

## 청년 임금근로자 직업만족의 종단적 변화에 대한 학교만족의 효과

이희정<sup>1)</sup>

### 요약

본 연구의 목적은 직업을 갖게 되는 청년 임금근로자의 발달과정에서 직업 만족에 대한 학교 만족의 시간 효과를 탐색해 보고자 하였다. 이를 위해 청년 임금근로자의 직업 만족도에 대한 변화과정을 나타내는 잠재 성장모형에 시간의존변수인 학교 만족 변인을 추가한 연구모형을 설정하였다. 그리고 학교만족이 직업만족에 주는 시간독립적 영향과 시간의존적 영향을 종단적으로 파악하고자 하였다. 이같은 목적을 달성하고자 본 연구에서는 직업능력개발원에서 수행한 한국교육고용패널조사(KEEP)의 중3 패널 자료 중 7차에서 11차년도(21세~25세)에 이르는 종단자료를 활용하였다. 즉, 21세부터 25세 청년 임금근로자 중 첫 번째 임금노동자인 청년의 직업 만족의 변화 양상은 어떠한지, 직업만족의 변화에 대한 학교만족의 효과는 존재하는지, 그리고 학교만족의 효과는 시간독립적 영향을 갖는지에 대해 분석하였다.

분석결과에 따르면, 첫째, 21세부터 25세 청년 임금근로자의 직업만족은 선형적으로 증가하는 양상을 나타냈으며, 둘째, 시간에 따라 변화하는 시간 의존적 변인인 학교 만족 변인은 21세부터 25세까지의 청년 임금근로자의 직업만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 그리고 학교만족이 청년 임금근로자의 직업만족에 미치는 영향은 각각의 시기에서 동일하게 유의한 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 학교만족과 직업만족의 관계를 실증적으로 확인한 것에 의의가 있으며, 직업만족 향상을 위해 학교 교육 만족의 중요성이 시사되었다.

## I. 서론

최근 청년실업은 사회적 문제로 부각되고 있으며, 청년기에서 성인기로 전이되는 시점에서 대학을 다니는 과정에서 휴학을 하거나 공무원 시험준비를 하는 등 진로선택에 있어서 어려움을 갖는 경우도 많다. 청년기의 직업 만족은 직업의 질을 설명하는 중요 변인이다.

최근까지 직업 만족에 관한 연구들은 주로 요인 탐색과 영향관계(임영규, 김영학, 2010), 조직특성 및 고용형태에 따른 차이(배화숙, 이인숙, 2008)과 요인 간 관계분석(방하남, 김상욱, 2009)에 초점이 맞추어져 왔다. 또한 대학에서 실시되고 있는 학교만족, 직업, 취업과 진로 관련 프로그램에 대한 만족도는 그리 높은 편이 아닌 경우도 많았다.

1) 서울사회복지대학원대학교 사회복지학과 교수

그러나 대학과 직업세계는 단절된 경로가 아니라 대학 재학 중의 취업준비와 직업세계에 대한 시작, 이직으로 이어지는 연속적인 과정으로 이런 지속적인 경험을 통해 청년들은 삶과 직업에 대해 학습하게 된다(채창균 외, 2005). 전공에 몰입하는 학생들은 졸업 이후의 진로에 대해 뚜렷한 목표의식을 갖고 구직활동을 하고, 개인의 학교생활에 대한 만족도가 높아지며 이는 자신의 전공과 유사한 직업으로 진출하게 될 가능성을 높이게 된다(장재운 외, 2007). 또한 대학생활과 교육과정에 대한 만족 정도가 높을수록 취업률도 높아지고 자신의 직업에 대한 만족도도 높아지게 된다(남진열, 2000).

직업만족과 직접적으로 관련되는 직무만족에 대한 이론적 근거는 1950년대에 형성되었는데, 이같은 전통적 직무만족 이론의 핵심은 두가지로 요약된다. 첫째, 직무만족을 개인이 직무에 대해서 느끼는 전체적 감정의 상태로 이해하는 것이다. 따라서 직무만족은 직무와 관련된 요인 뿐만 아니라 환경과 관련된 요인도 포함하며, 직무만족과 직무불만족을 동시에 포함하는 개념으로 본다. 둘째, 직무만족과 직무불만족을 서로 대립적으로 해석하는 견해이다. 직무만족의 반대가 직무불만족이며, 직무불만족의 반대가 직무만족이라는 것이었다.

1950년대 말 이후 Herzberg는 전통적 직무만족이론과 대조되는 이론을 주장하였는데, 첫째, 직무만족과 직무불만족은 전혀 별개의 개념이며, 이들에 기여하는 요인들 또한 전혀 별개라는 것이다. 둘째, 직무만족에 기여하는 요인과 직무불만족에 기여하는 요인을 개인의 직무태도에 있어서 동등하게 중요한 것으로 보고 있는 것이다. Herzberg에 의하면 인간은 두가지 욕구를 지니는데 하나는 고통을 피하려는 동물로서의 욕구이며, 다른 하나는 심리적으로 성장하고자 하는 인간으로서의 욕구이다. 바로 이같은 인간의 본질에 대한 생각이 인간의 태도를 이원적으로 구분지으려는 Herzberg 이론의 바탕이 되고 있다. 그의 직무만족은 크게 두가지 별개의 차원으로 구성된다. 하나는 주로 직무를 수행하는 것과 관련된 것으로 직무의 내재적 측면을 반영하는데, 이에 해당되는 요인들로는 인정, 성취감, 이 그 자체, 책임감, 승진 등이 있다. 또 하나는 주로 직무의 환경적 특성과 관련된 것으로 직무의 외재적 측면, 즉 직무상황에 대한 요인으로 구성되며, 여기에는 조직의 정책 및 방침, 감독 및 인간관계와 근무조건 등을 들 수 있다(Myers, 1964). Herzberg는 어떤 요인이 일정한 기간동안 다른 요인보다 만족을 주는데 더 기여하고 특히 이 요인이 직무수행 및 개인의 심리적 성장, 그리고 직무에 대한 적극적 태도를 갖는 것과 관련된다면 이는 틀림없이 조직의 성과를 높일 수 있게 된다고 하고 이러한 요인을 동기부여요인이라 하였다. Herzberg는 인간의 욕구는 만족 증진 차원이 불만족 해소 차원과는 별개로 존재하며, 만족 요인을 크게 하는 것은 직업 만족에 있어서 적극적이며 장기적 효과를 가진다고 하였다. 유중혜(1994)는 교육, 배움과 문화경험은 직업만족의 동기적 요인으로 작용한다고 본다. 본 연구는 학교 만족은 이같은 직업만족의 동기 요인이라는 가정에서 본 연구가 시작된다.

한편, 학령인구의 감소로 인하여 2016년 이후 우리나라의 많은 대학들은 입학자원의 부족을 겪을 전망이 높아지고 있다(통계청, 2015). 이러한 외부 환경의 변화는 대학의 입시환경에도 많은 변화를 초래하고 있는데, 과거의 대학은 학생을 선발하는 입장이었다면, 오늘날의 대학은

학생을 적극적으로 유치해야 하는 입장으로 바뀌고 있다. 또한 이러한 상황 속에서 내부적으로는 반값등록금 이슈 등으로 인하여 대학의 수요자인 학생의 교육의 질에 대한 요구는 더욱 높아지고 있다. 또한 고등직업교육기관인 전문대학의 경우 2차 수요자인 산업체와의 미스매칭 문제까지 해결해야 하는 삼중고를 겪고 있는 실정이다. 따라서 이제 대학은 외부적 환경변화에 능동적으로 대응함과 동시에 내부 고객인 대학생의 요구를 빠르게 인식하여 그들의 욕구를 충족시켜줄 수 있는 메카니즘을 마련해야 하는 상황이다.

