



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](#)

교육학박사학위논문

대졸 청년창업자의 직업만족도
영향요인 분석

2016년 8월

부경대학교 대학원

교육컨설팅협동과정

이 원 석

교육학박사학위논문

대졸 청년창업자의 직업만족도
영향요인 분석

지도교수 주동범

이 논문을 박사학위논문으로 제출함

2016년 8월

부경대학교 대학원

교육컨설팅협동과정

이 원 석

이원석의 교육학박사 학위논문을 인준함.

2016년 8월

위 원 장 교육학박사 원 효 현 (인)

위 원 교육학박사 강 승 희 (인)

위 원 철 학 박 사 이 희 영 (인)

위 원 교육학박사 천 성 문 (인)

위 원 철 학 박 사 주 동 범 (인)

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	8
3. 용어의 정의	8
4. 연구의 제한점	11
II. 이론적 배경	12
1. 대학에서 직업세계로의 이행	12
가. 대학생활과 진로탐색	12
나. 대학에서 직업세계로의 이행 구조	18
다. 대학교육과 직업세계와의 관계	21
2. 청년창업과 대학교육	24
가. 청년창업자의 개념 및 범위	24
나. 청년창업 현황	27
다. 청년창업 증가와 원인	32
라. 대학의 창업교육과 인프라 현황	34
3. 직업만족도	44
가. 직업만족도의 개념	44
나. 직업만족도 구성요인	48

4. 직업만족도에 영향을 미치는 요인	55
가. 대학교육만족도와 직업만족도	55
나. 업무적합성과 직업만족도	58
다. 창업동기와 직업만족도	62
라. 창업준비도와 직업만족도	64
마. 사업체 특성과 직업만족도	66
 III. 연구방법	69
1. 연구모형	69
2. 데이터 및 표본	70
3. 변인	72
가. 종속변인	72
나. 독립변인	73
4. 측정도구의 타당도와 신뢰도	77
가. 측정도구의 타당도	77
나. 측정도구의 신뢰도	80
5. 자료 처리 방법	80
 IV. 연구결과	82
1. 대졸 청년창업자의 일반적 특성 및 현황	82
가. 분석자료 기술통계	82
나. 대졸 청년창업자의 사회인구학적 특성	84

다. 대졸 청년창업자의 변인별 현황	85
2. 주요변인의 상관관계	92
3. 대졸 청년창업자의 직업만족도에 영향을 미치는 요인	93
V. 논의 및 결론	96
1. 논의	96
가. 대졸 청년창업자의 사회인구학적 특성	96
나. 대졸 청년창업자의 변인별 현황	97
다. 대졸 청년창업자의 직업만족도에 영향을 미치는 요인	99
2. 결론 및 제언	103
가. 결론	103
나. 후속 연구를 위한 제언	105
참고문헌	107

표 목차

<표 II-1> 청년층의 진로발달단계	14
<표 II-2> 산업별·연령대별 신설법인 수	30
<표 II-3> 연령대별 자영업자 수	31
<표 II-4> 국내 대학 창업교육의 교과목 및 특성의 변천	36
<표 II-5> 국내 전문대학, 4년제 대학 창업교육 지원 현황 비교표	38
<표 II-6> 연도별 창업학과(창업강좌) 증감율	39
<표 II-7> 연도별 창업동아리 증감율	40
<표 II-8> 연도별 학생창업 현황	41
<표 II-9> 대학 창업교육 5개년 계획 비전, 목표, 전략, 추진과제	43
<표 II-10> 직업만족도 개념	47
<표 II-11> 직업만족도 구성요인	51
<표 II-12> 자영업자 직업만족도 구성요인	54
<표 III-1> 직업만족도 문항 및 측정방법	72
<표 III-2> 대학교육만족도 문항 및 측정방법	73
<표 III-3> 업무적합성 변인 설명 및 코딩방법	74
<표 III-4> 창업동기 변인 설명 및 코딩방법	75
<표 III-5> 창업준비도 변인 문항 및 측정방법	76
<표 III-6> 사업체 특성 변인 설명 및 코딩방법	77
<표 III-7> 직업만족도 변인 요인분석 결과	78
<표 III-8> 대학교육만족도 변인 요인분석 결과	79

<표 III-9> 창업준비도 변인 요인분석 결과	79
<표 III-10> 측정도구 신뢰도 분석 결과	80
<표 IV-1> 분석자료의 기술통계	83
<표 IV-2> 대졸 청년창업자의 사회인구학적 특성	84
<표 IV-3> 대졸 청년창업자의 대학교육만족도	86
<표 IV-4> 대졸 청년창업자의 업무적합성	87
<표 IV-5> 대졸 청년창업자의 전공일치 창업률	88
<표 IV-6> 대졸 청년창업자의 창업동기	88
<표 IV-7> 대졸 청년창업자의 창업준비도	89
<표 IV-8> 대졸 청년창업자의 사업체 특성	90
<표 IV-9> 대졸 청년창업자의 직업만족도	91
<표 IV-10> 주요변인의 상관관계	92
<표 IV-11> 대졸 청년창업자의 직업만족도에 영향을 미치는 요인	95

그림 목차

[그림 Ⅱ-1] 대학에서 노동시장으로의 이행 구조	19
[그림 Ⅱ-2] 연령대별 신설법인 수	29
[그림 Ⅱ-3] 연령대별 자영업자 수	31
[그림 Ⅱ-4] 자영업자 증감 추이	32
[그림 Ⅱ-5] 전체 비농 자영업자에 대한 25~34세 청년층 자영업자 비중 추이	33
[그림 Ⅲ-1] 연구모형	69

The Analysis on Factors Affecting Occupational Satisfaction
of College Graduation Youth Entrepreneur.

Won Seok Lee

Interdisciplinary program of Educational Consulting,
The Graduate School,
Pukyong National University

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationships and impact of satisfaction with university education, job fitness, entrepreneurial motivation, entrepreneurial preparedness, and characteristics of their establishment to occupational satisfaction of young entrepreneur with college or university graduates.

The 2013 Graduates Occupation Mobility Survey(GOMS) conducted by the Korea Education Information Service was used as statistical data for the analysis. The subjects of this study were young entrepreneur, aged 22 to 39 years, who graduated from a college or university. 227 graduates were chosen for the final analysis. Multiple regression analysis was conducted to analyze the factors that influences their occupational satisfaction. The results of the study were as follows:

Firstly, infrastructure satisfaction of the higher education was positively associated with occupational satisfaction. On the other hand, satisfaction with the higher education' curriculum was not statistically significant.

Secondly, as higher level of task difficulty compared to their own skill levels and as better congruence their majors and jobs, they positively impacted on occupational satisfaction. On the contrary, as lower level of task difficulty compared to their own performing levels, it negatively impacted on their occupational satisfaction.

Thirdly, self-initiation of entrepreneurial motivation and entrepreneurial preparedness was positively related to occupational satisfaction.

Fourthly, having employees and length of work hours per day negatively impacted on their occupational satisfaction. On the other hand, the level of income was not statistically significant.

The results of this study can provide fundamental data to make university policy to develop some career consulting programs. Based on the results of this study, a suggestion can be made that career development supportive services from the university for preliminary or potential entrepreneurs require some helpful programs to promote the students to challenge higher levels of task than what they have and to be inspired to build an entrepreneurial items related to their majors.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

자동화와 정보화로 대표되는 산업구조 및 노동시장의 변화로 ‘고용 없는 성장’이 초래되어 대졸 청년들의 실업문제가 사회문제가 되고 국가 경제발전에도 큰 저해요인이 되고 있다. 통계청이 발표한 ‘2015년 12월 및 연간 고용동향’을 보면 대졸이상 실업률은 3.6%로 1년 전보다 0.1% 높아졌으며 2012년 3.2%, 2013년 3.3%로 매년 대졸이상 실업률이 꾸준히 증가하는 것을 확인할 수 있다. 이에 대학생들도 입학과 동시에 취업을 위한 스펙 쌓기 경쟁에 돌입하고 졸업을 유예하는 등 취업준비에 매진하고 있으며 대학당국도 졸업생들의 취업률을 높이기 위한 각종 지원책을 마련하고 있지만 대졸 청년들의 실업문제가 개선될 여지가 보이지 않는다는 것이 더 큰 문제이다. 국내 매출액 500대 기업 중 2016년 상반기 대졸 신규 공채를 진행하는 기업은 35.8%로 절반에도 미치지 못하고 대졸 신입직 채용 자체가 없는 기업이 46.7%에 달하였기 때문이다(잡코리아, 2016.02.25.).

이러한 상황을 극복하고자 선·후진국을 막론하여 청년창업을 일자리 문제해결의 효과적인 수단으로 인식하고 창업 활성화를 국가 중요 정책 과제로 설정하여 각종 지원 정책을 추진하여 왔다(박천수, 2013). 우리나라 정부도 청년실업 해소를 위한 새로운 일자리 창출 수단으로 청년 창업을 제안하였고(이장우, 구문모, 황신희, 2010), 국정과제에 산·학·연·지역 연계를 통한 대학 창업생태계조성을 명시하였으며(제18대 대통령

직인수위원회, 2013), 나아가 대학을 중심으로 친창업환경 및 지원제도를 구축하여 창업인재를 육성하고 창업기업이 양질의 일자리를 창출하는 기반 구축을 목적으로 하는 ‘대학 창업교육 5개년 계획’을 수립하기에 이르렀다(교육부, 미래창조과학부, 중소기업청, 2013).

그러나 대학을 졸업한 청년층 중 창업을 선택하는 비율은 2~3%에 불과하여(유홍준, 김월화, 2013) 청년창업으로 인한 일자리 창출 효과는 미비한 수준이다. 한편 창업 이후 장기적이고 안정적인 사업유지도 어려운 실정인데, 우리나라 창업기업의 1년 후 생존율은 60.1%로 1년 안에 창업기업의 40%가 사라지고 3년 후는 38.0%로 창업 3년 후에는 신생기업의 62%가 폐업하며(통계청, 2014), 자영업 생존율도 창업 1년 후는 83.8%, 창업 3년 후는 40.5%로, 3년 후 자영업자의 59.5%가 폐업하는 것으로 나타났다(중소기업연구원, 2014).

창업 후 3년 이내 절반 이상의 창업자가 사업을 중단하는 현실은 창업을 안정적인 직업 활동으로 보기 어렵게 만들어 창업활성화 역행 요인이 될 수도 있다. 따라서 청년창업을 활성화시키기 위해서는 청년창업자의 성공적인 창업이 매우 중요한데, 특히 창업 초기에 해당하는 3년 이내의 성공적인 창업은 더욱 중요하다 할 수 있다. 성공적인 창업은 주로 창업이후 성과의 개념으로 연구되어 왔으며, 창업이후 성과는 계량화 할 수 있는 객관적 측면과 개인의 주관적 인식 요인인 주관적 측면으로 나눌 수 있고, 객관적 측면의 지표는 매출액, 소득 등이며(김중하, 2009; 정성한, 김해룡, 2001), 주관적 측면의 대표적인 지표는 직업만족도이다(유홍준, 김월화, 2015; 홍성희, 2005).

창업이후 성과를 평가함에 있어 계량적인 객관적 지표와 창업자의 주관적인 인식을 병행하여 평가해야 한다(박동건, 최대정, 2003; 신금순, 양동우, 2007)는 견해가 있으나, 창업이후 성과를 평가함에 있어 초기

창업자에게는 객관적 지표인 재무적 성과가 단기간 내에 나타나지 않음으로 주관적 지표인 직업만족도의 실효성이 높다(이상화, 하규수, 2015)는 견해에 근거하여, 본 연구에서는 창업한지 3년을 넘지 않은 초기 청년창업자의 창업이후 성과의 지표로 직업만족도를 사용하고자 한다. 창업자의 직업만족도는 창업 생존의 중요한 지표로도 사용되므로(남정민, 전병준, 박정우, 2013), 이러한 측면에서도 청년창업자의 직업만족도는 성공적인 창업의 중요한 지표로 가정될 수 있을 것이다.

한편 청년창업자의 사업 중단 사유에서 직업만족도의 중요성을 유추해 볼 수 있는데, 청년층 자영업자가 사업을 중단한 사유로 개인 또는 가족적인 이유(23.2%)와 근로여건 불만족(17.1%)의 비중이 높았으며(정재호, 2012), 대졸 청년층 자영업자는 건강문제 등 개인상의 사유(42.0%), 적성에 맞는 다른 사업을 위해(18.8%), 더 나은 업종으로의 전환(13.9%) 등의 이유로 폐업을 하고, 전망이 없거나 사업 부진으로 인한 폐업사유는 3.2%에 불과하였다. 반면 전체 자영업자는 전망이 없거나 사업 부진(43.6%)을 이유로 폐업을 고려하여(이요행, 이건만, 김강호, 변정현, 정명진, 이지홍, 2012), 청년창업자의 폐업사유에는 일반적 인식인 사업 부진보다 직업 활동에서의 불만족 요인이 더 크게 작용하는 것으로 볼 수 있다.

또한 청년창업자 및 예비창업자는 직업 활동에서의 만족감과 성취감을 성공창업의 기준으로 인식하고 있음을 알 수 있는데, 실제로 창업을 했거나 창업을 준비 중인 대학생 대상 설문조사 결과에 나타난 성공창업 기준에 대한 인식을 살펴보면, 내가 좋아하고 잘하는 일을 한다는 만족감(44%)과 작은 회사를 큰 규모로 키워 나가는 성취감(30.5%)의 비중이 큰 반면, 상대적으로 많은 소득은 5.4%(한국고용정보원, 2013)에 불과하였기 때문이다.

직업만족도는 개인이 자신의 직업 활동 또는 직업 활동 경험을 평가한 결과로부터 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태이므로(Locke, 1976), 이러한 직업만족도는 전체 생활만족에서 가장 중요한 변수로 작용하며 직업에서 얻는 유익이나 만족은 직업 이외의 대부분 활동에서 얻는 만족보다 높은 것으로 알려져 있다(Juster & Stafford, 1985).

직업만족도가 높다는 것은 일에 대한 동기가 높으며 생산성도 증가할 수 있다는 것을 의미하므로(김우영, 김응규, 2001), 직업만족도가 높을수록 자영업을 지속할 의사가 높은 반면, 자영업을 중단할 의사가 낮으며(홍성희, 유가호, 강세영, 2005; Kim, Sharpe, & Kim, 2002), 자영업을 유지할 확률이 높고(이성재, 이주연, 이지민, 2012), 자영업 지속에 긍정적인 영향력을 행사하였다(이송주, 2012). 따라서 대졸 청년창업자는 직업만족도가 높을수록 사업을 장기적으로 유지하여 일자리 창출 역할을 담당할 수 있을 것이며, 성공창업의 사례가 되어 창업활성화 동력 역할을 담당할 수도 있을 것이다. 대학생들이 창업 활동에 나설 가능성은 그 주변에 창업성공 사례가 얼마나 많은가가 가장 큰 영향을 끼친다는 결과(박동, 2010)는 그 이유로 설명될 수 있다.

한편 창업은 사업자금을 요구하므로 사업자금의 회수를 기대하기 힘든 1~3년 사이의 사업 중단은 창업자의 심각한 경제적 손실을 초래할 수 있다. 특히 청년창업자의 경우 금융권 대출을 위한 신용조건이 덜 갖추어져 있고 정부의 보조나 지원으로 사업자금을 조달하는 경우도 극소수에 불과하므로 가족이나 친지, 동업자 자금으로 사업자금을 조달하는 비중이 높아(정재호, 2012) 단기간 내의 사업 중단은 자칫 연쇄적 손실을 유발시킬 수 있으므로 사업유지에 영향력을 미치는 요인인 직업만족도는 더욱 중요한 관심의 대상이 된다.

이처럼 대졸 청년창업자의 직업만족도가 중요함에도 불구하고 지금까지

지 대졸 청년창업자 대상 연구는 청년 지식기술 창업 실태 분석(박동, 2010), 대졸 청년층의 창업실태 분석(황성수, 류지영, 2012), 대졸 청년층의 자영업자 현황 분석(이성재, 이주현, 이지민, 2012), 청년층의 직업가치와 창업 선택 분석(유홍준, 김월화, 2013), 대졸자의 비자발적 창업 선택 분석(유홍준, 김월화, 2014) 연구 등으로 대졸자직업이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey: GOMS) 자료를 이용한 현황 및 실태 분석 연구가 주를 이루어 대졸 청년창업자의 직업만족도에 미치는 영향요인에 관한 연구는 부족한 실정이다.

최근 유홍준과 김월화(2015)는 대졸 청년창업자의 사업성과를 월 소득과 직업만족도로 보고 업종별 창업과정의 어려움 등의 영향요인을 분석한 연구를 수행하여 대졸 청년창업자의 직업만족도 영향요인 검증을 시도하였다. 그러나 영향요인을 창업준비 및 일자리 경험, 창업과정의 어려움, 항목별 현재 일자리를 시작하는데 도움이 된 정도 등으로 한정하여 영향요인 선정에 있어 대졸 청년창업자의 특징을 고려하지 못한 부분이 있다.

대졸 청년창업자는 대학생에서의 다양한 경험을 바탕으로 직업으로 이행한다. 대학과 직업세계는 단절된 경로가 아니라 대학 재학 중의 진로준비와 직업 활동으로 이어지는 연속적 과정으로, 이러한 경험을 통해 청년층은 삶과 직업에 대해 학습하게 된다(채창균, 최지희, 김안국, 오호영, 옥준필, 2005). 따라서 대학 중의 진로준비와 직업 활동이 연속적 과정임을 감안한다면 대졸 청년창업자의 대학생 경험에 대한 만족, 즉 대학교육만족도는 직업만족도에 영향을 미칠 것으로 가정할 수 있을 것이다. 대학 재학 중 경험한 교육서비스인 교육인프라와 교육과정에 대하여 만족할수록 현 직업에 대한 만족도가 높아지며, 대학의 교육지원시설, 학생복지 시설, 학생지원제도 등의 교육인프라에 대한 만족

도가 높을수록 근로자의 직업만족도가 높았다(김은석, 2015; 임옥진, 2013; 정주영, 2013).

한편 대학졸업자들에게 있어 자신의 교육수준이나 기술수준과 대비해 일의 수준이 적합한지, 전공이 하고 있는 일과 얼마나 일치하는지를 일컫는 업무적합성도 직업만족도 영향 요인으로 알려져 왔는데, 직무수준 대비 높거나 낮은 교육수준은 직업만족도에 부적으로 영향을 미치며 (Green & Tsitianis, 2005; Verhaest & Omey, 2004), 기술수준과 직무수준이 적합할 때 직업만족도에 긍정적 역할을 하였다(Allen & Velden, 2001). 따라서 교육수준 및 기술수준 대비 일의 수준이 적합한 경우 직업만족도에 정적인 영향을 미치며(김상욱, 유홍준, 2002; 배화숙, 이인숙, 2008; 오성욱, 이승구, 2009), 업무와 전공이 일치할수록 직업만족도가 높았다(박지선, 김명소, 2006; 손정선, 2008; 이만기, 2010). 그러나 이들 연구는 주로 임금근로자를 대상으로 한 연구로 자영업자를 대상으로 업무적합성과 직업만족도 간 영향관계를 검증한 연구는 찾아보기 어렵다. 따라서 대졸 청년창업자의 직업만족도에 업무적합성이 어떠한 영향력을 발휘하는지를 파악하는 것도 의미가 있을 것이다.

대학교육만족도와 업무적합성이 대학 졸업자의 독특한 영향요인으로 가정할 수 있다면 창업동기와 창업준비도, 사업체 특성 등은 창업자에게 영향을 미치는 요인으로 가정할 수 있을 것이다. 창업동기는 자발적 창업과 비자발적 창업으로 구분되는데, 창업 취업하기가 어려워 어쩔 수 없어 창업할 경우 창업자의 자세 및 동기 자체가 미성숙한 상태일 가능성이 높으며 이로 인해 창업의 목표는 생계유지에 국한될 가능성이 높기 때문에 창업동기는 자발성보다는 비자발성에 가깝다. 이러한 비자발적 창업은 궁극적으로 창업결과에도 영향을 미칠 수 있다(남정민, 전병준, 박정우, 2013). 창업에 대한 전체적인 태도를 결정하는 과정에서

비경제적 요인들이 경제적 요인보다 창업자의 태도에 더 큰 영향을 미칠 수 있으므로(Delmar, Davidsson, & Gartner, 2003) 재무적 성공이외에 자아실현, 독립, 혁신, 인정 등을 적극적으로 추구하기 위한 자발적 동기의 창업은 직업만족도에 긍정적 영향을 미칠 것으로 추론되며, 자발적 창업동기로 창업한 경우 직업만족도가 높다는 보고가 있어(이승렬, 최강식, 2007) 창업동기는 대졸 청년창업자의 직업만족도 영향요인으로 가정 할 수 있을 것이다.

또한 창업은 명백하게 계획적이고 의도적인 행동을 통해 이루어지고, 시간의 흐름에 따라 진행되는 일련의 과정이므로(Bird, 1988) 창업준비는 사업의 구상부터 사업 개시까지의 과정에 필요한 제반 준비절차를 이행하는 과정이다(조문연, 2014). 따라서 창업자의 창업준비는 창업자의 직업만족도에 중요한 변인이며, 창업준비성은 직업만족도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타나(남정민 외, 2013) 창업준비성은 대졸 청년창업자의 직업만족도 영향요인으로 가정할 수 있을 것이다.

창업자의 사업체 특성인 월 소득, 고용인 유무, 근로시간 등도 직업만족도와 관련이 있는 것으로 알려져 있는데, 월 소득은 직업만족도에 긍정적 영향력을 행사하는 것으로 알려져 있으며, 월 소득이 높을수록 사업을 성공적으로 인지하는 정도가 높아져 종국에는 사업에 대한 만족도가 높아질 것이다(성미지, 안주엽, 2003). 고용원이 있는 경우 자영업자의 직업만족도에 정적인 영향을 미치나(오유진, 2009), 고용인 유무는 직업만족도에 아무런 영향을 미치지 않는다는 보고도 있어(홍성희, 2005) 고용인 유무가 직업만족도에 미치는 영향은 일치된 결과를 보이고 있지 않았다. 근로시간도 직업만족도 영향요인으로 알려져 있는데 대체로 장시간의 근로시간은 직업만족도에 부정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(고승연, 2013; 홍경아, 2002; 홍성희, 2000).

이에 본 연구에서는 지금까지 살펴본 직업만족도 영향요인을 기초로 대학교육만족도, 업무적합성, 창업동기, 창업준비도, 사업체 특성이 대졸 청년창업자의 직업만족도에 어떠한 영향을 미치는지 종합적으로 파악하고자 한다. 이러한 연구는 대졸 청년창업자의 직업만족도 향상에 도움을 줄 수 있는 지원정책 및 창업활성화를 위한 예비창업자의 창업교육 정책에 기초적인 자료로 활용될 수 있을 것이다.

2. 연구문제

본 연구에서는 대졸 청년창업자의 대학교육만족도, 업무적합성, 창업동기, 창업준비도, 사업체 특성, 직업만족도 현황이 어떠한지를 파악하고자 한다. 또한 대학교육만족도, 업무적합성, 창업동기, 창업준비도, 사업체 특성 요인이 직업만족도에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 이에 다음과 같은 구체적인 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 대졸 청년창업자의 대학교육만족도, 업무적합성, 창업동기, 창업준비도, 사업체 특성 및 직업만족도 현황은 어떠한가?

둘째, 대졸 청년창업자의 대학교육만족도, 업무적합성, 창업동기, 창업준비도, 사업체 특성은 직업만족도에 어떠한 영향을 미치는가?

3. 용어의 정의

본 연구에서 사용된 주요 용어의 조작적 정의는 다음과 같다.

가. 대졸 청년창업자

대졸 청년창업자는 4년제 대학교와 전문대학교(2~3년제)를 졸업한 22세 이상 39세 이하의 연령 중 사업자 등록을 하고 창업한 3년 이하의 창업자를 말한다. 이들은 통계청의 경제활동인구조사에서는 비임금근로자로 분류되며, 고용인이 있는 자영업자와 고용원이 없는 자영업자를 모두 포함한다.

나. 대학교육만족도

대학교육만족도는 교육인프라만족도와 교육과정만족도로 구분된다. 본 연구에서의 교육인프라만족도는 대학의 교육지원 시설, 학생복지 시설, 학생지원제도, 진로관련 및 상담 및 지원 제도에 대한 만족도를 측정한 점수를 합산을 의미하며, 교육과정만족도는 전공 커리큘럼 및 내용, 전공 교수진의 능력 및 열의, 수업의 방식 및 질, 전공에 대한 만족도를 측정한 점수의 합산을 의미한다.

다. 업무적합성

업무적합성은 자신의 교육수준 대비 일의 수준에 대한 인식, 기술수준 대비 일의 수준에 대한 인식, 그리고 전공일치도를 의미한다. 자신의 교육수준 대비 일의 수준과 기술수준 대비 일의 수준은 ‘수준에 알맞다’, ‘수준이 매우 낮다’, ‘수준이 낮다’, ‘수준이 높다’, ‘수준이 매우 높다’로 구분된다. 전공일치도는 현재 일과 대학에서의 전공이 일치하는 정도를 측정하는 점수를 의미한다.

라. 창업동기

창업동기 변인은 자발적 창업과 비자발적 창업으로 구분된다. 창업 선택의 이유가 ‘더 많은 소득이 가능해서’, ‘유연한 근로시간’, ‘일과 가정생활의 균형’, ‘재택근무가 가능해서’, ‘더 많은 독립성과 자율, 자기결정권’, ‘스트레스가 적어서’, ‘직업적 특성에 의해서(통, 번역사 등)’인 경우는 자발적 창업으로 규정하며, 반면 ‘회사에 취업하기가 어려워져서’인 경우는 비자발적 창업으로 규정한다.

마. 창업준비도

창업준비도는 창업자가 창업을 구상, 계획하는 단계에서부터 창업을 개시하기까지 필요한 창업아이템, 기술, 자본 등을 미리 마련하는 갖추는 과정을 말한다. 본 연구에서는 창업을 위한 충분한 자금의 확보, 기술의 확보, 적당한 인력의 확보, 업종 선정, 사업장 위치 선정에 대한 과정의 수월한 정도를 측정한 점수의 합산을 의미한다.

바. 사업체 특성

사업체 특성은 대졸 청년창업자의 직업 활동 특성을 의미한다. 본 연구에서는 대졸 청년창업자의 월소득, 고용인 유무, 주당 근로시간을 포함한다.

사. 직업만족도

직업만족도는 개인이 자신의 목표를 수행해나가는 과정에서 갖게 되는 긍정적인 정서 상태로 직업과 관련된 개인의 욕구충족 정도라 할 수 있다. 본 연구에서 대졸 청년창업자의 직업만족도는 사업소득, 근무환경, 근로시간, 발전가능성, 주된 일(업무)에 대한 주관적 만족 정도를 측정한 점수의 합산을 의미한다.

4. 연구의 제한점

본 연구의 대졸 청년창업자의 직업만족도에 대한 대학교육만족도, 업무적합성, 창업동기, 창업준비도, 사업체 특성의 영향을 분석함에 있어서 다음과 같은 연구의 제한점이 있다.

첫째, 본 연구는 2013년 대졸자직업이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey: GOMS, 이하 2013GOMS) 자료를 활용하였다. 따라서 이 자료는 대학 졸업 후 1년 6개월 후에 자기보고식 회고적 자료라는 점이다.

둘째, 본 연구의 대상인 대졸 청년창업자의 연령을 22세 이상 39세 이하로 규정하여 청년창업자의 범위가 다소 넓다는 점이다.

셋째, 본 연구는 창업한지 3년 이하의 사업 초기 대졸 청년창업자를 대상으로 하였기에 결과의 적용에 있어 일반화의 한계를 가지고 있다는 점이다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 대학에서 직업세계로의 이행

가. 대학생활과 진로탐색

(1) 진로탐색과 진로발달이론

진로탐색활동은 진로를 선택 또는 준비하거나 직업적응과 개선을 위하여 또는 진로를 변경하려 할 때 수행하는 활동이다. 즉, 가치관, 성격적 특성, 흥미, 노력 등 개인의 특징에 대한 평가와 직업세계에서의 선택사항, 제약사항, 요구사항 등을 이해하기 위하여 관련 정보를 수집하고 분석하는 활동이라 할 수 있다. 또한 진로탐색활동은 자신에게 적합한 직업기회를 조사하는 행동, 아르바이트나 자원봉사활동 등을 통하여 자신의 능력을 발휘할 수 있는 분야를 찾으려는 행동, 자기 자신이나 직업세계에 관하여 갖고 있는 다소 모호한 기대나 생각들을 검증하려는 행동을 포함 한다(Jordan, 1963).

