

## 대학 졸업 청년층 취업자의 직업 관련 심리 특성에 대한 잠재프로파일 유형 분류와 대학에서 경험한 진로 및 취·창업 지원 프로그램의 영향

김수란<sup>1)</sup> · 이선경<sup>2)</sup>

### 요약

본 연구는 한국교육고용패널조사(KEE II 6차) 데이터를 활용하여 대학에서 제공하는 다양한 진로 취·창업 지원 프로그램 중에 대학 졸업 청년층 취업자의 직업 관련 심리 특성 유형에 영향을 미치는 요인을 탐색하는 것이 주요 목적이었다. 이를 위해서 우선, 선행연구를 통해 취업자의 직업적응과 만족에 밀접한 관련이 있는 진로정체감, 직업정체감, 직업만족도와 같은 직업 관련 심리 특성을 잠재프로파일 분석을 통해 유형화를 한 뒤, 대학 재학 중에 실제 경험했던 진로 및 취·창업 지원 프로그램이 각 유형 집단에 어떠한 영향을 미치는지 다항 로지스틱 분석을 실시하였다. 그 결과, 첫째, 대학 졸업 청년층 취업자의 직업 관련 심리 특성은 진로정체감은 낮은 수준이지만, 직업정체감과 직장만족도가 중간 수준인 '집단1(L-M-M, 6.8%)', 진로정체감은 중간 수준이지만, 직업정체감과 직장만족도가 낮은 수준인 '집단2(M-L-L, 30.2%)', 진로 및 직업정체감, 직장만족도가 모두 높은 수준인 '집단3(H-H-H, 63.0%)'으로 분류되었다. 둘째, 다항 로지스틱 회귀분석을 실시해 집단3(H-H-H)과 다른 집단을 분류하는 유의한 변수로 비교과 프로그램 중 학교 교수와의 상담과 진로·직업 멘토링이 도출되었으며, 정규 교과목 중에서는 취업준비관련 교과와 진로·직업탐색 교양 교과가 유의한 수준에서 집단3보다 집단1이나 집단2에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 개인 맞춤형 비교과 프로그램 확산과 진로 및 취업 관련 정규 교과목의 전반적 내용 검토 및 재평가 등 대학에서 진로 및 취·창업 지원 정책 마련에 실질적인 시사점을 도출하였다.

## I. 서론

한 개인의 인생에서 '취업(就業)'의 의미는 단순히 직업을 갖는다는 의미를 넘어서 기본적인 생계유지를 위한 수단이며, 자신이 속한 사회의 구성원으로서 기여하고 자아실현을 하는데 중요한 요소이다. 일찍이 Roe는 Maslow가 제시한 욕구 위계를 언급하면서 직업생활을 하는 것만큼 모든 욕구 수준을 만족시키는 단일 상황이 없음을 제시해 취업의 중요성을 언급하였다(Brown, Lum, & Voyle, 1997). 하지만 최근 보고된 연령계층별 고용률을 보면(통계청, 2023a) 보통 입직을 하는 연령대인 20~29세 청년층은 61.6%로 40~59세 중·장년층(79.0%)에 비하여 훨씬 낮게 나타나 일하지 않는 청년층이 많은 것을 알 수 있으며, 이러한 상황은 고등교육기관인 대학을 졸업해도 마찬가지이다. 최근 발표된 『OECD 교육지표 2022』에 따르면, 우리나라

1) 한국해양대학교 조교수

2) 우석대학교 조교수

고등교육 이수율은 OECD 국가 중 1위임에도 불구하고, 대학 졸업 청년층의 취업률은 OECD 국가의 평균인 84.1%에 훨씬 못 미치는 76.8%로 나타나(교육부, 2022) 대학을 졸업해도 직업인으로 전환이 용이하지 않은 것을 알 수 있다. 더구나 취업을 했다고 해도 정규직 취업률은 22.7%로 조사되었고(잡코리아, 2022.02.28.), 졸업 후 첫 일자리의 평균 근속 기간이 1년 6.6개월로 나타나(통계청, 2023b) 고용의 질이나 만족도가 그다지 높지 않음을 유추할 수 있다.

청년층의 실업은 우리나라 경제성장률에 부정적인 영향을 미치는 것뿐만 아니라(김준원, 길천정, 2013), 실업 청년 개인의 평생소득 감소를 초래해 삶의 질에도 부정적인 영향을 미친다(Ellwood, 1982). 이러한 문제점을 인식해 우리나라는 산학연협력 선도대학 육성사업(LINC 3.0) 및 대학혁신지원사업 등 정부재정지원 사업을 확대해 4차 산업혁명 시대에 원활한 적응과 학생에서 직업인으로 전환을 돕기 위한 대학환경 조성에 관심을 기울이고 있다. 실제로 우리나라의 많은 대학들은 재학생의 취업률 제고와 급변하는 사회에서 요구하는 역량을 함양하기 위해 다양한 진로 취·창업 지원 프로그램을 마련하였다(김나영, 우선영, 2022). 그리고 이러한 프로그램들은 몇몇 연구를 통해 노동시장 성과에 긍정적인 영향력이 입증되었다(김나영, 우선영, 2022; 노경란, 박용호, 허선주, 2011; 이계형, 김경근, 2008; 허균, 2016; 채창균, 김태기, 2009).

그러나 이러한 연구들은 대부분 결과 변인을 개인의 노력을 통해 단기적으로 변화가 어렵고 사회구조적 측면에서 다각적으로 고려해야 하는 요인인 임금수준이나 고용형태로 설정했으며, 분석방법 역시 변인들 간의 관련성을 검증하는 변인 중심 접근(variable-centered approach)으로 수행한 특징이 있다. 그 결과 대학 졸업 청년층 취업자의 임금수준이나 고용형태와 같은 노동시장 성과에 영향을 미치는 요인을 확인할 수는 있었지만, 취업자가 자신의 진로 및 직업 정체감에 부합하는 일자리를 선택하여 만족스럽게 직업생활을 하고 있는지에 대해서는 면밀하게 파악하는데 한계가 있었다. 실제로 충분한 자기이해나 진로탐색의 과정을 거치지 않아 진로 및 직업정체감이 확립되지 않은 채 취업을 하게 되면 적응이 어렵고(문은미, 이주희, 2016), 삶의 의미나 심리적 안녕감에도 부정적인 영향(유홍준 등, 2014; Skorikov & Vondracek, 2011)을 미치는 것으로 알려졌다. 또한 자신이 취업한 직장에 대한 주관적인 만족도는 이직의도를 낮추고(Chiu & Francesco, 2003), 삶의 만족과도 밀접한 관련성이 있다(장진이, 이지연, 2014). 이에 본 연구는 취업자의 원활한 적응과 삶의 만족에 영향을 미치는 중요한 변인으로 알려진 진로정체감, 직업정체감, 직장만족도에 초점을 맞추어 사람 중심적 접근(person-centered approach)의 대표적인 방법인 잠재 프로파일 분석(latent profile analysis)을 활용하여 취업자 개인의 직업 관련 심리 특성을 유형화하고자 한다. 그리고 대학에서 제공하는 다양한 진로 취·창업 지원 프로그램 중에 취업자의 심리 특성 유형에 영향을 미치는 요인을 탐색하고자 한다. 이러한 연구를 통해 단순히 취업만 돕는 것이 아니라 대학 졸업 취업자의 올바른 직업선택과 적응을 높일 수 있는 대학에서의 지원 정책 마련에 실제적인 시사점을 도출하고자 한다. 이러한 연구의 목적을 위해 본 연구는 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 대학 졸업 청년층 취업자의 진로·직업정체감 및 직장만족도에 대한 잠재프로파일 유형은 몇 가지 유형으로 구분되며, 그 특징은 어떠한가?

둘째, 대학 졸업 청년층 취업자의 직업 관련 심리 특성 유형 간 차이를 유발하는 대학에서 제공하는 진로 취·창업 지원 프로그램은 무엇인가?