직업만족과 학교만족의 관련성에 대한 실증 연구들에서 학교만족과 직업만족과 정적인 관련성이 있다는 연구들(정주영, 2013; Braziene & Merkys, 2014; Kenny, Reeve, & Hall, 2016), 직종에 따라 기능적 역할이 직업역할에서 중요하 경우, 대졸청년들의 경우 직업만족은 상대적으로 낮게 나타나지만, 오히려 전문대학을 졸업한 청년들의 직업만족은 높게 나타나기도 하며(우지연, 이영철, 2013), 오히려 학교교육에 대한 내적 보상이 큰 경우, 직업 만족은 낮아질수도 있는데(Clifford, 1984), 초임 교사의 직업만족도는 시간이 지남에 따라 낮아지는 것으로 나타나고 있다(이종범, 정윤희, 2004; 주휘정, 2012). 반면에 공무원들은 시간이 변화되면서 직업 만족도가 높아지며(조경호, 2007), 임언, 현진실과 박재현(2012)은 노동시장에 처음 진입하여 3년 이상 재직상태인 청년 근로자의 직무 만족은 학력과 기술 불일치와 관련되며, 시간이 지남에 따라 불일치의 비율이 줄고 만족도가 높아진다고 하였다.

본 연구에서는 청년기에서 성인기로 전이되는 21~25세 청년들은 학교를 졸업하면서 직업세계로 이동하게 되는데, 첫 번째 임금근로자가 되는 청년들의 경우 직업만족에 있어서도 변화가 있을 것으로 예상된다. 따라서 청년기의 직업 만족에 종단적 변화가 있는지를 살펴보고, 청년들의 직업 만족이 변화하는 과정에서 학교만족이 어떠한 영향을 미치는지를 시간의존적 효과 모형과 시간독립적 효과모형으로 추정하여 알아보고자 한다. 이러한 연구목적에 따라 설정된 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 청년 임금근로자의 직업만족에 어떠한 변화 경향을 보이는가?

둘째, 학교만족은 청년 임금근로자의 직업만족에 영향을 미치는가?

셋째, 학교만족이 청년 임금근로자의 직업만족에 미치는 영향을 시기에 따라 다른가?

## II. 선행연구 검토

### 1. 직업 만족과 직업 만족의 변화

직업(occupation)이란 한 개인이 일을 할 때 다른 직업에서 요구되는 것과 구별되는 기술, 지식과 활동의 집합을 말하고, 같은 직업을 유지하면서도 다른 조직으로 옮겨다니는 것도 있을 수 있다(Morrow, 1993). 직무(job)는 주로 자신이 고용된 조직 내에서 수행하는 역할이나

책임, 필요 능력과 요구, 필요 전문성, 자격 요건 등 미시적 특성에 초점을 두지만 직업의 개념은 개인이 속한 조직과는 상관없이 거시적 관점으로 설명된다(Morgeson & Dierdorff, 2011).

Dawis와 Lofquist(1984)는 개인과 환경이 일치할수록 개인과 환경이 서로 만족한다고 주장하였다. 그들의 직업적응이론은 개인-환경 일치 이론으로 발달하였다(Cable & Judge, 1996; Lauver & Kristof-Brown, 2001). 대부분의 실증연구들은 개인-환경 일치 이론을 지지하고 있다(김홍국, 2000). 그런데 개인-환경 일치이론에서는 무엇을 개인으로 보며, 어떤 부분을 환경으로 적용하는가에 있어서 다양한 적용을 보여주고 있다(Dawis, 2002). Meglino, Ravlin과 Adkins(1989)는 임금근로자의 직무만족은 상사의 가치에 근로자가 적합한 것으로 보는가가 영향을 준다고 하였다.

임금근로자인 종업원이 조직 내에서 맡고 있는 직무와의 부합을 측정하기 위해 산업심리 분야에서는 개인-직무 부합(person-job fit) 개념을 활용한다(유홍준, 유태용, 정태인, 배성호, 조아름, 2014). 개인-직무 부합은 개인과 특정 직무 간의 일치를 나타내는 것으로서, 개인의 능력과 직무요구 간의 부합 또는 개인의 요구와 직무 특성 간의 부합으로 본다(Edwards, 1991). 그러나 조직을 벗어나 개인이 평생동안 동일한 직업에 종사할 것인지에 있어서는 개인-직업 부합(person-occupation fit)의 개념이 더 적절하다고 보기도 한다(유홍준 외, 2014). 유홍준 외(2014)는 직장만족에 임금, 승진, 복리후생, 고용보장, 동료와의 관계, 상사와의 관계, 부하와의 관계, 자아실현의 기회제공, 직장의 성장과 발전, 근로조건과 근무환경에 대한 만족을 포함하였다. 또한 직장, 직업과 일에 대한 전반적 만족도도 측정하였다.

Herzberg 2요인 이론은 Maslow의 이론을 발전시킨 이론으로써, 사람들의 욕구가 단계별로 계층을 이루고 있지 않으며 오히려 욕구가 불만족 해소 차원과 만족 증진 차원의 서로 별개의 차원으로 이루어져 있다고 한다. Herzberg 2요인 이론에서 만족과 불만족은 같은 연속체 상에서 서로 정반대가 아니라 분리된 두가지 연속체, 즉 만족의 반대 개념은 만족이 없는 것이며, 불만족의 반대 개념은 불만이 없는 것으로 정의하고 있다. Herzberg는 첫째, 인간은 이원적인 욕구 구조를 가지고 있다는 것, 둘째, 불만과 만족은 별개의 차원에 있으며 불만을 야기하는 요인과 만족을 주는 요인은 서로 다르다는 것, 셋째, 불만요인의 제거는 소극적이고 단기적 효과를 가질 뿐인데 반해서 만족 요인을 크게 하는 것은 적극적이며 장기적인 효과를 가진다는 것을 주장하였으며, 만족과 불만족에 차별적으로 작용하는 동기요인과 위생요인은 서로 다르며 두가지가 중첩되는 경우는 매우 드물다고 하였다. 동기 요인 또는 만족요인(satisfiers)은 만족에 영향을 미치는 요인들로 성취감, 안정감, 일 자체, 책임감 그리고 성장 등을 포함하고 있으며, Maslow의 높은 단계의 욕구와 비슷한 동기요인들이 충족되어지면 직무만족을 가져온다고 하였다. 불만족에 영향을 미치는 위생 요인 또는 불만족 요인(dissatisfiers)은 회사정책과 관리, 감독, 보수, 대인관계, 그리고 작업환경을 포함하고 있으며, Maslow의 낮은 단계의 욕구와 비슷한 위생요인들은 만일 충족되지 못하면 불만족을 갖게 한다고 하였다. 그러나 위생요인이 충족되었다고 하더라도 그것은 불만이 없거나 직무의 수행에 중립적 태도를 취할 뿐이지 그것이 곧 만족을 가져오지는 못한다. 따라서 위생요인 또는 불만요인을 충족시켜 줌으로써

불만을 해소하고, 동기부여요인 또는 만족요인을 충족시켜 줌으로써 만족감을 부여하며, 사기를 높일 수 있도록 해야 한다고 하였다(유종해, 2003). Herzberg의 2차원을 적용하면(유종해, 2003) 표현적 기능(동기 요인)을 자연과의 접촉, 교육, 배움, 문화경험, 휴식재충전, 스트레스해소로 정의하였다. 또한 도구적 기능(위생 요인)을 친절성, 봉급 혼잡도, 숙박시설, 음식점, 입장료, 주차시설, 안내시설, 휴게시설, 이동편리성, 청결미관 요인을 정의하기도 하였다. 따라서 이 같은 이론적 틀 안에서 볼때, 학교만족은 이같은 Herzberg의 표현적 기능(동기요인)으로 작용하여 직업만족에 영향을 줄 것으로 가정될 수 있을 것이다.