진로탐색을 진로발달의 하위 단계로 규정하는 관점에서는 진로탐색을 개인의 생애에 걸쳐 나타나는 여러 진로발달 단계의 하나로 간주한다(Moreno & Taveira, 2000). 따라서 진로발달이론을 통해 진로탐색과정을 살펴보고자 한다. 초기 진로발달이론은 Ginzberg, Ginzberg, Axelrad 와 Herma(1951)에 의해 제안되었는데, 직업선택과정에 발달적 접근을 도입하였다. 진로는 하나의 발달과정이며 일회적인 결정이 아니라 장기

적인 결정과정으로 보고 진로발달을 3단계 즉, 1단계는 환상기, 2단계는 잠정기, 3단계는 현실기로 나누었다. 이런 단계를 통해 알 수 있는 것은 초기에는 개인의 흥미, 능력, 가치관이 직업관을 좌우하지만 결국에는 이러한 것들과 외적 조건 간의 타협에 의해 진로선택이 이루어진다는 것이다.

Super(1953)는 Ginzberg et al(1951)의 진로발달이론의 한계를 지적하며 진로발달 단계를 성장기, 탐색기, 확립기, 유지기, 쇠퇴기로 구분하였다. 이것은 진로발달에 있어서 개인적 요인과 환경적 요인 간의 상호작용을 강조한 것이다. Tiedeman과 O'Hara(1963)는 직업발달 단계를 7단계로 구분하고, 이러한 직업발달은 연령과 관계없이 문제의 성질에 의해 좌우되며 일생동안 여러 번 반복될 수 있다고 보았다. 이것은 Super(1953)가 연령의 증가에 따라 직업의식이 어떻게 발달하는가를 설명하고 있는데 반하여 이들의 직업발달은 직업자아정체감을 형성하는 지속적인 과정으로 보고 있다는 점에서 차이가 있다. 이현림(2012)은 기존의 진로발달 이론을 종합하여 초등학교는 인식단계, 중학교는 탐색단계, 고등학교는 준비단계, 대학교는 전문화 단계로 구분하였다.

박가열과 노경란(2006)은 앞서 살펴본 Ginzberg et al(1951), Super(1953), Tiedeman & O'Hara(1963) 세 가지 이론에 기초하여 청년기의 진로발달 단계를 종합적으로 정리하였다. Tiedeman과 O'Hara(1963)는 진로발달단계에서 연령 구분을 하지 않았기 때문에 진로의사결정 단계별 특징을 Super(1953)의 단계별 발달과업과의 내용 유사성으로 구분하였다. 세 가지 이론에 기초한 청년기의 진로발달 단계는 <표 II-1>와 같다.

<표 II-1> 청년층의 진로발달단계

연령	Ginzberg	Super	Tideman
0	환상기 (장래 일에 대한 막연한 상상)	성장기 (자아개념, 능력, 태도, 흥미 발달)	탐색기 (잠정적 목표의 표명, 직업선택에 대한 능력·흥미에 대한 반성)
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13	잠정기 (흥미·능력·가치에 대한 인식)	탐색기 (상당히 구체적 수준의 잠정적 진로 결정)	구체화기 (잠정적 수준의 진로 목표 결정)
14			
15			
16			
17	탐색기 (상당히 구체적 수준의 잠정적 진로 결정)	확립기 (일에 대한 경험과 시도)	선택기, 명료화기 (목표의 확고화·명료화)
18			
19			
20			
21		탐색기 (상당히 구체적 수준의 잠정적 진로 결정)	구체화기 (잠정적 수준의 진로 목표 결정)
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			

자료: 박가열, 노경란 (2006).

이들 세 가지 이론 모두 진로에 대한 발달적 접근을 취하면서도 각 단계를 구분하는 명칭, 해당 연령, 및 주요 특성들을 다르게 기술하고 있다. 즉, 20세 전·후의 연령대에 대하여 Ginzberg는 직업선택을 구체화하는 ‘현실화기’로 명명하였고, Super는 상당히 구체적 수준의 잠정적 진로 결정이 이뤄지는 ‘탐색기’로 보았으며, 그리고 Tideman은 구체적인 연령 구분을 하지 않았지만 진로의사결정 단계의 특징을 다른 이론

과 비교했을 때 잠정적 수준의 진로 목표가 결정되는 ‘구체화기’로 판단하였다. 이들 이론적 접근을 토대로 종합하면, 대학생들의 주요 발달과업은 진로목표를 구체화하고 상당히 구체적인 수준에서 진로결정을 이루는 것으로 볼 수 있다(박가열, 남기성, 오민홍, 임영식, 정철영, 2009).

이처럼 진로발달이론들은 관점에 따라 각기 강조점을 다르게 제시하고 있다. 반면 공통적인 특성은 미성년기인 청소년기까지는 가족적 배경에 근거하여 진로에 대한 탐색과 결정을 하며, 대학 및 청년기에는 진로결정에 따라 전문가로서 역할을 할 수 있는 진로준비과정을 거쳐 직업을 선택하는 일련의 단계로 발달되어 간다고 보고 있는 것이다. 이러한 진로발달이론들이 함의하고 있는 것은 선택한 직업에 적응을 잘함으로써 만족한 직업생활을 영위하기 위해서는 일시적인 조건이나 단기적 학습만으로는 불가능하다는 것이다(이기중, 곽수란, 2014).

(2) 대학생들과 진로탐색·진로지도 서비스

현명하고 합리적인 진로결정을 위해서는 자신의 직업세계에 관한 다양한 정보를 탐색하고 분석하는 과정은 반드시 선행되어야 한다(정영철, 1997). 대학생의 경우 인생에서 중요한 결정의 하나인 진로결정이 임박함에 따라, 이들에게서 진로탐색행동은 어느 시기보다 중요하다(Brown, Darden, Shelton, & Dipoto, 1999).

자동화와 정보화로 대표되는 산업구조 및 노동시장의 변화로 ‘고용 없는 성장’이 초래되고 있는 지금 직업세계의 변화에 대한 전체적인 조망을 포함하는 진로탐색 활동이 매우 절실하며, 향후 스스로 만족스런 진로를 획득하기 위해서도 자신과 직업세계에 대한 체계적인 탐색은 매우 중요한 행위라 할 수 있다.

먼저 자기 자신에 대한 탐색으로는 Tiedeman과 O'Hara(1963)의 직업 발달 7단계를 참고할 필요가 있다. 그들은 직업발달을 직업 자아정체감을 형성해 나가는 지속적인 과정으로 보고, 그 단계를 탐색, 구체화, 선택, 명료화, 적응, 개혁, 통합의 7단계로 구분하였다. 그리고 이 연속적인 관계가 진로와 관련된 선택을 해야 할 때마다 거치게 되는 과정이라고 설명하였다. 이는 대학 졸업 후 어떤 직업을 선택할지에 대한 문제부터 직업 활동 과정과 이직, 전직 등 선택의 문제가 모두 진로와 관련된 것들이어서 연령과 상관없이 반복될 수 있다는 것이다.

진로탐색행동 중 자신에 대한 탐색, 즉 개인의 특징에 대한 평가는 가치관, 성격적 특성, 흥미, 능력 등이 있다(최동선, 정영철, 2003). 그러나 대학생들의 자기 탐색과정이 매우 부족한 실정임을 보여준 조사결과가 있다. 한국고용정보원이 실시한 2010년 '대학교 직업진로지도 실태조사'에서 대학생들은 취업 희망직종을 결정하지 못하는 이유로 내가 무엇을 잘할 수 있을지 몰라서(58.73%)가 가장 많았으며, 다음으로 내 전공으로 갈 수 있는 직종을 몰라서(9.64%), 직종에 상관없이 취업만 하면 되기 때문에(8.43%), 생각해 본 적이 없어서(7.53%) 등의 순으로 응답하였다. 이 결과는 대학생들이 자기 자신에 대한 탐색이 매우 부족함을 보여주는 한편, 자기 자신에 대한 탐색이 매우 중요함을 보여주기도 한다.

다음으로 직업세계에 대한 정보탐색이 있다. 직업정보는 개인이 직업을 인식, 탐색, 선택, 준비, 입직, 적응하는 데 사용하는 직위, 직무, 직업에 관한 정보로, 복잡한 환경에서 불확실성을 줄이면서 현명하게 직업을 선택하고 준비하는 데 매우 유용하다(김중진, 2012).

Issacson과 Brown(2000)은 직업의 선택, 준비, 입직, 성공, 만족 등에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 이들은 직업세계에 관련된 외재적 환경요인으로 업무환경(직무특성 및 요구조건, 육체적 활동, 환경조건),

사회적 영향(직업위신, 입직관련 규제, 직무수행규제), 경제적 관점(수요와 공급, 고용과 실업, 임금제도, 구조적 변화) 등을 직업정보라 하였다. 따라서 이러한 직업정보의 획득은 향후 직업세계로의 이동 선택에 매우 유용하게 사용될 것이다.

우리나라 대학생에 대한 진로발달지원은 우리나라의 교육적 환경의 특수성에 의해 그 필요성이 더욱 증대된다. 우리나라 학생들은 초·중등 교육 단계에서 충분한 진로발달지원을 받지 못하고 ‘진학지도’를 중심으로 협소한 혹은 왜곡된 진로발달지원을 받고 있다. 일자리 수는 감소하고 있고 고용의 불안이 심화되고 있는 오늘날의 현실 속에서 대학은 직업세계로 진입하기 직전인 마지막 정규교육기관으로서 학생들에게 보다 효율적이고 보다 체계적인 진로발달을 지원해야 할 책무가 있다고 강조되어 왔다(이지연, 2001; 임언, 장홍근, 윤형한, 2005).

이에 전문대학 및 4년제 대학에는 대학생의 진로발달을 지원하기 위한 진로지도 서비스를 제공하는 기관이 설치되어 있다. 대표적으로 종합인력개발센터, 취업정보센터, 학생생활상담연구소, 여대생커리어센터 등을 비롯한 다양한 기관이 운영되고 있다(노경란, 고재성, 김선호, 김한준, 정명진, 정시원, 최동선, 2008).

또한 정부부처가 대학의 진로교육 교과목의 설치·운영을 지원하는 경우도 있다. 여성가족부는 2003년부터 현재까지 여대생커리어개발센터 지원사업을 통해 여대생의 진로발달과 취업준비를 위한 교과목 설치·운영을 지원하고 있다. 이어서 교육과학기술부는 2006년부터 여대생 특화 진로교육과정 지원사업을 통해 2008년까지 3개년 간 진로교육 교과목의 설치·운영을 지원한 바 있으며, 2009년부터는 대학교육역량강화사업을 통해 진로교육 교과목의 설치·운영을 지원하고 있다. 고용노동부도 2006년부터 2010년까지 대학취업지원기능 확충사업을 통해 진로교육교

과목의 설치·운영을 지원하였다.

거의 대부분의 대학이 진로교육 교과목을 개설하고 있지만 진로나 취업에 관해 학점을 인정받는 교과목을 수강한 경험이 있는 대졸자의 비율은 전체의 1/4에서 1/3 정도에 불과하다. 보다 자세히 살펴보면 2007년 졸업자는 24.1%, 2008년 졸업자는 35.4%, 2009년 졸업자는 27.7%가 진로나 취업에 관한 교과목을 수강한 경험이 있는 것으로 나타났다(김승보, 박태준, 신선미, 임건주, 2012).

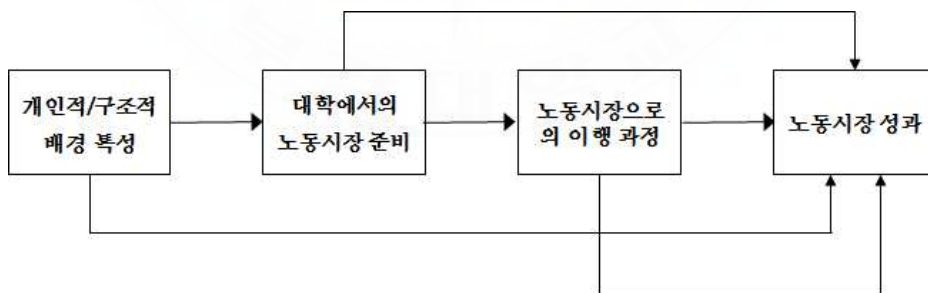
이와 같이 대학에서는 진로지도 서비스를 제공하는 기관이 있고 진로교육교과목을 교육과정으로 운영하는 등 학생들의 진로탐색을 위한 시스템이 존재하나 학생들의 참여가 저조한 이유로는 학생의 관점에서 졸업 이전까지 진로발달 및 취업준비에 관하여 달성해야 할 교육목표가 명확하게 제시되지 않고 있고, 대학의 교육과정에 진로나 취업에 관한 교과목 편성지침이 있는 경우에도 교육목표에 대한 정의가 없으며, 진로교육 교과목이 전공과정보다 교양과정이나 기타(일반선택) 과정으로 운영되고 있으므로 전공별로 특성화된 진로교육의 부족함을 들 수 있다. 마지막으로 진로교육 교과목 운영과 진로지도를 위해 실시되고 있는 교육과정 외 교육활동 간의 연계와 역할분담의 부족함도 이유로 들 수 있다(김승보, 박태준, 신선미, 임건주, 2012).

나. 대학에서 직업세계로의 이행 구조

학생들이 학교에서 취업을 준비하고 학교교육을 마친 후 노동시장으로 이동하는 행위와 그와 관련된 교육훈련을 연장하는 행위를 포함하는 개념을 학교-노동시장 이행(school-to-work transition)이라 한다. 따라서 대학에서 직업세계로의 이동은 대학에 재학하는 동안에 이루어지는

노동시장준비, 대학에서 노동시장으로의 전환 과정, 그리고 노동시장에서의 성과를 모두 포함하고 있다(장원섭, 2010).

구체적으로 살펴보면, 노동시장 준비는 교육과 직업세계의 질적 불일치 문제를 해결하기 위한 대학과 일터 현장에서의 교육과 연계체제에 의한 계속교육 등을 통해 직업세계로 진입하기 위한 준비활동을 의미한다. 노동시장으로 이행과정은 성공적인 전환기회가 제한되어 있는 상황에서 직업세계에서 효과적이고 효율적인 구직을 할 수 있도록 진로지도 및 고용정보의 제공, 그리고 노동시장에서의 교육 등을 통하여 학생들의 취업과 고용을 지원하는 행위를 포함한다. 따라서 이상의 전환 준비와 전환 과정은 임금, 생산성, 직업만족도 등을 통하여 필연적으로 일의 세계에서 어떤 전환 결과를 나타내었는지 즉, 노동시장에서의 성과를 평가받게 된다(장원섭, 2010). 이상의 설명을 도식화하면 [그림Ⅱ-1]와 같다.



자료: 장원섭(2010).

[그림Ⅱ-1] 대학에서 노동시장으로의 이행 구조

전통적으로 고등교육이 직업교육의 개념과 범주에 포함되지 않아 왔기 때문에 대학에서의 노동시장 준비는 직업교육 연구에서 간과되어 왔다. 직업교육은 전통적으로 학사학위 미만의 직업에 종사하는 자를 양성하는 교육으로 개념화되어 왔기 때문이다(이무근, 1999).

그러나 사회 및 교육의 변화와 그에 따른 직업교육의 재개념화로 점차 고등교육을 직업교육의 범주에 포함시키고 있다. 평생학습 개념의 도입과 교육과 일, 삶의 통합의 중요성 부각 등으로 직업교육의 범위가 넓어짐에 따라 그 개념도 다시 규정할 필요성이 대두되어 최근에는 학력의 제한을 두지 않는 방향으로 직업교육을 재개념화하고 있다(장원섭, 2006).

노동시장으로의 이행을 위한 준비는 다양한 프로그램을 통해 이루어진다. 먼저, 일 중심 학습은 일터 또는 일터와 유사하게 만든 환경에서의 학습 경험과 활동으로 정의할 수 있다. 일 중심 학습은 학교기업, 진로 아카데미, 모의 기업 프로젝트 등과 같은 학교에서의 일의 경험과 도제제도, 산학협동학습, OJT, 멘토십 등의 직무를 통한 일의 경험을 포함한다(Hoemer & Wehrley, 1995)

최근 학교에서 노동시장으로의 이행을 촉진하기 위한 취업인턴제 및 창직인턴제가 시행 중에 있다. 취업인턴제는 미취업 청년을 대상으로 중소기업의 인턴십 과정을 통해 정규직으로의 취업가능성을 제고하고 기업에게는 인건비 일부를 최대 1년간 지원하는 사업이다. 창직인턴제는 창직·창업에 희망하는 청년들이 해당 분야 기업 및 전문가 곁에서 실천 경험을 쌓을 수 있도록 인턴 기회를 제공하고 이후 창직·창업으로 이어질 수 있도록 지원하는 제도이다(오호영, 2014). 이와 같이 대학생들은 재학 중 다양한 구조화 또는 비구조화된 프로그램 참여를 통해 노동시장으로의 이행을 준비하게 된다(장원섭, 2010).

다. 대학교육과 직업세계와의 관계

교육과 직업세계는 필연적인 관련성을 가진다. 교육은 그 자체로서의 내적인 의미를 가지고 있다. 그럼에도 불구하고 교육은 사회와 분리된 채 진공상태에 머물러 있을 수는 없다. 교육을 통하여 길러진 개인은 사회 속에서 일정한 역할을 수행하면서 삶을 살아가게 된다. 그리고 그 사회 속에서의 삶은 직업을 통해서 발휘되는 경우가 대부분이다(이무근, 1999).

따라서 극단적인 교육철학적 입장을 취하는 경우를 제외한다면, 교육과 사회, 더 좁혀서 학교와 직업세계와의 관계는 전통적으로 그 관계의 강도에 따라 대응론과 상대적 자율성론의 두 입장으로 구분할 수 있다(장원섭, 김형만, 옥준필, 1999).

(가) 대응론

전통적으로 교육의 사회적 효율성을 강조하는 입장에서는 학교교육이 직업세계에서 요구하는 바를 그대로 충족시킬 수 있도록 실시되어야 한다고 주장한다. 그들은 교육과 직업세계의 강한 연결과 학교를 일터에 맞게 바꾸어 나갈 것을 주장하였다. 이런 입장에서 학교의 기능은 구체적인 직무능력을 기르기 위한 훈련기관과 산업사회가 요구하는 인력 공급처가 된다. 산업주의자들은 학생들이 자신의 삶을 준비할 수 있도록 해주어야 한다고 생각한다. 따라서 교육과정은 일터에서 활용되는 내용으로 구성되어야 하므로 직업세계의 변화에 주목하여 학교교육도 빠르게 바뀌어 나가야 한다고 보았다. 이렇게 산업의 변화에 신속하게 대응하는 교육을 통해 학교에서 배출된 인력은 직업세계에서 성공적으로 직

무를 수행할 수 있게 된다고 믿었다(장원섭, 김형만, 옥준필, 1999).

이들은 보다 효과적인 직업훈련을 위해 직업교육을 일반 교육체제와 분리시킬 것을 제안했다. 직업교육이 비실용적인 교육을 관리하는 사람들에게 의해서 통제되는 것을 우려하였기 때문에 학교 체제 분리론을 전개한 것이다. 그들은 일터와 유사한 교육 환경에서 일터에서 필요로 하는 것을 가르치는 실천적 교육을 목표로 하였다. 직업교육은 청년들이 삶을 살아가도록 준비시키고 시민의식을 증진하기 위한 것이며 동시에 그것은 사회와 경제의 발전을 목적으로 하는 것이다(Miller, 1990).

실제로 학교조직은 일터와 상호 대응하는 조직 구조를 가지고 있다. 산업사회에서 학교는 기업조직과 유사하게 위계적이고 관료적이며, 중앙집권적으로 통제되고 순차적이고 분리된, 그리고 표준화된 공장 모형에 따라 조직되었다(Levin, 1995). 이와 같은 학교의 급간 위계는 산업사회의 위계질서와 상응하는 측면을 가지고 있다(Bowles & Gintis, 1976). 이런 관점을 취하는 입장에서 볼 때 현대 사회는 사회구성원들이 직업세계의 틀 속에서 활동을 영위해 가는 직업 지향 사회이다.

따라서 그들은 교육이 전통적인 인문중심의 관점으로부터 새로운 관점으로 패러다임을 전환할 필요가 있다고 주장한다. 즉 전통적으로 교육은 학문 또는 내용중심(content-based learning)으로 이루어져 왔으나 이제는 일 중심의 학습(work-based learning)으로 바뀌어야 한다고 본다. 일 중심의 학습은 전통적으로 명확하게 두 개로 분리되었던 교육과 직업세계를 삶이라는 하나의 세계로 통합 또는 연계하는 것을 의미한다(장원섭, 김형만, 옥준필, 1999).

(나) 상대적 자율성론

대응론적 관점을 가진 학자들과는 달리 존 듀이 같은 교육학자들은 학교의 일터에 대한 상대적 자율성을 주장하였다. 그는 실용주의 교육적 관점을 견지하지만 학교가 기술을 갖춘 훌륭한 노동자를 공급함으로써 경제 성장에 기여하는 것보다는 학생에게 민주 시민으로서의 자질을 함양하도록 돕는 활동을 더욱더 강조하였다. 존 듀이가 제시하는 직업교육의 목적은 학교를 개혁하기 위한 것이었다(Yan, 2005).

존 듀이는 직업교육이 교육에 변화를 가져올 수 있는 하나의 방법이라고 여겨 전통적인 인문학 중심의 교육으로부터 탈피하여 직업이 삶의 중심이며 따라서, 교육의 중심이 되어야 한다고 믿었고 직업교육은 교육의 목적을 달성하기 위한 하나의 방법이라고 생각하였다.

한편 그는 학습이 경험과 삶을 중심으로 구성되어야 한다고 보았다. 이 때 경험과 삶의 학습은 직무 지향적이기보다는 광범위하고 다양한 체험을 통한 학습이라고 할 수 있는데, 교육 그 자체를 통한 즐거움과 지적 호기심을 충족시키면서 인간이 총체적으로 발달할 수 있게 된다고 믿었기에 학습과 삶 그 자체가 교육의 목적이었다. 따라서 산업주의자들과는 달리 교육의 주도권은 교육자에게 있으며, 학교는 직업세계와 일정한 거리를 두고 그 자체의 논리를 가지고 움직이며, 분리된 교육체제와 환경을 통한 직업훈련보다는 종합적이고 통합적인 삶의 교육을 원했다(Miller, 1990).

실제로 학교교육과 학교 밖에서의 교육은 다른 내용과 방식으로 진행된다. 학교는 일터에 비해 보다 평등하고, 민주적이며, 보편적이라고 할 수 있다. 학교교육은 학교 밖과는 달리 공유된 지식(shared cognition)보다는 개인적 지식(individual cognition), 도구 조작(tool manipulation)보

다는 순수한 정신기능(pure mentation), 상황적 추론(contextualized reasoning)보다는 상징적 조작(symbolic manipulation), 구체적인 직무능력(situation-specific competencies)보다는 일반화된 학습(generalized learning)을 강조하는 경향이 있다(Resnick, 1987).

이런 측면에서 학교는 직업세계에 대해 상대적인 자율성을 갖고 있다는 주장이 설득력을 가진다. 그럼에도 불구하고 이들의 입장 역시 학교 교육이 사회와 완전히 유리된 것이라기보다는 사회 변화에 따라 점진적으로 변화되고 삶이 교육의 중심이 되어야 한다는 진보주의적 입장을 취하고 있다는 측면에서 교육과 직업세계는 일정한 연관성을 가지고 있다는 사실을 인정하고 있다(장원섭, 김형만, 옥준필, 1999).

2. 청년창업과 대학교육

가. 청년창업자의 개념 및 범위

(1) 청년창업자의 개념

우리나라의 경우 통계청은 15세~29세까지의 남녀 모두를 청년층으로 분류하고 있으며(나라지표, 2015.10.01.), 2013년 출범한 대통령직속 청년위원회는 19세~39세까지의 남녀 모두를 정책대상으로 정하고 있다(국가법령정보센터, 2015.10.29.). 한편 15세~29세의 연령층을 청년으로 정의한 연구들(이병희, 2002; 채구묵, 2004)이 있으며, 20세~39세의 연령층을 청년층으로 개념을 정리한 연구들(문수영, 황보윤, 2011; 박재환, 안태욱, 김의범, 2013)도 있다.

창업은 임금근로자가 되기 위한 입직활동과 달리 자본, 인력, 아이템

등의 각종 자원을 동원해야 하고 축적된 경험과 고도의 판단력을 요구하기 때문에 해당 연령층을 보다 폭넓게 봐야 한다는 주장(양현봉, 박종복, 2011)도 있으나 청년 기업인상을 수여하는 창업진흥원에서는 수여대상을 기업대표가 공고일 기준으로 39세 미만이어야 한다는 연령제한을 두고 있다. 서울특별시의 '2030 청년창업 프로젝트'는 해당 연도 말을 기준으로 서울특별시에 거주하는 40세 미만을 대상으로 하여 연령에 제한을 두고 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 청년창업자의 연령에 대한 다양한 정의가 이루어지고 있으나 본 연구에서는 청년창업자를 '사업을 시작한 22세 이상 39세 이하의 연령에 속하는 자'로 규정하고자 한다. 하한 연령인 22세는 우리나라 학령기를 고려한 대학졸업자의 최소 연령에 해당되며 상한 연령인 39세는 여러 규정에서 정한 최고 연령에 해당되기 때문이다.

(2) 청년창업자의 범위

창업은 새롭게 기업을 시작하는 사람이 시장을 파악하고, 평가하는 등 새로운 기업을 설립하는 과정과 요구에 초점을 두고 있는 반면, 소기업 경영은 이미 설립된 기업을 운영하고 유지하는 데 필요한 관리에 초점을 두고 있다. 즉, 창업과 소기업 경영은 비슷한 개념이긴 하나 강조하는 주안점은 서로 다르다(Center for the Study of Community Colleges, 1994). 그러나 다른 한편 창업자와 자영업자는 같은 의미로 쓰일 수 있다.

자영업의 사전적 정의는 '자신이 직접 경영하는 사업'이다. 따라서 자영업자는 '자신이 직접 사업을 경영하는 자'라 할 수 있다. 창업자는 '사

업을 시작하는 자'이므로 사업을 계속 영위하고 있다면 창업자는 곧 자영업자가 된다.

우리나라 상법에서는 기업을 개인기업과 법인기업으로 구분하고 있는데, 개인 기업이 수행하는 사업을 자영업이라 한다. 또한 소득세법 제168조의 규정에 의하면 근로자를 사용하지 않거나, 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업주로서 사업자 등록을 한 자를 자영업자라고 말한다.

한편 중소기업기본법 제2조 제2항에 따른 소기업 중 상시 근로자 수가 10명 미만일 경우 소상공인이라 한다. 소상공인의 특성상 도·소매업, 숙박 및 음식점업 등 3차 산업에 집중되어 있다.

또한 우리나라 통계청에서는 경제활동인구를 임금근로자와 비임금근로자로 구분한다. 비임금근로자는 다시 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자로 구분하는데, 고용원이 있는 자영업자는 94.0%가 사업자 등록이 되어 있는 반면, 고용원이 없는 자영업자는 60.8%만 사업자 등록이 되어 있는 것으로 나타났다(통계청, 2015).

