

노동정책연구
2012. 제12권 제4호 pp.1~24
한국노동연구원

연구논문

청년구직자의 취업에 있어서 구직효능감과 구직강도의 중요성

김현동*
한용석**

청년 노동시장의 고용상황이 악화되면서 한국사회에서 심각한 문제로 부각되고 있다. 본 연구는 한국고용정보원이 2008~2010년에 각각 조사한 청년패널조사 자료를 이용하여 청년구직자의 구직효능감과 구직강도가 입사 경로와 연관되어 구직성과에 미치는 영향을 살펴보았다. 분석 결과에 의하면, 청년구직자의 구직효능감과 구직강도는 입사경로 그리고 직무만족과 임금수준에 긍정적인 영향을 주었다. 이러한 결과는 청년구직자의 구직효능감과 구직강도가 높아질수록 비공식적 경로보다는 공식적 경로를 선택하게 된다. 공식적 경로를 통하여 입사하게 된 청년구직자는 비공식적 입사 경로로 취직된 청년구직자에 비해 상대적으로 높은 임금수준과 직무만족도 즉 높은 수준의 구직성과를 보이는 것으로 해석될 수 있다. 2009년과 2010년 청년패널조사에서는 입사경로와 임금수준의 연관관계는 다르다고 검증되었는데 이는 노동시장에서 응답자의 특성이 다른 것에 기인한다고 추정된다. 앞으로 청년구직자의 구직동기와 구직활동에 대한 연구가 회사의 채용제도와 연관되어 검증되면서 구직성과에 대한 다양한 연구가 폭 넓게 이루어지기를 바란다.

핵심용어 : 구직효능감, 구직강도, 입사경로, 구직성과

논문접수일: 2012년 10월 17일, 심사의뢰일: 2012년 10월 17일, 심사완료일: 2012년 11월 12일

* 동국대학교(서울) 경영대학 부교수(kim1415@dongguk.edu)

** 동국대학교(서울) 경영학박사(yeoman57@naver.com)

I. 서론

한국 청년구직자들은 최근에 불어닥친 경제위기로 인해 악화된 노동시장에 직면하고 있다. 이들은 악화된 고용시장에서 취업대란이라 할 만큼의 취업난을 겪고 있는 실정이다. 고용노동부가 집계한 통계를 분석해 보면 2000년 이후 청년 취업자 수와 경제활동참가율은 감소 추세를 나타내고 있다. 실업률과 고용률은 2005년 이후 반짝 감소하였으나 2008년 이후 경제위기 상황을 맞이하여 다시 악화되고 있다(남재량·이철인·전영준·우석진, 2011). 실제로 2007년 2/4분기부터 외환위기 시절을 거쳐 현재까지 전국의 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 니트(NEET)상태에 빠져 구직을 포기한 청년층 구직자의 숫자가 급속하게 늘어나고 있다는 것이다. 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(남재량 외, 2011). 이와 같이 청년층 노동시장 상황이 악화 추세를 나타내면서 청년구직자들의 구직 성공에 대한 사회적 관심이 높아져 가고 있다. 본 연구는 청년구직에 대한 사회의 높은 관심을 반영하여 청년구직자의 구직행동과 구직성과에 대하여 검증하고자 한다.

Kanfer, Wanberg, and Kantrowitz(2001)는 구직활동이란 구직자의 지속적인 자기조절 과정으로 이루어진다고 개념화시켰다. 구직자는 구직활동을 전개하면서 구직목표를 설정하게 된다. 구직자는 개인에게 주어진 다양한 자원—시간, 노력, 네트워크—을 활용하여 구직목표를 성취하고자 한다. 구직자는 구직 과정 중에 실패를 경험하면 구직 성공에 대한 기대가 사라져 구직활동이 저해된

다(안상수 · 신강현 · 한영석 · 탁진국 · 유태용 · 한태영 · 한종오, 2005). 구직자는 자신의 능력에 대하여 긍정적인 믿음, 즉 구직효능감을 지녀야 구직성과에 지속적인 노력을 기울일 수 있다. 구직효능감은 구직자로 하여금 자신의 구직 능력에 대한 생각과 감정을 조절할 수 있어서 자기조절 과정과 밀접한 연관을 지닌다. 구직효능감은 긍정적인 동기와 감정을 일으켜 구직활동에 방해되는 경험을 하여도 구직성과를 달성하려는 동기를 지속시켜 구직활동을 하게 된다. 선행연구에서 청년구직자의 구직강도, 즉 구직정보를 탐색하는 활동의 범위가 넓어지면 직장 제의를 받을 가능성이 높아진다고 분석되었다(Wanberg, Kanfer & Rotundo, 1999; 안상수 외, 2005; 김균, 2009). 구직자가 자신의 생각과 감정을 적절하게 조절할 수 있어야 구직활동이 꾸준히 지속될 수 있으므로 구직강도 또한 자기조절 과정과 밀접한 연관을 지닌다.

고용주가 사원을 모집할 때 다양한 경로를 활용한다. 사원 모집경로는 크게 두 가지, 즉 공식 그리고 비공식 경로로 분류될 수 있다. 선행연구에서는 사원의 입사경로에 따라 직무태도와 이직률이 유의미하게 달라지는지 분석하여 회사가 모집제도를 효과적으로 설계하는 방식을 제시하여 왔다. 본 연구는 구직자의 입장에서 입사경로의 중요성을 모색해 보고자 한다. 구직자가 회사에 지원할 때 모집경로를 선택하게 된다. 이들의 구직효능감과 구직강도에 따라 입사경로가 유의미하게 달라지는가를 검증하고자 한다. 또한 구직자가 회사에 취직할 때 입사경로에 따라 구직성과(직무만족도 그리고 임금수준)가 유의하게 차이가 나타나는가를 분석하여 입사경로가 구직자에게 어느 정도 중요한지에 관하여 탐색해 보고자 한다.

청년 취업문제가 심각하게 부각되면서 사회각계에서 다양한 방면으로 해법을 모색하고 있다. 선행연구에서 청년구직자의 구직활동에 대한 변수들은 다양하게 검증되어 왔다. 하지만 구직행동의 선행변수와 구직행동의 결과변수 간의 관계를 규명하는 연구들은 아직도 부족한 것이 현실이다(김균, 2009). 본 연구는 청년구직자의 구직효능감과 구직강도에 따른 입사경로와 구직성과의 관계를 검증하여 개인적 측면에서 구직성과를 결정짓는 변수를 밝혀내고자 한다.

한국고용정보원에서는 2007년부터 청년패널조사를 실시하여 청년층 구직자의 구직활동과 구직성과 및 개인적 변수들을 폭 넓게 검증하여 왔다. 청년패널

조사는 시점을 달리한 종단조사를 실시할 수 있어서 횡단조사의 문제점으로 지적되는 측정오류 및 역인과관계를 통제할 수 있다. 본 연구는 해당 연도 구직성과 자료와 한 해 이전 연도의 구직효능감 및 구직강도 자료를 연계하여 분석하는 종단적 연구를 통해 인과관계를 입증하고자 한다.