## II. 이론적 배경

### 1. 대학 졸업 청년층 취업자의 직업 관련 심리 특성 유형

지금처럼 취업이 어려운 시기에 취업에 성공한다고 해서 모두 만족스러운 직업생활을 하는 것은 아니다. 최근 발표된 통계청(2023b) 자료에 따르면, 우리나라 대졸 청년층은 첫 직장을 갖기까지 걸리는 기간이 평균 8.2개월 이상임에도 불구하고, 급여나 근무시간 등 근무 여건에 대한 불만족 등으로 이직 경험이 있는 청년들이 65.9%에 육박하는 것으로 나타나는 현상은 이러한 사실을 반증한다. 비록 일반적으로는 높은 임금을 받고 정규직으로 근무하는 취업자가 이직의도가 낮고(김경범 외, 2016; 이덕로, 김찬중, 2006), 자신의 삶에서 만족감을 느끼는 것(방하남, 2000)으로 알려져 왔다. 그러나 몇몇 연구에서는 고소득 및 정규직 취업자라고 해서 더 행복감을 느끼거나 직장에 대한 만족도가 높은 것은 아닌 것으로 나타나(김경범 외, 2016; 정도범, 2018; McGinnis & Morrow, 1990) 임금이나 고용형태와 같은 직업적 특성만큼 개인의 내재된 이질적인 특성(heterogeneity)에 대해 면밀하게 파악할 필요가 있음을 시사하였다. 실제로 직업생활을 하면서 삶에 만족이 높고 적응을 잘하는 데 있어서 진로정체감, 직업정체감, 직장에 대한 주관적인 만족도 등 직업 관련 심리 특성이 중요한 조절 및 매개변인임이 알려져 왔다.

첫째, 진로정체감(career identity)은 Erikson(1980)의 자아정체감을 진로 영역에 한정하여 적용한 개념으로 자기이해와 직업세계 이해의 두 축으로 구성되는 안정적인 진로 관련 자아상이다(이형국, 2007). 이러한 진로정체감의 확립은 청소년기에서 성인기로 전환하는데 가장 중요한 발달 과업 중에 하나이다(Blustein & Noumair, 1996). 특히 Graef 등(1985)은 진로정체감은 진로성숙과 진로미결정의 핵심적인 요소로 언급해서 후기 청소년기에 속하는 대학생 시기에 진로정체감 확립이 중요함을 알 수 있다. 그러나 2019년 한 설문조사에서 우리나라 대학생의 48.6%가 진로미결정으로 나타나(박수련, 2019.08.16.), 많은 대학생들이 진로정체감을 확립하지 않은 채 대학생 시기를 보내는 것을 알 수 있다. 그리고 이처럼 자신이 무슨 일을 하고 싶고, 잘하는지에 대한 진로정체감을 확립하지 않은 채 취업을 하게 되면 직업적응 과정에서 어려움을 초래하는 원인이 된다(문은미, 이주희, 2016).

둘째, 진로정체감과 유사하게 직업정체감(vocational identity)은 자신의 삶의 경험을 통합하여 직업적 흥미, 목표, 능력 등에 대한 안정적인 청사진(Holland, et al., 1980)으로 기능하여 직업정체감이 강한 사람은 자기 자신에게 적합한 직업 관련 선택이 용이하다(Holland, 1997). Vondracek(1992)은 직업정체감은 진로정체감과는 서로 다른 개념으로 제시하면서, 진로정체감 보다는 비교적 단순한 개념임을 언급하였다. 그러나 이러한 직업정체감은 직업적 성공, 사회적

적응, 심리적 안녕감 등과 밀접한 관련이 있는 것으로 나타나(Skorikov & Vondracek, 2011) 취업자의 긍정적인 직업정체감 형성은 중요하다고 할 수 있다. 유홍준 등(2014)은 우리나라 직장인 1,115명을 대상으로 직업정체감의 구성요인을 확인한 결과, 직업에 대한 일체감, 개인-직업 부합, 직업에 대한 감정이입의 3요인 모형이 가장 적합함을 제시하였다. 이 중에서 자기 자신과 직업의 특성의 부합도를 측정하는 개인-직업 부합이 전반적 직업 만족도와 가장 높은 관련성이 나타남을 제시하였다. 또한 직업정체감은 개인의 삶의 목적과 직업에 대한 지속 의도에도 영향을 미치는 것을 검증해서(유홍준 등, 2014) 자신의 직업적응에 긍정적인 역할을 하는 것을 알 수 있다.

마지막으로 취업자의 성공적인 직업적응에 중요하게 고려해야 할 요인으로 개인이 지각하는 주관적인 직장만족도가 있다. 이두형(2008)은 직장만족도를 조직 전체에 대한 각 개인의 포괄적인 감정이라고 정의하면서 직무환경이 변화한다고 해도 쉽게 변하지 않는 개인적인 특성으로 제시하였다. 따라서 같은 환경의 직장을 다녀도 자신이 다니는 직장을 긍정적으로 지각하는지 부정적으로 지각하는지에 따라 만족도가 다를 수 있다. 자신의 직장에 대한 긍정적으로 지각하는 것은 이직 가능성이 낮은 것으로 알려졌다(Chiu & Francesco, 2003). 실제로 조은정, 이해경(2021)은 청년층의 잦은 이직에 대한 문제점을 언급하며 이직의도의 예측 요인을 분석한 결과 직장만족 요인은 직업가치 요인과 더불어 중요한 예측 요인임을 밝혔다. 이 밖에도 박영신과 이경란(2014)은 대부분의 직장인의 경우 하루 중 가장 많은 시간을 보내는 곳이 직장이기 때문에 직장만족도는 생활만족도와 삶의 질에 큰 영향을 미치는 요인임을 제시하였다. 장진이, 이지연(2014)은 우리나라 성인 직장인 128명을 대상으로 소명의식과 삶의 만족 간의 관계에서 자기 자신의 직업에 대한 만족이 유의한 매개효과가 있음을 검증해서 직장인의 만족스러운 삶에 중요한 요인임을 제시하였다.

따라서 본 연구는 청년층 취업자의 만족스러운 직업선택과 적응에 중요한 직업 관련 심리 특성에 있어서 진로정체감, 직업정체감 그리고 주관적인 직장만족도를 활용하여 유형화를 실시해 각 유형별 특징을 파악하고자 한다.

## 2. 대학에서의 진로 및 취·창업 지원 프로그램의 효과

2000년대 이후 대학 졸업 청년층의 실업률이 심각한 사회문제로 대두되면서 고등교육 기관인 대학의 책무성이 강조됨에 따라 다양한 진로 및 취·창업 지원을 위한 프로그램이 확대되었다(강원준 외, 2008; 김나영, 우선영, 2022). 그 결과 진로탐색과 취·창업 역량을 함양시키기 위한 정규 교육과정 편성이 확대되었고, 진로 및 취·창업 준비를 지원하기 위한 비교과 프로그램도 활성화되었다. 하지만 김나영과 우선영(2022)에 따르면, 4년제 대학 졸업자 중 대학 시절에 진로 및 취·창업과 관련된 교과나 비교과 프로그램에 한 번이라도 경험한 학생은 66.5%에 불과해 관련된 정책의 외형적 확대에도 불구하고 10명 중 3.4명은 한 번도 참여하지 않은 것을 알 수 있다.

비록 다소 저조한 참여율에도 불구하고 대학에서 제공하는 다양한 진로 및 취·창업 지원 교과 및 비교과 등에 참여한 학생들의 경우에는 원활한 진로발달과 취업준비에 긍정적인 영향을 받고, 졸업 후 실제 취업이나 임금, 고용형태 등의 노동성과에도 효과가 있음이 밝혀졌다. 최근의 초(超)불확실성 시대를 고려한 진로교육 교양 교과목을 개발한 김수란(2023)은 이 교과목을 수강한 학생들이 그렇지 않은 학생들보다 진로결정자기효능감과 진로적응성이 유의하게 향상됨을 확인하였고, 윤정혜, 유영림(2015)은 관련된 비교과 프로그램에 참여한 학생들의 진로결정자기효능감, 진로정체감, 고용가능성에 유의한 효과가 있음을 밝혔다. 그러나 이러한 연구들이 비록 대학생들의 진로발달이나 취업준비에 긍정적인 효과가 있음을 제시하였지만, 재학생을 대상으로 단기적인 효과만 보고했기 때문에 자신의 진로 및 직업정체감에 부합하는 곳에 실제 취업을 해서 취업 후의 자신의 직장에 대한 만족도에는 어떠한 영향을 미쳤는지 확인이 어렵다.

