「취업진로연구」 제12권 제4호(통권 40호)
(사)한국취업진로학회
2022. Vol. 12, No.4, pp.063~084
DOI http://dx.doi.org/10.35273/jec.2022.12.4.004

논문접수일 : 2022년 11월 10일
최종수정일 : 2022년 12월 17일
게재확정일 : 2022년 12월 26일

대졸자의 첫 일자리 직업 적응에 미치는 영향: 전문대학과 4년제 대학의 비교를 중심으로

차재빈 (경민대학교)* · **최정웅** (경민대학교)** · **이혜경** (경민대학교)***

국문요약

대졸자의 졸업 이후 첫 일자리는 처음 노동시장으로 이행한다는 의미이지만 그런 의미 외에도 개인에게는 경력개발의 시발점으로서 생애 동안의 직업생활에 커다란 영향을 미친다는 점에서 신규 대졸 신입사원에게는 직업 적응이 매우 중요하다. 특히 전문대학과 일반 4년제 대학생들의 비교를 통해서 진로 전환기 이후를 대비하는 대학에서의 진로와 취업 교육 지원을 위한 연구가 필요하다.

본 연구의 목적은 직업 적응에 영향을 미치는 요인을 대학생활 만족과 직장 만족과의 관계에서 전문대학생과 4년제 대학생들 간 어떤 차이가 있는지를 살펴보고자 한다. 이러한 결과를 통해서 기업의 효율적인 인력관리와 신규 직장인들이 첫 일자리에 적응할 수 있도록 진로와 취업 교육의 효과적 개입을 모색하고자 한다.

첫째, 직장 만족 속성이 첫 일자리 직업 적응에 미치는 영향을 분석한 결과, 전문대학 졸업자는 개인의 발전 가능성, 인간관계, 일의 자율성과 권한, 일자리에 대한 사회적 평판이 첫 일자리 직업 적응에 따른 집단을 유의하게 예측하는 변인으로 나타났다. 4년제 대학 졸업자는 직무내용, 업무 시간, 개인의 발전 가능성, 인간관계, 인사제도, 일의 자율성과 권한, 일자리에 대한 사회적 평판, 직무 관련 교육 또는 훈련이 직업 적응에 따른 집단을 유의하게 예측하는 변인으로 나타났다. 둘째, 졸업한 대학 만족 속성이 첫 일자리 직업 적응은 전문대학 졸업자는 전공 교수진의 능력 및 열의가 첫 일자리 직업 적응에 따른 집단을 유의하게 예측하는 변인으로 나타났고, 4년제 대학 졸업자들은 교육지원 시설, 진로관련 상담 및 지원제도가 첫 일자리 직업 적응에 따른 집단을 유의하게 예측하는 변인으로 나타났다.

주제어 : 직업적응, 첫 일자리, 대학생활만족도, 직장만족도, 직업이동경로조사(2019GOMS).

* 제1저자, 경민대학교 보건의료행정과 조교수; E-mail: ckwoqlssla@naver.com.
** 공동저자, 경민대학교 e비즈니스경영과 조교수; E-mail: mis@kyungmin.ac.kr.
*** 교신저자, 경민대학교 사회복지과 조교수, 경기도 의정부시 서부로 545 경민대학교; E-mail: kmsc@kyungmin.ac.kr; Tel: 031-828-7500; Fax: 031-828-7504.

Ⅰ. 서 론

코로나19 상황에도 불구하고 어렵게 입사한 회사를 퇴사하고 다시 취업을 준비하는 이른바 '퇴준생' 들이 늘고 있다. 구인구직 매칭 플랫폼 사람인은 '1년 이내 조기퇴사자' 현황에 대해 조사하였는데 조사대상 기업의 49.2%가 1년 이내 조기퇴사자이면서 'MZ세대(1980~2000년생)에 해당되는 신입직원인 것으로 나타났다(http://www.nocutnews.co.kr/news/5563661). 또한 최근 통계청(2022) 보고에 의하면 졸업 후 첫 취업 준비 소요기간은 10.1개월이고, 첫 직장 평균 근속기간은 1년 6.2개월로 나타났다. 첫 일자리를 그만 둔 경우, 평균 근속기간은 1년 2개월이었으며 그만 둔 사유는 보수, 근로시간 등 근로여건 불만족이 46.2%로 가장 높게 나타났다.

이러한 조사결과는 대졸자들이 첫 직장에 적응하지 못하거나 불만족하여 이직하는 현상이며 신규 대졸자의 잦은 이직은 기업의 입장에서는 채용과 교육훈련에서 사용하는 시간과 비용의 손실을 가져올 수 있고, 구직을 희망하는 또 다른 구직자들에게는 취업기회 상실이라는 결과를 가져오기 때문에 기업과 구직 희망자들 모두에게 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 직업적응은 작업환경과 조화를 성취하거나 유지하고, 역동적인 과정에서도 현재 직장에서 경험하고 있는 긍정적인 태도이기 때문에 이직을 결심하거나 고민하는 것은 직업에 부적응하는 결과라고 할 수 있다.

첫 일자리가 중요한 이유는 첫째, 이행노동시장의 관점에서 교육을 마치고 처음 노동시장으로의 이행을 의미하고 더욱이 경력개발의 시발점으로서 생애 동안 직업생활에 커다란 영향을 미친다는 점에서 구직자들에게 각별한 의미(두민영 외, 2016)가 있기 때문이다. 둘째, 사회생활을 처음 시작하는 첫 일자리 시기는 다양한 진로탐색과 직업체험활동을 통해 직장생활로의 순조로운 전환을 이루는 중요한 진로전환 시기(장계영・김봉환, 2011; Osipow & Fitzgerald, 1996)라는 점이다. 특히 진로전환을 하는 직업적응의 어려움은 개인심리적 문제, 직무관련문제, 대인관계문제, 직장불만족 등이 원인으로 파악되고 있다.

첫 일자리가 중요함과 동시에 사회에 첫 발을 내딛는 대졸 신입사원들은 몇가지 공통적인 어려움을 경험하고 있다. 첫째, 사회초년생들의 어려움은 흥미, 성격, 적성, 가치관, 태도 등과 같은 개인의 심리적 특성과 직무・적성의 불일치 경험이다(용태경, 2009; Kristof-Brownetal., 2005). 둘째, 사회초년생은 교육수준과 디지털 역량이 높더라도 업무 및 업무와 관련된 직무지식과 기술이 부족하고, 업무 숙련도가 낮기 때문에 결국 직무에도 어려움을 경험한다(한상엽, 2011; Louis, 1980; Feldman, 1981). 셋째, 사회초년생은 학교생활에서 벗어나 새로운 사람들과 생활하면서 동년배가 아닌 다양한 연령층과 경험을 가진 직장 내의 상사와 선배 뿐만 아니라 업무와 관련된 고객응대, 거래업체 등 대인관계에서 어려움을 경험한다(구은주・박윤배, 2011; 김정아, 2008; 박소연 2012). 넷째, 사회초년생은 기업의 근무환경 즉 근무시간, 연봉, 직원복지 등으로 인한 직장 불만족을 경험한다는 연구결과도 있다(박정현・류숙진, 2008; 엄동욱, 2008). 이처럼 졸업이후 청년들은 첫 번째로 취업한 일자리에서 심리・정서・사회적 환경 요인으로 인해 직업적응에 어려움을 경험하고 있다.

청년들이 근로현장으로 진입하는 과정 단계는 크게 입직과 이직으로 나눌 수 있다(홍석영, 2016). 대학을 졸업한 청년층 개인 개인에게도 대학 졸업 후 갖게 될 첫 직장이 인생에서 중요한 전환점이나 출발점이 될 수 있는 만큼(장기영, 2008), 청년층에게 있어 대학 졸업 후 갖게 될 첫 직장과 그에 대한 만족도는 중요한 요인임을 예상할 수 있다. 이에 김광수(2010)는 대학졸업 후 가진 첫 일자리를 유지하고 있는 청년층을 대상으로 직장 만족도에 영향을 미치는 요인을 조사하였다. 연구 결과, 직무 내용에 대한 만족도, 임금, 고용안정성, 업무 자율성 등 직장 내 생활에서 발생하는 만족도가 직장 만족도로 이어진다는 점을 밝혀내었다. 따라서 청년층의 만족스러운 직장생활을 위해서는 직무만족이 우선되어야 하며, 이를 위해 수행하는 직무가 본인에 맞는 것인지를 지속적으로 모니터링 하는 것이 중요하다는 점을 시사하였다(조성은, 2016).

