

雇 備 職 業 能 力 開 發 研 究  
第16卷(3), 2013. 12, pp. 29~57  
© 韓 國 職 業 能 力 開 發 院

특성화고의 진로지도 및 취업지원이 직업만족도에 미치는 영향  
: 직무일치도를 매개로 하여

남미자\* · 김희연\*\* · 이수지\*\*\* · 이주영\*\*\*\*

본 연구는 특성화고에서 이루어지는 진로지도 및 취업지원 프로그램이 직업만족도에 어떤 영향을 미치는가를 살펴보기 위하여 특성화고의 진로지도 및 취업지원과 직업만족도 사이에 직무일치도가 부분적으로 매개할 것이라는 가설을 설정하고, 이를 구조방정식 모형을 설정하여 분석하였다. 이를 위하여 한국고용정보원의 ‘2011년 고졸자 취업진로조사(HSCOMS)’ 자료를 활용하였다.

본 연구의 분석 결과, 특성화고의 진로지도 및 취업지원에 대한 만족도가 높을수록 졸업생들의 직업만족도가 높게 나타났으며, 직무일치도가 높을수록 직업만족도가 높아졌다. 또한 특성화고의 진로지도 및 취업지원 프로그램은 학생들이 전공에 부합하는 일자리로 진입하는데 유의미한 영향을 주고, 직무일치도를 매개로 직업만족도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

- 주제어: 특성화고, 진로지도, 취업지원, 직무일치도, 직업만족도

투고일: 2013년 8월 6일, 심사일: 9월 2일, 게재확정일: 10월 28일

\* 주저자(교신저자), 고려대학교 교육학과 박사과정(thecla1110@gmail.com)

\*\* 공동저자, 고려대학교 교육학과 석사과정(yunny4u@gmail.com)

\*\*\* 공동저자, 고려대학교 교육학과 석사과정(haemil0620@hanmail.net)

\*\*\*\* 공동저자, 고려대학교 교육학과 석사과정(jyteresalee@hotmail.com)

## I. 서론

특성화 고등학교(이하 특성화고, 구 전문계고)는 조기에 진로를 결정한 학생들이 다양한 분야의 전문가로 양성될 수 있도록 각 분야별 특화된 직업교육을 실시하는 고등학교이다(송달용·이용환, 2008). 그럼에도 불구하고 특성화고에서 본래의 목적과 취지와 다르게 진학률과 취업률의 역전 현상이 나타나고 있다. 이는 전문계고가 90년대 이후 경제 환경의 변화 및 지식기술 발전의 가속화에 부합된 인력을 양성하지 못했을 뿐 아니라, 취업, 임금 및 승진 등에 학력이 크게 영향을 미치게 되면서 발생한 현상이라고 볼 수 있다. 전문계고는 점점 학부모와 학생에게 외면당하게 되었고, 낮은 학력 집단으로 인식하는 경향이 커지면서 자율적 선택보다 성적이 낮은 학생들이 타율적 요인에 의해 입학하는 경우가 많아졌다(송달용 외, 2008; 오석영, 2012). 이러한 상황이 지속되고 전문계고와 일반고의 통폐합이 논의되면서 전문계고의 정체성에 대한 위기감이 고조되었다.

이명박 정부는 일부 전문계고를 마이스터고 및 산학협력형 특성화고로 개편하고 교육과정 운영에 산업계의 수요 반영 및 교내 취업지원 프로그램 강화 등 체제개편을 통한 지원을 확대하였다(관계부처합동, 2010). 이와 더불어 공공기관, 대기업, 금융기관 등을 중심으로 채용의 일정 비율을 고졸자로 정하는 정책을 추진하기 시작하였다. 이러한 노력으로 특성화고 졸업생의 대학진학률은 2009년 71.3%에서 2012년에는 50.0%로 감소하였고, 취업률은 상대적으로 증가하였다(교육과학기술부, 2012). 특성화고에 대한 정부의 정책적 관심과 재정지원이 확대되고 있는 현 상황에서 특성화고의 진로지도 및 취업지원의 효과에 대한 연구가 필요한 시점이라고 판단된다.

특성화고와 관련된 선행연구는 주로 특성화고 정책에 대한 분석 및 평가(나승일·김기용·정동열·조성웅, 2011; 백운경·이광호, 2008; 최호승·이중호, 2012), 특성화고 학생들의 진로 관련 연구(김장희·정성수, 2012; 오석영, 2012), 교육과정 분석 및 개선방안(김창호, 2002) 등이 대부분이었으며, 특성화고에서 이루어지는 진로교육과 취업 지원을 포괄한 직업교육에 관한 연구는 거의 없다. 뿐만 아니라 지금까지 학교의 진로지도 및 취업지원 프로그램에 관한 연구는 주로 대학에서의 취업지원 프로그램이나 학교만

족도를 중심으로 이루어져왔으며, 대부분 취업준비활동 → 직업만족도, 취업지원 프로그램 → 일자리 적합, 일자리 적합 → 직업만족도 등의 단선적 관계에 대한 연구이다(김수원, 2012; 김현동, 2011; 백병부·황여정, 2009; 이만기, 2010). 그러나 직업교육 프로그램의 효과를 단순히 직업만족도와의 일방적이고 단선적인 관계로만 설명하기에는 한계가 있다. 특성화고 졸업생이 노동시장으로 진입하는 과정은 단절된 경로가 아니라 재학 중의 직업교육을 바탕으로 경험하는 연속적인 과정이다(정주영, 2013). 학생들은 학교에서의 다양한 경험을 통해 자신의 진로를 결정하고 구직활동을 하게 된다. 따라서 직업교육 프로그램이 취업결정 과정의 어떤 부분에 영향을 미침으로서 궁극적으로 직업만족도로 가져오는지 중간 과정이 설명될 필요가 있다.

특성화고의 진로지도 및 취업지원의 효과를 분석하는데 있어서 임금, 안정성, 자율성 등을 포함하는 일자리 만족도는 취업을 통해 궁극적으로 얻고자하는 개인의 삶의 질에 크게 영향을 미치기 때문에 특성화고 졸업 이후 노동시장으로의 이행에 대한 성과를 판단하는데 있어서 주요한 변인이라고 할 수 있다(백병부 외, 2009). 또한 전공일치 등의 직무일치도는 임금, 안정성 등의 일자리 만족에 긍정적인 영향을 미치며(유현숙·조영하, 2005), 학교가 학생들에게 전문적인 진로교육 및 취업지원을 제공할 때 학생들이 전공에 부합하는 분야로 취업할 확률이 높아진다(백병부 외, 2009). 따라서 특성화고의 진로지도 및 취업지원과 직무일치도 사이의 관계를 파악하고, 직무일치도를 매개로 한 특성화고의 진로지도 및 취업지원과 직업만족도의 관계를 규명하는 것은 향후 특성화고의 운영에 일정한 시사점을 제공해줄 것으로 기대된다.

이에 본 연구에서는 특성화고의 진로지도 및 취업지원 프로그램이 실제로 학생들의 직업만족도에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하고자 하였으며, 특히 진로지도와 취업지원의 효과를 직무일치도를 매개로하여 분석함으로써 특성화고의 직업교육과 직무만족도 사이의 관계를 보다 총체적으로 살펴보고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 학교에서의 진로지도 및 취업지원과 직업만족도

#### 가. 진로지도와 직업만족도

진로지도는 학생들이 자신의 삶에 대한 방향을 설정하고 이를 실행하기 위한 준비 및 결정 과정에 도움을 준다. 또한 그들이 선택한 직업과 관련된 능력을 기르고 적응할 수 있도록 돕는 통합적인 과정이다(김강호, 2009; 김충기, 1995; Taylor, 1972). 따라서 진로지도의 핵심은 학생 개인이 지니고 있는 성장 가능성을 인식, 탐색, 발견하고, 이를 충분히 계발시켜 학생이 원하는 진로를 결정하도록 돕는 데 있다(김강호, 2009).

진로지도에는 자신에 대한 이해와 일의 세계에 대한 지식의 습득이 포함된다. 따라서 진로교육을 통하여 개인은 일하고자 하는 동기와 이유를 가지게 되며, 자신의 적성과 흥미에 맞는 직업을 선택하게 됨으로써 일의 만족감을 고취시켜 궁극적으로 삶에서의 행복감을 느끼게 된다(안선영·장원섭, 2009). 특히 청소년은 발달 특성상 현실 감각이 낮고, 현재의 성취와 미래 진로선택간의 관계에 대한 이해가 떨어지기 때문에 진로지도 과정에서 청소년의 발달단계나 환경적 요인 등이 적절히 고려되어야 한다(문선희, 2003).

