

취업역량 수준에 따른 청년도전지원사업 참여자 유형화: 잠재프로파일분석을 중심으로

박 가 열, 이 영 민, 이 유 리*

한국고용정보원, 숙명여자대학교, 국제고용개발원

본 연구는 장기 미취업 및 사회적 고립을 경험하는 청년들을 지원하는 청년도전지원사업의 효과성을 높이기 위해, 참여자들의 취업역량 수준에 따른 유형을 분류하고 각 유형의 특성을 분석하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 취업역량을 구직 역량, 사회적 관계망, 심리적 안녕감의 세 가지 차원으로 개념화하고, 프로그램 참여자 505명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 수집된 데이터를 활용해 잠재 프로파일 분석(LPA)을 진행한 결과, 참여자들은 네 가지 유형으로 분류되었다. 이들은 각각 '취업역량 하위 집단', '취업역량 중하위 집단', '취업역량 중상위 집단', '취업역량 상위 집단'으로 명명되었다. 각 유형은 세 가지 취업역량 하위 요소의 수준과 조합에서 뚜렷한 차이를 보였다. 또한, 유형별로 성별, 연령, 학력 등 인구통계학적 특성 및 구직활동 여부에도 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연구결과, 참여자 유형에 맞춘 진단-배치 시스템을 구축하고, 유형별 특성에 따른 맞춤형 프로그램과 개입 방식을 차별화하여 적용할 필요가 있다. 본 연구는 청년도전지원사업의 정책적 효율성을 제고하기 위한 실증적 근거를 제시한다는 점에서 의의를 가진다.

주요어: 청년도전지원사업, 취업역량, 구직역량, 사회적 관계망, 심리적 안녕감, 잠재프로파일 분석

† 교신저자(Corresponding Author) : 이유리, 국제고용개발원 객원연구위원, 서울특별시 영등포구 여의대방로 65길 17, 908호, E-mail : yur3001@naver.com

박가열, 한국고용정보원 산업일자리전환팀 팀장(제1저자)

이영민, 숙명여자대학교 행정학과 교수(공동저자)

■ 최초투고일 : 2025년 5월 19일 ■ 심사마감일 : 2025년 9월 19일 ■ 게재확정일 : 2025년 10월 15일

1. 서론

최근 한국은 장기 미취업, 학업 중단, 사회적 고립 등 복합적인 문제를 겪는 청년층이 증가해 사회문제로 대두되고 있다. 조선일보(2025)에 따르면, 교육·고용·훈련 등에 전혀 참여하지 않는 ‘쉬었음’ 청년이 50만 4,000명으로 전년 동월 대비 6만 1,000명이 늘어났다.

‘쉬었음’ 청년이 늘어난 것은 청년고용률이 감소했다는 것을 나타내는데 통계청의 2025년 2월 고용 동향에 따르면 청년의 고용률은 전년 동월 대비 1.7% 감소했다. 이는 갈수록 청년이 노동시장 진입이 어렵다는 것을 보여준다. 또한, ‘쉬었음’ 청년이 쉬는 기간을 지속할수록 장기간 실업의 굴레에 빠지고 계속된 실업 상태는 구직을 단념하게 된다. 이는 개인의 경제적 자립과 사회적 통합을 저해할 뿐만 아니라 국가 생산성에도 부정적인 영향을 미친다.

이에 정부는 2021년부터 청년도전지원사업을 시행하여 고립·은둔 청년, 장기 미취업 청년 등을 발굴하고, 심리상담·역량강화·취업연계 등 종합적인 지원을 제공하고 있다. 그러나 현재까지의 사업평가와 운영 방식은 주로 참여자 수, 취업률 등 단일 성과지표에 의존하고 있어 참여자의 다양한 특성과 욕구를 반영한 맞춤형 정책 설계에는 한계가 있다는 지적이 있다. 또한, 이 사업은 ‘쉬었음’ 청년과 같은 수동적인 비경제 활동 상태에 있는 청년인 구직단념 청년과 함께 불완전한 취업상태에 있는 청년들을 발굴하고 구직의욕 고취 및 자신감 강화를 위한 맞춤형 프로그램을 제공해 노동시장으로 참여하도록 취업을 촉진하는 사업이다. 이 사업의 주요한 프로그램은 사회생활 참여 의욕 고취 프로그램인데 이 프로그램은 사업 초기에 설정한 기준으로 모든 센터에서 일률적으로 적용하여 운영하고 있다. 이렇다 보니 사업에 참여하는 청년들

의 특성을 반영한 프로그램 운영이 진행되지 못해 사업에 참여하는 청년들의 유형을 구분해 유형별 프로그램을 제공해야 한다는 지적이 있다.

청년층의 취업 문제는 개인의 심리·사회적 상황, 교육·경력 수준, 취업역량, 참여 동기 등 다차원적 요인에 따라 이질적으로 나타난다.

차은서와 안도연(2025)에 따르면, 취업준비생들이 취업 스트레스를 경험할 때 심리적 및 신체적으로 회피하는 경향이 높아지고 이러한 대처 결과로 우울 증상을 경험할 가능성이 높아진다고 보고했다. 박준우와 여찬구(2022)의 연구에 의하면, 대학 청년 졸업자의 취업 성공을 결정하는 요인 분석에서 4년제 대학은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고 직업능력 향상교육과 관련 전공 자격증 취득은 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 청년의 취업에는 다양한 요인이 적용되고 있으며 정부는 청년층에게 취업 지원을 위한 다수의 지원 프로그램이 있다. 그러나 청년도전지원사업은 타 취업 지원 프로그램과는 다르게 지원 대상이 심리적 요인으로 인해 취업 활동뿐만 아니라 사회활동을 하지 못하는 청년층을 대상으로 사업을 운영하고 있다. 이 사업의 우선적 취지는 고립·은둔한 청년들을 사회로 끌어내 심리적 치료를 통해 사회활동을 늘리고 최종적으로는 취업을 통해 노동시장으로 진입하는 것을 목표로 한다.

그러다 보니 더 효과적인 정책 전달을 위해서 청년도전지원사업에 참여하는 청년층의 유형화 분류 연구가 필요하다. 고립·은둔 청년 등이 취업역량이나 특성에 차이가 있다면 유형에 따른 지원전략을 수립해 노동시장으로 참여할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

본 연구에서는 청년도전지원사업의 효과성을 높이기 위해서는 사업 참여자를 유형화하여 세분화된 지원전략을 마련할 필요가 있다. 이에 본 연구는 청년도전지원사업에 참여한 청년들을 대상으

로 잠재프로파일분석을 통해 유형을 도출하고, 각 유형별 특성과 정책적 시사점을 제시하고자 한다.

2. 청년도전지원 사업과 운영현황

청년 니트족의 증가는 사회적 차원에서는 국가의 사회 활동성이 낮아지고 사회 활력이 줄어들면서 청년들이 초기 성인으로서 소비의 주체라는 주도적인 역할로서 소비능력을 상실하게 되어 기업의 이윤 창출에까지 영향을 주어 어려움을 겪게 될 것으로 예상된다. 이에 청년층이 노동시장 진입을 포기하고 니트(NEET)로 전환하지 않도록 정부에서는 청년도전지원사업을 운영하고 있다. 청년도전지원사업은 구직단념 청년 등의 경제 활동 참여와 노동시장 복귀를 지원하기 위해 자신감 회복, 구직의욕 제고 등 맞춤형 프로그램을 제공하는 사업으로 2021년부터 운영했다. 이 사업은 지자체 청년센터를 활용하여 지역 기반의 기관 협업을 통해 참여 청년을 발굴하고, 사회활동 참여 의욕을 고취하기 위한 프로그램을 제공하며 국민취업지원제도로 연계하여 직업훈련, 일 경험 및 취업 지원 기회를 제공하려는 계획하에 운영되었다(관계부처 합동, 2021).

