

청년층의 중소기업 취업 의향 결정요인

장현진¹⁾

요약

이 연구의 목적은 청년층의 중소기업 취업 의향을 결정하는 요인을 구명하고, 각 요인의 영향력을 예측하는 데 있었다. 이를 위하여 한국교육고용패널(KEEP) 9~5차년도 자료가 사용되었으며, 종속변인이 이분형 변인이므로 로지스틱 회귀모형을 활용하였다. 분석 결과에 따르면, 이전의 직장생활 경험이 있을수록, 취업을 통해 기대하는 최소임금이 낮을수록 중소기업 취업 의향을 높인다. 반면에 직업의 사회적 인정을 선호할수록, 육체노동을 기피할수록, 학력 적합성을 선호할수록, 정규직 및 사무직을 선호하는 등 직업의 외형적 가치를 선호하는 성향은 중소기업 취업 의향을 낮춘다. 향후 청년들의 중소기업 취업 활성화를 위한 제언으로는, 첫째, 청년들이 올바른 직업 가치관을 함양할 수 있도록 진로·직업교육이 강조될 필요가 있다. 둘째, 학교에서의 진로·취업교육은 단순한 취업정보 제공에 머무를 것이 아니라, 청년들의 진로개발역량을 증진하고 전 생애적인 관점에서 이루어질 필요가 있다. 셋째, 중소기업의 상대적으로 낮은 임금수준, 열악한 근무여건, 부족한 경력개발제도 등을 개선하고, 청년 및 사회 전반에서 중소기업에 대한 긍정적인 이미지를 가질 수 있도록 편향은 중소기업에 대한 홍보가 필요할 것이다.

I. 서론

1. 연구 필요성

구구팔팔(9988)이라는 말이 있다. 이는 중소기업이 우리나라 경제에서 차지하는 중요성을 나타내는 말로도 쓰이는데, 우리나라 전체 기업의 99%를 중소기업이 차지하고 있고, 전체 고용의 88%를 중소기업이 담당한다는 의미이다. 중소기업청(2013) 자료에 따르면, 2011년 기준 중소기업 사업체 수는 323만개로 전체 사업체의 99.9%이며, 근로자는 1,263만명으로 전체 사업체 근로자의 86.9%가 중소기업에 근무한다. 2010년 기준으로 중소기업은 우리나라 경제 전체 생산액의 47.4%를 차지하며(중소기업청, 2013), 2009년 말 기준으로 직접 수출과 수출상품에 대한 납품을 통해 우리나라 전체 수출의 71.5%를 기여하고 있다(하규수, 2011). 이와 같이 중소기업은 우리 경제에서 차지하는 비중이 크고 매우 중요한 역할을 담당하고 있다.

1) 한국직업능력개발원 부연구위원

하지만 청년 고용과 관련한 통계 수치는 위에서 언급한 중소기업의 중요성을 나타내는 수치와는 매우 모순적인 모습을 보여주고 있다. 청년고용 상황은 지속적으로 악화되어 청년 실업이 증가하고 있는 반면, 중소기업에서는 필요로 하는 인력을 대거 충원하지 못하여 어려움을 겪는 현상이 발생하고 있다. 구체적으로 살펴보면, 2013년 1분기 한국의 청년(15~29세) 실업률은 9.8%로 독일(9.7%), 일본(9.2%)과 비슷한 수준이지만, 청년 고용률은 23.0%로 다른 국가들에 비하여 매우 낮은 수준(OECD평균: 39.1%)을 보였다(배기준, 2013). 이렇게 실업률이 높음에도 불구하고, 중소기업에서는 매년 8만여 명이 미충원 상태이며, 부족인력은 25만여 명에 달하고 있다. 중소기업 인력 미충원율은 우리나라 전체 기업체 미충원율의 94%에 달하여 매우 심각한 상태임을 보여주고 있다(김영생 외, 2013; 고용노동부, 2011). 즉, 청년 고용시장의 인력 미스매치(mismatch) 현상이 발생하고 있음을 나타낸다.

중소기업 인력 채용의 어려움 가운데 가장 중요한 요인의 하나는 청년들이 중소기업 취업을 선호하지 않기 때문이다. 특히 4년제 대학 졸업자의 경우에는 더욱 기피하는 경향이 있다고 한다. 취업포털 잡코리아의 조사결과에 따르면 중소기업 취업 인력의 상당수는 합격 통지를 받고도 구직활동을 계속 하고 있으며, 그 중 40%는 중소기업 합격 후에도 출근하지 않은 것으로 나타났다(하규수, 2011 재인용). 중소기업에 대한 설문조사 결과 중소기업 운영의 가장 어려운 점으로 인력 채용과 유지를 꼽았다(하규수 외, 2010). 그만큼 중소기업에서 인력 미충원 등 여러 가지 인력 문제로 어려움이 크다는 의미이다.

이러한 현상의 중요 원인은 청년들이 취업처 후보로서 중소기업을 고려하지 않는 경우가 상당수 있기 때문이다. 이는 실제로 중소기업의 임금수준이나 근무환경이 열악한 것에 일차적 원인이 있겠지만, 그 외에도 우리 사회가 중소기업에 대하여 갖고 있는 편견이나 고정관념이 더욱 부정적인 작용을 할 수 있다. 중소기업중앙회(2012)의 대학생 조사에 따르면 중소기업 취업을 꺼려하는 이유로 낮은 급여수준(39.0%), 고용불안(33.0%), 주위의 낮은 평판(17.0%)을 꼽았다. 실제로 급여수준에 있어서는 대기업과 차이가 발생하고 있지만, 고용불안이나 평판의 경우에는 사회적으로 형성된 인식이 크게 작용할 수 있다. 최근 규모가 작아도 세계적 기술력으로 성공적인 운영을 하는 중소기업이 다수 있고, 건실한 중소기업의 경우에는 대기업에 비해 근무조건과 작업환경이 사례도 상당 수 있다. 그럼에도 불구하고 중소기업이라고 하면 우선은 대기업에 비해서 후순위로 두거나 가급적이면 후보중에도 생각하지 않는 경향이 있다. 이를 통해 볼 때, 청년들의 중소기업 기피에 대한 중요한 원인 중 하나는 고정관념이나 사회적 편견으로 인하여 굳어진 외형적 가치를 선호하는 직업 가치관 때문으로도 볼 수 있다.

중소기업의 인력채용 문제를 주제로 다룬 선행연구들은 대체로 중소기업에 대한 정책이나 제도적 개선에 관한 연구(양정승 외, 2013; 김영생 외, 2013; 최영기 외, 2012)가 대부분이었다. 물론, 중소기업 취업을 다룬 연구(박재민 외, 2011; 이윤재, 2011;)나 중소기업으로의 취업 의향·기피를 다룬 연구들(김태인 외, 2010; 박영철 외, 1993; 유지현, 2009; 하규수, 2011)이 이루어졌지만, 대체로 제도나 중소기업의 여건 개선에 초점을 두는 경향이 있었다. 또한, 고용노동부 및 중소기업청 등 정부 차원에서 청년들의 중소기업 취업을 활성화하기 위하여 취업 장려금, 중소기업 세액공제 등이 이루어져 왔다. 새 정부 들어서는 글로벌 강소기업 육성, 창조형 중소기업 창

출 등 각종 정책 및 지원이 이루어지고 있다(중소기업청, 2013). 그럼에도 불구하고 대학생이나 취업준비생들의 중소기업에 대한 취업 의향이나 취업률은 아직까지 크게 개선되지 못하고 있다.

따라서 우선적으로 청년들의 중소기업 취업 의향이 어떠한 양태를 보이며, 이를 결정하는 요인들은 무엇이 있을지 연구할 필요가 있다. 특히, 그 동안 중소기업 자체의 여건개선에만 초점을 두었던 것에서 벗어나서 청년들의 이전 교육훈련 경험, 선호하는 직업 및 직장에 대한 성향, 직업에 대한 가치관 등에 초점을 두고 중소기업 취업 의향에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지 보다 면밀히 살펴볼 필요가 있다. 이를 통해 밝혀진 요인들을 토대로 중소기업에 대한 취업률을 높일 수 있을 것이다. 이와 관련하여 직장인을 대상으로 가장 일하고 싶은 회사에 대한 조사 결과가 시사하는 바가 있는데, 외국기업(18%)이나 대기업(12%)을 선택한 것보다 건설한 중소기업을 선택한 비율이 56%로 월등히 높았다. 이는 중소기업에 대한 인식이 직장생활을 하면서 크게 변하였음을 의미한다. 이를 통해볼 때, 사회에 진입하는 대학생이나 취업준비생들에게도 중소기업에 대한 올바른 인식이나 가치관을 심어준다면, 중소기업에 대한 기피 현상도 바로잡힐 가능성을 엿볼 수 있다. 이러한 관점에서 중소기업 취업 의향을 결정하는 요인에 대한 분석 연구가 필요할 것이다.

