

연구논문

직무불일치가 임금과 직무만족에 미치는 영향

The Effects of Job Mismatches on Wages and Job Satisfaction

김효정^{a)} · 곽선화^{b)}

Hyo-Jung Kim · Seon-Hwa Kwag

개인의 능력과 직무 간의 차이인 직무불일치(job mismatch)는 개인의 성과뿐만 아니라, 조직 전체의 성과에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 본 연구는 개인의 학력수준과 성별에 따른 직무불일치의 영향력 차이를 분석하고, 나아가 개인의 임금과 직무만족도에 미치는 영향을 규명하며, 과다 투입을 관리할 수 있는 방안을 제안하는 데 그 목적을 두고 있다. 구체적으로 본 연구에서는 다양한 선행연구에서 언급된 바와 같이, 우리나라에서도 직무불일치의 한 형태인 교육불일치나 기술불일치가 노동시장에서 개인차원 성과인 임금과 직무만족에 부정적 영향을 미치는가를 확인하고, 나아가 이러한 영향이 개인의 학력과 성별에 따라 차이를 갖는지를 살펴볼 것이다. 분석을 위하여 한국노동패널의 15차~17차(2012~2014) 3개년 데이터를 통합한 후, 교육과 기술불일치 이외의 관측되지 않은 개인적 이질성을 통제한 임의효과(Random Effect: RE) 모형분석을 통해 검증하였다. 분석의 결과, 첫째, 우리나라 근로자들은 심각한 교육과잉과 기술과잉을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 둘째, 학력수준에 따른 교육불일치와 기술불일치의 차이가 검증되었다. 셋째, 남자보다 여자의 교육과잉과 기술과잉이 더 심각한 것으로 밝혀졌다. 마지막으로, 개인의 이질성을 통제한 RE 모형분석결과, 교육과잉과 기술과잉이 개인의 주요 노동성과 변수인 임금과 직무만족도의 하락을 가져온다는 사실을 확인하였다.

a) 부산대학교 경영학과 박사과정.

b) 교신저자(corresponding author): 부산대학교 경영학과 교수 곽선화.

E-mail: sun9915@pusan.ac.kr

주제어 : 직무불일치, 교육불일치, 기술불일치, 임금, 직무만족

Skill mismatch and educational mismatch refer to the differences between the level of skill and education of the job performers and the level of those the job requires. Skill and educational mismatch can result serious damages on one's performance outcomes, organizational outcomes, and the labor outcomes of the national level, also. For that reason, there have been various research efforts trying to justify and analyze the negative effects of job mismatches. Specially, main research areas were focused on the influence of skill and educational mismatches on one's wage, job satisfaction, organizational commitment, performance, etc.

This research investigates the effects of education and job mismatches on wages and job satisfaction with educational levels and gender differences using Klips(Korean Labor & Income Panel Study) data which involves a large national sample of Korean households and individuals. A RE(Random Effect) model is used to estimate the outcome of educational mismatches and skill mismatches on wages and job satisfaction.

The specific findings of this research reveal that there are serious over-skilling and over-educational mismatches on individual levels. Also, the differences across the level of education and gender differences are observed. Also, the negative effects of job mismatches on one's wage and job satisfaction are proved. However, the estimation from the RE model implies that there are still the effects of job mismatches after controlling unobserved heterogeneity within the samples that influences the relationships between wages and job satisfaction and over-skilling and over-educational mismatches. Those results strengthen the clear needs for governmental intervention in an effort to decrease the negative effects of job mismatches.

Key words: job mismatch, over-skilling, over-education, wage, job satisfaction.

I. 서론

최근 발표된 통계청 조사결과에 따르면, 우리나라 학생 중 96.7%가 대학(전문대학 포함) 이상 교육기관에 진학하기를 희망하고 있으며, 학부모의 경우는 99% 이상이 자녀가 대학(전문대학 포함) 이상에 진학하기를 원하는 것으로 나타났다(통계청 2014). 실제 우리나라 고등학교 졸업생의 대학 진학률은 2008년 이후로 하락하는 추세였으나, 2014년에는 다시 전년보다 0.2%p 증가한 70.9%를 기록했다(동아일보 2015.3.15). 고등학교 이상의 교육을 희망하는 주된 이유는 ‘좋은 직업을 갖기 위해서(1위)’, ‘자신의 능력과 소질 개발을 위해서(2위)’ 순으로 나타났다(통계청 2014). 거의 모든 학부모와 학생들이 대학진학을 목표로 하고 있지만, 중요한 사실은 실제 우리나라의 노동시장에서 반드시 대학 이상의 교육을 요구하지는 않는다는 점이다(임언 외 2010). 이런 이유 때문에 우리나라에서는 직무불일치(job mismatch)의 한 종류인 개인의 학력과 직무 사이의 불일치(educational mismatch)가 일어날 가능성이 매우 높다(김주섭·이상준 2000; 임언 외 2012a).

일반적으로 직무불일치는 개인의 전공, 교육수준, 기술수준과 직무와의 적합여부에 관한 것으로, 우리나라에서도 오래 전부터 직무불일치에 관한 논의가 있어 왔다. 개인의 능력과 실제로 직무에서 요구되는 필요 능력과의 격차를 의미하는 직무불일치는 직무만족도와 임금을 감소시키고, 이직률을 높이는 등 수많은 부작용을 일으키는 것으로 알려져 왔다(임언 외 2012a). 국내·외에서 이와 관련된 다양한 연구가 시도되고 있는 가운데, Chevalier(2003)는 직무불일치의 한 종류인 교육과잉집단(over-educated population)을 참교육과잉과 외형적 교육과잉으로 이분화하였다. 그는 참교육과잉(genuine over-educated)은 기술과소로부터 시작되며 직무불만족을 일으키지만, 외형적 교육과잉(apparent over-

educated)은 기술과잉에서 시작되는 반면 직무불만족을 일으키지 않는다고 주장하였다. 나아가, 참교육과잉을 경험하는 집단의 임금손실이 외형적 교육과잉을 경험하는 집단의 임금손실보다 훨씬 더 크다는 것을 밝혀냈다. Chevalier(2003)의 연구 이후, 직무불일치를 참직무불일치(genuine mismatch)와 외형적 직무불일치(apparent mismatch)로 이분화한 시도가 지속되었으나(Green & Zhu 2010; Mavromaras et al. 2012), 아직까지는 참직무불일치와 외형적 직무불일치에 관한 일관된 정의는 제시되지 않고 있다.

한편, 직무불일치를 다양한 차원에서 세분화한 Mavromaras et al.(2012)는 교육과잉과 기술과잉, 그리고 교육-기술 동시과잉이 임금과 직무만족도에 미치는 영향을 비교·분석하였다. 그들은 교육과잉과 기술과잉이 임금과 직무만족도에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 확인하였으나, 이러한 결과에 개인적 능력이거나 특별한 상황과 같은 관측되지 않는 개인의 이질적인 차이(unobserved heterogeneity)가 영향을 주었을 가능성 또한 함께 제기하였다.

Chevalier(2003)와 Mavromaras et al. (2012)의 연구가 주장하는 바는 직무불일치가 개인에게 미치는 영향은 개인이 처한 상황에 따라 다를 수 있다는 점이다. 이러한 논란의 시작은 직무불일치가 발생함에도 불구하고 개인의 직무만족이나 임금, 이직률 등이 영향을 받지 않는 경우가 관찰되기 때문이다. 예를 들어, 개인의 직무만족은 기술이나 교육의 불일치 이외에도 비금전적 처우나 보상, 근무환경, 개인적 환경 등에 의한 영향을 받을 수 있으며, 임금 또한 개인별 성과, 근속연수, 또는 능력의 차이 등 여러 가지 관측되지 않은 요인들에 의해서 영향을 받을 가능성이 있기 때문이다(Mavromaras et al. 2012).

이렇듯 직무불일치가 노동시장에 미치는 영향에는 개인의 상황에 따른 다양한 차이가 있고, 다른 변수의 존재 가능성이 밝혀졌음에도 불구하고, Chevalier (2003), Green & Zhu(2010) 그리고 Mavromaras et al.(2012)의 연구와 같이 개인의 직무불일치의 영향이 실제 직무불일치에 의한 것인지, 아니면 개인의 관측되지 않은 이질성에 의한 것인지에 관한 본격적 논의가 아직까지 국내에서는 활발하지 않은 실정이다. 다만 최근 국내에서는 김홍균·박승준(2014)이 직무불일치의 연구에 있어서 개인이 처한 상황적 특성에 주목하고, 개인의 이질성을 통제된 연구를 시도하였다.

김홍균·박승준(2014)은 2007년 대졸자 직업이동 경로조사(2007GOMS) 자료를 이용하여 OLS 추정과 PSM 추정 방식을 통해 과잉교육의 임금감소 효과를 추정하였다. 분석결과 두 추정 방식의 공통된 결과로 과잉교육에 따른 임금감소 효과가 4년제 대학 졸업자에게서 뚜렷하게 나타났다. 그러나 개인의 이질성을 통제하는 분석 방식에 따른 차이가 발견되었으며, 관측되지 않은 개인적 차이가 영향을 미친다는 점을 확인하였다. 김홍균과 박승준의 연구는 기존 OLS 추정에 집중되어 있는 임금 추정 분석에서 탈피하여 PSM 방식을 통하여 비교·분석하였다는 점에서 의의를 갖는다. 특히 기존 연구들이 한 지역을 대상으로 하거나 제한된 표본을 분석에 투입한 것과는 다르게, 대졸자 직업이동 경로조사 자료(10,552명)를 사용함으로써, 기존 연구들이 갖는 단점을 극복했다. 그럼에도 불구하고 그들 연구의 한계로는 1) 고학력 청년층만을 대상으로 분석에 투입하였다는 점, 2) 여러 직무불일치 중에서 교육과잉만을 분석대상으로 제한시켰다는 점, 그리고 3) 횡단면적 자료의 사용으로 인해 일반화의 한계를 갖는다는 점이다. 또한 김홍균·박승준(2014)은 과잉교육에 따른 임금손실 효과는 임의실험(random experiment) 방식에 의하여 가장 정확히 추정이 가능하다고 주장함에도 불구하고 이러한 방식에 대한 접근이 전혀 고려되지 않았다는 한계를 가진다.

