

일자리 만족도 변화에 대한 영향요인 탐색

문지영¹⁾ · 양채원²⁾

요약

본 연구는 한국교육고용패널조사Ⅱ(KEEP2) 3년 차(2020-2022) 자료를 이용하여 일자리(직장) 만족도가 시간에 따라 어떻게 변화하는지를 탐색하고, 그 변화 궤적에 고교 진로특성 요인과 현 직장 업무관련 만족도가 어떠한 영향을 미치는가를 분석하였다. 연구 자료는 잠재성장모형(Latent Growth Curve Modeling, LGCM)을 이용하여 분석하였다. 연구의 주된 결과는 다음과 같다. 첫째, 연구 조사 기간에 일자리 만족도는 시간에 따라 감소하는 선형 변화 궤적을 보여주었다. 둘째, 고등학교 때 경험한 진로관련 활동 중 진로 활동 경험과 진로에 관한 생각과 태도가 일자리 만족도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 진로 동아리 활동이 있고, 진로에 관한 생각과 태도가 긍정적일수록 초기치 일자리 만족도가 높으며, 창의적체험활동(진로활동) 경험이 있으면 시간에 따라 일자리 만족도가 더 증가하는 것으로 나타났다. 셋째, 시간이 지남에 따라 변화하는 독립변수인 현 업무환경, 업무 만족도 등을 투입한 후에는 진로교육 만족도가 높게 나타났고, 진로에 관한 생각과 태도가 긍정적일수록 일자리 만족도 증가율이 높은 것으로 나타났다. 따라서, 일자리 만족도 향상을 위해서는 고교단계에서부터 보다 풍부한 진로 프로그램과 진로활동이 확대될 필요가 있음을 알 수 있다.

I. 서론

우리나라의 높은 교육열과 대학진학률은 흔히 우리나라 경제 및 사회발전의 주요 원동력으로 인식되어 왔다. 그러나 2000년대 들어 높은 대학진학률에 반하는 높은 청년실업률이 주요 사회적 문제 중 하나로 대두되며 대학 졸업 이후 노동시장으로의 순조로운 입직 과정에 영향을 미치는 다양한 요인들이 연구되어 왔다(정한나, 김상기, 2013; 서병우, 2013; 오성욱, 이승구, 2009). 노동시장에 입문하여 일자리를 얻는 입직 과정 이후에도, 근로자가 실제로 해당 일자리에 얼마나 만족하여 머무르고 싶어하는가, 즉 일자리 만족도에 따라 업무의 몰입 수준과 생산성 변화, 이직의도, 개인의 경력개발 과정에서의 변화 등 노동시장에서의 성과와 관련된 다양한 요인에 일자리 만족도가 큰 영향을 미친다는 점 또한 매우 중요하게 논의될 필요가 있는 주제일 것이다.

실제 우리나라 근로자의 일자리 만족도는 매우 낮은 수준으로, 통계청 사회조사(2009~2021)

1) 서울시립대학교 미래혁신원 교육연구책임교수

2) 서울시립대학교 미래혁신원 교육연구책임교수

에서 파악된 일자리 만족도(현재 취업 중인 사람들 중 현재 일자리에 대해 ‘매우 만족’, 또는 ‘약간 만족’이라고 응답한 사람들의 비율)는 20% 중반을 기록하다가 2021년 35%로 나타나는 것을 알 수 있다. 다음 <표 1>에서 일자리 만족도에 대한 연령집단별 차이를 보면, 전반적으로 20-29세, 즉 노동시장에 입문하기 시작하는 청년층의 일자리 만족도가 다른 연령층에 비하여 낮고, 연령이 높아짐에 따라 일자리 만족도가 소폭 상승하다가 은퇴를 준비하게 되는 50-59세, 혹은 60세 이상 연령층의 일자리 만족도가 또한 낮아지는 것을 볼 수 있다.

<표 1> 일자리 만족도에 대한 연령집단별 차이

(단위: %)

| | 일자리 만족도 | | | | |
|-------|---------|--------|--------|--------|--------|
| | 20-29세 | 30-39세 | 40-49세 | 50-59세 | 60세 이상 |
| 2009년 | 27.9 | 28.4 | 26.9 | 24.1 | 19.6 |
| 2011년 | 26.2 | 24.8 | 25.3 | 23.9 | 18.0 |
| 2013년 | 27.1 | 28.2 | 27.5 | 23.4 | 20.5 |
| 2015년 | 25.2 | 27.7 | 27.1 | 23.1 | 19.7 |
| 2017년 | 27.3 | 31.1 | 29.7 | 24.8 | 20.9 |
| 2019년 | 32.9 | 34.3 | 33.8 | 31.1 | 26.5 |
| 2021년 | 35.8 | 36.2 | 39.2 | 26.5 | 25.1 |

* 20세 미만의 일자리 만족도는 제외함.
출처: 통계청, 「사회조사」 각 연도

2010년경부터 우리나라 경제성장기의 주축이었던 베이비붐 세대의 은퇴가 시작되고 이후 1981년부터 1996년 사이에 출생한 소위 MZ세대(밀레니얼세대+Z세대)가 노동시장에 입직하여 경력을 쌓기 시작하였다. 이러한 새로운 세대가 노동시장의 한 주축을 형성하기 시작하며 이들에 대한 다양한 연구가 이루어지고 있는데, 특히 고용영역에서 젊은 세대의 만족도가 매우 낮은 점에 주목할 필요가 있다. 경기연구원(2021)의 연구에 따르면 경기도민의 26.2%를 차지하는 MZ세대의 고용영역 만족도가 밀레니얼세대는 10점 만점에 6점, Z세대는 10점 만점에 5.55점을 기록하는 등 베이비붐 세대에 비해(6.5점) 일자리에 대한 불안감과 우울감이 큰 것으로 나타난 것이다.

기술발전과 인구구조 변화 등 다양한 사회변화로 인하여 노동환경 역시 급속하게 변화하였으며, 따라서 기존처럼 임금 및 소득, 고용형태 등 객관적 요인 이외에도 여러 다양한 요소가 보다 젊은 세대의 일자리 만족도에 영향을 미치는 것으로 생각할 수 있다. 이에 본 연구에서는 특히 일자리 만족도에 영향을 미치는 것으로 연구되어 온 다양한 요인, 즉 임금, 고용형태, 일과 전공의 일치도, 직장 환경 만족도 등의 요소 이외에 입직 이전 학창시절, 특히 고교시절에 경험한 진로개발활동이 일자리 만족도에 어떤 영향을 미치는지를 알아보려고 하였다.

이러한 연구목표에 따른 연구문제를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

- (1) (동일)직장 재직 중 직장 만족도는 시간이 흐름에 따라 변화하는가?

- (2) 고교 진로 특성 요인은 직장만족도의 초기값과 변화율에 어떠한 영향을 미치는가?
 (3) 직장에서의 업무 및 직장 환경 관련 만족도가 시간의 흐름에 따라 직장만족도의 초기값과 변화율에 어떠한 영향을 미치는가?

