

구직자의 취업스펙이 실제취업에 미치는 영향에 대한 탐색적 연구: 선별이론 및 이중노동시장이론을 중심으로

박지성
충남대학교 경영학부 부교수

옥지호
강원대학교 경영회계학부 조교수

The Differentiating Effects of Job Seekers' Spec on Actual Employment: Focusing on Screening Hypothesis and Dual Labor Market Theory

Jisung Park^a, Chiho Ok^b

^aSchool of Business, Chungnam National University, South Korea

^bCollege of Business Administration, Kangwon National University, South Korea

Received 30 November 2022, Revised 15 December 2022, Accepted 23 December 2022

Abstract

Purpose - The purpose of this study was to examine how job seekers' spec influence their actual employment especially focusing on the differentiating effects of applicants' specs depending on whether general or decent job employment.

Design/methodology/approach - This study conducted analyses on 54,443 samples that incorporated data from the Graduates Occupational Mobility Survey for three years (2017-2019) collected by the Korea Employment Information Service. The linear probability model and logit model were used to examine the research questions.

Findings - The results analyzed with the hierarchical regression model showed that most job seekers' specs were statistically significant in predicting employment status. Interestingly, there is a difference between the factors predicting employment for a general job and a decent job. This study suggests academic and practical implications for future research in the selection/ recruitment field by clarifying the critical factors to influence applicants' employment.

Research implications or Originality - The results of this study follow the screening hypothesis which explains that the applicants' specs have significant impacts on actual employment. Also, the dual labor market theory, which explains that applicants' specs differently affect actual employment between general and decent jobs, was reaffirmed.

Keywords: Employment, Decent Job, Spec, Screening Hypothesis, Dual Labor Market Theory

JEL Classifications: C12, J24, J62

^a First Author, E-mail: jspark1@cnu.ac.kr

^b Corresponding Author, E-mail: chiho.ok@kangwon.ac.kr

© 2022 The Institute of Management and Economy Research, All rights reserved.

I. 서론

전세계 공통적으로 저성장이 지속되고 국제정세가 불안정해지면서 취업에 대한 어려움이 보다 가중되고 있음에도 불구하고, 노동 수요와 공급 간의 미스매치(mismatch) 현상은 점차 심화되고 있다(황광훈, 2017). 특히, 임금수준이 높고 안정성이 보장되어 구직자들이 물리는 소위 ‘괜찮은 일자리(decent job)’의 수는 한정적이기 때문에 지원자들의 구직난은 더욱 심화되고 있는 상황이다. 더불어서 ‘괜찮은 일자리’를 보유한 기업들은 많은 지원자들 중 적합한 인재를 선별해내기 위한 다양한 선발도구들을 활용하고 있는데, 여러 선발도구 중 ‘취업스펙’이라 불리는, 입사지원 서류에 기재되는 사항들은 한국의 노동시장 내에서 인적자본의 수준을 가늠해 주는 적절한 선별기제(sorting mechanism)로 활용되어 왔다(박가열·천영민·조지혜, 2008). 이러한 기업의 의사결정은 지원자들의 취업 준비 과정에 지대한 영향을 미치게 되어, 구직자들 사이에서는 기본 취업스펙 3종 세트(학벌, 학점, 공인영어성적)에서 5종 세트(3종 + 어학연수, 자격증), 7종 세트(5종 + 공모전 입상, 인턴십 경험)를 거쳐 현재는 9종 세트(7종 + 사회봉사, 성형수술)로 까지 ‘취업스펙 쌓기’ 열풍이 과열되고 있다(이상준·변숙영, 2016; 전범수, 2021; 조성인·김은애, 2014). 그런데, 이러한 취업스펙의 확대는 구직자들의 구직비용을 높일 뿐만 아니라, 구인자와 구직자 상호간의 오해를 가져와 효율성을 높이기보다는 관련 제비용을 증가시키는 역효과가 발생하고 있다(김혜영·이진형, 2021; 박가열 외, 2008; 최성희·김영신, 2018). 특히, 구직자의 취업스펙 수준이 입사 후 실제 직무성과와 연계되는지에 대해 상반된 연구 결과들이 존재하는 상황 하에서, 노동 시장에서 취업스펙의 영향력이 여전히 유효한지 실증적인 검증이 추가될 필요가 있다.

물론 그간 취업스펙과 노동시장 성과의 관계를 실증한 연구들이 진행되지 않은 것은 아니다. 그러나 이에 관련된 기존 문헌은 크게 세 가지 측면에서 추가적인 연구를 필요로 한다. 첫째, 견고한 이론적 근거를 기반으로 노동시장을 입체적으로 설명하는 시도가 진행될 필요가 있다. 구체적으로, 현실의 노동시장은 이중노동시장이론(dual labor market theory, Doeringer and Piore, 1971)에서 주장하는 것처럼 균질적이지 않고 핵심부와 주변부로 구조적 분리가 가능함에도 불구하고, 많은 연구들에서는 이를 가정하지 않거나 노동시장을 균질적으로 전제함으로써 현실과 다소 괴리된 결과를 제시하기도 하였다(이규용·김용현, 2003; 이대웅·권기현·문상호, 2016; 조성인·김은애, 2014). 둘째, 다수의 기존 연구들은 실증 분석시 단년도(1년) 데이터를 활용하였는데, 이는 인과관계를 추론하는데 한계가 있을 뿐 아니라 일반화 가능성에도 상당한 제한을 갖는다. 특히, 여러 기관들에 의해 다년간의 축적된 2차 데이터가 공시되고 있음에도 불구하고, 이를 활용한 연구는 드물다는 점에서 한계를 갖는다(예를 들면, 이영민·이수영·임정연, 2014; 황여정·백병부, 2008). 마지막으로, 구직자의 취업스펙에 주목했던 연구들은 2010년 중반 이전에 주로 이루어져 왔는데(김혜지·최윤미, 2014; 채구묵, 2007), 이는 최근 시점을 기준으로 재검증될 필요가 있다. 왜냐하면 기업 현장에서 블라인드 채용 등 탈스펙 흐름이 2017년 즈음부터 강조되기 시작되었으므로, 취업의 결정요인으로서 취업스펙의 영향력이 블라인드 채용의 흐름 하에서도 여전히 유효한지에 대해 재검증할 필요가 있기 때문이다.

이러한 측면들을 고려하여 본 연구에서는 학벌을 포함한 취업스펙이 취업여부에 여전히 유의미한 영향을 미치는지를 시계열 데이터를 통해 검증하고자 한다. 특히, 본 연구에서는 선별이론(screening hypothesis) (Spence, 1973)과 이중노동시장이론(dual labor market theory) (Doeringer and Piore, 1971)을 바탕으로 취업스펙이 일반적인 일자리와 질 좋은 일자리 취업여부에 미치는 영향을 구분하여 연구질문을 제시한다. 즉, 1) 선별이론에 근거하여 취업스펙이 취업여부에 여전히 유의미한 결정요인으로 작동하는지, 이중노동시장이론에 근거하여 취업스펙이 미치는 영향이 일반 일자리와 질 좋은 일자리 취업에 있어 차이가 있는지를 살펴본다. 이를 위해 본 연구에서는 한국고용정보원에서 수집한 「대졸자직업이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey, GOMS)」를 활용하여 앞서 제시한 연구질문 두 가지를 실증하고자 한다. 이를 통해 본 연구는 취업시장에서 취업스펙의 실질적 효과성을 밝히는 한편, 분석 결과를 기반으로 향후 취업시장에서의 변화 방향에 대해서도 제시해본다.