2. 연구의 목적 및 문제

이 연구의 목적은 청년층의 중소기업 취업 의향을 결정하는 요인을 구명하고, 각 요인의 영향력을 예측하는 데 있었다. 특히, 중소기업 취업 의향을 결정하는 변인 가운데 청년들의 인구통계 특성, 교육 및 직업 경험, 진로심리특성, 취업선호성향(직업가치관), 가정환경, 학교 진로정보지원 등에 초점을 두었다. 이 연구 목적을 구명하기 위하여 연구문제를 다음과 같이 설정하였다.

연구문제 1. 청년층의 중소기업 취업 의향 및 이와 관련된 요인들의 특성은 어떠한가?

연구문제 2. 청년층의 중소기업 취업 의향을 결정하는 요인들은 무엇이며, 각 결정요인의 영향력은 어떠한가?

이에 대한 분석 결과를 토대로 논의하고 향후 청년층의 중소기업 취업 의향을 높이고 중소기업으로의 취업을 활성화하여 궁극적으로 중소기업의 경쟁력을 높이기 위한 정책 제언과 후속 연구를 위한 제언을 하였다.

3. 연구의 범위

이 연구의 대상은 우리나라 청년층으로 설정되었지만, 사용된 패널 자료는 제1차년도(2004년)에 중학교 3학년 2,000명을 대상으로 측정하기 시작하여 제9차년도(2012년)까지 조사된 자료를 토대로 한 것이므로 모든 청년층을 대변하기에는 다소 제한이 있을 수 있다. 또한, 청년

층의 중소기업 취업 의향을 결정하는 변인 가운데는 중소기업에 대한 인식 정도를 함께 살펴보는 것이 좋지만, 이 패널에서 활용할 수 있는 문항이 한정적이기 때문에 이 연구에서는 주로 중소기업 취업 의향에 영향을 미치는 청년들의 진로심리특성, 취업·직업 가치관, 교육 및 직업 경험 등의 변인에 초점을 두었다. 아울러 패널조사 자료의 특성상 본래 변인의 개념을 직접 도구화하여 측정할 것이 아니라 변인의 개념에 부합하는 문항들을 조합하여 개념화를 통해 사용하는 경우가 있기 때문에 해당 변인의 명확한 속성을 담아내는 것에는 다소 제한이 있을 수 있다.

II. 이론 및 선행연구 고찰

1. 중소기업 취업(의향) 관련 이론

중소기업 취업 의향을 다룬 직접적인 이론은 없지만, 이를 뒷받침 할 수 있는 관련 이론으로는 진로의사결정 이론, 소비자의사결정 이론, 동기 이론 등을 고려해 볼 수 있다. 먼저 진로의사결정(career decision making) 이론 관점에서 살펴볼 수 있다. 이론에 따르면 진로의사결정은 진로발달 및 선택이 의사결정 과정의 연속이기 때문에 다양한 진로선택 시점에서의 의사결정 과정에 자체에 초점을 둘 필요가 있다(김병숙·전종남, 2004; Chartrand & Camp, 1991; 장현진·이지혜, 2012 재인용). 이 이론을 토대로 할 때 청년층의 중소기업 취업 의향에 대한 의사결정도 개인의 생애적인 진로의사결정 관점에서 중요한 지점이 될 수 있으며, 이러한 의사결정 과정에서 개인의 특성, 경험적 요인, 가정환경, 그리고 학교 재학 시기의 진로정보 지원 등 다양한 요소들이 영향을 미칠 수 있다.

소비자의 구매의사결정 모델로부터 취업 의향에 대한 의사결정 과정을 유추해 볼 수 있다. 소비자의 행동(consumer behavior)은 소비자의 욕구를 충족시킬 목적으로 제품이나 서비스를 활용하는 일종의 의사결정 과정으로 볼 수 있다. 특히, 소비자 반응을 심리 및 정신적 과정에 초점을 두고 해석하고 있다(서성한, 2005). 소비자 행동의 대표적인 모델 가운데 하나인 앵겔(J. F. Engel)의 모형에서는 의사결정 과정을 문제 인식, 정보 탐색, 구매 전 대체안 평가, 구매, 구매 후 평가의 5단계로 구분하고 있다(Engel & Blackwell, 1982). 유지현(2009)의 연구에서는 이를 응용하여 취업의사결정 모델을 유추해 보았는데, 취업 욕구가 발생하고 취업정보를 탐색하여 대안을 비교하는 과정을 일련의 의사결정과정으로 보고, 이에 영향을 미치는 자극(투입)은 외적(환경적) 요인으로서 사회경제적 상황, 소득수준, 문화, 소속집단 등이 있고, 내적(개인적) 요인으로는 동기, 개성, 학력, 지식, 가치관, 나이, 성별 등이 있다고 제시하였다.

동기 이론 측면에서 살펴보면, 동기(motive)란 사람의 내부에 존재하면서 목적 지향적인 행동을 유발하는 활성화된 상태 또는 인간의 내적 긴장 상태를 감소시키기 위한 적극적이고 능

동적인 추진력으로 정의된다(서성한, 2005; 김동기 외, 2001). 동기는 인간행동의 원인을 이해하는 데 필수적인 개념으로서 취업준비자의 동기나 욕구는 중소기업 취업에 대한 성향이나 의사결정을 하는 데 있어 주된 요인으로 작용할 수 있다. 인간의 동기나 욕구는 다양하고 사람마다 서로 다른 수준으로 나타날 수 있으며, 이를 취업에 적용하여 보면 취업에서 어떤 요소를 중요하게 여기는지에 따라서 보상지향형, 명예지향형, 자아실현 및 자기개발 지향형, 안정지향형, 개인생활 추구형, 도전 회피형 등으로 구분해 볼 수도 있다(유지현, 2009). 물론 이러한 유형은 한 사람에게 있어서도 다양하게 나타날 수 있으며, 시간의 변화에 따라 변화될 수도 있는 속성을 지닌다고 할 수 있다.

2. 중소기업 고용 추이 및 특성

청년층의 고용 상황이 악화되는 상황에서도 중소기업은 필요한 인력을 고용하지 못하는 인원이 연간 11만 명 정도나 되며 매년 증가하는 추세이다. 2011년도 1/4분기 상용근로자 5인 이상 사업체의 구인인원은 577천명, 채용인원은 463천명, 미충원인원은 114천명(미충원율 19.8%)으로 전년 동기 대비 3.9%가 증가되었다(고용노동부, 2011). 반면에 청년 구직자가 매년 60-70만명 수준임을 고려할 때, 중소기업의 구인난은 청년층의 중소기업 취업 기피 현상으로 인한 인력 미스매치를 나타내고 있다.

대학생을 대상으로 한 조사결과(김영생 외, 2010)에 따르면 청년층이 선호하는 취업처는 대기업(39.6%), 공공기관(31.2%) 등임에 따라 상대적으로 중소기업에 대한 선호도는 매우 낮은 수준(9.8%)에 불과한 실정이다. 이는 대기업과 공공기관 선호 비중이 70%를 상회하는 수준으로 취업생들의 쏠림현상이 심각하고, 중소·중견기업과의 불균형은 구직난의 가장 큰 원인이 되고 있다. 중소기업에 취업하는 것을 선호하지 않는 이유는 중소기업의 임금수준, 근로환경 등이 상대적으로 열악하다고 인식하는 것과 인적자원관리 체계 또한 체계적으로 마련되기 어려운 여건이어서 향후 경력개발 및 발전 가능성이 낮다고 인식하는 것도 중요한 요인 가운데 하나로 작용하고 있다.

