

## 청년들이 생각하는 좋은 일자리 조건과 직업탐색행동이 취업에 미치는 영향 분석

# Analysis of the Good Job Condition of Which Young People Think and the Impact of Job Search Behavior on Employment

장욱희\*

커리어파트너 대표

Wook-hee Chang\*

CEO, Career Partner

### [ 요약 ]

본 논문은 청년들이 생각하는 좋은 일자리 조건과 직업탐색행동이 취업에 주는 영향을 실증적으로 연구했다는 점에서 의의가 있다. 성과변수로는 취업여부와 더불어 구직성과를 설정하였다. 본 연구의 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 청년들이 생각하는 좋은 일자리 조건으로는 기업측면에서는 임금·급여, 환경측면에서는 직업안정성, 개인측면에서는 일과 삶의 균형으로 나타났다. 둘째, 직업탐색행동이 취업여부 및 구직성과에 영향을 주는 핵심변인인 것으로 나타났다. 셋째, 청년들이 취업을 준비하는 과정에서 구직스트레스는 취업에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 일에 대한 경험은 취업 및 구직성과를 높이는 것으로 나타났다. 따라서 청년들의 취업성공률을 높이기 위해서는 무엇보다 청년구직자의 적극적인 직업탐색 행동 빈도를 높여주는 다양한 지원이 필요하다. 이를 위해 청년 눈높이에 맞는 맞춤형 청년정책 서비스 모델개발과 체계적인 서비스 제공이 필요함을 시사한다.

### [ Abstract ]

This paper is meaningful in that it empirically studies the good job condition of which young people think and the impact of job search behavior on employment. In addition, employment status and additional job search performance were set as performance variables. The main research results of this study are as follows. First, as for the good job condition considered by young people, wages and salaries in terms of companies, job stability in terms of environment, and work-life balance in terms of individuals were found. Second, job search behavior was found to be a key variable influencing employment status and job search performance. Third, it was found that job-search stress injures employment. Finally, work experience promotes employment and job search performance. Therefore, to increase the employment success rate of young people, above all, various supports for increasing the frequency of young job seekers' active job search behavior are needed. To this end, it suggests that it is necessary to develop a customized youth policy service model and to provide systematic services to meet the needs of young people.

**Key Words:** Job search behavior, Good job condition, Employment outcome, Work experiences

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2021.351>



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**Received** 24 June 2021; **Revised** 22 July 2021

**Accepted** 10 August 2021

**\*Corresponding Author**

E-mail: whjang11@naver.com

## I. 서론

최근 우리나라의 경제는 ‘고용 없는 성장(jobless growth)’이 심화되고 있다. 고용탄력성이 떨어지고 있으며, 생산가능인구도 2017년도 이후 점차 하락하고 있다. 특히 코로나19 이후 청년층의 고용상황은 악화되고 있다. 경제활동인구조사에 따르면 2021년 4월 기준 청년실업자(15세~29세)는 42만 5천명으로 청년실업률은 10%로 나타났다. 통계청(2021년)에 따르면 청년실업률은 2015년(9.1%), 2016년(9.8%), 2017년(9.8%), 2018년(9.5%), 2019년(8.9%), 2020년(9.0%)로 증가추세에 있다[53].

우리나라 고용에서 중소기업이 차지하는 비중은 약 88% 수준으로 추정된다[52]. 중소기업의 고용비중이 높아져 일자리 창출에서 중소기업의 중요성이 높아지고 있다. 한편 대기업의 일자리 창출은 점차 줄어들고 있다. 청년실업난에도 불구하고 상당수 청년들은 중소기업을 기피하고 있어 일자리 미스매치가 심각하다. 이를 해소하기 위한 정부의 정책효과를 극대화하기 위해서는 청년에 대한 이해가 필요하다. MZ 세대라 일컬어지는 청년층이 인식하고 있는 일(work)에 대한 개념 및 인식이 기성세대와는 다르고, 특히 중소기업에 대한 인식도 달라서 기존 지원정책만으로는 소기의 목적을 달성하는 데는 한계가 있다.

청년들의 일에 대한 개념과 일자리에 대한 인식도 바뀌는 추세다. 청년들이 생각하는 취업에 대한 인식, 직업개념, 일과 삶의 균형을 추구하는 새로운 라이프 스타일 등은 평생직장의 개념과는 다르다. 따라서 청년이 생각하는 직업은 전통적 의미가 아닌 자아실현을 위한 수단으로 인식하는 공감대가 형성되고 있다.

하지만 청년층이 졸업 이후 생각하는 좋은 일자리의 조건이나 개념이 획일화(대기업 및 공무원, 공사 편중 선호, 중소기업기피 등) 되고 있다. 이에 따라 청년들의 일자리에 대한 인식을 파악하고 청년 눈높이를 맞출 수 있는 적절한 대안이 필요하다.

장욱희 외 선행연구에서는 청년들이 생각하는 좋은 일자리 조건과 관하여 전반적인 인식에 관한 내용을 살펴보았다면[14], 본 연구에서는 해당 자료를 기반으로 청년들의 진로와 관련된 특성이 취업과 구직성과에 영향을 주는 요인을 구체적으로 분석하여 청년 맞춤형 일자리정책에 실질적인 도움이 될 수 있도록 시사점을 제공하고자 한다.

직업탐색행동이 높은 구직자가 그렇지 않은 구직자와 비교하여 취업 및 구직성과가 높은 것으로 나타났다[10,22,35]. 따라서 본 연구에서는 진로와 관련된 연구를 통

해 취업에 영향을 주는 요인으로 직업탐색행동을 핵심 변인으로 보았다. 또한, 취업여부 외에 ‘채용관련 시험(필기) 및 적성검사 통과 횟수’, ‘서류전형합격 횟수’, ‘면접통보 횟수’, ‘면접참여 횟수’ 그리고 ‘입사제안의 수’를 구직성과 변수로 설정하여 직업탐색행동과 구직성과와의 관계를 구체적으로 분석하고자 한다.

구직스트레스는 취업에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[8,24]. 일에 대한 경험도 취업성과에 영향을 주는 것으로 나타났다. 본 연구에서도 진로와 관련된 연구에서 최근 강조되고 있는 직업탐색행동, 구직스트레스, 일의 경험의 정도가 취업여부 및 구직성과에 어떠한 영향을 주는지에 대해 분석하고자 한다. 또한 응답자의 성별, 나이, 학력 등과의 상관관계와 청년들의 출신대학, 전공별로 구분하여 취업여부에 어떠한 영향을 주는지에 대해서도 분석하고자 한다.

본 연구는 선행연구를 중심으로 제2절에서 청년들이 인식하는 좋은 일자리 조건을 살펴보고, 제3절에서는 취업에 영향을 주는 이론을 검토한다. 그리고 제4절 및 제5절에서 청년들의 취업에 영향을 주는 요인에 대한 실증분석을 하고 정책적인 시사점을 제공하고자 한다.

## II. 청년들이 생각하는 좋은 일자리 조건

### A. 청년들이 생각하는 좋은 일자리 조건

장욱희 외의 기존 연구에서는 청년들이 생각하는 좋은 일자리 조건에 대해 연구진, 관련 전문가, 다양한 청년들의 의견을 수렴하여 좋은 일자리 조건에 3가지 범주로써 기업측면(3개 요소), 개인측면(3개 요소), 환경측면(3개 요소)으로 구성하여 좋은 일자리 조건에 관한 프레임워크(framework)가 도출되었다[14]. 마케팅 분야에서 활용되고 있는 컨조인트(conjoint) 분석 방법을 적용하여 총 9개 항목의 컨조인트 카드를 도출하였으며 카드 구성에 대한 각각의 정의는 표 1과 같다.

컨조인트 분석의 표본은 서울 및 수도권 소재 재학생 100명을 대상으로 조사하였으며 최종 85명에 대해 분석을 실시하였다. 분석절차는 컨조인트 계획의 생성, 각 항목(factor)과 해당 속성 입력, 컨셉보드 카드 수 및 조합 도출, 컨셉보드 제작, 설문조사 실시 및 응답치 입력, 분석 명령문 입력, 결과표 생성의 순으로 하였다.

응답자는 남성이 45.2%, 여성이 54.8%이며 연령대는 20세 이상 25세 미만이 65.5%, 25세 이상 30세 미만이 25%, 30세

표 1. 청년들이 생각하는 좋은 일자리 조건의 Framework<sup>1</sup>

Table 1. Framework of good job conditions that young people think

대분류	세분류	정의
기업측면 (3)	급여(임금)	동종업계 보다 다소 높은 수준의 급여를 받을 수 있는 일자리
	근무조건 및 환경	편리한 출퇴근과 주변 집객시설로 편의성이 높은 기업
	자기개발 및 복리후생	자기개발보장 및 상여금 혜택, 주거, 휴가 등 기본 급여 외 혜택이 많은 기업
환경측면 (3)	고용유연성	자신이 일하고 싶은 만큼, 희망하는 시간에 근무를 할 수 있도록 조성된 환경
	기업의 발전가능성	산업이나 기업이 발전가능 한 환경
	직업안정성	부당한 해고나 권고사직 없이 일자리의 안정성이 보장된 환경
개인측면 (3)	전공 적합도	자신의 전공분야 및 관련 자격증과 연관된 직무활동
	일과 삶의 균형	일과 삶의 균형을 추구하는 가치관
	적성 및 역량	자신의 적성과 역량에 맞는 일자리

표 2. 컨조인트 분석 결과<sup>2</sup>

Table 2. Results of conjoint analysis

분류	항목	유틸리티 값	중요도 값	중요도*유틸리티값
기업 측면	<b>임금·급여</b>	<b>.46</b>		<b>13.93</b>
	복리후생/자기개발	-.23	30.345	-
	근무조건/환경	-.23		-
환경 측면	<b>직업 안정성</b>	<b>.30</b>		<b>8.70</b>
	기업의 발전 가능성	-.35	28.793	-
	고용 유연성	.05		1.47
개인 측면	전공분야 적합도	-.55		-
	적성/흥미/직업가치관/역량 적합도	.16	40.862	6.58
	<b>일과 삶의 균형</b>	<b>.38</b>		<b>15.69</b>

이상 35세 미만인 9.5%로 나타났다. 재학생이 67.1%, 졸업생 및 일반 청년구직자가 32.9%이다. 재학생은 4학년이 43.5%, 3학년이 16.5%, 2학년이 7.1%로 나타났다. 청년들이 인식하는 ‘좋은 일자리 조건’에 대한 컨조인트 분석결과는 표 2와 같다.

첫째, 기업 측면의 좋은 일자리 조건이 가장 중요한 요소는 ‘동종업계 보다 높은 수준의 급여를 받을 수 있는 일자리’에 대해 ‘임금·급여’가 .46의 값으로 나타났다. ‘복리후생 및 자기개발(-.23)’, ‘근무조건 및 환경(-.23)’은 동종업계보다 높은 수준의 임금·급여가 항목 대비 가장 중요한 요인이라는 사실을 확인할 수 있었다. 음(-)의 값으로 도출된 결과값의 경우 ‘부정적’의미를 설명하는 것이 아닌, 양(+의 값에 비해 상대적으로 중요도가 낮은 것으로 해석된다.

