

청년창업가의 일자리만족도에 대한 잠재프로파일분석*

김영서 (고려대학교 교육학과 석사과정)**

홍세희 (고려대학교 교육학과 교수)***

국 문 요 약

본 연구의 목적은 청년창업가의 일자리만족도에 따른 잠재프로파일의 유형을 분석하고 관련 변인의 영향력을 살펴보는 것이다. 이를 위해 청년패널조사 12차년도 자료를 활용하여 잠재프로파일분석을 실시하였다. 분석결과, 청년창업가의 일자리만족도에 따른 잠재프로파일은 5개로 도출되었고, 그 형태에 따라 '낮은 일자리만족 집단', '중하위 일자리만족 집단', '중간 일자리만족 집단', '중상위 일자리만족 집단', '높은 일자리만족 집단' 이라 명명하였다. 각각의 잠재프로파일 집단에 대해 영향요인을 살펴본 결과, 성별, 배우자 유무, 주관적 건강상태, 자아존중감, 창업동기, 창업시 어려움, 업무적합도, 내적 직업가치, 외적 직업가치, 사업체 규모, 현직장 임금, 주당 평균근로시간, 창업교육훈련 이수여부, 고용보험 가입여부가 청년창업가의 일자리만족도에 영향을 주는 유의미한 요인이며 집단에 따라 차이가 존재함을 확인하였다. 본 연구는 청년창업가의 일자리만족도의 잠재프로파일 유형과 이에 대한 여러 독립변수의 효과를 알아봄으로써, 청년창업가의 일자리만족도를 높일 수 있는 정책적 시사점에 대해 논의하였다.

핵심주제어: 창업, 청년창업, 일자리만족도, 잠재계층, 잠재프로파일분석

1. 서론

1.1 연구배경

청년실업의 대안으로 창업이 주목받고 있다. (통계청, 2019) 경제활동인구조사 청년층 부가조사에 따르면, 취업을 준비하는 청년(15-29세)을 뜻하는 '취업준비생(취준생)'은 71만명에 이르렀다. 이는 2006년 통계작성 이래로 최고치다. 경제환경과 산업구조의 변화에 따라 고용 불확실성이 증가하고, 노동시장의 수요와 공급의 불일치가 심화됨으로써 청년실업의 심각성이 증대되었다(김진하, 황민영, 2019). 이에 따라 새로운 일자리를 창출할 수 있는 창업에 대한 관심이 늘어나고 있다.

창업은 창업자가 자본을 이용하여 사업 아이디어에서 구상한 재화와 서비스를 생산하는 조직을 설립하는 행위이다(이신모, 2002). 전 세계적으로 선·후진국을 막론하고 청년창업을 일자리문제 해결을 위한 대안으로 인식하여 창업활성화 정책을 추진하고 있다(박천수 외, 2013). 우리나라에서도 정부의 일자리 정책이 창업지원으로 확대됨에 따라 창업지원 관련 예산 규모는 매년 증가하였고, 2020년에는 1조 4157억 원으로 역대 최대 규모에 도달하였다(중소벤처기업부, 2020). 또한, 소관부처 수는 중소벤처기업부를 비롯하여 16개에 달한다.

이러한 정부의 지원에 따라 청년창업은 양적으로 활성화되고 있다. 청년창업가가 세운 신설법인 수는 지속적으로 증가하는 추세이다. 지난 2월 중소벤처기업부 발표에 따르면, 2019년 30세 미만 창업가가 세운 법인은 총 7480개로 전년 대비 약 9.4% 증가하였다. 모든 연령대 신설법인 수가 10만 8874개로 전년 대비 6.7% 증가한 것에 비하면, 이는 높은 수치로 볼 수 있다. 그러나 청년창업의 성공률이 높지 않은 것이 현실이다. 청년창업 기업의 5년 생존율은 15.9%로, 창업가 10명 중 8명 이상이 5년 내에 실패하는 것으로 나타났다(통계청, 2015). 일반 창업기업의 5년 생존율이 27.3%임을 고려할 때, 청년들이 창업을 하였을 때 실패하는 경우가 더 많다고 볼 수 있다. 따라서 청년창업가의 사업지속에 관심을 갖고, 양적인 측면뿐만 아니라 질적인 측면에서 청년창업가의 일자리만족도를 살펴볼 필요가 있다.

일자리만족도는 이직률과 이직의도에 영향을 미치기 때문에 근로지속에 중요한 요인으로 알려져 있다(Harrison et al., 2006). 특히 청년층의 일자리만족도는 높은 이직률과 조기퇴사의 특성을 보이는 청년 노동시장에서 직무태도를 나타내는 지표로서 더욱 중요한 의미를 갖는다(노경란·허선주, 2011). 이에 따라 국내에서 청년의 일자리만족도에 관한 연구가 이루어져 왔다. 다수의 연구에서 일과 관련된 만족이 청년층의 이직의사에 있어 가장 강력한 결정요인이라고 제시하였고(김

* 본 논문은 저자의 제18회 통계청 논문 공모전 수상작을 수정·보완함.

** 주저자, 고려대학교 일반대학원 교육학과 석사과정, youngsir@korea.ac.kr

*** 교신저자, 고려대학교 일반대학원 교육학과 교수, sehechong@korea.ac.kr

· 투고일: 2020-10-08 · 수정일: 2021-01-12 · 게재확정일: 2021-02-05

상욱·유홍준, 2002; 김은석·정철영, 2010), 청년의 일자리만족도가 높을수록 이직의사 및 실제 이직확률이 줄어드는 것으로 나타났다(김진하·황민영, 2019; 성지미·안주엽, 2016). 자영업의 경우에도 마찬가지로 일자리만족도가 높을수록 자영업을 지속할 의사가 높고, 자영업을 중단할 확률이 낮아지는 것으로 밝혀졌다(Kim et al., 2002). 따라서 청년창업가 개인의 일자리만족도를 향상시킴으로써 청년층의 창업지속 의사를 높이고, 청년창업 지원 확대의 흐름 속에서 사업중단에 따른 정부의 비용 또한 줄일 수 있을 것이다.

이를 위해 청년창업가에 초점을 맞춰 다양한 변인과 일자리만족도 간의 관계를 규명할 필요성이 제기된다. 특히 청년창업가를 몇 가지 유형으로 구분하고, 이러한 분류와 영향요인 탐색을 진행한다면 연구대상의 특징을 보다 세부적으로 알 수 있을 것이다. 따라서 사람을 중심으로 집단을 분류하고 관련된 변수들의 영향력을 검증할 수 있는 잠재프로파일분석을 수행하고자 한다. 회귀분석 등 전통적인 분석방법과 달리 변수의 분포에 있어서 단일한 경향이 아니라 이질적인 분포가 있다고 전제하기 때문에 눈에 보이지 않는 이질성을 고려하고, 편향되지 않은 추정치를 산출한다는 방법론적 이점도 존재한다(Duncan et al., 2011; Wang & Wang, 2012).

따라서 본 연구의 목적은 청년창업가의 일자리만족도에 대한 잠재프로파일분석을 실시하여 하위계층별로 공통점과 차이점을 살펴보는 것이다. 나아가 다양한 맥락에서 청년창업가의 일자리만족도에 영향을 미치는 요인을 고려하고, 그들의 영향력을 검증할 것이다. 본 연구는 일자리만족도를 제고함으로써 청년들이 사업을 중단하지 않고 지속하는 데 기여하고, 우리나라의 미래 성장 원동력인 청년창업 활성화에 대한 시사점을 제공할 것으로 기대된다.

1.2 연구문제

청년창업가의 일자리만족도에 따른 잠재프로파일 분류에 영향을 주는 변인들을 고려하여, 본 연구에서 구체적으로 살펴볼 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1: 청년창업가를 대상으로 일자리만족도 잠재프로파일은 몇 개의 유형으로 구분되며, 분류된 잠재계층의 특징은 어떠한가?

연구문제 2: 청년창업가를 대상으로 분류된 일자리만족도 잠재프로파일과 인구사회학적 요인, 신체적 요인, 심리적 요인, 직업·창업 요인, 사업체 요인, 제도적 요인의 관련성은 어떠한가?

II. 이론적 배경

2.1 청년창업가의 일자리만족도

일자리만족도 개념은 학자마다 정의가 다르고, 시대에 따라 변화해왔다. Locke(1969)는 일자리만족도를 조직과 일에 대한 긍정적인 감정상태라고 보았고, McCormick & Tiffin(1974)과 Osborn(1980)는 직무수행, 근로조건, 동료관계 등과 관련한 심리적 욕구충족 정도로 정의하였다. 또한, 일자리만족도는 직업적응에 대한 지표로 간주된다(Szilagyi & Wallace, 1980). 국내에서는 일자리만족도를 ‘개인이 조직 내에서 직무, 환경, 임금, 지위, 직급, 인사 등에 대해 느끼는 정서와 만족하는 정도’로 개념화하였고, 직무만족보다 더 포괄적인 의미를 지닌 것으로 보았다(강은나, 2011; 김윤중, 2017). 한편, 개념을 세분화하여 살펴본 학자도 있다. Herzberg et al.(1959)에 따르면, 일자리만족도는 직무에 대한 만족감과 직무수행 환경에 대한 만족감으로 구성된다. Porter & Lawler(1968)는 직무와의 관련 정도를 기준으로 일자리만족도를 내부적 만족요인과 외부적 만족요인으로 세분화하였다. 내부적 만족요인은 성취감, 자존감, 독립심 등 개인이 업무를 수행하며 느끼는 심리적 요소이고, 외부적 만족요인은 임금, 복지제도, 동료관계, 물리적 근무환경 등의 환경적 요소로 이루어진다. 이를 종합하여 본 연구는 일자리만족도를 일과 관련된 여러 요소를 포함하는 복합적인 개념으로 정의하고자 한다.

개인적 측면에서 일자리만족도는 생활만족도와 직결된다. 사람은 대부분 직장에서 많은 시간을 보내므로 일자리에서 오는 만족이 직업 외적인 활동에서 비롯된 만족보다 삶의 만족을 높이는 데 중요하게 작용한다(Juster & Stafford, 1985). 일은 단순한 생계수단 이상이며 사람은 일을 통해 자신의 존재를 확인하고 가치를 실현한다(Yeoman, 2014). 또한, 조직적 측면에서 높은 일자리만족도는 조직에 대한 자발적인 헌신을 유도하고, 업무효율과 성과를 높이는 요소이다(남승하·정종원, 2017). 반면 일자리만족도가 낮은 사람은 근면성과 책임감이 저하되어 이직하거나 조직 내에서 근로의욕을 저해할 수 있다(남승하·정종원, 2017).

선행연구에서 청년창업가의 일자리만족도를 다룬 연구는 드물지만, 일자리만족도와 유사한 직업만족도를 분석한 연구(이원석·주동범, 2016)가 있었다. 이 연구는 회귀분석을 통해 교육인프라만족도, 전공일치도와 뚜렷한 창업목적 등이 직업만족도를 예측하는 요인임을 밝혔지만, 대상이 대졸 창업자에 한정되었고 영향요인으로 소수의 변인을 사용했다는 한계점이 있다.

2.2 청년창업가의 일자리만족도의 영향요인

청년창업가 대상 연구가 드물었기 때문에 본 연구는 창업가뿐만 아니라 타 직군 근로자를 대상으로 한 연구를 통해 일

자리만족도에 영향을 미치는 요인을 살펴보았다. 이를 바탕으로 인구사회학적 영역, 신체·건강 영역, 심리적 영역, 직업·창업 영역, 사업체 영역, 제도적 영역을 변인군으로 상정하였다. 우선 인구사회학적 영역에서 성별, 연령, 학력, 배우자 유무가 일자리만족도의 영향요인으로 알려져 있다. 성별에 따른 일자리만족도의 차이를 살펴본 연구는 다수 있었고, 여성이 남성보다 높은 일자리만족도를 보이는 것으로 나타났다(성지미·안주엽, 2016; 이인숙, 2010). 연령도 일자리만족도에 유의미한 영향요인으로 밝혀졌다(전동일·서정민, 2012). 학력은 높을수록 일자리만족도가 높아진다는 연구가 일관되게 존재하였다(김윤중, 2017; 배화숙·이인숙, 2008; 백병부·황여정, 2009). 마지막 변인으로 배우자 유무는 강영희(2016), 김윤중(2017)의 연구에서 공통적으로 포함한 변인이다. 강영희(2016)의 연구에서는 기혼여성과 미혼여성의 일자리만족도가 각각 다른 양상을 드러냄을 밝혔다.

