

## 대학생의 전공만족도와 구직효능감의 구조적 관계 -취업스트레스와 자아탄력성의 매개효과-\*

한 규 철†

사람들인력발달센터

이 현 심

서울벤처대학원대학교

본 연구의 목적은 대학생의 전공만족도가 구직효능감에 미치는 영향 관계와 취업스트레스의 상황에서도 구직활동을 지속할 수 있는 심리적 자원을 탐색하는데 있다. 이에 취업스트레스를 겪고 있는 대학생들의 전공만족도와 자아탄력성이 구직효능감에 긍정적인 역할을 할 것이라는 가설을 제시하였다. 그래서 대학생의 전공만족도와 구직효능감의 구조적 관계를 확인하고, 취업스트레스와 자아탄력성의 매개역할을 검증하였다. 이를 위해 대학교 3, 4학년 300명을 대상으로 전공만족도, 취업스트레스, 자아탄력성, 구직효능감에 대한 설문조사 자료를 바탕으로, SPSS 18.0과 AMOS 프로그램을 활용하여 분석하였다. 일부 재구성한 취업스트레스 척도에 대한 탐색적 요인분석과 타당성 검토를 하였다. 또 연구변인 간 구조적 관계 확인을 위해 구조방정식 분석을 실시하고, 연구모형의 적절성 검증, 경로계수의 통계적 유의성을 검증하였다. 연구 결과, 전공만족도는 구직효능감에 직접적인 영향을 미치지 않았지만, 취업스트레스와 자아탄력성을 통하여 간접적으로 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 취업스트레스와 자아탄력성은 전공만족도와 구직효능감 간의 관계를 완전 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 대학생의 전공만족도 형성, 자아탄력성 증진, 구직역량 제고에 대한 시사점과 후속연구를 위한 제언 등을 논하였다. 본 연구는 대학생의 취업과 관련하여 지각되는 심리적 역동성의 관계를 밝혔다는 데 의의가 있다.

주요어 : 전공만족도, 구직효능감, 취업스트레스, 자아탄력성

\* 본 연구는 한규철(2016)의 서울벤처대학원대학교 박사학위논문 '대학생의 전공만족도가 구직효능감에 미치는 영향 -취업스트레스와 자아탄력성의 매개효과-' 중 일부를 발췌, 수정한 내용임.

† 교신저자 : 한규철, 사람들인력발달센터, (16455) 수원시 팔달구 갖매산로 91, 터미널타워빌딩 3층 8호

Tel : 031-282-4383, E-mail : han717bd@naver.com

현대사회는 지식의 융합으로 전문분야 간 경계가 없을 뿐 아니라 지식 간의 상호의존성이 증대되고 있다. 이에 따라 사회조직과 기업에서도 창의적이고 통합형 인재를 요구하고 있다. 한 개인은 이러한 사회변화에 따른 자신의 경쟁력을 키워나가야 한다. 특히, 직업세계로의 이행과정에 있는 대학생들은 시대적 요구와 직업의 환경변화에 맞게 대응해 나갈 필요가 있다. 또한 자신의 생애사적 과업인 직업을 갖기 위해서는 자기 스스로 역량을 키워 나가는 것이 무엇보다 중요하다.

오늘날, 청년층 일자리 문제는 사회적 이슈로 대두된 가운데 이를 해결하기 위한 정책예함을 쏟고 있다. 여성가족부에서 조사한 ‘2017년 청소년종합실태조사’에 의하면 청소년들이 진로교육 관련 경험 중에 진로 상담(67.4%)이 가장 큰 비중을 차지하고, 대학 주관 진로체험 프로그램(34.8%)에 가장 많이 참여한 것으로 나타났다. 그리고 교육부에서 발표한 ‘2017년 대학 진로교육 현황조사’에서도 대학생 10명 중 6명이 ‘졸업 후 진로(60.0%) 및 취업(62.4%)’이 가장 큰 고민인 것으로 밝혀졌다. 또한 수강 만족도는 ‘학과(전공)에서의 관련 진로탐색 과목(3.64점)’, 진로지원 서비스의 경험은 ‘학과(전공) 교수와의 진로·취업상담(68.7%)’이 가장 높은 비율을 차지하였다. 이처럼 대학에서도 학생들의 진로상담과 취업을 위한 노력이 활발하게 진행되고 있다. 이에 대학생들의 진로에 대한 전향적인 자세의 필요성과 함께 구직과 관련된 역량으로 구직효능감에 대한 관심이 높다.

구직효능감은 다양한 구직행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음으로써(Saks, 2005; Wanberg, Watt, & Rumsey, 1996), 취업성공에 긍정적인 영향을 미친다는

것이 확인되고 있다. 구직효능감은 Bandura (1977)의 자기효능감 이론에서 출발하였는데, 특정한 상황에서의 특정 행동에 대한 신념으로 Betz와 Hackett(1981)가 진로발달 연구로 발달시킨 개념이다. 개인의 진로발달이나 직업을 선택할 때 자기효능감이 중요한 변수로 작용하고 있는데, 이러한 개념을 구직행동에 적용시킨 것이 구직효능감이라 할 수 있다 (Kanfer & Hulin, 1985). 따라서 구직효능감이 높은 사람일수록 적극적인 직업탐색 행동을 할 뿐만 아니라 취업에 대한 불안의 수준이 낮다고 할 수 있다. 또한 자신의 행동에 대한 확신과 높은 성취욕구가 그만큼 취업가능성도 높아진다(Saks & Ashforth, 1999)는 보고는, 대학생들의 구직문제와 관련된 현실을 고려할 때 시사하는 바가 크다.

대학생은 한 인간의 생애주기로 보았을 때 진로발달 과정에서 매우 중요한 시기이다. 더군다나 입학 시 선택한 자신의 전공에 대한 만족도는, 학업의 흥미와 진취적인 학교생활로 이어짐은 물론 졸업 후의 직업선택과 그 흐름을 같이 한다. Sovet, Park와 Jung(2014)은 대학생의 전공만족은 삶의 만족, 주관적인 안녕감, 흥미와 적성, 전공선택 동기, 학업성과, 경력개발, 자기효능감, 목표지향성 등의 다양한 요인들과의 관계가 있다고 하였다. Logue(2005)는 전공만족이 생애의 진로를 결정하는데 중요한 요소라고 강조하였다. 그는 대학의 전공 간의 관계와 개인의 특성, 직업에 대한 관심이 상호 어떤 관계가 있는지를 밝히면서 개인적 특성(외향성, 개방성, 순응성/팀형, 정서적 안전성/신경과민성, 성실성), 학문적 환경, 직업적 환경에 따라 전공만족도에 차이가 있다는 이론을 제시하였다. 이러한 그의 이론은 전공만족을 개인적 특성은 물론,

학문과 직업적 차원까지 이해의 범위를 확장시켜 주고 있다.

한편, Wallace와 Walker(1990)는 자아존중감이 높은 학생이 자신의 전공에 대한 만족도가 높을 뿐만 아니라, 전공 관련 직업에 대해서도 관심이 높다는 의견을 제시한 바 있다. 이는 전공만족도의 개념이 개인의 심리적 요인에 기인함은 물론, 직업적 개념을 포괄하여 접근하고 있음을 확인할 수 있다. 또한 대학생의 전공만족도가 직업과 연관된 사회적 인식에 대한 심리적 요인에 의해 작용되고 있다는 사실에 주목할 필요가 있다. 바로 전공만족도가 개인을 둘러싼 환경과의 상호작용(한예정, 2014)을 통해 지각되는 전반적인 경험이라는 인식이며, 전공만족도가 형성되는 근원적인 시발점에 대한 접근으로 평가할 수 있다. 이처럼 대학생의 전공만족도는 자신의 진로와 취업의 관점에서 지각하고 있는 전공에 대한 긍정적인 생각과 태도 등의 감정적, 인지적, 정의적 측면의 포괄적인 개념이다. 결국, 자신의 전공이 구직과 연결될 수 있을까 기대하는 주관적 감정이 곧 전공만족도라고 할 수 있다. 이렇듯 대학생들의 전공만족도는 취업 문제와 연계되는 것은 물론이고, 자신의 진로의식의 형성과정에서 상당한 영향을 미친다는 것을 알 수 있다(구병림, 1993). 전공만족도가 높은 학생이 전공과 관련된 직업으로 진로를 선택하려는 경향이 있으며, 그러한 직업에 대한 직업흥미도가 높기 때문에(McIlveen, Beccaria, & Burton, 2013) 취업 후 직업만족도 또한 높았다고 한다(김재현, 2011; 장원섭, 2010). 이는 대학생의 전공만족도가 학교생활은 물론, 진로 결정이나 고용을 획득한 개인의 삶의 질에도 그 영향이 미치고 있는 것을 알 수 있다.

이러한 맥락에서, 전공만족도를 높이는 것

이 구직효능감을 발전시키는 요인이 될 수 있음이 선행연구들(강명숙, 2015; 정주영, 2013)을 통해 밝혀졌으나, 과연 '전공만족도가 구직효능감을 직접적으로 함양시키는 요인이 되는가?'에 대하여 좀 더 구체적인 연구가 필요해 보인다. 왜냐하면, 개인의 진로행동에 미치는 핵심자기평가(Core Self-Evaluation)의 영향력은 자아존중감, 자기효능감, 내적통제소재 등과 같은 관련 변인들과의 관계에 따라 그 속성의 관계가 다양한 양상으로 나타날 수 있기 때문이다(Song & Chathoth, 2013).

전공만족도에 관한 국내 연구들 중, 김계현과 하혜숙(2000)은 전공만족과 유사한 학과만족의 구성요인을 교과만족, 교수-학생 관계에 대한 만족, 일반적 관심만족, 사회적 인식에 대한 만족, 학교에 대한 만족 등의 다섯 가지를 제시하였다. 특히, '사회적 인식에 대한 만족'과 '일반적 관심만족'은 대학과 전공을 선택할 때, 장래의 진로나 취업에 대한 기대 심리가 중요한 판단 기준으로 작용하고 있어 시사하는 바가 크다. 전공만족도의 다양한 이론적 개념을 바탕으로 관련변인들과의 관계를 탐색해 보면 다음과 같다.

첫째, 전공만족도와 구직효능감의 관계는, 대학생들이 전공에 대한 만족도가 높을수록 자신의 진로에 대한 결정이 명확하여 심리적으로도 안정되고(임은미, 박승민, 엄영숙, 2009; 장선철, 2003), 학업성적, 학교생활적응 등 진로와 밀접한 변인이라(강승희, 2010) 전공과 관련된 직업을 선택할 가능성이 높다(김태희, 장경로, 2007)고 할 수 있다. 이러한 사실에 비추볼 때, 전공만족도는 구직효능감을 촉진시키는 선행적인 요인으로 두 변인 간에 밀접한 상관관계가 작용할 것으로 추정된다.

원래 구직효능감은 자기효능감(self-efficacy)을

기초로 출발하고 있으며 구직활동 과정에서 이루어지는 다양한 구직행동에 대한 확신(Wanberg et al., 1996)을 일컫는 개념이다. 이러한 맥락에서 보면, 대학생이 자신의 전공에 대한 만족도가 높을수록 구직활동에 대한 확신과 자신의 능력에 대한 믿음이 발현되는 구직효능감의 제고를 예측하게 한다. 따라서 대학생의 구직효능감은 구직활동과 관련하여 갖춰야 할 구직역량의 한 가지로서, 개인의 자질에 포함되는 개념이라고 할 수 있다. 이는 대학생이 다양한 구직활동을 지속할 수 있는 심리적 원동력이며, 성공적인 고용획득에 대한 자신감을 촉진하는 동기적 신념을 내재시키는 시발점이 될 것이다. 바로 Saks와 Ashforth(2000)의 구직효능감이 높은 구직자는, 자신에게 적합한 업무탐색의 빈도를 높이는 구직탐색기술을 활용하여 실제 취업으로 연결되는 경우가 많다고 한 연구와 같은 맥락이다. 또한 상대적으로 구직효능감이 낮은 사람은 새로운 직업을 찾는데 소극적이라는 Rife와 Kilty(1990)의 주장에 대한 설득력을 높여준다고 볼 수 있다. 이에 전공만족도가 높을수록 구직효능감에 긍정적 영향을 미친다(윤경화, 2015)는 사실을 규명함으로써, 전공만족도와 구직효능감의 관계를 확인한 바 있다. 이러한 선행연구들을 살펴볼 때, 전공만족도가 구직행동을 촉진시키는 동기적 역할을 수행한다는 것을 알 수 있다. 따라서 전공만족도는 대학생들의 구직역량을 함양시키는 변수인 구직효능감의 증진에 선행적인 조건으로 작용할 수 있다는 것을 추론할 수 있다.

