



www.akht.or.kr

Journal of Hospitality & Tourism Studies

The Academy of Korea Hospitality & Tourism



전문대졸 관광전공 청년 취업자와 사회계열 졸업자의 직무일치에 영향을 미치는 요인

Factors affecting job match for college graduates: the case of tourism and social science majors

임은순* · 안소연**

Yim, Eun-Soon · Ahn, So-Youn

* 세종대학교 호텔관광대학 교수, esyim@sejong.ac.kr, 관심분야: 관광경제, 연구방법론

** 유원대학교 호텔항공서비스학과 강사, syahn0205@naver.com, 관심분야: 인적자원관리, 관광객행동(교신저자)

요약

본 연구는 전문대학 졸업생을 대상으로 직무일치에 영향을 미치는 특성을 살펴봄으로써 전문 대졸자 청년들의 취업난에 도움을 주고 고등교육 환경 개선에 정책적 기초 자료를 제공하는 것을 목적으로 하였다. 전문대학 졸업생들은 취업성도가 4년제 대학보다 상대적으로 중요시 되고, 선행연구들에서 직무 불일치의 가능성이 높게 보고되는데 불구하고 논의의 중심에서 다루어지지 못하였다. 본 연구에서는 분석을 위해 2017 대졸자 직업이동 경로조사(2016GOMS) 자료를 이용하였으며, SPSS 22.0 프로그램을 사용하여 교차분석, 이분형 로지스틱회귀분석, 다중회귀분석을 사용하여 분석하였다. 실증분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 관광학과 졸업 취업자의 경우 '학문적 흥미 및 적성을 고려해서' 전공을 선택했다고 답한 비율이 가장 높았다. 둘째, 교육일치에 영향을 미치는 요인에 대한 분석 결과 학교 소재지, 전공, 업무수행전공지식중요도가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 셋째, 기술일치에 영향을 미치는 요인으로는 업무수행전공지식중요도만 1% 유의수준에서 유의한 결과가 나왔다. 넷째, 전공일치의 경우 수도권 소재지 전문 대학 졸업 취업자의 경우, 전공만족도가 높을수록, 직업 및 취업 전망을 고려한 전공 선택, 업무수행전공지식중요도가 높을수록 전공이 일치하는 것으로 나타났다. 또한 전문대 졸업 청년 취업자의 전공일치 취업에 학점이 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 기존연구와의 차이점을 보여주고 있다.

핵심용어

전공일치,
교육일치,
기술일치,
2016GOMS,
전문대학 졸업생

ABSTRACT

This study aims to examine the job match factors for college graduates of tourism and social science programs. Despite the fact that college graduates are more likely to experience job mismatch compared to their university counterparts, they have not been central to public discussions of successful employment. In order to identify potential improvement areas, Graduates Occupational Mobility Survey 2017 (2016GOMS) data were analyzed in this study. Cross-tab, binominal logistic regression, and multiple regression analyses were conducted using SPSS 22.0. Interest in the field of study as well as personality traits were the most common factors for tourism graduates' degree choices. Findings also showed that factors such as location of college and perceived importance of major in the industry were significant determinants of education and skill match, while location of college, satisfaction with college major, employment prospects were among the significant factors for the major match. This study provides significant implications for tourism programs as grades showed no influence on job match contrary to previous research. Findings are further discussed in terms of identifying the facilitators for employment as well as the implications for the educational environment of college graduates.

KEYWORDS

major match,
education match,
skill match,
2016GOMS,
college graduates

ACCEPTANCE INFO.

2020.11.23. 원고 접수
2020.12.14. 1차 수정본 접수
2020.12.27. 2차 수정본 접수
2020.12.30. 최종수정본 접수
2020.12.30. 최종 게재 확정
3인 익명심사필

I. 서론

2020년 경제활동인구조사 청년층 부가조사에 따르면 첫 일자리를 그만둔 임금근로자는 69.6%로 전년동월대비 2.6% 상승하고, 평균 근속기간은 1년 5.5개월로 전년 동월대비 .2개월 증가하였다. 이는 청년층 실업은 증가하고 있으나 한 직장에 머무는 기간이 다소 증가한 것을 의미한다. 대졸자(3년제 이하 포함)의 평균 졸업소요기간은 4년 3.0개월에 이르고, 졸업 후 첫 취업까지 평균적으로 10개월 이상이 소요된다는 것을 고려해 보았을 때(통계청, 2020), 직장에 취업하기 위하여 4년간의 학업 연마와 1년에 이르는 직장 탐색 및 준비 기간으로 도합 5년을 보내고 취업이 된 청년 중 과반수 이상이 불과 1년 5.5개월을 근무하고 이직하거나 다른 직장을 모색하기 위하여 휴지기를 보낸다는 것은 개인적으로나 사회적으로 자원의 낭비라고 할 수 있다. 또한, 취업 유경험자의 최근 일자리와 전공과의 관련성이 매우 불일치한다고 응답한 비율이 40.2%로 작년(38.2%)보다 2% 상승하였고, 매우 일치한다고 응답한 비율은 25.3%로 전년 동월 대비 1.3% 하락하였다. 한편 청년들이 첫 직장을 그만둔 이유 중 전공·지식·기술·적성 등이 맞지 않아 직장을 그만둔 비율은 7.0%로 매년 상승하는 추세를 보여주고 있다(통계청, 2019; 2020).

한국고용정보원의 2017 대졸자 직업이동경로 조사에 따르면 대학생들이 전공을 선택하는 이유는 주로 학문적 흥미나 적성, 직업 및 취업 전망 때문이고, 대학 생활을 하는 동안 취업시장에서 더욱 유리한 조건을 갖추기 위해 진로 탐색과 스펙 쌓기 등 취업 역량 향상을 위한 다양한 준비 및 활동에 참여한다(한국고용정보원, 2018). 이러한 노력의 결과로 취업에 성공한 대졸 신입사원이 첫 직장에서의 1년 이내에 퇴사하는 비율이 과반수가 넘고, 그중에서 전공·지식·기술·적성 등이 맞지 않아 직장을 그만둔 비율이 증가하고 있다는 점은 대학생들의 취업에 대한 근본적인 대책 마련이 시급한 것으로 볼 수 있다(안소연·임은순, 2018). 더욱이 대학의 취업률이 대학 입학의 중요한 포인트가 되고, 취업률은 대학을 평가하는 주요 지표가 되기 때문에 거의 모든 대학은 효과적인 취업 대안 마련에 열중하고 있다(김보균 등, 2019; 문성숙·노상우, 2013). 그러나 취업만을 목표로 하면 결과적으로 취업 후 직무불일치 등으로 만족도가 떨어지고 취업을 유지하기 힘들다(차성현·주휘정, 2010). 이렇게 취업 후 만족도가 하락하는 등의 문제 외에도 이직 등과 같은 2~3차적인 개인적, 사회적 문제를 발생시킬 수도 있다.

취업난은 대학교육과 연결해 교육수준, 전공일치, 기술수준의 3가지로 구분되고 있다. 첫 번째인 교육수준은 한국고용정보원의 보도 자료에 의하면 대졸자의 평균적인 과잉학력은 22%이며, 남성의 과잉학력 수준이 높고 비정규직, 비임금 근로자의 과잉교육 수준이 높은 것으로 나타났다(이재호, 2010). 이러한 교육(학력)불일치는 이직 의사에 있어서도 영향을 미치며(이은수·김태구, 2013; 임정연·이영민, 2013; 차성현·주휘정, 2010), 노동이동을 통하여 과잉교육을 해소하려는 의도를 가지게 된다(Berg, 1970; Sicherman & Galor, 1990). 또한, 과잉교육은 교육 수준에 맞는 직업을 가진 경우보다 임금손실을 경험하게 된다(Chevalier, 2003; Sicherman, 1991). 두 번째 전공은 전공과 직무가 일치하지 않는 대졸자가 전문대는 37.6%, 일반대학교는 30.8%에 달한다는 조사 결과가 나왔다(구성우·김병주, 2015; 진성현·김경숙, 2019). 전공불일치는 경제적 보상은 물론 심리적 보상에서도 취업자들에게 불이익을 준다(김기현, 2010). 마지막인 기술 수준으로 자신의 직무 수준과 비교해 과잉기술을 가진 대졸자는 자신의 능력을 제대로 발휘하지 못하고, 직무만족도가 낮아지며, 상대적으로 낮은 임금을 받는 등의 문제도 생겨난다(구성우·김병주, 2015; Pecoraro, 2014).

