

전공-직무일치, 임금, 직장만족 간 구조적 관계의 전공별 차이 분석

박 소 영¹⁾ · 김 주 영²⁾

요 약

본 연구는 한국교육고용패널조사(KEEP) 데이터를 활용하여 대학졸업자의 전공-직무일치가 직장만족에 미치는 영향을 임금이 매개하는 경로모형을 설정하고 검증하였다. 또한 설정한 경로모형이 전공계열에 따라 차이가 있는지 검증하기 위해 다집단 분석을 시행하였다. 연구 결과, 4년제 대졸 임금근로자의 전공-직무일치도가 높을수록 직장만족도가 상승하며, 임금이 이러한 관계를 부분매개하고 있었다. 그러나 전공에 따른 경로계수의 차이가 유의하다는 증거는 발견하지 못했다. 다만, 직장만족에 대한 성별 차이는 전공계열에 따라 달리 나타나는 것으로 나타났다.

연구 결과가 의미하는 바는 다음과 같다. 첫째, 임금은 모든 계열에서 전공-직무일치와 직장만족을 매개한다. 둘째, 전공계열별로 구분된 집단 간에는 전공-직무일치, 직장만족, 임금의 구조적 관계의 차이가 없었다. 이는 노동시장 성과의 전공계열별 차이가 전공의 특성이 아닌 전공일치취업 기회의 차이로부터 기인한다는 것을 의미한다. 셋째, 직장만족에는 임금보다도 전공-직무일치가 결정적인 영향을 미치기 때문에 직업생활의 질을 고려한다면 청년 구직자들로 하여금 전공지식을 활용할 수 있는 직장으로서의 취업을 지원해야 한다. 넷째, 전공계열과 성별이 상호작용하여 노동시장 성과에 영향을 미칠 수 있으므로 향후 이와 관련된 후속연구가 필요하다.

I. 서론

이 연구는 4년제 대졸 임금근로자의 전공-직무일치가 임금 및 직장만족도와 갖는 관계를 분석하고 전공계열별로 차이가 있는지 확인하였다. 경제적인 관점에서 고등교육은 특정 분야에 대한 고급 인적자원 축적을 위한 투자로 해석할 수 있다(반상진, 2008). 공적, 사적 비용을 투입하여 고등교육을 받은 결과로 전체 경제가 발전하며, 교육받은 개인의 삶의 질이 향상되기 위해서는 교육의 내용과 사회적으로 요구되는 능력이 일치할 필요가 있다. 실제로도 전공과 직무가 일치할수록 임금과 직장만족도, 근속기간 등도 높은 수준으로 나타나 전공-직무일치 정도에 따라 직업생활의 질이 달라짐을 알 수 있다(차성현 외, 2010; 이재성, 2016).

이러한 이유로 대졸자의 전공과 실제 직업생활에서 수행하는 직무가 일치하는 것을 대학교육의 성과로 보고 연구가 진행되기도 한다(정지선, 이수정, 신정철, 2011; 구성우, 김병주, 2015; 고흥월 외, 2018; 최윤미 외, 2013). 혹은 취업성과에 영향을 미치는 여러 변인 중 하나로 전공

1) 숙명여자대학교 교육학부 교수

2) 숙명여자대학교 교육학부 석사과정

일치취업을 다루는 연구도 찾아볼 수 있다(임찬영, 2008; 김정범, 이주현, 노진원, 권영대, 2016). 전자는 교육학적 관점에서 대학의 특성이나 대학이 제공하는 교육적 자원들 중 무엇이 전공과 일치하는 직업으로의 취업을 촉진하는지에 관심을 가진 연구라고 볼 수 있다. 후자는 임금을 비롯한 보상이나 자신이 수행하는 업무에 대한 근로자의 주관적인 판단에 교육이나 직장의 어떤 특성이 영향을 미치는지 관심을 가진 연구라고 할 수 있다. 전반적으로 개인이나 대학 수준의 특성에 관심을 가지는 연구들이 다수 진행되었다. 대학의 특성 중에서는 특히 대학 소재지나 규모, 재학연한, 재정투입 상황 등 구조적인 특성이 주로 연구의 대상이 되었다(조희숙 외, 2014).

그러나 한편으로는 전공과 직무의 일치 자체를 노동시장 성과로 보는 것을 우려하는 의견도 있다. 우리나라는 고등교육의 대중화가 급격하게 진행되는 과정에서 대졸 학력을 소지한 인력의 공급은 빠르게 늘어났으나 고등교육 수혜자에 대한 노동시장의 수요는 이에 부합하지 못하게 되면서 대졸자들이 자신의 교육, 기술, 전공 수준에 부합하는 일자리를 찾기가 어려워졌다(길혜지, 김영식, 2018). 이러한 환경에 처한 근로자 개인은 자신의 교육수준과 불일치하는 일자리를 감수하고서라도 노동시장에 일단 진입하는 것을 택하게 된다.

또한, 근로자 개인의 전공 특성 및 일자리에서 요구되는 직무수행 능력에 따라 전공직무일치의 중요성이 달라질 수 있다. 즉 전공과 직무의 일치는 특정한 기술을 필요로 하는 특정 직업에서만 중요하다는 것이다. 대부분의 일반적인 직무 수행을 위해서는 전문적인 기술이나 전공의 내용보다는 의사소통능력, 대인관계 기술, 문제해결력 등이 더 중요하며 직무에 특화된 지식은 입직 후의 교육을 통해서도 충분히 축적할 수 있다(임찬영, 2008). 따라서 전공불일치 직무로의 취업은 장기적인 균형을 찾아가는 과정으로도 볼 수 있다(박재민 외, 2010a).

실증적인 연구 결과도 이를 뒷받침하고 있다. 조희숙 등(2014)의 연구에서는 인문계열 학생이 하향취업을 할 가능성이 높고, 교육계열 또한 교직 진출에 실패할 경우 임금이 낮은 사교육시장으로 이동해 간다는 점을 지적하면서 고학력자의 과잉 공급보다 산업별 배출인력과 일자리의 불균형이 더 큰 문제라고 지적하였다.

그러나 전공 계열에 따라 취업 과정이나 성과가 어떻게 다른지, 전공 계열에 따른 직무 일치가 취업과 어떻게 관련을 맺는지 등을 확인할 수 있는 연구는 많지 않다. 특히 전공 계열의 특성을 반영한 연구는 제한적으로 이루어지고 있다. 따라서 본 연구에서는 전공직무일치가 직업세계 성과에 미치는 영향력이 전공계열에 따라 다른 효과를 갖는지 검증하였다. 이를 위해 전공-직무 일치가 직장만족도에 미치는 영향을 임금이 매개하는 경로모형을 설정하고, 이러한 모형이 4개 주요 전공(인문계열, 사회계열, 자연계열, 공학계열)에서 차이가 있는지 분석하였다. 이에 따라 검증한 본 연구에서 검증한 연구 가설은 다음과 같다.

연구문제 1. 임금근로자의 전공-일치 취업은 직장만족에 영향을 미치는가? 이 때, 임금이 두 변인 간 관계를 매개하는가?

연구문제 2. 전공계열에 따라 전공-일치 취업, 임금, 직장만족 간 관계는 달라지는가?

이상의 연구 문제 확인을 통해 전공과 직무가 일치하는 정도가 임금, 직장만족도 등의 실제 직업성장에 어떠한 영향을 미치는지 파악함으로써 전공-직무일치가 모든 계열에 적용할 수 있는 취업의 성과인지 확인할 수 있을 것이다. 또한 개인의 경력 개발과 사회적인 노동수요와 보상 간의 관계를 전공계열별로 구분해서 파악할 수 있다. 국가적으로는 전공계열별로 차별화된 지원을 할 수 있으며, 대학에서도 향후 졸업생이 마주하게 될 직업세계의 특성에 맞추어 교육과정 및 각종 지원 프로그램을 마련할 수 있을 것이라고 기대한다.

