

대졸자 취업결정요인에 관한 연구

- 학점이 취업확률에 미치는 영향을 중심으로 -

정 대 영 *

이 기 업 **

본 연구에서는 대학 졸업생들의 학사 데이터베이스를 이용하여 학점이 취업에 얼마나 중요한 영향을 미치는지에 대해 분석해 보았다.

분석 결과, 학점이 취업에 그리 큰 영향을 미치지 않는다는 기존의 연구결과와 달리 적어도 대기업 취업에 있어서는 학점이 매우 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 학점이 높지 않은 학생은 눈높이를 낮추어 자기 수준에 맞는 기업에 취업을 하기 때문에 학점이 높은 졸업생과 학점이 낮은 졸업생간에 취업률 차이는 나타나지 않지만, 좋은 직장, 원하는 직장(대기업)에 취업을 하려면 학점이 높아야 하기 때문에 나타난 결과로 이해할 수 있을 것으로 생각된다.

통제변수로는 성별, 나이, 군필 여부, 이공계 여부, 서울 캠퍼스 여부, 편입 여부, 복수전공 여부, 인턴십 참가, 취업과목 이수 여부를 포함시켰는데, 군필 여부는 취업확률을 높이는 데에는 도움이 되지만 대기업 취업확률을 높이는 데에는 나쁜 영향을 미치는 것으로 나타났고, 나이는 취업확률에는 영향을 미치지 않지만 대기업 취업확률에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 군필인 경우에 나이가 많아지고 취업 연령의 제한이 있기 때문에 충분한 준비를 거쳐 대기업에 취업하려 하지 않고 눈높이를 낮추어 서둘러 아무 직장이나 취업하고자 하기 때문인 것으로 생각된다. 성별은 취업확률에 영향을 미치지 않았지만 대기업 취업확률에는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특이한 것은 최근 인구에 회자되는 이공계 출신, 지방 캠퍼스 출신의 취업난이 지방 캠퍼스 이공계 출신의 취업난 때문인 것으로 파악되었다는 점이다. 서울 캠퍼스의 이공계 출신은 취업률에서 다른 그룹(서울과 지방의 비이공계)에 뒤지지 않았으며, 오히려 대기업 취업에 있어서는 비이공계나 지방 이공계에 비해서 월등히 좋은 성과를 보이고 있었다.

▶ 키워드 : 취업, 취업률, 취업확률, 학점, 학사관련변수

1. 서론

외환위기 이후 청년실업률이 지속적으로 증가하고 있어 대졸자 실업이 대학사회에서 가장 중요한 이슈의 하나로 떠오르고 있다. 이에 정부에서도 청년실업을 해소하고자 각종 정책을 쏟아내고 있으나 ‘백약이 무약’이라는 말이 무색할 정도로 청년실업은 좀처럼 줄어들 기미를 보이지 않고 있다. 통계청 자료에 의하면 지난 2000년 이후 전체 실업률은 점차 하락하고 있으나 청년실업률은 오히려 증가하여 2004년 1사분기 현재 8.9%로 전체 실업률(3.8%)의 2배를 훨씬 넘어 섰으며, 2004년 6월 현재 청년실업자가 전체 실업자의 절반 이상을 차지하고 있다(통계청, <http://kosis.nso.go.kr>). 더욱이, OECD 기준으로 실업률을 계산하면 우리나라의 청년실업률은 2001년말 현재 9.7%로 같은 기간 OECD국가 중 프랑스 다음으로 높은 수준을 기록하였을 뿐 아니라 그나마 취업을 한 대졸자도 43%가 비정규직으로 취업하여 대졸자들이 피부로 느끼는 취업난은 더욱 심각한 것으로 나타났다(이상우/정권택, 2003). 한마디로 “졸업이 곧 실업”이라는 대학생들의 자조 섞인 우려의 목소리가 현실로 나타나고 있다(부록: 청년실업률 증가의 원인 참조).

이와 같은 취업환경 악화 추세에 따라 대학생들은 평소 TOEIC, TOEFL, TEPS 등의 각종 외국어능력시험 준비와 영어회화실력 향상에 엄청난 투자를 하고 있을 뿐 아니라(정열, 2004.5.13), 해외로 어학연수 또는 배낭여행을 떠나는가 하면, 각종 자격증을 취득하기 위해 별도의 준비를 하기도 하고, 인턴십 현장 실습을 하는 등 갖가지 노력을 경주하고 있다. 하지만 대학생들의 취업의식 및 취업준비에 관한 최근의 실태조사에 의하면 대학생들은 이러한 여러 가지 취업대책보다 학점관리에 더 많은 시간과 노력을 기울이고 있는 것으로 나타났다(진미석/윤형한, 2003a; 구명숙/홍상욱, 2003). 대학 또한 졸업생들의 취업률을 높이기 위해 각종 취업대책을 쏟아내고 있으나 그 중에서도 학생들의 학점관리를 독려하는 것이 가장 중요한 업무의 하나로 인식되고 있다. 최근 각 대학에서 학생들의 취업률을 높이기 위해 실시하고 있는 취업대책은 취업상담, 채용정보 제공, 취업강좌 개설, 모의면접, 입사지원서 및 취업추천서 발급, 각종 어학 모의고사 실시 등 일일이 거론하기 어려울 정도로 다양하지만 그 중에서도 가장 중요한 기능은 학생들에게 가능한 빨리 진로를 결정하고 평소 학점관리를 철저히 하라고 지도, 홍보하는 일이다. 실제 많은 학교에서는 학생들에게 1~2학년 때부터 학점관리를 철저히 하여 3~4학년에 이르러 재수강을 하는 등으로 학점을 관리하는데 헛된 시간과 노력을 낭비하지 않도록 지도하는 데 주력하고 있다.

이와 같이 대다수의 학생들이 취업을 위한 학점관리에 여념이 없을 뿐 아니라 대학 또한 학생들의 학점관리를 독려하고 있기는 하지만 대학생들의 취업준비에 관한 최근의 실태조사에서는 대부분의 학생들이 학점은 취업에 중요한 영향을 미치지 않는다고 응답하였으며(진미석/윤형한, 2003a), 기업체 인사담당자, 헤드헌터, 고용안정센터 직업상담원 등 취업관

런 전문인력들도 학점은 취업에 중요한 영향을 미치는 요인이 아니라고 생각하고 있는 것으로 나타났다(진미석/윤형한, 2003b). 따라서, “실제 대졸자 취업시장에서 학점이 취업에 얼마나 중요한 영향을 미치는가?” 하는 것은 대학 재학생 및 대학 당국의 중요한 관심사가 아닐 수 없다.

학점과 취업률간의 관계에 관한 이러한 높은 관심도에도 불구하고 학점이 취업에 미치는 영향에 관한 연구는 매우 미흡하였다. 그동안 청년실업에 관한 연구는 매우 활발하였지만 대부분의 연구는 성별, 나이, 학력(고졸/전문대졸/대졸), 서울/지방 여부, 어학실력, 아르바이트 경험, 자격증 보유 여부, 경제적 수준, 가구소득, 가구주 여부 등 사적인 변수가 취업에 미치는 영향을 분석하는 데 그쳤으며, 학점, 편입 여부, 복수 전공 여부, 인턴십 참여 여부, 취업강좌 이수 여부 등과 같은 학사관련 변수가 취업에 미치는 영향에 관한 연구는 찾아보기 힘들다. 이에, 본 연구에서는 학점을 비롯한 학사관련 변수들이 취업에 미치는 영향에 관한 분석을 시도해 보았다. 구체적으로, 본 연구에서는 2003학년도 홍익대학교 졸업생(2003년 8월 졸업생과 2004년도 2월 졸업생)들의 학사 데이터베이스를 활용하여 성별, 나이, 이공계 여부, 서울 캠퍼스 여부(서울/지방), 편입 여부, 복수 전공 여부, 인턴십 참가 여부, 취업강좌 이수 여부 등의 통제변수가 취업률에 미치는 영향을 통제된 뒤 학점이 취업률에 미치는 영향을 심층적으로 분석해 보았다. 본 연구가 학점과 취업률간의 관계에 관한 앞으로의 연구를 위한 하나의 디딤돌이 되고 대학생들의 취업 준비와 학내외 취업관련 기관들의 취업지도 전략 수립에 도움을 줄 수 있기를 기대한다.

II. 선행연구

우리나라 경제가 연평균 7~8% 이상의 고도성장을 지속하던 1970~80년대에는 청년실업에 관한 연구가 매우 미흡하였다. 성장위주의 경제정책에 부응하여 거의 모든 기업들이 매년 신규 노동시장에서 많은 인력을 채용하였기 때문이었다. 그러나 1981년 졸업정원제 도입 이후 대학 정원이 대폭 늘어나면서 청년실업률이 점차 증가하게 되었고(김상대, 1994; 이상우/정권택, 2003), 이에 따라 청년실업에 관한 연구 또한 활기를 띠게 되었다. 이러한 가운데 이두휴(1993)는 전국 13개 종합대학 졸업생들의 연도별 취업률을 기초로 지역별 취업률 격차에 대해 분석해 보았는데, 분석 결과 서울과 지방간에 취업률 차이가 클 것이라는 기존의 인식과는 달리 경상도 지역 소재 대학 졸업생들의 취업률은 서울 소재 대학 졸업생들의 취업률과 비슷한 수준으로 나타났다. 그러나, 서울/경상도 지역과 전라/충청/강원도 지역간에는 대학 졸업생들의 취업률 격차가 여전하여 지역격차 해소를 위한 정책이 시급한 것으로 나타났

다.)

