

연구논문

## 대졸 청년층 고용의 질 유형에 따른 이직 관련성 연구: 잠재 프로파일 분석의 적용\*

이한성\*\* · 문혜진\*\*\* · 이태현\*\*\*\*

본 연구는 한국고용정보원의 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS) 자료를 기반으로 대졸 청년층 임금근로자를 고용의 질에 따라 유형을 분류한 후, 각 유형과 주요 개인 및 일자리 특성과 취업 준비 특성과의 관련성을 탐색하고, 유형에 따라 이직 의도 및 이직 준비 행동에서 나타나는 차이를 파악하고자 하였다. 본 연구에서는 GOMS의 설문 구조를 바탕으로 고용의 질 측정 도구를 일부 수정하고, 대졸 청년층의 특성을 반영한 직무 적합 차원을 추가하여 고용의 질을 측정하였다. 잠재 프로파일 분석 결과, 불안정 일자리, 좋지 않은 일자리, 도구적 일자리, 일반적 일자리와 이상적 일자리의 총 5개의 유형이 도출되었다. 도출된 고용의 질 유형과 개인 및 일자리 특성 간의 관계에서는 일반적으로 연령이 증가할수록, 남성, 수도권 대학 출신, 기혼일수록 이상적 일자리에 속할 확률이 높았다. 고용의 질 유형과 취업 준비 특성 간의 관계에서는 졸업 학점이 높을수록, 인턴 경험이 있는 경우, 자격증 취득 개수가 많을수록 이상적 일자리에 속할 확률이 높았다. 이직 의도 및 이직 준비 행동과의 관계에서는 전반적으로 고용의 질이 높은 집단에 속할수록 이직 의도와 이직 준비 행동이 상대적으로 낮은 경향을 보였다. 예외적으로, 도구적 일자리와 좋지 않은 일자리는 이직 의도에서 유의한 차이가 없었지만, 도구적 일자리에 속한 청년들은 더 낮은 이직 준비 행동을 보였다. 본 연구는 하위 차원의 질적인 차이를 반영하는 고용의 질 유형을 제시하였다. 또한, 이직 의도와 이직 준비 행동을 구분하여 전반적 고용의 질이 낮은 경우에 경제적 보상과 고용안정성이 실질적인 이직 행동과 관련되었음을 밝혔다.

주제어: 고용의 질, 직무 적합, 이직 의도, 이직 준비 행동, 잠재 프로파일 분석

\* 이 논문은 2020년도 중앙대학교 CAU GRS 지원에 의하여 작성되었음.

\*\* 중앙대학교 심리학과 석사과정(lh301@cau.ac.kr), 제1저자.

\*\*\* 중앙대학교 인문콘텐츠 연구소 HK+연구교수(rosichyejinmoon@hotmail.com), 공동저자.

\*\*\*\* 중앙대학교 심리학과 교수(lee0267@cau.ac.kr), 교신저자.

## I. 서론

청년층의 실업은 나라를 막론하고 주요 사회 문제 중 하나이다. 특히, 우리나라에서는 대졸자(대학졸업자의 약자, 이하 대졸자로 호칭함)의 실업 문제가 심각하다. 2020년 한국경제연구원의 발표에 따르면, 지난 10년간 한국의 대졸자 실업률 증가 폭은 경제협력개발기구(OECD)의 37개국 중 4번째로 높았으며, 고용률은 33위로 최하위권을 기록하였다(한국경제연구원 2020). 하지만 이와 같은 높은 실업률과 낮은 고용률에도 불구하고, 2020년 기준, 빈 일자리의 수는 약 13만 개다(고용노동부 2020). 이러한 사회 현상은 높은 실업률이 단순히 고용의 양적인 측면에서 해결될 수 있는 것이 아니라는 것을 암시하며, 고용의 질에 대한 중요성을 내포한다. 고용의 질이 높은 국가들에서 낮은 실업률과 높은 고용률을 보인다는 것이 이를 뒷받침한다(Knox & Warhurst 2015). 결국, 대졸 청년들의 실업난을 해결하기 위해서는 단순히 일자리 창출만이 아닌 일자리의 질 또한 보장되어야 한다는 것이다. 이를 위해서는 대졸 청년들의 고용의 질 수준은 어느 정도이며 어떠한 형태를 보이는지 그 현황 파악이 선행되어야 한다.

고용의 질에 관한 대다수의 기존 연구는 다차원적 개념인 고용의 질을 구성하는 차원과 지표들을 규명하고, 차원과 지표들의 평균 또는 단순 합산을 하거나(Bescond et al. 2003; Bonnet et al. 2003), 요인 분석 또는 전문가 의견을 바탕으로 한 가중치를 적용하여 단일 지수를 도출했다(노용환·신종각 2007; 방하남·이상호 2006; 방하남 외 2007; 남춘호 2011). 이와 같은 단일 지수는 국가, 기업, 또는 개인 간의 비교가 용이하다는 장점이 있지만 현황 파악에서는 효용성이 떨어지기 때문에, 국내 연구들에서는 단일 지수를 바탕으로 상위 25%, 하위 25%와 같이 일자리를 서열화하였다(방하남·이상호 2006; 방하남 외 2007; 남춘호 2011). 하지만 단일 지수를 비교했을 때 그 값이 유사할지라도 고용의 질을 구성하는 각 차원에서 일자리 간 또는 개인 간 차이가 나타날 수 있으므로 고용의 질을 단일 지수로 변환하여 다루는 것에는 한계가 있다. 만약, 단일 지수를 도출하는 대신에 고용의 질을 구성하는 차원들의 특성을 근거로 일자리를 유형화할 경우, 고용의 질의 각 차원의 높낮이를 확인하여, 예컨대 높은 질의 차원과 낮은 질의 차원의 조합으로 구성된 일자리를

파악하고, 높은 질의 일자리 또는 낮은 질의 일자리 내의 서로 다른 유형을 규명할 수 있다(Kim et al. 2021; Holman 2013). 따라서 고용의 질을 보다 다차원적으로 이해하고 비교하는 것이 가능해질 것이다.

또한 통계청의 청년층 부가조사 결과에 따르면, 실업난을 극복하고 취업한 청년들의 67%는 첫 일자리에서 이직한 경험이 있으며, 이들의 평균 첫 일자리 근속기간은 약 14개월로 첫 취업 평균 소요기간인 약 11개월과 크게 차이가 나지 않는다(통계청 2019). 이는 청년들이 취업하기 위해 긴 시간을 투자하여 입사하지만, 평균적으로 오랜 기간을 머무르지 못하고 이직한다는 것을 의미한다. 이직 현상을 다룬 선행연구(Cotton & Tuttle 1986; Mobley 1982; Lee & Jeong 2017 등)에서는 고용의 질 하위 차원인 임금, 고용안정성 등이 초기 이직과 관련되어 있음을 밝혔다. 이처럼 전반적인 노동시장의 문제를 해결하기 위해서는 고용의 질의 현황뿐만 아니라 고용의 질에 따른 이직 간의 관계를 분석할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 이직 의도를 측정한 대다수의 선행연구들과는 달리, 이직 준비 행동을 추가하여 고용의 질과 이직 의도 및 이직 준비 행동과의 관련성을 직접적으로 탐색하고자 한다.

따라서 본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 대졸 청년층 고용의 질을 측정하는데 가장 적합한 측정 도구를 선정하고, 수정 및 개념 추가를 통해 개선하고자 하였다. 새로운 고용의 질 측정 도구를 제시하는 것도 중요하지만, 이미 많은 연구에서 제시된 만큼 기존의 것을 수정하여 발전시키는 것 또한 필요하다(방하남 2011). 따라서 본 연구에서는 방하남 외(2007)가 제시하고, 남춘호(2011)가 사용한 고용의 질 측정 도구인 QEI(Quality of Employment Index)를 사용하여 고용의 질을 측정하였다. 하지만 QEI는 한국노동패널조사(KLIPS)를 기반으로 설계되었기 때문에 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS)의 자료에 맞춰 일부 수정하였다. 또한, 선행연구에서 주요 개념으로 제기된 직무 적합(Bonnet et al. 2003; Clark 1998 등)을 고용의 질 구성 차원으로 추가하여 개선된 고용의 질 측정 도구를 구성하였다. 둘째, 잠재 프로파일 분석을 통해 대졸 청년층들의 일자리가 어떠한 고용의 질 프로파일로 분류될 수 있는지 확인하고자 하였다. 본 연구에서는 위의 측정 도구를 사용하여 잠재 프로파일 분석을 수행함으로써 기존 연구방법의 한계에서 벗어나 고용의 질을 구성하는 차원들의 질적인 차이를 반영하는 프로파일을 분류할 수 있다. 따라서 고용의 질 지수의 통합 점수가 비슷하더라도 구성 차원에서의 차이를 발견할 수 있고, 고용의 질 차원의 조합을 통해 발견된 각 프로파일을 정의할 수 있을 것으로 기대한다. 셋째, 선행연구를 바탕으로 선정된 개인 및 일자리 특성 요인들과 분류된 고

용의 질 프로파일 간의 관계를 확인함으로써 본 연구에서 도출된 집단들이 타당성을 갖는지 확인할 수 있다. 또한 추가로 GOMS 자료의 특성을 반영하여 취업 준비 특성이 고용의 질에 미치는 영향을 파악하고자 하며, 이를 통해 기존 연구들에서 확인하지 못했던 특성들을 발견할 수 있을 것으로 기대한다. 마지막으로, 고용의 질과 이직 간의 관계를 밝혀온 선행연구를 바탕으로 이직 의도와 이직 준비 행동을 결과변수로 설정하고 분류된 집단 간의 차이를 확인함으로써, 결과변수를 예측할 때 잠재 프로파일 분석방법이 가지는 추가적인 설명 가능성을 확인하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 고용의 질

고용의 질에 관한 초기 연구는 Jencks et al.(1988)의 연구로, 기존 산업심리학, 사회학, 경제학 분야에서 각각 직무 만족, 사회적 위세, 임금으로 고용의 질을 측정하고자 한 접근에서 더 나아가, 각각의 분야를 복합적으로 고려하여 다차원적 개념화와 측정을 시도하였다. 이에 대한 결과로, 임금 및 부가 급여와 같은 금전적 특성뿐만 아니라 고용안정성과 자율성과 같은 13개의 비금전적 특성을 포함하여 종합 지수인 IJD(Index of Job Desirability)를 제시함으로써 비금전적 특성의 중요성을 나타냈다(Jencks et al. 1988).

고용의 질에 대한 본격적인 논의는 국제단체에서 고용의 질적인 측면을 고려하여 고용의 질 개선을 주요 목표로 선언함에 따라 시작되었다. 1999년 ILO(국제노동기구)는 ‘괜찮은 일자리(decent work)’라는 측면에서 고용의 질을 다루었고(ILO 1999), 이후 EU에서는 2000년부터 양질의 일자리 제공을 고용 전략의 주요 목표로 설정하며 ‘일자리 질(quality in work)’의 10개 차원을 발표하였다(European Commission 2001). 또한 OECD(2003)에서는 회원국들의 일자리의 질을 측정하기 위해 임금의 질, 노동시장 안정성, 그리고 근로 환경의 질의 3개 차원으로 구성된 고용의 질(quality of employment) 측정 도구를 제시하였다. UNECE(유엔 유럽 경제 위원회)는 국제단체들의 비일관적인 고용의 질 측정 방식을 통합하고자 고용의 안전과 윤리, 근로 소득과 복리후생, 근무 시간과 일·생활 균형, 고용안정과 사회보장, 사회적 대화,

기술개발 및 훈련, 고용 관련 관계 및 근무 동기의 7개 차원으로 구성된 고용의 질 측정 도구를 제안하였다(UNECE 2015).

국제단체가 제시한 고용의 질 개념에 따라 국내·외에서 이를 발전시키고 활용하고자 하는 연구들이 진행되었다. 대표적으로, Anker et al.(2002)은 ILO의 괜찮은 일자리에 대한 개념을 바탕으로 고용기회, 근절되어야 할 노동, 적당한 수입과 생산적 노동, 적절한 노동시간, 고용안정성 등 11개의 차원과 29개의 지표를 통해 국제 비교를 실시하였다. 또한, Bonnet et al.(2003)은 거시(macro) 수준에서만 정립되어 온 괜찮은 일자리에 대한 개념을 중간(meso) 및 미시(micro) 수준에서도 측정하였고, 최근에는 다양한 문화권의 상담 심리학 분야에서 Duffy et al.(2017)이 제시한 괜찮은 일자리 척도(Decent Work Scale; DWS)를 사용한 연구가 증가하고 있다. DWS는 기존의 지표와는 달리 주관적인 자기보고 척도로, 안전한 작업 환경, 건강 관리 제공, 적절한 보상, 시간과 휴식, 상호보완적 가치의 5가지 차원으로 구성되어 있다(Duffy et al. 2017).