또한 Llorente 와 Macias(2005)의 연구는 6,000여명의 임금근로자를 대상으로 일자리 만족도에 영향을 미치는 요인들에 대하여 조사하였다. 연구결과에 따르면 임금, 업무자율성, 사기업 또는 공공기관 여부, 실업경험, 성별, 직장 규모 등이 일자리 만족에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며 전반적 만족도는 연령이 높을수록, 여자보다는 남자가, 교육수준이 높을수록, 실업 경험이 없을수록 높은 것으로 나타났다. 특히 교육수준에 따른 일자리 만족에 대한 연구에서는 전문대 졸업생과 4년제 대학 졸업생간의 임금 차별이 존재하기 때문에 나타나는 결과로 임금구조 개선을 중요한 요인으로 시사하고 있다(허현자, 2018). 또한 특정 대학 출신을 채용하기 위해 면접결과를 조작하거나, 같은 직무더라도 최종학력에 따라 임금에 차등을 두거나, 승진 기회를 박탈하는 것처럼 노골적인 학력 차별도 이어진다. 채용 단계, 채용 후 부서 배정, 수행하는 직무 내용, 승진과 인사관리 등, 진입 단계뿐 아니라 모든 과정에서 학력은 노동자를 평가하고 노동자의 대우를 결정하는 기준이 되고 있다(htpp://www.sarangbang.or.kr/writing/73966).

한편 전문대학은 산업현장에서 요구하는 능력과 기술을 배울 수 있어 전문성을 요구하는 일자리에 취직에 유리하다(이용균・이기성, 2010). 즉 전문대학은 4년제 대학과정과 비교하여 적은 기간과 학비 절감 등의 장점을 추구할 수 있어 취업의 어려움을 겪고 있는 여성, 장애인 또는 청년에게 취업 및 향후 경력개발에 도움이 될 수 있다는 연구결과가 있다(김현동, 2011). 그러나 전문대학에 진학한 학생들 대부분은 전문직업인이 되기 위해 진로계획을 통해 대학을 진학 하기보다는 성적이 낮거나 가정이 경제적으로 어려운 학생들이 더 많고, 더욱이 자신감이 결여되어 있고, 자신을 소외된 학생으로 느끼고 있다(김성은, 2008)는 연구결과를 통해서 전문대학생과 4년제 대학생들의 대학생활만족은 다소 차이가 있다. 즉 전문대학생들과 4년제 대학생들을 비교해 보면 대체로 전문대학생들은 4년제 대학생들 보다 상대적으로 짧은 기간 동안 전문 직업 능력을 습득해야 하기 때문에 4년제 대학생들과 동일한 대학생활을 경험하지 않고, 실질적인 진로 고민도 다를 수 있다. 따라서 전문대학생과 4년제 일반 대학의 특성을 분석하여 관계를 검토해 볼 필요가 있다. 전문대학생과 4년제 일반대학생 연구는 대상들간의 비교하기 보다는 특성을 파악(박은주・이혜경, 2016; 박화춘・박천수 2019; 정현경 외 2018; 차재빈・이혜경, 2018)하였을 뿐 졸업한 신입직원들의 학력을 기준으로 직업적응에 영향을 미치는 요인들과의 관계를 비교해서 살펴본 연구는 부족한 실정이다.

또한 대학생들이 대학생활 적응 수준이 높고, 긍정적으로 인식하는 것도 중요하지만 졸업 후 사회인으로서의 사회진출을 위한 다양한 준비도 중요한데 그 이유는 대학생 시기가 진로준비단계로서 직업적응성을 향상시키는 노력이 요구되는 시기이기 때문이다(조은정 · 이혜경, 2014). 더욱이 기업의 입장에서도 구직자들이 어떠한 취업전략을 갖고, 채용과정에서 취업에 성공하였더라도 입사 후 직업적응을 얼마나 잘 할 지 여부를 예측하기 어렵기 때문에 신입사원의 직업적응을 위해 대학에서의 진로와 취업 역량 지원이 중요하다.

대졸자에게 첫번째 일자리는 진로결정과 직업선택에 영향을 미치는 노동시장 진입의 초기 성과라는 측면에서 매우 중요한 요인이므로(조대연 · 두민영, 2016), 본 연구에서는 대졸자의 첫 일자리의 중요성을 감안하여 전문대와 4년제 졸업생 유형에 따른 일자리의 직업적응에 영향을 미치는 요인을 분석하는데 이들의 대학 재학시절의 학교생활만족도와 현재 직장만족도와의 관계를 통해 취업을 준비하는 졸업생과 대학교육에 시사점을 제공이 필요하다.

따라서 본 연구의 목적은 직업적응에 영향을 미치는 요인을 대학생활만족과 직장만족와의 관계에서 전문대학생과 일반 4년제 대학생들 간에 어떤 차이가 있는지를 살펴보고자 한다. 이러한 결과를 통해서 기업에 입장에서는 효율적인 인력관리와 직무능력중심 인사 및 임금제도 그리고 신규 직장인들이 첫 일자리에 적응할 수 있는 효과적 개입을 모색하고자 한다. 그리고 대학 차원에서는 진로교육을 위한 방안을 제언하고자 한다. 연구 목적을 위해 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

연구 문제 1 : 인구통계학적 특성에 따른 직장만족, 대학생활만족, 직업적응에는 차이가 있는가?

연구 문제 2 : 전문대와 일반 4년제 대학 졸업자에 따라 직장만족, 대학생활만족, 직업적응에는 차이가 있는가?

연구 문제 3 : 전문대와 일반 4년제 대학 졸업에 따라 직장만족과 대학생활만족이 직업적응에 어떠한 영향을 미치는가?

II. 이론적 배경

2.1 직업적응

적응이란 일정한 조건이나 환경 따위에 맞추어 응하거나 알맞게 되는 것을 의미한다. 즉 적응의 상태에 이르기 위해서는 적응의 주체와 환경 간의 조화와 합치가 필요하며, 이를 위한 행동이 수반되며, 적응의 주체는 적응의 결과 환경을 통제 할 수 있고 심리적 안정감과 사회의 가치, 규범, 질서에 부합하게 된다(주홍식, 2014). Dawis와 Lofquist(1984)는 직업적응을 작업환경과 조

화를 성취하거나 유지하려고 개인이 노력하는 지속적이고 역동적인 과정이라고 정의하고 있다. 즉 직업선택 이후에 이루어지는 적응 과정을 이해하는데 직업적응이론과 관련지어 설명할 수 있다.

서승호와 김준희(2020)는 직업적응이론을 적응의 개념을 개인의 관점에서만 이해하는 것이 아니라 소속된 조직과 같은 외부의 관점도 함께 고려해야 하며, 개인과 환경 모두가 만족할 때 나타난다는 것을 설명한다. 이것은 개인의 관점에서 자신의 직업환경에 대한 만족(satisfaction)과 직업환경의 관점에서 개인에 대한 만족, 즉 충족(satisfactoriness)을 모두 강조한다. 이러한 이유로 직업적응이론은 '개인-환경 조화이론(P-E-C:person-environment correspondence theory)'이라고도 한다. 개인은 환경이 원하는 기술과 역량을 보유하고 있고 직업환경은 개인이 원하는 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 강화요인들을 가지고 있을 때 서로 조화로운 상태가 된다고 설명하였다. 개인 요인인 욕구와 능력을 환경요인인 요구사항과 연관지어 보면 직무만족, 직무유지, 조직몰입, 이직의도 등의 진로행동으로 설명할 수 있다. 직업적응 과정은 개인과 환경이 조화를 이루려는 역동적인 노력으로 간주할 때 개인과 환경의 적응과정에는 각각의 고유한 성격 뿐만 아니라 적응양식에 영향을 미치게 되므로 환경과의 부조화를 줄이기 위한 노력이 필요하다.

특히 사회생활을 처음하는 신규 직장인들에게는 직업적응에 어려움을 경험하고 있다. 왜냐하면 직업적응에 대한 준비가 부족한 상태로 직업세계에 진입하고 있기 때문이다. 이들의 직업적응 어려움은 직장생활에서 부적응을 초래하고 조기퇴사 등의 직업문제를 더욱 심화시키고 있다(장원섭 외, 2007).

또한 대졸 청년이 취업하여 첫 일자리에서 안정된 직장생활을 유지하는 것은 사원을 채용하는 기업과 청년 구직자 모두에게 바람직한 현상이다. 즉, 신입사원이 조기이직한다는 것은 신입사원 개인 입장에서도 숙련단절의 발생과 고용안정성이 악화될 수 있는 위험이 있다(주영주・한상윤, 2015). 대졸 청년층의 생애주기에서 첫 일자리는 경력 개발의 시작이고, 일정 기간의 근무를 통해 초기 경력을 쌓을 수 있는 중요한 기회이기도 하다(최윤선・이호섭, 2014).

이에 본 연구에서는 첫 일자리의 직업적응을 직업환경과 조화롭게 유지하기 위해 지속적이고 역동적인 과정에서 현재 직장생활에 대한 긍정적인 인식과 태도로 정의하여 설명하고자 한다.

