

특성화고 졸업생의 개인 및 학교 수준의 특성이 직장만족도에 미치는 영향 탐구*

오석영(吳昔泳)**

김지석(金志碩)***

논문 요약

본 연구는 특성화고 학생들의 취업 후 직업 만족도에 개인 특성 및 가정 변인, 학교 진로 교육이 학교 지원 환경과 함께 어떤 영향을 미치는 지 알아보는 것을 목적으로 하였다. 서울교육종단연구(SELS) 패널데이터(1-4년차)를 사용하여 분석하였으며 개인 수준(전공 수업태도, 진로성숙도, 자아존중감, 부모학력 및 경제수준, 보호자와의 관계, 진로교육참여, 정규직여부)과 학교 수준(취업컨설턴트 수, 취업지원 예산, 진로교사의 집단/개인 지도 정도, 직업체험기회 제공 정도)을 구분한 위계적 선형모형을 통해 분석하였다. 분석 결과 개인 수준에서 학교진로 교육, 보호자와의 관계 등은 직장만족도에 긍정적 영향을 미쳤으나 진로성숙도의 경우 각 학교 평균보다 높은 진로성숙도를 가진 학생이 낮은 직장만족도를 보이는 것으로 나타났다. 학교 수준 변인으로 투입된 취업컨설턴트의 수와 취업지원사업금액은 졸업생들의 직장 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 진로교사의 진로 지도 횟수는 학생들의 진로 교육효과와 부(-)의 상호작용이 있는 것으로 나타났는데, 이는 학교의 진로 지도교사의 개인/집단 진로 지도가 많을수록 학교별 진로교육 차이를 통한 직장 만족도의 차이를 줄일 수 있음을 시사하였다.

주요어 : 특성화고, 진로 교육, 진로 성숙도, 직장 만족도

* 이 논문은 2013년 수행된 서울교육종단연구 정책연구과제의 일부를 수정보완시킴.

** 명지대학교 청소년지도학과 조교수

*** 명지대학교 청소년지도학과 석사과정생

I. 서론

중등 직업교육의 대표기관인 특성화고등학교는(구(舊) 실업계·전문계고등학교, 이하 특성화고) 1960년대 이후 중공업 위주의 경제 발전 과정과 맞물려 산업현장에서 요구되는 기술·기능인을 양성하는 중추기관으로써 역할을 담당하였다. 하지만 1990년대 이후 경제 환경이 산업사회에서 지식정보사회로 변화하며 산업 구조가 고도화되고 학령인구의 감소 및 대학진학에 대한 요구가 증가하는 등 사회·문화적으로도 변화가 일어나게 되었다. 이에 따라 특성화고 학생 수가 감소하며 특성화고 졸업자의 대학진학률이 취업률을 크게 상회하는 등 특성화고는 그 존재 가치에 대한 도전에 직면하게 되었다(김선태, 박윤희, 2003; 이광호, 2006).

이러한 중등 직업교육이 내제하고 있는 여러 문제들을 해소하기 위해 정부는 다양한 시도를 해왔다. 최근 '선취업-후진학', '능력중심사회의 실현'이라는 기치 아래 2010년 「고등학교 직업교육 선진화방안」을 시작으로 현 정부의 국정과제로 연계·발전시킨 「고졸 취업 활성화 방안」, 「산학일체형 직업교육 활성화 방안」 등 정부의 적극적인 중등 직업교육 활성화 정책이 시행되고 있다(교육과학기술부, 2010; 교육부, 2014). 산업별 기능 중심에 따른 전문계고 체제개편과 산업수요 맞춤형 교육과정 운영, 선취업-후진학 체제를 구축하여 학교와 직업세계를 잇는 등 경력개발 경로를 다양화 시키고 있다. 이에 따라 고졸 취업에 대한 인식이 제고 되고 있으며 취업률 또한 지속적으로 증가하고 있다. 정부 발표에 따르면 2015년 4월 1일 기준 특성화고·마이스터고 졸업자의 취업률은 46.6%, 진학률은 36.6%로 나타났다. 이것은 취업률이 16.7%로 최저점을 기록했던 2009년을 기점으로 6년 연속 상승한 수치이다(교육부, 2015). 정부의 지속적인 고졸 취업 활성화 정책이 가시적인 성과로 나타나고 있으며, 이는 특성화고의 역할과 기능의 재정립이라는 점에서 고무적이라 할 수 있다.

한편 취업 중심의 정책 결과로 취업률은 상승하고 있지만 취업 후 직장 적응에 대한 문제가 여전히 남아 있는 상황이다. 고졸 취업자의 첫 직장에서의 근속 연수가 대졸자에 비해 짧으며, 이직이 상대적으로 빈번한 상황에서 이들의 경력형성과 직장적응에 대한 근본적인 개선이 필요함이 제기되고 있다(김안국, 신동준, 2007; 윤형한, 신동준, 2012). 이와 같은 사실은 고졸 취업자의 취업률이 단순히 정량적으로 늘어나고 있음에 대한 긍정적 평가에서 벗어나 취업 이후의 만족도, 경력개발 등에 대한 관심으로 이어져야 하며 특성화고 직업교육과 연계되어 이루어져야함을 의미한다.

이와 관련하여 고졸 취업자의 일자리 만족 수준에 영향을 미치는 요인 탐색을 위한 연구가 일부 이루어 졌으나(김동규, 2012; 남미자 외, 2013; ; 최동선, 이종범, 2013; 노경란, 하선주, 2013), 다수의 연구가 학교수준에서 제공되는 진로지도 및 취업지원 서비스에 대한 요인을 그에 대한 개인의 만족도로 환원하여 사용함으로써 개인수준의 요인과 학교수준의 요인의 영향력을

구분하여 분석하고 있지 않다. 학교는 학생들이 대부분의 시간을 보내는 공간으로써 학생 개인에게 많은 영향을 끼칠 수 있는 환경적 요소이다. 특히 특성화고 학생들에게 있어서 학교는 경력 개발의 시작점이 된다는 점에서 중요한 의미를 갖는다. 따라서 졸업 후 일자리의 만족 수준에 영향을 미치는 학교수준의 요인을 탐색하는 것은 이후 특성화고의 정체성 확립이라는 측면에서도 중요한 과제가 될 것이다.

이와 같은 논의를 바탕으로 학생 개인적 수준의 요인 외에도 학교차원의 특성이 학생 개인에게 유의한 영향을 끼칠 수 있음을 알고 연구 과정에서 학교수준의 요인을 개인수준의 요인과 구분하여 그 효과성을 분석해야 함을 시사한다.

따라서 본 연구는 특성화고 졸업 후 직장적응(직장만족도)에 영향을 미치는 재학시절 개인적 특징 및 진로 교육 효과, 학교 특성을 규명하는데 있어 개인수준과 학교수준의 2수준 다층모형으로 분석함으로써 개인 및 학교변인의 상호작용 효과를 밝혀내고자 함을 목적으로 한다. 따라서 종속변인을 직장만족도로 하며 독립변인은 개인수준에서 학생 및 부모 변인, 진로교육 효과 등의 하위요인과 학교수준에서의 변인으로 구분하였다. 본 연구에서 밝히고자 하는 연구 문제는 다음과 같다.

