아시아교육연구 20권 3호
Asian Journal of Education
2019, Vol. 20, No. 3, pp. 745-772.
https://doi.org/10.15753/aje.2019.09.20.3.745

비연속시간 생존혼합분석을 이용한 대졸자의 첫 일자리 획득시점 및 직업가치 결정요인 탐색과 삶의 만족도 차이 검증*

이정민(李政珉)**
백승희(白承喜)
전현정(田賢貞)
정혜원(鄭惠苑)***

논문 요약

본 연구는 4년제 대학교 졸업이후 시기별 첫 일자리를 획득할 가능성의 수준과 직업가치에 따라 하위집단을 구분하고, 이들 집단을 분류하는데 영향을 미치는 요인들을 검증하고자 하였다. 이와 더불어 분류된 잠재집단 간 삶의 만족도에 어떠한 차이를 나타내는지 살펴보고자 하였다. 이를 위해 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사(GOMS)의 2015GOMS 자료를 활용하였으며, 비연속시간 생존혼합분석과 다항로지스틱 회귀분석, Wald 검정을 실시하였다. 연구결과 첫째, 잠재집단으로 3개가 분류되었으며, 세 집단 모두 대학졸업 후 최초 1개월 때 첫 일자리를 획득 할 가능성이 높았으나, 일자리 획득 수준과 더불어 직업가치 선호 유형이 이질적으로 나타났다. 이에 '중취업-미온적가치형', '고취업-안정적가치형', '저취업-평판적가치형'으로 명명하였다. 둘째, 집단 분류에 영향을 미치는 요인으로 성별, 부모님 월평균 소득, 자격증 유무, 취업목표 설정 여부, 교육/훈련 이수 여부, 학교만족도, 진로·취업 관련 교과목, 면접기술 및 이력서 작성 여부가 해당 잠재계층에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 잠재계층에 따라 삶의 만족도의 차이를 검증한 결과 '고취업-안정적가치형'과 '중취업-미온적가치형' 집단 간 개인적 만족도와 관계적 만족도에서 유의한 차이를 보이는 것을 확인하였다. 마지막으로 이상의 결과를 바탕으로 논의 및 후속 연구를 위한 제언을 제시하였다.

주요어 : 첫 일자리 획득, 직업가치, 삶의 만족도, 비연속시간 생존혼합분석, 잠재계층

* 이 논문은 제16회 통계청 논문공모전 발표 논문을 수정·보완하였음.
** 제1저자
*** 교신저자, 충남대학교 교육학과 교수

Ⅰ. 서론

통계청은 2018년 7월 ‘2018년 6월 고용동향’을 발표하였는데 취업자는 2,712만 6천명으로 전년 동월대비 0.4% 증가하였으나, 15~64세 고용률(OECD비교기준)은 67.0%로 전년 동월대비 0.1%p 하락하는 결과를 보였다. 또한 ‘2017년 경제활동인구조사 청년층 부가조사’에 따르면 최종 학교 졸업 및 중퇴 이후 첫 일자리에 소요되는 기간은 평균 11.6개월로 전년대비 0.4개월 증가하였다. 특히, 첫 일자리 획득까지 소요되는 기간이 3개월 미만이라는 응답이 49.9%로 전년대비 1.2% 하락하였고, 첫 취업에 2년 이상 3년 미만 6.5%, 3년 이상 소요된다는 응답이 9.7%로 전체 16.2%, 즉 약 6천7백만의 청년들이 해당 기간 동안 장기 미취업 상태임을 알 수 있다(통계청, 2018). 이는 과거 경제위기 이전의 실업률이 전반적으로 2%였던 시기에의 청년실업률이 3~5%대였다는 점과 비교할 때 매우 높은 수치이다(안주엽, 홍서연, 2002).

대학생들은 졸업 후 취업을 통해 삶의 전환점을 맞이하고 사회적인 관계망을 점진적으로 확대해 나간다. 학교에서 노동시장으로의 전이(transition from school to work)가 이루어지고 이러한 전이 기간은 교육을 마친 후 처음 직업의 세계로 옮기는 과정(OECD, 1999)과 졸업이후 즉시 노동시장으로 유입되는 것이 아닌 일정기간 직업을 탐색하는 기간의 개념으로 이해할 수 있다(Bowlus, Kiefer, & Numann, 2001). 최근 들어 노동시장 진입의 어려움으로 인하여 대학생들은 졸업 유예를 통해 졸업시기를 늦춤으로써 노동시장의 조건이 완화되기를 기다리고, 첫 일자리 획득의 준비기간을 늘려 좋은 일자리를 얻기 위한 다양한 노력을 시도하고 있다(양정승, 2015). 이는 이들의 첫 일자리가 노동시장으로 유입만의 의미를 지니는 것이 아니라 경력개발의 시초를 제공한다는 점에서 향후 직업이동에 유리한 경력의 기회로서 작용하기 때문이다(최윤선, 이호섭, 2014).

학교에서 노동시장으로의 전이를 심층적으로 살펴봄에 있어 첫 일자리 획득과 함께 고려되어야 하는 요인으로 직업가치(job value)를 들 수 있다. 직업가치는 본인이 직업과 진로를 바라보는 가치이자 진로를 선택하고 직업생활을 영위하면서 바람직하다고 여기는 신념체계라고 말할 수 있다(Zytowski, 1970). Rounds(1990)는 자신이 중요시 여기는 가치가 현재의 일자리에서 실현이 가능할 경우, 현 일자리에 대한 만족도가 높아지고, 오래 일할 수 있게 되며, 건강한 삶을 살아간다고 하였다. 오성욱(2013)은 대졸자의 직업가치 중 내재적 가치는 첫 일자리 만족도에 유의한 영향을 미친다고 하였는데, 선행연구들을 종합해 보면, 첫 일자리 구직 시에 다양한 직업가치 영역을 함께 고려하는 것이 일자리 만족도를 높이고 이직률을 낮춘다는 결과를 보이고 있었다(유현옥, 김은비, 2016).

한편, 동일한 연령대일지라도 모든 대상이 동질적인 특성을 가지는 것은 아니다(임성애, 이은주, 2016). 즉, 특정 발달 수준을 보이는 집단이라 할지라도 이질적인 하위 계층들로 구성되어 있고, 각 계층별로 그와 관련된 고유의 원인 요인들이 있다(Moffit, 1993). 특히 개인이 지닌 직업가치가 일

의 종류나 임금, 발전 가능성, 직무 내용 등 다양한 환경과 조건에 따라 개인 간 차이를 나타낼 수 있다(오상훈, 2008). 또한 첫 취업 소요기간은 인적자본, 즉 개인의 준비도에 따라 연장되거나 단축될 수도 있다고 하였다(강주연, 오유, 김기승, 2015). 이로써 직업가치나 첫 획득기간이 개인마다 차이를 보일 수 있음을 알 수 있다. 하지만, 4년제 대학교 졸업자 청년의 직업가치에 대한 심층적인 이해와 더불어 이것이 졸업예정자가 첫 일자리를 획득하는 기간에 어떻게 작용하는지에 대한 분석이 부족한 실정이다. 이에 본 유형화 연구를 통해 첫 일자리 획득과 직업가치가 어떻게 실증적으로 분류되는지 그리고 계층별로 어떤 특징이 있는지에 대한 이해증진에 도움을 줄 수 있을 것이다.

나아가 계층화를 통해 각 계층에 맞춘 전문적인 서비스를 지원하고 만약 부족한 부분이 발견되면 그 부분에 대한 체계적인 대책을 세워 세부적으로 제공할 수 있다는 점에서 효율적이라고 할 수 있다(조아미, 신택수, 2012). 따라서 본 연구에서는 한국고용정보원의 '2016년 대졸자 직업이동 경로조사(2015 Graduates Occupational Mobility Survey; 2015GOMS)'를 사용하여 비연속시간 생존혼합분석(discrete-time survival mixture analysis)을 실시하고자 한다.

또한, Lerner(1991)는 연구대상을 이해함에 있어 개인 요인과 학교 요인 특성간의 상호작용을 통하여 그들의 발달을 이해해야 한다고 하였다. 이에 첫 일자리 획득과 직업가치 선호에 대한 잠재계층 분류에 영향을 미칠 것으로 예상되는 요인들을 깊이 있게 이해하기 위해 개인 및 학교요인들을 함께 고려하여 분석함으로써 대학 졸업자의 일자리 획득에 대한 개인 및 학교변인들이 어떠한 영향을 미치는지 규명해야 한다. 특히 대졸자의 개인 특성과 더불어 학점, 자격증, 직업훈련과 같은 다양한 경험들이 취업에 긍정적 영향을 미친다는 측면(최문경, 이기엽, 2008), 직업가치의 중요성에 따라 진로교과목 참여, 직장프로그램 참여, 취업캠프 참여 등 구직준비활동과의 관련이 있다는 측면(조윤서, 2013)에서 개인과 학교요인이 취업에 관여됨을 이해할 수 있으며, 이에 대해 살펴볼 필요가 있다. 먼저 개인요인으로 성별, 부모님 월평균 소득, 자격증유무, 졸업이전 취업목표 설정 여부 그리고 교육/훈련 이수 여부를, 학교요인으로는 학교만족도와 진로프로그램 참여 여부가 계층 구분에 어떠한 영향을 미치는지를 다항 로지스틱 회귀분석(multinominal logistic regression)을 실시하여 살펴보고자 한다.

Aristoteles는 일을 하는 가장 궁극적인 목표는 행복을 경험하기 위해서라고 하였다(정우희, 김혜원, 2017). Csikszentmihalyi(2010)도 인간의 삶의 질을 좌우하는 것은 단순한 행복감 그 자체가 아니라, 행복해지기 위하여 '어떤 일을 하고 있는가'라고 하였다. 긍정심리학자 Seligman(2014)도 행복한 삶에서 매우 중요하다고 강조되는 것은 일을 자신의 소명으로 생각하고 있는 것이며, 자신의 일에 있어 소명을 느끼는 사람은 일에 더욱 열정적으로 몰입하고, 물질적인 보상이나 명예가 없어도 일하는 것 그 자체를 즐길 수 있게 된다고 하였다. 즉, 일은 성장, 열정, 즐거움 등의 의미와 목적이 함께 동반될 때 만족스런 삶으로의 통로가 될 수 있는 것이다. 일자리 형태를 선택하는 개인 측면에서 살펴보면, 고용 형태에 의한 삶의 질, 즉 삶의 만족도가 직업을 선택하는 최종적인 기준이 될

것이다. 하지만, 고등교육의 이수를 통해 사회로 진출하고자 하는 대졸자가 갖는 취업에 대한 압박은 그들로 하여금 사회적, 심리적 어려움을 갖게 하며 삶의 만족을 낮게 한다(이형순, 이재창, 2018). 즉 개개인의 영향력은 삶의 만족도를 상이하게 할 수 있다. 특히, 일반적으로 경제적 측면에서 일은 삶의 만족도에 영향을 미치는 핵심적인 요인으로 오랜 기간 동안 주목을 받아왔다. 최근의 정책 관심도를 고려해 볼 때 인간의 삶에 절대적인 비중을 차지하는 일자리 형태와 삶의 만족도 사이의 관계에 대한 양적 및 질적 연구들의 수행 수준이 매우 미미하다고 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 첫 일자리 획득과 직업가치 선호에 따라 분류된 잠재계층 간 삶의 만족도는 어떠한지, 잠재계층 간 차이가 존재하는지 심층적으로 살펴보고자 한다. 이를 통해 첫 일자리 획득시점과 직업가치 선호에 따른 잠재계층 분류와 분류된 잠재계층의 특징들에 대해 세부적인 정보를 제공함과 더불어 교육과 노동시장간 불균형에서 오는 인력수급 불일치의 사회 문제를 해결하기 위한 고용정책 수립 시 기초자료를 제공해 줄 수 있을 것이다.

