

## 대졸자의 일자리적합과 직무만족 영향요인에 관한 구조모형분석

이만기\*

### <요 약>

지금까지 대졸자에 대한 연구는 대졸자의 취업, 임금 등에 집중되어 왔다. 그러나 본 연구에서는 대졸자가 취업을 하였다면 과연 자신의 수준에 맞는 일자리를 얻게 되었는지 아니면 현재 자신의 직무에는 만족하는 지에 대한 연구로 확장하고자 한다. 이러한 연구를 위해 '2007년도 대졸자 직업이동경로조사(GOMS)' 데이터를 사용하여 대졸자의 일자리적합과 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 구조방정식모형을 설정하였다. 구체적으로 대졸자의 직업가치관, 대학 취업지원프로그램 참여를 선행요인으로 하여 일자리적합과 직무만족을 분석하였다.

분석 결과, 직업가치관은 취업지원프로그램 참여에 긍정적인 영향을 미치고 있으며, 일자리적합과 직무만족에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 그리고 대학 취업지원프로그램 참여는 취업 시 직무만족과 일자리적합에 긍정적인 영향을 주었다. 이밖에 일자리적합은 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

이로서 대졸자가 재학 시 갖는 직업에 대한 가치관이 매우 중요하며 취업 시에 일자리적합이나 직무만족에 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다. 또한 직업 가치관이 높은 사람은 대학의 각종 취업지원프로그램에 참여하게 되고 취업 후 일자리적합이나 직무만족을 경험하는 것으로 나타나 대학의 각종 취업지원프로그램이 대졸자들에게 중요한 역할을 하는 것을 알 수 있었다. 따라서 학교 당국과 고용센터 등에서는 대학생들에게 직업 가치관을 심어 줄 수 있도록 가치관교육을 강화하여야 하며 대학의 취업지원프로그램을 개선하고 강화하여야 할 것이다.

핵심주제어 : 대졸자, 일자리적합, 직무만족, 직업가치관, 취업지원프로그램 참여

논문접수일: 2010년 12월 07일 수정일: 2010년 12월 13일 게재확정일: 2010년 12월 13일

\* 한국고용정보원 전임연구원, lee03450@daum.net

† 이 논문은 한국고용정보원의 「대졸자직업이동경로조사 심포지엄」에서 발표한 내용을 수정한 것임.

## I. 서 론

우리나라 대학진학률이 최근 80%를 상회하면서 좋은 일자리에 대한 기대는 높아가는 한편 절대적인 일자리 부족이 겹쳐 청년실업은 더욱 더 심각해지고 있다. 지난해 청년실업률은 7.7%이고 실업자 32만시대가 되었다. 그나마 구직활동을 하지 않거나 취업준비를 하는 경우 등을 감안한다면 가히 청년실업 100만의 시대에 도달하고 있다고 해도 과언이 아니다. 대졸 청년층이 졸업이후 취업을 위해 학원을 다니고 나름대로 취업준비를 하고는 있으나 보다 근본적으로 청년실업을 해결하려는 노력이 절실히 요구되고 있다.

최근 들어 기업의 채용관행이 달라지고 기업에서 요구하는 인재상이 달라지고 있다. 이에 따라 대졸자가 노동시장에 성공적으로 진출하기 위해서는 자신이 할 수 있는 취업준비는 물론 대학에서도 일정부분 이를 부담하고 함께 하는 노력이 필요하게 되었다. 물론 그간 정부에서는 대학교 취업지원기능 확충사업 등을 통해 대학의 취업지원인프라를 구축해 왔으나 대학과 노동시장을 연계하는 대학의 취업지원서비스기능은 인적, 물적으로 매우 부족한 실정이다.

이와 같은 상황 속에서 취업을 한 대졸자의 경우 과연 행복하고 만족하는 것일까? 다시 말해 취업한 대졸자는 자신이 종사하고 있는 직무에서 만족하고 있는지 또는 자신의 직무가 자신의 학력이나 기술수준에 비해 적합한 것일까? 2009년도 통계청 청년층 부가조사 자료에 의하면 졸업 후 첫 직장을 1년 안에 그만두는 비율이 전체의 41%에 도달하였고 그 주원인이 근로여건(근로조건 및 근로환경 등) 불만족으로 나타났다. 그래서 대졸청년층의 취업결정요인이 무엇인지에 대한 연구도 중요하나 취업 후 일자리적합, 직무만족 등과 같은 실질적 요인에 대한 연구가 필요하게 되었다.

그렇다면 대졸자가 취업 시 이러한 일자리적합이나 직무만족에 영향을 미치는 선행요인은 무엇일까? 일반적으로 대졸자는 대학 재학 시에 자신의 직업가치관을 가지고 취업준비를 나름대로 하여 직업을 선택하고 취업을 하게 된다. 또한 이러한 과정에서 대학당국의 취업지원프로그램 등의 지원을 받게 되며 이로 인하여 역시 직업을 선택하고 취업을 하게 된다. 이러한 맥락에서 일자리적합이나 직무만족을 결정하는 선행요인으로 이러한 요인들을 감안하여 분석하여 보는 것은 의미있는 일이라고 판단된다.

기존연구에서 일자리적합이나 직무만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구는 보통 인구통계적 특성, 가구특성, 조직특성, 가치관, 취업준비행동 등이었다(이승

구·이제경, 2008; 김희수·김옥희, 2009; 방하남·김상욱, 2009). 그러나 본 연구에서는 대졸자가 가지는 직업가치관, 그들의 취업지원프로그램 참여 등을 고려하여 일자리적합, 직무만족 등 직무성과를 확인해 보고자 한다. 본 연구는 일자리적합과 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 비교적 종합적인 연구가 될 것이며 이를 통해 대졸자가 자신의 직장에서 일자리에 만족하고 정착할 수 있도록 하는 방안을 제시하는 데 그 목적이 있다.