II. 가 설

1. 구직효능감, 구직강도, 그리고 입사경로

구직효능감이란, 구직활동에서 나타나는 자기관련 유능성이라 할 수 있어서 구직활동을 성공적으로 수행하여 구직목표를 달성할 수 있다는 믿음을 의미한다(Wanberg et al., 1999; 김균, 2009; Zikic & Saks, 2009). 구직효능감은 구직자의 구직능력에 대하여 긍정적인 인식을 조성하므로 구직동기를 높여준다(Wanberg et al., 2001). 구직효능감이 높은 구직자는 자신의 구직목표를 달성할 수 있다는 강한 믿음을 바탕으로 구직활동에 시간과 노력을 기울이게 된다. 구직효능감이 높을수록 ‘구직망의 폭’이 넓은 것으로 나타났다. 구직망의 폭이 넓다는 것은 구직정보를 얻기 위해 접촉한 기관이나 사람의 수가 더 많은 것을 의미하며, 구직망의 폭은 직무탐색의 빈도와 유의미한 상관을 보였다(김균, 2009). 청년구직자는 구직활동의 범위를 포괄적으로 설정하여 다양한 구직정보를 접할 수 있다. 청년구직자의 구직효능감은 구직활동과 유의미한 연관관계를 지니므로 그들의 입사경로를 결정지을 수 있다(Saks & Ashforth, 2000).

Ioannides and Loury(2004)는 구직경로를 공식경로(formal)와 비공식경로(informal)의 두 가지 방식으로 정리하여 분석하였다. 청년구직자들은 노동시장에 신규 진입하였으므로 주로 공식적인 경로에 의존하여 구직정보를 수집하게 된다(Boswell, Zimmerman, & Swider, 2012). 공공기관, 광고매체, 인터넷 모집 등이 청년구직자의 구직정보 원천으로 활용되고 있다(채창균·최지희·김안국·오호용·옥준필, 2005). 구직효능감이 높은 청년구직자는 구직활동에 대한 동기가 높아 취업 성공에 대한 기대 수준과 몰입이 높다. 이들은 구직정보를 탐색

하는 범위가 포괄적이며 구직활동에 참여하는 빈도가 높아 공식경로에 대한 정보가 많아지게 된다. 청년구직자들은 직장에 대한 정보가 불확실하므로 직업, 직무 등의 이미지를 추론하여 구직활동을 한다(Boswell et al., 2012). 청년구직자들에게 직장에 대한 정보와 전망이 불확실하므로 이들은 공식경로를 통하여 직장에 취업하고자 한다. 구직효능감이 높은 청년구직자들은 직장과 직무를 탐색하는 활동이 빈번하여 공식경로 입사 기회가 많아질 것이다. 따라서 청년구직자의 구직효능감이 높아질수록 공식적 경로로 입사할 확률이 높아지게 된다.

구직강도는 청년구직자가 구직활동을 실제로 이행하는가를 의미한다. 즉 구직강도는 이력서를 준비하거나 구직기관에 문의를 하는 것과 같은 구직행동으로 측정된다(Kanfer et al., 2001). 구직강도가 증가하면 취업성공 가능성이 높아지므로 구직성과를 향상시키게 된다(Wanberg, Zhang, & Diehn, 2010; 김균, 2009). 청년구직자의 구직강도가 높아지면 자신이 원하는 직업이 무엇이고 이를 얻기 위해 어떤 활동을 해야 하는지를 명확히 알게 된다. 청년구직자는 노동시장에 신규 진입하여 일자리에 관한 구체적인 정보가 미비하므로, 자신의 구직목표와 적합성을 판단할 수 있는 정보를 얻고자 노력할 것이다. 비공식적인 경로에 비해 공식적인 경로는 직장관 직무에 대하여 구체적인 정보를 제공하므로 이와 같은 정보를 제공해 주는 공식적 경로를 활용하여 모집에 지원하는 횟수가 늘어나게 될 것이다(Werbel, 2000; Tziner, Vered, & Ophir, 2004). 청년구직자들은 일자리에 대한 정보가 불확실하므로 공식경로를 통한 채용과정에 대한 신뢰도가 높다. 구직강도가 높은 청년구직자들은 공식경로를 통하여 얻을 수 있는 직장관 직업에 대한 정보가 늘어나게 되므로 공식경로를 통해 입사할 확률이 높아지게 된다.

가설 1-1 : 청년구직자의 구직효능감이 높아지면 공식적인 경로로 입사할 확률이 높아지게 된다.

가설 1-2 : 청년구직자의 구직강도가 높아지면 공식적인 경로로 입사할 확률이 높아지게 된다.

2. 구직효능감, 구직강도, 그리고 구직성과

선행연구에서 구직효능감은 구직활동을 활성화시켜 구직성과를 향상시킨다고 입증되어 왔다(Song, Wanberg, Niu, & Xie, 2006; Boswell et al., 2012). 청년구직자의 구직효능감이 높으면 구직활동을 체계적으로 조직화하여 실행시킬 수 있다. 구직효능감이 높은 청년구직자들은 구직목표를 달성하고자 시간 및 노력을 기울인다(Wanberg et al., 1999). 이들은 구직활동에서 실패를 경험하여도 부정적인 감정을 조절하면서 취약한 부분을 점검하고 이를 보완하고자 노력한다. Wanberg, Glomb, Song, and Sorenson(2005)은 실직자의 구직효능감이 구직활동에 대한 주관적 규범과 구직강도에 긍정적인 영향을 미친다고 검증하였다. Zikic and Saks(2009)는 구직효능감은 구직동기를 불러일으켜 구직강도를 높인다고 검증했다. Kanfer et al.(2001)는 메타분석에서 구직효능감은 구직활동기간을 단축시키며 정규직 취업에 유리하다고 분석하였다. 이렇듯 선행연구에서는 구직효능감은 구직자로 하여금 직무를 탐색하는 빈도가 늘어나고 구직활동에 대한 기대수준이 높아 구직성과를 향상시킨다고 분석하였다. 그럼에도 몇몇 연구를 제외하면(Kanfer et al., 2001) 구직효능감과 구직성과에 대한 직접적인 연관성을 검증한 연구는 드물다. 특히, 청년구직자는 직장에 대한 정보가 상대적으로 적어 직장에 대하여 불확실한 기대를 지니고 있다. 따라서 청년구직자의 구직효능감이 높아져야 이들이 안정적인 감정을 지니면서 구직활동을 지속적으로 전개할 수 있어 취업 시 만족도와 임금이 높아지게 된다. 본 연구는 구직효능감과 구직성과인 직무만족도와 임금의 연관관계를 검증하여 구직효능감의 중요성을 밝혀내고자 한다.

청년구직자의 구직강도 또한 구직성과에 긍정적인 영향을 미친다. Saks(2000)는 대학졸업생들의 구직강도가 높아질수록 이들에게 보다 많은 인터뷰 기회와 일자리 제안이 제시된다고 하였다. 인터뷰 기회와 일자리 제안은 정규직 취업에 대한 기회를 넓혀주므로 구직강도는 구직성과에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 정태영·이기엽(2005), 그리고 황여정·백병부(2008)는 대졸자의 대학의 취업관련 지원활동에 대한 만족도가 정규직 취업 여부에 유의미한 영향을 미친다고 검증했다. 구직강도가 높아질수록 구직하는 범위가 넓어지고 다양한 대안을

모색함으로써 제안받은 일자리 횟수, 대기업 정규직 취업 여부 등에 긍정적인 영향을 미친다고 분석하였다(Saks, 2000; 황여정 · 백병부, 2008). 청년구직자는 노동시장에 신규 진입하였으므로 일자리에 관한 구체적인 정보가 미비하다. 청년구직자는 주로 공식적인 구직경로를 통하여 일자리를 탐색하고 있다. 구직강도가 높아지면 구직활동 범위가 넓어지면서 다양한 구직정보를 접하게 된다(Wanberg et al., 2001). 구직자가 접할 수 있는 구직정보가 많아지면 회사에 지원하는 횟수가 늘어나고 다양한 취업기회가 제시된다. 따라서 청년구직자의 구직강도가 높아지면 좋은 직장에 취직되어 직장만족도가 높아지고 임금수준이 올라가게 된다. 청년구직자의 구직강도가 높아질수록 구직성과가 향상될 것이다.

