

여성의 교육수준에 따른 직무불일치에 대한 연구

김미희, 울산대학교 경영학과 강사

A study on job mismatches by women's education level

Mihee Kim, University of Ulsan Business Administration, Lecturer

Abstract

This study examined the degree of job mismatches and how job mismatches affects wages and job satisfaction of women wage workers who graduated from college. The four-year data from the 20th to 23rd (2017-2020) of the Korean Labor & Income Panel Study (KLIPS) were integrated and used for analysis. As a result of the study, first, it was found that female workers graduating from universities in Korea are experiencing serious job mismatches such as education, skill, and major mismatches. The degree was more pronounced as the level of education increased. Second, it was found that it had a negative (-) effect on wages according to the degree of job mismatch, such as education, skill, and major mismatch. Third, it was confirmed that job satisfaction decreased according to the degree of job mismatch such as education, skill, and major mismatch.

Keywords : Women, Job Mismatch, Wage, Job satisfaction, educational level.

1. 서론

2022년 교육부의 새정부 업무계획에 따르면 초등학교 입학연령을 만5세를 낮추기 위한 방안이 발표되었다. 이 정부정책으로 큰 사회적 이슈가 되었다. 이는 인구 감소로 인한 잠재성장률 추락 상황을 최대한 늦추기 위하여 초등학교 취학 연령을 현재 만6세에서 한 살 줄여 사회 진출을 앞당겨야 한다는 주장이다. 즉 초등학교 입학연령을 낮춤으로 미래노동시장의 인력공급을 늘리겠다는 것이다. 하지만 이렇게 노동력 수급의 문제를 양적인 부분에 집중하기보다 질적이 부분에 더 관심을 가져야 한다. 노동력이 적재적소에 잘 배치되는가가 더 중요한 부분이다. 그리고 교육체계와 노동시장 간의 긴밀한 연계와 과정을 도모할 수 있는 실천전략들이 다방면으로 고심되어야 한다. 그런데 교육체계에서 노동시장으로의 전이되는 과정의 문제를 탐색하기가 쉽지 않다. 그 이유는 사람을 교육하는 체계와 사람을 필요로 하는 체계의 연결이 어렵기 때문이다. 그래서 교육과 노동시장의 연결을 어떻게 하면 성공할 것인가 보다는 왜 연결이 어려운지에 대해 알아볼 필요가 있다.

이러한 교육체계와 노동시장의 연결과 관련하여 직무불일치의 연구는 문제인식에 입각하여 접근한다고 볼 수 있다. 교육과 직무와의 연계를 묻는 직무불일치는 불일치의 내용과 왜 불일치가 나타나는지 설명을 할 수 있다. 기존의 직무불일치의 선행연구에서는 주로 고학력 노동자의 자신이 보유한 교육수준과 직무에서 필요로 하는 교육수준의 차이에서 발생하는 교육불일치에 관한 것이었다(Sloan, 2003). 이는 교육수준이 높아진 대량의 노동력들의 수급이 국가 정책상 주요한 이슈로 대두되었기 때문이다. 그 가운데에서도 특히 젠더의 구분 없이 4년제 대학 졸업자가 주된 대상으로 선정되었는데, 그 것은 교육과잉에 대한 논의가 대부분 고등교육의 투자회수율의 논의와 연계되어 이루어졌기 때문이다(Duncan & Hoffman, 1981; Sicherman, 1991). 이는 대학졸업자들의 교육에 대한 투자회수율에 대한 기대가 높아졌기 때문이라 볼 수 있다. 이에 반해 교육투자회수율의 정도가 상대적으로 낮게 기대되는 여성 집단의 직무불일치 문제에 대한 관심 또한 낮았다. 또한 선행연구에서 직무불일치의 원인과 효과에 대해서는 많이 연구되었다. 성별에 따라 직무불일치의 정도가 더 크게 나타나는 연구는 있지만, 여성에게만 초점이 된 연구는 찾기 어렵다.

이와 같은 선행연구를 토대로, 본 연구는 다음의 내용에 초점을 두었다. 본 연구에서는 앞선 선행연구들에서 불일치의 가능성이 높게 나타남에도 불구하고 논의의 중심에서는 크게 다루어지지 못했던 집단인 고등교육을 받은 여성의 임금근로자들을 분석의 표본으로 삼았다.

본 연구논문에서 제기하는 초점은 다음과 같다.

- 첫째, 여성 임금근로자의 교육수준에 따라 직무불일치 발생여부에 미치는 영향이 있는가?
 둘째, 대졸 여성 임금근로자의 직무불일치 여부가 임금과 어떠한 영향을 주는가?
 셋째, 대졸 여성 임금근로자의 직무불일치 여부가 직무만족에 어떠한 영향을 주는가?

본 연구에서는 한국노동패널(KLIPS)의 데이터를 사용하여 대졸 여성의 임금근로자라는 집단을 대상으로 연구의 범위를 집중하였다는 점에서 기존연구와 차별화를 이루었다. 본 연구에서는 4개년도 데이터를 통합하여 종단적 자료를 분석하였다.

본 연구의 목적은 대졸 여성의 직무불일치가 노동시장 성과에 미치는 영향에 어떤 작용을 하는지에 밝혀내는 데 있다.

2. 이론적 배경

2.1 직무불일치

직무불일치(job mismatch) 연구는 Duncan & Hoffman(1981)로 시작으로 크게 세 가지의 불일치 개념으로 발전되었다. 그것은 교육(학력)불일치, 숙련(기술)불일치, 전공불일치를 말한다.