청년층의 실업확률 결정요인을 분석한 조우현(1995)의 연구에서는 남자의 경우 청년실업률이 장년층의 실업률보다 높으나 여자의 경우 실업이 나이와 무관하다는 것을 발견하였으며, 미혼남성은 기혼남성보다는 실업률이 높으나 미혼여성은 기혼여성보다 실업률이 낮다는 것을 발견하였다. 또한 남자의 경우 중졸자에 비해 고졸/전문대졸자의 실업확률이 낮으나 고졸, 전문대졸, 대졸 간에는 유의적인 차이가 나타나지 않았으며, 여자의 경우에는 학력이 실업확률에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 가구소득은 남녀 모두에게서 실업확률에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 소득불평등이 세대간으로 이전되는 현상이 발견되었다.

청년층 미취업의 원인을 분석한 김안국(2003)의 연구에서는 남자가 여자보다 취업확률이 높으며, 나이가 많을수록, 가구주(가구/비가구주)일수록, 자격증을 소지한 사람일수록 취업확률이 높은 것으로 나타났으며, 첫 직장 경험은 청년층의 향후 실업확률을 크게 높이는 것으로 나타났는데 이는 현재 청년층의 취업의 질이 극히 낮은 수준이라는 것을 반영한 결과로 해석된다.

2000년 한국노동연구원에서 실시한 「제3차 한국노동패널」 자료를 이용하여 청년층의 미취업기간과³⁾ 미취업 탈출확률(취업확률)간의 관계를 분석한 안주엽/홍서연(2003)의 연구에서는 미취업기간이 길수록 탈출확률이 낮아지는 것으로 나타났으며, 예상외로 여성의 탈출확률이 남성보다 높은 것으로 나타났다. 학력별로는 고졸 이하를 기준으로 할 때 전문대졸의 탈출확률은 높은 반면 대졸 이상의 탈출확률은 유의적인 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 아르바이트 경험이 있는 경우 탈출확률이 높은 것으로 나타났으나 서울, 광역시, 도 지역간에는 탈출확률이 유의적인 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 특이한 것은 외환위기 이전에는 평균 실업률이 높을수록 탈출확률이 낮았으나 외환위기 이후에는 평균 실업률이 높을수록 탈출확률이 높아지는 것으로 나타났다는 점이다. 이러한 결과는 신규로 노동시장에 진입하는 청년층이 좋은 일자리만을 고집하던 과거와는 달리 좋은 일자리, 나쁜 일자리를 가리지 않고 일단 취업을 하고 보자는 식의 행태를 보이고 있기 때문에 나타난 현상이라고 생각된다.

오세규(2003)도 한국노동연구원의 「제3차 한국노동패널」 자료를 이용하여 대졸자 취업확률에 영향을 미치는 요인들을 분석해 보았다. 분석 결과 남성이 여성보다 취업확률이 높았으며, 상대적으로 나이가 어릴수록 취업확률이 높았고, 전문대에 비해 4년제 대학 졸업생들

2) 이두휴(1993)는 이러한 지역간 취업률 격차가 지역간 학력격차에 기인한 것이 아니라 지배 엘리트의 층원과정, 산업화과정, 고용관리과정 등에서의 지역격차와 관련이 있는 것이라고 주장하였다.

3) 미취업기간이란 최종 학력을 이수(졸업 또는 중퇴)한 시점에서 첫 일자리를 얻게 되는 시점까지의 기간(월 단위)을 의미한다(안주엽/홍서연, 2002).

의 취업확률이 더 높았으며, 서울/경기 소재 이공계열 졸업자의 취업확률이 가장 높고 지방대학 비이공계 졸업자의 취업확률이 가장 낮은 것으로 나타났다. 또한 경제적 수준(상류, 중류, 하류)이 높을수록, 가구소득이 높을수록, 가구주일수록 취업확률이 높게 나타났으나, 아르바이트 경험은 취업확률에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

외환위기 전후의 실업자 재취업 결정요인을 비교, 분석한 김진구(1999)의 연구에서는 남성, 고학력자, 장년층에 비해 여성, 저학력자, 청년층/노인층의 재취업률이 상대적으로 낮고 취업기간도 더 긴 것으로 나타나 청년실업문제가 쉽게 해결되지 않고 있는 것으로 나타났으며, 장지연/호정화(2001)의 연구에서도 외환위기 전후인 1998년과 1999년을 비교해 볼 때 여성의 미취업 탈출확률이 남성보다 낮은 것으로 나타났다. 특히, 여성은 남성에 비해 정규직 임금근로자나 비임금근로자 형태로 미취업상태를 탈출할 가능성이 현저히 낮은 반면 비정규 임금근로자의 형태로 미취업기간을 탈출할 가능성은 더 높게 나타나 실업 또는 비경제활동상태의 구분이 남성과 여성에 있어서 반드시 같은 의미를 갖는 것은 아니라는 점을 시사하고 있다.

고졸 미진학 청년층의 고용, 실업 현황을 분석한 전병유/이상일(2003)의 연구에서는 최종학력 기준으로 고졸에 비해 전문대졸의 비중이 급격히 늘어남에 따라(대학진학률의 상승 때문) 청년실업자중 고졸자의 비중이 감소하고 전문대졸의 비중이 증가하고 있지만 고졸 청년층의 취업률은 전반적으로 하락하고 있으며 외환위기 이후 고졸 실업률이 더욱 높아진 것으로 나타났다. 더욱이 조만간 고졸 일자리가 전문대졸에 의해 대체(crowding out effects)될 가능성이 있는 것으로 나타나 고졸 청년층의 실업대책이 시급한 것으로 보고되었다.

한편, 대학생들의 미래 희망직업과 취업준비에 관한 실태조사에서는 대부분의 학생들이 출신대학(31.8%)과 어학실력(30.1%)이 취업에 중요한 영향을 미치는 요인이라고 응답하였으며 학점이 취업에 중요한 영향을 미친다고 응답한 학생은 2.2%에 불과하였다(진미석/윤형한, 2003a). 기업체 인사담당자, 헤드헌터, 고용안정센터 직업상담원 등 취업관련 전문인력들도 전공, 출신대학, 어학 순으로 취업에 중요한 영향을 미친다고 응답하였고, 학점은 취업에 중요한 영향을 미치지 않는다고 응답하였으며(진미석/윤형한, 2003b), 일부 취업포탈업체에서는 인턴쉽이 취업에 가장 도움이 된다고 주장하기도 하였다(차가진, 2003.10.29). 하지만 학생들이 실제로 취업을 위해 가장 열심히 하고 있는 것은 학점관리라고 응답하여 재학생들이 취업과 관련하여 매우 상반되는 행태를 보이고 있음을 알 수 있었다(진미석/윤형한, 2003a; 구명숙/홍상욱, 2003).

선행연구 결과를 요약해 보면, 학점은 취업에 그다지 중요한 영향을 미치지 않는 반면(진미석/윤형한, 2003a, 2003b; 차가진, 2003.10.29), 성별은 매우 중요한 요인으로 여자에 비해 남자의 취업률이 높고(김안국, 2003; 오세규, 2003; 김진구, 1999, 장지연/호정화, 2001),

학력(고졸/전문대졸/대졸)이 높을수록(안주엽/홍서연, 2003; 오세규, 2003; 김진구, 1999; 전병유/이상일, 2003), 서울 지역에 소재한 대학 졸업생일수록(이두휴, 1993; 오세규, 2003) 취업확률이 높은 것으로 나타났다. 나이가 취업률에 미치는 효과에 대해서는 다양한 연구 결과를 보이고 있는데 김안국(2003)의 연구에서는 나이가 많을수록 취업률이 높은 것으로 나타났고, 오세규의 연구(2003)에서는 나이가 적을수록 취업률이 높은 것으로 나타났지만, 조우현(1995)의 연구에서는 여성의 경우 취업률이 나이와 무관한 것으로 나타났다. 이공계 졸업생일수록 취업률이 높은 것으로 나타났으며(오세규, 2003), 어학실력은 취업에 매우 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다(진미석/윤형한, 2003a, 2003b). 인턴십 참가 여부는 취업에 중요한 영향을 미치는 요인인 것으로 나타났으나(오세규, 2003; 차가진, 2003.10.29) 아르바이트 경험이 취업률에 미치는 영향에 관해서는 연구자들간에 일치되는 결과를 보이지 않고 있다(안주엽/홍서연, 2003, 오세규, 2003). 이외에 자격증 보유 여부(김안국, 2003), 경제적 수준(오세규, 2003), 가구소득(조우현, 1995; 오세규, 2003), 가구주 여부(김안국, 2003; 오세규, 2003)등도 청년층의 취업에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

III. 연구모형

제2장에서 살펴 본 선행연구들에서는 대부분 서베이 자료(자체 설문지 또는 한국노동연구원의 한국노동패널 자료)를 사용하여 분석을 실시하였기 때문에 학점, 편입 여부, 복수 전공 여부, 인턴십 참여 여부, 취업강좌 이수 여부 등과 같은 학사관련 변수들이 취업에 미치는 영향은 분석을 하기가 어려웠다. 이에, 본 연구에서는 대학의 학사 데이터베이스를 이용하여 학점을 비롯한 학사관련 변수들이 취업에 미치는 영향을 분석해 보았다. 구체적으로 본 연구에서는 2003학년도 홍익대학교 졸업생(2003년 8월 졸업생과 2004년도 2월 졸업생)들의 학사 데이터베이스를 활용하여 성별, 나이, 군필 여부, 이공계 여부, 서울/지방, 편입 여부, 복수 전공 여부, 인턴십 참가 여부, 취업강좌 이수 여부 등이 취업확률에 미치는 영향을 통제한 뒤, 학점이 취업확률에 미치는 영향을 심층적으로 분석해 보았다. 물론 학사 데이터베이스에는 가구소득, 가구주 여부, 아르바이트 경험, 자격증 소지 여부, 어학실력 등과 같은 개인적인 변수는 포함되어 있지 않기 때문에 본 연구에서는 이러한 사적인 변수들은 모형에서 제외되었다.