II. 이론적 배경 및 연구질문

1. 선별이론

인적 자본은 구직자와 구인기관이 만나는 취업시장에서는 노동력의 공급과 수요에 의해 고용가능성이 결정된다. 노동공급 측면을 설명하는 여러 이론 중 대표적인 이론인 선별이론(screening hypothesis)은 인적자본이론(human capital theory)의 주장을 비판하면서 주목을 받게 되었다. 인적자본이론은 인적자본 증대를 위한 투자들, 이를테면 교육과 직무수행능력, 생산성, 근로소득 간의 선순환 관계를 전제하고 있다. 구체적으로, 개인의 인적자본의 가치를 높이고자 교육에 투자를 진행할 경우 이는 직무수행능력을 높여 생산성의 증대로 이어지게 된다. 또한 이러한 생산성의 증대는 노동시장으로부터 긍정적인 인센티브로 이어져 근로소득의 증대로 이어지게 된다. 이처럼 인적자본에 대한 투자는 직무수행능력의 증대와 생산성의 증대, 근로소득의 증대라는 선순환 고리로 이어져 다시 본인 또는 자녀의 교육에 대한 투자를 늘리게 된다는 것이 인적자본이론의 주요 논지이다.

그러나 이러한 가설을 실증하는 결과가 충분히 축적되지 못하자, 대안을 제시하기 위해 선별이론이 대두되었다. 선별이론은 교육을 포함한 구직자들의 취업 관련 투자는 결국 일종의 '신호(signaling)'임을 강조한다(Spence, 1973). 즉, 선별이론에 의하면, 교육훈련의 역할은 인적자본이론에서 설명하는 것처럼 생산성을 직접 높여주는 것이 아니라 유망한 근로자를 선별해주는 기능을 한다. 즉, 교육훈련 자체는 개인의 직무수행능력을 높이는 것이 아니라, 원래 능력이 우수한 개인이 교육을 통해 높은 교육성적을 달성하고, 이들이 노동시장에 진출하면 직무수행능력과 생산성이 높으므로 근로소득의 증대로 이어진다는 논지이다.

선별이론을 오늘날 우리나라의 취업시장에 적용하면 다음과 같다. 구인기관인 기업은 선발채용 관련된 직접비용뿐 아니라, 채용 이후 임금 대비 생산성, 중도 이직가능성 등 다양한 제 비용을 부담해야 하므로, 일반적으로 직원 채용에 있어 효용(utility)을 극대화하는 전략을 취하게 된다. 그런데, 이러한 합리적 전략을 실행하기 위해서는 사전에 가용 정보가 풍부히 제공되어야 함에도, 기업이 상대적으로 용이하게 수집하거나 관찰할 수 있는 정보는 성별, 나이, 경력, 학력 등과 관련된 인적요인에 국한되어 있다. 반면, 지원자들의 직무능력이나 태도, 의사소통능력 등 기업이 정말로 알고자 하는 정보들은 지원자 개인에게 배태되어(embodied) 있으므로, 일종의 정보 비대칭성이 존재하게 된다. 기업이 선발하고자 하는 인재인지를 파악하기 위해서는 기업 자체에서 관련 직무역량들을 직접 측정하고 관찰해야 하는데, 이 경우 관련 비용이 증가하게 되므로 효용성이 극도로 낮아질 수 있다(Page, 2010).

이에 기업은 채용선발 관련 비용을 줄이고 일정 정도 검증된 효과를 가진 대리변수를 활용할 유인이 증가하며, 이러한 대리변수들 중 가장 대표적으로 활용되는 것들이 교육투자로 대변되는 학벌, 학점, 영어 성적 등이다. 특히, 출신 학교의 사회적 지위나 등급을 의미하는 학벌은 한국의 노동시장에서 구직자의 우수성을 가늠할 수 있는 가장 대표적인 지표로 활용되어 왔다(박가열 외, 2008; 박주현·송윤신·최은미, 2020). 이는 지금까지 구직자들의 능력을 선별할 수 있는 효과적인 대안이 부족하였을 뿐만 아니라, 기존 지식의 신속한 모방 및 응용이 가능한 인적자본을 활용하는 것은 빠른 추종자(fast follower) 전략을 추구했던 과거의 기업들에게 매우 효과적이었기 때문인 것으로 풀이된다. 이 경우 학벌은 지식이나 생산성을 높이는 직접적 수단이기보다는 유능한 사람을 걸러내주는 일종의 체(filter) 역할을 하게 된다. 이러한 구인기관의 신호는 구직자들에게 또 다른 신호보내기로 작동하며, 구직자들은 학벌이라는 취업스펙을 얻기 위해 사회적 수준이 높은 대학에 진출할 동기가 생기고, 이를 위해 많은 비용을 투자하게 된다(이상준·변승영, 2016). 대학 진학 이후에는 학벌이라는 신호를 더 강력하게 드러내기 위해, 또는 다소 낮은 대학수위를 커버하기 위해 취업스펙 준비에 올인하게 된다. 특히, 1997년 외환위기 이후 소위 글로벌 스탠다드로 직무중심 인사관리가 도입되고 점차 강화되기 시작하면서 학벌과 학점, 공인영어성적으로 구성된 취업스펙 기본 3종 세트만으로는 지원자들의 숨겨진 자질을 제대로 드러내지 못할 수 있으므로, 자격증이나 인턴십 경험, 공모전 등 다양한 형태로의 취업스펙 가지치기가 진행되었으며, 이러한 취업스펙 N종 세트들은 취업시장에서 지원자들의 능력을 최대치로 보여줄 수 있는 신호로 여겨졌다(전범수, 2021). 이와 동시에 이러한 신호는 기업들이 계획된 채용인원을 확보하기 위해 지원자들을 추려내는 일종의 유용

한 허들로 기능하였다. 이와 같이, 학벌을 포함한 취업스펙은 그간 지원자 능력의 대리변수이자 선별 기제(sorting mechanism)로, 구직자와 구인기관 두 주체가 노동시장에서 상호 강화화(mutually reinforcing) 교집합의 결과물이라 할 수 있다(Karasek and Bryant, 2012)

2. 이중노동시장이론

앞서 선별이론이 노동시장의 공급 측면에 보다 주목하였다면, 이중노동시장이론은 노동시장의 제도적 구조화와 그로 인한 분절이라는 점을 강조하며 노동시장의 수요 측면에 보다 집중하였다. 이중노동시장이론은 Doeringer and Piore(1971)에 의해 제시되었는데, 이들에 따르면, 시장지배력(market power) 측면에서 기업은 핵심기업(core firm)과 주변기업(periphery firm)으로 나뉘게 되며, 이러한 기업 구분방식과 대응하여 노동 조직방식 또한 1차 노동시장(primary sector)과 2차 노동시장(secondary sector)이라는 구분된 구조를 갖게 된다(Doeringer and Piore, 1971; Dickens and Lang, 1988). 즉, 질적 측면에서 경제체제와 노동시장은 두 개의 부문으로 구분되어 있으며, 이러한 분절적 특징은 본질적으로 사회구조로 인해 기인하게 된다. 산업구조의 분절화로 인해 발생한 1차와 2차 노동시장은 고용과 임금 등 노동환경에 있어 상이한 특징들을 갖게 되는데, 2차 노동시장은 모든 여건과 환경 등이 1차 노동시장에 비해 열악하다. 즉, 1차 노동시장은 비교적 고임금과 고용안정이 보장된 반면, 2차 노동시장은 저임금과 고용불안에 시달린다. 그리고, 이러한 열악한 2차 노동시장에 한 번 진입하게 되면 대개는 해당 구조에 고착화되어 1차 노동시장으로의 이동이 현실적으로 불가능해진다(Hudson, 2007). 즉, 유사한 수준의 교육과 경력을 보유한 근로자라 하더라도 1차 노동시장에 진입하는 그 자체만으로 2차 노동시장에 비해 높은 수준의 임금과 더 나은 근로조건을 제공받게 되며, 2차 노동시장에 진입하게 된 근로자의 경우에는 낮은 임금과 열악한 처우를 지속적으로 받는 상황에 머물게 된다는 것이다(박가열 외, 2008; 이종찬·박지현, 2015). 이러한 측면에서 이중노동시장에서는 소위 질 좋은 일자리와 그렇지 못한 일자리가 구분되게 되며, 최초 진입한 일자리의 유형이 그대로 고착화된다는 점에서 구직자들에게는 1차 노동시장으로의 진입이 생애 소득수준 및 전반적 삶의 질을 결정하는 매우 중요한 사건(event)이 된다.