청년도전지원사업의 지원 대상은 구직단념 청년, 자립준비 청년, 청소년 쉼터 입·퇴소 청년, 지역 특화와 함께 2023년에는 북한 이탈 청년이 추가되었다. 구직단념 청년 등을 발굴하거나 모집하여 사회활동 참여 의욕을 고취하기 위해 맞춤형 프로그램을 제공한다. 프로그램 이수 후에는 직업훈련이나 국민취업지원제도 등으로 연계하고 취업했을 경우는 고용촉진장려금, 청년일자리도약장려금 등으로 연계해 지원금을 통해 취업을 지속하도록 지원하고 있다.

이 사업에서 제공되는 프로그램은 심리상담(1:1

또는 소규모) 기반으로 지역 특성 및 청년 개인별 특성(연령, 성별, 학력, 심리상태, 가족관계 등)을 고려한 영역별 프로그램으로 운영된다. 프로그램은 단기 프로그램인 ‘도전지원 프로그램’과 장기프로그램인 ‘도전+지원 프로그램’으로 구성되어 있다. 단기 프로그램은 최소 4주 이상 운영되며 최소 40시간 이상의 공식 프로그램을 편성하도록 하며 수시 상담 등의 경우에는 사업 운영기간 동안 지속적으로 제공한다. 이수 기준은 각 모듈당 1개(필수)이상의 프로그램을 이수하고 운영기간 동안 총 편성 시간의 80%의 프로그램을 마치는 것이나 프로그램 참여 도중 취업 또는 창업을 한 경우에는 참여기간에 관계없이 이수로 인정하고 있다. 장기 프로그램은 단기 프로그램의 내용을 확대하고 청년의 특성 및 요구에 맞게 외부 연계 활동과 자율활동을 추가하여 구성한 프로그램이다. 외부 연계 활동은 청년도전지원사업 프로그램 내용(밀착상담 등 5개 대영역)과 관련 있는 외부기관 연계 프로그램(자체 운영이 불가하거나 전문분야)을 제공하는 것을 의미한다. 자율활동은 ‘계획-활동-이수 인정’의 프로세스로 진행되는 프로젝트 기반 활동을 의미하며 장기프로그램 기간은 최소 5개월 이상으로 매월 최소 4주 이상 프로그램으로 운영되며 매월 최소 40시간 이상, 전체 200시간 이상의 공식 프로그램을 편성해 운영해야 한다.

프로그램은 6개 대영역으로 구분하는데 프로그램의 성격과 예시를 제시하고 있다. 대영역은 밀착상담, 사례관리, 자신감회복, 진로탐색, 취업역량 강화로 밀착상담은 구직단념 청년과의 긴밀한 신뢰관계 구축을 통해 요구를 파악하고 필요한 지원을 제공하는 영역으로 기초상담과 수시상담으로 구성된다.

사례관리는 지역사회 자원을 활용·연계하여 참여자의 사회적 기능과 삶의 질 향상을 지원하는 것이다.

<표 1> 청년도전지원사업 표준 프로그램(안)

| 대영역 | 정의 | 중영역 | 프로그램 예시 |
|---------|--|--------|---|
| 밀착상담 | 구직단념 청년과의 긴밀한 신뢰 관계 구축을 통한 복합적 요구 파악 및 지원 제공 | 기초상담 | 1:1 기초상담 |
| | | 수시 상담 | 초기 상담, 중기 상담, 후기 상담 |
| 사례관리 | 지역사회 자원을 활용·연계하여 구직단념 청년의 사회적 기능 및 삶의 질 향상을 위한 지원 제공 | 생활관리 | 건강검진 및 생활관리, 생활지원교육프로그램, 정보제공, 정부·지역사회 서비스 연계 |
| 자신감 회복 | 자기에 대한 이해 및 동기부여, 타인과의 사회적 관계 형성을 통해 자기 자신 그리고 관계에 대한 자신감 개선을 유도하는 지원 제공 | 자기이해 | 성격검사 |
| | | 동기부여 | 취미·여가 활동, 자기주도 프로그램 |
| | | 대인관계이해 | 소그룹 활동, 대인관계기술교육 |
| 진로탐색 | 구직단념 청년의 바람직한 직업 가치관 확립 및 자신의 진로 방향 설정을 위한 지원 제공 | 자기탐색 | 진로 관련 검사 및 컨설팅 |
| | | 직업탐색 | 직업정보탐색, 직업체험 |
| | | 진로계획 | 진로목표설정, 진로계획수립, 진로컨설팅 |
| 취업역량 강화 | 구직단념 청년의 성공적인 취업을 위한 기초 소양 및 구직기술 습득 지원 | 구직기초 | 직업기초능력, 취업 이행 |
| | | 구직기술 | 서류전형(이력서 컨설팅), 면접기술 |
| 지역 맞춤형 | 지역의 구직단념 청년 특성을 반영한 운영기관 자율 성격의 프로그램으로 제시, 2차 심사위원회 승인 | | 프로그램(진로탐색, 취업역량 강화와 관련된 |

출처: 2023년 청년도전지원사업 시행지침

여기에는 생활관리와 서비스 연계가 포함된다. 자신감 회복 영역은 자기에 대한 이해, 동기부여, 타인과의 사회적 관계 형성을 통해 자신감을 높이는 영역으로 자기이해, 동기부여, 대인관계 이해 활동으로 구성된다.

진로 탐색 영역은 참여자의 직업 가치관을 확립하고 진로 방향을 설정하는 것을 지원하는 것으로 자기탐색, 직업탐색, 진로계획을 위한 활동으로 구성된다.

취업역량 강화는 참여자들의 성공적인 취업을 위한 기초 소양과 구직기술을 습득하도록 하는 것으로 구직기초 소양 함양을 위한 활동과 구직기술 함양을 위한 활동으로 구성되고 지역 맞춤형 영역은 지역의 특성을 반영한 운영기관 자율 프로그램이다.

각 센터에서 맞춤형 프로그램을 제공하는 것에 목적을 두고 구성하고 있지만, 대부분은 프로그램 전반기에 진로 탐색 중심으로 가볍게 진행하며 후

반기에 취업역량 강화프로그램의 비중을 높이는 방향으로 운영하고 있다. 그래서 매달 모든 영역을 의무적으로 진행하는 형태의 프로그램 운영을 하고 있는데 일률적인 프로그램 구성과 운영 방식은 ‘맞춤형 프로그램’을 제공한다는 취지에 적합하지 않다. 수요자 맞춤 프로그램으로 개선하기 위해서는 참여자들의 구직의욕, 준비도 등을 통한 유형화가 필요하며 유형에 따른 프로그램 내용과 운영 방법이 각기 촘촘하게 설계될 필요가 있다.