가설 2-1 : 청년구직자의 구직효능감이 높아지면 구직성과가 향상되어 직장만족도와 임금수준이 높아지게 된다.

가설 2-2 : 청년구직자의 구직강도가 높아지면 구직성과가 향상되어 직장만족도와 임금수준이 높아지게 된다.

3. 입사경로와 구직성과

구직자의 입사경로에 관한 기존 연구는 주로 고용주, 회사의 관점에서 모집제도의 설계와 구축에 대하여 이루어져 왔다. 비공식적인 추천으로 들어온 사원들이 직장에서 긍정적인 직무태도를 나타내며 이직률이 낮아진다(Boswell et al., 2012). 하지만, 본 연구는 경력사원을 대상으로 검증되어 온 결과이므로 대학을 갓 졸업한 청년구직자에게 적용시키기는 어렵다. 청년구직자들은 경력직과 달리 노동시장에서 자신의 가치에 대하여 나타내기 어렵다(Saks & Ashforth, 1997). 청년구직자들은 노동시장에 신규 진입하였으므로 직장에 대한 정보를 공식적 경로에 의존하는 경향이 강하다(Saks & Ashforth, 1997; Boswell et al., 2012).

청년구직자들에게 비공식적 경로의 입사관 주변인의 도움으로 정의될 수 있다(Boswell et al., 2012). 따라서 청년구직자들이 공식적인 경로로 입사하기 어려울 때 비공식적인 경로로 취직하게 되므로 공식적 경로를 거쳐 입사한 청년

구직자들의 구직성과가 높다. Saks(2000)는 청년구직자만을 대상으로 조사한 결과, 비공식적 입사경로가 임금과 복리후생 수준을 낮추고 비정규직에 취직되는 등 구직성과에 부정적인 영향을 미친다고 분석하였다. 특히, 한국 기업은 내부노동시장이 오랫동안 발전되어 내부사원 중심으로 인력을 관리하여 왔다. 공식적인 입사경로인 공채를 통하여 들어온 사원들이 회사의 고위 경영진으로 성장하는 시스템이 지속되어 왔다. 증견그룹 이상의 대기업은 공채와 같은 공식적인 입사경로로 고졸·대졸 신입생을 채용하고 있다(남재량 외, 2011). 상당수의 청년구직자들은 공식경로를 밟아 임금, 복리후생 및 근로여건이 좋은 대기업에 입사하기를 원한다(김성훈, 2005). 선행연구에서 청년구직자들은 노동시장의 불확실성에 직면하여 공식적인 경로에 대한 선호도가 강하다고 분석되었다(Boswell et al., 2012). 그러므로 구직효능감 그리고 구직강도와 더불어 입사경로는 청년구직자들이 취업 후의 성과 임금과 직무만족도에 유의미한 영향을 미치게 될 것이다. 따라서 공식경로로 입사한 구직자들의 임금 그리고 그들의 직무만족도가 공식적 입사경로를 거친 구직자들보다 높을 것이다.

가설 3 : 공식적인 입사경로로 입사한 신입사원은 비공식적인 입사경로로 입사한 신입사원보다 구직성과가 유의미하게 높다.

Ⅲ. 실증연구 방법

1. 자료수집 절차 및 연구표본

본 연구는 2007년부터 새롭게 시작된 청년패널조사(Youth Panel Survey)를 활용하여 연구 모델을 검증해 보았다. 청년패널조사는 15~29세 청년 10,206명을 대상으로 현재 4차에 걸쳐 추적 조사하였다(한국고용정보원, 2009). 청년패널조사는 청년노동시장에 대한 광범위한 정보를 수집하여 고용정책 및 연구 발전에 기여할 목적으로 실시되었다. 2차 조사(2008년)는 9,310명으로 패널유지율 92%, 3차 조사(2009년)는 8,113명으로 패널유지율 86.7%, 4차 조사(2010년)

는 7,552명으로 패널유지율 77%로 집계되었다. 본 연구는 2~3차 조사의 구직자와 3~4차 조사의 취업자를 대상으로 연구 모델을 검증하였다. 3차 조사에서는 취업자 수가 1,708명, 4차 조사에서는 취업자 수가 1,596명으로 전체 표본의 약 21%를 기록하였다. 패널조사의 특성을 반영하여 2~3차 조사 구직자의 구직효능감과 구직강도를 1년 후인 3~4차 조사 취업자의 입사경로와 직무만족 그리고 임금수준과 연계되는 자료만을 검증하였다. 2008년 구직효능감과 구직강도는 2009년 직장만족도와 임금수준 구직성과와, 2009년 구직효능감과 구직강도는 2010년 직장만족도와 구직성과와 각각 연계시켜 인과관계를 명확하게 정립하려고 한다. 매칭되는 자료 중에서 결측치를 제거한 결과 2009년 329명, 2010년 339명으로 최종 집계되었다. 실제 2008년과 2009년 구직자 중에서 2009년과 2010년에 취업을 한 인원은 2009년 626명, 2010년 644명으로 분석되었다. 본 연구의 표본은 약 50% 정도가 참여한다고 추정된다.

2. 측정 변수의 조작적 정의

가. 구직효능감

구직효능감은 구직활동에서 나타나는 자기관련 유능성을 조사한 문항을 활용하였다. 구직효능감은 설문지의 6개 문항을 활용하여 여섯 척도로 조사하였다. ① 나는 직장을 구하는 데 도움이 되는 정보를 충분히 활용할 수 있다, ② 내가 하고 있는 일이 잘못되고 있다고 생각되면 빨리 바로 잡을 수 있다, ③ 나에게 업무가 주어지면 그 일을 해결할 수 있는 효과적인 방법을 찾을 수 있다, ④ 어떻게 하면 나의 적성에 맞는 직장을 구할 수 있는지 알고 있다, ⑤ 나는 직장을 얻기 위해서, 나에게 부족한 점이 무엇인지 분석할 수 있다, ⑥ 나는 내가 처리한 일 가운데 무엇이 잘 되었고 무엇이 잘못 되었는지 정확히 분석할 수 있다 등이다. 2009년에는 구직효능감과 관련하여 20개 문항을 측정하였으나 2008년에는 6개 문항으로만 측정하였으므로 2009년 20개 문항 중 6개 문항을 선택하여 사용하였다. 2008년과 2009년 청년패널조사에서 위 6개 문항을 평균하여 구직효능감을 조작적으로 정의하였다. 위 문항은 구직자에게만 응답을 하도록 요구하였으며, 구직동기와 관련이 있다고 설문지에 명시되어 있으며

로 구직효능감을 타당하게 측정할 수 있는 내용이 포함되어 있다.

나. 구직강도

구직강도는 취업(이직)을 위하여 어떤 노력을 하고 있는지 조사한 문항을 활용하였다. 문항 내용은 ① 공공취업알선기관에 구직등록을 하거나 상담원에게 취업알선을 받아본 적이 있다, ② 친인척, 선배, 친구 등에게 취업을 부탁한 적이 있다, ③ 일간지 혹은 정보지의 구직란을 자주 구독한다, ④ 인터넷 구직정보 습득 및 민간취업알선 사이트에 구직등록한 적이 있다, ⑤ 취업전문회사에서 자문이나 컨설팅을 받은 적이 있다, ⑥ 회사에 이력서를 내본 적이 있다, ⑦ 취업관련 정보 공유 및 면접준비를 위한 그룹 스터디를 한다 등이다. 위의 문항 내용은 Werbel(2000) 및 김균(2009)에서 구직강도를 조사한 문항을 포함하고 있어서 문항의 타당성이 지지되고 있다. 취업준비 상태를 조사한 문항은 ‘예’, ‘아니오’로 응답하였으며, 합산하여 구직강도 변수를 조작적으로 정의하였다. 2008년과 2009년에 청년패널에서 조사된 문항을 활용하였다.