실증분석은 로짓모형을 이용하여 2단계로 나누어 실시하였다. 종속변수는 취업 여부(취업/미취업)를 나타내는 '0/1' 더미변수로 1단계에서는 전체 졸업자들을 취업자와 미취업자로 구분하여 취업자는 '1' 미취업자는 '0'로 측정하였고, 2단계에서는 미취업자들은 제외하

고 취업자들만을 대상으로 대기업에 취업한 졸업생은 '1'로 중소기업에 취업한 졸업생은 '0'으로 측정하였다. 대기업과 중소기업은 한국교육개발원의 『2004년도 고등교육기관 졸업자 취업통계』 매뉴얼에 따라 구분하였다. 종속변수와 달리 독립변수로는 1, 2단계에서 동일한 변수들을 사용하였다. 관심의 대상인 학점은 졸업생의 전 학년 평균 학점을 사용하였으며 4.5만점으로 측정하였다. 통제변수로는 성별, 수정된 나이, 군필 여부, 이공계 여부(이공계/비이공계), 서울 캠퍼스 여부(서울/지방), 편입 여부(편입생/비편입생), 복수 전공 여부, 인턴십 참여 여부, 취업과목 이수 여부가 포함되었으며, 이 중 수정된 나이는 비율척도(ratio scale)로 측정하였고, 성별, 군필 여부, 이공계 여부, 서울 캠퍼스 여부, 편입 여부, 복수 전공 여부, 인턴십 참여 여부, 취업과목 이수 여부는 '0/1' 더미변수로 측정하였다.

성별 더미는 남자의 경우 '1'로 여자의 경우 '0'으로 측정하였다. 수정된 나이는 월단위로 측정된 나이를 군필 여부에 따라서 수정한 것이다. 군필 남자의 경우, 자연히 군대 복무로 인하여 취업 시의 나이가 2년 정도 더 많을 수밖에 없다. 만약 군대를 마친 사람이 취업에서 선호될 경우에, 과연 군대를 마쳐서 선호되는 것인지, 아니면 나이가 많아서 선호되는 것인지 알 수 없다. 군필 효과와 나이 효과를 분리하기 위해서 본 연구에서는 보통의 나이 대신에 수정된 나이를 사용하기로 한다. 군대를 마친 경우에 수정된 나이는 보통의 나이에서 2를 뺀 것이다. 군대를 마치지 않는 경우에 수정된 나이는 보통의 나이와 같다. 군필 더미는 군필의 경우 '1'로 미필의 경우 '0'으로 측정하였다.

이공계 더미는 공과대학, 과학기술대학, 사범대학 수학과 졸업생의 경우 '1'로 공과대학, 과학기술대학, 사범대학 수학과 졸업생을 제외한 모든 졸업생의 경우 '0'으로 측정하였다. 서울 캠퍼스 더미는 서울 캠퍼스 졸업생의 경우 '1'로 지방(조치원) 캠퍼스 졸업생의 경우 '0'으로 측정하였고, 편입생 더미는 편입생의 경우 '1'로, 편입생이 아닌 경우 '0'으로 측정하였으며, 복수전공 더미는 복수전공 이수 졸업생의 경우 '1'로 복수전공을 이수하지 않은 졸업생의 경우 '0'으로 측정하였다. 인턴십 더미는 재학 중 인턴십에 참가한 졸업생의 경우 '1'로, 인턴십에 참가하지 않은 학생의 경우 '0'으로 측정하였고,⁴⁾ 취업과목 더미도 재학 중 취업관련 과목을 이수한 졸업생의 경우 '1'로, 취업과목을 이수하지 않은 졸업생의 경우 '0'으로 측정하였다. 이와 같은 기준에 따라 설정한 연구모형은 아래의 식(1)과 같다.⁵⁾

4) 인턴십(현장실습) 참가 여부는 참가 학생이 대학 당국(취업정보센터)에 보고를 하고 학점(pass/fail) 인정을 받은 인턴십만을 대상으로 측정하였다. 학교 당국에 보고를 하지 않고 학생들이 자발적으로 기업과 계약을 맺어 참가한 인턴십이 취업에 더욱 중요한 영향을 미칠 수도 있으나 이는 사적인 자료로 대학 학사 데이터베이스에 수록되어 있지 않기 때문에 본 연구에서는 대학 주도로 실시한 인턴십(중소기업청 주관의 중소기업체험활동과 노동부 주관의 기업연수)만을 대상으로 인턴십 참가 여부를 측정하였다.

5) 단과대학 효과(fixed effect)를 통제하기 위해서 단과대학 더미를 모형에 포함하는 것도 고려해 보았으나 이 경우 서울/지방 더미와의 선형관계로 인해 비정칙성(singularity) 문제가 발생하기 때문에 단과대학 더미는 모형에 포함시키지 않았다.

$$JOB = \beta_0 + \beta_1 GPA + \beta_2 SEX + \beta_3 NAGE + \beta_4 MIL + \beta_5 ENG + \beta_6 SEL + \beta_7 TRN + \beta_8 MTL + \beta_9 FLD + \beta_{10} CLS + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

- JOB* : 취업여부
 - 1단계 : *JOB1*, 취업여부 (취업 : 1, 미취업 : 0)
 - 2단계 : *JOB2*, 대기업 취업 여부(대기업 취업 : 1, 중소기업 취업 : 0)
- GPA* : 전 학년 평균 학점
- SEX* : 성별 (남자 : 1, 여자 : 0)
- NAGE* : 수정된 나이 (군필의 경우 2를 빼 줌)
- MIL* : 군필 여부 (군필 : 1, 미필 : 0)
- ENG* : 이공계 여부(공대/과학기술대/사범대수학과 : 1, 기타 단과대 : 0)
- SEL* : 서울 캠퍼스 여부(서울 캠퍼스 : 1, 지방 캠퍼스 : 0)
- TRN* : 편입 여부 (편입생 : 1, 비편입생 : 0)
- MTL* : 복수전공 이수 여부(복수전공 이수 : 1, 비이수 : 0)
- FLD* : 인턴쉽 참가 여부(인턴쉽 참가 : 1, 불참 : 0)
- CLS* : 취업과목 이수 여부(취업과목 이수 : 1, 비이수 : 0)
- ε : 오차항

식(1)에서 $\beta_3, \beta_4, \beta_7, \beta_8$ 를 제외한 모든 회귀계수들은 양(+)의 부호를 가질 것으로 예상된다. 즉, 학점이 높을수록 취업확률이 높으며($\beta_1 > 0$), 남자가 여자보다 취업확률이 높고($\beta_2 > 0$), 이공계 졸업자일수록($\beta_5 > 0$), 서울 캠퍼스 졸업자일수록($\beta_6 > 0$), 인턴쉽에 참가한 졸업생일수록($\beta_9 > 0$), 취업과목을 이수한 졸업생일수록($\beta_{10} > 0$) 취업확률이 높을 것으로 예상된다. 학점(β_1), 성별(β_2), 이공계 여부(β_5), 서울 캠퍼스 여부(β_6), 인턴쉽 참여 여부(β_9)가 대졸자 취업에 미치는 영향의 방향(회귀계수의 부호의 방향)은 선행연구 결과를 바탕으로 예상해 보았으며, 재학 중 취업관련 과목을 수강한 학생들은(β_{10}) 그렇지 않은 학생에 비해 취업대비에 더 철저하며 따라서 이들의 취업률이 더 높을 것으로 예상하였다. 나이가 취업에 미치는 영향에 대해서는 선행연구에서 일치된 결과를 보이지 않고 있기 때문에(김안국, 2003; 오세규, 2003; 조우현, 1995) 회귀계수의 방향을 예상하기가 어려우며($\beta_3=?$), 군필 여부가 취업에 미치는 영향에 대해서도 선행 연구가 없어서 회귀계수의 방향을 예상하기 어렵다($\beta_4=?$). 복수전공이 취업에 미치는 영향에 대해서도 회귀계수의 방향을 예상하기가 어렵다($\beta_8=?$). 복수전공을 할 경우 다양한 지식을 얻을 수 있기 때문에 취업에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 생각할 수도 있으나 주전공과 부전공 어느 쪽도 제대로 이수하지 못할 가능성도 있기 때문이다. 마지막으로 편입생의 경우 아직까지 기업체 인사 담당자들이 편입생에 대해 일종의 편견을 가지고 있는 것이 사실이므로 편입생은 비편입생에 비해 취업확률이 낮을 것으로($\beta_7 < 0$) 예상하였다(<표 1> 참조).