교육불일치는 학교교육 결과의 수준, 즉 교육수준을 중요한 변인으로 본다. 교육불일치는 노동자들이 실제로 보유한 최종 교육수준과 직무에서 요구되는 교육수준의 차이를 의미한다. 직무에서 요구하는 교육수준보다 높은 수준을 보유한 경우를 교육과잉이라 하고, 그 반대를 교육부족이라고 한다.

교육불일치가 직무불일치의 유형으로 나누는 이유는 교육수준이 일을 하는데 필요한 사전지식, 능력, 기술의 유형과 수준이 교육수준이라는 매개변인에 잘 나타났다고 믿기 때문이다. 또한 숙련 및 기술의 불일치 측정의 중요성을 강조하면서 숙련불일치 개념이 등장했다(Allen & Velden, 2001; Allen & Weert, 2007). 숙련불일치는 개인이 보유하고 있는 인적자본으로서의 기술수준과 직무특성으로서의 기술수준 사이의 불일치를 말한다.

또한, 전공불일치는 고등교육이 일반화되고 교육과잉의 문제가 두각이 되면서, 관심을 받고 있다. 교육불일치나 숙련불일치의 연구보다는 전공불일치의 연구가 상대적으로 적다(김기현, 2006), 고등학교 졸업자의 전공과 맡은 직무 내용간의 적합도 정도를 파악함으로써, 고등학교 전공의 직무 관련 타당성 정도를 탐색하는 것으로 직무불일치 연구 분야에 두각을 나타내고 있다(Wolbers, 2003).

2.2 직무불일치의 선행연구

직무불일치의 선행연구들은 일차적으로 노동력의 수요와 공급의 불일치를 다루고 있다. 그러므로 직무불일치의 원인과 영향은 노동력의 수급의 연계 측면에 근거하여 연구되어 왔다.

먼저, 노동력의 공급 측면을 살펴보면, 직무불일치를 설명하고 있는 것은 인적자본론의 연구이다. 인적자본론자에 의하면 개인이 보유한 인적자본의 양이 많을수록 개인의 사회경제적 지위의 수준, 특히 경제적 소득수준이 높아진다고 믿는다. 이 관점에서는 직무불일치는 개인이 가지고 있는 인적자본의 양이 적거나(Duncan & Hoffman, 1981; Sicherman, 1991), 또는 불일치한 인적자본을 획득했을 때 나타나게 된다(Rumberger, 1987; Sloane, 2003).

다음, 노동력의 수요 측면에서 살펴보면, 직무불일치를 설명하는 제도론과 배치론이 있다. 이러한 연구들에서는 일차적으로 노동시장에 배치된 직무특성에 관심이 집중된다. 제도론은 개인이 보유한 인적자본의 수준에 따라 임금에 영향을 미치기보다 사용자가 직무특성에 따라 임금의 수준을 결정하기 때문에, 인적자본의 수준이 임금을 미치는 영향은 비교적 적다고 본다(Thurow, 1975). 한편, 배치론은 직무 수준과 노동자의 기술숙련 수준이 적합하지 않을 때 직무불일치가 나타난다고 한다(Sattinger, 1993; Allen & Velden, 2001). 또한 임금과 관련된 선행연구에서도 높은 수준의 기술을 가진 노동자가 낮은 수준의 기술이 요구하는 일에 배치될 경우 생산성 증대 부분에서 제한을 받아 오히려 낮은 임금을 받게 된다고 한다.

마지막으로 직무불일치의 원인을 노동력의 수요와 공급의 연계 과정에서 찾는 연구가 있다. 이러한 연구에서는 직무불일치를 좋은 일자리를 찾는 과정에서 제공받은 충분하지 못한 정보로 인해 생겨나는 임시적 사건으로 본다(Wolbers, 2003). 그래서 더 나은 임금을 받기 위해 경력 이동 활동을 활발하게 실행하는 자발적 이직과 같은 현상은 근로자들이 적응하고자 하는 과정으로서의 직무불일치의 특성을 지지해 주는 사례로 볼 수 있다(Hartog, 2000).

HILDA(호주의 가구·소득·노동동향 패널데이터)를 활용한 연구인 Mavromaras, Sloane & Wei(2012)의 의하면 직무불일치가 임금과 직무만족에 미치는 부(-)적 영향이 개인의 교육수준별로 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 여성이 남성에 비해 부정적 영향을 훨씬 더 많이 받는 것으로 나타났다. 그리고 Pecoraro(2014)연구에서는 교육과잉이면서 기술적 합인 연구그룹은 임금손실부분이 거의 나타나지 않았지만, 교육과잉 및 기술과잉을 함께 동시에 경험하는 개인은 가장 큰 임금손실이 나타났다.

교육수준과 전공 및 직무불일치에 관해서는 대다수의 선행연구(강순희·안준기, 2014)들이 있다. 그 중 김기현(2005)의 연구는 한국과 일본 대학졸업자를 대상으로 한 교육수준과 직무만족에 대한 연구로서, 교육과잉 및 전공불일치로 인한 임금 손실과 직무만족을 떨어뜨리는 결과를 보여준다. 노일경·임언(2009)은 2년제 대학 졸업 여성을 대상으로 실시하였다. 그 연구결과는 전공불일치, 교육불일치, 숙련불일치가 모두 임금에 부(-)적인 영향을 미치며, 불일치의 영향력은 전공>교육>숙련 순으로 나타났다. 직무불일치와 임금간의 관계를 다룬 대부분의 연구결과(김기현, 2005; 노일경·임언 2009; 차성현·주휘정, 2010)에서 직무불일치가 근속기간과 임금간의 관계에 부(-)적인 영향을 미친다는 것으로 나타났다. 또한 이러한 직무불일치의 원인에 대한 연구와 함께 시간흐름에 따라 직무불일치의 전환 여부로 불일치에서 일치의 전환을 파악하여, 직무불일치가 일시적인 것인지 아니면 장기적으로 지속되는 것인지에 관한 연구도 진행되고 있다(김주섭, 2005; 임언·현진실·박재현, 2012).

