

대졸자의 직장 만족도에 영향을 미치는 대학교육 특성 분석*

김혜숙(金惠淑)**

길혜지(吉惠芝)***

논문 요약

본 연구의 목적은 대학 배경 및 대학교육 경험과 관련된 대학교육 특성이 대졸자의 직장 만족에 유의한 영향을 미치는지를 밝히는데 있다. 특히, 자신의 대학교육 경험이 직무 역량에 기여하는가 즉, 대학교육 기여 인식이 직장 만족도에 영향을 미치는지를 확인하고자 하였다. 분석 자료는 2007년 청년 패널 자료를 활용했으며 분석 대상은 2013년부터 2014년까지 4년제 대학을 졸업한 955명 중 첫 직장에 입사하여 근무하고 있는 360명이다. 주요 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 기본업무능력, 전문지식능력, 외국어-수학능력, 심리사회적능력 등의 직무 역량에 대해 대학교육이 어느 정도 기여하였는가에 대한 졸업생들의 인식을 활용하여 군집분석을 실시한 결과, 대학교육의 기여 인식이 높은 집단(19.4%), 평균 집단(40.5%), 낮은 집단(18.8%), 외국어-수학 빈약 집단(21.1%) 등 네 집단으로 구분되었다. 둘째, 직장 만족도에 영향을 미치는 대학교육 특성을 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 개인 및 직장 관련 변수를 통제한 상태에서 신입생 총원율이 높은 대학에 재학할수록, 전공 일치도와 학교생활 만족도가 높은 집단일수록, 교육수준보다 직장에서의 업무내용 수준이 더 높은 집단이 직장 만족도가 높았다. 또한 직무 역량에 대해서 대학교육 기여 인식이 낮은 집단에 비하여 평균 및 높은 집단의 직장 만족도가 높은 것으로 나타났다.

주요어 : 대학교육, 직장 만족도, 대학교육 기여 인식, 군집분석, 위계적 회귀분석

* 이 논문은 2015년도 대구대학교 교내학술과제 지원에 의한 논문임.

또한 이 논문은 '2016 고용패널 학술대회(2016.5.27.)'에서 발표된 원고의 내용 중 일부를 재분석한 결과임.

** 대구대학교 교수

*** 한국교육개발원 부연구위원, 이 연구의 교신저자임(hyeji302@kedi.re.kr).

I. 서론

실업, 이직 등 대졸 청년층의 고용불안정 문제는 청년인턴제 등 정부의 각종 대책 마련과 각 계각층의 노력에도 불구하고 지속적으로 제기되고 있다. 특히, 2014년 대졸자 직업이동 경로조사 분석결과에 의하면 대졸 취업자의 19.8%가 2년 이내 이직하고 있는 것으로 나타나고 있는데(서울신문, 2016. 9.30일자 기사), 이는 불안한 노동시장 상황에서 적성이나 직무역량을 고려하기 보다 취업 자체를 우선시하는 현상과도 무관치 않을 것이다. 한편, 청년층의 이직과 직장 만족도 간에는 밀접한 관계가 있으며(김은석, 2014), 청년층의 이직율을 낮추기 위해서는 직장 만족도를 연구하는 것이 우선되어야 한다는 필요성이 제기되고 있다(주영주, 한상운, 2015). 다수의 선행 연구에 의하면 직장 만족도는 일자리 형태, 직장 규모와 임금수준, 근무시간, 인간관계 등 근무환경뿐만 아니라 개인의 직무역량이 직장에서 요구하는 직무와 부합하는지 정도에 영향을 받고 있다(김미숙, 류지영, 2008; 김수원, 2011; 김순례 외, 2003; 김현동, 2011; 노경란 외, 2011; 박정주, 2011; 임옥진, 2013). 이러한 결과는 청년들이 취업 이후에 직장에서 만족하기 위해서는 직장에서의 근무여건 뿐 아니라 노동시장 진입 이전에 개인과 대학수준에서 어떠한 교육경험을 하는지가 중요하다는 점을 시사한다. 특히, 본 연구에서 활용하고자 하는 2007년 청년패널(Youth Panel: 이하 YP 2007) 자료의 경우, 본인이 졸업한 대학에서 받은 교육이 현재 자신의 직무에 얼마나 도움을 주고 있는지, 즉 대학교육 기여도를 묻고 있으며, 다수의 대학교육 특성 변수를 포함하고 있어 이러한 변수들의 영향을 직접적으로 확인할 수 있다.

한편, 직장 만족도와 대학교육 간 관련성에 대한 선행연구를 분석한 결과, 직장 만족도에 영향을 미치는 대학특성 변수로는 주로 개인이 경험한 대학생활 혹은 대학인프라 만족도(노경란 외, 2011; 임옥진, 2013; 주영주, 한상운, 2015; 정주영, 2013), 경력개발프로그램의 유의성(노경란 외, 2011) 등이 언급될 뿐 대학 자체의 특성이나 대학교육 경험을 구체적으로 분석한 연구는 거의 이루어지지 않은 것으로 나타났다. 구체적으로 어떤 대학교육 경험을 한 졸업생의 직장 만족도가 높은지를 분석할 필요가 있으며 이를 통해 대학교육이 앞으로 나아가 할 방향을 모색하는데 구체적인 시사점을 도출할 수 있을 것으로 기대된다.

이에 본 연구에서는 YP 2007 자료를 활용하여 대졸자의 직장 만족도를 결정하는 대학의 특성 및 교육경험 등 대학수준 변수가 무엇인지 살펴보고자 한다. 특히, 대졸자의 대학교육 기여도 인식이 직장 만족도에 영향을 미치는지를 확인하는 데 주된 연구 목적이 있다. 이 때 대학 특성을 보다 구체적으로 살펴보기 위해 대학알리미에서 공시하고 있는 개별 대학의 인적·물적·재정적 항목들을 연계하여 분석함으로써 대졸자들의 대학수준에서의 맥락요인이 고용 이후의 직장 만족도에 미치는 영향을 검토하고자 한다. 또한 대학교육 기여 관련 요인들을 활용하여 대졸자들을 유형화하여 대졸자들이 현재 직장에서 수행하고 있는 업무를 성공적으로 수행하기 위하여

중시하고 있는 역량이 무엇인지, 그리고 대학에서 이러한 능력이 갖추도록 하는 데 도움을 주고 있는지를 파악할 수 있을 것이다. 이를 통하여 노동시장 진입 이전에 대학수준에서 제공해야 하는 양질의 교육경험의 의미와 대학교육의 방향에 대하여 제안할 수 있을 것으로 기대된다. 구체적으로 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 대학 특성 변수는 대졸자의 직장 만족도에 영향을 미치는가?

둘째, 대졸자의 대학교육 경험 변수는 직장 만족도에 영향을 미치는가?

셋째, 대졸자의 대학교육 기여 인식은 어느 수준이며, 직장 만족도에 영향을 미치는가?

II. 이론적 배경

직장 만족도란 직장에 대해서 개인이 느끼는 감정적 만족의 상태로서 일반적으로 직무 만족도와 유사한 개념으로 사용되고 있다(오성욱, 이승구, 2009). 직장 만족도는 직무나 직무경험의 평가로부터 발생하는 긍정적 감정의 상태로(Milton, 1973) 근무환경, 인간관계, 급여, 복리후생 등 여러 가지 관련 요소들이 복합적으로 작용하는 정서적 반응이다(박정주, 2011 재인용). 이처럼 직장 만족도가 단일 요소에 의한 일차원 개념이 아닌 여러 가지 요소들이 복합적으로 작용하여 형성된 다차원적 개념이기 때문에 직장 만족도를 다차원적 요인 구조로 파악해서 바라볼 필요가 있다. 일반적으로 직장 만족도는 직무 자체와 관련된 직무내용 요인, 급여, 복리후생, 고용의 안정성 등의 근무조건 요인, 직장 동료와의 관계, 장래 유망 등 심리사회적 요인으로 구분된다. 구체적으로 YP 2007에서 측정하고 있는 직장 만족도의 하위 구인은 1) 직무내용 요인(하고 있는 일의 내용), 2) 근무조건 요인(임금과 수입, 고용의 안정성, 일의 자율성과 권한, 직장까지의 거리 가까움, 물리적 근무환경, 인사고과의 공정성, 복리후생), 3) 심리사회적 요인(사회적 안정, 자기발전의 추구, 장래 유망, 인간관계)으로 분류할 수 있는데, 요인분석을 통해서 이러한 요인 구조로 측정이 되는지 확인해볼 필요가 있다.