국내에서도 고용의 질을 정의한 후, 이를 바탕으로 일자리를 분류하고 특성을 파악하고자 하는 연구가 이어졌다. 방하남·이상호(2006)는 경제학 분야에서의 임금, 사회학 분야에서의 직업위세, 심리학 분야에서의 직무만족도를 바탕으로 개인 수준의 고용의 질인 좋은 일자리 척도를 구성하였으며, 주성분 분석을 통한 가중치를 사용하여 생성된 합성 점수를 통해 좋은 일자리, 중간 일자리, 나쁜 일자리로 고용의 질 지수를 서열화하였다. 이후 방하남 외(2007)은 ILO, EU의 고용의 질 측정이 거시적 측면에 한정되었다는 Bonnet et al.(2003)의 주장을 참고하여 국가, 기업, 개인 수준에서의 고용의 질 측정 도구를 개발하였다. 본 연구와 관련된 개인 수준에서의 고용의 질은 직무 및 직업 특성, 고용안정, 발전 가능성, 금전적 보상, 근무조건, 관계 및 참여 등 6개 차원을 통해 측정되었으며, 전문가와 비전문가의 의견을 기반으로 구성 변수들의 가중치를 설정하여 각 차원을 단일 지수로 제시하였다. 또한, 이를 바탕으로 상위 25%의 일자리는 좋은 일자리, 하위 25%의 일자리는 나쁜 일자리, 그리고 나머지 일자리는 중간 일자리로 서열화한 뒤 각 일자리의 특성을 파악하고자 하였다. 남춘호(2011)의 연구에서는 방하남 외(2007)의 연구에서 사용된 개인 차원에서의 고용의 질을 가용한 자료에 맞게 수정하여 고용의 질을 측정하였으며, 이를 바탕으로 방하남 외(2007)과 동일한 방식으로 상층, 중층, 하층을 나누어 각 집단의 종단적 변화와 특성을 관찰함으로써 노동시장의 불평등과 양극화를 분석하였다.

고용의 질에 관한 선행연구들을 살펴본 결과, 연구자나 단체에 따라 구성 개념뿐만 아니라 측정 도구가 다양하며 구성 차원들을 통합한 단일 지수를 사용하여 고용의 질을 측정하는 것을 알 수 있다. 반면, 최근 연구들에서는 이와 같은 접근에서 벗어나고자 하는 시도들이 진행되고 있다. 국외에서는 Holman(2013)이 작업 조직, 임금과 지급 체계, 유연성과 안정성, 기술과 개발, 참여의 다섯 가지 차원을 이용하여 군집 분석을 실시함으로써, 일자리를 유형을 고용의 질 측면에서 다른 형태를 보이는 여섯 가지 종류로 분류하였다. 또한, Graça et al.(2019), Kim et al.(2021)은 괜찮은 일자리 척도(DWS)를 바탕으로 잠재 프로파일 분석을 통해 기존 통합 지수를 사용한 연구들에서 발견하지 못했던 개인들이 갖는 각 차원 간의 질적인 차이를 반영하는 중간 집단을 도출하여 각 집단에 적절한 정책을 펼 수 있도록 이바지했다. 국내에서도 오승연 외(2018)의 연구에서 사업체를 대상으로 고용의 질에 대한 잠재 프로파일을 분석하여, 고용의 질 유형화를 시도함으로써 사업체 고용의 질 개선에 기여하고자 하였다.

## 2. 본 연구에서의 고용의 질

고용의 질은 국가, 기업, 개인 수준에 따라서 다르게 측정될 수 있을 뿐만 아니라 (방하남 외 2007; Bonnet et al. 2003) 측정 대상에 따라서도 고용의 질 구성 개념이 달라질 수 있다(강은영 2017). 예를 들어, 장애인 고용의 질 연구에서는 Anker et al.(2002)가 제안한 고용의 질 구성 차원을 바탕으로 개인 수준에서의 고용의 질을 측정하고자 장애인 고용의 질에 알맞은 변수들을 사용하였고 추가적으로 장애인 특수성을 고려한 조치 차원을 추가하였다(손지아·박순미 2011). 이와 마찬가지로 사회적 기업(남윤철 외 2018), 중·장년층(이성균 2008)과 같이 다양한 측정 대상에 따라 주요한 고용의 질 구성 개념이 다르기 때문에 고용의 질을 측정하는 방법이 상이하였다. 본 연구에서는 대졸 청년층을 주 연구대상으로 다루고 있으므로 고용의 질 측정 도구 또한 이를 반영할 수 있어야 한다. 본 연구에서는 기존 연구들과 유사하게, 미시적 수준에서 주관적 및 객관적인 측정을 모두 포함한 다차원적이고 복합적인 측정 도구를 사용하는 것이 적절하리라 판단하였고, 이러한 측면에서 가장 적합하다고 판단된 측정 도구인 방하남 외(2007)가 제시한 미시적 수준의 고용의 질 측정 도구를 선택하였다. 이는 직무/직업 특성, 고용안정, 발전 가능성, 보상,

근무조건, 관계의 6개의 차원으로 구성되어 있다. 먼저, 직무/직업 특성 차원은 자율성, 권한, 위세로 이뤄졌으며, 각각 본인 작업 진행의 영향력 정도, 팀 작업 진행의 영향력 정도, 그리고 사회경제지수로 측정되었다. 고용안정 차원은 정규고용, 고용안정성으로 이뤄졌으며 각각 상용직 유무, 취업 안정성에 대한 만족도로 측정되었다. 발전가능성 차원은 숙련 향상가능성, 승진가능성으로 이뤄졌으며, 각각 현 일 자리에서 배운 지식, 기능, 기술이 다른 직장에서 유용한 정도와 발전가능성에 대한 만족도로 측정되었다. 보상 차원은 급여와 부가급여로 이뤄졌으며 월평균 임금과 각종 복리후생 제공 여부로 측정되었다. 근무조건 차원은 근무 시간, 작업 환경으로 이뤄졌으며, 각각 근무시간에 대한 만족도 및 근로 환경에 대한 만족도로 측정되었다. 마지막으로 관계 차원은 참여/발언과 인간관계로 이뤄졌으며, 각각 노조 및 기타 의사소통 통로 유무, 의사소통 만족도로 측정되었다.

본 연구에서는 방하남 외(2007)의 측정도구에 직무 적합을 고용의 질의 새로운 차원으로 추가하여 대졸 청년층 고용의 질을 측정하고자 하였다. 서론에서 언급하였듯이, 현재 국내 대졸 청년들의 실업난의 대표적인 이유로는 일자리 미스매치를 들 수 있다. 구체적으로 2019년 기준 국내 청년층의 대졸자 비율은 69.6%로 OECD 국가 중 1위(한국교육개발원 2019)를 기록한 만큼, 청년들이 원하는 일자리의 수준은 높지만 이에 부합하는 양질의 일자리가 부족하기 때문에 고용률은 그에 비해 한참 떨어지며 취업을 하더라도 쉽게 이직하고자 하는 것으로 볼 수 있다. 또한, 기존 몇몇의 고용의 질에 대한 Clark(1998), Bonnet et al.(2003), 박진희 외(2015) 등의 연구에서 고용의 질의 주요 차원 또는 지표 중 하나로 일의 난이도 또는 직무 적합을 사용하고 있으며, Clark(2005)에서는 기술 및 교육 수준이 일과 부합하는 정도도 고용의 질에 있어서 중요하다고 하였다. 뿐만 아니라, 본 연구의 주 대상인 청년들에게 있어 직무 부적합을 경험하는 빈도가 높으며(길혜지·김영식 2018; Harari et al. 2017), 이것이 개인 수준에서의 고용의 질에 따른 결과를 나타낸다고 볼 수 있는 직무만족도, 이직 행동과 유의미한 관련이 있다는 점이 여러 연구(정도범 2019; 이만기 2013; 탁진국 외 2008; Allen & Velden 2001; Lauver & kristof-Brown 2001)를 통해 나타났기 때문에 대졸 청년층 고용의 질을 측정하는 데 있어서 더 높은 이해를 이끌어낼 수 있다고 판단하여 직무 적합을 구성 차원에 추가하였다. 본 연구에서 사용한 측정 도구는 <표 1>과 같다.

### 3. 고용의 질과 개인 및 일자리 특성 간의 관계

현재까지 개인 및 일자리 특성과 고용의 질이 어떻게 관련되는지에 대한 연구들이 수행되었다. 다양한 특성들 가운데 성별, 연령, 혼인 여부, 학력, 지역, 그리고 기업 규모가 고용의 질과 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다. 성별의 경우, 남성이 여성보다 고용의 질이 높은 일자리에 속한 비율이 높았다(남기성·천영민 2021; 남춘호 2011; 방하남·이상호 2006; 방하남 외 2007). 연령의 경우에는 연령이 증가함에 따라 고용의 질이 높아졌으며(방하남·이상호 2006), 30대 직장인들이 고용의 질이 높은 집단에 속할 확률이 가장 높았다(남춘호 2011; 방하남 외 2007). 혼인 여부의 경우, 기혼자 집단이 미혼 또는 별거·이혼·사별 집단보다 고용의 질이 높은 집단에 속한 비율이 높았다(남춘호 2011). 또한 전문대 졸업자보다 4년제 또는 교육대 졸업자가 고용의 질이 높은 일자리에 속한 비율이 높았으며(남기성·천영민 2021; 방하남·이상호 2006), 수도권의 대학교 졸업자들이 비수도권의 대학교 졸업자들에 비해 고용의 질이 높은 일자리에 속한 비율이 높았다(남기성·천영민 2021). 마지막으로 기업 규모가 큰 경우에는 작은 경우에 비해 고용의 질이 높은 일자리에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다(방하남·이상호 2006). 위와 같은 연구 결과에 따라 본 연구에서도 위의 개인 및 일자리 특성이 고용의 질과 관계가 있을 것으로 보고, 고용의 질을 근거로 도출된 각 프로파일과 위 특성들 간의 관련성을 확인하고자 하였다.

이 외에도 취업 준비 특성과 관련하여 임금 수준 또는 정규직 여부와 같이 단일 차원으로 고용의 질을 측정하여 이를 노동 시장 성과 또는 취업 성과로 사용하여 이에 따른 결정 요인들을 분석해 왔다. 대표적으로 졸업 학점, 영어 성적, 인턴경험, 어학연수 경험, 자격증 취득 개수, 재학 중 일경험이 존재한다. 먼저, 졸업 학점은 임금 수준에 긍정적인 영향을 미치며(성지미·안주엽 2012) 정규직에 속할 확률이 높았다(길혜지·최윤미 2014; 조영하 외 2008). 영어 성적의 경우에는 임금 수준에 긍정적 영향을 미쳤으며(성지미·안주엽 2012) 정규직에 속할 확률이 높았다(노경란 외 2011). 인턴 경험 또한 정규직 취업 가능성을 높였으며 임금 향상에 긍정적 역할을 하였다(경승구 2013; 길혜지·최윤미 2013; 최문경·이기엽 2008). 하지만 어학연수 경험과 자격증 취득 개수, 재학 중 일경험은 연구에 따라 상반된 결과를

보였다. 어학연수 경험은 임금 수준에 긍정적 영향을 미치거나, 정규직에 속할 확률이 높다는 결과(길혜지·최윤미 2014; 박가열·천영민 2016; 성지미·안주엽 2012)도 있었지만 효과가 확인되지 않은 결과도 존재하였다(채창균 외 2005). 자격증 개수가 임금 및 고용 형태에 긍정적 영향을 미친다는 연구결과도 있지만(박성재·고영우; 이규용·김용현 2003), 부정적 영향을 미친다는 연구결과도 존재하였다(노경란 외 2011; 성지미·안주엽 2012). 마지막으로, 재학 중 일경험은 안정적 일자리 또는 임금에 부정적 영향을 미친다는 결과(성지미·안주엽 2012; 정현상 2015)가 있던 반면, 임금 수준이나 고용 형태에 영향을 미치지 않는다는 결과 또한 존재하였다(박주상·문영만 2018; 오선정·김세움 2016).

앞선 선행연구의 결과들은 서로 일치하는 것도 존재하였지만, 상반되거나 불일치하는 점도 존재하였다. 선행연구들에서는 단순히 고용의 질의 하위 차원인 임금 또는 고용안정을 선정하여 측정하였기 때문에 다음과 같은 취업 준비 특성들이 고용의 질 프로파일을 어떻게 예측하는지 추가적으로 검증할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 다차원적 개념을 활용하여 고용의 질에 미치는 취업 준비 특성과의 연관성을 봄으로써 기존 연구방법에서 나타나지 않았던 새로운 발견을 할 수 있을 것이며 이를 통해 논의를 발전시키고자 한다.