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 구체적으로 살펴볼 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 대졸자의 첫 일자리 획득시점과 직업가치에 따라 잠재계층의 수는 몇 개이며, 분류된 잠재계층의 특징은 어떠한가?

둘째, 대졸자의 첫 일자리 획득시점과 직업가치 잠재계층의 결정요인은 무엇이며, 각 요인의 영향력은 어떠한가?

셋째, 대졸자의 첫 일자리 획득시점과 직업가치 잠재계층 간 삶의 만족도의 차이가 나타나는가?

Ⅱ. 이론적 배경

1. 첫 일자리 획득과 직업가치

첫 일자리는 개인 생애주기의 첫 번째 경력으로서 대단히 중요한 의미를 지니며, 첫 일자리에서의 만족도와 근속기간은 향후 노동시장 이행과정에도 지대한 영향을 미치게 된다(한상윤, 2014). 즉, 첫 일자리는 훈련과 교육을 마치고 노동시장으로 이행한다는 뜻 외에도 전 생애 관점에서 첫 일자리가 추후 자신이 지향하는 노동시장에 들어가기 위한 주요한 디딤돌 일자리로서의 의의를 지닌다고 볼 수 있다. 따라서 첫 일자리에 진입하는 시점에 대한 파악은 첫 번째 노동시장 진입 그 자체로 주된 일자리로서 의미를 가질 수도 있을 것이며, 주된 일자리로 이행하기 위한 뜻깊은 일자리가 될 수 있도록 지원하는데 요구되는 다양한 시사점을 제공할 수도 있을 것이다(최윤선, 이호섭, 2014).

가치는 행동의 기준과 바라는 최종상태에 대한 방향을 제시하고 또한 목표설정에 매우 중요한 영향을 미친다는 점에서 진로결정 과정에 있어 매우 중요하게 여겨진다(Brown, 1995). 특히 직업가

치에 대한 이해가 중요한 이유는 직업가치는 교육적 성취나 이후의 직업적 보상 수준을 결정하는데 있어 중요한 변수로 작용하기 때문이다(Johnson & Elder, 2002). 직업가치는 직업인들에게 주요한 동기의 자원으로 간주되어 왔으며, 더불어 직업가치와 직업특성들과의 조화가 직업만족도에 중요한 역할을 하기 때문이다(Brown, 2002; Kalleberg, 1997). 직업가치는 본인이 직업을 통해 어떠한 가치를 우선적으로 획득하고자 하는지에 따라 결정된다(Dawis & Lofquist, 1984). 따라서 직업가치는 직업 결정에 주요한 요소가 되며, 본인의 직업적 보상 기준을 판단하는 근거가 되어(Johnson & Elder, 2002), 본인이 보상을 목표로 정진하게 만든다. 또한 직업에 대한 적응도 및 만족도에 주요한 영향을 미쳐(Lent & Brown, 2008), 직업에 대한 지속적인 동기로서 작용한다(Kalleberg, 1977). 유현옥과 김은비(2016)는 2-3년제 대졸 청년의 직업가치에 따라 4개의 가치유형을 분류하였으며, 첫 일자리 획득에 있어 다양한 직업가치 영역을 중요하게 고려할 경우 추후에 직업 만족도를 높이고 이직률을 낮춘다는 연구결과를 보고하였다. 따라서 취업을 위해 고려되는 다양한 직업가치와 첫 일자리 획득을 위한 구직활동의 기간을 고려하는 연구가 수행될 필요가 있다.

2. 첫 일자리 획득과 직업가치에 따른 잠재계층의 결정요인

첫 일자리 획득과 직업가치의 가장 큰 특징은 다양한 요인들의 영향으로 발달하고 변화한다는 것이다. 이들은 개인과 학교와의 상호작용에 따라 발달하고 또 변화한다(선혜연, 황매향, 김영빈, 2009). 먼저 개인요인 중 하나인 성별은 첫 일자리 획득에 유의한 영향을 미쳤는데(최문경, 이기엽, 2008), 여성은 남성보다 비정규시장에 진입할 가능성이 높았으나(김정숙, 2009), 남성이 여성보다 정규직에는 높은 진입가능성을 보였다(장지연, 호정화, 2001). 강순희와 박성재(2002)의 연구에서는 자격증이 취업확률을 높이는 결과를 보였고, 채구묵(2007)의 연구에서도 취득자격증이 전공과 취업 관련 정도에 관련이 높을수록 취업가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 반면, 4년제 대학 졸업생을 대상으로 연구를 수행한 채창균 외(2005)는 자격증이 정규직 취업에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는다고 하였으며, 황여정과 백병부(2008)의 연구에서는 자격증이 대기업 정규직 취업에 오히려 부정적인 영향을 미치고 있는 것으로 보고되고 있었다. 직업 교육 훈련의 경우에도 상반되는 연구 결과가 보고되고 있었는데, 직업 교육 훈련이 취업에 소요되는 기간을 단축시키는 효과가 있다는 연구가 있었는가 하면(이병희, 2002), 효과가 없다는 연구 등도 보고되고 있었다(성지미, 안주엽, 2012). 조기현과 안혜영(2014)도 첫 일자리 이행 기간에 영향을 미치는 요인을 분석한 연구에서 개인 요인 중에서는 성별, 연령, 부모소득이, 학교요인 중에는 전공만족도, 취업프로그램 참여횟수, 직업훈련 경험 등이 첫 일자리 이행 기간 단축에 유의한 영향을 미친 것으로 나타났다. 또한, 학교만족도가 높았던 대졸자들이 첫 일자리 만족도 또한 높다는 연구들이 보고되면서 첫 일자리 만족도가 주변 환경보다는 그들에게 내재된 요인들에 의해 크게 영향을 받을 수 있다는 의견이 제기되기도

하였다(이종찬, 2013). 한편, 가구소득이나 출신대학 그리고 전공과 같은 본인 스스로의 노력으로 바꾸기 힘든 요인들의 영향이 매우 크게 작용하는 것으로 나타난 반면, 학교의 교육적 지원이나 노력, 재학 시의 일자리 경험, 자격증 취득 여부 등과 같은 취업준비 노력은 별다른 긍정적인 영향을 미치지 못하는 것으로 보고된 연구도 있었다(채창균, 김태기, 2009).

다음으로 직업가치에 영향을 주는 주요 요인으로 보고되고 있는 성별, 사회경제적 지위의 경우 다양한 결과를 보이고 있었다. 즉, 남성은 권력과 보수와 같은 외적 직업가치를 선호하는 반면, 여성은 봉사, 관계형성 등과 같은 내적 직업가치를 선호하는 경향이 있다고 하였지만(Duffy & Sedlacek, 2010), 일부 연구들 중에서는 오히려 여성이 남성보다 외적 직업가치에 좀 더 무게중심을 두는 경향이 있다고 보고되기도 하였다(Johnson & Mortimer, 2000). 또한 부모들의 사회적 지위가 높을수록 내적 직업가치도 높았고, 외적 직업가치는 낮아진다고 보고되기도 하였으나(강영배, 김기현, 2007), 김정숙(2006)의 연구에서는 반대의 결과를 보였다. 조윤서(2013)는 취업목표설정 및 진로/취업에 인정되는 교과목, 진로지도 및 취업캠프, 취업특강 등 취업프로그램의 참여가 전공계열에 따라 직업가치에 차이를 보였다고 보고하였다. 선행연구들을 살펴본 결과 직업가치에 영향을 미치는 연구는 여전히 미비한 상황이었고 학교요인에 관한 연구는 전무한 실정이었다. 또한 첫 일자리 획득과 직업가치를 동시에 고려한 연구는 찾아 볼 수 없었기에 본 연구에서는 이들 변인과의 관련성을 종합적으로 살펴보고자 한다.

3. 삶의 만족도

삶의 만족도에 대한 개념은 다양하게 정의 내리고 있으나 대부분의 조작적 정의들은 복지, 행복, 생활의 질 등과 관련된 것으로 간주되고 있는데, '개인이 당면하고 있는 객관적 상태와 주관적 느낌의 복합체로 사회 경제적 지위와 활동에 대해 갖는 만족 정도'로 규정할 수 있다(고언경, 2017). Ryff와 Keyes(1995)에 의하면 삶의 만족도는 단순한 쾌락적 행복이 아니며 가치가 있는 삶, 자아와 일치하는 삶 속에서 얻어진다고 하였다. 즉, 삶의 질이 높다는 것은 얼마나 만족한 삶을 사느냐에 대한 문제뿐만 아니라 한 개인이 사회의 구성원으로서 얼마나 잘 기능하고 있느냐가 반영되어야 한다는 것이다. 대학생 시기에 자신의 진로에 대해 명확한 방향을 설정하게 되면 자신의 삶의 의미와 목적을 갖게 되고, 이후의 삶에 대한 구체적인 목적, 자기 자신의 가치, 그리고 가능성을 객관적으로 파악하게 되어 긍정적인 삶을 영위하게 된다(김영혜, 1995).

이외에도 취업과 관련된 요인들이 대학생들의 삶의 만족도에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있으며, 취업에 대한 전망이 긍정적일수록 삶에 대한 목표가 뚜렷해지기에 삶의 만족도가 높게 나타난다(서경현, 2011). 하지만 삶의 만족도가 낮은 학생은 진로에 대한 불확실성이 나타나며, 취업을 위한 준비과정은 행복과 관련됨을 알 수 있다(김금미, 2010; 이형순, 이재창, 2018).