한편, 직장 만족도에 영향을 미치는 특성에 관한 연구는 주로 개인 특성과 직장 특성에 관한 연구를 중심으로 이루어졌다(박정주, 2011). 개인 특성은 주로 성별, 연령, 가구소득 등의 인구학적 특성과 학력, 자격증, 취업교육 훈련 등의 인적자본 특성, 혼인 상태, 자녀 수, 가정생활 만족도 등 가정생활 특성으로 구분된다. 또한 직장특성 요인으로는 직장 규모, 직장 분류, 근무 형태, 노동조합 유무, 임금 등 직장 형태 및 근무 조건과 관련된 변수들이 연구되었다. 구체적으로 여성이 남성보다(이인숙, 2010), 연령과 학력이 높은 기혼자일수록(이은우, 2009), 그리고 사회경제적 지위가 높을수록(김성훈, 2007) 직장 만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한 자격증과 취업 교육훈련 여부도 정적 효과를 가지는 것으로 나타났다(노경란 외, 2011). 직장 특성으로 직장 규모

가 클수록(조우현, 1994), 정규직이면서 월 평균 임금이 높을수록(이원우, 왕영향, 2009; 차성현, 주취정, 2010) 직장 만족도가 높았으며, 노동조합의 영향력은 부문별로 상이한 것으로 나타났다(조윤기, 1997). 이는 직장 만족도를 설명하는 연구 모형에서 이와 같은 다양한 변수들을 통제변수로 설정하지 않을 경우, 연구 변수의 영향력이 과대 추정될 수 있음을 의미한다.

최근 들어, 직장 만족도에 영향을 미치는 개인 특성 중에서도 대학교육과 연관성이 높은 변수로 직무와 자신이 얼마나 부합하는지 즉, 직무 일치도에 대한 연구가 많이 이루어지고 있다. 직무 일치도는 교육, 기술, 전공으로 일치도를 나누어 논의되고 있는데, 교육과 기술 일치도의 경우, 현재의 산업 수요보다 과잉학력 혹은 과잉기술을 가진 대졸자가 자신의 능력을 제대로 발휘하지 못하고 상대적으로 낮은 임금을 받는 등의 문제가 발생하고 있으며, 이러한 교육 혹은 기술 불일치는 이직 의사에 있어서 영향을 미친다(임정연 외, 2013). 또한 전공과 직무 간의 불일치는 직장 만족도에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 경제적 보상은 물론 심리적 보상에 있어서도 취업자들에게 불이익을 가져올 수 있다(김기현, 2006). 직무일치에 영향을 미치는 대학생 변수는 전공 만족도와 취업에 있어 전공지식의 중요도로 나타났으며, 교육일치와 기술일치에만 영향을 미치는 요인으로는 대학의 소재지와 성별이, 전공일치에만 영향을 미치는 변수는 전공, 취업목표 설정, 평점, 자격증과 전공의 연관성으로 나타났다(구성우, 김병주, 2015). 구체적으로 비수도권 대학이 교육일치 확률이 더 높은 것으로 나타났으며, 전공에 있어서는 교육, 의약, 사회, 예체능, 자연, 공학, 인문의 순으로 전공일치 확률이 높았다.

직장 만족도에 영향을 미치는 대학특성을 분석한 선행연구에서는 우선 대학생활 만족도를 제시하고 있다(임옥진, 2013; 주영주, 한상윤, 2015). 주영주와 한상윤(2015)은 한국교육고용패널조사 중 9차년도(2012) 데이터를 활용하여 첫 직장에 근무 중인 514명의 재직자를 대상으로 대학생활 만족도가 직장 만족도에 유의한 영향을 미치고 있다고 보고하였다. 특히, 대학 환경에서 시설과 자원(0.27)보다 강의 및 수업(0.62) 만족도가 대학생할 만족도를 더 높게 예측하고 있었는데, 이는 대학생활 만족을 설명하는데 있어 시설 및 자원 등 외형적 특성보다는 강의 및 수업이라는 내부적 요인이 보다 중요함을 시사하고 있다. 노경란 외(2011)는 대졸자 직업이동 경로조사 자료를 활용하여 대학 재학 중 경험한 교육서비스가 직장 만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 연구 결과에 따르면 대학교육에서 인프라 및 교육과정에 대한 만족도, 경력개발 프로그램의 유의성은 현 직장 만족도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이 중 인프라 및 교육과정에 대한 만족도는 첫 직장에 대한 만족도를 매개변수로 하여 현 직장에 대한 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 직장 만족도에 미치는 대학 특성을 탐색함에 있어서 대학생활 중에서도 교육 인프라와 교육과정에 대한 만족도를 구체적으로 살펴볼 필요가 있음을 시사한다.

한편, 대학교육 기여도는 대졸자가 자신의 직무를 수행하는데 필요하다고 생각되는 능력을

갖추는데 대학교육이 기여하는 정도에 대한 인식을 의미한다(한국고용정보원, 2015). 구체적인 직무능력 요소로 문서 작성, 의사소통, 컴퓨터 능력, 전문지식, 협력, 창의성, 스스로 배우는 능력 등 매우 다양한 측면을 포괄하고 있다. 이러한 능력요소는 특정 직무를 효과적으로 수행하는데 필요한 지식, 기능, 태도의 총체인 직무역량과 동일한 개념은 아니지만 일반적으로 직장인에게 요구되는 능력요소들을 나열했다는 점에서 기초적인 수준에서 직무역량을 측정하기 위한 시도이다. 최근 사회의 직무역량에 대한 강조 기조는 대학교육에서 다양한 전공 분야에서 국가직무능력표준(National Competency Standards: NCS) 교육과정을 개발, 운영하는데 직접적 영향을 미치고 있으나, 과연 대졸자가 자신이 받은 대학교육이 직무역량에 도움이 되는가, 즉 기여도 인식에 대한 연구는 찾기 어려운 편이다. 박지혜와 전용관(2009)에 따르면 대학교육 기여 인식과 직장 만족도 간에는 부적 상관관계가 있었으며, 급여 수준과도 부적 관련성이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 대해서 저자들은 우선 대학교육 기여 인식이 과거의 기억을 되돌려 응답한 문항이기 때문에 현재 자신이 처한 상황에 따라 왜곡될 수 있다는 한계점이 있으며, 조사대상이 주로 신입사원이기 때문에 전문적인 기량을 선보이는 직무보다는 단순하고 비전문적인 직무를 담당할 가능성이 높고 입사 초기에 자신의 직무에 대해 불만족할 확률이 높다고 해석하고 있다. 그러나 이러한 연구 결과는 직무능력에 미치는 대학교육 기여 인식이 높을수록 현재 직장에 만족할 가능성이 높으리라는 일반적인 기대를 벗어나고 있다. 또한 최근 자료를 활용한 연구에서도 대학교육 기여 인식과 직장 만족도 간의 부적 관계가 동일하게 나타나는지 추가 검증할 필요가 있다. 뿐만 아니라 박지혜와 전용관(2009)의 연구에서는 대학교육 기여 인식을 단일 차원으로 간주하고 총합 점수로 분석하고 있어 탐색적 요인분석을 통해 단일 차원 여부를 확인해볼 필요가 있다.

지금까지 직장 만족도에 미치는 대학교육 특성과 관련하여 선행연구에서는 주로 전공 및 교육과의 직무 일치도, 대학생활 만족도, 경력개발 프로그램의 유의성 등이 유의한 변수로 언급되고 있으나 대학 자체의 특성 변수에 대한 연구는 부족한 것으로 나타났다. 따라서 본 연구는 대졸자의 대학교육 경험과 관련된 변수 뿐 아니라 국공립 여부, 소재지, 대학규모, 신입생 충원율, 교육비, 취업률 등 대학의 주요 배경 변수를 포함한 대학 특성 변인이 직장 만족도에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 나아가 대학교육 기여 인식이 이전 연구와 유사하게 직장 만족도와 부적 관련성이 있는지를 확인하고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구대상

청년패널(Youth Panel)은 2007년 당시 만15세부터 29세까지 10,206명을 대상으로 하여 청년층의 학교생활, 사회·경제활동, 가계 배경 등 기초자료뿐만 아니라, 학교에서 직업으로의 이행과정과 노동시장 경로에 대한 자료를 함께 수집하여 청년실업 해소를 위한 고용정책의 수립 및 관련 연구를 목적으로 활용되고 있는 패널 조사이다(한국고용정보원, 2015). YP 2007 자료는 현재 9차 년도(2015년)까지 추적조사가 이루어졌으며 유지 표본 수는 7,454명(73.0%)이다. 이 연구에서는 8차 년도 응답을 기준으로 2013년부터 2014년까지 2년여에 걸쳐 4년제 일반대학을 졸업한 955명 중 첫 직장에 입사하여 근무하고 있는 410명을 분석대상으로 하였으며, 이 중 분석모형에서 활용된 변수에 빠짐없이 성실히 응답한 360명(2013년 졸업생 175명, 2014년 졸업생 185명)을 최종 연구 대상으로 삼았다. 이 연구에서 관심을 두고 있는 직장 만족도는 졸업 이후 대학교육의 영향을 받을 가능성이 점점 낮아질 수 있으며, 대학교육 기여 인식 역시 과거 교육경험을 회상하여 평가하는 것이므로, 입사한 지 1년 이내의 신입직원으로 한정할 필요가 있다. 다음 <표 1>과 같이 연구 대상을 살펴보면, 여학생(60.3%)이 남학생(39.7%)보다 더 큰 비중을 차지하고 있으며, 자연계열(자연, 공학, 의·약학계열 포함)은 39.7%이고 기타계열(인문, 사회, 교육, 예체능계열 포함)은 60.3% 정도에 해당하는 것으로 나타났다.

