

전문대학 입학사정관제의 효과에 대한 실증 분석: 노동시장에서의 성과를 중심으로

최 윤 미¹⁾ · 길 혜 지²⁾ · 김 영 식³⁾

요 약

이 연구는 한국교육고용패널조사(KEEP) 중학교 3학년(2004년 당시) 코호트를 대상으로, 전문대학에 입학사정관전형으로 입학하여 졸업한 학생의 노동시장 성과를 실증 분석하는 것을 목적으로 하였다. 전문대학 입학사정관제가 졸업생의 취업과 관련하여 어떤 효과를 가지고 왔는지를 순서 로지스틱 회귀모형을 구성하여 분석한 결과, 첫째, 자신이 무엇을 잘하는 지 등에 대한 인식수준이 높을수록 취업의 질이 높아지고, 인문사회계 졸업생보다는 교육계와 의·약대 계열을 졸업한 학생이 좋은 질의 직장에 취업할 승산이 상대적으로 더 높은 것으로 나타났다. 특히, 입학사정관제로 입학한 학생이 보다 높은 질의 취업을 하고 있는 것으로 나타났다. 둘째, 취업한 직장의 규모에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수를 살펴보면, 여학생들이 더 큰 규모의 직장에 취업하고 있음을 알 수 있다. 그리고 인문사회계 졸업생보다는 의·약대 계열을 졸업한 학생이 보다 큰 규모의 직장에 취업할 승산이 높은 것으로 나타났다. 이 연구의 관심변수인 입학사정관제로 입학했는지 여부는 취업하게 된 직장의 규모에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다. 셋째, 일과 전공일치도 수준에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수를 살펴보면, 자신이 무엇을 잘하는 지 등에 대한 인식 수준이 높을수록, 인턴십을 경험한 졸업생이 그렇지 않은 졸업생보다 일과 전공일치 수준이 더 높은 것으로 나타났다. 그리고 인문사회계 졸업생보다는 의·약대 계열을 졸업한 학생이 일과 전공이 일치할 승산이 상대적으로 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 입학사정관제로 입학했는지 여부는 일과 전공일치도 수준에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다. 취업 이후의 성과를 중심으로 분석한 결과, 임금을 종속변수로 한 모형에서는 정규직이 비정규직에 비해, 대기업이 중소기업에 비해, 주당 근무시간이 길수록 임금 수준이 높아지는 경향이 있음을 확인할 수 있다. 끝으로, 직무만족도 수준에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수는 자기인식수준과 부모님 학력, 인턴십 경험 여부, 직장 지역, 예체능 계열인 것으로 나타났다. 이 연구의 관심변수인 입학사정관제로 입학했는지 여부는 일과 전공일치도 수준에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다. 본 연구는 이러한 분석 결과를 토대로 전문대학 교육 및 전문대학 입학사정관제에 대한 시사점을 제시하였다.

I. 문제제기

고등학교 졸업생의 80% 이상이 대학에 진학할 만큼 우리나라의 대학교육은 이제 양적 팽창과 교육의 대중화를 넘어 보편화 단계에 진입하였다. 우리나라의 고등교육 취학률은 OECD

- 1) 서울대학교 한국인적자원연구센터 선임연구원
- 2) 서울대학교 교육학과 박사과정
- 3) 서울대학교 교육학과 박사과정

평균을 훨씬 상회하고 있어 그 어느 사회보다 폭넓은 교육 팽창에 성공한 사회로 평가받고 있다(김신일, 2008). 이러한 현상은 우리 국민의 뜨거운 교육열이 있었기에 가능할 수 있었고(김경근, 2004), 이에 따라 학벌, 학력은 인생의 성패를 판단하는 기준이 되어, 명문대에 진학하기 위한 경쟁이 당연한 현상으로 자리 잡은 지 이미 오래이다.

중·고등학교 교육 현장이나 교육 현상에 관심을 갖고 연구하는 사람들 대부분은 학업 성취도가 높은 학생, 명문대에 진학하는 학생들에 초점을 맞추고 있다. 반면, 학업 성적이 낮은 학생들에게 무엇을, 어떻게 가르칠 것인가에 대한 문제는 상대적으로 간과되어 왔다. 이들은 주로 마이스터고를 포함한 특성화 고등학교와 전문대학에 진학하여 직업교육을 받고 있다. 4년제 대학과는 달리 전문대학에서는 사회에서 필요로 하는 전문적인 직무와 기술을 가르침으로써 전문 직업인을 양성하기 때문에, 개인과 조직 차원에서 가시적인 성과를 이루는데 기여할 수 있다.

최근 들어 전문대학 교육의 중요성에 대하여 사회 전반에 걸쳐 공감대가 형성되고 있으나 전문대학 교육의 노동시장 성과에 대한 실증 연구는 찾아보기 어렵다. 전문대는 주로 취업률 면에서 4년제 대학에 비해 높다는 평가를 받아왔을 뿐, 전문대학의 교육성과 평가를 위한 지표를 개발한 연구(이기중, 박지혜, 박혜영, 김재현, 2011), 전반적인 교육수익률 분석 차원에서 전문대학 교육의 임금효과를 분석한 연구(정진호, 이규용, 최강식, 2004)를 제외하고 전문대학 교육의 성과를 평가하기 위한 노력들이 부족한 것이 현실이다.

고등직업교육기관인 전문대학 교육의 본질과 목적은 유능한 직업인을 양성하는 것이다. 전문대학의 사회에 대한 순기능은 교육을 통해 국가의 경쟁력과 동시에 개인의 생산성을 향상시킬 때 발현된다. 전문대학 교육을 이수한 사람들의 생산성은 교육을 통해 개인이 가진 소질과 잠재력을 개발시키고 극대화시킬 때 달성될 수 있다. 특히, 전문대학 입학 단계부터 전문 인재로서의 적성, 소질 및 잠재력을 종합적으로 평가하여 미래의 전문 직업인으로 양성하는 것이 필요하다. 따라서 전문대학 교육 본연의 목표를 달성할 수 있도록 수능점수 등의 계량화된 입학 전형 자료가 아닌 다면적이고 종합적인 평가를 통해 신입생을 선발할 수 있는 제도에 대한 관심이 높아지고 있다.

입학사정관제는 대학이 고등학교 교육과정 및 학생선발 방법 등에 대한 전문가인 입학사정관을 채용하고, 이들을 활용하여 학생의 성적, 개인 환경, 잠재력 및 소질 등을 종합적으로 판단하여 신입생을 선발하는 제도를 의미한다(교육과학기술부, 2007). 예컨대, 지원자의 열정이나 목표의식, 진로 및 전공에 대한 관심과 이해도, 창의력, 봉사정신, 리더십, 역경 극복 경험 등 학생의 총체적 정보를 활용하여 학생을 선발하는 방식이다. 입학사정관제는 2007년에 서울대학교를 포함한 10개 대학을 중심으로 시범적으로 운영되기 시작하였고, 그리고 2012년에는 총 125개 대학(정부 지원 사업 대상 66개교, 독자적 실시 59개교)에서 47,606명(13.5%)을 선발할 예정이다(김병주, 2012). 입학사정관제가 본격적으로 실시된 2008년에 총 40개 대학에서 4,476명(총 입학정원 대비 1.3%)을 선발했던 점에 비추어 볼 때, 우리나라에서 입학사정관제는 정부의 일관된 정책 추진 의지와 재정 지원으로 인하여 빠른 속도로 현장에 착근되고 있다 할 수

있다. 입학사정관제 시행에 대한 관심은 비단 4년제 대학에만 그치는 것이 아니다. 2008년부터는 전문대학에서도 이를 도입하고 있으며, 2012현재 총 19개 대학에서 입학사정관제를 통하여 신입생을 선발하고 있다.

입학사정관제의 본질과 목적에 비추어볼 때, 전문대학의 입학사정관제는 전문대학 교육의 목표를 보다 효율적으로 달성할 수 있게 하는 전형 방법이라고 할 수 있다. 입학사정관제를 통해 입학 당시의 성적이 조금 낮더라도 자신의 진로와 취업에 대해 구체적으로 생각하고, 해당 전공에 대한 열정, 잠재력과 비전을 갖고 있는 학생을 선발할 수 있고, 이를 통하여 입학한 학생들 또한 입학사정관 전형의 취지에 맞게 자신의 잠재력을 개발하여 취업에서도 우위를 점할 수 있기 때문이다.

이에 입학사정관제를 도입한 지 5년 남짓 밖에 안 된 시점에서 입학사정관제의 종합적인 성과를 논의하는 데에는 제한이 있으나, 전문대학 졸업생들의 노동시장 성과를 통해 입학사정관제의 성과를 부분적으로나마 알아볼 필요가 있다. 입학사정관제를 거쳐 입학한 전문대학생들이 과연 실제로 잠재력을 개발하여 자신들의 소질과 적성에 부합하는 직업을 갖고, 아울러 자신의 일에 대해 만족하며 그에 상응하는 임금을 받고 있다면 이는 입학사정관제가 원래 의도한 정책목표를 달성하고 있는 것으로 볼 수 있기 때문이다. 이에 이 연구에서는 취업의 질, 취업한 직장의 규모, 일과 전공일치도, 임금, 직무만족도를 중심으로 전문대 입학사정관제의 효과를 실증적으로 분석하고자 한다.

