

## 비서울소재 대학생의 초기 경력탐색과 관찮은 일자리로의 진입과정

오애란\* · 송영선\*\* · 이희수\*\*\*

강남대학교\* · 건국대학교\*\* · 중앙대학교\*\*\*

### 요 약

이 연구는 비서울 소재 대졸자의 초기 경력탐색과 관찮은 일자리 진입과정 사례를 분석하여 그들의 특별한 경험과정을 내부적 요인, 외부적 요인 등을 총체적으로 탐색하고 성공요인과 과정을 밝혀내는데 있다. 연구방법은 근거이론이며, 연구 참여자는 2013년과 2014년에 졸업한 비서울 소재 대졸자로 관찮은 일자리에 입직한 15명을 선정하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 비서울 소재 대졸자의 초기 경력탐색 과정은 ‘꿈 태동기’, ‘흥미 잠복기’, ‘현실 변혁기’, ‘진로 몰입기’ 네 단계인 것으로 밝혀졌다. 참여자들은 대학입학 전까지 다양한 꿈을 탐색하고 대학입학 후에는 꿈을 이루기 위한 준비보다 새로운 환경에 적응하는 과정을 거쳤다. 참여자들은 진로 몰입기 시점이 되어야 변화의 필요성을 인식하고 실천하는 전환 과정을 겪었다. 둘째, 참여자의 관찮은 일자리에 진입과정은 ‘목표 설정기’, ‘취업 준비기’, ‘일자리 접촉기’ 세단계의 준비 과정을 거쳐 ‘관찮은 일자리 안착기’에 들어서는 것으로 나타났다. 대부분의 참여자들은 취업을 준비하는 과정에서 도움을 받을 수 있는 다양한 물리적 자원과 심리적 자원을 확보하였다. 마지막으로 참여자들이 관찮은 일자리에 입직할 수 있었던 주요 요인은 ‘차별화된 스펙 쌓기’, ‘도전과 좌절 그리고 성찰을 통한 재도전’, ‘꿈-흥미와 적성-능력-일이 연계된 관찮은 일자리 진입 성공’이라는 범주로 도출되었다. 이 연구결과를 바탕으로 비서울 소재 대학생들에게 적합한 경력개발 프로그램 설계 및 프로그램 효과성 측정이 후속 연구로 이루어질 필요가 있음을 시사한다.

**주제어:** 비서울 소재 대학생, 초기경력탐색과정, 관찮은 일자리 진입과정

1) 교신저자: 송영선(ksii2000@kku.ac.kr)

2) 이 논문은 제1저자의 석사학위논문을 수정·보완하여 발전시킨 논문임

## I. 연구의 필요성과 목적

우리나라의 청년 실업률은 매우 심각한 수준이다. 최근 발표된 고용동향을 따르면 전체 실업률 3.5%에 비해 청년실업률은 9.3%로 월별기준 최고치를 나타냈다. 심각한 청년실업 문제로 취업의 희망과 의지를 잃어버린 청년은 100만 명을 넘어서고 있다(통계청, 2017). 청년실업은 청년층이 원하는 일자리와 실제 갈 수 있는 일자리의 불균형이 커지면서 심화되고 있다(박용호·박소연, 2016; 이병희, 2011). 또한 한국의 청년고용 현실은 단기성 인턴이나 아르바이트, 비정규직 등의 일자리에 청년 취업자의 비중이 증가하고 있다(안주엽·정성미, 2012). 이러한 청년실업난은 국내 뿐 아니라 세계적으로도 큰 이슈이다. 세계적인 저성장, 임금정체, 일자리 양극화는 기대에 못 미치는 고용의 질로 나타났고(OECD, 2017), 지속되는 청년실업난은 일자리 개수와 같은 양적차원에서 고용의 질과 같은 질적 차원으로 연구가 변화되고 있다.

유럽집행위원회(EU), 경제협력개발기구(OECD), 국제노동기구(ILO)는 나라별 고용의 질 악화에 대해 주목하고 괜찮은 일자리(decent job)의 필요성에 대해 언급하였다(김은하, 2007; EU, 2001; OECD, 2003). 괜찮은 일자리 개념은 국제노동기구(ILO)의 1999년 87차 국제노동회의에서 주목받았다. 국제노동기구(ILO)는 자유롭고, 안전하고 평등하고 인간의 존엄성이 존중되는 환경 속에서 남녀에게 일답고 생산적인 일을 제공하는 것이 당면한 최우선 목표임을 천명하였다. 더 나아가 괜찮은 일자리는 지속가능한 발전에 기여할 뿐만 아니라 그것 자체로 추구되어야 할 목표라고 하였다. 즉 모든 사람들에게 괜찮은 일(decent work)을 보장하는 것이 최종 목표임을 명확히 한 것이다(김범식·황미영·김묵한, 2015; 손지아·박순미, 2011; ILO, 2003).

국내에서도 그동안 괜찮은 일자리에 관한 사회 경제적 관심의 증대와 함께 연구가 꾸준히 있어왔다. 그러나 대부분의 선행연구는 사회 취약계층 및 소외계층에 국한되었다(김영옥·민현주·김복순, 2006; 박광욱, 2016; 문순영, 2008; 손지아·박순미, 2011; 이현미, 2010; 오소윤·이수용, 2017; 최희경, 2009). 최근에는 노동시장의 변화에서 가장 큰 영향을 받은 집단이 청년층이라는 분석이 제기되면서 청년 노동시장에 대한 관심이 확대되고 있다(Matsumoto et al., 2012). 괜찮은 일자리 감소, 비정규직 증가, 높은 대학진학률 등의 복합적 요인은 사상 최고 청년실업률을 갱신시키며 심각한 사회문제로 인식되었다. 특히 취업의사가 있으나 더 나은 일자리 취업 준비 등과 같은 자발적 원인에 의해 구직활동 대신 졸업유예 및 시험준비 등을 선택하는 청년이 늘면서(신선미 2013; 주희진·주효진, 2017; 윤명희·김진화·김현희·박성실, 2006), 고용의 질과 좋은 일자리 확산의 필요성이 제기되었다(곽상신, 2015). 괜찮은 일자리의 감소는 취업경쟁 심화로 이어지면서 과도한 스펙 쌓기라는 부작용으로 나타났다. 다양한 경험과 역량을 향상시킬 수 있는 인프라가 서울을 중심으로 형성되어 비서울 소재 대학생의 경력탐색 기회는 서울 소재 대학생에 비해 제한적이다.

비서울 소재 대학생의 괜찮은 일자리 진입과정에 대한 이 연구는 학벌주의, 인맥주의, 스펙 등과 같은 외부 요인뿐만 아니라 취업준비를 하는 대학생의 내부요인, 즉 개인의 노력과 역량 등도 초점을 두어 총체적으로 분석할 필요성에서 시작되었다. 특히 비서울 소재 대학생과 괜찮은 일자리 관계에 대하여 관심을 가져야 하는 세 가지 이유는 이 연구의 필요성을 더욱 뒷받침 해준다. 첫째, 비서울 소재 대학생의 취업 여건은 우리사회 높은 청년실업과 불가분의 관계에 있다. 둘째, 대학생의 첫 노동시장 진입은 초기 경력탐색 과정과 밀접한 관

계가 있다. 셋째, 비서울 소재 대학생의 관찮은 일자리 진입 과정을 설명할 수 있는 연구가 미흡하다.

관찮은 일자리 진입과정에서 대학생들은 직업을 선택하고 일자리에 진입하기까지 자신의 흥미, 적성, 가치관 등 내부요인과 전공, 학교 소재지, 부모의 학력 및 가정환경 등 외부요인이 복합적으로 작용하여 취업 성과를 결정하게 된다. 그럼에도 대부분의 선행연구들은 개인 혹은 거시 체계에 초점을 맞추고 있어서 그 외의 체계들과 어떻게 상호작용하는가에 대한 논의가 부족한 편이다(공수연·양성은, 2012).

이 연구는 비서울 소재 대학생의 초기 경력탐색과 관찮은 일자리 진입과정 사례를 분석하여 그들의 특별한 경험과정을 내부요인, 외부요인 등을 포함하여 총체적으로 탐색하고 성공요인을 밝혀내는데 있다. 이를 위해 질적 연구방법을 사용하였다. 이 방법은 소수의 대상에 한정하여 연구자와 연구 대상 사이의 '객관성'과 현상의 피상적인 유형, 추세나 상관관계의 묘사보다는 '본질적인' 형태의 분석과 설명을 강조한다(Mason, 1996). 이 연구에서는 비수도권 대학생을 대상으로 나름대로 보유하고 있는 의미세계를 그대로 인정하고 이해하고 탐구하였다. 이 같은 질적 연구방법과 연구 결과는 비서울 소재 대학생들의 노동시장 진입에 필요한 초기 경력탐색 과정 설계에 기초자료로 활용될 것이다. 또한 대학 소재지, 인지도, 스펙과 같은 외부적 요인으로 알 수 없는 내부요인 분석을 통해 취업 시행착오를 줄이고 관찮은 일자리 진입에 도움이 되는 로드맵을 제공할 것으로 기대된다.

## II. 이론적 배경

### 1. 관찮은 일자리

관찮은 일자리의 개념은 1999년 국제노동기구(ILO)에서 일자리의 질을 보장하기 위해 관찮은 노동이라는 개념을 제시하면서 정립되었다. ILO에서는 관찮은 노동의 통계적 지표로 고용기회, 적합하지 않은 노동, 생산적인 노동, 적절한 근무 시간, 고용안정, 일·가정 양립, 고용 평등, 안전한 작업환경, 노동에서의 존엄성 등의 요소를 포함하며 이를 통해 얻을 수 있는 국가 경제 및 사회 발전, 노동생산성의 제고 등 11가지를 제시하였다(Anker et al., 2003; ILO, 1999). 최옥금(2006)은 관찮은 일자리에 대한 탐색적 연구를 통해 빈곤과의 연관성에서 논의 될 수 있는 일자리의 질, 즉 관찮은 일자리를 측정할 수 있는 다양한 개념 정의 방법을 검토하였다. 김영옥과 민현주, 김복순(2006)은 관찮은 일자리 기준으로 임금(중위 임금수준), 종사상 지위(정규직이 바람직하나 안정적 비정규직도 가능), 4대 보험 적용, 전문성 향상을 위한 훈련과정 및 자격증 제도를 제시하였다. 문순영(2008)은 돌봄 노동 일자리의 일자리 질에 관한 탐색적 연구에서 적절한 임금, 적절한 노동시간, 고용 안정성, 사회보장, 경력개발, 작업환경의 안정성 등을 일자리 질 지표로 구성하고 각 측면에서 돌봄 노동 일자리의 위치를 재조명하였다.