3. 중소기업 취업(의향)에 관한 선행연구

중소기업의 인력 문제를 주제로 다룬 연구들은 상당 수 있으나, 여기서는 이 연구와 관련하여 청년들의 중소기업 취업 혹은 취업 의향에 관해 조사한 선행연구들을 중심으로 어떠한 요인들이 관련성이 있는지를 살펴보았다. 내용 파악의 편의상 몇 가지 변인군을 중심으로 나누어서 살펴보았다.

먼저 인구통계특성 변인 가운데 성별, 나이, 학년 등이 청년들의 중소기업 취업 및 취업의향과 관련이 있다는 선행연구들이 있다. 나이가 어릴수록 가족 부양에 대한 부담이 적어서 취업률이 낮다(O'Higgins, 2001). 성별은 취업 및 취업 성향에 있어 늘 포함되는 변인이기는 하지

만, 김태인 외(2010)의 연구에서는 중소기업 취업 의향에 성별이 영향을 미치지 않는다고 하였다. 임병인 외(2013)의 연구에서는 남자가 여자에 비해 취업에 부적인 영향을 미쳤다. 학력과 관련해서는 학력이 높을수록 취업률이 높아지는 것으로 나타났기 때문에(김우영, 2003; Bratberg & Lilsen, 1998) 중소기업으로의 취업 의향은 오히려 감소할 것으로 유추해 볼 수 있다.

선행연구에 의하면, 개인특성 요인으로서 교육이나 직업적인 경험도 취업 및 취업의향에 영향을 미칠 수 있다. 직업훈련의 경우 취업에 영향을 미치지 못한다는 연구(강순희, 박성재, 2003)가 있는 반면, 최종학력 수준과 졸업시기 등에 따라 영향을 준다는 연구(김미란, 2003; 이상은, 2005)도 있다. 하규수(2011)의 연구에서는 중소기업 취업의향과 관련하여 창업교육경험이 영향을 줄 것으로 설계하였으나, 실제로 분석 결과에서는 유의미하지는 않았다. 자격증의 경우 취업률을 높인다는 연구(김우영, 2003; 이동임, 김덕기, 2001)가 있지만, 반대로 영향이 없다는 연구(이기중, 김은주, 2006)도 있어 상반된 경향을 보였다. 다만, 자격증의 경우에는 자격 취득자의 특성이나 산업 분야별 제도에 따라서도 크게 달라질 소지가 있다. 김태인 외(2010)의 실증연구에서는 대학학점평균, 인턴십경험, 어학연수경험, 자격증, 제2외국어학습 등의 중소기업 취업 의향에 영향을 미치지 못하였고, 공인영어시험은 부적인 영향, 경제상식에 대한 관심도는 정적인 영향을 미쳤다. 황여정·백병부(2008)의 4년제 대졸자 연구에 의하면 자격증, 재학중 근무경험, 취업목표의 설정 여부, 어학연수 등 교육이나 직업적 경험이 취업에 영향을 미칠 수 있다고 하였다.

개인의 진로의식이나 심리적 특성도 중소기업 취업 의향과 높은 관련성이 있다. 진로 및 직업의식이 올바르게 갖추어진 경우에는 중소기업이라고 해서 특별히 취업을 기피하지 않을 가능성이 있다. 또한, 혁신적이거나 도전정신이 있고 위험을 감수하려는 성향이 있는 사람은 중소기업이 다소 고용불안정성이 높다고 할지라도 시도를 할 가능성이 높다. 특히, 벤처 기업이나 창업에 대한 의지가 있을 수도 있다. 다만, 이와 관련하여 하규수(2011)의 실증연구에서는 혁신성과 위험감수성을 포함하여 분석하였으나, 유의미한 영향력을 나타내지는 못하였다.

한편, 중소기업에 대하여 취업할 의향이 있는지 여부는 일종의 취업처 혹은 직업에 대한 선호 경향을 나타내며, 이는 개인의 취업·직업 가치관과 밀접하게 연관되어 있음을 유추해 볼 수 있다. 하규수(2011)의 연구에서도 취업선택 시 고려하는 사항과 중소기업 취업 의향의 관계를 분석하였는데, 기업의 명성을 추구하거나 사회적인 인정을 추구하는 성향의 사람일수록 중소기업 취업 의향에 대해서는 부적인 관계를 보였다. 이와 같이 청년들이 그 동안 사회화를 통해 형성해 온 직업이나 직장에 대한 가치관은 중소기업 취업 의향에도 상당한 영향력을 행사할 것으로 보인다.

이러한 개인적인 특성 변인들 외에 가정환경 변인도 중소기업 취업 의향에 영향을 미칠 수 있다. 가정의 경제적 상황이나 부모의 경제력, 부양가족의 유무 등은 취업에 대한 압력의 크기로 작용하여 중소기업에 대한 취업 의향에도 영향을 줄 수 있다. 다만, 김태인 외(2010)의 연구에서는 보호자의 학력이나 가구소득이 크게 영향력은 나타내지는 못하였다. 하지만 가정환경 변인은 충분히 중소기업 취업 의향에 영향을 미칠 가능성이 있다.

아울러 그 동안 대학이나 학교에서의 교육이 개인의 성향을 형성하는 데 영향을 미칠 것임을 고려해 볼 때, 대학에서의 진로교육 및 취업교육 등은 중소기업 취업 성향에 영향을 미칠 가능성이 있다.

Ⅲ. 분석 대상 및 변수

1. 분석 대상

이 연구는 한국직업능력개발원 한국교육고용패널(KEEP) 자료 가운데 2004년 당시 중학교 코호트를 중심으로 분석하였다. 이는 9차년도(2012년)까지 데이터가 공개된 상황에서 중학생 코호트의 경우 대부분 2~4년제 전문대학 및 4~6년제 대학교에 재학하고 있는 취업준비자이거나 혹은 졸업 후 미취업자라는 점에서 중소기업에 대한 취업 의향과 이를 결정하는 요인을 살펴보기에 적합하였기 때문이다. 한편, 고등학생 코호트의 경우 제9차년도에 취업한 인원이 상당 수 있었고 연령대도 더 높기 때문에 중학교 코호트와 함께 분석하기에는 적합하지 않다고 판단하여 제외하였다. 또한, 중학생 코호트 중에서도 제9차년도 시점에 대학원 재학생, 대학원 졸업자, 그리고 이미 기업체에 취업한 사람의 경우 이 연구의 분석 대상으로는 적합하지 않아 제외하였다. 왜냐하면 대학원재학생, 대학원졸업자 및 취업자(재직자)는 내·외적으로 다양한 요인에 의해 취업을 바라보는 시각 자체가 매우 다른 양상을 보일 가능성이 높기 때문이다.

이 연구에서 활용한 자료의 범위는 주로 9차년도(2012년) 데이터를 활용하였지만, 일부 변인에 대해서는 제5~9차년도까지 자료의 범위를 확장하여 사용하였다. 왜냐하면, 일부 독립변인은 과거의 경험 여부를 묻는 경우가 있었고, 일부 문항의 경우 9차년도 데이터에서는 응답 결측을 보였지만 이전 1~4년의 자료에서는 자료가 조사된 경우가 있었기 때문에 결측치를 줄일 수 있어 이전 자료까지 활용하였다.

2. 변수 설명

이 연구에서 사용된 변수들을 살펴보면, 먼저 종속변수(반응변수)는 중소기업에 대한 취업 의향이었으며, 이는 본래의 응답을 취업 의향이 있음=1, 없음=0으로 재코딩하여 제시하였다. 중소기업 취업 의향을 결정하는 것과 관련된 것으로 추정된 독립변수들은 그 속성에 따라서 인구통계특성, 교육 및 직업경험, 진로심리특성, 가정 환경, 학교(대학) 지원 변수로 구분하여 제시하였다.

