

랜덤포레스트를 활용한 청년 취업선호도 영향 요인 분석 - 기업형태별 특징 요인 식별을 중심으로 -

이서진*

[국문요약]

본 연구는 청년의 취업선호도에 중요하게 영향을 미치는 요인을 파악하고, 기업형태별로 대표 특징 요인을 발견하는 데 목적이 있다. 이를 위해 한국교육고용패널 조사(KEEP2) 4차년도 부가조사 참여자 8,169명의 자료를 랜덤포레스트 방법으로 분석했다. 주요 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 심리/환경 범주의 요인이 경제부담, 취업중요요소, 직무여건 범주 요인보다 영향을 적게 미쳤다. 둘째, 임금/보수, 근무환경, 적성, 지식/기술습득, 성장가능성, 사회적이미지, 복지혜택, 고용안정성, 사회적가치/기여, 일과 삶 균형은 청년의 취업선호도에 영향 비중이 높았다. 셋째, 기업형태별 특징 요인을 살펴본 결과, 대기업 취업선호도는 임금/보수 근무여건, 근무환경 근무여건 및 출신학교(학벌) 등이 차이를 만들었다. 중소기업 선호도는 사회적가치/기여와 문화여가 관련 근무여건이, 공공기관 및 정부 관련 일자리 선호도는 고용안정성 직무여건 요인이 특징 요인으로 나타났다. 금융기관과 스타트업도 문화여가와 근무환경이 선호도 차이에 큰 영향을 주었다. 이상의 연구결과를 바탕으로 청년의 취업선호도에 영향을 주는 요인을 정리하고, 후속 연구를 위한 제언을 제시했다.

핵심주제어 : 취업선호도, 랜덤포레스트, 진로의사결정, 기업형태

1. 서론

코로나19 바이러스의 여파로 사회 전반에 불확실성이 높아진 가운데, 청년들이 취업 및 취업정책에 어려움을 겪고 있다. 최근 청년층 인구가 큰 폭으로 감소했지만, 청년 미취업은 여전히 상황이 심각하다. 게다가 어렵게 취업해도 대기업, 공기업, 그리고 공공기관 등 다양한 기업형태를 아울러 신입사원 다수가 2년 내 퇴사를 고려한다. 세부적으로는 기업형태에 따라 근속기간이 더 짧기도 하다(통계청, 2020). 미취업 또는 짧은 근속기간 문제를 겪는 청년 비율이 높고, 청년의 경제적 부담과 불안이 되어, 개별 기

업 수준을 넘어 저출산 등 더 큰 사회 문제로 이어질 수 있다. 따라서 정부, 지자체 등 사회단체는 현재 청년 일자리를 둘러싼 문제 상황의 원인을 세밀히 파악하고, 안정적인 근로를 제공할 대책을 시급히 세워야 한다.

한편, 청년이 취업하거나 일자리에 안정적으로 정착하는데 상당한 영향을 미치는 속성은 청년의 상황 및 구직자의 일자리 근로 인식이며(김은선·이희수, 2018), 통상 취업선호도로 표현된다. 취업선호도란 개인이 직업 선택 시 고려하는 직업의 특성이나 가치를 의미하며, 직업 결정을 설명하는 중요한 척도다(Johnson & Elder, 2002; 유희준 외, 2016).

취업선호도는 개인 상황과 기업 규모 등의 영향으로 개

* 제1저자, 숙명여자대학교 대학IR센터, 책임연구원, nanuki@daum.net

인별로 차이가 나타날 수 있다(김형석·이정환, 2021). 따라서 청년 취업선호도를 제대로 이해하려면, 크게 두 관점을 함께 고려해야 한다. 먼저 거시적 입장에서 청년 취업선호도에 영향을 미치는 주요 요인을 파악해야 한다. 이후 더 세밀한 접근으로 청년이 취업을 원하는 기업형태까지 고려한 상황에서, 청년 취업선호도를 구분 짓는 특징이 되는 여러 요인을 밝힐 필요가 있다.

청년의 취업선호도를 파악하거나 예측하는 목적을 지닌 기존 연구들을 살펴보면, 취업선호도와 관계된 다양한 개인 배경 요인을 탐구하는 데 주로 초점을 맞추고 있다. 개인심리 또는 환경을 중심으로 살펴본 기존 문헌은 대인관계, 성격, 신체적 조건, 경제적 조건, 직업정보 부족, 자기진로 이해 부족, 자신감 부족, 성격 문제, 취업의 현실 여건 등을 취업선호도에 영향을 미치는 요인으로 판단했다(김수현, 2007; 이순희, 2017). 청년의 취업 준비 정도를 취업선호도와 연관해 주목한 연구는 학벌, 학점, 공인영어 성적, 영어회화, 제2외국어, 한자 능력, 직무 관련 자격증, 컴퓨터 자격증, 해외 경험, 인턴 경험, 봉사경험, 동아리 경험을 청년들이 인식하는 강도가 중요하다고 판단했다(김혜영·이진형, 2021). 직무여건을 중심으로 취업선호도에 영향을 주는 요인을 발견한 연구는 임금/급여, 직업안정성, 일과 삶, 성장기회/육성가능성, 사회적, 책임, 실행수준 및 고용안정성, 일과삶균형, 근무환경, 균형 등이 도출했다(안정석·구영애·조아람, 2018; 장욱희, 2021). 이처럼 기존 연구들은 청년의 취업선호도를 파악하려고 개인의 심리, 사회, 경제 환경 등을 탐구했다. 더 나아가 몇 가지 연구는 청년을 개인 단위를 기준으로 나누면, 취업선호도가 기업형태별로 다를 수 있으며, 선호를 구분하는 데 중요한 역할을 하는 요인도 차이가 존재한다고 밝혔다(하규수, 2011; 장현진, 2016).

그러나 기존 연구는 실제 청년의 취업선호도를 면밀히 파악하는 데 몇 가지 한계를 갖는다. 첫째, 청년 구직자는 현실에서 다양한 요인을 동시에 고려하면서 의사결정을 내린다. 그러나 이전에 수행된 연구는 복잡한 환경에 처한 청년 취업자의 현실을 풍부하게 반영하지 못하고, 하나 또는 일부 범주의 요인만 집중하는 아쉬움을 갖는다. 예컨대, 특정 심리 지표를 중심으로 일부 청년을 임의로 조사해, 취업선호도를 파악하는 경우, 취업선호도에 중요한 요인으로 작용할 수 있는 다른 심리 지표나 경제 상황 등이 배제된다. 둘째, 청년의 취업선호도에 영향을 주는 요인은 기업 유형마다 차이가 있을 수 있다. 그러나 기존 문헌은 대기업과 중소기업만 비교하는 등 매우 단순한 수준에서 기업형태를 구분해 비교한다.

그런데 실제 청년들은 취업을 결정할 때 정부 정책의 영향을 크게 받는 공공기관/공무원이나 최근 창업 성공 사례가 빈번하게 보고되는 스타트업 등의 기업형태도 충분히 고려한다(박성익 외, 2020). 기존 문헌의 한계를 극복하고자, 본 연구는 패널조사 데이터를 분석 대상으로 선정해, 다양한 형태의 기업을 고려하는 취업선호도 정보를 사용한다.

한편, 데이터 외에 분석 도구도 중요하다. 회귀분석 등 일반적인 통계 모형을 사용하면, 다양한 요인이 서로 얽힌 자료에서 상관성이 높은 변수를 처리하는 데 어려움을 겪는다. 따라서 본 연구는 분석방법으로, 내생성 문제에 강건하게 동작하는 랜덤포레스트 모형을 선택했다.

구체적으로, 본 연구는 한국교육고용패널 조사(KEEP2) 4차년도 부가조사 자료를 랜덤포레스트(Breiman et al., 2017)로 분석함으로써, 청년 취업선호도에 영향을 주는 다양한 요인을 식별하고, 특히 기업형태별로 취업선호도에 큰 영향을 주는 특징 요인을 발견하고자 한다. KEEP2 4차년도 부가조사 데이터는 큰 규모로 구성됐으며, 특히 심리, 사회, 경제, 취업준비 등 다양한 측면의 청년 개인 상황과 기업형태별 취업선호도를 포함한다. 랜덤포레스트는 기계학습 앙상블 기법의 일종으로, 자료가 상호 관련이 높은 많은 요인을 포함하더라도 현상을 예측하는 데 높은 성과를 자랑한다. 특히 모형에서 사용한 요인끼리 상대적 중요도를 제공해, 현상에 영향을 미치는 특징 요인을 발견하는 데 유용하다.