## II. 이론적 배경

### 1. 직업가치관

직업가치관은 개인이 직업세계를 보는 사고 및 관점을 말하며 개인이 직업을 영위하고 진로를 선택하는데 영향을 미치는 것이라 할 수 있다. 다시 말해 직업가치관은 특정 직업이 아닌 보편적인 직업에 대한 개인의 관점이나 견해로 시대에 따라 변하며 현실적인 여건과 매우 관련이 있다. 이러한 가치관은 Super(1970) 등에 의하면 개인이 일을 통해 일 자체에 가치를 부여하는 내재적 가치관과 일을 수행하면서 갖게 되는 수익 등과 관련된 외재적 가치로 구분한다. Kalleberg(1977)는 직업가치관을 자신의 직업과 관련해 가지는 생각이라고 규정하고 있다. 본 연구에서는 가치관을 개인이 일을 통해 지각하고 경험하게 되는 일자체에 대한 내재적 가치로 정의하고 이를 중심으로 논의를 전개한다. 이러한 직업가치관에 대한 다양한 전문가들의 견해를 토대로 직업가치관의 하위유형은 다음으로 정리된다.

직업가치관과 다른 변수와의 관계를 선행연구를 통해 살펴보면 우선 개인의 직업가치관 또는 일가치감은 직무만족과 관계가 있다는 연구가 Knoop(1993), Gardner & Pierce(1998), 오동근(2004), 오성욱·이승구(2009) 등에 의해 이루어졌다. 여기서 Knoop(1993)는 직무자체, 임금, 승진기회, 감독, 동료 등 직무의 5가지 유형의 가치가 직무만족에 영향을 미치는 것을 확인하였고 Gardner & Pierce(1998)도 일에 대한 긍정적인 신념이 직무만족에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 오동근(2004)은 직장생활을 하는 남녀 1,158명을 대상으로 분석한 결과 일가치감이 직무만족에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 오성욱·이승구(2009)에서는 직업가치 중 내재적 가치가 직장만족도에 영향을 주는 것 외에 직

무직합도에 영향을 미침을 확인하였다.

<표 1> 직업가치관 유형

연구자	연도	하위 유형
Kalleberg	1977	직업자체, 임금, 복리후생, 직업안정
Super	1970	내재적 영역(기여, 창의성, 독립성, 지적자극, 심미성, 성취, 관리) 외재적 영역(생활방식, 안정, 지위, 보수) 병재적영역( 환경, 경영주와 관계, 동료와 관계, 다양성)
Kazanas, Hannah & Gregor	1975	내재적 영역(독립성, 만족감, 이타성, 자기훈련, 자아발견, 직업흥미, 자아실현) 외재적 영역(경제적 독립, 직무여건, 지위, 대인관계, 사회적 지위, 인 지, 안정)
Mortimer & Lorence	1979	존경, 지위, 보수, 기여, 대인활동 기회 능력 발휘 기회, 흥미, 독창성발 휘기회
임인재	1990	탐구성, 실용성, 자율성, 주도성, 질서정연성, 사회적 안정성, 심미 성, 사회봉사성
박정란	2006	내재적 영역(자기능력, 사회·국가헌신, 인간관계중심주의, 자기표 현) 외재적 영역(경제우선, 개인주의, 사회인식 중시, 안정추구)
이정금	2009	성취감, 이타심, 창의성, 심미감, 지적자극, 경영관리, 협동성, 경제 보수, 독립성, 명예심, 안정성, 다양성

한편 이정금(2009)은 농업계열특성화 고등학교 학생들을 대상으로 직업가치관이 진로자기효능감에 미치는 영향을 분석한 결과 직업가치관이 높을수록 진로 자기효능감이 높아짐을 확인하였다. 여기서 진로자기효능감은 진로 결정에 대한 자기확신으로 Blustein(1989)에 의하면 높은 진로자기효능감을 가진 사람은 취업프로그램참여 등 직업탐색활동을 잘한다고 하였다. 이외에도 백병부·황여정(2009), 류방란·김성식(2006) 등의 연구에 의하면 고등학교 졸업자가 부모학력과 가구소득으로 결정되는 가정배경이 좋을수록 평판이나 위세가 높은 양질의 대학에 진학한다고 하였다. 이러한 가정배경이 직업가치와 관련이 있다는 김정숙(2006), 양한주·정철영(1998) 등의 연구를 토대로 직업가치관이 높은 학생일수록 양질의 대학에 진학하여 대학의 각종 취업지원 등에 참여하여 프로그램에 만족할 가능성이 큰 것으로 볼 수 있다(백병부·황여정, 2009).

## 2. 취업지원프로그램 참여

대학교에서 이루어지는 각종 취업지원프로그램은 취업과 관련하여 각종 취업 캠프 운영, 상담프로그램 운영, 인터뷰 및 이력서 작성 프로그램 운영, 인적성검사 프로그램 운영 등이 있다. 최근 들어 대학에서는 이러한 대학생들의 취업과 경력개발의 중요성을 인식하고 취업지원센터 또는 경력개발센터를 구축하고 대학생들을 중점적으로 지원하고 있다. 이러한 점에서 대학의 취업지원기능이 대학생들에게 졸업 후 취업을 하거나 취업한 일자리에 만족하게 하는 요인인지에 대한 연구가 진행되고 있다. 황여정·백병부(2008)의 연구에서는 대학에서 양질의 취업지원프로그램이 적절히 제공되고 재학생의 취업목표 설정, 재학중 근무 경험, 어학연수 등이 활발한 경우 취업에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 백병부·황여정(2009)은 대졸임금근로자를 대상으로 임금근로자의 일자리 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 대학시설, 대학커리큘럼 교수진, 각종지원제도 등에서의 대졸자의 만족도가 관련이 있는 것으로 분석되었다. 박미려(2010)도 청년대졸자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 재학 중 어학연수경험 등 취업준비경험이 어느 정도 역할을 하는 것으로 분석되었다. 이외에도 강원준(2008)은 대학생들의 일부 취업지원프로그램의 참여 여부가 취업에 영향을 주는 지를 분석한 결과, 취업캠프 등 취업지원프로그램 참여는 취업에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타나 취업지원프로그램이 일자리를 만족케 한다는 점을 간접적으로 시사해 주고 있다.