둘째, 환경측면에 있어 좋은 일자리 조건의 가장 중요한 요소는 ‘부당한 해고나 권고사직 없이 일자리의 안전성이 보장된 환경’으로 설명된 ‘안정성’이 .30으로 나타났다. 다음으로는 ‘고용 유연성’이 .05, ‘기업의 발전 가능성’이 -.35로 나타났다.

셋째, 개인측면의 좋은 일자리 조건의 가장 중요한 요소는 ‘일과 삶의 균형’이 .38로 나타났으며 다음으로 ‘나의 가치관과 적성에 맞으며, 마음껏 역량을 발휘할 수 있는 일자리’에 해당하는 ‘적성과 역량 적합도’가 .16로 분석되었다. ‘전공분야 적합도’는 -.55의 값으로 확인되었다.

각 요인의 전체 ‘중요도 값’을 살펴보면 개인측면은 40.87의 값을 보이며 세 가지 요인 중 가장 중요한 요인임을 확인할 수 있었다. 기업측면은 30.35, 환경측면이 28.79로 나타났다.

개별적인 요인별 유틸리티 값에 가중치인 중요도 값을 곱하여 양수로 나타난 요인들의 결과값을 재구성 한 결과, ‘일

<sup>1</sup>자료: 장옥희 외, 일자리위원회, 2018.

<sup>2</sup>자료: 장옥희 외, 일자리위원회, 2018.

과 삶의 균형'이 15.69로 가장 높게 나타났다. 기업측면의 '임금·급여' 요소는 13.93, 환경측면의 '안정성' 요소는 8.70으로 가장 낮게 나타났다. 따라서 컨조인트 분석결과 청년이 생각하는 좋은 일자리 조건은 임금·급여 및 안정성 요인이 충족된다고 할지라도 일과 삶의 균형의 요소가 전제되지 않을 경우에는 좋은 일자리라고 인식하지 않음을 확인할 수 있다.

추가적으로 설문 분석을 통해 청년들의 좋은 일자리 조건에 대한 조사결과 가장 우선시되는 조건으로는 1순위가 환경(일자리 및 노동시장) 측면 41.7%, 2순위가 기업(임금 등) 측면 43.2%, 3순위가 개인측면 56.1% 순으로 나타나 청년들이 선호하는 일자리 조건이 반드시 임금(급여) 측면만은 아님을 확인할 수 있다. 각각을 살펴보면 기업측면에서는 근무조건 및 근무환경 48.5%, 임금(급여) 34.3% 순으로 나타나 컨조인트 분석과는 다소 차이가 나타났다. 환경측면에서는 직업안정성 48.3%로 나타나 컨조인트 결과와 일치하는 것으로 나타났다. 개인측면에서는 일과 삶의 균형 55.9%, 적성 및 역량 등 적합도는 33.0%로 나타나 청년들이 직업을 고려할 때 개인의 삶에 대해 더 큰 관심을 두고 있는 것으로 나타났다.

따라서 컨조인트 및 설문분석 결과 청년들이 생각하는 좋은 일자리 조건은 일과 삶의 균형을 보장받을 수 있는 근무조건을 가장 중요하게 생각하며 임금(급여)과 근무환경, 안정성도 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

### B. 청년들의 중소기업 일자리에 대한 인식

청년고용의 중요한 특징 중의 하나가 청년층 노동시장에서의 미스매치다. 청년들은 중소기업에 대한 부정적인 인식으로 인하여 취업하지 않으려고 한다. 청년층의 중소기업에 대한 인식조사[29]에 따르면 첫째, 중소기업에 대한 기피 현상이 뚜렷하다. 즉, 전국 4년제 14개 대학 재학생(주요 3.4학년) 466명을 대상으로 조사한 결과 청년들이 취업하고 싶은 직장 순위는 1위 공기업 또는 공공기관 28.3%, 2위 대기업 20.6%, 3위 전문직 및 컨설팅 19.5%, 4위 대기업 계열사 7.1% (중략), 7위 자영업 또는 창업 5.4%, 그리고 중소기업은 2.1%로 9위로 나타났다. 둘째, 청년들이 취업가능성이 높은 직장 순위 조사에서는 1위 중소기업 36.7%, 2위 전문직 및 컨설팅 12%, 3위 대기업 11.6%, 4위 공무원 11.4% 순으로 나타났다. 따라서 청년들은 중소기업은 마음만 먹으면 언제든지 취업할 수 있는 곳이지만 동시에 취업하고 싶지 않은 대상으로 인지하고 있음을 보여주고 있다.

청년들이 중소기업에 취업할 의사가 없는 이유는 중소기업의 낮은 급여수준, 열악한 근무환경, 고용의 불안정성 등을 주요 기피요인으로 보고 있다. 또한, 중소기업에 대한 정보의

부족으로 취업 대상으로 고려하지 않는 것으로 나타나고 있다. 중소기업에 취업을 희망하는 청년들은 급여뿐만 아니라 기업의 문화, 근로환경, 비전 등이 취업결정의 선택요인으로 작용하고 있음을 강조하고 있다.

### C. 일하고 싶은 중소기업의 유형별 인식

청년의 일자리 인식조사 및 맞춤형 정책방안 연구[14]에 따르면 청년들은 현실적으로 중견기업 및 중소기업을 고려하고 있으며 특히 임금이나 복지수준이 대기업 못지않은 중견기업과 수출형 강소기업, 혁신벤처기업을 긍정적으로 생각하고 있는 것으로 나타났다. 청년들에게 중소기업의 형태를 다양하게 제시해주고 가장 일하고 싶은 중소기업 유형으로는 중견기업을 가장 많이 희망하는 것으로 나타났다. 1순위로는 중견기업이 53.4%, 2순위로는 수출형 강소기업이 36.5%, 3순위로는 혁신벤처 기업이 28.3%로 나타났다. 폐업할 확률이 낮고 안정성이 높은 중견기업과 수출형 강소기업을 선택하고 있다. 청년들은 상당수가 기업 규모에 기반을 둔 안정성을 고려하고 있는 것으로 나타나고 있다. 미래 잠재적인 성장가능성이 높은 혁신형 벤처기업은 불확실성이 높아서 상대적으로 회피하고 있음을 보여주고 있다.

따라서 청년 일자리정책과 중소기업 일자리 미스매치를 해소하기 위해서는 일자리의 스펙트럼을 좀 더 세분화할 필요가 있다. 중소기업과 대기업 사이에 넓게 존재하는 중견기업, 4차산업혁명과 관련된 신산업, 강소기업, 혁신벤처기업, 스타트업 등을 타기팅(targeting)하는 정책이 필요함과 동시에 청년층의 인식제고, 신산업과 관련된 직업훈련 및 프로그램 지원 등 맞춤형 지원정책이 요구된다.

## III. 취업과 관련된 이론

### A. 직업탐색행동

#### 1) 진로와 직업탐색행동

Blustein은 진로탐색을 진로발달을 촉진하기 위하여 개인과 외부 환경에 대한 지식을 확대하는 활동으로 정의하였다[6]. 진로탐색행동은 정보수집행동뿐만 아니라 진로를 선택한 이후 준비행동까지를 포함하는 진로발달을 촉진시키는 데 매우 중요한 영역이며, 이를 성공적으로 수행하기 위해서는 인간행동의 근간이 되는 자기효능감이 중요하게 작용하게 된다. 그리고 주목할 만한 내용으로는 진로관련 연구가 최근 인지 혹은 태도적인 측면뿐만 아니라 행동부분의 연구



도 활발히 행해지고 있다[39].

진로와 관련된 연구 대부분은 진로미결정과 관련되어 있다. 이는 내담자들의 진로미결정과 관련하여 어려움을 해결하거나 지원하고자 했기 때문이다. 그리고 이들의 연구에서는 개인의 진로에 대한 미결정의 정도가 어떠한지에 대해서만 다루었으며, 진로결정이 이루어진 그 이후의 행동에 대해서는 많은 관심을 보이지 않았다.

이에 대해 Brown과 Heath는 진로결정에 대한 연구는 단순히 진로미결정 상태나 인지에 머무르기 보다는 더 나아가 행동과의 관계를 파악해야 한다고 주장하였다[7]. Barber 등은 직업탐색행동(job search behavior)은 잠재적인 일자리에 대해 정보를 획득하고 대안을 창출하는 과정이다[1]. 그리고 학교에서 직업세계로의 이행을 준비하는 졸업예정자들, 비자발적 실직자, 그리고 새로운 직업 기회를 가지려는 사람들에게 직업탐색행동 연구가 지난 20년 동안 주목을 받아온 그 이유는 무엇보다도 직업탐색행동이 취업의 성공 가능성과 속도를 증가시킨다는 일관된 결과에 기초하고 있다[42]. 따라서 이전의 직업탐색행동 연구에서는 무엇이 직업탐색행동을 증가시키는지와 직업탐색행동의 결과가 무엇인지를 밝히는 데 초점을 두고 있다.

Jordan은 직업탐색행동(vocational exploration behavior)이란 직업을 준비하고 취업하여 적응하기 위해서 혹은 그 과정에서 이용되는 개인과 환경에 대한 정보를 얻기 위한 다양한 인지적, 행동 수준의 활동을 포함한다고 하였다[21].

이처럼 직업탐색과 관련된 다수 연구에서 직업탐색 척도가 한 가지 아이템 즉, 얼마나 많은 고용주와 접촉했는지에 대한 횡수[17], 지원 횡수[19], 정보의 사용출처[18]로 측정되어졌다. 다양한 아이템으로 측정되었으며, 노력과 시간의 사용과 행동에 초점을 두었다.

Blau는 직업탐색행동에 대한 행동척도를 두 개의 영역으로 구분하였다[5]. 이러한 두 개의 영역은 Solberg의 직업탐색과 선택의 모델과도 일치한다[5]. Blau는 직업탐색행동을 ‘준비적 직업탐색행동(preparatory job search behavior)’과 ‘적극적 직업탐색행동(active job search behavior)’의 두 가지의 국면으로 구분하여 정의하였다. 준비적 직업탐색행동은 도서, 신문, 인터넷, 과거의 고용주 등 다양한 원천을 통해 자신의 취업과 관련된 정보를 탐색하는 것을 말하며, 적극적 직업탐색행동은 공식적으로 탐색에 몰입(commitment)하는 것으로, 사실 인력회사나 대학교의 취업관련 부서를 찾아가 구체적으로 자신이 희망하는 회사를 설정하고 면접과 같은 구직활동을 하는 내용을 포함한다[3,46]. 그리고 Blau와 Linnehan은 독립적 직업탐색과 상호작용적 직업탐색을 구분되는 영역으로 증명하였다[5].

## 2) 직업탐색행동과 취업과의 관계

노동시장에 처음으로 진입하는 고등학생이나 대학생의 경우는 직업탐색 과정을 주의 깊게 살펴볼 필요가 있다. 왜냐하면 이들의 경우 직업탐색은 그들 미래의 경력 상태와 인금을 결정시킬 수 있는 중요한 요소이기 때문이다[44].

직업탐색행동(job-seeking behaviors)은 경력개발에 대한 관심이 높아지면서 지난 10년간 중요한 부분으로 인식되어져 왔다. 이들 연구에서는 효과적인 직업탐색행동은 더 많은 일자리 제안, 일자리에 대한 만족, 그리고 좀 더 일자리에 잘 부합하고, 이직과 퇴사율을 감소하는 것과 관계가 있는 것으로 나타났다[35].