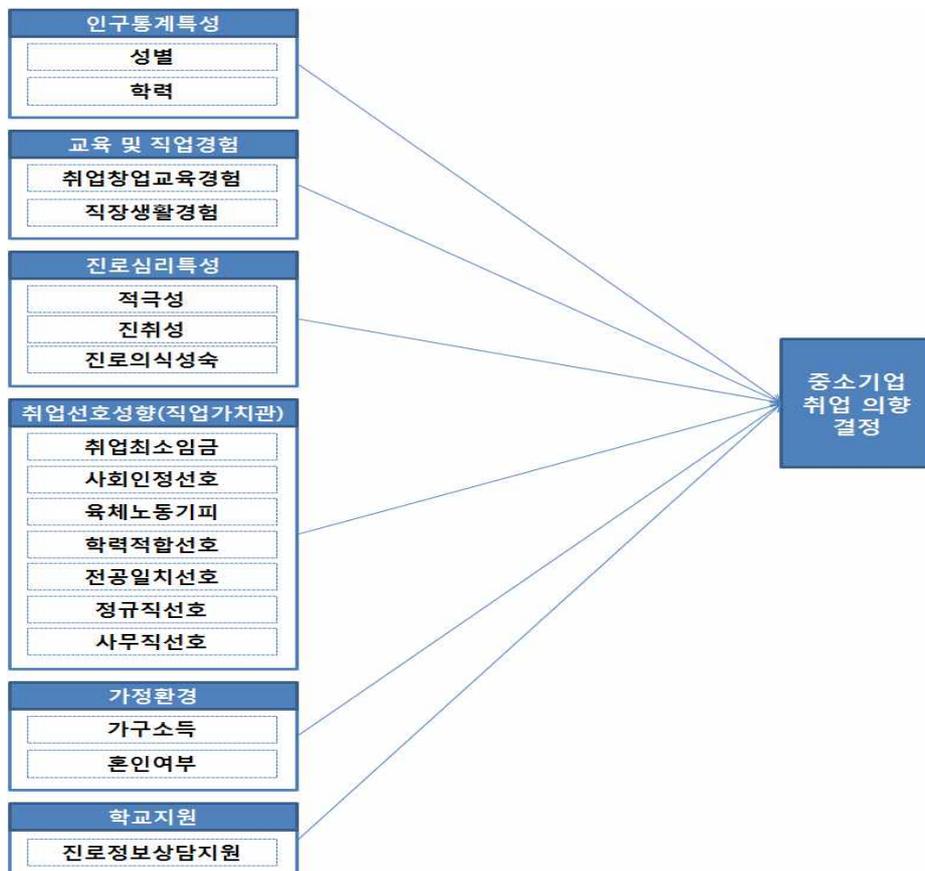
<표 1> 변수의 구성 및 설명

변수		문항 및 변수처리(코딩방법)	
종속 변수	중소기업 취업 의향	[F8Y013006] “중소기업에는 취업하고 싶지 않다” 있음=1, 없음=0	
독립 변수	인구 통계 특성	성별	남성=1, 여성=0
		학력	[F8Y002001] “최종 학력” 고교중퇴=1 ~ 대학교졸업=8
	교육 및 직업 경험	취업·창업교육경험	[F8Y010047] “정규수업 외에 취업이나 창업, 직무능력개발을 위한 교육훈련 경험” 예=1, 아니오=0
		직장생활경험	[F8Y007001] “지난 1년간 일자리 경험(교내 아르바이트 제외)” 있음=1, 없음=0 (지난 4차년도 자료 통합)
	진로 심리 특성	적극성	[F8Y014004] [F8Y014005] “대화를 먼저 시작함, 시선집중을 꺼리지 않음” (전혀 그렇지 않다=1 ~ 매우 그렇다=4)
		진취성	[F8Y014020] [F8Y014023] “계획한 것을 실천, 무엇이든 할 준비가 됨” (전혀 그렇지 않다=1 ~ 매우 그렇다=4)
		진로의식성숙	[F8Y015005] ~ [F8Y015010] “잘하는 일, 좋아하는 일, 삶에서 중요한 것, 의사결정력, 계획수행력, 자존감 아는 정도” (전혀 그렇지 않다=1 ~ 매우 그렇다=5)
	취업 선호 성향 (직업 가치관)	취업최소임금	[F8Y013001] “월급이 최소 ○○만원 이상이 아니면 취업하고 싶지 않다”
		사회인정선호	[F8Y013005] “사회적으로 인정받은 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다” 예=1, 아니오=0
		육체노동기피	[F8Y013009] “육체적으로 힘든 일은 하고 싶지 않다” 예=1, 아니오=0
학력적합선호		[F8Y013010] “나의 학벌이나 학력 수준에 적합하지 않은 일은 하고 싶지 않다” 예=1, 아니오=0	
전공일치선호		[F8Y013011] “나의 전공 분야와 일치하지 않는 일은 하고 싶지 않다” 예=1, 아니오=0	
정규직선호		[F8Y013012] “나는 정규직이 아니면 취업하고 싶지 않다” 예=1, 아니오=0	
사무직선호		[F8Y013013] “나는 사무직이 아니면 취업하고 싶지 않다” 예=1, 아니오=0	
가정 환경	가구소득	[F8Y008046] “지난 1년간 본인(배우자 포함)의 월평균 소득은 ○○만원이다”	
	혼인여부	[F8Y008025] “자신의 혼인 상태” 기혼=1, 미혼=0	
학교 지원	진로정보지원	[F8Y001087] “대학에서 진로에 대한 정보 제공과 상담이 잘 이루어진다” (전혀 그렇지 않다=1 ~ 매우 그렇다=5)	

‘인구통계특성’으로는 성별, 학력, ‘교육 및 직업(일) 경험’으로는 취업·창업교육훈련 경험, 직장생활 경험, ‘진로심리특성’으로는 적극성, 진취성, 진로의식성숙, ‘취업선호성향(직업 가치관)’으로는 최소기대임금, 사회인정선호, 육체노동기피, 학력적합선호, 전공일치선호, 정규직선호, 사무직선호, ‘가정 환경’으로는 가구소득, 혼인상태, ‘학교(대학) 지원’ 요인으로는 진로·취업정보지원의 적절성으로 구성하였다.

3. 분석 모형

이 연구에서는 연구 대상 및 변수에 대한 기초통계 분석을 위하여 평균, 표준편차 등의 기술통계가 활용되었으며, 청년층의 중소기업 취업 의향을 결정하는 요인을 구명하기 위하여 이분형 로지스틱 회귀모형(logistic regression model)을 사용하였다. 이는 종속변수가 중소기업 취업의향 여부(있음=1, 없음=0)와 같은 범주형 변수(categorical variables)일 때 유용한 분석 방법이다. 물론 종속변수가 범주형 변인에 대한 분석은 다양한 방법이 고려될 수 있지만, 로지스틱 회귀모형은 사회과학 분야에서 일반적으로 사용되고 적합한 것으로 인정받는 모델이다(서혜선 외, 2009). 이 연구에서 청년층의 중소기업 취업 의향을 종속변인으로 하고 인구통계 특성, 교육 및 직업경험, 진로심리특성, 취업선호성향, 가정환경 및 학교지원 변인들을 독립변인으로 하는 로지스틱 회귀분석 모형은 다음과 같다.



[그림 1] 청년층의 중소기업 취업 의향 결정에 관한 이론적 모형

한편, 통계 분석은 Windows SPSS 21.0이 활용되었다. 모든 추리통계에 있어서 유의미성은 $\alpha=0.05$ 를 기준으로 판단하였으며, 경우에 따라서는 $\alpha=0.1$ 및 $\alpha=0.01$ 수준에서도 해석하였다.

IV. 분석 결과 및 해석

1. 표본의 특성 및 기술통계

이 연구의 분석에 사용된 총 표본 수는 1,863명의 청년들이었으며, 변인별 기술통계 분석 결과를 통해 그 특성을 살펴보면 다음과 같다.

청년들 가운데 중소기업에 취업 의향이 있는 사람은 1,578명(84.7%)으로 다수였지만, 중소기업 취업을 기피하는 사람도 285명(15.3%)으로 상당 수 있었다.

인구통계특성 변인을 보면, 성별은 남자 876명, 여자 987명으로 여자가 더 많았다. 학력은 고졸이하(중퇴 포함) 325명(17.5%), 2~4년제 전문대졸(재학 포함) 553명(29.8%), 4~6년제 대학교졸(재학 포함)로 979명(52.7%)으로 대학교졸(재학)이 가장 많았다.