한편 취업지원프로그램 참여와 일자리적합과의 관계에 대해서는 백병부·황여정(2009)은 대학의 취업지원프로그램에 대한 만족도가 일자리적합과 정의 관계가 있음을 확인하였다. 반면 노연희·장재윤(2005)은 취업의사를 가진 대졸예정자를 대상으로 분석한 결과, 이력서 작성, 취업상담 등 개인의 직업탐색행동은 개인의 직무적합에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

## 3. 일자리적합

일자리적합은 개인이 자신의 교육, 기술 수준에 대비하여 자신의 직무가 자신에게 적합한 정도를 말한다. 백병부·황여정(2009), 오성욱·이승구(2009), 손정선(2008), 김기현(2006), 조은현(2005) 등은 이러한 일자리적합은 직장에서 직무만족에 영향을 준다고 하였다. 백병부·황여정(2009)은 대졸임금근로자를 대상

으로 임금근로자의 일자리 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 직무매치는 직무만족과 관련이 있는 것으로 파악되었다. 오성욱·이승구(2009)연구에서도 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사를 이용하여 대졸자를 분석한 결과, 직장에서 자신의 기술, 전공, 학력에 대비한 직무적합의 정도가 첫 직장만족도에 영향을 주는 것을 확인하였다.

손정선(2008)은 한국노동패널조사자료 중 전문대졸 이상 임금근로자를 대상으로 분석한 결과, 전공과 현재하고 있는 일의 분야와 일치여부가 직무만족에 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 김기현(2006)도 전문대 이상의 학력을 가진 취업자를 대상으로 교육과 직무의 불일치가 임금이나 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 교육과 직무의 불일치는 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 여기서 교육과 직무의 불일치분석은 교육수준보다 낮은 일자리에 취업하는 과잉교육(overeducation)의 문제와 본인의 전공분야를 살려 취업하지 못하는 전공불일치 문제를 중심으로 하여 분석을 실시하였다. 조은현(2005)의 경우도 정규직 직장인 174명을 대상으로 분석한 결과, 현재 자신의 직무가 이상적인 직무와 부합하는 경우 직무만족을 상승시키는 것으로 나타났다. 이밖에 해외연구자로 O'Reilly, Chatman, & Caldwell(1991), Vancouver & Schmitt(1991), Saks & Ashforth(2002) 등은 개인의 직무일치가 직무만족에 긍정적인 영향을 미침을 확인하였다.

#### 4. 직무만족

직무만족은 개인이 직무에서 느끼는 좋은 감정이나 반응이라 볼 수 있다. 이러한 직무만족연구에서 하위구성요소에 대한 연구는 Herzberg(1959), Locke(1976) 등으로 정리된다. 우선 Herzberg(1959)의 2요인 이론은 직무만족은 보통 개인의 욕구충족과 관련되어지며 이러한 욕구가 충족되려면 동기가 부여되어야 한다는 것이다. 2요인이론은 동기부여 관련요인을 직무만족요인(동기요인) 및 직무불만족요인(위생요인)으로 구분하고 양자는 다르게 관리해야 한다고 하였다. 여기서 직무만족요인은 성취감, 인정, 직무자체, 책임감 등이며 직무불만족요인은 조직관리, 감독, 작업조건, 임금, 대인관계 등이다.

한편 Locke(1976)는 직무만족을 자신의 직무를 평가하거나 직무경험을 평가함으로써 이루어지는 긍정적인 감정 상태라고 하였다. 그는 직무만족에 영향을 주는 요인을 직무자체, 임금, 승진, 인정, 복리후생, 감독, 동료, 회사경영방침 등

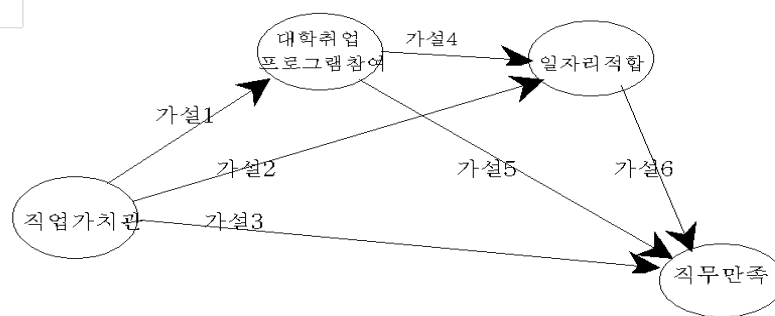
으로 정리하였다. 일반적으로 직무만족이 높으면 생산성 등 기업성과가 높은가에 대한 뚜렷한 결론은 없으나 직무만족은 대략 조직몰입 등 조직성과와 밀접한 관련이 있다고 하는 견해가 지배적이다.

이밖에 직무만족이 어떻게 결정되는가에 대한 연구로 직무만족의 결정이론이 있는데 일반적으로 비교이론, 사회적 영향이론, 기대이론 등이 있다. 먼저 비교이론은 직무만족은 개인의 기대수준과 실제 지각하는 수준과의 차이에서 결정된다는 이론이다. 사회적 영향이론은 개인이 자신과 유사한 직무에 종사하는 사람의 직무만족 또는 불만족을 통해 자신의 직무만족 수준을 결정한다는 것이다. 마지막으로 기대이론은 개인이 자신의 직무를 통해 얻으려는 기대보상과 실제로 받는 보상과의 차이에서 직무만족이 발생한다고 보는 이론이다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구모형 및 가설

본 연구는 대졸자가 가지는 직업가치관이 대학의 취업지원프로그램 참여를 통해 취업 후 일자리적합, 직무만족에 미치는 영향관계를 분석하는 것이 주목적이며 이를 위해 <그림 1>과 같이 연구모형을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

먼저 백병부·황여정(2009)의 연구를 토대로 직업가치관이 높은 사람은 평판이나 위세가 높은 학교에 진학하여 대학의 각종 취업지원프로그램 등에 참여하

여 프로그램에 만족할 가능성이 큰 것으로 보아 가설1을 설정하였다. 다음으로 Knoop(1993), Gardner & Pierce(1998), 오동근(2004), 오성욱·이승구(2009) 등의 연구를 토대로 직업가치관이 높은 대졸자는 취업 후에 직장에서의 일자리적합이나 직무만족이 높은 성향을 가진다는 가정 하에서 다음과 같이 가설2, 가설3을 설정하였다.