직업탐색행동에 대한 연구는 주로 실직과 재취업에 관한 연구가 많다. 그 이유는 직업탐색강도(job search intensity)가 취업의 가능성과 속도와 정적인 관계가 있기 때문이다[43]. 직업탐색강도란 탐색행동에 들이는 노력, 시간, 빈도 등으로 측정한다. 즉 직업탐색행동을 많이 하면 할수록 인터뷰나 입사제안(job offer)을 더 많이 받게 될 것이며 더 많이, 더 빨리 제안을 받은 구직자는 원하는 직업을 선택할 보다 많은 기회가 있기 때문이다[45]. Kanfer 등의 직업탐색행동과 구직 간의 관계에 대한 73개 연구의 메타분석(meta-analysis)에서 직업탐색행동은 취업상태(employment status, 취업이 되었는지, 취업이 되지 않았는지에 대한 여부)와 매우 유의미한 관계에 있음이 밝혀졌다[22].

Saks와 Ashforth는 졸업을 앞둔 마지막 학기 121명의 대학생들을 대상으로 1차 조사를 진행하고 4개월 후 다시 2차 조사를 진행한 결과 적극적 직업탐색행동(active job-search behavior)이 증가하였으며, 공식적인 직업경로의 사용과 탐색강도(search intensity)가 증대되었으며, 그들의 구직탐색에 대한 불안감은 감소된 것으로 나타났다. 그리고 직업탐색행동은 면접에 대한 제안(offer)과 고용상태를 변화시키는 것과 관계가 있는 것으로 나타났으며 직업탐색행동과 고용상태는 입사제안의 수에 의해서 매개(mediated)되는 것으로 나타났다[43].

직업을 찾고 있는 구직자들에게 있어서 직업탐색행동(job-search behavior)에 대한 변화는 매우 중요하다. 구직자들이 어떻게 자신의 직업탐색행동에 노력하며 이를 변화시켜 취업에 영향을 줄 것인지가 무엇보다 중요하다.

## B. 직업탐색행동의 선행 요인

본 연구에서는 구직자 특성을 구체적으로 파악하기 위해 직업탐색행동이 취업여부 및 구직성과에 영향을 주는 주요 변인으로 설정하여 구체적으로 살펴보고자 한다. 그리고 직

업탐색행동에 영향을 주는 선행요인으로는 일과 관련된 경험 유무 및 정도와 구직스트레스를 설정하였다.

### 1) 일과 관련된 경험 유무 및 정도

나이, 성별, 일과 관련된 경험들이 일반적으로 경력개발과 모두 관계가 있는 것으로 나타났다[41]. 그리고 고등학생의 진로성숙도(career maturity)가 높은 학생은 일과 관련된 경험이 높은 것으로 나타났다[15].

일과 관련된 경험에 대한 연구는 1980년대 이후 노동경제학자들의 꾸준한 관심을 받아왔다. 미국 대학생들의 38%가 재학 중에 파트타임(part-time) 아르바이트를, 14%가 풀타임(full-time) 아르바이트를 경험하였으며[31], 우리나라 대학생의 경우도 대학생 전체의 35.4%가 재학 중에 아르바이트 경험을 한 것으로 나타났다[51].

Michael과 Krumboltz는 재학 중의 아르바이트 경험은 임금과 정(+)의 관계가 있음을 밝혔다. 아르바이트 경험은 직업세계에 대한 현실을 직접 체험할 수 있게 하여 직업에 대해 적응성을 높여 준다. 또한, 이는 직업세계에 필요한 조건들을 알게 해 주어, 미리 학교교육 과정 중에 직업획득을 위해 필요한 조건들을 갖추는데 도움을 준다고 하였다[36].

반면, Greenberg와 Steinberg의 연구에서는 기존 아르바이트 경험에 대한 긍정적 관점을 수정하였다. 즉, 아르바이트 경험은 학업수행과 사회적 태도에 부정적 영향을 미친다[20]. Stern 등은 더 오랜 시간 일한 학생들은 더 낮은 성적을 받았으며, 아르바이트 경험을 하지 않은 학생에 비해 하위권 대학에 진학한다고 하였다[47]. 또한 아르바이트 경험은 사회에 대한 반사회적 태도에도 영향을 미치는데 Greenberg와 Steinberg는 오랜 시간 일하는 것은 스트레스 수준을 증가시키며, 이는 일에 있어서 감정적인 애착을 감소시킨다는 결과를 보여주었다[20]. 따라서 아르바이트 경험을 통한 일에 대한 부정적인 정서는 실제로 직업세계에 들어가게 되었을 때 부정적인 영향을 미친다.

이러한 상반된 입장들은 재학 중 아르바이트 경험이 양과 질에 의해서 다르게 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. Barling과 Rogers 등은 아르바이트 경험의 질(work experience quality)은 직업열망과 성숙에 긍정적인 영향을 갖게 하지만 아르바이트 경험의 양(work experience quantity)은 오히려 부정적 영향을 준다고 하였다[2].

그러나 Taylor는 학생들이 새로운 기술을 배우고 많은 사람과 일하고 의미 있는 프로젝트에 함께 할 때 파트타임의 부정적인 역할은 유의미하게 줄어든다[48]. 또한, 잘 구조화된 업무는 학생들이 직업에 대한 흥미를 정교화 하는데 도움을 주어 직업세계를 이해하고 자신의 미래의 모습을 찾아내

는데 정보 및 이해의 원천으로 작용할 수 있다고 주장한다[48].

본 연구에서는 일과 관련된 경험 유무에 대하여 먼저 확인하고, 경험의 정도에 따라 파트타임 및 아르바이트와 같은 단기간 일경험과 풀타임과 같은 장기간 일경험으로 구분하여 일경험의 유무와 정도를 측정하고자 한다. 앞서 제시한 이론 및 연구결과에 따르면 일과 관련된 경험유무 및 정도는 직업탐색행동과 취업여부 및 구직성취에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다.

### 2) 구직스트레스

구직스트레스는 진로관련 연구에서 중요한 변인임이 학술적으로 입증되었다. 일반적으로 구직자들은 직업을 구하는 과정에서 상당한 스트레스를 받는 것으로 나타났다. 특히, 실직은 불안이나 우울 증세를 증가시키며[8,24], 실직상태로 남아있는 집단은 실직 이후 재취업한 집단에 비해 불안이나 긴장의 수준이 높은 것으로 나타나고 있다[23].

경력사결정 자기효능감은 일반적인 자기효능감 및 자존감[33,40], 자아존중감[40] 등과도 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 반면에 경력사결정 자기효능감은 불안[40], 직업미결정과 통제의 위치[49] 등과 부(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 이처럼 많은 연구가 진로와 관련된 자기효능감이 경력의 선택이나 경력성과는 물론 어려운 경력 추구 상황에서 인내와 극복에도 영향을 주는 등 다양한 경력개발 지표와 관련성이 있다는 것을 보여주고 있다[34].

## C. 본 연구의 주요 과제

앞에서 언급된 장유희 외 연구에서는 컨조인트 조사대상이 85명으로 제한적이었으며 청년들의 취업에 영향을 주는 핵심 변인에 대한 분석이 다소 부족하였다[14]. 따라서 본 연구는 청년들이 생각하는 좋은 일자리 조건 및 중소기업에 대한 인식에 관한 기존 연구 결과에 기초하여 청년들의 취업에 영향을 주는 핵심 변인에 대해 검토하고자 한다. 취업과 관련된 핵심 변인에 대한 구체적인 분석과 진로와 관련된 특성을 세분화하여 살펴볼 필요가 있다. 따라서 본 연구는 청년의 취업에 영향을 주는 요인과 진로와 관련된 청년들의 특성을 구체적으로 분석하고자 한다.

그리고 본 연구는 청년들의 취업여부 뿐만 아니라 실질적인 구직성과와의 관계를 살펴보고자 한다. 취업여부는 취업성과 변수에서 중요하지만 취업여부 이외에 취업관련 시험 통과 횟수, 서류통과 횟수, 면접통보 횟수, 면접참여 횟수, 그리고 입사제안의 수를 포함하는 취업과정에서 발생하는 과

정적 개념의 구직성과를 포함하여 분석하고자 한다. 또한 직업탐색행동, 구직스트레스, 일과 관련된 경험 여부 및 정도에 따라 취업과 구직성과에 중요하게 고려될 것으로 기대한다. 이를 통해 청년 일자리 정책에 대한 시사점을 제시하고자 한다.

## IV. 실증분석을 위한 데이터 수집 및 분석

### A. 자료수집 및 표본특성

본 연구를 위한 자료는 만 19세에서 34세에 해당하는 전국의 청년 취업자 및 구직자를 대상으로 2018년 9월 17일부터 약 한 달에 걸쳐 5개 권역(서울 및 수도권, 대전, 대구, 광주, 부산)을 중심으로 총 600명을 대상으로 수집하였다. 표본 선정 간에는 전국의 주요 권역별 인구에 비례한 할당표본추출법(quota sampling)에 따라 일정 수준의 균등한 표본을 수집하였다. 이와 같은 방법으로 수거한 총 554부의 설문지 중 불성실하게 응답한 17부를 제외하고 최종분석에는 총 537부의 설문지를 사용하였다. 연구에 사용된 표본의 인구통계학적 특성은 표 3과 같다.

응답자 중 남성이 35.58%, 여성이 64.42%로 구성되어 있다. 연령별 분포를 보면 20세 이상 25세 미만이 42.62%, 25세 이상 30세 미만이 31.40%, 30세 이상 35세 미만이 23.18%, 20세 미만이 2.80%로 나타났다. 재학생은 21.16%이며, 졸업생 및 일반 청년구직자가 78.84%이다. 이중 재학생은 1학년이 5.3%, 2학년이 11.5%, 3학년이 16.8%, 4학년이 66.4%로 나타났다. 응답자의 학력 수준은 4년제 대학을 졸업한 학사 학위 소지자가 47.36%가 가장 많은 분포를 이루고 있는 것으로 나타났다.

응답자의 출신대학 지역은 서울 30.4%, 경기 및 인천 15.9%, 전라 및 광주 10.7%, 충청 17.6%를 포함하여 총 5개 권역으로 분포되어 있다. 이를 다시 연구자가 서울, 경기, 지방 소재 대학으로 구분하였다. 서울지역 소재 대학교가 30.87%, 경기지역이 15.53%, 지방이 53.60%로 나타났다. 전공은 상경계열 20.00%, 사회과학계열 19.06%, 인문계열 16.79%, 공학계열이 12.26%, 자연과학계열 8.49%, 예체능계열 8.49% 순으로 나타났다.

취업자는 42.6%로 나타났다. 취업자라고 응답한 183명 중에서 45.9%가 ‘중소기업에 취업을 하였음’이라고 응답하였으며 32.2%는 중견기업, 대기업은 7.1%로 나타났다(표 4 참조).