직업만족의 변화에 대한 연구를 살펴보면, 1999년, 2001년과 2006년도의 공무원 직업만족도 수준을 비교한 조경호(2007)는 시간이 지남에 따라 공무원의 직업만족도는 꾸준히 상승하지만, 절대수준은 보통을 약간 상회하는 수준이었다. 이종법과 정윤희(2004)는 중, 고등학교 교사의 직무만족은 시간이 지남에 따라 점차 감소하는 양상을 나타내는 것으로 보고하였다. 임연, 현진실과 박재현(2012)은 한국교육고용패널조사의 2005년부터 2010년까지의 6년간의 직무만족도의 변화를 청년근로자의 기술과 학력 불일치 전환 유형에 따라 비교하였는데, 기술 부족 상태를 유지한 집단의 경우 시간의 증가에 따라 직무 만족은 증가하다가 감소하는 경향을 보였으나, 기술일치 상태를 유지한 집단은 상대적으로 안정적인 만족도를 보였다. 그리고 학력과잉 상태를 유지한 집단은 시간의 증가에 따라 만족도가 큰 폭으로 하락하였으며, 과잉에서 일치로 전환한 경우 경력이 증가함에 따라 직무 만족도의 상승폭이 가장 컸다.

## 2. 학교만족

청소년기에서 성인기로 전이되는 시기에 다양한 학교 교육을 받게 된다. 학교만족이란, 학생들의 교육경험에 대한 주관적 감정상태라 할 수 있다(Astin, 1993). 김하균 외(2007)는 교육 수요자인 학생이 교육 제공자인 학교에서 제공하는 교육 서비스를 통해 느끼는 감정상태라고 보았다. 따라서, 학교만족은 다면적 속성을 지니며, 학생들의 명료한 목적성과 관련될 수 있고, 신뢰에 의해 유의한 영향을 받으며, 대학이 따뜻하고, 존중하는 태도로 학생들의 불평을 다루어주며, 학생들의 기대를 충족시켜 주면서, 일관성이 있고 공정한 태도로 학생들과 관계를 형성하는 과정에서 나타나게 된다(Grossman, 1988).

학교만족은 학생들의 교육경험에 대한 주관적 인식을 뜻하며, 학교 만족은 대학교육의 진과 서비스 수준을 가늠하는 중요한 지표 중 하나라고 하였다(최정윤 외, 2008). 즉, 학교만족은 학생의 요구에 대해 대학이 얼마나 잘 반응하느냐에 대한 지표이자, 대학의 효과성, 성공, 활력을 측정하는 지표라고 정의하였다.

전문대학생에 대한 학교 만족은 교과과정 및 교육내용, 교육지원 및 복지환경, 교육지원과 복지 프로그램, 전공 및 진로지도, 학교생활, 졸업 후 학교와의 관계를 포함한다고 하였다(문희주 외, 2005). 이공섭(2006)은 학교 만족의 하위 요인으로 교수·교육과정, 교육 편의시설, 교육지원 서비스를 언급하였고, 이인학(2007)은 수업, 학교정보화, 교육지원 및 복지환경과 진로지

도 프로그램이 포함된다고 하였다. 따라서, 전문대학생의 학교만족은 교육지원 부분, 행정지원 부분, 시설지원 부분과 진로지원 부분이 포함된다고 볼 수 있다.

4년제 대학교의 경우도 대학교육의 질을 관리, 향상시키기 위한 노력을 기울이고 있으며, 교육의 질적 수준을 높이기 위한 많은 노력을 진행하고 있다. 교육의 질과 관련하여 교육만족도는 교육의 내실화를 위한 기초 자료로 활용될 수 있으며(Ruben, 1995), 교육만족도는 교육과 관련된 다양한 결과물과 경험에 대한 학생들의 주관적 판단의 호의 정도로서 학생들의 대학 생활 전반에 대한 경험이 반영된 지표라 할 수 있다. 따라서 그간 많은 학교에서 시행되어온 개별 강의 차원의 평가가 아니라 학교에서 제공하는 교육서비스의 질을 총체적으로 높이려는 관심이 고조되고 있다. 실질적으로 교육만족도가 증시되는 이유는 대학교육의 수요자인 학생을 만족시키지 못하면 학생을 유치하고 중도탈락없이 유지하는 데 어려움을 겪을 수 있다는 대학 생존의 문제와도 관련되기 때문이다(DeShields, Kara, & Kaynak, 2005).

### 3. 청년기 직업만족의 변화와 학교만족

Herzberg는 인간은 기본적으로 이원적 욕구구조(욕구충족이원론)를 가지고 있으며, 이러한 두가지의 다른 차원의 욕구는 직무에 있어서 각각 다른 차원(직무만족, 직무불만족)에 영향을 미친다고 하였다. 그의 이론에 따르면 위생 욕구(hygiene needs)는 유쾌하고 편안한 직무환경, 보수, 직무안정, 동료들과의 좋은 인간관계, 효과적인 감독과 같은 요인에 의해서 충족된다. 그러나 위생욕구의 충족이 동기부여 수준의 향상이나 직무만족 수준의 향상을 가져오지는 못한다. 동기부여와 직무만족을 위해서는 동기욕구(motivator needs)가 충족되어야 한다(Sims, R., 2002). 따라서 본 연구에서는 직무만족의 변화에 동기 욕구로서 학교만족은 지속적으로 영향을 줄 것이라고 가설을 설정하고자 한다.

청년기 직업만족과 학교만족의 관계에 대한 선행연구들에서는 직업에 만족할수록 학교 교육에 대한 만족도가 높다는 정적 관계를 보고하고 있다. 즉 대학생활에서 전공에 몰입할수록, 개인의 학교생활에 대한 만족도와 성취, 그리고 적응수준이 높을수록 졸업 이후의 취업률도 상승하여 자신의 직업에 보다 만족하게 된다는 설명이다(남진열, 2010). 그리고 전공에 몰입하는 학생일수록 졸업 이후의 진로에 대해서도 보다 뚜렷한 목표의식을 갖게 되고 구직활동도 상대적으로 일찍 시작하게 된다(장재운 외, 2007). 대조적으로 학교만족도가 낮으면 학생들의 학습 동기가 낮아지며 충실한 대학생활을 하지 못하게 되고, 휴학이나 편입 등의 이탈행동을 보이게 된다. 그리고 이후 직업 선택과정에서도 낮은 진로자기효능감과 진로가치관으로 인해 불만족스러운 직업생활을 할 가능성이 높다(한은숙, 2003).