이러한 한계점을 보완하여 몇몇 연구들에서는 패널 조사 자료를 활용해 취업자를 대상으로 대학 재학 중에 경험했었던 것을 기반으로 실제 취업 등에 어떠한 영향을 미쳤는지 분석하였다. 김나영, 우선영(2022)은 대학 시절에 진로 및 취·창업 프로그램에 한 번이라도 참여한 학생들은 취업 후에 전공 지식의 업무 도움 정도와 만족에 긍정적인 효과가 있는 것을 밝혔다. 또한 허균(2016) 역시 대학 졸업 취업자를 대상으로 대학 재학 중 다양한 진로 및 취·창업 프로그램 참여가 월평균 소득(임금)에 미치는 영향을 분석하였는데, 개인수준에서 인턴 등 직장체험과 교내 취업박람회 등이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 밖에도 최일수, 신은종(2016)은 대학에서 경험하는 현장실습과 취업클리닉은 대기업 취업에 유의한 수준에서 긍정적인 영향을 미치고, 현장실습은 정규직 취업에 긍정적인 영향을 미치는 것을 제시해 현장실습이 고용의 질에 효과적인 요소임을 제시하였다. 이처럼 대학에서 제공하는 다양한 진로 및 취·창업 지원 프로그램이 실제 청년층 취업자의 취업과 임금수준, 고용형태, 전공 지식의 업무 도움 정도에 긍정적인 영향을 검증하여 노동시장 성과에 효과가 있음을 제시하였다. 그러나 졸업 후 첫 일자리의 평균 근속기간이 1년 6.6개월이고, 65.9%가 이직 혹은 퇴직을 한 것으로 알려져(통계청, 2023b), 대학 졸업 청년층 취업자가 실제 자신의 진로 및 직업정체감에 부합하는 일자리를 선택하여 스스로 만족스러운 직장 생활을 하는지 등에 대해서는 면밀하게 분석할 필요가 있다.

따라서 본 연구는 개인의 다양한 특성에 기반한 유형화를 통해 다차원적 인간 행동의 특성을 파악하는데 효과적이라고 알려진(Bergman & Magnusson, 1997), 잠재프로파일 분석을 통해 직업적응 및 삶의 만족과 밀접한 청년 취업자의 직업 관련 심리 특성을 유형화해 각 유형에 대학에서 제공하는 진로 및 취·창업 지원 프로그램이 구체적으로 어떠한 영향을 미치는지 확인하고자 한다.

### Ⅲ. 분석 대상 및 변수

#### 1. 분석 대상

본 연구는 한국직업능력연구원의 한국교육고용패널Ⅱ(KEEPⅡ: Korean Education & Employment PanelⅡ) 조사(이하 KEEPⅡ) 중 6차(2021년) 데이터를 활용하였다. KEEPⅡ 데이터는 청년층의 교육과 고용에 영향을 미칠 수 있는 다양한 정보를 충분히 수집함으로써 교육 경험과 노동시장 간 관계에 대한 심층적 분석을 토대로 한 효과적인 청년층 진로교육 및 고용정책 수립에의 활용을 위해 2016년부터 수집되고 있다. 본 연구가 사용한 6차(2021년) 데이터는 1차년도 주 패널이던 고등학교 2학년 학생들이 대학 진학과 노동시장으로의 이행과정에서 발생한 많은 변화가 축적된 시점의 자료이다. 전문대 진학자 가운데 여성은 졸업 후 1~3년 정도 경과한 시점이며, 4차(2019년), 5차(2020년) 데이터에서는 4년제 대학 졸업자가 거의 나타나지 않았던 것에 비해 6차(2021년) 데이터부터 대학교 진학자 중에서도 졸업자가 배출되기 시작하여 보다 다양한 집단이 형성됨에 따라, 재학 중 경험과 노동시장 진입 후 경험 간 관계를 탐색하기에 적합한 자료라 볼 수 있다.

연구대상은 6차년도 설문지의 최종 학력상 (전문)대학 졸업자 이상, 현재 일자리를 보유한 자 가운데 ‘주된 일자리 유형’이 무급가족종사자인 경우와 프로파일 분류에 활용할 변수상 결측치 발생한 일부 응답을 제외한 총 1,030명을 분석대상으로 선정하였으며, 인구통계학적 배경은 다음과 같다<sup>3)</sup>.

〈표 1〉 인구통계학적 배경

구분		사례 수	비율(%)
성별	남자	241	23.4
	여자	789	76.6
대학	4년제(이상)대학교 졸업	389	62.2
	전문대학 졸업	641	37.8
고용 형태	정규직	698	67.8
	비정규직	295	28.6
	결측	37	3.6
근로 계약기간	있음	252	24.5
	없음	745	72.3
	결측	33	3.2
계		1,030	100

3) 대졸 청년 취업자의 진로·직업정체감 및 직장만족도 잠재프로파일 분류를 위하여 활용된 전체 사례 수는 1,030 명이며, 다항 로지스틱 회귀분석 시 개인 특성변인(교과·비교과 참여경험)상 결측치 발생으로 인하여 ‘Ⅳ. 연구 결과’는 최종 회귀모형에 사용된 최종응답(766명)을 기준으로 제시하였음

## 2. 변수 설명

대졸 청년 취업자의 진로·직업정체감 및 직장만족도의 잠재프로파일을 분류하고 분류에 영향을 미치는 유의한 변인, 그중에서도 재학 중 경험한 교과·비교과를 중심으로 탐색하고자 연구변수를 <표 2>와 같이 구성하였고 각 변수별 기본정보는 다음과 같다.

**<표 2> 변수 구성 및 설명**

변수		변수설명	평균	표준편차	최소	최대
종속4) 변수	진로정체감	2개 문항(Y22SZ01006, Y22SZ01007) 평균	3.73	0.68	1	5
	직업정체감	2개 문항(Y22SH02047, Y22SH02048) 평균	3.31	0.58	1	5
	직장만족도	2개 문항(Y22SH02051, Y22SH02050) 평균	3.65	0.67	1	5
배경 변인	성별	남성=1, 여성=0	0.21	-	0	1
	대학유형	4년제(이상)대학교=1, 전문대학=0	0.38	-	0	1
	고용형태	정규직=1, 비정규직=0	0.70	-	0	1
	근로계약기간	있음=1, 없음=0(정년제일 경우, 0)	0.24	-	0	1
	가정생활만족	단일 문항(5점 척도)	3.92	0.72	1	5
	학과만족도	단일 문항(5점 척도)	3.72	0.75	1	5
	대학만족도	단일 문항(5점 척도)	3.57	0.80	1	5
	월평균소득	월평균 소득(결혼한 경우, 배우자 포함)을 로그변환한 값	5.04	0.87	0.69	8.16
특성 변인	진로 및 취·창업 관련 교과 경험 여부	진로·직업탐색 전공 교과목 경험(1)	0.36	-	0	1
		진로·직업탐색 교양 교과목 경험(1)	0.33	-	0	1
		취업준비 관련 교과목 경험(1)	0.30	-	0	1
		창업준비 관련 교과목 경험(1)	0.13	-	0	1
		학점인정 현장실습 경험(1)	0.37	-	0	1
	진로 및 취·창업 관련 비교과 경험 여부	학과교수와의 진로·취업상담 경험(1)	0.64	-	0	1
		경력개발센터 진로·취업상담 경험(1)	0.18	-	0	1
		진로·직업 멘토링 경험(1)	0.24	-	0	1
		진로개발 웹사이트(포트폴리오) 경험(1)	0.14	-	0	1
		기업 및 채용정보 제공 경험(1)	0.29	-	0	1
		취업준비 프로그램 경험(1)	0.22	-	0	1

4) 잠재프로파일 분류를 위한 지표변수로 총 6개 문항(5점 척도)을 사용하였으며 2개 문항씩 평균을 활용하였다. 보다 구체적으로 진로정체감은 자신에 대한 질문 중 '내가 무엇을 잘하는지 알고 있는지, 좋아하는 일을 알고 있는지'에 관한 응답의 평균, 직업정체감은 '이 일자리(직장)에서 하는 일과 자신의 전공과 일치감, 요구되는 기술과 능력과의 일치감'에 관한, 직장만족도는 '이 일자리(직장)의 근무환경에의 만족, 하는 일(업무)에 대한 만족'에 관한 평균이다.

### 3. 분석 방법

본 연구는 대졸 청년 취업자의 진로·직업정체감 및 직장만족도를 유형화하여 분류하기 위하여 잠재프로파일분석(Latent Profile Analysis)을 실시하였다. 대학 재학 중 진로 취·창업 교육 경험과 이후 노동시장으로의 이행과정에서 개인의 정체감과 만족도 양상이 달라졌을 것이므로 기존의 변수중심적인 접근(Variable centered approach)에서 벗어나 사람중심적 접근(Person centered approach) 방법을 통해 분석할 필요가 있는 것이다. 연구대상 특성에 따라 대상의 유형화가 가능하다는 점은 군집분석과 유사할 수 있으나 활용되는 자료들에 대한 특정한 가정(정규성, 분산의 동질성, 선형성 등)을 요구하지 않으며, 사전에 군집 수를 결정해야 하는 군집 분석과 달리 적합도 판단기준을 통해 최적의 분류를 탐색적으로 접근하고 확률을 중심으로 결과가 도출되어 해석이 용이한 분석기법이다(Vermunt & Magidson, 2002).