한편, 직업가치는 직무만족과도 관련이 깊다. 직업가치는 우리가 직업을 통하여 얻고자 하는 근본적인 욕구로 자신이 하길 원하고, 좋아하는 일을 직업으로 삼고 본인이 추구하는 가치를 본인의 직업에서 찾을 수 있다면 직무·직업 만족이 높아질 것이고, 이직 의도 없이 더욱더 행복하게 직업 생활을 영위할 수 있을 것이다(Rounds, 1990). 이를 뒷받침하는 직업가치의 유형이 직업 만족도와 밀접한 관련이 있다는 다수의 연구가 보고되었다(전상국, 이성은, 2012; 한도희, 2010).

직업 선택에 있어 자신의 직업가치에 맞게 선택을 한다면, 직업에 대한 만족도는 함께 높아질 수 있을 것이다. 그러나 반대로 자신이 추구하는 직업가치에 일치하지 않는 직업을 선택하게 되었을 경우에는 좌절감이나 불만족을 느낄 수 있고, 삶의 만족을 잃게 될 수도 있을 것이다. 재직 중에도 조직의 가치와 개인의 직업가치가 서로 일치할 때 직장에서 생산성이 높아지고 이에 따라 직무 만족도도 높이게 되며 나아가 삶의 만족도에도 긍정적인 영향을 미치게 된다고 하였다(Jin & Rounds, 2012).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 한국고용정보원에서 실시한 '2016년 대졸자 직업이동 경로조사(2015 Graduates Mobility Survey; 2015GOMS)'의 자료를 활용하였다. 대졸자 직업이동 경로조사는 국내 2~3년제, 4년제 대학, 교육대 졸업자를 대상으로 하며, 매년 전년도 졸업자 중 표본 추출된 1만 8천명을 1회 조사하는 횡단면 패널조사이다. 본 연구에서는 4년제 졸업생을 대상으로 하며, 일반계열의 취업상황과 상이하고, 특수 목적 교육과정인 의약 및 예체능 전공을 제외하였다. 또한 대학교를 졸업한 청년, 즉 청년고용촉진법 제2조제1호에서 규정된 청년 '15세 이상 34세 이하'로 제한하고자 하며, 연령기준 34세 이상의 4년제 대졸자를 분석에서 제외하였다. 그 결과 분석에 사용된 4년제 대학 졸업자는 3,805명이며, 남자 2,046명(53.8%), 여자 1,759명(46.2%)이다.

2. 측정도구

본 연구의 종속변인은 첫 일자리 획득시점과 직업가치이다. 첫 일자리 획득 시점은 대학 졸업 후 첫 일자리 획득 여부와 일자리 획득까지의 생존기간을 의미하며, 범위는 1~24개월이다. 이들이 직업을 얻는데 중요한 정도를 의미하는 직업가치는 총 15문항이다. 이 두 변인을 이용하여 생존기간과 잠재계층을 분류하였다. 첫 일자리 획득시점과 직업가치의 변화유형에 영향을 미치는 변인을 탐색

하기 위하여 성별, 부모님 월소득, 자격증 유무, 졸업 이전 취업목표 설정여부, 교육/훈련 이수여부의 개인요인과 학교만족도, 진로프로그램 참여 여부의 학교요인의 예측변인을 독립변인으로 분석하였다. 마지막으로 삶의 만족도(개인적, 관계적)를 결과변인으로 설정하였다. 각 척도는 직업가치 및 학교만족도는 Likert식 5점 척도(1=전혀 중요하지 않음, 5=매우 중요함), 삶의 만족도는 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)를 제외하고 더미변수 처리 하였다. 측정변인의 구체적인 내용은 〈표 1〉과 같다.

〈표 1〉 연구변인의 측정도구 구성 및 신뢰도

구분		변인명			척도	신뢰도
종속변인	첫 일자리 획득시점	졸업 후 일자리 경험			1=예, 0=아니오	-
		첫 일자리 시작			○개월	-
	직업가치	◦근로소득	◦근로시간	◦적성, 흥미	1=전혀 중요하지 않음 ~5=매우 중요함	.879
		◦전공 관련	◦업무난이도	◦업무량		
		◦발전가능성	◦미래전망	◦고용안정성		
		◦근무환경	◦복리후생	◦회사규모		
		◦출퇴근거리	◦일자리 평판	◦하는 일 평판		
독립변인(예측요인)	개인요인	성별(여)			1=여, 0=남	-
		부모님 월평균 소득			1=100만원 미만 ~8=1000만원 이상	-
		자격증 유무			1=있다, 0=없다	-
		졸업 이전 취업목표 설정 여부				
		교육/훈련 이수 여부				
	학교요인	학교만족도	◦교육지원 시설	◦전공교수 능력	1=매우 불만족~5=매우 만족	-
			◦학생복지 시설	◦수업방식 및 질		
			◦학생지원(장학금)	◦전반적 전공만족		
			◦진로관련 상담	◦전반적 학교만족		
			◦전공 커리큘럼			
		진로프로그램	◦진로, 취업 관련 교과목		1=있음, 0=없음	-
			◦직장체험프로그램(인턴 포함)			
			◦인·적성검사 등 직업심리검사			
			◦진로 관련 개인 및 집단상담 프로그램			
			◦면접기술, 이력서 작성 프로그램			
			◦취업캠프			
결과변인	삶의 만족도	개인적 측면			1=전혀 그렇지 않다~7=매우 그렇다	.826
		관계적 측면				

3. 분석방법

본 연구에서는 대학 졸업자의 노동시장 이행을 의미하는 첫 일자리를 획득가능성과 직업가치 선

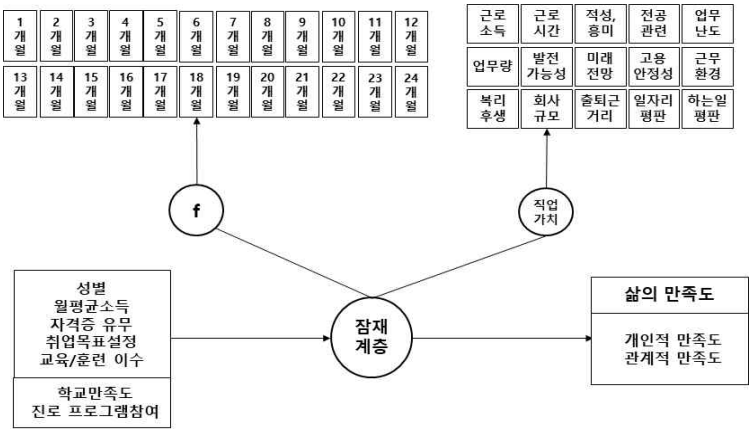
호에 따른 이질적인 하위집단을 분류하고, 이러한 잠재집단을 결정하는 다양한 개인 및 학교 요인들이 어떠한 영향을 미치는지를 집중적으로 규명함과 동시에 각 잠재계층의 첫 일자리 획득이후 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보는데 목적이 있다. 본 연구에서는 4년제 대졸자의 첫 일자리를 획득시점이 얼마나 빠른지 여부와 직업가치 선호에 따라 이후 삶의 만족도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 비연속시간 생존혼합분석과 예측변인 및 결과변인 탐색을 위하여 3단계 접근법을 적용하였다(Muthén & Masyn, 2005). 이와 같은 분석을 위해 Mplus 8.2프로그램을 이용하였으며, 연구모형은 [그림 1]과 같다.

이러한 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 분석의 단계를 실시하였다. 첫째, 대졸자의 첫 일자리 획득가능성이 몇 개월에 가장 높게 나타나지를 함수를 추정하였다. 이를 위해 생존분석에서 시작 가능성, 즉 발생가능성을 위험(hazard)이라고 보며, 위험함수(hazard function)가 적용된다. 둘째, 각 개인의 다양한 위험함수를 추정함과 동시에 직업가치 선호에 따라 다수의 이질적인 하위유형으로 분류한다. 이는 대졸자의 첫 일자리 시작시점과 직업가치 선호가 유사한 집단 별로 분류됨을 의미한다. 이렇듯 혼합모형에서는 유사한 특징으로 묶여 다수의 이질적인 하위집단으로 분류된 집단을 잠재계층(latent class)이라고 한다. 셋째, 비연속시간 생존혼합분석에 의해 분류된 잠재계층에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위하여 개인요인, 학교요인을 투입하였다. 넷째, 삶의 만족도에서의 개인적 만족도와 관계적 만족도가 각 잠재계층에 어떠한 영향을 미치는지 검증하고자 하였다.

본 연구에서는 첫 일자리 획득시점과 직업가치 선호에 따라 잠재계층을 분류하고자하며 생존분석에서 추정되는 획득시점은 독립변수의 역할을 할 수 없기 때문에 첫 일자리 획득 시기와 직업가치의 집단이 이후 삶의 만족도에 어떠한 차이를 나타내는지를 살펴보기 위하여 비연속시간 생존분석과 잠재계층 분석이 결합된 비연속시간 생존혼합분석을 사용하였다.

우선, 종속변인인 첫 일자리 획득시점은 1월 단위로 측정되었으므로 분석 자료는 연속시간이 아닌 비연속시간(discrete-time)자료이다. 이는 첫 일자리 획득시점을 측정하기 위하여 사건의 발생 여부, 즉 첫 일자리를 획득 한 경우(예=1, 아니오=0) 월 단위로 응답하는 문항을 사용하였다. 대졸자의 첫 일자리 획득에 응답한 자료를 이용하여 총 24번의 시점을 측정한 자료로 정리하여 분석하였다. 분석을 위하여 첫 일자리 획득 여부는 일자리를 획득한 경우 1, 하지 않은 경우를 0으로 시작 시점을 생존함수로 활용하기 위해 일자리를 획득하면 그 다음 시점들의 사건이 더 이상 발생되지 않기 때문에 99(결측치)로 입력하였다. 추정방법은 강건한 최대우도법(maximum likelihood with robust standard errors: MLR)을 적용하였으며, 잠재계층 분석의 예측변인과 결과변인 모두를 추정하기 위하여 3단계 접근법(3-step approach)을 실시하였다(Asparouhov & Muthén, 2014; Diallo & Lu, 2017; Vermunt, 2010). 이에 따라 정보준거지수 및 모형비교 검증, 분류율 등을 기준으로 하여 최적의 잠재계층 수를 결정하였다(정송, 이금주, 홍세희, 2014). 작은 값일수록 적합한 모형으로 해석 가능한 정보준거지수는 AIC(Akaike, 1974), BIC(Raftery, 1995), sBIC(Schwarz, 1978)가 고려

되었다. k개인 모형과 k-1개인 경쟁모형과의 비교를 통하여 상대적 적합의 통계 검증을 실시함으로써 최적의 모형을 찾는 LMRT(Lo, Mendell, & Robin, 2001)와 BLRT(McLachlan & Peel, 2000)를 살펴보았다. 통계검증을 이용하는 LMRT와 BLRT는 값으로 모형을 선택할 수 있으며, 값이 통계적으로 유의하면 k개 모형을, 값이 통계적으로 유의하지 않으면 k-1개 모형을 더 적합한 모형으로 해석할 수 있다. 마지막으로 잠재계층 내 분류율 기준을 최소 비율 5%로 설정하였다(Jung & Wickrama, 2008). 최적의 잠재계층의 수가 결정된 후 독립변인의 영향력을 살펴보기 위하여 개인요인, 학교요인을 모두 투입하여 다항로지스틱회귀분석을 실시하였으며, 잠재계층 간 결과변인의 Wald 검정을 실시하였다.