교육 및 직업경험을 보면, 과거에 취업·창업교육훈련을 받은 경험이 있는 청년들이 207명(11.1%), 그렇지 않은 청년이 1,656명(88.9%)으로 대체로 취업·창업교육훈련 경험이 많지는 않았다. 직장생활경험은 5~9차년도 자료를 모두 활용하여 집계하였으며, 이전에 직장생활(교내 아르바이트 제외)을 한 경험이 있는 청년들이 1,484명(79.7%), 그렇지 않은 사람이 379명(20.3%)으로 교외 아르바이트 등을 통해서라도 일부의 직업 활동 경험이 있는 청년들이 더 많았다.

진로심리특성을 살펴보면, 남들과 대화를 먼저 시작하거나, 남의 시선집중에도 꺼려하지 않는 성향을 의미하는 적극성은 2.71점(4점 만점)으로 보통 이상으로 높은 수준을 보였다. 계획한 것을 실천하거나 무엇이든지 할 준비가 되어있는지 정도를 나타내는 진취성은 2.68점(4점 만점)으로 적극성보다는 다소 낮지만 보통 이상으로 높은 수준이었다. 아울러 자신이 잘하는 일, 좋아하는 일, 삶에서 중요한 것이 무엇인지 아는 정도, 그리고 어떤 일에 대한 의사결정 및 계획에 대한 수행력, 자존감 등을 진로의식성숙도로 보았는데, 3.69점(5점 만점)으로 보통보다는 높다고 인식하였다.

직업에 대한 가치관이 반영되어 나타나는 취업선택성향을 살펴보면, 평균적으로 월급 194.5만원 이상이면 취업하겠다고 응답하였다. 사회적으로 인정받는 직장에만 취업하겠다는 응답이 1,263명(67.8%), 그렇지 않은 사람이 600명(32.2%)로 사회인정을 추구하는 사람이 많았다. 육체노동이 요구되는 직장에는 취업하지 않겠다는 사람이 775명(41.6%), 그렇지 않은 사람 1,088명(58.4%)이었다. 자신의 학력에 적합한 직업이 아니면 가지 않겠다는 사람이 854명(45.8%)로 그렇지 않은 사람 1,009명(54.2%)과 비슷한 수준이었다. 자신의 전공과 일치하지 않으면 취업하지 않겠다는 사람이 631명(33.9%), 그렇지 않은 사람이 1,232명(66.1%)으로 다수가 전공과 관계없이도 직업을 선택하려는 경향이 강했다. 정규직이 아니면 취업하지 않겠다는 사람은 1,213명(65.1%), 그렇지 않은 사람은 650명(34.9%)으로 정규직에만 취업하려는 사람이 더 많았다. 반면에 사무직이 아니면 취업하지 않겠다는 사람은 486명(26.1%)로 그렇지 않은 사람 1,377명(73.9%)에 비하여 적었다.

<표 2> 분석 변인의 기술통계 결과

변인		사례수	항목구분	빈도	비율(%)	비고	
종속 변인	중소기업 취업 의향	1,863	있음	1,578	84.7	-	
			없음	285	15.3		
독립 변인	인구 통계 특성	1,863	남자	876	47.0	-	
			여자	987	53.0		
	학력	1,863	고졸이하	325	17.5	-	
			전문대졸 대학교졸	553 979	29.8 52.7		
	교육 및 직업 경험	1,863	취업창업교육훈련	있음 없음	207 1,656	11.1 88.9	-
			직장생활경험	있음 없음	1,484 379	79.7 20.3	
	진로 심리 특성	1,863	적극성	-	-	-	평균 2.71 (SD=0.543)
			진취성	-	-	-	평균 2.68 (SD=0.501)
			진로의식성숙	-	-	-	평균 3.69 (SD=0.612)
	취업 선호 성향 (직업 가치관)	1,863	취업최소임금	-	-	-	평균 194.5 (SD=177.0)
			사회인정선호	예 아니오	1,263 600	67.8 32.2	-
			육체노동기피	예 아니오	775 1,088	41.6 58.4	-
			학력적합선호	예 아니오	854 1,009	45.8 54.2	-
			전공일치선호	예 아니오	631 1,232	33.9 66.1	-
			정규직선호	예 아니오	1,213 650	65.1 34.9	-
			사무직선호	예 아니오	486 1,377	26.1 73.9	-
	가정	1,863	가구소득	-	-	-	평균 109.0 (SD=241.1)
혼인상태			예 아니오	39 1,824	2.1 97.9	-	
학교	1,863	진로정보지원	-	-	-	평균 3.27 (SD=0.903)	

한편, 가정환경 변인을 살펴보면, 월간 가구소득의 평균은 109.0만 원 정도인 것으로 나타났으며, 혼인 여부는 기혼자가 39명(2.1%)로 미혼자 1,824명(97.9%)에 비해 매우 적었다. 이는 대체로 혼인 적령기에 비해 연령이 적기 때문으로 분석된다. 마지막으로 학교(대학) 변인으로서 대학 시기에 진로정보 및 상담에 대한 지원이 얼마나 적절했는지에 대한 만족도는 3.27점(5점 만점)으로 보통 정도로 인식하고 있었다.

2. 청년층의 중소기업 취업 의향 결정요인과 그 영향력

먼저 분석 모형이 의미가 있는지를 나타내는 값으로서 절편만을 포함하는 모형의 -2LL과 연구자가 설정한 이론적 모형의 -2LL의 차이를 나타내는 X^2 값은 407.740(df=17, p=.000)로 연구자가 설정한 변인에 의해서 청년층의 중소기업 취업 의향을 예측하는 모형은 통계적으로 의미가 있음을 확인하였다. 관측치와 예측치의 분류 정확도를 살펴보면, 중소기업 취업 의향이 있는 청년층의 경우 96.1%, 취업 의향이 없는 청년층의 경우 34.0%가 정확히 분류되어 상대적으로 중소기업 취업 의향이 없는 청년들에 대한 예측력이 상대적으로 떨어지는 것을 파악할 수 있었다. 로지스틱 회귀분석을 통한 전체적인 예측 정확도는 85.8%로 나타났다.

<표 3> 모형검정 및 중소기업 취업 의향 분류의 정확도

관측치 (중소기업 취업 의향)	예측치			정확도
	의향 없음	의향 있음	전체	
의향 없음	90	175	265	34.0
의향 있음	53	1,293	1,346	96.1
전체	143	1,468	1,611	85.8
-2 Log 우도 1032.647	X^2 차이 (절편모형 - 이론모형) 407.740(df=17, p=0.000)		Cox Snell R^2 .224	Nagelkerke R^2 .378

주: 사례수가 1,611인 것은 분석변인 가운데 결측치(252개)를 제외한 값임

아울러 Hosmer와 Lemeshow 검정의 X^2 값은 로지스틱 회귀모형의 전반적인 적합도를 나타내는데, 종속변수의 관측치와 모형에 의한 예측치 간의 일치 정도를 나타내는 것으로서 그 값이 작을수록 모형의 적합도는 높다고 할 수 있다. 이 연구에서는 $X^2=11.075$ (df=8, p=0.197)로 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나서 종속변수의 관측치와 예측치 간에 차이가 크지 않고 모형의 적합도가 수용할만한 수준임을 알 수 있다.

이에 따라 청년층의 중소기업 취업 의향을 결정변인을 확인하기 위한 로지스틱 회귀분석 결과는 다음과 같다. 분석 결과, 교육 및 직업경험 변인군 가운데 ‘직장생활경험’, 진로심리특성 변인군 가운데 ‘적극성’, 취업선택성향 변인군 가운데 ‘최소기대임금’, ‘사회인정선택’, ‘육체노동기피’, ‘학력적합선택’, ‘정규직선택’, ‘사무직선택’, 그리고 가정환경 변인군 가운데 ‘혼인여부’가 청년층의 취업의향에 영향을 주는 것으로 나타났다.