연구목적에 따른 구체적인 연구 문제는 다음과 같다. 첫째, 청년 취업선호도는 심리, 환경, 경제 상황, 사회인식 그리고 직무여건 요인 범주 중 어떤 요인과 특히 관계가 깊은가? 둘째, 기업형태(대기업, 중소기업, 공공기관, 정부, 금융기관, 외국계 기업, 스타트업)를 고려했을 때, 청년 취업선호도 간 차이를 만드는 특징 요인은 무엇인가?

II. 이론적 배경

본 연구의 목적은 청년의 취업선호도에 영향을 주는 요인을 파악하는데 있다. 기존 연구는 청년의 개별 맥락 수준을 주목해 취업선호도를 파악했다. 이 장에서는 먼저 취업선호도와 연관된 몇 가지 범주를 탐구한 기존 연구를 살펴보고, 이를 종합해 취업선호도에 영향을 주는 요인들의 범주와 개별 요인을 요약한다. 그 다음, 기업형태를 중심으로 청년 취업선호도를 다룬 몇 가지 연구를 요약한다.

2.1 취업선호도 관련 요인

2.1.1. 취업선호도

취업선호도란 취업 시 구직자 개인이 헤아리는 직업의 특징 정보다. 구직자는 의사결정을 내리는 상황에서 개인의 가치인 취업선호도 등을 고려하며, 직무별로 여러 직무 특성을 비교해 의사결정을 내린다(Heckert & Wallis, 1998). 이는 취업선호도가 직업을 결정하는 데 중요한 보상이 되기 때문이다(Johnson & Elder, 2002).

구직 과정에서 취업선호도는 단순한 경제 활동만을 내포하는 데 그치지 않고, 다양한 개인 가치의 영향을 받는다(Browne, 1997). 특히 취업선호도는 고용 안정성이나 성과, 개인의 지향점, 감정 등의 요인을 포함하므로, 구직행위를 설명하는 데 도움을 준다(Judge & Bretz, 1992; McCrae & Costa, 1997). 실제로 구직자가 적극적으로 직업을 탐색하고 구체적으로 준비할수록, 구직자가 자신에게 유리한 직업이 제공될 가능성이 매우 높다(Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001). 따라서 취업선호도를 구성할 때 개인의 다면적 가치 요인을 고려해야, 구직자의 선택을 자세하게 설명할 수 있다.

2.1.2. 취업선호도에 영향을 주는 요인

여러 선행연구는 취업선호도와 관계된 요인을, 개인 수준에서 다양한 관점으로 살펴보고 있다. 특히 심리, 환경, 취업준비요건, 직무여건, 청년의 경제부담 등을 고려했고, 세부 요인을 밝혔다.

심리 상황을 고려한 선행연구는 특정한 심리개념을 기준으로 척도를 구성하고, 수집한 결과를 취업선호도와 관련지어 해석했다. Blustein et al.(2016)은 심리 욕구 충족이 낮을수록, 직무를 넘어서 삶의 만족도가 저조할 수 있다고 주장했다. Taylor et al.(1984)는 대학생의 자기효능감이 높을수록 진로와 관련한 활동을 결정하기 유리하며, 취업선호도가 높다고 밝혔다. McCrae & Costa(2008)는 구직자 심리 범주 중 성격을 5요인 모형으로 다뤘으며, 취업선호도를 행동 수준까지 파악했다. 김수현(2007)은 심리환경 범주의 요인을 주성분 분석으로 도출했다. 구체적으로 직업정보 부족, 자기진로 이해 부족, 자신감 부족과 성격 문제, 취업의 현실 여건 등으로 나뉘었다. 이처럼 다양한 구직자의 심리지표가 취업선호도와 연관된다는 연구가 존재하지만, 연구마다 서로 다른 지표에 주목하므로 다양

한 심리 요인이 중첩되어 나타나는 상황에서는 취업선호도와의 관계성을 파악하기 어렵다.

한편, 개인의 사회/경제 측면과 관련된 요인도 취업선호도와 깊은 관련이 있다고 나타났다. 실제로 부모의 사회/경제 지위가 여러 측면에서 자녀의 취업에 긍정적으로 영향을 주고, 심지어 취업 이후까지도 지속된다고 밝혀졌다(장상수, 2008). 김민선·백근영(2021)은 청년이 일자리 선택 시 사회인식을 고려하며, 개인의 자유의지에 압력으로 작동할 수 있어, 취업선호도에 부정적 영향을 줄 수 있음을 밝혔다. 청년이 부모를 통해 느끼는 경제 부담은 계층이동 가능성 인식과 취업준비기간 제한 등의 방식으로 취업선호도에 상당한 효과를 미친다(박가열·천영민, 2016; 박미희·홍백의, 2014)

한편, 개인이 취업을 준비할 때 중요하다고 생각하는 요소, 즉, 취업준비요소도 취업선호도에 영향을 준다. 영어 성적, 자격증, 학점 등 증빙과 관련된 요인이 많다. 영어는 취업에 직접적 긍정요인으로, 학점은 구직시 자신감과 연결돼 간접 긍정요인으로 나타났다(최문경·이기엽, 2008). 그러나 자격증은 취업에 영향이 미미했다(김정숙, 2009). 김혜영·이진형(2021)은 기존연구를 참고해, 청년이 인식하는 학벌, 학점, 공인영어성적, 영어회화, 제2외국어, 한자 능력, 직무 관련 자격증, 컴퓨터 자격증, 해외 경험, 인턴 경험, 봉사경험, 동아리 경험을 스펙으로 취급했다.

직무여건 요인, 즉, 근로조건도 취업선호도에 유의한 영향을 준다(Atitsogbe et al., 2020). 청년이 생각하는 좋은 일자리 요건에 임금/급여, 직업안정성, 일과 삶 균형 3가지 요소가 포함됐다(장욱희, 2021). 성장기회/육성가능성, 사회적 책임, 실행수준 및 고용안정성, 일과 삶 균형, 근무환경이 취업에 영향을 주는 것으로 나타났다(안정석·구영애·조아람, 2018). 직장 위치, 중소기업이 아닌 회사, 공기업 및 공무원, 전공 분야와 일치하는 일, 사무직, 사회적으로 인정받지 못하는 회사, 대기업 및 외국계 기업이 아닌 회사, 통근이 수월하지 않은 회사도 취업 의사결정에 영향을 준다(Siegrist, 1996; 신승원·박시남, 2015). 김형석·이정환(2021)은 청년이 일자리를 판단할 때 응용 가치, 인재 가치, 경제적 가치, 관심 가치, 사회적 가치로 구분한다고 밝혔다.

아래 <표 1>은 기존 문헌을 종합한 결과이며, 4가지 범주와 여러 세부 요인으로 구분했다. 각 범주는 심리, 사회/경제(환경), 취업중요요소, 직무여건이다.

<표 1> 취업선호도 영향요인

범주	요인
심리	자기효능감, 성격 5요인, 직업정보 부족, 자기진로 이해 부족, 자신감 부족, 성격 문제, 취업 현실
사회/경제 (환경포함)	부모님 지위, 사회인식, 자유의지, 취업준비기간, 계층인식
취업중요요소	영어성적, 자격증, 학점, 학벌, 영어회화, 외국어능력, 해외경험, 인턴경험 등
직무여건	임금/급여, 고용안정성, 일과 삶균형, 근무환경, 회사문화,

<표 1>과 본 연구의 데이터 KEEP2 4차년도 부가조사 간 차이를 살펴보면, 데이터는 청년 취업선호도와 관계된 범주 및 요인은 심리 범주 요인 중 일부 개념이 제외됐고, 사회/경제 범주를 구분하였으며, 사회범주를 환경범주로 달리 이름 붙였다. 세부요인은 대부분 일치한다. 따라서 본 연구에서 사용하는 데이터는 기존 문헌과 유사한 맥락에서 표집이 이뤄졌다고 판단 할 수 있고, 청년 개인의 종합적인 정보도 내포하고 있다. 따라서 KEEP2 4차년도 부가조사 데이터는 기존 연구들이 청년 취업선호도를 파악할 때, 단편 범주의 한계를 벗어날 수 있다.