관찮은 일자리에 대한 관심이 높아지면서 연구대상의 범위가 장애인과 노인, 청년까지 넓혀지고 있다. 최희

경(2009)은 괜찮은 일자리 개념의 노인 돌봄 서비스직에 대한 적용 연구를 통해 실업과 근로 빈곤층의 문제해결 방안으로서 괜찮은 일자리 개념을 제시하였다. 이현미(2010)와 손지아, 박순미(2011)도 각 대상 특성에 따라 노인 일자리와 장애인의 괜찮은 일자리 개념 정의를 시도하였다. 공수연, 양성은(2012)의 연구에서는 청년 구직자들이 구직을 결정하는 과정에서 괜찮은 일자리에 대한 가치관과 청년 구직자들에 대한 부모의 기대가 함께 상호작용하면서 구직에 대한 기준을 세우는 것으로 나타났다. 특히 청년 구직자들이 직업을 선택하는데 있어 좋은 일자리에 대한 가치관이 크게 좌우하는 것으로 나타났다. 직업선택의 조건에서 가장 중요한 요인은 직업 안정성으로 연봉, 복지, 적성 3가지 요인이 복합적으로 만족되는 개념이다.

<표 II-1> 괜찮은 일자리의 개념 정의

	ILO의 decent work	Anker et al. (2002)	최옥금 (2006)	김영옥 외 (2006)	문순영 (2008)	최희경 (2009)	이현미 (2010)	손지아 외 (2011)	본 연구
1	고용기회	노동 기회							
2	수용 불가능한 노동	노동에서의 존엄성				자발적 일자리 선택		일의 적합도	
3	적절한임금과 생산적 노동	생산적 노동	적절한 임금	중위임금 수준	적절한 임금	적절한 임금	적절한 임금	적절한 임금	적절한 임금
4	적절한 근무 시간				적절한 노동 시간	적정 노동 시간	적정 노동 시간	적정 노동 시간	
5	고용 보장	고용의 안정	고용 안정성	종사상 지위	고용 안정성	고용 안정성	고용 안정성	고용 안정성	고용 안정성
6	일·가정의 양립					일·가정의 양립		일·가정의 양립	
7	고용 평등	노동에서의 평등				고용 평등	고용 평등	고용 평등	
8	안전한 근무환경		근로 환경		작업 환경의 안정성	안전한 작업 환경	안전한 작업 환경	안전한 작업환경	
9	사회 보장		사회 보험	4대 보험	사회 보장	사회 보장	사회 보장	사회 보장	4대 보험
10	사회적 대화와 작업장 관계					노사 합의	노사 합의	노조가입 장애인 권익대변	
11	괜찮은 노동에 대한 사회경제적 맥락								
12	추가 요소	고용 선택의 자유	훈련과자 격증 제도		직업 훈련	전문적 교육 주관적 만족	직무 만족도	고용 서비스 편의 시설	전문성 향상 기회

국내에서 괜찮은 일자리 기준을 제시하고 측정을 시도한 박성재, 반정호(2006)는 괜찮은 일자리를 측정할 수 있는 변수가 없어 취업효과를 300인 이상 대규모 사업장 취업여부로 정의하였다. 박상현(2011)은 우리나라 전체 취업자 중 괜찮은 일자리 수의 변화추이를 분석하기 위해 괜찮은 일자리의 기준을 전체 취업자의 중위

소득 이상, 주당 36시간 이상 평균 근로시간 이하의 근로시간, 임금 근로자에 한하여 정규직으로 분류하였다.

앞서 선행연구의 괜찮은 일자리 개념을 바탕으로 비서울 소재 대학생이 괜찮은 일자리에 진입했다고 볼 수 있는 몇 가지 기준을 제시하고 연구 참여자를 선정하였다. 이 연구에서는 괜찮은 공통적으로 제시하고 있는 임금(중위임금 수준), 종사자 지위(정규직, 안정적 비정규직도 가능), 4대 보험 적용, 전문성 향상을 위한 훈련 과정 및 자격증 제도 등의 네 가지 지표를 모두 충족하는 경우 괜찮은 일자리에 진입한 것으로 정의한다. 먼저 임금(중위임금 수준)기준은 한국고용정보원에서 2011년에 실시한 「2010년 대졸자직업이동경로조사」 결과를 바탕으로 결정하였다. 2010년 기준 4년제 졸업자의 희망임금은 월평균 234만원이고, 실제 임금은 월평균 198만원으로 나타났다. 이에 이 연구에서는 괜찮은 일자리 진입했다고 볼 수 있는 월 임금기준을 200만원 이상의 소득으로 하였다. 가장 최근 실시한 2015년 조사결과에서도 실제 임금은 월평균 203만원으로 나타나(한국고용정보원, 2015), 월 임금기준을 200만원 이상의 소득으로 한 2011년도와 큰 차이가 없다. 따라서 연구결과의 해석과 시사점은 문제가 없을 것으로 판단된다.

또한 2011년에 실시한 결과와 4대보험이 가입된 사업장으로 고용이 보장된 정규직 또는 정규직이 전제된 인턴으로 전문성 향상 및 자기계발의 기회가 있는 일자리를 괜찮은 일자리로 정의한다. 단, 괜찮은 일자리 기준에서 기업의 규모와 종업원 수는 별도의 정의를 두지 않았다. 기업의 종업원 수가 많지 않아도 괜찮은 일자리 기준에 부합하는 탄탄한 강소기업 취업을 권장하고 있는 추세이기 때문이다. 기업 규모와 종업원 수로 괜찮은 일자리를 구분하는 것은 이 연구의 취지와 목적에 맞지 않다고 판단하였다.

## 2. 대학생의 노동시장 진입 영향 요인

경제위기 이후 지속적으로 실업률이 상승하면서 화두가 되고 있는 것은 청년실업이다. 높은 청년 실업률과 함께 주목해봐야 할 현상은 비서울 소재 대학생의 취업 여건이다. 우리나라에서는 거의 모든 분야에서 수도권 집중현상이 지속되면서 지역불균형이 심화되었고, 그 결과 지역 산업기반이 약화되고 우수인력 확보가 더욱 어려워지고 있다. 이 같은 맥락에서 지방대학은 학령인구 감소, 대학 경쟁력의 약화 등으로 정원 미달사태가 심각하게 나타나면서 공동화 위기에 직면하고 있다(김희삼, 2010; 정진화 외, 2002). 지방대학생이 외면당하는 것은 학업을 하는 데 학비가 부족한 것이 아니라 졸업을 한 후 취직이 되지 않기 때문이다(노병만, 2012). 서울 소재 대학생의 괜찮은 일자리 진입이 비서울소재 대학생에 비해 유리한 것은 다양한 경험과 역량을 향상시킬 수 있는 인프라가 서울을 중심으로 형성되어 있는 것과 무관하지 않다.

지방대 졸업생들은 수도권 대학 졸업생들에 비해 임금수준과 대규모 사업체 취직 비중, 그리고 괜찮은 일자리의 취업 비중 등과 같은 노동시장 성과 지표가 모두 열위에 있다. 이는 전문대학보다 4년제 대학 졸업생에게 두드러진 현상이다(김준영·윤정혜, 2005). 서울 소재 4년제 대학생의 경우 비서울 소재 대학생에 비해 수월하게 괜찮은 일자리에 진입하고 있다. 국가중심으로 추진되는 청년층 취업난 해소 정책 역시 고졸자와 전문대학교 졸업자 채용장려 정책에 비중이 실리면서 비서울 소재 4년제 대학생은 취업의 사각지대에 놓여 있는 것이 현실이다.

취업성공에 영향을 미치는 변수들은 다양하다. 그 가운데 취업성공에 가장 높게 영향을 미치는 변수는 글로벌 역량과 어학 능력인 것으로 나타났다(장기영, 2008). 그 다음으로 대학 소재지(박성재·반정호, 2006; Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008)이다. 다양한 연구에서 학벌 효과가 취업성공에 영향을 미치고 있다(채창균·김태기, 2009). 서울소재 대학생이 비서울 소재 대학생보다 취업에 더 유리하다는 것을 반증한다. 소위 명문대학교에 입학한 학생들은 더 능력이 좋은 학생일 가능성이 높기 때문에 기업들은 이들을 채용하게 되는 신호이론(signaling theory)이 적용될 가능성이 높다. 이러한 관점은 비서울 소재 대학생들의 스펙 쌓기 열풍을 더 조장하거나 경력탐색을 포기하는 결과를 낳는 원인을 제공하게 된다.

<표 II-2> 취업 성과에 영향을 미치는 변인

연구자	취업성공에 영향을 미치는 변인						
McQuaid & Lindsay (2005)	기술 습득		직업정보 탐색			구직 관계 형성	
양천순, 양병무 (2006)	개인 배경	학력 요인	취업 준비 요인	국제화 및 외국어역량			
박성재, 반정호 (2006)	학점	대학 소재지		영어점수	직업훈련		
이형석, 박완성 (2008)			취업 목표	어학 연수	학창시절 직장 경험		자격증
Rothwell, Herbert & Rothwell(2008)	개인의 지식 및 능력	대학특성 및 전공	외부 노동 시장의 기회				
장기영(2008)	부모학력 가구소득, 성적	대학지역, 계열		어학 연수	직업 훈련	일 경험	
김정숙(2009)			구직 시점	어학연수, 영어 사교육			자격증 수
채창균, 김태기 (2009)	학과 공부 몰입	출신 대학 /전공	개별적 취업 준비		대학의 지원		
문성숙, 노상우 (2013)	학점	대학 소재지			취업 프로 그램		

취업성공에 영향을 미치는 또 다른 변수로 취업목표 설정시기가 있다(김정숙, 2009; 이승구·이제경, 2008). 빠른 구직 시점과 취업목표 설정은 직업 이행에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(이형석·박완성, 2008). 비서울 소재 대학생의 긍정적인 취업성공을 이끌어 내기 위해서는 개인의 다양한 흥미와 직업세계에 대해 경험이 중요함을 알 수 있다. 선행연구를 종합해 보면 대학생의 첫 노동시장 진입과정에 영향을 주는 보편적인 요인은 어학 점수, 출신대학 소재지, 학점 등임을 알 수 있다.

최근 청년층의 특성과 개별 역량 요인들을 충분히 반영하기 위해 질적 연구를 시도하는 사례가 늘고 있다. 예를 들면 정연순(2010)과 황매향 외(2013)는 청년층의 일의 의미와 진로탐색 및 결정과정을 확인하고 어떤 기준으로 직업을 선택하는지, 어떤 영향과 특성이 진로탐색 과정에서 작용하는지 규명하였다. 대학시절 동안 인턴십 참여경험이 있는 대학생을 대상으로 경력탐색 과정을 살펴보고 이들을 둘러싼 다양한 환경요인을 고찰하기 위한 연구도 있다(이경미·홍아정, 2011). 다수의 연구자들이 다양한 연구방법 가운데 질적 연구를 선택하는 이유는 양적연구로는 측정하기 어려운 개인 내적요인과 풍부한 경험을 발견해 낼 수 있기 때문이다.