2.2 직장만족도

직장(職場)이란 사람들이 일정한 직업을 가지고 일하는 곳을 의미하는데 이러한 직장과 관련된 직장만족도란 직장에 대한 전반적인 만족도를 포괄적으로 나타내는 개념으로 취업의 성과를 나타내기 위해 가장 널리 사용되는 변수이다(박예진, 2017). 즉 취업하여 직장인이 되면 하루의 대부분을 가장 많은 시간 직장에서 보내기 때문에, 직장인들에게 직장만족도는 직업유지와 적응에서 매우 중요한 요인이다. 직무 만족도는 직장만족도와 밀접한 관련이 있으므로 유사한 개념으로 사용되고 있다. 그러나 직무 만족도는 개인의 직무에만 국한된 개인 욕구의 충족 수준과 만족을 의미한다(오성욱・이승구, 2009; Scarpello & Campbell, 1983)는 정의도 있다.

직무만족도와 직장만족도는 밀접한 관계가 있어 유사한 개념으로 사용되기도 하지만 자세하게 보면 직무만족과 직장만족은 하위 차원에서 개념적으로 차이가 있다. 직무만족도는 직무 즉 업무를 수행하면서 느끼게 되는 정서적 안정 및 욕구 충족을 의미한다(김승언, 2012). 또한 소속되어 있는 조직에 대한 긍정적인 상태와 인식이 아니라, 개인이 수행하고 있는 일의 내용에 초점을 두고 있다. 반면 직장만족도는 개인이 소속된 직장에 대해 주관적으로 느끼는 감정적인 만족의 상태를 말한다(박정주, 2011). 이처럼 직장만족도는 직무 만족도에 비해 많은 요인을 포함하고 있다. 즉 직장만족도는 직무를 포함하여 직장생활 전반에 대해 다양한 요인들을 복합적으로 고려한 개념으로 볼 수 있다(정도범 · 김병일, 2018).

또한 직장만족도와 유사하게 사용되는 일자리 만족이다. 일과 일자리 환경에 대한 만족을 모두 포괄하는 개념으로 일 자체에 대한 만족을 의미하는 직무만족과는 차이가 있다. 따라서 일자리 만족은 개인의 일과 경제적 보상, 대인관계, 환경 등에 대한 주관적 감정을 포함하는 다차원적인 정서를 나타내낸다는 점에서 직장만족도의 개념과 유사하지만 전반적인 근무조건을 의미하기도 하고(강영희, 2016), 시간의 흐름에 따라서 변화하고 있다(이희정 · 황선영, 2016). 즉, 직장만족도는 직무와 관련된 만족부터 직장 근무환경, 임금, 개인의 발전성, 상사 및 동료와의 관계, 인사체계, 복지혜택, 자율성과 권한 등 모두 포함하여 설명할 수 있다(김은석, 2013; 박정주, 2011).

이에 본 연구에서의 직장만족의 개념을 직무만족과 일자리 만족을 포함하여 정의하고자 한다. 즉, 직장생활에서 얻게 되는 업무 성과와 보상, 인간관계, 물리적인 환경에 대한 긍정적인 인식과 태도로 직장만족도를 정의할 수 있다.

2.3 대학생활만족 요인

대학생활만족은 대학교육과 관련된 학생의 경험 총체에 대한 만족도로써 교육의 공급자인 대학의 교수, 교직원, 교육환경 및 인프라가 수요자인 학생들에게 교육의 목적 달성과 관련된 유무형의 서비스를 제공하고 소비자인 학생이 제공된 물질적, 정신적 지원에 대해 만족하는 정도를 뜻한다. 학교생활만족도는 이후 대학생들의 생활 및 진로에 큰 영향을 끼침을 시사하고 있는데 이러한 만족 요인들을 중심으로 대학생들의 취업동기, 직업유지를 위한 대학 교육정책의 변화가 필요하다는 것을 증명한다(Graunke & Woosley, 2005)..

대학생활에 대한 만족요인은 다양하게 구성되어 있으나 일반적으로 교수자의 교수역량과 장의 질 등 교육활동에 대한 만족도와 학생 및 교수자 본인의 특성으로 구분된다. Astin(1993)은 학교교육의 만족도를 교육의 질, 교수와의 관계, 학우관계, 교육과정, 행정, 시설 등 학교에서 학생들이 경험하는 거의 모든 사항들에 대한 학승들의 인식 수준으로 접근하는 방식과 학생들에 대한 교수들의 관심 정도, 행정 직원과의 관계, 학생 지원 서비스의 우선순위 등 제한된 분야를 학생들이 평가하는 요인들로 구성되고 있다.

또한 김지현(2007))은 교육서비스, 행정서비스, 물리적시설 서비스인 대학서비스가 대학 생활

에 대한 삶의 질 향상에 영향을 미치는지에 관한 연구에서 대학생활에서 빈도가 높은 교육서비스와 물리적시설 서비스에 대한 만족이 대학생활에 대한 삶의 질 향상에 유의한 영향을 미치는 결과가 나타났으며, 빈도가 낮은 행정서비스에 대한 만족은 상대적으로 대학생활에 대한 삶의 질에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

전문대학생과 4년제 대학생간의 대학생활만족도는 유의미하지 않는다는 연구결과(김정은, 2016)도 있으므로 대학유형에 따른 학교생활만족의 차이를 살펴보는 것은 매우 의미가 있다.

이에 본 연구에서는 대학생활만족을 학교생활에 대한 전반적인 만족도를 의미하는데 대학의 학생지원 체제, 교수자의 역량, 전공 및 학교에 대한 전반적인 만족도로 정의하여 설명하고자 한다.

2.4 대학생활만족, 직장만족도, 직업적응과의 관계

대학생 시기는 진로를 탐색하고, 진로를 설정하면서 이와 관련된 다양한 학습활동을 통해 진로를 준비하는 시기이다. 그리고 직업세계 진입하는 과정에서 대학생활의 경험은 매우 중요한 경험이다. 대학생활의 다양한 경험들은 학생 개인의 진로발달에 영향을 주어 진로목표 설정, 진로준비행동, 직업 수행 만족도에 직·간접적인 영향을 미친다(노경란・박용호・허선주, 2011; 이승구・이제경, 2008; 최윤미 외, 2013)라는 연구가 대부분이다. 고홍월(2017)에 의하면 대학생활만족도에 영향을 미치고 요인을 개인의 진로선택 요인과 관련지어 설명하고 있다. 즉, 대학생활 경험은 진로탐색, 미래직업에 대한 준비와 같은 진로목표 설정이 진로준비행동 뿐만 아니라 미래의 직업생활에도 영향을 미친다. 따라서 대학생활만족과 직업적응과의 관련성을 살펴보는 것이 필요하다.

전문대 졸업생을 대상으로 취업결정 및 취업 유지 결정요인을 연구한 결과에 의하면, 대학생활에 대한 만족도가 높을수록 첫 직장에 대한 만족도는 높은 것으로 나타났다(이승근・손경옥・권재기, 2013). 또한 대졸 청년층이 대학 생활에서 학습한 교육지원과 직장이동과의 관계를 분석한 결과에서도 두변수가 첫 직장만족도에 정적인 영향을 미치는 효과를 보이는 것으로 증명하였다. 특히 첫 직장만족도가 부분 매개하여 대학에서 경험한 교육서비스 만족과 현 직장에서의 만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 설명하고 있다(노경란 외, 2011).

신규 대졸자를 대상으로 직장적응이 곤란한 유형을 분류한 연구(주취정, 2012)에 의하면 직무수행과 관련된 어려움, 대인관계의 어려움, 직무적성과 관련된 곤란 그리고 기대수준과의 격차에서 오는 괴리감 등을 직장 적응에 어려움을 주는 요인으로 분류함에 따라 직장만족도에 해당되는 내용들이 대부분이므로 직장만족도와 직업적응은 유의미한 관계가 있음을 알 수 있다. 또한 중소기업에 대한 입사기대가 충족될수록 직장만족도와 업무만족도는 높아져 직업적응도가 높아졌다는 연구결과(이혜영・강순희, 2020)가 있다. 더욱이 기업이 직무중심의 채용을 실시하면서 신입보다는 경력직을 선호하는 상황에서 직무 적합성이 중요한 요인이 되었고, 급변하는 환경에서 신속하게 필요한 인재를 매칭하는 것이 더욱 중요해짐에 따라 개인으로서도 고용가능성을 높

이기 위해서는 생애 첫 일자리에서부터 개인-직무 적합성을 바탕으로 전문성을 개발하는 것이 중요하게 되었다(이혜영 · 강순희, 2017).

