creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

**저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.**

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

[UCI]I804:24011-200000265238

2016년 2월
박사학위 논문

# 개인의 학력 및 스킬 불일치 지각이 직업훈련 교육을 통한 일치지각으로의 전환과 직무 만족도에 미치는 영향

조선대학교 대학원
경 영 학 과
장 국 찬

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

# 개인의 학력 및 스킬 불일치 지각이 직업훈련 교육을 통한 일치지각으로의 전환과 직무 만족도에 미치는 영향

Changes of Individual Perceptions from Educational and Skill Mismatches to Matches through Job Training and Their Effect on Job Satisfaction

2016년 2월 25일

조선대학교 대학원
경 영 학 과
장 국 찬

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

# 개인의 학력 및 스킬 불일치 지각이 직업훈련 교육을 통한 일치지각으로의 전환과 직무 만족도에 미치는 영향

지도교수 정 형 식

이 논문을 경영학 박사학위신청 논문으로 제출함

2015년 10월

조선대학교 대학원
경 영 학 과
장 국 찬

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

# 장국찬의 박사학위논문을 인준함

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 위원장 | 조선대학교 | 교수 | 김 종 호 | ㊞ |
| 위 원 | 조선대학교 | 교수 | 황 윤 용 | ㊞ |
| 위 원 | 조선대학교 | 교수 | 박 종 철 | ㊞ |
| 위 원 | 한국교통대학교 | 교수 | 나 준 희 | ㊞ |
| 위 원 | 조선대학교 | 교수 | 정 형 식 | ㊞ |

2015년 12월

조선대학교 대학원

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

# 목 차

ABSTRACT

제1장 서론 ····· 1

제1절 문제제기 ····· 1

제2절 연구의 목적 ····· 6

제3절 논문의 구성 ····· 8

제2장 이론적 배경 ····· 10

제1절 한국 청년 노동시장 환경의 변화 ····· 10

제2절 질적 불일치에 관한 이론적 고찰 ····· 15

1. 질적 불일치의 개념 ····· 15
2. 질적 불일치의 결정요인 ····· 17

제3절 직무 및 스킬불일치에 관한 이론적 고찰 ····· 21

1. 직무 및 스킬불일치의 개념 ····· 21
2. 전공과 직업불일치의 개념 ····· 22
3. 불일치 상태의 전환 ····· 26
4. 불일치의 지속·전환 관련 요인 ····· 27
5. 임금 만족도 ····· 28

제4절 근속년수 및 직업훈련 재교육에 대한 이론적 고찰 ····· 32

1. 근속년수의 개념과 선행연구 고찰 ····· 32
2. 직업훈련 재교육의 개념 ····· 33



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

제3장 연구방법 ····· 38

제1절 연구모형 및 가설의 설정 ····· 38

1. 연구모형의 설계 ····· 38
2. 가설의 설정 ····· 39

제2절 변수의 조작적 정의 및 측정 ····· 47

1. 개인 및 직업, 노동환경특성 ····· 47
2. 직무 및 스킬불일치 유형 ····· 49
3. 직무 및 스킬불일치 전환 ····· 50
4. 직업훈련 재교육 ····· 50
5. 임금 및 직무만족도, 이직의도 ····· 51

제3절 자료의 수집 및 분석방법 ····· 52

1. 자료의 수집 ····· 52
2. 분석방법 ····· 52
3. 설문지의 구성 ····· 53

제4장 실증분석 ····· 54

제1절 기초자료 분석 ····· 54

1. 표본의 인구통계적 특성 ····· 54
2. 표본의 재직기업의 특성 ····· 56
3. 표본의 근무관련 특성 ····· 60

제2절 변수의 타당도 및 신뢰도 분석 ····· 64

1. 탐색적 요인분석과 신뢰도 검증 ····· 64
2. 전체 구성개념에 대한 신뢰도 검증 ····· 66

제3절 가설의 검증 ····· 67

1. 개인 및 직업, 노동환경과 직무불일치와의 차이 ····· 67



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 개인 및 직업, 노동환경과 스킬불일치와의 차이(H2) ····· 70
3. 근속년수 및 직업훈련 재교육의 상호작용 효과(H3-H4) ····· 72
4. 학력 및 스킬불일치 전환이 임금 및 직무만족도, 이직의도에 미치는 영향 (H5-H6) ····· 78

제5장 결론 및 제언 ····· 82
제1절 연구결과의 요약 ····· 82
제2절 연구의 시사점 ····· 88
제3절 연구의 한계점 및 향후 연구방향 ····· 89

참고문헌 ····· 91

<부록 : 설문지> ····· 102



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

# 표 목 차

<표 1> 청년층 임금근로자의 이행기간 추이 ····· 10
<표 2> 불확실성 지수와 미스매치 지수 및 고용률과의 관계 ····· 12
<표 3> 30-39세 인구의 평균 교육년수의 변화 ····· 20
<표 4> 스킬역량에 대한 분류/카테고리화 ····· 24
<표 5> 년도별 청년고용실업률 ····· 48
<표 6> 한국 고용 직업분류 ····· 49
<표 7> 설문지의 구성 및 측정변수 ····· 53
<표 8> 표본의 인구 통계적 특성 ····· 55
<표 9> 표본의 재직기업의 특성 1 ····· 56
<표 10> 표본의 재직기업의 특성 2 ····· 58
<표 10> 초기 취업년도 및 취업당시 청년실업률 ····· 59
<표 12> 직업훈련과 직무능력 개발 향상도에 대한 빈도분석 ····· 60
<표 13> 최초 취업에 소요되는 기간 및 이직경험에 대한 빈도분석 ····· 61
<표 14> 현재 기업에 근무기간과 이전직장과 현재 직장에 근무한 전체 근무기간에 대한 빈도분석 ····· 62
<표 15> 자신의 보유 스킬과 현 직무에서 요구되는 스킬에 대한 생각 ····· 63
<표 16> 자신의 보유 기술수행능력과 경력, 학력과의 일치성 정도에 대한 빈도분석 ····· 63
<표 17> 임금 및 직무만족도 및 이직의도에 대한 탐색적 요인분석결과 ····· 65
<표 18> 구성개념에 대한 신뢰도 검증 및 제거항목 ····· 66
<표 19> 개인 및 직업, 노동환경과 직무불일치와의 차이 ····· 69
<표 20> 개인 및 직업, 노동환경과 스킬불일치와의 차이 ····· 71
<표 21> 근속년수에 따른 직무불일치 전환의 평균값과 표준편차 ····· 73
<표 22> 직무불일치와 근속년수의 상호작용 효과 검증(ANOVA) ····· 73
<표 23> 직업훈련 재교육에 따른 직무불일치 전환의 평균값과 표준편차 ····· 74



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 24> 직무불일치와 직업훈련재교육의 상호작용 효과 검증(ANOVA) ····· 74
<표 25> 근속년수(장/단기)에 따른 스킬불일치 전환의 평균값과 표준편차 ····· 75
<표 26> 스킬불일치와 근속년수(장/단기)의 상호작용 효과 검증(ANOVA) ····· 76
<표 27> 직업훈련 재교육 유무에 따른 스킬불일치 전환의 평균값과 표준편차 ···· 77
<표 28> 직업훈련 재교육의 상호작용 효과 검증(ANOVA) ····· 78
<표 29> 직무 및 스킬불일치 전환이 임금 및 직무, 이직의도에 미치는 영향 ···· 79
<표 30> 직무불일치 전환에 따른 임금 및 직무, 이직의도의 차이 ····· 80
<표 31> 스킬불일치 전환에 따른 임금 및 직무, 이직의도의 차이 ····· 81
<표 32> 가설검증 결과 ····· 82



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

# 그 림 목 차

<그림 1> 실업률 변화추이 ····· 1
<그림 2> 전체 실업률과 청년실업률의 격차 ····· 1
<그림 3> 연구목적 ····· 7
<그림 4> 본 연구의 연구구성 ····· 9
<그림 5> 청년층 인구비중 ····· 12
<그림 6> 대졸이상 학력자 인구비중 ····· 12
<그림 7> 2015년 실업률 추이 ····· 13
<그림 8> 2014-2024년 대학에 대한 초과공급과 수요 전공현황 ····· 14
<그림 9> 2014-2024년 전문대에 대한 초과공급과 수요 전공현황 ····· 14
<그림 10> 학력과 직무의 불일치 선행연구 ····· 15
<그림 11> 직무불일치의 개념 ····· 21
<그림 12> OJT(On-the job training) ····· 23
<그림 13> 과잉학력과 임금간 상관관계 ····· 28
<그림 14> 과잉학력과 임금간 상관관계 및 영향요인 ····· 29
<그림 15> 교육과 직무 재교육의 연계시스템 ····· 35
<그림 16> 연구 모형 ····· 38
<그림 17> 초기 취업년도 ····· 59
<그림 18> 초기 취업당시 청년실업률 ····· 59
<그림 19> 직무불일치와 근속년수의 상호작용 효과(ANOVA) ····· 73
<그림 20> 근속년수의 상호작용 효과 검증(ANOVA) ····· 76
<그림 21> 직업훈련 재교육의 상호작용 효과 검증(ANOVA) ····· 78



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

# ABSTRACT

## Changes of Individual Perceptions from Educational and Skill Mismatches to Matches through Job Training and Their Effect on Job Satisfaction

By Chang, Goog Chan

Adviced By Prof. Jung, Hyung Shik, Ph. D.

Department of Business Administration,

Graduate School of Chosun University

The difficult job market, which has worsened since the global financial crisis, continues to put a strain on the young looking for jobs. Though the employment rate has slightly improved since the second half of 2011, reducing the official unemployment rate, the seriousness of the employment situation perceived by the public has remained the same.

The current research investigated the effects of individual, job, and employment environment characteristics on perceptions of educational and skill mismatches and the effects of work period and job retraining on changes in the perceptions of the mismatches. At the same time, the study examined the effect of the changes in the perceived mismatches on wage and job satisfaction, and turnover intention. Questionnaires were administered for a period of over 8 weeks with industrial workers and company employees who had had job training. Of the 480 questionnaires that had been collected, 464 questionnaires were used in the final analysis, excluding 16 incomplete ones.

The findings of the study were as follows. First, of the individual



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

characteristics the effect of the level of education on perceptions of job mismatches was greatest with middle school graduates, showing the least match rate(42.9%), whereas the other groups showed higher match rates, with graduate school students and graduates showing the highest match rates: high school graduates(53.1%), junior college graduates(53.8%), 4-year college graduates(62.4%), graduate school students and graduates(68.4%). These results indicate that with higher level of education people can get a job which better matches their majors. In addition, junior college and 4-year college graduates perceived that they were over- qualified, meaning that compared to their job duties they were over-qualified in terms of educational level. The results further showed that the lower the level of education, the stronger the perception of under qualification, indicating different perceptions according to educational background. The finding implies the need for various support system to reduce the gap between different perceptions on job mismatches according to the level of education of employees.

Employees' majors significantly affected their perceptions of job mismatch: liberal arts(29.2%), social science(24.4%), engineering(28.3%), medical (57%), education(66.7%), agricultural(50%), and art and sports-related majors(38.5%). Compared to other majors, education and medical majors showed higher mismatch perceptions, indicating the need for developing a variety of programs so that these majors can be equipped to apply for jobs in various fields.

Of job characteristics, the size of company significantly affected perceptions of job mismatch. Employees at smaller companies showed stronger perception of over-qualification, reflecting the reality that large firms have an advantage in hiring qualified human resources while smaller companies experience more difficulty with the shortage of man power. In order to resolve job mismatch by the size of company systematic government support



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

is called for such as setting up various certification and work experience recognition for working at small and medium size companies, which can work as advantages in getting a job at a large company in the future.

Of employment environment characteristics, higher unemployment rate led to stronger perception of over-qualification rather than under-qualification. In other words, as the employment environment becomes more challenging, people apply for jobs that require lower qualification than they are, causing the phenomenon of over-qualified workers.

Summarizing the first finding, the level of education, as individual characteristics, and the size of company, as job characteristics, significantly affected perceptions of job mismatches, implying the need for various support programs and systems to resolve the mismatches and to implement plans for creating jobs for young men and women.

Second, the level of education as individual characteristics did not significantly affect skill mismatch, which means perceptions of the match between personal skills and those required by the job were not significantly different by the employees' levels of education. Majors of the employees did not significantly affected skill mismatch, either. In addition, the size of company did not have a significant effect on skill mismatch. At small companies, employees' perceptions showed over-skilled(47.4%) and match (39.5%), whereas match(46.6%) and under-skilled(45.2%) were found at medium-sized companies. Perceptions at middle-standing firms were over-skilled(48.2%) and match(36.4%), compared to over-skilled(48.2%) and match(36.4%) at large companies.

Unlike individual and job characteristics, employment environment characteristic significantly affected perceptions of skill mismatch, revealing the highest match of 42.7% with the annual unemployment rate of under 7%, followed by over-skilled(35.4%) and under-skilled(21.9%). With the annual



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

unemployment rate of 7 to under 8%, over-skilled was the highest(46%), followed by match(44.2%), with under-skilled being the lowest(9.8%). With the annual unemployment rate of 8 to under 9%, over-skilled was the highest (50.8%), followed by match(34.9%), with under-skilled being the lowest (14.3%). With the annual unemployment rate of 9 to under 10%, match was the highest(50%), followed by over-skilled(40%) and under-skilled(10%). With the annual unemployment rate of over 10%, under-skilled was the highest(67.9%), followed by match(33.7%) and under-skilled(3.7%). In summary of the second finding, except for employment environment characteristics, individual or job characteristics did not significantly affect skill mismatches. The finding implies the significant effect of unemployment rate of young men and women as an index of overall society. Systematic endeavor to lower unemployment rate of young men and women is seriously called for.

Third, an interaction effect was found between job mismatch and the work period in resolving job mismatch. The results showed that for those showing under-skilled perception the mean number of work years of short-term workers was 4.25 years, compared to 4.05 years for long-term workers, revealing the longer the employees worked, the better skilled they get, which led to resolving job mismatch. However, no interaction effect was found between job mismatch and job retraining.

Fourth, no significant interaction effect was found between skill mismatch and the work period in resolving job mismatch. The results indicate that skill mismatch does not necessarily change much through long-term employment probably due to the continuation of the same job duties or some kind of mannerism about job performance involved. The mean skill match of long-term workers 3.0, which was only 0.10 higher than that of short-term workers. For the industrial aspect, it is necessary to set up an internal system for running job retraining programs to enhance technological



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

competence and for monitoring the program on a regular basis.

Fifth, resolving job mismatch was found to heighten wage and job satisfaction as well as decrease turnover intention. When workers resolved job mismatch, changing their job perception from mismatch to match, the change had a positive effect on their wage and job satisfaction, decreasing turnover intention.

Sixth, resolving skill mismatch was found to significantly affect wage satisfaction and turnover intention, but not job satisfaction. Changes from skill mismatch to match, accompanied by enhancement of competence and skills, led to wage satisfaction, which in turn lower turnover intention. However, job satisfaction was not significantly related to improvement of field skills. In summary of the fifth and sixth findings, changes from under-qualified to job match increased wage and job satisfaction but decreased turnover intention and that changes from under-skilled to skill match increased wage and job satisfaction but decreased turnover intention.

Based on the findings of the study, the following theoretical and practical implications are suggested.

First, the current study attempted to explore job mismatch focusing on individual, job, and employment environment characteristics as its factors. Unlike previous studies, job mismatch was divided into educational mismatch and skill mismatch. The results showed the level of education and the size of company affected educational mismatch as individual and job characteristics, respectively. In particular, junior college graduates showed highest over-qualified perception, followed by 4-year college graduates. In addition, employees at large companies revealed the highest perceptions of educational match while their counterparts at middle standing companies and middle-sized companies showed perceptions of educational over-qualified and under-qualified, respectively. The results seem to be because people seeking



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

jobs at large companies are well equipped by investing rather a long time for preparation whereas those who get a job at middle standing companies tend to apply for jobs that require lower level of education, compared to their actual level of education. Various government support is necessary to reduce the mismatch. In addition, mismatch was also found between the job and the worker's major. The degree of mismatch was higher for education, agricultural, art and sports-related majors than for engineering majors, indicating the need for convergence approach is necessary for these majors. Educational programs should provide students with various convergence courses where they can acquire knowledge and skills required by the job market and industry along with their major-related study. Skill mismatch was significantly affected only by the unemployment rate of the year, which is classified as employment environment characteristics in this study. The results show that changes in the labor market environment of the year affect an over-skill phenomenon. In other words, as the employment environment becomes more challenging, people tend to get a job below their educational level. Strategies and plans are necessary to resolve the mismatch. In particular, the recent high unemployment rate of young people calls for specific plans, such as developing start-up business programs and expanding convergence programs at universities.

Second, job retraining was found to be the most effective in resolving mismatch perceptions. The finding suggests that companies set up their own educational programs and universities help students acquire practical skills through convergence education, which can reduce job mismatch. Various public training organizations should conduct retraining for workers. Strategic programs should be developed for liberal arts, education, art and sports-related, and social science majors, in particular, to help them acquire new competency needed in the work place.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Third, as for the number of work years, the moderating variable of the study, previous studies have shown that the longer employees work for a company, the more positive effect they have on the company with more know-how and better performance. Long-term employees are considered to have reached certain level of job performance and skills, and continuous retraining of them was shown to be effective in improving technological competence and/or job performing competence. It is recommended that job retraining be conducted for long-term employees separately from short-term workers.

Lastly, the study found that resolving mismatch resulted in wage and job satisfaction as well as reduced turnover intention. Since resolving mismatch through continuous job retraining can reduce dissatisfaction and turnover intention of the members, appropriate management plans for job resolving mismatch through retraining are required.

Key words : job mismatch, educational mismatch, skill mismatch, human capital theory, over-qualification, under-qualification, on-the-job traini-ng, job specification, job satisfaction, turnover intention



Collection @ chosun

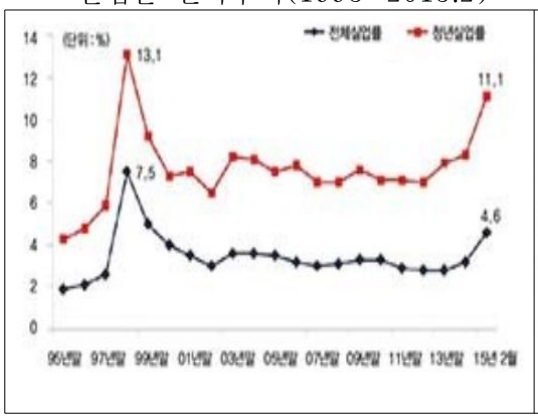
조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

# 제1장 서 론

## 제1절 문제제기

2008년 글로벌 금융위기 이후 악화된 청년층 취업난이 지속되고 있다. 2011년 하반기부터 청년 고용률이 다소 개선되고 실업률이 하락하는 등 지표상의 개선 조짐은 일부 나타나고 있지만, 일반 국민이 체감하는 청년층 일자리 문제의 심각성은 여전하다. 청년층 실업문제의 심각성은 대졸자에게 집중되고 있는데, 통계청에 따르면, 2012년 5월 현재 전체 청년층(15~29세) 실업자 수는 34만 2천 명인데 이 중 4년제 대졸자는 10만 7천명으로 전체 청년층 실업자의 31.3%를 차지하고 있으며, 이는 2003년의 22.1%에 비해 9.2%p 크게 상승한 수치이다.

<그림 1>
실업률 변화추이(1995~2015.2)




<그림 2>
전체 실업률과 청년실업률의 격차

자료 : 국가통계포털

또한 2015년 2월 전체 실업률은 4.6%이며, 15~29세에 해당되는 청년층의 실업인 청년실업률은 11.1%를 기록하며 1997년 외환위기 사태 이후 최고의 수준을 보이고 있다. 최근 청년실업률 악화가 두드러지면서 <그림 1>과 <그림 2>와 같이 2015년 2월말 청년실업률과 전체실업률의 격차는 6.5%p로 역대 최고 수준이



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

었던 1998년 말(5.6%p)을 넘어서고 있는 상황이다. 실업률은 취업을 희망하지만 취업하지 못한 사람들의 비율로서 경제활동인구(취업자+실업자)중 실업자의 비중을 의미하는데 실업률 지표는 노동시장이 얼마나 건강한가를 보여주는 지표로 사용된다. 하지만 실업률이 높아진다고 반드시 노동시장이 악화된다고 볼 수만은 없다. 예를 들어 경제 전반의 유효 수요부족에 따른 실업률의 상승은 노동시장의 악화를 의미하지만, 노동공급의 증가로 인한 실업률의 상승은 전체적으로 경제에 긍정적으로 작용할 수도 있다. 하지만 우리나라의 실업률의 문제는 전반적인 고용사정이 악화되고 청년세대의 취업난이 심각해지면서 청년실업률이 증가하는 상황으로, 사회·경제적인 문제로 인식되고 있다(국회보, 2015년 7월호).

이에 대한 원인으로는 "국내적으로 장기간의 경기침체로 인한 경기회복에 대한 불안감, 대기업들의 고용없는 성장 등을 꼽을 수 있고 대외적으로는 신흥국 경기불안, 중국 경제 불안, 미국의 금리인상" 등의 요인이 상존해 우리나라 경기가 위축되는 상황에서 기업들이 보수적인 채용계획을 세우고 있어 취업난은 갈수록 심각해질 것으로 전망하고 있다. 대한상공회의소와 취업포털 인크루트가 매출액 상위 500대 대기업을 대상으로 '2015년 기업 일자리 기상도' 조사결과, 조사에 응한 305개 기업 중 올해 채용계획을 확정한 180개사(59%)의 기업별 평균 채용인원은 126.9명으로 집계되어 작년 129.9명보다 2.3% 줄어든 규모이다(대한상공회의소, 2015.01.28).

또 다른 가장 주요 원인으로는 학력 인플레이션 현상의 심화와 이에 상응하는 양질의 일자리 부족을 꼽을 수 있는데 우리나라 학력 인플레이션 현상은 OECD 국가 중 가장 높은 80%의 대학 진학률을 나타내고 있다. 대학 진학률은 2000년 68.0%에서 2008년 83.8%로 정점을 찍은 후 2011년에는 72.5%를 기록하였지만, OECD 국가에 비해 여전히 높은 상황이며, 명문대 진학률을 둘러싼 입시 경쟁은 치열하다. 급격한 대졸자의 공급 증가충격을 흡수할 만큼 양질의 일자리 창출에는 한계가 있기 때문에 구조적 인력 수요공급 상의 불일치가 심화되고 있다(교육통계연보, 각 연도). 더욱이 2011~2020년의 기간 동안 전문대졸 이상 신규인력은 총 50만 명이 초과 공급될 것이라는 전망도 나와 있어 대졸 취업난은 당분간 개선이 어려울 것으로 예상된다(고용노동부·한국고용정보원, 2012).



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이와 같은 다양한 취업난의 원인으로 청년실업자는 늘어나고 있지만, 기업들은 자사에 적합한 인력을 찾을 수 없어 적정한 채용이 안 된다고 주장하고 있다(한국경제, 2015). 이와 같은 불일치(mismatch) 현상은 대학교육과 산업현장 요구와의 격차가 크며, 실제 산업현장에 적합한 인력을 양성하기 위해 기업인을 초빙교수로 활용하거나 실무능력을 향상시킬 수 있는 교과과정 개발이 필요하다는 것이다.

교육과 직업 사이의 불일치(mismatch)는 개인이나 기업차원에서 뿐만 아니라 국가적인 차원에서도 자원 배분의 비효율성을 야기하기 때문에 경제학자들 사이에서 많은 관심을 받아왔다. 교육과 직업 사이의 불일치(mismatch)와 관련된 기존의 연구들은 직업이 요구하는 역량수준과 받은 교육의 양의 관점에서 불일치로 정의하고, 이것이 임금에 미치는 효과를 분석하는데 초점을 맞추어 왔다.

국가 전체의 평균 교육수준이 높아진다는 것은 나라 전체의 인적자본 수준이 높아진다는 것을 뜻하기 때문에 거시적인 관점에서 볼 때는 매우 바람직한 현상이다. 그러나 미시적인 관점에서 보면 고등교육의 진학률이 높아진다는 것이 반드시 좋은 것만은 아니다. 이는 직업이 요구하는 교육수준의 증가 없이 고등교육의 진학률만 높아지는 것은 많은 사람들이 하향취업을 한다는 것을 의미하기 때문이다. 물론 하향취업이 반드시 나쁘다고는 할 수 없다. 교육을 많이 받은 사람이 단순작업을 요하는 직업을 택하더라도 교육을 적게 받은 사람이 그 일을 할 때보다 생산성이 높아 국가 경제에 기여하는 측면이 있다. 그러나 하향취업이 문제가 되는 것은 필요 이상으로 교육에 많은 투자가 이루어져 개인적인 차원에서나 국가적인 차원에서 자원의 비효율성을 초래하기 때문이다.

교육에의 투자는 지식기반경제에서 더 나은 직업을 생성하는데 있어서 일종의 자원으로 작용할 가능성이 있다는 점, 개인이 교육을 받는 이유가 단지 노동시장에의 활용만을 위한 것이 아니며, 개인의 건강과 행복 등에 교육과 스킬역량 수준이 관계된다는 점을 감안할 때, 학력 및 스킬 과잉이 반드시 문제인 것은 아니다(OECD, 2012). 하지만 청년층의 경우 학력 및 스킬이 과잉인 경우, 초기 교육을 통해서 습득한 스킬을 유실하게 될 우려가 될 수 있고, 일반적으로 불일치를 경험하는 근로자의 경우 직무만족도와 임금이 낮다는 점을 감안할 때, 사회 전반적으로 지속적인 현상으로서 불일치는 향후에 더 큰 문제가 될 수 있다(Allen and Egbert,



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2007; Duncan and Hoffman, 1981; McGuiness, 2003; Tsang and Levin, 1985).

기존의 불일치 관련 연구들은 주로 불일치를 가져올 수 있는 다양한 원인과 그로 인한 노동시장에서의 결과에 대해서 주목해왔다(김주섭, 2005; 노일경·임언, 2009; 박성준, 2005; 박천수, 2004; Allen and Egbert, 2007). Allen and Egbert(2007)는 인적자원이론과 직무배분모델에 대해 의문을 제기하고 교육-직무 불일치를 완화하려고 하였다. 특히 이들 선행연구의 인적자원이론에 근거한 연구는 정규교육이 높으면 지식도 높고, 또한 생산성도 상승하고 수입이 높을 것이라고 가설을 제시하였지만 노동시장을 고려하지 않았다고 지적을 하였으며, 직무배분모델에 근거한 연구는 사람과 일을 대칭하면 생산성이 높고 수입이 상승한다는 가설에 대해서도 저학력자의 생산성을 간과하고 고학력자의 현장기술 부족측면을 고려하지 않았다고 지적하였다. 따라서 이들은 선행연구와 달리 학력-직무 불일치보다 학력-스킬 불일치에 따른 효과를 살펴보았다. 하지만 이들 연구에서는 학력-스킬과 직무 간의 불일치의 관련성을 살펴보았지만, 실제 불일치를 완화하거나 전환하게 하는 요인은 밝혀내지 않았다.

채창균 외(2005)의 연구에서는 직장이동을 통해 과잉교육 상태를 벗어날 가능성이 학력에 따라서 차이가 있는지를 연구하였으며, 김주섭(2005) 또한 유사한 주제의 연구를 수행한 바 있다. 임언·노일경·정혜령(2010)은 한국교육고용패널 자료를 활용하여 청년 여성 취업자의 불일치 전환과 노동시장 성과의 연관성을 연구하였다. 이들 연구에서는 불일치의 존재 및 전환에 따른 노동시장의 성과 차이를 보았다는 점에서는 의미가 있으나 패널 자료가 갖는 한계로 인하여 고졸 및 전문대졸 여성에 국한하여 분석하였다는 점에서 일반화에의 한계를 지니고 있다.

한편 최근 청년실업이 높아지면서 자신의 전공과 무관한 전공분야로 취업함에 따른 불일치 현상이 나타나고 있다. 임찬영(2008)은 한국노동패널 자료를 이용하여 대학전공과 직무의 불일치상태를 측정하고 로짓모형으로 전공불일치 결정요인을 추정하였다. 분석결과 전공불일치가 임금을 상승시키며 근속에 부(-)의 영향을 갖는 것으로 나타났다. 이 같은 맥락에서 직업군별 다양한 기술특성을 지닌 전공에 걸쳐 일치정도에 따라 임금 및 직무만족도, 이직의도가 다르게 나타날 것으로 예측된다. 고연령층은 젊은 층에 비해 전공분야와 맞지 않은 직업을 가질 가능성이 높



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

은데, 이는 학교에서 배운 지식과 기술은 시간이 지나면서 쓸모없게 될 가능성이 높고, 직업경력을 통해 현장경험과 훈련이 축적되기 때문에 학력에 대한 가치가 상대적으로 떨어질 수 있기 때문이다(Witte and Kalleberg, 1995).

이에 본 연구는 다음의 세 가지 측면을 고려하여 연구를 수행하고자 한다. 첫째, 취업자의 개인 및 직업, 노동환경 특성을 고려한 직무 및 스킬간 불일치가 나타나는지를 검증하고자 한다. 특히 직무 및 스킬 불일치를 유발시키는 선행요인을 밝혀내어 어떤 불일치의 형태(과잉불일치, 일치, 부족불일치)로 나타나는지를 파악하고자 한다.

둘째, 직업훈련 재교육과 근속년수의 효과이다. 직업훈련 재교육은 취업이나 직무수행에 필수적으로 요구되는 지식훈련과 기술배양을 의미하며(윤현진 등, 2012). 직무수행에 필요한 지식과 기술을 향상시키며 가치관과 태도를 바람직한 방향으로 변화시킬 수 있다고 하였다(김명옥, 2006). 최근 실업이 만성화되고 특히 청년 실업문제가 심각해지고 있는 상황에서 노동시장정책(ALMP)에 대한 대응요구가 커지고 있으며, 사회전반적인 고령화, 저출산 현상으로 인한 장기적·구조적인 인력부족사태에 전략적인 접근의 필요성도 증대되고 있다(강순희, 2011). 더구나 디지털양극화, 지식격차 확대 등에 따른 사회양극화에 대응하기 위한 사회· 정책적 측면에서도 평생학습 및 능력개발의 중요성이 급부상하고 있다. 산업구조, 노동시장구조도 급격하게 변화하고 있어 일자리 난과 인력난의 공존현상이 나타나고 있는데 신성장동력산업 등 전략분야에서는 새로운 전문 숙련인력에 대한 수요가 급증하고 있다. 국가전반적인 측면에서 양성된 인력과 산업수요의 미스매치, 즉 노동시장의 질적 미스매치의 문제가 심각해지고 있는 실정이다. 따라서 정부에서는 공공적 성격의 직업훈련에 대해 적극적으로 개입하여 공공훈련(Publicly Subsidize-d Training)을 확대하고 있다. 따라서 본 연구는 많은 국가예산이 투입되는 직업훈련 재교육이 이 같은 미스매치를 줄일 수 있는 주요 해결대책인지를 실증적으로 밝히고자 한다. 근속년수는 한 회사에서 근무한 경력을 의미하는 것이다. 근속년수의 차이로 인한 조직학습(Organizational learning)이 서로 다르기 때문에, 근속년수가 긴 조직구성원 일수록 기업 외부와의 접촉이 서서히 단절되며, 결과적으로 기업 내부정보에만 의존한다는 부정적 측면을 보고하기도 하였다(Henderson, Miller,



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

and Hambrick, 2006). 긍정적 측면에서 역량불일치를 완화시키기 위한 직업훈련 재교육의 효과와 더불어 장기근속의 다양한 직무경험에 따른 노하우의 축적이 긍정적인 직무 만족도와 임금 향상의 효과로 이어질 수 있다. 따라서 본 연구는 이직의도 등의 부정적인 결과 또는 긍정적인 효과에 대해 검증하고자 한다.

마지막으로 직무 및 스킬 불일치에 대한 전환이 실질적인 임금 및 직무에 대한 만족도, 이직의도에 영향을 미치는지를 밝히고자 한다. 이같은 실증분석 결과를 통해 정부 및 기업체 측면에서  내부 구성원들의 직무 만족을 높일 수 있는 해소방안을 제시하고 노동시장이 안정될 수 있는 관리적 시사점을 제시하고자 한다.

## 제2절 연구의 목적

한국사회는 '학력주의(credentialism)'의 성향이 강하고, 70% 이상이 고등교육으로 진학하는 고학력화 사회이다(황남희·정주연, 2011). 고학력자가 70%를 넘어서는 상황에서 교육수준이라는 인적자본은 변별력 있는 효과를 보이기 어렵다. 이러한 상황에서 청년층은 자신의 학력수준을 모두 활용하기 어려우며, 이보다 낮은 학력수준의 직무에 종사하는 직무 불일치에 직면하게 된다.

학력불일치와 별개로 전공과 직업 사이의 불일치 역시 자원 배분의 비효율성을 야기 시키는 중요한 원인임에도 불구하고 관련 연구는 미흡하다. Robst(2007)는 대학 전공에 따른 전공과 직업의 불일치 확률, 전공과 직업의 불일치가 임금에 미친 효과, 전공과 직업의 불일치에 따른 전공별 임금 감소 효과 등을 추정하였다. 이 연구에 따르면 직업특화숙련(occupation-specific skill)과 관련된 전공은 전공과 직업의 불일치의 정도가 적을 뿐만 아니라 임금도 높았던 반면에 전공과 다른 분야에 취업했을 때는 임금감소 효과가 가장 큰 것으로 나타났다. 주무현(2008)은 고용정보원의 대졸자 직업이동 경로조사와 청년패널 자료를 이용하여 전공과 직업의 불일치가 임금에 미친 효과를 분석하였다. 그러나 이들 연구에서는 전공을 단순히 사회계열, 교육계열, 공학계열, 자연계열, 의학계열, 예체능계열 등으로 매우 포괄적으로 분류하고 있을 뿐만 아니라 전공과의 직업의 불일치가 임금에 미치는 효과만을 제한적으로 검증하였다. 즉 개인특성인 교육과 전공, 직업특성인 근속과 기



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

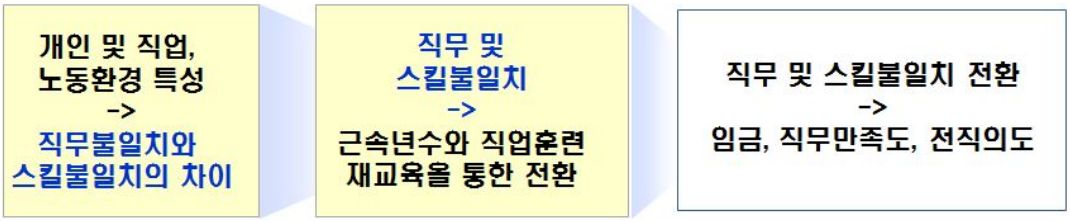
업규모, 노동환경 특성인 취업년도, 실업률 등으로 직무의 불일치가 어떠한 형태로 나타나는지에 대한 선행요소 검증이 없었다. 또한 단순한 전공불일치에 그치지 않고 이를 타개하기 위한 근속년수와 직업훈련 재교육 등의 주요요인 변수에 대한 고려가 없었으며, 이 같은 요소의 결과로서 직무 및 스킬 불일치가 어떠한 형태로 나타나는지에 대한 이론 및 실증적 토대가 마련되지 않았다. 또한 불일치 유형 및 수준이 전환되어 현재 직무 및 임금에 대한 만족도에 영향을 미치며, 이직의도에 영향을 미치는지를 연구한 선행연구는 거의 없었다. 따라서 본 연구는 이 같은 불일치의 선행요인과 불일치의 수준 및 불일치를 해소할 수 있는 전략적요인과 노력이 고용종사원의 직무만족도 등에 영향을 미치는 인과관계적 틀을 구조적으로 검증하고자 한다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 개인특성인 교육과 전공, 직업특성인 근속년수와 기업규모, 노동환경의 특성인 취업년도 실업률인 각각의 특성이 직무 및 스킬 불일치에 미치는 영향을 검증하고자 한다. 특히 이들 직무 및 스킬 불일치가 과잉불일치, 일치, 부족불일치로 나타나는지를 구체적으로 실증 분석하고자 한다.