### 3. 대학생의 초기 경력탐색과 경력개발 과정

경력이란 개인이 평생에 걸쳐 경험하게 되는 일의 총체로 일생에 걸쳐서 발달되는 것으로 여겨진다 (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2002). 경력발달은 전 생애에 걸쳐 일어나며 성인초기 경력탐색 과정은 개인의 경력발달을 위한 출발점이 된다. 일생에 걸쳐 경력이 발달되는 과정에서 Super(1990)는 진로발달 5단계 중 탐색기(15~25세) 및 확립기(25~44세)를 성인초기 시기로 정의하였다. 이 시기는 좋은 직업정보를 획득하고 직업 대안을 선택하며 직업을 결정하게 된다. 직장을 얻는 노력을 통해 관심 직업을 탐색하고 자신에게 적합한 분야를 발견해가는 초기 경력탐색 과정이다.

성인초기 경력형성을 위해서는 먼저 경력탐색을 통해 경력관련 문제에 관한 정보를 얻고 분석해야 한다. 대부분 사람들은 자신의 가치, 흥미, 재능뿐 아니라 주변 환경에서의 기회와 장애를 좀 더 잘 인식할 수 있기 위해서 정보를 모을 필요가 있다. 경력개발 관점에서 경력발달에 대한 과정 관점을 처음으로 제시한 Ginzberg(1951)는 대학생은 자신의 직업선택을 위해 필요하다고 판단되는 교육이나 경험을 쌓으려고 노력하는 탐색기와 현실기에 속한다고 보았다. 또한 Super(1953)는 대학생은 자아검증, 역할시행, 직업탐색을 수행하는 탐색기 후반과 자신에게 적합한 직업을 선택하여 최초로 직업을 갖는 일의 경험을 통해서 경력을 확립해가는 확립기 초반에 해당한다고 보았다. 즉 대학생 시기는 경력탐색 과정을 통해 자기이해와 직업세계를 찾아가는 시기라고 볼 수 있다.

경력발달과 관련된 많은 선행연구에서 초기 경력탐색 및 형성의 중요성에 대해 강조하고 있다. 대학생 시기에 경력탐색을 위해서는 자기 자신에 대한 이해와 직업세계에 대한 이해가 필수적이다. 자기탐색을 위해서는 자신이 좋아하고 싫어하는 활동을 좀 더 깊이 이해하고 탐색해야 한다. 또한 직업세계에 대해 명확히 이해하기 위해 직업에 초점을 맞춘 환경탐색을 하고 각 조직별 특징이나 차이를 파악하여 특정 조직에 대해 더 깊이 알아야 한다(Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2002).

대학생 시기는 자발적인 직업세계 탐색과 자기이해 과정이 중요하다. 서울소재 대학교의 경우 재학생들이 자발적으로 경력개발 시스템을 활용하고 다양한 진로지도 프로그램에 참여할 수 있는 기회를 많이 제공받고 있다. 서울소재 대학교가 대학생들의 취업역량 개발을 위해 고군분투하고 있는 것과 달리 비서울 소재 대학교는 재학생의 경력개발 지원과 관련하여 인식과 예산 부족으로 어려움을 겪고 있다. 비서울 소재 대학생의 성공적인 노동시장 진입을 위해서는 전문적인 경력개발 시스템과 전문 인력 유치 등의 노력이 필요하다.

이 연구는 ‘궤잡은 일자리 진입 과정’에 이르기까지 초기 경력탐색과정을 거쳐 부족한 인적·물적 자원과 불리한 환경에서도 자발적으로 개인의 역량을 개발하고자 하는 개인의 노력을 의미한다. 초기 경력탐색 과정은 취업준비 행동만을 보는 것이 아닌 그 행동이 어떤 결과를 가져 왔는지까지 검토하는 포괄적인 개념으로 대학생의 초기 경력탐색과정을 정의한다.

<표 II-3> 경력 개발 프로세스

진로발달이론- 청년층 직업지도프로그램			Greenhaus et al.. 직업결정 지침	
구분	주요 내용	관련이론	구분	주요내용
자기 탐색	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자신의 특성 이해</li> <li>• 자신의 직업가치관 및 직업흥미 이해</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 특성요인이론</li> <li>• Holland이론</li> <li>• Ginzberg이론</li> <li>• 인지적정보처리론</li> <li>• Brown이론</li> </ul>	자기 인식 발달	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 효율적 경력관리 초석</li> <li>• 재능, 흥미, 가치, 라이프스타일 이해</li> </ul>
직업 탐색	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업의미 이해</li> <li>• 직업 종류 이해</li> <li>• 내가 갖고 싶은 직업 탐색</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 특성요인이론</li> <li>• Holland이론</li> <li>• Super이론</li> <li>• 인지적정보처리론</li> </ul>	정확한 직업 정보 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 잠재적으로 만족스러운 여러 직업 파악</li> <li>• 자세한 정보</li> </ul>
의사 결정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자신의 의사결정 유형 파악</li> <li>• 합리적인 의사결정 전략 학습</li> <li>• 이상·현실 타협</li> <li>• 희망직업 결정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiedeman이론</li> <li>• Gelatt이론</li> <li>• Hershenson이론</li> <li>• Harren이론</li> <li>• Janis&amp;Mann이론</li> <li>• 인지적정보처리론</li> </ul>	효율적인 목표 설정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현실적이고 적합한 경력목표 개발</li> <li>• 장·단기 목표 개발</li> <li>• 흥미 직업 장·단점 목록화</li> </ul>
직업정보 탐색	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업정보 습득 위한 다양한 매체 활용 기술 학습</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인지정보처리론</li> </ul>	경력 전략 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기술개발</li> <li>• 현재 활동에서의 역량</li> <li>• 기회개발</li> </ul>
구직 기술	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이력서, 자기소서 작성법 습득</li> <li>• 면접기술</li> <li>• 구직 활동</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Krumboltz이론 (사회학습이론)</li> </ul>		

출처: Greenhaus, Callanan, & Godshalk(2002). 경력개발 및 관리. 탁진국 역. 서울: 시그마프레스 pp. 176-180(원전 2000년 출판); 노경란 외(2007). 청년층 직업지도프로그램(CAP) 개정연구. 서울: 한국고용정보원 p. 221. 재구성.

전통적인 의미에서 경력경로는 종업원이 경력과정을 통하여 이동하는 지위의 연속 과정이다. 경력경로의 파악은 조직이 필요한 직원의 수를 계획하고 종업원이 자신의 경력을 계획하는 데 도움을 줄 수 있다. 경력경로에 대한 연구대상은 전문직과 사무직 관리자에서 농촌리더, 특성화고졸 기능직 입직자 등으로 다양화되고 있다. 박동열, 이경미(2012)는 특성화고를 졸업한 기능직 입직자를 대상으로 7가지 경력경로유형을 도출하고 7가지 유형 중 기능직 분포가 많은 세 가지 경력경로를 도출하였다. 정미나, 임영식(2010)은 대졸 청년층의 노동시장 진입관련 변인에 대한 경로분석을 통해 대졸 청년층의 노동시장 진입에 관한 변인을 예측하고 경로 분석을 통해 변인 간 존재하는 인과관계를 검증하였다. 박창범(2013)은 여자대학생 운동선수의 취업경로에 대한 질적 연구를 통해 여자 운동선수의 취업의 어려움을 밝히고 취업준비에 필요한 교육과정과 정보를 제공하였다.

성인초기의 경력탐색과 경력경로에 대한 선행연구 고찰을 토대로 <표 II-3>과 같이 대학생의 취업준비 프로세스를 재구성하였다. 대학교에 입학하여 노동시장에 진입하기까지 충분한 경력 탐색과정과 경력개발 단계를 거친 대학생들이 괄찬은 일자리에 진입한다고 볼 수 있다. 이 연구에서는 성인초기 경력탐색과 취업준비 과정을 ‘진입과정’이라고 정의한다.



### Ⅲ. 연구 방법

이 연구에서는 관찮은 일자리에 입직한 비서울 소재 4년제 대학생의 경력경로를 살펴봄으로써 성공적으로 입직할 수 있었던 과정을 심층분석하여 그 과정에서 발견되는 주요 요인을 밝혀내는데 있다. 개인의 풍부하고 주관적인 경험을 이끌어내기 위해서 객관적인 양적 접근방법 보다는 주관적인 질적 접근방법(Kerk & Miller, 1992)을 사용하였다.

#### 1. 연구 참여자

이 연구의 참여자는 비서울 소재 4년제 K대학교를 졸업하고 관찮은 일자리에 안정적으로 입직했으며 그에 대한 경험과 느낌을 잘 전달해줄 수 있는 참여자를 찾기 위해 의도표집(purposeful sampling) 방법을 사용하였다. 의도표집방법은 특정한 설정, 사람, 활동 등을 의도적으로 선택함으로써 다른 선택에서 얻을 수 없는 중요 정보를 얻는 전략이다. 참여자 선정은 2013년과 2014년 사이에 비서울 소재 4년제 대학을 졸업한 인문·상경계열 졸업생으로 하였다. 컴퓨터교육학과는 사범대학으로 토목공학과 전공자의 경우 상경 계열 복수전공으로 연구에 포함하였다. 2013년 고등교육기관 졸업자 건강보험 DB연계 취업통계 자료(한국교육개발원, 2013)를 보면 의대, 교대, 공대 순으로 취업률이 높은 반면 인문·상경계열 취업률이 낮게 나타났다. 비서울 소재 대학생 가운데 인문·상경계열 전공자의 취업 환경이 더 열악한 점을 감안할 때 인문·상경 계열 전공자의 관찮은 일자리 진입과정 연구가 시사되는 바가 크다.

관찮은 일자리에 취업했다고 보는 기준은 선행연구 고찰을 통해 관찮은 일자리 개념 정의의 기준을 따랐다. 관찮은 일자리의 임금 수준은 한국고용정보원에서 2011년에 실시한 「2010년 대졸자직업이동경로조사」 결과를 토대로 월 평균 200만 원 이상 소득 수준으로 하였다. 또한 4대 보험에 가입된 사업장으로 고용이 보장된 정규직 또는 정규직이 보장된 인턴을 포함했으며, 전문성 향상 및 자기개발의 기회가 있는 기업에 입사한 경우로 하였고 15명의 참여자 모두 이 조건에 충족하였다. 15명의 참여자는 연구자가 진로탐색부터 관찮은 일자리 진입까지 직접적으로 지도하고 컨설팅을 했다는 공통점을 가지고 있다. 이름 및 취업처는 가명 처리하였다.