대학 재학 중 경험한 교육서비스의 교육인프라, 교육과정에 관한 만족도와 경력개발 프로그램의 유익성은 직업에 대한 만족도를 높이는 것으로 보고하였다(노경란 외, 2011). 즉, 대학 재학 중 경험한 교육인프라와 교육과정이 만족스러울수록 대학 졸업 후 첫 번째 직장에서의 만족도가 높아진다는 것이다. 진로선택과정에서 후기 탐색기에 해당하는 대학생들에게 있어서

직업에 대한 가치관 형성과 직업 가치에 대한 명료화 과정은 대학생들과 교육에 대한 전반적인 만족도에 의해 좌우될 수 있다(Super, 1957).

한편, 학교 만족과 직업 만족과의 관련성에 대한 연구들은 교육수준이 높을수록 직업에 만족하지 않을 수도 있다고 보는데, 그 이유로 개인-환경 일치이론 중 교육을 개인이 기대하는 보상 수준이라고 볼 때, 기대수준이 높을 경우, 직무나 직업과 일에 대해 덜 만족할 수 있다는 점을 감안해 볼때, 학교만족과 직업만족이 정적인 관련성이 있지 않을 것이라 기대된다. 즉, Clifford(1984)는 1385명에 달하는 다양한 직업군의 임금근로자를 대상으로 학교교육의 만족도와 직업만족도의 관련성에 대해 보고하였다. 기본적으로 학교교육은 간접적인 긍정적 효과를 갖지만, 전반적인 직업만족에는 부정적 영향을 직접적으로 나타내는 것으로 보았다. 즉, 일에 대한 보상을 증가시킴으로 인하여 직업만족을 높이지만, 더 큰 내적인 보상을 이끌지 못하는 교육은 직업 만족도를 감소시킨다는 것을 발견하였다. 따라서, 같은 수준의 내적 보상을 보고하는 근로자의 경우, 일 만족도는 더 많이 교육을 받은 근로자의 경우 낮아지는 것으로 결론 내렸다. 또한 직종에 따라 인턴과정이 필요한 보다 전문적 경험을 요구하는 경우, 단지 임상교육의 종료시점에서 의 간호사들은 교육에 대해 만족하지 못하고 있는 것으로 나타나고 있었다(Milton-Wiley, et. al., 2014). 반면에, 한 개인이 직업을 준비하는 차원에서의 교육에 대한 만족은 직업 만족과 정적 관련성이 있는 것으로 보고되는 연구들도 존재한다(Mason, 2013; Kenny, Reeve, & Hall, 2016).

한국고용정보원의 2005년 졸업자를 대상으로 3년간 추적조사하여 초등교사의 직무만족도의 변화를 연구한 주휘정(2012)에 의하면, 초임교사의 직무만족도는 부임 후 선형적으로 감소하는데, 대학교육의 유용성과 교육대학교육의 만족도는 관련되는 것으로 나타나 학교만족과 직업만족의 관련성이 정적으로 나타났다. 청년패널을 활용하여 청년 취업자의 직무만족도와 교육수준 적합도, 전공적합도와 기술수준적합도의 영향을 비교한 노연경, 홍세희와 이현정(2011)은 직무만족도의 변화는 증가집단, 감소집단, 증가수준집단과 고수준 집단과 같이 다양하게 나타나는데, 직무만족도가 낮은 집단은 교수수준 적합도나 기술수준 적합도의 영향력이 유의하였다.

### Ⅲ. 분석 대상 및 변수

#### 1. 분석 대상

본 연구는 한국직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP) 자료 중 중학교(2004년 당시) 코호트를 중심으로 분석하였다. 중학교 코호트만 분석한데에는 11차년도(2014년)까지 데이터가 공개된 상황에서 중학생 코호트의 경우는 고등학교 졸업 후 또는 전문대 졸업 후 첫 직장으로 이동하는 시점이다. 또한 4년제 대학을 다니고 있는 학생들의 경우 첫 직장에 대한 취업을 준

비하는 시점이다. 따라서 본 연구에서 사용한 데이터는 학교 및 전공별로 취업상태를 파악할 수 있으며 교육과 근로시장 성과를 함께 파악할 수 있는 장점을 가지고 있다. 본 연구에서 활용한 자료의 범위는 7차년도에서 11차년도 데이터를 통합하여 사용하였다.

7차년도를 기준으로 볼 때, 전문대학 및 대학(휴학과 수료 포함)에 재학 중인 청년은 1462명(66.8%)였고, 대학원 재학(휴학/수료 포함)중인 청년이 68명(3.1%)이고 재학중이 아닌 청년은 657명(30.0%)였다. 2년제 전문대학 재학 중인 청년은 278명(12.7%)이고, 3년제 전문대학 재학 중인 청년은 75명(3.4%)이고 4년제 대학교 재학중인 경우는 1089명(49.7%)였다. 7차년도 기준 학력은 중학교 졸업이 2명(0.1%), 고등학교 중퇴가 2명(0.1%), 고등학교 졸업이 305명(13.9%)이고 2~3년제 대학 중퇴가 52명(2.4%)이고, 2~3년제 대학 졸업은 253명(11.6%)이고, 4~6년제 대학 중퇴는 29명(1.3%)이고, 4~6년제 대학 졸업은 10명(0.5%)였다. 일자리를 가진 청년은 865명(39.5%)이고, 일자리를 갖지 않은 청년은 1322명(60.4%)였다. 일자리 형태는 상용직이 477명(21.8%), 임시직이 259명(11.8%)이고 일용직은 34명(1.6%)였다. 근무형태는 정규직이 428명(19.5%)이고, 비정규직이 345명(15.8%)였다. 직장의 분류 형태를 살펴보면, 민간회사 또는 개인 사업체가 544명(24.8%), 공무원(경찰/직업군인 포함)이 21명(1.0%), 공공기관 및 정부투자기업이 36명(1.6%), 외국기업이 18명(0.8%), 법인단체(사단/재단법인)이 78명(3.6%)이고 기타가 69명(3.2%)였다.

일주일 총 정규 근무시간은 7차년도 44.42시간(SD=16.91), 8차년도 46.30시간(SD=15.95), 9차년도 46.78시간(SD=12.18), 10차년도 46.39시간(SD=12.86)이고, 11차년도 45.18시간(SD=14.85)이었다. 월평균 임금은 7차년도 100.91만원(SD=42.40), 8차년도 117.63만원(SD=47.29), 9차년도 165.95만원(SD=60.04), 10차년도 149.85만원(SD=57.68)이고, 11차년도 132.57만원(SD=55.76)으로 나타났다.

## 2. 측정 변인

### 1) 직업만족

직업만족은 한국교육고용패널 제7차년도부터 제11차년도까지 조사된 9문항으로 측정되었다. 근무환경, 근무시간, 의사소통 및 인간관계, 임금, 개인의 발전가능성, 복지후생과 직장의 안정성과 현재 직장에서 하고 있는 일(업무)과 현재 직장에 대한 전반적 만족도에 대한 각 문항에 대한 응답은 5점 리커트 척도로 구성되어 있어서 점수의 범위는 9점에서 45점이며 점수가 높을수록 청년들이 직업에 만족한다는 것을 의미한다. 9문항의 내적 합치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 7차년도 .85, 8차년도 .87, 9차년도 .80, 10차년도와 11차년도 .95, .96이었다.

