

연구논문

청년 취업자의 직무만족도와 이직의사 변화의 잠재계층에 대한 이중 변화형태 모형의 적용*

Dual Trajectory Modeling Approach to Analyzing Latent Classes in Youth Employees'
Job Satisfaction and Turnover Intention Trajectories

노언경** · 홍세희*** · 이현정****

Unkyung No · Sehee Hong · Hyunjung Lee

본 연구의 목적은 청년 취업자의 직무만족도와 이직의사의 다양한 변화형태를 추정하여 잠재계층을 분류하고, 두 변수에 영향을 미치는 직무적합도(전공적합도, 교육수준적합도, 기술수준적합도)와의 효과를 밝히는 것이다. 이를 위하여 청년패널 2001의 만 15~29세 청년 취업자를 대상으로 한 2001년부터 2006년까지의 종단자료를 이용하였다. 직무만족도와 이직의사의 잠재계층을 동시에 도출하기 위해 준모수적 집단중심 접근 방법의 확장모형인 이중 변화형태 모형(dual trajectory model)을 적용하였다.

분석 결과, 직무만족도 변화에 따른 잠재계층은 4개로 분류되었고, 변화형태에 따라 증가집단, 감소집단, 중간수준집단, 고수준집단으로 명명하였다. 이직의사 변화에 따른 잠재계층은 3개로 분류되었고, 변화형태에 따라 저수준집단, 유지집단, 급감소집단으로 명명하였다. 직무만족도와 이직의사에 시간의존적 변수인 전공적합도, 교육수준적합도, 기술수준적합도의 영향력을 검증한 결과, 직무만족도가 낮거나 이직의사가 높은 집단에는 교육수준적합도 또는 기술수준적합도의 영향력이 유의하게 나타났다. 본 연구는 오랜 기간 직무만족도가 낮거나 이직의사를 지속적으로 가지고 있는 청년 취업자들을 위한 대책을 마련하는데 도움을 줄 것이다. 또한 잠재계층 모형을 확장시켜 두 가지 변수의 잠재계층을 동시에 도출하고, 그 잠재계층을 결정짓는 데 미치는 시간의존적 독립변수의 효과를 검증하는 종단연구 방법을 적용했다는 점에서 연구방법론적 측면에서 의의가 있다.

* 본 연구는 교육과학기술부에서 지원하고 한국과학재단에서 위탁관리하는 세계수준의 연구중심대학(WCU) 육성사업으로부터 지원받아 수행되었습니다.(과제번호 R32-2008-000-20023-0).

** 고려대학교 교육학과 박사과정수료

*** 교신저자(corresponding author): 고려대학교 교육학과 교수 홍세희.

E-mail: seehong@korea.ac.kr

**** 고려대학교 교육학과 박사과정수료

주제어: 청년 취업자, 직무만족도, 이직의사, 종단연구, 잠재계층분석

The purposes of the present study were (1) to identify the latent classes depending on youth employees' trajectories in job satisfaction and turnover intention and (2) to test the effects of person-job fit(major fit, education level fit, skill level fit) on job satisfaction and turnover intention using Youth Panel 2001. In order to estimate latent classes of job satisfaction and turnover intention changes simultaneously and study probabilities linking latent class membership in trajectory across the two variables, we applied dual trajectory model, an extension of semi-parametric group-based approach. Results showed that four latent classes were identified for job satisfaction, which were defined, based on the trajectory patterns, as increasing group, decreasing group, medium-level group, and high-level group. And, three latent classes estimated for turnover intention were defined as low-level group, maintaining group, and rapidly decreasing group. To test the effects of person-job fit variables, we added the variables as time-dependant variables to the unconditional latent class model. The effect of education level fit and skill level fit were found significant in the groups which are low in job satisfaction and have high in turnover intention. Findings from this study suggest the need to consider trajectory heterogeneity in the study of youth employees' job satisfaction and turnover intention to capture the dynamic dimension of overlap between the two constructs.

key words: youth employee, job satisfaction, turnover intention, longitudinal study, latent class analysis

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

취업포탈 잡코리아에서 실시한 최근의 설문조사에 의하면, 직장인 712명 중 65.9%가 현재 직장에 만족하지 못한다고 응답했고, 76.3%가 이직을 계획 중이라고 응답했다(경향신문 2010.11.16.). 직장인의 절반 이상이 자신이 대부분의 시간을 보내는 직장에 만족하지 못하고 떠날 생각을 하고 있다는 것은 개인적으로나 조직적, 더 나아가 사회적으로도 큰 손실이다. 최근 취업난으로 인해 청년층의 실업문제도 심각한 상황에서 청년 취

업자들마저 자신의 직무에 만족하지 못하거나 이직을 지속적으로 고려한다면 이에 대한 대책을 마련하는 것이 절실하다.

조직에서의 직무만족은 개인의 생활만족도에 긍정적인 영향을 주고(Argyle 1989; Judge & Watanabe 1993), 조직적인 차원에서는 조직의 성과에 영향을 미친다. 반대로 직무에 만족하지 못하면 무기력해지고, 조직에 대한 헌신이 줄어들며(Moser 1997), 직무 스트레스로 인해 직업을 그만두는 결과를 초래할 수 있다(Jamal 1997). 또한 이직 관련 이론들에 의하면 직무만족은 이직 과정에 있어서 매우 중요한 역할을 한다고 알려져 있다(Boswell et al. 2005; Mobley 1982; Steel 2002). 특히 직무만족은 이직행동보다는 이직의사와 직접적으로 부적인 관련이 있다. 이는 100편 이상의 경험적 연구들로 수행한 메타분석들에서 나타난 결과이다(Griffeth et al. 2000; Tett & Meyer 1993). 직무만족과 직접적으로 관련이 있는 것으로 알려진 이직의사는 실제적인 이직행동을 강력하게 예측케 한다(Griffeth et al. 2000). 조직에서 핵심인력의 보유는 매우 중요한 이슈이기 때문에, 개인이 이직행동을 하는 데 영향을 주는 직무만족과 이직의사에 대해서 많은 연구들이 수행되어 왔다(Chen et al. 2011). 직무만족과 이직의사는 이직행동 이외에도 개인이 조직에 대해 얼마나 몰입 또는 헌신하는지(Tett & Meyer 1993), 업무수행이 얼마나 효과적인지(Berman & Nevo 1994, 김상욱·유홍준 2002) 등과 밀접한 관련이 있는 중요한 변수이다.

직무만족이나 이직의사는 개인의 심리적 특성으로, 시간이 지나도 변화하지 않는 성별이나 학력 등과는 달리 특정 사건 또는 경험에 의해 변화하는 속성이 있다(Chen et al. 2011). Dickter et al.(1996)의 사건사 분석(event history analysis)에서 직무만족도가 시간에 의한 조절변수임을 나타냈다. 구체적으로는 시간이 지남에 따라 직무만족도가 변화하고, 그 영향력은 재직 기간에 따라 달라진다는 결과를 제시하였다. 이러한 연구들에 의하면, 특정 시기에 측정했을 때 직무만족이 높고 이직의사가 낮다 하더라도 시간이 지남에 따라 직무만족이 점점 높아지거나 낮아질 수 있고, 이직의사도 높아지거나 낮아질 수 있음을 알 수 있다. 직무만족과 이직의사 각각에 영향을 주는 요인에 대한 연구들은 많이 이루어져 왔으나, 이 변수들의 변화에 함께 영향을 주는 요인에 대해서는 연구가 많이 이루어지지 않았다.

직무만족과 이직의사는 각각 개인의 특성과 직무의 특성이 얼마나 잘 부합되느냐에 따라 결정된다. 구체적으로는 개인의 욕구와 그 욕구를 충족시키는 직무의 공급이 부합하거나 직무의 요구와 그 요구를 충족시키는 개인의 능력이 부합하는 경우에, 그 결과적

으로 높은 직무만족 또는 낮은 이직의사 등이 나타난다는 이론이 있다(Edwards 1991). 이에 따르면, 직무만족과 이직의사에 영향을 미치는 중요한 변수로 개인의 특성과 직무의 특성이 적합한지를 나타내는 직무적합도를 들 수 있다. 따라서 종단적인 관점에서 직무적합도의 변화는 직무만족과 이직의사의 변화에 영향을 주는 요인으로 작용할 것이라고 기대된다.

본 연구에서 주목할 점은 직무만족도와 이직의사는 서로 밀접한 관련이 있으므로 그 변화에 대해서도 관련성이 있을 수 있으나, 개개인에 따라 직무만족과 이직의사의 변화는 다르다는 점이다. 어떤 사람의 직무만족도는 시간이 지남에 따라 증가하고, 어떤 사람의 직무만족도는 시간이 지남에 따라 감소하며, 어떤 사람의 직무만족도는 시간이 지남에 따라 변하지 않을 수 있다. 이직의사에 대해서도 마찬가지이다. 따라서 직무만족도와 이직의사가 변화하는 형태에 따라 몇 가지 유형의 집단으로 구분하면 각 집단에 대해 직무적합도가 어떤 식으로 영향을 미치는지를 보다 적절하게 파악할 수 있을 것이다. 이때, 변화의 형태에 따른 집단은 자료로 구분할 수 없고 분석을 통해 이루어지므로 구분되는 집단을 학문적 용어로 '잠재계층(latent class)'이라고 한다.

따라서 본 연구에서는 직무만족도와 이직의사의 변화형태에 따른 잠재계층을 동시에 도출하고, 각 잠재계층에서 직무적합도가 직무만족도와 이직의사에 미치는 영향이 어떠한지를 살펴볼 것이다. 청년 취업자들의 심리적 상태를 장기적으로 살펴보고 오랜 기간 동안 직무에 만족하지 못하거나 이직할 의사를 가지고 있는 대상들에 대한 연구를 통해 이들이 경험하는 심리적인 변화의 형태와 개인·직무의 특징과의 관련성을 파악하면, 노동시장의 개선을 위해 개인적으로나 조직적으로 어떠한 대책을 마련해야 할지를 파악할 수 있을 것이다.

1. 직무만족도와 이직의사, 그리고 직무적합도 간의 관련성

직무만족도(job satisfaction)는 조직구성원이 직무 또는 직무경험을 통해 얻는 정서적인 기쁨과 긍정적인 감정 상태를 의미한다(Locke 1976). 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구는 약 40년 간 지속적으로 수행되어 왔다. 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 크게 유전적인 요인, 문화적인 요인, 그리고 직업 상황과 관련된 요인으로 나눌 수 있다(Saari & Judge 2004). 먼저 유전적인 요인이 직무만족도에 영향을 준다는 관점은 아동기에 발견된 기질이 40년 이후 성인이 되어서 직무만족도와 관련성이 통계적으로 유의미하다는 연구(Staw et al. 1986)와 서로 떨어져 자란 일란성 쌍둥이의 직무만족도

가 유사하다는 연구(Arvey et al. 1989) 등이 뒷받침해 왔다. 그러나 정확하게 어떤 요인이 영향을 주는지를 파악하지 못한다는 비판에 의해 심리적인 과정을 탐구한 결과, 직무 그 자체에 대한 자기 평가나 인식이 핵심적인 요인임을 밝혔다(Judge & Bono 2001). 다시 말하면 직무만족도는 직무가 개인의 기대를 충족시키는 정도에 따라 달라질 수 있다(Muchinsky 1997). 따라서 직무만족도를 높이기 위해서는 개인과 직무가 적절한 조화를 이루어야 하므로 개인은 자신에게 적합한 직무를 선택하고, 조직은 직무에 적합한 개인을 선택하는 것이 바람직하다.