〈표 III-1〉 연구 참여자 인적사항

번호	이름	성별	대학소재지	전공	취업처	졸업
1	박서진	남	경기도	세무학	A은행	2014.02
2	최현주	여	경기도	영문학	B항공사	2014.02
3	박진욱	남	경기도	경영학	C기업	2014.02
4	김철중	남	경기도	경영학	D기업	2014.02
5	김민영	여	경기도	중국실용지역	E기업	2013.08
6	김현승	남	경기도	국제통상학	F기업	2014.02
7	이종민	남	경기도	세무학	G약품	2013.02
8	정은수	여	경기도	경영학	H유통	2014.02
9	오영민	남	경상북도	컴퓨터교육	I증권	2013.02
10	김대현	남	인천광역시	중국통상	J회계법인	2014.02
11	최성민	남	경상북도	컴퓨터교육	K기업	2013.02
12	정찬	남	광주광역시	독어독문	L기업	2014.02
13	이주경	남	대구광역시	경영학	M기업	2014.02
14	정상혁	남	대전광역시	경영학	N기업	2014.02
15	김호창	남	전라북도	토목공학	O기업	2014.02

## 2. 자료 수집

자료 수집은 근거이론을 바탕으로 이론 표본추출 방법에 따라 이루어졌다. 참여자들에 대한 심층면담내용, 연구자의 현장노트와 메모 등의 자료가 분석에 사용되었다. 다양한 정보를 얻기 위해 참여자들의 동의하에 입사지원 시 작성하였던 이력서와 자기소개서를 자료원으로 참고하였다. 기억의 한계를 보완하기 위해 기초 질문지를 작성하였다. 심층면담 자료를 수집하기 위하여 2014년 4월 14일부터 5월 3일까지 참여자와 면대면 심층면담을 1회씩 실시하였다. 심층면담 시간은 1시간에서 2시간 정도 소요되었으며 장소는 참여자가 편안함을 느낄 수 있도록 참여자의 사무실, 회사근처 커피숍 등을 사용하였다. 모든 심층면담은 녹취 되었으며 심층면담 종료 후 녹음된 음성파일을 전사하여 스크립트로 만들었다. 최종 참여자로 선정된 15명의 심층면담을 전사한 스크립트는 A4 103페이지 분량이었다. 참여자의 경험을 확인하기 위해 반 구조화된(semi-structured) 질문지를 사전에 제공하여 참여자의 이해를 높일 수 있도록 하였다.

〈표 III-2〉 심층면담 질문

번호	항목	질문
1	초기 경력 형성 과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인 인적사항</li> <li>• 원래 꿈은 무엇인가요?(흥미, 적성)</li> <li>• 전공 선택은 어떻게 하게 되셨죠?(흥미와 전공 일치 정도)</li> <li>• 대학 입학 후 학창 시절 경험(첫 아르바이트, 대외활동, 동아리 등)</li> <li>• 직업을 선택하는데 있어서 가장 중요하게 생각하는 것은?(직업 가치관)</li> </ul>
2	노동시장 진입 과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 본격적으로 취업을 준비한 시기는 언제죠? 가장 먼저 한 것은?</li> <li>• 총 취업 준비 소요 기간, 투입 비용, 자원, 환경은?</li> <li>• 직무는 어떻게 선택하는데 선택하게 됐죠?</li> <li>• 취업 준비를 하면서 가장 힘들었던 점은 무엇인가요?</li> <li>• 가장 도움이 되었던 것은 무엇인가요?(사람, 환경, 활동 등)</li> <li>• 몇 군데 기업에 지원하였나요? 몇 번 탈락을 하였나요?</li> <li>• 취업 정보는 주로 어디서 획득했나요?</li> </ul>
3	성공적인 취업 주요 요인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 스펙: 역량: 환경: 인적 네트워크 : 기타:</li> <li>• 취업 준비생들에게 해주고 싶은 조언은?</li> </ul>
4	본인이 생각하는 관심은 일자리란?	

면담 절차와 주요 질문의 구성타당도를 높이기 위해 선행연구에 대한 문헌고찰과 질적연구 경험이 있는 전문가를 통해 검토를 받았다. 초기에는 개방 질문을 미리 구성하고 심층면담 가이드라인으로 사용하여 개념과 범주를 이끌어 내었고, 밝혀진 범주를 정교화하기 위해 추가 질문을 형성하였다. 심층면담 참여자의 특성에 따라 세부적이고 구체적인 질문을 융통성 있게 사용하였고 이야기를 보다 풍부하게 풀어 놓을 수 있도록 하였다. 연구자의 14년간 상담분야의 업무와 현재 연구 분야, 5년간의 취업분야 상담경험은 참여자가 편안한 분위기에서 자신의 경험을 풀어 놓을 수 있는데 도움이 되었다.

### 3. 자료 분석

자료 분석방법은 Strauss와 Corbin(1998)이 제시한 연구과정 지침을 적용하였다. 개방코딩, 축코딩, 선택 코딩 분석법을 거쳐 이론이 확립되고 구체화되도록 하였다. 자료 분석을 위해서 개방 코딩을 실시한 후 범주 간의 관계를 분석하는 질적 연구 분석절차를 따랐다.

#### 가. 개방코딩

개방코딩은 면밀한 자료 검토를 통해 현상에 이름을 붙이고 범주화시키는 일종의 분석작업이다. 원자료를 개념화하기 위해 전사한 자료를 반복적으로 읽으면서 의미를 생각하고 의미 있는 진술에 대해 개념화하였다. 새로운 개념이 발견될 때마다 개념들 간의 속성과 관계를 비교하여 개념들을 묶어 한 단계 높은 수준의 범주화를 거쳤다. 지속적인 비교분석 과정을 통해 개념에 대한 정의와 원자료를 함께 제시하였다. 이후 추상성을 높이고 하위범주를 발달시키기 위해 유사성을 가진 하위범주끼리 통합하였다.

〈표 III-3〉 근거이론에 따른 자료 분석 절차

구분	분석 과정 및 내용
자료 처리	• 녹음된 자료를 파일로 만들고 조직화 작업
개방코딩(open coding)	• 정보의 범주 만들기 • 지속적 비교 접근 • 범주 포화 • 속성이라는 하위범주 구성
축코딩(axial coding)	• 범주들을 서로 연결 • 중심현상이 되는 범주 확인 • 범주들간에 상호관계 설명
선택코딩(selective coding)	• 범주들을 연결하는 이야기 구성 • 조건적 매트릭스를 발전시킴
이론적 명제(propositions)	• 광범위한 이론적 명제로 마무리 • 시각적 모형이나 이론 제시

출처: Creswell(2010). 질적연구 방법론: 다섯 가지 접근. 조홍식 외 역. 서울: 학지사.(원전 2007년 출판) p.183, p.186 재구성.

#### 나. 축코딩

개방코딩 이후에 새로운 방식으로 자료를 다시 조합하는 과정으로 개방코딩 과정에서 분석된 개념과 범주들을 연결하기 위해 조직적으로 생각하고 범주들 간의 상호관계를 패러다임 모형으로 제시하는 것을 의미한다. 여기에서 패러다임 모형은 근거이론의 연구에서 자료 분석과정의 정확성을 높일 수 있는 방법이다. 패러다임 모형은 현상과 관련된 인과적 상황, 맥락적 조건, 중재적 조건, 작용/상호작용 전략, 결과를 밝히는 것이다. 근거이론을 이용한 범주화 과정을 통해 비서울 소재 대학생의 괜찮은 일자리 진입과정의 중심현상, 맥락적 조건, 중재적 조건, 작용/상호작용 전략 및 결과의 순으로 상황이 경로를 따라 도식화가 가능하도록 구체화하였다.

#### 다. 선택코딩

선택코딩은 코딩의 마지막 단계로 핵심범주를 선택하고 핵심범주를 다른 범주와 체계적으로 연관, 통합하는 과정이다. 핵심범주를 다른 범주에 체계적으로 연관시키고 그들의 관련성을 확인하며 다듬고 개발하여 형성된 범주를 통합하는 중심 현상이다. 선택코딩에서는 중심현상을 개념화하기 위해 이야기 윤곽을 활용 할 수 있다.

### 4. 자료의 신뢰성과 타당성

신뢰성과 타당성을 확보하기 위해 연구 참여자 검토(member check), 동료연구자 검토(peer review), 질적 연구 전문가의 검토를 수차례 실시하였다. 질적 연구의 타당성을 확보하기 위해서 가장 중요 준거 중 하나

는 참여자의 연구결과를 평가하는 작업이다(김영천, 2013). 연구의 타당성을 높이기 위해 전사된 내용이 연구 참여자의 의도와 관점에 맞게 해석되었는지 확인하였다. 동일한 연구를 실시하는 질적 연구자 2명과 질적 연구와 근거이론 실습을 위해 수업 수강과 과제 수행을 하였고 주 1회 8시간 이상 동일 연구 자료 분석과 검토를 통해 객관적인 관점을 갖기 위해 노력하였다. 또한 수차례 질적 연구 및 분석경험이 있는 전문가와 2명과 총 8회 3시간 이상 연구 설계 및 분석과정을 공유하였고 숙련된 전문가의 조언을 토대로 분석절차를 진행하였다.

연구 주제에 대한 이해와 깊이에 따라 연구 자료를 해석하고 현상을 개념화 하는데 영향을 미치기 때문에 괜찮은 일자리, 청년층 노동시장 이행, 경력탐색 등과 관련된 문헌고찰을 충분히 실시하여 연구의 신뢰성을 높였다. 이와 함께 메모와 질문법으로 분석 자료를 지속적인 검토하여 언어적 민감성을 확보하였다. 이는 개념화와 범주화 등의 분석에서 적절한 용어를 찾아내기 위한 것이었다. 마지막으로 연구자의 경험과 사회적 인식이 연구전반에 영향을 끼칠 수 있기 때문에 반성적 성찰을 통해 연구 본연의 목적과 취지를 상기하려고 노력하였다. 전사된 자료를 여러 차례 읽고 녹음된 음성 파일을 들으면서 면대면 심층면담의 분위기와 의도, 의미를 상세히 메모하여 신뢰성을 높였다.

1차 개방코딩에서 1,092개의 의미 있는 용어와 문장이 분류되었고 4회의 범주통합 과정을 통해 9개의 범주와 30개의 하위범주, 121개의 개념이 도출되었다. 면대면 심층면담이 진행되면서부터 시작된 연구자료 전사와 개방코딩, 메모를 통해 최종적으로 9개 범주와 26개 하위범주, 50개의 최종 개념이 도출되었다.

## 5. 연구의 윤리성

연구 계획단계부터 진실성 기준을 충족시키기 위해 연구목적, 연구과정, 연구작업과 관련된 내용을 연구 참여자가 충분히 이해할 수 있도록 설명하였다. 심층면담 시작 전 연구 참여자의 윤리적 고려를 위해 연구 이외의 목적으로 자료를 사용하지 않을 것과 연구 참여로 인한 기여점과 불편함, 소요시간 등을 설명하였다. 도중에 연구 참여를 원하지 않으면 언제든지 거절할 수 있다는 것을 안내하였다. 심층면담 자료의 익성명과 비밀 보장, 연구 종료 후 모든 자료는 폐기된다는 것을 알렸다. 연구참여와 관련된 모든 내용은 연구 참여 동의서로 작성하여 연구 참여자가 자발적으로 연구에 참여하겠다는 동의서를 작성하도록 하였다.