둘째, 직무 및 스킬 불일치가 전환으로 가는 과정에서 직업훈련 재교육과 근속년수의 상호작용효과를 검증하고자 한다. 이로써 취업에서 나타나는 불일치가 장기근속과 직업훈련 재교육을 통해서 어떻게 전환되는지를 밝혀내고자 한다.

마지막으로 직무 및 스킬불일치 전환이 임금 및 직무 만족도, 이직의도에 미치는 영향을 검증하여 실질적으로 직무 및 스킬 불일치가 해소됨으로써 임금 및 직무 만족도는 높아지고 이직의도가 낮아지는지를 실증적으로 검증하고자 한다.

<그림 3> 연구목적






dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

## 제3절 논문의 구성

본 연구는 직무 및 스킬불일치에 영향을 미칠 것으로 예상되는 개인특성 및 직업, 노동환경 특성이며, 직무 및 스킬불일치가 근속년수 및 직업훈련 재교육에 의해 학력불일치 전환 및 스킬불일치 전환이 발생하는지를 밝히고자 한다. 아울러 이 같은 직무 및 스킬불일치 전환이 임금 및 직무만족도, 이직의도로 이어지는지를 실증적으로 검증하고자 한다.

본 연구는 총 5장으로 구성되었다. 먼저 1장에서 문제제기와 연구목적, 논문의 구성을 제시하였다. 본 연구의 필요성과 선행연구와의 차이점을 중심으로 다루었다. 2장에서는 본 연구의 이론적 배경으로 제1절에서는 최근 한국의 청년 노동시장환경의 변화에 대해 기술하였다. 제2절에서는 직무 및 스킬불일치에 대한 이론적 고찰을 하였다. 구체적으로 우선 전반적 교육과 직무의 질적 불일치의 개념과 결정요인에 대해 살펴보았다. 다음은 이를 기반으로 하여 학력, 전공이 직무불일치와의 관계를 살펴보았다. 또한 불일치 상태의 전환과 관련요인을 고찰하였다. 제3, 4절은 조절변수인 직업재교육과 근속년수의 개념 및 선행연구들을 살펴보았다. 제3장에서는 2장의 이론적 연구를 기초로 연구의 개요를 정립하고, 설정된 가설에 대한 측정 등 연구방법에 대해 설명하였다. 구체적으로 우선 연구모형과 연구가설을 설정하였으며, 다음은 변수의 조작적 정의 및 측정에 대해 설명하였다. 마지막으로 자료의 수집 등 구체적인 연구 설계에 대해 설명하였다. 제4장에서는 본 연구의 목적을 위해 설정한 연구가설에 대한 검증이다. 우선 자료에 대해 기초분석을 실시하고 변수의 타당도 및 신뢰도 검증을 마친 후, 가설검증을 하였다. 마지막으로 제5장에서는 연구결론을 종합하여 정리 및 요약하고 직무와 스킬불일치에 대한 본 연구의 의의와 시사점, 향후 필요한 연구의 방향을 제시하였다.

본 연구의 연구방법은 직업교육훈련 이수경험이 있는 일반직장인을 대상으로 설문조사를 진행하였으며, 수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램을 활용하여 분석하였다. 구체적 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 개인특성, 직무특성, 노동환경 특성, 직무불일치, 불일치 전환, 직업훈련 재교육, 근속년수 등 기술통계분석을 실시하여 응

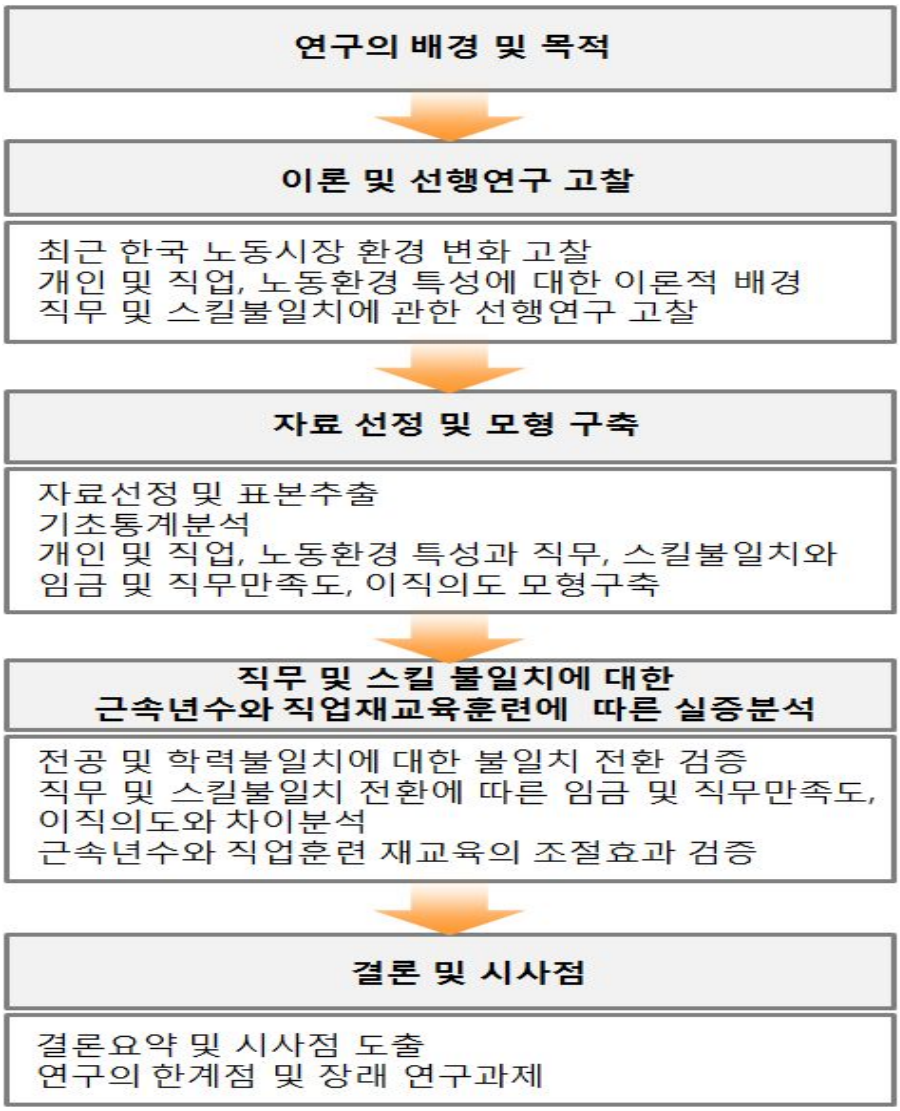


Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

답자의 기본적 특성 및 재직기업의 특성, 최초 취업 시의 노동환경에 한 종사자의 지각을 분석하였다. 둘째는 연구모형 검증을 위한 변수의 타당도 검증을 실시하였다. 마지막으로 직무 및 스킬 불일치의 유형을 분류하여 실질적으로 불일치의 전환으로 변화되는지를 살펴보고 아울러 임금 및 직무 만족도와 이직의도에 미치는 영향을 검증하고자 한다.

<그림 4> 본 연구의 연구구성






Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

# 제2장 이론적 배경

## 제1절 한국 청년 노동시장 환경의 변화

우리나라 청년층의 고용률은 2000년대 중반 이후 크게 하락하고 있으며, 청년 실업률은 2015년 9월 현재 7.9%로 전체 실업률(3.2%)의 2.5배 수준이며, 9월 청년 체감실업률은 21.5%로 전체 체감실업률(10.8%) 2배를 상회하고 있어 청년층의 취업은 날로 어려워지고 있는 실정이다. 졸업 후 첫 취업까지의 소요기간도 평균 11개월로 긴 편이며(<표 1>), 일자리의 질이 낮다는 것도 문제가 되고 있다. 대졸자의 경우 1990년대 후반부터 하향취업 현상이 나타나기 시작했고, 관리 및 전문직 종사자, 기술공 및 준전문가와 같은 전문직종 종사자의 비율도 지난 13년간 약 10%p 이상 감소하였다. 또한 청년층의 정규직 일자리는 감소한데 비해 비정규직은 증가하는 양상을 보이고 있다. 이처럼 노동시장의 취업구조가 변화하는 가운데 청년층 실업이 사회 경제적으로 중요한 과제로 대두되고 있으며, 수요측면에서는 비정규직으로의 고용증가와 더불어 공급측면은 양적 및 질적 수급불일치가 문제가 되고 있다. 이러한 상황은 구조적으로 청년층이 졸업 후에 직장으로 이행(입직)하는 과정에서 하향취업이나 전공과 무관한 취업을 받아들이도록 하고 있다(김기헌, 2007).

<표 1> 청년층 임금근로자의 이행기간 추이

(단위: %)

| 구분 | 첫 취업 소요기간별 | | | | | | 첫 취업평균 소요기간 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 3개월 미만 | 3~6개월 미만 | 6개월~1년미만 | 1~2년 미만 | 2~3년 미만 | 3년 이상 | |
| 2011. 5 | 52.4 | 14.1 | 9.2 | 10.4 | 4.9 | 9.0 | 11개월 |
| 2010. 5 | 52.6 | 13.7 | 9.6 | 10.4 | 5.4 | 8.3 | 10개월 |
| 2008. 5 | 52.1 | 12.5 | 9.8 | 11.4 | 5.3 | 9.0 | 11개월 |
| 2006. 5 | 53.5 | 11.5 | 9.2 | 10.3 | 5.3 | 10.2 | 12개월 |
| 2004. 5 | 56.1 | 11.3 | 8.4 | 10.7 | 4.7 | 8.7 | 11개월 |

자료: 통계청, 경제활동 인구조사 청년층 부가조사, 각년도



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

더욱이 우리의 대학진학률이 2008년 83.8%를 정점으로 2011년 72.5% 2014년 70.9%로 낮아지고 있으나 여전히 양적인 측면에서 고등교육의 보편화가 진행되었다. 이로 인해 고등교육 이수자의 질적인 측면의 역량인 숙련실태 및 그 효과 등에 대한 정책적 판단 근거제시와 학문적 연구조사가 필요한 실정이다.

2014년 대졸 학력자의 실업률이 고졸자보다 높고, 대졸자의 3분의 1은 고졸보다 평균임금이 낮은 것으로 나타났다. LG경제연구원의 보고서에 따르면 청년 고졸자의 실업률은 지난 2005년 9.1%에서 2014년 8.9%로 감소했지만, 청년층 대졸자의 실업률은 6.2%에서 9.6%로 크게 상승했지만 "2014년 청년 취업자 수가 2000년대 들어 처음 증가세로 전환하면서 청년층 고용률도 40%대로 반등했다"고 밝혔다(고가영, 2015). 이는 고졸자 취업이 증가한 데 따른 것으로, 2014년 청년 고졸자 취업자 수는 2014년 대비 5만7천명 증가했지만, 전문대졸 이상 취업자 수는 8천명 감소했다. 이 기간 중 청년층에서 고졸 평균보다 낮은 임금을 받는 대졸자 비중은 23.8%에서 32.7%로 증가했다.

이와 같이 대학졸업자가 직장으로 이행(입직)하는 과정에서 하향취업이나 전공과 무관한 취업과정에서 질적 불일치 측면이 가장 큰 원인으로 작용하고 있으며, 숙련불일치(skill mismatch)와 관련이 높은 것으로 연구되고 있다. 이는 상당수가 전공과 무관한 직종(직무)을 선택하는 최근의 청년층 취업이행 특징이 직접적인 숙련불일치의 원인이 되기 때문이다.

한편 글로벌 금융위기 이후 우리나라 노동시장의 미스매치(mismatch) 정도가 심화되고 있다(<표 2> 참조). 한국의 경우 외환위기 이후 경기불확실 지수와 정책불확실성이 현저한 불일치 현상을 심화시키고 있다. 노동시장의 미스매치는 생산활동에 동원되지 않는 유휴노동력(labor slack)이 증가하고, 실업자들의 일자리 탐색 기간을 늘어나게 하고 기업도 필요한 인력을 적시에 채용하지 못하게 됨에 따라 고용 조정속도를 둔화시키고, 인적자본의 형성을 지연시킴으로써 생산성 증대 및 성장률 제고에도 부정적 영향을 미친다고 하였다(김현재·최영준, 2015).



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

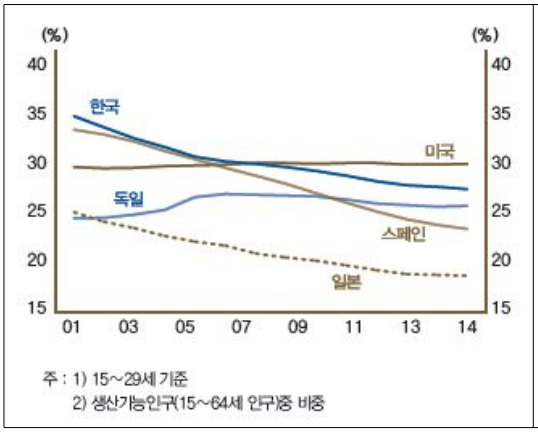
<표 2> 불확실성 지수와 미스매치 지수 및 고용률과의 관계

| 구분 | 경기불확실성 지수와 미스매치 지수 | | 정책불확실성 지수와 고용률 지수 | |
|---|---|---|---|---|
| | 위기이전 | 위기이후 | 위기이전 | 위기이후 |
| 미국 | -.43 | .62 | -.25 | -.47 |
| 독일 | .70 | .96 | .85 | .31 |
| 스페인 | .59 | .73 | .91 | .99 |
| 일본 | .89 | .38 | .93 | .34 |
| 한국 | -.70 | .62 | .76 | .84 |

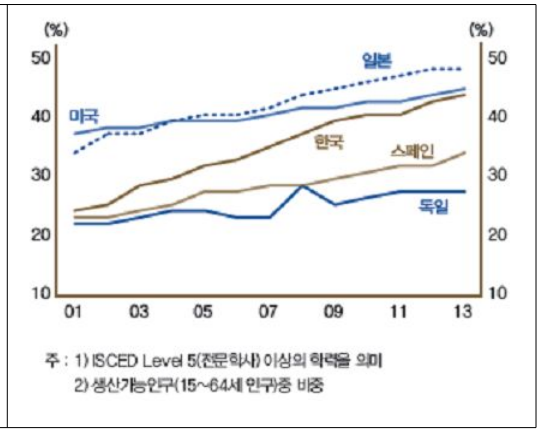
-참고 : 위기이전은 2001-2007년, 위기이후는 201년-2014년
자료 : 한국은행(2015)

한국은행에서 발표한 '주요국 노동시장의 미스매치 현황 및 시사점'에 따르면 노동시장 미스매치의 발생원인은 노동력 구조변화, 경제의 불확실성, 노동시장의 경직성, 일자리 매칭의 비효율성이라고 하였다(김현재·최영준, 2015). 첫째는 노동력 구조변화는 청년층 인구의 감소(<그림 5>, 참조) 및 고학력 인구의 증가(<그림 6>, 참조)를 주요한 원인으로 간주하고 있다. 일부 컨설팅 회사는 과잉 고학력자의 취업에 대해 대학교육과 현장요구 역량과의 격차가 크기 때문이라고 지적하였다(한국경제, 2015).

<그림 5>
청년층 인구비중




<그림 6>
대졸이상 학력자 인구비중




자료 : 한국은행(2015)

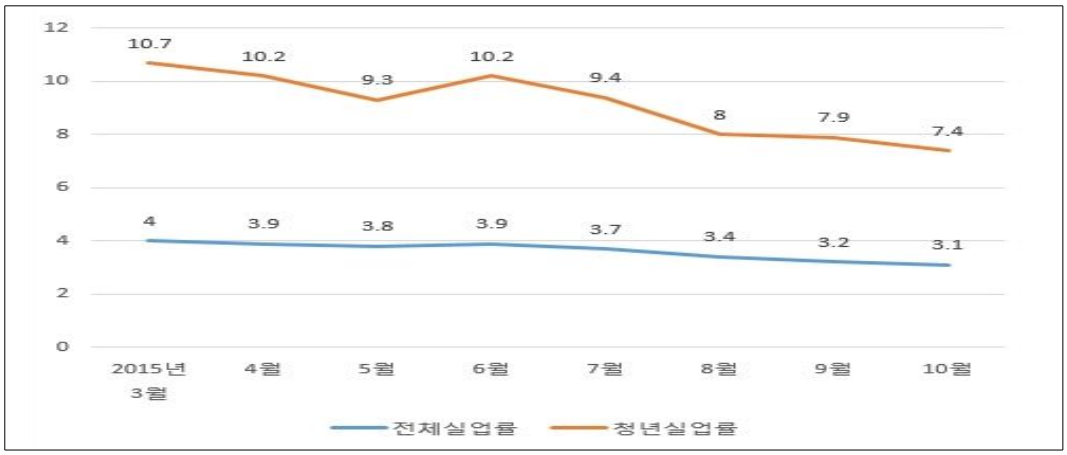


Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이중 노동시장의 중요한 지표를 나타내는 실업률을 살펴보면, 우리나라의 전체 실업률이 하락하지만, 청년층과 대졸이상 고학력층에서 여전히 높은 실업률이 두드러지는 것으로 나타났다(<그림 7> 참조). 현재 실질적으로 취업난을 겪는 청년들은 100만명 이상으로 늘어가고 있다(아시아투데이, 2015). 이는 결국 노동생산성을 떨어뜨려 우리나라 성장률에 부정적인 영향을 미친다는 지적이다(이데일리, 2015).

<그림 7> 2015년 실업률 추이(단위:%)




자료: 헤럴드 경제(2015).

고용노동부에서 발표한 2014년부터 2024년 대학 전공별 인력수급전망에 대한 조사를 실시한 결과에 따르면(<그림 8>, <그림 9> 참조), 향후 10년간 최소한 대학졸업자 321,000명, 전문대 졸업자 471,000명 등 총 대졸 및 전문대졸업자 792,000명의 인력이 노동시장의 수요를 초과하여 공급될 것으로 전망하고 있다. 이러한 추세는 초과공급의 원인도 있지만, 대학에서의 교육이 실무능력과 함양과 거리가 멀다는 것을 반증한다. 둘째는 경제의 불확실성이 높아짐에 따라 빈 일자리에도 불구하고 신규 고용을 억제한 노동시장의 미스매치가 증대되고 있다. 셋째는 노동 관련 제도 및 규제 등에 기인하는 노동시장의 경직성과 기존 노동자에 대한 과도한 고용보호가 신규 고용을 꺼리는 현상으로 이어져 노동시장 미스매치가 증대된 것을 보인다. 마지막으로 국가적으로 또는 산업적으로 일자리 매칭 시스템의



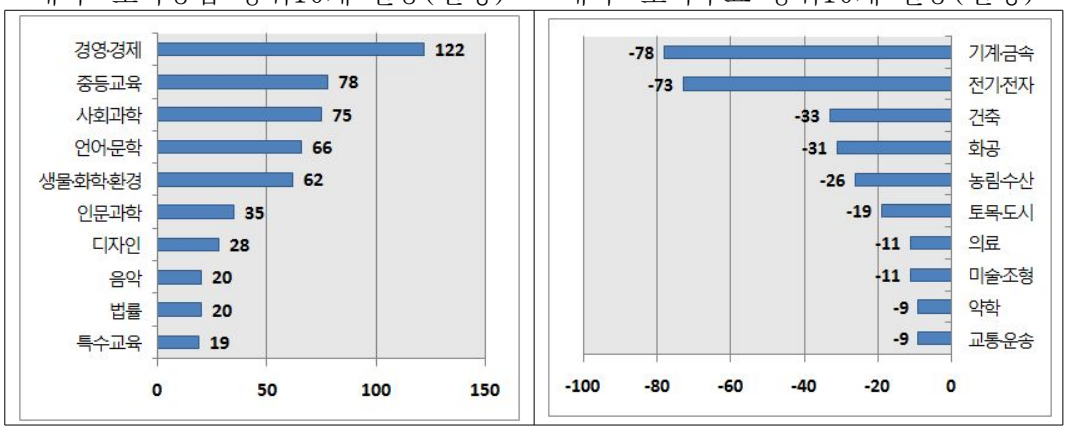
dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

효율성에서 차이를 보이는지 이에 따라 노동시장별 미스매치 정도가 크게 차이가 나게하는 요인이라고 하였다. <그림 8>과 <그림 9>는 일반인 틀에 알려진 것과 다른 결과로써 경영·경제 및 사범계열 등에서 초과 공급현상이 크게 나타나고 있는데 이는 대학들이 인기전공에의 정원을 높게 배정한 것에 기인한다. 또한 이공계는 전반적으로 수요초과를 보이고 있는 것도 학생들의 인문사회에 선호현상에 기인하고 있다고 해석된다. 이 같은 결과 학력불일치와 스키불일치가 사회 전반적으로 심화되가고 있는 것이다.

<그림 8> 2014~2024년 대학에 대한 초과공급과 수요 전공현황

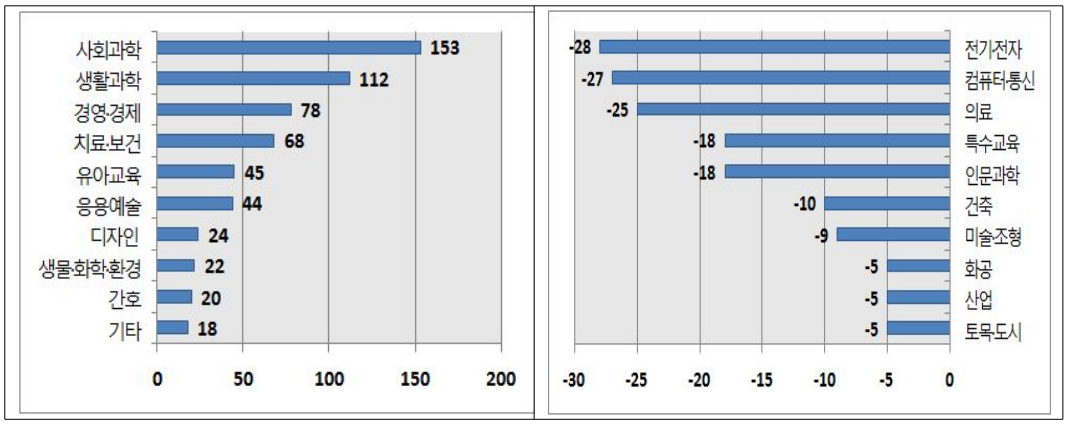
대학-초과공급 상위10개 전공(천명)　　대학-초과수요 상위10개 전공(천명)




자료: 고용노동부, 2015.12.15.

<그림 9> 2014-2024년 전문대에 대한 초과공급과 수요 전공현황

전문대-초과공급 상위10개 전공(천명)　　전문대-초과수요 상위10개 전공(천명)




자료: 고용노동부, 2015.12.15.



dCollection @ chosun

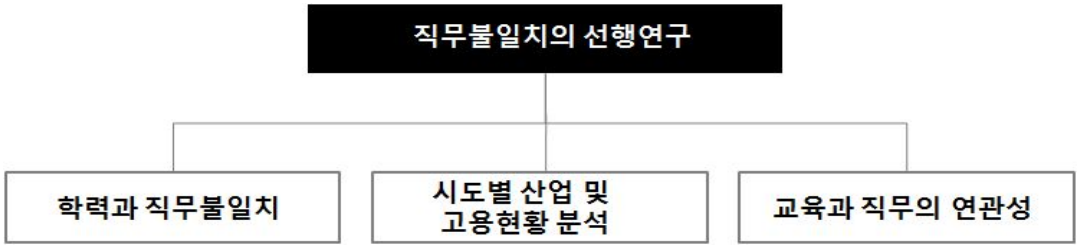
조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

## 제2절 질적 불일치에 관한 이론적 고찰

### 1. 질적 불일치의 개념

흔히 질적 불일치(job mismatch)로 통용되는 학력과 직무의 불일치는 대략 세 가지 측면에서 연구가 진행되어 왔다(김기헌, 2005). 불일치가 거시 사회적인 구조적으로 미치는 영향에 대한 연구, 개인적 및 심리적 특성에 미치는 영향관계에 대한 연구, 그리고 불일치를 야기하는 교육 환경적 측면 등에 대한 연구흐름이 있다.

<그림 10> 학력과 직무의 불일치 선행연구




첫째, 이를 소개하고 있는 대다수 연구들은 하향취업 여부로 학력과 직무의 불일치 문제를 다루고 있다(Alba-Ramirez, 1993; Hartog, 2000; Borghans and de Grip, 2000). 예를 들어 대학 졸업자가 택시 운전기사직에 종사하면 그는 하향취업 노동자라 할 수 있다. 많은 선행 경제학자들에 의해서 꾸준히 이 주제가 다루어져 왔는데, 그것은 하향취업이 교육경제학의 토대를 이루는 인적자본론(human capital theory)의 기본가정에 대한 비판에 따른 보완의 연구영역이란 점이 있으며 또한 Freeman(1976)의 문제제기 이후 고학력화에 대한 이론적 논쟁에 핵심적인 주제로 자리 잡았기 때문이기도 하다. 교육 사회학자들은 하향취업이란 측면에서 질적 불일치 문제를 지속적으로 다루어 왔다. 이들의 주요 관심은 경제학자들과 달리 임금으로 대변되는 개인들의 경제적 결과에 미치는 하향취업의 영향에 주목하기보다는 사회계층간의 격차나 하향취업의 사회정치적인 결과 등 구조적인 측면에 주목하였다(Burris, 1983; Shockey, 1989; Morris, Bernhart and Handcock, 1994).



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

두 번째로 흥미, 적성, 태도 등 개인들의 심리적인 특성들과 일자리의 환경 간의 적합성(person-environment fit)이란 관점에서 질적 불일치 문제에 접근하기도 하였다(Holland, 1985; Schneider, 2001; Kristof-Brown, Zimmernan, and Johnson, 2005). 심리학자들과 경영학자들에 의해서 주로 이루어지고 있는 이러한 연구들은 개인과 그들의 특성이 잘 연계되는 작업환경 간의 관계를 규명하고 있으며 작업환경으로서 개인들의 직무, 근무 조직, 작업집단, 그리고 관리자집단을 설정하고 이들의 특성과 개인의 특성간의 연관성을 중요한 연구대상으로 삼고 있다.

세 번째는 비교적 최근에 등장한 것으로 학교나 직업훈련기관에서 배운 내용과 취업한 일자리의 직무 내용간의 연관성에 주목하는 입장이다(Witte and Kalleberg, 1995; Allen and van der Velden, 2001; Wolbers, 2003). 이와 관련 구체적인 지표로서 전공은 매우 중요한 연구주제이다. 곧 자신의 전공분야와 일자리에서 요구하는 업무분야간의 불일치가 그것인데, 역사학을 전공한 졸업자가 소프트웨어 회사의 프로그래머로 일하는 경우가 그 사례에 해당된다.

다른 연구주제와 비교해 볼 때 전공에 따른 질적 불일치는 상대적으로 주목을 덜 받아 왔으며, 그것의 결정요인들은 무엇이고 질적 불일치가 임금, 불완전고용, 직무만족 혹은 이직과 같은 노동시장 결과에 어떤 영향을 미치는지에 관한 축적된 연구 성과도 미흡한 형편이다. 이 분야의 연구가 갖는 의의는 하향취업 문제나 개인-환경간의 적합성에 관한 논의만큼이나 중요하다고 할 수 있다. 하향취업 문제가 주로 경제학자들에 의해 다루어져 왔다는 사실에서 알 수 있듯이 교육에 대한 투자와 이에 대한 수익(높은 수준의 교육을 받았다면 그만큼 교육에 대한 투자가 많이 이루어진 것이고 그에 합당한 수익을 받는 것이 합리적이다)이라는 경제적 가치를 주로 다루고 있다면 전공에 따른 질적 불일치 문제는 학교에서 이루어진 교육내용과 이에 대한 결과라는 교육적 가치를 다루는 것이라고 할 수 있다. 개인-환경간의 적합성에 대한 논의 역시 그 자체로서 의의를 지니고 있으나 이것이 교육 외적인 혹은 교육을 통해 획득되지 않는 개인의 특성을 다루고 있는데 비해 전공에 따른 질적 불일치는 교육 내적인 혹은 교육에 의해서 형성된 개인의 특성을 다루고 있다는 점에서 차이가 난다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

## 2. 질적 불일치의 결정요인

질적 불일치의 결정요인들은 크게 두 가지로 나누어진다(Wolbers, 2003). 첫 번째는 개인적인 특성들이다. 여기에서 성별과 교육은 매우 중요한 결정요인으로 고려되고 있다. 곧 여성이 남성보다 전공과 다른 일자리에 취업할 가능성이 높고, 전공분야가 직업적 특수성이 있는 분야보다 일반분야일수록 그 가능성이 높다는 것이다. 두 번째는 노동시장 특성요인들이다. 우선 경기변동은 질적 불일치와 밀접한 관련성을 가질 가능성이 높다. 경기가 좋지 않을 때 취업이 그만큼 어려워지고 이 시기에 학교를 졸업한 사람들은 경제가 활발하게 움직이는 시기에 졸업한 사람들보다 전공을 살리지 못하고 취업할 가능성이 높을 것이다. 취업한 일자리의 종사상 지위가 질적 불일치에 영향을 미칠 가능성도 존재한다. 자영업자보다 회사에 취직한 경우가 전공을 살려 취업할 가능성이 높고 동일한 임금노동자인 경우에도 비정규직보다는 정규직일 때 역시 그 가능성이 높을 것이다. 종사자의 경력수준 역시 질적 불일치에 영향을 미칠 것이다. 한 일자리에서 오래 근무한 사람일수록 교육훈련이나 자기개발 등을 통해 자신의 전공과 맞는 일자리로 이행할 가능성이 높을 것이다.

일반적으로 노동시장 특성보다는 개인적 특성이 더 큰 영향을 미친다는 선행연구를 토대로 본 연구는 성별과 교육에 관한 논의를 보다 구체적으로 전개해 보고 본 연구는 자 한다. 먼저 왜 여성은 남성에 비해 자신의 전공과 무관한 일자리에 취업할 가능성이 높은가? 이러한 가설은 노동시장에서의 성별 격차에 의해서 설명되고 있다. 시장에서 여성이 남성보다 기회를 더 적게 갖는다는 사실은 잘 알려져 있으며 동시에 성별로 분화 된 직업구조(occupational sex segregation)는 이러한 특징을 더 강화시킬 가능성이 높다. 일반적으로 여성이 대다수를 차지하는 직업군(female dominated occupations)은 남성 지배적인 직업군(male-dominated occupations)보다 훨씬 그 수가 적은 것으로 알려져 있다. 그 결과 사실이 이와 같다면 남성보다 여성이 질적 불일치에 빠질 위험성은 더 클 것이다. 교육에 관한 논의는 두 가지 부분으로 나누어진다. 먼저 교육내용과 관련 직업 특수적 전공분야를



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

졸업한 경우 일반 전공분야를 졸업한 경우보다 전공과 무관한 일자리에 취업할 위험이 적다는 것이다. 직업 특수적 전공분야의 이점은 일반 직업과 대비해 전문 직업이 갖는 특성과 유사하다. 특정 직업은 해당되는 전공분야에 독점적인 권한을 부여한다. 예를 들어 의대를 졸업하지 않고 의사가 될 수 없는 것과 같다. 특정 전공분야를 이수했을 때에만 해당되는 직업을 가질 수 있는 자격을 주는 것이다. 반면, 일반 직업은 그 직업을 수행하는데 해당되는 적합한 전공분야가 따로 있지 않고 전공 및 전공지식과 무관하게 업무 수행이 가능하다.

전자에 해당되는 전공분야를 졸업한 사람들이 후자보다 전공과 관련된 일자리에 취업할 가능성이 높으리라는 것은 쉽게 예상해 볼 수 있다.

교육수준 역시 질적 불일치에 영향을 미칠 것이다. 일반적으로 교육수준이 높을수록 취업이 용이하고 전공 심화에 따른 이점을 가질 가능성이 높다. 교육수준이 높아질수록 전공분야가 보다 세분화되고 이에 따라 해당 전공분야와 연계되는 일자리의 범위는 좁아질 수 있으나 반대로 전공을 살릴 수 있는 여지는 높아지게 된다. 이와 함께 일자리에서 요구하는 교육수준이 점차 상향화(upgrading)되고 있는 현상도 교육수준이 질적 불일치를 줄일 수 있는 여지가 크다. 직업구조가 특별한 지식과 기술 없이 단순 업무로 이루어지는 직업군보다는 특정한 지식과 능력, 자격을 갖추어야만 접근이 가능한 전문적인 업무로 이루어지는 직업군이 늘어난다면 그만큼 높은 교육수준을 갖춘 졸업생들이 상대적으로 낮은 교육수준을 갖춘 졸업생들보다 유리하리라는 것은 자명하다.

