

대학생활만족도가 첫 일자리 직무·전공 적합성, 직업가치, 현 일자리 만족도에 미치는 영향

김희선 (한양대학교)* · 송지훈 (한양대학교)**

국문요약

한국 취업시장의 문은 날이 갈수록 좁아지고 있다. 청년들은 성공적인 일자리를 얻기 위해 대학 학점을 관리하고, 고 스펙을 쌓는 등 취업 준비에 많은 노력을 기울인다. 하지만 취업을 준비하던 기간이 무색할 만큼 입사 직후 이직을 희망하거나 조기 이직을 감행하는 모습을 흔히 볼 수 있다. 또한, 평생직장의 개념이 사라지면서 개인은 끊임없이 자신의 진로와 직업을 탐색해야 하는 현실과 맞물려 이직률을 높이고 있다. 이러한 상황 속에서 개인들은 단순히 성공적인 취업 방법에 초점을 두기보다 입사 이후 직장의 만족도로 이끌며, 지속적인 경력개발을 위해 개인이 지닌 직업에 대한 가치가 무엇인지 정확하게 아는 것이 중요하다.

본 연구에서는 생애주기 상 자신과 적합하다고 판단되는 직업을 탐색하고 선택하여 종사하기 시작하는 단계인 청년기를 중심으로, 청년기 이후의 삶의 진로발달에 중요한 영향을 미치는 개인 및 환경적 요인들을 살펴보고자 하였다. 이에 상황전이이론, 직업탐색이론, 사회정체성이론을 바탕으로 대학생활 만족도, 첫 일자리 직무·전공 적합성, 직업가치, 현 일자리 만족도의 관계를 밝혔고, 각 요인 간의 영향 관계를 실증 분석한 결과, 첫 일자리 직무·전공 적합성과 직업가치는 대학생활만족도와 현 일자리 만족도의 관계를 이중매개하는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 바탕으로 직업가치 탐색 및 확립 시기에 있는 청년들의 진로발달에 있어 성공적인 사회진출로의 브릿지 역할을 하는 고등교육기관으로서 대학과 기업의 과제가 무엇인지 살펴보고, 첫 일 자리에서의 직무 경험과 직업가치가 이후 진로발달에 미치는 영향의 중요성을 강조하였다.

주제어 : 대학생활만족도, 첫 일자리 직무·전공 적합성, 직업가치, 현 일자리 만족도, 진로발달.

* 제1저자, 한양대학교 일반대학원 교육공학과 박사과정; E-mail: cherri35@hanyang.ac.kr.

** 교신저자, 한양대학교 교육공학과 교수, 서울특별시 성동구 왕십리로 222 한양대학교; E-mail: psu.jihoonsong@gmail.com; Tel: 02-2220-1120; Fax: 02-2291-4447.

1. 서론

한국 취업시장의 문은 날이 갈수록 좁아지고 있다. 청년들은 성공적인 취업을 위해 대학 학점 관리를 하고, 고 스펙을 쌓는 등 취업 준비에 많은 시간과 노력, 비용을 들인다. 하지만 이토록 열심히 취업을 준비하던 때가 무색할 만큼 입사 후에는 직무 불일치, 일자리에 대한 불만족 등의 이유로 빠른 시기에 이직을 희망하거나 조기 이직을 감행하는 모습을 흔히 볼 수 있다(이은정 등, 2020). 또한, 평생직장의 개념이 사라지면서 개인은 끊임없이 자신의 진로와 직업을 탐색해야 하는 현실과 맞물려 이직률은 꾸준히 높아지고 있다. 이러한 상황에서 개인들은 단순히 성공적인 취업 방법에 초점을 두기보다 직장의 만족도로 이끄는 요인은 무엇이며, 지속적인 경력 개발을 위해 개인이 지닌 직업에 대한 가치가 무엇인지 정확하게 아는 것이 중요하다.

직업가치란 직업을 선택할 때 중요하다고 고려하는 내적, 외적 요인으로 환경과의 상호작용을 통해 발달되며, 직장생활뿐만 아니라 경력과정 전반에 영향을 미치는 중요한 개념이다(Kalleberg, 1977). 생애주기 상 청년기는 자신과 적합하다고 판단되는 직업을 탐색하고 선택하여 종사하기 시작하는 단계로, 직업가치를 형성 및 확립해나가며 이후 삶의 진로발달에 중요한 영향을 미치는 시기이다(Super, 1953). 이러한 점을 고려하였을 때 진로발달 단계에서 급격한 주변 환경의 변화를 겪는 청소년기에서 청년기로 넘어가는 과도기의 시점과 대학 졸업 후 노동시장으로의 진입 시기에 주목할 필요가 있다.

대학에 진학한 청년들은 전공에 대한 지식을 함양하고, 다양한 활동 및 프로그램의 경험을 통해 미래 직업에 대한 가치나 적성, 흥미 등을 탐색해 나간다. 이때, 자신의 전공을 비롯한 학교생활 전반에 만족할 경우 졸업 이후 자신의 전공과 유사한 직업을 선택하게 되고 이는 일자리에서의 직무-전공 일치로 이어질 확률을 높이는 것으로 나타났다(한국직업능력개발원, 2016). 이러한 직무-전공 일치는 개인의 전공이 업무수행에 도움이 되는 것을 의미하는 것으로, 개인의 일자리 만족도를 예측하는 선행요인이다(성지미, 안주엽, 2016). 즉, 대학생활은 청년기뿐만 아니라 그 이후의 진로발달에도 직·간접적으로 영향을 미치는 중요한 시기로 볼 수 있다(김수경, 2016; 고흥월 등, 2018). 이에 본 연구에서는 대학생활만족도에 따른 개인의 첫 일자리에서의 직무·전공 적합성 경험이 현 일자리 만족도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

하지만 전례 없는 전 세계 대유행 질병(COVID-19) 발병은 대학 수업 방식, 교수자와 학생 또는 학생들 간 소통 방식, 학업 외 학교생활 등 일상적인 대학생활의 모습을 완전히 바꿔놓음으로써 학생들의 대학생활만족도에 영향을 미치고 있다. 이처럼 취업난과 이직률은 증가하고, 생애 진로발달에 중요한 영향을 미치는 대학에서의 만족도는 감소하고 있는 위기상황 속에서 대학생들의 성공적인 사회진출로의 브릿지 역할을 하는 고등교육기관으로서 대학의 과제가 무엇인지 살펴볼 필요가 있다.

대학생활이 대학 졸업 이후 진로에도 영향을 미친다는 점을 고려하였을 때, 졸업 후 갖는 첫 일자리는 두 번째 또는 세 번째 갖게 되는 일자리들보다 대학생활의 영향을 가장 많이 받는 일

자리로 볼 수 있다. 첫 일자리에서의 직접적인 업무 경험은 개인이 대학생활을 통해 형성해온 직업에 대한 가치를 고민해 볼 수 있는 실질적인 기회(이은정 등, 2020)인 만큼 이후 일자리를 선택할 때 지표로 사용될 수 있다. 하지만 노동시장 진입과 동시에 성공적으로 안정적인 일자리에 정착하는 청년 취업자는 많지 않다. 특히 첫 일자리에서 퇴사까지의 기간은 13.9개월이며(통계청, 2018), 조기이직을 감행하는 대부분의 이유는 개인이 가지고 있는 직업가치와 재직하고 있는 직장 사이에 괴리감이 있기 때문이다(황광훈, 2020). 즉, 개인의 직업가치는 대학생활로부터 영향을 받으며 이후 일자리 만족도나 이직의도에 영향을 미치는 요인임을 예측할 수 있다.