둘째, 전공만족도와 취업스트레스의 관계는, 대학생 생활스트레스 관련 선행연구들을 살펴보면 자신의 전공문제와 장래진로문제에 의한 생활스트레스를 경험하는 것으로 밝혀졌는데,

이러한 현상은 대학생들이 입학과 동시에 취업준비를 해야 하는 사회적 상황에 직면하기 때문인 것으로 판단된다. 이는 대학생들의 가치관 혼란이나 자율적인 대학생활에 대한 부적응 보다 더 큰 스트레스 상황을 지각(김진희, 2016)하는 것으로 밝혀졌다. 즉, 대학생들이 자신의 전공에 대한 인식을 구직문제와 연계시키기 때문에, 취업스트레스가 심리적 기저에 작용하고 있는 것으로 볼 수 있다. 따라서 구직의 현실적인 문제 앞에서 전공만족도가 높을수록 취업스트레스가 낮아지는 사실을 유추해 볼 수 있다.

전공만족도의 하위요인 중에 개인차원만족도가 취업준비스트레스에 부적영향을 미치고(이미라, 박분희, 2014), 전공만족도가 높을수록 진로결정상태가 안정하다(정영희, 양진희, 2013)는 연구들은, 전공만족도와 취업스트레스의 관계를 읽을 수 있다. 또한 학과만족도와 진로스트레스 간의 전체 및 하위영역별 상관관계도 유의미한 부적상관이 확인(이진희, 2012)됨으로써, 학과만족도가 높을수록 진로스트레스 수준은 낮아짐을 알 수 있다.

이러한 결과는 대학생의 전공만족도의 중요성을 일깨워주는 것은 물론, 전공만족도의 수준에 따라 장래 진로문제에 영향을 미치고, 구직문제로 인한 취업스트레스의 지각 정도가 결정되는 것으로 이해할 수 있다. 결국, 대학생의 전공만족도는 구직과정에서 생성되는 취업스트레스를 경감시키고, 전공에 대한 개인적 만족과 연관성이 있음을 알 수 있다. 이러한 관점에서 접근하면, 대학생들의 취업스트레스에 선행적인 역할을 하고 있는 전공만족도의 형성에 대한 필요성이 대두된다.

따라서 대학생들의 ‘전공만족도를 촉진시킬 수 있는 자각(self-awareness)의 기회가 필요

하며, 이를 위한 심리적 동기의 경험'이 제시되어야 한다. 또한 '대학생 스스로가 전공만족도를 함양시킬 수 있는 노력이 선행되는 순환적인 구조의 틀'이 마련되어야 할 것으로 생각된다.

셋째, 전공만족도와 자아탄력성의 관계는, 대학생의 전공만족도에 영향을 미치는 요인으로 자아탄력성을 강조하고 있다. 이는 자아탄력성의 긍정적인 측면과 낙관적 태도 등이 자신의 전공에 대한 심리적 영향을 미치기 때문으로 보인다. 간호대학생의 자아탄력성과 자기효능감이 높을수록 학과만족도가 높다(김덕진, 이정섭, 2014)는 보고와 무용만족도에 영향을 미치는 요인에서 심리적 만족에 낙관적 태도가 정적인 영향을 미친다(조희진, 전현수, 권성호, 2013)는 연구들에서 이들의 관계를 알 수 있다. 특히, 학과만족도를 높이기 위해 낙관적 태도와 자아탄력성을 증진시키는 프로그램 개발의 필요성을 제시한 점은, 전공만족도와 자아탄력성의 상관관계를 예측하게 한다. 이에 전공만족도의 하위요인(개인차원에서 만족도, 사회차원에서 만족도) 모두 자아탄력성에 정적인 영향관계를 확인하고, 전공만족도가 높으면 자아탄력성이 높다(이미라, 2014)고 분석한 연구는, 전공만족도와 자아탄력성의 관계를 직접적으로 검증한 연구로 평가된다. 또한 대학만족도와 전공학과 만족도가 높은 학생일수록 자아탄력성이 증가한다(장성연, 2013)는 연구도 두 변인의 관계를 증명하고 있다. 한편, 자아탄력성과 대학생활적응, 학교생활적응 등도 유사한 결과를 보고하고 있다. 특히, 학년과 환경에 상관없이 자아탄력성이 높을수록 학교생활적응에 긍정적이다(최금란, 2012)는 보고는, 자아탄력성이 높은 학생일수록 학교생활적응을 잘하는 것을 알 수 있다.

이러한 연구들은 대학생의 학교생활 전반에 자아탄력성이 영향을 미치고 있다는 것을 유추하게 한다.

자아탄력성과 취업스트레스의 관계를 살펴보면, 대학생의 취업준비스트레스에 자아탄력성이 완화역할을 하는 보호변인(이옥형, 2012)으로 작용을 하고, 취업스트레스의 상황을 유연하고 긍정적으로 대처하게 작용하는 변인(이하나, 정현주, 이기학, 이학주, 2006)으로 확인되어 주목된다. 또 자아탄력성이 생활스트레스에 긍정적인 매개변인으로 작용하여 삶의 질, 안녕감에 기여한다고 본(김노은, 2011) 연구들은 전공만족도, 취업스트레스, 자아탄력성 간에 유의미한 상관성이 있다는 사실을 확인시켜 주고 있다. 따라서 대학생의 전공만족도와 자아탄력성은 서로 밀접한 관계이며, 취업스트레스에도 긍정적으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 그러므로 취업스트레스가 낮고 자아탄력성이 높을수록 효과적인 구직활동을 할 수 있다는 예측이 가능하다. 바로 자아탄력성의 개념에서 취업스트레스를 인지하는 수준이 개인마다 다르다는 점과 스트레스 상황을 유연하고 효율적으로 적응할 수 있는 개인적 능력(Klohn, 1996)이라는 점을 수용하면, 대학생의 전공만족도와 구직효능감의 관계에서 자아탄력성이 긍정적인 역할을 수행할 것이라는 추정을 가능하게 한다.

넷째, 취업스트레스와 구직효능감의 관계는, Kasl(1982)의 역인가설(Reverse Causation Hypothesis)에 따르면, 구직활동에 있어서 부정적인 영향을 주는 것은 스트레스와 같은 낮은 심리적 안녕감이라고 하였다. 이는 대학생들이 자신의 진로에 따른 다양한 구직활동을 하는 과정에서 겪게 되는 심리적 문제를 짐작하게 한다. 바로 구직활동을 하면서 취업에 대한

확신의 결여와, 그동안의 구직과정에서 취업 거절을 당한 경험들로 인한 심리적 위축이 스트레스를 유발시킨다고 볼 수 있다(Barber, Daly, Giannantonio, & Phillips, 1994). 즉, 구직과정에서 발현되는 스트레스에 대한 대학생들의 심리적 방어기제가 작용할 수 있으며, 이는 곧바로 구직행동에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 한마디로 대학생들의 취업 스트레스는 구직과정에서 경험하는 선행적인 조건으로서 구직효능감과 상호 밀접한 관련이 있다고 할 수 있다. 대학생이 지각하는 취업 스트레스와 구직효능감의 관계에서, 선행연구들은 대부분 취업스트레스에 직면하고 있는 대학생들에게 자아탄력성이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고 있다. 바로 자아탄력성이 구직과정에서 겪게 되는 심리적 어려움을 유효성 있게 대처하고, 구직활동을 지속하게 하는 긍정적인 역할을 수행하고 있다는 사실을 밝혀주고 있다(김윤경, 2015; 김현아, 2016; 오승국, 2016).

구직효능감의 개념은, Bandura(1977)가 사회인지이론에서 제시한 자기효능감(self-efficacy)의 개념을 구직행동에 적용시킨 것이다. 이러한 자기효능감은 Hackett와 Betz(1981)가 진로발달 이론을 바탕으로 진로자기효능감으로 개념화 하였으며, 진로선택과 의사결정, 진로준비행동 등을 포괄하고 있다. 대학생의 취업스트레스는 이들 변인들과의 관계에서, 취업스트레스의 수준에 따라 부적, 정적인 상관관계가 존재하는 것으로 밝혀진 바 있다. 또한 진로효능감이 높을수록 취업스트레스가 낮아지고(Schunk, 1996), 스트레스와 관련된 주요한 개인적 변인이 진로효능감이라고 밝힌(한광현, 2003) 연구들이 구직효능감과 관계를 이해할 수 있다.

한편, 구직효능감이 취업스트레스에 미치는

영향(신권섭, 2011)에서는, 자아존중감과 자기효능감이 낮을수록 취업스트레스가 높아지는 사실이 입증되고, 자연계열보다 다른 계열 전공이 더 높은 취업스트레스를 나타낸 것은, 대학생들의 전공에 따른 취업스트레스의 양상이 달라지는 것을 추정하게 한다. 이와 같은 변인들의 관계는, 자아존중감과 자기효능감이 높은 사람은 스트레스 상황에서 긍정적으로 대처하고, 부정적인 정서에 취약해지는 것을 줄인다(Bandura, 1995)는 이론과 같은 맥락이라고 볼 수 있다.

실제, 대학생의 취업스트레스와 관련하여 서울대학교에서 졸업예정자들을 대상으로 실시한 대학생활 의견 조사(서울대학교 대학생활문화원, 2015)에서도 확인된 바 있는데, 대학생들의 구직과정은 심리적으로 상당한 압박감을 받고 있으며, 그로 인해 유발되는 취업스트레스는 현실적인 문제로 대두되고 있다. 하지만, 이러한 대학생의 심리적 안녕감에 취업스트레스가 미치는 부정적인 영향에서 자아탄력성이 이를 완화시키는 보호변인(이옥형, 2012)으로써의 역할을 한다는 것은 시사되는 바가 크다고 할 수 있다.

Lent, Brown과 Hackett(1994)에 따르면, 자기효능감과 결과기대는 개인의 흥미를 유발시키며, 유발된 흥미는 목표를 예언하고, 목표는 행동의 선택과 성취로 이어진다고 하였다. 또한 Wanberg 외(1996)가 제시한 구직행동의 성공적 수행에 대한 믿음과 자기효능감을 내재한(Kanfer & Hulin, 1985) 구직효능감은, 대학생들의 구직과정에서 함양되어야 할 선행적인 구직역량으로 평가할 수 있을 것이다. 이와 같은 맥락에서 구직효능감의 포괄된 개념을 수용하면, 대학생의 취업스트레스와 구직효능감의 인과관계는 구조적인 검증보다는 취업과

관련된 대학생의 심리적인 측면에서 접근하는 것이 바람직해 보인다. 결국, 대학생의 전공만족도와 구직효능감의 경로에서 취업스트레스는 구직과정에서의 선행적인 심리적 태도변인으로 작용하고 있으며, 개인적 특성인 자아탄력성이 이를 완화시키는 역할을 하는 요인이라는 것을 인식할 필요가 있다.

다섯째, 자아탄력성과 구직효능감의 관계는, 대학생의 자아탄력성과 구직효능감은 정적상관이 있으며, 자아탄력성이 구직효능감에 긍정적인 영향을 미친다(배주윤, 2009)는 사실을 보고하고 있다. 이러한 결과는 대학생의 자아탄력성과 구직효능감의 인과관계가 밝혀진 연구로 평가되며, 자아탄력성이 높을수록 구직효능감이 높아진다는 이론적 타당성을 확보하고, 대학생들의 자아탄력성에 대한 의미를 부각시키고 있다.

구직효능감과 유사한 개념의 진로결정자기효능감을 변인으로 한 연구(김지연, 이기학, 2014)에 의하면, 대학생들의 자아탄력성이 클수록 진로결정자기효능감의 수준이 높아지는 효과와 함께 진로준비행동에도 긍정적 효과가 있는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 자아탄력성이 구직효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것은 물론, 대학생들의 구직과정에서도 긍정적인 역할을 수행한다는 것을 알 수 있다. 즉, 자아탄력성이 대학생의 구직활동에 긍정적인 역동적 동기를 발현시켜 구직효능감을 촉진하고, 구직행동에 지속성을 부여하게 된다는 추론이 가능하다고 본다. 한편, 중장년 남성 실직자와 관련된 변인들 간의 구조적 관계(오승국, 2016)에서도 두 변인의 관계가 확인됨으로써, 자아탄력성의 긍정적인 역할에 대한 이론의 범위가 확장됨을 알 수 있다.

