

직업계고 학생의 취업지원 만족도 유형과 취업성과 간 관계 분석: 잠재프로파일분석을 중심으로

김수진¹⁾ · 이보미²⁾

요약

이 연구는 직업계고 학생의 취업지원 만족도에 따른 잠재집단을 분류하고, 각 잠재집단 유형이 취업성과에 미치는 영향을 분석하는 데 목적이 있다. 이를 위해 한국직업능력연구원에서 제공하는 한국교육고용패널Ⅱ의 1-3차년도 자료를 활용하여 직업계고 학생의 취업지원 만족도 유형을 잠재프로파일분석(Latent Profile Analysis)을 통해 도출하였고, 각 유형이 취업성과에 미치는 영향을 통상최소사승회귀분석과 로지스틱 회귀분석을 통해 확인하였다.

주요 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 직업계고 학생의 취업지원 만족도 유형은 7개 집단으로 구분되었으며, 각 잠재집단의 응답 분포를 고려하여 보통만족-취업캠프 불만족형, 보통만족형, 보통 만족-취업캠프 만족형, 전반적 만족-취업캠프 불만족형, 전반적 만족형, 전반적 만족-취업캠프 만족형, 고만족형으로 명명하였다. 둘째, 각 잠재집단 유형이 취업성과에 미치는 영향을 살펴본 결과, 고만족형은 취업여부, 월 임금, 직장만족도에 모두 통계적으로 유의한 정적 영향을 미쳤고, 전반적 만족형과 전반적 만족-취업캠프 불만족형은 취업여부와 월 임금이 유의한 정적 영향을 미쳤으며, 전반적 만족-취업캠프 만족형은 취업 여부에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직업계고 학생의 취업지원 만족도는 다양한 수준과 유형으로 구분될 수 있고, 취업지원 만족도 수준이 높은 유형의 경우 취업성과가 높음을 확인하였다.

이상의 분석 결과를 바탕으로 직업계고의 취업지원에 대한 논의 시 취업지원 프로그램 참여 여부뿐만 아니라 만족도에 주목할 필요가 있음을 강조하였고, 취업지원 만족도를 높이기 위한 노력이 특정 영역이 아닌 전체적 만족도 수준을 높이기 위한 방향으로 이루어져야 함을 제안하였다.

주제어: 직업계고, 취업지원 만족도, 취업성과, 잠재프로파일분석

I. 서론

2021년 12월 교육부에서 발표한 2021년 직업계고 졸업자 취업률은 55.4%³⁾로, 2017년 이후 줄곧 하락세에 있던 취업률이 다소 회복된 것으로 나타났다(교육부, 2021). 이는 현장실습 산

1) 서울대학교 교육학과 박사과정

2) 서울대학교 교육학과 박사과정

3) 2020년부터 교육부와 한국교육개발원은 공공 데이터베이스를 활용하는 방식으로 조사 체계를 개편하여 ‘직업계고 졸업자 취업통계 조사’를 실시하였으며, 이때 취업률(%)은 “{취업자 / (졸업자 - (진학자+입대자+제외인정자))} × 100”으로 산출함. 이 조사에서 취업률은 기존 교육기본통계와는 조사 방식, 졸업 후 상황 분류 등이 달라 연도별 단순한 비교는 어려움(교육부, 2020.11.26.)

재사고 관련 논란과 코로나19에 따른 채용상황 악화로 인해 어느 때보다 고졸 취업이 어려운 상황에서 고무적인 소식이라 할 수 있다. 이에 교육부는 ‘2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안’을 포함하여 그간의 정책적 노력에 대해 자평하기도 했다(교육부, 2021). 한편, 2020년 직업계고 졸업자의 취업 후 약 12개월 동안 취업상태를 유지한 비율을 나타내는 유지취업률⁴⁾은 65.0%로 나타나, 고졸 취업자의 일자리가 양적 지표뿐만 아니라 질적인 측면에서 보완되어야 할 필요성을 시사했다. 실제로 직업계고 졸업생들은 대졸자와 비교하여 교육기간과 진로 및 경력 발달을 위한 준비 기간이 짧다는 점에서 직무능력 및 역량이 부족하다는 사회적 인식이 있으며(김안국, 신동준, 2007; 이다함, 2022; 최동선, 이종범, 2013), 학생들이 개인적으로 취업을 준비할 수 있는 경제적·사회적 자본이 부족하다는 점을 고려할 때 노동시장에서 상대적으로 불리한 위치에 있다고 볼 수 있다(박동열 외, 2010; 이덕현 외, 2014; 하영만, 2014).

이처럼 고졸 취업의 어려움을 극복하고 직업계고 졸업 이후 노동시장으로 원활하게 진입하는 데 있어 학생 개인차원의 노력을 넘어서 정부와 학교의 취업지원이 중요한 역할을 한다(송선혜, 유한구, 이영석, 2021; 최수정 외, 2022). 취업지원은 구직을 희망하는 학생들이 취업하는 데 도움을 줄 수 있는 교육프로그램이나 체험활동, 채용정보제공 및 취업치연계 등을 포함한 다양한 형태의 지원을 말하며(이덕현 외, 2014), 정책적 지원과 학교의 구체적인 프로그램들 통해 학생들에게 전달된다. 이러한 취업지원이 상대적으로 취업에 불리한 위치에 있는 직업계고 졸업생들에게는 매우 중요함에도 불구하고(강순희, 안준기, 2012; 최동선, 2010), 그 중요성에 대한 인식은 충분치 않았다(이우성, 2016). 취업지원에 대한 연구는 주로 대졸자 청년고용 문제와 관련하여 대학의 취업지원 프로그램의 효과를 분석하는 연구로 수행되었으며(김호원, 이종구, 2018; 신혜숙, 남수경, 민병철, 2013; 조영하, 김병찬, 김봉준, 2008; 채창균, 김태기, 2009; 최영근, 2020; 황영정, 백병부, 2008), 반면에 고졸 취업자를 대상으로 하는 직업계고의 취업지원에 대한 연구는 부족한 실정이다(남미자 외, 2013; 송선혜, 유한구, 이영석, 2021).

한편, 중등직업교육이 발달한 외국사례를 살펴보면 학교의 취업지원은 학생들의 구직과정에 중요한 역할을 하는 것으로 나타났으며, 학교와 기업의 취업지원 네트워크가 활성화 될수록 학생들의 취업성고가 향상되는 것으로 나타났다(Kariya, 1988; Mahir et al., 2021; Rosenbaum, 1996; Rosenbaum et al., 1990). 국내 연구에서도 직업계고의 취업지원이 졸업생들의 취업성고에 미치는 효과 분석을 통해 취업지원의 중요성을 밝혔다(김동규, 2012; 송선혜 외, 2021). 구체적으로 학교가 제공하는 취업지원 프로그램들에 대한 평균적인 만족도가 상용직 일자리 취업, 임금, 직장만족도 등 취업성고에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김동규, 2012; 남미자 외, 2013).

이러한 선행연구의 분석은 취업지원 만족도를 살펴봄으로써 취업지원의 질적인 측면을 평가했다는 점에서 의의가 있다. 그러나 학교마다 취업지원 프로그램의 다양성 및 질적인 차이가 존재한다는 점에서 취업지원에 대한 학생들의 경험의 차이가 발생할 것으로 예측할 수 있다

4) 유지취업률은 “(유지취업자/20.4.1 보험가입자) x 100”으로 산출함. 2021년 4월 기준, 약 1년간의 유지취업률은 성별에 따라 남성졸업자는 59.3%, 여성졸업자는 73.2%로 나타났으며, 학교유형별로는 마이스터고가 69.3%, 특성화고가 64.4%, 일반고 직업반이 59.1%로 나타남(교육부, 2021.12.3.)

(이쌍철, 주현준, 2013). 이처럼 학생들이 경험하는 취업지원 프로그램에는 다양한 하위범주가 있음에도 불구하고, 선행연구에서 이를 고려한 분석은 부족하였다. 아울러 경험한 취업지원 프로그램의 유형에 따라 경험의 질적 차이가 발생하고, 이는 취업성과의 차이로 나타날 수 있으나 이를 분석한 연구는 부족하였다.

이에 이 연구에서는 직업계고 학생들의 취업지원에 대한 만족도가 경험하는 프로그램에 따라 여러 범주로 구분될 수 있음을 고려하여 잠재프로파일분석(Latent Profile Analysis, 이하 LPA)을 통해 취업지원 만족도를 유형화해 볼 것이다. 또한 취업지원 만족도 유형에 따라 취업 여부, 월임금, 직장만족도와 같은 취업성과에 미치는 효과를 살펴보고자 한다. 이를 연구문제로 나타내면 다음과 같다.

첫째, 직업계고 학생의 취업지원 만족도에 따른 잠재계층 구분은 어떠한가?

