

職業能力開發研究
第14卷(3), 2011. 12, pp. 53~78
© 韓國職業能力開發院

대졸청년층의 구직과정 및 취업의 질적 수준 분석:
전공계열별 차이를 중심으로*

정 지 선** · 이 수 정*** · 신 정 철****

이 연구는 대졸청년층의 구직과정 및 취업의 질적 수준을 분석하고, 전공계열에 따라 이 과정에 어떠한 차이가 있는지를 분석하였다. 대졸청년층의 구직과정은 취업준비활동과 구직경로로 구분하고, 취업의 질적 수준은 종사상 지위, 역량, 전공, 취업목표 일치도라는 4개 항목으로 정의하였다. 취업의 질적 수준에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위하여, 개인, 가정, 학교 배경과 더불어 전공계열과 구직과정의 특성을 추가하여 분석하고, 기술통계 및 로지스틱 회귀 분석을 실시하였다. 그 결과, 첫째, 구직과정과 취업의 질적 수준은 전공계열에 따라 상당한 차이를 보였다. 둘째, 취업의 질적 수준에 영향을 미치는 요인 중, 전공계열에 따른 차이가 가장 크게 나타났고, 성별·학점·대학소재지 등이 유의미하였으며, 구직경로와 재학 중 일 경험의 유의하였다. 이 연구결과는 전공계열의 특성을 고려한 다양한 취업지원 방안이 필요하다는 점과 노동시장의 수요를 고려한 전공계열별 구조조정이 불가피하다는 점을 시사한다.

- 주제어: 대졸청년층 취업, School to Work, 구직과정, 취업의 질적 수준, 전공계열

투고일: 2011년 06월 30일, 심사일: 07월 11일, 게재확정일: 8월 31일

* 이 논문은 한국고용정보원이 주관하는 『2010 고용동향조사 심포지엄 (2010. 5. 6.)』에서 발표한 내용을 수정, 보완한 것임.

** 제1저자, The University of Hong Kong, Post-doctoral Fellow (jisun@hku.hk)

*** 제2저자(교신저자), 서울대학교 대학원 교육학과 박사수료 (maniere25@snu.ac.kr)

**** 제3저자, 서울대학교 교육학과 부교수 (jcs6205@snu.ac.kr)

I. 서론

이 연구는 대졸청년층의 구직과정 및 취업 형태를 분석하고 전공계열별로 구직과정 및 취업의 질적 수준이 어떻게 다른가를 분석하였다. '청년층'은 학교교육을 마치고 처음 직장으로 이행하는 과정에 있는 연령층의 사람들로, 이들은 끊임없이 직업 탐색과 구직활동을 한다(김경식·이현철, 2008). 그러나 최근 대졸자 과잉 공급과 경제난 가중 등으로 인해 대학졸업자(이하 '대졸자')가 졸업 후 첫 직장으로 이행(school to work)하는데 소요되는 기간은 상당히 길어지고 있다. 특히 '좋은' 직장일수록 취업하는 데 걸리는 기간이 길고 평균 9~11개월 이후 첫 취업은 되지만(이기엽·최문경, 2008), 이 중 상당수가 재취업을 하기도 한다. 최근 대졸취업자들 중에서는 비정규직의 비율도 상당히 높다(강승복, 2008). 이 때문에 대졸자 취업 문제에 대한 많은 사회적 관심과 정책적 노력은 이어지고 있다.

관련 선행연구들은 대부분 실업의 원인과 대책을 논의하였다. 주로 취업에 영향을 미치는 요인을 탐색하거나, 취업 성패에 영향을 주는 개인적 배경이나 학교 배경 등을 분석하고, 대학이 취업 지원을 위해 다양한 방법을 활용해야 함을 지적한다(이기중·김은주, 2006). 단순 취업 유무를 떠나 취업의 질적 측면에 관심을 가진 연구들도 있는데, 이들은 주로 고용형태, 직장만족도, 이직, 임금 등으로 대변되는 성과를 분석한다(안주엽, 홍서연, 2002). 구직경로나 그에 따른 취업 효과성을 분석한 연구들도 있다(김종성·이병훈, 2009).

구직과정이나 취업의 성과는 대졸자의 개인적 특성이나 가정의 사회경제적 배경, 학교 특성 등에 따라 달라진다. 특히 모든 개인은 대학의 특성이나 전공계열에 따라 졸업 후 기대수익이 다르며, 취업 후 사적·사회적 수익이 각기 다르다(이희숙, 2008; Shin & Milton, 2008). 우리나라의 경우, 수도권 대학과 지방 대학, 대학 평판과 같은 대학 특성에 따라 구직경로나 취업 성과가 어떻게 달라지는지에 대한 연구는 상당수 있으나, 전공계열에 따른 구직경로 및 취업 성과에 관한 연구는 많지 않다. 따라서 이 연구는 전공계열에 따라 대졸청년층의 구직과정 및 취업의 성과가 어떻게 다른지를 살펴보고, 취업

의 질적 수준에 영향을 미치는 요인은 무엇인지를 분석함으로써 전공계열별 특성을 고려한 구직활동에 대한 시사점을 도출하고자 한다. 본 연구의 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 전공계열에 따라 대졸청년층의 구직과정에 차이가 있는가?

둘째, 전공계열에 따라 대졸청년층의 취업의 질적 수준(종사상 지위, 취업목표 일치도, 역량일치도, 전공일치도)에 차이가 있는가?

셋째, 대졸청년층의 구직 성과에 영향을 미치는 요인이 전공계열에 따라 다르게 나타나는가?

II. 선행연구 분석

1. 대졸청년층의 구직과정

대졸청년층의 구직과정에 대한 논의는 이들이 주로 어떻게 취업준비활동을 하고, 어떠한 경로를 통해 취업하는지에 관한 선행연구로 구분해 볼 수 있다.

첫째, 취업준비활동과 관련하여 살펴보면, 최근 대학생들은 재학 기간 중 다양한 일 경험과 교육적 경험을 통해 취업을 준비한다. 재학 당시의 일 경험은 졸업 후 취업 확률을 높이고, 직업세계로의 원활한 이행에 도움을 준다(장원섭, 2004; Wolbers, 2003). 오늘날 상당수 대학생들은 대학 교육과정을 취업과 연계시키고, 교과목 공부 이외에 취업을 위한 교육적 준비를 별도로 한다(이기엽·최문경, 2008). 1998년 이후의 입학생들은 진로나 취업 전망을 고려한 전공 선택이 두드러지고, 복수전공과 부전공을 택하는 비율도 증가했다(장원섭, 2004). 또 학점 관리, 자격증 취득 등을 준비하고, 제2외국어, 해외 어학연수 등에 대한 노력도 병행한다(주무현 외, 2008). 대학에서도 취업 문제 해결을 위해 관련 교과목을 개설하거나 각종 프로그램을 통해 경력개발을 지원한다. 또 이들은 학교생활뿐 아니라 사교육 참여를 통해 취업을 준비하기도 한다(정지선·김훈호, 2010). 김태기 외(2005)는 최근 전체 대학생의 과반수 정도가 사교육을 통해 어학이나 자격증 시험 준비를 하고 있으며, 학원 수강 비율도 학년이 올라갈수록 점차 증가한다는

결과를 보여 주었다.

둘째, 어떠한 경로를 통해 구직활동을 하는지도 중요한 내용이다. 박성준(2005)은 구직 경로를 공식적, 비공식적 경로로 구분하고 공공·민간 직업안정기관이나 학교를 통한 공식 경로, 연고 및 가족, 친지의 소개를 통한 비공식적 경로를 제시한 바 있다.

이러한 구직과정의 형태는 전공계열에 따라서 다르게 나타난다. 취업에서 어학 실력을 중요하게 생각하는 인문계열 전공자들은 제2외국어, 해외 어학연수 등을 적극적으로 준비하는 반면, 교육 및 의약 계열 전공에서는 전공과 자격증 획득을 중요하게 생각하고 국가고시와 직업교육에 적극 가담한다(김정숙, 2008).