첫 일자리 직업 적응을 위한 고용유지의 문제는 신규 근로자의 개인적인 요인과 외적인 조건 외에도 현재 일에 대한 만족도와 과거 대학생활 요인이 현재에 더 영향을 받을 수도 있다는 점을 고려할 때 직업적응에 영향을 미치는 요인을 분석하는 것은 의미가 있다. 또한 전문대졸과 4년제 대졸 신입사원들이 어떠한 차이가 있는지를 살펴봄으로써 근로현장에서 직무능력 외에 학력에 따라 차별받지 않도록 대학과 기업내에서 개선 및 적용 가능한 요인들을 제안하고자 한다.

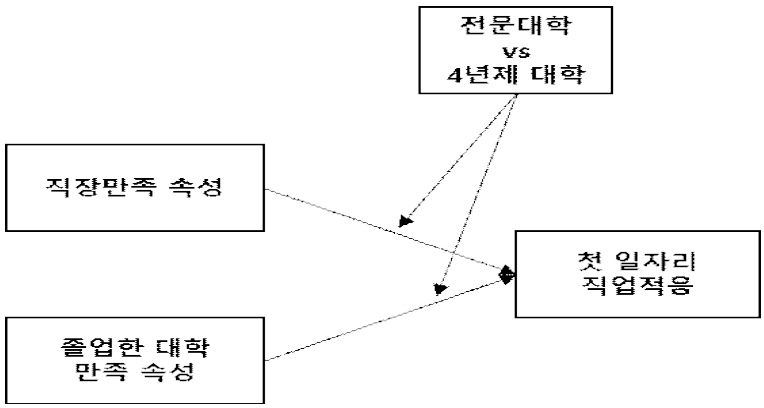
따라서 본 연구는 전문대와 4년제 대학생들이 경험했던 대학생활만 요인과 현재 직장만족가 첫 일자리 직업적응에 어떠한 영향을 미치는지 분석하여 대학의 진로 및 취업 지원과 기업의 근로환경의 질을 결정하는 주요 요소임을 증명하고자 한다.

III. 실증연구

3.1 연구모형

본 연구는 전문대학과 4년제 대학의 첫 일자리 직업 적응에 있어 직장만족 속성과 졸업한 대학 만족 속성이 미치는 영향을 비교하고자 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정하였다.

<그림 1> 연구모형



3.2 분석대상

본 연구의 분석대상은 첫 일자리 직업 적응에 미치는 영향을 알아보기 위해 '2020년 대졸자

직업이동경로조사(2019GOMS)' 데이터를 사용하였다.

2019GOMS 자료 중 분석 대상은 학교 유형에 따라 교육대를 제외한 2-3년제 전문대학과 4년제 대학으로 선정하였다. 또한, GOMS 설문지 중 '첫 일자리에 관한 질문(D3)'에 대해 응답한 자료에서 아르바이트는 본 연구의 대상에서 제외하였다.

3.3 측정도구 및 측정방법

측정도구는 2020년 대졸자 직업이동 경로조사(2019GOMS) 설문자료에서 조사한 항목을 추출하였다. 종속변수는 '첫 일자리 적응에 어려움(D44)'을 선정하였으며 독립변수는 '첫 일자리에 대한 만족도(D31)' 14개 문항과 학교생활에 관한 질문 중 '졸업한 대학에 대한 만족도(F14)' 9개 문항을 선정하였다. 종속변수는 코딩을 '0'과 '1'로 변환하였으며, 독립변수의 조사항목은 모두 Likert 5점 척도로 구성되어 있다. 인구통계학적 특성과 관련된 변수는 성별, 전공계열, 학교유형, 주·야간, 학교소재권역, 학위과정유형의 6개 문항으로 선정하였다. 설문의 세부 내용은 <표 1>과 같다.

<표 1> 측정도구

구분	설문 내용	2019GOMS 설문문항
종속변수	첫 일자리에 적응하는데 어려움	첫 일자리 직업 적응(D44)
독립변수	임금 또는 소득에 대한 만족도	첫 일자리에 대한 만족도(D31)
	고용 안정성에 대한 만족도	
	하고 있는 일의 내용(직무내용)에 대한 만족도	
	근무 환경(시설, 안전, 위생상태 등)에 대한 만족도	
	일하는 시간(근로 시간, 근무 일수)에 대한 만족도	
	개인의 발전 가능성에 대한 만족도	
	인간관계에 대한 만족도	
	복리 후생 제도(사회 보험 및 부가급부)에 대한 만족도	
	인사체계(승진 제도)에 대한 만족도	
	하고 있는 일에 대한 사회적 평판에 대한 만족도	
	하고 있는 일의 자율성과 권한에 대한 만족도	
	일자리에 대한 사회적 평판에 대한 만족도	
	하는 일과 자신의 적성, 흥미의 일치에 대한 만족도	
	직무관련 교육 또는 훈련에 대한 만족도	
	교육지원 시설	졸업한 대학에 대한 만족도(F14)
	학생복지 시설	
	학생지원제도(장학금, 해외연수 등)	
	진로와 관련 상담 및 지원제도	
	전공의 커리큘럼 및 내용	
	전공 교수진 능력 및 열의	
	수업의 방식 및 질	
	전공에 대한 전반적인 만족 수준	

	학교에 대한 전반적인 만족 수준	
변수	성별, 전공계열, 학교유형, 주·야간, 학교소재권역, 학위과정유형	인구통계학적 특성(D2-D5)

3.4 자료 분석

자료 분석은 SPSS 26.0 통계분석 패키지 프로그램을 사용하였다. 응답자의 인구통계학적 특성을 파악하고자 빈도 분석을 실시하였다. 다음으로 전문대학과 4년제 대학의 첫 일자리에 대한 만족과 졸업한 대학에 대한 만족도 차이를 분석하고자 독립표본 t-test를 실시하였다. 마지막으로 응답자들의 첫 일자리 직업 적응에 미치는 영향을 파악하고자 이분형 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

Ⅳ. 실증분석 결과

4.1 인구통계학적 특성

본 연구에 응답한 응답자의 인구통계학적 특성은 <표 2>와 같다. 성별은 남성 1,543명(43.1%), 여성 2,038명(56.9%)이며 전공계열은 인문 467명(13.0%), 사회 782명(21.8%), 교육 187명(5.2%), 공학 866명(24.2%), 자연 453명(12.7%), 의약 337명(9.4%), 예체능 489명(13.7%)이었다. 학교유형은 2-3년제 921명(25.7%), 4년제 2,660명(74.3%)이었으며, 주·야간은 주간 3,371명(94.1%), 야간 210명(5.9%)이었다. 학교소재권역은 서울권 773명(21.6%), 경기권 839명(23.4%), 충청권 669명(18.7%), 경상권 919명(25.7%), 전라권 381명(10.6%)이었고, 학위과정유형은 계약학과 11명(0.3%), 산업체위탁 13명(0.4%), 일반과정 3,422명(95.6%), 학사학위전공심화(경력없음) 132명(3.7%), 학사학위전공심화(경력있음) 2명(0.1%), 학석사통합과정 1명(0.0%)이었다.

<표 2> 응답자의 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)	구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	1,543	43.1	학교 소재 권역	서울권	773	21.6
	여성	2,038	56.9		경기권	839	23.4
전공 계열	인문	467	13.0		충청권	669	18.7
	사회	782	21.8		경상권	919	25.7
	교육	187	5.2		전라권	381	10.6
	공학	866	24.2	학위 과정 유형	계약학과	11	0.3
	자연	453	12.7		산업체위탁	13	0.4
	의약	337	9.4		일반과정	3,422	95.6
	예체능	489	13.7		학사학위전공심화 (경력없음)	132	3.7
학교	2~3년제	921	25.7		학사학위전공심화	2	0.1

유형					(경력있음)		
	4년제	2,660	74.3		학석사통합과정	1	0.0
주·야간	주간	3,371	94.1	전체		3,581	100.0
	야간	210	5.9				

4.2 직장만족 속성의 차이 분석 결과

전문대학과 4년제 대학 졸업자의 직장만족 속성의 차이 분석 결과는 <표 3>과 같다. 직장만족 속성의 차이는 직무내용(t=-2.897, p<0.01), 근무환경(시설, 안전, 위생상태 등)(t=-2.939, p<0.01), 일하는 시간(근로시간, 근무일수)(t=-5.688, p<0.001), 개인의 발전 가능성(t=-2.829, p<0.01), 인간관계(t=-4.847, p<0.001), 복리후생제도(사회 보험 및 부가급부)(t=-2.048, p<0.05), 하고 있는 일의 자율성과 권한(t=-4.378, p<0.001), 일자리에 대한 사회적 평판(t=-4.484, p<0.001), 하는 일과 자신의 적성, 흥미의 일치(t=-4.379, p<0.001)에서 유의한 차이가 나타났으며 전문대학보다 4년제 대학의 직장만족이 높게 나타났다.