전문계 고등학교에 진학한 학생은 학습실패경험과 가정생활의 불안정성이 높기 때문에 학교에서의 진로교육은 학생들의 진로성숙에 가장 큰 영향을 미치게 된다(김강호, 2009). 그러나 학교가 제공하는 진로지도가 학생의 진로결정과 관련 정보획득에 긍정적인 영향을 줘도 불구하고, 개인의 특성을 고려하지 않은 획일적인 진로지도가 이루어지고 있다는 점이 지적되고 있다(황여정, 2007). 진로지도가 학생 개인의 진로정보인지 수준에 직접적인 영향을 미친다는 연구(황여정, 2007)에서도 알 수 있듯이, 학교의 강연, 진로적성검사, 진로상담 등의 진로지도 프로그램은 학생 개인의 특성을 고려하여 이루어져야 한다. 또한 특성화고는 성적이 낮은 학생들이 진학하는 경우가 많으므로(허현, 2001), 성적 등의 타율적 요인에 의해 진학한 학생과 자율적 의지에 의해 진학한 학생들에게 다른 방식으로 진로지도 하는 것이 필요하다. 즉, 특성화의 진로지도가 학생의 진로

탐색 활동에 유의미한 영향을 주기 위해서는 이질적인 특성을 지닌 학생들의 특성을 파악하여 보다 세밀하게 이루어져야 할 것이다.

직업만족은 각 개인이 자신의 직업활동과 관련하여 느끼는 감정적 상태를 의미하며, 직업활동에 대해 개인이 취하는 태도와 반응을 포함하는 개념이다(McCormick & Tiffin, 1974; Smith, 1955). Schermerhorn과 Osborn(1997)의 연구에 따르면 직업만족은 심리적, 생리적, 환경적 만족 등의 종합상태로 직업활동에서의 직업과업, 직업조건, 동료관계, 물리적 환경 등 다차원적인 요인을 고려한 긍정적, 부정적 감정 반응이나 태도이다. 개인의 신념, 가치, 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 개인이 직업활동과 관련지어 갖게 되는 감정적 상태로서 직업만족도는 변화할 수 있으며, 직업활동 혹은 직업활동에 대한 경험의 평가를 통하여 일이 자신이 바라는 것을 제공해준다고 믿는 정도 또한 직업만족도에 반영된다(신유근, 1991; 유기현, 1983). 따라서 직업만족은 직업활동 자체에 관련된 일의 가치, 적성, 숙련 등과 근무환경, 임금, 장래성과 같은 여러 요인에 대한 의견이 하나로 결합되어 형성된다(정광호·김태일, 2003).

직업만족도에 영향을 미치는 다양한 요인 가운데 학교의 진로지도를 통하여 획득될 수 있는 요소가 많음에도 불구하고, 학교의 진로지도와 직업만족도 간의 관계에 관한 연구는 근속연수, 만족도 등을 성과변수로 하여 진로지도의 성과를 확인하고자 한 연구외에는 거의 이루어지지 않았다(강순희·이상준, 2009). 따라서 진로교육이 교육과정의 중요한 영역인 특성화고에서의 진로지도가 직업만족도에 어떠한 영향을 미치는가를 확인할 필요가 있으며, 이를 바탕으로 특성화고의 진로지도에 대한 방향을 구체화할 필요가 있다.

본 연구에서는 고졸 취업자의 직업만족도를 총체적으로 살피고자 내적 직업만족과 외적 직업만족을 아울러 살필 수 있는 요소를 선별하고자 하였으며, 임금, 안정성, 직무내용, 근무환경, 근로시간, 발전가능성, 대인관계, 복리후생, 인사체계, 사회적 평판, 자율성, 전반적 직장만족도를 직업만족도의 요인으로 구성하였다.

## 나. 취업지원과 직업만족도

취업지원은 취업의사와 의지를 가진 실업자 또는 취업취약계층에게 사회·경제활동에 필요한 능력개발 교육과정을 이수하도록 하고, 다양한 취업정보제공 및 취업알선 등 구직활동에 필요한 활동을 지원하는 프로그램으로 정의된다(김현주, 2009). 특성화 고등학교의 경우, 학생들을 전문 직업인으로 육성한다는 뚜렷한 교육목표를 지녔지만, 일반

적으로 성적이 낮은 학생들이 진학하는 고등학교라는 사회적 인식에서 자유롭지 못하다. 특성화고 졸업생들이 노동시장에서의 경쟁력을 확보한다면, 사회적 인식의 변화를 기대할 수 있을 것이며, 그러한 맥락에서 학교 차원의 취업 관련 교육 및 관련 정보제공을 확대할 필요가 있다.

대학의 경우, 학생에게 제공하는 취업 관련 교육기회와 정보의 제공은 학생들의 대학교육 성과에 대한 접근성을 결정하는 중요 요인이다(김수원, 2012). 특성화고 역시 고교 졸업 후 바로 노동시장으로 이행할 수 있는 인력을 양성하는 것이 목적이기 때문에, 학생들이 자신의 능력과 적성에 따라 취업할 수 있도록 하는 취업지원 프로그램이 특성화고 교육성과의 주요 지표라고 할 수 있다.

최동선(2011)은 특성화고 취업지원 프로그램이 학생들의 노동시장 및 계속교육으로의 이행이 원활하게 이루어질 수 있도록 도와주어야 한다며 ① 오리엔테이션 성격의 자기이해를 위한 심리검사 실시, 예비신입생 대상 프로그램 또는 특강 및 강의, 취업 및 진학설명회, ② 학생과 교사, 상담자, 졸업생, 산업체 관계자 등의 상호작용을 기반으로 하는 진로상담 및 멘토링, ③ 구조화된 진로·취업지도 프로그램 및 취업캠프, ④ 현장 중심의 현장견학, 현장체험 및 현장실습, ⑤ 취업역량 강화 및 취업준비를 위한 이미지메이킹, 자기소개서 및 면접준비 프로그램, ⑥ 지속적인 진로탐색 및 취업준비를 위한 포트폴리오 작성 등을 포함시킬 수 있다고 하였다. 이는 대학교에서 이루어지는 각종 취업캠프 운영, 상담프로그램 운영, 인터뷰 및 이력서 작성 프로그램 운영, 인적성검사 프로그램 운영 등의 취업지원 프로그램과 유사한 형태이다. 즉, 통상적으로 취업 전 마지막 교육기관이라 인식되었던 대학에서의 교육을 고등학교 과정에서 운영하여 특성화고 학생들의 졸업 후 취업을 성공시키기 위한 노력이 반영된 결과라 할 수 있다.

학교의 취업지원과 직업만족도 간의 관계는 주로 4년제 대학 졸업자를 대상으로 하여 대학교육 만족도와 직장만족도 간의 관계를 살피는 데 초점을 두고 연구되어 왔다(노경란·박용호·허선주, 2011; 이병훈, 2003; 채창균, 2003; 황여정·백병부, 2008). 대학 재학 중 경험한 경력개발 프로그램의 유익성과 직장만족도 간의 관계는 서로 유의하기 때문에, 학생들의 요구를 충족하기 위한 다양하고 검증된 학생지원 서비스를 제공할 필요가 있다(노경란 외, 2011). 또한 전문대학의 경우, 교육과정의 직업인 양성을 위한 실무교육에 중점을 두고 있기 때문에 구직활동과 보다 직접적으로 연계되어 있으며 대학에서 제공한 직업교육을 성실히 이행한 학생일수록 양질의 일자리에 취직할 확률이 높아진다(김현동, 2011). 전문직업인 양성이라는 목표를 갖는 특성화고의 성격을 고려

할 때, 특성화고의 취업지원을 포함한 직업교육은 졸업자의 노동시장에서의 성과에 직접적인 영향을 미칠 것으로 판단된다.

한편, 학교의 취업지원을 통한 자격 취득과 직업만족도 간의 관계에 대한 대부분의 선행연구에서 자격증의 보유가 궁극적으로 직업만족도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(박윤경·이영민, 2012; 이동임·김덕기, 2002; 이만기, 2009). 다만 무분별한 자격증 취득보다는 목적에 따라 선별적으로 획득한 자격증이 더 의미가 있다. 따라서 학생들이 효율적인 자격증 취득과 직업훈련 과정에 참여할 수 있도록 학교 차원의 뒷받침이 되어야 한다. 특성화고는 정규 교육과정에서 각 전공 영역의 자격증 취득 및 직업훈련과 같은 취업지원을 강화하고 있으며, 정부의 특성화고 육성 정책에 따라 특성화고 졸업생들의 취업을 위한 지원이 확대되고 있다. 따라서 이들 특성화고의 취업지원이 직업만족도에 미치는 영향에 대한 분석이 요구된다.

## 2. 학교에서의 진로지도 및 취업지원과 직무일치도

직무일치도는 일반적으로 학교에서 배운 전공 지식이나 기술, 학력이 종사하는 직무와 일치하는 정도를 말한다. 인문계열보다 공학계열을 비롯한 타계열 전공자일수록 전공과 직업이 일치한다고 보고되었으며(손정선, 2008), 전공과 직업이 일치할수록 정규직에 종사하고, 높은 임금 수준을 보이며 직무만족도가 높다는 연구 결과가 보고되고 있다(김기현, 2006; 박소영·민병철 2008; O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991; Robst, 2007; Saks & Ashforth, 2002; Vancouver & Schmitt, 1991; Wolbers, 2003).

