

# 대졸 청년층의 이직 의도\*

오진욱\*\*

이 글에서는 수시 채용의 공급 측면을 살펴보기 위해서 대졸자직업이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey : GOMS) 최신 자료를 이용하여 대졸 청년층의 이직 의도 현황, 이직 준비 과정, 희망 일자리, 이직의 어려움 등을 파악하였다. 분석 대상 중 26%가 현재 이직 의도가 있는 것으로 나타났는데, 2010년과 2018년 유사 표본 이직 의도 비중에 비해서 상당히 높은 수준이었다. 이는 평생직장이라는 개념이 희미해지고, 청년층을 중심으로 워라밸(work-life balance), 조용한 사직 등 신조어가 등장할 만큼 한 직장에 충성하는 모습과는 거리가 멀어지고 있는 현실을 반영하는 모습이다. 또한, 이직을 고민하는 이유로 내재적·외재적 동기가 혼재하고 있어 이직 준비 사유를 특정하기 어려웠다. 조직이 청년층의 이직 의도를 낮추고 싶다면 직무 만족도와 관련된 다양한 측면을 종합적으로 향상할 방안에 대해서 고민해야 하고, 또한 잠재적인 인재를 수시로 모집하기 위해서는 채용시장의 정보 비대칭성을 해소하려는 노력이 필요하다.

## 1. 서론

국내 기업의 채용제도가 '대규모 정기 공채'에서 '소수 수시 채용' 방식으로 급변하면서, 채용 제도나 제도 변화에 관한 연구가 진행되고 있다. 주요 선행 연구는 공채가 본격적으로 도입된 1980년대부터 현재까지 채용제도의 변화 과정을 탐색하고(이종찬·이종구, 2018), 시대별 대기업의 필기전형을 체계적으로 분석하거나(이종구, 2021), 국가직무능력표준(NCS) 기반 블라인드(blind) 채용과 같은 특정 채용 도구에 대한 효과성을 비판적으로 고찰했다(권순원, 2021). 또한,

\* 이 글은 한국노동연구원에서 발간한 『공채의 종말과 노동시장의 변화』(이상준 외, 2023) 보고서 중 제4장(수시 채용의 공급 : 대졸 청년층의 이직) 관련 내용을 요약·정리한 것이다.

\*\* 전남대학교 경영대학 조교수(jinukoh@jnu.ac.kr).

전례 없는 코로나19 팬데믹을 겪으며 유행처럼 번진 비대면과 대퇴사(The Great Resignation) 시대를 맞아 수시 채용·중도 채용·인턴십 등 채용 방법이 다양화되었는데, 이러한 양상은 한국 기업이 경쟁우위를 확보하기 위한 인적자원관리의 핵심 과제로 대두되었다(오계택 외, 2021).

한편, 수시 채용에서 공급자라고 볼 수 있는 구직자의 관점을 살펴본 연구로는 자발적 이직(voluntary turnover)이라는 큰 틀 안에서 근로자의 나이별 이직 의도를 탐색하거나(김정은 외, 2017), 신입사원의 직무만족과 임금이 이직 의도에 미치는 영향을 파악하거나(박은선 외, 2017), 신입사원이 겪은 채용 방식에 따라서 직무 및 조직 적합성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향의 크기가 달라지는지(박소민, 2021) 등을 검증하였다. 그러나, ‘중고 신입’이라 불리는 경력직 수시 채용이 활성화되고 있는 지금, 대학 졸업 후 일정 시간 경력을 쌓은 구직자 중 얼마나 이직을 고려하는지, 이직 생각이 있다면 이직 성공을 위해서 어떤 준비를 하는지, 그리고 이직한다면 어느 기업 또는 어느 분야로 이동하고 싶은지 등의 종합적인 현황을 살펴볼 수 있는 연구는 부족한 실정이다.

대졸 청년층은 주로 졸업 후 일하기 전까지는 직무에 대한 충분한 정보를 획득할 수 없는 경우가 많다. 그래서 실제 일을 하면서 개인의 발전 가능성, 경력개발 등의 이유로 이직을 고민하기 시작한다. 이를 수시 채용과 연관 지어 보면, 대졸 청년층은 수시 채용시장의 공급자이며, 기업의 잠재 인력풀(pool)에 들어오는 주요 대상이다. 따라서 이 글에서는 초기 경력 단계에 있는 대졸 청년층에 집중해 이들의 이직 의도 유무, 이직 동기, 이직 준비 과정, 이직 목표 등 다양한 현황을 파악하며 수시 채용의 공급 관점을 살펴볼 것이다.