최근에는 고용인을 두지 않고 혼자 사업을 영위하는 1인 창업이 증가하고 있다. 1인 창업은 프리랜서와 유사한 면이 있으나 개념상 다소 차이가 있다. 프리랜서를 하청업자에 비유할 수 있다면, 1인 기업은 독창적, 독자적으로 사업영역을 개발, 운영, 구축한다는 점에서 개념을 달리할 수 있다(김선진, 2010). 1인 창조기업에 대한 여러 정의들을 살펴보면, 이장우, 구문모, 심상민, 이준호, 황종환(2008)은 '개인이 창조 또는 가공한 아이디어나 제품을 시장화하려는 비즈니스로서 사회적 파급효과가 큰 미래지향적 사업을 의미하며, 특히 창조산업에 서식하는 창작자, 예술가 등 개인차원에서 이루어지는 비즈니스 활동'이라고 하였으며, 강익희(2009)는 '정규직으로 어떠한 인력도 고용하지 않고 한 개인이 운영하는 회사를 의미하며, 창조산업에서의 1인 기업'이라고 정의하였다. 또

한 이승희와 김건(2012)은 ‘창의적 아이디어, 해당분야의 스킬과 지식을 갖춘 청년 혹은 대학생이 독창적인 유·무형의 상품으로 부가가치를 창출하는 1인 소기업’으로 정의하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 창업자는 자신이 직접 사업을 시작하여 경영하는 자로 자영업자와 같은 의미로 사용될 수 있다. 상법에 의한 법인이 아닌 개인 기업가, 소득세법의 규정에 의한 근로자를 사용하지 않거나, 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업주로서 사업자 등록을 한 자, 통계청 경제활동인구조사 구분에 의한 비임금근로자 중 고용원이 있는 자영업자와 고용원이 없는 자영업자, 1인 창업자가 여기에 해당한다.

이에 본 연구에서는 청년창업자의 범위를 통계청 경제활동인구조사 구분에 의한 비임금근로자 중 고용원이 있는 자영업자와 고용원이 없는 자영업자로 그 범위를 규정하고자 한다.

나. 청년창업 현황

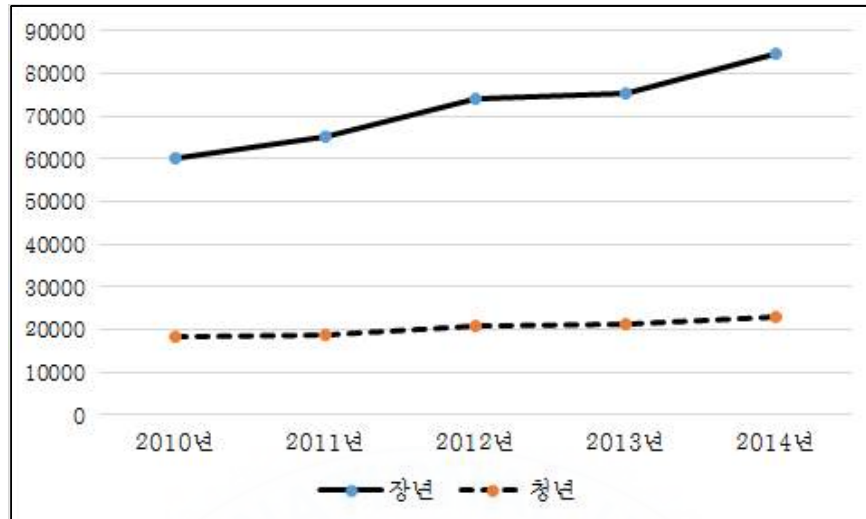
우리나라 고등학교 졸업자의 대학 진학률은 70.9%(교육부, 2014)로 세계 최고수준이다. 이는 2014년 OECD 교육지표(Education At a Glance; EAG) 조사 결과에서도 잘 드러났는데, 우리나라 고등교육 입학률을 보면 전문대학이 36%로 OECD 평균(18%)의 2배이며, 4년제 대학(석사과정 포함)은 69%로 OECD 평균인 58%보다 11%p나 높았다(OECD, 2014). 이를 반영하듯 최근 자영업 구조 변화의 양상은 고령층·저학력 자영업자에서 젊은층·고학력 중심으로 바뀌고 있는데(한국고용정보원, 2014), 이는 고학력 청년들이 매 해 배출되지만 이들을 위한 양질의 일자리는 부족하기에 대학졸업 후 창업을 선택하는 비율이 높아지는 것이라고 볼

수 있다.

최근 경제협력개발기구(OECD)의 보고서(Entrepreneurship at a Glance 2015)에 따르면, 2013년을 기준으로 한국의 GDP(국내총생산)는 1조4,450억 달러였고, 사업체 수는 481만7천개로 집계되었다. GDP 대비 사업체 수는 3.33으로 조사대상 32개국 가운데 가장 높았으며, 한국과 GDP 수준이 비슷한 캐나다(0.5)나 터키(1.8), 스페인(1.54)보다 월등하게 사업체 수가 많았다. 특히, 종업원 1명~9명 규모의 사업체 수가 많았는데 이곳에서 일하는 노동자 수는 605만3,143명에 이르렀다. 소규모 사업체에서 일하는 605만여 명 가운데 상당수가 자영업자인 것으로 추정된다. 그런 가운데 최근 10년간 한국에서 창업한 자영업체는 약 949만 개인 것으로 나타났다(OECD, 2015).

우리나라 통계청 자료에 의한 신설법인 수를 보면 창업활동은 꾸준히 증가하고 있는 추세이다. 2010년부터 2014년까지의 통계청 자료를 보면 신설 법인 수는 꾸준히 증가 추세를 보이고 있는데, 2014년에 전국적으로 84,697개소의 법인이 신설되어 2010년 60,312개소에 비하여 연평균 10.4%가 증가하였다.

특히 40세 이상이 창업하여 개설한 법인(장년창업)이 빠르게 증가하여, 2014년(61,891개소)은 2010년(41,794개소)과 비교하여 연평균 10.4%가 증가하였다. 그러나 40대 미만 청년창업에 의한 신설법인 증가폭은 상대적으로 낮아, 2014년 22,806개소로 2010년 18,518개소에 비하여 연평균 5.5% 증가에 그치고 있다. 이에 따라 신설법인 수에서 40세 미만 청년창업이 차지하는 비중도 2010년 30.7%에서 2014년 28.2%로 감소하였다(국가통계포털a). 연령대별 신설법인 수 증가추세는 [그림 II-2]와 같다.



[그림 II-2] 연령대별 신설법인 수

청년창업 현황을 산업분류별로 살펴보면 사회 인프라에 해당하는 건설 및 전기·가스·수도 사업 분야에 2010년 청년창업으로 1,695개의 법인이 신설되었으나, 2011년(1,651개소)과 2012년(1,538개소) 연속으로 연평균 4.7% 감소를 보이다가 2013년(1,716개소)과 2014년(1,727개소)에는 연평균 6.1% 증가를 보여 5년간 연평균 0.7% 증가에 그쳤다. 제조업 분야와 서비스업 분야는 같은 시기 각각 연평균 5.8% 증가를 보였는데 특히, 제조업의 경우 장년창업 연평균 증가율(7.7%)과 가장 적은 차이를 보였다. 한편, 농·임·어업 및 광업에서는 2013년도에 전년대비 14.9% 감소를 보이기도 하였지만 같은 시기 2배 이상 신설법인 수가 증가하여 산업분야 중 가장 많은 연평균 23.6%의 증가를 보였다. 산업별·연령대별 신설법인 수는 <표 II-2>와 같다.

<표 II-2> 산업별·연령대별 신설법인 수

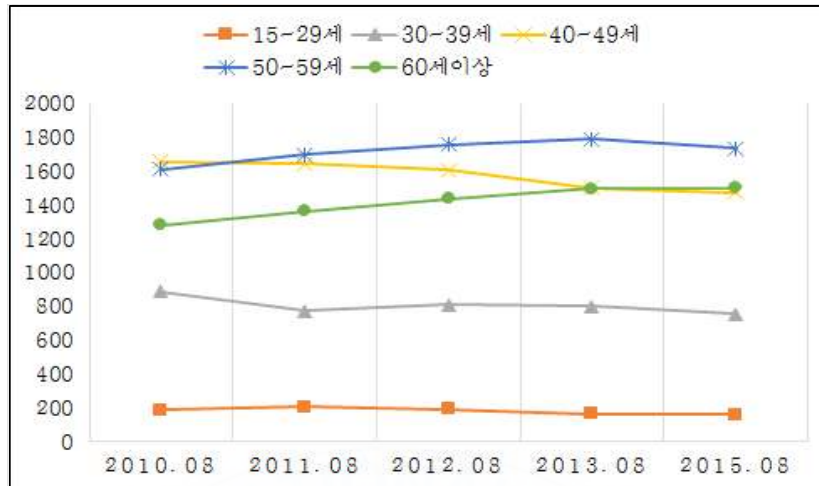
[단위: 개소]

구분		2010년	2011년	2012년	2013년	2014년
계	계	60,312	65,110	74,162	75,574	84,697
	청년	18,518	18,665	21,048	21,311	22,806
	장년	41,794	46,445	53,114	54,263	61,891
농·임·어업 및 광업	계	1,077	1,768	2,067	1,637	2,593
	청년	214	327	363	309	450
	장년	863	1,441	1,704	1,328	2,143
제조업	계	14,818	15,557	17,733	18,721	19,509
	청년	3,542	3,488	3,850	4,343	4,413
	장년	11,276	12,069	13,883	14,378	15,096
건설 및 전기·가스· 수도사업	계	7,024	6,892	7,387	7,780	9,508
	청년	1,695	1,651	1,538	1,716	1,727
	장년	5,329	5,241	5,849	6,064	7,781
서비스업	계	37,393	40,893	46,975	47,436	53,078
	청년	13,067	13,199	15,297	14,943	16,216
	장년	24,326	27,694	31,678	32,493	36,862

주: 청년은 39세 이하, 장년은 40세 이상으로 기타를 포함함.

자료: 국가통계포털a.

창업시장 트렌드는 신설법인 외 자영업자 수로도 가늠해볼 수 있는데 통계상 임금을 받지 않고 자신의 업체를 창업하면 자영업자로 분류된다. 지난 5년간(2010년 8월~2015년 8월) 연령대별 자영업자 수의 증감 추이를 살펴보면 20대는 큰 변동이 없고 30대와 40대는 지속적인 감소 추세를 보이고 있다(국가통계포털b). 연령별 자영업자수는 [그림 II-2]와 <표 II-2>와 같다.



[그림 II-3] 연령대별 자영업자 수

<표 II-3> 연령대별 자영업자 수

[단위: 개소]

구분	2010. 08	2011. 08	2012. 08	2013. 08	2015. 08
계	5,627	5,680	5,803	5,747	5,621
15~29세	188	205	195	167	163
30~39세	890	773	810	799	753
40~49세	1,657	1,641	1,605	1,498	1,473
50~59세	1,608	1,697	1,757	1,786	1,734

자료: 국가통계포털b.

한편, 2013년 활동기업 중 1인 기업은 442만3천개(82.3%), 2인 이상 기업은 95만4천개(17.7%)로 조사되었다. 2013년 1인 기업의 신생률은 15.1%로 나타났으며, 2인 이상 기업은 8.4%로 나타나 1인 기업의 신생률이 2인 이상의 기업에 비해 대략 2배 높게 나타났다. 한편, 2012년 1인 기업의 소멸률은 15.5%로, 2인 이상 기업의 5.5% 보다 소멸률은 2.8배 높게 나타났다(통계청, 2014)

다. 청년창업 증가와 원인

2014년 2월 자영업자는 546만4천명으로 전년동월대비 1만2천명 감소하였다. 또한 농림어업부분을 제외한 비농부문의 자영업자도 전년동월대비 1만3천명 감소하였다. 그러나 25~34세 연령층의 자영업자는 46만4천명으로 전년동월대비 5만7천명 증가하였다. 자영업자의 증감추이는 [그림 II-4]와 같다.



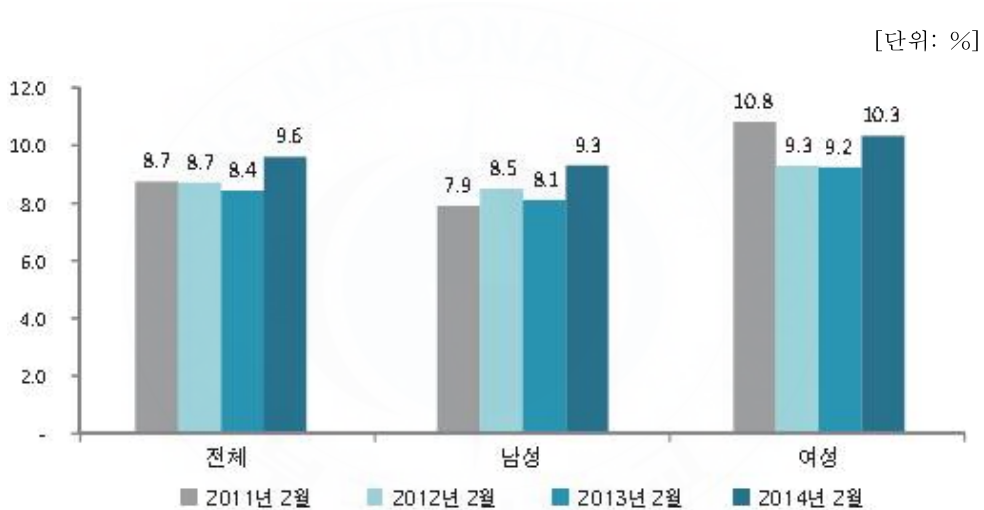
자료: 박진희(2014).

[그림 II-4] 자영업자 증감 추이

최근 자영업 노동시장의 특징은 상대적으로 젊은 층에서 자영업자로의 진입이 증가하고 있다는 것이다. 비농 자영업부문에서 25~34세 이하 젊은 층이 차지하는 비중은 2011년 2월 이후 증가 추이를 보이고 있다. 25~34세 이하 청년층 자영업자가 진입해 있는 사업체의 속성을 살

펴보면, 5인 미만 사업체, 고용주로 진입하는 비중이 증가추세를 보이고 있다. 전체 비농 자영업자에 대한 25~34세 청년층 자영업자 비중 추이는 [그림 II-5]와 같다.

한편 25~34세 자영업자는 출판·영상·방송통신 및 정보통신 서비스업, 전문·과학기술 서비스업, 교육서비스업, 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업에서 비중이 증가하였다. 직종별로도 관리자, 전문가 및 관련종사자의 비중 증가가 높았다.



자료: 박진희(2014).

[그림 II-5] 전체 비농 자영업자에 대한 25~34세 청년층 자영업자 비중 추이

25~34세 연령층에서 자영업을 선택하는 이유는 청년층의 취업난과 관련이 있겠으나 기업가적 도전의식의 발현 등도 결부된 복합된 결과로 해석되어진다(박진희, 2014). 최근 청년층의 경제활동현황을 보면, 경제활동 참가율 및 실업률이 높아져 노동시장에서 일자리를 찾지 못해 구직활동을 하고 있는 청년층이 늘어나고 있어 적절한 일자리를 얻지 못

하는 젊은 층에서 자영업을 선택하고 있는 것으로 보인다. 그러나 다른 일부 청년층은 적극적으로 임금근로보다는 창업을 자발적으로 선택하고 있는 것으로 볼 수 있다.

특히 25~29세 청년층이 고용주로 진입하는 기간이 점차 짧아지고 있고, 노동시장 경험이 없는 청년층의 자영업 진출이 늘고 있다는 점에서 창업이 청년층의 일자리 대안으로 작동하고 있음을 시사한다.

라. 대학의 창업교육과 인프라 현황

(1) 대학의 창업교육

국내 창업교육은 1970년대 후반에 대학에서 중소기업 경영론 강좌의 형태로 시작된 이후, 1987년에 창업을 대학의 정규 과정으로 가르치기 시작하였고(이성혜, 2000), 그 후 1992년에는 28개 대학에서 다양한 중소기업 및 창업에 관한 과목이 개설되었다. 1990년대 초부터 사설기관에서 창업교육을 하는 학원이 등장하기 시작하여 국내 창업교육은 정규 과정과 비정규 과정이라는 명칭으로 구분되어 운영되었다(김주미, 오상훈, 양재경, 2007).

대학에서의 창업교육은 창업관련 개념이나 창업과정, 사업 아이디어 발굴 및 평가, 사업계획서 작성 등 경영일반에서 취급하지 않는 실용적인 내용을 중심으로 발전하고 있다. 또한 창업전문대학원까지 개설되어 있어 창업교육이 비약적으로 발전하고 있으나 아직까지 많은 대학의 창업교육은 창업과 관련된 범용적이고 일반적인 교양 선택 수준에 머무르고 있는 실정이다(정차근, 2013).

전문대학을 포함한 대학에서의 창업교육은 ‘창업론’, ‘창업과 경영’, ‘창

업실무' 등과 같이 창업과 관련된 범용적이고 일반적인 교양 선택 수준에 머무르고 있는 실정으로, 창업 전반(창업과정 실무, 사업 아이디어 발굴, 사업계획서 작성, 사업운영 과정, 자금조달 방안, 사업확장 방안, 위기 해결 방안, 조직갈등 치유 방안, 출구전략 등)에 대한 전문적 지식을 얻기에는 조금 부족하다고 볼 수 있다(황성수, 2014).

2000년대 초부터 정부에서는 산학협력 촉진 정책을 추진하여 2003년에는 대학 내 산학협력단을 설립하였고 2004년에는 산학협력중심대학 육성사업을 시작하였다. 이를 통해 창업교육이 활성화되기 시작하였는데 2013년 까지 창업강좌 인정기준은 기업가마인드 함양, 사업아이템 창출, 사업타당성 검토, 제품개발, 자금조달, 판로 확보 마케팅홍보전략, 기업성장전략, 성공사례, 실습 등의 수업내용을 포함하는 것이었다. 그러다 2014년 창업강좌 인정기준이 현실화 되어 창업과 관련된 키워드는 “기업가정신”, “창업가정신”, “창업”, “사업계획서”, “지식재산권”, “특허”, “비즈니스모델”, “앙트로팔러십”, “앙트레프레너십”, “entrepreneurship”, “스타트업”, “startup”, “테크노프레너십”, “technopreneurship”, “테크앙트러팔러십”, “IP(Intellectual property)”, “지식재산”, “지적재산”, “산업재산”, “PEV(카우프만재단의 기업가정신교육 약자)”, “사업제안서”, “벤처”, “venture”, “기술사업화”, “창직”으로 한정되었다(한국연구재단, 2016). 국내 대학 창업교육의 교과목 및 특성의 변천은 <표 II-4>와 같다.

<표 II-4> 국내 대학 창업교육의 교과목 및 특성의 변천

연도	주요 교과목	특성
1970년대 후반 ~1990년	중소기업경영론	경영학 위주의 기업 컨설팅 능력 배양
1990년~2000년	중소기업기업론 중소기업창업론 중소기업지원체제론	- 중소기업 경영 지원 - 비학위 과정의 중소기업 인력난 해소 및 구직난 해소를 위한 창업지원
2000년 이후	벤처창업론 창업론 창업이론과 실무 창업과 정보기술 창업과 경영	- 경영학에서 다루지 않는 실용적인 교육 - 창업 관련 개념, 창업과정의 개요, 창업의 결정요인, 사업 아이디어 발굴 및 평가 등 - 사업계획서 작성, 자본조달, 사업운영 창업윤리, 각종 기업지원제도 등 - 대학원 수준의 교육과정 운영
2014년 이전	기업가마인드 함양, 사업아이템 창출, 사업타당성 검토, 제품개발, 자금조달, 판로 확보 마케팅홍보전략, 기업성장전략, 성공사례, 실습 등	- 위험감수, 도전 정신 등의 마인드 함양 교육 - 아이디어 창출 단계부터 기업성장전략 단계까지의 전 과정 교육 - 실습 병행
2014년 이후	“기업가정신”, “창업가정신”, “창업”, “사업계획서”, “지식재산권”, “특허”, “비즈니스모델”, “앙트로팔러십”, “앙트레프레너십”, “entrepreneurship”, “스타트업”, “startup”, “테크노프레너십”, “technopreneurship”, “테크앙트러팔러십”, “IP(Intellectual property)”, “지식재산”, “지적재산”, “산업재산”, “PEV”, “사업제안서”, “벤처”, “venture”, “기술사업화”, “창직”	- 창업마인드 교육 강화 - 기술창업관련 교육 강화 - 특허 및 지적재산권 관련 교육 강화

주: 정차근(2013)을 참고하여 연구자 재구성

최근 전국의 전문대학과 4년제 대학의 창업교육 지원 현황을 파악한 결과, 창업강좌(교양, 전공, 실습)는 2013년 전문대학 85개교 중 61개교(71.8%)에서, 4년제 대학의 152개교 중 132개교(86.8%)에서 교양과목이나 전공과목으로 한 강좌 이상 개설되었다. 2015년에는 전문대학 124개교 중 116개교(93.5%)에서, 4년제 대학 177개교 중 166개교(93.8%)에서 교양과목이나 전공과목으로 강좌 이상 개설되었다(대학알리미, 2016.05.31.).

이러한 결과는 2011년도와 비교하면 비약적으로 증가한 것이다. 2011년에는 전문대학에서는 140개교 중 45개교(32.1%)에서만 창업강좌가 개설되었고, 4년제 대학에서는 169개교 중 94개교(55.6%)에서만 창업강좌가 개설되어(황성수, 2014) 우리나라 대학의 창업교육이 매우 미미한 수준이었다.

2013년과 2015년을 비교해 보면 전문대학은 모든 영역에서 증가하였는데 실습형 보다 이론형 과목이 더욱 증가하였다. 반면 4년제 대학은 교양과목의 경우 실습형 과목의 강좌 수는 감소하였으나 이수자 수는 증가하였고, 전공과목의 경우 이론형 과목은 감소하였으나 실습형 과목은 증가하여 이론보다는 실습을 강화되고 있어 전문대학에서는 이론을, 4년제 대학에서는 실습을 강조하는 양상을 보이고 있다. 2013년과 2015년 국내 전문대학, 4년제 대학 창업교육 지원 현황 비교는 <표 II-5>와 같다.

<표 II-5> 국내 전문대학, 4년제 대학 창업교육 지원 현황 비교표

구분			전문대학			4년제 대학			
			2013년	2015년	증감	2013년	2015년	증감	
창업 강좌 현황	교양 과목	이론형 과목	강좌 수	154	675	521	869	1,394	525
			이수자 수	8,968	36,159	27,191	64,289	92,015	27,726
		실습형 과목	강좌 수	39	46	7	114	19	-95
			이수자 수	1,309	1,473	164	5,184	8,580	3,396
	전공 과목	이론형 과목	강좌 수	452	691	239	1,108	1,045	-63
			이수자 수	14,314	21,764	7,450	57,048	38,405	-18,643
		실습형 과목	강좌 수	177	371	194	123	395	272
			이수자 수	4,343	11,367	7,024	4,223	9,701	5,478
창업 동아 리 현황	동아리 수		546	1,012	466	1,565	2,722	1,157	
	동아리 참여인원		9,662	15,791	6,129	16,115	21,836	5,721	
창업 교육 센터 현황	소속교직원 수		61	176	115	328	549	221	
	창업강좌 수		55	236	181	391	944	553	

자료: 대학알리미 2013년, 2015년 공시

(2) 대학 창업교육인프라 현황

최근 정부의 대학창업지원사업을 통해 창업동아리 확대 및 학생창업 기업 증가 등 실질적인 성과로 나타나고 있는데. 이는 중소기업청과 창업진흥원에서 2012년부터 전국 415개 대학(대학교 250개, 전문대학 165개)의 창업친화적학사제도(창업휴학제도, 창업대체학점제, 창업학점교류제, 창업특기생 선발제도 등), 창업강좌, 창업동아리, 학생창업 현황 등

을 방문면접조사를 통해 전수 조사한 ‘대학 창업 인프라 실태 조사’ 결과(중소기업청, 2015)를 통해 알 수 있다.

구체적으로 살펴보면, 대학 재학 중 창업을 촉진하기 위한 창업휴학 제도는 2012년 1개교에서 올해 200개 대학으로 크게 증가하였다. 창업휴학 제도를 이용하는 기간은 평균 4.2학기였으며, 2012년에는 이 제도를 이용한 학생이 1명에 불과했지만 2015년 상반기까지 누적인원은 160명으로 증가하였다.

학부 과정에 ‘창업학과’를 도입한 대학도 22개교로, 2012년 보다 10개교가 증가하였다. 같은 기간 창업학과 입학정원은 2012년 772명에서 2015년 1,514명으로 증가하였으며, 전담교원은 101명(2012년)에서 231명(2015년)으로 증가하였다. 창업강좌의 경우 2015년 301개 학교에서 3,534개가 운영 중으로, 2012년보다 2,569개(266.2% 증가)가 증가하였다. 2012년부터 2015년 까지 창업학과 개설대학, 창업학과 수, 창업학과 정원 및 전담교원 증감률은 <표 II-6>과 같다.

<표 II-6> 연도별 창업학과(창업강좌) 증감률

구분	2012년		2013년		2014년		2015년		연평균 증감률 (%)
	빈도 (개)		빈도 (개)	증감률 (%)	빈도 (개)	증감률 (%)	빈도 (개)	증감률 (%)	
개설 학교	12		13	8.3	20	53.8	22	10.0	22.4
개설 학과	13		14	7.7	21	50.0	23	9.5	20.9
입학 정원	772		871	12.8	1,317	51.2	1,514	13.0	25.2
전담 교원	101		113	11.9	206	82.3	231	10.8	31.8

자료: 중소기업청(2015)

창업경진대회 수상자나 창업동아리 등 창업 경력 중심으로 선발하는 ‘창업특기생’도 증가 추세다. 2012년에는 창업특기생을 6개교에서 100명 선발했지만, 올해는 16개교에서 257명을 선발하였다.

창업 동아리와 학생 창업 기업도 늘고 있다. 창업동아리는 2012년 1,222개에서 올해 4,070개로 233.1% 증가하였다. 같은 기간 회원수는 1만8,027명에서 3만8,762명으로 115.0% 늘었으며, 주된 분야는 대학생이 손쉽게 창업할 수 있는 소프트웨어·모바일 등 지식서비스업이 48.6%로 가장 많았다. 이어 제조업 36.3%, 기타 업종15.1% 등 순이었다.

2012년부터 2015년 까지 창업동아리 보유대학, 창업동아리 수, 창업동아리 회원 수의 증감률은 <표 II-7>과 같다.

<표 II-7> 연도별 창업동아리 증감률

구분	2012년		2013년		2014년		2015년		연평균 증감률 (%)
	빈도 (개)		빈도 (개)	증감률 (%)	빈도 (개)	증감률 (%)	빈도 (개)	증감률 (%)	
동아리 보유대학	182		190	4.4	212	11.6	223	5.2	7.0
동아리수 (평균)	1,222 (6.7)		1,833 (9.6)	50.0	2,949 (13.9)	60.9	4,070 (18.2)	38.0	49.3
회원 (평균)	18,027 (99)		22,463 (118.2)	24.6	29,583 (10.0)	31.7	38,762 (9.5)	31.0	29.1
지도교수 (평균)	1,159 (6.4)		1,767 (9.3)	52.5	2,647 (0.9)	49.8	3,780 (0.9)	42.8	48.3

자료: 중소기업청(2015)

연도별 학생창업 현황을 살펴보면, 2012년 377개이던 학생 창업기업 수가 2014년 637개로 2012년보다 69% 증가하였다. 2014년 기준 학생 창업기업 중 창업동아리가 주축이 되어 활동하는 기업은 405개로, 전체 학생 창업기업의 63.6%를 차지하여 창업동아리 활동이 학생 창업의 중

요 플랫폼으로 자리매김 하고 있음을 알 수 있다.

한편 전체 학생 창업기업의 매출액은 기업당 14,231.6천원이고, 고용인원은 기업당 1.6명을 창출하고 있으며, 협업이나 팀 창업 위주의 창업동아리 활동을 기반으로 한 창업기업의 성과가 그렇지 않은 창업동아리 비(非)활동 창업기업보다 우수한 것으로 조사되었다. 또한 대학 내 창업지원 전담조직의 설립 및 운영, 창업대학원의 지정 등을 법령에 명시하여 중소기업청장이 대학과 대학원에서 창업 활성화를 위한 지원할 수 있도록 하였다. 연도별 학생창업 현황은 <표 II-8>과 같다.

