

노동정책연구
2020. 제20권 제2호 pp.105~141
한국노동연구원

연구논문

대학졸업유예자 특성에 따른 기대임금과 실제임금의 격차에 미치는 영향*

김현동**

본 연구는 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 3개년도(2014~2016년)를 활용하여 졸업유예가 대졸자의 기대임금과 실제임금의 격차에 미치는 영향을 검증하였다. 졸업유예는 기대임금과 실제임금의 격차에 유의미한 영향을 미치지 못하였다. 2014년 대졸자직업이동경로조사에서 학점과 서울 소재 대학이 직접적으로 2016년 대졸자직업이동경로조사에서 졸업유예와 학점과 서울 소재 대학은 상호작용하여 기대임금과 실제임금 격차를 감소시킨다고 나타났다. 졸업유예는 임금에 긍정적인 영향을 미침에도 기대수준에는 미치지 못하므로 유예를 고민하는 대학생에게 졸업유예에 따르는 긍정적·부정적 측면을 명확하게 전달하여야 한다. 또한 졸업유예 선택을 고민하는 대학생들은 자신의 스펙과 사회경제학적 배경을 고려하여야 졸업유예의 경제적 효과를 높일 수 있음을 시사한다. 차후 연구에서는 졸업유예와 구직성과와 관련된 연구모형을 정교화하여 검증하여 현 연구에서 불일치되는 분석 결과를 해석하고 이해하려는 노력을 기울여야 한다.

핵심용어: 졸업유예, 기대임금과 실제임금 격차, 학점, 진로개발 프로그램, 서울 소재 대학

논문접수일: 2020년 2월 10일, 심사의뢰일: 2020년 2월 13일, 심사완료일: 2020년 3월 18일

* 이 논문은 2020년도 동국대학교 연구년 지원에 의하여 이루어졌다.

** 동국대학교(서울) 경영학과 교수(kim1415@dongguk.edu)

I. 서론

졸업유예는 수업연한 내에 정규교육과정을 이수하여 졸업요건을 충족할 수 있음에도 졸업을 연기하고 재학상태를 유지하는 것으로 정의된다(김지경 외, 2016; 김보민 외, 2018). 대학교육이 보편화되면서 청년층 대졸자 비중은 OECD 회원국 평균 대졸자 비중보다 현저하게 높으며 경제성장률이 저하되면서 대졸 청년을 필요로 하는 일자리는 제한되어 있다(이필남, 2019). 대졸 청년은 자신의 기대수준에 일치되는 직장에 취직하는 데 어려움을 겪고 있다. 따라서 구직하는 대학생들은 졸업시기를 연기하고 자신이 원하는 직장에 취직하고자 유예기간 동안 스펙을 쌓고 구직활동을 하고자 한다(채창균 외, 2019). 김지경 외(2016)와 채창균(2016)은 졸업유예를 하는 대졸자를 추산하였다. 채창균 외(2016)에서는 4년제 대학생의 절반 정도가 졸업유예 경험이 있다고 추산하였다. 김지경 외(2016)는 초과등록 외 4학년 휴학자를 포함하면 48,000명(17.3%)에서 104,000명(36.9%)로 추산하였다. 기존 연구는(김지경 외, 2016; 채창균, 2016) 대졸자직업이동경로조사(GOMS)를 토대로 졸업유예자의 규모를 자의적으로 추산하였으며 졸업유예자의 범위에 대한 정의에 다소 차이가 있어서 연구자에 따라 졸업유예자 현황 파악이 다르게 나타난다(김보민 외, 2018). 그럼에도 졸업유예는 보편화되는 추세이며 채창균(2016)은 졸업유예로 인하여 발생하는 사회비용을 2,514억 원으로 계산하였다. 이렇듯, 최근 몇 년간 한국 사회에 졸업유예를 선택하는 학생이 급속도로 늘어나면서 졸업유예의 효과와 비용에 대한 관심이 높다(김보민 외, 2018). 졸업유예자는 유예기간동안 자신이 선호하는 직장에 적합한 스펙을 쌓으려는 노력을 기울여 왔으므로 취업에 대한 기대수준이 일반졸업자와 비교하여 높다. 청년 구직자의 직장에 대한 높은 기대수준이 직업탐색기간을 늘어나고 직업탐색비용이 늘어나면서 실업상태로 고착화될 수 있다(유재연 외, 2019; 조성은 외, 2020). 따라서 본 연구는 졸업유예자와 일반졸업자가 구직활동 시 기대하는 수준의 임금을 노동시장에서 실제로 어느 정도 실현하는지 비교하여 졸업유예의 효과를 알아보려고 한다.

여러 선행연구는 졸업유예를 설문한 대졸자직업이동경로조사 자료를 활용하여 졸업유예 경험자가 일반 대졸자와 비교하여 취업될 확률이 높아지며 임금수준에도 긍정적인 영향을 미친다고 분석하였다(이전이 외, 2017). 그럼에도 졸업유예를 선택하게 되면 노동시장 진입기간이 늦어지면서 미래 수익이 감소되고 직업탐색과 진로개발활동에 대한 경제적 부담을 지니게 된다(김지경 외, 2016; 이필남, 2019). 졸업유예자는 유예기간 동안 괜찮은 직장에 취직하고자 직장을 탐색하고 스펙을 쌓는 등의 노력을 기울이고 투자를 하게 된다. 유예기간 동안 자신의 기대수준에 미치지 못하지만 취업 가능한 직장을 포기하고 원하는 직장에 취직하려고 준비하므로 기회비용이 발생하게 된다(김지경 외, 2016; 이필남, 2019). 졸업유예자는 유예기간 동안 구직성과를 높이기 위하여 기울인 노력과 투자 그리고 취직 가능한 직장을 포기한 기회비용을 감안하여 일반 졸업자보다 높은 임금수준을 지급할 수 있는 괜찮은 직장을 기대하게 된다. 졸업유예자가 실제로 취직할 수 있는 직장 여건이 유예 없이 졸업하여 가질 수 있는 직장 여건보다 우월하여야 유예를 선택할 때 기대했던 수준을 충족할 수 있다고 인식하게 된다. 선행연구에서는 졸업유예를 선택하는 대학생 개인이 지불해야 하는 비용을 고려한 분석이 미비하다(양정승, 2015; 이전이 외, 2017; 김영식 외, 2018). 본 연구는 졸업유예자가 기대하는 임금과 취업 시 실제 임금의 격차가 일반졸업자와 비교하여 유의미하게 높은지 검증하여 졸업유예가 합리적 선택이 될 수 있는지 알아보고자 한다.

졸업유예자가 유예기간 동안 다양한 진로개발 프로그램에 참여하면 직장을 탐색하는 범위가 넓어지고 취직하기 원하는 괜찮은 직장에서 요구하는 요건에 대한 정보를 취득하게 된다. 졸업유예자의 학점이 높고 서울 소재 대학을 다닌다면 학교교육을 충실하게 받아 우수한 직무수행능력을 지닌다고 여겨진다(채창균 외, 2019). 졸업유예자가 학점이 높고 진로개발활동을 열심히 하고 서울 소재 대학을 졸업하면 기대하는 수준의 괜찮은 직장에 취직할 확률이 높아지므로 기대하는 임금수준과 실제임금 수준의 격차가 낮아지게 된다. 본 연구는 신호가설과 직업탐색이론으로 졸업유예자가 노동시장으로 진입할 때 일반 졸업자와 비교하여 자신의 기대 수준을 충족하는 성과를 달성할 수 있는지 그리고 학점, 진로개발활동, 서울 소재 대학 여부의 역할에 대하여 설명하고자 한다(강

순희, 2019).

대졸자이동경로조사(GOMS)는 기대임금수준, 직장에서 제공하는 실제초임 그리고 대학생활에 대한 다양한 정보를 매년 횡단모형으로 조사하였다. 대졸자 이동경로조사는 2014년부터 졸업유예 여부에 대하여 조사하였다. 따라서 본 연구는 대졸자이동경로조사 2014년, 2015년, 2016년 3개년도 자료를 대상으로 졸업유예 여부와 학점, 진로개발활동, 서울 소재 대학의 상호작용이 기대임금과 실제임금 수준 차이에 미치는 영향을 검증하고자 한다.

II. 가 설

1. 졸업유예 및 기대임금과 실제임금의 격차

구직자는 취직을 하게 되면 받을 수 있는 임금에 대한 기대를 가지고 일자리를 탐색하게 된다. 구직자가 기대하는 임금수준과 실제 직장에 취직되어 받을 수 있는 임금수준을 비교하여 취업을 결정하게 된다. 하지만 구직자가 직업을 탐색하는 과정에 대하여 노력과 시간을 투입하므로 구직 관련 비용이 발생하게 된다. 구직자가 직장을 탐색하고 진로를 개발하면서 발생하는 구직비용과 기대하는 임금을 비교하여 실제 임금이 받아들일 수 있는 수준인지를 고려하여 일자리를 선택하게 된다. 직업탐색이론에서는 직장에서 제시하는 실제임금이 구직자가 기대임금보다 높거나 실제임금과 기대임금의 차이가 받아들여질 수 있는 수준이어야 취직을 결정하게 된다. 하지만 청년구직자에게 노동시장에 대한 정보는 불완전하므로 구직과정에서 불확실성이 존재한다(강순희, 2019). 대학 졸업을 앞둔 청년구직자에게 노동시장 상황은 불확실하므로 기대임금이 실제 임금과 비교하여 유의미하게 높아 직장을 탐색하는 데 필요 이상으로 많은 비용을 지불하게 된다.

졸업유예자는 유예기간 동안 다양한 경력개발 프로그램에 참여하여 스펙을 쌓게 되면 그들이 취직하기 원하는 괜찮은 직장에서 요구하는 능력을 갖추었다고 생각한다. 따라서 졸업유예를 선택한 구직자는 희망하는 임금수준을 충족시

킬 수 있는 직장에 취직하기를 기대하게 된다. 그럼에도 졸업유예를 선택한 구직자에게 취업정보는 불완전하고 직장탐색과정은 불확실하여 기대임금수준을 정확하게 파악하기 어려우므로 기대임금이 실제 받을 수 있는 임금보다 대체적으로 높게 설정된다. 기존 연구에서 졸업유예가 구직성과에 긍정적인 영향을 미치는지 검증하여 왔다. 이진이 외(2017)에서는 졸업유예자가 일반 졸업자와 비교하여 취업될 확률과 취직 시 임금수준이 높게 나타났다. 하지만 졸업유예자의 가정소득이 일반졸업자와 비교하여 높으며 어학연수에 많이 참여하였으며 수도권 소재 대학을 졸업한다고 나타나 유예의 경제적 효과는 사회경제학적 배경의 영향을 고려하여야 한다고 나타난다(이진이 외, 2017). 김영식 외(2018)에서도 졸업유예자의 취업확률이 일반 졸업자와 비교하여 높음에도 졸업유예자의 어학연수 경험이 많으며 TOEIC 점수가 높아 일반졸업자와 비교하여 양호한 스펙을 지니고 있다고 나타났다. 김보민 외(2018)에서는 졸업유예자의 임금이 일반대졸자와 비교하여 임금이 높게 나타났다. 그럼에도, 김보민 외(2018)에서 비취업자에 대한 정보를 포함하여 표본선택으로 인한 편의를 고려하여 표본선택 편의를 보정하면 졸업유예자의 초임은 일반대학졸업자보다 낮다고 추정되어 졸업 유예의 경제적 효과에 대하여 부정적인 견해를 나타냈다. 양정승(2015)에서는 상위 10개 대학 졸업유예자와 일반졸업자의 임금 차이는 다른 대학 졸업유예자와 일반졸업자의 임금차이와 비교하여 유의미하게 높게 나타났다. 이필남(2019)에서는 졸업유예자의 정규직 취업확률과 임금수준이 일반졸업자보다 높게 나타났다. 기존 연구의 결과를 요약하면 졸업유예는 긍정적 경제 효과를 가져오면서도 졸업유예자의 스펙이 일반졸업자의 스펙과 비교하여 우수하여 졸업유예자의 취업 시 임금에 대한 긍정적 영향에 대하여 졸업유예와 관련된 다양한 변수들을 고려하면 연구결과의 타당성이 높아질 수 있다.

졸업유예자는 유예에 소요되는 기간과 기울인 노력 그리고 취직가능한 일자리를 포기한 기회비용을 고려하여 취업 시 기대임금수준을 설정하게 된다. 졸업유예와 취직 시 임금의 긍정적 관계에 대한 연구는 혼재변수의 존재와 유예자의 개인적 투자와 기회비용을 고려하면 관계의 유의미성이 대폭 감소될 수 있다. 본 연구는 졸업유예와 기대임금수준과 실제임금의 차이의 연관관계를 검증하여 유예기간 동안 소요된 시간과 노력 그리고 취업 가능한 직장을 포기한

기회비용을 간접적으로라도 검증하려고 한다.