관광 및 호텔 관련 분야에서 직무일치와 관련된 연구는 1등급 호텔 예약담당자를 대상으로 한 Kokko & Gurrier(1994)의 과잉교육으로 인한 직무불일치, 호텔산업 종사자를 대상으로 한 이은수(2005, 2017)의 호텔산업에서의 과잉교육, 불완전 취업과 직무만족과의 관련성을 조사한 연구, 대졸자 직업이동경로 조사 자료를 이용한 안소연 등(2020)의 4년제 대학 졸업자의 직무일치에 미치는 요인분석 등으로 매우 미비하다.

한편 경제학, 교육학 등의 분야에서는 직무일치와 관련된 연구들이 활발하게 이루어져 오고 있는데(구성우·김병주, 2015; 김기현, 2005; 노일경·임언, 2009; 손정선, 2008; 조장식, 2018; Robst, 2007), 이들 연구는 노동패널, 대졸자 직업이동 경로조사, 청년패널의 2차 자료를 이용하여 주로 4년제 대학 졸업자 및 고학력 노동자를 대상으로 이루어지고 있다. 그러나 대부분의 연구가 인문, 사회, 교육, 공학, 의약 등 전체 계열 졸업자를 대상으로 전공 계열 간 비교를 중심으로 하고 있어 구체적이고 개별적인 학과별 연구는 거의 이루어지지 않고 있는 실정이다. 따라서 본 연구에서는 고등교육기관 중 4년제 대학 다음으로 많은 졸업자를 배출하고 있으나 이제까지 많은 연구가 이루어지지 못했던 전문대 졸 관광관련학과 청년 취업자들을 대상으로 직무일치에 영향을 미치는 요인을 살펴보고, 관광 관련 학과와 사회계열 주요 학과와 비교·분석함으로써 취업 교육 정책에 대한 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 전문대학 현황 및 고등교육기관 취업 현황

고등교육법 제47조에 따르면 전문대학은 사회 각 분야에 관한 전문적인 지식과 이론을 가르치고 연구하며 재능을 연마하여 국가사회의 발전에 필요한 전문직업인을 양성함을 교육목적으로 밝히고 있다. 전문직업인이란 다양한 계층에 속하는 인력을 기능인(craftsman), 산업대학이나 기술대학에서 배출하는 인력을 기술공학자(technologist), 이공계 대학은 기술자(engineer), 대학원은 과학자(scientist)와 같은 인력 수준을 배출한다고 할 때, 오늘날의 전문대학은 학제의 다양화로 인해, 중견 기술자(technician)에서 엔지니어(engineer)까지 다양한 계층에 속하는 전문직업인을 양성하는 기관이다(이승근, 2013).

고등교육기관은 전문대학, 대학, 교육대학, 산업대학, 각종 학교, 기능대학, 일반대학원의 7가지로 구분된다. 2018년 고등교육기관 졸업자 현황을 살펴보면 총 졸업자 중에서 대학이 58.2%를 차지하여 가장 많고 이어서 전문대 졸업자가 30%를 차지하고 있다(<표 1> 참조). 학제별 취업률은 기능대학 졸업자의 취업률이 81.0%로 가장 높고, 일반대학원-전문대학-교육대학-4년제 대학의 순이다. 전문대학 계열별 학생 현황을 살펴보면 2018년 기준 졸업자 중에서 사회계열과 공학계열이 가장 많고, 의학계열, 예체능계열의 순이다. 전문대학 계열별 취업 현황은 교육계열의 취업률이 83.2%로 가장 높고, 의약계열-공학계열-예체능계열-사회계열-자연계열-인문계열의 순이다. 인문계열의 취업률이 가장 낮지만, 관광학과가 포함되어 있는 사회계열의 취업률은 고등교육 전체 평균 취업률보다 낮은 것으로 나타나 계열의 특성을 극복할 수 있는 취업전략이 요구된다고 할 수 있다.

<표 1> 고등교육기관 학제별 취업현황 및 전문대학 계열별 취업현황

(단위: 명, %)

구분	2018				전문대학	2018			
	졸업자		취업 대상자	취업률		졸업자		취업 대상자	취업률
전문대학	168,796	30.4	150,570	71.1	인문계열	5,158	3.1	4,369	57.3
대학	323,688	58.2	287,941	64.2	사회계열	43,605	25.8	38,219	66.1
교육대학	3,792	0.7	3,644	68.8	교육계열	10,560	6.3	9,837	83.2
산업대학	6,642	1.2	6,415	70.1	공학계열	40,571	24.0	36,259	70.9
각종학교	525	0.1	441	55.8	자연계열	12,631	7.5	11,236	65.9
기능대학	7,363	1.3	6,918	81.0	의약계열	29,836	17.7	28,303	81.8
일반대학원	45,002	8.1	35,463	78.9	예체능계열	26,435	15.7	22,347	66.6
계	555,808	100	491,392	70.0	계	168,796	100	150,570	71.1

주: 취업률(%) = 취업자 / {졸업자 - (진학자 + 입대자 + 취업불가능자 + 제외인정자 + 외국인유학생)} × 100; 취업대상자는 졸업자에서 진학자, 입대자, 취업불가능자, 제외인정자, 외국인 유학생 졸업생을 제외한 값임; 취업자는 건강보험 직장가입자, 해외취업자, 농림어업종사자, 1인창(사)업자, 개인창작활동종사자, 프리랜서 포함; 고등교육기관 전체에는 전문대학, 대학, 산업대학, 교육대학, 각종학교, 기능대학, 일반대학원을 포함함; 고등교육기관의 학제 구분은 고등교육법에서 인정하는 교육기관의 기준에 따른 구분임.

출처: 한국교육개발원 교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr/index>).

2. 직무일치의 개념 및 측정

근로자들의 교육, 기술, 전공과 관련된 문제는 ‘직무일치’라는 개념으로 포괄하고 있다(구성우·김병주, 2015; 김기현, 2005; 김진희, 2012; 임정연·이영민, 2013). 직무일치는 근로자들이 자신의 교육 수준, 기술 수준에 적합한 일자리를 구하고, 전공과 관련된 업무를 수행함으로써 일자리에 적합한 역량을 가진 인재가 되는 것을 의미한다. 일반적으로 개인-직무 부합도가 높을수록 개인의 직무 태도 및 행동에 긍정적인 효과를 가질 것이라고 기대되는데, 이선희(2008)의 연구에서도 개인-직무 부합도가 높을수록 직무만족과 조직몰입이 높고, 이직 의도와 이직 행동은 낮은 것으로 나타났다. 직무일치와 관련된 연구는 크게 교육(학력), 기술, 전공으로 나눌 수 있고(김진희, 2012), 이는 일-교육 수준 일치, 일-기술 수준 일치, 일-전공 일치 등으로 구분되고 있다(손정

선, 2008). 교육일치는 개인이 받은 교육의 정도가 특정 직업의 일에 필요한 수준과 적합한 것을 의미하고 기술일치는 개인이 가지고 있는 기술이 특정 직업의 일에 필요한 수준과 적합한 것을 말한다. 전공일치는 개인의 대학전공과 특정 직업의 일과 연관성이 높은 것을 뜻한다(구성우·김병주, 2015)

기존의 직무일치·불일치와 관련된 연구에서 가장 빈번하게 다루어져 왔던 주제 중의 하나는 대졸자와 같은 고학력 노동자의 교육불일치, 특히 교육과잉(over education)에 관한 연구가 대부분이었으며(김주섭, 2005; 박성준, 2005; 신선미·손유미, 2008; Alba-Ramirez, 1993; Hartog, 2000), 다른 하나는 교육불일치나 기술불일치 혹은 전공불일치에 대한 연구(Dolton & Vignoles, 2000; Groot, 1996)이다. 그러나 교육, 기술, 전공은 모두 직무의 내용 및 수준과 연계되어 일치·불일치 여부가 결정되고, 이들이 모두 유사한 변인들에 의해 설명되고 있다는 점에서 상호 발생할 가능성이 높다(노일경·임언, 2009). 따라서 본 연구에서는 구성우·김병주(2015), 김진희(2012), Joo(2007)의 연구를 참고하여 직무일치를 교육일치, 기술일치, 전공일치를 모두 포함하는 개념으로 ‘해당 업무가 교육 수준과 기술 수준에 맞고, 전공교육과 연관성이 높은 것’을 직무일치로 정의하여 본 연구를 수행하고자 한다.