2. 전공계열에 따른 취업의 질적 수준

취업의 질적 수준은 대졸자들의 전공계열에 따라 상당 수준이 달라진다. Reimer et al.(2008)는 세 가지 관점에 근거하여 이러한 차이를 설명한 바 있다. 첫째, 인적자본 관점(human capital perspective)에 따르면, 각 개인은 전공계열에 따라 투자하는 교육비용, 학습환경이나 습득 가능한 지식, 기술이 다르기 때문에 결국 투자한 만큼의 결과를 얻는다. 둘째, 고용주나 사회 구성원들은 특정 분야를 졸업한 사람이 그렇지 않은 사람에 비해 우수한 능력을 가졌을 것이라고 가정하는데, 이는 이른바 신호이론(signaling perspective)에 의해 설명된다. 셋째, 의학과 같은 일부 분야는 사회나 정부가 직업 종사자 수의 공급 자체를 규제(supply restriction)하기 때문에 졸업 전부터 취업을 보장 받는 경향이 있다.

취업의 질적 수준을 측정하는 지표에는 여러 가지가 있다. 기본적으로 첫 일자리 취업 유무, 미취업 기간의 탈출 확률 등을 살펴보는 양적 접근, 고용형태나 임금수준, 만족도 등을 분석하는 질적 평가의 측면도 있다(김우영, 2002; 안주엽·홍서연, 2002). 선행 연구들은 대부분 취업 유무에 관심이 많고, 일자리의 질적 측면(직무만족, 개인-직무 적합, 과잉자격 등)에 대한 관심은 부족한 편이다(김수리·박미진, 2008).

전공계열에 따른 취업 성과의 차이는 임금을 활용한 수익률 연구가 주를 이룬다. 전공계열에 따라 졸업 후의 기대수익률은 다르고, 이러한 차이는 졸업 후 초기 임금이 중요한 영향을 준다. 즉, 전문성이 강한 공학, 컴퓨터, 과학 계열은 초기 임금이 높은 반면 인문학 등은 초기임금에 대한 기대수익률 자체가 낮다(Shin & Milton, 2008). 선행연구에 따르면, 공학 및 의학 전공자들은 인문계 전공자들에 비해 약 30% 높은 임금을 받고 있

으며, 경영학계열과 자연과학계열 전공자들 역시 인문계 전공자들에 비해 약 20% 높은 임금을 받는다(Rumberger & Thomas, 1993).

한편 취업의 질적 수준과 관련한 중요한 지표로는 무엇보다 종사상 지위를 들 수 있다. 한국교육개발원(2009)의 고등교육기관 졸업자 취업통계에 따르면, 대졸자 취업률은 76.4%이며, 이 중 28.1%가 비정규직에 해당한다(한국교육개발원, 2009). 취업의 질적 성과와 관련하여 중요한 지표 중 하나는 취업자가 인식하는 자신의 역량, 즉 교육 및 기술수준과 현재 업무가 일치하는지 여부이다(Garcia-Espejo, I. & Ibanex, M., 2005). 박가열(2008)은 직무불일치 문제를 세 가지 유형으로 구분하고 있는데, 자신의 교육수준보다 일자리에 요구하는 학력수준이 낮았을 때 생겨나는 과잉교육, 흥미·적성·태도 등 개인들의 심리적 특성과 일자리 환경 간의 적합성 문제, 학교나 직업훈련기관에서 터득한 내용과 일자리 직무 내용 간의 불일치 문제 등이 이에 해당한다.

전공계열에 따른 취업 성과의 차이를 분석한 박성준(2004)의 연구에 따르면, 이공계 학생들이 인문계열이나 사회계열 학생들에 비해 상대적으로 직장이 불안하고, 사회적 신분 상승의 기회가 적으며 임금도 낮다. 한국고용정보원의 직업이동경로조사 결과를 활용하여 전공계열별 차이를 분석한 김창환(2008)의 연구를 보면, 전반적으로 인문계열과 예체능계열이 취업의 양과 질적인 측면에서 취약한 특성을 나타냈으며, 공학계열은 비교적 양호한 수준이지만 자연계열은 상당히 열악하게 나타났다.

취업률이 높거나 취업의 질(정규직, 전공일치도, 임금)이 높은 전공은 대개 상당 수준의 전문성을 요구하는 분야이거나 국가자격증 획득과 관련이 많은 전공, 사회적 수요와 연계하여 대학이 학생 수를 제한하고 있는 분야, 직업과 밀접한 관련을 갖는 전공으로 직업일치도(job matching)가 높은 특성을 지닌다. 반면에 취업률이 낮은 계열은 전공 졸업자를 수용할 수 있는 관련 일자리 수요가 적거나, 직업과 밀접한 관련을 맺는 전문성이 높지 않다. 이 때문에 직업을 선택할 때에도 인문, 사회, 예체능 전공 학생은 적성과 흥미를 가장 중요시하는 반면, 공학, 자연과학, 의약학 전공 학생들은 전공일치도가 가장 중요하다(주무현 외, 2008)

3. 취업의 질적 수준에 영향을 미치는 요인

대졸자 취업과 관련한 많은 관심에도 불구하고 취업 성과에 대한 개념 정의나 지표 제시의 여전이 부족한 편이다. 이 때문에 많은 대졸자가 일 경험, 교육훈련 수강, 자격증 취

득, 외국어시험 응시 등 다양한 준비를 하지만, 이 노력이 노동시장에서 영향을 주는지는 분명하지 않다. 결국 상당수 청년층이 취업 준비에 많은 시간과 노력을 들이고 있지만, 구체적인 목표 설정 없이 막연한 영어 공부나 자격증 취득을 위해 시간을 허비하기도 하고, 지방대생의 경우 취업가능성과 관련한 역량을 과소평가하여 일찌감치 민간기업에 대한 취업을 포기하고 공무원이나 공공부문의 수험 준비에 매몰되기도 한다(박성재, 2006).

선행연구에 따르면, 취업의 성과에 영향을 미치는 요인으로 크게 개인배경, 가정 배경, 학교 특성 등이 있다. 성별이나 학점과 같은 개인배경, 가정의 사회경제적 배경, 대학 소재지 등의 특성이 취업의 성과에 미친 영향에 관한 연구는 상당수 있으나, 이들이 노동시장에 진입하기 위해 실제로 노력을 기울인 취업 준비 요인들이 어떻게 영향을 미쳤는지에 대한 실증 연구는 많지 않다(박가열, 2008).

첫째, 취업의 질적 성과에 영향을 미치는 개인배경으로는 성별이나 연령, 학점 등이 있다. 노동시장에서 남성 구직자가 유리하다는 사실은 오래전부터 밝혀져 왔다(김태일, 2009). 또 연령이 높아질수록 취업의 가능성이 높지만 일정한 연령을 초과하게 되면 취업 가능성은 다시 낮아진다(남재량, 2006). 학점 역시 구직 성과에 긍정적으로 영향을 미친다는 연구결과들이 있다(장원섭 외, 2000).

둘째, 부모의 사회경제적 배경이 높거나 가구 소득이 높을수록 더 나은 일자리를 얻을 확률은 높아진다. 가정의 사회경제적 배경은 자녀들의 직업선택 및 직업획득에 영향을 주고(McLaughlin et al., 1976; Sewell et al., 1957), 학위취득이나 초기 노동시장에서의 경력에도 영향을 준다(Pascarella et al., 2004). 이는 대학생들의 취업준비를 위한 과외학습에도 영향을 줌으로써 직업이행에서의 불평등을 매개하기도 한다(민혜리, 2003).

셋째, 대학 특성과 관련하여 수도권 대학 출신이 지방대 출신보다 취업에서 유리하다는 연구결과(채창균·김안국·오호영, 2005)가 있다. 대학의 지명도나 서열은 직업획득, 고용형태, 임금 격차 등을 가져오는데(임천순·양병무, 2006; 홍영란 외, 2002), 이는 서열이 높은 대학에 입학한 학생들이 배운 교육내용과 경험에 기인한 것일 수도 있고, 지명도가 높은 대학의 졸업장이 일종의 선별 기준으로 작용하기 때문일 수도 있다(김정숙, 2008).

구직과정이 취업 성과에 어떠한 영향을 주는지에 대한 선행연구를 살펴보면, 취업 준비 활동과 관련하여서는 대개 자격증 취득, 외국어 성적, 재학 중 근로 경험, 직업훈련 경험 등이 영향을 준다(박가열, 2008). 아르바이트를 포함한 다양한 일 경험이 취업 여

부나 취업 성과에 긍정적 영향을 준다는 연구결과들이 있지만(김주섭, 2002; 안주엽·홍서연, 2001), 아르바이트는 대부분 단순 업무를 경험하기 때문에 임금에는 별다른 영향을 주지 못한다는 연구도 있다(김우영, 2002; Oettinger, 1999). 재학 중 근로경험은 직업세계에 대한 이해를 높이고 적극적인 직업태도를 함양하는 데에는 도움을 주지만, 전공과 무관한 근로경험일 경우 장래 일자리를 획득하는 것과는 무관하다(박가열, 2008). 그 밖에 교육적 경험과 관련해서는 대학에서의 복수전공 이수 여부, 외국어 능력이나 어학연수 경험이 구직 성과에 영향을 준다(이기엽·최문경, 2008; 임천순·양병무, 2006).