직무불일치와 관련된 다수의 국내 선행연구는 전문대학 이상 청년층을 대상으로 하고 있다(김홍균·박승준 2014; 노일경·임연 2009 외; 서봉언 외 2014). 또한 교육과 기술의 불일치가 상호 밀접한 관련이 있음에도 불구하고 이 두 종류의 불일치를 동시에 분석한 연구는 찾아보기가 어렵다.

직무불일치의 문제는 더 이상 대학을 졸업한 청년층만의 문제가 아니다. 한 예로, 김종우 외(2014)의 연구에서는 마이스터고 졸업생의 직무불일치 현황 중 기술과잉이 16.3%, 학력과잉의 비중은 16.5%나 되는 것으로 밝혀졌다. 특성화고졸 취업자의 교육 및 전공 불일치에 관한 연구를 실시한 김성남(2013)의 연구에서도, 이들의 과잉교육이 31.4%에 달하며 전공불일치 또한 54.1%에 이르는 것으로 밝혀졌다. 교육불일치와 전공불일치가 노동시장 성과에 부정적 효과를 가져온다는 사실 또한 확인되었다.

이러한 현실을 직시하며, 본 연구에서는 한국노동패널의 데이터를 사용하여 전 학력과 전 연령층을 대상으로 연구의 범위를 확대하였다는 점에서 기존 연구

와 차별화를 이루었으며, 선행연구들이 갖던 일반화의 한계를 극복하여 연구설계를 하고자 하였다. 또한 기존 연구들이 횡단면적 분석에 치중해 왔다면, 본 연구에서는 3개년도 데이터를 통합하여 종단적 자료를 분석에 투입하였고, 교육불일치에 비하여 상대적으로 주목받지 못했던 기술불일치가 임금과 직무만족도에 갖는 효과를 함께 검증하고자 하였다. 나아가 학력과 성별을 주요 변수로 투입하여 직무불일치의 다양한 효과를 확인하였다.

본 연구의 목적은 직무불일치가 개인의 노동시장 성과에 미치는 부정적인 영향에 학력과 성별이 어떤 작용을 하는지를 밝혀내는 데 있다. 기존 OLS 분석에 치중되어 있던 직무불일치와 임금과의 관계분석에서 차별화를 이루고, 관측되지 않은 개인의 이질성을 효과적으로 통제하기 위한 해결책으로 RE 모형을 사용하여 분석결과를 도출하였다(Mavromaras et al. 2012).

II. 이론적 배경

1. 직무불일치의 유형과 이론적 근거

직무불일치(job mismatching)란 직무 수행자와 직무에서 요구되는 직무의 난이도나 수준의 일치 정도를 의미한다(김충현·이재훈 2012). 직무불일치가 발생하는 원인에 대해서는 연구자들마다 다르기는 하나, 크게 세 가지 이론에 그 근거를 두고 있다. 첫째는 인적자본이론(human capital theory)에 의한 것으로서, 이는 개인의 인적자본 수준이 생산성을 결정하며, 이것이 최종적으로 임금에 반영된다는 것이다. 인적자본이론에 따르면, 직무불일치에 따른 임금격차는 개인 인적자본의 부족/과잉 때문에 발생하는 것으로서, 이는 노동시장의 수급상 불균형이 해결되면 함께 해소될 수 있다고 본다(Becker 1995; 임연 외 2012; 임찬영 2008).

둘째는 경력이동이론(career mobility theory)에 의한 것으로서, 직무불일치는 개인의 경력형성 과정의 일부분이며 일시적인 것이라고 본다. 즉, 경력이동이론에 따르면, 개인은 경력을 쌓은 뒤에 자신의 능력에 맞는 직장으로 이직함으로써

써 직무불일치를 해결할 수 있다고 보는 것이다(Sicherman & Galor 1990; 김기현 2010; 임언 외 2012).

셋째는 배치이론(assignment theory)에 의한 것인데, 직무수준과 직무수행자의 능력수준 격차에 의해 직무불일치가 발생한다는 것이다. 배치이론에 따르면 직무불일치는 노동시장의 구조적 문제이며, 고학력자의 과잉공급의 경우 장기적 문제로 발전할 수 있다고 보고 있다(McGuinness 2006; Sattinger 1993; 임언 외 2012). 이러한 불일치는 시간이 지남에 따라 개인이 자신의 직무에 관련된 기술을 익히고, 개인의 능력이 향상되면서 해소될 수 있다고 본다(Brynin 2002).

직무불일치의 유형은 크게 세 가지의 불일치 즉, 교육(학력)불일치(educational mismatch), 기술(숙련)불일치(skill mismatch), 전공불일치(subject mismatch) 개념으로 분류될 수 있다. 먼저 교육불일치는 개인의 최종 학력과 직무에서 요구되는 학력간 차이로 인한 불일치를 의미하며, 교육과잉(over-educated)과 교육과소(under-educated)로 구분된다(McGuinness 2006; 임언 외 2012). 둘째, 기술(숙련)불일치(skill mismatch)는 인적자본으로서의 기술 수준과 직무 특성상의 기술 수준 사이의 불일치를 의미하며, 기술과잉(over-skilled)과 기술과소(under-skilled)로 구분된다(노일경·임언, 2009). 마지막으로 전공불일치(subject mismatch)는 졸업자의 전공과 직무 내용 간의 합치 정도를 의미한다(노일경·임언 2009).

직무불일치와 관련하여, 학계에서는 과소자격(under qualification)에 관한 연구보다는 과잉자격(over qualification)에 관한 연구가 주를 이루어 왔다. 특히 직무불일치에 관한 국내 연구에서 중요시되어 왔던 교육불일치는 교육과소보다는 교육적합이나 교육과잉에 관한 연구가 훨씬 많은 편인데, 그 이유는 학력 요구조건을 충족시키지 않고 취업이 되는 경우가 현재는 매우 드물기 때문이다(김주섭 2000).

세 가지 유형의 직무불일치 가운데서 가장 많은 주목을 받아온 것은 교육불일치였으나 최근에는 교육불일치와 함께 기술불일치에 관한 학계의 관심도 두드러지고 있다. 이러한 변화는 교육불일치만으로는 직무불일치로 인한 부정적 영향을 완전하게 설명하기 어려운 측면이 있으며, 교육불일치와 기술불일치가 동일한 직무불일치의 종류는 아닐지라도 함께 논의하는 것이 바람직하다는 주장 때문이다(Allen & van der Velden 2001). 또한 이러한 배경에는 청년층의 교육과

잉뿐만 아니라 기술과잉이 기술의 손실과 삶의 질 저하를 유발하며, 교육과 기술 불일치가 장기화될 경우 개인의 임금과 직무만족도가 저하되고 불필요한 인적자본에의 투자로 인한 국가 경쟁력의 낭비를 가져올 수 있다는 우려가 자리 잡고 있다(임언 외 2012). 이에 본 연구에서는 교육불일치와 기술불일치를 함께 고려하여 직무불일치가 가져오는 부정적 효과를 분석하기로 한다.

2. 직무불일치의 결과

직무불일치와 관계되는 요인과 그 결과는 매우 다양하게 논의되어 왔다. 즉, 직무불일치는 전공이나 교육 수준 등과 관계되며 불일치의 결과는 임금과 직무만족도로 연결된다(Mavromaras et al. 2012; Mavromaras et al. 2013). 먼저, 직무불일치에 관한 해외연구를 살펴보면 다음과 같다. 직무불일치와 임금과의 관계에 관한 Sicherman(1991)의 연구에 따르면, 교육과잉인 경우에는 자신의 교육수준에 맞는 직업을 가진 경우보다 임금손실을 경험하지만 적정교육의 경우에는 동료들보다는 높은 임금을 받는 것으로 나타났다.

교육과 기술불일치가 임금과 직무만족도에 미치는 영향에 관한 Allen & van der Velden(2001)의 연구에서는 교육불일치가 임금에 강한 영향을, 그리고 기술 불일치는 직무만족도에 강한 영향을 미친다는 사실을 제시하고 있다. Chevalier (2001)는 교육과잉인 개인의 경우 심각한 임금손실을 경험한다는 사실을 밝히고 있다.

호주의 가구·소득·노동동향 패널데이터(the Household, Income and Labour Dynamics in Australia, HILDA)를 활용한 Mavromaras et al.(2012)의 연구에서는 교육불일치와 기술불일치가 임금과 직무만족도에 미치는 부정적 영향이 개인의 교육수준별로 차이가 있으며, 남성에 비해 여성이 더 많은 부정적 영향을 받는다는 사실을 발견하였다. 최근 Pecoraro(2014)는 교육과잉(over-educated) 이면서 기술적합(skill-matched)인 그룹은 임금손실이 거의 없었지만, 교육과잉과 기술과잉을 동시에 경험하는 개인은 가장 큰 임금손실을 경험함을 밝히고 있다. Mavromaras et al.(2012)와 Pecoraro(2014)는 이러한 차이의 원인 중에 개인의 능력 차이와 같은 관측되지 않은 요인들이 존재할 수 있다고 추정하였다.

다음으로 직무불일치에 관한 국내연구를 살펴보았다. 국가별로 경제와 노동 시장 여건, 고용 동향에 차이가 존재하기는 하나 국내에서 직무불일치에 대한 연구 또한 해외와 크게 다르지 않은 연구결과를 보여주고 있다. 교육수준 및 전공과 관련된 직무불일치에 관해서는 다수의 선행연구(강순희·안준기 2014; 구성우·김병주 2014; 김기현 2005; 임찬영 2008; 최영순 2008)가 제시되고 있다. 김기현(2005)은 한국과 일본 대학졸업자들의 교육과 직무불일치를 연구한 결과, 교육과잉과 전공불일치가 임금 손실과 직무만족의 하락을 가져온다는 연구결과를 제시하고 있다. 노일경·임언(2009)은 전문대학 졸업 여성을 대상으로 직무불일치의 원인과 임금과의 관계를 분석한 결과, 전공, 교육, 숙련의 불일치가 모두 임금에 부(-)적 영향을 미치며, 그 영향이 전공>교육>숙련의 불일치순으로 나타남을 밝혔다.