II. 이론적 배경

1. 직무매치이론

임금을 비롯한 노동시장 성과를 결정하는 이론 중 직무매치이론은 구직자가 가지고 있는 자원과 일자리의 특성을 동시에 고려하는 이론이다. 인적자본이론이나 신호이론은 개인이 보유한 인적자본이나 선천적인 특성에 의해 일자리를 얻으며, 그에 맞는 임금수준이 결정된다고 본다(주희정, 2012a). 이와 대비되는 직무경쟁이론은 하나의 일자리를 얻기 위해 비슷한 교육수준을 가진 사람들이 경쟁하며, 일자리를 취득한 개인의 특성보다는 해당 일자리가 필요로 하는 업무 수준이 보상을 결정한다고 본다. 직무매치이론은 구직자 개인의 특성과 일자리의 특성을 모두 고려하여, 특정 업무능력을 필요로 하는 일자리에 해당하는 능력을 지닌 인력이 매칭될 때 가장 효율적으로 높은 수준의 보상이 결정된다고 보는 관점이다. 즉, 직무매치이론은 개인의 특성과 일자리의 특성 간 괴리를 줄이는 것이 가장 바람직하다는 관점을 지니고 있다.

직무매치이론은 기본적으로 교육, 훈련을 통해 얻은 인적자원과 일자리가 요구하는 능력이 일치할 때에 높은 수준의 성과를 기대할 수 있다고 본다. 근로자의 전공과 업무가 일치하면 기업에서는 각종 교육과 훈련의 비용을 절감할 수 있다. 근로자들의 임금과 만족도는 더 높은 수준에서 결정되는데 이는 근로자의 직무 수행에 대해 높은 보상이 주어짐을 의미한다. 2015년 OECD 국제비교 조사에 의하면 한국의 경우 최종학력과 전공이 불일치한다고 응답한 근로자의 비율이 50%로 OECD 24개국 중 가장 높은 수준으로 나타났다(Montt. G, 2015: 11). 또한, 전공불일치취업자의 경우 직장만족도가 전반적으로 낮게 나타났을 뿐 아니라(이재성 외, 2016) 이직을 준비하는 데에도 전공과 직무의 불일치가 영향을 주었다(김경범 외, 2016). 이에 따라 우리나라에서 전공과 교육수준에 적합한 취업이 이루어질 수 있도록 하는 것은 진로교육 및 노동정책의 중요한 과제로 제기되었다(김혜숙 외, 2017).

직무매치이론은 개인이 보유한 능력과 직무의 일치를 강조한다. 그런데 전공과 직무의 관련성은 전공분야의 특성에 따라 달라지기도 한다. 의약, 공학, 사범계열 전공의 경우에는 특정한 직업 수행을 염두에 둔 전공분야로, 직업지향적인 전공으로 볼 수 있다. 반면 인문 혹은 자연계열은 상대적으로 학문지향적인 특성을 지니고 있다(김미란, 민주홍, 2011; 임찬영, 2008). 전

공계열의 특성에 따라 직업세계에서 활용할 수 있는 전공지식의 범위가 다를 수 있다. 이에 본 연구는 직무매치 이론이 전공계열별로 적용가능한 것인지에 대해 실증적으로 검증하였다.

2. 선행연구 분석

가. 전공계열에 따른 노동시장 성과

고등교육과 연계할 수 있는 노동시장 성과의 정의는 연구자마다 다르다. 가장 대표적이며 각종 정책에서도 활용되는 지표는 취업률이다. 그러나 취업률만으로는 직업생활의 질적인 측면을 측정하기 어렵다는 한계로 인해 연구자들은 여러 변인을 동시에 활용하여 노동시장의 성과를 측정하고 있다. 교육의 결과로 얻게 되는 노동시장 성과로 측정하는 변수로는 진로발달의 수준에 해당하는 진로성숙도, 직업정체감 등이 있고, 고용과 관련된 결과로 측정하는 변수로는 정규직 고용, 직무만족도, 고용형태 등이 있다. 소득과 관련된 지표로는 소득을 비롯하여 시간당 임금, 수익률 등을 활용된다(Mayhew et al., 2016). 본 연구에서는 직업의 질적인 성과 중 대표적으로 사용되고 있는 변수인 '임금'과 '직장만족도'를 노동시장의 성과라고 보았다.

임금은 노동을 통해 얻을 수 있는 직접적인 보상임과 동시에 구직을 위해 노력하는 이유이기도 하다(임다희 외, 2014). 직업생활을 통한 보상에는 금전적인 보상뿐 아니라 심리적 보상도 포함된다. 이 중 일자리를 통해 얻는 주관적인 만족감의 수준은 직장에서의 생활뿐 아니라 전반적인 삶의 질과 행복감에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 직장에 대한 만족도는 이직과 연관이 있어, 만족도가 높으면 한 직장에서 오래 근속하게 되며 결과적으로 기업의 현직교육 및 직업훈련 비용을 절감하게 되는 효과가 있다(주영주, 한상윤, 2015; 김혜숙, 길혜지, 2017). 따라서 최근 경제학 분야에서도 직장만족도를 취업성과의 하나로 보는 연구가 증가하고 있다(임다희, 조일형, 권기현, 2014; 조동훈, 2018).

개인이 교육을 통해 습득한 전공지식과 노동시장 성과 간 관계에 관심을 가진 선행연구는 1990년대 후반과 2000년대 초반 이공계 기피 현상을 분석하기 위한 연구와 2010년 이후 전공계열별 직업세계 진입 과정에 관심을 가진 연구로 나눌 수 있다. 먼저 2000년대 초반에는 이공계 기피 현상이 사회문제로 대두되어 이공계열 선택의 효과에 대한 연구가 주로 이루어졌다. 자연계열과 공학계열 전공자들은 직업세계 이행 과정에서 차이가 있는데, 공학 계열 전공자는 자연계열 전공자에 비해 전공과 일치하는 직종에 취업하며, 정규직에 취업하는 비중이 높고 구직기간도 짧은 편인 것으로 드러났다(최영섭, 박재민, 2007). 이러한 연구 결과는 이공계열로 구분되는 전공 중에서도 자연계열이 교육수준과 실제 직업에서 요구되는 능력 간의 괴리가 크며, 이학과 공학을 구별할 필요성을 시사한다. 또한, 공학계열 전공자의 초기 노동시장 성과는 다른 전공과 크게 다르지 않지만, 장기적인 임금상승 효과가 타 계열에 비해 적으며 특히 상위권 인력 중에서는 공학계열 전공자의 노동시장 성과가 낮았다(김창환, 김형석, 2006). 이러한 연구 결과들은 2000년대의 이공계열 진학 기피 현상을 설명하기 위해 활용되었다(김창환 외,

2006; 김안국, 2006; 박재민, 엄미정, 김윤영, 2010a).

2010년 이후에 이루어진 연구에서는 개인별 특징인 성별과 전공 계열 등에 따라 노동시장 성과가 어떻게 달라지는지에 대한 관심이 증가했다. 성차에 관심을 둔 연구에서는 구직 과정과 임금, 직무만족 등을 주요 변수로 사용하였는데, 이들 연구에서는 여성의 노동시장 성과가 낮은 현상과 그 원인에 대하여 분석하였다(곽현주, 최은영, 2018; 김창환, 오병돈, 2019; 정한나, 이태, 2011). 주휘정(2012a)은 인문계열에 비해 공학계열은 약 12%, 의약학계열은 31% 정도의 임금 프리미엄을 갖는다고 보고하였다. 김우영(2017)의 연구 결과에서는 직업지향적 전공으로 분류되는 전공계열이 대체로 학문지향적 전공자에 비해 취업확률이 높다고 분석되었다. 유홍준, 정태인, 전은주(2014)의 연구에서는 직업지향적인 전공에 해당하는 사회, 교육, 의학, 공학 계열 졸업자의 임금이 학문지향적 전공인 인문계열에 비해서 높으며, 자연계열은 인문계열과 통계적인 차이가 없는 수준이고, 예체능계가 인문계열에 비해 임금이 낮은 것으로 밝혀지기도 했다.