### 2) 학교만족

학교만족은 한국교육고용패널조사 문항 중 학교생활에 관한 질문인 '우리 학과(계열, 학부,

전공)는 학생들 간의 관계가 좋다', '나는 이 학교에 다니는 것이 자랑스럽다', '나는 우리 학과(계열, 학부, 전공)를 자랑스럽게 생각한다', '우리 학교에서는 학생의 고민에 대한 상담이 잘 이루어진다', '우리 학교에서는 진로에 대한 정보 제공과 상담이 잘 이루어진다', '우리 학교는 학교 운영에 학생들의 의견을 반영한다', '우리 학교는 교과목 선택에 대하여 교수님이 적절히 지도한다', '우리 학교는 교육과정이 다양하게 구성되어 선택의 폭이 넓다', '우리 학교에서는 성적평가가 공정하게 이루어진다', '학교에서 기초학습능력(영어, 수학 등)이 떨어지는 학생들을 위한 프로그램을 운영한다'의 10문항으로 측정되었다. 각 문항에 대한 응답은 '전혀 그렇지 않다', '그렇지 않다', '보통이다', '그렇다', '매우 그렇다'의 5점 리커트 척도로 응답하도록 되어 있어서 점수의 범위는 10점에서 50점이며 점수가 높을수록 청년들이 보고한 학교 만족이 높다는 것을 의미한다. 10문항의 내적 합치도((Cronbach's  $\alpha$ )는 7차년도 .82, 8차년도 .83, 9차년도 .85, 10차년도와 11차년도 .90, .92이었다.

### 3. 자료 분석

청년의 직업 만족의 변화를 살펴보고 직업만족 변화에 대한 학교만족의 효과를 알아보기 위하여 잠재성장모형(latent growth modeling)을 사용하였다. 먼저 청년들이 보고한 직업만족의 변화율을 알아보기 위하여 무조건 성장모형(unconditional growth model)을 추정하였다. 무조건 성장모형에서 변화율과 변화율의 개인차를 확인한 후 직업만족의 변화율 개인차에 대한 예측변수로 학교만족을 설정하여 효과를 검증하였다. 직업만족에 대한 학교만족의 효과검증은 시간의존적 효과 모형(time-dependent effect model)과 시간독립적 효과 모형(time-independent effect model)을 추정하여 적합도 차이를 검증함으로써 직업만족 변화에 대한 학교만족의 효과가 청년기 시기에 따라 다른지, 다르지 않은지를 알아보았다. 결측치는 완전정보 최대우도법(full information maximum likelihood: FIML)을 사용하여 처리하였다. 자료분석 중 기술통계 값은 SPSS 20.0을 사용하여 산출하였고 잠재성장모형은 AMOS 21.0을 사용하여 추정하였다.

## IV. 연구 결과

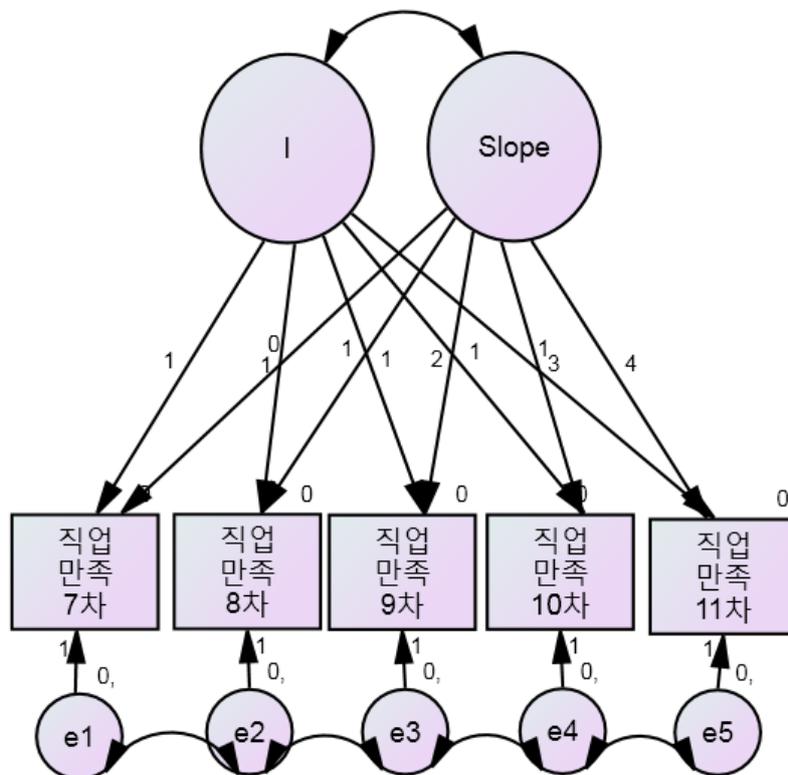
잠재성장모형 추정에 앞서 7차년도부터 11차년도까지 학교 만족과 직업 만족의 평균과 표준편차를 산출하여 <표 1>에 제시하였다. 또한 7차년도부터 11차년도까지 학교만족과 직업만족 간 상관관계를 <표 2>에 제시하였다.

### 1. 직업 만족의 변화 및 변화의 경향

직업만족에 유의미한 변화가 있었는지를 알아보고 변화가 어떠한 경향으로 나타나는지를 알아보기 위해 무조건 성장모형을 추정하여 직업만족의 변화율을 알아보았다. 직업만족의 초기값을 나타내기 위하여 절편에서 각 측정시점의 직업만족으로 가는 경로는 모두 1로 고정하였고 변화율을 추정하기 위하여 기울기에서 각 측정시점의 직업만족으로 가는 경로에 0, 1, 2, 3, 4를 부여하였다. AMOS에서는 오차간 공분산을 포함시킬 수 있는데, 본 연구의 모형의 경우, 오차항 간의 공분산을 설정하였다.

무조건 성장모형에 대한 적합도 검증 결과,  $\chi^2 = 18.7(df = 6, p < .001)$ , TLI=.917, CFI=.967, RMSEA=.028으로서 양호한 적합도를 보였다. 초기값의 평균은 29.36, 변화율의 평균은 .235이었고 모두  $p < .001$  수준에서 유의미한 것으로 나타나 직업만족의 초기값이 29.36이었고 매년 .235씩 증가했다는 것을 알 수 있다. 또한 초기값의 분산은 13.49이고, 변화율의 분산은 3.28이었고 모두  $p < .001$  수준에서 유의미하여 직업만족 초기값과 변화율에 유의미한 개인차가 있음을 알 수 있었다.

또한 직업만족의 초기값과 변화율 사이에 유의미한 부적 상관관계( $r = -.732, p < .001$ )가 나타나 직업만족의 초기값이 높을수록 직업만족의 변화율이 낮음을 알 수 있었다. 즉, 21세 시기에 측정한 직업만족의 정도가 높을수록 직업만족이 시간에 따라 증가하는 비율이 낮았다.