## II. 분석 자료

이 글에서는 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey : GOMS) 자료를 활용하였다. 저자가 직접 이직을 준비하고 있는 직장인을 대상으로 설문지를 설계하고 반복 조사를 통해 1차 자료(primary data)를 수집한다면, 분석 목적에 가장 적합한 정보를 활용할 수 있겠지만, 연구 예산과 시간을 고려했을 때 직장인을 대상으로 대규모 조사를 수행하기는 쉽지 않았다. 따라서 2차 자료(secondary data)인 GOMS를 활용하여 연구의 실현 가능성을 확보하고, 수시 채용의 공급자에 대한 배경을 탐색해 보았다.

GOMS는 우리나라의 고학력 청년실업 문제를 해결하기 위해 대학 졸업 후 노동시장으로의 진입과 이행 등을 조사하여 다각적인 정책에 대한 기초 자료를 확보할 목적으로 기획되었다. 2006년 조사 시작 당시에는 패널조사로 구축되어 3년간 추적조사가 이루어졌지만, 2012년부터

는 매년 새로운 표본이 구축되는 횡단면(cross-sectional) 조사로 변경되었다. 매년 조사 시점의 전년도 2~3년제, 4년제, 교육대 졸업자를 모집단으로 삼고, 약 18,000명의 표본을 추출하는 대규모 조사자료인데, 대졸자의 개인 인적 사항뿐만 아니라 학교에서 노동시장으로 이행(school-to work), 노동시장 진입 후 이동, 노동시장 성과 등과 관련된 다양한 정보를 포함하고 있어 많은 연구에서 활용되고 있다(예: 오진욱·오세미, 2023; Oh & Oh, 2023). 특히 이직 활동에 관련된 문항이 구성되어 있어서, 이 글의 분석 목적을 달성할 수 있는 적절한 2차 자료이다.

다음 장에서는 여러 연도의 GOMS 자료 중 가장 최근에 조사된 2019 GOMS를 활용하였다.<sup>1)</sup> 2019 GOMS는 2019년 8월과 2020년 2월에 졸업한 2~3년제 이상 대학 졸업자 18,271명을 대상으로 2020년 9월에 조사한 자료이다.<sup>2)</sup> 자료는 대졸 청년층의 이직 의도에 따른 여러 현황을 파악하기 위해서 조사 당시 나이가 만 34세 이하인 경우로 한정하였고, 본인의 의사와 관계없이 이직해야 하거나, 현 직장이 일시적이라고 응답한 경우를 제외하고, 임금근로자 중 상용직만을 분석 대상에 포함하였다. 이러한 기준에 따르면 2019 GOMS 전체 응답자 18,271명의 64.9%인 11,858명이 조사 당시 일하고 있었고, 이 중 상용근로자가 9,264명(78.1%)이었다. 상용근로자 중 현재 하는 일이 아르바이트라고 응답한 296명을 제외한 표본수는 8,968명이었고, 만 34세까지만 분석 대상이기 때문에 최종적으로 8,811명이 분석에 포함되었다.

### Ⅲ. 대졸 청년층의 이직 준비 현황

#### 1. 이직 의도

분석 대상 8,811명 중 현재 이직 의도가 있다는 응답자는 2,287명(26%)으로 나타났다. 이는 과거 자료인 2010 GOMS와 2018 GOMS의 유사 분석 대상에서 이직 의도가 있다는 비중이 각각 18.6%와 21.6%였던 것에 비하면(오진욱·오세미, 2023) 각각 7.4%p, 4.4%p 상승한 것이다. 이직 의도가 있는 응답자의 성별 분포는 50:50 정도로 나타났고, 연령 분포는 25~30세 미만 집단이 67%를 차지하였다. 이직 의도가 있는 응답자 중 4년제 대학 졸업자의 비중은 약 81%를 차지하고 있었고, 전공계열은 이공계열과 인문·사회 계열을 합치면 약 80%에 육박하는 것으로 나타났다.

1) 2019 GOMS 이후 GOMS의 수집이 종료되어 더 최신 자료를 사용할 수 없었다.

2) 조사 시기를 고려하면, 2019 GOMS는 직·간접적으로 팬데믹의 영향을 받은 자료이다(Oh & Oh, 2023).