일각에서는 청년들의 조기이직이 개인의 경력 개발에 부정적인 영향을 미친다고 주장하지만 Super(1953)의 진로발달이론과 Mortensen(1986)과 Pissarides(2000)의 직업탐색이론(job search theory)에 입각하여 바라본다면 청년기의 이직은 경력 형성 과정 중에 일어나는 자연스러운 행동으로 이해할 수 있다. 더불어 개인의 직업가치는 직업을 선택하도록 이끄는 요인일 뿐만 아니라 대학, 일자리 등 개인을 둘러싼 주변 환경과의 상호작용을 통해 변화하는 속성을 가진 요인인 점을 고려하였을 때(Kalleberg, 1977; 우혜정 등, 2018) 본 연구에서는 대학생활만족도와 첫 일자리에서의 직무·전공 적합성을 직업가치에 영향을 미치는 주변 환경으로 보았으며, 이러한 직업가치가 현 일자리 만족도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

본 연구에서 사용한 2018년 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 데이터는 횡단 데이터이지만 첫 일자리와 현재 일자리에 대한 응답을 구분 짓고 있기 때문에 일자리를 가졌던 기간, 이직의 횟수 등을 통해 첫 일자리와 현재 일자리를 구분할 수 있는 자료 특성을 이용하여 변수 간의 선후행 관계를 추정하고, 직업가치의 변화적 속성을 실증적으로 밝혔다. 점에서 기존 선행연구들과 차별성을 갖는다. 본 연구의 궁극적 목적은 직업가치 탐색 및 확립 시기에 있는 청년들에게 대학생활만족도와 첫 일자리에서의 직무 경험의 의미가 무엇인지 밝히고, 첫 일자리와 이후 일자리 만족도 및 직업가치에 영향을 미치는 대학의 역할의 중요성을 강조하는 것이다. 이를 위해 대학생활만족도가 첫 일자리 직무·전공 적합성과 직업가치에 미치는 영향을 살펴보고, 첫 일자리에서의 경험을 통해 영향을 받은 직업가치가 이직한 일자리의 만족도에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다. 본 연구의 목적에 따른 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 대학생활만족도, 첫 일자리 일-전공 적합성, 직업 가치, 현 일자리 만족도 간의 관계는 어떠한가?

둘째, 대학생활만족도와 현 일자리 만족도 간의 관계에서 첫 일자리 일-전공 적합성의 매개효과를 어떠한가?

셋째, 대학생활만족도와 현 일자리 만족도 간의 관계에서 직업가치의 매개효과는 어떠한가?

넷째, 대학생활만족도와 현 일자리 만족도 간의 관계에서 첫 일자리 일-전공 적합성과 직업가치의 순차적인 매개효과는 어떠한가?

II. 이론적 배경

2.1 대학생활만족도

대학은 고등교육기관으로서 사회진출을 앞두고 있는 학생들이 사회구성원으로서 함양해야 하는 인격뿐만 아니라 전문화된 지식을 통해 전문성을 신장시키는 곳이다. 대학생활을 통해 개인은 전공 지식을 쌓고, 자신의 흥미와 적성을 탐색하고 개발하며 직업 가치를 형성하여 실질적인 직업을 선택하게 된다(한예정, 2014). Super(1953)의 진로발달이론에 의하면 대학생 시기는 세부적인 계획을 통해 진로를 탐색 및 확립하는 단계에 포함된다. 이 단계에서 개인은 환경과 상호작용하며 장래 직업에 필요한 교육이나 훈련을 받고, 자아개념을 확립하여 자신에게 적합하다고 판단되는 일을 선택하여 종사한다. 이러한 진로발달의 단계적 특성을 고려하였을 때 대학은 진로탐색 및 확립단계에 있는 개인이 속해있는 매우 중요한 사회 환경이기 때문에 대학생활에 대한 개인의 만족도에 주목할 필요가 있다.

대학생활만족도는 학생들이 속해있는 대학환경에서의 학업적, 행정적, 개인적, 생활적 부분에 대해 스스로 느끼는 주관적, 인지적 평가의 총족 정도이다(김준곤 등, 1991). 이는 인간관계, 학업 지원, 진로 및 취업 지원, 행정적 지원, 시설 및 환경 등 복합적이고 다양한 요인 간의 상호작용에 의해 결정된다(김준곤 등 1991; 최영준, 2013; 정여주·권정숙, 2017). 대학생활만족도와 관련된 선행연구에 의하면 대학에서 제공하는 교육, 행정, 시설 서비스에 대한 만족도는 대학생활에서의 삶의 질에 영향을 미쳤고(김지현, 2007), 전공학과의 교육내용, 교수와의 관계 등 학과에 대한 만족도도 대학생활만족도에 영향을 미쳤다(Braskamp et al., 1979). 즉, 대학생활만족도는 전공에 대한 만족도뿐만 아니라 행정, 시설, 취업지원 서비스 측면에 대한 만족도 등 대학생활 전반에 걸친 만족에 대한 개인의 느낌으로 볼 수 있다.

상향전이이론(bottom-up spill over theory; Andrews & Withey, 1976)에 따르면 가족, 일, 사회, 여가생활 등 삶을 구성하는 다양한 차원에 대한 만족도는 개인의 전반적인 삶의 만족도에 영향을 미치며 개인이 각 차원에 얼마나 관여하는지에 따라 차원별 영향력이 달라진다. 즉, 대학생활에 대한 만족도는 해당 차원에 관여하는 정도를 나타내는 지표가 될 수 있으며 이는 이후 삶의 만족도에 영향을 미치기 때문에 중요한 요인이라고 볼 수 있다(신소영·권성연, 2018). 특히 개인의 대학생활만족도에 따라 그 다음 단계의 발달과업을 수행하기 위한 준비에 영향을 미칠 것이다. 이를 바탕으로 본 연구에서는 대학생활만족도가 이후 진로발달에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2.2 대학생활만족도와 첫 일자리 직무·전공 적합성, 현 일자리 만족도의 관계

대학에서의 교육 및 경험을 토대로 노동시장에 진입한 학생들은 대학 전공과 관련된 직업을

선택하여 종사하기도 하고, 전공과 무관한 직업에서 종사하는 경우도 있다. 선행연구에 따르면 학생들이 대학생활에 만족할수록 전공 지식 및 역량이 함양되었고, 이는 졸업 이후의 진로를 결정하는 과정에 영향을 미친다(박재민 등, 2010). 또한, 대학생활에 대한 만족은 진로발달에 정적인 영향을 미치며 자신의 전공분야와 관련된 진로를 선택할 가능성을 높이기 때문에 취업 후 일 자리에서의 직무와 전공 간에 높은 적합성을 기대할 수 있다(어윤경, 2010; 강민수·윤혜원, 2019).

직무와 전공 간의 적합성이 높다는 것은 개인이 직장에서 맡은 직무내용과 대학에서 학습한 전공 교과 내용의 연관성이 높아서 직무를 성공적으로 수행할 가능성이 높다는 것을 의미한다(고홍월 등, 2018). 대학 졸업 후 취업한 첫 직장에서의 업무와 대학 전공의 높은 적합성은 개인의 발전 가능성과 같은 내재적 직장만족도뿐만 아니라 임금과 같은 외재적 직장만족도 모두에 긍정적인 영향을 미친다(이승구·오성욱, 2015; 김혜숙·길혜지, 2017). 또한 업무 효능감, 직장 생활에 대한 자신감, 문제해결능력 등 개인특성요인에 긍정적인 영향을 미치기도 하며(고홍월 등, 2018; 박화춘·박천수, 2019), 이직의도를 낮추어 조직측면에서도 중요한 의미를 갖는다(배하영·박세영, 2018).

한편, 청년패널조사(YP2007)의 1~12차 직업력 자료를 통해 청년층 임금근로자의 첫 일자리 지속기간 분포를 살펴본 황광훈(2020)의 연구에 따르면 청년층 임금근로자의 50.2%는 1년 미만, 18.9%는 1~2년 미만의 첫 일자리 지속기간을 나타냈다. 첫 일자리 이탈 요인에는 기술부족 미스 매치와 전공불일치, 낮은 객관적 또는 주관적 직장 만족도 등 다양한 요인들이 존재했다. 이러한 청년층의 이직이 개인의 초기 경력 불안정을 야기할 뿐만 아니라 기업의 인적관리 차원에서 손실을 초래한다는 부정적인 관점이 존재하는 반면에 진로발달단계에서 자연스럽게 나타나는 직업탐색과정이라고 보는 긍정적인 관점이 존재한다.

본 연구자는 Mortensen(1986)과 Pissarides(2000)의 직업탐색이론을 기반으로 청년층의 직장 이동은 자신에게 더 적합한 일자리를 찾아가고자 하는 합리적인 탐색과정으로 보았다. 특히 대학 졸업 후 갖는 첫 일자리에서의 해당 직무와 전공 적합성의 경험은 자신에게 적합한 직무와 근무환경에 대해 고민하는 자아탐색의 과정으로(이은정 등, 2020), 이후의 직업을 선택하는 또 하나의 기준이 될 수 있다.

위와 같은 선행연구 결과와 직업탐색이론의 관점에 따라 본 연구에서는 개인의 대학생활만족도가 첫 일자리 직무·전공 적합성에 영향을 미치고, 첫 일자리 직무·전공 적합성의 경험은 이후 직업탐색과정에서 직업을 선택할 때 하나의 기준이 될 수 있다는 점을 고려하여 현 직장에 대한 만족도에 영향을 미칠 것으로 보았다. 이에 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 첫 일자리 직무·전공 적합성은 대학생활만족도가 현 일자리 만족도에 미치는 영향을 매개할 것이다.