자료의 분석은 SPSS 27.0과 Mplus 6.0을 이용하였고 모형 적합도 판단을 위하여 정보적합도 지수, 모형비교검증, 분류의 질, 집단 내 분류비율 등을 종합적으로 확인하였다. AIC(Akaike Information Criteria), BIC(Basysian Information Criteria), SABIC(Sample-size Adjusted BIC)와 같은 정보적합도 지수는 각 값이 작을수록 해당 잠재프로파일의 수가 최적의 상태를 의미한다. 잠재프로파일의 수를 순차적으로 늘려가며 모형 간 비교검증을 위하여 LMR(Lo-Mendell-Rubin adjusted Likelihood Ration Test)와 BLRT(Parametric Bootstrapped Likelihood Ratio Test) 결과를 확인하였다. 각 값이 통계적으로 유의할 경우 집단의 수는  $k-1$ 개 보다  $k$ 가 더 적합하다고 해석할 수 있다. 분류의 질을 나타내는 Entropy 지수는 전체 표본에서 잠재프로파일들의 분류에 대한 전반적 정확도를 나타내는 수치로서 1에 가까울수록 모형의 분류가 정확히 이루어졌음을 의미한다. 본 연구는 AIC, BIC, SABIC, Entropy, LMR, BLRT 및 그 외 집단 내 분류비율 등을 종합적으로 고려하여 최적의 잠재프로파일 수를 결정하였다.

한편, 잠재집단 수를 결정한 후에는 분류된 집단 간 특성 차이를 파악하기 위해  $\chi^2$ -검정,  $F$ -검정을 실시하고 잠재프로파일 분류에 영향을 줄 수 있는 요인을 파악하고자 다항 로지스틱 회귀분석(Multinomial Logistic Regression)을 실시하였다. 대졸 청년 취업자의 진로·직업정체감 및 직장만족도가 어떠한 형태로 통합·분류될 수 있고, 해당 프로파일 분류에 영향을 미치는 개인변인들의 영향력, 소속확률 산출을 통해 대졸 청년 취업자의 진로·직업정체감 및 직장만족도와 변인 간 관계성을 살펴보았다.

## IV. 분석 결과 및 해석

### 1. 잠재프로파일 수 결정

대졸 청년 취업자의 진로·직업정체감 및 직장만족도에 대한 최적의 잠재프로파일 수를 결정하고자 프로파일의 수를 1개부터 5개까지 순차적으로 증가시키며 분석한 결과, 5개부터 추정 에 실패하였으며 추정된 정보적합도 지수, 모형비교검증, 분류의 질, 분류비율은 <표 3>과 같다.

<표 3> 잠재프로파일 수 결정 기준

구분		잠재프로파일 수			
		1개	2개	3개	4개
정보 적합도지수	Log likelihood	-7374.877	-7064.369	-6937.509	-6830.049
	AIC	14773.754	14166.738	13927.019	13726.097
	BIC	14833.001	14260.547	14055.389	13889.028
	SABIC	14794.888	14200.201	13972.810	13784.217
모형비교 검증	LMR	-	0.001	0.031	0.033
	BLRT	-	0.000	0.000	0.000
분류의 질	Entropy	-	0.688	0.764	0.891
분류비율 (%)	프로파일1	100.0	33.42	7.10	13.35
	프로파일2		66.58	62.0	50.80
	프로파일3			30.9	6.66
	프로파일4				29.18

먼저 정보적합도 지수인 AIC, BIC, SABIC는 잠재프로파일 수가 증가할수록 감소하는 경향이 나타났으며, 잠재프로파일 분류가 2개에서 3개로 증가하는 경우가 3개에서 4개로 증가할 때보다 감소폭이 더 크게 나타나 프로파일이 3개인 경우가 모형적합도 지수의 둔화 지점임을 확인하였다. LMR과 BLRT는 잠재프로파일 수가 4개인 경우까지 모두 유의하고 4개인 경우의 Entropy는 0.891로써 가장 높게 추정되었으나 본 연구는 AIC, BIC, SABIC, Entropy, LMR, BLRT 및 분류비율을 종합적으로 고려하여 잠재프로파일 수가 3개인 모형을 선택하였다. 해당 모형의 Entropy는 0.764로서 1에 가까울 뿐만 아니라, 모형 채택 시, 사후소속확률이 집단1은 84.6%, 집단2는 92.2%, 집단3은 89.7%로 분류되어 소속확률이 각각 0.7 이상 나타나(Nagin, 2005) 분류의 질 측면에서도 정확하게 분류되었다고 판단할 수 있다. 이상의 기준을 종합적으로 검토하여 본 연구는 잠재집단 수가 3개인 모형을 최종모형으로 결정하였다.

### 2. 잠재프로파일별 특징

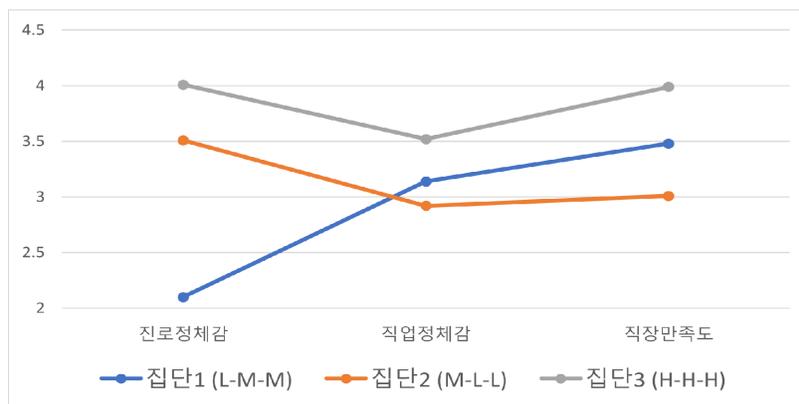
최종모형을 토대로 분석한 대졸 청년 취업자의 진로·직업정체감 및 직장만족도에 대한 잠재

프로파일별 평균에 따른 형태는 [그림 1]과 같다. 집단1은 다른 집단들에 비해 진로정체감이 가장 낮고 직업정체감과 직장만족도는 나머지 집단의 중간 수준에 해당하였다. 집단2의 진로정체감은 나머지 집단의 중간 수준이었으나 직업정체감과 직장만족도가 세 집단 가운데 가장 낮았다. 집단3은 모든 잠재변인의 평균이 세 집단 중 가장 높게 나타났다. 본 연구는 진로·직업정체감 및 직장만족도에 대한 잠재프로파일별 평균 간 비교를 토대로 집단1은 L-M-M, 집단2는 M-L-L, 집단3은 H-H-H로 명명하고, F-검정을 통하여 각 프로파일 간 평균 차이가 통계적으로도 유의미함을 확인하였다( $p < .001$ ).

〈표 4〉 잠재프로파일 평균(N=776)<sup>5)</sup>

구분	집단1	집단2	집단3	F
	L-M-M	M-L-L	H-H-H	
진로정체감	2.10(.40)	3.51(.47)	4.01(.48)	424.192 <sup>***</sup>
직업정체감	3.14(.64)	2.92(.55)	3.52(.47)	115.533 <sup>***</sup>
직장만족도	3.48(.74)	3.01(.55)	3.99(.44)	308.575 <sup>***</sup>
사례수(%)	52(6.7)	236(30.41)	488(62.89)	776(100)

<sup>\*\*\*</sup>  $p < .001$ , <sup>\*\*</sup>  $p < .01$ , <sup>\*</sup>  $p < .05$ , <sup>†</sup>  $p < .10$



[그림 1] 잠재프로파일 형태

한편, 분류된 잠재프로파일마다 배경변인에 의한 통계적 차이를 검증하고자 범주형 자료는  $\chi^2$ -검정, 연속형 자료는 F-검정을 실시하였다. 먼저 성별, 대학유형, 근로계약기간, 월평균소득(log 환산)은 프로파일별 유의미한 차이가 나타나지 않았던 반면, 고용형태는 분포상 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한, 가정생활만족도, 학과만족도, 대학만족도의 경우, 집단 3(H-H-H)이 집단1(L-M-M)과 집단2(M-L-L) 보다 모두 유의하게 높은 수준인 것으로 나타났다.