3. 선행연구 검토

1) 취업역량 개념

취업역량은 노동시장에서 개인이 일자리를 획득·유지·발전시키기 위해 요구되는 능력, 태도, 자원을 포괄하는 개념으로, 학문적·정책적 영역에

서 다양한 정의가 제시되어 왔다. Yorke(2006)는 취업역량을 ‘졸업생이 고용될 가능성을 높이고 직무 수행에서 성공할 수 있도록 하는 성취, 기술, 이해, 개인적 속성’으로 정의하였다. Fugate, Kinicki와 Ashforth(2004)는 취업역량을 경력정체성(career identity), 개인적 적응력(personal adaptability), 사회적·인적자본(social and human capital)로 구성된 다차원적 개념으로 제시하며, 노동시장 변화에 적응하는 역동적 속성을 강조하였다. 취업역량은 자신이 원하는 직업 분야에 구직을 목적으로 준비하는 과정의 행위이며, 논리적이고 정확한 진로 결정을 위해 수행해야 하는 행동 및 진로 결정이며 지속적으로 발전해 나가기 위한 총체적인 능력과 역량이다(박태정, 2018).

취업역량은 선행연구마다 정의가 다른데 원중배와 우용국(2023)는 취업역량을 생애 관점에서 자신이 희망하는 직업의 진로에 성공적으로 취업하기 위해 요구되는 능력으로 정의했고 김봉환(1997)은 본인이 희망하는 기업이나 전문분야에 취업을 목표로 준비해가는 일련의 구체적인 행위들로 정의했다. 김대곤(2016)은 지적능력, 인성(태도), 기술 등을 포괄하는 복합적 개념으로 취업을 포함한 직업 세계에 성공적으로 대응하기 위해 필수적으로 요청되는 능력으로 대학생들에게 매우 필요한 역량이라고 정의한다. 종합해 보면, 취업역량은 취업에 성공하기 위한 능력으로 정의하고 있다. 고용노동부(2020)에서는 취업역량을 “구직자가 직업을 획득하고 유지·발전시키기 위해 필요한 기술, 태도 및 네트워크”로 정의하며, 기술적 능력과 비기술적 능력의 통합을 중시하고 있다.

선행연구를 종합하면, 취업역량은 단일 기술이 아니라 개인의 구직기술, 사회적 관계망, 심리적 자원 등 다양한 하위 요소의 결합으로 이해할 수 있으며, 특히 청년층의 경우 각 요소가 상호보완적으로 작용하여 노동시장 진입과 정착에 영향을 미친다.

2) 취업역량의 하위 요소

선행연구에 따라 취업역량은 복합적인 요소의 결합으로 보고 특히 구직역량, 사회적 관계망, 심리적 안녕감으로 구분하고자 한다.

(1) 구직역량

역량은 특정한 상황이나 직무에서 구체적인 준거나 기준과 우수한 성과를 가능하게 하는 동기(Motive), 특질(trait), 자아 개념(self-concept), 지식(Knowledge), 기술(skill) 등 개인의 내적 특성으로 정의한다(Spencer & Spencer, 1993). 역량은 다양한 상황과 맥락에서 사용되는데 취업과 관련되어서는 구직역량이 있다. 구직역량이란 구직이라는 목표를 달성하기 위한 다양한 요소들이 결합된 총체적 능력으로 입직 단계에서 요구되는 실제적인 지식, 기술, 태도뿐만 아니라 입직 후 자신이 선택한 분야에서의 직무를 성공적으로 수행하고 지속적으로 발전해 나가기 위한 능력을 의미한다(고재성, 이건남, 김성남, 변정현, 2010). 또한, 구직역량은 개인이 노동시장에 접근하기 위해 활용하는 전략과 기술을 의미하며, 구직 정보 탐색, 이력서 작성, 자기소개서 준비, 면접기술, 노동시장 이해 등이 포함된다(Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001).

김현동과 한용석(2012)의 연구에서 구직효능감이 구직성과에 영향을 미치는데 청년구직자들로 하여금 구직활동을 지속시키는 원동력이 되어 구직성과를 향상시킨다고 주장했다. 장욱희와 이상호(2009)에 따르면 취업자는 미취업자에 비해 계획화와 조직화, 정보관리, 대인관계 형성, 의사결정 및 문제해결 등에서 더 높은 수준을 가지고 있는 것으로 나타났다.

구직역량은 다양한 역량이 결합된 역량으로 급변하는 노동시장에 대응하기 위해서는 핵심적인

요소이다.

(2) 사회적 관계망

사회적 관계망은 개인이 형성·유지하는 대인 관계와 그로부터 제공받는 정보·자원·정서적 지지를 의미한다. 사회적 관계망, 즉 사회적 네트워크는 가족이나 친구, 이웃 등의 비공식적 네트워크와 직장에서 형성되는 공식적 네트워크로 분류되며 사회 속에서 행위자들이 상호적으로 형성하고 있는 다양한 형태의 관계들이다(Putnam, 1995; Scott, 2011). Fischer(1982)는 사회적 네트워크가 개인에게 줄 수 있는 도움을 정보적, 정서적인 것으로 나누어 설명했다.

또한, Granovetter(1973)의 약한 연결(weak ties) 이론은 취업 과정에서 친밀도가 낮은 인맥이 오히려 새로운 정보와 기회를 제공하는 데 유리하다고 설명했고 Lin(2001)은 사회적 자본(social capital)의 양과 질이 노동시장 성과에 직접적 영향을 미친다고 주장하였다.

이나경(2022)은 사회적 자본과 자아존중감이 청년 미취업자의 삶의 질에 미치는 영향을 통해 사회적 자본은 자아존중감을 향상해 사람의 질을 높이고 긍정적인 행위를 하게 만드는 동기를 유발시켜 취업을 위한 활동을 지속할 수 있도록 도와준다고 밝혔다. 즉, 사회적 관계는 미취업 청년에게 정서적 지지와 정보제공을 통해 구직활동을 지속할 수 있는 동기를 제공한다는 점에서 중요한 요소이다.

(3) 심리적 안녕감

심리적 안녕감은 개인이 주관적으로 인식하는 삶의 질과 정서적 안정 상태를 의미하며, 자기수용, 환경 통제감, 삶의 목적, 긍정적 대인관계, 개인적 성장 등으로 구성된다(Ryff, 1989). 심리적 안녕감의 척도는 주관적으로 느끼는 행복한 삶뿐

만 아니라 사회 구성원으로서 개인이 얼마나 잘 기능하고 있는가를 기준 삼아야 한다(Ryff, 1989; Ryff, Corey, & Keyes, 1995).

McKee-Ryan, Song, Wanberg와 Kinicki(2005)의 연구에 따르면 심리적 안녕감은 구직자의 지속적인 구직행동과 적극성을 촉진하며, 반대로 우울·불안 수준이 높을수록 구직성과가 저하되는 경향이 있는 것으로 나타났다. 김영태(2014)는 대학생들의 취업 스트레스와 심리적 안녕감이 진로 결정효능감에 영향일 미치는 요인을 연구한 결과 심리적 안녕감은 진로결정효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 진로와 관련된 결정을 내리는데 중요한 요소임을 시사했다.

선행연구를 종합해 보면, 구직역량, 사회적 관계망, 심리적 안녕감은 취업에 중요한 요소이며 이들은 취업역량의 중요한 구성요소이다. Fugate(2004)는 개인적 적응력과 사회·인적 자본이 경력정체성과 결합하여 취업역량을 구성한다고 보았으며, Clarke(2018)는 취업기술, 사회적 자본, 정서적 회복력(emotional resilience)을 결합한 통합 모델을 제시하였다.