가정의 경제적 여력이 뒷받침되고 서열이 높은 대학에 재직된 대학생이 졸업유예를 선택할 확률이 높게 나타났다(이전이 외, 2017). 노동시장에서 졸업유예 구직자는 일반졸업 구직자와 비교하여 괜찮은 직장으로 여겨지는 대기업/정규직에 취직하기 유리한 위치에 놓여 있으므로 구직성과 또한 우월하다고 추정된다(김보민 외, 2018). 이렇듯 기존 연구에서 졸업유예자의 스펙이 일반졸업자보다 우수하여 취업성과가 높다는 결과가 나타났으므로 졸업유예의 실제 효과에 대하여 의문이 제기될 수 있다(김보민 외, 2018). 졸업유예 구직자는 우수한 자격 요건을 갖추고 있어서 높은 구직성과를 달성할 수 있으므로 졸업유예자의 구직성과는 인구통계학적·사회경제학적 배경을 반영하는 수준에 그치게 될 수 있다(조성은 외, 2020). 이는 졸업유예 구직자가 유예기간 동안 직장을 탐색하고 스펙을 쌓는 노력을 기울여도 구직성과에 유의미한 영향을 미치지 어려움을 의미한다. 졸업유예 구직자는 그 자신이 지니고 있는 자격요건과 스펙으로 기대 수준에 근접한 구직성과를 달성할 수 있으므로 유예기간 동안에 소요된 시간과 투자한 비용 그리고 기회비용을 뛰어넘는 임금수준을 달성할 정도의 효과를 창출하기는 어렵다. 따라서 졸업유예 기간 동안 소요된 개인적인 투자와 기회비용을 고려하면 졸업유예는 경제적 효과를 나타내기 어려우므로 기대임금과 실제임금의 격차에 유의미한 영향을 미치지 못한다.

가설 1 : 졸업유예는 기대임금과 실제임금 격차에 유의미한 영향을 미치지 못한다.

2. 학점, 진로개발활동, 서울 소재 대학

고용주는 구직자에 대한 정보를 제한된 범위 내에서 접근 가능하므로 구직자의 특성에 근거하여 업무성과와 생산성을 예측하게 된다. 고용주는 구직자의 교육수준과 경력을 개인이 진로를 모색하고 개발하는 데에 대한 개인의 노력과 투자에 대한 신호로 인식된다. 고용주는 구직자의 교육수준과 경력으로 직무를 수행할 수 있는 능력을 지니고 있는지 판단하게 된다(이전이 외, 2017). 고용주에게 학점, 진로개발활동, 서울 소재 대학은 대졸구직자가 대학에서 받은 교육의 질을 나타내는 신호로 받아들여 대졸사원 선발에 판단기준으로 작용하게 된

다(노경란 외, 2011). 대학 졸업 후 직장을 탐색하는 기간이 길어지면 인사담당자들은 취직을 할 수 있는 능력과 요건이 부족하다는 부정적 신호로 해석한다(이전이 외, 2017; 채창균 외, 2019). 구직자는 졸업유예를 선택하여 고용주에게 부정적인 신호로 받아들여질 수 있는 행위를 회피하려고 노력한다(김지경 외, 2016). 기업 인사담당자는 취업난이 심각하며 구직자는 재학생 상태를 유지하고 취업공백기를 최소화하면서 구직활동을 하려는 동기가 높음을 인식하고 있다. 따라서 졸업유예를 하게 되면 연령이 높아져 조직적응능력에서 감점을 받을 우려가 있다(채창균 외, 2019). 졸업유예자는 대학 재학생보다 시간을 가지고 취업준비를 하므로 기업 인사담당자는 졸업유예자에게 일반졸업자보다 높은 기준을 적용하여 취업 여부를 판단할 수 있다.

구직자의 학점이 높으면 대학재학 기간 동안 성실한 태도를 지녔고 학습능력이 우수하다고 인식되어 직무를 수행하여 성과를 창출할 수 있는 잠재력을 지녔다고 인식되어 학점이 낮은 구직자보다 선호된다. 대학 지원자의 수학능력 입학점수가 높거나 고등학교 성적등급이 높고 학교생활을 성실하게 하여야 서울 소재 대학에 입학할 수 있다. 서울 소재 대학은 학점과 마찬가지로 높은 성실성과 학습능력을 의미하므로 입사하면 직무에 필요한 기술과 능력을 습득하고 활용하는 잠재력이 높다고 기대된다(모영민 외, 2019). 다양한 진로개발활동에 참여하면 자신의 진로에 대하여 다방면으로 탐색하여 구직자의 특성에 적합한 진로를 설정하므로 직무에 대한 만족도가 높다. 진로개발활동 참여가 높아지면 취업에 필요한 능력, 기술, 지식을 습득하고 개발하여 회사에서 직무를 수행할 수 있는 능력 또한 높다고 인식된다(박천수, 2018).

선행연구에서 취업에 대한 기대수준이 높은 청년 구직자는 선호하는 직장에 취직되기 위한 전략과 계획을 세우고 달성하기 위하여 많은 노력을 기울이므로 바람직한 직장으로 인식되는 대기업/정규직에 취직될 확률이 높아진다고 나타났다(최을 외, 2015; 조성은 외, 2020). 졸업유예를 선택한 구직자는 유예기간 동안 직장을 탐색하고 취업요건에 해당되는 능력과 기술수준을 습득하고 개발하는 노력을 기울였으므로 취업에 대한 기대수준이 높아지게 된다. 졸업유예 구직자는 우수한 인적자본 특성 및 사회경제학적 배경과 더불어 유예기간 동안 자신의 스펙에 대한 투자가 병행되어야 기대수준에 일치하는 직장에 취직될 수

있다. 졸업유예자의 학점과 진로개발활동 참여가 높고 서울 소재 대학 출신이면 기업에서 요구하는 직무수행능력, 문제해결능력, 성실성을 갖춘 지원자로 인식된다(채창균 외, 2019). 졸업유예자의 연령이 다른 지원자보다 높은 경우 조직적응능력에 대한 우려가 있다. 그럼에도 기업 인사담당자는 졸업유예자의 학점과 진로개발활동 참여가 높고 서울 소재 대학 출신이면 능력과 기술수준이 다른 지원자보다 우수하다고 인식하여 졸업유예자의 부족한 부분을 상쇄할 수 있다고 기대한다. 반면 졸업유예자의 학점이 낮고 진로개발활동 참여가 부진하며 서울지역 외 대학출신이면 졸업유예로 취업공백기간이 발생한다는 부분에 관심을 나타내게 된다(김지경 외, 2016). 졸업유예 구직자가 좋은 직장에 취업하기 위한 시도와 노력이 부족하다고 인식되면 유예로 인하여 소요되는 비용이 높아지므로 희망하는 직장에 대한 기대 수준이 실제 달성할 수 있는 수준보다 높아지게 된다. 따라서 학점이 높고 진로개발활동에 적극적으로 참여하였으며 서울 소재 대학 졸업유예자에게는 기대임금수준과 취직 시 받는 실제임금수준의 격차는 낮아지게 된다. 이와 반대로 학점이 낮고 진로개발활동 참여가 부진하며 서울 외 소재 대학 졸업유예자에게는 기대임금수준과 실제임금수준의 격차에 유의미한 변화가 나타나지 않는다.

가설 2 : 학점, 진로개발활동, 서울 소재 대학은 일반대졸자와 비교하여 졸업유예자의 기대임금과 실제임금 격차를 유의미하게 낮춘다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구표본

한국고용정보원에서 제공하는 ‘대졸자직업이동경로조사(GOMS : Graduates Occupational Mobility Survey)’를 활용하여 연구모형을 검증하였다. 대졸자직업이동경로조사는 국내 2~3년제 그리고 4년제 대학졸업자를 대상으로 매년 실시하는 조사이다(노경란 외, 2011). 대졸자직업이동경로조사는 해당연도 전해

8월과 해당연도 2월 대학졸업자를 대상으로 조사하였다. 이 조사는 대학생활, 일자리, 직업능력 개발교육, 구직활동에 대한 문항으로 구성되어 있다. 조사대상자는 전체 대학졸업자의 약 4%에 해당되는 대학졸업자를 추출하여 조사한다. 기존 연구는 대학생활 관련 변인만을 검증하여 졸업유예의 경제적 효과에 대한 혼재변수 문제가 제기되므로 직업분류변수를 통제변수로 분석하여 스펙의 내생성 효과를 통제하려고 한다. 또한 한 개년도 대졸자직업이동경로조사자료만을 횡단 분석하여 연구결과를 일반화하기 어렵다. 대졸자직업이동경로조사는 졸업유예에 대하여 2014년부터 조사하였으며 2016년까지 공개되어 있다. 본 연구는 2014년, 2015년, 2016년 3개년도 대졸자직업이동경로조사 자료를 매년 횡단 분석하여 연구결과가 일반화될 수 있는지 알아보고자 한다. 졸업유예는 일반적으로 4년제 대졸자가 선택하므로 2~3년제 대졸자를 제외한 4년제 대졸취업자를 대상으로 연구모형을 검증하였다.

2014년 대졸자직업이동경로조사는 18,199명을 대상으로 조사하였고 4년제 대졸자는 13,692명에서 일자리 크기를 응답한 대졸취업자는 8,387명이다. 미응답을 제외하면 2014년 대졸자직업이동경로조사 표본은 8,036명으로 집계되었다. 2015년 대졸자직업이동경로조사의 표본 수는 18,082명이며 4년제 대졸자는 9,097명이다. 4년제 대졸자 중 9,097명이 일자리 크기를 응답하였고 미응답을 제외하면 8,135명으로 집계되었다. 2016년 대졸자직업이동경로조사는 18,082명을 조사하였으며 이 중 4년제 대학생이 13,207명이고 일자리 크기를 응답한 대졸취업자는 8,942명 이 중 미응답을 제외하면 8,352명으로 집계되었다. 대졸자직업이동경로조사 2014~2016년을 총합하면 24,523명의 4년제 대졸자로 표본이 구성되었다.

2. 변수의 측정

가. 졸업유예, 학점, 진로개발 프로그램, 서울 소재 대학

졸업유예는 졸업한 대학에서 졸업유예 경험이 있는지 ‘있다’, ‘없다’로 조사되었으며 ‘있다’를 ‘1’ 그리고 ‘없다’를 ‘0’인 더미변수로 바꾸어 통계분석에 활용하였다. 한국 대학 학점은 최고점이 4.5, 4.3, 4.0이며 이에 대한 학점을 기입

하게 되어 있다. 학점과 최고점을 나누어 백분율로 계산하였다. 진로개발프로그램은 대학입학 이후 아홉 개의 취업 준비활동에 참여여부로 측정하였다. 아홉 개의 프로그램은 기업체 직무적성검사 공부, 영어 등 외국어 공부, 봉사활동, 공모전 수상, 자격증 준비, 대외활동, 외모관리, 이력서 및 자기소개서 작성 교육, 면접 훈련으로 구성되어 있으며 경험여부를 ‘예’는 ‘1’, ‘아니오’는 ‘0’인 더미변수로 만들어 총합하였다. 노경란 외(2011)와 박천수(2018)에서 진로개발 개별프로그램을 총합하여 취업만족과 임금수준에 영향을 미치는지 검증하였으므로 본 연구도 진로개발 개별프로그램을 총합하였다. 소재지역 대학은 서울권, 경기권, 충청권, 경상권, 전라권으로 분류되어 있으며 서울권, 경기권, 수도권 소재지 외 대학 이렇게 세 그룹으로 분류하여 더미변수로 만들었다.

나. 기대임금과 실제임금 격차¹⁾

“대학을 졸업하기 직전 귀하가 받아들일 수 있는 최저연봉은 얼마였습니까?”로 기대소득을 측정하였으며 “첫 일자리에 입사했던 당시에 받았던 월평균 초임은 얼마나 되었습니까?”로 실제소득을 측정하였다. 실제소득은 월 소득이므로 12를 곱하여 연봉으로 계산하였다. 기대임금에서 실제임금을 차감한 후 기대임금으로 나누어 대졸구직자가 취업 후 실제임금이 기대임금과 비교하여 어느 정도 수준인지 측정하였다.

다. 통제변수

통제변수는 성별, 전기·후기졸업, 대학전공, 대학만족도, 부모님 소득, 졸업시점과 취직시점 차이, 회사크기, 정규직 여부, 직업으로 구성되어 있다.

대졸자의 직업은 관리자, 경영·회계·사무 관련직, 금융·보험 관련직, 교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직, 법률·경찰·소방·교도 관련직, 보건·의료 관련직, 사회복지 및 종교 관련직, 문화·예술·디자인·방송 관련직, 운전 및 운송 관련직, 영업 및 판매 관련직, 경비 및 청소 관련직, 미용·숙박·여행·오락 스포츠 관련직, 음식 서비스 관련직, 건설 관련직, 기계 관련직, 재료

1) 기대임금과 실제임금 격차=((기대임금-실제임금)/기대임금).

관련직, 화학 관련직, 섬유 및 의복 관련직, 전기·전자 관련직, 정보통신 관련직, 식품가공 관련직, 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산 단순직, 농림어업 관련직, 군인으로 조사되었다. 대졸자 직업으로 조사된 항목을 사무직(관리자, 경영·회계·사무 관련직, 금융·보험 관련직), 연구직(교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직), 의료 관련직(보건·의료 관련직), 공공기관(법률·경찰·소방·교도 관련직, 군인), 서비스직(사회복지 및 종교 관련직, 미용·숙박·여행·오락 스포츠 관련직, 음식 서비스 관련직), 운송·영업·판매직(운전 및 운송 관련직, 영업 및 판매 관련직), 제조·생산 관련직(건설 관련직, 기계 관련직, 재료 관련직, 화학 관련직, 섬유 및 의복 관련직, 전기·전자 관련직, 정보통신 관련직, 식품가공 관련직, 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산 단순직) 이렇게 일곱 개 그룹으로 분류하였다.