신체·건강 영역에서는 주관적 건강상태와 스트레스를 포함하였다. 주관적 건강상태는 신체적, 정신적, 사회적 안녕과 삶의 질에 대한 개인적 견해로, 전반적인 건강에 대한 지표로 활용되어 왔다(Shadbolt, 1997). 주관적 건강상태가 좋을수록 일자리만족도가 높다는 연구가 비정규직 근로자(이상록 외, 2017), 근로장애인(박미량 외, 2013), 보육교사(나성식 외, 2013)를 대상으로 있었다. 또한, 스트레스는 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(이영란 외, 2016).

심리적 영역도 일자리만족도와 관련이 있다고 나타난 바 있다. 우선 자아존중감을 높임으로써 직무만족을 높일 수 있다는 연구결과가 존재한다(박현숙·양희택, 2013; 유용식, 2016). 자기효능감은 과업을 완수하는 데 필요한 행동을 계획하고 수행하는 개인의 능력에 대한 믿음을 뜻한다(Bandura, 1977). 직장에서 높은 자기효능감은 업무수행의 성실성 제고로 이어져 높은 직무성과를 창출할 수 있는 반면, 자기효능감이 낮은 사람은 본인의 능력을 과소평가하여 목표달성이 가능한 상황에서도 포기하는 경향이 있다(심덕섭·하성욱, 2013). 몇몇 연구에서 자기효능감이 높으면 일자리만족도가 높다는 결과가 공통적으로 나타났다(문유석, 2010; 서광석, 2006).

직업·창업 영역에는 창업동기, 창업시 어려움, 업무적합도, 직업가치를 포함하였다. 먼저 창업동기의 자발성은 일자리만족도와 관련이 깊은 것으로 설명되어왔다(남정민 외, 2013; 안소영·조상미, 2018). 그리고 창업시 어려움은 직무만족에 부정적인 영향을 준다는 결과가 비임금근로자(이희정, 2017)를 대상으로 있었다. 업무적합도는 개인의 지식, 기술, 능력이 직무가 요구하는 것에 부합하는 정도를 뜻한다(Lauver & Kristof-Brown, 2001). 업무적합도가 일자리만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 결과가 임금근로자(김상욱·유홍준, 2002), 비정규직 근로자(배화숙·이인숙, 2008), 청년취업자(노연경 외, 2011; 오성욱·이승구, 2009)와 마이스터고 졸업생(김종우 외, 2014), 산재근로자(강운경 외, 2019) 대상으로 있었다. 한편, 직업가치는 진로선택뿐만 아니라 그 이후의 일자리만족도에도 영향을 미치는 변수로 연구되어 왔다(오성욱·이승구, 2009;

유현옥·김은비, 2016; 이희정, 2017; Dawis & Lofquist, 1984). 직업가치는 내적가치와 외적가치로 나눌 수 있는데(Kalleberg, 1977) 내적가치는 적성, 흥미, 능력과 같이 직무 자체와 관련이 있고, 외적가치는 일에 부가적으로 따르는 임금, 복리후생, 인정 등의 보상이나 특질을 포함하는 개념이다(김병숙·박현주, 2007).

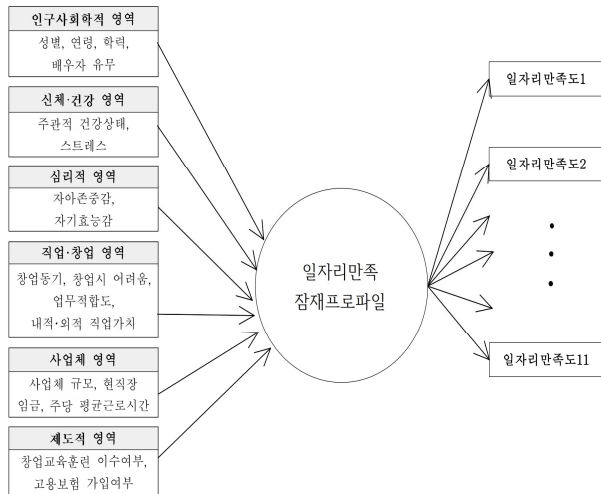
사업체 영역에서는 사업체 규모, 임금, 근로시간 등이 일자리만족도에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 먼저 사업체 규모는 일자리만족도에 유의미한 영향요인이지만, 연구결과들이 상이하게 나타난 바 있다. 오유진(2009)은 고용원의 존재가 소득, 개인발전가능성, 의사소통에 대한 만족도에 정적 영향을 미친다고 보고한 반면, 홍경아(2002)는 기업 규모가 클수록 종업원 수가 늘어남에 따라 인적관리 부담이 증가하여 자영업자의 일자리만족도가 낮아진다고 밝혔다. 소규모 자영업자 대상 연구에서는 종업원 유무가 일자리만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(홍성희, 2005). 임금은 높을수록 직무만족도를 상승시키고, 가족구성원의 생계에 경제적으로 기여한다는 점에서 중요한 변인이다(오유진, 2009; 홍성희, 2005). 근로시간은 길수록 일자리만족도에 부적 영향을 주는 변수로 알려져 있다(고승연, 2013; 이원석·주동범, 2016).

제도적 영역에서는 창업교육훈련 이수여부, 고용보험 가입 여부를 포함하였다. 창업지원원은 창업가에게 직·간접적인 지원을 제공하는 사업으로 대출, 시설임대, 컨설팅, 교육훈련 등을 포함한다(국회예산정책처, 2013). 창업지원에 속하는 창업교육훈련과 관련하여 김소영 외(2018)는 창업아카데미, 창업인턴 등 창업지원 프로그램에 참여한 경우 청년층 일자리만족도에 정적인 효과가 있음을 밝혔다. 고용보험의 경우, 일자리만족도의 영향요인으로 탐색한 연구는 없었지만, 고용보험 제도가 근로자의 삶의 질 향상에 기여하는 데 그 목적이 있으므로 청년창업가를 대상으로 사회보험의 효과를 살펴보고자 한다.

III. 연구 방법

3.1 연구모형

본 연구는 청년창업가의 일자리만족도 문항에 대한 응답패턴을 바탕으로 잠재프로파일을 분류하고 프로파일별 영향요인을 살펴보았다. 연구모형은 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

3.2 연구대상

본 연구는 한국고용정보원의 청년패널조사(Youth Panel: YP) 2018년도 자료를 활용하였다. 청년패널조사는 청년층의 학교 생활, 취업 및 창업활동, 가계배경을 비롯한 다양한 정보를 수집함으로써 청년실업 해소를 위한 고용정책 수립에 기여할 것을 목적으로 하는 데이터이다. 2007년을 기점으로 만15-29세 청년 10,206명을 표본 삼아 추적 조사한 것으로 본 연구시점에는 12차년도(2018년)까지 조사되었다. 이 자료는 창업 관련 변수뿐만 아니라 다양한 변수를 포함하고 있어 청년창업가의 일자리만족도를 분류하고, 이에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 파악하기에 적합하다. 본 연구에서는 청년창업가를 종업원의 유무와 관계없이 자기 사업을 하고 있는 청년으로 보았고, 조작적 정의는 조사시점을 기준으로 비임금 근로자에 해당하는 청년 가운데 가족이나 친척의 일을 하며 돈을 받지 않는 무급가족종사자를 제외하고 고용주, 자영업자를 포함하는 개념으로 정의된다. 일반적으로 비임금 근로자 중 고용주와 자영업자가 되려면 창업을 하는 과정이 포함되기 때문이다(이희정, 2017).

기회포착형 창업, 생계형 창업 등 창업의 유형도 다양하겠지만 이를 구분하지는 않았다. 실증연구로는 이준범(2019)의 연구에서 패널데이터 회귀모형을 통해 창업가정신과 창업의도의 관계성을 규명할 때 청년패널 조사가 활용된 바 있다. 따라서 청년패널조사를 활용하여 청년창업가 대상의 잠재프로파일분석을 수행하였다. 본 연구에서 사용된 청년 비임금근로자 조사는 7차년도(2013년)부터 새롭게 조사된 것이며, 12차년도에 조사 완료된 총 10,206명 중 창업가로 보기 어려운 무급가족종사자를 제외한 청년창업가 총 451명을 대상으로 결측치를 제외하지 않고 분석에 사용하였다. 남자 264명(58.5%), 여자 187명(41.5%)으로 나타났다.

3.3 측정도구

본 연구에서는 청년창업가의 일자리만족도에 따른 잠재프로파일과 영향요인을 살펴보기 위해 일자리만족도 변인을 이용하여 하위집단을 분류하였다. 일자리만족도에 영향을 미치는 변인으로 인구사회학적 특성, 신체·건강 특성, 심리적 특성, 직업·창업 특성, 사업체 특성, 제도적 특성을 활용하였다.

3.3.1 종속변인

일자리만족도의 지표로 현 직장에 대한 만족도를 측정하는 문항을 사용하였다. 문항 11가지는 업무의 내용, 사회적 공헌 및 인정, 자기발전의 추구, 임금과 수입, 고용의 안정성, 일의 자율성과 권한, 직장까지의 거리, 직장의 장래성 및 창의성, 물리적 근로환경, 일과 가정 양립, 여가생활 보장 등에 관한 것이다. 모두 5점 척도이며 ‘매우 불만족’ 1점부터 ‘매우 만족’ 5점까지 응답하게 되어 있어 점수가 높을수록 현 직장에 대한 만족이 높음을 의미한다. 11개 문항에 대한 신뢰도(Cronbach’s alpha)는 .88으로 높게 나타났다.

3.3.2 일자리만족도의 영향요인

일자리만족도에 따른 잠재프로파일의 영향요인들은 12차 청년패널 자료를 사용하였고, 구체적인 변수와 척도는 다음과 같다.

3.3.2.1 인구사회학적 영역

인구사회학적 영역에는 성별, 연령, 학력, 배우자 유무를 포함하였다. 연령은 출생년도 문항을 12차년도 조사연도를 기준으로 계산하였고, 배우자 유무는 현재 혼인상태를 묻는 문항에서 혼인과 별거는 배우자 있음으로, 미혼, 이혼, 사별, 그리고 기타는 배우자 없음으로 처리하였다.

3.3.2.2 신체·건강 영역

신체·건강 영역에는 주관적 건강상태, 스트레스를 포함하였다. 주관적 건강상태는 1개 문항을 사용하였고, 5점 척도로 점수가 높을수록 주관적으로 느끼는 건강상태가 좋음을 나타낸다. 스트레스는 4점 척도의 1개 문항으로 스트레스를 대단히 많이 느낀다면 1로, 거의 느끼지 않는다면 4로 응답하였는데 상식에 부합하는 해석을 위해 높은 점수가 심한 스트레스를 의미하도록 역코딩하였다.

3.3.2.3 심리적 영역

심리적 영역에는 자아존중감과 자기효능감을 포함하였다. 자아존중감은 9개 문항을 사용하였다. 이 문항에서는 자기 자신에 관한 긍정적인 인식에 대하여 전혀 그렇지 않다면 1로, 매우 그렇다면 6으로 응답하였다. 문항 중에서 ‘(1) 내 자신이 다른 사람으로 바뀌었으면 하고 생각한다’, ‘(2) 가끔 인생의 실패자라는 생각이 든다’, ‘(7) 나는 지금의 내 자신이 싫다’,

‘(8) 나는 내 자신이 쓸모없는 존재라고 느낀다’는 부정문항으로, 역코딩을 통해 점수가 높을수록 자아존중감이 높음을 의미하도록 하였다. 자아존중감의 신뢰도(Cronbach’s alpha)는 .83으로 높게 나타났다. 자기효능감은 스스로 할 수 있다고 믿는 심리적 요인으로 2001년 한국고용정보원에서 개발한 자기효능감 척도를 사용하였다. 이 척도는 구직 관련 문항을 제외하면 ‘내가 하고 있는 일이 잘못되고 있다고 생각되면 빨리 바로 잡을 수 있다’, ‘나에게 업무가 주어지면, 그 일을 해결할 수 있는 효과적인 방법을 찾을 수 있다’ 등 4개 문항으로 이루어진다. 4개 문항의 신뢰도(Cronbach’s alpha)는 .82였다.