이처럼 선행 연구들에서 제기된 질적 불일치의 결정요인들은 그 자체로서 매우 명확한 근거를 갖고 있다. 다만 성별 및 교육과 관련하여 선행연구들이 주목하고 있지 않은 것은 두 설명 변수간의 연관성에 관한 문제이다. 우선, 성별에 따른 전공 선택은 매우 상이하다. OECD(2004)보고서에 따르면, OECD 국가들의 일반대학(type-A)에서 평균적으로 공학을 전공하고 있는 여학생 비중은 2002년에 22.8%에 불과한 반면 인문학, 예술 그리고 교육 분야의 여학생 비중은 70.1%로 나타나고 있다. 이러한 경향은 한국과 일본 역시 유사한 수준이었다. 일본의 경우 인문학계열의 여성 비중은 67.1%이며 공학계열은 10.4%에 불과하다. 한국의 경우도 전자가 70.7%, 후자가 25.2%로 나타나고 있다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이처럼 성별 전공분리 현상은 여학생들의 대학진학률이 급격히 확대되고 있음에도 불구하고 지속되고 있다. 남성은 공학계열을 선택하고 여성은 인문계열을 선택하는 현상이 지난 시기동안 서서히 감소하고 있다는 보고(Ramirez and Wotipka, 2001)도 있으나 Bladley(2000)에 따르면, 미국의 경우 지난 1965년부터 1990년까지 전공 선택에 있어서 성별 차이(gender differentiation)는 별로 감소하지 않았다고 지적하고 있다. 지난 사반세기동안 변함없이 여성은 교육, 예술, 인문, 사회과학을 선택하였으며, 남성은 자연과학, 수학, 그리고 공학을 선택하였다는 것이다.

이것은 여성이 남성에 비해 시장지향적인 전공분야(market-oriented fields)를 선택하지 않는 성향으로 해석되기도 한다. Simpson(2001)에 따르면, 1997년 현재 미국의 전공분야별 평균 초임은 큰 차이가 있다. 공학계열의 임금($38,719)은 인문계열 임금($25,078)이나 사회과학계열 임금($25,103)보다 약 1.5배나 높은 수준이다. 앞서 언급하듯이 여성이 공학계열 대신 인문계열이나 사회과학계열을 선택할 가능성은 3~4배가량 큰 것으로 나타나고 있다. 사실이 이와 같다면, 질적 불일치에 미치는 두 변수의 영향은 독립적으로 이루어지기도 하지만 동시에 두 변수간의 강한 연관성이 영향을 미칠 가능성이 존재한다. 성별에 따라 질적 불일치의 정도는 사전에 예정될 수 있다는 것이다. 인문학과 같이 여성이 대부분을 차지하는 전공분야를 이수했을 경우 질적 불일치의 가능성은 매우 높다. 그럼에도 여성이 공학과 같은 남성 지배적인 전공분야나 의료, 교육과 같이 직업특수적인 전공분야를 이수했다면 질적 불일치의 가능성은 낮아질 것이다.

성별과 교육 간의 연관성은 전공이라는 교육내용뿐 아니라 교육수준과도 관련된다. 통계청 '인구주택 총 조사'를 살펴보면 1980년 남녀 교육년수의 격차가 2.2년이었으나 1995년 그 격차가 1.2년으로 줄어들었고 2010년에는 0.2년으로 줄어들며 빠른 교육확대에 따라 성별 격차가 줄어들고 있으나 고등교육 진학에 있어서는 여전히 여성보다는 남성의 교육수준이 높다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 3> 30-39세 인구의 평균 교육년수의 변화: 1980-2010

(년)

| 연도 | 계 | 남자 | 여자 |
|---|---|---|---|
| 1980 | 9.2 | 10.2 | 8.1 |
| 1985 | 10.1 | 10.9 | 9.3 |
| 1990 | 11.1 | 11.8 | 10.4 |
| 1995 | 12.2 | 12.8 | 11.6 |
| 2000 | 12.9 | 13.2 | 12.5 |
| 2005 | 13.6 | 13.8 | 13.3 |
| 2010 | 14.0 | 14.1 | 13.9 |

자료: 통계청, '인구주택총조사', 각 년도

고등학교에서 대학으로의 진학이란 측면에서 4년제 대학이 전문대보다 교육수준이 높다고 볼 때 여학생들의 경우 여전히 4년제 대학보다는 2년제 전문대로 진학하는 비율이 높다. 교육통계연보에 따르면, 일반 4년제 대학 진학률의 경우 1980년 남학생(19%)이 여학생(13.9%)보다 1.37배가량 높았고 2002년의 경우에도 1.04배로 격차는 줄었으나 남학생(52%)이 여학생(50.1%)보다 약간 높게 나타나고 있다. 과거 1980년 전문대 진학률의 경우 여학생의 진학률을(3.0%)을 1로 볼 때 남학생의 진학률(2.3%)은 0.60인 점을 감안하면 많은 개선이 이루질 것도 사실이다.

2002년의 경우 남학생의 진학률(23.1%)이 여학생의 그것(21.9%)보다 약간 높아지긴 했으나 이것은 비교적 최근의 현상이다. 일본의 경우 이러한 현상은 보다 분명하다. 1970년 일본 일반대학 진학률에 있어서 남학생(27.3%)은 여학생(6.5%)에 비해 4.5배나 높고 상대적으로 여성의 빠른 교육확대에도 불구하고 일반대학 진학에 있어 성비불균형은 지속되었다(2002년 남 : 여 진학률=49.3% : 35.2%). 반면, 일본의 단기대학 진학률은 2002년 현재 여학생이 남학생에 비해 무려 10배나 높은 것으로 나타나고 있다. 교육수준이 낮을수록 질적 불일치의 가능성이 높다면 여성이 전문대를 졸업했느냐, 4년제 일반대학을 졸업했느냐에 따라 질적 불일치의 정도는 달라질 여지가 존재한다.



Collection @ chosun

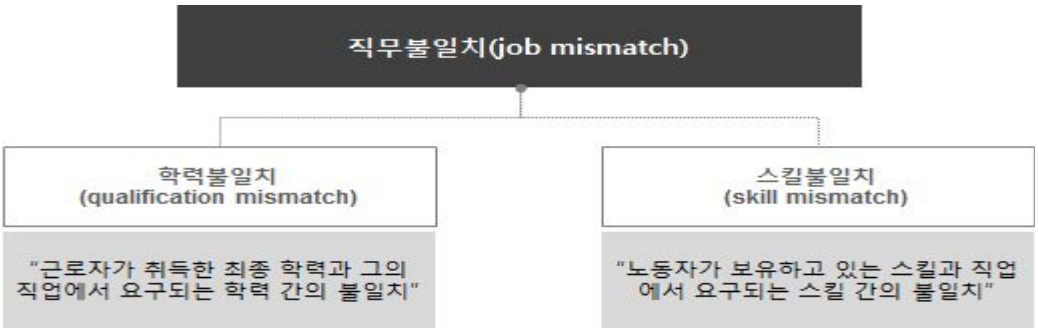
조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

## 제3절 직무 및 스킬불일치에 관한 이론적 고찰

### 1. 직무 및 스킬불일치의 개념

직무불일치(job mismatch)는 학력불일치(qualification mismatch)와 스킬불일치(skill mismatch)의 관점에서 주로 논의되었다. 학력불일치는 "근로자가 취득한 최종 학력과 그의 직업에서 요구되는 학력 간의 불일치"로 정의되며 직무에서 요구하는 수준보다 본인의 교육수준이 높은 경우 과잉(over-qualification)으로, 직무에서 요구하는 수준보다 오히려 낮은 경우 부족(under-qualification)로 분류된다(OECD, 2011).

<그림 11> 직무불일치의 개념




학력불일치는 스킬불일치보다 더 많은 연구가 이루어졌는데, 그 이유는 교육이 스킬이나 능력, 역량, 기술보다는 쉽고 정확하게 측정될 수 있다는 분석상 용이성 때문이기도 하고 고학력화 문제나 최근 관심이 부상하고 있는 하향취업 실태를 파악하는데 가장 적합하다는 점 때문이기도 하다(김기헌, 2005). 국내에서도 압축적 경제성장과 급격한 고학력화에 따른 학력불일치에 주목한 연구들이 적지 않게 수행되었다(김기헌, 2003; 김기헌, 2010; 김종성·어수봉, 1994; 김주섭·이상준, 2000; 김주섭, 2005; 노일경·임언, 2009; 박천수, 2004; 신선미·손유미, 2008; 신선미·민무숙, 2010; 이병훈·신재열, 2011).

스킬은 업무수행을 위한 필요 지식, 기술, 태도로 일반적으로 정의된다. 스킬불



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

일치는 “노동자가 보유하고 있는 스킬과 직업에서 요구되는 스킬 간의 불일치”로 정의되며 학력불일치와 마찬가지로 스킬불일치는 직무에서 요구하는 수준보다 본인의 스킬이 높은 경우 과잉(over-skilling)으로, 직무에서 요구하는 수준이 오히려 높은 경우 부족(under-skilling)로 분류된다(OECD, 2011). 학력불일치와 비교해 볼 때 스킬불일치는 상대적으로 덜 주목받아 왔는데, 가장 주된 이유가 스킬불일치의 경우 주관적 방법에 의존한다는 점도 크게 작용했다. 그러나 최근 고학력화가 진행되는 가운데, 개인이 가지고 있는 스킬수준에 대하여 교육이 제공해 줄 수 있는 역량과 정보가 제한적이라는 인식 아래, 스킬에 주목하여 불일치를 논의하려는 시도가 증가하고 있다. OECD는 전 세계 25개국의 성인 역량을 측정하는 국제성인역량조사(PIAAC, Programme for the International Assessment of Adult Competencies)를 통하여 스킬불일치를 객관적으로 측정하고자 시도하고 있다. 또한 Cedefop(2012)에서는 스킬불일치와 관련한 기업의 역할을 조사하였으며, 국내에서는 패널 자료를 활용하여 스킬불일치를 확인하려는 연구들이 있어왔다(노일경·임언, 2009; 임언·노일경·정혜령, 2010).

## 2. 전공과 직무불일치의 개념

과잉 혹은 과소 교육이 왜 존재하고 이것이 노동시장에 어떤 효과를 미치는 지에 대해서는 월등한 노동시장이론은 없지만 인적자본이론, 할당모형, 직무경쟁이론 등과 같은 다양한 노동시장이론을 통해 설명되고 있다. 이에 반해 노동시장에서 직업과 전공 사이에 불일치가 왜 존재하고 이것이 노동시장에 어떤 영향을 미치는 지를 설명하는 이론은 많지 않다. Robst(2007)는 이와 관련된 이론적 기반으로서 전공에 따라 직업과 전공 사이의 불일치가 왜 발생하고 전공 불일치가 임금에 어떤 효과를 미치는 지를 인적자본이론을 통해 설명하고 있다. 본 연구는 숙련의 유형과 이동성에 대해 구체적으로 기술하고자 한다. 이 과정에서 전공 및 직무불일치의 원인과 결과를 살펴보고자 한다. OJT(On-the job training)를 통해 습득된 인적숙련은 기업특화숙련 (firm-specific skill), 직업특화 숙련(occupation-specific skill), 일반 숙련(general skill)으로 나눌 수 있다(<그림 12>, <표 4> 참조).



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<그림 12> OJT(On-the job training)

기업특화숙련은 그 기업에만 사용될 수 있는 숙련을, 직업특화숙련은 직업에 특화된 숙련을, 일반 숙련은 어떤 직업이나 어떤 기업에서도 사용될 수 있는 숙련을 각각 의미한다. 따라서 어떤 숙련을 습득했는지에 따라 노동시장에서의 자유로운 이동(mobility)의 형태도 달라질 것이다. 기업특화숙련은 그 기업에서만 사용될 수 있는 숙련이기 때문에 이를 습득한 근로자는 기업 내에서의 상향 이동 가능성이 높지만 일반 숙련은 어떤 기업이나 직업에서도 사용될 수 있는 숙련이기 때문에 이를 습득한 사람은 기업 내에서 뿐만 아니라 기업들 간에도 이동 가능성이 높다. 이와 같이 습득한 숙련에 따라 노동시장에서의 이동 형태가 상이하게 나타나는 이유는 숙련에 따라 이전성(transferability)이 다르기 때문이다. 기업특화숙련이 기업 사이에서의 이동 가능성을 감소시키는 것은 다른 기업으로의 숙련의 이전성이 떨어지기 때문이며 일반 숙련이 다른 기업 및 기업 내에서의 이동성을 증가시키는 이유는 기업 내에서 뿐만 아니라 기업들 사이에서도 숙련의 이전이 가능하기 때문이다. 즉 이동성은 이전성과의 밀접한 관계를 가지며 이전성에 따라 이동성의 범위는 증가된다.

기업특화숙련이나 일반 숙련은 경제학자들에게는 상당히 보편화된 개념이어서 이들이 임금이나 노동시장에서의 이동에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구는 매우 많다. 이에 반해 직업특화숙련은 이들에 비해 덜 보편화된 개념이어서 이것이 임금이나 노동시장에서의 이동에 어떤 효과를 미치는지에 대한 연구는 많지 않다.

직업특화숙련은 기업특화숙련과 일반 숙련의 성격을 모두 가지고 있으나 두 숙련과는 확연히 다르다. 직업특화숙련은 고용주가 바뀌더라도 직업이 바뀌지 않는다



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

면 완전하게 숙련 이전이 가능하고 이 때 직업특화숙련은 일반적인 숙련과 같다.

<표 4> 스킬역량에 대한 분류/카테고리화

| | |
|---|---|
| **조직적 측면[기업]**<br>근무에 압력을 받음<br>업무의 세부 사항에 대한 주의와 정확도<br>시간 관리<br>독립적인 작업능력<br>집중력 | **전문성측면[직업]**<br>전문적인 현장에서의 이론적 지식<br>전문현장에서의 방법론적인 지식 |
| **참여[기업]**<br>계획, 조정 및 조직운용 능력<br>경제적 추론능력<br>협상<br>자기 표현, 결단력, 지속성<br>의견청취와 의사결정능력<br>리더십 | **일반적 스킬[일반]**<br>폭넓은 일반적인 지식<br>융합적 사고 및 지식<br>비판적사고<br>발표스킬<br>문서작성스킬 |
| **방법론적측면[직업]**<br>외국어 능력<br>컴퓨터 기술<br>사회적이해<br>조직적/ 기술적시스템<br>아이디어와 정보의 문서화<br>문제해결능력<br>분석 역량<br>학습능력 | **사회 정서적 역량[일반]**<br>이니셔티브<br>팀과의 작업능력<br>자신의 업무를 평가하고 반영하는 사고<br>적응성<br>개인적 관여<br>충성도, 진실성 |

자료: Adela Garcia-Aracil et al.(2008), "Comperencies for young European higer education graduates: labor market mismatches and their payoffs

그러나 직업이 바뀐다면 숙련이 이전될 수 없기 때문에 일반적인 숙련과는 완전히 다르게 된다. 한편 각 근로자가 보유하고 있는 직업특화숙련은 특화숙련의 관점에서 기업 특화숙련(firm-specific skill)과 일반 직업특화숙련(general occupation-specific skill)으로 나눌 수 있다. 직업특화숙련과 기업특화숙련은 직업을 바꾸거나 혹은 고용주를 바꿀 경우 이에 대한 투자수익이 감소할 뿐만 아니라 고용주가 바뀔 경우 고용주 특화숙련은 완전히 없어진다는 공통점을 가지고 있다. 그러나 일반 직업특화숙련은 다른 직업을 택하더라도 숙련은 어느 정도 이전이 된다는 점에서는 기업특화숙련과 구별된다. 새로운 직업을 가지더라도 전 직업에서 쌓은 기업 특화숙련의 인적자본은 어느 정도는 사용될 수 있기 때문이다. 예컨대 한 기업에서 숙련자가 숙련분야 관리자가 되었다고 하자. 숙련자와 관리자는 분명 다른 직업이지만 숙련자를 하면서 쌓은 인적자본관리 분야에는 어느 정도는 사용될 것이다. 따라서 직업특화숙련은 기업특화숙련과 비교해 유사하지만 직업 혹은 기업들 사이에서의 이동 가능성은 기업특화숙련보다 훨씬 높다는 점에서는 차이가



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

있다.

앞서 언급된 세 종류의 숙련은 OJT와 관련되어 논의 되었지만 대학의 전공이 임금 및 노동시장에서의 이동에 미치는 효과를 분석할 때도 적용될 수 있다. OJT를 통해서도 숙련이 축적될 수 있지만 대학에서의 전공공부를 통해서 숙련이 축적될 수 있기 때문이다. 특히 노동시장에 처음 진입하는 종사자들의 숙련은 대부분 대학에서의 전공공부를 통해 습득된 것이다. OJT를 통해 습득된 숙련과 마찬가지로 대학 전공공부를 통해 얻어진 숙련도 이전(transferability)의 정도에 따라 일반적인 숙련인지 아니면 직업에 특화된 숙련인지로 나눌 수 있다. 예컨대 영어 영문학 등과 같은 인문학에서 가르치는 전공지식은 일반 숙련으로 분류될 수 있는 반면 의학, 엔지니어링, 컴퓨터 및 IT 등과 같은 전공에서 가르치는 지식은 직업에 특화된 숙련으로 분류될 수 있다. 이와 같이 전공을 통해 습득된 숙련 역시 OJT를 통해 습득된 숙련과 마찬가지로 직업 사이의 숙련의 이전 정도에 따라 일반 숙련인지 직업특화숙련인지로 나눌 수 있기 때문에 전공에 따라 다음과 같은 노동시장에서의 차이점이 발생할 것으로 예견된다.

전공과 직업 사이의 불일치 확률은 일반적인 숙련을 가르치는 전공을 선택한 사람들에 대해서 높을 것이다. 이는 일반 숙련을 가르치는 전공을 공부한 사람은 직업특화숙련을 전공한 사람과 비교해서 직업 사이의 숙련의 이전성이 높은 전공지식을 가지고 있어 직업 이동에 따른 비용이 적기 때문이다. 전공일치 임금수준과 관련해서는 전공과 직업이 일치하는 곳에 취업한 사람이 그렇지 않은 사람보다 높은 임금을 받을 것이다. 이는 임금은 한계생산가치에 근거해서 결정되고 한계생산가치는 직업특화숙련에 비례하기 때문이다. 전공과 직업이 일치하는 곳에 취업한 사람은 그렇지 않은 사람보다 높은 직업특화숙련을 가지고 있어 높은 임금을 받을 가능성이 높다. 전공과 직업 사이의 불일치에 따른 임금 감소 효과는 직업특화숙련을 다루는 전공에서 더욱 클 것이다. 이는 직업특화숙련은 다른 직업으로의 숙련의 이전성이 낮기 때문에 직업특화숙련을 전공한 자가 전공과 다른 직장에 취업할 경우 그에 합당한 숙련이 거의 없어 한계생산가치가 낮을 것이기 때문이다. 따라서 전공 불일치에 따른 임금 감소 효과는 의학, 엔지니어링 등과 같은 직업특화숙련을 전공한 자가 전공과 다른 곳에 취업했을 때 가장 클 것이다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

### 3. 불일치 상태의 전환

임언·노일경·정혜령(2010)은 「한국교육고용패널조사(Korean Education and Employment Panel, KEEP)」의 2007년(4차년도)과 2008년(5차년도) 자료를 활용하여 학력불일치 및 스킬불일치의 지속기간을 분석하였다. 그 결과 학력과잉이었던 상태에서 일치로 전환된 경우는 53%이며, 학력이 부족하다고 인식한 사람 중에서 일치로 전환한 경우도 57%로 나타났다. 하지만 전반적인 일치비율은 69%로서 2007년도와 2008년도에 차이가 없었다. 이는 불일치에서 일치로 전환한 경우 부족 불일치에서 일치로 전환한 경우가 거의 동일한 수가 나타나고 있다.

불일치를 극복하기 위한 대응 전략으로는 크게 일자리 이동을 위한 구직 활동 및 경력 이동과 추가 교육훈련의 두 가지로 보고된다(Wolbers, 2003). 우선 구직 활동 및 경력 이동과 관련하여, 인적자본론의 견해는 낮은 수준의 직업을 선택하는 것이 높은 수준의 직업으로의 전환을 위한 투자가 될 수 있다고 보기 때문에 교육과잉은 종종 계획된 선택으로 해석된다(Sicherman, 1991). 또한, 특화교육훈련 기회에의 참여 역시 주요한 불일치 대응 전략으로 발견된다. 인적자본론의 입장에서 학력 부족자들이 학력 과잉자들보다 기술교육훈련 등에 결합될 가능성이 높다고 보고 있다(Alba-Ramirez, 1993). 전공불일치자의 경우 교육훈련을 통해 전공에 맞는 일자리에 취업하는 결과였으며, 자신을 학력과잉으로 인식하는 전문대 졸업 여성의 경우 상급학교 진학이나 편입을 위한 장기적인 교육에 대한 준비를 위해 영어공부를 하는 것으로 해석되었다. 임언·노일경·정혜령(2010)의 연구에서 불일치 전환과 일자리 이동의 관련성을 검토한 결과, 학력불일치와 스킬과잉의 경우 직장 이동을 통해 직무불일치를 해소하려하였으며 실제 스킬과잉에서 스킬일치로 전환한 집단은 48%가 12개월 내에 직장을 이동했는데 이는 일관되게 과잉이라고 응답한 집단보다 12% 높은 수치이다. 또한, 학력부족에서 일치로 전환한 집단의 48%가 직장을 이동했지만, 스킬부족에서 스킬일치로 전환한 경우는 24%만이 직장을 이동하였다. 이는 2년간 일관되게 스킬일치 상태였던 사람들이 이직한 비율인 36%보다 낮은 수치이며 따라서 스킬불일치는 반드시 직장이동을 통해서가 아니라



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

재직기간중의 OJT 학습을 통해 해소되었을 것으로 해석된다.

위의 연구들에서 시사하듯, 직장이동과 교육훈련 중 어떤 방법이 효과적인 불일치 극복 전략인지에 대해서는 불일치의 유형과 종류, 즉 학력불일치인지 스킬불일치인지와 과잉이나 부족이냐에 따라 다르게 접근하여야 함을 시사한다. 대체적으로 과잉의 경우에는 직장이동으로, 부족의 경우에는 교육훈련으로 불일치를 극복하는 것으로 보고되고 있지만 이는 스킬부족인지 학력부족인지에 따라 다르게 나타날 수 있다고 하겠다. 특히 스킬부족은 교육훈련을 통해 조직내에서 해소할 수 있음을 보여주고 있다.

## 4. 불일치의 지속·전환 관련 요인

김주섭(2005)은 불일치 상태의 변화를 결혼여부별, 근속연수별, 학력별로 살펴보았다. 기혼자의 경우 학력과잉 상태에서 탈출할 가능성이 적었는데 이에 대해 기혼자는 현재의 상태를 벗어나기 위해 선택해야 할 위험부담(예컨대 전직 등)을 감당할 수 있는 여지가 상대적으로 적기 때문이라고 설명하였다. 또한 근속연수가 긴 근로자들은 학력과잉 상태에서 벗어날 확률이 높은 것으로 나타나 기업 내 직무전환의 기회가 근속기간과 정(+)의 관계에 있음을 시사하고 있다. 한편, 전문대졸자의 경우 학력과잉 상태에서 적정학력 상태로 이전될 가능성이 높은 것으로 분석되었다. 이러한 결과에 대해 연구자는 2~3년제 대학졸업자들이 수행할 수 있는 직무의 폭이 상대적으로 넓기 때문이라고 보고 있다. 즉, 전문대졸자가 수행하는 직무는 고졸자가 수행하는 직무수준과 대졸자들이 수행하는 직무수준을 거의 아우를 수 있을 정도로 범위가 넓어서, 또는 적정학력 직무로 이동할 기회도 그만큼 많기 때문이라는 것이다. 임언·노일경·정혜령(2010)은 고졸 및 전문대 청년 여성 취업자를 대상으로 불일치 전환과 노동시장 성과의 연관성을 살펴본 결과, 학력불일치의 전환유형(전환, 유지)에 따라서 소득의 증가폭에 차이가 있는 것으로 나타났다. 가장 큰 폭으로 소득이 증가된 집단은 학력과잉에서 일치로 전환한 경우이며, 소득증가폭이 가장 적은 집단은 학력부족 상태가 지속된 경우였다. 또한 고졸 여성 취



Collection @ chosun

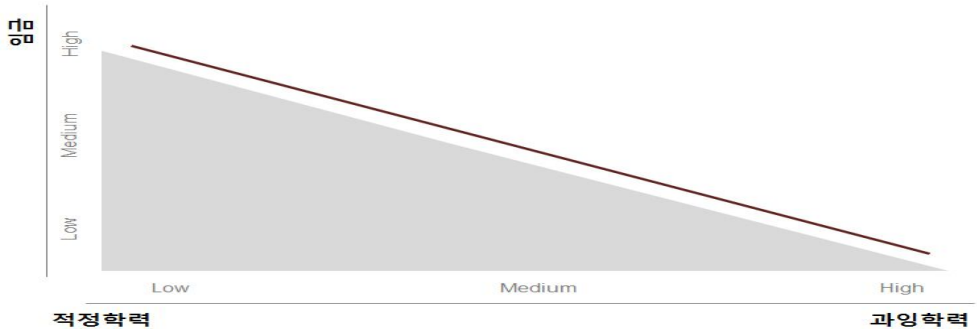
조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

업자 중에서 지속적으로 학력부족 상태를 유지한 경우는 소득이 감소하는 경향마저 보이고 있었다. 스킬불일치는 학력에 따라 소득 변화의 차이가 다르게 나타났다. 고졸의 경우, 스킬부족이 유지된 집단은 스킬과잉이 유지된 집단과 비교해 임금이 더 높은 반면, 전문대졸의 경우, 부족유지 집단과 과잉유지 집단 간의 차이가 두드러지지 않았다.

## 5. 임금 만족도

과잉학력이 임금에 미치는 영향은 과잉학력 논의가 시작된 시기부터 중요 관심사가 되었다. 과잉학력에 관한 실증분석에서 중요한 이슈는 과잉교육 년수에 대한 보상 수준이 하락하는 현상이 통계적으로 유의한가를 입증하는 것이다. 이에 대한 실증연구들은 많이 축적된 상태다(Battu et al, 1997; Bauer, 2002; Green and McIntosh, 2007; Hartog, 2000; Lenton, 2012; Leuven and Oosterbeck, 2011; McGuinness, 2006; Rubb, 2003).

<그림 13> 과잉학력과 임금간 상관관계




가장 기본적인 가설은 학력이 과잉 상태일 경우 근로자는 자신의 능력을 온전히 발휘하지 못한 데서 오는 직무 불만족을 느낄 가능성이 크며 기업의 생산성에 기여할 수 있는 여지도 줄어들어 적정학력 상태의 근로자에 비해 상대적인 임금 하락을 지각하게 된다는 것이다. 과잉학력이 발생할 경우 임금은 하락한다는 사실



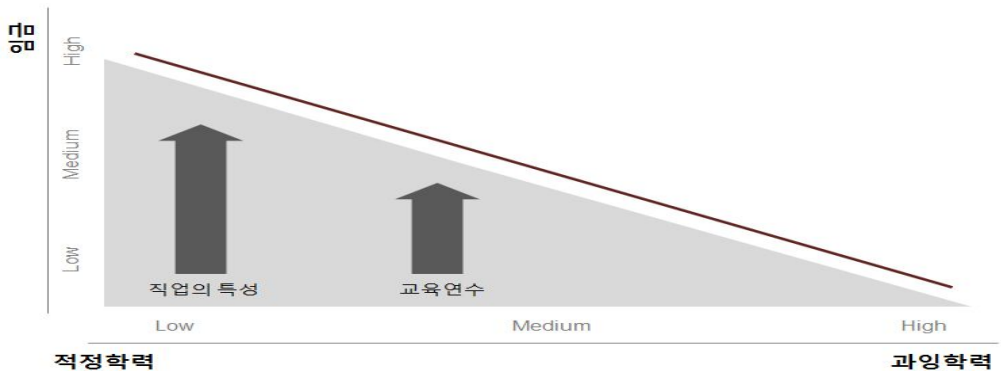
Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

을 입증하는 연구들은 학력부족 집단의 평균 임금이 학력은 과잉 집단보다 높다는 결과를 보고하였다(노일경 외, 2009; 임언 외, 2012a; Bauer et al., 1997). 이는 교육년수인 학력보다 직업의 채용유연성이 더 중요하며 과소학력자가 더 조건이 나은 직업에 취업할 경우 과잉학력자보다 임금이 높다는 것을 의미한다. Duncan and Hoffman(1981)는 임금함수의 추정에서 직업의 적정수준을 상회하는 과잉교육년수 가중치의 계수가 적정교육연수 가중치 계수보다 훨씬 작은 것으로 나타난다. 즉 과잉 교육년수가 1년 추가될 때 임금에 미치는 한계효과는 적정교육연수의 그것보다 훨씬 약하다는 것이다. 즉 직무가 요구하는 적절연수의 학력을 초과하면 한계효과는 매우 작아진다는 것이다.

그러나 다른 영향요인들이 통제한 조건에서 적정학력 변수와 과잉학력 변수가 통계적으로 유의한 차이를 보이는 가에 관한 연구들은 다수가 있다. Carroll and Tani(2013)는 호주의 대졸자 패널데이터를 활용한 연구에서 개인의 능력과 근무시간의 고정효과를 통제하는 모델을 구축하였다. 그 결과 과잉학력 더미변수의 계수가 급격히 작아지는 결과를 보였다. 이는 관찰되지 않은 개인의 능력을 고려할 때는 과잉학력자는 채용시에 능력이 상대적으로 다소 부족하거나 자신의 전공이 직무와 무관하여 활용가능한 지식이 부족할 근로자일 가능성이 있으나, 이 같은 제3의 요소를 통제할 경우 과잉학력 자체가 임금 손실을 유발한다고 보기 어렵다는 것을 의미한다.

<그림 14> 과잉학력과 임금간 상관관계 및 영향요인






Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

학력은 높지만 숙련은 적정인 과잉자격(overqualified)과 학력과 숙련 모두 과잉인 과잉스킬(over-skilled)의 더미변수를 측정모델에 투입한 결과 과잉스킬보다 과잉자격의 (-)하락폭이 훨씬 크다는 것을 밝혀졌다(노일경·임언, 2009; Green and McIntosh, 2007). 즉 과잉스킬수준은 우월한 숙련도를 활용해 생산성 향상에 기여함으로써 더 나은 임금보상을 받을 수 있지만, 학력은 높지만 능력은 저조한 과잉자격의 경우 더 높은 보상을 기대하기 적다는 것을 말해준다. Bauer(2002)는 기존 연구들은 개개인의 타고 난 지능 및 능력의 차이를 통제하지 못하였음을 지적하고 이를 통제하는 패널 모형을 추정한 결과, 과잉교육년수 변수의 유의성이 사라졌다. 즉 이 같은 결과는 선행연구 결과 간의 불일치를 반증하며 주요 이슈가 된 과잉교육년수에 대한 보상은 일관되지 않는 결과를 보인다는 것을 의미한다. 과잉학력자 간에도 실제 능력이 뛰어난 근로자가 있는 반면 그렇지 못한 근로자가 존재하기 때문에 과잉교육년수에 대한 보상은 반드시 하락한다고 주장할 수 없음을 입증하는 결과이다. 위와 같은 연구들은 개인의 실질적 직무능력의 영향력을 중시하는 인적자본론의 시각으로 보인다.

그러나 Quinn and Rubb(2006)는 멕시코의 12개 지역과 시간의 고정효과를 통제한 연구결과는 과잉교육연수 영향계수(연속변수)는 크게 감소하는 것으로 나타났다. 이는 멕시코의 경우 비교적 개발도상국이므로 직업구성이 저숙련 직종에 치중되어 있어 초과 숙련을 활용하는 여지가 적기 때문으로 해석된다. 이 연구는 과잉학력을 활용하는 능력이 직업마다 다를 수 있다는 점을 간접적으로 암시해주는 것이다. 과잉학력은 단순히 높은 교육을 받은 데서 생기는 문제가 아니라 실제 노동과 무관한 전공교육에서 유래할 가능성이 크다는 것을 확인할 수 있었다. Dolton and Vignoles(2000)는 사적 부문보다 경쟁이 약한 공공 부문에 취업한 과잉학력자에게서 과잉교육의 과소 활용(under-utilization) 문제가 더욱 심각함도 제기한바 있다. Chevalier(2003)는 대졸자들이 종사하는 직업의 수준이 모두 동질적인 것은 아니라는 문제의식에서 미숙련 직종에 종사하는 과잉학력 근로자들을 진정한 과잉학력(genuinely over-educated)으로 구분하기도 하였다. 이 같은 선행연구 결과를 종합하자면 일정교육과 이후에 직업에서 수행하는 직무가 일치하고 동시에 개개인의 능력을 최대한 활용할 수 있는 직업에 종사한다면 과잉학력자라도 응당한 보상



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

을 받을 수 있다고 추론할 수 있다. 전공과 관련해서는 학력과 별개로 전공과 학력이 모두 일치하는 집단의 평균 임금이 가장 높았다(박성재, 반정호, 2007). 전공 불일치로 인한 임금 변화폭을 분석하였을 때, 의·약학, 경영·경제, 교육은 전공을 바꾸어 취업하였을 때 임금이 다른 전공에 비해 크게 떨어지며 반면 다른 인문·사회 계열은 오히려 전공과 직무가 불일치할 때 임금이 상승하는 것으로 나타났다(김홍균·조정현, 2009).

상기한 해외 논문과 별도로 국내에서 수행된 연구들은 할당이론과 직업이동이론의 관점에서 과잉학력에 처하게 되는 개인적 속성을 규명하고 적정 학력자에 비해 임금이 하락하는 점에 초점을 두었다. 그러나 거의 모든 국내연구가 과잉교육년수를 반영하는 연속변수가 아니라 더미변수 모델을 사용하고 있어(김주섭, 2005; 김홍균·김지혜, 2008; 박성재·반정호, 2007; 오호영, 2005; 차성현·주휘정, 2010;) 과잉교육년수 증가에 따른 임금증가의 한계효과를 파악하기 어렵다는 미흡한 점이 있다.



dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

## 제4절 근속년수 및 직업훈련 재교육에 대한 이론적 고찰

### 1. 근속년수의 개념과 선행연구 고찰

근속년수는 한 직장에서 근무한 기간 개념의 경력을 말한다(Hall, 1976). Finkelstein and Hambrick(1990)은 근속년수가 긴 조직구성원일수록 전략적 타성(Strategic inertia)이 더 많아 조직 내 전략적 변화를 잘 시도하지 않는다고 하였다. 근속년수는 또한 조직학습과도 밀접한 연관이 있기도 하다. Henderson, Miller and Hambrick (2006) 은 근속년수의 차이로 인한 전략학습이 서로 다르다고 하였는데 근속년수가 긴 조직구성원 일수록 기업 외부와의 접촉이 서서히 단절되며, 종국적으로 기업 내부 정보에만 의존한다고 한다.

또한 근무년수는 저연령층에 비해 고연령층이, 학력별로는 저학력 층에 비해 고학력 층이, 직급별로는 낮은 직급보다 높은 직급이, 혼인별로는 기혼자가 미혼자에 비해 근속년수가 길다고 하였다(전찬열, 1995). 일반적으로 집단 내 구성원의 평균 근속년수는 집단 구성원들의 응집력, 조직에 대한 이해도, 기량, 정보, 전문지식 수준을 결정하기 때문에 근속년수는 집단목표를 명확하게 하고 우선순위를 설정하거나 집단의 규범과 가치에 순응도 및 집단에 대한 헌신과 충성도와 긍정적인 상관관계를 보인다(한주희·김봉진, 2012).