5) 다항 로지스틱 회귀분석 결과, 교과·비교과 참여경험에 따른 사례별 결측이 다수 발생하여 회귀 적합에 사용된 최종응답(n=766명)을 기준으로 결과를 제시함

〈표 5〉 배경변인에 따른 잠재프로파일별 차이 검증 결과

구분		N	집단1	집단2	집단3	$\chi^2$ / F	
			L-M-M	M-L-L	H-H-H		
배경 변인	성별	남자	164	12(7.3%)	59(36.0%)	93(56.7%)	3.497
		여자	612	40(6.5%)	177(28.9%)	395(64.5%)	
	대학유형	대학교	293	16(5.5%)	94(32.1%)	183(62.5%)	1.526
		전문대	483	36(7.5%)	142(29.4%)	305(63.1%)	
	고용형태	정규	544	33(6.1%)	153(28.1%)	358(65.8%)	6.696*
		비정규	232	19(8.2%)	83(35.8%)	130(56.0%)	
	근로계약 기간	있음	188	17(9.0%)	54(28.7%)	117(62.2%)	2.280
		없음	588	35(6.0%)	182(31.0%)	317(63.1%)	
	가정생활만족도(5점)		776	3.54(.96) <sub>a</sub>	3.77(.79) <sub>a</sub>	4.03(.62) <sub>b</sub>	19.422***
	학과만족도(5점)		776	3.42(.94) <sub>a</sub>	3.49(.75) <sub>a</sub>	3.86(.70) <sub>b</sub>	24.902***
대학만족도(5점)		776	3.27(.99) <sub>a</sub>	3.40(.87) <sub>a</sub>	3.69(.73) <sub>b</sub>	14.715***	
월평균소득(log환산)		776	5.16(.96)	5.00(.93)	5.05(.83)	0.730	

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

재학 중 진로 및 취·창업 교과·비교과 참여(경험=1, 미경험=0)가 대졸 청년취업자 현재 시점에서 진로·직업정체감 및 직장만족도 잠재프로파일별로 차이가 있는지 확인하기 위해 참여 경험의 평균을 활용해 F-검정을 실시한 결과, 진로·직업탐색 교양 교과 및 취업준비 관련 교과 수강경험과 학과 교수와의 진로·취업상담 경험이 유의하였다.

〈표 6〉 참여경험(평균)에 따른 잠재프로파일별 차이 검증 결과

구분		전체(N=776)		집단1	집단2	집단3	F
		경험	M(SD)	(N <sub>1</sub> =52)	(N <sub>2</sub> =236)	(N <sub>3</sub> =488)	
교과 경험	진로·직업탐색 전공	279	0.36(.48)	0.25(.44)	0.39(.49)	0.36(.48)	1.836
	진로·직업탐색 교양	253	0.33(.47)	0.25(.44)	0.39(.49)	0.31(.46)	3.078*
	취업준비 관련 교과	233	0.30(.46)	0.37(.49)	0.34(.48)	0.27(.45)	2.460*
	창업준비 관련 교과	97	0.13(.33)	0.15(.36)	0.14(.34)	0.12(.32)	0.468
	학점인정 현장실습	286	0.37(.48)	0.33(.47)	0.35(.48)	0.38(.49)	0.643
비교과 경험	학과교수와의 상담	496	0.64(.48)	0.48(.50)	0.61(.49)	0.67(.47)	4.301**
	경력개발센터 상담	140	0.18(.38)	0.13(.34)	0.18(.38)	0.19(.39)	0.433
	진로·직업 멘토링	185	0.24(.43)	0.13(.34)	0.22(.42)	0.26(.44)	2.093
	진로개발웹사이트	111	0.14(.35)	0.12(.32)	0.14(.34)	0.15(.36)	0.300
	기업채용정보제공	222	0.29(.45)	0.35(.48)	0.28(.45)	0.28(.45)	0.526
취업준비프로그램	169	0.22(.41)	0.27(.45)	0.21(.41)	0.22(.41)	0.437	

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

만족도 변수는 전체 사례 수 대비 결측치가 많아 회귀모형에의 적합은 불가능하였으나 직접 경험한 교과·비교과에 대한 만족도 평균이 잠재프로파일별로 차이가 있는지 확인한 결과, 4개 변인(진로·직업탐색 전공, 진로·직업탐색 교양, 경력개발센터 상담, 취업준비 프로그램)을 제외한 나머지 모든 변인의 만족도상 유의미한 차이가 존재함을 확인하였다.

〈표 7〉 참여 만족도에 따른 잠재프로파일별 차이 검증 결과

구분		전체(N=776)		집단1	집단2	집단3	F
		경험	M(SD)	(N <sub>1</sub> =52)	(N <sub>2</sub> =236)	(N <sub>3</sub> =488)	
교과 만족도	진로·직업탐색 전공	279	3.76(.64)	3.77(.73)	3.66(.70)	3.82(.59)	1.753
	진로·직업탐색 교양	253	3.68(.68)	3.62(.87)	3.66(.75)	3.70(.61)	0.154
	취업준비관련 교과	233	3.63(.77)	3.21(.92)	3.51(.84)	3.76(.68)	5.946**
	창업준비관련 교과	97	3.63(.77)	3.13(.64)	3.44(.80)	3.81(.72)	4.563*
	학점인정 현장실습	286	4.21(.73)	3.94(.90)	4.06(.84)	4.30(.65)	4.543*
비교과 만족도	학과교수와의 상담	496	3.69(.71)	3.04(1.0)	3.61(.77)	3.78(.62)	14.67***
	경력개발센터 상담	140	3.64(.71)	3.71(.76)	3.48(.74)	3.71(.69)	1.667
	진로·직업 멘토링	185	3.62(.73)	3.57(.98)	3.43(.67)	3.70(.73)	2.457†
	진로개발웹사이트	111	3.74(.73)	3.67(1.2)	3.50(.72)	3.85(.68)	2.618†
	기업채용정보제공	222	3.59(.77)	3.33(.97)	3.45(.77)	3.70(.72)	3.618**
	취업준비프로그램	169	3.67(.72)	3.57(.85)	3.56(.79)	3.73(.67)	1.118

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

상기 개인변인 가운데 대졸 청년 취업자의 진로·직업정체감 및 직장만족도 잠재프로파일 분류에 영향을 미치는 주요변인을 탐색하기 위해 다항로지스틱 회귀분석을 수행한 결과는 다음 <표 8>과 같다.

〈표 8〉 다항 로지스틱 회귀분석 결과(준거집단 vs 비교집단)

변인	집단1 vs 집단2		집단1 vs 집단3		집단2 vs 집단3		
	B(S.E.)	Exp(B)	B(S.E.)	Exp(B)	B(S.E.)	Exp(B)	
절편	.813(1.372)	-	-3.169(1.394)*	-	-3.981(.841)***	-	
배경 변인	성별(남)	.190(.389)	0.827	-.192(.382)	1.211	-.381(.209)†	1.464
	대학유형(대학교)	.389(.356)	0.678	.040(.348)	0.961	-.350(.186)†	1.418
	고용형태(정규직)	-.080(.381)	1.083	.400(.373)	0.670	.480(.207)*	0.619
	고용계약기간(유)	-.598(.377)	1.819	-.307(.365)	1.359	.291(.218)	0.747
	가정생활만족도	.336(.203)†	1.399	.821(.207)***	2.273	.486(.127)***	1.625
	학과만족도	-.106(.242)	0.899	.419(.239)†	1.520	.525(.142)***	1.691
	대학만족도	.102(.232)	1.107	.262(.228)	1.300	.161(.134)	1.175
	월평균소득(log변환)	-.158(.197)	0.854	-.133(.193)	0.875	.024(.105)	1.024
교과 경험	진로·직업탐색 전공	.625(.432)	0.535	.583(.423)	0.558	-.042(.216)	1.043
	진로·직업탐색 교양	.591(.429)	0.554	.089(.423)	0.915	-.502(.217)*	1.653
	취업준비관련 교과	-.351(.403)	1.421	-.716(.395)†	2.047	-.365(.226)	1.440
	창업준비관련 교과	-.454(.529)	1.575	-.626(.518)	1.870	-.172(.304)	1.188
	학점인정 현장실습	.095(.353)	0.909	.020(.342)	0.981	-.075(.186)	1.078
비교과 경험	학과교수와의 상담	.401(.354)	0.670	.748(.344)*	0.473	.347(.194)*	0.707
	경력개발센터 상담	.141(.521)	0.869	.242(.507)	0.785	.101(.252)	0.903
	진로·직업 멘토링	.689(.520)	0.502	.888(.506)†	0.412	.199(.236)	0.819
	진로개발웹사이트	.060(.577)	0.942	.175(.560)	0.839	.116(.290)	0.891
	기업채용정보제공	-.467(.400)	1.595	-.326(.388)	1.385	.141(.224)	0.868
	취업준비프로그램	-.476(.445)	1.609	-.457(.432)	1.580	.018(.255)	0.982