조사 대상자에 대한 일 경험 여부 및 정도는 단기 아르바이트 55.31%, 인턴, 계약직, 정규직 일 경험 34.8%, ‘일경험이

표 3. 표본의 인구통계학적 특성

Table 3. Demographic characteristics of the sample

항목	구분	빈도(N)	비율(%)
성별	남성	190	35.58
	여성	344	64.42
학력	15세이상 20세미만	15	2.80
	20세이상 25세미만	228	42.62
	25세이상 30세미만	168	31.40
	30세이상 35세미만	124	23.18
학력	고졸	47	8.87
	전문대졸	94	17.74
	4년제 대학 재학생	109	20.57
재학생 구분	대졸	251	47.36
	석사이상	29	5.47
	재학생	113	21.16
출신대학소재지	졸업생 및 청년구직자	421	78.84
	서울지역 소재 대학교	163	30.87
	경기지역 소재 대학교	82	15.53
전공	지방 소재 대학교	283	53.60
	인문계열	89	16.79
	어문계열	23	4.34
	사회과학계열	101	19.06
	상경계열	106	20.00
	법학계열	11	2.08
	공학계열	65	12.26
	정보과학계열	6	1.13
	자연과학계열	45	8.49
	예체능계열	45	8.49
	기타	18	3.40
해당 없음(고졸)	21	3.96	

전혀 없음’ 9.87%로 나타났다. 이는 대체적으로 구직자와 재직자, 그리고 이직을 준비하는 응답자들이 고루 분포하고 있음을 추정할 수 있다.

응답자들의 취업관련 교육경험 여부 및 정도에 대해서 전혀 없음이 31.75%로 나타났으며, 취업교육 및 훈련경험 내용에 대해 추가적으로 중복체크로 응답할 수 있도록 하였는데 취업성공패키지 32.70%, 정부지원 훈련 프로그램 12.54%, 취업 특강 9.84% 순으로 나타났다.

### B. 측정변수

설문지에 포함된 측정변수의 구성은 진로탐색효능감, 직업탐색행동, 재취업전망, 구직스트레스, 일 경험, 취업여부

표 4. 취업여부 및 응답자의 특성

Table 4. Employment status and characteristics of respondents

항목	구분	빈도 (N)	비율 (%)
취업여부	취업자	221	42.60
	미취업	298	57.40
취업자 기업유형	대기업	13	7.10
	공기업	2	1.10
	공공기관	9	4.90
	중소기업	84	45.9
	중견기업	59	32.20
	수출형 강소기업	1	0.50
	사회적 기업 및 협동조합	3	1.60
	신생 스타트업	1	0.50
	기타	11	6.00
일경험의 정도	전혀 없음	53	9.87
	파트타임(아르바이트, 시간선택제 일자리)	187	55.31
	풀타임(인턴, 계약직, 정규직)	297	34.80
취업관련 교육경험	취업특강	62	9.84
	대학의 취업교과목	47	7.46
	취업 컨설팅	27	4.29
	정부지원 훈련프로그램	79	12.54
	취업성공패키지	206	32.70
	기타	9	1.43
	교육경험 전혀 없음	200	31.75

표 5. 측정변인의 구성

Table 5. Composition of measurement variables

변수구분	측정변인	문항수
직업탐색행동	독립적 직업탐색행동	5
	상호작용적 직업탐색행동	5
구직스트레스	구직스트레스	5
일경험의 정도	일과 관련된 경험 유무 및 정도	2
취업성과	취업여부	1
	구직성과(시험통과횟수, 서류통과횟수, 면접통보횟수, 면접참여횟수, 입사제안의 수)	5

및 구직성파로 구성되어 있으며 표 5와 같다.

### 1) 취업성과

Schwab 등(1987)은 직업탐색 모델에서 구직성파는 구직기회에 대한 정보의 원천(source)과 직업탐색의 강도(job search intensity)의 함수라고 하였다. 여기서 구직성파는 일반적으로 개인이 직업을 얻었는지의 여부로 측정되는 취업상태(employment status), 취업에 이르기까지 어느 정도의 시간

이 걸렸는지를 나타내는 탐색기간(job search duration), 그리고 입사제안 수(number of job offer) 등으로 측정한다.

본 연구에서는 우선 취업유무(취업=2, 미취업=1)에 대해 확인하였으며, 구직성파를 구직과정에서 기회에 대한 성공으로 정의하고 국내 기업의 구직 과정을 참고로 하여 6개 변수로 측정하였다. 구직성파의 가장 핵심적인 변수인 ‘취업여부’와 구직과정에서 기회의 성공을 나타내는 ‘채용관련 시험(필기) 및 적성검사 통과 횟수’, ‘서류전형합격 횟수’, ‘면접통보 횟수’, ‘면접참여 횟수’ 그리고 ‘입사제안의 수’를 포함하였다. 이들 각각의 구직성파 변수에 대해 ‘전혀 없음(0)’에서부터 ‘9회 이상(9)’까지의 빈도를 10점 척도로 측정하였다.

### 2) 직업탐색행동

Blau와 Linnehan의 연구에서처럼 본 연구에서도 직업탐색행동을 독립적 직업탐색행동과 상호작용적 직업탐색행동으로 각각 구분하였다[5]. 독립적 직업탐색행동(detached job search behavior, 5개 문항)은 개인 스스로 혼자 자발적으로 구직과 관련하여 실천적 행동을 하였는지를 측정하였으며, 상호작용적 직업탐색행동(interactive job search behavior, 5개 문항)은 외부 환경이나 타인과 상호적인 구직행동을 하였는지에 대해 측정하였다.

10개 문항을 설문에 그대로 사용하였다. 본 연구에서는 5개 문항에 대하여 5점 Likert 척도로 측정하였다. 직업탐색행동이 ‘전혀 없는 경우’ 1점에서부터 직업탐색행동을 ‘매우 빈번히 하였다’로 5점까지 측정하였다.

### 3) 일과 관련된 경험 유무 및 정도

본 연구에서는 일과 관련된 경험 유무에 대해 먼저 확인하고, 경험의 정도에 따라 경험이 전혀 없음(1), 파트타임 및 아르바이트와 같은 단기간 경험(2), 풀타임과 같은 장기간의 일과 관련된 경험(3)으로 크게 3가지로 일과 관련된 경험의 정도를 구분하였다.

### 4) 구직스트레스

본 연구에서는 구직스트레스는 Beck 등이 표준화한 우울(depression)에 대한 5개 문항을 토대로 연구자가 한국인의 정서에 부합할 수 있도록 문맥을 수정하여 측정하였다[4]. 문항 구성은 ‘은퇴이후 진로나 취업에 대한 고민 때문에 안절부절 못하거나 초조해함’, ‘은퇴 이후 진로나 취업에 대한 고민 때문에 우울감에 사로잡힘’, ‘은퇴 이후를 생각하면 신경과민에 빠짐’, ‘은퇴 이후 진로에 관하여 고민하고 생각하면 쉽게 피로해짐’, 그리고 ‘은퇴 이후 진로에 대한 고민으로 잠을 잘 못 이루어 고생함’으로 구성하였다. 구직스트레스가 전혀



없다(1)'에서 '매우 심하다(5)'로 5점 척도상에서 응답하도록 하였다. 따라서 이들 현재의 정서적 반응은 모두 점수가 높을수록 부정적임을 의미한다.

본 연구에서 측정된 변수에 대한 Cronbach  $\alpha$ 는 표 6에 나타나 있다. 측정변수 7개의 Cronbach  $\alpha$ 는 .60 이상으로 받아들여질 만한 수준으로 볼 수 있다.

본 연구에서 사용한 변수들의 평균과 표준편차는 표 7에서 확인할 수 있다. 표본집단의 구직스트레스 평균값은 2.79, 직업탐색행동의 하위요소에 독립적 직업탐색행동의 평균값은 2.90, 상호작용적 직업탐색행동 평균값은 2.56으로 상대적으로 다소 낮게 나타났다. 이는 청년들이 취업 준비를 위해

표 6. 측정변인의 Cronbach  $\alpha$

Table 6. Cronbach  $\alpha$  of the measured variable

변수구분	측정변인	문항수	본 연구의 Cronbach $\alpha$
직업탐색 행동	독립적 직업탐색행동	5	.60
	상호작용적 직업탐색행동	5	.60
스트레스	구직스트레스	5	.81

표 7. 기술통계

Table 7. Descriptive statistics

변수구분	측정변인	문항수	척도	평균 (표준편차)
직업탐색 행동	독립적 직업탐색행동	5	5	2.90 (.88)
	상호작용적 직업탐색행동	5	5	2.56 (.86)
스트레스	구직스트레스	5	5	2.79 (.93)

표 8. 변수간 상관관계

Table 8. Correlations between variables

	성별	연령	학력	일경험의 정도	구직스트레스	독립적 직업탐색행동	상호작용적 직업탐색행동	취업여부
성별	-							
연령	.02	-						
학력	.04	-.25**	-					
일경험의 정도	.11**	.35**	.12**	-				
구직스트레스	.12**	.01	.04	-.04	-			
독립적 직업탐색행동	.03	.34**	.12**	.25**	.01	-		
상호작용적 직업탐색행동	-.05	.23**	.09**	.15**	-.01	.68**	-	
취업여부	.24**	.42**	.29**	.33**	-.13**	.29**	.24**	-

주) 1. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ 의 유의수준을 각각 나타냄.

2. 성별: 1= 남성, 2=여성

3. 연령: 1=15세이상 20세미만, 2=20세이상 25세미만, 3=25세이상 30세미만, 4=30세이상 35세미만

4. 학력: 1= 고졸, 2=전문대졸, 3=재학생(4년제), 4=대졸, 5=석사 이상

5. 일경험의 정도: 1=전혀 없음, 2=파트타임(아르바이트), 3=풀타임(인턴, 계약직, 정규직)

6. 취업여부: 1=미취업, 2=취업

서는 노동시장에서 적극적인 구직과 관련된 행동이 필요함을 시사한다.

## IV. 실증분석모형 설정 및 추정결과

### A. 구직성과에 영향을 주는 변인

기존 연구에서는 직업탐색행동이 높은 수준의 구직자일수록 취업성고가 높은 것으로 나타났다[10,11,22,45]. 각 변수들이 취업여부에 주는 영향을 살펴보기 위하여 상관관계를 살펴보았으며, 그 결과는 표 8에 보고되고 있다.

취업여부에 영향을 주는 변수를 앞에서 언급한 바와 같이 두 가지로 구분하였다. 구직스트레스, 직업탐색행동 변수와의 상관관계( $r$ 로 표기)를 살펴보았다. 그리고 통제변수로 성별, 연령, 학력, 일 경험의 정도 변수와의 상관관계를 살펴보았다.

분석 결과에 따르면 성별( $r=.24, p<.01$ ), 연령( $r=.42, p<.01$ ), 학력( $r=.29, p<.01$ )은 취업여부와 유의적으로 관련성이 있는 것으로 나타났다. 일 경험의 정도는 취업여부와 관련성( $r=.33, p<.01$ )이 있는 것으로 나타났다. 구직스트레스( $r=-.13, p<.01$ )는 취업여부와 관련성이 있는 것으로 나타났다. 취업여부와 독립적 직업탐색행동( $r=.29, p<.01$ ), 상호작용적 직업탐색행동( $r=.24, p<.01$ )과는 유의적으로 관련성이 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 일 경험의 정도, 구직스트레스, 직업탐색행동이 취업여부와 유의미한 관계를 확인함으로써 이와 관련

된 내용들이 구직성과를 높이는데 중요한 변수인 것으로 보고되었다.