연구문제 1: 취업 후 직장만족도에 대한 학생 개인수준과 학교 수준의 영향력은 어떠한가?

연구문제 2: 취업 후 직장만족도에 영향을 미치는 학생 개인수준과 학교 수준의 변인은 어떠한 상호작용 관계를 갖는가?

II. 이론적 배경

1. 직장만족도의 개념

직장만족도란 직장에 대하여 개인이 주관적으로 느끼는 감정적 만족의 상태로써, 일반적으로 직무와 밀접한 관련을 갖고 있으며 직무만족도와 유사한 개념으로 사용된다(박정주, 2011; 오성욱, 이승구, 2009). 이와 관련된 선행연구들에서 직장만족도 및 직무만족도를 측정하기 위해 사용된 변인들을 살펴보면 직무(업무)내용, 전공-직무 일치도, 임금, 발전 가능성, 안정성, 근무환경, 근무시간, 인간관계, 의사소통, 사회적 평판, 인사 체계, 복리후생 등 공통적인 요인들을 추출해 낼 수 있다(박정주, 2011; 오성욱, 이승구, 2009; 주영주, 한상운, 2015; 안재영, 이병욱, 2015). 직장만족도와 직무만족도는 사용하는 분야나 영역에 따라 개념적 정의에서 약간의 차이를 보이지만, 개념을 구성하는 하위 요인들은 공통된 특성을 나타내고 있음을 알 수 있다. 본 연구에서는 직장만족도를 직무 자체 및 직무를 수행하는 과정에서 겪게 되는 다양한 내적·외적 요소들,

즉 급여, 고용안정성, 직무내용의 적절성, 근무 환경, 인간관계, 개인발전성에 대한 개인의 주관적 만족도로써 직무만족을 포괄하는 총체적 개념으로 정의하고자 한다. 선행연구에서 이와 같은 포괄적 개념의 직장 만족도는 이직에 대한 예측력이 가장 큰 요인으로 제시되기도 하였으며 (Valentine, Lynn, Gary, & Roland, 2010), 직장 만족이 경력성공의 단기적 지표로 제시될 수 있음이 증명되기도 하였다(Rayton, 2006, 오석영, 2014).

2. 특성화고졸 취업자 직장만족도 관련 선행연구

김동규(2012)는 특성화고 및 전공 선택 요인이 노동시장 성과(상용직 취업, 시간당 임금, 직장만족도)에 미치는 영향을 로지스틱 회귀분석을 통해 분석하였다. 그 결과 특성화고 선택이 취업 목적으로 자발적일 때, 상용직 취업이나 시간당 임금, 직장만족도에 긍정적 효과를 보였다. 전공 선택 시 직업 및 취업 전망을 이유로 자발적인 선택을 하였을 때 상용직 취업, 직장만족도에 긍정적 효과를 보인 반면 시간당 임금에는 부정적 효과를 나타냈다.

남미자 외(2013)는 특성화고의 진로지도(교육과정, 강연, 정보제공, 진로검사, 직업체험, 진로상담) 및 취업지원(기술취득상담, 취업상담, 취업정보제공, 구직지도, 취업알선)이 직장만족도(임금, 안정성, 직무내용, 근무환경, 근로시간, 발전가능성, 대인관계, 복리후생, 인사관계, 사회적평판, 자율성, 전반적 직장만족도)에 미치는 영향에 대해 직무일치도(일의 내용과 전공과의 비교, 일의 내용과 수준 비교, 일의 내용과 전공과의 도움 여부)를 매개변인으로 하는 모형을 통해 분석하였다. 그 결과 특성화고의 진로지도 및 취업지원에 대한 만족도(특히 취업지원)와 직무일치도는 직업만족도에 긍정적 영향을 미쳤는데, 이 중 직무일치도가 경로계수 값이 더 크게 나타나 직업만족도에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 진로지도 및 취업지원은 직무일치도를 통해 직업만족도에 긍정적 영향을 미쳤다. 이는 재학 중 학생에게 제공되는 진로지도 및 취업지원이 전공과 취업분야가 일치 되는 방향으로 이루어질 필요가 있음을 시사한다.

노경란 외(2013)는 독립변인으로 특성화고 졸업자의 고등학교 교육 및 진로개발 서비스에 대한 개인적 노력(학교성적, 진로준비행동, 진로지도 참여경험, 취업지원 참여경험), 종속변인으로 일자리의 질(월수입, 고용형태, 사회보험가입, 사내복지수혜), 매개변인으로 고등학교 교육 및 진로개발 서비스에 대한 주관적 인식(고교교육 참여만족도, 진로지도 참여만족도, 취업지원 참여만족도)을 설정하여, 특성화고 졸업자가 재학 중 학교에서 제공한 교육과 진로개발 서비스에 대한 참여 경험이 졸업 후 일자리의 질에 미치는 영향 관계를 파악하기 구조방정식 모형을 통해 분석하였다. 그 결과 재학 중 학업성취 수준이 높고 학교에서 제공하는 진로개발 서비스에 적극 참여할수록 그에 대한 주관적 인식(만족도)이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 진로개발프로그램에 적극 참여하고, 그에 대한 주관적 만족도가 높을수록 졸업 후 괜찮은 일자리로 진입할 가능

성이 높아지는 것으로 나타났다. 마지막으로 학교에서 제공하는 교육과 진로개발 서비스에 대한 적극적 참여는 그에 대한 주관적 만족도 수준을 매개로 하여 괜찮은 일자리로 진입할 가능성을 높이는 것으로 나타났다.

최동선, 이종범(2013)은 특성화고 졸업 취업자가 좋은 일자리로 이행하는 데 영향을 미치는 요인들을 탐색하고자 다중회귀분석을 통해 관련 변인들의 영향력을 분석하였다. 독립변인은 개인수준 변인으로 성별 및 계열을, 교육관련변인으로는 특성화고 선택 이유, 학교 만족도, 고교 성적, 진로탐색행동 수준, 가정 진로지도 빈도, 취업목표 달성 여부, 자격증 소지 정도를, 현 직장 관련 변인으로는 직장규모, 고용형태, 일자리와 학교교육과의 관련성, 4대 보험 가입여부, 복지혜택 제공 여부를 포함하였다. 종속변인은 좋은 일자리 지수(임금, 직업의 사회적 위세, 직무만족도)를 사용하였다. 그 결과 성별이 여성일수록, 상업계열일수록 좋은 일자리로 이행에 긍정적인 영향을 나타냈다. 교육관련 변인 중 학교에 만족할수록, 성적이 우수할수록, 재학 중 설정한 취업목표를 달성할수록, 자격증이 많을수록 좋은 일자리로 진입할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 현 직장 관련 변인은 모두 좋은 일자리로 이행하는 데 있어 유의하게 영향을 미쳤다.