두 번째로 문화적인 요인이 직무만족도에 영향을 준다는 관점은 비교문화 연구(cross-cultural study)를 통해 발전되었다(Hofstede 1980). 구체적으로 개인주의와 집단주의, 불확실성 회피와 위험 추구, 권력 거리, 남성성과 여성성으로 구분되는 네 가지 영역에서 문화의 차이가 직무만족도에 영향을 준다고 할 수 있는데, 이는 국가 간 연구에서 뚜렷이 관찰된다.

세 번째는 직업 상황과 관련된 요인이 직무만족도에 영향을 준다는 관점이다. 다양한 조직과 다양한 종류의 직업과 근무환경(상사, 임금, 승진 기회, 동료 등) 등에 대하여 오랜 기간 축적된 연구들을 통해, 직업의 특성은 일반적으로 직무만족도에 큰 영향을 주는 것으로 검증되어 왔다(Judge & Church 2000).

이직의사(turnover intention)는 조직구성원임을 포기하고 현재 직장을 떠나려고 하는 의도로 정의되며(Meyer & Allen 1984), 이는 정서적이라기보다는 인지적 상태라고 할 수 있다(Tett & Meyer 1993). 이직의사는 아직 행동으로 나타나지 않은 심리적 상태를 의미하는 것으로 이직행동과는 구별되며, 직무만족과 함께 이직행동의 강력한 예측변수가 될 수 있다(Tett & Meyer 1993). 이직은 본인의 의사에 의한 이탈인 자발적 이직(voluntary turnover)과 본인의 의사와 관계없는 정년퇴직, 사망, 해고 등의 이유로 조직을 떠나는 비자발적 이직(involuntary turnover)으로 구분된다(Price 1977). 본 연구에서 다루고자 하는 이직의사는 자발적 이직과 관련되는 변수이다. 이직의사에 영향을 미치는 중요한 요인으로는 직업 관련 요인을 들 수 있다. 조직 내에서 직무에 대한 기대가 충족되지 못하는 경우에 좌절을 경험하게 되고, 이를 극복하기 위한 방법으로 일을 그만두거나 다른 일을 찾는다(Houkes et al. 2003). 또한 직무 스트레스를 극복하기 위한 방법으로 이직을 고려하기도 한다(Chen et al. 2011).

직무만족도와 이직의사는 부적으로 관련성이 높다(Chen et al. 2011; Hellman 1997; Thompson & Terpening 1983; Tett & Meyer 1993; 이영면·나인강 2004). 직무만족도

와 이직의사는 각각 정서적인 측면과 인지적인 측면에서 실제적인 이직행동을 예측한다는 공통점이 있다(Tett & Meyer 1993). 즉, 직무만족도가 높을수록 이직행동을 할 가능성이 낮고, 이직의사는 높을수록 이직행동이 나타날 가능성이 많다. 직무만족도나 이직의사와 관련된 검증은 주로 횡단자료로 이루어졌고, 최근 들어 종단자료를 통한 분석이 시도되고 있다(Chen et al. 2011). 직무만족도와 이직의사는 시간이 지남에 따라 변화하기 쉬운 변수이기 때문이다. 따라서 직무만족도와 이직의사의 관련성은 직무만족도의 변화와 이직의사의 변화 간의 관련성을 보는 것이 바람직하다. 직무만족도가 특정 시점에 동일한 수준을 보인 개인들이라도 증가하는 변화형태에 있는지 또는 감소하는 변화형태에 있는지에 따라 자신의 현재 직무만족도를 인식하는 기준이 달라지기 때문이다. Chen et al.(2011)의 연구에 의하면 직무만족도의 감소는 이직의사의 증가와 관련성이 높고, 직무만족도의 증가는 이직의사의 감소와 관련성이 높았다. 즉 직무만족도의 변화는 이직의사의 변화와 부적인 관련성을 보인다.

본 연구에서 직무만족도와 이직의사의 변화에 영향을 주는 요인으로 검증하고자 하는 직무적합도는 국내외에서 꾸준히 연구가 진행되어 왔다(Lauver & Kristof-Brown 2001; Vieira 2005; 김상욱·유홍준 2002; 백병부·황여정 2008; 어윤경 2010; 이재규·조영대 1994; 차성현·주휘정 2010). 앞에서 살펴 보았듯이 직무만족도와 이직의사는 각각 직업상황 또는 직업에 대한 기대 등에 의해 영향을 받으므로, 개인의 특성과 직업의 특성이 적합한지 비교하는 직무적합도와와의 관련성을 함께 파악함으로써 그 구조를 살펴보는 것이 필요하다.

직무적합도(person-job fit)는 개인의 지식과 기능, 능력 등이 직무가 요구하는 것과 적합한지의 정도이며(Edwards 1991), 개인과 직무의 특성을 동시에 고려할 수 있는 변수이다. 직무적합도는 조직적합도(person-organization fit)와는 구별되는 개념으로, 조직적합도는 개인이 조직의 가치나 목표 등에 적합한지를 의미하는 반면, 직무적합도는 개인이 특정 직무에 적합한지를 의미한다(Lauver & Kristof-Brown 2001). 조직에서 직무적합도는 고용과정의 모든 단계에서 고려되어야 하는데(Jansen & Kristof-Brown 2006), 그 이유는 직무에서의 역할 수행 정도와 관련이 있으며 개인의 태도나 조직의 성과에 큰 영향을 미치기 때문이다(Lauver & Kristof-Brown 2001).

직무적합도는 전공, 교육수준, 기술수준으로 나누어 직무와 적합한 정도를 구분할 수 있다. 이 중 교육수준과 기술수준적합도는 개인과 직무의 수준에 따라 개인의 수준이 직무의 수준보다 높은 경우(over-qualification)와 개인의 수준이 직무의 수준보다 낮은 경우

(under-qualification)는 모두 직무와 부적합(misfit)한 경우에 속한다고 할 수 있다(Lauver & Kristof-Brown 2001). Lauver & Kristof-Brown(2001)은 직무의 종류를 통제된 상태에서 직무적합도가 직무만족과 이직의사에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무만족도를 높이고 이직의사를 낮춘다고 보고하였고, Kristof-Brown et al.(2005)의 메타 분석 결과, 직무만족도와 이직의사에 미치는 직무적합도의 영향력은 조직적합도 또는 집단적합도에 비해 크다고 밝혀졌다.

직무적합도를 세분화하여 분석한 연구들에 의하면, 전공이 직무에 적합할수록 직무만족을 증가시키고(어윤경 2010), 교육 및 기술이 직무에 부적합할 경우 직무에 대한 만족도를 떨어뜨리고 이직의사를 더 갖게 된다(차성현·주회정 2010). Allen & Van der Verden(2001)의 연구에서는 기술수준적합도가 교육수준적합도보다 직무만족도에 더 큰 영향력을 갖고 있고, 이는 임금이나 권력이 직무만족도에 주는 영향력을 유의하지 않게 만들 정도로 강하다고 밝혔다.

2. 기존 연구의 한계 및 본 연구의 필요성

지금까지 수행되어 온 연구들을 통해 직무만족도와 이직의사는 부적인 관련성이 있고, 개인의 특성과 직무의 특성이 적합한 정도에 따라 직무만족도와 이직의사가 영향을 받음을 알 수 있다. 직무만족도와 이직의사의 부적인 관련성과 직무적합도와의 관련성은 주로 횡단연구를 통해 검증하였고, 최근에 수행된 종단연구에서는 직무만족도의 변화와 이직의사의 변화에 부적인 관련성이 있음을 검증하였다(Chen et al. 2011). 그러나 기존의 연구에서는 직무만족도와 이직의사, 그리고 직무적합도와의 관련성을 동시에 보지 못하고 직무만족도와 이직의사, 직무만족도와 직무적합도, 이직의사와 직무적합도와 같은 식으로 두 가지 변수들 간의 관련성을 살펴본 연구가 대부분이었다. 또한 대부분의 연구가 횡단연구였기 때문에 실제로 존재하는 다양한 변화를 반영할 수 없었다.

최근에 실시된 직무만족도와 이직의사의 변화를 반영한 종단연구에서는 직무만족도 변화와 이직의사 변화의 관련성을 검증했을 뿐 직무적합도 변화와의 관련성을 함께 고려하지는 않았다(Chen et al. 2011). 그리고 직무만족도와 이직의사의 변화에 대해서는 전체적인 변화형태와 그에 따른 개인차를 추정하였으나, 시간이 지남에 따라 증가하는 변화형태, 감소하는 변화형태, 변화하지 않는 형태 등의 유형으로 구분하여 추정하지는 않았다. 직무만족도나 이직의사는 개인과 직무의 특성 및 상황에 따라 다양한 형태로 변화

할 수 있으므로, 변화형태에 따라 몇 가지 집단으로 구분하고 그에 따라 직무적합도의 영향력을 검증한다면 각 변수들 간의 관련성을 보다 정확하게 검증할 수 있을 것이다.

본 연구에서는 기존 연구들의 한계점을 보완하고, 각 개인들의 변화에 관심을 갖는 인간중심적 접근(person-oriented approach)(Bergman & Magnusson 1997)을 시도해 보고자 한다. 이는 시간이 지남에 따라 인간이 어떻게 변화하는지와 수많은 개인들이 몇 가지 유형으로 구분될 수 있는지 등의 문제를 다루는 접근으로 변수중심적 접근(variable-oriented approach)과 구분된다. 인간중심적으로 접근하여, 직무만족도와 이직의사의 변화형태에 따른 잠재계층을 분류하고, 잠재계층의 특성을 파악하며, 그에 영향을 미치는 직무적합도의 영향력을 잠재계층별로 검증하는 것이 본 연구의 목적이다. 즉 직무만족도와 이직의사가 어떤 형태로 변화하는지에 따라 몇 가지 잠재계층으로 분류되는지, 직무만족도와 이직의사의 변화형태는 서로 어떤 관련성이 있는지, 변화형태에 따라 구분된 잠재계층의 특징은 어떠한지, 직무적합도는 각 잠재계층별로 직무만족도와 이직의사에 얼마나 영향력이 있는지를 검증할 것이다. 이를 통해 조직에 속하는 개인의 삶의 질과 조직의 생산성을 향상시킬 수 있는 방안을 모색할 수 있을 것이다.