II. 선행연구

1. 일자리 만족도의 영향요인

직무만족도, 혹은 일자리 만족도(Job Satisfaction)는 직업에 대한 긍정적인 반응을 의미한다(Locke, 1976). 일자리 만족도는 노동시장에서의 근로자 행동 패턴을 파악할 수 있는 주요 요인 중 하나로 여겨져 왔으며, 따라서 일자리 만족도에 따라 근로자가 해당 일자리에서 계속 일할 것인지, 어떤 일자리를 선호하는지

일반적으로 일자리 만족도는 인적 특성, 임금, 상사 및 동료, 직업 안정성, 직무내용, 근로시간 및 조건, 복리후생 등의 하위 요인으로 구성되어 있는 개념으로 이해되고 있다(Smith, Kendall, & Hulin, 1969; Vila & Garcia-Mora, 2005; 김준곤, 1988; 이영면, 2005; 백병부, 황여정, 2009). 백병부와 황여정(2009)의 연구에서는 대졸 임금근로자의 일자리 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하였으며, 또한 해당 요인들 사이에 어떠한 관계가 있는지를 탐색하였다. 이 연구에서는 특히 기존에 일자리 만족도에 영향을 미치는 객관적 요인인 임금, 직무내용, 고용안정성, 복리후생 제도 등을 제도적 만족도 요인 범주로 구분하였으며, 또한 인간관계, (직업에 대한) 사회적 평판 등을 포함하는 정서적 만족도 요인 범주로 구분하여 일자리 만족도를 분석하고자 하였다. 백병부와 황여정(2009)은 또한 일자리 만족도에 영향을 미치는 외생변수로 가정의 사회경제적 지위, 근로자가 졸업한 대학에 대한 만족도, 취업사교육 경험 및 정도, 직무매치 변인을 활용하였으며, 그 결과 직무매치 요인, 즉 현재 직업과 교육수준, 기술수준, 전공이 서로 부합하는지 여부가 제도적 만족도와 정서적 만족도 둘 다에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Clark(1998)은 OECD 소속 국가 7,000여명의 근로자를 대상으로 한 연구를 통해 ‘좋은 직업’을 결정하는 요인이 무엇인가에 대해 알아보고 해당 요인을 바탕으로 일자리 만족도를 측정할 수 있는지에 대하여 논의하였다. Clark(1998)의 연구에서는 일자리 만족도에 영향을 미칠 여섯 개의 요인, 즉 임금, 근무시간, 승진 및 직업 안정성, 업무난이도, 업무내용, 조직 내 상호관계 등에 대한 응답을 바탕으로 어떤 사람이 ‘좋은 일자리’를 가지고 있는가에 대하여 알아보았다. 또한 이 연구에서는 여섯 개의 영향요인들이 일자리 만족도와 어떤 관계를 가지고 있는지를 분석하였는데, 남성의 일자리 만족도에는 임금이, 여성의 일자리 만족도에는 근무시간이 다른 요인에 비해 강한 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 또한 근로자의 연령이 낮을수록 업무난이도는 일자리 만족도와 관계가 없는 것으로 나타났으며, 연령이 높아질수록 승진 기회가 적어지기 때문에 임금이 일자리 만족도에 큰 영향을 미치는 것으로 분석하였다(Clark, 1998).

2. 일자리 만족도의 변화

잡코리아가 2020년 1,397명의 직장인을 대상으로 조사한 결과에 따르면, 신입사원의 77.1%가 이직 경험이 있고 이 수치는 2010년 실시한 동일조사결과(37.7%)에 비해 39.4%가 증가하여 신입사원 중 이직 경험자 비율이 두 배 이상 증가한 것으로 나타났다. 또한 직장생활을 시작한 지 3년 미만의 직장인 중 이직을 경험했다는 비율이 92.5%였다(잡코리아, 2020). 이직을 결심하게 된 이유로는 연봉 불만족(35.4%)이 가장 많았지만 적성에 맞지 않는 업무 때문에 이직을 하게 되었다는 응답도 30.5%로 나타났다. 이는 급격한 사회변화 및 기술발전으로 인해 ‘평생직장’의 개념이 희미해지는 등 노동환경이 지속적으로 변화함에 따라, 이직이 개인의 역량을 개발하고 능력을 인정받을 수 있는 수단으로 자리잡았음을 의미한다고 설명할 수 있다. 이는 이영면 외(2021)의 연구에서도 마찬가지로, 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 MZ세대가 기성세대에 비해 조직몰입도가 낮고, 고용안정성에 대한 의미부여 역시 낮으며, 따라서 높은 이직의사를 가지고 쉽게 조직을 떠날 수 있는 특징을 가지고 있었다.

흔히 ‘괜찮은 일자리(decent job)’로 인식되는 일자리의 특징은 높은 임금과 고용안정성, 밝은 미래 전망, 그리고 좋은 상사와 동료 등으로 요약된다(이영면, 김정은, 2021). 그러나 실제 ‘괜찮은 일자리’에 종사하는 근로자라 할지라도 일자리 만족도는 시간이 지남에 따라 변화한다. 일자리 만족도의 변화 패턴에 대해서 연구한 해외 연구들을 보면, 새로운 직장과 직무에 ‘적응하는’ 과정 자체가 초기 직무 만족도를 높이는 자극제가 되지만(Louis, 1980), 이러한 만족도는 개인이 해당 직장 과 직무에 안정적으로 정착하게 될수록 감소한다(Ashforth, 2001)는 연구가 있다. Boswell과 Boudreau, Tichy(2005)는 이러한 연구들을 바탕으로 일자리 만족도의 변화를 논의하기 위한 허니문-행오버 모델을 제시하였는데, 이전 직장에서의 불만족을 경험한 사람들일수록 새 직장에서의 만족감을 느끼는 허니문 기간, 그리고 이후 해당 만족감의 크기가 줄어드는 행오버 기간을 경험한다고 하였다. 또한 새 직장에서의 느끼는 만족감의 크기가 큰 경우에도 허니문-행오버 기간을 경험하는 현상은 똑같이 나타났다(Boswell, Shipp, & Culbertson, 2009).

한효정, 광민호, 한현석(2016)의 연구에서는 직업선택동기가 정규직 초기경력자의 직무만족도 변화에 어떤 영향을 미치는지 알아보고자 하였다. 이 연구는 특히 근로자가 노동시장에 머무름에 따라, 즉 시간의 변화에 따라 직업선택동기가 일자리 만족도에 미치는 영향이 다른 요인에 가려질 수 있다는 점에 주목하였다. 또한 해당 연구에서는 직업 선택 동기를 6개의 하위 범주로 구분함으로써(내재적 동기, 외재적 동기, 애국·봉사 동기, 개인주의적 직업 환경, 적은 신체활동 요구, 타인에 대한 영향력) 각 변인이 임금근로자의 직무만족도 변화 패턴에 따라 각각 다른 방향으로 영향을 미치는 것을 확인하였다.

3. 일자리 만족도와 진로개발 활동

우리나라의 경우 진로와 취업이 비슷한 의미로 이해되고 있으며, 따라서 우리나라에서의 진로결정(Career Decision)은 어떤 직업을 가질 것인가에 대한 “잠정적 결정”(송효준, 이전이, 차

윤경, 2016, p. 48)을 의미하기도 한다. 청소년기 진로교육에 대한 연구에서는 진로결정이 진학 선택, 전공선택, 직업선택 등 다양한 의미로 사용되기도 하였으나 대부분의 학자들은 진로결정이 해당 요소들을 모두 포괄하는 보다 큰 개념이라는 데에 그 인식을 같이 한다(Super, 1969; Tolberr, 1980).