구직경로와 관련해서는 구직활동을 먼저 시작했거나 다양한 구직경로를 통해 구직활동을 할수록 취업에 용이하다(김정숙, 2008). 김종성·이병훈(2009)은 대졸자들이 직업을 찾기 위해 활용하는 개인적, 제도적, 공공정보망 등의 효과를 비교·분석한 바 있는데, 실제로 오늘날 많은 대학들은 대학 차원에서 다양한 취업알선 프로그램을 제공하고, 취업센터 등을 운영하고 있어 대학생들의 취업에 직간접적으로 영향을 준다. 상당수 구직자들은 TV, 신문, 인터넷 등 공공정보망을 많이 활용하기도 하는데, 김종성·이병훈(2009)의 연구결과 개인적 연결망을 통한 구직활동이 노동시장 진입에 가장 효과적이었다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 분석 자료

이 연구는 한국고용정보원이 매년 실시하고 있는 패널조사 데이터 중 대졸자 직업이동 경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey, GOMS)의 2007년도 졸업생 자료를 활용하였다. 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS)는 한국고용정보원이 2006년 처음 실시한 패널조사로서, 조사대상은 2004년 8월 및 2005년 2월에 전문대학 또는 대학을 졸업한 502,764명 중 학교유형, 지역, 전공계열, 성별을 고려하여 표본 추출된 18,050명이다. 이 가운데 전문대학 졸업자 5,354명과 4년제 졸업자 중 교육대학 졸업자 85명을 제외한 총 12,611명이 본 연구의 1차 연구대상이다. 또 구직과정 및 취업 성

과의 차이를 보기 위해 이 중 미취업자 3,609명을 제외한 취업자 9,002명을 분석 대상으로 삼았으며, 이 중 비임금근로자는 제외하고 임금근로자 8,631명을 최종 연구대상으로 하였다. 취업자·미취업자의 구분은 설문 문항 가운데 '지난 1주간 1시간 이상 수입을 목적으로 일을 한 적이 있거나 또는 지난 1주간 18시간 이상 무급으로 자기 가족의 사업체에서 일을 한 적이 있는 경우'이다.

본 연구에 포함된 연구대상자의 주요 배경변인별 분포는 <표 1>과 같다. 성별의 경우, 남성 비율이 17.4% 정도 높게 나타났으며, 학점은 100점 만점으로 환산했을 때 중위권에 가장 많은 수가 분포하고 있었다. 가정배경과 관련하여 부친의 학력 수준은 고졸과 대졸인 경우가 많았고, 월평균 가정소득은 200만 원 이상 500만 원 미만의 경우가 많았다. 대학은 서울, 경기, 인천을 제외한 비수도권 소재 대학 비율이 약 10% 높았으며, 전공계열은 공학계열과 사회계열이 많았다.

연구대상자들의 구직경로와 관련한 기술통계 결과는 다음과 같다. 첫째, 구직과정과 관련하여 대학 재학 중 전공과 관련한 일자리 경험을 가진 응답자 비율이 약 30%에 해당되어, 최근 많은 대학생들이 재학 당시부터 인턴십을 비롯한 다양한 일자리 경험을 통해 취업을 준비하고 있음을 알 수 있다. 둘째, 진로나 취업과 관련된 교과목을 수강하거나 취업 및 경력개발 프로그램에 참여한 학생 수도 약 30%에 달해서 교내에서도 다양한 교육적 경험을 하고 있음을 알 수 있다. 셋째, 학원수강이나 어학연수 경험도 각각 30.6%, 21.5%에 해당하여 공식적 교육 경험뿐 아니라 사교육을 비롯한 비공식적 교육 경험에도 상당수가 참여하고 있었다. 넷째, 대졸자들은 상당수(75.2%)가 공식적 경로를 통해 취업을 하였다.

취업의 성과와 관련해서는 종사상 지위, 역량일치도, 전공일치도, 취업목표 일치도 여부를 살펴보았다. 대졸자 직업이동 경로조사에서 사용하는 교육수준 일치도 여부와 기술수준 일치도 여부를 묻는 문항값 간의 상관관계가 .7로 강한 상관관계를 보여, 두 문항을 합산하여 역량일치도 문항을 도출하였다. 즉, 교육수준과 기술수준이 일치하는 경우를 역량일치도가 있다고 산출하였고, 그 밖의 경우에는 역량이 불일치하다고 보았다. 구직성과와 관련해서 약 90%에 가까운 응답자가 정규직이라고 응답하였으며, 역량일치도, 전공일치도 및 취업목표 일치도에서는 60~70% 정도가 일치한다고 응답하였다.

<표 1> 기술통계

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	5,068	58.7
	여성	3,563	41.3
학점	상위권	2,083	24.1
	중위권	4,292	49.7
	하위권	2,137	24.8
부의 학력 수준	중졸 이하	1,978	23.0
	고졸	3,676	42.8
	전문대졸 이상	2,936	34.2
월평균 가정 소득	200만 원 미만	1,500	18.0
	500만 원 미만	4,613	55.2
	500만 원 이상	2,243	26.8
대학 소재지	수도권	3,859	44.7
	비수도권	4,772	55.3
전공 계열	인문계열	1,254	14.5
	사회계열	2,021	23.4
	교육계열	548	6.3
	공학계열	2,368	27.4
	자연계열	1,165	13.5
	의약계열	430	5.0
	예체능계열	845	9.8
재학 중 일 경험	유	2,563	29.7
	무	6,068	70.3
진로·취업 관련 교과목 수강	유	2,481	28.7
	무	6,150	71.3
취업 및 경력개발 지원 프로그램 참여	유	2,459	28.5
	무	6,172	71.5
학원수강 경험	유	2,642	30.6
	무	5,989	69.4
어학연수 경험	유	1,858	21.5
	무	6,773	78.5
구직 경로	공식적	6,369	75.2
	비공식적	2,102	24.8
종사상 지위	정규직	7,694	89.1
	비정규직	937	10.9
역량 일치도	일치	5,217	60.4
	불일치	3,412	39.5
전공일치도	일치	6,242	72.3
	불일치	2,389	27.7
취업목표 일치도	일치	5,819	69.2
	불일치	2,588	30.8
총 계		8,631	100.0

취업의 성과와 관련된 변인 간의 상관관계 분석을 실시한 결과는 다음 <표 2>와 같다. 전공일치도와 취업목표 일치도 사이에 .5로 비교적 강한 상관관계를 보이고 있으나, 다른 변인 간의 관계에 있어서는 낮은 상관관계를 나타내고 있다.

<표 2> 취업의 질적 수준 관련 변인 간의 상관관계

구 분	종사상 지위	역량일치도	전공일치도	취업목표 일치도
종사상 지위	1	.056**	.032**	.084**
역량일치도		1	.160**	.219**
전공일치도			1	.459**
취업목표 일치도				1

**p<0.01

2. 변인 및 연구 모형

이 연구는 4년제 대학 졸업자들을 대상으로 전공계열에 따라 구직과정 및 취업 성과가 어떻게 다른지를 살펴보고, 취업의 질적 수준에 영향을 미치는 요인은 무엇인지를 알아보기 위해 다음과 같은 변인을 활용하였다. 이 연구에서 사용한 변인에 대한 구체적인 설명은 <표 3>과 같다.