최근 긍정심리학에 초점을 둔 낙관성, 행

복감, 탄력성과 같은 인간의 심리에 긍정적인 작용을 촉발하는 요인(김택호, 2004; Seligman & Csikszentmihayi, 2000)들이 주목을 받고 있는 가운데 특히, 자아탄력성에 대한 관심이 높아지고 있다. 그리고 Fleig-Palmer, Luthans와 Mandernach(2009)에 따르면, 구직효능감의 하위요인에 속하는 구직기술의 훈련과정에서, 자아탄력성 개발을 동시에 병행한 구직자가 구직행동을 더 적극적으로 하고 재취업 성공률도 높다는 사실을 확인시켜 주고 있다. 이와 같은 이론들을 종합하면, 자아탄력성에 대한 긍정적인 평가는 구직효능감의 발현과 증진을 위한 선행적인 변인으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 즉, ‘자아탄력성의 낙관적 태도가 전공만족도의 형성에 기여하고, 대학생의 구직활동 과정에서 심리적 역동성을 발휘시켜 구직효능감을 촉진하는 원동력의 역할’을 하고 있는 것으로 분석된다. 따라서 대학생들이 취업스트레스 상황에서도 심리적 안정과 지속적인 구직활동을 하기 위해서는, 자아탄력성의 함양과 구직효능감의 수준을 제고할 필요가 있다. 지금까지 각 변인들 간의 관계에 대한 선행연구들을 살펴봄으로써, 본 연구가 설정한 변인들에 대한 연결경로의 탐색이 가능할 것으로 사료된다.

사회적으로 청년층의 취업난이 심화되면서 대학생들은 구직 준비로 과중한 스트레스에 직면하고 있다. 만약, 대학생의 구직문제가 전공만족도와 구직효능감의 상관관계에 영향을 있음을 상정할 때, 대학생들의 구직활동 과정에서 지각하게 될 자신의 전공만족도 수준과 취업스트레스로 인한 심리적 압박감은 상당할 것이다. 더군다나 자신의 전공에 대해 만족하지 못하는 상태에서 장래의 진로문제와 관련된 갈등은, 대학생들의 구직활동을 위축시킬

뿐만 아니라 부정적인 정서에 의한 자신감의 상실이 우려된다. 하지만 다양한 취업스트레스 상황의 지각 정도가 개인마다 다르다는 점을 수용하면, 부정적인 정서가 유발되어도 이를 완화시키는 심리적 지지 자원의 역할이 절실하다고 할 수 있다. 이러한 관점들이 대학생들의 심리적 압박감에도 불구하고 긍정적인 구직활동을 지속할 수 있는 구직효능감의 증진이 요구된다는 점을 방증한다. 따라서 구직효능감의 발현에 선행적인 역할을 수행할 것으로 판단되는 자아탄력성의 함양이 우선되어야 할 필요가 있다. 바로 자아탄력성은 대학생들의 진로개발 과정에서 갖추어할(기술, 태도, 능력) 개념적 틀(Block & Block, 1980; Cicchetti, Toth, & Lynch, 1995)로서, 다양한 도전들을 긍정적으로 지각하는 것을 전제하기 때문이다.

인간의 성격 형성이 역동적이라는 이론적 기반을 토대로, 기존의 탄력성(Resiliency)에 자아(Ego) 개념을 통합한(Block & Block, 1980) 자아탄력성(Ego-Resiliency)은 개인의 스트레스에 대한 저항력을 의미하고, 스트레스에 대한 가장 효과적인 대처요인 중 하나가 바로 자아탄력성(Li & Nishikawa, 2012)이라는 개념을 포괄하는 것으로 볼 수 있다. 이와 같은 개인의 특성이 스트레스에 대처하는 양상을 다르게 할 뿐 아니라, 구직행동을 예측하게 하는 요인(Fleig-Palmer et al., 2009)으로 작용하고 있는 것으로 밝혀졌다. Luthar, Cicchetti와 Becker (2000)에 의하면, 자아탄력성은 개인의 발달과정에서 변화할 수 있고, 유전적인 자산이 아니라 습득되어지는 역동적 과정이라고 한 바 있다. 이러한 측면에서 보면, 대학생들이 직업세계에 대한 적응력을 키우고, 구직과정에서 유발되는 취업스트레스에 대처하기 위해서는

대학생 스스로 자아탄력성을 증진시키는 노력을 하여야 함은 물론, 생태학적 관점에서도 지원이 뒷받침되어야 할 것이다.

따라서 다양한 스트레스 상황에 미치고 있는 자아탄력성의 긍정적인 효과(Klohnen, 1996)를 고려하면, 대학생들의 구직활동에 직접적인 변인으로 작용하는 ‘전공만족도와 구직효능감의 관계에서 자아탄력성의 심리적인 역동성이 예상되며, 변인들 간의 상호 영향력에 시너지 효과(synergy effect)를 형성시키는 매개적 역할을 수행한다’는 것을 추론해 볼 수가 있다.

그동안 대학생들의 전공만족도는 전공선택 과정과 고용관계 측면에서 그 문제들을 다양하게 다루어져 왔다. 하지만, 대학생들의 현실적인 고민인 구직문제는 선행적인 조건인 전공만족도와 구직활동의 지속성 유지가 전제되어야 한다. 이를 위해서는 구직효능감의 발현을 동기화 시킬 수 있는 자아탄력성의 심리적인 기저가 뒷받침 되어야 할 것이다. 그러나 구직활동에 영향을 미칠 수 있는 심리적인 변인들과 전공만족도의 중요성을 직접적으로 다룬 경험적인 실증연구가 부족한 실정이다. 또한 전공만족도가 취업스트레스와 자아탄력성에 연계되어 대학생들의 구직효능감을 증진시킬 수 있는 연구가 미비하여, 이러한 변인들을 통합적으로 다룬 연구의 필요성이 절실한 것으로 사료된다.

본 연구에서는 그동안의 선행연구에서 다루지 않은 대학생의 전공만족도가 구직효능감에 직접 연결된 경로에서 형성되는 인과관계와 상호작용의 구조적 관계를 밝히는데 연구의 초점을 두고, 취업스트레스와 자아탄력성의 매개역할에 대한 변인들 간에 미치는 영향을 검증하고 그 효과를 제시하고자 한다. 또한 이들이 전공만족도의 형성과 구직효능감의 제

고를 위한, 심리적 발현동기를 촉진시키는 작용의 역할을 탐색하는데 연구의 의의가 있다. 따라서 본 연구가 대학생들의 구직역량을 강화시키고, 취업스트레스의 상황 속에서도 지속적인 구직활동을 할 수 있는, 심리적 원동력을 이해하는 기초자료를 제공할 수 있으리라 기대된다.

### 연구 문제

본 연구는 대학생들 전반에 영향을 미치는 전공만족도가 장래 진로문제에도 그 영향력이 확장되고 있는 가운데, 대학생들의 구직효능감 증진을 모색해 보기 위한 접근이다. 대학생들은 자신의 전공에 대한 갈등과 취업스트레스로 인한 장래 진로에 대한 고민에 직면하고 있다. 대학생들의 전공만족도는 구직문제와 직결되어 있음을 전제할 때, 사회적인 취업난이 심화되면서 대학생들이 경험하는 심리적 압박감은 상당할 것이다.

그러나 다양한 취업스트레스 상황 속에서도 개인마다 지각 수준이 다르기 때문에, 대학생들의 심리적 지지 자원인 자아탄력성과 긍정

적인 구직활동을 지속할 수 있는 구직효능감의 함양이 절실하다.

본 연구는 대학생의 전공만족도와 구직효능감의 인과관계를 검증하고, 두 변인들 간의 미치는 영향과 역동적 상호작용의 구조적 관계를 밝히고자 한다. 특히, 취업스트레스와 자아탄력성의 매개역할을 분석하여, 이들이 전공만족도의 형성과 구직효능감을 배양시키는 촉진동기에 작용하는 심리적 기저를 탐색하고자 한다.

본 연구는 이러한 연구 목적을 달성하기 위하여 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

[연구문제 1] 대학생의 전공만족도, 취업스트레스, 자아탄력성이 구직효능감에 미치는 영향은 어떠한가? [연구문제 2] 대학생의 전공만족도가 취업스트레스와 자아탄력성에 미치는 영향은 어떠한가? [연구문제 3] 취업스트레스와 자아탄력성은 전공만족도와 구직효능감 간의 관계에서 매개적 역할을 수행하는가?

### 연구 모형

본 연구를 실증적으로 검증하기 위해 구성한 연구모형은 그림 1과 같다.

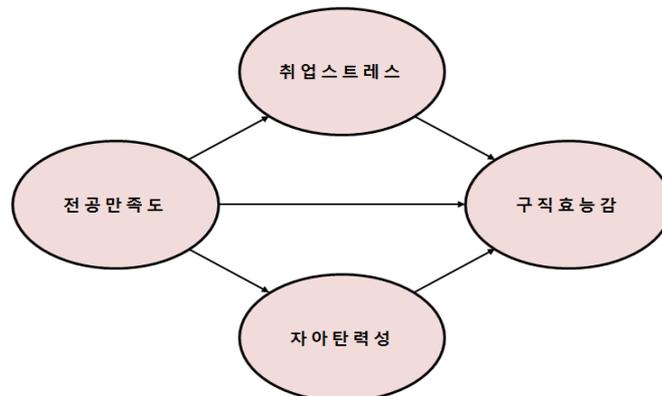


그림 1. 연구모형

## 방 법

### 연구 대상

본 연구는 경기도 소재 3개 대학교의 3, 4학년 재학생 300명을 대상으로 실시하였다. 연구의 참가자들은 연구 동의서 설명문에 제시한 연구자의 연구 취지에 대한 이해와 자발적인 동의로 설문에 참여하였다. 최종분석 자료에 활용한 참여자 247명 중 남학생이 119명(48.2%), 여학생 128명(51.8%)으로 비슷한 비율을 보였다. 참여자의 학년 분포를 살펴보면 3학년 145명(58.7%), 4학년 102명(41.3%)로 나타났다. 소속된 학부 또는 전공계열은 인문계열이 73명(29.6%)으로 가장 많았으며 그 뒤로 사회계열 66명(26.7%), 예체능계열 62명(25.1%), 공학계열 29명(11.7%), 이학계열 17명(6.9%) 순으로 나타났다.

### 연구 절차

본 연구는 2016년 4월부터 2016년 6월까지 자료 수집을 하였다. 본 조사는 연구자가 직접 해당 학교를 방문하여 설문을 진행하였다. 연구의 참여 대상이 취업을 준비하고 구직활동이 많은 계층에 대한 조사의 취지를 설명하였다. 설문조사를 위한 윤리규정에 따른 연구 목적, 설문내용, 연구목적 외의 사용 금지, 비밀 보장 등에 대한 연구 동의를 받은 후에 실시하였다. 설문지는 총 300부를 배부하여 불성실 답변, 무응답 등의 사례를 제외하고 총 247부를 최종분석에 이용하였다. 설문은 개인적 특성, 전공에 대한 만족도, 취업스트레스, 자아탄력성, 구직효능감의 총 74문항으로 구성된 설문지가 조사에 활용되었다.

## 측정 도구

### 전공만족도(Major Satisfaction)

본 연구에서 사용한 전공만족도 척도는 강명숙(2015)의 척도로 총 9개의 문항으로 구성되었으며, “전공이 적성에 잘 맞는다” 등의 전공과 적성의 일치 여부, “나의 전공이 마음에 들지 않으나 대안이 없다” 등의 전공에 대한 호감도, “내 전공에 맞는 진로를 선택하려고 한다” 등의 전공분야와 졸업 후 자신의 진로 방향에 관한 내용의 설문을 포함하고 있다. 문항반응형식은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서부터 ‘매우 그렇다(5점)’의 리커트식 5점 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 전공이 자신의 적성이나 진로와 잘 맞다고 생각하며, 전공분야에 대한 긍정적인 태도와 심리적 애착이 높음을 의미한다. 본 연구에서는 무성의한 응답반응을 예방하기 위하여 9문항 중 3문항(1, 4, 7)은 역채점 하도록 구성되었다. 강명숙(2015)의 연구 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha = .92$ 이며, 본 연구의 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha = .92$ 로 나타나 도구의 신뢰도가 적절한 것으로 평가되었다. 본 연구에서는 각 변인 간의 관계를 구조방정식 모형으로 분석하기 위하여, 1요인으로 구성된 전공만족도를 항목묶기(item parceling) 방법(우종필, 2012; Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006)을 적용하여 2개의 측정변수를 갖도록 구성하였다. 전공만족도 잠재변수를 구인하기 위해 9문항을 모두 사용할 경우, 모수 수가 많아져 다변량 정규분포 가정을 위반할 가능성이 높아지고, 잠재변수 구인에 대한 왜곡이 높아질 수 있다(우종필, 2012; Nasser & Wisenbaker, 2006). 본 연구에서는 구조적으로 적합하고 간명한 모델(우종필, 2015)을 설정하기 위하여, 무작위 할당법

(Random Assignment)을 사용(Little, Cunningham, Shahar, & Widaman, 2002)하여, 홀수문항(5문항)으로 구성된 전공만족도 1과 짝수문항(4문항)으로 구성된 전공만족도 2를 측정변인으로 선정하였다.

