

직업계고 졸업자의 직장만족도 잠재계층과 이직의 관련성

이 정 민¹⁾

요 약

본 연구는 취업한 직업계고 졸업자의 직장만족도 유형의 잠재 계층을 분류하고, 각 잠재 계층에 따라 이직에 차이가 있는지 관련성을 확인하였다. 이를 위해 우선, 잠재 전이 분석을 활용하여 직장 만족도의 잠재 계층과 잠재 계층 전이에 영향을 미치는 요인을 확인하였다. 한국직업능력연구원의 한국교육 고용패널 II (KEEP II)의 3차년에서 6차년 자료 중 직업계고를 졸업 이후 현재까지 일자리 경험이 있는 1,077명의 자료를 활용하였다. 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 잠재 집단의 수는 4개년도에서 3개, 2개, 3개, 3개로 나타났다. 이 잠재 집단별 특성을 반영하여 '높은수준 만족집단', '중간수준 만족집단', 그리고 '불만족집단'으로 명명하였다. 둘째, 출신학교 유형과 최종학력은 잠재 프로파일을 구분하는 데 유의미한 영향을 미쳤다. 셋째, 잠재 전이 분석 결과, 시간이 지남에 따라 집단의 전이가 있음을 확인하였다. 마지막으로 직장 만족도 프로파일별로 이직과 관계를 검증하여 직업계고 졸업자의 경력 발전의 방향성에 관한 시사점을 도출하였다.

주제어: 직업계고 졸업자, 직장 만족도, 이직, 잠재 전이 분석

I. 서 론

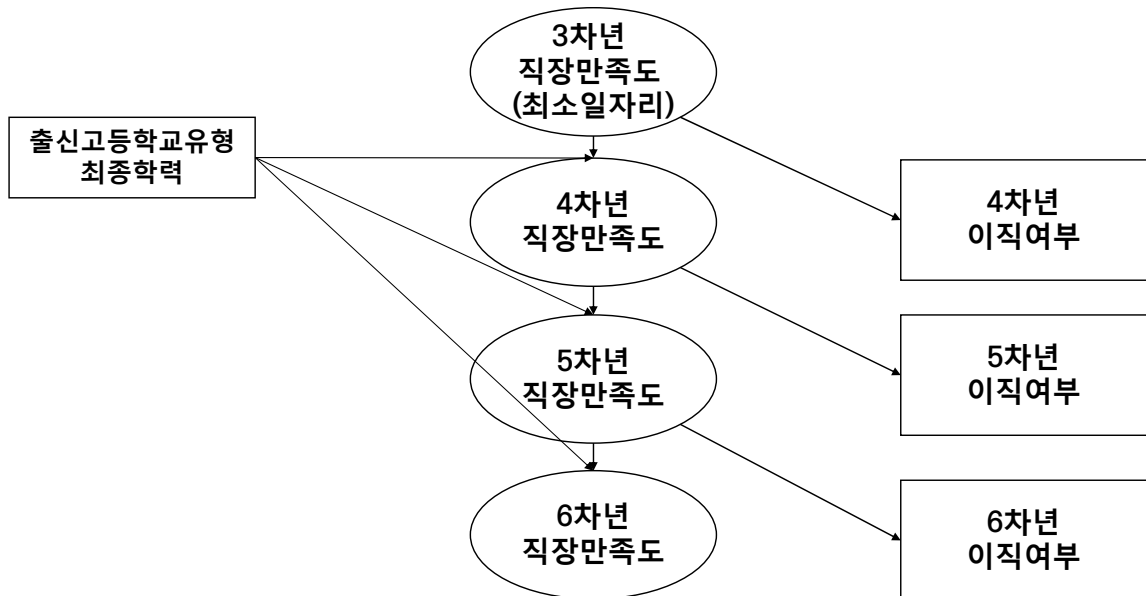
2022년 교육부와 한국교육개발원이 발표한 「직업계고 졸업자 취업통계」 결과에 따르면, 2022년 직업계고 전체 취업률²⁾은 57.8%로 나타났다. 이는 지난 2019년에 발표한 「고졸 취업 활성화 방안」에서 목표한 60%에 근접한 수치다. 이처럼 직업계고 졸업자의 취업률에 관한 양적인 지표는 가시적인 성과를 보인다. 특히, 중등 직업교육의 체계의 변화를 야기한 마이스터고의 도입은 이러한 직업계고의 취업률 상승에 지대한 공헌을 하였다(김성남, 2019). 하지만, 이러한 직업계고 졸업자가 졸업 직후 취업 성공과 같은 가시적인 효과와는 달리 이들이 취업 후 노동 시장에 안정적으로 정착하는 데는 여전히 어려움을 겪고 있다(이정민, 문상균, 2023), 실제 조사 결과에서도 2021년 직업계고 취업자의 경우 6개월 취업유지률이 78.3%, 12개월 유지률은 64.3%로 나타났다(교육부, 한국교육개발원, 2022). 이뿐만 아니라 이미 많은 선행연구에서도 고졸 취업자의 초기 직장 이직률이 다른 학력 집단과 비교하여 높음이 지적되었다(박진아, 2016;

1) 한국직업능력연구원 부연구위원

2) 해당 취업률은 전체 졸업자 중 진학자, 입대자 등을 제외한 수를 모수한 <취업률(%) = 취업자 / [졸업자-(진학자+입대자+제외인정자)] x100> 계산식을 활용한 값으로 실제 졸업자 대비 취업자는 29.6%로 보도됨.

김성남, 2019). 이들 연구는 고졸 취업자가 초기 직장에 적응하는 과정에서 어려움을 겪고 있으며(최동선 외, 2013), 특히, 근무 환경, 임금, 노동시간, 업무강도, 그리고 주변 사람들의 시선 등의 요인이 직장의 이탈 또는 변경 원인으로 지적되었다(강순희, 2013; 김성남, 강서울, 허영준, 2018; 김안국, 신동준, 2007, 정송, 2021). 한편, 초기 경력단계에서의 잦은 이직은 개인적으로는 중장기적으로 숙련된 직무 경력을 쌓아가는데 부정적으로 작용할 수 있으며, 산업체의 입장에서도 근로자 재교육과 기술 손실, 남은 근로자의 업무 가중 등의 문제가 발생할 수 있다(강윤경, 배상영, 홍세희, 2020; 김명섭, 서숙영, 김한영, 2020; 정송, 2021; Abbasi, Hollman, Hayes, 2008; Rainey, 2009). 따라서, 중등 직업교육의 성과는 졸업 직후 노동시장 이행률뿐만 아니라 함께 졸업자의 안정적인 노동시장 정착률에도 관심을 가질 필요가 있다. 이에 본 연구는 우선 직업계고 졸업자의 직장 만족도에 초점을 맞춰 이들의 직장 만족도에 따라 잠재 계층을 분류하고 잠재 진단에 따른 이직의 관련성을 분석하고자 한다. 특히, 직업계고 졸업자가 이직하는 데 직장 만족도를 구성하는 여러 요인 중 어느 요인이 영향을 미치는지와 그 변화는 어떻게 이뤄지는지 확인하고자 한다. 이후 부모의 경제력과 본인의 교육 수준이 잠재 집단 전이에 미치는 영향을 알아보하고자 한다. 이를 위하여 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

1. 직업계고 졸업자의 직장 만족도의 변화 형태와 잠재 계층의 유형 및 특성은 어떠한가?
2. 직장 만족도에 따른 잠재 계층의 전이 형태는 어떠한가?
3. 직장 만족도 잠재 계층에 따라 이직에 차이가 있는가?
4. 직장 만족도의 잠재 계층의 전이에 출신 고등학교 유형과 직업계고 졸업자의 최종학력(조사 당시 학력)은 유의미한 영향을 미치는가?



[그림 1] 연구모형

본 연구의 연구모형은 [그림 1]과 같이 12개의 직장 만족도 문항에 대한 응답을 바탕으로 시점별 잠재 집단을 도출하고, 잠재 집단이 이직에 주는 영향력을 살펴보고자 하였다. 다음으로 잠재 전이 분석으로 시간의 흐름에 따른 잠재 집단의 변화를 살펴보고, 각 잠재 집단과 전이에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 검증하였다.