한국의 노동시장을 설명하는데 있어서 이중노동시장이론의 분석틀이 중요한 이유는, 일자리 미스매치로 인해 직장을 구하기 어려워하는 구직난과 사람을 구하기 어려워하는 구인난이 동시에 발생하고 있는 현상을 잘 설명해 주기 때문이다. 이중노동시장이론의 1차 노동시장에 해당되는 기업은 노동력을 공급하는 지원자들이 몰려 과도한 경쟁의 구직난이 발생하고 있다. 기업규모를 기준으로 대기업, 고용형태를 기준으로 정규직이 주로 여기에 해당된다. 반면, 이중노동시장이론의 2차 노동시장에 해당되는 기업은 노동력을 필요로 하는 기업들은 많으나 여기에서 일하려는 사람이 부족해 구인난이 발생하고 있다. 기업규모를 기준으로 중소기업 또는 30인 미만의 영세기업, 고용형태를 기준으로 계약직이나 기간제 등이 주로 여기에 해당된다. 이처럼 구직난과 구인난이 동시에 발생하는 역설적인 한국의 노동시장을 잘 설명해 줄 수 있기 때문에 본 연구는 이중노동시장이론의 개념을 토대로 연구질문을 제시하고자 한다.

3. 연구질문

이상에서 살펴본 바와 같이, 선별이론에 따르면, 구직자와 구인기관 간에 존재하는 정보 비대칭 상황에서 취업스펙이 지원자들의 능력을 드러내 주는 대리변수이자 선별 기제로의 역할을 한다고 볼 수 있다. 이와 관련한 선행연구 결과들을 살펴보면, 채구묵(2007)은 중앙고용정보원의 청년패널 자료(2003-2005)를 이용하여 신규대졸자의 취업가능성에 대해 분석하였는데, 그 결과, 취업여부 결정요인의 경우 졸업한 대학교의 소재지가 수도권(경기인천지역)에 위치할수록, 학교성적(즉, 학점)이 좋을수록, 취득자격증의 전공 및 취업관련 정도가 높을수록 취업가능성이 높아진 반면, 학교군에서 비수도권 사립대는 취업가능성을 낮추는 것으로 나타나 취업가능성에 있어 학벌과 학점, 자격증 등의 취업스펙이 가진 효과성을 보여주었다. 또 다른 연구인 황여정·백병부(2008)에서는 ‘대졸자 직업이동경로조사(GOMS)’ 1차년도 데이터를 사용하여 분석한 결과, 대학소재지, 전공, 대학시절 학점, 취업관련 대학의 지원활동에 대한

만족도, 졸업 전 구체적 취업목표 설정 여부, 어학연수에 지출한 비용, 연령, 가정의 소득순위, 재학 중 근무경험 등 전반적인 취업스펙들이 취업가능성을 높이는 것으로 나타났다. 보다 최근 연구인 이대용 외(2016)에서는 데이터마이닝(data mining) 근사 의사결정나무모형과 로짓모형을 활용하여 분석한 결과, 인문사회계열 대졸자의 경우 대학소재지, 성별, 어학연수 경험유무, 공인영어성적 보유유무, 제2외국어성적 보유유무, 인턴 경험유무, 교외 취업관련 프로그램 경험유무, 부모 최종학력 등에서 취업자와 미취업자 간의 유의미한 차이가 있었으며, 자연과학계열 대졸자의 경우에는 학점, 타전공이수 여부, 어학연수 경험유무, 공인영어성적 보유유무, 교외 취업관련 프로그램 경험유무, 자격증 보유유무, 성별, 부모 최종학력 등이 취업가능성에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

취업스펙이 일종의 신호보내기를 넘어 분절된 노동시장 형태로의 진입까지 결정한다는 측면은 앞서 이중노동시장이론에서 다룬 바 있다. 취업스펙이 소위 질 좋은 일자리 취업가능성을 높이는가에 대해서는 관련 연구들이 이루어져 왔다. 예를 들어, 황영정·백병부(2008)에서는 '대졸자 직업이동경로조사(GOMS)' 1차년도 데이터를 통해 단순 취업가능성은 대학소재지, 전공, 대학시절 학점 등이 주요한 결정요인으로 작용하지만, 대기업 정규직 취업가능성은 성별과 별도 사교육 투자가 추가적인 효과를 가지고 있는 것으로 나타났다. 또 다른 연구인 길혜지·최윤미(2014)는 동일한 자료 중 한 개년도 자료를 활용하여 분석한 결과, 대기업 정규직 취업 확률에는 성별, 전공계열, 졸업평점, 어학연수 경험여부, 인턴십 참여여부, 직업관련 교육·훈련 경험여부, 졸업한 대학의 평판 및 사회진출도, 졸업한 대학의 교육과정 만족도 등이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보다 최근 연구인 이상준·변숙영(2016)에서는 한국고용정보원의 'YP2007'의 6차년도와 7차년도 자료를 이용하였는데, 해당 연구에서는 취업스펙을 총 세 가지로 분류하고 있다. 먼저, 직무스펙은 '직무관련자격+인턴경험+공모전경력'을, 어학스펙은 '공인영어+제2외국어+영어회화+해외경험+한자능력+석박사 학위'를, 학벌 스펙은 '학점+학벌+직무관련자격'의 점수들을 합산하여 계산하였다. 이러한 세 가지 취업스펙이 정규직이면서, 사업체 규모가 300인 이상, 연봉 2,500만원을 주는 기업의 취업가능성에 어떠한 영향을 미치는지를 이변량 로지스틱을 이용하여 분석한 결과, 모든 취업스펙이 해당 일자리를 구하는데 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 임금수준에 미치는 취업스펙은 학벌과 학점인 것으로 나타났으며, 이 효과는 인문사회계 졸업생들에게 보다 중요한 것으로 나타났다(자연계나 공학계열에서는 임금과 학벌스펙 간 효과 없음).

이와 같이, 그간 취업스펙과 취업여부 간 관계를 살펴본 연구들이 진행되어 왔으며, 실증 결과는 일반적인 일자리와 질 좋은 일자리 취업에 있어 취업스펙이 효과가 있음을 보여주고 있다. 이러한 선행연구의 결과에도 불구하고, 여전히 검증해야 할 지점들이 존재한다. 먼저, 선행연구의 결과들은 취업스펙이 고용에 있어서의 단일적 효과를 강조하고 있으나, 이중노동시장에서의 논의처럼 취업스펙의 효과는 1차 노동시장과 2차 노동시장의 성격에 따라 상이할 수 있다는 점을 여전히 배제할 수 없다. 뿐만 아니라, 취업스펙이 취업여부에 미치는 효과 분석에 있어서 역시 많은 연구들에서 이론적 근거 없이 데이터를 통한 검증에만 집중하고 있어 현상에 대한 심층적 이해와 설명을 제한하고 있다. 이에 더하여, 기존 선행연구 대부분이 단년도(1년) 데이터를 활용함으로써 일반화 가능성을 제한하고 있으며, 취업스펙 관련 연구들이 주로 2010년도 중반 이전에 이루어져 최근 취업시장의 변화에 따른 취업스펙 효과를 제대로 보여주지 못한다는 한계 역시 존재한다.