직무불일치와 임금간의 관계에 대한 다수의 연구결과(김기현 2005; 김충현·이재훈 2012; 임찬연 2008; 노일경·임언 2009; 류기락 2014; 차성현·주휘정 2010)에서는 직무불일치가 근속과 임금간의 관계에 부정적인 영향을 미친다는 주장이 지지되고 있다. 최근에는 이러한 직무불일치의 원인 분석과 함께 시간의 흐름에 따른 직무불일치의 전환 여부(불일치→일치)를 파악하여, 직무불일치가 일시적인 현상인지 혹은 장기적으로 지속되는 현상인지에 관한 논의가 활발하다(김주섭 2005; 임언 외 2010; 임언 외 2012).

직무불일치가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구결과도 다수 제시되고 있다(강순희·안준기 2014; 김강호 2009; 원지영 2011; 서봉언 외 2014; 차성현·주휘정 2010). 원지영(2011)은 학력과 관련된 불일치가 직무만족도에 미치는 부정적 영향을 확인하였다. 강순희 외(2014)의 연구에서는 교육과잉이 적정교육에 비해 직무만족도를 낮추고, 기술과잉 역시 직무만족도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특이한 점은 교육과소나 기술과소는 오히려 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 2년제 이상 대학 졸업자들을 대상으로 한 차성현·주휘정(2010)의 연구에서는 여자의 교육과잉과 기술과잉이 남자보다 높게 나타났다. 직무만족도에 관한 분석결과, 남자가 여자보다 직무만족도가 높은 사실을 확인하였다. 선행연구들에서 확인한 것처럼, 직무불일치로 인한 임금손실과 직무만족 하락이 가져올 수 있는 결과는 낮은 생산성과 이직률 등을 들 수 있다

(정권택 외 2008). 특히 과잉자격자들의 노동이동을 연구한 선행연구 결과에 따르면, 이들의 노동이동은 과소자격자들에 비해 더 잦은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과들은 과잉자격자들이 조직 내에 많이 존재할수록 이직가능성이 커지고, 이로 인한 비용을 조직이 감당해야 할 필요성이 증가하기 때문에 과잉자격자들에 관한 관리방안도 증가하고 있다(김주섭 외 2000).

직무불일치에 관한 선행연구는 직무불일치 그 자체가 노동시장 성과에 미치는 영향을 주로 다루고 있으며, 여러 기준에서 의미 있는 시사점을 도출하고 있다. 특히 직무불일치를 연령이나 성별, 학력, 경험, 훈련 정도와 연관지어 그 효과를 검증하고 있다(Chevalie 2001; Frank 1978; Mavromaras et al. 2012, 2013; 강순희·안준기 2014; 김기현 2005; 노일경 외 2009; 임언 외 2010; 김성남 2013; 김홍균·박승준 2014).

본 연구에서는 선행연구에서 고찰된 요인들 중에서 현 노동시장에서 정책적 시사점을 도출할 수 있는 요인으로 학력과 성별을 고려하여 분석해 보았다. 두 변수를 선정한 이유는 우리나라가 학력에 대한 관심이 높고 고학력자 배출이 매우 높은 편이기 때문이다. 또한 여성의 사회진출이 확대됨에 따른 높은 경제활동 참여도에도 불구하고 여성은 여전히 낮은 노동시장 지위에 머무르고 있어 여성경제활동에 대한 새로운 해결책을 모색할 수 있다는 점에서 성별 변수가 의미가 있을 것이다. 이에 학력수준과 성별을 직무불일치와 임금 및 직무만족과의 관계에 대한 통제변수로 활용하였다. 이를 기반으로 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 직무불일치의 영향은 개인의 교육수준에 따라 차이가 있을 것이다.

- 1.1. 교육불일치의 영향은 개인의 교육수준에 따라 차이가 있을 것이다.
- 1.2. 기술불일치의 영향은 개인의 교육수준에 따라 차이가 있을 것이다.

가설 2. 직무불일치의 영향은 성별에 따라 차이가 있을 것이다.

- 2.1. 교육불일치의 영향은 개인의 성별에 따라 차이가 있을 것이다.
- 2.2. 기술불일치의 영향은 개인의 성별에 따라 차이가 있을 것이다.

3. 임금과 직무만족

직무불일치와 관련한 연구들에서 주로 많이 사용되는 결과 변수들은 ‘임금’, ‘직무만족’, ‘조직몰입’, ‘이직률’ 등이다. 본 연구에 사용되는 임금이 개인의 노동 시장 성과측정을 위해 사용되는 객관적 지표라면 상대적으로 직무만족은 그에 대한 주관적 지표라 할 수 있다.

연구자에 따라 차이는 있지만, 직무만족은 “직무 및 직무수행과 관련된 근로자의 주관적이고 긍정적인 느낌의 정도(강정희 외 2009)”로 정의된다. 이는 조직 구성원이 직무를 수행하는 과정에서 조직의 내·외적인 요인에 대해 갖는 긍정적·부정적 감정의 상태로 볼 수 있으며, 조직의 생산성과 관련하여 중요한 의미를 갖는다. 즉, 직무만족이 높은 구성원의 성과가 그렇지 않은 이들에 비해 상대적으로 높고, 이직률은 낮은 편이다(Kiniki & Fugate 2013; 김상욱·유홍준 2002; 박우성·노용진 2000; 이영면·나인강 2004).

직무만족은 주로 임금, 업무, 승진기회, 감독, 동료 등과 같은 요인에 의해 영향을 받는데, 이 중 가장 중요하게 작용하는 요인은 ‘임금’이다(James et al, 2014). 임금은 개인에 있어서는 기본적으로 노동의 보수이며 생활의 원천이 되는 소득이다. 이는 사용자의 입장에서는 근로자가 제공한 노동에 대한 대가로 정의된다(이택호 2014). 일반적으로 임금은 학력, 근속, 경력에 의존하여 증가한다는 주장이 제기되어 왔으며(임찬영 2008), 근로자의 근로의욕을 높이고 직무만족을 향상시키는 핵심요인으로 작용한다(김상욱·유홍준 2002).

직무불일치와 관련해서는 직무불일치가 낮을수록 직무만족도, 직무내적 만족도, 직무외적 만족도가 모두 높다는 분석결과와 더불어 이러한 연관성이 조직의 생산성과 관련한 중요한 의미를 가진다는 주장이 제기되기도 했다(Chevalier 2001; 김주섭 2005; 박천수 2004; 서화정·김병주 2014). 직무만족과 관련된 선행 연구(오인수 외 2007; 권성민 2011; 정수현·김재환 2013; 김선화·이영민 2013; 정수빈 외 2014)에서 볼 때, 직무만족도가 높을수록 직무몰입을 비롯하여 이직의도, 임금, 생산성 등에 우호적인 영향을 미침을 제시하고 있다. 결국, 직무불일치의 해소는 임금을 비롯한 직무만족도의 제고에 기여하는 것으로 볼 수 있다. 이와

같은 이론적 배경에 근거하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 3. 직무불일치는 개인의 임금에 부(-)적 영향을 미칠 것이다.

3.1. 교육과잉은 개인의 임금에 부(-)적 영향을 미칠 것이다.

3.2. 기술과잉은 개인의 임금에 부(-)적 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 직무불일치는 개인의 직무만족도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

4.1. 교육과잉은 개인의 직무만족도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

4.2. 기술과잉은 개인의 직무만족도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

Ⅲ. 분석결과

본 연구에서는 가설의 분석을 위해 SPSS 23.0과 Stata 14.0을 사용하였다. 먼저 데이터의 분포 특성 및 기술적 통계치를 살펴보기 위해 빈도분석 및 기술적 통계분석을 실시하였고, 교육불일치 및 기술불일치가 성별과 교육수준별로 유의한 차이가 나는지를 검정하기 위해서 일변량 분산분석을 실시하였다. 또한 인적 특성 및 사업체 특성을 통제변수로 투입하고, 교육불일치 및 기술불일치가 개인의 임금과 직무만족도에 대해 어떤 영향을 미치는가를 분석하기 위해 패널회귀 분석을 실시하였다.

1. 기술통계

1) 분석자료 및 표본 특성

본 연구에서는 충분한 변수 총량을 확보하기 위하여 노동패널 15차~17차(2012~2014년)의 3개년도 데이터를 통합하여 활용하였다. 활용한 개인별 데이터 41,046건 중 임금근로자를 추출하고, 이 중 관련 변수의 무응답자를 제외한 16,095건을 확보한 후, 이상치(월급여 10만원 미만 및 4,000만원 이상)와 교육불일치와 기술불일치와 관계된 문항에서의 무응답 데이터를 제거한 16,087건을 최종분석 데이터로 활용하였다. 그러나 분석에 사용된 표본 수는 문항에 따라 근소한 결측치가 발생하기도 하였다.

<표 1> 표본 특성

| 구분 | 구분 | 빈도 | 백분율 |
|------------------|-----------|--------|------|
| 성별 | 남자 | 9,480 | 58.9 |
| | 여자 | 6,607 | 41.1 |
| 연령 | 30 세 미만 | 1,939 | 12.1 |
| | 30 대 | 4,733 | 29.4 |
| | 40 대 | 4,354 | 27.1 |
| | 50 대 | 3,236 | 20.1 |
| | 60 대 이상 | 1,825 | 11.3 |
| 학력 | 중졸 이하 | 2,571 | 16.0 |
| | 고졸 | 5,354 | 33.3 |
| | 2 년제 대졸 | 2,888 | 18.0 |
| | 4 년제 대졸 | 4,351 | 27.0 |
| | 대학원 이상 | 923 | 5.7 |
| 결혼 여부 | 미혼 | 2,643 | 16.4 |
| | 기혼 | 13,444 | 83.6 |
| 자격증 | 없음 | 14,698 | 99.2 |
| | 있음 | 122 | .8 |
| 사회경제적 지위상승가능성 | 전혀 그렇지 않다 | 970 | 6.0 |
| | 별로 그렇지 않다 | 5,562 | 34.6 |
| | 그저 그렇다 | 216 | 1.3 |
| | 대체로 그렇다 | 7,897 | 49.1 |
| | 매우 그렇다 | 144 | .9 |

자료: 한국노동패널 15~17차 조사.

표본: 임금근로자 16,087명 개인.