II. 선행연구 검토

1. 직장 만족도

일반적으로 직장 만족도란 근로자가 자신의 하는 일에 대하여 심리적, 생리적, 환경적 상황에 대하여 만족을 느끼는 정도(김병숙, 1999)로 정의한다. 이미 이와 관련된 연구는 오래전부터 지속되어 왔다. 초기 직장 만족에 관한 연구는 직장의 외적인 조건, 즉 업무 내용, 임금, 근로환경과 같은데 초점을 두었다면, 최근에는 자기 발전의 기회, 고용 안정성, 인사와 관련된 요인들의 심리·사회적 요인까지 확장하여 연구하는 추세다(예를 들면, 강윤경, 배상영, 홍세희, 2020; 김성남, 2019; 박정주, 2011 등).

이러한 개념적 정의를 바탕으로 직장 만족도를 잠재 유형별로 구분하고 각 집단에 영향 요인을 탐색한 연구는 종종 발견된다. 예를 들면, 노언경·홍세희·이현정(2011)은 직장인(16세~30세)을 대상으로 조사한 직무만족도와 이들의 이직 의사를 6년 동안 추적조사한 결과를 잠재 계층으로 구분하고 각 잠재 계층에 영향을 미치는 요인을 탐색하였다. 결과적으로 교육적합도나 기술 수준 적합도 등이 직무만족도가 낮으면서 이직의사가 높은 집단에 유의미한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또, 한효정·곽민호·한현석(2016)은 청년패널조사 2007(Youth Panel 2007, YP2007) 데이터를 활용하여 정규직으로 입사한 초기 경력자의 입사 초기 약 4년간의 직무만족 변화를 잠재 계층성장모형(Latent Class Growth Analysis)을 이용하여 5개의 잠재 계층으로 반응패턴을 구분하였다. 잠재 계층성장모형에 공변인으로써 6개의 직업선택동기(내재적 동기, 외재적 동기, 애국·봉사 동기, 개인주의적 직업 환경, 적은 신체활동 요구, 타인에 대한 영향력)를 투입하여 각 직업선택동기 변인이 개인의 집단 소속에 미치는 영향을 보고하였다. 강윤경·김지원·홍세희(2019)는 산재보험패널자료(PSWCI)를 활용하여 산재 근로자의 일자리 만족도와 2년 치 종단자료를 활용하여 잠재 전이 분석을 3개의 잠재 프로파일을 도출하였다. 3개의 프로파일이 해가 바뀌어도 원래의 프로파일을 유지하는 경향이 있음을 확인하고, 유형의 전이가 일어난 경우는 일자리 만족도가 중간 수준인 집단으로 이동하는 경향을 보고하였다. 또, 이러한 프로파일 전이에 직장의 근로자 수와 일상생활 전반만족도가 유의미한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또, 강윤경, 배상영, 홍세희(2020)은 청년패널조사 2007(Youth Panel 2007, YP2007)의 8차(2014년)부터 12차(2018년)의 대졸자의 직장 만족도에 관한 5개년간의 결과를 토대로 5개의 잠재 계층으로 구분하고, 잠재 전이 분석 방법을 활용하여 계층별로 시간이 지

남에 따라 이직 여부와 관련성을 확인하였다. 이처럼 대부분의 선행연구는 전체 청년층을 대상으로 잠재 계층분석을 하여 고졸 근로자, 특히 직업계고만을 특정한 잠재 계층분석의 결과는 드물게 관찰이 되었다. 이에 본 연구에서는 직업계고 졸업자에 특정하여 이들의 초기 경력 4년간의 직장에서의 직장 만족도로 잠재 집단을 구분하고 각 집단의 특성을 살펴보고자 한다.

2. 이직

직장인의 이직은 현재의 일자리에서 다른 일자리로 이동하거나 아예 직업을 바꾸는 것을 총칭한다(강윤경, 배상영, 홍세희, 2020; 박보연, 조윤직, 2022; Mobley, 1982). 일반적으로 이직의 예측은 현재 직장에 관한 만족, 직무의 매력, 임금, 직무기간, 전공과 일치도, 직장 내 인간관계 등 다양한 영역에서 오랫동안 연구되었다(박진아, 2016; 홍기봉, 2012). 이렇게 많은 연구가 이직에 관심을 두는 이유는 빠른 기술의 발달과 인간수명연장 등의 사회적 요인으로 개인이 평생 갖게 되는 직업이 3~5개 수준이고, 1990년대 중반 이후에 태어난 엄지세대³⁾의 경우는 평생 19개 정도의 직업을 평균적으로 경험하게 될 것이라고 전망(미셸 세르, 2014) 하고 있기 때문이다.

하지만, 전반적으로 이직에 관한 사회적인 이해는 부정적이다. 특히, 노동시장에 초기 정착하는 청년층의 이직은 안정적인 직무 경험을 통해 자신의 역량개발에 부정적인 요소로 작동되며, 장기적으로는 안정적으로 노동시장에 정착하지 못한다는 견해가 다수였다(예, 반정호, 김경희, 김경휘, 2005; 이병희, 2003, 정송, 2021). 산업체의 입장에서도 숙련된 인력 손실이나 남은 인력의 업무 부담 등으로 기업의 경쟁력을 약화할 수 있고, 신규 채용과 재교육 등의 비용을 발생시키는 등의 부정적 결과를 일으킬 수 있음을 지적하였다(강윤경, 배상영, 홍세희, 2020; 김명섭, 서숙영, 김한영, 2020, Mobley, 1982). 더욱이 고졸자들의 초기 잡은 일자리의 이동이 더 나은 일자리로 이동하는 긍정적인 결과로 이어지지 않을 가능성을 시사하기도 하였다(임연외, 2016). 그러나, 한편으로는 청년층의 초기 이직은 청년이 자신의 진로와 경력을 개발하는 관점에서 바라보아야 한다는 주장이 제기되기도 하였다(엄미정, 박재민, 2007; 원지영, 2015; 채창균 외, 2005). 이와 관련하여 정동열과 정진철(2014), 그리고 최동선과 정재호(2014)는 고졸 취업자의 잦은 이직은 고용과 직무환경을 개선하기 위하여 더 나은 직장으로 옮겨 가는 현상이라고 보았다. 다른 한편으로는, 부정적인 견해와 긍정적인 견해를 통합하여야 정책적인 지원이 필요하다는 연구도 있다. 다시 말해, 청년층의 초기 이직은 스스로 자기의 적성과 역량으로 고려하여 자신에게 적합한 직업을 찾아가는 진로 탐색의 과정으로 인식할 수도 있다. 하지만, 실제 노동시장에 미치는 부정적인 요소를 간과할 수 없기에 이들의 이직을 자세히 분석하고 이들에게 적절한 직업 탐색의 기회를 제공해야 한다는 의견도 있다(김안국, 2005; 원지영, 2015). 이러한 맥락에서 김성남(2019)은 2010년 이후 고졸 취업자의 이직 경험에 관하여 다양

3) 양쪽 엄지손가락으로 휴대전화 자판을 빠르게 두드리는 모습에서 유래됨. 이들은 공부를 통해 지식을 습득하기보다는 사이버 공간에 널린 정보를 짜깁기해 그때그때 써먹는 '콘텐츠 큐레이터'들이라고 설명함. (미셸 세르 지음, 양영란 옮김·갈라파고스, 2014)

한 각도에서 이들의 노동시장 정착과 관련된 내용을 평가하였다. 저자는 고졸 취업자의 노동시장 적응에 대하여 이들의 이직률이 해가 거듭될수록(2015년~2017년) 대졸 취업자에 이직 비율과 비교하여 높은 수준임을 확인하였다. 더욱이, 이들의 첫 직장 근속기간이 평균적으로 1년 미만임을 지적하였다. 이들의 첫 직장을 이직하는 이유 중 ‘근로 여건 불만족’이 가장 높은 비율로 응답하였음을 보고하였다. 또 고졸 취업자의 ‘일이 임시적이거나 계절적인 일이 완료되어’ 등의 응답이 높게 나타남에 따라 고졸 취업자의 이직이 열악한 근로조건이나 불투명한 직장 전망에서 비롯되었음에도 이직을 통해 고용 안정성을 향상할 수 없는 현실이라고 결론지었다.