#### 4. 고용의 질과 이직 간의 관계

연구자들이 고용의 질에 관심을 두는 이유는 개념 그 자체가 아닌, 기업의 생산성과 이직률과 같은 개념과 관련이 있다고 보기 때문이다(고종욱 1999). 또한, 방하남·이상호(2006)에서는 고용의 질이 이직과 같은 조직 행동에 미치는 영향을 파악해야 할 필요성을 제시하고 있다. 이뿐만 아니라, 고용의 질을 구성하는 차원 및 지표들과 이직 간의 관련성은 여러 선행연구를 통해 입증되어 왔다. 구체적으로, 임금 수준과 이직 의도 간의 부적 관계(Cotton & Tuttle 1986; Mobley 1982), 그리고 직무 적합도와 이직 의도 간의 부적 관계는 반복적으로 지지되어 왔다(정도범 2019; 탁진국 외 2008). 또한, 고용 불안정이 높은 경우 이직 가능성이 높아졌으며(Lee & Jeong 2017) 업무 자율성 및 권한이 높은 경우 이직 가능성이 낮아지는 경향을 보였다(Seo 1992).

이처럼 고용의 질을 구성하는 차원 및 지표와 이직 간의 관계는 부분적으로 검증

되었으나, 다차원적 개념을 가진 고용의 질과 이직 간의 관련성을 검증한 연구는 드물다(예외: Wang et al. 2019 등). 또한, 본 연구에서는 단순히 고용의 질 지수와 이직 간의 관련성을 살피는 것에 그치지 않고, 잠재 프로파일 분석을 통해 도출한 집단 간에 이직 의도 및 이직 준비 행동에 있어서 차이가 있는지 검증하고자 한다.

### III. 연구방법

#### 1. 분석대상

본 연구에서 사용된 데이터는 2018년 시행된 한국고용정보원의 2017년 GOMS의 자료이다. 이 조사는 대졸자를 대상으로 졸업 후 18개월이 지난 시점의 경제 활동 상태 및 일자리 이동 현황 등을 다루는 횡단면조사이다. 구체적인 연구대상은 2018년 9월 조사 당시, 만 35세 미만의 임금근로자이다. 또한 직무 만족 및 월평균 임금 수준 문항을 활용하기 위하여 임금근로자를 대상으로 하였다. 추가로 분석을 위해 결측값이 존재하는 대상자와 월평균 임금수준이 전체 상위 1% 및 하위 1%에 해당하는 대상자를 제외한 총 9,998명의 자료를 분석에 활용하였다. 데이터 변환은 R 3.6.3 프로그램을 사용하였고, 분석은 Mplus 8.3 버전을 사용하였다.

#### 2. 측정변수

##### 1) 고용의 질

대졸 청년층을 대상으로 고용의 질에 대한 프로파일 분석을 실시하기 위한 관측 변수들은 방하남 외(2007)과 남춘호(2011)의 연구를 바탕으로 하였다. 기존의 연구들은 한국노동패널조사(KLIPS)를 기반으로 하였으며 특정 연도에만 시행한 조사 자료도 포함하고 있다. 본 연구에서는 GOMS 경로조사의 자료를 바탕으로 진행하였기 때문에 기존 연구에서 사용되었던 직무 및 직업 특성, 부가 급여에 해당되는 변수는 GOMS에서 제공하지 않아 각각에 대한 만족도로 교체하였다. 또한, 기존 연구에서는 관계 부분에 참여를 추가하여 측정하였으나, 개인의 의견을 표출할 수

있는 통로가 존재하는지를 측정할 수 있는 변수가 노동조합 외에는 없었으며, 노동조합 문항의 경우에도 ‘모른다’에 응답한 인원이, 1500명 이상이었기 때문에 지표에 추가하기에 부적합하여 본 연구에서는 제외하였다. 결과적으로, 기존의 차원은 유지하고 이를 구성하는 지표들은 현 자료에 맞게 수정하였으며, 앞서 언급한 바와 같이 직무 적합 차원을 추가하였다. 수정된 고용의 질 측정 도구는 <표 1>과 같다.

각 차원에 사용된 지표들은 비교가 용이하도록 0에서 1의 값을 갖도록 변환하였다. 만족도와 관련된 지표들은 기존에 ‘매우 불만족’(1), ‘불만족’(2), ‘보통’(3), ‘만족’(4), ‘매우 만족’(5)의 5점 척도로 측정되었으나, 본 연구에서는 0에서 1의 값을 갖도록 0, 0.25, 0.5, 0.75, 1로 변환하였다. 정규 고용 항목의 경우 정규직 여부와 근로지속가능여부 두 가지 모두에 해당되는 경우 1, 한 가지에만 해당되는 경우 0.5, 모두 해당되지 않는 경우에는 0으로 변환하였다. 또한, 급여의 경우 기존의 월 평균 임금을 로그 임금으로 변환한 후 식(1)을 사용해 0에서 1 사이의 값을 갖도록 정규화하였다. 직무 적합도의 경우에는 기존 변수들과 다르게 ‘적합(3)’을 기준으로 낮은 값은 ‘일의 수준이 매우 낮다(1)’, ‘일의 수준이 낮다(2)’를 나타내었고, 높은 값은 ‘일의 수준이 높다(4)’, ‘일의 수준이 매우 높다(5)’를 나타내고 있으며, 0에서 1의 값을 갖도록 0, 0.25, 0.5, 0.75, 1로 변환하였다. 결과적으로 0.5에 가까울수록 자신의 수준이 일의 수준과 적합함을 의미하며 이보다 높은 경우에는 일의 수준이 높음을, 낮은 경우에는 일의 수준이 낮음을 의미한다.

$$Nx_i(\text{변환 값}) = \frac{x_i - \text{Min}(x)}{\text{Max}(x) - \text{Min}(x)} \quad (1)$$

마지막으로 잠재 프로파일의 관측 변수로 7개의 구성 차원을 투입하기 위해 방하남 외(2007)의 연구에서 제시된 전문가 집단과 비전문가 집단의 의견을 종합한 가중치를 사용하였다. 직무 적합의 경우, 기존 연구에서는 언급되지 않았기 때문에 교육 수준과 기술 수준에 동일한 가중치를 부여하였다. 각 차원의 값은 각 차원에 속한 지표의 값에 가중치를 곱한 후 이들을 더하여 구하였다. 이후, 차원의 값이 0~1을 갖도록 하기 위해 100으로 나눈 후, 이를 잠재 프로파일 분석의 관측 변수로 사용하였다. 사용된 가중치는 <표 1>과 같다.

&lt;표 1&gt; 고용의 질 측정 도구

| 차원          | 지표           | 사용된 변수                                                                       | 가중치   |
|-------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 직무/직업<br>특성 | 자율성 및 권한     | 하고 있는 일의 자율성과 권한에 대한 만족도<br>(매우 불만 0 ~ 매우 만족 1)                              | 85.14 |
|             | 직업 위세        | 하고 있는 일의 사회적 평판에 대한 만족도<br>(매우 불만 0 ~ 매우 만족 1)                               | 14.86 |
| 고용안정성       | 정규 고용        | 정규직 여부 (아니오 0, 예 1),<br>근로지속가능여부 (아니오 0, 예 1)                                | 60.36 |
|             | 고용안정성        | 고용의 안정성에 대한 만족도<br>(매우 불만 0 ~ 매우 만족 1)                                       | 39.64 |
| 경제적 보상      | 급여           | 로그 월평균 임금                                                                    | 83.39 |
|             | 부가 급여        | 복리후생제도(사회보험 및 부가급부)에 대한 만족도<br>(매우 불만 0 ~ 매우 만족 1)                           | 16.61 |
| 발전 가능성      | 승진 가능성       | 승진제도 만족도<br>(매우 불만 0 ~ 매우 만족 1)                                              | 49.99 |
|             | 발전 가능성       | 개인의 발전 가능성에 대한 만족도<br>(매우 불만 0 ~ 매우 만족 1)                                    | 50.01 |
| 근무조건        | 근무 시간        | 일하는 시간에 대한 만족도<br>(매우 불만 0 ~ 매우 만족 1)                                        | 40.16 |
|             | 근무 환경        | 근무환경에 대한 만족도<br>(매우 불만 0 ~ 매우 만족 1)                                          | 59.84 |
| 관계          | 인간 관계        | 인간관계에 대한 만족도<br>(매우 불만 0 ~ 매우 만족 1)                                          | -     |
| 직무 적합       | 교육 수준<br>적합도 | 일의 수준 - 본인의 교육수준 적합 여부<br>(일의 수준 매우 낮음 0 ~ 적합 0.5 ~<br>일의 수준 매우 높음 1))       | 50    |
|             | 기술 수준<br>적합도 | 일의 기술수준 - 본인의 기술수준 적합 여부<br>(일의 기술수준 매우 낮음 0 ~ 적합 0.5 ~<br>일의 기술수준 매우 높음 1)) | 50    |

## 2) 개인 및 일자리 특성, 취업 준비 특성 요인

개인 및 일자리 특성과 취업 준비 특성 요인으로는 GOMS 자료에 포함된 변수들을 사용하였다. 분석에 사용된 개인 및 일자리 특성 요인은 성별, 연령, 학교 소

재권역, 학교 유형, 혼인 여부, 기업 규모가 있다. 먼저, 성별은 남자를 0으로, 여자를 1로 변환하여 사용하였다. 연령은 2018년 9월 기준의 만 나이를 사용하였다. 학교 소재권역은 서울권 및 경기권을 1, 그 외의 지역인 충청권, 경상권, 전라권을 0으로 포함하였다. 학교 유형의 경우는 2~3년제 대학을 0으로, 4년제 및 교육대학을 1로 변환하였다. 혼인 여부는 기혼의 경우를 1로, 그 외의 미혼, 이혼, 사별을 0으로 사용하였다. 기업 규모는 현 직장(일자리) 기업체의 종사자 수 문항을 사용하였다. 이 문항은 1~4명, 5~9명, 10~29명, 30~49명, 50~99명, 100~299명, 300~499명, 500~999명, 1,000명 이상으로 9점 척도를 사용하여 측정되었다.

취업 준비 특성 요인은 졸업 학점, 영어 성적, 인턴 경험, 어학연수 경험, 자격증 취득 개수, 재학 중 일경험이 있다. 졸업 학점의 경우에는 만점이 4.0, 4.3, 4.5로 졸업 학교마다 차이가 존재하였기 때문에 이를 100점 만점으로 변환하여 사용하였다. 영어 성적은 토익 성적을 기준으로 800점 이상을 고득점으로 하여 1로, 그 외는 0으로 변환하였다. 인턴 경험과 어학연수 경험은 경험한 경우 1로, 경험하지 않은 경우는 0으로 변환하였다. 자격증 취득 개수는 1종 보통, 2종 운전면허를 제외하고 소지한 자격증의 수로 측정되었다. 재학 중 일경험은 아르바이트를 포함하여 1주일 이상 다닌 일자리 경험으로, 경험한 경우 1로, 경험하지 않은 경우는 0으로 변환하여 측정했다.

### 3) 이직 의도 및 준비 행동

GOMS 자료는 횡단면 자료로, 이직 행동을 측정하는 변수가 존재하지 않아서 이직 의도 및 이직 준비 행동을 사용하였다. 이직 의도는 ‘이직준비를 하고 있는지’의 문항을 사용했으며, 0은 ‘없음’, 1은 ‘있음’으로 코딩하였다. 이직 준비 행동은 ‘이직을 위한 노력’ 관련 13문항을 바탕으로 측정하였으며, 각 문항에 ‘예’라고 답했을 때 1로, ‘아니오’ 및 이직을 준비하지 않는 응답자의 경우는 0으로 변환하였다. 이직을 위한 노력의 하위 문항으로는 외국어 회화 학원 수강, 외국어 시험, 면접훈련 교육, IT 및 컴퓨터 관련 교육, 공공취업알선기관 구직등록 또는 상담원 상담, 취업 박람회 참여, 구직정보를 민간취업알선 인터넷에 등록, 친인척이나 교수 등에게 취업 부탁, 자격증 취득, 외모 관리, 헤드헌터와 상담, 점포 물색, 기타 등을 들 수 있다. 결과적으로 사용된 변수는 모든 하위 문항의 합으로 이직 준비 행동을 나타내었다.