3.3.2.4 직업·창업 영역

직업·창업 관련 영역으로는 창업동기, 창업시 어려움, 업무적합도, 내적 직업가치, 외적 직업가치 변수를 포함하였다. 창업동기는 안소영·조상미(2018)의 연구를 참고하여 자발적 동기와 비자발적 동기로 나누어 살펴보았다. 타 일자리 임금근로로 취직할 의사가 전혀 없다면, 자발적 동기로 보고 1로 코딩하였다. 반면에 일정 금액 이상의 월급을 주거나 월급과 상관없이 일자리가 있으면 취직하겠다는 의사가 있으면, 비자발적 동기로 보고 0으로 코딩하였다. 창업시 어려움은 ‘다음은 창업과정에서 겪는 어려움들입니다. 000님의 경우는 어디에 해당되었는지 해당되는 곳에 표시해 주십시오’의 문항으로 자금, 기술, 인력의 확보, 행정절차, 업종선정, 사업장 위치선정에 관한 6문항의 평균값을 사용하였다. 문항은 매우 쉬우면 1로, 매우 어려우면 5로 응답하도록 되어 있었다. 6문항에 대한 신뢰도(Cronbach’s alpha)는 .86이었다. 업무적합도는 ‘현 일자의 업무내용과 수준이 자신의 교육수준(또는 기술수준)과 비교하여 어떻습니까?’ 문항의 평균값으로 처리하였다. 업무적합도 문항은 자신의 교육/기술 수준과 비교하여 업무수준이 매우 낮으면 1, 매우 높으면 5를 나타내었다. 두 문항의 신뢰도(Cronbach’s alpha)는 .67이었다. 내적 직업가치는 직업선택시 중요도를 측정한 10문항 중 7문항을 사용하였다. 내적 직업가치는 성취, 자율, 지적추구, 이타, 타인에 대한 영향, 애국, 심신의 안녕에 관한 5점 척도 문항이고, 전혀 중요치 않으면 1, 매우 중요하면 5를 나타낸다. 7문항의 신뢰도(Cronbach’s alpha)는 .73이었다. 외적 직업가치는 경제적 보상, 인정, 직업안정에 관한 나머지 3문항을 사용하였고, 전혀 중요치 않으면 1, 매우 중요하면 5를 나타내었다. 3문항의 신뢰도(Cronbach’s alpha)는 .60으로 나타났다.

3.3.2.5 사업체 영역

사업체 영역에는 사업체 규모, 현직장 임금, 주당 평균근로시간을 포함하였다. 청년창업가의 현직장 임금변인은 만원 단위로 응답하였으며, 로그값으로 환산하여 계산되었다. 주당 평균근로시간 또한 자연로그 값으로 변환하여 사용하였다.

3.3.2.6 제도적 영역

창업교육훈련은 정규학교교육, 정규학교의 특수교육, 정부제

공 창업교육 등을 포함하며 이수여부는 사업체를 시작하기 위해 이러한 창업교육훈련을 받은 적이 있는지 여부를 의미한다. 창업교육훈련을 받은 적이 있다면 1, 받지 않았다면 0으로 처리하였다. 고용보험 가입여부는 고용보험에 가입되어 있으면 1, 가입되어 있지 않으면 0으로 코딩하였다. 구체적인 내용은 <표 1>에 정리하였다.

<표 1> 독립변수

변인 영역	변수	척도
인구 사회학적 영역	성별	여=0, 남=1
	연령	연속변인
	학력	고졸미만=1, 고졸=2, 전문대졸=3, 대졸=4, 석사학위이상=5
	배우자 유무	없다=0, 있다=1
신체 건강 영역	주관적 건강상태	건강이 아주 안 좋다=1, 건강하지 않은 편이다=2, 보통이다=3, 건강한 편이다=4, 매우 건강하다=5
	스트레스	거의 느끼지 않는다=1, 조금 느끼는 편이다=2, 많이 느끼는 편이다=3, 대단히 많이 느낀다=4
심리적 영역	자아존중감	전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 약간 그렇지 않다=3, 약간 그렇다=4, 그렇다=5, 매우 그렇다=6
	자기효능감	전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 약간 그렇지 않다=3, 약간 그렇다=4, 그렇다=5, 매우 그렇다=6
직업· 창업 영역	창업동기	비자발적=0, 자발적=1
	창업시 어려움	매우 쉬웠다=1, 쉬운 편이었다=2, 그런대로 관찮았다=3, 어려운 편이었다=4, 매우 어려웠다=5
	업무적합도	수준이 아주 낮다=1, 수준이 낮다=2, 적절하다=3, 수준이 높다=4, 수준이 아주 높다=5
	내적 직업가치	전혀 중요치 않다=1, 중요하지 않다=2, 보통이다=3, 중요하다=4, 매우 중요하다=5
	외적 직업가치	전혀 중요치 않다=1, 중요하지 않다=2, 보통이다=3, 중요하다=4, 매우 중요하다=5
사업체 영역	사업체 규모	1~4명=1, 5~9명=2, 10~29명=3, 30~49명=4, 50~99명=5, 100~299명=6, 300~499명=7, 500~999명=8, 1000명이상=9
	현직장 임금	자연로그를 취한 연속변인
	주당 평균근로시간	자연로그를 취한 연속변인
제도적 영역	창업교육훈련 이수여부	아니오=0, 예=1
	고용보험 가입여부	미가입=0, 가입=1

3.4 분석방법

본 연구는 청년창업가가 지각하는 일자리만족도에 따른 잠재프로파일을 분류하고 관련 변인의 영향력을 검증하기 위해 잠재프로파일분석(Latent Profile Analysis)을 실시하였고, 이를 위하여 Mplus 8 프로그램을 사용하였다. 잠재프로파일분석은 연속형 변수의 다변량 분포를 기반으로 응답 패턴의 유사성에 따라 사람들을 동질적인 하위계층으로 분류하고, 이때 추정된 집단을 잠재프로파일(latent profile)이라고 한다(Collins & Lanza, 2010). 잠재프로파일의 수를 결정할 때에는 잠재집단의 수를 늘려감으로써 자료에 가장 부합하는 집단의 개수를 결

정한다. 이는 모형 검증 혹은 비교를 통해 간접적으로 이루어 지고, 최종모형 선택을 위해 분류의 질, 정보지수, 모형비교 검증을 기준으로 삼아 모형을 평가하였다. 우선 분류의 질을 알아보고자 엔트로피(Entropy)를 사용하였다. 엔트로피는 다음과 같이 계산된다(Dias & Vermunt, 2006).

$$E_k = 1 - \frac{\sum_i \sum_k - P_{ik} \ln P_{ik}}{N \ln(K)} \quad (1)$$

추정식에서 는 집단 k에 속할 개인 i의 사후확률을 의미하며 N은 표본 크기, K는 잠재프로파일의 수를 뜻한다. 엔트로피는 하나의 잠재프로파일에 속할 확률을 나타내는 값으로 범위는 0과 1 사이이며, 1에 가까운 값은 높은 분류 정확성을 나타낸다. 엔트로피는 0.8 이상일 때 적절하다고 볼 수 있다 (Muthén, 2004). 다음으로 최적의 잠재프로파일 수를 정하기 위하여 통계적인 기준으로 정보지수를 이용하였다. 정보지수인 AIC(Akaike Information Criterion), BIC(Baysian Information Criterion), SABIC(Sample-size Adjusted BIC)를 구하면 어떤 모형이 적합한지 비교할 수 있다. 정보지수의 공식은 다음과 같다.

$$AIC = -2 \ln(L) + 2p \quad (2)$$

$$BIC = -2 \ln(L) + p[\ln(n)] \quad (3)$$

$\ln(L)$ 은 로그 우도값(log likelihood), p는 추정모수의 수, n은 표본 크기를 의미한다. SABIC는 BIC 식에서 n 대신에 $n^* = (n+2)/24$ 를 대입하여 계산한다. 3개의 정보지수 모두 작을 수록 적합한 모형을 의미하므로 가장 작은 값을 가진 모형이 선호된다(Akaike, 1974; Schwartz, 1978; Sclove, 1987). 마지막으로 모형을 비교하는 검증방법은 조정된 x^2 차이검증 (Lo-Mendell-Rubin Adjusted Likelihood Ratio Test: LMR LRT) 과 모수적 부트스트랩 우도비 검증(Parametric Bootstrap Likelihood Ratio Test: BLRT)를 사용하였다(Lo et al., 2001; McLachlan & Peel, 2000). 검증결과 나타나는 p값은 k개 잠재 프로파일 모형을 지지하기 위해 k-1개 잠재프로파일 모형이 기각되는지를 평가하는 데 사용된다. p값이 유의하다면 k개 잠재프로파일 모형을 채택하고, 유의하지 않다면 k-1개 잠재 프로파일 모형을 선택한다.

영향요인의 검증에서는 3단계 접근법을 사용하였다. Asparouhov & Muthén(2014)이 제안한 3단계 접근법은 잠재프로파일 변수와 영향요인 간의 관계를 독립적으로 살펴보는 방법이다. 1단계는 독립변수 혹은 종속변수 없이 잠재프로파일 지표(indicator)만 사용하여 기본모형을 평가하고, 2단계에서는 앞서 추정된 잠재프로파일의 사후분포를 활용하여 각 개인에 대해 가장 가능성이 높은 잠재프로파일을 추정한다. 3 단계에서는 분류오류를 고려한 상태에서 독립변수 혹은 종속

변수의 효과를 추정한다. 다항로짓분석(Multinomial Logistic Regression)을 통해 산출된 다항로짓계수를 토대로 독립변수와 잠재프로파일 간의 관련성을 살펴보았다.

IV. 실증 분석 결과

4.1 기술통계 및 상관관계

청년창업가의 일자리만족도에 관한 변수들의 평균, 표준편차, 상관관계는 <표 2>와 같다. 하위변인 간의 상관관계는 전체적으로 높게 나타났다. 그 중 자기발전과 장래성 사이의 상관, 장래성과 근로환경 사이의 상관이 가장 높게 나타났으며, 자기발전과 업무내용 사이의 상관, 여가생활 보장과 일가정 양립 사이의 상관도 높았다. 통근거리와 사회적 공헌 간의 상관이 가장 낮게 나타났다. 자기발전과 장래성은 다른 문항과의 상관이 전체적으로 높았던 반면에, 임금/소득, 통근거리, 고용안정은 전체적인 상관이 비교적 낮았다. 문항들의 평균은 모두 3점 근처로 나타났다. 시각적 편의를 위하여 독립변수를 포함한 모든 분석변수에 대한 기술통계 및 상관분석 결과는 <부록>에 제시하였다.

<표 2> 일자리만족도 변수들의 기술통계 및 상관

변수	업무 내용	사회 공헌	자기 발전	임금/ 소득	고용 안정	자율	통근 거리	장래	근로 환경	일 가정 양립	여가 생활 보장
업무 내용	1	.528	.594	.397	.374	.449	.318	.559	.510	.470	.403
사회 공헌	.528	1	.565	.464	.334	.263	.207	.500	.488	.370	.367
자기 발전	.594	.565	1	.420	.292	.452	.256	.631	.555	.405	.368
임금/ 소득	.397	.464	.420	1	.405	.265	.277	.450	.472	.484	.399
고용 안정	.374	.334	.292	.405	1	.468	.285	.332	.387	.392	.357
자율	.449	.263	.452	.265	.468	1	.386	.446	.415	.400	.311
통근 거리	.318	.207	.256	.277	.285	.386	1	.341	.353	.313	.283
장래	.559	.500	.631	.450	.332	.446	.341	1	.628	.479	.405
근로 환경	.510	.488	.555	.472	.387	.415	.353	.628	1	.466	.413
일가정 양립	.470	.370	.405	.484	.392	.400	.313	.479	.466	1	.590
여가 생활 보장	.403	.367	.368	.399	.357	.311	.283	.405	.413	.590	1
평균	3.75	3.42	3.64	3.34	3.66	3.94	3.80	3.60	3.63	3.54	3.39
표준 편차	.712	.757	.739	.813	.823	.689	.690	.721	.650	.666	.800

주: 모든 값은 0.01(양쪽) 수준에서 유의함.

4.2 일자리만족도에 따른 잠재프로파일분석

4.2.1 잠재프로파일의 수 결정

일자리만족도에 따른 잠재프로파일 수를 결정하기 위해 프로파일의 수를 늘려가며 엔트로피(Entropy), 정보지수와 모형비교 검증을 살펴본 결과는 <표 3>과 같다.

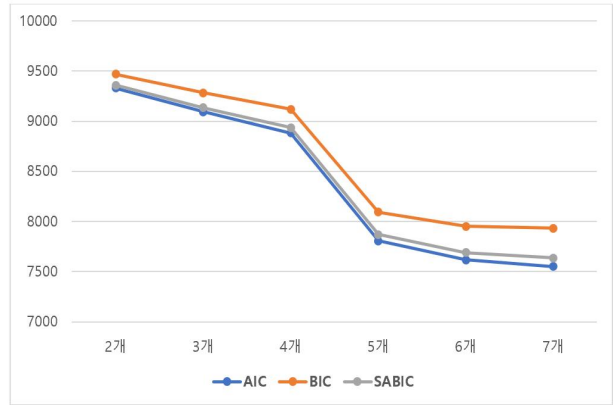
<표 3> 잠재프로파일모형의 적합도지수

분류기준		잠재프로파일 수					
		2개	3개	4개	5개	6개	7개
분류의 질	Entropy	0.898	0.925	0.935	0.961	0.938	0.936
	AIC	9330.086	9094.643	8883.067	7807.914	7616.791	7551.107
정보지수	BIC	9468.569	9282.003	9119.303	8093.027	7950.781	7933.973
	SABIC	9360.672	9136.024	8935.243	7870.885	7690.558	7635.668
	LMR LRT	0.000	0.013	0.001	0.193	0.252	0.485
모형비교 검증	BLRT	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	집단 1	.38	.05	.05	.04	.04	.05
분류율	집단 2	.62	.56	.36	.34	.13	.01
	집단 3		.38	.54	.44	.19	.19
	집단 4			.05	.12	.14	.07
	집단 5				.05	.44	.17
	집단 6					.05	.41
	집단 7						.08

주: LMR LRT와 BLRT는 p값을 제시하였음.