II. 선행연구 검토

1. 전문대학의 입학사정관제 실시 현황

전문대학에서는 2010학년도부터 5개교(계명문화대학, 구미대학, 백석문화대학, 영진전문대학, 인천재능대학)에서 처음으로 입학사정관제를 도입하였으며, 2012년 현재 19개 대학으로 확대 실시되었다. 2012년 입학사정관제 전형 원서접수를 마감한 결과, 입학사정관 전형에 지원하는 학생들의 수준이 갈수록 높아지고 있으며 경쟁률도 높아지는 것으로 나타났다(영남일보, 2012년 9월 18일자 기사). 예컨대, 영진전문대의 경우 평균 4.8대 1의 높은 입학사정관제 전형 경쟁률을 기록하였으며, 특히 2012년 처음 도입한 ‘입도선매전형’의 경우 인문계 고교 출신자 2등급 이내, 전문계고 출신자 1등급 이내라는 조건에도 불구하고 3.2대 1의 높은 경쟁률을 보이기도 하였다. 이는 전공 관련 활동, 적성 등을 종합적으로 평가하여 100% 면접을 통하여 학생을 선발함에 따라, 자신의 적성에 부합하는 좋은 일자리를 원하는 고등학생들의 지원이 점차 늘어나고 있음을 보여주는 사례로 볼 수 있다. 이처럼 전문대학에서의 입학사정관제에 대한 관심이 점차 높아짐에 따라, 한국전문대학교육협의회에서는 4년제 대학과는 다른 전문대학 현실에

적합한 입학사정관제 모델을 만들기 위한 연구를 수행하면서 입학사정관제 실시를 위한 예산 확보를 위해 노력하고 있다. 전문대학에서 대학 및 전공 목표에 충실하고 열의가 있는 신입생들을 선발하기 위한 노력을, 2010학년도부터 입학사정관제를 운영하여 온 주요 5개 대학을 중심으로 살펴보면 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 주요 전문대학의 입학사정관 전형

	주요 전형 자료	주요 전형 방법	주요 선발 기준
계명문화대학 (전공리더육성전형)	학생부, 학업계획서, 학생활동 증명서,	학생부 성적 심층면접	헌신성, 책임감, 진취적 사고, 전공 적성 등
영진전문대학 (잠재능력우수자전형) (글로벌인재전형)	실적 증명서,	서류평가 심층면접	학업성적 잠재력, 외국어, 글로벌적 사고와 도전정신
백석문화대학 (백석글로벌 리더전형)	학생부, 자기소개서, 실적증명서, 각종 인증서	서류평가, 심층면접	인성, 전공적성, 리더십
재능대학		서류평가, 면접평가(토론면접, 개별면접) 종합평가 종합인지능력검사	능동적 인재, 인성, 창의성, 잠재력
구미 1대학	학생부, 추천서류,	서류평가, 면접평가	창의력, 전공 잠재력

<표 1>을 통해 알 수 있는 바와 같이 전문대학의 경우 4년제 대학에 비하여 수능 성적을 덜 중시하며, 추천이나 인성·적성을 강조해 온 경향이 있다(이종협 혜천대학 입학관리처장, 한국대학신문, 2012년 9월 13일자 인터뷰 기사). 입학사정관제는 현재의 입학전형을 보다 전문대학의 현실에 맞게 운영하되, 서류 전형, 학생부를 포함한 사정관전형, 순수 서류 평가, 심층면접 평가로 지원자의 인성·전공에 대한 적성 등을 심층 평가하여 신입생을 선발하고 있다.

2. 입학사정관제 성과 관련 선행연구 검토

대학에서 입학사정관제 추진에 따른 일차적 변화는 ‘대학입시의 자율화’ 측면에서 나타나고 있다. 즉, 각 대학은 설립 이념과 인재상에 기초한 선발 전형을 적극적으로 개발하고 있으며, 학생의 적성, 잠재력과 함께 교육 환경을 중점적으로 고려하여 선발하는 전형이 증가한 것으로 나타났다. 한편, 다수의 연구 결과, 입학사정관 전형 합격자의 학교만족도와 전공만족도가 일반전형 합격자보다 높고 소속 대학에 대한 자부심도 높아서 전과나 전학에 대한 의사가 적은 것으로 나타나 상대적으로 중도탈락율이 낮은 것으로 나타났다(김광혁, 박소연, 2012; 오성근, 2011; 윤성이, 2011, 이영민 외, 2012; 황형태 외, 2012). 이는 대학이 입학사정관 전형을 통해 전공에 대한 열정과 의지를 가진 학생을 선발하였기 때문에, 합격생들의 적응이 빠르고 학

교생활에 적극적으로 참여하고 있기 때문으로 분석된다.

뿐만 아니라, 입학사정관 전형으로 입학한 학생들의 학업성취도 측면을 살펴보면, 입학 초기에는 입학사정관 전형으로 입학한 학생들의 성적이 비입학사정관전형으로 입학한 학생들에 비하여 낮았으나, 학년이 올라가면서 오히려 학업성취도가 높아지는 것으로 나타났다(고장완 외, 2011; 이동혁, 2012, 김광혁, 박소연, 2012). 이는 입학사정관 전형이 학생들의 성적만을 기준으로 선발하지 않고 다양한 특성을 고려하기 때문에 입학 초기의 학업성취도가 비입학사정관 전형으로 입학한 학생보다 낮을 수 있으나, 시간이 지나면서 자신들의 잠재력을 발휘하면서 학업성취 수준을 향상시켜 나가고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

입학사정관 전형으로 입학한 학생들은 비입학사정관전형으로 입학한 학생보다 사회적응과 정서적응에서 보다 높은 수준을 보이고 있는 것으로 나타났다(성병창 외 2012; 이동혁, 2012). 그리고 입학사정관 전형으로 입학한 학생들이 리더십 활동, 학생 자치 활동과 같은 비교과 영역 측면의 활동에서 더 적극적인 학교 생활을 하고 있는 것으로 나타났으며(안효경 외, 2012), 봉사활동도 더 많이 하는 것으로 나타났다(윤성이, 2011).

이와 같은 4년제 대학에서의 입학사정관제 도입 성과는 입학사정관제를 시행하는 전문대학에서도 나타나고 있다. 연구보고서를 통해 분석된 바는 없으나 각종 보도자료를 통해 확인된 전문대학에서의 입학사정관제 성과는 다음과 같다. 재학 중에는 일반전형으로 입학한 학생에 비하여, 입학 당시에는 성적이 낮았으나 점차 성적이 높아지고 있다고 보고되고 있다. 예컨대, 영진전문대학의 경우 신입생 당시 일반전형으로 들어온 학생들에 비하여 입학사정관제로 입학한 학생들의 성적이 2등급 이상 낮았으나, 재학 중 성적은 일반전형으로 입학한 학생보다 높아지는 것으로 나타났다. 이는 입학사정관제를 통해 전문대에 입학한 학생들의 경우 해당분야의 성적은 조금 낮더라도, 해당 분야를 보다 더 좋아하고 학업에 대한 열정이 있기 때문이라고 분석되고 있다. 또한 이러한 학생들은 취업의 질과 관련하여 입학사정관 전형의 취지에 맞게 자신의 잠재력을 잘 개발하여 대기업 취업에서 강한 면모를 보이고 있는 것으로 나타났다(한국대학신문, 2012년 9월 13일자 기사).

3. 노동시장 성과 관련 선행연구 검토

가. 노동시장의 성과

노동시장의 성과는 임금 뿐만 아니라 고용형태, 직장규모, 일과 전공의 일치도, 임금, 직무만족도 등의 변인을 통해 설명된다. 노동시장의 성과를 고용형태로 설명한 연구로서 조희숙(2009) 연구에서는 대학생을 대상으로 분석한 결과, 졸업 전 취업준비활동 중 졸업학점등급, 어학연수, 학원수강, 자격증 여부가 근로형태에 대해 유의미한 변인임을 확인하였다 황여정, 백병부(2008)는 대학에서 취업관련 지원만족도, 졸업 전 취업목표설정여부, 재학 중 근무경험, 어학연수 등이 취업이나 정규직 취업에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 장기영(2008)은 대졸자의 대학성적, 어학연수, 직업훈련 등의 취업준비가 고용형태와 유의미한 관계가 있음을 확인

하였다. 정지선, 이수정, 신정철(2010)도 대졸자의 취업프로그램 참여 및 공식적 구직경로에 의한 취업은 정규직의 가능성을 높인다고 하였다.