<표 4> 청년층의 중소기업 취업 의향 결정요인 분석 결과

구분		회귀계수(B)	표준오차(S.E.)	유의확률(p)	오즈비: Exp(B)
종속변인	중소기업 취업 의향				
독립변인					
인구통계 특성	성별	.092	.178	.604	1.097
	학력	-.010	.060	.862	.990
교육 및 직업경험	취업·창업교육훈련	-.039	.246	.874	.962
	직장생활경험	.427**	.192	.026	1.532
진로심리 특성	적극성	-.307*	.158	.052	.736
	진취성	.033	.177	.850	1.034
	진로의식성숙	-.078	.131	.552	.925
취업선호 성향 (직업가치관)	최소임금	-.003***	.001	.000	.997
	사회인정선호	-2.249***	.189	.000	.106
	육체노동기피	-.491**	.177	.006	.612
	학력적합선호	-.410**	.203	.044	.664
	전공일치선호	-.042	.169	.802	.959
	정규직선호	-.449**	.223	.044	.638
	사무직선호	-.349**	.174	.045	.706
가정 환경	가구소득	.000	.000	.814	1.000
	혼인여부	-1.253*	.717	.081	.286
학교 지원	진로정보지원	.100	.086	.242	1.106
	상수항	4.957***	.794	.000	142.206

주 : *** : p<0.001, ** : p<0.05, * : p<0.1 에서 통계적으로 유의

구체적으로 살펴보면, 먼저 교육 및 직업경험 변인군 가운데 직장생활경험이 있는 청년들은 그렇지 않은 청년들에 비해서 중소기업 취업 의향이 있을 가능성이 1.432배 더 높았다(B=0.427, 오즈비=1.432). 진로심리특성 변인군 가운데 적극성이 높은 학생일수록 중소기업을 선택할 가능성이 더 낮아지는 것으로 나타났으며(B=-0.307), 이는 적극성이 4점 만점으로 볼 때 1단위 높은 사람의 중소기업 취업 의향이 1단위 낮은 학생의 0.736배로 더 낮은 것으로 볼 수 있다(오즈비=0.736).

특히, 청년층이 그 동안 고착화된 직업가치관에 의해서 나타나는 취업선호성향을 살펴보면, 취업해서 기대하는 최소임금이 낮은 청년일수록 중소기업에 취업 의향이 더 높아지는 것으로 나타났으며(B=-0.003), 최소임금이 1만원 높은 사람의 중소기업 취업 의향이 있을 가능성은 1만원 낮은 사람의 0.997배로 더 낮은 것으로 볼 수 있다(오즈비=0.997). 사회적으로 인정받는 직업이 아니면 취업하지 않으려는 청년들은 그렇지 않은 청년들에 비해서 중소기업 취업 의향이 있을 가능성이 0.106배로 낮았다(B=-2.249, 오즈비=0.106). 육체적인 노동을 하는 직업을 기피하는 청년들은 그렇지 않은 사람들에 비해서 중소기업에 취업의향이 있을 가능성이 0.612배로 낮았다(B=-0.491, 오즈비=0.612). 자신의 학력과 적합한 직업을 선호하는 청년들은 그렇지 않은 청년들에 비해서 중소기업 취업 의향이 있을 가능성이 0.664배로 낮았다(B=-0.410, 오즈

비=0.664). 정규직이 아니면 취업하지 않겠다는 학생들은 그렇지 않은 학생들에 비해서 중소기업에 취업의향이 있을 가능성이 0.638배로 낮았다($B=-0.449$, 오즈비=0.638). 아울러 사무직이 아니면 취업하지 않겠다는 학생들은 그렇지 않은 학생들에 비해서 중소기업 취업의향이 있을 가능성이 0.706배로 낮았다($B=-0.349$, 오즈비=0.706).

아울러 가정환경 변인들 가운데 혼인여부를 살펴보면, 기혼인 청년들의 경우 미혼인 청년들에 비해서 중소기업 취업의향이 있을 가능성이 0.248배로 더 낮았다. 즉, 미혼 여성들의 중소기업 취업 의향이 더 높을 개연성이 있다는 것이다.

한편, 분석에 투입된 변인 중에서 성별, 학력(이상 인구통계특성 변인), 취업·창업교육훈련(이상 교육 및 직업경험 변인), 진취성, 진로의식성숙(이상 진로심리특성 변인), 전공일치도(이상 취업선호성향 변인), 가구소득(이상 가정환경 변인), 진로정보지원(이상 학교지원 변인)은 청년들의 중소기업 취업 의향 결정에 유의미한 영향력을 행사하지는 못하는 것으로 나타났다.

이를 종합하여 보면, 청년층의 중소기업 취업 의향을 결정하는 주요 변인은 과거의 직장생활 경험이 있는 것, 취업에 필요한 최소임금이 낮은 것, 사회적으로 인정받는 직업·육체노동이 없는 직업·학력과 적합한 직업·정규직·사무직과 같은 직업만을 갖겠다는 편향된 취업선호성향(직업가치관)을 갖지 않는 것, 그리고 미혼인 것 등이 주요하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만, 대학 시기의 진로정보 및 상담 지원에 대한 만족도나 현재의 진로의식성숙도 진취성 등은 청년층의 중소기업 취업 의향에 크게 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이의 원인에 대해서도 보다 심층적인 고찰이 요구될 것으로 보인다.

V. 논의 및 제언

1. 논의

이 연구에서는 청년층의 중소기업 취업 의향을 결정하는 변인들과 각 변인별 영향력을 인구통계특성 변인, 교육 및 직업경험 변인, 진로심리특성 변인, 취업선호경향 변인, 가정환경 변인, 학교지원 변인으로 구분하여 살펴보았다. 분석 결과 직장생활경험은 중소기업 취업 의향 가능성을 높였으나, 사회적인 인식과 무형적 학습에 의해 형성된 임금 및 외형적 가치를 선호하는 취업선호성향은 중소기업 취업 의향 가능성을 낮추었다. 한편, 진로의식성숙 및 대학 시기의 진로·취업정보 제공 및 상담 지원은 유의미한 영향력을 나타내지 못하였다. 중소기업 취업 의향 결정변인과 각 변인의 영향력에 대하여 변인별로 구분하여 논의하면 다음과 같다.

첫째, 직장생활 경험이 있는 청년들이 경험이 없는 청년들에 비해서 중소기업 취업 의향이 있을 개연성이 높았다. 이는 교육이나 직업적인 경험이 취업에 영향을 줄 수 있다는 선행연구(김미란, 2003; 이상은, 2005; 김우영, 2003; 김태인 외, 2010; 황여정 외, 2010; Wobers, 2003)와 일치하는 결과이다. Wobers(2003)에 따르면 대학생의 재학 중 아르바이트 경험 및 교육적 경

험이 취업 확률을 높이고 직업세계로의 원활한 이행을 높인다. 이러한 선행연구의 견해를 토대로 할 때 청년층의 직업생활 경험은 중소기업 취업 의향을 높일 가능성을 엿볼 수 있다. 다만, 어떠한 방식으로 영향을 주게 되었는지는 몇 가지 경우의 수를 고려해 볼 수 있다. 먼저 직장생활 경험이나 이를 준비하는 구직활동을 통해 직업세계를 보다 이해하게 되어 중소기업이라도 거부감이 없이 선택을 할 수 있게 되었을 수도 있다. 혹은 취업준비 및 직장생활 과정에서 취업의 어려움을 느끼고 중소기업이라도 좋은 기업을 잘 찾아가면 되겠다는 인식의 전환이 있었을 수 있다. 다른 견해로는, 일찍부터 직장생활을 경험했어야 하는 청년들이라면 이들 가정의 사회경제적인 지위가 높지 않을 가능성이 있고, 이로 인하여 대기업이나 중소기업을 가리지 않고 어디에든 취업을 해야 하는 상황이 반영되었을 수도 있다.

둘째, 적극성이 낮은 청년들이 높은 청년들에 비해서 중소기업 취업 의향이 있을 개연성이 높았다. 하지만, 진취성이나 진로의식성숙은 유의미한 영향력이 없었다. 이는 이론적 고찰을 토대로 변인 간의 관계를 설정한 것과는 다른 결과였지만, 다른 선행연구와는 유사한 결과를 보였다. 하규수(2011)의 연구에서는 도전의식이나 진취성을 가진 사람이 중소기업 취업 의향이 높을 것으로 상정하였지만, 유의미한 결과는 보이지 않았다. 이와 같은 결과가 발생한 것은, 적극성이나 진취성이 높을수록 위험을 감수하고 벤처기업이나 창업형 중소기업에 취업할 가능성은 높일 수 있지만, 일반적인 중소기업에 대한 취업 의향을 높이는 것은 아닐 수 있다. 또한, 적극성이 높은 청년이라면 오히려 더 좋은 일자리를 향해 갈 가능성이 높아져 중소기업에 대한 취업 의향을 낮출 가능성도 고려해 볼 수 있다.