제조업 남성근로자의 근속년수별 임금격차를 비교해 보면, 한국과 일본(2005년 기준)의 관리·사무·기술직 제조업의 근속년수별 임금은 비교대상 EU국가에 비해 그 증가폭이 매우 높게 나타나며 생산직의 경우도 유사한 양상을 보인다고 하였다(한국노동연구원, 2007). 즉, 관리기술직의 경우, 한국은 20년 이상 근속자가 1년 이하 근로자에 비해 약 2.2배

정도(생산직의 경우 2.4배) 높은 임금을 받는 것으로 나타났음. 일본의 관리기술직인 경우 1년 이하 근속자와 비교해서 5~9년 근속자는 1.3배, 10~19년 근속자는 1.6배, 20년 이상 근속자는 2.1배로 한국과 유사하게 증가하고 있는 것을 볼 수 있다. 또한 제조업(생산직) 종사자의 근속년수별 임금격차를 성별로 살펴보면, 대



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

부분의 EU국가들에서는 남성과 여성의 근속년수에 따른 임금격차가 미미한 반면, 한국의 경우 근속년수에 따른 임금격차가 크게 발생한 것으로 나타나며, 특히 남성 근로자의 임금 증가폭이 높은 특징을 보여주었다. 한국은 1년 이하 근속자 대비 20년 이상 근속자의 임금격차가 남성이 2.4배 정도의 격차가 발생하며 여성은 2.0배 정도로 다른 비교대상 국가에 비해 근속년수별 임금격차가 확대되었다고 하였다. 근속년수의 부정적 효과를 초래할 수 있다는 연구도 있다.

한주희와 김봉진(2012)은 사외이사의 연령, 근속년수, 교육배경 다양성이 기업의 전략변화에 미치는 영향을 2001년도부터 2010년까지 한국증권거래소(KSE)에 상장된 3610개의 기업을 대상으로 실증분석을 실시하였다. 이들에 따르면, 사외이사의 교육배경의 다양성과 전략변화는 정(+)의 관계를 갖는 반면, 사외 이사의 연령 다양성과 근속년수 다양성은 전략변화와 부(−)의 관계를 검증되었다. 즉, 구성원 간의 너무 많은 다양성으로 인한 근속연수의 다양성 증대는 의사소통에 도움이 되지 않으며, 이사회 구성원 변동으로 인해 집단 내 근속년수의 다양성이 높아지게 되면 집단 내 통합을 저하시키고, 의사결정과정에 혼란을 초래한다고 하였다. 이들 연구는 근속년수는 근속년수에 조직 내 다양성에 임금이나 지위에 중요한 요인으로 작용한다는 점을 보이고 있으나 조직에 미치는 부정적 효과도 있음을 시사하고 있다.

## 2. 직업훈련 재교육의 개념

### 2.1 직업훈련의 필요성 및 개념

1999년 1월 근로자직업훈련촉진법의 제정 이후 직업훈련의무제가 폐지됨에 따라 기업의 직업훈련에 대한 자율성이 강화되었다. 민간기관의 훈련에의 참여기회가 대폭 확대되고 훈련분야도 제조업 중심에서 사무관리, 서비스 등으로 확대되었다. 근로자의 직업능력개발사업이 과거 채용전 근로자 양성훈련 중심에서 재직 근로자의 기능 향상훈련에 더 많은 정책적 노력이 집중되고 있다. 이러한 직업능력개발사업에 대한 근본적인 정책 변화는 지식경제사회 도래 상황에 맞추어 더욱 더 그 필요



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

성이 강조되고 있다

전반적인 노동시장의 유연성이 확대되면서 근로자 주도적 교육훈련이 필요하다는 인식이 확산되고 있다. 지식 및 기술의 변화 속도가 빠르게 진행되면서 기업이 필요한 인력을 외부에서 조달하는 경우가 빈번해지고 있는 것이 현실이다. 이러한 상황에서 기업 주도의 훈련에만 의존할 경우 재직근로자의 직업훈련 재교육이 활성화 되지 못하여 기업의 생산성이 축소될 수 있다. 이를 해소하기 위해서는 근로자의 자율적인 능력개발을 유도하는 근로자 주도의 자율적 능력개발 프로그램이 활성화 되도록 지원해야 하며 교육훈련 투자를 확대해야 할 것이다.

우리나라가 21세기 지식정보화 사회로 진입하면서 혁신주도형 산업발전이 핵심전략으로 대두되었고, 그 기저는 기술혁신과 생산성 향상인데 경쟁력 있는 인적자원의 확보가 핵심관건이라 할 수 있다. 정부는 인적자본(human capital)은 교육훈련투자를 통해 형성되고 개발된다는 점에서 교육훈련이 인적자원의 경쟁력에 중요한 영향을 미치게 된다. 인적자원의 중요성을 인식하고 고등교육기관의 경쟁력을 높이기 위해서 다양한 정책적 노력을 기울였음에도 불구하고 여전히 우리의 교육은 기업의 적정수요에 미치지 못하고 있는 실정이다. 여기에서 인적자원이 수요와 공급에 있어 교육과 스킬의 불일치 문제가 대두된다. 교육과 스킬에 있어서 수요, 공급 상의 미스매치를 매치로 전환하기 위해서는 지속적인 직업훈련교육이 무엇보다 중요하다 할 수 있다.

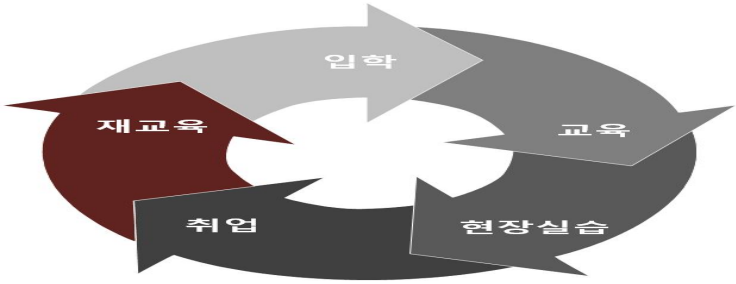
1967년 직업훈련법이 제정되었으며, 직업교육은 취업이나 직무수행에 필수적으로 요구되는 지식과 기술을 배양하기 위한 것이다. 교육 및 직업훈련에 대한 경제적 평가는 거시적인 측면과 미시적인 측면으로 나누어진다. 거시적인 측면에서는 경제 전체적으로 정규교육 및 직업훈련시스템이 노동시장과 연계되어 경제 전반의 성과에 어떻게 영향을 조사 분석하며 미시적인 측면에서는 개별 근로자의 교육 및 직업훈련에 대한 투자가 개별 근로자의 경쟁력 및 수입에 어떠한 영향관계를 보이는지를 분석하는 것이다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<그림 15> 교육과 직무 재교육의 연계시스템




그런데 개인의 투자행위에 대한 성과는 노동시장 제도 등 경제 전체적인 제도들과 밀접한 관련을 맺고 있다. 따라서 미시적인 분석을 하더라도 교육제도 이외의 다른 제도 즉 노동시장 제도를 아우를 수 있어야 한다. 이것을 충족시켜 주는 것이 바로 교육과 직무의 연계성이다(박진희, 2001).

선행연구들은 재교육을 재교육 및 계속교육(윤현진 등, 2012; 조현정·김병근, 2010), 인재육성(조성근, 2006)등 다양하게 부르고 있다. 조성근(2006)은 이러한 교육을 기업에게 적합한 종사자의 능력을 향상하는 것이라며 '인재육성'이라고 하였다. 또한 재교육 및 계속교육을 연구한 윤현진 등(2012)은 재교육은 교육훈련이며 기업의 다양한 목적 및 요구를 해결하기 위해 계획을 수립하고 이를 실행, 평가하는 일련의 활동을 포함한다고 하였다. 환경변화 요소로서 기술인력 부문의 고용유연화, 조기경력 단절, 중장년층 과학기술인력 증가에 대응한 평생 경력연계 프로그램 개발 및 종사자의 경력발전경로에 따른 전주기적인 경력관리 등을 지원하는 체계적인 재교육 및 계속교육 프로그램의 구축이 요구된다(조현정·김병근, 2010). 김명옥(2006)은 재교육이 회사원들의 소양과 능력을 개발하고 직무수행에 필요한 지식과 기술을 향상시키며 가치관과 태도를 바람직한 방향으로 변화시키기 는 교육 및 훈련활동이라고 하였고 재교육을 다음과 같이 집합교육, 이러닝, 훈련교육 등 3가지로 분류하였다. 집합교육은 직업능력 개발훈련을 실시하기 위하여 설치한 훈련전용시설을 이용하거나, 훈련을 실시하기에 적합한 시설에서 실시하는 교육방법을 가르친다. 다음은 이러닝(e-learning)으로서 업무능력 향상뿐만 아니라 개인 성취욕구, 기업에 대한 만족도 상승 등 여러 가지 장점이 있는 온라인 교육훈련법이다. 혼합교육은 다양하지만, 구체적으로 집합교육이나 이러닝의 단일학습 형태가



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

지니는 한계를 극복하고 학습 효과를 극대화하기 위해 온라인과 오프라인 교육을 혼합한 것이다. 류근관과 전계형(2013)은 청년기의 취업, 장년기 및 노년기의 전직과 재교육, 그리고 노년기의 조기은퇴 교육 등 노동자의 일생에 걸친 커리어 선택을 교육과 연계하여 종합적으로 분석하였다. 이들의 결과를 살펴보면, 정부의 연금구조 및 전직/재교육 지원체계의 변경은 개별 노동자의 노동시장 커리어 선택에 영향을 미치고 사회 후생도 변화시킬 수 있다고 하였다. 또한 재교육 지원의 효과를 극대화하기 위해서는 산업별 및 노동자의 능력별로 재교육 비용구조를 파악하는 것이 효과적이며, 특히 전직은 노년기보다는 장년기에 정부지원이 이루어질 때 가장 비용 경제적으로 효과적이라고 하였다.

### 2.2 직업훈련의 구조변화

21세기 지식정보화 사회에서는 필요기술 및 지식의 수준이 보다 고도화됨에 따라 요구되는 전문기술의 범위는 좁아지면서 더욱 심화된 지식이 요구되고 있다. 기업에서 기술적 전문성(technical specialty)의 요구는 더욱 심화되고, 전문직의 전공범위는 더욱 깊어져서 전문성을 갖춘 인력의 수요는 더욱 증대될 것으로 전망되고 있다. 기술발전의 속도가 빨라지면서, 훈련효과의 지속기간이 짧아지게 되고 훈련내용의 구성이 더욱 중요해지게 된다. 현재만을 고려한 재교육은 가까운 장래도 새로운 기술에 밀려 훈련의 효과를 기대할 수 없기 때문이다 따라서 기업은 훈련을 용이하게 수용하는 학습능력 수준이 높은 사람이나, 관련 경험자를 훈련대상으로 선호하게 될 것이다. 이종훈과 김세종, 최강식(2004)의 '중소기업 근로자 능력개발을 위한 초기업단위 직업훈련 활성화 방안'에 의하면 일반 근로자 스킬의 성격이 과거에 비해 직업특수성(job-specificity)은 높아지고 기업특수성(firm-specificity)은 저하되는 경향을 보이고 있다고 하였다. 1997년 IMF경제위기 이후, 근로자의 기업간 이동이 활발해지면서 이러한 현상이 더욱 가속화되고 있는 실정이다. 과거 한 직장에서 정년까지 근무하던 평생직장에서 평생직업의 시대로 이행되고 있다는 것은 이러한 노동(스킬)수요의 변화를 나타냈다고 할 수 있다. 직종별 임금격차 측면을 보자면 단순노무자와 비교한 분석에서 모든 직종에 걸쳐



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

임금지수가 높아지고 있어 숙련-미숙련간 임금격차는 확대되는 양상을 보이고 있다. 노동시장의 이러한 변화에 대응하여, 기업들은 자체적으로 인력개발을 하는 직접 양성(make)하는 방식에서 벗어나 이미 다른 곳으로 훈련연수 파견이나 직장 경험을 통해 기능이나 기술을 이미 축적한 사람을 스카웃(buy)하는 방식으로 전환하고 있다. 그러나 현재 한국의 경우는 기업 외부의 인력개발 체계가 다른 선진국에 비해 취약한 실정이므로 기업 자체에서 수행하는 인력개발 방식을 포기하는 것은 결코 바람직하지 않다고 본다.

따라서 새로운 환경변화에 적응하고 기업들이 적극적으로 참여하여 전문화된 기술이나 기능습득을 가능하게 하는 새로운 직업훈련 시스템으로 국가직무능력표준(NCS)을 범국가적으로 적용할 필요가 있다. 일학습병행제을 통하여 일과 학습을 병행하여 산업현장에서 직무를 습득할 수 있는 기회를 확대하고, 지역 및 산업의 인력수요를 조사하여 적정인력을 양성하는 시스템을 구축하는 것으로, 예를 들자면 지역·산업인적자원개발위원회와 같은 자발적인 거버넌스를 구축하여 수요·공급에 맞는 적정인력을 양성하는 제도를 마련하여야 한다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

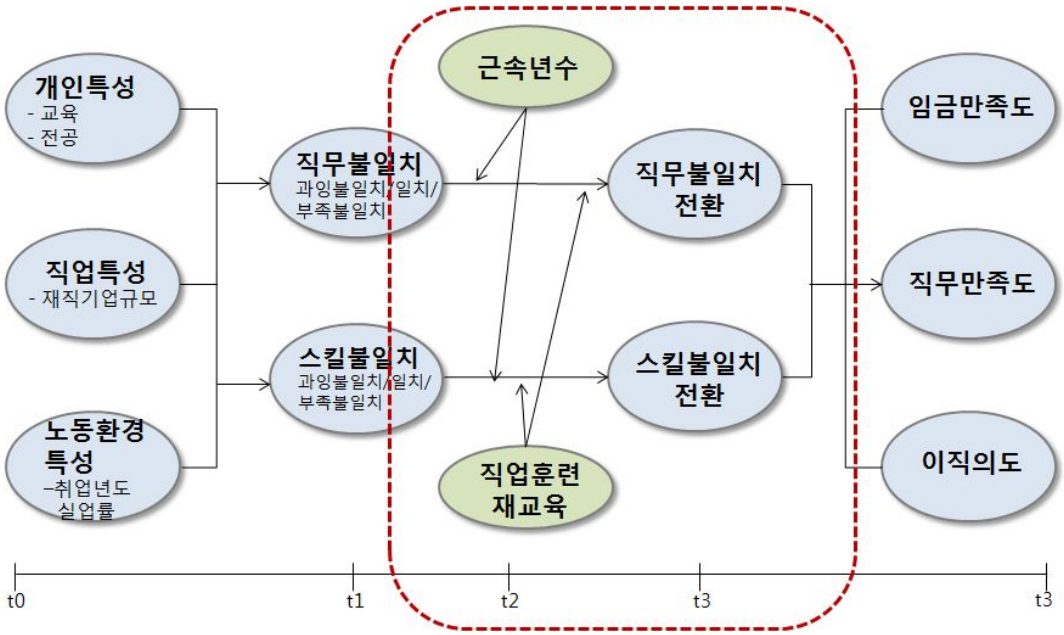
# 제3장 연구방법

## 제1절 연구모형 및 가설의 설정

### 1. 연구모형의 설계

본 연구의 연구모형은 다음의 <그림 16>과 같이 나타낼 수 있다. 연구모형의 관련 구성개념은 직무 및 스킬불일치에 영향을 미칠 것으로 예상되는 개인특성 및 직업, 노동환경 특성이며, 직무 및 스킬 불일치가 근속년수 및 직업훈련 재교육에 의해 직무불일치의 전환 및 스킬불일치의 전환이 발생하는지를 밝히고자 한다. 이울러 이 같은 직무 및 스킬 불일치 전환이 임금 및 직무 만족도, 이직의도로 이어지는지를 실증적으로 검증하고자 한다.

<그림 16> 연구 모형






Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

## 2. 가설의 설정

설정한 연구모델의 실증분석을 위해 이론적 배경의 내용에 기초하여 연구가설을 설정하고 이들의 관계를 수집된 자료에 의해 분석하고자 한다.

### 2.1 개인특성 및 직업특성, 노동시장 환경특성과 직무 및 스킬불일치와의 관계

흔히 직무 및 스킬 불일치(job mismatch)로 통용되는 학력과 직무의 불일치는 대략 세 가지 측면에서 연구가 진행되어 왔다. 대다수 연구들은 하향취업 여부로 학력과 직무의 불일치 문제를 다루고 있다(Alba-Ramirez, 1993; Borghans and de Grip, 2000; Hartog, 2000). Morris, Bernhart and Handcock(1994)는 하향취업에 대한 문제를 집중으로 연구하였으며, Holland, 1985; Schneider, 2001; Kritof-Brown, Zimmernan, and Johnson(2005)은 흥미, 적성, 태도 등 개인들의 심리적인 특성들과 일자리의 환경간의 적합성(person-environment fit)이란 관점에서 질적 불일치 문제를 다루었다. 반면에 Witte and Kalleberg(1995), Allen and van der Velden(2001), 그리고 Wolbers(2003)는 학교나 직업훈련기관에서 배운 내용과 취업한 일자리의 직무 내용간의 연관성에 주목하였으며, 임언·서유정·이지은(2012), Sicherman(1991)은 경력이동이론을 기반으로 학력 혹은 스킬불일치가 경력형성과정의 일부분임을 제시하고 있다. 이에 따르면 일부 노동자들은 자신의 학력이나 스킬 수준보다 현재 낮은 일자리에서 일하지만 이러한 경험은 향후 좋은 일자리로 이행하는데 있어서 유용한 스킬이나 역량, 능력을 쌓는 기회로 작용할 수 있다고 보고 있다.

배치이론(Dolton and Vignoles, 2000; Sloane et al., 1999)은 직무 수준과 노동자의 능력 수준이 합치되지 않을 경우에 불일치가 일어난다고 보고 있다. 자신의 교육이나 스킬 수준보다 낮은 학력을 요구하는 일자리에서 일하는 것은 개인의 능력이나 스킬을 적절히 활용하지 못하는 것이다. 배치이론에서는 노동시장의 구조적 문제가 주요하게 제기되며, 과잉교육은 장기적 문제로 발전될 수 있다고 보고 있



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

다. 이렇듯 과잉교육 현상이 영구적인 문제인지 혹은 일시적 현상인지에 대한 검토는 국가고용정책 방향에 주요한 영향을 미칠 수 있다. Wolbers(2003)는 성별과 교육은 불일치의 매우 중요한 원인요인으로 고려되고 있는데 여성이 남성보다 전공과 다른 일자리에 취업할 가능성이 높고, 전공분야가 직업특수적 분야보다 일반분야일수록 그 가능성이 높다는 것이다. 노동시장 특성으로서 경기 변동은 불일치와 밀접한 관련성을 갖는다. 경기가 좋지 않을 때 취업이 그만큼 어려워지고 이 시기에 학교를 졸업한 사람들은 경제가 활황 시기에 졸업한 사람들보다 전공을 살리지 못하고 타 분야로 취업할 가능성이 높기 때문이다. Logan(1996)은 직업의 특성은 기능직 또는 기술직 여부에 따라 직장 내에서의 학력 및 스킬불일치와의 연관성이 높다고 보고하였다. 따라서 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 1: 개인특성 및 직장특성, 노동환경특성에 따라 직무불일치(과잉불일치/일치/부족불일치)에서 차이가 나타날 것이다.**

가설 1-1 : 개인특성인 교육수준에 따라 직무불일치에서 차이가 나타날 것이다.

가설 1-2 : 개인특성인 전공에 따라 직무불일치에서 차이가 나타날 것이다.

가설 1-3 : 직장특성인 기업규모에 따라 직무불일치에서 차이가 나타날 것이다.

가설 1-4 : 노동환경특성인 취업년도 실업률에 따라 직무불일치에서 차이가 나타날 것이다.

**가설 2 : 개인특성 및 직장특성, 노동환경특성에 따라 직장 내 스킬불일치(과잉불일치/일치/부족불일치) 간에 차이가 나타날 것이다.**

가설 2-1 : 개인특성인 교육수준에 따라 스킬불일치에서 차이가 나타날 것이다.

가설 2-2 : 개인특성인 전공에 따라 스킬불일치에서 차이가 나타날 것이다.

가설 2-3 : 개인특성인 전공에 따라 스킬불일치에서 차이가 나타날 것이다.

가설 2-4 : 노동환경특성인 취업년도 실업률에 따라 스킬불일치에서 차이가 나타날 것이다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

### 2.2 학력불일치와 불일치 전환과의 관계에서 근속년수 및 직업훈련재교육의 상호작용 효과

일반적으로 교육수준은 개인의 성과와 보상을 결정하는 주요한 인적자본이다. 즉 교육수준이 높을수록 보상의 수준이 높고 고위직에 위치할 가능성도 높다. 하지만 최근 고학력자가 양적으로 팽창된 상황에서는 교육수준이 갖는 효과는 작아지고 있다. 사회 전반적으로 많은 고학력의 청년층이 취업난을 겪고 있다. 하지만 인력을 채용하는 기업들은 적합한 인력을 구하기 힘들다고 지속적으로 주장하고 있는 실정이다(한국경제, 2015). 이 같은 인력수급상의 불일치는 사회적 문제로 제기되고 있으며 관련 교육기관(학교나 기술학교)과 현장(직장이나 직업)의 불일치를 직업훈련재교육과 OJT를 통한 현장경험이 쌓여가는 근속년수도 불일치를 점진적으로 해소할 수 있는 요인이 될 것이다.

Robst(2007)는 전공별 졸업자의 직무일치도를 분석한 결과, 대학에서의 전공과 무관한 일에 종사하는 사람이 그렇지 않은 사람보다 임금수준이 낮았다고 하였다. 대학 졸업자의 약 20%가 전공과 관련성이 낮은 곳에 일을 하고 있는데 특히 인문계열, 사회계열 전공자가 다른 계열 졸업자보다 전공과 무관한 곳에서 종사하는 비율이 높음을 분석하였다.

박소영과 민병철(2008)의 연구는 직업종사자 전공과 다른 일에 종사하고 있거나 대학 수학과정에서 진로를 바꾸고 전공과 다른 종류의 일에 취업하고 있을 때 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다. 이공계 대졸 청년층의 직장이동과 전공-직종 일치도를 분석한 김안국(2006)의 연구는 이공계 출신 청년층의 경우 첫 직장에서는 33%, 두 번째 직장에서는 36%가 전공과 관련 없는 일에 종사하고 있음을 알 수 있는데 직장이동을 한다고 해서 전공과 관련성 높은 일에 종사할 가능성이 높아진 것도 아닌 것으로 나타났다. 또한 이들 전공-직종 불일치자는 일치자에 비해 임금수준이 낮았다. 따라서 전공-업무 불일치는 비단 일부 전공자에 국한된 것이 아닌 인문·사회·이공계 등 다양한 전공분야에 걸쳐 상당수의 청년층이 경험하고 있음을 알 수 있다. 이에 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

**가설 3 : 직무불일치(과잉불일치/일치/부족불일치)가 직무불일치전환에 미치는 영향은 근속년수 및 직업훈련 재교육의 상호작용에 따라 차이가 있을 것이다.**

가설 3-1 : 직무불일치의 전환은 직무불일치와 근속년수와의 상호작용에 따라 차이가 있을 것이다. 즉 근속년수가 증가함에 따라 직무불일치는 감소될 것이다.

가설 3-2 : 직무불일치의 전환은 직무불일치와 직업훈련 재교육과의 상호작용에 따라 차이가 있을 것이다. 즉 직업훈련 재교육을 받으면 직무불일치는 감소될 것이다.

### 2.3 스킬불일치와 전환과의 관계에서 근속년수 및 직업훈련재교육의 영향

스킬은 일반적으로 업무 수행을 위한 필요 지식, 기술 태도로 정의된다(임언 등, 2012b). 학력 불일치와 비교해서 스킬 불일치는 상대적으로 덜 주목받아 왔는데, 가장 주된 이유가 스킬 불일치의 경우 주관적 방법에 의한 측정에 의존하는 점이 크게 작용했다. 그러나 최근 고학력화가 진행되는 가운데, 개인이 가지고 있는 스킬 수준에 대하여 학력이 미치는 영향은 제한적이라는 인식아래, 스킬에 주목하여 불일치를 논의하려는 시도가 늘고 있다.

근속년수는 한 직장에서 근무한 경력을 말한다(Hall, 1976). 학력-직무 불일치 상태는 현 직장에서의 교육·훈련 혹은 인사관리를 통해서 변화시킬 수 있다. 특히 근속년수가 길면 길수록 기업 특수적 인적자본 투입이 증가되어 직무에 필요한 숙련수준을 점진적으로 획득함으로써 학력-직무 불일치가 존재하더라도 질적인 측면에서의 학력-직무 상태는 일치에 근접할 수 있다. 이러한 경우 직장이동은 근로자뿐만 아니라 기업 측에도 상당한 생산성 손실을 초래한다.

Oliver(1980)가 제시한 기대불일치 이론 및 만족행동이론에 의하면, 소비자들이 만족과 불만족에 따라 후속행동이 다르게 나타난다고 하였다. 즉 소비자 만족은 기업에 대해 긍정적인 행동을 유발하는 반면에 불만족은 부정적 행동을 유발하게 된다. Higgins(1987, 1999)는 불일치 이론을 바탕으로 불안과 낙담의 근본적인 원인



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

을 설명하기도 하였다. 즉, 자신의 책무를 다하지 못한 개인은 불안감을 느끼고, 수행 수준이 떨어지는 것을 후회하며, 자신이 원하는 것을 성취하지 못함으로써 낙담하게 된다. 이 이론에 따르면 개개인의 의무 혹은 책무들은 일종의 자기 지침으로 기능하여 성취되지 않았을 때 불안, 낙담, 실망감 등을 느끼게 된다. 반대로 그러한 의무 혹은 책무가 성취하지 못했을 때  정서적 보상과 조직 내 보상을 얻게 된다.

박진희(2001)는 과소교육 상태에 있는 근로자들은 소정의 직업훈련을 이수함으로써 적정교육 수준에 이른 근로자들과 비교해서 자신의 모자란 학력을 보충하고 있다. 이를 통해서 학력과 직업훈련 간에 대체관계가 존재한다고 하였다. 또한 과잉교육 상태에 있는 근로자는 직장 이동을 통해 상대적 임금저하를 조정하고 있다고 하였다. 이는 주로 과소교육 근로자들이 대부분 일 것이다. 가령 현재 교육-직무관계에서 과소교육인 근로자는 교육이나 훈련을 통해서 이를 보완할 수 있다. 그러나 과잉교육인 근로자의 경우 배치전환 혹은 승진을 통해 학력-직무 불일치 상태를 벗어날 수 있다. 그러므로 근속년수가 길수록 노동이동은 줄어들고, 근속년수가 길수록 학력-직무 일치정도의 분포는 점차 개선되는 방향으로 변하게 된다. 이에 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 4 : 스킬불일치가 스킬불일치전환에 미치는 영향은 근속년수 및 직업훈련 재교육의 상호작용에 따라 차이가 있을 것이다.**

가설 4-1 : 스킬불일치의 전환은 직무불일치와 근속년수의 상호작용에 따라 차이가 있을 것이다. 즉 근속년수에 따라 긍정적인 전환이 일어날 것이다.

가설 4-2 : 스킬불일치의 전환은 직무불일치와 직업훈련 재교육의 상호작용에 따라 차이가 있을 것이다. 즉 직업훈련 재교육에 따라 긍정적인 전환이 일어날 것이다.

### 2.4 학력불일치와 임금 및 직무만족도, 이직의도와의 관계

Herzberg(1966)의 두 요인 이론(동기 및 위생 이론)은 작업 환경에서의 만족도와 동기로 설명된다. 만족과 불만족은 동기 요인과 위생 요인이라는 별개의 요인



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

에 의해 야기된다. 동기는 개개인이 개인적 목표와 조직의 목표를 성취하고자 지향하게 만드는 내적인 힘으로, 자신의 직무 만족으로 이어진다. 이러한 동기요인은 해당 직업 또는 직무에 내재된 특성으로 볼 수 있다. 위생 요인은 임금, 회사 정책, 관리 방식을 비롯한 여타 근무 조건들을 의미하며, 충족이 되지 않았을 때는 개인의 불만족을 야기한다.

질적 불일치는 여러 측면에서 노동시장 결과에 좋지 않은 영향을 미치는 것으로 알려져 왔다. 주로 질적 불일치가 임금(Duncan and Hoffman, 1981; Shockey, 1989; Sattinger, 1993; Cohn and Khan, 1995; Groot and Maassen van den Brink, 2000; McGuiness, 2003)에 미치는 영향을 다루고 있으나 연구자들에 따라서는 직무만족도(Berg, 1970, Quinn and Mandilovich, 1975; Tsang and Levin, 1985)를 비롯해 직업상 지위(Wolbers, 2003), 이직(Topel, 1986; Hersh, 1991) 나아가 정치적인 성향이나 소외감, 계급적 정체성의 문제(Burris, 1983)에 미치는 영향까지도 분석하기도 한다.

지금까지 일관되고 지속적으로 밝혀진 결과는 질적 불일치가 임금이나 직무만족도에 부정적인 영향을 미친다는 점이다. 국내의 선행 연구들도 동일한 결과를 보여주고 있다(박천수, 2004; 김주섭, 2005). 먼저 임금에 대한 영향을 살펴보면, 자신의 학력보다 낮은 교육수준을 요구하는 일자리에 근무하는 노동자들이 자신의 교육수준과 맞는 일자리에 근무하는 노동자들보다 낮은 임금을 받는다고 지적한다. 왜 이런 결과가 초래되는가에 관해서 여러 가지 견해들이 존재하지만 가장 유력한 주장은 배분이론(assignment theory)을 통해 설명되었다(Sattinger, 1993). 이 이론은 인적 자본에 대한 추가적인 투자수익은 노동자와 직무간의 일치 여부에 부분적으로 의존한다고 주장한다. 일반적으로 교육수준이 높아지면 그에 따라 노동생산성이 향상되지만, 실현된 생산성의 수준은 개인의 교육수준과 직무에서 요구하는 수준 간의 일치에 의해 결정된다. 자신의 교육수준보다 낮은 학력을 요구하는 일자리에서 일하는 것은 개인의 능력이나 숙련을 적절히 활용하지 못하게 한다. 일자리에서 요구하는 교육수준이 그 노동자의 생산성의 최고 한도(productivity ceiling)를 규정하고 그 결과에 따라 낮은 임금이 주어지게 된다는 논리이다.

임언과 노일경, 정혜령(2010)의 연구에서는 고졸 및 전문대 청년 여성 취업자



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

를 대상으로 불일치 전환과 노동시장성과의 연관성을 살펴본 결과, 직무불일치 전환유형에 따라서 소득의 증가폭에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 불일치 상태의 변화와 관련하여 기혼자의 경우 학력과잉 상태에서 탈출할 가능성이 적었는데 그 이유로  기혼자는 학력과잉 상태를 벗어나기 위해 선택해야 할 위험부담(예컨대 전직 등)을 감당할 수 있는 여지가 상대적으로 적기 때문이라고 설명하였다(김주섭, 2005). 또한 하향취업 노동자의 경우 전문대 학력소지자는 6.2%, 4년제 대학 학력자는 18.8%, 대학원 학력자는 5.7%의 임금손실을 보여주고 있다고 보고하였다.

학력과 스킬에 대한 수요와 공급 간에는 필연적으로 불일치가 있게 마련이다. 학력 및 스킬 과잉이 지식기반 경제에서 더 나은 직업을 생성하는 데 있어서 일종의 자원으로 작용할 가능성이 있다는 점, 개인이 교육을 받는 이유가 단지 노동시장 활용만을 위한 것이 아니며, 개인의 건강과 행복 등에 교육과 스킬 수준이 관계된다는 점을 감안할 때, 스킬 및 학력 과잉이 반드시 문제인 것만은 아니다(OECD, 2012). 하지만, 청년층의 경우, 학력 및 스킬이 과잉인 경우, 초기 교육을 통해서 습득한 스킬이 유실되는 우려가 있고, 불일치를 경험하는 근로자의 경우 직무만족도와 임금이 낮다는 점에서 장기적으로 지속되는 불일치는 사회경제적 주요한 문제가 된다(Duncan and Hoffman, 1981; McGuiness, 2003; Tsang and Levin, 1985). 이에 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 5 : 직무불일치에서 전환은 임금 만족도 및 직무만족도에 정(+)의 영향을, 이직의도에 부(−)의 영향을 미칠 것이다.**

가설 5-1 : 직무불일치에서 전환은 임금만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5-2 : 직무불일치에서 전환은 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5-3 : 직무불일치에서 전환은 이직의도에 부(−)의 영향을 미칠 것이다.

### 2.5 스킬불일치와 임금 및 직무만족도, 이직의도와의 관계

직무불일치 효과의 연구 중에는 불일치를 극복하기 위한 대응 전략을 조사하는



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

연구도 존재한다. 이러한 불일치 극복의 대응 방식으로는 크게 일자리 이동을 위한 구직 활동과 계속교육훈련의 두 가지로 보고된다(Wolbers, 2003). 우선 구직 활동 또는 경력 이동과 관련하여, 인적자본론의 입장에서는 낮은 수준의 직업을 선택하는 것이 높은 수준의 직업으로의 전환을 위한 사전 투자가 될 수 있다고 보기 때문에 학력과잉은 종종 계획된 선택으로 해석된다(Sicherman, 1991). 또한 구직 활동보다는 상대적인 설명력이 적기는 하지만(Wolbers, 2003), 계속교육훈련 기회에의 참여 역시 주요한 불일치의 대응 방식으로 이용된다. 인적자본론의 측면에서는 학력이 부족한 구성원들이 학력 과잉 구성원들보다 지속적으로 교육훈련에 참가할 가능성이 높다고 보고 있으며(Alba-Ramirez, 1993), 전공불일치자의 경우 근속년수가 길어질수록 새로운 전공에 맞는 일자리 이동을 위해 교육훈련 및 자기계발의 노력을 더 많이 하는 것으로 보고되고 있다(Wolbers, 2003). 따라서 직무능력으로 인한 스킬불일치의 전환은 임금의 변화가 있을 것으로 판단되며, 아울러 직무만족도, 이직의도에 영향을 미칠 것으로 예측된다. 이에 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 6 : 스킬불일치에서 전환은 임금 만족도 및 직무만족도에 정(+)의 영향을, 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.**

가설 6-1 : 스킬불일치에서 전환은 임금만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 6-2 : 스킬불일치에서 전환은 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 6-3 : 스킬불일치에서 전환은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

## 제2절 변수의 조작적 정의 및 측정

본 연구는 그 동안 선행연구에서 타당도와 신뢰도가 검증된 척도를 본 연구에 적합하게 수정하여 사용하였으며, 조사는 설문지 방식으로 이루어졌다. 직무 및 전공, 불일치 유형에 대한 문항은 명목척도로 측정하였으며, 종속변수인 임금 및 직무만족도, 이직의도에 대한 문항은 '1점' 전혀 그렇지않다. '5점' 매우 그렇다의 리커트 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

### 1. 개인 및 직업, 노동환경특성

먼저 개인특성은 Balckwell(2001)의 측정방법과 같이 연령, 전공분야, 성별, 교육수준의 4개 항목으로 구분하였다. 이 중 교육수준은 중졸이하, 고졸, 전문대 졸업, 4년제 대학졸업, 대학원 재학 및 졸업으로 구분하였으며, 전공분야는 인문계열, 사회과학계열, 공학계열, 의료계열, 교육계열, 농학계열, 예체능계열의 7개 전공계열로 구분하여 측정하였다.