<표 1> 독립변수들의 회귀계수의 예상 부호

독립변수	GPA	SEX	NAGE	MIL	ENG	SEL	TRN	MTL	FLD	CLS
예상부호	+	+	?	?	+	+	-	?	+	+

IV. 분석 결과

1. 상관분석과 다중공선성 점검

로짓모형을 이용하여 실증분석을 실시하기 이전에 우선 독립변수들간의 상관관계에 대해 살펴보았다. 전체 졸업자(3,531명)를 표본으로 사용한 <표 2>에서 0.3 이상의 상관계수를 보인 것은 성별(SEX)과 군필(MIL), 성별(SEX)과 이공계(ENG), 군필(MIL)과 이공계(ENG) 간의 관계들로서 이들 사이의 상관계수는 각각 0.773, 0.410, 0.315이었다. 위의 세 독립변수들 간의 관계이외에는 상관계수가 모두 0.3 이하로 비교적 낮은 수준이었다. 취업자(1,825명)들만을 표본으로 사용한 <표 3>에서도 성별(SEX)과 군필(MIL), 성별(SEX)과 이공계(ENG), 군필(MIL)과 이공계(ENG) 간의 상관계수 (각각 0.782, 0.403, 0.328)를 제외한 모든 상관계수가 0.3보다 작은 것으로 나타났다.

독립변수 간의 상관계수가 높은 경우에는 다중공선성(multicollinearity)의 우려가 있게 되고, 그 들 중의 일부를 제외하여 문제를 해결하기도 한다. 하지만 성별, 군필, 이공계 등은 모두 기본적인 변수들로 제외하는 것이 바람직하지 않다. 다행히 성별, 군필, 이공계 세 변수에 대한 분산팽창계수(VIF; variation inflation factor)를 구해보니 2.975, 2.627, 1.250에 불과하였다. 나머지 변수들에 대한 VIF는 모두 1.15보다 작았다. 결론적으로 다중공선성은 거의 문제가 되지 않을 것으로 판단되었으며, 이에 본 연구에서는 10개의 독립변수를 모두 모형에 포함시켜 분석을 실시하였다.

이번에는 취업확률과 여타 변수들간의 상관관계를 살펴보자. <표 2>에서 취업확률(JOB1)은 학점(GPA), 성별(SEX), 나이(NAGE), 군필 여부(MIL), 서울 캠퍼스 여부(SEL), 복수전공 이수 여부(MTL), 인턴쉽 참가 여부(FLD) 및 취업과목 이수 여부(CLS)와 양(+)의 상관관계를 보이고 있고, 이공계 여부(ENG)와 편입생 여부(TRN)와는 음(-)의 상관관계를 보이고 있음을 알 수 있다. 취업자만을 대상으로 대기업/중소기업 취업 여부를 측정한 <표 3>에서도 변수들간의 상관계수가 <표 2>에서와 거의 유사하지만, <표 2>에서와 달리 대기업 취업 여부(JOB2)가 나이와 음(-)의 상관관계를 보이고, 이공계 여부(ENG)와 정(+)의 상관관계를 보이고 있음을 알 수 있다.

<표 2> 상관관계표

(표본수: 3,531, 미취업자 포함)

	JOB1	GPA	SEX	NAGE	MIL	ENG	SEL	TRN	MTL	FLD	CLS
JOB1	1.000	0.017	0.067	0.026	0.082	-0.010	0.062	-0.032	0.012	0.028	0.047
GPA	0.017	1.000	-0.162	-0.115	-0.094	-0.090	0.089	-0.030	0.127	0.043	0.051
SEX	0.067	-0.162	1.000	0.168	0.773	0.410	-0.108	0.075	-0.121	0.035	0.084
NAGE	0.026	-0.115	0.168	1.000	0.038	-0.039	0.049	0.239	0.013	-0.004	0.051
MIL	0.082	-0.094	0.773	0.038	1.000	0.315	-0.014	-0.047	-0.100	0.052	0.084
ENG	-0.010	-0.090	0.410	-0.039	0.315	1.000	-0.073	0.127	-0.106	0.031	0.078
SEL	0.062	0.089	-0.108	0.049	-0.014	-0.073	1.000	-0.093	0.085	0.044	0.060
TRN	-0.032	-0.030	0.075	0.239	-0.047	0.127	-0.093	1.000	-0.068	0.024	0.027
MTL	0.012	0.127	-0.121	0.013	-0.100	-0.106	0.085	-0.068	1.000	-0.014	-0.040
FLD	0.028	0.043	0.035	-0.004	0.052	0.031	0.044	0.024	-0.014	1.000	0.043
CLS	0.047	0.051	0.084	0.051	0.084	0.078	0.060	0.027	-0.040	0.043	1.000

<표 3> 상관관계표

(표본수: 1,825, 미취업 불포함)

	JOB2	GPA	SEX	NAGE	MIL	ENG	SEL	TRN	MTL	FLD	CLS
JOB2	1.000	0.180	0.230	-0.118	0.181	0.269	0.149	-0.088	0.017	0.055	0.101
GPA	0.180	1.000	-0.132	-0.138	-0.085	-0.015	0.090	-0.037	0.144	0.061	0.071
SEX	0.230	-0.132	1.000	0.174	0.782	0.408	-0.064	0.085	-0.131	0.037	0.096
NAGE	-0.118	-0.138	0.174	1.000	0.041	-0.066	0.058	0.226	-0.006	-0.004	-0.031
MIL	0.181	-0.085	0.782	0.041	1.000	0.328	0.022	-0.015	-0.119	0.055	0.109
ENG	0.269	-0.015	0.408	-0.066	0.328	1.000	-0.040	0.127	-0.104	0.040	0.083
SEL	0.149	0.090	-0.064	0.058	0.022	-0.040	1.000	-0.073	0.082	0.043	0.063
TRN	-0.088	-0.037	0.085	0.226	-0.015	0.127	-0.073	1.000	-0.079	0.028	0.016
MTL	0.017	0.144	-0.131	-0.006	-0.119	-0.104	0.082	-0.079	1.000	-0.017	-0.025
FLD	0.055	0.061	0.037	-0.004	0.055	0.040	0.043	0.028	-0.017	1.000	0.058
CLS	0.101	0.071	0.096	-0.031	0.109	0.083	0.063	0.016	-0.025	0.058	1.000

2. 로짓분석 결과

식 (1)의 모형에서 종속변수는 0과 1의 값만을 갖는다. 이러한 이항반응과 연속변수인 독립변수들 간의 관계를 파악하는 데에는 로짓모형(logit model)이 적용되어야 한다. 수집된 자료에 대하여 취업 여부(또는 대기업 취업 여부)를 종속변수로, GPA 등 10개 변수를 독립변수로 하여 로짓모형을 적용하고, 회귀계수들을 추정한 결과가 <표 4>이다. <표 4>의 모델 1에서는 취업 여부(JOB1)를 종속변수로 사용하였고, 모델 2에서는 대기업 취업 여부(JOB2)를 종속변수로 사용하였다. 분석에는 SAS package가 사용되었다.

(1) 취업 여부의 결정요인

전체 졸업생을 취업자와 미취업자로 나눈 후 취업확률에 영향을 미치는 요인을 찾아본 모델 1의 경우 LR 통계치가 56.22로 1% 수준에서 유의하였다. 그러나 추정된 모형에 의해서 취업 여부를 정확히 예측하는 확률, 즉 hit ratio는 56.5%에 불과하여서 예측력은 높지 않았다. 관심의 대상인 학점(GPA)은 대졸자 취업확률에 양(+)의 영향을 미치는 것은 하지만 그 영향은 통계적으로 유의성이 거의 없는 것으로($p=0.277$) 나타나 “학점은 취업에 그다지 중요한 영향을 미치지 않는다”는 선행연구 결과(진미석/윤형한, 2003a, 2003b; 차가진, 2003.10.29)를 지지하는 것으로 보인다.

선행연구에서 나이가 취업에 미치는 영향은 다양하게 해석되었으나, 본 연구에서는 취업 확률에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그 이유는 보통 나이 대신에 수정된 나이(NAGE)를 사용하고, 군필(MIL) 변수를 사용하여 나이와 군필의 영향을 분리하였기 때문으로 짐작된다. 실제로 보통 나이(AGE)를 사용하고, 군필 변수를 제외하였을 때에는 나이가 취업확률에 양(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나왔다($p=0.076$).

본 연구가 기존의 연구와 다른 점은 군필(MIL) 변수를 포함시켰을 때 성별의 영향이 유의하지 않았다는 점이다. 기존의 연구에서는 군필 여부를 포함시키지 않아서, 마치 남성이 여성보다 선호되는 것처럼 인식되었지만, 사실은 남성 중 군필인 사람의 취업률이 높은 것이 마치 모든 남성의 취업률이 높은 것처럼 인식된 것이다. 이점을 보다 명확히 하기 위해서 군필 남, 군 미필 남, 여성 등 세 그룹에 대하여 취업률을 조사하였다. 그 결과 각각의 취업률은 55.8%(=991/1777), 48.2%(=214/444), 47.3%(=620/1310) 이었다. 즉 군 미필인 남성과 여성의 취업률은 비슷하였지만, 군필인 남성의 취업률은 월등히 높았다.