본 연구의 목적을 달성하기 위해서는 잠재계층모형 분석을 실시할 필요가 있다. 종단 연구에서 주로 적용되어 오고 있는 다층모형이나 잠재성장모형은 전체에 대한 변화형태와 그에 따른 개인차를 분석하는 것이므로, 변화형태에 따라 몇 가지 집단으로 분류하지는 않는다. 그러나 잠재계층모형은 개인들이 어떠한 변화형태를 이루고 있는지를 분류하기 때문에 서로 다른 변화형태를 가진 개인이나 집단에 대해 적절한 대처를 하는 것이 가능하다.

한편, 집단을 분류하는 전통적인 방법인 군집분석은 군집 수에 대한 통계적 검증이 불가능한 반면, 잠재계층모형은 잠재계층의 수에 따른 통계적 검증이 가능하다. 또한 잠재계층모형은 독립변수를 추가하여 영향력을 검증하는 조건모형이 가능하다는 장점이 있다(홍세희 2010). 따라서 본 연구에서는 잠재계층분석을 이용하여 직무만족도와 이직의사의 다양한 변화형태를 추정해 보고, 그에 영향을 미치는 요인에 대해 검증해 보고자 한다.

두 가지 변수에 대한 잠재계층을 동시에 추정해야 하므로, 이에 대해 잠재계층분석을 하는 방법인 준모수적 집단중심 방법 중에서도 이중 변화형태 모형(dual trajectory model)(Nagin & Tremblay 2001)을 적용하고자 한다. 직무만족도와 이직의사의 변화와 그에 대한 잠재계층을 도출하기 위해서는 두 가지 변수를 동시에 검증해야 하기 때문이다.

3. 연구문제

위의 제시한 내용들을 바탕으로 본 연구의 연구문제를 제시하면 다음과 같다.

- 연구문제 1. 청년 취업자의 직무만족도와 이직의사의 변화형태는 어떠한가? 변화에 따른 잠재계층은 각각 몇 가지 유형으로 분류되며, 그 양상은 어떠한가?
- 연구문제 2. 직무만족과 이직의사의 변화형태에 따라 구분되는 잠재계층의 특징은 각각 어떠한가?
- 연구문제 3. 직무만족과 이직의사의 변화형태에 따른 잠재계층에 속할 확률은 어떠한가? 예를 들어 직무만족도가 감소하는 잠재계층에 속한 청년들 중 이직의사가 증가하는 잠재계층에 속할 확률은 어느 정도인지 등을 살펴보고자 한다.
- 연구문제 4. 직무만족과 이직의사의 변화형태로 구분되는 각 잠재계층에서 직무만족도와 이직의사의 변화에 직무적합도(전공적합도, 교육수준적합도, 기술수준적합도)가 유의한 영향을 미치는가?

II. 연구방법

1. 자료 및 표본

본 연구에서 사용한 자료는 한국고용정보원에서 제공한 청년패널(youth panel) 자료이다. 청년패널조사는 청년층의 학교생활, 사회·경제활동, 가계배경 등을 반영하는 기초자료를 수집하여 청년실업 해소를 위한 노동정책의 수립 및 관련 연구의 발전에 기여할 목적으로 수집되는 자료이다. 청년패널2001은 2001년 예비조사를 시작으로 2006년까지 6차에 걸친 조사가 이루어져 완료된 자료이다. 2001년 산업·직업별 고용구조조사(OES)의 조사대상인 전국 5만 가구 중 20%인 1만 가구를 대상으로 조사를 시행한 결과만 15~29세 청년층인 8,296명의 예비표본을 구축하였고, 2차년도에 그 중 5,956명의 원표본을 구축하여 6차년도까지 반복적으로 추적 조사되었다. 본 연구는 변화형태를 파악하는 목적으로 하는 종단연구이므로 6차 년도까지 수집된 청년패널2001을 사용하였다. 본 연구에서는 6년 동안 취업자 설문에 응답한 500명을 최종 연구대상으로 하였다.

본 연구에서 분석자료로 청년패널2001을 이용한 이유는 다음과 같다. 첫째, 청년패널 2001은 충분한 시점의 종단자료가 구축되어 있어서 본 연구가 보고자 하는 직무만족도와 이직의사의 변화형태를 파악하고, 직무적합도가 직무만족도와 이직의사의 변화형태에 영향을 주는지를 분석하기에 매우 적합하다. 둘째, 청년층의 노동시장과 관련한 다양한 변수들을 포함하고 있기 때문에 직무적합도와 이직의사의 변화형태에 따른 잠재계층의 특성을 파악하는 데 도움을 준다. 셋째, 청년패널 조사는 전국 단위로 표본이 추출되어 표본의 대표성이 확보되었으므로 본 연구의 객관성을 확보하는 데 유용하다. 따라서 청년층의 전반적인 노동시장에 연구결과를 일반화하는 것이 가능하다.

2. 측정도구

본 연구의 측정도구는 청년패널조사 취업자 설문지 중 본 연구와 관련된 변수인 직무만족도, 이직의사, 직무적합도 등을 측정한 문항들이다.

종속변수로 사용되는 직무만족도 변수는 임금 및 소득, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생에 관한 만족도에 관한 9개의 문항을 이용하였다. 이 문항들은 5점 척도(1=매우 불만족, 2=불만족, 3=보통, 4=만족, 5=매우 만족)로 구성되어 있으며, 6개 시점에서 신뢰도 계수 Cronbach α 값은 각각 .830, .853, .850, .853, .859, .877로 신뢰로운 수준으로 나타났다.

또 다른 종속변수로 사용되는 이직의사 변수는 “현 직장을 계속 다니실 예정입니까?”라는 질문에 ‘아니오’라고 답한 반응은 ‘1’로 코딩하여 ‘이직의사가 있음’을 의미하게 하였고, ‘예’라고 답한 반응은 ‘0’으로 코딩하여 ‘이직의사가 없음’을 의미하도록 하였다.

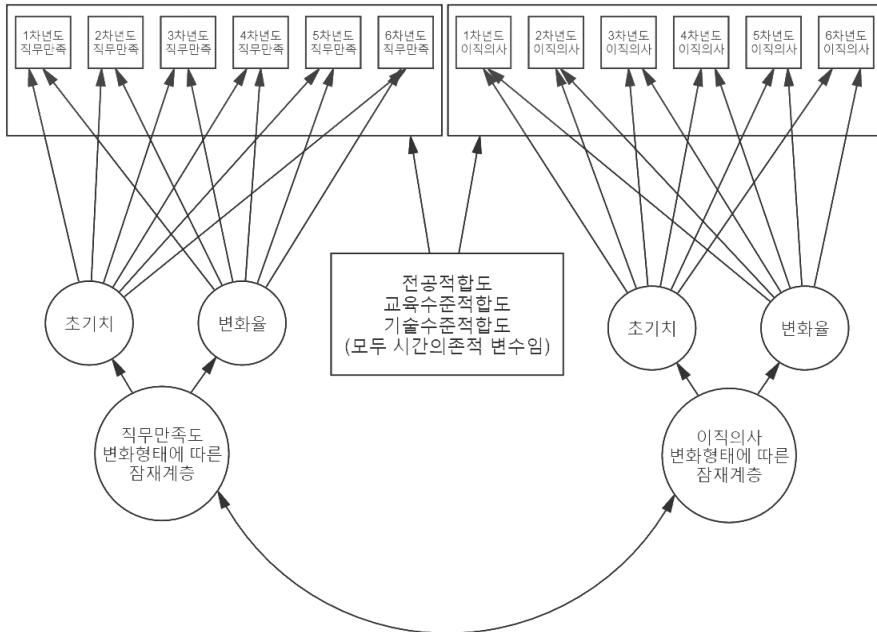
시간의존적 독립변수로 사용되는 직무적합도 변수는 3가지(전공적합도, 교육수준적합도, 기술수준적합도)로 구분하여 측정하였다. 첫 번째로 전공적합도는 “현 직장에서 주로 하는 일의 내용과 수준은 전공과 비교하여”라는 항목에 ‘전혀 맞지 않는다’라고 답한 반응은 ‘0’으로 코딩하여 ‘적합하지 않음’을 의미하게 하였고, ‘그런대로 맞는다’와 ‘아주 잘 맞는다’라고 답한 반응은 ‘1’로 코딩하여 ‘적합함’을 의미하도록 하였다. 두 번째로 교육수준적합도는 “현 직장에서 주로 하는 일의 내용과 수준은 교육수준과 비교하여”라는 항목에 ‘수준이 낮다’와 ‘수준이 높다’라고 답한 반응은 ‘0’으로 코딩하여 ‘적합하지 않음’을 의미하게 하였고, ‘수준이 맞다’라고 답한 반응은 ‘1’로 코딩하여 ‘적합함’을 의미하도록 하였다. 세 번째로 기술수준적합도는 “현 직장에서 주로 하는 일의 내용과 수준은

기술(기능)수준과 비교하여”라는 항목에 ‘수준이 낮다’와 ‘수준이 높다’라고 답한 반응은 ‘0’으로 코딩하여 ‘적합하지 않음’을 의미하게 하였고, ‘수준이 맞다’라고 답한 반응은 ‘1’로 코딩하여 ‘적합함’을 의미하도록 하였다.

그밖에 배경변수로는 성별(‘남자=1’, ‘여자=0’), 학력, 정규직 여부, 근로시간, 월평균 소득, 이직여부(‘이직함=1’, ‘이직안함=0’) 등의 문항이 사용되었다.

3. 연구모형

본 연구에서 분석하고자 하는 연구모형은 <그림 1>로 설명할 수 있다. 본 연구에서는 Nagin(1999)의 준모수적 집단중심 접근방법(semi-parametric group based approach)을 이용하여 집단을 구분하는데, 이는 잠재계층 성장모형(Latent Class Growth Model: LCGM)으로 알려져 있다(Petras & Mayns 2010). 따라서 <그림 1>과 같이 구조방정식 형태로 표현하는 것이 가능하다.



<그림 1> 연구모형

직무만족도 변화형태에 따른 잠재계층과 이직의사 변화형태에 따른 잠재계층을 살펴 보면, ‘변화율’을 1차함수로 변화하는 것처럼 간명하게 하나의 잠재변수로 표시하였다. 그러나 실제 분석에서는 반복 측정되는 각 시점들을 기반으로 3차함수로 변화하는 모형부터 검증하여 2차함수, 1차함수, 절편함수 순서로 가장 적합한 함수를 찾는 방식으로 추정하였다. 변화함수는 전체 표본에 대해 한 번 추정하는 것이 아니라 도출되는 잠재계층의 수만큼 추정한다. 따라서 각 잠재계층별로 변화함수를 달리 추정할 수 있다. 예를 들면 어떤 잠재계층은 시간이 지남에 따라 직무만족도 수준이 계속 높은 수준을 유지할 수 있고, 어떤 집단은 시간이 지남에 따라 직무만족도 수준이 감소할 수 있다(연구문제 1).