이러한 논의에 기반하여 본 연구에서는 청년도전지원사업 참여자의 취업역량을 구직역량, 사회적 관계망, 심리적 안녕감의 세 요소로 구성하고, 이를 유형화 분석의 핵심 변수로 설정해 청년도전지원사업의 참여자들을 위한 지원 개선방안을 찾고자 한다.

4. 연구 방법

1) 연구대상 및 분석자료

본 연구의 대상은 2023년 청년도전지원사업에 참여한 참여자를 대상으로 2023년도 6월~7월에

참여를 시작한 청년을 대상으로 사업에 6개월 종료 시점에 맞춰 참여한 참여자를 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 취업역량의 수준을 알아보기 위해 유민상과 신동훈(2022)의 청년도전지원사업 참여자 대상 조사지 초안을 바탕으로 취업역량 파트 문항을 개발하였으며 심리적 안녕감, 사회적 관계망 문항 구성 시에는 최상미(2017)의 정서적 자활 도구 문항을 반영하여 구성하였다.

구직역량은 ‘나는 오늘이라도 당장 시작하고 싶은 일이 있다’, ‘나는 내가 선택한 진로로 진출하기 위해 필요한 방법을 찾을 수 있다,’ 등의 14개 문항과 사회적 관계는 ‘최소한 한달에 한번 이상 만나거나 연락하는 사람이 있다’, ‘도움이 필요할 때 도움을 요청할 수 있는 사람이 있다’ 등의 7개 문항으로 구성했고 심리적 안녕감은 ‘나는 매일 생활에서 해야 할 일들을 잘 해내고 있다’, ‘나는 어려운 상황을 극복할 수 있는 능력이 있다’ 등의 7개 문항으로 구성했다.¹⁾ 구성된 문항 타당도 분석을 한 결과 <표 2>와 같다. 취업역량의 하위요인(심리적 안녕감, 사회적 관계망, 구직역량)의 일관성 검증을 위해 신뢰도 분석을 <표 3>과 같이 실시했다. 크론바흐 알파 계수가 전반적으로 0.9 이상으로 높게 나타나 본 연구의 변수들의 신뢰도는 양호한 것으로 판단되어 문항 제거 없이 분석을 진행하였다. 최종 구성된 문항에 응답자는 505명이 최종 응답했다.

2) 분석방법

본 연구에서는 취업역량을 기준으로 청년도전지원사업에 참여한 청년층을 잠재집단으로 분류하는 잠재프로파일분석(Latent profile analysis)을 실시했다. 잠재프로파일 분석은 기존에 집단 유형

화를 위해 활용되었던 군집분석이 최적의 군집을 도출하기 위해 복수의 분석을 시행해야 하며, 군집분석 결과물에 직접적인 영향을 미치는 중심점이 비확률적으로 설정됨에 따라 일관된 결과를 얻을 수 없다는 한계점을 보완하기 위해 제시된 방법이다.

잠재프로파일분석은 잠재변수모형의 일종으로 확률적 방식을 기반으로 개인이 특정 프로파일에 속할 확률을 추정하는데 반해 군집분석은 거리 기반 방식이며 명확히 구분된 군집만 제시할 뿐, 개인이 어느 군 집에 속할 가능성을 제공하지 않는다. 또한, 잠재프로파일분석은 잠재계층 수 결정에 있어 통계적인 기준을 이용하기에 연구자의 주관적 판단에 의한 편의(bias)를 줄일 수 있다(김동일, 이윤희, 김영근, 강민철, 2013).

이 연구에서 잠재프로파일 유형 규모를 도출하기 위해 적합도 지수인 AIC, BIC 및 SABIC 수치를 참고했으며, 유형별로 도출되는 준거별 수치가 낮게 도출될수록 해당 유형의 모형적합도가 높은 것으로 해석하였다(Karen, Tihomir, & Bengt, 2007). 더불어 잠재프로파일 유형 규모의 질을 판단하기 위해서 Entropy 값을 도출했으며 수치가 1에 가깝게 도출될수록 유형 분류의 질이 높은 것으로 판단했다(Oberskim, 2016).

또한, 잠재프로파일 유형 간 비교검증을 위해 LMR-LRT 및 BLRT 수치를 도출했으며, 해당 수치가 통계적으로 유의할 경우, 이 연구에서 최종적으로 도출한 유형의 규모보다 1개 적은 결과물 대비 적합도가 개선된 것으로 해석했다(Berlin, Williams, & Parra, 2014). 이외에도 잠재프로파일 유형별 사후 소속 확률을 도출하여 집단별 표본 비율을 확인했으며, 유형별 특성을 파악하기 위해 유형별 교차분석을 수행했다.

1) 부록으로 문항을 첨부함.

<표 2> 취업역량 측정 도구의 요인 분석 결과

| 변수 | 1 | 2 | 3 |
|---------|--------|--------|--------|
| 구직역량 | 0.795 | 0.251 | 0.320 |
| 구직역량 | 0.771 | 0.273 | 0.252 |
| 구직역량 | 0.767 | 0.268 | 0.285 |
| 구직역량 | 0.752 | 0.204 | 0.368 |
| 구직역량 | 0.746 | 0.296 | 0.246 |
| 구직역량 | 0.744 | 0.274 | 0.252 |
| 구직역량 | 0.741 | 0.271 | 0.367 |
| 구직역량 | 0.736 | 0.292 | 0.300 |
| 구직역량 | 0.727 | 0.286 | 0.295 |
| 구직역량 | 0.722 | 0.259 | 0.373 |
| 구직역량 | 0.721 | 0.256 | 0.296 |
| 구직역량 | 0.718 | 0.255 | 0.287 |
| 구직역량 | 0.682 | 0.246 | 0.341 |
| 구직역량 | 0.616 | 0.297 | 0.295 |
| 사회적 관계망 | 0.231 | 0.800 | 0.222 |
| 사회적 관계망 | 0.248 | 0.797 | 0.259 |
| 사회적 관계망 | 0.248 | 0.792 | 0.222 |
| 사회적 관계망 | 0.241 | 0.756 | 0.221 |
| 사회적 관계망 | 0.335 | 0.615 | 0.259 |
| 사회적 관계망 | 0.261 | 0.608 | 0.203 |
| 사회적 관계망 | 0.423 | 0.470 | 0.284 |
| 심리적 안녕감 | 0.440 | 0.222 | 0.728 |
| 심리적 안녕감 | 0.371 | 0.239 | 0.681 |
| 심리적 안녕감 | 0.401 | 0.307 | 0.673 |
| 심리적 안녕감 | 0.375 | 0.249 | 0.661 |
| 심리적 안녕감 | 0.291 | 0.312 | 0.655 |
| 심리적 안녕감 | 0.347 | 0.346 | 0.632 |
| 심리적 안녕감 | 0.339 | 0.350 | 0.531 |
| 아이겐 값 | 9.057 | 5.046 | 4.728 |
| 공통분산(%) | 32.346 | 18.020 | 16.887 |
| 누적분산(%) | 32.346 | 50.365 | 67.253 |

kmo = .974, Bartlett's $\chi^2 = 13208.019$ ($p < .001$)

<표 3> 조사 도구의 신뢰도 분석 결과

| 변수 | 하위요인 | 신뢰도(개별) | 신뢰도(전체) |
|------|---------|---------|---------|
| 취업역량 | 심리적 안녕감 | .926 | .972 |
| | 사회적 관계망 | .918 | |
| | 구직역량 | .970 | |

5. 연구결과

1) 기초통계와 기술통계

연구 대상자의 인구사회학적 특성은 <표 4>와 같다. 성별의 경우 여성이 338명(66.9%)으로 여성 비율이 높은 것으로 나타났다. 연령은 25~29세가 220명(43.6%)으로 가장 많았고, 다음으로는 30~34세가 170명(33.7%)으로 많은 것으로 나타났다.

