



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학 석사 학위논문

특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성,
가정특성 및 학교만족 변인과의 관계

The Relationship of Individual Characteristics, Household
Characteristics, and School Satisfaction Variables with
Employability in Specialized Vocational High School
Students of Expected Graduation

2016년 1월

서울대학교 대학원

농산업교육과

이 우 성

국 문 초 록

특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인과의 관계

교육학 석사학위 논문
서울대학교 대학원, 2016년
이 우 성

이 연구의 목적은 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인과의 관계를 구명하는데 있었다. 이를 위한 구체적인 연구목표는 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준을 구명하고, 취업능력 수준과 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인 간의 관계를 구명하는데 있었다.

이 연구의 모집단은 2015년 7월 1일을 기준으로 특성화고등학교에 재학 중인 졸업예정자인 3학년 학생들로서, 총 459개교 111,773명이었다. 표본은 유층화비율표집을 통해 1,021명을 선정하였다. 자료분석은 SPSS for window 22.0을 이용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차 등의 기술통계와 t검증, 중다회귀분석 및 AMOS를 활용하여 확인적요인분석을 실시하였다. 통계적 유의수준은 0.05 이었다.

자료수집을 위한 조사도구는 질문지를 사용하였으며, 질문지는 취업능력 측정도구, 개인특성 측정도구, 가정특성 측정도구, 학교만족 측정도구로 구성되었다. 취업능력 측정도구는 취업능력을 구성하는 ‘직업 및 구직능력’ 8문항, ‘직업 및 구직능력’ 6문항, ‘직업 및 구직자신감’ 4문항, ‘노동시장 수요인식’ 3문항으로 총 21개 문항으로 Likert 5점 척도로 구성되었다.

자료수집은 2015년 8월 24일부터 9월 16일까지 우편조사를 통해 이루어졌으며, 총 1,120부를 배부하여 1,085부가 회수되었다(회수율 96.8%). 이 중 무응답하거나 불성실하게 응답한 설문지를 제외한 972부의 자료를 최종 분석에 사용하였다.

이 연구의 결과는 첫째, 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인 수준은 학교성적이 4.03 등급 수준으로 나타났고, 진로결정자기효능감은 ‘보통’ 수준으로 나타났다. 가정특성 변인은 가구소득이 ‘중간’ 수준으로 나타났고, 가정의 진로지지는 ‘보통’수준으로 나타났다. 학교만족 변인의 경우 수준이 대부분 ‘보통’ 수준이었고, 학교 생활만족, 학교 진로지도 참여 만족, 학교 취업지원프로그램 만족 순으로 나타났다.

둘째, 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준은 ‘보통’ 수준으로 나타났다. 취업능력의 하위요인 중 직업 및 구직능력 수준이 가장 높게 나타났다. 또한, 노동시장 수요인식이 가장 낮게 나타났다. 또한, 취업능력의 수준차이는 성별에 따라, 학교 성적, 자격증 수, 진로결정자기효능감, 희망진공 일치여부, 가구소득 수준, 가정의 진로지지, 학교생활만족, 학교 진로지도 참여 만족, 학교 취업지원프로그램 만족에 따라 나타났다. 하지만, 아르바이트를 경험 한 학생은 하지 않은 학생에 비해 취업능력에 있어 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

셋째, 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 각 변인들과의 상관관계를 살펴보면 진로결정자기효능감은 높은 정적상관이($r=0.725$), 학교생활만족은 중간 정적상관이($r=0.492$), 학교진로지도 참여만족은 중간정적상관이($r=0.487$), 가족의 진로지지는 중간 정적상관이($r=0.462$), 학교 취업지원프로그램 만족은 중간 정적상관($r=0.425$), 학교성적은 낮은 정적상관이($r=0.287$), 가구소득 수준은 매우낮은 정적상관이($r=0.172$), 자격증 수는 매우낮은 정적상관($r=0.165$)이 나타났다.

넷째, 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력에 통계적으로 유의미한 영향력을 미치는 변인들은 진로결정자기효능감($\beta=0.541$), 학교생활만족($\beta=0.112$), 학교성적($\beta=0.093$), 가족의 진로지지($\beta=0.078$), 희망직업 전공일치여부($\beta=0.071$), 학교진로지도 참여만족($\beta=0.069$), 성별($\beta=0.050$)이었다.