일과 전공의 일치 수준을 통해 노동시장의 성과를 설명한 연구들을 살펴보면, 임찬영(2008)은 전공불일치의 결정요인으로 학력, 전공 외에 고용상의 지위, 근속이 중요한 요인임을 밝혔다. 김기현(2006)은 종사상 지위와 정규직여부에 따라 전공불일치도가 달라짐을 확인하였다. 구체적으로 상용직일 때 일용직보다 전공일치가 높았으며 정규직인 경우 비정규직보다 전공일치도가 높았다. 백병부, 황여정(2009)도 직무매치는 직무만족도에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 손정선(2008)은 전문대졸 이상 임금근로자를 대상으로 분석한 결과, 전공과 현재하고 있는 일의 분야와의 일치여부가 직무만족에 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 김기현(2006)은 교육(전공)과 직무의 불일치가 임금과 직무만족 등에 미치는 영향을 분석한 결과를 제시하였다. 여기서 교육(전공)과 직무의 불일치 분석은 교육수준보다 낮은 일자리에 취업하는 과잉교육의 문제와 본인의 전공분야를 살려 취업하지 못하는 전공불일치 문제를 중심으로 하여 분석을 실시하였다. 분석결과 과잉교육과 전공불일치는 임금이나 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직무만족도를 통해 노동시장의 성과를 설명한 연구들을 살펴보면, 먼저 고용형태와 직무만족에 관한 연구로서, 김용석, 이영면(1999)은 파견직과 정규직의 직무만족의 차이분석에서 사무직과 기능직분야에서 정규직이 파견직보다 높은 것으로 유의하게 나타났다. 이영면(2005)은 정규직이 비정규직보다 직무만족이 높음을 확인하였고 비정규직이 낮은 이유는 임금, 고용안정성, 근로조건 등에 기인하였음을 밝혔다. 박경곤, 최성기(2007) 경우도 패밀리레스토랑 사원을 대상으로 분석한 결과, 정규직여부가 직무만족에 부분적으로 영향을 미침을 확인하였다. 반면 김찬중(2007)은 직무만족의 하위요인 중 직무자체에 대한 만족에서 유일하게 비정규직이 정규직 보다 높은 것으로 나타났고 나머지 직무만족의 하위요소는 고용형태와 영향관계가 없었다.

나. 노동시장 성과에 영향을 미치는 요인

노동시장의 성과에 영향을 미치는 요인에 관련된 연구들은 개인특성 및 가정배경, 대학 재학시 취업준비, 대학특성 변인(이계형, 김경근, 2008; 채창균, 김태기, 2009; 황여정, 백병부, 2008)을 중심으로, 연구의 관심 주제에 따라서 영어능력(김진영, 최형재, 2010), 해외연수 경험(박천수, 2009), 편입학 여부(백병부, 유백산, 2011), 대학 소재지(김희삼, 2010), 재학 중 근로활동 등(남기곤, 윤진호, 이시균, 2010; 안준기, 배호중, 2011)이 취업여부, 대기업 정규직 여부, 임금, 구직기간 등 다양한 노동시장 성과에 미치는 영향을 살펴보고 있다. 이하에서는 이 연구에서 사용된 설명변수를 중심으로 노동시장 성과와 관련된 연구들을 검토하고자 한다.

먼저, 개인특성이 노동시장 성과에 미치는 영향을 살펴보면, 여성이 남성에 비하여 대체로 구직기간은 짧지만 임금은 낮아서 취업하더라도 하위노동시장으로 진입하는 경향을 보이는 것으로 나타났다(이규용, 김용현, 2003). 개인의 사회경제적 배경의 노동시장 성과에 대한 영향을

살펴본 연구들은 부모의 학력이나 소득수준이 높을수록 자녀의 노동시장 성과에 긍정적인 영향을 주는 것으로 밝혀졌다(이계형, 김경근, 2008; 박환보, 김성식, 2011; 황여정, 백병부). 가구 소득이 높을수록 자녀의 취업가능성이 높다는 점(김정숙, 2009; 장기영, 2008; 채창균, 김태기, 2009; 황여정·백병부, 2008)은 일관성 있게 제시되고 있으나, 부모의 학력에 관해서는 긍정적인 효과를 발휘한다는 결과(황여정, 백병부, 2008)와 반대로 부적인 효과를 발휘하거나 유의한 효과를 발휘하지 못한다는 등 다양한 결과가 제시되고 있다(김정숙, 2009; 장기영, 2008; 채창균, 김태기, 2009). 또한 방하남, 김기현(2002)은 아버지의 학력이 자녀의 학력을 매개로 자녀의 초직과 현직에 상당한 영향력을 발휘한다고 하면서 가정배경이 교육을 통해 자녀의 직업지위에 간접적으로 영향을 미친다고 보고한 바 있다.

대학에서의 경험이 노동시장의 성과에 주는 영향을 살펴보면, 대학 재학 중의 성적은 임금 수준에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(채창균 외, 2006). 김정숙(2009), 박천수(2009), 이만기(2008), 김경식, 이현철(2008) 등의 연구들은 분석 대상을 어떻게 한정하는지 그리고 어떠한 분석 방식을 사용하는지에 따라 다소 상이한 결과를 보여주기도 하지만, 대학 학점이 졸업 이후 노동시장 성과를 높이는데 유의한 긍정적인 효과를 나타내고 있다고 밝혔다. 대학 재학시 취업준비 노력 중에서 졸업학점은 일관되게 노동시장 성과를 높이는 요인으로 나타났고(남기곤, 윤진호, 이시균, 2010). 김희삼, 이삼호(2007)는 고용주가 구직자의 출신대학, 출신학과 의 일반적 서열을 보완하는 시그널로 활용할 수 있는 것이 대졸자의 학점이라고 주장한 바 있다. 이러한 주장처럼, 대학 성적은 특히 대기업채용이나 기업규모가 큰 곳의 노동시장성과에 상당히 긍정적인 영향을 미치는 것으로 드러나고 있다(박가열, 천영민, 2009; 장원섭, 2010; 채창균, 2009; 황여정, 백병부, 2008). 특히, 정태영, 이기엽(2005)은 대졸자 취업여부에는 학점이 유의한 영향을 미치지 않지만 대기업 취업여부에는 매우 유의한 영향을 미친다는 연구결과를 통해, 학점의 영향력이 좋은 직장, 원하는 직장으로서의 취업에는 관건이 되고 있다는 측면에 주목할 필요가 있음을 시사한다.

대학 재학 중에 취득하는 자격증은 대졸 청년층의 취업에 유의하게 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다(채창균 외, 2006; 한국직업능력개발원, 2005). 반면, 김정숙(2009), 박천수(2010), 이만기(2008), 김경식, 이현철(2008) 역시 자격증 보유가 노동시장 성과에 긍정적인 효과를 미치고 있다고 밝혔다. 이병희(2003)는 자격증 보유가 취업에는 도움을 주지만 유의한 임금효과를 가지지는 않고 있음을 밝힌 바 있다.

대학 재학 중 경험하는 인턴십은 대졸 청년층의 취업에 유의하게 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다(한국직업능력개발원, 2005). 대학 재학 중 현장실습 경험은 정규직 취업 여부에는 유의한 영향을 미치지 못하였으며, 임금에는 오히려 마이너스의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(채창균 외, 2006). 반면, 박성재, 반정호(2006)에 따르면 전문대학의 경우 교육훈련과 재학 중의 일 경험이 좋은 일자리로 진입하는데 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 임금에 있어서도 유의한 영향을 주는 것으로 밝혀졌다.

대학 전공의 분야가 노동시장의 성과에 미치는 영향을 탐색한 연구들로, 김미란, 신동균

(2009)은 인문사회계열에 대한 이공계 선택의 상대적 인센티브가 1982년도 졸업생보다는 1992년도 졸업생에 이르러 오히려 더 커진 것으로 나타났다고 보고한 바 있다. 채구묵(2007) 역시 인문사회계열의 상대적 부진을 보고하였으며 황여정, 백병부(2008) 역시 자연공학계열이 인문사회계열 대비 취업확률과 대기업취업확률이 높다는 연구결과를 제시했다. 한편, 장기영(2008)은 취업자체는 인문계열이 유리하지만, 대기업 취업과 임금에 있어서는 자연계열이 유리한 것으로 드러났다고 밝힌 바 있다. 이러한 결과는 노동시장 성과분석에 있어서 양적인 성과와 질적인 성과에 차이가 존재함을 시사하고 있어 이에 주목할 필요성을 제시한다. 그러나 계열에 따른 노동시장 성과분석에 있어 그 차이의 정도가 얼마나 되는지 정확하지 않으며(최영섭, 2003), 의약계열 및 교육계열과 같은 특정 직업과 관련된 일부 전공분야를 제외하고는 노동시장으로의 이행 성과가 전공분야별로 큰 차이가 없다(이병희, 2004)는 연구 결과들도 제시되고 있다. 인문사회계열의 경우 자연공학계열에 비해 노동시장 성과가 유의미하게 낮게 나타났고, 그 효과 크기는 작지 않은 수준인 것으로 드러났다.