직업특성은 고용형태와 기업규모, 근속년수의 3개 항목으로 구분하여 측정하였다. 고용형태는 정규직과 비정규직으로 구분하였으며, 기업규모는 1~9인을 고용한 종사자수를 기준으로 하였다. 근속년수는 장기/단기로 구분하였으며, 장기는 10년 이상의 근속기간으로 정의하였으며, 중기는 3-9년까지의 근속년수, 단기는 3년 이내의 근속년수로 구분하여 측정하였다. 노동시장환경특성은 응답자의 초기 취업년도를 기재하게 하여 해당년도의 청년실업률을 조사하여 측정하였다.

해당년도의 청년 실업률은 통계청이 공시하고 있는 1990년부터 2014년 간의 년도별 청년고용실업률을 추적하여 사용하였다. 통계청의 공시지표가 1990년부터 공시되고 있어 그 이전의 실업률은 각종 미디어 및 보고서를 통해 추적하였다. 1980년대는 일률적으로 2.5%의 실업률로 보고되고 있어 이를 사용하였다.

전반적인 실업자수 및 실업률은 1998년(실업자 149만명, 실업률 7%), 1999년(실업자 137.4만명, 실업률 6.3%)로 IMF 당시 가장 높은 것으로 나타났다(<표



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

5> 참조). 청년실업률도 이 시기에 가장 높은 것으로 나타났다(1998년: 청년 실업자 65.5만명, 실업률 12.2%; 1999년: 청년 실업자 57.4만명, 실업률 10.9%). 전반적으로 실업자 수는 1990년-1997년보다 IMF지난 2001년-2014년이 더 높은 것으로 나타났다. 청년 실업률도 IMF 기간 이후 지속적으로 7%~8%를 유지하는 것을 볼 수 있으며, 특히 2014년도 38.5만명(9%)으로 가장 높게 나타났다. 실업률의 지속적인 상승은 많은 사회문제를 초래하기 때문에 이에 대한 해결책이 요구된다. 특히 청년실업률은 향후 국가경제 발전에 심각한 영향을 미치기 때문이다. 따라서 본 연구는 이에 대한 완화책의 일환으로 학력 및 스킬불일치를 해소할 수 있는 제반 여건과 직업교육훈련에 대한 이론적 및 실증적 연구를 수행한다.

<표 5> 년도별 청년고용실업률

[단위 : 만명, %]

| 구분 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 실업자 | 45.4 | 46.1 | 49 | 57.1 | 50.4 | 43 | 43.5 | 56.8 | 149 | 137.4 | 91.3 |
| 실업률(%) | 2.4 | 2.4 | 2.5 | 2.9 | 2.5 | 2.1 | 2 | 2.6 | 7 | 6.3 | 4.1 |
| 청년 실업자 | 29 | 31.4 | 33.3 | 38.3 | 32.4 | 26.3 | 26.4 | 32.2 | 65.5 | 57.4 | 40.2 |
| **청년실업률 (%)** | **5.5** | **5.4** | **5.8** | **6.8** | **5.7** | **4.6** | **4.6** | **5.7** | **12.2** | **10.9** | **7.6** |

| 구분 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 실업자 | 89.9 | 75.2 | 81.8 | 86 | 88.7 | 82.7 | 78.3 | 76.9 | 88.9 | 92 | 85.5 |
| 실업률(%) | 4 | 3.3 | 3.6 | 3.7 | 3.7 | 3.5 | 3.2 | 3.2 | 3.6 | 3.7 | 3.4 |
| 청년 실업자 | 41.3 | 36.1 | 40.1 | 41.2 | 38.7 | 36.4 | 32.8 | 31.5 | 34.7 | 34 | 32 |
| **청년실업률 (%)** | **7.9** | **7.0** | **8.0** | **8.3** | **8.0** | **7.9** | **7.2** | **7.2** | **8.1** | **8.0** | **7.6** |



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

| 구분 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|---|---|---|
| 실업자 | 82 | 80.7 | 93.7 |
| 실업률(%) | 3.2 | 3.1 | 3.5 |
| 청년 실업자 | 31.3 | 33.1 | 38.5 |
| **청년 실업률(%)** | **7.5** | **8.0** | **9.0** |

자료 : 통계청「경제활동인구조사」

* 취업자 증감은 전년동기비
* 청년실업자 및 청년실업률 연령 기준 : 15~29세

## 2. 직무 및 스킬불일치 유형

직무불일치 및 스킬 불일치 유형의 측정 기준은 국제표준직업분류(ISCO)에 따라 직무 불일치의 질을 측정한 Wolbers(2003)의 방법을 따fms 한국고용직업분류 방식을 따랐다(<표 6> 참조).

<표 6> 한국 고용 직업분류

| 분류 번호 | 한국 고용 직업분류 |
|---|---|
| 01 | 관리직 |
| 02 | 경영, 회계, 사무 관련직 |
| 03 | 금융, 보험 관련직 |
| 04 | 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직 |
| 05 | 법률, 경찰, 소방, 교도 관련직 |
| 06 | 보건, 의료 관련직 |
| 07 | 사회복지 및 종교 관련직 |
| 08 | 문화,예술,디자인,방송 관련직 |
| 09 | 운전 및 운송 관련직 |
| 10 | 영업 및 판매 관련직 |
| 11 | 경비 및 청소 관련직 |
| 12 | 미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠관련직 |

| 분류 번호 | 한국 고용 직업분류 |
|---|---|
| 13 | 음식서비스 관련직 |
| 14 | 건설 관련직 |
| 15 | 기계 관련직 |
| 16 | 재료관련직 (금속,유리,점토,시멘트) |
| 17 | 화학 관련직 |
| 18 | 섬유 및 의복 관련직 |
| 19 | 전기, 전자 관련직 |
| 20 | 정보통신 관련직 |
| 21 | 식품가공 관련직 |
| 22 | 환경, 인쇄. 목재, 가구, 공예 및 생산단순직 |
| 23 | 농림어업 관련직 |
| | |

직무불일치는 자신이 현재 맡고 있는 직무에 대해 학력과 전공측면에서 '과잉불일치', '일치', '부족불일치'의 세 범주로 측정하였다. 구체적인 측정은 ① 현재 업무



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

보다 더 쉬운 일에 적합하다, ② 현재 업무 수행에 적합하다, ③ 현재 나의 업무보다 더 어려운 일에 적합하다로 구분하여 측정하였으며, 개인특성인 학력을 예를 들면 교육수준에 대한 학력불일치는 과잉불일치(대학졸업->고졸자 기준 수준에 취업하여 직무수행)와 일치(대학졸업->기업의 대학졸업자 기준 수준에 취업하여 직무수행), 부족불일치(고졸자->기업의 대학졸업자 기준 수준에 취업하여 직무수행)로 구분한다.

전공과 직무불일치 측정 항목은 '일치'와 '불일치'의 이항으로 구성하여 측정한다. 전공불일치(인문대학졸업->이공계열 직무를 수행)와 전공일치(동일계열 직무를 수행)로 구분한다.

스킬불일치는 과잉불일치(자신이 가지고 있는 기술력보다 기업에서 원하는 기술력이 낮을 경우)와 일치(자신의 기술수준과 기업에서 원하는 수준이 동일한 경우), 부족불일치(자신이 가지고 있는 기술력보다 기업에서 원하는 기술력이 높은 경우)로 분류하였다.

## 3. 직무 및 스킬불일치 전환

직무불일치 및 스킬불일치에서 전환은 각 항목 모두 2개 항목으로 측정하였다. 먼저 직무불일치는 ①일치상태를 유지한 경우, ②과잉에서 일치상태로 전환, ③부족상태에서 일치상태로 전환, ④부족->과잉으로 구분하였으며, 스킬불일치는 ①일치상태를 유지한 경우, ②과잉에서 일치상태로 전환, ③부족상태에서 일치상태로 구분하였다. 또한 최초 입사 당시와 비교하여 현재 업무내용 및 기술수준의 향상 정도를 5점척도로 측정하였다. 1점은 "전혀 향상되지 않았음"으로 5점은 "매우 향상되었음"으로 측정하였다.

## 4. 직업훈련 재교육

기술 및 직무능력 개발을 위한 직업훈련 재교육에 대한 측정은 단기(1개월 미



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

만), 중기(6개월-1년 미만), 장기(1년 이상)의 3가지로 구분하여 측정하였다.

## 5. 임금 및 직무만족도, 이직의도

임금만족도는 내가 하는 일에 대해 합당한 임금을 받고 있다고 느끼는 정도, 임금인상 기회가 너무 드물거나 간격이 긴 정도, 조직이 내게 주는 임금을 생각해 보면, 내가 조직으로부터 제대로 인정받지 못하고 있는 것 같은 정도, 나는 봉급 인상 기회에 대해 만족을 느끼는 정도, 현재 나의 업무와 보수 수준에 만족한 정도의 5개 항목으로 측정하였다.

직무만족도는 내 직무에 대해 전반적으로 만족한 정도, 내 직무에 대해 자부심과 긍지를 가지고 있는 정도, 현재 맡고 있는 업무는 나의 능력을 발휘할 수 있는 좋은 직업이라고 생각한 정도, 현재 나의 직무는 타 직무에 비해 사회적으로 인정받고 있는 정도, 현재 직무보다 다른 직무를 수행하고 싶은 정도, 현재 맡고 있는 업무를 바꾸고 싶지 않은 정도의 6개 항목으로 측정하였다.

이직의도는 현재의 근무지가 아닌 다른 직장으로 옮기고 싶다는 생각이 있는 정도, 직장을 옮긴다면 지금보다 더 좋을 것이라 생각한 정도, 나는 이직을 진지하게 고민해 본적이 있는 정도, 현재 업무는 나의 능력을 발휘하기 어려운 정도, 나는 다른 회사에서 일해보고 싶은 정도, 향후 나는 다른 직장으로 옮기려고 노력한 적이 있는 정도, 현재보다 여건이 조금이라도 나빠진다면 이 회사를 떠날 수도 있는 정도, 향후 2년 내 다른 직장으로 옮길 가능성 정도의 8개 항목으로 측정하였다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

## 제3절 자료의 수집 및 분석방법

### 1. 자료의 수집

본 연구의 대상은 산업체에서 현재 근무하고 있는 일반 종사원과 과거에 직업훈련기관에서 정규적인 교육을 받아 현재 기업체에 근무를 하고 있는 취업자를 대상으로 하였다. 직업훈련을 받은 경험자에 대한 자료의 수집은 전국에 분포하고 있는 인력개발원의 공식적인 협조를 구득하여 해당 인력개발원에서 교육을 받고 각 산업체 및 기업으로 취업을 한 취업자를 대상으로 추적조사를 실시하였다. 일반 산업체 근무자를 대상으로 한 자료의 수집은 사전에 해당 기업체별로 협조요청을 통해 조사원이 직접방문을 하여 자료를 수집하였다. 조사방법은 조사원이 조사대상 산업체를 방문하여 설문조사에 대한 간략한 설명을 한 후 설문지를 작성하게 하여 현장에서 직접 회수하였으며, 약 8주간 조사를 진행하였다. 총 480부 중 불성실한 응답지 16부를 제외한 464부의 자료를 최종분석에 사용하였다.

### 2. 분석방법

설문조사 자료에 의한 직업훈련 경험이 있는 취업자에게서 수집한 자료의 분석은 다양한 통계적 분석기법이 가능함으로써 기초적인 모든 분석 및 기타 분석은 SPSS 20을 이용하여 분석하였으며, 빈도분석 및 기술 통계분석으로 데이터 오류를 확인한 후 수정하였으며, 모든 응답항목 전체의 분포를 기초 자료로서 분석하였다. 종속변수인 임금 및 직무만족도, 이직의도에 대한 구성개념의 타당도 검증을 위한 탐색적요인분석과 Cronbach's α를 통한 신뢰도 검증을 실시하였다. 비교분석을 위한 교차분석과 ANOVA분석과 t-test분석, 직무 및 스킬불일치 전환이 임금 및 직무, 이직의도에 미치는 영향을 살펴보기 위한 회귀분석을 실시하였다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

## 3. 설문지의 구성

본 연구의 설문지는 예비조사를 실시하여 추출된 요인을 근거로 설문지를 구성하였다. 예비조사의 설문지 구성은 개인적 특성 및 직업 특성, 노동환경 특성, 학력 및 스킬불일치 지각, 불일치전환 지각, 임금 및 직무만족도, 이직의도 등의 문항으로 구성하였다(<표 7> 참조).

본 조사의 설문구성은, Ⅰ. 개인적 특성에 관한 6개 문항, 직업특성에 관한 8개 문항, 노동환경특성에 관한 4개 문항, Ⅱ. 직무불일치 관련 항목 9개 문항과 Ⅲ. 스킬불일치 항목 12개 문항으로 구성하였다. Ⅳ. 직무만족도는 6개 항목, Ⅳ. 임금만족도에 관한 5개 항목과 Ⅴ. 이직의도에 관한 8개 항목으로 구성하였다. 사용된 척도는 인구통계적 항목과 직무 및 스킬불일치 등의 명목척도를 제외한 모든 범위에서 등간척도로 측정하였다.

<표 7> 설문지의 구성 및 측정변수

| 측정변수 | 설문문항번호 | 척도 | 문항 수 |
|---|---|---|---|
| 개인특성 | Ⅰ.1-4<br>Ⅰ.11-12 | 명목척도 | 6 |
| 직업특성 | Ⅰ. 5-10<br>Ⅰ. 13-14 | | 8 |
| 노동환경특성 | Ⅰ. 15-18 | | 4 |
| 직무불일치 | Ⅱ. 1-9 | | 9 |
| 스킬불일치 | Ⅲ. 1-5 | | 12 |
| 직무만족도 | Ⅳ. 1-6 | 등간척도 | 6 |
| 임금만족도 | Ⅳ. 7-12 | | 6 |
| 이직의도 | Ⅴ. 1-8 | | 8 |



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

# 제4장 실증분석

## 제1절 기초자료 분석

### 1. 표본의 인구통계적 특성

응답자의 특성(<표 8> 참조)으로서 성별의 분포는 남자가 384명(82.8%)으로 나타났으며, 여자는 80명(17.2%)으로 나타났다. 연령은 10대가 3명(0.6%), 20대가 104명(22.4%), 30대가 152명(32.8%), 40대가 130명(28.0%)l, 50대가 71명(15.3%)으로 나타나 30대가 가장 높은 비율을 나타냈다. 학력 분포는 중졸이하가 8명(1.7%), 고졸이 154명(33.2%), 전문대 졸업이 134명(28.9%), 4년제 대학졸업이 142명(30.6%), 대학원 재학 및 졸업이 20명(4.3%)으로 나타나 학력별 조사가 비교적 다양하게 조사되었음을 알 수 있다.

또한 전공계열은 공학계열이 가장 많은 숫자인 217명(46.8%), 인문계열이 116명(25.0%), 사회과학계열이 42명(9.1%), 예체능계열이 26명(5.6%), 의료계열이 14명(3.0%), 교육계열이 9명(1.9%), 농학계열이 2명(0.4%)의 순으로 나타나 이공계열의 숫자분포가 높게 나타난 것은 주요 조사가 제조업 중심으로 조사가 이루어진 결과로 보여진다. 또한 응답자의 한달 평균 월소득은 100만원 이상-200만원 미만이 172명(37.0%)으로 나타났으며, 200만원-300만원 미만이 195명(42.0%), 300만원 이상-400만원 미만이 58명(12.5%), 400만원이상-500만원미만이 31명(6.7%), 500만원 이상이 8명(1.7%)으로 나타났다.



dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 8> 표본의 인구 통계적 특성

| 구분 | | 빈도 (n=464명) | 비율 (100%) |
|---|---|---|---|
| 성별 | 남자 | 384 | 82.8 |
| | 여자 | 80 | 17.2 |
| 연령 | 10대 | 3 | .6 |
| | 20대 | 104 | 22.4 |
| | 30대 | 152 | 32.8 |
| | 40대 | 130 | 28.0 |
| | 50대이상 | 71 | 15.3 |
| | 무응답 | 4 | .9 |
| 학력 | 중졸이하 | 8 | 1.7 |
| | 고졸 | 154 | 33.2 |
| | 전문대 졸업 | 134 | 28.9 |
| | 4년제 대학졸업 | 142 | 30.6 |
| | 대학원 재학 및 졸업 | 20 | 4.3 |
| | 무응답 | 6 | 1.3 |
| 전공계열 | 인문계열 | 116 | 25.0 |
| | 사회과학계열 | 42 | 9.1 |
| | 공학계열 | 217 | 46.8 |
| | 의료계열 | 14 | 3.0 |
| | 교육계열 | 9 | 1.9 |
| | 농학계열 | 2 | .4 |
| | 예체능계열 | 26 | 5.6 |
| | 무응답 | 38 | 8.2 |
| 한달 평균 수입 | 100만원 이상-200만원 미만 | 172 | 37.0 |
| | 200만원-300만원 미만 | 195 | 42.0 |
| | 300만원이상-400만원 미만 | 58 | 12.5 |
| | 400만원이상-500만원미만 | 31 | 6.7 |
| | 500만원이상 | 8 | 1.7 |



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

## 2 표본의 재직기업의 특성

응답자가 근무하는 기업 특성의 하나인 기업유형의 분포를 분석한 결과, <표 9>와 같이 나타났다. 분석결과, 현재 근무하고 있는 기업유형으로 민간기업(자영업 및 회사 등)은 401명(86.4%)으로 가장 많은 숫자를 나타냈으며, 다음으로 공공(공기업, 지자체, 공립학교 등)이 48명(10.3%), 비영리단체(자선단체, 전문가 협회, 종교단체 등)가 4명(9.0%)의 순으로 나타났다.

<표 9> 표본의 재직기업의 특성 1

| 구분 | | 빈도 (n=464명) | 비율 (100%) |
|---|---|---|---|
| 현재 근무하고 있는 기업유형 | 민간기업(자영업 및 회사 등) | 401 | 86.4 |
| | 공공(공기업, 지자체, 공립학교 등) | 48 | 10.3 |
| | 비영리단체(자선단체, 전문가 협회, 종교단체 등) | 4 | .9 |
| | 무응답 | 11 | 2.4 |
| 현재 근무하고 있는 기업의 업종분야 | IT | 9 | 1.9 |
| | 제조업 | 279 | 60.1 |
| | 건설업 | 24 | 5.2 |
| | 공공기관 | 9 | 1.9 |
| | 교육업 | 14 | 3.0 |
| | 금융업 | 4 | .9 |
| | 유통업 | 22 | 4.7 |
| | 서비스업 | 48 | 10.3 |
| | 의료관련업 | 6 | 1.3 |
| | 전기전자 | 3 | .6 |
| | 시설관리업 | 1 | .2 |
| | 기타 | 19 | 4.1 |
| | 무응답 | 26 | 5.6 |
| 현재 직장에서의 고용형태 | 정규직 | 371 | 80.0 |
| | 비정규직(계약직, 임시직, 인턴, 아르바이트 포함) | 93 | 20.0 |



dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

또한 현재 근무하고 있는 기업 업종별 분포는 제조업이 279명(60.1%)으로 가장 많은 숫자를 나타낸 반면에 서비스업은 48명(10.3%), 건설업이 24명(5.2%), 유통업이 22명(4.7%), 기타가 19명(4.1%), 교육업이 14명(3.0%), 공공기관이 9명(1.9%), 의료관련업이 6명(1.3%), 전기전가가 3명(0.6%)의 순으로 나타났다. 현재 직장에서의 고용형태는 정규직이 371명(80.0%)으로 비교적 정규직의 숫자가 높게 나타난 반면에 비정규직도 93명(20.0%)에 이르는 것으로 나타났다(<표 10> 참조).

현재 직장의 종사자수는 1-10명이 83명(17.9%), 11-50명이 114명(24.6%), 51-100명이 117명(25.2%), 101-300명이 76명(16.4%), 301-1,000명이 41명(8.8%), 1,000명이상이 22명(4.7%)로 나타나 응답자의 근무기업이 비교적 중소기업유형임을 알 수 있다.

현재 직장 내에서의 부서는 생산직이 129명(27.3%)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 관리직이 51명(11.0%), 총무직이 47명(10.1%), 영업직이 41명(8.8%), 품질관리직이 26명(5.6%), 시설관리직은 12명(2.6%), 기술지원직이 8명(2.6%), 통신전산직이 4명(0.9%)의 순으로 나타났다. 이 같은 결과는 조사대상이 인력개발원의 직업훈련경험이 있는 대상자를 조사대상으로 한 결과로 이해된다. 현재 직장 내에서의 직위의 분포는 사원이 169명(36.4%)으로 가장 높은 분포를 나타냈으며, 다음으로 과장이 54명(11.66%), 주임이 38명(8.2%), 대리가 32명(6.9%), 본부장/부장이 29명(6.3%), 팀장이 16명(3.4%), 감사가 6명(1.3%), 대표가 2명(0.4%)의 순으로 나타났다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 10> 표본의 재직기업의 특성 2

| 구분 | | 빈도 (n=464명) | 비율 (100%) |
|---|---|---|---|
| 현재 직장의 종사자수 | 1-10명 | 83 | 17.9 |
| | 11-50명 | 114 | 24.6 |
| | 51-100명 | 117 | 25.2 |
| | 101-300명 | 76 | 16.4 |
| | 301-1,000명 | 41 | 8.8 |
| | 1,000명이상 | 22 | 4.7 |
| | 무응답 | 11 | 2.4 |
| 현재 직장 내에서의 부서 | 생산직 | 129 | 27.8 |
| | 영업직 | 41 | 8.8 |
| | 관리직 | 51 | 11.0 |
| | 시설관리 | 12 | 2.6 |
| | 기술지원 | 8 | 1.7 |
| | 통신, 전산직 | 4 | .9 |
| | 개발팀 | 14 | 3.0 |
| | 총무과 | 47 | 10.1 |
| | 품질관리 | 26 | 5.6 |
| | 무응답 | 132 | 28.4 |
| 현재 직장 내에서의 직위 | 사원 | 169 | 36.4 |
| | 주임 | 38 | 8.2 |
| | 대리 | 32 | 6.9 |
| | 과장 | 54 | 11.6 |
| | 차장 | 9 | 1.9 |
| | 본부장/부장 | 29 | 6.3 |
| | 팀장 | 16 | 3.4 |
| | 감사 | 6 | 1.3 |
| | 대표 | 2 | .4 |
| | 무응답 | 109 | 23.5 |



Collection @ chosun

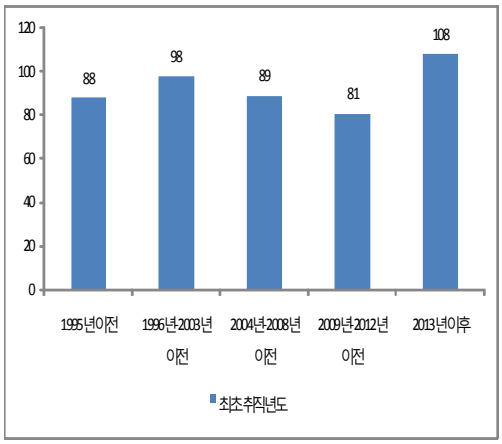
조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

응답자의 초기 취직년도는 1995년 이전이 88명(19.0%), 1996년-2003년 이전이 98명(21.1%), 2004년-2008년 미만이 89명(19.2%), 2009년-2012년 미만이 81명(17.5%), 2013년 이후가 108명(23.3%)으로 나타났다. 또한 응답자의 초기 취업당시의 청년실업률은 10%이상인 13%를 제외하고 모든 기간에서 10% 미만의 분포를 나타냈다(<표 11>, <그림 17>, <그림 18> 참조).

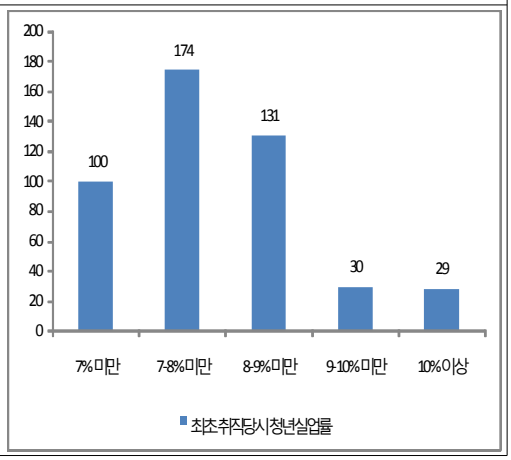
<표 11> 초기 취업년도 및 취업당시 청년실업률

| 초기 취업년도 | | | 초기 취업당시 청년실업률 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 구분 | 빈도 | 비율 | 구분 | 빈도 | 비율 |
| 1995년 미만 | 88 | 19.0 | 7% 미만 | 100 | 21.6 |
| 1996년-2003년 미만 | 98 | 21.1 | 7-8% 미만 | 174 | 37.5 |
| 2004년-2008년 미만 | 89 | 19.2 | 8-9% 미만 | 131 | 28.2 |
| 2009년-2012년 미만 | 81 | 17.5 | 9-10% 미만 | 30 | 6.5 |
| 2013년 이상 | 108 | 23.3 | 10% 이상 | 29 | 6.3 |
| 합계 | 464 | 100.0 | 합계 | 464 | 100.0 |

<그림 17> 초기 취업년도




<그림 18>초기 취업당시 청년실업률






Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

## 3. 표본의 근무관련 특성

### 1) 직업훈련과 직무능력 개발 향상도에 대한 빈도분석

직업훈련 교육과 직업훈련이 직무능력개발에 도움이 되는 정도 등을 구체적으로 살펴보기 위해 빈도분석을 실시한 결과 <표 12>와 같이 나타났다.

<표 12> 직업훈련과 직무능력 개발 향상도에 대한 빈도분석

| 구분 | | 빈도 (n=464명) | 비율(100%) |
|---|---|---|---|
| 직업훈련 교육을 받았다면 학교전공과의 관련성 | 학교전공과 전혀 관련이 없는 분야를 교육받았음 | 115 | 24.8 |
| | 학교전공과 대체로 관련이 있는 분야를 교육받았음 | 62 | 13.4 |
| | 학교전공과 동일한 분야를 교육받았음 | 27 | 5.9 |
| | 무응답 | 260 | 56.0 |
| 직업훈련이 직무능력에 도움이 된 정도 | 전혀 도움이 안됨 | 6 | 1.3 |
| | 대체로 안됨 | 17 | 3.7 |
| | 보통 | 73 | 15.7 |
| | 대체로 도움이 됨 | 84 | 18.1 |
| | 매우 도움이 됨 | 57 | 12.3 |
| | 무응답 | 227 | 48.9 |
| 직업훈련이 직무능력개발에 도움이 된 정도의 비율 | 전혀 없음 | 9 | 1.9 |
| | 1-10% | 23 | 5.0 |
| | 11-30% | 30 | 6.5 |
| | 31-50% | 64 | 13.8 |
| | 51-70% | 54 | 11.6 |
| | 71% 이상 | 45 | 9.7 |
| | 무응답 | 239 | 51.5 |
| 향후 직업교육 훈련 참여의도 | 현재 준비 중임 | 126 | 27.1 |
| | 향후 1년 이내에 받을 생각이 있음 | 141 | 30.4 |
| | 향후 2년 이내에 받을 생각이 있음 | 34 | 7.3 |
| | 향후 3년 이후라도 받을 것임 | 39 | 8.4 |
| | 향후 교육훈련을 받을 계획이 없음 | 74 | 15.9 |
| | 무응답 | 50 | 10.8 |



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

먼저 직업훈련 교육을 받았다면 학교전공과의 관련성은 학교전공과 전혀 관련이 없는 분야를 교육받았다는 응답이 가장 많은 115명으로 약 25%를 차지하였다. 다음으로 학교전공과 대체로 관련이 있는 분야를 교육받았다는 응답으로 나타났다. 이 같은 결과는 취업에 필요한 직무 및 기술수행 능력을 개발하기 위해 그동안 이수한 전공과는 별개로 산업에서 요구하는 이전공에 대한 직업훈련 교육을 이수하였다는 것을 알 수 있다.

또한 직업훈련이 직무능력에 도움이 된 정도에 대한 결과는 비교적 도움이 되었다는 무응답을 제외한 보통이상의 긍정적 응답이 46.1%이며, 부정적 응답을 5%에 그치고 있다. 직업훈련교육이 도움이 되었다는 긍정적인 비율 또한 31% 이상이라는 응답이 높게 나타났으며 30% 미만은 13.1%에 그치고 있다. 향후 직업교육 훈련 참여 의도는 현재 준비 중이라는 응답과 향후 1년 이내에 받을 생각이 있다라는 응답이 전체 자료 464명 중 무응답 74명을 제외한 267명으로 나타나 직업훈련 교육 참가 의사가 높다는 것을 알 수 있다. 이 같은 결과는 최근의 청년실업률이 상승됨에 따른 취업환경이 어려워지고 있고 자신의 전공과 일치한 취업이 어려움에 따라 직업훈련 교육이 필요성이 더욱 중요해지고 있음을 결과에서 시사하고 있다.

### 2) 최초 취업에 소요되는 기간 및 이직경험

<표 13> 최초 취업에 소요되는 기간 및 이직경험에 대한 빈도분석

| 구분 | | 빈도 (n=464명) | 비율(100%) |
|---|---|---|---|
| 최초 취업하는데 소요되는 기간 | 1년미만 | 250 | 53.9 |
| | 1년이상-3년미만 | 62 | 13.4 |
| | 3년이상 | 27 | 5.8 |
| | 무응답 | 125 | 26.9 |
| 이직경험 | 없음 | 2 | .4 |
| | 1-2회 | 153 | 33.0 |
| | 3-4회 | 130 | 28.1 |
| | 5회 이상 | 72 | 15.5 |
| | 무응답 | 107 | 23.1 |



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

최초 취업에 소요되는 기간 및 이직경험에 대한 빈도분석을 실시한 결과 <표 13>과 같이 나타났다. 최초 취업하는데 소요되는 기간은 1년미만이 소요된다는 응답이 가장 높은 250명(53.9%)으로 나타났으며, 다음으로 1년이상-3년미만이 62명(13.4%)으로 나타나 졸업 후 3년 이내에 취업이 이루어지고 있음을 알 수 있다. 또한 그 동안 이직경험은 평균적으로 1-2회로 가장 높은 153명으로 나타나 초기 취업 후 한 두번 정도는 이직이 이루어지고 있음을 결과는 나타내고 있다.

### 3) 현재 기업에 근무기간과 이전직장과 현재 직장에 근무한 전체 근무기간

현재 기업에 근무기간과 이전직장과 현재 직장에 근무한 전체 근무기간을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시한 결과 <표 14>와 같이 나타났다. 현재 근무기간은 비교적 4년미만이 60.8%를 차지하고 있으며, 그 이상 장기간 근무자는 35.8%임을 나타내고 있다. 반면에 이전직장과 현재 직장에 근무한 전체 근무기간은 8년 이상이라는 응답이 52.4%로서 가장 높게 나타났다.

<표 14> 현재 기업에 근무기간과 이전직장과 현재 직장에 근무한 전체 근무기간에 대한 빈도분석

| 구분 | 현재 기업 근무기간 | | 이전직장과 현재 직장에 근무한 전체 근무기간 | |
|---|---|---|---|---|
| | 빈도 (n=464명) | 비율(100%) | 빈도 (n=464명) | 비율(100%) |
| 1년 미만 | 132 | 28.4 | 30 | 6.5 |
| 1년이상-2년미만 | 68 | 14.7 | 30 | 6.5 |
| 2년이상-4년미만 | 82 | 17.7 | 39 | 8.4 |
| 4년이상-8년미만 | 84 | 18.1 | 74 | 15.9 |
| 8년이상 | 84 | 18.1 | 243 | 52.4 |
| 무응답 | 14 | 3.0 | 48 | 10.3 |

### 4) 자신의 보유 스킬과 현 직무에서 요구되는 스킬에 대한 생각과 일치성 정도

자신의 보유 스킬과 현 직무에서 요구되는 스킬에 대한 생각과 일치성 지각정도를 분석한 결과 <표 15>와 <표 16>과 같이 나타났다.

먼저 자신의 보유 스킬과 현 직무에서 요구되는 스킬에 대한 생각에 대해서는 모든



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

항목에서 적당이상이라는 응답이 80%를 상회해 자신의 능력에 대해 관대한 평가를 내리고 있음을 알 수 있다.

<표 15> 자신의 보유 스킬과 현 직무에서 요구되는 스킬에 대한 생각

| 구분 | 현재직업에 필요한 구체적인 업무지식 | | 업무수행에 필요한 구체적인 기술 | | 말로써 전달하는 의사소통능력 | | 문서를 읽고 작성하는 능력 | | 계산 및 도표읽기 | | 대인관계 능력 | | 문제해결 능력 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 |
| 매우 낮음 | 8 | 1.7 | 7 | 1.5 | 7 | 1.5 | 8 | 1.7 | 10 | 2.2 | 4 | .9 | 4 | .9 |
| 낮음 | 68 | 14.7 | 49 | 10.6 | 49 | 10.6 | 66 | 14.2 | 72 | 15.5 | 37 | 8.0 | 36 | 7.8 |
| 적당 | 281 | 60.6 | 257 | 55.4 | 257 | 55.4 | 253 | 54.5 | 237 | 51.1 | 238 | 51.3 | 253 | 54.5 |
| 높음 | 71 | 15.3 | 103 | 22.2 | 103 | 22.2 | 81 | 17.5 | 85 | 18.3 | 104 | 22.4 | 102 | 22.0 |
| 매우 높음 | 8 | 1.7 | 19 | 4.1 | 19 | 4.1 | 23 | 5.0 | 25 | 5.4 | 51 | 11.0 | 41 | 8.8 |
| 무응답 | 28 | 6.0 | 29 | 6.3 | 29 | 6.3 | 33 | 7.1 | 35 | 7.5 | 30 | 6.5 | 28 | 6.0 |

* 빈도=464개, 비율=100%

자신의 보유 기술수행능력과 경력, 학력과의 일치성 정도에 대한 빈도분석을 실시한 결과, 기술수행능력과 일치성은 비교적 중간이라는 응답이 가장 높은 분포를 나타냈으며, 다음으로 어느 정도 일치하다라는 응답을 나타냈다. 반면에 불일치하다라는 응답에서는 학력불일치가 30% 수준으로 기술수행 능력과 경력일치성보다는 불일치의 정도가 높게 나타나 직업과 학력 간의 불일치가 상존함을 알 수 있다.