성별은 여성은 '1', 남성은 '0'인 더미변수로 만들었다. 전기·후기졸업은 2016년/2015년/2014년 GOMS에서 2015년/2014년/2013년 8월 후기졸업은 '1', 그리고 2016년/2015년/2014년 2월 전기졸업은 '0'인 더미변수를 만들었다. 대학전공은 인문학, 사회과학, 교육학, 공학, 자연과학, 의학, 예술로 분류된 문항을 일곱 개의 더미변수로 만들었다. 대학만족도는 교육지원 시설, 학생복지 시설, 학생지원제도, 진로관련 상담 및 지원 제도, 전공 커리큘럼 및 내용, 전공 교수진의 능력 및 열의, 수업의 방식 및 질, 전공에 대한 전반적인 만족수준, 학교에 대한 전반적인 만족수준 이렇게 아홉 개 문항을 리커트 5점 척도로 조사하였다. 부모소득은 1 : 100만 원 미만, 2 : 100만~200만 원 미만, 3 : 200만~300만 원 미만, 4 : 300만~400만 원 미만, 5 : 400만~500만 원 미만, 6 : 500만~700만 원 미만, 7 : 700만~1,000만 원 미만, 8 : 1,000만 원 이상으로 조사되었다. 회사크기는 1 : 1~4명; 2 : 5~9명; 3 : 10~29명; 4 : 30~49명; 5 : 50~99명; 6 : 100~299명; 7 : 300~499명; 8 : 500~999명; 9 : 1,000명 이상으로 조사되었다. 부모님 소득과 회사크기는 변수의 크기가 증가할수록 간격이 넓어져 부모님 소득과 회사크기 변수가 기대임금과 실제임금의 차이에 미치는 영향이 하향 추정될 수 있다. 회사 크기와 부모님 소득 변수 문항을 약 15~30%의 응답을 기준으로 분류하여 더미변수를 만들었다. 회사크기는 1~4명, 5~9명을 첫 번째, 10~29명을 두 번째, 30~299명을 세 번째, 300~999명을 네 번째, 1,000명 이상을 다섯 번째 더미변

수로 만들어 회사크기 변수를 통제하였다. 부모 소득 또한 15~30%의 응답을 기준으로 여섯 개의 더미변수로 분류하였다. 100만 원 미만, 100만~200만 원 미만은 첫 번째, 200만~300만 원 미만은 두 번째, 300만~400만 원 미만은 세 번째, 400만~500만 원 미만은 네 번째, 500만~700만 원 미만은 다섯 번째, 700만~1,000만 원 미만과 1,000만 원 이상은 여섯 번째 더미변수로 만들어 부모 소득변수를 통제하였다. 정규직 여부는 임금근로자와 비임금근로자로 조사된 문항에서 임금근로자에 해당되는 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자에서 상용근로자 중 근로계약기간을 별도로 정하지 않고 실제 일하는 곳과 임금 주는 곳이 동일한 회사에 종사하는 상용근로자를 정규직으로 그 조건에 해당되지 않는 정규직 근로자 및 임시근로자와 일용근로자는 비정규직으로 더미변수를 만들었다. 졸업시점과 취직시점의 차이는 취직된 시점에서 졸업한 시점을 차감하였으며 연도는 12를 곱하여 개월로 변환하여 계산하였다.

IV. 모델분석

1. 기술통계분석

<표 1>은 변수들에 대한 평균, 표준편차를 제시하고 있다. 대학전공은 공학 전공자가 29%로 제일 많으며 의약학이 5%로 제일 적다. 평균학점은 81%로 B-B+정도이며 서울 소재 대학은 24%이다. 부모님 소득수준은 월 400만 원 정도로 추산된다. 사무직은 31% 제조생산 관련직은 25%이다. 17%의 대학생이 유예를 선택한다. 진로개발활동은 2~3개 프로그램에 참여한 경험이 있으며 아홉 개의 프로그램을 구체적으로 분석해 보면 진로개발활동과 직업심리검사활동 참여율이 높으며 직장체험프로그램과 취업캠프의 참여가 낮은 수준으로 나타났다. 실제임금은 197만 5천 원, 기대임금은 226만 4천 원으로 기대임금이 실제 임금보다 약 10% 정도 높게 나타났다.

〈표 1〉 기술통계분석

기술통계	평균	표준편차
성별	.44	.49
전기·후기졸업	.21	.41
인문학	.12	.32
사회과학	.19	.39
교육학	.09	.29
공학	.29	.45
자연과학	.14	.35
의약학	.05	.23
예체능	.09	.29
대학만족	3.38	.68
서울 소재권 대학	.24	.42
경기 소재권 대학	.18	.39
수도권 외 소재 대학	.57	.49
부모소득 1	.10	.30
부모소득 2	.15	.36
부모소득 3	.23	.42
부모소득 4	.23	.42
부모소득 5	.15	.36
부모소득 6	.12	.33
졸업시점과 취직시점 차이	1.32개월	268.16개월
정규직	.70	.45
사무직	.31	.46
연구직	.13	.34
의료관련직	.06	.23
공공기관	.06	.25
서비스직	.10	.31
운송·영업·판매직	.07	.25
제조·생산 관련직	.25	.43
회사크기 1	.14	.35
회사크기 2	.13	.34
회사크기 3	.30	.46
회사크기 4	.13	.33
회사크기 5	.30	.46
졸업유예	.17	.37
학점	.81	.10
진로개발활동	2.54	2.20
진로, 취업 관련 교과목	.45	.50

〈표 1〉의 계속

기술통계	평균	표준편차
직장체험프로그램(인턴 포함)	.23	.42
인적성검사 등 직업심리검사	.49	.50
교내 취업박람회	.31	.46
진로 관련 개인 및 집단상담프로그램	.28	.49
면접기술 & 이력서 작성 프로그램	.33	.47
취업캠프	.13	.33
기업 채용설명회	.30	.46
기타 진로개발활동	.00	.05
실제임금	197만 5천 원	86만 1,200원
기대임금	226만 4천 원	96만 7,800원
기대임금과 실제임금 격차	.10	.36

주: 1) 표본크기=24,523 4년제 대졸자; 2) 성별, 전기·후기졸업, 대학전공, 직업, 대학 소재지역, 부모소득, 일자리 크기, 직업, 졸업유예는 더미변수; 3) 성별: 여성=1, 남성=0; 4) 전기·후기 졸업: 후기졸업=1, 전기졸업=0; 5) 부모소득 1: 200만 원 미만, 부모소득 2: 200만~300만 원 미만, 부모소득 3: 300만~400만 원 미만, 부모소득 4: 400만~500만 원 미만, 부모소득 5: 500만~700만 원 미만, 부모소득 6: 700만 원 이상; 6) 회사크기 1: 1~9명, 회사크기 2: 10~29명, 회사크기 3: 30~299명, 회사크기 4: 300~999명, 회사크기 5: 1,000명 이상.

〈표 2〉 t-분석

변수	졸업유예자	일반졸업자	t 분석
학점	.80	.81	-3.70
진로개발활동	3.10	2.41	18.68
진로, 취업 관련 교과목	.50	.44	7.50
직장체험프로그램(인턴 포함)	.28	.22	8.13
인적성검사 등 직업심리검사	.53	.48	6.85
교내 취업박람회	.41	.28	16.66
진로 관련 개인 및 집단상담프로그램	.33	.27	7.31
면접기술 & 이력서 작성 프로그램	.40	.31	10.13
취업캠프	.17	.12	9.52
기업 채용설명회	.45	.26	24.95
기타 진로개발활동	.004	.002	1.79
실제임금	216만 4,450원	193만 3,600원	15.85
기대임금	239만 5,400원	223만 6,900원	9.67
기대임금과 실제임금 격차	.08	.10	-3.98

주: 일반졸업자 20,383명; 졸업유예자 4,140명.

<표 2>는 t-분석으로 졸업유예자와 일반졸업자 간 차이를 비교분석해 보았다. 학점과 기대임금과 일반임금의 격차는 일반졸업자가 높게 나타났다. 진로개발활동과 실제임금 그리고 기대임금은 졸업유예자가 높게 나타났다. 또한 서울 소재지역 대학생이 유예를 선택하는 비중이 서울지역 외 대학생보다 높게 나타났다. t-분석 결과는 졸업유예 선택이 대학생 개인 특성과 소속된 대학 특성 그리고 구직행위 및 구직성과와 밀접하게 연관되어 있음을 제시한다.

<표 3>에서 제시된 변수들 간의 상관관계를 분석해보면 대학생의 졸업유예 선택은 대학전공, 대학 소재지와의 연관관계가 유의미하며 기대임금과 실제임금의 격차($r=-.02$)와는 근소한 연관관계를 나타낸다. 졸업유예 선택은 다양한 대학·회사 변수들과 연계되어 있으므로 졸업유예와 기대임금과 실제임금의 격차는 연관된 다양한 변수들을 고려하여야 한다고 시사한다.

<표 3> 상관관계분석

변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1. 측정연도																				
2. 성별	.00																			
3. 전기·후기졸업	.02	-.03																		
4. 인문학	.02	.12	.08																	
5. 사회과학	.02	.02	.06	-.18																
6. 교육학	-.04	.13	-.07	-.12	-.16															
7. 공학	.01	-.34	.01	-.24	-.32	-.20														
8. 자연과학	-.01	.02	.00	-.15	-.20	-.13	-.26													
9. 의약학	-.00	.09	-.10	-.09	-.12	-.08	-.16	-.10												
10. 예체능	-.01	.14	-.04	-.12	-.16	-.10	-.21	-.13	-.08											
11. 대학만족	-.03	-.05	-.01	-.01	-.00	.06	.02	.02	-.02	-.10										
12. 학점	-.01	.12	-.02	.02	.03	.05	-.06	-.02	-.01	.01	.07									
13. 진로개발 활동	-.05	.02	.02	.01	.04	-.08	.07	.02	-.10	-.10	.03	.04								
14. 서울 소재 대학	-.01	.04	.11	.08	.05	-.05	-.04	-.01	.01	.01	.04	.01	.02							
15. 경기권 소재 대학	-.01	-.01	-.01	-.02	.01	-.02	.01	-.01	.02	.02	-.06	-.01	.00	-.26						

〈표 3〉의 계속

변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
16. 수도권 이외 소재 대학	.01	-.03	-.06	-.06	-.05	.06	.02	.01	-.02	-.02	.02	.00	-.02	-.65	-.55				
17. 부모소득 1	-.00	-.02	-.01	.02	.00	.00	-.01	-.01	-.00	.00	-.03	-.00	-.01	-.03	.01	.01			
18. 부모소득 2	-.03	-.03	-.01	-.01	.00	-.00	.01	.01	-.01	-.01	-.00	-.02	.00	-.04	-.00	.02	-.14		
19. 부모소득 3	-.02	-.01	-.00	-.01	-.01	-.00	.01	.01	.00	-.01	.00	.00	-.01	-.06	.00	.03	-.18	-.23	
20. 부모소득 4	-.03	.01	-.00	.00	.00	-.00	.01	-.01	-.00	.00	.01	.01	-.00	-.01	-.00	.02	-.18	-.23	-.30
21. 부모소득 5	.04	.04	.01	-.01	-.00	.02	-.01	.00	.01	.00	.00	.00	.01	.05	.00	-.04	-.14	-.18	-.24
22. 부모소득 6	.06	.01	.01	.01	.00	-.01	-.01	-.00	.00	.01	.00	.00	.01	.10	-.00	-.07	-.12	-.16	-.21
23. 졸업시점과 취직시점 차이	.00	.01	.01	.00	.00	.00	-.00	-.01	.00	.00	.00	.00	-.00	-.00	.00	-.01	-.01	-.00	.01
24. 정규직	.00	.09	.04	-.06	.04	-.01	-.01	-.05	.03	-.09	.04	.01	.05	-.01	.00	.01	-.03	-.01	.00
25. 사무직	.01	.08	.10	.15	.29	-.13	-.17	-.00	-.12	-.07	-.00	.03	.06	.11	-.00	.09	.00	-.01	-.01
26. 연구직	-.02	.16	-.07	-.05	-.15	.53	-.20	.08	-.07	.01	.05	.06	-.10	-.02	-.02	.04	.00	-.00	-.01
27. 의료관련직	-.01	.12	-.12	-.08	-.11	-.04	-.15	.01	.74	-.07	-.01	-.01	-.04	-.08	-.00	.07	-.01	-.01	.00
28. 공공기관	-.00	-.01	-.05	.04	.14	.01	-.08	-.03	-.04	-.05	.02	.02	-.05	-.01	-.00	.01	.02	.00	-.00
29. 서비스직	.00	.10	-.01	.04	-.04	-.07	-.14	-.04	-.07	.42	-.09	-.02	-.03	-.01	.01	-.00	.01	.01	.00
30. 운송·영업· 판매직	-.01	-.10	.03	.06	.06	-.06	-.03	.00	-.05	-.01	-.02	-.05	.03	-.02	.01	.01	.00	-.00	.00
31. 제조·생산 관련직	.01	-.29	.02	-.16	-.22	-.17	.59	-.02	-.10	-.16	.03	-.04	.07	-.02	.01	.01	-.02	.01	.02
32. 회사크기 1	.01	.07	-.02	.04	-.01	-.05	-.07	-.00	-.00	.15	-.06	-.06	-.05	-.06	.00	.03	.04	.02	.00
33. 회사크기 2	.00	.06	-.02	.01	.00	.04	-.05	-.01	-.02	.06	-.03	-.03	-.03	-.06	.02	.02	.01	.01	.01
34. 회사크기 3	-.01	.03	-.01	-.02	-.02	.17	-.03	-.03	-.01	-.01	-.00	-.01	-.01	-.07	.00	.04	-.00	.01	.01
35. 회사크기 4	.01	-.03	.01	.00	.02	-.08	.03	.01	.02	-.03	-.00	.02	.03	.02	-.00	-.01	-.00	-.00	-.00
36. 회사크기 5	-.00	-.11	.03	-.01	.01	-.10	.10	.03	.02	-.12	.07	.07	.05	.16	-.02	-.07	-.03	-.03	-.02
37. 졸업유예	.07	-.00	.33	.07	.08	-.09	.02	-.01	-.08	-.06	-.01	-.02	.12	.16	-.01	-.10	-.01	-.01	-.01
38. 실제임금	.03	-.21	.06	-.08	.01	-.00	.16	-.07	.07	-.14	.08	.04	.06	.14	-.02	-.07	-.05	-.04	-.02
39. 기대임금과 실제임금의 격차	.04	.06	-.02	.03	-.01	-.06	-.03	.05	-.03	.04	-.04	-.02	-.01	-.01	.01	-.02	.03	.00	-.00