기존 진로결정 연구는 대부분 진로미결정의 주요 원인을 탐색하고자 하는 데 그 목적이 있었다. 그러나 최근의 논의에서는 주로 진로결정이 이루어지는 과정에서 자기이해, 진로의식 성숙, 충분한 진로정보 수집, 정보수집 과정에서의 사회적지지 여부와 그 활용 정도 등에 대해 더 관심을 가지기도 한다(신희경·김우영, 2005, 송효준·이전이·차윤경, 2016). 또한 진로결정 과정에서 학생이 속한 사회경제적 지위가 진로 관련 정보 수집에 영향을 미칠 수 있으며, 이는 사회경제적 지위가 부모, 교사, 친구 등 유의미한 타자와의 관계형성, 학생을 둘러싼 인적 네트워크로부터 얻을 수 있는 진로정보 관련 자원의 질을 결정하기 때문이라는 다양한 논의가 또한 있어 왔다(임용수, 1992; 정연순, 2011; 김경애, 2013). 또한 박은정, 이유리, 이성훈(2016)의 연구에서는 저소득층 청소년의 진로정체감이 교사와의 관계에 정적인 영향을 받는 것으로 나타나, 학교가 저소득층 청소년이 가정에서 얻을 수 없는 진로자원을 보완할 수 있음을 제시하고 있다.

진로결정 수준은 일정시점에서 그 이전까지의 진로와 관련된 경험과 사고들의 총체적인 결과(주리리, 2012)라 할 수 있다. 많은 연구가 대학교육, 그리고 대학에서의 진로교육이 취업이행과 일자리 만족도에 미치는 영향에 대해 연구하였으나, 고교시절의 진로지원과 진로탐색활동이 취업 이후 직장만족도와 임금 수준에 미치는 영향에 대한 연구는 상대적으로 적다. 그러나 우리나라의 경우 중·고등학교에서의 체계적인 진로지도가 부재하고 진로지도와 진학지도가 명확히 구분되지 않은 경우가 많다. 또한 자신의 적성과 장래의 전망보다는 ‘좋은’ 대학에 들어가야 한다는 사회적 분위기에서 입학한 학생들이 많기 때문에 대학에 진학한 후에도 진로를 결정하지 못하는 진로미결정 상태에 놓여 있는 경우가 많은 실정이다.

박소영, 민병철(2008)은 일반계 고등학생을 대상으로 진로결정시기가 임금과 직업만족도에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 먼저 고교에서의 문·이과 선택이 대학 전공 및 취업 분야에까지 지속되는가에 대하여, 고교 때의 계열과 동일 전공에 입학하여 해당 분야의 일을 하는 학생은 56.85%로 절반 가량의 고등학생들이 처음 선택한 진로와는 다른 일을 하는 것으로 나타났다(박소영, 민병철, 2008). 그러나 고교 때의 계열과 동일 전공에 입학하여 해당 분야의 일을 하는 학생(고교진로결정집단)의 경우 임금과 직업만족도가 모두 높은 것으로 나타났으며, 대학 시절에 진로를 결정한 경우 ‘고교진로결정집단’보다 매달 약 12만원, 취업을 준비하여 진로를 결정한 경우는 약 22만원 더 적은 임금을 받았다. 또한 직업만족도 역시 임금 수준과 마찬가지로 고교 시절에 진로를 결정한 집단의 직업만족도가 가장 높았다(박소영, 민병철, 2008).

고졸 청년층의 취업과 진로지원 및 진로탐색활동의 관계를 분석한 연구에서는 고교의 취업 지원에 대한 만족도가 높을수록 상용직에 취업할 가능성이 더 높고 현 직장에서의 임금 또한 더 높은 것으로 나타났다(이덕현, 박지혜, 진유림, 장원섭, 2014). 이덕현 외(2014)의 연구에서

는 고졸 취업자의 경우 고교의 진로지도 및 취업지원 경험에 대한 만족도가 높을수록 일자리
에 대한 만족도도 높았으며, 또한 진로탐색행동이 주도적으로 활발히 일어날수록 일자리 만족
도가 높을 것으로 예측할 수 있었다. 김은석(2013)에서도 고졸 취업자의 취업목표와 취업준비
행동이 직장만족도에 어떤 영향을 미치는지를 분석하였으며, 그 결과 재학시 취업목표를 설정
했다고 응답한 집단이 통계적으로 유의미하게 높은 직장만족도를 보였다. 특히 김은석(2013)의
연구에서는 직장만족도의 주관적 하부요인, 즉 직장의 안정성, 업무내용, 근무환경, 개인의 발
전가능성, 상사 및 동료관계, 복리후생 및 인사체계, 업무에 대한 사회적 평판, 업무에 대한 자
율성과 권한 등에서 모두 취업목표를 설정한 집단의 만족도가 높게 나타났으나 객관적 요인,
즉 임금 및 근로시간에서는 취업목표를 설정한 집단과 그렇지 않은 집단 간에 유의미한 차이
가 나타나지 않은 점에 주목할 필요가 있다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 분석 대상

본 연구는 한국직업능력연구원의 한국교육고용패널Ⅱ(KEEP2) 자료 중 1차년도(2016)부터 6
차년도(2022)까지의 학생 응답 자료를 활용하였다. 1차년도에 고등학교 2학년이었던 학생들이
대학과 노동시장에 진입한 4차년도(2020)부터 6차년도(2022)에 주된 일자리(첫번째 일자리 유
형)에서 임금 근로자로 일하고 있는 응답자 중, 2022년 응답기준 현재 주된 일자리의 근무 시
작시기가 2020년 이전부터 현재까지 동일 회사에 근무하고 있는 경우로 총 409명이 이에 해당
된다. 즉, 2020년 3월 시점(4차년도 조사 시작 시기)에서 한 회사에서 최소 3개월 이상인 근로
자를 대상으로 일자리(직장) 만족도의 변화를 파악할 수 있으며, 고등학교 재학 시점의 진로교
육과 각 조사 시점의 일자리 업무 만족도 등의 변화에 따른 일자리를 만족도를 파악할 수 있
는 장점을 가지고 있다.

2. 변수 설명

본 연구에서 사용된 변수들을 살펴보면, 먼저 종속변수는 일자리(직장)에 관한 전반적인 만
족도 이다. 독립변수는 고교(2학년, 1차년도)재학 중 학교에서 시행하는 진로교육 및 활동경험,
진로에 대한 생각과 태도에 관한 변수와 재직 중 업무 및 근무환경 관련 변수들로 나누어 설
정하였다. 이 연구에서는 문항의 신뢰도를 판단하기 위해 Cronbach α 를 도출하였는데, 일반
적으로 신뢰도 계수 값이 0.6 이상이면 신뢰성이 있다고 할 수 있으며, 진로에 관한 생각과 태
도 변수는 .910으로 나타나 문항의 신뢰도가 있다고 판단할 수 있다.

