



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

청년구직자의 경력지향성이
일자리지원컨설팅 선호도에 미치는 영향



한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

컨버전스컨설팅전공

소 수 현

석사학위논문
지도교수 최승욱

청년구직자의 경력지향성이 일자리지원컨설팅 선호도에 미치는 영향

A Study on the Career Penetrations of Job Support for Job
Support in Young Job Conditions

2017년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과
컨버전스컨설팅전공
소 수 현

석사학위논문
지도교수 최승욱

청년구직자의 경력지향성이 일자리지원컨설팅 선호도에 미치는 영향

A Study on the Career Penetrations of Job Support for Job
Support in Young Job Conditions

위 논문을 컨설팅학 석사학위 논문으로 제출함

2017년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과
컨버전스컨설팅전공
소 수 현

국 문 초 록

청년구직자의 경력지향성이 일자리지원컨설팅 선호도에 미치는 영향

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원
지식서비스 & 컨설팅학과
컨버전스 컨설팅전공
소 수 현

청년의 노동시장 진출이 갈수록 어려워 지는 점을 주목하여 최근 4차산업 혁명으로 인한 노동시장의 구조적인 변화의 흐름이 가파르고 있다. 이에 청년구직자들의 구직난과 실업추세가 늘어나는가운데 경력지향성에 청년들의 직업에 대한 의식과 가치관을 알아보고자 한다. 이에 대한 변수를 (안전지향성, 자유평가, 기술지향, 관리지향, 사업지향)으로 보고 청년들이 정부에서 지원받을 수 있는 일자리지원 컨설팅의 선호도에 미치는 영향에 대해서 알아보았다. 그중 직업가치에 대한 매개변수와 조절변수가 있는지를 분석하였다. 본 연구는 단군 이래 최대의 스펙을 자랑하는 청년들의 실업문제가 사회변화에 따른 구조적인 문제라고 인식하고 청년들이 공공일자리지원 사업 (취업지원, 창업지원, 직업훈련, 일자리카탈지원) 내에서의 청년정책의 실효성과 공공일자리정책지원제도가 수요자당사자인 청년들에게 실질적인 도움을 줄 수 있는지에 대한 개인적인 컨설팅에 대한 선호도에 대한 실증 분석을 토대로 하였다. 첫번째 청년구직자의 경력지향성이란 조직구성원에서 개인이 나아가려고 하는 방향 그리고 경력을 중시하는 사항으로써 경력

지향 욕구의 필요성을 인식하는 근거라고 할 수 있다. 이러한 개인의 경력지향 욕구는 매우 강력하며 자신이인지한 것이 정확한가의 여부를 막론하고 개인의 미래 경력 경로의 결정을 하거나 제한하는 힘으로 작용하기 때문에 어려운 상황이 주어진다고 하더라도 포기하지 않으려고 하는 특성을 가지고 있다(Schein, 1975). 이는 자신의 재능, 자신의 욕구와 동기, 자신의 태도와 가치 등이 어우러져 형성된 직업과 관련된 자기 이미지로서, 여러 가지 삶의 경험과 다른 사람들로부터의 피드백 등을 통해서 형성된다(Schein, 1978). 경력지향의 형성은 개인적 요인(예: 조직 구성원, 각 개인의 가치체계 개별 발휘능력 등)과 조직 내적인 요인(예: 노사문화, 조직의 구조, 노무관리, 인사제도 등) 그리고 조직 외적인 요인(예: 사회적 갈등구조, 노동시장의 유연성, 사생활 영역 등)에 영향을 미칠 수 있다. 두 번째 이에 청년구직자의 경력지향성에 관한 측면을 공공지원컨설팅을 통해서 청년 정책 일자리지원사업에 대한 방향성과 컨설팅선호도의 상관관계에 대한 연구를 하였다. 첫 번째 취업지원컨설팅 선호도는 대학청년고용센터 및 대학창조일자리센터와 취업성공패키지를 중심으로, 창업지원컨설팅 선호도는 정부사업중 창업자금 및 정부지원사업과 컨설팅을 중심으로, 직업훈련컨설팅 선호도는 공공기관을 준비하는 NCS와 내일배움카드제를 중심으로, 일자리창출지원컨설팅 선호도는 뉴딜이나 일경험,청년인턴제와 같은 고용노동부 사업을 중심으로 청년들의 분야별 선호도에 대한 분석과 또한 직업가치를 매개변수로 보고 대학내에서의 취업, 창업교육, 교육훈련과 함께 일자리지원사업에 대한 연계성이 있는지에 대해서도 알아보았다.

분석결과 첫째, 청년 구직자의 경력지향성은 직업 가치에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직업가치는 취업 지원, 창업지원, 직업훈련 지원, 일자리 창출지원 컨설팅선호도에게 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 직업 가치는 경력 지향성이 취업지원, 일자리 창출지원에 영향을 미치는 데 있어서 매개 효과를 보이는 것으로 나타났다. 다만, 창업지원 및 직업훈련지원에 대한 영향관계에서 직업가치는 매개효과를 보이지 않는 것으로 분석되었다.

본 연구를 통하여 청년구직자의 경력지향성을 위해 사회구조적인 변화의 문제를 정부가 통감하고 수요자인 청년에 대한 분석적이고 체계적인 연구를 통해 사회적 책임과 공감대를 가지고 최소한의 사회적 안전망 구축을 통해 청년일자리창출 및 일자리지원사업 컨설팅에 대한 관점으로 적극적인 방향성을 제언하는 바이다.



【주요어】 청년구직자, 경력지향성, 일자리지원, 컨설팅선호도, 청년일자리지원정책지원제도, 취업지원, 창업지원, 직업훈련지원, 일자리창출지원

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구의 배경	1
1.2 연구의 목적	2
1.3 연구의 방법	3
1.3.1 용어의 정의	3
1.3.2 연구의 구성	6
II. 이론적 배경	8
2.1 청년구직자의 일반적 고찰	8
2.1.1 청년의 고용상황	8
2.2 경력지향성에 대한 이론적 고찰	15
2.2.1 경력지향성(Career orientation)의 개념	15
2.2.2 안전지향성(Safety orientation)의 개념	16
2.2.3 자율지향성(Autonomy orientation)의 개념	17
2.2.4 기술지향성(Technology-oriented)의 개념	17
2.2.5 관리지향성(Concept of management orientation)의 개념	18
2.2.6 사업지향성Concept of business orientation의 개념	19
2.3 직업가치에 대한 이론적 고찰	19
2.3.1 직업가치(Vocational value)의 개념 및 의의	19
2.3.2 직업가치의 하위영역	20
2.4 일자리지원컨설팅에 대한 이론적 고찰	22
2.4.1 청년 일자리 현황	22
2.4.2 청년 일자리지원 사업현황	23

III. 연구설계	25
3.1 연구모형	25
3.2 연구가설의 설정	26
3.3 변수의 조작적 정의와 설문지 구성	28
3.4 자료수집 및 분석 방법	30
IV. 연구결과	31
4.1 기초통계 분석	31
4.2 타당성 및 신뢰성 분석	35
4.3 가설검정	42
V. 결 론	56
5.1 연구결과 및 시사점	56
5.2 연구의 한계 및 향후 방향성	58
참고문헌	60
부 록	65
설문지	65
ABSTRACT	70

표 목 차

[표 2-1] 2007-2013 청년고용현황.....	11
[표 2-2] 청년 고용 및 실업률.....	12
[표 2-3] 전국 16개시도 2030청년인구 경제활동 동향	12
[표 2-4] 전국 16개시도 2030청년인구 연령별 실업률 및 비정규직	13
[표 2-5] 경력지향성의 구성요소.....	16
[표 2-6] 직업가치의 영역.....	22
[표 2-7] 청년일자리 대책 및 주요내용.....	24
[표 3-1] 연구가설의 요약.....	27
[표 3-2] 변수의 조작적 정의.....	28
[표 3-3] 설문지 구성 항목.....	29
[표 4-1] 표본의 인구통계학적 특성(1).....	31
[표 4-2] 표본의 인구통계학적 특성(2).....	31
[표 4-3] 표본의 인구통계학적 특성(3).....	32
[표 4-4] 개별측정변수의 기술통계량 분석 결과.....	34
[표 4-5] 변수의 타당성 분석 결과.....	36
[표 4-6] 변수의 타당성 분석 결과(공통성).....	36
[표 4-7] 변수의 타당성 분석 결과(설명된 총분산).....	37
[표 4-8] 변수의 타당성 분석 결과(회전된 성분행렬).....	38
[표 4-9] 신뢰도 분석 결과.....	40
[표 4-10] 상관관계 분석 결과	41
[표 4-11] 가설1의 검정 결과	42
[표 4-12] 가설2의 검정 결과	43
[표 4-13] 가설3의 검정 결과	44
[표 4-14] 가설4의 검정 결과	45
[표 4-15] 가설5의 검정 결과(1단계).....	47
[표 4-16] 가설5의 검정 결과(2,3단계).....	48
[표 4-17] 가설6의 검정 결과(1단계)	49

[표 4-18] 가설6의 검정 결과(2,3단계)	50
[표 4-19] 가설7의 검정 결과(1단계)	51
[표 4-20] 가설7의 검정 결과(2,3단계)	52
[표 4-21] 가설8의 검정 결과(1단계)	53
[표 4-22] 가설8의 검정 결과(2,3단계)	53
[표 4-23] 가설 검정 결과 요약	55



그림 목 차

[그림 2-1] 청년층 잠재경제활동인구, 실업자 및 고용보조지표.....	8
[그림 2-2] 청년층 첫 취업평균 소요기간.....	9
[그림 3-1] 연구모형.....	25



I. 서 론

1.1 연구의 배경

한국은 1960년대부터 경제발전을 이룩하며 이제 경제강국으로 거듭났다. 올해 1인당 GDP는 2016년 \$27,500 대비 \$1,7006(%) 증가한 \$29,200을 기록할 것으로 예상되며 2018년에는 \$30,000(3%)에 도달할 전망이다. 문제는 모든 한국인들이 이러한 경제부흥의 수혜자는 아니라는 점이다.

최근 청년구직자들은 최근에 불어닥친 경제위기로 인하여 악화된 노동시장에 직면하고 있다. 이들은 악화된 고용시장에서 취업난을 취업대란이라고 할 만큼 겪고 있는 실정이다. 고용노동부가 집계한 통계를 분석해 보면 2000년 이후 청년 취업자 수와 경제활동참가율은 감소 추세를 나타내고 있다(김현동, 한용석, 2012). 실업률과 고용률은 2005년 이후 반짝 감소하였으나 2008년 이후 경제위기 상황을 맞이하여 다시 악화되고 있다(남재량·이철인·전영준·우석진, 2011).

실제, 2007년 2/4분기부터 외환위기 거쳐 전국적인 청년실업률은 평균 7.7%로 나타났다. 서울의 경우는 전국의 청년실업률보다 더 높은 8.1%로 나타나 청년층의 고용시장이 좋지 않음을 보여주고 있어 개인과 사회 모두의 사회문제가 되고 있다(남재량 외, 2011).

특히, 통계자료에서 주목할 부분은 청년층 구직자의 숫자가 급속하게 늘고 있다는 것인데 이는 구직자의 대부분이 니트(NEET)에 빠져 구직을 포기한 경우이다. 2004년에 '쉬었음'을 응답한 청년층 구직자는 112만 명이었고, 2008년에는 152만 명, 2009년에는 175만 명으로 급속한 증가 추세로 분석되었다(남재량 외, 2011). 취업의 질적 측면에서 청년층의 정규직 근로자 감소세가 뚜렷하게 나타났다. 2001년에는 424만 명인 정규직 근로자가 2009년에는 366만 명으로 집계되어 청년노동시장에서 56만 명의 정규직 일자리가 사라졌다(남재량외, 2011).

따라서 청년층 노동시장 상황이 악화되는 추세가 나타나자, 구직 성공에 대

한 청년구직자들의 사회적 관심이 높아져 가고 있다. 본 연구는 청년들의 구직자가 취업 및 창업의 경력지향성을 통하여 어떤 직업가치관을 가지고 있는지에 대한 측면과 정부에서 시행하는 일자리지원컨설팅에 대한 청년들의 선호도를 통해 청년구직자 수요자 중심의 니즈와 방향성을 통해 사회적 책임과 공감대를 가지고 현 정부의 ‘좋은 일자리창출을 위한 서비스 산업혁신’이라는 화두를 공공일자리지원 지원 컨설팅에 반영되길 바라는 측면에서 연구를 진행하였다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 청년구직자의 경력지향성을 통한 정부의 공공일자리지원 컨설팅 사업의 수요자인 청년 당사자들의 컨설팅선호도의 내용을 살펴보고 직업가치가 직업의 경력지향성과 컨설팅선호도의 매개가치로 영향을 줄 수 있는지에 대해서 알아보도록 한다. 또한 청년구직자들이 직업가치를 통해 일자리를 선택하는데 중요하게 생각 하는 요인을 정부와 국민의 협력 거버넌스형 국정 계획 수립시도에 의한 국민참여형 정부의 청년일자리지원 컨설팅의 방향성에 대한 고찰 및 직접적인 방안을 마련하는데 목적이 있다.

첫째 청년구직자의 경력지향성(안전지향성,자율지향성,기술지향성,관리지향성,사업지향성)이 직업가치에 매개하는가?

둘째 경력지향성이 일자리지원컨설팅(취업지원,창업지원,직업훈련지원, 일자리창출지원) 선호도에 어떤 상관관계를 갖는가?

셋째 청년 구직자의 직업가치가 공공일자리지원컨설팅(취업지원,창업지원,직업훈련지원,일자리창출지원) 선호도에 어떤 영향을 미칠것인가?

1.3 연구의 방법

본 연구에서 중점 연구의 용어는 다음과 같다.

1.3.1 용어의 정의

1) 청년

UN(United Nations, 1992)의 정의에 따르면, ‘청년’이라 함은 15~24세의 젊은이를 의미한다. 또한 각국 OECD 고용취업 통계보고서인 노동력 분기별 통계에서도 15~24세를 청년층을 보고 있으며, 청년에 대한 조작적 정의는 국가 간에 매우 다양하다.(김경모 2002에서 재인용).

우리나라에서 청년이라 함은 15세이상 29세까지로 정의하고 있으며, 20대 남성의 경우, 통계청 자료에 의하면 군 의무복무 규정에 따라 제대 이후의 사회 진출하는 나이를 감안하여 29세까지를 청년으로 보고 있다. 청년 관련 주요 정책으로 인한 연령층이 다르기 때문에 현행 청년고용촉진특별법상 청년의 범위는 만 15~29세이고, 조세특례제한법 및 청년실업 통계상 청년의 기준 역시 15~29세이다. 창업자금 지원 청년 연령은 만39세 이하이며, 고용부 청년 구직수당 지급 연령 기준에서는 만 18~34세까지이다. 그리고 현재 국회에 여야 의원들이 발의한 청년기본법안 룰에서도 청년은 39살까지로 규정하고 있다. 유사한 성격을 지닌 성남시의 청년 (24살)과 서울시 청년수당(19~29살) 지급 연령 기준으로 다르다. 청년실업해소특별법(현 청년고용촉진특별법)은 2004년 정해졌고, 통계청이 내는 청년실업 통계상 기준을 따라 청년 나이가 15~29세로 정해졌다. 청년실업 통계를 비교할 때 경제협력개발기구(OECD)는 15~24세를 청년으로 보았지만, 한국은 15~29세 통계자료를 같이 낸다. 2014 년부터 일부정책으로 공공기관의 청년 의무 고용을 34세로 확장했다. 여전히 첫 직장을 찾는 30대 구직자가 많아진 사정을 배려한 조치였다. 한국고용정보원 자료에 따르면, 고졸이상 대졸 신입사원(2012년·남성 기준)의 평균연령은 33.2살이다(성영숙, 2016). 본 연구에서는 컨설팅선호도라는 점을

감안하여 청년의 나이를 2016년 고용노동부가 밝힌 통계청, 경제활동인구조사, 2016 상반기 지역별고용조사 참고로하여 청년인구는 20세 이상 ~ 35세 이하 청년이라고 규정하였다.

2) 구직자

Holmes & Rahe(1967)에 따르면 실직(jobloss)은 개인의 의사와 상관없이 급여가 지불되는 고용상태를 제거하는 사건이며, 실업(unemployment)은 그러한 사건이 지속되는 상태를 의미한다(노동부 중앙고용정보관리소 2000에서 재인용).

경제협력개발기구(OECD)의 기준에서는 한번이라도 최근 4주간 구직활동을 했지만 취업을 하지 못한 경우에는 실업상태로 규정하고 있다. 국제노동기구(ILO)기준에 따르면 우리나라는 15세 이상의 경제활동인구 중 수입을 목적으로 1시간 이상 일을 하지 못한 경우, 실업자로 분류한다.

실직은 과거 일어난 사건이라는 초점에서 실직자라는 용어는 과거 단지적인 명칭이고, 실업은 현재의 상태를 의미한다는 점에서 실업자라는 용어 또한 현재에 못 박는 명칭이므로 실직자 또는 실업자라고 명명하는 것을 금하고 이들이 지향하고 추구하는 미래 지향적 호칭인 구직자라는 호칭을 사용하도록 한다(노동부 중앙고용정보관리소, 2000).

구직자란 구직활동을 하는 사람으로서 근로의 의사를 가지고 있는 사람을 말한다. 구직자는 진로 및 직업지도, 훈련상담, 직업상담, 실업급여, 취업정보 제공, 등을 제공받는 미취업자 및 실직자 등 현재 취업하지 않았지만 구직욕구가 있어 구직을 원하는 모든 사람을 의미한다. 비자발적으로 실직한 많은 사람들의 경우, 경제적 조건과 다른 요인에 의존하게 된다. 따라서 경제적 조건이 실업을 증가하게 되는 원인이 되고, 실업이 증가하게 되면 실망 노동자들이 증가하게 된다. 실망 노동자들은 일자리를 원하지만 이를 찾지 못하는 사람들을 말하며, 이는 그러한 탐색이 성과가 없을 것으로 생각하기 때문이다.(Herr & Cramer, 1996).