이러한 측면에서 앞서 살펴본 선별이론과 이중노동시장이론에 근거하여 다음과 같은 두 가지 연구질문을 제시할 수 있다.

연구질문 1: 선별이론에서 주장하는 것처럼, 취업스펙이 취업여부에 여전히 유의미한 결정요인으로 작동하는가?

연구질문 2: 이중노동시장이론에서 주장하는 것처럼, 일반적인 일자리와 질 좋은 일자리 취업에 미치는 취업스펙의 영향에는 차이가 존재하는가?

III. 방법론

1. 자료 및 표본

가설의 실증분석을 위해 사용한 자료는 한국고용정보원에서 조사하고 발표하는 2차 자료인 ‘대졸자 직업이동 경로조사(GOMS: Graduates Occupational Mobility Survey)’ 자료이다. GOMS의 모집단은 전문대학 또는 일반대학 졸업자로서, 매년 전년도 전체 졸업자 중 약 4%에 해당하는 1만 8천 명을 표본으로 추출하여 1회 조사를 진행하는 횡단면 조사이다. 대졸자의 교육과정, 구직활동, 일자리 경험, 직업훈련, 자격증뿐 아니라 개인의 신상 및 가계배경 등 노동시장 진입에 영향을 주는 다양한 항목들을 측정하고 있다. GOMS 조사 시점은 매년 8월경으로, 조사 시점을 기준으로 조사 대상자는 전문대학 또는 일반대학을 졸업한 상황에 해당한다. 취업 시장에서의 성과가 반영되는 적절한 시차(1년 이상)를 적용하기 위해 이전년도 졸업자를 대상으로 조사가 진행되었다. 예를 들어, 2019년 8월에 조사를 진행하여 공표된 2019년 GOMS 자료의 경우, 대학 학사일정 기준 2017년도 졸업자(2017년 8월 졸업 또는 2018년 2월 졸업)를 대상으로 조사가 진행되었다. 즉, 졸업대상자들은 짧게는 18개월(2018년 2월 졸업의 경우), 길게는 24개월(2017년 8월 졸업의 경우)의 시차를 두어 조사가 진행되었다. GOMS 조사는 2006년 처음 조사가 진행되었으나 매년 조사가 진행되면서 조사대상 및 설문 문항이 일부 변경되었다. 이에 본 연구에서는 설문 문항이 일관되게 유지된 이후의 자료를 토대로 블라인드 채용이 공론화되어 시행된 2017년부터 가장 최근 공표된 자료인 2019년까지 3년간의 자료를 활용하였다.

Table 1. Demographic Characteristics of Respondents

		Total		2017		2018		2019	
		Freq	Ratio	Freq	Ratio	Freq	Ratio	Freq	Ratio
# of observations		54,443	100.0%	18,199	100.0%	18,081	100.0%	18,163	100.0%
gender	male	24,592	54.4%	9,762	53.6%	9,769	54.0%	10,061	55.4%
	female	24,851	45.6%	8,437	46.4%	8,312	46.0%	8,102	44.6%
univ type	public	9,890	18.2%	4,403	24.2%	4,615	25.5%	4,536	25.0%
	private	44,553	81.8%	13,796	75.8%	13,466	74.5%	13,627	75.0%
univ region	Seoul	12,406	22.8%	3,961	21.8%	4,211	23.3%	4,234	23.3%
	Busan	5,022	9.2%	1,774	9.7%	1,674	9.3%	1,574	8.7%
	Daegu	2,298	4.2%	787	4.3%	783	4.3%	728	4.0%
	Daejeon	2,719	5.0%	906	5.0%	926	5.1%	887	4.9%
	Inchon	1,383	2.5%	436	2.4%	457	2.5%	490	2.7%
	Gwangju	2,090	3.8%	720	4.0%	715	4.0%	655	3.6%
	Ulsan	655	1.2%	238	1.3%	199	1.1%	218	1.2%
	Gyeonggi	7,948	14.6%	2,682	14.7%	2,500	13.8%	2,766	15.2%
	Gangwon	2,487	4.6%	837	4.6%	843	4.7%	807	4.4%
	Chungbuk	2,310	4.2%	741	4.1%	745	4.1%	824	4.5%
	Chungnam	3,373	6.2%	1,132	6.2%	1,038	5.7%	1,203	6.6%
	Cheonbuk	2,621	4.8%	915	5.0%	865	4.8%	841	4.6%
	Cheonnam	1,436	2.6%	515	2.8%	448	2.5%	473	2.6%
	Gyeongbuk	4,035	7.4%	1,351	7.4%	1,358	7.5%	1,326	7.3%
	Gyeongnam	2,717	5.0%	894	4.9%	986	5.5%	837	4.6%
employment	Jeju	431	0.8%	147	0.8%	127	0.7%	157	0.9%
	Overseas	512	0.9%	163	0.9%	206	1.1%	143	0.8%
	unemployed	35,175	64.6%	11,654	64.0%	11,776	65.1%	11,745	64.7%
	employed	19,268	35.4%	6,545	36.0%	6,305	34.9%	6,418	35.3%

조사가 진행된 3년간의 전체 표본 수는 54,443건이었다(〈Table 1〉 참조). 연도별 표본 수는 연도마다 조금씩 상이한데, 2017년 18,199명, 2018년 18,081명, 2019년 18,163명 등으로 나타났다. 성비는 연도마다 약간의 차이는 있으나 53~55%가 남성, 나머지가 여성인 것으로 나타났다. 국공립대학교를 졸업한 비율은 18~25% 정도인 것으로 나타났다. 졸업한 학교의 소재 지역은 서울이 약 22%로 가장 많았으며, 나머지는 전국에 걸쳐 분포된 것으로 나타났다. 3년간 졸업생의 평균 취업률은 64%인 것으로 나타났다.

2. 측정변수

1) 취업여부

종속변수인 취업여부는 설문응답자가 현재 취업상태인지 아닌지를 구분하는 변수로서, 취업한 경우는 1, 그렇지 않은 경우는 0으로 코딩하였다. 또한, 연구질문 2와 관련해서 일반 취업과 질 좋은 일자리 취업을 구분하기 위해, 취업자 중에 종사자 수가 1,000명 이상인 민간사업체의 풀타임 정규직으로 취업한 경우를 질 좋은 일자리로 간주하였다. 이에 질 좋은 일자리에 취업한 경우를 1, 그렇지 않은 경우를 0으로 코딩하여 종속변수를 추가하였다. 질 좋은 일자리에 취업한 경우는 3,917명이었는데, 최종분석대상인 54,443명 기준으로 7.2%에 해당되었으며, 취업자 19,268명 중에서는 20.3%인 것으로 나타났다.