<표 II-8> 연도별 학생창업 현황

구분	2012년			2013년			2014년			연평균 증감률
	빈도	평균	증감률	빈도	평균	증감률	빈도	평균	증감률	
학생 창업자	407	1.0	84.2	527	1.3	29.5	734	1.8	39.3	39.3
학생 창업기업	377	0.9	89.4	500	1.2	32.6	637	1.5	27.4	47.4
창업 동아리 활동기업 (비중)	181 (48.0)	0.4	110.5	261 (52.2)	0.6	44.2	405 (63.6)	1.0	55.2	67.6

자료: 중소기업청(2015)

(3) 대학 창업교육 5개년 계획

정부는 ‘고용 없는 성장’에 대응하고, ‘고용률 70%’ 달성을 이루기 위하여 창조경제를 실현할 창업 생태계를 조성하고자 ‘청년 취업·창업 활성화’를 국정과제로 제시하였다. 또한 국가 정책의 실효성을 담보하고, 사회 전반의 창업정신 확산을 위해서는 창업교육을 통한 우수 창업인재

의 발굴과 육성이 필요함을 인식하여 대학 창업교육 5개년 계획을 수립하기에 이르렀다.

대학 창업교육 5개년 계획 수립을 통해 창업정신과 도전정신을 갖춘 준비된 창의적 인재를 발굴·육성하고, 이러한 준비된 창업인재가 창업에 도전할 수 있는 환경을 대학 내에 마련하며, 창업기업이 양질의 일자리를 창출하는 행복한 경제 기반을 구축하는데 그 목적을 두고 있다 (교육부·미래창조과학부·중소기업청, 2013). 따라서 각 대학은 정부의 대학 창업교육 정책에 대응하여 대학생 창업 활성화를 위한 지원제도 및 육성 프로그램, 창업 생태계 구축 등 창업 친화 교육 및 환경 조성, 창업인식 개선 등에 적극적으로 대처해야 할 필요성이 증가하고 있다. 대학 창업교육 5개년 계획의 비전, 전략 및 추진체계는 <표 II-9>와 같다.

이상에서 살펴본 바와 같이 전문대학 및 4년제 대학에서는 창업을 촉진시키기 위하여 창업강좌, 창업학과, 창업동아리, 학생창업이 증가하고 있음을 알 수 있다. 한편 각 대학은 정부의 대학 창업교육 정책에 대응하기 위하여 대학생 창업 활성화를 위한 지원제도 및 육성 프로그램을 개발하고 창업 생태계를 구축하는 등 창업 친화 교육과 환경 조성, 창업인식 개선에 적극적으로 대처해야 한다. 이는 취업자 양성 중심의 교육에 머물러 있던 대학의 기능에 창업자 양성 기능을 추가하는 것으로 대학은 인력양성 패러다임 전환에 직면해 있다.

<표 II-9> 대학 창업교육 5개년 계획 비전, 목표, 전략, 추진과제

비 전	창의, 도전, 희망이 함께하는 창업교육 생태계 조성		
목 표	1. 대학이 함께하는 맞춤형 창업교육으로 학생의 창업역량 강화 2. 도전하는 학생을 위한 쉽고 열린 창업 지원체계 구축 3. 지역대학을 지역의 창업 허브로 조성하고 창업 친화적 사회문화 마련		
전 략	창업 친화적 대학 교육제도 마련	대학생 창업 도전을 위한 환경 조성	지방대학 여건 및 창업 인식 개선
추 진 과 제	① 창업교육 확대 및 내실화 • 콘텐츠 개발 • 창업강좌 확대 • 창업 융·복합 전공제 • 학위과정 개설 • 온라인 강의 플랫폼 구축 ② 창업 친화적 학사제도 마련 • 창업휴학제 • 창업 대체학점 인정제 • 창업 학점교류 ③ 창업교육 전담교원의 전문성 강화 • 창업교원 역량강화 • 전문가 양성·관리 체제 마련	④ 학생창업 도전 환경 조성 • 실전창업동아리 지원 • 연합창업동아리 지원 • 창업경진대회 재편 • 전담조직 설치 • 창업교육연구센터 설립 ⑤ 학생창업 도전의 적극적 지원 • 창업도전자금 확대 • 창업기업 기술 지원 • 교수연구실 창업지원 • 창업연계형 캡스톤디자인 지원 • 창업시설 제공 ⑥ 대학의 창업교육 지원 유도 • 재정지원 평가 반영 • 대학정보 공시 개선 • 창업우수대학 선정	⑦ 지방대학의 창업역량 강화 • 지역 창업역량 강화 • 혁신주체 간 협업강화 • 학교기업의 창업지원 • 외국인 유학생 국내창업 지원 • 글로벌 창업인턴십 지원 ⑧ 창업 우호적 사회문화 조성 • 창업교육 기업참여 유도 • 사회적 창업기업 육성 • 창업교육기부 • 창업경력 인정메뉴얼 마련

자료: 교육부,미래창조과학부,중소기업청(2013)

3. 직업만족도

가. 직업만족도의 개념

직업은 개인이 조화를 이루려고 하는 가장 주된 환경으로 개인과 환경이 서로가 원하는 것을 충족시켜 줄 때 조화롭다고 할 수 있다. 개인은 환경이 원하는 기술을 가지고 있고 직업 환경은 개인의 욕구를 충족시켜줄 강화인자를 가지고 있을 때 조화로운 상태가 된다. 직업적응은 개인이 직업 환경과 조화를 이루어 만족하고 유지하도록 노력하는 계속적이고 역동적인 과정이다(Lofquist & Dawis, 1969).

만족은 개인이 직업 환경과 어느 정도 조화를 이루고 있는지를 보여주는 조화의 내적지표이다. 따라서 직업 환경이 개인의 욕구를 얼마나 채워주고 있는지에 대한 개인의 평가를 뜻한다. 그러므로 개인의 욕구에 대한 직업 환경의 강화가 적절히 이루어질 때 만족이 높아진다고 가정 된다(김봉환 정철영, 김병석, 2013).

이런 면에서 직업만족은 본인의 직업 활동을 통한 기대와 실제 보상의 일치 정도에 대한 인식이라 할 수 있다. 또한 직업 환경이 얼마나 개인의 욕구를 충족시켜 주고 있는가에 대한 개인적 평가라 할 수 있다.

직업만족은 개인이 자신의 직업 활동 또는 직업 활동 경험을 평가한 결과로부터 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태이며(Locke, 1976), 직업 활동을 통해서 얻어지거나 또는 경험하는 욕구충족의 정도이므로(Luthans, Paul, & Baker, 1981) 이러한 요소들의 충족 정도는 직업 활동 의욕에 많은 영향을 미친다.

직업만족도는 직업에 대한 평가에서 발생하는 긍정적 또는 유쾌한 감

정 상태이며, 직무경험에 대해 인지적 판단을 한 후 느끼는 긍정적인 상태로 담당 직무가 조직구성원의 가치를 어느 정도 충족시켜주는가에 따라 결정되어 진다(신유근, 1991; Betty & Schnier, 1981; Davison & Cooper, 1983; Locke, 1976). 직업만족도는 전체 생활만족에서 가장 중요한 변수로 작용하며 직업에서 얻는 유익이나 만족은 직업 이외의 대부분 활동에서 얻는 만족보다 높다는 연구 결과(Juster & Stafford, 1985)는 직업에서의 만족 정도가 개인의 생활만족도에서 차지하는 비중이 매우 큼을 시사한다. 그렇기 때문에 만일 자신의 직업에 만족하지 못한다면 스트레스를 받고 이것이 신체적·정신적 건강에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(신유근, 1997).

직업만족도는 조직학 분야에서 중요한 개념임에도 불구하고 가장 이론적 기반이 취약한 개념의 하나로 남아있다(Bussing, Bissels, Fuchs, & Perrar, 1999). 이 때문에 많은 국내외 학자들은 직업만족도를 직무만족도와 혼용하여 사용하는 경향이 높은 것으로 파악되었다(조경호, 2007). 직업만족은 많은 경우 직무만족과 혼용하여 사용되어 왔으나 직무만족과 직업만족은 구별하여 설명이 가능하다. 직무만족은 자신이 소속되어 있는 직장이나 좁게는 담당직무와 관련된 상황, 예를 들면 임금, 승진체계, 상사·동료 관계, 일 자체에 대한 정서적 반응이라고 할 수 있다. 반면 직업만족은 이에 국한되지 않고 자신이 종사하는 직업전반의 좋고 나쁨에 대한 정서적 반응이라고 볼 수 있다. 구체적으로는 그 직업의 사회적 지위나 평판, 임금수준, 장래성 등과 같은 사회경제적 특성과 일의 성격(기술지향, 대인관계지향 등)이 본인의 적성과 얼마나 일치하는가에 따라 정해지는 것으로 볼 수 있다(이도화, 1996).

직업만족도에 대한 선행연구의 개념정의를 살펴보면, Locke(1976)는 개인이 자신의 직업 활동 또는 직업 활동 경험을 평가한 결과에서 발생

하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 하였으며, Luthans(1981)는 직업만족은 직업 활동을 통해서 얻어지거나 또는 경험하는 욕구충족의 정도라고 하였다. Price와 Mueller(1986)는 직업만족도를 조직구성원의 조직에 대한 긍정적인 오리엔테이션이라고 정의하였으며, Robbins(1987)는 자신의 직무에 대한 조직구성원의 일반적인 태도로 보고 있다. Pincus와 Rayfield(1989)는 직업만족에 대한 개념을 조직 구성원의 욕구를 만족시키는 가장 중요한 환경요소에 대한 인식 반응이라고 하여 직업만족도를 매우 포괄적 개념으로 정의하였다.

반면 직업만족도를 구체적이고 다차원적인 요소로 개념 정의한 연구들이 있다. McComic과 Ilgen(1980)은 직업에서 얻어지거나 경험하는 욕구만족 정도의 함수로써 욕구, 가치 등과 관련된다고 하였으며, Osborn, Schedrmethorn과 Hunt(1997)는 직업만족은 심리적, 생리적, 환경적 만족 등의 복합 상태로 직업 활동에서의 직업과업, 직업조건, 동료관계, 승진, 물리적 환경 등의 다차원적인 요인들을 고려한 긍정적, 또는 부정적 감정 반응이나 태도라고 정의하였다.

Schermerhorn과 Chappell(2000)은 직업만족도는 자신의 직업 활동에 대해 긍정적 혹은 부정적으로 느끼는 정도로서 물리적·사회적인 상황에 대한 감정적 반응이나 태도라고 주장 하였다. 따라서 직업만족도는 직업 활동 자체 또는 주변의 환경과 연관 지어진 개인의 욕구와 가치, 태도, 신념 등의 수준 및 차원에 의해 영향을 받는다고 하였다. 직업몰입(Work Involvement)에 대한 연구에서는 직업만족을 직업에 애착을 가지려는 개인의 태도로 정의하고 있다(Warr, Cook, & Wall, 1979). 직업만족도에 대한 국·내외 선행연구에서의 개념정의를 정리하면 다음 <표 II-10>과 같다.

<표 II-10> 직업만족도 개념

연구자	직업만족도 개념 정의
Locke(1976)	개인이 자신의 직업 활동 또는 직업 활동 경험을 평가한 결과에서 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태.
Luthans, Paul, & Baker(1981)	직업만족은 직업 활동을 통해서 얻어지거나 또는 경험하는 욕구충족의 정도.
Price & Mueller(1986)	조직구성원의 조직에 대한 긍정적인 오리엔테이션.
Robbins(1987)	자신의 직무에 대한 조직구성원의 일반적인 태도.
Pincus & Rayfield(1989)	조직 구성원의 욕구를 만족시키는 가장 중요한 환경요소에 대한 인식 반응.
McComic & Ilgen(1980)	직업에서 얻어지거나 경험하는 욕구만족 정도의 함수로써 욕구, 가치 등과 관련됨.
Osborn, Schedrmethorn, & Hunt(1997)	심리적, 생리적, 환경적 만족 등의 복합 상태로 직업 활동에서의 직업과업, 직업조건, 동료관계, 승진, 물리적 환경 등의 다차원적인 요인들을 고려한 긍정적, 또는 부정적 감정 반응이나 태도.
Schermerhorn & Chappell(2000)	자신의 직업 활동에 대해 긍정적으로 혹은 부정적으로 느끼는 정도로써 물리적이고 사회적인 상황에 대한 감정적 반응이나 태도.
신유근(1991)	직업 활동에 대한 태도의 하나로써 한 개인의 직업 활동이나 직업 활동 경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 반응.
서윤원(2008)	내적 직업만족도는 직업으로부터의 성취감, 실제 직업 수행에서의 즐거움, 직업에서 인식하는 자유의 정도이며, 외적 직업만족도는 재정적 수입, 적정 임금, 복리후생계획 및 작업환경에 대한 만족 정도임.
정주영(2013)	일의 가치, 적성, 숙련, 근무환경, 임금, 장래성 등과 같은 여러 요인에 대한 의견이 하나로 결합되어 형성되는 개인의 신념, 가치, 욕구 등의 감정수준.

이상의 정의를 종합해 볼 때, 직업만족도란 개인이 자신의 목표를 수행해나가는 과정에서 갖게 되는 긍정적인 정서 상태로 직업과 관련된 개인의 욕구충족과 관련되어 있다. 이는 직업 활동에서의 근로환경, 소득, 발전가능성 등의 요건과 밀접한 관련이 있다고 볼 수 있다. 이에 본 연구에서는 직업만족도의 개념을 개인이 자신의 목표를 수행해나가는

과정에서 갖게 되는 긍정적인 정서 상태로 직업과 관련된 개인의 욕구 충족 정도라 하고자 한다.

나. 직업만족도 구성요인

직업만족에 대한 이론은 내적 비교과정이론(intrapersonal-comparison process theory), 개인 간 비교과정이론(interpersonal-comparison process theory), 2요인이론(two-factor theory) 등으로 구분할 수 있다(Muchinsky, 1993; 유홍준, 2000에서 재인용).

첫째, 내적 비교과정이론은 애초 기대했던 기준과 직무로부터 실제로 얻은 것과의 차이비교가 만족의 수준을 결정한다는 것으로, McCormick과 Ilgen(1980)은 직무만족을 개인이 기준으로 삼았던 기대수준과 결정적 경험의 수준비교라고 정의하였다. 신체적 욕구나 자극, 즐거움과 같은 정신적 기능을 요구하는 심리적 욕구가 직무수행을 통해 어느 정도 충족되는지에 대한 개인의 내적 판단이 직무불만족의 수준을 결정한다는 것이다.

둘째, 개인 간 비교이론은 사람들은 자신의 느낌을 타인과 비교한다는 것에 착안한 이론이다. Weiss와 Shaw(1979)는 개인의 지각이 타인에 의해 영향을 받는다고 주장하였다. 따라서 개인은 자신의 직무에 대한 만족도를 유사한 직무를 시행하는 타인의 태도와 비교하거나 관찰하여 정한다는 것이다.

셋째, 2요인이론은 허츠버그의 동기부여-위생이론(Herzberg's motivation-hygiene theory)이라고도 불리는 이론으로 Herzberg, Mauser와 Snyderman(1959)은 직무에 대한 만족과 불만족이 동일한 차원의 양극단이라는 입장에 문제를 제기하고 만족과 불만족은 연속선상에 있지 않

은 두 개의 별개차원이라고 주장하였다.

그들은 인간에게 동기를 주는 욕구로 ‘불쾌감을 회피하려는 욕구’와 ‘정신적으로 성장하고 자기실현을 추구하려는 욕구’ 두 가지를 제시하였다. 두 가지 욕구는 완전히 이질적인 것이며, 별개의 요소에 의하여 충족되는 것이라는 것이다. 즉 ‘불쾌감을 회피하려는 욕구’를 아무리 충족하여도 인간은 불만족감이 감소할 뿐 적극적 만족감이 증가되는 것은 아니며, ‘정신적으로 성장하고 자기실현을 추구하려는 욕구’를 충분히 충족시켜 주면 적극적 만족감이 감소될 뿐 결코 불만족감이 증가하지는 않는다는 것이다.

Thompson, McNamara와 Hoyle(1997)은 직업만족도에 대한 세 가지 이론적 틀로 내용이론, 과정이론, 상황이론을 제시하였다. 첫째, 내용이론은 직무와 관련된 요인이나 조직 내의 작업환경과 같은 요인들을 고려하기보다 개인이 갖는 여러 가지 개인적인 요인에 중점을 둔다. 그러므로 핵심적인 질문은 ‘무엇이 구성원들의 동기를 유발시키는가?’에 있다.

둘째, 과정이론은 인간 행동의 동기유발 원인과 활성화 과정에 초점을 맞추고 있다. 즉, 개인적 요인의 차이가 동기에 중요한 영향을 미친다는 것이다. 셋째, 상황이론은 조직의 규모, 환경, 기술여건 등 조직이 처해 있는 상황적 변수에 의존한다는 관점으로, 조직의 구조관리는 상황이나 여건에 따라 달라질 수밖에 없으므로 환경을 바꿀 수 없다면 조직은 내부적 변화를 통해 환경과 적합한 관계를 조정해야한다는 것이다.

이처럼 한 개인이 직업에 만족한다는 의미는 개인 내에서 만족의 원인을 찾는 내재적 요인과 외적 환경에서 그 원인을 찾는 외재적 요인의 만족을 모두 포괄함을 알 수 있다.

현대산업 종사자를 대상으로 한 연구들(Cron & Slucum, 1986; Cron,

Dubinsky, & Michaels, 1988; Yilmaz, 2002)에서는 직업만족도에 영향을 미치는 요인을 내적요인과 외적요인으로 구분하였는데 내적 직업만족도는 다른 사람들과 상호작용하도록 기회제공, 직업에서 가지는 자유의 정도, 직업에서 처음부터 끝까지 업무를 완료할 수 있도록 하는 기회, 직업이 내 능력을 발휘하도록 하는 정도, 직업적인 성장을 장려하는 정도, 일에서 갖는 성취감, 직업의 흥미성, 직업에서 독립적으로 생각하고 행동할 수 있는 기회로 구성하였으며, 외적 직업만족도는 내 일의 보수체계, 환대산업 종사원으로서의 나의 급여, 나의 열정, 노력과 비교할 때 급여의 적정성, 이 직종에서의 나의 미래 급여 가능금액, 우리 회사에 대한 대중의 인식, 일반적인 복리수행제도, 내가 종사하는 직종에 대한 대중의 인식으로 구성하였다.

유홍준(2000)은 일에 대한 자율성과 의사결정 참여 유형과 같은 직무내용과 관련된 내재적 요인과 교육수준, 안정성, 수입, 근무환경과 같은 외재적 요인을 직업 만족도를 결정하는 주요 요인으로 구분하여 제시하였으며, 김병진(2007)도 직업만족 요인을 두 가지로 구분하였는데, 하나는 직업 만족의 원인을 직무 자체, 자부심, 성취감과 같이 개인의 심리적 요소인 내재적 요인으로, 다른 하나는 직업의 안정성, 급여와 같이 조직의 구조적 차원에서 그 원인을 찾는 외재적 요인으로 제시하였다.

이상의 국·내외 선행연구에서 제시된 직업만족도 구성요인을 정리하면 <표 II-11>과 같다.

<표 II-11> 직업만족도 구성요인

연구자	직업만족도 구성요인
Cron & Slucum(1986) Cron, Dubinsky, & Michaels(1988)	내적직업만족: 상호작용하도록 제공하는 기회 제공, 직업에서 가지는 자유의 정도, 끝까지 업무를 완료할 수 있도록 하는 기회, 능력을 발휘하도록 하는 정도, 직업적인 성장을 장려하는 정도, 성취감, 흥미성, 독립적으로 생각할 수 있는 기회.
Yilmaz(2002)	외적직업만족: 보수체계, 급여의 적절성, 노력대비 급여의 적정성, 미래 급여 가능금액, 기업에 대한 대중의 인식, 복리수행제도, 직종에 대한 대중의 인식.
유홍준(2000)	내재적 요인(직무내용과 관련): 일에 대한 자율성, 의사결정 참여 유형 외재적 요인: 교육수준, 안정성, 수입, 근무환경
김병진(2007)	내재적 요인: 직무 자체, 성취감, 자부심 외재적 요인: 직업 안정성, 보수
서윤원(2008)	내적 직업만족도: 성취감, 실제 직업 수행에서의 즐거움, 직업에서 인식하는 자유의 정도 외적 직업만족도: 재정적 수입, 적정 임금, 복리후생계획 및 작업환경에 대한 만족 정도

이상에서 살펴본 직업만족도 구성요인은 산업 및 조직심리학에 정서란 개념을 도입하여 동기이론에 바탕을 두고 발전한 것으로 조직구성원이나 종업원들의 욕구, 태도, 정서에 초점이 맞추어져 있다. 따라서 자신의 책임 하에 사업을 영위하는 자영업자는 직업만족도 구성요인에 있어 임금근로자와는 다른 측면이 있을 것이다. 그러나 자영업자와 임금근로자의 직업만족도 구성요인 차이에 관한 연구는 찾아보기 어렵다.

따라서 자영업자 대상 직업만족도 관련 연구를 통해 자영업자의 직업만족도 구성요인을 살펴보고자 한다. 대졸 청년창업자는 통계청 조사에서 자영업자로 분류되며, 실제로 임금근로자와는 다른 환경의 직업 활동을 영위하고 있다.

초기 자영업자 관련 직업만족도 연구는 자영업자와 임금근로자 중 누가 더 직업에 만족하는가를 주제로 시도되었다. Blanchflower와 Oswald(1998), Blanchflower(1998)는 영국의 1981년 National Child Development Study의 자료와, 미국의 1972년부터 1990년까지의 General Social Surveys의 자료, 1991년 International Social Survey Program의 자료, 1995-1996 Eurobarometer Survey 등 방대한 자료를 이용하여 행복지수를 분석한 결과 자영업자가 임금근로자보다 직업만족도가 더 높다고 보고하였다. 직업만족도는 여러 측면(소득, 근로시간, 근무환경 등)에서 측정될 수 있으나 이들의 분석에서 사용한 직업만족도는 전반적 직업만족도이다 (김우영, 김웅규, 2001).

국내 연구에서는 김우영과 김웅규(2001)가 1995년도 한국가구패널조사와 1998년 한국노동패널조사 자료를 활용하여 자영업자와 임금근로자의 직업만족도를 비교 분석하는 연구를 처음으로 수행하였다. 자영업자의 직업만족도를 자신의 직업과 관련된 경험에 대하여 평가할 때 갖는 만족스럽거나 바람직한 정서상의 태도로 보았고 직업만족도 하위변인을 수입, 직업안정성, 업무내용, 근무환경, 장래성으로 구성하여 동일한 문항으로 임금근로자의 직업만족도와 비교 분석하였다.

김웅규와 박치관(2001)은 같은 해 1995년도 한국가구패널조사 자료만으로 고용주, 자영업자, 정규직근로자의 직업만족도를 비교하였다. 이 연구에서는 직업만족도 하위변인을 전반적 직업만족도, 수입, 직업안정성, 근무시간, 업무내용, 근무환경, 장래성으로 구성하여 동일한 문항으로 세 집단의 직업만족도와 비교 분석하였다.

홍성희(2005)는 소규모자영업자 대상 직업만족도 관련 변인 연구에서 선행연구 검토를 통해 자영업에 대한 만족도가 근무시간, 안정성, 전망 등 다양한 측면으로 구성된다고 보아 직업만족도 하위변인을 소득, 근

무시간, 근무내용, 근무환경, 발전가능성에 대한 만족 정도로 구성하였다. 오유진(2009)은 자영업자의 특성 파악을 위해 자영업자의 직업만족도와 생활만족도를 임금근로자와 비교하였다. 비교 분석을 위해 사용된 직업만족도 하위변인은 직무전반, 소득, 안정성, 직무내용, 발전가능성, 근로환경, 근로시간, 의사소통 및 대인관계였다.

유홍준과 김월화(2015)는 대졸 청년창업자의 성공창업 영향요인 분석 연구에서 사업성과의 주관적 지표를 재무성과에 대한 주관적 인식, 창업자 만족도, 고객 만족도, 성공가능성에 대한 만족도로 보았다. 대표적인 주관적 지표가 직업만족도인데 직업만족도 하위변인을 내적만족도, 외적만족도, 조직만족도로 구성하였다. 내적만족도는 개인의 발전가능성, 하고 있는 일의 자율성과 권한, 인간관계, 하는 일의 사회적 평판이고, 외적만족도는 소득, 근로시간, 근로환경이며, 조직만족도는 복리후생제도, 인사체계, 고용의 안정성이다.

또한 비농촌지역에 거주하는 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널 표본구성원(5,000 가구에 거주하는 가구원)을 대상으로 1년 1회 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적조사하는 종단면조사(longitudinal survey)인 한국노동패널조사에서는 임금근로자와 비임금근로자 모두 적용되는 직무만족도 구성요인을 임금 또는 소득, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계로 하였다. 한편 임금근로자에게는 직무만족 구성요인에 인사고과의 공정성, 복리후생을 추가하였다. 이상에서 살펴본 자영업자 대상 직업만족도 구성요인을 정리하면 <표 II-12>와 같다.

<표 II-12> 자영업자 직업만족도 구성요인

연구자	자영업자 직업만족도 구성요인
김우영과 김응규(2001)	수입, 직업안정성, 업무내용, 근무환경, 장래성
김응규와 박치관(2001)	전반적 직업만족도, 수입, 직업안정성, 근무시간, 업무내용, 근무환경, 장래성
홍성희(2005)	소득, 근무시간, 근무내용, 근무환경, 발전가능성
오유진(2009)	직무전반, 소득, 안정성, 직무내용, 발전가능성, 근로환경, 근로시간, 의사소통 및 대인관계소득
유홍준과 김월화(2015)	내적만족도는 개인의 발전가능성, 하고 있는 일의 자율성과 권한, 인간관계, 하는 일의 사회적 평판이고, 외적만족도는 소득, 근로시간, 근로환경이며, 조직만족도는 복리후생제도, 인사체계, 고용의 안정성
한국노동패널 (2014)	소득, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계

이상에서 살펴본 바와 같이 자영업자와 임금근로자의 직업만족도 구성요인에는 큰 차이가 없음을 알 수 있다. 다만, 조직시스템 내에서 발휘되는 욕구인 인사체계, 복리후생 등에 대한 만족정도를 자영업자에게 적용하는 것은 적절하지 않을 것이다. 이에 본 연구에서는 대졸 청년창업자의 직업만족도 구성요인을 사업소득, 근무환경, 근로시간, 발전가능성, 업무 전반에 대한 만족 정도로 구성하였다.

4. 직업만족도에 영향을 미치는 요인

대졸 청년창업자의 직업만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 선행연구는 매우 부족한 실정이다. 그러나 대졸자의 대학교육만족도와 업무적 합성은 직업만족도에 영향을 미치는 요인으로 알려져 있다. 또한 창업자 또는 자영업자의 창업동기 및 창업준비, 사업체 특성도 직업만족도에 영향을 미치는 요인으로 알려져 있다. 이에 선행연구에서 분석한 직업만족도에 영향을 미치는 요인을 살펴보고자 한다.

가. 대학교육만족도와 직업만족도

우리나라 고등학교 졸업자의 대학 진학률은 2005년 82.1%(합격자 기준)에 달했으나 이후 감소세를 보여 2014년에는 70.9%(등록자 기준)로 나타났다(e-나라지표, 2010.10.30.). 이러한 대학진학률은 세계 최고라 할 수 있는데 교육부가 발표한 ‘2014년 OECD 교육지표’에 의하면 2012년 기준 25~34세 청년층의 대학교육 이수율은 66%로 OECD 평균치 39%의 2배 가까운 수치로 대학이수율은 6년 연속 1위를 유지하고 있다. 따라서 우리나라 청년들의 상당수가 직업생활로의 이행에 있어 대학생 활을 경험하게 되기에 대학에서의 교육 및 생활 경험들은 특별하고 중요한 의미가 있을 것이다.