가설1. 대졸자의 직업가치관이 높을수록 대학 취업지원프로그램에 참여가 높을 것이다.

가설2. 대졸자의 직업가치관이 높을수록 취업 후 일자리적합은 높을 것이다.

가설3. 대졸자의 직업가치관이 높을수록 취업 후 직무만족은 높을 것이다.

또한 대졸자의 대학 취업지원프로그램에 참여가 취업 후 일자리적합, 직무만족 등과의 영향관계에 대해 선행연구를 통해 다음과 같이 가설을 설정하였다. 우선 취업지원프로그램 참여와 일자리적합과의 관계에 대해서는 백병부·황여정(2009)은 대학 취업지원프로그램의 참여로 인한 만족도가 일자리적합과 정의 관계가 있음을 확인하였다. 이에 따라 가설4를 설정하였다. 그리고 황여정·백병부(2008)의 연구와 백병부·황여정(2009)에 따라 대학에서 양질의 취업지원프로그램이 적절히 제공되면 취업에 긍정적인 영향을 미치고 일자리만족도도 증가하는 것으로 보아 가설5를 설정하였다. 이외에도 박미려(2010) 등의 연구에서도 청년대졸자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인이 재학 중 어학연수경험 등 취업준비경험인 것으로 나타나 이를 토대로 가설5를 설정하였다.

가설4. 대학 취업지원프로그램에 참여가 높을수록 취업 후 일자리적합은 높을 것이다.

가설5. 대학 취업지원프로그램에 참여가 높을수록 취업 후 직무만족은 높을 것이다.

일자리적합이 직무만족에 미치는 영향관계에 대해서는 백병부·황여정(2009), 오성욱·이승구(2009), 손정선(2008), 김기현(2006), 조은현(2005) 등의 연구결과에 따라 일자리적합이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 보고 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설6. 대졸자의 취업 후 일자리적합이 높을수록 직무만족은 높을 것이다.



## 2. 분석대상 및 측정도구

본 연구에서 사용된 자료는 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS: Graduates Occupational Mobility Survey) 1차년도 자료이며 조사대상은 전체 18,050명이다. 이중 상용직 임금근로자 총 11,129명을 대상으로 직업가치관에 응답한 사례를 포함한 총 6,943명을 대상으로 하였다. 본 연구에서 연구대상을 상용직 임금근로자로 한 이유는 취업자의 일자리적합이나 직무만족을 확인하기 위해 취업자중 비교적 동질의 연구대상을 선정하고자 했기 때문이다.

설정된 연구모형을 구성하는 변인들은 다음과 같다. 먼저 직업가치관은 일자리 지원 시 중요하게 생각하는 내재적 직업가치항목으로 Kazanas, Hannah & Gregor(1975) 등의 견해를 토대로 개인 발전가능성, 직업자체의 미래전망, 자신의 적성 및 흥미 등을 5점 척도(1=전혀 중요하지 않음, 2=중요치 않음, 3=보통, 4=중요, 5=매우 중요)로 측정된 것을 사용하였다. 또한 대학 취업지원프로그램 참여는 모의인적성검사, 진로상담프로그램, 인터뷰 및 이력서관련프로그램 등 대학이 지원하는 프로그램 참여로 정의하고 참여의 경우 1, 비참여의 경우 0으로 더미 처리한 값을 사용하였다. 일자리적합은 현재 업무의 수행내용이 자신의 교육수준, 기술수준에 대비하여 적합한가를 나타내는 것으로 교육수준대비 일자리적합, 기술수준대비 일자리적합으로 나누어 5점 척도(1=수준이 매우 낮다, 2=수준이 낮다, 3=수준이 알맞다, 4=수준이 높다, 5=수준이 매우 높다)로 측정된 것을 '수준이 알맞다'를 기준으로 더미처리하여 사용하였다. 마지막으로 직무만족은 Locke 등의 이론에 따라 임금 또는 소득, 고용안정성, 하고 있는 일의내용(직무내용), 근무환경, 일하는 시간, 개인의 발전가능성, 인간관계, 복리후생제도, 인사체계, 하는 일에 대한 사회적 평판, 하고 있는 일의 자율성과 권한 등에서 만족 등을 관측변인으로 하였으며 5점 척도(1=매우 불만족, 2=불만족, 3=보통, 4=만족, 5=매우 만족)로 측정된 것을 사용하였다.

## 3. 자료분석 방법

본 연구에서는 대졸자의 일자리적합과 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 대상으로 하여 다차원적인 모형을 구축하고 이들의 영향관계를 분석하고자 하였다. 우선 직업가치관, 대학 취업지원프로그램 참여, 일자리적합, 직무만족 등에 대한 기초통계분석과 각 변인들의 타당성과 신뢰성을 분석하기 위해 요인분

석과 신뢰도분석을 실시하였다. 본 연구에서는 모수 추정을 위해 최대우도법을 활용하였으며 변인간의 관계는 구조방정식모형으로 분석하였으며 Amos 17.0이 활용되었다.

## IV. 분석결과

### 1. 표본의 특성

본 분석에 사용된 표본의 인구 통계적 특징은 <표 2>에 제시되어 있다. 본 연구에서는 앞서 설명했듯이 상용직임금근로자 6,943명을 대상으로 하였으며 표본의 특성은 다음과 같다.