직무일치·불일치 정도를 측정하는 방법은 직무분석에 근거한 방법과 자기평가에 기초하고 있는 방법의 두 가지로 구분할 수 있다. 직무분석에 근거한 방법은 해당 직종의 직무 수준을 체계적으로 측정하여 일치 정도를 파악하는 방법인데, 임언 등(2010)과 Borghans & Grip(2002)은 객관적 방법은 직업에 필요한 필수 교육의 추정치 시간의 경과에 따라 변하는 직무 변화를 고려하지 못한다는 점과 교육이나 기술 수준은 직무에 따라 다를 수 있지만 이를 제대로 반영하기 어렵고, 큰 비용과 시간이 소요되는 단점이 있다고 지적하였다(임언 등, 2010; Borghans & Grip, 2002). 또 다른 방법은 응답자들의 자기 평가에 기초하고 있는 주관적 측정 방식(Duncan & Hoffman, 1981)으로 응답자에게 직접 질문하여 본인의 판단에 따라 직무일치·불일치 정도를 평가하는 방법이다. 그러나 직주가 전문화, 세분화되고 빠르게 변하는 직업 세계에서 직무일치 정도를 살펴보고자 한다면 주관적인 판단에 의한 연구가 합리적인 측정 방법이 될 수 있다(차성현·주희정, 2010). 본 연구에서 활용하고자 하는 대졸자 직업이동 경로 조사 자료는 자기 평가에 근거한 주관적 측정 방법에 기초하고 있다. 이에 본 연구에서도 주관적 측정의 방법에 근거하여 직무일치 정도를 측정하고자 한다.

3. 직무일치에 영향을 주는 요인

직무일치에 영향을 주는 요인은 크게 개인 변인과 대학 변인 그리고 직장 변인으로 나눌 수 있는데, 졸업 후 18개월이 지난 시점에서 조사가 이루어지는 대졸자 직업이동 경로 조사의 특성상 졸업 후 취업까지 보통 10개월의 소요 시간이 걸린다는 점을 고려한다면 종사상 지위나 근무 연수, 임금, 이직 경험, 고용 형태 등의 직장 변인을 포함하는 것은 적절하지 않다고 판단하여 직무일치에 미치는 변인을 개인 수준 및 대학 수준으로 나누어 살펴보고자 한다.

직무일치에 영향을 미치는 개인 수준의 변인은 개인의 인적 특성과 관련된 변인과 개인과 관계된 사회경제적 변인, 대학 생활 변인으로 구분된다. 개인의 인적 특성과 관련된 변인으로는 성별, 연령, 전공, 교육 수준 등이 있고, 개인의 사회경제적 변인으로는 부모 학력, 가계소득, 부모직업 등을 들 수 있다. 그리고 평점, 진로 및 취업 관련 교과목 참여 여부, 어학연수 경험, 자격증 취득 여부 등을 대학 생활 변인으로 구분할 수 있다(구성우·김병주, 2015). 개인 변인 중 성별과 연령은 대부분의 연구에 있어 직무일치에 큰 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 하지만 임찬영(2008)의 연구에서는 여성의 전공불일치율이 남성에 비해 높으며, 남성은 사회과학 분야, 여성은 교육학 분야에서 전공불일치율이 가장 낮게 나타난다고 하였다. 김기현(2005)의 연구에서는 대졸 여성이 대졸 남성보다 전공과 무관한 일자리에서 일할 가능성이 크다는 선행연구의 가설은 뚜렷하게 확인되지 않았지만, 성별 그 자체보다는 성별에 따라 어떤 전공 분야를 이수했는지에 따라 직무불일치의 정도가 매우 다른 양상을 보여준다고 하였다.

교육 수준은 고졸 이하, 전문대학, 일반대학, 대학원으로 나누어 분석되고 있는데, 교육 수준이 높을수록 직무일치가 높은 것으로 나타나고 있다(손정선, 2008; 유현숙·조영하, 2005; 임찬영, 2008). 한국 고용정보원의 학력에 따른 청년층 임금근로자의 일자리 이동 분포 및 특징에 관한 연구를 보면 고졸 이하 학력층의 비이직자 비율이 16.1%, 전문대졸 23.2%, 대졸이상 30.5%로 학력이 높아질수록 첫 일자리를 계속 유지하고 있는 비율이 높아지고, 일자리 이동횟수에 따른 전공미스매치 상태를 첫 일자리와 마지막 일자리로 구분하여 비교하였을 때, 첫 일자리보다 마지막 일자리에서의 전공일치도 비율이 크게 상승한 것으로 분석되었다. 이는 지속적인 일자리 이동을 통해 본인의 전공과 일치하는 직장으로 진입하고 있는 것으로 보여진다(한국고용정보원, 2020).

개인의 사회경제적 변인인 부모 학력 및 부모직업, 가계소득을 포함한 연구는 극히 소수에 불과하다. 김기현(2005)과 최윤미 등(2013)의 연구 결과에 따르면 부모 학력이나 부모직업은 직무일치에 영향을 미치지 않으며 가계소득 등과 관련한 연구는 임금이나 취업 성과와의 관련성은 연구되고 있으나 상대적으로 직무일치와 관련하여서는 고려되고 있지 않다. 개인수준 변인과 관련하여 사용되는 또 다른 변수는 대학의 전공이다. 전공을 독립변수로 사용한 연구들은 전공을 주로 계열에 따라 비교하거나, 해당 학과만을 대상으로 진행되고 있는데(문주현, 2015), 대부분의 연구 결과가 인문계열은 상대적으로 전공일치도가 낮고, 의·약대 및 교육, 공학계열은 전공일치도가 높은 것으로 분석하고 있다(손정선, 2008; 유현숙·조영하, 2005; 최윤미 등, 2013). 이는 전공의 특성과 졸업 후 진로를 볼 때 교육학과 계열 및 의·약대 계열의 졸업생들은 거의 대부분이 졸업 후 의사나 약사, 교직원이 되므로 당연한 결과라고 볼 수 있다. 안소연 등(2020)은 4년제 사회계열 전공자를 대상으로 관광학과와 비교·분석한 결과 전공별로 차이가 있는 것으로 나타났다(안소연 등, 2020). 따라서 본 연구에서는 2년제 관광학과가 포함된 사회계열을 대상으로 관광학과와 다른 주요 학과 간에 전공별 차이가 있는가를 분석하고자 한다.