**B. 분석모형 설정**

기존 연구에 따르면 직업탐색행동이 높은 사람이 궁극적으로 구직성과(재취업 성공)가 높은 것으로 나타나고 있다 [10,11,22,45]. 따라서 기존 연구 및 상기 <표 8>에 기초하여 청년의 구직성과에 영향을 주는 요인들을 중심으로 아래와 같이 회귀분석 모형을 설정하였다.

$$Y_t = \beta_0 + \beta_1 X_{1t} + \beta_2 X_{2t} + \sum_{j=3}^n \beta_j X_{jt} + \epsilon_t \quad (1)$$

본 연구는 구직자들의 직업탐색행동이 구직성과에 어떤 영향을 미치는가를 살펴보고자 한다. 이를 위해 직업탐색행동을 두 가지(독립적 직업탐색행동과 상호작용적 직업탐색행동)로 나눠서 살펴보기로 한다. 따라서 상기 식 (1)에서  $X_{1t}$ 는 독립적 직업탐색행동을,  $X_{2t}$ 는 상호작용적 직업탐색행동을 각각 나타낸다. 그리고 나머지 설명변수들은 ( $X_{3t}$ ,  $X_{4t}$ , ...,  $X_{nt}$ ) 통제변수들을 나타낸다. 예를 들면, 성별, 연령, 학력, 일 경험의 정도, 구직스트레스 등을 나타낸다. 표준적인 회귀분석 모형을 설정하고 다양한 회귀분석 모형을 통하여 청년의 취업(구직성과)에 영향을 미치는 정도를 추정하고자 한다.

종속변수인  $Y_t$ 는 청년의 취업성과를 나타내는데 취업성과를 취업여부와 구직성과로 취업단계별 5단계로 나눠서 아래와 같이 비교 분석하였다. 즉, 청년들의 취업상태를 기준으로 한 취업여부(취업 vs 미취업)를 종속변수로 하는 추정모형(표 9 참조)과 구직성과를 다음의 5가지 기준으로 비교 분석하였

다. 취업단계에 따른 구직성과로 시험통과(구직성과1), 서류통과(구직성과2), 면접통보 횟수(구직성과3), 면접참여 횟수(구직성과4), 입사제안 횟수(구직성과5)로 구분하여 추정 비교했다(표 10 참조).

기존 연구에 따르면 직업탐색행동이 적극적인 사람이 그렇지 않은 구직자에 비해 취업성공률이 높음으로 [10,11,22,45],  $\beta_1$  및  $\beta_2$ 는 통계적으로 유의미한 양(+)의 값으로 추정되어야 한다.

**C. 추정결과 분석**

본 연구에서 우선 청년들의 취업성과(취업여부 및 구직성과)에 대한 영향력(설명력)을 확인하기 위해 우선 위계적회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였으며 그 결과는 표 9와 같다. 종속변수인 취업여부에 영향을 주는 다수의 설명변수들 중에서 가장 큰 영향력을 미칠 것으로 판단되는 변수들을 순차적으로 투입하여 영향력의 정도를 파악하였다. 위계적회귀분석 결과 직업탐색행동이 취업에 유의미한 영향을 주는 것으로 확인되었다. 그리고 구직스트레스가 취업에 음(-) 영향을 미치는 것으로 나타나고 있어 기존연구와 일치되고 있다[32]. 통제변수로 사용된 성별과 나이, 학력, 일 경험의 정도는 모두가 일관되게 취업여부에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타나고 있는데 표 9에서 좀 더 상세히 살펴보기로 한다.

일 경험의 정도가 ‘취업여부’에 영향을 미치는 ‘모형1’은 통계적으로 유의미한 것으로 나타나고 있으며 ( $R^2=0.28$ ), 구직스트레스가 추가된 ‘모형2’에서는 모형1에 비해 취업여부에 추가적인 영향( $R^2=0.30$ ,  $p<.01$ )을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식에 대한 결정계수 값( $R^2=0.30$ )이 높아졌으며, 구직스

표 9. 취업여부에 대한 위계적회귀분석 결과

Table 9. Results of hierarchical regression analysis on employment status

변수	모형1	모형2	모형3	모형4
(상수)	.255	1.964 <sup>†</sup>	.452	.500
성별	<b>5.268**</b>	<b>5.836**</b>	<b>6.152**</b>	<b>6.135**</b>
나이	<b>6.989**</b>	<b>7.142**</b>	<b>6.145**</b>	<b>6.130**</b>
학력	<b>4.349**</b>	<b>4.547**</b>	<b>4.364**</b>	<b>4.363**</b>
일 경험의 정도	<b>4.273**</b>	<b>4.061**</b>	<b>3.617**</b>	<b>3.593**</b>
구직스트레스		<b>-4.008**</b>	<b>-4.092**</b>	<b>-4.102**</b>
독립적 직업탐색행동			1.162	
상호작용적 직업탐색행동			<b>2.157*</b>	<b>4.063**</b>
R <sup>2</sup>	.28	.30	.33	.33

주) 1) \* p <.05, \*\* p<.01, † p< 1  
 2) 제시된 수치는 표준화된 계수이며, 괄호안은 t 값임.

트레스에 대한 패러미터는 1%의 수준에서 매우 유의미하게 마이너스 값으로 추정되고 있어, 구직스트레스가 취업에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 청년들의 취업과 관련하여 구직스트레스가 중요한 요인임을 시사한다. 청년들이 졸업 이후 구직활동 과정에서의 구직스트레스에 관한 관리 및 전문가의 심리적 지원이 필요하다. 그리고 성별, 나이, 학력 및 일 경험의 정도는 취업여부 변수에 각각 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(모형2 참조).

표 9에서 모형 2의 직업탐색행동의 하위요소인 각각의 2개 변수를 추가한 ‘모형 3’은 모형 2에 비해 결정계수값( $R^2=0.33$ )이 다소 높게 나타나고 있어 회귀식에 대한 설명력이 높아졌음을 보여준다. 직업탐색행동의 두 가지 하위요소 중에서는 상호작용적 직업탐색행동이 취업여부에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 상호작용적 직업탐색행동이 취업에 중요한 변인으로 영향을 미치며 취업 성공률을 높이기 위해서는 구직활동 과정에서 구직자 개인이 독립적으로 취업을 준비하는 것 보다는 관계된 사람과의 다양한 교류 및 접촉이 중요한 것으로 나타났다. 즉 실질적인 취업 준비, 직업 및 진로와 관련된 정보교환이나 사람과의 상호작용 등이 중요함을 시사해주는 것으로 추정된다.

따라서 청년들에게 ‘직업탐색행동’을 증진시킬 수 있도록 졸업 이전부터 실질적인 구직활동에 관한 방법과 기술(skill)에 관한 체계적인 취업지원 교육 및 프로그램을 제공해야 함을 시사하고 있다. 또한, 모형 3에 따르면, 통제변수인 구직스트레스가 1% 유의수준에서 마이너스(-)로 추정되고 있어 구직스트레스가 심할수록 졸업 이후 구직활동의 과정에서 심리적인 어려움을 겪을 수 있으며 이에 따른 지원이 필요함을 시사하고 있다.

나이와 학력도 취업여부에 1% 유의수준에서 영향을 끼치고 있다. 또한, 성별도 취업여부에 1%의 유의수준에서 영향을 끼치고 있다. 기존 연구에서 여성이 남성과 비교하여 상대적으로 취업에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 선행연구를 살펴보면, 개인속성의 경우 남성이 여성에 비해 취업, 임금, 고용형태 등에서 더 성과를 내는 것으로 보고하고 있다 [16] 혼인은 특히 여성에게 미치는 영향이 큰 것으로 보고되고 있는데, 결혼 후 출산은 여성이 경제활동보다는 가정 내 역할에 보다 높은 가치를 부여하게 할 것이라는 사회 관념 때문이다[37,50]. 본 연구에서는 응답자의 64.4%가 여성이며(표 3 참조), 취업자 현황을 살펴보면 남성의 경우는 응답자의 27%, 여성의 경우 응답자의 51.7%가 취업자임을 참고할 필요가 있다.

마지막으로 ‘모형 4’는 모형 3의 변형으로써 모형3에 직업탐색행동 하위변수 두 개를 통합한 변수(‘총 직업탐색행동’)

를 사용하였다. 추정결과는 모형3과 비슷하게 추정되었다. 모형 4에서는 ‘총 직업탐색행동’이 취업여부에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 상기의 표 9에서 추정된 결과를 종합해보면, 직업탐색행동(상호작용적 직업탐색행동)이 취업여부에 중요한 핵심 변인으로 일관되게 나타나고 있다. 즉, 모형 3과 모형 4에서도 일관되게 나타나고 있다.<sup>3</sup>

표 9의 추정결과에 따르면 성별, 나이, 학력, 일 경험의 정도, 구직스트레스를 통제하고도 직업탐색행동이 취업여부에 영향을 주는 것으로 나타났다. 그리고 직업탐색행동의 하위요소들 중에서는 상호작용적 직업탐색행동이 취업여부에 큰 영향을 주는 것으로 나타났다(모형 3 및 모형 4 참조).

따라서 청년들에게 구직활동 과정에서 직업탐색행동과 관련된 활동(이력서 작성 이후 적극적인 구직지원서 제출, 구인업체 접촉, 고용센터 직접 방문, 전문가 직업상담, 관련 기관 적극적인 접촉 및 네트워킹 등)을 경험할 수 있는 기회를 최대한 제공하는 것이 취업성공을 올릴 수 있는 중요한 변인으로 나타났다. 또한, 청년들의 취업을 보다 증진시키기 위해서는 무엇보다 구직활동 과정에서 구직스트레스를 낮추고 실질적인 진로 및 직업에 대한 탐색행동과 관련된 기술과 역량을 개발할 수 있도록 체계적인 맞춤형 취업지원이 필요하다.

다음으로는 본 연구에서 제시한 청년들의 구직성과를 단계적으로 세분화하여 살펴보고자 한다. 종속변수인 구직성과를 시험통과 횟수, 서류통과 횟수, 면접통보 횟수, 면접참여 횟수, 입사제안의 수 총 5가지의 하위요소로 구분하여 각각에 대한 영향력(설명력)을 확인하고자 다음과 같이 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였으며 그 결과는 표 10과 같다.

각각의 구직성과 요소에 따른 위계적 회귀분석결과 직업탐색행동이 구직성과에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 그리고 각각의 위계적 회귀분석에서 모형 2는 모형 1의 변형으로써 모형 1에 직업탐색행동 하위변수 두 개를 통합한 ‘총 직업탐색행동’ 변수를 사용하였다. 추정결과는 각각 비슷하게 추정되었다. 모형 2에서는 ‘총 직업탐색행동’이 각각의 구직성과(종속변수)에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 앞서 종속변수를 취업여부로 분석하였을 경우와 다른 결과를 보인 점이 흥미롭다. 즉, 종속변수를 구직성과로 한 경우엔 직업탐색행동의 하위요소인 ‘독립적 직업탐색행동’이

<sup>3</sup>모형3과 모형4를 비교할 때, 모형3에 독립적 직업탐색행동 및 상호작용적 직업탐색행동 두 개의 설명변수가 투입된 반면에 모형4에서는 ‘총 직업탐색행동’ 설명변수가 한 개 뿐인데도 결정계수( $R^2$ )는 동일하고, 독립적 직업탐색행동 변수가 유의미하게 추정되지 않아 영향력이 거의 없음을 시사한다.