둘째, 직업계고 학생의 취업지원 만족도에 따른 잠재계층이 취업성과에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 취업과정이론

취업과정이론은 구직자의 취업과정을 연구하여 취업성과에 영향을 미치는 개인적, 사회적 요인들을 분석한 이론이다(이종찬, 박지현, 2015). 이에 이 장에서는 취업과정이론 중에서 취업성과에 영향을 미치는 개인적 요인을 중요하게 다루는 직업탐색이론과 사회적 요인을 강조하는 사회적 네트워크 이론을 살펴봄으로써 이 연구의 관심사인 직업계고등학교 학생들이 느끼는 취업지원의 만족도가 졸업 이후 취업성과에 미치는 영향을 설명할 것이다.

가. 직업탐색이론

직업탐색이론은 구직자가 직업을 탐색하는 과정에서 시간과 비용이 소요된다는 것을 전제로 한다(Hamermash, 1987). 즉, 구직자가 직업을 얻고자 할 때, 그리고 기업이 인재를 채용하려고 할 때 서로에 대한 정보의 불완전성, 임금과 숙련도에 대한 기대 차이 등에 의해 구직 기간 및 실업 기간이 늘어난다고 설명한다(Mortenson, 1986). 또한 구직자는 취업 가능한 직장의 임금 수준, 일정 기간 내에 직장을 찾을 확률, 본인이 원하는 최소한의 임금 등을 고려하여 직업을 탐색하게 되는데, 초기 탐색 과정에서 얻는 정보가 취업에 중요한 역할을 한다고 가정한다(Mortenson, 1986). 따라서 직업탐색이론에 따르면 구직자와 기업에 대한 믿을 수 있는 정보를 제공함으로써 직업탐색 비용을 줄일 수 있으며, 더 나은 취업성과를 얻을 수 있다(이정규,

2003). 다수의 선행연구에서도 직업계고등학교의 취업지도가 학생들의 취업성장에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데(김동규, 2012; 남미자 외, 2013; 송선훈, 유한구, 이영석, 2021; 천영민, 오민홍, 2015), 이는 직업탐색이론에 따르면 구직활동을 하는 학생과 구인활동을 하는 기업 모두에게 학교가 적절한 정보를 제공함으로써 효과적인 직업탐색이 가능하도록 한 결과로 해석할 수 있다.

나. 사회적 네트워크 이론

사회적 네트워크 이론은 구직과정에서 개인의 역량과 시간 및 노력의 투자뿐만 아니라 사회 구성원들이 맺고 있는 다양한 관계망이 중요한 역할을 한다고 설명한다(김성훈, 2005; Granovetter, 1974). 구직자와 기업은 사회적 네트워크를 통해 서로에 대해 더 많고 정확한 정보를 얻음으로써 정보탐색비용은 줄이면서 직무의 성격과 구직자의 특성이 일치될 가능성을 높일 수 있다(강정환, 양유민, 2013; Marsden, 2001; Montgomery, 1991). 또한 사회적 네트워크에는 개인적 네트워크뿐만 아니라 기관 간에 연계된 제도적 네트워크가 있다(장원섭, 김형만, 옥준필, 1999; Kariya, 1988; Rosenbaum & Kariya, 1989). 제도적 네트워크는 학교와 기업의 연계와 같이 상호 의존적인 기관들이 신뢰를 바탕으로 형성한 연결망으로, 제도적 차원에서 연결망을 형성한 것이므로 사적 연결망에 비해 장기적이고 공식적인 특징을 가진다(장원섭, 김형만, 옥준필, 1999). 사회적 네트워크와 취업의 관계를 분석한 다수의 연구들은 개인적 네트워크가 취업에 긍정적인 영향을 미친다고 밝혔으며(이병훈, 2002; Bian, 1997; Bridges & Villemez, 1986; Erickson & Yancey, 1980; Granovetter, 1974; 1983; Hanson & Pratt, 1991; Lee, 1993; Marmaros & Sacerdote, 2002), 또한 학생들이 학교에서 노동시장으로 이행함에 있어서 학교와 기업의 제도적 네트워크가 효과적인 역할을 한다고 밝혔다(Kariya, 1988; Mahir et al., 2021; Rosenbaum, 1996; Rosenbaum et al., 1990). 이 연구에서도 직업계고등학교에서의 취업지원을 학교가 가진 사회적 네트워크를 활용하는 것으로 볼 수 있다. 특히 직업계고등학교의 학생들이 개인적으로 소유한 사회적 자본이 부족하다는 점을 고려할 때(이덕현 외, 2014), 학교의 취업지도가 제도적 네트워크로서 학생들의 구직과정에 중요한 통로가 될 것으로 기대된다(송선훈, 유한구, 이영석, 2021).

2. 직업계고등학교의 취업지원 만족도와 취업성과

직업계고등학교는 학생들의 직업역량을 향상시키고 전문 직업인을 양성하는 대표적인 중등 직업교육기관으로서 학생들이 졸업 이후에 좋은 일자리로 취업하는 것이 주요한 교육목표라 할 수 있다(나승일, 2007; 송달용, 이용환, 2008). 따라서 학생들이 학교 교육을 마치고 일자리로 이행하는 과정을 지원하는 것은 직업계고등학교의 중요한 과업이다. 이처럼 구직을 희망하는 학생들이 취업을 하는 데 도움을 줄 수 있는 교육프로그램이나 체험활동, 채용정보제공 및

취업처연계 등을 포함한 다양한 형태의 지원을 취업지원이라고 하며(이덕현 외, 2014), 취업지원 프로그램의 다양성과 질은 학교교육의 질을 나타내는 지표가 된다(남미자 외, 2013).

직업계고 취업지원의 중요성에도 불구하고 다수의 연구들은 대학의 취업지원 프로그램의 효과를 분석하는 데 초점을 두었으며(김호원, 이종구, 2018; 신혜숙 외, 2013; 조영하, 김병찬, 김봉준, 2008; 채창균, 김태기, 2009; 최영근, 2020; 황영정, 백병부, 2008), 고교수준의 취업지원의 현황 및 성과에 대한 연구는 부족한 실정이다(남미자 외, 2013; 송선훈 외, 2021). 직업계고 취업지원에 대한 연구들은 주로 취업지원 만족도가 취업성과에 미치는 영향을 분석했으며, 취업지원에 대한 만족도가 높을수록 취업성과가 더 높게 나타났다(김동규, 2012; 남미자 외, 2013; 이덕현 외, 2014; 이만기, 2014; 천영민, 오민홍, 2015). 구체적으로 선행연구에서 취업성과는 취업여부와 같은 양적 지표뿐만 아니라, 상용직 일자리 취업여부, 임금, 직장만족도, 전공일치도 등 질적 지표들에 대해서도 평가되었다. 직업계고 취업지원에 대한 만족도는 취업여부, 임금, 직장만족도, 전공일치도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 선행연구의 주요한 결과는 <표 1>에 정리하였다.

<표 1> 직업계고 취업지원에 대해 분석한 선행연구 주요결과

저지(연도)	분석 자료	분석 대상	주요 연구 결과
김동규 (2012)	고졸자 취업진로조사 ¹⁾	2011년 특성화고를 졸업한 비진학자	• 취업지원만족도는 상용직 취업과 직장만족도에 유의미하게 긍정적인 영향을 준 반면, 임금에는 영향을 주지 않음
남미자 외 (2013)	고졸자 취업진로조사	2011년 특성화고를 졸업한 비진학자	• 취업지원만족도는 직업만족도에 긍정적 영향을 나타냄
이덕현 외 (2014)	고졸자 취업진로조사	2011년 특성화고를 졸업한 비진학자	• 취업지원만족도는 상용직 취업, 임금, 직장만족도, 전공일치도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타남
이만기 (2014)	고졸자 취업진로조사	2013년 특성화고를 졸업한 비진학자	• 학교지원만족도 ²⁾ 는 취업에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타남
천영민, 오민홍 (2015)	고졸자 취업진로조사	2013년 특성화고를 졸업한 비진학자	• 취업지원 항목 중 구직활동지도 경험이 취업에 긍정적으로 영향을 미쳤으며, 취업지원 전반적 만족도가 높을수록 취업에 긍정적인 영향을 나타냄
송선훈, 유한구, 이영석 (2021)	한국교육고용패널조사II	2019년 기준 특성화고 및 마이스터고 졸업생	• 취업지원 프로그램 중 취업상담, 구직활동지도, 취업처연계는 취업여부에, 채용기업정보제공은 직장만족도에 긍정적인 영향을 나타냄. 반면, 구직활동지도와 취업캠프는 직장만족도에 부적 영향을 주었으며, 임금에 영향을 주는 프로그램은 없었음

주 1) 「고졸자 취업진로조사」에서 취업지도 항목은 기술취득 상담, 취업상담, 취업정보제공, 구직지도, 취업알선 5개로 각각에 대한 학생들의 만족도를 조사했으며 김동규(2012), 남미자 외(2013), 이덕현 외(2014)에서는 취업지도 만족도 변수는 5개 취업지도 프로그램의 만족도 평균값으로 설정함

2) 이만기(2014)에서 학교지원만족도 변수는 시설 및 교과지원, 직업능력지원, 진로지도, 취업 지원 등 4개 항목에 대한 만족도 평균값으로 설정함

이처럼 선행연구에서 취업지원 프로그램 참여 여부뿐만 아니라 취업지원 만족도의 영향을 분석한 것은 참여 학생이 느끼는 취업지원의 질적인 측면을 고려했다는 점에서 의의가 있다(남미자 외, 2013). 그러나 기존 연구에서 취업지원 만족도는 주로 학교에서 제공되는 여러 취업지원 프로그램들에 대한 만족도 평균값이나 지원에 대한 전반적인 만족도 변수로 정의되었는데(김동규, 2012; 남미자 외, 2013; 이덕현 외, 2014; 이만기, 2014; 천영민, 오민홍, 2015), 이는 취업지원과 관련된 학생들의 다양한 경험 중에 어떤 경험이 취업성가에 주요한 영향을 미치는지에 대해서는 설명하기 어렵다는 점에서 한계를 가진다. 즉, 개별 취업지원 프로그램에 대한 경험의 질에 따라 취업성가가 다르게 나타날 수 있다.