직무만족도 변화형태에 따른 잠재계층의 수와 변화함수 그리고 이직의사 변화형태에 따른 잠재계층의 수와 변화함수가 결정이 된 후에, 이 두 가지 잠재계층을 동시에 분석하여 각각의 잠재계층의 특성을 파악할 수 있게 된다(연구문제 2). 이때 도출되는 결과는 직무만족도와 이직의사의 변화형태에 따른 잠재계층에 속할 확률을 포함하는데, 서로의 잠재계층을 조건으로 하는 조건부확률과 두 가지 변수의 잠재계층을 결합한 결합확률을 파악할 수 있게 된다(연구문제 3).

마지막으로 두 가지 변수의 잠재계층과 직무적합도와의 관련성을 검증하기 위해 직무적합도를 측정하는 변수들(전공적합도, 교육수준적합도, 기술수준적합도)이 포함된다(연구문제 4). 간명성을 위해 전공적합도, 교육수준적합도, 기술수준적합도 변수를 하나의 박스에 넣었고, 이 변수들은 모두 시간의존적 변수이기 때문에 해당 차년도 독립변수로부터 해당 차년도 종속변수에 각각 화살표를 그려야 한다. 그러나 시각적으로 간명하게 표현하기 위해 1차년도부터 6차년도까지의 종속변수를 하나의 큰 박스로 제시하여 화살표로 연결하였다. 그림에서 오차항은 생략하였다.

본 연구의 연구문제 2와 관련하여 최종 연구모형에 성별, 학력, 정규직 여부, 근로시간, 월평균 소득, 이직여부 등의 변수의 영향력을 직접 검증하는 방법도 있으나, 시간의존적 변수인 직무적합도 변수들의 영향력과 동시에 추정하게 되면 연구모형의 복잡성으로 인해 추정 실패를 초래할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 직무만족도와 이직의사의 변화에 따라 분류된 각 잠재계층의 특징으로 성별 등의 배경변수로 비교하여 제시하고, 시간의존적 변수로서의 직무적합도의 영향력을 중점적으로 연구모형에서 검증하고자 한다.

4. 분석방법

변화형태에 따른 잠재계층을 도출하고 잠재계층과 다른 변수들과의 관련성을 검증하기 위해 Nagin(1999)의 준모수적 집단중심 접근방법을 적용하였고, 통계 프로그램은 SAS 매크로인 PROC TRAJ를 이용하였다. 준모수적 집단중심 접근방법은 종속변수의 유형에 따라 모형을 다른 방식으로 추정하게 된다.

본 연구에서 연속형 변수인 직무만족도의 경우, 준모수적 집단중심 접근방법의 다차함수 모형에 대한 계량적 모형은 다음과 같다.

$$Y_{it}^J = \beta_0^J + \beta_1^J YEAR_{it} + \beta_2^J YEAR_{it}^2 + \dots + \beta_k^J YEAR_{it}^k + e_{it} \quad (1)$$

위의 식에서 Y_{it}^J 는 잠재계층 J 에 속한 개인 i 가 시점 t 에 해당하는 종속변수의 값이고, $YEAR$ 은 시간(차년도)에 해당하는 독립변수를 의미한다. β^J 는 잠재계층 J 에 대한 변화선의 형태를 결정짓는다. 즉 각 잠재계층의 변화함수는 각각 다르게 추정된다. 위의 식은 k 차함수까지 표현하였고, 본 연구에서는 3차함수 모형, 2차함수 모형, 1차함수 모형, 절편함수 모형에 대해 순차적으로 유의성을 확인한 후 모형을 결정한다.

두 번째 종속변수인 이직의사 변수는 이분형 변수이다. 이분형 변수에 대해서는 로짓 모형(logit model)을 적용하는데, 잠재계층 J 에 대한 다차함수 모형에 대한 계량적 모형은 다음과 같다. 이는 위의 식을 로짓분포에 적합한 모형으로 변형한 것이다.

$$P^{Jt}(Y_{it}) = \frac{e^{\beta_0^J + \beta_1^J YEAR_{it} + \beta_2^J YEAR_{it}^2 + \dots + \beta_k^J YEAR_{it}^k}}{1 + e^{\beta_0^J + \beta_1^J YEAR_{it} + \beta_2^J YEAR_{it}^2 + \dots + \beta_k^J YEAR_{it}^k}} \quad (2)$$

잠재계층의 수를 결정하기 위해서는 상대적 적합도 지수인 AIC(Akaike Information Criterion)(Akaike 1974)와 BIC(Bayesian Information Criterion)(Schwartz 1978)를 이용한다. AIC는

$$\log(L) - (.5)q \quad (3)$$

로 정의되고, BIC는

$$\log(L) - (.5)q \log(N) \quad (4)$$

로 정의되며, 이 식에서 $\log(L)$ 는 로그 우도값, q 는 모수의 수, N 은 표본의 크기를 각각 의미한다.

잠재계층의 수에 따른 모형을 비교할 때 고려해야 할 점은 크게 2가지이다. 첫째, 모형의 설명력과 간명성을 고려해야 하는데, 이를 위해 AIC와 BIC를 이용한다. 위의 식에 서는 모형이 자료에 적합할수록 로그우도값이 0에 가까운 음수가 된다. 한편 모형이 복잡할수록 더 큰 음수가 되고, 모형을 간명하게 하면서 자료를 잘 설명할수록 AIC와 BIC는 더 작은 음수가 되며 0에 가까워진다. 따라서 모형을 비교할 때, AIC와 BIC의 값이 큰 모형(음수인 경우, 절대값이 작은 모형)을 적합한 모형으로 선택하는 것이 바람직하다. 그러나 잠재계층의 수가 증가함에 따라 AIC와 BIC가 지속적으로 증가하여 모형 선택의 기준으로 정확하지 않을 수 있다. 이런 경우 탐색적 요인분석에서 스크리 도표를 이용해서 요인의 수를 결정하는 방법과 마찬가지로 AIC와 BIC의 증가가 둔화되는 지점을 기준으로 삼아 잠재계층의 수를 결정하는 방법을 택할 수 있다(Petras & Mayns 2010).

둘째, 잠재계층의 수에 따른 모형에서 AIC와 BIC의 값도 중요하지만, 각 잠재계층에 속하는 구성원의 비율이 적절한지 변화 그래프가 잘 구분되는지도 함께 고려해야 한다. AIC와 BIC 지수만으로는 표본의 영향을 받아 더 복잡한 모형이 선택될 수 있다는 문제점이 있기 때문이다(Jedidi et al. 1997). 만약 5개의 잠재계층 모형의 적합도가 가장 좋더라도 5개의 잠재계층 중 하나의 잠재계층에 속하는 구성원의 비율이 약 1%로 너무 작다면 잠재계층이 잘 구분되었다고 보기 어렵다. 이런 경우에는 4개의 잠재계층으로 구별하는 것이 바람직할 수 있다(Collins & Lanza 2010). 그리고 잠재계층의 변화 그래프가 유사하게 겹쳐 있다면 구분에 의미가 없으므로 잠재계층의 수가 보다 적은 모형을 선택하는 것이 바람직하다.

본 연구에서 분석하고자 하는 직무만족도와 이직의사 변화형태에 따른 잠재계층을 동시에 도출하는 모형은 이중 변화형태 모형이다. 이중 변화형태 모형은 서로 관련이 있으나 구별되는 2가지 변수에 대해 분석하는 것으로, 구체적으로는 2가지 변수의 변화형태에 따른 각 잠재계층의 변화양상, 각 잠재계층에 속하는 구성원의 비율, 2가지 변수에 따른 잠재계층을 따른 구성원들에 대해 조건부 확률의 결과를 얻을 수 있다. 조건부 확률을 도출하는 식은 다음과 같다(Nagin & Tremblay 2001).

$$\pi_{k|j} = e^{\gamma_{kj}^0} / \sum_k e^{\gamma_{kj}^0} \quad (j = 1, \dots, J)(k = 1, \dots, K) \quad (5)$$

j 와 k 는 2가지 변수 Y_1 과 Y_2 의 잠재계층을 각각 의미한다. Y_1 이 j 번째 잠재계층에 속할 확률은 π_j 이다. 그리고 Y_1 이 j 번째 잠재계층에 속할 때 Y_2 가 k 번째 잠재계층에 속할 확률, 즉, 조건부 확률(conditional probability)은 π_{kj} 이다. π_{kj} 는 0과 1 사이에 항상 존재하며, 직접 추정되는 것이 아니라 모수 γ_{kj}^0 로 추정된다. 분석결과로 각 개인이 어떤 잠재계층에 속할 확률이 가장 높은지를 알 수 있고, 이 정보를 통해 각 잠재계층의 특성 파악이 가능하다.

각 잠재계층에 시간의존적 변수(time-dependent variable)인 독립변수들의 영향력을 보기 위해서는 식(1)과 (2)에 전공적합도(MAJOR), 교육수준적합도(EDUCATION), 기술수준적합도(SKILL) 변수들을 추가시킨 식(6)과 (7)을 이용한다.

$$Y_{it}^J = \beta_0^J + \beta_1^J YEAR_{it} + \beta_2^J YEAR_{it}^2 + \dots + \beta_k^J YEAR_{it}^k + \alpha_1^J MAJOR_{it} + \alpha_2^J EDUCATION_{it} + \alpha_3^J SKILL_{it} + e_{it} \quad (6)$$

$$P^{Jt}(Y_{it}) = \frac{e^{\beta_0^J + \beta_1^J YEAR_{it} + \beta_2^J YEAR_{it}^2 + \dots + \beta_k^J YEAR_{it}^k + \alpha_1^J MAJOR_{it} + \alpha_2^J EDUCATION_{it} + \alpha_3^J SKILL_{it}}}{1 + e^{\beta_0^J + \beta_1^J YEAR_{it} + \beta_2^J YEAR_{it}^2 + \dots + \beta_k^J YEAR_{it}^k + \alpha_1^J MAJOR_{it} + \alpha_2^J EDUCATION_{it} + \alpha_3^J SKILL_{it}}} \quad (7)$$

준모수적 집단중심 접근방법을 분석하는 매크로 PROC TRAJ는 다른 프로그램들(예, Mplus, AMOS, HLM)과 마찬가지로 종속변수나 시간의존적 독립변수에 결측이 있을 때, 결측자료를 제거하지 않고 포함하여 분석하는 것이 가능하다(Nagin 1999; Jones et al. 2001).

III. 연구결과

잠재계층 분석을 하기 이전에 분석에 사용된 변수들의 기술통계 분석을 한 결과를 <표 1>에 제시하였다. 시간이 지남에 따라 변수들의 기술통계치는 다르므로 각 차년도에 해당하는 값을 제시하였다. 이 중에서 이직의사는 전체적으로 감소하고 있고, 교육수준적합도는 증가하고 있음을 알 수 있다.