2.1.3. 기업형태별 취업선호도 영향 요인

기업형태별로 취업선호도에 영향을 주는 요인, 소위 특징 요인을 식별하면, 청년의 취업선호도를 이해하는 데 더욱 풍부한 정보를 얻을 수 있다. 그러나 기존 취업선호도 영향요인을 발견하려는 연구는 청년 개인보다 노동시장의 입장에서 문제를 해결한다.오호영·송창용(2012)은 한국고용패널 7차년도 자료 분석 결과, 중소기업을 기피하려는 청년 비율을 15%이하로 파악했으며, 기업규모가 아닌 근로 환경이 중요함을 밝혔다. 구체적으로 소득, 학력, 임금, 정규직 여부, 근무시간 준수, 통근 용이성, 주5일제 등 변수가 중소기업 취업선호도와 관계가 깊음을 보였다. 하규수(2014)는 중소기업과 근로자의 이해관계가 상당히 일치하지 않으며, 특히 대학생이 중소기업을 기피하는 현상이 심한 문제를 주목해, 기대가치이론으로 그 원인을 살펴보았다. 이 연구는 일부 중소기업 취업자들(특히 첫 직장 경력자)은 낙인(Scar)을 경험하며(Doeringer & Piore, 1971), 상당한 중소기업 취업자들이 다시 미취업 상태로 전환되는 경우가 많아, 고용이 불안정하다고 판단했다(Chae, 2006). 장현진(2016)은 청년의 기대임금, 직업의 외형적 가치(정규직, 사무직), 사회인정 욕구, 학력인정 욕구 등이 중소기업 취업선호도와 연관됨을 발견했다. 문영

만·김종호(2017)는 사회공헌과 통근거리 등이 중소기업 장기근속에 영향을 주며, 근로조건과 직무불일치가 주된 비선호 요인임을 밝혔다.

한편, 청년이 공무원에 취업 시 기대하는 바는 대기업이나 중소기업의 경우와 차이가 발생한다. 정연순(2010)은 9급 공무원 채용시험 준비생들을 인터뷰한 결과, 고용안정성, 일과 삶 균형이 취업선호도의 영향 요인임을 밝혔다.

이처럼, 기업형태에 특화된 상황에서 청년의 취업선호도는 보편적 맥락에서 논의되는 경우와 차이가 있지만, 기업 형태가 중소기업이 아닌 경우가 대상일 때 취업선호도와 관련된 연구가 매우 적다는 아쉬움이 남는다.

2.2 랜덤포레스트

여러 기계학습 알고리즘을 결합한 모형을 앙상블이라고 한다. 모든 데이터에 좋은 성능을 자랑하는 단일 알고리즘은 존재하지 않기 때문에(Opitz & Maclin, 1999), 대다수의 경우 앙상블이 단일 모형보다 우수하다. 배경은 앙상블 기법 중 하나로, 편차-분산 교환(Trade-off) 중 분산을 줄이는 방법에 집중한다. 배경은 k-fold 방법에서 발생하는 데이터 간 중복 등의 문제를 해결하기 위해 부트스트랩을 복원 추출하는 기법이다(Breiman, 1996).

랜덤포레스트는 의사결정나무를 기반으로 학습하는 배경 기법이다. 의사결정나무는 다수 기계학습 방법과는 달리, 모형의 원인에 대한 이유를 제시할 수 있는 강점이 있다. 알고리즘이 통계모형과 달리 분포에 대한 사전 가정을 최소화하기 때문에, 데이터에 대한 전처리가 간단하다. 의사결정나무는 뿌리 노드(root node)로부터 잎 노드(leaf node)를 구축하면서 구분 기준(split criterion)을 찾는다(Breiman et al., 2017).

의사결정나무는 크게 재귀적 분기와 가지치기 단계로 나뉜다. 재귀적 분기는 부모 노드에서 자식 노드로 반복해서 분기하는 것을 의미한다. 재귀적 분기는 지니 계수를 기반으로 정보획득량(information gain)을 측정하여 불순도(impurity)가 낮아지는 방향으로 분기한다. 한편, 의사결정나무의 최대학습나무는 데이터의 오차(error)까지 포함된다. 가지치기(pruning) 과정으로 과적합(overfitting)을 방지할 목적으로 비용복잡도(cost complexity)를 낮춘다.

랜덤포레스트는 전체 변수 중 일부 변수만으로 분기점을 만들면서 부트스트랩 간 다양성을 확보한다. 식(1)에서, 알고리즘의 정확성(s)이 높을수록, 개별 모델의 다양성이 낮을수록 일반화 성능의 상위 경계(upper bound)는 낮아진다.

$$\text{generation error} \geq \frac{\rho(1-s^2)}{s^2} \quad \text{식(1)}$$

랜덤포레스트는 학습에 활용되지 않는 데이터(OOB, out of bag)를 평가학습단계에 활용한다. 가지치기(pruning) 단계가 없다. 또한 OOB를 이용해 변수의 중요도를 산출한다. 랜덤포레스트에서 특정 변수가 중요하다면, 무작위 순열섞기(random permutation) 전후 OOB의 오차가 크고, 오차의 편차는 적어야 한다. 즉, OOB 오차의 평균은 크고, 분산은 적어야 한다. 최종변수의 중요도 수치는 OOB오차 평균을 분산으로 나눈 값이다. 랜덤포레스트는 이 값이 클수록 모형을 좌우하는 중요한 변수로 간주한다.

III. 연구 방법

이 연구에서 선정한 KEEP2 부가조사 데이터와 랜덤포레스트 분석방법은 두 가지 가설을 검토하는 게 목적이다. 첫째, 청년 취업선호도는 심리, 환경, 경제 상황, 사회인식 그리고 직무여건 요인 범주 중 어떤 요인과 특히 관계가 깊은가? 둘째, 기업형태를 고려했을 때, 청년 취업선호도 간 차이를 만드는 특징 요인은 무엇인가? 두 문제를 해결하려면, 자료에는 청년의 다양한 개인 상황 및 배경, 인식 등을 포함해야 하고, 다양한 기업형태에 관한 취업선호도도 함께 조사되어야 한다. 이 조건을 만족하려고, KEEP2 4차년도 부가조사 결과자료를 활용했으며, 취업선호도에 영향을 주는 요인의 강도를 파악하면서, 요인간 교호작용에 강건하게 분석하려고 랜덤포레스트 방법을 선택했다.

3.1 분석자료

한국교육고용패널조사(KEEP2)는 청소년 및 대학생 등 8,169명을 대상으로 심리상태 및 사회/가정 생활 맥락 등과 진로선택 현황을 파악할 수 있는 조사로 한국직업능력 연구원이 담당한다. 이 연구에서는 응답 자료 중 4차년도 부가조사 자료를 활용하였다. 이 중 환경적 범주 하위요인(8번), 경제적 부담 범주 하위요인(13번), 사회적 인식 범주 하위요인(16번), 선호직무여건 범주 하위요인(18번), 선호기업형태(14번) 범주 하위요인이 담긴 문항을 포함하도록, 문항을 재구성하여 모형을 구축하였다.

3.2 분석변수

3.2.1. 설명변수

설명변수는 5개 범주에 속하는 58개 세부요인 변수를 사용하였다. 범주는 심리적, 환경적, 경제적 범주 및 취업중요요소, 직무요건으로 구성됐다. 심리적 범주의 각 요인은 직업정보취득, 일/교육자료, 직종별능력파악, 사회적업인지, 적성, 흥미, 유망직종, 시대변화, 우선순위, 도전정신/의지, 게으름/무기력, 능력, 준비미흡, 재능, 경쟁률, 일자리부족, 주변소문이다. 총 17개 세부요인으로 이뤄졌다. 환경적 범주의 각 요인은 사회경험, 자격증, 영어점수, 인맥/뒷배경, 학벌, 학과비전, 건강/체력, 신체조건, 나이, 비용, 집안사정, 부모님, 주변사람이다. 13개 세부문항이 포함됐다. 경제적 범주 요인은 청년이 인식하는 경제적 부담을 의미한다. 등록금, 주거, 사교육, 취업준비, 문화여가, 결혼, 가족돌봄의 7개 세부요인으로 구성됐다. 취업중요요소 범주는 현재 우리 사회 취업에 영향을 주는 요인들의 중요도에 관한 청년의 인식을 의미한다. 성별, 나이, 학력, 학벌(학교), 전공, 자격증, 경력(실무경험), 성적, 외국어능력, 외모, 인맥을 포함한다. 마지막으로 직무여건 범주는 청년의 일자리 선택에 중요한 항목을 의미한다. 임금/보수, 근무환경, 적성, 지식/기술습득, 성장가능성, 사회적이미지, 복지혜택, 고용안정성, 사회적가치/기여, 일과 삶 균형의 세부 요인으로 구성됐다.

3.2.2. 예측변수

예측변수는 취업선호도로, 기업형태가 고정된 상황에서 총 6점 척도로 표집됐다. 숫자가 낮을수록, 선호도가 낮다. 분석에 활용할 설명변수와 예측변수는 해당 범주와 요인, 척도 정보를 기준으로 아래 <표 2>에 정리하였다.