직장만족 속성 중 임금 또는 소득(t=-0.618, p=0.537), 고용안정성(t=1.087, p=0.277), 인사제도(승진제도)(t=-1.599, p=0.110), 하고 있는 일에 대한 사회적 평판(t=-1.626, p=0.104), 직무관련 교육 또는 훈련(t=-1.680, p=0.093)은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

<표 3> 직장만족 속성의 차이분석 결과

직장만족 속성	구분	평균	표준편차	t	df	p
임금 또는 소득	전문대학	2.802	1.109	-0.618	1596.714	0.537
	4년제 대학	2.829	1.106			
고용 안정성	전문대학	3.067	1.087	1.087	1637.383	0.277
	4년제 대학	3.022	1.116			
직무내용	전문대학	2.978	1.088	-2.897	3579	0.004**
	4년제 대학	3.102	1.121			
근무환경(시설, 안전, 위생상태 등)	전문대학	3.123	1.104	-2.939	1642.799	0.003**
	4년제 대학	3.242	1.135			
일하는 시간(근로시간, 근무일수)	전문대학	2.843	1.191	-5.688	3579	0.000***
	4년제 대학	3.108	1.232			
개인의 발전 가능성	전문대학	2.764	1.151	-2.829	3579	0.005**
	4년제 대학	2.892	1.187			
인간관계	전문대학	2.904	1.160	-4.847	3579	0.000***
	4년제 대학	3.123	1.188			
복리후생제도(사회 보험 및 부가급부)	전문대학	2.908	1.117	-2.048	3579	0.041*
	4년제 대학	2.995	1.116			
인사제도(승진제도)	전문대학	2.683	1.027	-1.599	3579	0.110
	4년제 대학	2.747	1.063			
하고 있는 일에 대한 사회적 평판	전문대학	3.059	1.026	-1.626	1650.668	0.104
	4년제 대학	3.180	1.057			

하고 있는 일의 자율성과 권한	전문대학	2.853	1.071	-4.378	3579	0.000***
	4년제 대학	3.039	1.125			
일자리에 대한 사회적 평판	전문대학	3.067	1.028	-4.484	1673.152	0.000***
	4년제 대학	3.194	1.036			
하는일과 자신의 적성, 흥미의 일치	전문대학	2.952	1.153	-4.379	3579	0.000***
	4년제 대학	3.144	1.146			
직무관련 교육 또는 훈련	전문대학	2.885	1.080	-1.680	1645.550	0.093
	4년제 대학	2.955	1.114			

※ *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

4.3 졸업한 대학 만족 속성의 차이 분석결과

전문대학과 4년제 대학 졸업자의 졸업한 대학 만족 속성의 차이 분석 결과는 <표 4>과 같다. 졸업한 대학 만족 속성의 차이는 교육지원 시설(t=-3.174, p<0.01), 학생복지 시설(t=-4.087, p<0.001), 학생지원제도(장학금, 해외연수 등)(t=-4.541, p<0.001), 전공 커리큘럼 및 내용(t=-2.588, p<0.05), 전공 교수진의 능력 및 열의(t=-2.090, p<0.05), 수업의 방식 및 질(t=-2.436, p<0.05), 전공에 대한 전반적인 만족 수준(t=-3.495, p<0.001), 학교에 대한 전반적인 만족 수준(t=-5.816, p<0.001)에서 유의한 차이가 나타났으며 전문대학보다 4년제 대학 졸업자의 졸업한 대학 만족 속성이 높게 나타났다.

졸업한 대학 만족 속성 중 진로관련 상담 및 지원제도(t=-1.919, p=0.055)는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

<표 4> 졸업한 대학 만족 속성의 차이분석 결과

졸업한 대학 속성	구분	평균	표준편차	t	df	p
교육지원 시설	전문대학	3.111	0.874	-3.174	3579	0.002**
	4년제 대학	3.217	0.871			
학생복지 시설	전문대학	3.036	0.919	-4.087	3579	0.000***
	4년제 대학	3.179	0.911			
학생지원제도(장학금, 해외연수 등)	전문대학	3.153	0.968	-4.541	3579	0.000***
	4년제 대학	3.324	0.990			
진로와 관련 상담 및 지원제도	전문대학	3.064	0.923	-1.919	3579	0.055
	4년제 대학	3.133	0.954			
전공의 커리큘럼 및 내용	전문대학	3.131	0.923	-2.588	3579	0.010*
	4년제 대학	3.226	0.962			
전공 교수진 능력 및 열의	전문대학	3.204	0.946	-2.090	3579	0.037*
	4년제 대학	3.283	1.002			
수업의 방식 및 질	전문대학	3.132	0.911	-2.426	3579	0.015*
	4년제 대학	3.220	0.959			
전공에 대한 전반적인 만족 수준	전문대학	3.193	0.945	-3.495	3579	0.000***
	4년제 대학	3.321	0.960			

학교에 대한 전반적인 만족 수준	전문대학	3.052	0.916	-5.816	3579	0.000***
	4년제 대학	3.259	0.938			

※ *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

4.4 직장만족 속성이 첫 일자리 직업 적응에 미치는 영향 비교 결과

전문대학과 4년제 대학 졸업자의 직장만족 속성이 첫 일자리 직업 적응에 미치는 영향을 비교하고자 이분형 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 분석한 결과는 <표 5>와 같다.

먼저 전문대학 졸업자를 대상으로 한 모형 계수의 총괄 검정 결과, 카이제곱=80.323, p=0.000으로 나타나 본 모델은 양호하였다. Cox와 Snell의 R^2=0.084, Nagelkerke=0.113으로 나타나, 이 회귀 모델이 종속변인(첫 일자리 직업 적응 집단) 변량 8.4%와 11.3% 사이를 설명해 주는 것을 알 수 있었다. 이들 변인을 사용한 모델이 첫 일자리 직업 적응에 따른 집단을 정확하게 예측할 확률은 63.8%로 나타났다. Wald 검증결과, 변인들 중 개인의 발전 가능성(Wald=5.825, p<0.05), 인간관계(Wald=18.739, p<0.001), 일의 자율성과 권한(Wald=7.194, p<0.01), 일자리에 대한 사회적 평판(Wald=6.708, p<0.05)이 첫 일자리 직업 적응에 따른 집단을 유의하게 예측하는 속성으로 나타났다.

다음으로 4년제 대학 졸업자를 대상으로 한 모형 계수의 총괄 검정 결과, 카이제곱=432.874, p=0.000으로 나타나 본 모델은 양호하였다. Cox와 Snell의 R^2=0.150, Nagelkerke=0.207로 나타나, 이 회귀 모델이 종속변인(첫 일자리 직업 적응 집단) 변량 15.0%와 20.7% 사이를 설명해 주는 것을 알 수 있었다. 이들 변인을 사용한 모델이 첫 일자리 직업 적응에 따른 집단을 정확하게 예측할 확률은 71.8%로 나타났다. Wald 검증결과, 변인들 중 직무내용(Wald=12.666, p<0.001), 일하는 시간(근로시간, 근무일수)(Wald=15.560, p<0.001), 개인의 발전가능성(Wald=18.473, p<0.001), 인간관계(Wald=116.215, p<0.001), 인사제도(승진제도)(Wald=5.060, p<0.05), 일의 자율성과 권한(Wald=5.850, p<0.05), 일자리에 대한 사회적 평판(Wald=7.105, p<0.01), 직무관련 교육 또는 훈련(Wald=4.506, p<0.05)이 첫 일자리 직업 적응에 따른 집단을 유의하게 예측하는 속성으로 나타났다.

<표 5> 직장만족 속성이 첫 일자리 직업 적응에 미치는 영향 비교 결과

속성	전문대학					4년제 대학				
	B	S.E.	Wald	p	Exp(B)	B	S.E.	Wald	p	Exp(B)
임금 또는 소득	-0.001	0.083	0.000	0.990	0.999	0.037	0.052	0.499	0.480	1.038
고용 안정성	0.104	0.090	1.324	0.250	1.109	-0.042	0.051	0.690	0.406	0.959
직무내용	-0.196	0.110	3.186	0.074	0.822	-0.236	0.066	12.666	0.000***	0.790
근무환경(시설, 안전, 위생상태 등)	0.169	0.096	3.113	0.078	1.184	0.060	0.058	1.074	0.300	1.062

일하는 시간(근로시간, 근무일수)	-0.149	0.083	3.231	0.072	0.861	-0.188	0.048	15.560	0.000***	0.829
개인의 발전 가능성	0.230	0.095	5.825	0.016*	1.259	0.255	0.059	18.473	0.000***	1.290
인간관계	-0.362	0.084	18.739	0.000***	0.696	-0.546	0.051	116.215	0.000***	0.579
복리후생제도(사회 보험 및 부가급부)	-0.045	0.102	0.192	0.661	0.956	0.019	0.064	0.086	0.769	1.019
인사제도(승진제도)	0.037	0.112	0.106	0.744	1.037	-0.147	0.065	5.060	0.024*	0.864
일에 대한 사회적 평판	-0.094	0.150	0.392	0.531	0.910	0.114	0.090	1.620	0.203	1.121
일의 자율성과 권한	-0.276	0.103	7.194	0.007**	0.759	-0.148	0.061	5.850	0.016*	0.862
일자리에 대한 사회적 평판	0.404	0.156	6.708	0.010*	1.498	0.253	0.095	7.105	0.008**	1.287
하는 일과 자신의 적성, 흥미의 일치	-0.050	0.097	0.273	0.601	0.951	-0.122	0.065	3.517	0.061	0.885
직무관련 교육 또는 훈련	-0.161	0.113	2.040	0.153	0.851	-0.139	0.065	4.566	0.033*	0.870

※ *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

4.5 졸업한 대학 만족 속성이 첫 일자리 직업적응에 미치는 영향 비교 결과

전문대학과 4년제 대학 졸업자의 졸업한 대학 만족 속성이 첫 일자리 직업 적응에 미치는 영향을 비교하고자 이분형 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 분석한 결과는 <표 6>과 같다.