[그림 1] 직업만족에 대한 무조건 성장모형

〈표 1〉 학교 만족과 직업 만족의 평균과 표준편차

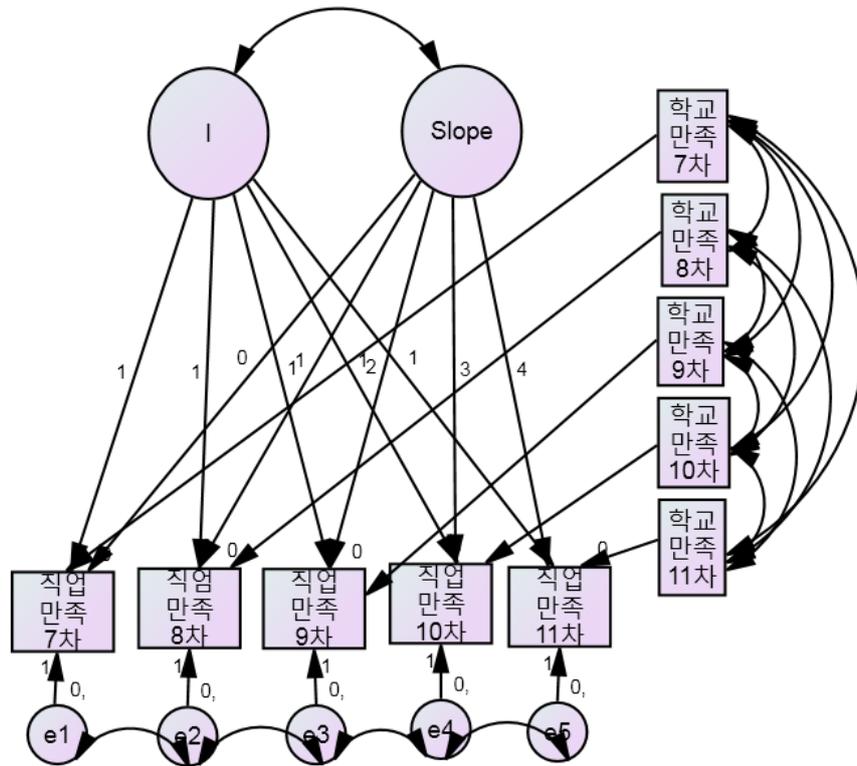
변인	학교만족					직업만족				
	7 (n=1324)	8 (n=1419)	9 (n=1259)	10 (n=926)	11 (n=662)	7 (n=559)	8 (n=765)	9 (n=1002)	10 (n=1195)	11 (n=1404)
평균	32.75	33.01	33.53	33.70	33.90	29.22	29.75	29.97	29.96	30.40
표준 편차	6.03	6.12	6.33	6.32	6.37	6.03	5.82	6.42	6.23	5.94

〈표 2〉 학교 만족과 직업 만족의 상관계수

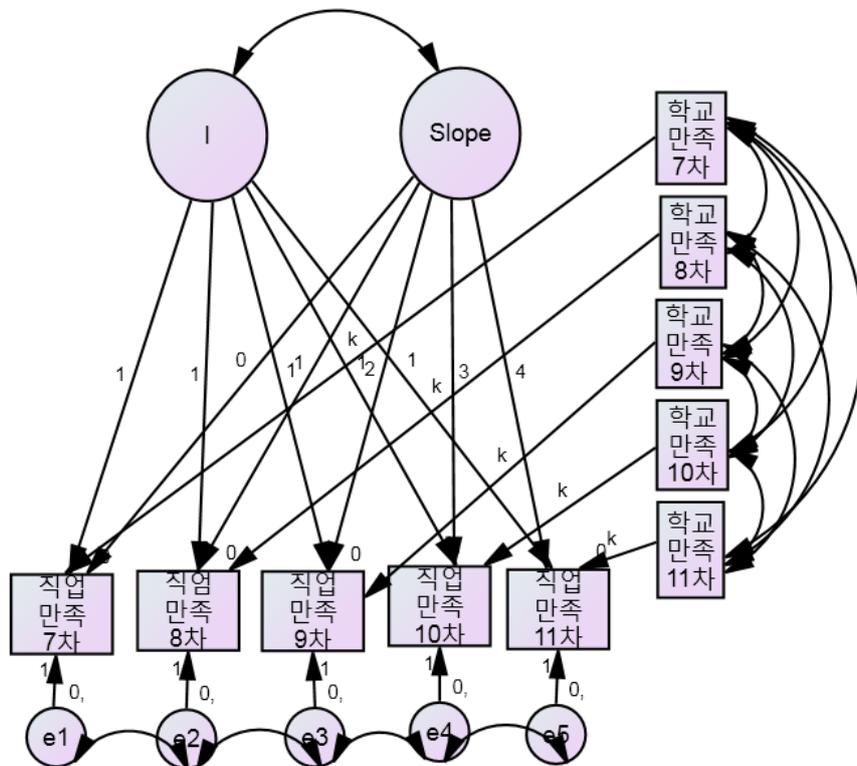
	학교만족 7차	학교만족 8차	학교만족 9차	학교만족 10차	학교만족 11차	직업만족 7차	직업만족 8차	직업만족 9차	직업만족 10차
학교만족 8차	-.04								
학교만족 9차	.01	.08*							
학교만족 10차	.05	.11**	.52***						
학교만족 11차	.03	.04	.43***	.54***					
직업만족 7차	.06	-.03	.05	.05	-.06				
직업만족 8차	-.02	.44***	-.01	.01	-.01	.06			
직업만족 9차	-.01	.02	.31***	.28***	.24***	.10	-.04		
직업만족 10차	.05	.01	.12**	.34***	.28***	.01	-.01	.43***	
직업만족 11차	.03	.01	.15***	.20***	.25***	-.05	-.10*	.32***	.46***

## 2. 직업만족의 변화에 대한 학교만족의 영향

직업만족의 초기값과 변화율에 유의미한 개인차가 있다는 것이 확인되어 무조건 성장모형에 예측변수로 학교만족을 추가하고 시간의존적 효과 모형과 시간독립적 효과 모형을 추정하였다. 시간의존적 효과 모형은 <그림 >에 제시되어 있으며, 이 모형은 학교만족이 직업만족에 미치는 영향이 시점마다 다르다는 가정에 따라 설정된 것으로서 각 시점에 학교만족에서 직업만족으로 향하는 경로의 계수들을 자유 추정하였다. 이 모형에 대한 적합도 검증 결과,  $\chi^2 = 39.2(df = 16, p < .001)$ , TLI=.919, CFI=.976, RMSEA=.023으로서 양호한 적합도를 보였다.



[그림 2] 직업만족의 변화에 대한 학교만족의 시간의존적 효과에 관한 조건 성장 모형



[그림 3] 직업만족의 변화에 대한 학교만족의 시간독립적 효과에 관한 조건 성장 모형

시간독립적 효과 모형은 [그림 3]에 제시되어 있다. 이 모형은 학교만족이 직업만족에 미치는 영향이 시점마다 다르지 않다는 가정에 따라 설정된 것으로서 각 시점에 학교만족에서 직업만족으로 향하는 경로의 계수들을 동일하게 고정하여 추정하였다. 이 모형에 대한 적합도 검증 결과,  $\chi^2 = 46.5(df = 20, p < .001)$ , TLI=.926, CFI=.973, RMSEA=.022로서 양호한 적합도를 보였다.

직업만족에 대한 학교만족의 영향을 알아보기 위해 설정하여 추정한 시간의존적 효과모형과 시간독립적 효과 모형 모두 양호한 적합도를 보였으므로 두 모형 중에서 어느 것이 더 적합한지를 판단하기 위하여 두 모형의  $\chi^2$  차이가 통계적으로 의미있는지를 알아보았다. 그 결과  $\Delta df = 4$  인데,  $\Delta\chi^2 = 7.3$  으로  $p < .05$  수준의 임계치 9.49를 초과하지 않아 통계적으로 의미있는 차이가 나타나지 않았다. 따라서 [그림 3]의 시간독립적 효과 모형이 최종모형으로 선택되었고 직업만족에 대한 학교만족의 효과는 시점에 따라 동일하다고 할 수 있다.