<표 3> 변인 구성

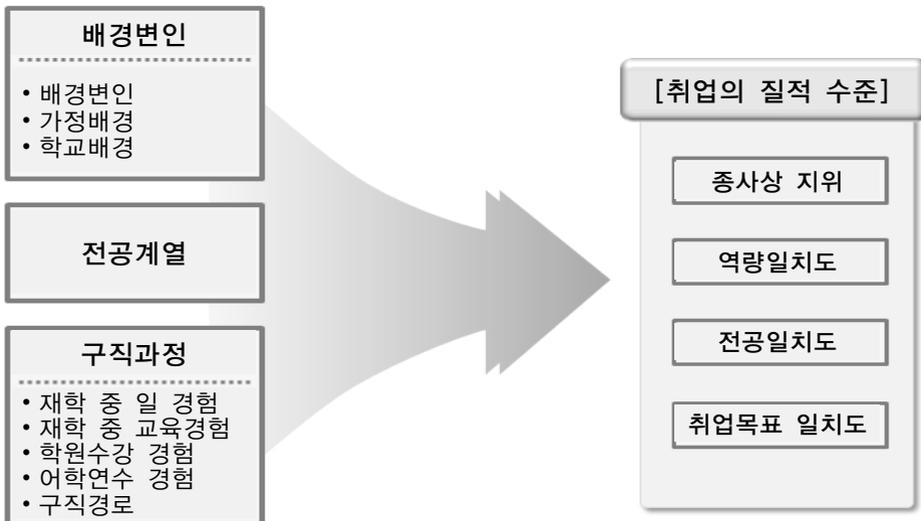
변 수		변수 설명 및 처리
종속변인		
취업 성과	종사상 지위	현 직장에서의 종사상 지위 0=비정규직(임시직, 일용직), 1=정규직(상용직)
	역량일치도	현 직장의 업무내용과 교육·기술수준과의 일치도 0=일치하지 않는다, 1=일치한다
	전공일치도	현 직장의 업무 내용과 전공과의 일치도 0=일치하지 않는다, 1=일치한다
	취업목표 일치도	재학 중 설정한 취업목표와 실제 직업과의 일치도 0=일치하지 않는다, 1=일치한다
독립변인		
개인변인	성 별	0=여자, 1=남자
	학 점	졸업 평점(100점 만점 환산점수)
가정배경	부 학력	아버지의 최종 학력 1=대졸, 2=고졸, 3=중졸 이하(준거)
	월평균 소득	현재 가구의 월평균 총 소득 1=200만 원 미만(준거), 2=500만 원 미만, 3=500만 원 이상

<표 계속>

변 수		변수 설명 및 처리
독립변인		
학교배경	학교 소재지	0=비수도권, 1=수도권
	전공계열	1=인문계열(준거), 2=사회계열, 3=교육계열, 4=공학계열, 5=자연계열, 6=의약계열, 7=예체능계열
구직과정	재학 중 일 경험	재학 중 전공과 관련된 직장을 다닌 경험 0=없음, 1=있음
	재학 중 교육경험	진로, 취업에 관해 학점 인정되는 교과목 수강 경험 0=없음, 1=있음 취업 및 경력개발 지원 프로그램 참여 0=없음, 1=있음
	학원수강 경험	재학 중 취업을 위해 학원을 다녀 본 경험 0=없음, 1=있음
	어학연수 경험	재학 중 또는 졸업 후 어학연수를 다녀온 경험 0=없음, 1=있음
	공식적·비공식적 경로	현 직장에 들어가게 된 가장 주된 방법 0=비공식경로(소개 및 추천, 가족사업 참여), 1=공식경로(채용시험, 취업박람회, 직업알선기관)

이 변인을 활용하여 전공계열에 따라 대졸청년층의 구직과정 및 취업 성과가 어떻게 다른지를 살펴보고, 취업의 질적 수준에 영향을 미치는 변인이 무엇인지 분석하기 위하여 [그림 1]과 같은 연구 모형을 구성하였다.

[그림 1] 연구 모형



3. 분석 방법

본 연구는 다음과 같은 분석방법을 활용하였다. 첫째, 전공계열에 따라 구직과정 에 차이가 있는지를 알아보기 위해 교차분석과 F 검정을 실시하였다. 둘째, 전공계열에 따라 취업의 질적 수준에 차이가 있는지를 분석하기 위해 다변량분산분석(MANOVA)을 실시하였다. 전공계열별로 구직과정과 취업의 질적 성과가 어떠한 차이를 보이는지 알아보기 위해, 구직과정의 경우 재학 중 일 경험과 교육 경험, 공식적·비공식적 경로, 구직 노력과 시간 등에 대해 그 차이를 살펴보았다. 또 취업 성과에 대해서는 종사상 지위, 업무내용과 역량 일치도, 업무내용과 전공일치도, 취업목표와의 일치도가 계열에 따라 어떻게 다른지 분석하였다. 셋째, 취업의 질적 수준에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해서 로지스틱 회귀분석을 사용하였다.

IV. 연구결과 및 논의

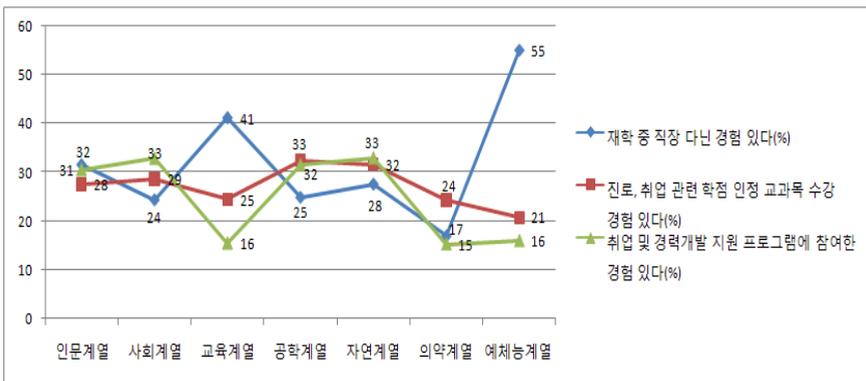
1. 전공계열에 따른 대졸청년층의 구직과정 차이 분석

이 연구는 대졸청년층의 구직과정을 구직준비활동과 구직경로로 구분하여 살펴보았다. 우선 전공계열에 따라 구직준비활동에 차이가 있는지를 분석하기 위하여 대학재학 중 전공과 관련한 직장 경험이 있는지, 진로·취업 관련 교과목 수강 경험이 있는지, 취업 및 경력개발 지원 프로그램에 참여해 본 경험이 있는지를 살펴보았다. 분석 결과, 전공계열에 따른 일 경험, 교육경험의 차이가 통계적으로 유의미하였다($p < .01$). 예체능계열의 경우, 일 경험이 있는 경우가 55.0%로 가장 높았고, 교육계열(41.2%), 인문계열(31.6%), 자연계열(27.6%), 공학계열(24.9%), 사회계열(24.4%), 의약계열(17.0%)순으로 나타났다. 반면 대학 재학 중 진로·취업에 관해 학점이 인정되는 교과목을 수강해 본 경험이 있는 경우는 공학계열이 32.5%로 가장 높았고, 자연계열(31.8%), 사회계열(28.7%), 인문계열(27.6%), 교육계열(24.5%), 의약계열(24.4%), 예체능계열(20.8%)순으로 나타났다. 취업 및 경력개발 지원 프로그램에 참여해 본 경험이 있는 경우는 자연계열(32.9%)이 가장

높았고, 사회계열(32.8%), 공학계열(31.5%), 인문계열(30.5%), 예체능계열(16.0%), 교육계열(15.5%), 의약계열(15.3%)순으로 나타났다([그림 2] 참고).

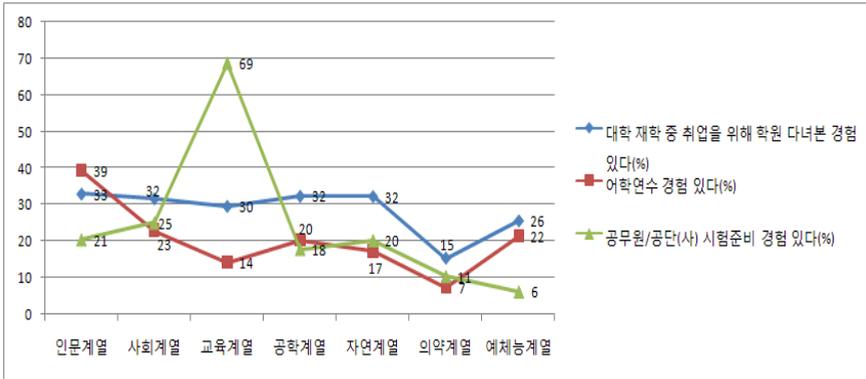
이상의 내용을 종합해 보면, 예체능계열의 경우 학생들의 대학 재학 중 일 경험은 타 전공에 비해 높으나 대학에서 제공해 주는 진로 및 취업관련 프로그램 및 교육과정의 참여는 상대적으로 낮은 것을 알 수 있다. 이는 대학에서 제공하고 있는 취업 관련 프로그램이 전공계열의 특성이 반영된 프로그램이기보다는 취업 일반에 관한 내용으로 구성되어 있기 때문으로 추정해 볼 수 있다. 이공계열은 타 전공에 비해 대학 재학 중 일 경험은 상대적으로 낮으나, 대학에서 제공해 주는 진로 및 취업관련 프로그램 및 교육과정 참여는 상대적으로 높은 것을 발견할 수 있다.