대학 변인에서 대표적으로 고려되는 부분은 설립유형, 학교 유형, 소재지 등이다. 유현숙·조영하(2005)의 연구에서는 대학 배경 변인을 학교 규모, 소재지, 형태로 구분하였는데 국립대학이 사립대학보다 전공일치가 높고, 4년제 대학이 전문대학보다 전공일치가 높은 것으로 나타났다. 이상의 직무일치에 영향을 미치는 변인을 개인 변인과 대학 변인으로 나누어 살펴보았는데 연구자별로 정리하면 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 직무일치와 관련된 선행연구

구분		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
대학변인	설립유형	○	○			○		○			
	학교유형	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	소재지	○	○			○					
개인변인	성별	○	○	○		○	○	○	○	○	○
	연령	○		○		○	○	○		○	○
	결혼유무							○		○	○
	전공	○	○	○	○	○		○			○
	전공만족도					○		○			
	학교만족도							○			
	전공선택이유					○					
	취업목표설정					○					
	해외연수		○								
	학점		○			○		○			
	부(모)학력							○			
가족배경	부(모)직업	○			○			○			
	가구소득				○			○			
	근무년수	○					○		○	○	
일자리특성	임금							○			○
	종사상지위	○		○			○				
	기업규모	○			○			○	○		
	고용형태			○	○			○	○		
	직장경험			○			○				

주: 연구자/종속변수/기타변수 순으로 정리; 1. 김기현(2005)/직무불일치, 2. 유현숙·조영하(2005)/전공일치취업, 3. 손정선(2008)/전공 일치도, 직무만족도, 4. 노일경·임언(2009)/직무불일치/출신고 유형, 재학 중 총 근로시간, 취업경로, 5. 구성우·김병주(2015)/직무 일치/자격증, 인턴제참여, 6. 이은수(2017)/교육불일치/전직경험, 근무부서, 7. 조장식(2018)/직무일치/자격증, 8. 최문석·송일호(2019)/직장만족도, 임금, 9. Kokko & Guerrier(1994)/Job Descriptive Index/직업교육정도, 10. Robst(2007)/교육일치/인종, 장애여부, 풀타임경험, 아르바이트 경험.

III. 연구 설계

1. 분석자료 및 연구대상

1) 분석자료

본 연구에 사용된 자료는 2차 자료로 2017년 대졸자 직업이동경로조사(Graduates Occupation Mobility Survey)이다. 대졸자 직업이동경로조사는 매해 전년도 2-3년제 대학 이상 고등교육과정을 이수한 졸업자를 모집단으로 하여 그 중 약 4%에 해당하는 18,000명의 패널을 구축하여 졸업 후 18개월이 경과한 시점에서 조사를 진행하고 있으며, 배정된 각 층화단위별 표본은 확률비례에 의한 계통추출로 추출된다(한국고용정보원, 2018). 2017년 조사에서는 조사 모집단인 전문대학 졸업자 68,683명 중에서 확률비례에 의한 계통추출방법으로 4,507명을 표본으로 추출하였다.

대졸자 직업이동 경로 조사는 성장단계별 지역 정보(출신대학 소재지, 직장소재지 등), 현재 일자리의 직무일치 정도, 대학 생활, 개인 배경, 전공 선택이유 관련 문항들을 포함하고 있다. 또한 표본 응답자의 졸업 시기가 동일하기 때문에 서로 다른 집단을 비교할 때 발생하는 집단 간의 이질성 문제로부터 상대적으로 자유롭고 표본의 크기 또한 상당한 규모이며, 확률비례에 의한 계통추출로 일부 지역 또는 학교에 편향되지 않고 있다. 또한 2절에서 검토한 바와 같이 직무가 전문화, 세분화되고 빠르게 변하는 직업 세계에서 직무일치 정도를 살펴보고자 한다면 주관적인 판단에 의한 연구가 합리적인 측정 방법이 될 수 있으므로(차성현 · 주희정, 2010) 본 연구 자료로 활용하고자 한다.

2) 연구대상

전문대졸업자 전체 표본 4,507명 중 사회과학계열 전공자는 973명이다. 이들 중 ‘지난 4주간 주로 무엇을 하였습니다?’라는 질문에 ‘일하였음’이라고 응답한 684명을 대상으로 하였다. 대졸자 직업이동 경로 조사에서 사회과학계열 내에서 전공은 관광을 비롯하여 경영경제, 금융 · 회계 · 세무, 무역 · 유통, 법, 가족 · 사회 · 복지, 비서, 언론 · 방송, 행정학과로 나누어지고 있다. 여기에 사용된 학과 분류는 한국 교육개발원의 교육통계의 학과 분류 자료집을 기준으로 하고 있는데 현재 관광관련학과에 대한 분류 체계가 명확하지 못해 중분류 및 대분류가 서로 상이하게 적용되고 있다(안소연 등, 2020). <표 3>을 보면 대학에서 현재 많은 대학에서 관광대학 안에 속하거나 통칭 관광학과로 분류되는 관광경영과, 국제관광경영과, 외식경영과, 항공경영과, 호텔경영과, 호텔관광경영계열, 호텔관광경영과 등이 관광학도가 아닌 경영경제 계열, 항공관광학부는 무역유통학과에 속하고 있다.

〈표 3〉 교육개발원 분류에 따른 사회과학계열 관광 관련학과

학교유형	학과소분류	학과명
전문대	관광	관광과, 국제관광과, 문화관광과, 스텝어디스과, 여행항공전공, 항공관광과, 항공서비스과, 항공운항과, 호텔관광계열, 호텔관광과, 관광호텔학부, 호텔관광전공, 관광레저복지과, (하이원)카지노전공등
	경영경제	관광경영과, 국제관광경영과, 외식경영과, 항공경영과, 호텔경영과, 호텔관광경영계열, 호텔관광경영과, 관광레저경영과, 관광품질경영과, 호텔외식산업과, 카지노과, 호텔관광경영학과, 호텔리조트경영과, 외식서비스경영전공, 외식음료전공, 국제관광경영전공 등
	무역유통	항공관광학부

주: 2017 대졸자 직업이동경로조사 기초분석보고서 내 code book 및 2016 학과(전공)분류 자료집을 참고로 연구자 재구성하였음. 기존의 관광관련학과는 학과(전공) 분류 자료집의 소분류 관광학을 기준으로 산정하였으나 본 연구에서는 관광관련 키워드 분석을 통해 관광관련학과를 재분류함.

출처: 한국고용정보원(2018). 2017 대졸자 직업이동경로조사 기초분석보고서, 한국문화관광연구원(2016). 관광산업 인력수급실태분석, 한국교육개발원(2016). 2016 학과(전공)분류 자료집.

안소연 등(2017)은 한국교육개발원의 관광 관련학과 재분류 전·후 고용률을 분석한 결과 관광 전공 졸업생들의 고용률 통계에 차이가 발생하므로 관광전공자들을 대상으로 진행되는 연구조사의 신뢰성 향상을 위하여 관광관련학과에 대한 표준화된 분류 체계가 필요하다고 하였다. 이에 전문대학 ‘경영·경제’ 학과에 포함되어 있는 관광경영과, 호텔경영과, 호텔관광경영계열, 호텔외식산업과, 항공경영과, 호텔관광경영과, 카지노학과 등 62개 학과와 ‘무역·유통’ 학과로 분류된 항공관광학부를 각 학과 코드별 개별 분류하여 관광 관련학과로 재분류하였다. 사회계열 중 무역유통은 34명, 비서학과는 26명, 언론방송학과는 25명, 법학과 8명으로 표본 수가 적고, 가족·사회·복지학과는 졸업 후 자격증을 받고 전공인 사회 복지 관련 분야로 취업한다는 특수성이 있으므로 제외하고 최종적으로 관광학과·경영경제학과·금융회계세무학과·행정학과의 4개 학과를 선정하였다. 결국치를 제외한 연구대상은 370명으로 이들의 일반적인 특성은 <표 4>와 같다.