<표 1> 성별 및 전공계열별 최종 연구 대상 (N=360)

구분	성별		구분	전공계열	
	사례 수	%		사례 수	%
남학생	143	39.7	자연계열	128	39.7
여학생	217	60.3	기타계열	232	60.3

2. 분석 변수

1) 직장 만족도

선행연구에 따르면 '직장 만족도'는 개인이 스스로 직장에서의 업무에 대하여 얼마나 만족하고 있으며 자신의 직무에 대하여 가치를 부여하고 있는지에 따라 결정되는 직무 만족도와 임금, 고용 안정성 등의 물리적·사회적 근무환경에 따라 결정되는 근무조건 만족도의 총체로 구성된

다. 구체적으로 YP 2007에서는 직장에서 하고 있는 업무의 내용 등 12개 하위 항목에 대해서 얼마나 만족하는가를 자기보고식 5점 리커르트 척도(1: 매우 불만족, 5: 매우 만족)로 측정하고 있다. 먼저 12개 하위항목 간 상관분석 결과, $\alpha=.001$ 수준에서 모두 통계적으로 유의했으며 .128~.702 사이의 상관을 보였다. 이에, 최대우도방식(maximum likelihood)과 사교회전인 오블리민(direct oblimin)을 사용하여 고유치 1 이상을 기준으로 탐색적으로 요인을 추출하였다. 그 결과, 임금근로자만 선택적으로 응답하도록 한 '인사고과의 공정성' 과 '복리후생'을 제외하고 하나의 요인으로 묶이는 것으로 확인되었다. 이에 두 항목을 제외하고 10개 항목을 대상으로 2차 요인분석을 실시한 결과, KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 지수는 .910에서 .923으로 향상되었으며 요인부하량이 낮은 '통근거리(.312)'를 제외하고 단일 요인으로 구성되었음을 확인하였다. 따라서 최종적으로는 9개 하위항목(① 업무 내용, ② 사회적 공헌, ③ 자기 발전 추구, ④ 임금과 소득, ⑤ 고용 안정성, ⑥ 일의 자율성, ⑦ 장래성, ⑧ 근로환경, ⑨ 의사소통)의 단일요인으로 구성된 직장 만족도 변수를 재구성하였다. 이 때 설명된 총분산은 55.4%로 전체 변량의 절반 이상을 설명하고 있었으며, Cronbach's alpha 계수는 .898로 양호한 수준이었다. 이러한 결과는 이론적으로 직장 만족도가 직무내용, 근무조건, 심리사회적 요인으로 구분이 되나 실제로 신입사원을 대상으로 한 본 연구에서는 이러한 요인 구조로 나타나지 않고 단일 척도로 상정할 수 있음을 의미한다. 본 연구에서의 직장 만족도에 대한 기술통계 분석 결과는 다음 <표 2>와 같다. 직장 만족도에 대한 기술통계 분석 결과, 평균은 5점 리커르트 척도에서 3.59점으로 보통보다 다소 높은 수준으로 나타났다.

<표 2> 직장 만족도에 대한 기술통계 분석 결과

	최소값	최대값	평균	표준편차
직장 만족도	1.44	5.00	3.59	0.56

2) 대학교육 기여도

'대학교육 기여도'는 직무를 수행하는데 있어 요구되는 역량을 갖추는 데 대학교육이 얼마나 기여하는지에 대한 자신의 평가로서, YP 2007에서는 문서나 글을 읽고 내용을 파악해서 처리하는 능력 등 15개 하위 항목에 대해서 자기보고식 5점 리커르트 척도(1: 크게 도움이 됨, 5: 전혀 도움이 되지 않음)로 평정하도록 하고 있다. 본 연구에서는 점수가 높을수록 각 항목에 대한 대학교육의 기여도가 높음을 의미하도록 역채점한 후 분석에 활용하였다. 먼저, 하위항목 간 상관분석 결과, $\alpha=.001$ 수준에서 모두 통계적으로 유의했으며 .172 ~ .813 사이의 상관을 보였다. 이에 직장 만족도와 동일한 방식으로 요인을 추출한 결과, 두 요인 이상에서 유사한 부하량을

보인 3개 항목(의사소통능력, 고객상대능력, 컴퓨터사용능력)을 제외하고 최종적으로는 다음 <표 3>과 같은 4개의 하위 요인이 확인되었다. 구체적으로 요인1은 '기본업무능력'으로서 문서를 읽고 내용을 파악하여 처리할 수 있는 능력 및 실제로 문서를 작성할 수 있는 능력이며, 요인2는 '전문지식능력'으로서 자신의 전문 분야에 관한 지식과 실용적 기술에 해당한다. 요인3은 '외국어·수학능력'으로 외국어로 의사소통하거나 읽고 쓰거나, 수학문제를 푸는 능력을 의미하고, 요인4는 '심리사회적능력'으로서 변화적응 능력, 타인과 협력하는 능력과 태도, 스스로 배우는 능력, 창의적 문제해결력, 규칙적이고 계획적으로 생활하는 습관에 해당한다. 참고로, KMO 지수는 .826으로 요인분석 실시에 적합한 것으로 나타났으며, Cronbach's alpha 계수는 .911로 우수한 편이고, 4개 요인은 총 분산의 70.4%를 설명하고 있다. 마지막으로 요인 간 상관을 살펴보면, .374~.592로 나타났는데, 전문지식능력은 상대적으로 심리사회적능력 간 상관이 높고, 외국어·수학능력 간 상관은 낮은 편이다.

<표 3> 대학교육 기여도에 대한 요인분석 결과

	요인1 : 기본업무능력	요인2 : 전문지식능력	요인3 : 외국어·수학능력	요인4 : 심리사회적능력
문서이해	.997	.384	.328	.515
문서작성	.825	.428	.411	.496
전문분야 지식	.404	.997	.337	.542
전문분야 실용기술	.403	.790	.364	.566
외국어 읽고 쓰기	.351	.350	.931	.344
외국어 회화	.349	.286	.930	.351
수학문제 풀이	.244	.258	.553	.277
타인과 협력하는 능력	.450	.490	.332	.849
변화적응능력	.412	.482	.317	.825
창의적 문제해결력	.389	.430	.294	.756
계획적인 생활습관	.470	.489	.327	.754
스스로 배우는 능력	.457	.462	.359	.712

주1) 요인부하량은 12개 문항을 중심으로 분석한 최종 결과를 제시함. 하위요인 간 상관관계를 가정하여, 최대 우도법으로 요인을 추출하고 사교회전(오블리민)을 실시하였음. 고유치 1 이상을 기준으로 총 4개 요인이 추출되었으며, 총분산의 70.4% 정도를 설명하는 것으로 나타남.

한편, 대졸자의 직무와 상황에 따라 요구되는 역량의 내용은 상이하다고 볼 수 있다. 이에, 앞서 살펴본 12개의 하위 항목별로 대졸자가 직장이나 사회생활에서 업무를 수행하는데 그 역량이 얼마나 중요하다고 생각하는 지 그 요구 수준을 일종의 가중치로 활용하여 4개 능력의 대학교육 기여도를 재산출하였다. 즉, 5점 리커트 척도(1: 매우 중요하다, 5: 전혀 중요하지 않다)로 측정된 값을 역채점하여 가중치로 반영함으로써, 각 능력에 대한 직장에서의 요구수준을 중

합적으로 고려한 대학교육 기여도를 산출하고자 하였다. 분석 결과, 요구 수준을 가중치로서 반영하기 전에는 심리사회적능력(3.80), 전문지식능력(3.71), 기본업무능력(3.71), 외국어·수학능력(3.08)의 순으로 중요도가 높게 나타났으나, 반영 후에는 전문지식능력(14.71), 기본업무능력(14.23), 심리사회적능력(14.20), 외국어·수학능력(9.59)의 순으로 나타나 업무를 수행 시에 전문지식능력을 상대적으로 더 많이 요구한다고 인식하고 있음을 알 수 있다(<표 4> 참조).

