

전문대학 시각디자인과 졸업생의 조기이직요인 연구

A Study on the Early Turnover Factors of Visual Communication Design Graduates in College

조 규 명
경기과학기술대학교 시각정보디자인과

Cho kyu-myung
Gyeonggi College of Science & Technology

요약

본 연구는 취업문제가 국가 사회 전 분야에 걸쳐 핵심이슈로 해결해야 할 사회문제로 부상하고 있지만 시각디자인분야의 취업은 점점 어려워지고 있다. 가장 큰 이유 중 하나로는 시각디자인 분야 산업규모에 비해 대학에서 관련학과가 지난 30여 년간에 걸쳐 급속히 증가하여 대학졸업자의 공급과잉으로 인한 수요공급의 균형이 무너졌기 때문이다. 또한 4차 산업으로 산업이 재편되어 디자이너와 같은 창의적 직업군의 중요성이 부각되고 있는 현 시점에서 여전히 시각디자인분야의 취업난의 나아지고 있지 않다. 그러나 취업난 보다 더욱 심각한 것은 어렵게 취업에 성공한 신입디자이너의 대부분이 조기이직을 하는 현상이 급증하고 있다는 점이다. 본 연구는 이러한 전문대학이 시각디자인전공 졸업자의 퇴직을 예방하는 것도 취업을 지원하는 활동처럼 중요하다는 점에 초점을 두고 시각디자인학과 신입디자이너의 조기퇴직 예방을 위한 산업체 및 교육현장에서의 대처방안을 모색하고자 하였다.

I. 서론

직업은 인간의 삶에 절대적 영향을 주는 중요한 요소이다. 취업, 즉 직업을 갖는다는 것은 재화획득을 통한 생존성 유지이외에도 직업 활동과정에서 만족감, 성취감, 자아성취 등 인간의 바람직한 삶 형성에 필수 불가결한 요소이다. 현재 우리나라는 취업이 국가 재난수준으로 인식되어 정부, 기업, 대학, 개인차원의 취업지원을 위한 전 방위적인 노력이 추진되고 있다. 현 정부에서도 일자리 관련공약 (일자리 창출, 비정규직 감축 및 처우개선, 노동존중 사회개선)을 추진하여 일자리 창출 및 일자리 공유를 위한 고용정책 및 지원활동을 통해 일자리확충에 집중하고 있다.

그러나 정부, 기업, 대학, 개인의 취업을 위한 노력에도 불구하고 대학졸업자의 취업 후 조기이직이 점진적으로 확대되고 있다. 통계청에 따르면, 2015년 기준 청년층 실업률은 9.2%이며, 한국고용정보원의 “대졸자 직업이동 경로조사”와 추적조사자료(2010GOMS3)를 활용한 자료에 따르면, 첫 일자리 경험이 있는 대졸자의 경우 47.6%가 졸업 2년 후 조사시점에서 다른 일자리에 재직 중인 것으로 나타났고, 40.4%만이 첫 일자리를 유지하고 있는 것으로 나타나고 있다.[1] 즉, 대졸신입사원의 대부분이 첫 직장을 입사 후 얼마 지나지 않아 퇴사를 한다는 점이다.

최근 조사에 따르면, 이직을 고민하는 ‘커리어사춘기’를 직장인의 93%가 경험하고 있으며, 퇴준생(퇴사를 준비하는 직장인)이라는 신조어도 등장하고 있다. 또한 ‘현명하게 직장을 그만두는 방법을 교육하는’ “퇴사학교” 개설되어 활동하고 있다는 언론보도도 있었다.[2] 이 같은 현상은 보다 나은 직장으로 이동하여 더 나은 조건의 일

자리로 옮기거나 자신의 직무적성에 더 적합한 분야로 이동하여 일에 대한 만족감과 경제적 조건의 상승을 가져오는 긍정적 가치를 보이기도 하지만, 대학시절 많은 시간과 노력을 통하여 습득한 전공지식과 경험을 포기하는 경우가 수반되어 신입사원의 조기이직 또는 퇴사는 개인과 기업 모두에게 부정적 요인으로 더 크게 작용하기도 한다. 특히 전문대학 시각디자인분야의 신입사원의 경우는 4년제 출신에 비해 퇴사 후 새로운 직장으로 옮기는 활동이 소극적이어서 장기간 실직자로 남아있거나 전직을 통해 새로운 일자리로 이동하는 경우가 빈번하게 나타나고 있다. 따라서 조기이직 또는 퇴사에 대한 문제를 개선하는 데 다각적인 방안을 모색하는 것이 취업을 지원하는 역할만큼 중요한 것이라 할 수 있다.