이 연구의 결론은 첫째, 특성화고등학교 졸업예정자의 학교성적, 진로결정자기효능감은 보통수준이다. 또한, 가족 구성원이 학생들의 진로결정 및 직업탐색에 미치는 영향은 보통수준이이며, 학교생활에 만족하는 정도, 학교의 진로지도 활동에 대한 만족정도, 학교에서 학생들의 취업지원을 위해 구성한 프로그램 만족정도 모두 보통수준이다. 둘째, 취업능력 수준에 있어 개인의 특성, 가정의 특성, 학교생활 및 학교의

취업관련 다양한 프로그램에 따라 차이가 있다고 할 수 있다. 셋째, 취업능력은 개인 특성, 가정특성 및 학교만족에 해당하는 변인들 중 아르바이트 경험을 제외하고 모두 정적 관계가 있다. 특히, 진로결정자기효능감이 정적 관계가 높게 나타났고, 이는 학생이 취업능력 향상에 있어 주요한 변인이 됨을 확인할 수 있다. 넷째, 취업능력을 설명하기 위하여 설정한 변인들은 비교적 취업능력을 잘 설명하고 있다.

이 연구의 제언은 다음과 같다. 첫째, 특성화고등학교 졸업예정자들에게 재학 중 다양한 직업과 관련된 경험을 할 수 있도록 많은 기회를 제공해야 한다. 둘째, 특성화고등학교 졸업예정자들이 전공과 관련된 희망하는 직업을 파악할 수 있도록 학부모 및 학교의 관심과 지도가 필요하다. 셋째, 학교 생활 만족 수준이 취업에 대한 기대수준에 영향을 미치기 때문에, 학생들이 취업에 대한 기대수준을 적절히 조절할 수 있도록 방안을 모색해야 한다. 넷째, 졸업예정자의 취업능력에 영향을 미치는 관련변인 중 진로결정자기효능감이 가장 높게 영향을 미치는 것으로 나타남에 따라 학생들이 직업을 탐색하고 진로를 결정하기 위한 준비, 계획, 실행 등의 신념을 가질 수 있도록 가정과 학교에서의 관심과 지도가 필요하다. 다섯째, 가족이 학생들의 취업처를 선택해주는 결정권자의 역할만을 하는 것이 아닌, 취업능력 개발 및 향상과 관련하여 일에 대한 경험을 함께하거나 직업에 대한 다양한 취업정보 제공 및 진로에 대한 상담자 역할을 해야 한다. 여섯째, 교사들의 올바르고 정확한 취업처 정보를 학생들에게 제공할 필요가 있다. 또한, 또래집단 간 서로 도움이 될 수 있는 취업 정보를 주고 받을 수 있도록 학교차원의 환경조성이 필요하다.

주요어 : 특성화고등학교 졸업예정자, 취업능력, 진로결정자기효능감, 가족의 진로지지, 학교만족

학 번 : 2007-23117

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	3
3. 연구 문제	4
4. 용어의 정의	5
II. 이론적 배경	8
1. 특성화고등학교의 발달과 취업지도	8
2. 취업능력의 개념과 선행연구	14
3. 취업능력과 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인과의 관계	38
III. 연구방법	57
1. 연구모형	57
2. 연구대상	58
3. 조사도구	60
4. 자료수집	65
5. 자료분석	65

IV. 연구결과	68
1. 특성화고등학교 졸업예정자의 특성	68
2. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준과 차이	71
3. 취업능력과 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인과의 관계	78
4. 취업능력에 대한 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인의 설명력	80
5. 연구결과에 대한 논의	91
V. 요약, 결론 및 제언	97
1. 요약	97
2. 결론	99
3. 제언	100
참고문헌	102
부록	116
Abstract	135

표 목 차

<표 II-1> 특성화고등학교 학교 수와 학생 수	10
<표 II-2> 특성화고등학교 졸업생의 진학 및 취업률	12
<표 II-3> 취업지도 직무영역	13
<표 II-4> 선행연구에 제시된 'employability'의 정의	14
<표 II-5> 취업능력 개념 종합	18
<표 II-6> McQuaid et al.의 취업능력 특성	25
<표 II-7> Tymon의 취업능력의 개인속성과 스킬(Skills)에 관한 정리	31
<표 II-8> Fernández et al.의 구성요소 정리	32
<표 II-9> 특성화고등학교 취업지원프로그램 구성요소	55
<표 III-1> 특성화고등학교 및 3학년 학생 수	58
<표 III-2> 특성화고등학교 계열에 따른 비율 표집 결과	59
<표 III-3> 조사도구의 구성	60
<표 III-4> 취업능력의 신뢰도 계수	62
<표 III-5> 취업능력 측정도구의 확인적 요인분석 적합도 지수	62
<표 III-6> 진로결정자기효능감 신뢰도 계수	63
<표 III-7> 가족의 진로지지의 신뢰도 계수	64
<표 III-8> 학교생활 만족도, 학교진로지도 참여만족, 학교취업지원프로그램 만족의	