### 3. 분석방법

잠재 프로파일 분석(latent profile analysis)은 잠재 변수 모형(latent variable model) 중 하나로, 연속형 변수인 관측변수(indicator)에 대한 개인들의 반응 패턴을 바탕으로 개인들을 관찰되지 않은 잠재 변수의 프로파일로 분류하는 데 사용되는 통계적 기법이다(Berlin et al. 2014; Lanza & Rhoades 2013; Porcu & Giambona 2017). 이는 잠재 계층 분석(latent class analysis)과 비교하여 관찰된 변수가 범주형 변수가 아닌 연속형 변수라는 점에서 차이를 갖는다(Oberski 2016). 또한, 군집 분석(cluster analysis)과 비교하여 비슷한 특성을 가진 개인들을 동질적 집단에 분류한다는 점에서 비슷하지만, 단순히 수리적 계산 위주인 군집 분석과는 다르게 통계적 모형을 기초로 하며 개인이 특정 계층에 속할 확률에 대한 정보를 제공한다는 특징을 갖는다(DiStefano & Kamphaus 2006; Porcu & Giambona 2017).

잠재 프로파일 분석은 모수적 통계 모델(parametric statistical model)의 일종으로 관측 자료를 사용하여 주어진 모형의 모수(parameter value)를 추정한다.

$$f(x_i|\theta) = \sum_1^k \pi_k f_k(x_i|\theta_k) \quad (2)$$

연속 변수인 관측 변수들이 각 잠재 프로파일에 정규 분포를 가진다고 가정할 때, 위의 수식을 통해 잠재 프로파일 모델을 나타낼 수 있다. 이는 각 관측 변수  $x_i(i = 1, \dots, n)$  점수의 분포를  $k(k = 1, \dots, k)$  잠재 프로파일에 속할 확률  $\pi_k$ 과  $k$  프로파일에 속하였을 때 나타나는 정규 밀도 함수  $f_k(x_i|\theta_k)$ 로 표현한 것이다(Tein, Cox & Cham 2013). 위의 식을 바탕으로 최대 우도 추정(maximum likelihood estimation)을 사용해 모수를 추정한다.

잠재 프로파일 분석은 일반적으로 탐색적 분석방법에 속하기 때문에 사전에 프로파일의 수를 지정하지 않는 경우가 대부분이다(Orpinas et al. 2015). 따라서 연구자들은 잠재 프로파일 수를 정하기 위해 모형의 수를 늘려감에 따라 다양한 모형 적합도를 활용하여 모형 간 비교를 통해 최적의 프로파일 수를 찾아야 한다(Nylund et al. 2007). 본 연구에서는 최적의 프로파일 수를 찾기 위해 프로파일의 수가 2개인 모형부터 시작하여 모형의 수렴이 가능한 모형까지 추정하고 정보 기준

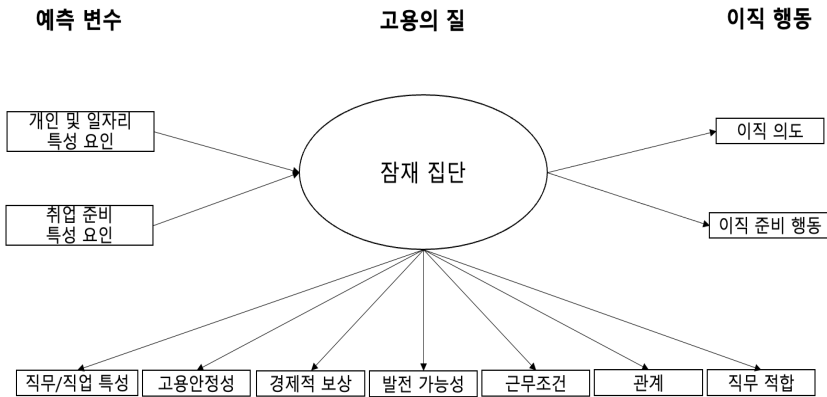
(information criterion), 우도비 기반 검정(likelihood-based test), 분류의 질, 해석 용이성 및 간명성을 고려하였다. 사용된 모형 적합도는 총 7개로 LL, AIC, BIC, SABIC, VLMR-LRT, BLRT, Entropy가 사용되었다.

먼저 AIC(Akaike Information Criterion), BIC(Bayesian Information Criterion), SABIC(Sample-sized Adjusted Bayesian Information Criterion)는 정보 기준으로 값이 작아짐에 따라 모형의 적합도와 간명성 간의 균형이 더 최적화되었다는 것을 의미한다(Lanza & Rhoades 2013). AIC와 BIC는 최적의 모형 선정에 있어 가장 많이 쓰이는 정보 기준이며 SABIC는 AIC에서 표본의 크기를 수정한 값을 나타낸다. 둘째, 우도비 기반의 모형 비교 검정인 VLMR-LRT(Vuong-Lo-Mendell-Rubin Adjusted Likelihood Ratio Test)과 BLRT(Bootstrapped Likelihood Ratio Test)는  $k$ 개의 잠재 프로파일 모형과  $k-1$ 개의 잠재 프로파일 모형의 적합성의 차이를 검증하는 방법이다(Nylund-Gibson & Choi 2018). 유의미한 p-value는  $k$ 개의 잠재 프로파일 모형을 지지하고, 유의미하지 않은 p-value는  $k-1$ 개의 잠재 프로파일 모형을 지지한다(Nylund et al. 2007). 마지막으로, Entropy는 잠재 프로파일 모형의 사후 분류의 불확실성을 1개의 숫자로 나타낸다. Entropy는 0~1 사이의 값을 가지며 1에 가까울수록 분류가 잘되었음을 나타내는 분류의 질을 의미한다(Asparouhov & Muthén 2018). 하지만 잠재 프로파일의 수가 늘어나면 엔트로피 지수는 줄어드는 경향이 있어서 모형 선택에서의 주 도구로 쓰이기는 어려워 모형 선택의 보조도구로써 사용되며, 통상 0.8 이상을 좋은 분류의 질로 판단한다(Clark & Muthén 2009; Collins & Lanza 2009).

최적의 프로파일 모형 설정 이후, 예측 변수인 개인 및 일자리 특성 요인들과의 관계를 분석하였다. 잠재 프로파일 분석을 통해 추정된 개인의 사후 계층 소속 확률을 바탕으로 개인들을 프로파일을 할당한 후 다항 로지스틱 회귀 분석을 실시하는 일반적인 3단계 방식은 분류오차를 고려하지 못한다. 이 방식을 사용하면 예측 변수와 프로파일 소속 간의 관계 추정치가 하향편향되기 때문에, 본 연구에서는 분류오차를 고려할 수 있는 새로운 ML(Maximum Likelihood) 3단계 방식을 사용하였다(Vermunt 2010). 결과 변수(distal outcome)와의 관계 또한 위와 유사한 방식으로 분류오차를 고려하는 방법을 사용하였다. 범주형 변수에 대해서는 LTB 방식(Lanza et al. 2013)을 사용하였으며 연속형 결과 변수에 대해서는 BCH방법을 사용하였다(Bakk & Vermunt 2016; Nylund-Gibson et al. 2019).

분석의 절차를 요약하자면, 먼저 잠재 프로파일 분석을 통해 고용의 질에 따른

반응 패턴들을 바탕으로 잠재 프로파일로 분류하였다. 이후에는 예측 변수로서 개인 및 일자리 특성, 취업 준비 특성 요인과 잠재 프로파일 간의 관계를 파악하고, 결과 변수로서 이직 의도와 이직 준비 행동을 설정하였다. 이러한 분석 모형에 사용된 변수 간의 관계를 <그림 1>과 같이 모형으로 나타내었다.



<그림 1> 연구모형

## IV. 분석결과

### 1. 기술통계

<표 2>는 본 연구에서 사용된 모든 변수에 관한 기술 통계량을 나타낸 자료이다. 평균, 표준편차, 왜도, 첨도로 구성되어 있으며 이분형 변수의 경우 왜도와 첨도는 나타나지 않았다. 먼저 고용의 질 지수를 구성하는 지표들을 살펴보면 정규 고용을 제외한 나머지 지표들에서는 0.57에서 0.71 사이의 값을 가진다는 것을 알 수 있다. 정규 고용의 경우에는 0.81로 대부분의 사람들이 정규 고용됐음을 알 수 있다. 그다음으로 개인 및 일자리 특성 요인을 살펴보면, 연령은 평균 만 26.14세였고, 혼인율은 낮았으며(약 2%), 남성 참여자가 더 많았다. 또한, 약 45%의 연구 대상자가 수도

<표 2> 기술통계량

| 구성 부문                | 세부 항목     | 평균    | 표준편차 | 왜도    | 첨도    |
|----------------------|-----------|-------|------|-------|-------|
| 직무/직업 특성             | 자율성 및 권한  | 0.67  | 0.23 | -0.51 | 0.05  |
|                      | 직업 위세     | 0.66  | 0.23 | -0.48 | 0.23  |
| 고용안정성                | 정규 고용     | 0.81  | 0.35 | -1.55 | 0.80  |
|                      | 고용안정성     | 0.70  | 0.23 | -0.69 | 0.40  |
| 경제적 보상               | 급여        | 0.67  | 0.16 | -1.28 | 3.06  |
|                      | 부가 급여     | 0.63  | 0.26 | -0.44 | -0.24 |
| 발전 가능성               | 승진 가능성    | 0.64  | 0.26 | -0.47 | -0.30 |
|                      | 발전 가능성    | 0.57  | 0.24 | -0.22 | -0.09 |
| 근무조건                 | 근무시간      | 0.67  | 0.26 | -0.66 | -0.06 |
|                      | 근무환경      | 0.71  | 0.23 | -0.70 | 0.38  |
| 관계                   | 인간관계      | 0.71  | 0.23 | -0.71 | 0.47  |
| 직무 적합                | 교육 수준 적합도 | 0.49  | 0.18 | 0.10  | 1.15  |
|                      | 기술 수준 적합도 | 0.50  | 0.17 | 0.03  | 1.32  |
| 개인 및<br>일자리<br>특성 요인 | 성별        | 0.43  | 0.50 | -     | -     |
|                      | 연령        | 26.14 | 2.03 | 0.54  | 0.87  |
|                      | 학교 소재권역   | 0.45  | 0.50 | -     | -     |
|                      | 학교 유형     | 0.81  | 0.39 | -     | -     |
|                      | 혼인 여부     | 0.02  | 0.15 | -     | -     |
|                      | 기업 규모     | 5.66  | 2.75 | -0.13 | -1.38 |
|                      | 졸업 학점     | 91.45 | 4.13 | -0.61 | 0.64  |
| 취업 준비<br>특성 요인       | 토익 고득점    | 0.18  | 0.38 | -     | -     |
|                      | 인턴 경험     | 0.22  | 0.42 | -     | -     |
|                      | 어학연수 경험   | 0.11  | 0.32 | -     | -     |
|                      | 자격증 취득 개수 | 0.98  | 1.22 | 2.58  | 14.22 |
|                      | 재학 중 일경험  | 0.65  | 0.48 | -     | -     |
|                      | 이직 의도     | 0.24  | 0.43 | -     | -     |
| 이직 행동                | 이직 준비 행동  | 0.64  | 1.50 | 2.72  | 7.96  |

권 대학 출신이며, 약 81%의 연구 대상자가 4년제 또는 교육대학교를 졸업했음을 알 수 있다. 취업 준비 특성을 살펴보면, 졸업 학점 평균 백분위는 91.45였으며, 약 18%가 토익 800점 이상 획득하였고, 약 22%의 연구 대상자가 인턴 경험이 존재하였으며 약 11%가 어학연수 경험이 있었다. 그리고 평균 자격증 취득 개수는 약 0.98개였으며, 약 65%가 재학 중 일경험이 있었다. 이직 행동 변수를 살펴보면 이직 의도를 가진 대졸 청년은 24%임을 알 수 있다. 마지막으로 왜도와 첨도를 살펴보면, 급여의 첨도와 자격증 취득 개수, 이직 준비 행동의 왜도와 첨도가 상대적으로 높음을 알 수 있다.

## 2. 잠재 프로파일 분석

### 1) 잠재 프로파일 분류

방하남 외(2007)의 연구에서 제안한 각 지표의 가중치와 본 연구에서 추가한 변수를 활용하여 각 구성 차원을 계산한 후, 총 7개의 고용의 질 구성 차원을 바탕으로 잠재 프로파일 분석을 시행하였다. 적절한 프로파일의 수를 찾기 위해 프로파일의 수가 2개인 모형부터 6개인 모형까지 차례대로 증가시켜 추정하였다. 잠재 프로파일의 수가 2개부터 6개까지인 모형에서 나타난 우도비 기반 통계 검정, 정보 기준, 분류의 질에 대한 값을 <표 3>에 정리하였다.