직무일치도는 취업 후 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인 중 하나로(김기현, 2005; 2006; 손정선, 2008; 오성욱·이승구, 2009; Wolbers, 2003), 직무일치도에 영향을 미치는 것은 직무와 전공 간의 관련성이며, 이러한 전공-직무일치도는 전공만족도에 의해 영향을 받는다(어운경, 2010). 최영순(2008)은 대학 및 학과선택이 향후 종사하게 될 일자리 만족에 영향을 미치므로 고교생 및 저학년 대학생에게도 내실 있는 진로교육을 실시할 필요가 있다고 주장하였다. 따라서 청소년 시기에 제대로 된 진로지도와 취업지원을 경험하는 것은 전공 만족도로 이어질 수 있으며, 전공-직무일치도와 직무만족도까지도 제고하는 효과가 있을 것으로 기대할 수 있다.

그럼에도 불구하고 학교의 진로지도 및 취업지원과 직무일치도 사이의 관계에 관한 직접적인 연구는 거의 이루어지지 않았으며, 대부분의 연구에서 진로지도 및 취업지원이

전공-직무일치도를 높이고 나아가 직업만족도에 영향을 끼칠 것이라는 직관적인 수준에서 언급되어왔다. 다만, 조영하·김병찬·김봉준(2008)의 연구에서는 대졸자들이 취업 전문기관이나 미디어 경로를 통한 취업보다 학교를 통한 취업에서 전공일치도가 낮게 나타난 현상을 지적한다. 그 원인을 대학에서의 체계적인 취업지도 및 진로상담지도의 부족이라고 분석함으로써 학생들이 전공일치도가 높은 직업선택을 위한 학교의 진로지도의 중요성을 강조하고 있다. 강순희 외(2009)의 연구에서도 전문대 졸업자들의 재학 중 진로지도 경험이 졸업 후 취업에서 직무와 학력 간 적합도를 높이는 것으로 나타났다. 이는 노동시장에 보다 직접적으로 연계된 전문대학에서 진로지도 경험이 직무적합도를 높이는 데 보다 중요한 영향을 준다는 점을 시사한다. 이와 같은 연구 결과는 학교에서의 진로 관련 경험들이 직무일치도가 높은 직업을 선택하는데 영향을 미치는 요인이라는 점을 시사한다.

앞에서 제시한 여러 선행연구에서는 진로지도를 취업지원과 동일하거나 비슷한 개념으로 혼용하거나 같이 쓰는 경우가 많았다. 본 연구에서는 진로지도와 취업지원의 개념을 구분함으로써 특성화고의 진로지도 및 취업지원에 보다 더 전문적이고 직접적인 견해를 제시하고자 한다.

만족은 특정한 경험을 바탕으로 일정한 목표나 욕구의 달성에 관한 종합적인 정의적 반응이다(Campbell, Philip & Rogers, 1976; Oliver, 1999). 학생들의 교육경험에 대한 주관적 반응인 교육만족도가 객관적인 교육의 질을 의미하는 것은 아니지만, 양질의 교육이 이루어진다면 만족도가 높아지게 되므로 교육만족도를 통하여 교육 효과성을 예측할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 특성화고의 진로지도 및 취업지원 프로그램의 참여경험에 대한 만족도와 직무일치도 사이의 관계를 파악하고자 하였다.

### 3. 직무일치도와 직업만족도 사이의 관계

직무일치도와 직업만족도 간의 관계는 다양한 연구에서 언급된 바 있다(김기현, 2006; 김동규, 2012; 박재민·엄미정·김윤경, 2010; 손정선, 2008; 어윤경, 2010; 이만기, 2010; 임연·현진실·박재현, 2012; 최영순, 2008). 손정선(2008)은 한국노동패널조사 자료 중 전문대졸 이상 임금근로자를 대상으로 분석하여 전공과 현재 일하고 있는 분야의 일치 여부가 직무만족에 영향을 미치고 있음을 확인 하였다. 5차년도(2002년) 한국노동패널 자료와 2002년 일본의 일반사회조사 자료를 대상으로 분석한 김기현



(2006)의 연구에서는 전공과 직업이 일치할수록 정규직에 종사하고, 높은 임금 수준을 보이며 직무만족도가 높아진다는 점을 밝혔다. 이는 자신의 전공과 직업이 일치하면 자신의 일에 더욱 전문성을 갖게 되어 자신감을 가지고 일할 수 있게 되기 때문에, 내재적 직무만족도를 높일 수 있을 뿐만 아니라 외재적 직무만족도를 높이는 데에도 긍정적인 영향을 미친다는 것을 의미한다.

한국고용정보원 GOMS 자료를 중심으로 전공-업무 불일치 재직자 특성을 분석한 최영순(2008)의 연구 결과에서도 전공-업무 불일치자들이 일치자에 비해 월평균 임금 수준이 낮았으며 일자리를 이동하더라도 임금상승폭이 상대적으로 낮은 편이고, 현재의 일 자리에 대한 전반적인 만족도도 낮아 이직을 고려하는 비율 역시 높은 것으로 나타났다. 또한 전공-업무 불일치는 취업단계, 혹은 취업 후 결정되는 것이 아니라 대학 및 전공 선택단계에서 결정된다는 점을 확인하였다. 이와 유사하게 특성화고 선택의 자발성이 고졸 청년층의 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석한 연구(김동규, 2012)에서는 특성화고 및 전공 선택 시, 성적이나 주변의 권유 등 비자발적으로 선택하는 것보다 뚜렷한 목표를 갖고 자발적으로 진학을 한 경우에 졸업 후 노동시장에서의 성과가 높게 나타난다고 보았다.

2005년부터 2010년까지 6개년도 교육고용패널 자료를 활용하여 노동시장에서 직무 불일치의 상태가 어떻게 변화하는지와 불일치를 극복한 경우와 그렇지 못한 경우에 개인 특성과 노동시장 성과에 어떠한 차이가 있는지를 살펴본 연구에서도, 스킬부족 및 학력 과잉 상태에서 일치 상태로 전환하는 경우가 불일치 상태를 3년간 유지하는 집단에 비하여 임금 및 만족도에서 긍정적인 양태를 보이는 것으로 나타났다(임연 외, 2012).

그 밖에도 GOMS 패널 1~3차년도 자료를 사용하여 분석한 연구에서 조사 차수가 증가함에 따라 전공-직무 일치도가 향상되고 전공-직무 일치도가 증가함에 따라 직무만족도가 유의미하게 증가했다는 점을 밝혔으며(어윤경, 2010), '2007년도 대졸자 직업이동 경로조사' 데이터를 사용한 연구에서도 일자리 적합이 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(이만기, 2010). 따라서 직무만족도를 높이기 위해서는 전공과 직무 일치도를 높이는 것이 중요하다고 볼 수 있다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구대상

본 연구를 위해 한국고용정보원에서 미진학 고등학교 졸업생들의 노동시장 진입과 정착과정 등을 2011년부터 격년 주기로 조사하는 횡단면 조사인 ‘고졸자 취업진로조사 (High School Graduates Occupational Mobility Survey)’를 사용하였다. HSGOMS 자료 중에서 2011 고졸자 취업진로조사 자료를 활용하였고, 그 중 남성이 2,900명 (54.9%), 여성이 2,381명(45.1%)이었다. 전문계 고등학교를 졸업한 미진학 학생 가운데 임금근로자 총 4,077명을 최종 선정하였으며, 상용 근로자가 2,782명(68.2%)으로 과반수 이상을 차지하였다. 이 중 여성 상용 근로자의 비율(80%)이 훨씬 높았다. 그 외에 임시근로자가 1,200명(29.4%), 일용직 근로자가 95명(2.3%)이었다. 출신 고교 계열 분류를 살펴보면, 남성은 공업계열, 상업계열, 기타, 종합계열, 실업계열 순으로 많은 학생들이 졸업하였지만, 여성의 경우 상업계열 학교를 최다 졸업한 것으로 조사되었다. 마지막으로 졸업한 고등학교가 수도권 소재인 졸업생은 총 1,464명이었고, 비수도권 소재인 졸업생은 3,817명으로 나타났다.