신뢰도 계수	64
<표 III-9> 연구문제별 통계처리	66
<표 III-10> 피어슨 상관계수에 대한 상관정도 판단 기준	67
<표 IV-1> 특성화고등학교 졸업예정자의 개인특성	68
<표 IV-2> 특성화고등학교 졸업예정자의 개인특성 중 학교성적, 자격증 수, 진로결 정자기효능감 수준	69
<표 IV-3> 특성화고등학교 졸업예정자의 가정특성 수준	70
<표 IV-4> 특성화고등학교 졸업예정자의 학교만족 수준	70
<표 IV-5> 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준	71
<표 IV-6> 성별에 따른 취업능력 수준 차이	72
<표 IV-7> 학교성적에 따른 취업능력 수준 차이	72
<표 IV-8> 자격증 수에 따른 취업능력 수준 차이	74
<표 IV-9> 아르바이트경험 여부에 따른 취업능력 수준 차이	74
<표 IV-10> 진로결정자기효능감수준에 따른 취업능력 수준 차이	75
<표 IV-11> 희망직업 전공일치 여부에 따른 취업능력 수준 차이	75
<표 IV-12> 가구소득수준에 따른 취업능력 수준 차이	76
<표 IV-13> 가족의 진로지지에 따른 취업능력 수준 차이	77
<표 IV-14> 학교생활만족에 따른 취업능력 수준 차이	77
<표 IV-15> 학교진로지도참여 만족에 따른 취업능력 수준 차이	78

<표 IV-16> 학교취업지원 프로그램 만족에 따른 취업능력 수준 차이	78
<표 IV-17> 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성 및 학교 만족 변인과의 관계	79
<표 IV-18> 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성 및 학교 만족 변인의 다중공선성 진단	81
<표 IV-19> 취업능력에 대한 중다회귀분석	83
<표 IV-20> ‘직업 및 구직능력’에 대한 중다회귀분석	85
<표 IV-21> ‘직업 및 구직자신감’에 대한 중다회귀분석	86
<표 IV-22> ‘노동시장 수요인식’에 대한 중다회귀분석	87
<표 IV-23> ‘취업 기대수준 조정’에 대한 중다회귀분석	89
<표 IV-24> 중다회귀분석 종합	90

그림 목 차

[그림 II-1] Pool et al.의 CareerEDGE 모형	27
[그림 II-2] Rothwell et al.의 인지된 취업능력 구조	28
[그림 II-3] Vanhercke et al.의 심리학적 취업능력의 3단계에 따른 결정 구조	34
[그림 II-4] 취업에 필요한 고용능력간의 관계	35
[그림 III-1] 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인과의 관계에 대한 연구모형	57

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 특성화고등학교의 취업률은 2010년 19.2%에서 2014년 45.3%로 매년 상승하고 있다(교육통계, 2015). 이는 특성화고등학교 졸업생에 대한 공공기관, 대기업 등의 고졸자의 취업가능성에 있어 괜찮은 일자리 채용인원 확대와 특성화고등학교 학생, 학부모들이 대학 진학에 대한 인식이 바뀌는데 기인한다고 파악할 수 있다(이만기, 2014).

특성화고등학교에서는 취업을 희망하는 학생의 증가를 통한 취업률 증가를 위해 취업지원을 강화하는 차원에서 직업능력향상 프로그램 운영, 취업부서를 통한 취업지원, 진로지도를 하고 있다. 이를 통해 다양한 프로그램을 운영한 학교들은 취업률이 높은 것으로 나타나고 있으며, 특히, 진로개발과 취업능력 향상 차원에서 신입생과 재학생을 대상으로 진로경로와 직업정보를 구체적으로 제시하고 학교특성에 맞는 전문자격을 학생들이 취득할 수 있도록 하고 있다. 특히, 학교의 특성화 전략을 수립하여 특성화에 따른 학과별 교육과정 편성과 운영을 통해 학교의 취업률에 큰 영향을 미치고 있다(최동선, 2010). 정부 역시 특성화고등학교 학생들의 취업률 향상을 위해 특성화고 취업역량강화사업, 중소기업청 특성화고 인력양성사업, 정부부처 특성화고 지원사업, 스위스식 도제식 직업학교 시범도입, 일학습병행제, 선취업후진학제도, 산학협력 등을 통한 취업지원 정책을 강화하고 있다.