최근 대학교육의 질에 대한 사회적 요구가 높아지고 있으며, 대학입장에서도 대학교육 불만족으로 인한 대학생 중도탈락이나 신입생유치의 어려움 발생 등은 학령인구 감소로 인한 대학의 생존문제와도 직결되기에 교육만족도 제고는 대학의 미래를 결정하는 중요한 요소로 작용하기도 한다(박용석, 2010). 교육만족도는 대학교육에 대한 학생들의 인식·

평가를 통해 현실을 파악하여 교육의 내실화를 위한 기초 자료로 활용될 수 있다는 측면에서 중요한 의미를 갖는다(Ruben, 1995).

교육만족도는 학생의 교육과 관련된 다양한 결과물과 경험에 대한 학생들의 주관적 판단의 호의 정도이며(Oliver, 1989), 대학생활에서 주로 경험하게 되는 강의 및 수업과 관련된 교육과정에 대한 만족도와 대학의 시설 및 자원에 대한 환경적 만족도는 교육만족도를 구성하는 주요 요인이라 할 수 있다. 한편, 대학교육 만족도란 대학교육과 관련된 학생의 경험의 총체에 대한 만족도로써, 교육의 공급자인 대학 측(대학, 교수, 교직원)이 수요자인 학생들에게 교육의 목적 달성과 관련된 유·무형의 서비스를 제공하고 소비자인 학생이 제공된 물질적·정신적 지원에 대해 만족하는 정도(윤관호, 권수연, 조은별, 이진경, 2013)라 할 수 있다.

그러나 한국교육개발원에서 실시한 ‘교육여론조사 2014’ 조사 결과, ‘대학이 사회가 필요로 하는 인재를 잘 양성하느냐’는 질문에 ‘못하고 있다’는 응답이 60.4%로 높게 나타나, 대학의 역할과 대학 교육에 대한 우리나라 국민들의 평가는 부정적인 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 대학 졸업 후 좋은 직장으로의 취업을 비롯한 직업생활로의 이행에 대한 염려와 관련된 것으로 분석하였다(김정민, 양승실, 이선호, 김일혁, 이슬아, 2014).

교육기관에서의 만족도 조사는 대학환경, 학교생활, 교육결과, 그리고 행정 서비스를 대상으로 하는 것이 보통이다. 이러한 만족도 조사 결과는 학생들의 학교에 대한 소속감과 정체성 확인, 교육경험에 대한 종합적인 이해 파악, 학생들의 관심에 따른 정책결정 판단, 그리고 교육의 질 개선을 위한 자료로 활용된다(Harvey, 2000).

대학교육만족도와 직업만족도와의 관계를 분석한 연구(노경란, 박용

호, 허선주, 2011a)에서는 대학 재학 중 경험한 교육서비스인 교육인프라와 교육과정에 대하여 만족할수록 현 직업에 대한 만족도가 높아진다고 하였으며, 대학의 교육지원시설, 학생복지 시설, 학생지원제도 등의 교육인프라에 대한 만족도가 높을수록 근로자의 직업만족도가 높다는 연구결과들(김은석, 2015; 임옥진, 2013; 정주영, 2013)은 대학교육지원시설에 대한 만족도가 직업만족도에 긍정적 영향력을 행사함을 증명하였다.

또한 교수진과 수업 및 전공 등 대학교육에 대한 만족도가 높을수록 직무만족이 높으며(서봉언, 박명희, 김경식, 2014; 정주영, 2013), 대학에서의 전공만족도는 직장만족도에 정적으로 유의한 영향을 미치며(김은석, 2015; 임옥진, 2013), 대학교육과정에 대한 만족도는 직장에서의 만족을 예견해 주는 지표로 설명되고 있다.

강의 및 수업의 질이 높아질수록 대학생활 만족도가 높아지며(Ruben, 1995), 교수자, 강의 및 평가를 포함한 강의와 수업에 대한 만족도가 대학생활 만족도에 중요한 영향을 미친다고 하였으며(Mai, 2005), 국내 연구에서도 대학교육에서 교수자의 교수 수행에 대한 만족도, 즉 강의와 수업에 대한 만족도와 교육과정에 대한 만족도가 대학생활 만족도에 중요한 역할을 한다고 하였다(박경선, 성은모, 2012; 신소영, 권성연, 2012; 주영주, 한상윤, 2015). 또한 대학의 시설 및 자원의 질에 대한 학생들의 만족도가 대학생활 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며(Athiyaman, 1997; Douglas, Douglas & Barnes, 2006), 국내 연구에서도 대학생들의 대학 시설과 지원에 대한 만족도가 대학생활 및 교육 만족도에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(김경희, 2011; 신소영, 권성연, 2012; 주영주, 한상윤, 2015)

대학교육만족도를 조사함에 있어 조사항목으로는 수요자로서 학생이

대학에서 경험하는 다양한 교육 서비스나 산출물의 주요 내용이 포함될 수 있다. Austin(1993)은 교육만족도 조사를 위한 프레임워크로 투입-과정-산출이라는 모델을 제시하고 대학교육의 결과는 학생의 초기 특성과 대학교육 프로그램이 이루어지는 동안 학생의 실제적 경험인 환경요인을 고려해야 함을 주장하였다. 환경요인은 수요자로서 학생이 제공받는 다양한 서비스에 대한 경험으로 만족도 측정의 대상이 된다. 그는 광범위한 자료를 요인분석하여 교육만족도를 교수와의 관계성, 교육과정과 수업, 학생들의 학교생활, 교육시설의 4가지 요인으로 구분하였다.

국내에서는 대학교육서비스 만족도 변인을 교육인프라만족도와 교육과정만족도 2요인으로 구분한 연구들(노경란, 박용호, 허선주, 2011b; 정주영, 2013)이 있다. 교육인프라만족도 변인은 교육지원시설, 학생복지시설, 학생지원제도, 상담 및 취업지원 시설, 진로관련 상담 및 지원제도에 대한 만족도를 측정문항으로 사용하였으며, 교육과정만족도 변인은 전공 커리큘럼 및 내용, 전공 교수진의 능력 및 열의, 수업의 방식 및 질에 대한 만족도를 측정문항으로 사용하였다.

신소영과 권성연(2013)은 대학 교육만족도 관련 국내외 선행연구 분석을 통해 교육만족도 구성요인을 교육내용 및 수업, 교육환경, 학생지원, 학생지도, 대학생활, 학교 이미지, 행정서비스의 7가지 영역을 도출하였으며, 도출된 7개 영역 25개 문항을 탐색적 요인분석을 통해 검증한바 있다.

나. 업무적합성과 직업만족도

업무적합성은 근로자가 수행하는 직무의 수준과 직무수행에 필요한 인적자본 즉, 교육, 기술, 기능 사이의 연계가 적합한지를 의미한다

(Vroom, 1964). 인적자원은 신체·정신·사회적 건강, 교육·기술적 능력, 가치·태도, 동기 등의 다차원적 결합체이며, 업무에서 요구되는 바를 행할 수 있는 이러한 신체적, 정신적, 기술적 능력은 직무만족과 밀접한 관계가 있다(Webber, Smith, & Scott, 2006).

직무수준과 인적자본 간의 부조화는 직무수준이 인적자본에 미치지 못하는 방식으로 발생할 수도 있고, 반대로 인적자본이 직무수준에 미치지 못하는 방식으로 발생할 수도 있다. 전자의 경우는 직무수준을 높임으로 조화를 이루어야 하며, 후자의 경우 교육훈련이 필요하다. 수행하는 직무와 인적자본 사이의 이러한 방식의 유기적 결합은 근로자의 내재적 근무동기를 촉발시킴으로써 직무만족을 높이고 이직을 억제시키는 효과를 가져 온다(이재규, 조영대, 1994).

업무적합에 대한 관심은 대학입학자의 비율이 급속히 증가하여 고학력자는 증가하였으나 노동환경의 변화로 이들이 교육수준에 비해 하향취업하는 상황, 즉 과잉학력자의 증가로부터 시작되었다. 직무에서 요구하는 교육이나 훈련수준보다 개인이 갖고 있는 수준이 높은 과잉학력자는 그렇지 않은 근로자에 비해 직무만족 및 생산성이 낮으며(Tsang, Rumberger & Levin, 1991), 과잉학력자의 이직률이 그렇지 않은 근로자보다 높다는 연구 결과(Alba-Ramirez, 1993)는 업무적합이 직업만족에 매우 큰 영향을 미침을 증명하고 있다.

2001년부터 2004년까지의 청년패널자료를 바탕으로 과잉학력자와 적정학력자를 구분하여 차이를 분석한 결과 과잉학력자는 적정학력자보다 이직의도가 강하였고 임금도 낮았다. 또한 직업만족도도 차이를 보였는데 과잉학력자의 직업만족도가 적정학력자 보다 전반적으로 낮았다(박지선, 김명소, 2006)

또한 대학졸업자의 업무적합도와 첫 직장만족도의 관계에서 업무적합

도의 하위 변인인 기술수준적합, 교육수준적합, 전공분야적합 중 기술수준적합이 직장만족도와 가장 높은 상관관계를 보였으며 업무적합도는 첫 직장만족도에 유의한 영향을 행사하였다(오성욱, 이승구, 2009).

Allen과 Velden(2001)은 기술 수준 향상 자체가 직무만족에 항상 긍정적인 영향을 미치는 것이 아니며 중요한 것은 기술수준과 직무수준의 적합도임을 강조하였다. 임금근로자를 대상으로 한 이들의 연구에 의하면, 기술수준이 직무수준보다 낮은 것은 직무만족도에 부적인 영향을 미치지만 기술 수준이 직무수준보다 높은 것 역시 직무만족도와 부적인 관계를 갖는데 이는 기술수준이 직무수준보다 높아지는 시점부터는 새로운 직무가 요구되기 때문이라고 강조하였다. 기술수준 적합도 변인으로 한 선행 연구들은 지극히 제한적인데 이는 전통적으로 많은 연구들이 기술수준을 교육수준과 동일시한 조작적 정의를 통해 연구를 진행하였기 때문이다.

교육수준과 관련하여 직무수준 대비 높거나 낮은 교육수준 모두가 직무만족에 부적적으로 영향을 미친다고 보고가 있다(Green & Tsitianis, 2005; Verhaest & Omey, 2004). 임금근로자를 대상으로 한 연구에서는 교육수준 및 기술수준이 적합한 경우 직무만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며(김상욱, 유홍준, 2002), 비정규직을 대상으로 한 연구에서도 교육수준 대비 직무 수준이 적합할수록 직무만족도가 높게 나타났다(배화숙, 이인숙, 2008).

대졸 임금근로자의 경우 임금근로자가 지닌 교육수준, 기술수준 및 전공이 수행하는 직무와 잘 부합할수록 제도적·정서적 일자리 만족도를 높게 체감하는 경향이 있다고 하였으며(백병부, 황여정, 2009), 대졸자 대상 연구에서도 역시 자신의 교육수준 및 기술수준이 업무내용과 비교할 때 ‘수준이 알맞다’로 적합한 경우 직무만족도가 높은 것으로 나타났

다(이만기, 2010).

그러나 오성욱과 이승구(2009), 백병부와 황여정(2009)은 업무적합성 변인 문항인 ‘현재 일자리에서 하고 계시는 일의 수준이 자신의 교육수준(또는 기술수준)과 비교하여 어떻습니까?’에 대한 값(1=일의 수준이 매우 낮다, 2=일의 수준이 낮다, 3=일의 수준이 알맞다, 4=일의 수준이 높다, 5=일의 수준이 매우 높다)을 5점 척도로 잘못 사용한 측면이 있다. 즉, ‘일의 수준이 매우 낮다’를 ‘전혀 적합하지 않다’로, ‘일의 수준이 매우 높다’를 ‘매우 적합하다’로 오인하여 사용한 것이다.

또한 동일한 문항에 대한 값을 더미변수로 변환하여 사용한 연구들도 있는데(박지선, 김명소, 2006; 이만기, 2010, 여기에서는 5개의 값(1=일의 수준이 매우 낮다, 2=일의 수준이 낮다, 3=일의 수준이 알맞다, 4=일의 수준이 높다, 5=일의 수준이 매우 높다)을 ‘수준이 알맞음’과 ‘수준이 알맞지 않음’으로 코딩을 하여 나머지 수준에 대하여 고려하지 못한 면이 있다. 따라서 본 연구에서는 ‘수준이 알맞다’를 기준변수로 하여 나머지 수준과 비교해 보고자 한다.

대학에서의 전공분야와 현재 일자리에서의 업무내용이 얼마나 일치하는지 일치하지 않는지도 업무적합성 요인 중 하나로 알려져 있다. 전공과 업무분야가 일치하면 ‘전공일치’라 하고 전공과 업무분야가 일치하지 않아 자신의 전공분야를 살리지 못하는 경우를 ‘전공불일치’라 하여 전공일치 또는 불일치 여부와 직업만족도 간 관계에 관한 연구들이 진행되어 왔다. 전공일치와 직업만족도 간 선행연구를 살펴보면, 전문대졸 이상 취업자를 대상으로 전공과 직업의 일치여부가 직업만족도에 미치는 영향을 알아보기 위한 회귀분석 결과 전공과 직업이 일치할수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며(손정선, 2008), 대졸 임금근로자의 대학에서의 전공이 자신이 수행하는 직무와 잘 부합할수록 제도적·정서

적 일자리 만족도를 높게 체감하는 경향을 나타내었고(백병부, 황여정, 2009), 업무와 전공과의 관계가 맞을 때 근무환경만족도가 높은 것으로 보고되었다(박미려, 2010).

한편 전공불일치에 관한 선행연구들을 살펴보면, 대학 전공과 일치하지 않는 직장에 취업한 임금노동자일수록 비정규직에 종사할 가능성이 높으며 임금이 낮고 직무만족도는 낮은 반면, 이직의도는 높다는 것인데 전공이 일치하지 않는 경우 임금, 상용직 혹은 정규직 종사 여부, 직무만족도 등 노동시장 성과에 부정적인 영향을 미치며(Wolbers, 2003), 전공과 무관한 일자리에 종사하는 근로자의 경우 하향취업의 가능성이 높고 임금 및 직업만족도도 낮아 전공과 일치하지 않는 일자리에 종사하는 근로자는 임금과 같은 경제적인 보상은 물론 직무만족과 같은 심리적인 보상에 있어서도 전공과 일치하는 일자리에 종사하는 근로자에 비해 불이익을 받고 있음을 시사하고 있다(김기현, 2006).

이상의 선행연구를 살펴본 결과 현재하고 있는 일(업무)에서 요구되는 교육수준과 기술수준 등이 자신의 현재 수준과의 일치여부가 직업만족도에 영향을 미치며, 또한 자신의 전공과 현재 하는 일(업무)의 일치여부도 직업만족도에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다.

다. 창업동기와 직업만족도

창업은 임금근로자가 되기 위해 구직활동을 하는 것과는 달리 창업자가 스스로 창업 아이템 선정, 창업 자금 확보, 사업장 위치 선정 등 본인이 준비하고 결과까지도 책임을 져야하는 과정이다. 그러므로 창업은 자신의 책임 하에 자발적인 행위가 되어야한다. 남정민 외(2013)는 창업동기의 자발성은 창업자의 창업만족도와 생활만족도에 정적으로 유의한

영향력을 행사한다는 연구 결과를 바탕으로 자신의 선택이 아닌 타인의 결정이나 환경적 변수로 인한 비자발적 창업선택은 창업이후 창업만족도 및 생활만족도의 상대적 하락을 초래함으로 창업동기의 자발성을 강조하였다.

GEM(Global Entrepreneurship Monitor; 글로벌창업가정신) 보고서에서는 창업유형을 두 가지로 구분하는데, 새로운 사업 기회 때문에 창업하는 것이 아니라 별다른 직업 선택의 여지가 없어 창업을 선택한 경우를 ‘생계형 창업’으로 지칭하며, 단순히 생계유지를 위한 목적이 아닌 더 높은 소득을 추구하거나 독립성을 높이기 위해 새로운 사업기회를 보고 창업을 하게 되는 경우를 ‘기회추구형 창업’으로 지칭하였다(GEM, 2014).

황성수와 류지영(2012)은 대졸 청년층의 졸업 직후(졸업 1년 후, 3년 후 시점) 경제활동에서 창업 또는 임금근로자로 전환하는 경로를 파악하고, 창업자의 기술창업 선택확률을 분석하여 대졸 청년층의 졸업 직후 창업의 특성을 규명한 연구 결과, 졸업 후 1년에서 실업 또는 비경제활동상태인 청년층이 졸업 후 3년 시점에서 창업을 선택한 비율은 4년제 대학 졸업자의 경우 2005년과 2007년 각각 1.6%에 불과하나 전문대 졸업자의 경우 그 비율이 2.8%와 4.3%로 4년제 대학 졸업자 보다 높게 나타났다. 이때 생겨난 창업 중에 많은 경우는 회사에 취업하기가 어려워져 시작하게 된 생계형 창업(전체 창업에서 차지하는 비중 14%)일 수 있으며 임금근로자로의 이행이 어려워 발생한 이러한 형태의 창업은 베이비 붐 세대의 생계형 창업과 더불어 사회문제화 될 수 있음을 지적하였다.

자영업자와 임금근로자의 직업만족도를 비교한 연구(김우영, 김응규, 2001)에서는 우리나라 외환위기 이후인 1998년도에는 1995년도와 비교

하여 자영업자의 직업만족도가 크게 감소한 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 외환위기 이후 증가한 자영업자의 상당수는 임금근로부문에서 밀려난 후 취업의 대안으로 자영업을 선택했을 가능성이 높고 사업규모도 영세하여 소득만족도도 낮아 결과적으로 직업에 대한 안정성과 만족도가 낮아진 것으로 보았다. 한편 외환위기 이후인 1998년도와 카드대란 이후인 2004년도를 비교분석한 연구(오유진, 2009)에서는 카드대란 후 자영업자와 임금근로자의 직업만족도 격차가 현격히 줄어들었는데, 이러한 결과는 자의에 의한 선택으로 자영업을 선택한 경우가 많아진 것으로 해석하였다.

자영업 부문에서 한국과 일본을 비교한 연구(이승렬, 최강식, 2007)에서 한국의 자영업자 직업만족도는 본인이 창업하였거나 기타의 경우와 가업을 계승한 경우가 만족도의 차이를 보였는데, 임금 또는 보수, 취업 안정성, 근무환경 등에 대해서 가업 계승의 경우보다는 본인이 창업한 경우 더 높은 직업만족도를 보였다. 즉 본인이 직접 창업할 경우보다 가업을 승계할 경우가 비자발적 선택 확률이 높기 때문이라고 볼 수 있다. 이러한 연구 결과들은 자영업 선택이 경제적인 이유로 타의에 의해서라면 직업만족도는 떨어질 것이고, 자신의 관점이나 기호 때문에 자영업을 선택한다면 만족도가 높아질 것이라는 주장(Jamal, 1997)을 지지하였다.

라. 창업준비도와 직업만족도

창업은 분명하게 계획적이고 의도적인 행동을 통해 이루어지며 시간의 흐름에 따라 진행되는 일련의 과정이고(Bird, 1988), 창업자가 확보한 자원을 기반으로 적합한 기회를 선택하고 능력을 발휘함으로써 경쟁우

위를 확보해나가는 과정(남정민 외, 2013)이다. 또한 준비의 사전적 정의는 ‘미리 마련하여 갖추’(표준국어대사전)으로 창업준비는 창업자가 창업을 구상, 계획하는 단계에서부터 창업을 개시하기까지 필요한 창업 아이템, 기술, 자본 등을 미리 마련하는 갖추는 과정이라 할 수 있다.

창업자는 창업 전 다양한 경험을 구축하게 되는데 이러한 경험들은 의도하건 의도하지 않건 창업준비 요인으로 작용하여 창업 후 성과나 직업만족도에 영향을 미치는 요인이 되기도 한다. 창업준비와 직업만족도의 관계에 관한 선행연구를 살펴보면, 남정민 외(2013)는 창업 성공에 영향을 미치는 창업준비단계 핵심요인 연구에서 창업 준비성을 업종 선택, 기술 확보, 인력 확보, 사업장 위치 선정, 자본금 확보에 대한 준비 정도로 구분하여 만족도를 분석하였다. 그 결과 창업 준비성은 창업만족도 및 생활만족도에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

유홍준과 김월화(2015)는 대졸 청년창업자의 성공창업 영향요인 분석에서 전체 자영업자의 경우 자금을 확보하고 창업관련 정보를 수집하는데 어려움을 겪었을수록 직업만족도가 낮다고 하였다. 특히 ‘교육서비스업’ 자영업자는 인허가나 창업지원 등의 행정적인 절차에서 어려움을 겪었을수록 직업만족도가 낮은 것으로 나타났으며, ‘보건업 및 사회복지서비스업’의 경우 사업장 위치 선정에 어려움을 겪었을수록 경우에 직업만족도가 낮았다. 즉 창업과정에서 준비가 부족하여 어려움을 많이 겪을수록 직업만족도에 부정적인 영향을 미친다는 것이다.

한편 사업을 시작하기 전 사업의 타당성을 분석하고 사업계획서를 작성하는 등의 사업준비 활동은 경영성과에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 창업 전 철저한 창업준비가 필요하다(황정희, 정규석, 홍승표, 2013). 또한 자발적으로 자영업에 진출하는 자영업주에게 각종

지원과 인센티브를 제공하여 ‘준비된 창업’이 되게 하여 사업실패의 위험성이 최소화하도록 해야 하며, 직업훈련, 창업컨설팅 서비스 지원 등도 제공되어야 한다(금재호, 윤미래, 조준모, 최강식, 2006).

마. 사업체 특성과 직업만족도

창업자의 사업체 특성은 직업만족도에 영향을 미치는 요인으로 알려져 있으며, 대표적으로 사업소득, 고용자 유무, 근로시간 등이 직업만족도에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 먼저 사업소득은 창업자의 직업의 안정성 및 안정적인 생활에 기여하기에 직업만족도에 영향을 미칠 것으로 예상된다.

가족기업의 매출액이나 소득과 같은 경제적 산출은 가족원들의 안정된 생활에 기여함으로써 직업만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요인이며(차성란, 2001), 자영업 소득이 높을수록 사업을 성공적으로 인지하는 정도가 높아지는 것으로 나타나 중국에는 사업에 대한 만족도가 높아질 것이라 예상할 수 있다(성미지, 안주엽, 2003). 또한 소규모자영업자의 소득은 직업만족도에 정적 영향을 미쳐 소득이 많을수록 직업만족도가 높아지며(홍성희, 2005), 특히 소득이 높을수록 직업만족도 하위요인인 소득에 대한 만족도와 발전가능성에 대한 만족도가 높은 것으로 나타나 현재 소득이 높은 자영업자는 미래를 긍정적으로 인식함을 알 수 있다.

한국노동패널 데이터를 이용한 자영업자 대상 연구(오유진, 2009)에서는 군집분석으로 자영업자를 직업만족도 상위그룹, 중위그룹, 하위그룹으로 분류하였다. 그룹별 특성을 살펴본 결과 직업만족도 상위그룹은 상대적으로 소득이 높은 것으로 나타났다. 한편 직업만족도 영향요인들을 회귀분석한 결과 월평균 소득은 직업만족도에 긍정적 영향을 미치

는 것으로 나타났다.

한편 고용인 유무, 즉 혼자 사업을 영위하는 자영업자인지 고용인을 두고 있는 자영업자인지는 창업기업의 규모를 간접적으로 보여주는데, 고용원이 있는 경우와 없는 경우에 따라 직업만족도에 차이가 있는 것으로 알려져 있다. 자영업자는 고용원이 있는 경우가 소득에 대한 만족, 개인발전가능성에 대한 만족, 의사소통 및 인간관계에 대한 만족도에 정적인 영향력을 행사하므로(오유진, 2009), 일반적으로 기업의 규모가 클수록 노동조건과 환경이 좋아 직업만족도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 알려져 있다.

반면, 기업규모가 클수록 가족기업주의 직업만족도가 낮아진다는 연구 결과도 있는데, 그 이유를 종업원이 많을수록 기업주의 인적관리 부담이 증가하기 때문인 것으로 보았다(홍경아, 2002). 또한 소규모자영업자 대상 연구(홍성희, 2005)에서는 종업원 유무는 직업만족도에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이처럼 자영업자의 고용원 유무가 직업만족도에 미치는 영향에 대한 결과는 상이한 것을 알 수 있다.

사업체 특성의 마지막 변인인 근로시간도 직업만족도와 관련 있는 주요변수로 알려져 있는데, 특히 기혼여성을 대상으로 한 경우 근무시간과 직업만족도는 부적 관계를 갖는 것으로 나타났다(홍성희, 2000). 또한 가족기업주를 대상으로 한 홍경아(2002)의 연구와 무급 가족종사자를 대상으로 한 고선강(2004)의 연구, 그리고 자영업자를 대상으로 한 연구(고승연, 2013)에서도 근로시간이 길수록 직업만족도가 낮아지는 것으로 나타나 장시간의 근로시간은 대체로 직업만족도에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

자영업자에게 주어진 근로시간 융통성은 자영업 진입의 중요한 변수로 작용하며 자영업자에게 심리적인 안정감을 주어 결과적으로 직업만

족에 긍정적인 영향도 미치지만(성미지, 안주엽, 2003; Loscocco, 1997) 자영업 특성상 상용직 근로자에 비해 상대적으로 긴 근로시간(고승연, 2013)은 오히려 종사자의 직업만족도를 저하시킬 수도 있다.

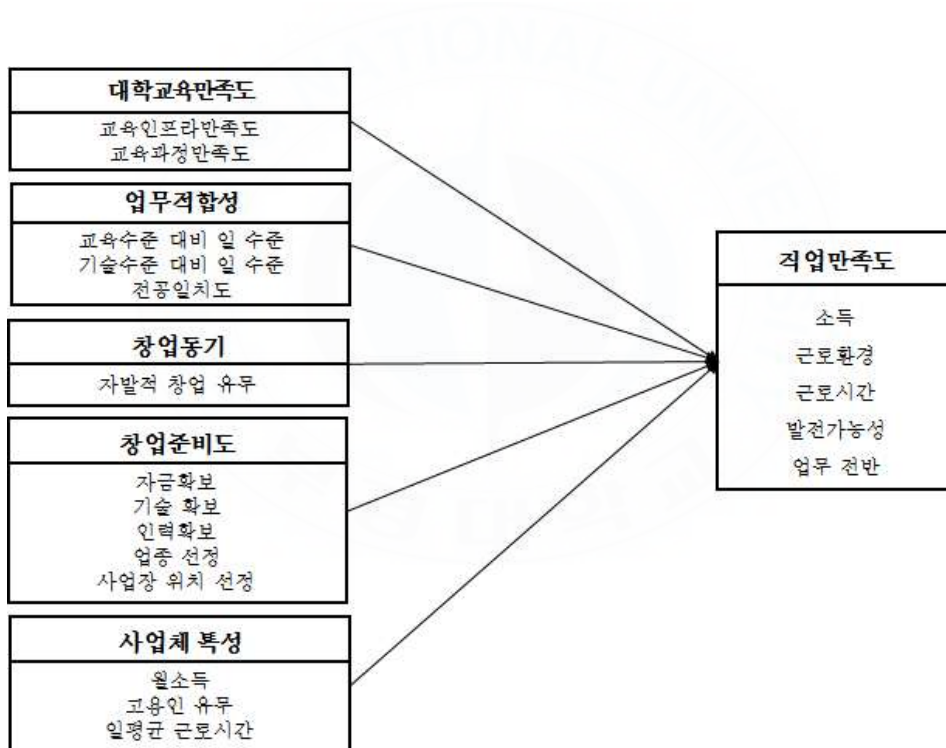
이상에서 살펴본 바와 같이 사업체 특성인 월 소득, 고용원 유무, 주당 근로시간은 창업자의 직업만족도에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다.



Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

본 연구에서는 대졸 청년창업자의 대학교육만족도, 업무적합성, 창업 동기, 창업준비도, 사업체 특성이 직업만족도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위하여 [그림 Ⅲ-1]과 같이 연구모형을 설정하였다.



[그림 Ⅲ-1] 연구모형

주요 변인을 살펴보면, 대학교육만족도 변인은 교육인프라만족도와 교육과정만족도로 나누었다. 교육인프라만족도는 대학의 교육지원 시설,

학생복지 시설, 학생지원제도, 진로관련 및 상담 및 지원 제도에 대한 만족도를 선정하였으며, 교육과정만족도는 전공 커리큘럼 및 내용, 전공 교수진의 능력 및 열의, 수업의 방식 및 질, 전공에 대한 만족도를 선정하였다.