연구대상의 특성 중 남녀로 구분하여 출신 고교계열, 학교 소재지 여부를 살펴보면 아래의 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상의 특성

문항	여부	남자		여자	
		빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
졸업 고교계열	공업계열	2,084	71.9%	334	45.8%
	상업계열	509	17.6%	1,847	44.6%
	종합계열	42	1.4%	27	1.3%
	실업계열	24	0.8%	64	1.7%
	기타	241	8.3%	109	6.6%

<표 계속>

문항	여부	남자		여자	
		빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
학교 소재지	수도권	750	25.9%	714	30.0%
	비수도권	2,150	74.1%	1,667	70.0%
근로형태	상용 근로자	1195	57.1%	1587	80.0%
	임시 근로자	822	39.9%	378	19.1%
	일용직 근로자	76	3.6%	19	1.0%
계		2,900	54.9%	2,381	45.1%

## 2. 변인설정 및 분석모형

특성화 고등학교의 진로지도 및 취업지원이 직업만족도를 매개로 졸업생의 직업만족도에 미치는 영향을 분석하기 위해 최종 종속변인으로 직업만족도를 설정하였다. 이를 측정하기 위해 관련 선행연구(강준명, 2004; 정주영, 2013)를 참고하여 현 직장에 대한 만족도에 관한 문항을 선별하였으며, 임금, 안정성, 직무내용, 근무환경, 근로시간, 발전가능성, 대인관계, 복리후생, 인사체계, 사회적 평판, 자율성, 전반적 만족도의 총 12개 문항을 선택하였다.

다음으로 직업만족도에 영향을 주는 잠재요인으로 졸업고의 취업지원에 대한 만족도, 졸업고의 진로지도에 대한 만족도 그리고 직무일치도를 설정하였다. 직무일치도를 구성하는 측정변인들은 일의 내용과 전공과의 비교, 일의 내용과 수준 비교, 일의 내용과 전공과의 도움 여부의 3개 문항으로 구성하였다. 졸업고의 진로지도에 대한 만족도를 구성하는 측정변인으로 6개(교육과정, 강연, 정보제공, 진로검사, 직업체험, 진로상담)의 문항이 투입되었으며, 졸업고의 취업지원에 대한 만족도를 구성하는 측정변인은 기술취득상담, 취업상담, 취업정보제공, 구직지도, 취업알선의 5개 문항으로 구성되었다. 모든 변인에 대한 문항은 likert 5점 척도로 구성되었다.

<표 2> 변인별 측정문항 및 신뢰도

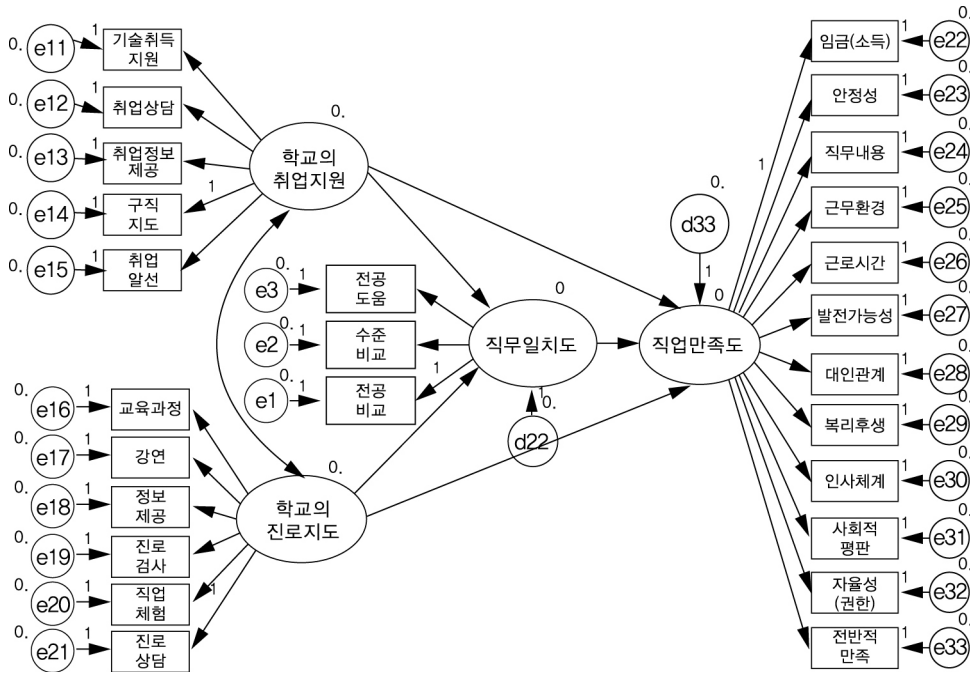
변인	측정문항	척도 구성	Cronbach $\alpha$
직업만족도	1. 임금(소득)	5점 척도	.906
	2. 안정성	5점 척도	
	3. 직무내용	5점 척도	

<표 계속>

변인	측정문항	척도 구성	Cronbach $\alpha$
	4. 근무환경	5점 척도	
	5. 근로시간	5점 척도	
	6. 발전가능성	5점 척도	
	7. 대인관계	5점 척도	
	8. 복리후생	5점 척도	
	9. 인사체계	5점 척도	
	10. 사회적 평판	5점 척도	
	11. 자율성	5점 척도	
	12. 전반적 직장만족도	5점 척도	
직무일치도	1. 일의 내용과 전공과의 비교	5점 척도	.715
	2. 일의 내용과 수준 비교	5점 척도	
	3. 일의 내용과 전공과의 도움 여부	5점 척도	
학교의 진로지도 만족도	1. 교육과정	5점 척도	.859
	2. 강연	5점 척도	
	3. 정보제공	5점 척도	
	4. 진로검사	5점 척도	
	5. 직업체험	5점 척도	
	6. 진로상담	5점 척도	
학교의 취업지원 만족도	1. 기술취득상담	5점 척도	.869
	2. 취업상담	5점 척도	
	3. 취업정보제공	5점 척도	
	4. 구직지도	5점 척도	
	5. 취업알선	5점 척도	

다음으로, 각각의 측정변인들이 잠재변수를 얼마나 잘 설명하는가를 확인하기 위하여 문항의 신뢰도 계수를 살펴보았다. 그 결과, 직업만족도에 대한 신뢰도는 .906, 직무일치도에 대한 신뢰도는 .715, 졸업고의 진로지도에 대한 만족도는 .859, 졸업고의 취업지원에 대한 만족도는 .869로 나타나 모든 변인에 대한 측정문항이 매우 신뢰할 수 있는 수준으로 나타났다. 이상의 변인들로 구성된 연구모형은 아래 [그림 1]과 같다.

[그림 1] 분석모형



### 3. 자료분석

특성화 고등학교의 진로지도 및 취업지원이 직업만족도를 매개로 하여 졸업생의 직업 만족도에 미치는 영향을 분석하기 위해 AMOS 18.0을 이용한 구조방정식 모형분석 (Structural Equation Modeling)을 실시하였다. 구조방정식 모형분석(SEM)은 측정 오차를 통제할 수 있어 측정변수만을 바탕으로 한 모형보다 더 신뢰할 만하며, 다수의 회귀모형을 동시에 검정할 수 있어 매개변수의 사용이 용이하다는 장점이 있다(김주환·김민규·홍세희, 2012). 모형의 추정방법으로 최대우도법(maximum likelihood)을 사용하였고, 결측치가 있는 자료를 분석하기 위해 FIML(full information maximum likelihood) 추정방법을 이용하였다. 학교의 진로지도 및 취업지원에 대한 직무일치도의 매개효과는 소벨 테스트를 실시하여 검증하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 변인별 기초분석

#### 가. 기술통계

자료의 적합성을 확인하기 위해 각 변인의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도의 기술통계 값을 제시하였다. 구조방정식모형 분석을 위해서는 투입되는 변수들이 정상분포 가정을 충족하는 연속변수이어야 한다. 따라서 자료의 분포 모양을 확인하기 위해 왜도와 첨도를 살펴보았다. Curran, West & Finch(1996)에 의하면, 왜도가 2보다 같거나 작고 첨도가 4보다 같거나 작을 때 정상성 가정이 충족되므로 최대우도법을 통한 추정이 가능하게 된다. 이 기준에 터하여 살펴볼 때, 본 연구에 투입된 변수들은 모두 정상분포인 것으로 확인되었다. 다만, 직무일치도의 평균값이 다른 변인의 평균값보다 작게 나타나고 있는데, 이는 산업체와의 연계 미흡, 노동시장의 변화에 대한 불충분한 대응 등으로 특성화 고의 교육내의 현장직무수행역량과 일치하지 않는다는 지적(대한상공회의소, 2012; 박동열, 2012)을 여실히 보여준다고 할 수 있다.