<표 3> 잠재 프로파일 수에 따른 모형 적합도

| 프로파일 수 | LL        | AIC       | BIC       | SABIC     | VLMR LRT | BLRT | Entropy |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|------|---------|
| 2      | 17732.382 | -35420.76 | -35262.14 | -35332.05 | 0        | 0    | 0.751   |
| 3      | 20981.522 | -41903.04 | -41686.73 | -41782.08 | 0        | 0    | 0.838   |
| 4      | 22500.687 | -44925.37 | -44651.39 | -44772.15 | 0.1391   | 0    | 0.85    |
| 5      | 23876.692 | -47661.38 | -47329.72 | -47475.90 | 0        | 0    | 0.846   |
| 6      | 24865.512 | -49623.02 | -49233.68 | -49405.28 | 0.0797   | 0    | 0.867   |

먼저 우도비 기반 통계 검정 결과를 보면, VLMR LRT는 프로파일의 수가 4개와 6개인 모형을 제외한 모든 모형에서 유의한 값을 가진다. 하지만 BLRT의 경우는 모든 모형에 유의한 값을 가지는 것을 알 수 있다. 이는 VLMR LRT의 경우에는 프로파일의 수가 3개인 모형과 4개인 모형의 적합성에 대한 검정을 실시한 결과, 프로파일의 수가 4개인 모형이 3개인 모형과 비교하여 유의미한 차이를 나타내지 못하는 것을 의미한다. 따라서 VLMR LRT의 결과는 프로파일의 수가 3개인 모형을 지지하는 반면, BLRT의 결과는 모든 프로파일 모형들에서 유의하므로 프로파일의 수가 6개인 모형을 지지한다. 잠재 프로파일 분석에서 적절한 프로파일 수를 선택할 경우, BLRT의 성능이 더 낫다는 연구결과가 존재하므로(Tein et al. 2013) 우도비 기반 통계 검정 결과는 6개인 모형을 지지한다고 볼 수 있다.

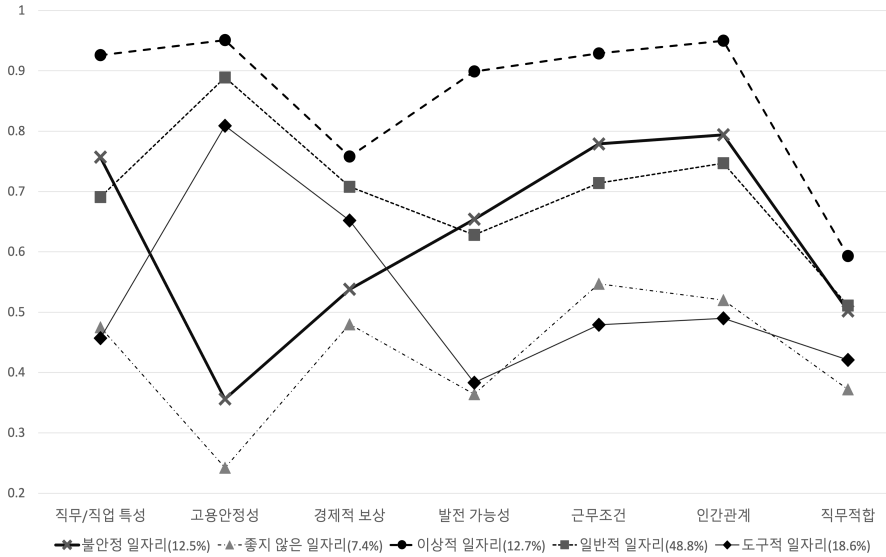
다음으로, 정보기준을 바탕으로 살펴보면 AIC, BIC, SABIC가 모두 잠재 프로파일의 수가 늘어남에 따라 값이 줄어드는 것을 확인할 수 있다. 이는 잠재 프로파일의 수가 늘어남에 따라 모형 적합도가 좋아짐을 나타내기 때문에 정보기준 3가지는 모두 잠재 프로파일의 수가 6개인 모형을 지지한다. 추가로, 분류의 질을 나타내는 Entropy의 경우 통상 0.8 이상을 좋은 분류의 질로 판단한다(Clark & Muthén, 2009). 따라서 프로파일의 수가 2개인 모형을 제외하고 추정된 모든 잠재 프로파일 모형은 좋은 분류의 질을 갖는다고 판단할 수 있다.

위의 모든 결과를 종합하면 최적의 잠재 프로파일의 수는 6개로 압축할 수 있다. 하지만, 프로파일의 수가 5개인 모형의 해석이 용이하였으며 프로파일 수가 6개인 모형은 상대적으로 적은 약 3%가 포함된 집단이 존재하였다. 프로파일의 비율과 관련하여 자료의 5% 미만을 포함하는 프로파일은 우연하게 발생된 거짓 프로파일일 수 있기에(Marsh et al. 2009; Masyn 2013) 5% 미만의 프로파일을 포함하는 잠재 프로파일이 6개인 모형은 제외하고자 하였다. 또한, 모형 선택에 있어서 통계적 기준뿐만 아니라, 간명성과 해석 용이성 등도 매우 중요한 요소이므로(Collins & Lanza 2009) 이를 통합적으로 고려하여 잠재 프로파일의 수가 5개인 모형을 최종 모형으로 설정하였다. 최종 잠재 프로파일 모형의 결과는 <표 4>와 같으며, <그림 2>는 최종 모형의 결과를 그래프로 나타낸 자료이다. <그림 3>은 추가적으로 잠재 프로파일들의 각 관측 변수에 대한 값을 상대적으로 관찰할 수 있도록 표준화하여 그래프로 나타낸 것이다.

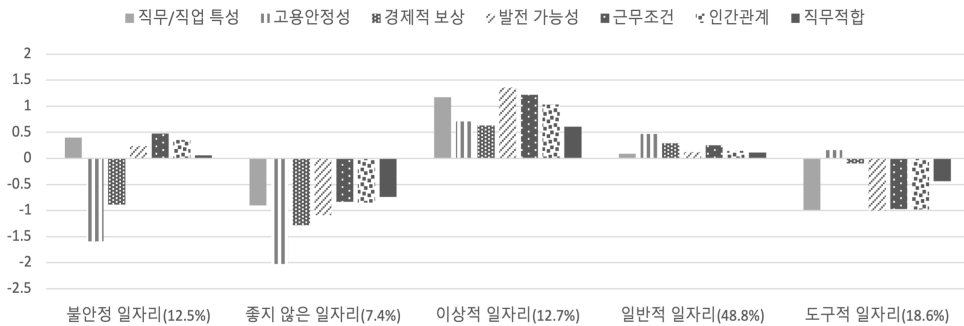
&lt;표 4&gt; 잠재 프로파일 분석결과

|         | 잠재 프로파일            |                 |                    |                    |                    |
|---------|--------------------|-----------------|--------------------|--------------------|--------------------|
|         | 1                  | 2               | 3                  | 4                  | 5                  |
| 집단 비율   | 12.5%<br>(n=1,251) | 7.4%<br>(n=736) | 12.7%<br>(n=1,274) | 48.8%<br>(n=4,877) | 18.6%<br>(n=1,860) |
| 직무/직업특성 | 0.757              | 0.475           | 0.926              | 0.691              | 0.457              |
| 고용안정성   | 0.356              | 0.242           | 0.951              | 0.889              | 0.809              |
| 경제적 보상  | 0.538              | 0.48            | 0.758              | 0.708              | 0.652              |
| 발전 가능성  | 0.654              | 0.364           | 0.899              | 0.628              | 0.383              |
| 근무조건    | 0.779              | 0.547           | 0.929              | 0.714              | 0.479              |
| 관계      | 0.794              | 0.520           | 0.950              | 0.747              | 0.490              |
| 직무 적합   | 0.502              | 0.372           | 0.593              | 0.511              | 0.421              |

전반적으로 질적 및 양적 차이가 모두 관찰되므로 잠재 프로파일의 이상적 형태로 볼 수 있다(Hickendorff et al. 2018). 먼저 1번 프로파일(12.5%)을 살펴보면, 직무/직업 특성, 발전 가능성, 근무조건, 관계 차원은 4번 프로파일과 같이 평균 이상이며 직무 적합성 차원은 0.5에 가까우므로 본인의 수준이 일의 수준과 적합함을 나타내는 반면, 고용안정성이나 경제적 보상은 상대적으로 낮은 값을 보인다. 이러한 집단은 고용안정성이나 경제적 보상이 상대적으로 낮기에 안정적인 보상을 받기 힘들다고 판단되어 불안정 일자리로 명명하였다. 2번 프로파일(7.4%)은 전체적으로 모든 차원들이 평균 미만을 나타내며 직무 적합 또한 본인의 수준이 일의 수준보다 높은 정도를 나타내므로 좋지 않은 일자리로 명명하였다. 3번 프로파일(12.7%)은 직무 적합을 제외한 모든 차원이 가장 높은 수준을 나타내므로 이상적 일자리로 명명하였다. 이상적 일자리 집단에서 직무 적합이 적합 수준이 아닌 이유는 일의 수준이 본인의 수준보다 높은 도전적이지만 성취 가능한 과제들이 많았기 때문에 나타난 결과로 보이며, 이는 발전 가능성이 다른 집단들에 비해 매우 높다는 점에서 뒷받침될 수 있다. 4번 프로파일(48.8%)은 전체적인 차원들이 평균 이상의 값을 보이며 전체의 절반 정도가 속하므로 일반적 일자리로 명명하였다. 5번 프로파일(18.6%)은 고용안정성과 경제적 보상을 제외한 다른 차원들은 낮은 값을 보이며 직무 적합의 경우에도 일의 수준이 본인의 수준보다 낮음을 의미하기 때문에 단순히 돈을 안정적으로 벌고자 하는 집단으로 판단되어 도구적 일자리로 명명하였다.



<그림 2> 잠재 프로파일 모형 추정 결과



<그림 3> 표준화된 잠재 프로파일 모형 추정 결과

## 2) 개인 및 일자리 특성, 취업 준비 특성과 잠재 프로파일의 관계

개인 및 일자리 특성, 취업 준비 특성과 잠재 프로파일 간의 관계를 알아보기 위해 분류 오차를 고려하여 다항 로지스틱 회귀분석을 활용한 새로운 ML 3단계 접근법을 사용해 분석하였다. 다항 로지스틱 회귀분석의 특성상 준거집단을 설정해야 하며, 본 연구의 목적은 고용의 질 현황 파악 및 개선을 위한 것이기 때문에 모든

고용의 질 구성 차원이 가장 높은 이상적 일자리를 준거집단으로 설정하였다. 본 연구에서는 개인 및 일자리 특성 중 기업 규모, 성별, 연령, 학교 소재권역, 학교 유형, 혼인 여부와 잠재 프로파일 간의 관계를 살펴보고, 추가로 취업 준비 특성인 졸업 학점, 어학연수 경험, 인턴 경험, 재학 중 일경험, 토익 고득점 여부, 자격증 취득 수가 잠재 프로파일에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 이에 대한 계수와 표준오차, 승산비(odds ratio)와 유의확률의 결과는 <표 5>와 같다.

먼저 개인이 소속된 기업 규모가 커질수록, 이상적 일자리와 비교하여 불안정 일자리에 속할 확률이 높아지며, 다른 일자리와 비교했을 때는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이는 개인이 소속된 기업 규모가 커질수록 고용의 질이 높아진다는 결과(방하남·이상호 2006)와는 다른 양상을 보이며 이는 추후 논의에서 다루고자 한다. 성별은 여성일 경우, 남성에 비해 이상적 일자리가 준거집단일 때, 이상적 일자리를 제외한 모든 집단에 대해 속할 확률이 높았다. 이는 기존 연구결과(남기성·천영민 2021; 남춘호 2011; 방하남·이상호 2006; 방하남 외 2007)와 유사하게, 여성인 경우 남성에 비해 상대적으로 고용의 질이 낮은 집단에 속할 확률이 높음을 보였다. 연령의 경우, 연령이 증가함에 따라, 이상적 일자리가 준거집단인 경우, 불안정 일자리에 속할 확률이 낮았다. 이는 연령이 증가함에 따라, 고용이 안정적인 집단에 속할 확률이 높다는 연구결과(방하남·이상호 2006)와 유사하다.