거주지는 비수도권이 383명(75.8%)으로 가장 많았고 수도권은 122명(24.2%)였으며, 학력은 4년제 대학졸이 312명(61.8%)으로 가장 많았고 고졸이하가 100명(19.8%), 2, 3년제 대학졸이 93

명(18.4%) 순으로 나타났다.

최근 1개월 이내에서 구직활동 여부와 직업훈련 여부를 확인한 결과, 구직활동을 하지 않은 수는 259명(51.3%)으로 많았고 직업훈련도 받지 않은 수가 444명(87.9%)으로 많이 나타났다.

변수의 기술통계 결과, 취업역량은 조사시 5점 척도를 측정되었고 그 결과 평균 3.69점이고 표준편차는 .755로 나타났다. 취업역량의 하위 변수인 심리적 안녕감은 평균 3.81이고 표준편차 .725이며, 사회적 관계망은 4.07이며 표준편차 .795로 나타났다 구직역량은 평균 3.46점이고 표준편차는 .902로 나타났다.

<표 4> 연구대상자의 기초통계

| 구분 | 분류 | 빈도(명) | 비율(%) |
|---------|-----------|-------|-------|
| 성별 | 여자 | 338 | 66.9 |
| | 남자 | 167 | 33.1 |
| 연령 | 24세 이하 | 78 | 15.6 |
| | 25~29세 | 229 | 45.8 |
| | 30~34세 | 156 | 31.2 |
| | 35세 이상 | 37 | 7.4 |
| 거주지 | 수도권 | 122 | 24.2 |
| | 비수도권 | 383 | 75.8 |
| 학력 | 고졸 이하 | 100 | 19.8 |
| | 2-3년제 대학졸 | 93 | 18.4 |
| | 4년제 대학졸 | 312 | 61.8 |
| 구직활동 여부 | 예 | 246 | 48.7 |
| | 아니오 | 259 | 51.3 |
| 직업훈련 여부 | 예 | 61 | 12.1 |
| | 아니오 | 444 | 87.9 |

<표 5> 변수 기술통계 결과

| 변수 | 하위요인 | 문항 수 | 평균 | 표준편차 |
|------|---------|------|------|------|
| 취업역량 | | 27 | 3.69 | .755 |
| | 심리적 안녕감 | 7 | 3.81 | .725 |
| | 사회적 관계망 | 6 | 4.07 | .795 |
| | 구직역량 | 14 | 3.46 | .902 |

2) 변수 간 상관관계

취업역량 변수를 구성하고 있는 하위요인 간의 상관성을 확인하기 위해 상관분석을 실시했다.

하위요인 간의 상관관계 분석 결과 심리적 안녕감과 사회적 관계망은 .650, 심리적 안녕감과 구직역량은 .770, 사회적 관계망과 구직역량은 .636으로써 높은 수준의 통계적 유의성을 확보하는 것으로 나타났다.

3) 잠재프로파일 분석

(1) 잠재프로파일 유형 분석

청년도전지원사업 참여자의 유형을 분류하기 위

해 취업역량을 바탕으로 잠재프로파일 분석을 시행하여 AIC, BIC, SABIC, Entropy, LMR-LRT 및 BLRT 수치를 <표 7>과 같이 도출하였다. 이때 취업역량 수준에 따른 잠재프로파일 유형은 청년도전지원사업을 수행하는 기관에서 활용할 수 있도록 최소 3개에서 최대 6개로 설정하였다.

분석 결과, AIC, BIC, SABIC 수치의 경우 잠재프로파일의 유형이 증가할수록 수치는 개선되었으나 그 차이가 크지 않은 것으로 <그림 1>과 같이 확인되었다.

Entropy의 경우, .979(6개)~.985(5개) 수준으로 도출되어 전체 유형의 개수에서 분류의 정확도는 높은 수준인 것으로 확인되었다. 유형 간 비교 검증을 위해 도출한 LMR-LRT의 경우 전 유형

<표 6> 하위변수 간의 상관관계 결과

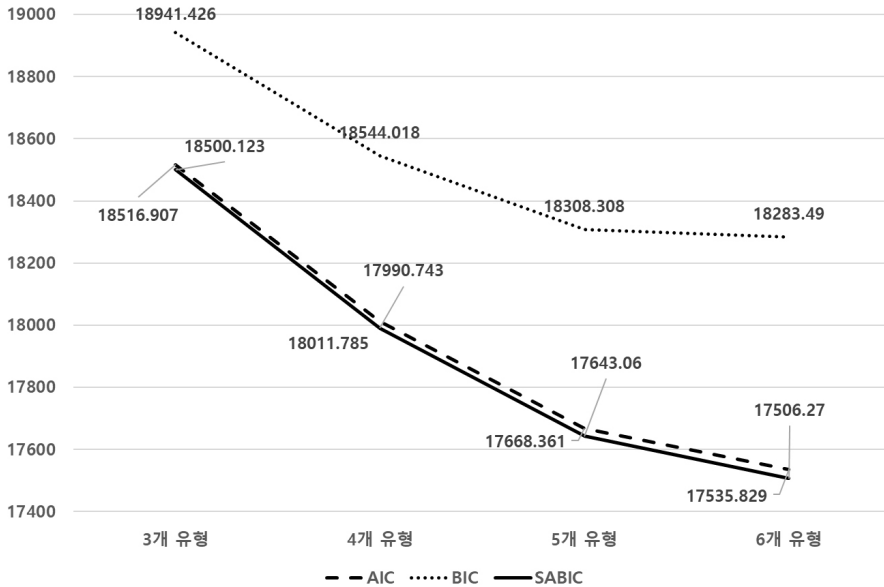
| 변수 | 심리적 안녕감 | 사회적 관계망 | 구직 역량 |
|---------|---------|---------|-------|
| 심리적 안녕감 | 1 | | |
| 사회적 관계망 | .650** | 1 | |
| 구직역량 | .770** | .636** | 1 |

** $p < 0.01$

<표 7> 취업역량에 따른 잠재프로파일 분석 결과

| 적합도 지수 | | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Log-Likelihood | | -9116.062 | -8827.371 | -8619.530 | -8517.135 |
| AIC | | 18500.123 | 17990.742 | 17646.060 | 17506.270 |
| BIC | | 18941.426 | 18544.018 | 18308.308 | 18283.490 |
| SABIC | | 18516.907 | 18011.785 | 17668.361 | 17535.829 |
| Entropy | | .983 | .982 | .985 | .979 |
| LMR-LRT | | .761 | .533 | .715 | .795 |
| BLRT | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| 분류율 | 1 | 11.6 | 15.2 | 6.0 | 6.0 |
| | 2 | 42.8 | 30.5 | 16.3 | 16.1 |
| | 3 | 45.6 | 33.1 | 27.9 | 17.6 |
| | 4 | | 21.2 | 26.7 | 13.1 |
| | 5 | | | 23.1 | 24.6 |
| | 6 | | | | 22.6 |

주: LMR-LRT와 BLRT는 P= value 값을 제시



<그림 1> 청년도전 지원사업 참여자의 취업역량 수준에 따른 잠재프로파일 유형별 적합도

에서 통계적 유의성을 확보하지 못했으나, BLRT는 전 유형에서 통계적으로 유의성을 확보한 것으로 나타났다.