다. 입사경로

청년패널 설문에서는 입사경로를 공개채용, 회사 측의 특별채용, 학교(학원) 선생님의 추천, 가족·친지 및 지인의 추천, 그리고 직장 근무자의 추천 등 다섯 항목으로 설문하였다. 본 연구는 공식 입사경로를 공개채용과 특별채용으로 조작하였으며, 비공식 입사경로는 학교(학원) 선생님의 추천, 가족·친지 및 지인의 추천, 그리고 직장 근무자의 추천 등 이렇게 더미변수로 조작하였다. 입사경로는 2009년과 2010년 청년패널조사 자료를 활용하여 2008년과 2009년에 각각 측정된 독립변수인 구직효능감과 구직강도와의 인과관계를 명확하게 하고자 한다.

라. 구직성과

본 연구는 구직성과를 직장만족도와 임금수준으로 측정한다. 직장만족도는 여섯 항목 다섯 척도로 설문하여 평균으로 계산하였다 ① 하고 있는 일의 내용,

② 사회적 공헌 봉사 및 인정, ③ 자기발전 추구, ④ 자율성과 권한, ⑤ 장래 유망한 창의적 도전적 직장, ⑥ 직장동료 의사소통 및 인간관계 등이다. 임금수준은 청년구직자가 직장에 취직된 이후에 보고된 자료를 이용하고자 한다.

마. 통제변수

통제변수는 소속 직군, 회사 규모, 연령, 성별, 최종학력, 정규직/비정규직 여부, 수도권 소재 등으로 구성하였다. 소속된 직군을 관리직군, 생산직군, 영업직군, 연구직군, 기타직군으로 구분하였다. 회사 크기는 아홉 척도로 설문하였다 ① 1~14명, ② 5~9명, ③ 10~29명, ④ 30~49명, ⑤ 50~99명, ⑥ 100~299명, ⑦ 300~499명, ⑧ 500~999명, ⑨ 1,000명 이상이다. 최종학력은 ① 중졸 이하, ② 고졸, ③ 2~3년제 졸, ④ 4년제 졸, ⑤ 석사학위 이상 이렇게 다섯 척도로 설문하였다. 정규직 및 비정규직은 더미변수로 조작하였다.

IV. 실증분석

1. 기술통계 및 상관관계분석

본 연구의 표본에서 남성은 49%, 여성은 51% 정도로 약 절반씩 구성되어 있으며, 학력은 고졸 약 16%, 대졸 53%으로 집계되었다. 구직자의 연령은 18세에서 32세이며 대부분의 구직자가 25세에서 28세 사이에 분포되어 있다. 정규직은 약 71~72% 정도로 구성되어 있다. 본 연구 청년근로자는 제조업은 20% 이상, 소매업은 11%, 건설업, 금융업, 숙박업, 엔터테인먼트 산업 등은 약 4%가 종사하고 있다. 또한 현 표본의 청년근로자들은 사무직 40%, 영업직 8~9%, 연구직 13~15% 등에 종사하고 있다. 회사 크기는 100명 이하가 65%, 100명 이상이 20%, 1,000명 이상이 15%로 분석되었다.

구직강도를 분석해 보면 약 절반 이상의 청년구직자가 친·인척 부탁, 선생님 취업 부탁, 일간지 구독, 민간 취업사이트, 이력서 제출 경험 등을 하고 있다.

〈표 1〉 기술통계분석

	2009 ¹⁾		2010 ²⁾	
	남성/여성	표준편차	평균	표준편차
연령	.490	.500	.484	.500
최종학력	24.807세	2.755세	26.173세	3.063세
정규직 여부	3.388	.794	3.444	.814
수도권 소재	.716	.451	.717	.451
사무직	.436	.496	.562	.497
생산직	.398	.490	.435	.496
영업직	.111	.315	.066	.249
연구직	.084	.278	.089	.285
타 서비스직군	.152	.359	.129	.336
회사 규모	.253	.453	.279	.449
구직효능감	4.344	2.454	3.230	2.545
구직강도	4.028	.784	3.970	.697
입사경로	2.902	1.891	2.923	1.955
직무만족도	.583	.493	.490	.500
근로자 임금수준	3.354	.597	3.437	.642
	804.066만 원	1132.911만 원	901.942만 원	1199.235만 원

주: 1) 표본 크기=329명.

2) 표본 크기=339명.

약 20% 이하의 청년근로자가 공공기관 취업알선 등록, 그룹스터디, 컨설팅/자문을 하고 있다고 집계되었다. 입사경로는 공개채용이 40~50%, 특별채용이 약 5%, 학교(학원) 선생님의 추천이 12%, 가족·친지·지인 등의 추천이 24~30% 정도로 보고되었다. 구직효능감과 직무만족도는 보통보다 약간 높은 수준이며, 임금수준은 표준편차가 높아서 취업자 간 임금편차가 크다고 시사한다.

ANOVA로 2008~2009년 그리고 2009~2010년 자료를 비교 분석하면 연령(F=35.269)과 입사경로(F=5.587)에서만 유의미한 차이가 보고되고 있다. 2009~2010년의 응답자들은 2008~2009년 응답자들보다 비교적 연령이 높고, 비공식적 경로를 거쳐 입사한다고 조사되었다.

2. 상관관계분석과 요인분석

변수 간의 상관관계를 분석해 보면 구직효능감은 입사경로(2009년: $r=.158$, $p<.01$; 2011년: $r=.146$, $p<.01$), 그리고 직무만족(2009년: $r=.219$, $p<.01$; 2010년: $r=.183$, $p<.01$)에 유의미한 영향을 미치고 있다. 구직효능감이 높은 청년구직자는 구직활동을 적극적으로 전개하면서 그들로 하여금 공식적인 경로를 거쳐 만족도가 높은 직장에 취직될 수 있다. 구직강도는 입사경로(2010년: $r=.142$, $p<.01$)와 직장 임금수준(2009년: $r=.126$, $p<.01$; 2010년: $r=.154$, $p<.01$)과 유의미한 상관관계를 지닌다. 이는 구직활동의 정보탐색 범위가 넓어질수록 근로조건이 좋은 직장에 취직될 수 있음을 의미한다. 공식적인 입사경로를 거쳐 취직된 구직자들은 높은 직무만족도(2009년: $r=.128$, $p<.01$; 2010년: $r=.128$, $p<.01$)와 임금수준(2009년: $r=.198$, $p<.01$; 2010년: $r=.269$, $p<.01$)을 나타내고 있다. 공식적인 입사경로를 거쳐 취직된 청년구직자는 비공식적인 입사경로와 비교하여 구직성도가 높아진다고 분석되었다.