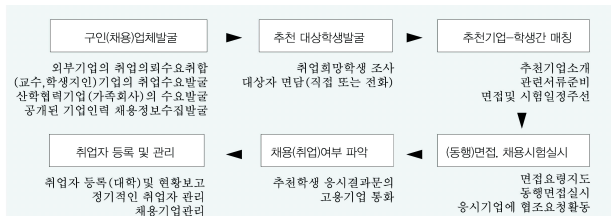
II. 이직의 개념과 요인

사람은 누구나 내재된 욕구충족을 위해 부단한 노력을 하는 데, 그러한 활동 중에서 가장 보편적이며 대표적인 활동이 직업을 구하는 구직활동이다. 구직이란 실업이나 현재 직위의 불만족 등의 까닭으로 직업을 찾는 활동이다. 구직의 통한 고용의 유형에는 크게 정규직, 비정규직으로 구분되며, 비정규직은 프리랜서, 아르바이트 등이 있다. 이외는 반대로 개념은 이직이라 할 수 있는데, 이직이란 직장을 옮기거나 직업을 바꾸는 것으로 전직, 전업등과 같은 의미이다. 일반적으로 이직의 형태는 자발적 퇴사, 정년퇴직, 해고 등이 있다. 이직 요인으로는 주로, 임금, 복지수준, 근무조건, 가족부양, 기업승계, 진학, 건강문제, 조직문화, 저평가에 따른 승진누락, 미래전망의 및 고용 불안정 등의 요인이 작용한다. 즉, 조직의 구성원으로서의 자격을 종결짓고 조직을 떠나는 것이다.

다만 이직은 부정적 효과만을 가지고 있는 것은 아니다. 이직을 통해 임금향상, 근무조건개선, 직무만족, 사회적 지위상승, 새로운 진로개발 등의 긍정적성과도 나타난다. 다만, 이직에 대한 자신감과 경험이 부족한 전문대학 졸업생의 경우 부정적 결과가 더 크게 나타나고 있다. 그 이유는 전문대학의 교육특성상 실습중심의 교육과정 운영으로 평소 주로 전공지식 습득을 위한 실습교육에 치중해 따른 진로설계 및 직무적성에 대한 무관심과 자기 이해가 부족한 상태에서 취업에 나서기 때문이다. 뿐만 아니라 이러한 학생들에 대한 취업지도 활동을 주도하는 대학도 정부지원 사업비를 확보하기 위한 주요 평가수단의 하나인 취업률지표 향상을 위한 인위적인 대학 및 교수주도의 학생 취업지도 활동으로 인해 학생들이 취업 시 적성, 직무적합도, 대인관계, 직업가치관등 개인적 특성에 대한 고려를 등한시 하고 있는 편이다. 그 결과 취업자들은 사회조직의 속성상 대부분 위계중심, 권위주의, 일방적 의사결정, 강제적 업무추진등 다양한 조직문화 속에서 일어나는 다양한 문제들에 제대로 이해 또는 적용하지 못하여 이직을 선택하고 있다.

연구대상인 전문대학 시각디자인 분야 졸업생의 경우도 전문대학 타 분야와 마찬가지로, 학생 스스로 재학 중 취업전략을 세워 자발적인 취업활동을 통한 취업보다는, 취업을 향상에 대한 대학의 압박의 대응차원에서 교수 추천중심 또는 학생의 주변지인의 추천을 통한 수동적 취업활동이 이루어지는 경우가 다반사로 나타나고 있다.

표 1. 시각디자인학과 의 졸업생 취업지원 절차



시각디자인분야도 취업과정에서 취업자의 체계적인 삶의 설계를 반영한 취업활동보다는 추천인(교수, 지인) 주도의 취업활동이 이루어지는 경우가 빈번하였다. 결과적으로 많은 신입디자이너가 취업 후 조직문화 및 고용조건, 고용환경에 대한 한계를 느껴 자발적인 이직이 빈번한 실정이었다.