연구 참여자가 자신의 생각을 표현할 수 있도록 편안한 분위기를 형성하고 참여자의 견해와 생각을 침범하지 않도록 일정한 거리를 유지 하였다. 또한 연구의 중립성을 유지하기 위해 연구 시작 시 어떠한 결과나 가설을 증명하려는 의도 없이 연구를 시작하였고 현장에서 나타난 그대로를 파일에 담아 실제 상황이 왜곡되지 않고 진실 된 시각으로 객관성을 유지하기 위해 노력하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 초기 경력탐색 과정

초기 경력탐색은 '막연하지만 지속적인 꿈꾸기', '꿈 또는 기대의 현실과 불일치 자각', '부정적 자아에 관한 충격으로 변화의 필요성 인식', '몰입을 통한 자아 성공경험 축적'의 범주로 도출되었다.

〈표 IV-1〉 초기 경력탐색 과정

범 주	하위범주	개념	속성	차원
막연하지만 지속적인 꿈꾸기	일관되게 꿈을 키워움	<ul style="list-style-type: none"> <li>큰 꿈을 가지고 있었음</li> <li>지금도 여전히 꿈을 포기하지 않았음</li> </ul>	기간	길다↔짧다
	다양한 꿈이 있음	<ul style="list-style-type: none"> <li>꿈이 자주 바뀌었음</li> <li>좋아하는 활동에서 꿈을 찾음</li> </ul>	빈도	빈번↔전혀 없음
꿈 또는 기대의 현실과 불일치 자각	비서울 소재 대학교 진학 이유	<ul style="list-style-type: none"> <li>공부를 잘못했거나 가정 형편 고려함</li> <li>선생님이 진로 선택해줌</li> </ul>	참여도	수동적↔능동적
	전공 선택 이유	<ul style="list-style-type: none"> <li>성적 맞춰서 입학함</li> <li>꿈을 이루기 위해 입학함</li> </ul>	참여도	수동적↔능동적
	대학 입학 후 학교적응	<ul style="list-style-type: none"> <li>대학생활에 대한 기대있었으나 실망함</li> <li>취업 준비에 필요한 막연한 계획 세움</li> <li>군대에서 미래에 대해 고민함</li> </ul>	참여도	수동적↔능동적
부정적 자아에 관한 충격으로 변화의 필요성 인식	대학시절의 여가 시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>아르바이트를 통해 흥미 발견함</li> <li>여가시간에 휴식하고 좋아하는 일을 함</li> </ul>	기간	길다↔짧다
	변화의 필요성 느낌	<ul style="list-style-type: none"> <li>열심히 준비하는 친구 보고 자극 받음</li> <li>이렇게 살면 안 되겠다는 내적 반성</li> </ul>	강도	높음↔낮음
	진로를 변경함	<ul style="list-style-type: none"> <li>교수님과 친구가 조언 해줌</li> <li>스스로 흥미와 적성에 맞는 직무 찾음</li> </ul>	참여도	수동↔능동
몰입을 통한 자아 성공 경험 축적	진로를 변경함	<ul style="list-style-type: none"> <li>흥미와 진로가 불일치하여 고민함</li> <li>환경변화로 채용규모가 줄어들</li> </ul>	빈도	빈번↔전혀없음
	전공 공부를 열심히 함	<ul style="list-style-type: none"> <li>전공공부를 열심히 하여 높은 학점 받음</li> <li>학점 잘 받을 수 있는 노하우를 터득함</li> </ul>	기간 강도	길다↔짧다 높음↔낮음
	영어 학습 여부 결정함	<ul style="list-style-type: none"> <li>학원 해외연수 통해서 장기적으로 준비함</li> <li>늦은 준비와 흥미 미흡으로 포기함</li> </ul>	강도	높음↔낮음
	필요한 자격을 준비	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무관련 자격증학원 다님</li> <li>자격증 취득위해서 휴학함</li> </ul>	기간 강도	길다↔짧다 높음↔낮음
	성공 경험으로 자신감 고취	<ul style="list-style-type: none"> <li>토익 고득점을 받음</li> <li>우수한 성적으로 장학금을 받음</li> </ul>	강도	높음↔낮음
	대외활동을 함	<ul style="list-style-type: none"> <li>도움이 되는 대외활동에 적극적으로 참여</li> </ul>	참여도	수동↔능동

### A. 막연하지만 지속적인 꿈꾸기

괜찮은 일자리에 성공적으로 진입한 연구 참여자들은 어린 시절부터 다양한 꿈을 탐색하고 변경하는 과정을 거쳐 직업 가치관을 정립했고, 이러한 과정은 초기 경력 형성에 영향을 미쳤다고 볼 수 있다.

원래 꿈은 사업가가 하고 싶었죠 초등학교 6학년 때부터요. 세상에 도움을 주고자. 기여를 하려면 내가 돈이 있어야 남들도 돕고, 그런 것도 있었고 아이디어 같은게 계속 막 관심이 많다 보니깐 사업을 해야겠다 싶어서, 그때부터 꿈은 계속 사업가였어요, 지금도 사업가가 꿈이에요.[박서진]

### B. 꿈 또는 기대의 현실과 불일치 자각

연구 참여자들은 대학 입학 전까지는 다양한 꿈을 탐색하고 흥미를 키워왔으나 대학교에 입학하면서 대학 생활 초기 적응 문제와 목표 상실이라는 큰 벽에 부딪히게 되었다. 비서울 소재 대학교에 진학하게 된 이유는 학업부진, 선생님의 권유, 가정 편 등과 같은 비자발적 요인에서 기인하였다. 15명의 연구 참여자들 가운데 남자 참여자가 12명으로 훨씬 많았는데 남성 참여자들의 경우 성인초기 경력 형성과정에서 군 입대가 중요한 과정으로 작용하였다.

원래 꿈은 기자였어요 처음에는 자율전공학부로 들어왔는데 신문방송학과가 없어서 일 년 동안 학교에서 신문사기사를 했었죠. 학생기자였지만 힘들고 위계체제 서열도 있고 했지만 제가 좋아서 하는 일이었기 때문에 일 년 동안 되게 성실히 일을 했는데... 어렸을 때 동경을 해오던 거랑 내가 직접 일을 한다는 거랑 그거에서는 Gap 있구나. 그런 생각을 하게 됐죠. [박진욱]

군대 가서 약간 사회라 해야 하나 조직생활 겪어보고 하니까... 군대서도 '말뚝 박을래' 그랬거든요. 약간 규칙적인 것 좋아 하거든요. FM(원리원칙적)이라고 하잖아요. 저는 나쁘다고 생각 안 하는 게 그대로만 하면 손해 볼게 없잖아요... 결국 일은 저 혼자 다하게 되고... 전역 전날까지 일하다 왔어요(웃음). [김철중]

### C. 부정적 자이에 관한 충격으로 변화의 필요성 인식: 전환적·자발적 진로 탐색

다수의 연구 참여자들은 초기 대학생활 적응이후 부정적 자이에 관한 충격을 경험하였다. 이러한 충격은 변화의 필요성을 인식하고 자발적으로 진로탐색을 하는 동기가 되었다. 면대면 심층면담을 진행하면서 전공, 학교, 거주지 등 환경적으로 공통점이 없음에도 불구하고 취업을 준비하기 전 자신의 삶에 있어서 변화의 필요성을 인식했다는 유사점이 있었다. 이 과정에서 자발적으로 진로를 탐색하거나 진로 변경 등의 과정을 거쳤고 확고한 직업 가치관도 형성되었다.

제가 제일 많이 깨달았던 거는 진짜 어딜 가나 최선을 다하지 않으면 안된다는 거였어요. 그게 있어요. 실업계 나온 애들을 개인적으로 마음속으로 애네는 좀 공부도 안했으니까 나보다 못하겠지 이런 생각이 있었는데 막상 가보니까 실업계 나온 애들이 1등하고 이러니까.. 줌... 전액 장학금 받고 다니는 애가 웃가게도 아르바이트 해서 차렸어요..... 다른 거 보다는 나의 의지가 중요하구나 생각을 했어요.[김현승]

#### D. 몰입을 통한 자아 성공 경험 축적: 성공 노하우 터득

연구 참여자들은 변화 필요성을 인식한 후 전공, 대외활동, 자격증, 어학 등 관심 분야 학습에 매진하였다. 학습 과정을 통해 전공과목에 대한 흥미가 고취되었고 높은 학점을 취득하면서 배움의 즐거움을 경험하였다. 연구 참여자들의 성공 경험은 장학금 수상, 자격증 취득, 인턴 선발, 영어 고득점 획득 등의 성과로 나타났다. 그 외에도 다양한 대외 활동을 통해 리더십과 적극성을 키운 연구 참여자들이 있었다.

1학년 2학기 때부터 쪽 장학금 받았어요. 부모님이 좋아하셨죠. 그 모습을 보니까 계속 열심히 하게 됐죠. 수업 시간에는 맨 앞자리에 앉아서 학점 관리를 한 거죠. 4.2로 졸업했어요. 남학생은 4.0 넘는 사람 많지 않죠. 경영학과 특성이 발표가 많거든요, 팀장을 하면 교수님이 좋게 보고 리더십 있게 보죠.... 한번 실행에 옮겼는데 결과가 잘 나오니까 ‘아 이거구나’ 싶었던 거죠.[정상혁]

전교회장은 압도적인 지지율로 됐어요. 좀 이런 거를 좋아했어요. 권력에 대한 욕심. 실장하고 그랬습니다. 초등학교 때는 기억 안 나고요. 중학생 때는 실장 다하고, 고등학교 때는 전교회장하고 1,2학년 때. [이주경]

초기경력탐색 과정을 분석한 결과 ‘꿈 태동기’, ‘흥미 잠복기’, ‘현실 변혁기’, ‘진로 몰입기’로 이어진다는 것을 알 수 있었다.

## 2. 괜찮은 일자리 진입과정

괜찮은 일자리 진입 과정은 ‘도움을 줄 수 있는 다양한 자원 확보’, ‘차별화 된 정보 접촉을 통한 취업 정보 획득’, ‘차별화된 스펙 쌓기’, ‘도전과 좌절 그리고 성찰을 통한 재도전’, ‘꿈-흥미와 적성-능력-일이 연계된 괜찮은 일자리 진입 성공’이라는 범주로 나타났다.