〈표 1〉 개인 특성별 이직 의도 유무

(단위: 명, %)

		이직 의도				합계
		있음		없음		
		인원	비율	인원	비율	
성별	남성	1,104	(24.3)	3,442	(75.7)	4,546
	여성	1,183	(27.7)	3,082	(72.3)	4,265
연령	20~25세 미만	672	(24.3)	2,091	(75.7)	2,763
	25~30세 미만	1,533	(26.7)	4,200	(73.3)	5,733
	30세 이상	82	(26.0)	233	(74.0)	315
학교 유형	2~3년제	435	(23.8)	1,389	(76.2)	1,824
	4년제	1,845	(27.3)	4,914	(72.7)	6,759
	교육대	7	(3.1)	221	(96.9)	228
전공 계열	인문	290	(30.6)	658	(69.4)	948
	사회	507	(28.8)	1,254	(71.2)	1,761
	교육	84	(12.1)	612	(87.9)	696
	공학	662	(24.2)	2,076	(75.8)	2,738
	자연	283	(26.9)	771	(73.1)	1,054
	의약	230	(25.9)	657	(74.1)	887
	예체능	231	(31.8)	496	(68.2)	727
전 체		2,287	(26.0)	6,524	(74.0)	8,811

자료 : 2019 GOMS를 이용하여 저자 작성.

## 2. 이직 의도와 직무만족

다음으로 이직 의도가 있는 집단과 없는 집단 간 요소별 만족도 차이를 보면(표 2 참조), 모든 요소에서 이직 의도가 없는 집단의 만족도가 이직 의도가 있는 집단의 만족도보다 더 높고, 이 차이는 통계적으로 유의미했다. 이러한 평균 비교 결과는 임금, 고용 안정성, 복리후생제도, 인사체계, 자율성과 권한이 이직에 미치는 부정적인 영향(Oh, 2020; Oh & Kim, 2022), 현 직장에 대한 전반적인 만족도와 상사 및 동료 관계(인간관계)가 이직에 미치는 영향(Oh & Chhinzer, 2021), 일의 사회적 평판과 이직 의도 사이의 유의미한 관계(Kim & Oh, 2024), 일과 적성의 일치도와 근무 환경, 일에 대한 만족도와 이직 의도 관계(Oh & Oh, 2023)를 밝힌 기존 연구 결과와 유사했다. 특히, “임금 또는 소득”에 대한 만족도와 “인사체계”에 대한 만족도에 대해서 이직 의도가 있는 집단의 평균은 각각 2.68과 2.70으로 가장 낮은 수치를 나타냈는데, 임금·인사체계 불만족과 이직 의도 사이의 정(+)의 관계를 실증한 기존 연구 결과를 다시 한번 지지

〈표 2〉 이직 의도에 따른 직장 요소별 만족도 비교

	전체	이직 의도		t-value
		있음 (n=2,287)	없음 (n=6,524)	
임금 또는 소득	3.14	2.68	3.30	-24.2 ***
고용 안정성	3.81	3.45	3.93	-20.0 ***
하는 일의 내용	3.62	3.19	3.77	-24.8 ***
근무 환경	3.69	3.35	3.81	-19.2 ***
일하는 시간	3.61	3.25	3.74	-18.7 ***
개인의 발전 가능성	3.43	2.90	3.61	-28.4 ***
인간관계	3.65	3.34	3.76	-17.7 ***
복리 후생 제도	3.50	3.08	3.65	-22.8 ***
인사체계	3.22	2.70	3.40	-28.4 ***
하는 일에 대한 사회적 평판	3.58	3.22	3.71	-21.3 ***
하는 일의 자율성과 권한	3.53	3.18	3.66	-19.5 ***
일자리에 대한 사회적 평판	3.59	3.24	3.71	-20.5 ***
하는 일과 자신의 적성, 흥미의 일치	3.58	3.19	3.72	-21.7 ***
직무 관련 교육 또는 훈련	3.44	2.98	3.60	-25.6 ***
현 직장 전반적 만족도	3.51	2.92	3.72	-39.0 ***
주된 일에 대한 전반적 만족도	3.55	3.08	3.72	-30.2 ***

자료 : 2019 GOMS를 이용하여 저자 작성.

해주고 있다(Oh, 2020; Oh & Oh, 2023).

### 3. 이직 준비 이유

〈표 3〉은 이직을 준비하는 개인적인 동기(motivation)에 대해서 요약하였다. 개인적인 동기는 조직구성원의 태도와 행동, 특히 이직 의도를 예측하는 데 중요한 변수로 볼 수 있으며, 크게 내재적 동기와 외재적 동기로 구분할 수 있다. 내재적 동기(intrinsic motivation)는 외부적으로 주어지는 물질적 보상이 없음에도 일을 하면서 느끼는 만족감이나 즐거움에서 비롯되는 동기이다(박보연·조윤직, 2022). 내재적으로 직무를 수행하는 과정에서 느끼는 성취감·도전 정신·신뢰감이 충족되지 않으면 이직의 원동력이 될 수도 있다. 한편, 외재적 동기(extrinsic motivation)는 자기 행동이 어떤 보상을 얻게 하거나 처벌을 회피할 수 있다고 인지할 때 발생하는 동기로, 일 그 자체보다는 일로 인해 얻을 수 있는 보수, 성과금, 직업 안정성, 복지 등을 외재적 요인으로 볼 수 있다(박보연·조윤직, 2022).