대학 소재권역의 경우, 수도권 대학을 졸업하면 비수도권 대학을 졸업한 경우에 비해, 이상적 일자리가 준거집단일 때, 불안정 일자리, 좋지 않은 일자리, 도구적 일자리에 속할 확률이 낮았다. 이는 기존의 연구결과(남기성·천영민 2021)와 유사하게, 수도권에서 대학을 졸업한 경우 비수도권 대학을 졸업한 경우에 비해서 고용의 질이 낮은 일자리에 속할 확률이 낮음을 나타낸다. 또한, 4년제 및 교육대학을 졸업한 경우, 2~3년제 대학교를 졸업한 경우에 비해서, 이상적 일자리가 준거집단일 때, 불안정 일자리와는 유의한 차이가 나타나지 않았으며 나머지 일자리에 속할 확률은 낮음을 보였다. 이를 정리하면, 4년제 및 교육대학을 졸업한 경우, 2~3년제 대학교를 졸업한 경우에 비해서 상대적으로 도구적 일자리, 좋지 않은 일자리, 일반적 일자리에 속할 확률보다는 이상적 일자리에 속할 확률이 높다. 마지막으로 기혼자의 경우 기혼자가 아닌 경우에 비해, 이상적 일자리가 준거집단인 경우에, 다른 모든 집단에 속할 가능성이 상대적으로 낮았다. 이는 기혼자의 경우 안정된 일자리를 추구한다는 선행연구(남춘호 2011)와 일치하는 내용이다.

<표 5> 개인 및 일자리 특성과 잠재 프로파일의 관계

|                      |                   | 불안정<br>일자리                  |         | 중지 않은<br>일자리                |         | 도구적<br>일자리                  |         | 일반적<br>일자리                  |         |
|----------------------|-------------------|-----------------------------|---------|-----------------------------|---------|-----------------------------|---------|-----------------------------|---------|
|                      |                   | <i>b</i><br>( <i>S.E.</i> ) | OR      | <i>b</i><br>( <i>S.E.</i> ) | OR      | <i>b</i><br>( <i>S.E.</i> ) | OR      | <i>b</i><br>( <i>S.E.</i> ) | OR      |
| 개인<br>및<br>일자리<br>특성 | 기업 규모             | 0.06<br>(0.02)              | 1.06**  | -0.04<br>(0.02)             | 0.96    | -0.01<br>(0.02)             | 0.99    | 0.02<br>(0.01)              | 1.02    |
|                      | 성별                | 0.36<br>(0.12)              | 1.43**  | 1.05<br>(0.14)              | 2.86*** | 0.82<br>(0.10)              | 2.27*** | 0.48<br>(0.10)              | 1.62*** |
|                      | 연령                | -0.22<br>(0.04)             | 0.80*** | -0.02<br>(0.04)             | 0.98    | 0.05<br>(0.03)              | 1.05    | 0.03<br>(0.02)              | 1.03    |
|                      | 학교<br>소재권역        | -0.41<br>(0.10)             | 0.66*** | -0.31<br>(0.11)             | 0.73**  | -0.22<br>(0.09)             | 0.80**  | -0.06<br>(0.08)             | 0.95    |
|                      | 학교 유형             | 0.30<br>(0.14)              | 1.35    | -0.32<br>(0.15)             | 0.73**  | -0.54<br>(0.12)             | 0.58*** | -0.21<br>(0.11)             | 0.81*   |
|                      | 혼인 여부             | -1.32<br>(0.43)             | 0.27*** | -1.46<br>(0.51)             | 0.23*** | -0.66<br>(0.26)             | 0.52*** | -0.35<br>(0.20)             | 0.71*   |
| 취업<br>준비<br>특성       | 졸업 학점             | -0.02<br>(0.01)             | 0.98*   | -0.06<br>(0.01)             | 0.94*** | -0.06<br>(0.01)             | 0.95*** | -0.02<br>(0.01)             | 0.98*   |
|                      | 어학연수<br>여부        | -0.13<br>(0.15)             | 0.88    | -0.29<br>(0.18)             | 0.75    | -0.12<br>(0.13)             | 0.89    | -0.12<br>(0.12)             | 0.89    |
|                      | 인턴경험<br>여부        | -0.42<br>(0.12)             | 0.65*** | -0.34<br>(0.14)             | 0.71**  | 0.06<br>(0.10)              | 1.07    | -0.02<br>(0.09)             | 0.98    |
|                      | 재학 중<br>일경험<br>여부 | 0.08<br>(0.10)              | 1.07    | 0.22<br>(0.11)              | 1.24    | 0.08<br>(0.09)              | 1.08    | 0.15<br>(0.08)              | 1.16    |
|                      | 토익<br>고득점<br>여부   | -0.02<br>(0.13)             | 0.98    | -0.17<br>(0.17)             | 0.85    | 0.09<br>(0.12)              | 1.10    | 0.09<br>(0.10)              | 1.09    |
|                      | 자격증<br>취득 수       | -0.07<br>(0.04)             | 0.93    | -0.16<br>(0.05)             | 0.86**  | -0.04<br>(0.03)             | 0.96    | -0.07<br>(0.03)             | 0.93**  |

주1): 참조집단은 이상적 일자리.

주2): 성별(1=여자); 학교 소재권역(1=수도권); 학교 유형(1=4년제 및 교육대)

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ .

취업 준비 특성에서는 졸업 학점, 인턴 경험 여부, 자격증 취득 수만이 유의함을 나타냈으며, 기존 선행연구(길혜지·최윤미 2014; 노경란 외 2011; 성지미·안주엽 2012; 정현상 2015 등)에서 임금 수준 또는 고용 형태에 유의한 영향을 미친다고 알려졌던 어학연수 경험, 재학 중 일경험, 토익 고득점 여부는 유의하지 않았다. 이러한 결과는 박주상·문영만(2018)에서 재학 중 일경험이 임금 수준이나 고용형태에 영향을 미치지 않는다는 것과 채창균 외(2015)에서 어학연수 경험이 취업 성과에 미치는 영향이 확인되지 않았다는 결과와 일치한다. 졸업 학점의 경우에는 졸업 학점이 높을수록 이상적 일자리와 비교하여 다른 모든 일자리에 속할 확률이 낮음을 보였다. 인턴 경험의 경우에는 인턴 경험이 있는 경우 이상적 일자리와 비교하여 불안정 일자리, 좋지 않은 일자리에 속할 확률이 낮았다. 이는 고용 형태에 인턴 경험이 유의한 영향을 미친다는 연구결과(길혜지·최윤미 2014)와 일치한다. 마지막으로 자격증 취득 수가 많을수록 이상적 일자리와 비교하여 좋지 않은 일자리 및 일반적 일자리에 속할 확률이 낮음을 보였다. 이상과 같은 결과는 취업 준비 행동이 모두 고용의 질 유형에 영향을 미치는 것이 아님을 보여주며 기존의 임금 수준과 고용형태만으로 취업 성과를 판단하는 것과는 또 다른 결과를 나타내어 노동 시장 성과 또는 취업 성과로서의 고용의 질 유형이 사용될 수 있음을 보여준다.

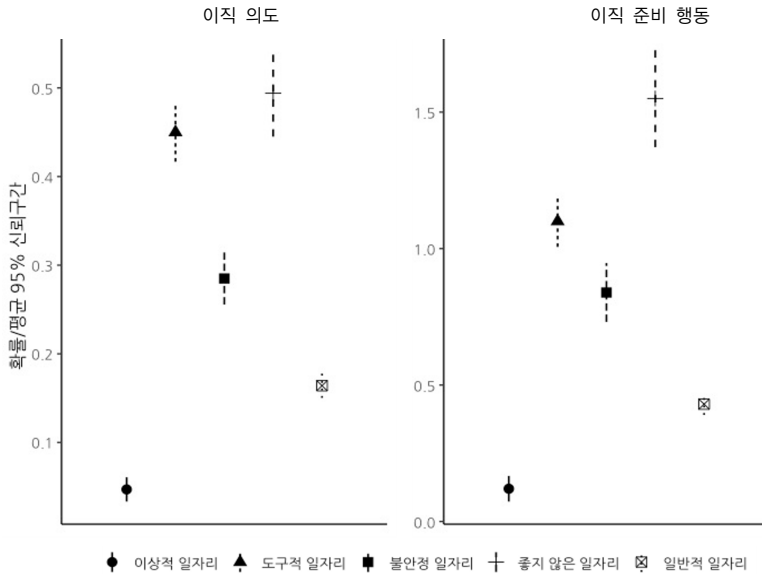
### 3) 잠재 프로파일과 이직 의도 및 이직 준비 행동의 관계

분류된 고용의 질의 프로파일의 결과요인으로서 이직 의도와 이직 준비 행동에 차이가 존재하는지 파악하기 위하여 프로파일 분석에서의 분류 오차를 고려한 wald test의 결과를 <표 6>에 나타냈다.

<표 6> 잠재 프로파일과 이직 의도 및 이직 준비 행동과의 관계

|                | 잠재 프로파일         |                   |                 |                 |                 | chi-sqaure | 프로파일 비교   |
|----------------|-----------------|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------|-----------|
|                | 1<br>불안정<br>일자리 | 2<br>좋지 않은<br>일자리 | 3<br>도구적<br>일자리 | 4<br>일반적<br>일자리 | 5<br>이상적<br>일자리 |            |           |
| 이직<br>의도       | 0.281           | 0.503             | 0.442           | 0.161           | 0.047           | 972.33***  | 5<4<1<2,3 |
| 이직<br>준비<br>행동 | 0.836           | 1.555             | 1.089           | 0.423           | 0.124           | 619.53***  | 5<4<1<3<2 |

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ .



<그림 5> 잠재 프로파일과 이직 의도 및 이직 준비 행동과의 관계

먼저 이직 의도를 결과변수로 설정하여 분석한 결과, 전체적으로 이직 의도에 따라 집단 간 차이가 발생하였다. 좋지 않은 일자리와 도구적 일자리가 가장 이직 의도의 비율이 높은 집단으로 나타났다. 그 다음으로는 불안정 일자리, 일반적 일자리, 이상적 일자리 순으로 이직 의도의 비율이 낮아짐을 확인하였다. 좋지 않은 일자리와 도구적 일자리 간의 비교를 제외하고는 모든 비교에 대해서 유의미한 이직 의도 비율의 차이를 나타냈다.

이직 준비 행동을 결과변수로 설정하여 집단 간 차이를 확인한 결과, 전체 차이가 유의하게 나타났다. 세부적으로 살펴보면, 좋지 않은 일자리, 도구적 일자리, 불안정 일자리, 일반적 일자리, 이상적 일자리 순으로 이직 준비 행동이 감소하였다. 모든 프로파일 간의 비교에 대하여 유의미한 이직 준비 행동 차이가 나타났다.

## V. 결론 및 논의

대졸 청년층의 실업률 증가와 관련하여 많은 사회 문제들이 발생하고 있는 현 시

점에서 대졸 청년들을 대상으로 한 고용의 질 현황 파악은 이러한 현상의 근본적인 원인을 이해하고 해결책을 제시하는 중요한 역할을 할 수 있다. 이에 따라 본 연구는 전년도 대학 졸업자를 대상으로 실시하는 GOMS 자료를 활용하여, 대졸 청년층 임금근로자를 대상으로 고용의 질에 대한 잠재 프로파일 분석을, 분류된 잠재 프로파일의 타당성을 확보하기 위해 개인 및 일자리 특성, 취업 준비 특성과의 관계를 살펴보았다. 더 나아가 이직 의도 및 준비 행동과의 관계를 확인하였다.

첫째, 잠재 프로파일 분석결과, 5개의 잠재 프로파일 모형이 가장 적절한 모형으로 확인되었다. 각각의 프로파일은 고용의 질 구성 차원에 대한 특성을 바탕으로 불안정 일자리, 좋지 않은 일자리, 도구적 일자리, 일반적 일자리, 이상적 일자리로 명명하였다. 전체적인 잠재 프로파일들 간에는 양적인 차이와 질적인 차이가 동시에 나타나는 것을 확인할 수 있었다. 또한, 대졸 청년층의 일자리 미스매치와 관련된 직무 적합을 새로운 차원으로 추가하여 분류된 프로파일의 이해를 높일 수 있었다. 이상적 일자리(12.7%)의 경우에는 모든 차원에서 가장 높은 값을 나타내었다. 직무 적합의 경우에는 일의 수준이 본인의 수준보다 높은 편으로 나타났는데 상대적으로 일의 수준이 본인보다 높은 도전적인 과제들이 많았기 때문에 나타난 결과로 볼 수 있다. 이는 다른 집단들에 비해 발전 가능성이 매우 높다는 점에서 뒷받침될 수 있다. 일반적 일자리(48.8%)의 경우에는 전체의 반에 가까운 인원이 속한 집단이며 고용의 질 차원들이 전체적으로 평균값을 상회한다. 불안정 일자리(12.5%)의 경우에는 일반적 일자리와 비교했을 때, 고용안정성과 보상을 제외한 차원에서는 유사한 값을 나타냈다. 이는 고용안정성이 낮은 비정규직 또는 계약직으로 구성된 집단으로 유추할 수 있다. 도구적 일자리(18.6%)의 경우에는 고용안정성과 경제적 보상은 평균 근처에 해당되지만, 다른 경우에는 상대적으로 낮은 값을 보인다. 이러한 집단은 일반적으로 정규직에 해당되며 적당한 수준의 보상을 받지만, 발전 가능성이 없고 단순한 일을 하여 일의 수준이 자신의 수준보다 낮은 경우에 해당되는 일자리라고 볼 수 있다. 마지막으로, 좋지 않은 일자리(7.4%)의 경우에는 전체적으로 모두 낮은 값을 보이며 가장 해결책이 필요한 일자리라고 볼 수 있다.