Ⅲ. 분석방법

1. 분석대상

한국교육고용패널은 2004년부터 중학교 3학년, 고등학교 3학년 4,000명씩을 표집하여 이들의 개인 특성 및 가족 배경, 대학 진학 및 취업 관련 변수 등에 대해 8개 연도에 걸쳐 추적조사를 실시하고 있어, 기존의 패널데이터에 비해 보다 나은 추정치의 일치성(consistency)을 확보할 수 있다는 장점을 지니고 있다. 이에 본 연구에서는 입학사정관제를 통해 대학에 입학한 학생들이 입학사정관제 이외의 전형을 통하여 입학한 학생들에 비해 졸업 이후 취업의 질적인 측면과 일과 전공일치도, 임금 수준, 직무만족도에 있어 유의미한 차이를 보이는지 살펴보기 위해 한국교육고용패널자료 중 중학교 3학년(2004년 당시) 코호트를 대상으로 분석을 실시하였다. 중학교 코호트만을 대상으로 분석한 것은 고등학생 코호트(2004년 당시 고3)의 경우 2008년도부터 실시된 입학사정관제를 경험한 패널이 거의 없어, 이들을 대상으로는 입학사정관제 시행 효과를 살펴볼 수 없기 때문이다. 이에 반해 중학생 코호트의 경우 8차년도 조사시점(2011년)을 기준으로 전문대에 진학한 패널 중 휴학을 경험하지 않은 여학생 및 군복무를 경험하지 않은 남학생들은 졸업 후 2년의 시간이 흘러 일정 수준의 표본이 형성되었기 때문이다.

요컨대, 이 연구에서는 입학전형관제의 시행 효과를 살펴보기 위해 한국교육고용패널자료의 중3 패널 중 2011년 11월(8차년도 조사 시점)을 기준으로 이미 전문대학을 졸업한 패널들을 대상으로 취업 및 임금, 만족도 관련 변수들을 수합한 후, 이들의 입학사정관제 경험 여부 및 기타 공변인에 관한 정보를 수합하였다. 그리고 8차년도 조사 자료로부터 수합이 불가능한 일부 변수(입학사정관 입학 여부, 졸업 대학 학점 등)들은 필요에 따라 5~7차년도 데이터를 활

용하였다. 이에 따라 취업 관련 효과 분석을 위해 활용된 전문대학 졸업생 패널 수는 총 274명이다⁴⁾. 한편, 전문대 졸업자의 임금과 같이 우선 취업이 이루어진 후에만 관찰될 수 있는 피회귀변수들에 대한 분석을 위해, 본 연구에서는 종속변수 값이 관찰된 패널만을 대상으로 분석을 실시하였다.⁵⁾ 이에 입학사정관제의 임금 및 업무·직장 만족도 관련 효과 분석을 위해 포함된 패널 수는 194명이다.

2. 변수 구성

이 연구의 목적은 입학사정관제를 통하여 대학에 입학한 패널과 기타 전형을 통하여 대학에 입학한 패널이 대학 졸업 이후의 취업의 질적인 측면 및 임금, 직무만족도에 있어 어떠한 차이를 보이는지 분석하는데 있다. 이에 이 연구에서는 취업의 질과 관련된 입학사정관제의 효과를 살피기 위해 종속변수로는 한국교육고용패널 8차년도 조사 당시 정규직 취업여부, 대기업 취업여부 및 일과 전공 일치도 변수를 활용하였다. 그리고 입학사정관제 경험 여부가 임금 및 만족도에 미치는 영향을 살피기 위한 종속변수로는 취업자들을 대상으로 한 월평균소득 및 직무만족도 변수를 활용하였다. 이 중 취업의 질과 관련하여 비정규직으로 취업하였는지 아니면 정규직으로 취업하였는지 여부에 관심을 두고 미취업/비정규직취업/정규직 취업을 나타내는 서열변수를 구성하였다. 취업 당시의 직장 규모와 관련하여 중소기업에 취업하였는지 대기업에 취업하였는지 여부에 관심을 두고 미취업/중소기업/대기업 취업을 나타내는 서열변수로 구성하였다.⁶⁾ 그리고 일과 전공 일치도와 직무만족도는 1~5점의 리커트(Likert) 척도 상의 서열변수 형태로 구성하였으며, 월평균임금은 패널데이터 상의 원자료(raw data)를 그대로 분석에 활용하였다.

한편, 한국교육고용패널 데이터에서 입학사정관제 관련 변수는 대학을 졸업한 패널들을 대상으로 한 “졸업한 학교에 입학사정관제를 통하여 입학하였습니까?”라는 문항을 통하여 확인할 수 있다. 그리고 이러한 문항에 대한 조사는 각 패널들이 대학을 졸업한 연도에만 이루어져, 7차년도 조사 당시 대학을 졸업한 패널들의 입학사정관제 관련 변수는 8차년도가 아닌 7차년도 데이터를 통하여 확인할 수밖에 없다.⁷⁾ 이에 본 연구의 처치 변수인 입학사정관제를 통한 대학

4) 최종분석데이터 중 85명은 주요 종속변수인 정규직 여부, 중소/대기업 취업 여부 및 취업과 관련된 변수인 학점 및 주당 근무시간 등에 있어 상당한 결측치를 포함하고 있어 분석에 포함되지 못하였다. 이에 전체 샘플과 실제분석 샘플 간에 다소간 차이가 있음을 밝힌다. 임금 및 만족도 관련 변수에 대한 효과 분석도 이와 같다.

5) 제한적인 종속변수(Limited Dependent Variable)들에 대한 분석은 절단의 유형에 따라 토빗(Tobit) 혹은 헤킷(Heckit)모형을 통한 분석이 일반최소자승회귀모형(OLS) 등과 같은 모형에 비해 일치추정량을 도출할 수 있다는 장점이 있지만, 본 연구의 경우 사례수의 제약으로 인하여 OLS 및 토빗, 헤킷 모형 간의 추정값 차이가 크지 않은 것으로 나타났다. 이에 본 연구에서는 입학사정관제의 임금 및 만족도 관련 효과를 살펴보기 위해 이러한 종속변수값이 관찰된 개체들만을 분석대상으로 하였다.

6) 이 연구에서는 중소기업의 범위와 관련하여 중소기업기본법시행령 제3조의 규정에 근거하여 상시 근로자 수 300명 미만을 기준으로 하였다.

7) 이와 같이 한국교육고용패널 데이터의 경우, 문항의 제약으로 인하여 입학사정관제 관련 변수는 대학을 졸업한 패널들만을 대상으로 하여 확인할 수밖에 없다는 한계점을 안고 있다. 이에 따라 본 연구의 경우 데이터 구축 및 관련 변수 수합에 상당한 어려움을 겪었으며, 이는 본 연구의 한계와도 연결되는 부분이다. 즉, 대학 졸업생들만을 대상으로 입학사정관제 관련 변수를 확인할 수밖에 없으므로, 분석 대상의 수가 현저히 적어지는 것은 물론, 성과 분석 또한 졸업 이후의 성과로 한정시킬 수밖에 없는 한계점을 안게 되었다.

입학 여부는 한국교육고용패널의 7차 및 8차년도 데이터 중 관련 문항을 활용하였다.

그리고 선행 연구를 통하여 대졸자의 취업 및 임금, 만족도에 영향을 미칠 것으로 예상되는 변수들을 8차년도 자료를 중심으로 하되, 5-7차년도 자료를 추가로 활용하여 통제변수로서 모형에 투입하였다. 즉, 취업과 관련된 통제변수에는 패널의 성별, 자기 인식(self cognition), 부모의 학력 수준, 대학 재학 중 인턴십 경험 여부, 대학 전공 분야(인문사회, 자연과학, 의학, 예체능), 졸업 당시 평균 GPA의 100점 환산 점수, 소지한 자격증 개수 등이 포함되었다. 그리고 대졸자의 임금과 직무만족도에 영향을 미치는 통제변수로는 위의 취업 관련 통제 변수에 추가적으로 정규직 여부를 나타내는 더미변수, 대기업 취업 여부를 나타내는 더미변수, 직장에서의 주당 근무시간, 직장의 수도권 지역 소재 여부를 활용하였다.

위와 같이 분석에 활용된 변수들에 대한 설명 및 이들의 기초통계량은 아래의 <표 2>와 같다.