<표 2> 분석 변수의 범주 및 요인

연구 변수	범주	요인	척도
설명 변수	심리	직업정보취득, 일/교육자료, 직종별능력파악, 사회적업인지, 적성, 흥미, 유망직종, 시대변화, 우선순위, 주변소문, 도전정신/의지, 능력, 준비미흡, 재능, 경쟁률, 일자리부족, 게으름/무기력	4점 리커트 척도
	환경	사회경험, 자격증, 영어점수, 인맥/뒷배경, 학벌, 학과비전, 건강/체력, 신체조건, 나이, 비용, 집안사정, 부모님, 주변사람	

연구 변수	범주	요인	척도
설명 변수	경제	등록금, 주거, 사교육, 취업준비, 문화여가, 결혼, 가족돌봄	6점 리커트 척도
	취업 중요 요소	성별, 나이, 학력, 학벌(학교), 전공, 자격증, 경력(실무경험), 성적, 외국어능력, 외모, 인맥	
	직무 여건	임금/보수, 근무환경, 적성, 지식/기술 습득, 성장가능성, 사회적이미지, 복지혜택, 고용안정성, 사회적가치/기여, 일과삶균형	
예측 변수	취업 선호도	대기업	
		중소기업	
		공공기관(공사 및 공기업)	
		정부(공무원)	
		금융기관	
		외국계 기업 스타트업	

3.3. 분석방법

본 연구는 청년의 취업선호도를 설명하는 주요 요인을 탐색하고, 기업형태별로 특징 요인이 차이가 있는지 살펴 보려고, 랜덤포레스트 방법으로 분석했다. 기업형태별로 상황을 구분해 모형을 생성해야 특징 요인 추출이 가능하다. 따라서 총 7개의 랜덤포레스트 모형이 필요하다. 즉, 대기업, 중소기업, 공공기관(공사 및 공기업 포함), 정부(공무원), 금융기관, 외국계 기업, 스타트업의 7개 기업형태별로 구분해, 취업선호도가 설명변수와 각각 독립적으로 대응하도록 각 모형을 구성한다. 모든 모형은 설정한 예측 변수의 특성에 따라 취업선호도의 강도가 총 6단계다.

의사결정나무를 앙상블한 모형인 랜덤포레스트를 사용하려고(Breiman et al., 2017), 본 연구는 분석 시 Python 프로그램(3.11.1)을 활용했다. 특히 랜덤포레스트 알고리즘은 RandomForestClassifier 함수로 수행하고, 변수의 중요도는 feature_importances_ 메서드로 파악했다. 하이퍼파라미터 최적값은 GridSearchCV 함수로 구했다. 구체적으로, 나무 최대 깊이는 16, 내부 노드 분할 최소 샘플 수를 2, 리프 노드 최소 샘플 수를 10으로 설정했다.

IV. 연구 결과

4.1. 개별 요인 범주에 대한 응답

〈표 3〉, 〈표 4〉, 〈표 5〉는 분석에 사용할 변수들의 기술 통계다. 각 칸의 수는 응답 빈도이며, 괄호 안 수치는 비율을 소수점 첫째 자리에서 반올림한 정보다.

〈표 3〉 심리, 환경 요인 기술통계

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
직업정보 취득	1,899 (23%)	3,256 (40%)	2,686 (33%)	338 (4%)
일/교육 자료	2,080 (25%)	3,602 (44%)	2,216 (27%)	281 (3%)
직종별 능력파악	1,966 (24%)	3,144 (38%)	2,656 (32%)	413 (5%)
사회직업 인지	2,390 (29%)	3,351 (41%)	2,103 (26%)	335 (4%)
적성	2,062 (25%)	2,567 (31%)	2,591 (32%)	959 (12%)
흥미	1,974 (24%)	2,209 (27%)	2,748 (34%)	1,248 (15%)
유망직종	2,098 (26%)	2,897 (35%)	2,501 (31%)	683 (8%)
시대변화	2,111 (26%)	2,769 (34%)	2,643 (32%)	656 (8%)
우선순위	1,914 (23%)	2,532 (31%)	2,904 (36%)	829 (10%)
도전정신 /의지	2,150 (26%)	2,909 (36%)	2,511 (31%)	609 (7%)
개요름 /무기력	2,012 (25%)	2,641 (32%)	2,750 (34%)	776 (9%)
능력	2,042 (25%)	2,693 (33%)	2,728 (33%)	716 (9%)
준비미흡	1,595 (20%)	2,226 (27%)	3,536 (43%)	822 (10%)
재능	2,177 (27%)	2,590 (32%)	2,670 (33%)	742 (9%)
경쟁률	1,309 (16%)	1,783 (22%)	3,409 (42%)	1,678 (21%)
일자리 부족	1,428 (17%)	1,942 (24%)	3,293 (40%)	1,516 (19%)
주변소문	1,114 (14%)	1,496 (18%)	3,389 (41%)	2,180 (27%)
사회경험	1,400 (17%)	2,251 (28%)	3,625 (44%)	903 (11%)
자격증	1,698 (21%)	2,056 (25%)	3,055 (37%)	1,370 (17%)
영어접수	869 (11%)	1,492 (18%)	3,726 (46%)	2,092 (26%)
인맥 /뒷배경	1,186 (15%)	2,039 (25%)	3,457 (42%)	1,497 (18%)
학벌	1,794 (22%)	2,870 (35%)	2,758 (34%)	757 (9%)
학과비전	3,058 (37%)	3,277 (40%)	1,419 (17%)	425 (5%)
건강 /체력	2,834 (35%)	2,784 (34%)	1,987 (24%)	574 (7%)
신체조건	4,053 (50%)	3,005 (37%)	884 (11%)	237 (3%)
나이	4,910 (60%)	2,501 (31%)	629 (8%)	139 (2%)
비용	3,471 (42%)	2,751 (34%)	1,529 (19%)	428 (5%)
집안사정	5,207 (64%)	2,319 (28%)	520 (6%)	133 (2%)
부모님	3,586 (44%)	2,577 (32%)	1,610 (20%)	406 (5%)
주변사람	5,156 (63%)	2,252 (28%)	641 (8%)	130 (2%)

<표 4> 경제 부담, 취업중요요소, 직무여건 요인 기술통계

문항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	약간 그렇지 않다	약간 그렇다	그렇다	매우 그렇다
경제적 부담	등록금	264(3%)	278(3%)	830(10%)	2,515(31%)	2,422(30%)	1,870(23%)
	주거	206(3%)	229(3%)	735(9%)	2,074(25%)	2,390(29%)	2,545(31%)
	사교육	253(3%)	270(3%)	1,028(13%)	2,524(31%)	2,249(27%)	1,855(23%)
	취업준비	201(2%)	256(3%)	1,041(13%)	2,837(35%)	2,265(28%)	1,579(19%)
	문화여가	338(4%)	638(8%)	1,941(24%)	2,876(35%)	1,422(17%)	964(12%)
	결혼	205(3%)	245(3%)	654(8%)	1,659(20%)	2,453(30%)	2,963(36%)
	가족돌봄	243(3%)	286(3%)	961(12%)	2,255(28%)	2,125(26%)	2,309(28%)
취업에서 중요요소	성별	1,203(15%)	1,131(14%)	1,300(16%)	2,630(32%)	1,295(16%)	620(8%)
	나이	281(3%)	500(6%)	1,339(16%)	3,107(38%)	2,077(25%)	875(11%)
	학력	73(1%)	93(1%)	375(5%)	1,792(22%)	3,076(38%)	2,770(34%)
	학벌(학교)	108(1%)	181(2%)	549(7%)	1,753(21%)	2,756(34%)	2,832(35%)
	전공	97(1%)	245(3%)	810(10%)	2,057(25%)	2,733(33%)	2,237(27%)
	자격증	57(1%)	150(2%)	574(7%)	2,011(25%)	2,825(35%)	2,562(31%)
	경력(실무경험)	28(0%)	44(1%)	215(3%)	1,155(14%)	2,737(33%)	4,000(49%)
	성적	67(1%)	165(2%)	768(9%)	2,339(29%)	2,571(31%)	2,269(28%)
	외국어능력	33(0%)	44(1%)	257(3%)	1,189(15%)	2,757(34%)	3,899(48%)
	외모	322(4%)	645(8%)	1,445(18%)	3,110(38%)	1,659(20%)	998(12%)
직무여건	인맥	174(2%)	297(4%)	834(10%)	2,416(30%)	2,340(29%)	2,118(26%)
	임금/보수	15(0%)	14(0%)	189(2%)	1,259(15%)	2,514(31%)	4,188(51%)
	근무환경	12(0%)	21(0%)	181(2%)	1,037(13%)	2,795(34%)	4,133(51%)
	적성	63(1%)	149(2%)	655(8%)	1,923(24%)	2,327(28%)	3,062(37%)
	지식/기술습득	41(1%)	120(1%)	764(9%)	2,336(29%)	2,511(31%)	2,407(29%)
	성장가능성	44(1%)	124(2%)	630(8%)	2,039(25%)	2,648(32%)	2,694(33%)
	사회적이미지	74(1%)	156(2%)	823(10%)	2,496(31%)	2,555(31%)	2,075(25%)
	복지혜택	21(0%)	38(0%)	265(3%)	1,343(16%)	2,742(34%)	3,770(46%)
	고용안정성	18(0%)	31(0%)	255(3%)	1,068(13%)	2,352(29%)	4,455(54%)
	사회적가치/기여	146(2%)	377(5%)	1,210(15%)	2,309(28%)	1,951(24%)	2,186(27%)
일과삶균형	21(0%)	60(1%)	305(4%)	1,435(18%)	2,355(29%)	4,003(49%)	

각 범주별로 기술통계상 청년 응답의 특성이 드러나는 경향성과 두드러지는 요인을 정리하면 다음과 같다. <표 3>에서 심리 및 환경 범주 요인은 전반적으로 균형을 갖췄다. 심리 범주 요인 중 대체적으로 중요한 요인은 준비미흡, 경쟁률, 일자리부족, 주변소문이다. 환경 범주에서는 사회경험, 영어점수, 인맥/뒷배경 등을 중요하게 받아들인다.