2) 취업스펙

구직자의 취업스펙은 학벌, 전공, 학점, 토익, 자격증, 인턴 이상 여섯 가지로 측정하였다. 먼저 학벌은 응답자가 졸업한 대학의 특성과 소재지를 반영하였다. GOMS 데이터의 경우 응답자가 졸업한 대학을 학교 유형(본교, 분교, 캠퍼스), 설립유형(국립, 공립, 사립, 국립대법인), 학위과정 유형(일반과정, 특별과정, 계약학과, 산업체위탁 등), 주·야간(주간, 야간), 학위 기간(4년제, 2~3년제), 학교 소재권역(서울권, 경기권, 충청권, 경상권, 전라권) 등으로 구분하여 조사하고 있다. 이를 토대로 대학의 특성을 구분하기 위해 본 연구에서는 세 개의 더미 변수를 산출하였다. 첫째는 서울 시내 4년제 대학교이다. 이를 구분하기 위해 본교, 국공립 또는 사립, 일반과정, 주간, 4년제, 서울권에 속한 대학을 1로 코딩하고, 그 외를 0으로 코딩하였다. 둘째는 수도권 지역 4년제 대학교이다. 이를 구분 짓기 위해 본분교 또는 캠퍼스, 국공립 또는 사립, 일반과정, 주간, 4년제, 경기권에 속한 대학을 1로 코딩하고, 그 외를 0으로 코딩하였다. 마지막은 지역국립대학으로, 각 지역을 대표하는 경쟁력 있는 국립대학을 별도의 변수로 산출하였다. 이를 구분 짓기 위해 본교, 국립, 일반과정, 주간, 4년제, 서울권이 아닌 지역의 대학을 1로 코딩하고, 그 외를 0으로 코딩하였다. 분류결과, 서울 시내 4년제 대학교를 졸업한 경우는 응답인원의 19.6%(10,655명), 수도권 지역 4년제 대학교를 졸업한 경우는 13.1%(7,118명), 지역국립대학은 18.2%(9,890명)인 것으로 나타났다.

전공은 응답자의 졸업학위를 기준으로, 인문계열, 사회계열, 교육계열, 공학계열, 자연계열, 의약계열, 예체능계열 이상 일곱 가지 중 하나를 택해 응답하도록 한 값을 분석에 활용하였다. 분석결과, 전체 54,443명 기준 인문계열을 전공하여 졸업한 비율은 12.2%(6,631명), 사회계열은 20.5%(11,182명), 교육계열은 6.9%(3,741명), 공학계열은 28.8%(15,663명), 자연계열은 14.2%(7,730명), 의약계열은 6.8%(3,675명), 예체능계열은 10.7%(5,821명) 등인 것으로 나타났다. 각각을 더미변수로 추가하되, 예체능계열을 기준변수로 나머지 전공들을 더미변수로 변환하여 분석하였다.

학점은 응답자가 졸업한 학교마다 학점부여기준(4.3 만점 또는 4.5 만점)이 다르므로, 백분율을 기준으로 한 성취도(0부터 1까지의 값)로 산출하여 반영하였다. 평균은 0.81(4.3점 기준 3.48점 또는 4.5점 기준 3.64점)인 것으로 나타났다.

토익 점수는 공인영어점수를 반영하기 위한 값으로, 최근 2년 이내에 취득한 가장 고득점의 토익 점수를 조사하여 반영하였다. 단, 조사시점 기준 2년 이내이므로 대학교 재학 중에 응시하고 졸업 이후에 응시하지 않은 경우는 평균값(760점)으로 대체하였다. 최저점은 80점, 최고점은 990점으로 나타났다.

자격증은 현재 일자리에서 업무상 요구되는 자격증이 있는 경우 이를 보유하고 있으면 1, 그렇지 않은 경우를 0으로 코딩하여 반영하였다. 응답자의 20%가 자격증을 가지고 있는 것으로 나타났다.

인턴은 현재 직업을 갖기 이전에 인턴으로 근무한 경험이 있는지를 조사하였으며, 경험이 있는 경우 1, 그렇지 않은 경우를 0으로 코딩하였다. 응답자의 13.3%가 인턴 경험이 있는 것으로 조사되었다.

3) 통제변수

취업여부에 영향을 미치는 외생요인을 통제하기 위해 추가로 성별, 연령, 부모경제력, 부모교육수준 등을 통제하였다. 성별은 응답자의 성별을 토대로 남성의 경우 1, 여성의 경우 0으로 더미 코딩하여 분석에 반영하였다. 연령은 조사 시점을 기준으로 응답자의 만 나이를 측정하여 반영하였다. 부모경제력은 부모의 월평균 소득수준을 100만원 단위로 산출한 값을 활용하였다. 부모교육수준은 부모 중 학력이 더 높은 측의 최종학력을 기준으로 조사되었으며, 최종학력 취득까지 소요된 교육연수를 토대로 산출하였다. 마지막으로, 최종표본의 조사시점이 2017년부터 2019년까지 3개년도에 걸쳐 진행된 것을 감안하여, 각 연도별 더미변수를 산출하여 추가하였다.

3. 분석방법

종속변수인 취업여부는 취업에 성공한 경우와 그렇지 않은 경우, 즉 종속변수가 0 혹은 1의 값을 취하는 이항변수(binary variable)이다. 이런 경우 독립변수들의 분석결과로 도출된 값들은 종속변수가 일어날 확률을 의미한다. 이 경우 종속변수가 일어날 확률을 추정하는 통계적 회귀분석(regression analysis)에는 선형확률모형(linear probability model)과 로짓모형(logit model) 등이 있다. 선형확률모형과 로짓모형의 분석을 통해 독립변수 중 어떤 변수가 종속변수의 확률에 영향을 미치는지를 규명할 수 있게 된다. 선형확률모형은 이항변수로 측정된 종속변수의 성공확률이 독립변수에 따라 선형적으로 변화하는 것을 가정하는 모형이다. 이 모형은 독립변수 x 의 변화가 일정한 비율로 확률 p 에 영향을 미치게 됨을 가정한다. 선형모형이기 때문에 해석이 용이하다는 장점이 있으나, 성공확률이 음수 또는 1 이상의 값을 추정될 수 있는 구조적인 한계를 가지고 있는 모형이다.

반면, 로짓모형은 선형확률모형과 달리 독립변수와 선택확률 사이의 관계를 선형이 아닌 비선형으로 가정한 모형이다. 이때 비선형 관계를 표준정규분포의 누적확률 분포함수를 사용하는지 아니면 로지스틱 분포의 확률분포함수를 사용할지에 따라 프로빗 모형(probit model)과 로짓 모형(logit model)으로 구분되는데, 로짓 모형이 프로빗 모형에 비해 계산이 비교적 편리해 연구자들에 의해 더 자주 활용되는 모형이므로 본 분석에서는 로짓 모형을 활용하였다. 단, 프로빗 모형과 로짓 모형 간에는 어떤 분포를 가정하는가의 차이가 있지만, 둘 사이의 예측확률은 매우 유사하다.

이에 본 연구에서는 선형확률모형을 활용하되, 보완적으로 로짓모형을 함께 활용하여 일반사기업 취업과 대기업 정규직 취업의 예측확률을 분석하고자 하였다. 결과적으로 두 가지 분석방법에 따라 일부 변수의 p 값 수준에 약간의 차이가 있었으나, 대부분의 결과가 유사한 것으로 나타났다.

IV. 실증분석 결과

1. 기초통계분석 및 상관관계분석

변수들의 평균, 표준편차 및 변수들 간 상관관계분석 결과는 <Table 2>와 같다.