〈표 1〉 분석에 사용된 변수들의 기술통계치

변수		평균	표준편차	변수		평균	표준편차
종속 변수	직무만족도1	3.17	0.56	독립 변수	전공적합도1	0.67	0.47
	직무만족도2	3.27	0.54		전공적합도2	0.67	0.47
	직무만족도3	3.25	0.53		전공적합도3	0.67	0.47
	직무만족도4	3.25	0.53		전공적합도4	0.64	0.48
	직무만족도5	3.25	0.55		전공적합도5	0.59	0.49
	직무만족도6	3.27	0.57		전공적합도6	0.54	0.50
	이직의사1	0.23	0.42		교육수준적합도1	0.68	0.47
	이직의사2	0.20	0.40		교육수준적합도2	0.76	0.43
	이직의사3	0.13	0.33		교육수준적합도3	0.75	0.44
	이직의사4	0.10	0.31		교육수준적합도4	0.77	0.42
	이직의사5	0.10	0.29		교육수준적합도5	0.81	0.39
	이직의사6	0.09	0.29		교육수준적합도6	0.82	0.39
배경 변수	성 별	0.58	0.49	기술수준적합도1	0.69	0.46	
	학 력	6.08	0.96	기술수준적합도2	0.74	0.44	
	정규직여부	0.79	0.31	기술수준적합도3	0.78	0.42	
	근무시간	50.52	8.91	기술수준적합도4	0.77	0.42	
	소 득	152.79	55.90	기술수준적합도5	0.77	0.42	
	이직여부	0.16	0.19	기술수준적합도6	0.78	0.42	

1. 직무만족도와 이직의사의 변화형태에 따른 잠재계층 분류

청년 취업자들의 직무만족도와 이직의사 변화형태에 따른 잠재계층을 분류하기 위해 먼저 각 변수에 대한 잠재계층의 수를 결정해야 한다. 잠재계층의 수를 1개부터 점점 증가시키면서 AIC와 BIC를 비교하며, 각 잠재계층에 속하는 구성원의 비율을 파악하였다. 먼저 3차함수(cubic) 모형부터 검증하여 3차함수가 유의한 경우에는 3차함수 모형을 적용시키고, 3차함수가 유의하지 않은 경우에는 2차함수(quadratic) 모형을 검증하여 2차함수가 유의한 경우에는 2차함수 모형을 적용시켰다. 2차함수 모형도 유의하지 않은

경우에는 1차함수(linear) 모형을 검증하여 1차함수가 유의하면 1차함수 모형을 적용시켰으며, 어떤 변화함수도 유의하지 않은 모형은 절편함수(intercept) 모형을 적용하여 AIC와 BIC를 산출하였다. 그 결과가 <표 2>와 <표 3>에 제시되어 있다.

직무만족도의 경우에는 잠재계층 수를 5개까지 증가시킬수록 AIC와 BIC가 좋아졌으나, 잠재계층 수가 5개일 때 잠재계층에 속하는 구성원의 비율이 매우 낮은 잠재계층(0.9%)이 존재하므로 잠재계층이 4개인 모형을 최종모형으로 선택하였다.

그리고 이직의사의 경우에는 잠재계층 수를 4개까지 증가시킨 결과, 잠재계층 수가 4개인 모형에서는 추정에 실패하였다. 잠재계층 수가 3개일 때가 그 중에서 AIC와 BIC가 가장 좋았고 잠재계층을 구성하는 비율도 적절히 나뉘지므로, 잠재계층이 3개인 모형을 최종모형으로 선택하였다.

<표 2> 직무만족도의 잠재계층 수에 따른 상대적 적합도와 각 잠재계층의 비율

직무만족도 잠재계층수	상대적 적합도		각 잠재계층에 속하는 비율(%)				
	BIC	AIC	1th	2th	3th	4th	5th
1개	-2466.09	-2455.55	100.0	-	-	-	-
2개	-2281.34	-2264.48	55.4	44.6	-	-	-
3개	-2210.94	-2189.87	63.2	24.9	11.9	-	-
4개	-2186.79	-2163.61	58.2	24.1	11.9	5.8	-
5개	-2177.01	-2149.61	54.1	24.9	10.6	9.5	0.9

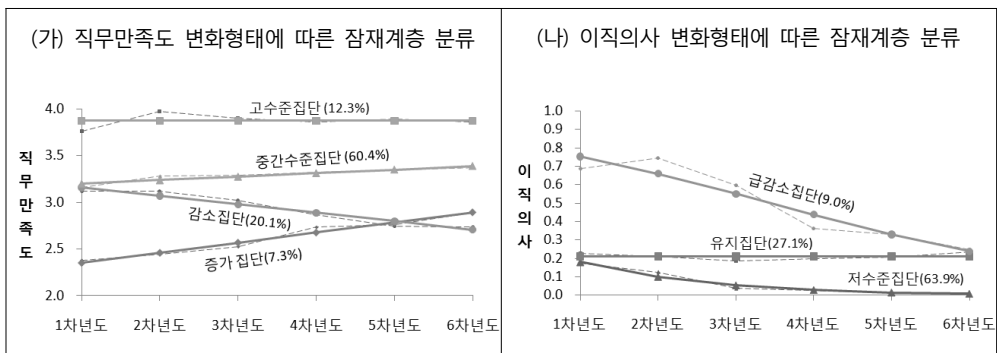
<표 3> 이직의사의 잠재계층 수에 따른 상대적 적합도와 각 잠재계층의 비율

이직의사 잠재계층수	상대적 적합도		각 잠재계층에 속하는 비율(%)			
	BIC	AIC	1th	2th	3th	4th
1개	-1204.60	-1198.28	100.0	-	-	-
2개	-1158.89	-1150.46	90.0	10.0	-	-
3개	-1158.29	-1145.64	48.3	44.3	7.4	-
4개	추정 실패		-	-	-	-

2. 잠재계층으로 분류된 집단의 특성

직무만족도의 변화형태에 따른 잠재계층의 수를 4개, 이직의사의 변화형태에 따른 잠재계층의 수를 3개로 지정한 후 동시에 적합한 변화모형을 추정한 결과는 <그림 2>와 같다. 각 잠재계층의 변화함수를 추정한 결과는 <표 4>에 제시하였다. <그림 2>에서 가는 점선은 관찰값(observed value)이고, 굵은 실선은 추정된 변화모형의 예상값(predicted value)이다.

직무만족도 변화에 따른 잠재계층 4개의 변화양상은 다음과 같다. 첫 번째 잠재계층은 초기에는 직무만족도가 가장 낮은 수준이었다가 6년의 반복측정 기간 동안 점차 증가하여 6차년도 시기에는 보통 수준에 이르는 집단으로, ‘증가집단’으로 명명하였다. 이 집단에 속하는 구성원의 비율은 7.3%이다. 두 번째 잠재계층은 초기에는 직무만족도가 보통보다 약간 높은 수준이었다가 6년의 반복측정 기간 동안 점차 감소하는 집단이므로 ‘감소집단’으로 명명하였다. 이는 전체의 20.1%에 해당한다. 세 번째 잠재계층은 초기에는 감소집단과 마찬가지로 직무만족도가 보통보다 약간 높은 수준이었으나 6년의 반복측정 기간 동안 미미하게 증가하여 6차년도에도 보통 수준에 가까운 ‘중간수준집단’이다. 이는 청년 취업자들 중 절반이 넘는 비율인 60.4%를 차지하였다. 마지막으로, 네 번째 잠재계층은 6년의 반복측정 기간 동안 지속적으로 높은 직무만족도를 유지하는 집단으로, ‘고수준집단’이라고 명명하였다. 이는 전체의 12.3%를 차지하였다. 증가집단과 감소집단, 그리고 중간수준집단은 시간이 지남에 따라 선형으로 변화하는 1차함수 모형이 유의하게 나타났고, 고수준집단은 시간이 지남에도 변화하지 않고 동일한 수준을 유지하는 절편함수 모형이 유의하게 나타났다.



<그림 2> 직무만족도와 이직의사 변화에 따른 잠재계층의 변화양상

이직의사 변화에 따른 잠재계층 3개의 변화양상은 다음과 같다. 첫 번째 잠재계층에 서는 초기에 약 0.2 정도의 낮은 수준의 이직의사 확률을 가지고 있었으나 시간이 지남에 따라 점점 감소하여 6차년도가 되면 이직의사가 거의 0에 가깝게 되므로 ‘저수준집단’ 이라고 명명하였다. 이는 전체의 절반이 넘는 비율인 63.9%를 차지하였다. 두 번째 잠 재계층은 6년 내내 약 0.2 정도의 이직의사 확률을 지속적으로 유지하고 있으므로 ‘유지 집단’이라고 명명하였다. 전체의 27.1%가 이 집단에 속하였다. 세 번째 잠재계층은 초기 에는 약 0.8 정도의 이직의사 확률을 가지고 있었으나 시간이 지남에 따라 급격히 감소 하여 6차년도에는 약 0.2 정도에 이르게 되는 ‘급감소집단’이다. 이 집단은 전체의 9.0% 를 차지하였다. 저수준집단과 급감소집단은 시간이 지남에 따라 선형으로 변화하는 1차 함수 모형이 유의하게 나타났고, 유지집단은 시간이 지남에도 변화하지 않고 동일한 수 준을 유지하는 절편함수 모형이 유의하게 나타났다.