〈표 4〉 표본의 특성

단위: 명(%)

구분		관광	경영경제	행정	금융회계세무	총계
성별	남자	43(45.7)	69(55.6)	44(53.0)	20(29.0)	176(47.6)
	여자	51(54.3)	55(44.4)	39(47.0)	49(71.0)	194(52.4)
설립유형	국공립	2(2.1)	7(5.6)	8(9.6)	0	17(4.6)
	사립	92(97.9)	117(94.4)	75(90.4)	69(100)	353(95.4)
소재지	수도권	41(43.6)	62(50.0)	20(24.1)	48(69.6)	171(46.2)
	비수도권	53(56.4)	62(50.0)	63(75.9)	21(30.4)	199(53.8)
총계		94(25.4)	124(33.5)	83(22.4)	69(18.6)	370(100)

2. 연구가설 및 분석 방법

직무일치와 관련된 선행연구에서 대학변인에서는 설립유형, 학교유형, 소재지 등이 주요 변인으로 고려되었는데(구성우·김병주, 2015; 김기현, 2005; 유현숙·조영하, 2005), 본 연구에서는 학교유형을 전문대로 한정하였기 때문에 설립유형과 소재지만을 변수로 선정하였다. 개인 변인으로는 직무일치 관련 선행연구(손정선, 2008; 조장식, 2018; Kokko & Guerrier, 1994; Robst, 2007)를 참고하여 성별, 연령, 전공, 전공만족도, 전공선택이유, 취업목표설정, 학점을 포함하였다. 또한 전공일치정도와 취업가능성에 영향을 미칠 것이라 예상되는(구성우·김병주, 2015) 전공선택이유와 취업목표설정여부를 추가하였다. 또한, 현재 업무수행에 있어 전공지식의 중요도 정도를 측정할 수 있는 업무수행전공지식 중요도를 포함하였다. 이들 직무일치와 관련된 요인 중 안소연 등(2020)의 연구에서 4년제의 경우 전공선택이유에 있어서 학과별 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러므로 본 연구의 가설과 연구모형을 다음과 같이 설정하였다.

H1 사회계열 내 관광학 전공 졸업자와 주요 다른 학과 전공 졸업자간의 전공선택이유에 차이가 있다.

H2 직무일치에 대학변인이 영향을 미친다.

H2-1 교육일치에 대학변인이 영향을 미친다.

H2-2 기술일치에 대학변인이 영향을 미친다.

H2-3 전공일치에 대학변인이 영향을 미친다.

H3 직무일치에 개인변인이 영향을 미친다.

H3-1 교육일치에 개인변인이 영향을 미친다.

H3-2 기술일치에 개인변인이 영향을 미친다.

H3-3 전공일치에 개인변인이 영향을 미친다.



〈그림 1〉 연구모형

가설을 검정하기 위하여 SPSS 22.0 프로그램을 사용하여 관광학과와 사회계열 주요 학과간의 집단 간 차이 분석을 위해 교차분석을 사용하였다. 또한 교육 일치와 기술일치에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 이분형 로지스틱 회귀분석을, 전공일치에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

3. 변수 선정 및 구성

1) 종속변수

본 연구의 종속변수는 직무일치이다. 대졸자직업이동 경로 조사에서 직무일치와 관련된 문항은 교육 수준, 기술 수준, 전공일치의 3문항으로 리커트(Likert) 5점 척도로 구성되어 있다. 교육 수준 일치 문항은 ‘현재 일자리에서 하고 있는 일의 수준이 자신의 교육 수준과 비교하여 어떻습니까?’ 이고 질문에 대한 답으로는 ‘1. 일의 수준이 매우 낮다, 2. 일의 수준이 낮다, 3. 일의 수준이 알맞다, 4. 일의 수준이 높다, 5. 일의 수준이 매우 높다’로 구성되어 있다. 여기에서 대졸 청년취업자가 교육수준과 일의 수준이 알맞다고 느끼면 일과 교육수준이 일치하는 것으로 이직 등의 갈등이 발생할 소지가 작다. 또 현재의 직무보다 자신의 교육 수준이 낮다고 느끼면 업무를 수행하는 중에 재교육 등으로 교육 수준을 높이면 업무수행에 큰 문제가 발생하지 않을 수 있다. 그러나 만일 업무수행과정에서 과잉교육과 과잉기술이라고 느끼게 되면 현재 일자리에서 이직하거나 직장 만족도 등에 부정적인 영향을 미칠 우려가 크기 때문에 ‘일의 수준이 알맞음’을 교육 수준 일치로, ‘직무(일)의 수준이 낮거나 매우 낮음’을 교육불일치(과잉교육)로 설정하였다. 기술 수준 일치의 경우에도 교육 수준 일치의 경우같이 기술일치, 과잉 기술로 설정하였다. 이에 따라 교육 수준 일치와 기술 수준 일치는 이분형(일치, 과잉)이 되므로 로지스틱 회귀분석을 사용한다. 마지막 종속변수인 전공과 직무의 일치 문항은 ‘전혀 맞지 않는다’는 문항부터 ‘매우 잘 맞는다’ 문항의 리커트 5점 척도로 구성되어 있어 다중회귀분석을 실시하였다.

2) 독립변수

독립변수는 대학변수와 개인 변수로 나누었다(〈표 5〉). 대학변수는 설립유형에 따라 국공립, 사립으로 구분하였고, 소재지는 권역으로 구분하여 서울·경기·인천을 수도권 그 이외의 지역은 비수도권으로 나누었다. 개인 변수는 선행연구에 따라 개인 배경 요인, 개인 심리요인, 개인 대학 생활변수요인의 3가지로 나누고, 성별, 전공, 연령을 개인 배경 요인, 전공선택이유와 전공만족도, 취업목표설정을 개인 심리요인, 평점과 업무수행 전공지식중요도를 개인 대학 생활 변수요인으로 선정하였다.

개인 배경 요인 중 전공은 직무일치 연구에서 중요한 변수로 연구자에 따라 4개에서 최대 17개의 전공으로 세분화하여 연구가 진행되어 왔다. 본 연구에서는 관광학과가 속하고 있는 사회계열 내에서 해당 전공만의 특수성이 있다고 보여지는 가족사회복지학과와 표본 수가 작은 언론방송, 법학과 및 무역유통학과 등을 제외한 관광학, 경영경제학, 행정학, 금융회계세무학의 4개 전공을 선정하였다. 개인 심리변수에 대해서는 많은 연구가 이루어지지 않았으나 개인 심리변수들이 노동성과, 직무일치, 직장 만족에 많은 영향을 미치고 있다는 연구 결과에 따라 직무일치에 영향을 미칠 것으로 판단되는 전공 만족도, 전공 선택이유, 취업목표설정 여부를 포함하였다. 또한, 대학 생활의 학업 수준 및 학교생활을 충실히 이행했는지 판단 요소가 될 수 있는 평점을 개인 대학 생활 변수로 포함하였다. 업무수행 전공지식 중요도는 청년 취업자가 업무를 수행하면서 전공지식의 중요도를 판단할 수 있고

더불어 전공과의 관련성도 살펴볼 수 있을 것으로 기대되어 사용하였다.

〈표 5〉 변수 설명 및 투입방법

구분		변수설명	변수투입방법
1. 종속변수	직무일치	교육 직무일치	교육수준일치(1), 교육수준불일치(0)
		기술 직무일치	기술수준일치(1), 기술수준불일치(0)
		전공 직무일치	매우 낮음(1) - 매우 높음(5)
2. 독립변수	대학변수	설립유형	국공립=1, 사립=0
		소재지	수도권=1, 비수도권=0
	개인배경	성별	남자=1, 여자=0
		연령	연속변수
		전공	관광학과 기준 3개의 더미변수 사용
	개인심리	전공만족도	매우 낮음(1) - 매우 높음(5)
		전공선택이유	취업=1, 다른이유=0
		취업목표설정	그렇다=1, 아니다=0
	개인대학생활	평점	연속변수
		업무수행 전공지식중요도	매우 낮음(1) - 매우 높음(5)

IV. 실증 분석

1. 전공 선택의 주된 이유

해당 전공을 선택한 주된 이유를 교차 분석한 결과 관광학 졸업자의 경우 ‘학문적 흥미 및 적성을 고려해서’ 전공을 선택했다고 답한 비율이 41.51%로 가장 높고, ‘직업 및 취업전망이 밝아서’ 26.6%, ‘성적에 맞춰서’ 19.1%, 의 순이다. 경영경제학과는 ‘학문적 흥미 및 적성을 고려해서’ ‘성적에 맞춰서’ ‘직업 및 취업전망이 밝아서’의 순이다. 그러나 행정학 전공자와 금융회계세무 전공자는 ‘직업 및 취업전망에 따라’ 선택했다는 비율이 각각 33.7%, 46.4%로 가장 높게 나타났다(〈표 6〉).