나. 전공-직무 일치와 노동시장 성과

대체로 전공과 직장에서의 업무내용이 일치하는 정도는 직장 만족과 임금이 영향을 미친다(이재성 외, 2016; 김혜숙 외, 2017; 임찬영 외, 2008). 또한 임금은 직장만족을 구성하는 요인 중의 하나이며 실제로도 임금이 높은 근로자가 직장만족이 높다는 연구 결과가 보고된 바 있다(조동훈 외, 2018; 박정주, 2011). 직장만족에 영향을 주는 대학교육의 특성에 대해 연구한 김혜숙 등(2017)에 따르면 전공계열 자체보다는 전공과 직무의 일치도가 직장만족에 유의한 영향을 미쳤다. 이처럼 임금이나 직장만족이 출신 전공계열에 따라 다를 것이라고 생각하기 쉽지만, 전공 자체보다는 직장에서의 업무가 전공과 일치하는지 여하에 따라 임금과 직업생활 만족도가 결정되리라고 짐작할 수 있다.

공학, 의약학, 사범·교육계열의 경우 전공과 일치하는 직장에 취업할 확률이 높고 취업자의 임금도 다른 전공에 비해 일관되게 높았다(이정우, 2019; 임찬영, 2008; 조희숙, 김안나, 2014). 2008년에서 2015년 사이의 대졸자직업이동경로조사 결과를 분석한 결과에서도 사범계열 및 의약계열 졸업자(9%~35%)에 비해 인문사회, 자연, 예체능계열 전공자(37.3%~45%)들에게서 전공과 직장이 불일치한다는 응답이 높게 나타나 전반적으로 이들 전공의 졸업자들이 교육수준과 일치하는 직무에 종사하고 있음을 알 수 있다(이재성, 2016).

전공-직무 일치에 있어 의약계열이나 사범계열은 특수한 성격을 띠는데, 다른 전공과 달리 국가적인 차원에서 해당 직종으로 진입할 수 있는 자격과정으로서 폐쇄적이고 독립적으로 운영되고 있다는 점을 고려할 필요가 있다. 혹은 이러한 차이는 노동시장의 수요와 공급이 일치하지 않아 인문계열 혹은 자연계열 전공자들이 전공과 일치하지 않는 직장을 선택하거나 교육수준에 미달하는 직업을 선택하기 때문이라고 볼 수도 있다(조희숙 외, 2014).

예체능 계열의 경우 많은 연구에서 전공일치취업의 가능성이 낮을 뿐만 아니라 임금수준도

낮게 나타난다(최윤미, 김영식, 길혜지, 주현준, 2013; 김혜숙 외, 2017). 예체능 계열 전공자들이 직장 적응에 어려움을 겪는 부분은 업무 내용의 수준이 아닌 노동시장의 구조적 문제로, 이들은 다른 전공에 비해 제한된 시장을 가지고 있으며 전공과 일치하는 일자리의 임금 수준이나 안정성, 사업체 규모 등이 낮은 것으로 분석된다(주휘정, 2012b, 박재민 외, 2010a).

다. 통제변인

본 연구에서는 연구의 종속변수인 임금과 직장만족에 영향을 미치는 것으로 밝혀진 변수를 선행연구를 토대로 추출하였다. 이는 임금과 직장만족에 영향을 미치는 전공계열의 효과를 배타적으로 확인하기 위해서이다. 선행연구에서 임금과 직장만족도 수준을 예측하는 연구에서 고려하는 변수로 대학의 특성 변인으로는 학교소재지, 대학규모와 유형(4년제 여부) 등이 있으며 개인의 능력 및 취업준비행동과 관련해서는 취업지원프로그램 참여, 자격증 취득, 일자리 경험, 복수전공 이수 여부, 대학입학점수, 졸업평점, 진로성숙도 등이 있었다. 선행연구에서 근무하는 직장의 특성 변수로는 사업체의 규모, 소재지, 사업체 유형(공공부문 여부), 근무시간, 정규직 여부, 노조 유무 등을 고려하였다.

이들 연구에서 개인 특성 변수 중 가장 유의한 변수는 성별로, 여성일 경우 직장만족도가 낮은 경향이 있고(조동훈, 2018; 임찬영, 2008; 김경범 외, 2016; 임다희 외, 2014), 임금 또한 전반적으로 낮았다(김효정, 광선화, 2016; 박재민, 엄미정, 김윤영, 2016b; 임찬영, 2008; 임다희 외, 2014). 그러나 전공계열이나 수능성적 등을 통제하면 성별이 임금과 직장만족에 미치는 영향이 매우 작거나 유의하지 않은 연구도 있었다(최윤미 외, 2013; 김혜숙 외, 2017).

대학의 특성과 관련된 변인으로는 대학의 소재지, 대학 설립유형 등의 변인이 노동시장 성과를 예측하는 데 유의한 결과를 보였다(조희숙 외, 2014; 주영호 외, 2017). 개인 수준 변인에서 취업준비행동이나 각종 프로그램 참여, 자격증 취득, 공인시험 점수 등은 영향의 크기가 미미하거나 유의한 영향을 미치지 못했다. 예외적으로 학점(주영호, 전하람, 2017; 노경란, 박용호, 허선주, 2011; 주휘정, 2012a)이나 해외연수 참여가 영향을 주는 연구들이 있었다. 대학입학 점수를 고려한 주휘정(2012a)의 연구나 대학소재지를 구분하여 분석한 조희숙 등(2014)의 연구를 통해 대학 특성의 차이는 상당 부분 입학자원의 차이에서 기인한다는 것을 짐작할 수 있다.

직장의 특성은 노동시장 성과와 깊은 관련이 있는 것으로 보인다(주휘정, 2012a). 임금과 직장만족이 직장에서의 근로를 통해, 혹은 직장에 대한 주관적인 판단을 통해 얻게 되는 성과라는 점을 고려하면 직장의 특성이 이들 변인에 영향을 미치리라고 예상할 수 있다. 임금은 근로의 결과이기도 하지만 직장만족을 결정하는 요인이기도 해서, 임금 수준이 높을수록 직장에 대한 만족도가 증가한다(박정주, 2011; 조동훈 외, 2018). 따라서 전공과 직무 내용이 일치할수록 임금과 직장만족도가 높아지며 높아진 임금 또한 직장만족 향상에 기여한다고 볼 수 있다. 한편 한국의 임금체계는 연공적 성격이 강하여 근속기간과 임금은 강한 상관을 보인다. 근속기간 변수는 이직을 고려하지 않고 누적된 전체 취업기간을 투입하기도 하지만, 전체 노동시

장 경력보다 현 직장에서의 근속기간이 임금을 결정한다는 연구결과를 참고하면, 현 직장에서의 근속기간이 더 예측력이 높은 변수로 판단된다(임찬영, 2008). 이상의 선행연구를 참고하여 본 연구에서는 대학 특성과 관련된 통제변수로 대학 소재지를, 개인 특성과 관련된 변수로 성별과 현 직장에서의 근속 기간을, 직장과 관련된 통제 변수로 직장 규모를 고려하였다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 분석 자료

이 연구는 한국직업능력개발원에서 교육과 노동시장 간의 관계를 분석하기 위해 청년층의 교육과 노동 현황을 10년 이상 추적조사한 한국교육고용패널(KEEP: Korean Education & Employment Panel)의 2004년 고등학교 3학년 코호트 자료를 활용하였다. 2004년에 지역별로 층화군집표집 방식으로 인문계와 전문계 고등학생을 각 2,000명씩 표집하여 총 4,000명으로 구성된 패널을 구축했다. 이후 매년 추적조사를 실시하여 2015년까지 총 12회의 조사를 진행했다. 2009년에는 군 복무로 인해 남학생과 여학생의 직업세계 진입 시기가 달라지는 것을 보정함으로써 동일한 시기에 직업세계에 진입한 남녀 간의 비교가 가능하도록 2009년에 4년제 및 전문대학을 졸업한 보정패널 757명을 신규 구축했다.

