Administration*, Vol. 24, No. 3, pp. 1-25, 2006.
- [6] Ka-Yeul Park, Young-Min Chun, An Analysis on The Effects of Employment Efforts on University Graduates, *Employment and Vocation Research*, Vol. 3, No. 1, pp. 29-59, 2009.
- [7] Ta-Young Jung, Key Yab Lee, Emphasis on the Effects of GPA = Determinants of Job Finding among College Graduates, *Management education review*, Vol. 8, No. 2, pp. 159-184, 2005.
- [8] Kye-Hyuong Lee, Kyong-Gun Kim, Determinants of Employment Pattern of College Graduates' First Jobs, *The Korea educational review*, Vol. 14, No. 3, pp. 87-111, 2008.
- [9] Chang-Kyun Chae, Gi-Hei Choi, Jun-Peel Ok, Ahn-Guk Kim, Ho-Young Oh, The youth labor market entry and Human resource development, *Korea Research Institute for Vocational Education & Training 05-04*, Korea Research Institute for Vocational Education & Training, 2005.
- [10] Kyu-Yong Lee, Yong-Hyun Kim, The Determinants of Youth Labor Market Performance, *Quartely Journal of Labor Policy*, Vol. 3, No. 2, pp. 69-93, 2003.
- [11] Ui-Gyu Lee, Nam-Chul Lee, *The Analysis of Employment to Graduated from university*, Korea Research Institute for Vocational Education & Training, 2000.
- [12] Sung-Jae Park, Jung-Ho Ban, Effects of Pre-Employment Efforts of the College Graduate Youth in Korea, *Korean journal of population studies*, Vol. 29, No. 3, pp. 29-50, 2006.
- [13] You-Jung Hwang, Byoung-Boo Baek, Determinants of Employment Status of University Graduates Youth, *Journal of Vocational Education and Training*, Vol. 11, No. 2, pp. 1-23, 2008.
- [14] Chon-Sun Ihm, Jin-Bong Yoo, Determinants of College Graduate Employment Selection in Service Industry, *The Journal of Educational Administration*, Vol. 22, No. 4, pp. 311-332, 2004.
- [15] Goo-Mook Chain, Analysis of the Determinants of Employment and Wage of New College Graduates, *Korean journal of social welfare*, Vol. 59, No. 4, pp. 35-61, 2007.
- [16] Korea Job News, *Spec, what is it?*, <http://www.koreajobnews.com/news/articleView.html?idxno=23>, (accessed Apr. 16, 2010).
- [17] Statistics Korea, *Young Supplementary Survey data*, 2009.
- [18] Jae-Rang Nam, Dynamic characteristics of youth unemployment and Policy implications, *Review of*

*Labor*, Vol. 16, pp. 22-33, Korea Labor Institute, 2006.

[19] Soo-Ri Kim, Mi-Jin Park, *Study on the factors affecting the performance of college graduates in the job*, Korea Employment Information Service, 2008.

[20] Hong-Jun You, *Occupational sociology*, Gyeongmunsa, 2000.

[21] Miller, K. I., Monge P. R., *Participation, Satisfaction and Productivity*, A Meta-Analytic Review, 1986.

[22] Mowday, R. T., Koberg, C. S., and MacArthur, A. W., *The Psychology of the Linkage Model of Turnover in Two Samples*, 1984.

[23] Sun-gjin Gang, Sang-Wak Son, *The impact of unemployment on job satisfaction: College graduates, focusing on*, Korea Employment Information Service, pp. 118-145. 2010.

[24] Clark, A. E., Job satisfaction and gender : Why are women so happy at work?, *Labour Economics* Vol. 4, pp. 341-372, 1997.  
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)

[25] Byeong-Woo Choi, Organization on job satisfaction, job characteristics, and environmental characteristics of interpersonal influence-Men and women focused on the difference, *Journal of Industrial Economics and Business*, Vol. 17, No. 4, pp. 195-214, 2004.

[26] Sung-Hyun Cha, Hui-jung Chu, The Effect of Education and Skill Mismatch on Wage, Job Satisfaction, and Intention to Leave, *The Journal of economics and finance of education*, Vol. 19, No. 3, pp. 177-215, 2010.

[27] Hartog, J., H. Oosterbeek, *Health, wealth and happiness : Why pursue a higher education*, 1998.

[28] Yun-Kyong Uh, *Job Satisfaction according to Majors and career match by college youth*, Korea Employment Information Service, pp. 102-117. 2010.

[29] Mora, J.-g., Garcia-Aracil, A., Vila E. Luis, Job Satisfaction Among European Higher Education Graduates, *Higher Education*, No. 53, pp. 29-59, 2007.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-005-2377-4>

[30] Je-Kyung Lee, Sung-Goo Lee, An Analysis of Career Expectations and Employment Preparation Behavior of Employed Adolescents, *Journal of Career and Education*, Vol. 20, No. 3, pp. 121-137, 2007.

[31] Na-Young Lee, *Analysis of Four-year College Female Students' Employment Preparation Behaviors by Major Field*, master's dissertation at Sookmyung University, 2012.

[32] Vroom, V. H., *Work and Motivation*, New York: John Wiley and sons. Wayne K. Hoy and Cecil G, 1964.

[33] Byoung-Jin Kim, *Relationships among Congruence Level of Holland Vocational Types, Job Satisfaction and Job Accomplishment*, doctoral dissertation at Chung-Nam University, 2007.

[34] Reitz, H. J., *Behavior in Organization*, Homewood Illinois R. D. Irwin. Inc, 1981.

조 윤 서(Yun-Seo Jo)

[중심회원]



- 2010년 2월 : 경기대학교 대학원 직업학과 (직업학석사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 경기대학교 대학원 직업학과 박사과정
- 2012년 3월 ~ 현재 : 경기대학교 교양학부 외래교수
- 2001년 1월 ~ 현재 : 지평아카데미 대표

<관심분야>  
직업심리, 노동시장