Table 2. Mean, Standard Deviation, and Correlation Matrix

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1. employed (general)	1.000																				
2. employed (decent job)	.372**	1.000																			
3. gender	.087**	.097**	1.000																		
4. age	-.006	.015**	.169**	1.000																	
5. parents' economic level	.050**	.058**	-.007	-.228**	1.000																
6. parents' education level	-.033**	.030**	-.052**	-.320**	.305**	1.000															
7. univ (in Seoul)	.001	.126**	-.043**	.010	.118**	.188**	1.000														
8. univ (capital area)	.026**	.009*	.023**	-.005	.019**	.036**	-.191**	1.000													
9. univ (regional national)	-.064**	-.010*	.057**	-.020**	.001	.014**	-.232**	-.032**	1.000												
10. major (humanities)	-.052**	-.015**	-.116**	.000	.003	.050**	.107**	.008*	-.017**	1.000											
11. major (social science)	-.009*	.014**	-.051**	.107**	-.036**	-.058**	.019**	.015**	-.078**	-.189**	1.000										
12. major (education)	-.130**	-.058**	-.111**	-.045**	.007	.047**	-.017**	-.043**	.036**	-.101**	-.138**	1.000									
13. major (engineering)	.145**	.100**	.341**	.006	.010*	-.041**	-.051**	.006	.069**	-.236**	-.323**	-.172**	1.000								
14. major (science)	-.042**	-.008*	-.009*	-.023**	.025**	.029**	.032**	.020**	.152**	-.151**	-.206**	-.110**	-.258**	1.000							
15. major (medical)	.024**	-.032**	-.096**	-.043**	-.001	-.011*	-.084**	-.028**	-.096**	-.100**	-.136**	-.073**	-.171**	-.109**	1.000						
16. major (arts & physical)	-.010*	-.064**	-.131**	-.051**	-.005	.021**	-.016**	-.002	-.104**	-.128**	-.175**	-.094**	-.219**	-.140**	-.093**	1.000					
17. GPA	-.021**	.047**	-.113**	.033**	-.020**	-.017**	.005	-.028**	-.016**	.019**	.030**	.034**	-.051**	-.027**	-.011*	.026**	1.000				
18. TOEIC	.006	.080**	-.019**	.021**	.074**	.105**	.230**	-.002	-.010*	.063**	.042**	.007	-.039**	.000	-.034**	-.044**	.068**	1.000			
19. certification	.103**	.005	-.063**	.036**	.004	-.044**	-.102**	-.015**	-.016**	-.079**	-.050**	.173**	-.062**	-.046**	.284**	-.079**	.054**	-.025**	1.000		
20. intern experience	.124**	.046**	-.005	-.043**	.023**	.035**	.048**	.023**	-.030**	.007	.007	-.061**	.019**	-.014**	-.017**	.034**	.009*	.043**	-.011*	1.000	
Mean	.354	.072	.544	26.725	4.525	13.990	196	131	182	122	205	0.69	288	142	0.68	107	811	760.247	.202	.133	
Standard Deviation	.478	.258	.498	4.699	1.913	2.784	.397	.337	.385	.327	.403	.252	.452	.349	.250	.309	.094	63.931	.401	.339	

N=54,443. * $p < .05$, ** $p < .001$

2. 회귀분석 결과

첫 번째 연구질문에 관련된 분석결과는 <Table 3>과 같다. 첫 번째 연구질문과 관련된 분석에서는 취업스펙이 취업여부에 유의미한 영향을 미치는지를 분석하고자 하였다. 이를 검증하기 위해 이항변수(1=취업, 0=미취업)로 측정된 취업여부를 종속변수로, 취업스펙과 통제변수들을 모형에 추가하여 분석을 진행하였다. <Table 3>의 Model 1은 선형확률모형을 활용하여 분석한 결과이며, Model 2는 로짓모형을 활용하여 분석한 결과이다. 분석결과를 토대로 취업스펙이 취업여부에 미친 영향을 살펴보면, 학벌(수도권 4년제), 전공(공학계열), 토익점수, 자격증, 인턴 등의 변수들이 정(+)의 방향으로 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 졸업한 학교가 수도권 4년제일수록, 전공이 공학계열일수록, 토익점수가 높을수록, 자격증을 보유하고 있을수록, 인턴경험이 있을수록 취업할 확률이 증가하였다. 반면, 통계적으로 유의하나 부호가 음(-)의 방향인 경우도 있었는데, 학벌(지역국립대학), 전공(인문계열), 전공(교육계열), 전공(자연계열), 전공(의약계열), 학점 등이었다. 즉, 졸업한 학교가 지역국립대학일수록, 전공이 인문계열일수록, 전공이 교육계열일수록, 전공이 자연계열일수록, 전공이 의약계열일수록, 학점이 높을수록 취업할 확률이 감소하였다. 수도권보다 지역에서 취업하기가 상대적으로 어렵다는 점과, 전공별로 일반 취업에 미치는 영향이 상이함을 보여주는 결과라 할 수 있다. 한편, 학점의 경우 다소 의외의 결과라 할 수 있는데, 학점이 높은 경우에는 일반 취업보다는 대학원 진학이나 공무원 등 고시준비, 더 좋은 일자리 취업준비 등을 선호하기 때문인 것으로 풀이될 수 있다.

Table 3. Regression Analysis Predicting Employment (General Job)

Variables	linear probability model			logit model		
	coefficient	S.E.	t-value	coefficient	S.E.	z-value
constant	.385**	.034	11.354	-.452*	.161	-2.806
year dummies		included			ncluded	
gender	.045**	.004	10.321	.213**	.021	10.267
age	-.002**	.000	-5.260	-.012**	.002	-5.316
parents' economic level	.014**	.001	12.389	.065**	.005	12.398
parents' education level	-.008**	.001	-9.526	-.036**	.004	-9.461
univ (in Seoul)	.009	.006	1.561	.042	.026	1.578
univ (capital area)	.027**	.006	4.471	.122**	.028	4.316
univ (regional national)	-.075**	.005	-13.663	-.368**	.027	-13.779
major (humanities)	-.044**	.008	-5.262	-.214**	.040	-5.364
major (social science)	-.001	.008	-.164	-.008	.035	-.219
major (education)	-.238**	.010	-24.011	-1.442**	.059	-24.550
major (engineering)	.107**	.007	14.456	.461**	.034	13.489
major (science)	-.028**	.008	-3.444	-.138**	.039	-3.545
major (medical)	-.021*	.010	-2.044	-.117*	.047	-2.495
GPA	-.075**	.021	-3.577	-.366**	.099	-3.687
TOEIC	.00008*	.00003	2.766	.0004*	.0001	2.781
certification	.161**	.005	30.454	.747**	.025	30.138
intern experience	.159**	.006	27.201	.697**	.027	26.298
R-squared		.074			.060	
F-value		230.74**			N/A	
Chi-sqaure		N/A			4267.24**	

N=54,443. * $p < .05$, ** $p < .001$

다음으로, 두 번째 연구질문에 관련된 분석결과는 <Table 4>와 같다. 두 번째 연구질문과 관련된 분석에서는 취업스펙이 일반 취업과 질 좋은 일자리 취업에 미치는 영향이 상이한지를 분석하고자 하였다.

이를 검증하기 위해 이항변수(1=괜찮은 일자리 취업, 0=미취업)로 측정된 취업여부를 종속변수로, 취업스펙과 통제변수들을 모형에 추가하여 분석을 진행하였다. <Table 4>의 Model 1은 선형확률모형을 활용하여 분석한 결과이며, Model 2는 로짓모형을 활용하여 분석한 결과이다. 분석결과를 토대로 취업스펙이 질 좋은 일자리 취업여부에 미친 영향을 살펴보면, 학벌(서울시내 4년제), 학벌(수도권 4년제), 학벌(지역국립대학), 전공(인문계열), 전공(사회계열), 전공(공학계열), 전공(자연계열), 전공(의약계열), 학점, 토익점수, 자격증, 인턴 등의 변수들이 정(+의 방향으로 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 졸업한 학교가 서울시내 4년제 또는 수도권 4년제, 지역국립대학일수록, 전공이 인문, 사회, 공학, 자연, 의약계열일수록, 학점이 높을수록, 토익점수가 높을수록, 자격증을 보유하고 있을수록, 인턴경험이 있을수록 질 좋은 일자리에 취업할 확률이 증가하였다. 반면, 통계적으로 유의하나 부호가 음(-)의 방향인 경우도 있었는데, 전공이 교육계열일수록 질 좋은 일자리에 취업할 확률이 감소하였다.