선행연구에서는 이공계 출신의 취업률이 더 높은 것으로 나타났지만, 본 연구에서는 이공계 더미가 취업확률에 부(-)의 유의적인($p=0.053$) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 서울 캠퍼스 여부는 예상했던 바와 같이 취업확률에 양(+)의 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타나 선행연구 결과를 지지하고 있다. 즉, 서울 캠퍼스 졸업생들의 취업확률이 지방 캠퍼스 졸업생들보다 높은 것으로 나타났다.

편입생 여부는 취업확률에 부(-)의 영향을 미치지만 충분히 유의하지는 않았다($p=0.116$). 예상과 달리 인턴쉽 참가 여부는 대졸자 취업확률에 유의적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다만, 이러한 결과는 이미 어느 정도 예상했던 것으로 이는 인턴쉽 참가 여부 측정 방법상의 문제에 기인한 것으로 보인다. 앞서 설명한 바와 같이 본 연구에서는 학생들이 재학 중 학교 당국에서 공식적으로 보고를 하고 학점 인정을 받은 인턴쉽만을 대상으로 하였기 때문에 학교 당국에 보고하지 않고 학생들이 자발적으로 기업과 계약을 맺어 참가한 인턴쉽은 분석 대상에서 제외되었다. 그러나, 이러한 사적인 인턴쉽이 학교에

서 공적으로 실시하는 인턴쉽보다 취업에 더 중요한 영향을 미칠 수도 있을 것이므로 본 연구에서의 변수 측정에 문제가 있음은 의심의 여지가 없다.

이와 같은 문제점에도 불구하고 개별적인 인턴쉽 자료는 사적 자료로 학사 데이터베이스에 수록되어 있지 않기 때문에 본 연구에서는 이를 연구대상에서 제외할 수밖에 없었다. 마지막으로 복수전공도 취업확률에 유의적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 앞서 예상한 바와 같이 복수전공을 할 경우 다양한 지식을 얻을 수 있기 때문에 취업에 긍정적인 영향을 미칠 수도 있으나 주전공과 부전공 어느 쪽도 제대로 이수하지 못할 가능성도 있기 때문에 나타난 결과라고 생각된다.

마지막으로 취업강좌를 이수한 졸업생들의 취업확률 또한 취업강좌를 이수하지 않은 학생에 비해 높아 취업강좌를 이수한 학생들은 평소 취업준비에 더 적극적이기 때문에 취업 가능성 또한 높아질 것이라는 예상을 지지하는 결과를 보여주었다.

(2) 대기업 취업 여부의 결정요인

두 번째 단계로, 전체 졸업자 중 미취업자들을 제외하고, 취업자들만을 대기업 취업자와 중소기업 취업자로 나눈 후 대기업 취업확률에 영향을 미치는 요인을 분석한 것이 <표 4>의 모델 2이다. 모델 2의 LR 통계치가 364.61로 모델 1에 비해 모델의 설명력이 크게 높아졌음을 알 수 있다. 또한 추정된 모형에 의해서 취업 여부를 정확히 예측하는 확률, 즉 hit ratio는 56.5%에서 75.6%로 크게 상승하였다.

<표 4> 대졸자 취업확률 결정요인

독립변수	모델	모델 1 (취업/미취업)	모델 2 (대기업/중소기업)
GPA		0.0875 (1.181)	0.9859*** (53.155)
SEX		0.1735 (2.056)	1.4857*** (53.800)
NAGE		0.0281 (1.539)	-0.1987*** (22.561)
MIL		0.2409** (4.821)	-0.4604*** (6.8593)
ENG		-0.1552** (4.160)	0.8943*** (58.901)
SEL		0.2376*** (10.202)	0.8347*** (46.624)
TRN		-0.2474 (2.472)	-0.6335*** (16.981)
MTL		0.1310 (0.475)	0.2680 (0.9394)
FLD		0.5901 (1.435)	0.6840 (1.168)
CLS		0.2456** (5.211)	0.2946* (3.768)
constant		-1.2301* (3.813)	-0.6326 (0.312)
LR statistics		56.22***	364.61***
표본수		3,531	1,825

주 1 : ()안의 숫자는 카이제곱 통계량임

주 2 * : $p < 0.10$, ** : $p < 0.05$, *** : $p < 0.01$

복수전공 더미(MTL)와 인턴쉽 더미(FLD)를 제외한 대다수 독립변수들의 유의성도 매우 높아져 모델의 적합성이 더욱 향상되었음을 알 수 있다. 특히, 모델 1에서와 달리 관심의 대상인 학점(GPA)이 대기업 취업확률에 매우 유의적인($p=0.000$) 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다는 점에 유의할 필요가 있다. 학점이 대졸자 취업 여부에는 유의적인 영향을 미치지 않지만 대기업 취업 여부에는 매우 유의적인 영향을 미친다는 결과는 “학점은 취업에 그다지 중요한 영향을 미치지 않는다”는 선행연구 결과(진미석/윤형한, 2003a, 2003b; 차가진, 2003.10.29)를 다른 시각에서 다시 해석해 볼 필요가 있다는 것을 보여주고 있다. 즉 학점이 높지 않은 학생은 눈높이를 낮추어 자기 수준에 맞는 기업에 취업을 하기 때문에 학점이 높은 졸업생의 취업확률과 학점이 낮은 졸업생의 취업확률간에 별다른 차이가 나타나지 않지만,⁶⁾ 좋은 직장, 원하는 직장(대기업)에 취업을 하려면 학점이 높아야 하며, 따라서 학점은 취업에 중요한 영향을 미치는 요인이라고 보는 것이 학점과 취업확률간의 관계를 올바르게 이해하는 것이라고 생각된다. 다시 말해, 학점이 취업에 그다지 영향을 미치지 않는다는 기존의 연구결과는 학점이 취업에 미치는 영향을 심도 있게 분석하지 못하였기 때문에 나타나 결과로 생각된다.

모델 1에서 유의하지 않았던 성별(SEX)과 수정된 나이(NAGE)도 유의하게 나타났다. 남성이고 나이가 어린 경우에 대기업 취업의 확률이 더 큰 것을 알 수 있다. 또한 취업에 양(+)의 유의적인 영향을 미치던 군필 여부(MIL)가 대기업 취업에는 음(-)의 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 졸업생들의 눈높이 낮추기와 관련이 있는 것으로 보인다. 즉 군대를 마치고 나이가 많은 졸업생들은 결혼이나 가족부양의무 등과 같은 여러 가지 압박 요인 때문에 좋은 직장에 대한 미련을 버리고 서둘러 취업을 하고자 눈높이를 낮추어 일단 취업을 하고 보자는 식의 행태를 보일 가능성이 높기 때문에 나이가 적은 졸업생에 비해 취업확률은 높지만, 대기업 취업확률은 낮을 것으로 생각된다. 반면, 군대를 면제 받아서 졸업시 나이가 적은 졸업생들은 조기 취업에 대한 압박감이 적기 때문에 상당 기간 실업자 신세를 감수하면서까지 좋은 직장, 원하는 직장을 찾아다니기 때문에 나이가 많은 졸업생들에 비해 취업확률은 낮지만 일단 취업을 할 경우에는 대기업에 취업을 할 가능성이 높을 것으로 생각된다. 부가적으로, 취업률 자체에 영향을 주지 못하던 성별이 대기업 취업에는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대기업의 남학생 선호는 여전하지만, 직종의 다양화에 따라서 여학생의 취업 기회가 다양해진 것을 알 수 있다.

모델 1과 모델 2 모두에서 서울 캠퍼스 여부(SEL), 취업강좌 이수 여부(CLS)가 양(+)의 유의적 영향을 미친 것은 같았고, 복수전공 더미(MTL)와 인턴쉽 더미(FLD)가 유의하

6) 안주엽/홍서연(2003)은 외환위기 이후 신규로 노동시장에 진입하는 청년층들은 좋은 일자리만을 고집하던 과거와는 달리 좋은 일자리, 나쁜 일자리를 가리지 않고 일단 취업을 하고 보자는 행태를 보이기 시작하고 있다는 연구 결과를 발표하였다.

지 않았던 것도 같았다. 둘 사이의 또 다른 차이점들은 이공계 여부(ENG)가 미치는 영향의 방향이 모델 1과 모델 2 사이에서 차이를 보였다는 점과, 편입 여부(TRN)가 대기업 취업에서는 유의한 영향을 보였다는 점이다.

이공계 출신인 것이 취업하는 데에는 나쁜 영향을 미쳤지만, 일단 취업한다면 대기업에 취업할 확률이 더 높게 나왔다. 이는 매우 이해하기 힘든 결과로 저자들의 생각으로는 사회전반적으로 제조업 공동화 현상이 점차 심화되고 있어 이공계 졸업자의 취업난이 비이공계 졸업자에 비해 더 심각하며 따라서 이공계 졸업자의 전반적인 취업확률은 비이공계에 비해 낮지만(모델 1), 중소 제조업체들과 달리 일부 대기업을 중심으로 한 첨단 고부가가치 산업에서는 수출증가로 호황을 누리고 있기 때문에 이공계의 경우 일단 취업을 하면 대기업에 취업을 할 가능성이 높기(모델 2) 때문에 나타난 결과로 보여진다. 또한 서울 소재 공대 출신의 경쟁력과 지방 소재 공대 출신의 경쟁력이 다른 점도 이러한 결과를 낳을 수 있다고 의심된다. 그래서 다음 절의 분석에서는 서울 여부와 공대 여부의 교호작용(interaction effect)을 고려한 모형을 적용해 보고자 한다.