<표 4>에서 경제 부담, 취업 중요요소, 직무여건 범주는 심리, 환경적 범주보다 더 편향됐다. 특히 경제 부담에서는 주거와 결혼, 취업 중요요소에서는 학력, 학벌, 전공, 자격증, 경력(실무경험), 성적, 외국어능력, 인맥을 아우르는 대다수 문항이, 직무여건에서는 모든 문항이 청년들에게 중요한 취업선호도 요인으로 나타났다.

<표 5> 기업유형별 취업선호도 기술통계

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	약간 그렇지 않다	약간 그렇다	그렇다	매우 그렇다
대기업	53(1%)	76(1%)	287(4%)	994(12%)	2,027(25%)	4,742(58%)
중소기업	467(6%)	748(9%)	1,738(21%)	2,611(32%)	1,864(23%)	751(9%)
공공기관/공기업	77(1%)	106(1%)	488(6%)	1,273(16%)	1,952(24%)	4,283(52%)
정부/공무원	79(1%)	83(1%)	321(4%)	1,055(13%)	2,140(26%)	4,501(55%)
금융기관	104(1%)	123(2%)	564(7%)	1,850(23%)	2,590(32%)	2,948(36%)
외국계기업	94(1%)	133(2%)	565(7%)	1,773(22%)	2,457(30%)	3,157(39%)
스타트업	277(3%)	557(7%)	1,804(22%)	2,959(36%)	1,533(19%)	1,049(13%)

청년들은 기업형태별로 선호강도가 달랐으며, 특히 대기업과 정부(공무원)의 경우 80% 이상이 명확한 선호를 나타냈다. 스타트업과 중소기업은 비선호가 약 30%, 이외 기업형태는 약 10%로, 모든 기업형태에서 선호가 비선호보다 높다고 나타났다.

4.2. 취업선호도에 영향을 주는 요인

4.2.1. 기업형태별 취업선호도 영향 특징요인

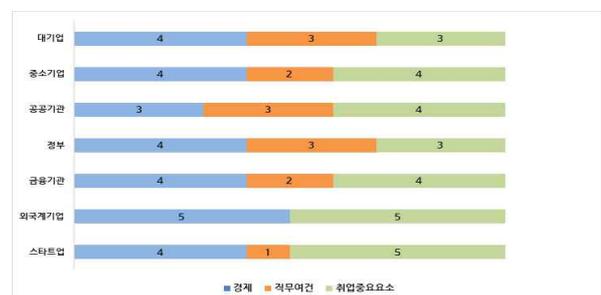
다음 <표 6>은 랜덤포레스트 알고리즘으로 각 기업형태에 대해 10개의 중요도 변수를 산출한 결과다.

<표 6> 기업형태별 선호도차이 결정 변수명 및 중요도

대기업		중소기업	
변수	중요도	변수	중요도
직무여건_임금/보수	0.05893	취업중요요소_성별	0.0286
직무여건_근무환경	0.03907	직무여건_사회적가치/기여	0.0258
직무여건_고용안정성	0.02937	경제_문화여가	0.0254
취업중요요소_학력	0.02770	취업중요요소_나이	0.0236
경제_결혼	0.02517	취업중요요소_외모	0.0229
취업중요요소_외국어능력	0.02494	직무여건_지식/기술습득	0.0222
취업중요요소_학벌(학교)	0.02492	취업중요요소_인맥	0.0222
경제_등록금	0.02459	경제_가족돌봄	0.0219
경제_사교육	0.02401	경제_등록금	0.0217
경제_주거	0.02390	경제_사교육	0.0216
공공기관		정부	
변수	중요도	변수	중요도
직무여건_고용안정성	0.03047	직무여건_고용안정성	0.0292
경제_주거	0.02575	경제_결혼	0.0248
직무여건_근무환경	0.02465	직무여건_임금/보수	0.0244
취업중요요소_성별	0.02356	취업중요요소_성별	0.0239
경제_사교육	0.02336	직무여건_근무환경	0.0230
직무여건_임금/보수	0.02305	취업중요요소_외모	0.0223
경제_결혼	0.02300	취업중요요소_인맥	0.0220
취업중요요소_외모	0.02274	경제_주거	0.0218
취업중요요소_나이	0.02166	경제_가족돌봄	0.0216
취업중요요소_인맥	0.02125	경제_등록금	0.0212

금융기관		외국계기업	
변수	중요도	변수	중요도
취업중요요소_성별	0.02464	취업중요요소_성별	0.0254
취업중요요소_외모	0.02256	취업중요요소_외국어능력	0.0232
경제_결혼	0.02222	취업중요요소_외모	0.0229
경제_문화여가	0.02216	경제_사교육	0.0223
직무여건_지식/기술습득	0.02202	경제_결혼	0.0222
취업중요요소_나이	0.02188	경제_가족돌봄	0.0219
직무여건_임금/보수	0.02127	경제_등록금	0.0218
취업중요요소_인맥	0.02117	취업중요요소_인맥	0.0217
경제_사교육	0.02093	취업중요요소_나이	0.0216
경제_주거	0.02082	경제_문화여가	0.0209
스타트업			
변수	중요도		
취업중요요소_성별	0.02623	* 경제적부담 범주는 경제로 줄여서 표기	
취업중요요소_외모	0.02429		
경제_문화여가	0.02404		
취업중요요소_나이	0.02342		
취업중요요소_인맥	0.02215		
직무여건_사회적가치/기여	0.02161		
경제_가족돌봄	0.02122		
취업중요요소_전공	0.02117		
경제_등록금	0.02078		
경제_사교육	0.02066		

청년 취업선호도에 영향을 주는 상위 10개 요인의 수를 범주별로 아래 <그림 1>에 정리하였다.



<그림 1> 기업형태별 특징 요인의 요인 범주

〈그림 1〉을 살펴보면, 7개 기업형태 모두 주요 취업선호도 영향 요인에 심리 및 환경 범주가 전혀 포함되지 않았으며, 경제, 직무여건, 취업중요요소 범주로만 구성됐다. 요인의 범주를 살펴보면, 외국계기업, 스타트업에서 직무여건이 가장 적은 비중을 차지했다. 중소기업과 금융기관에서 직무여건이 2개 요인이었고, 대기업, 공공기관, 정부 기업유형에서는 3가지 범주가 대동소이한 비율로 중요하게 나타났다.

〈표 6〉에서 취업선호도 차이에 기여하는 요인을 세부요인 단위로 구분해 자세히 살펴보면, 대기업은 임금/보수, 근무환경, 학력, 결혼, 외국어능력, 학벌(학교), 등록금, 사교육, 주거, 중소기업은 성별, 사회적가치/기여, 문화여가, 나이, 외모, 지식/기술습득, 인맥, 가족돌봄, 등록금, 사교육으로 나타났다.

공공기관과 정부 기업유형은 공통으로 갖는 특징요인이 많았다. 구체적으로, 고용안정성, 주거, 근무환경, 성별, 결혼, 외모, 인맥, 임금/보수 요인을 공유했다. 공공기관은 사교육, 나이, 정부는 가족돌봄, 등록금 요인에서 차이가 발생했다. 금융기관 기업 유형의 취업선호도 차이를 만드는 특징요인은 성별, 외모, 결혼, 문화여가, 지식/기술습득, 나이, 임금/보수, 인맥, 사교육, 주거 순으로 나타났다. 외국계기업 유형에서는 성별, 외국어능력, 외모, 사교육, 결혼, 가족돌봄, 등록금, 인맥, 나이, 문화여가 순으로 나타났다. 스타트업 기업유형의 취업선호도 차이에 영향을 주는 요인은 성별, 외모, 문화여가, 나이, 인맥, 사회적가치/기여, 가족돌봄, 전공, 등록금, 사교육 순으로 나타났다.

4.2.2. 취업선호도 영향 특징 요인

〈표 7〉은 분석 결과에서 기업형태와 관계없이 전체적인 경향성을 발견하려고, 취업선호도 영향 특징 요인을 기준으로 해당 기업유형을 정리한 내용이다.