〈표 3〉의 13개 세부 요인을 개별적으로 살펴보는 데는 한계가 있어서 크게 내재적 동기와 외재적 동기로 구분하였다. GOMS에서 내재적 동기는 개인의 발전 가능성과 적성·흥미와 관련된 요인이며, 외재적 동기는 급여, 고용안정성, 조직 규모, 근무환경 및 복리후생과 관련된 요인을 들 수 있다(안준기·오세미, 2016). 이 분류에 따라 이직을 준비하는 1순위 사유를 보면 “보수가 적어서”(36.9%)라는 외재적 동기의 비중이 큰 것을 알 수 있다. 한편, 이직 준비의 2순위 사유도 함께 보면, “현재 일에 보람을 느끼지 못해서”(16.5%), “전망이 없어서”(18.7%)가 큰 비중을 차지해서 이직을 고려하는 요인이 내재적이나 외재적 어느 한쪽으로 치우치지 않는 모습을 보인다.

〈표 3〉 현 직장 이직 준비 사유

(단위: 명, %)

	1순위		2순위	
	인원	비율	인원	비율
보수가 적어서	844	(36.9)	312	(13.6)
전망이 없어서	330	(14.4)	427	(18.7)
근무환경이 열악해서	153	( 6.7)	267	(11.7)
업무가 적성에 맞지 않아서	179	( 7.8)	174	( 7.6)
고용이 불안정하거나 계약이 종료되어서	189	( 8.3)	107	( 4.7)
구조조정 대상이 되었거나 될 것에 대비해서	25	( 1.1)	45	( 2.0)
기술 또는 기능 수준이 맞지 않아서	45	( 2.0)	81	( 3.5)
학교에서 배운 전공과 맞지 않아서	27	( 1.2)	41	( 1.8)
직장 동료나 상사와의 불화를 겪어서	70	( 3.1)	97	( 4.2)
현재 일에 보람을 느끼지 못해서	166	( 7.3)	377	(16.5)
출퇴근 시간이 많이 소요되어서	41	( 1.8)	105	( 4.6)
건강상의 이유로	16	( 0.7)	45	( 2.0)
집안 사정 때문에(육아, 가사 부담 등 포함)	25	( 1.1)	47	( 2.1)
기타	177	( 7.7)	110	( 4.8)
없음	-	-	41	( 1.8)
모름/무응답	-	-	11	( 0.5)
전 체	2,287	(100.0)	2,287	(100.0)

자료: 2019 GOMS를 이용하여 저자 작성.

#### 4. 희망 일자리 특성

〈표 4〉는 이직하고 싶은 사업체의 유형, 규모, 직업, 그리고 향후 일자리에서 받아들일 수

〈표 4〉 희망 일자리 특성

(단위: 명, %)

		인원	비율
사업체 유형	내국인이 운영하는 국내외 민간회사	989	(43.2)
	외국인이 운영하는 국내외 외국인 회사	124	( 5.4)
	정부투자기관/정부출연기관/공사합동기업	281	(12.3)
	(재단, 사단) 법인단체	76	( 3.3)
	정부기관(공무원, 군인 등)	296	(12.9)
	교육기관(대학, 초/중/고 등)	83	( 3.6)
	연구기관(국립/사립)	54	( 2.4)
	특정 회사나 사업체 소속되지 않은 형태의 근무	45	( 2.0)
	기타	38	( 1.7)
	구체적으로 생각해 보지 않음	301	(13.2)
사업체 규모	1~29명	217	( 9.5)
	30~49명	93	( 4.1)
	50~99명	143	( 6.3)
	100~299명	254	(11.1)
	300~499명	147	( 6.4)
	500~999명	132	( 5.8)
	1,000명 이상	447	(19.5)
	구체적으로 정하지 않았음	854	(37.3)
직업	경영·사무·금융·보험직(관리직 포함)	534	(23.3)
	연구직 및 공학 기술직	462	(20.2)
	교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	228	(10.0)
	보건·의료직	220	( 9.6)
	예술·디자인·방송·스포츠직	246	(10.8)
	미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	62	( 2.7)
	영업·판매·운전·운송직	53	( 2.3)
	건설·채굴직	75	( 3.3)
	설치·정비·생산직	61	( 2.7)
	농림어업직	12	( 0.5)
	구체적으로 정하지 않았음	334	(14.6)
연봉 수준	2,400만 원 이하	215	( 9.9)
	2,400만 원 초과~3,600만 원 이하	1,278	(58.6)
	3,600만 원 초과~4,800만 원 이하	481	(22.0)
	4,800만 원 초과~6,000만 원 이하	177	( 8.1)
	6,000만 원 초과	31	( 1.4)
전 체		2,287	(100.0)