업무적합성 변인은 자신의 교육수준 대비 일의 수준, 자신의 기술수준 대비 일의 수준 그리고 현재 일과 대학에서의 전공일치 정도를 선정하였다. 창업동기 변인은 자발적 창업과 비자발적 창업으로 구분하였으며, 창업준비도 변인은 충분한 자금의 확보, 기술의 확보, 적당한 인력의 확보, 업종 선정, 사업장 위치 선정에 대한 준비과정에서 겪은 어려움 정도를 선정하였다.

사업체 특성 변인은 월 소득, 고용인 유무, 주당 근로시간을 선정하였으며, 본 연구의 종속변인인 직업만족도는 소득, 근무환경, 근로시간, 발전 가능성, 업무에 대한 전반적 만족도를 선정하였다.

2. 데이터 및 표본

본 연구에서 사용한 데이터는 한국고용정보원에서 매년 전년도 2~3년제 대학 이상 고등교육과정을 이수한 졸업자를 모집단으로 하여 조사하는 대졸자직업이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey: GOMS) 자료이다. 이 자료는 대학졸업자의 경력개발 및 직장이동경로를 조사하여 교육·노동시장 간 인력수급 불일치 완화를 도모하기 위한 정책수립의 기초자료를 제공하기 위한 것으로, 2007년 시작하여 매년 조사를 실시하고 있다.

표본설계는 학과(전공) 분류 자료집(교육개발원)을 적용하여 학과소분류별층화추출을 한 것으로, 학과단위별(지역권역>지역>학교유형>학교>

학과>성별)로 정렬한 후 학교(혹은 학과)별 졸업생수 크기에 확률 비례하는 계통추출로 표본 추출을 한 것이다. 기본 층화 기준은 학교유형(전문대, 4년제, 교육대)별 학과단위(206개 학과단위)이며, 지역권역은 서울권, 경기/강원권, 충청권, 호남/제주권, 영남권의 5개 권역, 성별은 남성, 여성 2개이다.

조사내용으로는 현재 일자리 특성, 학교생활 경험, 취업준비, 교육 및 훈련, 진로계획, 인적사항 등을 포함하고 있어, 교육시장에서 노동시장으로 이행의 성과분석, 인력수급모형, 직무만족 또는 직무 불일치 분석 등의 연구에서 분석 자료로 활용되고 있으며, 동일시기에 유사한 능력 수준을 가진 대상으로 분석 대상을 한정하여 살펴볼 수 있다는 장점을 가지고 있다.

본 연구에서 사용한 데이터는 2013GOMS 자료이다. 2013GOMS 자료는 2012년 8월 및 2013년 2월 대졸자 18,160명을 대상으로 졸업 후 1년 6개월 이후인 2014년 9월부터 약 3개월간 조사한 자료이다. 이 데이터 중 대졸 청년창업자의 기준을 충족시키는 자는 사업자등록을 하고 창업한 자로 혼자 창업한 자와 동업하여 창업한 자이며, 이 중 연령이 22세 이상 39세 이하인 창업한 지 3년 이하 창업자에 해당하는 데이터를 추출하였다. 창업한 지 3년 이하의 창업자를 대상으로 선택한 이유는 창업기간이 3년이 넘을 경우 대학입학 전에 창업을 하였을 가능성이 높기 때문이다. 이렇게 추출된 227명의 데이터를 본 연구의 최종분석 자료로 사용하였다.

3. 변인

대졸 청년창업자의 대학교육만족도, 업무적합성, 창업동기, 창업준비도, 사업체 특성이 직업만족도에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보기 위하여 다음과 같이 종속변인 및 독립변인을 선정하였다.

가. 종속변인

본 연구에서는 선행연구를 검토하여 대졸 청년창업자의 직업만족도에 미치는 영향 요인을 분석하고자 직업만족도를 설정하였으며, 문항 및 측정방법은 <표 III-1>과 같다.

직업만족도는 대졸 청년창업자의 사업소득, 근무환경, 근로시간, 발전가능성, 업무에 대한 전반적 만족 정도를 묻는 5문항을 5점 척도로 측정한 점수를 합산하여 사용하였다.

<표 III-1> 직업만족도 문항 및 측정방법

변인	문항	비고
직업만족도	소득에 얼마나 만족하십니까?	5점 척도 (5=매우 그렇다, 4=그렇다, 3=보통이다, 2=그렇지 않다, 1=전혀 그렇지 않다)
	근로환경에 얼마나 만족하십니까?	
	근로시간에 얼마나 만족하십니까?	
	발전가능성에 얼마나 만족하십니까?	
	업무 전반에 얼마나 만족하고 계십니까?	

나. 독립변인

대졸 청년창업자의 직업만족도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 독립변인을 대학교육만족도 변인, 창업동기 변인, 창업준비도 변인, 사업체 특성 변인, 업무적합성 변인으로 설정하였다.

(1) 대학교육만족도

대학교육만족도 변인은 교육인프라만족도와 교육과정만족도로 구분되었으며, 문항 및 측정방법은 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 대학교육만족도 문항 및 측정방법

변인	문항	비고
교육 인프라 만족도	교육지원시설에 얼마나 만족하십니까?	5점 척도 (5=매우그렇다, 4=그렇다, 3=보통이다, 2=그렇지 않다, 1=전혀 그렇지 않다)
	학생복지시설에 얼마나 만족하십니까?	
	학생지원제도에 얼마나 만족하십니까?	
	진로관련 상담 및 지원 제도에 얼마나 만족하십니까?	
교육과정 만족도	전공 커리큘럼 및 내용에 얼마나 만족하십니까?	
	전공 교수진의 능력 및 열의에 얼마나 만족하십니까?	
	수업의 방식 및 질에 얼마나 만족하십니까?	
	전공에 대해 전반적으로 얼마나 만족하십니까?	

교육인프라만족도는 교육지원시설, 학생복지 시설, 학생지원제도, 진로 관련 상담 및 지원 제도에 대한 만족도로 총 4문항이며 5점 척도로 측정한 점수를 합산하여 사용하였다. 교육과정만족도는 전공 커리큘럼 및

내용, 전공 교수진의 능력 및 열의, 수업의 방식 및 질, 전공에 대한 만족도의 총 4문항이며 5점 척도로 측정한 점수를 합산하여 사용하였다.

(2) 업무적합성

업무적합성 변인은 자신의 교육수준 대비 일의 수준에 대한 인식, 자신의 기술수준 대비 일의 수준에 대한 인식, 그리고 전공일치도로 선정하였으며 변인의 정의 및 측정방법은 <표 III-3>과 같다.

자신의 교육수준 대비 일의 수준, 자신의 기술수준 대비 일의 수준에 대하여는 수준이 매우 낮다 1, 수준이 낮다 2, 수준이 알맞다 3, 수준이 높다 4, 수준이 매우 높다 5로 분류 조사된 값을 ‘수준이 알맞다’를 준거로 한 더미변인으로 코딩하였다. 전공일치도는 일의 내용이 자신의 전공 일치 정도에 대해 전혀 그렇지 않다 1, 그렇지 않다 2, 보통이다 3, 그렇다 4, 매우 그렇다의 5점 척도로 측정한 점수를 합산하여 사용하였다.

<표 III-3> 업무적합성 변인 설명 및 코딩방법

변인	문항	코딩방법
교육수준 대비 일 수준	현재 일자리에서 하고 있는 일의 수준이 자신의 교육수준과 비교하여 어떻습니까?	1=매우 낮다, 2=낮다, 3=알맞다, 4=높다, 5=매우 높다
기술수준 대비 일 수준	현재 일자리에서 하고 있는 일의 기술(기능) 수준이 자신의 기술(기능) 수준과 비교하여 어떻습니까?	5점 척도 (5=매우 그렇다, 4=그렇다, 3=보통이다, 2=그렇지 않다, 1=전혀 그렇지 않다)
전공일치도	일의 내용이 자신의 전공과 어느 정도 맞는다고 생각하는가?	

(3) 창업동기

창업동기 변인은 자발적 창업과 비자발적 창업으로 구분하였으며 변인의 정의 및 측정방법은 <표 III-4>와 같다. 창업 선택의 이유를 ‘더 많은 소득이 가능해서’, ‘유연한 근로시간’, ‘일과 가정생활의 균형’, ‘재택근무가 가능해서’, ‘더 많은 독립성과 자율, 자기결정권’, ‘스트레스가 적어서’, ‘직업적 특성에 의해서(통, 번역사 등)’인 경우는 자발적 창업으로 분류하였으며, 반면 ‘회사에 취업하기가 어려워서’가 창업 선택 이유인 경우는 비자발적 창업으로 분류하였다. 창업동기 변인은 자발적 창업 1, 비자발적 창업 0의 값을 갖는 더미변인으로 코딩하였다.

<표 III-4> 창업동기 변인 설명 및 코딩방법

변인	설명	코딩방법
창업 동기	자발적 창업 비자발적 창업 • 자발적 창업: 더 많은 소득이 가능해서, 유연한 근로시간, 일과 가정생활의 균형, 재택근무가 가능해서, 더 많은 독립성과 자율·자기결정권, 스트레스가 적어서, 직업적 특성에 의해서(통, 번역사 등) 창업한 경우 • 비자발적 창업: 회사에 취업하기가 어려워서 창업한 경우	1=자발적 창업, 0=비자발적 창업

(4) 창업준비도

창업준비도 변인은 충분한 자금의 확보, 기술의 확보, 적당한 인력의 확보, 업종 선정, 사업장 위치 선정에 대한 준비과정에서 겪은 어려움 정도를 선정하였으며 변인의 정의 및 측정방법은 <표 III-5>와 같다.

창업준비도는 창업준비 과정에서 겪은 어려움에 대해 매우 어려움, 어려움, 보통, 쉬움, 매우 쉬움의 5점 척도로 측정한 점수를 합산하여 사용하였다. 즉, 창업준비 과정이 쉬울수록 창업준비도는 높은 것으로 보았다.

<표 III-5> 창업준비도 변인 문항 및 측정방법

변인	문항	비고
창업준비도	충분한 자금의 확보가 어려웠나요?	
	기술의 확보가 어려웠나요?	5점 척도
	적당한 인력의 확보가 어려웠나요?	(5=매우 쉬움, 4=쉬움, 3=보통, 2=어려움, 1=매우 어려움)
	업종 선정이 어려웠나요?	
	사업장 위치 선정이 어려웠나요?	

(5) 사업체 특성

사업체 특성 변인은 월소득, 고용인 유무, 주당 근로시간을 선정하였으며 변인의 정의 및 측정방법은 <표 III-6>과 같다.

월소득은 창업자의 월평균 소득을 의미하며 자연로그 값으로 변환하여 사용하였다. 고용원 유무는 고용원이 있는 경우 1, 고용원이 없는 경우 0의 값을 갖는 더미변인으로 코딩하였으며, 주당 근로시간은 연속변인으로 투입하였다.

<표 III-6> 사업체 특성 변인 설명 및 코딩방법

변인	설명	코딩방법
월소득	월평균 사업소득(자연로그)	연속변인
고용인 유무	고용원이 있는 경우와 없는 경우로 구분함	1=고용원이 있는 자영업자, 0=고용원이 없는 자영업자
주당 근로시간	현재 주당 근로시간(시간)	연속변인

4. 측정도구의 타당도와 신뢰도

가. 측정도구의 타당도

타당도는 측정개념이나 속성에 대한 개념적·조작적 정의의 타당성을 의미하며 측정변수들이 얼마나 정확하고 일관되게 연구 대상인 구성개념을 측정하느냐 하는 문제는 구성개념 타당도로 불린다. 구성개념 타당도를 평가하기 위한 방법 중 탐색적 요인분석 기법인 공통요인분석은 측정지표들의 타당화를 위해 폭넓게 이용되어 왔으며, 특히 탐색적 요인분석은 관찰된 측정지표들의 분산과 공분산의 내재적 속성을 발견하는데 유용한 도구를 제공해 왔다(Bagozzi, Yi, & Phillips, 1991).

따라서 본 연구에서 사용한 측정도구의 타당성 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인추출은 주성분분석방법에 1보다 큰 고유값 기준으로 추출하였으며, 요인회전은 베리맥스 방법을 사용하였다.

(1) 직업만족도 요인분석

직업만족도는 소득에 대한 만족, 근로환경에 대한 만족, 근로시간에 대한 만족, 발전가능성에 대한 만족, 업무에 대한 전반적 만족 문항이 모두 하나의 요인으로 구성되었다. 그 결과는 <표 III-7>과 같으며, 모든 문항은 .5 이상의 요인부하량을 보이며 타당성이 확인되었다. 일반적으로 요인부하량의 절대값이 .3 이상이면 유의미한 변수로 간주한다(홍세희, 2008).

<표 III-7> 직업만족도 변인 요인분석 결과

문항	요인	1
소득에 대한 만족	직업만족도	.557
근로환경에 대한 만족		.767
근로시간에 대한 만족		.730
발전가능성에 대한 만족		.796
업무에 대한 전반적 만족		.745
아이겐 값		2.620
설명변량(%)		52.404
요인추출방법: 주성분분석		

(2) 대학교육만족도 요인분석

대학교육만족도의 하위요인은 교육과정만족도와 교육인프라만족도로 구성되었다. 그 결과는 <표 III-8>과 같으며, 교육과정만족도와 교육인프라만족도는 모두 .6 이상의 요인부하량을 보이며 타당성이 확인되었다.

<표 III-8> 대학교육만족도 변인 요인분석 결과

문항	요인	1	2
전공 및 커리큘럼 및 내용	교육과정 만족도	.754	
잔공 교수진의 능력 및 열의		.849	
수업의 방식 및 질		.876	
전공에 대한 전반적 만족		.856	
교육지원 시설	교육인프라 만족도		.783
학생복지 시설			.831
학생지원 제도			.858
진로관련 상담 및 지원제도			.693
아이겐 값		5.012	1.102
설명변량(%)		62.648	13.774
요인추출방법: 주성분분석 회전방법: 베리맥스			

(3) 창업준비도 요인분석

창업준비도는 충분한 자금의 확보, 기술의 확보, 적당한 인력의 확보, 업종 선정, 사업장 위치 선정 문항이 모두 하나의 요인으로 구성되었다. 그 결과는 <표 III-9>와 같으며, 모든 문항은 .5 이상의 요인부하량을 보이며 타당성이 확인되었다.

<표 III-9> 창업준비도 변인 요인분석 결과

문항	요인	1
충분한 자금의 확보	창업준비도	.646
기술의 확보		.715
적당한 인력의 확보		.644
업종 선정		.728
사업장 위치 선정		.583
아이겐 값		2.213
설명변량(%)		44.259
요인추출방법: 주성분분석		

나. 측정도구의 신뢰도

신뢰도는 한 검사가 측정하고자 하는 내용을 얼마나 안정성을 가지고 일관성 있게 측정하느냐의 의미로 측정한 자료가 신뢰할 수 있는가를 알아보기 위해 사용하는 통계적 분석방법을 신뢰도분석이라 한다(김석우, 2010). 신뢰도 분석방법 중 측정문항이 내적인 일관성을 가지고 있는가를 증명하기 위해 Cronbach's α 계수를 이용한 문항내적일관성신뢰도를 일반적으로 사용하는데, Cronbach's α 계수가 .6 이상이면 일반적으로 신뢰도에 문제가 없는 것으로 판단한다(Moss et al, 1998). 신뢰도 분석 결과는 <표 III-10>과 같으며, 본 연구에서는 모든 변인에서 Cronbach's α 계수가 .6 이상으로 나타나 측정도구의 신뢰성이 확인되었다.

<표 III-10> 측정도구 신뢰도 분석 결과

변인명	하위변인	Cronbach's α	문항수	전체
직업만족도		.764	5	
대학교육만족도	교육과정만족도	.910	4	.914
	교육인프라만족도	.871	4	
창업준비도		.680	5	

5. 자료 처리 방법

본 연구에서는 대졸 청년창업자의 개인배경, 대학교육만족도, 창업동기, 창업준비도, 사업체 특성, 업무적합이 직업만족도에 미치는 영향을

알아보기 위해 SPSS V21 프로그램을 사용하였으며 다음과 같은 분석 절차를 거쳤다.

첫째, 측정도구의 타당성을 확인하기 위해 요인분석을 실시하였으며, 신뢰성을 알아보기 위해 Cronbach's α 계수를 이용한 신뢰도분석을 실시하였다.

둘째, 데이터 및 표본의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도분석 및 기술통계를 실시하였으며, 대졸 청년창업자의 변인별 현황을 파악하기 위해 빈도분석 및 기술통계를 실시하였다.

셋째, 주요 변인 간의 관련성을 파악하기 위해 상관관계분석을 실시하였다.

넷째, 대졸 청년창업자의 대학교육만족도, 업무적합성, 창업동기, 창업준비도, 사업체 특성 변인이 직업만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 대졸 청년창업자의 일반적 특성 및 현황

가. 분석자료 기술통계

본 연구에서 사용한 분석자료의 기술통계 결과를 구체적으로 살펴보면, 대졸 청년창업자의 직업만족도 평균은 3.66점으로 다소 높은 만족도를 보이고 있다. 대학교육만족도 중 교육인프라만족도의 평균은 3.22점이며, 교육과정만족도의 평균은 3.32점으로 다소 높은 만족도를 보였다. 교육과정만족도가 교육인프라만족도 보다 다소 높았다.

자신의 교육수준 대비 일의 수준의 경우 알맞다 비율은 62%이며, 매우 낮다는 2%, 낮다는 19%, 높다는 13%, 매우 높다는 4%의 비율로 나타나 수준이 알맞다는 비율이 가장 높았다. 자신의 기술수준 대비 일의 수준의 경우 알맞다 비율은 59%이며, 매우 낮다는 2%, 낮다는 21%, 높다는 14%, 매우 높다는 4%의 비율로 나타나 역시 수준이 알맞다는 비율이 가장 높은 것으로 나타나, 교육수준과 기술수준 대비 일의 수준이 알맞다는 비율이 가장 높았다. 전공일치도 평균은 3.06점으로 나타나 대졸 청년창업자의 전공일치 정도에 대한 평균적인 인식은 보통 정도인 것으로 나타났다.

창업동기에 해당하는 자발적 창업과 비자발적 창업의 구성비는 자발적 창업이 93%, 비자발적 창업이 7%의 비율로 나타나 자발적 창업자 비율이 훨씬 높았다. 창업준비도는 평균 2.98로 중간 이하의 다소 낮은 준비도를 보였다.

종사상 지위는 고용원이 있는 창업자가 52%, 고용원 없이 혼자 일하는 창업자가 48%로 고용원이 있는 창업자가 조금 더 많았다. 창업자의 일평균 근로시간은 8.11시간으로 나타났으며, 매우 큰 편차를 보였다. 본 연구에서 사용한 분석자료의 기술통계 결과는 <표 IV-1>과 같다.

<표 IV-1> 분석자료의 기술통계

구분		N	최소값	최대값	M	S.D
종속변인	직업만족도	227	1	5	3.66	.639
독립변인						
대학교육 만족도	교육인프라만족도	227	1	5	3.22	.819
	교육과정만족도	227	1	5	3.32	.896
업무 적합성	교육수준 대비 일 수준(알맞음)	227				
	매우 낮음	227	0	1	.02	.147
	낮음	227	0	1	.19	.396
	높음	227	0	1	.13	.335
	매우 높음	227	0	1	.04	.206
	기술수준 대비 일 수준(알맞음)	227				
	매우 낮음	227	0	1	.02	.147
	낮음	227	0	1	.21	.406
	높음	227	0	1	.14	.349
	매우 높음	227	0	1	.04	.196
	전공일치도	227	1	5	3.08	1.371
	창업동기(자발적 창업)	203	0	1	.93	.262
사업체 특성	창업준비도	225	1	5	2.98	.626
	월소득	199	3	7	5.39	.707
	고용인 유무(고용원 유)	227	0	1	.52	.501
	주당 근로시간	223	.8	18.0	8.11	2.890

나. 대졸 청년창업자의 사회인구학적 특성

대졸 청년창업자의 사회인구학적 특성을 살펴본 결과, 전공계열의 경우 예체능계열(37.0%)이 가장 많았고 다음으로 공학계열(20.3%), 사회계열(18.1%), 인문계열(12.3%), 자연계열(10.1%), 교육계열(2.2%) 순으로 나타났다.

업종의 경우 교육·복지·여가관련 서비스업(28.2%)이 가장 많았으며, 그 다음으로 도·소매 및 운수업(20.7%), 숙박 및 음식업(17.2%), 정보·기술서비스업(13.7%), 제조업(7.5%), 기타·공공 서비스업(6.2%), 농업·임업·어업과 건설업(각각 2.6%)의 순으로 나타났으며, 대졸 청년창업자의 평균연령은 27.46세로 나타났다. 대졸 청년창업자의 사회인구학적 특성은 <표 IV-2>와 같다.

<표 IV-2> 대졸 청년창업자의 사회인구학적 특성

구분		전체	
		N	%
성별	남자	153	67.4
	여자	74	32.6
학력	전문대	53	23.3
	4년제대	174	76.7
전공 계열	인문	28	12.3
	사회	41	18.1
	교육	5	2.2
	공학	46	20.3
	자연	23	10.1
	예체능	84	37.0

<표 계속>

구분		전 체	
		N	%
업종	농업, 임업, 어업	6	2.6
	제조업	17	7.5
	건설업	6	2.6
	도·소매업, 운수업	47	20.7
	숙박 및 음식업	39	17.2
	정보·기술 서비스업	31	13.7
	부동산 및 임대업	3	1.3
	교육·복지·여가 관련서비스업	64	28.2
	기타·공공 서비스업	14	6.2
구분		전 체	
		M	S.D
연령		27.46	3.056

다. 대졸 청년창업자의 변인별 현황

(1) 대졸 청년창업자의 대학교육만족도

대졸 청년창업자의 대학교육만족도를 분석한 결과, 대졸 청년창업자의 교육인프라만족도는 평균 3.22점이고, 교육과정만족도는 평균 3.32점으로 나타나 모두 보통 이상의 만족도를 보였다.

교육인프라만족도 중에서는 교육지원 시설에 대한 만족도가 3.32점으로 가장 높았고, 학생지원 시설 3.23점, 학생복지 시설 3.22점, 진로 관련 상담 및 지원 제도 3.11점 순으로 나타났다. 교육과정만족도 중에서는 전공에 대한 전반적 만족도가 3.41점으로 가장 높았으며, 전공 교수

진의 능력 및 열의 3.38점, 전공 커리큘럼 및 내용 3.26점, 수업의 방식 및 질 3.22점 순으로 나타났다. 대졸 청년창업자의 교육인프라만족도와 교육과정만족도는 <표 IV-3>과 같다.

<표 IV-3> 대졸 청년창업자의 대학교육만족도

구분	전체	
	M	SD
교육인프라만족도	3.22	.819
교육지원 시설	3.32	.910
학생복지 시설	3.22	.966
학생지원 제도	3.23	1.001
진로 관련 상담 및 지원제도	3.11	.978
교육과정만족도	3.32	.896
전공 커리큘럼 및 내용	3.26	1.051
전공 교수진의 능력 및 열의	3.38	1.003
수업의 방식 및 질	3.22	1.042
전공에 대한 전반적 만족	3.41	.939

(2) 대졸 청년창업자의 업무적합성

대졸 청년창업자는 교육수준 대비 일의 수준에 대해 수준이 알맞다는 비율이 61.2%로 가장 높았으며, 기술수준 대비 일의 수준에 대하여도 알맞다는 비율이 59.0%로 가장 높았다. 전공일치도는 전체 대졸 청년창업자의 경우 평균 3.05점으로 전공일치 정도에 대해 보통정도로 인식하

고 있었다. 대졸 청년창업자의 업무적합성을 분석한 결과는 <표 IV-4>와 같다.

<표 IV-4> 대졸 청년창업자의 업무적합성

구분		전체	
		N	%
교육 수준 대비 일의 수준	매우 낮다	5	2.2
	낮다	44	19.4
	알맞다	139	61.2
	높다	29	12.8
	매우 높다	10	4.4
기술 수준 대비 일의 수준	매우 낮다	5	2.2
	낮다	47	20.7
	알맞다	134	59.0
	높다	32	14.4
	매우 높다	9	4.0
구분		전체	
		M	S.D
전공일치도		3.08	1.371

한편 대졸 청년창업자의 전공과 창업이 일치하는 전공일치 창업률은 66.1%이며, 전공과 직업이 ‘잘 맞는다’와 ‘매우 잘 맞는다’로 보다 엄격하게 해석하면 42.8%에 불과하다. 최근 한국직업능력개발원에서 발표한 대졸 취업자의 전공일치 취업률 72.6%(엄격한 해석일 경우 50.2%)(채창균, 2016)와 비교하면 취업자에 비해 창업자의 전공과 직업의 연계정도가 낮음을 알 수 있다. 대졸 청년창업자의 전공일치 창업률을 분석한 결과는 <표 IV-5>과 같다.

<표 IV-5> 대졸 청년창업자의 전공일치 창업률

구분		전체	
		N	%
전공 일치도	전혀 맞지 않는다	43	18.9
	잘 맞지 않는다	34	15.0
	보통이다	53	23.3
	잘 맞는다	56	24.7
	매우 잘 맞는다	41	18.1

(3) 대졸 청년창업자의 창업동기

대졸 청년창업자의 창업동기는 자발적 창업이 92.6%, 비자발적 창업이 7.4%로 대다수가 자발적 동기로 창업한 것으로 나타났다. 대졸 청년창업자의 창업준비도는 평균 2.98점의 낮은 점수를 보여 창업을 준비하는 과정에서 어려움을 겪었음을 알 수 있다. 대졸 청년창업자의 창업동기 및 창업준비도를 분석한 결과는 <표 IV-6>와 같다.

<표 IV-6> 대졸 청년창업자의 창업동기

구분		전체	
		N	%
창업 동기	자발적 창업	188	92.6
	비자발적 창업	15	7.4

(4) 대졸 청년창업자의 창업준비도

대졸 청년창업자의 창업준비도를 분석한 결과, 평균 2.98점으로 다소 낮은 만족도를 보였다. 상세히 살펴보면 업종선정에 대한 준비도가 3.32점으로 가장 높았고, 충분한 자금의 확보가 2.50점으로 가장 낮았다. 대졸 청년창업자들은 창업준비 과정에 있어 자금의 확보가 가장 준비도가 낮아 사업자금 확보에 가장 큰 어려움을 겪은 것으로 나타났다. 반면 업종선정과 기술의 확보는 상대적으로 준비도가 높아 어려움을 덜 겪은 것으로 나타났다. 대졸 청년창업자의 창업준비도는 <표 IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 대졸 청년창업자의 창업준비도

구분	전체	
	M	S.D
창업준비도	2.98	.626
충분한 자금의 확보	2.50	.881
기술의 확보	3.16	.902
적당한 인력의 확보	2.96	.940
업종 선정	3.32	.970
사업장 위치 선정	2.96	1.026

(5) 대졸청년창업자의 사업체 특성

대졸 청년창업자의 51.5%는 고용원이 있었으며, 고용원이 없이 혼자 사업을 영위하는 비율은 48.5%였다. 대졸 청년창업자는 일평균 8.11시간 일하는 것으로 나타났으며, 월 소득은 평균 276.62만원인 것으로 나타났다. 대졸 청년창업자의 성별에 따른 사업체 특성을 분석한 결과는 <표

IV-8>과 같다.

<표 IV-8> 대졸 청년창업자의 사업체 특성

구분		전체	
		N	%
고용인 유무	유	117	51.5
	무	110	48.5
구분		전체	
		M	S.D
일평균 근로시간		8.11	2.890
월 소득(만원)		276.62	196.229

(6) 대졸 청년창업자의 직업만족도

대졸 청년창업자의 직업만족도는 평균 3.66점으로 보통 이상의 만족도를 보였다. 대졸 청년창업자의 직업만족도 하위변인별로 살펴보면, 발전가능성만족도가 평균 3.91점으로 가장 높았다. 다음으로 업무만족도(평균 3.88점), 근로환경만족도(평균 3.72점), 근로시간만족도(평균 3.56점)이었으며 소득만족도(평균 3.22점)가 가장 낮았다.