<표 IV-2> 괜찮은 일자리 진입과정

범 주	하위범주	개념	속성	차원
도움을 줄 수 있는 다양한 자원 확보	취업 준비 비용	<ul style="list-style-type: none"> <li>부모님의 전폭적인 지원</li> <li>아르바이트, 장학금, 수상금 등으로 마련</li> </ul>	비용	많음⇔적음
	도움되는 대인관계	<ul style="list-style-type: none"> <li>가족, 취업센터 전문가의 지지와 조언</li> <li>함께 취업을 준비했던 동료의 힘이 됨</li> </ul>	강도	높음⇔낮음
차별화 된 정보 접촉을 통한 취업 정보 획득	정보의 바다 해매기	<ul style="list-style-type: none"> <li>지인, 인터넷, 교내 취업센터 도움</li> <li>어떻게 얻어야 하는지 잘 몰랐음</li> </ul>	연속성	일시적⇔지속적
	가까운 곳에서 도움 받기	<ul style="list-style-type: none"> <li>채용정보, 입사지원, 면접 도움이 됨</li> <li>전문적인 도움은 미흡</li> </ul>	참여도	수동적⇔능동적
	차별화된 정보 획득	<ul style="list-style-type: none"> <li>목표 기업 및 직무 정하고 지원</li> <li>현업자 조언/관련 분야 전문가 접촉</li> <li>대안을 함께 준비 할 것(플랜B)</li> </ul>	강도	높음⇔낮음

<표 계속>



범 주	하위범주	개념	속성	차원
차별화된 스펙쌓기	핵심역량 발휘하기	▪ 자신감과 긍정성, 주어진 일에 추진력 가지고 실천함, 꾸준함, 성실함, 노력 중요함.	강도	높음⇔낮음
	기업 맞춤형 인재로 준비	▪ 기본적인 자격 충족, 직무관련 인턴 경험, 회사에서 원하는 특수한 조건에 맞음, 회사가 선호하는 이미지를 가졌음, 운이 좋았음	강도	높다⇔낮다
	스펙 필요성 여부	▪ 학벌 외에 차별화 되는 高스펙이 필요 ▪ 기본스펙 정도는 꼭 준비해야 함	강도	높다⇔낮다
도전과 좌절, 성찰을 통한 재도전	관찮은 일자리 선택 기준	▪ 적당한 봉급(평균3000만원), 흥미, 자기만족 발 전가능성, 휴일, 여가 보장, 직장 상사, 동료와 의 관계, 안정성	범위	부분적⇔ 전체적
	관찮은 일자리 선택과 집중	▪ 취업 목표 기업을 정하고 지원함. ▪ 탈락 이유에 고민하고 재도전함.	기간	길다⇔짧다

### A. 도움을 줄 수 있는 다양한 자원 확보

취업준비 환경은 연구 참여자들의 취업수준에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구 참여자들이 취업 준비를 하면서 가장 많이 언급한 환경은 부모님의 지지와 비용 지원, 취업 전문가와의 만남, 함께 취업을 준비하는 동료라고 하였다.

부모님께서도 제가 열심히 하는 거 아시고 열심히 하는데 잘 안 되는 거 아시니까 마음 편하게 해주시려고 했던 거 같아요. 돈 같은 거 필요하면 말해라 하시고, 마음이 솔직히 편하지는 않았지만 큰 도움이 되었지요. 그나마 부모님이 믿어주시고 하는 게 좋았어요.[오영민]

저는 거기 이제 취업센터에서 선생님 만난 게 가장 도움이 됐죠. 왜냐하면 솔직히 말해서 저 되게 외로움을 많이 타거든요. 그 시절에 이제 좀 약간 누구 만나고 싶지도 않고 그랬는데 거기 가서 선생님 만나고 내 편이 하나 생긴 느낌! 그런 게 있고 언제든지 나를 취업하는데 지지해주는 것에 자신감이 생겼죠.[이종민]

사람들이요. 같이 준비했던 사람들이 있었으니까. 주위해서 부모님도 그렇게 바라봐어도 저랑 같이 준비하는 사람들이 있으니까 저랑 비슷한 마인드로 준비하니까 유대감 같은 것..동지같고[김호창]

### B. 차별화된 정보접촉을 통한 취업정보 획득

본격적인 취업 준비가 시작 되면서 첫 번째 직면하는 것은 최신의 정확한 취업 정보를 어디서 어떻게 획득 하느냐이다. 연구 참여자들은 취업 정보를 인터넷, 지인, 취업센터, 현업전문가 등으로부터 획득하였다. 차별화된 정보 획득은 관찮은 일자리에 진입하는 과정에서 실제적으로 도움이 되는 요소였다.

제가 항상 우리 학교 후배한테 얘기하는 게, 항상 저희는 1학년 1학기 때 술 먹고 놀아도 된다고 하는데 서울 애들은 선배들이 공모전, 자격증 정보도 많이 주는데 지방은 없습니다. 지들도 놀았으니까. 그런 거에 불만이

많아서 제가 알아서 많이 알아보고 후배한테 많이 이야기 해주고 싶습니다.[이주경]

취업센터 선생님 만나면서 많이 듣고 (취업 준비)그때 상황을 알고 이랬자나요. 정보 같은 거 많이 듣고 이런 취업센터가 꼭 필요한거죠.[김민영]

### C. 차별화된 스펙 쌓기: 기업 맞춤형 취업준비

연구 참여자들이 결정적으로 취업에 성공할 수 있었던 공통적 요인은 자신만의 차별화된 핵심역량을 발휘하고 기업 맞춤형 인재로 준비 했다는 점이다. 정도에 차이는 있지만 연구 참여자들은 ‘넘치는 자신감과 배짱’, ‘성실, 꾸준함, 끈기’를 가지고 있었다. 또한 추진력 있는 성격은 지속적으로 목표를 향해 달려가는 데 원동력이 되었다. 스펙이 전혀 필요 없다고 생각하는 연구 참여자는 없었고 ‘기본 스펙 필요’와 ‘고스펙 필요’라는 두 가지 의견으로 나뉘었다.

<표 IV-3> 연구 참여자가 언급한 역량

구분	박서진	최현주	박진욱	김철중	김민영	김현승	이종민	정은수	오영민	김대현	최성민	정찬	이주경	정상혁	김호창	계
탁월한 적응	○	○	○			○	○	○					○	○	○	9
자신감, 배짱	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	13
추진력	○	○	○		○				○				○			6
도전정신		○	○					○	○		○					5
계획성				○					○	○				○	○	5
정확성			○	○						○					○	4
성실함, 노력	○		○	○		○		○	○			○		○		8
리더십			○					○	○				○			4
운		○		○	○		○							○		5

제가 중국어를 그나마 할 수 있었던 게 가장 큰 도움이 됐고요. 회사에서도 저를 좋게 봐주고 면접보고 그럴 때 이미지나 이런 거... 계속 웃고 이런 거 되게 좋아하시고[김민영]

스펙이 중요하지 않은 것 같아요. 회사에서 정해놓은 기준이 있잖아요. 일단 그 기준은 넘어야 지원이 가능해요. 근데 딱히 기준이 없다면 스펙이 중요하지 않다고 생각해요.[정찬]

(스펙)중요한 거 같아요. 스펙을 가지고 걸러내니까 취업할 때 중요한 거 같아요. 인터뷰 한사람들이 대부분 지방대니까 그 것을 보완하려면 스펙이 굉장히 중요하다고 생각해요. 그 부족한 부분을 채워야 한다고 생각해요.[김대현]

### D. 도전과 좌절 그리고 성찰을 통한 재도전: 관찮은 기업 선택과 집중

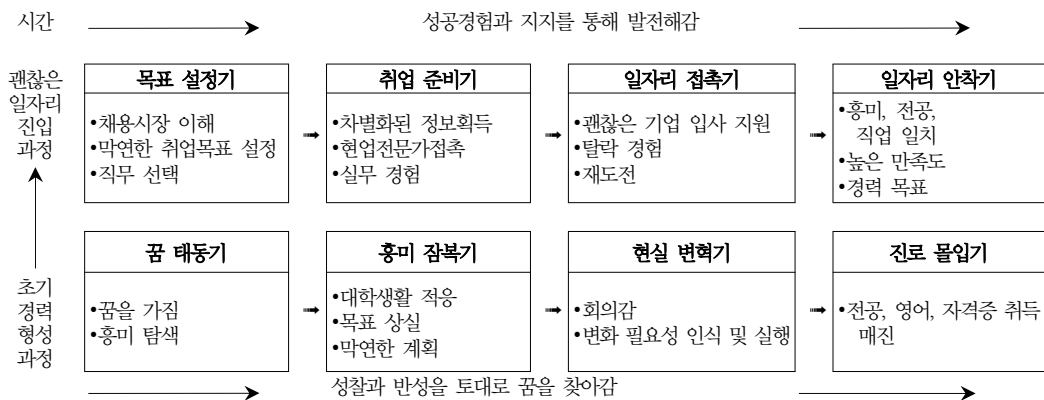
연구 참여자들은 취업분야를 결정하고 입사지원을 시작하면서 다양한 실패를 경험하였다. 서류전형 탈락, 인적성 시험 탈락, 1차 면접 탈락, 최종면접 탈락까지 무수한 취업관문을 넘으면서 만나는 실패는 연구 참여자들이 좌절과 절망에 빠지게 하였다. 하지만 장기적인 전략과 체계적으로 입사지원 준비, 탈락에 대한 자기반성과 성찰, 심층적인 자기이해 과정을 통해 취업의 문을 열었다. 연구 참여자들이 생각하는 관찮은 일자리의 기준은 6가지로 기업을 선택하는데 중요한 기준이 되었다. 첫째, 적당한 봉급 둘째, 흥미와 자기만족 충족 셋째, 발전가능성 넷째, 휴일과 여가보장 다섯째, 직장 상사와 동료와의 관계 여섯째, 고용안정성이다.

자기가 만족하는 일자리, 연봉은 3,500이상은 받아야 하지 않을까요. 급여 되고, 자기가 만족하고, 야근도 자기가 좋아서 할 수도 있잖아요. 자기만족에 포함되는 거 같아요.[김대현]

메일 가고 싶은 회사. 사실 그런 회사가 없잖아. 생각했어요. 그래도 자기 만족도가 중요한 거 같아요. 어떤 사람은 연봉 많이 받고 싶고 사람마다 다 다르니까.[박서진]

객관적으로 얘기를 하면은 제가 일하는 일자리는 저에게는 좋은 일자리긴 한데.. 많은 사람들이 서비스업이 3D업종에 들어가는 것이기 때문에...근대 저는 일을 많이 해도 그 일이 즐겁고 재밌으면 되니까, 저도 풀 근무를 해도 재밌으니까 일 바쁘면 도와주고 그런 게 맞다고 생각해요.[김호창]

15명의 연구 참여자들과 심층면담을 하면서 성공적으로 노동시장에 진입할 수 있었던 가장 큰 요인은 직업 선택 시 꿈-흥미와 적성-능력-일이 연계된 즐길 수 있는 일을 선택했다는 것이다. 사회적인 기준, 부모님의 기대, ‘묻지마’ 취업 준비와 같은 수동적이고 맹목적인 수준의 취업 준비가 아닌 연구 참여자 자신이 즐길 수 있는 업무 분야를 찾고 그에 맞는 준비를 하였다. 결과적으로 사회적 기대와 타인의 안목이 아닌 연구 참여자 내면에서 발견한 흥미와 능력을 토대로 개발한 역량을 발휘하여 관찮은 일자리에 성공적으로 진입할 수 있었다. 이 결과를 바탕으로 관찮은 일자리 진입과정은 ‘목표 설정기’, ‘취업준비기’, ‘일자리 접촉기’, ‘일자리 안착기’의 4단계로 진행됨을 알 수 있다.