첫째, 잠재프로파일 수가 2개일 때부터 엔트로피가 모두 0.8 이상으로 양호하였으나, 잠재프로파일의 수가 5개일 때 0.961로 가장 높았다. 둘째, 정보지수에서는 작은 AIC, BIC, SABIC를 가진 모형이 선호된다. 정보지수의 변화를 나타낸 <그림 2>를 보면, 잠재프로파일의 수가 증가할수록 세 지수가 모두 감소하는 것으로 나타났다. 이러한 경우에는 요인분석에서 스크리도표의 기울기가 완만해지는 구간에서 요인의 수를 정하는 것과 동일하게 잠재프로파일의 수를 결정할 수 있다. 잠재프로파일의 수가 4개에서 5개로 증가하는 시점에서 AIC, BIC, SABIC 값이 급격하게 감소하는 것을 확인할 수 있으므로 잠재프로파일 5개 모형이 가장 적절한 모형임을 알 수 있다.

셋째, 모형비교 검증인 LMR LRT와 BLRT에서 p값이 유의하면 k-1개 잠재프로파일 모형을 기각하고, k개 잠재프로파일 모형을 선택할 수 있다. LMR LRT는 잠재프로파일의 수가 5개일 때부터 p값이 5% 유의수준에서 계속 유의하지 않게 나타났다. 이에 따라 잠재프로파일 4개인 모형 이후로는 k-1개의 잠재프로파일 모형이 기각되지 않았다. 따라서 어떤 하나의 모형이 명확히 지지되지 않았다고 볼 수 있다. BLRT 또한 프로파일의 수가 증가할 때마다 p값이 모두 유의하게 나타나 모형 선택에 유용하지 않았다. 따라서 정보지수까지 이용하여 잠재프로파일의 수를 결정하는 것이 적절하다.



<그림 2> 잠재프로파일 수 증가에 따른 정보지수의 변화

결과적으로 분류의 질, 정보지수, 모형비교 검증을 종합적으로 고려하였을 때 잠재프로파일의 수를 5개로 분류하는 것이 가장 적합하였다. 모형비교 검증인 LMR LRT와 BLRT로는 어떤 모형이 적합한지 판단하기 어려웠다. 정보지수에서는 잠재프로파일 5개일 때 AIC, BIC, SABIC가 가장 급격히 감소하는 것으로 나타나 세 가지 지수가 모두 일관된 결과를 보였다. 또한, 해석적인 측면에서 5개 잠재프로파일이 잘 구분되었다. 따라서 이러한 기준들을 종합적으로 고려하여 잠재프로파일의 수를 5개로 결정하였다.

마지막으로 사후계층 소속확률을 통해 분류된 잠재프로파일에 대하여 분류의 질을 점검할 수 있다. 사후계층 소속확률이 1에 가까울수록 계층의 분류가 정확하게 이루어졌다고 보고, 일반적으로 0.7 이상일 때 비교적 정확한 분류가 이루어졌다고 할 수 있다(Nagin, 2005). <표 4>에 나타난 행렬의 주대각선을 살펴보면, 집단1은 100%, 집단2는 100%, 집단3은 97%, 집단4는 91.2%, 집단5는 100%로 나타났다. 정확한 계층분류 확률이 모두 0.9 이상으로 1에 매우 가까운 값을 보였으므로 계층소속 분류가 비교적 정확하게 이루어졌음을 알 수 있다.

<표 4> 평균 사후확률표

	집단1	집단2	집단3	집단4	집단5
집단1에 속할 확률	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000
집단2에 속할 확률	0.000	1.000	0.000	0.000	0.000
집단3에 속할 확률	0.000	0.000	0.970	0.030	0.000
집단4에 속할 확률	0.000	0.000	0.088	0.912	0.000
집단5에 속할 확률	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000

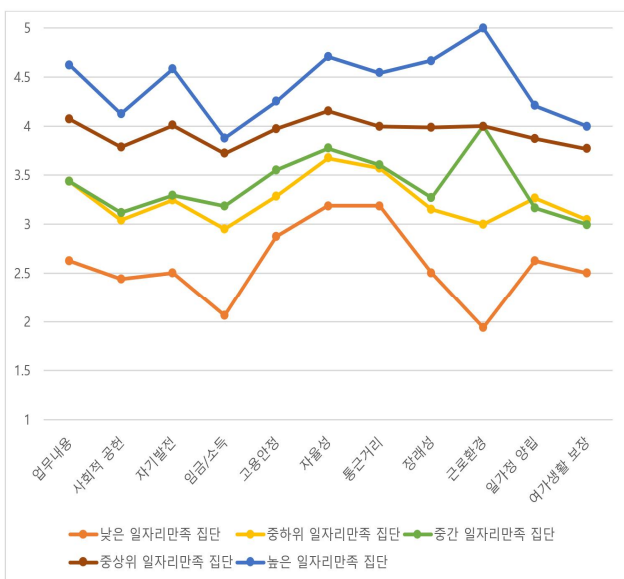
4.2.2 잠재프로파일의 형태

각 잠재프로파일별로 어떠한 특징이 있는지 분석한 결과는 <표 5>와 <그림 3>에 제시하였다. <표 5>는 잠재프로파일별 일자리만족도 지표의 계수(평균)와 표준오차를 나타낸다. 모든 계수는 유의확률 0.01 수준에서 유의하게 나타났다.

<표 5> 잠재프로파일별 변수들의 계수와 표준오차

변수	낮은 일자리 만족 집단		중하위 일자리 만족 집단		중간 일자리 만족 집단		중상위 일자리 만족 집단		높은 일자리 만족 집단	
	계수	표준 오차	계수	표준 오차	계수	표준 오차	계수	표준 오차	계수	표준 오차
업무 내용	2.62	0.24	3.43	0.05	3.43	0.09	4.07	0.03	4.62	0.11
사회적 공헌	2.43	0.21	3.04	0.04	3.11	0.09	3.78	0.04	4.12	0.20
자기 발전	2.50	0.21	3.24	0.05	3.29	0.10	4.00	0.03	4.58	0.11
임금/ 소득	2.06	0.13	2.95	0.06	3.18	0.09	3.72	0.04	3.87	0.21
고용 안정	2.87	0.26	3.28	0.06	3.55	0.10	3.97	0.04	4.25	0.23
자율성	3.18	0.25	3.67	0.05	3.77	0.09	4.15	0.03	4.70	0.13
통근 거리	3.18	0.25	3.57	0.05	3.60	0.11	3.99	0.03	4.54	0.13
장래성	2.50	0.19	3.15	0.04	3.26	0.07	3.98	0.03	4.66	0.11
근로 환경	1.93	0.06	3.00	0.00	4.00	0.00	4.00	0.00	5.00	0.00
일가정 양립	2.62	0.21	3.26	0.04	3.16	0.08	3.87	0.03	4.20	0.16
여가 생활 보장	2.50	0.21	3.04	0.05	2.99	0.11	3.76	0.04	4.00	0.20
비율	3.7%		33.9%		12.5%		44.4%		5.5%	

일자리만족도에 따른 잠재프로파일 형태는 <그림 3>과 같다. 1점에서 5점까지의 분포에 대한 각 잠재프로파일의 해당 값을 그래프로 나타내었다. 계수 값을 고려하여 5개의 집단을 높은 일자리만족 집단, 중상위 일자리만족 집단, 중간 일자리만족 집단, 중하위 일자리만족 집단, 낮은 일자리만족 집단으로 명명하였다.



<그림 3> 일자리만족도에 따른 잠재프로파일 형태

각 집단의 특성을 자세히 살펴보면, 높은 일자리만족 집단은 업무내용, 사회적 공헌, 자기발전, 임금/소득, 고용안정, 자율성, 통근거리, 장래성, 근로환경, 일가정 양립, 여가생활 보장이 모두 높은 것으로 나타났다. 특히 근로환경의 계수 값이 가장 높았고, 업무내용, 자기발전, 자율성, 장래성의 계수 값 또한 높게 나타났다. 반면, 임금/소득, 여가생활 보장에 대한 만족이 가장 낮은 것으로 나타났다. 높은 일자리만족 집단은 전체 청년창업가 중 5.5%를 차지하였다. 중상위 일자리만족 집단은 높은 일자리만족 집단과 전반적으로 유사한 경향을 보였으나 변화의 폭이 조금 더 완만하였고, 각각의 계수 값이 비교적 낮게 나타났다. 자율성의 계수 값이 가장 높았고, 사회적 공헌과 임금/소득, 여가생활 보장의 계수 값이 가장 낮았다. 중상위 일자리만족 집단에 청년창업가 전체의 44.4%가 속하여 세 집단 중에서 가장 높은 비율을 차지하였다.

중간 일자리만족 집단은 근로환경을 제외한 다수의 항목에서 중상위 일자리만족 집단과 유사한 경향을 보였다. 여가생활 보장의 계수 값이 가장 낮았고, 여전히 사회적 공헌과 임금/소득, 일가정 양립의 계수 값이 비교적 낮았다. 또한, 중간 일자리만족 집단부터 장래성의 계수 값이 타 항목에 비해 낮게 나타나기 시작하였다. 반면에 근로환경 항목에서 타 집단과는 달리 두드러지게 높은 계수 값을 보였다. 전체 청년창업가 중 12.5%가 이 집단에 포함되었다. 중하위 일자리만족 집단은 전체적인 경향이 중간 일자리만족 집단과 유사하였다. 하지만 사회적 공헌, 임금/소득과 근로환경 계수 값이 가장 낮게 나타났다. 이는 근로환경에서 가장 높은 계수 값을 보이는 중간 일자리만족 집단과 매우 다른 결과이다. 중하위 일자리만족 집단은 전체의 33.9%를 차지하였다. 낮은 일자리만족 집단은 타 집단과 비교하였을 때 모든 항목에서 가장 낮은 값이 나타났다. 자율성과 통근거리의 값이 가장 높게 나타났고, 임금/소득, 근로환경에 대한 만족이 가장 낮게 나타났다. 이 집단은 전체 청년창업가의 3.7%를 차지하였다.