〈표 6〉 전공선택 주된 이유 교차분석

단위: 명(%)

구분	관광학	경영경제	행정	금융회계세무	계
직업 및 취업전망	25(26.6)	28(22.6)	28(33.7)	32(46.4)	113(30.5)
성적에 맞춰서	18(19.1)	31(25.0)	9(10.8)	7(10.1)	65(17.6)
학문적 흥미 및 적성	39(41.5)	45(36.3)	26(31.3)	21(30.4)	131(35.4)
부모님, 선생님 권유로	6(6.4)	8(6.5)	11(13.3)	8(11.6)	33(8.9)
친구나 선배 권유로	3(3.2)	4(3.2)	6(7.2)	1(1.4)	14(3.8)
사회적 인식·명성	2(2.1)	1(0.8)	0(0.0)	0(0.0)	3(0.8)
기타	1(1.1)	7(5.6)	3(3.6)	0(0.0)	11(3.0)
계	94(100)	124(100)	83(100)	69(100)	370(100)

$$\chi^2 = 36.362, p = .006$$

2. 직무일치에 영향을 미치는 요인

1) 교육일치

교육일치에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 대학변수에서는 소재지, 개인배경에서는 전공, 개인대학생활 변수에서는 업무수행 전공지식중요도가 통계적으로 유의하다(<표 7>). 대학변수에서는 서울, 경기, 인천을 제외한 비수도권 전문대학 청년 취업자의 교육수준 일치 정도가 높은 것으로 나타났다. 전공별로는 관광학과 취업자가 행정학과 취업자보다 교육수준이 일치할 확률이 더 낮은 것으로 나타났다. 개인심리 요인은 통계적으로 의미있는 차이가 없었으며, 1% 유의수준에서 업무수행 전공지식중요도가 높을수록 전문대졸 청년 취업자의 교육수준이 일치할 확률이 높게 나타났다.

〈표 7〉 교육일치에 대한 로지스틱 회귀분석 결과

구분			B	표준오차	Wald	p	Exp(B)
대학변인	설립유형(국공립)		-.718	.558	1.654	.198	.488
	소재지(수도권)		-.527	.247	4.558	.033**	.590
개인배경	성별(남성)		-.144	.241	.355	.552	.866
	연령		.006	.015	.146	.702	1.006
	전공(관광)	경영경제	.362	.305	1.411	.235	1.437
		행정	.681	.348	3.830	.050**	1.976
		금융회계세무	-.129	.353	.133	.715	.879
개인심리	전공만족도		.148	.150	.972	.324	1.160
	전공선택이유(취업)	성적	.486	.368	1.745	.187	1.626
		적성	-.001	.289	.000	.997	.999
		주변권유	-.238	.388	.376	.540	.788
		인식명성	-.623	.640	.948	.330	.536
	취업목표설정		-.242	.255	.903	.342	.785
개인대학생활	평점		.007	.012	.384	.536	1.007
	업무수행전공지식중요도		.401	.111	12.937	.000***	1.493

-2log 우도 = 444.694, Nagelkerke R^2 = .135, ** $p < .05$, *** $p < .01$

2) 기술일치

현 직장의 직무 수준과 본인의 기술수준의 일치 정도에 영향을 미치는 요인은 청년 취업자가 업무를 수행하면서 전공지식의 중요도를 판단할 수 있고 전공과의 관련성도 살펴 볼 수 있을 것으로 기대되어 포함한 업무수행전공지식중요도의 차이에 따른 결과만 유의미하게 나타났는데, 1% 유의수준에서 업무수행 전공지식 중요도가 높을수록 기술수준이 일치하는 것으로 나타났다(<표 8>).

〈표 8〉 기술일치에 대한 로지스틱 회귀분석 결과

구분			B	표준오차	Wald	p	Exp(B)
대학변인	설립유형(국공립)		-.381	.568	.449	.503	.683
	소재지(수도권)		-.246	.249	.980	.322	.782
개인배경	성별(남성)		-.266	.243	1.196	.274	.767
	연령		.014	.016	.796	.372	1.014
	전공(관광)	경영경제	.081	.308	.069	.793	1.084
		행정	.470	.348	1.823	.177	1.600

		금융회계세무	-.140	.359	.151	.697	.870
개인심리	전공만족도		.147	.152	.938	.333	1.158
	전 공 선택 이 유 (취업)	성적	.501	.376	1.772	.183	1.650
		적성	-.061	.290	.044	.834	.941
		주변권유	-.466	.385	1.464	.226	.628
		인식명성	-.090	.670	.018	.894	.914
	취업목표설정		-.241	.255	.895	.344	.786
개인	평점		.002	.012	.041	.839	1.002
대학생활	업무수행전공지식중요도		.321	.111	8.342	.004***	1.379

-2log 우도 = 439.808, Nagelkerke R^2 = .093, *** p < .01

〈표 9〉 전공일치에 대한 다중회귀분석 결과

구분			비표준화계수		β	t	p
			B	표준오차			
대학변인	설립유형(국공립)		.164	.230	.028	.713	.476
	소재지(수도권)		.224	.102	.091	2.197	.029**
개인배경	성별(남성)		.145	.098	.059	1.483	.139
	연령		-.008	.006	-.059	-1.460	.145
	전공(관광)	경영경제	-.035	.125	-.014	-.284	.777
		행정	.093	.138	.032	.675	.500
		금융회계세무	-.104	.149	-.033	-.697	.486
개인심리	전공만족도		.137	.061	.094	2.239	.026**
	전 공 선택 이 유 (취업)	성적	-.136	.147	-.042	-.923	.357
		적성	-.226	.118	-.088	-1.915	.056*
		주변권유	-.271	.162	-.073	-1.679	.094*
		인식명성	-.036	.268	-.005	-.135	.892
	취업목표설정		.153	.104	.059	1.474	.141
개인	평점		.004	.005	.034	.833	.405
대학생활	업무수행전공지식중요도		.689	.045	.652	15.361	.000***

R^2 = .494, 조정된 R^2 = .471, F = 21.380, p = .000, * p < .1, ** p < .05, *** p < .01

3) 전공일치

전공일치에 영향을 미치는 요인에 대한 다중 회귀분석 결과 대학변인에 있어서 대학소재지, 개인심리변인에 있어서 전공만족도와 전공선택이유, 업무수행 전공지식중요도가 통계적으로 유의미한 영향을 미치고, 조정된 R^2 에 의하면 47.1%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다(〈표 9〉). 수도권 소재지 전문대학을 졸업한 청년 취업자가 비수도권 취업자보다 현 직장의 일의 내용과 주 전공의 일치 정도가 높은 것으로 나타났다. 청년 취업자의 전공만족도가 높을수록 직무와 전공이 일치하며, 직업 및 취업전망을 고려하여 전공을 선택한 청년 취업자가 학문적 흥미 및 적성이나 부모님이나 선생님의 권유로 전공을 선택한 사람보다 전공일치 정도가 높다. 또한 1% 유의수준에서 업무수행 전공지식중요도가 높을수록 현 직장의 전공과의 일치도가 높은 것으로 나타났다.