<표 3> 각 변인의 기초통계량

구분		평균	표준편차	왜도	첨도
직업 만족도	1. 임금(소득)	3.37	.939	-.387	-.226
	2. 안정성	3.55	.934	-.473	.002
	3. 직무내용	3.47	.872	-.397	.140
	4. 근무환경	3.55	.938	-.544	.075
	5. 근로시간	3.32	.998	-.351	-.331
	6. 발전가능성	3.11	1.025	-.093	-.449
	7. 대인관계	3.70	.911	-.593	.323
	8. 복리후생	3.39	1.132	-.518	-.421
	9. 인사체계	2.98	.951	-.173	-.014

<표 계속>

구분		평균	표준편차	왜도	첨도
	10. 사회적 평판	3.26	.915	-.232	.041
	11. 자율성	3.24	.924	-.215	-.043
	12. 전반적 직장만족도	3.42	.852	-.358	.197
직무 일치도	1. 일의 내용과 전공과의 비교	2.38	1.174	.322	-.983
	2. 일의 내용과 수준 비교	2.81	.859	-.039	.219
	3. 일의 내용과 전공과의 도움 여부	2.50	1.166	.265	-.952
학교의 진로지도 만족도	1. 교육과정	3.42	.710	-.375	.513
	2. 강연	3.50	.774	-.257	.276
	3. 정보제공	3.44	.771	-.324	.386
	4. 진로검사	3.44	.753	-.238	.403
	5. 직업체험	3.50	.812	-.297	.208
	6. 진로상담	3.51	.769	-.422	.505
학교의 취업지원 만족도	1. 기술취득상담	3.67	.735	-.372	.559
	2. 취업상담	3.53	.769	-.294	.345
	3. 취업정보제공	3.52	.807	-.328	.224
	4. 구직지도	3.58	.774	-.349	.496
	5. 취업알선	3.57	.788	-.333	.431

## 나. 변인 간 상관

연구모형에 투입된 변수 간 상관관계를 확인하기 위하여 직업만족도, 학교의 취업지원에 대한 만족도, 학교의 진로지도에 대한 만족도, 직무일치도의 모든 측정변수들 간 상관관계 분석을 실시하였다.

각각의 상관계수를 확인한 결과 다중공선성이 염려되는 문항은 발견되지 않았다. 직무일치도의 측정문항 2번(일의 내용과 수준 비교)과 3번(일의 내용과 전공과의 도움 여부)의 상관계수가 .763, 학교의 취업지원 만족도의 측정문항 2번(취업상담)과 3번(취업정보제공)의 상관계수가 .667로 높게 나왔으나, 이들은 각각 동일한 잠재변수를 측정하는 변수로서 동일 요인에 관한 문항이므로 분석에 투입되어도 무리가 없음을 밝힌다.

<표 4> 변인 간의 상관관계

	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6	JS7	JS8	JS9	JS10	JS11	JS12	JM1	JM2	JM3	CG1	CG2	CG3	CG4	CG5	CG6	JJA1	JJA2	JJA3	JJA4	JJA5
JS1	1																									
JS2	.478	1																								
JS3	.390**	.497**	1																							
JS4	.402**	.507**	.545**	1																						
JS5	.374**	.375**	.460**	.493**	1																					
JS6	.322**	.438**	.498**	.414**	.397**	1																				
JS7	.246**	.355**	.394**	.373**	.329**	.392**	1																			
JS8	.349**	.500**	.304**	.384**	.294**	.404**	.325**	1																		
JS9	.396**	.462**	.392**	.381**	.357**	.527**	.346**	.607**	1																	
JS10	.384**	.502**	.481**	.479**	.401**	.534**	.392**	.498**	.566**	1																
JS11	.365**	.415**	.500**	.440**	.449**	.469**	.430**	.348**	.475**	.563**	1															
JS12	.520**	.541**	.620**	.547**	.527**	.560**	.487**	.444**	.543**	.597**	.663**	1														
JM1	.154**	.265**	.228**	.212**	.140**	.385**	.207**	.332**	.322**	.333**	.223**	.296**	1													
JM2	.087**	.171**	.179**	.109**	.133**	.276**	.093**	.169**	.176**	.184**	.139**	.179**	.263**	1												
JM3	.100**	.179**	.168**	.109**	.136**	.275**	.102**	.195**	.187**	.193**	.144**	.175**	.273**	.763**	1											
CG1	.220**	.186**	.178**	.165**	.162**	.183**	.145**	.152**	.170**	.186**	.157**	.187**	.055**	.123**	.151**	1										
CG2	.167**	.163**	.148**	.175**	.147**	.167**	.146**	.138**	.158**	.175**	.127**	.162**	.091**	.085**	.139**	.510**	1									
CG3	.176**	.172**	.173**	.178**	.149**	.188**	.179**	.186**	.198**	.196**	.187**	.210**	.086**	.121**	.163**	.552**	.518**	1								
CG4	.163**	.162**	.138**	.168**	.116**	.164**	.149**	.149**	.173**	.191**	.163**	.162**	.102**	.083**	.127**	.509**	.453**	.562**	1							
CG5	.154**	.162**	.164**	.185**	.128**	.181**	.180**	.163**	.181**	.200**	.165**	.191**	.112**	.082**	.113**	.480**	.438**	.495**	.518**	1						
CG6	.189**	.173**	.198**	.189**	.166**	.198**	.169**	.190**	.205**	.199**	.182**	.238**	.123**	.118**	.141**	.565**	.435**	.532**	.501**	.537**	1					
JJA1	.186**	.197**	.186**	.185**	.134**	.155**	.190**	.172**	.167**	.198**	.168**	.211**	.077**	.107**	.128**	.414**	.371**	.409**	.377**	.365**	.388**	1				
JJA2	.200**	.207**	.192**	.190**	.134**	.194**	.184**	.212**	.203**	.228**	.162**	.225**	.134**	.141**	.151**	.455**	.419**	.487**	.445**	.418**	.482**	.556**	1			
JJA3	.224**	.249**	.205**	.205**	.166**	.194**	.178**	.247**	.227**	.237**	.179**	.243**	.120**	.138**	.151**	.412**	.385**	.504**	.434**	.399**	.449**	.513**	.667**	1		
JJA4	.188**	.226**	.150**	.188**	.129**	.164**	.156**	.225**	.198**	.205**	.162**	.188**	.108**	.113**	.140**	.393**	.373**	.426**	.402**	.375**	.438**	.486**	.562**	.599**	1	
JJA5	.170**	.228**	.175**	.167**	.116**	.194**	.184**	.226**	.208**	.188**	.167**	.214**	.109**	.124**	.138**	.367**	.344**	.402**	.380**	.351**	.456**	.472**	.592**	.574**	.615**	1

주: JS(직업만족도), JM(직무일치도), CG(학교의 진로지도 만족도), JA(학교의 취업지원 만족도)



## 2. 구조적 관계분석

본 연구는 학생이 특성화 고등학교의 진로지도 및 취업지원에 대한 만족도가 높을수록 직무일치도가 증가하고, 각 변인 사이에 직무일치도가 부분적으로 매개할 것이라는 가설을 설정하였으며, 이를 구조방정식모형으로 검증하였다. 이를 통해 직업만족도에 대한 각 변인들의 상대적인 영향력은 어떠한지 그리고 어떠한 경로를 통해 직업만족도의 수준이 결정되는지를 분석하였다.

연구모형의 검증을 위하여 2단계 접근법(2 step-approach)을 활용하였으며, 본 연구에서 제시한 구조모형은 포화모형으로 측정모형과 동일하므로 측정모형의 적합도는 구조모형의 적합도와 같다. 이에 대한 적합도 검증 결과는 <표 5>에 제시하였다. 모형 평가를 위한 다양한 방법 중  $\chi^2$ 검증을 이용하는 방법은 영가설이 매우 엄격하고 표본크기에 민감하므로, 전반적인 모형의 적합성을 판단하기 위해서는 다른 적합도 지수를 함께 고려해야한다. 본 연구에서는 적합도 기준이 비교적 분명히 제시된 적합도 지수 가운데 모형의 간명성을 고려하고 표본의 크기에 민감하지 않은 RMSEA, TLI와 표본의 크기에 민감하지만 상대적으로 간명성이 덜 고려되는 CFI를 함께 검토하였다. 추가적으로 RMSEA의 신뢰구간을 살펴봄으로써 본 연구 결과의 일반화 가능성도 확인하였다(홍세희, 2000). 설정된 연구모형의 적합도는 CFI 0.923, TLI 0.908, RMSEA 0.054로 도출되어 양호한 것으로 확인되었으며, 신뢰구간도 좁아 본 연구에서 사용한 모형이 비교적 정확한 모형이라고 볼 수 있다.

<표 5> 모형의 적합도 지수

	$\chi^2$	df	CFI	TLI	RMSEA	LO90	HI90
모형	3749.122	293	0.923	0.908	0.054	0.052	0.055

다음의 <표 6>에 제시된 각 모수추정치들 통해 각 변인 간 관계를 확인할 수 있다. 각 경로별로 살펴보면, 특성화고의 진로지도 및 취업지원 모두 직업만족도와 직무일치도에 미치는 영향이 통계적으로 유의하게 나타났다. 또한 직무일치도와 직업만족도 사이의 경로계수는 0.213으로 본 연구모형에서 가장 높게 도출되어 직무일치도가 직업만족도에 미치는 영향이 가장 큰 것으로 확인되었다.