<표 4> 하위영역별 대학교육 기여도에 대한 기술통계 분석 결과

	'요구 수준' 가중치 적용 전		'요구 수준' 가중치 적용 후	
	평균	표준편차	평균	표준편차
기본업무능력	3.71	0.71	14.23	4.69
전문지식능력	3.71	0.76	14.71	5.28
외국어·수학능력	3.08	0.83	9.59	4.72
심리사회적능력	3.80	0.71	14.20	4.37
합계	3.57	0.56	13.18	3.72

3) 개인, 직장 및 대학수준에서의 변수

이 연구에서는 선행연구 분석 결과를 기초로 하여 직장 만족도에 미치는 영향 요인을 개인, 직장 및 대학수준에서 설정하였다. 변수들은 주로 8차년도 응답 값을 활용하였으며 결측이 있는 경우에는 6차-7차년도 값을 활용하여 대체하기도 하였다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 개인 및 직장배경 수준에서는 4개 변수(성별, 로그가구총소득, 대기업근무, 정규직)를 설정하였다. 여기에서 성별은 '남학생'을 1, '여학생'을 0으로 더미 처리한 것이며, '로그가구총소득'은 전년도를 기준으로 하여 가구원의 근로소득, 금융소득, 부동산소득, 기타소득을 합한 연간 소득을 로그 변환한 값을 의미한다. '대기업 근무여부' 및 '정규직 여부'는 대기업에 근무하거나 정규직인 경우에는 1로 각각 더미 처리한 것인데, 여기에서의 대기업은 직장 종사자가 300명 이상인 사업체에 해당한다.

둘째, 대학 자체의 특성과 관련하여 배경 3개(설립유형, 대학소재지, 대학규모), 대학 교육환경 및 성과 3개(신입생 충원율, 학생 1인당 교육비, 취업률)를 설정하였는데, 이 중 교육환경 및 성과 변수 3개는 한국대학교육협의회 대학정보공시센터를 통해 자료를 신청·제공받은 후 학교명과 매칭하여 분석에 활용하였다. 이 때 대학생들의 졸업년도를 고려하여 졸업 이전 최근 2년 동안의 대학특성이 반영될 수 있도록 2013년 졸업생의 경우에는 2011년과 2012년의 2개년도 평균 값을 할당하고, 2014년 졸업생의 경우에는 2012년과 2013년의 2개년도 평균 값을 할당하였다. 먼저 대학 배경변수로서, 설립유형이 '국·공립'이면 1로, '대학이 서울, 경기, 인천, 즉 수도권에

소재'하고 있다면 1로 더미 처리하였다. 그리고 학교규모의 경우, 2011년부터 2013년까지 3개년 동안의 평균적인 '재학생 수'를 활용하여 재학생 수가 만 명이상인 경우 '대규모 대학'으로 보고 1로 더미 처리하였다. 다만, 대학소재지와 규모를 동시에 고려할 때 대학교육의 질적 차이를 보다 정교하게 반영할 수 있다는 점에서 두 변수 간 상호작용항으로 투입하였다. 최근 실시된 각종 대학평가에서 수도권에 소재하고 있으나 소규모 대학인 경우에는 낮은 등급의 평가를 받거나 정부 재정지원사업에 선정되지 않는 경우가 상당하기 때문이다. 이에, 이 연구에서는 '수도권에 소재하면서 동시에 대규모 대학'인 경우 1로 더미 처리한 값이 분석에 활용되었다.

교육환경 및 성과변수로서, '신입생 충원율'은 정원 내 모집인원에 대비한 입학자 비율이며, '학생 1인당 교육비'는 대학의 재정여건을 보여주는 대리변수로서 회계연도를 기준으로 한 총교육비를 재학생수로 나눈 값인데, 분석을 위하여 로그 변환하여 활용하였다. 학생 1인당 교육비는 대학의 설립유형에 따라 총교육비 산정방식을 달리하여 산출되었는데, 예컨대, 국·공립대학은 일반회계, 기성회계, 발전기금회계, 산학협력단회계의 총합으로 총교육비를 산정하고, 사립대학은 교비회계와 산학협력단회계의 총합으로 산정되었다. 마지막으로 '취업률'은 당해 연도 졸업자 중 취업 대상자(졸업생에서 진학자, 입대자, 취업불가능자, 외국인유학생, 건강보험 직장가입 제외대상 제외) 대비 취업자(건강보험 DB 연계 취업자, 해외 취업자, 영농업 종사자, 개인창작활동 종사자, 1인 창(사)업자, 프리랜서)의 비율을 의미한다.

셋째, 대학교육 경험 변수는 4개(전공계열, 학교생활만족도, 업무내용과 전공일치도, 업무내용과 교육수준)이며, 여기에 대학교육 기여 인식에 대한 군집분석 결과를 함께 활용하였다. 먼저 전공계열의 경우, 자연, 공학, 의·약학계열 졸업자는 '자연계열'로서 1로, 그 외 계열 졸업자는 0으로 더미처리 되었다. 단, 교육계열 졸업자의 경우에는 학과코드에 따라 자연계열 또는 그 외 계열로 구분하였다. '학교생활만족도'는 전반적 만족도, 물리적 환경, 수업내용, 강의실 분위기, 교수진, 교우관계, 특별활동, 취업가능성, 등록금/학비수준의 9개 하위문항으로 측정되는데 이 척도에 대한 탐색적 요인분석 결과 단일한 요인으로 구성된 것을 확인할 수 있었다. 이에 9개 문항 평균값으로 학교생활만족도를 할당하였는데, Cronbach's alpha 계수는 .848로 나타났고, 2013년 졸업자는 6차년도 값을, 2014년 졸업자는 7차년도 값을 활용하였으며, 결측치가 있는 경우 전전년도 값으로 대체하였다. 또한 '업무내용과 전공일치도'는 첫 직장에서의 수행하고 있는 업무 내용이 대학에서의 전공과 일치하는 지 여부를 자기보고식 5점 리커트 척도로 측정된 것이며 그 값이 클수록 전공일치도가 높음을 의미한다. '업무내용과 교육일치도'는 이러한 업무내용과 수준이 대학에서의 교육수준에 비추어볼 때 높다 혹은 매우 높다고 응답한 경우 1로 더미 처리한 것이다. 이러한 두 변수를 통하여 대학에서의 교육경험과 첫 직장에서의 업무내용을 연계하여 분석할 수 있을 것으로 기대된다. 이상의 독립변수에 대한 요약 설명 및 기술통계 분석결과를 제시하면 다음 <표 5>와 같다.

<표 5> 분석변수에 대한 설명 및 기술통계 분석 결과

변수 명	변수 설명	최소	최대	평균	표준편차	
개인 및 직장	남자	남학생=1, 여학생=0	0	1	.40	.49
	로그 가구총소득	가구소득(연간 근로, 금융, 부동산, 기타소득의 총합, 단위: 만원)을 로그 변환한 값	6.98	9.99	8.64	.44
	대기업근무	대기업 근무=1, 기타 근무=0	0	1	.37	.48
	정규직	정규직=1, 비정규직=0	0	1	.76	.43
대학 배경	국공립	국·공립·법인대학=1, 사립대학=0	0	1	.24	.43
	수도권×대규모대학	서울, 경기, 인천 소재 대학 졸업=1, 기타 지역 졸업=0	0	1	.25	.43
	신입생 충원율	정원 내 모집인원 대비 정원 내 입학자 비율(%)	89.97	100.61	99.56	1.03
	로그 학생1인당 교육비	학생 1인당 총교육비(단위: 천원)를 로그 변환한 값	8.74	11.38	9.23	.32
취업률	취업대상자 대비 취업자 비율(%)	36.46	91.94	61.06	6.35	
대학교육 경험	자연계열	자연, 공학, 의·약학계열 졸업=1, 기타 계열 졸업=0	0	1	.36	.48
	학교생활 만족도	학교생활 만족도에 대해 측정하는 9개 문항 평균 값(5점 척도)	2	5	3.52	.48
	전공일치도	현 직장에서의 업무내용과 전공과의 일치수준(5점 척도)	1	5	3.23	.88
	교육일치도	현 직장에서의 업무내용이 자신의 교육수준보다 높거나 매우 높다고 응답한 경우=1, 그 외=0	0	1	.17	.38

3. 분석 방법

이 연구에서는 직장 만족도에 유의한 영향을 미치는 대학교육 특성을 구체적으로 탐색하기 위하여, 다음과 같이 위계적 회귀모형을 설정하여 개인 및 직장 특성, 대학 배경 특성, 대학교육 경험 수준에서 관련 변수들을 순차적으로 투입하였다¹⁾.