3) 경력지향성 (career orientation)

경력지향성(career orientation)은 한 개인이 직업을 통해 추구하고자 하는 기본적 목표와 가치를 의미하는 것(전혜원,2013)으로써 Schein(1971, 1977, 1992, 1996)의 경력개념에서 비롯된 것이다. 경력지향성에 대해 이 연구에서는 Delong(1982)의 연구를 바탕으로 ‘과업형태와 성과기준, 인정유형에 관한 개인적 선호도를 반영하는 과업관련 가치형태’라는 정의(전혜원, 2013)를 사용하기로 한다. Gouldner(1957)에 의하면 경력지향성을 범조직인(cosmopolitan)과 조직인(local)으로 나누어 구분하였는데(전혜원, 2013), 범조직인 지향적인 사람들은 전문적인 관심이 높으며 따라서 그들의 성공 목표는 전문분야에서 권위자가 되는 것이다. 반면, 조직인 지향적인 사람은 조직 내에서 최고의 지위를 향하는 것을 성공의 목표로 두며 이들은 조직의사결정에 순응하는 경향이 있다,

4) 직업가치 (Vocational value)

가치란 사회적으로 공유된 바람직성에 대한 인식으로서 개인에게 작용하는 내적 외적 압력들에 의해 학습된 것(Kluckhohn,1951)으로써 다양한 인간 문제에 관한 행동방식의 선택에 영향을 주는 추구할만한 것에 관한 일반적 개념(정범모,1972)이다.

직업가치란 이러한 관점이 직업 및 일의 장면에 적용된 것으로 특정 직업이 아닌 일반화된 개념으로서의 직업에 대한 개인의 태도를 말하며, 이것은 가족, 학교, 환경뿐만 아니라 사회매체와의 상호작용을 통해 발달한다(Kinnane & Pable,1962). 직업가치 연구는 1940년대 전후로 내재적 가치와 외재적 가치라는 이분법적 분류체계에 준하여 연구되어 가치체계의 특성을 명확하게 밝혀내지 못하는 한계를 가지고 있다(서우석,2008).

5) 일자리지원컨설팅 (Job support consulting)

2003년도의 청년실업 종합대책 이후, 정부는 총 12년에 걸쳐 2012년까지 청년실업 대책을 추진하였으나 그럼에도 불구하고 청년층의 고용률은 계속 하락세를 나타냈다. 국회 현안보고서에 의하면 ‘청년고용문제가 지속적으로 심화되어 온 이후 1~2년을 주기로 종합 혹은 단기 대책이 발표 되었고, 기존의 청년고용대책은 일자리 창출을 중심으로 정책을 추진하였으나, 일자리의 질을 제고하려는 노력이 부족하고 부처 간·사업간 연계가 원활하지 못해(황호연, 2015) 뚜렷한 성과를 아직 얻지 못하고 있다고 밝힌바 있다. 범정부차원에서 청년 일자리대책 사업은 추진되었고, 빠른 속도로 관련예산도 증가해 2003년도 청년고용관련에 대한 정부예산은 3,623억 원에 불과했으며 이후 꾸준히 증가하여 2011년도는 1조 원을 능가했고(1조 6,444억원) 2012년에는 2조 1402억 원이 책정되었다(국회입법조사처, 2013, 청년 고용현황과 정책과제 현안보고서). 이는 전년대비 30%나 증액되어진 금액이다. 하지만 현재 청년층의 고용률 개선효과는 늘어나는 예산에 비해 미흡한 것으로 보인다. 이에 청년 일자리지원사업에 있어서 일자리, 취업, 인턴, 창업, 해외취업, 인프라, 인력양성 등의 다양한 사업이 있으나 본 연구에서는 취업지원, 창업지원, 직업훈련지원, 일자리창출지원사업에 대한 청년 구직자의 개별적인 컨설팅에 대한 선호도를 통해서 수요자 중심의 일자리지원사업에 대한 의미와 방향성을 제시하고자 한다.

1.3.2 연구의 구성

본 연구의 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구의 문제는 다음과 같다.

첫째, 청년구직자의 경력지향성의 이론을 살펴보고 직업가치와의 연관성을 찾아본다. 둘째, 경력지향성에 대한 이론적 고찰을 통해서 청년구직자 직업가치를 매개하여 일자리지원 컨설팅에 선호도에 대해서 알아보도록 한다. 셋째,

청년구직자의 직업가치가 일자리지원컨설팅에 어떤 영향을 미치는 것인지에 대해서 알아보도록 한다. 넷째 경력지향성이 컨설팅선호도(취업지원,창업지원,직업훈련지원,일자리창출지원)에 미치는 영향에

대한 연구문제가 원활히 검증된다면 국가적으로 사회적인 구조변화의 시점에 놓여있는 청년층의 실업률을 정부주도 차원상 일자리지원컨설팅에 관련된 청년정책에 도움이 될 수 있는 전략적용 수립할 수 있으며 실무적인 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

본 연구는 청년구직자의 경력지향성 및 직업가치와 공공일자리컨설팅과 연관된 학위논문,국내외 문헌, 정부기관의 연구논문, 한국고용정보원,한국노동연구원,서울청년정책네트워크등 국가기관의 내부자료, 통계청의 다양한 통계자료, 인터넷 및 정부간행물자료 등을 참고한 문헌연구를 위주로 하였다.

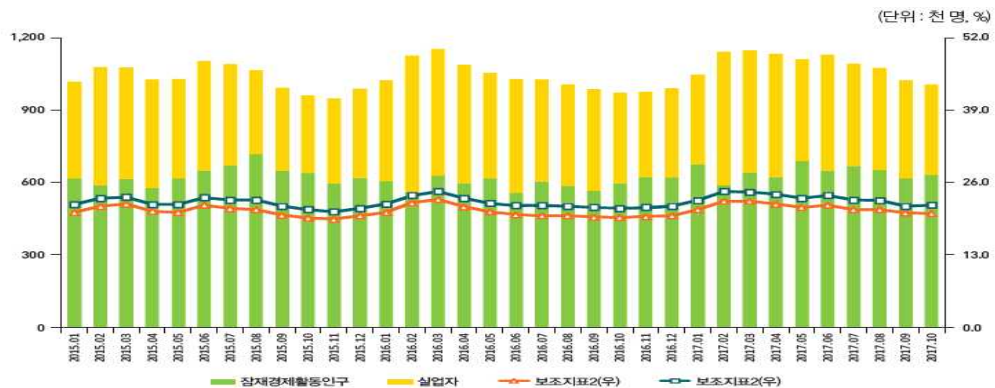


II. 이론적 배경

2.1. 청년구직자의 일반적인 고찰

2.1.1. 청년의 고용상황

전 세계적 저성장 기조로 인한 실업문제의 심화로 인해 오늘날의 청년문제는 실업뿐만 아니라 주거·금융·결혼 등 미래세대의 주역인 청년의 삶 전반에 대한 문제로까지 확대 되고 있다.¹⁾[그림2-1] 청년고용의 실태파악을 위해서 청년층의 잠재경제활동의 수치를 보았을때에도 청년층(15~29세)의 실업자와 잠재경제활동인구를 포함하는 고용보조지표는 꾸준히20%를 상회하고 있는 것으로 나타나고 있다.2017년 10월 현재 청년층의 실업률은 8.6% 수준이지만, 잠재취업가능자와 잠재구직자를 포괄하는 잠재경제활동인구를 고려하는 고용보조지표2는 20.2%, 시간관련 추가취업 가능자까지 모두 고려하는 고용보조지표3은 21.7%로써 청년 실업자의 규모는 37만 1천 명, 잠재취업가능자는 1만 8천 명, 잠재구직자는60만 7천 명- 전체 생산가능인구에서 경제활동인구 대비 잠재경제활동인구 비중은 5.9%, 청년층에서는 14.5%경제활동을 위해 대기 중인 청년 비경제활동인구 규모가 작지 않다.

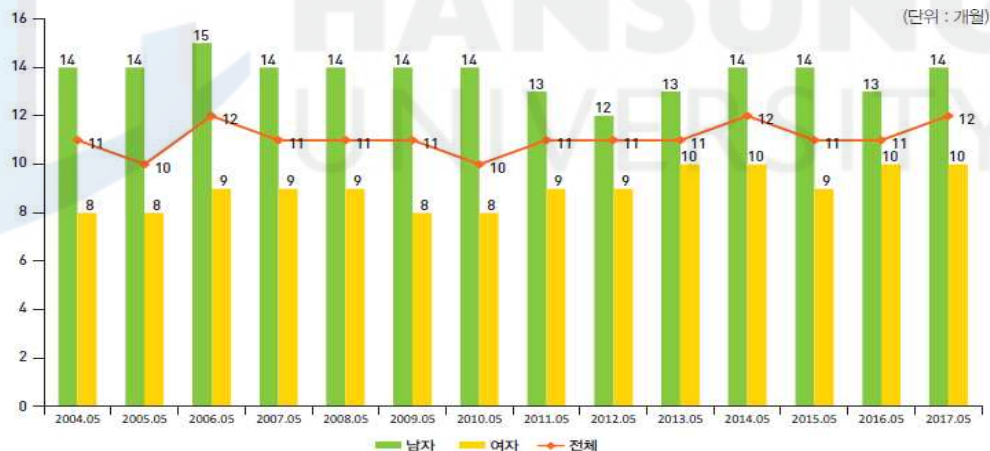


자료 : 통계청, 경제활동인구조사 각년월(kosis.kr)

[그림 2-1] 청년층 잠재경제활동인구, 실업자 및 고용보조지표

1) 이정아 2017, 『청년의 첫 직장과 잠재경제 활동인구』, 고용정보원 고용브리프

청년 실업이 사회적 변화의 구조적인 문제의 화두로 떠오르는가운데 상대적으로 큰 규모의 청년층 잠재경제활동인구는 첫 직장엔 입직하는 데 소요되는 기간과 관련이 있을 수 있다. 2017년 10월 전체 실업자의 중 구직기간 3개월 이하의 비중은 67.3%, 10개월 이하의 비중은 97.8%로 통계청 경제활동인구조사 청년층 부가조사에 따르면 2017년 5월 학교 졸업 또는중퇴 후 취업 경험이 있는 청년의 첫 취업 평균 소요기간은 12개월로, 일자리 탐색에긴 시간을 투자함 청년의 일자리 탐색 기간이 긴 이유는 크게 두 가지로 생각할 수 있다. 노동시장에 진입하는 청년에게 첫 직장은 생애 경력 경로의 출발점이므로 탐색기간이 길어지더라도 신중하게 입직을 결정하는 경향 때문 또는 노동시장에서 경력이 없거나 부족한 청년을 수요하지 않기 때문 신중한 일자리 탐색과 입직 결정 및 준비 기간으로 인해 잠재경제활동인구 규모 증대와 청년 여성보다 긴 청년 남성의 첫 취업 평균 소요기간은 높은 취업 성공률이 아닌높은 실패 확률과 관계가 있다.



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 청년층 부가조사 각년도 5월(kosis.kr)

[그림 2-2] 청년층 첫 취업 평균 소요기간

이로써 청년층의 일자리 탐색기간 및 경력지향성의 일자리 선택을 위해서는 청년을 위한 정부의 청년 일자리정책이 현재의 제도보다 조금 더 적극적인 모색이 필요한 것으로 보여지고 있다. <표2-1>은 청년 취업의 어려운 상황을 나타내고 있다. 2007년부터 2013년까지 15세 이상으로 이

루어진 생산가능 인구는 증가추세인 반면 청년 인구는 감소추세로 나타난 것을 보여주고 있으며, 이는 전체 생산가능 인구에서 차지하는 비중이 점점 줄어들었다는 것을 알 수 있다. 2007년 청년 생산가능 인구는 약 985만 명이고, 이는 전체 생산가능인구의 25.2%를 차지하고 있다(고경화, 2016).

2013년 청년 인구는 955만 명 정도로 감소하였고, 이는 전체 생산가능 인구 중에서 차지하는 비중도 22.7%로 낮아졌다는 것을 알 수 있다(고경화, 2016). 전체 경제활동 인구는 증가하고 있지만 청년인구는 여전히 감소추세이며 전체 경제활동인구에서 차지하는 비중 또한 점점 줄어들고 있다. 청년 취업자 수도 감소하고 있으며, 취업자 중 청년이 차지하는 비중도 역시 점점 작아지고 있다.

청년 취업자는 2007년 기준에 의하면 420만 명으로 이는 전체 취업자의 약 18%였던 것이 2013년에는 379만 명으로 줄었고, 전체 취업자 중에서 차지하는 비중도 15.1%로 줄어들었다는 것을 알 수 있다(고경화, 2016). 전체 실업자는 금융위기를 맞게 되면서 2009년, 2010년에 급증하고 이후 감소하는 추세를 보이지만, 청년실업자는 2009년, 2010년 실업자 증가율이 전체실업자에 비해 상대적으로 양호한 상태를 유지하다 2013년이 되면서 다시 증가하는 추세로 나타났다. 청년남성의 경우 비경제활동인구는 증가하는 반면, 실업자, 취업자 모두 감소하고 있다.

이는 학업, 취업, 재학준비를 위해 노동시장에서 이탈하는 인구가 늘어나고 있기 때문이다. 반면 청년여성의 경우, 비경제활동인구는 감소하지만, 실업자는 늘고 취업자는 감소하는 것으로 나타나고 있다.

이와 관련하여 좀 더 살펴보면, 여성의 가사육아로 인한 비경제활동인구가 감소하고 있다는 것은 여성실업자의 증가가 여성 비경제활동인구 감소 현상으로 나타나는 것이 아닌가로 추정된다. 불경기 때 취학률이 높아지는 것은 인적자본이 증가하는 측면도 있지만 능력 있는 구직자의 고용능력을 감소시키는 부정적 효과도 발생할 수 있어 청년인력이 노동시장에서 빠져나가지 않도록 일과 학업의 병행 등 예방조치가 필요하다는 의견이 있다(Bell 외, 2011).

〈표 2-1〉 2007-2013 청년 고용 상황

(단위: 천명)

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1.5 새 이 상 인 구		39,170	39,598	40,092	40,590	41,052	41,532	42,096
	청 년	남	4,805	4,803	4,799	4,773	4,718	4,707
		녀	5,051	5,019	4,981	4,931	4,870	4,793
		계	9,856(25.2)	9,822(24.8)	9,780(24.4)	9,704(23.9)	9,589(23.3)	9,548(22.7)
경 제 활 동 인 구		24,216	24,347	24,394	24,748	25,099	25,501	25,873
	청 년	남	2,194	2,108	2,077	2,036	2,012	1,995
		녀	2,336	2,291	2,227	2,218	2,187	2,129
		계	4,530(18.7)	4,398(18.0)	4,304(17.6)	4,254(17.2)	4,199(16.7)	4,124(15.9)
취 업 자		23,433	23,577	23,506	23,829	24,244	24,681	25,066
	청 년	남	1,993	1,926	1,873	1,845	1,830	1,813
		녀	2,209	2,158	2,084	2,069	2,022	1,930
		계	4,202(17.9)	4,084(17.3)	3,957(16.8)	3,914(16.4)	3,879(16.0)	3,743(15.1)
실 업 자		783	769	889	920	855	820	807
	청 년	남	200	182	204	191	171	183
		녀	127	133	144	149	142	149
		계	328(41.9)	315(40.9)	347(39.0)	340(36.9)	320(37.4)	331(41.0)
비 경 제 활 동 인 구		14,954	15,251	15,698	15,841	15,953	16,081	16,223
	청 년	남	2,611	2,695	2,723	2,739	2,707	2,759
		녀	2,714	2,728	2,754	2,713	2,633	2,665
		계	5,325(35.5)	5,423(35.5)	5,477(34.9)	5,452(34.4)	5,390(33.3)	5,424(33.4)
	청 년	가사 육아	501(9.4)	476(8.8)	467(8.5)	431(7.9)	397(7.3)	323(6.0)
		통 학	4,072(76.4)	4,176(77.0)	4,190(76.5)	4,182(76.7)	4,151(77.0)	4,233(78.1)
		기 타	753(14.1)	771(14.2)	821(15.0)	833(15.4)	841(15.6)	858(15.3)
		계	5,325(35.5)	5,423(35.5)	5,477(34.9)	5,452(34.4)	5,390(33.3)	5,424(33.4)

자료: 통계청(2007~2013)

2007년 청년의 경제활동참가율은 46.0%로 나타났는데 비해 2013년에는 43.7%로 감소한 것을 알 수 있다(고경화, 2016). 실업률은 2007년 7.2%에서 2013년 8.0%로 증가한 것을 알 수 있고, 고용률은 2007년의 42.6%에서 2013년 39.7%로 낮아졌으며(고경화, 2016) 2008년 금융위기로 2009년, 2010년 취업자가 큰 폭으로 감소하였고 실업률은 8%대로 증가하였지만 이후 금융위기 이전 상태로 회복하지 못하고 있다는 것을 알 수 있다.

전체 고용률이 점차 호전되는 것과 달리 청년 고용률은 2004년 이후 하락 추세(고경화, 2016)를 보여주고 있다. 청년 고용률은 40%대 초반에서 정체되어 있고, 특히 청년취업 애로계층이 116만명에 이르렀기 때문에 청년들이 체감하는 실업률은 훨씬 높을 것으로 추정된다(고경화 2016에서 재인용).

〈표 2-2〉 청년 고용 및 실업률

구분	경제활동참가율(%)	고용률(%)	실업률(%)
2007	46.0	42.6	7.2
2008	44.8	41.6	7.2
2009	44.0	40.5	8.1
2010	43.8	40.3	8.0
2011	43.8	40.5	7.6
2012	43.8	40.4	7.5
2013	43.7	39.7	8.0

자료: 통계청(2007~2013)

〈표 2-3〉 전국 16개시도 2030 청년인구 경제활동 동향

구분	20~24세 (명)	25~29세 (명)	30~34세 (명)	35~39세 (명)	청년인구/전체인구(비율)		
					청년인구(명)	전체인구(명)	청년인구 비율
서울	698,127	745,118	872,578	800,103	3,115,925	9,907,155	31.45%
부산	243,241	211,539	247,717	247,017	949,514	3,478,812	27.29%
대구	179,718	144,484	166,955	178,406	669,562	2,471,182	27.09%
인천	211,102	186,951	225,070	229,407	852,529	2,886,542	29.53%
광주	110,779	86,688	108,187	114,781	420,434	1,465,091	28.70%
대전	112,450	97,103	113,938	117,546	441,037	1,514,390	29.12%
울산	85,309	71,658	89,611	91,000	337,577	1,163,346	29.02%
세종	10,085	10,157	15,764	17,961	53,966	182,610	29.55%
경기	858,538	760,497	948,587	1,017,909	3,585,530	12,337,489	29.06%
강원	103,666	78,853	90,896	99,396	372,810	1,533,360	24.31%
충북	105,559	88,983	106,667	110,269	411,477	1,571,122	26.19%
충남	126,792	115,619	146,559	150,206	539,175	2,055,843	26.23%
전북	122,713	94,545	112,020	122,106	451,383	1,858,352	24.29%
전남	116,652	87,851	108,084	116,432	429,019	1,894,203	22.65%
경북	168,191	142,703	171,676	177,474	660,044	2,684,090	24.59%
경남	215,536	176,488	231,747	246,932	870,702	3,336,799	26.09%
제주	40,985	31,007	40,458	44,456	156,905	611,338	25.67%
합계	3,509,440	3,130,239	3,796,511	3,881,396	14,317,586	50,951,719	28.10%

자료: 통계청, 2015 인구동향조사*주: 청년인구는 20세 이상 ~ 39세 이하 청년을 말함.