&lt;표 6&gt; 모형의 모수추정치

경로	b	SE	$\beta$	t	P
직업만족도 ← 학교의 취업지원	0.191	0.030	0.208	6.380	***
직업만족도 ← 학교의 진로지도	0.154	0.029	0.170	5.239	***
직업만족도 ← 직무일치도	0.110	0.009	0.213	6.380	***
직무일치도 ← 학교의 취업지원	0.233	0.063	0.132	3.722	***
직무일치도 ← 학교의 진로지도	0.170	0.062	0.098	2.743	** (.006)

주: \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

### 가. 특성화고의 진로지도 및 취업지원과 직업만족도와의 관계

<표 6>에서 제시한 모형의 모수추정치를 살펴보면 특성화고 졸업생의 직업만족도에 미치는 진로지도의 영향( $\beta$ )은 0.170이고, 직업만족도에 대한 취업지원의 영향( $\beta$ )은 0.208로 모두  $p<.001$  수준에서 통계적으로 유의미한 결과를 나타낸다. 이는 학교의 진로지도 및 취업지원에 대한 만족도가 높을수록 직업만족도가 높다는 의미로, 본 연구에서 설정한 학교의 진로지도와 취업지원은 직업만족도에 정(+ )의 영향을 미칠 것이라는 가설을 지지하는 것을 알 수 있다. 특성화고는 성적이나 환경 등의 영향으로 인한 비자발적인 진학을 결정한 학생의 비중이 상대적으로 높고 아직 청소년기이기 때문에 특성화고 학생들은 여전히 자신에게 적합한 진로 및 직업을 찾는 과정 중에 있다(장유식, 2003). 따라서 특성화고의 진로지도를 통하여 학생들이 진로를 탐색하고 원하는 직업을 얻는 데 도움을 받을 수 있도록 해야 한다. 이와 더불어 특성화고 학생의 상당수는 졸업 이후 곧바로 노동시장으로 진입하게 되므로 특성화고 졸업생들이 만족할 수 있는 직장을 얻을 수 있도록 구체적인 취업지원을 하는 것 역시 중요하다.

진로지도와 취업지원 모두 직업만족도와 유의미한 관계를 보이지만 취업지원이 직업만족도에 영향을 줄 때의 경로계수가 진로지도가 영향을 줄 때의 경로계수보다 큰 것으로 보아, 학생들은 진로지도보다 취업지원을 통해 직업만족도에 직접적인 영향을 받는다는 것을 확인할 수 있다. 특성화고 학생들은 고등학교에 진학하면서 특정 분야로의 진로를 선택했기 때문에 취업하는데 있어서 현실적으로 도움이 되는 취업상담, 취업정보제공, 구직알선 등의 구체적인 취업지원 프로그램을 통해서 만족스러운 직업을 얻게 된다. 따라서 특성화고는 취업정보제공과 같은 소극적인 취업지원의 차원을 넘어서서 산업체와

유기적으로 협력하고 현장성을 강화한 교육과정을 구성하여 보다 적극적으로 특성화고 졸업생들의 취업에 노력을 기울일 필요가 있다.

#### 나. 특성화고의 진로지도 및 취업지원과 직무일치도와의 관계

특성화고의 진로지도가 직무일치도에 미치는 영향( $\beta$ )은 0.098, 취업지원에 대한 만족도가 직무일치도에 미치는 영향( $\beta$ )은 0.132로, 진로지도와 취업지원 모두 직무일치도와의 관계에서 일정 수준 이상으로 유의미한 영향을 미치고 있다. 하지만 직무일치도에 대한 진로지도의 경로계수 값을 감안해 볼 때, 진로지도가 직무일치도에 직접적인 영향을 준다고보다는 표본크기에서 비롯된 효과일 수 있다.

진로지도는 학생들이 자신의 삶에 대해 적절한 방향을 세우고, 선택에 따르는 준비와 결정을 돕는 과정을 포함하기 때문에, 취업지원에 앞서 행해지는 것이 일반적이며 보다 더 포괄적으로 직업영역에 대한 방향성과 관련이 있다. 따라서 학생들은 학교의 진로지도보다 구직지도, 취업상담, 기술취득지원 등과 같은 학교의 구체적인 취업지원이 학생들이 자신의 전공과 일치하는 직업을 선택하는데 보다 직접적인 도움을 받고 있다고 볼 수 있다.

결과적으로 학교의 진로지도보다 취업지원에 대한 만족도가 높을수록 직무일치도에 미치는 영향이 더 큰 것으로 확인되었으며, 특성화고 학생들이 자신의 전공 영역의 일자리를 선택할 수 있도록 특성화고의 취업지원이 보다 적극적으로 이루어져야 함을 의미한다. 특성화고의 특성상 이미 진로에 대한 방향성을 설정한 상태의 학생들이 많기 때문에 구체적인 구직활동과 연결되는 취업지원에 대한 만족도가 더 크게 반응한 것으로 보인다. 따라서 특성화고에서는 일반계고와 비교하여 보다 특징적으로 취업지원을 강화할 필요성이 있다. 최근 고교 직업교육을 강조하면서 고졸 취업자의 학력 및 직무 불일치 현상을 극복하고 고졸 취업 문화를 정착하기 위해서 직업교육 경로 구축, 현장 지향적 교육과정 구성 등 다양한 노력들이 이루어지고 있으며, 이는 고졸 취업자들의 직무일치를 높이는 데 기여할 수 있을 것이다.

#### 다. 특성화고의 진로지도 및 취업지원과 직업만족도 간 매개효과 검증

특성화고의 진로지도 및 취업지원과 직무만족도 사이의 매개효과를 확인하기 위하여 각 변인들의 영향관계를 직접효과와 간접효과로 분해하여 살펴볼 필요가 있다. 다음의

<표 7>에 제시된 바와 같이, 학교의 취업지원에 대한 만족도가 직무일치도를 매개로 하여 직업만족도에 영향을 주었을 때 경로계수는 .028(.132\* .213)이고, 학교의 진로지도에 대한 만족도가 직무일치도를 매개로 직업만족도에 영향을 주었을 때의 경로계수는 .020(.098\* .213)이다.

<표 7> 직업만족도에 대한 영향요인의 효과분해

영향요인	직접효과	간접효과	전체효과
학교의 취업지원에 대한 만족도	.208	.028	.234
학교의 진로지도에 대한 만족도	.170	.020	.189

각각의 영향요인과 직무만족도 사이에 직무일치도를 매개로 한 효과가 유의한지 살펴 보기 위하여 소벨 검증(Sobet Test)을 실시하였다. 소벨 검증이란 비표준화 계수와 표준오차를 통해 매개효과의 크기가 유의미한지 직접적으로 검증하는 방법이다. 검증 결과 Sobel-Z의 절대값이 1.96 이상이면 통계적으로 유의하다고 간주한다( $p < .001$ ). 매개효과의 통계적 유의성을 검증한 결과, 특성화고의 취업지원에 대한 만족도와 직업만족도 간의 경로의 경우 직무일치도는 Sobel-Z 값이 3.540으로 나타나 기준치를 넘어서 통계적으로 유의한 것을 알 수 있다. 또한 특성화고의 진로지도에 대한 만족도가 직무일치도를 매개로 직업만족도에 미치는 영향에 대한 Sobel-Z 값이 2.675로 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 특성화고의 진로지도 및 취업지원과 직무만족도 사이에 직무일치도를 매개로 한 효과검증을 통하여 학교의 취업지원과 직무일치도 사이의 관계(이동임 외, 2002; 이만기, 2009)와 직무일치와 직무만족 사이의 관계(어윤경, 2010)가 구조적으로 연결되어 있음을 확인할 수 있었으며, 학교의 진로지도, 직무일치도 및 직무만족도의 구조적 관계 역시 단선적이지 않음을 규명하였다.

<표 8> 직무일치도의 매개효과 유의성 검증(Sobel test)

변수 간 경로	추정치 (표준오차)a	추정치 (표준오차)b	Zab
학교의 취업지원에 대한 만족도 → 직무일치도 → 직업만족도	0.233 (0.063)	0.110 (0.009)	3.540
학교의 진로지도에 대한 만족도 → 직무일치도 → 직업만족도	0.170 (0.062)	0.110 (0.009)	2.675

특성화고의 진로지도 및 취업지원이 직무일치도를 매개로 하여 직업만족도에 미치는 간접효과는 직업만족도에 대한 특성화고의 진로지도 및 취업지원의 직접효과에 비해 영향 크기는 작다. 비록 매개효과의 크기가 크지는 않지만 특성화고의 진로지도 및 취업지원이 직무일치도를 매개로하여 직업만족도를 높일 수 있다는 점은 특성화고의 교육과정 및 운영방식에 있어서 일정한 시사점을 제공한다.