선행연구들을 토대로 직장만족도에 영향을 미치는 요인을 살펴보면 크게 개인특성요인, 가정배경요인, 학교관련 요인의 세 가지 영역으로 분류 할 수 있다. 먼저 개인특성요인으로는 성별, 진로준비행동, 진로성숙도, 자아존중감 등으로 구분할 수 있다. 가정배경요인은 부모의 학력수준, 가구소득, 가정에서의 진로지도 경험, 부모와의 관계 등으로 구분할 수 있다. 학교관련요인으로는 성적, 학교수업태도, 학교진로지도 및 취업지원 프로그램에 대한 만족도 등으로 나누어 볼 수 있다.

1) 직장만족도와 개인특성 관련 요인

직장만족도에 영향을 미치는 개인특성 관련 요인을 측정한 선행연구들을 살펴보면, 김성남(2013)은 특성화고 취업자의 진로발달 유형과 직장만족도의 관계를 분석한 연구에서 취업목표 설정이 뚜렷하고 진로준비행동의 수준이 높은 학생은 그렇지 않은 학생들 보다 직장만족도(직무내용, 자율성과 권한, 발전가능성, 임금, 복리후생제도, 직장 안정성, 근무환경, 대인관계, 인사체계가) 높게 나타났다고 보고하였다. 김동규(2012)는 특성화고 선택의 자발성이 고졸청년층의 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석하였는데, 그 결과 특성화고 및 전공 선택 시 '취업'이나 '대학진학', '직업 및 취업전망' 등 뚜렷한 목표를 갖고 진학을 한 경우 비자발적인 학생에 비해 취업 시 상용직으로 취업할 확률이 높았고, 임금수준 또한 더 높았으며 임금, 직장안정성 등을 포함한 11개 항목에 대한 직장만족도도 높게 나타났다. 이를 종합해보면, 자신의 적성이나 진로에 대한 인지수준이 높고, 자율적으로 그 길을 선택하고 실천하는 학생들이 직업세계로 이행 후

비교적 높은 만족도를 느끼고 있다는 것을 알 수 있다. 이는 진로성숙도와 진로준비행동이라는 측면에서 살펴볼 수 있다. 진로성숙도(career maturity)란 자신의 소질과 적성에 대한 이해를 토대로 슬기롭게 진로를 선택하고 직업세계를 탐색할 수 있는 능력이나 준비도를 뜻하며(배상훈, 2012), 진로준비행동이란 자신의 진로를 개척하기 위한 적극적인 탐색과 실천을 의미한다. 자신의 진로에 대한 높은 인지 수준과 이를 실천하기 위한 적극적인 행위는 진로목표를 달성하는데 긍정적인 영향을 미치며 높은 만족도 수준을 이끌어내는데 중요한 요소로 작용함을 예측해볼 수 있다.

또 다른 연구를 살펴보면 조강혜 외(2013)의 연구에서는 자동차 정비 서비스 종사들을 대상으로 자아효능감과 직무스트레스에 미치는 영향에 대해 연구하였는데, 그 결과 자아효능감이 높을수록 직무를 통해서 경험하는 스트레스 수준이 낮아진다고 보고하였다. 박정아 외(2012)는 대기업 사무직 근로자의 경력탄력성에 영향을 미치는 요인을 탐색하였는데, 그 결과 자아존중감과 자기효능감은 경력탄력성에 통계적으로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자아존중감은 자신에 대한 능력과 가치관에 있어 긍정적으로 판단하는 정도로 이 미래의 행위나 과업에 대한 성공적 수행 가능성에 대한 신념인 자아효능감을 포함하기도 하는데 이 개념이 높으면 설정한 목표 수준과 이를 달성하려는 노력 수준이 동시에 높아져서 업무 성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Bandura, 1977; Locke et al., 1984; 조강혜, 노형봉, 2013, 재인용). 이는 긍정적인 자아존중감을 가진 사람일수록 직무를 통해 겪게 되는 스트레스 경험에서 높은 적응력을 보이고 상황을 긍정적으로 대처해나가고 있음을 보여준다.

성별에 관한 요인 탐색은 주로 취업과 관련하여 이루어졌는데 연구별로 성별이 취업에 미치는 영향에 대한 결과는 대체로 여성이 남성에 비해 높은 취업률을 보이고 있음을 나타내고 있다(최동선, 이종범, 2013; 강순희, 2013). 이는 남성이 특성화고 졸업 이후 1~2년 이내로 군입대를 해야 하는 특수한 상황에 따른 차이로 인해 나타나는 것으로 보인다. 임유진, 정영순(2015)은 고졸청년층의 좋은 일자리 이행가능성에 영향을 미치는 요인을 탐색하였는데, 통계적으로 유의하지는 않았지만 남성의 경우 군입대전 시간제 일경험이 향후 좋은 일자리 이행에 부적 영향을 끼치고 있음을 보고하였다. 이를 통하여 남성은 군입대라는 특수한 상황이 직장에서 느끼는 만족도에 영향을 줄 수 있다고 예측할 수 있으며 이는 통계적으로 성별이 직장만족도에 어떠한 영향을 미치는 지 분석하여 시사점을 제안할 필요성이 있다.

2) 직장만족도와 가정배경 관련 요인

가정배경요인에 대한 영향력 탐색은 주로 취업과 관련한 연구에서 이루어졌는데, 이를 살펴보면 크게 부모의 학력, 가구소득, 가정에서의 진로지도를 공통적인 측정변인으로 사용하고 있음을 알 수 있다. 가구소득과 부모학력에 관한 요인은 대체적으로 취업에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다(장현진, 이지혜, 2010; 김지경, 김종성, 2014). 이는 고졸 초기경력자의 취업이유 중 ‘당장의 수입 필요’가 전문대졸 이상의 집단보다 높은 비율을 나타내고 있으며, 이와 같은 상황은 고졸 초기경력자가 자신의 경력개발보다 가구소득 등 경제적인 이유로 취업을 할 수 있다는 의미로 해석되기도 한다(최동선, 임언, 오석영, 정혜령, 2013). 부모의 학력이 취업에 부적 영향을 미치고 있다는 선행연구들의 결과는 부모의 학력이 자녀의 학력에 강한 정적 영향을 미치고 있음을 보고하고 있는 연구에 의해 설명할 수 있다(남기곤, 2008). 한국사회에서 부모의 학력이 높을수록 자녀 또한 고학력화가 이루어질 가능성이 높다는 것인데, 부모학력과 취업 간의 영향력 분석 결과는 특성화고 학생들에게도 예외적이지 않으며 부모의 학력이 높을수록 취업보다는 진학을 선택할 개연성이 높다는 것을 나타낸다.