<표 3>의 계속

변수	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
24. 정규직	-.00	.01	.00	.00															
25. 사무직	-.00	.00	.02	.00	.03														
26. 연구직	.00	.02	.00	.00	-.12	-.26													
27. 의료관련직	.01	.00	.00	-.01	-.02	-.17	-.10												
28. 공공기관	-.00	-.02	-.01	-.01	-.01	-.18	-.10	-.06											
29. 서비스직	-.01	-.00	-.02	.00	-.08	-.23	-.14	-.09	-.09										
30. 운송·영업· 판매직	.00	-.00	.01	.00	.03	-.18	-.11	-.07	-.07	-.09									
31. 제조·생산 관련직	-.01	-.01	-.01	-.00	.11	-.39	-.23	-.14	-.15	-.20	-.16								
32. 회사크기 1	.00	-.02	-.02	.01	-.06	-.07	.01	.01	-.01	.16	.05	-.08							
33. 회사크기 2	-.00	-.01	-.02	.00	.03	-.04	.01	-.01	.04	.06	-.01	-.02	-.16						
34. 회사크기 3	.00	-.00	-.02	.00	.05	-.01	.11	-.02	-.05	-.01	-.03	-.00	-.26	-.25					
35. 회사크기 4	.00	.00	.00	-.01	-.03	.06	-.07	.01	-.03	-.04	.01	.02	-.15	-.15	-.25				
36. 회사크기 5	-.00	.02	.06	-.00	-.00	.04	-.08	.01	.06	-.12	-.01	.07	-.26	-.25	-.42	-.25			
37. 졸업유예	-.01	.02	.02	.01	.06	.13	-.09	-.10	-.07	-.02	.03	.18	-.04	-.03	-.00	.03	.04		
38. 실제임금	.00	.03	.08	.00	.33	.05	-.13	.05	-.08	-.15	.03	.16	-.22	-.08	-.01	.04	.21	.10	
39. 기대임금과 실제임금 격차	-.01	-.00	-.01	.00	-.27	-.03	.07	-.02	.01	.06	-.02	-.06	.14	.00	-.05	-.01	-.05	-.02	-.74

주: 1) 표본크기=24,523 4년제 대졸자; 2) 성별, 전기·후기졸업, 대학전공, 직업, 대학 소재지역, 부모소득, 일자리 크기, 직업, 졸업유예는 더미변수; 3) 성별: 여성=1, 남성=0; 4) 전기·후기 졸업: 후기졸업=1, 전기졸업=0; 5) 부모소득 1: 200만 원 미만, 부모소득 2: 200만~300만 원 미만, 부모소득 3: 300만~400만 원 미만, 부모소득 4: 400만~500만 원 미만, 부모소득 5: 500만~700만 원 미만, 부모소득 6: 700만 원 이상; 6) 회사크기 1: 1~9명, 회사크기 2: 10~29명, 회사크기 3: 30~299명, 회사크기 4: 300~999명, 회사크기 5: 1,000명 이상.

2. 가설검증

<표 4>, <표 5>, 그리고 <표 6>은 회귀분석으로 졸업유예 그리고 졸업유예와 학점, 진로개발 프로그램, 서울 소재 대학의 상호작용이 기대임금과 실제임금의 격차와 실제임금 그리고 기대임금에 미치는 영향을 나타낸다. 모형 1은 직접효과, 모형 2는 상호작용을 나타낸다. <표 4>에서 졸업유예는 기대임금과 실제임금수준의 격차에 유의미한 영향을 미치지 못한다고 나타났다(2014: β

=-.01, $p>.10$; 2015: $\beta=-.01$, $p>.10$; 2016: $\beta=-.00$, $p>.10$). 2014년 대졸자직업이 동경로조사에서는 학점($\beta=-.11$, $p<.05$)과 서울 소재 대학($\beta=-.03$, $p<.01$)은 기대임금과 실제임금의 격차에 부정적인 영향을 미쳤다. 2015년 대졸자직업이동경로조사에서 서울 소재 대학 변수만 기대임금과 실제임금의 격차에 긍정적인 영향을 미쳤다($\beta=.02$, $p<.05$). 2016년 대졸자직업이동경로조사에서는 학점, 진로개발활동, 서울권 소재 대학은 기대임금과 실제임금의 격차에 유의미한 영향을 미치지 못한다고 나타났다. 2016년 대졸자직업이동경로조사에서는 졸업유예 여부와 학점($\beta=-.21$, $p<.001$), 서울 소재 대학($\beta=-.04$, $p<.05$)은 부정적인 상호작용을 나타낸다. 2014년 · 2015년 대졸자직업이동경로조사에서는 졸업유예와 학점, 진로개발활동, 서울권 소재 대학의 상호작용은 유의미하지 않다고 나타났다.

〈표 4〉 졸업유예와 기대임금과 실제임금 격차 분석

독립변수	2014 GOMS		2015 GOMS		2016 GOMS	
	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용
성별	-.00(.01)	.00(.01)	.03(.00)*	.03(.01)*	.03(.01)***	.04(.01)***
전기·후기졸업	-.01(.01)	-.01(.01)	-.01(.01)	.03(.01)*	-.00(.01)	-.00(.01)
인문학	.05(.02)**	.05(.02)**	.03(.02)+	.03(.02)+	.01(.01)	.01(.01)
사회과학	.05(.02)*	.05(.02)*	.02(.01)	.02(.01)	.02(.01)	.02(.01)
교육학	-.07(.02)***	-.07(.02)***	-.12(.01)***	-.12(.02)***	-.12(.02)***	-.13(.01)***
공학	.07(.02)***	.06(.02)***	.04(.02)*	.04(.02)*	.04(.01)**	.04(.01)***
자연과학	.04(.02)*	.04(.02)*	.06(.01)***	.06(.02)***	.05(.01)***	.05(.01)***
의약학	-.03(.03)	-.03(.03)	-.00(.03)	-.00(.03)	-.00(.02)	.00(.02)
대학만족	-.00(.00)	-.00(.00)	-.01(.00)	-.01(.00)	-.00(.00)	-.00(.00)
경기권 소재 대학	.00(.01)	.00(.01)	.01(.01)	.01(.01)	.00(.01)	-.00(.00)
부모소득 1	.02(.02)	.02(.02)	.05(.02)**	.05(.02)**	.01(.01)	.01(.01)
부모소득 2	.00(.01)	.00(.01)	.04(.01)**	.04(.01)**	-.00(.01)	-.00(.01)
부모소득 3	.01(.01)	.01(.01)	.03(.01)**	.03(.01)**	.00(.01)	.00(.01)
부모소득 4	-.00(.01)	-.00(.01)	.03(.01)*	.03(.01)*	.00(.01)	.00(.01)
부모소득 5	.01(.02)	.01(.02)	.02(.01)+	.02(.01)+	.01(.01)	.01(.01)
졸업시점과 취직 시점 차이	-.00(.00)	-.00(.00)	.00(.00)	-.00(.00)	-.00(.00)	-.00(.00)
정규직 여부	-.20(.01)***	-.20(.01)***	-.19(.01)***	-.19(.01)***	-.21(.01)***	-.21(.01)***
사무직	.02(.01)	.02(.01)	.02(.01)+	.02(.01)+	.01(.01)	.01(.01)
연구직	.13(.02)***	.13(.02)***	.12(.01)***	.12(.01)***	.11(.01)***	.11(.01)***
의료 관련직	.04(.03)	.04(.03)	-.01(.02)	-.01(.02)	-.02(.02)	-.02(.02)
공공기관	.10(.02)***	.10(.02)***	.03(.02)	.03(.02)	.02(.01)	.02(.01)

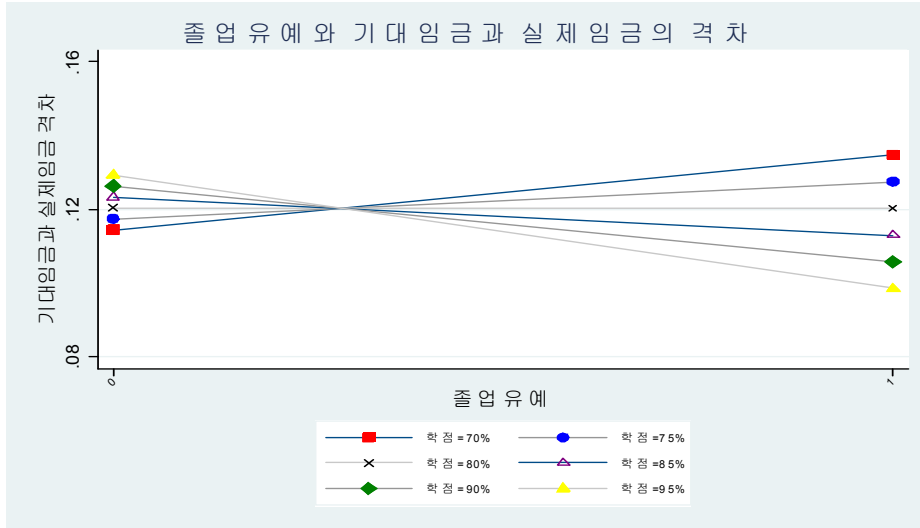
〈표 4〉의 계속

독립변수	2014 GOMS		2015 GOMS		2016 GOMS	
	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용
서비스직	.07(.02)***	.06(.02)***	.04(.02)*	.04(.02)*	.07(.01)***	.07(.01)***
운송·영업·판매직	-.00(.02)	-.00(.02)	.00(.02)	-.00(.02)	.02(.01)+	.02(.01)+
회사크기 1	.15(.01)***	.15(.01)***	.12(.01)***	.13(.01)***	.10(.01)***	.10(.01)***
회사크기 2	.06(.01)***	.06(.01)***	.03(.01)**	.04(.01)**	.01(.01)	.01(.01)
회사크기 3	.03(.01)**	.03(.01)**	.02(.01)+	.02(.01)+	-.02(.01)*	-.02(.01)*
회사크기 4	.01(.01)	.01(.01)	.02(.01)+	.02(.01)+	-.01(.01)	-.01(.01)
졸업유예 여부	-.01(.01)	.08(.12)	-.01(.01)	-.04(.08)	-.01(.01)	.18(.07)*
학점	-.11(.05)*	-.10(.05)*	-.02(.03)	-.03(.03)	.02(.04)	.06(.04)
진로개발활동	.00(.00)	.00(.00)*	.00(.00)	.00(.00)	-.00(.00)	-.00(.00)
서울 소재 대학	-.03(.01)**	-.03(.01)**	.02(.01)*	.03(.01)*	.01(.01)	.02(.01)*
졸업유예*학점		-.12(.15)		.03(.09)		-.21(.09)*
졸업유예*진로개발활동		.00(.00)		.01(.00)+		-.00(.00)
졸업유예*서울소재 대학		.00(.02)		-.04(.02)+		-.04(.01)*
수정된 R 제곱값	.093	.093	.102	.103	.158	.159
F값	29.52 (31, 8,004)	26.79 (34, 8,001)	30.94 (31, 8,103)	28.41 (34, 8,100)	51.74 (31, 8,320)	47.56 (34, 8,317)
표본크기	8,036		8,135		8,352	

주: 1) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001; 2) 성별, 전기·후기졸업, 대학전공, 직업, 대학 소재지역, 부모소득, 회사크기, 직업, 졸업유예는 더미변수; 3) 성별: 여성=1, 남성=0; 4) 전기·후기 졸업: 후기졸업=1, 전기졸업=0; 5) 부모소득 1: 200만 원 미만, 부모소득 2: 200만~300만 원 미만, 부모소득 3: 300만~400만 원 미만, 부모소득 4: 400만~500만 원 미만, 부모소득 5: 500만~700만 원 미만, 부모소득 6: 700만 원 이상, 부모소득 6이 기준더미변수; 6) 회사크기 1: 1~9명, 회사크기 2: 10~29명, 회사크기 3: 30~299명, 회사크기 4: 300~999명, 회사크기 5: 1,000명 이상, 회사크기 5가 기준더미변수; 7) 대학전공은 예체능전공, 대학 소재지역은 수도권 외 소재 대학, 직업은 제조·생산 관련직이 기준더미변수.