직무불일치와 직무만족의 관계에서 미치는 영향에 관한 연구결과들도 다수 나타나고 있다(강순희·안준기 2014; 원지영 2011; 차성현·주휘정 2010). 교육수준과 관련된 불일치가 직무만족도에 미치는 부적영향을 확인하였고(원지영, 2011), 또한 적정교육에 비해 교육과잉이 직무만족도를 낮추며, 기술과잉 또한 직무만족도를 낮추는 것으로 나타났다(강순희·안준기, 2014). 2년제 이상 대학 졸업자들을 연구대상으로 한 연구에서는 남성보다 여성의 교육과잉과 기술과잉이 높게 나타났다. 직무만족도에 관한 분석결과에서도, 남성이 여성보다 직무만족도가 높은 사실을 확인할 수 있었다(차성현·주휘정, 2010). 선행연구들에서 나타났듯이, 직무불일치로 인해서 직무만족의 하락과 임금손실이 나타나고 또한 낮은 생산성과 이직률 등으로 이어질 수 있다(김효정·곽선화, 2016). 직무불일치에 관한 선행연구들은 주로 직무불일치가 노동시장 성과에 주는 영향들을 말하고 있다. 그로인해 다각도로 의미 있는 시사점을 도출하고 있다. 특히 직무불일치를 연령이나 성별, 교육수준, 이전경험, 교육훈련 정도와 관련하여 효과성을 검증하고 있다(강순희·안준기 2014; 김홍균·박승준 2014; Chevalie 2001; Frank 1978; Mavromaras et al. 2012).

본 연구에서는 선행연구에서도 나타났지만 그 중에서 현재 노동시장에서 눈여겨 볼 수 있는 요인으로 정책적 시사점을 도출할 수 있는 교육수준으로 대학졸업과 성별인 여성으로 한정지어 분석해 보았다. 이는 우리나라가 교육수준에 대한 관심이 높아지면서 대학진학률도 높아짐에 따라 고학력자 배출이 매우 높기 때문이다. 그리고 여성의 사회진출이 확대됨에 따른 여성의 높은 경제활동 참여에도 불구하고 여전히 노동시장에서의 지위 자체가 낮게 자리 잡고 있어 여성의 경제활동에 대한 보다 새로운 해결책을 탐색할 수 있다는 가능성에서 여성이라는 집단연구가 의미 있을 것으로 사료된다. 이를 토대로 본 연구에

서 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설1. 여성 임금근로자의 교육수준에 따라 직무불일치 발생여부에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 직무불일치와 임금의 관계

직무불일치 선행연구에서 보면 주로 많이 연구되는 종속 변수들은 조직몰입, 임금, 이직률, 직무만족 등이다. 본 연구에서는 노동시장의 성과측정을 위한 객관적 결과지표로 임금을 상대적으로 주관적 지표로 직무만족을 사용하였다.

주로 직무만족은 직무수행과 관련하여 근로자의 주관적이면서 긍정적인 느낌의 정도로 정의된다(강정희·박경숙, 2009). 조직구성원이 직무를 수행하는 과정에서 조직의 내적인 요인과 외적인 요인에 대해 가지는 긍정적인고 부정적인 감정의 상태, 느낌으로 볼 수 있으며 조직의 생산성과 밀접한 관련이 있어 중요한 의미를 가진다. 즉, 직무만족이 높은 구성원이 직무만족이 높지 않은 구성원에 비해 상대적으로 직무성도가 높고, 이직률 또한 낮은 편이다(Kiniki & Fugate 2013).

주로 임금, 업무, 동료, 상사, 승진기회 등과 같은 요인에 의해 직무만족은 영향을 받는데, 이 중 가장 영향력이 큰 요인은 바로 임금이다(James, Invancevich, Donnelly & Konopaske, 2014). 임금은 기본적으로 개인에게 노동의 반대급부로 생활의 원천이 되는 소득이다. 사용자의 측에서는 근로자가 제공한 노동에 대한 대가로 정의한다. 일반적으로 임금은 교육수준, 근속기간, 경력에 의존하여 증가한다고 하며, 근로자의 근로의욕을 고취시킬 뿐 아니라 직무만족을 높이는 중요한 요인으로 나타난다(김상욱·유홍준, 2002).

가설2. 대졸 여성 임금근로자의 직무불일치는 임금의 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2-1 대졸 여성 임금근로자의 교육과잉은 임금의 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2-2 대졸 여성의 임금근로자의 숙련과잉은 임금의 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2-3 대졸 여성의 임금근로자의 전공불일치 여부가 임금의 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2.4 직무불일치와 직무만족의 관계

직무불일치와 관련된 연구에서는 직무불일치에 따라 직무만족도 뿐만 아니라 직무내외적 만족도가 모두 높다는 연구결과와 함께 이러한 연관성이 조직의 생산성과 관련한 중요

한 요인으로 나타났다(김주섭, 2005; 서화정·김병주, 2014). 직무만족과 관련된 선행연구(김선화·이영민 2013; 권성민, 2011; 오인수·김광현·Darnold·황종오·유태용·박영아·박량희, 2007; 정수빈·최은미·최준선, 2014; 정수현·김재환, 2013)에서 볼 때, 직무만족도가 높을수록 직무몰입 뿐 아니라 임금, 생산성, 이직의도 등에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결국, 직무불일치의 완화는 임금을 비롯한 직무만족에 기여한다고 볼 수 있다. 이를 기반으로 본 연구에서는 다음 가설을 설정하였다.