1) 직장 만족도 관련 선행연구에서는 주로 주요 변수 간 관련성을 토대로 이론적 모형을 구상하고 이에 대해서 구조방정식 모형 분석을 통해 모형을 제시하고 있으나, 이 경우 투입변수 수의 제약으로 다양한 대학특성 관련 변수의 유의미성을 충분히 검토하기 어렵다는 제한점이 있다.

$$\text{모형1: } Y = b_0 + \sum_{i=1}^4 b_i X_i$$

$$\text{모형2: } Y = b_0 + \sum_{i=1}^4 b_i X_i + \sum_{j=1}^5 b_j W_j$$

$$\text{모형3: } Y = b_0 + \sum_{i=1}^4 b_i X_i + \sum_{j=1}^5 b_j W_j + \sum_{k=1}^7 b_k Z_k$$

이 때, Y는 대졸자들의 직장 만족도를 의미한다. 개인과 직장 관련 특성을 통제된 후에도 대학교육과 관련된 특성들이 직장 만족도를 얼마나 추가적으로 설명하는지 그리고 유의한 설명을 하는 변수는 무엇인지를 탐색하기 위하여, 우선 모형1에서는 개인 및 직장배경 관련변수 4개(X)를 통제변수로 투입하였다. 구체적으로 성별(남자), 로그가구총소득, 대기업근무, 정규직여부이다. 그리고 모형2에서는 대학 배경 관련 특성들이 얼마나 종속변수를 추가적으로 유의하게 설명하는지 확인하기 위하여 관련 변수 5개(W)를 투입하였다. 구체적으로 국공립여부, 대학소재지×대학규모, 신입생 충원율, 로그 학생1인당 교육비, 취업률을 투입하였다. 마지막으로 모형3에서는 대졸자의 대학교육 경험이 직장 만족도를 추가적으로 유의하게 설명하는지를 확인하기 위하여 대학교육 경험 변수 4개(전공 계열, 학교생활만족도, 전공일치도, 교육일치도)와 대학교육 기여도 변수를 함께 투입하였다.

한편, 대학교육 기여도는 4개 하위영역, 즉 기본업무능력, 전문지식능력, 외국어·수학능력, 사회심리적능력에 따라 대졸자들을 군집으로 유형화한 결과를 의미한다. 참고로, 군집분석은 다수의 사례 간 유사성(Proximity)에 기초하여 사례들을 유형화하는데 활용되어 왔다는 점에서 다수의 변수들을 유목화하기 위해 변수 간 상관관계에 기초하는 요인분석과는 차이가 있다(Hair & Black, 2000). 다만, 대학교육 기여 인식에 대한 선행연구가 거의 이루어지지 않았기 때문에, 이 연구에서는 비계층적 군집화(nonhierarchical clustering) 중 K-means 방식을 활용하여 군집 수를 2개부터 4개까지 탐색적으로 늘려가면서 할당된 군집의 특성을 검토하여 의미 있는 해석가능성 여부 등을 종합하여 최종 군집 수를 결정하였다. 이 때, 분석대상들 간 거리를 계산하는데 동등한 영향력을 미치도록 모든 변수들을 표준 Z점수(평균 0, 표준편차 1)로 변환시킨 후 군집분석을 실시하였다. 한편, 앞서 <표 5>에서 제안한 변수들은 모두 왜도와 첨도가 2 이하로 나타나 정규성을 충족하였고(West et al, 1995), 상관관계 및 다중 공선성을 확인한 결과 문제가 없어 모두 분석에 활용하였다.

IV. 분석 결과

1. 대학교육 기여도 군집분석 결과

대학교육 기여도의 4개 하위영역에 대한 군집분석 결과, 각 군집변수의 평균 점수 프로파일 양상에 따라서 군집별 명칭을 부여하였다. 구체적으로 대학교육이 졸업 후 직장에서의 직무역량에 얼마나 기여하는 지에 대한 인식 수준이 ① 높은 집단, ② 평균 집단, ③ 외국어·수학 빈약 집단, ④ 낮은 집단이다. 이 때, Z점수를 기준으로 $\pm 0.75SD$ 이상이면 매우 높거나 낮은 수준, $\pm 0.25SD$ 에서 $\pm 0.75SD$ 사이이면 높거나 낮은 수준, $\pm 0.25SD$ 이내이면 평균 수준으로 해석한 선행연구(신이나, 손원숙, 2012)를 토대로 각 군집의 프로파일을 분류하였다.

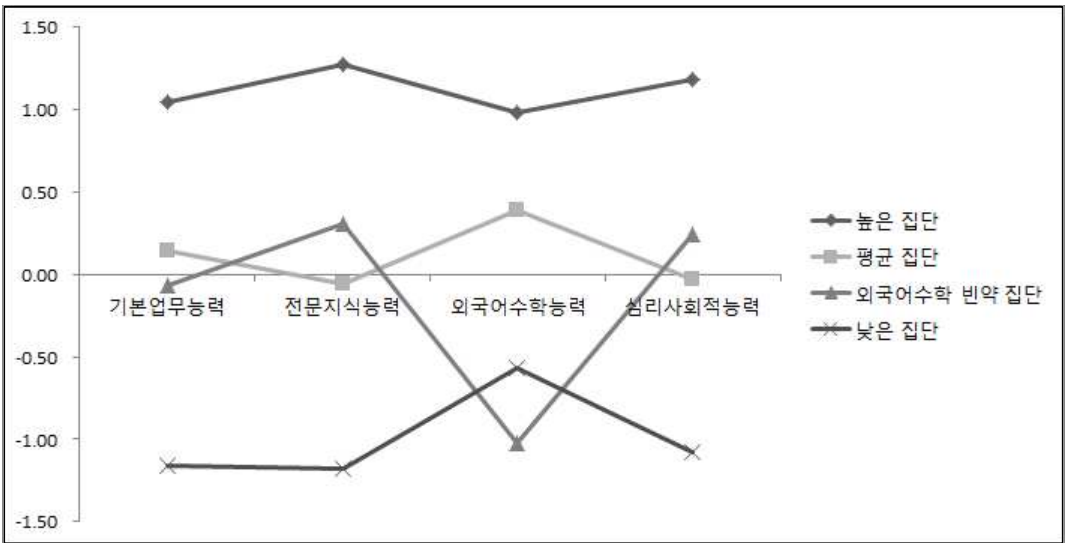
다음 <표 6>과 [그림 1]에 제시된 군집 유형을 살펴보면 첫 번째 유형은 기본업무능력, 전문지식능력, 외국어·수학능력, 심리사회적능력에 대한 대학교육의 기여도가 모두 높은 것으로 나타나 '높은 집단'으로 분류하였다(19.4%). 두 번째 유형은 네 가지 능력에 대한 대학교육의 기여도가 모두 평균 수준에 불과하여 '평균 집단'으로 분류하였으며, 4개 군집 중에서 가장 많은 비율을 차지하고 있다(40.5%). 그리고 세 번째 유형은 기본 업무, 전문지식, 심리사회적 능력 모두 평균이나 외국어·수학 능력에 대한 기여 인식이 특히 떨어지는 것으로 나타나 '외국어·수학 빈약 집단'으로 명명하였다(21.1%). 마지막 유형은 네 가지 능력에 대한 대학교육의 기여도가 모두 낮은 수준을 보인 집단으로 '낮은 집단'으로 명명하였다(18.8%).

최종 선정된 4개 군집에 대한 일원변량분석을 실시한 결과, 각 하위 능력의 평균 차이는 모두 통계적으로 유의하였고($p < .001$), 효과 크기(η^2)도 .485-.614 수준으로 나타났다. 또한 분산의 동질성이 가정되지 않아 Dunnett T3로 사후 검증을 실시한 결과, $\alpha = .05$ 수준에서 기본업무능력의 경우, 평균 집단과 외국어·수학능력에서 차이가 유의하지 않은 것으로 나타난 것 외에는 모든 집단별 차이가 통계적으로 유의하였다. 보다 구체적으로 살펴보면, 모든 하위능력에 있어 '높은 집단'의 수준이 통계적으로 가장 높았고, 외국어·수학능력을 제외한 나머지 3개 능력에서 '낮은 집단'의 수준이 가장 유의하게 낮은 것을 알 수 있다.