직업만족도에 있어서 직무일치도가 중요한 요인임에도 불구하고 <표 3>에서 제시한 것처럼 직무일치도에 대한 응답의 평균점수가 다른 항목에 비해 상대적으로 낮았다. 고졸 취업자들의 만족스러운 직업을 가질 수 있도록 특성화고의 진로지도와 취업지원 프로그램이 필요성이 지속적으로 제기되어 왔음에도 불구하고, 고졸 취업자들은 학력 및 직무 불일치를 대졸 취업자들에 비해 많이 경험하고 있었다(임언 외, 2012).

특성화고의 진로지도 및 취업지원에 대한 만족 정도가 직무일치를 매개로 하여 직무만족도에 미치는 영향은 유의하지만 그 크기가 크지 않다. 이는 특성화고 졸업생들의 전공과 직무가 일치되도록 다양한 차원에서 노력이 필요함을 의미하며, 특성화고에서의 진로지도 및 취업지원의 방식을 포함하여 전체적인 교육과정이 보다 구체적으로 현장직무수행역량을 키울 수 있도록 이루어질 필요가 있음을 시사한다. 이를 통하여 특성화고 졸업생들의 직무 불일치를 줄이고, 궁극적으로 직무일치도의 향상을 통한 직업만족도를 높일 수 있을 것으로 판단된다.

## V. 결 론

본 연구는 한국고용정보원의 '고졸자 취업진로조사'를 활용하여 특성화고의 진로지도 및 취업지원 프로그램이 특성화고를 졸업한 학생들의 직업만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 이를 보다 총체적으로 분석하기 위하여 특성화고의 진로지도 및 취업지원, 직무일치도 그리고 직무만족도 사이의 구조적 관계를 살펴보고자 하였다. 그동안의 학교의 직업교육의 노동시장에서의 효과 연구가 대부분 대학교육에 초점을 맞추어 왔으나, 특성화고는 노동시장에서 요구하는 특정 분야의 전문 인력을 양성하는 것이 주된 목적이므로 본 연구 결과가 향후 특성화고의 운영 및 관련 정책을 마련하는데 기여할 것으로 기대된다.

다. 또한 특성화고의 직업교육이 졸업자들의 직업만족도에 미치는 영향을 분석하는데 있어서 단선적 관계에서 확장하여 직무만족도를 매개를 함으로써 보다 미시적이고 구체적인 경로를 밝힐 수 있었다. 본 연구의 주요 연구 결과 및 시사점을 간략히 정리하면 다음과 같다.

첫째, 특성화고의 진로지도 및 취업지원에 대한 만족도는 직업만족도에 긍정적 영향을 미치고 있었다. 특히 특성화고의 취업지원은 진로지도에 비해 직업만족도에 미치는 영향이 보다 강하게 나타나고 있었다. 이는 특성화고는 이미 특정 분야에 전문화된 학교이므로 입학 이전에 진로탐색을 이미 마친 학생들이 다수 존재할 것이며, 그렇기 때문에 특성화고에서는 강연이나 적성검사와 같은 진로지도보다 취업지원이 직업만족도에 미치는 영향이 보다 크게 나타난 것으로 보인다. 따라서 특성화고는 기술취득지원, 취업정보제공, 구직지도 등의 취업과 관련된 구체적인 지원에 노력을 기울임으로써 졸업자들의 성공적인 노동시장으로의 이행에 적극적인 역할을 수행할 필요가 있다.

둘째, 전공과 직무내용 및 수준에 대한 일치도가 직무만족도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무일치도는 학교의 진로지도 및 취업지원이 직업만족도에 미치는 영향에 비해 경로계수 값이 크게 나타나 직업만족도에 가장 크게 영향을 미치는 변인이라고 판단된다. 이는 전공과 일의 내용의 일치하고 전공이 맡은 업무에 도움이 많이 될수록 직업에 대한 만족도가 높아짐을 의미한다. 직무일치도와 직업만족도 사이의 이러한 관계는 선행연구(백병부 외, 2009; 유현숙 외, 2005)에서도 유사하게 나타났다. 즉, 전공에 부합하는 분야로 취업하게 될 경우에 직업에 대한 만족도가 높아지므로, 특성화고의 운영에 있어서 학생들이 전공 분야로 취업할 수 있도록 적극적으로 도울 필요가 있다.

셋째, 특성화고의 진로지도 및 취업지원은 직무일치도를 매개로 하여 직무만족도에도 긍정적 영향을 미치는 것으로 드러났다. 즉, 특성화고의 진로지도 및 취업지원은 학생들이 자신의 전공에 적합한 일자리를 찾는데 긍정적인 영향을 미치며, 전공과 일치하는 직무의 일자리를 선택하는 것이 직업만족도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 소벨 검증을 통하여 각각의 변인에 따른 매개효과의 유의성을 검증한 결과, '취업지원 만족도 → 직무일치도 → 직업만족도'와 '진로지도 만족도 → 직무일치도 → 직업만족도'에서 각각의 sobel-z 값이 3.54와 2.67로 모두 유의미한 결과를 보였다( $p < .001$ ). 매개효과에 있어서도 취업지원이 직무만족도에 미치는 영향이 보다 크게 나타났다. 이를 통하여 특성화고에서 이루어지는 기술취득지원, 구직 및 취업상담, 취업정보제공, 구직지도, 취업알선 등의 구체적인 취업지원이 학생들이 전공과 적합한 일자리를 선택하는데 보다 직

접적으로 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 비록 특성화고의 진로지도 및 취업지원의 직업만족도의 영향에 있어서 직무일치도를 매개로 한 간접효과는 직접효과에 비해 작지만, 직업만족도에서 있어서 직무일치도의 영향이 크다는 점을 감안할 때, 특성화고의 진로지도 및 취업지원이 특성화고 학생들의 전공과 직무를 일치시키는 방향으로 이루어질 필요가 있다.

이상에서 논의한 바와 같이, 진로지도 및 적극적인 취업지원을 통하여 특성화고가 조기 사회진출을 통한 현장 경력을 쌓을 수 있는 경력개발의 경로로서 인식되도록 해야 하며, 특성화고에서 배출된 인재들이 노동시장에서 인정받을 수 있도록 특성화고 본래의 설립 목적과 취지에 맞는 체제와 운영이 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다. 이러한 학교 수준의 노력과 함께 부정적인 사회인식이나 학력차별 등으로 특성화고 졸업생들이 취업 장벽을 경험하지 않도록 교육적 차원을 넘어서 보다 범정부적 차원의 정책적 지원도 함께 이루어져야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 교육과학기술부(2012). 2012년 교육기본통계 조사결과 발표, 교육과학기술부 보도자료 (2012. 9. 11).
- 강순희·이상준(2009). 「진로지도가 전공 선택, 고용 및 임금에 미치는 영향」, 『진로교육연구』, 제22권 제4호, 노연 1~18쪽.
- 강준명(2004). 「장애인의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」, 대구대학교 석사학위논문.
- 관계부처합동(2010). 고등학교직업교육선진화방안, 제5차 국가고용전략회의 제3호 안건.
- 김강호(2009). 「전문계 고등학교 진로지도 활동이 학생이 진로성숙에 미치는 영향」, 『직업교육연구』, 제28권 제4호, 183~200쪽.
- 김기현(2005). 「교육과 직무의 불일치 -한일 대학졸업자들을 중심으로-」, 『교육사회학연구』, 제15권 제3호, 51~77쪽.
- \_\_\_\_\_(2006). 「업무내용과 대학(원) 전공의 불일치」, 『노동리뷰』, 1, 92~103쪽.
- 김동규(2012). 「특성화고 선택의 자발성이 고졸청년층의 노동시장 성과에 미치는 영향」, 『직업교육연구』, 제31권 제3호, 25~42쪽.
- 김수원(2012). 「전문대학생의 진로탐색활동과 고용 여건 및 만족도의 관계」, 『직업과 고용서비스연구』, 제7권 제1호, 33~54쪽.
- 김장희·정성수(2012). 「공업계열 특성화고교생의 직업흥미-전공 일치도, 직업흥미-포부 일치도, 진로성숙도 및 학업성취도의 관계」, 『한국교원교육연구』, 제29권 제3호, 1~18쪽.
- 김주환·김민규·홍세희(2009). 『구조방정식모형으로 논문쓰기』, 커뮤니케이션북스.
- 김창호(2002). 「실업계 고등학교 교육과정의 주요 쟁점 분석 및 교육관의 정립」, 『교육과정연구』, 제20권 제3호, 211~241쪽.
- 김충기(1995). 『미래를 위한 진로교육』, 양서원.
- 김현동(2011). 「전문대 여성 졸업생의 대학생활과 직장만족도의 관계연구」, 『교육행정연구』, 제30권 제4호, 241~258쪽.