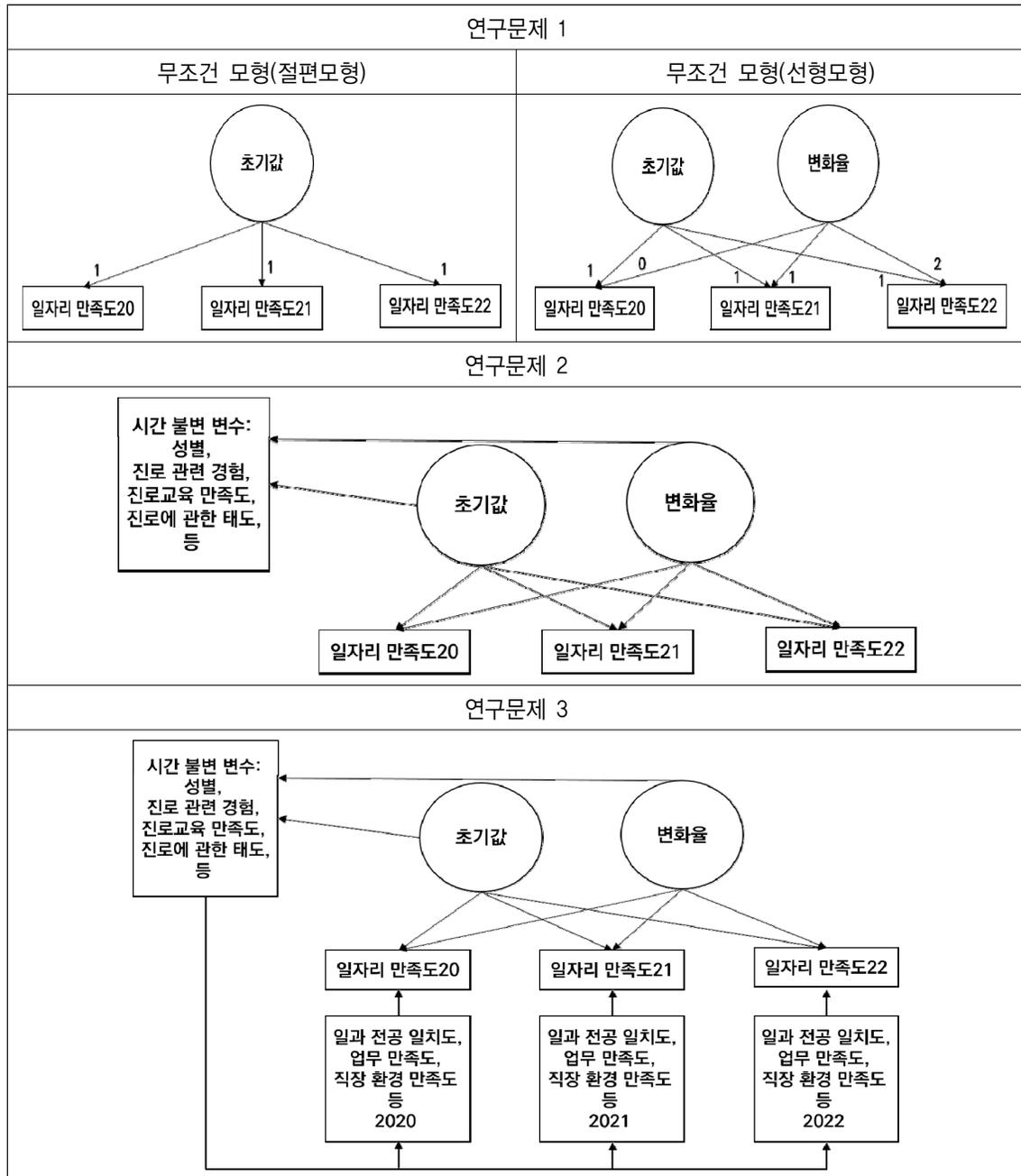
〈표 2〉 변수의 구성 및 설명

| 구분 | 활용자료 | 변수설명 | 변수처리 | |
|-------------|---|-----------------------------------|--|---------------|
| 종속 변수 | 4차-6차 | 일자리 전반적 만족도 | 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다,...,5=매우 그렇다) | |
| | | 일과 전공 일치도 | | |
| 일(업무)만족도 | | | | |
| 근무환경 | | | | |
| 근무시간 | | | | |
| 의사소통 및 인간관계 | | | | |
| 임금 | | | | |
| 개인의 발전 가능성 | | | | |
| 복지후생 | | | | |
| 직장의 안정성 | | | | |
| 설명 변수 | 4차-6차 | 일자리에서 요구되는 기술과 능력 수준 | 5점 척도(1=내 수준보다 아주 높다,...,5=내 수준보다 아주 낮다) | |
| | | 일자리에서 요구하는 교육 수준 | | |
| | | 1차 | 성별 | 남자=1, 여자=0 |
| | | | 진로와 직업 수업 | 경험 있음=1. 없음=0 |
| | | | 창의적 체험활동(진로활동) | 경험 있음=1. 없음=0 |
| | 진로상담 | | 경험 있음=1. 없음=0 | |
| | 진로동아리 | | 경험 있음=1. 없음=0 | |
| | 진로교육/활동 만족도 | 5점 척도(1=전혀 만족하지 않다,...,5=매우 만족한다) | | |
| | 진로에 관한 생각과 태도(하위 14개 항목 평균) : 새로운 직업 개척 사례, 직업세계 변화흐름, 직업윤리, 편견/고정관련, 고등교육 기관, 대학/전공학과 정보탐색, 희망직업 정보탐색, 정보판별, 직업관련 학력/자격, 장기적인 진로 계획, 진로계획, 진로준비, 진로 선택기분, 어려움 극복 | | 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다,...,5=매우 그렇다) | |

3. 연구 모형

본 연구에서는 고교 진로관련 경험과 현재 일자리의 근무 관련 환경요소가 종단적으로 일자리의 전반적 만족도에 영향을 미치는지에 대하여 검증하고자 한다.

잠재성장모형을 활용하여 일자리 전반적 만족도의 영향 요인을 검증하기 위한 연구모형은 [그림 1]과 같다. 시간 불변 독립변수는 성별, 진로와 직업 수업 경험 여부, 창의적 체험활동(진로활동) 경험 여부, 진로상담 경험 여부, 진로동아리 경험 여부, 진로교육/활동 만족도, 진로에 관한 생각과 태도이다. 시간 변화 독립변수는 일과 전공 일치도, 일(업무)만족도, 근무환경, 근무시간, 의사소통 및 인간관계, 임금, 개인의 발전 가능성, 복지후생, 직장의 안정성, 일자리에서 요구되는 기술과 능력 수준, 일자리에서 요구하는 교육 수준의 만족도 등 직장생활 경험에 따라 변화하는 값으로, 각 조사시점 4차-6차(2020년-2022년) 측정값을 활용하였다.



[그림 1] 연구모형

4. 분석 방법

본 연구에서는 일자리 전반적 만족도의 변화를 추정하고 영향요인을 탐색하기 위해 잠재성장모형을 적용하였다. 잠재성장모형을 이용하면 어떤 변인에서의 변화를 간명하게 설명할 수 있는 함수를 정의하고 변화에 있어서의 개인차가 유의미한지를 검증할 수 있다. 변화함수가 선형(linear)이면 절편과 기울기에 있어서 개인차의 의미는 초기치(initial status)와 변화율(change

rate)에 있어서의 개인차가 된다. 잠재성장모형의 분석을 위하여 R프로그래밍(ver 4.3.0)을 사용하였으며, lavaan패키지를 활용하였다.

본 연구에서는 모수에 대한 추정방법으로 최대우도법(Maximum Likelihood, ML)을 활용하였다. 모형의 평가를 위하여 대표적으로 많이 활용되는 적합도 지수는 χ^2 (Chi-Square), TLI(Tucker Lewis Index), CFI(Comparative Fit Index), RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation), SRMR(Standardized Root Mean Square Residual)이다. 적합도 지수는 저마다 장단점이 있으므로 이론모형의 비교·평가할 때에는 한 가지 지수로만 판단할 것이 아니라 신뢰할 만한 여러 지수들을 중심으로 종합적으로 검토하고 실질적 의미와 해석가능성을 살펴보는 것이 바람직하다(홍세희, 2000; Kline, 2010).