하지만, 취업률 향상을 위한 학교와 정부의 노력에도 불구하고 임금차별, 승진차별, 학력에 따른 차별, 대졸자에 비한 낮은 고용률, 비정규직 등으로 인하여 여전히 노동시장에서의 특성화고등학교 졸업자에게 있어 취업가능성이 낮은 것만 아니라, 첫 직장 취업 후 회사를 통한 안정적 경력개발과 직장유지를 기대하기 어렵다(권태희 외, 2012). 또한, 특성화고등학교 졸업자들의 열악한 고용조건과 잦은 이직 등의 문제가 지속적으로 발생하고 있으며(박동렬 외, 2010), 낮은 직무수행 역량 등으로 긍정적인 직장경로를 형성하지 못하고 있다(최동선 외, 2013). 실제 학교 재학 중 취업에 필요

한 역량과 직무능력 개발보다는 성적, 자격 등에 몰입으로 인하여 기업이 요구하는 인재수급의 미스매치 현상이 심각한 것으로 지적되고 있다(이효남, 모화숙, 2014). 최근들어 다양한 특성화고등학교의 취업관련 정책을 통해 취업기능을 강화하고 있지만, 학교 취업지원 역량과 학생들의 준비에 따른 학생 취업에 있어 부족한 점이 많다(이만기, 2014).

이러한 점에서 노동시장으로의 특성화고등학교 학생들이 성공적으로 이행하기 위해 학교의 진로지도, 취업지도를 통한 학생들의 취업능력이 향상될 수 있는 방안과 산업체의 요구에 맞는 프로그램 개설 및 운영, 현장실습 운영 등이 필요하며(최동선, 2010), 졸업 후 첫 직장에서의 고용유지를 위해 이해당사자들의 다양한 노력이 필요하다고 할 수 있다.

학생의 진로지도와 관련하여 가정을 통한 진로준비행동은 취업에 직접적인 영향보다는 간접적인 영향을 주며 진로성숙도를 높이고 예비적 직업탐색행동을 높여준다고 하였다. 따라서, 예비적 직업탐색행동을 통해 가정에서의 진로준비행동은 취업을 가능하게하기 때문에 가정을 통한 진로준비행동이 특성화고등학교 학생들에게 있어 매우 중요하다고 할 수 있다(이만기, 2014).

또한, 학생의 취업능력 향상을 위해서는 학교지원 프로그램 참여 등을 통하여 취업 전 노동시장에 대한 준비 정도에 따라 취업과 고용유지와 같은 노동시장 성과가 다르게 나타날 수 있기 때문에 고등학교 재학 중 혹은 졸업 후 노동시장에서의 취업을 위해 체계적인 준비를 해야 한다(강순희 외, 2012). 특히, 장기적인 관점에서 능력중심 사회에서의 특성화고등학교 졸업자들의 취업유지와 지속적인 경력개발을 위해서는 취업을 뿐 아니라 취업의 질적 성과에 대한 분석이 요구되고 있다(이효남 외, 2014). 이를 통해, 직업을 탐색하여 선택하고 취업 후 고용 유지를 통해 직업적으로 성공할 수 있도록 하는 개인에게 필요한 역량(김성남, 2009)이라는 차원에서 졸업 후 자신이 희망하는 직업을 획득하기 위해 직업을 탐색하고 재학 중 취업에 대한 다양한 기술역량과 같은 취업능력의 개발과 향상시킬 수 있는 방안을 제시하는 연구가 필요하다.

평생직장에서 평생직업으로의 직업에 대한 개념의 전환과 관련하여 근로자들에게

있어 한 직장에서의 고용안정을 보장받을 수 없게 되었으며, 노동시장은 유연성으로 인하여 능력이 부족하면 언제나 퇴출될 수 있다는 방향으로 변화하고 있다. 근로자의 생애에 걸친 보람된 직업생활을 위해 생애능력개발 차원의 접근도 동시에 고려되어야 하며 지속가능한 취업능력 또는 고용유지가 되도록 해야한다(오승욱 외, 2008). 이는 특성화고등학교 학생들에게 있어 졸업 전에는 학교의 도움을 통해 직업을 탐구하는 등 진로개발이 이뤄질 수 있으나 졸업 후에는 학교의 도움없이 자기 스스로 취업능력을 개발하고 향상시켜 직업을 탐색하고, 이직이 가능할 수 있는 능력을 개발할 수 있는 자기 스스로의 노력이 필요하다고 할 수 있다.