자료 : 2019 GOMS를 이용하여 저자 작성.

있는 최저 연봉 수준을 요약한 것이다. 다음 일자리로 가장 희망하는 사업체 유형은 내국인이 운영하는 국내외 민간 기업으로 나타났다(43.2%). 공공기관인 정부투자기관·정부출연기관·공사합동기업 등 공공기관과 정부기관(공무원 등)을 합하면 25.2%의 비중을 보이고, 사업체 규모와 함께 고려해 보면, 500인 이상 사업체를 선호하는 비중이 25.3%이기 때문에, 구직 청년의 대다수가 대기업과 공공부문을 선호하는 사회현상을 반영하는 결과로 볼 수 있다(이승우, 2023). 한 가지 흥미로운 점은 이직할 생각이 있지만, 희망하는 사업체의 유형과 규모, 직업을 구체적으로 생각해 보지 않았다는 비중이 각각 13.2%, 37.3%, 14.6%로 나타났다. 특히, 사업체 규모에 따라 직무 특성, 조직문화, 대인관계, 인사관리 체계, 임금과 복지 수준 등의 차이가 분명한데(Oh & Oh, 2017), 2021년 임금근로 일자리 소득을 보면 대기업의 평균 소득은 563만 원으로 중소기업 266만 원보다 2배 이상 높고, 대기업의 평균 소득 증가율 또한 중소기업에 비해서 높았다(통계청, 2023). 그런데도 희망하는 사업체의 특성에 대해서 구체적으로 생각해 보거나 정하지 않았다는 비중이 높다는 점은 청년 구직자 스스로 적극적인 경력 설계를 하지 못하고, 자기 주도적인 경력개발 행동을 취하지 못하는 것으로 볼 수 있다(오세미, 2021).

## 5. 이직 준비 노력

〈표 5〉는 이직을 위해 어떤 노력을 하였거나, 현재 하고 있는냐는 질문에 “예”와 “아니오”로

〈표 5〉 이직 준비를 위한 노력 여부

(단위: 명, %)

	예		아니오	
	인원	비율	인원	비율
외국어 회화 학원 수강	502	(22.0)	1,785	(78.0)
토익, 토플 등 외국어 시험	792	(34.6)	1,495	(65.4)
면접 훈련 교육	268	(11.7)	2,019	(88.3)
IT, 컴퓨터 관련 교육	684	(29.9)	1,603	(70.1)
공공취업알선기관 구직 등록 또는 상담	254	(11.1)	2,033	(88.9)
취업 박람회 참여	251	(11.0)	2,036	(89.0)
민간 취업 알선 사이트에 구직정보 등록	603	(26.4)	1,684	(73.6)
친인척, 친구, 교수 등에게 취업 부탁	362	(15.8)	1,925	(84.2)
자격증 취득	1,082	(47.3)	1,205	(52.7)
외모 관리	676	(29.6)	1,611	(70.4)
헤드헌터와 상담	205	( 9.0)	2,082	(91.0)
점포 물색, 인허가 취득 준비 등 창업 준비	169	( 7.4)	2,118	(92.6)
기타	154	( 6.7)	2,133	(93.3)

자료: 2019 GOMS를 이용하여 저자 작성.

응답한 결과를 요약한 것이다. 이직 의도가 있는 응답자는 이직을 위해서 전반적으로 자격증 취득을 준비하고(47.3%), 더 높은 외국어 시험 점수를 얻기 위해 힘쓰며(34.6%), 컴퓨터 활용 능력을 키우고(29.9%), 외모 관리에 힘쓰는 것으로 나타났다(29.6%). 또한, 구직정보를 민간 취업 알선 사이트에 등록했다(26.4%). 자격증 취득의 응답 비중이 큰 것은 고용 시장의 불확실성에 대비해 업무 능력을 키워 안정적인 직장을 찾고자 하거나, 미래를 준비하기 위한 자기 개발에 열중하는 모습으로 볼 수 있다(신중섭, 2023). 또한, 많은 기업에서 어학 성적을 채용 자격 및 우대 요건으로 고려하기 때문에 공인 외국어 시험 준비를 한다는 응답의 비중이 큰 것으로 보인다(반형석, 2020). 한편, 외모 관리에 노력 중이라는 응답 비중이 상당했는데, 이는 실제로 구직과정에서 외모가 당락에 미치는 영향을 체감했고, 외모도 “스펙”이라고 생각하며, 외모 관리에 월 15만 8,000원을 지출하고 있는 현실을 보여주는 결과이다(조혜승, 2020).