〈표 2〉 상관관계분석

변수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
①		.416	-.004	.028	.030	-.029	-.004	.120	.008	-.044	.172
②	.430		.224	.023	.105	-.092	.027	.125	.022	-.065	.171
③	.023	.150		.121	-.075	.171	.007	.092	.252	.286	.299
④	.077	.093	.050		-.055	.071	-.014	.104	.226	.165	.339
⑤	.066	.166	.068	-.006		-.059	.037	-.036	.040	-.062	.135
⑥	.083	.052	.272	.235	.038		.087	-.026	.192	.071	.188
⑦	-.013	-.038	.091	.109	-.022	.198		.062	.146	.183	.015
⑧	-.101	.108	.107	.131	-.085	-.002	-.010		.142	.000	.154
⑨	-.010	.035	.169	.129	.007	.249	.158	-.034		.128	.269
⑩	.119	.069	.226	.280	-.018	.265	.219	-.034	.128		.186
⑪	.212	.134	.221	.285	.164	.401	.073	.126	.198	.299	

주: 1) $r>.16$: $p<.05$, $r>.190$: $p<.01$; $r>.250$: $p<.001$ (양측검정).

- 2) ① 남성/여성(0=여성; 1=남성), ② 연령, ③ 최종학력, ④ 정규직 여부, ⑤ 수도권 소재(0=비수도권; 1=수도권), ⑥ 회사 크기, ⑦ 구직효능감, ⑧ 구직강도, ⑨ 입사경로(0=비공식경로; 1=공식경로), ⑩ 직무만족도, ⑪ 임금수준.
- 3) 2008~2009년은 상관관계표 대각선 아래에, 2009~2010년 자료는 상관관계표 대각선 위에 분포되어 있다. 2008~2009년은 표본 크기 329명, 2009~2010년은 표본 크기 339명.

〈표 3〉 탐색요인분석

잠재변수	설문문항	2008~2009 ¹⁾		2009~2010 ²⁾	
		1	2	1	2
구직효능감 ($\alpha=.891$)	나는 직장을 구하는 데 도움이 되는 정보를 활용할 수 있다	.735	.270	.705	.206
	나는 잘못된 일을 바로 잡을 수 있다	.776	.205	.652	.308
	나에게 업무가 주어지면 그 일을 해결할 수 있는 효과적인 방법을 찾을 수 있다	.756	.198	.560	.128
	나는 내 적성에 맞는 직장을 구하는 방법을 안다	.712	.136	.458	.186
	나에게 부족한 점을 분석할 수 있다	.801	.064	.798	.107
	나는 뭐가 잘못되었는지 정확히 분석할 수 있다	.815	.110	.781	.149
직무만족 ($\alpha=.840$)	하고 있는 일의 내용(전공 포함)	.118	.747	.225	.613
	사회적 공헌 봉사 및 인정	.197	.682	.187	.631
	자기 발전 추구	.152	.763	.222	.806
	일 자율성과 권한	.162	.595	.087	.555
	장래 유망한 창의적 도전적 직장	.170	.720	.228	.670
	직장동료 의사소통 및 인간관계	.174	.612	.117	.531

주: 1) 표본 크기=329명.
2) 표본 크기=339명.

상관관계표에서 구직효능감과 구직강도는 구직성과에 긍정적인 영향을 미친다고 분석되었다. 청년구직자는 구직활동 과정에서 자신의 행동과 감정을 조절하면서 능동적으로 활동하여야 임금과 만족도가 높은 직장에 취직할 수 있다. 공식적인 입사경로를 거친 청년구직자의 구직성과가 비공식적 경로 입사자와 비교하여 직무만족/임금이 대체적으로 높다. 입사경로가 청년구직자의 경력에 유의미한 영향을 미치므로 청년구직자는 취업 시 입사 방식에 대한 고민을 하여야 한다.

Cronbach α 계수로 변수들의 신뢰도는 0.7 이상을 넘었다. 타당성을 입증하기 위하여 요인분석을 실시하여 보았다. 탐색요인분석을 한 결과 두 요인으로 묶여서 타당성 요건을 충족시키고 있다(Chi-Square=75.862(2008~2009년), 65.593(2009~2010년); 자유도=43). 따라서 현 연구의 변수들은 타당성과 신뢰도를 충족시키고 있다.

3. 가설검증

본 연구 모델은 회귀분석을 활용하여 입사경로, 직무만족, 그리고 임금수준을 검증하였다. 모델 I에서는 통제변수만을, 모델 II에서는 통제변수와 독립변수인 구직효능감과 구직강도를 검증하였다. 모델 III에서는 구직효능감과 구직강도에 덧붙여서 입사경로를 조사하여 입사경로와 구직성과와의 관계를 검증할 수 있었다. 입사경로는 더미변수이므로 로지스틱 회귀분석을, 직무만족과 임금수준은 다중회귀분석을 활용하여 분석하였다.

〈표 4〉 2009년 회귀분석¹⁾

독립변수	입사경로 ²⁾		직무만족			임금수준		
	I	II	I	II	III	I	II	III
성별더미	-.201 (.280)	-.194 (.284)	.032 (.074)	.033 (.074)	.035 (.074)	.307 (.199)	.290 (.199)	.308 (.197)
연령	.250 (1.215)	.352 (1.241)	.001 (.328)	.019 (.325)	.018 (.326)	.701 (.863)	.643 (.865)	.569 (.856)
최종학력	.329* (.160)	.320* (.163)	.112* (.043)	.107* (.043)	.108* (.044)	.169* (.116)	.153* (.116)	.121 (.116)
정규직 여부	.352 (.269)	.367 (.270)	.281*** (.071)	.276*** (.071)	.272* (.072)	1.081*** (.195)	1.034*** (.197)	.995*** (.195)
수도권 소재	.365 (.264)	.053 (.252)	-.002 (.066)	-.002 (.065)	-.005 (.065)	.545*** (.179)	.574*** (.180)	.579*** (.178)
생산직	.101 (.435)	.135 (.442)	.185 (.114)	.191 (.113)	.187 (.113)	.511 (.308)	.507 (.309)	.512 (.305)
영업직	-.325 (.455)	-.251 (.466)	.017 (.123)	.036 (.122)	.035 (.122)	.264 (.343)	.214 (.344)	.233 (.341)
연구직	-.314 (.351)	-.330 (.355)	.072 (.094)	.067 (.093)	.070 (.093)	-.073 (.258)	-.101 (.258)	-.069 (.256)
타 서비스직종	.001 (.314)	-.090 (.320)	.078 (.084)	.052 (.084)	.053 (.084)	-.064 (.225)	-.038 (.226)	-.022 (.224)
회사 크기	.186*** (.053)	.165*** (.054)	.032 (.014)	.026 (.014)	.024 (.014)	.175*** (.038)	.173*** (.039)	.156*** (.039)
구직효능감		.400** (.152)		.109*** (.039)	.107*** (.040)		.099 (.111)	.069 (.111)
구직강도		-.060 (.065)		-.011 (.014)	-.021 (.022)		.067 (.047)	.076 (.047)
입사경로					.046 (.067)			.474*** (.179)
Pseudo/수정된 R 제곱	.072	.115	.103	.124	.123	.256	.257	.273
LR Chi2/Model F	32.29	406.575	4.752**	4.878***	4.532**	11.130***	9.525***	9.523***

주: 1) 표본 크기=329명.

2) 더미변수(0=비공식경력; 1=공식경력).

3) + : p<.10, * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001(양측검정).

