

대학졸업자의 자기관리역량과 노동시장성과

송창용¹⁾ · 손유미²⁾ · 김혜정³⁾ · 이영선⁴⁾

요약

본 연구에서는 한국직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP) 10차 데이터를 활용하여 졸업생중 자기관리역량과 그에 따른 노동시장성과를 분석하였다. 지금까지 자기관리역량에 대한 연구들이 대부분 교육적 접근을 취했다면, 이 논문은 실제 자기관리역량에 따른 노동시장의 성과에 영향을 미치는지를 분석하고자 시도하였다.

졸업자의 노동시장 성과를 비교 분석한 결과, 청년층 취업자보다 미취업자들의 자기관리역량이 더 높게 나타나고 있다. 이는 부모의 소득이 상대적으로 높아 경제적으로 여유가 있는 학생일수록 진학 또는 취업 준비 등에 더 투자하기 위해 미취업자로 남아있음을 반증하는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 임금근로자보다는 자영업자의 자기관리역량이 더 높게 나타나고 있다. 이는 자영업이 임금근로자의 영역보다 개인의 자기관리 역량이 더 필요함을 알려주고 있다.

셋째, 자기관리역량이 높을수록 임금이 높은 직장에 취업하고 있다. 즉 취업의 질이 더 좋음을 알 수 있다.

마지막으로 초기 노동시장에 진입하는 시기에서 진로에 대해 구체적인 계획이 있을수록 낮은 임금을 받는다. 앞서 살펴보았듯이 상대적으로 낮은 임금을 받는 대상이 비정규직임을 감안한다면, 상향적인 진로목표를 가지고 있는 경우 현재의 상대적 저임금을 받는 현실을 자신의 보다 높은 상위목표를 달성하기 위해 견뎌내고 있는 것으로 유추해볼 수 있다. 진로 구성성과 진로성숙도가 월평균 급여와 부적 관계를 갖고 있다는 점은 졸업생들의 진로목표가 단순히 임금보다는 직무의 질과 관련성이 높다고도 볼 수 있다.

주요어: 대학생 핵심역량, 자기관리역량, 노동시장성과(취업과 임금)

I. 서론

최근 지식기반 사회로 전환되면서 각종 정보 기술과 새로운 지식이 끊임없이 창출되고 있다. 이에 따라 특정 지식이나 기술을 갖고 있는 사람보다는 다양하고 변화되는 상황에 맞게 자신의 지식이나 기술을 활용할 수 있는 인재와 이러한 능력의 습득이 강조되고 있다. 이러한

1) 한국직업능력개발원 선임연구위원
 2) 한국직업능력개발원 선임연구위원
 3) 한국직업능력개발원 연구원
 4) 한국직업능력개발원 연구원

사회경제적 변화에 따라 대학에서도 특정 분야에 대한 지식을 학습하는 것만으로는 대학의 인재양성 역할을 다할 수 없다는 인식이 확산되고 있으며 빠르게 변화하는 사회에 적합한 인재를 양성할 수 있도록 역량에 대한 관심이 지속적으로 증가하고 있다. 즉 대학 교육의 변화를 요구하고 있어 지식과 기술 주입식 교육에서 역량중심의 교육이 되어야 한다는 주장이 제기되고 있다(이숙정·이수정, 2012).

아직 핵심역량에 대한 합의된 개념규정이 부재한 실정이지만 핵심역량은 최근 지식기반산업 사회로 이행되고 대학의 대중화가 이루어지는 상황에서 대학에서 길러야 할 자질로서 학문적·실천적으로 관심이 증가되고 있는 개념이다(소경희, 2010; 진미석 외, 2011). 일반적으로 핵심역량이란 사람으로 살아가기 위해서 누구나에게 반드시 필요한 어떤 능력이나 태도, 품성이라고 동의할 수 있으며 생애초기부터 성인기에 이르기까지 걸쳐있는 생애적인 개념이라고 할 수 있다. 핵심역량이 어떻게 구성되고 어떻게 길러질 수 있는지 그것을 어떻게 진단할 수 있는지는 초기 탐구 단계에 있을 뿐이고 매우 열려진 개념이다. 그러나 OECD, UNESCO, 여러 선진국가등에서 핵심역량에 대한 관심을 기울이는 것에서 볼 수 있듯이, 핵심역량은 글로벌 사회에서도 교육과 인적자원개발에서 핵심적인 키워드가 되고 있음은 분명하다(진미석, 2011; 진미석, 2014).

핵심역량에 대한 관심은 고등교육에 대한 비판과 맞닿은 측면도 있다. 청년실업, 중소기업의 인력난이라는 심각한 인력수급문제를 야기하고 있다는 노동시장 성취적인 측면과 고등교육의 질적 개선이 이루어지고 있지 않다는 교육적 측면이 동시에 포함되어 있다. 물론 노동시장에서의 문제는 대학교육의 공급조절만으로 이루어지는 것은 아니고 노동수요측면의 활성화를 통해 이루어질 수 있는 문제이지만, 고등교육의 질적 문제에 대한 비판은 심각하게 고민되어야 할 것이다. 학생들에게 무엇을 어떻게 배우게 할 것인지에 대한 진지한 학문적 관심과 실천적 노력이 이루어져왔다.

그동안 대학생의 핵심역량에 대한 연구가 꾸준히 이루어져왔다(김안나·이병식, 2003; 백평구, 2013; 이병식·최정운, 2008; 진미석, 2014). 이들 연구들은 대학생 개인의 역량을 분석하여 핵심역량을 향상시킬 수 있는 향후 방안 마련의 필요성을 제기하였다. 또한 대학생 핵심역량을 강화하여 사회구성원으로서의 체계적인 준비를 할 수 있고, 교육의 질적 제고를 통한 경쟁력 강화에도 시사점을 주고 있다.(백평구, 2013; 진미석·손유미·주휘정, 2011).

한편, 대학교육에 대한 사회의 요구는 대학교육을 받은 대학졸업자의 노동시장성과에도 큰 관심을 가지고 있다. 대학생의 핵심역량에 대한 연구는 교육에서의 역량에 대한 관심에 비해 역량에 따른 노동시장의 성과에 대한 연구는 전무하다시피 하다. 여기서는 자기관리역량에 따른 노동시장 이행에 차이가 있는지를 살펴봄으로써, 핵심역량이 학생들의 노동시장 성과에 영향을 주는지를 탐색하고자 한다. 이는 핵심역량과 노동시장성과의 관계를 밝힘으로써 핵심역량관련 연구의 외연을 확대하는데 기여할 것이다. 또한 역량기반의 교육과정에 따른 효과를 측정하고 기초자료를 제공하는 데 큰 의의가 있다고 본다.

II. 이론적 배경⁵⁾

대학생 핵심역량은 대학교육을 통해 길러지는 지식, 태도, 기술 등을 포괄하는 기초역량을 이른다. competences, foundation skills, soft skills, essential skills, generic skills, key competency, life skills, core competence, transferable skills, transversal skills 등으로 유사하지만 다양한 용어로 쓰이고 있음을 볼 수 있다. 핵심역량은 크게 세 가지 측면에서 접근하고 있다. 첫째 기업 내 조직원의 자질 함양에 관심을 두는 기업 HRD 영역에서 근로자의 역량이라는 개념으로 다루고 있다. 기업의 교육과 인사관리 분야에 도입되고 있고 기업의 성과차원에서 활용되고 있다. 둘째 1990년대 후반부터 진행되어온 OECD의 생애역량에 기반을 둔 연구들이다. 평생학습사회의 등장과 더불어 OECD나 선진국의 국가 프로젝트에서 변화하는 사회에 대응할 수 있는 생애역량의 중요성을 강조하기 시작했다. OECD는 1997년부터 역량의 개념과 선별(DeSeCo: Definition and Selection of Competence) 프로젝트를 착수하기 시작하여 2000년도에 핵심역량을 제시하게 되었다(OECD, 2005). 세 번째로는 직업기초능력이라는 개념으로 일터에서 근로자들에게 보편적으로 요구되는 역량으로서의 접근이다. 미국의 SCANS(Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills)보고서가 대표적인 사례로 지식기반사회로 진전되면서 직업세계에서는 사람들에게 구체적이고 협소한 직무기술을 넘어서서 어떤 직무나 역할, 직업에서건 공통적으로 요구되는 자질, 기술, 태도 등 공통적인 핵심역량이 더 중요하고 필요하게 된다는 것이다. 이 보고서에 따르면 핵심역량은 3가지 기초와 6가지 지식이 공통적으로 필요한 것으로 제시되고 있다. 미국뿐만 아니라 영국, 호주, 독일 등 여러 선진국에서 국가차원에서 이러한 기초역량에 대한 정의와 요소를 추출해 왔고, 이것은 초중등 교육 과정에서도 상당한 영향을 미치게 되었다.