<표 2> 표본의 인구통계적 특징

	구 분	표본수(%)
성별	남	4,093(59)
	여	2,850(41)
나이	20대	6,647(95.7)
	30대	247(3.6)
	40대 이상	49(0.7)
대학 구분	전문대학	1,800(25.9)
	교육대학	11(0.2)
	4년제 대학교	5,162(73.9)
전공계열	인문계열	837(12.1)
	사회계열	1,617(23.3)
	교육계열	266(3.8)
	공학계열	2,244(32.3)
	자연계열	853(12.3)
	의학계열	434(6.3)
취업프로그램 참여여부	있다	2,150(31)
	없다	4,793(69)
프로그램 참여자	모의인적성검사	1,068(39.3)
	진로상담프로그램	829(30.5)
	인터뷰 및 이력서 관련프로그램	819(30.1)

우선 성별에 있어 남자는 4,093명으로 59%, 여자는 2,850명 41%로 나타났다. 연령은 주로 20대(95.7%)였으며 대학구분은 4년제 대학교가 73.9%로 가장 많았다. 또한 전공계열은 공학계열이 2,244명으로 가장 많았고(32.3%) 다음이 사회계열(23.3%), 자연계열(12.3%), 인문계열(12.1%) 순이었다. 그리고 대학에서 실시하는 취업지원프로그램의 참여실태는 응답자중 31%가 참여하고 있었으며 프로그램참여자의 참여프로그램은 모의인적성검사가 39.3%로 가장 많고 다음이 진로상담프로그램(30.2%), 인터뷰 및 이력서 관련프로그램(30.1%) 순이었다.

## 2. 타당성 및 신뢰성분석

타당성분석을 위해 일차적으로 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인별 개별항목의 요인적재치는 0.5이상의 값을 대상으로 하였고 각 요인이 분산을 설명하는 정도인 고유치(eigen value)는 1이상으로 하여 요인분석 결과, 요인이 4개로 묶였다. 또한 내적 일관성(internal consistency reliability)에 관한 신뢰도인 Cronbach's Alpha 값을 측정결과 0.8이상의 값을 보여 전체적으로 타당성과 신뢰성을 확보한 것으로 나타났다. 그리고 연구가설을 검증하기 앞서 변인간 구성관계의 적합도를 평가하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였고 그 결과 관측변수와 잠재변수간의 요인부하량을 확인하였다. 측정항목의 표준적재치가 0.5이상으로 개념타당성이 확보되었고 그 결과가 표에 제시되어 있다. 본 연구의 확인적 요인분석 모델의 적합도 분석결과, 모형적합도를 결정짓는 지수로 우선  $\chi^2$ 은 3227.798(df=146, p=0.000)로 자유도를 감안한 수치가 다소 높았으나 GFI, NFI, CFI 모두 0.905 이상으로 나타났으며 RMSEA=0.055로 적합도가 양호하였다.(김계수, 2009) 또한 C.R.값이 1.96 이상으로 유의하여 각 요인을 구성하는 관측변수들이 유의한 것으로 판단된다.

<표 3> 확인적 요인분석 결과

요인	항목	표준적재치	S.E	C.R.	P
직업가치관	개인 발전가능성	0.816			
	직업자체의 미래전망	0.747	0.025	37.318	***
	자신의 적성 및 흥미	0.498	0.021	33.382	***
대학 취업지원 프로그램 참여	모의인적성검사	0.448			
	진로상담프로그램	0.572	0.183	7.478	***
	인터뷰 및 이력서관련프로그램	0.448	0.114	8.492	***

일자리적합	현 직장 업무내용과 기술수준의 비교	0.897			
	현 직장 업무내용과 교육수준의 비교	0.771	0.023	35.761	***
직무만족	임금 또는 소득	0.563			
	고용의 안정성	0.540	0.026	35.797	***
	하고 있는 일의내용	0.643	0.025	40.385	***
	근무환경	0.644	0.027	40.453	***
	일하는 시간	0.504	0.030	33.983	***
	개인의 발전가능성	0.672	0.030	41.543	***
	인간관계	0.550	0.024	36.256	***
	복리후생제도	0.608	0.030	38.905	***
	인사체계	0.654	0.027	40.845	***
	하는 일에 대한 사회적 평판	0.586	0.024	37.933	***
	하고 있는 일의 자율성과 권한	0.578	0.025	37.566	***
$\chi^2 = 3227.798(df=146, p=0.000), GFI=.909, NFI=.905, CFI=.909, RMSEA=0.055$					

또한 각 요인간 관계의 방향 등을 확인하고 판별타당성을 확인하기 위하여 각 잠재변인간의 상관관계를 분석하였다. 분석결과 변인간의 상관관계는 모두 일정하게 관계를 구성하고 있어 판별타당성을 갖고 있는 것으로 나타났다.

<표 4> 잠재변인간 상관관계 분석

	직업가치관	대학 취업지원 프로그램 참여	일자리적합	직무만족	평균	표준 편차
직업가치관	1				4.28	0.565
대학 취업지원 프로그램 참여	.105**	1			1.57	0.337
일자리적합	.078**	.070*	1		2.91	0.578
직무만족	.146**	.135**	.445**	1	3.43	0.591

주) \*\* p< .01 \* P<.05

### 3. 전체모형에 대한 실증적 분석

전체모형을 분석하기 전에 설정된 모형이 적합한가에 대한 적합성평가를 실시하였다. 적합도 분석은 일반적으로 절대부합지수와 증분적합지수로 판단한다(김계수, 2007). 먼저  $\chi^2=3227.798, df=146$ 로  $\chi^2/df$  값이 다소 높았으나 GFI(0.909), NFI(0.905), CFI(0.909), RMSEA(0.059) 등은 대부분 양호하다고 보

아서 모형의 적합성은 문제가 없는 것으로 판단된다(김계수, 2009).