〈표 7〉 취업선호도 영향 특징 요인별 해당 기업유형

범주	요인 (기업유형수)	해당 기업유형
경제적 부담	사교육(6)	대기업, 중소기업, 공공기관, 금융기관, 외국계기업, 스타트업
	결혼(5)	대기업, 공공기관, 정부, 금융기관, 외국계기업
	등록금(5)	대기업, 중소기업, 정부, 외국계기업, 스타트업
	가족돌봄(4)	중소기업, 정부, 외국계기업, 스타트업
	문화여가(4)	중소기업, 금융기관, 외국계기업, 스타트업
	주거(4)	대기업, 공공기관, 정부, 금융기관

범주	요인 (기업유형수)	해당 기업유형
직무 여건	임금/보수(4)	대기업, 공공기관, 정부, 금융기관
	고용안정성(3)	대기업, 공공기관, 정부
	근무환경(3)	대기업, 공공기관, 정부
	사회적가치/기여(2)	중소기업, 스타트업
	지식/기술습득(2)	중소기업, 금융기관
취업 중요 요소	성별(6)	중소기업, 공공기관, 정부, 금융기관, 외국계기업, 스타트업
	외모(6)	중소기업, 공공기관, 정부, 금융기관, 외국계기업, 스타트업
	인맥(6)	중소기업, 공공기관, 정부, 금융기관, 외국계기업, 스타트업
	나이(5)	중소기업, 공공기관, 금융기관, 외국계기업, 스타트업
	외국어능력(2)	대기업, 외국계기업
	전공(1)	스타트업
	학력(1)	대기업
	학벌(학교)(1)	대기업

5개 이상의 기업형태에서 청년 취업선호도 차이를 만드는 요인을 공통 청년 취업선호도 특징요인으로 본다면, 경제적 범주에서는 3개 요인, 취업중요요소 범주에서 4개 요인이 해당된다. 구체적으로, 경제적 부담 범주에서 사교육, 결혼, 등록금에 대한 부담 요인, 취업중요요소 범주에서 성별, 외모, 인맥, 나이 요인이 해당한다. 사교육은 정부를 제외한 모든 기업유형, 결혼은 중소기업과 스타트업, 등록금은 공공기관과 금융기관을 제외한 기업유형에서 해당됐다. 성별, 외모, 인맥 모두가 취업에서 중요한 요소라는 인식이 대기업을 제외한 모든 기업유형에서 나타났다.

각 기업형태별 상위 특징 요인을 정리한 내용은 다음과 같다. 대기업의 경우 임금/보수가 선호도를 결정짓는 가장 주요한 요인이고, 근무환경과 고용안정성이 그 뒤를 이었다. 학력과 출신학교(학벌)도 취업에 영향을 미친다는 인식이 대기업에 대한 선호도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 중소기업의 경우 사회적가치/기여와 문화여가가 취업선호도 영향 특징요인이었고, 공공기관(공기업)과 정부는 고용안정성 요인이 취업선호도 차이에 중요한 영향을 미쳤다. 금융기관과 스타트업의 경우 문화여가 요인이 취업선호도 결정에 높게 기여했다.

V. 결론 및 시사점

5.1. 결론

이 연구는 기업형태로 구분한 청년 취업선호도와 심리, 사회, 경제 환경의 관계를 랜덤포레스트 모형을 통해 특징 요인을 식별하고, 공통 청년 취업선호도 요인을 도출하고자 했다. 이러한 시도는 청년취업자의 관점에서 여러 기업 형태를 고려하는 현실적인 측면을 더하고, 청년의 심리 또는 사회 범주의 요인 등 일부 상황만을 전제하는 선행연구와 차이가 있다.

본 연구의 주요 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 청년의 취업선호도 영향요인으로 심리 범주 요인과 환경 범주 요인은 경제적 부담 범주, 취업중요요소 범주, 직무여건 범주에 비해 더 적은 정도로 영향을 주었다. 청년들은 심리 범주 중 준비미흡, 경쟁률, 일자리부족, 주변소문 요인을, 환경 범주에서는 사회경험, 영어점수, 인맥/뒷배경 요인을 심각하게 고려하였다. 경제적 부담에서는 주거와 결혼, 취업중요요소에서는 학력, 학벌, 전공, 자격증, 경력(실무경험), 성적, 외국어능력, 인맥을 고려하였다. 직무여건에서는 모든 요소를 중요하게 고려하였다. 임금/보수, 근무환경, 적성, 지식/기술습득, 성장가능성, 사회적이미지, 복지혜택, 고용안정성, 사회적가치/기여, 일과 삶 균형이 이에 해당한다.

둘째, 기업형태별로 청년 취업선호도에 영향을 준 상위 10개 특징 요인의 범주의 비율은 조금씩 달랐다. 경제적 부담, 취업중요요소, 직무여건 범주에 포함된 각 문항의 수는 중소기업과 금융기관 외에는 서로 다른 경향을 보인다. 그러나 경제 범주와 취업중요요소 범주의 비율이 대동소이하고, 직무여건 범주는 통상 가장 낮은 비율을 차지했다. 심리 범주 요인과 환경 범주 요인은 다른 3가지 범주에 속한 요인들에 비해 청년 취업선호도에 적은 정도의 영향을 준 것으로 나타났다.

셋째, 기업형태별 주요영향요인을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 기업형태와 관계없이 경제적 부담 범주에서 사교육, 결혼, 등록금에 대한 부담 요인, 취업중요요소 범주에서 성별, 외모, 인맥, 나이 요인은 취업선호도 차이를 만들었다. 대기업의 경우 임금/보수 직무여건과 결혼의 경제적 부담 및 근무환경 및 출신학교(학벌) 선호도차이를 결정짓는 특징으로 나타났다. 중소기업의 경우에는 사회적가치/기여와 문화여가 직무여건이, 공공기관과 정부는 고용안정성 직무여건 요인이 청년 취업선호도의 주요 차이를 발생

시켰다. 금융기관과 스타트업도 문화여가 근무환경이 선호도 차이에 상당한 영향을 줬다.

도출된 연구결과를 바탕으로 한 본 연구의 제언은 다음과 같다. 먼저, 다양한 선행연구들이 심리적 요인만을 취업과 연관짓는 데 비해(박주상, 2021; 전예지·이재림, 2014), 심리 범주 요인은 상대적으로 특정 기업의 선호도 차이를 만드는 데 적은 정도의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 현재 취업선호도와 관계된 요인들은 청년이 인식하는 경제적부담요소나 원하는 근무여건과 같은 범주보다는 심리 범주 요인 맥락이 빈번해 추후 심리 범주 요인을 넘는 풍부한 연구가 지속되어야 할 것으로 판단된다.

다음으로, 기업형태별로 청년의 기업선호도 차이를 만드는 특징 요인들은 공통부 요인과 기업형태별로 다른 요인이 존재했다. 공통부 요인은 취업에 중요한 여러 요소에 대한 인식과 관련됐다. 성별, 외모, 나이, 인맥이 취업에 중요하다는 인식은 사회문화적인 요소도 포함된 결과이고, 보다 사회적인 설명이 요구된다. 실제로 개인의 인식을 넘어 여러 선행연구에서 성별과 외모가 취업에 실제로 영향을 준다는 설명을 지지하고 있다(김영은·한지영·오명숙, 2013; 박천수, 2011; 이동은·이건창, 2020). 기업형태별로 차이나는 요인을 살펴보았을 때 대기업의 경우 임금/보수의 중요성이 가장 중요하다는 결과 또한 선행연구와 맥을 같이한다(박주상, 2021). 중소기업의 경우 문화여가와 관련된 요소가, 공공기관과 정부는 고용안정성이 선호도 차이에 영향을 미친다는 사실을 통해 청년구직자의 취업정책 및 심층연구에 적극 활용할 수 있을 것이다(조규형·정철영, 2016).

마지막으로, 스타트업 등 최근 주목받는 기업형태 또는 흐름에 대한 자료해석은 신뢰하기 힘들다. 스타트업 기업 형태는 특성상 취업보다는 창업에 가까운 인원이 핵심인력이 되는 경우가 많은데, 본 자료는 취업을 가정하고 있기 때문이다(김수진·김종성, 2020; 김종성 외, 2021). 또 청년의 취업선호도에 영향을 주는 특징요인으로 나타나는 상당한 요인들이 다른형태의 기업 유형과 동일한 내용을 공유한다.

5.2. 시사점 및 한계

본 연구의 학문적 시사점은 다음과 같다. 선행연구가 취업선호도에 미치는 단편적인 요인들에 중점을 뒀다면, 본 연구는 개인적 요인과 사회적 요인을 종합하여 분석하였다. 구체적으로 기업형태별 청년의 취업선호도 차이에 영향을 주는 다양한 요인을 파악함으로써, 청년구직자의 취업정책

및 심층연구에 적극 활용할 수 있는 기초자료를 생성하는데 의의가 있다.