표 10. 구직성과에 대한 위계적회귀분석 결과

Table 10. Hierarchical regression analysis results for job search performance

종속변수	구직성과1 (시험통과 횟수)		구직성과2 (서류통과 횟수)		구직성과3 (면접통보 횟수)		구직성과4 (면접참여 횟수)		구직성과5 (입사제안의 수)		
	변수	모형 1	모형 2	모형 1	모형 2	모형 1	모형 2	모형 1	모형 2	모형 1	모형 2
(상수)		-2.24*	-2.25*	-3.29**	-3.50**	-2.76**	-2.91**	-2.50*	-2.66**	-1.64	-1.68 <sup>†</sup>
성별		-.04	-.04	-.70	-.48	.36	.50	-.86	-.69	1.02	1.05
나이		4.03**	4.06**	2.69**	2.96**	2.54*	2.73**	3.41**	3.64**	4.78**	4.85**
학력		.60	.60	3.06	3.0**	1.81 <sup>†</sup>	1.83 <sup>†</sup>	1.42	1.44	-.21	-.21
일 경험의 정도		-.38	-.38	1.83 <sup>†</sup>	2.00*	1.19	1.31	1.29	1.43	1.52	1.55
구직스트레스		.12	.12	-.15	-.10	-.04	-.00	.47	.50	-1.47	-1.47
독립적 직업탐색행동		3.56**	8.77**	5.73**	8.56**	4.89**	8.44**	4.91**	7.69**	2.63**	5.70**
상호작용적 직업탐색행동		3.60**		1.35		2.06*		1.44		2.04*	
R <sup>2</sup>		.20	.20	.24	.23	.21	.20	.21	.20	.17	.16

주) 1) \*p<.05, \*\* p<.01, <sup>†</sup> p<.1

2) 제시된 수치는 표준화된 계수이며, 괄호안은 t 값임.

일관되게 유의미하게 추정되었다. 반면에 앞에서 취업여부를 종속변수로 사용한 경우엔 직업탐색행동의 하위요소인 ‘독립적 직업탐색행동’은 유의미하게 추정되지 않았다(표 9 참조).

이런 차이를 보인 것은 취업을 준비하는 청년들은 서류통과, 시험통과 과정에서 개인적으로 준비해야 할 영역이 상당부분을 차지하기 때문에 상호작용적 직업탐색행동보다는 독립적 직업탐색행동(예를 들어 이력서 작성, 일자리 검색 등)이 구직성과에 더 많은 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

구직성과2(서류통과 횟수) 및 구직성과4(면접참여 횟수)를 종속변수로 사용한 경우 모형 1에서는 독립적 직업탐색행동과 모형 2에서는 ‘총 직업탐색행동’이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 구직성과3(면접통보 횟수)의 경우에는 모형 1에서 독립적 직업탐색행동이 1% 유의수준에서, 상호작용적 직업탐색행동이 5% 유의수준에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 2에서는 ‘총 직업탐색행동’이 구직성과3(면접통보 횟수)에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그러나 구직스트레스는 각각의 구직성과에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 일반적으로 청년들이 구직활동의 시험통과나 면접통과 과정에서 오는 스트레스는 어느 정도는 당연한 것으로 받아들여지고 있음을 시사한다.

통제변수 중에서는 일 경험의 정도, 나이와 학력도 구직성과에 1%에서 10% 유의수준에서 영향을 미치고 있다. 나이가 일관되게 구직성과에 일관성 있게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 앞에서 취업여부와 나이와의 관계에서 분석한 결과와 비슷하게 추정되었다. 즉, 나이가 많을수록 구직성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 나이가 많

을수록 유리하게 영향을 미치는 것은 경력자를 우대해서 채용하는 최근의 경향도 반영하고 있는 것으로 추정된다. 기존 연구에서도 성별과 나이는 취업여부 및 각각의 구직성과(시험통과 횟수, 서류통과 횟수, 면접통보 횟수, 입사제안의 수)에 일관성 있게 영향을 미치는 것으로 나타났다[13]. 또한, 연령은 기존 연구에 따르면 취업여부를 종속변수로 사용하여 로지스틱 회귀분석을 진행한 결과 연령이 높을수록 취업 가능성이 높아지는 것으로 나타났다[26]. 그리고 연령은 업무에 대한 지식과 경력의 증가로 인해 임금 상승에 영향을 미친다고 보고 있지만[28,29,38], 노동시장 성과에는 영향을 미치지 못한다는 견해도 있다[9].

학력은 구직성과2(서류통과 횟수)와 구직성과3(면접통보 횟수)에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 청년들이 구직활동의 서류전형 과정에서 일반적으로 학력을 중요한 요인으로 인식했음을 알 수 있다. 최근 공공기관 등에서는 블라인드 채용을 기반으로 선발하고 있지만 청년들은 민간기업의 서류전형에서는 학점, 최종학력 등의 스펙이 중요한 서류전형의 과정으로 인식하고 있다. 그러나 일반적으로 기업에서는 최근에는 기업들이 학점, 최종학력의 스펙보다는 직무 중심의 역량 있는 인재를 선발하려는 추세다. 따라서 청년들에게는 블라인드 채용의 인식을 제고하며, 청년 채용을 확대하려는 중소기업에는 청년구직자의 단순 스펙보다는 일 경험을 통한 직무기반의 역량을 평가하여 인재를 채용할 수 있도록 정부의 적절한 인센티브와 지원이 필요하다.

성별은 구직성과(시험통과 횟수, 서류통과 횟수, 면접통보 횟수, 면접참여 횟수, 입사제안의 수)에 각각 영향을 미치



표 11. 취업여부에 대한 로지스틱 회귀분석 결과(n=537)

Table 11. Results of logistic regression analysis on employment status

구분	모형1				모형2				
	B	S.E	Wals	Exp(B)	B	S.E	Wals	Exp(B)	
상수항	-.731	.663	1.214	.481	-1.056	.981	1.159	.348	
성별	1.030	.259	15.806**	2.800	1.410	.290	23.709**	4.098	
나이	15세이상 20세미만		22.483**		24.285**				
	20세이상 25세미만	-1.087	1.264	.740	.337	-1.310	1.397	.880	.270
	25세이상 30세미만	-1.318	.330	15.935**	.268	-1.429	.351	16.570**	.240
	30세이상 35세미만	-.079	.304	.068	.924	-.050	.319	.024	.952
학력	고졸		33.450**		31.106**				
	전문대졸	-1.819	.892	4.162*	.162	-1.893	.916	4.274*	.151
	4년제 대학 재학생	.260	.505	.265	1.297	.363	.540	.451	1.438
	대졸	-1.912	.646	8.767**	.148	-1.594	.678	5.534*	.203
	석사이상	.721	.463	2.428	2.057	.856	.496	2.984 <sup>†</sup>	2.355
출신대학 소재지	전공		4.768*		4.581*				
	서울		3.458		3.077				
	경기	.042	.308	.018	1.043	-.019	.317	.004	.981
	지방	-.553	.315	3.075 <sup>†</sup>	.575	-.565	.330	2.925 <sup>†</sup>	.569
일경험의 정도	전혀 없음		7.131*		3.632				
	파트타임	-.812	.451	3.234 <sup>†</sup>	.444	-.654	.470	1.933	.520
	풀타임	-.656	.283	5.380*	.519	-.471	.297	2.521	.624
스트레스	구직스트레스				17.635**				
직업탐색행동	독립적탐색행동				.084		1.088		
	상호작용적탐색행동				.342		1.408		
					.190		3.242 <sup>†</sup>		
Cox and Snell Rc <sup>2</sup>			.348			.383			
Nagelkerke Rn <sup>2</sup>			.467			.513			

주) wals 통계량에 따른 유의수준, \*p<.05, \*\* p<.01, <sup>†</sup> p< 1

지 않는 것으로 나타났다. 이는 구직성과에 있어서 성별에 대한 차이가 거의 없음을 시사한다. 또한, 교차분석결과<sup>4</sup>에서도 성별에 따른 구직성과는 거의 차이가 없는 것으로 나타났다. 구직활동과정에서 현실적으로 서류나 면접 등의 구직활동 과정에서는 여성이 불리하지 않은데, 취업여부를 최종 결정하는 과정에서 남성과 비교하여 상대적으로 여성이 불리한 현실을 반영하고 있는 것으로 나타났다.

일반적으로 청년이 노동시장에 처음 진입할 시에는 대학에서의 전공과 출신대학과 같은 학교특성 요인이 취업여부에 중요한 영향요인이 된다. 따라서 본 연구에서는 앞에서 언급한 변수 외에 전공, 출신대학 변수를 통제변수에 추가하여 취업여부를 종속변수로 로지스틱 회귀분석(logistic

regression analysis)을 실시하였다. 그 결과는 표 11과 같다.

모형 1은 통제변수만을 포함한 경우이며, 모형 2는 구직스트레스와 직업탐색행동을 설명변수로 사용하였다. 추정결과를 살펴보면 모형 2의 경우 구직스트레스가 1% 유의수준에서 취업여부에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 직업탐색행동에서 하위요소인 상호작용적 직업탐색행동이 10% 유의수준에서 취업여부에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 표 9의 결과 와도 같다. 또한 전체적인 모형적합도를 나타내는 유사결정계수(pseudo R<sup>2</sup>)도 모형 2가 모형 1 보다 크게 나타났다.<sup>5</sup>

연령이 높을수록 취업가능성이 높아지는 것으로 나타났는데 25세 이상 30세 미만에 비해 30세 이상 35세 미만의 취

<sup>4</sup>성별에 따른 구직성과 간의 교차분석 결과 각각의 구직성과1에서 구직성과5까지 '전혀 없음'부터 '9회 이상'까지의 빈도가 거의 유사한 패턴으로 나타남. 예를 들면 구직성과1에서 '전혀 없음'이 남성 48.9%, 여성 48.5%로 나타남.

<sup>5</sup>로지스틱 회귀분석은 일반회귀분석(OLS)과 달리 전체 모형 설명력을 나타내는 결정계수 R<sup>2</sup> 대신에 유사결정계수 R<sup>2</sup>인 Cox and Snell Rc<sup>2</sup>, Nagelkerke Rn<sup>2</sup>를 활용한다. 일반적으로 OLS의 결정계수 값보다 낮게 평가되고 있다.

업가능성이 .952배로 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 학력이 높을수록 취업가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 대졸의 경우 5% 수준에서 유의하게 나타났으며 석사 이상 학력의 경우 10% 수준에서 유의하게 나타났다. 특히 석사 이상 학력의 경우 취업가능성이 2.355배로 매우 높아지는 것으로 나타났다. 학력이 청년들의 노동시장 진입에 큰 영향을 미치고 있음을 시사한다.

응답자의 출신소재 지역별로는 지방소재 대학출신의 경우 10% 수준에서 유의하게 나타났다. 수도권과 지방 간에는 유의한 결과가 나타났다. 서울, 수도권에서 지방으로 갈수록 취업할 가능성이 0.569배로 낮아지는 것으로 나타났다.

한편 기존 연구에서 학교특성 요인으로는 학교 유형, 학교 소재지, 학교 명성, 전공 등이 언급되고 있다. 교육수준이 높을수록 노동시장에서 높은 수준의 지위 획득을 하고 있으며[25,38], 한국에서는 학교의 위치와 명성이 중요하게 작용하고 있는 것으로 보고되고 있다. 즉, 서울 소재 대학의 졸업생이 지방 대학 졸업생보다 취업확률이 높고, 고용형태가 안정적이며 임금도 높으며[28], 명문대 졸업자가 노동시장에서 비교우위를 차지함으로써 임금 프리미엄이 존재하고 있다[30].