<표 5> 구조분석결과

가설	경로	경로계수(β)	채택여부
가설1	직업가치관⇒대학 취업지원프로그램 참여	0.105**	채택
가설2	직업가치관⇒일자리적합	0.072**	채택
가설3	직업가치관⇒직무만족	0.102**	채택
가설4	대학 취업지원프로그램 참여⇒일자리적합	0.062 <sup>+</sup>	채택
가설5	대학 취업지원프로그램 참여⇒직무만족	0.094**	채택
가설6	일자리적합⇒직무만족	0.430**	채택

$\chi^2=3227.798$ ,  $d.f=146$ ,  $GFI=0.909$ ,  $NFI=0.905$ ,  $CFI=0.909$ ,  $RMSEA=0.055$

주) \*\*\*  $p<.001$ , \*\*  $p<.01$ , +  $p<.1$

다음으로 구조방정식모형을 분석한 결과와 가설검증이 <표5>에 나타나 있다. 먼저 직업가치관은 대학 취업지원프로그램 참여, 일자리적합, 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 백병부·황여정(2009) 등의 연구를 토대로 볼 때 직업에 대한 내재적 가치관이 높을수록 대학에서 실시하는 취업지원프로그램에 적극 참여하는 성향을 반영하고 있다. 또한 오성욱·이승구(2009)의 연구와 같이 직업에 대한 내재적 가치관이 높을수록 자신의 일자리를 자신의 기술과 교육수준에 맞게 선택하는 경향이 있음을 알 수 있다. 그리고 Knoop(1993) 등의 연구와 같이 직업에 대한 내재적 가치관이 높을수록 자신의 직무에 만족하는 것으로 나타났다.

한편 대학 취업지원프로그램 참여는 일자리적합과 유의한 관계를 가지는 것으로 나타났고( $p<.1$  유의수준) 직무만족과도 유의한 관계를 가지는 것으로 나타났다. 이는 모의인적성검사, 진로지도프로그램 등 지원프로그램에 참여하는 대졸자의 경우 실제 취업 시 일자리가 자신의 수준에 맞는 일자리로 진출하며 자신의 일자리에 만족하게 되는 것이라 볼 수 있다. 또한 오성욱·이승구(2009), 손정선(2008), 김기현(2006), 조은현(2005) 등의 선행연구와 같이 일자리적합은 직무만족과 긍정적인 관계를 가지는 것으로 나타났다. 이는 자신의 학력수준과 기술수준을 고려하여 일자리를 선택하는 것이 자신이 종사하는 직무에 만족하게 되는 것임을 알 수 있다.

요약하면 대학생이 높은 직업가치관을 가진다면 졸업 후 취업하여 직무만족이나 일자리적합 등 직무성과를 달성하는 확률이 높을 것이며 대학에서의 취업

지원프로그램 참여를 통해서도 직무만족이나 일자리적합 등 직무성과를 달성하는 것으로 해석될 수 있다.

## V. 요약 및 결론

지금까지 2007년도 대졸자 직업이동경로조사(GOMS) 1차년도 데이터를 사용하여 대졸자가 과연 취업 시에 본인의 일자리가 자신에게 적합하게 하고 자신의 직무에 만족하게 하는 요인이 무엇인지에 대해 분석하였다. 여기서 선행요인으로 대졸자의 직업가치관과 대학 취업지원프로그램 참여를 설정하였다. 분석결과, 직업가치관은 대학 취업지원프로그램 참여, 일자리적합, 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 대학 취업지원프로그램 참여는 일자리적합, 직무만족과도 유의한 관계를 가지는 것으로 나타났다. 이에 따라 대학생이 높은 직업가치관을 가진다면 졸업 후 취업하여 직무만족이나 일자리적합 등 직무성과를 달성하는 확률이 높을 것이며 대학에서의 취업지원프로그램 참여를 통해서도 직무만족이나 일자리적합 등 직무성과를 달성하는 것으로 요약된다.

결국 본 연구의 시사점은 대졸자의 취업에 따른 직무만족 등 직무성과를 달성하기 위해서는 대학생들에게 재학 중 직업가치관을 심어주는 교육프로그램을 강화할 필요가 있다는 점이다. 이를 위해 대학에서는 재학생으로 하여금 높은 직업가치관을 갖도록 직업가치관에 관한 교과목을 개설하거나 진로상담 등을 통해 직업가치관을 확립하도록 하는 것이 필요하다고 볼 수 있다. 또한 각종 취업지원프로그램에 참여하는 대졸자는 취업 시 직무성과가 높을 것이므로 대학에서는 적성검사, 이력서작성, 진로지도프로그램 수강 등 취업지원프로그램에 대학생들이 참여하도록 프로그램을 다양화하고 강화하여야함을 시사하고 있다. 또한 대학에서는 보다 양질의 취업지원활동시스템을 갖추기 위해 대학생들에 대한 취업지원 요구 등을 수렴하여 취업지원프로그램을 지속적으로 개선하고 보완하여야 할 것이다. 이와 관련하여 정부가 취업기능이 우수한 대학에 대해서 취업인프라 확대에 재정적 지원을 강화하고 있어 대학에서는 이를 적극 활용할 필요가 있다.

한편 대학생들이 취업지원프로그램 참여로 취업 시 일자리적합이나 직무만족을 경험한 것으로 분석되었으나 취업지원프로그램의 만족도 측면도 고려하여야 할 것이다. 직업이동경로조사(GOMS) 1차년도 데이터로 추가분석결과, 취업지

원프로그램의 만족도수준은 다소 높았으나 대학시설, 교수진, 커리큘럼 등의 만족도 수준보다 높지 않아 취업지원프로그램의 만족도를 끌어올리기 위해 프로그램에 대한 요구조사를 하거나 노동시장에서 활용도를 높이는 쪽으로 개선이 시급한 것으로 판단된다.