먼저 전문대학 졸업자를 대상으로 한 모형 계수의 총괄 검정 결과, 카이제곱=13.427, p=0.144로 나타나 본 모델은 양호하였다. Cox와 Snell의 R^2=0.014, Nagelkerke=0.020으로 나타나, 이 회귀 모델이 종속변인(첫 일자리 직업 적응 집단) 변량 1.4%와 2.0% 사이를 설명해 주는 것을 알 수 있었다. 이들 변인을 사용한 모델이 첫 일자리 직업 적응에 따른 집단을 정확하게 예측할 확률은 60.0%로 나타났다. Wald 검증결과, 변인들 중 전공교수진의 능력 및 열의(Wald=4.754, p<0.05)가 첫 일자리 직업 적응에 따른 집단을 유의하게 예측하는 속성으로 나타났다.

다음으로 4년제 대학 졸업자를 대상으로 한 모형 계수의 총괄 검정 결과, 카이제곱=40.538, p=0.000으로 나타나 본 모델은 양호하였다. Cox와 Snell의 R^2=0.015, Nagelkerke=0.021로 나타나, 이 회귀 모델이 종속변인(첫 일자리 직업 적응 집단) 변량 1.5%와 2.1% 사이를 설명해 주는 것을 알 수 있었다. 이들 변인을 사용한 모델이 첫 일자리 직업 적응에 따른 집단을 정확하게 예측

할 확률은 65.3%로 나타났다. Wald 검증결과, 변인들 중 교육지원시설(Wald=5.201, p<0.05), 진로관련 상담 및 지원제도(Wald=4.163, p<0.05)가 첫 일자리 직업 적응에 따른 집단을 유의하게 예측하는 속성으로 나타났다.

<표 6> 졸업한 대학 만족 속성이 첫 일자리 직업 적응에 미치는 영향 비교 결과

속성	전문대학					4년제 대학				
	B	S.E.	Wald	p	Exp(B)	B	S.E.	Wald	p	Exp(B)
교육지원 시설	0.118	0.144	0.666	0.414	1.125	-0.201	0.088	5.201	0.023 *	0.818
학생복지 시설	-0.221	0.140	2.491	0.114	0.801	-0.050	0.084	0.354	0.552	0.952
학생지원제도 (장학금, 해외연수 등)	0.104	0.108	0.935	0.333	1.110	0.102	0.056	3.302	0.069	1.107
진로와 관련 상담 및 지원제도	-0.111	0.127	0.768	0.381	0.895	-0.131	0.064	4.163	0.041 *	0.877
전공의 커리큘럼 및 내용	-0.097	0.143	0.459	0.498	0.907	0.021	0.077	0.078	0.780	1.022
전공 교수진 능력 및 열의	0.315	0.144	4.754	0.029 *	1.370	0.037	0.081	0.204	0.651	1.037
수업의 방식 및 질	-0.119	0.160	0.546	0.460	0.888	-0.105	0.090	1.365	0.243	0.900
전공에 대한 전반적인 만족 수준	-0.281	0.147	3.651	0.056	0.755	0.039	0.074	0.276	0.600	1.039
학교에 대한 전반적인 만족 수준	0.191	0.152	1.580	0.209	1.211	0.009	0.072	0.017	0.896	1.009

※ *p<0.05

Ⅴ. 결론 및 논의

본 연구의 목적은 직업이동경로를 조사한 2019GOMS 데이터를 토대로 대졸자의 첫 일자리 직업 적응에 미치는 영향을 직장 만족 속성과 졸업한 대학 만족 속성을 중심으로 전문대학과 4년제 대학 졸업자를 비교하였다. 분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 직장 만족 속성의 차이는 직무내용, 근무환경(시설, 안전, 위생상태 등), 일하는 시간(근로시간, 근무일수), 개인의 발전 가능성, 인간관계, 복리후생제도(사회 보험 및 부가급부), 하고 있는 일의 자율성과 권한, 일자리에 대한 사회적 평판, 하는 일과 자신의 적성, 흥미의 일치에서

유의한 차이가 나타났으며, 전문대학보다 4년제 대학 졸업자의 직장 만족이 높게 나타났다. 둘째, 졸업한 대학 만족의 차이는 교육지원 시설, 학생복지 시설, 학생지원제도(장학금, 해외연수 등), 전공 커리큘럼 및 내용, 전공 교수진의 능력 및 열의, 수업의 방식 및 질, 전공에 대한 전반적인 만족 수준, 학교에 대한 전반적인 만족 수준에서 유의한 차이가 나타났으며, 전문대학보다 4년제 대학 졸업자의 직장 만족이 높게 나타났다. 셋째, 직장 만족 속성이 첫 일자리 직업 적응에 미치는 영향을 분석한 결과, 전문대학 졸업자는 개인의 발전 가능성, 인간관계, 일의 자율성과 권한, 일자리에 대한 사회적 평판이 첫 일자리 직업 적응에 따른 집단을 유의하게 예측하는 변인으로 나타났다. 4년제 대학 졸업자는 직무내용, 일하는 시간(근로시간, 근무일수), 개인의 발전 가능성, 인간관계, 인사제도(승진제도), 일의 자율성과 권한, 일자리에 대한 사회적 평판, 직무 관련 교육 또는 훈련이 직업 적응에 따른 집단을 유의하게 예측하는 변인으로 나타났다. 넷째, 졸업한 대학 만족 속성이 첫 일자리 직업 적응에 미치는 영향을 분석한 결과, 전문대학 졸업자는 전공 교수진의 능력 및 열의가 첫 일자리 직업 적응에 따른 집단을 유의하게 예측하는 변인으로 나타났다. 4년제 대학 졸업자는 교육지원 시설, 진로관련 상담 및 지원제도가 첫 일자리 직업 적응에 따른 집단을 유의하게 예측하는 변인으로 나타났다.

본 연구 결과에 따른 학술적, 실무적 시사점을 정리하면 다음과 같다. 먼저 학술적 시사점은 첫째, 직업이동경로를 조사한 2019GOMS 데이터를 활용하여 첫 일자리 직업 적응에 미치는 영향을 직장 만족 속성과 졸업한 대학 만족 속성을 중심으로 살펴보고, 전문대학과 4년제 대학 졸업자를 비교하였다는 점에서 학술적 의의를 가진다. 둘째, 기존 연구들에서도 직업이동경로를 조사한 GOMS 데이터를 활용한 연구들은 많이 이루어졌으나, 첫 일자리 직업 적응을 종속변수로 하여 영향 관계를 파악하고 학교 유형에 따라 비교하였다는 점에서 기존 연구를 확장하였다.

다음으로 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 직업 만족 속성 중, 직무내용, 근무환경(시설, 안전, 위생상태 등), 일하는 시간(근로시간, 근무일수), 개인의 발전 가능성, 인간관계, 복리후생제도(사회 보험 및 부가급부), 하고 있는 일의 자율성과 권한, 일자리에 대한 사회적 평판, 하는 일과 자신의 적성, 흥미의 일치에서 전문대학 졸업자보다 4년제 대학 졸업자의 만족 속성이 높게 나타났다. 이는 고등직업교육을 담당하고 있는 전문대학이 직업 만족을 위해 개선해야 할 방향성을 시사하고 있다. 이혜영과 강순희(2017a)는 첫 일자리에 안정적인 정착에 있어 중요한 역할은 구직경로에서 개인-직무 적합성 정보를 구직자에게 입사 전 제공과 노동력과 일자리에 대한 상호탐색이 효율적으로 이루어지게 하는 것이 중요한 역할을 한다고 하였다. 오성욱(2017)은 실제 직업 및 진로지도 현장에서 구직준비행동의 내적준비행동, 직장경험행동에 근거하여 맞춤 진로 서비스가 이루어져야 하고 고용서비스 확충과 진로지도 기법 개발에도 적극적으로 활용해야 한다고 하였다. 따라서 전문대학에서는 학생 상담 시 직무내용, 개인의 발전 가능성, 하는 일과 자신의 적성, 흥미의 일치 등 개인과 직무의 적합성을 고려하여 상담함으로써 첫 일자리에 안정적으로 정착하고 만족할 수 있도록 노력할 필요가 있을 것이다.