한편, 송선혜, 유한구, 이영석(2021)의 연구는 다양한 취업지원⁵⁾ 중에서 개별 취업지원의 경험 여부가 취업성가에 미치는 효과를 분석했다는 점에서 의의가 있다. 이 연구에서는 취업성가를 취업여부, 임금, 전반적인 직장만족도로 살펴보았는데, 모든 취업지원 경험이 취업성가에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며 개별 취업지원이 취업성가에 미치는 효과가 다르게 나타났다. 취업성가별로 살펴보면 취업상담, 구직활동지도, 취업처 연계는 취업에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 취업지원 경험 중 임금에 유의미한 영향을 미치는 요인은 없는 것으로 분석되었다. 또한 채용기업 정보제공을 받은 학생들의 경우 취업 후 직업만족도가 높게 나타난 반면에, 구직활동지도와 취업캠프의 경험은 직업만족도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이처럼 송선혜, 유한구, 이영석(2021)의 연구는 취업성가에 도움이 되는 개별 프로그램을 확인할 수 있다는 점에서 의의가 있으나, 경험 여부의 효과를 분석함으로써 프로그램의 질적인 부분에 대한 분석은 간과되었다는 점에서 한계가 있다.

이상을 종합할 때, 선행연구는 다음의 두 가지 점에서 한계를 지닌다. 첫째, 직업계고 학생이 경험하는 취업지원 프로그램은 다양한 하위 범주로 나타날 수 있으나 개별 학생들의 경험의 차이를 고려한 분석은 부족하였다. 둘째, 취업지원의 하위 범주를 분석한 경우에도 취업지원 프로그램의 질적 지표를 나타내는 개별 프로그램에 대한 만족도가 취업성가에 미치는 영향을 살펴보지는 못하였다. 이에 이 연구는 직업계고 졸업생의 취업지원에 대한 만족도가 경험하는 프로그램에 따라 여러 범주로 구분될 수 있음을 고려하여 잠재프로파일분석(LPA)을 통해 만족도 유형을 실질적으로 유형화해 볼 것이다. 이러한 연구는 취업지원 프로그램 경험에 따라서 발생할 수 있는 학생들의 개별적 차이를 고려할 수 있다는 점에서 의의가 있다. 이를 통해 직업계고 학생의 취업지원 만족도 집단의 특성을 고려한 개별적인 진단을 하고자 하며, 이는 직업계고 취업지원에 대한 개선방안을 마련하는 데 의미있는 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

5) 송선혜, 유한구, 이영석(2021)에서 설명변수인 취업지원 경험에는 취업상담, 채용기업 정보제공, 구직활동지도, 취업 지도 경험, 취업박람회 및 채용설명회, 취업캠프, 졸업생 멘토링 취업처 연계가 포함되었으며, 종속변수인 취업성가에는 취업여부, 임금, 전반적인 직장만족도가 포함됨

Ⅲ. 연구 방법

1. 분석 대상

이 연구는 한국직업능력연구원에서 제공하는 한국교육고용패널Ⅱ(KEEP, Korean Education & Employment Panel Ⅱ)의 1-3차년도 자료를 활용하여 직업계고 학생의 취업지원 만족도에 따른 잠재집단을 구분하고, 각 잠재집단 유형이 취업성과에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 한국교육고용패널Ⅱ는 직업계고 학생의 가정 및 학교생활에 대한 정보와 졸업 이후 노동시장으로의 진입에 대한 정보를 제공하기 때문에 직업계고 학생의 취업지원 만족도 유형을 구분하고 취업성과를 살펴봄에 있어 적합한 자료에 해당한다.

이 연구에서 취업지원 만족도 유형을 구분하는 잠재프로파일분석에는 고등학교 3학년 시기에 대한 조사가 이루어진 2차년도(2018년) 자료를 활용하였다. 이외에 학교 정보는 1차년도(2016년) 자료를 활용했고, 취업성과는 3차년도(2019년) 자료를 활용하였다. 분석의 대상이 되는 직업계고 학생 총 3,615명 중 취업지원 만족도 관련 7개 문항 전체에 응답하지 않은 학생 2,905명을 제외하여 최종적으로 710명의 자료를 분석에 활용하였다. 이 중 특성화고 학생은 482명(67.9%), 마이스터고 학생은 228명(32.1%)이다.

2. 분석 변수

이 연구에서 활용한 변수는 <표 2>와 같다. 먼저, 잠재프로파일분석의 대상이 되는 관심변수는 ‘취업지원⁶⁾ 만족도’ 관련 7개 문항으로, 취업상담, 채용 기업 정보 제공, 구직활동 지도, 취업박람회 및 채용설명회 참여, 취업캠프, 졸업생 멘토링, 취업처 연계로 구성되어 있다. 이러한 취업지원 만족도 관련 각 변수의 5점 척도 응답 값을 분석에 활용하였다. 다음으로 종속변수인 취업성과로는 취업 여부, 월 임금, 직장만족도를 선정하였다. 취업 여부는 3차년도 기준 임금 근로자 중 아르바이트생이 아닌 경우는 ‘1’, 임금근로자 중 아르바이트생 및 미취업자의 경우 ‘0’으로 코딩하였다. 월 임금은 월평균 임금에 자연로그를 취해 정규분포로 변환시켜 활용하였고, 직장만족도는 전반적 직장만족도를 묻는 5점 척도 문항의 응답 값을 활용하였다.

통제변수의 경우, 취업성과에 영향을 미칠 수 있는 변수를 개인 특성, 가구 특성, 학교 특성으로 구분하여 선정하였다. 개인 특성으로는 성별(김동규, 2012; 송선훈, 유한구, 이영석, 2021; 이덕현 외, 2014; 천영민, 오민홍, 2015), 고등학교 성적(김동규, 2012; 송선훈, 유한구, 이영석, 2021; 이덕현 외, 2014; 천영민, 오민홍, 2015), 자격증(김동규, 2012; 송선훈, 유한구, 이영석, 2021, 이덕현 외, 2014) 변수를 활용하였다. 성별은 여학생을 ‘0’, 남학생을 ‘1’로 더미코딩하였

6) 한국교육고용패널Ⅱ의 2차년도(2018) 설문지에는 ‘취업지도’라는 표현을 사용하고 있다. 취업지도는 취업지원과 유사한 개념이라 볼 수 있다(김진모 외, 2019). 다만, 직업계고에서의 취업지원은 학생들이 졸업 후 노동시장으로 원활히 이행하는 것을 지원하는 모든 활동을 의미한다는 점에서(김진모 외, 2019) 이 연구는 취업과 관련한 포괄적인 지원의 의미를 지니는 ‘취업지원’이라는 용어를 활용하였다.

고, 고등학교 성적은 3학년 1학기 국어, 영어, 수학 과목 내신등급의 평균값을 활용하였다. 자격증은 고등학교 입학 이후 취득한 자격증의 개수를 활용하였다. 가구 특성으로는 보호자 학력(송선훈, 유한구, 이영석, 2021), 가구 소득(김동규, 2012; 송선훈, 유한구, 이영석, 2021, 이덕현 외, 2014)을 활용하였다. 보호자 학력은 어머니의 학력을 활용하였고, 가구소득은 2017년 당시 남성 보호자와 여성 보호자의 월평균 소득을 합한 값에 자연로그를 취해 사용하였다. 학교 특성으로는 학교 유형(천영민, 오민홍, 2015), 세부 전공(김동규, 2012; 송선훈, 유한구, 이영석, 2021), 학교 소재지(천영민, 오민홍, 2015)를 변수로 활용하였다. 학교 유형은 특성화고를 '0'으로 마이스터고를 '1'로 더미코딩하였고, 세부 전공은 기타, 상업계, 공업계로 구분하여 더미코딩하였다. 학교소재지는 수도권을 '0', 비수도권을 '1'로 더미코딩하여 활용하였다.