그동안 대학생 핵심역량을 구성하는 요소에 대해서는 다양한 기관이 제시하여왔다. 핵심역량을 인지적 요소와 비인지적 요소로 구분하여 공통영역별로 정리하면 다음 <표 1>과 같다. 의사소통역량과 사고능력, 문제해결능력은 공통적인 역량으로 선정되고 있음을 알 수 있으며, 활용하는 역량 개념이나 구성요소는 기관에 따라서 독창적이고 다양하게 구성하고 있음을 확인할 수 있다. 국내에서 대학생의 핵심역량을 진단하기 위해서, K-CESA(Korea Collegiate Essential Skills Assessment)를 구축하여 운영하고 있다. K-CESA는 한국직업능력개발원이 교육과학기술부의 지원으로 2006년부터 5차년에 걸쳐 구축한 대학생 핵심역량 진단 시스템이다.⁶⁾ K-CESA는 대학교육과정을 통해서 길러내고 있는 학생들의 역량을 진단해 봄으로써 대학의 교육력에 대한 관심을 제고하고 진단을 통하여 대학의 교육과정에 피드백하기 위한 목적으로 개발되었다. 역량에 대한 선행연구에서 볼 수 있듯이 역량의 개념이 모호하고 합의된 구성요소가 부재한 상태이므로 역량에 대한 조작적인 정의가 필요하고 이를 구성하는 요소를 추

5) 이 부분은 진미석(2014)을 핵심역량의 개념, 연구동향 등을 중심으로 요약정리하였음.

6) K-CESA 구축과정이나 진단도구의 구체적인 특성을 위해서는 진미석·손유미·송창용·주휘정(2012). 대학생 핵심역량진단시스템 구축, 한국직업능력개발원 참조.

출하는 것이 핵심적이 과제이므로 이를 위하여 다양한 형태의 노력을 전개하였다.

핵심역량을 추출하기 위하여 OECD의 DeSeCo, All, PIACC, 미국의 CLA등의 해외사례를 살펴보고, 대학교수, 기업 HR 전문가, 연구자들을 대상으로 델파이 조사를 실시하였다. 그 결과, 한국 대학생들의 핵심역량을 여섯 가지로 구성하고 있다(부록참조).

〈표 1〉 고등교육기관 핵심역량 비교

| 구분 | 공동 영역 | NPEC* | CLA** | ACT*** | 호주 시드니 대학 | 호주 퀸즈랜드 대학 | 미국 알버노 대학 | K-CESA |
|----------|-------------|-------------|------------------|---------|-----------------|-----------------|----------------|-------------|
| 인지적 요소 | 의사소통 | 의사소통 및 경청역량 | 작문의사 소통능력 | 의사소통 능력 | 커뮤니케이션 | 효율적인 커뮤니케이션 능력 | 의사소통 능력 | 의사소통 역량 |
| | 수리능력 | 수리적 소양 | - | - | - | - | - | - |
| | 정보의 처리 및 활용 | 정보소양 | - | 활용능력 | 정보문해력 | - | - | 자원·정보·기술 활용 |
| | 사고능력 | 비판적 사고력 | 비판적 사고력, 분석적 추론력 | - | 연구와 조사 | 비판적 판단능력 | 분석능력 가치판단 능력 | 종합적 사고력 |
| | 문제해결 | 문제해결 핵심역량 | 문제 해결력 | 문제해결 능력 | - | - | 문제해결 능력 | - |
| | 기타 역량 | - | - | 통합능력 | - | 전공분야에 대한 폭넓은 지식 | 글로벌 안목 | 글로벌 역량 |
| 비 인지적 요소 | 대인관계 및 협력 | - | - | 대인관계 능력 | - | - | 사회적 상호작용 능력 | 대인관계 역량 |
| | 자기관리 | - | - | - | 개인적·지적 자율성 | 윤리적·사회적 책임감 | - | 자기관리 역량 |
| | 기타 역량 | - | - | - | 윤리적·사회적·전문가적 이해 | 독립성과 창의력 | 효과적 시민, 심미적 참여 | - |

* NPEC(ational Postsecondary Education Cooperative)

** CLA(Collegiate Learning Assessment)

*** ACT(American College Testing)

출처: 진미석(2014)에서 재인용

본고에서는 자기관리역량과 이에 따른 노동시장성과와의 관계를 분석하고 있다. 자기관리영역은 위에서 정리되었듯이 대학생들과 직업현장에서 필요한 자기관리 관련 요소를 포함하고 있다. 구성요인은 4가지로 학습자가 스스로 학습에 대한 동기를 고양하고 이를 달성하기 위한

전략을 정하여 주체적으로 학습하는 자기주도적 학습역량과 스트레스, 감정, 기분을 잘 조절하여 주어진 문제를 원만하게 해결할 수 있도록 집중할 수 있는가에 대한 정서적 자기조절 역량이 있다. 또한 자신이 정한 목표를 설정하고 이를 수행하기 위한 계획을 세우는 등 자신과 이에 필요한 자원을 관리하고 활용하는 능력을 의미하는 계획·수립 실행 역량이 있다. 마지막으로 직업의식이 포함되어 있는데 이는 자신이 속할 직장이나 조직에서 자신에게 주어진 책임과 권리를 알고 직업윤리에 맞게 행동하는 능력을 의미한다.

Ⅲ. 연구 방법

본 연구에서는 한국직업능력개발원의 ‘2013 한국교육고용패널(Korean Education & Employment Panel: KEEP)’ 10차 원자료를 활용하여 분석하였다. 한국교육패널의 졸업자 대상 설문지는 ‘현재 취업상태, 현 일자리의 특성, 종사상의 지위, 교육훈련, 취업의사 및 준비, 일반적 특성’ 등의 내용으로 구성되어 있다.

본 연구의 분석대상은 한국교육고용패널 10차 자료 중 대학 졸업자 3,788명이다. <표 2>에 서 알 수 있듯이, 성별로는 남성이 2,131명(56.3%)과 여성이 1,657명(43.7%)이었다. 전공계열로는 공학계열이 1,116명(30.0%)으로 가장 많았으며, 사회계열(24.6%), 예체능계열(12.9%), 자연계열(11.7%), 인문계열(7.9%), 교육계열(5.5%) 순으로 나타났다. 학교 유형은 전문대학 졸업자가 1,581명(42.4%), 대학교 졸업자가 2,145명(57.6%)으로 나타났다. 학교 소재지를 수도권과 비수도권으로 나누어 살펴보았을 때, 수도권 소재 대학 졸업자는 35.1%, 비수도권 소재 대학 졸업자는 64.8%로 비수도권 소재 대학 졸업자의 비중이 29.8%p 높은 것으로 나타났다.

〈표 2〉 연구대상 분포

| 구분 | | 빈도 | 비율 |
|-------|------|-------|-------|
| 성별 | 남성 | 2,131 | 56.3 |
| | 여성 | 1,657 | 43.7 |
| 전공계열 | 인문 | 292 | 7.9 |
| | 사회 | 914 | 24.6 |
| | 교육 | 204 | 5.5 |
| | 공학 | 1,116 | 30.0 |
| | 자연 | 434 | 11.7 |
| | 의약 | 279 | 7.5 |
| | 예체능 | 480 | 12.9 |
| | 전공계열 | | |
| 학교유형 | 2년제 | 1,581 | 42.4 |
| | 4년제 | 2,145 | 57.6 |
| 학교소재지 | 수도권 | 1,311 | 35.1 |
| | 비수도권 | 2,422 | 64.9 |
| 전체 | | 3,788 | 100.0 |

(단위: 명, %)

졸업자의 노동시장 성과에 영향을 주는 요인에 대해 문헌 분석을 실시하여 대학생의 개인 특성(성, 학교유형, 전공계열)과 사회적 배경(부모 월평균 소득 등) 을 선정하였다. 노동시장의 성과 변인은 경제활동 현황, 종사상의 지위, 임금, 근로시간 등의 설문문항을 활용하였다. 분석 방법으로 기술통계, 상관분석, t-검정, 일원분석(ANOVA), 회귀분석 등을 활용하였다.

자기관리역량은 K-CESA의 진단도구를 활용하였으며 자기보고형 5점 척도로 측정하였다. 신뢰도는 .91로 확인되었으며, 준거관련 타당도 및 구인 타당도 검토를 위한 연구에서 두 가지 요소를 모두 갖춘 것으로 나타났다(진미석외, 2013).

회귀분석은 대학 졸업자들의 자기관리역량이 노동시장에서의 경제활동 참여, 종사상 지위, 임금 등에 영향을 미치는지를 분석하였다. 종속변수는 현재 취업여부와 월평균 임금이며, 설명 변수는 KEEP 조사의 패널 자료에서 측정할 수 있는 변수들을 중심으로 구성하였다. 변수들은 크게 노동시장성과, 개인 배경, 자기관리역량, 가정생활, 진로계획으로 범주화하여 각각의 변수 들을 포함하여 <표 3>과 같이 제시하였다.