둘째, 근무환경, 일하는 시간, 복리후생제도 등 전문대학보다 4년제 졸업자의 만족이 높게 나타났다. 이는 4년제 대학이 전문대학보다 중위수 이상의 임금, 정규 고용, 대기업 및 노조 사업

장 여부 등 좋은 일자리에 종사할 가능성이 매우 많아 직장 만족도가 높다고 하였다(이만기 • 김호원, 2015). 이혜영과 강순희(2017b)는 저학년부터 직업의 가치관을 형성하고 자신에게 적합한 기업 유형을 탐색할 수 있도록 대학에서는 프로그램을 개발하고 운영할 필요가 있다고 하였다. 이은정(2021)은 산업체 수요를 기반으로 대학은 대학에서 제공하는 교육내용과 실제 업무 수행에서 필요한 지식 간 격차의 최소화가 필요하고, 대학생들은 자기 자신에 대한 이해도와 현실적 노동시장의 환경과 직무에 대해 객관적으로 인식할 수 있도록 경험 중심의 진로 교육에 적극적인 참여의 필요성을 시사하였다. 따라서 전문대학은 수업연한이 4년제 대학보다 짧아 신입생부터 개인-직무 적합이 이루어질 수 있는 프로그램을 개발하고 개인이 선호하는 기업을 가능한 선택할 수 있도록 지도할 필요가 있을 것이다.

셋째, 졸업한 대학 만족 속성이 전문대학보다 4년제 대학 졸업자의 만족이 높게 나타났다. 이는 아직 전문대학이 교육부 재정지원사업 등 다양한 지원에 있어서도 4년제 대학보다 부족한 실정이다. 따라서 전문대학은 교육수요자인 재학생들의 만족과 요구 조사를 통해 교육환경 개선과 투자 우선순위를 결정하고 반영하는데 수요자중심의 맞춤형 지원 노력이 필요하다.

본 연구의 한계점 및 향후 연구과제를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 직업이동경로조사(GOMS) 데이터를 활용하여 분석을 진행함에 따라 기존 직업 만족과 졸업한 대학 만족 설문 항목으로만 분석하여 연구확장의 제약이 따른다. 향후 연구에서는 본 연구 결과를 확대할 필요가 있으며 속성이 아닌 첫 일자리 직업 적응에 미치는 다양한 요인을 비교할 필요가 있을 것이다. 둘째, 졸업한 대학 만족 속성이 첫 일자리 직업 적응에 미치는 영향이 1~2개 속성으로만 예측하며 예측 정확도가 다소 낮았다. 향후 연구에서는 다양한 속성을 추가 분석할 필요가 있을 것이다. 셋째, 본 연구는 전문대학과 4년제 대학 졸업자를 비교하였으나 학교의 소재권역별, 전공계열별 직업에 대한 만족과 졸업한 대학 만족의 차이를 비교하면 좀 더 의미가 있는 결과와 시사점을 도출할 수 있을 것이다.

본 연구 결과는 대학졸업 이후 졸업생들의 취업문제 해결과 취업률 제고를 위해 사회에서 필요로 하는 인력을 배출하는 주체로서 대학의 역할이 중요함을 시사하고 있다. 즉 대학들은 노동시장이 필요로 하고 대학생이 원하는 곳에 취업할 수 있도록 지원하는데 있어서 대학교육 만족이 선행되어야 한다는 연구결과(이종찬, 2013)를 지지하고 있다. 이를 위해 학문적인 시사점으로 대학유형에 따른 직업적응에 영향을 미치는 요인들을 살펴볼 수 있어야 하고, 대학에서는 학생 수준과 산업체 요구를 반영한 진로와 취업을 위한 다양한 프로그램을 개발하고 운영함으로써 대학생활 만족에 기여할 수 있도록 지원하여야 한다. 또한 실문적인 시사점으로 기업에서는 인재를 채용할 때 학력보다는 직무능력을 더욱 중요한 기준으로 하여 임금, 승진 등의 인사제도에 반영하여야 한다.

참고문헌(References)

강영희(2016), “고학력 취업여성의 일자리 만족과 생활만족의 결정요인 탐색”, **젠더와 문화**, 9(1), 101-129.

구은주 · 박윤배(2011), “중등과학 초임교사가 교직수행과정에서 겪는 어려움 분석”, **한국과학교육학회지,** 31(2), 153-163.

고홍월(2017), “예비교사의 진로발달 과정 탐색: 교사가 되어가는 심리적 과정을 중심으로”, **진로교육연구**, 30(3), 193-213.

김경은(2016), **4년제 대학생과 전문대 학생의 대학 선택요인과 만족도 비교연구,** 석사학위논문, 전북대학교 대학원.

김광수(2010), **첫 직장의 직무만족도 결정요인 분석 : 청년층을 중심으로**, 석사학위논문, 건국대학교 대학원.

김성은(2008), “전문대학 부적응학생들의 대학의 의미에 대한 연구”, **한국여성교양학회지**, 17, 207-225.

김승언(2012), **공무원의 직무만족 영향에 관한 연구: 감정노동과 직무전문성의 조절효과를 중심으로**, 박사학위논문 건국대학교 대학원.

김은석(2013), “취업 목표 및 진로준비행동이 고졸 취업자의 직장만족도에 미치는 영향”, **진로교육연구**, 26(3), 43-60.

김정아(2008), “신입비서가 겪는 어려움에 대한 연구”, **비서학 논총**, 17(2), 179-200.

김지현(2007), **대학 서비스 만족도가 대학생활에서의 삶의 질과 대학에 대한 태도에미치는 영향**, 석사학위논문, 연세대학교 대학원.

김현동(2011), “전문대여성졸업생의 대학생활과 직장만족도의 관계연구”, **직업교육연구**, 30(4), 241-258.

노경란 · 박용호 · 허선주(2011), “대졸 청년층의 대학 재학 중 경험한 교육서비스와 직장이동관의 관계 분석 첫 직장 만족도의 매개효과를 중심으로”, **직업교육연구**, 30(1), 29-49.

두민영 · 김장수 · 유현옥 · 김은비(2016), “대학생활에서의 교육훈련 경험과 첫 일자리 만족도가 청년 층 조기 이직에 미치는 영향”, **2016 고용패널 학술대회**, 648-664.

박소연(2012), “대기업 신입사원 조직사회화의 장애요인 탐색”, **산업교육연구**, 24, 71-85.

박예진(2017), **대학에서의 전공만족도와 첫 직장만족도의 구조적 관계분석 : 직무일치도와 내재적 직업가치의 매개효과를 중심으로**, 석사학위논문, 고려대학교 대학원.

박은주 · 이혜경(2016), “신입생의 학업중단 의도에 영향을 미치는 요인 연구: K 전문대학교를 중심으로”, **청소년문화포럼**, 46, 91-111.

박정주(2011), “청년여성 임금근로자의 첫 직장만족도에 영향을 미치는 요인”, **직업교육연구**, 30(2), 213-229.

박정현 · 류숙진(2008), “대졸 초기 경력자의 이직의도와 이직행위: 개인특성, 직무만족, 조직 · 구조적 요인의 영향력 분석”, **한국사회학회 사회과학대회 논문집,** 2008(6), 853-871.

박화춘 · 박천수(2019), “진로교과목과 직장체험 참여 경험이 일자리 만족, 직업과 적성 및 전공 일치에 미치는 영향: 4년제 대학생을 중심으로”, **진로교육연구**, 32(3), 109-137.

서승호 · 김준희(2020), “기업 내 구성원의 개인-조직 가치일치성과 목표일치성이 업무열의에 미치는 영향: 상사지원인식의 조절효과”, **HRD연구**, 22(4), 77-102.

엄동욱(2008), “패널자료를 이용한 연공임금 분석: 한국노동패널조사(1~9차) 자료를 중심으로”, **POSRI 경**

영경제연구, 8(2), 79-105.

오성욱(2017), "대졸이후 첫 주된 일자리 취업자의 구직경로별 구직준비행동이 취업활동에 미치는 영향", **취업진로연구**, 7(2), 79-101.

오성욱 · 이승구(2009), "대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장 만족도에 미치는 영향", **진로교육연구**, 22(2), 1-19.