〈표 2〉 변수 구성

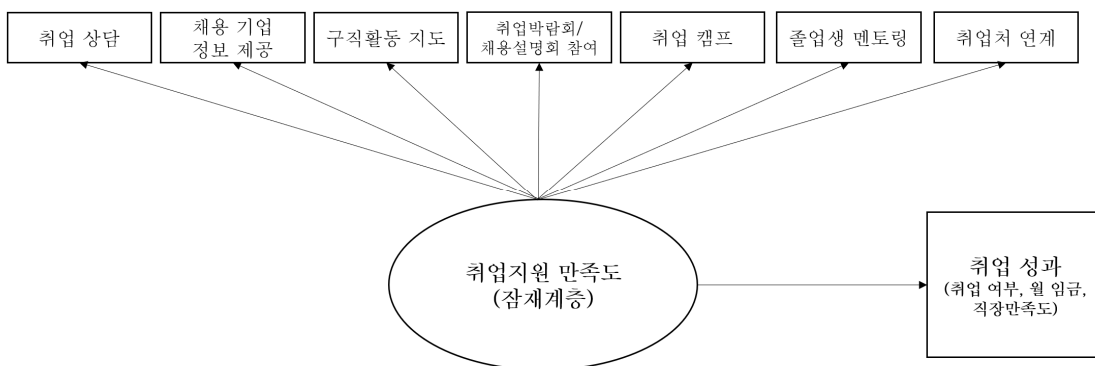
구분	변수명	문항 번호	변수 설명	
관심 변수	취업상담	Y17SA01099	취업상담 만족도에 대한 5점척도 응답 값	
	채용 기업 정보 제공	Y17SA01100	채용 기업 정보 제공 만족도에 대한 5점척도 응답 값	
	취업 지원 만족도	구직활동 지도 Y17SA01101	구직활동 지도 만족도에 대한 5점척도 응답 값	
		취업박람회 /채용설명회 참여 Y17SA01102	취업박람회/채용설명회 참여 만족도에 대한 5점척도 응답 값	
		취업캠프 Y17SA01103	취업캠프 만족도에 대한 5점척도 응답 값	
		졸업생 멘토링 Y17SA01104	졸업생 멘토링 만족도에 대한 5점척도 응답 값	
		취업처 연계 Y17SA01105	취업처 연계 만족도에 대한 5점척도 응답 값	
종속 변수	취업성과	취업 여부 Y19SH01001	임금근로자 중 아르바이트생을 제한 인원(미취업=0, 취업=1)	
		월 임금 Y19SH02035	월 평균 임금에 자연로그를 취한 값	
		직장만족도 Y19SH02058	전반적 직장만족도 관련 5점척도 응답 값	
통계 변수	개인 특성	성별 GENDER	여학생=0, 남학생=1	
		고등학교 성적	Y17SA01047	3학년 1학기 국영수 내신등급의 평균 (1등급=9, 9등급=1)
			Y17SA01048	
	Y17SA01049			
	가구 특성	자격증 개수 Y17SF01002	고등학교 입학 이후 취득한 자격증 개수	
		보호자 학력 Y17SK02014	여성 보호자의 교육연한(연수)	
		가구 소득 Y17SK02008 Y17SK02020	2017년 기준, 남성 보호자의 월평균 소득과 여성 보호자의 월평균 소득의 합에 자연로그를 취한 값	
학교 특성	학교 유형 Y16S01001	특성화고=0, 마이스터고=1		
	세부 전공 Y16S01004c	기타=0, 상업계=1, 공업계=2		
	학교 소재지 LOCATION	수도권=0, 비수도권=1		

3. 분석 방법

이 연구는 직업계고 학생의 취업지원 만족도에 따른 잠재집단을 분류하고, 각 잠재집단 유형이 취업성과에 미치는 영향을 분석하는 데 목적이 있다. 이를 위해 직업계고 학생의 취업지원 만족도에 따른 잠재집단 분류에는 잠재프로파일분석(LPA)을 실시하였고, 직업계고 학생의 취업지원 만족도 유형이 취업성과에 미치는 영향을 살펴보는 데는 통상최소자승회귀분석(Ordinary Last Squares, 이하 OLS)과 로지스틱 회귀분석(logistic regression, 이하 Logit)을 실시하였다.

잠재프로파일분석은 개인을 문항 반응과 관련지어 동질적인 집단을 분류하는 연구 방법으로 측정변수가 연속변수일 경우에 활용할 수 있다(Muthén, 2004). 잠재프로파일분석은 회귀분석, 구조방정식 모형처럼 변수 중심의 접근 방식을 취하는 연구 방법과는 달리, 사람 중심 접근 방식을 취하여 개인을 유사한 집단과 다른 집단으로 분류하는 것을 목적으로 한다는 특징이 있다(Marsh et al., 2009).

잠재프로파일분석에서는 여러 적합도 지수를 활용하여 잠재집단의 수를 결정한다. 이 연구에서는 AIC(Akaike Information Criteria), BIC(Baysian Information Criteria), Entropy 값을 종합적으로 활용하여 잠재집단의 수를 도출하였다. 일반적으로 AIC, BIC와 같은 예측 적합도 지수는 값이 가장 작을 때 좋은 모형으로 판명된다(Kline, 2005). Entropy는 개별 잠재집단에 속할 확률을 기반으로 분류의 질을 확인할 수 있는 지수로서(Muthén, 2004), 0과 1 사이로 측정되며 1에 가까울수록 완벽하게 분류되었음을 의미한다(Clark & Muthén, 2009). 이러한 적합도 지수와 더불어 분류된 잠재계층의 최소 비율이 표본의 5% 미만으로 분류되는 경우가 있는지를 확인하였다(공희정, 박경현, 2020; 박소영, 정혜원, 2020). 이 연구의 모든 분석은 STATA 17.0을 활용하였다. 이상의 내용을 종합하여 연구모형을 제시하면 다음의 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구모형

IV. 분석 결과

1. 기술통계 및 상관분석

직업계고 학생의 취업지원 만족도에 대한 기술통계 및 상관분석 결과는 <표 3>과 같다. 취업지원 만족도 변수 간 상관은 모두 통계적으로 유의하였으며, 비교적 높은 상관을 보이는 것으로 나타났다. 또한 각 변수의 평균은 3.807에서 3.948 사이에 분포하고 있었다. 일반적으로 왜도는 절대값이 3 이상이면 매우 큰 편포로 해석되고, 첨도는 10을 넘으면 문제가 있다고 여겨지는데(Kline, 2005), 이러한 기준에 의하면 취업지원 만족도 변수는 모두 정규성을 띠고 있다고 볼 수 있다.

<표 3> 직업계고 학생의 취업지원 만족도 기술통계 및 상관분석

변수명	변수1	변수2	변수3	변수4	변수5	변수6	변수7
변수1	1.000						
변수2	0.713***	1.000					
변수3	0.690***	0.679***	1.000				
변수4	0.680***	0.661***	0.669***	1.000			
변수5	0.669***	0.645***	0.628***	0.719***	1.000		
변수6	0.678***	0.661***	0.642***	0.693***	0.718***	1.000	
변수7	0.673***	0.721***	0.647***	0.644***	0.622***	0.664***	1.000
평균	3.848	3.838	3.948	3.844	3.807	3.846	3.786
표준편차	0.796	0.827	0.782	0.810	0.854	0.821	0.863
왜도	-0.543	-0.351	-0.423	-0.344	-0.438	-0.383	-0.524
첨도	3.741	2.975	3.279	3.134	3.293	3.274	3.352

주: 변수1=취업상담, 변수2=채용 기업 정보 제공, 변수3=구직활동지도, 변수4=취업박람회/채용설명회 참여, 변수5=취업캠프, 변수6=졸업생 멘토링, 변수7=취업처 연계

직업계고 학생의 취업지원 만족도 유형이 취업성가에 미치는 영향을 살펴보기 위해 분석에 활용한 종속변수와 통제변수의 기술통계량을 제시하면 <표 4>와 같다. 종속변수의 기술통계량을 살펴보면, 취업 여부의 경우 44.5%가 취업한 것으로 나타났고, 로그 월 임금은 평균 5.210이었으며, 직장만족도는 평균 3.628점이었다. 통제변수의 기술통계량 중 개인 특성을 살펴보면, 학생 중 56.6%는 남학생이고, 고등학교 성적의 평균 등급은 5.948이었으며, 고등학교 입학 이후 취득한 자격증 개수는 평균 3.445개였다. 가구 특성 중 보호자 학력은 평균 12.482년, 로그 가구소득은 평균 1.585였다. 학교 특성 중 학교 유형의 경우 32.1%가 마이스터고 출신이었고, 세부 전공의 경우 기타는 23.4%, 상업계는 25.1%, 공업계는 51.5%로 나타났다. 학교 소재지는 비수도권인 경우가 58.9%였다.