<표 1>은 분석에 사용된 데이터의 특성을 제시한 것이다. 먼저 남자가 58.9%, 여자가 41.1%를 차지했다. 연령 분포를 살펴보면 30대가 29.4%로 가장 많고, 그 다음으로 40대 27.1%, 50대 20.1%, 30세 미만 12.1%, 60대 이상 11.4% 순으로 나타났다. 학력 분포에서는 고졸자가 33.3%로 가장 많았고, 그 다음으로 4년제

대출 27.0%, 2년제 대출 18.0%, 중졸 이하 16.0%, 대학원 이상 5.7% 등의 순으로 나타났다. 결혼 여부는 기혼이 83.6%, 미혼 16.4% 등으로 나타났고, 자격증과 관련해서 자격증 소지자 0.8%, 자격증 무소지자 99.2%로 나타났다. 사회경제적 지위상승가능성과 관련해서는 긍정적인 시각이 50.0%로 부정적 시각 40.6%보다 약간 높은 것으로 파악되었다.

다음으로 분석에 투입된 변수 중 정량변수나 척도변수의 기술통계치는 <표 2>와 같다. 응답자의 평균 연령은 43.6세, 월평균급여는 226만원, 경력(재직기간 기준)은 평균 8.3년으로 나타났다.

<표 2> 기술통계량

| | N | 최소값 | 최대값 | 평균 | 표준편차 | |
|--------------------|-------------|--------|-------|--------|--------|------|
| 나이 | 16,087 | 17 | 85 | 43.64 | 12.347 | |
| lnWage | 16,087 | 11.51 | 16.99 | 14.44 | .664 | |
| 월평균급여(만원) | 16,087 | 10 | 2,400 | 226.61 | 146.63 | |
| 경력(년수) | 13,970 | 1 | 61 | 8.25 | 7.40 | |
| 요인별 직무만족도 | 임금 및 보수 | 16,083 | 1 | 5 | 2.94 | .732 |
| | 취업 안정성 | 16,086 | 1 | 5 | 3.35 | .711 |
| | 하고 있는 일의 내용 | 16,085 | 1 | 5 | 3.43 | .656 |
| | 근무환경 | 16,085 | 1 | 5 | 3.32 | .693 |
| | 근로시간 | 16,085 | 1 | 5 | 3.31 | .748 |
| | 개인의 발전가능성 | 16,085 | 1 | 5 | 3.22 | .668 |
| | 의사소통 및 인간관계 | 16,085 | 1 | 5 | 3.38 | .615 |
| | 인사고과의 공정성 | 16,082 | 1 | 5 | 3.10 | .602 |
| | 복지후생제도 | 16,081 | 1 | 5 | 2.90 | .782 |
| 전반적 일자리 만족도(total) | 16,087 | 1 | 5 | 3.36 | .604 | |
| 사회경제적 지위상승가능성 | 14,789 | 1 | 5 | 3.05 | 1.100 | |
| 교육불일치 | 16,087 | 1 | 5 | 2.85 | .408 | |
| 기술불일치 | 16,087 | 1 | 5 | 2.87 | .404 | |

자료: 한국노동패널 15~17차 조사.

표본: 임금근로자 16,087명 개인.

5점 리커트 척도(점수가 높을수록 긍정적 의미)로 조사된 요인별 직무만족도를 살펴보면, ‘하고 있는 일의 내용’이 평균 3.43점으로 제일 높았고, 그 다음으로 ‘의사소통 및 인간관계’가 3.38점, ‘취업안정성’ 3.35점, ‘근무환경’ 3.32점, ‘근로시간’ 3.31점, ‘개인의 발전가능성’ 3.22점, ‘인사고과의 공정성’ 3.10점, ‘임금 및 보수’ 2.94점, ‘복지후생제도’ 2.90점 등의 순으로 나타났다. 5점 척도로 조사된 ‘전반적 일자리 만족도’는 평균 3.36점, 사회경제적 지위상승가능성은 평균 3.05점으로 나타났다.

한국노동패널의 교육과 기술수준의 불일치 정도를 파악하는 문항인 1) ‘현재 하고 있는 일은 나의 교육수준과 비교하여 ***하다’, 2) ‘현재하고 있는 일은 나의 기술(기능)수준과 비교하여 ***하다’라는 두 문항은 ‘1 수준이 매우 낮다’, ‘2 수준이 낮은 편이다’, ‘3 수준이 맞는다’, ‘4 수준이 높은 편이다’, ‘5 수준이 매우 높다’로 구성되어 있다. 본 연구에서는 이 문항들을 개인의 ‘교육불일치’와 ‘기술불일치’로 정의하고 분석에 투입하였다.

분석결과 교육불일치는 평균 2.85점, 기술불일치는 평균 2.87점 등으로 나타났다. ‘3 수준이 맞는다’를 ‘교육적합’과 ‘기술적합’으로 볼 때, 이는 현재 하고 있는 일의 수준이 개인의 교육수준과 기술수준에 비교하여 낮은 편인 ‘교육과잉’과 ‘기술과잉’을 의미한다. 평균적으로 ‘과소’보다는 ‘과잉’이 나타난 배경은 일정 조건을 충족시키지 않고서는 취업이 힘든 우리나라의 현실이 반영된 결과로 해석할 수 있을 것이다.

다음으로 <표 3>의 성별, 교육수준별 교육불일치를 살펴보면 평균 2.80~2.97점의 분포를 보이고 있고, 기술불일치는 평균 2.80~2.99점의 분포를 보이고 있다.

먼저 교육불일치를 살펴보면, 중졸 이하 여자 집단의 교육과잉(2.82)은 남자(2.85)보다 다소 높은 것으로 나타났다. 고졸 집단에서도 여자집단의 교육과잉(2.80)이 남자(2.83)보다 조금 더 높게 나타났다. 그러나 2년제 대졸 집단에서는 남자의 교육과잉이 2.85, 여자의 교육과잉이 2.87로 나타나, 남자의 교육과잉이 조금 더 심각한 것으로 밝혀졌다. 4년제 대졸 집단에서도 남자의 교육과잉(2.87)이 여자의 교육과잉(2.88)보다 약간 높은 것을 확인할 수 있었다. 반면 대학원 이상 집단에서는 여자의 교육과잉(2.89)이 남자의 교육과잉(2.97)보다 훨씬 더

심각한 것으로 드러났다.

<표 3> 성별, 교육수준별 교육불일치 및 기술불일치 평균(표준편차)

| 학력별 | 성별 | n | 교육불일치 | 기술불일치 |
|--------|----|-------|------------|------------|
| 중졸 이하 | 남자 | 1,130 | 2.85(.401) | 2.85(.392) |
| | 여자 | 1,441 | 2.82(.414) | 2.84(.400) |
| 고졸 | 남자 | 3,154 | 2.83(.416) | 2.86(.413) |
| | 여자 | 2,200 | 2.80(.441) | 2.80(.440) |
| 2년제 대졸 | 남자 | 1,709 | 2.85(.411) | 2.86(.393) |
| | 여자 | 1,179 | 2.87(.371) | 2.89(.375) |
| 4년제 대졸 | 남자 | 2,824 | 2.87(.414) | 2.89(.410) |
| | 여자 | 1,527 | 2.88(.381) | 2.90(.380) |
| 대학원 이상 | 남자 | 663 | 2.97(.321) | 2.99(.327) |
| | 여자 | 260 | 2.89(.346) | 2.90(.341) |
| 전체 | 남자 | 9,480 | 2.86(.408) | 2.88(.402) |
| | 여자 | 6,607 | 2.84(.408) | 2.85(.405) |

자료: 한국노동패널 15~17차 조사.

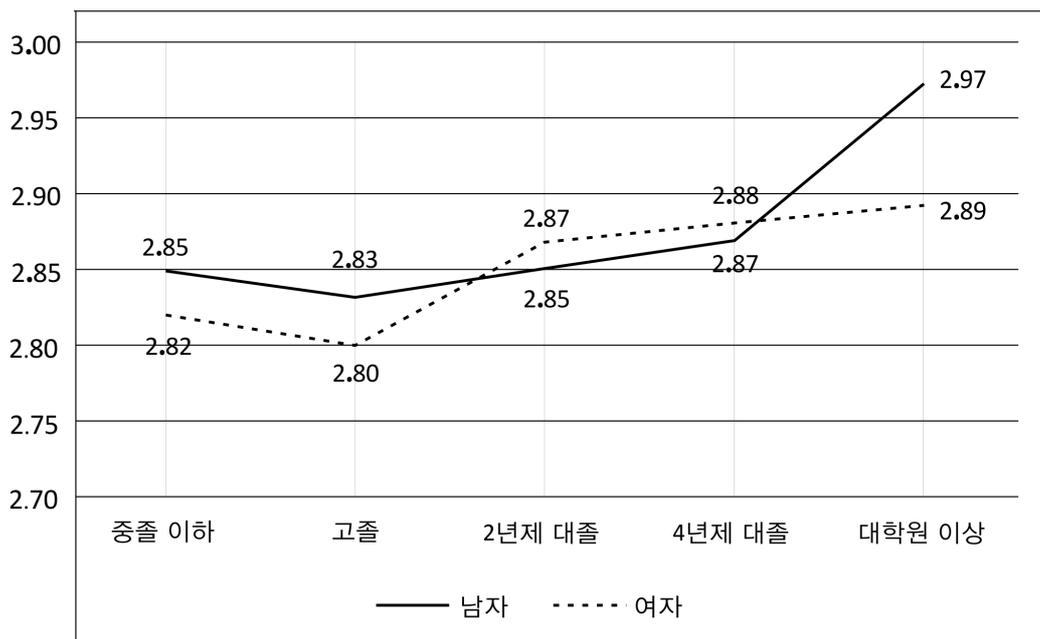
표본: 임금근로자 16,087명 개인.

다음으로 기술불일치를 중심으로 살펴본 결과는 다음과 같다. 중졸 이하 집단에서는 여자의 기술과잉(2.84)이, 남자의 기술과잉(2.85)보다 약간 더 높은 것으로 나타났다. 고졸 집단에서는 여자의 기술과잉이 2.80, 남자의 기술과잉이 2.86으로 역시 여자의 기술과잉이 더 높게 나타났다. 반면 2년제 대졸 집단에서는 남자의 기술과잉(2.86)이 여자의 기술과잉(2.89)보다 더 심각한 것으로 나타났으며, 4년제 대졸 집단에서도 남자의 기술과잉이 2.89, 여자의 기술과잉은 2.90으로 남자가 여자보다 더 높은 것으로 밝혀졌다. 하지만 대학원 이상 집단에서는 여성의 기술과잉이 2.90인 반면 남성의 기술과잉은 2.99로 나타나 여성의 기술과잉이 남성보다 훨씬 더 높았다.