이상의 결과를 요약하면 다음과 같다. 일단 취업을 한 졸업생중에서는 성적이 좋을수록, 남자일수록, 군대를 마치고 나이가 어릴수록, 이공계 출신일수록, 서울 캠퍼스 졸업생일수록,

취업과목을 이수한 졸업생일수록 대기업에 취업할 확률이 높은 것으로 나타났으며, 편입생은 비편입생에 비해 대기업 취업확률이 낮은 것으로 나타났다. 복수전공 여부와 인턴쉽 여부는 모델 1에서와 마찬가지로 취업확률에 유의적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

3. 이공계과 서울의 교호작용을 고려한 로짓분석

서울의 이공계 출신이 서울 효과 이상으로 지방의 이공계 출신과 다른 효과, 즉 서울과 이공계의 교호작용(interaction effect)을 분리해 내기 위해서 새로운 변수 'ENG*SEL'을 추가하였다. 이 변수는 서울 캠퍼스 이공계 출신일 경우에는 '1'이라는 값을, 나머지 경우에는 '0'이라는 값을 갖는다. 이 변수에 대한 회귀계수는 서울 이공계 출신이, 서울에 있다는 효과 이상으로 지방 이공계 출신과 다른 정도를 평균적으로 나타낸다. 기존의 모델1, 모델 2에 ENG*SEL 변수를 추가한 후 로짓분석을 한 결과가 <표 5>이다. 모델 1과 마찬가지로 모델 3에서는 취업 여부(JOB1)를 종속변수로 사용하였고, 모델 2와 마찬가지로 모델 4에서는 대기업 취업 여부(JOB2)를 종속변수로 사용하였다.

(1) 취업 여부의 결정요인

모델 3의 결과는 모델 1과 유사하지만 다음과 같은 차이점이 있었다. 첫째, 서울 더미(SEL)의 효과가 유의하지 않았으며, 둘째, 서울-이공계 교호작용(SEL*ENG)의 효과가 유의하였다. 이러한 결과가 나온 이유는 서울 이공계, 서울 비이공계, 지방 비이공계의 취업률은 유사하지만 지방 이공계의 취업률이 매우 저조하기 때문이다. 이러한 현상은 [그림 1]에서 확인할 수 있다. [그림 1]은 다른 모든 수준이 동일할 때, 서울 캠퍼스 여부, 이공계 여부에 따라서 평균 취업률이 얼마나 차이가 있는지, 그 상대위치를 표시한 것이다. [그림 1]에서 지방 이공계 출신의 취업률만 극단적으로 저조함을 확인할 수 있다.

서울 캠퍼스 출신의 경우 평균적으로 취업률이 지방 캠퍼스 출신보다 높았지만, 그 차이는 지방 이공계의 낮은 취업률 효과에 비하면 유의할 정도는 아니었다.

모델 1과 비교하여 볼 때 모델 3이 더 나은 점은, 낮은 취업률을 보이는 부분을 지방 캠퍼스 출신 전체 보다 지방 캠퍼스 이공계 출신으로 보다 좁게 적시했다는 점이다. 이 사실은 최근에 보이는 이공계 취업난, 특히 지방 대학의 이공계 취업난을 잘 나타내고 있다.

(2) 대기업 취업 여부의 결정요인

모델 4의 결과는 모델 2와 유사하지만 다음과 같은 차이점이 있었다. 첫째, 서울 더미(SEL)와 이공계 더미(ENG)의 더미가 유의하지 않게 변했으며, 둘째, 서울-이공계 교호작용(SEL*ENG)의 효과가 유의하였다. 이러한 결과가 나온 이유는 서울 이공계의 대기업 취업률이 다른 졸업생들(서울 비이공계, 지방 캠퍼스 출신)에 비하여 월등하게 높기 때문이다. [그림 2]는 다른 모든 수준이 동일할 때, 서울 캠퍼스 여부, 이공계 여부에 따라서 평균 대기업 취업률이 얼마나 차이가 있는지, 그 상대위치를 표시한 것이다. [그림 2]에서 보듯이 서울 이공계 출신의 대기업 취업률만 극단적으로 높음을 확인할 수 있다.

모델 2와 비교하여 볼 때 모델 4가 개선된 점은, 모델 2가 이공계 출신의 취업률 저조-대기업 취업률 호조의 원인을 명쾌하게 설명하지 못하는 반면 모델 4는 이점을 잘 설명할 수 있다는 점이다. 최근의 어려운 경제 상황에서도 호조를 보이고 있는 부문은 수출 주도의 대기업 부문이고, 이러한 부문에서는 많은 취업 기회를 제공하고 있다. 하지만 이러한 부문에 들어갈 수 있는 졸업자들은 서울 이공계 출신에 국한되어 있다. 따라서 다른 세 부문(서울 비이공계, 지방 이공계, 지방 비이공계)의 대기업 취업률은 비슷하지만, 서울 이공계의 대기업 취업률만 월등하게 높게 나오는 것이다.

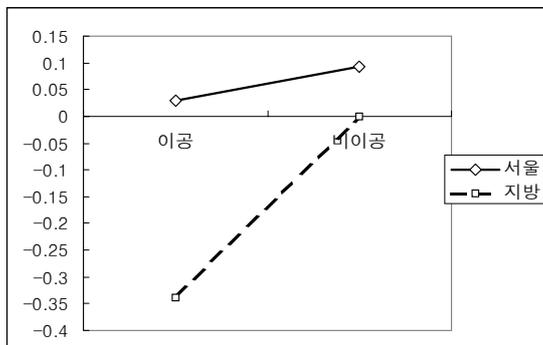
<표 5> 대졸자 취업확률 결정요인

(교호작용 고려)

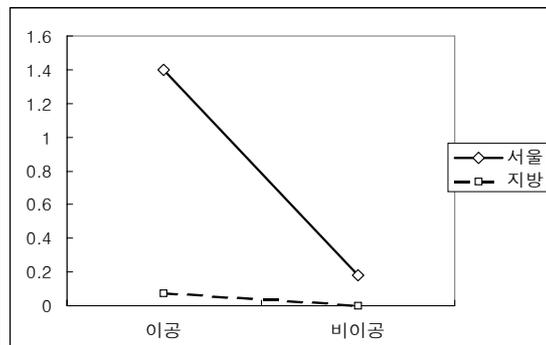
독립변수	모델	모델 3 (취업/미취업)	모델 4 (대기업/중소기업)
GPA		0.0818 (1.031)	0.9842*** (52.193)
SEX		0.1691 (1.952)	1.4769*** (53.144)
NAGE		0.0314 (1.915)	-0.1878*** (19.966)
MIL		0.2411** (4.818)	-0.4488** (6.429)
ENG		-0.3394*** (7.519)	0.0721 (0.125)
SEL		0.0925 (0.749)	0.1831 (1.088)
ENG*SEL		0.2763* (3.567)	1.1419*** (23.404)
TRN		-0.1481 (2.490)	-0.6522*** (17.687)
MTL		0.1504 (0.625)	0.3209 (1.325)
FLD		0.5792 (1.382)	0.6878 (1.141)
CLS		0.2503** (5.402)	0.3208** (4.142)
constant		-1.1896* (3.561)	-0.4057 (0.127)
LR statistics		59.79***	387.69***
표본수		3,531	1,825

주 1. ()안의 숫자는 카이제곱 통계량임

주 2. *: p<0.10, **: p<0.05, ***: p<0.01



[그림 1] 서울, 이공계 더미에 따른 평균 취업률



[그림 2] 서울, 이공계 더미에 따른 평균 대기업 취업률

V. 결 론

외환위기 이후 청년실업률이 좀처럼 줄어들 기미를 보이지 않고 있어 졸업을 앞둔 대학생들의 가슴을 졸이고 있다. 이에 대학생들은 취업을 위해 어학능력시험, 배낭여행, 어학연수, 인턴쉽 참가, 자격증 취득 등 각종 취업대책에 심혈을 기울이고 있을 뿐 아니라 평소 학점관리에 엄청난 투자를 하고 있다. 더욱이, 대학생들의 취업의식과 취업준비에 관한 최근의 실태조사에서 대부분의 학생들이 학점은 취업에 중요한 영향을 미치지 않는다고 응답하면서도(진미석/윤형한, 2003a, 2003b), 실제 취업을 위해서는 학점관리에 가장 많은 시간과 노력을 기울이고 있는 것으로 나타났다(진미석/윤형한, 2003a; 구명숙/홍상욱, 2003). 이에, 본 연구에서는 2003학년도 홍익대학교 졸업생들의 학사자료를 이용하여 실제로 학점이 취업에 얼마나 중요한 영향을 미치는지에 대해 분석해 보았다.

분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 기존의 연구에서 밝힌 바와 같이 학점은 대졸자 취업확률에 유의적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나, 미취업자를 표본에서 제외하고 취업자들을 대기업 취업자와 중소기업 취업자로 나눈 후, 학점과 대기업 취업확률 간의 관계에 대해 분석을 해보았더니 학점이 대기업 취업확률에 매우 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구 결과는 학점이 높지 않은 학생은 눈높이를 낮추어 자기 수준에 맞는 기업에 취업을 하고자 노력하기 때문에 학점이 높은 졸업생의 취업확률과 학점이 낮은 졸업생의 취업확률이 별다른 차이를 보이지는 않지만, 원하는 직장(대기업)에 취업을 하려면 학점이 높아야 한다고 것을 단적으로 보여주는 것으로 선행연구들이 학점이 취업확률에 미치는 영향을 적절하게 분석하지 못하였다는 것을 의미한다.