[그림 1] 연구모형

Ⅳ. 연구 결과

1. 기술통계

대졸자의 첫 일자리 획득시점 및 직업가치 결정요인 탐색과 삶의 만족도 차이 검증 분석에 앞서 더미변수를 제외한 연구변인의 기술통계는 〈표 2〉와 같다. 이와 함께 연구변인의 왜도(skewness)가 절댓값 3보다 작고 첨도(kurtosis)가 절댓값 10보다 작은 기준을 적용하여 정규성을 검증하였다(Kline, 2005).

〈표 2〉 연구변인의 기술통계

변인명		평균	표준편차	왜도	첨도	변인명		평균	표준편차	왜도	첨도
직업가치	근로소득	4.279	.649	-.601	.601	직업가치	근무환경	4.179	.687	-.457	.047
	근로시간	4.251	.689	-.658	.502		복리후생	4.085	.730	-.510	.362
	자신의 적성,흥미	4.280	.731	-.809	.533		회사규모	3.290	.977	-.255	-.223
	전공분야와 관련성	3.715	1.047	-.666	-.066		출퇴근거리	3.614	.874	-.346	.039
	업무내용의 난이도	3.535	.845	-.335	.218		일자리 평판	3.522	.891	-.529	.302
	업무량	3.778	.793	-.288	.031		하는 일 평판	3.532	.893	-.543	.367
	개인 발전가능성	4.176	.740	-.666	.438	학교만족도		3.421	.675	-.273	.443
	직업 자체 전망	4.211	.746	-.812	.928	삶의 만족도	개인적 측면	5.175	1.258	-.754	.456
	직장(고용) 안정성	4.288	.726	-.812	.567		관계적 측면	5.336	1.158	-.713	.549

2. 첫 일자리 획득시점과 직업가치의 유형분석

1) 잠재계층 수 결정

대졸자의 첫 일자리 획득시점과 직업가치 중요정도에 따라 잠재계층 탐색을 위하여 비연속시간 생존혼합분석을 적용하였으며, 잠재계층 분류를 위하여 2에서 4계층까지 계층 수를 하나씩 늘려가며 모형을 검증하였고, 그 결과는 〈표 3〉과 같다.

이를 구체적으로 살펴보면, 이질적인 대졸자의 첫 일자리 획득시점의 궤적과 직업가치 중요정도를 나타내는 잠재계층을 구분하기 위하여 AIC, BIC, sBIC의 정보준거지수를 확인하였으며, 이는 낮은 값일수록 적합한 모델로 간주된다. 이에 2~4계층까지의 정보준거지수를 살펴본 결과 계층이 하나씩 증가할 때마다 BIC와 sBIC값도 증가하는 값을 나타냈지만, AIC는 감소했다가 다시 증가하는 형태를 보여, 3계층이 가장 낮은 값을 보였다. 이와 더불어 모형의 비교 검증을 의미하는 LMRT와 BLRT는 현 계층 k와 하나 적은 k-1 계층을 비교하여 그에 따른 유의수준을 나타내며, 2계층과 3계층에서 통계적으로 유의하게 나타났다.

앞서 살펴본 정보준거지수, 모형의 비교검증, 분류율을 검토하여 잠재계층 수를 결정하였다(정송, 이금주, 홍세희, 2014). 그 결과 정보준거지수 AIC가 가장 낮고 모형의 비교검증이 통계적으로 우수하고, 분류된 사례수가 적절히 분포된 계층은 3계층으로 나타났다. 이에 따라 LMRT와 BLRT를 검토하고, 정보준거지수 기준 AIC(137244.736), BIC(137706.798), sBIC(137471.660)와 분류의 질 Entropy(.663), 분류된 사례수와 해석가능성 등을 종합적으로 검토하여 최종 모형으로 3계층 모형

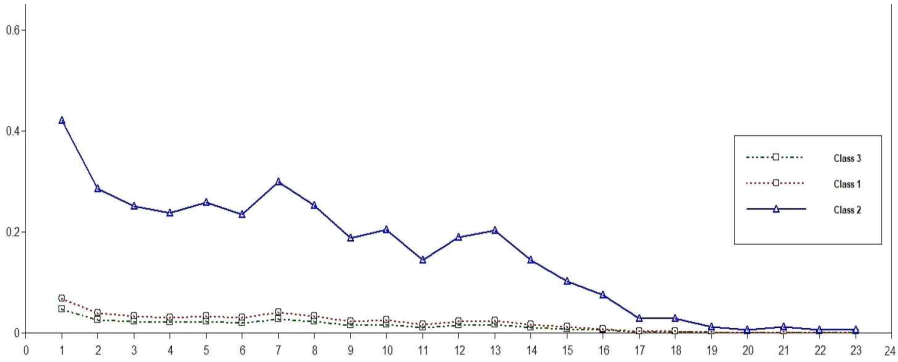
을 선정하였다. 이에 따라 이후 분석에서는 3계층 모형을 기초로 하였다.

〈표 3〉 잠재계층의 적합도 지수 (N=3,805)

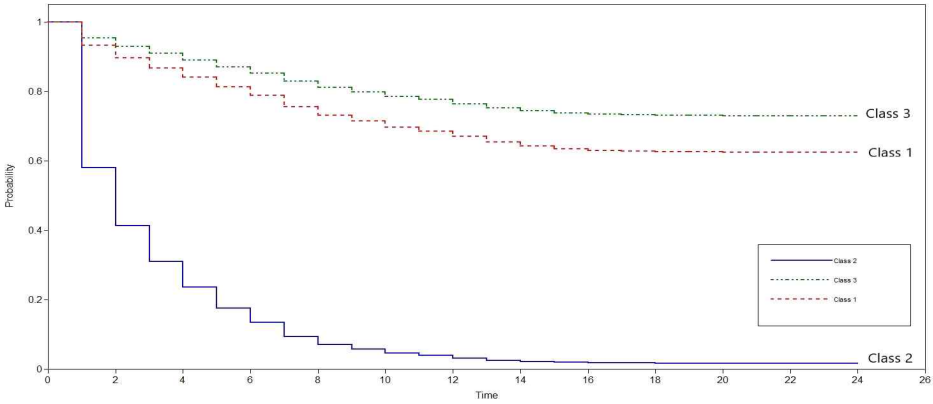
		2계층	3계층	4계층
정보지수	AIC	137253.035	**137244.736**	137265.035
	BIC	137696.364	**137706.798**	137745.828
	sBIC	137470.759	**137471.660**	137501.158
분류의질	Entropy	.779	**.663**	.889
모형비교 검증	LMRT	.000	**.018**	.499
	BLRT	.000	**.000**	1.000
분류	계층 1 n(%)	370(9.7%)	**348(9.1%)**	0(0%)
	계층 2 n(%)	3,435(90.3%)	**631(16.6%)**	3,435(90.3%)
	계층 3 n(%)		**2,826(74.3%)**	0
	계층 4 n(%)			370(9.7%)

2) 잠재계층별 특성

먼저 독립변인, 즉 예측변인을 투입하고 않고 4년제 대졸자의 최초 일자리 획득시점에 따른 잠재계층의 특징을 살펴보면 [그림 2]와 같으며, 가로축은 졸업 후 개월 수, 세로축은 위험확률이다. 우선 세 개의 잠재계층 모두 1개월 때 첫 일자리를 획득할 확률이 가장 높았으며, 그 다음으로 첫 일자리 획득확률이 높은 개월 수는 7개월 때인 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면, 계층 2의 경우 모든 월에서 첫 일자리를 획득할 가능성이 다른 두 계층과 비교하여 높게 나타났다. 계층 2는 전체 16.6%가 소속되어 있으며, 졸업 직후 첫 일자리를 획득할 확률이 약 40%를 넘어 첫 일자리 획득 가능성이 가장 높은 집단인 것으로 보인다. 두 번째로 계층 1은 전체 9.1%가 소속되어 있으며, 0개월~24개월의 모든 시점에서 첫 일자리를 획득할 확률이 약 7% 정도를 나타낸 집단이다. 이는 다른 두 집단과 비교하여 중간 수준을 나타내고 있기에 첫 일자리 획득의 가능성이 중간수준의 집단임을 알 수 있다. 마지막으로 계층 3은 전체 74.4%가 소속되어 있으며, 계층 1과 마찬가지로 0개월~24개월의 모든 시점에서 첫 일자리를 획득할 확률이 약 6% 정도를 나타낸 집단이다.



[그림 2] 잠재계층별 첫 일자리 획득시점의 위험함수(hazard function)

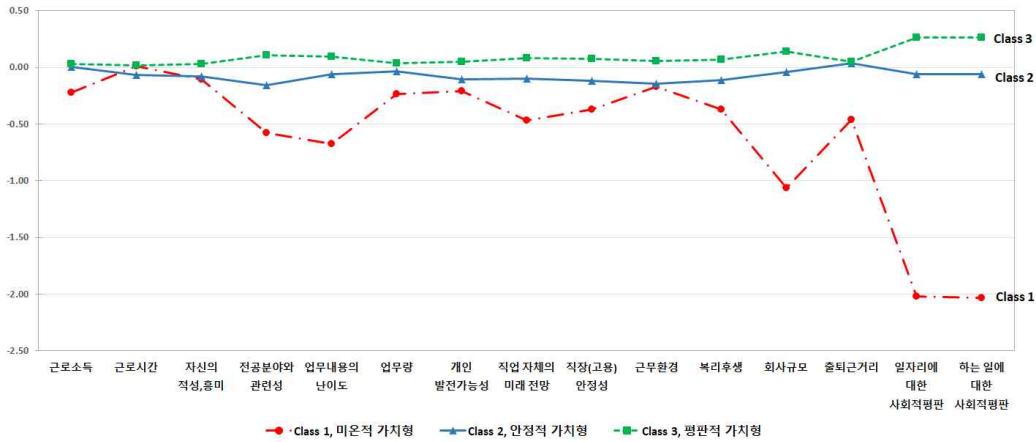


[그림 3] 잠재계층별 첫 일자리 획득시점의 생존함수(survival function)