최동선, 이종범(2013)의 연구에서는 가정에서의 진로지도 경험이 많을수록 좋은 일자리로 이행할 확률이 높아진다고 보고하였다. 이만기(2014)는 가정에서의 진로준비행동(진로관련 대화, 진로관련 경험 등)이 취업에 직접적인 영향을 미치며, 예비적 직업탐색과 진로성숙도를 높인다고 보고한 바, 취업에 있어 가정에서의 진로 관련 경험이 큰 영향을 끼치고 있음을 밝혔다. 이에 따라 가정에서의 진로 경험이 취업뿐만 아니라 취업 이후의 직장만족에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

3) 직장만족도와 학교 관련 요인

남미자 외(2012)는 특성화고의 진로지도 및 취업지원이 직무일치도를 통해 직업만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과 학교에서 이루어지는 진로지도 및 취업지원에 대한 만족도가 높을수록 직업만족도가 높았으며, 또한 진로지도 및 취업지원 만족도는 직무일치도를 매개로 하여 직업만족도에 간접적인 영향을 미치고 있음을 나타냈다. 이는 학교에서의 진로지도와 취업지원이 직장만족도에 영향을 미치는 단선적 관계에서 나아가 직무일치도를 매개로하여 구체적 관계를 통계적으로 확인했다는 데에 의의가 있었다. 노경란 외(2013)는 학교에서 제공하는 진로개발 서비스에 적극적으로 참여한 학생은 이에 대한 만족도를 매개로하여 좋은 일자리로 이행할 가능성이 높아진다고 보고하였다. 이만기(2014)는 학교지원만족도는 취업에 직접적으로 영향을 미치거나 가정에서의 진로준비행동을 통해 간접적으로 취업에 영향을 미치게 된다고 보고하였

다. 이를 종합해보면, 학교에서 이루어지고 있는 다양한 진로 관련 프로그램에 대한 참여와 높은 만족도는 향후 양질의 일자리로 이행하고 높은 직장만족도를 느낄 수 있는 개연성을 높여준다고 할 수 있다. 특히 최근 특성화고의 진로교육이 진학에서 취업으로 전환되고 있으나 여전히 절반 이상의 학생이 대학으로 진학을 하거나 진학을 희망하고 있고, 단순히 취업을 향상을 목적으로 양질의 직업교육에 대한 재정적, 교육적 지원 없이 취업만 시키는 현상이 우려되는바(윤형한, 신동준, 2012), 취업 후 직장만족도를 높이기 위한 학교의 노력(예: 취업전담 컨설턴트의 운영 및 취업 지원 예산 편성과 같은 재정환경, 현장학습 운영 및 개별/집단 취업교육 등을 교육지원)의 중요성이 강조될 수 있다. 그러나 여러 선행연구에서는 진로지도 및 취업지원이 학교차원에서 이루어지는 환경적 특성임에도 불구하고 이에 대한 개인의 만족도로 환원하여 사용함으로써 그 효과가 개인수준에서 영향력을 지니는 것인지 학교수준에서 영향력을 지니는 것인지 확인할 수 없다는 한계가 있다.

III. 연구 방법

1. 측정 대상 및 도구

본 연구는 서울교육종단연구(Seoul Educational Logitudinal study 2010: SELS) 패널데이터(1·4년차, 2010년-2013년)를 사용하였다. 대상은 패널데이터 수집에 참여한 특성화고 23개 및 해당 학교 학생들 중 (921명) 졸업 후 취업자 430명의 응답을 분석하였다(부실 응답자 38명 제외). 본 연구는 특성화고 졸업자 중 취업된 집단의 고교재학시절 개인 및 환경적 진로 특성이 직장적응(직장만족도)에 대한 효과를 본 것이므로 SELS 4차년도 특성화고 자료 중 대학입학자(또는 준비자) 397명, 구직자 및 미취업자 56명은 분석에서 제외되었다.

종속 변수로 사용된 직업 만족도는 4차년도 취업자들을 대상으로 수집된 자료로 급여, 고용안정성, 직무내용, 개인 발전 가능성, 이상 4개 항목의 만족도를 5점 척도로 측정하였으며 만족도의 평균치를 사용하였다. 독립변수 중 개인 수준 변인인 학생 변인은 취업에 가장 임박한 3차년도에 수집된 전공수업 태도(예: 전문교과 수업시간에의 적극적으로 참여, 연습 복습 정도, 집중 정도 등 6문항), 자아존중감(예: 자신의 성품, 능력, 가치, 긍정적 태도 등 5문항), 진로성숙도(예: 내가 좋아하는 일, 나의 직업적 성격, 진로 정보 탐색, 진로 결정 등 8문항)를 5점 척도로 측정하였으며 각각의 평균을 사용하였다. 그밖에 부모와 관련된 변인인 부모의 학력 평균, 부모의 경제적 지위, 보호자와의 관계는 각각 1·3차년도 부모, 학생 데이터에서 파악되어 이를 사용하였는데 부모 학력은 초등학교 졸업이하(1)에서 대학원 박사(7)의 부와모의 평균을, 경제적 지

위는 1-3차년도 가정의 월평균 소득의 평균을, 보호자와의 관계는 진로, 학교생활, 교우관계, 일상 생활에서의 대화 등을 측정한 13개 문항의 평균을 사용하였다. 또한 개인 차원의 진로 교육 효과를 알아보기 위해 선행 연구에서 취업과 연관성이 높은 것으로 제시된 2차년도 진로 교육만족도 (오석영, 조인식, 2016)를 측정하였는데 이는, 진로 교과 수업, 진로 강연, 진학안내, 진로 검사, 직업 체험, 진로 상담 등 6개의 참석여부와 각각의 교육적 효과(5점 척도)의 총합으로 구성하였다.

학교 수준에서 사용된 변인으로는 각종 취업에 관련된 정보를 줄 수 있는 취업 컨설턴트 수 (1=없음, 2=1명, - 6=5명이상)와 취업 지원사업 예산액(1=2천만 원 미만, 2=2천만 원~이상 5천만 원 미만, 3=5천만 원 이상~1억 미만, 4=1억 이상)을 log를 적용하여 정규분포화 하여 분석하였으며(절편모형) 특히 개인수준의 진로교육의 효과(2차년도)에 영향을 줄 수 있는 학교 변수로 진로교사의 집단/개인지도 정도(1=전혀 운영하지 않음, 4 = 자주 운영함) 및 산업체 현장 견학 및 체험기회 제공(1=전혀 운영하지 않음, 4 = 자주 운영함) 을 사용하였다(기울기 모형). 아울러 직장 환경의 질을 통제변인으로 삽입하여 정규직 여부(1=정규직, 2=비정규직 또는 인턴) 변인을 활용하였다.

2. 분석 방법

위의 변인을 바탕으로 다음과 같은 학생 수준 모형과 학교 수준 모형을 제시하여 분석하였으며 HLM 7.0 프로그램을 활용하여 분석하였다.

학생수준 모형 (Level 1)

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{학생의 성별}) + \beta_{2j}(\text{전공 수업태도}) + \beta_{3j}(\text{진로성숙도(3차)}) + \beta_{4j}(\text{자아존중감(3차)}) + \beta_{5j}(\text{부모의 학력(1차)}) + \beta_{6j}(\text{부모의 경제적 지위(1-3차)}) + \beta_{7j}(\text{보호자와의 관계(3차)}) + \beta_{8j}(\text{2차년도진로 교육 만족도}) + \beta_{9j}(\text{정규직 여부}) + e_{ij}, \quad e_{ij} \sim N(0, \sigma^2)$$

위의 식에서 Y_{ij} 는 j번째 학교에 다니는 i번째 학생의 직장만족도 점수이다. β_{0j} 는 절편값으로서 학생의 배경변인이 평균적인 수준의 학생이 보여줄 수 있는 직장만족도를 의미한다. $\beta_{1j}, \beta_{2j}, \dots, \beta_{9j}$ 는 각 학생 수준에서의 독립변수들의 영향력에 대한 회귀계수이며 e_{ij} 는 무선효과로서 평균 0과 분산 σ^2 를 가지고 정규분포를 이룬다고 가정한다.