#### 취업스트레스(Job-Seeking Stress)

본 연구에서 사용한 취업스트레스 척도는 황성원(1998)의 척도로 Shepherd, Cooper, Brown과 Kalton(1966)이 개발한 ‘스트레스측정법(Cornell Medical Index: CMI)’에 근거한 한국 대학생의 취업스트레스 척도를 수정한 도구이다. 원래 이 도구는 학업의 스트레스, 성격의 스트레스, 학교환경의 스트레스, 가족환경의 스트레스 등의 총 72문항 3척도로 구성되어 있다. 본 연구에서는 적은 수의 문항으로 대학생의 취업스트레스를 측정할 수 있도록, 문항을 일부 수정하였다. 수정한 문항은 박사학위 이상 전문가 3인에게 내용타당도를 검증받은 후, 최종적으로 총 20문항으로 구성하였다. 각 문항의 평정은 다른 도구와의 문항반응형식을 통일시키기 위하여 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서부터 ‘매우 그렇다(5점)’의 리커트식 5점 척도로 채점방식을 수정하였다. 본 연구가 구성한 취업스트레스 척도 20문항의 신뢰도를 확인하기 위하여 Cronbach’s  $\alpha$ 를 산출한 결과 .95로 적절한 것으로 평가되었다. 또한 구성된 문항의 하위요인을 분석하기 위하여 탐색적 요인 분석을 실시하였으며, 분석결과를 바탕으로 일상생활 스트레스, 자기불안 스트레스, 환경 스트레스로 구성된 세 개의 하위요인을 추출하였다. 본 연구의 취업스트레스 하위요인별 문항구성은 “나는 취업준비에 너무 많은 시간을 투자하여 일상생활에 지장을 받을 정도이다” 등의 일상생활 스트레스 8문항 Cronbach’s  $\alpha =$

.92, “내가 취업을 못한다면 죽고 싶을 것이다” 등의 자기불안 스트레스 6문항 Cronbach’s  $\alpha = .89$ , “가족들이 실망할까봐 취업을 해야 하지만 어렵다” 등의 환경 스트레스 6문항 Cronbach’s  $\alpha = .87$ 로 적절한 것으로 평가되었다.

#### 자아탄력성(Ego-Resiliency)

본 연구에서 사용한 자아탄력성 척도는 이미라(2014)의 척도로 Atsushi, Hitoshi, Shinji와 Motoyuki(2002)가 대학생을 대상으로 개발한 자아탄력성 척도(Resilience Scale)를 정은옥(2006)이 수정·보완한 자아탄력성 검사를 재수정한 도구이다. 자아탄력성의 원 도구는 문항수가 총 16 문항으로 구성되어 있으나, 5번과 14번을 제거한(이미라, 2014) 총 14 문항의 도구이다. 본 연구에서 사용한 자아탄력성 척도는 “나는 미래가 밝다고 생각한다” 등의 긍정적 미래지향성 5문항, “나는 내 감정을 잘 조절할 수 있는 편이다” 등의 감정조절 5문항, “나는 흥미나 관심이 높은 편이다” 등의 흥미와 관심의 다양성 4문항으로 세 개 하위요인 총 14 문항으로 구성되었으며, 문항에 대한 반응은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서부터 ‘매우 그렇다(5점)’의 리커트식 5점 척도로 되어있다. 본 연구에서는 무성의한 응답반응을 예방하기 위하여 14문항 중 3문항(7, 9, 16)은 역채점 하도록 구성되었다. 문항의 하위요인별 신뢰도 분석 결과는 긍정적 미래지향성 Cronbach’s  $\alpha = .86$ , 감정조절 Cronbach’s  $\alpha = .66$ , 흥미와 관심의 다양성 Cronbach’s  $\alpha = .86$ 이며, 자아탄력성 전체의 Cronbach’s  $\alpha = .86$ 으로 적절한 것으로 평가되었다.

#### 구직효능감(Job-Search Efficacy)

본 연구에서 사용한 구직효능감 척도는 신

권섭(2011)의 척도로 도구의 하위요인은 구직동기와 구직기술로 구성되며, 구직동기에는 자아존중감과 자기효능감, 구직기술에는 경력의 유동화 능력, 고용정보관리기술, 대인관계기술이 포함된다. 각 문항은 “나는 내 자신에 대하여 만족한다” 등의 자아존중감 6문항, “나는 직장을 구하는데 도움이 되는 정보를 충분히 활용 할 수 있다” 등의 자기효능감 6문항, “나는 생각하는 바를 정확하고 분명하게 말할 수 있다” 등의 경력의 유동화능력 7문항, “원하는 기업이나 직종에 관련된 자료를 조사한다” 등의 고용정보관리기술 7문항 총 26문항으로 구성되었다. 본 연구에서는 신권섭(2011)의 도구 총 29문항을 하위요인별 신뢰도를 분석한 결과, 적은수의 문항으로 인해 신뢰도가 적절하지 않은 것으로 나타난 대인관계기술 3문항을 제외한 26문항을 분석에 사용하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서부터 ‘매우 그렇다(5점)’의 리커트식 5점 척도로 구성하였다. 본 연구에서는 무성의한 응답반응을 예방하기 위하여 26문항 중 4문항(3, 4, 5, 6)은 역채점 하도록 구성되었다. 문항의 하위요인별 신뢰도 분석 결과는 구직동기의 자아존중감 Cronbach's  $\alpha$  = .85, 자기효능감 Cronbach's  $\alpha$  = .88, 구직동기 전체의 Cronbach's  $\alpha$  = .88이며, 구직기술의 경력의 유동화 능력 Cronbach's  $\alpha$  = .90, 고용정보관리기술 Cronbach's  $\alpha$  = .87, 구직기술 전체의 Cronbach's  $\alpha$  = .92이며, 구직효능감 척도 26문항 전체는 Cronbach's  $\alpha$  = .94로 적절한 것으로 평가되었다.

#### 분석 방법

연구문제에 따른 결과를 도출하기 위하여 SPSS 18.0 for window와 AMOS 프로그램을 사

용하였다. 본 연구에서 진행된 분석 내용과 방법은 다음과 같다. 첫째, 연구대상의 일반적 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 조사도구의 신뢰도를 확인하기 위하여, Cronbach's  $\alpha$ 를 산출하였다. 일부 재구성한 척도(취업스트레스)에 대해서는 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하여 도구의 타당성을 검토하였다. 셋째, 모든 응답반응에 대한 경향성 및 각 변인의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 확인하기 위하여 기술통계를 분석하였다. 넷째, 연구변인들 간의 관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였으며, 대학생의 인구통계학적 특성(성별, 학년, 전공), 취업준비 특성, 주관적 취업노력에 따른 잠재변인의 수준차이를 분석하기 위하여 독립표본 t검증과 일원변량분석을 실시하였다. 다섯째, 연구변인 간 구조적 관계를 알아보기 위하여 AMOS 프로그램을 활용하여 구조방정식 분석을 실시하였다. 먼저, 초기 설정한 연구모형에 대한 분석의 적절성을 확인하기 위하여 측정모형을 검증하였으며 다음으로, 수정 설정한 연구모형에 대해 검증하였다. 모형의 적절성은 카이제곱( $\chi^2$ ) 검증과 적합도 지수(GFI, RMSEA, CFI, TLI)를 통해 평가하였고, 추정된 모든 경로계수는 유의수준 .01에서 통계적 유의성을 검증하였다.

## 결 과

### 기술통계 및 정규분포성 분석

구조방정식 모형 분석을 포함한 다변량 통계분석에서는 연속변수에 대한 자료의 정규분포성을 기본전제로 가정한다. 따라서 수집된

자료의 상태를 확인하고 정규분포성의 기본가정을 충족하고 있는지 여부를 판단하기 위해서 측정변인의 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도를 분석하였다. 먼저, 각 변인의 기술통계분석결과를 살펴보면 잠재변인으로 지정한 전공만족도는 45점 만점에 평균 31.35( $SD=7.77$ ), 취업스트레스는 100점 만점에 평균 48.66( $SD=16.69$ ), 자아탄력성은 70점 만점에 평균 49.01( $SD=8.21$ ), 구직효능감은 130점 만점에 평균 88.58( $SD=15.89$ )로 나타나 전반적으로 보통수준 이상의 점수 경향을 보였다. 다음으로, 최대우도법(ML: Maximum Likelihood Estimation)에 의한 모수 추정방법을 결정하기 위하여 측정변인들에 대한 단변인(univariate normality) 및 다변인 정규분포성(multivariate normality)을 검증한 결과, 왜도지수의 절대 값이 3.0 이하여야 하고(Chou & Bentler, 1995; West, Finch, & Curran, 1995), 첨도지수의 절대 값이 10.0 이하여야 한다는(Kline, 2005) 기준을 적용하였을 때, 잠재변인인 전공만족도, 취업스트레스, 자아탄력성, 구직효능감의 왜도(.04~.29) 및 첨도(.28~1.70)의 절대 값이 기준 값보다 크지 않은 것으로 나타나 정규분포성 가정을 충족하는 것으로 볼 수 있다. 이로써 최대우도법을 통하여 모형의 적합도와 모수치를 정확하게 추정해 낼 수 있을 것으로 판단되었다.

#### 변수 간의 상관관계 분석

연구변인들 간의 상관관계를 파악하기 위하여 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 먼저 독립변수, 매개변수, 종속변수 간의 상관관계를 분석하여 연구가설을 1차로 검증함과 동시에 측정변수 간의 상관관계를 분석하여 구조방정식 분석 가능성을 확인하였다. 각 변

수 간의 상관관계와 기술통계에 따른 잠재변인의 평균과 표준편차는 표 1에 제시하였다. 변수 간의 상관관계 분석은 취업스트레스의 하위요인인 일상생활과 구직효능감의 하위요인인 구직기술 간의 관계를 제외하고 모든 변수 간에 .01 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 측정변수 간에 .8 이상의 상관계수를 보이지 않아 다중공선성에 영향을 받지 않는 것이 확인되었다. 각 변수별로 상관관계를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 전공만족도는 자아탄력성( $r=.173\sim.484$ ), 구직효능감( $r=.378\sim.438$ )과 정(+ )적인 상관관계가 있으며, 취업스트레스( $r=-.316\sim-.384$ )는 부(-)적인 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 취업스트레스는 자아탄력성( $r=-.183\sim-.413$ ), 구직효능감( $r=-.119\sim-.521$ )과 부(-)적인 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 자아탄력성은 구직효능감( $r=.218\sim.688$ )과 정(+ )적인 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

#### 연구모형의 검증

본 연구는 대학생의 전공만족도가 취업스트레스, 자아탄력성 및 구직효능감에 미치는 영향의 구조적 관계를 분석하기 위하여, 측정모형에 대한 확인적 요인분석과 구조모형의 적합도를 검증하는 2단계 접근법(Anderson & Gerbing, 1988)에 따라 모형을 검증하였다. 먼저, 확인적 요인분석(CFA; Confirmatory Factor Analysis)을 실시하여 관별 타당성(discriminant validity)을 제시 하였다. 즉, 구조방정식 모형에서의 확인적 요인분석은 이론 연구를 토대로 한 측정변수들이 충분한 의미를 지니고 있는가에 대한 타당성 여부를 확인하는데 의의가 있다. 전체 측정도구의 수렴타당도와 변별타

표 1. 변수 간의 상관관계 분석 및 잠재변인의 평균과 표준편차

구분	전공 만족도	취업스트레스				자아탄력성				구직 효능감		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											
2	-.384**	1										
3	-.316**	.909**	1									
4	-.369**	.910**	.713**	1								
5	-.369**	.904**	.721**	.780**	1							
6	.465**	-.413**	-.322**	-.410**	-.405**	1						
7	.484**	-.379**	-.300**	-.363**	-.382**	.886**	1					
8	.173**	-.279**	-.183**	-.304**	-.290**	.632**	.308**	1				
9	.423**	-.310**	-.271**	-.297**	-.277**	.834**	.733**	.229**	1			
10	.438**	-.399**	-.287**	-.415**	-.404**	.685**	.657**	.315**	.631**	1		
11	.430**	-.521**	-.430**	-.512**	-.485**	.688**	.656**	.371**	.583**	.903**	1	
12	.378**	-.233**	-.119	-.268**	-.272**	.577**	.556**	.218**	.575**	.929**	.681**	1
M	31.35	48.66	17.83	15.69	15.14	49.01	18.46	15.64	14.91	88.58	41.87	46.71
SD	7.77	16.69	7.07	5.99	5.33	8.21	3.90	3.25	3.25	15.89	8.02	9.30

주. 모든 상관계수는  $**p < .01$  수준에서 유의함.