전공별로는 5% 유의수준에서 취업여부에 유의하게 추정되어 기존연구와 유사한 결과를 보이고 있다. 기존연구에서 전공의 경우, 이공계열이 예체능계열, 인문계열, 교육계열보다 상용직으로 진입할 가능성이 더 높고, 임금수준에까지 영향을 미치고 있으며[50], 공학계열 전공자가 인문사회계열 전공자에 비해 임금이 높은 직업을 획득할 확률이 높다[27].

일 경험의 정도는 모형 1은 5%에서 10% 유의수준에서 취업여부에 의미가 있는 것으로 나타났으나 모형 2에서는 유의미한 결과가 나타나지 않았다. 이러한 차이는 모형 2에서 설명변수의 추가에 따른 것으로 해석된다. 모형 1에서 설명변수 없이 일 경험 정도가 취업여부에 대한 부분을 설명하였는데, 모형 2의 경우에는 모형 1에 설명변수인 구직스트레스와 직업탐색행동 변수를 추가한 결과 이들 설명변수들이 취업여부에 상당한 정도 유의미한 영향력을 끼친 것으로 추정된다.<sup>6</sup>

풀타임의 일 경험을 한 경우 파트타임 정도의 일 경험에 비하여 0.519배로 취업가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 부분적인 일에 대한 경험보다는 인턴, 계약직, 정규직과 같은 비교적 안정적인 고용형태의 일 경험이 궁극적으로는 취업성공률을 높일 수 있음을 시사한다.

<sup>6</sup>모형2의 경우 모형적합도를 나타내는 Cox and Snell R<sup>2</sup>이 0.348에서 0.383으로 증가되었으며, Nagelkerke R<sup>2</sup>도 0.467에서 0.513으로 상당히 높아졌다. 또한, 구직스트레스와 상호작용적 직업탐색행동 변수에 대한 Wals 통계량도 각각 1% 및 10%로 유의미하게 추정되었다.

상기의 추정결과(표 11)를 요약하면 첫째, 청년의 취업여부에 영향을 주는 주요 변인은 직업탐색행동이다. 둘째, 청년의 구직활동과정에서 구직스트레스를 최소화하고 보다 적극적인 상호작용적 직업탐색행동을 증진시킬 수 있도록 전문가의 지원과 정부의 정책지원이 필요하다. 또한, 청년들이 본격적으로 노동시장에 진입하기 전에 자신의 진로와 경력목표에 부합하는 적절한 질 높은 일 경험을 할 수 있도록 지원한다면 취업성과를 보다 높일 수 있다.

셋째, 기존 연구를 통해 알 수 있듯이 대학의 전공별로는 인문계 및 예체능계열이 공학계열에 비하여 취업에 대한 자신감이 낮고 취업률이 다소 낮게 나타났으며, 수도권보다는 지방에 소재한 대학출신의 청년들이 상대적으로 취업성과가 낮은 것으로 나타났다. 따라서 단기간의 지원보다는 정부훈련프로그램 및 효과성이 입증된 고용노동부의 성취프로그램[32], 취업성공패키지와 같은 맞춤형의 교육훈련과 컨설팅 지원이 필요하다.

넷째, 본 연구에서 상당수 청년들이 중소기업에 취업한 것으로 나타났다. 앞에서 청년들이 생각하는 좋은 일자리 조건에 대해 살펴본 바 상당수가 중견기업, 강소기업 등과 같은 업력이 있고 대기업 못지않게 복지를 갖춘 기업을 선호하는 것으로 나타났다. 그러나 청년들은 중소기업에 대한 정보가 어디에 있는지 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 이에 중견기업 및 우량 중소기업을 적극적으로 발굴하고 이에 적절한 매칭 서비스 제공을 통해 청년들이 중소기업에 대한 부정적인 인식을 탈피하고 노동시장에 적극적으로 진입할 수 있도록 수요자 중심의 맞춤형 정보제공을 위한 시스템 구축과 체계적인 지원이 필요하다.

## VI. 결론

청년들이 생각하는 좋은 일자리 조건으로 컨조인트 분석에 따르면 기업측면에서는 임금·급여, 환경측면에서는 직업안정성, 개인측면에서는 일과 삶의 균형으로 나타났다. 그리고 개별적인 요인별 유틸리티값에 가중치인 중요도 값을 곱하여 양수로 나타난 결과값을 재구성 한 결과, ‘일과 삶의 균형’이 15.69로 가장 높게 나타났으며, 기업측면의 ‘임금·급여’ 요소는 13.93, 환경측면의 ‘직업안정성’ 요소는 8.70으로 가장 낮게 나타났다. 따라서 컨조인트 분석결과 청년이 생각하는 좋은 일자리 조건은 비록 임금·급여 및 직업안정성의 요인이 충족된다고 할지라도 일과 삶의 균형의 요소가 전제되지 않을 경우에는 좋은 일자리라고 인식하지 않음을 확인할 수 있었다. 따라서 청년의 눈높이에 맞춘 수요자가 생각하는 좋은

일자리 조건에 부합하는 일자리 정책과 맞춤형 지원이 필요하다. 이와 관련하여 맞춤형 정보를 제공해 줄 수 있고 청년들이 선호하는 비대면(untact) 기반의 통합형 플랫폼 구축이 필요하다.

본 연구의 차별성은 다음과 같다. 기존 연구는 주로 취업 여부만을 측정하는 연구가 대부분이었다. 본 연구에서는 취업성공률과 취업여부 외에도 추가적으로 다섯 가지의 구직성과로 구분하여 각각의 성과를 분석하였다. 구직성과에는 시험통과 횟수, 서류통과 횟수, 면접통보 횟수, 면접참여 횟수, 입사제안의 수로 설정하고 이를 각각 분석하였다. 또한, 청년의 개인별 특성을 연구함으로써 미시적인 접근을 시도하였다. 그리고 졸업 이후 실질적인 취업여부와 구직성과를 검증하는 연구로 실증사례를 연구하였다.

실증분석 결과 및 시사점은 다음과 같다. 첫째, 청년들의 취업성공률을 높이기 위해서는 구직활동 과정에서 구직스트레스를 최소화하며, 직업탐색행동 빈도를 높이는 것이 필요하다. 본 연구에서는 취업여부 외에도 추가적으로 구직성과 변수를 세부적으로 설정하고 분석하였는데, 특히 상호작용적 직업탐색행동은 취업여부와 관계가 높으며, 직업탐색행동에서 독립적 직업탐색행동은 서류전형 및 시험통과 횟수와 관련된 구직성과와 관계가 높은 것으로 나타났다.

따라서 청년들의 취업성공률을 극대화하기 위해서는 적극적으로 직업탐색행동 빈도를 높일 수 있는 지원이 필요하다. 청년들에게 구직활동 과정에서 직업탐색행동과 관련된 활동으로 예를 들면 이력서 작성 이후 적극적인 지원서 제출, 구인업체 접촉, 고용센터 직접 방문, 전문가 직업상담, 관련 기관의 적극적인 접촉 및 네트워킹 등을 들 수 있다. 이처럼 실질적인 구직과 관련된 경험을 할 수 있는 기회를 최대한 제공하는 것이 취업 및 구직성과에 중요한 변인으로 나타났다. 따라서 청년들의 취업을 보다 증진시키기 위해서는 무엇보다 구직활동 과정에서 구직스트레스를 낮추고 실질적인 진로 및 직업에 대한 탐색행동과 관련된 기술과 역량을 개발할 수 있도록 체계적인 맞춤형 취업지원이 필요하다.

둘째, 구직성과 및 취업 성공률을 높이기 위해서는 청년들의 일 경험의 질(quality)이 중요한 것으로 나타났다. 졸업 이후 청년들이 생각하는 경력목표 및 진로 설정과 관련성이 높고 부분적인 경험보다는 좀 더 안정적인 고용형태로 일 경험을 한 청년들이 취업성과가 높은 것으로 나타났다. 따라서 졸업 이전부터 질 높은 일 경험과 적절한 직업탐색행동과 관련된 기술과 역량을 개발할 수 있는 지원이 필요하다. 정부가 제공하는 취업성공패키지, 직업훈련 프로그램이 취업성과를 높이고 청년들의 일 경험을 확대할 수 있다.

셋째, 일반적으로 청년들이 졸업 이후 노동시장이 악화되

고, 구직활동 과정에서 반복되는 실패를 경험하면서 극심한 스트레스를 받게 되는데 이를 극복하기 위해서는 구직스트레스를 관리하고 최소화할 수 있도록 스트레스 관리와 전문가의 심리적 지원이 필요하다.

본 연구는 자료수집의 어려움으로 제한된 범위 내에서 수행되었으며 향후 연구과제에서 다음과 같은 보완이 필요하다. 첫째, 청년들의 취업과 관련된 실태조사는 경제상황이나 경기변동에 따라 일자리 상황이 민감하게 변화되기 때문에 일회성 연구조사로는 한계가 있으므로 지속적인 관찰이 필요하다.

둘째, 청년들의 일자리 미스매치는 정보의 비대칭성이 주요 요인으로 작용하고 있어 이를 해소시킬 수 있는 미시적이고 다양한 정책이 개발되어야 한다. 예를 들면, 청년들은 조건에 맞는 중견기업에 가고 싶지만 어떤 기업이 좋은 중견기업인지 모르는 경우가 대부분이다. 이런 정보의 비대칭성을 해소시켜 주는 것이 중요하다. 특히 청년들이 관심이 많은 부분으로 일과 생활의 균형이 가능한가에 대한 정보, 다양한 복지수준에 대한 정보, 그리고 고용안정성에 영향을 주는 기업의 인사제도 및 근로기준법 준수 정도에 대한 정보, 그리고 기업의 성장가능성 등에 대한 정보를 얻기가 쉽지 않은데, 이런 부분을 청년들이 선호하는 비대면(언택트) 방식의 정보 제공 플랫폼 제공을 통해 정보의 비대칭성을 해소시켜 줘야 한다.

셋째, 조사 대상자 상당수가 중소기업에 취업한 청년들로 나타나 본 연구를 우리나라 전체 청년의 인식으로 일반화하기에는 한계가 있다. 다섯 개의 권역별로 표본을 수집하였으나 수도권에 다소 집중되어 있어 향후에는 지방에 소재한 대학출신의 청년, 중소기업 취업 청년, 장기 구직자, 취업보다는 창업을 희망하고 있는 청년 등 다양한 니즈를 갖고 있는 청년들을 대상으로 연구가 필요하다.

넷째, 청년들이 졸업 이후 취업을 희망하는(target) 기업의 형태(대기업, 공기업, 중소기업, 중견기업, 벤처기업 등)에 따라 선호하는 일자리 조건에 대한 차이를 분석하는 연구가 필요하다. 대기업, 공기업, 공공기관을 희망하는 청년과 중소기업, 중견기업, 스타트업 등을 희망하는 청년들이 각각 선호하는 일자리 조건에 대한 인식차이를 구체적으로 파악하는 것이 필요하다.