학교수준 모형(Level 2)

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(\text{취업컨설팅트 운영(3차)}) + \gamma_{02}(\text{취업 지원프로그램 운영비_(3차)}) + u_{0j},$$

$$u_{0j} \sim N(0, \tau^2_{00})$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10}$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20}$$

: :

$$\beta_{8j} = \gamma_{80} + \gamma_{81}(\text{진로교사의 집단/개별지도}) + \gamma_{82}(\text{산업체 체험 및 견학 기회제공}) + u_{8j}$$

$$\beta_{9j} = \gamma_{90}$$

위 모형은 β_{0j} 와 β_{9j} 만 각 학교마다 변하는 임의 효과로 설정되었고 다른 개인 변수들의 효과는 고정효과로 지정하였다. γ_{00} 는 전체 평균값에 해당되며 γ_{10} 에서 γ_{90} 까지의 계수는 학교 특성 변수 및 통제변인들이 학생들의 직장만족도에 미치는 효과를 의미한다. u_{0j} 는 무선폭포로서 평균 0과 분산 τ^2_{00} 를 가지고 정규분포를 이룬다고 가정한다. 본 연구에서 사용한 9개의 개인차원의 변인 중 성별 및 2차년도 진로 교육효과(만족도), 정규직여부를 제외한 6개 변인은 전체 평균으로 중심화시켜(grand mean centering) 분석하였다.

IV. 연구 결과

1. 기술 통계

분석을 위한 변인에 대한 기초통계자료를 아래 <표 1>에 제시하였다. 성별은 남학생이 56%로 다소 많았으며 진로성숙도가 자아존중감 보다 다소 높은 것으로 나타났다. 부모 학력은 고등학교 졸업 정도가 평균을 보였으며 학교에서는 진로 컨설팅트를 평균 1명 운영하고 있었다. 월 평균 가계수입은 변수의 정규분포성을 고려하여 로그(log)값으로 환산하여 수치화하였다. 아울러 각 변인의 신뢰도(Cronbach's α)는 부모관계가 .88, 자아존중감 .89, 전문교과(전공)수업태도 .87, 진로성숙도 .91, 직장만족도 .87로 각각 보고되었다.

<표 1> 측정변인들의 기술통계량 특징

구분	변수명	사례수	평균	표준편차	최소값	최대값
학생수준 변인						
개인변인	성별(남1)	429	1.56	0.50	1.00	2.00
	전공수업태도(3차)	428	3.50	0.80	1.00	5.00
	진로성숙도(3차)	430	4.00	0.67	1.00	5.00
	자아존중감(3차)	430	3.74	0.72	1.00	5.00
가정변인	부모학력(1차)	407	3.18	0.79	1.00	7.00
	월평균 가계수입(Log)	406	2.32	.254	1.70	3.70
	보호자와의관계 (3차)	429	3.45	0.70	1.00	5.00
학교변인	진로교육효과 (2차)	423	12.22	7.98	0.00	30.00
직장변인	정규직여부 (정규직1)	429	1.37	.484	1.00	2.00
학교수준 변인						
	취업컨설팅트 수	23	2.00	0.60	1.00	3.00
	취업지원 프로그램운영비	23	2.78	1.13	1.00	4.00
	진로교사 진로지도	23	3.39	0.58	2.00	4.00
	산업체 체험 및 견학	23	3.33	.637	2.00	4.00
종속변인	직장만족도	430	3.79	0.81	1.00	5.00

2. 기초 모형 분석 결과

위계적 선형모형(HLM)분석의 기초분석을 위해 무조건부 모형(unconditional model), 즉 기초 모형 분석을 실시하였다. 기초 모형 분석은 각 수준별로 존재하는 분산의 양을 파악하는 작업으로 각 수준의 변수들을 통제하지 않은 상태에서 개인수준 및 학교 수준의 분산을 구분하는 과정으로 사용된다(강상진, 1995).

고졸 취업자의 직장만족도 기초모형 분석 결과로 먼저 모형에 대한 신뢰도가 .602으로 나왔으며 학생들의 총 분산은 0.54로 종속변인의 총 변량 중 학교별 평균 차이의 변량이 차지하는 비율(ICC: Intra-class correlation)이 8.51%로 나왔다. 이는 학교 내의 학생 간의 차이가 91.48%를 설명하며 학교 간 차이가 8.52%를 설명하며 통계적으로도 유의미하다는 의미이다. 최근 국내에서 수행한 학교 효과 연구에서 학교 간 분산이 대체적으로 10% 내외로 나와 선행연구의 기준에 충족하였다(<표 3> 참조).

3. 학생 수준 모형 분석 결과(학교 내 모형)

다음 모형은 고졸 취업자의 직장만족도에 영향을 줄 수 있는 제학 시절 개인, 가정, 학교 변인을 모형에 삽입하였을 때의 결과이며 <표 2>과 같다. 먼저 모형에 대한 신뢰도가 .601으로 거의 변화가 없었으며 학생들의 총 분산은 0.516로 소폭 감소하여 종속변인의 총 변량 중, 학교 별 평균 차이의 변량이 차지하는 비율인 ICC가 9.85%로 증가하였다. 아울러 학교 내의 학생 간의 차이가 90.15%로 감소하여 기본 모형보다 학교 간의 차이가 설명하는 비율이 통계적으로 유의하게 증가하였다는 의미이다.

학생 수준의 변수로 보호자와의 관계가 각 학교 평균보다 좋았던 근로자는 그렇지 못했던 근로자보다 직장만족도가 좋은 것으로 나타났으며, 부모 학력 역시 각 학교의 평균 부모 학력보다 높은 학력을 가진 근로자는 그렇지 못한 근로자 보다 높은 직장만족도를 보이는 것으로 나타났다. 그러나 진로성숙도에 있어서는 각 학교 평균보다 높은 진로성숙도를 가진 학생이 오히려 낮은 직장만족도를 갖고 있어 졸업 후 첫 직장에 기대 수준을 충족하지 못하는 것으로 나타났으며, 부모의 경제 수준 역시 각 학교 평균보다 높은 학생은 낮은 직장만족도를 보였다. 끝으로 2차년도 진로 교육에 대한 효과는 직장만족도에 긍정적인 것으로 나타나 2학년 때 진로 교육의 중요함을 확인할 수 있었다. 아울러 통제변인으로 사용된 정규직 여부는 직장만족도에 영향을 주는 것으로 나타나 비정규직이거나 인턴 신분의 고졸 졸업자가 낮은 직장만족도를 보이는 것으로 나타났다.