고용노동부 발표에 따르면 2016년 청년 실업률은 9.8%, 청년 실업자 수가 43만 3000명임.²⁾ 전국 16개 시도의 2030 청년인구의 연간 취업자는 전년 대비 1만 7천명 증가한 938만6천명임. 2016년 청년취업자가 가장 많이 증가한 지역은 경기도이다.

하지만 통계청의 청년실업률 측정엔 취업준비생, 취업포기자 등 잠재경제활동 인구³⁾를 제외하고 있어 청년층의 현실을 정확히 반영하지 못했다는 비판이 지속해서 제기되어 왔음. 이에 따라 최근에 청년층의 경제적 현실을 대표하는 지표로서 ‘니트(NEET)’청년 통계를 사용하는 사례가 늘고 있어 17개 시도의 지역별 고용조사 결과 중 광의의 니트(구직 니트+구직 준비 니트+가족 내 노동 니트)를 확인하였음.지역 청년인구 중 19.81%인 약 277만 명이(2015년 기준) 광의의 니트로 파악됨. 니트의 경우수도권과 비수도권 간의 큰 차이가 없었는데 니트 규모가 가장 많은 시도는 울산, 경북, 경남등의 순임.니트 상태는 청년층에게 심리적으로 크게 영향을 미치는데 삶의 만족도가 낮고 타인에 대한 신뢰와 관심이 낮아져 사회적 권리의 박탈감으로 이어지므로 결국 사회 통합에도 영향을 미치게 된다.

〈표 2-4〉 전국 16개시도 2030 청년인구 연령별 실업률 및 비정규직 비율

구분	실업률				임금근로자 중 비정규직 비율(추정)			
	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세
서울	10.10%	10.58%	4.71%	2.50%	65.60%	43.60%	36.10%	41.10%
부산	11.88%	8.88%	4.02%	2.27%	64.30%	41.20%	39.40%	38.40%
대구	12.33%	12.07%	3.25%	3.52%	64.20%	40.10%	33.60%	35.60%
인천	10.38%	11.18%	3.51%	3.26%	62.50%	42.80%	35.80%	36.30%
광주	11.63%	8.57%	2.47%	2.17%	66.30%	40.70%	32.40%	35.20%
대전	10.00%	7.45%	4.82%	1.14%	66.80%	45.80%	37.70%	35.80%
울산	12.50%	12.00%	4.84%	2.82%	63.30%	35.30%	28.20%	30.50%
경기	11.59%	8.42%	3.51%	2.32%	61.40%	40.30%	38.10%	37.10%
강원	10.53%	9.84%	5.00%	2.78%	67.00%	50.50%	50.70%	49.30%
충북	5.56%	6.94%	2.60%	2.27%	52.60%	39.30%	31.30%	33.50%
충남	13.16%	5.04%	2.34%	2.88%	58.40%	31.30%	29.90%	31.70%
전북	10.87%	10.77%	1.41%	2.33%	60.90%	38.70%	30.50%	33.20%
전남	10.64%	10.64%	3.39%	2.50%	58.10%	36.90%	35.70%	39.30%
경북	12.50%	8.18%	3.45%	3.79%	53.40%	33.00%	28.00%	32.40%
경남	9.38%	7.87%	4.43%	3.83%	53.90%	35.70%	29.00%	32.70%
제주	4.00%	4.17%	3.33%	2.56%	67.50%	50.30%	42.80%	40.20%
합계	10.82%	9.20%	3.84%	2.54%	61.71%	40.65%	35.57%	37.08%

자료: 통계청, 2016 경제활동인구조사

*주: 전국 17개 시도 중 세종시 외 16개 시도의 연령별, 실업률 및 임금근로자 중 비정규직 비율(추정)

2) 고용노동부가 발표하는 청년실업률은 통계청 고용동향조사를 근거로 하는데, 여기서 청년은 「청년고용촉진특별법 시행령」에 따라 15세 이상 ~ 29세 이하 연령의 청년임

3) 잠재경제활동인구란 비경제활동인구 중 사실상 실업상태에 놓인 사람을 의미하며, 잠재구직자와 잠재취업가능자로 구성됨

16개 시도의 2030 청년인구 중 20대 초반 청년층의 평균 실업률이 10.82%로 가장 높고, 임금근로자 중 비정규직 비율은 역시 20대 초반 청년층이 61.71%로 가장 많았다.⁴⁾

청년층의 경제활동에서 연령별(cohort) 격차가 크게 발생함에 따라 정책대상 범주는 확대해 더 많은 청년층을 포괄하기 위해 노력하되, 시계열적 접근을 통해 개인이 노동시장 진입 과정에서 겪는 다분화된 현실 단계에 대응할 수 있도록 정책을 세분화하고 차별화하는 것이 필요하다.

특히 최근엔 고등교육→진로탐색→진로설계→적극적 구직 활동→취업 등 노동시장 진입 과정의 각 구간마다 단절은 심하고 기간은 길어져 이런 현실에 대응하는 통합적이고 연속적인 지원의 중요성이 커지고 있다.

하지만 중복 지원 등을 이유로 한 사람을 끝까지 지원하는데 정부 정책은 매우 인색하다고 여겨지고 있다.

양적 성과위주의 지원 대상 수치 늘리기가 아닌 문제해결력을 강화하기 위한 복합적인 개입으로 정책적 대응의 기초와 성과관리체계를 개선해야 한다고 보여진다.

4) (2017).지방 정부 청년정책 변화 분석을 통한 서울시 청년정책 2.0 과제 도출.

2.2 경력지향성에 대한 이론적 고찰

2.2.1 경력지향성의 개념 (career orientation)

경력 닻이란 Schein(1977)의 정의에 따르면 개인 자신이 지각하는 재능과 역량, 동기와 욕구, 그리고(문희, 2014)가치관과 태도를 포함하는 자아개념이다. 경력지향성(career orientation)은 Schein(1977)의 경력 닻(career anchor) 개념을 기반으로 후속연구를 한 Delong(1982)에 의해 처음 발표되었다(문희 2014에서 재인용).Schein(1977)은‘닻’을 한번 내린 배는 그 위치를 쉽게 벗어나지 않는다는 것과 같이 경력에 대한 인식은 일생동안 쉽게 변하지 않는 것으로 보았지만, Delong(1982)은 경력 닻을 측정하기 위한 설문에서 그 구성요소 중 하나인 개인이 지각하는 ‘재능과 역량’에 대한 정보는 수집할 수 없다고 판단(문희, 2014)하였다. 따라서이를 제외한 ‘개인의 동기와 욕구, 경력에 대한 태도와 가치관’을 중심으로 경력지향성이라는 개념을 재구성(문희, 2014)하였다. Gerpott, Domsch와 Keller(1988)에 따르면 연구자들이 경력지향성에 관심을 갖는 근본 이유는 경력지향성이 개인적인 성과나 만족과 같은 중요한 과업 관련 결과 변수들과 많은 관련이 있을 것이라고 생각하기 때문이라고 한다(문희, 2014). 즉, 경력지향성에 따라 조직에 참여하는 동기가 달라질 수 있고, 그 동기에 따라 직무몰입이 수준이 달라질 수 있다는 것이다(문희, 2014).이를 입증하는 결과로Aryee와 Leong(1991)의 연구에서는 ‘전문가 지향성’은 기술적 성과와 유의한 관계가 있으며, ‘조직인 지향성’은 조직적 성과와 유의한 관계가 있음을 보여주었다 (전혜원, 2013). Glaser(1963)는 과학자들을 대상으로 그들의 동기와 목표에 따라 조직인 지향성과 전문가 지향성 간에 차이가 있음을 증명하였다(문희, 2014).

본 연구에서는 경력지향성에 대해 Delong(1982)의 ‘과업형태, 성과기준, 인정유형에 관한 개인적인 선호도를 반영하는 관업관련 가치형태’라는 정의(문희,2014)를 사용하기로 한다. 이러한 경력지향성은 위의 정의에서 보듯이 한 개인이 직업 생활과 관련하여 추구하고자 하는 기본적인 목표와 가치가 된다. 따라서 구성원들의 경력지향성을 파악하게 된다면 구성원의 행동과 성과를

훨씬 더 성공적으로 예견할 수 있게 된다. 이는 경력지향성이 조직과 전문분야에 대한 개인의 생각을 반영하고 있고 경력과 관련한 결정에 영향을 미치는 가장 핵심적인 요소이기 때문이다(김혜정, 이진규, 2007).

〈표 2-5〉 경력지향성의 구성요소

학자	정의
Schein(1978)	전문적, 기술적 역량(기술역량) 관리역량, 안전과 안정(안정성), 자율과 독립(자율성), 사업적 창의성 등
Delong(1982)	안전유형, 사업유형, 관리유형, 전문유형
Beiscoe & Hal(2006)	개인가치지향성, 자기주도성
윤방섭(2004)/유연호(2009) 정용희(2012)	기술지향성, 사업지향성, 자율지향성, 관리지향성, 안정지향성

자료: 선행연구를 통한 연구자 재정리

2.2.2 안전지향성(Safety orientation)의 개념

안전지향성을 추구하는 사람들은 직장의 안정성과 장기적으로 직업의 안정성을 가져다주는 조직에 남아 있기를 원한다(이상기, 2015). 인정하지 않는 조직에 남아 있지 않거나 조직에 의해 자율성이 손상되더라도 현재의 조직을 떠나려 하지 않는 경향성이 있다. (Schein, 1978). 그들은 근무하고 있는 직장의 안정성과 안정된 장래를 보장받기 위해 개인적인 희생을 감수하더라도 직장의 요구를 수용하는 경향이 있으며 (Kolvereid, 1996), 조직의 독특한 규율과 가치에 순응하는 경향도 있다(이상기, 2015). 그러므로 안전지향성을 지닌 사람들은 위험이 따르는 창업에 대한 의욕이 낮을 것이다(윤방섭, 2004). 사람은 대부분 계속해서 안정과 만족을 줄 수 있는 조직에 머무르고자 하는 성향이 있다. 특히 안정 지향적인 사람들은 직장과 직업을 이동하려는 의지가 미

미하다. 그러나 같은 부류의 사람들이라도 이직을 하려는 경우, 이들은 고용 안정의 측면에서 보장된다면 이동할 수 있으므로 직업의 개념에서 이동성은 안정 지향적으로 인정할 수 있다(이상기, 2016). 이런 경우 직업이라는 면에서 기업과 상당한 유사성이 있다.

2.2.3 자율지향성(Autonomy orientation)의 개념

자율지향성이 강한 사람은 조직의 규율과 상급자의 통제에서 벗어나기를 바라며(Schein, 1990), 자기 스스로가 추구하는 삶을 살고자 하는 욕구가 크기 때문에 자기가 바라는 일을 자기 방식으로 수행할 수 있는 직무환경을 고려한다. 그러므로 자율지향성을 지닌 사람은 타인의 조직에 구속되어 근무하는 임금근로자이기 보다는 기존의 조직 활동에서는 얻기 힘든 자율과 자유를 제공해 줄 수 있는 창업활동에 대한 욕구가 높을 것으로 기대된다(Feldman & Bolion, 2000).

결과적으로 자율지향성을 지닌 사람은 자신의 창업을 하고자 하는 의도가 높을 것이다(윤방섭 2004, 유연호, 2009). 이들은 조직의 제약으로부터 자유로운 직무를 조직 구성에서 창업을 추구하기도 하고 창업을 하기도 한다. 경력 측면에서 시간과 일의 사용에서 최대한의 자율과 자유를 인정하는 경력을 추구하게 된다. 그러므로 사업지향성과 기술지향성, 자율지향성을 지닌 사람들은 어떤 경우에서라도 개인적으로 창업하고자 하는 의도가 높을 것이며, 안정지향성과 관리지향성을 지닌 사람은 창업의도가 낮을 것이다(정용희, 2012).

2.2.4 기술지향성(Technology-oriented)의 개념

기술지향성을 지닌 사람들은 특정한 분야의 기술 역량을 중심으로 경력을 만들어 가는 경향이 있다(Schein, 1978). 이들은 해당 특정 분야에서 전문적 역량을 연마할 수 있는 경력 경로에 관심이 많으므로 전문기술직에 근무할 가능성이 크며, 일반 관리자로 발전하기보다는 자신의 전문적인 분야에서 승

진과 발전하기를 기대한다. (Feldman, 1988).

기술지향성이 강한 사람은 특정 분야에서 흥미와 능력을 지니며 실제로 역량 발휘도 우수할 것이다. 따라서 자신의 분야에서 전문가로 인정받기를 원하고, 일반관리자로의 경력 발전에는 관심이 적을 것이다. 즉, 조직 구성의 측면에서 보자면 장기적으로 근무하고 해당 분야의 전문기술을 가진 이들을 상위 직급으로 이동시켜 조직원의 관리와 업무성과를 향상시키고자 할 것이다.

그러나 때에 따라서 이 분류의 사람들은 일반관리자로의 적응이 쉽지 않을 수 있으며, 조직의 필요에 따라 승진할 경우 이직하거나 떠날 가능성도 있다. 더 나아가 자신의 전문 기술성을 활용하여 기술창업 등 창업을 할 가능성도 있다(정용희, 2012).

2.2.5 관리지향성(Managerial competence)의 개념

관리지향성을 지닌 사람들은 조직에서 영향력과 권한을 활용할 수 있는 일반관리자에 대한 관심이 높아 자신의 역량과 노력을 통해 조직에서 성과를 달성하고자 하는 사람들이다(Schein, 1978). 이들은 주어진 관리적인 책임의 크기로 자신의 성공을 평가하기 때문에 일차적으로 임금을 받는 근로자로서 관리자의 경력 경로를 추구하지만, 장기적으로 직장에서 일반관리자로서의 지속적인 승진이 어렵다고 느끼면 창업을 통한 자기 자신의 사업에서 관리지향 성향을 발휘할 기회를 선택할 가능성도 있는 사람들이다(윤방섭, 2004).

일반관리자역량을 추구하는 부류의 사람들은 해당 부서의 장을 거쳐 조직의 최고경영자가 되고자 하는 유형이다. 관리자로 성장하기 위해서는

① 인간관계 관리능력 : 조직의 전 계층에 있는 조직원 및 부서담당자들과의 원활한 관계 구축을 통하여 조직의 성과를 더 효율적으로 달성하는 방향으로 통제, 감독하며 동기부여 시킬 수 있는 능력

② 분석적 능력 : 불확실한 상황과 충분하지 않은 정보를 통해 과업의 문제점을 체계적이고 종합적으로 파악하여 분석하고 해결방안을 제시하는 분석적 역량

③ 감성적 안정 : 감정이나 인간관계의 갈등에도 침체되지 않고 일정한 정

도를 넘어서는 책임과 위기 상황에서도 견뎌내는 강인한 정서적 역량이 요구된다고 하였다(오장환, 2012, 정용희, 2012).

2.2.6 사업지향성의 (Concept of business orientation)의 개념

사업지향성을 지닌 사람들은 항상 무언가 새로운 것을 창조하고, 창의적으로 생각하려는 욕구를 지닌 사람들이다(Schein, 1978). 이들은 자신의 아이디어를 구체화하여 비즈니스 모델로 발전시키며, 창업을 통해 창의적 성과물을 자기사업으로 연결하고자 하는 성향이 있다(Feldman & Bolion, 2000).

기존의 연구에 의하면 사업지향성이 높은 사람은 많지는 않지만(Igbaria, Greenhaus & Parasuraman, 1991), 이들은 자신의 창의적 역량을 발휘할 수 있는 자신만의 창업을 하고자 하는 의도가 높을 것이다(윤방섭 2004). 사업지향성이 높은 사람들은 자신이 할 수 있는 비즈니스 아이디어를 항상 찾고, 사업을 시작하여 성공하고자 하는 꿈이 많다고 할 수 있다.

2.3 직업가치에 대한 이론적 고찰

2.3.1 직업가치(Vocational value)의 개념 및 의의

가치란 자신의 인생에서 무엇을 지향할 것인가와 관련하여 삶의 방향성의 기준이 되는 것을 말한다. 직업은 삶에서 중요하며, 직업가치라는 것은 직업 선택에 많은 영향을 미칠 수 있으므로 자신이 어디에 많은 가치를 두고 있는가를 알고 그 가치를 채울 수 있는 직업을 선택해야 한다(성영숙, 2017).

직업가치는 개인에 따라 다르며, 선택한 직업에서 겪게 되는 여러 가지 경험을 통해 새롭게 형성된다. 가치가 사물을 평가하는 기준 혹은 준거로서 기능하며, 그러한 평가가 개인이 사물들에 부여하는 상대적 중요성에 기초하며, 직업가치가 진로와 관련된 선호도, 선택과 판단, 평가적 기능 등을 가지고 있음을 주장하였으며(Dawis, 1991), 모든 의사결정의 표면에

는 가치가 게재되어 있어 직업선택도 타율적 조건이 허용하는 범위 내에서 한 개인의 가치에 의해 이루어진다고 하였다(Rosenberg, 1957). 이러한 기본적인 가치구조는 개인의 삶의 경험을 통해 비교적 안정적인 가치를 형성하고 더 나아가 한 개인이 특정 조직에 소속되어 조직 내의 사회화과정을 거치는 과정에서도 쉽게 변화하지 않는다고 하였다(Lusk와 Oliver, 1974). 발달적 접근을 직업선택 이론에 도입한 Ginzberg(1972)는 개인은 자신의 욕구, 흥미, 능력, 가치관, 등의 내적요인과 직업조건, 가정환경, 부모의 영향, 등의 외적인 요인과의 타협을 통해 직업 선택을 하고, 나이가 들수록 이와 같은 능력은 발달하게 된다고 하였다. 직업가치는 감정적 보상으로 직업 선택에 있어 영향을 미치게 되는 가치관으로 직업 활동을 통해 개인이 실현하거나 추구하고자 하는 목표가 될 수 있다. 많은 학자들이 가치가 개인의 삶 속에서 어떤 기능을 하는가에 대해 일치된 견해를 보이는 가운데 ‘가치란 흔히 무엇이 옳고 그른가에 대한 고유하고 일관된 관점이며, 이러한 관점이 직업 및 일의 장면에 적용된 경우를 직업가치’라고 정의 하였다(Judge와 Bretz, 1992). 이들은 직업 선택에 있어 영향을 주는 요인들을 직업가치(workvalue ; 성취, 정직, 공정성, 이타성)와 비가치적 요소 (nonvaluefactor; 승진기회, 급여, 조직이 유형, 지리적 위치)로 구분하여 직업가치가 직업선택에 주는 영향을 연구하였다.