[그림 2] 전공계열에 따른 대졸청년층의 구직준비활동(일 경험, 교육경험) 차이



전공계열에 따른 취업 사교육 실태를 살펴보면, 의약계열(15%)과 예체능계열(25.6%)을 제외한 나머지 전공계열에서 약 30~33% 정도의 대졸청년층이 대학 재학 중 취업을 위해 학원을 다녀 본 경험이 있다고 응답하였다. 어학연수 경험은 전공계열의 성격으로 인해 인문·사회계열이 타 전공에 비해 높게 나타났으며, 교육계열은 교원임용 시험 준비로 인해 공무원 및 공단(사), 교원임용시험 준비 경험이 높게 나타난 것으로 추측된다.

[그림 3] 전공계열에 따른 대졸청년층의 구직준비활동(사교육, 어학연수, 시험준비) 차이



전공계열에 따른 구직경로의 차이를 살펴보면 <표 4>와 같다. 본 연구에서는 구직경로를 크게 공식적 구직경로와 비공식적 구직경로로 구분하여 살펴보았다. 공식적 구직경로에는 공개채용시험, 회사의 특별채용, 신문·잡지·인터넷 등을 보고 지원한 경우, 직업알선기관의 취업알선, 취업박람회 등을 통한 취업이 해당하고, 비공식적 구직경로에는 학교 선생님이나 가족 및 지인 등의 소개 및 추천, 가족사업 참여가 이에 해당된다. 공식경로에 의해 취업한 경우는 의약계열(79.1%)과 교육계열(78.6%), 공학계열(78.1%)이 높게 나타났고, 비공식경로에 의해 취업한 경우는 예체능계열(40.0%)이 가장 높게 나타났다. 구직을 위해 사용된 주당 평균 시간을 살펴보면 인문계열이 주당 평균 10.24시간, 사회계열이 10.11시간으로 가장 오랜 시간을 투자하고 있는 것으로 나타났으며, 의약계열의 경우 6.18시간이 소요되어 전공계열 중 가장 단시간이 소요되는 것으로 나타났다. 취업원서를 낸 횟수는 전공계열에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 전체 평균 약 19회 정도로 취업원서를 낸 것으로 나타났다.

<표 4> 전공계열에 따른 구직경로 차이

구분	현 직장 취업하는 데 가장 주된 방법		일 자리를 찾기 위한 주당 평균 시간		취업원서를 낸 횟수	
	비공식경로	공식경로	평균	표준편차	평균	표준편차
인문계열	324(26.4)	902(73.6)	10.24	12.886	18.81	53.245
사회계열	416(21.0)	1,569(79.0)	10.11	13.058	20.62	47.389
교육계열	115(21.4)	422(78.6)	8.07	11.865	14.62	87.831
공학계열	514(21.9)	1,834(78.1)	9.55	11.561	18.83	54.483

<표 계속>

구분	현 직장 취업하는 데 가장 주된 방법		일자리를 찾기 위한 주당 평균 시간		취업원서를 낸 횟수	
	비공식경로	공식경로	평균	표준편차	평균	표준편차
자연계열	318(27.7)	832(72.3)	9.21	11.741	17.71	63.344
의약계열	82(20.9)	310(79.1)	6.18	8.766	14.28	95.746
예체능계열	333(40.0)	500(60.0)	8.19	12.309	17.99	96.144
계	2,102(24.8)	6,369(75.2)	9.42	12.190	18.65	62.887
통계값	$\chi^2=142.410, df=6, p=0.000$		$F=5.485, p=0.000$		$F=0.621, p=0.713$	

2. 전공계열에 따른 대졸청년층의 취업 성과 차이 분석

전공계열에 따른 대졸청년층의 취업 성과 차이 분석은 현 직장에서의 종사상 지위, 업무 내용과 역량일치도 및 전공일치도, 취업 목표와의 일치 여부 등을 중심으로 살펴보았다. 다변량분산분석(MANOVA)을 실시한 결과, Wilk's Λ 값은 .912이고 검증통계량이 유의한 것으로 나타났다. 분석 결과를 살펴보면, 전공계열에 따라 종사상 지위, 역량일치도, 전공일치도 및 취업목표 일치도에 있어 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 전공계열에 따라 유의한 차이가 나타나는지 알아보기 위해 Dunnett T3 사후분석을 실시하였다.

<표 5> 전공계열에 따른 취업의 성과 차이 : 집단 간 평균 비교

변 수	Wilk's Λ	F
종사상 지위	.912 ($F=32.85^{***}$)	51.34 ^{***}
역량일치도		5.80 ^{***}
전공일치도		67.19 ^{***}
취업목표 일치도		38.43 ^{***}

*** $p<0.001$

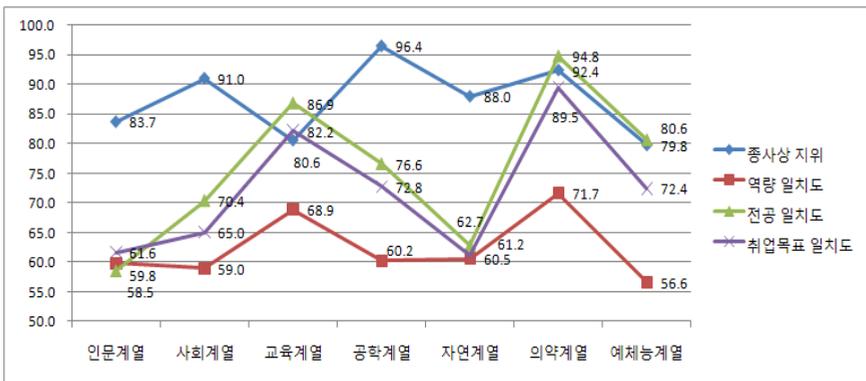
통계적 유의성을 바탕으로 구체적인 기술통계 결과를 제시하면 다음과 같다. 우선 현 직장에서의 종사상 지위를 살펴보면 다음과 같다. 임금근로자의 종사상 지위는 크게 세 가지로 구분해 볼 수 있는데, 근속기간이 1년 이상인 상용직 직원, 임금근로자 중 상용이 아닌 자로 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 사람인 임시직 직원, 그리고 끝으로 고용계약기간이 1개월 미만인 일용직 직원으로 구분해 볼 수 있다. 본 연구에서는 상용직 직원을 정규직 직원으로, 임시직 직원 및 일용직 직원을 비정규직 직원으로 이원화하

였다. 예체능계열의 경우 임시직 또는 일용직의 고용형태(20.2%)가 타 전공에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있다. 앞서서 살펴본 바와 같이 예체능계열에서는 비공식적 경로에 의한 취업이 타 전공계열에 비해 높게 나타나고 있고, 이와 더불어 비정규직 형태의 고용형태가 높은 상황을 살펴볼 때 타 전공계열에 비해 이들의 취업 실태가 상대적으로 불안정함을 알 수 있다. 교육계열의 경우에는 기간제 교원 등의 형태로 인해 비정규직 형태가 타 전공에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 공학계열, 의약계열 및 사회계열의 경우 정규직의 고용형태가 타 전공에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

전공계열에 따른 업무내용과 역량일치도 및 전공과의 일치도를 비교·분석한 결과는 다음과 같다. 업무내용과 역량일치도의 경우, 의약계열이 71.7%로 상대적으로 높고, 사회계열의 경우가 59.0%로 낮게 나타났다. 전공일치도를 살펴보면, 의약계열과 교육계열의 경우 각각 94.8%, 86.9%로 높게 나타났으나, 인문계열은 58.5%로 낮게 나타나고 있어 타 전공계열에 비해 전공과 상관없는 직무에 종사하는 경우가 높음을 알 수 있다.

한편 재학 중 설정한 취업목표와 실제 직업과의 일치여부에 대해 살펴보았는데, 여기서 취업목표란 '대학을 졸업하기 이전에 희망한 미래의 일자리 또는 직업'을 의미한다. 그 결과, 의약계열의 경우 89.5%로 가장 높게 나타났고, 교육계열이 82.2%로 높게 나타났으나, 인문계열(61.6%) 및 자연계열(61.2%) 등 순수학문 계열의 경우 상대적으로 낮게 나타나고 있어 이들에 대한 향후 진로교육 및 전공과 연계된 직업에 대한 정보 제공 등이 필요하다는 점을 알 수 있다.