일반적으로 모형 검증에 사용되는 값은 표본 수에 민감하고 영가설이 지나치게 엄격하여 가설을 쉽게 기각한다는 단점이 있다. 따라서 본 연구는 모형의 설명력과 간명성을 동시에 반영하는 CFI, TLI, RMSEA 지수를 종합적으로 검증하였다(홍세희, 2000). 일반적으로 TLI와 CFI는 .90 이상일 때, RMSEA는 .05이하(90% 신뢰구간 상한 0.08 이하)일 때 좋은 적합도라 판단하며, TLI와 CFI는 .95 이상, RMSEA는 .06 이하의 기준을 적용할 수도 있다(Browne & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1999).

IV. 연구 결과

1. 기술통계 및 상관분석

본 연구에서는 일자리 전반적 만족도가 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지 탐색하고자 연도별 기술통계 분석을 수행하였으며 그 결과 <표 3>과 같다. 전반적 일자리 만족도는 연도별 변화량이 작지만 감소하는 양상을 보였다. 정규성 충족 여부는 왜도 및 첨도 통계량으로 확인하였으며 왜도 절댓값 2미만, 첨도 절댓값 4미만이면 정규성 가정을 충족한다는 기준에 따라(Hong, Malik, & Lee, 2003), 왜도 절댓값 0.63~0.93, 첨도 절댓값 1.11~1.56범위로 나타나 자료의 비정규성에 따른 문제는 크지 않을 것으로 판단할 수 있다. 또한 종속변수인 전반적 일자리 만족도와 의 상관관계를 살펴보면 진로이해, 진로의식성숙 변수와 대부분 유의하였으며 연도 내 변수 간 상관계수는 0.3 이상 ~0.7 미만의 중간 상관(Dancey, C. P., Reidy, J, 2011)을 나타냈다(부록 표 1).

<표 3> 전반적 일자리 만족도 기술통계 분석 결과

| 조사연도 | 최소 | 최대 | 평균 | 표준편차 | 왜도 | 첨도 |
|-----------|----|----|------|-------|-------|-------|
| 2020년(4차) | 1 | 5 | 3.78 | 0.631 | -.792 | 1.558 |
| 2021년(5차) | 1 | 5 | 3.66 | 0.722 | -.633 | 1.114 |
| 2022년(6차) | 1 | 5 | 3.64 | 0.721 | -.925 | 1.541 |

2. 일자리 만족도 변화 형태 분석

전반적 일자리 만족도 변화 정도를 바탕으로 관계성을 추정하는 잠재성장 모형을 적용하기 전에 변화 형태를 추정하기 위하여 무조건 모형(unconditional growth model)을 통해 변화궤적을 결정하고자 한다. 절편모형, 선형모형의 순서이며 모든 시점의 측정변수의 분산이 동일성 제약이 없이 분석하였다. 분석결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 전반적 일자리 만족도 모형 적합도

| 모형 | χ^2 | <i>p</i> | <i>df</i> | RMSEA(90%CI) | CFI | TLI | SRMR |
|----|----------|----------|-----------|--------------------|-------|-------|-------|
| 절편 | 162.618 | 0.000 | 5 | 0.278(0.242,0.315) | 0.000 | 0.365 | 0.219 |
| 선형 | 2.991 | 0.084 | 1 | 0.070(0.000,0.167) | 0.987 | 0.960 | 0.022 |

절편 모형보다 선형모형이 TLI와 CFI 값은 0.95 이상으로 매우 좋은 적합도(Hu & Bentler, 1999)를 보이며 RMSEA는 0.08 이하로 적절한 적합도(Browne, & Cudeck, 1993; MacCallum, Browne & Sugawara, 1996), SRMR은 0.05 이하로 좋은 적합도(Byrne, 2012) 및 Hu와 Bentler(1999)는 0.08 이하면 좋다고 보기도 하였다. 모형 간 비교 검정을 위한 Chi-square 차이 검정에서도 두 모형 간에 통계적인 유의한 차이가 있으며($Chisq\ diff = 159.63$, $Df\ diff = 4$, $p\text{-value} < 0.000$) 적합도 지수를 종합적으로 고려하여 선형모형을 선택하였다.

일자리 전반적 만족도의 선형 무조건 성장모형의 결과를 <표 5>에 제시하였다. 초기치 평균은 3.767, 변화율 평균은 -0.069로 통계적으로 유의하였다. 이는 2020년(4차)에 측정된 일자리 전반적 만족도의 평균이 3.767이며 시간 흐름에 따라 0.069씩 감소한다고 할 수 있다. 초기치 분산(0.194)과 일차 변화율의 분산(0.055) 역시 통계적으로 유의하였는데 이는 개개인별 초기치와 변화율의 차이가 있는 것으로 확인되어 개인차를 설명하는 변수를 투입할 수 있다. 반면 초기치와 일차 변화율의 공분산은 -0.029로 일자리 전반적 만족도의 초기치가 높을수록 시간이 지남에 따라 더 약하게 감소(초기치가 높지 않는 직장인들에 비해 상대적으로 덜 감소)한다고 할 수 있으나 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 초기치가 높을수록 상대적으로 증가 또는 감소할 수 있는 범위가 좁기 때문으로 종단연구에서 이와 같은 결과를 자주 볼 수 있다(Bray, Adams Getz & McQueen, 2003).

<표 5> 전반적 일자리 만족도 선형 무조건 성장모형 결과

| 모형 | 초기치 | | 변화율 | | 공분산 |
|----|---------------------|---------------------|----------------------|-------------------|-------------------|
| | 평균 (표준오차) | 분산 (표준오차) | 평균 (표준오차) | 분산 (표준오차) | |
| 선형 | 3.767*** (0.030) | 0.194*** (0.042) | -0.069*** (0.020) | 0.055* (0.022) | -0.029 (0.024) |

주: *** 1%, ** 5%, * 10% 에서 통계적으로 유의

3. 일자리 만족도 변화궤적의 영향요인

전반적 일자리 만족도 변화에 미치는 고등학교 진로 관련 경험(연구 문제 2)와 현 직장의 업무만족도 등 근무환경의 영향력(연구 문제 3)을 순차적으로 투입하였으며 이를 분석하기 위하여 조건 성장모형을 적용하였다.

연구 문제 2의 상정된 조건부모형의 모형적합도는 $\chi^2(df=8)=8.196$, ($p=0.415$) 값은 유의하지 않았으나, RMSEA가 .008(90%CI 0.000, 0.059)으로 .05미만으로 나타났고 TLI=.999(0.9 이상), CFI=.996(0.9 이상) SRMR=0.013(0.05 이하)로 나타나, 모두 그 적합도 기준치를 만족하고 있어서 연구모형이 자료에 잘 부합하는 것을 확인하였다. 고등학교 진로경험이 직장의 전반적 일자리 만족도 변화궤적에 대한 미치는 영향을 분석한 구체적인 결과는 <표 6>에 제시하였다.