가설3. 대졸 여성 임금근로자의 직무불일치는 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

3-1 대졸 여성 임금근로자의 교육과잉은 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

3-2 대졸 여성의 임금근로자의 숙련과잉은 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

3-3 대졸 여성의 임금근로자의 전공불일치 여부가 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

3. 연구방법

3.1 분석 방법

본 연구의 분석에 활용된 자료는 한국노동패널조사(Korean Labor & Income Panel Study, 이하 KLIPS)이다. KLIPS는 비농촌지역에 거주하는 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성원을 대상으로 1년 1회 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적조사하는 종단면조사이다. 충분한 표본을 확보하기 위하여 한국노동패널 20차~23차(2017~2020년)의 4개년도 데이터를 통합하여 활용하였다.

통합한 데이터 52,738건 중 무응답자를 제외한 임금근로자 22,412명의 자료를 추출하여 그 중 여성 임금근로자 9,211명(임금근로자 중 41.1%) 중 교육수준이 대졸이상인 4,652명(임금 근로자 중 50.5%)의 자료를 최종분석 데이터로 활용하였다. 통계패키지 SPSS25.0을 활용하여 최종 데이터를 분석하였다.

3.2 변수의 구성

본 분석에 활용된 변수는 아래와 같다.

직무불일치 변수로는 교육과잉, 숙련과잉, 전공불일치이다. 직무불일치의 측정은 KLIPS

조사 설문에 포함된 관련 문항을 활용하여 이루어졌다. 다음 불일치를 확인하는데 이용된 KLIPS 질문은 ‘지금 현재 하고 있는 일은 나의 교육수준과 비교하여 어떻다고 생각합니까’, ‘현재 하고 있는 일은 나의 기술과 능력과 비교하여 비해 어떻다고 생각합니까’, ‘현재 하고 있는 일은 나의 전공과 잘 맞는다고 생각합니까’이다. 5점 척도로 구성된 문항의 답은 분석을 위해 과잉, 적합, 부족의 3점 척도로 변환하였고, 교육과잉 및 숙련과잉의 경우에는 과잉과 적합 범주로만 변수를 생성하였다. 전공불일치는 일치와 보통을 일치 변수로 결합하여 불일치와 일치의 변수로 변환하였다.

직장 특성으로는 기업규모와 근무형태의 변수가 활용되었다. 기업규모는 종업원 10명 이내의 경우를 소기업, 10~299명의 경우 중기업으로, 300명 이상을 대기업으로 범주화하였다. 근무형태는 정규직 여부(더미변수)로 측정하였다. 노동시장결과를 알아보는 변수로

<표 1> 연구표본의 특성

	구분	빈도(명)	비율(%)
연령	20대	567	12.2
	30대	1,377	29.6
	40대	1,298	27.9
	50대	940	20.2
	60대 이상	470	10.1
교육수준	2년제 대학졸업	545	11.7
	4년제 대학졸업	3,428	73.7
	대학원 졸업	679	14.6
전공계열	인문계열	558	12.0
	사회계열	1,368	29.4
	공학계열	488	10.5
	자연계열	637	13.7
	교육, 의학계열	470	10.1
	예체능계열	1,131	24.3
결혼여부	미혼	348	7.5
	기혼	3,857	82.9
	이혼/사별	437	9.4
고용형태	비정규직	1,944	41.8
	정규직	2,708	58.2
기업규모	소기업(10명 이내)	479	10.3
	중기업(10~299명)	2,303	49.5
	대기업(300명 이상)	1,870	40.2
월평균소득	월평균임금(단위:만원/ 로그값)	4.76	
합계		4,652	100

는 월평균소득과 직장만족도가 포함되었다. 임금은 2020년의 월평균소득에 자연로그(natural log)를 취한 로그임금값으로 처리하였다, 직무만족은 직무만족도, 직장의 안정성만족도, 근무시간만족도, 근무환경만족도, 의사소통 및 인간관계만족도, 개인의 발전가능성만족도, 임금만족도, 복지후생만족도 등 직무수행과 관련된 7개 문항의 만족도 점수를 합산 평균하여 낸 값으로서 신뢰도는 .836로 나타났다.

분석에 활용된 표본의 자료 특성을 제시하였다. 먼저, 연령분포는 20대는 12.2%이고, 30대는 29.6%로 가장 많은 부분으로 차지했다. 40대 27.9%, 50대 20.2%, 60대 이상은 10.1%를 차지했다. 교육수준은 대졸이상이 대상이지만, 더 세분화하여, 2년제 대학졸업자는 11.7%, 4년제 대학졸업자는 73.7% 대다수를 차지했다. 대학원 졸업은 14.9%로 전체적으로 교육수준이 높은 것을 보여준다. 결혼여부는 기혼이 82.9%로 많은 부분을 차지했고, 미혼 7.5%, 이혼/사별 9.4%로 나타났다. 고용형태는 비정규직 41.8%, 정규직 58.2%이다. 기업규모는 소기업 10.3%, 중기업 49.5%, 대기업 40.2%로 나타났다.

본 논문의 분석은 크게 세 부분으로 구성되었다.

첫 번째는 교육과잉, 숙련과잉, 전공불일치여부를 종속변수로 하고, 교육수준을 독립변수로 회귀분석을 실시하였다.

두 번째는 직무불일치에 따라 임금이 미치는 영향을 알아보기 위하여 월평균소득을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다. 두 번째 분석에 투입된 독립 변수는 교육과잉여부, 숙련과잉여부, 전공불일치여부이며, 기업규모, 근무형태는 통제변수로 관리하였다. 이 부분에서는 세 가지의 직무불일치의 영향 정도를 알아보기 위하여 불일치 변수를 투입하여 결과를 검증하였다.