〈표 4〉 종속변수 및 통제변수 기술통계

변수		사례 수	평균	표준편차	최솟값	최댓값	
종속 변수	취업 여부 (취업=1)	595	0.445	0.497	0	1	
	취업 성과	211	5.210	0.377	3.689	6.109	
	직장만족도	298	3.628	0.773	1	5	
통제 변수	개인 특성	성별 (남학생=1)	710	0.566	0.496	0	1
		고등학교 성적	647	5.948	1.720	1	9
		자격증 개수	596	3.445	2.354	1	18
	가구 특성	보호자 학력	654	12.482	2.563	0	21
		가구 소득(로그)	577	1.585	0.530	0	3.045
	학교 특성	학교 유형 (마이스터고=1)	710	0.321	0.467	0	1
		기타	166	0.234	0.424	0	1
		세부 전공	178	0.251	0.434	0	1
		상업계 공업계	366	0.515	0.500	0	1
학교 소재지 (비수도권=1)		710	0.589	0.492	0	1	

2. 직업계고 학생의 취업지원 만족도 잠재계층 유형화

직업계고 학생의 취업지원 만족도에 대한 잠재계층 수를 결정하고자 잠재계층을 2개부터 8개까지 하나씩 증가시키며 모형을 검증하였다. 잠재계층 수에 따른 모형 적합도를 분석한 결과는 <표 5>와 같다. 분류기준인 AIC, BIC 값을 살펴보면, 잠재계층의 수가 증가함에 따라 적합도 지수가 낮아져 모형 적합도가 향상되는 것으로 나타났다. 그러나 7계층 모형에서 8계층 모형으로 넘어가며 AIC와 BIC 값이 증가하는 것을 확인할 수 있다. 즉, 7계층 모형에서의 AIC, BIC 값이 가장 작게 나타났다. 분류의 질을 나타내는 Entropy 값도 7계층 모형에서 1.000으로 가장 잘 분류된 것으로 나타났다. 또한 잠재계층의 최소 비율이 표본의 5% 미만으로 분류되는 경우가 7계층 모형에서는 2개였으나 8계층 모형에서는 3개로 늘어나는 것을 확인하였다. 이상의 기준을 종합적으로 검토하여 7계층 모형을 최종 모형으로 확정하였다. 7계층 모형의 각 집단별 평균 및 표준오차는 <표 6>과 같다.

〈표 5〉 잠재계층 수에 따른 모형 적합도 분석 결과

		잠재계층의 수						
		2개	3개	4개	5개	6개	7개	8개
분류기준	AIC	10171.29	8859.061	8383.238	8271.102	8218.729	7476.414	8037.459
	BIC	10271.73	8996.019	8556.718	8481.104	8465.253	7759.461	8357.027
	Entropy	0.899	0.925	0.963	0.966	0.969	1.000	0.976
잠재계층별 분류율	계층1	37.72%	28.41%	1.81%	1.56%	1.55%	4.23%	1.97%
	계층2	62.28%	52.83%	28.98%	26.62%	26.28%	20.95%	24.07%
	계층3		18.76%	50.68%	9.89%	9.91%	10.04%	7.76%
	계층4			18.53%	43.49%	40.17%	6.48%	8.55%
	계층5				18.44%	4.63%	36.76%	34.09%
	계층6					17.46%	4.76%	2.90%
	계층7						16.79%	3.81%
	계층8							16.86%

〈표 6〉 각 집단의 평균 및 표준오차

구분	사례 수	변수1	변수2	변수3	변수4	변수5	변수6	변수7
집단1	30 (4.23%)	2.800 (0.090)	3.033 (0.089)	3.100 (0.097)	2.800 (0.092)	1.667 (0.018)	2.600 (0.092)	2.867 (0.100)
집단2	149 (20.99%)	3.073 (0.044)	2.975 (0.043)	3.257 (0.046)	3.066 (0.044)	3.000 (0.008)	3.083 (0.043)	2.952 (0.047)
집단3	71 (10.00%)	3.843 (0.063)	3.853 (0.065)	3.965 (0.068)	3.607 (0.063)	3.000 (0.011)	3.683 (0.066)	3.885 (0.074)
집단4	48 (6.76%)	3.291 (0.084)	3.098 (0.092)	3.400 (0.087)	3.469 (0.087)	4.000 (0.014)	3.407 (0.086)	2.924 (0.103)
집단5	259 (36.48%)	4.018 (0.032)	4.025 (0.033)	4.021 (0.034)	3.994 (0.032)	4.000 (0.006)	4.013 (0.032)	3.956 (0.036)
집단6	35 (4.93%)	3.896 (0.090)	3.943 (0.093)	4.324 (0.099)	4.219 (0.095)	5.000 (0.017)	4.108 (0.094)	4.060 (0.100)
집단7	118 (16.62%)	4.910 (0.048)	4.956 (0.047)	4.957 (0.049)	4.928 (0.048)	5.000 (0.009)	4.943 (0.048)	4.881 (0.051)

주: 변수1=취업상담, 변수2=채용 기업 정보 제공, 변수3=구직활동지도, 변수4=취업박람회/채용설명회 참여, 변수5=취업캠프, 변수6=졸업생 멘토링, 변수7=취업처 연계

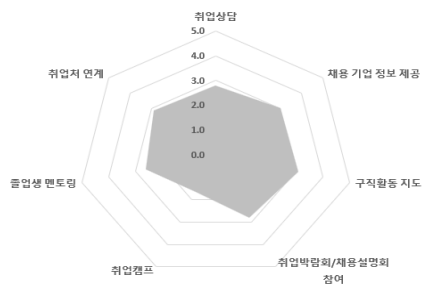
최종적으로 도출된 7계층 모형을 시각화하여 제시하면 [그림 2]와 같다. <표 6>의 집단별 수치와 [그림 2]의 시각화 자료를 종합하여 살펴보면, 집단2는 취업지원 만족도 관련 7개 영역의 평균 점수가 약 3점대에 분포하는 것을 알 수 있다. 집단 5는 7개 문항의 평균 점수가 약 4점대를 중심으로 분포하고 있고, 집단 7은 7개 문항의 평균 점수가 5점대에 가깝게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 이러한 집단 내 응답 분포의 특징을 고려하여 집단2는 ‘보통 만족형’, 집단5는 ‘전반적 만족형’, 집단7은 ‘고만족형’으로 명명하였다.

또한 집단1은 전반적인 만족도가 3점대에 근사하지만 취업캠프 만족도가 1점대로 낮은 특징을 보이는 집단이고, 집단4는 전반적인 만족도가 3점대를 중심으로 분포하지만 취업캠프 만족도가 4점대로 높게 나타나는 집단이다. 이러한 각 집단의 특성을 고려하여 집단1은 ‘보통 만족-취업캠프 불만족형’, 집단4는 ‘보통 만족-취업캠프 만족형’으로 명명하였다. 이와 유사하게 집단3은 취업지원 만족도가 전체적으로 3점대 후반에 분포하고 있지만 취업캠프는 평균 3점으로 나타났고, 집단6은 전반적인 만족도가 4점대를 중심으로 형성되고 있지만 취업캠프 만족도는 평균 5점으로 나타난다는 특징이 있다. 두 집단의 특징을 반영하여 집단3은 ‘전반적 만족-취업캠프 불만족형’, 집단6은 ‘전반적 만족-취업캠프 만족형’으로 명명하였다.

각 집단의 비율을 살펴보면, 집단1 ‘보통 만족-취업캠프 불만족형’은 전체의 4.23%, 집단2 ‘보통 만족형’은 전체의 20.99%, 집단3 ‘전반적 만족-취업캠프 불만족형’은 10.00%, 집단4 ‘보통 만족-취업캠프 만족형’은 6.76%, 집단5 ‘전반적 만족형’은 36.48%, 집단6 ‘전반적 만족-취업캠프 만족형’은 4.93%, 집단7 ‘고만족형’은 16.62%로 나타났다. 집단 5에 해당하는 ‘전반적 만족형’의 비율이 가장 높았고, 집단1 ‘보통 만족-취업캠프 불만족형’의 비율이 가장 낮게 나타났다.

3. 직업계고 학생의 취업지원 만족도 유형과 취업성과 간 관계분석

직업계고 학생의 취업지원 만족도 유형이 취업성과에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 7>과 같다. 먼저, 취업 여부에 대한 Logit 분석 결과를 살펴보면 전반적 만족-취업캠프 불만족형, 전반적 만족형, 전반적 만족-취업캠프 만족형, 고만족형의 취업 확률이 통계적으로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 승산비(Odds ratio)의 개념으로 살펴보면, 보통 만족형에 비해 전반적 만족-취업캠프 불만족형, 전반적 만족형, 전반적 만족-취업캠프 만족형, 고만족형의 취업 확률이 유의하게 높다고 해석할 수 있다. 구체적으로 보통 만족형과 비교하여 취업할 승산이 전반적 만족-취업캠프 불만족형은 2.736배, 전반적 만족형은 2.869배, 전반적 만족-취업캠프 만족형은 2.824배, 고만족형은 3.419배로 나타났다. 통제변수를 살펴보면, 자격증 개수가 많을수록, 특성화고 학생보다 마이스터고에 다니는 학생일 경우 취업 확률이 유의하게 높았다. 반면, 여학생에 비해 남학생일 경우, 고등학교 성적이 높을수록 취업할 확률이 유의하게 낮아지는 것으로 나타났다.