<표 4> 회귀분석 모델에서 구직효능감은 공식적인 입사경로에 유의미한 영향을 미치지만, 구직강도는 공식적 입사경로에 유의미한 영향을 미치지 못한다. 구직효능감은 입사경로($\beta = .400, p < .01$)와 직무만족($\beta = .109, p < .001$)에 긍정적인 영향을 미치며, 공식적 입사경로는 임금수준($\beta = .474, p < .001$)에 긍정적인 영향을 미친다. 구직강도는 직무만족($\beta = -.011, p > .10$)과 임금수준($\beta = .067, p > .10$)에 유의미한 영향을 미치지 못하며, 공식적 입사경로($\beta = .046, p > .10$) 또한 직무만족과 유의미한 관계를 지니지 못하고 있다. 통제변수에서 최종학력과 회

<표 5> 2010년 회귀분석¹⁾

독립변수	입사경로 ²⁾		직무만족도			임금		
	I	II	I	II	III	I	II	III
성별더미	-.031 (.288)	-.043 (.292)	-.020 (.079)	-.009 (.078)	-.009 (.078)	.170 (.191)	.161 (.189)	.162 (.189)
연령	-.196 (1.157)	-.422 (1.171)	-.694* (.312)	-.713* (.310)	-.713* (.311)	.516 (.754)	.378 (.753)	.397 (.753)
최종학력	.495* (.160)	.481* (.161)	.204*** (.044)	.207*** (.044)	.208*** (.044)	.380*** (.107)	.367*** (.106)	.347*** (.108)
정규직 여부	.948*** (.274)	.920*** (.276)	.161* (.074)	.170* (.073)	.170* (.075)	1.636*** (.178)	1.603*** (.178)	1.567*** (.181)
수도권 소재	.306 (.244)	.296 (.246)	-.070 (.068)	-.075 (.067)	-.074 (.068)	.328* (.164)	.324+ (.164)	.397 (.753)
생산직	-.655 (.527)	-.743 (.541)	-.267+ (.145)	-.265+ (.144)	-.265+ (.145)	.374 (.351)	.338 (.350)	.366 (.351)
영업직	.515 (.511)	.405 (.515)	-.079 (.141)	-.101 (.140)	-.101 (.141)	.125 (.340)	.044 (.341)	.030 (.341)
연구직	.743 (.461)	.691 (.464)	.233+ (.126)	.218+ (.125)	.218+ (.125)	.912** (.304)	.864** (.303)	.838** (.304)
타 서비스직종	-.314 (.291)	-.316 (.293)	-.140+ (.081)	-.132 (.080)	-.132 (.080)	-.125 (.195)	-.125 (.194)	-.112 (.194)
회사 크기	.210*** (.063)	.206*** (.064)	.018 (.017)	.012 (.017)	.012 (.017)	.132*** (.040)	.127*** (.040)	.119*** (.041)
구직효능감		.158 (.174)		.133*** (.047)	.134*** (.047)		.062 (.113)	.056 (.114)
구직강도		.120* (.061)		-.011 (.017)	-.011 (.017)		.089* (.040)	.084* (.041)
입사경로					-.002 (.071)			.184 (.171)
Pseudo/수정된 R제곱	.191	.208	.124	.141	.138	.313	.320	.320
LR Chi2/Model F	417.432	412.453	5.796***	5.622***	5.173***	16.39***	14.23***	13.23***

주: 1) 표본 크기=339명.

2) 더미변수(0=비공식경로; 1=공식경로).

3) + : $p < .10$, * : $p < .05$, ** : $p < .01$, *** : $p < .001$ (양측검정).

사 크기는 입사경로(최종학력: $\beta = .329$, $p < .06$; 회사 크기: $\beta = .186$, $p < .001$), 임금수준(최종학력: $\beta = .169$, $p < .05$; 회사 크기: $\beta = .175$, $p < .001$)에 긍정적인 영향을 미치며, 수도권 소재지는 임금수준($\beta = .545$, $p < .001$)에, 정규직 여부는 직무만족($\beta = .281$, $p < .001$)과 임금수준($\beta = 1.081$, $p < .001$)에 각각 유의미한 관계를 맺고 있다.

<표 5>는 2009~2010년 청년패널조사 자료를 분석한 회귀모형에서는 구직효능감은 직무만족($\beta = .133$, $p < .001$)에, 구직강도는 입사경로($\beta = .120$, $p < .05$)와 임금수준($\beta = .089$, $p < .05$)에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 구직효능감과 입사경로와 임금수준 그리고 구직강도는 직무만족도에 별다른 영향을 미치지 못하고 있다. 통제변수에서 최종학력과 회사 크기는 입사경로(최종학력: $\beta = .495$, $p < .05$; 회사 크기: $\beta = .210$, $p < .001$), 직무만족(최종학력: $\beta = .204$, $p < .001$), 그리고 임금수준(최종학력: $\beta = .380$, $p < .001$; 회사 크기: $\beta = .132$, $p < .001$)에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 수도권 소재지는 임금수준($\beta = .328$, $p < .05$)에, 정규직 여부는 입사경로($\beta = .948$, $p < .001$), 직무만족($\beta = .161$, $p < .05$) 그리고 임금수준($\beta = 1.636$, $p < .001$)과 각각 유의미한 관계를 맺고 있다. 2009년 청년패널조사와 다르게 직군은 직무만족에 근소한 영향을 미치고 있다(생산직: $\beta = -.267$, $p < .10$; 연구직: $\beta = .233$, $p < .10$). 또한 입사경로는 직무만족($\beta = -.002$, $p > .10$)과 임금수준($\beta = .184$, $p > .10$)에 아무런 영향을 미치지 못하며, 이는 2009년 청년패널조사와 임금수준에 있어서 다른 결과를 나타내고 있으므로 입사경로의 매개적 효과는 유의미하지 못하다고 분석되었다.

본 연구의 결과를 정리하여 보면, 구직효능감과 구직강도는 청년구직자가 공식적 채용경로로 입사할 수 있으므로 가설 1-1과 1-2를 지지하고 있다. 청년구직자의 구직효능감과 구직강도는 직무만족도와 임금수준에 긍정적인 영향을 미치므로 가설 2-1과 2-2를 지지하고 있다. 청년구직자가 구직성과를 달성하려면 구직과정에서 효능감을 지니면서 능동적인 구직활동을 전개할 수 있어야 한다. 2009년 청년패널조사 자료에서는 구직효능감은 입사경로에, 입사경로는 또한 임금수준에 유의미한 영향을 미치는 반면, 2010년 청년패널조사 자료에서는 구직강도는 입사경로와 별다른 관계를 지니지 못하여 가설 3을 부분적으로 지지하고 있다. 본 연구는 2009년과 2010년 청년패널조사 연구 결과가 일관되지

못한 부분은 유의미한 연령 차이와 입직경로 차이에 기인한다고 추정되지만 추가적인 상세한 분석이 필요하다고 시사한다. 따라서 2008~2009년 그리고 2009~2010년 자료를 통합하여 Pooled Data 분석을 실시하였다(부표 1). 청년구직자의 구직효능감이 높아질수록 공식경로로 입사할 확률이 높아졌으나($\beta = .307, p < .01$) 구직강도는 유의미한 연관관계를 지니지 못하고 있다. 구직효능감이 높아질수록 청년구직자의 만족도 또한 올라가고 있다($\beta = .119, p < .01$). 하지만 구직강도와 입사경로는 직무만족도와 유의미한 연관관계를 맺지 못한다(구직강도: $\beta = -.021, p > .10$; 입사경로: $\beta = .035, p > .10$). 임금에는 구직강도와 입사경로가 긍정적인 영향을 미친다(구직강도: $\beta = .070, p < .05$; 입사경로: $\beta = .357, p < .01$). 구직효능감은 임금에는 유의미한 영향을 미치지 못한다($\beta = .077, p > .10$). Pooled Data 분석 또한 2008~2009년, 2009~2010년 각각의 연도를 분석한 결과와 일치되어 본 연구의 통계분석 결과를 지지하고 있다.