주. 1.전공만족도 2.취업스트레스 3.일상생활 4.자기불안 5.환경스트레스 6.자아탄력성 7.긍정적 미래지향성 8.감정조절 9.흥미와 관심의 다양성 10.구직효능감 11.구직동기 12.구직기술

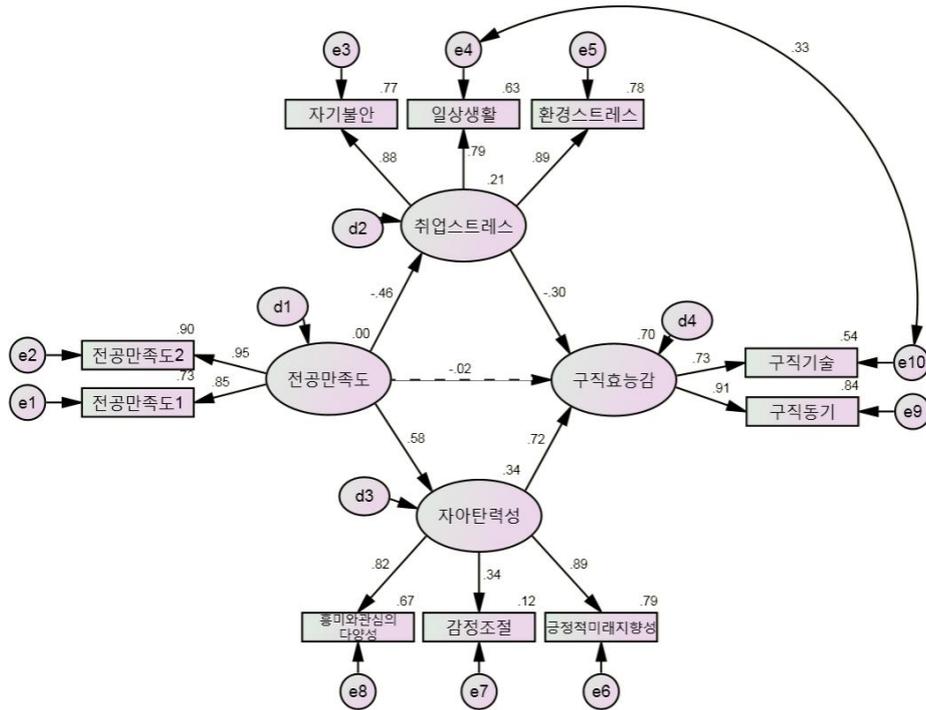
당도 검증을 위하여 측정모형에 대한 다요인 확인적 요인분석을 실시하였다. 다음으로, 설정한 연구모델의 추정을 위해 수집한 자료가 분석에 적절한지 살펴보기 위하여 모델적합도 지수를 분석하였다. 일반적으로 GFI, NFI, TLI, CFI는 0과 1.0 사이이며 어떤 이론적 모형에 대한 이들 값이 대략 .90 이상이면 그 모형의 적합도가 좋은 것으로 간주되며(홍세희, 2000), RMSEA 값은 대략적인 기준으로  $< .05$ 이면 좋은 적합도,  $< .08$ 은 괜찮은 적합도,  $< .10$ 은 보통 적합도로 본다(Browne & Cudeck, 1993). 분석결과 GFI, NFI, TLI, CFI 모두 .90 이상으로

모형이 적절한 것으로 평가되었으며, RMSEA 값은 .087로 .10 보다 낮아 보통 적합도를 갖는 것으로 나타났다. 그러나 RMSEA의 HI값이 .109로 .1을 넘는 것으로 나타나 모형의 안정성을 강화하기 위한 모델 수정이 요구되었다. 이에 다소 낮은 적합도 지수 문제를 해결하기 위하여 수정지수(Modification Indices)를 검토하여 모형을 일부 수정하였다. 분석결과, 모든 적합도 지수가 향상하였으며 기준을 충족하는 것으로 나타났다. 측정모형의 적합도 지수가 기준을 충족하는 것으로 확인되었으므로 척도의 수렴타당성과 변별타당성을 검토하기 위해

여 측정모형의 모수치를 추정하였다. 추정결과 수렴타당성을 검토하기 위하여 잠재변인별 하위요인의 요인부하량을 확인한 결과, 전공만족도 .84~.95, 취업스트레스 .79~.89, 자아탄력성 .35~.89, 구직효능감 .74~.92로 모두 .35 이상으로 대체로 양호한 것으로 나타났으며, 모든 경로가 .001 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 또한 잠재변수간의 변별성을 살펴보기 위하여 각 변인 간의 상관관계를 확인한 결과 -.44~.81의 상관을 보여 각 변인 간에 변별성이 있는 것으로 나타났다. 이는 잠재변인의 변별타당성에 대한 일반적 수용 기준치인 .85 이하(문수백, 2009)임을 고려할 때, 변수 간에 변별타당성이 확보되었음을 의미한다.

초기 구조모형 검증

측정모형의 타당도와 신뢰도가 확보되어 구조모형의 추정가능성이 확인되었으므로, 본 연구에서 다루고자 하는 대학생의 전공만족도, 취업스트레스, 자아탄력성, 구직효능감 간의 인과적 관계를 분석하였다. 초기 구조모형은 그림 2와 같으며, 적합도 지수는  $\chi^2(29)=75.797$ , GFI=.942, NFI=.949, TLI=.950, CFI=.968, RMSEA=.081(.059, .104)로 적절한 것으로 나타났다. 그러나 RMSEA의 90% 신뢰구간의 상한치가 .1을 넘는 것으로 나타나 해석에 주의가 요구되었으나, RMSEA의 추정값이 .081임을 고려하여 연구모형의 적합도가 충족된 것으로 해석하였다. 초기 구조모형을 바탕으로



주. 점선은 .05 수준에서 유의하지 않은 경로임.

그림 2. 초기 구조모형의 경로 검증

설정된 가설을 검증하기 위하여 가설경로의 추정 값을 확인하였다. 분석결과, 전공만족도는 취업스트레스에 부(-)의 방향으로 직접적인 영향을 미치고( $\beta = -.458, p < .001$ ), 자아탄력성에 정(+)의 방향으로 직접적인 영향( $\beta = .58, p < .001$ )을 미치는 반면, 전공만족도가 구직효능감에 미치는 직접효과는 통계적으로 유의하지 않았다( $\beta = -.025, p = .731$ ).

취업스트레스는 구직효능감에 부(-)의 방향으로 직접적인 영향을 미치며( $\beta = -.3, p < .001$ ), 자아탄력성은 구직효능감에 정(+)의 방향으로 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta = .724, p < .001$ ). 따라서 모형이 실제 자료를 잘 설명하고 적합도나 간명성 측면에서 더 바람직한 모형을 본 연구의 최종 모형으로 채택하고자, 통계적으로 유의하지 않은 전공만족도에서 구직효능감에 이르는 직접경로를 삭제시킨 보다 간명한 수정구조모형을 설정하여 모형의 적합도를 추정하였다.

#### 수정 구조모형 검증

통계적으로 유의하지 않은 경로를 삭제시킨 수정 구조모형의 모델적합도와 초기 구조모형의 적합도 지수를 비교하는 검증을 실시하였다. 분석결과, 수정된 구조모형의 적합도 지수는  $\chi^2(30) = 75.918, GFI = .942, NFI = .949, TLI = .952, CFI = .968, RMSEA = .079(.057, .101)$ 로 적절한 것으로 나타났다. 이를 초기 구조모형과 비교한 결과 적합도 지수들이 소폭 향상된 것으로 나타났으며, 이러한 향상이 통계적으로 유의미한지 확인하기 위하여  $\chi^2$ 검증을 실시하였다. 모형을 평가할 때 모형이 다른 모형에 내재된 경우에는  $\chi^2$ 값을 이용하여 두 모형을 직접 비교할 수 있으므로(김주환, 김민규, 홍세

희, 2009), 초기 구조모형과 수정 구조모형의 적합도 차이를 통계적으로 검증하기 위해서  $\chi^2$ 과 자유도의 변화량을 확인하였다.  $\chi^2$  검증 결과 자유도가 1 증가하면서  $\chi^2$ 값이 .121만큼 증가하였다. 따라서  $p > .05$ 로서 임계치 3.841 보다 낮게 나타나 두 모형의 적합도는 유의한 차이가 없는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 수정 구조모형 역시 실제 자료를 잘 설명하고 있음을 의미하며, 모형의 적합도 측면에서 유의한 차이가 없으면서도 간명성은 더 좋아진 것을 의미한다. 결과적으로 수정 구조모형이 초기 구조모형보다 구조적으로 더 우수하다고 평가할 수 있으며, 이는 다른 적합도 지수의 향상을 통해서도 확인할 수 있다. 이에 본 연구에서는 구조적으로 개선된 수정 구조모형을 최종적인 연구모형으로 채택하였으며, 수정 구조모형의 경로계수와 요인부하량은 그림 3과 같다. 최종 수정 구조모형의 경로에 대한 유의성 검증을 바탕으로, 확정된 수정 구조모형을 이용하여 연구가설에서 제시된 변수들 간의 직접적인 영향관계를 검증하였다.

가설1. 전공만족도는 구직효능감에 영향을 미칠 것이다. 전공만족도가 구직효능감에 미치는 표준화경로계수는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다( $\beta = -.025, p = .731$ ). 따라서 가설 1은 기각되었다.

가설2. 취업스트레스는 구직효능감에 영향을 미칠 것이다. 취업스트레스가 구직효능감에 미치는 표준화 경로계수는  $-.293$ 으로 통계적( $C.R = -5.522, p < .001$ )으로 유의한 것으로 나타났다. 즉, 취업스트레스가 높을수록 구직효능감이 낮아지는 부정적인 영향관계가 확인되었다.

가설3. 자아탄력성은 구직효능감에 영향을

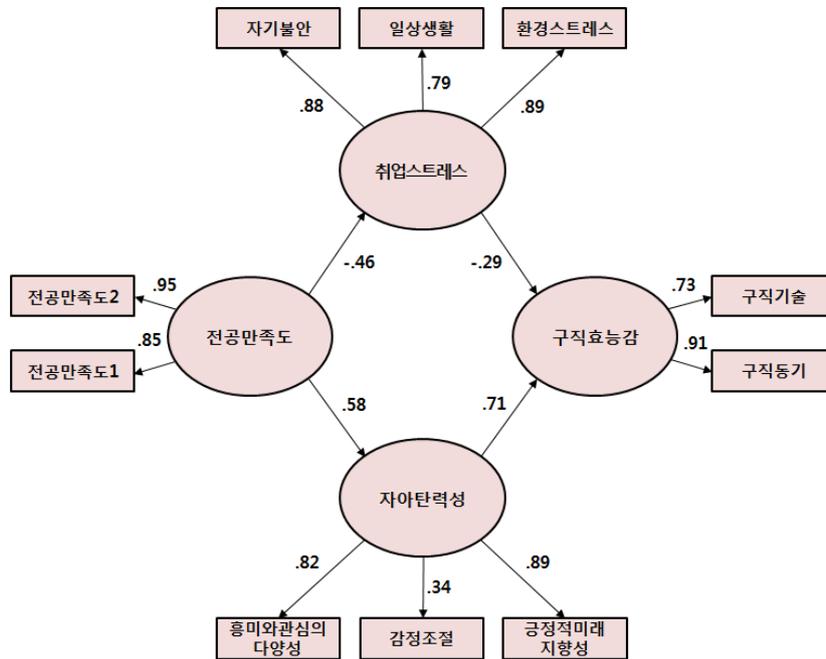


그림 3. 수정모형의 경로계수 및 요인부하량

미칠 것이다. 자아탄력성이 구직효능감에 미치는 표준화 경로계수는 .71로 통계적( $C.R=11.642, p<.001$ )으로 유의한 것으로 나타났다. 즉, 자아탄력성이 높을수록 구직효능감이 높아지는 긍정적인 영향관계가 확인되었다.