〈표 4〉 직무만족도와 이직의사 변화에 따른 잠재계층의 변화함수

잠재계층		함수	계수	표준오차	T	비율(%)
직무 만족도	증가집단	절편(Intercept)	2.355	0.194	12.115***	7.3
		1차(Linear)	0.107	0.039	2.758**	
	감소집단	절편(Intercept)	3.161	0.101	31.435***	20.1
		1차(Linear)	-0.091	0.039	-2.306*	
	중간수준집단	절편(Intercept)	3.201	0.025	129.784***	60.4
		1차(Linear)	0.038	0.008	4.785***	
고수준집단	절편(Intercept)	3.875	0.036	107.486***	12.3	
이직 의사	저수준집단	절편(Intercept)	-1.517	0.173	-8.785***	63.9
		1차(Linear)	-0.675	0.192	-3.521***	
	유지집단	절편(Intercept)	-1.324	0.466	-2.843**	27.1
	급감소집단	절편(Intercept)	1.116	0.531	2.101*	9.0
		1차(Linear)	-0.456	0.196	-2.324*	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

〈표 5〉 잠재계층으로 분류된 집단의 특성

	직무만족도 잠재계층							
	증가집단		감소집단		중간수준집단		고수준집단	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
성 별	0.67	0.48	0.62	0.49	0.58	0.49	0.48	0.50
학 력	6.07	0.91	5.80	0.94	6.11	0.92	6.37	1.13
정규직여부	0.60	0.39	0.79	0.31	0.80	0.31	0.82	0.29
근무시간	54.71	12.51	53.11	8.79	50.12	8.28	46.27	8.13
소 득	129.23	33.52	146.24	49.98	152.51	57.77	176.05	56.94
이직여부	0.25	0.23	0.18	0.20	0.16	0.18	0.13	0.16

	이직의사 잠재계층					
	저수준집단		유지집단		급감소집단	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
성 별	0.57	0.50	0.61	0.49	0.60	0.49
학 력	6.14	0.97	5.88	0.94	6.09	0.95
정규직여부	0.80	0.31	0.78	0.32	0.72	0.34
근무시간	49.61	8.41	52.43	9.44	52.68	10.26
소 득	158.60	59.08	144.63	47.85	127.68	37.83
이직여부	0.14	0.17	0.19	0.21	0.28	0.22

잠재계층으로 분류된 집단의 특성을 더 파악하기 위해 각 잠재계층의 배경변수들을 요약 정리해 보면 [표 5]와 같다. 배경변수들은 매 시점 측정된 값의 평균으로 분석하였다. 직무만족도 잠재계층 중 증가집단은 감소집단과 비교해 볼 때 학력이 높은 것으로 나타났고, 중간수준집단과 비교해 볼 때 정규직이 아닌 비율이 높고, 근무시간이 많으며 소득이 낮았다. 증가집단은 다른 세 집단에 비해 이직여부가 가장 높았다. 직무만족도 고수준집단은 여성의 비율이 더 많고 학력이 가장 높았으며, 정규직 비율이 가장 높으면서 근무시간이 가장 적고, 소득은 가장 높았다. 즉 직무를 만족하기에 가장 좋은 조건을 갖춘 집단이다. 그래서인지 이직을 가장 적게 했다. 이직의사 잠재계층 중 저수준집단은

다른 두 집단에 비해 학력이 높고, 정규직 비율이 높으며, 근무시간이 적고, 소득은 가장 높았다. 이는 직무만족도 고수준집단의 특성과 유사하다. 또한 이직의사 잠재계층 중 급감소집단은 근무시간이 가장 길고 소득이 가장 낮았으며, 이직을 가장 많이 한 집단이다.

이를 종합해 볼 때, 직무만족도와 이직의사의 변화형태에 따른 잠재계층의 특징은 근무시간과 소득 등의 특성으로 인해 구분된다고 할 수 있다. 또한 직무만족도 증가집단과 이직의사 급감소집단에서 이직 여부가 각각 높게 나타난 점은 이직여부에 따라 직무만족도와 이직의사가 변화될 가능성을 보여준다.

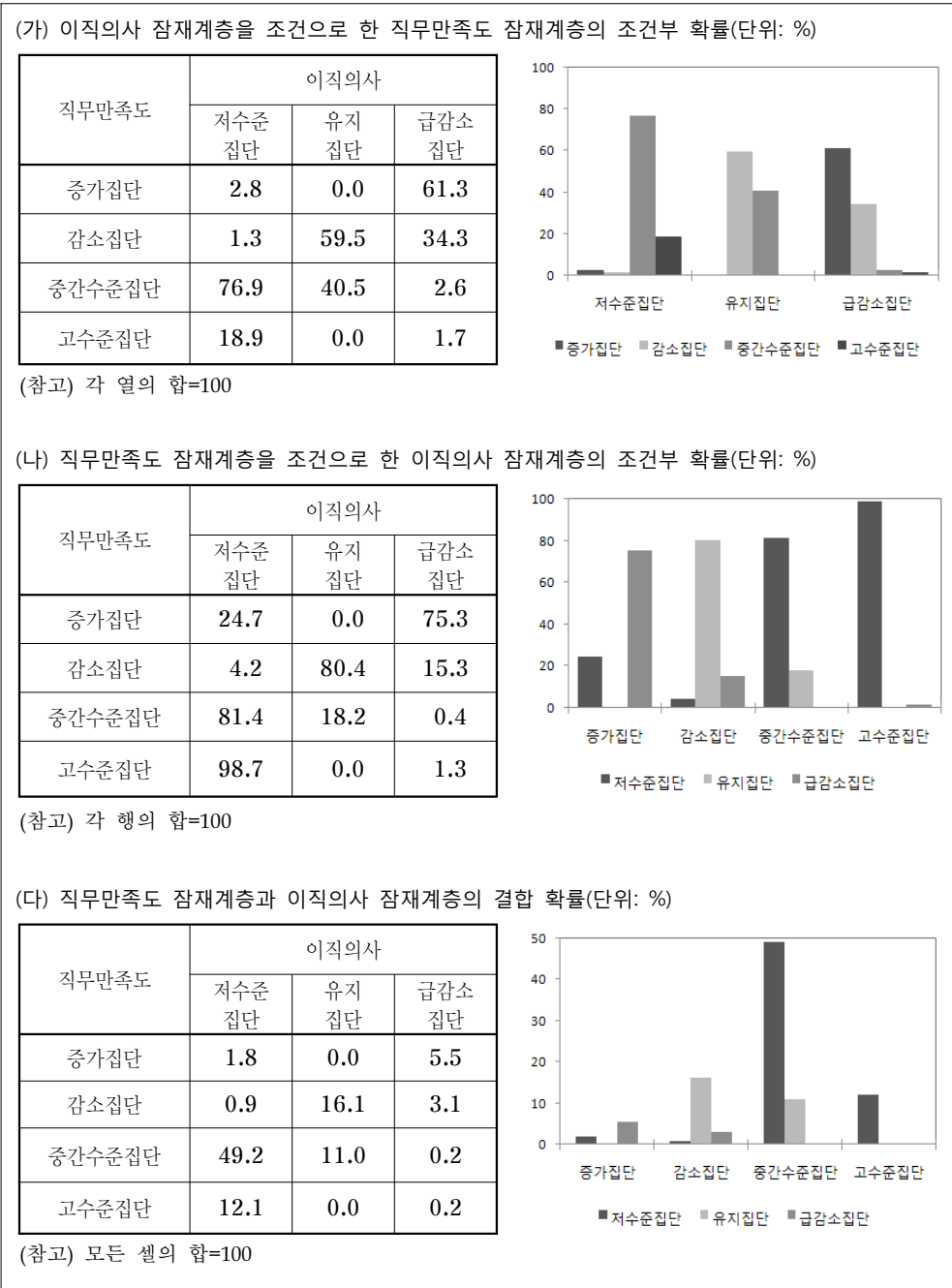
3. 직무만족도와 이직의사의 잠재계층에 속할 확률

직무만족도와 이직의사의 변화에 따른 잠재계층을 동시에 추정된 결과로, 서로의 잠재계층을 조건으로 하는 조건부확률과 두 가지 변수의 잠재계층을 결합한 결합확률을 <표 6>에 제시하였다.

먼저 이직의사 잠재계층을 조건으로 한 직무만족도 잠재계층의 조건부 확률을 살펴보면, 이직의사 잠재계층 중 저수준집단에 속하는 청년 취업자들의 경우에, 직무만족도 잠재계층 중 중간수준집단에 속할 확률이 76.9%, 직무만족도 고수준집단에 속할 확률이 18.9%로 나타났다. 이는 이직의사가 거의 없는 사람들은 직무만족도가 중간수준이거나 지속적으로 높은 경우가 대부분이라는 의미이다. 이직의사 잠재계층 중 유지집단에 속하는 청년 취업자들은 직무만족도 증가집단이나 고수준집단에 속할 확률은 아예 없었고(0%), 직무만족도 감소집단에 59.5%, 중간수준집단에 40.5%로 나타났다. 이는 6년 내 이직의사를 마음에 조금이나마 지속적으로 품고 있는 청년은 직무만족도가 높은 수준이거나 증가하는 경우는 전혀 없고, 오히려 직무만족도가 감소하거나 중간수준을 유지하는 경우가 대부분이라는 의미이다. 마지막으로 이직의사 잠재계층 중 급감소집단에 속하는 청년 취업자들은 직무만족도 증가집단에 속할 확률이 61.3%로 가장 높았고, 그 다음으로는 직무만족도 감소집단에 속할 확률이 34.3%였다.

이직의사가 초기에 매우 높았다가 급격하게 줄어드는 청년들의 경우에 직무만족도가 증가하는 경우가 가장 높은 반면에, 직무만족도가 감소하는 경우도 많다. 이는 이직의사 급감소집단이 이직의사가 가장 높은 수준인 잠재계층이고, 직무만족도 증가집단과 감소집단이 직무만족도가 낮은 수준인 잠재계층이기 때문이라고 할 수 있다.

〈표 6〉 직무만족도와 이직의사 잠재계층의 조건부 확률과 결합확률



두 번째로, 직무만족도 잠재계층을 조건으로 한 이직의사 잠재계층의 조건부 확률을 살펴보면, 직무만족도 잠재계층 중 증가집단에 속하는 청년 취업자들의 경우에는 이직의사를 지속적으로 유지하는 유지집단에 속할 확률은 0%이고, 이직의사 급감소집단에 속할 확률이 75.3%로 가장 높았으며, 이직의사 저수준 집단에 속할 확률은 24.7%를 차지하였다. 이는 시간이 지남에 따라 직무만족도가 높아지는 청년들은 이직의사가 시간이 지남에 따라 감소하는 집단에 속함을 의미한다. 직무만족도 잠재계층 중 감소집단에 속하는 청년 취업자들은 이직의사 유지집단에 속할 확률이 80.4%로 가장 높았다. 이는 직무만족도가 시간이 지남에 따라 낮아지는 청년들은 대부분 지속적으로 이직의사를 가지고 있음을 의미한다. 직무만족도 잠재계층 중 중간수준집단에 속하는 청년 취업자들은 이직의사 저수준집단에 속할 확률이 81.4%로 가장 높았다. 이는 6년 내내 직무에 중간수준으로 만족하고 있는 청년들은 이직의사가 거의 없다는 의미이다. 마지막으로 직무만족도 잠재계층 중 고수준집단에 속하는 청년 취업자들은 이직의사 저수준집단에 속할 확률이 98.7%로 매우 높았다. 이는 직무만족도가 지속적으로 높은 청년들은 이직의사가 거의 없다는 의미이다.

세 번째로, 직무만족도 잠재계층과 이직의사 잠재계층의 결합확률을 살펴보면, 직무만족도 중간수준집단과 이직의사 저수준집단에 속할 확률이 49.2%로 가장 높았고, 직무만족도 고수준집단과 이직의사 저수준집단에 속할 확률은 12.1%였다. 이 두 확률을 합하면 61.3%로 대부분의 청년들은 직무에 중간 이상의 수준으로 만족하고, 이직의사는 매우 적음을 알 수 있다. 한편 주의 깊게 보아야 할 표본은 직무만족도 감소집단과 이직의사 유지집단(16.1%)과 직무만족도 감소집단과 이직의사 급감소집단(3.1%)이다. 여기에 속하는 청년들은 직무에 만족하지 못하고, 이직의사가 높기 때문에 직무에 몰입하지 못하는 표본일 수 있다. 이에 대해서는 결론 부분에서 좀더 논의하기로 하겠다.