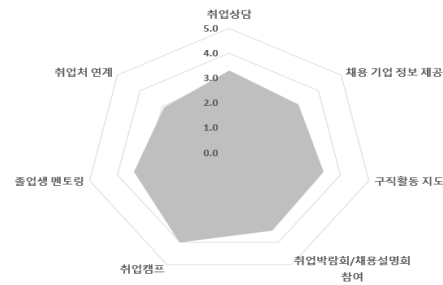
집단1: 보통 만족-취업캠프 불만족형



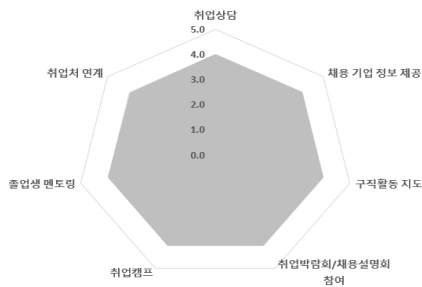
집단2: 보통 만족형



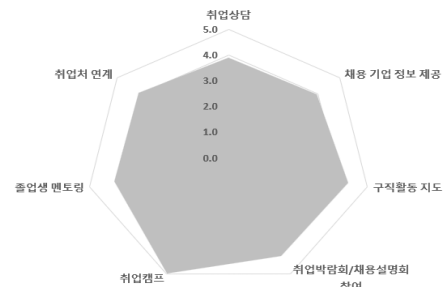
집단3: 전반적 만족-취업캠프 불만족형



집단4: 보통 만족-취업캠프 만족형



집단5: 전반적 만족형



집단6: 전반적 만족-취업캠프 만족형



집단7: 고만족형

[그림 2] 직업계고 학생의 취업지원 만족도 잠재계층 유형

다음으로, 월 임금에 대한 OLS⁷⁾ 분석 결과를 살펴보면 취업지원 만족도 유형 중 전반적 만족-취업캠프 불만족형, 전반적 만족형, 고만족형이 통계적으로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 보통 만족형에 비해 전반적 만족-취업캠프 불만족형, 전반적 만족형, 고만족형일 경우 월 임금이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 통제변수를 살펴보면, 여학생에 비해 남학생이, 자격증 개수가 많을수록, 특성화고 학생에 비해 마이스터고 학생이, 비수도권과 비교하여 수도권 학교에 재학 중인 학생의 월 임금이 유의하게 높았다.

마지막으로, 직장만족도에 대한 OLS 분석 결과를 살펴보면 고만족형에서 통계적으로 유의한 정적 영향을 갖는 것으로 나타났다. 즉, 보통 만족형에 비해 고만족형일 경우 직장만족도가 더 높음을 의미한다. 통제변수 중에는 여학생에 비해 남학생일 경우 직장만족도가 유의하게 높은 것으로 나타났다.

〈표 7〉 직업계고 학생의 취업지원 만족도 유형이 취업성과에 미치는 영향

구분	취업 여부		월 임금	직장만족도	
	Logit		OLS	OLS	
	회귀계수	Odds Ratio			
보통 만족 -취업캠프 불만족형	-0.030 (0.668)	0.970 (0.649)	0.181 (0.206)	-0.489 (0.354)	
전반적 만족 -취업캠프 불만족형	1.007** (0.481)	2.736** (1.316)	0.277** (0.130)	0.134 (0.226)	
보통 만족 -취업캠프 만족형	0.768 (0.535)	2.155 (1.154)	0.222 (0.151)	0.037 (0.260)	
전반적 만족형	1.054*** (0.357)	2.869*** (1.025)	0.214* (0.109)	0.226 (0.178)	
전반적 만족 - 취업캠프 만족형	1.038* (0.571)	2.824* (1.611)	0.260 (0.162)	-0.174 (0.262)	
고만족형	1.229*** (0.400)	3.419*** (1.367)	0.297** (0.121)	0.418** (0.194)	
성별 (남학생=1)	-0.540** (0.270)	0.583** (0.157)	0.139* (0.073)	0.364*** (0.115)	
개인 특성	고등학교 성적	-0.154** (0.074)	0.857** (0.064)	-0.009 (0.021)	-0.013 (0.034)
	자격증 개수	0.167*** (0.056)	1.182*** (0.067)	0.025* (0.015)	0.032 (0.022)
가구 특성	보호자 학력	0.063 (0.055)	1.065 (0.059)	-0.009 (0.015)	0.013 (0.025)
	가구 소득	-0.025 (0.230)	0.976 (0.224)	0.069 (0.069)	-0.008 (0.108)

7) 월 임금과 직장만족도를 종속변수로 하는 OLS 분석을 시행하기에 앞서 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, 이하 VIF)를 활용하여 독립변수 간 다중공선성 여부를 확인하였다. 일반적으로 VIF 값이 5보다 큰 경우 다중공선성을 의심할 수 있으며, 10보다 크면 다중공선성이 있다고 볼 수 있다(김청택, 2019). 분석 결과, VIF 값은 모두 1.08에서 2.92 사이의 값을 보여 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났다.

구분	취업 여부		월 임금	직장만족도	
	Logit		OLS	OLS	
	회귀계수	Odds Ratio			
학교 특성	학교 유형 (마이스터고=1)	1.384*** (0.275)	3.989*** (1.097)	0.251*** (0.072)	0.040 (0.120)
	세부 전공 (참조=기타)	0.051 (0.158)	1.052 (0.166)	-0.026 (0.041)	-0.032 (0.071)
	학교 소재지 (비수도권=1)	-0.130 (0.254)	0.878 (0.223)	0.134* (0.080)	0.162 (0.116)
constant	-1.691* (0.911)	0.184* (0.168)	4.699*** (0.236)	3.027*** (0.397)	
R2			0.280	0.175	
N		365	131	182	

주. 1) *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01에서 통계적으로 유의함
 2) 괄호 안은 표준오차임
 2) 준거집단: 보통 만족형

V. 논의 및 결론

이 연구는 직업계고 학생의 취업지원 만족도에 따른 잠재집단을 분류하고, 각 잠재집단 유형이 취업성가에 미치는 영향을 분석하는 데 목적이 있다. 이를 위해 한국교육고용패널Ⅱ의 1-3차년도 자료를 활용하여 직업계고 학생의 취업지원 만족도 유형을 잠재프로파일분석(LPA)을 통해 도출하였고, 각 유형이 취업성가에 미치는 영향을 통상최소자승회귀분석(OLS)과 로지스틱 회귀분석(Logit)을 통해 확인하였다.

주요 분석 결과 및 논의사항은 다음과 같다. 첫째, 직업계고 학생의 취업지원 만족도 유형은 7개 잠재집단으로 구분되었다. 각 잠재집단은 ①보통 만족-취업캠프 불만족형, ②보통 만족형, ③전반적 만족-취업캠프 불만족형, ④보통 만족-취업캠프 만족형, ⑤전반적 만족형, ⑥전반적 만족-취업캠프 만족형, ⑦고만족형으로 명명하였다. 7개 잠재집단은 크게 보통 만족형, 전반적 만족형, 고만족형으로 구분이 가능하며, 보통 만족형과 전반적 만족형은 각각 취업캠프 만족형과 불만족형으로 다시 구분되었다. 이러한 결과는 직업계고 학생의 취업지원 만족도 수준과 유형이 여러 양상으로 나타날 수 있음을 보여준다. 또한 전반적 만족형(36.48%)과 고만족형(16.62%)의 비율이 전체의 절반 이상을 차지하는 것으로 나타났는데, 이는 취업지원 프로그램에 참여하는 직업계고 학생 절반 이상이 프로그램에 대체로 만족하고 있음을 의미한다.

둘째, 직업계고 학생의 취업지원 만족도 유형 중 만족도 수준이 높은 집단의 취업성가가 더 높은 것으로 나타났다. 보통 만족형에 비해 고만족형은 취업 여부, 월 임금, 직장만족도에 모두 통계적으로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전반적 만족형, 전반적 만족-취업 캠프 불만족형의 경우 보통 만족형에 비해 취업 여부와 월 임금에서 통계적으로 유의한 정적 영향을 미쳤고, 전반적 만족-취업캠프 만족형은 보통 만족형에 비해 취업 확률을 통계적으로

유의하게 높이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직업탐색이론, 사회적 네트워크 이론으로 해석할 수 있다. 즉, 직업계고에서 이루어지는 취업지원이 구직활동을 하는 학생에게 효과적인 직업탐색의 기회를 제공하였고, 학교와 기업의 제도적 네트워크가 학생의 구직 과정에서 효과적인 역할을 수행한 것이라는 해석이 가능하다. 또한 이러한 결과는 취업지원 만족도 수준이 높으면 취업성과가 높아진다는 선행연구의 결과(김동규, 2012; 남미자 외, 2013; 이덕현 외, 2014; 천영민, 오민홍, 2015)와도 맥락을 같이한다. 그러나 이 연구는 변수 중심 접근을 취하는 기존 선행연구와 달리 사람 중심 접근을 취하여 직업계고 학생의 취업지원 만족도 유형을 구분하였으며, 그 만족도 유형에 따라 취업성과가 달라질 수 있음을 밝혔다는 점에서 선행연구들과는 구분되는 특징을 갖는다.