통제변수로는 성별, 나이, 군필 여부, 이공계 여부, 서울 캠퍼스 여부, 편입 여부, 복수전공 여부, 인턴쉽 참가, 취업과목 이수 여부를 포함시켰다. 취업률에 영향을 미치는 변수로는 군필 여부, 지방 이공계 여부, 취업강좌 이수 여부 등이 있었다. 즉 군대를 마치고 취업강좌를 이수한 졸업생의 취업률은 그렇지 않은 졸업생의 취업률보다 높았으며, 지방 캠퍼스 이공계 출신의 취업률은 다른 졸업생(서울 캠퍼스 출신, 지방 캠퍼스 비이공계 출신)들의 취업률보다 현저하게 저조하였다. 하지만, 성별, 나이, 편입 여부, 복수전공 여부와 인턴쉽 참가 여부는 취업확률에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 대기업 취업확률에 영향을 미치는 변수로는 성별, 나이, 군필 여부, 서울 이공계 여부, 편입 여부 등이 있었다. 즉 남자이고, 군대를 면제 받아서 상대적으로 나이가 어리고, 편입을 하지 않았으며, 서울 캠퍼스 이공계 출신일 경우에 대기업 취업률이 더욱 높아졌다. 서울 비이공계와 지방 캠퍼스 출신의 대기업 취업률은 비슷하였으며, 복수전공 여부와 인턴쉽 참가 여부는 대기업 취업확률에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 인턴쉽 참가 여부가 취업확률에 유의적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 것은 인턴쉽 참가 여부 측정 방법상의 문제에서 기인한

것으로 보인다. 본 연구에서는 학생들이 재학 중 학교 당국에 보고를 하고 학점 인정을 받은 공적인 인턴쉽만을 대상으로 분석을 하였기 때문에 학교 당국에 보고하지 않고 학생들이 자발적으로 기업과 계약을 맺어 참가한 사적인 인턴쉽은 분석 대상에서 제외되었다. 그러나, 이러한 사적 인턴쉽이 학교에서 공적으로 실시하는 인턴쉽보다 취업에 더 중요한 영향을 미칠 수도 있는 것이 사실이며 그 결과 예상한 결과를 얻지 못했을 수도 있을 것으로 생각된다.

본 연구가 기존 연구에서 파악하지 못했던 점을 파악한 바는 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째, 기존 연구에서는 성적이 취업에 그리 큰 영향을 미치지 않는다고 하였지만, 본 연구에서는 적어도 대기업 취업에 있어서 성적이 매우 중요한 영향을 미친다는 것을 발견하였다.

둘째, 기존 연구에서 복합적으로 사용되던 성별, 나이, 군필 여부를 분리하여 적용함으로써, 그들이 취업률에 미치는 영향을 체계적으로 파악했다는 점이다. 군필 여부는 취업확률을 높이는 데에는 도움이 되지만, 대기업 취업확률을 높이는 데에는 나쁜 영향을 미쳤다. 또한 나이는 취업확률에는 영향이 없었지만, 대기업 취업확률에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그 이유는 군필인 경우에 나이가 많아지고, 취업 연령의 제한이 있기 때문에 충분한 준비를 거쳐서 대기업에 취업하려 하지 않기 때문이라고 짐작된다. 성별은 취업확률에 영향을 미치지 않았지만 대기업 취업확률에는 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 이공계 출신과 서울 캠퍼스 출신의 취업확률과 대기업 취업확률을 체계적으로 예측하였다. 최근에 인구에 회자되는 이공계 출신, 지방 캠퍼스 출신의 취업난은 지방 캠퍼스 이공계 출신의 취업난 때문인 것으로 파악되었다. 서울 캠퍼스의 이공계 출신은 취업률에서 다른 그룹(서울과 지방의 비이공계)에 뒤지지 않았으며, 오히려 대기업 취업에 있어서는 비이공계나 지방 이공계에 비해서 월등히 좋은 성과를 보이고 있었다.

넷째, 취업에 영향을 미칠 것으로 예상되는 다른 통제변수들, 즉 편입 여부, 복수전공 여부, 인턴쉽 여부 등의 영향을 실증적으로 분석하였다.

이와 같은 공헌에도 불구하고 본 연구에서는 학사 데이터베이스를 이용하여 분석을 하였기 때문에 선행연구에서 청년층 취업확률에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타난 가구소득, 가구주 여부, 아르바이트 경험, 자격증 소지 여부, 어학실력 등과 같은 개인적인 변수들을 모형에 포함시키지 못하였고, 인턴쉽의 경우에도 학생들과 기업간의 사적 계약을 통한

인턴십은 포함시키지 못하였기 때문에 모형의 설명력이 제한적일 수밖에 없다는 한계점을 지니고 있다. 분석 대상을 특정 대학(홍익대학교) 졸업자들로 한정하였기 때문에 분석결과를 일반화하기는 어렵다는 것 또한 본 연구의 한계점으로 지적할 수 있다.⁷⁾

하지만 학점과 취업간의 관계에 관한 선행연구들이 실태조사 수준에 머물러 있었던 데에 비해 본 연구에서는 대학의 학사 데이터베이스를 활용하여 학점이 취업확률에 미치는 영향을 심층적으로 분석해 보았다는 점에서 커다란 의의를 찾을 수 있을 것으로 생각한다. 본 연구가 학점과 취업률간의 관계에 관한 앞으로의 연구를 위한 하나의 디딤돌이 되고 대학생들의 취업준비와 학내의 취업관련 기관들의 취업지도 전략 수립에 유용한 지침으로 활용될 수 있기를 기대한다.

7) 학사 데이터베이스는 대다수 대학들이 공개를 꺼리는 자료이기 때문에 여러 대학의 자료를 이용하여 실증분석을 하기가 매우 어려운 것이 사실이다.

<참고문헌>

- 구명숙/홍상욱 (2003), “여대생 취업의식 및 취업준비도 실태조사”, 여성연구논집, 14, 신라대학교 여성문제연구소.
- 김동석 (2004.7.13), “산업연관표를 이용한 수출의 부가가치 유발효과 분석”, 한국개발연구원, 1-10.
- 김범식/이정일 (2001), “심화되는 실업문제와 대응방안”, CEO Information, 제327호, 삼성경제연구소
- 김상대 (1994), “대졸 실업자 발생원인과 대책”, 노동경제논집, 17(2), 한국노동경제학회, 55-88.
- 김안국 (2003), “청년층 미취업의 실태 및 원인분석”, 노동경제논집, 26(1), 한국노동경제학회, 23-52.
- 김진구 (1999), “IMF 경제위기 이후 실업자들의 재취업 결정요인”, 사회보장연구, 15(2), 한국사회보장학회, 43-64.
- 안주엽/홍서연 (2002), “청년층 첫 일자리 진입 : 경제위기 전후의 비교”, 노동경제논집, 25(1), 한국노동경제학회, 47-74.
- 오세규 (2003), “대졸자의 취업확률 결정요인 분석”, 연세대학교 석사학위논문
- 이두휴 (1993), “학력인플레이션의 지역간 분화와 지역격차”, 교육학연구, 31(3), 133-149.
- 이병희 (2003), 청년층 노동시장 분석, 연구보고서 2003-01, 한국노동연구원
- 이상우/정권택 (2003.4.9.), “청년실업 증가의 문제점과 대응방안”, CEO Information, 제395호, 삼성경제연구소.
- 장경영 (2004.8.20), “신입사원을 왜 뽑습니까? .. 경력직 선호”, 한국경제
- 장지연/호지화 (2001), “여성 미취업자의 취업의사와 실업탈출과정: 미취업기간 탈출률의 성별비교를 중심으로”, 한국사회학, 35(4), 한국사회학회, 159-188
- 전병유/이상일 (2003), 고졸 미진학청년층의 고용실업 현황과 정책과제, 정책연구 2003-03, 한국노동연구원.
- 재정경제부 (2004.5), 그건 이렇습니다: Q&A로 풀어본 우리경제 이야기, 1-146.
- 정열 (2004.5.13.), “대학생 취업 사교육비 연평균 164만원”, 한국경제.
- 조우현 (1995), “청년층 노종자의 고용문제와 실업확률의 결정요인 분석”, 노동경제논집, 18(1), 한국노동경제학회, 107-128.
- 진미석/윤형한 (2003a), 성인 진로개발지원체제 구축방안, 한국직업능력개발원.
- _____ (2003b), 미래의 직업세계(2003): 대학 재학생 희망직업 조사, 한국직업능력개발원.

차가진 (2003.10.29), “대학생 취업에는 인턴이 가장 도움 돼”, 머니투데이

최공필 (2004.1.2), “성장잠재력 하락 계속된다면?”, 매일경제.

최윤석 (2004.3.10), “일자리 창출 효과 큰 서비스업 육성 필요”, 서울경제
통계청, 통계정보시스템(KOSIS), <http://kosis.nso.go.kr>

한국교육개발원 (2004), 2004년도 고등교육기관 졸업자 취업통계조사

부 록

- 청년실업률 증가의 원인 -

1. 경제성장률 둔화와 기업구조조정

외환위기 이전까지만 해도 우리나라의 실업률은 2%대로 사실상 거의 완전고용 상태였다. 연평균 경제성장률이 7~8%를 웃도는 상황에서 지속적으로 기업규모를 키워나가는 것이 당연시되었기 때문에 대다수의 기업들이 가능한 한 많은 인력을 보유하고자 하였으며 이를 위해 매년 신규 노동시장에서 필요 이상으로 인력을 채용하였다.