시간독립적 효과 모형에서 직업만족에 대한 학교만족의 효과를 각 시점의 경로계수를 통해 살펴보면 <표 3>과 같다. 모든 측정시점에서 직업만족에 대한 학교만족의 효과는 유의미한 것으로 나타났다. 학교만족에서 직업만족으로 향하는 경로계수의 크기는 중3패널 7차년도부터 11차년도까지인 21세부터 25세까지 유사한 경향이 나타났다. 즉 7차년도부터 11차년도까지의 직업만족에 대한 학교만족의 효과는 시점에 따라 동일한 영향이 있다고 할 수 있다.

**<표 3> 시간독립적 모형의 경로 계수**

경로	B	$\beta$	SE	t
학교만족 7차 → 직업만족 7차	.248***	.253	.034	7.325
학교만족 8차 → 직업만족 8차	.248***	.258	.034	7.325
학교만족 9차 → 직업만족 9차	.248***	.249	.034	7.325
학교만족 10차 → 직업만족 10차	.248***	.250	.034	7.325
학교만족 11차 → 직업만족 11차	.248***	.269	.034	7.325

\*\*\*p < .001

## V. 요약 및 결론

본 연구는 5회의 반복측정을 통해 종단적으로 수집된 한국교육고용패널의 중3패널 자료를 사용하여 21세부터 25세 청년들의 첫 번째 임금근로자로서의 직업만족이 변화하는 경향을 파악하고 이에 대해 학교만족이 어떤 영향을 미치는지를 잠재성장모형을 통하여 추정하였다.

잠재성장모형 추정 결과, 직업만족은 청년의 연령증가에 따라 유의미하게 변화하였는데, 점차 증가하는 경향을 보였다. 즉 청년들이 보고한 바에 따르면 첫 번째 임금근로자로 일하는 경우, 직업만족이 증가하는 것을 알 수 있었다. 즉 청년들의 연령이 증가함에 따라 직업에 대

해 더 만족한다는 것을 뜻한다. 이 결과는 청년기 직업만족에 대한 종단적 연구(조경호, 2007; 노언경, 홍세희, 이현정, 2011)와 부분적으로 일치하며, 교사에 대한 직업만족도의 변화(주휘정, 2012)와는 다른 결과이다. 공무원의 직업만족도 수준은 7년간 꾸준히 상승하였으며(조경호, 2007), 노언경 외(2011)의 연구에서는 Nagin(1999)의 준모수적 집단중심 접근방법에 의해 잠재계층 성장모형을 활용하였는데, 직무만족도의 경우, 증가집단이 7.3%, 중간수준 집단이 60.4%로 분류되었다. 따라서 직업만족도가 상승하는 본 연구결과와 유사하다고 볼 수 있다. 반면에, 연구 대상이 초임 교사인 경우 직무만족도가 점차 낮아지는 것으로 나타났는데, 이는 교육대학을 졸업한 초임교사가 대상이었는데, 본 연구에서는 민간 회사 또는 개인사업체가 24.8% 포함되어 있으므로, 달라질 수 있을 것이라 생각된다.

한편 직업만족의 변화율에는 유의미한 개인차가 있는 것으로 나타났다. 따라서 이러한 개인차가 어디에 기인하는지 설명하는 변인으로서 학교만족을 선정하여 그 효과가 시간의존적인지, 아니면 시간독립적인지를 알아보았다. 그 결과, 시간의존적 효과 모형과 시간독립적 효과 모형 모두 양호한 적합도를 보였는데 그 중에서도 시간독립적 효과 모형이 더욱 적합한 것으로 나타났다. 이에 따라 학교만족은 직업만족의 점진적인 증가를 유의미하게 설명하는 예측변수임을 알 수 있었다. 이 결과를 통해 청년들의 직업만족은 내적 동기요인으로서 학교만족이 중요한 개인적 변인으로서 작용한다는 것을 알 수 있다. 이는 대학교육 유용성과 대학교육만족도와 직업만족도와 관련된다는 연구들(주휘정, 2012; Faas, Benson, & Kaestle, 2013; Kenny, Reeve, Hall, 2016)과 일치하며, 개인-직업 부합(person-occupation fit) 개념을 지지하는 결과라 볼 수 있겠다(유홍준 외, 2014). 또한 Herzberg가 강조하고 있는 동기적 요인에 해당하는 교육이 중요한 직업만족에 중요하게 작용한다는 것을 알 수 있었다.

또한 학교만족이 직업만족에 미치는 영향이 21세부터 25세까지의 각 시기에 따라 다른가를 검증한 결과, 시간독립적 효과 모형이 더욱 적합하여 이것이 최종모형으로 선정되었다. 시간독립적 효과 모형이 적합하다는 것은 학교만족이 직업만족에 미치는 영향이 유의미하고, 청년의 연령증가와 상관없이 항상 일정하다는 것을 의미한다. 이는 전문대학이거나 4년제 대학이거나 지방대학이건 서울 소재 대학이건 상관없이 학교에 대한 만족은 직업만족의 변화에 항상 영향을 준다는 점을 뜻하기 때문에, 교육 서비스를 제공하는 학교를 운영하는 입장에서 보면, 학교에 대한 만족을 높이도록 진로에 대한 안내와 급변하는 직업에 대한 준비를 통해 직업에 대한 적응을 지원하기 위해 대학교육 초년생부터 졸업을 준비하는 청년들 모두에게 보다 미래를 준비하기 위해 필요한 교육 서비스를 계획하고 지원해야 한다는 점을 뜻하는 것으로 해석할 수 있다.

본 연구는 종단적 자료를 사용하여 청년들의 직업만족의 변화를 시간의 흐름에 따라 알아볼 수 있었고 학교만족이 직업만족의 변화에 미치는 영향이 청년기의 시기에 따라 일정하게 유지된다는 점을 알아보았다는 측면에서 의의가 있다. 그러나 후속연구에서 해결해 나가야 할 제한점도 존재한다. 첫 번째 임금근로자로서 청년들의 직업만족은 학교만족에 의해 영향을 받기는 하지만, 이적한 경우나 자영업자로서 자신의 사업을 운영하는 청년들의 직업만족에 대한

표본은 연구대상에서 제외되었다. 또한 5년이라는 시기를 살펴보기는 하였으나, 청년기로 진입하는 시기의 특성을 알아볼 수 없었다. 18세부터 20세까지 전환되는 시기부터 그 이후까지의 변화를 알아보는 추후 연구가 필요하다.

이같은 제한점들이 있으나 본 연구를 통해 청년들이 직업에 만족하는 것과 학교에 대한 만족을 유지하는 것이 21세부터 25세까지 청년기의 어느 연령에서나 중요하다는 것을 확인할 수 있었다.