2.3 대학생활만족도와 직업가치, 현 일자리 만족도의 관계

직업가치는 학자들마다 다양하게 정의되고 있는데 직업가치를 발달적인 관점으로 바라본 Kinnane & Pable(1962)는 직업가치를 특정 직업이 아닌 일반적인 직업에 대한 개인의 태도이자 상대적 판단기준이며 이는 학교, 가족, 직업 환경 등과의 상호작용을 통해 발달한다고 정의하였다.

직업가치 관련 선행연구들은 직업가치의 유형을 크게 내재적 직업가치와 외재적 직업가치로 구분하여 영향요인과 결과요인을 탐색하였다. 내재적 직업가치는 개인의 적성과 흥미의 적합도, 개인 발전 가능성, 인간관계 등 일 자체에 의미와 중요성을 부여하는 태도이다. 반면, 외재적 직업가치는 복리후생, 임금, 사회적 평판 등 일에 부가적으로 따르는 이익 또는 보상에 의미와 관련이 있다(Super, 1957; Kalleberg, 1977).

남정혜와 이혜경(2020)의 연구에 따르면 대학생활적응 요인 가운데 개방성, 의사소통과 유대감을 내포하는 사회적 통합, 교수와의 상호작용, 학교의 지원 서비스에 대한 기대는 내적 직업가치에 유의한 영향을 미쳤으며, 교육지원체제, 대학의 이미지, 학교 프로그램 등 대학만족도는 외적 직업가치에 유의한 영향을 미쳤다. 또한, 정주영(2013)과 하지영과 심우정(2017)은 대학 교육과정 만족도는 직업가치와 일자리 만족도, 적합도에 유의한 영향을 미침을 밝혔다. 그 밖에 진로·취업 교육 참여도는 직업가치에 정적인 영향을 미쳤으며, 대학 교육 인프라에 대한 만족도는 직업가치를 통해 직업만족도에 유의한 영향을 미쳤다. 이러한 연구결과들을 미루어보아 대학교육시기의 경험은 직업가치와 연관성이 있음을 짐작할 수 있다.

이렇게 형성된 직업가치는 이후 직장 및 진로를 선택할 때 기준이 되며 직무만족과 직장생활에 직접적인 영향을 미치는 유용한 변수이다(Super, 1970; 박수진 등, 2017). 사회정체성이론(social identity theory, Tajfel & Turner, 1986)에 따르면 개인은 자신의 조직에 소속됨으로써 조직 정체성을 갖게 되며, 소속집단이 추구하는 가치와 개인의 가치가 일치함으로써 느끼는 애정과 소속감은 개인의 생산성과 직무 만족 및 일자리 만족을 높일 수 있다(Bergami & Bagozzi, 2000).

박예진(2017)은 대졸자직업이동경로조사(2013 GOMS)의 자료를 활용하여 내적가치와 첫 직장만족도의 정적 관계를 밝혔다. 한편, 오성욱과 이승구(2009)의 연구에 따르면 대졸자의 직업가치 유형에 따라 직무적합도와 첫 직장만족도에 차이가 있었으며, 특히 내재적 가치와 외재적 가치는 직무적합도와 첫 직장만족도에 미치는 영향이 상이하였다. 내재적 가치의 경우 첫 직장만족도와 직무적합도에 모두 유의한 영향을 미친 반면에 외재적 가치는 모두 영향을 미치지 않았다. 이처럼 개인의 직업가치는 대학생활로부터 영향을 받으며 대학졸업 이후의 직장생활에 대한 만족도에 영향을 미친다는 점을 고려하였을 때 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2: 개인의 직업가치는 대학생활만족도가 현 일자리 만족도에 미치는 영향을 매개할 것이다.

2.4 대학생활만족도, 첫 일자리 직무·전공 적합성, 직업가치 및 현 일자리 만족도의 관계

앞서 살펴본 선행연구에 따르면 대학생활만족도가 높을수록 개인은 자신의 전공과 관련된 직업을 선택할 가능성이 높으며, 이는 졸업 후 갖는 일자리에서의 높은 직무·전공 적합성을 기대할 수 있다(어윤경, 2010; 한국직업능력개발원, 2016; 강민수·윤혜원, 2019). 특히, 대졸자의 첫 일자리 임금, 기업규모, 고용형태, 종사상 지위, 학력수준과의 적합성 등 첫 일자리 특성은 개인의 경력 개발 기회 등 향후 노동시장 성과에 장기적인 효과를 미친다는 점을 고려하였을 때(한요셉, 2017) 첫 일자리에서의 직무·전공 적합성은 이후 진로발달에 중요한 영향을 미치는 요인임을 짐작할 수 있다. 이때 개인의 직업가치는 직업을 선택하는 요인 중 하나이며, 취업 목표를 설정할 시점, 첫 일자리를 지원할 시점, 현재 시점 등 진로발달 과정 중 다양한 경험 혹은 주변 환경 요인에 의해 영향을 받아 전 생애에 걸쳐 변화한다(Judge & Bretz, 1992; Jin & Rounds, 2012; 조대연 등, 2016; 우혜정 등, 2018). 이러한 관점에 입각하여 본 연구는 대학생활과 첫 일자리에서의 직무·전공 적합성 경험을 직업가치에 영향을 미치는 주변환경요인으로 보았으며, 주변 환경으로부터 영향을 받은 개인의 직업가치가 현 일자리 만족도에 미치는 영향을 살펴보고자 다음과 같은 가설을 설정하였다.

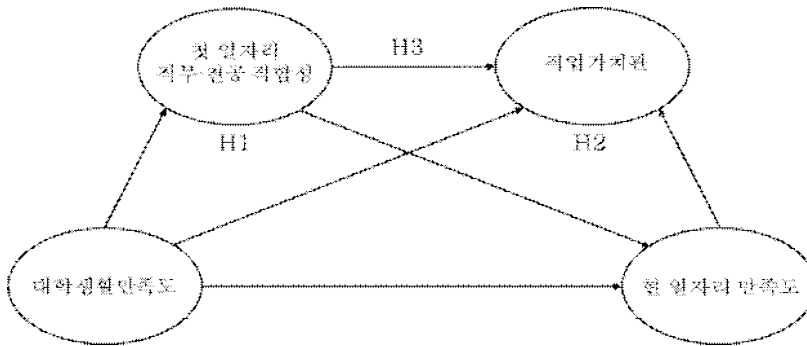
가설 3: 첫 일자리 직무·전공 적합성과 직업가치는 대학생활만족도가 현 일자리 만족도에 미치는 영향을 이중매개할 것이다.

III. 실증연구

3.1 연구모형

앞서 제시된 선행연구와 상향전이이론, 직업탐색이론, 사회정체성이론을 바탕으로 본 연구에서는 대학생활만족도가 대학 졸업 이후 일자리에서의 직무·전공 적합성과 직업가치에 영향을 미친다고 보았다. 특히 청년기의 경우 노동시장 이행과정 가운데 다양한 환경적 요인과의 상호작용을 통해 직업가치에 변화가 이루어짐에 따라 현 일자리 만족도에 영향을 미칠 것으로 보았다. 이에 본 연구는 독립변인으로 대학생활만족도를 설정하였고, 종속변인으로는 현 일자리 만족도를 설정하였다. 이들의 관계를 매개하는 매개변인으로는 첫 일자리 직무·전공 적합성과 직업가치를 설정하여 각각의 매개효과를 확인하고, 이중매개효과를 검증하였다. 아래 <그림 1>은 선행 연구를 기반으로 도출된 가설을 바탕으로 한 연구모형이다.

<그림 1> 연구모형



3.2 분석 대상

본 연구에서는 한국고용정보원의 2018대졸자직업이동경로조사(GOMS: Graduates Occupational Mobility Survey) 자료를 중심으로 분석하였다. 본 연구는 대학생활만족도가 첫 일 자리의 직무-전공 적합성에 미치는 영향과 현 일자리 만족도에 미치는 영향을 분석하고자 하였 기 때문에 대학 졸업 후 첫 일자리와 현 일자리가 다른 즉, 이직횟수가 1회 이상인 정규직 근로 자를 선별하여 분석대상으로 선정하였다. 또한 진로발달단계에서 직업가치의 탐색 시기에 해당 하는 청년기를 고려하여 2020년 8월 5일부터 시행된 ‘청년기본법’에 의거하여 19세 이상 34세 이 하인 사람(청년)을 분석대상으로 선정하였다. 2018GOMS의 전체 응답자 18,163명 중에서 해당 조건을 충족한 최종 분석 대상자는 1,009명이다. 표본의 특징은 아래 <표 1>과 같다.