<표 6> 대학교육 기여도를 활용한 군집분석 결과(N=360)

분석 변수	군집 1: 높은 집단 (n=70)	군집 2: 평균 집단 (n=146)	군집 3: 외국어수학 빈약집단 (n=76)	군집 4: 낮은 집단 (n=68)	F (사후검증)	η^2
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
기본업무 능력	1.05(.75) 매우 높음	.14(.62) 평균	-.07(.88) 평균	-1.16(.66) 매우 낮음	111.94*** (1>2,3>4)	.485
전문지식 능력	1.27(.65) 매우 높음	-.06(.50) 평균	.31(.81) 평균	-1.18(.54) 매우 낮음	188.69*** (1>3>2>4)	.614
외국어 수학능력	.98(1.02) 매우 높음	.39(.54) 평균	-1.02(.43) 매우 낮음	-.57(.52) 낮음	154.74*** (1>2>4>3)	.566
심리사회 적능력	1.19(.75) 매우 높음	-.03(.58) 평균	.24(.76) 평균	-1.08(.67) 매우 낮음	134.07*** (1>3>2>4)	.530

***p<0.001



[그림 1] 대학교육 기여도 군집별 프로파일

2. 대학 특성이 대졸자의 직장 만족도에 미치는 영향

4년제 대학 졸업 이후 첫 번째 직장에서의 만족도에 유의한 영향을 미치는 개인, 직장 및 대학 수준에서의 변수가 무엇인지를 탐색하고, 특히 개인과 직장 수준에서의 변수를 통제 한 후에도 대학 수준에서 미치는 추가적인 영향력이 있는지를 분석한 결과는 다음 <표 7>과 같다. 모형1,

모형2, 모형3(최종모형)의 회귀식은 모두 $\alpha=0.001$ 수준에서 통계적으로 유의하였는데, 여기에서 최종모형을 중심으로 그 결과를 살펴보았다.

먼저, 통제변수로 투입된 개인 및 직장 수준의 변수 중에서는 정규직($B=.169, p<.01$)만이 직장 만족도를 유의하게 예측하는 것으로 나타났다. 모형1과 모형2에서 통계적으로 유의한 로그가구 총소득과 대기업근무는 대학특성 변수를 고려한 모형3에서는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 그리고 대학수준의 배경 변수 중 유의한 변수는 신입생 충원율($B=.051, p<.05$)로 나타났으며, 국공립, 소재지 및 대학규모, 로그 학생1인당 교육비, 취업률은 유의한 영향을 미치지 못했다. 마지막으로 대졸자의 대학교육 경험 변수 중 유의한 변수는 학교생활만족도($B=.251, p<.001$), 전공일치도($B=.200, p<.001$), 교육일치도($B=.245, p<.001$)이었다. 또한 졸업 후 직무역량에 대한 대학교육 기여도를 군집 분석한 결과를 토대로 도출된 4개 집단의 직장 만족도를 비교하기 위하여, 참조집단을 대학교육 기여 인식이 낮은 집단으로 하여 높은 집단, 평균 집단, 외국어수학 빈약집단의 영향을 각각 분석하였다. 분석 결과, 대학교육 기여 인식이 낮은 집단에 비하여 평균 및 높은 집단은 직장 만족도가 높은 것으로 나타났으나 외국어수학 빈약 집단과는 별다른 차이가 없었다. 반면, 전공계열 여부는 영향을 미치지 못했다.

요컨대, 최종 모형을 중심으로 설명하면 주요 개인 및 직장 배경 관련 변수를 통제한 상황에서 학교생활만족도가 높을수록, 업무내용 대비 전공일치도가 높을수록 직장 만족도가 높았으며, 교육수준보다 직장에서의 업무내용 수준이 더 높은 집단이 직장 만족도가 높았다. 대학 배경변수와 관련해서는 신입생 충원율이 높은 대학일수록 직장 만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한 대학교육 기여 인식이 높은 집단과 평균인 집단 모두 낮은 집단보다 통계적으로 유의한 수준에서 직장 만족도가 높았다. 참고로 그 영향력의 크기를 상대적으로 비교하면, 업무내용 대비 전공일치도, 학교생활만족도, 대학교육 기여도가 높은 집단, 대학교육 기여도가 낮은 집단, 교육일치도, 신입생 충원율의 순으로 높은 것으로 나타났다. 한편, 모형의 설명력을 추가 설명력을 기준으로 살펴보면 대졸자의 직장 만족도에 대해서 개인 및 직장 배경변수 8.3%, 대학 배경변수 1.3%, 대학교육 경험 변수 26.6%로 나타나 대학교육 기여도, 전공 및 교육일치도, 학교생활만족도 등과 같은 대학교육 경험 변수가 직장 만족도의 상당 부분을 설명하고 있었다.

<표 7> 직장 만족도에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석 결과

변수 명	모형 1			모형 2			모형 3(최종모형)		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
<개인 및 직장 배경>									
남자	.011	.061	.009	-.009	.062	-.008	.027	.053	.023
로그가구총소득	.162*	.069	.123	.176*	.069	.134	.081	.059	.062
대기업근무	.201***	.062	.173	.184**	.063	.159	.070	.055	.060
정규직	.233***	.070	.176	.218**	.070	.165	.169**	.059	.128
<대학 배경>									
국공립				.138*	.074	.104	.008	.065	.006
수도권 × 대규모대학				-.055	.078	-.042	-.051	.066	-.039
신입생 충원율				.048	.029	.087	.051*	.025	.092
로그 학생1인당 교육비				.125	.110	.066	-.056	.096	-.030
취업률				.004	.005	.044	.003	.004	.029
<대학교육 경험>									
자연계열							-.077	.054	-.065
학교생활만족도							.251***	.058	.212
전공일치도							.200***	.033	.306
교육일치도							.245***	.069	.163
대학 교육 기여	외국어수학 빈약집단						.088	.082	.064
	평균집단						.198**	.074	.172
	높은집단						.314***	.091	.222
상수	1.933	.597***		-4.390	3.152		-3.734	2.676	
adjusted R^2 (추가 설명력)		.083			.096(.013)			.362(.266)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

V. 결론 및 논의

대졸 청년층의 고용 불안정 문제가 가속화되는 현 시점에서, 본 연구는 취업 후 직장에 만족하며 이직률을 낮추기 위해서는 개인 특성이나 직장의 근무 여건뿐만 아니라 노동시장 진입 이전에 대학과정을 통해 개인이 어떠한 교육경험이 하는지가 중요하다는 선행연구 결과에 주목하였다. 지금까지 직장 만족도와 관련된 연구들은 주로 개인 특성 혹은 조직 환경 측면에서 설명하고자 했으며 최근에는 고등교육 측면에서 대학 인프라나 교육서비스에 대한 만족도가 직장 만족도에 미치는 긍정적인 영향이 확인되었다. 그러나 이 외에 대학교육 특성 변수들이 직장 만족도에 어느

정도 설명력을 가지는지, 그리고 직장 만족도를 유의미하게 설명하는 대학교육 특성 변수들은 무엇인지, 더 나아가 대학교육에 어떤 시사점을 가지는지에 대해서는 연구가 충분하지 않았다.

본 연구에서는 YP 2007 자료를 활용하여 4년제 일반대학 대졸자의 첫 번째 직장에서의 직장 만족도를 결정하는 대학배경 및 교육경험 등 대학수준 변수가 무엇인지 탐색하였다. 최종 연구 대상은 2013년부터 2014년까지 2년여에 걸쳐 4년제 대학을 졸업한 후 955명 중 첫 직장에 입사하여 근무하고 있는 410명 가운데 분석변수에 성실히 응답한 360명이다. 그리고 직장 만족도에 대한 대학교육 특성의 영향력을 확인하기 위하여 개인 및 직장수준, 대학배경 수준, 대학교육 경험 수준에서 변수들을 차례로 투입하면서 모형을 구성한 후 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 특히 대학교육 기여도의 경우에는 직장에서의 해당 직무역량에 대한 요구수준을 가중치로 반영하였다. 구체적인 연구 결과 및 논의사항을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 YP 2007 측정 문항을 토대로 대졸자가 자신의 직무를 수행하는데 필요하다고 생각되는 능력을 갖추는데 대학교육이 기여한 정도에 대한 인식 수준을 ‘대학교육 기여도’라고 정의하였다. 그리고 탐색적 요인분석을 통해, 대학교육 기여도가 4개의 하위요인, 즉, 기본업무능력, 전문지식능력, 외국어·수학능력, 심리사회적능력으로 구성되어 있음을 확인하였다. 또한 이러한 4가지 직무역량에 대한 직장과 사회에서의 ‘요구 수준’을 가중치로 부여한 결과, 전문지식능력, 심리사회적능력, 기본업무능력, 외국어·수학능력의 순으로 대학교육의 기여도가 높은 것으로 나타났다. 또한 대학교육 기여도 능력 요인에 대한 군집분석을 통해 대졸자들을 네 집단으로 유형화하였는데, 각 집단의 비율은 4개 능력 수준이 ① 높은 집단 19.4%, ② 평균 집단 40.5%, ③ 외국어·수학 빈약집단 21.1%, ④ 낮은 집단 18.8%로 나타나 대졸자의 대학교육 기여도 인식에 있어서 평균 수준이 가장 많은 비중을 차지하였다. 그리고 외국어·수학능력에 있어서는 대학교육이 기여하는 바가 낮다고 평가하는 대졸자 집단이 추가적으로 구분될 만큼 상당 부분 존재하고 있음을 알 수 있었다. 이러한 결과는 대학과정을 통해 직장과 사회생활을 성공적으로 수행하는 데 요구되는 기본업무능력, 전문지식능력, 외국어·수학능력 및 심리사회적능력을 적절히 갖추게 되었다고 인식한 대졸자들이 10명 중 2명에 불과하다는 것을 보여주고 있다. 이러한 분석결과는 ‘대학교육이 경쟁사회의 요구에 부합하는 정도’에 대한 IMD 지수가 최근 10여 년간 최고 5.2점(2015년, 10점 만점)에 불과하다는 점을 통해서도 재확인된다(IMD, 2015). 뿐만 아니라, 2016년 전체 고등교육기관으로의 진학률은 68.5%에 이르러(한국교육개발원, 2017), 고학력을 갖추고 사회로 진출하는 청년의 비율이 매우 높은 편이라는 점에 비추어 볼 때, 향후 우리나라 대학교육의 노동시장 성과에 대한 재고가 필요하다고 할 수 있다.