따라서, 이 연구에서는 취업능력에 대해 특성화고등학교 졸업예정자들의 취업능력 수준을 측정하고, 취업능력에 영향을 미치는 변인과의 관계를 구명하고자 한다. 이를 통해 학교에서는 취업능력 개발과 향상을 위한 방안을 마련하고 학생 스스로가 올바른 진로선택 및 진로개발을 통하여 직업을 탐색하고 선택하여 취업 할 수 있도록 하는데 노력하며 학생들이 첫 취업 후 고용을 유지하는데 기여할 것으로 기대된다.

2. 연구 목적

이 연구 목적은 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성, 학교만족과의 관계를 구명하는데 있다. 이와 같은 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 구체적인 연구목표를 설정하였다.

첫째, 특성화고등학교 졸업예정자의 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인을 구명한다.

둘째, 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준을 구명한다.

셋째, 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 변인 간의 상관관계를 구명한다.

넷째, 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력에 대한 변인들의 설명력을 구명한다.

3. 연구 문제

연구목표를 달성하기 위해 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

연구문제 1. 특성화고등학교 졸업예정자의 개인특성(성별, 학교성적, 자격증 수, 아르바이트 경험, 진로결정자기효능감, 희망직업 전공일치여부), 가정특성(가구의 소득수준, 가족의 진로지지) 및 학교만족(학교생활만족, 학교진로지도 참여만족, 학교 취업 지원프로그램 만족) 수준은 어떠한가?

연구문제 2. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준은 어떠한가?

2-1. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준은 어떠한가?

2-2. 특성화고등학교 졸업예정자의 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인에 따른 취업능력 수준의 차이는 어떠한가?

연구문제 3. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인은 어떤 상관관계를 가지는가?

3-1. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인들은 어떠한 상관관계를 가지는가?

3-2. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 하위요인에 대한 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인들은 어떠한 상관관계를 가지는가?

연구문제 4. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력에 대한 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인들의 설명력은 어떠한가?

4-1. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력에 대한 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인들의 설명력은 어떠한가?

4-2. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 하위요인에 대한 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인들과의 설명력은 어떠한가?

4. 용어의 정의

가. 특성화고등학교

특성화고등학교는 초·중등교육법 시행령 제91조의 2항에 ‘소질과 적성 및 능력이 유사한 학생을 대상으로 특정분야의 인재양성을 목적으로 하는 교육 또는 자연현장 실습 등 체험위주의 교육을 전문적으로 실시하는 고등학교’라고 정의하고 있다. 이 연구에서는 초·중등교육법 시행령에 의거 전문계고등학교를 특성화고등학교로 일원화 함에 따른 공업, 상업·정보, 농생명, 가사·실업 등의 전문교육을 실시하고 있는 특성화고등학교를 의미한다.

나. 졸업예정자

국가법령센터 법령정의 사전(2015)에서는 졸업예정자에 대해 ‘최종학년에 재학 중인 자’로 명시되어 있다. 이 연구에서의 졸업예정자란 2015년 7월1일을 기준으로 특성화고등학교 최종학년에 재학 중인 3학년 학생을 의미한다.

다. 취업능력

취업능력(employability)이란 ‘노동시장에서 자신의 취업할 수 있는 인력 수요를 파악하고, 수요에 맞게 자신의 기대 수준을 조정하며, 일자리에 맞도록 필요한 지식, 기술, 태도 등을 갖추고, 취업 할 수 있는 자신감을 갖는 것’을 의미한다. 그러나 ‘employability’에 대한 선행연구에서는 고용자와 취업자 입장에 따라 ‘고용가능성’, ‘고용능력’, ‘취업능력’으로 다양하게 해석되고 있으며, 연구의 대상, 목적에 따라 혼용해서 사용하고 있다. 이 연구에서는 정선정(2014)의 고용가능성 척도를 특성화고등학교 학생에게 맞게 수정·보완한 척도를 사용하여 측정된 점수를 의미한다.

라. 개인특성

개인특성은 성별, 희망직업 전공일치여부, 학교 성적, 자격증 수, 아르바이트 경험, 진로결정자기효능감으로 구성되어 있다.