V. 연구의 시사점 및 한계

본 연구는 청년구직자의 구직효능감과 구직강도가 입사경로 및 구직성과에 미치는 영향을 검증하여 구직성과에 있어서 구직자의 개인적 측면과 구직활동의 중요성에 대하여 논의하였다. 청년구직자의 구직효능감과 구직강도는 입사경로, 그리고 직무만족과 임금수준에 긍정적인 영향을 미친다. 청년구직자가 구직성과를 달성하려면 구직 시 자신의 행동과 태도에 대한 동기를 높이고 구체적인 계획을 세우고자 노력하여야 한다.

청년구직자의 구직효능감과 구직강도가 높아질수록 이들은 공식적 경로를 거쳐 입사하게 된다. 청년구직자는 노동시장에 신규 진입하여 직장에 대한 구체적인 정보가 부족하다. 청년구직자의 구직효능감이 높으면 구직활동을 체계적으로 조직화하여 전개해 나갈 수 있다. 청년구직자는 공식적 경로에 의존하여 구직정보를 수집하는 경향이 강하므로 구직활동이 체계적으로 수행되어야 취업기회가 늘어나게 된다. 청년구직자의 구직강도가 높아질수록 취업정보를 탐색하는 범위가 넓어져 공식경로에 따른 입사 정보가 늘어나게 된다. 청년구

직자의 구직효능감과 구직강도는 이들로 하여금 공식경로로 회사에 입사할 확률이 늘어나게 된다.

본 연구에서 청년층의 구직효능감과 구직강도는 그들의 구직성과에 유의미한 영향을 미친다고 검증되었다. 구직효능감은 청년구직자들로 하여금 구직활동을 지속시키는 원동력이 되어 구직성과를 향상시킨다. 청년구직자가 구직 기간 중 구직활동을 구직환경에 맞게 조절할 수 있다면 직무만족도와 임금수준이 높은 직장에 취업할 수 있게 된다. 청년구직자는 구직활동을 점검하여 자신의 장점을 활용하고 취약점을 보완한다면 자신의 기대에 맞는 직장에 취직할 수 있다. 구직기간 중 실패를 경험하여도 부정적인 감정을 적절하게 통제하여 구직활동을 지속시키는 자기 조절이 필요하다. 청년구직자의 구직강도는 취업 시 임금수준과 유의미한 관계를 지니고 있다. 일자리에 대한 정보를 적극적으로 탐색하는 노력을 기울여야 자신의 기대수준을 충족시키는 좋은 근로조건을 지닌 직장에 취업할 수 있다. 본 연구의 결과는 청년구직자들로 하여금 구직활동 기간에 자신의 능력에 대한 강한 신념을 지니면서 능동적인 자세를 가질 것을 주문하고 있다.

청년구직자의 입사경로에 따라 임금수준이 유의미하게 달라지고 있다. 공식적인 입사경로를 거쳐 취직된 청년구직자는 비공식적 입사경로로 취직된 청년구직자보다 임금수준이 높다고 검증되었다. 경력 근로자는 자신의 가치를 노동시장에 나타냈으므로 비공식적 입사경로로의 취업기회가 생긴다. 이와 다르게 청년구직자는 노동시장에 신규 진입하였으므로 자신의 가치를 나타낼 기회가 드물다. 청년구직자에게 비공식적인 입사경로는 공식경로의 낮은 수준의 대안으로 해석될 수 있다. 따라서 공식적 입사경로는 구직성과에 긍정적인 영향을 미친다. 기존 선행연구에서 구직효능감과 구직강도의 구직성과에 대한 긍정적인 효과는 이미 입증되었다. 그럼에도 선행연구는 종단연구여서 시점이 동일하므로 인과관계에 대한 의문이 제기될 수 있다. 본 연구는 구직효능감과 구직강도는 2008년과 2009년, 그리고 입사경로와 구직성과는 1년 후 2009년 2010년에 수집된 자료를 연계하여 청년구직자의 구직성과에 영향을 미치는 요인을 보다 명확하게 밝혀냈다.

2009년과 2010년 청년패널조사 자료의 연구 결과가 일관되지 못하다. 2009

년 청년패널조사 자료에서 구직효능감은 입사경로, 직무만족, 그리고 임금수준에 유의미한 영향을 미쳐 상당히 중요한 역할을 하였다. 입사경로는 임금수준에 긍정적인 영향을 미쳐 청년구직자에게 입사경로의 중요성을 시사한다. 2010년 청년패널조사 자료에서는 구직강도는 입사경로와 임금수준에 유의미한 영향을 미치고, 입사경로는 임금수준에 별다른 영향을 못 미쳐 2009년과 다른 연구 결과가 분석되었다.

2009년은 신규 진입자가 많았고 2010년은 신규 진입한 청년근로자들이 경력을 쌓아서 타 직장으로 옮기는 사례가 보고되었다. 2009년 취업자들은 그 전 해인 2008년에 학생이 157명으로 47.7%, 취업자가 43명으로 13.1%, 그리고 미취업자가 129명인 39.2%로 집계되었다. 2010년 취업자들은 그 전 해인 2009년에 학생이 115명으로 33.9%, 취업자가 70명으로 20.6%, 미취업자가 154명인 45.4%로 집계되었다. 이렇듯 2009년과 2010년 근로자들의 노동시장에서의 위치가 다르므로 2009년에는 구직효능감과 입사경로가, 2010년에는 구직강도가 구직성과에 중요한 역할을 한다고 추정해 본다.

본 연구는 청년구직자의 구직동기와 구직성과를 연계하여 청년구직자의 성과를 올리는 방안에 대하여 고민해 보았다. 그럼에도 몇 가지의 한계점이 존재한다. 우선 자료의 타당성과 신뢰도가 응답자의 의도에 의존하고 있다. 상당수의 응답자가 실제 비공식적 경로 입사임에도 공식적 입사로 응답했을 가능성이 존재한다. 한국에서는 비공식적 입사에 대하여 그다지 좋은 인식을 가지지 못하고 부정적으로 인식하고 있으므로 공식적 입사로 응답할 수 있다는 점이다. 한국의 노동시장에서는 특히 청년구직자들에게는 학벌이 중요한 요소로 작용된다. 출신 학교에 대한 자료가 부재하여 자료에 접근하지 못하는 점이 아쉽다. 앞에서 기술했듯, 2009년과 2010년 자료의 불일치된 연구 결과가 검증되었다. 본 연구에서 밝혀내지 못한 변수가 유의미한 영향력을 행사하여 2009년과 2010년간 연구 결과의 차이를 나타내고 있다고 추정된다.

앞으로 잠재적인 영향력을 지닌 변수를 검증하여 연구 결과의 차이에 대한 원인을 밝혀내는 후속 연구가 필요하다. 특히, 청년구직자의 구직효능감과 구직강도와 상호작용하여 직무만족과 임금수준에 유의미한 영향을 미치는 변수를 검증한다면 청년구직자의 구직활동에 의미 있는 시사점을 전달할 수 있다.

청년구직자의 입사경로와 직무만족 및 임금수준을 검증하여 입사경로의 유의미성을 검증해 보았다. 차후 입사경로가 이들의 사내 경력개발에 어떤 영향을 미치는지 조사하여 보다 장기적인 시각에서 접근하는 노력이 필요하다.