<표 2> 연구모형분석: 학생수준

고정효과	회귀계수	표준오차	df	t
학생 수준				
γ_{00} (절편)	3.50	0.11	22	11.03***
γ_{10} (성별)	0.08	0.10	342	0.73
γ_{20} (전공수업태도(3차))	-0.03	0.06	342	-0.53
γ_{30} (진로성숙도(3차))	-0.13	0.05	342	-2.78**
γ_{40} (자아존중감(3차))	0.03	0.04	342	0.64
γ_{50} (부모학력(1차))	0.12	0.05	342	2.53*
γ_{60} (월평균수입log)	0.02	0.15	342	0.16
γ_{70} (보호자와의관계(3차))	0.28	0.05	342	5.57***
γ_{80} (진로교육효과(2차))	0.01	0.00	342	2.39**
γ_{90} (정규직여부)	-0.09	0.05	342	-2.02*
무선효과	표준편차	분산성분	df	χ^2
u0(학교수준)	0.23	0.051	22	62.932***
r(학생수준)	0.68	0.465		

주: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

4. 학교 수준 모형 분석 결과(학교 간 모형)

다음 모형은 고졸 취업자의 직장만족도에 영향을 줄 수 있는 학생 수준 변인에 학교 수준의 변인을 단계적으로 삽입하였을 때의 결과이며, 이는 <표 3>와 같다. 먼저 모형 1은 학교 내 모형에 학교 간 취업컨설턴트 수와 취업지원사업금액을 절편에 추가한 모형이며, 모형 2는 모형 1에 2학년 때의 진로교육효과와 진학교사의 진로지도 횟수와 산업체 체험 및 견학 횟수의 상호작용을 추가한 모형이다. 각 모형의 총 분산은 각각 0.497, 0.495으로 감소하였으며 ICC의 비율도 각각 6.31%, 6.34%로 나타났다. 또한 학교 내의 학생 간의 차이가 설명하는 비율 역시 각각 93.67%, 93.66%로 나타났다.

학생 수준의변수는 학교 내 모형과 마찬가지로 보호자와의 관계 및 부모 학력, 2차년도 진로 교육효과는 정(+)의 관계를 보였으며, 진로성숙도는 부(-)의 관계를 나타냈다. 아울러 학교 수준 변인으로 투입된 취업컨설턴트의 수와 취업지원사업금액은 졸업생들의 직장만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 학교 간 모형 1과 2 모두 동일했다. 아울러 진로교사의 진로 지도 횟수는 2차년도 진로 교육효과와의 부(-)의 상호작용이 있는 것으로 나타났으며 산업체 체험 및 방문 횟수는 진로 교육효과와 아무런 상호작용을 보이지 못하였다. 이는 진로교육 효과 정도에 따른 직장 만족의 차이를 진로교사의 진로지도 변인이 완화(bumpering effect)시키고 있음을 보여주는 것으로, 각 학교의 진로 지도교사의 개인/집단 진로 지도가 많을수록 진로 교육 차이를 통한 직장 만족 차이를 줄일 수 있음을 의미한다.

각 모형별로 학교 변인과 개인변인이 설명하고 있는 설명량을 분석하기 위해 각 모형별 학교 내 분산을 비교하였다. 기본 모형의 학교 내 분산은 0.494이며 기본 모형의 설명 분산은 1-0.494로 0.506이다. 이와 같은 방법으로 학교 내 모형의 설명 분산은 0.534, 학교 간 모형 1의 설명 분산은 0.534, 모형 2의 분산은 0.536으로 나왔다. 이들 모형별 설명 분산의 차이는 추가 변인의 설명량이 되는데 학생 수준의 변인의 설명량은 $0.028(=0.534-0.506)$ 로, 학교 내 모형과 학교 간 모형 1의 설명 분산 차는 0으로 차이가 없는 것으로 나타났고 학교 내 모형과 학교 간 모형 2의 설명 분산차는 0.002로 나타났다. 따라서 개인변인은 전체 설명량의 약 93%를 설명하며 $(0.028/(0.028+0.002))$, 학교 수준 변인은 약 7%를 설명하여 학교 수준의 설명력이 다소 낮은 것으로 나타났다.

<표 3> 모형별 다층 회귀 분석 결과

구분	기본모형		학교 내 모형		학교 간 모형1		학교 간 모형2	
	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
학생수준								
γ 00 (절편)	3.84***	0.06	3.50***	0.11	2.86***	0.37	2.83***	0.39
γ 10 (성별)			0.08	0.08	0.07	0.10	0.10	0.08
γ 20 (전공수업태도(3차))			-0.03	0.04	-0.05	0.06	-0.03	0.06
γ 30 (진로성숙도(3차))			-0.13**	0.05	-0.14**	0.05	-0.14**	0.05
γ 40 (자아존중감(3차))			0.03	0.04	0.01	0.07	0.02	0.07
γ 50 (부모학력(1차))			0.12*	0.05	0.11*	0.05	0.11*	0.05
γ 60 (월평균수입log)			0.02	0.04	0.02	0.15	0.03	0.15
γ 70 (보호자와의관계(3차))			0.28***	0.05	0.27***	0.05	0.27***	0.05
γ 80 (진로교육효과(2차))			0.01*	0.00	0.01*	0.00	0.06**	0.03
γ 90 (정규직여부)			-0.09	0.05	-0.10*	0.05	-0.11*	0.05
학교수준								
β 0 γ 01 (취업컨설턴트 수)					0.17*	0.09	0.16*	0.09
γ 02 (취업지원사업금액)					0.11*	0.04	0.12*	0.04
β 8 γ 81 (진학교사의 진로지도)							-0.013*	0.01
γ 82 (산업체 체험 및 견학)							-0.007	0.01
임의효과								
u0 (학교수준)	0.20***	0.046***	0.23***	0.051***	0.18**	0.031**	0.18**	0.03**
r (학생수준)	0.71	0.494	0.68	0.466	0.68	0.466	0.68	0.464

주: * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

IV. 결론 및 논의

본 연구는 특성화고 학생들의 취업 후 직업 만족도에 개인 특성 및 가정 변인, 학교 진로 교육이 학교 지원 환경과 함께 어떤 영향을 미치는 지 알아보는 것을 목적으로 하였다. 서울교육중단 연구(SELS) 패널데이터(1-4년차)를 사용하여 분석하였으며 개인 수준(전공 수업태도, 진로성숙도, 자아존중감, 부모학력 및 경제수준, 보호자와의 관계, 진로교육참여)과 학교 수준(취업컨설팅 횟수, 취업지원 예산, 진로교사의 집단/개인 지도 정도, 직업체험기회 제공 정도)을 구분한 위계적 선형모형을 통해 분석하였다.