## ❖ 참고문헌 ❖

- 김성우(2012). Herzberg 이론에 근거한 육군 부사관의 직무만족 요인 연구. 한국치안행정논집, 9(2), 217~238.
- 김하균, 박철형, 배수원, 송동표, 조용석(2007). 교육서비스품질, 학교만족, 관계품질, 그리고 행동의도의 구조적 관계에 대한 실증적 연구: 자립형 사립고등학교 사례를 중심으로. J. Korean Data Anal Soc, 9(6), 1229~2354.
- 김희삼(2010). 지방대학 졸업자의 노동시장 성과와 지역별 교육격차. 한국개발연구. 제32권 제2호 (통권 제107호).
- 김홍국(2000). 경력개발의 이론과 실제. 다산출판사.
- 남진열(2010). 대학생의 개인적 직업 관련 요인들과 취업준비 실태의 관계연구. 청소년복지연구, 12(4), 363~375.
- 노경란, 박용호, 허선주(2011). 대졸 청년층의 대학 재학 중 경험한 교육서비스와 직장이동과의 관계분석. 직업교육연구, 30(1), 29~49.
- 노연경, 홍세희, 이현정(2011). 청년 취업자의 직무만족도와 이직의사 변화의 잠재계층에 대한 이중 변화형태 모형의 적용. 조사연구, 12(2), 113~144.
- 문희주, 오만덕, 정명화, 최인근, 김정환, 임승규(2005). 전문대학 교육전반에 관한 학교만족도 조사연구. 서울: 한국전문대학교육협의회.
- 방하남, 김상욱(2009). 직무만족도와 직무몰입도의 결정요인과 구조분석. 한국사회학, 43(1), 56~88.
- 배화숙, 이인숙(2008). 비정규직 유형별 일자리 만족도 결정요인 분석. 사회복지정책, 34, 191~220.
- 손경옥, 정철영(2014). 전문대학생의 학교만족도 측정도구 개발. 농업교육과 인적자원개발, 46(2), 71~98.
- 우지연, 이영철(2013). 특수교육보조원이 지각하는 임무중요도와 직무만족도 특성. 지적장애연구, 15(2), 245~264.
- 유종해(1994). 직무만족/불만족의 이원적 이론과 이에 대한 세가지 비판적 관점. 사회과학논집, 25, 111~150.
- 유종해(2003). 조직의 흐름. 한국행정학회 KOPA 포럼, 101, 207~222.
- 유홍준, 유태용, 정태인, 배성호, 조아름(2014). 직업정체성 척도개발과 직업정체성의 선행 및 결과 변인들 간 관계 검증. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(4).
- 이공섭(2006). 대학생생활만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 경영교육저널, 18, 223~251.
- 이만기(2010). 대졸자의 일자리적합과 직무만족 영향요인에 관한 구조모형분석. 경영정보연구, 29(4), 245~266.
- 이영민(2011). 중소기업의 교육훈련 투자가 근로자의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 중단연구. 기업교육연구, 13(2), 31~52.
- 이인학(2007). 한국 전문대학의 교육여건 및 발전방안에 대한 교수·학생 만족도와 인식분석. 계명대학교 박사학위 논문.
- 이종범, 정윤희(2004). 중·고교 교사의 직무만족의 변화에 관한 연구. 인적자원관리연구, 11, 33~66.
- 임언, 현진실, 박재현(2012). 청년근로자의 스킬 및 학력 불일치 전환 유형에 따른 임금 및 직무만족도 변화 차이. 직업교육연구, 31(3), 177~197.

- 장재윤, 신희천, 이지영(2007). 대학에서 '전공'에 몰입하면 좋은 직장을 얻게 되는가? 대학생들의 전공 몰입이 취업의 질에 미치는 효과에 있어서의 성차. 한국심리학회지: 산업 및 조직 20권 4호.
- 정주영(2013). 대학교육만족도, 직업가치관, 직업만족도에 관한 구조적 분석. *교육행정학연구*, 31(1), 53~83.
- 조경호(2007). 공무원 직업만족도 변화와 인사관리 개선방안. *한국거버넌스학회보*, 14(1), 241~259.
- 주희정(2012). 초임 초등교사의 직무만족도 변화에 관한 종단연구. *교원교육*, 28(3), 265~281.
- 채창균 외(2005). 청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발. 서울: 한국직업능력개발원 연구보고서.
- 최정윤, 이정미, 정지널, 성태제(2008). 한국대학의 질적수준 분석연구(II). 서울: 한국교육개발원.
- 최정자(2009). 문화관광해설사의 욕구와 직무만족과의 관계에 관한 연구-Maslow의 욕구이론과 Herzberg의 Two-Factor 이론 적용-. *관광연구*, 24(1), 243~264.
- 한은숙(2003). 지방대학교의 교육만족도 분석. *교육행정학연구*, 21(3), 379~399.
- Astin, A. (1993). *What matters in college: Four critical years revisited*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Braziene, R., & Merkys, G. (2012). Determinants of youth and young adults work satisfaction in Lithuania. *Socialiniai Mokslai*, 4.
- Cable, D.M., & Judge, T.A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294~311.
- Clifford, M. (1984). Education and work satisfaction. *Human Relations*, 37(11), 985.
- Dawis, R.V. (2002). Person environment theory. In D. Brown, & Associates(Eds.), *Career Choice and Development*(4th ed.)(pp. 427~464). San Francisco: Jossey-Bass.
- Dawis, R.V., & Lofquist, L.H (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- DeShields, O.W., Kara, A., & Kaynak, E. (2005). Determinants of business student satisfaction and retention in higher education: Applying Herzberg's two-factor theory. *International Journal of Educational Management*, 19(2), 128~139.
- Edwards, J.R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283~357.
- Faas, C., Benson, M.J., & Kaestle, C.E. (2013). Parent resources during adolescence: Effects on education and careers in young adulthood. *Journal of Youth Studies*, 16(2), 151~171.
- Grossman, S.J. (1988). An analysis of the implications for stock and futures price volatility of program trading and dynamic hedging strategies. *Journal of Business*, 61(3), 275~298.
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, 81, 87~96.
- Kenny, P., Reeve, R., & Hall, J. (2016). Satisfaction with nursing education, job satisfaction, and work intentions of new graduate nurses. *Nurse Education Today*, 36, 230~235.
- Lauver, K.J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employee's perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454~470.
- Myers, M.S. (1964). Who are your motivated workers? *Harvard Business Review*, 42, 73~88.
- Ruben, B.D. (1995). Defining and assessing "quality": in education. In B.D. Ruben(Ed.), *Quality in Higher*

- Education*(pp. 157~172). New Brunswick: Transaction Publishers.
- Sims, R. R. (2002). *Managing Organization Behavior*. London: Quorum Books.
- Super, D.E. (1951). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185~190.

## ❖ Abstract ❖

### Effects of Youth' School Satisfaction on the Longitudinal Changes in Occupational Satisfaction

Lee Hee-jung(Seoul Social Welfare Graduate University)

This article examines (1) whether the level of occupational satisfaction changes during youth; (2) if it changes, what is the pattern of the change; and (3) whether the effects of youth's school satisfaction on occupational satisfaction is dependent on time. Five waves of data from the Korea Education and Employment Panel(KEEP) were used to address the research questions. The participants of the KEEP were 2,416(1,242 males and 1,174 females) youths who participated in the study once a year for 5 years(from 7th wave to 11th wave). Latent growth modeling(LGM) was used to analyze the data. The findings are as follows: the level of occupational satisfaction significantly increased over five waves of the study, and the youth's school satisfaction was a time-independent predictor of occupational satisfaction. The results indicate that youth's school satisfaction is an important factor that makes a difference in the level of occupational satisfaction by affecting the level of youth's junior college and university educational service system.

**Key words:** keep, occupational satisfaction, school satisfaction, Latent growth modeling