둘째, 4년제 일반대학 졸업 이후 첫 번째 직장에서의 만족도에 유의한 영향을 미치는 대학교육 특성 변수는 대학교육 기여도를 제외하였을 때, 전공일치도, 학교생활만족도, 교육일치도, 신입생충원율의 순으로 나타났으며 이러한 변수들의 값이 클수록 직장 만족도가 정적으로 유의

하게 높아지는 것으로 나타났다. 이는 개인 및 직장 관련 변수를 통제한 상태에서 신입생 충원율이 높은 대학에 재학할수록, 전공 일치도와 학교생활 만족도가 높은 집단일수록, 직장 만족도가 높음을 의미하며, 교육수준보다 직장에서의 업무내용 수준이 더 높은 집단이 직장 만족도가 높음을 의미한다. 참고로, 본 연구에서 직장 만족도는 자기보고식 5점 척도에서 평균이 3.59였으며, 9개 문항으로 구성된 단일 요인으로 확인되었다. 분석결과, 대학교육 만족도(주영주, 한상운, 2015), 전공일치도 및 교육일치도(김기현, 2006; 임정연 외, 2013) 등의 대학교육 경험 관련 변수들 선행연구 결과와 일관되게 직장 만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 본 연구에서는 대학배경 변수와 관련하여 신입생 충원율이 높은 대학일수록 졸업생의 직장만족도가 높아지는 것을 추가적으로 확인할 수 있었다. 대학의 신입생 충원율이 개인의 직장만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 우선 대학의 신입생 충원율이 대학특성 변수 중에서 대학교육의 질적 수준을 대표성 있게 보여주는 변수로서의 가능성을 보여주고 있다. 취업률은 대학교육의 결과이기도 하지만 개인의 구직 노력이 반영된 변수로 대학교육 자체만의 특성이라고 보기 어렵다. 그 외에 국공립 여부, 소재지, 대학 규모, 학생 1인당 교육비 등은 대학교육의 질적 수준과 관련 없이 대학의 교육 여건 자체를 보여주는 변수이다. 한편, 본 연구에서 대학의 신입생 충원율이 유의한 영향을 미치는 변수로 제시되었으나, 이것이 가지는 의미에 대해서 과대 해석할 필요는 없다. 대학의 신입생 충원율이 대졸자의 직장 만족도에 미치는 영향은 $\alpha = .05$ 수준에서 유의한 변수로 신입생 충원율을 포함한 대학배경 변수 전체의 추가적인 설명량은 1.3%에 불과하였다. 이는 대졸자의 직장 만족도라는 개인 수준 변수에 있어 대학 자체의 배경 변수가 큰 영향을 미치지 않음을 의미한다. 그러나 대학배경 변수 외에 대학교육 경험 관련 변수가 추가적으로 투입되면서 26.6%의 추가적인 설명량을 보였는데, 이러한 결과는 대졸자의 직장 만족도를 설명하는데 있어 대학 배경이 아닌 개인의 대학교육 경험 특성이 상당 부분 차지하고 있음을 시사한다.

한편, 업무내용과 전공이 일치하는 정도가 직장 만족도에 가장 큰 영향을 미치고 있는 점은 학생이 본인의 전공과 일치하는 직장에 취업하는 것이 이직율을 낮추는 중요한 요인임을 의미한다. 오세미(2016) 역시 취업난으로 인해 노동시장 진입 초기의 적성을 고려하지 않은 취업을 할 경우, 대졸 신입사원들의 조기 퇴사 및 이직률 상승의 주원인이 된다고 보기도 하였다. 따라서 직장 만족도를 높이고 이직률을 낮추기 위해서는 학생 개인의 진로 선택 측면, 대학의 취업 지도 측면, 정부 당국의 취업 정책 측면에서 변화가 필요하다. 우선 학생들은 대학 졸업 후 성급히 첫 직장에 취업하기 보다는, 개인이 전공과 일치하는 직장을 선택하고, 이에 맞게 구직 노력을 기울일 수 있도록 해야 한다. 또한 최근 많은 대학들이 단순히 취업률 자체만을 높이기 위해서 전공이나 교육수준과 괴리된 취업에 대해서 방관하는 입장을 취하기도 하는데, 결국 이러한 졸업생의 취업 경로가 향후 직장 만족도를 낮추고 이직이나 실직 등의 요인이 될 수 있다는 점

을 고려할 필요가 있다. 대학이 단순 취업률보다는 전공과의 일치성 등 질적 측면을 반영한 취업률도 함께 고려할 수 있도록 교육당국 역시 대학평가에서 취업률 지표의 개선을 장기적인 관점에서 꾀할 필요가 있다.

본 연구에서 직장 만족도와 대학교육 기여도 간 상관 계수를 분석한 결과, 두 변수 간에는 정적으로 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다(상관계수=.391). 이는 박지혜와 전용관(2009)의 연구에서 대학교육 기여도가 직장 만족도에 부적 영향을 미친다고 밝힌 결과(경로계수=-.216)와는 상반된 결과에 해당한다. 이러한 결과가 나온 이유로 두 가지 해석이 가능한데, 첫째, 연구 방법에 있어 차이가 있다. 박지혜와 전용관(2009)의 연구에서는 대학교육 기여도를 일차원적 속성으로 보고 총합 점수로 산출하여 회귀 분석을 실시하였으나 본 연구에서는 대학교육 기여도 변수에 다차원적 속성이 있음을 확인하고, 이러한 다차원적 속성에 근거하여 군집을 구분함으로써 직장 만족도에 있어 군집 간 차이로 분석하였다. 둘째, 연구 자료의 시기상의 차이가 있는데, 박지혜와 전용관(2009)의 연구에서는 2001년부터 2006년까지의 패널 자료인 YP 2001 데이터를 활용하고 있으나 본 연구는 2007년 이후 패널 자료인 YP2007을 활용하였다.

본 연구에서는 기본업무능력, 전문지식능력, 외국어·수학능력, 심리사회적능력으로 구성된 직무 역량에 대한 대학교육 기여 인식이 낮은 집단에 비하여 기여 인식이 평균 또는 높은 집단이 직장 만족도 역시 유의하게 높았는데, 이러한 결과는 노동시장 진입 전 대학에서의 교육경험이 직장인으로서의 성공적인 삶에 영향을 미치는 중요 변수 중 하나로 볼 수 있음을 의미한다. 뿐만 아니라 대학교육 기여도의 4개 하위영역과 직장 만족도와의 상관 역시 모두 통계적으로 유의한 수준에서 정적 상관을 보였으며, 특히 심리사회적 능력과 전문지식능력 간 상관이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 심리사회적 능력과 전문지식 능력이 직장 만족도에 보다 큰 관련성을 가지고 있음을 보여주는 것으로서, 향후에 이러한 세부 능력에 대한 교육기여도를 고려한 구조적 모형을 구축하여 모형의 타당성을 검증하는 연구도 이루어질 필요가 있다.

한편, 본 연구는 대학 특성 변수가 개인의 직장 만족도에 미치는 영향을 분석함에 있어 위계적 회귀분석을 사용했으나 향후 대학별 사례 수가 보다 많이 확보된 패널 자료가 구축된다면 개인-대학 2수준 다층분석을 실시할 수 있을 것이다. 또한 개인 및 직장 배경 관련 변수를 통제함으로써 대학 특성 변수의 영향력을 분석하고자 하였으나, 본 연구에서는 반영되지 않았으나 연구 결과에 유의한 영향을 미치는 대학배경 변수의 존재 가능성도 남아있다. 따라서 향후 분석 자료의 선택편의를 보다 보정할 수 있는 모형 설계를 고려한다면 분석 결과의 일반화 가능성을 높일 수 있을 것이다. 더 나아가 향후 취업자 패널 자료에 있어서 취업자를 대상으로 한 공통 직무역량을 측정할 수 있는 문항을 추가적으로 개발하여 대학교육이 청년층의 직무역량에 어느 정도 기여하는지, 그리고 대학의 어떤 특성이 그러한 직무역량을 보다 많이 설명하는지를 확인하는 연구도 필요하다.