4.3 영향요인 검증

각 잠재프로파일별로 일자리만족도에 영향을 주는 요인을 검증하기 위해서 다항로지분석을 실시하였다. 즉, 앞서 5개의 잠재프로파일이 도출된 모형에 독립변수를 포함하여 잠재프로파일에 대한 영향력을 검증하였다. 이는 각 집단을 준거집단으로 설정하여 나머지 집단과 비교하는 방식으로, 인구사회학적 요인, 신체적 요인, 심리적 요인, 직업·창업 요인, 사업체 요인, 제도적 요인 중에서 잠재프로파일의 영향요인으로 유의한 변수는 무엇인지 분석하였다. 일자리만족도에 따른 잠재프로파일 분류의 영향요인을 분석한 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 청년창업가의 일자리만족도 영향요인
(준거집단: 낮은 일자리만족 집단)

변인 영역	변수	준거집단: 낮은 일자리만족 집단			
		중하위 일자리 만족 집단	중간 일자리 만족 집단	중상위 일자리 만족 집단	높은 일자리 만족 집단
		계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)
인구 사회	성별	-0.293 (0.489)	0.366 (0.407)	0.007 (0.408)	0.722*** (0.000)
	연령	0.091 (0.075)	0.110 (0.073)	0.070 (0.073)	0.095 (0.089)
	학력	0.350 (0.344)	0.344 (0.308)	0.201 (0.325)	0.025 (0.384)
	배우자 유무	1.400*** (0.000)	1.412*** (0.334)	1.585*** (0.361)	0.948*** (0.000)
신체 건강	주관적 건강상태	0.133 (0.548)	0.089 (0.495)	0.711 (0.523)	-0.530 (0.708)
	스트레스	0.374 (0.448)	0.275 (0.429)	0.303 (0.448)	-0.413 (0.781)
심리	자아존중감	0.000*** (0.000)	0.081 (0.384)	1.377** (0.422)	2.116*** (0.000)
	자기효능감	-0.152 (0.458)	-0.314 (0.392)	-0.157 (0.383)	-0.626 (0.000)
직업 창업	창업동기	1.886*** (0.000)	1.803*** (0.353)	3.485*** (0.531)	1.796*** (0.000)
	창업시 어려움	0.585 (0.434)	0.297 (0.389)	0.056 (0.378)	-0.045*** (0.000)
	업무적합도	2.754*** (0.636)	2.838*** (0.587)	3.069*** (0.606)	5.051*** (0.636)
	내적 직업가치	1.109*** (0.000)	0.955** (0.360)	1.462*** (0.413)	0.660*** (0.000)
	외적 직업가치	-1.940*** (0.000)	-1.551*** (0.295)	-1.712*** (0.332)	-1.923*** (0.000)
사업 관련	사업체 규모	-0.475 (0.372)	-0.714* (0.290)	-0.548 (0.293)	-0.298 (0.382)
	현직장 임금	0.004 (0.004)	0.004 (0.004)	0.004 (0.004)	-0.003 (0.005)
	주당 평균 근로시간	-1.716*** (0.000)	-2.213*** (0.376)	-1.842*** (0.391)	-2.170*** (0.000)
제도 관련	창업교육 훈련 이수여부	-1.534*** (0.342)	-1.934*** (0.397)	-1.787*** (0.452)	-2.685*** (0.000)
	고용보험 가입여부	1.441*** (0.000)	1.226*** (0.330)	1.273*** (0.332)	2.496*** (0.000)

<표 7> 청년창업가의 일자리만족도 영향요인
(준거집단: 중하위 일자리만족 집단)

변인 영역	변수	준거집단: 중하위 일자리만족 집단		
		중간 일자리만족 집단	중상위 일자리만족 집단	높은 일자리만족 집단
		계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)
인구 사회	성별	0.659 (0.378)	0.300 (0.397)	1.016 (0.489)
	연령	0.019 (0.043)	-0.021 (0.043)	0.004 (0.065)
	학력	-0.005 (0.204)	-0.149 (0.220)	-0.324 (0.290)
	배우자 유무	0.012 (0.334)	0.185 (0.361)	-0.452*** (0.000)
신체 건강	주관적 건강상태	-0.044 (0.259)	0.578* (0.283)	-0.663 (0.561)
	스트레스	-0.099 (0.248)	-0.071 (0.263)	-0.787 (0.609)
심리	자아존중감	0.081 (0.384)	1.377** (0.422)	2.116*** (0.000)
	자기효능감	-0.162 (0.280)	-0.005 (0.306)	-0.474 (0.458)

직업 창업	창업동기	-0.084 (0.353)	1.599** (0.531)	-0.090*** (0.000)
	창업시 어려움	-0.287 (0.297)	-0.529 (0.322)	-0.630 (0.434)
	업무적합도	0.085 (0.323)	0.315 (0.309)	2.298*** (0.000)
	내적 직업가치	-0.154 (0.360)	0.353 (0.413)	-0.449 (0.000)
	외적 직업가치	0.389 (0.295)	0.227 (0.332)	0.017 (0.000)
사업 관련	사업체 규모	-0.239 (0.316)	-0.073 (0.339)	0.177 (0.400)
	현직장 임금	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	-0.007* (0.003)
	주당 평균근로시간	-0.497 (0.376)	-0.127 (0.391)	-0.454*** (0.000)
	창업교육훈련 이수여부	-0.395 (0.389)	-0.248 (0.451)	-1.146*** (0.000)
제도 관련	고용보험 가입여부	-0.215 (0.330)	-0.167 (0.332)	1.055*** (0.000)

<표 8> 청년창업가의 일자리만족도 영향요인

변인 영역	변수	준거집단: 중간 일자리만족 집단		준거집단: 중상위 일자리만족 집단
		중상위 일자리만족 집단	높은 일자리만족 집단	높은 일자리만족 집단
		계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)
인구 사회	성별	-0.359 (0.264)	0.356 (0.407)	0.715 (0.408)
	연령	-0.040 (0.035)	-0.014 (0.063)	0.025 (0.061)
	학력	-0.143 (0.136)	-0.319 (0.243)	-0.176 (0.244)
	배우자 유무	0.173 (0.280)	-0.464 (0.334)	-0.637 (0.361)
신체 건강	주관적 건강상태	0.622** (0.240)	-0.619 (0.548)	-1.241* (0.542)
	스트레스	0.028 (0.197)	-0.688 (0.587)	-0.716 (0.574)
심리	자아존중감	1.296*** (0.361)	2.035*** (0.384)	0.739 (0.422)
	자기효능감	0.157 (0.214)	-0.312 (0.392)	-0.469 (0.383)
직업 창업	창업동기	1.683*** (0.447)	-0.006 (0.353)	-1.689** (0.531)
	창업시 어려움	-0.241 (0.199)	-0.343 (0.389)	-0.101 (0.378)
	업무적합도	0.230 (0.278)	2.213*** (0.323)	1.983*** (0.309)
	내적 직업가치	0.507 (0.346)	-0.295 (0.360)	-0.802 (0.413)
	외적 직업가치	-0.162 (0.280)	-0.372 (0.295)	-0.211 (0.332)
사업 관련	사업체 규모	0.166 (0.173)	0.417 (0.305)	0.251 (0.304)
	현직장 임금	0.000 (0.000)	-0.007* (0.003)	-0.007* (0.003)
	주당 평균근로시간	0.371 (0.270)	0.043 (0.376)	-0.328 (0.391)
제도 관련	창업교육훈련 이수여부	0.147 (0.263)	-0.751 (0.389)	-0.899* (0.451)
	고용보험 가입여부	0.048 (0.268)	1.270*** (0.330)	1.222*** (0.332)

(준거집단: 중간 일자리만족 집단, 중상위 일자리만족 집단)
주: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

인구사회학적 영역 변수 중 성별은 낮은 일자리만족 집단과 높은 일자리만족 집단 간의 비교에서 유의하게 나타났다. 남성인 경우 일자리만족이 낮은 집단보다는 높은 집단에 속할 확률이 높았다. 배우자 유무는 낮은 일자리만족 집단과 다른 네 집단, 중하위 수준과 높은 수준의 집단 간의 비교에서 유의하였다. 배우자가 있는 경우 일자리만족도가 낮은 수준보다는 중하위, 중간, 중상위 혹은 높은 수준에 속할 가능성이 높았다. 중하위 일자리만족 집단과 높은 일자리만족 집단 간의 비교에서만 예외가 존재하였지만, 대체로 배우자가 있을 때 일자리만족이 높다는 결론을 도출할 수 있다.

신체·건강 영역 중에서 주관적 건강상태 변수는 일자리만족도가 중하위 수준과 중상위 수준, 중간 수준과 중상위 수준, 중상위 수준과 높은 수준인 집단 간의 비교에서 각각 유의하게 나타났다. 주관적 건강상태가 좋을수록 일자리만족도가 중하위 수준보다는 중상위 수준에, 중간 수준보다는 중상위 수준인 집단에 속할 확률이 높았다. 중상위 일자리만족 집단과 높은 일자리만족 집단 간의 비교에서만 주관적 건강상태가 좋지 않을수록 중상위보다는 높은 수준의 일자리만족 집단에 속할 가능성이 높게 나타났다. 전체적인 경향성은 주관적 건강상태가 좋을수록 일자리만족이 높은 것으로 볼 수 있다. 스트레스는 집단 간의 비교에서 유의하게 나타나지 않았다.

심리적 영역 중 자아존중감은 높을수록 일자리만족도가 낮은 수준보다는 중상위 또는 높은 수준에, 중하위 수준보다는 중상위 또는 높은 수준에, 중간 수준보다는 중상위 또는 높은 수준에 속할 확률이 높게 나타났다. 자기효능감 변수는 집단 간 비교에서 유의한 결과를 보이지 않았다.

직업·창업 변수인 창업동기는 거의 모든 집단 간의 비교에서 유의하게 나타났다. 창업동기가 자발적인 경우 일자리만족도가 낮은 수준보다는 더 높은 수준에 속할 가능성이 높았다. 예외적으로 중하위 수준과 높은 수준, 중상위 수준과 높은 수준의 일자리만족 집단 간 비교에서 상이한 결과가 나타났다. 전반적인 결과를 살펴볼 때, 창업을 자발적으로 선택한 경우에 일자리만족이 높다는 경향을 알 수 있다. 창업시 어려움 변수는 낮은 일자리만족 집단과 높은 일자리만족 집단 간 비교에서 유의하였고, 창업시 어려움이 적을수록 낮은 수준보다는 높은 수준의 일자리만족 집단에 속할 확률이 높았다.

업무적합도 변수의 경우, 낮은 일자리만족 집단과 나머지 네 집단, 중하위 수준과 높은 수준, 중간 수준과 높은 수준, 중상위 수준과 높은 수준의 일자리만족 집단 간의 비교에서 각각 유의하게 나타났다. 즉, 업무적합도가 높을수록 일자리만족도가 낮은 수준보다는 더 높은 수준에, 중하위 수준보다는 높은 수준에, 중간 수준보다는 높은 수준에, 중상위보다는 높은 수준에 속할 가능성이 높았다. 내적 직업가치 변수는 낮은 일자리만족 집단과 나머지 네 집단, 중하위 일자리만족 집단과 높은 일자리만족 집단 간의 비교에서 각각 유의하게 나타났다. 즉, 내적 직업가치를 중요시할수록 낮은 일자리만족 집단보다는 중하위, 중간, 중상위 혹은 높은 수준의 일자리만족 집단에 속할 가능성이 높았다. 외적 직업가치 변수는 낮은

일자리만족 집단과 나머지 네 집단, 중하위 일자리만족 집단과 높은 일자리만족 집단 간의 비교에서 각각 유의하였다. 외적 직업가치를 덜 중시할수록 일자리만족도가 낮은 집단보다는 더 높은 집단에 속할 가능성이 높았다.

사업체 영역에서 사업체 규모는 작을수록 일자리만족도가 낮은 수준보다 중간 수준에 속할 확률이 높았다. 현직장 임금은 적을수록 일자리만족도가 중하위 수준보다는 높은 수준에, 중간 수준보다는 높은 수준에, 중상위 수준보다는 높은 수준에 속할 가능성이 높았다. 주당 평균근로시간은 적을수록 일자리만족도가 낮은 집단보다는 중하위, 중간, 중상위 혹은 높은 일자리만족 집단에, 중하위 일자리만족 집단보다는 높은 일자리만족 집단에 속할 가능성이 높게 나타났다.

마지막으로, 제도적 영역에서 창업교육훈련을 이수하지 않은 경우 일자리만족도가 낮은 수준보다는 중하위, 중간, 중상위 혹은 높은 수준에, 중하위 수준보다는 높은 수준에, 그리고 중상위 수준보다는 높은 수준에 속할 가능성이 높았다. 그리고 고용보험에 가입한 경우 일자리만족도가 낮은 수준보다는 중하위, 중간, 중상위 혹은 높은 수준에, 중하위 수준보다는 높은 수준에, 중간 수준보다는 높은 수준에, 중상위 수준보다는 높은 수준에 속할 가능성이 높았다.

V. 논의 및 결론

창업은 열정과 에너지를 지닌 청년들에게 적합하며, 새로운 일자리를 창출할 수 있다. G20 국가에서 일자리의 약 67%는 청년창업을 통해 만들어지고 있다(Pinelli & Atalla, 2014). 우리나라에서도 일자리 창출을 위하여 청년창업이 중점 지원되고 있는데, 청년창업을 효과적으로 지원하기 위해서는 청년창업가 개개인들이 어떠한 일자리만족을 나타내는 지 살펴본 후 그 유형과 특성에 맞게 맞춤형 지원을 할 필요가 있다. 이에 따라 본 연구는 청년창업가의 일자리만족도에 따른 잠재프로파일을 분류하고, 영향요인과 각 잠재프로파일 사이의 관련성을 검증하였다. 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 잠재프로파일의 수는 5개가 가장 적절하였으며, ‘높은 일자리만족 집단(5.5%)’, ‘중상위 일자리만족 집단(44.4%)’, ‘중간 일자리만족 집단(12.5%)’, ‘중하위 일자리만족 집단(33.9%)’, ‘낮은 일자리만족 집단(3.7%)’으로 구분되었다. 프로파일 형태는 상이한 것으로 나타났다. 높은 일자리만족 집단은 업무내용, 사회적 공헌, 자기발전, 임금, 고용안정, 자율성, 통근거리, 장래성, 근로환경, 일가정 양립, 여가생활 보장이 모두 높은 것으로 나타났고, 낮은 일자리만족 집단은 모든 영역에서 일자리만족이 낮게 나타났다. 특히 임금/소득 및 근로환경에 대한 만족이 가장 낮았기 때문에 일자리만족도 향상을 위해 이와 관련한 제반사항을 개선할 필요가 있다.