세 번째는 직무불일치 여부가 직무만족에 미치는 효과를 추정하기 위하여 직무만족요인을 종속변수로 하는 회귀분석을 실시하였다. 두 번째 분석에 사용된 독립 변수와 통제변수를 그대로 적용하였다. 마찬가지로 이 부분에서도 교육과잉, 숙련과잉, 전공불일의 영향 정도를 알아보기 위하여 각각의 불일치 변수를 조합하여 결과를 추정하였다.

4. 연구결과

4.1 직무불일치의 규모

교육수준별로 직무불일치를 살펴본 결과는 <표2>와 같다. 전체적인 교육불일치 집단은 교육부족 14.4%와 교육과잉 32.8% 으로 나타났다. 숙련불일치 집단은 13.9% 숙련부족과

31.7% 숙련과잉으로 나타났다. 전공불일치 집단은 34.2% 전공불일치, 34.2% 전공일치로 나타났다.

교육수준별로 살펴보면 교육수준이 높아질수록 불일치 비율이 높아지는 것을 볼 수 있다. 또한 교육수준이 높아질수록 교육과잉이 높아짐을 볼 수 있다. 즉, 2년제 대졸 여성집단 보다 4년제 대졸 여성집단이 그리고 대학원졸업 여성집단으로 점점 교육과잉이 높게 나타나고 있는 것을 볼 수 있다(2년제 졸업<4년제 졸업<대학원졸업).

다음은 교육수준별로 숙련불일치 규모를 살펴보면, 2년제 대졸 여성집단에서 숙련일치 58.2%로 더 높게 나타나고, 4년제 대졸 여성집단에서는 숙련불일치 중에서도 숙련과잉이 39.4%로 나타났다. 대학원졸 여성집단에서는 숙련일치정도가 54.1%로 높게 나타났다(4년제 졸업<대학원 졸업<2년제 졸업).

마지막 교육수준별 전공불일치 규모를 살펴보면 2년제 대졸 여성의 경우 25.2% 정도 불일치로 4년제 대졸 여성의 경우 42.3% 가 전공불일치를 보였다. 대학원졸 여성의 경우 다른 교육수준에 비해 8.9%로 불일치 정도가 낮게 나타났다. 이는 교육수준이 높은 대학원 졸업 여성들은 취업이 일부영역이나 일부 직종에 국한 된 것이 아니라 자신의 전공과 많은 부분 일치하는 것으로 나타나고 있다. 이에 반해 4년제 졸업 여성들은 자신의 전공과 일치하는 일자리보다는 여러 다양한 영역에서의 직무를 실행하는 것으로 나타났다(대학원 졸업<<2년제 졸업<4년제 졸업).

<표 2> 교육수준별 직무불일치 규모

		2년제 대학졸업	4년제 대학졸업	대학원졸업	전체
교육 불일치	부족	95(17.4)	408(11.9)	70(10.3)	670(14.4)
	적합	296(54.4)	1,759(51.3)	326(48.0)	2,456(52.8)
	과잉	154(28.2)	1,261(36.8)	283(41.7)	1,526(32.8)
	χ^2	12 270***	18 548***	14 798***	
기술 불일치	부족	99(18.1)	350(10.2)	68(10.0)	647(13.9)
	적합	317(58.2)	1,728(50.4)	367(54.1)	2,531(54.4)
	과잉	129(23.7)	1,350(39.4)	244(35.9)	1,474(31.7)
	χ^2	11 035***	7 894***	9 851***	
전공 불일치	불일치	137(25.2)	1,450(42.3)	60(8.9)	1,591(34.2)
	보통	197(36.1)	919(26.8)	313(46.1)	1,470(31.6)
	일치	211(38.7)	1,059(30.9)	305(45.0)	1,591(34.2)
	χ^2	13 451***	9 198***	7 798***	
전체 빈도(%)		545(11.7)	3,428(73.7)	679(14.6)	4,652(100.0)

a) Beta is the standardization coefficient. * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

4.2 직무불일치의 영향

<표 3>은 교육수준에 따른 직무불일치의 정도를 살펴보기 위한 분석이다. 먼저 통제변수로 기업규모와 근무형태(정규직 =1)를 투입하였고, 교육수준변수를 종속변수인 교육과잉, 숙련과잉, 전공불일치 변수에 각각 투입하였다. 통제변수를 먼저 살펴보면, 기업규모가 작을수록 교육과잉($\beta=-.567$, $p<.001$)이나 숙련과잉($\beta=-.218$, $p<.001$), 전공불일치($\beta=-.256$, $p<.001$) 정도가 더 나타났다. 근무형태에서도 정규직보다 비정규직일수록 교육과잉($\beta=-.208$, $p<.001$)이나 숙련과잉($\beta=-.773$, $p<.001$), 전공불일치($\beta=-.495$, $p<.001$) 정도가 더 나타났다. 독립변수인 교육수준을 살펴보면 교육수준이 높아질수록 교육과잉($\beta=-.366$, $p<.001$), 숙련과잉($\beta=-.500$, $p<.001$), 전공불일치정도($\beta=-.419$, $p<.001$)가 유의수준 하에 부(-)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 다시 말하면 대학원졸업 여성은 교육과잉, 숙련과잉, 그리고 전공불일치 정도가 점차 낮아진다는 것이다. 교육수준이 높아질수록 직무불일치의 격차가 줄어들고 있다는 것이다. 즉 가설1은 지지되었다.