<표 2> 변수의 구성 및 기초통계량

변수명	변수 처리	N	평균(표준편차)	최소값	최대값
정규직 취업 여부	정규직: 3, 비정규직: 2, 미취업: 1	249	2.36 (0.82)	1	3
대기업 취업 여부	대기업: 3, 중소기업: 2, 미취업: 1	246	1.91 (0.59)	1	3
일과 전공일치도	매우 높음(5) - 매우 낮음(1)	194	3.40 (1.18)	1	5
월평균소득	월평균 총소득(만원)	250	95.09 (76.44)	0	450
업무 만족도	매우 높음(5) - 매우 낮음(1)	194	3.28 (0.85)	1	5
직장 만족도	매우 높음(5) - 매우 낮음(1)	194	3.26 (0.84)	1	5
입학사정관계 입학	입학사정관계 경험: 1, 미경험: 0	274	0.23 (0.42)	0	1
성별	남성: 1, 여성: 0	274	0.07 (0.25)	0	1
자기 인식 수준	매우 높음(5) - 매우 낮음(1)	250	3.55 (0.67)	1.67	5
부모님 학력	부·모 중 높은 교육학력(년수)	255	10.91 (2.37)	0	16
인턴십 경험 여부	대학 재학 중 인턴십 경험 여부(1/0)	274	0.66 (0.47)	0	1
인문사회계	인문사회:1, 비인문사회:0(준거집단)	269	0.34 (0.47)	0	1
전공 분야	교육계: 교육계열:1, 비교육계열: 0	269	0.09 (0.29)	0	1
	자연/공대: 자연/공대:1, 비자연/공대: 0	269	0.16 (0.36)	0	1
	의·약대: 의·약대: 1, 비의·약대: 0	269	0.18 (0.39)	0	1
	예체능: 예체능계: 1, 비예체능계: 0	269	0.23 (0.42)	0	1
졸업 평점	100점 환산 졸업평점	197	84.04 (9.84)	50	100
자격증 개수	소지한 자격증 개수	250	0.36 (0.81)	0	5
정규직	정규직: 1, 비정규직: 0	194	0.75 (0.44)	0	1
대기업 여부	대기업: 1, 중소기업 및 미취업: 0	191	0.17 (0.38)	0	1
근무 시간	주당 근무시간	189	48.85 (11.00)	3	84
직장 지역	수도권: 1, 비수도권: 0	194	0.42 (0.50)	0	1

3. 분석 방법

이 연구에서는 종속변수의 형태에 따라 순서로지스틱 회귀모형(Ordered Logistic Regression)과 일반최소자승 회귀모형(Ordinary Least Square Regression)을 활용하여 입학사정관제의 성과 분석을 실시하였다. 우선 취업의 질, 직장 규모, 일과 전공일치도 수준에 대한 입학사정관제의 효과를 추정하기 위한 로지스틱 회귀분석 모형은 아래와 같다. 이상의 종속변수는 서열화된 특성을 가지고 있기 때문에 순서로지스틱 회귀모형을 사용하여 분석하였다.

$$(1) P(Y_i > j) = g(X\beta_j) = \frac{\exp(\alpha_i + X_i\beta_j)}{1 + \exp(\alpha_i + X_i\beta_j)}, j = 1, 2, \dots, m - 1$$

여기에서 m 은 서열종속변수의 범주의 개수가 되며, 이 모형은 결과변수가 $y > j$ 일 확률을 보여주고 있으며, 여기에서 α_j 는 j 번째 로짓에 대한 절편 값이며, β_i 는 y 의 관측치가 상위서열에 속할 확률(odd-ratio)에 미치는 독립변수 X_i 의 영향력의 크기를 보여주는 회귀계수를 의미한다 (진현정, 금석현, 2011; Fu, 1998).

한편, 입학사정관제의 임금 및 만족도 관련 성과에 대한 효과를 추정하기 위한 일반최소자승 회귀분석 모형은 다음 (2)와 같다.

$$(2) Y_i = \alpha + \delta T_i + \beta X_i + e_i$$

이상의 분석을 위하여 Stata 11.0과 PASW 18.0 프로그램을 사용하였다.

IV. 분석결과

1. 기술분석 결과

<표 3>는 2011년 11월을 기준으로 입학사정관제를 통하여 대학에 입학한 집단과 기타 전형을 통하여 대학에 입학한 집단 간의 취업 관련 변수 및 임금/만족도 수준 관련 종속변수와 기타 통제변수들의 기술통계량을 비교하여 나타낸 것이다.

입학사정관제를 경험한 것으로 보고한 62명의 전문대 졸업자들 중 취업자는 89%인 55명, 그리고 그들의 월평균 임금은 약 102.9만원으로 나타났다. 그에 반해 입학사정관제를 경험하지 않은 212명의 전문대 졸업자들 중 취업자는 75%인 195명, 그들의 월평균 임금은 약 140.4만원인 것으로 나타났다. 그리고 전공일치도는 입학사정관제를 경험한 패널이 그렇지 않은 패널에

비해 0.33점 가량 높은 것으로 나타났으며, 직무만족도, 정규직/대기업 취업 확률 또한 입학사정관제 경험 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 다소 높은 것으로 나타났다.

이러한 기술분석 결과는 입학사정관제의 효과에 대한 직관적인 해석을 가능케 한다. 즉, 정규직 취업확률 및 정규직/대기업 취업 확률, 일과 전공 일치도에 대한 입학사정관제 경험 집단과 비경험집단 간의 비교 결과를 통해 입학사정관을 경험한 패널이 그렇지 않은 패널에 비해 취업할 확률이 높으며, 이와 함께 정규직/대기업에 취업할 확률이 높으며, 상대적으로 높은 전공일치도를 보이고 있음을 알 수 있다. 뿐만 아니라, 입학사정관제를 통하여 대학에 입학한 전문대 졸업생들이 그렇지 않은 학생들에 비해 직무 만족도가 높은 것으로 나타나, 입학사정관제의 노동시장에서의 성과가 일정 부분 나타나고 있음을 짐작할 수 있다.

물론, 이는 입학사정관제를 경험한 전문대 졸업자들과 그렇지 않은 전문대 졸업자들 간의 사회경제적 배경 및 선천적인 능력의 차이, 졸업한 대학의 차이 등의 다양한 요인에 기인한 것으로 볼 수 있다. 실제로 또 다른 종속변수인 월평균소득의 경우, 입학사정관제를 경험한 패널이 그렇지 않은 패널에 비해 상당히 낮은 수준인 것으로 나타나 입학사정관제의 효과가 반드시 나타나는 것으로 볼 수 없으며, 그 효과는 변수별로 다르게 나타날 수도 있음을 보여주고 있다.

〈표 3〉 입학사정관제 경험자 및 미경험자에 대한 기술통계표

변수	입학사정관제 경험(n=62)		입학사정관제 미경험(n=212)	
	평균	(표준편차)	평균	(표준편차)
정규직 취업 여부	2.59	(0.69)	2.30	(0.85)
대기업 취업 여부	1.98	(0.46)	1.89	(0.62)
일과 전공일치도	3.65	(1.10)	3.32	(1.20)
월평균소득	102.93	(71.42)	140.40	(49.57)
업무 만족도	3.38	(0.96)	3.25	(0.81)
직장 만족도	3.31	(0.85)	3.25	(0.84)
성별	0.03	(0.18)	0.08	(0.27)
자기 인식 수준	3.54	(0.81)	3.55	(0.62)
부모님 학력	10.83	(2.46)	10.93	(2.35)
인턴십 경험 여부	0.77	(0.42)	0.63	(0.48)
인문사회계	0.31	(0.46)	0.34	(0.48)
전공 분야				
교육계	0.10	(0.30)	0.09	(0.29)
자연/공대	0.11	(0.32)	0.17	(0.38)
의·약대	0.26	(0.44)	0.16	(0.37)
예체능	0.23	(0.42)	0.23	(0.42)
졸업 평점	84.56	(10.59)	83.90	(9.67)
자격증 개수	0.31	(0.66)	0.38	(0.84)
정규직	0.79	(0.41)	0.73	(0.44)
대기업 여부	0.11	(0.31)	0.19	(0.40)
근무 시간	52.87	(9.80)	47.56	(11.08)
직장 지역	0.44	(0.50)	0.42	(0.49)

즉, 이러한 분석 결과는 입학사정관제가 전문대 졸업생의 취업 및 임금수준, 만족도와 관련하여 유의미한 수준의 효과를 거두는지 검증하기 위해서는 단순한 평균 비교가 아닌 보다 엄밀한 통계적인 분석과정이 필요함을 암시한다. 이에 이 연구에서는 이러한 기술분석 결과를 바탕으로 입학사정관제와 전문대학 졸업자들의 취업 및 임금, 만족도 간의 관계에 대한 분석을 통해 입학사정관제의 효과를 보다 실증적으로 분석하고자 하였다.