미시적 관점에서, 선행연구와 달리 기업형태별로 청년 취업선호도 구분에 영향을 미치는 요인을 세밀하게 파악함으로써 청년이 처한 상황의 복잡한 맥락이 중요한 의미를 가질 수 있음을 밝혔다. 이는 청년문제 해결을 위한 정책 연구 시 청년의 여러 상황을 고려해야 함을 시사한다.

이 연구의 한계는 다음과 같다. 본 연구에서 사용한 자료는 패널조사의 결과물로서, 객관적 사실이 아니라 청년 개인의 인식을 기반으로 분석에 활용하였다. 따라서 청년 개인의 주관적 응답특성이 각 문항에 반영되었을 가능성이 있다. 본 연구의 결과에 더해 응답 객관화 지표를 병행한다면, 보다 풍부한 해석이 가능할 것이다. 게다가 연구 참여자의 정보가 제한돼 있어 장애인 등 소수자의 기업선호나 취업양상은 파악하기 어려웠으며(김재희, 2019), 연령 등 다양한 인구통계적 특성 정보도 파악이 힘들어 보다 세밀한 해석이 어렵다는 아쉬움이 남는다.

이 연구는 자료의 특성상 랜덤포레스트 분류모형을 사용 분석방법으로 채택했기에, 여러 요인이 취업선호도 차이에 영향을 주는지 여부만 파악할 수 있었다. 추후 본 연구결과를 바탕으로 질적연구를 진행하는 등 보다 다양하고 체계적인 자료가 수집되고, 분석방법이 개발된다면 각 요인이 취업선호도에 영향을 주는 강도의 크기나 방향성까지 구체적으로 발견할 수 있을 것으로 기대한다.

참고문헌

김민선·백근영(2021). 사회적 주변화와 경제적 어려움이 관찮은 일자리와 직무만족에 미치는 영향에서 일 자유의지의 매개효과 및 주도적 성격의 조절된 매개효과: 청년층을 중심으로. **인간이해**, 42(1), 101-126.

김수현(2007). 대학생의 진로장애에서 심리적 진로장애와 객관적/환경적 진로여건의 관계. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 19(4), 1057-1078.

김영은·한지영·오명숙(2013). 성별에 따른 공과대학 졸업생의 취업 및 진로개발 단계의 특징 분석. **공학교육연구**, 16(6), 19-28.

김은선·이희수(2018). 대학생의 기회불평등인식이 진로탄력성과 진로준비행동에 미치는 영향. **취업진로연구**, 8(1), 115-136.

김수진·김종성(2020). 예비창업자의 창업역량이 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구 : 기업가정신의 매개효과를 중심으로. **한국진로창업경영학회지**, 4(1), 180-208.

김정숙(2009). 대졸자들의 취업준비 활동의 차이 및 직업이행

효과. **교육과학연구**, 40(1), 141-165.

김재희(2019). 비경제활동 청년 장애인의 진로장벽이 취업이행 및 취업의사에 미치는 영향. **취업진로연구**, 9(2), 1-26.

김종성·신재열·김도현·이우진(2021). 대졸 청년자영업자의 직업 만족 영향요인에 관한 연구. **한국진로창업경영학회지**, 5(2), 110-125.

김형석·이정환(2021). 청년구직자의 중소기업 취업과 선호일자리 정보가치에 대한 인식 차이 비교 연구. **경영과 정보연구**, 40(4), 49-66.

김혜영·이진형(2021). 청년 취업 스펙에 대한 인식 차이 분석. **시장경제연구**, 50(3), 1-33.

문영만·김종호(2017). 청년층의 중소기업 정착요인 및 임금효과에 관한 연구. **Journal of The Korean Data Analysis Society**, 19(2), 809-826.

박가열·천영민(2016). **대졸자 관찮은 일자리 취업 영향 요인 분석: 본인 노력 대 가계 배경을 중심으로. 2016 고용패널 학술대회 발표 논문**, 2016 고용패널 학술대회, 서울:한국고용정보원.

박미희·홍백의(2014). 청년층의 노동시장 이행 유형과 그 결정 요인. **사회복지정책**, 41(4), 21-49

박성익·김종환·류장수·조장식(2020). 대졸자의 관찮은 일자리 결정요인 분석. **산업혁신연구**, 36(4), 243-256.

박주상(2021). 심리적 요인이 대졸청년층의 취업 성과에 미치는 영향. **Journal of The Korean Data Analysis Society**, 23(3), 1297-1311.

박천수(2011). 외모차별이 청년층의 노동시장 이행에 미치는 영향. **직업능력개발연구**, 14(3), 259-278.

신승원·박시남(2015). 자기효능감, 직업기초역량교육 및 취업선호도가 대학졸업자의 취업 여부에 미치는 영향. **직업교육연구**, 24(6), 93-113.

안정석·구영애·조아람(2018). 외식전공 대학생들의 그릿(GRIT)이 취업 동기와 취업준비행동에 미치는 영향에 관한 연구. **취업진로연구**, 8(4), 73-94.

유홍준·박은선·오계택·김월화(2016). 청년층의 취업선호도 변화와 영향 요인. **직업교육연구**, 35(1), 1-19.

오호영·송창용(2012). **청년층 취업준비도가 결정요인과 노동시장 성과. 제7회 한국교육고용패널 학술대회 자료집**, 제7회 한국교육고용패널 학술대회, 서울:한국직업능력연구원

이동은·이건창(2020). 개인의 능력이 취업에 미치는 영향 연구: 구직활동의 매개효과를 중심으로. **디지털융복합연구**, 18(9), 1-8.

이순희(2017). 대학생의 심리적 진로장벽이 진로준비행동과 진로적응유연성에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 17(19), 23-44.

장상수(2008). 청년층의 학교-직장 이행. **한국사회학**, 42(6), 106-139.

장욱희(2021). 청년들이 생각하는 좋은 일자리 조건과 직업탐색 행동이 취업에 미치는 영향 분석. **실천공학교육논문지**,

- 13(2), 351-368.
- 장현진(2016). 청년층의 중소기업 취업 의향 결정요인. **직업능력 개발연구**, 19(2), 33-56.
- 전예지·이재림(2014). 대학생과 미취업 대졸자 청년이 지각한 부모의 진로기대, 부모로부터의 심리적 독립과 진로결정 자기효능감. **한국가족관계학회지**, 19(3), 119-146.
- 정연순(2010). 공무원 채용 시험 준비생의 진로 선택 경험에 대한 질적 연구. **직업능력개발연구**, 13(3), 123-146.
- 조규형·정철영(2016). 국가공무원 지원자의 진로의사결정에 대한 내러티브 탐구: 7급 및 9급 공무원 지원자를 중심으로. **직업교육연구**, 35(1), 97-118.
- 최문경·이기엽(2008). 대학졸업에서 첫 직장까지. **직업능력개발 연구**, 11(3), 23-48.
- 통계청(2020). **국민 삶의 질2020**.(11-1240245-000067-10). 대전: 통계청.
- 하규수(2011). **대학생의 중소기업 취업인식과 취업선호도에 관한 탐색 연구**. 한국벤처창업학회 학술대회 논문집, 한국벤처창업학회 2011년 통합학술대회, 강원도 평창군: 한국벤처창업학회.
- 하규수(2014). 대학졸업생들의 중소기업 취업촉진 방안에 관한 연구 : 기대가치이론을 중심으로. **벤처창업연구**, 9(4), 55-64.
- Ahn, J. S., Ku, Y. A., Jo, A. R.(2018). A Study on the Effects of GRIT on Employment Motive and Employment Preparation Behavior of College Students Majoring in Dining and Culinary Art Education. **Journal of Employment and Career**, 8(4), 73-94.
- Atitsogbe, K. A., Kossi, E. Y., Pari, P., & Rossier, J.(2020). Decent work in sub-saharan africa: An application of psychology of working theory in a sample of togolese primary school teachers. **Journal of Career Assessment**, 29, 36-53.
- Breiman, L.(1996). Bagging predictors. **Machine Learning**, 24(2), 123-140.
- Breiman, L., Friedman, J. H., Olshen, R. A., & Stone, C. J.(2017). **Classification and regression trees**. **Classification and Regression Trees**. Taylor & Francis.
- Browne, B. A.(1997). Gender and preferences for job attributes: A cross-cultural comparison. **Sex Roles**, 37, 61-71.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A. & Diamonti, A.J.(2016). **Decent work: A psychological perspective**. *Front Psychol*, 7-407.
- Chae, C. K.(2006). Youth Mobility from Small- and Medium-sized Enterprises to Large Enterprises, **Journal of Vocational Education and Training**, 9(1), 81-103.
- Cho, K. H. & Jung, C. Y.(2016). The Narrative Inquiry on the Career Decision-Making of Government Official Recruitment Examinees. **The Journal of Vocational Education Research**, 35(1), 97-118.
- Choi, M. K. & Lee, K. Y.(2008). From College Graduation to the First Job. **Journal of Vocational Education & Training**, 11(3), 23-48.
- Chun, Y. J. & Lee, J. R.(2014). Parental Career Expectations, Psychological Separation from Parents, and Career Decision-Making Self-Efficacy among College Students and Unemployed College Graduates. **Journal of family relations**, 19(3), 119-146.
- Doeringer, P. & Piore, M.(1971). **Internal Labor Market and Manpower Analysis**. Lexington Books.
- Ha, K. S.(2011). *An Exploratory Study on Employment Perceptions and Employment Preferences of Small and Medium Enterprises among College Students*. 2011 Conference on Business Venturing, Gangwon-do Pyeongchang: The Korean of Business Venturing and Entrepreneurship.
- Ha, K. S.(2014). Promoting College Graduate Students Motivating Entering on Small and Medium Sized Company : Based on the Expectation Value Theory. **Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship**, 9(4), 55-64.
- Heckert, T. M. & Wallis, H. A.(1998). Career and salary expectations of college freshmen and seniors: are seniors more realistic than freshmen?. **College Student Journal**, 32(3), 334-339.
- Jang, H. J.(2016). An Analysis on Determinants of Youths' Employment Intention in SMEs. **Journal of Vocational Education & Training**, 19(2), 33-56.
- Jang, S. S.(2008). The Transition from School to Work in Korea. **Korean Journal of Sociology**, 42(6), 106-139.
- Jang, W. H.(2021). Analysis of the Good Job Condition of Which Young People Think and the Impact of Job Search Behavior on Employment. **Journal of practical engineering education**, 13(2), 351-368.
- Jung, Y. S.(2010). A Study on Young Adults' Job Selection - The Case of Civil Service Examinees. **Journal of Vocational Education & Training**, 13(3), 123-146.
- Johnson, M. K. & Elder, G. H.(2002). Educational pathways and work value trajectories. **Sociological Perspectives**, 45(2), 113-138.

- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 261-271.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M.(2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855.
- Kim, E. S. & Lee, H. S. (2018). The Influence of College Students' perception of Opportunity Inequality on Career Resilience and Career-Preparation Behavior. *Journal of Employment and Career*, 8(1), 115-136.
- Kim, H. Y. & Lee, J. H.(2021). Differences in perception of specification on youth employment. *Journal of Market Economy*, 50(3), 1-33.
- Kim, H. S. & Lee, J. H.(2021). A Comparative Study on the Differences in Perceptions of Young Job Seekers: about SMEs: Focusing on Employment and the Information Value of Preferred Jobs. *Management & Information Systems Review*, 40(4), 49-66.
- Kim, J. H.(2019). The Effect of Career Barriers on Employment Transition and Intention in the Economically Inactive Young Adults with Disabilities. *Journal of Employment and Career*, 9(2), 1-26.
- Kim, J. S.(2009). The Difference of Pre-employment Activities and Its Effect on Transition of Four-year College Graduates. *Journal of educational studies*, 40(1), 141-165.
- Kim, J. S., Shin, J. Y., Kim, D. H., Lee, W. J.(2021). A Study on the Job Satisfaction of College Graduates' Young Self-employed people. *The Journal of Korean Career-Entrepreneurship & Business Association*, 5(2), 110-125.
- Kim, S. H.(2007). Relationship Between Psychological Career Barriers and Objective/Environmental Career Conditions in University Students' Career Barriers. *Korean Journal Of Counseling And Psychotherapy*, 19(4), 1057-1078.
- Kim, S. J. & Kim, J. S.(2020). Impact of Entrepreneurial Capability on Entrepreneurial Intention : Focusing on The Mediating Effect of Entrepreneurship. *The Journal of Korean Career-Entrepreneurship & Business Association*, 4(1), 180-208.
- Kim, M. S. & Baek, K. Y.(2021). The Effects of Social Marginalization and Economic Difficulties on Decent Work and Job Satisfaction: The Mediating Effects of Work Volition and the Moderated Mediating Effects of a Proactive Personality. *Journal of Human Understanding and Counselin*, 42(1), 101-126.
- Kim, Y. E., Han, J. Y., Oh, M. S.(2013). Analysis of Gender Characteristics of Employment and Career Development Paths of Engineering Graduates. *Journal of Engineering Education Research*, 16(6), 19-28.
- Lee, D. E. & Lee, K. C.(2020). Analyzing the Effects of Individual Competence on Employment: Emphasis on Mediating Effects of Job-Seeking Activities. *Journal of Digital Convergence*, 18(9), 1-8.
- Lee, S. H.(2017). The Effects of Psychological career barriers on Career Preparation Behavior and Career Resilience of College Students. *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 17(19), 23-44.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. Jr. (1997). *Handbook of personality psychology*. Academic Press.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. Jr. (2008). The five-factor theory of personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research*. The Guilford Press.
- Moon, Y. M. & Kim, J. H.(2017). A Study on Young Generation's Small and Medium Enterprises Settlement Factors and Wage Effects. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 19(2), 809-826.
- Oh, H. Y. & Song, C. Y.(2012). Determinants of Youth Employment Expectations and Labor Market Performance. *The 7th Korean Education and Employment Panel Conference*, Korea Research Institute for Vocational Education and Training, Seoul.
- Opitz, D. & Maclin, R.(1999). Popular Ensemble Methods: An Empirical Study. *Journal of Artificial Intelligence Research*, 11.
- Park, C. S.(2011). Influence of Appearance Discrimination on School-to-Work Transition. *Journal of Vocational Education & Training*, 14(3), 259-278.
- Park, J. S.(2021). A Study on the Effect of Psychological Factors on Graduates' Employment Performance. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 23(3), 1297-1311.
- Park, S. I., Kim, J. H., Ryu, J. S., Cho, J. S.(2020). Analysis on determinants of a decent job for a university graduate. *Journal of Industrial Innovation*, 36(4), 243-256.
- Park, M. H. & Hong, B. E.(2014). A Study on the Type

of School-to-Work Transition and its Determinants. **Social Welfare Policy**, 41(4), 21-49.

- Park, K. Y. & Cheon, Y. M.(2016). *Analysis of Decent Job Employment Influencing Factors for College Graduates: Focusing on Personal Efforts vs. Family Background*, 2016 Employment Panel Conference, Seoul: Korea Employment Information Service.
- Shin, S. W. & Park, S. N.(2015). The Effects of Self-efficacy, Basic Job Competencies, and Job Preferences on Employment Probability of College Graduates. **The Journal of Vocational Education Research**, 24(6), 93-113.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, 1(1), 27-41.
- Statistics Korea(2020). *Quality of Life Indicators in Korea 2020.(11-1240245-000067-10)*. Daejeon: Statistics Korea.
- Taylor, M. S., Locke, E. A., Lee, C. & Gist, M. E. (1984). Type A Behavior and Faculty Research Productivity ' What are the Mechanisms?. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 34, 402-418.
- Yoo, H. J., Park, E. S., Oh, K. T., Kim, W. W.(2016). The Determinants of Youth Job Preference Change. **The Journal of Vocational Education Research**, 35(1), 1-19.

[abstract]

Exploring of Factors on Youth's Employment Preference Using Random Forest : Focusing on company types

Seojin Lee*

The purpose of this study is to identify the factors that significantly affect youth's employment preference and to discover representative characteristic factors for each type of business. To this end, the data of 8,169 participants in the 4th year supplementary survey of the Korea Education and Employment Panel Survey (KEEP2) were analyzed using the random forest method. The main research results are as follows. First, factors in the psychological/environmental category had less influence than factors in the categories of economic burden, important factors in employment, and job conditions. Second, wage/remuneration, working environment, aptitude, knowledge/skill acquisition, growth potential, social image, welfare benefits, employment stability, social value/contribution, and work-life balance had a high proportion of influence on the employment preference of young people. Third, as a result of examining the characteristic factors by company type, the preference for employment at large companies differed in wages/remuneration, working conditions, working environment, and academic background. The preference for SMEs was characterized by social value/contribution and cultural leisure-related working conditions. On the other hands, the preference for public institutions and government-related jobs was found to be employment stability and job conditions. In financial institutions and startups, cultural leisure and the working environment had a great influence on the difference in preference. Based on the above research results, the factors influencing the employment preference of young people were summarized and suggestions for follow-up studies were presented.

KeyWord: Employment preference, Random Forest, Career decision-making, Company types

* First Author, Sookmyoung Women's University, Center for Institutional Research, Senior Researcher, nanuki@daum.net