4. 직무적합도와외의 관련성 검증

직무만족도와 이직의사 변화에 따른 잠재계층과 직무적합도(전공적합도, 교육수준적합도, 기술수준적합도)와의 관련성을 검증한 결과를 <표 7>에 제시하였다.

〈표 7〉 직무만족도와 이직의사 변화에 따른 잠재계층과 직무적합도와의 관련성 검증

잠재계층		변수	계수	표준오차	T
직무만족도	증가집단	초기치(intercept)	2.144	0.152	14.133***
		선형변화율(linear)	0.171	0.029	5.913***
		전공적합도	-0.167	0.086	-1.954
		교육수준적합도	0.518	0.122	4.249***
		기술수준적합도	0.203	0.121	1.685
	감소집단	초기치(intercept)	2.605	0.076	34.119***
		선형변화율(linear)	-0.073	0.016	-4.681***
		전공적합도	0.067	0.036	1.889
		교육수준적합도	0.252	0.060	4.231***
		기술수준적합도	0.225	0.058	3.891***
	중간수준집단	초기치(intercept)	2.798	0.042	66.893***
		선형변화율(linear)	0.026	0.007	3.868***
		전공적합도	0.142	0.019	7.394***
		교육수준적합도	0.129	0.033	3.865***
		기술수준적합도	0.102	0.034	3.023**
	고수준집단	초기치(intercept)	3.374	0.111	30.291***
전공적합도		0.158	0.037	4.245***	
교육수준적합도		0.378	0.096	3.959***	
기술수준적합도		-0.189	0.090	-2.092*	
이직의사	저수준집단	초기치(intercept)	-0.229	0.705	-0.324
		선형변화율(linear)	-0.755	0.228	-3.318***
		전공적합도	-0.201	0.321	-0.627
		교육수준적합도	-1.163	0.479	-2.426*
		기술수준적합도	-0.056	0.662	-0.085
	유지집단	초기치(intercept)	-1.291	0.632	-2.042**
		전공적합도	0.201	0.263	0.767
		교육수준적합도	-0.169	0.442	-0.383
		기술수준적합도	-1.616	0.487	-3.316***
	급감소집단	초기치(intercept)	1.498	0.444	3.372***
		선형변화율(linear)	-0.316	0.079	-3.997***
		전공적합도	-0.137	0.202	-0.678
		교육수준적합도	-1.229	0.392	-3.135**
		기술수준적합도	-0.107	0.393	-0.271

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

먼저, 직무만족도 변화에 따른 잠재계층과 직무적합도와의 관련성을 검증한 결과는 이직의사 잠재계층을 통제한 상태임을 고려하고 해석할 수 있다. 교육수준적합도는 직무만족도의 모든 잠재계층에 정적으로 유의하게 나타났다. 증가집단의 교육수준적합도를 예로 들어보면, 시간이 지남에 따른 변화를 통제한 상태에서 전공, 교육수준과 기술수준이 부적합하다고 가정했을 때, 교육수준이 적합해진다면 0.518만큼 직무만족도가 증가한다고 해석할 수 있다. 직무만족도 감소집단의 경우 교육수준적합도와 기술수준적합도만 정적으로 유의했고, 중간수준집단과 고수준집단은 전공적합도, 교육수준적합도, 기술수준적합도 모두가 정적으로 유의했다.

이직의사 변화에 따른 잠재계층과 직무적합도와의 관련성을 검증한 결과는 직무만족도 잠재계층을 통제한 상태임을 고려하고 해석한다. 이직의사 저수준집단과 급감소집단에서는 교육수준적합도가, 유지집단에서는 기술수준적합도가 정적으로 유의하게 나타났다.

IV. 결론 및 논의

조직 내 중요 인력인 청년들이 노동시장에서 성공하기 위해서는 취업에 성공하는 것으로 충분하지 않다. 실업문제가 심각한 상황에서 직업을 갖게 되는 그 자체가 개인에게 행복감을 보장해 줄 수도 있지만, 직무와 개인이 적절하게 조화되지 않아서 직무에 만족하지 못하거나 이직을 지속적으로 고려하는 경우가 발생하기도 하기 때문이다. 본 연구에서는 장기적인 관점에서 청년 취업자들의 직무만족도와 이직의사가 변화하는 형태가 각각 몇 가지로 구분되며 어떤 관련성이 있는지, 그리고 각 잠재계층에서 직무적합도가 직무만족도와 이직의사에 미치는 영향은 어떠한지를 살펴봄으로써 노동시장의 개선을 위해 개인적으로나 조직적으로 어떠한 대책을 마련해야 할지를 파악해 보고자 하였다.

분석 결과, 직무만족도와 이직의사 변화형태에 따른 잠재계층은 각각 4개와 3개로 분류되었다. 직무만족도는 지속적으로 만족하는 집단과, 중간수준에서 약간 증가하는 집단, 중간수준에서 감소하는 집단, 불만족 수준에서 증가하는 집단으로 구분되었고, 이직의사는 이직의사가 매우 높은 수준이었다가 급격히 감소하는 집단, 이직의사가 거의 없는 집단, 이직의사를 지속적으로 유지하는 집단으로 구분되었다. 이처럼 다양한 변화형태의 개인들을 적절한 수의 집단으로 분류하는 분석은 다른 요인들과의 관련성을 좀 더

정확히 파악하는 데 도움을 준다. 또한 직무만족도와 이직의사 잠재계층을 동시에 도출하는 이중 변화형태 모형은 직무만족도 변화형태와 이직의사 변화형태 간의 관련성을 보고, 청년 취업자들의 실태 파악을 가능하게 한다.

다른 요인들과의 관련성을 보기 위해 직무만족도와 이직의사 변화형태에 따른 잠재계층의 특징을 파악한 결과, 직무만족도가 지속적으로 높은 집단과 이직의사가 거의 없는 집단은 다른 집단들에 비해 근무시간이 적고 소득이 높았다. 이는 횡단자료로 밝혀진 결과가 종단자료에서도 적용이 가능함을 시사한다. 즉, 적은 근무시간과 높은 소득은 시간의 흐름에도 불구하고 직무만족도가 높고 이직의사가 거의 없는 심리적 상태를 안정적으로 유지하게 해 준다. 그러나 근무시간과 소득은 개인이 취업을 한 이후에는 조직과의 협상을 거치지 않고서는 통제하기 어렵다. 개인이 통제할 수 있는 변수 중의 하나는 실제로 이직행동을 하는 것이다.

이직여부를 잠재계층별로 살펴본 결과, 직무만족도가 불만족 수준에서 증가하는 집단과 이직의사가 매우 높은 수준에서 급격히 감소하는 집단은 다른 집단들에 비해 이직을 경험한 비율이 높았다. 이는 이직행동이 개인의 직무만족도 또는 이직의사를 변화시키는 해결책이 된다는 것을 실증적으로 보여준다. 실제로 청년층은 적극적으로 직업을 탐색하는 시기이므로 다른 연령층보다 노동시장에서의 이동이 활발하다(Gardecki & Neumark 1998). 최근에는 ‘평생직장’이라는 말이 옛말이라고 할 정도로 이직행동이 과거에 비해 자연스러워졌다. 그런데 실제 이직행동을 하기 위해서는 위험을 감수하는 도전 정신, 그리고 충분한 고민과 정보수집이 필요하다. Kammerlyer-Mueller et al.(2005)가 수행한 종단연구에 의하면, 이직에 대한 손실이 낮게 지각되는 경우, 직무만족도가 낮은 경우, 조직에 대한 헌신이 감소하는 경우, 직업을 탐색하는 정도가 증가하는 경우에 이직행동으로 이어진다. 이러한 경우에 실제적으로 이직에 성공한다면, 본 연구의 결과에 따라 청년 취업자들의 심리적 상태 개선을 도울 수 있음을 시사한다.

직무만족도와 이직의사 변화 간의 관련성을 파악하기 위해 직무만족도를 조건으로 한 이직의사 잠재계층의 조건부 확률을 본 결과, 직무만족도가 감소하는 청년들은 대부분 지속적으로 이직의사를 가지고 있었고, 중간 수준에서 약간 증가하거나 직무만족도가 지속적으로 높은 청년들은 이직의사가 거의 없는 상태를 유지했다. 이러한 결과들은 직무만족도와 이직의사가 부적으로 관련성이 있다는 횡단연구 결과들을 뒷받침하는 결과이다(이영면·나인강 2004; Thompson & Terpening 1983). 횡단연구에서는 특정 시점에서 직무만족도가 높을수록 이직의사가 낮을 것이라는 단편적인 결과만을 제공하는 반면, 본

연구는 시간 개념이 추가되어 직무만족도와 이직의사의 부적인 관련성을 확장하여 직무만족도가 '증가'할수록 이직의사가 '감소'할 것이라는 보다 실제적이고 역동적인 결과를 제공한다.

청년 취업자들의 실태를 파악하기 위해 직무만족도와 이직의사 잠재계층의 결합확률을 살펴본 결과, 전체의 61.3%가 중간 이상 수준의 직무만족도를 갖고 이직의사가 거의 없는 청년들이었다. 이들은 6년 내내 직무에 대한 심리적 상태가 매우 양호한 집단으로 문제될 것이 없다. 그러나 직무만족도가 감소하고 이직의사가 매우 높은 수준에서 감소하거나 지속적으로 일정 수준을 유지하고 있는 집단이 전체의 19.2%였다. 이들은 6년 내내 직무에 대한 심리적 상태가 좋지 않고, 조직이나 직무에 대한 몰입이 어려운 집단이라고 예상된다. 이는 어느 한 시점에서의 상태가 아니라 오랜 기간에 걸쳐 측정된 결과이므로 이들에 대한 대책이 필요하다.

본 연구에서 이에 대한 대책을 제시하기 위해 직무만족도와 이직의사의 변화에 직접적으로 영향을 미칠 수 있는 직무적합도의 효과를 잠재계층별로 분석하였다. 대책이 필요한 집단은 직무만족도 수준이 중간 이하인 증가집단과 감소집단, 이직의사가 지속적으로 일정 수준 이상인 급감소집단과 유지집단이다. 직무적합도 중에서 전공적합도는 대책이 집단들에 대해 유의하지 않았고, 교육수준적합도와 기술수준적합도는 유의한 영향을 미쳤다.