본 연구의 한계점은 각종 취업지원활동 중 어느 활동이 대학생의 취업성과에 영향을 주는 지를 종합적으로 보지 못했다. 물론 데이터의 한계라고 할 수는 있으나 향후 연구에서 대학에서의 취업지원활동을 세분하여 차이분석을 실시할 수도 있을 것이다. 또한 본 연구에서는 횡단분석자료만을 가지고 분석을 실시하였으나 향후에는 취업성과에 미치는 각 변수의 영향관계의 흐름을 볼 수 있도록 시계열분석이 행해져야 할 것이다.

## 참고문헌

1. 강원준(2008), "대학의 취업지원 프로그램이 취업성과에 미치는 영향에 관한 연구", 건국대학교 대학원 석사학위논문.
2. 김계수(2009), "AMOS 16.0 구조방정식모형 분석", 한나래.
3. 김경근·변수용(2006), "한국사회에서의 상급학교 진학 선택 결정요인", 교육사회학연구 제16권, 제4호, pp.1-7, 한국교육사회학회.
4. 김기현(2006), "과잉교육과 전공불일치: 노동시장 결과에 미치는 영향", 제7회 한국노동패널학술대회 자료집, 한국노동연구원.
5. 김봉환·김계현(1997), "대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화", 한국심리학회지 상담 및 심리치료, 제9권, 제1호, pp.311-333, 한국심리학회.
6. 김정숙(2006), "학생의 직업가치에 관한 연구", 한국청소년연구, 제17권, 제1호, pp.79-102, 한국청소년정책연구원.
7. 김재원(2003), "대학생의 취업준비 및 근로형태에 관한 연구", 직업능력개발연구, 제6권, 제1호, pp.211-241, 한국직업능력개발원.
8. 김지하·박지은(2008), "대학생의 사교육 수요에 관한 탐색적 연구", 교육재정경제연구, 제17권, 제1호, pp.93-121, 한국교육재정경제학회.
9. 김현진(2004), "사교육비 지출 결정변인 구조분석", 교육행정학연구, 제22권, 제1호, pp.27-45, 한국교육행정학회.
10. 김희수·김옥희(2009), "여성의 직업만족 변인연구", 진로교육연구, 제22권, 제3호, pp.85-99, 한국진로교육학회.
11. 노연희·장재윤(2005), "대학졸업자들의 진로미결정 및 직업탐색행동이 개인-직무 적합과 개인-조직 적합에 미치는 영향", 한국심리학회지, 제11권, 제4호, pp.23-43, 한국심리학회.
12. 류방란·김성식(2006), "교육격차 : 가정배경과 학교교육의 영향력 분석", 한국교육개발원.
13. 류인자(1999), "청소년들의 직업관과 직업선호도에 대한 연구", 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
14. 박동열, 김대영(2006), "대학생의 직업의식에 관한 실태", 직업교육연구, 제25권, 제2호, pp.1-32, 한국직업교육학회.
15. 박미려(2010), "청년대졸자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인", 생활문화연구



- 구, 제24권, 2호, pp.23-52, 성신여자대학교생활문화연구소.
16. 박성재 · 반정호(2006), "대졸 청년층 취업준비노력의 실태와 성과", 한국인구학, 제29권, 제3호, pp.29-50, 한국인구학회.
  17. 박정란(2006), "여성새터민의 직업가치와 진로의사결정과정 연구", 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
  18. 방하남 · 김상욱(2009), "직무만족도와 직무몰입도의 결정요인과 구조분석", 한국사회학, 제43권, 제1호, pp.56-88, 한국사회학회.
  19. 백병부 · 황여정(2009), "대졸 임금근로자의 일자리 만족도 영향요인에 대한 구조 분석", 직업능력개발연구, 제12권, 제2호, pp.123-146, 한국직업능력개발원.
  20. 변정진(2002), "어머니의 취업이 여중생의 직업관에 미치는 영향", 홍익대학교 교육대학원 석사학위논문.
  21. 손정선(2008), "전공과 직업일치에 따른 직무만족도", 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
  22. 안강현 · 이용환(1998), "전문대학학생들의 직업가치관 유형에 관한 연구", 직업교육연구, 제17권, 제1호, pp.1-18, 한국직업교육학회.
  23. 안관영(2004), "지방대학 졸업생들의 직업탐색활동에 관한 연구", 직업교육연구, 제23권, 제3호, pp.19-44, 한국직업교육학회.
  24. 양한주 · 정철영(1998), "중학생의 직업가치관과 직업선호도에 관한 연구", 직업교육연구, 제17권, 제1호, pp.41-54, 한국직업교육학회.
  25. 오동근(2004), "일가치감이 직무효과성에 미치는 영향", 한국심리학회지, 제17권, 제3호, pp.375-399, 한국심리학회.
  26. 오성욱 · 이승구(2009), "대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향", 진로교육연구, 제22권, 제2호, pp.1-19, 한국진로교육학회.
  27. 이만기(2009), "대졸자의 자격보유가 산업현장에서의 일자리적합과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구", 진로교육연구, 제22권, 제2호, pp.167-180, 한국진로교육학회.
  28. 이병희(2002), "재학 중 근로경험의 실태와 노동시장 성과", 제1회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄 자료집, 중앙고용정보원.
  29. 이승구 · 이제경(2008), "한국 대학생의 취업목표에 따른 취업준비행동 및 첫 직장 만족도 차이", 진로교육연구, 제21권, 제3호, pp.1-25, 한국진로교육학회.