[그림 4] 전공계열에 따른 취업의 성과 차이



3. 취업의 질적 수준에 영향을 미치는 요인

대졸청년층 취업의 질적 수준에 영향을 미치는 요인에 대한 로지스틱 회귀분석 결과는 다음과 같다. 우선, 개인특성 변수를 살펴보면 남성이 여성에 비해, 그리고 학점이 높을수록 전반적인 취업의 질적 수준이 높게 나타났다. 가계소득의 경우, 가계소득이 높을수록 종사상 지위 및 취업목표 일치도가 높게 나타나고 있다. 대학 특성에 있어서는 수도권에 위치한 대학일수록 종사상 지위, 전공일치도 및 취업목표와 직장 일치도가 높게 나타났다.

전공계열별 종사상 지위를 살펴보면, 사회계열, 공학계열, 자연계열, 의학계열이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 공학계열이 인문계열에 비해 정규직에 종사할 확률이 4.3배, 의학계열이 2.5배 높았다. 취업목표 일치도의 경우 교육계열, 공학계열, 의학계열, 예체능계열이 유의미한 영향을 미쳤으며, 특히 의학계열이 인문계열에 비해 취업목표 일치 확률이 약 6배 정도 높았다. 전공일치도에 있어서도 의학계열이 인문계열에 비해 15.4배 정도 높게 나타났다. 이상의 결과를 종합해 보면, 의학계열의 취업 성과가 높음을 확인할 수 있고, 교육계열의 경우 취업목표 일치도, 역량일치도, 전공일치도에서 높은 성과를 보이고 있다. 반면 인문계열, 자연계열, 예체능계열의 경우 타 전공에 비해 취업 성과가 상대적으로 낮게 나타나는데, 이는 순수학문의 경우 전공내용과 직접적으로 연계된 구직시장의 규모가 상대적으로 작아 타 전공계열에 비해 전공과 연계된 구직활동이 어렵기 때문으로 추정해 볼 수 있다.

구직과정 참여에 따른 취업 성과를 살펴보면, 종사상 지위에 있어서는 취업 프로그램 참여, 어학연수 경험 및 공식적인 구직경로가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 공식경로에 의해 취업한 경우 정규직일 확률이 약 2.3배 더 높았으며, 취업목표 일치도의 경우 재학 중 일 경험, 사교육 경험, 구직경로가 유의미한 영향을 주었다. 일 경험이 있는 경우에 재학 중 취업목표와 직장의 일치도는 약 1.2배 높게 나타났으나, 사교육 경험이 있는 경우는 부의 상관관계를 보이고 있다. 이는 대졸청년층이 취업을 위해 다양한 사교육에 참여하고 있으나, 구체적인 목표설정 없이 취업에 대한 불안으로 막연하게 학원 등 사교육에 참여하고 있기 때문으로 추정해 볼 수 있다. 역량일치도에 있어서는 구직과정이 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 다만 공식적인 경로를 통한 구직의 경우 역량일치도에 유의하였다. 이상의 구직과정에 따른 취업 성과를 종합해 보면, 구직경로가 공식경로인 경우와 재학 중 일 경험을 해 본 경우가 성과가 높게 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 대기업을 중심으로 신입사원 채용 시 인턴제를 통한 채용이 확대되

는 등의 채용시장 변화와 더불어 전공과 연계된 취업이 활성화되기 위해서는 전공과 관련된 다양한 일 경험이 요구되며, 이러한 경험의 장은 더욱 확대될 것으로 예견된다.

<표 6> 취업의 질적 수준에 영향을 미치는 요인

구분	중사상 지위		역량일치도		전공일치도		취업목표 일치도	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
성별(남성)	.687***	1.988	.176**	1.193	.162**	1.176	.281***	1.324
학점	.014**	1.014	.009**	1.009	.027***	1.028	.024***	1.024
부 학력								
대출	-.120	.887	.183**	1.201	.081	1.085	.155*	1.168
고졸	-.019	.981	.125*	1.133	-.021	.979	.046	1.047
중졸 이하(준거)								
가계소득								
500만 원 이상	.635***	1.886	.109	1.115	-.131	.877	.254**	1.289
200만 원 이상	.307**	1.360	.148*	1.160	.002	1.002	.155*	1.168
500만 원 미만								
200만 원 미만 (준거집단)								
소재지(수도권)	.432***	1.540	-.014	.986	.166**	1.181	.191***	1.211
전공계열								
사회계열	.590***	1.804	-.085	.919	.582***	1.790	.148	1.159
교육계열	-.118	.889	.371**	1.449	1.511***	4.531	1.046***	2.846
공학계열	1.460***	4.307	-.002	.998	.937***	2.552	.505***	1.656
자연계열	.423**	1.527	-.005	.995	.325***	1.384	.060	1.062
의학계열	.909***	2.482	.510***	1.665	2.733***	15.381	1.754***	5.778
예체능계열	-.008	.992	-.059	.943	1.012***	2.752	.552***	1.737
인문계열(준거)								
구직과정								
재학 중 일 경험	-.026	.974	-.054	.947	.443***	1.557	.171**	1.186
진로관련 교과목 수강	-.114	.892	-.059	.943	.010	1.010	-.107	.899
취업 프로그램 참여	.311**	1.364	-.60	.942	-.024	.976	-.044	.957
재학 중 사교육 경험	.138	1.147	.029	1.029	-.070	.932	-.131*	.877
어학연수 경험	.271*	1.312	.006	1.006	-.006	.994	.003	1.003
구직경로 (공식경로)	.851***	2.341	.328***	1.388	.243***	1.275	.512***	1.668
상수(Constant)	-1.004**	.366	-.855***	.425	-2.348***	.096	-2.280***	.102
-2로그우드		4,912.684		10,754.756		8,957.290		9,293.273
Nagelkerke R ²		.147		.021		.101		.079
사례 수		8,103		8,103		8,103		7,902

V. 논의

이러한 연구결과를 통해 살펴본 논의사항은 다음과 같다. 첫째, 거시적인 관점에서는 무엇보다 관련 정부 부처와 산하기관, 연구기관, 기업체, 대학 내 경력개발센터 등 유관 기관들의 네트워크를 강화할 필요가 있다. 특히 최근 각 대학이 경력개발센터를 건립하여 운영하고는 있으나, 대학 내 경력개발센터에서 취업지원을 담당하는 직원들의 경우 상당수가 기대 수준에 비해 역량이 부족하고, 전문성 함양에 대한 요구가 높은 것이 현실이다(박진영, 2008). 대학 내 경력개발센터는 그 역할의 중요성을 인식하고 노동시장에 대한 광범위한 정보 수집과 네트워크 기능을 바탕으로 보다 실질적인 지원을 지속할 필요가 있다.

둘째, 전공계열에 따른 구직과정의 차이를 살펴보면, 이공계열의 경우 대학에서 제공하는 진로나 취업 프로그램에 참여하는 비율은 높지만 실제 일 경험 비율은 낮았다. 이에 비하여 예체능계열에서는 재학 중 전공 관련 일 경험은 높지만 교내 프로그램 참여 비율은 낮게 나타났다. 예체능계열의 경우, 재학 중에 개인교습 같은 아르바이트 경험을 많이 하면서도 이러한 경험이 공식적 구직 성과와는 무관하고 대학에서도 이들을 위한 진로 개발 프로그램 등은 제공해 주지 못하고 있음을 보여 준다. 이들은 구직경로 또한 비공식적인 경우가 많고 취업목표 일치도 역시 낮게 나타나는 등 상당 부분 본인들의 노력으로 구직활동을 하고 있음을 짐작해 볼 수 있다. 최근 많은 대학들이 경력개발센터 등을 통해 대학 차원에서 진로나 취업을 지원해 주고는 있으나, 대개 여기서는 기업체의 채용 공고 등을 안내하거나 흥미나 적성검사 등을 통해 취업의 일반적 역량을 지원해 주는 역할을 한다. 특히 구직공고의 경우, 일정 규모 이상의 기업체나 특정 산업 위주의 직원 채용 안내가 이루어지고 있기 때문에 사실상 이러한 성격과 맞지 않는 계열의 경우에는 실질적 도움을 받지 못할 수 있다. 따라서 전공계열의 성격을 고려한 단과대 차원의 취업 지원 노력이 병행되어야 할 것이다. 예를 들어 해당 분야에서 필요로 하는 자격증 이수 과정을 지원하거나, 각 전공의 성격에 맞는 차별화된 인턴십 기회를 제공할 수도 있다.