V. 결론 및 시사점

본 연구는 청년들이 전공·지식·기술·적성 등이 맞지 않아 첫 직장을 그만두는 추세가 증가하는 상황에서 2차 자료인 대졸자 직업이동 경로 조사를 사용하여 전문대학 졸업 청년 취업자의 직무일치에 영향을 미치는 특성 변인을 관광학과와 주요 학과를 대상으로 분석하였다. 주요 연구결과를 토대로 결론과 시사점은 다음과 같다. 첫째, 관광학과와 경영경제학과 졸업 취업자의

경우 ‘학문적 흥미 및 적성을 고려해서’ 전공을 선택했다고 답한 비율이 가장 높았고, 행정학 전공자와 금융회계세무 전공자는 ‘직업 및 취업전망에 따라’ 선택했다는 비율이 가장 높게 나타났다. 관광학과의 경우 4년제 대학 졸업 청년취업자에 대한 안소연 등(2020)의 연구결과와 동일한 것으로 4년제는 2년제 관광학과 졸업 취업자들은 모두 관광학에 대한 학문적 흥미와 적성이 있기 때문에 학과에 입학하는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 교육일치에 영향을 미치는 요인은 대학변인에서는 대학소재지, 개인변인에서는 전공, 업무수행 전공지식중요도로 나타났다. 우선 대학소재지의 경우 비수도권 전문대 졸업생이 수도권 졸업생보다 교육 수준-일 수준의 일치 정도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 취업난으로 인하여 이미 수도권은 하향 취업이 만연하고 있어(구성우 · 김병주, 2015) 전문대학 졸업자가 상대적으로 교육 수준이 일치하는 일자리에 갈 가능성이 작아진 것에 대한 결과라고 해석할 수 있다. 전공별로는 관광학과 졸업생이 행정학과 졸업생보다 교육수준이 덜 일치하는 것으로 나타났는데 이는 전문대 졸업 후 18개월이 지난 시점의 전문대 졸업 청년취업자들이 연구대상이기 때문에 여행사, 콘도미니엄 등과 같은 일부 관광 관련 직업의 특성상 전문대를 졸업한 신입사원의 경우 학력에 관계없이 입사 초기에는 재교육을 하여 업무를 담당하게 하므로 현실적으로 고졸자와 동일한 업무를 수행하기 때문인 것으로 사료된다.

셋째, 기술일치에 영향을 미치는 요인은 대학변인에서는 의미있는 결과가 나타나지 않았으며, 개인변인에서는 업무수행 전공 지식중요도인 것으로 나타났다. 업무수행 전공 지식중요도는 ‘대학에서 배운 전공지식이 현 직장(일자리)에서 업무를 수행하는데 있어 도움이 되는가’ 하는 것이므로 본 연구결과에 따르면 현 일자리에서 업무를 수행하는데 있어서 전공지식의 도움이 높다고 평가할수록 기술일치가 높아지므로 전문대학은 교과과정에 졸업생들이 취업하여 일자리에 도움이 될 수 있는 전공지식이나 실무과목을 배치하는 것이 바람직할 것으로 사료된다.

넷째, 전공일치에 영향을 미치는 요인으로는 대학변인에서는 대학소재지, 개인변인에서는 전공만족도, 전공선택이유, 업무수행 전공지식중요도인 것으로 나타났다. 대학소재지의 경우 서울, 경기, 인천 등의 수도권 소재지 대학 졸업 취업자가 비수도권 취업자보다 현 직장의 일의 내용과 주 전공의 일치 정도가 높은 것으로 나타나 박성재(2005)의 서울지역 대졸자가 자신의 전공과 밀접한 직무에 종사하고 있는 비율이 지방대 졸업자보다 높은 것으로 나타난 연구결과를 지지한다. 이러한 비수도권 졸업생의 낮은 노동시장 성과는 수도권 중심의 산업화 정책으로 수도권 대학이 주변 노동시장 취업에 유리하고(구성우 등, 2018), 지방대 졸업생이 출신 지역에서 제공 받을 수 있는 좋은 일자리(decent job)가 제한되어 있다는 점이 원인이라고 볼 수 있다(김성환 · 최바울, 2003; 류장수, 2003, 2005; 박성재, 2005). 전공만족도의 경우에는 추정된 회귀계수의 부호가 양(+)으로 졸업한 대학의 전공만족도가 높을수록 현재 직무와 전공이 일치하는 정도가 높아진다. 이는 전공만족도가 높을수록 자신의 전공과 관련된 분야로 취업을 하기 때문인 것으로 해석할 수 있다. ‘직업 및 취업 전망’을 고려하여 전공을 선택한 학생이 ‘학문적 흥미 및 적성 또는 부모님이나 선생님의 권유’로 전공을 선택한 학생보다 직무의 전공일치 정도가 높은 것으로 추정된 것은 2014년과 2015년 대졸자 직업이동경로조사 자료를 토대로 분석한 결과 대학 진학 시 진로 · 취업을 고려하여 대학에 진학한 학생이 수능 · 학교 성적이나 지인의 권유, 학문적 흥미 등을 고려한 학생들보다 최소 약 2.6%에서 2.7%까지 취업 가능성이 높아진다는 연구결과(유진성, 2017)와도 부합한다. 본 연구 결과와 유진성(2017)의 결과를 고려하면 대학입학 시 본인의 진로 및 취업을 충분히 고려하여 전공을 선택할 수 있도록 진로 및 취업 교육을 강화할 필요가 있는 것으로 사료된다. 업무수행 전공 지식중요도는 전공일치에 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데 앞선 기술일치에도 양의 영향을 미치는 것으로 추정되었으므로 기술일치와 전공일치에 모두 영향을 미치는 중요한 영향변수라고 할 수 있다.

다섯째, 전문대 졸업 청년 취업자의 전공일치에 학점이 영향을 미치지 않는 것으로 추정되어 학점이 영향을 미치는 것으로 나타난 4년제 대학 졸업 청년 취업자에 대한 연구(구성우 · 김병주, 2015; 안소연 등, 2020; 유현숙 · 조영하, 2005)와 다르다. 이는 4년제 졸업자는 학점이 높을수록 자신의 전공과 일치하는 직장으로 취업하는 반면 전문대 졸업자는 자신의 전공과 일치하는 직장에 취업하는 것과 학점이 무관하다는 것을 의미한다.

본 연구는 그동안 직무일치 관련 연구에서 잘 다루어지지 않았던 전문대학 졸업 청년취업자를 대상으로 직무일치에 영향을 미치는 요인을 분석하여 전문대학교육의 운영 방향에 시사점을 제공하였다는 점에서 그 의의가 있으나 한계점 및 향후 연구 방향은 다음과 같다. 우선 전공 · 기술 · 교육불일치는 임금이나 직무만족도에 부정적인 영향을 미치므로 앞으로 임금이나 직무만족도에 미치는 영향도 분석할 필요가 있다. 또한 교육불일치, 기술불일치, 전공불일치 간의 상호연관성을 탐색하는 연구도 의미가 있을 것으로 사료된다. 마지막으로 로지스틱 회귀분석의 결과 관광전공자가 행정전공자에 비해 교육일치 수준이 덜 일치하는

것으로 나타났는데 이에 대한 원인을 탐색하는 연구도 필요할 것으로 보여진다. 향후 이러한 방향으로의 후속 연구를 기대한다.