참고문헌

- 구성우, 김병주(2015). 직무일치에 영향을 미치는 대학생의 특성 변인. **교육재정경제연구**, 24(3), 187-210.
- 김기현(2006). 과잉교육과 전공불일치: 노동시장의 결과에 미치는 영향. 제7회 한국노동패널 학술대회 발표자료집.
- 김미숙, 류지영(2008). 청년층의 구직활동, 직업훈련 실태 및 직무만족과의 관계. 제4회 한국교육고용패널 학술대회 논문집.
- 김범준(2011). 대학생의 행복에 영향을 미치는 행복/불행 관련 사건들에 관한 연구. **한국심리학회지: 사회 및 성격**, 25(1), 15-135.
- 김성훈(2007). 계급이 일자리 이동성과에 미치는 영향. 제8회 한국고용노동패널 학술대회 발표자료집. 274-293.
- 김수원(2011). 전문대학생의 진로 탐색 활동과 고용 여건 및 만족도의 관계. 제7회 한국교육고용패널 학술대회 논문집, 35-376.
- 김순례, 정혜선, 이복임, 이종은, 이경용(2003). 직장인의 직무만족도 관련요인 분석: NIOSH의 직무스트레스 모형을 적용하여. **지역사회간호학회지**, 14(2), 190-19.
- 김은석(2014). 청년근로자의 직무만족이 자발적 이직에 미치는 영향. **진로교육연구**, 27(3), 47-64.
- 김현동(2011). 전문대 여성 졸업생의 대학생활과 직장만족도의 관계. **직업교육연구**, 30(4), 241-258.
- 노경란, 박용호, 허선주(2011). 대졸 청년층의 대학 재학 중 경험한 교육서비스와 직장이동과의 관계 분석- 첫 직장만족도의 매개효과를 중심으로. **직업교육연구**, 30(1), 29-49.
- 박정주(2011). 청년여성 임금근로자의 첫 직장만족도에 영향을 미치는 요인. **직업교육연구**, 30(2), 213-29.
- 박지혜, 전용관(2009). 신규 대졸취업자의 최종학교 교육기여도, 직업기대수준, 급여수준이 직무만족도에 미치는 영향. **산업교육연구**, 19, 9월호, 51-64.
- 신이나, 손원숙(2012). 영재와 일반 중학생의 성취목표지향성 프로파일 분석: 개인-중심적 접근의 활용. **한국심리학회지: 학교**, 9(1), 65-83.
- 예지은 외(2013). 직장인의 행복에 관한 연구. 삼성경제연구소 SERI 연구보고서.
- 오성욱, 이승구(2009). 대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향. **진로교육연구**, 22(2), 1-19.

- 오세미(2016). 대졸 청년층의 첫직장 진입 및 이후 이직에 따른 특성 변화 분석. 2016 고용패널 브리프. 겨울호. 한국고용정보원.
- 이인숙(2010). 일자리 만족도 결정요인의 성별 격차 분석. **사회복지정책**, 37(1), 209-236.
- 이인우, 왕영향(1998). 연봉제가 임금의 공정성 지각과 직장만족도에 미치는 영향에 관한 연구. **생산성논집**, 12(4), 63-96.
- 이은우(2009). 정규직과 비정규직 간 임금 및 직무만족도 차이 분석. **경제연구**, 27(3), 55-78.
- 임옥진(2013). 개인특성과 고등학교-대학만족도 및 직장만족도의 관계 분석. **Andragogy Today : International Journal of Adult & Continuing Education**, 16(4), 1-30.
- 임정연, 이영민(2013). 중소기업 대졸 초기 경력자의 자발적 이직의도, 교육-직무일치도, 일자리 특성의 관계에서 근무환경, 인간관계, 자기개발 가능성의 조절효과: 기업교육에 대한 시사점. **기업교육연구**, 15(2), 155-181.
- 정주영(2013). 대학교육만족도, 직업가치관, 직업만족도에 관한 구조적 분석. **교육행정학연구**, 31(1), 53-83.
- 조우현(1994). 노동자의 이직성향과 직무만족도. **노동경제논집**, 17, 27-48.
- 조윤기(1997). 노동조합이 직장만족도 및 고착성에 미치는 효과 분석. **산업관계연구**, 7, 357-380.
- 주영주, 한상운(2015). 대졸 청년층의 대학생활 만족도 및 첫 직장만족도 관련 영향변인에 관한 연구. **교육종합연구**, 13(1), 193-212.
- 차성현, 주휘정(2010). 교육 및 기술 불일치가 임금, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향 분석. 2010 한국고용정보원 고용동향조사 심포지엄 자료집, 147-169.
- 한국고용정보원(2015). 청년패널 2007 1-8차 조사 통합설문지.
- 한국교육개발원 교육통계서비스(2017). <http://kess.kedi.re.kr/index>에서 3월 20일자 인출.
- 서울신문(2016.9.30.일자 기사). 대졸 취업자 19.8% 2년 내 이직. http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20160930012020&wlog_tag3=naver에서 1월 31일자 검색.
- Milton, C. R. (1973). *The Nature of human values*. NY: New York Press.
- Hair, J. F., & Black, W. C. (2000). Cluster analysis. In L. G. Grimm & P. R. Yamold (Eds.), *Reading and understanding more multivariate statistics* (pp.147-205). Washington DC: American Psychological Association.
- Rayton, B. A.(2006). Examining the interconnection of job satisfaction and commitment: An application of the bivariate probit model. *International Journal of Human Resource Management*, 17(10), 139-154.
- Valentine, S., Lynn, G., Gary, M. F., & Roland, K. (2007). Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: The impact of work context on

work response. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 353-372.

West, S.G., Finch, J.F. & Curran, P.J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables. Problems and remedies. In R.H. Hoyle (Ed.). *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications* (pp. 56-75). Newbury Park, CA: Sage.

* 논문접수 2017년 2월 3일 / 1차 심사 2017년 3월 10일 / 게재승인 2017년 3월 23일

* 김혜숙: 연세대학교 교육학과를 졸업하고, 서울대학교 대학원 교육학과에서 '교육측정 및 평가' 전공으로 석·박사 학위를 취득하였다. 현재 대구대학교 사범대학 교직부 부교수로 재직 중이며, 관심 분야는 교육프로그램 평가, 정보화 평가, 국제비교 연구 등이다.

* E-mail: khsl@daegu.ac.kr

* 길혜지: 서울대학교 사범대학 교육학과를 졸업하고, 동대학원 교육학과에서 '교육측정 및 평가' 전공으로 석·박사 학위를 취득하였다. 현재 교육개발원 교육조사통계연구본부 부연구위원으로 재직 중이며, 주요 관심 분야는 교육정책평가, 고등교육 성과평가, 다층자료 분석이다.

* E-mail: hyeji302@kedi.re.kr

Abstract

Who Shows Higher Job Satisfaction? : In regard with University Education*

Kim, Hyesook**

Kil, Hyeji***

The purpose of this study is to disclose whether the job satisfaction after graduation is affected by employees' university education experience and university background. In particular, we wanted to ascertain whether recognition of contribution of university education to job competency affects job satisfaction. Used data is Youth Panel 2007 in Korea and the analysis targets were composed of 360 employees who is working at the first workplace and has graduated from a four-year university from 2013 to 2014. In regard with how much they recognize the university education contributes to their job competency, the cluster analysis results showed they are divided into four groups: higher group, average group, lower group, and insufficient group in math and foreign languages abilities. As a result of a hierarchical regression analysis of job satisfaction, with significant individual and job variables controlled, the higher the number of freshmen the university has, the higher the degree of major and education agreement with job, and the higher the degree of the satisfaction of school life, the higher the degree of job satisfaction. Additionally, the average and higher groups have a high degree of job satisfaction compared to those who have lower group in regard with recognition of contribution of university education.

Key words: university education, job satisfaction, recognition of contribution of university education, cluster analysis, hierarchical regression analysis

* This study was financially supported by research fund of Daegu University in 2015.

Also this study was revised version of article which had been presented in 2016 Korean Employment Panel Conference.

** First author, Professor, Daegu University

*** Corresponding author, Associate research fellow, Korean Educational Development Institute