<표 6> 고교 진로경험의 전반적 일자리 만족도에 대한 모수 추정치

| 독립변수 | 변수설명 | 초기치 | | 변화율 | |
|-------------------|-----------------|----------|---------------|----------|---------|
| | | 추정계수 | 표준오차 | 추정계수 | 표준오차 |
| 성별 | 남=1/여=0 | 0.056 | (0.061) | -0.059 | (0.040) |
| 진로와 직업 수업 | | 0.031 | (0.115) | -0.075 | (0.076) |
| 창의적체험활동 (진로활동) | 경험 여부 | -0.029 | (0.077) | 0.088* | (0.051) |
| 진로상담 | 경험있음=1/ 없음=0 | -0.034 | (0.067) | -0.001 | (0.044) |
| 진로동아리 | | 0.213** | (0.079) | -0.077 | (0.052) |
| 진로교육/활동 만족도 | | 0.021 | (0.037) | 0.037 | (0.024) |
| 진로에 관한 생각과 태도 | 복합변수, 5점 척도 | 0.094* | (0.054) | 0.032 | (0.036) |
| 평균 | | 3.304*** | (0.205) | -0.268** | (0.135) |
| 분산 | | 0.186*** | (0.041) | 0.052** | (0.021) |
| 공분산 | | | -0.031(0.024) | | |

주: *** 1%, ** 5%, * 10% 에서 통계적으로 유의

고교생활에서의 진로경험(고등학교 2학년) 중 진로동아리 활동여부, 진로에 관한 생각과 태도, 창의적체험활동(진로활동) 경험은 현재 전반적 직업 만족도 변화궤적에 대해 통계적으로 유의한 관계를 가지고 있었다. 이를 구체적으로 설명하면, 진로동아리 활동 경험이 있는 경우 ($\beta=0.213$)와 진로에 관한 생각과 태도가 긍정적일수록($\beta=0.094$) 일자리 만족도의 초기값에 정적인 관계를 보인다. 이러한 결과는 진로동아리 경험이 없는 경우에 비하여 진로동아리 경험이 있는 경우, 진로에 관한 생각과 태도가 긍정적일수록 초기의 전반적 일자리의 만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한 창의적 체험활동(진로활동) 경험이 있는 경우에는 초기의 전반적 일자리 만족도에는 영향을 미치지 않지만 선형 변화율과 정적인 관계를 보이며($\beta=.088$) 일자리

만족도 변화율이 높은 것으로 나타났다. 이는 일자리 만족도가 증가할 때 더 많이 증가하며 일자리 만족도가 감소할 때 더 많이 감소하는 것으로 나타났다.

고교 진로 변수를 투입한 조건 선형모형의 초기치 평균은 3.304, 변화율 평균은 -0.268로 통계적으로 유의하였다. 이는 2020년(4차)에 측정된 일자리 전반적 만족도의 평균이 3.304(무조건 모형 3.767)이며 시간 흐름에 따라 0.268(무조건 모형 0.069)씩 감소한다고 할 수 있다. 무조건 모형과 비교하였을 때, 독립변수를 투입한 조건모형의 변화율이 증가한 것을 확인할 수 있었다. 초기치 분산 0.186(무조건 모형 0.194)과 일차 변화율의 분산 0.052(무조건 모형 0.055) 역시 통계적으로 유의하였는데 이는 개개인별 초기치와 변화율의 차이가 있는 것으로 확인되어 개인차를 설명하는 변수를 투입할 수 있으며, 공분산은 유의하지 않았다.

다음으로 고교 진로경험 조건 모형에 현 일자리의 업무 만족도, 근무환경 등의 시간 변화 독립변수를 투입한 조건부모형 결과는 <표 7>과 같다. 연구문제 3에 상정된 조건부모형의 모형적합도는 $\chi^2(df=8)=3.757$, ($p=0.878$) 값은 유의하지 않았으나, RMSEA가 .000(90%CI 0.000, 0.029)으로 .05미만으로 나타났고 TLI=1.071(0.9 이상), CFI=1.000(0.9 이상) SRMR=0.004(0.05 이하)로 나타나, 모두 그 적합도 기준치를 만족하고 있어서 연구모형이 자료에 잘 부합하는 것을 확인하였다.

<표 7>의 결과를 살펴보면, 먼저 4차년도 일자리 만족도에 업무만족도, 근무환경, 의사소통 및 인간관계, 임금, 개인의 발전가능성, 직장의 안정성 변수가 영향을 미친 것으로 나타났다. 5차년도 일자리 만족도에는 업무만족도, 근무시간, 임금, 개인의 발전가능성 변수가 영향을 미친 것으로 나타났다. 마지막으로 6차년도 일자리 만족도에는 근무환경이 영향을 미친 것으로 나타났다.

또한 고교 진로경험(고등학교 2학년) 중 진로교육/활동 만족도, 진로에 관한 생각과 태도가 전반적 직업 만족도 변화궤적에 대해 통계적으로 유의한 관계를 가지고 있었다. 이를 구체적으로 설명하면 진로교육/활동 만족도가 높을수록($\beta=.042$), 진로에 관한 생각과 태도가 긍정적일수록($\beta=.058$) 초기의 전반적 일자리 만족도에는 영향을 미치지 않지만 선형 변화율과 정적인 관계이었으며 일자리 만족도 변화율이 높은 것으로 나타났다. 이는 일자리 만족도가 증가할 때 더 많이 증가하며 일자리 만족도가 감소할 때 더 많이 감소하는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 고교 진로경험 및 현 일자리 환경의 전반적 일자리 만족도에 대한 모수 추정치

| 변수 | 변수설명 | 초기치 | | 변화율 | |
|--------------------|--------------------------|----------------|-----------------|----------|---------|
| | | 추정 계수 | 표준 오차 | 추정 계수 | 표준 오차 |
| 독립변수(시불변) | | | | | |
| 성별 | 남=1/여=0 | -0.016 | (0.045) | -0.034 | (0.039) |
| 진로와 직업 수업 | | -0.027 | (0.085) | -0.062 | (0.073) |
| 창의적체험활동 (진로활동) | 경험 여부 경험있음=1/ 없음=0 | 0.049 | (0.057) | 0.055 | (0.049) |
| 진로상담 | | 0.026 | (0.049) | -0.019 | (0.042) |
| 진로동아리 | | 0.086 | (0.058) | -0.043 | (0.050) |
| 진로교육/활동 만족도 | | 0.008 | (0.027) | 0.042* | (0.023) |
| 진로에 관한 생각과태도 | 복합변수, 5점 척도 | -0.014 | (0.040) | 0.058* | (0.034) |
| 독립변수(시변) | | | | | |
| 일자리만족도20 (4차년도) | 일과 전공 일치도 | | -0.001(0.026) | | |
| | 기술과 능력 수준 | | -0.029(0.055) | | |
| | 교육 수준 | | 0.061(0.056) | | |
| | 일(업무)만족도 | | 0.349(0.045)*** | | |
| | 근무환경 | | 0.102(0.043)** | | |
| | 근무시간 | | 0.025(0.04) | | |
| | 의사소통및인간관계 | | 0.076(0.037)** | | |
| | 임금 | | 0.091(0.033)** | | |
| | 개인의 발전 가능성 | | 0.116(0.036)*** | | |
| | 복지후생 | | 0.028(0.038) | | |
| 직장의 안정성 | | 0.111(0.037)** | | | |
| 일자리만족도21 (5차년도) | 일과 전공 일치도 | | 0.009(0.037) | | |
| | 기술과 능력 수준 | | 0.091(0.078) | | |
| | 교육 수준 | | 0.031(0.079) | | |
| | 일(업무)만족도 | | 0.184(0.065)** | | |
| | 근무환경 | | 0.006(0.062) | | |
| | 근무시간 | | 0.115(0.058)** | | |
| | 의사소통및인간관계 | | -0.033(0.054) | | |
| | 임금 | | 0.125(0.047)** | | |
| | 개인의 발전 가능성 | | 0.116(0.051)** | | |
| | 복지후생 | | 0.036(0.055) | | |
| 직장의 안정성 | | 0.022(0.053) | | | |
| 일자리만족도22 (6차년도) | 일과 전공 일치도 | | 0.001(0.039) | | |
| | 기술과 능력 수준 | | 0.101(0.081) | | |
| | 교육 수준 | | -0.042(0.084) | | |
| | 일(업무)만족도 | | 0.044(0.067) | | |
| | 근무환경 | | 0.144(0.064)** | | |
| | 근무시간 | | -0.038(0.06) | | |
| | 의사소통및인간관계 | | 0.008(0.055) | | |
| | 임금 | | 0.05(0.048) | | |
| | 개인의 발전 가능성 | | 0.108(0.053) | | |
| | 복지후생 | | 0.061(0.056) | | |
| 직장의 안정성 | | 0.023(0.055) | | | |
| 평균 | | 0.382 | (0.272) | 0.504** | (0.234) |
| 분산 | | 0.056** | (0.028) | 0.055*** | (0.017) |
| 공분산 | | | -0.006(0.017) | | |