대졸 청년창업자는 미래의 발전가능성, 업무 전반에 대한 만족도, 근로환경만족도 평균은 직업만족도 전체 평균보다 높았으나, 근로시간과 소득에 대한 만족도는 직업만족도 전체 평균보다 낮았다. 즉, 대졸 청년창업자는 사업을 영위함에 있어 현재의 업무와 미래의 발전가능성에는 비교적 만족스러우나 소득과 근로시간에는 상대적으로 불만족하게 인식하는 것으로 나타났다.

만족도가 높은 영역은 자영업의 매력으로 꼽히는 요소인 고용과 관련

된 제약조건으로부터의 해방을 의미하는 독립성(Chay, 1993), 사업에 대한 의사결정의 자유, 높은 보상의 잠재력, 흥미로운 일의 도전 기회, 상대적으로 높은 직업 안정성, 성취감 등(Alkande, 1994)을 반영하고 있다. 반면, 만족도가 낮은 영역은 자영업의 불리한 요소로 꼽히는 과중한 업무, 근무일과 휴일의 구분 모호, 만성적인 불확실성, 높은 사업의 실패율 등(Jamil & Badawi, 1995)을 반영한다고 볼 수 있다. 대졸 청년창업자의 직업만족도를 분석한 결과는 <표 IV-9>과 같다.

<표 IV-9> 대졸 청년창업자의 직업만족도(N=227)

구분	전체	
	M	SD
직업만족도	3.66	.639
소득만족도	3.22	.908
근로환경만족도	3.72	.781
근로시간만족도	3.56	.955
발전가능성만족도	3.91	.998
업무만족도	3.88	.789

2. 주요변인의 상관관계

대졸 청년창업자의 대학교육만족도, 창업준비도, 전공일치도, 직업만족도 간 관련성을 파악하기 위해 상관분석을 실시하였다. 주요 변인들의 상관관계를 살펴보면, 교육인프라만족도, 교육과정만족도, 전공일치도, 창업준비도, 직업만족도 간은 정적인(+) 상관관계를 가지고 있으며, 월소득과 근로시간도 정적인 관계로 나타났다. 반면 근로시간은 직업만족도와 부적인(-) 상관관계를 보이고 있다. 주요 변인들의 상관관계를 분석한 결과는 <표 IV-10>과 같다.

<표 IV-10> 주요변인의 상관관계

구분	교육인프라 만족도	교육과정 만족도	전공일 치도	창업준 비도	월소득	근로 시간	직업 만족도
교육인프라 만족도	1						
교육과정 만족도	.652**	1					
전공 일치도	.175**	.240**	1				
창업 준비도	.194**	.242**	.140*	1			
월소득	-.039	.010	-.114	.021	1		
근로 시간	.048	-.003	-.113	-.019	.208**	1	
직업 만족도	.210**	.131*	.392**	.157*	-.038	-.145*	1

*p<.05, **p<.01

3. 대졸 청년창업자의 직업만족도에 영향을 미치는 요인

대졸 청년창업자의 대학교육만족도, 업무적합성, 창업동기, 창업준비도, 사업체 특성이 직업만족도에 미치는 영향을 파악하고자 다중회귀분석을 실시하였다. 다중회귀분석 실시 이전에 독립변수들 간의 다중공선성이 있는지 확인하기 위해 분산팽창계수(VIF)를 분석한 결과, 모든 변인에서 분산팽창계수 값이 3을 넘지 않아 분석 대상 변인들 간의 다중공선성 문제는 없는 것으로 파악되었다. 일반적으로 분산팽창계수(VIF) 값이 10 이상일 때 심한 다중공선성이 있는 것으로 판단한다(김두섭, 강남준, 2008).

대졸 청년창업자의 대학교육만족도, 업무적합성, 창업준비도, 사업체 특성이 직업만족도에 미치는 영향을 분석한 결과, 대학교육만족도 중 교육인프라만족도($\beta=.223$, $p<.05$)는 직업만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 교육지원시설, 학생지원제도, 진로관련 상담 및 지원제도 등에 만족도가 높을수록 직업만족도가 높은 것으로 나타났다. 그러나 전공커리큘럼, 수업방식 및 질, 전공만족 등으로 대표되는 교육과정만족도는 대졸 청년창업자의 직업만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

업무적합성과 관련하여서는 자신의 기술수준 대비 일의 수준이 매우 높은 경우($\beta=.231$, $p<.01$)와 전공일치도($\beta=.292$, $p<.001$)가 직업만족도에 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 자신의 교육수준 대비 일의 수준이 매우 낮은 경우($\beta=-.154$, $p<.10$)는 $p<.10$ 수준에서 직업만족도에 부적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 자신의 기술수준 대비 일의 수준이 알맞은 경우보다 일의 수준이 매우 높다고 인식할 때 직업만족도가 높음을 의미하며, 반

면 자신의 교육수준 대비 일의 수준이 매우 낮을 경우에는 수준이 알맞은 경우에 비해 직업만족도가 낮음을 의미한다. 또한 현재 업무와 전공이 일치할수록 직업만족도가 높아짐을 의미한다. 그러나 교육수준 대비 일의 수준 인식은 직업만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

창업동기와 관련하여서는 자발적 창업($\beta=.161, p<.05$)이 직업만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 비자발적인 창업에 비해 직업만족도가 높은 것으로 나타났다. 한편 창업준비도($\beta=.120, p<.10$)는 미약하나 $p<.10$ 수준에서 직업만족도에 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

사업체 특성과 관련하여서는 일평균 근로시간($\beta=-.180, p<.01$)은 직업만족도에 부적적으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 고용원이 있는 경우($\beta=-.130, p<.10$)도 $p<.10$ 수준에서 직업만족도에 부적적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 근로시간이 길수록 직업만족도가 낮아지며, 고용원이 있는 경우가 고용원이 없는 경우에 비해 직업만족도가 낮았다. 한편 직업만족도에 영향을 미칠 것이라 가정했던 월 소득은 직업만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

대졸 청년창업자의 직업만족도에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 IV-11>과 같다.

<표 IV-11> 대졸 청년창업자의 직업만족도에 영향을 미치는 요인(N=227)

	B	S.E	β	t	VIF
대학교육만족도					
교육인프라만족도	.233	.089	.223	2.624*	1.840
교육과정만족도	-.125	.084	-.129	-1.496	1.902
업무적합성					
<u>교육수준 대비 일 수준</u> (준거=수준이 알맞음)					
매우 낮음	-.305	1.752	-.014	-.174	1.622
낮음	-.153	.799	-.019	-.192	2.565
높음	.424	.866	.042	.489	1.872
매우 높음	1.174	1.354	.065	.867	1.436
<u>기술수준 대비 일 수준</u> (준거=수준이 알맞음)					
매우 낮음	-3.375	1.705	-.154	-1.979*	1.536
낮음	-1.173	.788	-.145	-1.489	2.399
높음	.036	.780	.004	.046	1.932
매우 높음	4.537	1.515	.231	2.995**	1.507
전공일치도	.704	.175	.292	4.016***	1.338
창업동기 (준거=비자발적 창업)					
자발적 창업	2.007	.809	.161	2.479*	1.066
창업준비도					
	.132	.077	.120	1.717*	1.237
사업체 특성					
월 소득	.329	.328	.069	1.003	1.212
<u>고용원 유무</u> (준거=고용원 무)					
고용원 유	-.851	.451	-.130	-1.887*	1.198
일평균 근로시간	-.210	.078	-.180	-2.700**	1.126
상수			11.363		
F값			5.986***		
R ²			.377		

주: B는 비표준화 계수, β 는 표준화 계수를 나타냄.

†p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

V. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구에서는 대졸 청년창업자의 대학교육만족도, 업무적합성, 창업 동기, 창업준비도, 사업체 특성 및 직업만족도 현황을 분석하였으며, 아울러 대학교육만족도, 업무적합성, 창업동기, 창업준비도, 사업체 특성 변인들이 직업만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과를 토대로 한 논의점은 다음과 같다.

가. 대졸 청년창업자의 사회인구학적 특성

대졸 청년창업자의 사회인구학적 특성을 살펴본 결과, 업종분포의 경우 교육·복지·여가관련 서비스업의 비율이 가장 높았는데, 이는 산업별 자영업자 비중에서 교육서비스업과 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업의 비중이 가장 높은 이유를 대학 졸업 후 과외 혹은 전문강사 등의 교육서비스업에 진입하는 대졸 창업자의 창업 경향으로 본 연구 결과(이성재 외, 2013)와 맥락을 같이 하며, 최근 교육·복지·여가 관련 서비스 수요의 증대에 힘입어 문화, 예술, 공연, 레저, 스포츠 등과 관련된 다양한 직업군이 생성되어 창업에 용이한 환경이 조성된 것으로도 볼 수 있다. 한편 예체능계열 전공자의 창업 비율이 높은 것도 역시 최근 교육·복지·여가 관련 서비스 수요 증대 및 다양한 관련 직업군의 생성과 관련지어 본다면 전공자에게 유리한 측면으로 작용하는 것으로 볼 수 있다.

나. 대졸 청년창업자의 변인별 현황

대졸 청년창업자의 주요변인별 현황을 살펴본 결과 발견된 논의점은 다음과 같다. 첫째, 교육인프라만족도의 평균은 3.22점(5점 척도)이며, 교육과정만족도 평균은 3.32점(5점 척도)으로 단순비교는 어려우나 4년제 대학의 교수·학습 역량진단 연구 결과(유현숙 외, 2014)에 나타난 학생들의 전공 교수·학습 만족도 평균인 3.31점(4점 척도를 5점 척도로 변환시킴)과 비교하면, 대졸 청년창업자의 교육과정에 대한 만족도는 평균 수준이라 할 수 있겠다. 교육인프라만족도 중 진로 관련 상담 및 지원 제도가 낮은 만족도를 보였는데, 이는 대학의 진로 관련 상담 및 지원 체계가 대졸 청년창업자의 요구에 부응하지 못하고 있었음을 반영한 결과라 할 수 있다. 한편 교육과정만족도 중에서는 전공에 대한 전반적 만족도 및 전공 교수진의 능력과 열의에 대한 만족도가 높아 교육과정에 있어 대졸 청년창업자는 전공에 대해 전반적으로 만족하고 있었음을 반영한 결과라 할 수 있다.

둘째, 대졸 청년창업자는 자신의 교육수준과 기술수준이 일과 대비해 수준이 알맞다고 인식한 비율이 각각 61.2%와 59.0%로 나타난 것은 반대로 자신의 교육수준과 기술수준이 현재 자신의 업무를 수행하기에 적합하지 않다는 비율이 각각 38.8%와 41%라는 것으로, 대졸 청년창업자가 대학에서 직업세계로의 이행과정에서 교육과 기술의 준비정도와 업무에서 요구하는 수준에 차이가 존재함을 반영한 결과라 할 수 있다.

한편 대졸 청년창업자의 전공일치 창업률(66.1%)이 최근 한국직업능력개발원에서 발표한 대졸 취업자의 전공일치 취업률(72.6%)보다 낮은 것은 대졸 청년창업자가 자신의 전공과 연계하여 업종을 선정하고 창업을 준비함에 있어 취업자에 비해 어려움이 더 큰 현실을 반영한 것이라

할 수 있다.

셋째, 대졸 청년창업자의 92.6%가 더 많은 소득기대, 유연한 근로시간, 독립성과 자율성, 적은 스트레스 등의 이유로 창업을 선택한 자발적 동기로 창업을 하였는데, 이는 우리나라 대학생이 창업을 희망하는 주요 이유인 자신의 라이프스타일에 맞는 일을 할 수 있어서(19.9%), 자신의 아이디어를 사업화하고 싶어서(17.9%), 높은 수익을 올리고 싶어서(14.5%), 오랫동안 일할 수 있어서(12.5%), 전문영역을 키우고 싶어서(12.4%), 사회적으로 성공하고 싶어서(12.2%) 등(한국고용정보원, 2012b)과 맥락을 같이 하는 것이라 볼 수 있다. 한편 최근 청년층이 자영업을 선택하는 이유에 대한 해석을 기업가적 도전의식의 발현 등과 결부된 것으로 본 관점(박진희, 2014)을 뒷받침해주는 결과라 할 수 있다.

넷째, 대졸청년창업자의 창업준비도가 2.98점으로 다소 낮은 점수인 것은 창업준비 과정에서 어려움을 겪었음을 의미하는 것으로, 업종 선정 준비도와 기술의 확보 준비도 점수가 비교적 높은 반면, 충분한 자금의 확보 준비도 점수가 가장 낮았는데, 이는 창업준비 과정에서 업종 선정과 기술의 확보는 상대적으로 쉬운 반면, 사업자금을 확보하는 일은 상대적으로 큰 어려움이었음을 반영한 결과라 할 수 있다.

다섯째, 대졸 청년창업자의 직업만족도 하위변인 중 발전가능성만족도가 가장 높았으며, 다음으로 업무만족도, 근로환경만족도, 근로시간만족도, 소득만족도 순인 것은 업무와 근로환경 및 근로시간, 소득의 만족 정도에 있어 현재의 모습보다 미래의 발전된 모습에 대한 기대감을 반영된 결과라 할 수 있다. 이러한 결과는 자영업의 매력으로 꼽히는 요소가 고용과 관련된 제약조건으로부터의 해방을 의미하는 독립성(Chay, 1993), 사업에 대한 의사결정의 자유, 높은 보상의 잠재력, 흥미로운 일

에의 도전 기회, 상대적으로 높은 직업 안정성, 성취감 등(Alkande, 1994)이라는 것을 지지하는 결과이며, 반면 자영업의 불리한 요소로 꼽히는 것인 과중한 업무, 근무일과 휴일의 구분 모호, 만성적인 불확실성, 높은 사업의 실패율 등(Jamil & Badawi, 1995)이라는 것을 일부 지지하는 결과라 할 수 있다.

다. 대졸 청년창업자의 직업만족도에 영향을 미치는 요인

대졸 청년창업자의 직업만족도에 미치는 영향을 분석한 결과를 바탕으로 한 논의점은 다음과 같다. 첫째, 교육인프라만족도가 직업만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교육인프라에 대한 만족도가 높을수록 근로자의 직업만족도가 높다는 연구 결과들(김은석, 2015; 임옥진, 2013; 정주영, 2013)과 일치하는 것으로 대졸 청년창업자는 대학의 학생지원제도 및 진로관련 상담 및 지원제도 등 교육지원제도에 대해 만족스러운 경험을 할수록 창업이후 직업만족도가 높아진다는 것이다.

우리나라 학생들은 초·중등단계에서 충분히 진로발달지원을 받지 못하고 있는 형편이므로(이지연, 2001; 임인, 장홍근, 윤형한, 2005), 대학에서의 각종 진로발달지원은 졸업 후 직업세계로의 이행에 매우 중요한 역할을 하고 있다고 볼 수 있으며, 특히 취업자 못지않게 창업자에게도 중요한 역할을 함이 확인되었다. 대졸 청년창업자는 대학에서 제공하는 학생지원제도, 진로관련 상담 및 지원제도를 통해 직업세계에 대한 정보를 얻고, 자신의 흥미와 적성을 잘 파악하게 되며, 자신에게 적합한 직업을 탐색하게 되므로, 이러한 과정에서의 만족감은 직업만족도를 예견해 주는 지표로 설명되고 있음을 알 수 있다.

한편 교육과정만족도는 직업만족도에 아무런 영향력을 행사하지 못하였다. 이는 교수진과 수업 및 전공 등 대학교육에 대한 만족도가 높을수록 직무만족이 높다는 결과(서봉언, 박명희, 김정식, 2013; 정주영, 2013)나 대학에서의 전공만족도는 직장만족도에 정적으로 유의한 영향을 미친다는 결과(김은식, 2015; 임옥진, 2013)와는 다른 결과로, 대졸 청년창업자와 대졸 취업자의 차이에서 그 이유를 설명할 수 있을 것인데, 대졸 청년창업자의 전공일치 창업률이 취업자의 전공일치 취업률보다 낮기 때문인 것으로 볼 수 있을 것이다.

둘째, 업무적합성 변인에서는 자신의 기술수준 대비 일의 수준이 매우 높다고 인식할 때 직업만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 수준이 알맞은 경우 직업만족도가 높다(백병부, 황여정, 2009; 손정선, 2008; 이만기, 2010)는 연구 결과와는 일치하지 않는 것이다. 선행연구들은 임금근로자를 대상으로 한 것으로 이러한 결과는 임금근로자와 창업자 간의 일에 대한 인식 및 태도의 차이에서 비롯된 것으로 볼 수 있을 것이다. 창업자의 직업 활동은 임금근로자와는 다르게 자본, 인력, 아이템 등의 각종 자원을 직접 동원해야 하고 결과에 대한 책임도 스스로 져야하므로 임금근로자의 심리적 특성과는 다른 특성을 가지고 있다고 볼 수 있다.

이미 창업자와 비창업자를 구별하는 특징들로 성취욕구, 통제위치, 위험감수성향, 모호성 수용력 등이 연구자들에 의해 주목받아 왔다(정성한, 김해룡, 2001). 이러한 창업자의 심리적 특성으로 말미암아 자신의 현재 기술수준 보다 더 높은 수준의 일은 개인의 발전가능성을 비롯한 내적 만족감을 증진시키는 긍정적 기제로 작동한다고 볼 수 있다. 이 부분은 창업자에게 성취욕구, 통제위치, 위험감수성향, 모호성 수용력 등으로 대표되는 창업가정신(Entrepreneurship) 함양이 매우 중요함을

간접적으로 시사하며 창업가정신이 직업만족도를 비롯한 기업성과에 긍정적 영향을 미친다는 연구결과들(강병오, 2011; 강성일, 2007; 박동수, 구언희, 2007)은 이를 지지해주고 있다.

반면, 자신의 교육수준 대비 현재 하고 있는 일의 수준이 매우 낮다고 인식할 때는 직업만족도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이런 결과는 과잉학력자는 그렇지 않은 학력자 보다 직업만족도가 낮다(오성욱, 이승구, 2009; Tsang, Rumberger & Levin, 1991)는 연구 결과와 일치하는 것으로 창업자에게도 자신의 교육수준에 비해 낮은 수준의 일은 직업만족도를 저하시키는 것으로 확인되었다.

한편 전공이 일치할수록 직업만족도가 높은 것으로 나타난 결과는 전공과 직업이 일치할수록 직업만족도가 높다(박미려, 2010; 백병부, 황여정, 2009; 손정선, 2008)는 연구 결과들과 일치하는 것으로 전공일치도와 직업만족도 간의 정적관계는 대졸 청년창업자에게도 동일하게 적용되었다. 따라서 대졸 청년창업자가 자신의 전공과 창업아이템을 연계하도록 하는 교육 및 지원이 필요할 것이다.

셋째, 창업동기의 경우 자발적 동기의 창업인 경우 직업만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 창업동기의 자발성은 창업자의 직업만족도에 정적인 영향력을 행사한다는 결과(남정민 외, 2013)를 지지하는 것으로 창업을 하는 뚜렷한 목적을 가진 창업자가 창업 이후 직업만족도가 높음을 알 수 있다. 고무적인 것은 최근 청년창업자 및 예비창업자는 자발적 동기로 창업하려는 의지가 강한 것으로 나타났는데, 실제로 창업을 했거나 창업을 준비 중인 대학생들을 대상으로 한 설문조사 결과, 창업을 생각하게 된 계기로 ‘나의 아이디어를 사업으로 실현하고 싶어서’가 가장 많았고, 그 다음으로 ‘나의 라이프스타일에 맞는 일을 하기 위해’, ‘나의 전문영역을 키우고 싶어서’, ‘사회적으

로 성공하고 싶어서' 순으로 나타났다. '취업이 어려워서'라는 응답은 3.9%에 불과하였다(한국고용정보원, 2013).

넷째, 창업준비도가 높을수록 직업만족도가 높다는 결과는 창업준비 활동은 창업만족도나 창업성가에 정적인 영향을 미친다는 연구 결과(남정민 외, 2013; 홍정희 외, 2013)를 지지하는 것으로 대졸 청년창업자가 창업 전 철저한 준비를 할수록 창업 이후 심리적 만족감이 증대된다는 것이다. 여기서 참고할 만한 것은 미국의 고등교육기관 대부분은 창업 가정신 및 창업 관련 교육을 정규 교과목으로 편성하고 있어 학생들의 진로선택 폭을 넓혀주고 있다는 것이다. 그러나 우리나라 교육과정은 진학이나 취업 중심으로 이루어져 있어 학교에서 창업을 위한 정보 습득 및 준비가 어려운 실정으로(남정민 외, 2013), 대학생들을 대상으로 창업과 관련된 교육에 대한 수요조사 결과, 교육이 필요하다는 학생은 76.2%를 차지한 반면, 실제 이수한 학생은 8.3%에 불과하였다(최종열, 정해주, 2008). 따라서 우리나라 고등교육과정에서 창업관련 교과목의 개발과 교육의 강화를 통하여 예비청년창업자의 창업준비를 지원하는 것이 필요함을 시사한다.

다섯째, 사업체 특성 변인 중 월 소득은 대졸 청년창업자의 직업만족도에 아무런 영향력을 행사하지 못하였다. 이는 소득은 직업만족도에 정적 영향을 미쳐 소득이 많을수록 직업만족도가 높다는 연구결과(오유진, 2009; 차성란, 2001; 홍성희, 2005)와는 일치하지 않는 것으로, 이런 결과는 실제로 창업을 했거나 창업을 준비 중인 대학생들을 대상으로 한 설문조사 결과(한국고용정보원, 2013)를 통해서도 유추해볼 수 있는데, 창업 대학생들이 생각하는 창업의 성공 기준은 내가 좋아하고 잘하는 일을 한다는 만족감(44%), 작은 회사를 큰 규모로 키워 나가는 성취감(30.5%) 등이었으며, 반면 상대적으로 많은 소득은 5.4%에 불과하였기

때문이다.

고용원이 있는 경우는 $p < .01$ 수준에서 직업만족도에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 고용원이 있다는 것은 고용원 없이 혼자 사업하는 창업자에 비해 상대적으로 큰 규모의 사업일 수 있다. 그러나 기업 규모가 클수록 가족기업주의 직업만족도가 낮아진다는 결과(홍경아, 2002)는 고용원을 둔 자영업자는 혼자 사업하는 창업자에 비해 부담과 스트레스가 있을 수 있음을 시사한다. 근로시간도 직업만족도에 부적 영향력을 행사하는 것으로 나타났다. 이는 긴 근로시간은 직업만족도를 저하시킨다는 결과(고선강, 2004; 고승연, 2013; 홍성희, 2000)를 지지하는 것이다. 대졸 청년창업자는 자신이 직접 사업을 운영하기에 근로시간의 융통성을 발휘할 수 있기에 자유로울 수도 있다. 그러나 모든 부분을 스스로 감당하고 책임져야 하므로 때로는 과중한 업무, 근무일과 휴일의 구분 모호 등의 어려움(Jamil & Badawi, 1995)도 동시에 지니고 있다. 따라서 적절한 일일 업무시간의 선택이 필요함을 시사한다.

2. 결론 및 제언

가. 결론

본 연구에서는 대졸 청년창업자의 대학교육만족도, 업무적합성, 창업동기, 창업준비도, 사업체 특성 및 직업만족도 현황을 분석하였으며, 아울러 대학교육만족도, 업무적합성, 창업동기, 창업준비도, 사업체 특성변인들이 직업만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 논의점을 중심으로 정리한 본 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 대학은 학생지원제도, 진로관련 상담 및 지원제도 등에 있어 참

여자가 만족스런 경험이 되도록 적극적으로 지원해야 한다. 대학의 교육인프라만족도가 높을수록 직업만족도에 긍정적 영향을 미친다는 결과는 대졸 청년창업자도 대학의 학생지원, 진로관련 상담 및 지원제도에 대한 만족할수록 직업만족도가 높아짐이 확인된 것으로, 학교에서 제공하는 학생지원제도, 진로관련 상담 및 지원제도는 대졸 청년창업자에게 직업세계에 대한 정보 및 탐색기회를 제공하고, 자신의 흥미와 적성 파악에 도움을 주어 나아가 직업 활동에서의 만족에도 기여할 것이다.

둘째, 창업을 도모함에 있어 자신의 기술수준보다 높은 수준을 요구하는 일을 하도록 교육·지원해야 하며, 자신의 교육수준보다 낮은 수준의 일은 피하도록 교육·지원해야 한다. 따라서 창업교육 및 지원 단계에서는 예비창업자들이 현재 자신의 기술수준에 알맞다고 판단하는 창업아이템 및 업종 선택에만 머무르지 않고 현재 자신의 기술수준 보다 높은 수준을 요구하는 일에 도전하도록 교육하고 지원해야 할 것이다. 한편, 자신의 교육수준에 비해 일의 수준이 낮은 일의 창업은 피하도록 지원이 필요할 것이다.

셋째, 청년창업자들이 자신의 전공과 연관된 창업아이템을 구상하고 발견할 수 있는 기회제공과 지원이 필요하다. 대졸 청년창업자는 전공 계열에 따라 직업만족도에 차이가 나타남으로 이들은 전공에 의해 특정 지어짐을 알 수 있다. 청년창업자의 업종분포는 교육·복지·여가관련 서비스업과 도·소매 및 운수업에 집중된 모습을 보였는데 이는 특정 기술이나 전문성이 없이도 진출이 용이하여 전공을 고려하지 않은 선택일 가능성이 높다. 따라서 대학에서는 예비청년창업자들이 전공과 연관된 창업아이템을 장기적이고 지속적으로 개발할 수 있도록 학과단위의 전공별 창업프로젝트팀 운영과 같은 창업교육 문화 형성 및 확산이 필요하다. 또한 창업동아리 활동의 경우도 동일 전공자 중심의 심화된 창업

아이템 및 기술개발이 일어날 수 있는 환경이 조성되도록 지원해야 할 것이다.

넷째, 각 전공영역에서 잠재적 창업가들이 발굴될 수 있도록 신입생을 중심으로 한 대학 초기부터 창업가정신 교육의 전반적인 실시가 필요하다. 자발적 창업일 경우와 창업준비도가 높을수록 직업만족도에 정적인 영향을 미치므로 대학입학 초기부터 가능한 많은 학생들을 대상으로 창업가정신 교육이 이루어진다면 잠재적 창업가의 창업동기와 창업준비에 도움이 될 것이다. 창업지원 차원에서 참고할 만한 것은 일반화되어 있는 미국대학들의 창업교육이다. 미국 대학들은 창업교육을 창업하기 위해 필요한 특별한 기술교육이 아니라 모든 학문분야에서 창업가정신을 함양해야하는 것으로 인식하고 이를 정규 교육과정을 통해서 구체화하고 실천해나가도록 하는 데 초점을 맞추고 있다(최종인, 박치관, 2013). 따라서 우리나라 대학에서도 창업가정신을 창업을 염두에 두고 있는 소수의 학생들만이 가져야할 마인드로 이해하지 말고 모든 전공영역에서 학생들이 가져야 할 기초적인 마인드로 인식할 필요가 있다.

나. 후속 연구를 위한 제언

본 연구는 대졸 청년창업자의 대학교육만족도, 업무적합성, 창업동기, 창업준비도, 사업체 특성 변인들이 직업만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 2013GOMS 데이터를 분석 자료로 사용하였다. 2013GOMS 자료를 비롯한 패널 데이터의 기본적인 한계인 설문 문항의 제한으로 직업만족도, 대학교육만족도, 업무적합성, 창업동기, 창업준비도, 사업체 특성에 한정된 변인만이 투입되었다는 점을 한계로 지적할 수 있다. 아울러 대학 졸업 후 1년 6개월 후에 자기보고식 회고적 자료라는 점도

연구의 제한점으로 보아야 할 것이다. 마지막으로 본 연구의 한계점과 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 후속 연구를 제안하고자 한다.