둘째, 청년창업가의 일자리만족에 따른 잠재프로파일과 영향요인들의 관계성을 분석하였다. 성별은 남성일 때 낮은 일자리만족 집단보다는 높은 일자리만족 집단에 속할 확률이

높았고, 이는 선행연구와 상이한 결론이다(성지미·안주엽, 2016; 이인숙, 2010). 배우자가 있는 경우 낮은 일자리만족 집단보다는 중하위, 중간, 중상위 혹은 높은 일자리만족 집단에 속할 가능성이 높다는 결과는 배우자 유무가 일자리만족에 유의한 변수임을 밝힌 선행연구(강영희, 2016; 김윤중, 2017)를 지지한다. 주관적 건강상태는 좋을수록 일자리만족도가 높았고, 선행연구와 일치하였다(나성식 외, 2013; 박미량 외, 2013; 이상록 외, 2017). 자아존중감은 높을수록 일자리만족도가 낮은 수준보다 중상위나 높은 수준에, 중하위 수준보다 중상위나 높은 수준에, 중간 수준보다는 중상위나 높은 수준에 속할 확률이 높았다. 따라서 일자리만족도가 낮을 경우에 자아존중감을 우선적으로 고려하고, 청년창업가들이 긍정적인 자아상을 형성할 수 있도록 보다 많은 관심을 기울여야 한다.

창업과 관련하여 창업동기가 자발적인 경우 일자리만족도가 낮은 수준보다는 중하위, 중간, 중상위 혹은 높은 수준에 속할 가능성이 높다. 이는 선행연구(남정민 외, 2013; 안소영·조상미, 2018)와 일치한다. 자신의 선택이 아닌 비자발적 창업선택은 일자리만족도 하락을 일으킬 수 있고, 자발적 동기를 지닌 창업자가 이후 높은 일자리만족을 나타내므로 내재적, 자발적 동기를 고양시켜야 한다. 창업은 창업자가 사업계획, 자금확보, 사업장 위치선정 등을 스스로 준비하고 그 결과까지 책임을 져야 하는 과정이기 때문에 자발성이 더욱 강조되는 것으로 보인다. 따라서 청년창업가들이 자신의 흥미·적성과 역량에 적합한 창업을 자발적으로 시작할 수 있도록 도울 것을 제안한다. 성취, 지식추구, 사회공헌 등 내적 직업가치 실현 및 자발적 동기부여를 위하여 정기적인 창업성과 공유회, 비전수립 교육, 지역사회 공헌형 프로젝트 등 여러 정책도 마련할 필요가 있다. 또한, 창업시 어려움을 적게 겪을수록 낮은 일자리만족 집단보다 높은 일자리만족 집단에 속할 확률이 높다. 대졸 창업자를 대상으로 한 유홍준·김월화(2015)에 따르면, 사업에 필요한 자금을 확보하고 창업 정보를 수집하는 데 어려움을 겪은 사람일수록 일자리만족도가 낮았다. 이는 청년창업가들이 창업준비과정에서 어려움을 덜 겪을 수 있도록 다양한 지원이 필요함을 시사한다.

업무적합도가 높을수록 일자리만족도가 낮은 수준보다 높은 수준에, 중하위 수준보다 높은 수준에, 중간 수준보다 높은 수준에, 중상위보다는 높은 수준에 속할 확률이 높다. 이는 다수의 선행연구를 지지한다(강윤경 외, 2019; 김상옥·유홍준, 2002; 김중우 외, 2014; 노연경 외, 2011; 배화숙·이인숙, 2008; 오성욱·이승구, 2009). 창업준비과정에서 단순히 지원금을 지급하기보다는 청년창업가가 본인의 교육수준과 기술수준에 매치되는 일을 찾을 수 있도록 상담을 통해 돕고, 업무적합도가 낮은 창업가를 위해 창업 관련 지식 및 기술 습득을 위한 훈련기회를 제공할 필요가 있다. 직업가치의 경우 대체로 내적 직업가치를 중요시할수록, 외적 직업가치를 덜 중시할수록 일자리만족이 낮은 집단보다는 더 높은 집단에 속할 확률이 높았다. 이는 오성욱·이승구(2009), 이희정(2017)의 연구를 지지한다. 창업을 통해 자신이 추구하는 가치가 충족된다면 높

은 일자리만족도를 얻을 수 있으므로 청년창업가의 가치관에 맞는 창업활동을 하는 것이 중요하다. 가령 이타, 타인에 대한 영향 등의 내적 직업가치를 추구하는 창업자라면 직무 자체에서 이와 관련된 만족을 느낄 수 있어야 한다.

사업체 규모는 작을수록 일자리만족도가 낮은 수준보다는 중간 수준에 속할 확률이 높다. 종업원 유무는 직업만족도에 영향을 미치지 않는다는 소규모 자영업자 대상 홍성희(2005)의 연구와는 상이하였지만, 자영업자 대상 홍경아(2002)의 연구결과와는 일치하였다. 청년창업가는 기업의 대표자로서의 역할을 수행하면서 동시에 종사자로서의 업무를 감당하는데(이해근·양동우, 2019) 인원수가 늘어나면 인적관리를 비롯한 여러 부담이 증가하기 때문에 일자리만족이 낮아지는 것으로 보인다. 규모가 큰 사업체를 위한 정책적 지원이 필요하고 창업을 지속할 수 있도록 관리가 병행되어야 할 것이다. 현직장 임금은 적을수록 일자리만족도가 중하위 수준보다는 높은 수준에, 중간 수준보다는 높은 수준에, 중상위 수준보다는 높은 수준에 속할 가능성이 높다. 임금이 높을수록 일자리만족도에 긍정적인 영향을 준다고 밝힌 선행연구(오유진, 2009; 홍성희, 2005)와 상이한 결과이지만, 대졸 청년창업가 대상의 이원석·주동범(2016)의 연구와는 일치한다. 이는 본 연구가 청년을 대상으로 하기 때문으로 추측할 수 있다. 광동철 외(2016)는 자산, 부채 등 재무적 지표가 중요하게 작용한 중장년창업과 달리, 청년창업의 사업생존에서는 재무적 지표가 유의미하지 않았다고 밝혔다. 따라서 청년 사업생존과 유사하게 일자리만족 또한 재무적인 지표로만 예측하기보다는 청년의 심리적 특성도 반영하는 것이 중요하다(방혜민·전인오, 2015; 유봉호, 2013). 주당 평균근로시간은 적을수록 일자리만족도가 낮은 집단보다는 높은 집단에 속할 가능성이 높게 나타나, 선행연구의 결론과 일치하였다(고승연, 2013; 이원석·주동범, 2016).

창업교육훈련은 받지 않았을 경우 낮은 일자리만족 집단보다는 중하위, 중간, 중상위 혹은 높은 일자리만족 집단에 속할 확률이 높게 나타나 이에 관해서 추후연구가 필요하다. 노경란·허선주(2011)에 따르면, 대졸 청년층의 직업훈련 참여는 일자리만족도에 단독으로 유의미한 영향을 미치지 않지만, 인턴경험을 매개로 하여 일자리만족도를 증진시키는 것으로 나타났다. 또한, 본 연구의 창업교육훈련 변수는 교육훈련의 이수여부이고, 구체적인 훈련내용과는 상관이 없는 변수이므로 창업교육훈련을 세부적으로 나누어 살펴봤다면 다른 결과를 얻었을 가능성이 있다. 고용보험 가입여부에서는 고용보험에 가입한 경우 일자리만족이 낮은 집단보다는 더 높은 집단에 속할 확률이 높다는 결과가 일관되게 나타났다. 본 연구에서는 청년창업가를 대상으로 고용보험의 효과가 있음을 새로이 밝혔다. 고용보험 가입률이 약 3%인 상황에서 자영업자나 영세사업자가 폐업을 하면 사업운영 시 누적된 채무 및 신용문제로 생계의 어려움에 직면하는 사례가 적지 않다(한국경제, 2020년 5월 7일). 따라서 사회보험 사각지대에 놓일 수 있는 청년창업가의 생활안정을 돕고, 사업실패를 겪은 후에도 재진입할 수 있도록 최소한의 생계보장을 위한 고용안전망이

확충될 필요가 있다.

본 연구의 의의와 시사점을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 방법론적 측면에서 기존에 쓰이지 않았던 잠재프로파일 분석을 통해 청년창업가의 일자리만족도에 따라 분류된 각 집단의 특성을 도출하였다. 청년창업가의 일자리만족도에는 5 가지 유형이 존재하고, 이에 적합한 창업환경의 조성 과 유형별 지원정책이 필요함을 시사한다. 중간 수준 이하의 일자리만족 집단은 전체의 50.1%를 차지하므로, 이들의 특성을 반영하여 일자리만족도의 향상을 도모해야 한다. 둘째, 청년창업가 집단 분류 이후 신체·건강 요인, 심리적 요인, 제도적 요인 등 다양한 요인을 살펴보았다는 점에서 의의가 있다. 특히 자아존중감이 높을수록, 자발적으로 창업을 할수록, 업무적합도가 높을수록, 내적 직업가치를 중요시할수록, 주당 평균근로시간이 적을수록, 현직장 임금이 적을수록 일자리만족에 긍정적인 영향을 준다는 결과는 주목할 만하다. 이는 경영환경과 세대의 변화에 따라 직업가치관도 변화하면서 청년세대가 일에 부가적으로 따르는 급여, 기타 혜택에 만족하기보다는 자신이 하는 일 자체의 가치와 의미 그리고 일과 삶의 균형을 더 중요시하게 되었기 때문으로 보인다.

본 연구에서는 표본의 크기가 충분하여 일반화할 수 있다는 장점을 바탕으로 청년패널 자료를 사용하였다. 하지만 패널 자료에 있는 문항만 활용할 수 있기 때문에 창업교육훈련과 같은 변수의 경우에는 조사에서 측정한 이수여부만 확인할 수 있고, 구체적인 내용은 살펴볼 수 없었다는 제한점을 지닌다. 후속연구에서 창업교육훈련 관련 문항을 세분화한다면 창업교육훈련 참여가 일자리만족도에 미치는 인과효과를 심층적으로 분석할 수 있을 것이다. 또한, 본 연구는 청년패널 12 차년도 자료로 횡단연구를 실시하여 종단적인 부분을 살펴볼 수 없었다. 따라서 향후 연구에서는 종단연구를 수행하여 시간의 흐름에 따른 청년창업가 일자리만족도의 변화 추이를 살펴볼 것을 제안한다.

REFERENCE

강영희(2016). 고학력 취업여성의 일자리 만족과 생활만족의 결정 요인 탐색. *젠더와 문화* 9(1), 101-129.
 강윤경·김지원·홍세희(2019). 산재근로자의 일자리 만족도에 따른 프로파일의 잠재전이분석과 영향요인 검증. *장애와 교육*, 29(1), 35-60.
 강은나(2011). 사회적 기업 근로자의 직무요구와 고용불안정이 직장만족에 미치는 영향: 사회적 미션 지향성의 조절효과 검증. *보건사회연구* 31(2), 237-269.
 고승연(2013). 자영업자의 삶의 만족도 실태와 제고방안. VIP 리포트, *현대경제연구원* 538, 13-28.
 박동철·주영혁·조봉현(2016). 창업기업 생존율 영향요인고찰: 청년 창업을 중심으로. *중소기업연구* 38(4), 77-94.
 국회예산정책처(2013). *청년일자리사업 평가*. 국회.
 김병숙·박현주(2007). 전문대학생의 직업가치에 따른 직업정보요구도 분석. *진로교육연구* 20(3), 149-171.
 김상욱·유홍준(2002). 직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인:

전국 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정. *한국사회학* 36(1), 51-81.
 김소영·남예지·홍세희(2018). 직업만족도 잠재계층 분류에 대한 청년고용정책 참여의 인과적 효과 검증. *조사연구*, 19(4), 35-74.
 김윤중(2017). *세대별 일자리만족이 삶의 만족도에 미치는 영향*. 박사학위 논문, 경기대학교 대학원.
 김은석·정철영(2010). 청년근로자의 일반적 특성과 직무만족이 이직결정에 미치는 영향. *진로교육연구*, 23(3), 107-122.
 김중우·최수정·김경인(2014). 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석: 직무만족도와 학력, 스킬 불일치를 중심으로. *직업교육연구* 33(5), 133-156.
 김진하·황민영(2019). *서울시 청년층 이직재취업 특성과 청년실업의 정책 시사점*. 서울연구원 정책과제연구보고서, 1-101.
 나성식·구수연·박영례(2013). 보육교사의 건강상태와 직무만족에 관한 연구. *어린이문학교육연구*, 14(3), 307-328.
 남승하·정종원(2017). 자기효능감과 직무만족이 조직구성원의 혁신행동과 직무성과에 미치는 영향: 혁신행동의 매개효과를 중심으로. *한국인사행정학회지* 16(4), 27-55.
 남정민·전병준·박정우(2013). 창업 성공에 영향을 미치는 창업준비 단계 핵심요인 연구 - 한국노동패널을 활용한 창업 생존에 대한 중단분석 - *인적자원관리연구*, 20(5), 27-43.
 노경란·허선주(2011). 대졸 청년층의 직업훈련과 인턴경험이 경제적 효과 및 일자리 만족에 미치는 영향. *직업교육연구*, 30(3), 93-109.
 노연경·홍세희·이현정(2011). 청년 취업자의 직무만족도와 이직의사 변화의 잠재계층에 대한 이중 변화형태 모형의 적용. *조사연구* 12(2), 113-144.
 문유석(2010). 경찰관의 업무적 자아효능감이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. *지방정부연구* 13(4), 83-102.
 박미량·이달엽·이연정(2013). 여성장애인의 사회적 개인적 자원으로 서 취업상태, 일자리 만족도, 생활 만족도 연구: 남성장애인과 비교 중심으로. *지체 중복지 건강장애연구* 56(2), 215-242.
 박천수·박동·김수진(2013). *청년창업 지원정책의 효과성 제고 방안*. 한국직업능력개발원.
 박현숙·양희택(2013). 임금근로장애인의 일자리 차별경험이 직무만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과를 중심으로. *한국장애인복지학*, 22, 67-84.
 방혜민·전인오(2015). 멘토의 역량과 멘토링 기능이 창업의 초기성과만족도에 미치는 영향에 관한 연구. *한국콘텐츠학회논문지*, 15(5), 444-454.
 배희숙·이인숙(2008). 비정규직 유형별 일자리 만족도 결정요인 분석. *사회복지정책* 34(9), 191-220.
 백병부·황여정(2009). 대졸임금 근로자의 일자리 만족도 영향요인에 대한 구조 분석. *직업능력개발연구* 12(2), 123-146.
 서광석(2006). *여성장애인의 직업생활이 삶의 질에 미치는 영향*. 석사학위 논문, 고려대학교 대학원.
 성지미·안주영(2016). 일자리 만족도와 이직의사 및 이직-청년층을 중심으로. *산업노동연구* 22(2), 135-179.
 심덕섭·하성욱(2013). 직무특성이 중업원의 혁신행동에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과. *산업혁신연구*, 29(3), 95-124.
 안소영·조상미(2018). 청년창업가의 사업생존 영향요인: 일만족도 및 일적합도의 매개효과를 중심으로. *한국창업학회지*, 13(4), 85-115.
 오성욱·이승구(2009). 대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향. *진로교육연구*, 22(2), 1-19.
 오유진(2009). 만족도를 이용한 자영업에 관한 연구. *응용통계연구*

22(2), 281-296.

유봉호(2013). 청년창업가의 심리특성과 내재적 동기가 창업성공 가능성에 미치는 영향. *대한경영학회지*, 26(10), 2669-2690.

유용식(2016). 노인일자리 사업 참여노인의 사회적 관계에 영향을 미치는 요인 : 자아존중감과 직무만족을 중심으로. *한국콘텐츠학회 논문지*, 16(7), 231-241.

유현옥·김은비(2016). 2-3년제 대졸 청년의 직업가치 유형과 첫 일자리 만족도 및 이직의 관계분석. *직업교육연구*, 33(5), 127-147.

유홍준·김윤희(2015). 성공창업 영향요인 분석: 업종을 중심으로. *한국고용정보원 2015 고용패널 학술대회 논문집*, 623-639.

이상록·도유희·조은미(2017). 정규직과 비정규직의 건강 차이와 직무 만족 : 직무만족 요소들의 매개영향에 대한 분석을 중심으로. *한국자치행정학보* 31(1), 141-165.

이신모(2002). *창업학*. 서울, 다성출판사.

이영란·박선남·이미란(2016). 보육교사의 직무 스트레스, 우울, 지각된 건강상태가 직무만족에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회지*, 25(4), 259-267.

이원석·주동범(2016). 대졸 청년창업가의 직업만족도 영향요인 분석. *열린교육연구*, 24(4), 139-161.

이인숙(2010). 일자리 만족도 결정요인의 성별격차 분석. *사회복지정책*, 37(1), 209-236.

이준범(2019). 창업가정신과 창업의도에 관한 연구 : 패널데이터 회귀모형을 중심으로. *벤처창업연구*, 14(1), 1-15.

이해근·양동우(2019). 청년 창업자의 업무수행능력이 직무만족에 미치는 영향 : 직업기초능력의 조절효과. *인문사회* 21, 10(4), 601-614.

이희정(2017). *비임금 근로자 직무만족의 중단적 변화와 예측변인*, 한국고용정보원 2017 고용패널조사 학술대회 논문집.

전동일·서정민(2012). 임금근로 장애인의 직무만족도 변화계적 연구. *장애와 고용*, 22(1), 137-157.

중소벤처기업부(2020). *신설법인 동향 대진: 중소기업부*.

중소벤처기업부(2020). *2020년 정부 창업지원사업 통합 공고 대진: 중소기업부*.

통계청(2015). *2015년 기준 기업생멸 행정통계 대진: 통계청*.

통계청(2019). *2019년 5월 청년층 부가조사 결과*. 대진: 통계청.

한국경제(2020년 5월 7일). *자영업자 영세 사업자 위한 고용안전망 서둘러야*. Retrieved from <https://www.hankyung.com/society/article/2020050718801>.

홍경아(2002). *가족기업의 성공에 미치는 영향요인에 관한 연구*. 석사학위 논문, 이화여자대학교 대학원.

홍성희(2005). 소규모자영업분야의 경제적 성과와 직업만족도. *한국가정관리학회지*, 23(3), 115-126.

Akaike, H.(1974). A new look at the statistical model identification, *IEEE Transactions on Automatic Control*, 19, 716-723.

An, S. Y., & Cho, S. M.(2018). What makes youth entrepreneurs survive?: Focusing on the mediating roles of job satisfaction and person-job fit, *Journal of the Korea Entrepreneurship*, 13(4), 85-115.

Asparouhov, T., & Muthén, B.(2014). Auxiliary variables in mixture modeling: Three-step approaches using Mplus, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 21(3), 329-341.

Bae, H. S., & Lee, I. S.(2008). Factors that affect on categorized job satisfaction of nonstandard workers, *Social Welfare Policy*, 34(9), 191-220.

Baek, B. B., & Hwang, Y. J.(2009). Determinants of job satisfaction of wage worker, *Journal of Vocational Education & Training*, 12(2), 123-146.

Bandura, A.(1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change, *Psychological Review*, 84, 191-215.

Bang, H. M., & Jeon, I. O.(2015). A study on the effect of mentoring skills and mentoring functions on initial start-up performance and satisfaction, *The Journal of the Korea Contents Association*, 15(5), 444-454.

Collins, L. M., & Lanza, S. T.(2010). *Latent Class and Latent Transition Analysis: With Applications in the Social, Behavioral, and Health Sciences*. NY: Wiley.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H.(1984). *A psychological theory of work adjustment: an individual-differences model and its applications*, Minneapolis: University of Minnesota press.

Dias, J. G., & Vermunt, J. K.(2006). *Bootstrap methods for measuring classification uncertainty in latent class analysis*, In A. Rizzi, & M. Vichi (Eds.), *Proceedings in Computational Statistics*, Springer, Heidelberg.

Duncan, T. E., Duncan, S. C., & Strycker, L. A.(2011). *An introduction to latent variable growth curve modeling: Concepts, issues, and applications*, NY: Psychology Press.

Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L.(2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences, *Academy of Management Journal*, 49(2), 305-325.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B.(1959). *The Motivation to Work*, NY: Wiley.

Hong, K. A.(2002). *A study on the factors influencing the success of family enterprises*, Unpublished master's dissertation, Ewha Womans University.

Hong, S. H.(2005). The economic outcomes in small self-employed business and the job satisfaction of self-employed workers, *Journal of Korean Home Management Association*, 23(3), 115-126.

Jeon, D. Y., & Seo, J. M.(2012). A study on the trajectories of change of job satisfaction in the employees with disabilities, *Disability & Employment*, 22(1), 137-157.

Juster, F. T., & Stafford, F. P.(1985). Preferences for work and leisure in time, goods, and well-being, *Institute for Social Research, University of Michigan*, 333-351.

Kalleberg, A. L.(1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction, *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.

Kang, E. N.(2011). The effects of job demands and job insecurity on the job satisfaction in social enterprise workers: Focused on the moderating effects of social mission, *Health Social Welfare Review*, 31(2), 237-269.

Kang, Y. H.(2016). What determines highly-educated working women's satisfaction?, *Gender and Culture*, 9(1), 101-129.

Kang, Y. K., Kim, J. W., & Hong, S. H.(2019). Latent transition analysis of industrially injured workers' job satisfaction and the verification of influential factor, *Disability & Employment*, 29(1), 35-60.

Kim, B. S., & Park, H. J.(2007). Analysis of the degree of need for vocational information-based on vocational

- value of junior college students, *The Journal of Career Education Research*, 20(3), 149-171.
- Kim, E. S., & Jeong, C. Y.(2010). The role of general characteristics and job satisfaction in voluntary turnover process, *The Journal of Career Education Research*, 23(3), 107-122.
- Kim, J. H., & Hwang, M. Y.(2019). *Turnover and re-employment of youth in Seoul: Policy implications for youth unemployment*, The Seoul Institute, 1-101.
- Kim, J. W., Choi, S. J., & Kim, K. I.(2014). Labour market transition outcome of meister school graduates: Focused on job satisfaction and skill mismatch, *The Journal of Vocational Education Research*, 33(5), 133-156.
- Kim, S. H., Sharpe, L., & Kim, H. Y.(2002). Factors influencing the likelihood of leaving self-employment in Korea, *Family and Consumer Science Research Journal*, 30(4), 554-569.
- Kim, S. W., & Yoo, H. J.(2002). Behavioral determinants of job satisfaction and turnover intention: A GLM and GEE estimation of national sample data in Korea, *Korean Journal of Sociology*, 36(1), 51-81.
- Kim, S. Y., Nam, Y. J., & Hong, S. H.(2018). Casual effects of youth employment policies on the latent classes of job satisfaction, *Survey Research*, 19(4), 35-74.
- Kim, Y. J.(2017). *The effect of job-position satisfaction on life satisfaction by generation*, Unpublished doctoral dissertation, Kyonggi University.
- Ko, S. Y.(2013). A study on the improvement of life satisfaction of self-employed people. *Hyundai Research Institute VIP Report*, 538, 13-28.
- Kwak, D. C., Joo, Y. H., & Cho, B. H.(2016). A study on influential factors of survival rates: Focused on youth start-ups, *The Korean Small Business Review*, 38(4), 77-94.
- La, S. S., Gu, S. Y., & Park, Y. R.(2013). A study on childcare teachers' health status and job satisfaction in childcare centers, *Journal of Children's Literature and Education*, 14(3), 307-328.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A.(2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit, *Journal of Vocational Behavior*, 59, 457.
- Lee, H. G., & Yang, D. W.(2019). The effects of job performance on job satisfaction among young entrepreneurs: Moderating effect of core competency level, *The Journal of Humanities and Social science*, 10(4), 601-614.
- Lee, H. J.(2017). Longitudinal changes in job satisfaction of non-wage workers and predictors, *Korea Employment Information Service 2017 Employment Panel Conference*.
- Lee, I. S.(2010). Job satisfaction and gender in Korea, *Social Welfare Policy*, 37(1), 209-236.
- Lee, J. B.(2019). A study on the relationship between entrepreneurship and entrepreneurial intention: Focusing on panel data regression model, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 14(1), 1-15.
- Lee, S. M.(2002). *Entrepreneurship*, Seoul: Daseong.
- Lee, S. R., Doh, Y. H., & Cho, E. M.(2017). Health status difference between permanent workers & temporary workers and job satisfaction - focused on the mediating effects of job satisfaction factors - *Korean Journal of Local Government & Administration Studies*, 31(1), 141-165.
- Lee, W. S., & Ju, D. B.(2016). The analysis of factors affecting occupational satisfaction of college graduation youth entrepreneur, *The Journal of Yeolin Education*, 24(4), 139-161.
- Lee, Y. R., Park, S. N., & Lee, M. R.(2016). Impact of job stress, depression and perceived health status on job satisfaction among child care teachers, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 25(4), 259-267.
- Lo, Y., Mendell, N. R., & Rubin, D. B.(2001). Testing the number of components in a normal mixture, *Biometrika*, 88, 767-778.
- Locke, E. A.(1969). What is job satisfaction?, *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- McCormick, E. J., & Tiffin, J.(1974). *Industrial Psychology*, NJ: Englewood Cliffs.
- McLachlan, G. J., & Peel, D.(2000). *Finite mixture models*, NY: Wiley.
- Ministry of SMEs and Startups(2020). *Trends of new corporations*, Daejeon: Ministry of SMEs and Startups.
- Ministry of SMEs and Startups(2020). *2020 government start-up support project consolidation announcement*, Daejeon: Ministry of SMEs and Startups.
- Moon, Y. S.(2010). The influence of police officers' self-efficacy on their job satisfaction and organizational commitment, *The Korean Journal of Local Government Studies*, 13(4), 83-102.
- Muthén, B. O.(2004). *Latent variable analysis, Handbook of quantitative methodology for the social science*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nagin, D. S.(2005). *Group-based modeling of development*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Nam, J. M., Chun, B. J., & Park, J. W.(2013). Success factors of start-ups: an empirical study, *Journal of Human Resource Management Research*, 20(5), 27-43.
- Nam, S. H., & Jeong, J. W.(2017). The effect of self-efficacy and job-satisfaction on members innovation-behavior and performance, *Korean Public Personnel Administration Review*, 16(4), 27-55.
- National Assembly Budget Office(2013). *Evaluation of youth job projects*, Seoul: National Assembly.
- No, U. K., Hong, S. H., & Lee, H. J.(2011). Dual trajectory modeling approach to analyzing latent classes in youth employees' job satisfaction and turnover intention trajectories. *Survey Research*, 12(2), 113-144.
- Noh, K. R., & Huh, S. J.(2011). The effects of vocational training and internship on youth workers' the economic outcome and job satisfaction, *The Journal of Vocational Education Research*, 30(3), 93-109.
- Oh, S. U., & Lee, S. G.(2009). The effects on the degree of job fit and first job satisfaction by the college students' job value type, *The Journal of Career Education Research*, 22(2), 1-19.