<표 3> 변수설명

| 구분 | 변수명 | 설문문항 | 비고 |
|--------|------------------|----------------------------------|---|
| 노동시장성과 | 취업여부 | F9Y04001 | 취업자=1, 미취업자=0 |
| | 월평균 임금 | F9Y05034 F9Y05035 F9Y05036 | 초과근로수당 및 특별급여 포함한 월평균 임금 총액(만원) |
| | 근무형태 | F9Y05016 | 정규직=1, 비정규직=0 |
| 개인배경 | 성별 | GENDER | 남자=1, 여자=0 |
| | 전공계열 | F9Y01004C | 인문=1, 사회=2, 교육=3, 공학=4, 자연=5, 의약=6, 예체능=7 |
| | 학교유형 | F9Y01002 | 전문대=1, 대학교=2 |
| | 학교소재지 | F9Y01007 | 수도권=1, 비수도권=2 |
| 자기관리역량 | 자기주도적 학습능력 | F9Y04001 ~ F9Y15016 | <상황 1>과 <상황 2>의 평균 |
| | 정서적 자기조절 | F9Y04017 ~ F9Y15030 | <상황 3>과 <상황 4>의 평균 |
| | 목표지향적 계획 수립 및 실행 | F9Y04031 ~ F9Y15045 | <상황 5>과 <상황 6>의 평균 |
| | 직업의식 | F9Y04046 ~ F9Y15061 | <상황 7>과 <상황 8>의 평균 |
| | 전체 | F9Y04001 ~ F9Y15016 | 자기관리역량 4개 소항목의 평균 |

<표 계속>

| 구분 | 변수명 | 설문문항 | 비고 |
|------|-----------|---------------------------|------------------------|
| 가정배경 | 부모소득 | F9Y08075 F9Y08082 | 아버지와 어머니의 월평균 소득 합산 |
| | 일평균 여가시간 | F9Y09001 F9Y09002 | 평일과 주말 합산 |
| 진로계획 | 진로 구체성 여부 | F9Y11008 | 예=1, 아니오=2 |
| | 진로성숙도 | F9Y16005 ~ F9Y16010 | 진로성숙도 6개 소문항의 평균 |

IV. 연구 결과

본 연구 목적은 학생의 개인변인(성별, 학교유형, 전공계열)별 자기관리역량의 차이를 분석하고, 자기관리역량의 수준에 따른 노동시장성과의 차이를 확인하기 위한 것이다. 이를 위해 첫째, 연구대상의 기술통계를 통해 개인변인에 따른 자기관리역량의 차이를 확인하였다. 둘째, 자기관리역량 간 관계를 각각 확인하였으며, 셋째, 졸업생의 자기관리역량에 따른 차이가 노동시장성과에 어떻게 영향을 미치는지를 확인하였다.

1. 기술 통계량

<표 4>에서 알 수 있듯이 대학 졸업자 중 취업자가 75%인 것을 알 수 있다. 성별로는 56%가 남자, 44%가 여자이고, 학교유형별로는 2년제와 4년제 대학을 졸업한 사람들은 각각 58%, 42%인 것으로 나타났다. 학교 소재지는 수도권 35%, 비수도권이 65%인 것으로 나타났다.

자기관리역량은 K-CESA 진단도구의 비인지적 요소를 평가하는 하는 영역으로, 4가지 소영역(자기주도적 학습능력, 정서적 자기조절, 목표지향적 계획 수립 및 실행, 직업의식)으로 구성되어 있다. 그 각각의 평균 점수를 산출하였으며, 전체는 4개의 소영역별 평균점수의 평균으로 하였다. 그 결과 연구대상 졸업생의 자기관리역량은 3.41점으로 나타났다.

가정생활과 관련된 변수인 부모의 평균 소득은 아버지와 어머니의 월평균 소득을 합산하여 산출한 결과 359.71만원으로 나타났으며, 여가시간의 경우 평일과 주말의 여가시간을 합산하여 산출한 결과 10시간 56분으로 나타났다.

진로계획과 관련된 변수를 살펴보면 원하는 직업을 가지기 위해 구체적인 계획이 있는 사람이 49%이며, 진로성숙도는 6개의 관련 문항에 대해 5점 척도로 응답한 값의 평균으로 산출하였으며 3.69점인 것으로 나타났다.

〈표 4〉 변수에 대한 기술 통계량

(단위: 명, 만원, %)

| 구분 | 변수명 | N | 평균 | 표준편차 | 최소값 | 최대값 |
|------------|------------------|-------|--------|--------|------|------|
| 노동시장 성과 | 취업여부 | 3,786 | 0.75 | 0.43 | 0 | 1 |
| | 월평균 임금 | 2,339 | 208.30 | 96.63 | 7 | 3000 |
| | 근무형태 | 2,635 | 0.83 | 0.38 | 0 | 1 |
| 개인배경 | 성별 | 3,788 | 0.56 | 0.50 | 0 | 1 |
| | 학교유형 | 3,726 | 0.42 | 0.49 | 0 | 1 |
| | 학교소재지 | 3,733 | 0.35 | 0.48 | 0 | 1 |
| 자기관리 역량 | 자기주도적 학습능력 | 3,771 | 3.48 | 0.49 | 1 | 5 |
| | 정서적 자기조절 | 3,772 | 3.32 | 0.39 | 1.71 | 5 |
| | 목표지향적 계획 수립 및 실행 | 3,769 | 3.44 | 0.54 | 1 | 5 |
| | 직업의식 | 3,769 | 3.38 | 0.42 | 1.75 | 5 |
| | 전체 | 3,774 | 3.41 | 0.40 | 1.38 | 5 |
| 가정배경 | 부모소득 | 2,807 | 359.71 | 257.30 | 50 | 2100 |
| | 여가시간 | 3,643 | 10.56 | 5.09 | 0 | 40 |
| 진로계획 | 진로 구체성 여부 | 1,524 | 0.49 | 0.41 | 0 | 1 |
| | 진로성숙도 | 3,777 | 3.69 | 0.60 | 1 | 5 |

2. 대학졸업자의 경제활동참여현황과 자기관리역량

가. 대졸자의 경제활동참여현황

대학졸업자의 경제활동참여현황과 자기관리역량 분석결과는 다음 <표 4>과 같다. 분석 대상인 졸업생 3,786명의 고용률은 74.88%로 나타나고 있다. 성별 고용률을 보면 남자 78.40%, 여자 70.35%로 남자가 여자에 비하여 8%p 높게 나타나고 있다. 학교 유형별로 보면, 2년제 졸업생의 고용률은 81.52%로, 4년제의 고용률 69.78%보다 11.7%p 높게 나타나고 있다. 학교 유형 내에서 남녀의 차이를 보면 2년제 졸업생은 9%p, 4년제 졸업생은 7%p 남자가 높게 나타나고 있다.

학교 유형 내에서 전공별로 고용률을 살펴보면 2년제 졸업생의 경우, 공학계열 87.02%, 자연계열 83.06%, 교육계열 80.0%의 순으로 나타나고 있으며, 4년제 졸업생은 의학계열 79.27%, 사회계열 75.09%, 예체능계열 71.30%, 공학계열 70.12% 순으로 나타나고 있다.

나. 대졸자의 자기관리역량 비교

대학 졸업자를 대상으로 5점 만점 척도로 자기관리역량을 조사한 결과, 전체 평균 3.41점으로 나타났다. 전공계열과 학교유형에서 유의한 차이가 있음을 볼 수 있는데, 교육계열 3.54점으로 가장 높고, 자연계열 3.45점, 인문계열 3.44점 순이었다. 학교유형별로는 4년제 대학 졸업

자가 3.49점으로 전문대 졸업자 3.30점에 비하여 높은 편임을 알 수 있다.

취업여부별 자기관리역량을 살펴보면, 취업자의 경우 3.39점 미취업자의 경우 3.46점으로 미취업자의 자기관리역량이 더 높은 것으로 나왔다. 성별로는, 남자 취업자는 3.39점, 남자 미취업자는 3.49점으로 미취업자의 자기관리역량이 유의한 수준으로 0.1p 높게 나왔다. 여자의 경우에도 취업자 3.38점, 미취업자 3.44점으로 미취업자의 자기관리역량이 0.06p 유의한 수준으로 높게 나왔다.

2년제 대졸자의 경우 취업자와 미취업자 모두 3.30점으로 차이가 없게 나타났으며, 4년제 대졸자는 취업자 3.46점, 미취업자 3.54점으로 유의미하게 미취업자가 높게 나타나고 있다.