<표 1> 응답자의 특성

항목	구분	인원(명)	백분율(%)
성별	남자	575	57.0
	여자	434	43.0
학교유형	2~3년제	265	26.3
	4년제	744	73.7
전공계열	인문	108	10.7
	사회	181	17.9
	교육	33	3.3
	공학	327	32.4
	자연	120	11.9
	의약	126	12.5
	예체능	114	11.3
현 일자리와 첫 일자리 사이 다른 일자리 경험 여부	있음	106	10.5
	없음	903	89.5
전체		1,009	100

분석 대상의 특성과 관련된 기술통계는 SPSS 26.0을 사용하여 분석하였다. 응답자의 성별은 남자 575명(57.0%), 여자 434명(43.0%)으로 균등하게 분포하였다. 학교유형으로는 4년제를 졸업한 대상자가 744명(73.7%)으로 2~3년제를 졸업한 대상자 265명(26.3%)보다 약 3배 정도 많았다. 전공계열로는 공학계열이 327명(32.4%)으로 가장 많았으며 사회계열, 의약계열, 자연계열, 예체능, 인문계열, 교육계열 순으로 높게 나타났다. 대학 졸업 후 정규직으로 종사한 첫 일자리와 현재 일자리를 제외하고 다른 일자리를 가진 경험여부를 조사한 결과 106명(10.5%)은 ‘있다’고 응답하였으며, 903명(89.5%)은 ‘없다’고 응답하였다. 구체적으로 현재 일자리와 첫 일자리 외 다른 일자리 경험이 ‘있다’고 응답한 106명 가운데 97명(91.5%)은 현재 일자리와 첫 일자리 외에 1개의 다른 일자리에서 추가 근무 경험이 있다고 응답하였고, 8명(7.5%)은 2개, 1명(0.9%)은 3개의 다른 일자리 근무 경험이 있다고 응답하였다.

3.3 변수의 정의 및 측정

3.3.1 대학생생활만족도

본 연구에서는 대학생생활만족도를 전공과 관련된 분야뿐만 아니라 물리적 시설 서비스, 진로관련 서비스 등 대학생생활 전반에 걸친 만족에 대한 개인의 느낌으로 정의한다. 2018GOMS에서 대학생생활만족도를 묻는 문항은 총 9문항으로 구성되어 있으며, 각 문항들은 매우 불만족(1점)부터 매우 만족(5점)으로 5점 Likert 척도를 통해 측정되었다. 전공과 학교에 대한 전반적인 만족수준을 묻는 문항(2개)을 제외한 7문항에 대하여 요인분석을 실시하는 것이 적절한지를 확인하기 위하여 KMO 지수와 Bartlett의 구형성 검정을 실시한 결과 KMO=.859, Bartlett의 구형성 검정치는 $x^2=4022.581(df=21, p<.000)$ 로 KMO>.7, Bartlett의 $p<.05$ 를 만족하여 요인분석의 적합성을 확보하였다. 탐색적 요인 분석을 위해서는 최대우도법과 직접오블리민 회전을 실시하였다. 사회과학연구에서 오차는 필연적으로 발생할 수밖에 없으며 각 요인들의 상관관계가 전혀 없다고 가정할 수 없기 때문에 오차항이 포함된 공통요인분석 방법 중 가장 많이 쓰이는 최대우도법을 택하였으며, 요인들의 상관성이 있다고 가정하는 사각 회전 방식인 직접 오블리민을 택하였다(노경섭, 2016, 2019).

대학생활만족도 요인분석 결과는 아래 <표 2>와 같으며 요인적재량과 신뢰도는 모두 기준치를 충족하는 것으로 나타났다. 전공에 대한 만족도를 묻는 문항들을 ‘전공 지원 만족도’로 명명하였으며 해당 요인의 요인적재량은 .653-.950인 3개 문항으로 구성되었다. 학교에 대한 만족도를 묻는 문항들을 ‘학생지원 만족도’로 명명하였으며 해당 요인의 요인적재량은 .595-.893인 4개 문항으로 구성되었다. 전공 지원 만족도 관련 문항에는 ‘전공 커리큘럼 및 내용’, ‘전공 교수진의 능력 및 열의’, ‘수업의 방식 및 질’이 있으며 학생지원 만족도 관련 문항에는 ‘교육지원 시설’, ‘학생복지 시설’, ‘학생지원(장학금, 해외연수 등)’, ‘진로관련 상담 및 지원 제도’가 있다.

<표 2> 대학생활만족도 측정문항 및 요인분석 결과

변인	문항	요인적재량	신뢰도	척도	
독립변인	전공지원 만족도	전공 커리큘럼 및 내용	.653	.832	5점 Likert
		전공 교수진의 능력 및 열의	.950		
		수업의 방식 및 질	.866		
	학생지원 만족도	교육지원 시설	.850	.854	
		학생복지 시설	.893		
		학생지원제도(장학금, 해외연수 등)	.688		
	진로 관련 상담 및 지원 제도	.595			
KMO와 Bartlett의 구형성 검정		KMO=.859, $x^2=4022.581(df=21, p<.000)$			

3.3.2 첫 일자리 직무·전공 적합성

본 연구에서는 대학 졸업 후 정규직으로 근무한 일자리를 첫 일자리로 정의하였다. 2018GOMS에서 첫 일자리 직무·전공 적합성 관련 문항은 ‘첫 일자리에서 하셨던 일의 내용이 자신의 (편)입학시 전공(주전공)과 어느 정도 맞았다고 생각하십니까?’라는 한 문항으로 측정하였다. 해당 문항은 전혀 맞지 않았다(1점)부터 매우 잘 맞았다(5점)의 5점 Likert 척도로 측정되었다.

3.3.3 직업가치

본 연구에서는 진로선택 과정에서 개인이 중요하게 여기는 환경가치, 업무가치, 발전가치, 평판가치에 대한 관점으로 정의하였다. 2018GOMS에서 직업가치를 묻는 문항은 총 15문항으로 구성되어 있으며, 각 문항들은 전혀 중요치 않음(1점)부터 매우 중요함(5점)으로 5점 Likert 척도를 통해 측정하였다. 15문항에 대하여 요인분석을 실시를 위하여 KMO 지수와 Bartlett의 구형성 검정을 실시한 결과 KMO=.929, Bartlett의 구형성 검정치는 $x^2=4022.581(df=21, p<.000)$ 로 기준치를 만족하여 요인분석의 적합성을 확보하였다.

직업가치의 요인분석 결과는 아래 <표 3>과 같으며 각 요인의 요인적재량은 모두 기준치를 충족하는 것으로 나타났다. 구체적으로 환경가치요인은 ‘근로소득’, ‘근로시간’, ‘복리후생’, ‘근무환경’, ‘출퇴근거리’ 총 5문항으로 구성되어 있으며 요인적재량은 .350-.753이다. 업무가치요인은 ‘업무량’, ‘업무내용의 난이도’, ‘전공분야와의 관련성’ 총 3문항으로 구성되어 있으며 요인적재량은 .482-.838이다. 발전가치요인은 ‘직업 자체의 미래 전망’, ‘개인 발전가능성’, ‘자신의 적성 흥미’, ‘직장(고용) 안정성’ 총 4문항으로 구성되어 있으며 요인적재량은 .469-.768이다. 마지막으로 평판가치요인은 ‘일자리에 대한 사회적 평판’, ‘하는 일에 대한 사회적 평판’, ‘회사규모’ 총 3문항

으로 구성되어 있으며 요인적재량은 .512-.979이다.