이처럼 이직을 바라보는 견해는 다양하다. 그런데도 이들의 공통적인 목소리는 초기 경력자인 청년층(대졸자이든 고졸자이든)은 스스로 적합한 직업과 진로를 찾아 이직할 확률이 높다는 사실이다. 이에 본 연구는 특별히 직업계고를 졸업한 취업자의 이직 경향성을 종단적인 관점에서 확인하고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 분석 대상

본 연구는 한국 직업능력연구원에서 조사하는 한국교육고용패널Ⅱ 고2 코호트의 3차~6차 자료를 사용하였다. 특히, 본 연구를 위한 분석 대상은 자신의 출신고등학교를 직업계고라고 응답하였고, 3차에서 6차까지 “현재의 일자리 유무”에 관한 물음에 한 번이라도 “예”라고 응답한 임금근로자 선택적으로 분석하였다. 결과적으로 본 연구에서 활용된 응답 경우는 1,077명의 4개 연도의 자료이며 3차 연도(2019) 응답자 수는 총 1,068명, 4차 연도(2020) 응답자 수는 1,043명, 5차 연도(2021)와 6차 연도(2022) 응답자 수는 1,077명이었다. 이중 현재 일자리가 있다고 응답한 비율을 살펴보면, 3차 연도(2019)에는 49.2%(530명), 4차 연도(2020)는 65.6%(706명), 5차 연도 100%(1,077명), 마지막으로 6차 연도는 83.0%(894명)이었다

2. 변수의 정의

1) 직장 만족도

본 연구에서 직업계고 졸업자의 직장 만족도의 잠재 프로파일을 구분하기 위한 변수로 3차 연도에서 6차 연도까지 자료에서 직장 만족도 관련 변수였던 근무 환경, 근무 시간, 의사소통/인간관계, 임금, 개인의 발전 가능성, 복지후생, 안정성, 전반적인 직장 만족도에 관한 8가지 응답변수를 이용하였다. 추가로 많은 선행연구에서 자명하게 직장 만족도와 관련성이 높은 것으로 보고된 일과 전공 일치도, 일과 기술 능력 수준, 일과 교육 수준, 업무 만족도 등의 4가지

변수를 포함하여 잠재 프로파일 분석에서 동일한 구인에 관한 응답 패턴에 의해서 단순히 높고 낮은 집단으로 구분이 되는 단점을 보완하고자 하였다. 3차 연도에서 6차 연도까지 각각 문항에 관한 내적 합치도(Cronbach's alpha)는 3차 연도 0.832, 4차 연도 0.806, 5차 연도 0.825, 마지막으로 6차 연도 0.836으로 확인되었다. 각 문항에 관한 설문 내용은 아래 표와 같다.

〈표 1〉 직장만족도 잠재프로파일 지표변수

구분	변수명	문항내용	응답옵션
일과 전공 일치도	Y**SH02047	이 일자리(직장)에서 하는 일이 나의 전공과 잘 맞다고 생각합니까?	【5점 Liket 척도】 ① 전혀 그렇지 않다~⑤ 매우 그렇다
일과 기술능력 수준	Y**SH02048	이 일자리(직장)에서 요구하는 기술과 능력이 내 수준에 비해 어떻다고 생각합니까?	【5점 Liket 척도】 ① 내 수준보다 아주 높다~⑤ 내 수준보다 아주 낮다
일과 교육 수준	Y**SH02049	이 일자리(직장)에서 요구하는 교육수준이 내 수준에 비해 어떻다고 생각합니까?	【5점 Liket 척도】 ① 내 수준보다 아주 높다~⑤ 내 수준보다 아주 낮다
업무 만족도	Y**SH02050	이 일자리(직장)에서 하는 일(업무)에 대해 만족하고 있습니까?	【5점 Liket 척도】 ① 전혀 그렇지 않다~⑤ 매우 그렇다
직장만족도		이 일자리(직장)과 관련하여 아래 항목들에 대해 만족합니까?	【5점 Liket 척도】 ① 전혀 그렇지 않다~⑤ 매우 그렇다
	Y**SH02051	1) 근무환경	
	Y**SH02052	2) 근무시간	
	Y**SH02053	3) 의사소통 및 인간관계	
	Y**SH02054	4) 임금	
	Y**SH02055	5) 개인의 발전 가능성	
	Y**SH02056	6) 복지후생	
	Y**SH02057	7) 직장의 안정성	
	Y**SH02058	이 일자리(직장)에 대해 전반적으로 만족하고 있습니까?	【5점 Liket 척도】 ① 전혀 그렇지 않다~⑤ 매우 그렇다

2) 독립변인: 부모의 경제적 수입과 직업계고 졸업자의 교육수준

본 연구에서 직업계고 졸업자의 직장 만족도 잠재 전이에 영향 요인으로 출신 직업계고 유형과 당사자의 교육 수준을 가정하였다. 이를 분석하기 위해 출신 직업계고 변수인 특성화고와 마이스터고 변수를 더미변수로 재코딩하였다(특성화고=1, 마이스터고=0). 또, 직업계고 졸업자 당사자의 학력 수준은 이직이 이뤄진 같은 해의 '현재 학력'를 묻는 문항의 응답 자료를 활용하였다. 구체적인 문항의 내용은 아래 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 직장 만족도 잠재 프로파일 전이 영향 요인

	변수명	문항내용	응답옵션
학교유형	Y16S01002	고등학교 계열	③ 특성화고등학교 ⑧ 마이스터고등학교
교육수준	Y**SY01001	현재 귀하의 학력은 무엇입니까?	① 중학교 졸업 ② 고등학교 졸업 ③ 2-4년제 전문대 졸업(전문학사) ④ 전문대 학사학위 전공심화과정 졸업(학사) ⑤ 4-6년제 대학교 졸업 ⑥ 대학원 석사 졸업 ⑦ 대학원 박사 졸업

3) 이직

본 연구에서 직업계고 졸업자의 직장 만족도에 관한 잠재 프로파일에 따른 이직을 확인하기 위해 ‘일자리 지속 여부’와 현재 ‘일자리 유무’와 관련된 문항을 활용하였다. 관련 문항의 내용은 아래 <표3>과 같으며, 아니라는 것을 0으로, 예를 1로 더미 코딩하였다.

〈표 3〉 이직 관련 변수

구분	변수명	문항내용	응답옵션
일자리 지속여부	Y**SP01001	작년(2021) 조사 당시에 다녔다고 응답했던 첫 번째로 중요한 일자리(직장, 사업)에서 현재도 계속 일을 하고 있습니까?	① 예 ② 아니요
일자리유무	Y**SH01001	귀하는 현재 일자리(직장, 사업)를 가지고 있습니까?	① 예 ② 아니요

3. 분석방법

본 연구는 국가승인통계인 한국교육고용패널 II⁴⁾ 중 3차~6차년 자료를 활용하여 매년 일자리 경험이 있는 케이스를 추출하여 연도별 직장 만족도에 따른 집단을 분류하고, 직장 만족도의 변화를 검증하기 위해 잠재전이분석(Latent Transition Analysis: LTA)을 실시하였다. 잠재계층분석 또는 잠재 프로파일 모형의 종단적 분석 방법인 잠재 전이 분석은 응답자의 반응패턴을 유형화하여 잠재 집단을 도출하고, 응답자의 집단 소속이 시간이 지남에 따라 어떻게 변화하는지 전이확률을 계산하는 분석이다(Collins & Lanza, 2009). 다시 말해, 먼저 시점별로 응답자의 직장 만족도에 기반한 잠재 프로파일을 탐색하였다. 잠재 집단분석은 개인 중심적 접근을 근간한 군집화 방법으로 변수 사이의 관계를 파악하는 변수 중심적 접근과 차이가 있다(Bergman & Magnusson, 1997; Muthén,&Muthén, 2000). 특히, 이러한 혼합모형에서 공변인

4) 한국교육 고용패널(KEEP, Korea Education and Employment Panel) II는 2016년 당시 고등학교 2학년 재학생을 대상으로 1차 연도 자료의 수집이 진행되었고, 현재까지 2022년에 실시한 6차 연도 자료까지 공개되었다.