셋째, 직장에 취업하여 기대하는 최소임금이 낮을수록 중소기업 취업 의향이 있을 개연성이 더 높았다. 임금에 대한 기대치는 직업에 대한 금전적 가치를 대변하는 것으로서 기대 임금이 낮은 것은 금전적 가치 성향은 낮고 무엇인가 다른 가치성향을 나타내는 것으로 볼 수 있다. 즉, 금전적 가치 기대수준이 낮을수록 중소기업에 대한 취업 의향이 높을 수 있다는 것이다. 이러한 결과는 대기업이나 외국계 기업들에 비해서 중소기업의 임금수준이 낮음을 간접적으로 보여주고 있다. 2012년 중소기업청 자료에 따르면 대기업 대비 중소기업의 임금수준이 1990년대만 해도 70-80% 수준이었으나, 최근에는 51-63% 수준으로 확대되고 있는 것으로 나타나고 있다(김영생 외, 2012; 김영생 외, 2013). 따라서 청년들의 중소기업 취업 의향을 높이기 위해서는 사회화 과정에서 금전적 가치보다는 자아실현이나 소명의식 등에 가치를 둘 수 있는 직업가치관을 형성하도록 하고, 다른 한편으로는 중소기업과 대기업 간의 임금격차를 줄이는 방안을 찾는 등의 전략이 요구될 것으로 보인다.

넷째, 사회적으로 인정받는 직업, 육체적인 노동이 기피되는 직업, 학력에 적합한 직업, 정규직 직업, 사무직 직업을 선호하는 청년들은 그렇지 않은 청년들에 비해서 중소기업 취업 의향이 있을 개연성이 더 낮았다. 즉, 물질이나 외형적인 직업 가치를 선호하는 경우에는 중소기업 취업 의향이 없을 가능성이 높은 것이다. 이러한 결과는 선행연구(하규수, 2011)와도 일치하는 결과이다. 이 결과를 해석하면 우리 청년들이 사회적 인정 직업, 학력에 적합한 직업, 정규직 및 사무직 등 물질적이고 외형적인 가치를 선호하는 경향을 보이고 있으며, 이는 중소기업 취업 의향과는 반대의 성격을 가지고 있다. 역으로 해석해보면 중소기업은 물질적 및 외형적인

부분에 있어서 대기업이나 외국계 기업 등에 비해서 열등하고 부족한 점이 많다는 인식이 크게 자리 잡고 있다고 할 수 있다. 따라서 우리 청년들이 올바른 직업·진로 가치관을 형성하는 것이 중요하고, 중소기업에 대한 부정적 인식을 해소하며, 궁극적으로는 열악한 중소기업의 모습을 개선하기 위한 지원도 요구될 것이다.

다섯째, 기혼인 청년들의 경우 미혼인 청년들에 비해서 중소기업 취업의향이 있을 개연성이 더 낮았다. 다만, 가구소득은 유의미한 영향력을 나타내지 못하였다. 이는 분석 이전에 이론적 고찰을 토대로 한 변인 간의 관계 설정 결과와는 다른 결과였지만, 다른 선행연구와는 일부 일치하는 결과이다. 김태인 외(2010)의 연구에서는 보호자의 학력이나 가구소득이 유의미한 관계를 나타내지 못하였다. 이러한 결과가 나타난 것은 기대 임금에 대한 결과와 결부해서 생각해 볼 수 있는데, 기혼의 경우 경제적 부양 부담이 크기 때문에 임금이 낮은 중소기업보다는 상대적으로 대기업을 선호할 가능성이 높기 때문에 중소기업 취업 의향에 부적인 영향력을 보였을 수도 있다.

여섯째, 청년들이 진로의식성숙과 학교(대학)의 진로정보 및 상담 지원은 중소기업 취업 의향에 대하여 유의미한 영향력을 나타내지 못하였다. 이는 당초 상정한 가정과는 상반된 결과이다. 설계 당시의 논리적 가정은, 대학에서의 진로정보 및 상담 지원이 활발할수록 학생의 진로의식성숙이 이루어질 수 있고, 이는 직업이나 취업에 대한 편견과 고정관념에서 벗어나 중소기업과 대기업이라는 것에 연연하지 않고 적합한 진로에 맞는 직업 선택을 할 것이다. 하지만, 진로의식성숙과 학교의 진로정보 지원 모두 특별한 영향력을 나타내지 못하였다. 이는 앞서 상정한 논리적 과정 가운데 어느 곳에서 예기치 못한 변수가 작용했을 것으로 보인다. 먼저 일반적으로 대학에서의 진로정보 제공 및 상담 지원은 단순한 취업정보 제공에 초점을 두는 경향이 있기 때문에 학생들의 올바른 직업의식 및 가치관 형성에 대한 교육은 이루어지지 못하는 현실이 반영된 것으로 볼 수 있다. 아울러 이 연구에서 진로의식성숙 측정 문항은 이론적으로 말하는 개념을 명확히 측정한 문항이기 보다는 생활 전반과 관련하여 자신에 대한 이해수준을 측정하는 문항이라는 점에서 보다 명확한 조사 문항을 통해서 그 관계를 따져볼 필요가 있을 것으로 보인다.

2. 제 언

첫째, 청년들이 올바른 직업 가치관을 함양할 수 있도록 학교 및 가정·사회를 통한 진로교육이 강조될 필요가 있다. 분석 결과를 통해 볼 때, 중소기업체로의 취업 여부를 떠나서 중소기업으로의 취업 경로를 하나의 취업 후보로도 여기지 않는 것은 성장하는 동안 형성되어 온 외재적 가치를 우선시하는 가치관이나 직업에 대한 편견의식에 기인하는 것으로 볼 수 있다. 이를 해소하기 위해서는 학교교육을 통해서 진로나 직업에 대한 편견 없는 의식을 함양하도록 하고, 가정에서도 성장하는 학생들에게 지나치게 물질 중심적이거나 외재적인 가치를 강조하기 보다는 성숙한 직업관을 갖도록 지원할 필요가 있다. 이를 통해 궁극적으로 학생들 및 취업준비생들이 올바른 직업 가치관 및 진로의식을 형성할 수 있도록 해야 할 것이다.

둘째, 대학 및 학교에서의 진로·취업교육이 단순 취업정보 제공이 아니라 학생의 삶의 방

향을 설정하는 관점으로 보다 포괄적으로 이루어질 필요가 있다. 분석 결과를 토대로 할 때, 대학에서의 진로정보 제공 및 상담은 청년들의 중소기업 취업 의향이 있도록 하는 데 영향력을 행사하지 못하였다. 이는 현재 대학에서의 진로정보 및 상담 제공이 단편적인 일자리 공고 알림, 취업스킬 교육 등으로 국한되어 제한적이라는 것을 보여준다. 따라서 앞으로 학교 및 나아가 대학에서의 진로·취업교육은 학생들이 전 생애에 걸쳐 진로를 탐색, 선택, 설계하는 데 있어서 도움이 될 수 있도록 진로교육 전반에 초점을 둘 필요가 있다. 이를 위해서는 대학에서의 진로교육도 활성화될 필요가 있을 것이다.

셋째, 중소기업의 임금구조, 근무여건, 경력개발경로 등을 개선하고, 청년들이 중소기업에 대한 긍정적 이미지를 가질 수 있도록 홍보할 필요가 있다. 앞서 제언한 것처럼 청년에게 편견 없는 올바른 직업 가치관을 갖도록 하는 것만으로는 한계가 있다. 궁극적으로 중소기업이 대기업 못지않게 매력적으로 다가올 필요가 있다. 분석 결과에서 보듯이 취업을 위한 최소 기대 임금, 사회적인 인정 선호, 정규직 선호 등이 중소기업 취업 의향에 영향을 주었다. 따라서 중소기업 취업을 활성화하기 위해서는 대기업과 중소기업 간의 임금격차를 줄이기 위한 정책, 사회적으로 인정받는 중소기업에 대한 분위기 조성, 고용구조 등에 있어 정규직 일자리의 확대, 지속적인 경력개발을 통한 개인성장 가능성 증대 등을 통해 청년들이 사회의 첫 발을 중소기업에서 당당히 내딛을 수 있도록 지원할 필요가 있다.