2. 입학사정관제의 취업 관련 효과 분석

여기에서는 전문대학에서 입학사정관제를 경험한 것이 졸업생의 취업과 관련하여 어떤 성과를 가져 왔는지를 분석하기 위하여 크게 세 가지 측면을 살펴보았다. 우선, 취업의 질과 관련하여 전문대학 졸업생들이 미취업/비정규직/정규직 중에서 어떠한 형태의 취업을 하였는지 분석하되, 입학사정관제로 입학한 졸업생과 그렇지 않은 졸업생 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는지 검증하고자 하였다. 그리고 취업한 직장 규모와 관련하여 전문대학 졸업생들이 미취업/중소기업/ 대기업 취업 여부를 분석하되, 마찬가지로 입학사정관제로 입학한 졸업생과 그렇지 않은 졸업생 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는지 검증하고자 하였다. 마지막으로 입학사정관제가 전공과 관련된 잠재력을 보이고 있는 학생을 선발하는 데 초점을 두고 있다는 점에 근거하여, 졸업 후 전공과 일치한 분야로 진출하였는지도 살펴보려고 하였다. 이와 같은 분석은 모두 서열성을 가진 범주형 종속변인에 대한 분석이라는 점에서 순서로지스틱회귀모형을 구성하여 분석하였다. 그 결과 세 가지 모형 모두 χ^2 값이 $p < 0.001$ 또는 $p < 0.01$ 수준에서 통계적으로 유의하게 나타나 모형이 적합함을 알 수 있다.

한편, 분석결과를 통계적으로 유의한 변인 중심으로 살펴보면 다음 <표 4>와 같다. 첫째, 취업의 질에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수를 살펴보면, 자신이 무엇을 잘하는지 등에 대한 인식수준이 높을수록 취업의 질이 높아지는 것으로 나타났으며(취업의 질의 승산은 1.693배), 인문사회계 졸업생보다는 교육계와 의·약대 계열을 졸업한 학생이 더 좋은 질의 취업을 할 승산이 각각 8.745배와 8.446배 더 높은 것으로 나타났다. 특히 이 연구의 관심변수인 입학사정관제 경험 여부와 관련하여, 입학사정관제로 입학하였던 졸업생이 입학하지 않았던 졸업생보다 취업의 질의 승산이 3.156배인 것으로 나타나, 입학사정관제로 입학하였던 졸업생이 그렇지 않은 졸업생보다 취업의 질이 더 높음을 알 수 있다.

둘째, 취업한 직장 규모에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수를 살펴보면, 여학생들이 남학생보다 더 큰 규모의 직장에 취업하고 있음을 알 수 있다(취업한 직장 규모의 승산은 0.156배). 그리고 인문사회계 졸업생보다는 의·약대 계열을 졸업한 학생이 취업한 직장 규모가 더 클 승산이 4.229배 더 높은 것으로 나타났다. 단, 이 연구의 관심변수인 입학사정관제로 입학했는지 여부는 취업하게 된 직장의 규모에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 취업의 질과 직장 규모에 대한 순서로지스틱 회귀모형 분석 결과

변수명	취업의 질			직장 규모		
	β	SE	EXP(β)	β	SE	EXP(β)
성별(기준: 여성)	-1.158	0.663	0.314	-1.861**	0.701	0.156
자기인식수준	0.527*	0.264	1.693	0.165	0.263	1.180
부모님학력	0.054	0.073	1.055	0.125	0.075	1.133
인턴십경험여부 (기준: 미경험)	-0.116	0.367	0.891	-0.203	0.368	0.817
교육계 (기준: 인문사회계)	2.168*	0.860	8.745	0.924	0.593	2.520
자연/공대 (기준: 인문사회계)	0.222	0.477	1.249	0.654	0.528	1.924
의·약대 (기준: 인문사회계)	2.134***	0.578	8.446	1.442**	0.472	4.229
예체능 (기준: 인문사회계)	-0.547	0.446	0.579	-0.213	0.485	0.808
졸업평점	0.004	0.018	1.004	-0.033	0.019	0.967
자격증개수	-0.242	0.267	0.785	-0.295	0.217	0.745
입학사정관제 입학 여부 (기준: 미입학)	1.149*	0.473	3.156	0.111	0.379	1.117
/cut1	1.872	1.880		-2.031	1.967	
/cut2	3.021	1.889		1.191	1.960	
χ^2		49.74***			25.63**	
psedo R2		0.152			0.083	

주1 : *** 1%, ** 5%, * 10% 에서 통계적으로 유의

마지막으로 일과 전공일치도 수준에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수를 살펴보면, 자신이 무엇을 잘하는지 등에 대한 인식수준이 높을수록 취업의 질이 높아지는 것으로 나타났으며(일과 전공일치도의 승산은 4.111배), 인턴십을 경험한 졸업생이 경험하지 못한 졸업생보다 일과 전공이 일치할 승산이 더 높은 것으로 나타났다(일과 전공일치도의 승산은 2.424배). 그리고 인문사회계 졸업생보다는 의·약대 계열을 졸업한 학생의 일과 전공이 일치할 승산이 5.995배 더 높은 것으로 나타났다. 단, 이 연구의 관심변수인 입학사정관제로 입학했는지 여부는 일과 전공일치도 수준에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다(<표 5>참조).

〈표 5〉 일과 전공일치도에 대한 순서로지스틱 회귀모형 분석 결과

변수명	β	SE	EXP(β)
성별(기준: 여성)	-0.654	1.037	0.520
자기인식수준	1.414***	0.286	4.111
부모님학력	-0.021	0.071	0.979
인턴십경험여부 (기준: 미경험)	0.885**	0.396	2.424
교육계 (기준: 인문사회계)	0.696	0.582	2.005
자연/공대 (기준: 인문사회계)	0.810	0.581	2.247
의·약대 (기준: 인문사회계)	1.791***	0.517	5.995
예체능 (기준: 인문사회계)	-0.668	0.534	0.513
졸업평점	0.011	0.019	1.011
자격증개수	0.124	0.241	1.132
입학사정관제 입학 여부 (기준: 미입학)	0.726	0.393	2.068
/cut1	3.926	1.933	
/cut2	5.066	1.945	
/cut3	6.902	1.993	
/cut4	9.035	2.065	
χ^2		63.38***	
psedo R2		0.167	

주: *** 1%, ** 5%, * 10% 에서 통계적으로 유의

3. 입학사정관제의 취업 이후의 성과 관련 효과 분석

다음 <표 6>은 입학사정관제의 성과를 살피기 위해 개인 및 대학, 직장 관련 변수를 통제 한 후, 입학사정관제의 경험 여부가 전문대 졸업자의 임금수준에 미치는 영향에 대한 일반최소자승(Ordinary Least Square) 회귀분석을 실시한 결과이다.

전문대 졸업자의 임금수준에 대한 일반최소자승회귀모형 분석 결과 또한 대졸자의 개인적 특성과, 대학수준의 학교 특성 변수, 직장 관련 변수를 통제한 후에도 입학사정관제 경험 여부와 임금 간에는 통계적으로 유의미한 관련성이 없는 것으로 나타났다. 즉 입학사정관제를 통한 대학 입학이 졸업 이후의 임금수준에 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있지 않음을 확인하였다. 이러한 일반최소자승 회귀분석결과는 입학사정관제도가 임금과 같은 취업 이후의 노동시장 성과에는 그리 큰 기여를 하지 못하고 있음을 짐작케 한다.

한편, 통제변수의 경우 임금을 종속변수로 한 모형에서는 정규직이 비정규직에 비해, 대기업이 중소기업에 비해, 주당 근무시간이 길수록 임금 수준이 높아지는 경향이 있음을 확인할 수 있다.

〈표 6〉 월평균소득에 대한 일반최소자승회귀모형 분석 결과

		월평균소득(obs: 122)	
		회귀계수	표준오차
입학사정관제		-9.508	(8.780)
성별		-19.538	(20.703)
자기 인식		3.126	(6.176)
학부모 학력		-0.754	(1.835)
인턴십 여부		14.123	(9.056)
전공 분야	교육	-18.584	(13.723)
	자연/공대	-6.980	(13.438)
	의약	11.679	(10.696)
	예체능	-10.319	(12.759)
졸업 평점		-0.498	(0.449)
자격증 개수		-5.376	(4.959)
정규직		39.401***	(9.482)
대기업		60.153***	(10.135)
주당 근무시간		1.135**	(0.443)
직장 지역		2.434	(8.230)
상수		82.714*	(49.457)
<i>F</i>		4.85***	
<i>R</i> ²		0.41	

주: *** 1%, ** 5%, * 10% 에서 통계적으로 유의

한편, 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수를 살펴보면, 자신이 무엇을 잘하는지 등에 대한 인식수준이 높을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났으며(직무만족도 승산은 2.495배), 부모님 학력이 높을수록 직무만족도가 낮아지는 것으로 나타났다(직무만족도 승산은 0.804배). 그리고 인턴십을 경험한 졸업생이 그렇지 않은 졸업생보다 높은 직무만족도를 가질 승산이 2.679배 더 높고, 비수도권에서 근무하는 사람이 수도권에서 근무하는 사람보다 높은 직무만족도를 가질 승산이 직무만족도가 더 높을 승산이 2.269배 높은 것으로 나타났다. 그러나 인문사회계열 졸업생에 비하여 예체능계 졸업생의 직무만족도가 낮은 것으로 나타났으며(직무만족도의 승산은 0.241배), 이 연구의 관심변수인 입학사정관제로 입학했는지 여부는 직무만족도 수준에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다(<표 7> 참조).