(독립변수 혹은 종속변수)이 한꺼번에 포함할 때, 잠재 집단을 분류할 때 공변인의 영향력으로 인해 생길 수 있는 분류오류를 통제하는 Asparouhov & Muthén(2014, 2021)가 제안한 3단계 분석 방법을 활용하였다.

또, 잠재프로파일분석과 잠재전이분석은 순차적인 통계분석 결과를 활용하여 집단 수를 결정하는데, 이때 모형비교 검증, 정보지수, 분류의 질을 기준으로 각 모형을 평가한다. 즉, 잠재프로파일 수를 결정하는 지수로 AIC(Akaike's information criterion, Akaike, 1974), BIC(Bayesian information criterion, Schwarz, 1978), 그리고 SSABIC(Sample Size adjusted BIC, Sclove, 1987)는 IC지수는 작을수록 적합한 프로파일 수에 해당한다. 또, 0부터 1사이값으로 계산이 되는 entropy 값은 1에 가까울수록 적절한 프로파일 수에 해당되며, Muthén(2004)이 적어도 0.8 이상일 때 적절하다고 제안하였다. 마지막으로 LMRLRT(Lo-Mendel-Ruben likelihood ratio test, Lo, Mendell, & Rubin, 2001)와 BLRT(Bootstrap Likelihood Ratio Test, Nylund, Asparouhov, & Muthén, 2007) 검증 결과는 K개인 잠재 프로파일 모형과 K-1개인 잠재 프로파일 모형 사이의 차이 확인을 통하여 K개인 잠재 프로파일 모형이 적합한지를 p 값의 유의미성을 통해 확인하였다. 마지막으로 집단별 소속 확률을 고려하여 5% 미만의 직업계고 학생이 속하는 잠재 프로파일 집단의 유무를 확인하였다(Berlin, Williams, & Parra, 2014; Jung & Wickrama, 2008). 또, 사후소속확률이 0.7이상이면 잠재프로파일 분류의 정확성을 담보할 수 있다고 보았다(Nargin, 2009). 본 연구에서 기술통계분석은 SPSS 25.0을 사용하고, 잠재프로파일분석과 잠재전이분석에는 Mplus 8.2 프로그램을 활용하였다.

IV. 연구 결과

1. 기술통계

본 연구에서 사용한 변수들의 기술통계 결과는 <표 4>와 <표 5>와 같다. 먼저 본 패널조사에 참석할 당시 응답을 토대로 직업계고 졸업자를 선정하였고, 그 결과 특성화고 출신자 661명(61.4%), 마이스터고 416명(38.6%)였다. 또, 남학생의 비율(55.8%)이 여학생의 비율(44.2%)보다 약간 높았다.

<표 4> 연구 대상자 분포 특징

	구분	빈도	%
학교유형	특성화고등학교	661	61.4
	마이스터고등학교	416	38.6
성별	남자	601	55.8
	여자	476	44.2

<표 5>에는 조사가 진행되는 시점마다 차이가 나는 변수인, 교육 수준과 직장 만족도와 관련된 변수 위주로 기술 통계를 분석하여 제시하였다. 해가 거듭될수록 참여자의 교육 수준과 일자리 유무가 증가하는 경향이 있었다. 또, 일자리를 가지고 있는 참여자가 증가함에 따라 일자리의 지속 여부에 관하여서도 지속하는 경우와 이직하는 경우가 동시가 증가하였다. 특히, 이직하는 비율이 2020년 7.5%, 2021년 13.0%, 2022년에 35.2%로 증가하였다. 마지막으로 직장 만족도를 업무(일자리) 인식과 일자리 만족도로 구분하여 조사 시기별로 평균과 표준편차를 분석하여 제시하였다.

〈표 5〉 연도별 각 변수의 기술통계

		2019		2020		2021		2022	
		빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
최종 학력	고등학교 졸업	1077	100	998	92.7	944	87.7	901	83.7
	전문대 졸업	-	-	45	4.2	133	12.3	156	14.5
	전문대 학사 졸업	-	-	-	-	-	-	9	0.8
	4, 6년제 대학교 졸업	-	-	-	-	-	-	11	1.0
현재 일자리유무	있음	530	49.2	706	65.6	1077	100	894	83.0
	없음	538	50.0	337	31.3	-	-	183	17.0
일자리 지속여부	지속하지 않음	-	-	81	7.5	140	13.0	379	35.2
	지속함	-	-	424	39.4	561	52.1	698	64.8
		(N=523)		(N=691)		(N=1,044)		(N=857)	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
업무 인식	일과 전공 일치도	3.50	0.94	3.40	0.944	3.36	1.03	3.51	1.00
	일과 기술, 능력 수준	2.92	0.58	2.99	0.584	3.02	0.63	2.96	0.55
	일과 교육 수준	2.88	0.55	3.00	0.584	3.02	0.61	2.97	0.55
	업무 만족도	3.66	0.74	3.56	0.681	3.52	0.79	3.60	0.75
일자리 만족도	근무환경	3.84	0.75	3.73	0.742	3.70	0.79	3.74	0.73
	근무시간	3.84	0.89	3.75	0.774	3.80	0.77	3.80	0.78
	의사소통/인간관계	3.96	0.77	3.84	0.809	3.77	0.79	3.73	0.77
	임금	3.55	0.87	3.40	0.883	3.35	0.88	3.34	0.88
	개인의 발전 가능성	3.54	0.96	3.38	0.904	3.35	0.94	3.44	0.87
	복지후생	3.57	0.93	3.42	0.893	3.39	0.94	3.46	0.88
	안정성	3.78	0.81	3.70	0.811	3.61	0.88	3.71	0.78
전반적인 직장 만족도	3.73	0.69	3.64	0.712	3.59	0.77	3.68	0.75	

2. 잠재 프로파일 수 결정

조사 시점에 대한 직장 만족도의 잠재 프로파일에 따른 집단 수를 결정하기 위해, 탐색적으로 2개부터 순차적으로 분석하였다. 각 조사 시점별 모형의 지수는 <표 6>과 같다. AIC, BIC, SABIC는 잠재집단의 수가 많을수록 감소하고 있으며 Entropy값은 모두 0.80이상이다. LMR-LRT와 BLRT의 p값은 3차년의 4개 일때와 4차년에 3개 일때 0.05보다 커서 유의하지 않았고 그 외에는 모두 유의하였다. 잠재집단 수에 따른 비율은 시점에 따라 변화를 확인하였다. 결과적으로, 시점별 잠재집단은 각 지수들을 고려하여 3차년(2019년) 3개, 4차년(2020년) 2개, 5차년(2021년) 3개로 결정하였다.

<표 6> 잠재프로파일 분석의 지수비교

시점	집단수	AIC	BIC	SABIC	Entropy	LMR-LRT	BLRT	1	2	3	4
3차년 (2019)	2	13267.33	13424.94	13307.49	0.89	0.00	0.00	0.37	0.63		
	3	12726.87	12939.85	12781.14	0.92	0.00	0.00	0.30	0.58	0.12	
	4	12490.93	12759.28	12559.30	0.92	0.36	0.35	0.31	0.04	0.54	0.11
4차년 (2020)	2	17297.50	17465.41	17347.93	0.90	0.00	0.00	0.34	0.66		
	3	16847.68	17074.58	16915.83	0.93	0.12	0.12	0.04	0.61	0.35	
	4	16408.10	16694.00	16493.97	0.94	0.04	0.04	0.32	0.07	0.04	0.58
5차년 (2021)	2	27298.28	27481.46	27363.95	0.90	0.00	0.00	0.38	0.62		
	3	26450.00	26697.54	26538.73	0.93	0.00	0.00	0.04	0.57	0.38	
	4	25718.08	26029.98	25829.88	0.93	0.01	0.01	0.34	0.04	0.52	0.09