Table 4. Regression Analysis Predicting Employment (Decent Job)

Variables	linear probability model			logit model		
	coefficient	S.E.	t-value	coefficient	S.E.	z-value
constant	-.311**	.019	-16.720	-9.296**	.323	-28.757
year dummies	included			included		
gender	.039**	.002	16.482	.682**	.041	16.739
age	.00009	.0002	.385	.001	.005	.261
parents' economic level	.006**	.001	9.194	.088**	.010	9.055
parents' education level	.0001	.0004	.271	-.0002	.007	-.042
univ (in Seoul)	.082**	.003	26.732	1.084**	.044	24.548
univ (capital area)	.023**	.003	6.925	.418**	.052	8.049
univ (regional national)	.008*	.003	2.730	.188**	.049	3.808
major (humanities)	.021**	.005	4.692	.713**	.102	6.974
major (social science)	.044**	.004	10.734	1.059**	.095	11.167
major (education)	-.015*	.005	-2.684	-.525**	.158	-3.316
major (engineering)	.072**	.004	17.680	1.399**	.092	15.126
major (science)	.029**	.004	6.501	.852**	.100	8.538
major (medical)	.018**	.006	3.246	.574**	.124	4.635
GPA	.156**	.012	13.463	2.648**	.198	13.387
TOEIC	.0001**	.00001	10.563	.003**	.000	9.997
certification	.023**	.003	7.819	.338**	.044	7.654
intern experience	.026**	.003	8.051	.362**	.045	8.112
R-squared	.047			.093		
F-value	141.77**			N/A		
Chi-sqaure	N/A			2621.96**		

N=54,443. * $p < .05$, ** $p < .001$

두 가지 분석결과를 비교하기 위해 여섯 가지 취업스펙 변수들이 일반 일자리와 질 좋은 일자리에 미치는 영향을 정리한 결과는 <Table 5>와 같다. 취업스펙 변수들의 영향력을 비교하기 위해 선형확률모형의 t-value와 로짓모형의 z-value를 각각 대조하였다. 먼저, 학벌의 경우를 살펴보면 졸업한 학교가 서울시내 4년제, 수도권 4년제, 지역국립대학일수록 취업에 미치는 영향은 질 좋은 일자리의 경우가 더 큰 것으로 나타났다.

전공의 경우 전공마다 상이한 영향이 나타났다. 인문계열과 사회계열, 자연계열, 의약계열은 일반적인 일자리에 취업할 확률은 낮아지나 질 좋은 일자리에 취업할 확률은 증가하는 것으로 나타났다. 이는 이들 전공 관련 일자리들이 주로 큰 규모의 사업체에서 요구되기 때문인 것으로 풀이될 수 있다. 한편, 교육계열의 경우 일반 취업과 질 좋은 일자리 취업에 모두 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 공학계열의

경우 일반 취업과 질 좋은 일자리 취업에 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교육계열의 경우 사기업에서 요구하는 직종이 많지 않은 반면, 공학계열의 경우 기업의 규모를 막론하고 수요가 많기 때문인 것으로 풀이된다. 학점의 경우도 두 가지 취업에 상이한 결과를 보여주었는데, 학점이 낮을수록 일반 취업을 할 확률이 증가하는 반면, 학점이 높을수록 질 좋은 일자리에 취업할 확률이 증가하는 것으로 나타났다. 한편, 토익점수와 자격증, 인턴의 경우 일반 취업과 질 좋은 일자리 취업에 미치는 영향이 모두 정(+)의 방향인 것으로 나타났으나, 토익점수의 경우 질 좋은 일자리 취업에 미치는 영향이 더 큰 반면, 자격증과 인턴은 일반 취업에 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타났다.

Table 5. Comparison of Spec Effects between General and Decent Job

Variables	general job		decent job	
	linear probability model (t-value)	logit model (z-value)	linear probability model (t-value)	logit model (z-value)
univ (in Seoul)	1.561	1.578	26.732	24.548
univ (capital area)	4.471	4.316	6.925	8.049
univ (regional national)	-13.663	-13.779	2.730	3.808
major (humanities)	-5.262	-5.364	4.692	6.974
major (social science)	-.164	-.219	10.734	11.167
major (education)	-24.011	-24.550	-2.684	-3.316
major (engineering)	14.456	13.489	17.680	15.126
major (science)	-3.444	-3.545	6.501	8.538
major (medical)	-2.044	-2.495	3.246	4.635
GPA	-3.577	-3.687	13.463	13.387
TOEIC	2.766	2.781	10.563	9.997
certification	30.454	30.138	7.819	7.654
intern experience	27.201	26.298	8.051	8.112

V. 결론

1. 본 연구의 시사점

본 연구는 선별이론(Spence, 1971)과 이중노동시장이론(Doeringer and Piore, 1971)을 바탕으로 취업스펙이 일반적인 취업과 질 좋은 일자리 취업에 미치는 취업스펙의 영향을 탐색적으로 검증하고자 하였다. 이를 위해 본 연구에서는 첫째, 선별이론에 근거하여 취업스펙이 취업에 여전히 유의미한 결정요인으로 작동하는지, 둘째, 이중노동시장이론에 근거하여 취업스펙이 미치는 영향이 일반 취업가능성과 질 좋은 일자리 취업가능성에 있어 차이가 있는지를 두 가지 연구질문에 대해 이론적 토대를 통해 살펴보고자 하였다. 이를 검증하기 위해 본 연구에서는 한국고용정보원에서 수집한 「대졸자직업이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey, GOMS)」의 3년간(2017~2019년) 자료를 통합한 54,443건의 표본을 대상으로 실증분석을 진행하였다. 분석 결과, 취업여부를 예측하는데 있어서 대부분의 취업스펙은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 구체적으로, 졸업한 학교가 수도권 4년제일수록, 전공이 공학계열일수록, 토익점수가 높을수록, 자격증을 보유하고 있을수록, 인턴경험이 있을수록 취업할 확률이 증가하였다. 반면, 통계적으로 유의한 수준에서 취업여부에 부정적인 영향을 미치는 요인도 발견되었는데, 졸업한 학교가 지역국립대학일수록, 전공이 인문·교육·자연·의약계열일수록, 그리고 학점이 높을수록 오히려 취업할 확률이 감소하였다. 특히 흥미로운 것은 일반 사기업을 대상으로 취업을 예측하는 요인과 질 좋은 일자리를 대상으로 취업을 예측하는 요인 간에 차이가 존재한다는 점이다. 구체적으로, 학벌의 경우는 졸업한 학교가 서울시내 4년제·수도권 4년제·지역국립대학일수록 질 좋은 일자리의 취업할 확률을 높이는 것으로 나타났다. 또한 인문계열·사회계열·공학계열·자연계열·의약계열은 질 좋은 일자리에 취업

할 확률을 높이는 것으로 나타났다. 또한 학점과 토익점수가 높을수록 질 좋은 일자리에 취업할 확률이 증가하였다. 자격증과 인턴경험은 일반적인 일자리와 질 좋은 일자리에 취업할 확률을 모두 높이지만, 그 영향력은 일반적인 일자리 경우가 더 높은 것으로 나타났다.