둘째, 잠재 프로파일 분석은 탐색적 분석으로, 분류에 있어 타당성이 요구되므로 개인 및 일자리 특성 요인과의 관계를 통해 이를 검증하고 추가적으로 취업 준비 특성과의 관계를 확인하고자 하였다. 이에 따른 결과는 앞서 언급한 선행연구와 일치되는 부분이 많았지만, 그렇지 않은 부분들도 존재하였다. 예를 들어, 개인이 속

한 기업 규모가 커질수록 이상적 일자리와 비교했을 때 불안정 일자리에 속할 확률이 가장 높다는 분석결과는 기존 연구결과와 상충되는 결과를 보였다. 이는 기존 연구들에서 단일 차원의 서열 개념을 통해 예측 변수와 관련성을 탐색한 것과 다르게, 중간 집단에서 발생할 수 있는 하위 차원들의 질적인 차이를 나타낼 수 있는 유형 분류법을 시행하여 나타난 결과라고 볼 수 있다. 이는 전년도 대학 졸업자를 대상으로 설문한 GOMS 자료의 특성을 고려하였을 때, 불안정 일자리는 업무 경험을 쌓기 위한 이들로, 기업 규모가 큰 기업의 인턴 또는 계약직에 속한 확률이 높아서 발생한 결과로 유추할 수 있다. 인턴 경험이 있는 경우, 이상적 일자리와 비교하여 불안정 일자리에 속할 확률이 낮다는 결과가 하나의 방증이 될 수 있다. 그 외 성별, 대학 소재권역, 그리고 혼인 여부에서는 선행연구와 유사한 결과를 보였으므로 분류된 잠재 프로파일에 대한 타당성이 확보되었다고 볼 수 있다. 추가적으로, 취업 준비 특성과 프로파일 간의 관계를 살펴보았을 때, 졸업 학점, 인턴 경험, 자격증 취득 수만이 유의한 결과를 나타냈다. 어학연수, 재학 중 일경험, 토익 고득점 여부와 같은 경우에는 기존 임금 또는 고용형태와 관련이 있었지만, 본 연구에서의 고용의 질 프로파일과는 관계가 없었다. 이와 같은 결과는 취업 준비 노력 잠재 계층과 취업 성과의 인과적 효과를 검증한 김소영 외(2015)에서 학점-자격증-인턴경험 수준이 높은 집단에 속한 이들이 그렇지 않은 이들에 비해 임금 수준에서 유의한 인과적 효과를 보인 것과 유사하다.

마지막으로, 고용의 질이 이직 의도 및 준비 행동을 유의미하게 예측하는지를 분석하였다. 앞에서 예측한 대로, 고용의 질이 높은 집단에서 더 낮은 이직 의도 및 이직 준비 행동이 나타났다. 이직 의도의 경우에는 좋지 않은 일자리, 도구적 일자리 간의 비교를 제외하고는 모두 집단 간 유의미한 차이를 나타냈다. 흥미로운 점은 이직 준비 행동에서는 모든 집단 간 유의미한 차이를 나타냈으며 도구적 일자리에 비해 좋지 않은 일자리에 속한 사람이 이직 준비 행동을 더 많이 할 확률이 높음을 보였다는 것이다. 이는 도구적 일자리에 속한 사람들의 경우 본인이 지각하는 고용의 질이 낮아서 이직 의도를 가지지만, 상대적으로 안정적인 보상을 받기 때문에 실제로 이직 준비 행동을 하는 확률은 낮다고 해석할 수 있었다.

이상과 같은 결과를 통해 도출할 수 있는 본 연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 잠재 프로파일 분석을 통해 대졸 청년층의 고용의 질 유형을 파악할 수 있었다. 기존에 고용의 질을 단일 지수로 사용하여 고용의 질을 비교하거나 현황 파

악한 연구들과는 다르게 고용의 질을 유형화했다는 점에서 의의를 갖는다. 또한 대졸 청년층의 특성을 반영하여 직무 적합 차원을 추가하여 고용의 질을 측정함으로써 고용의 질 개념을 확장하는 데 기여하였다. 이러한 결과를 통해 정부는 어떠한 일자리를 창출하는 것이 대졸 청년들의 실업난을 해결하는 데 효과적일지 파악할 수 있으며, 기업 입장에서조차 이직 행동을 줄이기 위한 방책으로 고용 안정성 및 보상 수준을 중심으로 고용의 질을 어떻게 향상시킬 수 있을지 고민하여 본 결과의 실증적인 적용이 가능할 것이다. 또한, 대학 재학생 또는 취업 준비생에게도 재학 중 학점 관리에 힘써야 하며, 인턴 경험, 관련 자격증 취득과 같은 노력을 기울인다면 이상적 일자리에 속할 확률이 높아짐을 제시하여 취업 준비 노력 방향에 도움이 될 것으로 기대한다.

둘째, 기존 선행연구에서 파악하기 어려웠던 중간 집단의 특성을 파악할 수 있었다. 대졸 청년들의 고용의 질을 높이기 위해서는 고용의 질의 전반적인 수준을 파악하는 것도 중요하지만, 고용의 질이 낮은 집단이 어떤 차원에서 상대적으로 부족하여 고용의 질이 높은 일자리가 되지 못하였는지 파악하여 고용의 질을 향상시키 고자 하는 노력이 중요하다. 단순히 양질의 일자리를 늘리는 것은 현실적으로도 어려우며, 기존 일자리의 질을 향상시키는 것이 효율적이기 때문이다. 본 연구에서 도출된 중간 집단으로는 도구적 일자리와 불안정 일자리를 들 수 있다. 두 집단은 모든 차원에 대해서 이질적인 모습을 나타낸다. 전체적인 고용의 질과 이직 행동을 통해 살펴봤을 때, 불안정 일자리가 도구적 일자리에 비해 상대적으로 나은 모습을 보인다. 본 자료의 대상이 대졸 청년층이라는 점을 고려하여 이를 본다면, 청년들에게 더 중요한 것은 고용안정성이나 경제적 보상과 같은 것보다는 발전 가능성, 직무 특성, 근무조건, 인간관계, 직무 적합 등이라고 해석될 수 있다. 이들은 사회초년생으로 업무에 대한 경험이 부족하므로 경험 축적을 통한 자기 발전을 중요시하며 본인의 수준에 적합하거나 도전적인 과제를 선호하기 때문이다. 물론, 이러한 결과는 도구적 일자리가 고용안정성과 보상을 제외한 나머지 차원에서 상대적으로 더 떨어지기 때문에 발생한 결과라고 볼 수도 있다. 하지만, 이는 대부분의 연구에서 고용의 질의 기준으로 고용안정성과 경제적 보상을 노동시장의 성과로서 나타내었던 부분과 상충되는 부분이므로 후속 연구가 필요할 것으로 보인다.

셋째, 고용의 질이 높고 낮음을 파악하는 것에서 멈추지 않고 이직과의 관계성을 살펴보았다는 점에서 의의가 있다. 이직 의도 및 준비 행동 간의 관계에서 집단에 따라 유의미한 결과가 도출되었으며 이는 고용의 질이 이직과 같은 조직행동과 연

관된다는 것을 의미한다. 또한, 앞에서 제시되었듯이 도구적 일자리와 좋지 않은 일자리 간의 이직 준비 행동 간의 차이는 주목할 만한 결과였다. 추후에 고용의 질과 이직 간의 관계를 파악하는 연구들이 추가적으로 진행된다면 이러한 관계는 더욱 견고해질 것으로 기대한다.

본 연구에는 몇 가지 한계점이 존재한다. 첫 번째, 분석에 사용된 자료인 GOMS는 대졸자의 직업 이동을 대표하는 자료이지만, 횡단적 자료이다. 횡단적 자료를 사용했기 때문에 이직 행동을 직접적으로 측정하지 못하였으며, 고용의 질과의 인과적 관계를 명확하게 제시하기 힘들다. 따라서 후속 연구에서는 이러한 점을 보완하여 종단적 데이터를 바탕으로 실제 이직 행동을 측정한다면 더욱 명확하게 청년층의 이직 행동에 미치는 잠재 프로파일의 영향력을 명확하게 밝힐 수 있을 것이다. 또한, 잠재 전이 분석과 같은 종단적 연구방법론을 사용하여 본 연구에서 도출된 잠재 프로파일 형태가 시간이 지남에 따라 유지되는지 또는 다양한 형태로 변화하는지 파악하고 전이에 미치는 영향요인을 검증한다면 훨씬 의미 있는 결과를 얻을 수 있다고 기대한다.

두 번째, 자료의 특성상 원하는 변수가 항상 가용한 것은 아니었다는 점이다. 기존 방하남 외(2007)의 연구에서 사용된 변수를 모두 동일하게 사용할 수는 없었으며 몇몇의 변수는 대리변수를 사용하였다. 또한, 의사소통 통로를 측정할 수 있는 변수가 존재하지 않았다. 향후 연구에서 설문 조사를 통해 위와 같은 변수들을 포함하여 자료를 수집한다면 본 연구에서 공개 자료를 사용함으로써 나타난 한계점을 보완할 수 있을 것이라 기대한다.

이러한 한계점에도 불구하고, 본 연구에서 나타난 결과는 기존 고용의 질에 관한 연구를 조금 더 심도 있게 진행할 수 있는 초석을 마련하였다. 기존 연구들에서는 다차원적 개념인 고용의 질을 단일 지수로 나타내어 양적인 차이에만 집중하였다. 이러한 방식은 단순히 고용의 질에 대한 높낮이만 포함하기 때문에, 국가, 기업, 개인 간 비교에는 용이하지만 고용의 질을 구성하는 차원 간의 질적인 차이를 파악하는 데 어려움이 있었다. 하지만 본 연구에서는 대졸 청년층을 대표하는 대졸자 직업이동 경로조사 자료를 통해, 단순히 고용의 질의 양적인 차이뿐만 아니라 구성 차원 간의 질적인 차이를 포함하는 5개의 집단으로 도출하였다. 또한, 이는 개인 및 일자리 특성과의 관계성 검증을 통해 타당도가 확보되고 분류된 유형의 설명력을 높일 수 있었다. 따라서 추후 정책 시행과 관련해 집단의 특성을 파악하고 정책을

수립하는 데 있어서 도움을 줄 것이라고 기대할 수 있다. 추가적으로 취업 준비 특성과의 관계를 파악하여 대학 재학 또는 취업 준비 중인 청년들에게 이상적 일자리에 진입하기 위한 방법을 제시할 수 있었다. 마지막으로, 기존의 연구들에서는 고용의 질 측정에만 초점을 둔 것에 비해, 본 연구에서는 조직 행동의 주요 변수인 이직 행동과의 유의성을 검증하였다는 점에서 의의가 있다.