교육과잉이 가장 심각한 집단은 고졸 여자 집단(2.80)이었으며, 다음으로는 중졸 이하 여자 집단(2.82), 고졸 남자 집단(2.83), 중졸 이하 남자 집단(2.85) 순으

로 밝혀졌으며, 고졸 이하 학력에서 더 심각한 교육과잉 현상을 경험하고 있는 것이 확인되었다. 이러한 사실은 고졸 이하 학력자들의 취업이 일반적으로 일부 영역 및 직종에 국한되어 있다는 현실이 반영된 결과로 추측할 수 있을 것이다. 상대적으로 교육불일치가 가장 적합에 가까운 집단은 대학원 이상 남자 집단(2.97)으로서 다른 집단에 비교하여 볼 때 가장 교육적합에 가까웠다. 한편 대학원 이상 여자 집단의 교육불일치는 2.89로 다른 여자 집단의 교육불일치와 비교하여 볼 때, 가장 불일치 정도가 낮은 것으로 해석할 수 있다.

기술과잉이 가장 심각한 집단도 고졸 여자 집단(2.80)이었으며, 다음으로는 중졸 이하 여자(2.84), 중졸 이하 남자(2.85), 고졸 이하 남자 집단(2.86)이었다. 고졸 이하 학력에서 기술과잉 현상이 더 심각한 것이 확인되었다. 이러한 결과는 고졸 이하 학력자들이 단순 노무나 서비스 업종 등에 집중되어 있기 때문으로 추측된다. 상대적으로 기술과잉이 가장 낮은 집단은 대학원 이상 집단이었으며, 기술불일치가 가장 적합에 가까운 집단은 대학원 이상 남자 집단(2.99)이었다. 한편 4년제 대졸 여자와 대학원 이상 여자 집단의 기술불일치는 2.90으로 나타나, 다른 여자 집단과 비교하여 볼 때 가장 기술불일치 정도가 낮은 것으로 볼 수 있다.



〈그림 1〉 성별 · 교육수준별 교육불일치

전체적으로는 남자의 교육과잉(2.86)과 기술과잉(2.88)보다 여자의 교육과잉(2.84)과 기술과잉(2.85)이 조금 더 심각한 것으로 밝혀졌다. 그러나 2년제, 4년제 대졸 집단에서는 여자보다 남자의 교육과잉과 기술과잉이 근소한 차이로 더 높게 나타났다. 직무불일치 중에서 교육과잉과 기술과잉이 고졸 이하 학력에서 더 심각한 사실이 확인되었으며, 이러한 불일치 정도가 대학원 이상 학력 집단에서는 줄어드는 것을 확인하였다. 이러한 불일치 해소 현상은 남자와 여자 두 집단 모두에서 나타났다(<그림 1> 및 <그림 2> 참고).

<표 4> 성별, 교육수준별 교육불일치

| 소스 | 제공합 | 자유도 | 평균제공 | F | 유의확률 |
|---------|------------|-------|-----------|------------|------|
| 절편 | 80773.802 | 1 | 80773.802 | 488164.417 | .000 |
| 교육수준 | 14.938 | 4 | 3.734 | 22.569 | .000 |
| 성별 | .917 | 1 | .917 | 5.543 | .019 |
| 교육수준*성별 | 3.614 | 4 | .903 | 5.460 | .000 |
| 오차 | 2660.170 | 16077 | .165 | | |
| 전체 | 133326.000 | 16087 | | | |

$R-sq=.008$ (corrected $R-sq=.008$)

성별, 교육수준별로 교육불일치가 차이가 나는지를 알아보기 위해 일변량 선형모형으로 분석한 결과는 <표 4>에 정리되어 있다. 교육수준별로 유의한 차이가 있었고($F=22.569$, $p<.001$), 성별로도 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었다($F=5.543$, $p<.05$). 그리고 교육수준과 성별 집단의 상호작용항에 따른 차이도 유의한 것으로 나타났다($F=5.460$, $p<.001$).

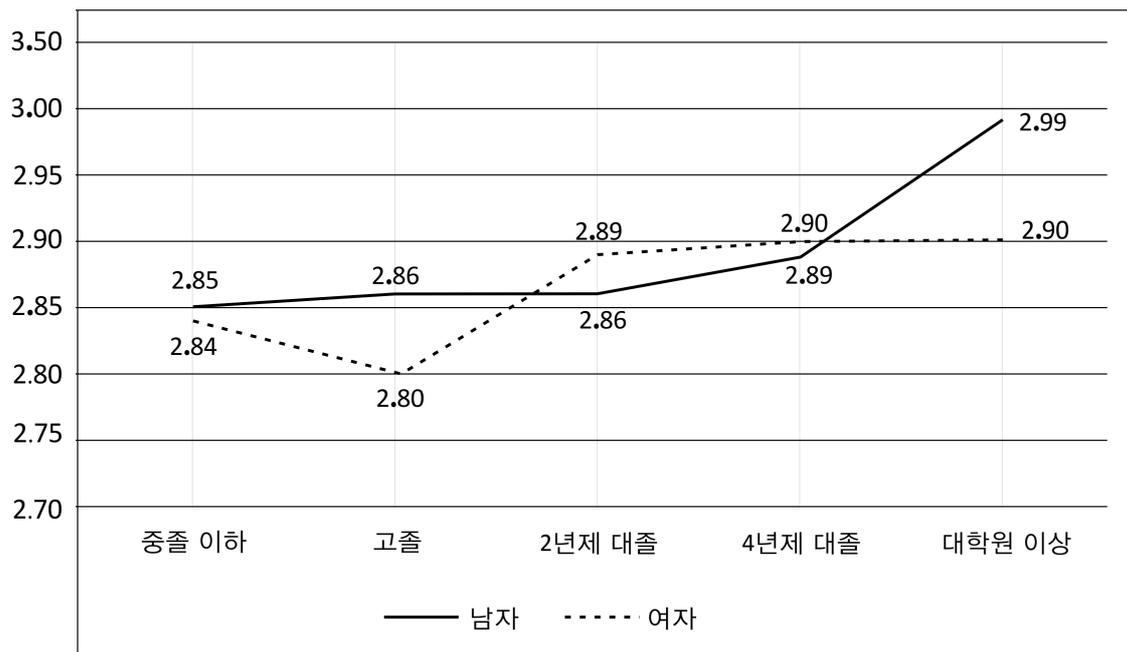
<표 5>는 성별, 교육수준별로 기술불일치 정도가 차이가 있지를 살펴보기 위해 일변량 선형모형으로 분석한 결과이다. 교육수준별로 유의한 차이가 있었고($F=25.135$, $p<.001$), 성별로도 유의한 차이가 있음이 확인되었다($F=9.504$, $p<.01$). 그리고 교육수준과 성별 집단의 상호작용항에 따른 차이도 유의한 것으로 나타났다($F=9.823$, $p<.001$). 이와 같은 분석결과에 의해, 직무불일치의 영향이

개인의 성별, 교육수준에 따라 차이가 있을 것이라는 본 연구의 가설1.1, 1.2, 2.1, 그리고 2.2는 지지되었다.

<표 5> 성별 · 교육수준별 기술불일치

| 소스 | 제공합 | 자유도 | 평균제공 | F | 유의확률 |
|---------|------------|-------|-----------|------------|------|
| 절편 | 81578.633 | 1 | 81578.633 | 505631.888 | .000 |
| 교육수준 | 16.221 | 4 | 4.055 | 25.135 | .000 |
| 성별 | 1.533 | 1 | 1.533 | 9.504 | .002 |
| 교육수준*성별 | 6.339 | 4 | 1.585 | 9.823 | .000 |
| 오차 | 2593.863 | 16077 | .161 | | |
| 전체 | 134716.000 | 16087 | | | |

$R-sq=.010$ (corrected $R-sq=.009$)



<그림 2> 성별 · 교육수준별 기술불일치

2. 추정방법

본 연구는 앞서 소개한 Mavromaras et al.(2012)의 연구모형을 따라 개인의 학력별, 성별에 따른 교육불일치 및 기술불일치와 관련한 임금과 직무만족도의 차이를 검증하였다. 본 연구에서는 한국노동패널의 15차~17차(2012~2014년) 3개년도 자료를 통합한 후 RE 모형을 통해 분석을 진행하였다.

1) 교육불일치와 기술불일치가 임금에 미치는 영향

교육불일치와 기술불일치가 임금에 미치는 영향을 조사하기 위하여 다음과 같은 Mavromaras et al.(2012)의 임금함수를 이용하였다.

$$\ln Y_{it} = \alpha_0 + \alpha M_{it} + \beta X_{it} + \epsilon_{it} \quad (1)$$

여기서 $\ln Y_{it}$ 는 각 i 개인의 t 시점의 월평균급여의 로그값이고, M_{it} 는 i 개인의 t 시점의 직무불일치 정도를 의미한다. X 는 인적, 사업체 특성과 관련된 통제변수로 본 분석에서는 연령, 혼인상태 더미변수, 자격증보유 여부 더미변수, 경력기간(년), 사업경제적 지위상승가능성(5점 척도) 등의 변수를 투입하였다. ϵ 는 오차항이다.

그러나 식(1)에서는 표본에서 관측되지 않는 체계적 개인의 차이에 따른 바이어스(bias)가 포함되어 있기 때문에, 관측되지 않는 개인의 이질성(heterogeneity)의 시간변동을 통제할 수 있는 패널추정(panel estimation)을 실시하였다. 이를 위해 관측되지 않는 시간변량의 개인 이질성을 통제하기 위해 Mundlak(1978)이 제시한 수정모형인 임의효과(Random Effect(REs))를 사용해 분석하였다(Mavromaras et al. 2012, 2013).

$$\ln Y_{it} = \alpha_0 + \alpha M_{it} + \beta X_{it} + \xi_1 \bar{M}_i + \xi_2 \bar{X}_i + \nu_{it} \quad (2)$$

\bar{M}_i 와 \bar{X}_i 는 각 i 개인의 M_{it} 와 X_{it} 의 시간평균값이다. 원래 식(2)에서 α 와 β 의 추정치는 Woodridge(2009)가 보여 준 바와 같이 추정치의 고정효과(fixed effect)와

비슷하다. 그러나 고정효과모형과는 달리, REs(임의효과모형)는 데이터에서 관측기간 내에서 시간변동이 없거나 거의 없는 변수에 대해 더 명시적인 추정을 가능하게 한다(Mavromaras et al. 2012, 2013). Dustmann & Rochina-Barrachina (2007)에 의하면 패널추정은 표본선택의 문제를 해결할 수 있게 해준다(Mavromaras et al. 2012).