학교 유형에서 성별로 세부 구분할 경우, 남자가 여자에 비하여 높게 나왔고 2년제 의약계열 및 4년제 공학계열과 자연계열에서 유의한 차이를 보이고 있다. 2년제 전문대 대졸자 중 의약계열을 전공한 경우, 취업자의 자기관리역량은 3.34점인데 반해 미취업자의 경우 3.50점으로 더 높은 편임을 볼 수 있었다.

4년제 대졸자 중 공학계열의 자기관리역량점수는 취업자 3.45점 미취업자 3.57점으로, 취업자보다 미취업자의 자기관리역량점수가 높음을 볼 수 있었다. 자연계열 또한 자기관리역량점수는 취업자의 경우 3.46점 미취업자의 경우 3.60점으로 나타났다. 자기관리역량점수가 일관되게 취업자보다 미취업자가 높게 나타나는 현상을 볼 수 있다.

<표 5> 대졸자의 경제활동참여현황과 자기관리역량 비교

(단위: 명, 점)

| 구분 | | 경제활동참여현황 | | | | 자기관리역량 | | | T (p-value) | |
|----------|-----|----------|-------|------|-------|--------|------|------|----------------|----------|
| | | 전체 | 취업자 | 미취업자 | 고용률 | 전체 | 취업자 | 미취업자 | | |
| 전체 | | 3,786 | 2,835 | 951 | 74.88 | 3.41 | 3.39 | 3.46 | 4.67 *** | |
| 성별 | 남 | 2,130 | 1,670 | 460 | 78.40 | 3.41 | 3.39 | 3.49 | 4.16 *** | |
| | 여 | 1,656 | 1,165 | 491 | 70.35 | 3.40 | 3.38 | 3.44 | 2.59 *** | |
| 학교 유형 | 2년제 | 전체 | 1580 | 1288 | 292 | 81.52 | 3.30 | 3.30 | 3.30 | -0.03 |
| | | 남 | 898 | 767 | 131 | 85.41 | 3.33 | 3.32 | 3.33 | 0.19 |
| | | 여 | 682 | 521 | 161 | 76.39 | 3.27 | 3.27 | 3.28 | 0.13 |
| | 4년제 | 전체 | 2144 | 1496 | 326 | 69.78 | 3.49 | 3.46 | 3.54 | 4.34 *** |
| | | 남 | 1199 | 873 | 322 | 72.81 | 3.48 | 3.45 | 3.56 | 4.04 *** |
| | | 여 | 945 | 623 | 648 | 65.93 | 3.49 | 3.48 | 3.52 | 1.95 * |
| 전공 계열 | 2년제 | 전체 | 1573 | 1281 | 292 | 81.44 | 3.30 | 3.30 | 3.30 | -0.03 |
| | | 인문 | 57 | 39 | 18 | 68.42 | 3.25 | 3.26 | 3.21 | -0.46 |
| | | 사회 | 346 | 268 | 78 | 77.46 | 3.29 | 3.30 | 3.26 | -0.75 |
| | | 교육 | 70 | 56 | 14 | 80.00 | 3.30 | 3.28 | 3.36 | 0.80 |
| | | 공학 | 524 | 456 | 68 | 87.02 | 3.31 | 3.33 | 3.22 | -1.57 |
| | | 자연 | 124 | 103 | 21 | 83.06 | 3.29 | 3.30 | 3.24 | -0.35 |
| | | 의약 | 196 | 155 | 41 | 79.08 | 3.34 | 3.29 | 3.50 | 3.04 *** |
| | | 예체능 | 256 | 204 | 52 | 79.69 | 3.29 | 3.28 | 3.36 | 1.41 |

<표 계속>

| 구분 | | 경제활동참여현황 | | | | 자기관리역량 | | | T (p-value) |
|-----|-----|----------|------|------|-------|--------|------|------|----------------|
| | | 전체 | 취업자 | 미취업자 | 고용률 | 전체 | 취업자 | 미취업자 | |
| 4년제 | 전체 | 2137 | 1490 | 647 | 69.72 | 3.49 | 3.46 | 3.54 | 4.34 *** |
| | 인문 | 233 | 159 | 74 | 68.24 | 3.49 | 3.48 | 3.50 | 0.29 |
| | 사회 | 566 | 425 | 141 | 75.09 | 3.46 | 3.45 | 3.49 | 1.03 |
| | 교육 | 134 | 92 | 42 | 68.66 | 3.67 | 3.66 | 3.69 | 0.4 |
| | 공학 | 589 | 413 | 176 | 70.12 | 3.49 | 3.45 | 3.57 | 3.11 *** |
| | 자연 | 310 | 177 | 133 | 57.10 | 3.52 | 3.46 | 3.60 | 3.73 *** |
| | 의약 | 82 | 65 | 17 | 79.27 | 3.52 | 3.53 | 3.48 | -0.48 |
| | 예체능 | 223 | 159 | 64 | 71.30 | 3.39 | 3.37 | 3.42 | 0.85 |

주 : * $p < 0.1$ ** $p < 0.05$ *** $p < 0.001$

다. 취업여부에 대한 회귀분석

<표 6>는 종속변수 취업여부에 대한 회귀분석 결과이다. <모형 1>은 기본적인 가정생활정보를 통제 했을 때의 자기관리역량이 취업여부에 미치는 영향에 대한 모형이다. <모형 2>는 개인정보 통제변인에이 취업 여부에 영향을 줄 것이라고 생각되는 부모의 소득과 여가시간을 추가한 모형이다. <모형 3>은 진로에 대해 구체적인 계획을 가지고 있는지와 진로성숙도 등 진로변인을 추가하였다. 3개의 모형 모두, 모형 자체가 유의하게 나타나고 있다. 다른 변인들을 통제한다고 가정했을 때 자기관리역량이 취업 여부에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 회귀계수가 음수로 나타나고 있어 앞에서의 결과와 동일하게 미취업자의 자기관리역량 점수가 더 높게 나타남을 알 수 있다.

<표 6> 취업여부 회귀분석 결과

| | 모형1 | | 모형2 | | 모형3 | |
|-----------|-----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|
| 성별 | 0.080 | *** | 0.057 | *** | 0.059 | ** |
| 학교유형 | 0.105 | *** | 0.094 | *** | 0.151 | *** |
| 학교소재지 | -0.008 | | 0.008 | | 0.003 | |
| 자기관리역량 전체 | -0.065 | *** | -0.077 | *** | -0.114 | ** |
| log(부모소득) | | | -0.034 | ** | -0.011 | |
| 여가시간 | | | 0.002 | | 0.008 | ** |
| 진로 구체성 여부 | | | | | -0.150 | *** |
| 진로성숙도 | | | | | 0.077 | ** |
| 상수 | 0.883 | *** | 1.101 | *** | 0.800 | *** |
| $Adj-R^2$ | 0.0282*** | | 0.0276*** | | 0.0629*** | |
| N | 3,786 | | | | | |

* $p < 0.1$ ** $p < 0.05$ *** $p < 0.001$

그렇다면 미취업자가 취업자에 비해 왜 자기관리역량이 높게 나타나고 있을까? 이 질문에 답하기 위해 다음과 같은 사실을 살펴보고자 한다.

라. 구직활동 여부에 따른 자기관리역량 비교(미취업자 대상)

앞서 살펴본 <표 4>와 <표 5> 에서 미취업자의 자기관리역량점수가 취업자보다 높은 것을 확인하였다. 그 이유를 살펴보기 위하여 미취업자의 구직활동여부와 구직활동을 하지 않는 이유에 대하여 분석을 시도하였다. 성별과 학교유형별로 구직활동여부 및 이에 따른 자기관리역량점수를 살펴본 결과, 미취업자 849명 중 구직활동을 하지 않고 있는 상태에 있는 인원이 696명으로 많은 비중을 차지하고 있었다. 또한 자기관리역량 또한 구직활동자의 경우 3.44점 구직 미활동자인 경우 3.47점인 것으로 나타났다.

각각의 개인적 특성과 구직활동 여부가 자기관리역량에서는 유의한 차이가 있다고 볼 수 없으나, 전반적으로 미취업자의 경우 구직활동을 하지 않고 있는 상태에 있는 응답자가 많았으며, 구직 활동을 하지 않는 상태에 있는 조사 대상자의 자기관리역량이 높은 편이었다.