셋째, 인문계열, 자연계열, 예체능계열의 경우 타 전공계열에 비해 구직성고가 낮고,

역량일치도, 전공일치도 등이 전반적으로 낮게 나타났다. 이는 무엇보다 해당 분야의 취업 시장이 상대적으로 좁기 때문이지만, 취업이 가능한 분야가 있더라도 이 분야의 노동 시장에 대한 종합적, 정기적인 정보 제공이 상대적으로 부족한 문제도 있다. 즉, 대학 차원에서 제공되는 구직 정보는 대개 생산/제조업, 마케팅, IT 등 수요가 많은 분야의 기업체 수준에서 이루어지는 경우가 많기 때문에, 전공과 연계된 다양한 직업세계에 대한 정보가 지속적으로 제공된다면 이들 계열에서도 취업 성과를 높여 줄 수 있을 것이다. 물론 해당 전공계열의 제한된 노동수요를 고려할 때, 직업세계에 대한 정보 제공만으로는 취업 성과를 높여 주기가 어렵고, 이 분야와 관련된 일자리 창출 및 일자리의 질적 제고를 위한 정책 수단도 함께 고려되어야 할 것이다.

넷째, 위에서 제시한 공급 측면의 제언과 더불어 수요 측면에서의 변화도 함께 이루어져야 할 것이다. 즉 관련 기관과 개별대학이 많은 노력을 기울인다고 가정하여도 실제로 전공일치도의 차이는 선행적 성격이 강하고, 계열에 따라서는 전공수업에 대한 부담이나 대학 경력개발센터의 프로그램 참여 비율 등도 다르다. 실제로 각 전공계열에서 배출하는 인력과 직업 수요 간의 불일치는 노동시장 구조가 변화하는 동안 과거의 학과 정원은 그대로 유지된 데에서 오는 문제가 크다. 장기적 관점을 바탕으로 노동시장의 수요를 고려한 대학 내부 차원에서의 구조조정도 함께 고려되어야 할 것이다.

다섯째, 사교육 경험의 경우, 의약계열을 제외하고는 전공계열에 관계없이 대체적으로 30% 내외의 높은 참여 비율을 나타내고 있었다. 이는 전공계열에 따른 사교육비 지출 규모를 비교·분석한 이정미(2010) 등의 연구결과와 일부 일치하면서 이러한 사교육이 실제로 취업의 질적 성과에는 영향을 주지 않음을 추가적으로 보여 준다. 즉, 대졸자들이 취업에 대한 막연한 불안감 등으로 학원에서 외국어나 자격증 대비를 하고 있지만, 이것이 취업의 질적 성과와는 관계가 없는 것이다. 무조건적인 사교육보다 진로설계와 전공 관련 취업을 위한 체계적인 준비가 우선적인 과정임을 알게 해 준다.

여섯째, 재학 중 전공 관련 일 경험은 취업의 질적 수준에 긍정적 영향을 주었다. 다만 김동규(2008)의 지적과 같이, 상당수 대학생들이 자신의 취업 목표와는 상관없는 분야에서 근로경험을 함으로써 그 효과를 반감시키는 경우가 있기 때문에, 대학생들이 취업목표와 일치되는 분야에서 근로경험을 하도록 하는 지원 시스템 마련이 필요하다. 자신이 세운 진로계획에 따라 근로경험 제공기관을 선택하는 데 도움을 주거나, 전공 관련 직장 체험을 학점으로 인정하는 등의 실질적 도움이 필요한 것이다.

일반적으로 대졸청년층은 대체적으로 직업지위가 높은 전공분야의 전문직, 대기업, 정

규직, 고소득 직종에 종사하기를 희망하지만, 실제로 졸업생들이 취업하는 일자리는 희망 수준에 미치지 못하는 경우가 많고, 이는 직업불만족이나 이직으로 이어지는 경우가 많다. 따라서 재학 시절부터 올바른 취업정보를 제공하고, 이에 대한 상담이나 취업 지원의 노력이 필요하다(김창환, 2008).

VI. 결론

이 연구는 대졸청년층의 구직과정 및 취업의 질적 수준을 분석하고, 특히 이러한 특성이 전공계열에 따라 어떻게 다른지를 살펴보았다. 구직과정의 경우, 대학 재학 중의 일 경험과 교육경험, 구직경로 등을 살펴보고, 이 중 교육경험은 학교 내 교육 참여와 사교육 참여로 구분해 보았다. 취업의 성과와 관련하여서는 주로 임금 성과에 초점을 맞추어 온 선행연구들과 달리 취업의 질적 성과를 통하여 측정하였다. 취업의 질적 성과는 종사상 지위, 업무내용과 역량 수준, 전공일치도, 취업목표와의 일치도 등으로 측정하였다. 그 결과, 실제로 전공계열에 따라 구직과정에 많은 차이가 있었으며, 상대적으로 취업이 보장된 의약계열의 경우 취업을 위한 별도의 준비를 거의 하지 않는 반면, 그 외 계열은 다양한 방법으로 재학 당시부터 취업 준비를 하는 것으로 나타났다. 예체능계열의 경우 재학 중 전공 관련 일 경험은 다양한 반면, 교내에서 제공해 주는 프로그램 참여율은 저조하였고, 반대로 공학계열에서는 일 경험이 적은 반면 교내 프로그램 참여율은 높게 나타났다. 이는 대학에서 제공해 주는 취업 및 진로 프로그램이 상대적으로 특정 계열에 유리하게 구성되었을 것이라는 예상을 가능하게 한다. 그 밖에 교육계열의 경우 시험 준비를 위한 학원 수강 비율이 월등히 높게 나타났으며, 인문계열과 자연계열의 경우 업무내용과 자신의 역량일치도에서 낮은 성과를 보였다.

취업의 질적 수준에 영향을 미치는 요인과 관련하여 성별이나 학점, 가정 배경, 학교 특성 등은 선행연구에서 밝혀진 바와 크게 다르지 않았으며, 전공계열의 경우 의약계열 및 공학계열이 취업의 질적 성과에서 유리한 반면 자연계열, 인문계열, 예체능계열 등은 상대적으로 불리한 것으로 나타났다.

최근 많은 대학들은 재학생의 취업 지원을 위해 다양한 프로그램을 개발하고 행·재정

적 지원을 높여 가고 있다. 또 정부도 정보공시제 등을 통하여 대학의 취업률을 중요한 성과지표로 공개하도록 하고 있으며, 교육역량 강화사업 등 정부정책에 반영하고 있다. 그러나 이러한 지원 프로그램이 특정 계열에는 유리할 수 있지만, 다른 계열 학생들에게는 실질적인 도움이 못 되어 이들은 사교육 참여와 같은 별도의 취업 준비를 하게 된다. 취업 관련 정보가 기업체 채용 공고와 같은 제한적인 정보에 머무르거나, 일반적인 적성이나 진로검사에만 관심을 둬으로써 계열별로 다양한 취업 가능성이나 경로에 대해서는 정보가 부족한 편이다.

그러한 맥락에서 본 연구는 대졸청년층의 구직과정이 전공계열에 따라 어떻게 다른지를 분석하고, 취업 성과의 상당 부분이 전공계열 차이에서 온다는 것을 밝힘으로써 취업에 유리한 계열 외에 다른 계열에도 보다 구체적인 관심과 지원이 필요함을 지적해 주고 있다.