가설4. 전공만족도는 취업스트레스에 영향을 미칠 것이다. 전공만족도가 취업스트레스에 미치는 표준화 경로계수는 -.457로 통계적( $C.R=-6.777, p<.001$ )으로 유의한 것으로 나타났다. 즉, 전공만족도가 높을수록 취업스트레스가 낮아지는 긍정적인 영향관계가 확인되었다.

가설5. 전공만족도는 자아탄력성에 영향을 미칠 것이다. 전공만족도가 자아탄력성에 미치는 표준화 경로계수는 .576으로 통계적( $C.R=8.662, p<.001$ )으로 유의한 것으로 나타났다. 즉, 전공만족도가 높을수록 자아탄력성

이 높아지는 긍정적인 영향관계가 확인되었다.

가설검증 결과 밝혀진 변인 간 영향관계는 전공만족도가 취업스트레스와 자아탄력성에 직접적인 영향을 미치며, 취업스트레스와 자아탄력성은 구직효능감에 직접적인 영향을 미친다는 결과가 도출되었다. 이와 같은 결과는 전공만족도가 구직효능감에 미치는 직접적인 효과가 유의하지 않음에 따라, 전공만족도만으로는 구직효능감을 독립적으로 설명하지 못한다고 해석될 수 있다. 전공만족도가 취업스트레스와 자아탄력성을 매개로 구직효능감에 영향을 미치는 경로에서 취업스트레스와 자아탄력성의 매개효과를 검증하기 위하여, 최종 수정 구조모형의 직접효과, 간접효과, 총효과를 분석하여 표 2에 제시하였다.

먼저, 모형 내 종속변인이 독립변인에 의해 설명되는 정도를 나타내는 지수인 다중상관자

표 2. 수정 구조모형의 직접효과, 간접효과, 총효과 검증

종속	경로		직접효과	간접효과	총효과	SMC
	←	독립				
취업스트레스	←	전공만족도	-.457***		-.457***	.209
자아탄력성	←	전공만족도	.576***		.576***	.332
	←	전공만족도		.543***	.543***	
구직효능감	←	취업스트레스	-.293***		-.293***	.700
	←	자아탄력성	.71***		.71***	

승( $R^2$ )을 통하여 독립변인들의 설명력을 확인하였다. 전공만족도는 취업스트레스를 20.9% 설명하며, 자아탄력성을 33.2% 설명하고, 전공만족도와 취업스트레스, 자아탄력성이 구직효능감을 70% 설명하는 것으로 나타났다. 다음으로, 전공만족도와 구직효능감과의 관계에서 취업스트레스와 자아탄력성의 매개효과와의 유의성을 검증하기 위하여 Sobel test(Sobel, 1982)를 실시하였다. Sobel test는 검증하고자 하는 변인이 많지 않은 경우, 독립변인과 종속변인 사이의 매개변인의 영향력을 간명하게 검증할 수 있는 방법이다. 검증결과 취업스트레스( $Z=4.28, p<.001$ )와 자아탄력성( $Z=6.95, p<.001$ )은 전공만족도와 구직효능감과의 관계를 완전 매개하는 것으로 나타났다.

가설6. 취업스트레스는 전공만족도와 구직효능감과의 관계를 매개할 것이다. 전공만족도와 구직효능감과의 관계에서 취업스트레스는 연구결과 완전 매개하는 것으로 나타났다. 즉, 전공만족도가 구직효능감을 독립적으로 설명하지 못하지만, 취업스트레스를 통해 간접적으로 영향을 주며, 전공만족도가 높을수록 취업스트레스가 낮아 결과적으로 구직효능감을 향상시키는 것으로 밝혀졌다.

가설7. 자아탄력성은 전공만족도와 구직효

능감과의 관계를 매개할 것이다. 전공만족도와 구직효능감과의 관계에서 자아탄력성은 연구결과 완전 매개하는 것으로 나타났다. 즉, 전공만족도가 구직효능감을 직접적으로 영향을 주기보다는 자아탄력성을 통하여 간접적으로 영향을 주며, 전공만족도가 높을수록 자아탄력성을 높게 인식하여 이를 통해 구직효능감이 향상되는 것으로 밝혀졌다. 이와 같은 결과는 전공만족도가 취업스트레스와 자아탄력성에 직접적으로 영향을 줄 뿐만 아니라, 취업스트레스와 자아탄력성을 매개로 구직효능감에 간접적인 영향을 미치는 것으로 해석될 수 있다. 즉, 전공에 대한 만족도가 높은 대학생은 취업에 대한 스트레스를 낮게 인식하고, 자아탄력성의 영향으로 구직에 대한 긍정적인 인식과 기대감이 높다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

## 논 의

대학생의 전공만족도는 진로에 대한 확신이다. 전공만족도는 대학생들은 물론 졸업 후 구직의 문제로까지 그 영향이 확장되고 있다. 대학생의 전공만족도가 주관적인 개념임을 전

제할 때, 자신의 전공에 대한 만족도는 전공 선택의 단계까지 소급하여 적용하는 것이 마땅할 것이다. 하지만 본 연구가 전공만족도와 구직효능감의 관계를 밝히는 연구이기 때문에, 현재 대학생들이 지각하고 있는 전공만족도를 기준으로 살펴볼 필요가 있다. 이러한 측면에서 볼 때, 전공만족도는 자신의 구직과 맞물려 있는 문제로서 대학생들의 공통적인 고민거리이다. 바로 전공만족도는 대학생의 정체성을 가늠하는 기준이라고 할 수 있다. 그러나 전공만족도는 다양한 요인들의 영향을 받기 때문에, 어느 특정한 기준보다는 구직과 관련된 심리적인 요인이 크다고 볼 수 있다. 즉, 자신의 전공과 관련된 다양한 전제 조건들을 배제하지 않는 한, 전공만족도를 동일하게 적용할 수가 없을 것으로 사료된다.

Derry와 Brandenburg(1978)에 의하면, 대학생들의 전공만족은 일반요인, 학업요인, 교수요인 등에 의해 그 수준이 결정되고, 이러한 요인들이 상호작용 과정을 거치면서 영향을 주고 있으며 성별이나 학년, 전공, 성적 같은 일반적인 요인만으로는 평가할 수 없다는 이론을 제시한 바 있다. 또한 김계현과 하혜숙(2000)은 전공 선택과 장래 진로측면에서 ‘사회적 인식’과 ‘일반적 관심’에 대한 만족이 상관성이 높다고 하였다. 이는 전공에 대한 전문 지식은 물론 취업에 대한 기대심리가 전공만족도를 인식하는 중요한 판단기준으로 작용하고 있다고 할 수 있다. 즉, 교수와 관련된 외부적 요인과 대학생 자신이 지각하는 심리적 요인 또한 대학생의 전공만족도를 측정하는데 있어서 지나칠 수 없는 중요한 요인으로 평가된다.

이렇듯 전공만족도에 영향을 미치는 요인은 다양하고 그 적용범위가 넓다고 할 수 있다.

따라서 전공만족도는 매우 복합적이고 다양한 요소들이 작용하고 있기 때문에, 단순히 대학생의 독자적인 인지에서 도출되는 요소만으로 제한하는 것은 경계되어야 할 것이다.

본 연구에서는 설정한 연구가설 중 일부가 기각되어 연구모형에 수정이 요구되었다. 연구결과를 중심으로 연구가설에 대한 검증을 종합하면, 전공만족도는 구직효능감에 직접적으로 미치는 영향은 없는 것으로 나타났다. 하지만, 전공만족도는 취업스트레스와 자아탄력성에는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 매개변수인 취업스트레스와 자아탄력성은 각각 종속변수인 구직효능감에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 각 변수간의 영향 관계에서 전공만족도가 취업스트레스와 자아탄력성에 직접적인 영향을 미치며, 취업스트레스와 자아탄력성은 구직효능감에 직접적인 영향을 미친다는 것을 증명하고 있다. 변수들 간의 상호 미치는 영향 관계에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 전공만족도의 영향은, 일반적인 요인보다는 대학생의 지각 수준의 정도에 기인하여 형성된다고 볼 수 있다. 왜냐하면, 일부 선행연구들(서보람, 2016; 윤경화, 2015)에서는 전공만족도가 구직효능감과 진로결정자기효능감(구직효능감)에 직접적인 영향을 미치고 있어, 본 연구와는 상이한 결과가 도출되었기 때문이다. 이러한 현상은 자신의 전공이 구직 목표와 구직동기에 부합하고 있다는 심리적 동기가 작용한 결과로 추론할 수 있다. 전공만족도가 취업스트레스와 자아탄력성에 영향을 미치는 결과는, 전공만족도가 높을수록 취업스트레스가 낮아지는 부적의 관계와 전공만족도가 높을수록 자아탄력성도 높아지는 정적인 관계가 확인되었다. 즉, 전공만족도가 구직

효능감에 미치는 직접적인 효과는 유의하지 않았지만, 취업스트레스와 자아탄력성을 매개로 구직효능감에 간접적인 영향을 미치고 있는 구조적인 관계를 밝혀낸 것이다.

이와 같은 전공만족도의 영향을 고려하면, 대학생들이 자신의 전공에 대한 긍정적인 태도와 심리적 애착에 영향을 미치는, 전공선택의 중요성을 인식할 필요가 있다. 바로 대학생들의 전공은 구직문제와 직결되어 있기 때문에, 전공만족도의 수준에 따른 취업스트레스를 지각하는 심리적 압박감도 클 수밖에 없을 것이다. 이는 대학생활에 대한 부적응 보다 더 큰 스트레스 상황을 지각한다(김진희, 2016)는 점과 전공만족도가 낮을 경우에는 스트레스와 우울 증세가 증가하는 것으로 보고(김덕진, 이정섭, 2014; 조희진 외, 2013)된 바를 보더라도 전공만족도의 영향을 짐작하게 한다.

또한 스트레스에 효율적으로 대처하는 개인적인 능력(Klohn, 1996)과 긍정적인 심리 작용(김택호, 2004; Seligman, & Csikszentmihayi, 2000)을 촉발시키는 자아탄력성은, 이러한 스트레스 상황에 대한 긍정적인 영향의 기대감을 고양시킨다. 즉, 대학생들이 지각하는 취업스트레스 상황에 대한 대응 수준은 개인마다 다르며, 이를 극복하고 구직활동을 해 나가는 행동도 각기 다른 양상을 보일 것이다. 바로 대학생들이 취업스트레스 상황을 얼마나 탄력적으로 받아들이고, 적극적으로 대처하는지에 따라 취업스트레스 수준은 다르게 나타나기 때문이다.

본 연구의 이와 같은 결과는 대학생의 전공만족도가 취업스트레스와 자아탄력성에 영향을 미치는 것은 물론, 궁극적으로 대학생의 구직역량으로 요구되는 구직효능감에 긍정적인

효과를 가져 올 것으로 전망된다. 따라서 본 연구는 전공만족도, 취업스트레스, 자아탄력성 및 구직효능감이 상호 긴밀한 작용을 하는 것을 확인하였으며 변수들 간의 인과관계를 규명한 결과라고 볼 수 있다.

둘째, 취업스트레스와 자아탄력성의 영향은, 취업스트레스에 직면하고 있는 대학생들에게 자아탄력성이 긍정적으로 작용하고 있는 것이 확인되었다. 즉, 자아탄력성이 취업스트레스로 어려움을 겪고 있는 대학생들의 탄력적인 대응과 구직활동을 지속시키는 동기적 요인인 것이다. 바로 취업스트레스가 구직효능감에 부적인 영향을 미치고, 자아탄력성이 정적인 영향을 미치는 것을 밝혀냄으로써, 선행연구들(김윤경, 2015; 오승국, 2016)과 같은 맥락임은 물론, 본 연구에서 설정한 경로의 이론적 뒷받침을 지지한다고 할 수 있다. 본 연구의 이와 같은 결과는, 선행연구에서 밝히지 못한 취업스트레스와 자아탄력성이 구직효능감에 미치는 직접적인 경로를 타당하게 할 뿐만 아니라, 전공만족도와 구직효능감 간의 관계에서 두 변인들의 역할을 검증하였다는 데 의의가 있다. 즉, 대학생들의 구직효능감은 취업스트레스의 상황에서도 지속적인 구직활동을 할 수 있도록 기능하는 자아탄력성의 역할(Li & Nishikawa, 2012)에 영향을 받는데, 이러한 변인들 간의 구조적 관계와 직접적으로 연결된 경로의 타당성을 검증한 성과로 볼 수 있을 것이다. 하지만, 변인들의 다양한 관계의 포괄된 개념을 수용하더라도 전공만족도, 취업스트레스, 자아탄력성 및 구직효능감의 구조적 인과관계는 대학생의 심리적 동기의 작용이 큰 만큼 이를 간과해서는 안 될 것이다.