## 6. 이직의 어려움

〈표 6〉은 이직 준비 과정에서 가장 어려운 점에 대한 응답 결과를 요약한 것이다. “경력이 부족해서”(21.6%), “준비할 시간적 여유가 부족해서”(16.7%), 그리고 “학력, 학벌, 능력이 부족해서”(14.8%) 순으로 나타났다. 이직하기 위해서는 경력을 쌓아야 하고, 경력을 쌓으려면 새로운 경험을 해야 하는데, 그러려면 지원자 스스로 그 자리에 적합한 사람이 되기 위해 노력해야 하고 끊임없이 증명해야 한다. 유명한 인터넷 밈(meme)처럼(그림 1 참조), 초기 경력개발 단계에 있는 청년층은 이직을 고려하더라도 경력이 없어서 일을 못 구하고, 일을 못 해서 경력을 쌓을 수 없는 악순환에 놓이는 모습이다. 급변하는 경영환경 속에서 기업은 빠르게 적응할 수 있는 실무형 인재를 선호하고, 따라서 대졸 신입을 뽑는 경우에도 경력이 있는 자를 우대하는 분위기가 강화되고 있다. 일례로, 전국경제인연합회가 매출액 상위 500대 기업을 대상으로 「2024년 신규채용 실태조사 결과」를 분석한 보고서를 보면, 2022년 신규 입사자 5명 중 1명(22.1%)은 경력을 가졌지만, 경력직이 아닌 신입직으로 지원한 ‘중고 신입’으로 나타났고, 이들의 평균 경력 기간은 1.4년이었다. 기업은 경력자 같은 신입을 원하고 있지만, 구직자는 “신입 채용 시 경력 보유자 선호”, “과도한 스펙 쌓기”, “고학력 구직자 증가”를 취업시장의 비정상적인 문화로 보고 있다(박수지, 2021). 앞으로 수시 채용의 비중이 늘어나서 인턴이나 관련 분야 경력이 있는 중고 신입의 채용 빈도가 높아지면, 초기 경력개발 단계인 청년층이 이직에 성공하는 벽은 더욱 높아질 것이다. “경력자만 뽑으면 신입은 어디서 경력을 쌓나?”라는 물음에 각자 답을 낼 수 있어야만 이 사회에서 일할 수 있게 되는 상황이다.

〈표 6〉 이직 준비 과정에서 가장 어려운 점

(단위: 명, %)

	1순위		2순위	
	인원	비율	인원	비율
취업(창업)정보가 부족하거나 잘 몰라서	326	(14.3)	133	(5.8)
본인의 적성을 파악하지 못해서	182	(8.0)	112	(4.9)
경력이 부족해서	495	(21.6)	242	(10.6)
성차별 때문에	31	(1.4)	16	(0.7)
나이가 많거나 적어서	57	(2.5)	68	(3.0)
학력, 학벌, 능력이 부족해서	339	(14.8)	350	(15.3)
외모 또는 신체적 결함(장애, 병)으로 인해서	9	(0.4)	11	(0.5)
수입이나 보수가 맞지 않아서	93	(4.1)	158	(6.9)
근무 환경이나 근무 시간 등이 맞지 않아서	47	(2.1)	119	(5.2)
준비할 시간적 여유가 부족해서	381	(16.7)	320	(14.0)
원하는 분야의 일자리가 많지 않아서	165	(7.2)	325	(14.2)
입사 준비서류(이력서 등) 작성 방법을 몰라서	16	(0.7)	55	(2.4)
지금보다 나아진다는 확신이 없어서	88	(3.8)	244	(10.7)
학원, 시험 응시 등 취업 준비 비용 부족	17	(0.7)	55	(2.4)
창업자금이 부족해서	12	(0.5)	28	(1.2)
기타	29	(1.3)	36	(1.6)
없음	-	-	9	(0.4)
모름/무응답	-	-	6	(0.3)
전 체	2,287	(100.0)	2,287	(100.0)

자료: 2019 GOMS를 이용하여 저자 작성.