주: *** 1%, ** 5%, * 10% 에서 통계적으로 유의

모든 독립변수를 투입한 조건 선형모형의 초기치 평균은 0.382, 변화율 평균은 0.504로 변화율만 통계적으로 유의하였다. 이는 2020년(4차)에 측정된 일자리 전반적 만족도의 평균이 0.382(무조건 모형 3.767, 조건모형1 3.304)이며 시간 흐름에 따라 0.504(무조건 모형 -0.069, 조건모형1 -0.268)씩 증가한다고 할 수 있다. 무조건 모형과 조건모형 1과 비교하였을 때, 시간이 지남에 따라 변화하는 독립변수를 투입한 조건모형의 변화율이 감소에서 증가로 변한 것을 확인할 수 있었다. 초기치 분산 0.056(무조건 모형 0.194, 조건모형1 0.186)과 일차 변화율의 분산 0.055(무조건 모형 0.055, 조건모형1 0.052) 역시 통계적으로 유의하였는데 이는 개개인별 초기치와 변화율의 차이가 있는 것으로 확인되어 여전히 개인차를 설명하는 변수를 투입할 수 있으며, 공분산은 유의하지 않았다.

V. 요약 및 결론

우리나라는 2015년 6월 진로교육법 제정을 통해 국가 및 지방자치단체가 장애인, 북한이탈주민, 학교 밖 청소년, 그리고 또한 저소득층 가정의 학생 등을 위한 진로교육 시책을 마련하여야 한다고 명시하였으며 이를 바탕으로 진로교육 활성화 방안을 발표하며 사각지대 없는 진로교육 지원 강화 방안을 또한 발표하기도 하였다(2018. 11. 16., 사회관계장관회의). 이러한 지원 방안을 통해 청소년기부터 사각지대 없는 진로교육 지원을 통해 대학 진학 및 대학생의 취업활동까지 이어질 수 있도록 하는 체계 마련은 우리나라의 진로교육 및 일자리 만족도 향상에 매우 중요한 부분이라고 할 수 있을 것이다. 그러나 그 동안 우리나라의 진로교육, 특히 중, 고등학교 시절의 진로교육은 진학지도와 크게 구분되지 않는 상황으로 실제적인 진로개발 활동이 대학에 입학한 이후 이루어지고 있어 진로선택 및 취업이행이 상대적으로 늦어지게 되는 문제점이 있었다.

따라서 본 연구에서는 진로교육, 특히 고등학교 시절의 진로교육 경험이 일자리 만족도에 어떤 영향을 미치는지에 대해 알아보고자 하였으며, 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 분석 대상의 일자리 만족도는 시간에 따라 감소하는 선형 변화 궤적을 보여주었다. 일자리 만족도에 영향을 미치는 요인의 수가 4차년도에서 6차년도로 갈수록 감소하며, 이는 Boswell et al. (2005; 2009)가 허니문-행오버 이론을 통해 설명한 것처럼 일자리 만족도가 시간이 지남에 따라 감소하는 속성을 지니고 있음을 증명한다. 다만 일자리 만족도 초기치가 높을수록 그 감소폭 자체는 작게 나타났으나 통계적으로 유의한 정도는 아닌 것으로 나타났다.

둘째, 고등학교 때 경험한 진로관련 활동 중 진로 활동 경험과 진로에 관한 생각과 태도가 일자리 만족도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 진로 동아리 활동이 있고, 진로에 관한 생각과 태도가 긍정적일수록 초기치 일자리 만족도가 높으며, 창의적체험활동(진로활동) 경험이 있으면 시간에 따라 일자리 만족도가 더 증가하는 것으로 나타났다. 박소영, 민병철(2008), 김은석(2013), 이덕현 외(2014)에서 증명한 것처럼 고등학교 단계에서의 진로개발 및 진로탐색활동이

취업이행 이후 일자리 만족도에 긍정적인 영향을 미치며, 또한 일자리 만족도의 초기치를 더 높게 만드는 것을 알 수 있었다.

셋째, 시간이 지남에 따라 변화하는 독립변수인 현 업무환경, 업무 만족도 등을 투입한 후에는 진로교육 만족도가 높게 나타났고, 진로에 관한 생각과 태도가 긍정적일수록 일자리 만족도 증가율이 높은 것으로 나타났다. 따라서 고교시절의 진로교육 만족도와 긍정적인 진로에 관한 생각과 태도가 직접적으로 일자리 만족도에 영향을 미치는 것을 알 수 있으며, 이는 고교시절부터의 체계적이고 적극적인 진로결정 및 진로탐색활동이 우리나라 임금근로자, 특히 젊은 세대의 일자리 만족도를 상당 부분 높일 것이라고 예측할 수 있게 한다.

본 연구 결과에 따른 결론 및 시사점은 다음과 같이 정리할 수 있다. 먼저, 기존 진로 및 취업, 일자리 만족도에 관한 연구는 대부분 대학 진학 이후 대학에서 일어나는 진로지도 및 취업활동을 바탕으로 한 연구가 많았다. 그러나 진로결정시기가 빠르고 이에 따라 진로목표에 기반한 다양한 진로탐색활동이 이루어질수록 임금과 일자리만족도가 유의미하게 높아지고(이덕현 외, 2014), 취업목표를 설정함에 따라 그에 걸맞는 구체적인 진로준비행동이 나타나 직장 만족에 매개효과를 주는 등(김은석, 2013) 고등학교 시절의 진로목표 설정과 진로준비행동이 향후 취업준비 및 일자리 만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 본 연구를 통해 다시 한번 증명하였다. 따라서 현재 대학 단계에서 집중적으로 이루어지고 있는 진로교육 및 취업준비활동이 고등학교 단계로 확대될 필요가 있으며, 이를 통해 진로교육이 진로목표 설정 및 진로탐색(고등학교)-구체적 직무탐색 및 직장탐색활동(대학교)으로 이어지는 체계를 구축해야 할 것이다.