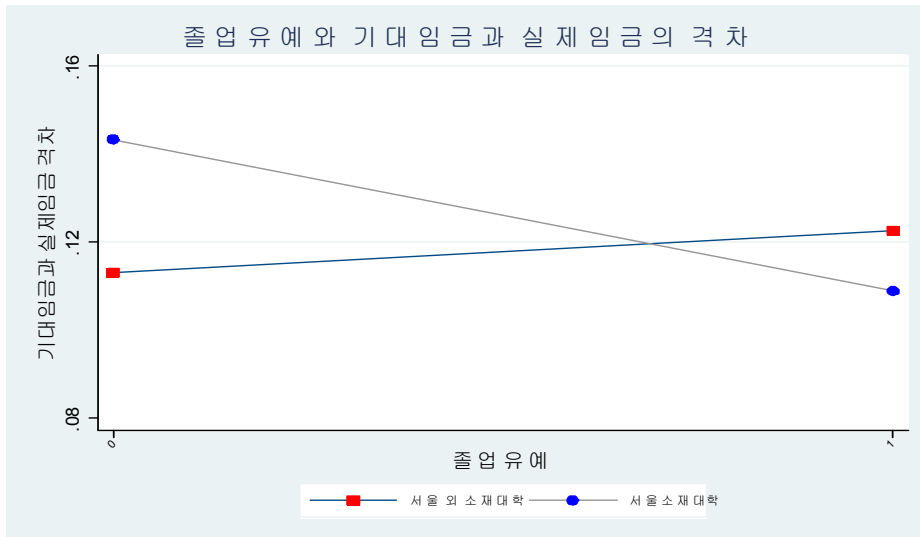
[그림 1]에서 일반졸업자의 학점은 기대임금과 실제임금의 격차에 유의미한 영향을 미치지 못한다. 이와 반면에 졸업유예자의 학점이 높아질수록 기대임금과 실제임금의 격차를 낮춘다고 나타났다.

(그림 1) 졸업유예와 학점의 상호작용



[그림 2]에서 서울 외 소재 대학은 졸업유예와 상관없이 기대임금과 실제임금의 격차에 유의미한 변화가 나타나지 않는다. 서울 소재 대학에서 졸업유예를 선택하면 기대임금과 실제임금의 격차가 줄어든다고 나타났다.

(그림 2) 졸업유예와 서울 소재 대학의 상호작용



<표 5>는 졸업유예와 학점, 진로개발활동, 서울 소재 대학의 상호작용이 실제임금에 미치는 영향을 검증하였다. 졸업유예, 학점, 서울 소재 대학은 실제임금에 긍정적인 영향을 미치지만 진로개발활동은 유의미한 영향이 나타나지 않는다. 졸업유예와 학점은 2014년·2016년 대졸자직업이동경로조사에 긍정적인 상호작용을 하며(2014 : $\beta=.38, p<.05$; 2016 : $\beta=.32, p<.05$) 서울 소재 대학과는 2015년·2016년 대졸자직업이동경로조사에 긍정적인 상호작용을 한다고(2015 : $\beta=.07, p<.05$; 2016 : $\beta=.05, p<.05$) 분석되었다.

<표 5> 졸업유예와 실제임금 분석

독립변수	2014 GOMS		2015 GOMS		2016 GOMS	
	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용
성별	-.10(.01)***	-.11(.01)***	-.10(.01)***	-.10(.01)***	-.12(.01)***	-.12(.01)***
전기·후기졸업	.03(.01)*	.03(.01)*	.03(.01)**	.03(.01)**	.01(.01)	.02(.01)
인문학	.01(.02)	.01(.02)	-.03(.02)	-.03(.02)	-.02(.02)	-.02(.02)
사회과학	.07(.02)***	.07(.02)***	.04(.02)*	.04(.02)*	.02(.02)	.02(.02)
교육학	.23(.02)***	.23(.02)***	.24(.02)***	.24(.02)***	.21(.02)***	.21(.02)***
공학	.05(.02)**	.06(.02)**	.06(.02)***	.07(.02)***	.04(.02)*	.04(.02)*
자연과학	.01(.02)	.01(.02)	-.02(.02)	-.02(.02)	-.01(.02)	-.02(.02)
의약학	.16(.03)***	.16(.03)***	.15(.03)***	.15(.03)***	.15(.03)***	.15(.03)***
대학만족	.01(.00)*	.01(.00)**	.01(.00)+	.01(.00)+	.01(.00)*	.01(.00)*
경기관 소재 대학	.00(.01)	.00(.01)	.01(.01)	.01(.01)	.01(.01)	.04(.01)***
부모소득 1	-.13(.02)***	-.13(.02)***	-.10(.01)***	-.10(.02)***	-.08(.02)***	-.08(.02)***
부모소득 2	-.11(.02)***	-.11(.02)***	-.06(.02)**	-.06(.02)**	-.06(.01)***	-.06(.01)***
부모소득 3	-.08(.01)***	-.07(.01)***	-.04(.01)**	-.04(.01)**	-.04(.01)**	-.05(.01)**
부모소득 4	-.06(.01)***	-.05(.01)**	-.03(.01)+	-.03(.01)+	-.03(.01)*	-.03(.01)*
부모소득 5	-.05(.01)***	-.05(.02)**	-.01(.02)	-.01(.02)	-.04(.01)**	-.04(.01)**
졸업시점과 취직시점 차이	.00(.00)	.00(.00)	-.00(.00)	-.00(.00)	.00(.00)	.00(.00)
정규직여부	.34(.01)***	.34(.01)***	.36(.01)***	.36(.01)***	.40(.01)***	.40(.01)***
사무직	-.02(.01)+	-.02(.01)+	-.01(.01)	-.01(.01)	-.01(.01)	-.01(.01)
연구직	-.21(.02)***	-.21(.02)***	-.20(.02)***	-.20(.02)***	-.21(.02)***	-.21(.02)***
의료관련직	-.01(.03)	.01(.03)	.05(.03)	.04(.03)	.05(.03)	.05(.03)
공공기관	-.20(.02)***	-.20(.02)***	-.09(.02)***	-.09(.02)***	-.13(.02)***	-.13(.02)***
서비스직	-.12(.02)***	-.12(.02)***	-.10(.02)***	-.10(.02)***	-.14(.02)***	-.14(.02)***
운송·영업·판 매직	-.01(.02)	-.01(.02)	.00(.02)	.00(.02)	-.04(.02)*	-.04(.02)*
회사크기 1	-.28(.00)***	-.28(.01)***	-.30(.01)***	-.30(.00)***	-.30(.01)***	-.30(.01)***

〈표 5〉의 계속

독립변수	2014 GOMS		2015 GOMS		2016 GOMS	
	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용
회사크기 2	-.13(.01)***	-.13(.01)***	-.12(.01)***	-.12(.01)***	-.12(.01)***	-.12(.01)***
회사크기 3	-.06(.01)***	-.06(.01)***	-.07(.01)***	-.07(.01)***	-.04(.01)**	-.04(.01)**
회사크기 4	-.03(.01)*	-.03(.01)*	-.05(.01)***	-.05(.01)***	.00(.01)	.00(.01)
졸업유예	.06(.01)***	-.27(.13)*	.07(.00)***	-.07(.08)	.07(.01)***	-.19(.10)+
학점	.10(.05)*	.06(.05)	.09(.03)**	.07(.03)	.09(.05)+	.03(.06)
진로개발활동	.00(.00)	.00(.00)	.00(.00)	-.00(.00)	.01(.00)	.01(.00)
서울 소재 대학	.08(.01)***	.07(.01)***	.07(.01)***	.06(.01)***	.06(.01)***	.05(.01)***
졸업유예*학점		.38(.16)*		.16(.11)		.32(.12)*
졸업유예*진로 개발활동		.00(.00)		.00(.00)		-.00(.00)
졸업유예*서울 소재 대학		.03(.02)		.07(.02)**		.05(.02)*
수정된 R 제곱값	.261	.262	.295	.296	.330	.330
F값	94.26 (31, 8,138)	86.20 (33, 8,135)	111.41 (31, 8,143)	102.00 (34, 8,140)	133.70 (31, 8,311)	122.47 (32, 8,319)
표본크기	8,170		8,175		8,363	

주 : 1) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001; 2) 성별, 전기·후기졸업 대학전공, 직업, 대학 소재지역, 부모소득, 회사크기, 직업, 졸업유예는 더미변수; 3) 성별: 여성=1, 남성=0; 4) 전기·후기 졸업: 후기졸업=1, 전기졸업=0; 5) 부모소득 1: 200만 원 미만, 부모소득 2: 200만~300만 원 미만, 부모소득 3: 300만~400만 원 미만, 부모소득 4: 400만~500만 원 미만, 부모소득 5: 500만~700만 원 미만, 부모소득 6: 700만 원 이상, 부모소득 6이 기준더미변수; 6) 회사크기 1: 1~9명, 회사크기 2: 10~29명, 회사크기 3: 30~299명, 회사크기 4: 300~999명, 회사크기 5: 1,000명 이상, 회사크기 5가 기준더미변수; 7) 대학전공은 예체능전공, 대학 소재지역은 수도권 외 소재 대학, 직업은 제조·생산 관련직이 기준더미변수.

〈표 6〉에서 졸업유예와 학점, 진로개발활동, 서울 소재 대학의 상호작용이 기대임금에 미치는 영향을 검증하였다. 졸업유예, 학점, 진로개발활동, 그리고 서울 소재 대학은 기대임금에 긍정적인 영향을 미친다고 나타났다. 2014년·2015년 대졸자직업이동경로조사에서 졸업유예 및 학점(2014년: $\beta=.21$, $p<.05$; 2015년: $\beta=.12$, $p<.05$)과 진로개발활동(2014년: $\beta=.01$, $p<.05$; 2015년: $\beta=.01$, $p<.05$)은 긍정적인 상호작용을 한다고 나타났다.

〈표 6〉 졸업유예와 기대임금 분석

독립변수	2014 GOMS		2015 GOMS		2016 GOMS	
	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용
성별	-.11(.00)***	-.11(.00)***	-.09(.00)***	-.09(.00)***	-.08(.00)***	-.08(.00)***
전기·후기졸업	.01(.00)	.01(.00)	.00(.00)	.00(.00)	.02(.00)***	.02(.00)***
인문학	.05(.01)***	.05(.01)***	.01(.01)	.01(.01)	.00(.01)	.00(.01)
사회과학	.11(.01)***	.11(.01)***	.07(.01)***	.07(.01)***	.06(.01)***	.06(.01)***
교육학	.08(.01)***	.08(.01)***	.06(.01)***	.06(.01)***	.05(.01)***	.05(.01)***
공학	.14(.01)***	.14(.01)***	.13(.01)***	.13(.01)***	.12(.01)***	.12(.01)***
자연과학	.08(.01)***	.08(.01)***	.07(.01)***	.07(.01)***	.07(.01)***	.07(.01)***
의약학	.15(.02)***	.15(.02)***	.17(.01)***	.17(.01)***	.16(.02)***	.16(.02)***
대학만족	.01(.00)***	.01(.00)***	.00(.00)	.00(.00)	.01(.00)***	.01(.00)***
경기관 소재 대학	.01(.00)	.01(.01)	.02(.00)***	.02(.00)***	.02(.00)***	.02(.00)***
부모소득 1	-.06(.01)***	-.06(.01)***	-.04(.01)***	-.04(.01)***	-.08(.01)***	-.08(.01)***
부모소득 2	-.09(.01)***	-.09(.01)***	-.03(.01)***	-.03(.01)***	-.08(.01)***	-.08(.01)***
부모소득 3	-.06(.01)***	-.06(.01)***	-.04(.01)***	-.04(.01)***	-.06(.01)***	-.06(.01)***
부모소득 4	-.05(.01)***	-.05(.01)***	-.02(.01)**	-.02(.01)**	-.05(.01)***	-.05(.01)***
부모소득 5	-.03(.01)*	-.03(.01)*	-.01(.01)	-.01(.01)	-.02(.01)**	-.02(.01)**
졸업시점과 취직 시점 차이	.00(.00)	.00(.00)	.00(.00)	.00(.00)	-.00(.00)	-.00(.00)
정규직 여부	.02(.00)***	.02(.00)***	.03(.00)***	.03(.00)***	.03(.00)***	.03(.00)***
사무직	-.01(.00)+	-.01(.00)+	-.01(.01)	-.01(.01)	-.00(.00)	-.00(.00)
연구직	.01(.01)	.01(.01)	-.00(.01)	-.00(.01)	-.00(.01)	-.00(.01)
의료관련직	.04(.02)*	.04(.02)*	.01(.01)	.01(.01)	.00(.01)	.00(.01)
공공기관	-.10(.01)***	-.10(.01)***	-.10(.01)***	-.10(.01)***	-.13(.01)***	-.13(.01)***
서비스직	-.04(.01)***	-.04(.01)***	-.03(.01)**	-.03(.01)**	-.03(.01)**	-.03(.01)**
운송·영업· 판매직	-.01(.01)	-.01(.01)	.00(.01)	.00(.01)	.00(.01)	.00(.01)
일자리크기 1	-.09(.01)***	-.09(.01)***	-.14(.01)***	-.14(.01)***	-.15(.01)***	-.15(.01)***
일자리크기 2	-.10(.01)***	-.10(.01)***	-.11(.01)**	-.11(.01)***	-.14(.01)***	-.14(.01)***
일자리크기 3	-.07(.01)***	-.07(.01)***	-.08(.00)***	-.08(.00)***	-.11(.00)***	-.11(.00)***
일자리크기 4	-.05(.01)***	-.05(.01)***	-.05(.01)***	-.05(.01)***	-.05(.01)***	-.05(.01)***
졸업유예	.04(.01)***	-.15(.08)+	.04(.01)***	-.08(.05)+	.03(.00)***	-.02(.05)
학점	.11(.03)***	.08(.03)*	.09(.02)***	.07(.02)***	.14(.02)***	.12(.03)***