잠재프로파일 분석을 통해 도출된 유형별 비율이 최소 5% 이상을 충족해야 한다는 선행연구를 바탕으로 보았을 때, 본 연구에서 도출한 유형은 모두 기준에 부합한 것으로 확인된다. 다만, 보수적인 관점으로 접근한다면 유형을 5 집단, 6 집단으로 분석한 세부 영역 중 일부는 5%를 미약하게 충족하는 것으로 나타나 잠재프로파일 분석에 따른 유형 집단 기준으로 적용하기에는 다소 한계점이 존재한다.

특히, 선행연구에서는 연구목적 및 이론적, 실천적 의미를 종합적으로 고려하여 잠재프로파일 유형이 규모를 결정할 것을 제안하고 있는 점을 바탕으로(Specht, Luhmann, & Geiser, 2014), 청년도전지원사업 참여자의 취업역량 수준에 따른 잠재프로파일 규모를 4개로 확정하였다.

잠재프로파일 유형을 4개로 확정하는 이유는 청년

도전지원사업의 운영상의 적용 용이성을 고려하여 4가지 유형으로 선택하는 것이 바람직하다는 판단하에 최종 4개 집단으로 유형화하였다.

최종 도출한 4개의 유형을 하위요인의 인식수준과 관련하여 전체 평균값을 기준으로 분석한 결과, 유형 4는 전체 하위요인의 수치가 높은 반면, 유형 1은 전체 하위요인의 수치가 낮았다. 유형 2와 유형 3은 전체 평균값을 기준으로 유형 2는 평균값을 약간 상회하는 수준인 반면, 유형 3은 평균값보다 약간 낮은 수준인 것으로 확인되었다. 인식수준 값을 반영하여 유형 1은 ‘취업역량 하집단’, 유형 2는 ‘취업역량 중상집단’, 유형 3은 ‘취업역량 중하집단’, 유형 4는 ‘취업역량 고집단’으로 명명하였다.

(2) 유형별 하위요인 인식수준 차이분석

청년도전지원사업 참여자의 취업역량 잠재프로파일 유형별 하위요인 인식수준의 차이를 분석한 결과, 모든 유형에서 하위요인 간 인식수준 차이

와 Scheffe 사후검증 결과가 통계적으로 유의한 수준으로 도출되었다.

하위요인을 포함해 취업역량에서도 유형 집단 구분이 상집단이 가장 크고 하집단이 가장 아래에 위치하는 것으로 나타났다.

(3) 유형별 교차분석 결과

연령, 거주지, 성별, 최종학력, 구직활동 여부, 직업훈련 여부 등에 따라 유형별 비율 차이를 검증하기 위해 교차표를 산출했다.

그 결과 연령은 유형 3에 24세 미만, 30~34세, 35세 이상의 연령에서 많이 나타났고 유형 2는 25~29세가 주로 많았다. 거주지는 수도권은 유

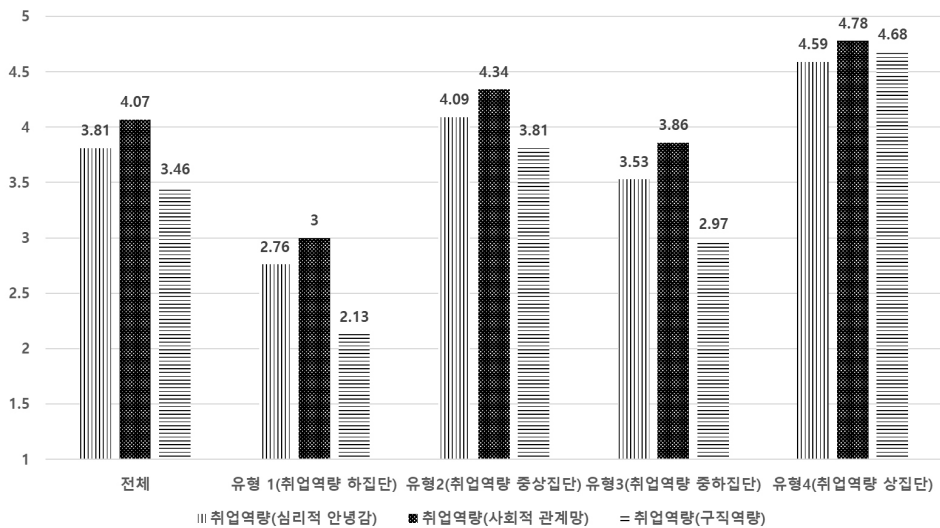
형 3이 50명(41.0%)으로 많았고 비수도권도 유형 3이 117명(30.5%)으로 많이 나타났다. 성별에서는 남성은 유형 2에 53명(31.7%)으로 많았고 여성은 유형 3에 120명(35.5%)으로 많았다. 최종학력은 고졸이상, 2-3년제 대학 졸업자는 유형 3에서 많이 나타났고 4년제 대학 졸업자는 유형 2에 113명(36.2%)으로 많이 나타났다.

구직활동 여부에서는 ‘예’에 답한 비율은 유형 3이 86명(35.0%)으로 많았고 ‘아니오’로 답한 비율은 유형2와 유형3이 많았다. 직업훈련 여부는 ‘예’에 답한 비율은 유형 2와 유형 4에 많았고 ‘아니오’에 답한 비율은 유형 3이 가장 많았다.

연령, 거주지, 성별, 최종학력, 구직활동 여부, 직

<표 8> 취업역량수준에 따른 잠재프로파일 유형별 소속 확률

| 유형 | 사례 수(%) | 잠재프로파일 유형별 소속 확률 | | | |
|-----|-----------|------------------|------|------|------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 유형1 | 77(15.2) | .999 | .000 | .001 | .000 |
| 유형2 | 154(30.5) | .000 | .990 | .006 | .004 |
| 유형3 | 167(33.1) | .000 | .014 | .986 | .000 |
| 유형4 | 107(21.2) | .000 | .012 | .000 | .988 |



<그림 2> 청년도전 지원사업 참여자의 잠재프로파일 유형별 하위요인 인식 수준

<표 9> 유형별 교차분석 결과(단위: 명, %)