<표 3> 직업가치 측정문항 및 요인분석 결과

변인	문항	요인적재량	신뢰도	척도	
매개변인	환경가치	근로소득	.460	.759	5점 Likert
		근로시간	.495		
		근무환경	.753		
		복리후생	.742		
		출퇴근거리	.350		
	업무가치	업무량	.645	.647	
		업무 내용의 난이도	.838		
		전공 분야와의 관련성	.482		
	발전가치	자신의 적성, 흥미	.469	.742	
		개인 발전 가능성	.645		
		직업자체의 미래 전망	.768		
		직장(고용)안정성	.554		
	평판가치	회사규모	.512	.842	
		일자리에 대한 사회적 평판	.979		
하는 일에 대한 사회적 평판		.961			
KMO와 Bartlett의 구형성 검정		KMO=.929, $x^2=6969.822(df=91, p<.000)$			

3.3.4 현 일자리 만족도

본 연구에서는 대학 졸업 후 정규직으로 근무한 첫 일자리 이후에 다른 곳에서 정규직으로 근무하고 있는 일자리를 현 일자리로 정의하였다. 2018GOMS에서 현 일자리 만족도를 묻는 문항은 총 14문항으로 구성되어 있으며, 각 문항들은 매우 불만족(1점)부터 매우 만족(5점)으로 5점 Likert 척도를 통해 측정되었다. 현 일자리 만족도 측정문항 및 요인분석 결과는 아래 <표 4>와 같다. 현 일자리 만족도는 ‘임금 또는 소득’, ‘인간관계’, ‘하고 있는 일의 자율성과 권한’, ‘직무관련 교육 또는 훈련’ 등으로 측정하였으며 요인적재량과 신뢰도는 모두 기준치를 충족하였다.

<표 4> 현 일자리 만족도 측정문항 및 요인분석 결과

변인	문항	요인적재량	신뢰도	척도
종속변인	임금 또는 소득	.530	.915	5점 Likert
	고용 안정성	.656		
	하고 있는 일의 내용(직무내용)	.732		
	근무환경(시설, 안전, 위생상태 등)	.675		
	일하는 시간(근로시간, 근무일수)	.521		
	개인의 발전가능성	.733		

	인간관계	.613		
	복리후생제도(사회보험 및 부가급부)	.664		
	인사체계(승진제도)	.673		
	하고 있는 일에 대한 사회적 평판	.697		
	하고 있는 일의 자율성과 권한	.714		
	일자리에 대한 사회적 평판	.694		
	하는 일과 자신의 적성, 흥미의 일치	.665		
	직무관련 교육 또는 훈련	.711		
KMO와 Bartlett의 구형성 검정		KMO=.929, $x^2=6969.822(df=91, p<.000)$		

본 연구에서 분석에 투입된 변수의 조작적 정의, 측정항 문항 수 및 측정방법을 정리하면 아래 <표 5>와 같다.

<표 5> 분석에 투입된 변수

변수		조작적 정의	문항	응답방식	
독립변수	대학 생활 만족도	전공 지원 만족도	7	5점 Likert	
		학생 지원 만족도			
종속변수	현 일자리 만족도	첫 일자리 이후에 정규직으로 현재 근무하고 있는 일자리에 대한 만족도	14		
매개변수	첫 일자리 직무·전공 적합성	대학 졸업 후 정규직으로 근무한 일자리를 첫 일자리에 대한 만족도	1		
	직업가치	진로선택 과정에서 개인이 중요하게 여기는 환경가치, 업무가치, 발전가치, 평판가치에 대한 관점	15		
계			37		

3.4 분석 절차 및 방법

본 연구의 분석 절차 및 방법은 다음과 같다. 첫째, 분석 대상의 일반적인 특성을 파악하기 위해 SPSS 26.0 프로그램을 사용하여 기술통계분석 및 빈도분석을 실시하여 표본의 특성을 검증하였다. 둘째, 변수들 간 상관관계를 파악하기 위해 Pearson 상관계수를 산출하였다(Kline, 2005). 셋째, 대학생활동만족도와 현 일자리 만족도의 관계에서 첫 일자리 직무·전공 적합성과 직업가치 각각의 매개효과를 검증하고, 첫 일자리 직무·전공 적합성과 직업가치의 이중매개효과 분석을 통해 연구가설 검증을 하였다.

기존 매개효과를 검증법으로 제시되었던 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 검증법은 1종 오류의 문제, 간접효과의 유의성 결과를 알 수 없는 문제 등 여러 방법적 측면에서 한계와 문제점이 대두되어왔다(Preacher & Hayes, 2004; Edwards & Lambert, 2007). 본 연구는 이러한 한계점을

보완한 Hayes(2018)의 SPSS PROCESS Macro 3.5의 model 4(매개모형)와 6(이중매개모형)을 통해 변수 간 관계를 검증하였고, 변수 간 간접효과의 유의성 검증을 위해 부트스트래핑(bootstrapping)을 실시하였다. 일반적으로 5,000회 또는 10,000회 부트스트래핑을 지정하고 신뢰구간을 95%로 설정하여 매개효과를 검증한다. 유의성 검증 구간인 신뢰구간 95% 내에 0이 포함되지 않으면 유의도 .05 수준에서 매개효과가 유의하다고 볼 수 있다.

IV. 연구결과

4.1 기술통계 및 상관관계 분석

본 연구에서 사용된 네 개 변수의 기술통계 및 상관관계 결과는 <표 6>과 같다. 독립변수인 대학생활만족도의 평균은 3.36(SD=.71)으로 나타났다. 선행 매개변수인 첫 일자리 직무·전공 적합성의 평균은 3.10(SD=1.22)으로, 후행 매개변수인 직업가치의 평균은 4.01(SD=.49)로 확인되었다. 마지막으로 종속변수인 현 일자리 만족도의 평균은 3.67(SD=.64)로 확인되었다. 변수 간 상관관계를 살펴보면 최소 .114에서 최대 .258로 모두 정(+)적인 관계를 갖는 것으로 나타났고, .01 수준에서 모두 유의한 것으로 나타났다.

<표 6> 기술통계 및 상관관계 결과

변인	평균 (M)	표준편차 (SD)	1	2	3	4
1. 대학생활만족도	3.36	.71	1(.883)			
2. 첫 일자리 직무·전공 적합성	3.10	1.22	.141***	1		
3. 직업가치	4.01	.49	.143***	.116***	1(.859)	
4. 현 일자리 만족도	3.67	.64	.258***	.114***	.228***	1(.915)

※ *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

4.2 가설검증

4.2.1 첫 일자리 직무·전공 적합성의 매개효과 모형

PROCESS Macro model 4를 통해 대학생활만족도와 현 일자리 만족도에 대한 첫 일자리 직무·전공 적합성의 매개효과를 분석한 결과는 아래 <표 7>과 같다. 대학생활만족도는 현 일자리 만족도에 정적(+) 영향을 미쳤으며($\beta=.222, p<.001$), 첫 일자리 직무·전공 적합성에도 정적(+)으로 유의한 영향을 미쳤다($\beta=.240, p<.001$). 마찬가지로 첫 일자리 직무·전공 적합성은 현 일자리 만족도에 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.042, p<.05$). 즉, 첫 일자리 직무

·전공 적합성을 매개로 한 대학생활만족도와 현 일자리 만족도의 관계는 통계적으로 유의한 것으로 확인되어 가설 1은 지지 되었다. 이러한 결과는 대학생활만족도가 높은 개인은 현 일자리 만족도가 높으며, 첫 일자리 직무추가적으로 95% 유의수준에서 부트스트래핑을 실시한 결과, 신뢰구간 [.002, .020] 내에 0이 포함되지 않아 첫 일자리 직무·전공 적합성의 매개효과는 통계적으로 유의하였다. 세부적으로, 현 일자리 만족도에 대한 대학생활만족도의 직접효과와 매개변수인 첫 일자리 직무·전공 적합성을 통한 간접효과 모두 통계적으로 유의하였다.

<표 7> 첫 일자리 직무·전공 적합성의 매개효과 모형 분석 결과

경로	비표준화계수		t	p	95% 신뢰구간	
	β	se			LL*	UL**
대학생활만족도 → 현 일자리 만족도	.222	.028	8.037	.000	.168	.277
대학생활만족도 → 첫 일자리 직무·전공 적합성	.240	.053	4.509	.000	.1355	.3443
첫 일자리 직무·전공 적합성 → 현 일자리 만족도	.042	.016	2.572	.010	.010	.074
구분	Effect		SE		95% 신뢰구간	
간접효과	.010		.005		.002	.020

※ *LL=boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 하한값
 ※ **UL=boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 상한값

4.2.2 직업가치의 매개효과 모형

대학생활만족도와 현 일자리 만족도에 대한 직업가치의 매개효과를 분석한 결과는 아래 <표 8>와 같다. 대학생활만족도에 따라 현 일자리 만족도는 높아지는 정적(+) 관계를 나타냈으며($\beta = .207, p < .001$), 대학생활만족도에 따라 직업가치도 전반적으로 높아지는 정적(+)관계를 나타냈다($\beta = .098, p < .001$). 마찬가지로 직업가치는 현 일자리 만족도에 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .257, p < .001$). 즉, 대학생활만족도와 현 일자리 만족도의 관계에 대한 직업가치의 매개효과는 통계적으로 유의한 것으로 확인되어 가설 2는 지지 되었다. 추가적으로 5,000회의 부트스트래핑 결과 신뢰구간 [.012, .042] 내에 0이 포함되지 않아 대학생활만족도와 현 일자리 만족도에 대한 직업가치의 매개효과는 통계적으로 유의하였다.