<표 7> 구직활동 여부에 따른 자기관리역량 비교(미취업자 대상)

(단위: 명, 점)

| 구분 | 구직활동여부 | | | 자기관리역량 | | | F (p-value) | | |
|----------|--------|-----------|------------|--------|-----------|------------|----------------|-------|-------|
| | 전체 | 구직 활동자 | 구직 미활동자 | 전체 | 구직 활동자 | 구직 미활동자 | | | |
| 전체 | 849 | 153 | 696 | 3.46 | 3.44 | 3.47 | -0.83 | | |
| 성별 | 남 | 406 | 69 | 337 | 3.49 | 3.51 | 3.48 | 0.47 | |
| | 여 | 443 | 84 | 359 | 3.44 | 3.38 | 3.45 | -1.54 | |
| 학교 유형 | 2년제 | 전체 | 257 | 64 | 193 | 3.30 | 3.35 | 3.30 | 0.68 |
| | | 남 | 111 | 28 | 83 | 3.33 | 3.44 | 3.31 | 1.15 |
| | | 여 | 146 | 36 | 110 | 3.28 | 3.28 | 3.30 | -0.24 |
| | 4년제 | 전체 | 583 | 88 | 495 | 3.54 | 3.50 | 3.54 | -0.94 |
| | | 남 | 292 | 41 | 251 | 3.56 | 3.56 | 3.55 | 0.08 |
| | | 여 | 291 | 47 | 244 | 3.52 | 3.45 | 3.53 | -1.31 |

(1) 구직활동을 하지 않는 이유(구직 미활동자 대상)

여기서는 구직활동을 하지 않는 상태에 있는 대졸자의 자기관리역량점수가 높은 원인을 살펴보기 위해 분석을 시도하였다. 구직활동을 하지 않는 이유의 유형에 따른 자기관리역량점수는 모든 개인적 특성에서 유의한 결과를 보이고 있다. 즉 구직활동을 하지 않는 이유에 대하여 ‘재학 또는 진학 준비, 취업시험 또는 자격시험 준비, 기타’로 구분하여 살펴본 결과, 남자의 경우 재학 또는 진학 준비 중인 경우가 많았으며, 여성의 경우는 기타 이유로 구직활동을 하지 않는 비중이 큰 것으로 나타났다.

학교 유형별로 살펴보았을 때, 4년제 이상 대학교의 경우 재학 또는 진학 준비중인 경우가

많은 것으로 나타났다. 재학 중이거나 진학을 준비하는 사람의 경우 자기관리역량이 대부분 높은 것으로 나타났으며, 취업 시험이나 자격시험을 준비 중인 응답자의 경우에도 자기관리역량이 높은 것으로 나타났다.

따라서 구직 미활동자의 경우 재학 중이거나, 취업시험 또는 자격시험을 준비하는 조사 대상자의 자기관리역량점수가 높아, 고용율에 비례하지 않는 자기관리역량점수를 보이는 것으로 나타났다. 앞서 살펴본 진로계획의 구체성이 높을수록 취업에 부정적인 영향을 미치는 결과와 비슷한 맥락으로 보인다. 즉 자신의 미래목표가 뚜렷한 경우 보다 양질의 일자리를 위해 취업을 유보하고 있다고 볼 수 있다.

〈표 8〉 구직활동을 하지 않는 이유(구직 미활동자 대상)

(단위: 명, 점)

| 구분 | 구직활동 하지 않는 이유 | | | | 자기관리역량 | | | | F (p-value) | | |
|----------|---------------|-----|-----|-----|--------|------|------|------|----------------|-----------|-----------|
| | 전체 | A | B | C | 전체 | A | B | C | | | |
| 전체 | 696 | 222 | 192 | 282 | 3.47 | 3.62 | 3.54 | 3.30 | 43.62 *** | | |
| 성별 | 남 | 337 | 142 | 84 | 111 | 3.48 | 3.61 | 3.50 | 3.30 | 16.98 *** | |
| | 여 | 359 | 80 | 108 | 171 | 3.45 | 3.64 | 3.57 | 3.29 | 27.59 *** | |
| 학교 유형 | 2년제 | 전체 | 193 | 6 | 40 | 147 | 3.30 | 3.72 | 3.55 | 3.22 | 10.51 *** |
| | | 남 | 83 | 5 | 20 | 58 | 3.31 | 3.76 | 3.51 | 3.20 | 5.21 *** |
| | | 여 | 110 | 1 | 20 | 89 | 3.30 | 3.53 | 3.58 | 3.23 | 5.34 *** |
| | 4년제 | 전체 | 495 | 216 | 150 | 129 | 3.54 | 3.62 | 3.54 | 3.41 | 12.61 *** |
| | | 남 | 251 | 137 | 62 | 52 | 3.55 | 3.61 | 3.51 | 3.45 | 3.85 ** |
| | | 여 | 244 | 79 | 88 | 77 | 3.53 | 3.64 | 3.56 | 3.39 | 9.71 *** |

주: 1) A: 재학 또는 진학 준비 중, B: 취업시험 또는 자격시험 준비 중, C: 기타

2) * $p < 0.1$ ** $p < 0.05$ *** $p < 0.001$

(2) 부모 월평균 소득

구직 미활동자의 특성과 자기관리역량, 취업여부와와의 상관관계를 더 살펴보기 위해 가정배경인 부모의 경제적 상황을 보았다. 그 결과 구직 미활동자 부모의 월평균 소득은 전체 평균 396만 원으로 나타났으며, 재학 또는 진학준비중인 경우 491만 원, 취업시험 또는 자격시험을 준비 중인 경우는 361만 원, 기타의 경우는 338만원으로 나타났다. 성별 및 학교유형에 상관없이 미취업자가 재학 또는 진학을 준비하는 경우, 부모의 월평균 소득이 가장 높게 조사되었다. 이는 전체, 성별, 학교 유형 모두에서 취업자의 부모 월평균 소득에 비해 40%~50% 더 크게 차이가 있음을 알 수 있다.

이는 부모의 소득이 상대적으로 높아 경제적으로 여유가 있는 학생일수록 진학 또는 취업 준비 등에 더 투자하기 위해 미취업자로 남아있음을 반증하는 것으로 볼 수 있다.

〈표 9〉 취업자와 미취업자의 부모 월평균 소득

(단위: 만 원)

| 구분 | | 미취업자 | | | | | | 취업자 전체 | |
|----------|-----|--------|-----------|---------|--------|--------|--------|-----------|--------|
| | | 전체 | 구직 활동자 | 구직 미활동자 | | | | | |
| | | | | 전체 | A | B | C | | |
| 전체 | | 388.03 | 325.00 | 396.07 | 491.62 | 361.00 | 338.29 | 359.71 | |
| 성별 | 남 | 378.83 | 328.43 | 393.92 | 462.61 | 328.87 | 351.30 | 346.18 | |
| | 여 | 397.01 | 322.31 | 398.15 | 543.75 | 389.87 | 330.47 | 376.23 | |
| 학교 유형 | 2년제 | 전체 | 308.99 | 294.79 | 301.36 | 500.00 | 315.15 | 290.00 | 319.83 |
| | | 남 | 291.24 | 260.00 | 372.58 | 466.67 | 273.68 | 292.86 | 313.64 |
| | | 여 | 323.33 | 319.64 | 326.39 | 600.00 | 371.43 | 288.24 | 327.56 |
| | 4년제 | 전체 | 322.73 | 347.76 | 432.85 | 491.43 | 371.74 | 397.83 | 387.85 |
| | | 남 | 410.58 | 295.31 | 424.87 | 462.50 | 343.00 | 421.43 | 369.63 |
| | | 여 | 432.23 | 306.02 | 441.35 | 542.86 | 393.85 | 383.33 | 409.89 |

주: 1): A: 재학 또는 진학 준비 중, B: 취업시험 또는 자격시험 준비 중, C: 기타

2): * $p < 0.1$ ** $p < 0.05$ *** $p < 0.001$

3. 취업 유형과 자기관리역량 비교

취업자의 고용형태별로 자기관리역량점수를 비교한 결과, 성별로 유의하며, 2년제 전문대 여성 대졸자의 경우와 4년제 대졸자의 경우에서 유의한 결과가 나타났다. 전체 취업자의 자기관리역량은 평균 3.41점으로 나타났으며, 자영업자 3.48점, 임금근로자 3.38점, 무급가족종사자 3.30점 순으로 나타났다.

성별로 살펴보면, 남성의 경우 자영업자 3.47점, 임금근로자 3.39점, 무급가족종사자 3.37점 순으로 나타났다. 여성의 경우에도 자영업자 3.51점, 임금근로자 3.37점, 무급가족종사자 3.02점 순으로 나타나 자기관리역량점수는 자영업자, 임금근로자, 무급가족종사자 순으로 높게 측정되는 것을 확인할 수 있었다. 학교유형별로 살펴본 결과, 2년제 전문대 대졸자의 경우 여성의 자기관리역량은 자영업자 3.42점, 임금근로자 3.27점, 무급가족종사자 2.89점으로 일자리 유형별로 많은 차이가 있음을 볼 수 있었다.

요컨대 취업자 중에서는 자영업자의 자기관리역량이 임금근로자, 무급가족 종사자에 비하여 일관되게 높게 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 이는 자영업이 임금근로자의 영역보다 개인의 자기관리 역량이 더 필요함을 알려주고 있다. 자영업 종사 청년의 자기관리역량이 높은 이유에 대해서는 향후 자영업의 성격규명과 자영업으로의 이행에 대한 질적 분석을 통해 더 밝혀내야 할 부분으로 남겨둔다. 다만, 학생들에게 좀 더 진취적인 직업 진로를 개발하기 위해서는 역량기반의 교육이 필요함을 시사하고 있다.