본 연구에서는 해당 코호트의 가장 최근 자료인 2015년 12차 조사 자료를 활용하였다. 직업 세계에 진입하는 초기 청년층은 직장이동이 잦으며, 대졸 취업자의 19.8%가 첫 일자리에서 2년 이내에 이직하고 있다는 조사 결과도 있다(김혜숙 외, 2017). 이러한 현상은 청년들이 처음부터 특정한 직장 혹은 직무에 안착하기보다는 여러 직업을 탐색하며 자신에게 맞는 직무를 찾아간다는 가설을 뒷받침한다(Marshall et al, 2016: 150, 321). 또한 4년제 대학 재학생의 학교 재학연한이 증가하고, 남학생들의 경우에는 의무복무 기간이 있어 직업에 안정적으로 진입하는 시기가 점차 늦어지고 있다. 따라서 본 연구에서는 확보할 수 있는 자료 중 가장 최근의 자료를 활용함으로써 전공-직무 일치의 장기적인 성과를 살펴보고, 가급적 직장에 안착한 상태를 기준으로 분석이 이루어질 수 있도록 했다. 최종적으로 최종 학력이 4년제 대학 졸업이며 조사 시점(2015년) 현재 상용정규직 임금근로자로 경제활동 중인 응답자 중 최종학교 전공 계열을 인문계열, 사회계열, 공학계열, 자연계열 중 하나로 응답한 758명의 자료를 분석에 활용하였다.³⁾

3) 교육계열, 의약계열, 예체능 계열은 해당 전공이 국가자격을 부여하는 전문직업인 양성과정으로 활용되고 있거나 전공자의 수가 희소하여 분석 대상에서 제외하였다. 제외된 사례 수는 교육계열 39명, 의약계열 40명, 예체능계열 65명이다.

2. 자료처리방법

본 연구의 종속변수는 직장만족도이다. 직장만족은 현재 직장에서 하고 있는 일에 대한 전반적인 만족도를 묻는 문항과 함께, 근무환경, 근무시간, 의사소통 및 인간관계, 임금, 개인의 발전 가능성, 복지후생, 직장의 안정성에 대한 만족도 문항의 응답 평균값을 활용하였다⁴⁾. 직접 오블리민, 주성분 분석 방법으로 요인분석 결과 8개 문항이 하나의 요인으로 분류되었다. 문항별 요인적재치는 .623~.771 사이에 분포했으며 8문항의 신뢰도는 .859로 양호했다. 매개변수인 임금근로자의 월평균 임금의 경우 월평균 임금, 초과근로수당, 특별급여(상여금 등) 3문항 응답의 합을 사용하였다. 월평균 임금은 흔히 부적 편포를 보인다는 점과 임금변수의 분산이 다른 변수에 비해 높을 경우 추정치의 왜곡이 발생할 수 있다는 점을 감안하여 로그 변환한 월평균 총 임금 값으로 투입하였다. 독립변수인 전공-직무 일치는 ‘현재 직장에서 하고 있는 일이 나의 전공과 잘 맞는다고 생각합니까?’에 대해 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’ ~ ‘매우 그렇다(5점)’로 응답한 값을 투입하였다.

한국교육고용패널에서는 현 직장의 규모를 ‘① 1~4명, ② 5~9명, ③ 10~29명, ④ 30~49명, ⑤ 50~69명, ⑥ 70~99명, ⑦ 100~299명, ⑧ 300~499명, ⑨ 500~999명, ⑩ 1,000명 이상’으로 구분하여 응답하도록 하고 있다. 본 연구에서는 이 응답값을 연속변수로 투입했으며 임금과 직장만족을 모두 통제했다. 한편, 근속기간은 현 직장 근무 시작 시기를 묻는 문항을 월 단위로 변환하여 임금을 통제했다.

본 연구에서는 여성을 1로, 남성을 0으로 코딩하여 투입했다. 졸업한 대학의 특성으로는 학교소재지를 투입하였는데, 학교가 수도권(서울, 경기, 인천)에 위치할 경우 임금이 정적인 효과가 기대된다. 그러나 직장만족에 학교소재지가 유의한 영향을 미친다는 근거는 확인되지 않아 학교소재지는 임금에 대한 통제변수로만 활용하였다. 학교소재지 변수는 수도권에 위치한 학교를 졸업하면 1로, 수도권 외 지역은 0으로 변환하여 투입했다. 전공계열은 인문계열, 사회계열, 자연계열, 공학계열 등으로 집단을 구분하여 분석을 실시하였다. 이상의 변인 투입 방법은 <표 1>에 제시되어 있다.

4) 직무만족은 소속된 조직이 아닌 자신의 업무에 대한 만족을 의미한다는 점에서 직무만족과 직장만족을 구별하기도 하지만, 전반적으로 직장만족도에 직무만족이 영향을 미치며 본인이 담당하는 업무에 대한 만족을 직장만족을 구성하는 요소 중 하나로 볼 수 있다(고홍월, 황재원, 이자명, 2018). 따라서 본 연구에서는 직무만족 문항을 포함하는 직장만족변수를 구성하였다.

〈표 1〉 변수 설명과 코딩방법

변수		변수처리	N	평균 (SD)	최솟값	최댓값
종속 변수	직장만족도	현재 직장에서 하고 있는 일, 근무환경, 근무시간, 의사소통 및 인간관계, 임금, 개인의 발전 가능성, 복지후생, 직장의 안정성 8문항에 대한 응답(5점 척도) 평균	755	3.39 (0.63)	1.00	5.00
매개 변수	임금	월평균 임금, 초과근로수당, 특별급여(상여금 등) 3문항 응답값 합(단위: 만원, 로그변환)	656	2.402 (0.138)	1.78	2.79
독립 변수	전공-직무일치	현재 전공과 직무의 일치도 문항(5점 척도)	758	3.3 (1.05)	1.00	5.00
통제 변수	현직장규모	① 1~4명 ② 5~9명 ③ 10~29명 ④ 30~49명 ⑤ 50~69명 ⑥ 70~99명 ⑦ 100~299명 ⑧ 300~499명 ⑨ 500~999명 ⑩ 1,000명 이상	745	6.58 (3)	1.00	10.00
	근속기간	현직장 근속기간(개월) ⁵⁾	757	40.5 (26.81)	0.00	164.00
	성별	여성=1, 남성=0	758	0.24 (0.42)	0.00	1.00
	대학소재지	수도권(서울, 경기, 인천)=1, 비수도권=0	758	0.32 (0.47)	0.00	1.00
전공계열		인문, 사회, 공학, 자연계열 4개 집단으로 구분	758	-	-	-

3. 분석 방법

집단 간 차이를 확인할 수 있는 연구방법으로는 t검증, 분산분석 등이 있으나 본 연구에서는 여러 변수 간의 구조적 영향관계와 경로계수의 차이를 확인할 수 있는 다집단분석을 활용하였다. 잠재변인을 포함하는 다집단분석은 각 집단별 잠재변인의 측정동일성 검정을 통과하고 난 후 구조동일성 검증을 시행하여 잠재평균과 경로계수를 비교하게 된다. 본 연구에서 설정한 모형은 잠재변인이 존재하지 않으므로 구조동일성 검증을 통해 집단에 따라 변인 간 관계에 차이가 있는지 확인한 후 집단별로 경로계수를 분석하는 절차로 연구를 진행하였다.