〈표 6〉의 계속

독립변수	2014 GOMS		2015 GOMS		2016 GOMS	
	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용
진로개발활동	.00(.00)***	.00(.00)***	.00(.00)	-.00(.00)	.00(.00)***	.00(.00)***
서울 소재 대학	.09(.01)***	.09(.01)***	.13(.00)***	.13(.00)***	.11(.00)***	.11(.00)***
졸업유예*학점		.21(.10)*		.12(.06)*		.07(.07)
졸업유예*진로개발 활동		.01(.00)*		.01(.00)***		.00(.00)
졸업유예*서울 소재 대학		-.01(.01)		-.00(.01)		-.02(.01)
수정된 R 제곱값	.186	.186	.246	.247	.290	.290
F값	61.00 (31, 8,124)	55.92 (32, 8,003)	87.25 (31, 8,135)	80.20 (34, 8,150)	111.21 (31, 8,322)	101.49 (34, 8,319)
표본크기	8,156		8,185		8,354	

주: 1) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; 2) 성별, 전기·후기졸업, 대학전공, 직업, 대학 소재지역, 부모소득, 회사크기, 직업, 졸업유예는 더미변수; 3) 성별: 여성=1, 남성=0; 4) 전기·후기 졸업: 후기졸업=1, 전기졸업=0; 5) 부모소득 1: 200만 원 미만, 부모소득 2: 200만~300만 원 미만, 부모소득 3: 300만~400만 원 미만, 부모소득 4: 400만~500만 원 미만, 부모소득 5: 500만~700만 원 미만, 부모소득 6: 700만 원 이상, 부모소득 6이 기준더미변수; 6) 회사크기 1: 1~9명, 회사크기 2: 10~29명, 회사크기 3: 30~299명, 회사크기 4: 300~999명, 회사크기 5: 1,000명 이상, 회사크기 5가 기준더미변수; 7) 대학전공은 예체능전공, 대학 소재지역은 수도권 외 소재 대학, 직업은 제조·생산 관련직이 기준더미변수.

〈표 7〉은 2014 GOMS, 2015 GOMS, 2016 GOMS 3개년도 자료를 총합하여 기대임금과 실제임금 격차, 실제임금, 기대임금을 분석하였다. 기대임금과 실제임금의 경우 학점은 근소하게 부정적인 영향($\beta = -.03$, $p < .10$)을, 진로개발활동은 긍정적인 영향($\beta = .00$, $p < .05$)을, 졸업유예와 서울소재 대학은 부정적인 상호작용($\beta = -.02$, $p < .05$)을 나타낸다. 졸업유예, 학점, 진로개발활동, 서울 소재 대학은 실제임금과 기대임금에 긍정적인 영향을 미친다. 졸업유예 여부와 서울 소재 대학($\beta = .05$, $p < .001$)은 실제임금에, 졸업유예 여부와 진로개발활동($\beta = .00$, $p < .05$)은 기대임금에 상호작용을 한다고 검증되었다.

〈표 7〉 Pooling data 분석

독립변수	실제임금과 기대임금 격차		실제임금		기대임금	
	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용
측정연도(2014)	-.04(.00)***	-.04(.00)***	-.01(.00)*	-.01(.00)*	-.05(.00)***	-.05(.00)***
측정연도(2015)	-.02(.00)***	-.02(.00)***	-.00(.00)	-.00(.00)	-.03(.00)***	-.03(.00)***
성별	.02(.00)***	.02(.00)***	-.11(.00)***	-.11(.00)***	-.10(.00)***	-.10(.00)***
전기·후기졸업	-.01(.00)*	-.01(.00)*	.02(.00)***	.03(.00)***	.01(.00)*	.01(.00)*
인문학	.03(.01)**	.03(.01)**	-.01(.01)	-.01(.01)	.02(.00)***	.02(.00)***
사회과학	.03(.01)**	.03(.01)**	.04(.01)***	.04(.01)***	.08(.00)***	.08(.00)***
교육학	-.10(.01)***	-.10(.01)***	.23(.01)***	.23(.01)***	.06(.01)***	.06(.01)***
공학	.05(.01)***	.05(.01)***	.05(.01)***	.05(.01)***	.13(.00)***	.13(.00)***
자연과학	.05(.01)***	.05(.01)***	-.01(.01)	-.01(.01)	.07(.00)***	.07(.00)***
의약학	-.01(.01)	-.01(.01)	.16(.02)***	.16(.02)***	.16(.01)***	.16(.01)***
대학만족	-.01(.00)*	-.01(.00)*	.01(.00)**	.01(.00)**	.01(.00)***	.01(.00)***
경기관 소재 대학	.00(.00)	.00(.00)	.01(.01)	.01(.01)	.02(.00)***	.02(.00)***
부모소득 1	.03(.01)**	.03(.01)**	-.10(.01)***	-.10(.01)***	-.06(.00)***	-.06(.00)***
부모소득 2	.01(.01)+	.01(.01)+	-.07(.01)***	-.07(.01)**	-.07(.00)***	-.07(.00)***
부모소득 3	.01(.00)+	.01(.00)+	-.05(.01)***	-.05(.01)***	-.06(.00)***	-.06(.00)***
부모소득 4	.01(.01)	.01(.01)	-.04(.01)***	-.04(.01)***	-.04(.00)***	-.04(.00)***
부모소득 5	.02(.01)*	.01(.01)*	-.03(.01)***	-.03(.01)***	-.02(.00)***	-.02(.00)***
졸업시점과 취직 시점 차이	.00(.00)	.00(.00)	.00(.00)	.00(.00)	.00(.00)	.00(.00)
정규직 여부	-.20(.00)***	-.20(.00)***	.37(.00)***	.37(.00)***	.03(.00)***	.03(.00)***
사무직	.02(.00)*	.02(.00)*	-.01(.00)+	-.01(.00)+	-.01(.00)+	-.01(.00)+
연구직	.12(.01)***	.12(.01)***	-.21(.01)***	-.21(.01)***	-.00(.00)	-.00(.00)
의료 관련직	.00(.01)	.00(.01)	.04(.02)*	.03(.02)+	.01(.01)	.01(.01)
공공기관	.05(.01)***	.05(.01)***	-.14(.01)***	-.14(.01)***	-.11(.00)***	-.11(.00)***
서비스직	.06(.01)***	.06(.01)***	-.12(.01)***	-.12(.01)***	-.04(.00)***	-.04(.00)***
운송·영업·판매직	.00(.01)	.00(.01)	-.01(.01)	-.01(.01)	-.00(.00)	-.00(.00)
회사크기 1	.13(.01)***	.13(.01)***	-.30(.01)***	-.30(.01)***	-.13(.00)***	-.13(.00)***
회사크기 2	.03(.01)***	.03(.01)***	-.12(.01)***	-.12(.01)***	-.12(.00)***	-.12(.00)***
회사크기 3	.01(.00)	.01(.00)	-.05(.00)***	-.05(.00)***	-.09(.00)***	-.09(.00)***
회사크기 4	.01(.01)	.01(.01)	-.02(.00)**	-.02(.00)**	-.05(.00)***	-.05(.00)***
졸업유예	-.01(.01)	.05(.05)	.06(.01)***	-.16(.06)**	.03(.00)***	-.08(.03)*
학점	-.03(.02)+	-.02(.02)	.09(.02)***	.06(.02)**	.11(.01)***	.09(.01)***

<표 7>의 계속

독립변수	실제임금과 기대임금 격차		실제임금		기대임금	
	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용
진로개발활동	.00(.00)*	.00(.00)	.00(.00)**	.00(.00)**	.00(.00)***	.00(.00)***
서울 소재 대학	.00(.00)	.01(.00)	.07(.00)***	.06(.01)***	.11(.00)***	.11(.00)***
졸업유예*학점		-.08(.06)		.26(.07)***		.13(.04)*
졸업유예*진로개발 활동		.00(.00)		-.00(.00)		.00(.00)*
졸업유예*서울 소재 대학		-.02(.01)*		.05(.01)***		-.01(.01)
수정된 R 제곱값	.111	.112	.295	.296	.239	.240
F값	94.04 (33, 24,489)	86.42 (36, 24,486)	314.28 (33, 24,674)	289.14 (36, 24,671)	236.59 (33, 24,661)	217.70 (36, 24,658)
표본크기	24,523		24,708		24,695	

주: 1) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001; 2) 성별, 전기·후기졸업, 대학전공, 직업, 대학 소재지역, 부모소득, 회사크기, 직업, 졸업유예는 더미변수; 3) 성별: 여성=1, 남성=0; 4) 전기·후기 졸업: 후기졸업=1, 전기졸업=0; 5) 부모소득 1: 200만 원 미만, 부모소득 2: 200만~300만 원 미만, 부모소득 3: 300만~400만 원 미만, 부모소득 4: 400만~500만 원 미만, 부모소득 5: 500만~700만 원 미만, 부모소득 6: 700만 원 이상, 부모소득 6이 기준더미변수; 6) 회사크기 1: 1~9명, 회사크기 2: 10~29명, 회사크기 3: 30~299명, 회사크기 4: 300~999명, 회사크기 5: 1,000명 이상, 회사크기 5가 기준더미변수; 7) 측정연도는 2016년, 대학전공은 예체능전공, 대학 소재지역은 수도권 외 소재 대학, 직업은 제조·생산 관련직이 기준더미변수.

연구결과를 요약하면 졸업유예는 기대임금과 실제임금의 차이에 유의미한 영향을 미치지 못하므로 가설 1을 지지한다. 졸업유예 여부 및 학점과 서울 소재 대학은 2016년 대졸자직업이동경로조사에서만 부정적인 상호작용을 한다고 분석되었다. Pooling 자료 분석에서 졸업유예 여부와 서울 소재 대학은 부정적인 상호작용을 한다. 2016년 대졸자직업이동경로조사와 pooling 자료의 상호작용 분석 결과는 가설 2를 부분적으로 지지한다고 나타났다.

<표 8>과 <표 9>는 졸업유예의 유형을 학점과 서울 소재 여부 그리고 졸업유예의 주된 이유인 ‘취업기회를 가지기 위해서’와 ‘스펙을 쌓기 위해서’로 분류하여 기대임금과 실제임금의 격차에 미치는 영향을 분산분석하였다.

<표 8>에서 높은 학점과 낮은 학점의 경우 학점 평균(.80)에서 표준편차(.10)를 합한 높은 학점은 ‘.90 이상’으로, 차감하여 낮은 학점은 ‘.70 이하’로 만들었다. 높은 학점과 낮은 학점을 서울 소재 여부와 교차하여 분석하였다. 3개년도 Pooling한 자료와 2016 GOMS에서 학점과 서울소재 여부에 따라 기대임금과 실제임금 격차가 다르게 나타났다. 학점이 낮은 서울 이외 지역 소재 대학생이 기대임금과 실제임금 격차가 제일 높고 학점이 낮은 서울 소재 대학생의 기대임금과 실제임금 격차가 두 번째로 높게 나타났다.

<표 9>에서 2015 GOMS를 제외하면 ‘스펙을 쌓기 위해서’ 졸업유예를 선택했던 근로자의 기대임금과 실제임금의 격차가 ‘일자리 지원기회를 더 갖기 위해서’ 졸업을 선택했던 근로자의 기대임금과 실제임금의 격차와 비교하여 높게 나타났다.