한편, Fleig-Palmer 등(2009)이 주장한 구직기술 교육과 병행한 자아탄력성 교육의 강조는,

대학생의 구직효능감 증진을 위한 구직역량의 훈련과정에서 자아탄력성 교육의 필요성을 제기한 것으로 평가할 수 있으며, 구직효능감의 발현동기 속에는 자아탄력성이 내재되어 있는 것을 엿 볼 수 있다. 따라서 대학생들이 취업 스트레스 상황 속에서도 심리적 안정과 지속적인 구직활동을 하기 위해서는, 자아탄력성이 함양된 구직효능감의 제고가 뒷받침되어야 할 것이다.

셋째, 취업스트레스와 자아탄력성의 매개효과를, 대학생의 전공만족도가 구직효능감에 간접적인 영향을 미치는 것으로 밝혀져, 취업 스트레스와 자아탄력성의 매개적 역할의 중요성이 확인되었다. 이와 같은 관점은 전공만족도가 높은 학생이 전공과 관련된 직업으로 진로를 선택하려는 경향이 있으며, 그러한 직업에 대한 직업흥미도가 높다(McIlveen et al., 2013)는 이론들을 지지한다고 볼 수 있다. 이는 전공만족도가 높은 학생은 취업 후 직업만족도 또한 높으며(김재현, 2011; 장원섭, 2010; 정주영, 2013) 학교생활은 물론, 직업세계로의 이행과정에 있는 대학생의 삶의 질에도 영향을 미친다는 선행연구들과도 맥락을 같이 하고 있다. 이러한 스트레스의 부정적인 요인은 본 연구가 설정한 네 개의 변인들의 작용을 통해서 그 영향관계가 확인된 만큼, 대학생들의 구직효능감에 직·간접적인 영향을 미치는 취업스트레스에 대한 문제해결의 가능성을 높여준 것으로 분석된다.

급변하는 직업세계의 적응력과 개인의 진로 발달에 영향을 미치는 자아탄력성(Ego-Resiliency)은, 구직효능감의 증진에 선행적인 변인으로 확인되었다. 이와 같은 결과는, 일찍이 자아탄력성을 스트레스로부터 회복할 수 있는 개인의 능력으로 내다본(Block & Kremen, 1996) 이

론들과 일치한다. 이러한 자아탄력성의 긍정적인 측면은, 대학생의 생애사적 관점에서도 그 개념을 확장시키고 있어, 지속적인 조망이 필요할 것으로 사료된다.

사실상 대학생들의 구직 스트레스에 직면한 상황은 사회적인 취업난의 문제와 맞물려 있다. 더구나 자신의 전공에 대한 갈등과 역동적인 심리 상태 하에서는, 구직효능감의 함양과 자아탄력성의 증진이 절실하다. 따라서 대학생의 전공만족도가 취업스트레스를 경감시키고, 자아탄력성과의 상호작용을 통해 구직효능감을 촉진시키는 긍정적인 효과는, 대학생들의 구직과 관련된 심리적 문제를 해결할 수 있는 현실적인 연구의 결과로 시사된다.

본 연구에서 전공만족도 만으로는 구직효능감을 향상시키지 못할지라도, 변인들 간의 영향관계가 대학생들의 구직활동 과정에서 경험하는 심리적 역동성의 측면에서는 연구의 지향성이 확보될 것이다. 결국, 대학생의 구직효능감 증진을 위해서는 전공만족도의 형성이 전제되어야 하며, 자아탄력성의 함양을 통해 부정적인 영향력을 감소시켜야 한다. 이를 위해서는 구직활동을 지속할 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음과 자신감이 내재된 심리적 자원을 배양시키는 촉진동기가 필요할 것이다.

본 연구의 결과에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 대학생의 전공만족도는 구직효능감을 촉진시키는 선행적인 요인으로 작용하였다. 따라서 대학생의 구직역량을 함양하기 위해서는 자신의 전공에 대한 만족도를 높게 형성시킬 필요가 있다.

먼저, 전공만족도를 높게 형성시킬 수 있는 특별교육이 필요하다. 이를 위해 전공과목 학습과는 별도의 특별강좌 커리큘럼을 개설하여

전공학과와 관련된 취업현황, 진로전망, 취업을 위한 필요한 노력 등의 실질적인 교육을 하고, 현장에서 통용되는 서비스 차원의 자료를 제공할 필요가 있다. 이를 위해 전공학과 의 진로와 연계된 직종의 외부전문가(강사)의 특별강좌를 제공할 수 있는 강의 시간이 확보되어야 할 것이다. 이러한 특별강좌는 일부 창업관련 프로그램에 적용하고 있지만, 전공별 학생들의 현실적인 인식과는 상당한 거리가 있다. 따라서 대학생들의 학년별 진로 및 취업지원 프로그램 운영과, 전공과 개인별 특성을 고려한 강좌의 개설이 절실하다. 이는 단기적인 시각보다는 대학생들의 학교생활 동안 주기적인 간접경험을 할 수 있는 기회를 제공함으로써, 자신의 전공과 장래 진로의 명확한 목표 설정에 나침반이 될 것이며, 전공에 대한 지각 수준도 다르게 형성될 수 있을 것으로 사료된다.

다음으로, 전공학과 졸업 선배의 경험과 직업세계에서 통용되는 전공의 장점과 전망, 준비사항, 구직을 위한 마음가짐, 태도 등의 실질적인 강의와 안내를 통해 간접경험의 시간을 가질 필요가 있다. 이러한 경험을 통해 심리적 안정감을 유지하고 취업스트레스에 대한 부정적인 정서를 경감시킴으로써, 전공만족도의 형성을 위한 시발점으로 유도되는 효과를 얻을 것이다.

둘째, 대학생의 구직효능감을 제고함에 있어 자아탄력성의 중요성을 확인하였다. 즉, 전공만족도가 높다하더라도 대학생 스스로 자신의 자아탄력성을 높게 지각하지 못하면 구직효능감을 발현시키는 데는 한계가 있다. 따라서 대학생의 구직역량을 강화하고 구직효능감을 제고시키기 위해서는 자아탄력성의 증진방안이 중요하다.

먼저, 자아탄력성의 증진을 위한 전공학과와 취업의 연결경로 확보와 긍정적인 대처능력의 역량강화가 필요하다. 이를 위해 전공학과와 취업이 연계되는 제도적 연결고리를 마련할 필요가 있다. 대학에서는 학생들을 위한 진로 및 취업상담, 취업역량강화 프로그램 운영, 공무원시험 대비반, 취업박람회 참관, 취업캠프 운영, 창업경진대회 등의 프로그램이 운영되고 있다. 이러한 제도는 대부분 교육과 경험위주로 운영되고 있다. 이에 취업과 직결되는 연결고리로 작용될 수 있는 ‘예비근로자’(가칭) 제도를 마련할 필요가 있다. ‘예비근로자’ 제도는 2016년부터 시행(고용노동부)하고 있는 “재학생 직무체험”이 직업경험의 차원에서 이루어지는 일종의 연수개념이라는 한계를 보완한 것으로써, 실질적인 취업을 전제로 하는 제도변경으로 볼 수 있을 것이다. 이는 기존의 “수습근로자”의 부작용을 원천적으로 차단하여 취업이 보장됨으로써, 자신의 전공과 진로에 대한 기대목표가 명확해지는 긍정적인 심리효과로 인한 자신감과 자기효능감의 발현이 자아탄력성을 증진시키는 계기가 될 것으로 사료된다.

다음으로, 긍정적인 대처능력의 역량강화를 위해서는 자아탄력성의 중심개념인 낙관성을 함양시킬 수 있는 ‘자기인식 상담’(SAC : Self Awareness Counselling, 가칭)과 같은 심리적인 상담 제도가 마련될 필요가 있다. 이러한 ‘자기인식 상담’이 이루어지기 위해서는 대학생의 전공선택 동기를 확인하는 시점부터 소급된 데이터가 요구된다. 따라서 고등학교 때부터 축적된 개인별 특성(제도적 장치가 마련되는 조건을 전제로 함)을 대학생의 커리어로드맵과 연계시킴으로써, 구직의 실마리를 찾을 수 있는 종단적인 상담의 필요성을 모색해 보

아야 할 것이다. 왜냐하면, 대학생 스스로 자신의 자아탄력성을 높게 자각하지 못한다면, 전공만족도의 수준과 구직효능감의 발현에 의미가 사라지기 때문이다. 이러한 제도는 대학생의 취업스트레스로 인한 불안과 정신적·신체적 부조화 현상이 상존한다는 전제하에 가능할 것이다. 따라서 진로 및 취업상담과는 별도로 구직효능감을 촉진하는 심리적 자원을 뒷받침하는 제도 보완이 뒤따라야 할 것으로 본다.

셋째, 대학생의 전공에 대한 만족도의 수준과 자아탄력성을 높일 수 있는 개인별 특성에 따른 구직역량 프로그램이 제공되어야 한다. 또한 대학생 스스로 자신의 현재 상태를 돌아볼 수 있는 자각(self-awareness)의 기회를 가져야 하며, 학교와 지역사회(고용현장)가 현실적인 지원체계를 마련할 필요가 있다.

먼저, 개인별 특성에 따른 구직역량 프로그램이 제공되기 위해서는 이미 시행되고 있는 제도의 보완으로 가능할 것이다. 이를 위해 학년별 커리어로드맵의 제도를 활성화할 필요가 있다. 기존의 고용노동부에서 제공되고 있는 취업지원반 운영, 대학청년 고용센터 등은 제도적인 측면에서는 문제가 없어 보이나 대학생들의 현실과는 괴리가 있다. 이를 보완하기 위해서는, 학년별 커리어로드맵을 운영하면서 개인별 특성(축적된 상담자료 등)을 고려한 프로그램이 적용되어야 하고, 전공학과 수업의 한 커리큘럼에 포함시켜 전공과 연계된 구직역량을 향상시킬 수 있는 실질적인 효과를 제공하는 프로그램으로 변경할 필요가 있다.

다음으로, 대학생의 자각(self-awareness)의 기회를 제공하기 위해서는, 앞에서 제안한 ‘자기인식 상담’(SAC : Self Awareness Counselling, 가

칭)을 통해 확인된 개인 특성별로 집단을 구성하여 집단상담 프로그램을 운영할 필요가 있다. 그리고 심리적 역동성이 생성된 대학생별 1:1 심층상담을 통해 자각(self-awareness)의 기회를 경험함으로써, 자아탄력성(낙관성) 증진의 심리적 지원을 얻게 될 것이다. 이로 인한 구직효능감(자기효능감)의 발현은, 대학생들의 구직역량을 촉진시키는 시너지 효과(synergy effect)가 병행될 것으로 기대한다.

아울러 자각(self-awareness)의 경험을 통해 자신의 잠재된 능력을 발견하는 계기를 마련하고, 자신의 능력에 대한 자신감을 함양시키는 ‘나는 할 수 있다’(IP : I’m Possible, 가칭) 임파워먼트 코칭 프로그램의 운영을 제안한다. 이를 위해 대학생 자신이 지금 현재(here and now)의 상태를 정확히 알아야 하며, 대학생 스스로 자신의 한계를 뛰어넘는 능력의 발휘가 가능하다는 신념이 전제되어야 할 것이다. 이러한 전제가 취업에 대한 부정적인 정서를 억제하고, 낙관적인 자신감에 의한 자아탄력적인 대학생으로서 자신의 존재에 대한 정체성을 확보할 것으로 전망된다.

이상과 같이, 대학생의 전공만족도 형성, 구직역량 함양 및 자아탄력성 증진을 위해 크게 세 가지 관점에서 방안을 제시 하였다. 이와 같은 제시는 대학생들의 실질적인 진로와 취업을 위한 방안으로는 제한적이고 구체적인 측면에서도 한계가 있다. 왜냐하면, 본 연구가 비록 대학생의 구직과 관련된 연구이지만 전공만족도, 취업스트레스, 자아탄력성 및 구직효능감의 개념이 모두 심리적인 작용에 의해 생성되는 변인들이기 때문에, 이러한 변인들이 대학생들의 취업 문제를 해결하는 해답을 찾기에는 무리가 있어 보인다.

하지만, 대학생들의 구직활동의 전 과정에

서 영향을 미치는 심리적 역동성을 조명해 봄으로써, 이들 변인들이 상호 작용하는 역할을 검증하고 그 효과들을 규명한 연구의 성과를 제시하였다는 측면에서 시사점을 찾을 수 있을 것이다.