3. 잠재 프로파일의 특성 및 영향 요인 검증

1) 잠재 프로파일의 특성 확인

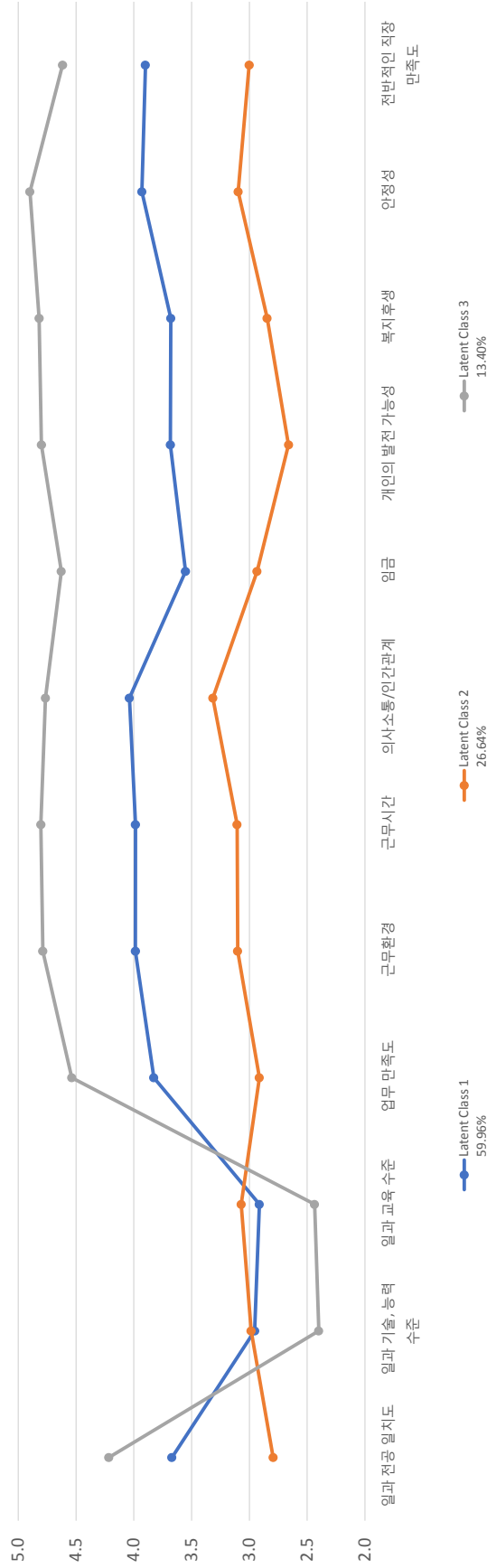
차시별 잠재 집단별 평균과 소속 비율은 <표 7>과 같다. 대체로 세 집단은 그 평균값으로 구분이 되는 패턴을 보였다. 특히, [그림 3]부터 [그림 6]에 제시하였고 그 형태가 모두 양적 차이를 뚜렷하게 보였다. 전반적인 잠재 프로파일의 패턴을 살펴보면, 일자리에 관한 인식에 관한 일과 능력/기술의 차이와 일과 교육 수준의 차이에 관한 평균값은 낮게 나타났다. 반면에 일자리 만족도에 관해서는 각각의 지표변수에 대하여 높거나, 낮거나 중간이 수준으로 나타났다. 따라서, 전반적인 평균값이 높은 Class 3을 ‘높은 만족 집단’, 중간 수준의 평균값을 보였던 Class 1은 ‘중간 만족 집단’, 마지막으로 가장 낮은 수준의 평균값을 보였던 Class 2는 ‘불만족 집단’으로 명명하였다. 구체적으로 구성비를 살펴보면, ‘중간 만족’ 수준의 집단의 소속된 인원 수가 가장 많았고 ‘높은 만족’ 집단이 가장 적었다. 2020년(4차년)의 경우는 ‘중간 만족’ 집단과 ‘불만족’ 집단만 구분되었다.

〈표 7〉 연도별 잠재집단의 직장 만족도 평균

지표변수		2019			2020		2021			2022		
		중간 만족	불만 족	높은 만족	중간 만족	불만 족	중간 만족	불만 족	높은 만족	중간 만족	불만 족	높은 만족
업무 인식	일과 전공 일치도	3.67	2.79	4.22	3.62	2.76	3.53	2.67	4.05	3.66	2.94	4.07
	일과 기술, 능력 수준	2.95	2.98	2.40	2.94	3.24	2.94	3.25	2.74	2.97	3.04	2.68
	일과 교육 수준	2.91	3.07	2.44	2.91	3.28	2.96	3.33	2.77	2.96	3.10	2.71
	업무 만족도	3.83	2.91	4.54	3.86	2.90	3.68	2.83	4.32	3.78	2.85	4.34
일자리 만족도	근무환경	3.99	3.10	4.79	4.02	3.15	3.87	2.99	4.63	3.89	2.98	4.72
	근무시간	3.99	3.11	4.80	4.00	3.19	3.93	3.25	4.65	3.94	3.12	4.70
	의사소통/인간관계	4.04	3.32	4.77	4.08	3.28	3.88	3.22	4.59	3.83	3.09	4.72
	임금	3.55	2.93	4.63	3.65	2.81	3.49	2.67	4.44	3.45	2.63	4.47
	개인의 발전 가능성	3.68	2.66	4.80	3.72	2.65	3.55	2.49	4.45	3.60	2.61	4.55
	복지후생	3.68	2.85	4.82	3.73	2.72	3.61	2.54	4.58	3.64	2.57	4.61
	안정성	3.93	3.10	4.90	3.97	3.00	3.77	2.86	4.57	3.85	2.99	4.71
	전반적인 직장 만족도	3.90	3.00	4.62	3.93	2.90	3.81	2.80	4.50	3.89	2.83	4.56
	인원수	372.92	165.73	83.35	422.60	199.40	359.74	194.23	68.03	350.70	225.74	45.56
	소속비율(%)	59.96	26.64	13.40	67.94	32.06	57.84	31.23	10.94	56.38	36.29	7.33