참고문헌

- 김 균(2009). 「구직강도의 선행요인과 구직명료성의 관계에 관한 연구: 고용지원센터 이용 구직자를 대상으로」. 『노동정책연구』 9(3): 113~141.
- 김성훈(2005). 「사회 연결망과 공식경로를 통한 첫 취업의 개인적 결과와 사회적 결과」. 『한국사회학』 39(1): 53~85.
- 남재량 · 이철인 · 전영준 · 우석진(2011). 『청년층의 노동시장 진입 및 정착방안 연구』. 한국노동연구원.
- 안상수 · 신강현 · 한영석 · 탁진국 · 유태용 · 한태영 · 황종오(2005). 「중 · 장년층 실직자의 실직에 따른 반응과 구직활동: 남녀 차이를 중심으로」. 『한국심리학회지: 여성』 10(3): 375~404.
- 정태영 · 이기엽(2005). 「대졸자 취업결정요인에 관한 연구 - 학점이 취업확률에 미치는 영향을 중심으로」. 『경영교육연구』 8(2): 159~182.
- 한국고용정보원(2009). 『청년패널조사(YP) Youth Panel User's Guide』.
- 채창균 · 최지희 · 김안국 · 오호용 · 옥준필(2005). 『청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(I)』. 한국직업능력개발원.
- 황여정 · 백병부(2008). 「대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인」. 『직업능력개발연구』 11(2): 1~23.
- Boswell, W. R., Zimmerman, R. D., and B. W. Swider(2012). “Employee Job Search: Toward Understanding of Search Context and Search Objectives.” *Journal of Management* 38(3): 129~163.
- Ioannides, Y. M. and L. D. Loury(2004). “Job Information Networks, Neighborhood Effects, and Inequality.” *Journal of Economic Literature* 42(4): 1056~1093.

- Kanfer, R., Wanberg, C. R., and T. M. Kantrowitz(2001). "Job Search and Employment: A Personality-motivational Analysis and Meta-analytic Review." *Journal of Applied Psychology* 86 (5): 837~855.
- Saks, A. M(2000). "Multiple Predictors and Criteria of Job Search Success." *Journal of Vocational Behavior* 68 (4): 400~415.
- Saks, A. M., and B. E. Ashforth(1997). "A Longitudinal Investigation of the Relationships Between Job Information Sources, Applicant Perceptions of Fit, and Work Outcomes." *Personnel Psychology* 50 (5): 395~425.
- _____(2000). "Changes in Job Search Behaviors and Employment Outcomes." *Journal of Vocational Behavior* 56 (2): 277~287.
- Song, Z., Wanberg, C., Niu, X., and Y. Xie(2006). "Action-state Orientation and the Theory of Planned Behavior: A Study of Job Search in China." *Journal of Vocational Behavior* 68 (3): 490~503.
- Tziner, A., Vered, E., and L. Ophir(1999). "Predictors of Job Search Intensity Among College Graduates." *Journal of Career Assessment* 12: 332~334.
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z., and S. Sorenson(2005). "Job-search Persistence During Unemployment: A 10-wave Longitudinal Study." *Journal of Applied Psychology* 90 (3): 411~430.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., and M. Rotundo(1999). "Unemployed Individuals: Motives, Job Search Competencies, and Job Search Constraints as Predictors of Job Seeking and Reemployment." *Journal of Applied Psychology* 84 (6): 897~910.
- Wanberg, C. R., Zhang, Z., and E. W. Diehn(2010). "Development of the 'Getting Ready for Your Next Job' Inventory for Unemployed Individuals." *Personnel Psychology* 63 (2): 439~478.
- Werbel, J. D(2000). "Relationships among Career Exploration, Job Search Intensity and Job Search Effectiveness in Graduating College Students." *Journal of Vocational Behavior* 57 (6): 379~394.
- Zikic, J., and A. M. Saks(2009). "Job search and social cognitive theory: The role of career- relevant activities." *Journal of Vocational Behavior* 74 (1): 117~127.

〈부표 1〉 Pooled Data 분석

독립변수	입사경로		직무만족도			임금		
	I	II	I	II	III	I	II	III
성별더미	-.085 (.197)	-.082 (.198)	.012 (.054)	.018 (.054)	.018 (.054)	.243 (.137)	.230 (.136)	.236 (.135)
연령	.083 (.825)	.021 (.831)	-.350 (.227)	-.329 (.225)	-.329 (.225)	.726 (.525)	.634 (.565)	.622 (.561)
최종학력	.416*** (.111)	.405*** (.112)	.167*** (.031)	.167*** (.030)	.164*** (.031)	.303*** (.078)	.292*** (.077)	.260*** (.078)
정규직 여부	.676*** (.186)	.659*** (.187)	.237* (.052)	.241* (.051)	.235* (.052)	1.416*** (.131)	1.382*** (.131)	1.329*** (.131)
수도권 소재	.186 (.172)	.185 (.173)	-.029 (.048)	-.329 (.225)	-.037 (.047)	.423*** (.121)	.435*** (.120)	.423 (.120)
생산직	-.193 (.323)	-.205 (.326)	.006 (.090)	.011 (.089)	.013 (.089)	.432+ (.230)	.411+ (.230)	.437+ (.228)
영업직	-.123 (.284)	-.166 (.286)	-.009 (.077)	-.018 (.076)	-.016 (.076)	-.005 (.199)	-.048 (.199)	-.037 (.198)
연구직	.236 (.307)	.236 (.310)	.132 (.085)	.140+ (.084)	.138 (.084)	.679** (.128)	.636** (.128)	.614** (.127)
타 서비스직종	-.176 (.210)	-.181 (.211)	-.042 (.059)	-.051 (.058)	-.049 (.058)	-.101 (.147)	-.087 (.147)	-.070 (.146)
회사 크기	.160*** (.038)	.150*** (.038)	.022* (.010)	.017 (.010)	.016 (.010)	.139*** (.026)	.136*** (.026)	.124*** (.027)
연도 ^a	-.287 (.177)	-.288 (.179)	.119* (.049)	.119* (.049)	.121* (.059)	.164 (.124)	.170 (.123)	.193 (.123)
구직효능감		.307** (.112)		.121*** (.030)	.119*** (.030)		.077 (.079)	.058 (.079)
구직강도		.032 (.044)		-.021 (.012)	-.021 (.012)		.072* (.031)	.070* (.030)
입사경로					.035 (.048)			.357** (.122)
Pseudo/수정된 R 제곱	.146	.161	.100	.122	.122	.285	.290	.299
LR Chi2/Model F	844.931	836.666	7.721***	8.159***	7.608***	24.005***	20.964***	20.316***

주 : 1) a년도 : 0=2008~2009년, 1=2009~2010년.

2) + : p<.10, * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001(양측검정).

Younger Job Seekers' Job Search Self-efficacy and Job Search Intensity and Its Effects on Employment Outcomes

Hyondong Kim · Yong-Seok Han

Younger unemployment becomes serious issue in the face of worsening younger labor market. The present study investigates that job search self-efficacy and job search intensity of younger job seekers are related to company entry and job search outcomes. By using the Youth Panel data gathered by Korea Employment Information Service(KEIS) at 2008-2010, this study examined the research model. Job search self-efficacy and job search intensity enable younger job seekers to be employed through formal company entry. Moreover, job search self-efficacy and job search intensity improve job satisfaction and wage levels, which indicates the positive effects on job search outcomes. But, comparing with the 2009 Youth Panel data, formal company entry is not significantly related to wage levels in 2011 Youth Panel data. Future study should conduct research on job search motivations and activities that extend the implications about younger workers' employment.

Keywords : job search self-efficacy, job search intensity, formal entry, job search outcomes