<표 8> 직업가치의 매개효과 모형 분석 결과

경로	비표준화계수	t	p	95% 신뢰구간
----	--------	---	---	----------

	β	se			LL*	UL**
대학생활만족도 → 현 일자리 만족도	.207	.027	7.6187	.000	.154	.261
대학생활만족도 → 직업가치	.098	.021	4.576	.000	.056	.140
직업가치 → 현 일자리 만족도	.257	.040	6.474	.000	.179	.335
구분	Effect		SE		95% 신뢰구간	
					LL*	UL**
간접효과	.025		.008		.012	.042

* LL=boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 하한값

** UL=boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 상한값

4.2.3 첫 일자리 직무·전공 적합성과 직업가치의 이중매개효과 모형

PROCESS Macro model 6을 통해 대학생활만족도와 현 일자리 만족도의 관계에 대한 첫 일자리 직무·전공 적합성과 직업가치의 이중매개효과를 분석한 결과는 다음 <표 9>와 같다. 먼저, 현 일자리 만족도에 대한 대학생활만족도의 직접효과 검증결과 신뢰구간 [.147, .254]로 0을 포함하지 않아 유의미한 것으로 판단하였다. 즉, 첫 일자리 직무·전공 적합성과 직업가치와는 독립적으로 대학생활만족도가 현 일자리 만족도에 영향을 미쳤다.

간접효과의 전체 크기는 .032로 나타났으며 신뢰구간 [.018, .049] 사이에 0이 존재하지 않으므로 통계적으로 유의하였다. 단순매개효과 검증 결과, 첫 일자리 직무·전공 적합성의 매개효과의 신뢰구간은 [.000, .018]로 0을 포함하지 않았으며, 직업가치의 매개효과의 신뢰구간 또한 [.009, .038]로 0을 포함하지 않아 유의미한 것으로 판단하였다. 이러한 결과는 직업가치와 독립적으로 대학생활에 만족하는 개인은 첫 일자리 직무·전공 적합성이 높고($\beta=.240, p<.001$), 이는 현 일자리 만족도를 증가시키기 때문에($\beta=.042, p<.05$) 결과적으로 현 일자리 만족도가 .008단위만큼 높다고 해석할 수 있다. 또한 첫 일자리 직무·전공 적합성과 독립적으로 대학생활에 만족하는 개인은 직업가치를 더 중요하게 생각하고($\beta=.098, p<.001$), 이러한 중요성의 증가는 현 일자리 만족도를 더 증가시키기 때문에($\beta=.257, p<.001$) 현 일자리 만족도가 .022만큼 높다고 해석할 수 있다.

마지막으로 이중매개의 신뢰구간 95%에서 0의 값이 존재하지 않았기 때문에 이중매개효과가 유의한 것으로 나타나 가설 3은 지지되었다. 즉, 대학생활만족도는 첫 일자리 직무·전공 적합성을 높으며, 이는 직업가치가 첫 일자리 직무·전공 적합성에 의하여 영향을 받을 것이라는 판단을 더 크게 증가시킴에 따라($\beta=.039, p<.001$) 결국 현 일자리 만족도를 더 크게 증가시키기 때문에($\beta=.257, p<.001$) .002단위만큼 현 일자리 만족도가 높게 나타나는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 이중매개효과를 통해 대학생활만족도와 현 일자리 만족도의 관계에서 첫 일자리 직무·전공

적합성과 직업가치 간에 인과적 영향관계를 살펴볼 수 있었다. <표 10>은 본 연구의 가설 검증 결과를 정리한 표이다.

<표 9> 이중매개효과 모형 분석 결과

경로	Effect	SE	95% 신뢰구간	
			LL*	UL**
총효과	.232	.275	.178	.286
직접효과(대학생활만족도 → 현 일자리 만족도)	.200	.027	.147	.254
총 간접효과	.032	.008	.018	.049
대학생활만족도 → 첫 일자리 직무 전공 적합성 → 현 일자리 만족도	.008	.005	.000	.018
대학생활만족도 → 직업가치 → 현 일자리 만족도	.022	.007	.009	.038
대학생활만족도 → 첫 일자리 직무 전공 적합성 → 직업가치 → 현 일자리 만족도	.002	.001	.001	.005

※ *LL=boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 하한값

※ **UL=boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 상한값

<표 10> 연구가설 검증 결과

가설	내용	지지여부
1	첫 일자리 직무·전공 적합성은 대학생활만족도가 현 일자리 만족도에 미치는 영향을 매개할 것이다.	지지
2	직업가치는 대학생활만족도가 현 일자리 만족도에 미치는 영향을 매개할 것이다.	지지
3	첫 일자리 직무·전공 적합성과 직업가치는 대학생활만족도가 현 일자리 만족도에 미치는 영향을 이중매개할 것이다.	지지

V. 결론 및 논의

본 연구는 2018 대졸자직업이동경로조사의 전체 응답자 중 직업가치의 탐색 시기에 있는 청년들 가운데 대학 졸업 후 첫 일자리와 현 일자리가 다른 정규직 근로자 1,009명을 대상으로 대학생활만족도와 현 일자리 만족도에 대한 첫 일자리 직무·전공 적합성과 직업가치 각각의 매개효과와 더불어 첫 일자리 직무·전공적합성과 직업가치의 직렬 이중매개효과를 확인하기 위해 통계적 검증을 통하여 네 변수의 구조적 관계를 실증적으로 규명하였다. 결과적으로 첫 일자리 직무·전공 적합성과 직업가치는 각각 대학생활만족도와 현 일자리 만족도의 관계를 매개하였고, 두 변수의 이중매개효과 또한 유의함을 확인하였다.

5.1 연구결과요약

첫째, 첫 일자리 직무·전공 적합성은 대학생활만족도와 현 일자리 만족도의 관계를 매개하였다. 구체적으로, 대학생활만족도가 높을수록 대학 졸업 이후 최소 1번에서 최대 3번의 이직을 통해 갖은 현 일자리에 대한 만족도는 높았다. 뿐만 아니라 대학 졸업 이후 갖은 첫 일자리에에서의 직무·전공 적합성도 높았으며 이는 결국 현 일자리 만족도에 정(+)적 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 강민수와 윤혜원(2019)의 연구결과와 마찬가지로 대학생활만족도는 대학 졸업 직후 갖게 되는 일자리뿐만 아니라 몇 번의 이직 후 갖는 일자리에도 영향을 미치는 즉, 개인의 진로발달에 있어서 중요한 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다. 또한, 대졸자의 직장 만족도에 영향을 미치는 대학교육 특성 분석을 실시한 김혜숙과 길혜지(2017) 역시 대학생활만족도와 전공 일치도가 높을수록 직장만족도가 높게 나타났다고 보았다.

둘째, 직업가치는 대학생활만족도와 현 일자리 만족도의 관계를 매개하였다. 구체적으로, 대학생활만족도가 높을수록 개인이 일자리에서 고려하는 내재적 혹은 외재적 가치에 대한 전반적인 수준은 높았으며 이는 결국 현 일자리 만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 결과는 대학생활만족도는 개인의 내재적 및 외재적 직업가치에 유의한 영향을 미치며, 직업가치는 일자리 만족도를 높인다는 선행연구들과 일치하는 결과이다(정주영, 2013; 박수진 등, 2017; 하지영·심우정, 2017).

셋째, 첫 일자리 직무·전공 적합성과 직업가치는 대학생활만족도와 현 일자리 만족도의 관계를 이중매개하였다. 이중매개효과의 순서를 구체적으로 살펴보면, 대학생활만족도가 높아지면 첫 일자리 직무·전공 적합성이 높아지고, 이는 개인의 직업가치 수준을 높여 결국 현 일자리만족도가 높아진다고 볼 수 있다. 이러한 결과에 따라 개인의 직업가치는 대학생활만족도 뿐만 아니라 첫 일자리에에서의 직무·전공 적합성과 같이 주변 환경과의 상호작용을 통해 영향을 받는 요인이며(조대연 등, 2016), 개인의 직업 만족도에 영향을 미치는 요인으로 해석할 수 있다.