2.3.2 직업가치의 하위영역

직업가치는 개인이 진로와 직업에 대해 바라보는 가치를 말하며, 직업을 선택하고 직업생활을 영위하면서 바람직하다고 생각하는 신념체계라고 할 수 있다. 내재적 직업가치는 직업의 가치 또는 직업의 중요성에 의미를 두는 것으로 이는 직장에서 얻을 수 있는 내재적 보상에 가치를 두는 것을 의미한다(Cheung&Scherling, 1999).

내재적 보상에는 자신의 적성과 흥미 추구, 인간관계, 업무내용 등의 항목이 포함되며(Lambert, 1991), 또한 이 외에도 지속적 발전 및 창의성, 책임감, 독립성 등 직무에 대한 자율성과 장래성, 권한 등이 중요하게 여겨지는

내재적 보상의 항목이라고 볼 수 있다(Lee & Wilbur, 1985). 현대사회에서는 개인이 직장에 대한 만족감을 느끼는 데 있어 내재적 직업가치가 더욱 중요해지고 있음을 강조하고 있고(Parboteeah, Cullen&Paik,2013), 따라서 직업을 선택하는 데에 있어서 영향을 미치는 요인임을 엿 볼 수 있다. 외재적 직업가치는 직업의 도구적 가치를 일컫는 것으로 근로시간, 임금, 고용안정성, 회사 규모 등 직업에 관련된 객관적인 물질적 보상을 얼마나 중요하게 생각하는지를 말한다(김정숙, 2006; Parboteeah, Cullen&Paik,2013). Heywood와 Wei(2006)는 임금 등 외재적 직업가치와 직장에 대한 만족도 간의 높은 상관관계를 주장하였다. 여러 연구자들에 의해 분석된 직업가치의 영역을 살펴보자면 직업가치 하위영역은 내재적 직업가치와 외재적 직업가치로 나누었고, 또 다시 그 아래에 세분화된 하위영역으로 구분하는 형태를 다수 보이고 있다. 직업가치의 하위영역은 여러 연구자들에 의해 분석되어 왔는데 먼저 <표 II-4>에서 보는 바와 같이 Ginzberg 등(1951)은 내재적 형태(직업활동 자체), 외재적 형태(경제 및 위신),부수적 형태(사회적·환경적 가치)등으로 구분하였고, 직업가치의 개념을 일 자체에 의미를 두는 내재적 직업가치와 직업 안정 등과 같은 일에 따르는 물질적 보상이나 조건을 중요하게 생각하는 외재적 직업가치로 구분하였다(Kalleberg, 1977).

내재적 영역으로는 지적자극이나 심미성, 성취, 관리 등이 있으며, 외재적 영역으로는 생활방식, 안정성, 위신, 보수 등이 있다(Super,1970). 또한 직업흥미, 자기훈련, 자아실현 등은 내재적 직업가치를 설명하고 있고, 경제적인 것과 직무여건, 대인관계, 안정성의 추구는 외재적 직업가치의 하위요인으로 볼 수 있다(Kazanas, Hannah,& Gregor, 1975). 국내에서 내재적 직업가치 하위요인으로서는 자기능력, 이상주의, 자기표현으로, 외재적 직업가치로의 하위요인으로서는 권력추구, 안정추구, 경제우선으로 정하였다(김병숙외, 1998).

연구자와 검사에 따라 측정하는 요소들은 각각의 차이가 있는 것으로 나타났다으나 <표II-4>에서 볼 수 있듯이 상정하고 있는 항목이 직업을 통해 획득할 수 있는 개인적 또는 사회적으로 지향하는 범주 내에서 크게 다르지 않다. 직업가치는 연구목적과 논의되는 관점에 따라 다양하게 존재한다. 그러나 전반적으로 직업 선택에서는 어떤 가치가 행동 기준으로서 중요시되는가에 따

라 지각된 직업 가치의 구성요인들이 정의된다. Herzberg의 이론에 따르면 내재적 요인은 동기나 만족감이 되는 반면, 외재적 요인은 불만의 원인이 된다고 하였다. 하지만 이 구분이 늘 명확한 것은 아니며 특히 내재적 욕구는 그 자체로서 명확히 구분되는 것이 아니고 설명되지 않는 나머지로 간주하는 경향이 있어(Watson, 2003) 직업가치 논의를 위한 새로운 접근이 필요하다고 하였다.

〈표 2-6〉 직업가치의 영역

연구자	영역	내용
Kalleberg(1977)	내재적 가치	직업자체
	외재적 가치	임금, 직업안정, 복리후생
Super(1970)	내재적 영역	창의성, 독립성, 애타성, 심미성, 지적자극, 성취
	외재적 영역	안정성, 생활방식, 보수, 위신
	부수적 영역	환경, 경영주 및 동료와의 관계, 다양성
Kazanas, hannah & Gregor(1975)	내재적 가치	독립성, 만족감, 이타성, 자아발견, 자아실현
	외재적 가치	지위, 대인관계, 안정, 경제적 독립
김병숙 외(1998)	내재적 가치	자기능력, 사회헌신, 이상주의, 자기표현
	외재적 가치	경제우선, 개인주의, 권력추구, 안정추구
Gunzberg(1951)	내재적 형태	직업활동
	외재적 형태	경제 및 위신
	부수적 형태	사회적, 환경적 영역

자료: 선행연구를 통한 연구자 재정리

2.4 일자리지원컨설팅에 대한 이론적 고찰

2.4.1 청년 일자리 현황

2013 ~ 2017년 중 우리나라의 잠재성장률은 연평균 3.6%를 예상하였다. 이

는 2008년 글로벌 금융위기를 거치면서 위기 4년 전(2004~2007년)의 연평균 잠재성장률 4.4%에 비해 0.8%p 하락하는 것이다. 글로벌 금융위기 4년 전(2004~2007년)의 기간 중의 연평균 실질 성장률은 4.7%로 연평균 잠재성장률 4.4%를 상회하였으나 글로벌 금융위기 기간을 포함한 과거 5년(2008~2012년)중에는 연평균 실질 성장률이 2.9%로 크게 하락하면서 잠재성장률도 3.8%로 하락하였다.

2013~2017년 기간 중에는 연평균 실질 성장률이 3.5%로 같은 기간 연평균 잠재성장률 3.6%에 미치지 못하는 수준이 되는 것으로 판단되어지고 있다. 이러한 경제성장률의 하락 추이는 청년층의 고용문제가 지속적으로 심각한 문제로 발생될 것임을 시사한다. 청년층 취업난 해소를 위해서는 양질의 일자리 확대가 중요하지만 이렇게 경제성장이 저조한 여건 하에서는 일자리정책을 통한 대응에는 한계가 있을 것으로 예상된다.

2000년 이후의 고용 탄력성이 0.287이라는 점을 고려하면 경제성장률 1% 증가시 고용은 7.1만개 증가에 그치고 연평균 잠재성장률 3.6%, 연간 약 25만개 정도의 일자리 창출이 예상되고 있으나, 매년 노동시장에 진입하는 청년층 인구 약 50만명과 학교를 졸업한 청년층 취업준비인구 100만 명을 고려하면 청년층 취업난 해소가 당분간 쉽지 않은 과제임을 알 수 있다.(국회예산 정책처, 2015)

고용률을 보면 2000년대 전반기에 44%의 수준에서 추세적으로 하락하여 2013년에 처음으로 30%대(39.7%)를 기록하다가 2014년에는 다시 40%대(40.7%)로 회복세를 보였다. 그런데 2013년도 청년층(15~29세)의 고용률(=취업자/생산 가능인구)은 39.7%로 고용률 통계가 작성된 지난 1982년 이후 처음으로 40% 아래로 하락하였다. 2000~2013년간 전체(15~64세) 고용률은 61.5%→64.4%로 2.9%p 상승된 반면, 청년층(15~29세)의 고용률은 43.4%→39.7%로 3.7%p 감소하였으며, 특히 2013년도 청년층 고용률은 관련 통계 작성을 시작한 1980년 이래 최저치를 기록하였다.

2.4.2. 청년 일자리지원 사업현황

정부는 2003년도의 청년실업 종합대책 이후, 2012년까지 총12회에 걸쳐 청년실업대책을 추진한 바가 있었으나 청년층의 고용률은 지속적인 하락세를 나타내고 있다. 국회 현안보고서에 따르면 ‘청년고용문제가 지속적으로 심화되어 온 이후 1~2년을 주기로 종합 혹은 단기 대책이 발표 되었으며, 기존의 청년고용대책은 일자리 창출을 중심으로 정책을 추진하였으나 일자리의 질을 제고 하려는 노력이 부족하고, 부처 간·사업간 연계가 원활하지 못해 아직 뚜렷한 성과를 얻지 못하였다. 청년 일자리대책 사업은 범정부 차원에서 추진되었으며, 이와 관련 예산도 빠른 속도로 증가해 2003년도 청년고용관련 정부예산은 3,623억 원에 불과했으나, 이후 꾸준히 증가하여 2011년도에는 1조 원을 넘어섰고(1조 6,444억 원) 2012년에는 전년대비 30%나 증액한 2조 1402억 원이 책정되었다. 하지만 늘어나는 예산에 비해 현재 청년층의 고용률 개선효과는 미흡한 것으로 보인다.

〈표 2-7〉 청년일자리 대책 및 주요내용

시기	대책	주요내용
‘08.04	글로벌 청년리더양성 계획	해외취업, 인턴, 인프라
‘08.08	청년고용 촉진대책	일자리, 인력양성, 인프라
‘09.12	청년·중소기업 인력미스매치 해소대책	취업, 인력양성, 인프라
‘10.10	청년 내일 만들기 프로젝트	취업, 창업, 일자리, 해외취업, 인턴
‘11.09	열린 고용사회 구현방안	진로, 인프라
‘13.10	중소기업 인력수급 불일치 해소대책	인프라, 인력양성
‘13.12	청년맞춤형 일자리 대책	조기취업, 창업, 해외취업 및 창업
‘14.04	청년 일자리 대책	연령단계별 맞춤형 접근, 인력양성

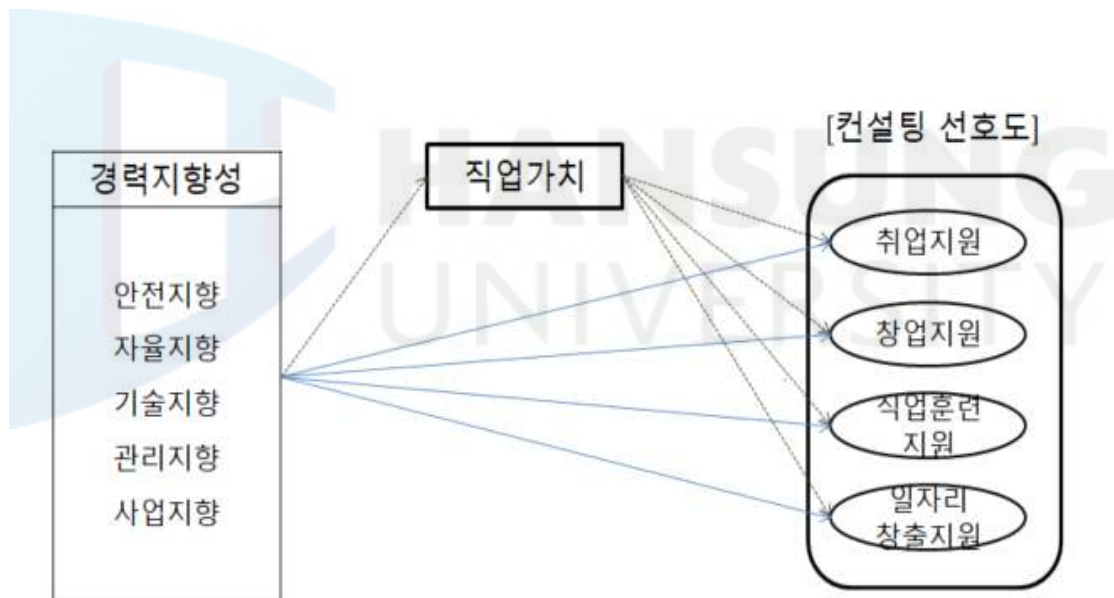
자료: 선행연구를 통한 연구자 재정리

Ⅲ. 연구 설계

3.1 연구 모형

본 연구에서는 청년 구직자의 경력 지향성이 컨설팅 선호도(취업지원, 창업지원, 직업훈련지원, 일자리창출지원)에 미치는 영향과 이때 직업가치가 매개효과를 보여주는지 분석을 통해 확인하고자 하였다.

이에 대하여 연구 모형을 선정하였으며, 이는 아래 [그림 3-1]과 같다.



[그림 3-1] 연구 모형

3.2 연구 가설의 설정

3.2.1 기본 가설

가설1(H1): 경력지향성이 취업지원컨설팅 선호도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2(H2): 경력지향성이 창업지원컨설팅 선호도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설3(H3): 경력지향성이 직업훈련지원컨설팅 선호도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설4(H4): 경력지향성이 일자리창출지원컨설팅 선호도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 매개효과 가설

가설5(H5): 경력지향성이 취업지원컨설팅 선호도에 미치는 영향관계를 직업가치가 매개할 것이다.

가설6(H6): 경력지향성이 창업지원컨설팅 선호도에 미치는 영향관계를 직업가치가 매개할 것이다.

가설7(H7): 경력지향성이 직업훈련지원컨설팅 선호도에 미치는 영향관계를 직업가치가 매개할 것이다.

가설8(H8): 경력지향성이 일자리창출컨설팅 선호도에 미치는 영향관계를 직업가치가 매개할 것이다.

3.2.3 연구 가설 요약

이상의 연구 가설을 요약하면 아래 표와 같다.

[표 3-1] 연구 가설의 요약

NO	연구 가설
H1	경력지향성이 취업지원컨설팅 선호도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2	경력지향성이 창업지원컨설팅선호도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H3	경력지향성이 직업훈련지원컨설팅선호도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다..
H4	경력지향성이 일자리창출지원컨설팅선호도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
H5	경력지향성이 취업지원컨설팅선호도에 미치는 영향관계를 직업가치가 매개할 것이다.
H6	경력지향성이 창업지원컨설팅선호도에 미치는 영향관계를 직업가치가 매개할 것이다.
H7	경력지향성이 직업훈련지원컨설팅선호도에 미치는 영향관계를 직업가치가 매개할 것이다.
H8	경력지향성이 일자리창출지원컨설팅선호도에 미치는 영향관계를 직업가치가 매개할 것이다.

3.3 변수들의 조작적 정의와 설문지 구성

3.3.1 변수의 조작적 정의

본 연구는 공공일자리지원컨설팅 수행과 관련하여 청년구직자의 경력지향성을 위해서 청년직업가치와 공공일자리지원컨설팅의 선호도에 미치는 영향을 분석하는 데 목적이 있다. 앞에서 살펴본 선행연구를 바탕으로 연구모형을 설계하였으며 이 논문의 연구 모형을 형성하고 있는 경력지향성, 직업가치, 취업지원, 창업지원, 직업훈련지원 및 일자리 창출지원의 요인 항목들에 대하여 실제 측정이 가능한 형태로 표시하기 위해 선행연구를 바탕으로 조작화 하였다. 각 변수들의 조작적 정의는 아래 표와 같다.

[표 3-2] 주요 변수들의 조작적 정의

연구변수	조작적 정의	참고문헌
경력지향성	기술지향성, 사업지향성, 자율지향성, 관리지향성, 안정지향성	Schein(1978) 윤방섭(2004)/유연호(2009) 정용희(2012)
직업가치	외재적가치- 권력추구,경제우선,개인주의, 사회인식 중시,안정추구. 내재적 가치- 자기능력,사회헌신,인간관계 중심주의,이상주의,자기표현	김병숙 외, 1998
취업지원	취업역량강화 프로그램(학점인정교과목, 직장체험, 교내취업박람회, 면접기술/이력서 작성)이 전반적으로 대학생의 취업성가에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남.	신혜숙,민병철,남수경(2013)
창업지원	창업을 활성화하기 위해 정부의 정책적 제도적 지원은 창업의지를 창업을 실천하는데 도움을 주며, 사회적 인식 및 창업정책은창업의지에 영향을 주는 것으로 나타남	윤방섭(2004)

직업훈련 지원	국가직무능력표준/일-교육-훈련- 자격을 연계하는 것을 목적	어수봉, 조세형, 박준석, 서정하, 라세림, 최민용 (2015).
일자리창출 지원	중소기업 청년인턴 사업, 이공계 인턴십사업, 해외인턴 사업, 해외 봉사단 사업, ODA 청년인턴, 생활체육지도자활동 지원 사업 등	남궁인철(2010), 하현선(201

3.3.2 설문지 구성

본 연구에서 제시한 가설을 검증하기 위해 연구 모형에 표시된 독립변수인 경력 지향성과 매개 변수인 직업가치, 그리고 종속 변수인 취업지원, 창업지원, 직업훈련지원, 일자리창출지원 등의 컨설팅 선호도를 종속변수로 하는 설문을 구성하였다.

설문지의 작업 내용은 아래 표에 보여지는 바와 같다.