· 진로결정자기효능감

진로결정자기효능감은 ‘개인이 진로와 관련된 의사결정에서 필요한 과업에 성공할 수 있으리라는 믿음’을 의미한다(Taylor et al., 1983). 이 연구에서는 Hampton(2005)의 진로결정자기효능감 도구를 김동심(2014)이 번안한 도구에 측정된 점수를 의미한다.

마. 가정특성

가정특성은 가구 소득 수준, 가족의 진로지지로 구성되어 있다.

· 가족의 진로지지

가족의 진로지지란 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력의 개발과 향상에 있어 가족 구성원이 진로결정 및 직업탐색에 미치는 정도를 의미한다. 이 연구에서는 조규형(2014)이 개발한 가정의 진로지지 측정도구를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

바. 학교만족 변인

학교만족 변인은 학교생활 만족, 학교 진로지도 참여 만족, 학교 취업지원프로그램 만족으로 구성되어 있다.

· 학교 생활 만족

학교생활만족이란 학교의 교과활동, 특별활동, 기타활동 등에 학생들이 참여하는 과정을 학교생활이라고 하며, 이를 통해 자기 욕구의 합리적 해결을 통한 만족감을 느끼며, 교사와 학생간의 조화롭고 만족스러운 관계를 의미한다(김철일, 2011). 이 연구에서의 학교생활만족이란 특성화고, 마이스터고, 종합고(실업계열)을 졸업하고 미진학 한 졸업생을 대상으로 실시한 2013년도 고졸자취업진로조사(HSGES) 설문내용

중 학교생활만족 도구를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

- **학교 진로지도 참여 만족**

학교 진로지도 참여 만족이란 학교에서 시행하는 진로지도 활동에 학생들이 참여하여 만족한 정도를 의미한다. 이 연구에서의 학교생활만족이란 특성화고, 마이스터고, 종합고(실업계열)을 졸업하고 미 진학 한 졸업생을 대상으로 실시한 2013년도 고졸자취업진로조사(HSGES) 설문내용 중 진로지도 활동에 대한 만족 도구를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

- **학교 취업지원프로그램 참여 만족**

학교 취업지원프로그램 참여 만족이란 학교에서 학생들의 진로개발역량 제고에 따른 '취업지원'을 위해 구성한 프로그램에 학생들이 참여를 통한 만족도를 의미한다. 이 연구에서의 학교 취업지원프로그램 참여 만족이란 특성화고, 마이스터고, 종합고(실업계열)을 졸업하고 미 진학 한 졸업생을 대상으로 실시한 2013년도 고졸자취업진로조사(HSGES) 설문내용 중 학교생활만족 도구를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

II. 이론적 배경

1. 특성화고등학교의 발달과 취업지도

가. 특성화고등학교의 교육목적

초·중등교육법 시행령 제 91조에서는 특성화고등학교에 대해 ‘소질과 적성 및 능력이 유사한 학생을 대상으로 특정분야의 인재양성을 목적으로 하는 교육, 또는 자연현장실습 등 체험위주의 교육을 전문적으로 실시하는 고등학교’라고 정의되어 있다. 이러한 특성화고등학교에 대해 송달용(2007)은 ‘조기에 진로를 결정한 학생에게 있어 특정분야에 대한 소질, 적성, 관심을 통한 해당 분야의 전문가로 성장해 나갈 수 있도록 기초적 전문교육을 특성 있게 자율적으로 실시하는 학교’ 라고 정의하였다.

하지만, 특정분야 및 산업 맞춤형 인재를 양성하기 위한 목적과 달리 6, 7차교육과정, 2007, 2009 개정 교육과정을 통해 교육과정 자율화 정책이 지속적으로 추진되었지만 자율성 부족으로 인하여 그 목적을 실현하는데 어려움이 있었다(박동열, 2010).

교육과학기술부는 교육과정 총론 개정고시(2013.12.)를 통해 특성화고가 취업중심학교로의 전환을 목적으로 전문교육 강화를 위한 전문교과 최소 이수 단위를 기존의 80단위에서 86단위로 상향하였고, 학생의 소질과 적성·진로와 산업계 수요에 따라 학교자율 과정 최소 이수 단위를 28단위에서 34단위로 조정하였다. 또한, 기초지식과 실무능력을 바탕으로 전문교과를 운영하고, 직업기초능력, 직업윤리, 산업안전보건, 노동관계법, 학생의 진로 및 경력개발, 인성개발, 취업역량 제고 등의 교육활동 운영에 관한 근거를 마련하였다.