셋째, 직업계고 학생의 취업지원 만족도 유형은 취업캠프 만족형과 불만족형으로 다시 구분할 수 있으며, 취업지원 만족도 수준이 높은 경우 취업캠프 만족 유형과 관계없이 취업성과가 높은 것으로 나타났다. 전반적 만족-취업캠프 불만족형이 보통 만족형과 비교하여 취업 확률과 월 임금이 유의하게 높은 것을 확인하였다. 이러한 결과는 취업캠프가 취업 여부와 임금에 유의한 영향을 미치지 않는다고 보고한 송선혜, 유한구, 이영석(2021)의 연구와 관련지어 해석할 수 있다. 즉, 취업캠프가 취업성과에 유의한 영향을 미치지 않기 때문에, 전반적 만족-취업캠프 불만족형도 취업성과에 유의한 정적 영향을 미칠 수 있다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 취업지원과 관련하여 특정 영역의 만족도 수준을 높이려는 노력보다는 전체 영역에 대한 전반적 만족도 수준을 높이는 것이 직업계고 학생의 취업성과를 높이는 데 더 중요한 부분일 수 있음을 시사한다.

넷째, 직업계고 학생의 취업지원 만족도 유형 중 고만족형만이 직장만족도에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 취업 여부 및 월 임금에 유의한 정적 영향을 미쳤던 전반적 만족형, 전반적 만족-취업 캠프 만족형, 전반적 만족-취업 캠프 불만족형은 직장만족도에는 유의한 영향을 미치지 못하였다. 이러한 결과는 취업지원 만족도가 높으면 직장만족도가 유의하게 높아진다는 선행연구(김동규, 2012; 이덕현 외, 2014)와 맥락을 같이한다. 다만, 이 연구는 취업지원 만족도 유형 중 특히 고만족형만이 직장만족도에 유의한 정적 영향을 미침을 확인했다는 점에서 선행연구와 차이가 있다. 취업성과 중 취업 여부, 월 임금과 달리 직장만족도는 취업의 질적인 성과, 즉 심리적·정서적 측면의 성과로 이해할 수 있다(김진모 외, 2018). 이러한 직장 만족은 직무내용, 자율성 및 권한, 발전가능성 등으로 구성되는 내재적 요인과 근무환경, 대인관계, 인사체계 등으로 구성되는 외재적 요인으로 구분될 수 있다(김성남, 2013). 이 중 직장 만족의 외재적 요인은 내재적 요인과 비교하여 진로준비행동의 영향력이 약하게 나타나는 경향이 있다(김성남, 2013). 이에 비추어 볼 때, 직장만족도는 직장에서의 환경과 관계로부터 영향을 받을 수 있는 지표로서 다른 취업성과와 비교하여 고등학교 단계에서의 취업지원 만족도의 영향력이 제한적으로 나타나는 지표일 수 있다는 해석이 가능하다. 이로 인해 취업지원 만족도 유형 중 고만족형만이 직장만족도에 유의한 정적 영향을 미치는 결과가 나타난 것이라 추론해 볼 수 있다.

이상의 분석 결과를 종합해보면, 직업계고 학생의 취업지원 만족도는 다양한 수준과 유형으로 구분될 수 있고, 취업지원 만족도 수준이 높은 유형의 경우 취업성과가 높다는 결론을 내릴 수 있다. 이는 직업계고 학생의 취업지원 만족도 수준을 높이는 것이 학생의 취업에 중요한 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 따라서 직업계고의 취업지원에 대해 논의할 때, 취업지원 프로그램 참여에만 주목할 것이 아니라, 취업지원 참여의 만족도를 높이기 위한 노력이 필요할 것이다. 또한 취업지원 만족도는 특정 영역이 아닌 전체적인 만족도 수준을 높이는 것이 중요할 것이다. 이러한 취업지원 만족도를 높이기 위한 노력은 학교와 학교 구성원의 노력으로 이루어질 수도 있으나, 직업탐색이론, 사회적 네트워크 이론의 관점에서 볼 때 학생과 기업을 연계하여 구직활동과 구인활동이 원활히 이루어질 수 있도록 지원하는 방향에서도 이루어질 수 있을 것이다.

이 연구는 직업계고 학생의 취업지원 만족도에 대한 잠재집단을 구분하고 각 유형별 취업성과를 살펴본 연구라는 점에서 의의가 있다. 지금까지 이루어진 직업계고 학생의 취업지원에 대한 연구는 주로 변수 중심의 접근을 취함으로써 학생들의 개별적인 차이를 고려하지 못했고, 취업지원의 전반적인 만족도는 살펴보았지만, 개별 프로그램에 대한 만족도를 살펴보는 데까지는 나아가지 못했다는 점에서 한계가 있었다. 이 연구는 이러한 선행연구의 한계를 보완한 접근을 취했다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

그러나 이 연구는 분석의 대상을 직업계고 학생으로 설정함으로써 특성화고와 마이스터고 학생의 특징을 충분히 고려하지 못했다는 점, 그리고 취업성과를 취업 여부, 월 임금, 직장만족도로 한정하였다는 점에서 분석의 한계를 지닌다. 따라서 후속 연구에서는 학교 유형을 고려하여 취업지원 만족도에 대한 분석이 이루어질 필요가 있다. 마이스터고 학생의 진로성숙도, 학습동기 및 태도, 학교생활 만족도 등이 특성화고 학생보다 높은 경향이 있음을 고려할 때(김민웅 외, 2016), 학교 유형을 고려한 분석은 각 학교 유형의 취업지원에 대한 추가적인 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 또한 직업계고 학생의 취업성과로서 '직장 유지' 지표를 활용한 분석이 이루어질 필요가 있다. 고졸 취업자의 경우 상대적으로 전직이 잦다는 점에서(이우영, 2014), 취업성과 분석 시 직장 유지 지표를 추가한다면 직업계고 학생의 취업지원에 대한 의미 있는 시사점을 도출할 수 있을 것이다.

❖ 참고문헌 ❖

- 강순희, 안준기(2012). 특성화고 졸업자의 자격취득의 결정요인과 노동시장효과. 직업과자격연구, 1(1), 37-52.
- 강정환, 양유민(2013). 사회적 연결망의 동원이 장애인의 취업과 임금수준에 미치는 영향. 장애와 고용, 23(2), 29-51.
- 공희정, 박경현(2020). 잠재프로파일분석을 활용한 고등학생의 대학진학 동기: 부모 환경의 영향 및 대학 선택을 중심으로. 교육학연구, 58(4), 119-150.
- 교육부(2021). 2021년 직업계고 졸업자 취업 통계 조사 결과 발표. 교육부 보도자료(2021.12.3.).
- 교육부(2020). 「직업계고 졸업자 취업 통계」 첫 조사 결과 발표. 교육부 보도자료(2020.11.26.).
- 김동규(2012). 특성화고 선택의 자발성이 고졸청년층의 노동시장 성과에 미치는 영향. 직업교육연구, 31(3), 25-42.
- 김민용, 조한진, 위선복, 김태훈(2016). 공업계열 특성화고 및 마이스터고 학생의 암묵적 이론 성향 차이 분석. 직업교육연구, 35(2), 59-87.
- 김성남(2013). 특성화고졸 취업자의 진로발달 유형과 직장만족도의 관계. 직업교육연구, 32(3), 141-162.
- 김성훈(2005). 사회연결망과 공식경로를 통한 첫 취업의 개인적 결과와 사회적 결과. 한국사회학, 39(1), 53-85.
- 김안국, 신동준(2007). 고졸 청년의 노동시장 이행과 취업 실태. 산업노동연구, 13(2), 125-148.
- 김진모, 전영욱, 류지은, 김영홍, 정지용(2018). 직업계고 졸업자의 경력유형별 학교생활과 노동시장성과 분석. 농업교육과 인적자원개발, 50(2), 105-126.
- 김진모, 전영욱, 황영훈, 류지은, 정지용(2019). 직업계고 교사 및 취업지원관이 인식하는 취업지원업무 중요도와 수행수준. 직업교육연구, 38(4), 65-83.
- 김청택(2019). 사회과학을 위한 고급 통계학: R을 이용한 분석. 서울: 학지사.
- 김호원, 이종구(2018). 취업성공패키지 청년층 특화 취업지원 프로그램 참여자의 만족도와 성과에 관한 연구. 취업진로연구, 8(1), 1-20.
- 나승일, 장명희, 조용, 송달용(2007). 정부부처에 의한 특성화고 육성 지원 프로그램 개발. 교육인적자원부.
- 남미자, 김희연, 이수지, 이주영(2013). 특성화고의 진로지도 및 취업지원이 직업만족도에 미치는 영향: 직무일치도를 매개로 하여. 직업능력개발연구, 16(3), 29-57.
- 박동열, 장명희, 백성준, 김미란, 최동선(2010). 전문계 고졸 인력 수요와 교육역량 강화 방안, 한국직업능력개발원.
- 박소영, 정혜원(2020). 청소년의 학업성취와 삶의 만족도 잠재프로파일 유형 분류 및 영향요인 검증. 열린교육연구, 28(3), 47-72.
- 송달용, 이용환(2008). 특성화 고등학교 평가준거 개발. 농업교육과 인적자원개발, 40(3), 115-135.
- 송선혜, 유한구, 이영석(2021). 직업계고 졸업생의 노동시장 성과 분석: 진로지도 및 취업지원을 중심으로. 노동정책연구, 21(3), 115-142.