본 연구의 연구모형은 [그림 1]과 같다. 먼저 전공-직무일치는 직장만족에 직접적인 정적 효과를 보일 것이다. 또한 임금은 전공-직무일치와 직장만족 간의 관계를 매개한다. 즉, 전공직무일치는 임금에 정적인 영향을 미치며, 임금은 근로자의 직장만족에 정적인 영향을 준다. 또

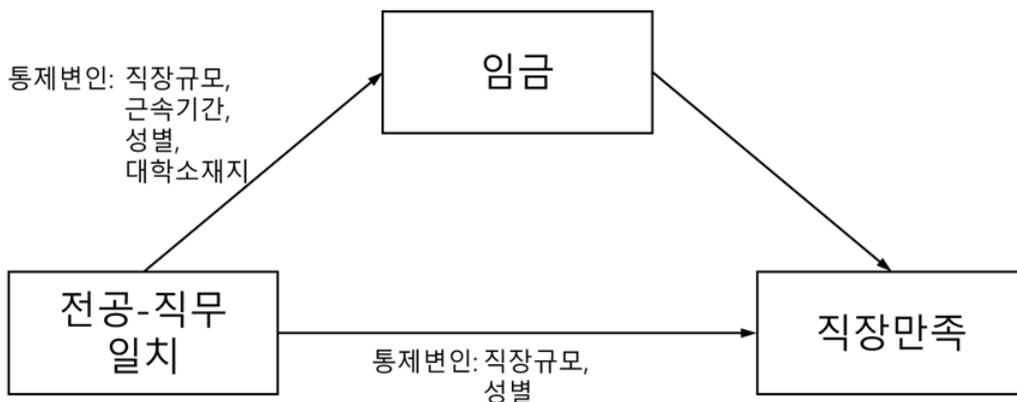
5) 본 연구의 표본이 고등학교 졸업 직후에 대학을 진학하며, 한 번도 휴학을 하지 않고 졸업하고 졸업한 즉시 취업을 해서 응답 시점까지 이직 없이 근속할 경우 가능한 최대 근로 기간은 80개월이다. 그런데 80개월 이상 근속했다고 응답한 비율이 10.01%로 단순 이상치로 삭제하기에는 다소 높았다. 따라서 본 연구에서는 이를 결측 처리하지 않고 분석에 활용했다. 연구결과의 해석에 있어 이 점을 감안해야 할 것이다.

한 선행연구를 참고하여 성별, 대학 소재지, 현 직장에서의 근속기간, 직장 규모를 통제했다.

이와 같은 변인들 간의 구조적 관계가 전공계열에 따라 차이를 보이는지 검증하기 위해서는 조절된 매개효과 검증을 실시해야 하는데, 조절변인인 전공계열은 집단 변인에 해당하므로 제시된 경로모형에 대하여 다집단분석을 사용하였다. 먼저 전체 집단을 대상으로 연구모형을 설정한 후 모형적합도를 확인하여 전체 표본에 해당 모형을 적용할 수 있는지 확인했다. 모형적합도는 통계적 적합도 지수인 χ^2 지수와 기술적 적합도 지수인 CFI, RMSEA 값을 활용했다. 먼저 χ^2 검정은 모형이 데이터에 적합하다는 영가설을 확인하기 위한 통계적 검정으로, χ^2 이 유의하지 않을 경우에 모형이 적합함을 알 수 있다. 그러나 이 방법은 사례 수가 적을수록 영가설 기각에 실패할 확률이 높아 다른 기술적 적합도 지수를 참고할 수 있다(Kline, 2019). TLI 값은 0에서 1사이의 값으로 높을수록 모형이 적합함을 의미한다. TLI값이 .95 내외인 경우 모형이 적합하다고 판단할 수 있으며 RMSEA 값은 작을수록 적합하고 .08 이하일 경우가 바람직하다고 여겨진다(Byrne, 2016; Kline, 2019).

전체 모형의 적합도를 확인하고 난 후에는 전공별로 경로계수가 다르다고 볼 수 있는지 확인하였다. 전공계열별로 모수치를 개별 추정할 경우 모형의 간명성이 훼손된다는 한계가 있다. 그러나 모형의 간명성을 포기했을 때 데이터를 더 잘 설명할 수 있다면 복잡한 모형을 선택하여 집단별 모수치를 각각 추정할 만한 가치가 있다(김수영, 2016:560). 따라서 집단을 구분하여 집단별 경로계수를 자유롭게 추정하도록 한 모형(비제약 모형)이 집단별 경로계수를 같게 추정하도록 고정한 모형(제약모형)에 비해 모형적합도 지수가 유의하게 증가하는지 확인했다.

이러한 절차로 비제약 모형을 채택하고 나면 각 경로계수들 중 어떤 경로계수에서 집단 간 차이가 발생했는지 확인하는 절차가 남는다. 모형의 모든 경로계수를 고정한 채 경로를 하나씩 자유롭게 추정하면서 변화된 모형적합도를 확인한다. 그 결과 모형적합도가 유의하게 변화하는 경우 해당 경로에서 집단 간 차이가 발생했다고 판단할 수 있다. 마지막으로 해당 경로에서 네 개의 전공계열 중 어떤 계열에서 모수치의 차이가 발생했는지 확인하고 차이가 발생한 경로를 해석하는 절차로 분석을 진행했다.



[그림 1] 연구모형

IV. 분석 결과 및 해석

1. 기술통계 분석

연구모형 검증에 앞서 연구대상의 특성과 주요변인 간의 기술통계치를 확인하였다(<표 2> 참조). 먼저 남성의 비중이 76%로 높은 편이었다. 2009년 졸업자로 구성된 보정 패널을 연구 대상에 포함했기 때문에 남성의 비중이 높아진 데다가, 직업관련 조사의 측정 시점에 응답자의 연령이 29세라는 점을 고려할 때에 경제활동을 하지 않고 있는 여성이 자료에서 제외되었으리라고 생각된다.

수도권 대학을 졸업한 사람은 전체 응답자의 243명(32.1%)에 해당하였다. 직장 규모에 따른 분포는 근로자 수 100명에서 300명 사이의 기업에 전공계열별로는 공학계열이 41.42%(314명)로 가장 높은 비중으로 분포되어 있었고, 사회계열이 35.49%(269명), 자연계열이 12.27%(93명)으로 뒤를 이었다.

〈표 2〉 연구대상의 특성

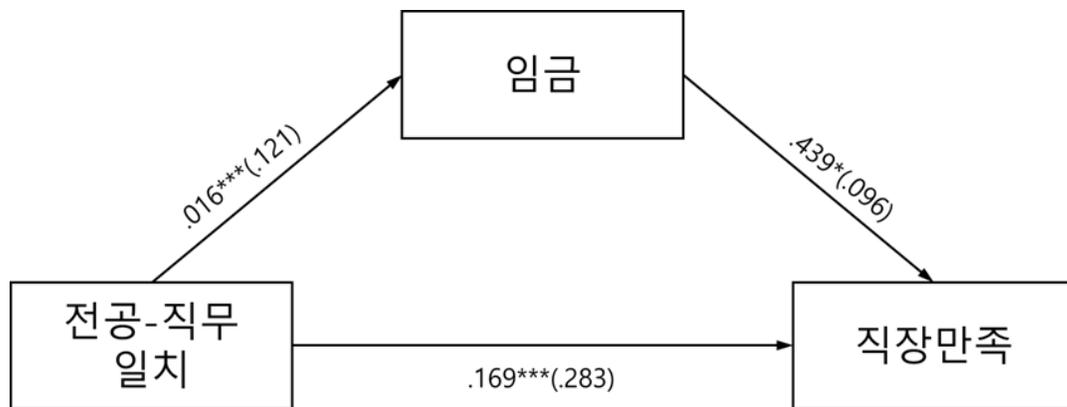
특성	구분	분포(%)
성별	여학생	179(23.61)
	남학생	579(76.39)
대학소재지	수도권(서울, 경기, 인천)	243(32.1)
	비수도권	515(67.9)
현직장 규모	1~4명	30(3.96)
	5~9명	53(6.99)
	10~29명	100(13.19)
	30~49명	50(6.6)
	50~69명	41(5.41)
	70~99명	40(5.28)
	100~299명	105(13.85)
	300~499명	56(7.39)
	500~999명	65(8.58)
	1,000명 이상	205(27.04)
전공계열	인문계열	82(10.82)
	사회계열	269(35.49)
	공학계열	314(41.42)
	자연계열	93(12.27)
합계		758(100)