2) 교육불일치 및 기술불일치가 직무만족도에 미치는 영향

위 식에서 종속변수인 $\ln Wage$ 대신에 요인별 직무만족도 문항의 척도값을 대신 투입하는 방법으로 교육 및 기술불일치가 각 요인별 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였다.

3. 분석결과

1) 교육불일치 및 기술불일치가 임금에 미치는 영향

<표 6>은 교육불일치 및 기술불일치가 임금에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 RE모형분석을 실시한 결과이다. 전체 집단을 대상으로 분석한 결과를 전체적으로 살펴보면, 통제변수 중에서는 연령, 성별 더미변수, 교육수준 더미변수, 결혼상태 더미변수, 노조가입 여부 더미변수, 경력, 사회경제적 지위상승가능성 등을 투입하였고, 교육불일치와 기술불일치 항목을 추가 투입하였다.

통제변수 중에서 연령은 $B=.085(p<.001)$, 연령제곱은 $B=-.001(p<.001)$ 로 연령이 올라갈수록 소득은 역U자 모양으로 증가하다가 다시 감소하는 모양을 보이고 있다. 성별에서는 남자가 $B=.419(p<.001)$ 로 여자에 비해 임금이 더 높은 것으로 확인되었다. 교육수준은 중졸 이하 집단을 기준변수로 하고 다른 학력을 각각 더미변수로 투입한 결과, 모든 학력더미변수들은 학력이 높을수록 임금이 유의하게 더 높음을 보여주고 있다. 결혼 상태는 결혼을 한 집단이 $B=.035(p<.001)$ 로 미혼에 비해 더 임금이 높았다. 노조가입 여부와 관련해서는 $B=.207(p<.001)$ 로 노조에 가입한 집단의 임금이 더 유의하게 높은 것으로 분석되었다. 또한 경력은 $B=.022(p<.001)$ 으로 경력이 많을수록 임금이 높고, 사회경제적 지위상승가능성은 $B=.030(p<.001)$ 으로 사회경제적 지위상승 가능성이 높을수록 임금은 더 유의

하게 높은 것으로 나타났다.

<표 6> Wage effects of education and skill level(RE model)

| | <i>Coef.</i> | Robust S.E. | <i>z</i> | <i>p</i> | |
|----------|--------------|-------------|----------|----------|------|
| 연령 | .085 | .004 | 22.24 | .000 | |
| 연령제곱 | -.001 | .000 | -24.64 | .000 | |
| 성별(남자) | .419 | .012 | 33.58 | .000 | |
| 교육수준 | 고졸 | .217 | .022 | 9.83 | .000 |
| | 2년제 대졸 | .419 | .026 | 16.32 | .000 |
| | 4년제 대졸 | .500 | .025 | 19.95 | .000 |
| | 대학원 이상 | .601 | .038 | 15.73 | .000 |
| 결혼상태(결혼) | .035 | .018 | 1.96 | .049 | |
| 노조가입(가입) | .207 | .015 | 13.72 | .000 | |
| 경력 | .022 | .001 | 21.89 | .000 | |
| SCS | .030 | .005 | 5.66 | .000 | |
| 교육불일치 | .042 | .012 | 3.61 | .000 | |
| 기술불일치 | .026 | .012 | 2.26 | .024 | |
| Constant | 11.663 | .091 | 127.95 | .000 | |

RE : REs with Mundlak corrections

SCS: 사회경제적 지위상승가능성

더미변수 기준집단 : 성별(여자), 교육수준(중졸 이하), 결혼상태(미혼), 노조가입여부(미가입)

한편, 교육불일치는 $B=.042(p<.001)$, 기술불일치는 $B=.026(p<.05)$ 등으로 나타났다으며, 이러한 결과가 의미하는 바는 교육과소와 기술과소일수록 (투입대비) 임금이 더 높다는 것이다. 바꿔 말하면, 교육과잉과 기술과잉일수록 임금의 손실을 가져온다는 것으로 해석할 수 있으며, 이는 기존의 다른 선행연구들과도 일치하는 결과이다. 나아가 교육불일치가 기술불일치보다 임금에 더 큰 영향을 미친다는 점이 확인되었다. 이러한 분석결과는 교육과잉으로 인한 임금손실이 기술과잉으로 인한 임금손실에 비해 훨씬 더 심각하다는 Allen & van der Velden(2001)

의 연구결과를 지지한다. 특히 본 연구에서 실시한 RE모형분석결과, 개인의 이질성이 통제된 후에도 교육과잉과 기술과잉이 임금에 미치는 부정적 효과가 확인되었으며, 이에 따라서 이를 해결하기 위해서는 개인 차원의 노력뿐만 아니라 정부의 적극적 개입이 필요하다는 주장이 지지되었다(김홍균·박승준 2014). 이상의 분석결과에 근거하여 교육과잉과 기술과잉이 개인의 임금에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 본 연구의 가설 3.1과 3.2는 채택되었다.

2) 교육불일치 및 기술불일치가 직무만족도에 미치는 영향

교육불일치 및 기술불일치가 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 RE모형분석을 실시한 결과는 <표 7>에 제시되어 있다. 직무만족도는 ‘임금 및 보수’, ‘취업의 안정성’, ‘하고 있는 일의 내용’, ‘근무환경’, ‘근로시간’, ‘개인의 발전가능성’, ‘의사소통 및 인간관계’, ‘인사고과의 공정성’, ‘복지후생제도’ 등에 대한 총 9가지 요인별 만족도를 5점 척도로 조사된 내용으로 분석하였다. ‘total’은 전반적인 일자리 만족도로 역시 5점 척도로 조사된 내용이다.

전체적인 통제변수들의 영향력을 살펴보면, ‘취업안정성’, ‘하고 있는 일의 내용’, ‘근무환경’, ‘개인의 발전가능성’, ‘의사소통 및 인간관계’, ‘인사고과의 공정성’, ‘복지후생제도’ 등에 대해서 연령이 많을수록 이들 직무만족도는 감소하다가 다시 증가하는 U자 모양을 나타내고 있다. 성별효과를 살펴본 결과, 인사고과를 제외한 대부분의 직무만족도 항목에 대하여 여자의 직무만족도가 남자보다 더 높게 나타났다. 이와 같은 분석결과는 기존 선행연구(차성현·주희정 2010)와는 다소 상반된 결과이며, 이와 관련해서는 추가적인 분석이 필요할 것으로 판단된다.

학력과 관련해서는 대부분의 직무만족도 항목은 중졸 이하 집단을 기준변수로 하고 고졸, 2년제 대졸, 4년제 대졸, 대학원 이상의 집단을 각각 더미변수로 분석에 투입하였다. 그 결과 학력이 높을수록 만족도도 더 높은 특징을 보여주고 있다. 결혼 여부와 관련해서 근로시간 관련 만족도를 제외한 다른 모든 직무만족도 항목에 대해서 결혼집단이 미혼집단보다 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 노조가입 여부와 관련해서는 모든 직무만족도 항목에 대해 노조가입 집단이 노조비가입 집단보다 더 만족도가 높은 것으로 나타났고, 경력과 관련해서도

모든 직무만족도 항목에서 경력이 많을수록 만족도가 높은 것으로 나타났다. 사회경제적 지위상승가능성은 모든 직무만족도 항목에 대해 긍정적인 영향을 유의하게 미치는 것으로 확인되었다.

<표 7> Job satisfaction effects of job mismatch (RE model)

| variable | Job satisfaction | | | | | | | | | total |
|----------|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | |
| 연령 | -.026*** | -.016*** | -.024*** | -.023*** | -.015** | -.022*** | -.017*** | -.020*** | -.031*** | -.027*** |
| 연령제곱 | .000*** | .000* | .000*** | .000*** | .000** | .000*** | .000*** | .000*** | .000*** | .000*** |
| 성별(남자) | -.097*** | -.115*** | -.109*** | -.158*** | -.202*** | -.059*** | -.050*** | -.017 | -.041* | -.106*** |
| 교육수준 | | | | | | | | | | |
| 고졸 | .100*** | .144*** | .193*** | .150*** | .142*** | .135*** | .100*** | .091*** | .083** | .121*** |
| 2년제 대졸 | .182*** | .282*** | .298*** | .273*** | .260*** | .258*** | .204*** | .208*** | .195*** | .224*** |
| 4년제 대졸 | .250*** | .356*** | .390*** | .375*** | .339*** | .375*** | .265*** | .286*** | .338*** | .322*** |
| 대학원 이상 | .368*** | .400*** | .561*** | .575*** | .510*** | .581*** | .429*** | .442*** | .489*** | .506*** |
| 결혼상태(결혼) | .135*** | .141*** | .086*** | .096*** | .048 | .082*** | .075*** | .111*** | .153*** | .129*** |
| 노조가입(가입) | .153*** | .232*** | .075*** | .108*** | .129*** | .089*** | .093*** | .092*** | .320*** | .161*** |
| 경력 | .011*** | .013*** | .008*** | .007*** | .006*** | .007*** | .007*** | .009*** | .014*** | .009*** |
| scs | .094*** | .092*** | .095*** | .092*** | .109*** | .092*** | .081*** | .072*** | .110*** | .097*** |
| 교육불일치 | .090** | .157*** | .170*** | .170*** | .133*** | .191*** | .124 | .081** | .104** | .096*** |
| 기술불일치 | .112*** | .064* | .116*** | .084** | .050 | .119*** | .069** | .081** | .073* | .154*** |
| constant | 2.327*** | 2.511*** | 2.561*** | 2.603*** | 2.590*** | 2.275*** | 2.732*** | 2.575*** | 2.403** | 2.582*** |
| R-sq | .103 | .182 | .167 | .161 | .114 | .178 | .117 | .132 | .183 | .193 |
| Waldx2 | 984.1 | 2086.9 | 1795.9 | 1790.8 | 1205.1 | 2005.5 | 1250.9 | 1365.3 | 2066.9 | 2235.9 |
| (p) | (.000) | (.000) | (.000) | (.000) | (.000) | (.000) | (.000) | (.000) | (.000) | (.000) |