잠재계층에 따라 대졸자의 일자리 획득, 즉 취업률이 기간별로 어떠한 추세를 나타내는지 살펴보기 위하여 생존함수를 이용하여 특징을 살펴보았으며, [그림 3]과 같이 가로축은 졸업 후 개월 수, 세로축은 생존확률로서 미취업률을 의미한다. 이를 구체적으로 살펴보면, 계층 2의 경우 졸업 직후부터 한 달 동안의 미취업률이 24개월의 기간 중 가장 큰 하락폭을 보였으며, 시간이 지남에 따라 하락폭이 줄어드는 것으로 나타났다. 이는 졸업시점의 미취업률은 100%이지만, 1개월 뒤 미취업률은 약 60%로 나타나 졸업 후 1개월 만에 계층 2 소속원 약 40%가 첫 일자리를 획득하는 것을 의미한다. 즉, 대학 졸업 후 한 달 이내에 일자리를 획득함으로써, 미취업률이 가장 크게 하락하는 것을 알 수 있다. 또한, 24개월이 지난 후에 계층 2 소속원의 약 95%가 첫 일자리를 획득한 것으로 나타났다. 계층 1의 경우, 24개월의 기간 중 졸업 직후부터 한 달 동안의 미취업률이 가장 큰 폭으로 하락하였으며, 시간이 지남에 따라 하락폭이 감소하고 16개월 이후부터는 첫 일자리를 획득하는 비율의 변동이 거의 없는 것으로 나타났다. 이에 따라 24개월이 지난 후 계층 1 소속 약 40%가 첫

일자리를 획득하였으며, 나머지 60%는 미취업 상태임을 보였다. 마지막으로 계층 3은 계층 2와 마찬가지로 24개월의 기간 중 졸업 직후부터 1개월 동안 미취업률이 큰 폭으로 하락하였으며, 시간이 지남에 따라 취업률이 둔화되고 15개월 이후부터는 취업률의 변동이 없어 24개월이 지난 후에 소속원 약 20%는 첫 일자리를 획득한 반면, 나머지 약 80%는 미취업 상태임을 알 수 있다.

이와 더불어 비연속시간 생존혼합분석으로 분류된 3개의 하위 잠재계층이 직업가치 선호 유형에 따라 각 계층별 어떠한 특징을 나타내는지 살펴보았다. 잠재계층 간 직업가치 선호 유형은 [그림 4]와 같다. 계층 1의 경우 직업가치 중 근로시간을 매우 중요하게 생각하였지만, 업무내용의 난이도를 비롯하여 회사 규모, 직업 자체의 미래 전망, 출퇴근 거리를 중요하게 생각하지 않았다. 특히 계층 1은 직업 고려 시 사회적 평판과 하는 일에 대한 사회적 평판을 가장 중요하게 생각하지 않는 것으로 나타났다. 계층 2의 경우 직업가치 중 근로시간을 제외하고 모든 분야에서 중간 수준을 유지하였다. 특히 이 계층의 소속원은 다른 직업가치와 비교하여 출퇴근시간을 매우 중요하게 여기는 것으로 나타났다. 마지막으로 계층 3의 경우 모든 분야를 중요하게 여겼으며 이들 가운데 특히 근로시간과 출퇴근시간을 가장 중요하게 생각하지 않은 반면에 일자리에 대한 사회적 평판 더불어 하는 일에 대한 사회적 평판을 매우 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.



[그림 4] 잠재계층별 직업가치 선호 유형(Z점수 변환)

앞서 살펴본 위험확률과 생존확률, 직업가치 선호에 따른 잠재계층 분류를 종합하여 보면, 계층 1의 경우 소속원 약 40%가 첫 일자리를 획득하였으며, 이들의 직업가치 중 근로시간을 매우 중요하게 여기지만, 사회적 평판과 회사규모뿐만 아니라 대부분의 직업가치에서 미온적 성향을 보이는 것으로 나타났다. 이들 계층은 9.1%(348명)의 대졸자가 소속되었으며 '중취업-미온적가치형'으로 명명하였다. 계층 2의 경우 소속원 약 95%가 첫 일자리를 획득하였으며, 직업가치 중 출퇴근 거리를

제외한 모든 분야에서 중간 수준의 안정적 직업가치 수준을 유지하고 있었다. 이에 전체 16.6%(631명)의 대졸자가 소속되어 있는 이 계층을 '고취업-안정적가치형'으로 명명하였다. 마지막으로 계층 3의 경우 소속원 약 30%가 첫 일자리를 획득하였으며, 이들은 직업가치의 모든 분야를 중요하게 여기는 것으로 나타났지만, 특히 이들 계층은 다른 직업가치보다 사회적 평판, 즉 외재적 직업가치를 더욱 중요시하고 있는 것으로 나타났으며, 전체 74.4%(2,826명)의 대졸자가 소속되어 있는 이 계층을 '저취업-평판적가치형'으로 명명하였다.

3. 첫 일자리 획득시점과 직업가치 유형의 특성분석

1) 잠재계층과 영향요인

각 잠재계층 유형에 따른 독립변인의 영향력을 검증하기 위하여 다항로지스틱회귀분석을 실시하였다. 분석을 위하여 하나의 참조집단(reference group)을 기준으로 나머지 다른 집단에 속할 확률을 비교 검증하였으며, 그 결과는 〈표 4〉과 같다.

대졸자의 첫 일자리 획득시점과 직업가치 선호 유형에 의해 분류된 잠재계층 간 독립변인의 영향력을 살펴보았으며, 참조집단 '고취업-안정적가치형'을 기준으로 비교집단 '중취업-미온적가치형'의 상대적 영향력을 비교하였다. 여학생일수록(OR=.399), 자격증 취득(OR=.593), 학교만족도(OR=.815), 진로프로그램 중 면접기술 및 이력서 작성에 참여(OR=.697) 할수록 '중취업-미온적가치형'에 속할 확률이 낮게 나타난 반면, 취업목표 설정(OR=1.444)과 교육/훈련을 이수(OR=1.859) 할수록 '중취업-미온적가치형'에 속할 확률이 높게 나타났다.

참조집단인 '고취업-안정적가치형'을 기준으로 비교집단인 '저취업-평판적가치형'을 비교한 결과, 여학생일수록(OR=.827), 진로프로그램 중 진로 및 취업관련 교과목을 수강(OR=.820)과 면접기술 및 이력서 작성에 참여(OR=.760)할수록 '저취업-평판적가치형'에 속할 확률이 낮게 나타났지만, 부모님의 월평균 소득(OR=1.088)과 학교만족도(OR=1.389)가 높을수록 '저취업-평판적가치형'에 속할 확률이 높게 나타났다.

참조집단 '저취업-평판적가치형'을 기준으로 비교집단인 '중취업-미온적가치형'을 비교한 결과 여학생일수록(OR=.482), 부모님의 월평균 소득(OR=.899)과 학교만족도(OR=.586)가 높을수록 '중취업-미온적가치형'에 속할 확률이 낮은 반면, 취업목표 설정(OR=1.305)과 교육/훈련이수(OR=1.872) 할수록 '중취업-미온적가치형'에 속할 확률이 높게 나타났다.

이를 종합하여 보면, '고취업-안정적가치형'의 대졸자는 여학생일수록 자격증을 취득할수록, 학교만족도가 높을수록, 진로프로그램에서 진로 및 취업 관련 교과목 수강, 면접기술 및 이력서 작성에 참여할수록 이 계층에 속할 확률이 더 높게 나타났다. 즉, 다른 두 집단과 비교했을 때 직업획득

을 위한 학교 내 진로프로그램 중 면접 기술 및 이력서 작성과 같이 취업에 실질적으로 도움을 통하여 안정적인 직업가치를 형성하고 있음을 이해할 수 있다. '저취업-평판적가치형'의 대졸자는 학교만족도가 높을수록 다른 두 집단보다 이 계층에 속할 확률이 더 높게 나타났다. 이는 학교에 나타내는 긍정적 만족들이 직장가치 추구에도 동일시함으로써 외부적인 평판에 더 높은 가치를 형성하고 있음을 이해가능하다. '중취업-미온적가치형'의 대졸자는 취업목표를 설정하고, 교육/훈련을 이수함으로써 다른 두 계층보다 직업가치에 보다 유연한 태도를 보이는 것으로 이해할 수 있다.

〈표 4〉 첫 일자리 획득시점과 직업가치 잠재계층 간 영향요인

구분	변인명	고취업-안정적가치형 vs 중취업-미온적가치형			고취업-안정적가치형 vs 저취업-평판적가치형			저취업-평판적가치형 vs 중취업-미온적가치형		
		B	S.E.	OR	*B*	S.E.	OR	*B*	S.E.	OR
개인	성별(여)	-.920 ***	.150	.399	-.190 *	.095	.827	-.730 ***	.131	.482
	부모님 월평균 소득	-.022	.045	.978	.084 **	.030	1.088	-.107 **	.038	.899
	자격증 유무	-.523 ***	.147	.593	-.437 ***	.099	.646	-.086	.124	.918
	취업목표 설정 여부	.368 *	.147	1.444	.101	.098	1.106	.267 *	.125	1.305
	교육/훈련 이수 여부	.620 **	.202	1.859	-.007	.150	.993	.627 ***	.166	1.872
학교	학교만족도	-.205 *	.103	.815	.329 ***	.070	1.389	-.534 ***	.088	.586
	진로, 취업 관련 교과목	.021	.170	1.022	-.199 †	.113	.820	.220	.146	1.247
	직장체험프로그램	.011	.182	1.011	-.067	.120	.935	.078	.157	1.081
	안·적성검사	-.039	.164	.962	-.045	.109	.956	.006	.139	1.006
	진로 관련 상담 프로그램	.032	.186	1.032	.199	.122	1.220	-.167	.160	.846
	면접기술, 이력서 작성	-.361 *	.183	.697	-.275 *	.118	.760	-.086	.160	.918
	취업캠프	-.196	.378	.822	-.028	.140	.972	-.167	.195	.846

† $p<.10$, * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

2) 잠재계층 간 삶의 만족도 차이

첫 일자리 획득시점과 직업가치 잠재계층 간 삶의 만족도 하위요인인 개인적 만족도, 관계적 만족도의 차이를 살펴보고자 3단계 접근법을 적용하였으며, 각 계층 간 평균은 〈표 5〉와 같다.

이를 구체적으로 살펴보면, 개인적 만족도와 관계적 만족도의 평균이 5.623과 5.531로 '고취업-안정적가치형'에서 가장 높게 나타났지만, '중취업-미온적가치형'에는 개인적 만족도 4.567, 관계적 만족도 4.897로 가장 낮게 나타났다.