5.2 이론적 시사점

연구결과를 토대로 도출할 수 있는 이론적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 대학생활만족도가 첫 일자리 직무-전공 적합성과 직업가치 각각을 통해 현 일자리 만족도와 유의한 영향 관계를 나타내는 것을 확인함으로써 삶을 구성하는 다양한 차원에 대한 만족도가 이후의 삶의 만족도에 영향을 미치는 것을 설명하는 상향전이이론을 실증적으로 지지하였다. 특히 개인이 대학이나 일자리와 같은 환경과의 상호작용을 통하여 발달시켜온 가치가 환경과 어느정도 일치하는지가 삶의 다양한 영역에서의 경험과 만족이 이후 삶에 영향을 미치는 과정에 중요한 역할을 한다는 것을 시사하였다.

둘째, 직업가치의 발달적 속성을 실증적으로 밝힘으로써 청년층의 직장이동을 합리적 탐색과정으로 바라보는 직업탐색이론의 관점을 실증적으로 지지하였다. 이는 청년층의 초기 직장이동이 개인의 경력개발뿐만 아니라 조직 효과성에도 부정적인 영향을 미친다는 연구들과 반대되는

연구결과로, 오히려 알맞은 직업 가치 실현을 위한 이직이 개인의 일 만족도에 긍정적인 영향을 미침을 시사하였다. 더 나아가 개인의 일자리 만족도는 직무 몰입, 조직 몰입, 성과향상 등으로 이끌어 온 조직 성과에도 긍정적인 영향을 미칠 가능성이 높기 때문에 청년층의 이직에 대한 긍정적인 측면도 고려한 연구의 확장의 필요성을 제시하였다.

5.3 실천적 시사점

연구결과를 토대로 도출할 수 있는 실천적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 대학생활만족도와 현 일자리 만족도에 대한 직업가치의 매개역할을 확인함으로써 개인의 직업가치에 알맞은 직장을 우선순위로 타겟팅하여 취업준비를 할 필요가 있음을 시사한다. 대학은 다양한 교과, 비교과 활동 및 프로그램과 제도적 지원방법을 지속적으로 발전시켜 학생들의 대학생활만족도를 높이고, 직업가치를 탐색하는 것에서 더 나아가 알맞은 직장으로서의 매칭이 이루어질 수 있도록 자원을 제공해줄 도와줄 필요가 있다. 하지만 이는 비단 대학의 노력만으로 이루어지기 쉽지 않다. 인력의 수요처인 기관 및 산업체도 인력양성에 대한 의무를 가지고 대학과의 연계성을 강화해야 할 것이다.

둘째, 직업가치의 발달적 속성을 통해 HRD분야의 경력개발 및 조직개발 측면에서 직업가치는 개인이 직업을 준비하는 단계서부터 선택하여 종사하여 성과를 이루는 과정 전반에 영향을 미친다는 점을 고려하였을 때 그 중요성을 간과할 수 없다(박은솔·조대연, 2018). 뿐만아니라 평생직장이라는 개념이 사라짐으로써 지속적인 진로설계 및 경력개발을 해야 하는 현시대적 상황을 고려하였을 때 HRD분야의 학문뿐만 아니라 실무자들은 개인들이 직업가치의 중요성을 깨닫고, 스스로 변화하는 직업가치를 인지하고, 이에 알맞은 직업을 선택하여 지속적으로 경력개발을 개진할 수 있는 프로그램을 개발 및 제공해야 할 필요가 있다. 또한, 기관 및 산업체는 현존하는 인적성 검사의 효능성을 재확인하여 진정으로 기업이 추구하는 가치에 부합하는 인재를 선발하고 있는지 여부와 선발 이후의 구성원들의 직업가치에 지속적인 관심을 가질 필요성을 제기하는 바이다.

셋째, 청년들의 대학 전공과 학생 지원에 대한 만족도는 대학 졸업 이후에 갖는 정규직 일자리 즉, 전반적인 진로발달에 장기적인 영향력을 미친다는 점에서 청년들의 대학생활만족도의 중요성을 강조하는 바이다. 하지만 우리나라의 중등교육기관에서 이루어지는 입시위주 교육으로 인해 청소년들은 자신의 가치관이나 적성, 흥미를 충분히 탐색할 기회가 부족한 상태로 대학을 진학하고 있으며, 이로 인해 휴학·편입·자퇴를 선택하거나 졸업 이후에도 전공과 직업 간 미스매치 등의 문제를 겪고 있다. 이러한 점을 고려하였을 때 한국의 고등교육기관뿐만 아니라 중등교육기관 또한 미래사회의 일원으로서 성장해 나갈 개인들의 생애진로발달을 위한 역할을 제고해야 할 것이다.

넷째, 본 연구는 대학 졸업 후 한번 이상의 정규직 일자리를 경험한 이들을 대상으로 하였다. 이는 졸업생들의 대학생활만족도에 따른 효과성 검증을 통해 학교에서 운영되

고 있는 전공 및 학생 지원 프로그램들이 취업에 실질적인 도움이 되었다는 판단을 할 수 있는 근거로 볼 수 있다는 것이다. 때문에 대학은 현역생들의 대학생활만족도뿐만 아니라 졸업생들의 대학생활만족도 및 일자리 만족도를 추적 조사할 수 있는 시스템을 구축하여 지속적인 피드백을 통해 학과 또는 단과 단위에서의 교과, 비교과 프로그램에 대한 수정보완을 이룸으로써 대학의 질적인 발전을 기대할 수 있다.

5.4 한계점 및 제언

첫째, 본 연구에서 활용한 대학생활만족도라는 변수의 경우 전공 지원 만족도와 학생 지원 만족도를 묻는 설문으로 구성되었다. 하지만 그 밖에 선후배와의 교류, 비교과 프로그램 참여 등 대학생활만족도를 구성하는 다양한 요인이 있음을 고려하였을 때 향후 연구에서는 좀 더 포괄적이고 전반적인 대학생활에 대한 만족도가 진로발달에 미치는 영향을 살펴볼 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서 사용된 모든 변수의 경우 하나의 시점에서 측정되었다는 점에서 한계가 있으나, 본 설문 특성상 대학생 시기, 첫 일자리를 가진 시기, 현 일자리를 가진 시기를 명확하게 구분할 수 있는 기간 데이터가 존재하였으며, 질문지 상에서도 해당 시기를 구분하여 제시하였다는 점을 고려하였을 때 횡단연구의 단점을 극복할 수 있을 것이다. 하지만 보다 명확한 인과관계 규명을 위해 향후 연구에서는 종단데이터를 구축하여 변수 간의 관계를 살펴볼 필요성을 제기하는 바이다. 셋째, 본 연구표본의 경우 연구대상 전체 1,009명 가운데 현 일자리가 첫 일자리 바로 다음에 갖게 된 일자리라고 응답한 사람이 903명이며, 현 일자리가 첫 일자리 외 2~4번째 일자리라고 응답한 사람이 106명으로 다소 편향적으로 분포되어있다. 표본 수의 차이로 인한 통계적 분석의 문제점은 없었으나, 향후 연구에서는 현 일자리와 첫 일자리 사이에 가졌던 일자리의 수를 고려하여 표본을 균등하게 구성함으로써 연구의 타당성을 추가 확보할 필요가 있다.