분석 결과 개인 수준에서 전공수업태도나 자아존중감은 직장만족도에 통계적 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났고 보호자와의 관계가 각 학교 평균보다 좋았던 근로자는 그렇지 못했던 근로자보다 직장만족도가 좋은 것으로 나타났으며, 부모 학력 역시 각 학교의 평균 부모 학력보다 높은 학력을 가진 근로자는 그렇지 못한 근로자보다 높은 직장만족도를 보이는 것으로 나타났다. 그러나 진로성숙도에 있어서는 각 학교 평균보다 높은 진로 성숙도를 가진 학생이 오히려 낮은 직장만족도를 갖고 있어 졸업 후 첫 직장에 기대 수준을 충족하지 못하는 것으로 나타났으며, 부모의 경제 수준 역시 각 학교 평균보다 높은 학생은 낮은 직장만족도를 보였다. 또한 2학년 진로 교육에 대한 효과는 직장 만족도에 긍정적인 것으로 나타나 2학년 때 진로 교육의 중요함을 확인할 수 있었다. 학교 수준 변인으로 투입된 취업컨설팅횟트의 수와 취업지원사업금액은 졸업생들의 직장만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 진로교사의 진로 지도 횟수는 학생들의 진로 교육효과와 부(-)의 상호작용이 있는 것으로 나타났는데, 이는 학 학교의 진로 지도교사의 개인/집단 진로 지도가 많을수록 학교별 진로교육 차이를 통한 직장 만족도의 차이를 줄일 수 있음을 의미한다. 반면 산업체 체험 및 방문 횟수는 진로 교육효과와 아무런 상호작용을 보이지 못하였다.

이와 같은 결과를 통해 다음과 같은 시사점을 제언 할 수 있다.

첫째, 개인특성 중 진로성숙도의 경우 학교 평균보다 높은 학생들이 취업 후 낮은 직장만족도를 보이는 것으로 나타났다. 이는 높은 진로 준비도를 갖고 있는 특성화고 학생들이 실제로 졸업 후 취업을 했을 때 직무 환경이나 자기개발기회에 있어 낮은 만족도를 갖는다는 것이며 이는 대부분의 기업들이 고졸 취업자들에 대한 경력개발 제도 및 직무를 통한 자기 개발의 기회를 제대로 갖추지 못한 상태의 근로 환경을 제공하고 있음을 시사한다. 기존 연구에서 진로 성숙도가 높은 특성화고 학생들은 그렇지 못한 학생들에 비해 양질의 근로 환경의 직업을 얻기 위한 높은 이행 노력을 보인다는 연구결과가 있었으나 (이지혜, 정철영, 2010), 최근 연구에서는 높은 진로 성숙도를 가진 특성화고 학생들은 취업보다 진학을 선택하거나 (오석영, 조인식, 2016), 대부분의 고졸 근로자들이 대졸 이상 학력을 가진 근로자들과 다른 인사제도하에 차별적 대우를

경험하여 사기를 저하시킨다는 결과가 보고되기도 하였다 (최동선 외, 2015). 따라서 높은 진로 성숙도를 가진 학생들이 졸업 후 성공적으로 직장적응을 하고 높은 만족도를 갖기 위해 기업들은 이들을 위한 경력개발제도, 성과급 제도, 동호회 운영 등의 제도적 지원이 필요할 것이다.

둘째, 본 연구는 학교에서의 진로 교육이 졸업 후 직장 만족도에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이는 다양한 학교 진로 교육(예: 진로강연, 진로 상담, 직로 검사 등)이 취업 후 직장 적응에 있어 도움이 되고 있다는 것으로 향후 학교에서의 내실 있는 진로 교육의 개발 및 운영이 필요함을 시사한다. 특성화고 학생들의 경우 졸업 후 취업을 목적으로 하기 때문에 재학시절에 자신의 소질과 적성에 대해 고민하고 취업 가능한 직장의 실질적 정보를 획득하는 것이 매우 중요하다. 특히 고교 재학 중 취업을 일찍 결정한 학생들의 경우 진로를 확정하지 못한 학생들에 비해 높은 취업성공을 보이는 것을 감안하면(오석영, 조인식, 2016), 학생들이 취업을 결정하고 취업에 필요한 경험과 정보를 획득할 수 있도록 진로 교육 과정을 설계하는 것은 이들이 졸업 후 취업을 결정하거나 효과적인 직장적응을 하는데 중요할 것이다.

셋째, 학교차원의 지원에 있어 취업 컨설턴트 운영 및 취업 지원 예산증액에 대한 지원이 학생들의 취업 후 직장 만족도에 실질적 영향을 주는 것으로 나타났다. 진로 지도에 있어 인적·물적 자원에 대한 지원 확대는 매우 중요한 일이나 제한된 학교 환경 내에서 실질적 한계가 있다. 따라서 지역사회 또는 학교 밖 진로 전문가들과의 협업을 통해 인적·물적 자원을 공유하는 것이 매우 중요할 것이다. 이를 위해 지역 내 기업체들의 산학협력을 통한 맞춤형 반의 운영, 취업과 연계된 계약반 운영, 청소년 기관과의 진로 프로그램 공동 개발 등을 통한 협력적 네트워크 구축이 시급할 것이다.

마지막으로 본 연구를 통해 진로교사의 개인, 집단지도 정도가 학교 간 진로 교육 효과의 편차를 줄일 수 있음을 확인하였다. 이는 진로 교사들의 활동적인 지도가 진로교육성파에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 특성화고의 경우 취업전담 부장 교사 및 진로 지도 교사 등의 소수 교사의 개인 지도 역량에 의존하여 학생들의 취업 지도가 이루어지고 있음을 감안할 때 이들의 활동에 대한 제도적 지원이 매우 중요할 것이다. 따라서 학교 간 진로 지도 성과의 편차가 진로 교사의 개인역량의 차로 귀결되지 않도록 진로 지도 방법, 기법에 대한 성공 사례 등을 공유하거나 진로 교사를 보조할 수 있는 다양한 대체인력을 확보(예: 산업체 경력 교사, 청소년 지도사 등)하여 효과적인 진로지도가 이루어 질 수 있도록 지원해야 할 것이다.

끝으로 본 연구 패널데이터의 구성적, 참여적 한계를 가지고 분석된 바, 개인적, 가정적, 교육적 변인 구성에 있어서 조사 변인 내에서 선택적으로 구성한 점과 430명의 제한된 인원으로 1,2차원적 분석을 한 점을 연구의 한계로 들 수 있다. 아울러 본 연구는 취업자들의 직장만족도에 고교시절 개인 특성, 환경 요인, 학교 수준의 변인이 어떤 영향을 주는가를 연구한 것이기에 취업에 성공한 집단으로 한정하여 분석하였다. 향후에는 이와 같은 다층적 고교시절 특성이 대학

진학, 미취업, 취업 등 다양한 진로경로와 어떻게 연계되는가에 대한 진로 결정 요인 분석요인에 대한 추가적 분석이 필요할 것이다.