[표 3-3] 연구 설문지의 구성 항목

설문 항목			문항수	척도
독립변수	수요자 특성	경력 지향성	15	5점 등간척도
종속변수	컨설팅 선호	취업지원	7	5점 등간척도
		창업지원	6	5점 등간척도
		직업훈련지원	5	5점 등간척도
		일자리창출지원	5	5점 등간척도
매개변수	수요자 특성	직업가치	5	5점 등간척도
일반 사항			8	5점척도/문자
합 계			51	

3.4 자료 수집 및 분석 방법

3.4.1 자료 수집

이 논문 연구 수행을 위하여 설문지 방식의 자료 수집을 진행하였다. 온라인 형태의 설문지를 작성하였고, 설문지 배포 대상은 서울, 경기 및 제주 지역의 20세이상 35세 미만의 대학생 포함, 청년들 이었다. 이들을 대상으로, 2017년 11월중 설문지를 배포하였고, 구글 설문지를 대상자들에게 이메일로 전송하고, 설문 작업 후 온라인으로 회수하는 방법을 사용하였다. 배포한 설문지 중 180개를 회수하였다.

3.4.2 자료 분석

설문지 회수된 총 180개 자료 중 항목 결측, 정확하지 않은 답변 자료를 제외한 175개에 대하여 SPSS 2.3 프로그램을 이용하여 통계 분석을 실시하였다.

표본의 일반적 특징, 자료의 정확도, 결측 및 이상치 파악, 정규성 등을 검증하기 위하여 기초 통계분석을 시행 하였다. 설문지 답변 중 일반 항목에 대하여 빈도 분석 및 기술 통계량 분석을 하였다. 5점 리커트 척도를 이용해 변수별 질문 항목을 작성한 수치 자료에 대해서는 변수들간의 타당성 및 신뢰도 분석을 SPSS를 이용해 요인분석과 Cronbach α 의 신뢰성 계수를 통계 분석하였다(홍영구, 2017).⁵⁾

잠재 변수들에 대한 가설 검정 분석에 앞서 각각 변수들의 탐색적 요인분석을 실시하였고, 신뢰도/상관관계 분석을 진행하였다.

이후 연구 가설 검정, 매개 효과 분석, 검정을 확인하기 위한 SPSS 분석을 실시하였다.

⁵⁾ 홍영구. (2017). 경영자 몰입도, 조직 수용도 및 참여도가 컨설팅 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문. 한성대학교.

IV. 연구 결과

4.1 기초 통계 분석

4.1.1 표본에 대한 일반 빈도 분석

이 논문 연구의 통계 분석에 사용된 표본 수는 총 175개이다. 표본의 인구 통계학적 특성을 파악하기 위해 빈도 분석을 실시하였다. 분석 항목은 성별, 전공, 전공 및 대학 만족도, 경제수준, 취업/창업 준비, 희망기업 및 경력 등으로 일반 빈도 분석한 내용은 아래 표와 같다.

[표 4-1] 표본의 인구통계학적 분포 특성(1)

		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트
성별	남	82	46.9	46.9	46.9
	여	93	53.1	53.1	100.0
	전체	175	100.0	100.0	

성별로 볼 때, 남자가 82명으로 46.9%를 차지하여 실제 인구의 성비(49.9%)와 유사성이 높다고 보여진다.

[표 4-2] 표본의 인구통계학적 분포 특성(2)

		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트
전공		1	.6	.6	.6
	공학계열	76	43.4	43.4	44.0
	농생계열	1	.6	.6	44.6
	법	1	.6	.6	45.1
	보건	1	.6	.6	45.7
	사범계열	2	1.1	1.1	46.9
	예체능계열	17	9.7	9.7	56.6
	의학계열	2	1.1	1.1	57.7
	인문사회계열	54	30.9	30.9	88.6
	자연과학계열	20	11.4	11.4	100.0
	전체	175	100.0	100.0	

		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트
전공 만족도	1	4	2.3	2.3	2.3
	2	16	9.1	9.1	11.4
	3	44	25.1	25.1	36.6
	4	78	44.6	44.6	81.1
	5	33	18.9	18.9	100.0
	전체	175	100.0	100.0	

		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트
대학 만족도	1	8	4.6	4.6	4.6
	2	23	13.1	13.1	17.7
	3	65	37.1	37.1	54.9
	4	48	27.4	27.4	82.3
	5	31	17.7	17.7	100.0
	전체	175	100.0	100.0	

전공별로 볼 때, 응답자중 공학계열이 43.4%로 가장 많았고, 인문사회계열, 자연과학계열과 예체능계열이 그 다음 순 이었다.

자신의 전공에 대한 만족도는 높지 않은 걸로 나타났다. 응답자의 65.5%인 112명이 전공에 대해 불만족하다고 답을 하였다.

같은 맥락에서 소속 대학에 대한 만족도도 낮은 수준을 보여 주었다. 자신의 대학에 대해 만족하는 응답자가 31명, 17.7%인데 비해, 불만족을 나타낸 응답자가 79명, 45.1%를 차지하였다. 보통 답변을 한 응답자를 불만족으로 분류하면 그 차이는 더욱 커진다. 이는 대부분의 대학생들이 자신이 소속된 대학에 대하여 만족하지 못하고 있으며, 전공학과에 대해서는 더욱 불만족한다는 사실을 보여주고 있다.

[표 4-3] 표본의 인구통계학적 특성(3)

		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트
경제 수준	1	1	.6	.6	.6
	2	20	11.4	11.4	12.0
	3	105	60.0	60.0	72.0
	4	45	25.7	25.7	97.7
	5	4	2.3	2.3	100.0
	전체	175	100.0	100.0	

		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트
취업, 창업 준비	준비하고 있음	76	43.4	43.4	43.4
	준비하지 않음	99	56.6	56.6	100.0
	전체	175	100.0	100.0	

		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트
희망 기업	개인사업	1	.6	.6	.6
	공공기관 공기업	39	22.3	22.3	22.9
	금융권	1	.6	.6	23.4
	대기업	39	22.3	22.3	45.7
	병원	1	.6	.6	46.3
	사업	1	.6	.6	46.9
	사회복지기관	1	.6	.6	47.4
	상급의료기관	1	.6	.6	48.0
	스타트업	1	.6	.6	48.6
	어디든	1	.6	.6	49.1
	없음	1	.6	.6	49.7
	외국계기업	16	9.1	9.1	58.9
	정부출연연구소나 외국계기업	1	.6	.6	59.4
	중견기업	46	26.3	26.3	85.7
	중소기업	20	11.4	11.4	97.1
	창업	3	1.7	1.7	98.9
	프리랜서	2	1.1	1.1	100.0
전체		175	100.0	100.0	

		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트
경력	없음	57	32.6	32.6	32.6
	있음	118	67.4	67.4	100.0
	전체	175	100.0	100.0	

가정의 경제 수준에 대해서는 60%의 응답자가 보통이라고 답변을 하였고, 잘 산다는 답변이 12%인데 비해, 어렵다고 하는 인식이 28%를 차지하여 더 많은 응답자가 부정적인 반응을 보였다.

응답자 대부분인 118명, 67.4%가 직업 경험이 있다고 답변하였으나, 상대적으로 많은 수인 99명, 56.6%의 응답자가 현재 취업 또는 창업을 준비하지 않고 있다고 답변을 하였다.

124명, 70.9%를 차지하는 대부분의 응답자가 중견기업 이상의 대기업 및 공공기관, 공기업 취업을 희망하였고, 창업이나 프리랜서를 희망하는 응답자는 5명, 2.8%를 차지하여 아주 낮은 수준의 응답을 보여 주었다.

4.1.2 기술 통계량 분석

개별 항목 변수에 대한 기술 통계량 분석을 시행하였다. 분석 결과는 아래의 표에서 보여주는 바와 같다.

[표 4-4] 개별 측정 변수의 기술 통계량 분석 결과

	N	평균	표준편차	왜도	첨도
	통계량	통계량	통계량	통계량	통계량
C1	175	4.61	.701	-2.427	7.835
C2	175	4.50	.780	-1.961	4.674
C3	175	4.42	.804	-1.504	2.645
C4	175	4.13	.903	-.642	-.649
C5	175	4.10	.862	-.570	-.554
C6	175	4.30	.769	-.963	.554
C7	175	4.04	.937	-.716	-.182
C8	175	4.32	.803	-1.319	2.360
C9	175	4.42	.698	-1.313	2.802
C10	175	3.50	1.129	-.238	-.853
C11	175	3.89	.921	-.662	.329
C12	175	3.90	.941	-.713	.102
C13	175	3.26	1.226	-.106	-.968
C14	175	3.14	1.307	-.034	-1.155
C15	175	3.21	1.242	-.107	-1.024
IV1	175	4.66	.533	-1.233	.537
IV2	175	4.02	.922	-.713	-.086
IV3	175	3.49	1.039	-.211	-.556
IV4	175	4.30	.674	-.563	-.223
IV5	175	3.95	.892	-.537	-.206
IV6	175	3.90	.916	-.428	-.258
IV7	175	4.07	.989	-.872	.040
IV8	175	4.23	.791	-.714	-.211
I1	175	4.03	.794	-.897	1.965
I2	175	3.94	.942	-1.085	1.517
I3	175	4.05	.815	-.986	1.949
I4	175	4.03	.809	-1.052	2.210
I5	175	4.10	.895	-1.118	1.684
I6	175	4.07	.888	-1.032	1.314
F1	175	4.06	.842	-.868	1.038
F2	175	2.97	.915	.341	.058
F3	175	3.89	.798	-.624	.597
F4	175	4.19	.738	-.749	1.030
F5	175	4.02	.809	-.569	.256
V1	175	4.04	.805	-1.009	2.141
V2	175	4.07	.799	-1.081	2.410
V3	175	4.03	.874	-1.049	1.744
V4	175	3.89	.946	-.923	1.140
V5	175	3.86	.880	-.803	1.107

O1	175	3.00	1.104	-.052	-.664
O2	175	3.79	1.009	-.820	.680
O3	175	4.02	.802	-.582	.347
O4	175	3.85	.810	-.312	-.041
O5	175	3.93	.828	-.671	.786

개별 측정변수의 기술통계량 분석 결과, 표준편차가 3 이상, 왜도의 절대값이 3보다 크고, 첨도의 절대값 8.0 이상이 없으므로 개별 측정변수들은 정규 분포를 가지는 것으로 볼 수 있다(신건권, 2013).⁶⁾

4.2 타당성 및 신뢰성 분석

이번 연구의 가설을 검증하기 위해 사전 타당성 분석 및 신뢰성 분석을 하였다. 우선 타당성 분석은 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인분석이란 측정하려고 하는 개념을 어느 정도 정확히 측정했는가를 파악하는 것이다. 이를 탐색적 요인분석이라고 하는데, 탐색적 요인분석은 이론적으로 아직 시스템화 되거나 정립되어 있지 않은 연구에서 다음 연구의 방향을 파악하기 위하여 탐색적 의도로 실행한다는 것을 의미한다(송지준, 2011년).⁷⁾

요인분석은 같은 개념을 측정하는 변수들이 동일한 요인으로 묶이는 지를 확인하는 것이다. 이는 측정하는 도구의 타당도를 판정하는 것이기 때문에 연구에서는 이를 타당성 검증이라고도 한다. 요인분석은 많은 수의 변수들을 상관관계가 높은 변수끼리 함께 묶어주어서 그 영역을 단순화 시킨다(변수의 축소). 이 요인분석에 있어서 요인 적재값은 변수들이 얼마나 중요한지를 나타내 주는 것으로 동 숫자가 낮으면 낮을수록 중요도가 낮다는 것을 의미 한다(송지준, 2011년).

4.2.1 변수의 타당성 분석

사전 확보된 잠재 변수의 전체 측정 변수에 대하여 타당성 분석을 실시하였다. 탐색적 요인 분석한 결과는 각각 아래 표 들과 같이 나타났다.

⁶⁾ 신건권. (2016). 『Amos 23 통계분석 따라하기(제2판)』. 서울: 도서출판청람.

⁷⁾ 송지준, (2011). 『논문 작성에 필요한 SPSS_AMOS통계분석방법』. 21세기사.

[표 4-5] 변수의 타당성 분석결과(KMO와 Bartlett의 검정)

표본 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도		.883
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	2208.448
	자유도	231
	유의확률	.000

KMO 측도는 변수와 변수 간의 상관관계가 타 변수로 인해 쉽게 설명될 수 있는 정도를 보여주는 값이다. 이 측도 값이 적다면 변수 선정이 좋지 않아서 요인분석을 시행하기 어려움을 나타내는 것이다. 일반적으로 볼 때, KMO 값이 0.90이상 이면 매우 양호한 것이고, 0.80-0.89 상당히 양호한 편, 0.70-0.79 적절한 수준, 0.60-0.69는 보통 수준, 0.50-0.59은 좋지 못한 수준이다. 그리고 0.50미만이면 적용하기 어려운 수치로 판단한다(송지준, 2011년).⁸⁾ 여기서는 KMO 값이 0.883으로 매우 높은 수치로서 요인분석을 위한 변수들의 선정이 상당히 좋은 편으로 나타나고 있다.

바틀렛의 구형성 검정은 요인을 분석하는 모형의 검증 적합성 여부를 나타내는 것이다. 요인분석 모형의 적합여부 결정은 유의확률로서 파악하게 된다(송지준, 2011년).⁹⁾ 여기서는 유의확률이 0.000으로서 귀무가설을 기각된다. 다시 말해, 요인분석의 활용이 검증에 적합하며 공통요인이 있다고 확인 할 수 있다.

[표 4-6] 변수의 타당성 분석결과(공통성)

	초기	추출
C10	1.000	.716
C11	1.000	.833
C12	1.000	.778
IV5	1.000	.674
IV6	1.000	.719
IV8	1.000	.711
I1	1.000	.695
I2	1.000	.664
I3	1.000	.761
I4	1.000	.727
I5	1.000	.686
I6	1.000	.729

⁸⁾ 송지준, (2011). 『논문 작성에 필요한SPSS_AMOS통계분석방법』. 21세기사.

⁹⁾ 송지준, (2011). 『논문 작성에 필요한SPSS_AMOS통계분석방법』. 21세기사.

F3	1.000	.557
F4	1.000	.699
F5	1.000	.760
V2	1.000	.735
V3	1.000	.804
V4	1.000	.857
O4	1.000	.750
O5	1.000	.713
O2	1.000	.658
O3	1.000	.648

주출 방법: 주성분 분석.

위 표는 각 변수들의 초기값과 주성분을 분석한 결과로 공통성 추출값이 제시되어 있다. 공통성 (Communality)은 위표에서 보듯 추출된 요인들로 인해서 설명될 수 있는 비율이라고 할 수 있다. 그러므로 공통성이 떨어지는 변수는 요인분석에서 배제하는 것이 좋다. 본 연구 측정 항목의 분석 결과, 여기서는 0.4이하의 값이 나타나지 않으므로 공통성 분석 결과는 이상이 없다고 할 수 있다.

[표 4-7] 변수의 타당성 분석결과(설명된 총분산)

	성분					
	1	2	3	4	5	6
C10	.217	-.063	.781	-.083	.186	.119
C11	.031	.087	.875	.040	.238	-.011
C12	.085	.128	.859	.058	.094	-.063
IV5	.064	.051	.211	.107	.778	.073
IV6	.032	-.067	.214	.064	.794	.184
IV8	.175	.215	.087	-.012	.758	-.228
I1	.762	.240	.098	.145	.028	.157
I2	.785	.145	.099	.097	.066	.052
I3	.757	.305	.138	.125	.171	.176
I4	.799	.127	.019	.255	.024	.073
I5	.737	.214	.059	.130	.055	.271
I6	.776	.150	.141	.176	.119	.198
F3	.387	.207	-.072	.585	.121	.044
F4	.069	.219	-.022	.771	.129	.188
F5	.284	.162	.104	.794	-.045	.103
V2	.440	.251	-.027	.494	.078	.477
V3	.441	.248	.046	.309	-.059	.668
V4	.306	.276	.020	.158	.114	.805
O4	.316	.730	.090	.189	.257	.082
O5	.203	.738	.088	.251	.081	.225
O2	.305	.628	-.059	.061	-.098	.392
O3	.296	.671	.094	.314	.003	.056

주출 방법: 주성분 분석.

회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.

a. 7 반복계산에서 요인회전이 수렴되었습니다.

위 표는 탐색적 요인분석의 실행에서 베리맥스(Varimax) 회전법으로 체크하였다. 그 결과 위의 표와 값이 6개의 요인으로 나타났다.

추출된 6개요인의 초기 고유값은 각각 고유치 1이상 또는 그에 근접한 요인을 추출한 것을 의미한다. 이는 그 고유값이 큰 요인이 간접적으로 중요한 요인이라는 것을 의미한다. 1번 요인은 전체의 21.291%를 설명하고 있으며, 6개 요인의 총 누적 퍼센트는 72.144%로 전체에서 그만큼을 설명하고 있는 것으로 나타나고 있다(송지준, 2011년).

[표 4-8] 변수의 타당성 분석결과(회전된 성분행렬)

성분	초기 고유값			추출 제곱합 적재량			회전 제곱합 적재량		
	전체	% 분산	누적 %	전체	% 분산	누적 %	전체	% 분산	누적 %
1	8.416	38.253	38.253	8.416	38.253	38.253	4.684	21.291	21.291
2	2.801	12.731	50.984	2.801	12.731	50.984	2.577	11.711	33.002
3	1.493	6.786	57.770	1.493	6.786	57.770	2.321	10.551	43.553
4	1.232	5.598	63.368	1.232	5.598	63.368	2.319	10.539	54.092
5	1.000	4.547	67.915	1.000	4.547	67.915	2.101	9.549	63.641
6	.930	4.228	72.144	.930	4.228	72.144	1.871	8.503	72.144
7	.739	3.361	75.505						
8	.623	2.830	78.334						
9	.559	2.543	80.877						
10	.501	2.277	83.155						
11	.491	2.230	85.385						
12	.477	2.166	87.551						
13	.424	1.928	89.479						
14	.378	1.717	91.196						
15	.329	1.494	92.690						
16	.314	1.426	94.116						
17	.274	1.247	95.363						
18	.263	1.194	96.556						
19	.244	1.111	97.667						
20	.220	1.000	98.668						
21	.165	.750	99.418						
22	.128	.582	100.000						

추출 방법: 주성분 분석.