용태경(2009), **기업체 종사자의 개인-환경 일치에 따른 직무만족, 직무성과 및 이직의도의 구조모형 검증**, 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.

이만기 · 김호원(2015). "대졸자의 괜찮은 일자리에 영향을 미치는 취업준비활동의 영향 분석", **취업진로연구**, 5(4), 115-138.

이승구 · 이제경(2008). "한국 대학생의 취업목표에 따른 취업준비행동 및 첫 직장 만족도 차이", **진로교육연구**, 21(3), 1-25

이승근 · 손경옥 · 권재기(2013). "전문대 졸업생의 취업결정 및 취업유지 결정요인", **Journal of Argricultural Education and Human Resource Development**, 45(1), 25-49.

이용균, 이기성(2010). 한국 전문대학의 미래예측에 관한 연구, **직업교육연구**, 29(2) 69-90.

이은정(2021), "대졸 청년층 신입사원의 첫 일자리 적응 잠재 유형과 조기 이직과의 관계 분석", **직업교육연구**, 40(2), 1-23.

이종찬(2013). "대학교육만족과 취업지원프로그램 참여경험이 졸업 후 취업만족에 미치는 영향: 취업목표달성의 매개효과", **The Journal of Vocational Education Research**, 32(3), 77-96.

이혜영 · 강순희(2017), "대졸자의 직업가치와 첫 일자리 직업적응에서 기업특성이 미치는 영향", **취업진로연구**, 7(2), 125-149.

이혜영 · 강순희(2017), "대졸자의 구직경로가 첫 일자리 직업적응에 미치는 영향: 개인-직무 적합성의 매개효과를 중심으로", **한국콘텐츠학회논문지**, 17(7), 679-695.

이혜영 · 강순희(2020), "대졸 청년층의 중소기업 선택동기가 첫 일자리 직업적응에 미치는 영향: 직장에서의 욕구만족도의 매개효과를 중심으로", **취업진로연구**, 9(4), 147-170.

이희정 · 황선영(2016), "청년의 직장만족 변화에 따른 학교만족의 효과", **2016 고용패널 학술대회자료집**, 624-647.

장계영 · 김봉환(2011), "대학생 진로적응성 척도 개발", **상담학연구**, 12(2), 539-558.

장기영(2008), **대학 졸업자의 첫 노동시장 이행 성과 결정 요인: 사회경제적 배경, 교육특성 및 이행준비 효과를 중심으로,** 박사학위논문, 한양대학교 대학원.

장원섭 · 김소영 · 김민영 · 김근호(2007), "대졸 초기경력자의 직장 적응 실태에 관한 조사연구", **직업교육연구**, 26(3), 141-164.

장현경 · 정윤희 · 이혜선 · 윤창국(2018), "전문대학 내 취업지원프로그램 참여유형화와 효과성 분석: 진로결정 자기효능감, 취업스트레스, 고용가능성을 중심으로", **학습자중심교과교육연구**, 18(8), 465-487.

정도범 · 김병일(2018), "여성 직장인의 개인생활 및 직장생활 만족도에영향을 미치는 요인에 관한 탐색적 연구", **여성연구**, 99(4), 65-92.

조성은(2016), **대졸자의 첫 일자리 취업 영향요인 분석**, 석사학위논문, 숙명여자대학교 대학원.

조은정 · 이혜경(2014), "전문대학에 대한 부정적 인식과 진로적응성 관계에서 대학생활적응 요인의 매개효과", **진로교육연구**, 27(4), 113-127.

조대연 · 두민영(2016), "첫일자리 만족도에 따른 대졸청년층 위업자의 유형 분류 및 특성 연구", **기업교육**

연구, 18(1), 29-56.

주영주・한상윤(2015), “대졸 청년층의 학교 지원 및 전공 프로그램에 대한 만족도, 내재적 직업가치 및 외재적 직업가치가 첫 직장만족도에 미치는 영향”, **고용직업능력개발연구**, 18(2), 53-75.

주홍식(2014), **대기업 대졸 신입사원의 직업적응과입사 전의 지식, 입사 후에 대한 기대, 선도적 행위, 조직사회화 전략 및 직장내 사회적 지원의 관계**, 박사학위논문, 서울대학교 대학원.

주휘정(2012), “신규 대졸자의 직장적응 곤란 유형별 영향분석”, **HRD 연구**, 14(1), 74-93.

최윤미・김영식・길혜지・주현준(2013), “전문대학 입학사정관제가 졸업자의 일과 전공 일치도 및 업무만족도에 미치는 영향”, **직업교육연구**, 32(6), 111-132.

최윤선・이호섭(2014), “대학 졸업 취업자의 첫 일자리 유지 영향 요인 분석”, **Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology**, 14(2), 331-346.

차재빈・이혜경(2018), “전문대학생들의 학업중단 예측요인분석을 통한 학생진로의 방향성 제시에 관한 연구:K 전문대학생을 중심으로”, **취업진로연구**, 8(1), 69-89.

통계청(2022), **2021년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과**. 세종: 통계청

한상엽(2011), “신입사원 조직정착화 방안”, **임금·HR연구**, 19(3), 50-57.

허현자(2018), **전문대학과 4년제 대학 졸업자의 취업성과에 영향을 주는 요인 분석 연구**, 박사학위논문, 세종대학교 대학원.

홍석영(2016), **대졸 청년의 희망임금과 노동시장 정착: 첫 직장 입직과 이직을 중심으로**, 석사학위논문, 서강대학교 대학원.

Astin, A. W.(1993). *What matters in college? Four critical years revisited.* Jossey-Bass/Wiley.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. An individual differences model and its applications. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Feldman, D.(1981). “The multiple socialization of organization member”, *Academy of Management review*, 6(2), 309-318.

Graunke, S. and Woosley, S.(2005). “An Exploration of the Factors that Affect the Academic Success of College Sophomores”, *College Student Journal,* 39, 376.

Kristof-Brown, A. L., & Zimmerman, R., & Johnson, E. C.(2005). “Consequences of individuals′ fit at work:A meta-analysis of person-job, person-prganization, person-group, and person-supervisor fit”, *Personnel Pshchology*, 58, 281-342.

Llorente, B. R. M., & Macias, E. F.(2005). “Job satisfaction asan indicator of the quality of work”, *The Journal ofSocio-Economics*, 34(5), 656-673.

Louis, M. R.(1980). “Suprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational setting”, *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 26-251.

Osipow, S. H., & Fitzgerald, L.(1996). *Theories of career development* (4thed.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

Scarpello, V., & Campbell, J. P.(1983). “Job satisfaction: Are all the parts there?”, *Personnel Psychology*, 36(3), 577-600.

https://www.nocutnews.co.kr/news/5563661 2022.12.5. 검색

htpp://www.sarangbang.or.kr/writing/73966. 2022.12.17. 검색

The Journal of Employment and Career Vol. 12, No. 4 - December 2022

The Effects of College Gradustes' First Work Adjustment: Focusing on Comparison between Community Colleges and 4-Year Colleges

Jae-Bin Cha
Kyungmin University, Gyeonggi, Korea

Jung-Woong Choi
Kyungmin University, Gyeonggi, Korea

Hye-kyong Lee*
Kyungmin University, Gyeonggi, Korea

Abstract

The purpose of this study is to find out the factors that affect work adjustment from the relationship between college satisfaction and work satisfaction, and second, to investigate whether there is a difference between college students and university students.

A college graduate's first job is important as it marks his first entry into the labor market. In addition, it is very important for new graduates to adapt to the job because it is the beginning of personal career development and has a great impact on the career for the rest of one's life. In particular, there is no active research on comparing college and university students, so it is necessary to conduct research on career paths and employment education support at universities preparing for the transition period and beyond.

The analysis results are as follows. First, as a result of analyzing the effect of job satisfaction on first work adjustment, college graduates found that personal development potential, personal relationships, work autonomy and authority, and social reputation for job were significant in adapting to their first job. On the other hand, for graduates universities, the type of work, working hours, personal development potential, human relations, personnel system, work autonomy and authority, job social reputation, and job-related education were found to be significant in adapting to the job. Second, for graduates of colleges, it was found that the ability and passion of major professors are important in adapting to their first job. However, for graduates of universities, educational facilities, career-related counseling and support systems were found to be significant in adapting to their first job.

The results can be used by companies to effectively manage their employees and use

* Corresponding Author. Professor, Department of Business Administration, Kyungmin University, #545 Seobu ro, Uijeingbu si, Kyeonggi-do, Korea, 11618; E-mail: kmsc@kyungmin.ac.kr; Tel: 031-828-7500; Fax: 031-828-7504.

career education to help them adapt to the workplace.

Key Words : Job Satisfaction, Work Adjustment, College Satisfaction, First Job, Job Search Channel, Graduates Occupational Mobility Survey(GOMS).