RE: REs with Mundlak corrections

요인별 직무만족도의 내용: (1)임금 및 보수, (2)취업의 안정성, (3)하고 있는 일의 내용, (4)근무환경, (5)근로시간, (6)개인의 발전가능성, (7)의사소통 및 인간관계, (8)인사고과의 공정성, (9)복지후생제도

total: 전반적 일자리 만족도

더미변수 기준집단: 성별(여자), 교육수준(중졸 이하), 결혼상태(미혼), 노조가입여부(미가입)

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

마지막으로 직무만족도와 관련된 결과는 다음과 같다. 개인의 이질성을 통제 한 RE모형분석결과, 교육과잉과 기술과잉이 개인의 직무만족도에 미치는 부정적인 영향이 확인되었다. 이러한 본 연구의 분석결과는 앞서 소개한 강순희 외(2014)의 연구결과를 지지하는 것으로 나타났다. 교육불일치는 ‘인사고과의 공정성’ 만족도에 대해 .081로 가장 낮은 회귀계수를, ‘개인의 발전가능성’ 만족도에 대해서는 .191로 가장 높은 회귀계수를 보여주고 있는 등 모든 직무만족도 항목에 대해 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교육과소일수록 직무만족도가 더 높다 혹은 교육과잉일수록 직무만족도가 하락한다는 뜻으로 해석될 수 있다.

기술불일치는 ‘근로시간’ 만족도를 제외한 대부분의 직무만족도 항목에 대해 회귀계수가 .064~.119 범위로 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 기술과소일수록 직무관련 만족도 수준도 높다는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 역시 기술과잉일수록 직무관련 만족도는 떨어진다는 의미로 해석이 가능하다.

교육불일치와 기술불일치는 ‘인사고과의 공정성’에 관한 만족도에 동일한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 그러나 교육불일치는 ‘취업의 안정성’, ‘하고 있는 일의 내용’, ‘근무환경’, ‘개인의 발전가능성’, ‘의사소통 및 인간관계’, ‘복지후생제도’ 등에 관한 개인의 직무만족도에 대하여 기술불일치보다 더 큰 유의한 영향을 갖는 것이 확인되었다. 이러한 결과는 기술불일치가 직무만족도에 교육불일치보다 강한 영향을 미친다는 Allen & van der Velden(2001)의 연구결과와는 다소 차이를 보인다. 이와 관련하여 직무만족도에 미치는 교육불일치와 기술불일치의 영향력을 비교·분석한 추가 연구가 필요할 것으로 판단된다. 교육불일치는 ‘개인의 발전가능성’에 대해 가장 큰 유의한 영향(.191)을 갖는 것으로 나타났고, 기술불일치도 ‘개인의 발전가능성’에 대해 가장 큰 유의한 영향(.119)을 갖는 것으로 나타났다. 전체적으로 모형 설명력은 10.3~18.3%로 나타났고, 분석모형의 적합성은 모두 유의하게 적합한 것으로 확인되었다. 이상의 분석결과에 의하여 교육과잉과 기술과잉이 개인의 직무만족도에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 본 연구의 가설 4.1은 지지되었고, 4.2는 일부 지지되었다.

IV. 결론

우리나라는 다른 나라에 비해 교육에 대한 투자가 매우 높은 편이나 최근의 노동시장은 고용없는 성장으로 인해 교육에 대한 투자비용을 회수하기 어려운 실정이다. 또한 여성의 경제활동 참여가 과거에 비해 매우 높아졌음에도 불구하고 여러 연구에서 볼 때 여성의 노동시장 지위는 여전히 낮은 수준에 머물고 있음이 지적되고 있다. 이에 본 연구는 학력수준 및 성별을 기준으로 직무불일치의 효과를 분석하고, 직무불일치가 임금과 직무만족에 미치는 부정적 영향을 규명하였다. 특히 교육과잉 및 기술과잉이 높은 투자비용에도 불구하고 낮은 비용 회수라는 측면에서 비효율성을 내재하고 있음에 주목하여 교육불일치와 기술불일치를 중심으로 노동시장 성과를 비교·분석해 보았다. 선행연구를 바탕으로 수립된 가설의 검증을 위해 본 연구에서는 한국노동패널의 3개년(2012~2014년) 데이터상의 16,087명을 대상으로 분석을 실시하였다.

패널데이터 분석을 통해 밝혀진 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 우리나라 개인 근로자들이 심각한 교육과잉과 기술과잉을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 교육불일치와 기술불일치의 현황을 분석한 결과는 자신의 수준에 적합하다(3점)에 못미치는 교육과잉(2.85점)과 기술과잉(2.87점)으로 나타났다. 특히 교육과잉뿐만 아니라 기술과잉도 심각한 수준이라는 점이 확인되었다. 이러한 결과가 치열한 우리나라의 취업현실을 되돌아 볼 때, 놀랄만한 것이 아닐지라도 이로 인한 부정적 영향을 간과할 수 없다.

둘째, 학력이 교육불일치와 기술불일치에 유의미한 영향을 미친다는 사실이 확인되었다. 기존 연구들은 주로 대학(교) 이상 교육집단에 집중해 있었으나 본 연구는 전학력을 대상으로 분석을 실시하였다. 분석결과, 특히 직무불일치로 인한 문제가 고등학교 졸업 이하 학력에서 더 심각한 사실이 확인되었으며, 이러한 불일치 정도는 대학원 이상 학력 집단에서는 그 격차가 줄어드는 것으로 나타났다. 특성화고 졸업자들의 교육과 기술불일치의 심각성은 앞서 소개한 김종우 외(2014)와 김성남(2013)의 연구에서도 확인된 바 있으나, 본 연구에서는 고학력자

들과의 직접적인 비교를 통해서 그 차이를 입증하였다.

셋째, 전체적으로는 남자보다 여자의 교육과잉과 기술과잉이 조금 더 심각한 것으로 밝혀졌다. 즉 같은 학력이나 기술을 갖추고 있다 해도, 여성은 남성보다 자신이 축적한 교육이나 기술을 활용할 수 있는 직업에 근무할 가능성이 상대적으로 적은 것으로 추측할 수 있을 것이다. 그러나 2년제, 4년제 대졸 집단에서는 여자보다 남자의 교육과잉과 기술과잉이 근소한 차이로 더 높게 나타났다.

넷째, 개인의 이질성을 통제한 RE 모형분석결과, 교육과잉과 기술과잉이 개인의 주요 노동성과 변수인 임금의 손실을 가져온다는 사실을 확인하였다. 이러한 분석결과는 교육과잉과 기술과잉의 문제가 개인의 능력뿐만 아니라 교육과 직업 사이의 잘못된 선택에서 기인한 것이기 때문에, 이러한 문제를 해결하기 위해서는 정부의 정책적 문제해결방식으로 접근해야 한다는 김홍균·박승준(2014)의 주장을 뒷받침하는 결과로 해석이 가능하다.

마지막으로 개인의 이질성을 통제한 RE 모형분석결과, 교육과잉과 기술과잉이 개인의 주요 노동성과 변수인 직무만족의 하락을 가져온다는 사실을 확인하였다. 교육과소일수록 직무만족이 더 높다는 사실을 확인하였으며, 이는 교육과잉일수록 직무만족이 하락한다는 뜻으로도 해석이 가능하다. 기술불일치 또한 '근로시간' 만족도를 제외한 대부분의 직무만족도에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것이 확인되었는데, 이는 바꿔 말하면 기술과잉일수록 직무관련 만족도는 떨어진다는 의미로 해석이 가능하다.

다음으로 본 연구의 이론적, 정책적 시사점 및 한계점은 다음과 같다.

먼저 본 연구는 개인의 임금손실과 직무불만족과 같은 노동성과의 하락이 개인의 관측되지 않는 이질적 특성 때문인지 혹은 교육과잉이나 기술과잉과 같은 직무불일치의 영향에 의한 것인지를 규명하기 위한 Mavromaras et al.(2012)의 연구결과에 주목하고, 국내에서도 이와 같은 사실이 입증될 수 있는지를 규명하고자 하였다. 개인의 이질성을 보다 성공적으로 통제하기 위해 국내의 직무불일치 연구분야에서는 거의 시도되지 않았던 RE 모형분석을 시도하였다는 점에서 직무불일치에 관련된 분석방식을 확장하였다는 이론적 의의를 갖는다.

또한 본 연구는 우리나라의 직무불일치에 관한 기존의 연구들이, 청년층, 전문대졸 이상 등 특정집단에 국한하여 분석하였던 것과는 달리, 다양한 대상집단(저학력, 중장년층, 고령층 등)을 분석대상에 포함시킴으로써 선행연구들에서 한계점으로 지적되어 온 일반화의 문제를 극복하기 위하여 노력하였다.

다음으로 본 연구의 결과가 갖는 실무적 시사점은 다음과 같다. 본 연구의 분석결과에 의하면, 개인의 노동성고가 개인의 인적자본에 의해서 결정되며 이것이 임금에 반영된다고 주장하는 인적자본이론만으로는 현재 우리나라의 노동시장에 팽배해 있는 직무불일치의 심각성이 설명되지 못하였다. 취업을 위한 경쟁이 더욱 치열해지는 현실에서, 인적자본 축적을 위한 과도한 경쟁과 자원 낭비보다는 자신의 교육과 기술이 직무와 일치되는 직업을 찾기 위한 노력이 보다 더 절실한 것으로 판단된다.