다음으로 주요 변수들 간의 상관과 기술통계를 확인했다(<표 3> 참조). 로그변환한 임금은 직장만족, 전공-직무일치도, 직장 규모, 근로기간과 유의한 상관이 있었으며 직장규모와 임금

〈표 4〉 전체 집단의 경로계수 추정 결과

경로	β	B	S.E.
전공일치 → 직장만족	.283	.169	.021***
전공일치 → 임금	.121	.016	.004***
임금 → 직장만족	.096	.439	.195*
직장규모 → 임금	.336	.015	.002***
성별(여성) → 임금	-.229	-.074	.010***
대학소재지(수도권) → 임금	.100	.029	.010**
근로기간 → 임금	.272	.001	.000***
직장규모 → 직장만족	.022	.005	.008
성별(여성) → 직장만족	-.019	-.028	.054

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$



* $p < .05$, *** $p < .001$, 괄호: 표준화 경로계수

[그림 2] 전체 집단의 경로계수 추정 결과

3. 전공계열별 다집단 분석 결과

전체 집단에서 연구모형이 적합한 것으로 판단되어 하위 집단인 4개 전공계열(인문계열, 사회계열, 자연계열, 공학계열)에서도 모형이 적용될 수 있을지 분석하였다. 집단별 회귀계수를 자유롭게 추정하도록 한 비제약모형의 적합도는 $\chi^2=22.593$ ($df=8$, $p=.004$), CFI=.963, RMSEA=.049(신뢰구간 [.026, .074])였으며 제약모형의 적합도는 $\chi^2=53.353$ ($df=35$, $p=.024$), CFI=.954, RMSEA=.026으로 나타났다. 비제약모형에 비해 제약모형의 χ^2 값 변화량은 30.76($df=27$, $p=.28$)으로 차이가 통계적으로 유의하지 않았으나 다른 모형적합도 값을 참고한 결과 전공계열별 경로계수를 해석하는 것이 의미가 있다고 판단하고 집단별로 추정된 경로계수를 확인하였다.

9개의 경로계수 중 전공계열별 경로모형의 차이를 일으키는 경로를 특정하기 위해 경로계수의 모수치를 하나씩 제약하면서 모형 적합도의 변화를 확인하였으며 그 결과는 <표 5>와 같

다. 성별이 직장만족에 미치는 영향만이 전공에 따라 차이가 있었으며, 다른 모든 경로는 집단 간에 유의한 차이가 있다는 통계적인 증거를 발견할 수 없었다. 또한 기술적 적합도 지수인 CFI, RMSEA 값도 경로를 제약한 모형에서 나아지고 있어 경로계수를 자유롭게 추정하면서 증가하는 모형의 복잡성에 비해 모형의 적합도는 유의하게 개선되지 않고 있다고 보았다. 즉, 성별이 직장만족에 미치는 영향만이 전공계열 간 유의한 차이가 있으며 이외 경로는 집단 간의 유의한 차이가 발견되지 않았다.

〈표 5〉 각 경로계수 제약 시 모형적합도 변화량

제약 경로	$\chi^2(df)$	$\Delta\chi^2(\Delta df)$	CFI	RMSEA
없음(비제약 모형)	22.593** (8)		.954	.049
전공일치 → 직장만족	26.397** (11)	3.804(3)	.964	.026
전공일치 → 임금	25.386** (11)	2.793(3)	.962	.042
임금 → 직장만족	26.335** (11)	3.742(3)	.967	.043
직장규모 → 임금	26.123** (11)	3.53(3)	.967	.040
성별 → 임금	24.131** (11)	1.54(3)	.961	.040
대학소재지 → 임금	24.064** (11)	1.471(3)	.961	.043
근로기간 → 임금	26.447** (11)	3.854(3)	.962	.043
직장규모 → 직장만족	25.080** (11)	2.487(3)	.965	.041
성별 → 직장만족	30.660*** (11)	8.067* (3)	.951	.049

* α .05, ** α .01, *** α .001

성별이 직장만족에 미치는 영향이 구체적으로 4개 전공 간 어떤 전공에서 다른지 확인하기 위하여 nested-model χ^2 test로 사후검증을 실시하였다(〈표 6〉 참조). 검증 결과 사회계열과 자연계열에서 유의한 차이가 발생하는 것을 알 수 있었다. 즉, 다른 집단과의 경로계수의 차이는 사회계열과 자연계열에서만 유의하고 인문계열과 공학계열은 성별이 직장만족에 미치는 영향이 전체 표본의 경향과 유의하게 다르지 않았다. 사회계열과 자연계열의 경로계수 추정치를 비교하기 위해 전체 경로계수 중 성별이 직장만족에 미치는 영향만을 자유롭게 추정하도록 한 후 경로계수를 확인하였다. 사회계열은 여성이 남성에 비해 만족도가 -.153(p =.013)점 낮았다. 자연계열은 성별이 직장만족도에 미치는 영향이 유의하지 않았다. 전공계열을 고려하지 않은 전체 표본에서는 성별이 직장만족에 미치는 영향이 유의하지 않았다. 그러나 전공계열에 따라 분석한 결과 사회계열은 여성 근로자의 임금이 유의하게 낮은 반면, 자연계열은 성별에 따라 직장만족에 차이가 발생하지 않았다.

〈표 6〉 경로계수 추정치의 유의도 및 추정계수 비교

제약 집단	$\chi^2(df)$	$\Delta\chi^2(\Delta df)$	CFI	RMSEA	B
모든 집단에서 제약	30.660*** (11)	-	.951	.049	-
인문계열 자유추정	30.592*** (10)	0.068(1)	.948	.052	-
사회계열 자유추정	26.110*** (10)	4.55*(1)	.960	.046	-.153*
공학계열 자유추정	29.955*** (10)	0.705(1)	.050	.051	-
자연계열 자유추정	24.807** (10)	5.85*(1)	.963	.044	.117

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

V. 논의 및 결론

본 연구는 직무매치이론을 바탕으로 개인이 보유한 능력인 전공과 직무의 일치 수준과 노동시장 성과 간의 관계를 구조적으로 파악하고, 전공계열별로 구조적 관계에 차이가 있는지 검증하였다. 이를 위해 전공-직무 일치가 직장만족도에 미치는 영향을 임금이 매개하는 모형을 설정한 후, 이를 4개 주요 전공계열이 조절하는 조절된 매개효과 분석을 실시하였으며 모든 변인이 측정변인으로 구성된 경로모형에 대하여 다집단 분석을 통해 경로계수의 차이와 통계적 유의성을 밝혀내고자 하였다.

연구의 결과, 전공과 직무가 일치하는 정도는 임금과 직장만족도에 정적인 영향을 미치며, 전공-직무일치를 바탕으로 결정된 임금은 다시 직장만족도 향상에 기여하고 있었다. 전반적으로 전공-직무일치가 노동시장 성과에 긍정적인 영향을 미친다고 보고 이러한 관계가 전공계열별로 차이가 있는지에 대한 검증을 실시하였다. 그러나 전공계열에 따라 경로모형의 추정치가 유의하게 달라진다는 증거는 발견할 수 없었다. 다만 통제변인으로 투입하였던 성별이 직장만족도에 미치는 영향은 전공계열별로 차이가 있었다. 사후검증 결과, 사회계열의 여성은 같은 사회계열을 전공한 남성에 비해 직장만족이 유의하게 낮았으며, 자연계열은 근로자의 성별에 따라 직장만족에 차이가 없었다.