〈표 7〉 직무만족도에 대한 순서로지스틱 회귀모형 분석 결과

변수명	β	SE	EXP(β)
성별(기준: 여성)	-0.060	1.057	0.941
자기인식수준	0.914**	0.303	2.495
부모님학력	-0.218*	0.091	0.804
인턴십경험여부 (기준: 미경험)	0.985**	0.435	2.679
교육계 (기준: 인문사회계)	-0.797	0.634	0.451
자연/공대 (기준: 인문사회계)	-0.626	0.628	0.535
의·약대 (기준: 인문사회계)	0.156	0.510	1.169
예체능 (기준: 인문사회계)	-1.423*	0.609	0.241
졸업평점	-0.027	0.021	0.974
자격증개수	0.030	0.251	1.030
정규직 여부 (기준: 비정규직)	-0.116	0.436	0.891
대기업 여부 (기준: 중소기업)	-0.169	0.458	0.844
주당근무시간	-0.018	0.019	0.983
직장 지역 (기준: 비수도권)	0.819*	0.403	2.269
입학사정관제 입학 여부 (기준: 미입학)	0.283	0.433	1.327
/cut1	-5.629	2.361	0.636
/cut2	-3.970	2.310	1.000
/cut3	-1.006	2.267	3.193
/cut4	1.550	2.285	1.496
χ^2		36.25**	
psedo R2		0.118	

주: *** 1%, ** 5%, * 10% 에서 통계적으로 유의

V. 논의 및 결론

이 연구는 「한국교육고용패널」 자료를 활용하여 전문대학 입학사정관제의 효과를 노동시장에서의 성과를 중심으로 살펴보는 것을 목적으로 하였다. 주요 연구 결과를 중심으로 이 연구의 의의에 대하여 논의하면 다음과 같다.

먼저, 입학사정관전형의 취업 관련 효과를 분석한 결과를 살펴보면, 첫째, 취업의 질은 인문사회계열보다는 교육계와 의·약대를 졸업한 경우, 그리고 입학사정관전형으로 입학한 경우에 더 높은 것으로 드러났다. 전공별 노동시장 성과를 분석한 결과에서 기존 연구들이 인문사회계열 보다는 자연공학계열이 인문사회계열 대비 취업확률과 대기업취업확률이 높다는 연구결과(황여정, 백병부, 2008)와 맥락을 함께 하고 있다. 그러나 여전히 의약계열 및 교육계열과 같은 특정 직업과 관련된 일부 전공분야를 제외하고는 노동시장으로의 이행 성과가 전공분야별로 큰 차이가 없다는 결과(이병희, 2004)도 있으므로 해석에 유의해야 한다.

이 연구의 관심 변인이었던 입학사정관제로의 입학 여부가 취업의 질에 미치는 영향은 유의한 것으로 밝혀졌다. 이는 소질과 잠재력을 토대로 학생을 선발하는 입학사정관전형이 학생들의 취업의 질을 예측할 수 있는 중요한 변인이 됨을 반증하는 결과이다.

둘째, 취업한 직장의 규모에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수는 여학생인 경우, 교육계와 의·약대를 졸업한 경우인 것으로 드러났다. 그러나 이 연구의 주요 관심변수인 입학사정관제 입학 여부는 직장의 규모에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못했다. 최근 전문대학의 대기업 취업률이 4년제 대학보다 높음에도 불구하고 이 연구에서 이러한 결과가 나타나게 된 원인은 입학사정관제로 입학한 경우 앞서 살펴본 취업의 질과 같이 본인의 소질과 적성, 발전가능성을 높일 수 있는 직업을 선택했기 때문일 수 있을 것으로 추측된다.

셋째, 일과 전공 일치도에 유의한 영향을 주는 변수를 살펴보면, 자기 인식 수준, 인턴십 여부, 의·약대를 졸업한 경우인 것으로 나타났고, 이 연구의 주요 관심변수인 입학사정관제로 입학했는지 여부는 일과 전공일치도 수준에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못했다. 자기 자신에 대한 인식 수준이 높을수록, 본인의 전공을 직업으로 계속 이어갈 가능성이 높은 것으로 해석된다. 특히 전문 직업인 양성을 목적으로 하는 전문대학의 경우 전공과 직업이 일치할 가능성이 높기 때문에 이러한 결과가 도출된 것으로 판단된다. 그러나 선행연구에서는 인턴십은 4년제 대졸 청년층의 취업에 유의하게 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다(채창균 외, 2006; 한국직업능력개발원, 2005). 반면 전문대학의 경우 교육훈련과 재학 중의 일 경험이 좋은 일자리로 진입하는데 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 선행연구 결과에 비추어볼 때(박성재, 반정호, 2006), 이 연구의 결과는 의미가 있는 것으로 판단된다.

다음으로, 취업 이후의 성과 관련 효과를 분석한 결과를 살펴보기 위해 첫째, 개인 및 대학, 직장 관련 변수를 통제한 후, 입학사정관제의 경험 여부가 전문대 졸업자의 임금수준 및 직무만족도와 관계 분석한 결과, 입학사정관제 입학 여부와 임금, 직무만족도 간에는 통계적으로 유의미한 관련성이 없는 것으로 나타났다. 즉, 입학사정관제를 통한 대학 입학이 졸업 이후의 임금수준 및 직무 만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있지 않음을 확인하였다. 이러한 결과는 입학사정관제도가 임금 및 직무 만족도와 같은 취업 이후의 노동시장 성과에는 그리 큰 기여를 하지 못하고 있는 것으로 추론할 수 있다.

둘째, 직무만족도 수준에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수를 살펴보면, 자신이 무엇을 잘하는 지 등에 대한 인식수준이 높을수록 직무 만족도가 높은 것으로 나타났다. 아울러 인턴

십을 경험한 학생이 그렇지 않은 학생보다 직무 만족도가 더 높고, 수도권보다는 비수도권에 서 근무하는 경우 직무 만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 다만, 부모님 학력과 관련하여 부모님 학력이 높을수록 오히려 직무 만족도는 낮아지는 가능성이 높은 것으로 밝혀졌고, 인문 사회계열 졸업생보다 예체능계열 졸업생의 직무 만족도 또한 낮은 것으로 나타났다. 이 연구의 관심변수인 입학사정관제로 입학했는지 여부는 직무만족도에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하고 있으나, 상대적으로 입학사정관제로 입학한 학생이 그렇지 않은 학생보다 직무 만족도가 높은 것으로 나타났다. 즉, 전문대에 입학사정관전형으로 입학한 학생들의 경우 자기 자신에 대한 인식 수준이 높고 이를 통해 본인이 만족할 수 있는 직업을 선택해서 직무에 대한 만족도가 높은 것으로 보인다. 앞서 살펴본 박성재, 반정호(2006)의 연구 결과와 마찬가지로, 전문대학의 경우 교육훈련과 재학 중의 일 경험이 좋은 일자리로 진입하는데 유의한 영향을 미치고 임금에 유의한 영향을 주면서, 이를 통해 만족을 느끼는 것으로 예측할 수 있다.

이 연구는 전문대학 졸업생을 대상으로 하여 제한된 자료를 통해 입학사정관제도의 노동시장의 성과를 분석했다는 한계를 지니고 있다. 그간 입학사정관전형의 운영 방법이나 입학사정관제 개선 방안 탐색, 입학사정관 양성 및 전문성 확보 방안 탐색 등 당면한 과제를 해결하는데 치중해 왔던 한계에서 벗어나, 입학사정관제도가 본연의 목적을 충실할 수 있도록 하는데 시사점을 제공하였다. 입학사정관제도는 신입생을 선발하는 과정 그 자체이기도 하지만, 동시에 전문대학 교육의 방향이기도 하다. 해당 전공 분야를 이수하여 졸업 후 전문 직업인으로 성장할 수 있는 자질과 발전 가능성을 갖추고 있기 때문에 학생을 선발을 했다면, 선발 이후에는 학생이 갖추고 있는 잠재력을 발현시킬 수 있도록 교육과정을 구성해야 할 것이다.