때문에 우선 기업에서 필요로 하는 교육 및 숙련수준과 교육기관에서 양성하는 학생들의 수준차이가 극복되어야 할 것이다. 다시 말하면 현재와 같은 능력과잉 현상이 지속될 경우, 이로 인해 발생하는 손실과 부작용들은 개인과 기업 모두에게 악영향을 미칠 것이다. 따라서 교육정원과 교육내용에 관한 유연성이 요구된다. 특히 본 연구의 분석결과, 개인의 이질성 통제 후에도 임금과 직무만족도에 미치는 직무불일치의 부정적 영향이 매우 큰 것으로 판단되며, 이를 해소하기 위해서는 정부의 적극적 개입이 절실하다고 판단된다. 특히 앞으로의 정부 정책은 선행연구에서 주목받지 못했던 저학력자들과 여성의 직무불일치 격차 해소에 초점을 맞출 필요가 있을 것이다.

다음으로는 기업의 채용방식 측면에서의 변화가 요구된다. 본 연구의 결과는 기업들이 채용 시에 이미 과잉자격자들의 선발을 많이 하고 있음을 의미한다. 이러한 채용방식이 결국 과잉자격자들에게는 임금의 손실을, 그리고 기업에는 낮은 직무만족도로 인한 효율성의 하락을 야기한다면 이에 관한 노동수요 측면에서의 조정이 필요하다. 또한 기업 내 이러한 과잉자격자들에 관한 업무의 재배치가 효율적으로 이루어져야할 필요성도 함께 제기된다. 즉 이들의 잉여능력을 활용할 수 있는 방안에 관한 논의가 노동수요측면에서 시작되어야 할 것이다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 다음의 몇 가지 한계점에서 자유롭지 못하다. 첫째, 분석데이터상의 한계점으로서, 본 연구는 한국노동패널의 15~17차(2012~2014년) 자료를 통합하여 분석에 투입하였다. 이를 통해 분석에 필요한 충분한 수(16,095)의 표본 수는 확보하였으나, 동일인이 반복해서 측정되었을 가능성을 배제할 수 없다. 물론 그들의 교육이나 기술수준에서의 변화가 일어났을 수도 있지만, 동일한 표본이 반복해서 관측될 때 일어날 수 있는 동일방법편의의 가능성을 배제할 수 없다(박원우 외 2007). 두 번째는 본 연구가 노동공급 측면의 요인들만을 고려하였고, 반면 노동수요 측면의 변수들을 포함시키지 못하였다는 것이다. 예를 들어서 기업규모(매출액 등)나 경영상황, 조직문화 등이 개인의 임금과 직무만족에 영향을 미칠 수 있으나 그러한 요인들을 종합적으로 포함하지 못하였다. 또 다른 한계점으로는 본 연구가 패널데이터의 특징을 살린 종단연구를 실행하지 못했다는 데 있다. 이에 차후의 연구들에서 시간차를 둔 직무불일치의 변화에 관한 분석을 기대한다.

참고문헌

- 강순희·안준기. 2014. “학력별 노동시장 이행 미스매치가 직무만족도에 미치는 영향.” 《2014 고용패널학술대회》 275-317.
- 구성우·김병주. 2014. “전공-직무일치에 영향을 미치는 대학생의 변인분석.” 《2014 고용패널 학술대회》 321-341.
- 권성민. 2011. “유아교사에 대한 사회지지가 업무스트레스, 직무만족도, 소진 및 이직의도에 미치는 영향.” 《열린유아교육연구》 16(5): 313-333.
- 김강호. 2009. “기업 종사자의 교육훈련 참여와 직무만족도 변화의 관계.” 《제10회 한국노동패널 학술대회 논문집》 211-230.
- 김기현. 2005. “교육과 직무의 불일치: 한·일 대학졸업자들을 중심으로.” 《교육사회학연구》 15(3): 51-77.
- 김기현. 2010. “하향취업과 전공불일치: 노동시장 결과에 미치는 영향.” 《고용과 직업연구》 4(2): 27-59.

- 김상욱·유홍준. 2002. “직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인: 전국 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정.” 《한국사회학》 36(1): 51-81.
- 김선화·이영민. 2013. “단시간 근로자의 직무만족과 조직몰입이 업무성과에 미치는 영향.” 《인적자원관리연구》 20(1): 89-105.
- 김성남. 2013. “특성화고졸 취업자의 교육 및 전공불일치와 노동시장 성과의 관계.” 《직업교육연구》 32(4): p.93-111.
- 김종우·최수정·김경인. 2014. “마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석: 직무만족도와 학력 스킬 불일치를 중심으로.” 《직업교육연구》 33(5): 133-156.
- 김주섭. 2005. “청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태 분석.” 《노동정책연구》 5(2): p.1-29.
- 김주섭·이상준. 2000. 《학력과잉에 따른 노동시장 불균형 실태분석》 한국직업능력개발원.
- 김홍균·박승준(2014). “과잉교육의 임금 손실 효과 분석: PSM 및 OLS 중심으로.” 《응용경제》 16(2): 171-203.
- 노일경·임연. 2009. “직무미스매칭(job mismatching)의 원인 및 임금과의 관계, 불일치에 대한 대응 양상: 전문대졸 여성 신규 취업자를 중심으로.” 《직업교육연구》 28(2): 1-18.
- 류기락. 2014. “노동시장 분절과 미스매치의 상호작용이 임금 및 고용 불평등에 미치는 영향: 국제성인역량조사(PIAAC) 자료를 활용한 OECD 주요국가의 비교.” 《2014 한국정책학회 하계학술대회》 480-514.
- 민인식·최필선. 2013. 《패널데이터 분석 STATA》. 서울:(주)지필미디어.
- 박경숙. 2009. “가족친화적 기업복지제도 이용가능정도가 기혼여성근로자의 직무만족에 미치는 영향.” 《대한가정학회지》 47(4): 83-98.
- 박원우·김미숙·정상명·허규만. 2007. “동일방법편의(Common Method Bias)의 원인과 해결방안.” 《인사·조직연구》 15(1): 89-133.
- 박우성·노용진. 2000. “비정규직 근로자의 직무만족과 이직의도 결정요인에 관한 연구.” 《제2회 한국노동패널 학술대회 자료집》 p.1-25.
- 박진희. 2001. “학력-직무불일치가 임금에 미치는 영향과 그 조정.” 고려대학교 박사학위 청구논문.
- 백수경. 2014. “청년층 직무불일치 결정요인의 성별 차이 분석-직업과 산업의 성

- 별 분리를 중심으로-.” 고려대학교 석사학위 청구논문.
- 서봉언·박명희·김경식. 2014. “직무일치, 임금 및 업무만족이 직장만족에 미치는 영향 - 최종학력 집단 차이를 중심으로-.” 《2014 고용패널 학술대회》 362-379.
- 서화정·김병주. 2014. “교육만족도, 교육지원 성취도, 직무일치가 직무만족도에 미치는 영향.” 《2014 고용패널 학술대회》 342-361.
- 오인수·김광현·Todd C. Darnold·황중오·유태용·박영아·박량희. 2007. “직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성- 문헌고찰 및 메타분석.” 《인사·조직연구》 15(4): 43-86.
- 이택호. 2014. “임금만족의 선행요인이 직무모티베이션과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 - 연령이 낮은 집단과 높은 집단을 중심으로-.” 서남대학교 박사학위 청구논문, 1-110.
- 임찬영. 2008. “전공불일치 결정요인과 전공불일치가 근속과 임금 간의 관계에 미치는 영향.” 《노동정책연구》 8(1): 95-123.
- 임언·서유정·이지은. 2012a. 《청년층의 학력과잉과 스킬불일치 측정방법 연구》 한국직업능력개발원.
- 임언·현진실·박재현. 2012b. “청년근로자의 스킬 및 학력 불일치 전환 유형에 따른 임금 및 직무만족도 변화 차이.” 《직업교육연구》 31(3): 177-197.
- 원지영. 2011. “학력과 구직경로가 청년들의 첫 일자리 임금수준과 전공일치에 미치는 영향.” 《청소년학연구》 18(12): 1-27.
- 정수현·김재환. 2013. “아동 돌봄 서비스제공자의 직무스트레스, 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구.” 《서비스경영학회지》 14(2): 275-333.
- 정수빈, 최은미, 최준선. 2014. “임상치과위생사에서 소진, 이직의도, 직무만족도에 있어 감정노동의 영향.” 《대한구강보건학회지》 38(1): 50-58.
- Angelo Kinicki and Mel Fugate. 2013. *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*, McGraw-Hill Education, International Edition.
- Arnaud Chevalier. 2003. “Measuring Over-education.” *Economica* 70: 509-531.
- Frank, R.1978. “Why Women Earn Less: The Theory and Estimation of Differential Over-Qualification.” *American Economic Review* 68: 360-73.

- Dustmann, C. and M. Rochina-Barrachina. 2007. "Selection Correction in Panel Data Models: An Application to the Estimation of Females' Wage Equations." *Econometrics Journal* 10(2): 263-93.
- Green, F. and Y.Zhu. 2010. "Overqualification, Job Dissatisfaction and Increasing Dispersion in the Returns to Graduate Education." *Oxford Economic Paper* 62(4): 740-63.
- Jim Allen and Rolf van der Velden. 2001. "Education Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the- Job Search." *Oxford Economic Papers* 53(3): 434-52.
- James Gibson, John Ivancevich, James H. Donnelly and Robert Konopaske. 2014. *Organizations: Behavior, Structure, Processes, McGraw-Hill Education*, 14th edition, International Edition.
- Kostas Mavromaras, Peter Sloane, and Zhang Wei. 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.
- Malcom Brynin. 2002. "Overqualification in Employment." *Work, Employment and Society* 16(4): 637-654.
- Marco Pecoraro. 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.
- Mundlak, Y. 1978. "On the Pooling of Time Series and Cross Section Data." *Econometrica* 46(1): 69-85.
- Nachum Sicherman. 1991. "Overeducation in the Labour Market." *Journal of Labour Economics* 9(2): 101-22.
- Sattinger, M. 1993. "Assignment Models of the Distribution of Earnings." *Journal of Economic Literature* 31: 831-880.
- Seamus McGuinness. 2006. "Overeducation in the Labour Market." *Journal of Economic Surveys* 20(3): 387-418.
- Sicherman, N. and Galor, O. 1990. "A Theory of Career Mobility." *Journal of Political Economy* 98(1): 169-192.

Wooldridge, J. 2009. "Correlated REs Models with Unbalanced Panels." Manuscript (version July 2009), Michigan State University, East Lansing, MI.

<접수 2015/12/7, 수정 2016/3/31, 게재확정 2016/4/28>