한편, 현장의 직업능력 강화를 통한 학생들의 취업기반 형성을 위해 관계부처 합동(2013b)에서는 산업현장에서 필요로 하는 능력을 표준화하기 위해 실제 수행하고 있는 직무를 도출하고 이를 기반으로 하여 직업교육, 훈련, 자격제도를 개편하기 위해 ‘학벌이 아닌 능력중심사회 만들기’를 핵심 국정과제로 선정하였고, 이를 통해 국가직무능력표준(National Competency Standards, NCS)구축을 세부적인 이행과제로 제시

하였다. 국가직무능력표준(NCS)은 ‘산업현장의 직무를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 능력을 도출한 일종의 ‘직무수행 명세서’로 현장과 동떨어진 직업교육·훈련과 자격제도를 현장(일)에 맞게 개편한 것’으로 특성화고등학교에서는 2016년도부터 이를 통한 현장 중심 교육과정을 개발하여 적용하게 된다.

나. 특성화고등학교의 발달단계

특성화고등학교의 발달단계는 크게 세 단계로 중등직업교육 정책 변화 기준에 따라 도입기, 확대기, 정착기로 구분할 수 있다(김인곤, 2015).

도입기는 특성화고등학교 제도는 1996년에 대통령 자문 교육개혁위원회에서 신교육체제 수립을 위한 교육개혁방안(Ⅱ)에서 전 생애 걸친 평생교육을 실현하고 개인이 유연한 직업세계에서 적응할 수 있도록 하기 위해 제시되었다. 또한, 교육개혁위원회에서는 학생이 자신의 적성과 능력을 고려하여 조기에 진로를 결정하고 이를 통해 전문가로 양성될 수 있도록 하기 위해, 다양한 전문분야인 정보고, 디자인고, 전자 통신고, 대중 음악고 등의 특성화고등학교 설립을 제안하였다. 이러한 제도가 제시된 배경은 1978년과 1979년 당시 문교부가 진행했던 불평등 정책인 공고 유형화 정책으로 인하여 교육적 측면을 간과하여 학교간 격차가 심화되었고, 특성화고등학교 제도를 제안 할 당시 실업률이 연간 12~13%에 달해 국가적 위기감 형성과 더불어 기존의 교육체제 만으로는 새로운 직업창출과 직업교육의 체제개혁이 어렵다는 문제의식에 있었다(김용학, 2012). 이는 산업 사회에서 지식정보 사회로 급속한 사회변화와 기존 고등학교 교육 문제에 따른 대안이 필요에 의해 특성화고등학교 설립이 필요했음을 의미한다(나승일, 2009). 이러한 문제의식에 따라 교육개혁위원회에서는 특성화고등학교 설립을 통해 양적인 직업기술교육에 대한 기회확대에 따른 질적 내실화와 실업계고등학교를 지역과 학교실정에 맞게 다양하게 발전시키고, 다양한 직업교육 연계활동을 통한 자율성, 창의성을 보장을 유도하였다. 특성화고등학교의 실제적 설립을 위해 일정규모 충족 시 특성화고 설립이 수월하도록 조치한 ‘고등학교 설립 준칙주의’를 도입하였다. 또한, 고등학교 이하 각급학교 설립·운영 규정 시행규칙을 제정(교육과학기술부령 제70호, 1997.10.1)하여 학교의 설립 목적과 특성에 따라 시설설비, 교원규모, 적정재정규모와 같은 학교설립기준을 다양하게

규정하였고, 이후 초·중등교육법시행령(대통령령 제 15,664호, 1998.2.24.)에 따라 특수목적고등학교에 준하여 특성화고등학교의 개념, 입학방법, 전편입학 등의 사항을 규정하였다. 이에따라 1998년 부산디자인 고등학교가 처음으로 특성화고등학교로 설립되었다.

확장기는 직업교육 혁신 방안에 따른 구체적인 정부부처에 의해 특성화고 위탁 운영 방안을 모색하고 실행한 시기이다. 2007년에 발표한 ‘정부부처 위탁지원 특성화고등학교 육성 사업’에 따라 정부 관련 부처에서 요구하는 산업별 핵심기술 인력양성을 위해 해당 부처가 직접 특성화고등학교를 지원 및 육성하는 것이 목적이였다. 이 사업은 5개 부처(문화체육관광부, 농림수산식품부, 국방부, 중소기업청, 특허청)이 참여하였고, 2008년 부처별 특성화 고등학교로 106개교가 선정되었다.