- Oh, Y. J.(2009). A study on the satisfaction of self-employed, *The Korean Journal of Applied Statistics*, 22(2), 281-296.
- Osborn, J. L.(1980). *Fair Information Practices for Managers and Employees*, NY: American Management Associations.
- Park, C. S., Park, D., & Kim, S. J.(2013). *A study on enhancing policy effectiveness for youth start-ups*, Korea Research Institute for Vocational Education & Training.
- Park, H. S., & Yang, H. T.(2013). The effect of discrimination experience of wage workers on job satisfaction: Focused on the mediating effect of self-esteem, *Journal of Disability and Welfare*, 22, 67-84.
- Park, M. R., Lee, D. Y., & Lee, Y. J.(2013). A study on the work conditions, job satisfaction, and life satisfaction among women with disability: Focusing on the comparison with male counterparts, *Korean Journal of Physical, Multiple, & Health Disabilities*, 56(2), 215-242.
- Pinelli, M., & Atalla, G.(2014). Avoiding a lost generation: Ten key recommendations to support youth entrepreneurship across the G20, *EYGM Limited*.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E.(1968). *Managerial attitudes and performance*. Illinois: R.D. Irwin, Homewood.
- Ryu, H. W., & Kim, E. B.(2016). Classification of vocational college graduates' job values and their relationships to job satisfaction, *The Journal of Vocational Education Research*, 33(5), 127-147.
- Schwartz, G.(1978). Estimating dimensions of a model, *Annals of Statistics*, 6, 461-464.
- Sclove, L.(1987). Application of model-selection criteria to some problems in multivariate analysis, *Psychometrika*, 52, 333-343.
- Seo, G. S.(2006). *The effect of occupational life on the quality of life for women with disabilities*, Unpublished master's dissertation, Korea University.
- Shadbolt, B.(1997). Some correlates of self-rated health for Australian women, *American Journal of Public Health*, 87, 951-956.
- Shim, D. S., & Ha, S. W.(2013). A study on the relationship between job characteristics and innovative behavior: The mediating effect of self-efficacy, *Journal of Industrial Development*, 29(3), 95-124.
- Statistics Korea.(2015). *Statistics on corporate extinction as of 2015*, Daejeon: Statistics Korea.
- Statistics Korea.(2019). *Results of a supplementary survey of young people in May 2019*, Daejeon: Statistics Korea.
- Sung, J. M., & Anne, Z. Y.(2016). Job satisfaction, intention of job separation and quit behavior, *Korean Journal of Labor Studies*, 22(2), 135-179.
- Szilagyi, A. D., & Wallace, M. J.(1980). The relevance of social interactions on housing satisfaction, *Social Indicators Research*, 86(2), 258-274.
- The Korea Economic Daily.(2020. 05. 07). *We should speed up an employment safety net for the self-employed and small businesses*, Retrieved from <https://www.hankyung.com/society/article/2020050718801>.
- Wang, J., & Wang, W.(2012). *Structural equation modeling: Applications using Mplus*, United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Yeoman, R.(2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need, *Journal of Business Ethics*, 125(2), 235-251.
- Yoo, B. H.(2013). The effect of young entrepreneurs' psychological characteristics and intrinsic motivation on the possibility of start-up success, *Korean Journal of Business Administration*, 26(10), 2669-2690.
- Yoo, H. J., & Kim, W. H.(2015). A study on the impact factors of successful entrepreneurship: Focusing on the industry, *Korea Employment Information Service 2015 Employment Panel Conference*, 623-639.
- Yoo, Y. S.(2016). Factors that influence social relations in elderly people participating in the senior employment project: Focusing on the job satisfaction and self-esteem, *The Journal of the Korea Contents Association*, 16(7), 231-241.

<부록> 분석변수들의 기술통계 및 상관

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	1																												
2	.528**	1																											
3	.594**	.565**	1																										
4	.397**	.464**	.420**	1																									
5	.374**	.334**	.292**	.405**	1																								
6	.449**	.263**	.452**	.265**	.468**	1																							
7	.318**	.207**	.256**	.277**	.285**	.386**	1																						
8	.559**	.500**	.631**	.450**	.332**	.446**	.341**	1																					
9	.510**	.488**	.555**	.472**	.387**	.415**	.353**	.628**	1																				
10	.470**	.370**	.405**	.484**	.392**	.400**	.313**	.479**	.466**	1																			
11	.403**	.367**	.368**	.399**	.357**	.311**	.283**	.405**	.413**	.590**	1																		
12	.010	-.073	-.038	-.026	.019	.042	.078	-.041	-.035	.016	.055	1																	
13	-.065	-.021	-.098*	.008	.053	.036	.050	-.036	.014	.024	-.038	.089	1																
14	.071	.092	.026	-.041	.033	-.005	-.007	.073	.004	.020	.062	-.060	-.106*	1															
15	.016	.015	.023	.076	-.016	.026	.036	.044	.060	.052	-.040	-.037	.391**	-.066	1														
16	.159**	.235**	.164**	.187**	.259**	.128**	.068	.193**	.129**	.216**	.184**	.070	.011	-.015	.045	1													
17	-.160**	-.190**	-.150**	-.243**	-.175**	-.116*	-.046	-.115*	-.115*	-.187**	-.134**	-.010	-.011	-.056	-.051	-.227**	1												
18	.254**	.222**	.331**	.269**	.239**	.354**	.204**	.384**	.319**	.231**	.077	-.019	.074	.012	.121*	.236**	-.229**	1											
19	.188**	.128**	.196**	.141**	.170**	.261**	.206**	.255**	.196**	.134**	.039	-.014	.016	.032	.121*	.041	-.174**	.707**	1										
20	.242**	.307**	.311**	.412**	.254**	.168**	.239**	.283**	.283**	.216**	.246**	-.012	.041	-.005	.074	.111*	-.109*	.290**	.166**	1									
21	-.231**	-.111*	-.162**	-.161**	-.166**	-.227**	-.187**	-.145**	-.093	-.208**	-.214**	.067	-.027	-.070	-.094*	-.068	.090	-.195**	-.161**	-.111*	1								
22	.338**	.336**	.288**	.212**	.122**	.123**	.123**	.281**	.228**	.150**	.182**	-.046	-.002	.077	.085	.148**	-.023	.148**	.163**	.199**	-.075	1							
23	.235**	.259**	.238**	.163**	.084	.062	.101*	.213**	.108*	.131**	.181**	-.044	-.058	.140**	.065	.181**	.013	.076	.022	.144**	-.051	.287**	1						
24	.144**	.102*	.115*	.048	.008	.085	.056	.077	.005	.035	.035	.024	-.008	.078	-.026	.071	.054	.066	.071	.549	-.038	.120*	.544**	1					
25	-.074	-.074	-.074	.002	-.073	-.097*	-.029	.023	.032	-.055	-.083	-.008	.097*	-.093*	.072	-.016	.039	.051	.053	.022	-.022	-.012	-.018	.032	1				
26	-.025	.110*	.093*	.073	.125**	.056	.053	.086	.126**	.010	.032	.091	.066	.034	.032	.021	-.071	.064	.007	.099*	.003	.084	.034	-.020	.059	1			
27	-.148**	-.064	-.039	.049	.088	.041	-.025	.031	.021	-.069	-.161**	.173**	.001	-.122**	.022	.041	.061	.007	-.040	.088	.211**	-.036	-.043	.030	.041	.136**	1		
28	.023	.020	-.004	-.069	.021	.026	-.136**	.030	-.001	-.070	-.072	-.080	.010	.111*	-.047	.013	-.007	.090	.043	.008	.008	.053	-.043	.030	.041	-.009	.007	1	
29	.029	.076	.076	.109*	.012	.019	.050	.144**	.134**	.039	.038	.191**	.067	.061	.064	.005	.009	.044	-.012	.105*	.204**	.067	.089	-.026	.075	.059	.032	.010	1
평균	3.75	3.42	3.64	3.34	3.66	3.94	3.80	3.60	3.63	3.54	3.39	.59	35	3.16	.52	3.88	2.22	4.67	4.18	.83	2.77	3.05	3.69	3.93	1.23	6.77	3.83	.22	.18
표준편차	.712	.757	.739	.813	.823	.689	.690	.721	.650	.666	.800	.493	4.056	.917	.500	.611	.637	.576	.748	.373	.630	.425	.462	.514	.689	2.705	.419	.418	.388

주: 1. 업무내용, 2. 사회공헌, 3. 자기발전, 4. 임금/소득, 5. 고용안정, 6. 자율, 7. 통근거리, 8. 장래, 9. 근로환경, 10. 일가정 양립, 11. 여가생활 보장, 12. 성별, 13. 연령, 14. 학력, 15. 배우자 유무, 16. 주관적 건강상태, 17. 스트레스, 18. 자아존중감, 19. 자기효능감, 20. 창업동기, 21. 창업시 어려움, 22. 업무적합도, 23. 내적 직업가치, 24. 외적 직업가치, 25. 사업체 규모, 26. 현직장 임금, 27. 주당 평균근로시간, 28. 창업교육훈련 이수여부, 29. 고용보험 가입여부 (1-11: 종속변수, 12-29: 독립변수)

* p < 0.05, ** p < 0.01

Classifying Latent Profiles in Job Satisfaction of Youth Entrepreneurs*

Youngseo Kim**

Sehee Hong***

Abstract

The purpose of this study is to analyze the types of latent profiles depending on the job satisfaction of youth entrepreneurs in South Korea and examine the influence of related variables. Latent profile analysis (LPA) was conducted using data from the 12th year of the Youth Panel Study. Results of the study revealed that there were five latent profiles based on job satisfaction among young entrepreneurs: lowest job satisfaction, mid-low job satisfaction, middle job satisfaction, mid-high job satisfaction, and highest job satisfaction. By applying multinomial logistic analysis, the influencing factors for each latent profiles have been derived. Gender, marital status, subjective health, self-esteem, entrepreneurial motivation, difficulty in start-up, person-job fit, intrinsic or extrinsic job values, business scale, income, work hour, education or training, and labor insurance were significant predictors of youth entrepreneurs' job satisfaction. Based on these results, the article discusses practical implications that can enhance the job satisfaction of young entrepreneurs.

KeyWords: Entrepreneurship, Youth entrepreneurs, Job satisfaction, Latent class, Latent profile analysis

* This paper was modified based on the first author's award-winning work in the 2020 Graduate Student Thesis Contest of the Statistics Korea.

** First Author, Master's Student, Department of Education, Korea University, youngsir@korea.ac.kr

*** Corresponding Author, Professor, Department of Education, Korea University, seehong@korea.ac.kr