참 고 문 헌

- 구성우·김병주(2015). 직무일치에 영향을 미치는 대학생의 특성 변인. *교육재정경제연구*, 24(3), 187-210.
- 구성우·김영준·김병주(2018). 전문대학 기관변인이 지역별 취업성장에 미치는 영향. *교육재정경제연구*, 27(4), 27-51.
- 김기현(2005). 교육과 직무의 불일치: 한·일 대학졸업자들을 중심으로. *교육사회학연구*, 15(3), 51-77.
- 김기현(2010). 하향취업과 전공불일치: 노동시장 결과에 미치는 영향. *고용과직업연구*, 4(2), 27-59.
- 김보균·이효성·김홍범(2019). 호텔관광 전공 졸업생들의 취업 결정요인에 관한 연구. *호텔관광연구*, 21(2), 61-74.
- 김성환·최바울(2003). 대졸자의 노동시장 이행실태와 성과분석: 수도권 vs 지방대학. *제2회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄자료집*, 12월.
- 김주섭(2005). 청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태 분석. *노동정책연구*, 5(2), 1-29.
- 김진희(2012). 전공과 희망직업 불일치 대학생의 진로스토리에 나타난 진로결정 경험. 홍익대학교 대학원, 박사학위논문.
- 노일경·임언(2009). 직무미스매칭(job mismatching)의 원인 및 임금과의 관계 불일치에 대한 대응 양상: 전문대졸 여성 신규 취업자를 중심으로. *직업교육연구*, 28(2), 1-18.
- 류장수(2003). 지방대학 졸업생의 노동시장 이행 실태와 성과 분석: 수도권 대학 졸업생과의 비교. *산업노동연구*, 9(1), 171-197.
- 류장수(2005). 지방대학 졸업생의 노동시장 성과 분석: 수도권대학 졸업생과의 비교. *노동경제논집*, 28(2), 1-27.
- 문성숙·노상우(2013). 대학변인이 취업성장에 미치는 영향. *교육종합연구*, 11(3), 75-94.
- 문주현(2015). 전공선택동기가 전공만족과 직업선택에 미치는 영향: 전문대학 호텔관광전공 대학생을 대상으로. *호텔관광연구*, 17(1), 323-347.
- 박성재(2005). 지방대 졸업생의 노동이동과 노동시장 성과; 첫 번째 일자리를 중심으로. *노동정책연구*, 5(4), 65-99.
- 박성준(2005). *청년층의 학력과잉 실태와 임금에 미치는 영향*. 서울: 한국경제연구원.
- 손정선(2008). 전공과 직업 일치에 따른 직무 만족도. 성균관대학교 대학원, 석사학위논문.
- 신선미·손유미(2008). 대졸청년층 하향취업의 결정요인. *직업능력개발연구*, 11(1), 1-21.
- 안소연·오영주·임은순(2017). 관광학과 대학졸업자의 전공만족, 진로탐색행동, 취업준비행동에 관한 연구. *한국외식산업학회지*, 13(3), 203-219.
- 안소연·임은순(2018). 4년제 관광전공졸업자의 취업에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *호텔관광연구*, 20(4), 15-27.
- 안소연·임은순·김하니(2020). 관광 관련학과 대학졸업 청년 취업자의 직무일치에 영향을 미치는 요인분석: 사회계열 주요학과와의 비교. *호텔리조트연구*, 19(1), 361-381.
- 유진성(2017). *대졸 청년취업의 요인분석과 정책적 시사점: 취업교육 및 취업프로그램의 효과성을 중심으로*. 서울: 한국경제연구원.
- 유현숙·조영하(2005). 고등교육기관졸업자의 전공일치취업에 영향을 주는 요인 분석 연구. *한국교육*, 32(4), 223-244.
- 이선희(2008). 직무만족과 개인-직무 부합도가 청년근로자의 이직 결정에 미치는 영향: 사건사 분석법의 적용. *한국심리학회지*, 21(4), 705-728.
- 이승근(2013). 전문대 졸업생의 진로결정 및 취업유지 영향요인에 관한 연구. 백석대학교 대학원, 박사학위논문.
- 이은수(2005). 호텔산업의 과잉교육, 불완전취업과 직무만족. *관광학연구*, 29(2), 465-486.
- 이은수(2017). 호텔산업의 직무-교육 불일치는 해소되는가? 직무이동이론과 직무경쟁이론의 적용. *관광학연구*, 41(10), 87-103.
- 이은수·김태구(2013). 호텔직원의 지각된 불완전취업, 조직몰입 및 이직의도 간의 구조적 관계. *호텔관광연구*, 15(2), 250-267.
- 이재호(2010). 한국의 과잉교육 변천에 따른 문제와 해결방안 연구: 학교 교육 팽창 이론과 과잉교육의 시대별 고찰 및 미래사회를 위한 대안 마련을 중심으로. *교육문제연구*, 17(1), 133-156.
- 임언·노일경·정혜령(2010). 청년 여성 취업자의 직무불일치 지속여부와 임금변화 및 직장이동과의 관계. *직업교육연구*, 29(2), 225-243.
- 임정연·이영민(2013). 중소기업 대졸 초기 경력자의 자발적 이직의도, 교육-직무 일치도, 일자리 특성의 관계에서 근무환경, 인간관계, 자기개발가능성의 조절효과: 기업교육에 대한 시사점. *기업교육연구*, 15(2), 155-181.
- 임찬영(2008). 전공불일치 결정요인과 전공불일치가 근속과 임금 간의 관계에 미치는 영향. *노동정책연구*, 8(1), 95-123.
- 조장식(2018). 헤크만의 표본선택모형을 이용한 직무일치 결정요인 분석. *한국데이터정보과학회지*, 29(5), 1169-1177.
- 진성현·김경숙(2019). 대학생의 전공 선택 동기, 전공만족도 및 취업준비 행동 간의 영향: 항공서비스 전공 학과를 중심으로. *호텔관광연구*

- 구, 21(3), 303-319.
- 차성현 · 주희정(2010). 교육 및 기술 불일치가 임금, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향 분석. *교육재정경제연구*, 19(3), 177-215.
- 최문석 · 송일호(2019). 청년층의 교육 및 전공불일치가 임금과 직장만족도에 미치는 영향. *사회과학연구*, 26(2), 85-102.
- 최윤미 · 김영식 · 길혜지 · 주현준(2013). 전문대학 입학사정관제가 졸업자의 일과 전공 일치도 및 업무만족도에 미치는 영향. *한국교육고용패널*, 32(6), 111-132.
- 통계청(2019). *2019년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과*.
- 통계청(2020). *2020년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과*.
- 한국고용정보원(2016). *GOMS 2015 대졸자 취업정보*.
- 한국고용정보원(2018). *2017 대졸자 직업이동 경로조사 기초분석보고서*.
- 한국고용정보원(2020). *고용동향 브리프*.
- 한국교육개발원(2016). *2016 학과(전공)분류 자료집*.
- 한국문화관광연구원(2016). *관광산업 인력 수급 실태분석*.
- Alba-Ramirez, A.(1993). Mismatch in the Spanish labor market. *Journal of Human Resources*, 28(2), 259-278.
- Berg, I.(1970). *Education and Jobs: the Great Training Robbery*. New York, NY: Praeger.
- Borghans, L., & Grip, A.(2002). *The Overeducated Worker? the Economics of Skill Utilisation*, Cheltenham, England: Edward Elgar.
- Chevalier, A.(2003). Measuring over-education. *Economica*, 70(279), 509-531.
- Dolton, P., & Vignoles, A.(2000). The incidence and effects of overeducation in the UK graduate labour market. *Economics of Education Review*, 19(2), 179-198.
- Duncan, G., & Hofman, S. D.(1981). The incidence and wage effects of overeducation. *Economics of Education Review*, 1(1), 75-86.
- Groot, W.(1996). The incidence of and returns to overeducation in the UK. *Applied Economics*, 28(10), 1345-1350.
- Hartog, J.(2000). Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131-147.
- Joo, M. H.(2007). Estimate of job mismatch by educational attainment in Korea. Paper presented at the International Conference for Panel Data Analyses: Employment and Quality of Life, October, 200-225.
- Kokko, J., & Guerrier, Y.(1994). Overeducation, underemployment and job satisfaction: a study of Finnish hotel receptionists. *International Journal of Hospitality Management*, 13(4), 375-386.
- Pecoraro, M.(2014). Is there still a wage penalty for being overeducated but well-matched in skills? a panel data analysis of a Swiss graduate cohort. *Labour*, 28(3), 309-337.
- Robst, J.(2007). Education and job match: the relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), 397-407.
- Sicherman, N.(1991). Overeducation in the labor market. *Journal of Labor Economics*, 9(2), 101-122.
- Sicherman, N., & Galor, O.(1990). A theory of career mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169-192.