III. 신입디자이너의 조기이직 요인 및 방안

본 연구에서는 전문대학 시각디자인분야 졸업한 신입디자이너의 조기이직 예방을 위한 자료 수집을 위해 이직과 직접적인 연관관계에 있는 기업체 관계집단을 중심으로 설문을 실시하였다. 자료 수집을 위한 설문조사는 2017. 1월에서 2월 사이에 이루어졌고, 조사방법은 본 연구자가 사전에 준비한 설문지를 통해 방문 및 우편을 통한 설문을 실시하고 항목별 분석을 실시하였다. 설문대상은 그 동안 졸업생이 취업한 경험이 있거나, 현재 취업 중인 기업의 대표, 부서장, 경력사원 및 신입사원을 주 대상으로 하였고, 일부 스스로 취업하거나 이직한 학생도 포함시켜 설문조사를 실시하였다.

설문 참여기업은 총 12개 기업이며, 이중 디자인 전문회사 6개 업체, 일반기업체 5개 업체, 디자인연구소 1개 업체이다. 참여기업 중 일반기업체 중 3곳에서는 디자인 업무를, 2곳에서는 비 디자인 업무를 담당하는 신입사원이 설문에 참여하였다. 총 40명을 대상으로 설문을 실시하였고, 회수된 설문지는 총 38매가 회수되었다. 참여주체별로는 산업체 경영진 7명, 부서장 9명, 경력사원 8명, 신입사원 14명이 참여했다.

표 2. 참여주체별 신입사원 조기이직(퇴사)요인에 대한 인식

참여주체	이직요인에 대한 인식 (요약,우선순위별)
산업체 경영진	-연봉, 보수 및 복리후생등 금전적인 문제 -개인적사유(열등감, 직주거리, 질병, 결혼등) -불규칙한 근무시간 및 초과근무 -업무지식 부족 및 직무만족도 저하
부서장	-불규칙한 근무시간 및 초과근무 -연봉, 보수 및 복리후생등 금전적인 문제 -업무지식 부족 및 직무만족도 저하 -개인적사유(열등감, 직주거리, 질병, 결혼등)
경력사원	-연봉, 보수 및 복리후생등 금전적인 문제 -불규칙한 근무시간 및 초과근무 -상사 및 주변동료와의 갈등으로 인한 대인관계문제 -업무지식 부족 및 직무만족도 저하
신입사원	-연봉, 보수 및 복리후생등 금전적인 문제 -불규칙한 근무시간 및 초과근무 -작업조건 및 열악한 근무환경문제 -개인적사유(열등감, 직주거리, 질병, 결혼등)

이직(퇴사)의 주요 요인을 요약한 결과, 기업의 크게 임금, 근무조건, 업무지식 및 직무만족도, 개인적 사유, 상사와 동료 간 대인관계, 근무환경 등이 주된 이직(퇴사) 요인으로 나타나고 있음을 알 수 있었다. 다만 위계적으로 상위직급에서는 개인사유 및 업무지식 및 직무만족도를 원인으로 생각하는 반면, 하위직급에서는 대인관계 및 고된 근무환경을 주된 요인으로 보고 있었다.

따라서 전문대학의 시각디자인학과 졸업생의 조기이직을 예방하기 위한 방안으로는 계층(경영진-부서장-경력사원-신입사원)간의 조기이직 요인에 대한 인식변화가 필요하다. 둘째, 기업별로 경영진에 의해 임의로 조정되는 임금 책정체계를 개선하여 비체계적인 보수책정 및 합리적인 임금규정체계가 도입 되어야 한다. 셋째, 디자인분야에 만연한 초과근무 및 불규칙근무를 개선하기 위한 디자이너 근로표준계약서 도입을 통해 근무환경 개선이나 합리적 보상이 이루어져야 한다. 끝으로 취업과 관계된 집단(대학-학과교수-산업체-졸업생)간 원활한 소통 및 협조체계 구축을 통해 다각적인 교류와 지속적인 협력이 필요하다

■ 참고 문헌 ■

[1] 임해진, “대졸초기경력자의 조기퇴사 경험에 관한 연구” 2016.6 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원, p1-2 요약
 [2] <http://www.fnnews.com/news/201804051442369571>, 요약