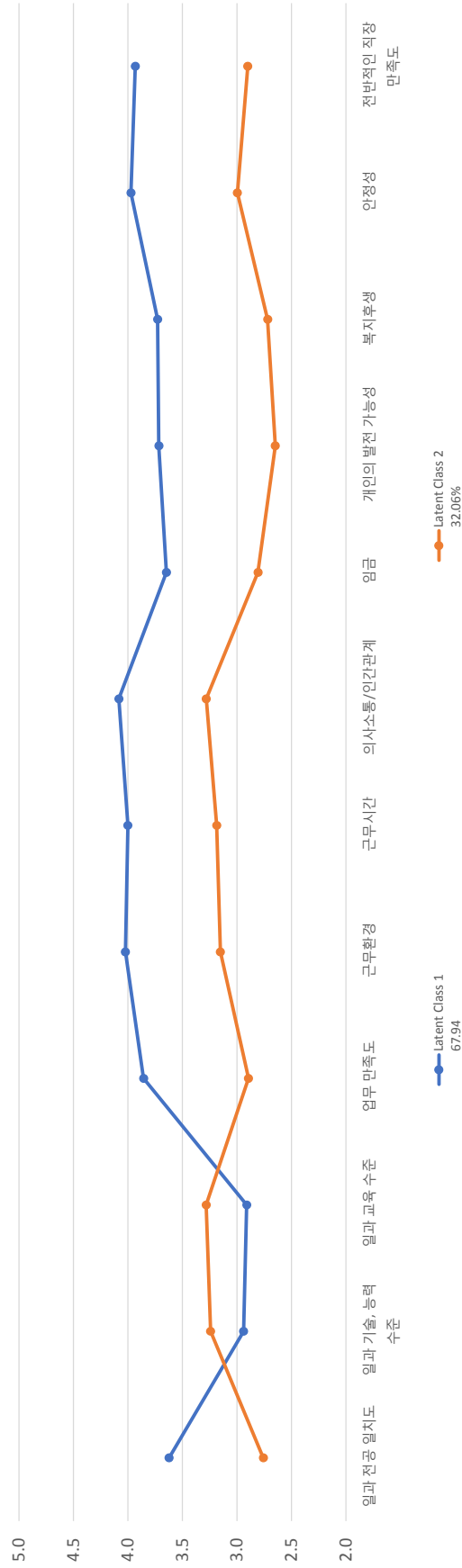


2019년(3차년)의 직업계고 졸업자의 직장 만족도 유형은 세 개의 집단으로 구분되었다. 먼저, 첫 번째 집단(중간수준 만족집단)은 모든 지표별 수의 값이 중간 수준이었다. 특징적으로 임금에 관한 만족도가 가장 낮았으며, 의사소통 및 인간관계에 관한 만족도가 가장 높았다. 두 번째 집단(불만족집단)의 경우는 전반적으로 가장 낮은 수준의 만족도를 보였고, 특히 개인의 발전 가능성에 관한 만족도가 가장 낮게 나타났다. 또, 업무에 관한 인식도 자기 일과 기술 차이가 크게 나지 않는다고 인식하고 있었다. 마지막 집단(높은수준 만족집단)의 경우는 전반적으로 높은 수준의 만족 수준을 보고하였다. 특별히 자신의 업무에 관한 인식에서 자기 일과 전공의 일치도가 높게 인식하는 것으로 보고하였다. 또, 자신의 일과 기술 능력 수준이나 교육 수준이 차이가 크게 나지 않아 자신의 일자리에 대하여 전반적으로 만족하는 것으로 추론할 수 있다.



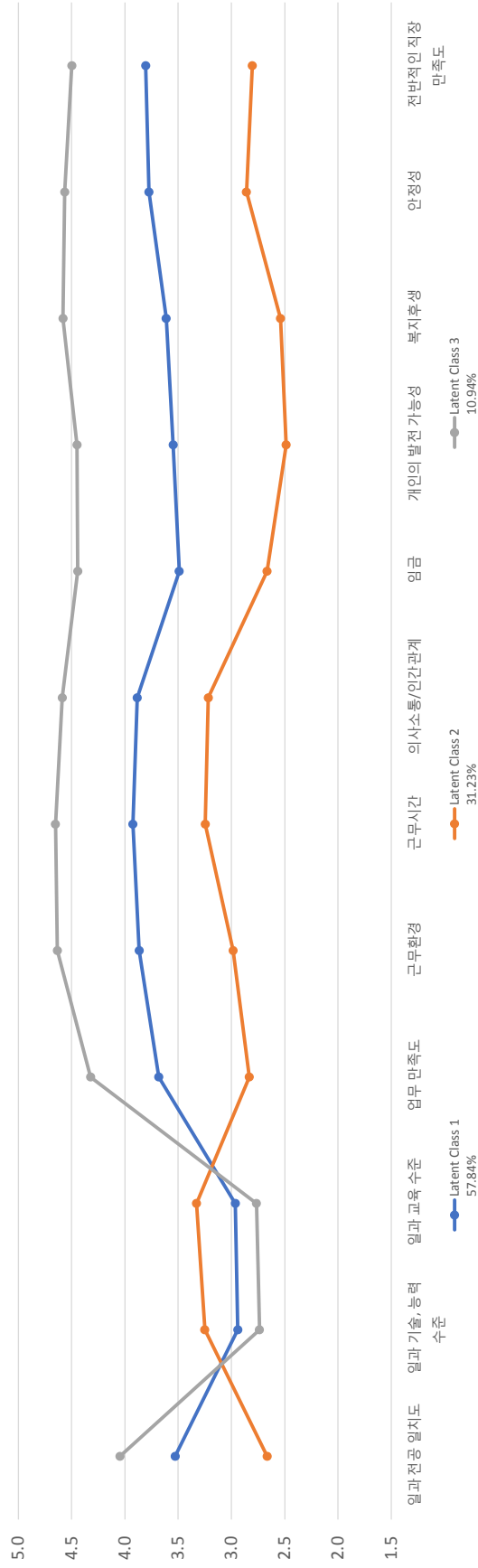
[그림 2] 2019년(3차년) 직장만족도에 관한 잠재프로파일

2020년(4차년)의 직업계고 졸업자의 직장 만족도 유형은 두 개의 집단으로 구분되었다. 첫 번째 집단(중간수준 만족집단)은 자신의 업무에 관한 인식에서 자신의 일과 전공의 일치도가 높은 것으로 인식하고 있었다. 하지만, 자신의 업무가 자기 기술과 능력, 그리고 교육 수준보다 높다고 인식하였으며 전반적인 업무에 대해 만족하고 있다. 또, 전반적으로 자기 직장에 관한 만족도가 높았다. 반면에, 다른 집단(불만족집단)의 경우는 자신의 업무가 자신의 전공과 일치하지 않는 편이라고 인식하였다. 또, 자신의 업무가 자기 기술이나 능력, 그리고 교육 수준에 비하여 낮다고 평가하였으며 전반적인 업무 만족도가 낮았다. 또, 이 집단은 개인의 발전 가능성이 가장 만족스럽지 못한 것으로 나타났다. 비록 해당연도 자료를 두 개의 집단으로 구분하였으나, 그 절대적인 평균값을 근거하여 2019년(3차년)에 근거하여 집단명을 정하였다.



[그림 3] 2020년(4차년) 직장 만족도에 관한 잠재 프로파일

2021년(5차년)의 직업계고 졸업자의 직장 만족도 유형은 세 개의 집단으로 구분되었다. 첫 번째 집단(높은수준 만족집단)은 자신의 업무와 전공 일치도가 높다고 보고, 자신의 일이 기술과 능력, 교육 수준보다 높은 수준이라고 평가하며 전반적인 업무 만족도가 높다고 평가하였다. 또, 자기 직장에 대한 만족 수준 정도 높았다. 두 번째 집단(중간수준 만족집단)은 전반적인 지표변수에 대해 중간수준으로 평가하였고, 응답자 대다수에 포함되었다. 마지막 집단(불만족 집단)은 자신의 업무가 전공과 일치하지 않으며, 업무 자체도 자기 기술이나 능력, 그리고 교육 수준보다 낮으며, 또 전반적인 업무 만족도도 낮게 평가하였다. 게다가 직장 만족도 수준에 낮게 나타났으며, 특히 개인의 발전 가능성에 대해 가장 불만족한 것으로 나타났다. 전반적인 패턴은 2019년(3차년)과 비슷한 패턴을 보였으며, 각 집단에 동일한 집단명을 사용하였다.



[그림 4] 2021년(5차년) 직장 만족도에 관한 잠재 프로파일

2) 측정 동일성 검증

집단별 문항 반응 확률을 함께 제약한 완전 측정 동일성 모형과 제약을 하지 않은 모형을 비교한 결과는 다음 <표 8>과 같다. 카이제곱 검증분석 시행하여 두 모형 간의 유의미한 차이가 있음을 확인하였다. 또, 모든 정보지수도 제약하지 않은 모형인 더 나은 모형 적합도를 보였다. 이에 본 연구는 정보지수와 카이제곱 검증 결과, 그리고 잠재 프로파일의 해석 용이성을 고려하여 제약하지 않은 무제약모형을 선택하여 이후 분석을 진행하였다.

<표 8> 완전 측정동일성 모형과 무제약 모형의 비교 및 카이제곱 검증 결과

	LL	#par	AIC	BIC	SABIC	$\chi^2(df)$
측정동일성 모형	-28299	81	56760.03	57162.05	56904.78	784.92(60)
무제약모형	-28073.5	141	56429.05	57128.86	56681.02	$p < 0.001$

3) 잠재프로파일별 영향요인 유의성 검증

직업계고 졸업자의 직장 만족도 잠재프로파일에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는 <표 9>와 같다. 이 때, 준거 집단은 2019년(3차년)과 2021년(4차년)의 경우는 ‘높은수준 만족집단’을 2020년(4차년)의 경우는 ‘불만족 집단’을 준거집단으로 설정하였다. 본연구에서는 출신 직업계고 유형과 설문 참여 당시(해당연도)의 학력이 잠재 프로파일에 영향을 미칠 것을 가정하고 분석을 실시하였다. 결과적으로 2019년(3차년)에 직업계고 졸업자 중 특성화고 출신은 높은수준 만족집단보다 불만족집단에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또, 2019년 당시 현재 학력이 고졸이라고 응답한 응답자는 높은수준 만족집단보다 중간수준 만족집단에 속할 가능성이 높게 나타났다. 2020년(4차년)의 경우는 유의미한 결과가 나타나지 않았다. 반면에 2021년(5차년) 당시에는 4년제 대학졸의 경우 그 외의 학력집단에 비하여 높은수준 만족집단보다는 중간수준 만족집단에 속할 가능성이 유의미하게 감소하였다.