〈표 10〉 취업자의 일자리 유형과 자기관리역량 비교

(단위: 명, 점)

| 구분 | | 일자리 유형 | | | | 자기관리역량 | | | | F (p-value) | |
|----------|-----|--------|-----------|------|-----------------|--------|-----------|------|-----------------|----------------|---------|
| | | 전체 | 임금 근로자 | 자영업 | 무급 가족 종사자 | 전체 | 임금 근로자 | 자영업 | 무급 가족 종사자 | | |
| 전체 | | 2,833 | 2640 | 174 | 19 | 3.39 | 3.38 | 3.48 | 3.30 | 6.48 *** | |
| 성별 | 남 | 1668 | 1534 | 119 | 15 | 3.39 | 3.39 | 3.47 | 3.37 | 2.62 * | |
| | 여 | 1165 | 1106 | 55 | 4 | 3.38 | 3.37 | 3.51 | 3.02 | 5.88 *** | |
| 학교 유형 | 2년제 | 전체 | 1287 | 1212 | 63 | 12 | 3.30 | 3.30 | 3.40 | 3.29 | 2.08 |
| | | 남 | 766 | 709 | 47 | 10 | 3.32 | 3.32 | 3.39 | 3.36 | 0.72 |
| | | 여 | 521 | 503 | 16 | 2 | 3.27 | 3.27 | 3.42 | 2.89 | 3.04 ** |
| | 4년제 | 전체 | 1495 | 1380 | 109 | 6 | 3.46 | 3.46 | 3.54 | 3.32 | 2.93 * |
| | | 남 | 872 | 796 | 71 | 5 | 3.45 | 3.45 | 3.54 | 3.39 | 1.63 |
| | | 여 | 623 | 584 | 38 | 1 | 3.48 | 3.47 | 3.56 | 3.00 | 1.96 |

주 : * $p < 0.1$ ** $p < 0.05$ *** $p < 0.001$

4. 임금근로자의 근로형태 분석

가. 임금근로자 근로형태와 자기관리역량 비교

임금근로자의 근로형태별로 자기관리역량을 비교한 결과(〈표 11〉), 전체 평균 3.41점이었으며, 정규직의 경우 3.38점, 비정규직의 경우 3.39점으로 나타났다. 학교유형별로 비교하였을 때, 4년제 남녀의 근로형태별 자기관리역량점수에서 유의한 차이가 발생하였다. 4년제 남자의 경우 정규직 3.43점, 비정규직 3.53점으로 나타났으며, 4년제 대졸자 여성의 경우 정규직 3.49점, 비정규직 3.42점으로 나타났다.

〈표 11〉 임금근로자의 근로형태와 자기관리역량 비교

(단위: 명, 점)

| 구분 | | 근로형태 | | | 자기관리역량 | | | T (p-value) | |
|----------|-----|------|------|------|--------|------|------|----------------|-----------|
| | | 전체 | 정규직 | 비정규직 | 전체 | 정규직 | 비정규직 | | |
| 전체 | | 2635 | 2177 | 458 | 3.38 | 3.38 | 3.39 | -0.48 | |
| 성별 | 남 | 1530 | 1303 | 227 | 3.39 | 3.38 | 3.41 | -1.19 | |
| | 여 | 1105 | 874 | 231 | 3.37 | 3.38 | 3.36 | 0.53 | |
| 학교 유형 | 2년제 | 전체 | 1210 | 1022 | 188 | 3.30 | 3.30 | 3.28 | 0.84 |
| | | 남 | 708 | 609 | 99 | 3.32 | 3.33 | 3.28 | 1.14 |
| | | 여 | 502 | 413 | 89 | 3.27 | 3.27 | 3.28 | -0.26 |
| | 4년제 | 전체 | 1377 | 1113 | 264 | 3.46 | 3.46 | 3.47 | -0.42 |
| | | 남 | 793 | 670 | 123 | 3.45 | 3.43 | 3.53 | -2.62 *** |
| | | 여 | 584 | 443 | 141 | 3.47 | 3.49 | 3.42 | 1.97 ** |

주 : * $p < 0.1$ ** $p < 0.05$ *** $p < 0.001$

비정규직의 자기관리역량점수가 높다는 점을 분석하기 위해 월평균 급여와 직장규모에 따라 어떤 특징이 연관되어 있는지 살펴보았다.

나. 근로형태별 임금근로자의 월평균 급여

앞서 4년제 이상 남성 대졸자의 경우 자기관리역량점수가 정규직에 비하여 높은 사실에 주목하면서 좀 더 세부적인 분석을 시도한 결과는 <표 12>와 같다. 먼저 전체 정규직의 월평균 급여는 평균 218만 2천 원으로 나타났으며, 비정규직의 경우 160만 4천 원으로 나타났다. 성별로 살펴보면 남성 정규직 임금근로자는 평균 238만 7천 원, 비정규직의 경우 178만 9천 원인 것으로 나타났다. 여성의 경우 정규직 평균 187만 2천 원, 비정규직의 경우 142만 5천 원으로 나타났다. 4년제 이상 대졸자 중 남성의 경우 정규직의 월평균 급여는 253만 원, 비정규직의 급여는 173만 1천 원인 것으로 나타났다. 근로형태별로 임금의 격차가 있으며 여성 비정규직의 경우 상대적으로 그 격차가 크다는 것을 알 수 있다.

<표 12> 근로형태별 임금근로자의 월평균 급여

(단위: 만 원)

| 구분 | | 전체 | | 정규직 | | 비정규직 | | |
|----------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | |
| 전체 | | 208.30 | 96.63 | 218.22 | 99.04 | 160.40 | 65.00 | |
| 성별 | 남 | 230.15 | 110.37 | 238.76 | 112.78 | 178.90 | 76.56 | |
| | 여 | 177.84 | 61.52 | 187.27 | 61.96 | 142.53 | 44.87 | |
| 학교 유형 | 2년제 | 전체 | 197.74 | 107.86 | 203.35 | 113.23 | 165.21 | 59.55 |
| | | 남 | 218.75 | 131.99 | 224.11 | 138.12 | 183.35 | 71.65 |
| | | 여 | 167.71 | 42.98 | 172.32 | 43.44 | 145.08 | 32.42 |
| | 4년제 | 전체 | 217.20 | 85.08 | 231.83 | 82.13 | 156.31 | 67.29 |
| | | 남 | 240.74 | 88.08 | 253.02 | 83.47 | 173.19 | 80.08 |
| | | 여 | 185.28 | 69.08 | 199.65 | 68.57 | 141.86 | 49.96 |

다. 비정규직의 직장 규모와 자기관리역량 비교

비정규직의 직장규모와 자기관리역량점수를 비교하기 위하여 분석을 시도하였다. 비정규직의 자기관리역량점수는 전체 평균 3.39점으로 나타났으며, 30인 미만 규모의 직장에 재직중인 경우 자기관리역량점수는 3.35점, 30인 이상 규모 직장 재직자의 경우 3.42점으로 나타났다. 남성의 경우 직장규모별로 자기관리역량에서 유의한 차이를 보이고 있는데, 전체 평균 3.41점이며, 30인 미만의 직장에 재직중인 경우 3.37점, 30인 이상 규모의 직장에 재직중인 경우 3.45점으로 직장의 규모가 클수록 자기관리역량 점수가 크게 나타나는 것을 볼 수 있다.

학교 유형별로 살펴본 결과, 4년제 이상 대졸자 남성의 경우에서 유의한 차이를 보이고 있다. 4년제 이상 대졸자의 경우 전체 평균 3.47점으로 나타났으며, 30인 미만의 직장 재직자의

경우 3.40점, 30인 이상 직장 재직자의 경우 3.51점으로 나타났다.

4년제 이상 남성 대졸자의 경우에는, 직장 규모에 따른 자기관리역량 점수의 편차가 더 크게 나타났다. 30인 미만 규모의 직장에 재직하는 경우 3.41점, 30인 이상 규모의 직장 재직자는 3.59점으로 나타났다.