## 참고문헌

- 고용노동부. 2020. 《사업체노동력조사》. 고용노동부.
- 강은영. 2017. 《고용의 질 해외사례 검토 및 지표체계 구축방안》. 통계청.
- 고종욱. 1999. “인적 특성이 직무만족도에 미치는 영향.” 《한국사회학》 33(2): 359-387.
- 길혜지·김영식. 2018. “대졸 청년층의 직무불일치 잠재유형 변화 분석.” 《교육재정경제 연구》 27(3): 155-178.
- 길혜지·최운미. 2014. “대졸자의 고용형태 결정요인 분석 연구.” 《직업교육연구》 33(6): 1-26.
- 김소영·장유나·홍세희. 2016. “취업 성과에 대한 취업 준비 노력 잠재 계층의 인과적 효과: 임금과 직장만족도를 중심으로.” 《조사연구》 17(4): 1-33.
- 남기성·천영민. 2021. “좋은 일자리 새로운 분류 제안 및 분석.” 《직업과 자격 연구》 10(1): 1-18.
- 남윤철·진정란·김원섭. 2018. “사회적기업 일자리 질과 결정요인에 관한 연구.” 《노동 연구》 36: 5-43.
- 남춘호. 2011. “고용의 질 지수를 이용한 노동시장의 불평등과 양극화추세 분석.” 《경제와사회》 92: 305-350.
- 노경란·박용호·허선주. 2011. “진로개발프로그램 참여 경험이 대졸 청년의 능력개발 노력과 주관적 취업 만족에 미치는 영향.” 《직업능력개발연구》 14(2): 55-81.
- 노용환·신종각. 2007. “주성분분석을 이용한 우리나라 '고용의 질' 추이 분석.” 《직업능력개발연구》 10(3): 45-65.
- 박성재·고영우. 2013. “청년들의 스펙이 노동시장 이행과 임금에 미치는 영향.” 《2013 고용패널학술대회 자료집》 308-334.
- 박주상·문영만. 2018. “대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인: 대학 재학 중 노동경험을 중심으로.” 《지역사회연구》 26(4): 151-170.
- 박진희·김두순·정한나·이재성. 2015. 《2015 통계로 본 노동동향》. 한국고용정보원

- 방하남. 2011. “[고용의 질]과 사회정책의 과제-괜찮은 일자리(Decent Work, Decent Job)의 지표개발 및 평가.” 《한국조사연구학회 2011년 추계학술대회 발표논문집》 7-22.
- 방하남·이상호. 2006. “‘좋은 일자리’(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석.” 《한국사회학》 40(1): 93-126.
- 방하남·이영면·김기현·김한준·이상호. 2007. 《고용의질: 거시, 기업, 개인 수준에서의 지표개발 및 평가》. 한국노동연구원.
- 성지미·안주엽. 2012. “취업사교육과 첫 일자리.” 《한국경제연구》 30(3): 5-46.
- 손지아·박순미. 2011. “‘괜찮은 일자리 (Decent Job)’의 관점에서 본 장애인 고용의 질에 대한 탐색적 연구.” 《노동정책연구》 11(1): 131-165.
- 이규용·김용현. 2003. “대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인.” 《노동정책연구》 3(2): 69-93.
- 이만기. 2013. “대졸 초기경력자의 이직의도에 미치는 영향요인 분석.” 《진로교육연구》 26(3):61-81.
- 이성균. 2008. “증장년층의 취업과 ‘괜찮은 일자리’.” 《한국사회정책》 15(2) :181-216.
- 정도범. 2019. “대졸 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인: 정규직 여부에 따른 비교 및 분석.” 《노동정책연구》 19(3): 93-127.
- 정현상. 2015. “대졸 청년층의 전공계열별 노동시장 이행실태”. 《노동리뷰》 60-75.
- 조영하·김병찬·김봉준. 2008. “대학졸업자의 취업성과에 대한 영향요인 분석.” 《교육행정학연구》 26(2): 437-462.
- 채창균·김안국·오호영. 2005. 《청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(I)-대졸 청년층의 노동이동》. 한국직업능력개발원.
- 최문경·이기엽. 2008. “대학졸업에서 첫 직장까지”. 《직업능력개발연구》 11(3): 23-48.
- 탁진국·이동하·박지현·김현해·정병석. 2008. “신입사원의 이직의도에 영향을 미치는 작업환경 변수에 관한 연구.” 《응용통계연구》 21(3): 469-484.
- 통계청. 2019. 《경제활동인구조사 청년층 부가조사》. 통계청
- 한국경제연구원. 2020. 《10년간 청년 대졸자 실업률 OECD 순위, 14위에서 28위로 하락》. 한국경제연구원, 2020년 12월 1일자.
- 한국교육개발원. 2019. 《OECD 교육지표 2019》. 한국교육개발원.

Allen, J. and R. Van der Velden, 2001. “Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and on Job Search.” *Oxford Economic Papers* 53(3): 434-452.

Anker, R., I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, and J.A. Ritter. 2002. *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*. Geneva: International Labour Office.

- Anker, R., I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, and J.A. Ritter. 2003. "Measuring Decent Work with Statistical Indicators." *International Labour Review* 142: 147-178.
- Asparouhov, T. and B. Muthén. 2018. *Variable-specific Entropy Contribution*. Los Angeles: Muthén & Muthén.
- Bakk, Z. and J.K. Vermunt. 2016. "Robustness of Stepwise Latent Class Modeling With Continuous Distal Outcomes." *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 23(1): 20-31.
- Berlin, K.S., N.A. Williams, and G.R. Parra. 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.
- Bescond, D., A. Chataignier, and F. Mehran. 2003. "Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison." *International Labour Review* 142: 179-212.
- Bonnet, F., J.B. Figueiredo, and G. Standing. 2003. "A Family of Decent Work Indexes." *International Labour Review* 142: 213-238.
- Clark, A.E. 1998. *Measures of Job Satisfaction: What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries*. Paris: OECD Publishing.
- Clark, A.E. 2015. *What Makes a Good Job? Job Quality and Job Satisfaction*. Bonn: IZA World of Labor.
- Clark, S.L. and B. Muthén. 2009. *Relating Latent Class Analysis Results to Variables not Included in the Analysis*.  
<http://www.statmodel.com/download/relatinglca.pdf>.
- Collins, L. M. and S.T. Lanza. 2009. *Latent Class and Latent Transition Analysis: With Applications in the Social, Behavioral, and Health Sciences*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Cotton, J.L. and J.M. Tuttle. 1986. "Employee Turnover: A Meta-analysis and Review with Implications for Research." *Academy of Management Review* 11(1): 55-70.
- DiStefano, C. and R. Kamphaus. 2006. "Investigating Subtypes of Child Development: A Comparison of Cluster Analysis and Latent Class Cluster Analysis in Typology Creation." *Educational and Psychological Measurement* 66(5): 778-794.
- Duffy, R.D., B.A. Allan, J.W. England, D.L. Blustein, K.L. Autin, R.P. Douglass, J. Ferreira, and E.J. Santos. 2017. "The Development and Initial Validation of the Decent Work Scale." *Journal of Counseling Psychology* 64(2): 206-221.
- European Commission. 2001. *Employment in Europe*. European Commission.
- Graça, M., L. Pais, L. Mónico, N.R.D. Santos, T. Ferraro, and R. Berger. 2021.

- “Decent Work and Work Engagement: A Profile Study with Academic Personnel.” *Applied Research in Quality of Life* 16(3): 917-939.
- Harari, M.B., A. Manapragada, and C. Viswesvaran. 2017. “Who Thinks They’re a Big Fish in a Small Pond and Why Does It Matter? A Meta-analysis of Perceived Overqualification.” *Journal of Vocational Behavior* 102: 28-47.
- Hickendorff, M., P.A. Edelsbrunner, J. McMullen, M. Schneider, and K. Trezise. 2018. “Informative Tools for Characterizing Individual Differences in Learning: Latent Class, Latent Profile, and Latent Transition Analysis.” *Learning and Individual Differences* 66: 4-15.
- Holman, D. 2013. “Job Types and Job Quality in Europe.” *Human Relations* 66(4): 475-502.
- ILO. 1999. “Decent work.” *Report of the Director-General to the International Labour Conference 87th Session*. Geneva: ILO.
- Jencks, C., L.Perman, and L. Rainwater. 1988. “What Is a Good Job? A New Measure of Labor-market Success.” *American Journal of Sociology* 93(6): 1322-1357.
- Kim, H.J., R.D. Duffy, and B.A. Allan. 2021. “Profiles of Decent Work: General Trends and Group Differences.” *Journal of Counseling Psychology* 68(1): 54-66.
- Knox, A.J. and C. Warhurst. 2015. *Job Quality in Australia: Perspectives, Problems and Proposals*. Alexandria, NSW: Federation Press.
- Lanza, S.T. and B.L. Rhoades. 2013. “Latent Class Analysis: An Alternative Perspective on Subgroup Analysis in Prevention and Treatment.” *Prevention Science* 14(2): 157-168.
- Lanza, S.T., X. Tan, and B.C. Bray. 2013. “Latent Class Analysis with Distal Outcomes: A Flexible Model-based Approach.” *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 20(1): 1-26.
- Lauver, K.J. and A. Kristof-Brown. 2001. “Distinguishing between Employees’ Perceptions of Person-job and Person-organization Fit.” *Journal of Vocational Behavior* 59 (3): 454-470.
- Lee, S. H. & D.Y. Jeong. 2017. Job Insecurity and Turnover Intention: Organizational Commitment as Mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal* 45(4) 529-536.
- Marsh, H.W., O. Lüdtke, U. Trautwein, and A.J. Morin. 2009. “Classical Latent Profile Analysis of Academic Self-concept Dimensions: Synergy of Person-and Variable-centered Approaches to Theoretical Models of Self-concept.” *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 16(2): 191-225.

- Masyn, K.E. 2013. Latent Class Analysis and Finite Mixture Modeling. in T. Little (ed.), *The Oxford Handbook of Quantitative Methods* (pp. 551-611). New York, NY: Oxford University Press.
- Mobley, W.H. 1982. *Employee Turnover, Causes, Consequences, and Control: Reading*. MA: Addison-Wesley.
- Nylund, K.L., T. Asparouhov, and B.O. Muthén. 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.
- Nylund-Gibson, K. and A.Y. Choi. 2018. “Ten Frequently Asked Questions about Latent Class Analysis.” *Translational Issues in Psychological Science* 4(4): 440-461.
- Nylund-Gibson, K., R.P. Grimm, and K.E. Masyn. 2019. “Prediction from Latent Classes: A Demonstration of Different Approaches to Include Distal Outcomes in Mixture Models.” *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 26(6): 967-985.
- Oberski, D. 2016. “Mixture Models: Latent Profile and Latent Class Analysis. in J. Robertson and M. Kaptein (eds.). *Modern Statistical Methods for HCI* (pp. 275-287). Cham, Switzerland: Springer.
- OECD. 2003. *OECD Employment Outlook: Towards More and Better Jobs*. OECD.
- Orpinas, P., K. Raczyński, J.W. Peters, L. Colman, and D. Bandalos. 2015. “Latent Profile Analysis of Sixth Graders Based on Teacher Ratings: Association with School Dropout.” *School Psychology Quarterly* 30(4): 577-592.
- Porcu, M. and F. Giambona. 2017. “Introduction to Latent Class Analysis with Applications.” *The Journal of Early Adolescence* 37(1): 129-158.
- Ramaswamy, V., W.S. DeSarbo, D.J. Reibstein, and W.T. Robinson. 1993. “An Empirical Pooling Approach for Estimating Marketing Mix Elasticities with PIMS Data.” *Marketing Science* 12(1): 103-124.
- Seo, Y.-J. 1992. Job Satisfaction of Hospital Employees: An Empirical Test of a Causal Model in South Korea. Unpublished doctoral dissertation. The University of Iowa, Iowa.
- Tein, J.-Y., S. Coxé, and H. Cham. 2013. “Statistical Power to Detect the Correct Number of Classes in Latent Profile Analysis.” *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 20(4): 640-657.
- UNECE. 2015. *Handbook on Measuring Quality of Employment*. UN.
- Vermunt, J.K. 2010. “Latent Class Modeling with Covariates: Two Improved Three-step

Approaches.” *Political Analysis* 18(4): 450-469.

Wang, D., Y. Jia, Z.-J. Hou, H. Xu, H. Zhang, and X.-L. Guo. 2019. “A Test of Psychology of Working Theory among Chinese Urban Workers: Examining Predictors and Outcomes of Decent Work.” *Journal of Vocational Behavior* 115: 103325.

<접수 2022.02.14; 수정 2022.04.08; 게재확정 2022.04.18>

## **A Study on the Relationship between Profiles of Employment Quality and Turnover in Young College Graduates: Application of Latent Profile Analysis**

Hansung Lee

(Chung Ang University)

Hyejin Moon

(Chung Ang University)

Taehun Lee

(Chung Ang University)

Using Graduates Occupational Mobility Survey (GOMS) data, this study profiled college-graduated young workers on different types of employment and found that these profiles were distinguished by major individual and job characteristics, job preparation characteristics, turnover intention, and turnover preparation behaviors. To measure the employment quality of college graduates, we modified Quality of Employment Index and added an additional dimension of person-job fit reflecting the characteristics of the research sample. We employed latent profile analysis to identify five employment quality profiles: unstable job, bad job, instrumental job, ordinary job, and ideal job. In search of associations with individual and job characteristics, we found that age, gender (male), education (graduation from metropolitan areas), and marriage predicted a higher likelihood of being classified in ideal job. In addition, we found that higher GPA, internship experience, and the number of certificate of qualification predicted a higher likelihood of being classified in ideal job. Finally, the overall quality of employment predicted lower turnover intention and preparation behaviors. Exceptionally, there was no significant difference in turnover intention between instrumental job and bad job whereas less turnover preparation behavior was found in instrumental job. This study contributed to improving employment quality measurement by presenting employment quality profiles that consider qualitative differences in sub-dimensions. Furthermore, distinguishing actual turnover behaviors from turnover intention, we found that economic compensation and job security were related to actual turnover behavior when the overall quality of employment was low.

Key words: quality of employment, person-job fit, turnover intention, turnover preparation behavior, latent profile analysis