그러나, 외환위기로 인해 수많은 기업이 도산을 하게 되자 대량실업이 일반화되게 되었다. 다행히 한국 경제는 1999년 이후 빠른 속도로 회복하였지만 외환위기에서 벗어난 이후에도 상시 구조조정 체제가 일반화되면서 많은 기업들이 부실 사업부문을 매각, 정리하였을 뿐 아니라 실적이 우수한 사업부에서도 불요불급한 인력을 감축해 왔으며 신규인력 채용은 가능한 한 억제하였다(김범식/이정일, 2001; 이병희, 2003).

더욱이 외환위기 이후 잠재성장률이 5%대로 하락하였을 뿐 아니라(재정경제부, 2004.5.; 최공필, 2004.1.2.) 북핵사태, 9·11 테러와 연이은 이라크 사태 등으로 국내외 정치, 경제 환경이 매우 불확실하여 외환위기 이전에는 지속적으로 외형을 키워왔던 기업들도 장기 투자에 신중을 기하게 되었고 그 결과 신규 인력에 대한 수요가 크게 줄어들었다.

2. 산업구조의 고도화로 인한 성장의 저조한 고용창출 효과

지난 10여년 이상 지속되어 온 산업구조조정의 결과 우리나라의 산업구조가 고용창출효과가 큰 섬유, 신발, 가전 등과 같은 저부가가치 산업에서 고용창출효과가 적은 반도체, LCD, 휴대폰, 자동차, 선박, 철강 등의 고부가가치 산업으로 변화하였다. 이에 따라 경제성장의 고용창출효과가 크게 줄어들었으며 그 결과 최근 경제성장률이 5%를 상회하고 있음에도 불구하고 신규 인력에 대한 수요 증가가 미미하여 청년실업 해소에는 별로 도움이 되지 않고 있다(최윤석, 2004.3.10).

더욱이 반도체, LCD, 휴대폰 등과 같은 첨단 IT산업들은 핵심부품을 수입(특히 일본으로부터의 수입)에 의존하고 있어 최근 수출은 크게 증가하고 있으나 국내 부품업체들이 큰 혜택을 보지 못하고 있다(김동석, 2004). 이에 따라 IT산업의 수출증가가 고용증가에 미치

는 효과가 더욱 미미하여 실업난 해소에는 큰 도움을 주지 못하고 있다.

고용창출효과가 큰 서비스 산업을 육성하여 실업문제를 해소하는 것이 바람직할 수도 있지만(최윤석, 2004.3.10) 개인 신용불량자가 크게 증가하여 서비스산업 육성을 통해 청년실업을 해소하기는 당분간 기대하기 어려울 것으로 보인다. 카드대금 연체로 인한 대량 신용불량사태로 소비심리가 크게 위축되어 내수시장이 쪼그아들었기 때문이다.

3. 노동시장의 경직성과 기업의 비정규직 선호 경향

노동시장의 경직성으로 인한 기업들의 비정규직 선호 경향도 청년실업을 악화시키는 중요한 요인이다. 우리나라에서는 정리해고를 엄격히 규제하고 있기 때문에 기업이 일단 정규직 근로자들을 채용하면 경영상 어려움을 겪더라도 근로자들을 해고하기가 여간 어렵지 않다. 더욱이 기업이 경영상의 어려움 때문에 합법적으로 종업원을 해고하고자 하는 경우에도 근로자들이 불법으로 이를 저지하는 경우가 허다하여 경영자들은 가능한 한 정규직을 기피하고 비정규직 근로자를 채용하고자 하는 경향을 보이고 있으며 이에 따라 신규 대졸자들은 비정규직 노동시장을 떠도는 신세를 면하기 어렵게 되었다.

이러한 가운데 외환위기 이후에는 정규직을 채용하는 경우에도 경력직을 선호하는 경향이 뚜렷해지고 있다. 신규 졸업자를 채용하여 교육, 훈련을 시키는 데에는 무시할 수 없을 정도의 시간과 비용이 들기 때문에 기업들이 능력과 자질을 갖춘 경력직을 선호하고 있으며 이에 따라 신규 대졸자 취업난이 더욱 악화되고 있다(이병희, 2003; 이상우/정권택, 2003, 장경영, 2004.8.20).

4. 대학진학률 증가와 대졸자들의 3D업종 기피현상

1980년에서 2000년까지 20년 동안 우리나라 총인구는 37,436,315명에서 46,136,101명으로 약 23% 증가한 반면 대졸자(전문대 포함)는 1980년 101,796명에 불과하였으나 2003년에는 510,414명으로 늘어나 23년 동안 무려 400% 이상 증가하였으며, 고졸자 대학진학률 또한 1980년 27.2%에서 2003년에는 79.7%로 거의 3배 증가하였다(통계청, <http://www.nso.go.kr>). 한마디로 거의 대부분의 고졸자들이 대학으로 진학하고 있는 셈이다.

물론, 모든 국민들이 고등교육의 혜택을 받을 수 있는 것은 지극히 바람직하고 좋은 일이다. 하지만 지나치게 높은 대학진학률이 노동시장에서의 수요와 공급 사이에 심각한 불균형을 초래하여 청년실업을 고착화시키고 있다는 데에 문제가 있다(김상대, 1994; 이상우/정권택, 2003). 고등교육을 받은 고학력자들의 직업에 대한 기대수준이 높아지면서 이른바 3D(Dirty, Difficult, Dangerous)업종으로 대표되는 중소 제조업체는 외면하고 깨끗하고, 쉽

고, 안전한 대기업과 서비스업체로 몰리고 있어 중소 제조업체에서는 인력이 모자라 외국인 노동자들을 고용하고 있는 반면 고부가가치 첨단 제조업체와 서비스업체에는 수많은 구직자들이 몰리는 현상이 지속되고 있는 것이다. 이들 고학력자들을 모두 흡수할 수 있을 만큼 편안하고, 쉽고, 안전한 일자리를 계속 창출해낼 수만 있다면 청년실업에 대해 별 걱정을 할 필요가 없을 지도 모른다. 하지만 이는 현실적으로 불가능할 뿐 아니라 우리나라의 모든 산업이 이와 같은 인기 직종으로만 구성되는 것이 과연 바람직한 지에 대해서도 의문을 제기하지 않을 수 없다.

고학력 청년층들이 눈높이를 낮추어 하향 취업을 할 경우 청년실업문제가 어느 정도 해소될 수도 있다. 하지만 신규 대졸자를 포함한 청년층들은 가족 부양에 대한 책임을 느끼지 않기 때문에 하향취업에 적극성을 보이지 않고 있다. 따라서 청년층들은 원하는 직장에 취업이 되지 않을 경우 실망실업자 신세를 면하기 어려우며 이는 청년실업 문제를 더욱 어렵게 만드는 요인으로 작용하고 있다. 더욱이 최근에는 사회전반적인 만혼풍조에 따라 남녀를 불문하고 결혼을 늦추는 경향이 있어 가족부양에 대한 부담이 적은 청년층의 실업문제가 갈수록 악화되는 양상을 보이고 있다.

Determinants of Job Finding among College Graduates

– with Emphasis on the Effects of GPA –

Taeyoung Jung *

Keyyab Lee **

<Abstract>

This study analyzes the effect of GPA on job finding using database on college graduates. Contrary to many studies which found no relationship between GPA and job finding, our analyses find that GPA has a significant effect on job finding, especially for finding employment in large companies. This inconsistency seems to come from the fact that those with low GPA adjust their level of aspiration before they enter the job market. As a result, GPA does not seem to have an effect on finding employment itself. Nevertheless, it does have an effect in finding employment in jobs considered to be highly desirable, that is, finding employment in large companies.

As control variables, our analyses includes variables such as sex, age, military service completion, majoring in science and engineering, location of campus, transfer status, multiple major, participation in internship, completion of preparatory courses for employment. Our analyses find that military service completion has a positive effect in finding employment itself but has a negative effect in getting a job in large companies. Similarly, age has a negative effect in getting a job in large companies, although it has no effect in finding employment per se. These results seem to imply that those who completed military services before they enter the job market are well aware of the negative effect of age in the job market, which leads them to adjust their level of aspiration instead of leading them to put more efforts in preparing themselves for finding a better job. Sex has no effect in finding employment, although it does have a significant effect in finding

*, ** College of Business Administration, Hongik University

employment in large companies.

Our analyses find an interesting result concerning the relationship between location of campus, majoring in science and engineering, and finding employment. Difficulty of finding employment among those who major in science and engineering, a phenomenon cited to be a problem our society is currently facing, seems to be a problem of those who graduate from colleges whose campus is in areas other than Seoul. Among those who graduate from colleges located in Seoul, those who major in science and engineering do not differ in finding employment from those with degrees in other fields. Furthermore, they have a better achievement in getting a job in large companies compared with those who have degrees in other fields or those with science and engineering degrees from colleges located in areas other than Seoul.

▶ key words : job finding, employment rate, the probability of job finding, GPA, college achievement variables.