<표 16> 자신의 보유 기술수행능력과 경력, 학력과의 일치성 정도의 빈도분석

| 구분 | 기술수행능력과 일치성 | | 경력일치성 | | 학력 일치성 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 빈도 (n=464명) | 비율 (100%) | 빈도 (n=464명) | 비율 (100%) | 빈도 (n=464명) | 비율 (100%) |
| 매우 불일치 | 24 | 5.2 | 25 | 5.4 | 42 | 9.1 |
| 상당히 불일치 | 25 | 5.4 | 34 | 7.3 | 42 | 9.1 |
| 어느 정도 불일치 | 55 | 11.9 | 46 | 9.9 | 49 | 10.6 |
| 중간 | 150 | 32.3 | 142 | 30.6 | 149 | 32.1 |
| 어느 정도 일치 | 116 | 25.0 | 115 | 24.8 | 103 | 22.2 |
| 상당히 일치 | 50 | 10.8 | 48 | 10.3 | 36 | 7.8 |
| 매우 일치 | 25 | 5.4 | 26 | 5.6 | 16 | 3.4 |
| 무응답 | 19 | 4.1 | 28 | 6.0 | 27 | 5.8 |



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

## 제2절 변수의 타당도 및 신뢰도 분석

본 연구에서는 자료의 분석에 앞서 측정항목을 선별하고 정교화하는 과정을 거쳤다. 일반적으로 요인분석은 이론변수들을 측정하는데 있어서 각 항목의 신뢰성(reliability), 수렴타당성(convergent validity), 판별타당성(discrimi-nant validity)의 개괄적인 방향을 보여줄 수 있기 때문에 많은 연구자들이 요인분석을 측정항목의 사전평가에 사용하고 있다. 탐색적 요인분석 이후에 측정항목의 신뢰성과 타당성을 평가하기 위해 이론변수의 다항목 척도간의 신뢰성을 Cronbach's α 계수를 통해 검증하였으며 확인적 요인분석을 통해서 구성개념들의 측정타당성을 검증하였다.

### 1. 탐색적 요인분석과 신뢰도 검증

임금 및 직무만족도 및 이직의도에 대한 탐색적 요인분석은 연구대상의 저변에 존재하는 잠재요인을 찾아보거나 자료를 요인으로 축소하여 살펴보는데 사용한다. 또한 도출된 차원들에 대한 신뢰성 검증을 위해 Cronbach's α 계수를 이용한 신뢰도 검증을 실시하였다.

임금만족도는 3개 항목으로 도출되었으며, 구체적인 항목으로는 현재 나의 업무와 보수 수준에 만족한다, 나는 봉급 인상 기회에 대해 만족을 느낀다, 내가 하는 일에 대해 합당한 임금을 받고 있다고 느낀 정도의 항목으로 도출되었다. 직무만족도는 현재 맡고 있는 업무는 나의 능력을 발휘할 수 있는 좋은 직업이라고 생각한 정도, 내 직무에 대해 자부심과 긍지를 가지고 있는 정도, 내 직무에 대해 전반적으로 만족하는 정도의 3개 항목으로 도출되었다. 전직의도는 현재의 근무지가 아닌 다른 직장으로 옮기고 싶다는 생각이 있는 정도, 나는 다른 회사에서 일해보고 싶은 정도, 직장을 옮긴다면 지금보다 더 좋을 것이라 생각한 정도, 이직을 진지하게 고민해 본적이 있는 정도, 다른 직장의 환경은 현재보다 더 나을 것이라 생각한 정도, 향후 나는 다른 직장으로 옮기려고 노력한 적이 있는 정도, 현재보다 여건이



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

조금이라도 나빠진다면 이 회사를 떠날 수 도 있는 정도의 7개 항목으로 도출되었다(<표 17> 참조).

<표 17> 임금 및 직무만족도 및 이직의도에 대한 탐색적 요인분석결과

| 측정항목 | 임금만족도 | 직무만족도 | 이직의도 |
|---|---|---|---|
| - 현재 나의 업무와 보수 수준에 만족한다 | **.864** | .178 | -.144 |
| - 나는 봉급 인상 기회에 대해 만족을 느낀다. | **.840** | .147 | -.077 |
| - 내가 하는 일에 대해 합당한 임금을 받고 있다고 느낀다. | **.762** | .213 | -.183 |
| - 현재 맡고 있는 업무는 나의 능력을 발휘할 수 있는 좋은 직업이라고 생각한다 | .200 | **.851** | -.132 |
| - 내 직무에 대해 자부심과 긍지를 가지고 있다. | .144 | **.845** | -.145 |
| - 내 직무에 대해 전반적으로 만족한다. | .201 | **.821** | -.184 |
| - 현재의 근무지가 아닌 다른 직장으로 옮기고 싶다는 생각이 있다. | -.144 | -.144 | **.849** |
| - 나는 다른 회사에서 일해보고 싶다 | -.083 | -.147 | **.841** |
| - 직장을 옮긴다면 지금보다 더 좋을 것이라 생각한다 | -.009 | -.100 | **.814** |
| - 나는 이직을 진지하게 고민해 본적이 있다 | -.218 | -.073 | **.806** |
| - 다른 직장의 환경은 현재보다 더 나을 것이라 생각한다 | -.035 | -.087 | **.805** |
| - 향후 나는 다른 직장으로 옮기려고 노력한 적이 있다 | -.090 | -.198 | **.802** |
| - 현재보다 여건이 조금이라도 나빠진다면 이 회사를 떠날 수 도 있다 | -.315 | -.110 | **.673** |
| 고유치(Eigenvalue) | 2.318 | 2.328 | 4.619 |
| 설명분산(%) | 17.829 | 17.911 | 35.529 |
| 누적분산(%) | 17.829 | 35.740 | 71.269 |

이들 변수들에 대한 전체 설명분산 비율은 71.27%로 나타났으며, 각 요인에 대한 설명분산의 값은 임금 만족도는 17.83%, 직무만족도가 17.9%, 이직의도가 35.53%로 나타났다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

## 2. 전체 구성개념에 대한 신뢰도 검증

탐색적 요인분석에서 도출된 각 변수의 측정항목에 대해 Cronbach's α 계수를 통한 신뢰성 분석을 실시한 결과(<표 18> 참조), 임금만족도는 .828, 직무만족도는 .839, 이직의도는 .918로 나타나 일반적 기준인 .6을 상회하는 것으로 나타나 신뢰도를 확보하였다(Nunnally, 1978).

<표 18> 구성개념에 대한 신뢰도 검증 및 제거항목

| 연구단위 | 측정항목 | | Cronbach's α | 제거항목 |
|---|---|---|---|---|
| | 최초 항목 수 | 최종항목 수 | | |
| 임금만족도 | 5 | 3 | .828 | - 임금인상 기회가 너무 드물거나 간격이 김<br>- 조직이 내게 주는 임금을 생각해보면 내가 조직으로부터 제대로 인정받지 못하고 있는 것 같음 |
| 직무만족도 | 6 | 3 | .839 | - 나는 현재 맡고 있는 업무는 나의 능력을 발휘할 수 있는 좋은 직업이라고 생각함<br>- 현재 나의 직무는 타 직무에 비해 사회적으로 인정받고 있음 |
| 이직의도 | 8 | 7 | .918 | - 현재 업무는 나의 능력을 발휘하기 어려움 |



dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

## 제3절 가설의 검증

### 1. 개인 및 직업, 노동환경과 직무 및 스킬불일치와의 차이

개인 및 직업, 노동환경과 직무불일치는 명목변수이기 때문에 이들 간의 상호관련성을 검증하기 위해 교차분석을 실시하였다. $\chi^2$검정은 가장 많이 사용하는 Pearson 분석을 통해 본 연구의 가설 1를 검증하였다. 즉 개인특성, 직업특성, 노동환경특성과 직장 내에서의 직무불일치와의 관계를 규명하고자 하였다.

개인, 직업 및 노동환경 특성과 직무불일치와의 차이에 대한 결과를 분석하기 위해 교차분석을 실시하였다(<표 19> 참조). 첫째, 개인특성인 교육수준에 따른 직무불일치에 대한 검증 결과, 통계적으로 유의한 차이를 나타내 가설 1-1은 지지되었다($\chi^2$=15.00, p<.05). 구체적으로 살펴보면 중졸(42.9%)은 기타 학력에 비해 가장 부족불일치를 나타내는 반면에, 고졸(53.1%), 전문대졸(53.8%), 4년제 대학졸업(62.4%), 대학원 재학 및 졸업(68.4%) 순으로 일치도가 증가하는 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 교육수준의 정도가 높을수록 자신의 전공분야와 적합한 분야에 취업할 수 있는 것을 의미하고 있다. 그러나 전문대 졸업과 4년제 대학졸업의 경우에 과잉불일치가 30% 정도 높게 나타나 자신의 학력수준보다 낮은 직무를 수행하고 있음을 알 수 있다. 뿐만 아니라 학력이 낮을수록 직무수행에 있어 부족불일치를 높게 지각하고 있는 것으로 나타나 학력 간의 차이가 존재함을 알 수 있다. 이로써 낮은 학력을 보완할 새로운 교육훈련 프로그램 제공 등의 다양한 지원방안이 요구됨을 시사하고 있다.

전공계열은 직무불일치에 통계적으로 유의한 차이를 나타내 가설1-2는 지지되었다($\chi^2$=12.62, p<.05). 구체적으로 살펴보면 전공계열에서 인문계열(29.2%), 사회과학계(24.4%), 공학계열(28.3%), 의료계열(57.%), 교육계열(66.7%), 농학계열(50%), 예체능계열(38.5%)로 전공계열에서의 불일치를 나타내고 있다. 예상과 달리 교육 및 의료계열이 타 전공예열과 비교하여 높은 직무불일치를 보이고 있는데 이는 자격증 취득과 관련이 있으며, 취업을 위한 준비 및 대기 시간의 장기화에



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

기인한 것으로 추측된다. 이 같은 전공별 불일치를 타개할 수 있는 다양한 지원 프로그램 개발을 통해 대학 졸업 후 진로가 다양한 분야에서 접근할 수 있도록 하는 전공별 인력양성 방안이 필요함을 시사하고 있다.

가설 1-3인 직업특성인 근무기업 규모가 직무불일치에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($\chi^2$=13.30, p<.05). 소기업의 경우 56%로 학력일치가 가장 높으며, 다음 과잉불일치(29.5%), 부족불일치(14.5%)순으로 나타났다. 중기업의 경우 56.6%로 학력일치가 가장 높으며, 다음 과잉불일치(22.4%)와 부족불일치(21.1%)로 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 중견 기업의 경우 53.6%로 학력일치가 가장 높으며, 다음 과잉불일치(36.6%), 부족불일치(9.8%)순으로 나타났다. 대기업의 경우 72.5%로 학력일치가 가장 높으며, 다음 과잉불일치(17.5%), 부족불일치(10.0%)순으로 나타났다. 이 같은 결과를 통해 알 수 있듯이 기업의 규모가 작을수록 직무에 대한 불일치가 과잉불일치가 높게 나타나고 있다. 대기업은 우수인력 채용에 상대적으로 유리한 위치를 차지하고 있지만 규모가 작은 기업일수록 오히려 인력난을 겪고 있는 현실에서 이 같은 결과는 당연한 결과로 이해된다. 따라서 기업규모간 직무불일치를 해소하기 위해서는 정부차원에서 중소기업에 근무하더라도 향후 대기업으로 이동할 수 있는 다양한 인증제도 및 경력제도를 지침으로 마련하여 이 같은 문제를 일부 해소할 수 있는 방안이 요구된다.

마지막으로 노동환경 특성에 따른 학력불일치 차이를 살펴본 결과, 근무기업 규모가 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타나 가설3-4는 지지되지 않았다($\chi^2$=7.01, p>.05). 취업년도 실업률에서, 7% 미만(50.5%), 7-8% 미만(56.2%), 8-9% 미만(58.3%), 9-10% 미만(66.7%), 10%이상(64.3%)으로 학력일치가 가장 높게 나타났다. 따라서 실업률이 높아질수록 직무의 부족불일치보다는 과잉불일치가 더 높아지는 것을 보여주고 있다. 즉 취업환경이 어려워짐에 따라 직업의 하향지원 현상으로 인해 구직상의 과잉불일치 현상이 나타난 것으로 이해된다. 이로써 개인특성인 교육수준과 직업특성인 근무하고 있는 기업의 규모의 차이에 따라 직무불일치의 유의한 차이가 나타나고 있어 이를 해소하기 위한 다양한 종사자의 개인적 및 중소기업 차원의 지원프로그램 및 제도 등의 도입과 다양한 청년 일자리 창출이 실현될 수 있는 방안이 강화되어 할 것이다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 19> 개인 및 직업, 노동환경과 직무불일치와의 차이

| 특성변수 | | | | 직무불일치 | | | 유의도 검정결과 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 과잉불일치 | 일치 | 부족불일치 (불일치) | |
| 개인 특성 | 교육 수준 | 중졸이하 | 빈도(7명) | 1 | 3 | 3 | $\chi^2$= 15.006 (p<.05) |
| | | | 비율(100%) | 14.3% | 42.9% | 42.9% | |
| | | 고졸 | 빈도(147명) | 39 | 78 | 30 | |
| | | | 비율(100%) | 26.5% | 53.1% | 20.4% | |
| | | 전문대 졸업 | 빈도(132명) | 43 | 71 | 18 | |
| | | | 비율(100%) | 32.6% | 53.8% | 13.6% | |
| | | 4년제 대학졸업 | 빈도(141명) | 41 | 88 | 12 | |
| | | | 비율(100%) | 29.1% | 62.4% | 8.5% | |
| | | 대학원재학 및 졸업 | 빈도(19명) | 4 | 13 | 2 | |
| | | | 비율(100%) | 21.1% | 68.4% | 10.5% | |
| | 전공 계열 | 인문계열 | 빈도(113명) | - | 80 | 33 | $\chi^2$= 12.62 (p<.05) |
| | | | 비율(100%) | - | 70.8% | 29.2% | |
| | | 사회과학 계열 | 빈도(41명) | - | 31 | 10 | |
| | | | 비율(100%) | - | 75.6% | 24.4% | |
| | | 공학계열 | 빈도(212명) | - | 152 | 60 | |
| | | | 비율(100%) | - | 71.7% | 28.3% | |
| | | 의료계열 | 빈도(14명) | - | 6 | 8 | |
| | | | 비율(100%) | - | 42.9% | 57.1% | |
| | | 교육계열 | 빈도(9명) | - | 3 | 6 | |
| | | | 비율(100%) | - | 33.3% | 66.7% | |
| | | 농학계열 | 빈도(2명) | - | 1 | 1 | |
| | | | 비율(100%) | - | 50.0% | 50.0% | |
| | | 예체능계열 | 빈도(26명) | - | 16 | 10 | |
| | | | 비율(100%) | - | 61.5% | 38.5% | |
| 직업 특성 | 근무 기업 규모 | 소기업 | 빈도(193명) | 57 | 108 | 28 | $\chi^2$= 13.303 (p<.05) |
| | | | 비율(100%) | 29.5% | 56.0% | 14.5% | |
| | | 중기업 | 빈도(76명) | 16 | 43 | 17 | |
| | | | 비율(100%) | 21.1% | 56.6% | 22.4% | |
| | | 중견기업 | 빈도(112명) | 41 | 60 | 11 | |
| | | | 비율(100%) | 36.6% | 53.6% | 9.8% | |
| | | 대기업 | 빈도(40명) | 7 | 29 | 4 | |
| | | | 비율(100%) | 17.5% | 72.5% | 10.0% | |
| 노동 환경 특성 | 취업 년도 실업 률 | 7% 미만 | 빈도(97명) | 28 | 49 | 20 | $\chi^2$= 7.051 (p>.05) |
| | | | 비율(100%) | 28.9% | 50.5% | 20.6% | |
| | | 7-8% 미만 | 빈도(169명) | 53 | 95 | 21 | |
| | | | 비율(100%) | 31.4% | 56.2% | 12.4% | |
| | | 8-9% 미만 | 빈도(127명) | 36 | 74 | 17 | |
| | | | 비율(100%) | 28.3% | 58.3% | 13.4% | |
| | | 9-10% 미만 | 빈도(30명) | 5 | 20 | 5 | |
| | | | 비율(100%) | 16.7% | 66.7% | 16.7% | |
| | | 10% 이상 | 빈도(28명) | 7 | 18 | 3 | |
| | | | 비율(100%) | 25.0% | 64.3% | 10.7% | |

* 개인특성인 전공에 대한 직무불일치는 “일치”와 “불일치”의 이항으로 구분하여 측정함



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

## 2. 개인 및 직업, 노동환경과 스킬불일치와의 차이(H2)

개인, 직업 및 노동환경 특성과 스킬불일치와의 차이를 검증하기 위해 가설1과 같이 $\chi^2$검정을 실시하였다(<표 20> 참조). 분석결과, 개인특성인 교육수준에 따른 스킬불일치는 통계적으로 유의하게 나타나지 않아 가설 2-1은 지지되지 않았다($\chi^2$=5.520, p>.05). 구체적으로 살펴보면, 중졸은 스킬일치와 스킬과잉불일치 각각 40%가 나왔다. 고졸(68.6%), 전문대졸(72.9%), 4년제 대학졸업(75.2%), 대학원 재학 및 졸업(77.8%)로 가장 일치하는 것으로 나타났다. 교육수준 간의 자신의 직무에 대한 기능적 측면에서의 통계적 차이는 보이지는 않지만 낮은 학력은 과잉스킬 불일치가 높고 높은 학력은 부족불일치가 낮다는 것은 <표 20>에 나타나 있다.

전공계열 또한 스킬불일치에 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타나 가설 2-2도 지지되지 않는 것으로 나타났다($\chi^2$=9.65, p>.05). 전공계열에서 인문계열(72.2%), 사회과학계(69.2%), 공학계열(74.3%), 의료계열(66.7%), 교육계열(62.5%), 농학계열(100%), 예체능계열(61.5%)로 학력일치가 나타났다. 이 같은 결과는 예상과 달리 인문사회 계열에서 스킬일치가 높게 나온 점은 직업교육경험 및 현재의 직장 경험의 축적에서 기인된 것으로 추측된다.

직업특성에 따른 스킬불일치 차이는 근무기업 규모가 통계적으로 유의미하지 것으로 나타났다($\chi^2$=3.38, p>.05). 소기업은 과잉불일치(47.4%), 일치(39.5%)의 순으로 나타났다. 중기업은 일치(46.6%), 과잉불일치(45.2%) 순으로 나타났다. 중견기업은 과잉불일치(48.2%), 일치(36.4%)의 순으로 나타났다. 대기업은 과잉불일치(48.2%), 일치(36.4%)의 순으로 나타났다.

마지막으로 노동환경 특성에 따른 스킬불일치에 유의한 차이를 나타내 가설 2-4는 지지되었다($\chi^2$=16.47, p<.05). 취업년도 실업률이 7% 미만의 경우, 일치(42.7%)가 가장 많고 과일불일치(35.4%)이고 부족불일치(21.9%)의 순으로 나타났다. 7-8% 미만의 경우 과잉불일치(46%)와 일치(44.2%)가 가장 높고 부족불일치는 9.8%로 가장 낮은 것으로 나타났다. 8-9% 미만의 경우, 과잉불일치(50.8%)가 가장 높고, 일치(34.9%), 부족불일치(14.3%)의 순으로 나타났다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 20> 개인 및 직업, 노동환경과 스킬불일치와의 차이

| 특성변수 | | | 빈도/비율 | 스킬불일치 | | | 유의도 검증결과 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 과잉불일치 | 일치 | 부족불일치 | |
| 개인특성 | 교육수준 | 중졸이하 | 빈도(5명) | 2 | 2 | 1 | $\chi^2$= 5.520 (p>.05) |
| | | | 비율(100%) | 40.0% | 40.0% | 20.0% | |
| | | 고졸 | 빈도(140명) | 29 | 96 | 15 | |
| | | | 비율(100%) | 20.7% | 68.6% | 10.7% | |
| | | 전문대 졸업 | 빈도(129명) | 21 | 94 | 14 | |
| | | | 비율(100%) | 16.3% | 72.9% | 10.9% | |
| | | 4년제 대학졸업 | 빈도(137명) | 24 | 103 | 10 | |
| | | | 비율(100%) | 17.5% | 75.2% | 7.3% | |
| | | 대학원 재학 및 졸업 | 빈도(18명) | 2 | 14 | 2 | |
| | | | 비율(100%) | 11.1% | 77.8% | 11.1% | |
| | 전공계열 | 인문계열 | 빈도(108명) | 19 | 78 | 11 | $\chi^2$= 9.645 (p>.05) |
| | | | 비율(100%) | 17.6% | 72.2% | 10.2% | |
| | | 사회과학계열 | 빈도(39명) | 8 | 27 | 4 | |
| | | | 비율(100%) | 20.5% | 69.2% | 10.3% | |
| | | 공학계열 | 빈도(206명) | 33 | 153 | 20 | |
| | | | 비율(100%) | 16.0% | 74.3% | 9.7% | |
| | | 의료계열 | 빈도(12명) | 4 | 8 | 0 | |
| | | | 비율(100%) | 33.3% | 66.7% | 0.0% | |
| | | 교육계열 | 빈도(8명) | 3 | 5 | 0 | |
| | | | 비율(100%) | 37.5% | 62.5% | 0.0% | |
| | | 농학계열 | 빈도(2명) | 0 | 2 | 0 | |
| | | | 비율(100%) | 0.0% | 100.0% | 0.0% | |
| | | 예체능계 | 빈도(26명) | 5 | 16 | 5 | |
| | | | 비율(100%) | 19.2% | 61.5% | 19.2% | |
| 근무기업특성 | 근무기업규모 | 소기업 | 빈도(190명) | 90 | 75 | 25 | $\chi^2$= 3.381 (p>.05) |
| | | | 비율(100%) | 47.4% | 39.5% | 13.2% | |
| | | 중기업 | 빈도(73명) | 33 | 34 | 6 | |
| | | | 비율(100%) | 45.2% | 46.6% | 8.2% | |
| | | 중견기업 | 빈도(110명) | 53 | 40 | 17 | |
| | | | 비율(100%) | 48.2% | 36.4% | 15.5% | |
| | | 대기업 | 빈도(40명) | 17 | 17 | 6 | |
| | | | 비율(100%) | 42.5% | 42.5% | 15.0% | |
| 노동환경특성 | 취업년도실업률 | 7% 미만 | 빈도(96명) | 34 | 41 | 21 | $\chi^2$= 16.470( p<.05) |
| | | | 비율(100%) | 35.4% | 42.7% | 21.9% | |
| | | 7-8% 미만 | 빈도(163명) | 75 | 72 | 16 | |
| | | | 비율(100%) | 46.0% | 44.2% | 9.8% | |
| | | 8-9% 미만 | 빈도(126명) | 64 | 44 | 18 | |
| | | | 비율(100%) | 50.8% | 34.9% | 14.3% | |
| | | 9-10% 미만 | 빈도(30명) | 12 | 15 | 3 | |
| | | | 비율(100%) | 40.0% | 50.0% | 10.0% | |
| | | 10% 이상 | 빈도(27명) | 17 | 9 | 1 | |
| | | | 비율(100%) | 63.0% | 33.3% | 3.7% | |



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

9-10% 미만의 경우, 일치(50%)로 가장 높고, 과잉불일치(40%)이고 부족불일치(10%)의 순으로 나타났다. 10%이상의 경우 과잉불일치(67.9%)로 가장 높고, 일치(33.7%), 부족불일치(3.7%)의 순으로 나타났다. 이는 취업환경이 어려울 때 자신이 갖는 스킬보다 하향해서 구직하였다는 것으로 과잉불일치 지각이 높게 나타났다고 해석된다.

노동환경 특성을 제외하고 개인 특성과 근무기업 특성은 스킬불일치와 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았다. 이로써 무엇보다도 사회전반적인 지표인 청년실업률의 영향을 가장 많이 받고 있음을 알 수 있다. 따라서 청년실업률을 낮추기 위한 제도적 노력이 요구된다.

## 3. 근속년수 및 직업훈련 재교육의 상호작용 효과(H3-H4)

### 3.1 직무불일치 전환에서 직무불일치와 근속년수와의 상호작용 효과(H3-1)

근속년수에 따른 직무불일치의 차이를 살펴보았다(<표 21> 참조). 분석결과를 보면, 직무불일치의 주 효과(F(1, 259)=387.34, P<.01), 직무불일치 유형과 근속년수 간의 상호작용 효과가 통계적으로 유의하게 나타나 가설3-1은 지지되었다(F(2, 259)=4.10, P<.05). 전체적으로 부족불일치(M=4.13)가 가장 높게 나타났으며, 다음은 일치(M=3.00), 과잉불일치(M=1.92)의 순으로 나타났다(<표 22> 참조). 이는 부족불일치일 경우 일치로의 전환의 여지가 높기 때문으로 여겨지며 중요한 것은 직무불일치와 근속년수 간의 긍정적 상호작용 효과인데 근속이 길어지면서 직무불일치가 자연스럽게 해소되는 현상을 보인 것이다. 좀 더 구체적으로 살펴보면 직무불일치 유형간 평균의 차이를 살펴보면 부족불일치에서 단기 근무년수가 4.25의 평균을 보인 반면에 장기 근무 구성원의 경우 4.05로 나타나 장기근속으로 갈수록 직무능력이 향상되어 직무에 대한 미스매치가 해소되고 있음을 보여주고 있다.



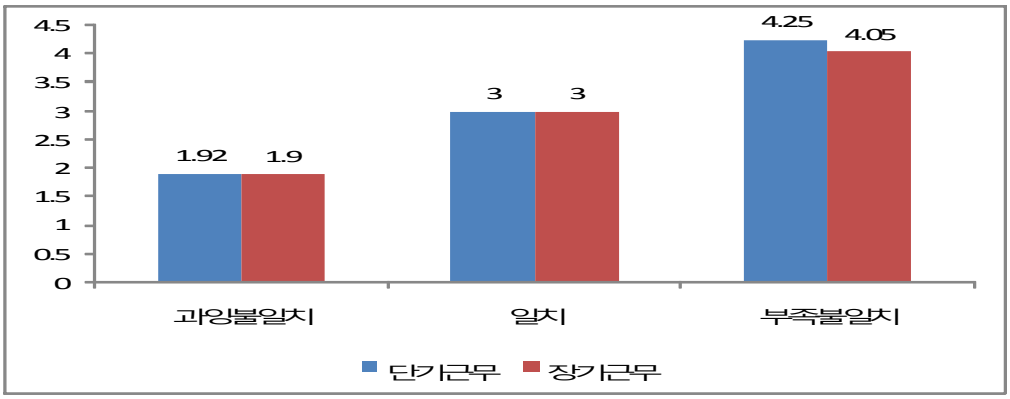
Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 21> 근속년수에 따른 직무불일치 전환의 평균값과 표준편차

| 구분 | 근속년수 단기 | | | 근속년수 장기 | | | 합계 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 평균 | 표준편차 | N | 평균 | 표준편차 | N | 평균 | 표준편차 | N |
| 과잉 불일치 | 1.92 | .27 | 52 | 1.90 | .301 | 21 | 1.92 | .277 | 73 |
| 일치 | 3.00 | .00 | 86 | 3.00 | .00 | 71 | 3.00 | .00 | 157 |
| 부족 불일치 | 4.25 | .45 | 16 | 4.05 | .21 | 22 | 4.13 | .34 | 38 |

<그림 19> 직무불일치와 근속년수의 상호작용 효과(ANOVA)




<표 22> 직무불일치와 근속년수의 상호작용 효과 검증(ANOVA)

종속변수: 직무불일치 전환(t2)

| 원천(source) | 제곱합 | df | MS | F-value |
|---|---|---|---|---|
| 성별 | .002 | 1 | .002 | .04 |
| 연령 | .03 | 1 | .03 | .74 |
| 학력 | .003 | 1 | .003 | .09 |
| t1 직무불일치 | 116.46 | 2 | 58.23 | 387.34** |
| 근속년수 | .186 | 1 | .186 | 1.44 |
| t1 직무불일치 × 근속년수 | .30 | 2 | .15 | 4.10* |
| 오차 | 9.42 | 259 | .04 | |

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



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

### 3.2 직무불일치 전환에서 직무불일치와 직업훈련 재교육의 상호작용 효과(H3-2)

직업훈련재교육에 따른 직무불일치의 차이를 살펴보았다(<표 23> 참조). 분석결과를 보면 직무불일치의 주 효과만 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F(1,420)=18.76, P<.01). 구체적으로 살펴보면, 부족불일치(m=3.44), 일치(3.01), 불일치(m=1.61)의 순으로 직무불일치 전환에서 차이를 볼 수 있다(<표 25> 참조). 직업훈련 재교육을 통해서 부족불일치는 재교육이 없는 경우(3.14)보다 훨씬 높은 수준의 전환이(3.67)을 나타내고 있어 직업교육의 효과성을 보여주고 있다. 향후 직업훈련 재교육의 대상은 전체 대상에 대한 일률적인 교육보다는 부족불일치의 그룹을 대상으로 집중적인 교육을 수행한다면 효율성은 크게 향상될 것임을 보여주고 있다,

<표 23> 직업훈련 재교육에 따른 직무불일치 전환의 평균값과 표준편차

| 구분 | 직업훈련재교육 무 | | | 직업훈련재교육 유 | | | 합계 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 평균 | 표준편차 | N | 평균 | 표준편차 | N | 평균 | 표준편차 | N |
| 과잉불일치 | 2.61 | .78 | 82 | 2.51 | .85 | 87 | 2.56 | .82 | 169 |
| 일치 | 3.03 | .65 | 125 | 2.98 | .61 | 119 | 3.01 | .63 | 244 |
| 부족불일치 | 3.14 | 1.07 | 7 | 3.67 | 1.00 | 9 | 3.44 | 1.03 | 16 |

<표 24> 직무불일치와 직업훈련재교육의 상호작용 효과 검증(ANOVA)

종속변수: 직무불일치 전환(t2)

| 원천(source) | 제곱합 | df | MS | F-value |
|---|---|---|---|---|
| 성별 | .06 | 1 | .06 | .11 |
| 연령 | .41 | 1 | .41 | .79 |
| 학력 | 2.36 | 1 | 2.36 | 4.52* |
| t1 직무불일치 | 25.74 | 1 | 12.87 | 18.76* |
| 직업훈련 재교육 | .38 | 1 | .38 | .64 |
| t1 직무불일치 × 직업훈련 재교육 | 1.38 | 1 | .69 | 1.32 |
| 오차 | 218.81 | 420 | .52 | |

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



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

### 3.3 스킬불일치 전환에서 스킬불일치와 근속년수와의 상호작용 효과(H4-1)

스킬불일치(기술 수준)이 스킬불일치 전환에 미치는 영향에서 근속년수(장/단기)의 상호작용 효과를 검증한 결과(<표 25>, <표 26> 참조), 통계적으로 유의한 영향이 없는 것으로 나타나 가설4-1은 지지되지 않은 것으로 나타났다<그림 20> 따라서 기술수준인 스킬불일치는 근무년수가 장기근속으로 이어진다하더라도 크게 변화되지 않는 다는 것을 의미한다. 이 같은 결과는 현 직장에서 수행하고 있는 직무의 변화가 지속되거나 직무수행에 대한 매너리즘으로 인해 차이가 나타나지 않는 것으로 판단된다. 장기 근속년수의 경우 스킬일치가 3.0의 평균을 보이고 있어 단기근속자와 비교를 하더라도 0.10의 평균차이만을 나타내 그 차이가 미미함을 알 수 있다. 그럼에도 장기근속자는 단기근속자와 비교하여 전환이 상대적으로 크게 일어나는 것으로 나타났다(m=3.05 vs m=2.86). 기업체 측면에서 기술능력을 강화하기 위한 지속적인 직업훈련 프로그램을 운영할 때는 근속년수에 따른 그룹별 교육보다는 스킬역량에 따른 개인별 교육훈련이 필요함을 인식하여 정기적으로 모니터링을 실시함으로써 이를 보강할 수 있는 내부 시스템이 구축되어야 할 것이다.

<표 25> 근속년수(장/단기)에 따른 스킬불일치 전환의 평균값과 표준편차

| 구분 | 단기 근속년수 | | | 장기 근속년수 | | | 합계 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 평균 | 표준편차 | N | 평균 | 표준편차 | N | 평균 | 표준편차 | N |
| 스킬 과잉불일치 | 2.48 | .586 | 25 | 2.71 | .686 | 17 | 2.57 | .630 | 42 |
| 스킬 일치 | 2.90 | .390 | 63 | 3.00 | .400 | 51 | 2.95 | .396 | 114 |
| 스킬 부족불일치 | 2.86 | .706 | 59 | 3.05 | .492 | 42 | 2.94 | .630 | 101 |



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

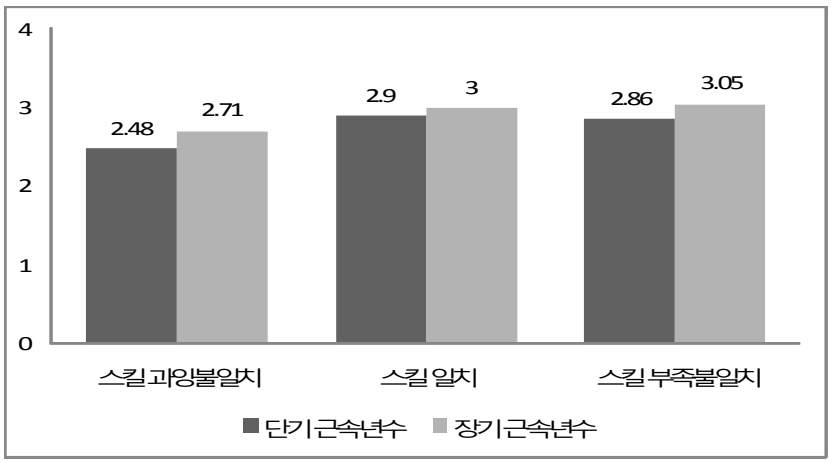
<표 26> 스킬불일치와 근속년수(장/단기)의 상호작용 효과 검증(ANOVA)

종속변수: 스킬불일치 전환(t2)

| 원천(source) | 제곱합 | df | MS | F-value |
|---|---|---|---|---|
| 성별 | 1.064 | 1 | 1.064 | .000 |
| 연령 | 8.198 | 1 | 8.198 | .000 |
| 학력 | 1.314 | 1 | 1.314 | 4.611* |
| 스킬불일치(t1) | 4.994 | 2 | 2.497 | 18.199 |
| 근속년수(장/단기) | 1.292 | 1 | 1.292 | 8.054 |
| 스킬불일치(t1)×근속년수(장/단기) | .278 | 2 | .139 | .487 |
| 오차 | 70.701 | 248 | .285 | |

*: p<.01, **: p<.01, ***: p<.001

<그림 20> 근속년수의 상호작용 효과 검증(ANOVA)




3.4 스킬불일치 전환에서 직무불일치와 직업훈련 재교육의 상호작용 효과(H4-1)

직업훈련 재교육의 효과에 따른 스킬불일치에서 전환에 대한 효과를 살펴보고자 한다. 따라서 사전 스킬불일치(기술수준)이 스킬불일치 전환에 미치는 영향에서 직업훈련재교육의 상호작용을 검증하였다. <표 27>을 보면, 사전 스킬불일치(기



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

술수준), 직업훈련재교육의 주 효과는 나타나지 않았으나 학력의 주효과는 크게 나타나고 있으며, 상호작용효과도 통계적으로 유의하게 나타나 가설4-1은 지지되었다(F(2, 397)=5.115, P<.001). 이 같은 결과는 스킬불일치가 발생되었을 때 학력이 높은 그룹은 쉽게 불일치가 일치로의 전환이 일어나며, 특히 스킬 부족불일치가 있을 때 직업교육이 수행되면 그 성과는 크게 나타난다는 것이다.