[그림 1] 경력과 일자리에 대한 인터넷 밈



자료 : Pinterest(<https://www.pinterest.co.kr/pin/280138039293395502/>, 접속일 : 2024. 5. 18.)

## IV. 결론

대졸자직업이동경로조사(GOMS) 최신 자료를 이용해 청년층 상용근로자 8,811명의 이직 의도 현황, 이직 준비 과정, 희망 일자리 특성, 이직의 어려운 점 등을 파악하여 수시 채용의 공급 측면을 살펴본 결과가 주는 시사점은 명확하다.

첫째, 분석 대상 8,811명 중 현재 이직 의도가 있는 비중은 26%를 차지했는데, 이는 2010년과 2018년 자료의 유사 표본 대상이 밝힌 이직 의도 비중에 비해서 상당히 높은 수준이었다(오진욱·오세미, 2023). 이는 평생직장이라는 개념이 희미해지고, 청년층을 중심으로 워라벨(work-life balance), 조용한 사직(quiet quitting) 등 신조어가 등장할 만큼 한 직장에 충성하는 모습과는 거리가 멀어지고 있는 현실을 반영하는 모습이다(오진욱·오세미, 2023).

둘째, 이직 의도가 있는 집단과 이직 의도가 없는 집단 간에 직장 만족도에서 유의미한 차이가 있었다. 전통적으로 직무 불만족은 이직의 주요한 영향 요인이다. 직무 만족을 구성하는 모든 요소에서 이직 의도 유무에 따라 통계적으로 평균 차이가 난다는 점은 이론적인 설명을 지지함과 동시에, 기업이 종업원의 직무 만족을 높이기 위해서는 단순히 임금, 근로환경 등 한 가지 요소에 집중하는 것이 아니라 다각도의 노력이 필요하다는 점을 시사한다.

셋째, 사업체 특성에 따라서 임금, 직무, 조직문화 등의 차이가 분명함에도 불구하고, 이직 희망 사업체에 대해 구체적으로 생각해 보지 않았다는 비중도 작지 않은 수준이었다. 이러한 결과는 다음 경력을 이어가고 싶은 사업체의 특성을 고민하지 않는 모습으로 청년 스스로 경력 설계에 적극적이지 못하고, 자기 주도적 경력개발 행동을 취하지 못하고 있음을 드러낸다(오세미, 2021). 다양한 공공 프로그램(예: 한국고용정보원 사이버진로교육센터)의 안내와 홍보를 통해서 청년층이 경력개발을 보다 적극적이고 주도적으로 해나갈 수 있도록 지속적인 지원이 필요하다.

특히, 청년층(=초기 경력자)은 입사 전에 직무에 대한 정보를 충분히 획득할 수 없기 때문에 실제 일을 하면서 개인의 발전 가능성, 경력개발 등의 이유로 이직을 고려하기 시작한다. 그러나 어느 정도 경력을 쌓은 청년층 역시 이직 의도가 있더라도 경력이 부족해서 일을 못 구하고, 일을 못 해서 경력을 쌓을 수 없는 악순환의 고리에 놓여있다. 스스로 경력이 부족하다고 인식하고, 학력·능력·학벌이 부족해서 구직이 어렵다고 생각하는 모습은 채용시장의 정보 비대칭성에서 기인한다. 따라서, 기업이 임금 수준과 입사 후 수행할 직무에 대해 현실적으로 소개하는 방안을 수시 채용의 “유인책”으로 활용해야 한다(두운호·신수영, 2016).

채용 관련 정보가 투명하게 공유된다면 구직자는 직무에 관한 정확한 정보를 얻고, 기업은

채용시장 정보 비대칭성을 해소하려는 노력을 통해 기업의 고용주 브랜딩(employer branding)을 개선할 수 있다(Lievens & Slaughter, 2016). 구직자는 업무와 교육·기술 수준에 미스매치가 있는 일자리를 지원해서 버리는 시간과 노력을 줄이고, 기업은 지원자 평가에 쏟는 시간과 노력을 줄여서 필요한 자리에 원하는 사람을 효율적으로 선발하게 되므로 서로 윈윈(win-win)할 수 있을 것이다. **KLI**