[그림 IV-1] 비서울 소재 대학생의 관찮은 일자리 진입과정 분석

이상의 분석 내용을 근거로 ‘서울 소재 대학생의 괜찮은 일자리 진입과정에 대한 인과적 조건은 ‘막연하지만 지속적인 꿈꾸기’이며 중심현상은 ‘부정적 자아에 관한 충격으로 변화의 필요성 인식’으로 나타났다. 중심현상에 대한 맥락적 조건은 ‘꿈 또는 기대의 현실과 불일치 자각’이었고, 작용/상호작용 전략에 대한 중재적 조건은 ‘몰입을 통한 자아 성공 경험 축적’, ‘도움을 줄 수 있는 다양한 자원 확보’였다. 작용/상호작용전략은 ‘차별화된 정보접촉을 통한 취업정보 획득’, ‘차별화된 스펙 쌓기’, ‘도전과 좌절 그리고 성찰을 통한 재도전’으로, 결과는 ‘꿈-흥미와 적성-능력-일이 연계된 괜찮은 일자리 진입 성공’으로 도출되었다.

## V. 결론 및 제언

이 연구는 비서울 소재 대학생들이 괜찮은 일자리에 진입을 준비하는 데 필요한 정보를 제공하고 비서울 소재 대학생 진로지도 프로그램 수립에도 중요한 시사점을 제공하기 위함이다. 결론을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 초기경력 탐색과정은 ‘꿈 태동기’, ‘흥미 잠복기’, ‘현실 변혁기’, ‘진로 몰입기’ 네 단계로 나타났다. ‘꿈 태동기’는 어린 시절부터 관심 직업분야가 분명했거나 다양한 꿈을 키워온 단계이다. ‘흥미 잠복기’는 대학교와 전공 선택 과정에서 참여자들의 의지보다는 성적과 외적 조건들이 영향을 미친 시기이다. 목표 없이 대학 생활을 하며 꿈에 대해 관심을 갖지 못하는 단계이다. ‘현실 변혁기’는 목표 상실, 무기력감속에서 보낸 대학 생활에 대해 반성하고 다시 꿈을 이루어야겠다는 소망을 갖게 되는 단계이다.

이 단계는 자발적인 반성과 내적 성찰이 함께 이루어졌다. ‘진로 몰입기’ 단계는 ‘현실 변혁기’ 이후 추상적이지만 진로 목표를 설정하고 꿈을 이루기 위해 학점, 어학, 자격증뿐만 아니라 차별화된 역량을 갖추는 시기이다. 특히 ‘진로 몰입기’ 단계로 접어들게 한 ‘변화에 대한 수용’과 ‘자기주도 학습’은 최초의 도전에서 기존에 경험하지 못한 수상, 학점 상승, 장학금 획득 등의 ‘성공경험’으로 나타나 괜찮은 일자리 진입에 필요한 차별화된 역량을 개발하는 가장 중요한 자신감과 도전정신을 고취시키는데 견인차 역할을 한 것으로 나타났다.

저학년 시기에 필요한 진로지도 및 강좌개설, 전문 프로그램 설계와 운영에 소홀한 비서울 소재 대학들에게 초기 경력탐색과정의 네 단계는 대학교 졸업 시기에 집중된 취업 및 진로지도 프로그램의 학년별, 시기별 개발의 기초자료가 될 것이다. 수도권 대학에 비해 국제화 역량, 전문지식뿐만 아니라 외국어 능력 등의 부족은(임춘순·양병무, 2006) 전공에 대한 흥미저조, 새로운 환경의 부적응, 무기력감 등으로 나타나며, ‘흥미 잠복기’ 이후 오히려 혼란을 겪는 경우가 많다. 이 결과는 진로지도 시 취업지원이 아닌 대학 및 전공에 흥미를 유발하는 다양한 사업이나 프로그램 개발이 선행되어야 함을 시사한다. 청년 실업난을 해결하기 위해 엄청난 국가 예산 투입과 다양한 일자리 정책 수행에도 성과가 미비한 것은 취업 스킬 향상이나 취업 결과에 따른 인센티브 지급과 같은 양적 제도에 집중했기 때문이다. 국가의 일자리 정책에도 변화가 필요하다. 4차 산업혁명과 급변하는 일자리 구조에 빠르게 적응할 수 있는 인재 육성을 위해서는 변화에 대한 수용 능력 개발, 자기주도 학습 역량 증진, 작은 성공 경험의 장을 확산할 수 있는 청년일자리 정책 수립이 요구된다. 또한 학교

에서는 대학 특성을 반영한 동기유발 학기를 실시하는 것이다. 동기유발 학기는 신입생을 대상으로 신학기 시작 전 1주에서 4주에 걸쳐 진행된다. 이 학기에서는 자이발견 및 대학적응뿐만 아니라 전공탐색 및 진로탐색을 위해 학과 및 전공학습 분야의 이해를 돕고, 호기심과 흥미를 유발하게 된다.

둘째, 관찮은 일자리에 진입과정은 ‘목표 설정기’, ‘취업 준비기’, ‘일자리 접촉기’, ‘관찮은 일자리 안착기’로 나타났다. ‘목표 설정기’는 취업준비 전 채용시장에 대해 이해하고 취업목표설정과 직무선택을 통해 기업 맞춤형 인재로 준비하기 위한 시기이다. 이 단계에서는 다양한 직무에 대해 탐색하고 자신의 역량과 취업 가능성에 대해서 검토한다. ‘취업 준비기’는 ‘진로 몰입기’에서 준비된 내적역량을 토대로 차별화된 취업역량을 키우는 시기이다. 이 시기의 활동은 정확하고 유효한 취업정보를 획득하고 도움이 되는 현업 전문가 접촉을 시도한다. 다양한 인적 네트워크를 통해 직무 및 기업에 대한 이해도를 높이고 실무경험을 쌓는다. ‘일자리 접촉기’는 개인이 가지고 있는 직업 가치관과 기준에 따라 관찮은 일자리를 규정하고 입사지원과 탈락, 재도전의 과정을 통해 취업 가능성을 높이는 단계이다. 앞의 세 단계를 모두 거친 이후 ‘일자리 안착기’에 도달하게 된다. 이 시기는 관찮은 일자리에 무사히 안착하고 업무에 대한 높은 만족도와 향후 경력목표를 통해 지속적인 발전가능성을 열어 놓는 시기이다.

관찮은 일자리 진입의 네 단계에서 ‘취업 준비기’와 ‘일자리 접촉기’는 참여자들이 단순한 스펙쌓기를 넘어 기업에서 필요로 하는 지식, 기술, 태도를 갖추는 과정이었다. 이 과정은 비서울 소재 대학생들이 관찮은 일자리에 진입하기 위해 어떤 노력과 준비가 필요한지 시사한다. 이를 위해 대학에서는 사회나 기업에서 필요로 하는 인재가 되기 위해 대학생들을 위한 핵심역량 진단 시스템을 구축하여야 한다. 이 시스템을 통해 지식과 기술, 태도 역량의 강약점을 분석하고 하고, 교과 및 비교과 프로그램(사업) 참여를 통해 부족한 역량을 강화해야 한다.

셋째, 대부분의 참여자들은 취업준비 과정에서 필요한 물리적 자원과 심리적 자원이 있는 것을 알 수 있다. 비용측면 외에도 가족의 심리적 지지와 격려 또한 성공적인 노동시장 진입에 주요 요인으로 나타났다. 참여자들은 가족, 친구, 전문가에 이르기까지 다양한 사회적 지지망이 있다. 이 결과는 사회적 지지가 진로결정 의지를 높여준다는 여러 선행연구와 유사한 결과이다(박환보·김성식, 2011; 방하남·김기현, 2001; 채창균·김태기, 2009; 황여정·백병부, 2008). 따라서 정부의 지방대학 재정지원 뿐만 아니라 학교차원에서도 취업 및 학습상담실 전문화, 교수들의 학생상담 방법 교육 및 상시적으로 상담할 수 있는 운영체제 및 규정제정, 학부모들과의 소통채널 구축이 필요하다. 비서울 소재 대학생들의 작은 성공경험은 자신감과 자발적인 학습의지가 고양되므로 교수, 행정직원, 전문 상담자, 학부모는 학생들이 작은 성공경험부터 경험할 수 있도록 다양한 기회를 제공하는 것이 무엇보다도 중요하다.

위와 같은 연구결과와 시사점에도 연구를 수행하는 과정에서 다음과 같은 한계점이 있다. 첫째, 관찮은 일자리에 입직했다고 판단되는 비서울 소재 4년제 대학생을 대상으로 의도적 표집을 하였기 때문에 모든 비서울 소재 4년제와 서울 소재 대학생을 대표하기에는 무리가 있다. 둘째, 비서울소재 대학생의 관찮은 일자리 진입 과정에 대한 연구 결과는 서울 소재 대학생의 경력탐색 및 관찮은 일자리 진입과정에 참고 자료로 활용할 수 있으나 연구결과 활용은 대학생의 진로 성숙도 및 경력탐색 수준에 따라 심도 있는 논의와 접근이 필요하다.

셋째, 이 연구는 질적 연구방법 특성상 연구결과를 일반화하기보다 잠정적으로 추정될 수 있는 가설로 볼 수 있다. 심층면담을 시행하면서 언어의 모순이 발견될 수 있으며, 질적 연구의 특성상 주관적 편견이 연구과정 및 결과에 미치는 영향을 배제할 수 없다. 그럼에도 불구하고 이 연구는 비서울 소재 대학생의 관찮은 일자리 진입과정과 경로분석을 통해 비서울 소재 대학생들의 경력경로 관리와 학생지도에 유용한 자료를 제공했다는 데 의의가 있다.