분석결과를 구체적으로 살펴보면(<표 27>, <그림 21> 참조), 스킬 과잉불일치의 경우, 직업훈련을 받지 않은 사람들(m=2.86)과 직업훈련교육을 받은 사람들(m=2.98)이 유사하게 나타났다. 또한 스킬 일치의 경우도 직업훈련을 받지 않은 응답자들(m=3.12)과 직업훈련을 받은 경험자들(m=3.22)이 유사하게 나타났다. 마지막으로 스킬 부족불일치의 경우 직업훈련을 받지 않은 응답자들(m=2.64)보다 직업교육 경험자들(m=3.76)이 훨씬 더 높게 나타났다. 이러한 결과는 스킬부족불일치에서 직업훈련을 받지 않은 사람들보다 교육을 받은 사람들이 불일치가 줄어든 것으로 이해된다. 또한 스킬과잉불일치와 일치의 경우에서 직업훈련을 받은 사람들이 더 높게 나타났지만 큰 차이를 나타내지는 않은 점은 스킬 과잉인 경우 굳이 직업훈련 재교육이 크게 필요하지 않는다는 점을 시사한다.

<표 27> 직업훈련 재교육 유무에 따른 스킬불일치 전환의 평균값과 표준편차

| 구분 | 직업훈련재교육 무 | | | 직업훈련 재교육 유 | | | 합계 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 평균 | 표준편차 | N | 평균 | 표준편차 | N | 평균 | 표준편차 | N |
| 스킬 과잉불일치 | 2.86 | .802 | 66 | 2.98 | .758 | 48 | 2.91 | .782 | 114 |
| 스킬 일치 | 3.12 | .804 | 119 | 3.22 | .759 | 145 | 3.17 | .780 | 264 |
| 스킬 부족불일치 | 2.64 | 1.027 | 17 | 3.76 | 1.033 | 11 | 3.32 | 1.156 | 28 |



dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

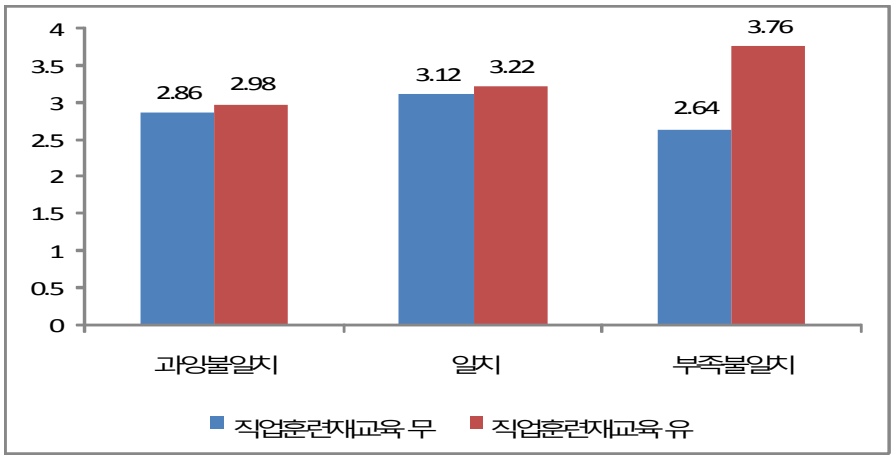
<표 28> 직업훈련 재교육의 상호작용 효과 검증(ANOVA)

종속변수: 스킬불일치 전환(t2)

| 원천(source) | 제곱합 | df | MS | F-value |
|---|---|---|---|---|
| 성별 | .010 | 1 | .010 | .016 |
| 연령 | .872 | 1 | .872 | 1.430 |
| 학력 | 11.551 | 1 | 11.551 | 18.947*** |
| 스킬불일치(t1) | 3.673 | 2 | 1.837 | .596 |
| 직업훈련 재교육 | 3.154 | 1 | 3.154 | 1.477 |
| 스킬불일치(t1)×직업훈련 재교육 | 6.237 | 2 | 3.119 | 5.115** |
| 오차 | | 397 | 610 | |

**: p<.01, ***: p<.001

<그림 21> 직업훈련 재교육의 상호작용 효과 검증(ANOVA)




## 4. 학력 및 스킬불일치 전환이 임금 및 직무만족도, 이직의도에 미치는 영향(H5-H6)

직무불일치 및 스킬불일치 전환이 임금, 직무만족도, 이직의도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 수행하였다(<표 29> 참조). 우선 직무불일치 -> 일치로 전환은 임금만족도(β=.199, t=3.823, p<.001), 직무만족도(β=.280, t=5.285, p<.001)와 이직의도(β=-.135, t=-2.579, p<.001)에 통계적으로 유의



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무불일치를 겪는 사람들이 일치로 전환된 경우 임금만족도와 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며, 더 나아가 이직의도가 없는 것으로 나타났다. 따라서 가설5는 모두 지지되었으며, 가설 6-1과 6-3은 지지되었으나 스킬불이치의 전환이 직무만족도에 영향을 미치는 관계를 설정한 가설6-2는 지지되지 않았다.

<표 29> 직무 및 스킬불일치 전환이 임금 및 직무, 이직의도에 미치는 영향

| 종속변수 / 독립변수 | 임금만족도 | | 직무만족도 | | 이직의도 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 표준화된 β값 | t값 | 표준화된 β값 | t값 | 표준화된 β값 | t값 |
| 직무불일치 전환 | .199 | 3.823*** | .280 | 5.285*** | -.135 | -2.579*** |
| 스킬불일치 전환 | .116 | 2.313* | .053 | 1.118 | -.138 | -2.710** |
| $R^2$ | .071 | | .140 | | .054 | |
| Adj.$R^2$ | .063 | | .134 | | .046 | |

1. (  )밖은 표준화된 β값, (  )안은 t값
2. * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

스킬불일치->일치로 전환은 임금만족도(β=.116, p<.05), 직무만족도(β=.053, p>.05), 이직의도(β=-.138, p<.01)로 나타났다. 즉 임금만족도와 이직의도에 유의하게 나타났지만, 직무만족도에 통계적으로 유의미한 결과가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 스킬일치로 전환은 능력과 기술의 상승으로 임금만족도가 올라가며 따라서 이직의도도 낮은 것으로 나타났다. 하지만, 직무만족도는 스킬 일치전환의 전환에서는 통계적으로 유의한 수준에 미치지 못했다.

위의 분석을 좀 더 구체적으로 살펴보기 위해 직무불일치의 전환이 임금만족도, 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향을 구체적으로 살펴보기 위해 분산분석을 통해 살펴보았다. 우선 직무불일치 전환에 따른 임금 및 직무 만족도, 이직의도 간에 미치는 영향을 살펴본 결과(<표 30> 참조), 임금 만족도에 대해, 부족불일치 전환(m=3.03)이 가장 만족하고, 다음 일치(m=2.96)와 과잉불일치(m=2.49)순으로 나타났다(F=17.015, p<.001). 마찬가지로 직무만족에도 부족불일치 전환



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(m=3.44)과 일치(m=3.40)는 과잉불일치(m=2.79)보다 만족하는 것으로 나타났다(F=34.855, p<.001). 이는 과잉불일치 전환보다는 일치에서 전환이 더 긍정적인 영향을 미치며 부족불일치에서 전환은 일치에서의 전환과 유사한 수준으로 긍정적인 종사자 지각에 영향을 미치고 있다는 것이다. 따라서 부족 불일치의 해소가가 가장 중요한 해결과제가 될 것임을 시사하고 있다. 이직의도에 대해 과잉불일치(m=3.276)가 가장 높고, 일치(m=3.07)보다 부족불일치(m=2.82)가 가장 낮은 것으로 나타났다(F=6.457, p<.01). 이러한 결과는 부족불일치가 일치로 전환되면, 사람들이 임금만족이나 직무만족도가 높아지며, 반면에 이직의도도 줄어드는 것으로 나타났다.

<표 30> 직무불일치 전환에 따른 임금 및 직무, 이직의도의 차이

| 종속변수 | 직무불일치 전환 | N | 평균 | 표준편차 | F값 | 유의확률 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 임금만족 | 과잉불일치 | 124 | 2.489 | 0.843 | 17.015 | .000 |
| | 일치 | 250 | 2.955 | 0.715 | | |
| | 부족불일치 | 59 | 3.028 | 0.887 | | |
| | 합계 | 433 | 2.831 | 0.806 | | |
| 직무 만족도 | 과잉불일치 | 122 | 2.787 | 0.683 | 34.855 | .000 |
| | 일치 | 253 | 3.390 | 0.662 | | |
| | 부족불일치 | 58 | 3.443 | 0.805 | | |
| | 합계 | 433 | 3.227 | 0.741 | | |
| 이직의도 | 과잉불일치 | 122 | 3.276 | 0.801 | 6.457 | .002 |
| | 일치 | 250 | 3.070 | 0.787 | | |
| | 부족불일치 | 62 | 2.820 | 1.017 | | |
| | 합계 | 434 | 3.092 | 0.838 | | |

스킬불일치가 임금 및 직무만족도, 이직의도에 미치는 영향을 살펴보았다(<표 31> 참조). 임금만족도에서 부족불일치(m=3.09)가 가장 만족하며, 일치



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(m=2.93), 과잉불일치(m=2.45)의 순으로 나타났다(F=14.24, p<.001). 직무만족도에 대해 마찬가지로 부족불일치(m=3.61)가 가장 만족하며, 일치(m=3.32), 과잉불일치(m=2.71)의 순으로 나타났다(F=30.24, p<.001). 이직의도에 대해 과잉불일치(m=3.45)가 가장 높고, 일치(m=3.01), 부족불일치(m=2.86)의 순으로 나타났다(F=10.40, p<.001). 이러한 결과는 스킬부족에서 전환은 능력과 기술의 상승으로 임금상승에 대한 만족, 직무만족을 향상하며, 이직의도를 줄이는 것으로 나타났다.

<표 31> 스킬불일치 전환에 따른 임금 및 직무, 이직의도의 차이

| 종속변수 | 스킬불일치 전환 | N | 평균 | 표준편차 | F값 | 유의확률 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 임금만족 | 과잉불일치 | 78 | 2.4487 | .86927 | 14.237 | .000 |
| | 일치 | 307 | 2.9273 | .72670 | | |
| | 부족불일치 | 40 | 3.0917 | .84728 | | |
| | 합계 | 425 | 2.8549 | .78982 | | |
| 직무 만족도 | 과잉불일치 | 77 | 2.7056 | .74726 | 30.244 | .000 |
| | 일치 | 313 | 3.3174 | .66781 | | |
| | 부족불일치 | 40 | 3.6083 | .80202 | | |
| | 합계 | 430 | 3.2349 | .74161 | | |
| 이직의도 | 과잉불일치 | 76 | 3.4549 | .86527 | 10.399 | .000 |
| | 일치 | 309 | 3.0134 | .79956 | | |
| | 부족불일치 | 40 | 2.8643 | .86562 | | |
| | 합계 | 425 | 3.0783 | .83580 | | |



dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

다음의 <표 32>는 가설에 대한 내용 및 검증결과를 요약한 것이다. 대부분의 이론적 불일치지각 및 일치지각으로의 전환이 미치는 영향에 대한 가설이 채택되었음을 보여주고 있다.

<표 32> 가설검증 결과

| 구분 | 가설 | 채택 여부 |
|---|---|---|
| 가설1-1 | 개인특성인 교육수준에 따라 직무불일치에서 차이가 나타날 것이다. | 지지 |
| 가설1-2 | 개인특성인 전공에 따라 직무불일치에서 차이가 나타날 것이다. | 지지 |
| 가설1-3 | 직장특성인 기업규모에 따라 직무불일치에서 차이가 나타날 것이다. | 지지 |
| 가설1-4 | 노동환경특성인 취업년도 실업률에 따라 직무불일치에서 차이가 나타날 것이다. | 기각 |
| 가설2-1 | 개인특성인 교육수준에 따라 스킬불일치에서 차이가 나타날 것이다. | 기각 |
| 가설2-2 | 개인특성인 전공에 따라 스킬불일치에서 차이가 나타날 것이다. | 기각 |
| 가설2-3 | 개인특성인 전공에 따라 스킬불일치에서 차이가 나타날 것이다. | 기각 |
| 가설2-4 | 노동환경특성인 취업년도 실업률에 따라 스킬불일치에서 차이가 나타날 것이다. | 지지 |
| 가설3-1 | 직무불일치의 전환은 직무불일치와 근속년수와의 상호작용에 따라 차이가 있을 것이다. 즉 근속년수가 증가함에 따라 직무불일치는 감소될 것이다. | 지지 |
| 가설3-2 | 직무불일치의 전환은 직무불일치와 직업훈련 재교육과의 상호작용에 따라 차이가 있을 것이다. 즉 직업훈련 재교육을 받으면 직무불일치는 감소될 것이다. | 기각 |
| 가설4-1 | 스킬불일치의 전환은 직무불일치와 근속년수의 상호작용에 따라 차이가 있을 것이다. 즉 근속년수에 따라 긍정적인 전환이 일어날 것이다. | 기각 |
| 가설4-2 | 스킬불일치의 전환은 직무불일치와 직업훈련 재교육의 상호작용에 따라 차이가 있을 것이다. 즉 직업훈련 재교육에 따라 긍정적인 전환이 일어날 것이다. | 지지 |
| 가설5-1 | 직무불일치에서 전환은 임금 만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. | 지지 |
| 가설5-2 | 직무불일치에서 전환은 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. | 지지 |
| 가설5-3 | 직무불일치에서 전환은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. | 지지 |
| 가설6-1 | 스킬불일치에서 전환 전환은 임금만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. | 지지 |
| 가설6-2 | 스킬불일치에서 전환 전환은 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. | 기각 |
| 가설6-3 | 스킬불일치에서 전환 전환은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. | 지지 |



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

# 제5장 결론 및 제언

## 제1절 연구결과의 요약

IMF위기를 겪은 후, 국내의 실업률은 지속적으로 상승하고 있는 추세이다. 특히 청소년 실업문제는 국가의 향후 발전에 가장 부정적 영향을 주는 요인이다. 인적자원이론에 따르면 정규교육이 높을수록 지식이 높아지며 기업에서 생산성도 상승하고, 따라서 수입도 높아진다고 하였다(Allen and Egbert, 2007). 하지만 한국은 높은 대학진학률과 정규교육에도 불구하고 졸업 후 취업에 많은 어려움을 겪고 있다. 선행연구들은 청소년 및 대학생들의 취업을 위해 교육요인, 개인요인 등 다양한 방법으로 접근하였다. 이러한 접근에도 불구하고 기업은 자사에 적합한 인력을 구하기 힘들다고 외치는 반면에, 대학생들은 취업하기 힘들다는 반응을 보이고 있다(한국경제, 2015).

최근 정부는 직업훈련기관 등을 운영하여 적극적으로 취업난을 해결하려는 노력을 기울이고 있지만, 실제 이러한 직업훈련기관이나 취업프로그램에 대한 연구는 제한적으로 연구되어 왔다. 이에 본 연구는 선행연구와 달리 실제 취업자들을 중심으로 조사하여 이들이 지각하는 문제를 도출하고 이를 해결하기 위한 관리적 방안을 제시하고자 하였다. 본 연구의 결과는 기술적 통계분석 결과와 가설검증 결과로 분류하여 정리하였다.

먼저 기술통계분석결과 요약은 다음과 같다. 조사대상의 현재 근무하고 있는 기업의 업종분포는 제조업이 가장 많은 분포를 나타낸 반면에 서비스업, 건설업, 유통업, 기타, 교육업, 공공기관, 의료관련업, 전기전자의 순으로 나타났다. 현재 직장에서의 고용형태는 정규직이 80.0%로 비교적 정규직의 분포가 높게 나타난 반면에 비정규직은 20.0%로 나타났다. 다음으로 직장의 종사자수는 1-10명이 83명(17.9%), 11-50명이 114명(24.6%), 51-100명이 117명(25.2%), 101-300명이 76명(16.4%), 301-1,000명이 41명(8.8%), 1,000명이상이 22명(4.7%)로 나타나 조사대상자의 근무기업이 대부분 중소기업 유형임을 알 수 있다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

직업훈련 교육을 받았다면 학교전공과의 관련성은 학교전공과 전혀 관련이 없는 분야를 교육받았다는 응답이 가장 많은 분포로 나타났으며, 다음으로 학교전공과 대체로 관련이 있는 분야를 교육받았다는 응답으로 나타났다. 이 같은 결과는 취업에 필요한 직무 및 기술수행 능력을 개발하기 위해 전공과는 무관한 타 전공에 대한 직업훈련 교육을 이수하였다는 것을 알 수 있다.

또한 직업훈련이 직무능력에 도움이 된 정도에 대해서는 비교적 도움이 되었다는 긍정적 응답이 46.1%로 나타났으며, 직업훈련교육이 도움이 되었다는 직접적인 긍정적 응답 또한 31% 이상으로 높게 나타났다. 향후 직업교육훈련 참여의도는 현재 준비 중이라는 응답과 향후 1년 이내에 받을 생각이 있다는 응답이 높게 나타나 직업훈련 교육 참가의사가 높다는 것을 알 수 있다. 이 같은 결과는 최근의 청년실업률이 상승됨에 따른 취업환경이 어려워지고 있어 자신의 전공과 일치한 취업이 어려움에 따라 직업훈련 교육의 필요성이 더욱 중요해지고 있음을 결과에서 시사하고 있다.

최초 취업하는데 소요되는 기간은 1년미만이 소요된다는 응답이 가장 높은 53.9%로 나타났으며, 다음으로 1년 이상-3년 미만이 13.4%로 나타나 졸업 후 3년 이내에 취업이 이루어지고 있음을 알 수 있다. 또한 그 동안 이직경험은 평균적으로 1-2회가 가장 높게 나타나 초기 취업 후 한 두번 정도는 이직이 이루어지고 있음을 결과에서 나타내고 있다. 현재 근무기간은 비교적 4년 미만이 60.8%를 차지하고 있으며, 장기간 근무자는 35.8%임을 나타내고 있다. 반면에 이전직장과 현재 직장에 근무한 전체 근무기간은 8년 이상이라는 응답이 가장 높게 나타났다.

자신의 보유 스킬과 현 직무에서 요구되는 스킬에 대한 생각에 대해서는 모든 항목에서 적당하다라는 응답을 보여 자신의 능력에 대해 관대한 평가를 내리고 있음을 알 수 있다. 자신의 보유 기술수행능력과 경력, 학력과의 일치성 정도에 대한 빈도분석을 실시한 결과, 기술수행능력과 일치성은 비교적 중간이라는 응답이 가장 높은 분포를 나타냈으며, 다음으로 어느 정도 일치하다는 응답을 나타냈다. 반면에 불일치하다라는 응답에서는 학력불일치가 기술수행 능력과 경력일치성보다는 불일치의 정도가 높게 나타나 직업과 학력 간의 불일치가 상존함을 알 수 있다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

가설검증에 대한 결과의 요약은 다음과 같다.

첫째, 개인특성인 교육수준에 따른 직무불일치는 중졸(42.9%)은 기타 학력에 비해 가장 부족불일치를 나타내는 반면에, 고졸(53.1%), 전문대졸(53.8%), 4년제 대학졸업(62.4%), 대학원 재학 및 졸업(68.4%)로 가장 일치하는 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 교육수준의 정도가 높을수록 자신의  전공분야와 적합한 분야에 취업하는 것을 의미하고 있다. 그러나 전문대 졸업과 4년제 대학졸업의 경우에 과잉불일치가 높게 나타나 자신의 학력수준보다 낮은 직무를 수행하고 있음을 알 수 있다. 뿐만 아니라 학력이 낮을수록 직무수행에 있어 부족불일치를 높게 지각하고 있는 것으로 나타나 학력 간의 차이가 존재함을 알 수 있다. 이로써 학력별 직무격차를 줄이기 위한 다양한 지원방안이 요구됨을 시사하고 있다.

전공계열은 직무불일치에 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 전공계열에서 인문계열(29.2%), 사회과학계(24.4%), 공학계열(28.3%), 의료계열(57.%), 교육계열(66.7%), 농학계열(50%), 예체능계열(38.5%)로 전공계열에서의 불일치를 나타내고 있다. 이로써 교육 및 의료계열이 타 전공예열과 비교하여 높은 직무불일치를 보이고 있어 이를 타개할 수 있는 다양한 지원 프로그램 개발을 통해 대학 졸업 후 진로가 다양한 분야에서 접근 가능할 수 있도록 하는 인력양성 방안이 필요함을 시사하고 있다.

직업특성인 근무기업 규모가 직무불일치에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 기업의 규모가 작을수록 직무에 대한 불일치가 과잉불일치가 높게 나타나고 있어 대기업은 우수인력 채용에 유리한 위치를 차지하고 있지만 규모가 작은 기업일수록 오히려 인력난을 겪고 있는 현실에서 이 같은 결과는 당연한 결과로 이해된다. 따라서 기업규모간 직무불일치를 해소하기 위해서는 정부차원에서 중소기업에 근무하더라도 향후 대기업에 취업을 할 수 있다는 희망을 심어줄 수 있는 다양한 인증제도 및 경력제도를 지침으로 마련하여 이 같은 문제를 해소할 수 있는 방안이 요구된다.

노동환경 특성인 실업률이 높아질수록 직무의 부족불일치보다는 과잉불일치가 더 높아지는 것을 보여주고 있다. 즉 취업환경이 어려워짐에 따라 직업의 하향지원 현상으로 인해 직무 수행에 있어 과잉불일치 현상이 나타난 것으로 이해된다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이로써 개인특성인 교육수준과 직업특성인 근무하고 있는 기업의 규모에서 직무불일치의 유의한 차이가 나타나고 있어 이를 해소하기 위한 다양한 지원프로그램 및 제도 등의 도입과 다양한 청년 일자리 창출이 실현될 수 있는 방안이 강화되어 함을 시사하고 있다.

둘째, 개인특성인 교육수준에 따른 스킬불일치는 유의한 차이를 나타나지 않았다. 이는 교육수준 간의 자신의 직무에 대한 기능적 측면에서의 차이는 크게 나타나지 않음을 의미한다. 전공계열 또한 스킬불일치에 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 직업특성에 따른 스킬불일치 차이는 근무기업 규모가 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 나타났다. 소기업은 과잉불일치(47.4%), 일치(39.5%)의 순으로 나타났다. 중기업은 일치(46.6%), 과잉불일치(45.2%) 순으로 나타났다. 중견기업은 과잉불일치(48.2%), 일치(36.4%)의 순으로 나타났다. 대기업은 과잉불일치(48.2%), 일치(36.4%)의 순으로 나타났다.

노동환경 특성에 따른 스킬불일치에 유의한 차이를 나타내 취업년도 실업률이 7% 미만의 경우, 일치(42.7%)가 가장 많고 과일불일치(35.4%)이고 부족불일치(21.9%)의 순으로 나타났다. 7-8% 미만의 경우 과잉불일치(46%)와 일치(44.2%)가 가장 높고 부족불일치는 9.8%로 가장 낮은 것으로 나타났다. 8-9% 미만의 경우, 과잉불일치(50.8%)가 가장 높고, 일치(34.9%), 부족불일치(14.3%)의 순으로 나타났다. 9-10% 미만의 경우, 일치(50%)로 가장 높고, 과잉불일치(40%)이고 부족불일치(10%)의 순으로 나타났다. 10%이상의 경우 과잉불일치(67.9%)로 가장 높고, 일치(33.7%), 부족불일치(3.7%)의 순으로 나타났다. 이로써 무엇보다도 사회전반적인 지표인 청년실업률의 영향을 가장 많이 받고 있음을 알 수 있다. 따라서 청년실업률을 낮추기 위한 제도적 노력이 요구된다.

셋째, 직무불일치 전환에서 직무불일치와 근속년수와의 상호작용 효과가 나타났다. 직무불일치 유형간 평균의 차이를 살펴보면 부족불일치에서 단기 근무년수가 4.25의 평균을 보인 반면에 장기 근무 구성원의 경우 4.05로 나타나 장기근속으로 갈수록 직무능력이 향상되어 직무에 대한 미스매치가 해소되고 있음을 보여주고 있다. 또한 직무불일치 전환에서 직무불일치와 직업훈련 재교육의 상호작용 효과는 나타나지 않았으나 방향성은 바르게 보여주고 있었다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

넷째, 스킬불일치 전환에서 스킬불일치와 근속년수와의 상호작용 효과가 유의하게 나타나지 않았다. 따라서 기술수준인 스킬불일치는 근무년수가 장기근속으로 이어진다하더라도 크게 변화되지 않는 다는 것을 의미한다. 이 같은 결과는 현 직장에서 수행하고 있는 직무의 변화가 지속되거나 직무수행에 대한 매너리즘으로 인해 차이가 나타나지 않는 것으로 판단된다. 장기 근속년수의 경우 스킬일치가 3.0의 평균을 보이고 있어 단기근속자와 비교를 하더라도 0.10의 차이만을 나타내 그 차이가 미미함을 알 수 있다. 따라서 기업체 측면에서 기술능력을 강화하기 위한 지속적인 직업훈련 프로그램을 운영하고 정기적으로 모니터링을 실시하여 이를 보강할 수 있는 내부 시스템이 구축되어야 할 것이다.

다섯째, 직무불일치 전황은 임금만족도 및 직무만족도를 높이고 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무불일치를 겪는 사람들이 일치로 전환된 경우 임금만족도와 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며, 더 나아가 이직의도가 없는 것으로 나타났다.

여섯째, 스킬불일치 전환은 임금만족도 및 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 직무만족도에는 유의한 결과가 나타나지 않았다. 이는 스킬일치로 전환은 능력과 기술의 상승으로 임금만족을 하며, 따라서 이직의도도 낮은 것으로 나타났다. 하지만, 직무만족도는 현장 기술의 상승과 연관이 없는 것으로 나타났다. 아울러 직무불일치의 전환이 임금만족도, 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향을 구체적으로 살펴본 결과, 부족불일치가 일치로 전환되면, 종사원의 임금만족이나 직무만족도가 높아지며, 반면에 이직의도도 줄어드는 것으로 나타났다. 또한 스킬부족에서 스킬일치로의 전환은 능력과 기술의 상승으로 임금상승에 대한 만족, 직무만족을 향상시켜 이직의도를 낮추는 것을 알 수 있다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

## 제2절 연구의 시사점

본 연구결과를 바탕으로 이론적 및 실무적 시사점은 다음과 같다.

첫째 본 연구는 직무불일치의 요인으로 개인특성, 직업특성, 노동환경 특성을 통해 직무불일치를 규명하고자 하였다. 직무불일치는 선행연구와 다르게 학력 및 스킬불일치로 구분하였다. 본 연구결과, 개인적 특성 중 교육수준에서 직업특성에서는 근무기업규모에서 학력간 불일치가 존재함을 나타냈다. 특히 전문대 졸업자가 과잉불일치가 높게 나타났으며, 다음으로 4년제 대학졸업이 과잉불일치가 나타났다. 또한 대기업은 비교적 학력일치가 가장 높게 나타난 반면에 중견기업에서 학력과잉현상이 나타났으며, 중기업에서는 오히려 학력 부족불일치현상이 나타나 차이를 나타냈다. 이 같은 결과는 취업자들이 대기업은 오랫동안 준비를 해서 취업에 도전하기 때문에 우수인력 채용에 따른 결과로 보여지나 비교적 기업규모가 작은 중견기업은 자신의 학력기준보다 낮은 기업에 취업하게 됨에 따른 결과로 이해된다. 따라서 이들의 불일치를 줄이기 위한 다양한 정책적 제안이 요구된다. 대부분의 취업자들은 취업 1순위로 대기업 및 공기관을 꼽고 있으며, 중기업 및 소기업에는 취업을 하려고 하지 않는 현상으로 인해 이들 중기업과 소기업에서는 오히려 인력난을 겪고 있다. 따라서 정부에서는 중소기업 취업시 가산점을 부여하거나 중소기업 경력인증제 등을 도입하여 대기업 입사 시 유리한 혜택으로 작용될 수 있도록 제도화 시키는 노력이 요구된다.

반면에 개인적 특성 중 전공계열간 전공불일치가 존재함을 나타냈다. 이같은 결과는 공학계열보다는 교육계열, 농학계열, 예체능계열에서 높은 전공불일치가 나타나고 있어 이들 전공교육에 대한 융합교육의 필요성이 요구된다. 우선적으로 전공교육과 더불어 취업현장 및 기업에서 요구되는 다양한 융합교과목을 개설하여 학생들의 직무교육이 자연스럽게 학과과정에서 이루어질 수 있도록 하는 교육 프로그램 설계가  필요하다.

또한 노동환경특성인 취업년도 실업률만 스킬불일치가 나타나 차이를 보였다. 이 같은 결과를 통해 해당 취업년도의 노동시장의 환경변화에 따른 스킬 과잉불일



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

치 현상이 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 이로써 취업환경이 어려울수록 자신의 학력보다 낮은 직무에 취업한다는 것을 의미한 것으로 이에 대한 대책 및 대안 등이 요구된다. 최근의 높은 청년 실업률이 의미하는 바와 같이 불일치를 완화할 수 있는 다양한 프로그램 등의 도입이 요구된다, 예를 들어 청년창업 및 대학 내 융합교육의 확대 등을 통해 이를 해소하는 전략이 필요함을 시사하고 있다.

둘째, 직업훈련재교육의 효과이다. 본 연구결과, 직무불일치의 완화요인으로 직업훈련재교육이 가장 효과적으로 불일치 전환을 이끌고 있는 것으로 나타났다. 따라서 기업은 자신의 교육프로그램을 설정하고 대학은 융합교육을 통해 학생들의 스킬(기술수준)을 향상하는 것이 직무불일치의 격차를 줄일 수 있음을 시사하고 있다. 특히 이공계열은 다양한 공공 훈련기관을 통해 직업훈련 재교육을 실시하고 있으나 인문계열, 외국인계열, 예체능계열, 사회계열 등 비교적 취업률이 상대적으로 낮은 졸업생에 대한 전략적 프로그램 개설 등의 재교육 지원프로그램을 통해 새로운 역량제고의 필요성이 제기된다.

셋째, 본 연구에서 조절변수의 역할을 할 것으로 예측한 근속년수는 선행연구에서 근속년수가 길수록 직원들의 노하우가 증진하고 기업 업무의 숙달로 기업에게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 기업조직 내 장기 근무자는 업무나 기술이 일정부분 안정적인 수준에 이르고 있다고 판단하고 있기 때문에 기술능력을 향상시키거나 업무능력을 향상시키기 위한 교육 등을 지속적으로 실시하는 것이 효과적임을 보여주고 있다. 이로써 근무기간에 따른 직무 재교육 프로그램이 구분되어 실행되어야 할 필요성이 있음을 시사하고 있다.

마지막으로 불일치 전환의 결과는 임금만족도, 직무 만족도와 이직의도에 중요한 지표인 것으로 나타났다. 따라서 지속적인 직업훈련 재교육을 통해 불일치로의 전환이 종업원의 불만이나 이직의도를 줄일 수 있기 때문에 이에 대한 지원이 요구된다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

## 제3절 연구의 한계점 및 향후 연구방향

본 연구를 진행하면서 다음과 같은 한계점을 지니고 있는 것을 사실이며, 향후 지속적인 연구를 위해 향후 연구과제도 제시하고자 한다.

첫째, 본 연구는 시점에 따른 학력 불일치와 스킬 불일치가 학력 불일치 전환과 스킬 불일치 전환하는 과정을 살펴보았지만, 실제로 횡단분석을 통해 단지 응답자들이 회상하는 식으로 입사 전후의 차이를 살펴보았다. 이러한 연구를 통해 기존연구들이 살펴보지 않았던 시점에 따른 변화를 효율적으로 검증하였지만, 실제로 상황적 요인과 같이 많은 영향요인에 의해 영향을 받기 때문에 종단연구를 할 필요가 있다. 따라서 향후연구는 종단연구나 추적연구를 통해 좀 더 구체적으로 불일치에서 일치나 불일치의 변화과정을 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서 근속년수와 직업훈련재교육을 조절변수로 살펴보았다. 한주희와 김봉진(2012), 조성근(2006), Finkelstein and Hambrick(1990)는 이러한 효과가 실제 재교육을 설명하는데 중요한 요인이라고 강조하였지만, 조성래(2013)의 연구에서는 자기 개발에 의한 자기 취미, 경력, 자질과 역량 등 실제 자신의 향후 이직의도에 중요한 영향요인으로 작용할 것으로 보고하고 있다. 따라서 향후 이 같은 다양한 영향요인들을 도입한 후속연구 진행이 요구된다.