다음은 직무불일치가 임금에 미치는 결과를 살펴본 분석이다. 앞서 가설1을 검증하기 위한 분석과 마찬가지로 통제변수를 기업규모와 근무형태를 투입하였고, 독립변수를 교육과잉, 숙련과잉, 전공불일치가 종속변수 임금변수에 투입하여 분석을 진행하였다. <표 4>에서도 나타나듯이 교육과잉변수($\beta=-.245$, $p<.001$), 숙련과잉변수($\beta=-.186$, $p<.01$) 그리고 전공불일치 변수($\beta=-.029$, $p<.05$) 모두 임금에 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 교육과잉이 나타날수록 임금 손실을 가져온다는 것이다. 숙련과잉도 마찬가지로 숙련과잉이 심화될수록 임금은 오히려 감소된다는 것이다. 또한 전공불일치가 심화될수록 임금은 감소된다는 것이다. 특히나 숙련과잉이나 전공불일치 보다 교육과잉이 임금에 더 영향을 미치는 것을 볼 수 있는데 이는 Allen & Velden(2001)에서 다른 직무불일치보다 교육과잉

<표 3> 교육수준에 따른 직무불일치

	교육과잉		숙련과잉		전공불일치	
	표준화 β	S.E.	표준화 β	S.E.	표준화 β	S.E.
(상수)	11.663***	.184	19.723***	.525	12.232***	.587
기업규모	-.567**	.015	-.218*	.125	-.256***	.176
근무형태	-.208***	.018	-.773**	.251	-.495***	.084
교육수준	-.366***	.150	-.500***	.059	-.419***	.075
	$R^2 = .470$ F = 11.410, p = .000		$R^2 = .352$, F = 17.584, p = .000		$R^2 = .463$ F = 13.522, p = .000	

a) Beta is the standardization coefficient. * : $p<.05$, ** : $p<.01$, *** : $p<.001$

<표 4> 직무불일치가 임금에 미치는 영향

종속변수	독립변수	표준화계수		t값	유의확률
		β	S.E.		
임금	(상수)	4.673	3.673	5.480	.000
	기업규모	.321	.245	4.686	.000
	근무형태	.245	.186	4.686	.000
	교육과잉	-.245	.029	4.686	.000
	숙련과잉	-.186	.071	3.135	.002
	전공불일치	-.029	.052	.549	.024
R = .608, R ² = .370, 수정된 R ² = .337 F = 32.571, p = .000					

a) Beta is the standardization coefficient. * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

이 임금손실을 더 크게 가져온다는 것과 뜻을 같이한다. 위와 같은 결과로 가설2인 교육과잉, 숙련과잉, 전공불일치가 임금에 부(-)의 영향을 미칠 것이다 또한 모두 지지되었다.

다음은 직무불일치가 직무만족에 미치는 결과를 살펴본 분석이다. 앞서 가설1, 2를 검증하기 위한 분석과 마찬가지로 통제변수를 기업규모와 근무형태를 투입하였고, 독립변수를 교육과잉, 숙련과잉, 전공불일치가 종속변수 직무만족변수에 투입하여 분석을 진행하였다. <표 5>에서도 나타나듯이 교육과잉변수(β =-.290. p<.001), 숙련과잉변수(β =-.112. p<.05) 그리고 전공불일치 변수(β =-.029. p<.001) 모두 직무만족에 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 교육과잉이 나타날수록 직무만족도를 떨어뜨리는 것으로 나타났다. 숙련과잉도 마찬가지로 숙련과잉이 심화될수록 직무만족도는 감소된다는 것이다. 또한 전공불일치가

<표 5> 직무불일치가 직무만족에 미치는 영향

종속변수	독립변수	표준화계수		t값	유의확률
		β	S.E.		
직무만족	(상수)	2.403	.183	5.480	.000
	기업규모	.011	.101	4.686	.000
	근무형태	.153	.095	4.686	.007
	교육과잉	-.290	.119	4.686	.000
	숙련과잉	-.112	.114	3.135	.049
	전공불일치	-.305	.094	1.208	.000
R = .420, R ² = .295, 수정된 R ² = .274 F = 36.851, p = .000					

a) Beta is the standardization coefficient. * : p<.05, ** : p<.01, *** : p<.001

심화될수록 직무만족도 떨어지는 것으로 나타났다. 이는 강순희·안준기(2014)에서 나타난 연구결과와 뜻을 같이한다. 위와 같은 결과로 교육과잉, 숙련과잉, 전공불일치가 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이라라는 가설3 모두 다 지지되었다.

5. 결론

과거에 비해 여성의 경제활동 참여가 매우 높아졌음에도 불구하고 여성의 노동시장 내에서의 지위는 여전히 낮은 수준에 머물러 있다. 이에 본 연구는 대학 졸업의 여성 임금근로자라는 교육수준과 여성이라는 성별을 한정하여 직무불일치의 영향, 임금과의 관련, 직무만족과의 관련성 등을 분석하고자 하였다. 본 연구에서는 한국노동패널의 4개년(2017~2020년) 데이터상의 4,652명을 대상으로 분석을 실시하였다. 이에 연구 결과를 중심으로 몇 가지 정리하였다.