❖ 참고문헌 ❖

- 김경애(2013). 교육복지 전문역량 강화 프로그램 교육복지 I: 삶을 살리는 교육. 한국교육개발원.
- 백병부, 황여정(2009). 대졸 임금근로자의 일자리 만족도 영향요인에 대한 구조분석. 직업능력개발 연구, 12(2), 123-146.
- 박소영, 민병철(2008). 진로결정시기가 임금과 직업만족도에 미치는 영향: 일반계 고등학생을 중심으로. 아시아교육연구, 9(4), 245-270.
- 박은정, 이유리, 이성훈(2016). 남녀 고등학생의 생애목표 유형에 따른 자기조절학습과 학업성취의 차이. 교육종합연구, 14(3), 1-27.
- 서병우. (2013). 대학생의 특성이 전공선택동기와 직업선택요인에 미치는 영향에 관한 연구. 취업 진로연구, 3(2), 65-81.
- 송효준, 이진이, 차운경(2016). 사회경제적 취약계층 학생의 진로결정시 진로정보 획득수준 요인 탐색. 다문화교육연구, 9(4), 45-66.
- 신희경, 김우영(2005). 우리나라 고등학생의 진로결정수준과 결정 동기에 관한 연구: 개인, 가정, 학교의 역할. 직업능력개발연구, 8(2), 47-84.
- 오성욱, 이승구. (2009). 대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향. 진로교육연구, 22(2), 1-19.
- 유정균(2021). MZ세대를 들여다보다. 이슈&진단, 479, 경기연구원. 이덕현, 박지혜, 진유림, 장원섭 (2014). 진로지원과 진로탐색행동이 고졸 청년층의 취업성과에 미치는 영향분석. 산업교육연구, 28, 1-20.
- 이영면(2005). 비정규직의 이직의사와 이직행위에 대한 연구, 인사조직연구, 13(1), 35-63.
- 이영면, 김정은(2021). 세대별 이직의사와 영향요인에 관한 연구-MZ세대와 기성세대의 비교를 중심으로. 2021년 한국노동패널 학술대회.
- 임용수(1992). 진로사회화'에 대한 이론적 고찰과 교육문제, 교육발전연구, 8, 81-107.
- 정연순(2011). 사회적 기업과 청년진로개발. 평생교육학연구, 17(2), 123-144.
- 정한나, 김상기. (2013). 사회연결망을 통한 입직 결정요인 분석. 직업능력개발연구, 16(3), 1-28.
- 주리리(2012). 진로결정상태에 따른 진로유연성과 불확실성에 대한 인내: 재한 중국 유학생과 한국대학생의 차이, 건국대학교, 석사학위청구논문.
- 홍세희(2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. 한국심리학회지: 임상, 19(1), 161-177.
- Boswell, W. R., Shipp, A. J., Payne, S. C., & Culbertson, S. S. (2009). Changes in Newcomer Job Satisfaction Over Time: Examining the Pattern of Honeymoons and Hangovers. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 844-858.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Testing structural equation models*, 154, 136-162.

- Clark, E. A. (1998). Measures of Job Satisfaction: What makes a good job? Evidence from OECD Countries. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, 34, Paris, OECD.
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M. K. (2003). Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using a non-Western sample. *Educational and Psychological Measurement*, 63(4), 636-654.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130 - 149
- Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L.(1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, IL: Rand McNally.
- Super, D. E. (1969). Vocational Development Theory: Persons, positions, and process. *The Counseling Psychologist*, 1(1), 2-9.
- Tolberr, E. L. (1980). Career Development Theories: What help for older persons?. *Journal of Employment Counseling*, 17(1), 17-27.
- Vila, L. E. & Garcia-Mora, B. (2005). Education and the Determinants of Job Satisfaction, *Education Economics*, 13(4), 409-425.

부록 2 R 스크립트

```

library(lavaan)
###outcome_Y20-22
###Model 00. (intercept-only)
jin00 <- '
i =~ 1*y20 + 1*y21+ 1*y22
i~~ 0*i'
result00 <- growth(jin00, data=dt1, missing="fiml")
summary(result00, fit.measures=T)
# linear
jin01 <- '
i =~ 1*y20 + 1*y21+ 1*y22
s =~ 0*y20 + 1*y21+ 2*y22'
result01 <- growth(jin01, data=dt1, missing="fiml")
summary(result01, fit.measures=T)
order<-c('chisq','df','rmsea', 'srmr', 'cfi','tli')
fitmeasures(result00, fit.measures = order)
fitmeasures(result01, fit.measures = order)
anova(result00,result01)
## conditional Model02. 시불변 예측변수(성별 등)
model02 <- '
i =~ 1*y20 + 1*y21+ 1*y22
s =~ 0*y20 + 1*y21+ 2*y22
i ~ GENDER+Y16S01088+Y16S01090+Y16S01094+Y16S01096+Y16S01087+jin_Y16
s ~ GENDER+Y16S01088+Y16S01090+Y16S01094+Y16S01096+Y16S01087+jin_Y16'
result02 <- growth(model02, data=dt1, missing="fiml")
summary(result02, fit.measure=T)
resid(result02,type="cor")
## Model03. 시변 예측변수(일과전공일치도 등)
model02_1 <- '
i =~ 1*y20 + 1*y21+ 1*y22
s =~ 0*y20 + 1*y21+ 2*y22
y20 ~ Y20SH02047+Y20SH02048+Y20SH02049+Y20SH02050+Y20SH02051+Y20SH02052+Y20SH02053+Y20SH02054+Y20SH02055+Y20SH02056+Y20SH02057
y21 ~ Y20SH02047+Y20SH02048+Y20SH02049+Y20SH02050+Y20SH02051+Y20SH02052+Y20SH02053+Y20SH02054+Y20SH02055+Y20SH02056+Y20SH02057
y22 ~ Y20SH02047+Y20SH02048+Y20SH02049+Y20SH02050+Y20SH02051+Y20SH02052+Y20SH02053+Y20SH02054+Y20SH02055+Y20SH02056+Y20SH02057
i ~ GENDER+Y16S01088+Y16S01090+Y16S01094+Y16S01096+Y16S01087+jin_Y16
s ~ GENDER+Y16S01088+Y16S01090+Y16S01094+Y16S01096+Y16S01087+jin_Y16'
result02_1 <- growth(model02_1, data=dt1, missing="fiml")
summary(result02_1, fit.measure=T)
resid(result02_1)
resid(result02_1, type="cor")

```

❖ Abstract ❖

Factors influencing job satisfaction changes

Mun Ji-Young, Yang Chae-Won

This Using data from the third year(2020-2022) of the Korea Education and Employment Panel II(KEEP2), this study explores how job satisfaction changes over time and analyzes how high school career characteristics and current job-related satisfaction affect the trajectory of change. The data were analyzed using Latent Growth Curve Modeling (LGCM). The results are as follows.

The main findings of the study are as follows First, during the study period, job satisfaction showed a linear trajectory of change that decreased over time. Second, among the career-related activities experienced in high school, the experience of career activities and thoughts and attitudes about careers were found to influence job satisfaction. Participation in career clubs and positive career thoughts and attitudes were associated with higher initial job satisfaction, and experience in creative experiences was associated with higher job satisfaction over time. Third, after controlling for independent variables that change over time, such as current work environment and job satisfaction, satisfaction with career education was found to be higher, and the more positive the thoughts and attitudes about career, the higher the rate of increase in job satisfaction. Therefore, it can be seen that richer career programs and career activities need to be expanded from the high school stage to improve job satisfaction.

Key words: keep II , job satisfaction changes, LGCM, career programs