위의 표는 탐색적 요인분석의 실행에서 베리맥스 회전법을 적용하여 7차례 반복 계산 후에 얻어진 회전 결과이다. 총 22개의 변수가 6개의 요인으로 묶여졌음을 확인 할 수 있다. 이 분석 과정에서 집중타당도와 판별타당도를 나타내는 요인적재치가 떨어지는 변수를 제외해가며 요인분석을 반복적으로 실시하였다.

그 결과, 경력지향성 요인은 총 15개의 변수 중 12개의 변수가 제외되었으며, 직업가치는 7개 변수 중 4개의 변수가 제외되었다, 같은 방법으로 취업지원, 창업지원, 직업훈련지원, 일자리 창출 지원 요인이 각각 요인적재치 값을 충족시키는 6개, 3개, 3개, 3개의 변수가 선정 되었다. 따라서 위에 선정된 6개의 요인 및 관련 변수들로 가설 검증을 실시할 수 있게 되었다.

4.2.2 변수의 신뢰도 분석

신뢰도 분석은 측정하고자 한 개념이 설문 대상자들로부터 정확하고 일관성 있게 측정이 이루어졌는가를 파악하는 것이다. 다시말하면, 동일한 개념을 반복하여 측정했을 때, 동일한 측정값을 얻을 수 있는 가능성을 말한다. 신뢰도 분석의 결과는 Cronbach a(알파)라는 신뢰도 측정 척도를 계산한 값에서 판단되어진다.

신뢰도 분석은 일반적으로 요인분석을 실행하여 몇 개의 하위요인을 추출한 후, 개별 하위 요인들이 동일 성격의 변수로 구성되어있는가를 확인할 때 이용한다. 신뢰도 분석은 요인분석을 실시한 후, 각각의 요인들의 변수들을 가지고 분석을 실시한다(송지준, 2011년).

본 연구는 앞에서 측정 변수들에 대해 탐색적 요인 분석 및 타당성 분석을 시행하여 6개의 요인을 추출한 상태에서, 독립변수인 경력지향성, 매개 변수인 직업 가치 및 종속 변수로 활용된 경력 지향성, 직업 가치, 창업 지원, 취업 지원, 직업훈련지원 및 일자리 창출지원의 측정 변수에 대해 신뢰도 분석을 함에 있어서 SPSS 통계 프로그램을 이용하였다. 신뢰도 분석을 한 결과는 아래 표와 같다.

[표 4-9] 신뢰도 분석 결과

잠재 변수	측정 항목	항목삭제시 척도	Cronbach 알파
경력 지향성	C10	.829	0.829
	C11	.690	
	C12	.776	
직업 가치	JV5	.634	0.741
	JV6	.631	
	JV8	.697	
취업 지원	J1	.896	0.913
	J2	.907	
	J3	.890	
	J4	.898	
	J5	.899	
	J6	.892	
창업 지원	F3	.692	0.734
	F4	.660	
	F5	.586	
직업훈련지원	V2	.850	0.864
	V3	.758	
	V4	.813	
일자리창출지원	O2	.805	0.813
	O3	.768	
	O4	.747	
	O5	.743	

Cronbach 알파 값은 분석 결과가 0.6이상이면 신뢰도 기준을 충족한다고 본다(송지준, 2011년).

위 [표 4-9]의 분석 결과를 볼 때, 잠재 변수들의 Cronbach 알파 값이 경력 지향성은 0.829, 직업 가치는 0.741, 취업 지원은 0.913, 창업 지원은 0.734, 직업훈련 지원은 0.864, 일자리 창출지원은 0.813으로 모든 값이 0.6 초과 상태이므로 신뢰도(수렴 타당성)는 검증되었다고 할 수 있다(최창호, 2014년).¹⁰⁾

¹⁰⁾ 최창호, (2014). 『고객과 컨설턴트 간의 유대관계가 컨설팅 프로젝트 성과에 미치는 영향에 관한 연구』. 한성대학교 대학원 박사학위논문.

4.2.3 상관관계 분석

상관관계 분석은 가설검정에 포함된 전체 변수들 사이의 연관성을 확인하는데 적용하는 것으로 보통 가설검정 전에 그 결과를 제시한다(송지준, 2011년).¹¹⁾

상관관계의 정도는 0~±1사이로 나타나며, ±1에 가까울수록 상관관계는 높아지고, 0에 가까울수록 상관관계는 낮아진다고 할 수 있다.

본 연구에서 가설 검정하고자 하는 변수들 간의 관련성 정도와 방향을 파악하기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다. 상관관계 분석 결과는 [표 4-10]와 같다.

[표 4-10] 상관관계 분석 결과

		직업가치	취업지원	창업지원	직업훈련	일자리창출
직업가치	Pearson 상관	1	.242**	.189*	.160*	.205**
	유의확률 (양측)		.001	.012	.034	.006
	N	175	175	175	175	175
취업지원	Pearson 상관	.242**	1	.532**	.670**	.624**
	유의확률 (양측)	.001		.000	.000	.000
	N	175	175	175	175	175
창업지원	Pearson 상관	.189*	.532**	1	.609**	.572**
	유의확률 (양측)	.012	.000		.000	.000
	N	175	175	175	175	175
직업훈련	Pearson 상관	.160*	.670**	.609**	1	.662**
	유의확률 (양측)	.034	.000	.000		.000
	N	175	175	175	175	175
일자리창출	Pearson 상관	.205**	.624**	.572**	.662**	1
	유의확률 (양측)	.006	.000	.000	.000	
	N	175	175	175	175	175

** . 상관관계가 0.01 수준에서 유의합니다(양측).

* . 상관관계가 0.05 수준에서 유의합니다(양측).

위의 표는 주요 요인들 간의 상관관계분석 결과를 나타낸 것이다. 결론적으

11) 송지준, (2011). 『논문 작성에 필요한 SPSS_AMOS통계분석방법』. 21세기사.

로 말하자면, 모든 변수들 사이의 상관관계는 0.01 및 0.05 유의수준 하에서 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

구체적으로 직업가치와 다른 요인들 간의 상관계수는 낮은 상관성을 보이고 있고, 그 외 요인들 간의 상관계수는 0.5이상의 높은 상관성을 보이고 있다. 자기변수와의 상관계수는 항상 1이며, 행렬표에서는 대각선상에 나타난다 (송지준, 2011년).

4.3 가설 검정

4.3.1 가설 1~ 가설 4에 대한 검정

본 연구의 가설 1~가설 4 은 아래와 같다.

가설1: 경력지향성이 취업지원컨설팅 선호도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2: 경력지향성이 창업지원컨설팅 선호도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설3: 경력지향성이 직업훈련지원컨설팅 선호도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설4: 경력지향성이 일자리창출지원컨설팅 선호도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다

위 가설을 검정하기 위하여 단순 회귀분석을 실시하였다. 그 분석 결과는 아래 [표 4-11]~[표 4-15]와 같다.

[표 4-11] 가설 1의 검정 결과

모형 요약 ^a					
모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	조정값의 표준오차	Durbin-Watson
1	.261 ^a	.068	.063	.69367	2.042

a. 예측자: (상수), 경력지향성

b. 종속변수: 취업지원

ANOVA^a

모형	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
1	회귀	6.084	1	6.084	12.643
	잔차	83.243	173	.481	
	전체	89.326	174		

a. 종속변수: 취업지원

b. 예측자: (상수), 경력지향성

계수^a

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
		B	표준 오차	베타			공차	VIF
1	(상수)	3.222	.235		13.722	.000		
	경력지향성	.216	.061	.261	3.556	.000	1.000	1.000

a. 종속변수: 취업지원

회귀분석을 실시하기 전에 Durbin-Watson 지수를 이용하여 종속변수의 자기상관에 대하여 검토한 결과 2.042로 나타나 자기상관이 없이 독립적이므로 본 데이터는 회귀분석을 실시하기에 적합하다. 경력 지향성이 취업 지원에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과, 경력 지향성은 취업 지원에 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다 ($p < .001$). 경력 지향성이 높을수록 ($B = 0.216$) 직업 가치가 높아지며, 경력 지향성이 직업 가치를 설명하는 설명력은 6.8% 이다(이일현, 2014).

[표 4-12] 가설 2의 검정 결과

모형 요약^a

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	조정값의 표준오차	Durbin-Watson n
1	.090 ^a	.008	.002	.63159	2.008

a. 예측자: (상수), 경력지향성

b. 종속변수: 창업지원

ANOVA^a

모형	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
1	회귀	.561	1	.561	1.407
	잔차	69.011	173	.399	
	전체	69.572	174		

a. 종속변수: 창업지원

b. 예측자: (상수), 경력지향성

모형		비표준화 계수		표준화 계수 ^a	t	유의 확률	공선성 통계량	
		B	표준 오차	베타			공차	VIF
1	(상수)	3.787	.214		17.712	.000		
	경력지향성	.066	.055	.090	1.186	.237	1.000	1.000

a. 종속변수: 창업지원

회귀분석을 실시하기 전에 Durbin-Watson 지수를 이용하여 종속변수의 자기상관 에 대하여 검토한 결과 2.008으로 나타나 자기상관이 없이 독립적이므로 본 데이터는 회귀분석을 실시하기에 적합하다. 경력 지향성이 창업 지원에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과, 경력 지향성은 창업 지원에 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다 ($p > .05$). 따라서 가설2는 기각되었다 (이일현, 2014).

[표 4-13] 가설 3의 검정 결과

모형 요약 ^a					
모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	조정값의 표준오차	Durbin-Watson n
1	.121 ^a	.015	.009	.77252	2.103

a. 예측자: (상수), 경력지향성

b. 종속변수: 직업훈련

ANOVA ^a						
모형		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
1	회귀	1.529	1	1.529	2.561	.111 ^b
	잔차	103.243	173	.597		
	총계	104.772	174			

a. 종속변수: 직업훈련

b. 예측자: (상수), 경력지향성

모형		비표준화 계수		표준화 계수 ^a	t	유의 확률	공선성 통계량	
		B	표준 오차	베타			공차	VIF
1	(상수)	3.586	.262		13.713	.000		
	경력지향성	.108	.068	.121	1.600	.111	1.000	1.000

a. 종속변수: 직업훈련

회귀분석을 실시하기 전에 Durbin-Watson 지수를 이용하여 종속변수의 자기상관에 대하여 검토한 결과 2.103으로 나타나 자기상관이 없이 독립적이므로 본 데이터는 회귀분석을 실시하기에 적합하다. 경력지향성이 직업 훈련에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과, 경력지향성은 직업 훈련에 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다 ($p > .05$). 따라서 가설3은 기각되었다(이일현, 2014).¹²⁾

[표 4-14] 가설 4의 검정 결과

모형 요약 ^a					
모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	조정값의 표준오차	Durbin-Watson n
1	.166 ^a	.028	.022	.68560	2.075

a. 예측자: (상수), 경력지향성

b. 종속변수: 일자리창출

ANOVA ^a						
모형	회귀	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
1	잔차	2.318	1	2.318	4.931	.028 ^b
	총제곱	81.319	173	.470		
	전체	83.637	174			

a. 종속변수: 일자리창출

b. 예측자: (상수), 경력지향성

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
		B	표준오차	베타			공차	VIF
1	(상수)	3.396	.232		14.633	.000		
	경력지향성	.134	.060	.166	2.221	.028	1.000	1.000

a. 종속변수: 일자리창출

회귀분석을 실시하기 전에 Durbin-Watson 지수를 이용하여 종속변수의 자기상관에 대하여 검토한 결과 2.075로 나타나 자기상관이 없이 독립적이므로 본 데이터는 회귀분석을 실시하기에 적합하다. 경력지향성이 일자리 창출

12) 이일현, (2014), 『EasyFlow 회귀분석』, 한나래.

지원에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과, 경력지향성은 일자리창출 지원에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다 ($p < .05$). 경력 지향성이 높을수록 ($B = 0.134$ 직업 가치가 높아지며, 직업 가치가 창업 지원을 설명하는 설명력은 2.8% 이다(이일현, 2014).

4.3.2 매개효과 분석을 통한 가설 5~가설 8 검증

매개변수는 독립변수와 동일하게 종속변수에 영향을 미치는 변수이지만, 순서적인 측면에서 독립변수와 종속변수의 사이에 있는 변수이다. 다시 말해, 독립변수에 영향을 받으면서 종속변수에 영향을 미치는 변수이다(송지준, 2011년).¹³⁾

매개변수의 매개효과는 다음과 같은 4단계 방법을 통하여 검정이 이루어진다.

제 1 단계 : 독립변수가 매개변수에 미치는 유의한 영향관계. 회귀분석을 통하여 두 변수 간에 미치는 영향관계를 분석하고, 통계적 유의수준 하에서 유의한 영향관계가 있어야 한다.

제 2 단계 : 독립변수가 종속변수에 미치는 유의한 영향관계. 회귀분석을 통하여 두 변수 간에 미치는 영향관계를 분석하고, 통계적 유의수준 하에서 유의한 영향관계가 있어야 한다.

제 3단계 : 독립변수와 매개변수가 종속변수에 미치는 유의한 영향관계. 회귀분석을 통하여 변수 간에 미치는 영향관계를 분석하고, 통계적 유의수준 하에서 유의한 영향관계가 있어야 한다.

제 4단계 : 제 2단계 회귀분석 결과 도출된 독립변수의 회귀계수 값은 제 3 단계에서 도출된 독립변수의 회귀계수 값보다 커야만 하고, 이러한 결과가 도출 되었다면, 매개 효과가 있다고 한다(송지준, 2011년).¹⁴⁾

다만, 이 경우, 검증 절차의 신속한 처리를 위해서 제 2단계와 제 3단계를 위계회귀분석 방법을 사용하여 하나의 단계로 축약하여 분석할 수 있다. 본

¹³⁾ 송지준, (2011), 『논문 작성에 필요한SPSS_AMOS통계분석방법』, 21세기사.

¹⁴⁾ 송지준, (2011), 『논문작성에 필요한SPSS_AMOS통계분석방법』, 21세기사.

연구에서는 실행 편의를 위하여 위 방법을 적용하였다.

매개효과 가설은 아래와 같다.

가설5: 경력지향성이 취업지원컨설팅 선호도에 미치는 영향관계를
직업가치가 매개 할 것이다.

가설6: 경력지향성이 창업지원컨설팅에 선호도 미치는 영향관계를
직업가치가 매개할 것이다.

가설7: 경력지향성이 직업훈련지원컨설팅 선호도에 미치는 영향관계를
직업가치가 매개할 것이다.

가설8: 경력지향성이 일자리창출지원컨설팅 선호도에 미치는 영향관계를
직업가치가 매개할 것이다.

위 가설을 검정하기 위하여 매개효과 분석을 실시하였다.

4.3.2.1 가설 5의 검정 결과

가설 5의 매개효과 분석 결과는 아래와 같다.

[표 4-15] 가설 5의 검정 결과 (1단계)

모형	R	R 제곱	모형 요약 ^b 수정된 R 제곱	추정값의 표준오차	Durbin-Wats on
1	.411 ^a	.169	.164	.64436	2.226

a. 예측자: (상수), 경력지향성

b. 종속변수: 직업가치

모형		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
1	회귀	14.618	1	14.618	35.206	.000 ^b
	잔차	71.830	173	.415		
	총계	86.448	174			

a. 종속변수: 직업가치

b. 예측자: (상수), 경력지향성

모형		비표준화 계수		표준화 계수 ^a	t	유의 확률	공선성 통계량	
		B	표준 오차	베타			공차	VIF
1	(상수)	2.763	.218		12.667	.000		
	경력지향성	.335	.057	.411	5.933	.000	1.000	1.000

a. 종속변수: 직업가치

Durbin Watson 계수가 2에 가까운 2.226으로 잔차항의 독립성이 확보되었다. 다시말하면, 종속변수의 자기상관이 확보되었으므로, 이 데이터는 매개 회귀분석을 시행하기 에 적합하다.

[표 4-16] 가설 5의 검정 결과 (2,3단계)

모형 요약 ^c					
모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준오차	Durbin-Watson
1	.261 ^a	.068	.063	.69367	
2	.300 ^b	.090	.079	.68745	2.075

- a. 예측자: (상수), 경력지향성
b. 예측자: (상수), 경력지향성, 직업가치
c. 종속변수: 취업지원

ANOVA ^a						
모형	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률	
1	회귀	6.084	1	6.084	12.643	.000 ^b
	잔차	83.243	173	.481		
	전체	89.326	174			
2	회귀	8.041	2	4.020	8.507	.000 ^c
	잔차	81.285	172	.473		
	전체	89.326	174			

- a. 종속변수: 취업지원
b. 예측자: (상수), 경력지향성
c. 예측자: (상수), 경력지향성, 직업가치

계수 ^a								
모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
		B	표준 오차	베타			공차	VIF
1	(상수)	3.222	.235		13.722	.000		
	경력지향성	.216	.061	.261	3.556	.000	1.000	1.000
2	(상수)	2.766	.323		8.561	.000		
	경력지향성	.161	.066	.194	2.434	.016	.831	1.204
	직업가치	.165	.081	.162	2.035	.043	.831	1.204

- a. 종속변수: 취업지원

분석 결과, 공선성통계량에서 모든 변수가 공차한계는 0.1보다 크므로 독립 변수들 간의 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났으며, Durbin Watson 계수가 0과 4에서 멀고 2에 가까운 2.075로 잔차항의 독립성(종속변수의 자기상관)도 확보 되었다(이병복, 2014). 이를 볼 때, 이 데이터는 매개 회귀분석

을 시행하기에 적합하다.

2단계에서 회귀계수는 0.216으로 경력 지향성은 취업지원에 통계적으로 의미 있는 정(+)의 영향관계를 보여 주고 있어(베타 .261***) 조건에 적합 하는 것으로 나타났다.

3단계에서 직업 가치가 취업 지원에 통계적으로 의미 있는 정(+)의 영향관계를 보이고 있고(베타 0.162**), 독립변수인 경력 지향성이 취업 지원에 미치는 영향관계의 베타가 0.161**로 2단계의 베타 0.261***보다 통계적으로 감소(유의미하게 감소)하여, 매개효과의 가설이 채택되었다.

4.3.2.2 가설 6의 검정 결과

가설 6의 매개효과 분석 결과는 아래와 같다.