첫째, 자신의 교육수준이 현재 직업에서 요구되는 교육수준보다 높다고 인식하는 교육과잉의 집단(32.8%)과, 자신의 기술 수준이 현재 직업에서 필요로 하는 기술수준 보다 높다고 인식하는 숙련과잉 집단(31.7%)이 나타났다. 또한 자신이 지금 하고 있는 일의 내용과 자신의 학교 전공 내용이 일치하지 않는다고 인식하는 전공불일치 집단은 34.2%로 나타났다. 이러한 교육과잉, 숙련과잉과 전공불일치의 비율은 선행연구에서 밝혀진 것보다 조금 더 높은 수치였다. 자기보고식의 설문방법으로 측정된 선행 연구(신선미·손유미, 2008)의 결과인 청년층의 교육과잉 비율이 대략 20~28%로 나타난 점에서, 본 연구 대상의 직무불일치 과잉집단 비율은 높은 편이라 나타났다. 이렇게 직무불일치인 교육과잉, 숙련과잉과 전공불일치 집단의 비율이 상대적으로 더 높게 나타나는 이유는 이들이 여성이라는 점에서 찾을 수 있다. 대학졸업 여성의 경우 교육수준이 더 낮은 여성들이 하고 있는 직무와 거의 유사한 직무를 할 수 있다는 점이 여성의 직무불일치의 과잉 비율의 가능성을 높이고 있다고 볼 수 있다.

둘째, 직무불일치와 임금과의 관계를 살펴보면, 교육과잉, 숙련과잉, 전공불일치의 순서로 그 관련 정도가 높은 것으로 연구결과가 나타났다. 이는 노일경·임언 (2009)연구와 불일치 정도의 순서는 차이가 나타나지만 방향성을 보여주는 결과에서 뜻을 같이하고 있다. 특히 교육과잉, 숙련과잉 그리고 전공불일치 부분에서 임금과 부(-)의 관계를 보인 이는 개인의 능력 수준이 높을수록 임금 수준도 높아져야 한다는 인적자본론의 관점이다.

마지막으로 직무불일치와 직무만족과의 관계에서 볼 때, 전공불일치, 교육과잉 그리고 숙련과잉의 순서로 그 관계 정도가 높은 것으로 연구결과가 나타났다. 또한 전공불일치,

교육과잉, 숙련과잉이 직무만족과 부(-)의 관계를 보여주고 있다. 앞선 연구된 선행연구들과 뜻을 같이한다.

본 연구는 노동시장의 질적 성장을 두고 직무불일치의 영향 결과를 규명하기 위한 것이었다. 또한 직무불일치의 측정의 일반화의 문제를 극복하기 위해 개별 서베이가 아닌 한국 노동패널자료를 이용하여 직무불일치에 관련된 분석을 진행했다는 것으로 이론적 의의를 갖는다. 또한 노동시장의 약자인 대졸 여성이라는 특정집단을 초점으로 분석에 집중하였다. 그로 인해 고학력의 여성 집단에서 직무불일치 정도는 많이 나타나고 있고 직무불일치는 여성들의 임금과 직무만족과 영향이 깊은 것으로 나타났다.

다음으로 본 연구의 실무적 시사점이다. 본 연구의 분석결과에 따르면 현재 우리나라의 노동시장에 만연한 직무불일치의 정도는 심각하다. 특히 여성의 경우는 그 정도의 차이가 더 크다. 그래서 날로 치열해지는 취업을 위한 경쟁이 인적자본 축적을 위한 지나친 경쟁보다는 자신의 보유한 교육과 기술이 본인이 원하는 일과 동일한 직업을 탐색하기 위한 노력이 보다 더 간절한 것으로 생각된다. 그러므로 우선 기업에서 필요로 하는 교육수준이나 숙련수준과 전공이 교육기관에서 양성하는 학생들의 교육수준과 숙련수준 그리고 전공의 차이가 극복되어야 할 것이다. 즉, 현재와 같은 여성들의 직무불일치인 능력과잉이 계속될 경우, 이로 인해 발생하는 손실들은 개인과 기업 모두에게 좋지 않은 영향을 미칠 것이다. 특히 본 연구의 분석결과, 임금과 직무만족도에 미치는 직무불일치의 음의 영향력이 상당히 큰 것으로 추정되며, 이를 해결하기 위해서는 개인, 기업을 넘어 정부의 적극적 개입이 절실하다고 생각된다. 특히 앞으로의 정부 정책은 본 연구처럼 대졸 여성의 직무불일치 완화에 초점을 맞출 필요가 있을 것으로 사료된다.

그리고 본 연구는 다음 한계점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구에서는 한국노동패널의 2017~2020년 자료를 통합하여 분석에 투입하였다. 이를 통해 분석에 충분한 표본 수(4,652)는 확보하였으나, 동일인이 반복해서 측정되었을 가능성이 존재한다. 물론 그들의 교육이나 기술수준, 전공의 변화가 일어났을 수도 있다. 이는 동일한 표본이 연속하여 반복해서 관측될 때 발생할 수 있는 동일방법편의의 가능성을 배제할 수 없다(박원우·김미숙·정상명·허규만, 2007). 두 번째는 본 연구가 교육수준, 여성, 임금, 직무만족과 같은 노동공급 측면의 요인들만을 고려하여 분석하였다. 반면 노동수요 측면의 변수는 기업의 규모변수로 통제하였지만, 그 외 조직문화와 같은 노동수요측면의 변수를 포함시키는 부분이 부족하였다. 향후 노동수요측면의 변수를 고려한 연구의 필요성이 제기할 수 있다.