이러한 논의와 결과를 바탕으로 본 연구가 갖는 함의를 제시하면 다음과 같다. 먼저 본 연구는 한국사회에서 취업여부에 큰 영향을 미치는 취업스펙의 효과에 대해 선별이론과 이중노동시장이론을 통해 심층적으로 설명함으로써 관련 연구들의 이론적 확장에 기여했다는 점이다. 특히, 본 연구는 일반적인 취업스펙이 갖는 효과에 대해서는 선별이론을, 취업스펙이 일자리의 질에 따라 상이한 영향을 미칠 수 있다는 점에 대해서는 이중노동시장이론을 활용함으로써 단순 데이터 분석 결과에 기반한 논의가 아닌 현상에 대한 보다 심층적 이해와 설명을 도모하고자 했다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다. 또 다른 시사점으로는 다년도 자료이자 최신 데이터를 통해 취업스펙이 미치는 효과를 실증적으로 검증함으로써 연구 결과의 강건성과 최신성을 제고했다는 점을 들 수 있다. 앞서 기술한 바와 같이, 선행연구 대부분이 단년자료에 기반하고 있으며, 이마저도 2010년대 중반 이전에 집중되어 탈스펙이나 블라인드 채용 흐름이 강화되고 있는 오늘날 취업스펙의 효과가 여전히 유효한지에 대한 검증은 제대로 이루어지지 않고 있었다. 이러한 측면에서 본 연구는 그간의 연구 공백을 메울 수 있다는 점에서 의의가 있다고 하겠다. 이에 더하여, 본 연구는 현재 기업들과 구직자들에게 취업스펙에 대한 진지한 고민이 필요하다는 점을 환기시킨다는 점에서 실무적 의의가 있다. 스펙쌓기에 매몰되어 사회적 비용이 증대되고, 이렇게 쌓은 취업스펙마저도 입사 후 직무성과 창출과 연계되지 못한다는 인식의 발로에서 탈스펙화와 블라인드 채용, 직무역량기반의 선발 등이 확대되고 있는 상황임에도 실제 실증 결과에서는 여전히 취업스펙이 소위 질 좋은 일자리 취업가능성에 있어서는 중요한 결정요인이라는 점은 진정한 탈스펙 채용을 위한 사회적 논의와 고민이 필요함을 본 연구 결과는 보여주고 있다.

2. 본 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구의 한계 및 향후 연구과제에 대해 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 공신력있는 기관이 확보한 2차 데이터를 활용함으로써 대규모 샘플을 검증할 수 있었으나, 개인 특성 변수 관련 다양한 취업스펙 요인들을 다각적으로 검증하는 데에는 2차 자료라는 근본적인 제약으로 다소 한계가 있었다. 향후에는 대학 내 취업자료 등을 통해 취업자 개인에 대한 보다 다양한 정보가 수집된다면 취업스펙의 효과를 다층적으로 이해하는데 도움이 될 수 있을 것이다. 또한, 결정요인의 영향력을 규명하는 과정에서 비선형(nonlinear) 관계를 가정하지 않았다는 것도 연구의 한계점으로 존재한다. 특히, 학점이나 토익 등은 높으면 높을수록 효과적이기보다 적정 수준에 이르렀을 때 가장 큰 효과를 가져오는 역U자형의 가능성이 있기 때문에, 추후 연구에서는 이러한 관계가 규명될 필요가 있다. 다음으로, 본 연구에서는 질 좋은 일자리의 경우 대기업 정규직과 임금수준으로만 간주하였는데, 향후 연구에서는 질 좋은 일자리가 갖는 보다 다양한 측면들을 변수화하여 취업스펙이 미치는 영향에 대해 살펴본다면 취업스펙과 일자리에 대한 보다 심층적인 이해가 가능할 것이다. 마지막으로, 본 연구에서는 취업스펙이 취업여부에 미치는 영향에 대해 살펴보았지만, 취업스펙이 실제로 입사 이후 고성과를 보장하는가에 대해서는 다루지 못하였다. 실제 기업이 가장 알고자 하는 것은 입사 후 직무성과 수준이므로, 향후 연구에서는 취업스펙이 취업가능성을 넘어 입사 후 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 다룬다면 구직자와 기업, 그리고 사회 전반에 의미 있는 기여가 될 것이다.

References

<국내 문헌>

- 길혜지, 최윤미 (2014), “대졸자의 고용형태 결정요인 분석연구”, *직업능력연구*, 33(6), 1-26.
 김혜영, 이진형 (2021), “청년 취업 스펙에 대한 인식 차이 분석”, *시장경제연구*, 50(3), 1-33.

- 박가열, 천영민, 조지혜 (2008), “대졸청년층 취업가능성 지수개발 기초연구, 한국고용정보원 정책과제.
- 박주현, 송윤신, 최은미 (2020), “치위생학과 졸업예정자의 취업스펙이 취업경쟁력에 미치는 영향에 관한 연구”, *한국융합학회논문지*, 11(4), 277-285.
- 이규용, 김용현 (2003), “대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인”, *노동정책연구*, 3(2), 69-93.
- 이대용, 권기현, 문상호 (2016), “데이터마이닝 분석방법을 활용한대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인 분석”, *한국정책학회보*, 25(3), 335-384.
- 이상준, 변숙영 (2016), “청년층 채용시장에서 스펙 유형에 관한 연구: 도대체 채용시장에서 어떠한 스펙이 중요한 데?”, *교육문화연구*, 22(3), 255-276.
- 이영민, 이수영, 임정연 (2014), “대학생 선호직장의 취업 결정요인 분석: 취업준비행동의 역할을 중심으로”, *사회과학연구*, 53(1), 337-374.
- 이종찬, 박지현 (2015), “대학생 취업에 관한 이론적 접근과 NCS 기반 채용의 활용가능성 탐색”, *취업진로연구*, 5(4), 139-160.
- 전범수 (2021), “대학생들의 취향 및 스펙 쌓기 레퍼토리 구조와 특성에 대한 탐색적 연구”, *영상문화콘텐츠연구*, 24, 375-405.
- 조성인, 김은애 (2014), “구직요건(SPEC)에 대한 기업 인사담당자와 취업준비생의 인식 차이”, *취업진로연구*, 4(1), 41-61.
- 채구목 (2007), “신규대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인 분석”, *한국사회복지학*, 59(4), 35-61.
- 최성희, 김영신 (2018), “취업준비생과 기업 인사담당자 간 취업 스펙 관심도 차이 분석: 시선추적(Eye-Tracking) 실험 및 설문 인터뷰 조사를 바탕으로”, *제도와 경제*, 12(2), 153-182.
- 황광훈 (2017), “청년층 노동시장의 미스매치와 직장이동”, *직업진로정보*, 10(3), 6-27.
- 황여정, 백병부 (2008), “대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인”, *직업능력개발연구*, 11(2), 1-23.

<외국 문헌>

- Dickens, W. T. and K. Lang (1988), “The Reemergence of Segmented Labor Market Theory”, *American Economic Review*, 78(2), 129-134.
- Doeringer, P. B. and M. J. Piore (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: DC Heath.
- Hudson, K. (2007), “The New Labor Market Segmentation: Labor Market Dualism in the New Economy”, *Social Science Research*, 36(1), 286-312.
- Karasek III, R. and P. Bryant (2012), “Signaling Theory: Past, Present, and Future”, *Academy of Strategic Management Journal*, 11(1), 91-99.
- Page, M. E. (2010), “Signaling in the Labor Market”, In D. J. Brewer and P. J. McEwan (Eds.), *Economics of Education* (pp. 33-36), Oxford: Elsevier.
- Spence, M. (1973), “Job Market Signaling”, *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.