30. 이요행 · 문광수 · 오세진(2009), "진로결정수준이 구직활동의 효율성, 첫 직장의 개인-직무 부합 및 직무만족에 미치는 영향", *진로교육연구*, 제22권, 제3호, pp.1-18, 한국진로교육학회.
31. 이정금(2009), "농업계열 고등학생의 진로장벽, 직업가치관이 진로자기효능감에 미치는 영향", *진로교육연구*, 제22권, 제1호, pp.127-143, 한국진로교육학회.
32. 이제경(2004), "한국대학생의 취업준비행동: 심리적 특성 및 개인배경변인을 중심으로", 서울대학교 대학원 박사학위논문.
33. 이제경 · 김동일(2004), "한국대학생의 취업준비행동과 발달적 특성", *청소년상담연구*, 제12권, 제2호, pp.107-123, 한국청소년상담원.
34. 이제경 · 이승구(2007), "취업 청소년의 진로기대 및 취업준비행동", *진로교육연구*, 제20권, 제3호, pp.121-137, 한국진로교육학회.
35. 임인재(1990), "직업가치관검사", 서울: 중앙교육진흥연구소.
36. 장원섭(1997), "대학졸업자의 구직활동과 노동시장에서의 성공", *교육사회학연구*, 제7권, 제1호, pp.145-163, 한국교육사회학회.
37. 조은현(2005), "개인-상사, 개인-직무 부합에 따른 자아 존중감, 직무만족 및 직무스트레스, 직원성과몰입의 차이", 명지대학교 사회교육대학원 석사학위논문.
38. 황여정 · 백병부(2008), "대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인", *직업능력개발연구*, 제11권, 제2호, pp.1-23, 한국직업능력개발원.
39. Blau, D. M. & Robins P. K. (1990), "Job Search Outcomes for the Employed and the Unemployed", *Journal of Political Economy*, 98(3), pp.637-655.
40. Blau, G.(1994), "Testing a two-dimensional measure of job search behavior", *organizational Behavior and Human Decision processes*, 59, pp.288-312.
41. Blustein, D. L.(1989), "The Role of Goal Instability and Career Self-Efficacy in the Career Exploration Process", *Journal Vocational Behavior*, 35, pp.194-203.
42. Ellis, R.A., Heneman, H.G. & Lascola, C.S.(1991), Antecedents and consequences of job search intensity, Paper presented at the Academy of Management Meetings, Miami, FL.
43. Feldman, D. C.(2003), "The antecedents and consequences of early career

- indecision among young adults", *Human Resource Management Review*, 13, pp.499-531.
44. Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman(1959), *The Motivation to Work*, New York :John Wiley & Sons. pp.52-89.
  45. Kalleberg, A. L. (1977), "Work values and job reward: A theory of job satisfaction", *American Sociological Review*, 42(1) pp.124-143.
  46. Kazanas, H. C., L. D. Hannah., & T. G. Gregor(1975), "An instruments to measure the meaning and the value associated with work", *Journal of Industrial Teacher Education*, 12(4) pp.68-73.
  47. Knoop, R.(1993), "Work Values and Job Satisfaction", *The Journal of Psychology*, 128(6) pp.683-690.
  48. Locke, E. A.(1976), "The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette(Ed.)", *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1, pp.1297-1343, Chicago: Rand McNally.
  49. Mortimer, J. T. & J. Lorence(1979), "Work experience and occupational value orientation : longitudinal study", *American Journal of Sociology*, 84(6) pp.1361-1385.
  50. Myers, J. L. & Well, A. D.(2003), *Research design and statistical analysis*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
  51. O'Reilly C. A., & Chatman. J. & Caldwell, D. E.(1991), "People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit", *Academy of management Journal*, Vol. 34. pp.487-516.
  52. Rosenfeld, C.(1975), "Job seeking methods used by American workers", *Monthly Labor Review*, pp.39-42.
  53. Rousseau, D. M.(1978), "Technological Differences in Job Characteristics, Employee Satisfaction, and Motivation: A Synthesis of Job Design Research and Sociotechnical Systems Theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, 19(1), pp.18-42.
  54. Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (2002), "Is job search related to employment quality? It all depends on the fit", *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, pp.646-654.
  55. Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K.(1983), "Development of

- the career exploration survey(CES)", *Journal of Vocational Behavior*, 22, pp.191-226.
56. Super, D. E. (1970), *Manual for work values inventory*, Houghton Mifflin Company.
57. Vancouver, J. B. & Schmitt, N. W.(1991), "An exploratory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence", *Personnel Psychology*, 44, pp.333-352.
58. Vila, L. E. & Garcia-Mora, B.(2005), "Education and the Determinants of Job Satisfaction", *Education Economics*, 13(4), pp.409-425.
59. Werbel, J. D.(2000), "Relationships among Career Exploration, Job Search Intensity, and Job Search Effectiveness in Graduating College Students", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.57, pp.379-394.
60. Westbrook B. W., Cutts, C. C., Madison, S. S., & Aracia, M.(1980), "The Validity of the Crites model of career maturity", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.16, pp.249-281.
61. Wolbers, M. H. J.(2003), "Job Mismatches and Their Labour Market Effects among School-Leavers in Europe", *European Sociological Review*, 19(3), pp.249-266.

## Abstract

### An analysis of Structural Model for Graduates on the Influencing Factors of Job Suitability and Job Satisfaction

Lee, Man-Ki\*

So far the study on college graduates has been concentrated on employment and wages. But if college graduates get a job, this study want expanding to the study of the suitability of their level to the job or the job satisfaction. For this study, structural equation model was built up to verify the influencing factors on the job suitability and job satisfaction of college graduates by using data of '2007 Graduates Occupational Mobility Survey(GOMS)'

To put it concretely, job suitability and job satisfaction were analysed based on the leading factors such as vocational value of graduates and the participation of employment supporting program in university. Analyses showed that the vocational value has a positive influence on the job suitability and the job satisfaction as well as the participation of employment support program. And the participation of employment supporting program influenced positively on the job satisfaction and the job suitability while in work. Besides we found that the job suitability has a positive impact on the job satisfaction.

These confirmed that the vocational value while in school is very important and plays an important role in the job suitability and the job satisfaction with their jobs while in work. Also those who have a higher vocational value take part in the various employment supporting programs and experience the job satisfaction and the job suitability while in work. Therefore we found that the various employment supporting programs play an important role for the graduates. Accordingly, the school authorities and job centers have to strengthen the value education for the enrolled student

---

\* Senior Researcher, Korea Employment Information Service

to plant a vocational value and improve and reinforce the employment supporting program in university.

Key Words : graduates, job suitability, job satisfaction, vocational value, participation of employment supporting program