<표 9> 직업계고 졸업자의 직장만족도 잠재프로파일 영향요인 검증 결과

(준거집단: 높은수준 만족집단; 불만족집단-2020년(4차년))

	교육수준	중간수준 만족집단		불만족집단		
		계수	표준오차	계수	표준오차	
2019년(3차년)	학교유형(특성화고)	-0.318	0.503	1.513**	0.478	
	최종학력 고졸	1.165**	0.501	-0.629	0.47	
2020년(4차년)	학교유형(특성화고)	-163.391	196.139			
	최종학력 고졸	-200.68	195.02			
	최종학력 전문대졸	-0.289	1.313			
2021년(5차년)	학교유형(특성화고)	0.936**	0.354	0.325	0.361	
	최종학력	고졸	-0.556	1.113	-1.291	1.241
		전문대졸	-1.619	1.695	-2.411	1.360
		4년제대졸	-13.718***	1.051	-14.339	.000

** , $p < 0.01$; * , $p < 0.05$

4. 잠재 전이 분석: 잠재 계층 전이확률

직업계고 졸업자의 직장 만족도 잠재 프로파일의 유형 변화 양상을 <표 10>에 제시하였다. 직업계고를 졸업한 직후인 2019년의 직장 만족도가 높은 만족이었던 사람은 2020년에 중간수준 만족집단에 속할 확률이 높았다. 그 외의 전반적인 집단은 대체로 이전에 속하였던 자신의 잠재 집단을 유지할 확률이 더 높았다.

<표 10> 직업계고 졸업자의 직장만족도 잠재프로파일 전이 양상

		2020년(5차)	
		중간 만족	불만족
2019년(3차)	중간 만족	0.813	0.187
	불만족	0.305	0.695
	높은 만족	0.875	0.125
2021년(6차)	중간 만족	0.676	0.269
	불만족	0.305	0.607
	높은 만족	0.019	0.124

5. 잠재 프로파일별 이직 차이 검증

직업계고 졸업자의 직장 만족도 잠재 프로파일에 따른 직장 유지와 이직의 정도를 확인하였다. 전반적으로 직장을 유지하고 있는 비율이 높았으나, 이직하는 경우는 불만족 집단이 다른 집단과 비교하여 이직의 비율이 높았다. 다시 말해, 2020년에는 직장 만족도가 높은수준 만족 집단과 비교하여 불만족 집단이 이직 가능성이 높으며, 2021년에는 불만족 집단과 비교하여 중간수준 만족집단이 이직할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 2022년에는 높은수준 만족집단에 비교하여 중간수준 만족집단이 이직할 가능성이 낮은 것을 확인하였다.

<표 11> 직장 만족도 잠재 프로파일에 따른 다음 해의 이직 여부

이직실행년도	직장만족도 잠재프로파일	B	S.E.	Wald	Odds ratio	χ^2	
2020년(4차)	높은 만족 vs.	중간 만족	-0.09	0.443	0.038	0.92	15.77*** (df=2)
		불만족	0.94*	0.445	4.475	2.56	
2021년(5차)	불만족 vs.	중간만족	0.87***	0.195	19.608	2.37	19.43*** (df=1)
2022년(6차)	높은 만족 vs.	중간 만족	-1.35***	0.318	18.002	0.259	60.70*** (df=2)
		불만족	-0.35	0.32	1.23	0.70	

V. 논 의

본 연구는 직업계고의 직장 만족도에 따른 잠재 집단과 이직의 관련성을 잠재 전이 분석으로 분석하였다. 연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 직업계고 졸업자의 직장 만족도에 관한 잠재 프로파일의 집단 수능은 3개, 2개, 3개, 3개로 결정하였다. 각각의 명칭은 평균값의 상중하로 구분이 되어 ‘높은수준 만족집단’, ‘중간수준 만족집단’ 그리고 ‘불만족집단’으로 하였다. 각 집단의 양적 차이를 뚜렷하게 보였다. 또한 측정 동일성이 만족하지 않았다. 이와 같은 결과는 직업계고 졸업자가 고등학교를 졸업한 초기 3~4년 동안은 진학을 통해 우회하여 노동 시장에 진입하거나, 선취업 후학습 등으로 인하여 많은 사례에서 본 연구에서 활용한 지표 변수들의 응답을 일관성 있게 확보하지 못하였기 때문일 수 있다. 더불어 이는 직업계고 졸업자의 초기 노동시장의 진입은 다양한 경로가 발생하고, 각각을 획일화할 수 없는 반증의 결과라 할 수 있다.

둘째, 직장 만족도 잠재 집단별에 영향을 미치는 요인으로 출신학교의 유형과 조사 당시 최종학력의 관련성을 확인하였다. 먼저 졸업 후 첫 번째 해인 2019년에는 특성화고를 졸업한 경우는 ‘불만족 집단’에 속할 확률이 높았으며, ‘고졸’인 경우는 ‘중간만족 집단’에 속할 확률이 증가하였다. 두 번째 해인 2020년 자료에서는 별다른 유의미한 영향력이 확인되지 않았다. 마지막으로, 2021년에는 특성화고 졸업자는 높은수준 만족집단보다는 중간수준 만족집단에 속할 가능성이 유의미하게 높음을 확인하였다. 하지만, 조사 당시 4년제 대학을 졸업한 경우는 중간수준 만족집단보다 높은수준 만족집단에 속할 가능성이 높은 것으로 확인되었다.

셋째, 잠재 전이 분석 결과, 직업계고 졸업자의 직장 만족도 잠재 프로파일이 변환 확률은 계층마다 약간의 차이가 있었다. 전반적으로 이전의 프로파일을 유지하는 확률이 높게 나타났다. 단, 2020년(5차년)자료의 경우는 3개의 집단이 아니라 2개의 집단으로 구분되면서 2019년(4차년)에 높은수준 만족집단에서 중간수준 만족집단으로 전이될 확률이 증가하였다. 하지만, 2020년(5차년)의 중간수준 만족집단이 2021년(6차년)에 높은수준 만족집단으로 다시 전이될 확률은 매우 낮게 나타났다. 다른 한편으로 중간수준 만족집단에서 불만족집단으로 전이할 가능성도 해가 바뀌어도 여전히 유지되고 있는 것을 확인하였다. 이러한 현상 역시 앞서 언급한 바와 같이 직업계고 졸업자가 초기 사회에 적응하는 과정에서의 경력개발 등과 관련이 있을 것으로 판단된다.

넷째, 직업계고 졸업자의 직장 만족도 잠재 프로파일의 계층마다 이직에 어떠한 영향을 미치는지 확인하였다. 먼저, 졸업 후 한해가 지난 2020년에 이직의 가능성은 이전 해 직장 만족도 프로파일이 불만족집단이 중간수준 만족 집단에 비해서 이직 가능성이 높았던 반면에, 2021년에는 중간수준 만족집단이 불만족집단보다 이직 가능성이 높음을 확인하였다. 이는 이전에 잠재 프로파일에 이들의 학력이 변화하고 있기 때문으로 추론된다. 마지막으로, 2022년에는 중간수준 만족집단이 이직 가능성이 작았다.