〈표 5〉 삶의 만족도 기술통계치

잠재계층 유형	삶의 만족도			
	개인적 만족도		관계적 만족도	
	M	S.E.	M	S.E.
중취업-미온적가치형	4.567	.161	4.897	.185
고취업-안정적가치형	5.623	.102	5.531	.175
저취업-평판적가치형	5.163	.039	5.353	.056

첫 일자리 획득시점과 직업가치에 따른 잠재계층 간 결과변인의 차이검증(Wald chi-square test)을 실시하였으며, 그 결과는 〈표 6〉과 같다. 개인적 만족도의 경우 세 집단 간 차이를 살펴 본 결과 '중취업-미온적가치형'과 '고취업-안정적가치형'(Wald χ^2=36.920, p〈.001), '중취업-미온적가치형'과 '저취업-평판적가치형'(Wald χ^2=10.232, p〈.01), '고취업-안정형가치형' 집단과 '저취업-평판적가치형'(Wald χ^2=12.993, p〈.001)로 집단 간 차이가 통계적으로 유의하게 나타났다. 이와 더불어 관계적 만족도의 경우 세 집단 간 차이를 살펴 본 결과 '중취업-미온적가치형'과 '고취업-안정적가치형'(Wald χ^2=11.269, p〈.01), '중취업-미온적가치형'과 '저취업-평판적가치형'(Wald χ^2=4.051, p〈.01)에서 집단 간 차이가 통계적으로 유의하게 나타났다. 이들 집단의 관계적 만족도에서 중간수준의 취업을 유지함과 더불어 미온적인 직업가치를 추구함으로써 사람 대 사람 간 관계를 중시하는 것으로 이해할 수 있다.

〈표 6〉 잠재계층에 따른 삶의 만족도의 차이

잠재계층 유형	삶의 만족도			
	개인적 만족도		관계적 만족도	
	χ^2	p	χ^2	p
중취업-미온적가치형 vs 고취업-안정적가치형	36.920***	〈.001	11.269**	.003
중취업-미온적가치형 vs 저취업-평판적가치형	10.232**	.001	4.051**	.001
고취업-안정적가치형 vs 저취업-평판적가치형	12.993***	〈.001	.640	.424
overall test	41.165***	〈.001	11.646**	.003

*p〈.05, **p〈.01, ***p〈.001

V. 논의 및 결론

지속되는 대학졸업자의 취업난과 청년층의 취업문제는 개인의 문제를 넘어 사회적으로도 매우 심각한 수준에 이르고 있다. 2013년 이후 급속하게 상승한 청년실업률(최경수, 2017)은 2017년 12%에 이르는 등 막대한 사회적 비용을 초래하며 사회적 문제로 대두되고 있다(정동열, 박철우, 이영민, 2017). 통계청이 발표한 '2018년 5월 고용동향'에 따르면 청년층 실업자는 전년 동월에 대비 5만 3천명 증가하였고 이에 따른 실업률은 1.3% 상승한 것으로 나타났다(통계청, 2018. 6. 15.). 특히 4년제 대졸자 취업률은 2012년 66%에서 2015년 64.4%로 낮아져(교육부, 한국교육개발원, 2017) 최근 우리사회의 대졸자의 취업문제의 심각성을 나타내고 있다. 이와 같이 높아진 대학졸업자의 실업률과 취업 문제가 심각한 시점에서 교육현장에서 노동시장으로의 전이 과정을 심층적 분석하고 이에 영향을 미치는 요인을 밝혀내며 일자리 획득 후의 관계까지 다각도로 분석하는 장기적 관점의 연구는 필요할 것이다.

이에 본 연구는 대학졸업자의 첫 일자리 획득시점과 직업가치 중요정도에 따라 이질적인 하위집단을 분류하여 대졸자의 노동시장으로의 이행의 유형을 세분화하여 살펴보고자 하였다. 또한 첫 일자리 획득시점과 직업가치 중요도에 의해 구분된 잠재계층 유형에 개인 및 학교 요인들이 어떠한 영향을 미치는지를 집중적으로 규명하고자 하였다. 이를 통해 대학 졸업생의 첫 일자리를 획득까지 소요되는 물리적 시간과 현 대학생들이 직업을 얻는데 중점적으로 고려하는 가치를 함께 고려하여 현 시점의 대졸자들의 노동시장 진입으로의 과정에서 나타나는 특징을 유형화하여 심층적으로 살펴보고자 하였다. 나아가 잠재계층 유형에 따른 첫 일자리 획득 후 삶의 만족도 정도를 함께 비교 분석함으로써 첫 일자리 획득시점과 직업에 두는 가치 정도에 따른 대졸 취업자가 느끼는 삶의 만족도에 대한 영향력을 검증하고자 하였다. 이에 첫 일자리 획득 가능성과 직업가치 선호에 따른 이질적인 하위집단을 분류하고 하위집단의 예측변인과 삶의 만족도에 영향력을 검증하기 위하여 비연속 생존혼합모형과 3단계 접근법을 적용하여 분석을 실시하였다(Muthén & Masyn, 2005). 이에 따른 주요 연구결과에 대한 요약과 논의를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 비연속 생존혼합모형을 적용하여 4년제 대졸자의 최초 일자리 획득시점을 바탕으로 잠재계층의 특징을 살펴본 결과 모든 계층에서 동일하게 졸업 후 1개월 시점과 7개월 시점에서 첫 일자리 획득 확률이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 겨울학기와 여름학기 대학졸업 시점의 각 기업의 공채시점과 밀접한 관련이 있는 것으로 보여 진다. 특히 속해있는 대학졸업자 약 95%가 일자리를 획득한 계층의 절반에 가까운 약 40%의 학생이 졸업 직후 한 달 이내에 일자리를 획득하는 것으로 나타났다. 이는 높은 취업률을 보인 집단에 속한 학생들은 졸업 후 빠른 시기에 일자리를 획득한다는 것을 의미한다. 하지만 더욱 주목해야할 점은 첫 일자리 획득시점에 따른 생존함수 분석 결과 대학 졸업자의 대부분은 시간이 지남에 따라 일자리 획득 확률이 둔화되고 있다는 점이다. 분석결과

졸업 후 15개월 이후부터는 취업률의 변동이 없고 그 상태가 지속적으로 유지되는 것으로 나타나 1년 이상의 일자리를 구하지 못한 '장기실업자'가 증가되고 있음을 추론해볼 수 있다. 또한 이러한 결과는 첫 일자리를 획득하기까지 소요되는 기간이 평균 11.6개월로(통계청, 2018. 7. 11) 장기 미취업의 문제가 심각하다는 기존 보고들과 일치하는 결과이다.

한편, 이와 더불어 직업가치 중요도에 따라 잠재계층을 탐색한 결과 가장 빠른 시기에 높은 확률로 일자리를 획득한 계층이 근로환경부터 사회적 평판까지의 다양한 직업가치를 모든 분야에서 균일하게 중요다고 여기는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 기존의 다양한 직업가치 영역을 중요하게 고려하는 것이 첫 일자리 획득에 긍정적인 영향을 준다는 유현옥과 김은비(2016)의 연구와 유사하게 개인적, 환경적 직업에 대한 가치를 고르게 지니고 있을수록 졸업 후 첫 일자리를 획득할 확률이 높은 것으로 나타났다. 이와 함께 첫 일자리 획득시점에서 비슷한 양상을 보인 두 계층 간에는 직업가치 중요도(Johnson & Elder, 2002)에서 상이한 양상을 보이고 있어 첫 일자리 획득이 비슷한 계층 간에 다른 직업에 대한 선호도를 보이고 있음을 확인할 수 있었다. 특히 상이한 직업가치 중요도를 보인 이들 두 계층은 낮은 취업률을 보였다. 가장 낮은 취업률을 보인 계층의 경우 모든 분야에서 높은 직업가치를 지니고 있고 직업과 일에 대한 사회적 평판을 매우 중시하는 것으로 나타났다. 이에 반해 비슷한 일자리 획득 양상이지만 중간 수준 취업률을 보인 계층은 모든 분야에서 낮은 직업에 대한 가치를 지니고 있는 결과를 보였다. 이는 사회적 평판을 과도하게 중시하거나 직업에 대한 가치를 낮게 가지고 있을수록 첫 일자리를 획득할 확률이 낮다고 해석할 수 있다.

이와 같은 첫 일자리 획득시점과 직업가치 형태에 따른 잠재계층 분류를 종합하여 3개의 계층으로 유형화 하였으며 이들을 가장 높은 첫 일자리 획득 수준을 보이며 모든 직업가치 분야에서 안정적 수준의 양상을 보이는 '고취업-안정적가치형', 중간 수준의 첫 일자리 획득과 모든 분야의 직업가치에 미온적 성향을 보이는 '중취업-미온적가치형', 가장 낮은 일자리 획득 수준을 보이며 높은 사회적 평판인 외재적 직업가치를 중요시 여기는 '저취업-평판적가치형'으로 명명하였다. 이러한 결과는 대학 졸업자는 첫 일자리 획득시점과 직업가치에 따라 이질적인 하위집단으로 유형화되며 유형화된 집단별로 전문적인 서비스 및 체계적인 대체 마련이 필요함을 시사한다.

둘째, 유형화된 계층에 어떤 특성이 있는지 구체적으로 규명하기 위해 계층에 대한 개인 및 학교 요인들의 영향력을 검증한 결과, 여학생일수록 자격증을 취득할수록 면접 기술 및 이력서 작성 프로그램에 참여할수록 다른 두 계층에 비해 '고취업-안정적가치형'에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다. 이는 대학졸업자들이 자격증 획득, 면접 기술 및 이력서 작성 프로그램과 같은 취업에 직접적이고 실질적으로 도움이 되는 활동을 할수록 안정적인 직업가치를 형성하고 높은 취업률과 빠른 첫 일자리 획득시기를 갖는 것으로 추론 가능하다. 또한 개인차원의 취업목표를 설정하고 교육훈련을 이수할수록 다른 계층에 비해 '중취업-미온적가치형'에 속할 확률이 더 높게 나타났다. 이 계층의 경우 다른 계층에 비해 취업목표도 설정하였고 교육훈련도 받았지만 전체적으로 낮은 직업가치를

가지고 있으며 특히 학교요인인 학교에서 실시하는 진로프로그램에 참여 여부와 학교에 대한 만족도는 이 계층에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 한편 '저취업-평판적가치형'에 속하는 대학졸업자의 경우에는 부모님의 월평균 소득이 높고 학교만족도가 높을수록 다른 두 계층보다 이 계층에 속할 확률이 높은 것으로 나타나 학교에 긍정적인 만족을 가지고 있을수록 이를 직업에 대한 가치 추구에도 동일시함으로써 외부적인 평판에 더 높은 가치를 형성하고 있는 것으로 유추할 수 있다. 이와 같이 계층별로 상이한 영향요인 분석 결과는 기존의 선행연구에서 보고된 첫 일자리 획득과 직업가치에 영향을 미치는 영향요인들의 상반되는 연구결과(강순희, 박성재, 2002; 김정숙, 2009; 성지미, 안주엽, 2012; 이병희, 2002; 이종찬, 2013; 채구묵, 2007; 황여정, 백병부, 2008)와 유사한 결과이다. 이에 개인 및 학교요인에 의해 상이한 영향력을 받으며 첫 일자리 획득시점과 직업가치에 의해 유형화된 잠재계층에 따른 차별화된 대책마련과 적용이 필요할 것이다.