<표 8> 졸업유예 유형과 기대임금과 실제임금 격차 분석

졸업유예 유형	3개년도 총합	2014 GOMS	2015 GOMS	2016 GOMS
높은 학점 서울 소재	.06(207명)	.02(62명)	.05(67명)	.09(78명)
낮은 학점 서울 소재	.10(198명)	.15(48명)	.01(50명)	.13(100명)
높은 학점 서울 이외 지역 소재	.06(320명)	.07(94명)	.00(100명)	.09(126명)
낮은 학점 서울 이외 지역 소재	.14(401명)	.10(89명)	.10(125명)	.18(187명)
총합	.09(1,126명)	.08(293명)	.05(342명)	.13(491명)
F	4.03***	1.07	1.34	2.80*

<표 9> 졸업유예 유형과 기대임금과 실제임금 격차 분석

졸업유예 유형	3개년도 총합	2014 GOMS	2015 GOMS	2016 GOMS
일자리 지원기회를 더 갖기 위해서	.06(1,756명)	.02(564명)	.07(576명)	.08(616명)
스펙을 쌓기 위해서	.09(772명)	.09(227명)	.05(236명)	.13(309명)
총합	.07(2,528명)	.08(791명)	.06(812명)	.09(925명)
F	6.16***	5.29***	1.10	6.18*

졸업유예는 실제임금과 기대임금에 긍정적인 영향을 미침에도 기대임금과 실제임금의 격차에는 유의미한 영향을 미치지 못한다고 분석되었다. 이는 유예가 취업성가에 긍정적인 역할을 하는 듯 보이지만 유예에 소요되는 시간, 개인적 투자, 그리고 기회비용을 감안하면 경제적인 효과를 긍정적으로 보기는 어려움을 의미한다. 2014년·2016년 대졸자직업이동경로조사에서 학점과 서울 소재 대학 그리고 졸업유예와의 상호작용은 기대임금과 실제임금의 격차에 부정적인 영향을 미친다고 검증되었다. 최근 한국 사회는 스펙의 효용성에 대하여 의구심을 나타내면서 부정적인 견해를 표출하고 있다. 그럼에도 취업시장에서 스펙은 선별기제로 작용하여 구직성가에 유의미한 영향을 미친다고 나타났다. 대학과 기업은 졸업유예와 스펙의 성과와 가치에 대하여 구직자, 기업체 관리자, 대학교육 담당자 등 다양한 입장에서 고려하여야 경제적 효용성을 보다 정확하게 추산할 수 있다고 시사한다. 졸업유예를 유형별로 분석한 결과, 유예하는 이유 또한 기대임금과 실제임금의 격차에 중요한 변수로 나타났다. 이는 졸업유예가 구직성가에 미치는 영향은 다양한 변수와 연관되어 있음을 의미한다.

V. 논의와 결론

대학가에 졸업유예가 보편화되면서 졸업유예의 경제적 효과에 대한 관심이 높아져가는 추세이다. 대졸청년 일자리 상황이 악화되면서 스펙을 쌓고 직장을 탐색하여 취업경쟁에 유리한 위치를 차지하고 자신이 원하는 직장에 취직하려는 시간을 확보하고자 졸업을 연기하고 유예를 선택한다(김지경 외, 2016). 본 연구는 졸업유예와 직장에서 받기를 기대하는 임금수준과 실제임금의 격차의 연관관계를 분석하여 졸업유예자 개인이 졸업유예에 지불하는 비용을 고려하려는 시도를 하였다.

2014~2016년 3개년도 GOMS를 분석한 결과, 졸업유예는 직접적 효과는 미비함에도 졸업유예자의 학점이 높거나 서울 소재 대학을 졸업하면 실제임금과 기대임금수준의 격차가 좁혀진다고 나타났다. 본 연구의 분석 결과는 졸업유예의 경제적 효과가 긍정적으로 인식됨에도 졸업유예에 소요되는 시간, 노력, 그

리고 기회비용을 고려하면 영향력이 유의미하지 못함을 의미한다. 졸업유예는 유예자 개인의 특성과 소속된 대학의 특성 등 다양한 변수들과 연관되어 있으므로 졸업유예는 취업성과를 달성하는 데 긍정적으로 결론내리기는 어렵다(김영식 외, 2018). 졸업유예를 고민하는 대학생들에게 반드시 긍정적인 경제적 효과가 있지 못하다는 부분을 명확하게 알려야 졸업유예가 이들에게 보다 효과적인 선택이 될 수 있다(이전이 외, 2017). 기업 인사담당자는 입사과정에서 일반 졸업자와 비교하여 졸업유예자의 스펙과 학벌에 보다 많은 비중을 두는 것으로 추정된다. 졸업유예를 고민하는 대학생들은 ‘스펙’으로 일컬어지는, 흔히 입사과정에서 요구되는 자격요건을 면밀하게 점검하고 학교의 사회적 지위를 고려하여 졸업유예를 결정하여야 한다.

본 연구는 직업탐색이론과 신호가설을 이용하여 졸업유예와 학점과 서울 소재 대학의 상호작용과 기대임금과 실제임금의 차이에 대하여 설명하고자 한다. 기대임금에 대한 설문문항이 “귀하가 받아들일 수 있는 최저연봉”임에도 기대임금이 실제로 받은 초임보다 10%가 높게 나타났다. 이는 직업탐색이론에서 설명한 것처럼 대졸청년의 일자리에 대한 정보는 불완전하며 불확실한 일자리 상황에 놓여서 구직성과를 정확하게 예측하기 어렵다. 대졸구직자의 기대임금 수준이 실제 받을 수 있는 임금수준보다 높다는 분석 결과는 대졸자의 눈높이에 맞는 직장에 취직되기 어려운 상황에 놓여 있음을 의미한다. 대졸구직자는 많은 시간과 노력을 투입하여 이들이 취직되기 원하는 직장을 탐색하게 되어 구직기간이 길어지게 된다. 따라서 대졸구직자에게 이들이 취직할 수 있는 직장에 대한 정보가 명확하게 전달되도록 노력하여야 한다.

기업 인사담당자들과 연구자들은 스펙과 직무수행능력의 연관성에 대하여 부정적인 견해를 나타내고 있다. 그럼에도 특히 졸업유예자의 학점이 높고 서울 소재 대학에 소속되어 있으면 실제 임금이 높아진다고 나타났다. 이는 스펙이 직무수행능력과 문제해결능력을 나타내는 신호로 받아들여 취직이 결정되는 데 중요한 판단기준으로 작용됨을 의미한다. 스펙이 지원자 중에서 합격자를 선발하는 선별기제로 유용하여 입사과정에서 스펙이 중요시된다고 해석될 수 있다. 혹은 스펙이 회사에서 요구되는 직무수행능력, 문제해결능력, 인내, 성실성과 유의미하게 연관되어 스펙이 높은 입사자의 업무성과가 높아지므로 회

사는 채용제도를 설계함에 있어서 스펙에 대한 비중을 높일 수 있다. 앞으로 인사관리자와 연구자는 대졸구직자에 대하여 스펙의 효용성을 인정하고 스펙이 채용도구로 유용한지 혹은 스펙이 취직 시 업무성과와 유의미하게 연계되는지 정교한 연구가 필요하다.

진로개발 프로그램 참여는 실제임금과 기대임금과 실제임금의 격차에 유의미한 영향을 미치지 못한다고 나타났다. 진로개발 프로그램 참여가 높아지면 진로를 명확하게 설정할 수 있고 취업에 필요한 능력을 개발하여 취업성과에 도움이 될 수 있다(모영민 외, 2019). 진로개발 프로그램 참여는 재학 중 수업을 수강하면서 경력개발을 하려고 노력을 기울였으므로 직장에서 요구하는 성실성과 열정을 나타낸다(노경란 외, 2011; 채창균 외, 2019). 하지만 진로개발 프로그램 참여가 취업성과에 유의미한 영향을 미치지 못하므로 대졸구직자의 참여 동기에 부정적인 영향을 미치게 된다. 기업과 학교는 대학생의 진로개발 프로그램 참여가 구직성과에 연계될 수 있는 방향을 모색하여야 더 많은 대학생들이 진로개발 프로그램에 참여하여 진로를 설정하면서 취업에 필요한 능력을 개발할 수 있게 된다.

2012~2013년 대졸자직업이동경로조사를 활용하여 연구결과가 불일치되는 원인을 알아보고자 하였다.²⁾ 2014년 대졸자직업이동경로조사에서는 학점과 서울 소재 대학은 기대임금과 실제임금의 격차를 낮춘다고 나타났다. 2012~2013년 대졸자직업이동경로조사로 학점(2012 : $\beta=.10$, $p>.10$; 2013 : $\beta=.04$, $p>.10$), 서울 소재 대학, 진로개발활동과 실제임금을 분석한 결과, 서울 소재 대학만 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(2012 : $\beta=.09$, $p<.001$; 2013 : $\beta=.08$, $p<.001$). 2012~2013년 그리고 2014~2016년 대졸자직업이동경로조사 분석 결과를 비교해보면 취직여부를 결정함에 있어서 구직자의 능력수준과 자격요건을 나타내는 스펙에 대한 중요도가 높아지고 있음을 의미한다. 이는 최근 몇 년 동안 졸업유예자가 증가하면서 일반대학 졸업자와 비교하여 졸업유예자의 취직을 결정하는 데 스펙과 학벌의 영향력이 높아졌다고 해석될 수 있다. 하지만 한 개년도의 자료만으로 연구결과를 일반화하기는 어렵다. 따라서 차후 연

2) 2012~2013년 대졸자직업이동경로조사에는 졸업유예 항목이 없어 현 연구모델 분석을 못하였다.

구를 지속하여 연구모델 분석 결과에 대한 타당성을 검증하여야 한다.

졸업유예의 유형을 학점과 서울 소재 대학 그리고 유예 선택 사유인 ‘일자리 지원기회를 더 갖기 위해서’와 ‘스펙을 쌓기 위해서’로 분류하여 기대임금과 실제임금의 격차에 미치는 영향을 분석해 보았다. 졸업유예를 ‘스펙을 쌓기 위해서’ 선택하는 학생들이 ‘일자리 지원기회를 더 갖기 위해서’를 선택하는 학생들에 비하여 기대임금과 실제임금의 격차가 크게 나타났다. ‘스펙을 쌓기 위해서’ 졸업유예를 선택하는 대학생들은 구직성과에 대한 기대수준을 낮추어야 함을 시사한다.

본 연구는 졸업유예와 취업 시 받는 임금에 대해 검증하여 졸업유예의 경제적 효과에 대한 시사점을 제공하였다. 그럼에도 한계점에 유의하여 연구결과를 해석하여야 한다. 첫째, 졸업유예가 기대임금·실제임금 그리고 격차에 미치는 영향에 있어서 표본선택 편의를 배제할 수 없다. 가정환경이 양호하고 서열이 높은 대학에 재학한 대학생이 유예를 선택할 확률이 높으며 기대임금·실제임금 그리고 격차에 대한 결과는 졸업유예를 선택한 대학생의 인구통계학적배경과 사회경제학적 배경을 반영하였을 가능성을 감안하여야 한다. 둘째, 2016년 대졸자직업이동경로조사에서만 졸업유예와 학점과 서울 소재 대학은 기대임금과 실제임금의 격차에 부정적으로 상호작용되었다. 2014년 대졸자직업이동경로조사에서만 학점과 서울 소재 대학은 기대임금과 실제임금의 격차를 낮추었다. 2014년, 2015년, 2016년 연구 결과가 일치되지 못하였다. 최근 들어 졸업유예자의 수가 늘어나면서 취업공백기를 지냈다고 볼 수 있는 졸업유예자에게는 일반대학 졸업자와 비교하여 학교의 명성, 즉 학벌을 기준으로 판단하는 관행이 지속된다고 생각된다. 이는 필자의 개인적 견해일 뿐이며 차후 연구가 수행되어 연구결과의 불일치된 부분에 대하여 정교한 검증이 요구된다. 셋째, 기대소득 측정 문항은 “대학을 졸업하기 직전 귀하가 받아들일 수 있는 최저연봉은 얼마였습니까?”로 대졸구직자의 최소 요구임금을 조사하였다. 최대·평균연봉으로 유보임금을 설정하면 기대임금 수준과의 격차가 10%보다 대폭 높아질 수 있음을 의미하므로 졸업유예는 유의미한 역할을 할 수 있다. 넷째, 기대임금과 실제임금의 격차가 졸업유예에 소요되는 비용을 포함하는지 의문시된다. 졸업유예와 학점, 진로개발활동, 서울 소재 대학의 상호작용이 구직소요기간에 미