참고문헌

- 교육과학기술부(2010). 고등학교 직업교육 선진화 방안, 제5차 국가고용전략회의 제3호 안건 자료집, 관계부처 합동.
- 교육부(2014). 고용률 70% 달성과 능력중심사회 구현을 위한 고졸 취업 활성화 방안, 국가정책 조정회의, 관계부처 합동.
- 교육부(2015). 2015년 특성화고·마이스터고 취업을 발표 보도자료(2015.9.22.).
- 강상진(1995). 다층통계모형의 방법론적 특성과 활용방법. **교육평가연구**, 8(2), 63-94.
- 강순희(2013). 특성화고 졸업자의 취업결정요인 및 노동시장 정착가능성에 관한 연구. **노동정책 연구**, 13(3), 91-123.
- 김동규(2012). 특성화고 선택의 자발성이 고졸청년층의 노동시장 성과에 미치는 영향. **직업교육 연구**, 31(3), 25-42.
- 김선태, 박윤희(2003). 한국의 실업계 고등학교 계열 재구조화 연구. **직업교육연구**, 22(3), 73-103.
- 김성남(2013). 특성화고졸 취업자의 진로발달 유형과 직장만족도의 관계. **직업교육연구**, 32(3), 141-162.
- 김안국, 신동준(2007). 고졸 청년의 노동시장 이행과 취업 실태. **산업노동연구**, 13(2), 125-147.
- 김지경, 김종성(2014). 선취업-후진학 정책 도입까지 지난 10년 간 고졸 비진학 청소년의 취업 결정요인 분석. **청소년복지연구**, 16(2), 255-272.
- 남기곤(2008). 부모의 학력이 자녀의 학력 및 직업지위에 미치는 효과: 국제비교 분석. **교육재정 경제연구**, 17(1), 61-92.
- 남미자, 김희연, 이수지, 이주영(2013). 특성화고의 진로지도 및 취업지원이 직업만족도에 미치는 영향: 직무일치도를 매개로 하여. **고용직업능력개발연구**, 16(3), 29-57.
- 노경란, 허선주(2013). 특성화고 졸업자의 재학 중 교육 및 진로개발 서비스 참여 경험이 일자리의 질에 미치는 효과. **중등교육연구**, 61(3), 583-606.
- 박정주(2011). 청년여성 임금근로자의 첫 직장만족도에 영향을 미치는 요인. **직업교육연구**, 30(2), 213-229.
- 박정아, 정철영(2012). 대기업 사무직 근로자의 경력탄력성과 직무스트레스원, 자아존중감, 자기 효능감 및 조직 내 사회적 지지의 관계. **진로교육연구**, 25(2), 59-80.
- 배상훈(2012). 학교유형이 진로성숙도와 진로결정 자기효능감에 미치는 영향: 마이스터고 집단과 일반고 및 특성화고 집단의 비교. **교육행정학연구**, 30(1), 525-548.

- 안재영, 이병욱(2015). 특성화고교 출신 임금근로자의 첫 직장 만족도와 직무 관련 요인 및 이직 가능성과의 관계 분석. **한국기술교육학회지**, 15(2), 113-129.
- 오석영(2014). 고졸 초기경력자의 직장 내 학습 경험이 직장유지의도에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과를 중심으로. **평생학습사회**, 10(3), 71-90.
- 오석영, 조인식(2016). 특성화고 취업집단의 진로결정요인 분석연구: 진로집단, 진로미확정 집단과의 비교를 중심으로. **청소년복지연구**, 17(4), 49-70.
- 오성욱, 이승구(2009). 대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향. **진로교육연구**, 22(2), 1-19.
- 윤형한, 신동준(2012). 고졸 청년 취업 실태 분석. **THE HRD REVIEW**, 15(1), 36-63.
- 이광호(2006). 실업계 고등학교의 특성화 전략. **상업교육연구**, 13, 27-49.
- 이만기(2014). 특성화고 고졸청년층의 진로준비 및 진로성숙이 취업에 미치는 영향 연구. **한국산학기술학회논문지**, 15(8), 4961-4971.
- 임유진, 정영순(2015). 고졸청년의 좋은 일자리 이행가능성 영향요인 분석: 남성과 여성비교. **한국사회정책**, 22(1), 403-433.
- 장현진, 이지혜(2010). 특성화고 학생의 취업선택 결정요인에 관한 다층분석. **고용직업능력개발연구**, 15(2), 51-74.
- 조강혜, 노형봉(2013). 자아효능감이 직무스트레스에 미치는 영향에 관한 연구: 집단효능감의 매개변수 역할을 중심으로. **기업경영연구**, 20(4), 175-188.
- 주영주, 한상윤(2015). 대졸 청년층의 대학생할 만족도 및 첫 직장만족도 관련 영향변인에 관한 연구. **교육종합연구**, 13(1), 193-212.
- 최동선, 이종범(2013). 특성화고 졸업 취업자의 좋은 일자리로의 이행에 영향을 미치는 요인. **직업교육연구**, 32(1), 1-21.
- 최동선, 임언, 오석영, 정혜령(2013). **고졸 초기경력자의 직장적응 실태 분석**. 서울: 한국직업능력개발원.
- Rayton, B. A. (2006). Examining the interconnection of job satisfaction and commitment: An application of the Bivariate Probit Model. *International Journal of Human Resource Management*, 11(1), 139-154.
- Valentine, S., Lynn, G., Gray, M. F., & Roland, K. (2010). Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: The impact of work context on work response. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 353-372.

* 논문접수 2016년 2월 2일 / 1차 심사 2016년 3월 11일 / 2차 심사 2016년 5월 9일 / 게재승인 2016년 6월 3일

* 오석영: 명지대 청소년지도학과 조교수로 재직 중이며 관심 분야는 일터학습, 조직학습, 청소년 진로 등이다.

* E-mail: syoh01@mju.ac.kr

* 김지석: 명지대학교 사회과학대학 청소년지도학과에서 석사학위 과정에 있다.

* E-mail: kzsuk@naver.com

Abstract

A Study of the Effects of Vocational High-school Graduates' Personal Traits and Environmental Context on Their Job Satisfaction*

Oh, Seok-young**

Kim, Ji-Seok***

The purpose of this study is to explore the effects of vocational high-school graduates' personal traits, i.e. individual-level constructs such as learning attitude for vocational classes, career maturity, self-concept, family background, the relationship with parents and the degree of participation in career experience in their schools, as well as environmental context i.e. school-level constructs such as the amounts of career consultants, investment on career education, career guide activities, and providing career experience with students in each school. The results of study indicate the degree of participation in career experience and family background are statistically associated with their job satisfaction after graduation and the numbers of career consultants and career guide activities show highly negative interactive effects with the degree of participation in career experience between schools, that is, the more number of guide activities and career consultants, the less quality gap of career education between schools.

Key words: Vocational high school, Career development, Career maturity, Job satisfaction

* This study developed a part of educational policy study for Vocational high school supported by Seoul Education Panel research of 2013,

** First author, Assistant Professor, Myongji University

*** Master student, Myongji University

부 록

<부록 1> HLM 분석 변인 상관계수

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
성별	1									
학교수업태도	.081	1								
진로성숙도_3차	.169***	.416***	1							
자이존중감_3차	.060	.380***	.560***	1						
부모학력_2차	-.024	.009	.138**	.010	1					
월평균 가계소득(log)	-.091	.063	.092	.084	.323***	1				
보호자_3차	.063	.325***	.337***	.347***	.119*	.107*	1			
진로체험효과 2차 종합	.242***	.231***	.274***	.223***	.011	.090	.175***	1		
정규직여부	-.125**	-.016	-.014	-.057	.000	.017	.010	-.104*	1	
직무만족도	.088	.100*	.077	.102*	.121*	.001	.217***	.218***	-.181**	1

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001