❖ 참고문헌 ❖

- 고장완, 김현진, 권영신(2011). **입학사정관전형 입학생 대학생활 만족도 분석 연구**. 연구보고 제 2011-02호, 성균관대학교.
- 교육과학기술부(2007). 입학사정관제 보도자료.
- 김경근(2004). **한국의 사회변동과 교육**. 서울: 문음사.
- 김광혁, 박소연(2012). **입학사정관전형 입학생 종단자료 분석 연구**. 전주대학교.
- 김경식, 이현철(2008). 대졸자의 취업준비가 소득 및 직업지위 결정에 미치는 영향. 제1회 대졸자 직업이동 경로조사 심포지엄. 서울: 한국고용정보원.
- 김기현(2006). 과잉교육과 전공불일치: 노동시장 결과에 미치는 영향. 제7회 노동패널학술대회 자료집. 서울: 한국노동연구원.
- 김미란, 신동균(2009). 전공계열별 교육투자의 장기적 노동시장 성과 분석. **직업능력개발연구**, 12(3), 97~120.
- 김병주(2012). 입학사정관제 도입 5년 성과와 발전과제. 한국대학교육협의회, 입학사정관제 성과보고 컨퍼런스 자료집. pp. 89~133.
- 김신일(2009). **교육사회학**. 서울: 교육과학사.
- 김용석, 이영면(1999). 파견근로자와 정규직 근로자의 직무만족 결정요인 연구. **산업관계연구**, 9, 31~53.
- 김정숙(2009). 대졸자의 취업준비 활동의 차이 및 직업이행 효과. **교육과학연구**, 40(1), 141~165.
- 김진영, 최형재(2010). 학교에서 직장으로서의 이전 과정에서 영어의 역할. **노동정책연구**, 10(3), 1~33.
- 김찬중(2007). 고용형태별 직무만족과 조직몰입의 관계: 고용형태의 조절효과를 중심으로. **한국콘텐츠학회논문지**, 7(6), 206~216.
- 김희삼(2010). 지방대학 졸업자들의 노동시장 성과와 지역별 교육격차. **한국개발연구**, 32(2), 55~92.
- 김희삼, 이삼호(2008). 고등교육의 노동시장 성과와 서열구조 분석. 서울: 한국개발원.
- 남기곤, 윤진호, 이시균(2010). 대학 재학 중 활동이 노동시장 성과에 미치는 효과. **경제발전연구**, 16(1), 143~172.
- 남보우(2008). **대학전형 자율화 시대의 입학사정관제 정착 방향**. 제38차 KEDI 교육정책포럼. 서울: 한국교육개발원.
- 박가열, 천영민(2009). 대졸자 취업 영향요인 분석. **고용과 직업**, 3(1), 29-59.
- 박경곤, 최성기(2007). 패밀리 레스토랑 종사원의 고용형태가 직무만족에 미치는 영향. **외식경영연구**, 10(2), 319~331.
- 박성재, 반정호(2006). 대졸 청년층 취업준비노력의 실태와 성과. **한국인구학**, 29(3), 29-50.
- 박천수(2009). 대학생의 해외 어학연수가 노동시장 이행에 미치는 영향에 관한 연구. **직업능력개발연구**, 12(1), 117~139.
- 박천수(2010). 대학생의 자격취득이 노동시장 이행에 미치는 영향. **직업능력개발연구**, 13(2), 91~110.
- 박환보, 김성식(2011). 개인배경, 취업준비노력, 대학서열유형이 대졸자의 노동시장 성과에 미치는

- 영향 분석. **한국교육사회학연구**, 21(3), 77~98.
- 방하남, 김기현(2003). 한국사회의 교유계층화: 연령코호트간 변화와 학력단계별 차이. **한국사회학**, 37(4), 31~65.
- 백병부, 유백산(2011). 편입학이 노동시장 성과에 미치는 영향: 4년제 대졸 청년층을 중심으로. **교육사회학연구**, 21(3), 99~117.
- 성병창, 이형철, 구경호(2012). 입학사정관제 전형 학생과 비입학사정관 전형 학생의 학교생활적응 및 적응프로그램 수요비교. 부산교육대학교.
- 안효경, 이정택, 한은주, 전인홍, 김해선(2012). 2011년 입학사정관전형 입학생 종단연구. 서울여자대학교.
- 오성근(2011). 입학사정관제 도입성과와 발전방안. 한국대학교육협의회 이슈페이퍼.
- 윤성이(2011). 입학사정관전형 학생성과 연구. 경희대학교.
- 이동혁(2012). KU 입학사정관전형 합격자 종단연구: 1차년도. 연구보고 제 2012-003호. 건국대학교.
- 이영민, 이호섭, 나병현(2012). 입학사정관전형 신입생 특성연구. 연구보고서 2011-1. 숙명여자대학교.
- 황형태, 이장택, 김용태, 박노진, 강경희(2012). 입학사정관제 신입생의 학교 적응실태 분석 연구. 연구보고서 제 2011-5호, 단국대학교.
- 손정선(2008). 전공과 직업일치에 따른 직무만족도. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 안준기, 배호중(2011). 대학 재학시절 근로활동이 노동시장 이행에 미치는 영향: 생계형 근로를 중심으로. **교육사회학연구**, 21(4), 149~180.
- 영남일보(2012). 전문대도 입학사정관 전형 인기. 2012년 9월 18일자 기사.
- 이규용, 김용현(2003). 대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인. **노동정책연구**, 3(2), 69~93.
- 이계형, 김정근(2008). 대졸자의 첫 일자리 취업형태 결정요인. **한국교육학연구**, 14(3), 87~111.
- 이기중, 박지혜, 박혜영, 김재현(2011). 전문대학 교육성과 평가를 위한 지표개발. **직업교육연구**, 30(1), 151~169.
- 이만기(2008). 자격취득자의 실태와 자격의 노동시장 효과에 관한 분석. 제1회 대졸자 직업이동 경로조사 심포지엄. 서울: 한국고용정보원.
- 이병희(2004). 대학 전공의 노동시장 성과. **노동정책연구**, 4(4), 1~20.
- 이영면(2005). 비정규직의 이직의사와 이직행위에 대한 연구: 정규직과의 비교를 중심으로. **인사조직연구**, 13(1), 35~63.
- 임찬영(2008). 전공불일치 결정요인과 전공불일치가 근속과 임금 간의 관계에 미치는 영향. **노동정책연구**, 8(1), 95~123.
- 장기영(2008). 대학 졸업자의 첫 노동시장 이행성과 결정요인: 사회경제적 배경, 교육특성 및 이행 준비 효과를 중심으로. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 장원섭(2010). 대학에서의 취업준비와 노동시장 성과. **교육과 노동시장 연계와 성과(II)**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 정지선, 이수정, 신정철(2010). 대졸청년층의 구직과정 및 취업의 질적 수준 분석: 전공계열별 차이를 중심으로. **직업능력개발연구**, 14(3), 53~78.
- 정진호, 이규용, 최강식(2004). 학력간 임금격차의 변화와 요인 분석. 서울: 한국노동연구원.
- 정태영, 이기엽(2005). 대졸자 취업결정요인에 관한 연구: 학점이 취업확률에 미치는 영향을 중심으로. **경영교육연구**, 8(2), 159~184.

- 조희숙(2009). 4년제 대학졸업생의 성별에 따른 취업준비활동과 취업성과의 관계분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 진현정, 금석현(2011). 소비자의 친환경농산물 구매에 있어서 가격변수의 중요도 및 영향인자에 관한 분석. **유통연구**, 16(3), 105~133.
- 채구묵(2007). 신규대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인 분석. **한국사회복지학**, 59(4), 35~61.
- 채창균, 김태기(2009). 대졸 청년층의 취업 성과 결정요인 분석. **직업교육연구**, 28(2), 89~107.
- 채창균, 장홍근, 오은진, 이병희, 이주호, 이만희(2002). 청년층의 취업능력 제고를 위한 학교와 노동시장 연계 강화 방안. 서울: 한국직업능력개발원.
- 채창균, 최영섭, 오호영, 김승보, 옥준필, 정재호(2006). 청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(II). 서울: 한국직업능력개발원.
- 최영섭(2003). 대학 이상 졸업자의 계열별 기대소득 격차에 대한 분석. **노동경제논집**, 26(2), 97~127.
- 한국직업능력개발원(2005). 청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(I). 서울: 한국직업능력개발원.
- 한국대학신문(2012). 전문대학 “입학사정관제 성공적, 이제 지원을”. 2012년 9월 13일자 기사.
- 황여정, 백병부(2008). 대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인. **직업능력개발연구**, 11(2), 1~23.
- Fu, V. 1998. sg88: Estimating generalized ordered logit models. *Stata Technical Bulletin* 44: 27~30. In STATA Technical Bulletin Reprints, vol. 8, 160~164. College Station, TX:Stata Press.

❖ Abstract ❖

Labor market outcomes of junior college admission officer systems

Yoonmi Choi (Korea Human Resource Research Center, Seoul National University)

Hyeji Kil (Ph.D. Candidate, Department of Education, Seoul National University)

Young-sik Kim(Ph.D. Candidate, Department of Education, Seoul National University)

This study investigated the labor market outcomes of junior college admission officer systems. In order to answer the research purpose, the study used the 7th and 8th year data of the Korean Education and Employment Panel (KEEP) applying middle school 3rd year cohort. The major findings are as follows: graduates with high levels of self-concept, medicine or pharmaceutical majors, and graduates with college admission officer systems had good positions after graduation. Female college students and medicine or pharmaceutical majors more tended to work at large companies. Those who know their strong points and who have high self-concept, and who did internship were on the same field as their college majors.

The outcomes of their labor market indicated that those who were in regular position, large companies, and who work more tend to result in higher wages than who were not. Finally, the variables that significantly affected job satisfaction were self-concept and internship experience. Based on the findings, practical and theoretical implications for college admission officer systems and junior edwere suggested.

Key words: keep, junior college, labor market outcomes, admission officer system