참고문헌

- [1] 강순희·안준기 (2014). “학력별 노동시장 이행 미스매치가 직무만족도에 미치는 영향”. 2014 고용패널학술대회, 275-317.
- [2] 강정희·박경숙 (2009). “가족친화적 기업복지제도 이용가능 정도가 기혼여성근로자의 직무만족에 미치는 영향”, 『대한가정학회』47(4), 83-98.
- [3] 권성민 (2011). “유아교사에 대한 사회지지가 업무스트레스, 직무만족도, 소진 및 이직 의도에 미치는 영향”, 『열린유아교육연구』16(5), 313-33.
- [4] 김강호 (2009). “기업 종사자의 교육훈련 참여와 직무만족도 변화의 관계”, 제10 회 한국노동패널 학술대회 논문집, 211-230.
- [5] 김기현 (2005). “교육과 직무의 불일치: 한·일 대학졸업자들을 중심으로”, 『교육사회학 연구』 15(3), 51-77.
- [6] 김기현 (2006). “과잉교육과 전공불일치-노동시장 결과에 미치는 영향”. 한국노동패널 학술대회 자료집. 한국노동연구원.
- [7] 김상욱·유홍준 (2002). “직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인: 전국 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정”, 『한국사회학』 36(1), 51-81.
- [8] 김선화·이영민 (2013). “단시간 근로자의 직무만족과 조직몰입이 업무성과에 미치는 영향”, 『인적자원관리연구』 20(1), 89-105.
- [9] 김주섭 (2005). “청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태 분석”, 『노동정책연구』 5(2), 1-29.
- [10] 김홍균·박승준 (2014). “과잉교육의 임금 손실 효과 분석: PSM 및 OLS 중심으로”. 『응용경제』 16(2), 171-203.
- [11] 김효정·곽선화 (2016), “직무불일치가 임금과 직무만족에 미치는 영향”, 『조사연구』 17(2), 85-117.
- [12] 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.
- [13] 박원우·김미숙·정상명·허규만 (2007). “동일방법편의(Common Method Bias)의 원인과 해결방안”, 『인사 조직연구』 15(1), 89-133.
- [14] 서화정·김병주 (2014). “교육만족도, 교육지원 성취도, 직무일치가 직무만족도에 미치는 영향”, 2014 고용패널 학술대회, 342-361.

- [15] 신선미·손유미 (2008). “대졸 청년층 하향취업의 결정요인”. 『직업능력개발연구』 11(1), 1-20.
- [16] 오인수·김광현·Todd C. Darnold·황종오·유태용·박영아·박랑희 (2007). “직무만족, 조직 몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성- 문헌고찰 및 메타분석”, 『인사 조직연구』 15(4), 43-86.
- [17] 임언·현진실·박재현 (2012). “청년근로자의 스킬 및 학력 불일치 전환 유형에 따른 임금 및 직무만족도 변화 차이”, 『직업교육연구』 31(3). 177-19.
- [18] 원지영 (2011). “학력과 구직경로가 청년들의 첫 일자리 임금수준과 전공일치에 미치는 영향”, 『청소년학연구』 18(12), 1-27.
- [19] 정수빈·최은미·최준선 (2014). “임상치과위생사에서 소진, 이직의도, 직무만족도에 있어 감정노동의 영향”, 『대한구강보건학회지』 38(1). 50-58.
- [20] 정수현·김재환 (2013). “아동 돌봄 서비스제공자의 직무스트레스, 직무만족도가 이직 의도에 미치는 영향에 관한 연구”, 『서비스경영학회지』 14(2), 275-333.
- [21] 차성현·주휘정 (2010). “교육 및 기술불일치가 임금, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향 분석”, 『교육재정경제연구』 19(3), 177-215.
- [22] Allen, J. & Van der Velden, R.(2001). Educational mismatch versus skill mismatch: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 3, 434-452.
- [23] Allen, J. & Weert, E.(2007). What do educational mismatches tell us about skill mismatches? A Cross-country analysis. *European Journal of Education*, 42(1), 59-73.
- [24] Angelo, K. & Mel F.(2013). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*, McGraw-Hill Education, International Edition.
- [25] Dustmann, C. & Rochina-Barrachina, M.(2007). Selection Correction in Panel Data Models: An Application to the Estimation of Females’ Wage Equations. *Econometrics Journal*, 10(2), 263-93.
- [26] Frank, R. (1978). Why Women Earn Less: The Theory and Estimation of Differential Over-Qualification. *American Economic Review*, 68. 360-73.
- [27] Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: where are we, where should we go?. *Economics of Education Review*, 19, 131-147.
- [28] James, G., Ivancevich, J., James H. Donnelly & Robert K.(2014). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, McGraw-Hill Education, 14th edition, International Edition.
- [29] Kostas, M., Peter, S., & Zhang W.(2012). The Role of Education Pathways in the Relationship between Job Mismatch, Wages and Job Satisfaction: A Panel Estimation

- Approach. *Education Economics*, 20(3), 303-321.
- [30] Marco, P. (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.
- [31] Nachum, S. (1991). Overeducation in the Labour Market, *Journal of Labour Economics*, 9(2), 101-22.
- [32] Rumberger, R. W. (1987). The impact of surplus schooling on productivity and earnings. *The Journal of Human Resources*, 22(1), 24-50
- [33] Sattinger, M. (1993). Assignment Models of the Distribution of Earnings. *Journal of Economic Literature*, 31, 831-880.
- [34] Sloane, P. J. (2003). Much ado about nothing? What does the overeducation literature really tell us, in Büchel, F., Grip, A., & Metens, A.(eds). *Overeducation in Europe, Current Issues in Theory and Policy*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 11-45.
- [35] Thurow, L. C. (1975). *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York: Basic Books.
- [36] Wolbers, M. H. J. (2003). Job mismatches and their labor-market effects among school-leavers in Europe. *European Sociological Review*, 19(3), 249-266.

About the Authors

Kim, Mi Hee, Mi Hee Kim is working as an lecturer at the University of Ulsan. She received her Ph.D. from the School of Business at Pusan National University. Her current research interests include human resources management analysis, Organization Strategies, Organization Behavior and etc.

E-mail address: heya4025@naver.com