그러나 본 연구가 특정지역의 대학교 학생들만을 연구대상의 표본으로 선정하고, 제한 부분에서 보다 구체적인 방안의 프로그램을 제시하지 못한 점에서 아쉬움이 남는다. 추후 지역별, 전공별, 취업분야별, 전공선택동기 등 다양한 분야에서 세부적인 논의가 지속되어야 할 것이다. 또한 본 연구에서 제시한 방안들이 현장에서 활용될 수 있는 가능성을 모색하고, 심층적인 후속연구가 이어지길 기대한다.

### 참고문헌

- 강명숙 (2015). 대학생의 자기주도성과 전공만족도가 진로탐색행동에 미치는 영향 : 고용가능성의 매개효과. 한서대학교 대학원 박사학위논문.
- 강승희 (2010). 공학전공 대학생의 전공학과 만족도와 진로결정효능감 및 진로태도 성숙과의 관계. 수산해양교육연구, 22(2), 151-164.
- 구병림 (1993). 미래사회의 전망과 대학교육체제의 변화. 대학교육, 62(0), 74-79.
- 김계현, 하혜숙 (2000). 대학생의 학과(학부)만족의 요인에 관한 연구. 상담학연구, 1(1), 7-20.
- 김노은 (2011). 대학생의 스트레스, 탄력성, 삶의 질의 관계. 청소년복지연구, 13(4), 1-19.
- 김덕진, 이정섭 (2014). 간호대학생의 자아탄력성과 자기효능감이 전공만족도에 미치는 영향. 한국간호교육학회지, 20(2), 244-254.
- 김윤경 (2015). 디자인 전공자의 진로성숙도를 중심으로 한 취업스트레스 영향 요인 연구. 홍익대학교 대학원 박사학위논문.
- 김재현 (2011). 전문대학 교육서비스가 전문대학생의 고용가능성에 미치는 영향. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 김주환, 김민규, 홍세희 (2009). 구조방정식 모형으로 논문쓰기. 서울: 커뮤니케이션북스.
- 김지연, 이기학 (2014). 자아탄력성 및 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 미치는 영향. 진로교육연구, 27(3), 1-25.
- 김진희 (2016). 대학생이 지각한 스트레스와 대학생활적응의 관계: 자기통제력과 건강증진 생활양식의 매개효과. 한국심리유형학회지, 17(0), 81-100.
- 김태희, 장경로 (2007). 체육계열 전공 대학생들의 전공 및 학과만족, 그리고 대학 및 직업 위상에 대한 인식이 전공 관련 직업 선택에 미치는 영향. 한국사회체육학회지, 31(0), 69-78.
- 김택호 (2004). 희망과 삶의 의미가 청소년의 탄력성에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 김현아 (2016). 대학생의 전공선택동기가 취업스트레스에 미치는 영향 : 진로결정자기효능감과 결과기대 중심으로. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 문수백 (2009). 구조방정식 모델링의 이해와 적용. 서울: 학지사.
- 배주윤 (2009). 대학생의 자아탄력성이 취업스트레스와 구직효능감에 미치는 영향. 영남대학교 대학원 석사학위논문.
- 서보람 (2016). 비서학전공 전문대학생의 전공만족도, 사회적 지지, 진로결정 자기효능감,

- 진로준비행동 간의 구조적 관계. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 서울대학교 대학생활문화원 (2015). 서울대학교 2015학년도 학부 졸업예정자 대상 대학생활 의견조사 주요결과. 서울: 서울대학교 대학생활문화원.
- 신권섭 (2011). 전북지역 대학생의 구직효능감이 취업스트레스에 미치는 영향. 원광대학교 대학원 석사학위논문.
- 오승국 (2016). 중장년 남성 실직자의 진로장벽, 사회적 지지, 자아탄력성, 구직효능감, 진로준비행동 간의 구조적 관계. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 우종필 (2012). 구조방정식모델 개념과 이해. 서울: 한나래아카데미.
- 우종필 (2015). 구조방정식모델에서 다차원성 개념의 항목묶음 편향에 대한 연구. 경영학연구, 44(4), 1131-1147.
- 윤경화 (2015). 조리외식전공 대학생의 전공선택 동기가 인지된 적합성, 전공만족도, 구직효능감에 미치는 영향 : 멘토링의 조절효과 중심으로. 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 이미라 (2014). 전공만족도 자아탄력성 및 취업준비 스트레스와의 관계. 목포대학교 대학원 석사학위논문.
- 이미라, 박분희 (2014). 대학생의 전공만족도와 취업준비스트레스와의 관계에서 자아탄력성의 매개효과. 미래청소년학회지, 11(4), 77-93.
- 이옥형 (2012). 대학생의 생활스트레스, 자아탄력성 및 사회적 지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향. 청소년학연구, 19(1), 29-57.
- 이진희 (2012). 대학생의 학과만족도, 진로성숙도 및 진로스트레스 조사 연구. 상담평가연구, 5(1), 45-60.
- 이하나, 정현주, 이기학, 이학주 (2006). 대학생의 자아탄력성, 행복감과 스트레스 지각 및 대처와의 관계. 상담학연구, 7(3), 701-713.
- 임은미, 박승민, 엄영숙 (2009). 대학생의 진로미결정 수준과 전공만족도, 전공 및 직장선택 기준의 차이. 청소년학연구, 16(10), 33-50.
- 장선철 (2003). 대학생의 진로결정 유형화와 개인·인지 변인과의 관계 분석. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 장성연 (2013). 치위생학 전공 대학생에서 가족건강성이 자아탄력성에 미치는 영향. 원광대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 장원섭 (2010). 대학에서의 취업준비와 노동시장성과, 교육과 노동시장 연계와 성과(II). 서울: 한국직업능력개발원.
- 정은옥 (2006). 심리적 탄력성 척도의 타당화. 전북대학교 석사학위논문.
- 정영희, 양진희 (2013). 유아교육전공 졸업예정자들의 취업스트레스와 전공만족도 및 진로결정 자기효능감에 관한 연구. 미래유아교육학회지, 20(3), 229-248.
- 정주영 (2013). 대학교육만족도, 직업가치관, 직업만족도에 관한 구조적 분석. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 조희진, 전현수, 권성호 (2013). 무용전공학생의 자아탄력성과 무용만족도, 무용지속의도의 관계. 한국스포츠심리학회지, 24(3), 39-51.
- 최금란 (2012). 대학생의 자아탄력성, 학교생활적응, 교수-학생 상호작용이 진로결정자율성에 미치는 영향. 관동대학교 대학원 박사학위논문.

- 한광현 (2003). 직무의 내재적 특성에 따른 직무스트레스 결과에 있어서 효능감(Efficacy)의 조절효과. *조직과 인사관리연구*, 27(1), 33-57.
- 한예정 (2014). 대학생들의 전공선택동기와 직업가치관에 따른 수업참여도와 전공만족도, 취업준비행동과의 영향관계 연구 : 조리·외식 관련 전공 대학생들을 대상으로. 경성대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *한국심리학회지: 임상*, 19(1), 161-177.
- 황성원 (1998). 대학생의 취업스트레스에 관한 연구. 동아대학교 대학원 석사학위논문.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Atsushi, O., Hitoshi, N., Shinji, N., & Motoyuki, K. (2002). Development and validation of an Adolescent resilience Scale. *Japanese Journal of Counseling Science*, 35(1), 57-65. 32.
- Bandura, A. (1995). Comments on the crusade against the causal efficacy of human thought. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 26(3), 179-190.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Journal of Personnel Psychology*, 47(4), 739-766.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career option in college women and men. *Journal of Counseling psychology*, 28(5), 399-410.
- Block, J. H., & Block, J. (1980). The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior. Development of Cognition, Affect, and Social Relations: *The Minnesota Symposia on Child Psychology*, 13(2), 39-101.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen, & J. S. Long(Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Chou, C.-P., & Bentler, P. M. (1995). Estimates and tests in structural equation modeling. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 37-55). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Cicchetti, D., Toth, S. L., & Lynch, M. (1995). Bowlby's dream comes full circle: The application of attachment theory to risk and psychopathology. *Advances in Clinical Child Psychology*, 17, 1-75.
- Derry, S., & Brandenburg, D. C. (1978). Students' ratings of academic programs: A study of structural and discriminant validity. *Journal of Educational Psychology*, 70(5), 772-778.
- Fleig-Palmer, M. M., Luthans, K. W., & Mandernach, B. J. (2009). Successful

- reemployment through resiliency development. *Journal of Career Development*, 35(3), 228-247.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of vocational behavior*, 18(3), 326-339.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*(6th ED.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Kasl, S. V. (1982). Strategies of research on economic instability and health. *Psychological Medicine*, 12(3), 637 - 49.
- Kanfer, R., & Hulin, C. L. (1985). Individuals Differences in Successful Job searches Following lay-off, *Personnel Psychology*, 38(4), 835-847.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*(2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Klohnen, E. C. (1996). Conceptual analysis and measurement of the construct of ego-resiliency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 1067-1079.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Li, M. H., Nishikawa, T. (2012). The relationship between active coping and trait resilience across US and Taiwanese college student samples. *Journal of College Counseling*, 15(2), 157-171.
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To Parcel or not to Parcel: Exploring the Question, Weighing the Merits. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 151-173.
- Logue, C. T. (2005). *The relationship between personality traits vocational*. Ph. D. The University of Tennessee.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-562.
- McIlveen, P., Beccaria, G., & Burton, L. J. (2013). Beyond Conscientiousness: Career optimism and satisfaction with major. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 229-236.
- Nasser-Abu Alhija, F., & Wisenbaker, J. (2006). A Monte Carlo Study Investigating the Impact of Item Parceling Strategies on Parameter Estimates and their Standard Errors in CFA. *Structural Equation Modeling*, 13(2), 204-228.
- Rife, J., & Kilty, K. (1990). Job search discouragement and the older worker Implications for social work practice. *Journal of Applied Social Sciences*. 14(1), 71-94.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behavior on the employment status of recent university graduate. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 335-349.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 277-287.
- Saks, A. M. (2005). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. *Career development and counseling*:

- Putting theory and research to work*, 155-179.
- Schunk, D. H. (1996). Goal and self-evaluative influences during children's cognitive skill learning. *American educational research journal*, 33(2), 359-382.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihayi, M. (2000). Positive psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Shepherd, M., Cooper, B., Brown, A. C., & Kalton, G. W. (1966). *Psychiatric illness in general practice*. London : Oxford University Press.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13(7), 290-312.
- Song, Z., & Chathoth, P. K. (2013). Core self-evaluation and job performance: The mediating role of employees' assimilation-specific adjustment factors. *International Journal of Hospitality Management*, 33(6), 240-249.
- Sovet, L., Park, M. S. A., & Jung, S. (2014). Validation and psychometric properties of Academic Major Satisfaction Scale among Korean college students. *Social Indicators Research*, 119(2), 1121-1131.
- Wallace, G. R., & Walker, S. P. (1990). Self concept, vocational interests, and choice of academic major in college students. *College Students Journal*, 23(4), 361-367.
- Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individual without jobs: An empirical study of job seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied psychology*, 81(1), 76-87.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. Hoyle, Rick H. (Ed). (1995). *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*, (pp. 56-75). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc, xxii, 289 pp.

원 고 접 수 일 : 2019. 02. 19  
수정 원고접수일 : 2019. 05. 14  
게 재 결 정 일 : 2019. 06. 10

## **The Structural Relationship between Major Satisfaction and Job-Search Efficacy in University Students -The Mediating Effects of Job-Seeking Stress and Ego-Resilience-**

**Kyu-Chul Han**

People's Human Resources Center

**Hyun-Sim Lee**

Seoul Venture University

The purpose of the study is to explore the influencing of the academic major satisfaction on the job-search efficacy and the psychological resources of the university students for keeping up job-seeking activity under the job-seeking stress. A hypothesis is that the major satisfaction and ego resiliency would play a positive role in job-search efficacy of students under job-seeking stress. Survey data on 300 junior or senior university student's major satisfaction, job-seeking stress, ego-resilience, and job-search efficacy were analyzed using SPSS 18.0 and AMOS programs with the exploratory factor analysis, structural equation analysis, propriety of study model, and path coefficient analysis. The results show that major satisfaction did not have a direct impact on job-search efficacy, but had an indirect impact through job-seeking stress and ego-resiliency. This study discussed the creation of university students' major-satisfaction; promotion of ego-resilience; implications for individual employment competency; and suggestions for follow-up studies.

*Key word* : Major Satisfaction, Job-Search Efficacy, Job-Seeking Stress, Ego-Resiliency