참고문헌(References)

- 강민수·윤혜원(2019), “대학생활 만족도, 진로발달 및 직업만족도의 구조적 관계 분석”, **한국교육학연구 (구 안암교육학연구)**, 25(4), 1-29.
- 고홍일·황재원·이자명(2018), “초기 대학생활경험이 향후 전공일치도 및 직무·직장만족도에 미치는 영향”, **학습자중심교과교육연구**, 18, 847-866.
- 김수경(2016), “대학입학 유형 및 대학생활 경험이 취업에 미치는 영향 분석”, **취업진로연구**, 6(3), 1-20.
- 김준곤·성한기·이춘희·박경자(1991), “대학생활 만족의 구성요인과 예언요인” **한국심리학회지**, 4(1), 154-167.
- 김지현(2007), **대학 서비스 만족도가 대학생활에서의 삶의 질과 대학에 대한 태도에 미치는 영향**, 석사 학위논문, 연세대학교 대학원.
- 김혜숙·길혜지(2017), “대졸자의 직장 만족도에 영향을 미치는 대학교육 특성 분석”, **아시아교육연구**,

- 18(1), 145-167.
- 남정혜 · 이해경(2020), “보건의료행정 전공 대학생의 직업가치에 영향을 미치는 대학생활적응 요인”, **한국콘텐츠학회논문지**, 20(11), 581-589.
- 노경섭(2016). **제대로 알고 쓰는 논문 통계분석: SPSS & AMOS**. 서울: 한빛아카데미.
- 노경섭(2019). **제대로 알고 쓰는 논문 통계분석: SPSS & AMOS 개정증보판**. 서울: 한빛아카데미.
- 박수진 · 구영애 · 오윤자(2017), “대학생의 진로 및 가치관에 따른 대학생활의 만족도차이에 관한 연구-K 대학교 서울캠퍼스 학생을 중심으로 (2013년~ 2016년)”, **취업진로연구**, 7(1), 121-144.
- 박예진(2017), **대학에서의 전공만족도와 첫 직장만족도의 구조적 관계분석 : 직무일치도와 내재적 직업가치의 매개효과를 중심으로**, 석사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 박재민 · 엄미정 · 김윤영(2010), “전공-직업 일치의 장기적 노동시장 성과에 관한 연구”, **직업능력개발연구**, 13(2), 1-20.
- 박화춘 · 박천수(2019), “진로교과목과 직장체험 참여 경험이 일자리 만족, 직업과 적성 및 전공 일치에 미치는 영향: 4 년제 대학생을 중심으로”, **진로교육연구**, 32(3), 109-137.
- 배하영 · 박세영(2018), “직장인의 전공-직무 일치 여부와 이직의도와의 관계: 직무만족과 조직몰입의 매개효과”, **지역과 세계**, 42(1), 99-125.
- 성지미 · 안주엽(2016), “일자리 만족도와 이직의사 및 이직-청년층을 중심으로”. **산업노동연구**, 22(2), 135-179.
- 신소영 · 권성연(2018), “상호작용적 학습활동과 교수와의 상호작용 및 수업의 질, 대학생활 만족 간의 관계 구조분석”, **평생교육·HRD 연구**, 14(4), 111-133.
- 어윤경(2010), “전공-직무 일치와 직업 가치관에 따른 직무 만족도 변화 추이”, **상담학연구**, 11(2), 721-738.
- 오성욱 · 이승구(2009), “대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향”, **진로교육연구**, 22(2), 1-19.
- 우혜정 · 김지영 · 윤관식 · 김우철(2018), “대졸 청년의 취업 전 직업가치 중요도와 취업 후 직업가치 만족도가 직장만족도에 미치는 영향”, **취업진로연구**, 8(1), 21-44.
- 이승구 · 오성욱(2015), “고등학생의 진로검사· 직업체험에 대한 취업목표, 취업준비행동 및 직무만족도의 인과관계 구조모형 검증”, **진로교육연구**, 28(2), 23-40.
- 이은정 · 조희숙 · 송영수(2020), “랜덤 포레스트를 활용한 대졸 신입사원 초기이직 예측 결정요인 탐색”, **기업교육과 인재연구**, 22(1), 163-193.
- 정여주 · 권정숙(2017), “대학생들의 학교생활만족도에 영향을 미치는 요인”, **예술 인문사회 융합 멀티미디어 논문집**, 7, 701-708.
- 정주영(2013), “대학교육만족도, 직업가치관, 직업만족도에 관한 구조적 분석”, **교육행정학연구**, 31, 53-83.
- 조대연 · 두민영 · 김장수(2016), “청년층 초기 이직자의 특성 분석: 대졸 신입사원을 중심으로”, **한국기업교육학회 춘계학술대회**, 1-1.
- 최영준(2013), “대학생의 대학교육 만족도 변인과 변인 영향력에 관한 연구”, **Andragogy Today**, 16, 61-83.
- 통계청(2018), “2018년 5월 경제활동인구조사”. **통계청 보도자료**(7월 18일자).
- 하지영 · 심우정(2017), “대졸청년층의 대학교육경험, 직업가치관, 일자리 적합 및 만족도의 연관성 탐색”, **2017 고용패널 학술대회 발표분과 10**, 574-591.
- 한예정(2014). **대학생들의 전공선택동기와 직업가치관에 따른 수업참여도와 전공만족도, 취업준비행동과의 영향관계 연구**. 박사학위논문, 경성대학교 일반대학원.
- 한요셉(2017), “청년기 일자리 특성의 장기효과와 청년고용대책에 대한 시사점”, **정책연구시리즈**, 한국개발

연구원.

한국직업능력개발원(2016), “**대졸 청년의 전공일치 취업 실태 분석**”, 한국직업능력개발원.
황광훈(2020), “첫 일자리 이탈 영향요인 분석”, *노동경제논집*, 43(2), 41-74.

- Andrews, F. M., & Withey, S. B.(1976). *Social indicators of well-being*. Plenum press.
- Bergami, M., & Bagozzi, R. P.(2000), “Self Categorization, Affective Commitment and Group Self esteem as Distinct Aspects of Social Identity in the Organization”, *British Journal of Social Psychology*, 39(4), 555-577.
- Braskamp, L. A., Wise, S. L., & Hengstler, D. D.(1979), “Student Satisfaction as a Measure of Departmental Quality”, *Journal of Educational Psychology*, 71(4), 494.
- Hayes, A. F.(2018), *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach*, Guilford publications.
- Jin, J., & Rounds, J.(2012), “Stability and Change in Work Values: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies”, *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 326-339.
- Judge, T. A., & Bretz, R. D.(1992), “Effects of Work Values on Job Choice Decisions”, *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 261-271.
- Kalleberg, A. L.(1977), “Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction”, *American Sociological Review*, 124-143.
- Kinnane, J. F., & Pable, M. W.(1962), “Family Background and Work Value Orientation”, *Journal of Counseling Psychology*, 9(4), 320-325.
- Kline, R. B.(2015), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. The Guilford Press.
- Mortensen, D. T.(1986), “Job Search and Labor Market Analysis”, *Handbook of Labor Economics*, 2, 849-919.
- Pissarides, C. A.(2000), *Equilibrium Unemployment Theory*; MIT press.
- Super, D. E.(1953), “A Theory of Vocational Development”, *American Psychologist*, 8(5), 185-190.
- Tajfel, H. & Turner, J.C.(1986) *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*. In: Worchel, S. and Austin, W.G., Eds., *Psychology of Intergroup Relation*, Hall Publishers. Chicago: Nelson-Hall.
- Edwards, J. R., & Lambert, L. S.(2007). Methods for Integrating Moderation and Mediation: A General Analytical Framework using Moderated Path Analysis. *Psychological Methods*, 12(1), 1-22..
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F.(2004). SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.

The Effects of Satisfaction on College Life on Job Satisfaction: Focusing on The Dual Moderation Effect of First Job-Major fit and Job Value

Hee-Sun Kim

Hanyang University, Seoul, Korea

Ji-Hoon Song*

Hanyang University, Seoul, Korea

Abstract

As the job market of Korea get narrower day by day, young people spend a lot of time, effort, and money in preparing for successful employment, such as managing college credits and actively participating outside activities. However, it is often seen that they have intention to quit or turnover immediately after joining the company, as the period of preparation for employment is overshadowed. Also, as the concept of lifelong work disappears, the turnover rate is steadily increasing in line with the reality that individuals must constantly explore their careers. In these situations, it is important for individuals to know exactly what the value of an one's job is for continuous career development, which leads to job satisfaction after entering the company, rather than simply focusing on successful employment ways.

Therefore, in this study, we focused on youth between the ages of 19 and 34, which is the stage of exploring and selecting jobs that are suitable for them during the life cycle. Based on bottom-up spill over theory, job search theory, and social identity theory, we explored not only the environmental factors but also personal factors that affect the career development of life after graduation and youth. Using SPSS process Macro, first job-major fit and job value had a dual moderation effect on the relationship between satisfaction on college life and job satisfaction.

As a higher education institution that serves as a bridge to successful social advancement for young people in the period of exploring and establishing career values, our findings will suggest the challenges of universities and emphasize the importance of job experience and job value in the first job.

Key Words : Satisfaction On College Life, Job Satisfaction, First Job-Major Fit, Job Value, Career Development.

* Corresponding Author. Professor, Department of Educational Technology, Hanyang University, #222, Wangsimni-ro, Seongdong-gu, Seoul, Korea, 04763; E-mail: psu.jihoonsong@gmail.com; Tel: +82-2-220-1120; Fax: +82-2-291-4447.