넷째, 청년층의 취업선호성향(직업가치관)이 학창시절, 대학재학중, 졸업 후 취업준비 과정 등에 있어서 어떠한 변화를 하고, 이는 무슨 요인에 의해 이루어지는지에 대한 중단적 연구가 필요하다. 이 논문에서의 분석은 현재의 취업선호성향만을 확인하였으나, 이러한 가치관은 지속적으로 외적인 정보습득과 처리 과정에서 혹은 특정 계기를 통해 변화 가능성이 있다. 따라서 학생들의 성장 과정에서 이러한 변화가 어떤 양상으로 이루어지고, 또한 그러한 변화 양상에 영향을 미치는 것은 무엇인지 탐색하는 중단적 연구가 필요할 것이다.

다섯째, 대학재학생과 미취업자들의 중소기업 취업 의향에 따라 향후에 실제로 중소기업으로의 취업 여부가 어떤 양상으로 나타나는지에 대한 연구가 필요하다. 특히, 중소기업 취업 의향을 결정하는 요인과 실제로 중소기업에 취업을 결정하는 요인은 어떠한 차이가 나타나는지를 비교 분석할 필요도 있을 것이다. 이 연구에서는 현재의 중소기업 취업 의향을 분석하였지만, 이들의 최종적인 일자리 선택까지 나아가지는 못하였다. 취업 의향을 결정하는 것과 이후에 실질적 취업을 하는 것에 있어서는 일부 추가적인 변인들이 고려되어야 할 것으로 보인다. 따라서 이에 대한 비교 분석을 하는 연구도 필요할 것이다.

여섯째, 패널 자료에 포함되지 않은 중소기업의 특성이나 인식 등을 고려한 조사 및 분석 연구가 필요할 것이다. 이 연구에서는 패널 자료에 제시되어 있는 개인특성 및 가치관 변인에 초점을 두었지만, 중소기업 취업의향 결정에 있어서는 청년들의 중소기업에 대한 특성 인식도 고려될 필요가 있을 것이다. 따라서 향후 중소기업 취업의향 혹은 중소기업 취업에 대한 연구에 있어서는 이 연구에서 다루지 못한 변인들에 대한 포함을 고려해야 할 것으로 보인다.

❖ 참고문헌 ❖

- 강순희, 박성재(2003). 청년층의 학교교육과 직무의 일치. 제1회 산업/직업별 고용구조조사 및 청년패널심포지엄 발표집. 139-168.
- 고용노동부(2011). 직종별사업체노동력조사 보고서(2011.10). 고용노동부.
- 김동기, 이용학, 이성호(2001). 신소비자 행동-디지털 시대의 마케팅전략 적용. 서울: (주)박영사.
- 김미란(2003). 청년층 졸업·중퇴자의 첫 직장 이행기간에 대한 학력과 전공 계열의 영향. 직업과 인력개발, 6(6), 66-72.
- 김병숙·전종남(2004). 진로상담프로그램이 청소년의 진로결정 유형 및 직업정보 인지도에 미치는 영향-일반계 고등학생을 중심으로. 진로교육연구, 17(1), 20~38.
- 김영생, 오계택, 남재량(2013). 청년의 중소기업 취업 및 장기근속 유도를 위한 정책 방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 김영생, 오계택, 서유정, 이지은, 노형환(2012). 대·중소기업 공생발전과 일자리 창출. 한국직업능력개발원.
- 김영생, 박동, 백성준, 박철우, 심우일. (2010). 구인구직 불일치 해소를 위한 산학연계시스템. 한국직업능력개발원.
- 김우영(2003). 아르바이트, 자격증의 경제적 효과. 제1회 산업/직업별 고용구조조사 및 청년패널심포지엄 발표집. 85-109.
- 김태인, 김명수, 이유, 김경수(2010). 국내 중소기업 취업요인 분석에 관한 연구. 무역연구, 6(2), 433-444.
- 박광배(2008) [개정판] 변량분석과 회귀분석. (주)학지사.
- 반가운, 김안국, 오계택(2013). 기업의 교육훈련과 고용성과 분석-대·중소기업 간 파급효과를 중심으로. 한국직업능력개발원.
- 배기준(2013). 최근 해외 고용동향. in 매월고용동향분석 제5호(2013.10). 한국노동연구원.
- 서성한(2005). 소비자 행동론. 서울: (주)박영사.
- 서혜선, 양경숙, 김나영, 김희영, 김미경(2009). SPSS(PASW) 회귀분석 제3판. (주)한나래출판사.
- 양정승, 류지영, 황성수(2013). 지역 대학생들의 지역 내 중소기업 취업에 대한 인식 조사. 한국직업능력개발원.
- 유지현(2009). 잠재적 취업준비자의 중소기업 선택에 영향을 미치는 요인 연구. 서울시립대학교 석사학위논문.
- 이기중, 김은주(2006). 청년층의 취업과 미취업을 구분하는 요인 탐색. 제4회 산업/직업별 고용구조조사 및 청년패널심포지엄 발표집. 25-43.
- 이동임, 김덕기(2001). 노동시장에서 자격의 활용도 제고방안. 한국직업능력개발원.
- 이상은(2005). 청년들에 대한 직업훈련의 취업 및 근로소득 효과. 사회복지정책, 23, 5-28.
- 임병인, 김성태, 김명규(2013). 우리나라 청년층의 노동시장 진입 결정요인 분석. 제8회 한국교육고용패널학술대회 자료집. 421-440.
- 장현진, 이지혜(2012). 특성화고 학생의 취업 선택 결정요인에 관한 다층분석. 직업능력개발연구, 15(2), 51-74.

- 중소기업중앙회(2012). 청년층(1929세대)의 중소기업 취업 인식 조사 보고서.
- 중소기업청(2013). 2013년도 업무보고: 중소기업이 성장하고 소상공인이 행복한 창조경제 시대 구현. 중소기업청.
- 하규수, 박선영, 박배진 외(2010). 바람직한 대·중소기업 동반성장 모델 분석. 지식경제부.
- 홍세희(2008). 이항 및 다항 로지스틱 회귀분석. (주)교육과학사.
- Bratberg, E. & Nilsen, O. A. (1998). Transition from school to work: Search time and job duration. Discussion paper, No 27, University of Bergen.
- Chartrand, J. M. & Camp, C. C. (1991). Advances in the measurement of career development constructs: A 20-year review. *Journal of Vocational Behavior*, 39(1), 1~39.
- Engel, J. F. & Blackwell, R. D. (1982). *Consumer behavior*. Holt-saunders International Editions.
- O'Higgins, N. (2001). Youth unemployment and employment policy: A global perspective geneva. ILO.
- Wolbers, M. J. (2003). Job mismatches and their labour-market effects among school-leavers in Europe. *European Sociological Review*, 19(3), 249-266.

❖ Abstract ❖

Determinants of the Youths' Employment Intention to SMEs

Hyun-Jin Jang (KRIVET)

The purpose of this study was to examine various factors in order to determine youths' employment intention to SMEs (small and medium enterprises) and predict the influence of each determinant variable. To this end, the 5~9th years' data of the KEEP were used and logistic regression model was applied. According to the analysis, the more job experiences youths have, and the lower expected salary youths have, the higher probability of employment intention to SMEs they will have. In contrast, the more preference for socially recognized jobs youths have, or the more evasion physical labor youths have, or the more preference for academic suitability youths have, or the more need for full-time and white-color jobs youths have, the lower the desire to be employed by SMEs they will have. Suggestions for encouraging youths to work for SMEs are as follows: First of all, for the young people to have right work values, career education needs to be emphasized. Secondly, career and employment education in schools and universities should not just only provide job information to students, but also promote career development competencies to youths and extend its perspectives to whole lifetime. Finally, SMEs' relatively small wage levels, low working conditions, weak career development system, etc. should be improved. Also, there should be good promotion of decent SMEs for youths since youths can have a positive image to SMEs.

Key words: youth, small and medium enterprises, employment intention, employment preference, determinants