〈표 13〉 비정규직의 직장 규모와 자기관리역량 비교

(단위: 명, 점)

| 구분 | 직장규모 | | | 자기관리역량 | | | T (p-value) | | |
|----------|------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------|---------|-----------|
| | 전체 | 30인 미만 | 30인 이상 | 전체 | 30인 미만 | 30인 이상 | | | |
| 전체 | 445 | 170 | 275 | 3.39 | 3.35 | 3.42 | -1.97 ** | | |
| 성별 | 남 | 219 | 80 | 139 | 3.41 | 3.37 | 3.45 | -1.70 * | |
| | 여 | 226 | 90 | 136 | 3.36 | 3.33 | 3.39 | -1.08 | |
| 학교 유형 | 2년제 | 전체 | 181 | 68 | 113 | 3.28 | 3.27 | 3.30 | -0.47 |
| | | 남 | 94 | 33 | 61 | 3.28 | 3.31 | 3.29 | 0.24 |
| | | 여 | 87 | 35 | 52 | 3.28 | 3.24 | 3.31 | -1.04 |
| | 4년제 | 전체 | 258 | 99 | 159 | 3.47 | 3.40 | 3.51 | -2.25 ** |
| | | 남 | 120 | 45 | 75 | 3.53 | 3.41 | 3.59 | -2.81 *** |
| | | 여 | 138 | 54 | 84 | 3.42 | 3.39 | 3.44 | -0.64 |

주 : * $p < 0.1$ ** $p < 0.05$ *** $p < 0.001$

라. 정규직과 비정규직의 직장 규모별 월평균 급여

직장 규모별로 비정규직 월평균 급여를 비교한 결과, 30인 미만 규모의 직장인 경우 141만 5천 원, 30인 이상 규모의 직장인 경우 173만 1천 원인 것으로 나타났다.

〈표 14〉 비정규직의 직장 규모별 월평균 급여

(단위: 만 원)

| 구분 | 비정규직 전체 | | 30인 미만 | | 30인 이상 | | 정규직 | | | |
|----------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 | | |
| 전체 | 160.40 | 65.00 | 141.51 | 59.32 | 173.17 | 65.69 | 218.22 | 99.04 | | |
| 성별 | 남 | 178.90 | 76.56 | 156.24 | 69.45 | 194.60 | 76.69 | 238.76 | 112.78 | |
| | 여 | 142.53 | 44.87 | 128.27 | 44.92 | 151.74 | 43.10 | 187.27 | 61.96 | |
| 학교 유형 | 2년제 | 전체 | 165.21 | 59.55 | 149.04 | 44.49 | 175.01 | 65.87 | 203.35 | 113.23 |
| | | 남 | 183.35 | 71.65 | 157.50 | 51.56 | 198.06 | 78.49 | 224.11 | 138.12 |
| | | 여 | 145.08 | 32.42 | 140.57 | 35.01 | 148.30 | 31.01 | 172.32 | 43.44 |
| | 4년제 | 전체 | 156.31 | 67.29 | 136.65 | 66.16 | 170.23 | 64.92 | 231.83 | 82.13 |
| | | 남 | 173.19 | 80.08 | 153.24 | 80.87 | 189.20 | 75.58 | 253.02 | 83.47 |
| | | 여 | 141.86 | 49.96 | 123.04 | 47.76 | 153.66 | 48.64 | 199.65 | 68.57 |

마. 월평균급여에 대한 자기관리역량의 회귀분석

다음 <표 15> 은 임금근로자들의 월평균 급여를 종속변수로 한 회귀분석 결과이다. <모형 4>은 기본적인 가정생활정보를 통제 했을 때의 자기관리역량이 임금근로자의 월평균 임금에 미치는 영향에 대한 모형이다. <모형 5>는 <모형 2>와 같이 개인정보 통제변인에 취업 여부에 영향을 줄 것이라고 생각되는 부모의 소득과 여가시간을 추가한 모형이다. <모형 6>은 <모형 3>과 같이 진로계획에 대한 변인을 추가하였다. 임금근로자들의 월평균 임금에 대한 분석도 앞에서의 취업 여부 분석과 같은 결과를 보이고 있다. 3개의 모형 모두, 모형 자체가 유의하게 나타나고 있으며 개인의 속성을 나타내는 통제변인들을 넣은 경우에도 자기관리역량은 모든 모형에서 유의하게 나타나고 있다.

<표 15> 월평균 급여 회귀분석 결과

| | 모형4 | | 모형5 | | 모형6 | |
|-------------|-----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|
| 성별 | 0.229 | *** | 0.221 | *** | 0.237 | *** |
| 학교유형 | -0.083 | *** | -0.071 | *** | -0.059 | * |
| 학교소재지 | 0.069 | *** | 0.049 | ** | 0.002 | |
| 근무형태 | 0.316 | *** | 0.323 | *** | 0.342 | *** |
| 자기관리역량 전체 | 0.076 | *** | 0.087 | *** | 0.103 | ** |
| log(부모소득) | | | 0.036 | ** | 0.035 | |
| 일평균 여가시간 | | | 0.002 | | 0.001 | |
| 진로 구체성 여부 | | | | | -0.082 | ** |
| 진로성숙도 | | | | | 0.002 | |
| 상수 | 4.628 | *** | 4.370 | *** | 4.355 | *** |
| $Adj - R^2$ | 0.2180*** | | 0.2181*** | | 0.2343*** | |
| N | | | 2,339 | | | |

* $p < 0.1$ ** $p < 0.05$ *** $p < 0.001$

<표 13> ~ <표 15>의 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 자기관리역량이 높을수록 월평균급여가 높은 직장에 취업한다. 둘째 진로에 대해 구체적인 계획이 있을수록 낮은 임금을 받는다. 앞서 살펴보았듯이 상대적으로 낮은 임금을 받는 대상이 비정규직임을 감안한다면, 상향적인 진로목표를 가지고 있는 경우 현재의 상대적 저임금을 받는 현실을 자신의 보다 높은 상위목표를 달성하기 위해 견뎌내고 있는 것으로 유추해볼 수 있다. 진로 구체성과 진로성숙도가 월평균 급여와 부적 관계를 갖고 있다는 점은 졸업생들의 진로목표가 단순히 임금보다는 직무의 질과 관련성이 높다고도 볼 수 있다.

V. 결론 및 시사점

본고는 한국직업능력개발원의 ‘한국교육고용패널(Korean Education & Employment Panel: KEEP)’ 10차 원자료를 이용하여, 자기관리역량에 따른 노동시장 성과를 살펴보았다. 지금까지 대학생의 역량에 대한 연구는 대부분 역량 그 자체와 대학생의 학교생활 또는 성적 등과의 상관성에 주목한 내용이 주를 이루었다면(진미석, 2014), 이 논문은 실제 역량⁷⁾ 노동시장의 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 그 결과 다음과 같은 사실을 발견하였다.

첫째, 청년층 취업자보다 미취업자들의 자기관리역량이 더 높게 나타나고 있다. 이는 부모의 소득이 상대적으로 높아 경제적으로 여유가 있는 학생일수록 진학 또는 취업 준비 등에 더 투자 하기 위해 미취업자로 남아있음을 반증하는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 임금근로자보다는 자영업자의 자기관리역량이 더 높게 나타나고 있다. 이는 자영업이 임금근로자의 영역보다 개인의 자기관리 역량이 더 필요함을 알려주고 있다. 결국 학생들에게 좀 더 진취적인 직업 진로를 개발하기 위해서는 역량기반의 교육이 필요함을 시사하고 있다.

자영업 종사 청년의 자기관리역량이 높은 이유에 대해서는 향후 자영업의 성격규명과 자영업으로의 이행에 대한 질적 분석을 통해 더 밝혀내야 할 부분으로 남겨둔다. 자기관리역량이 높은 청년층이 자영업으로 이행한것인지, 자영업을 운영하기 위해 보다 높은 자기관리역량이 필요한 것인지도 함께 규명되어야 할 부분이다.

셋째, 자기관리역량이 높을수록 임금이 높은 직장에 취업하고 있다. 즉 취업의 질이 더 좋을 수 있다.

마지막으로 진로에 대해 구체적인 계획이 있을수록 낮은 임금을 받는다. 앞서 살펴보았듯이 상대적으로 낮은 임금을 받는 대상이 비정규직임을 감안한다면, 상향적인 진로목표를 가지고 있는 경우 현재의 상대적 저임금을 받는 현실을 자신의 보다 높은 상위목표를 달성하기 위해 견뎌내고 있는 것으로 유추해볼 수 있다. 진로 구체성과 진로성숙도가 월평균 급여와 부적 관계를 갖고 있다는 점은 졸업생들의 진로목표가 단순히 임금보다는 직무의 질과 관련성이 높다고도 볼 수 있다.

그러나 본고는 분명한 한계를 갖고 있으며 향후 이러한 한계를 극복하는 후속연구들이 필요하다. 첫째 인과성(causality)에 대한 문제가 있다. 자기관리역량의 조사 시점에 이미 취업 혹은 미취업상태에 있어 자기관리역량이 노동시장 성과에 영향을 미치는 영향을 온전하게 설명하지 못할 가능성이 높다. 즉 준비단계에 대한 자료가 반영되지 못했을 가능성이 높다. 만약 취업하기전의 역량수준에 대한 진단이라면 노동시장의 성과를 반영할 수 있는 가능성이 더 높을 수 있다. 예를 들어 미취업자, 비정규직의 자기관리 역량이 취업자, 정규직보다 높게 나오고 있다는 점은 이들이 보다 높은 진로목표를 위해 즉 보다 양질의 일자리를 위해 취업을 유보하고

7) 본고에서는 데이터의 접근성을 고려하여 자기관리역량만을 대상으로 하고 있어 역량 전체와 노동시장의 성과를 보지 못한다는 점은 한계로 남아있다.