본 연구의 결과에 대하여 논의하면 다음과 같다. 첫째, 전공-직무 일치는 직장만족에 유의한 영향을 미치며, 임금은 두 변인 사이의 관계를 매개한다. 선행연구에 따르면 전공-직무 일치는 근로자의 임금을 향상시키는 효과가 있다(박재민 외, 2010b; 주휘정, 2012a). 전공과 일치하는 직무에 종사할수록 자신의 직장과 일에 대한 만족도도 높아진다(이만기, 2011; 이만기, 2013). 또한 임금이 높을수록 직장에 대한 인식이 긍정적으로 변화한다(조동훈, 2018). 본 연구는 선행연구를 통해 밝혀진 이러한 영향관계를 동시에 검증함으로써, 임금이 전공-직무일치와 직장만족을 매개하는 변인임을 알 수 있었다.

둘째, 전공-직무 일치도는 모든 전공계열에서 일관되게 긍정적인 노동시장 성과를 가져온다. 본 연구에서는 전공계열에 따라 전공-직무 일치도가 의미하는 바가 다를 것이라고 가정하고 연구를 진행하였으나 실제로는 전공에 따른 차이가 존재하지 않았다. 선행연구에서는 전공계

열에 따라 전공-직무의 일치도, 임금의 수준, 직장에서의 주관적인 만족도의 수준에 차이가 있었다. 그러나 연구 결과 이들이 상호작용하는 구조적 관계는 모든 전공계열에서 같았다.

이러한 결과가 시사하는 바는 전공계열 졸업 인력과 산업계에서 요구되는 인적자원이 일치할 때에 해당 전공계열 출신자의 노동시장 성과가 향상된다는 것이다. 즉 전공의 내용적인 특성만으로 노동시장 성과가 결정되는 것이 아니라 전공지식과 사회적 수요의 일치 여부에 따라 노동시장 결과가 달라질 수 있다. 본 연구에서 전공-직무 일치를 고려한 결과, 직무매치이론에서 주장하듯 개인이 축적한 인적자본과 일치하는 근로자가 높은 수준의 성과를 기대할 수 있었다. 2000년 전후의 연구에서는 이공계 계열의 임금과 만족도가 낮았다(이경희 외, 2007; 김안국, 2006), 그러나 2010년 이후에는 공학계열 전공자들이 빠르게 노동시장에 안착하고, 직장만족도가 높은 등 여러 전공계열 가운데 비교적 나은 노동시장 성과를 보인다는 연구 결과를 통해 이러한 가설을 확인할 수 있다(김미란 외, 2011; 김우영, 2017). 공학계열 전공 이수를 통해 축적하는 인적자본의 내용이나 수준이 달라졌다는 해석보다, 공학계열 전공자의 능력을 필요로 하는 일자리가 증가했기 때문에 전공과 일치하는 직업에의 취업 기회가 향상되었고, 그 결과 노동시장 성과가 증진되었다는 해석이 타당할 것이다. 그러나 본 연구의 분석 대상에 포함되지 않은 예체능 계열 전공자의 경우 전공일치취업이 반드시 높은 임금과 직무만족으로 이어지지 않았다는 연구 결과가 있다(유동형 외, 2012). 본 연구 결과는 인문·사회·자연·공학의 4개 전공에 한해서만 해석해야 할 것이다.

셋째, 직무만족에는 경제적 보상인 임금보다 전공-직무 일치가 더 큰 영향을 미친다. 임금과 직무만족은 직무수행에 수반되는 내적, 외적인 보상으로 함께 연구되는 경향이 있다(임다희 외, 2014; 강순희 외, 2010; 차성현 외, 2010). 또한, 직무만족에는 임금에 대한 만족이 포함되기 때문에 임금이 높을수록 직무만족도가 향상되는 것은 당연한 기대이다. 그런데 분석 결과에 의하면 임금보다는 전공-직무 일치가 직장만족도를 더욱 잘 설명한다. 임금이 직장만족에 효과가 있음을 보인 선행연구에서도 실질적인 영향의 크기는 높지 않게 나타난다(조동훈, 2018). 본 연구에서도 높은 임금을 받을 수 있는 직업보다는 전공과 일치하는 직무로의 취업이 주관적인 만족도를 향상시킨다는 결론을 얻었다. 이러한 결과는 개인의 만족스러운 직업활동을 위해서는 높은 임금을 받을 수 있는 직장에 취업하기보다는 자신이 가지고 있는 전공지식을 활용할 수 있는 직장으로 취업하는 것이 더 나은 선택일 수 있음을 보여준다.

마지막으로, 노동시장에서의 성차는 매우 중요하고 활발히 연구되는 주제라고 할 수 있는데 성별이 전공계열과 상호작용하는 양상을 구체적으로 확인할 필요가 있다. 성별은 본 연구의 주요 관심사가 아니었지만, 전공계열에 따라 직장만족도에 차별적인 영향을 미치는 유일한 변인이었다. 이는 성차와 전공계열 간 상호작용 효과가 있음을 보여준다. 이와 관련해서는 여성과 남성이 전공선택 단계에서부터 서로 다른 기준을 활용하고 있다는 점을 참고할 만하다. 즉, 여성은 노동시장과 무관한 자신의 흥미와 적성을 기준으로 전공을 선택하며, 남성은 노동시장에서 더 나은 성과를 얻을 수 있는 전공을 우선적으로 선택한다는 것이다(김창환 외, 2006). 이경희, 김태일(2007)의 연구에서는 전공계열에 따라 성별의 임금프리미엄 효과가 차별적으로

나타났다. 따라서 학생들이 전공을 선택하는 과정에서도 성별에 따른 차이가 발생하며, 이후 노동시장에서는 대학전공에 따라 성별이 다르게 해석된다고 볼 수 있을 것이다. 결과적으로 노동시장 성과의 성차가 전공계열에 따라 달리 나타날 수 있다.

이러한 연구결과가 주는 시사점은 다음과 같다. 먼저 구직자 개인이 만족스러운 직업생활을 하고자 한다면 임금이나 직업의 안정성과 더불어 자신이 보유한 전문적인 능력을 활용할 수 있는 직종에 취업하는 것도 중요한 직장선택 기준으로 고려할 필요가 있다. 최근 취업률이나 취업유지율 등의 지표가 대학평가의 기준으로 활용되면서 대학에서는 졸업을 앞둔 학생에 대한 취업지원에 역량을 집중하는 경향이 있다. 졸업한 학생들이 공백 없이 직업세계에 원활히 이행하도록 하는 동시에 대학에서 받은 교육과의 관련성이 높은 직무에 종사할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 이와 더불어 직업세계에서 전공역량을 활용하는 학생들이 높은 만족을 경험한다는 사실을 고려할 때, 본 연구 결과는 대학에서 적절한 취업지원과 더불어 대학교육 본래의 목적인 전공교육에 충실할 필요가 있음을 시사한다.