셋째, 본 연구에서 주요변수인 직업훈련 교육을 조절변수로 하여 연구를 수행하였으나 직업훈련에 대한 다양한 분류 및 기간, 직업 전환의 동기연구, 향후 자신의 성취욕구 등의 개인요인 등을 도입하는 심층적인 후속연구가 요구된다면 실제 불일치를 감소시킬 수 있는 방안이 모색될 수 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구는 조사대상을 산업체 근무자를 조사대상으로 하여 결과에 대한 일반화의 한계점을 지니고 있다. 향후 연구에서는 잠재 취업자 및 현재 직업재교육을 받고 있는 교육생 간의 비교연구와 더불어 기업체와 근무자 측면의 쌍방향 연구가 수행된다면 불일치의 격차를 줄이고 근무자의 높은 직무만족도로 전반적인 삶의 질을 높일 수 있을 뿐만 아니라 기업측면에서도 긍정적인 성과가 기대되기 때문이다.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

# 참고문헌

<국내 문헌>

강성국, 김창환, 김한준, 김중진, 홍지영, 박재민, 권경희, 이기준, (2004), 『고등교육기관 졸업자의 진로 동향분석: 2004 고등교육기관 졸업자취업통계조사를 중심으로』,한국교육개발원.

강순희(2011), “공공직업훈련의 의의와 과제,” 월간 노동리뷰(한국노동연구원), 2011년 1월호 49-54.

강순희, 박성재 (2002), “청년층의 학교교육과 직무의 일치,” 제1회산업・직업별 고용구조조사 및 청년패널심포지움자료집, 139-168.

고가영 (2015), "고졸 취업이 청년 고용 견인한다," LG경제연구소.

고종욱 (1999), “인성특성이 직무만족도에 미치는 영향.” 한국사회학, 33(여름호), 359-387.

고용노동부 (2015), "향후 10년간 대졸·전문대졸 인력 792천명 초과공급 전망: 대학 전공별 인력수급전망," 2015년 12월 15일자.

교육인적자원부・한국교육개발원 (2005), 『교육통계연보』 .

국회보(2015), “청년 일자리 이렇게 해결하자: 국회에서 논의 중인 청년고용 관련 법률안,“ 2015년 7월호 특집, 2015.7.2.

김기헌 (2005), “교육과 직무의 불일치: 한·일 대학졸업자들을 중심으로,” 교육사회학연구, 15(3), 51-77.

김상욱, 유홍준 (2002), “직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인: 전국패널자료를 사용한GLM 및 GEE 추정,” 한국사회학, 36(1), 51-81.

김기헌 (2003), "하향취업 실태와 하향취업 노동자의 특성," KLIPS Research Brief, 3, 1-11.

_____ (2005), "교육과 직무의 불일치: 한·일 대학졸업자들을 중심으로," 교육사회학연구, 15(3), 51-77.

_____ (2010), "하향취업과 전공불일치: 노동시장 결과에 미치는 영향," 고용과



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

직업연구, 4(2), 27-59.

김기헌(2003). “하향취업실태와 하향 취업노동자의 특성.” 『KLIPS Research Brief』 3: 1-11.

김명옥 (2006), "전문비서 재교육에 관한 소고," 경영논총, 24(2), 1-17.

김종성, 이병훈, 신재열 (2011), "대졸청년층 일자리이동과 하향취업탈출," 한국고용정보원 고용동향조사 심포지엄.

김주섭 (2005), "청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태 분석," 노동정책연구, 5(2), 1-29.

_____, 이상준 (2000), "학력과잉과 노동시장 불균형 실태분석," 한국직업능력개발원.

김안국 (2006), "이공계 대졸 청년층의 직장이동과 전공직종일치 분석," 노동경제논집, 29(1), 153-184.

김현재, 최영준 (2015), "주요국 노동시장의 미스매치 현황 및 시사점," 한국은행(BOK 이슈노트), 2015.8호, 2015년 10월 21일.

김홍균, 김지혜 (2008), "과잉 교육의 투자수익률 추정," 재정학연구, 1(4)(통권 59호).

_____, 문용호 (2007), "내부수익률을 이용한 대학의 전공별 교육의 사회적 투자수익률 추정," 교육재정경제연구, 16(2).

_____, 조정현 (2009), "형제,자매 자료를 이용한 교육투자수익률 추정," 재정학연구, 2(3), 89-112.

노일경, 임언 (2009), "직무불일치의 원인 및 임금과의 관계, 불일치에 대한 대응양상: 전문대졸 여성 신규 취업자를 중심으로," 직업교육연구, 28(2), 1-18.

대한상공회의소(2015), “상의 매출액 상위 500대 기업조사-올해 대졸 신규채용, 전년대비 2.3% 감소할 듯,” 대한상공회의소 2015년 500대 기업 일자리 기상도조사, 2015년 1월28일.

류근관, 전계형 (2013), "취업, 재교육과 전직, 조기은퇴 등 분석을 위한 중첩세대 모형: 고령화에 대한 정책적 시사점," 한국금융연구원<한국경제의 분석>,



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

19(2), 66-162.

박진희 (2001), "학력-직무 불일치가 임금에 미치는 영향과 그 조정," 고려대하교 박사논문.

박천수 (2004), "청소년의 과잉학력현상이 인적자본 형성에 미치는 영향," 제3회산업 직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지움자료집, 199-225.

박성재, 반정호 (2007), "청년층의 하향취업 원인과 노동시장 성과," 사회보장연구, 23(4), 1-28.

박성준 (2005), "청년층의 학력과잉 실태와 임금에 미치는 영향," 한국경제연구원.

_____, 황상인 (2005), "청년층 학력과잉이 임금에 미치는 영향에 대한 분석," 노동경제논집, 28(3), 141-166.

박소영, 민병철 (2008), "진로결정시기가 임금과 직업만족도에 미치는 영향," 아시아교육연구, 9(4), 245-270.

백수경(2015), "청년층 직무 불일치 결정요인의 성별 차이 분석: 직업과 산업의 성별 분리를 중심으로," 고려대학교 석사학위논문.

신선미, 민무숙 (2010), "대졸청년층 하향취업자의 하향취업 상태변화 요인," 직업능력개발연구, 13(2), 47-66.

_____, 손유미 (2008), "대졸 청년층 하향취업의 결정요인," 직업능력개발연구, 11(1), 1-20.

어수봉 (1994), "우리나라의 일궁합 실태와 노동이동(I): 교육수준 측면의 일궁합 분석을 중심으로," 노동경제논집, 17(2), 89-124.

오호영 (2005), "과잉교육의 원인과 경제적 효과," 노동경제논집, 28(3), 1-37.

윤현진, 윤관식, 이병철 (2012), "과학기술인력 재교육 프로그램의 학습전이 영향요인, 만족도, 학습, 학습전이 간의 관계분석-KI교육원 사례 중심으로," 기업교육연구, 14(2), 65-98.

이종훈, 김세종, 최강식 (2004), "중소기업근로자 능력개발을 위한 초기업 단위 직업훈련 활성화 방안," 한국직업능력개발원.

아시아투데이 (2015), "노사정 대타협? N포세대·빨대족 '청년백수' 100만 시대…노동개혁 '신의 한수' 될까," 2015년 09월 09일자.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이데일리 (2015), "고학력·청년층 노동시장 미스매치 뚜렷..성장률 떨어뜨려," 2015년 10월 21일자.

이병희 (2008), “대학전공의노동시장성과.” 노동정책연구, 4(4), 1-20.

임언, 노일경, 정혜령 (2010), "청년 여성 취업자의 직무불일치 지속 여부와 임금 변화 및 직장이동과의 관계," 직업교육연구, 29(2), 225-243.

_____, 서유정, 이지은 (2012), "청년층의 학력과잉과 스킬불일치 측정 방법 연구(중간보고서)," 한국직업능력개발원.

_____, 현진실, 박재현 (2012), "청년근로자의 스킬 및 학력 불일치 전환 유형에 따른 임금 및 직무만족도 변화 차이," 직업교육연구, 31(3), 177-197.

임찬영 (2008), "전공불일치 결정요인과 전공불일치가 근속과 임금 간의 관계에 미치는 영향," 노동정책연구, 8(1).

장수명 (2002), “대학교육의경제학,” 노동정책연구, 2(1), 47-79.

전찬열 (1995), "근속연수에 따른 이직성향에 관한 연구," 산업경제연구, 8(1), 95-117.

정태화 (1994), “한국의 하향취업 현상에 관한 실증적 연구,” 성균관대학교박사학위논문.

조성근 (2006), "기업내 산업디자이너 재교육을 위한 교육과정 개발 기초 연구," 대한안전경영과학회지, 11(2), 241-248.

조성래 (2013), "문화재교육사의 자질과 역량, 역할 수행에 관한 사례연구: 초등학교 문화재교육 프로그램 운영을 위한 역량을 중심으로," 박물관학보, 25, 59-78.

조현정, 김병근 (2010), "평생 능력 개발 : 과학기술인력의 재교육,계속교육프로그램 개발에 대한 요구분석," 한국실천공학교육학회논문지, 2(2), 137-146.

조용하 (1998), "실직자 재교육보다는 대학생 직업능력 개발에 관심을," 한국과학기술정보연구원(KISTI)대학교육 (한국대학교육협의회), 94, 106-108.

주무현 (2008), "직무 및 교육 불일치의 노동시장 성과와 정책방향중심으로,” 노동경제논집, 17(2), 89-124.

차성현, 주휘정 (2010), "교육 및 기술 불일치가 임금, 직무 만족, 이직의도에 미



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

치는 영향 분석," 교육재정경제연구, 19(3), 177-215.

채창균, 최지희, 김안국, 오호영, 옥준필 (2005), "청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발," 한국직업능력개발원.

한국노동연구원 (2007), "근속년수별 임금격차 국제비교(제조업)," 노동리뷰, 83-84.

한국경제 (2015), "경영학 교육, 강의실 떠나 현장 담아라," 2015년 10월 30일자.

한주희, 김봉진(2012), "사외이사의 연령, 근속년수, 교육배경 다양성이 기업의 전략 변화에 미치는 영향," 조직과 인사관리연구, 36(4), 259~281.

황남희, 정주연 (2011), "대졸청년층의 하향취업: 연령집단 및 하향취업 측정방법에 따른 비교," 정책분석평가학회보, 21(2), 271-292.

황원철 (1991), "과잉학력의 예기치 않은 결과와 그에 대한 정책적 대응," 교육이론과 실천, 1, 137-161.

헤럴드경제 (2015), "지표만 좋은 취업시장…청년실업률 7.4% 3년만의 최저, 고용의 질은 갈수록 악화," 2015년 11월 11일자.

## <국외 문헌>

Alba-Ramirez, A. (1993) “Mismatch in the Spanish labor market: Overeducation?” Journal of Human Resources, 27(2), 259-278.

Allen, J. and Egbert D. W. (2007), "What do Educational Mismatches Tell Us About Skill Mismatches? A Cross-country Analysis," European Journal of Education, 42(1), 59-73.

_____ and Van der Velden, R. (2001), "Educational mismatch versus skill mismatch: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search," Oxford Economic Papers, 53, 434-452.

Balckwell(2001), "Making Music with Swarms," MSc, thesis, University College London.

Battu, H., Belfield, C. R. and Sloan, P. J. (1999), "Overeducation among Graduates: A Cohort View," Education Economics, 17, 21-38.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

_____, H, Seaman, P and P. Sloane (1997), "Are Married Females Spatially Constrained: A Test of Gender Differentials in Utilisation," Paper presented at Applied Econometrics Association, Maastricht.

Bauer, T. (2002), "Educational mismatch and wages: a panel analysis," Economics of Education Review, 21, 221-9.

Berg, I. (1970), "Education and Jobs: The great Training Robbery," New York: Praeger.

Borghans, L. and Grip, A. de. (2000), "The Overeducated Worker? The Economics of Underutilization of Skills," Cheltenham: Eward Elgar.

Bradley, K. (2000), "The incorporation of women into higher education: Paradoxical outcomes," Sociology of Education, 73(1), 1-18.

Burris, V. (1983), "The Social and Political Consequences of Overeducation," American Sociological Review, 48, 454-467.

Carroll, D. and M. Tani (2013), "Over-education of recent higher education graduates: new Australian panel evidence," Economics of Education Review, 32, 207-218.

CEDEFOP (2012), "Skill mismatch: The role of the enterprise," Cedefop Research papers.Luxembourg: Publications Office.

Chevalier, A. (2003), "Measuring Over-education." Economica, 70, 509-531.

Cohn and Ng (2000), "Incidence and wage effects of overschooling and underschooling in Hong Kong," Economics of education review, 19(2).

_____ and Khan, P. (1995) "The wage Effects of Overschooling Revisited," Labor Economics, 2, 67-76.

Dolton, P. and Vignoles, A. (2000), "The Incidence and Effects of Overeducation in the U.K. graduate Labour Market," Economics of Education Review, 19, 179-198.

Dolton, P. and Vignoles, A. (2000), "Incidence and effects of overeducation in the UK graduate labor market," Economics of Education Review, 19,



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

179-198.

Duncan, G. and Hoffman, S.D. (1981), "The incidence and wage effects of overeducation," Economics of Education Review, 1, 75-86.

Finkelstein. S. and Hambrick. D. C. (1990), "Top-Management-Team Tenure and Organizational Outcomes: The Moderating Role of Managerial Discretion," Administrative Science Quarterly, 35(3). 484-503.

Freeman, R. (1976,) "The overeducated American," New York: Academic Press.

Green, F. and S. McIntosh (2006), "Is there a genuine under-utilisation of skills amongst the over-qualified?" Applied Economics, Forthcoming.

_____ and S. Mcintosh (2007), "Is there a genuine under-utilization of skills amongst the over-qualified?" Applied Economics, 39, 427-39.

Groot, W. (1996), "The incidence of, and returns to overeducation in the UK," Applied Economics, 28, 1345-1350.

_____ and Maassen van den Brink, H. (2000), "Overeducation in the Labor market: A Meta-analysis," Economics of Education Review, 19, 149-158.

Hall, D. T. (1976), "Careersin organizations," Publishing co., Inc, Pacific Palisades, California.

Hartog, J. (2000), "Overeducation and Earnings: Where are We, Where should We Go?" Economics of Education Review, 19(2), 131-147.

Hashimoto, M (1981), "Firm specific human capital as a shared investment," American Economic Review, 475-482.

Hersh, A. (1991), "The image of women in ads still suffers," Back Stage, 32(23), 26.

Henderson. A. D., Miller. D. and Hambrick. D. C. (2006), "How quickly do CEOs become obsolete? Industry dynamism, CEO tenure, and Company performance," Strategic Management Journal, 27, 447-460.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Hersh, J. (1999), "Education Match and Job Match," Review of Economics and Statistics, 73, 140-144.

Herzberg, F. (1966), "Work and the nature of man," Cleveland, OH: World Publishing Company.

Higgins, E. T. (1987), "Self-Discrepancy: A theory relating self and affect," Psychological Review, 94(3), 319-340.

_____ (1999), "When do self-discrepancies have specific relations to emotions? The secondgeneration question of Tangney, Niedenthal, Covert, and Barlow (1998)," Journal of Personality and Social Psychology, 77(6), 1313-1317.

Holland, J. L. (1985), "Making Vocational Choices: A Theory of Careers," Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Http:// keep.krivet.re.kr. 교육고용패널 웹사이트<부록 : 설문>

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R., and Johnson, E. C. (2005), "Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit," Personnel Psychology, 58, 281-342.

Lenton, P. (2012), "Over-education across British Regions," Regional Studies, forthcoming.

Leuven, E. and Oosterbeek, H. (2011), "Overeducation and Mismatch in the Labor Market in Hanushek, E. and Welch, F. (eds.)," Handbook of the Economics of Education, 4, 283-326, Elsevier Science.

McGuinness, S. (2003), "Graduate Overeducation as a Sheepskin Effect: Evidence from Northern Ireland," Applied Economics, 35, 597-608.

_____ (2006), "Overeducation in the Labour Market," Journal of Economic Surveys 20(3): 387-418.

Mincer ,J (1962), "On-the Job Training: Costs, Returns and Some Implication," Journal of Political Economy, 70.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Morris, M., A. D. Bernhardt and M. S. Handcock (1994), "Economic Inequality: New Methods for New Trends," American Sociological Review, 59(2), 205-219.

Nunnally, J. C. (1978), "Psychometric theory (2nd ed.)," New York, NY: McGraw-Hill.

OECD (2003), OECD Education Database.

OECD (2004), OECD Education Database.

OECD (2011), OECD Employment Outlook 2011, OECD Publishing.

OECD (2012), Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills.

Oliver, R. L. (1980), "A cognitive model for the antecedents and consequences of satisfaction," Journal of Marketing Research, 17, 460-469.

Pollmann-Schult, M. and Büchel, F. (2004), "Career Prospects of Overeducated Workers in West Germany," European Sociological Review, 20(4), 321-331.

Quinn, R. P. and de Mandilovich, M. S. B. (1975), "Education and job satisfaction: A Questionable Payoff. Ann Arbor," MI: Survey Research Center.

Quinn, M. A. and S. Rubb (2006), "Mexico's labor market: The importance of educationoccupation matching on wages and productivity in developing countries," Economics of Education Review, 25, 147-156.

Ramirez, F. O. and C. M. Wotipka (2001), "Slowly But Surely? The Global Expansion of Women's Participation in Science and Engineering Fields of Study, 1972-92," Sociology of Education, 74(3), 231-251.

Robst, J. (2007), "Education and job match: The relatedness of college major and work," Economics of Education Review, 26, 397-407.

Rubb, S. (2003), "Overeducation: A Short or Long reun Phenomenon for Individuals," Economics of Education Review, 22, 389-394.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

_____ (2003), "Overeducation in the labor market: a comment and re-analysis of a meta-analysis," Economics of Education Review, 22(6), 621-629.

Sattinger, M. (1993), "Assignment Models of the Distribution of Earnings," Journal of Economic Literature, 31, 851-880.

Schneider, B. (2001), "Fits About Fit," Applied Psychology:50(1), 141-152.

Shaw, K. L. (1987), "Occupation change, employer change, and the transferability of skills," Southern Economic Journal, 53(3), 702-719.

Shaw, K. L. (1984), "A formulation of the earnings function using the concept ofoccupational investment," Journal of Human Resources, 19(3), 219-340.

Shockey, J. W. (1989), "Overeducation and Earnings: A Structural Approach to Differential Attainment in the U.S. Labor Force (1970-1982)," American Sociological Review, 54(5), 856-864.

Sicherman, N. (1991), "Overeducation in the labor market," Journal of Labor Economics, 9(2), 101-122.

Simpson, L. (2001), "Aboriginal peoples and knowledge: Decolonizing our processes," Canadian Journal of Native Studies, 21(1), 137-148.

Sloane, P. J., Battu, H. and Seaman, P. T. 1999. "Overeducation, Undereducation and the British Labour Market." Applied Economics 31: 1437-1457.

Sloane, P. J., Battu, H. and Seaman, P. T. (1999), "Overeducation, Undereducation and the British Labour Market," Applied Economics, 31, 1437-1457.

Sloane, P. J. (2003), "Much ado about nothing? What does the overeducation literature really tell us, in Büchel, F., Grip, A., and Metens, A.(eds). Overeducation in Europe, Current Issues in Theory and Policy," Edward Elgar, Cheltenham, 11-45.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Topel, R. (1986), "Job Mobility, Search and Earnings Growth," Research in Labor Economics, 8, 199-233.

Tsang, M. and Levin, H. (1985), "The Economics of Overeducation," Economics of Education Review, 4, 93-104.

Tyler, J., Murnane, R. J. and Levy, F. (1995), "Are More College Graduates Really Taking "High School" Jobs?" Monthly Labor Review, 118, 18-27.

Vallas, S. O. (1990), "The Concept of Skill: A critical Review," Work and Occupations, 17, 379-398.

Weiss, Y. (1971), "Learning by doing and occupational specialization," Journal of Economic Theory, 3(2), 189-198.

Werfhorst, H. van de. (2001), "Field of Study and Social Inequality: Four Types of Educational Resources in the Process od Stratification in the Netherlands," ICS-dissertation, University of Nijmegen.

Witte, J., and Kalleberg, A. (1995), "Matching Training and Jobs: The Fit between Vocational Education and Employment in the German labour market," European Sociological Review, 11, 293-317.

Wolbers, M. H. J. (2003), "Job mismatches and their labor-market effects among school-leavers in Europe," European Sociological Review, 19(3), 249-266.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 : 설문지>

| Code | J - |
|---|---|

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

# 직업 재교육이 학력과 스킬불일치 지각 및 직무/직업전환에 미치는 영향에 관한 조사

안녕하십니까?

본 설문에 응해주신 귀하께 감사드립니다.

본 설문지는 학술연구를 위한 조사로서 **직업 재교육이 학력 및 스킬불일치 지각 및 직무/직업전환에 미치는 영향에 관한** 귀하의 의견을 듣고자 하는 것입니다. 귀하께서 제공해 주시는 응답은 오직 학문적 연구 목적으로만 이용되며, 통계로 일괄 처리되므로 익명성이 보장됩니다.

귀하께서 답하여 주신 모든 내용은 본 연구에 매우 중요한 자료이므로 다소 번거로우시더라도 느끼신 그대로 해당란에 ○표시를 해 주십시오. 귀하와 가정에 건강과 행운이 항상 함께 하시기를 기원합니다.

**지도교수 : 정 형 식**

**박사과정 : 장 국 찬**

---

gcchang@hanmail.net



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅰ. 다음은 귀하의 직장과 관련한 기본적인 자료정리를 위한 질문입니다.

1. 귀하의 성별은? ①남 ② 여

2. 귀하의 연령은? (만 세)

3. 귀하의 학력은?( )

① 중졸이하 ② 고졸 ③ 전문대 졸업 ④ 4년제 대학 졸업

⑥ 대학원 재학 및 졸업

4. 귀하의 전공계열은?( )

① 인문계열 ② 사회과학계열 ③ 공학계열 ④ 의료계열 ⑤ 교육계열

⑦ 농학계열 ⑧ 예체능계열

5. 현재 귀하가 근무하고 있는 기업유형은?( )

① 민간기업(자영업 및 회사 등) ② 공공 (공기업, 지자체, 공립학교 등)

③ 비영리단체 (자선단체, 전문가 협회, 종교 단체 등)

6. 현재 귀하가 근무하고 있는 기업의 업종은?(예: 제조업, 건설업 등)

_____

7. 귀하의 현재 직장에서의 고용형태는?( )

① 정규직 ② 비정규직(계약직, 임시직, 인턴, 아르바이트 포함)

8. 귀하가 현재 근무하고 있는 회사의 종사자 수는?( )

① 1-10인 ② 11인-50명 ③ 51-100명 ④ 101-300명

⑤ 301명-1,000명 ⑥ 1,000명이상

9. 귀하의 직장에서의 부서 및 직위는? 부서 : 직위 :



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

10. 귀하의 현재 직장에서의 주요 직무는? 한 개만 선택해주십시오.(　　)

| 분류 번호 | 한국 고용 직업분류 | 분류 번호 | 한국 고용 직업분류 |
|---|---|---|---|
| 01 | 관리직 | 13 | 음식서비스 관련직 |
| 02 | 경영, 회계, 사무 관련직 | 14 | 건설 관련직 |
| 03 | 금융, 보험 관련직 | 15 | 기계 관련직 |
| 04 | 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직 | 16 | 재료관련직(금속,유리,점토,시멘트) |
| 05 | 법률, 경찰, 소방, 교도 관련직 | 17 | 화학 관련직 |
| 06 | 보건, 의료 관련직 | 18 | 섬유 및 의복 관련직 |
| 07 | 사회복지 및 종교 관련직 | 19 | 전기, 전자 관련직 |
| 08 | 문화,예술,디자인,방송 관련직 | 20 | 정보통신 관련직 |
| 09 | 운전 및 운송 관련직 | 21 | 식품가공 관련직 |
| 10 | 영업 및 판매 관련직 | 22 | 환경,인쇄.목재,가구,공예 및 생산단순직 |
| 11 | 경비 및 청소 관련직 | 23 | 농림어업 관련직 |
| 12 | 미용,숙박,여행,오락,스포츠 관련직 | | |

11. 귀하의 한달 평균수입은 얼마입니까?(　　)

① 100만원 이상-200만원 미만　② 200만원 이상-300만원 미만

③ 300만원 이상-400만원 미만　④ 400만원 이상 - 500만원미만

⑤ 500만원이상

12. 학교졸업 후 최초로 취업한 년도는? _____년_____월

13. 귀하는 학교 졸업 후, 취업 또는 직무능력 개발을 위해 전문적인 직업훈련을 받으신 적이 있으십니까?

① 있다(교육기간 :　　개월)　② 없다

13-1 만약 직업훈련 교육을 받으셨다면 교육분야와 학교전공과의 관련성은

① 학교전공과 전혀 관련이 없는 분야를 교육받았다

② 학교전공과 대체로 관련이 있는 분야이다

③ 학교전공과 동일한 분야를 교육받았다



dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

13-2. 직업훈련이 직무능력개발에 얼마나 도움이 되었다고 생각하십니까?

① 전혀 도움 안됨 ② 대체로 안됨 ③ 보통 ④ 대체로 도움이 됨

⑤ 매우 도움이 됨

13-3. 최초 입사 당시와 비교하여 현재 귀하의 업무내용과 기술수준은 얼마나 향상되었다고 생각하십니까?

| 구분 | 부족->일치 | 부족->과잉 | 과잉->일치 | 일치상태 유지 |
|---|---|---|---|---|
| 기술능력 | ① | ② | ③ | ④ |
| 전공지식 | ① | ② | ③ | ④ |
| 교육수준 | ① | ② | ③ | ④ |

13-4. 최초 입사 당시와 비교하여 현재 귀하의 업무내용과 기술수준은 얼마나 향상되었다고 생각하십니까?

| 구분 | 전혀 향상되지 않았음 | 대체로 향상되었음 | 보통 | 대체로 향상되었음 | 매우 향상되었음 |
|---|---|---|---|---|---|
| 기술능력 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 전공지식 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 교육수준 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

13-5. 직업훈련이 직무능력개발에 얼마나 도움이 되었다고 생각하십니까?

① 전혀 없음 ② 1-10% ③ 11%-30% ④ 31%-50% ⑤ 51%-70%

⑥ 71%이상

14. 향후에도 본인의 기술이나 능력향상을 위한 직업교육훈련을 받을 생각이 있으십니까?

① 현재 준비 중이다. ② 향후 1년 이내에 받을 생각이 있다.

③ 향후 2년 이내에 받을 생각이 있다. ④ 향후 3년 이후에라도 받을 것이다.

⑤ 향후 교육훈련을 받을 계획이 없다.

15. 현재 근무하고 있는 직장에서의 근무 기간은? _____년 _____개월



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

16. 최초 직장부터 현재까지 이직경험은? _____번

17. 이전 직장과 현 직장을 포함하여 직장에 근무한 전체 근무기간은? _____년 _____개월

18. 최초 직장취업부터 현재까지 직장이 어떻게 바뀌었는지 순차적으로 기재해주십시오 (공백기간은 실업으로 간주).

| 번호 | 근무업체 업종 | 고용형태 (정규/비정규) | 직위 | 주요직무 (위의 10번 항목의 직무분류표 참고 작성) | 근무기간 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | | | | | 년 월 – 년 월 |
| 2 | | | | | 년 월 – 년 월 |
| 3 | | | | | 년 월 – 년 월 |
| 4 | | | | | 년 월 – 년 월 |

**Ⅱ. 다음은 귀하가 현재 맡고 있는 업무에 대한 귀하의 생각에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 항목에 ○표하여 주십시오.**

1. 귀하가 현재 직장에서 맡고 있는 업무는 본인의 기술 · 능력, 경력, 학력과 어느 정도 일치한다고 생각하십니까? 해당되는 칸에 √표 하여 주십시오.

| 구분 | ① 매우 불일치 | ② 상당히 불일치 | ③ 어느 정도 불일치 | ④ 중간 | ⑤ 어느 정도일치 | ⑥ 상당히 일치 | ⑦ 매우 일치 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 현재 직장에서의 업무는 **나의 기술수행능력과 ...** | | | | | | | |
| 현재 직장에서의 업무는 **나의 경력과...** | | | | | | | |
| 현재 직장에서의 업무는 **나의 학력과...** | | | | | | | |



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 과거에 맡았던 업무는 _____학력으로 수행할 수 있었다고 생각한다.

① 나보다 더 낮은 학력을 가져도 수행할 수 있었다고 생각한다

② 나와 유사한 학력을 가졌다면 수행할 수 있었다고 생각한다

③ 나보다 더 높은 학력을 가져야 수행할 수 있었다고 생각한다

3. 초기 기업입사 시 맡았던 업무에 본인 대신 새로 직원을 추가로 채용한다면 회사에서 어떠한 학력을 요구할 것으로 예상하십니까?

① 고등학교 혹은 그 이하 ② 2-3년제 전문대학 ③ 4년제 대학 ④ 대학원

4. 내가 현재 맡고 있는 업무 수행에 있어 실제로 필요한 학력은 나의 학력보다 _____학력으로 수행할 수 있다고 생각한다.

① 나보다 더 낮은 학력을 가져도 수행할 수 있다고 생각한다

② 나와 유사한 학력을 가졌다면 수행할 수 있다고 생각한다

③ 나보다 더 높은 학력을 가져야 수행할 수 있다고 생각한다

5. 현 직장의 업무 내용과 관련하여 _____적합하다고 생각한다

① 현재 업무보다 더 쉬운 일에 적합하다

② 현재 업무 수행에 적합하다 ③ 현재 나의 업무보다 더 어려운 일에 적합하다

6. 본인이 생각하기에 현재 하는 일을 수행할 때 실제로 필요한 학력은 무엇이라고 생각하십니까?

① 고등학교 혹은 그 이하 ② 2-3년제 전문대학 ③ 4년제 대학 ④ 대학원

7. 현 직장의 업무 내용과 수준이 자신의 교육수준과 비교하여 어떻습니까?

① 내 수준보다 아주 낮다 ② 내 수준보다 낮다. ③ 수준과 맞다.

④ 내 수준보다 높다. ⑤ 내 수준보다 아주 높다.

8. 현 직장의 업무 내용과 수준이 자신의 전공과 어느 정도 맞는다고 생각하십니까?

① 전혀 맞지 않는다 ② 맞지 않는다 ③ 대체로 맞다 ④ 잘 맞는다

⑤ 매우 잘 맞는다



dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

9. 대학에서 배운 전공지식이 입사 초기 직장에서 업무를 수행하는데 있어 얼마나 도움이 되었다고 생각하십니까?

① 전혀 도움이 안됐다 ② 도움이 안됐다 ③ 그저 그렇다

④ 도움이 되었다 ⑤ 매우 도움이 되었다.

**Ⅲ. 다음은 귀하가 현재 맡고 있는 업무와 자신의 기술능력에 대한 귀하의 생각에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 항목에 √표하여 주십시오.**

1. 내가 현재 맡고 있는 기술 능력은 _____학력으로 수행할 수 있다고 생각한다.

① 나보다 더 낮은 기술수행능력을 가져도 수행할 수 있다고 생각한다

② 나와 유사한 기술수행능력을 가졌다면 수행할 수 있다고 생각한다

③ 나보다 더 높은 기술수행능력을 가져야 수행할 수 있다고 생각한다

2. 처음 기업입사 시 귀하의 스킬(기술과 업무능력)은 _____

① 교육과 훈련이 더 필요하다고 생각했다

② 나의 기술과 능력에 잘 부합하는 편이었다

③ 좀 더 어려운 직무를 수행하는 기술과 능력을 가지고 있다고 생각했다

3. 현재 나의 스킬(기술과 업무능력)은 현재 업무보다_____에 적합하다.

① 더 쉬운 일에 적합하다 ② 현재 업무수행에 적합하다

③ 더 어려운 일에 적합하다

4. 현재 가지고 있는 스킬은 현 직무 수행에서 요구되는 스킬에 비해 어떻다고 생각하십니까?

| 문항 | 내가 가진 스킬은 현재 업무에 비해 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 매우 낮다 | 낮다 | 적당하다 | 높다 | 매우 높다 |
| 가) 현재직업에서 필요한 구체적인 업무지식 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 나) 업무수행에 필요한 구체적인 기술 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 다) 말로써 전달하는 의사소통능력 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 라) 문서를 읽고 작성하는 능력 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 마) 계산 및 도표 읽기 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 바) 대인관계 능력 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 사) 문제해결 능력 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

5. 현 직장의 업무내용과 수준이 자신의 스킬 수준과 비교하여 어떻습니까?

| 내 수준보다 아주 낮다 | 내 수준보다 낮다 | 내 수준과 맞다. | 내 수준보다 높다 | 내 수준보다 아주 높다 |
|---|---|---|---|---|
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

**Ⅳ. 다음은 귀하가 현재 자신이 맡고 있는 직무에 대한 만족도와 임금에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 항목에 √표하여 주십시오.**

| 구 분 | 전혀 아니다 | 대체로 아니다 | 보통이다 | 대체로 그렇다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. 나는 내 직무에 대해 전반적으로 만족한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2. 나는 내 직무에 대해 자부심과 긍지를 가지고 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3. 나는 현재 맡고 있는 업무는 나의 능력을 발휘할 수 있는 좋은 직업이라고 생각한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4. 현재 나의 직무는 타 직무에 비해 사회적으로 인정받고 있다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 5. 현재 직무보다 다른 직무를 수행하고 싶다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 6. 현재 내가 맡고 있는 업무를 바꾸고 싶지 않다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 7. 나는 내가 하는 일에 대해 합당한 임금을 받고 있다고 느낀다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 8. 임금인상 기회가 너무 드물거나 간격이 길다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 9. 조직이 내게 주는 임금을 생각해 보면, 내가 조직으로부터 제대로 인정받지 못하고 있는 것 같다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 10. 나는 봉급 인상 기회에 대해 만족을 느낀다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 11. 현재 나의 업무와 보수 수준에 만족한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 12. 다른 직장에서 돈을 더 많이 준다고 해도 이 직장에서 계속 일할 것이다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅳ. 다음은 향후 귀하가 현재 자신이 맡고 있는 직장이직에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 항목에 √표하여 주십시오.

| 구 분 | 전혀 아니다 | 대체로 아니다 | 보통 이다 | 대체로 그렇다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. 나는 다른 회사에서 일해보고 싶다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2. 현재의 근무지가 아닌 다른 직장으로 옮기고 싶다는 생각이 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3. 직장을 옮긴다면 지금보다 더 좋을 것이라 생각한다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4. 다른 직장의 환경은 현재보다 더 나을 것이라 생각한다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 5. 나는 이직을 진지하게 고민해 본적이 있다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 6. 현재 업무는 나의 능력을 발휘하기 어렵다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 7. 향후 나는 다른 직장으로 옮기려고 노력한 적이 있다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 8. 현재보다 여건이 조금이라도 나빠진다면 이 회사를 떠날 수 도 있다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

7. 향후 2년 내 다른 직장으로 옮길 가능성은?
① 전혀 없음 ② 1-10% ③ 11%-30% ④ 31%-50%
⑤ 51%-70% ⑥ 71%이상

바쁘신 시간 내주셔서 감사합니다.



dCollection @ chosun