이러한 시사점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점을 지니고 있다. 첫째, 본 연구는 연구대상을 4년제 대졸청년층으로 한정하였기 때문에 2년제 대학 졸업생을 포함하여 대학의 유형 및 특성을 고려한 심층적인 분석을 필요로 한다. 둘째, 이 연구에서는 취업의 질적 수준을 네 가지로 분류하여 살펴보면서 전공계열에 따른 차이점을 일반적 수준에서 논의하였으나, 이들 변인은 각각 하나의 주제로 심도 있게 다루어질 필요가 있다. 즉 세부 영역에 따라 구체적인 특징이 어떻게 다르고, 또 그 원인은 무엇인지에 관한 심도 있는 논의가 추가되어야 할 것이다. 또한 이 연구는 일반적인 계열분류기준에 따라 전공계열을 7개 분야로 분류하였으나, 각각의 분야에서도 세부 전공에 따른 취업과정상 특징은 달라질 수 있다. 따라서 연구대상을 특정 분야로 한정하고 심도 있는 질적 연구 등을 보완한다면 해당 분야의 취업 문제에 대한 깊이 있는 논의가 가능할 것이다. 셋째, 본 연구에서는 취업의 질적 성과를 주로 업무내용 일치도 등을 통해서 파악하였는데 실제 직장에 대한 만족도, 이직의도 등을 포괄한다면 질적 성과에 대한 논의가 더욱 풍부해질 것이다. 더불어 후속연구에서는 기업의 채용기준 및 채용방식에 따라 대학생의 구직 준비 활동이나 대학생활이 어떻게 달라지고, 이것이 전공계열에 따라 어떻게 영향을 주는지 등에 관한 인과관계를 밝힐 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 강승복(2008). 「OECD 국가들의 청년층 노동시장」, 『노동리뷰』, 82~83쪽.
- 교육과학기술부·한국교육개발원(2009). 『교육통계연보』. 한국교육개발원.
- 권혜자(2009). 「대졸 미취업자의 유형별 취업확률과 임금수준: 청년층 취업준비생과 NEET를 중심으로」, 2009 한국고용정보원 고용동향조사(OES, YP, GOMS) 심포지엄.
- 김경식·이현철(2008). 「대졸자의 취업준비가 소득 및 직업지위 결정에 미치는 영향」, 제1회 대졸자 직업이동 경로 조사 심포지엄 발표대회. 한국고용정보원.
- 김동규(2008). 「근로경험이 취업효과에 미치는 영향」, 제1회 대졸자 직업이동 경로 조사 심포지엄 발표대회. 한국고용정보원.
- 김수리·박미진(2008). 「대졸자의 구직성과에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」, 제1회 대졸자 직업이동 경로 조사 심포지엄 발표대회. 한국고용정보원.
- 김우영(2002). 「학력, 훈련, 아르바이트, 자격증의 경제적 효과: 청년층의 취업과 소득을 중심으로」, 제1회 산업직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄 자료집. 한국고용정보원.
- 김정숙(2008). 「취업준비 활동의 결정요인 및 직업이행 효과」, 제1회 대졸자 직업이동 경로 조사 심포지엄 발표대회. 한국고용정보원.
- 김종성·이병훈(2009). 「대졸자의 일자리 진입결정요인에 관한 연구: 구직활동방식의 효과성 비교를 중심으로」, 2009 한국고용정보원 고용동향조사(OES, YP, GOMS) 심포지엄.
- 김태기·류장수·이종훈·이영대(2005). 『청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발: 대학재학생의 취업준비 실태와 정책 과제』, 한국직업능력개발원.
- 김태일(2009). 「대학생의 공무원시험 준비가 재학 및 취업행태에 미치는 영향」, 2009 한국고용정보원 고용동향조사(OES, YP, GOMS) 심포지엄.
- 김형만·교육인적자원부(2002). 『국가인력수급 중장기 계획 정책연구』, 교육인적자원부 인적자원정책국.

- 남재량(2006). 「청년실업의 동태적 특성과 정책 시사점」, 『노동리뷰』, 22~33쪽.
- 민혜리(2003). 「대학에서의 취업준비 과외학습의 유형과 비용에 관한 연구」, 『교육사회학 연구』, 제13권 제2호, 133~149쪽.
- 박가열(2008). 『대졸청년층 취업가능성 지수개발 기초연구』, 한국고용정보원.
- 박성재·반정호(2006). 「대졸청년층 취업준비노력의 실태와 성과」, 『한국인구학』, 제29권 제3호, 29~50쪽.
- 박성준(2004). 「이공계 기피현상에 대한 원인 분석: 이공계 졸업생의 노동시장 성과를 중심으로」, 『노동경제논집』, 제27권 제1호, 55~76쪽.
- 박성준(2005). 『청년 실업의 현황과 원인 분석』, 한국경제연구원.
- 박진영(2008). 『대학취업지도자의 직무역량개발을 위한 탐색적 연구』, 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 안주엽·홍서연(2002). 「청년의 학교 졸업 후 구직기간 분석」, 『노동정책연구』, 제2권 제1호, 19~46쪽.
- 이기엽·최문경(2008). 『대학 졸업에서 첫 직장까지』, 제1회 대졸자 직업이동 경로조사 심포지엄 논문집.
- 이기종·김은주(2006). 「취업 및 미취업을 결정하는 요인 탐색」, 『교육논총』, 제26권 제1호, 17~37쪽.
- 이정미(2010). 「대학생의 과외 사교육 참여와 사교육비 지출 규모의 계열별 차이 분석」, 『교육재정경제연구』, 제19권 제2호, 65~94쪽.
- 이희숙(2008). 「고등교육 투자수익률 분석: Mincer의 소득함수 모형을 중심으로」, 박사학위논문, 서울대학교 대학원
- 임천순·양병무(2006). 「대학졸업생의 직업세계로의 이행과 취업에 관한 연구」, 『교육행정학연구』, 제24권 제3호, 1~26쪽.
- 장원섭·김형만·옥준필(2000). 『학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(II)』, 한국직업능력개발원.
- 장원섭(2004). 「대학생의 노동시장 준비 행동 변화에 대한 탐색」, 『직업교육연구』, 제23권 제1호, 103~118쪽.
- 정지선·김훈호(2010). 「대학생의 사교육 참여 및 지출에 영향을 미치는 변인 분석」, 『교육재정경제연구』, 제18권 제3호, 89~122
- 주무현·강민정·박세정(2008). 『대학생 직업선택 실태조사』, 한국고용정보원 인력수급전

망센터.

- 채창균 · 김안국 · 오호영(2005). 『청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(Ⅰ)-대졸청년층의 노동이동』, 한국직업능력개발원.
- 홍영란 · 이남철 · 신범석(2002). 『기업의 직원채용 및 승진 등에 학벌이 미치는 영향』, 한국교육개발원.
- Garcia-Espejo, I. & Ibanex, M.(2005). “Educational-skill matches and labour achievements among graduates in Spain”. *European Sociological Review*, Vol.22 No.2, pp. 141~156.
- McLaughlin, G. W., Hunt, W. K. & Montgomery, J. R.(1976). “Socioeconomic status and career aspirations and perceptions of women seniors in high school”, *Vocational Guidance Quarterly*, Vol.25 No.2, pp. 155~162.
- Oettinger, G.(1996). “Statistical discrimination and the early career evolution of the black-white wage gap”, *Journal of Labour Economics*, Vol.14, pp. 52~78.
- Pascarella, E. T., Pierson, C. T., Wolniak, G. C. & Terenzini, P. T.(2004). “First-generation college students: Additional evidence on college experiences and outcomes”, *Journal of Higher Education*, Vol.75 No.3, pp. 249~284.
- Reimer, D., Noelke, C. & Kucel, A.(2008). “Labor market effects of study in comparative perspective: An analysis of 22 European countries”, *International Journal of Comparative Sociology*, Vol.49. No.4-5, pp. 233~256.
- Rumberger, R. W. & Thomas, S. L.(1993). “The economic returns to college major, quality and performance: A multi-level analysis of recent graduates”, *Economics of Education Review*, Vol.12, pp. 1~19.
- Sewell, W. H., Haller, A. & Straus, M.(1957). “Social status and educational and occupational aspiration”, *American Sociological Review*, Vol.22 No.1, pp. 67~73.
- Shin, J. C. & Milton, S.(2008). “Student response to tuition increase by academic majors: empirical grounds for a cost-related tuition policy”, *Higher Education*, Vol.55 No.6, pp. 719~734.
- Wolbers, M. J.(2003). “Job mismatches and their labour-market effects among school-leavers in Europe”, *European Sociological Review*, Vol.19 No.3, pp. 249~266.

abstract

Analysis of College Graduate's Job Search Processes and Quality of Employment: Focusing on the Differences Across Academic Majors

Jung Jisun

Lee Soojeung

Shin Jungcheol

This study aims to explore the job search processes and quality of employment of college graduate focusing on the differences across academic majors. In this study, the job search processes were considered job preparation activities (educational background and previous working experience of college graduates) and employment path (method, time and effort). In addition, the quality of employment conditions was regarded as five sub-units: employment status, matching between job and employment goals, education levels, technology levels, and academic majors. To analyze the differences across academic majors and effect on quality of employment, descriptive statistics and logistic regression were used. The study found that the job search processes and the quality of employment are represented different results according to the graduate's academic major. The determinants of quality in employment conditions are also considerably depending on academic majors. Therefore, the findings suggested that each university should make diverse career development programs for graduate with consideration for academic majors.

Key word: University graduate youth, School to work, Job search processes, Employment conditions, Academic majors