| | | 유형1 | 유형2 | 유형3 | 유형4 | χ^2 | p |
|---------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|-------|
| 연령 | 24세 미만 | 12(15.6) | 21(13.6) | 24(14.4) | 21(19.6) | 15.248a | 0.084 |
| | 25~29세 | 31(40.3) | 82(53.2) | 66(39.5) | 55(51.4) | | |
| | 30~34세 | 29(37.7) | 38(24.7) | 62(37.1) | 27(25.2) | | |
| | 35세 이상 | 5(6.5) | 13(8.4) | 15(9.0) | 4(3.7) | | |
| | 전체 | 78(15.4) | 234(46.3) | 156(30.9) | 37(7.3) | | |
| 거주지 | 수도권 | 17(13.9) | 33(27.0) | 50(41.0) | 22(18.0) | 4.611a | 0.203 |
| | 비수도권 | 60(15.7) | 121(31.6) | 117(30.5) | 85(22.2) | | |
| | 전체 | 77(15.2) | 154(30.5) | 167(33.1) | 107(21.2) | | |
| 성별 | 여성 | 49(14.5) | 101(29.9) | 120(35.5) | 68(20.1) | 2.886a | 0.409 |
| | 남성 | 28(16.8) | 53(31.7) | 47(28.1) | 39(23.4) | | |
| | 전체 | 77(15.2) | 154(30.5) | 167(33.1) | 107(21.2) | | |
| 최종학력 | 고졸 이하 | 23(23.0) | 21(21.0) | 42(42.0) | 14(14.0) | 29.192a | 0.000 |
| | 2-3년제 대학졸 | 16(17.2) | 20(21.5) | 41(44.1) | 16(17.2) | | |
| | 4년제 대학졸 | 38(12.2) | 113(36.2) | 84(26.9) | 77(24.7) | | |
| | 전체 | 77(15.2) | 154(30.5) | 167(33.1) | 107(21.2) | | |
| 구직활동 여부 | 예 | 22(8.9) | 73(29.7) | 86(35.0) | 65(26.4) | 19.330a | 0.000 |
| | 아니오 | 55(21.2) | 81(31.3) | 81(31.3) | 42(16.2) | | |
| | 전체 | 77(15.2) | 154(30.5) | 167(33.1) | 107(21.2) | | |
| 직업훈련 여부 | 예 | 6(9.8) | 18(29.5) | 19(31.1) | 18(29.5) | 3.699a | 0.296 |
| | 아니오 | 71(16.0) | 136(30.6) | 148(33.3) | 89(20.0) | | |
| | 전체 | 77(15.2) | 154(30.5) | 167(33.1) | 107(21.2) | | |

업훈련 여부 등에 따른 유형별 차의 통계적 유의성 여부를 판단하기 위해 카이제곱 검정을 실시한 결과, 최종학력과 구직활동 여부에서 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

6. 결 론

본 연구는 청년도전지원사업 참여자의 취업역량 수준에 따라 잠재프로파일분석을 통해 참여자의 유형을 도출하고 이들의 특성을 분석했다. 이를 통해 청년도전지원사업의 대상자를 보다 세분화하고 이들에 대한 맞춤형 지원전략 수립의 필요성을 실증적으로 제시했다.

연구결과, 참여자는 네 개의 잠재집단으로 유형

화되었으며, 각 집단은 구직역량, 사회적 관계망, 심리적 안녕감이라는 세 가지 하위요인에서 뚜렷한 수준 차이를 나타냈다. 특히 하위집단은 전반적으로 취업 준비 역량이 매우 낮고, 심리적·사회적 지원이 결핍된 상태로 나타나 집중적 개입이 요구되는 반면, 상위 집단은 심리·사회적 안정성은 확보되어 있으나 실질적인 취업기술 훈련 및 취업 연계에 대한 지원이 필요한 것으로 이해할 수 있다. 또한, 각 집단은 성별, 연령, 학력 등 인구사회적 특성에서도 차이를 보이는데 학력의 경우, 4년제 대학 졸업자는 유형 2에 주로 나타났고 전문대 졸업 이하는 유형 3에 주로 포함되었다. 구직활동을 활발히 하고 있는 유형은 유형 3인 것으로 나타나 전반적으로 중위권 속하는 특징으로 나타났다.

이러한 결과는 청년도전지원사업이 ‘취업취약청년’이라는 단일한 개념 하에 획일적인 프로그램을 운영하는 데 한계가 있음을 보여준다. 참여자들의 취업역량 수준과 심리·사회적 자원을 고려한 맞춤형 프로그램 설계가 필요하며 이를 위해 다음과 같은 시사점을 제시한다.

첫째, 사업 운영 체계 차원에서 참여자 특성 기반의 세분화된 참여자 유형 분류체계 구축이 요구된다. 현재 단일한 기준에 따라 유사한 프로그램이 제공되고 있으나 본 연구결과를 바탕으로 유형별 진단-배치-지원의 구조로 개선할 수 있다.

둘째, 각 집단의 특성에 따라 프로그램 내용과 개입 방식이 차별화되어야 한다. 예를 들어 유형 1의 경우, 심리상담과 함께 밀착 사례관리 중심으로 프로그램을 구성해야 하고 유형 2는 진로탐색과 직무탐색 중심으로 구체적인 취업처를 설정하기 위한 진로탐색 위주로 진행되어야 한다. 유형 3은 자존감을 증진하고 자기 이해를 위한 프로그램을 주로 구성하며 유형 4는 취업역량 전반적으

로 높기 때문에 실제 취업으로 연결될 수 있는 취업기술 교육, 이력서·면접 코칭 등의 프로그램을 위주로 구성하여 지원하는 것이 효과적일 것이다.

또한, 각 유형별 특징에 따라 프로그램의 난이도를 조절하는 것이 필요하다. 예를 들면 4년제 대학을 졸업한 자들이 많은 유형 2는 취업역량이 중상위권으로 진로 및 직무탐색 시 직무수준이 NCS 기준으로 4~5수준에 맞춘 직무나 직업을 제시해주고 탐색할 수 있도록 지원해야 한다.

본 연구는 다음과 같은 한계점을 갖는다. 첫째, 본 연구 자료는 단년도 설문조사 데이터에 기반하여 시계열 분석을 통한 변화 추이 파악에는 한계가 있으며, 분석에 포함된 변인(심리적 안녕감, 사회적 관계망, 구직역량) 외에 구직동기, 경제적 제약 등 다른 요인들에 대한 포괄적 접근이 제한되었다는 점에서 향후 보완 연구가 필요하다. 또한, 질적 자료(예: 심층면접)를 병행하여 각 유형 청년의 경험적 특성을 보다 풍부하게 이해하려는 시도도 향후 연구에서 이루어져야 한다.

참 고 문 헌

- 고용노동부 (2020). <2020 청년도전지원사업 운영 매뉴얼>. 세종: 고용노동부.
- 고재성·이건남·김성남·변정현 (2010). 청년층 구직역량 개념 정의 및 가중치 분석. <직업훈련연구>, 29(2) 17-42.
- 관계부처 합동 (2021). 청년고용 활성화 대책 발표. 보도자료.
- 김대곤 (2016). 취업역량 관점에서 대학생과 취업자·인사 담당자 간의 인식비교와 대학교의 진로교육에 관한 연구 <대학교영교육연구>, 1(1), 305-328.
- 김동일·이윤희·김영근·강민철 (2013). 청소년 인터넷중독 위험군에 대한 잠재집단 프로파일 분석. <상담학연구>, 14(4), 2143-2162.
- 김봉환 (1997). 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화. 서울대학교대학원 박사학위논문.
- 김영태 (2014). 대학생들의 취업스트레스와 심리적 안녕감이 진로결정효능감에 미치는 영향. <한국산학기술학회논문지>, 15(5), 2778-2788.
- 김정훈·강우량 (2025). ‘쉬었음’ 청년 50만명 넘어서... 청년고용률 49개월 만에 최대 낙폭. 조선일보, 2025.03.12.