본 연구의 응답자들 상당수인 86.9%가 중소기업에 취업한 청년이며, 대다수가 여성(64.4%)이 분포되어 있다. 또한, 응답자들 중에서 32.7%가 고용노동부에서 제공하고 있는 취업성공패키지 프로그램에 참여하고 경험을 한 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 취업여부와 구직성과를 해석할 때 표본의 특성이 전체 우리나라 청년들을 대표해서 해석하기

에는 현실적으로 제한적이다.

마지막으로 청년들은 노동시장 변화에 민감하다. 따라서 후속 연구에서는 지속적으로 ‘청년이 생각하는 좋은 일자리 조건’에 대해 어떠한 변화가 있는지를 장기적으로 살펴볼 필요가 있다. 또한 청년들의 구직활동 과정에 대한 구직스트레스, 직업탐색행동, 일 경험의 정도에 대한 장기적인 연구가 필요하다.

본 연구가 청년들의 일자리에 대한 인식을 객관적으로 파악하고 그에 부합하는 일자리대책을 마련하는데 도움이 되며, 궁극적으로는 중소기업 일자리 미스매칭 해소에 도움이 될 수 있다는 데 그 의미가 있다.

## 참고문헌

- [1] A. E. Barber, C. L. Daily, C. M. Giannantonio, and J. M. Phillips, “Job search activities: an examination of changes over time,” *Personnel Psychology*, vol. 47, pp. 739-766, 1994.
- [2] J. K. Barling, K. R. Rogers, and E. K. Kelloway, “Some effects of teenagers’ part-time employment: The quantity and quality of work make the difference,” *Journal of Organizational Behavior*, vol. 16, pp. 143-154, 1995.
- [3] R. Beatty, *The New Complete Job Search*, New York: Wiley, 1992.
- [4] A. T. Beck, “The past and future of cognitive therapy,” *Journal of Psychotherapy Practice and Research*, vol. 6, pp. 276-284, 1997.
- [5] G. Blau and F. Linnehan, “Exploring the emotional side of job search behavior for younger workforce entrants,” *Journal of Employment Counseling*, vol. 35, no. 3, pp. 98-113, 1998.
- [6] D. L. Blustein, “The role of career exploration in the career decision making of college students,” *Journal of College Student Development*, vol. 30, pp. 111-117, 1989.
- [7] S. D. Brown and L. Heath, “Coping with critical life events: An integrative cognitive-behavior model for research and practice,” In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds), *Handbook of counseling psychology*, pp. 545-578. New York: Wiley, 1984.
- [8] R. Catalano, “The health effects of economic insecurity,” *American Journal of Public Health*, vol. 81, pp. 1148-1152, 1991.
- [9] C. K. Chae and T. G. Kim, “Determinants of employment status of university(college) graduates youth,” *The Journal of Vocational Education Research*, vol. 28, no. 2, pp. 89-107, 2009.
- [10] W. H. Chang, “Is the outplacement consulting effective? : an empirical evidence from the SMEs in Korea,” *Journal of Small Business Management*, vol. 36, no. 3, pp. 37-60, 2014.
- [11] W. H. Chang, “The impact of university students’ career related self-efficacy on vocational exploration behavior and employment outcome,” Doctoral Thesis, Soongsil University, 2007.
- [12] W. H. Chang and S. H. Lee, “Evaluation of the effectiveness of career intervention for university students in terms of career self-efficacy,” *Journal of Human Resources Management*, vol. 31, no. 2, pp. 179-197, 2007.
- [13] W. H. Chang and S. H. Lee, “The relationship between university students’ competencies and employment outcomes,” *Journal of Human Resources Management*, vol. 33, no. 1, pp. 31-59, 2009.
- [14] W. H. Chang and Y. J. Lee, “A perception survey for the youth and its development study for customizing job strategy,” *The Presidential Committee on Jobs*, 2018.
- [15] P. A. Creed and W. Patton, “Differences in career attitude and career knowledge for high school students with and without paid work experience,” *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, vol. 3, pp. 21-33, 2003.
- [16] B. Donna, “The gender income gap and role of education,” *Sociology of Education*, vol. 80, pp. 1-22, 2007.
- [17] L. Dyer, “Job search success of middle-aged managers and engineers,” *Individual and Labor Relations Review*, vol. 26, no. 3, pp. 969-979, 1973.
- [18] L. Eby and K. Buch, “The effect of job search method, sex, activity level, and emotional acceptance on new job characteristics; Implications for counseling unemployed professionals,” *Journal of Employment Counseling*, vol. 31, pp. 69-82, 1994.
- [19] R. Ellis and M. S. Taylor, “Role of self-esteem within the job search process,” *Journal of Applied Psychology*, vol. 68, pp. 632-640, 1983.
- [20] E. Greenberg and L. Steinberg, “The workplace as a context for the socialization of youth,” *Journal of Youth and*



*Adolescence*, vol. 10, no. 3, pp. 185-210, 1981.

- [21] J. P. Jordan, "Exploratory behavior: The formation of self and occupational concept," In D. E. Super, R. Statishersky, N. Mattin, & J. P. Jordaan (Eds.), *Career Development: Self-Concepts Theory*. New York: College Entrance Examination Board, 1963.
- [22] R. Kanfer and C. L. Hulin, "Individual differences in successful job search following lay-off," *Personnel Psychology*, vol. 38, pp. 835-847, 1985.
- [23] S. V. Kasl and S. Cobb, "The experience of losing a job: Some effects on cardiovascular functioning," *Psychotherapy and Psychosomatics*, vol. 34, no. 2-3, pp. 88-109, 1982.
- [24] R. C. Kessler, J. B. Turner, and J. S. House, "The effects of unemployment on health in a community survey: Main, modifying and mediating effects," *Journal of Social Issues*, vol. 44, no. 4, pp. 69-86, 1988.
- [25] H. S. Kim and S. H. Lee, "Analysis of labor market performance and hierarchy in higher education," *Policy Research Series, Korea Development Institute*, 2007.
- [26] D. H. Kim, "The study on the effectiveness of the employment success package program for youth in Korea," *Quarterly Journal of Labor Policy*, vol 20, no. 1, pp. 29-63, 2020.
- [27] C. H. Kim and H. S. Kim, "Occupational labor market activities by college majors: On the crisis of science and engineering majors," *Korea Journal of Population Studies*, vol. 29, no. 3, pp. 1-27, 2006.
- [28] K. Y. Lee and Y. H. Kim, "The determinants of youth labor market performance," *Quarterly Journal of Labor Policy*, vol. 3, no. 2, pp. 69-93, 2003.
- [29] J. H. Lee, "The status of small and medium-sized venture companies in Korea desired by young people," *The Korean Association of Small Business Studies*, 2017.
- [30] J. H. Lee, S. W. Kim, and S. B. Kim, "Hierarchy competition among Korean Universities," *The Korean Economic Review*, vol. 51, no. 2, pp. 5-36, 2003.
- [31] J. Y. Lee, "The Antecedents and consequences of career indecision among college seniors- career indecision, job search behavior and employment," Master Dissertation, Seoul National University, 2004.
- [32] S. H. Lee, W. O. Lee, and W. H. Chang, "An exploratory study on the effect of Korean jobs intervention for unemployed workers," *Journal of Human Resources Management*, vol. 26, no. 1, pp. 45-66, 2002.
- [33] R. W. Lent and G. Hackett, "Career self-efficacy: Empirical status and future directions," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 30, pp. 347-382, 1987.
- [34] R. W. Lent, S. D. Brown, and K. C. Larkin, "Relation of self-efficacy expectations to academic achievement and persistence," *Journal of Counseling Psychology*, vol. 31, pp. 356-363, 1984.
- [35] W. C. Mau and A. Kopischke, "Job search methods, job search outcomes, and job satisfaction of college graduates: a comparison of race and sex," *Journal of Employment Counseling*, vol. 38, no. 3, pp. 141-149, 2001.
- [36] L. K. Mitchell and J. D. Krumboltz, "Social learning approach to career decision making: Krumboltz's theory," San Francisco: Jossey-Bass, 1984.
- [37] P. Moen and R. Smith, "Women at work: Commitment and behavior over the life course," *Sociological Forum*, vol. 1, pp. 450-475, 1986.
- [38] H. B. Park, "The effects of individual background and school factors on employment outcomes of college and university graduates," *Journal of Vocational Education & Training*, vol. 14, no. 3, pp. 1-25, 2011.
- [39] R. E. Riggio and B. Throckmorton, "Effects of prior training and verbal errors on students' performance in job interviews," *Journal of Employment Counseling*, vol. 24, pp. 10-16, 1987.
- [40] S. B. Robbins, "Validity estimates for the career decision-making self-efficacy scale," *Measurement and Education in Counseling and Development*, vol. 18, pp. 64-71, 1985.
- [41] D. W. Roger, T. C. Nicholas, and K. H. Alison, "Enhancing career development through the career success club," *Journal of Career Development*, vol. 29, no. 4, p. 267, 2003.
- [42] A. M. Saks and B. E. Ashforth, "Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 54, pp. 335-349, 1999.
- [43] A. M. Saks and B. Ashforth, "Change in job search behaviors and employment outcomes," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 56, pp. 277-287, 2000.
- [44] B. Steffy, K. Shaw, and A. Noe, "Antecedents and consequences of job search behaviors," *Journal of Vocational*

- Behavior*, vol. 35, pp. 254-269, 1989.
- [45] D. P. Schwab, S. L. Rynes, and R. J. Aldag, "Theories and research on job search and choice," In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.). *Research in Personnel and Human Resources Management*, vol. 5, pp. 129-166. Greenwich, CT: JAI Press, 1987.
- [46] V. S. Solberg, G. Good, D. Nord, C. Holm, R. Honer, N. Zima, M. Heffernan, and A. Malen, "Assessing career search expectations: Development and validation of the career search efficacy scale," *Journal of Career Assessment*, vol. 2, pp. 111-123, 1994.
- [47] D. Stern, J. M. McMillion, C. Hopkins, and J. Stone, "Work experience for students in high school and college," *Youth & Society. Thousand Oaks*, vol. 21, no. 3, pp. 355-389, 1990.
- [48] M. S. Taylor, "Effects of college internships on individual participants," *Journal of Applied Psychology*, vol. 73, no. 3, pp. 393-401, 1988.
- [49] K. M. Taylor and J. Popma, "An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 37, pp. 17-31, 1990.
- [50] D. H. Yoo and H. J. Min, "College majors and the labor market outcomes of a first job among college graduates: focusing on the arts and physical education majors," *Ewha Institute of Social Sciences*, vol. 27, pp. 149-182, 2012.
- [51] Ministry of Labor, Employment Trend Analysis, 2003.
- [52] Ministry of SMEs and Startups, 2019.
- [53] Statistics Korea, Economically Active Population Survey, 2021.



**장 옥 희 (Wook-hee Chang)\_정회원**

2001년 2월 : 송실대학교 경영학과(인사 조직) 석사 졸업  
2006년 2월 : 송실대학교 경영학과(인사 조직) 박사 졸업  
1997년 3월 ~ 2010년 : 일신방직(주) 인사팀, DBM Korea 선임 컨설턴트  
2011년 ~ 2017년 : 송실대학교 경영학부 조교수, 성균관대학교 산학협력단 교수  
2018년 ~ 현 : 커리어파트너 대표  
<관심분야> 인사조직, 전직지원, 중소기업 인력, 직업상담 및 고용분야