[표 4-17] 가설 6의 검정 결과 (1단계)

모형	R	R 제곱	모형 요약 ^b 수정된 R 제곱	추정값의 표준오차	Durbin-Wats on
1	.411 ^a	.169	.164	.64436	2.226

a. 예측자: (상수), 경력지향성

b. 종속변수: 직업가치

ANOVA ^a						
모형	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률	
1	회귀	14.618	1	14.618	35.206	.000 ^b
	잔차	71.830	173	.415		
	전체	86.448	174			

a. 종속변수: 직업가치

b. 예측자: (상수), 경력지향성

모형		비표준화 계수		표준화 계수 ^a	t	유의확률	공선성 통계량	
		B	표준오차	베타			공차	VIF
1	(상수)	2.763	.218		12.667	.000		
	경력지향성	.335	.057	.411	5.933	.000	1.000	1.000

a. 종속변수: 직업가치

Durbin Watson 계수가 2에 가까운 2.226으로 잔차항의 독립성이 확보되었다. 다시 말해, 종속변수의 자기상관이 확보되었으므로, 이 데이터는 매개회귀 분석을 실시하기에 적합하다.

[표 4-18] 가설 6의 검정 결과 (2,3단계)

모형 요약 ^c					
모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준오차	Durbin-Watson
1	.090 ^a	.008	.002	.63159	
2	.189 ^b	.036	.025	.62452	2.081

- a. 예측자: (상수), 경력지향성
b. 예측자: (상수), 경력지향성, 직업가치
c. 종속변수: 창업지원

ANOVA ^a						
모형		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
1	회귀	.561	1	.561	1.407	.237 ^b
	잔차	69.011	173	.399		
	전체	69.572	174			
2	회귀	2.488	2	1.244	3.190	.044 ^c
	잔차	67.084	172	.390		
	전체	69.572	174			

- a. 종속변수: 창업지원
b. 예측자: (상수), 경력지향성
c. 예측자: (상수), 경력지향성, 직업가치

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
		B	표준오차	베타			공차	VIF
1	(상수)	3.787	.214		17.712	.000		
	경력지향성	.066	.055	.090	1.186	.237	1.000	1.000
2	(상수)	3.335	.294		11.361	.000		
	경력지향성	.011	.060	.015	.179	.858	.831	1.204
	직업가치	.164	.074	.183	2.223	.028	.831	1.204

- a. 종속변수: 창업지원

분석 결과, 공선성통계량에서 모든 변수가 공차한계는 0.1보다 크므로 독립

변수들 사이의 다중공선성 문제는 없었으며, Durbin Watson 계수가 0과 4의 양끝에서 멀고 중간인 2에 가까운 2.081로 잔차항의 독립성 즉, 종속변수의 자기상관도 확보 되었는데, 결론적으로 이 데이터는 매개 회귀분석을 시행하기에 적합하다.

2단계에서 회귀계수는 0.066으로 경력 지향성은 창업지원에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향관계를 보이고 있으나(베타 .090) 유의확률이 $0.237 > 0.05$ 이므로 조건에 부합 하지 않는 것으로 나타났다.

따라서, 매개효과의 가설 6이 기각되었다.

4.3.2.3 가설 7의 검정 결과

가설 8의 매개효과 분석 결과는 아래 표에서 보여주는 바와 같다.

[표 4-19] 가설 7의 검정 결과 (1단계)

모형	R	R 제곱	모형 요약 ^b 수정된 R 제곱	추정값의 표준오차	Durbin-Watson
1	.411 ^a	.169	.164	.64436	2.226

a. 예측자: (상수), 경력지향성

b. 종속변수: 직업가치

모형		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
1	회귀	14.618	1	14.618	35.206	.000 ^b
	잔차	71.830	173	.415		
	전체	86.448	174			

a. 종속변수: 직업가치

b. 예측자: (상수), 경력지향성

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
		B	표준 오차	베타			공차	VIF
1	(상수)	2.763	.218		12.667	.000		
	경력지향성	.335	.057	.411	5.933	.000	1.000	1.000

a. 종속변수: 직업가치

Durbin Watson 계수가 2에 가까운 2.226으로 잔차항의 독립성이 확보되었다. 즉, 종속변수의 자기상관이 확보되었는 바, 이 데이터는 매개회귀분석을 시행하기에 적합하다.

[표 4-20] 가설 7의 검정 결과 (2,3단계)

모형 요약 ^a					
모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	조정값의 표준오차	Durbin-Watson n
1	.121 ^a	.015	.009	.77252	
2	.171 ^b	.029	.018	.76896	2.109

- a. 예측자: (상수), 경력지향성
b. 예측자: (상수), 경력지향성, 직업가치
c. 종속변수: 직업훈련

ANOVA ^a						
모형	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률	
1	회귀	1.529	1	1.529	2.561	.111 ^b
	잔차	103.243	173	.597		
	총계	104.772	174			
2	회귀	3.069	2	1.535	2.595	.078 ^c
	잔차	101.703	172	.591		
	총계	104.772	174			

- a. 종속변수: 직업훈련
b. 예측자: (상수), 경력지향성
c. 예측자: (상수), 경력지향성, 직업가치

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
		B	표준 오차	베타			공차	VIF
1	(상수)	3.586	.262		13.713	.000		
	경력지향성	.108	.068	.121	1.600	.111	1.000	1.000
2	(상수)	3.182	.361		8.804	.000		
	경력지향성	.059	.074	.066	.802	.424	.831	1.204
	직업가치	.146	.091	.133	1.614	.108	.831	1.204

- a. 종속변수: 직업훈련

분석 결과, 공선성통계량에서 모든 변수가 공차한계는 0.1보다 크므로 독립 변수들 사이의 다중공선성 문제는 없다고 볼 수 있으며, Durbin Watson 계수가 0과 4의 경계에서 멀고 중간인 2에 가까운 2.019로 잔차항의 독립성도 확보되었다. 즉, 종속변수의 자기상관도 확보 되었는 바, 결론적으로 이 데이터는 매개 회귀분석을 실시하기에 적합하다.

2단계에서 회귀계수는 0.108로 경력 지향성은 직업훈련 지원에 통계적으로

유의미한 정(+)의 영향관계를 보이고 있으나(베타 .121) 유의확률이 0.111 > 0.05이므로 조건에 부합 하지 않는 것으로 나타났다.

따라서, 매개효과의 가설 7이 기각되었다.

4.3.2.4 가설 8의 검정 결과

가설 8의 매개효과 분석 결과는 아래와 같다.

[표 4-21] 가설 8의 검정 결과 (1단계)

모형	R	R 제곱	모형 요약 ^b	추정값의 표준오차	Durbin-Wats on
			수정된 R 제곱		
1	.411 ^a	.169	.164	.64436	2.226

a. 예측자: (상수), 경력지향성

b. 종속변수: 직업가치

Durbin Watson 계수가 2에 가까운 2.226으로 잔차항의 독립성이 확보되었다. 즉, 종속변수의 자기상관이 확보되었으므로, 이 데이터는 매개변수 회귀분석을 시행하기에 적합하다.

[표 4-22] 가설 8의 검정 결과 (2,3단계)

모형	R	R 제곱	모형 요약 ^c	추정값의 표준오차	Durbin-Wats on
			수정된 R 제곱		
1	.166 ^a	.028	.022	.68560	
2	.224 ^b	.050	.039	.67960	2.061

a. 예측자: (상수), 경력지향성

b. 예측자: (상수), 경력지향성, 직업가치

c. 종속변수: 일자리창출

ANOVA^a

모형		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
1	회귀	2.318	1	2.318	4.931	.028 ^b
	잔차	81.319	173	.470		
	전체	83.637	174			
2	회귀	4.197	2	2.099	4.544	.012 ^c
	잔차	79.440	172	.462		
	전체	83.637	174			

a. 종속변수: 일자리창출

b. 예측자: (상수), 경력지향성

c. 예측자: (상수), 경력지향성, 직업가치

계수^a

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
		B	표준 오차	베타			공차	VIF
1	(상수)	3.396	.232		14.633	.000		
	경력지향성	.134	.060	.166	2.221	.028	1.000	1.000
2	(상수)	2.949	.319		9.233	.000		
	경력지향성	.079	.065	.099	1.213	.227	.831	1.204
	직업가치	.162	.080	.164	2.017	.045	.831	1.204

a. 종속변수: 일자리창출

분석 결과, 공선성 통계량에서 모든 변수가 공차한계는 0.1보다 크므로 독립변수들 사이의 다중공선성 문제는 없다고 볼 수 있으며, Durbin Watson 계수가 0과 4 양 경계에서 멀고, 중간인 2에 가까운 2.061로 잔차항의 독립성도 확보되었다. 즉, 종속변수의 자기상관도 확보 되었으므로, 결론적으로 이 데이터는 매개변수 회귀분석을 실시하기에 적합하다.

2단계에서 회귀계수는 0.134로 경력 지향성은 일자리창출에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향관계를 보이고 있어(베타 .166**) 조건에 적합 하는 것으로 나타났다.

3단계에서 직업 가치가 일자리창출 지원에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향관계를 보이고 있고(베타 0.164**), 독립변수인 경력 지향성이 일자리창출 지원에 미치는 영향관계의 베타가 0.099로 2단계의 베타 0.166**보다 통계적으로 감소)하여, 매개효과의 가설이 채택되었다.

4.3.3 가설 검정 결과 요약

전체적인 가설 검정 결과를 요약해 보면, [표 4-24]과 같다.

[표 4-24] 가설 검정 결과 요약

NO	연구 가설	채택 여부
H1	경력지향성이 취업지원컨설팅 선호도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2	경력지향성이 창업지원컨설팅 선호도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H3	경력지향성이 직업훈련지원컨설팅 선호도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H4	경력지향성이 일자리창출지원컨설팅 선호도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
H5	경력지향성이 취업지원컨설팅 선호도에 미치는 영향관계를 직업가치가 매개할 것이다.	채택
H6	경력지향성이 창업지원컨설팅 선호도에 미치는 영향관계를 직업가치가 매개할 것이다.	기각
H7	경력지향성이 직업훈련지원컨설팅 선호도에 미치는 영향관계를 직업가치가 매개할 것이다.	기각
H8	경력지향성이 일자리창출지원컨설팅 선호도에 미치는 영향관계를 직업가치가 매개할 것이다.	채택

V. 결 론

5.1 연구 결과 및 시사점

5.1.1 연구 결과 요약

국가적 차원에서 청년세대 전반의 역량 손실로 인한 국가 발전가능성의 저해로까지 이어지고 있는 심각한 취업난과 함께 청년대졸 구직자의 잦은 직장 근속기간 및 이직 등에 대한 논의가 이루어지면서 직업선택에 대한 부분이 중요해 지고 있다. ¹⁵⁾ 청년층 직업관의 변화에 따라 노동시장 이행 이후 안착해 가는 과정에서도 인식의 변화가 있으며, 특히 임금이나 안정성을 중시하던 과거의 인식에서 고용환경, 복리후생 및 개인의 발전 가능성과 같은 장기적 측면에서의 경력 개발을 위한 이직 준비가 늘어가고 있다는 연구 결과(이영민 외, 2010)에 따라 직업선택 시 중요하게 인식하는 요소에도 변화가 있을 것으로 예상하였다.

기존 연구들에서 직업 선택의 기준은 직업 및 직장선택뿐 아니라 취직 이후의 업무성과, 직무만족, 이직의도 등과 밀접한 관련이 있으므로 중요한 연구과제로 다루어져 왔고(김선아 외, 2013), 특히 노동시장 이행을 앞둔 청년들의 인식 및 의식의 변화를 살펴보는 것이 중요하다. ¹⁶⁾

본 연구는 청년 구직자들의 경력 지향성이 직업가치와 취업 지원, 창업지원, 직업훈련 지원, 일자리 창출지원 등의 요인들에게 어떤 영향을 미치는가와 경력 지향성이 취업 지원, 창업지원, 직업훈련 지원, 일자리 창출지원들에게 영향을 미치는 데 있어서 직업가치가 매개효과를 보여주는 지를 분석해 보고자 하였다.

연구 방법은 청년 구직자의 경력 지향성을 독립 변수, 직업 가치를 매개변수로 그리고 취업 지원, 창업지원, 직업훈련 지원, 일자리 창출지원 등을 종속변수로 선정하였다.

¹⁵⁾ 성영숙. (2016). 『청년대졸 구직자의 직업가치가 직업 선택에 미치는 영향』.

¹⁶⁾ 성영숙. (2016). 『청년대졸 구직자의 직업가치가 직업 선택에 미치는 영향』.

자료 수집은 서울, 경기 및 제주지역의 20세~35세 미만의 청년들을 대상으로 선정하였고, 이들 대상자에게 온라인 구글 설문지를 배포 및 수집하였고, 분석 작업은 SPSS 2.3을 활용하여 취합된 자료를 통계적 분석에 의하여 기존 선정된 가설들을 검증해 가는 방식으로 연구하였다.

연구 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 청년 구직자의 경력 지향성은 취업지원컨설팅 선호도, 일자리창출지원 컨설팅 선호도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만 창업지원컨설팅 선호도와 직업훈련컨설팅 선호도에 유의하지 않은 것으로 나타났다.

둘째, 직업 가치는 경력 지향성이 취업지원, 일자리 창출지원에 영향을 미치는 데 있어서 매개 효과를 보이는 것으로 나타났다. 다만, 창업지원 및 직업훈련지원에 대한 영향관계에서 직업가치는 매개효과를 보이지 않는 것으로 분석되었다.

5.1.2 시사점

본 연구는 청년 구직자들의 경력지향성이 중요하다고 시사하고 안전지향,자율지향,기술지향,관리지향의 요인의 선행연구를 바탕으로 대학생 및 청년을 대상으로 188개의 회수된 설문지를 표본으로 활용하여 분석하였다는 점과 청년구직자의 직접적인 직업가치와의 매개변수를 통해 공공 일자리지원을 취업지원, 창업지원, 직업훈련지원, 일자리창출 컨설팅의 선호도에 대해서 알아보았다는 부분으로 청년수요자 중심의 직업가치관과 경력 지향성을 토대로 한 공공일자리지원 컨설팅에 대한 선호도를 통해서 정부 지원 정책방향성에 대한 제언을 하는 것이다.

5.2 연구의 한계점 및 향후 방향

본 연구가 가지는 한계점과 차후 보다 진일보한 차원의 연구를 위한 시행 방안은 다음과 같다.

첫째, 서울, 경기, 제주 등의 한정된 지역에 속한 표본의 범위 설정으로 이 연구가 전체 청년 구직자의 모든 특성을 반영한다고 말할 수 없으며, 좀 더 폭넓게 조사 및 표본을 수집하여 세밀히 연구하는 노력이 추가적으로 필요하다.

둘째, 청년들의 특성, 경력지향성 컨설팅분야 등에 따라 직업가치와 컨설팅 선호도와 만족도에 영향을 미칠 수 있는 수준이 다를 수 있음을 인지하여 보다 세밀한 연구가 필요하며, 특히, 인구분석학적 대상으로 한 표본 사이의 차이에 대한 향후 연구가 필요하다.

셋째, 설문지 한가지만을 활용한 데이터수집 방법은 설문 응답자의 의지에 따라 그 답변의 정확도가 달라질 수 있으므로, 전문가 면접, 현장사례 연구 등 다양한 자료를 포함한 여러 수집방법이 보완되어야 한다.

넷째, 경력지향성이 직업가치와 컨설팅선호도에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인하였으며, 청년일자리컨설팅 산업의 장기적인 발전을 위하여 국가적인 차원에서 청년구직자의 직업과 창업에 대한 역량 개발 분야 연구에 대한 많은 관심과 투자가 필요하다.

또한, 청년 일자리지원컨설팅을 체계적으로 분석 및 컨설팅 할 수 있는 교육과 구직자 훈련프로그램 개발에 관련된 전문 인력양성에 대한 국가적인 지원과 추가 연구가 필요한 것으로 보인다.

마지막으로 청년문제는 개인적 차원에서는 사회로부터의 고립화, 자존감 하락, 청년세대의 보수화의 양상, 지역적 차원에서는 우수인재의 유출로 인한 지역의 지속가능성 저해 그리고 국가적 차원에서는 청년세대 전반의 역량손실로 인한 국가 발전가능성의 저해로까지 이어지고 있는 상황이다.

지금까지 국가 및 지자체 단순 공급자 중심의 일자리 지원 정책으로 대응하

여 왔으나, 사회구조적 요인으로 인해 발생되고 있는 청년문제를 해결함에 있어서 실질적인 성과를 거두지 못하고 있는 상황이다. 따라서 지역의 지속가능한 발전을 도모하기 위해서는 기존의 일자리창출 위주의 패러다임에서 탈피하여 4차 산업의 세대를 책임질 마중물인 청년들의 특성에 따라 분야별로 유형화하여 세밀하게 접근함과 동시에 청년의 삶 전반을 다각도로 접근분석함으로써, 청년들이 지역공동체 안에서의 다양한 참여와 활동을 통해 경험을 축적하고 역량을 강화시킬 수 있도록 하는 정책적 대응이 필요하다고 생각한다.

이를 위해 정부의 좋은 일자리창출을 위한 서비스산업혁신을 위하여 청년정책의 장기적인 계획수립을 통해 청년의 활동과 자립을 근본적으로 함께 고민하여 미래를 위한 교육시스템 및 컨설팅지원 정책을 통해 각 지역공동체 내에 안착할 있는 종합적 지원체계 및 기반을 구축하는 것이 절대적으로 필요한 시점이라고 하겠다.