- (URL: https://www.chosun.com/economy/economy_general/2025/03/12/RYNZ7HLF3JCOJKSPPE4VJMSTEE/).
- 김현동 · 한용성 (2012). 청년구직자의 취업에 있어서 구직효능감과 구직강도의 중요성. <노동정책연구>, 12(4) 1-24.
- 박준우 · 여찬구 (2022). 대학 청년 졸업자의 취업 성공 결정요인 분석: 전국 5대 권역을 중심으로. <기업과혁신연구>, 45(4), 3-31.
- 박태정 (2018). 재취업구직자의 진로정체감, 회복탄력성, 취업역량, 구직행동 간의 관계 연구. 동방문화대학원 박사학위논문.
- 원중배 · 주용국 (2023). 청년층의 취업역량모델 개발. <취업진로연구>, 13(3), 41-78.
- 유민상 · 신동훈 (2022). <2021 청년도전지원사업 참여자 사후 모니터링 및 성과평가>. 세종: 한국청소년정책연구원.
- 이나경 (2022). 사회적 자본과 자아존중감이 청년 미취업자의 삶의 질에 미치는 영향. <보건사회연구>, 42(2), 220-242.
- 장옥희 · 이상호 (2009). 대학생의 역량과 구직성과와의 관계에 관한 연구. <인사관리연구>, 33(1), 3159.
- 차은서 · 안도연 (2025). 취업스트레스와 우울의 관계: 기본심리욕구로 조절된 회피 중심 대처의 매개효과. <한글리학회지: 임상심리 연구와 실제>, 11(1), 157-174.
- 최상미 (2017). 정서적 자활 성과 지표 도입 연구: 한국형 고용 희망 척도 개발과 타당도 검증. <사회복지연구>, 48(2), 97-119.
- 통계청 (2025). 2025년 2월 고용동향 보도자료.
- Berlin, K. S., Williams, N. A., & Parra, G. R. (2014). An introduction to latent variable mixture modeling (part 1): Overview and cross-sectional latent class and latent profile analyses. *Journal of Pediatric Psychology*, 39(2), 174-187.
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923-1937.
- Fischer, C. S. (1982). *To dwell among friends: Personal networks in town and city*. Chicago, University of Chicago Press.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855.
- Karen L. Nylund, Tihomir Asparouhov, & Bengt O. Muthén (2007). Deciding on the Number of Classes in Latent Class Analysis and Growth Mixture Modeling: A Monte Carlo Simulation Study. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(4), 535-569.
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Structure and Action*. London/NewYork: Cambridge University Press.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical

- well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53-76.
- Oberskim D. (2016). Mixture models: Latent profile and latent class analysis. *Modern Statistical methods for HCI*, 275-287.
- Putnam, R. D. (1995). Turning in, turning out: the strange disappearance of social capital in America. *Political Science and Politics*, 28(4), 664-683.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., Corey, L. M., & Keyes (1995). The structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Scott, J. (2011). Social network analysis: developments, advances, and prospects. *Social Network Analysis and Mining*, 1(1), 21-26.
- Specht, J., Luhmann, M., & Geiser, C. (2014). On the consistency of personality types across adulthood: Latent profile analyses in two large-scale panel studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(3), 540-556.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York, John Wiley and Sons, Inc.
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is - what it is not (Learning and Employability Series 1)*. York, UK: Higher Education Academy.

[설문지 부록]

| 연번 | 항목 | 척도 | | | | |
|----|--|----|---|---|---|---|
| | | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 1 | 나는 오늘이라도 당장 시작하고 싶은 일이 있다. | | | | | |
| 2 | 나는 내가 선택한 진로를 진출하기 위한 계획을 갖고 있다. | | | | | |
| 3 | 나는 내가 선택한 진로로 진출하기 위해 필요한 방법을 찾을 수 있다. | | | | | |
| 4 | 나는 내가 사는 지역에서 취업을 위해 이용할 수 있는 자원을 알고 있다. | | | | | |
| 5 | 나는 원하는 직업과 관련된 회사를 찾을 수 있다. | | | | | |
| 6 | 나는 원하는 교육기간(학교, 학원 등)의 정보를 찾을 수 있다. | | | | | |
| 7 | 내가 원하는 전공 또는 직업을 얻지 못할 경우 다른 진로를 찾을 수 있다. | | | | | |
| 8 | 나는 인터넷, 취업지원기관, 취업박람회 등을 통해 취업에 필요한 정보를 찾을 수 있다. | | | | | |
| 9 | 나는 선택한 진로로 진출하기 위해 내가 가진 기술을 사용할 수 있다. | | | | | |
| 10 | 내가 가진 기술이 직장·직업에서 어떻게 사용되는지 알고 있다. | | | | | |
| 11 | 나는 취업을 위한 이력서와 자기소개서를 작성할 수 있다. | | | | | |
| 12 | 나는 면접 시 나의 장점을 잘 설명할 수 있다. | | | | | |
| 13 | 취업에 성공할 자신이 있다. | | | | | |
| 14 | 일을 시작한다면, 나는 잘 해낼 수 있다. | | | | | |
| 15 | 최소한 한 달에 한 번 이상 만나거나 연락하는 사람이 있다. | | | | | |
| 16 | 도움이 필요할 때 도움을 요청할 수 있는 사람이 있다. | | | | | |
| 17 | 내 주위에는 내가 사랑과 돌봄을 받는다고 느끼게 하는 사람이 있다. | | | | | |
| 18 | 내 주위에는 나를 충분히 이해해줄 수 있는 사람이 있다. | | | | | |
| 19 | 중요한 결정을 내릴 때, 조언을 구할 수 있는 사람이 있다. | | | | | |
| 20 | 나는 다른 사람과의 관계를 맺을 수 있다. | | | | | |
| 21 | 나는 내가 생각하는 것을 상대에서 명확히 전달할 수 있다. | | | | | |
| 22 | 나는 매일 생활에서 해야 할 일들을 잘 해내고 있다. | | | | | |
| 23 | 나는 내가 할 수 있는 일과 그렇지 않은 일을 판단 할 수 있다. | | | | | |
| 24 | 나는 남에게 의지하기 보다 스스로 살아갈 수 있다. | | | | | |
| 25 | 나는 실패해도 다시 도전 할 수 있다. | | | | | |
| 26 | 나는 어려운 상황을 극복할 수 있는 능력이 있다. | | | | | |
| 27 | 나는 마음만 먹으면 무슨 일이든 잘할 수 있다. | | | | | |
| 28 | 나는 앞으로 더 나은 모습이 될 것이라 생각한다. | | | | | |

Profiling Participants of the Youth Challenge Support Program by Employability Level: A Latent Profile Analysis Approach

Ka Yeul Park, Young-Min Lee, Yuree Lee

Korea Employment Information Service (KEIS),
Sookmyung Women's University,
International Institute of Employment Development (IIED)

This study aims to enhance the effectiveness of the Youth Challenge Support Program, which supports young adults experiencing long-term unemployment and social isolation, by classifying participants based on their employability levels and analyzing the characteristics of each identified type. Employability was conceptualized with three dimensions: job-seeking competence, social networks, and psychological well-being. A survey was conducted on 505 program participants. Using Latent Profile Analysis (LPA), the participants were categorized into four distinct groups: the 'Low Employability Group', 'Lower-Middle Employability Group', 'Upper-Middle Employability Group', and 'High Employability Group'. Each group showed significant differences in the levels and combinations of the three employability sub-factors. Furthermore, there were significant differences in demographic characteristics such as gender, age, and educational background, as well as in job-seeking activities among the types. The findings suggest that the Youth Challenge Support Program has limitations in providing a one-size-fits-all approach without considering the diverse characteristics of its participants. Therefore, it is necessary to establish a diagnosis and placement system tailored to participant types and to apply differentiated, customized programs and interventions. This study is significant as it provides empirical evidence for improving the policy efficiency of the Youth Challenge Support Program.

Keywords: Youth Challenge Support Program, Employability, Job-Seeking Competence, Social Networks, Psychological Well-Being, Latent Profile Analysis