집단1(L-M-M), 집단2(M-L-L), 집단3(H-H-H)

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

먼저 집단1(L-M-M)과 집단2(M-L-L)를 분류하는 유의한 변수는 가정생활만족도 변수가 유일하였으며, 해당 변수가 높을수록 집단1에 비해 집단2에 속할 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 다음으로 집단1(L-M-M)과 집단3(H-H-H)을 분류하는 유의한 변수는 배경변인 중에는 2개(가정생활만족, 학과만족), 진로 및 취·창업 관련 교과·비교과 변인 중에는 3개(취업준비 교과, 학과교수와의 상담, 진로·직업 멘토링) 변수가 확인되었다. 즉 가정과 학과에 대한 만족도가 높을수록 집단1에 비해 집단3에 속할 가능성이 높으며, 학과교수와의 진로·취업 상담이나 진로·직업 멘토링 경험 집단이 집단1에 비해 집단3에 속할 확률이 더 높은 것으로 나타났다. 다만 취업준비 교과 경험 집단이 집단1에 비해 집단3에 속할 가능성이 낮게 나타난 결과의 경우, <표 6>과 <표 7>을 토대로 해석상의 주의가 필요하다. 먼저 <표 6>을 보면, 집단1의 취업준비 교과 경험자 비율이 집단3에 비해 통계적으로 유의하게 높을 뿐만 아니라(\* $p < .05$ ), 해당 경험자들의 만족도가 <표 7>에 제시한 바와 같이 집단1 3.21점, 집단3 3.76점으로 유의한 차이가 존재하는 것으로 나타났다(\*\* $p < .01$ ). 즉, 취업준비 교과 경험 비율이 유의하게 높은 집단의 만족도 평균이 유의하게 낮게 나타난 것이다.

집단2(M-L-L)와 집단3(H-H-H)을 분류하는 유의한 변수는 배경변인은 5개(성별, 대학유형, 고용형태, 가정생활만족, 학과만족), 진로 및 취·창업 관련 교과·비교과 변인은 2개(진로·직업탐색 교양, 학과교수와의 상담)인 것으로 나타났다. 즉, 가정과 학과에 대한 만족도가 높을수록 정규직, 여성, 전문대 졸업자일수록 집단2보다 집단3에 속할 가능성이 높다. 이때, 단위변인 차원에서 성별과 대학유형은 잠재프로파일 분포상 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 회귀모형 적합 후에는 집단2와 집단3을 구분하는데 유의미한 변수로 작동하고 있음을 확인할 수 있다. 학과교수와 진로·취업 상담을 경험한 집단은 집단2에 비해 집단3에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 진로·탐색 교양교과 경험 집단이 집단2에 비해 집단3에 속할 가능성이 더 낮게 나타난 결과도 <표 6>과 <표 7>을 토대로 해석상 주의가 필요하다. 즉, <표 6>에 제시된 바와 같이 집단2의 진로·탐색 교양교과 경험자 비율은 집단3에 비하여 통계적으로 유의하게 높았으나(\* $p < .05$ ), 해당자들의 만족도 평균은 <표 7>에 제시한 바와 같이 집단2 3.66점, 집단3 3.70점으로 차이가 유의하지 않은 것으로 나타나, 진로·탐색 교과를 경험한 비율 차이가 유의한 것에 비해 각 집단의 만족도상 두드러지는 차이가 나타나지 않은 것이다.

## V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 대학을 졸업한 청년 취업자의 만족스러운 직업선택과 적응에 효과적인 대학의 진로 및 취·창업 지원 프로그램 마련에 유용한 실증적 자료를 도출하기 위함이었다. 이를 위해서 우선, 취업자 개인의 직업적응과 만족에 밀접한 관련이 있는 직업 관련 심리 특성을 잠재프로파일 분석을 통해 유형화해서 대학 시절에 경험한 다양한 진로 및 취·창업 지원 프로그램이 각 유형 집단에 어떠한 영향을 미치는지 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 연구

에서 도출된 주요 결과를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 대학 졸업 청년층 취업자의 직업 관련 심리 특성은 세 가지 집단으로 유형화되었다. 구체적으로 살펴보면, 진로정체감은 낮은 수준이지만, 직업정체감과 직장만족도가 중간 수준인 ‘집단1(L-M-M, 6.8%)’, 진로정체감은 중간 수준이지만, 직업정체감과 직장만족도가 낮은 수준인 ‘집단2(M-L-L, 30.2%)’, 진로 및 직업정체감, 직장만족도가 모두 높은 수준인 ‘집단3(H-H-H, 63.0%)’으로 분류되었다. 유형화된 세 가지 집단의 특징을 면밀하게 파악하기 위해 개인 변인에 따른 차이를 검증하였는데, 우선, 배경 변인에 있어서 성별, 대학유형, 월평균 소득은 집단 간 유의한 차이가 나타나지 않았다. 단, 고용형태에서 정규직의 경우, 집단3(H-H-H)에 속하는 비율이 집단2(M-L-L)에 속하는 비율에 비해 2배 이상 높게 나타났다. 이 수용 외(2016)는 비록 통계적으로 유의한 수준은 아니지만, 진로발달이 원활한 집단이 진로 미결정 집단보다 정규직 비율이 높다고 제시한 연구결과와 유사하며, 정규직이 비정규직에 비하여 일에 대한 만족도가 높다는 연구들(이다경 외, 2020; 장효진, 이채정, 2022)을 지지하는 결과라고 할 수 있다. 한편, 진로 및 직업정체감과 직장만족도가 모두 높은 집단3(H-H-H)의 경우, 가정생활 만족도가 유의한 수준에서 높은 평균을 보고하였다. 이것은 선행연구에서 제시한 바와 같이 진로 및 직업정체감에 부합하는 일을 하면, 직장만족도뿐 아니라 삶 전반적인 만족 역시 높을 것이라는 연구들을(문은미, 이주희, 2016; 유홍준 등, 2014; 장진이, 이지연, 2014; Storikov와 Vondracek, 2011) 지지하는 결과라고 할 수 있다. 이 밖에도 집단3(H-H-H)이 다른 집단에 비해 학과 만족도와 대학 만족도가 유의한 수준에서 높음을 알 수 있었다. 이러한 결과로 대학생 시기에 긍정적으로 확립된 진로 및 직업정체감은 자신이 졸업한 학교와 학과에 더욱 만족스럽게 지각하는 경향이 있으며(이현경, 김정민, 2019), 자신의 진로 및 직업정체감에 부합하는 직업을 선택하여, 자신의 일자리에 대한 만족도에도 긍정적인 영향(김희선, 송지훈, 2021)을 주었음을 재확인할 수 있었다. 마지막으로 대학에서 제공하는 진로 및 취·창업 지원 프로그램 중 정규 교육과정의 경우, 취업준비관련 교과에서 유의한 집단 간 차이가 나타났는데 집단3(H-H-H)이 가장 적게 참여한 것으로 나타났다. 그러나 취업준비관련 교과에 대한 만족도는 집단3(H-H-H)이 유의한 수준으로 높은 것으로 확인되어, 단순히 참여만 해서는 긍정적인 직업 관련 심리 특성 함양에 한계가 있는 것을 알 수 있다. 또한 창업준비관련 교과, 학점인정 현장실습 모두 참여 여부에서는 유의한 평균 차이가 나타나지 않았는데, 해당 교과 참여에 대한 만족도는 집단3(H-H-H)이 통계적으로 유의한 수준에서 가장 높게 나타나, 진로 및 취·창업 지원 정규 교과과정의 양적인 확대보다 학생들의 만족도를 제고시킬 수 있는 방안이 요구된다고 할 수 있다. 한편, 비교과 교육과정의 경우, 집단3(H-H-H)이 학과교수와의 상담에 있어서 유의한 수준에서 참여를 많이 한 것으로 나타났고, 만족도 수준도 가장 높은 것으로 확인되었다. 이 밖에도 진로·직업 멘토링, 진로개발웹사이트, 기업채용정보제공은 참여 여부에 따른 유의한 차이는 없었지만, 집단3(H-H-H)의 참여 만족도는 높게 나타났다. 따라서 다양한 진로 및 취·창업 지원 비교과 프로그램에 단순히 참여한 것보다 참여 만족도가 높을 경우, 대학 졸업 취업자의 진로 및 직업정체감, 직장만족도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 유추할

수 있다. 일찍이 정미경과 김수란(2013)은 대학 재학 중 진로 및 취·창업 프로그램의 만족도가 높은 집단이 낮은 집단에 비해 진로목표설정과 진로준비행동을 높이고, 실제 취업 여부에도 긍정적인 영향을 미치는 것을 검증해 관련된 프로그램의 질적 제고에 관심을 기울여야 함을 제시한 바 있다.