- 신혜숙, 남수경, 민병철(2013). 대학 취업지원 프로그램의 취업성과 분석. *교육재정경제연구*, 22(1), 211-235.
- 이다함(2022). 특성화고등학교 취업관련 사업에 대한 학생들의 만족도 및 개선사항에 대한 연구. *조선대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 이덕현, 박지혜, 진유림, 장원섭(2014). 진로지원과 진로탐색행동이 고졸 청년층의 취업성과에 미치는 영향분석. *산업교육연구*, 28, 1-20.
- 이만기(2014). 특성화고 고졸청년층의 진로준비 및 진로성숙이 취업에 미치는 영향 연구. *한국산학기술학회논문지*, 15(8), 4961-4971.
- 이병훈(2002). 구직활동의 영향요인에 관한 탐색적 연구. *노동경제논집*, 25(1), 1-21.
- 이쌍철, 주현준(2013). 특성화고 졸업생 취업에 대한 학교 효과 분석: HGLM 모형을 활용하여. *직업능력개발연구*, 16(3), 1-27.
- 이우성(2016). 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인과의 관계. *서울대학교 석사학위논문*.
- 이우영(2014). “청년고용정책 추진현황 및 계획”. 취업취약계층 고용증진을 위한 릴레이 간담회1: 청년 고용정책 현황과 향후 추진방향 자료집. 서울: 이석현의원실(2014.12.11.).
- 이정규(2003). 학교-직업 이행에 있어서 사회적 자본과 직업탐색의 효과. 제3회 한국노동패널 학술대회발표논문집. 한국노동연구원.
- 이종찬, 박지현(2015). 대학생 취업에 관한 이론적 접근과 NCS 기반 채용의 활용가능성 탐색. *취업진로연구*, 5(4), 139-160.
- 장원섭, 김형만, 옥준필(1999). 학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(I): 고등학교 단계를 중심으로. *한국직업능력개발원*.
- 조영하, 김병찬, 김봉준(2008). 대학졸업자의 취업성과에 대한 영향요인 분석. *교육행정학연구*, 26(2), 437-462.
- 채창균, 김태기(2009). 대졸 청년층의 취업 성과 결정 요인 분석. *직업교육연구*, 28(2), 89-107.
- 천영민, 오민홍(2015). 특성화고 졸업자의 재학 중 취업노력 및 취업지원이 실제 취업에 미치는 영향. *질서경제저널*, 18(2), 39-60.
- 최동선, 이수경, 김나라, 정진철(2010). 전문계고 취업지원 프로그램 개발 및 운영 방안 연구. 서울: 한국직업능력개발원.
- 최동선, 이종범(2013). 특성화고 졸업 취업자의 좋은 일자리로의 이행에 영향을 미치는 요인. *직업교육연구*, 32(1), 1-21.
- 최수정, 김진모, 김영홍, 민지식, 송희, 전지연(2022). 직업계고 졸업자의 취업 활성화를 위한 법령 제·개정 방안 연구. *교육법학연구*, 34(1), 99-136.
- 최영근(2020). 대학취업지원프로그램의 만족도 분석 연구. *한국경영공학회지*, 25(1), 137-151.
- 하영만(2014). 특성화고등학교 학생들의 취업성과에 미치는 영향 요인 분석. *경남대학교 박사학위논문*.
- 황영정, 백병부(2008). 대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인. *직업능력개발연구*, 1(2), 1-23.

- Bian, Y. (1997). Bringing Strong Ties Back In: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China. *American Sociological Review*, 62, 366-385.
- Bridges, W. & W. Villemez. (1986). Informal Hiring and Income in the Labor Market. *American Sociological Review*, 51, 574-82.
- Clark, S. L., & Muthén, B. (2009). Relating latent class analysis results to variables not included in the analysis. Retrieved from www.statmodel.com/download/relatinglca.pdf.
- Erickson, E. & W. Yancey. (1980). Class, Sector and Income Determination. (unpublished manuscript), Dept. of Sociology, Temple University.
- Hanson & Pratt. (1991). Job Search and the Occupational Segregation of Women. *Annals of the Association of American Geographers*, 81(2), 229-253.
- Granovetter, M. (1974). *Getting a Job*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Granovetter, M. (1983). The strength of weak ties: A network theory revisited. *Sociological theory*, 201-233.
- Hamermesh, D. S. (1987). The costs of worker displacement. *The Quarterly Journal of Economics*, 102(1), 51-75.
- Kariya, T. (1988). Institutional networks between schools and employers and delegated occupational selection to schools: A sociological study on the transition from high school to work in Japan. Northwestern University.
- Kline, R. B. (2005). 구조방정식 모형 원리와 적용. [Principles and practice of structural equation modeling. Guilford publications]. (이현숙, 김수진, 전서현 역). 학지사.
- Lee, J. K. (1993). Organizational Constraints, Network Matching, and the Reemployment of Displaced Workers. Ph.D. Dissertation. State Univ. of New York, Stony Brook. (unpublished).
- Mahir, I., T. Kohler, S. Soenarto & P. H. Slamet. (2021). The Online Model of the Vocational Guidance Management System(VGMS) for Vocational High School. In/IOP Conference Series: Materials Science and Engineering 1098 (5): 052094. IOP Publishing.
- Marmaros, D. & B. Sacerdote, (2002). Peer and Social Networks in Job Search. *European Economic Review*, 46, 870-879.
- Marsden, Peter V. (2001). Interpersonal ties, social capital, and employer staffing practices. *Social Capital: Theory and Research*. Edited by Nan Lin, Karen Cook, and Ronald S. Burt, NY: Aldine de Gruyter.
- Marsh, H. W., Lüdtke, O., Trautwein, U., & Morin, A. J. (2009). Classical latent profile analysis of academic self-concept dimensions: Synergy of person-and variable-centered approaches to theoretical models of self-concept. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 16(2), 191-225.
- Montgomery, J. (1991). Social networks and labor market outcomes. *American Economic Review*, 8(5), 1408-1418.
- Mortensen, D. T. (1986). Job search and labor market analysis. *Handbook of labor economics*, 2, 849-919.
- Muthén, B. (2004). Latent variable analysis. *The Sage handbook of quantitative methodology for the*

- social sciences, 345(368), 106-109.
- Rosenbaum, J. E. (1996). Policy uses of research on the high school-to-work transition. *Sociology of Education*, 102-122.
- Rosenbaum, J. E., & Kariya, T. (1989). From high school to work: Market and institutional mechanisms in Japan. *American journal of Sociology*, 94(6), 1334-1365.
- Rosenbaum, J. E., Kariya, T., Settersten, R., & Maier, T. (1990). Market and network theories of the transition from high school to work: Their application to industrialized societies. *Annual review of sociology*, 263-299.

❖ Abstract ❖

An Analysis of the Relationship between Employment Support Satisfaction Types and Employment Performance of Vocational High School Students: A Study on the Latent Profile Analysis

Kim Sujin, Lee Bomi(Seoul National University)

The purpose of this study is to classify latent groups according to the satisfaction of vocational high school students with employment support and to analyze the effect of each latent group type on employment performance. To this end, the types of job satisfaction of vocational high school students were derived through Latent Profile Analysis using the data from the 1st-3rd year of 「Korea Education and Employment Panel II(KEEP II)」 provided by Korea Research Institute for Vocational Education and Training(KRIVET), and the effect of each type on job performance was confirmed through Ordinary Least Squares Method and logistic regression analysis.

The main analysis results are summarized as follows. First, vocational high school students' satisfaction type was divided into seven groups, and considering the response distribution of each latent group, it was named as ordinary satisfaction-not satisfied with the job camp type, ordinary satisfaction type, ordinary satisfaction-satisfied with the job camp type, overall satisfaction-not satisfied with the job camp type, overall satisfaction type, overall satisfaction-satisfied with the job camp type, high satisfaction type. Second, as a result of examining the effect of each latent group type on employment performance, high satisfaction type had a statistically significant positive effect on both employment status, monthly wage, and job satisfaction type had a significant positive effect on employment status. In other words, the satisfaction level of vocational high school students can be divided into various levels and types, and it was confirmed that the employment performance was high in the case of the type with high satisfaction level of employment support.

Based on the above analysis results, it was emphasized that when discussing employment support in vocational high schools, it was necessary to pay attention not only to participate in the employment support program but also to increase the overall satisfaction level.

Keywords: Vocational High School, Job Support Satisfaction, Employment Performance, Latent Profile Analysis