## [참고문헌]

- 권순원(2021), 「블라인드 채용은 공정한가: 채용공정성 논의에 대한 이론적 검토」, 『경영연구』 36(1), pp.87~98.
- 김정은·강경주·이영면(2017), 「연령별 이직의사 결정요인에 대한 연구: 요인별 직무만족, 요인별 생활만족을 중심으로」, 『노동정책연구』 17(1), pp.55~84.
- 두운호·신수영(2016), 「현실적 직무소개와 이직의도의 관계에 대한 연구: 역할명료성의 매개 효과를 중심으로」, 『인적자원관리연구』 23(4), pp.101~117.
- 박보연·조윤직(2022), 「내재적·외재적 동기 충족이 조직구성원의 직무열의와 이직의도에 미치는 영향」, 『한국사회와 행정연구』 32(4), pp.1~39.
- 박소민(2021), 「직무적합성과 조직적합성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 신입사원 채용 방식의 조절효과를 중심으로」, 아주대학교 석사학위 논문.
- 박수지(2021. 8. 30.), 「취업생 꼽은 취업시장의 비정상 1위 ... 경력 같은 신입 원해」, 『한겨레』. <https://www.hani.co.kr/arti/economy/consumer/1009656.html>
- 박은선·오계택·이명주(2017), 「신입사원의 직무만족과 임금수준이 이직의도에 미치는 영향: 신뢰의 조절효과를 중심으로」, 『기업경영연구』 24(6), pp.1~19.
- 반형석(2020. 1. 15.), 「공기업·대기업 넘볼 수 있는 필수외국어 시험, 채용 시 가산점까지 받아」, 『데일리시큐』. <https://www.dailyseco.com/news/articleView.html?idxno=97821>
- 신중섭(2023. 6. 12.), 「“미래 불안” ... 국가자격증 따는 MZ사원들」, 『서울경제』. <https://www.sedaily.com/NewsView/29QTSHD4YG>
- 안준기·오세미(2016), 「대졸 청년층, 일자리 선택의 기준은 어떻게 변했는가?」, 『고용이슈』 3월호, 한국고용정보원.
- 오계택·유규창·이혜정(2021), 『언택트 시대 한국형 인사관리의 새로운 패러다임』, 한국노동연구원.
- 오세미(2021), 「한국 사회 초기 경력자의 경력개발」, 아주대학교 박사학위 논문.

- 오진욱·오세미(2023), 「대졸 청년층 이직의도 영향요인 변화」, 『지역산업과 고용』 가을호, 한국고용정보원.
- 이승우(2023. 5. 24.), 「구직 청년 대다수 중소기업보다는 대기업·공공기업 선호」, 『충남일보』. <http://www.chungnamilbo.co.kr/news/articleView.html?idxno=717474>
- 이종구(2021), 「한국 대기업 필기전형 방식의 사적 전개 과정과 시대별 특징 비교분석에 관한 탐색적 연구」, 『취업진로연구』 11(4), pp.67~90.
- 이종찬·이종구(2018), 「한국 채용제도의 변화과정과 시기별 특징 비교분석 연구: 스펙중심채용, NCS기반채용, 블라인드채용을 중심으로」, 『경영사연구』 33(4), pp.129~155.
- 조혜승(2020. 4. 22.), 「“취업 위해 외모관리에 연 190만 원 쓴다” … 외모도 스펙이라는 사회」, 『여성신문』. <https://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=198466>
- 통계청(2023. 2. 28.), 「2021년 임금근로 일자리 소득(보수) 결과」. [https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030500&bid=11113&act=view&list\\_no=423944](https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030500&bid=11113&act=view&list_no=423944)
- Kim, M. and J. Oh(2024), “Proactive personality and turnover intentions of nurses: The roles of professional recognition and their supervisor’s proactive personality,” *Career Development International* 29(1), pp.141~154.
- Lievens, F. and J. E. Slaughter(2016), “Employer image and employer branding: What we know and what we need to know,” *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 3, pp.407~440.
- Oh, J.(2020), “Employee perceptions of HRM practices and their turnover intentions: Evidence from South Korea,” *Evidence-based HRM* 8(2), pp.145~160.
- Oh, J. and M. Kim(2022), “A conditional process model linking high- performance work systems, collective turnover, collectivist culture and organizational performance,” *Employee Relations* 44(2), pp.511~530.
- Oh, J. and N. Chhinzer(2021), “Is turnover contagious? The impact of transformational leadership and collective turnover on employee turnover decisions,” *Leadership & Organization Development Journal* 42(7), pp.1089~1103.
- Oh, J. and S. Oh(2017), “Authentic leadership and turnover intention: Does organizational size matter?,” *Leadership & Organization Development Journal* 38(7), pp.912~926.
- Oh, S. and J. Oh(2023), “Factors determining turnover intention of newly graduated nurses during COVID-19 Pandemic,” *Global Health and Nursing* 13(1), pp.1~9.