둘째, 대학에서 제공하는 다양한 진로 및 취·창업 지원 프로그램 중에 대학 졸업 청년층 취업자의 직업 관련 심리 특성 유형에 미치는 영향을 확인하기 위해 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 주요한 연구결과를 중심으로 논의를 하면, 다음과 같다. 우선 직업 관련 심리 특성이 모두 높은 집단3(H-H-H)과 진로정체감을 제외하고 중간 정도 수준의 특성을 보이는 집단1(L-M-M)을 분류하는 유의한 변수로 비교과 프로그램 중 학과교수와의 상담과 진로·직업 멘토링으로 나타났다. 이 밖에도 취업준비관련 교과목의 경우, 1 수준이기는 하지만 참여한 학생들이 오히려 집단1에 속할 확률이 높게 나타나 양적 확대보다 질적 제고가 필요한 시점임을 다시 한번 시사해준다. 이러한 양상은 집단3(H-H-H)과 진로정체감을 제외하고 낮은 수준의 심리 특성을 보이는 집단2(M-L-L)를 분류하는 유의한 변수를 산출한 결과와 유사하다. 즉, 다양한 비교과 프로그램 중 학과교수와의 상담이 유일하게 대학 졸업 취업자의 진로 및 직업정체감, 직장만족도가 높은 유형에 긍정적인 영향을 주는 요인임을 알 수 있다. 특히 진로·직업 탐색 교양 교과목은 유의한 수준에서 집단2(M-L-L)에 속할 확률이 높은 것으로 나타나서 기존 선행연구(김수란, 2023; 윤정혜, 유영림, 2015)에서 관련 교양 교과목이나 비교과 프로그램이 대학생의 원활한 진로발달에 효과가 있다는 연구결과는 단기적인 효과에 그칠 가능성이 높음을 시사한다고 할 수 있다. 실제로 박화춘과 박천수(2019)는 진로교육 교과목 참여가 직장 및 직무 만족, 직업과 적성 및 전공 일치도 등을 유의한 수준에서 부정적인 영향을 미치는 것을 제시하면서 현재 대학에서 제공되는 진로교육 교과목을 재검토 및 재평가 할 것을 제안하였다. 또한 본 연구결과, 학과교수와의 상담이나 진로·직업 멘토링이 직업 관련 심리 특성에 장기적으로 긍정적인 영향을 미치는 것을 봤을 때 집단 교육보다는 개인 맞춤형 진로 및 취·창업 프로그램으로의 개선이 가장 요구된다고 할 수 있다.

본 연구는 진로발달에 있어서 실제 직업인으로서의 원활한 전환이라는 과업에 놓인 대학생(Ginzberg et al., 1951)을 위한 대학에서 제공하는 진로 및 취·창업 프로그램의 어떠한 요소가 실제 취업 후에도 진로 및 직업정체감, 직장만족도와 같은 직업 관련 심리 특성에 장기적인 영향을 미치는지 검증했다는 점에서 이론적 측면에서 의의가 있다. 또한 대졸 취업자와 관련된 대부분의 선행연구가 변인 중심적 연구를 수행한 것과 비교할 때, 본 연구는 잠재프로파일 분석을 실시해 취업자 개인의 내재적이고 이질적인 심리 특성에 초점을 맞춘 사람 중심적 접근 방법을 통해서 다차원적인 결과분석을 산출했다는 것에 방법론적 측면에서 의의가 있다. 이 밖에도 진로 및 취·창업 교과목은 전반적인 내용 검토 및 재평가를 통한 질적 제고 방안을 도출해야 하며, 개인 맞춤형 비교과 프로그램을 확산할 필요가 있다는 결론을 도출해 많은 대학에서 제공하는 다양한 진로 및 취·창업 지원 프로그램을 마련함에 있어서 고려할 수 있는 실제적인 시사점을 도출하였다.

그러나 이와 같은 연구의 의의에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 제한점을 가진다. 첫째, 첫째, 다양한 개인 및 대학수준 변인을 활용하고자 하였으나, 패널데이터 연구의 특성상 분석변인이 한정되었다는 제한점이 있다. 본 연구는 대학의 진로 및 취·창업 지원 프로그램으로 총 11개 교과·비교과 경험여부 변수를 투입하여 대졸 청년 취업자의 진로·직업 정체감 및 직장만족도 양상의 잠재프로파일을 살펴보았으나, 향후 보다 다양한 지원 정책 및 프로그램 변수를 투입하여 살펴볼 필요가 있다. 또한 경험여부 변수 투입을 통해 얻은 결과로부터 보다 세밀한 해석을 위해 각 프로그램별 만족도 변수를 투입하고자 하였으나, 해당 변수는 프로그램을 경험한 집단 내에서 발생 가능한 응답인 만큼 경험여부 변수보다 더 많은 결측치로 인해 회귀분석이 불가하였다. 따라서 향후 KEEPⅡ 데이터가 충분히 누적된 시점에 재분석이 요구된다. 둘째, 본 연구의 초점이 대학 시절의 진로 및 취·창업 지원 프로그램이 대학을 졸업한 청년 취업자에게 직업선택과 적응에 기여가 되는 진로 및 직업정체감, 직장만족도에 장기적으로 어떠한 영향을 미치는지 확인하는 것이 주요 목적이었기 때문에 삶의 만족도나 행복 수준과 같은 변수까지 모형에서 다루지 못했다. 따라서 향후에는 진로 및 직업정체감, 직장만족도와 같은 직업 관련 심리 특성 유형이 삶의 만족도나 행복 수준(혹은 우울, 스트레스 수준)에 어떠한 영향을 미치는지 검증해서 대학에서 진로 및 취·창업 프로그램을 구안할 때 가장 중점을 두어야 할 개인의 직업 관련 심리 특성을 규명할 필요가 있다.

## ❖ 참고문헌 ❖

- 강원준, 김종인, 김정원(2008). 대학의 취업지원 프로그램 분석과 효과성에 대한 연구. *인적자원관리연구*, 15(1), 17-36.
- 교육부(2022). 경제협력개발기구(OECD) 교육지표. <https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156529141>에서 2023.05.17에 인출
- 김경범, 이주현, 노진원, 권영대(2016). 청년 취업자의 이직 준비 관련 요인: 청년패널 2007-2013 자료 분석. *한국콘텐츠학회논문지*, 16(12), 480-491.
- 김나영, 우선영(2022). 4년제 대졸자의 재학 중 진로·취업 지원 프로그램 참여가 노동시장 성과에 미치는 영향 분석. *직업능력개발연구*, 25(3), 25-53.
- 김수란(2023). 초(超)불확실성 시대의 대학 진로교육 교과목 개발 및 효과. *한국진로창업경영학회지*, 7(3), 65-78.
- 김준원, 길천정(2013). 실업률과 총생산간의 상충관계: 한국의 경우. *경제연구*, 34(1), 33-58.
- 김희선, 송지훈(2021). 대학생활만족도가 첫 일자리 직무·전공 적합성, 직업가치, 현 일자리 만족도에 미치는 영향. *취업진로연구*, 11(2), 1-22.
- 노경란, 박용호, 허선주(2011). 대학 재학 중 취업 및 진로개발 서비스 참여 경험이 대졸자의 취업에 미치는 영향. *교육학연구*, 49(1), 63-92.
- 문은미, 이주희(2016). 사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움: 중소기업에 취업한 대학 졸업자를 중심으로. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 28(3), 743-775.
- 박수련(2019.08.16.). 4년제 대학생 절반 “아직 무슨 일 할 지 모르겠다”. <https://www.joongang.co.kr/article/23553794#home>에서 2023.08.06.에 인출
- 박영신, 이경란(2014). 직장인의 직무만족도 형성에 대한 연구: 정서적 지원, 어려움극복효능감, 스트레스 및 직무성취도의 영향. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 20(4), 469-491.
- 박화춘, 박천수(2019). 진로교과목과 직장체험 참여 경험이 일자리 만족, 직업과 적성 및 전공 일치에 미치는 영향: 4년제 대학생을 중심으로. *진로교육연구*, 32(3), 109-137.
- 방하남(2000). 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구. *노동경제논집*, 23(1), 133-154.
- 유홍준, 유태용, 정태인, 배성호, 조아름(2014). 직업정체성 척도개발과 직업정체성의 선행 및 결과 변인들 간 관계 검증. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 27(4), 617-642.
- 윤정혜, 유영림(2015). 대학의 취업 지원 프로그램이 대학생의 역량에 미치는 영향에 관한 연구. *청소년학연구*, 22(8), 479-504.
- 이계형, 김경근(2008). 대졸자의 첫 일자리 취업형태 결정요인. *교육학연구*, 14(3), 87-111.
- 이다경, 김연후, 박현정(2020). 대학 졸업생의 직업만족도에 영향을 미치는 변수 탐색: 벌점회귀모형 sparse group lasso 를 활용하여. *아시아교육연구*, 21(4), 1069-1097.
- 이덕로, 김찬중(2006). 직무만족과 이직의도와와의 관계에 관한 연구: 고용형태의 조절효과를 중심으로. *인적자원관리연구*, 13(1), 123-144.
- 이두형(2008). 중소기업제조업체 근로자의 직장만족도 및 직원 복지 개선방안. *동국대학교 행정대학원*

석사학위논문.