셋째, 첫 일자리 획득시점과 직업에 두는 가치 정도에 따른 계층 유형별 대졸 취업자가 느끼는 삶의 만족도에 대한 영향력을 검증한 결과, 직업가치가 높은 '고취업-안정적가치형'과 '저취업-평판적가치형' 집단이 직업가치가 낮은 '중취업-미온적가치형' 집단 보다 개인적 삶의 만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직업가치가 직업선택과 직장생활 전반에 걸친 만족도에 영향을 준다는 기존의 선행연구와 일치하는 결과로(오성욱, 이승구, 2009; 유현옥, 김은비, 2016) 직업에 대한 가치가 첫 일자리 획득 후의 개인적 삶의 만족도에 유의한 영향을 미치며, 이러한 결과는 첫 일자리에 대한 만족도와 연관 지어 생각해볼 수 있을 것이다. 즉 직업에 대한 높은 가치를 지니고 있는 집단일수록 일자리 획득 후 개인이 갖게 되는 삶의 만족도가 높게 나타나며 이는 획득한 첫 일자리에 대한 만족도가 높은 결과라 추론해볼 수 있다.

이상의 주요 연구결과를 종합해보면, 4년제 대학졸업자는 대학 졸업 직후 혹은 반년 이내에 높은 첫 일자리 획득 확률을 보이는 것으로 나타났으며 대학졸업 약 15개월 이후부터는 일자리 획득이 거의 일어나지 않는 양상을 보였다. 또한 첫 일자리 획득시점과 직업가치 중요도 정도에 따라 3개의 이질적인 잠재집단으로 유형화 되었으며 개인적, 환경적인 전반적 직업가치를 균등하게 가지고 있는 집단이 첫 일자리 획득 확률이 높다는 결과를 확인할 수 있었다. 더욱이 유형화된 집단 간에 개인과 학교 요인들이 상이한 영향력을 보이는 것으로 나타났으며 특히 자격증과 면접기술 및 이력서 작성과 같은 취업과 직접적으로 연계되는 활동들이 고른 직업가치와 높은 첫 일자리 획득 확률을 가져오는 것으로 나타났다. 끝으로 높은 직업가치를 지니고 있는 집단일수록 첫 일자리 획득 후의 개인이 갖게 되는 삶의 만족도가 높은 것으로 나타나 취업 후 개인 삶의 만족도에 직업에 대한 가치가 중요한 요인임이 확인되었다.

상기 논의 내용을 바탕으로 하여 정책적 시사점 및 후속연구의 방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 대학졸업자는 대학 졸업 직후부터 반년 이내에 높은 확률로 첫 일자리를 획득하지만 1년이 넘어가는 기간이 되면 일자리 획득 확률은 현저히 떨어지며 이후에는 일자리 획득이 거의 일어나지

않는 양상을 보였다. 이와 같이 지속적이고 반복적인 취업 실패를 경험한 구직자는 장기실업자가 될 수 있으며 이러한 과정에서 장기실업자는 일자리 구하기 자체를 포기하는 구직단념자(discouraged workers)(김용현, 2005)가 되게 된다. 장기실업자와 구직단념자의 증가는 노동시장이 양적인 측면 뿐 아니라 질적인 측면에서 심각한 상황임을 의미한다. 통계청에 따르면 올해 1~3월 구직기간이 1년 이상인 실업자는 1만 9천 명으로 지난해보다 증가한 수치이며 17년 만에 최다 인원인 것으로 나타나(뉴스1, 2018. 5. 13.) 현 시대 노동시장 취업문제의 심각성을 암시하고 있다. 따라서 대학졸업자의 본격화된 노동시장으로의 이행 과정에서 일자리 획득의 실패 경험이 반복되지 않도록 장기 미취업자에 대한 졸업 후의 인적DB 구축과 같은 지속적인 관리가 필요할 것으로 보인다. 특히 정부에서 운영하고 있는 직업훈련에 직접적으로 참여할 수 있는 기회를 제공해주거나 실질적 일자리 매칭 제도 등을 개선·운영할 필요가 있을 것이다. 또한 미취업 상태가 장기화됨에 따라 얻게 되는 심리적 불안과 이에 따른 자존감 하락에 대한 심리 상담과, 장기 미취업자를 대상으로 하는 스스로를 진단하고, 자신을 이해할 수 있는 동기유발 프로그램 운영 지원이 필요함을 제언하고자 한다.

둘째, 본 연구를 통해 개인적, 환경적 다양한 직업가치 영역을 중요하게 고려하는 것은 첫 일자리 획득과 이후 개인이 갖게 되는 삶의 만족도를 높이는 중요한 요인임을 확인할 수 있었다. 이에 대학 졸업자들이 올바르고 건전한 직업가치관을 형성하고 합리적인 취업목표를 설정할 수 있도록 해주는 방안 마련이 필요할 것이다. 또한 이러한 가치관은 단기간에 형성되는 것이 아니므로 대학교를 재학하고 있는 시기부터 지속적이고 반복적으로 학생들에게 제공되어야 할 것이다. 구체적으로는 정책부서 또는 관련 연구기관에서 다양한 취업 관련 교과목을 개설·제공하거나 바람직한 직업가치관을 형성할 수 있도록 해주는 직업진로 프로그램을 개발될 수 있도록 지원해주는 것이 필요할 것이다. 또한 대학생들을 대상으로 지속적인 직업가치관 검사를 실시하고, 이를 상담과정에 활용함으로써 이후 일자리 매칭의 과정에 기초자료로 적극적으로 활용될 수 있도록 하는 제도 마련 및 시스템 구축이 필요할 것이다.

셋째, 첫 일자리 획득시점과 직업가치에 의해 유형화된 잠재계층은 개인 및 학교요인에 의해 상이한 영향력을 받는 것으로 나타났다. 이에 유형화된 잠재계층에 따른 차별화되고 전문적인 대책마련과 적용이 필요할 것이다. 구체적으로 높은 첫 일자리 획득을 보인 집단에서는 자격증과 면접기술 및 이력서 작성과 같은 취업과 직접적으로 연계된 활동들이 영향을 주는 것으로 나타났다. 이에 실질적으로 대졸자들이 취업을 위해 필요하고 원하는 프로그램 및 교육이 무엇인지에 대한 요구조사와 이에 합당한 교육 제공이 필요할 것이다. 더욱이 대졸자가 느끼기에 실제적으로 취업 준비에 도움이 되는 구체적인 취업 준비 가이드라인 제공과 함께 이에 따른 적절한 취업 준비 프로그램 제공이 운영되어야 할 것이다. 한편 낮은 첫 일자리 획득과 낮은 직업가치를 지닌 집단의 경우에는 개인이 참여한 교육 및 훈련 이수가 영향을 주었고 학교에서 운영되고 있는 진로프로그램은 어떠한 영향

을 주지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 개인이 이수한 교육훈련은 대학 졸업 후의 첫 일자리 획득과 직업가치 형성에 직접적인 영향을 주지 않는다고 해석할 수 있을 것이다. 이에 대학생들의 진로관련 프로그램 및 교육은 학교 차원으로 확대될 필요가 있을 것이며 이에 대한 활성화된 운영 및 지원이 이루어져야 할 것이다. 또한 해당 집단의 경우에는 직업가치가 상대적으로 다른 집단에 비해 낮은 것으로 나타나 이들에 대한 지속적인 동기부여와 직업가치 형성을 위한 노력이 뒷받침 되어야 할 것이다.

이와 같은 정책적 노력과 더불어 대학졸업자의 첫 일자리 획득 소요 기간이 장기간이며 장기 미취업자가 증가되고 있는 만큼 2년 이상의 장기간에 걸친 후속연구를 제언하고자 한다. 즉 대졸자의 교육현장에서 노동시장으로의 전이에 대한 지속적인 모니터링과 실증분석이 이루어진다면 이에 대한 심층적 논의와 함께 대졸자의 취업문제 개선을 위한 정책 수립에 도움이 될 것으로 기대된다.

하지만, 본 연구에서는 4년제 대졸자의 첫 일자리 획득시점과 직업가치에 영향을 미치는 다양한 요인을 살펴보지 못했다는 한계점이 있다. 특히 개인의 인적자본특성 및 환경 특성을 고려하여 대졸자의 취업과의 연계에 도움이 될 수 있도록 분석이 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

강순희(2013). 특성화고 졸업자의 취업결정요인 및 노동시장 정착가능성에 관한 연구. **노동정책연구, 13**(3), 91-123.

강영배, 김기헌(2007). 대학생의 직업미결정성향에 관한 연구. **아시아교육연구, 8**(4), 161-181.

강주연, 오유, 김기승(2015). 대졸자 특성과 취업 소요기간. **산업관계연구, 25**(2), 31-49.

고언정(2011). 삶의 만족도에 대한 사회적, 심리적 요인의 상대적 영향력에 관한 연구. **한국산학기술학회 논문지, 12**(7), 2969-2974.

교육부, 한국교육개발원(2017). **2017 간추린 교육통계**. 충북: 한국교육개발원.

김금미(2010). 대학생의 행복과 자아수용 향상에 영향을 미치는 변인들. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 22**(3), 863-883.

김영혜(1995). 의미요법 집단상담이 20대 미혼여성의 삶의 목적 자아존중감 및 스트레스감소에 미치는 효과. 동아대학교 대학원 석사학위논문.

김용현(2005). 유사실업률 추이를 통한 실업률 수준 평가. **노동리뷰, 2005**(1), 35-44.

김정숙(2006). 학생의 직업가치에 관한 연구. **한국청소년연구, 17**(1), 79-102.

김정숙(2009). 대졸자들의 취업준비 활동의 차이 및 직업이행 효과. **교육과학연구, 40**(1), 141-165.

뉴스 1(2018. 5. 13.) 1년 이상 장기 실업자 17년 만에 '최대'…모두 대기업만 바라봐, http,//news1.kr/articles/?3315385(2018.6.20.).

서경현.(2011). 대학생의 스트레스, 문제중심 대처 및 상/하향비교 대처와 주관적 웰빙 간의 관계. **청소년학연구, 18**(8), 217-236.

선혜연, 황매향, 김영빈(2009). 청소년의 직업가치 추구 변화. **아시아교육연구, 10**(1), 155-173.