- 김현주(2009). 『상업계 고등학교 전산회계 교육과정 개선안에 따른 취업지원 프로그램 개발 연구』, 영남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 나승일·김기용·정동열·조성웅(2011). 『정부부처 연계형 특성화고 성과 진단』, 『농업교육과 인적자원개발』, 제43권 제2호, 127~150쪽.
- 노경란·박용호·허선주(2011). 『대졸 청년층의 대학 재학 중 경험한 교육서비스와 직장이동과의 관계 분석: 첫 직장 만족도의 매개효과를 중심으로』, 『직업교육연구』, 제30권 제1호, 29~49쪽.
- 대한상공회의소(2012). 『고졸채용에 대한 기업의 인식변화조사』.
- 문선희(2003). 『직업 만족도 조사를 통한 진로지도 프로그램 개발 방안 연구』, 인천대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박소영·민병철(2008). 『진로결정 시기가 임금과 직무만족도에 미치는 영향: 일반계고등학생을 중심으로』, 『제1회 대졸자직업이동경로조사 심포지엄 논문집』, 한국고용정보원.
- 박동열(2012). 『선순환적 고졸 채용 활성화 방안』, 『임금연구』, 제20권 제4호, 경총 노동경제연구원.
- 박윤경·이영민(2012). 『여대생의 자격취득이 취업, 임금, 직무만족에 미치는 영향 분석』, 『인적자원관리연구』, 제19권 제3호, 135~150쪽.
- 박재민·엄미정·김윤영(2010). 『이공계 졸업생의 전공-직업 일치와 숙련 그리고 장기적 노동시장 성과에 관한 연구』, 『한국기술혁신학회 학술대회 발표논문집』, Vol.2010 No.5, 206~219쪽, 한국기술혁신학회.
- 백병부·황여정(2009). 『대졸 임금근로자의 일자리 만족도 영향요인에 대한 구조분석』, 『직업능력개발연구』, 제12권 제2호, 123~146쪽.
- 백운경·이광호(2008). 『상업계열 특성화고등학교 현황과 발전과제』, 『상업교육연구』, 제21권, 39~61쪽.
- 손정선(2008). 『전공과 직업일치에 따른 직무만족도』, 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 송달용·이용환(2008). 『특성화 고등학교 평가준거 개발』, 『농업교육과 인적자원개발』, 제40권 제3호, 115~135쪽.
- 신유근(1991). 『조직론』, 서울: 다산.
- 안선영·장원섭(2009). 『한국 청소년 패널조사(KYPS) VII: 고등학교 졸업 후 진로 유형에 영향을 미치는 요인』, 『한국청소년패널조사데이터분석보고서 2』, 한국청소년

정책연구원.

- 어윤경(2010). 「전공-직무 일치와 직업 가치관에 따른 직무 만족도 변화 추이」, 『상담학연구』, 제11권 제2호, 721~738쪽.
- 오석영(2012). 「특성화고 학생의 진로결정요인 분석: 서울지역 진로결정 집단별 비교」, 『진로교육연구』, 제31권 제3호, 135~151쪽.
- 오성욱·이승구(2009). 「대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향」, 『진로교육연구』, 제22권 제2호, 1~19쪽.
- 유기현(1983). 『조직행동론』, 서울: 무역경영사.
- 유현숙·조영하(2005). 「고등교육기관졸업자의 전공일치취업에 영향을 주는 요인분석연구」, 『한국교육』, 제32권 제4호, 223~244쪽.
- 이동임·김덕기(2002). 「노동시장에서 자격의 효과분석」, 『직업교육연구』, 제21권 제2호, 183~201쪽.
- 이만기(2009). 「대졸자의 자격보유가 산업현장에서의 일자리적합과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구」, 『진로교육연구』, 제22권 제2호, 167~180쪽.
- \_\_\_\_\_ (2010). 「대졸자의 일자리 적합과 직무만족 영향요인에 관한 구조모형 분석」, 『경영정보연구』, 제29권 제4호, 245~256쪽.
- 이병훈(2003). 「재학 중 근로경험의 실태와 노동시장 성과」, 『노동경제논집』, 제26권 제1호, 17~37쪽.
- 임언·현진실·박재현(2012). 「청년근로자의 스킬 및 학력 불일치 전환 유형에 따른 임금 및 직무만족도 변화 차이」, 『직업교육연구』, 제31권 제3호, 177~197쪽.
- 장유식(2003). 「특성화고등학교 학생들의 자아인식에 따른 진로의식의 차이」, 영남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정광호·김태일(2003). 「공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도 비교분석: 한국 노동패널연구(KLIPS)자료를 중심으로」, 『한국정책학회보』, 제12권 제3호, 1~29쪽.
- 정주영(2013). 「대학교육만족도, 직업가치관, 직업만족도에 관한 구조적 분석」, 고려대학교 박사학위논문.
- 조영하·김병찬·김봉준(2008). 「대학졸업자의 취업성공에 대한 영향요인 분석」, 『교육행정학연구』, 제26권 제2호, 437~462쪽.
- 채창균(2003). 「대학생의 재학 중 일자리 체험과 취업준비」, 『직업교육연구』, 제22권 제

1호, 169~184쪽.

최동선(2011). 「특성화고 취업지원 운영 방안」, 『THE HRD REVIEW』, 제14권 제3호, 77~96쪽.

최영순(2008). 「전공-업무 불일치 재직자 특성 : GOMS 자료를 중심으로」, 『e-고용이슈』, 제2008-28호, 한국고용정보원.

최호승·이종호(2012). 「충남지역 상업계 특성화고등학교의 취업정책 및 성과에 대한 교사의 인식 연구」, 『한국경영교육학회』, 제27권 제6호, 353~372쪽.

황여정(2007). 「일반계 고등학생의 진로결정 및 진로정보인지수준 영향요인」, 『교육사회학연구』, 제17권 제1호, 131~158쪽.

황여정·백병부(2008). 「대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인」, 『직업능력개발연구』, 제11권 제2호, 1~23쪽.

허 현(2001). 「실업계 고등학교 학생의 진로지도에 관한 연구」, 연세대학교 석사학위논문.

홍세희(2000). 「구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거」, 『한국심리학회지: 임상』, 제19권 제1호, 161~177쪽.

Campbell, A. Converse, Philip E., Rogers & Wilard L.(1976). *The quality of American Life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*, New York, NY, US:Russell Sage Foundation.

Curran, P. J., West, S. G. & Finch, J. F.(1996). "The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis", *Psychological Methods*, Vol.1 No.1, pp. 16~29.

McCormick, E. J. & Tiffin, J.(1974). *Industrial Psychology*(6th ed), Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

O'Reilly C. A., Chatman. J. & Caldwell, D. E.(1991). "People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit", *Academy of management Journal*, Vol.34, pp. 487~516.

Oliver, R. L.(1999). "Whence Consumer Loyalty?", *American Marketing Association*, Vol.63, pp. 33~44.

Robst, J.(2007). "Education and Job Match: The Relatedness of College Major and Work", *Economics of Education Review*, in printed.

- Saks, A. A. & Ashforth, B. E.(2002). "Is job search related to employment quality? It all depends on the fit", *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, pp. 646~654.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N.(1997). *Organizational Behavior*, New York: John Wiley and Sons. Inc.
- Smith, H. C.(1955). *Psychology of industrial behavior*, NY: McGraw-Hill.
- Taylor, R. E.(1972). Career education: Implication for increased educational relevancy, Paper presented at the Central New York School Study Council Career Education Conference.
- Vancouver, J. B. & Schmitt, N. W.(1991). "An exploratory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence", *Personnel Psychology*, Vol.44, pp. 333~352.
- Wolbers, M. H. J.(2003). "Job Mismatches and their labour market effects among school-leavers in Europe", *European Sociological review*, Vol.19 No.3, pp. 249~266.

Abstract

---

The Impact of Employment Support and Career Guidance of  
Specialized Vocational High Schools on Job Satisfaction  
: With Focus on the Mediating Effect of Job and Major Congruence

Nam Mija  
Kim Heeyun  
Lee Suji  
Lee Jooyeong

This study seeks to examine the impact of specialized vocational high schools' employment support and career guidance on graduates' job satisfaction. Assuming a mediating effect of congruence between jobs and majors among career guidance, employment support, and job satisfaction, a structural equation model was proposed to analyze the study's model using the "2011 Korea Employment Information Service's High School Graduates Occupational Mobility Survey".

The study results showed a positive influence from career guidance and employment support on graduates' job satisfaction. Also, higher congruence between jobs and majors results in higher job satisfaction. In addition, the study revealed that the career guidance and employment support programs in specialized vocational high schools have a significant effect on the students' efforts to find a job that is relevant to their majors. Job and major congruence also had positive influence on job satisfaction by acting as a mediator.

**Key word:** Specialized vocational high school, Career guidance, Employment support, Job and major congruence, Job satisfaction