- 이수용, 이은수, 홍세희(2016). 청년기 진로발달 변화형태가 노동시장 성과에 미치는 영향: 이원 성장 혼합 모형 (Two-part Growth Mixture Model) 의 적용. 직업능력개발연구, 19(3), 137-162.
- 이현경, 김정민(2019). 청소년 부모공정양육, 또래애착, 진로정체감과 대학만족도의 관계 분석. 아시아교육연구, 20(1), 95-117.
- 이형국(2007). 진로상담: 학과선택을 앞둔 대학생을 위한 진로집단상담 프로그램이 대학생의 진로 발달과 대학생활 적응에 미치는 영향. 상담학연구, 8(4), 1501-1520.
- 잡코리아(2022.02.28). 2월 졸업생, 5명 중 1명 '정규직 취업 성공'. [https://www.jobkorea.co.kr/goodjob/tip/view?News\\_No=19540&schCtgr=0&Page=1](https://www.jobkorea.co.kr/goodjob/tip/view?News_No=19540&schCtgr=0&Page=1)에서 2023.05.17에 인출
- 장진이, 이지연(2014). 성인 직장인의 소명의식이 삶의 만족에 미치는 영향: 소명수행 의식, 삶의 의미, 일의 의미, 직업 만족의 매개효과. 상담학연구, 15(1), 259-278.
- 장효진, 이채정(2022). 고용형태와 근로시간이 행복에 미치는 영향 분석: 일에 대한 만족도의 매개 효과와 가구형태의 조절효과를 중심으로. 한국공공관리학보, 36(3), 215-237.
- 정도범(2018). 정규직/비정규직 근로자 여부와 직장만족도의 관계: 청년층의 집단별 차이에 관한 비교. 노동정책연구, 18(4), 105-130.
- 정미경, 김수란(2013). 대학 재학 중 취업 및 진로개발지원 프로그램 참여 경험과 취업과의 관계에서 진로목표설정, 진로준비행동의 매개효과. 한국교육학연구, 19(2), 123-144.
- 조은정, 이해경(2021). 청년층의 직업가치 요인과 직장만족 요인이 이직의도에 미치는 영향. 취업 진로연구, 11(4), 143-165.
- 채창균, 김태기(2009). 대졸 청년층의 취업 성과 결정 요인 분석. 직업교육연구, 28(2), 89-108.
- 최일수, 신은중(2016). 대학 졸업자의 취업성과 결정 요인에 관한 실증연구. 경제교육연구, 23(1), 23-49.
- 통계청(2023a). 2023년 6월 고용동향. [https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301010000&bid=210&list\\_no=426296&act=view&mainXml=Y](https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301010000&bid=210&list_no=426296&act=view&mainXml=Y)에서 2023.07.31에 인출
- 통계청(2023b). 2023년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과. [https://www.kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030200&bid=210&act=view&list\\_no=426365](https://www.kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030200&bid=210&act=view&list_no=426365)에서 2023.07.31에 인출
- 허균(2016). 대학 진로, 취업 프로그램이 대졸자 노동시장 성과에 미치는 영향에 대한 다층분석연구. 직업교육연구, 35(4), 47-61.
- 허균(2016). 대학 진로·취업 프로그램이 대졸자 노동시장 성과에 미치는 영향에 대한 다층분석연구. 직업교육연구, 35(4), 47-61.

- Bergman, L. R., & Magnusson, D. (1997). A person-oriented approach in research on developmental psychopathology. *Development and Psychopathology*, 9(2), 291-319.
- Blustein, D. L. & Noumair, D. A. (1996). Self and Identity in Career Development: Implications for Theory and Practice. *Journal of Counseling & Development*, 74(5), 433-441.
- Brown, M. T., Lum, J. L., & Voyle, K. (1997). Roe revisited: A call for the reappraisal of the theory of personality development and career choice. *Journal of vocational behavior*, 51(2), 283-294.
- Chiu, R. K., & Francesco, A. M. (2003). Dispositional traits and turnover intention: Examining the

- mediating role of job satisfaction and affective commitment. *International Journal of Manpower*, 24(3): 284-298.
- Ellwood, D. T.(1982). Teenage unemployment: Permanent scars or temporary blemishes. In *The youth labor market problem: Its nature, causes, and consequences* (pp. 349~390). University of Chicago Press.
- Erikson, E. H. (1980). *Identity and the life cycle*(2nd ed.). NY: Norton.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L.(1951). *Occupational Choice*. New York: Columbia University Pres.
- Graef, M. I., Wells, D. L., Hyland, A. M., & Muchinsky, P. M. (1985). Life history antecedents of vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 27(3), 276-297.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- Holland, J., Daiger, D. & Power, P. (1980). *My Vocational Situation: Description of an experimental diagnostic form for the selection of vocational assistance*. Mountain View, CA: CCP.
- McGinnis, S. K., & Morrow, P. C. (1990). Job attitudes among full-and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 36(1), 82-96.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2010). *Mplus: Statistical analysis with latent variables: User's guide*. Los Angeles: Muthén & Muthén.
- Nagin, D. (2005). *Group-based modeling of development*. MA: Harvard University Press.
- Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. *Handbook of identity theory and research* (pp.693-714). New York.: Springer.
- Vermunt, J. K., & Magidson, J. (2002). Latent class cluster analysis. *Applied latent class analysis*, 11(89-106), 60.
- Vondracek, F. W. (1992). The construct of identity and its use in career theory and research. *The Career Development Quarterly*, 41(2), 130-144.

## ❖ Abstract ❖

### Types of Latent Profiles for Job-Related Psychological Characteristics of Young Workers Graduated from College and Impact Analysis of Career, Employment and Entrepreneurship Support Programs Experienced in College

Kim Su-Ran(Korea Maritime & Ocean University),

Lee Sun-Kyung(Woosuk University)

The purpose of this study is to explore the factors that affect the types of job-related psychological characteristics of college graduates among the various career, employment and entrepreneurship support programs provided by college using the KEEPII 6th year data. For this purpose, first of all, career-related psychological characteristics such as career identity, vocational identity, and job satisfaction, which are closely related to job adaptation and satisfaction of employees, were classified through latent profile analysis, and then multinomial logistic analysis was conducted to see how the career, employment and entrepreneurship support programs experienced during college affect each type group. As a result, First, the job-related psychological characteristics of college graduates were classified into group 1 with a low level of career identity but a middle level of vocational identity and job satisfaction, group 2 with a middle level of career identity but a low level of vocational identity and job satisfaction, and group 3 with a high level of career and vocational identity and job satisfaction. Second, among the various career, employment and entrepreneurship support programs provided by college, multinomial logistic regression analysis was conducted to examine the effects on the types of job-related psychological characteristics of young college graduates, and as a significant variable to classify groups 3(H-H-H) and other groups, counseling with department professors and career and job mentoring were drawn out of the extra-curricular programs. Among the regular subjects, subjects related to job preparation and career and job search liberal arts were found to be more likely to belong to group 1 or group 2 than group 3 at a significant level. Through these results, practical implications were derived for the preparation of career, employment and entrepreneurship support policies in universities, such as the spread of personalized extra-curricular programs and the review and reevaluation of the overall contents of regular subjects related to career and employment.

**Key words:** KEEPII, Career, Employment & Entrepreneurship Support Programs,  
Job-related Psychological Characteristics, Young Workers Graduated from College