성지미, 안주엽(2012). 취업사교육과 첫 일자리. **한국경제연구, 30**(3), 5-46.

안주엽, 홍서연(2002). 청년층의 첫 일자리 진입: 경제위기 전후의 비교. **노동경제논집, 25**(1), 47-74.

양정승(2015). 노동시장상황과 대학생의 졸업유예 결정. **응용경제, 17**(4), 27-56.

오상훈(2008). 대학생의 전공만족도와 직업포부 타협유형 분석. 경기대학교 대학원 석사학위 논문.

오성욱(2013). 구직경로별 대졸청년구직자의 직업선택이 직업만족에 미치는 영향에 관한 연구. **조직과 인사관리연구, 37**(4), 93-117.

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

유현옥, 김은비(2016). 2-3 년제 대졸 청년의 직업가치 유형과 첫 일자리 만족도 및 이직의 관계

분석. **직업교육연구, 35**(5), 127-147.

이병희(2002) 노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구. **노동정책연구, 2**(1), 1-18.

이종찬(2013). 대학교육 만족과 취업지원프로그램 참여경험이 졸업 후 취업만족에 미치는 영향. 취업목표달성의 매개효과. **직업교육연구, 32**(3), 77-96.

이형순, 이재창(2018). 취업 스트레스와 자아 존중감이 대학생의 삶의 만족도에 미치는 영향. **예술인문사회융합멀티미디어논문지, 8**(4), 553-562.

임성애, 이은주(2016). 심리적 안녕감에 대한 자기결정성동기와 생애목표의 이질적 효과 및 예측요인 검증. **교육심리연구, 30**(1), 85-110.

장지연, 호정화(2001). 여성 미취업자의 취업의사와 실업탈출과정. **한국사회학, 35**(4), 159-188.

전상국, 이성은(2012). 공군 조종사의 직업가치관과 직무만족도 관계분석. **직업교육연구, 31**(4), 25-42.

정동열, 박철우, 이영민(2017). 정책 모니터링 운영을 통한 청년고용정책 효과성 분석. **예술인문사회융합멀티미디어논문지, 7**(9),501-508.

정송, 이금주, 홍세희(2014). 성장혼합모형을 적용한 청소년의 학교 만족도 변화 유형화 및 영향요인 검증. **청소년학연구, 21**(7), 193-216.

정우희, 김혜원(2017). 진로소명이 대학생들의 삶의 만족도에 미치는 영향. **청소년학연구, 24**(2), 445-472.

조아미, 신택수(2012). 성장혼합모형을 활용한 청소년활동 참여 수준의 유형과 특성 분석. **한국청소년연구, 23**(2), 161-184.

조윤서(2013). 직업가치에 따른 취업준비행동 분석. **한국산학기술학회 논문지, 14**(4), 1690-1698.

채구묵(2007). 신규대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인 분석. **한국사회복지학, 59**(4), 35-61.

채창균, 김태기(2009). 대졸 청년층의 취업 성과 결정 요인 분석. **직업교육연구, 28**(2), 89-107.

채창균, 최지희, 김안국, 오호영, 옥준필(2005). **청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발**. 서울: 한국직업능력개발원.

최경수(2017). **청년실업률은 왜 상승하는가?. KDI FOCUS,** 세종: KDI 한국개발연구원.

최문경, 이기엽(2008). 대학졸업에서 첫 직장까지. **직업능력개발연구, 11**(3), 23-48.

최윤선, 이호섭(2014). 대학 졸업 취업자의 첫 일자리 유지 영향 요인 분석. **예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지, 4**(2), 331-346.

통계청(2017. 7. 19). **2017년 경제활동인구조사 청년층 부가조사,** 보도자료.

통계청(2018. 6. 15). **2018년 5월 고용동향,** 보도자료.

통계청(2018. 7. 11). **2018년 6월 고용동향,** 보도자료.

한상윤(2014). 대졸 청년층의 학교 지원에 대한만족도, 전공프로그램에 대한 만족도, 내재적 직업가치 및 외재적 직업가치가 첫 직장만족도에 미치는 영향 및 성별 간 차이 규명. 이화여자대

학교 대학원 석사학위논문.

황여정, 백병부(2008). 대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인. **직업능력개발연구, 11**(2), 1-23.

Akaike, H.(1974). A new look at the statistical model identification. *IEEE Transactions on Automatic Control, 19*(6), 716-723.

Asparouhov, T., & Muthén, B(2014). Auxiliary variables in mixture modeling, Using the BCH method in Mplus to estimate a distal outcome model and an arbitrary secondary model. *Mplus Web Notes, 21*(2), 1-22.

Bowlus, A. J., Kiefer, N. M., & Neumann, G. R.(2001). Equilibrium search models and the transition from school to work. *International Economic Review, 42*(2), 317-343.

Brown, D.(1995). A Values-based approach to facilitating career transitions. *The Career Development Quarterly, 44*(1), 4-11.

Csikszentmihalyi, M.(2010). 몰입의 즐거움[Finding Flow](이희재 역), 서울: 해냄

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

Diallo, T. M., & Lu, H.(2017). On the Application of the Three-Step Approach to Growth Mixture Models, Structural Equation Modeling. *A Multidisciplinary Journal, 24*(5), 714-732.

Duffy, R. D. & Sedlacek, W. E.(2010). The salience of a career calling among college students, Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly, 59*(1), 27-41.

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.

Johnson, M. K., & Elder Jr, G. H.(2002). Educational pathways and work value trajectories. *Sociological Perspectives, 45*(2), 113-138, Jai Press.

Johnson, M. K., & Mortimer, J. T.(2000). Work-family orientations and attainments in the early life course, In T. L. Parcel & D. B. Cornfield (Eds.). *Work and family, Research informing policy,* 215-248, Thousand Oaks, CA, Sage.

Jung, T., & Wickrama, K. A. S.(2008). An introduction to latent class growth analysis and growth mixture modeling. *Social and Personality Psychology Compass, 2*(1), 302-317.

Kalleberg, A. L., & Schmidt, K.(1997). Contingent employment in organizations, part-time, temporary, and subcontracting relations, In A. L. Kalleberg, D. Knoke, P. Marsden, & J. Spaeth (Eds.). *Organizations in America, Analyzing their structures and processes,* 253-275. New York, Sage.

Kline, R. B. (2005). *Principal and practice of structural equation modeling* (2nd ed). New York: The Guilford Press.

Lent, R. W., & Brown, S. D.(2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment, 16*(1), 6-21.

Lerner, R. M.(1991). Changing organism-context relations as the basic process of development, A developmental contextual perspective. *Developmental Psychology, 1991*(27), 27-32.

Lo, Y., Mendell, N. R., & Rubin, D. B.(2001). Testing the number of components in a normal mixture. *Biometrika, 88*(3), 767-778.

McLachlan, G., & Peel, D.(2000). *Finite Mixture Models.* New York, Wiley.

Moffitt, T. E.(1993). Adolescence-limited and life-course-persistent antisocial behavior, a developmental taxonomy. *Psychological Review, 100*(4), 674-701.

Muthén, B., & Masyn, K.(2005). Discrete-time survival mixture analysis. *Journal of Educational and Behavioral statistics, 30*(1), 27-58.

Raftery, A. E.(1995). Bayesian model selection in social research. *Sociological methodology, 25,* 111-163.

Rounds, J. B.(1990). The comparative and combined utility of work value and interest data in career counseling with adults. *Journal of Vocational Behavior, 37*(1), 32-45.

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M.(1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(4), 719-727.

Schwarz, G.(1978). Estimating the dimension of a model. *The annals of statistics, 6*(2), 461-464.

Seligman, M.(2014). 긍정심리학 [Authentic Happiness] (김인자, 우문식 공역), 서울:물푸레.

Vermunt, J. K.(2010). Latent class modeling with covariates, Two improved three-step approaches. *Political Analysis, 18*(4), 450-469.

Zytowski, D. G.(1970). The concept of work values. *Vocational Guidance Quarterly, 18*(3), 176-186.

* 논문접수 2019년 8월 4일 / 1차 심사 2019년 9월 7일 / 게재승인 2019년 9월 19일

* 이정민: 충남대학교 교육학과 교육평가 전공으로 박사과정을 수료하였으며, 주요연구 분야는 다층모형, 혼합모형, 종단자료 분석 등이다.
* E-mail: nori99@cnu.ac.kr

* 백승희: 충남대학교 교육학과 교육평가 전공으로 박사학위를 취득하였으며, 주요연구 분야는 다층모형, 성장혼합모형, 종단자료 분석 등이다.
* E-mail: shbaek@cnu.ac.kr

* 전현정: 충남대학교 교육학과 교육평가 전공으로 박사학위를 취득하였으며, 현재 한국청소년정책연구원에서 연구사업운영원으로 재직 중이다. 주요연구 분야는 다층모형 및 인과효과 연구, 종단자료 연구 등이다.
* E-mail: jeonhj@cnu.ac.kr

* 정혜원: The City University at New York 조교수를 거쳐 현재 충남대학교 교육학과 교수로 재직하고 있으며, 주요연구 분야는 고급다층모형, 성장모형, 종단자료 연구 등이다.
* E-mail: chw7@cnu.ac.kr

Abstract

A Study on Determinants of University Graduates' First Job Acquisition and Occupational Values and the Difference of Life Satisfaction : Using Discrete-time Survival Mixture Analysis

Lee, Jungmin*
Baek, Seunghiey**
Jeon, Hyeonjeong***
Chung, Hyewon****

The purpose of this study was to identify latent class and verify the impact factors according to the probability of acquisition of first jobs after graduate university and occupational values. Also, those study examined the differences in the life satisfaction among latent classes. In order to do this, discrete-time survival mixture analysis, multinominal logistic regression analysis, and the Wald tests were applied to the Graduates Occupational Mobility Survey(2015GOMS) of the Korea Employment Information Service. The results were as follows: First, three latent classes were classified. All latent classes were more likely to obtain the first job in the first month after university graduation, but the type of occupational values preference and the job acquisition level was disparate in three latent classes. It was named 'mid employment-low value', 'high employment-stable value', and 'low employment-reputable value'. Second, It turned out that Gender, average monthly income, certification, education and training completion, school satisfaction, interview skills, and resume writing tips had a significant effect on each latent class. Third, the result of examining the difference in life satisfaction in 'mid employment-low value', 'high employment-stable value' classes showed a significant difference in personal and relational satisfaction. Based on the results, the implications and the suggestions were discussed.

Key words: First Job Acquisition, Occupational Values, Life Satisfaction, Discrete-time Survival Mixture Analysis, Latent Class

* First author, Doctoral student, Chungnam National University
** Second author, Graduate Doctor, Chungnam National University
*** Third author, Graduate Doctor, Chungnam National University
**** Corresponding author, Professor, Chungnam National University