K C I

## 참고문헌

- 곽상신(2015). 청년 고용문제의 해법 찾기: 청년 일자리의 실태와 좋은 일자리 확대 방안. **노동사회**, 184: 26-41.
- 공수연·양성은(2012). 청년구직자의 취업준비 과정에 대한 탐색적 분석. **한국가정관리학회지**, 30(2): 47-64.
- 김봉환(1997). 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화. 박사학위논문, 서울대학교.
- 김석우·최태진(2007). **교육연구방법론**. 서울: 학지사.
- 김영옥·민현주·김복순(2006). **여성노동시장의 양극화 추이와 과제**. 서울: 한국여성개발원.
- 김영천(2013). **질적연구방법론Ⅱ: Bricoleur**, 제2판. 경기 과주: 아카데미프레스.
- 김은하(2007). 일자리의 질과 노동 생산성 및 분배의 관계에 관한 비교 연구. **사회복지정책**, 33: 115-141.
- 김정숙(2009). 대졸자의 취업준비활동의 차이 및 직업이행 효과. **교육과학연구**, 40(1): 141-165.
- 김준영·윤정혜(2010). 하향 취업의 지속성: 청년층의 하향 취업 경험이 비하향 취업으로의 이행에 미치는 효과 분석. **산업노동연구**, 16(1): 173-199.
- 김희삼(2010). 지방대학 졸업자의 노동시장 성과와 지역별 교육격차. **한국개발연구**, 32(2): 55-92.
- 노병만(2012). 지방대학 침체의 원인과 활성화방안. **대한정치학회보**, 20(1): 323-350.
- 문순영(2008). 돌봄노동 일자리의 일자리 질(quality of job)에 대한 탐색적 연구. **사회복지정책**, 33: 115-146.
- 박광옥(2016). ILO의 괜찮은 일자리(Decent Work) 개념에 따른 장애유형별 고용의 질 평가. **장애와 고용**, 24(4): 125-152.
- 박동열·이경미(2010). 특성화고졸 기능직 입직자의 경력 경로유형과 경력 경로 형성과정. **농업교육과 인적자원개발**, 44(2): 25-48.
- 박상현(2011). **청년층의 괜찮은 일자리 추이분석 및 정책과제**. 2011년 고용동향조사 심포지엄. 한국고용정보원.
- 박성재·반정호(2006). 대졸 청년층 취업준비노력의 실태와 성과. **한국인구학**, 23(3): 29-50.
- 박용호·박소연(2016). 직업에 대한 대학생의 인식 분석: Q방법론을 중심으로. **직업교육연구**, 35(1): 45-66.
- 박창범(2013). 여자대학생 운동선수의 취업경로 연구. **학습자중심교과교육연구**, 13(5): 481-500.
- 박환보·김성식(2011). 개인배경, 취업준비노력, 대학서열유형이 대졸자의 노동시장에 미치는 영향 분석. **교육사회학연구**, 21(3): 77-98.
- 방하남·김기현(2001). 변화와 세습: 한국사회의 세대 간 지위세습 및 성취구조. **한국사회학**, 35(3): 1-30.

- 손지아·박순미(2011). ‘괜찮은 일자리(Decent job)’의 관점에서 본 장애인 고용의 질에 대한 탐색적 연구. **노동정책연구**, 11(1): 131-165.
- 신선미(2013). 대학생의 취업준비활동이 졸업 후 좋은 일자리 안착에 미치는 영향. **2013년 고용패널학술대회 자료집**. 한국고용정보원. 683-711.
- 안주엽·정성미(2012). 고용형태별 정규-비정규 임금격차: 업종별 분석(비정규직 워킹페이퍼시리즈). 한국노동연구원.
- 양정승(2013). 새정부 일자리 정책[행복한 일자리] : 일자리 늘(늘리고)·지(지키고)·오(올리는) 정책. **THE HRD REVIEW**, 16(1): 144-157.
- 오소윤·이수용(2017). 산재근로자의 괜찮은 일자리, 직무만족, 생활만족도 간의 중단적 영향 관계 분석. **특수교육재활과학연구**, 56(1): 409-435.
- 윤명희·김진화·김현희·박성실(2006). 대학의 산학협동 인턴십 프로그램 평가. **직업교육연구**, 25(3): 183-206.
- 이경미·홍아정(2011). 인턴십을 통한 대학생의 경력탐색과정과 경력인식의 분석과 함의. **직업교육연구**, 30(3): 241-266.
- 이병희(2011). 청년고용문제, 눈높이 때문인가? **산업노동연구**, 17(1): 71-95.
- 이승구·이제경(2008). 한국 대학생의 취업목표에 따른 취업준비행동 및 첫 직장 만족도 차이. **진로교육연구**, 21(3): 1-25.
- 이제경·김동일(2004). 한국대학생의 취업준비행동과 발달적 특성. **청소년상담연구회**, 12(2): 107-123.
- 이현미(2010). 노인의 일자리특성과 이를 반영한 괜찮은 일자리 개념 논의. **노인인력개발포럼**, 4: 79-102.
- 이형석·박완성(2008). 대졸 취업과 관련된 구직활동 요인에 관한 연구. **진로교육연구**, 21(3): 105-117.
- 장기영(2008). 대학졸업자의 첫 노동시장 이행 성과 결정요인: 사회경제적 배경, 교육특성 및 이행준비 효과를 중심으로. 박사학위논문. 한양대학교.
- 정동섭·강인철(2007). 대기업의 지방대 졸업생 채용기피의 원인규명과 지방대학의 바람직한 인재육성 전략에 대한 연구. **한국인적자원관리연구회**, 14(2): 161-174.
- 정미나·임영식(2010). 대졸 청년층의 노동시장 진입관련 변인에 대한 경로 분석. **진로교육연구**, 23(2): 135-152.
- 정연순(2010). 공무원 채용 시험 준비생의 진로 선택 경험에 대한 질적 연구. **직업능력개발연구**, 13(3): 123-146.
- 정진화·최영섭·박철우·조원권(2002). **대학교육과 산업현장의 연계분석 및 제도개선 방안**. 서울: 산업연구원.
- 주희진·주호진(2017). 우리나라 청년실업자들의 유형 및 특성에 대한 연구: 청년패널조사(Youth Panel) 자료를 중심으로. **한국인사행정학회**, 16(2): 51-73
- 최옥금(2006). 괜찮은 일자리에 대한 탐색적 연구: 개념정의 및 실태파악을 중심으로. **사회보장연구**, 22(2): 227-252.



- 최희경(2009). 랜잡은 일자리 개념의 노인 돌봄 서비스직에 대한 적용. **한국사회복지조사연구**, 21: 27-57.
- 통계청(2014). **2014년 2월 고용동향 통계청 보도자료**. 서울: 통계청 고용통계과.
- 통계청(2017). **2017년 7월 고용동향 통계청 보도자료**. 서울: 통계청 고용통계과.
- 한국고용정보원(2011). **2010대졸자 직업이동 경로조사: 1차년도 기초분석보고서**. 서울: 한국고용정보원.
- 한국고용정보원(2015). **2014대졸자직업이동경로조사 기초분석보고서**. 서울: 한국고용정보원.
- 한국교육개발원(2013). **2013년 고등교육기관 졸업자 건강보험DB연계 취업통계 자료**. 서울: 한국교육개발원.
- 황매향·조윤진·방지원(2013). 대학생의 일의 의미와 진로 결정과정에서의 경험에 대한 질적연구. **한국심리학회지**, 32(3): 675-699.
- 황여정·백병부(2008). 대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인. **직업능력개발연구**, 11(2): 1-23.
- 황준욱(2005). ILO의 일다운 일에 대한 발전적 논의. **노동리뷰**, 4월호. 21-34.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A.(2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2): 147-178.
- Creswell, J. W.(2010). 질적연구방법론 [Qualitative inquiry and research design]. (조홍식 외 공역). 서울: 학지사.(원전 2007년 출판)
- EU(2001). *Employment in Europe*, European Commission.
- Ginzberg, E.(1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York, NY: Columbia University Press.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M.(2002). 경력개발 및 관리 [Career management(3ed ed.)]. (탁진국 역, 2002). 서울: 시그마프레스.(원전 2000년 출판)
- Guay, F., Ratelle, C. F., Senécal, C., Larose, S., & Deschênes, A.(2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment*, 14(2): 235-251.
- Hall, D. T. & Morged, M. A.(1977). *Career development and planning*. Chicago: Clair Press.
- ILO.(1999). *Decent Work*. Report of the Director-General International Labour Conference. Geneva.
- Kerk, J. A. & Miller, R.(1992). Children's anxiety in sport and nonsport evaluative. *Journal of Sport Psychology*, 1: 160-169.
- Mason, J.(1996). *Qualitative Researching*. Sage publications
- Matsumoto, M., Hengge, M., & Islam, I.(2012). Tackling the youth employment crisis: A macroeconomic perspective, ILO.
- OECD(2003). *OECD Employment outlook: Towards more and better jobs*. OECD.
- OECD(2017). *OECD Employment outlook: OECD Publishing*. OECD.

- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F.(2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1): 1-12.
- Super, D. E.(1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5): 185-190.
- Super, D. E.(1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*(2nd ed., 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

K C I

## ABSTRACT

### A Study on Early Career Formation and Entry Process into a Decent Job of Graduates of Colleges in Regions other than Seoul

Oh, Ae-Ran\* · Song, Young-Sun\*\* · Lee, Hee-Su\*\*\*

Gang Nam University\* · Konkuk University\*\* · Chung Ang University\*\*\*

The purpose of this study is to inquire into the internal/external factors in their special experiential process comprehensively and make it clear their success factors & process by analyzing the early career formation of graduates of colleges located in the regions other than Seoul, and the case of the entry process into a decent job. With the research method based on the grounded theory, this study selected 15 graduates who were graduates of colleges(in 2013, and 2014) located in the regions other than Seoul, and found a decent job as the research participants. The research results are as follows: First, it was found that the early career formation process of the graduates of colleges located in the regions other than Seoul consisted of 4 phases, i.e. 'the beginning period of dreams', 'interest latency', 'reality transformational period' and 'career commitment period.'

The research results indicated that the research participants had searched diverse dreams before they entered college, and went through the process of adapting themselves to new environment rather than preparation for achieving their dreams.

Also, participants didn't perceive the necessity of a change and undergo the transitional process of practice until the time for career commitment period came. Second, the participants' entry process into a decent job was found to enter 'the safe settlement period' through the three-phased preparatory process, i.e. 'goal-setting period', 'preparatory period for employment', and 'job contact period.'

In addition, it was found that most of the participants managed to secure diverse physical resources and psychological resources which made it possible for them to get help in the process of preparing for their employment.

Lastly, the major factors leading them into finding a decent job were deducted as the

categories like ‘differentiated specification building’, ‘re-challenge through challenges, frustration and introspection’, and ‘success in the entry into a decent job in connection with dream-interest and aptitude-ability-work.’

With the core category as the center, the study confirmed the relevancy between continuously appearing categories; as a result, it was classified as three sorts of types, i.e. ‘goal-archiving type’, ‘interest commitment type’, and ‘basic faithfulness type.’ On the basis of these research results, this study implies that there is the necessity of career development program design suited for students of colleges located in the regions other than Seoul, and program effectiveness measurement as a follow-up research.

Keywords : Graduates of the colleges located in the regions other than seoul, Early career formation process, Entry process into a decent job.

논문접수일 : 2017년 5월 7일 1차 심사 완료일 : 2017년 10월 19일 게재확정일 : 2017년 10월 30일