있거나, 비정규직은 정규직으로 가기 위한 목표달성을 위해 자기관리역량의 향상등과 같은 노력을 기울이고 있을 것이라고 추론해 볼 수 있다. 향후 패널자료 등의 구축이 가능하다면 심층 분석을 다양하게 할 수 있을 것이다.

둘째 청년층 취업의 문제를 개인의 역량 문제로 가두는 것을 경계할 필요가 있다는 점이다. 청년층의 취업을 결정하는 다양한 요인들 가운데 노동시장의 구조적인 요인이 더 중요한 변인이 될 수 있음에도 불구하고, 개인의 역량만을 다루고 있는 것은 청년층의 노동시장의 성과를 온전하게 보여줄 수 없는 한계를 내포하고 있다.

❖ 참고문헌 ❖

- 김안나·이병식(2003). 「대학생들의 핵심 능력 개발에 영향을 미치는 개인 및 환경 요인 분석」. 『韓國教育』, 제 30권, 1호, 367-392.
- 김연화·유경미(2014). 「대학생의 사회비교동기 및 자기주도적 학습과 자기효능감과의 관계」. 『청소년학연구』, 제21권, 4호, 107-132.
- 김영희·최보영(2013). 「대학생의 핵심역량 육성을 위한 Action Learning에서의 경험과정 연구」. 『한국콘텐츠학회논문지』, 제13권, 11호, 477-491.
- 김혜영, 이수정(2013). 「역량진단검사 활용방안에 관한 연구_진단도구와 교과·비교과 프로그램의 연계를 중심으로」. 『교양교육연구』, 제7권, 4호, 139-172.
- 백평구(2013). 「대학생 핵심역량 수준과 대학생 개인 변인의 관계 및 특성」. 『교양교육연구』, 제7권, 3호, 349-387.
- 소경희(2009). 「역량기반 교육의 교육과정사적 기반 및 자유교육적 성격 탐색」. 『교육과정연구』, 제27권, 1호, 1-20.
- 이병식·최정운(2008). 「다층모형을 활용한 대학생 핵심능력 개발의 영향요인분석」. 『한국교육』, 제 35권, 2호, 243-266.
- 이숙정·이수정(2012). 「대학 교양교육의 방향과 과제_역량기반 교양교육 사례연구를 중심으로」. 『교양교육연구』, 제6권, 2호, 11-42.
- 이영민(2010). 「대학입학사정관 전형의 타당성 제고를 위한 대학 전공계열별 핵심역량 분석」. 『교육종합연구』, 제8권, 3호, 1-18.
- 이장익(2012). 「대학입학 전형제도 유형과 대학생 핵심역량에 대한 연구」. 『農業教育』
- 진미석(2013). 「수도권 및 지방대학생 핵심역량의 격차에 관한 탐색적 연구」. 『교육사회학연구』, 제23권, 1호, 105-127.
- 진미석(2014). 「K-CESA의 성과와 향후과제 탐색」. 핵심역량교육학회 창립총회.
- 진미석·손유미·주휘정(2011). 「대학생 핵심역량 진단체제 구축 방안 연구」. 『教育行政學研究』, 제29권, 4호, 461~486.

부 록

1) 의사소통(communication)역량:

자신의 생각, 의견, 아이디어를 효율적으로 표현·전달하고 상대의 생각, 의견, 아이디어를 이해할 수 있는 능력

- ① 적극적 경청(listening)과 이해능력(understanding): 보고서, 공문, 매뉴얼 등과 같은 문장이나 서류상의 정보 혹은 음성 정보, 메시지 등을 인식, 이해, 해석하는 능력
- ② 효과적인 의사 전달(communication) 및 발표(presentation): 메일, 안내문, 매뉴얼, 보고서, 그래프, 공문 등을 작성하고, 자신의 생각, 아이디어, 정보, 메시지를 작문이나 음성을 통해 전달하는 능력
- ③ 토론과 중재(discussion and moderation): 토론에 참여하여 자신의 의견을 개진하고 다른 사람과의 토론을 이끌어 유의미한 결론을 도출하는 능력

2) 자원, 정보, 기술의 처리 및 활용 역량

- ① 자원(Resources)의 처리 및 활용능력: 시간, 돈, 물질, 장소, 인력 등의 자원을 인식, 정리, 분류, 계획, 분배하여 활용성을 최대화하는 능력
- ② 정보(Information)의 처리 및 활용능력: 정보를 획득, 평가, 정리, 관리, 해석, 전달하는 능력과 정보 처리를 위한 컴퓨터 활용 능력
- ③ 기술(Technology)의 처리 및 활용: 업무 수행에 필요한 절차, 도구, 기구, 기술 등을 선택하여 활용하는 능력과 컴퓨터를 포함한 도구, 기구, 기술상의 문제를 해결할 수 있는 능력
- ④ 정량적 사고와 자료해석능력(quantitative reasoning): 정량적 사고 능력 및 도표, 통계, 그래프의 내용을 해석하여 문제해결에 활용할 수 있는 능력

3) 종합적 사고력(higher-order thinking skills): 창조적, 논리적 사고를 바탕으로 문제를 해결하고 의사 결정, 추론하는 능력

- ① 비판적 사고력(critical thinking): 자유로운 사고를 통해 아이디어와 정보를 새로운 방법으로 통합하고, 무관해 보이는 아이디어들 간의 연계성을 만들고, 새로운 가능성이 창출 되도록 목표를 재수립하는 능력
- ② 문제인식 및 해결(problem-recognition and problem solving): 문제를 인식하고 이를 해결하기 위한 방법을 모색, 계획을 수립, 추진하는 능력
- ③ 논리적 사고력(reasoning): 관련 요소간의 관계를 결정하는 규칙이나 법칙을 발견하고 문제해결 시 활용할 수 있는 능력

- 4) 글로벌 역량(global competency): 지역적 사고의 한계를 벗어나, 세계화 시대에 적합한 국제적 감각과 자세 및 이에 필요한 능력
- ① 외국어 능력(foreign language): 영어 및 해당 지역 국가의 언어 구사 능력
 - ② 다문화 수용 및 이해 능력(understanding and appreciating heterogeneous & diverse culture): 다양한 지역의 문화, 역사, 민족에 대한 지식을 바탕으로 그 문화를 이해하고, 이를 세계화의 맥락에서 이해하는 능력 및 다문화에 대한 감수성
- 5) 대인관계 및 협력(Interpersonal & cooperative skills): 조직 내에서 타인과 협력하여 공동의 목표를 성취하는 능력
- ① 협력(works with diversity, teamwork): 조직의 일원으로 참가하여 그룹의 목표 달성에 공헌하고 그룹 내 다양한 배경을 가진 구성원들과 협력하는 능력
 - ② 리더십(leadership): 자신의 의견과 의도를 정당화하고, 남을 설득시키고, 기존의 절차나 정책에 대해 책임감을 갖고 도전하기 위해 자기 의견을 전달·표현할 수 있는 능력
 - ③ 조직에 대한 이해(system thinking): 조직 수행 절차를 이해하고, 조직 수행에 영향을 끼치는 요인들을 파악하여 그 효과를 예측, 평가하며, 업무 수행을 향상시키기 위해 기존 시스템을 변화시키거나 새로운 시스템을 설계할 수 있는 능력
- 6) 자기관리(self-management)역량: 자신에 대한 정확한 평가와 개인적 목표를 설정, 이를 달성하기 위한 과정을 모니터링하고 자기 조절력을 나타내는 능력
- ① 자기 주도적 학습능력(self-directed learning): 자신에게 가장 적합한 학습 스타일을 활용하여 새로운 지식과 기술을 습득하여 적용하는 효율적 방법을 이용하는 능력
 - ② 목표 지향적 계획수립 능력(goal-oriented planning and organizing): 자신의 인생 목표와 개인적 목표를 수립하고 목표 성취를 위한 구체적 절차를 수행해 나가는 능력
 - ③ 시민의식(personal, social, civic responsibility): 자신이 속한 가정, 직장, 조직, 사회, 국가 등의 넓은 맥락 속에서 자신의 권리, 책임, 관심, 한계, 요구 등을 이해하고 행동하는 능력
 - ④ 정서적 자기조절(emotional self-control): 자기의 기분이나 느낌 등 정서적 영역을 적절히 조절하는 능력