치는 영향을 검증해 보았다(부록 참조). 졸업유예, 진로개발활동, 서울권 소재 대학은 직접적으로 그리고 상호작용하면서 구직소요기간을 늘린다.³⁾ 졸업유예자의 구직소요기간이 길어지면 구직과정에 기울이는 노력과 소요되는 시간이 늘어남을 의미하므로 졸업유예자의 구직 관련 경제적 효과가 낮아진다고 추산된다. 그럼에도 졸업유예자가 일반졸업자와 비교하여 구직활동과 관련된 비용이 어느 정도 높아지는지 직접적으로 측정하지 못하였다. 기대임금과 실질임금의 격차를 분석하여 졸업유예와 관련된 비용을 간접적으로만 측정하였다. 졸업유예자와 일반졸업자 간 구직과정에 소요된 비용과 기간이 유의미한 차이가 나는지 감안하여 졸업유예자와 일반졸업자 간 임금격차와 연계하여 분석해 보면 의미 있는 분석 결과가 나올 것으로 기대된다. 다섯째, 졸업유예와 관련된 다양한 변수가 분석되지 못한 부분이 아쉽다. 대졸자직업이동경로조사는 졸업유예 횟수, 유예 학기, 유예 이유 등을 조사하였다. 졸업유예 횟수는 90%의 유예자가 한 회로 응답하였다. 졸업유예 이유를 분석하면 30~40%의 유예자는 일자리 지원기회를 가지기 위해서, 20~30%의 유예자는 취업공백기를 줄이기 위하여 유예를 선택한다고 나타났다. 2016년 대졸자직업이동경로조사에서만 졸업유예 학기가 조사되었다. 60% 이상의 2016년 졸업유예자의 유예 학기는 한 학기로 30%는 두 학기로 집계되었다. 이러한 변수 이외에도 졸업유예와 관련되어 다양한 관련변수를 발굴하여 검증하는 노력이 요구된다. 마지막으로, 필자는 가설과 연구결과에 대하여 논문으로 제출할 가치가 있는지 개인적으로 고민하였다. 졸업유예는 기대임금과 실제임금수준의 격차에 유의미한 영향을 미치지 못한다는 가설은 결과의 유의미성을 추구하는 기존의 연구와 다르며 위에서 기술한 바처럼 상호작용의 설명력은 근소하다(2016년 대졸자직업이동경로조사: R 제곱값: .158->.159; Pooling 자료: R 제곱값: .111 ->.112). 학점이 낮은 졸업유예자의 기대임금과 실제임금의 격차는 약 13%로 학점이 높은 기대임금과 실제임금의 차이는 9%로 추산되며 평균임금을 200만원으로 가정하면 학점이 높은 유예자와 낮은 유예자는 약 월 평균 8만 원 차이가 있는 것으로 나타난다.⁴⁾ 2014~2016년 졸업유예자 수는 늘어나고 있으며 월 평균 8만 원을 평생임금으

3) 2014년 평균: 9.60개월; 2015년 평균: 9.62개월; 2016년 평균: 11.04개월.

4) 평균임금 200만 원*4%(13%: 높은 학점, -9%: 낮은 학점)=8만 원.

로 환산하면 학점이 높고 낮음에 따라 졸업유예자의 미래소득의 차이는 일생 동안 상호 간 좁혀지기 어려울 정도의 수준이 될 수 있다. 유의미한 결과가 근소함에도 졸업유예를 고민하는 대학생과 가족의 구성원들, 그리고 기업과 대학교에 시사점을 전달할 수 있다고 나름의 결론을 내리고 논문으로 제출한다.

현 연구에서 졸업유예를 선택하는 대학생은 늘어나고 있으며 졸업유예와 구직성과는 대학생의 스펙과 유의미하게 연관되어 있다고 나타났다. 현재 한국 사회는 늘어나는 졸업유예와 스펙추구에 대하여 실망감을 나타내면서 비난하고 질타하고 있다. 그럼에도 대학생들 나름대로 취직에 유리하다는 판단하에 졸업유예를 선택하고 스펙을 추구하고 있다. 단순히 비난하고 실망하는 자세를 넘어서 유예선택과 스펙추구가 대학생들에게 합리적 선택인지 지속적으로 고민하고 연구하여야 대졸자를 교육하는 대학과 채용하는 기업, 그리고 대졸자에게도 의미 있는 시사점이 제공될 수 있다.

참고문헌

- 강순희(2019). 「대졸청년의 눈높이가 조직 이직에 미치는 영향과 재학 중 진로탐색활동의 조절효과」. 『직업과 자격연구』 8(1): 119~140.
- 김보민·조대연·최형재(2018). 「졸업 유예의 취업 및 임금효과 분석」. 『직업능력개발연구』 21(2): 119~156.
- 김영식·문찬주(2018). 「초과학기 이수자 4년제 대학 졸업생의 취업 및 임금에 미치는 영향 분석」. 『아시아교육연구』 19(2): 429~451.
- 김지경·이상호·이성용(2016). 『대학생 졸업유예 실태 및 지원 방안 연구』. 한국청소년정책연구원.
- 노경란·박용호·허선주(2011). 「진로개발프로그램 참여 경험이 대졸 청년의 능력개발노력과 주관적 취업 만족에 미치는 영향」. 『직업능력개발연구』 14(2): 55~81.
- 모영민·김남식·이인서(2019). 「대학입학전형과 대졸자의 취업 프로그램 참여가 취업성가에 미치는 영향 분석」. 『교육문화연구』 25(5): 171~197.

- 박천수(2018). 「대학생 진로교육 참여와 노동시장 성과」. 『노동정책연구』 18(4): 51~75.
- 양정승(2015). 「노동시장상황과 대학생의 졸업유예 결정」. 『응용경제』 17(4): 27~55.
- 유재연·강순희(2019). 「대졸 청년의 눈높이가 첫 일자리 이행 기간에 미치는 영향과 재학 중 직무경험의 조절효과」. 『취업진로연구』 9(1): 95~115.
- 이전이·유지현·강영민·박주호(2017). 「대학 졸업유예가 취업 및 임금에 미치는 효과」. 『교육재정경제연구』 26(4): 93~117.
- 이필남(2019). 「대학생의 졸업 유예가 노동시장 성과에 미치는 영향」. 『교육재정경제연구』 28(3): 1~27.
- 조성은·이영민(2020). 「취업 눈높이 특성별 청년 구직자 유형 분류에 관한 잠재프로파일 분석」. 『평생교육』 16(1): 87~117.
- 채창균(2016). 『대학 졸업유예와 정책과제』. 한국직업능력개발연구원.
- 채창균·양정승(2019). 「한국의 대기업은 어떤 청년을 선호하는가?」. 『직업능력개발연구』 22(3): 99~127.
- 최율·이왕원(2015). 「청년층 취업선호도와 노동시장 진입의 관계: 잠재집단분석과 생존분석을 통한 접근」. 『한국사회학』 49(5): 1~44.

〈부록〉 졸업유예와 구직소요기간

독립변수	2014 GOMS		2015 GOMS		2016 GOMS	
	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용
성별	-.00(.03)	-.00(.03)	.08(.03)*	.07(.03)*	-.06(.03)+	-.06(.03)+
전기·후기 졸업	.05(.04)	.05(.04)	.00(.00)	.00(.00)	-.01(.03)	-.00(.03)
인문	.10(.07)	.10(.07)	.12(.06)+	.12(.06)+	.08(.06)	.07(.06)
사회과학	.18(.06)**	.18(.06)**	.16(.06)*	.16(.06)*	.11(.06)+	.11(.06)+
교육학	.07(.07)	.07(.07)	-.02(.07)	-.02(.07)	-.02(.08)	-.03(.08)
공학	.11(.06)+	.11(.06)+	.20(.06)***	.20(.06)**	-.06(.06)	-.05(.06)
자연과학	-.03(.06)	-.02(.06)	.06(.06)	.06(.06)	-.05(.07)	-.05(.07)
의약학	.09(.11)	.09(.10)	.03(.11)	.04(.11)	-.08(.11)	-.08(.11)
대학만족	-.18(.02)***	-.18(.02)***	-.08(.02)***	-.08(.02)***	-.08(.02)***	-.08(.02)***
경기관 소재 대학	-.00(.04)	-.00(.04)	.12(.04)**	.12(.04)**	.22(.03)***	.22(.04)***
부모소득 1	-.06(.06)	-.06(.06)	.09(.06)	.09(.06)	.11(.05)+	.11(.06)+
부모소득 2	-.03(.06)	-.02(.06)	.03(.06)	.03(.06)	.04(.05)	.04(.05)
부모소득 3	-.08(.05)	-.08(.05)	.01(.05)	.01(.05)	.09(.05)*	.09(.05)+
부모소득 4	-.12(.05)*	-.13(.05)*	.02(.05)	.02(.05)	.03(.05)	.02(.05)
부모소득 5	-.17(.06)**	-.17(.06)**	.07(.05)	.07(.05)	-.04(.05)	-.05(.05)
졸업시점과 취직 시점의 차이	.00(.00)	.00(.00)	-.00(.00)	-.00(.00)	.00(.00)	.00(.00)
정규직여부	.32(.03)***	.32(.03)***	.33(.03)***	.33(.03)***	.47(.03)***	.47(.03)***
사무직	.02(.05)	.02(.04)	.10(.04)*	.10(.04)*	.10(.04)*	.09(.04)*
연구직	-.24(.06)***	-.26(.06)***	-.24(.06)***	-.24(.06)***	-.26(.06)***	-.25(.06)***
의료 관련직	-.18(.10)+	-.18(.10)+	-.05(.10)	-.05(.10)	-.07(.10)	-.08(.10)
공공기관	-.11(.07)	-.11(.07)	-.30(.07)***	-.30(.07)***	-.39(.07)***	-.39(.07)***
서비스직	.09(.06)	.09(.06)	-.00(.06)	.00(.06)	.03(.06)	.03(.06)
운송·영업· 판매직	.02(.06)	.02(.06)	.00(.06)	-.00(.06)	.06(.06)	.06(.06)
일자리크기 1	-.30(.05)***	-.30(.05)***	-.41(.05)***	-.41(.05)***	-.52(.05)***	-.52(.05)***
일자리크기 2	-.14(.05)**	-.15(.05)**	-.27(.05)***	-.27(.05)***	-.25(.05)***	-.25(.05)***
일자리크기 3	-.15(.04)***	-.15(.04)***	-.20(.04)***	-.20(.04)***	-.09(.04)*	-.09(.04)*
일자리크기 4	-.04(.05)	-.05(.05)	-.03(.04)	-.03(.05)	-.02(.05)	-.02(.05)
졸업유예	.35(.04)***	-.21(.42)	.40(.04)***	.05(.30)	.38(.03)***	-.02(.34)
학점	.07(.17)	.01(.19)	-.16(.11)	-.19(.12)	.00(.17)	-.06(.18)

독립변수	2014 GOMS		2015 GOMS		2016 GOMS	
	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용	모형 1 : 직접효과	모형 2 : 상호작용
진로개발활동	.12(.00)***	.11(.00)***	.11(.00)***	.11(.00)***	.10(.01)***	.10(.00)***
서울권 소재 대학	.14(.03)***	128(.04)**	.26(.04)***	.24(.04)***	.32(.03)***	.26(.04)***
졸업유예*학점		.45(.52)		.32(.37)		.30(.42)
졸업유예*진로개발 활동		.05(.02)**		.02(.02)		.01(.01)
졸업유예*서울 소재 대학		.12(.09)		.12(.08)		.23(.07)**
수정된 R 제곱값	.096	.097	.123	.123	.136	.137
F값	29.45 (31, 8,274)	27.18 (34, 8,271)	38.40 (31, 8,199)	35.13 (34, 8,196)	43.50 (31, 8,334)	40.35 (34, 8,311)
표본크기	8,306		8,231		8,366	

주: 1) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001; 2) 성별, 전기·후기졸업, 대학전공, 직업, 대학 소재지역, 부모소득, 회사크기, 직업, 졸업유예는 더미변수; 3) 성별: 여성=1, 남성=0; 4) 전기·후기졸업: 후기졸업=1, 전기졸업=0; 5) 회사크기 1: 1~9명, 회사크기 2: 10~29명, 회사크기 3: 30~299명, 회사크기 4: 300~999명, 회사크기 5: 1,000명 이상, 회사크기 5가 기준더미변수; 6) 부모소득 1: 200만 원 미만, 부모소득 2: 200만~300만 원 미만, 부모소득 3: 300만~400만 원 미만, 부모소득 4: 400만~500만 원 미만, 부모소득 5: 500만~700만 원 미만, 부모소득 6: 700만 원 이상, 부모소득 6이 기준더미변수; 7) 대학전공은 예체능전공, 대학 소재지역은 수도권 외 소재 대학, 직업은 제조·생산 관련직이 기준더미변수; 8) 구직소요기간은 주단위로 측정.

abstract

The Effect of Undergraduate Graduation Delay on Gap between Expected and Actual Wages

Kim Hyondong

With the 3-year Graduate Occupational Mobility Survey (GOMS), this study examines the effects of graduation delay on the gap between expected and actual wages of undergraduates. Graduation delay fails to provide any impacts on gap between expected and actual wages. For 2016 GOMS, graduation delay had negative interactions with GPA and universities in Seoul. However, for 2014 and 2015 GOMS, we have no significant interactions between graduation delay, and GPA, universities in Seoul, and career development programs. We conducted additional analyses on actual wages. Graduation delay, GPA, and universities in Seoul increased actual wages of university graduates. While many business practitioners and researchers raise the questions about the validity of SPEC, SPEC is effective to be employed in decent jobs. More studies should be conducted to examine the complex relationships between graduation delay, SPEC and employment outcomes.

Keywords : graduation delay, gap between expected and actual wage, GPA, career development programs, universities in seoul