❖ 참고문헌 ❖

- 고홍월, 황재원, 이자명. (2018). 초기 대학생활경험이 향후 전공일치도 및 직무·직장만족도에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 18(5), 847-866.
- 구성우, 김병주. (2015). 직무일치에 영향을 미치는 대학생의 특성 변인. **교육재정경제연구**, 24(3), 187-210.
- 길혜지, 김영식. (2018). 대졸 청년층의 직무불일치 잠재유형 변화 분석. **교육재정경제연구**, 27(3), 155-178.
- 김경범, 이주현, 노진원, 권영대. (2016). 청년 취업자의 이직 준비 관련 요인: 청년패널 2007-2013 자료 분석. **한국콘텐츠학회논문지**, 16(12), 480-491.
- 김미란, 민주홍. (2011). 대학졸업생의 노동시장 안착과정과 전공별 차이. **직업능력개발연구**, 14(1), 1-21.
- 김수영. (2016). **구조방정식 모형의 기본과 확장**. 서울: 학지사.
- 김안국. (2006). 이공계 대졸 청년층의 직장이동과 전공직종일치 분석. **노동경제연구**, 29(1), 153-184.
- 김우영. (2017). 대학전공별 첫 직장의 입직 및 직무만족도: 공학계열 정원확대에 대한 비판적 고찰. **경제연구**, 35(2), 113-142.
- 김창환, 김형석. (2006). 대학졸업자의 전공계열별 직업노동시장 성과: 이공계 위기의 노동시장 원 인론을 중심으로. **한국인구학**, 29(3), 1-27.
- 김창환, 오병돈. (2019). 경력단절 이전 여성은 차별받지 않는가?: 대졸 20 대 청년층의 졸업 직후 성별 소득격차 분석. **한국사회학**, 53(1), 167-204.
- 김현재, 최영준. (2015). **BOK 이슈노트: 주요국 노동시장의 미스매치 현황 및 시사점**. 한국은행(제 2015-8호).
- 김혜숙, 길혜지. (2017). 대졸자의 직장 만족도에 영향을 미치는 대학교육 특성 분석. **아시아교육 연구**, 18(1), 145-167.
- 김효정, 박선화. (2016). 직무불일치가 임금과 직무만족에 미치는 영향. **조사연구**, 17(2), 85-117.
- 노경란, 박용호, 허선주. (2011). 대학 재학 중 취업 및 진로개발 서비스 참여 경험이 대졸자의 취업에 미치는 영향: 취업여부, 고용형태, 일자리 만족도를 중심으로. **교육학연구**, 49(1), 63-92.
- 박재민, 엄미정, 김윤영. (2010a). 이공계 졸업생의 전공-직업 일치와 숙련 그리고 장기적 노동시장 성과에 관한 연구. **한국기술혁신학회 학술대회**, 206-219.
- 박재민, 엄미정, 김윤영. (2010b). 전공-직업 일치의 장기적 노동시장 성과에 관한 연구. **직업능력 개발연구**, 13(2), 1-20.
- 박정주. (2011). 청년여성 임금근로자의 첫 직장만족도에 영향을 미치는 요인. **직업교육연구**, 30(2), 2011.
- 반상진. (2008). **고등교육경제학**. 파주: 집문당.
- 유동형, 민현주. (2012). 대학 전공계열과 졸업 후 첫 일자리의 성과분석 -예체능 계열과 다른 계열과의 차이를 중심으로-. **사회과학연구논총**, 149-182.
- 유홍준, 정태인, 전은주. (2014). 한국 대졸 경제활동인구의 노동시장 성과. **한국인구학**, 37(2), 49-69.

- 이경희, 김태일. (2007). 대학순위와 전공의 임금효과 - 성별 격차를 중심으로. **교육학연구**, 45(3), 167-197.
- 이만기. (2011). 대학졸업자의 취업준비전략과 노동시장에서의 질적 성과와의 관계분석-인문·사회계열과 자연·공학계열을 중심으로. **진로교육연구**, 24(2), 73-93.
- 이재성. (2016). **주요 고용이슈 심층 분석: 4년제 대졸 청년층의 전공-직장 미스매치와 노동시장 성과**. 한국고용정보원 고용동향 브리프.
- 이창우. (2019). 희망직업으로의 취업과 직무-전공 일치의 관계 분석: 대졸 청년층의 첫 일자리를 중심으로. **HRD연구**, 21(1), 1-27.
- 임다희, 조일형, 권기현. (2014). 대졸자의 취업성과 결정요인에 관한 연구-임금 및 직무만족을 중심으로. **GRI연구논총**, 16(3), 529-554.
- 임찬영. (2008). 전공불일치 결정요인과 전공불일치가 근속과 임금 간의 관계에 미치는 영향. **노동정책연구**, 8(1), 95-123.
- 정지선, 이수정, 신정철. (2011). 대졸청년층의 구직과정 및 취업의 질적 수준 분석: 전공계열별 차이를 중심으로. **고용직업능력개발연구**, 14(3), 53-78.
- 정한나, 이태. (2011). 한국에는 Glass Ceiling 효과가 존재하는가?: 노동조합과 분위별 성별 임금격차 분석을 중심으로. **산업관계연구**, 21(1), 153-183.
- 조동훈. (2018). 대졸자 청년층 직무만족도 결정요인 분석. 한국노사관계학회 학술대회, 417-438.
- 조희숙, 김안나. (2014). 대졸자의 첫 직장 임금에 영향을 미치는 개인과 대학특성 요인. **교육종합연구**, 12(4), 263-280.
- 주영주, 한상윤. (2015). 대졸 청년층의 대학생활 만족도 및 첫 직장만족도 관련 영향변인에 관한 연구. **교육종합연구**, 13(1), 193-212.
- 주영효, 전하람. (2017). 입학사정관 전형 입학생의 대학생활 및 취업 효과 분석. **한국교육학연구**, 23(4), 135-159.
- 주휘정. (2012a). 신규 대졸자 임금에 대한 개인 및 대학 효과 분석. **교육행정학연구**, 30(1), 603-626.
- 주휘정. (2012b). 신규 대졸자의 직장적응 곤란 유형별 영향요인 분석. **HRD연구**, 14(1), 73-93.
- 차성현, 주휘정. (2010). 교육 및 기술 불일치가 임금, 직무 만족, 이직 의도에 미치는 영향 분석. **교육재정경제연구**, 19(3), 177-215.
- 최영섭, 박재민. (2007). 이공계 고등교육 졸업생의 노동시장 이행 과정 분석- 일자리 유형별 취업 소요 기간 분석을 중심으로. **직업능력개발연구**, 10(2), 1-24.
- 최윤미, 김영식, 길혜지, 주현준. (2013). 전문대학 입학사정관제가 졸업자의 일과 전공 일치도 및 업무만족도에 미치는 영향. **직업교육연구**, 32(6), 111-132.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming(3rd edition)*. Routledge.
- Kline, R. B. (2019). **구조방정식모형: 원리와 적용[Principles and Practice of Structural Equation Modeling]**. (이현숙, 장승민, 신혜숙, 김수진, 전경희 역). 서울: 학지사.
- Marshall, E. A., Butler, K. (2016). *School-to-work transitions in emerging adulthood*. The Oxford Handbook of Emerging Adulthood, Oxford University Press.
- Mayhew, M. J., Pascarella, E. T., Bowman, N. A., Rockenbach, A. N., Seifert, T. A., Terenzini, P. T.,

- & Wolniak, G. C. (2016). *How College Affects Students: 21st Century Evidence That Higher Education Works*(Vol. 3). John Wiley & Sons.
- Montt, G. (2015), The causes and consequences of field-of-study mismatch: An analysis using PIAAC, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 167, OECD Publishing, Paris.

❖ Abstract ❖

Structural Relationship among Major-job Congruence, Salary, and Job Satisfaction: Multiple Group Analysis by Major

Park, So-Young, Kim, Ju-Young(Sookmyung Women's University)

This article examines the effect of college major-job match on career outcomes using data from the Korea Education and Employment Panel(KEEP). The multi-group analysis was conducted with a causal model from major-job congruence to job satisfaction mediated by income.

The results suggested that senior college graduates experience higher income and job-satisfaction when they engaged in a job which coincides with their college major. The partial mediation effect of income between major-job congruence and job satisfaction was turned out to be significant, though the size of mediation effect was not large. There were no statistical evidence that those relationships are different among subgroups by major. Still, the effect of gender on job satisfaction was distinctive in groups of social science and natural science major.

Key words: KEEP, major-job congruence, labor market outcome, education-career match