HANSUNG
UNIVERSITY

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 채정오. (2017). NCS 기반 능력중심채용에 대한 인식 및 진로 취업지원 요구 분석. 숙명여자대학교. 석사학위논문.
- 김정옥. (2012). 청년창업자의 창업의지와 창업만족에 미치는 영향요인에 관한연구. 금오공과대학교. 석사학위논문.
- 성영숙. (2016). 청년대졸 구직자의 직업가치가 직업선택에 미치는 영향. 경기대학교. 석사학위논문.
- 유성은. (2016). 대학생 취업지원프로그램 성공 요인 연구. 배재대학교. 박사학위논문.
- 이진혁. (2017). 청년 창업 멘토링이 멘토링 만족도와 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구. 한성대학교. 석사학위논문.
- 이상기. (2015). 예비창업자의 예비적 특성 및 경력지향성이 창업의도에 미치는 영향 : 창업프로그램의 조절효과 중심으로. 호서대학교. 석사학위논문.
- 고경화. (2016). 청년층 직업훈련과 구직활동의장단기 취업효과성. 이화여대. 박사학위논문.
- 문희. (2017). 경력개발지원과 주관적 경력성공의 관계에서 경력지향성의 매개효과연구. 이화여자대학교. 석사학위논문.
- 유경태. (2012). 대학생의 개인특성과 경력지향성이 창업보육에 따라 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교. 석사학위논문.
- 최동욱. (2016). 취업성공패키지 사업이 참여자의 구직욕구와 고용에 미치는 영향. 가천대학교. 석사학위논문.
- 강순희. (2012). 취업취약계층이 스스로 지각하는 취약성요인이 구직욕구에 미치는 영향. 경기대학교. 석사학위논문.
- 류연미. (2014). 지속 가능한 삶 의로써의 활동.-‘서울시청년일자리허브’와 청년 활동가의 실천 연구. 서울대학교. 박사학위논문.
- 박미희. (2016). OECD국가의 청년 NEET 결정요인 연구- 노동시장 구조

- 변화와 사회정책의 조절효과 - . 서울대학교. 박사학위논문.
- 장국찬. (2016). 개인의 학력 및 스킬 불일치 지각이 직업훈련 교육을 통한 일치지각으로의 전환과 직무 만족도에 미치는 영향. 조선대학교. 박사학위논문.
- 고경화. (2016). 청년층직업훈련과 구직활동의장단기 취업효과성. 이화여자대학교. 박사학위논문.
- 황호연. (2015). 청년일자리사업에 대한 서비스디자인 관점의 연구. 홍익대학교. 석사학위논문.
- 강용태. (2011). 재취업을 위한 직업능력개발 계좌제의 개선방안 연구. 전남대학교. 석사학위논문.
- 고현철. (2003). 연구개발 조직구성원의 이중몰입(Dual Commitment)에 관한 연구 : 조직몰입과 경력몰입을 중심으로. 연세대학교. 박사학위논문
- 김규한. (2004). 경력개발제도(CDP)의 조직효과성에 관한 연구 : 경력유효성의 매개변수를 중심으로. 경희대학교. 석사학위논문.
- 김주엽, 박종찬, 김찬중 (2009). 일과 생활의 균형, 만족 및 이직의도의 관계. 조직과 인사관리연구, 33(4), 121-153.
- 김혜정, 이진규 (2007). 전문가의 이중몰입 생성과정에서 심리적 계약의 역할. 인사, 조직연구, 15(4), 1-42.
- 김홍국. (2000). 경력개발의 이론과 실제. 서울 : 다산출판사.
- 김희진. (2012). 경력지향성과 네트워크 행동이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문. 이화여자대학교.
- 송지준. (2011). 논문 작성에 필요한SPSS_AMOS통계분석방법. 21세기사.
- 홍영구. (2017). 경영자 몰입도, 조직 수용도 및 참여도가 컨설팅 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 한성 대학교.석사학위논문
- 남춘호. (2005). 지식정보사회의 경력과 생애과정. 정보통신정책연구원.
- 류인영. (2003). 연구개발 인력의 경력지향성과 경력 및 조직에 대한 이중몰입에 관한 연구. 고려대학교. 석사학위논문
- 박경문, 이용탁 (1999). 경력개발을 통한 인적자본개발에 관한 연구. 경성대 논문집, 20(2), 147-165.

- 박수성. (2006). 호텔기업에 있어 멘토링의 기능이 주관적 경력성공 및 경력 몰입에 미치는 영향. 박사학위논문. 경기대학교.
- 전혜원. (2013). 기업 교육훈련에서 경력지향성과 조직몰입, 전이동기 간에 있어 조직지원의 매개효과 검증. 석사학위논문. 이화여자대학교.
- 가영희. (2006). 성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향. 한국 심리학회지, 11(2), 163-186.
- 강경규, 탁진국. (2004). 경력지향유형 척도의 개발과 타당도분석. 한국심리학회, 17(3) 509-530.
- 강철희, 정상원 (2007). 사회복지사 경력성공 인식의 영향요인에 관한 연구: 경력만족과 고용가능성을 중심으로. 한국사회복지행정학, 9(3), 63-93
- 김현성, 한용석 (2012). 청년구직자의 취업에 있어서 구직효능감과 구직강도의 중요성. 노동정책연구원.
- 강순희. (2000). 직업훈련제도의 효율성 제고방안. 한국노동연구원.
- 강순희, 노홍성 (2000). 직업훈련의 취업 및 임금효과. 노동경제논집, 23(2), 127-151.
- 강순희, 박성재 (2002). 청년층의 학교교육과 직무의 일치. 한국고용정보원. 제1회 산업·직종별 고용구조조사 및 심포지엄.
- 최강식, 박철성. (2016) 고용서비스분야 고용영향 자체평가 개선방안연구. 한국노동연구원. 연세대학교 산학협력단.
- 이정아. (2017) 청년의 첫 직장과 잠재경제활동인구. 고용동향브리프. 한국고용정보원.
- 김병권, 박형준 (2016) 지방 정부 청년정책 변화 분석을 통한 서울시 청년 정책 2.0과제도출. 서울시 청년허브기획연구결과보고. (재)글로벌정책 경제연구소.
- 김학모. (2017) 제주청년 종합실태조사 및 청년정책 기본계획보고서. (재)한국 자치경제연구원.
- 서울특별시. (2017) 서울시 좋은 일자리 도시국제포럼.
- 국정기획자문위원회. (2017) 문재인정부 국정운영 5개년 계획.

2. 국외문헌

- Alpin, J. C. & Darlene, K. (1978). Career development: An integration of individual and organizational needs. *Personnel*, May-April, 25.
- Andrews, F. M. & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being*. New York: Plenum Press.
- Arnold, J., & Cohen, L. (2008). The psychology of careers in industrial and organizational settings: A critical but appreciative analysis. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 23, 1-44.
- Arthur, M. B. Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Aryee, S. & Leong, C. C. (1991). Career orientation and work outcomes among industrial R&D professionals. *Group and Organization Studies*, 16(2), 193-205.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Baugh, S. G. & Roberts, R. M. (1994). Professional and organizational commitment among engineers: Conflicting or complementing? *IEEE Transactions on Engineering Management*, 41(2), 108-114.
- Baurch, Y. & Rosenstein, E. (1992). Human resource management in Israeli firms: Planning and managing careers in high-technology organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 3(3), 477-495.

- Betz, N. E. Fitzgerald, L. F., & Hill, R. E. (1989). Trait-factor theory: Traditional cornerstone of career theory. Cambridge University Press, 26-40.
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (2006). The interplay of the boundaryless and protean career: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America: Recent patterns and trends*. New York: Mc Graw-Hill.
- Campbell, A. Converse, P. E. & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life*. New York: Russell Sage Foundation.
- Chay, Y. & Aryee, S. (1999). Potential moderating influence of career growth opportunities on careerist orientation and work attitudes: Evidence of the protean career era in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 613-623.
- Cherniss, C. (1991). Career commitment in human service professionals: A biographical study. *Human Relations*, 44(5), 419-437.

〈부록〉

설 문 지

청년구직자의 경력지향성이 일자리지원컨설팅 선호도에 미치는 영향

안녕하십니까?

귀하의 소중한 시간을 내주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

저는 서울시일자리기획가로서 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 컨버전스컨설팅을 전공하는 학생 소수현입니다.

본 설문지는“청년구직자의 경력지향성이 일자리지원 컨설팅 선호도에 미치는 영향”에 관한 의견을 알아보기 위한 것입니다. 청년들의 경력지향성과 직업에 대한 가치관이 공공일자리지원 사업과 컨설팅에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고 컨설팅선호도에 미치는 관계에 대해서 알아보기 위해 실시합니다.취업 및 창업을 준비하는 청년중 구직자와 재직자를 대상으로 설문을 하고자 합니다.

귀하께서 제공해 주시는 응답은 오직 학문적 연구와 통계적 목적으로 사용되며, 조사 및 분석과정에 익명성이 보장됩니다.

본 조사는 학술연구를 위한 통계적 목적으로만 사용되며, 조사 및 분석과정에서 귀하의 신분에 대해 전혀 노출이 되지 않으므로 어떠한 불이익이 발생하지 않음을 알려드립니다. 귀하의 응답이 소중한 자료로 쓰여질 수 있도록 각 문항에 빠짐없이 정성껏 기재해 주시길 바라며, 귀하의 협조에 다시한번 깊은 감사를 드리며 무궁한 발전을 기원합니다.

2017년 11월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 석사과정

컨버전스컨설팅 전공

지도교수 : 최 승 욱

연구자 : 소 수 현

1. 다음은 청년의 경력지향성에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 V표를 해주십시오.

문항	질 의 항 목	전혀 그렇지 않다	그저 그렇다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	안정된 고용과 봉급, 좋은 퇴직 프로그램 등을 제공해 주는 것을 선호한다.	①	②	③	④	⑤
2	장기적 고용안정을 보장하는 조직을 선호한다	①	②	③	④	⑤
3	장기고용 또는 연령 및 희망퇴직을 보장해주는 조직을 선호한다	①	②	③	④	⑤
4	조직의 규정에 얽매이지 않고 스스로 자유롭게 일할 수 있는 것을 선호한다	①	②	③	④	⑤
5	조직의 계약으로부터 자유로운 직업(경력)을 선호한다.	①	②	③	④	⑤
6	일과 시간의 사용에 있어서 최대한의 자유와 자율을 허용하는 것을 선호 한다.	①	②	③	④	⑤
7	분야가 아닌 곳에서 승진하는 것보다 내 전문분야에 남는 것을 선호한다.	①	②	③	④	⑤
8	특정한 기술(기능)분야에서 내 경력을 쌓아나가는 일은 매우 중요한 일이다.	①	②	③	④	⑤
9	조직에서 사람들을 감독하고 통합하는 역할을 하는 것을 선호한다.	①	②	③	④	⑤
10	여러 계층 사람들을 관리, 감독, 통제하고 이끌어가는 과정을 중요하게 생각 한다.	①	②	③	④	⑤
11	전체 조직의 책임을 맡아 일하는 것을 중요하게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
12	늘 내 자신의 사업을 할 수 있는 아이디어를 찾는다.	①	②	③	④	⑤
13	늘 내 자신의 사업을 시작하고 구축하는 것을 꿈꾼다.	①	②	③	④	⑤
14	사업 활동은 내 경력에서 중심이 되는 부분이다.	①	②	③	④	⑤

2. 다음은 청년 직업가치에 관한 설문입니다. 해당되는 곳에 V표를 해주십시오.

문항	질 의 항 목	전혀 그렇지 않다	그저 그렇다	보통 이다	그렇다	매우 그렇 다
1	나는 내가 좋아하는 일을 하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
2	성공하고자 한다면 돈 버는 일에 관심을 가져야 한다.	①	②	③	④	⑤
3	돈을 적게 벌어도 삶이 여유로운 일이 좋다.	①	②	③	④	⑤
4	특정분야에 전문성을 갖추는 일이 좋다	①	②	③	④	⑤
5	힘이 들어도 보람 있는 일을 하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
6	새롭고 멋진 일을 창조하는 일이 좋다.	①	②	③	④	⑤
7	흥미가 없는 직업은 알아보고 싶지도 않다.	①	②	③	④	⑤

3. 다음은 청년 취업지원 컨설팅선호도에 관한 설문입니다. 해당되는 곳에 V표를 해주십시오.

문항	질 의 항 목	전혀 그렇지 않다	그저 그렇다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	취업에 필요한 기업정보와 직무분석에 대한 다양한 정보를 제공받을 수 있는 컨설팅이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
2	직업심리검사 실시 후 구직욕구와 취업목표 (방향)을 선정하는데 상호연계 된 컨설팅 이여야 한다.	①	②	③	④	⑤
3	취업상담 및 취업지원 서비스 간에 취업에 도움이 되는 다양한 취업관련 노하우나 성공 사례의 접목을 통한 컨설팅이 되어야 한다	①	②	③	④	⑤
4	취업과 관련된 다양한 지원형태(직업훈련, 고용디딤돌,청년인턴, 해외취업, 창업장직 등)에 대한 통합취업과 연계 된 컨설팅이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
5	이력서 및 자기소개서 클리닉, 면접관련 스킬 제공이나 실무조언은 취업지원컨설팅에 중요한 요인이다.	①	②	③	④	⑤
6	취업지원 컨설팅 사업 참여를 통해 취업에 관련된 성공사례 (이직, 전직, 입직)나 노하우의 (스킬) 핵심내용에 대한 조언이 중요하다.	①	②	③	④	⑤

4. 다음은 청년 창업지원 컨설팅 선호도에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 V표를 해주십시오.

문항	질 의 항 목	전혀 그렇지 않다	그저 그렇다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 청년창업에 관한 교육 및 컨설팅이 필요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2	청년창업가(예비창업자) 대상 컨설팅은 충분히 이뤄지고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	창업지원컨설팅은 사업의 특별한 전략과 아이디어 및 기술습득을 접목 하는 데에 도움을 주어야 한다.	①	②	③	④	⑤
4	창업지원 컨설팅트는 현장경험과 전문지식을 가지고 컨설팅에 임해야 한다.	①	②	③	④	⑤
5	컨설팅트를 통해서 정부의 창업 지원프로그램을 통하여 자금 조달에 대하여 알게 되는 정보가 유용하며 중요하다.	①	②	③	④	⑤

5. 다음은 청년직업훈련지원 컨설팅선호도에 관한 질문입니다.해당되는 곳에 V표를 해주십시오.

문항	질 의 항 목	전혀 그렇지 않다	그저 그렇다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	취업,창업과 관련된 컨설팅 이후 다양한 직업훈련에 대한 연계상담이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
2	취,창업사업 참여를 통해 보다 나은 일자리로의 취업을 위해 관련된 직업훈련의 정보제공과 훈련 상담이 필요하며 중요하다.	①	②	③	④	⑤
3	취업,창업컨설팅 사업 참여를 통해 보다 나은 일자리로의 취업을 위해 관련된 직업훈련의 정보제공과 훈련 상담이 필요하며 중요하다.	①	②	③	④	⑤
4	직업훈련은 실제 취업이나 구직을 위해 필요한 역량, 자격요건을 갖추거나 직무능력을 향상하는데 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
5	5. 집단상담프로그램, 취업,창업 특강등은 취업의욕 향상 및 취업관련 기술, 취업자신감 습득에 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
6	6. 취업,창업지원사업을 통해 직업훈련을 받으며 목표로 한 직종으로 취업할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

6. 청년(대학생포함) 들을 위한 정부 공공 일자리지원사업 및 컨설팅 확대 필요성에 대한 질문입니다. 해당되는 곳에 V표를 해주십시오.

문항	질의항목	전혀 그렇지 않다	그저 그렇다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	능력중심채용 기회 확대	①	②	③	④	⑤
2	진로 및 취업지원 프로그램 확대	①	②	③	④	⑤
3	현장체험 실습비 지원 확대	①	②	③	④	⑤
4	취업 면접비 지원	①	②	③	④	⑤
5	직무체험,중소기업탐방 등 일 경험제도 확대	①	②	③	④	⑤
6	청년고용정책 홍보물등 가이드북 자료집 제공	①	②	③	④	⑤
7	NCS 능력중심채용 도입한 기업 인턴티브 지원	①	②	③	④	⑤
8	취업컨설팅 비용지원	①	②	③	④	⑤

7. 다음은 인구 통계적 특성에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 V표를 해주십시오.

1. 성별	① 남 () ② 여 ()
2. 대학계열	① 인문 사회 계열() ② 예 체능 계열() ③ 자연 과학계열() ④ 의학계열 () ⑤ 공학계열() ⑥ 사범계열() ⑦ 기타()
3.전공만족도	① 매우 만족() ② 만족() ③ 보통() ④ 불만족 () ⑤ 매우 불만족 ()
4.대학만족도 (취.창업교과과정, 일자리지원사업등)	① 매우 만족() ② 만족() ③ 보통() ④ 불만족 () ⑤ 매우 불만족 ()
5.가정의 경제수준은	① 매우 잘 산다() ② 잘 사는 편이다() ③ 그저 그렇다() ④ 어려운 편이다 () ⑤ 매우 어려운 편이다()
6.취업(창업)준비여부	① 준비하고 있음 () ② 준비하지 않음 ()
7.취업희망기업 (재직기업)	① 대기업() ② 중견기업() ③ 중소기업() ④ 외국계기업 () ⑤ 공공기관 공기업() ⑥ 기타()
8.희망 직업분야 직업경험여부 (인턴,뉴턴,실습, 사회활동)	① 있음 () ② 없음 ()

ABSTRACT

A Study on the Career Penetrations of Job Support for Job Support in Young Job Conditions

So, Sou-hyun

Dept. of Knowledge Service & Consulting

Graduate School of Knowledge Service
Consulting

Hansung University

Attention has been drawn to the growing difficulty of young men entering the labor market, and the flow of structural changes in the labor market has been steep lately due to the fourth industrial revolution. As such, we seek to explore career orientation, awareness and values of young people's jobs amid growing unemployment. Report on the variables (safety-oriented, technology-oriented), and ability to support young people in their jobs Among them, the analysis analyzed whether there were any parameters for job value and adjustments. This study recognizes the unemployment problem among the nation's most visible youth since Dangun as a structural issue in terms of social change, and determines whether young people will be able to effectively support public job creation, support for job creation, and support for job training programs for young people in public job creation Career orientation of the first young work-seeker recognizes the need for a career oriented need as an emphasis on the direction and experience that the individual is seeking to

pursue in the organization. These individual needs are very strong and do not depend on being precise in terms of whether they are, for example, whether they are, and whether they work as forces to make or limit the decisions of one's future career path (whether) 1975. The second study on the correlation between direction of youth policy support projects and preference for consulting services with public support consulting on career orientation of young job seekers. The first job support consulting preference was based on the University Youth Employment Center and the University Creative Job Center and the Employment Success Package.

The analysis showed that first, career orientation of young job seekers had a significant influence on job value. It was also pointed out that occupational values have a significant influence on job support, start-up support, vocational training support and job creation support consulting preference.

Second, it was found that occupational values showed a parameter-effective effect on job application, and job creation support. However, it was analyzed that the vocational value shows no parameterised effect in relation to the influence on the start-up support and support staff for jobs.

It is a suggestion of actively supporting social structural changes through this research, at least by actively supporting analytical and systematic research for the young people who are in need, and by supporting them to actively support their careers through the establishment of social responsibility and systematic research.

【Key words】 : Youth job seekers, career orientation, youth job support, consulting preferences, youth support policy support, job support, job support, job support, job creation assistance