첫째, 연구에서는 학생지원 및 복지시설, 학생지원제도, 진로상담 및 지원제도 등으로 교육인프라만족도를 측정하였다. 따라서 청년창업자가 재학 중 경험했을 법한 창업교육 및 지원서비스 등의 경험도 이 범주에 포함되었을 것이다. 대학의 진로발달지원 서비스는 주로 취업자를 대상으로 진행하는 프로그램이 많을 것이므로 취업을 위한 프로그램 참여와 창업교육 및 지원서비스 경험이 혼재되었을 가능성이 크다. 따라서 향후에는 대졸 청년창업자의 재학 중 창업관련 교과목 및 프로그램 경험 등이 직업만족도에 미치는지 영향을 규명하는 연구가 필요할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 대졸 청년창업자의 직업만족도 영향요인으로 대학교육만족도, 업무적합성, 창업동기, 창업준비도, 사업체 특성 변인만을 고려하였다. 따라서 후속연구에서는 대졸 청년창업자의 직업만족도에 영향을 미치는 보다 다양한 변인의 고려가 필요할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 패널 데이터를 사용하여 대졸 청년창업자의 직업만족도 영향요인을 도출하여 일반화를 시도하였다. 따라서 향후에는 질적연구를 수행하여 대졸 청년창업자의 직업만족도 영향요인을 심층적으로 탐색·도출하는 연구가 필요할 것이다.

참고문헌

- 강병오 (2011). 중소기업 CEO의 창업가정신(Entrepreneurship)이 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구: 프랜차이즈 기업을 중심으로. 중앙대학교 박사학위논문.
- 강성일 (2007). 관광중소기업 소유경영자의 기업가정신과 성과의 관계에 관한 연구. 제주대학교 박사학위논문.
- 강익희 (2009). 1인 창조기업 지원정책의 해외사례 분석과 시사점. 한국콘텐츠진흥원 포커스, 09(6), 1-36.
- 고선강 (2004). 가족기업의 무급가족종사원에 관한 연구: 일 관련 특성과 직업만족도를 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 8(2), 43-59.
- 고승연 (2013). 지속가능 성장을 위한: VIP 리포트; 자영업자의 삶의 만족도 실태와 제고 방안. 현대경제연구원, VIP Report 538권, 1-20.
- 교육부 (2014). 2014년 교육기본통계 주요내용.
- 교육부, 미래창조과학부, 중소기업청 (2013). 대학 창업교육 5개년 계획 (2013~2017).
- 금재호, 류재우, 전병유, 최강식 (2003). 자영업 노동시장의 실태와 정책과제. 서울: 한국노동연구원.
- 금재호, 윤미래, 조준모, 최강식 (2006). 자영업의 실태와 정책과제. 서울: 한국노동연구원.
- 김경희 (2011). 지방대학생들의 학업중단 영향요인과 대학생활만족도 분석. 한국콘텐츠학회논문지, 11(8), 378-387.
- 김기현 (2006). 업무내용과 대학(원) 전공의 불일치. 노동리뷰, 92-103.

- 김두섭, 강남준(2008). **회귀분석: 기초와 응용**. 서울: 나남 출판.
- 김병진 (2007). **홀랜드식 검사에 의한 직업유형 일치정도와 직무 만족 및 직무성취와의 관계**. 충남대학교 박사학위논문.
- 김봉환, 정철영, 김병석 (2013). **학교진로상담**. 서울: 학지사.
- 김상욱, 유홍준 (2002). 직무만족과 이직의사의 형태학적 결정요인-전국 패널자료를 이용한 GLM 및 GEE 추정. **한국사회학**, 36(1), 51-81.
- 김석우 (2010). **사회과학 연구를 위한 SPSS · AMOS 활용의 실제**. 서울: 학지사.
- 김선진(2010). 1인 창조기업 유형 분석 및 성공전략 연구: 디지털 콘텐츠 분야를 중심으로. **디지털디자인학연구**, 10(1), 69-77.
- 김승보, 박태준, 신선미, 임건주 (2012). **고등교육의 진로지도 체계 연구**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 김우영, 김용규 (2001). 자영업주와 임금근로자의 직업만족도 비교 분석. **중소기업연구**, 23(3), 29-54.
- 김은석 (2015). 대학 전공 선택 기준에 따른 대졸청년층의 직장만족도 차이 분석. **진로교육연구**, 28(3), 85-101.
- 김용규, 박치관 (2001). 자영업자가 임금근로자보다 직업만족도가 높은가?. **한밭대학교 논문집**, 18, 439-454.
- 김정민, 양승실, 이선호, 김일혁, 이슬아 (2014). 한국교육개발원 교육여론조사(KEDI POLL 2014). 한국교육개발원 연구보고 RR 2014-24.
- 김종하(2010). **청년창업자의 창업특성이 사업성과에 미치는 영향**. 호서대학교 글로벌창업대학원 석사학위논문.
- 김주미, 오상훈, 양재경 (2007). 우리나라 창업교육 현황 및 발전 방향에

- 관한 연구-창업대학원을 중심으로. **중소기업연구원**, 07-16
- 김중진 (2012). **직업정보 개발 가이드라인 연구**. 서울: 한국고용정보원.
- 남정민, 전병준, 박정우 (2013). 창업성공에 영향을 미치는 창업준비단계
핵심요인: 한국노동패널을 활용한 창업 생존에 대한 종단분석. **인
적자원관리연구**, 20(5), 27-43.
- 노경란, 고재성, 김선호, 김한준, 정명진, 정시원, 최동선 (2008). **직업진
로지도의 현황과 발전 방향 연구**. 서울: 한국고용정보원
- 노경란, 박용호, 허선주 (2011a). 대졸 청년층의 대학 재학 중 경험한 교
육서비스와 직장이동과의 관계 분석-첫 직장 만족도의 매개효과
를 중심으로. **직업교육연구**, 30(1), 29-49.
- _____ (2011b). 진로개발프로그램 참여 경험이 대졸 청
년의 능력개발 노력과 주관적 취업 만족에 미치는 영향. **직업능력
개발연구**, 14(2), 55-81.
- 문수영, 황보운 (2011). 청년창업가의 창업기회원천 분석 및 기회탐색에
관한 탐색적 연구: 서울시 『청년창업 1000프로젝트』 참가자를 중
심으로. **벤처창업연구**, 6(3), 39-57.
- 박경선, 성은모 (2012). 대학교육에서 교수자의 교수수행에 대한 학습자
의 인식이 학습자의 학습동기, 학습태도 및 학습만족도에 미치는
영향. **교육공학연구**, 28(2), 289-315.
- 박가열, 남기성, 오민홍, 임영식, 정철영 (2009). **청년직장체험프로그램
의 효율적 운영 방안**. 서울: 한국고용정보원.
- 박가열, 노경란 (2006). **청소년 직업체험학습프로그램의 효과성 검증
및 개선방안에 관한 연구**. 서울: 한국고용정보원.
- 박 동 (2010). **청년 지식기술 창업연구: 우리나라 청년 지식기술 창
업의 실태 분석**. 서울: 한국직업능력개발원.

- 박동수, 구언희 (2007). 벤처기업의 기업가정신이 성장의도에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구. **대한경영학회지**, 20(6), 2979-3011.
- 박미려 (2010). 청년대졸자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인. **생활문화연구**, 24(2), 23-52.
- 박재환, 안태욱, 김의범 (2013). 청년창업가의 특성과 창업가정신이 창업 성과에 미치는 영향에 관한 연구. **한국경영학회 학술발표대회논문집**, 2013(1), 1-27.
- 박지선, 김명소 (2006). 직업 현장에서 과잉학력자와 적정학력자의 차이 분석. **한국심리학회 학술대회 자료집**, 2006(1), 450-453.
- 박진희 (2014). 최근 자영업 노동시장의 변화와 시사점. **한국고용정보원 고용동향 브리프**. 2-15.
- 박용석 (2010). **대학 교육 서비스 만족요인에 관한 연구**. 경희대학교 박사학위논문.
- 박천수 (2013). 박근혜정부의 청년창업 추진전략. **한국직업능력개발원 THE HRD REVIEW**, 16(5), 14-38.
- 배화숙, 이인숙 (2008). 비정규직 유형별 일자리 만족도 결정요인 분석. **사회복지정책**, 34, 191-200.
- 백병부, 황여정 (2009). 대졸 임금근로자의 일자리 만족도 영향요인에 대한 구조 분석. **직업능력개발연구**, 12(2), 123-146.
- 서봉언, 박명희, 김경식 (2014). 직무일치, 임금 및 업무만족이 직장만족에 미치는 영향-최종학력 집단 차이를 중심으로. **교육학논총**, 35(1), 1-18.
- 서윤원 (2008). **환대산업 종사원 성과가 직업만족도, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구-경력단계 조절효과를 중심으로**. 경희대학교 박사학위논문.

- 성지미, 안주엽 (2003). 자영업의 경제적 성과 및 주관적 평가의 결정요인. **한국노동패널연구**, 2003-01.
- 손정선 (2008). **전공과 직업일치에 따른 직무만족도**. 성균관대학교 석사학위논문.
- 신소영, 권성연 (2012). 대학교육 중요도-만족도 분석 및 교육만족도 제고방안 탐색. **교육문제연구**, 45, 55-85.
- 신소영, 권성연 (2013). 대학 교육만족도 측정도구 개발 및 타당화 연구. **교육과학연구**, 44(3), 107-132.
- 신유근(1991). **조직행동론**. 서울: 다산출판사.
- _____ (1997). **인간존중의 경영: 조직행위론적 접근**. 서울: 다산출판사.
- 양현봉, 박종복 (2011). **청년창업 생태계 조성 및 활성화 방안**. 서울: 산업연구원.
- 오성욱, 이승구 (2009). 대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향. **진로교육연구**, 22(2), 1-19.
- 오유진 (2009). 만족도를 이용한 자영업에 관한 연구. **응용통계연구**, 22(2), 281-296.
- 오호영 (2014). 대학의 취업 지원 역량 강화 및 창업교육 활성화. **한국직업능력개발원 THE HRD REVIEW**, 6-16.
- 유현숙 외 (2014). **대학의 교수·학습 질 제고 전략 탐색 연구(Ⅱ)-4년제 대학의 교수·학습 역량진단**. 서울: 한국교육개발원.
- 유홍준(2000). **직업사회학**. 서울: 경문사.
- 유홍준, 김월화 (2013). 청년층의 직업 가치와 창업 선택. **한국고용정보원 2013 고용패널 학술대회 논문집**, 599-625.
- _____ (2014). 대졸자의 비자발적 창업 선택. **한국고용정보원**

2014 고용패널 학술대회 논문집, 49-64.

- _____ (2015). 성공창업 영향요인 분석: 업종을 중심으로. 한국
고용정보원 2015 고용패널 학술대회 논문집, 623-639.
- 윤관호, 권수연, 조은별, 이진경 (2013). CS에서CM, 대학교육만족도에
관한 연구. **경영교육저널**, 24(3), 51-70.
- 이기중, 곽수란(2014). 가정배경과 청년기 진로발달 특성이 직업만족도
에 미치는 영향. **고용직업능력개발연구**, 17(3), 206-227.
- 이도화 (1996). 근로윤리가 직무성과와 직무만족 및 직업만족에 미치는
영향. **산업관계연구**, 6, 461-480.
- 이만기 (2010). 대졸자의 일자리 적합과 직무만족 영향요인에 관한 구조
모형분석. **경영정보연구**, 29(4), 245-266.
- 이무근 (1999). **직업교육학 원론**(개정판). 서울: 교육과학사.
- 이병희(2002). 경제위기 전후 청년 일자리의 구조 변화. **노동정책연구**,
2(4), 1-16.
- 이상화, 하규수 (2015). 창업가정신, 창업역량이 창업만족도에 미치는 영
향에 관한 연구. **벤처창업연구**, 10(5), 137-150.
- 이성재, 이주현, 이지민 (2012). **대졸 청년층 자영업자의 현황과 자영
업 유지의 특성 분석**. 서울: 한국고용정보원.
- 이성혜 (2000). 국내외 벤처·창업교육의 현황과 문제점, **산경연구**, 15,
49-91.
- 이승렬, 최강식 (2007). 자영업 부문에 관한 한·일 비교연구. **노동정책
연구**, 7(4), 59-85.
- 이승주 (2012). **자영업의 지속여부 결정요인에 관한 연구: 경제위기
시 고용주와 자영자의 차이를 중심으로**. 고려대학교 석사학위논
문.

- 이승희, 김건 (2012). 학생 1인창조기업 육성을 위한 거시적 교육방향
탐색: 실용음악분야를 중심으로. **한국콘텐츠학회논문지**, 12(5),
125-133.
- 이요행, 이건만, 김강호, 변정현, 정명진, 이지홍 (2012). **대학생 창업활동 및 창업지원제도 현황 분석**. 서울: 한국고용정보원.
- 이장우, 구문모, 심상민, 이준호, 황종환 (2008). **1인창조 기업 육성전략**. 서울: 문화체육관광부.
- 이장우, 구문모, 황신희 (2010). **청년창직, 창업인턴 성과평가 및 활성화 방안 연구**. 서울: 고용노동부.
- 이재규, 조영대 (1994). 직무적합성이 직무만족과 갈등관리방법에 미치는 영향. **경영학연구**, 23(3), 313-338.
- 이지연 (2001). **고등교육단계에서의 효율적인 진로지도 방안 연구: 4년제 일반대학을 중심으로**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이현림(2012). **진로상담**. 서울: 양서원.
- 임 언, 장홍근, 윤형한 (2005). **직업진로교육의 실태 및 과제**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 임옥진 (2013). 개인특성과 고등학교·대학만족도 및 직장만족도의 관계 분석. **한국성인교육학회**, 16(4), 1-30.
- 장원섭 (2006). **일의 사회학**. 서울: 학지사.
- _____ (2010). **대학에서의 취업준비와 노동시장 성과, 교육과 노동시장 연계와 성과(Ⅱ)**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 장원섭, 김형만, 옥준필 (1999). **학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(Ⅰ)-고등학교 단계를 중심으로**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 정성한, 김해룡 (2001). 소상공인 창업성공요인에 대한 탐색적 연구. **벤처경영연구**, 4(2), 3-29.

- 정영철 (1997). 진로지도의 의의와 실태. **교육개발**, 110, 28-31.
- 정재호 (2012). 청년층 자영업자의 실태와 과제. **THE HRD Review**, 15(1), 104-125.
- 정주영 (2013). **대학교육만족도, 직업가치관, 직업만족도에 관한 구조적 분석**. 고려대학교 박사학위논문.
- 정차근 (2013). 청년창업 활성화를 위한 대학 창업교육의 현황과 과제. **THE HRD Review**, 16(5), 40-59.
- 제18대 대통령직인수위원회 (2013). **제18대 대통령직인수위원회 제안 박근혜정부 국정과제**. 청와대 정책홍보자료.
- 조문연 (2014). **기술창업기업 대표자의 창업준비정도가 기술적 성과에 미치는 영향에 관한 실증연구-창업교육의 조절효과를 중심으로**. 호서대학교 박사학위논문.
- 조경호 (2007). 공무원 직업만족도 변화와 인사관리 개선방안. **한국거버넌스학회보**, 14(1), 241-259.
- 주영주, 한상운 (2015). 대졸 청년층의 대학생활 만족도 및 첫 직장만족도 관련 영향변인에 관한 연구. **교육종합연구**, 13(1), 193-212.
- 중소기업연구원 (2014). **중소기업 포커스: 자영업 정책의 과적, 현재, 그리고 미래**. 서울: 중소기업연구원.
- 중소기업청 (2015). 2015년 대학 창업 인프라 실태 조사. 보도자료, 2015.06.29.
- 차성란 (2001). 가족기업경영 가정의 직업 및 가정생활만족에 관한 연구. **대한가정학회지**, 39(9), 121-135.
- 채구묵(2004). 청년실업과 신규대졸자 실업의 실태, 원인과 과제. **한국사회복지학**, 56(3), 159-181.
- 채창균 (2016). 대졸 청년의 전공일치 취업 실태 분석. **KRIVET Issue**

Brief, 91호.

- 채창균, 최지희, 김안국, 오호영, 옥준필 (2005). **청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 최동선, 정영철 (2003). 대학생의 진로탐색행동과 동기 요인 및 애착의 관계 분석. **직업교육연구**, 22(1), 115-143.
- 최종인, 박치관 (2013). 대학 창업교육 핵심 성공요인: 미국 대학 사례의 시사점. **벤처창업연구**, 8(3), 85-96.
- 통계청 (2014). 2013년 기준 기업생멸 행정통계 결과. 보도자료, 2014.12.24.
- _____ (2015). 2015년 8월 경제활동인구조사: 근로형태별 및 비임금근로자 부가조사 결과. 보도자료, 2015.11.04.
- 한국고용정보원 (2012). 대학생 63.3% “창업 의향 있다”. 보도자료, 2012.11.07.
- _____ (2013). “창업 대학생들 “법 절차 등 창업지식 가장 필요”. 보도자료, 2013.01.
- _____ (2014). **고용동향 브리프**, 2014년 3월.
- 한국연구재단 (2016). **(2014) 대학 산학협력활동 조사보고서**. 대전: 한국연구재단
- 홍경아 (2002). **가족기업의 성공에 미치는 영향요인에 관한 연구**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 홍성희 (2000). 기혼취업여성의 취업특성과 직업만족도 영향요인: 자영업자와 봉급생활자의 비교를 중심으로. **대한가정학회지**, 38(10), 143-156.
- _____ (2005). 소규모자영업분야의 경제적 성과와 직업만족도. **한국가정관리학회지**, 23(3), 115-126.
- 홍성희, 유가효, 강세영 (2005). 자영업의 지속기간과 지속의사의 영향요

- 인에 관한 연구. **한국가족자원경영학회지**, 9(1), 41-58.
- 황성수 (2014). 창조경제, 대학 창업교육 활성화로 이룬다. **교육개발 웹진**, 41(1), 한국교육개발원.
- 황성수, 류지영 (2012). 대졸 청년층의 졸업 직후 창업실태분석 및 정책 제언. **한국직업능력개발원 이슈페이퍼 2012-15**, 1-43.
- 홍세희(2008). 구조방정식 모형: 초급, 중급, 고급연구방법론 워크샵 시리즈 4, 한국국제경영학회 워크샵 자료집, 한국국제경영학회.
- 황정희, 정규석, 홍승표 (2013). 창업기업의 경영성과에 미치는 영향요인에 관한 연구. **벤처창업연구**, 8(1), 51-59.
- Alba-Ramirez. A. (1993). Mismatch in the Spanish Labor Market-Over Education. *Journal of Human Resources*. 28(2), 259-278.
- Allen, J., & Velden, R. van der. (2001). Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-Job Search. *Oxford Economic Papers*, 53(5), 434-452.
- Austin, A. W. (1993). *What Matters in College?: Four Critical Tears Revisited*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Athiyaman, A. (1997). Linking Student Satisfaction and Service Quality Perceptions: The Case of University Education. *European Journal of Marketing*, 31(7), 528-540.
- Akande, A. (1994). Coping with Entrepreneurial Stress: Evidence from Nigeria. *Journal of Small Business Management*, 32, 83-87.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y., & Phillips, L. W. (1991). Assessing Construct Validity

- in Organizational Research. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 421-458.
- Brown, C., Darden, E. E., Shelton, M. L., & Dipoto, M. C. (1999). Career Exploration and Self-Efficacy of High School Student: Are There Urban /Suburban Differences?. *Journal of Career Assessment*, 7, 227-237.
- Betty, R. W., & Schnier, C. E. (1981). *Personal Administration: An Experimental Skill Building Approach*(2nd ed). NY: Addison-Wsley Publishing Company.
- Bird, B. (1988). Implementing Entrepreneurial ideas: The Case for Intentions. *Academy of Management Review*, 13(2), 442-453.
- Bowles S., & Gintis, H. (1976). *Schooling in Capitalist America*. NY: Basic Books .
- Bussing, A., Bissels, T., Fuchs, V., & Perrar, K-M. (1999). A Dynamic Model of Work Satisfaction: Qualitative Approaches. *Human Relations*, 52(8), 999-1028.
- Center for the Study of Community Colleges (1994). *Entrepreneurship Training in American Community Colleges*. LA: Center for the Study of Community Colleges.
- Chay, Y. W. (1993), Social Support, Individual Differences, and Well-Being: A Study of Small Business Entrepreneurs and Employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 285-302.
- Cron, W. L., & Slocum, J. W. (1986). The Influence of Career Stages on Salespeople's Job Attitudes, Work Perceptions, and Performance.

- Journal of Marketing Research*, 23(1), 119–129.
- Cron, W. L., Dubinsky, A. J., & Michaels, R. E. (1988). The Influence of Career Stages on Components of Salesperson Motivation. *Journal of Marketing*, 52(1), 78–92.
- Davision, M., & Cooper, C. (1983). *Stress and Woman Manager*. Oxford: Martin Robert Son & Company.
- Delmar, F., Davidsson, P., & Gartner, W.(2003). Arriving at the High-Growth Firm. *Journal of Business Venturing*, 18(2), 189–216.
- Douglas, J., Douglas, A., & Sames, B. (2006). Measuring Student Satisfaction at UK University. *Quality Assurance in Education*, 14(3), 251–267.
- GEM (2014). *Global Entrepreneurship Monitor 2014 Global Report*.
- Green, F., & Tsitianis, N. (2005). An Investigation of National Trends in Job Satisfaction in Britain and Germany. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 401–429.
- Ginzberg, E., Ginzberg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L.(1951). *Occupational Choice: An Approach to a General Theory*. NY: Columbia University Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. NY: John Wiley & Son.
- Hoerner, J. L. and J. B. Wehrley (1995). *Work-Based Learning: The Key to School-to-Work Transition*. McGraw-Hill: Glence.
- Isaacson. L. E., & Brown. D. (2000). *Career Information, Career Counseling and Career Development*. Allyn and Bacon.
- Jamal, M. (1997). Job Stress, Satisfaction, and Mental Health: An Empirical

- Examination of Self-Employed and Non-Self-Employed Canadians. *Journal of Small Business Management*, 35, 48-58.
- Jamal, M., & Badawi, J. A. (1995), Nonstandard Work Schedules and Work and Non work Experiences of Muslim Immigrants: A study of A Minority in the Majority. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10, 395-408.
- Jordan, J. P. (1963). *Exploratory Behavior: The Formation of Self and Occupational Self* NY: College Entrance Examination Board.
- Juster, F. T., & Stafford, F. P. (1985). *Preferences for Work and Leisure in Time, Goods, and Well-Being*. Institute for Social Research, University of Michigan, 333-351.
- Kim, S. H., L, Sharpe, & H. Y, Kim (2002). Factors Influencing the Likelihood of Leaving Self-Employment in Korea. *Family and Consumer Science Research Journal*, 30(4), 554-569.
- Levin, H. M. (1995). *Work and Education. International Encyclopedia of Economics of Education*. NY: Elsevier Science.
- Locke, E. D. (1976). *The Nature and Cause of Job Satisfaction*. In M. D. Dunnett(ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally.
- Lofquist, L. H., & Dawis R. V. (1969). *Adjustment to work: A psychological view of man's problems in a work-oriented society*. NY: Appleton-Century-Crofts.
- Loscocco, K. A. (1997). Work-Family Linkages among Self-Employed Women and Men. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 204-226.
- Luthans, F., Paul, R., & Baker, D. (1981). An experimental analysis of the

- impact of contingent reinforcement on salespersons' performance behavior. *Journal of Applied Psychology*, 66(1): 214-323.
- Mai, L. W. (2005). A Comparative Study Between UK and US: The Student Satisfaction in Higher Education and Its Influential Factors. *Journal of Marketing Management*, 21(7-8), 859-878.
- McComick, E. J., & Ilgen, D. (1980). *Industrial Psychology*(7th ed.). NJ: McGraw-Hill.
- Miller, M. D. (1990). Policy Issues Perspectives. *Vocational Education in the 1990s: Major Issues*, 25-44, Ann Arbor: Praeger.
- Moreno, M. L. R., & Taveira, M. C. (2000, October). Guidance Theory and Practice: The Status of Career Exploration. In B. Jenschke(Chair), *Guidance for Education, Career and Employment: New Challenges*. International Conference for Vocational Guidance of the International Association for Educational and Vocational Guidance.
- Moss, S. C., Prosser, H., Costello, H., Simpson, N., Patel, P., Rowe, S., Turner, S., & Hatton, C. (1998). Reliability and Validity of the PAS-ADD Checklist for Detecting Disorders in Adults with Intellectual Disability. *Journal of Intellectual Disability Research* 42(2), 173-183.
- OECD (2014). *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*, OECD Publishing.
- _____. (2015). *Entrepreneurship at a Glance 2015: OECD Indicators*, OECD Publishing.

- Oliver, R. L. (1989). Processing Satisfaction Response in Consumption: A Suggested Framework and Response Proposition. *Journal of Consumer Satisfaction, Dissatisfaction, and Complaining Behavior*, 2(1), 1-16.
- Osborn, R. N., Schedrmetorn, J. R. & Hunt JR, J. G. (1997). *Personality and Patterns of Aging*. In B. L. Neugarten(Eds.), *Middle and Aging*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Pincus, J. D., & Rayfield, R. E. (1989). Organizational Communication and Job Satisfaction: A Metaresearch Perspective. *Communication Science*, 23(2), 1-12.
- Price, J., & Mueller, W. (1996). *Handbook of Organizational Measurement*. Marshfield, Massachusetts: Pitman Publishing.
- Resnick, L. B. (1987). Learning in School and Out. *Educational Researcher*, 16, 13-20.
- Robbins, S. P. (1987). *Organization Theory, Structure, Design, and Applications*(2nd ed.). Eaglewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Ruben, B. D. (1995). *Defining and Assessing Quality in Education*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Schermerhorn, J. R., & Chappell, D. S. (2000). *Introducing Management*. NY: John Wiley.
- Super, D. E. (1953). A Theory of Vocational Development. *American Psychologist*, 8, 185-190.
- Tiedeman, D. V., & O'Hara, R. P. (1963). *Career Development: Choice and Adjustment*. NY: College Entrance Examination Board.
- Thompson, D., McNamara, J., & Hoyle, J. (1997). Job Satisfaction in Educational Organizations: A Synthesis of Research Findings.

Educational Administration Quarterly, 33(1), 7-37.

- Tsang, M. C., Rumberger, R. W., & Levin, H. M. (1991). The Impact of Surplus Schooling on Worker Productivity. *Industrial Relations*, 30, 209-227.
- Verhaest, D., & Omeij, E. (2004). The Impact of Overeducation and Its Measurement. *FEB Working Paper* No.2004/215.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. NY: Wiley.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Webber, L., Smith, K., & Scott, K. (2006). Age, Work Ability and Plans to Leave Work. Proceedings of the 2006 Joint Conference of the APS and NZPsS, *The Australian Psychological Society*, 479~483.
- Weiss, H., & Shaw, J. (1979). Social Influences on Judgments about Task. *Organizational Behavior and Human Performance*, 24, 126-140.
- Wolbers, M. H. J. (2003). Job Mismatches and Their Labour-Market Effects among School-Leavers in Europe. *European Sociological Review*, 19(3), 249-266.
- Yan, Z. (2005). On Dewey's New Opinion of Vocational Education. *Vocational and Technical Education*, 2005, 10-022.
- Yilmaz, C. (2002). Salesperson Performance and Job Attitudes Revisited: An Extended Model and Effects of Potential Moderators. *European Journal of Marketing*, 36(1): 1389-1414.

국가법령센터. “대통령직속 청년위원회 설치 및 운영에 관한 규정”,
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=146325&efYd=20131212#0000>. 2015.10.29.

e-나라지표. “청년고용동향”, http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1495. 2015.10.01.

_____. “취학률 및 진학률”, http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1520. 2015.10.30.

국가통계포털a. “2015년 산업별·연령대별 신설법인 수”, http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=142&tblId=DT_142N_A10252&conn_path=I3. 2016.04.30.

국가통계포털b. “2016년 경제활동인구조사: 연령별 비임금근로자”, http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE6040&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=B1A_24&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=E1. 2016.04.30.

대학알리미. “창업 교육 지원 현황”, http://search.academyinfo.go.kr/iternity_new/search/search.jsp, 2016.05.31.

잡코리아. “올 상반기 대기업 신입공채 4.8% 감소”, https://m.jobkorea.co.kr/GoodJob/News/View?News_No=5118&schCtgr=0&TS_XML=. 2016.02.25.