개인과 직무의 수준이 적합하지 않은 상황이 발생하는 데에는 여러 가지 이유가 있을 수 있겠지만, 현대사회에서는 무엇보다도 경제위기로 인한 실업문제와 관련이 있다. 취업하기가 어려운 상황에서는 자신과 직무가 적합한지를 판단할 여유도 없이 취업이 가능하다는 이유만으로 직업을 선택할 가능성이 높기 때문이다. 그러나 본 연구의 결과에 의하면 장기적인 안목에서는 개인과 직무가 적합한지의 여부에 따라 직무만족도와 이직의사의 변화가 결정될 수 있으므로, 직무적합도를 고려하지 않고 하는 선택은 개인과 조직 모두에게 좋지 않은 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 이러한 경우에, 개인과 조직 차원에서 정기적으로 개인의 직무만족도와 이직의사, 그리고 직무적합도를 파악하고 적절한 조치를 취해주는 것이 필요하다.

직무 부적합으로 인해 직무에 불만족하거나 이직의사를 갖게 되는 경우에는 조직 차원에서 조직 내에서 직무 이동을 권면하는 것도 한 가지 방법이 될 수 있다. 직무 이동 또는 이직 과정 없이 한 직장에서 오랫동안 직무를 잘 수행할 수 가장 효과적인 대안은 개인이 직장을 선택할 때부터 조직이 요구하는 직무와 개인이 가지고 있는 능력이 부합

하도록 직무적합도를 잘 고려하는 것이다(Dawis & Lofquist 1984).

본 연구에서는 전체적인 변화형태를 보는 전통적인 중단연구 방법과는 달리, 최신모형인 잠재계층 분석 중에서도 두 가지 변수를 함께 고려하는 이중 변화형태 모형을 적용하고 소개했다는 점과 이중 변화형태 모형을 더 확장시켜 시간의존적 독립변수들의 영향력을 파악했다는 점에서 학문적 의의가 있다. 이 연구를 통해 다양한 행동과학 분야에서 변화형태에 따라 사람을 구분하고, 구분된 사람들에 대해 적절한 대처를 하는 식의 분석 방법을 적용하여 개인적으로나 사회적으로 좀 더 발전된 방향으로 나아가는 데 도움을 줄 수 있는 연구를 할 수 있기를 기대한다.

본 연구는 청년패널자료를 사용하여 전국 단위의 다양한 업종의 청년 취업자를 대상으로 연구했다는 장점이 있으나, 잠재계층의 특징 등을 살펴볼 때 패널 설문에서 포함된 기본적인 배경변수들만 파악하고 다양한 심리적 변수들을 활용하지 못하였다는 제한점이 있다. 후속 연구에서 좀 더 다양한 변수들을 활용하여 중단연구를 실시한다면 더욱 의미 있는 결과를 도출할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 경향신문. 2010년 11월 16일자. “직장인 65% ‘파랑새 증후군’에 빠져 있어”.
- 김상욱·유홍준. 2002. “직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인: 전국 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정.” 《한국사회학》 36(1): 51-81.
- 백병부·황여정. 2008. “대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인.” 《직업능력개발연구》 11(2): 1-23.
- 어윤경. 2010. “전공-직무 일치와 직업 가치관에 따른 직무 만족도 변화 추이.” 《상담학연구》 11(2): 721-738.
- 이영면·나인강. 2004. “직장만족도와 이직행위에 대한 패널 분석.” 《제 5회 한국노동패널 학술대회 자료집》.
- 이재규·조영대. 1994. “직무적합성이 직무만족과 갈등관리 방법에 미치는 영향.” 《경영학연구》 23(3): 313-338.
- 차성현·주휘정. 2010. “교육 및 기술 불일치가 임금, 직무 만족, 이직 의도에 미치는 영향 분석.” 《교육재정경제연구》 19(3): 177-215.
- 홍세희. 2010. 《구조방정식 모형: 고급과정》. 서울: 에스엔엠 리서치그룹.

- Argyle, M. 1989. *The Psychology of Happiness*. London: Routledge.
- Akaike, H. 1974. "A New Look at the Statistical Model Identification." *IEEE Transactions on Automatic Control* 19: 716-723.
- Allen, J. and R. Van Der Velden. 2001. "Educational Mismatches Versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction and on-the-Job Search." *Oxford Economic Papers* 3: 434-452.
- Arvey, R. D., T. J. Bouchard, N. L. Segal and L. M. Abraham. 1989. "Job Satisfaction: Environmental and Genetic Components." *Journal of Applied Psychology* 74: 187-192.
- Bergman, L. R. and D. Magnusson. 1997. "A Person-Oriented Approach in Research on Developmental Psychopathology." *Development and Psychopathology* 9: 291-319.
- Berman, J. and B. Nevo. 1994. "Job Satisfaction Components, Task Characteristics, Organizational Characteristics and Turnover Intention among Data Processing Employees." *International Journal of Management* 11: 585-590.
- Boswell, W. R., Boudreau, J. W., and Tichy, J. 2005. "The Relationship Between Employee Job Change and Job Satisfaction: The Honeymoon-Hangover Effect." *Journal of Applied Psychology* 90: 882-892.
- Chen, M-F., C-P. Lin and G-Y. Lien. 2011. "Modelling Job Stress as a Mediating Role in Predicting Turnover Intention." *The Service Industries Journal* 31: 8-1327-1345.
- Chen, G., R. E. Ployhart, H. C. Thomas, N. Anderson and P. D. Bliese. 2011. "The Power of Momentum: A New Model of Dynamic Relationships Between Job Satisfaction Change and Turnover Intentions." *Academy of Management Journal* 54: 159-181.
- Collins, L. M. and S. T. Lanza. 2010. *Latent Class and Latent Transition Analysis : With Applications in the Social, Behavioral and Health Sciences*. New York: Wiley.
- Dawis, R. V. and L. H. Lofquist. 1984. *Adjustment to Work: A Psychological View of Man's Problems in a Work-Oriented Society*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Dickter, D. N., M. Roznowski and D. A. Harrison. 1996. "Temporal Tempering: An Event History Analysis of the Process of Voluntary Turnover." *Journal of Applied Psychology* 81: 705-716.
- 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.
- Gardecki, R. and D. Neumark. 1998. "Order from Chaos? The Effects of Early Labor Market Experiences on Adult Labor Market Outcomes." *Industrial and Labour Relations Review* 51: 299-322.

- Griffeth, R. W., P. W. Hom and S. Gaertner. 2000. "A Metaanalysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium." *Journal of Management* 26: 463-488.
- Hellman, C. M. 1997. "Job Satisfaction and Intent to Leave." *Journal of Social Psychology* 137: 677-689.
- Hofstede, G. 1980. *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Newbury Park, CA: Sage.
- Houkes, I., P. P. M. Janssen, de J. Jonge and A. B. Bakker, 2003. "Specific Determinants of Intrinsic Work Motivation, Emotional Exhaustion and Turnover Intention: A Multisample Longitudinal Study." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76: 427-450.
- Jamal, M. 1997. "Job Stress, Satisfaction and Mental Health: An Empirical Examination of Self Employed and Non-Self Employed Canadians." *Journal of Small Business Management* 35: 48-57.
- Jedidi, K., H. S. Jagpal and W. S. DeSarbo. 1997. "Finite-Mixture Structural Equation Models for Response-Based Segmentation and Unobserved Heterogeneity." *Marketing Science* 16: 39-59.
- Jansen, K. and A. Kristof-Brown. 2006. "Toward a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit." *Journal of Managerial Issues* 18: 193-212.
- Jones, B. L., D. S. Nagin and K. A. Roeder 2001. "SAS Procedure Based on Mixture Models for Estimating Developmental Trajectories." *Sociological Methods & Research* 29: 374-393.
- Judge, T. A. and J. E. Bono. 2001. "Relationship of Core Self-Evaluations Traits-Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability-with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis." *Journal of Applied Psychology* 86: 80-92.
- Judge, T. A. and A. H. Church. 2000. "Job Satisfaction: Research and Practice." In C. L. Cooper and E. A. Locke (eds.), *Industrial and Organizational Psychology: Linking theory with Practice*. Oxford, UK: Blackwell.
- Judge, T. A. and S. Watanabe. 1993. "Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship." *Journal of Applied Psychology* 78: 939-948.
- Kammeyer-Mueller, J. D., C. R. Wanberg, T. M. Glomb and D. Ahlburg. 2005. "The Role of Temporal Shifts in Turnover Processes: It's About Time." *Journal of Applied Psychology* 90: 644-658.

- Kristof-Brown, A., R. Zimmerman and E. Johnson. 2005. "Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit." *Personnel Psychology* 58: 281-342.
- Lauver, K. J. and A. Kristof-Brown, 2001. "Distinguishing Between Employees Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit." *Journal of Vocational Behavior* 59: 454-470.
- Locke, E. A. 1976, "The Nature and Causes of Job Satisfaction." In M. D. Dunnette(eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen. 1984. "Testing the 'Side-Bet theory' of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations." *Journal of Applied Psychology* 69: 372-378.
- Mobley, W. H. 1982. *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Moser, K. 1997. "Commitment in Organizations." *Psychologies* 41: 160-170.
- Muchinsky, P. M. 1997. *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*(6th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Nagin, D. S. 1999. "Analyzing Developmental Trajectories: Semi Parametric, Group-Based Approach." *Psychological Methods* 4: 139-177.
- Nagin, D. S. and R. E. Tremblay. 2001. "Analyzing Developmental Trajectories of Distinct but Related Behaviors: A Group-Based Method." *Psychological Methods* 6: 18-34.
- Petras, H. and K. Masyn. 2010. "General Growth Mixture Analysis with Antecedents and Consequences of Change. In A. R. Piquero & D. Weisburd(eds.)." *Handbook of Quantitative Criminology*. New York, NY: Springer.
- Price, J. L. 1977. *The Study of Turnover*. Ames, Iowa: Iowa State University Press.
- Saari, L. M. and T. A. Judge. 2004. Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management* 43: 395-407.
- Schwartz, G. 1978. "Estimating Dimensions of a Model." *Annals of Statistics* 6: 461-464.
- Staw, B. M., N. E. Bell and J. A. Clausen. 1986. "The Dispositional Approach to Job Attitudes: A Lifetime Longitudinal Test." *Administrative Science Quarterly* 31: 437-453.
- Steel, R. P. 2002. "Turnover Theory at the Empirical Interface: Problems of Fit and Function." *Academy of Management Review* 27: 346-360.
- Tett, R. P. and J. P. Meyer. 1993. "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings." *Personnel Psychology* 46: 259-293.

- Thompson, K. R. and W. D. Terpening. 1983. "Job-Type Variations and Antecedents to Intention to Leave: A Content Approach to Turnover." *Human Relations* 36: 655-682.
- Vieira J. A. C. 2005. "Skill Mismatches and Job Satisfaction." *Economics Letters* 89: 39-47.

<접수 2011/5/3, 1차수정 2011/6/27, 2차수정 2011/7/16, 게재확정 2011/7/18>