이와 같은 결과를 바탕으로 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다. 첫째, 직업계고 졸업자의

높은 실업률과 이직률은 사회적 문제가 되고 있지만, 이에 관한 구체적인 원인을 개인 수준에서 진단하는 연구는 드물다. 하지만 본 연구는 국가 수준으로 수집한 자료를 활용하여 직업계고 졸업자에 대한 분석 결과를 제공했다는 데 의의가 있다. 둘째, 직업계고 졸업자의 직장 만족도와 이직의 관계를 잠재 전이 분석을 통해 잠재 계층별로 보이는 특징을 탐색하여 직업계고 졸업자의 장단기적인 노동시장 이행경로에 대한 다양한 해석과 관련성을 추론할 수 있는 정보를 제공하였다. 특히, 직업계고 졸업자가 경력 초기에 겪게 되는 진학이나 선취업-후 학습 등의 경력경로 정보를 추가하는 종단연구를 시행하는데 그 의의가 있다. 마지막으로 본 연구는 직업계고 졸업자의 직장 만족도 잠재 집단에 영향을 미치는 요인을 살펴보았다. 이와 같은 결론은 앞으로의 연구에서 직업계고 졸업자의 교육 수준이 증가하면서 이들의 경력경로가 어떻게 진화하는지 탐색하는 연구로 확장할 수 있다는 시사점이 있다.

❖ 참고문헌 ❖

- 강순희. (2013). 특성화고 졸업자의 취업결정요인 및 노동시장 정착가능성에 관한 연구. 노동정책 연구, 13(3), 91-123.
- 강윤경, 김지원, 홍세희. (2019). 산재근로자의 일자리 만족도에 따른 프로파일의 잠재전이분석과 영향요인 검증. 장애와 고용, 29(1), 35-60.
- 강윤경, 배상영, 홍세희. (2020). 대졸자의 직장만족도 잠재계층과 이직의 관련성 : 잠재전이분석을 이용한 전이형태와 영향요인 검증. 인적자원개발연구, 23(3), 1-31, 10.24991/KJHRD.2020.09.23.3.1
- 교육부, 한국교육개발원. (2022). 2022년 직업계고 졸업자 취업 통계 조사 결과 발표
- 김명섭, 서숙영, 김한영. (2020). 초기경력자의 이직의도 영향요인 분석. 산업교육연구, 40(2), 46-77.
- 김병숙. (1999). 직업심리학. 박문각.
- 김성남, 강서울, 허영준. (2018). 고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안. 한국직업능력개발원. 세종
- 김성남.(2019). 고졸 취업자의 노동시장 정착 현황 및 과제. 한국직업능력개발원 제70차 인재개발 (HRD) 정책포럼. 자료집.
- 김안국, 신동준. (2007). 고졸 청년의 노동시장 이행과 취업 실태. 산업노동연구, 13(2), 125-148.
- 김안국. (2005). 대졸 청년층의 노동이동 분석. 한국직업능력개발원. Working Paper 2005-10.
- 노언경·홍세희·이현정. (2011). 청년 취업자의 직무만족도와 이직의사 변화의 잠재계층에 대한 이중 변화형태 모형의 적용. 조사연구, 12(2): 113-144.
- 미셸세르. (2014). 엄지세대, 두 개의 뇌로 만들 미래-프랑스 현대철학의 거장 미셸 세르의 신인류 예찬. 갈라파고스. 양영란(옮긴이)
- 박보연, 조운직. (2022). 내재적·외재적 동기 충족이 조직구성원의 직무열의와 이직의도에 미치는 영향: 미국 연방 공무원들을 중심으로. 한국사회와 행정연구, 32(4), 1-39.
- 박정주. (2011). 청년여성 임금근로자의 첫 직장만족도에 영향을 미치는 요인. 직업교육연구, 30(2): 213-229.
- 박진아. (2016). 대졸 청년층의 직장만족이 이직준비 여부에 미치는 영향. 산업진흥연구, 1(1), 35-40.
- 반정호, 김경희, 김경휘. (2005). 청년취업자의 노동이동 및 고용형태 전환에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국사회복지학, 57(3), 73-103.
- 엄미정, 박재민. (2007). 산업기술인력 부족의 결정요인 분석. 기술혁신연구, 15(2), 25-40.
- 원지영. (2015). 청년층 이직의 결정 요인과 효과: 직무 관련 요인을 중심으로. 비판사회정책, (46), 348-376.
- 이병희. (2003). 재학 중 근로경험의 실태와 노동시장 성과. 노동경제논집, 26(1), 1-22.
- 이정민, 문상균. (2023). 직업계고 학생의 개인적 자원유형에 따른 졸업 후 이동 경로 조사 연구. 직업능력개발연구, 26(2), 63-91.
- 임언, 김지영, 박동열, 임해경, 정혜령. (2016). 고졸 청년 취업자의일, 학습, 삶에 대한중단적 내러티브 탐구, 한국직업능력개발원.
- 정동열, 정진철. (2014). 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계. 직업능력개발연구, 17(3), 177-201.
- 정송. (2020). 특성화고 졸업생의 취업 후 현황 및 직장만족도에 미치는 영향요인 검증. 서울교육 이슈페이퍼. 제7호(통권 제 31호).

- 최동선, 정재호. (2014). 고교 직업교육기관 졸업자 건강·고용보침DB연계 취업률분석. 교육부, 서울특별시교육청, 한국직업능력개발원.
- 한효정, 광민호, 한현석. (2016). 정규직 초기경력자 직무만족 변화 패턴 유형에 직업선택동기가 미치는 영향. *진로교육연구*, 29(3): 47-68.
- Abbasi, S. M., Hollman, K. W., & Hayes, R. D. (2008). Bad bosses and how not to be one: all workplaces would run smoothly if all bosses learned to live by the Golden Rule of Management: manage as you would like to be managed. *Information Management Journal*, 42(1), 52-56.
- 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.
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2021). 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(11), 1-80 <https://www.statmodel.com/examples/webnotes/webnote21.pdf>
- Bergman, L. R., & Magnusson, D. (1997). A person-oriented approach in research on developmental psychopathology. *Development and psychopathology*, 9(2), 291-319.
- Berlin, K. S., Williams, N. A., & Parra, G. R. (2014). An introduction to latent variable mixture modeling (part 1): Overview and cross-sectional latent class and latent profile analyses. *Journal of pediatric psychology*, 39(2), 174-187.
- Collins, L. M., & Lanza, S. T. (2009). *Latent class and latent transition analysis: With applications in the social, behavioral, and health sciences* (Vol. 718). John Wiley & Sons.
- Jung, T., & Wickrama, K. A. (2008). An introduction to latent class growth analysis and growth mixture modeling. *Social and personality psychology compass*, 2(1), 302-317.
- Lo, Y., Mendell, N. R., & Rubin, D. B. (2001). Testing the number of components in a normal mixture. *Biometrika*, 88(3), 767-778.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of management review*, 7(1), 111-116.
- Muthén, B. (2004). Latent variable analysis. *The Sage handbook of quantitative methodology for the social sciences*, 345(368), 106-109.
- Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthén, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural equation modeling: A multidisciplinary Journal*, 14(4), 535-569.
- Rainey, H. G. (2009). *Understanding and managing public organizations*. John Wiley & Sons.
- Schwarz, G. (1978). Estimating the dimension of a model. *The annals of statistics*, 461-464.
- Sclove, S. L. (1987). Application of model-selection criteria to some problems in multivariate analysis. *Psychometrika*, 52, 333-343.

❖ Abstract ❖

Latent Classes of Vocational High School Graduates' Job Satisfaction and Their Relevance to Turnover: A Longitudinal Analysis

Jungmin Lee

This study employs latent transition analysis to delineate distinct classes of job satisfaction among employed vocational high school graduates and investigates potential variations in job change behavior within each identified latent class. Utilizing data spanning the 3rd to sixth years of the Korea Education and Employment Panel II (KEEP II) from 1,077 individuals with post-graduation work experience, the research identifies three distinct latent groups over four years, categorized as the 'high-level satisfaction group,' 'medium-level satisfaction group,' and 'dissatisfaction group,' each characterized by unique attributes. Moreover, the attended vocational high school and the level of education emerge as significant determinants in distinguishing these latent profiles. The findings further validate the existence of work-transitional dynamics within these groups over time. Lastly, this study establishes a definitive link between job satisfaction profiles and subsequent job change behavior, providing valuable insights into the career trajectories of employed vocational high school graduates.