정착기는 산업계와 정부부처 공동으로 선취업 후진학 여건 조성을 추진하기 위해 특성화고등학교를 전문 분야별 특화된 직업교육 기관으로 개편하는 시기이다. 2010년에 발표한 ‘고등학교 직업교육 선진화 방안’은 직업교육 정책에 대한 정부의 강한 의지가 반영된 정책으로 정책에 대한 주요 내용은 전체 전문계고등학교를 특화된 직업교육기관으로 개편하고, 산업계·정부부처 공동으로 선취업·후진학 여건을 조성하며, 전문계고등학교 체제개편과 지원방안을 제시하였다. 이를 바탕으로 2010년 6월 ‘초·중등교육법시행령’ 개정을 통해 고등학교 유형을 일반계, 특수목적, 특성화, 자율고등학교로 분류하였고, 기존의 전문계고등학교를 특성화고등학교로 일원화 하였으며, 산업수요 맞춤형 고등학교인 마이스터고등학교를 특수목적고등학교에 포함시켰다. 또한, 취업중심 산학협력형 특성화고등학교 350개교 체제로 개편하였다(김인근, 2015).

특성화고등학교는 2008년 106개교에서 2015년 7월 1일 현재 472개교가 운영되고 있으며, 학교 수와 학생수는 <표II-1>과 같다.

<표 II -1> 특성화고등학교 학교 수와 학생 수

구분	학교 수	학생 수	계열별 학교 수				
			공업	상업·정보	가사·실업	농생명	수산해운
특성화고등학교	472	320,366	199	192	31	42	8

자료 : 학교통계. (2015). HIFIVE. [On line] available <http://hifive.go.kr>

다. 특성화고등학교 학생의 졸업 후 진로

특성화고등학교는 특정 분야의 인재양성을 목적으로 하는 중등단계의 직업교육을 대표하는 기관(나승일, 2007)으로 직업생활에 필요한 직업기초교육과 취업과 연계된 전문교육이 이루어지고 있다. 이러한 교육을 바탕으로 특성화고등학교 학생의 진로는 취업과 진학으로 구분할 수 있으며, 직업교육 정책과의 밀접한 관계에 따라 취업과 진학 추이는 시대에 따라 다르게 나타나고 있다(김인곤, 2015).

특성화고등학교는 1980년대 말까지 고교 수준에서의 기능인력을 양성하고 졸업 후 취업을 목표로 하는 완성교육으로 운영되었지만, 1990년 이후 과잉학력 문제, 산업현장 기능인력 부족문제, 출산율 저하, 특성화고등학교의 정체성 문제, 고등교육의 대중화에 따른 전문대로의 직업교육의 중심축 이동 등으로 인해 특성화고등학교의 취업률이 낮아지기 시작했다(이쌍철 외, 2014). 이러한 이유는 특성화고등학교 졸업자에 대한 사회적 인식이 긍정적이지 못하였고, 고등학교 졸업자에 대한 임금, 승진, 취업의 질이 대학졸업자와 많은 차이가 있었기 때문이다(김안국 외, 2007).

하지만, 2010년 특성화고등학교에 대한 고등학교 직업교육 선진화 방안을 통해 정부의 정책적 관심과 재정적 지원 확대가 이루어졌다. 이는 특성화고등학교의 진로지도 및 취업지원 강화로 나 취업률 증가로 나타났다. 예컨대, 기능인재 추천 채용확대, 현장맞춤형 산업인력 양성, 선취업 후진학 제도, 취업기능강화 사업과 같은 정부의 정책 시행은 학교 현장에서의 취업률 향상으로 이어졌다. 이에 따라 특성화고등학교 취업률은 2010년 이후로 점차 증가하고 있으며, 2014년의 경우 취업률이 47.1%로 2010년 19.2%에 비해 28.9% 증가하는 것으로 나타났다(<표 II-2 참조>). 그러나 취업률의 양적인 증가와 달리 학생들은 전공과 동일한 취업, 임금체계 등의 취업의 질적인 측면을 보장받지 못하고 있다(하영만, 2014). 또한, 학교계열, 전공, 특성화에 따라 단위학교 취업률의 차이가 상당히 크다는 문제를 해결해야 할 과제로 제시되고 있다(이쌍철 외, 2013).

<표 II -2 > 특성화고등학교 졸업생의 진학 및 취업률

(단위: 명, %)

연 도	졸업자수	진학		취업	
		학생수	비율	학생수	비율
2008	158,408	115,407	72.9	30,036	19.0
2009	151,410	111,348	73.5	25,297	16.7
2010	156,069	111,041	71.1	29,916	19.2
2011	114,690	69,944	70.0	29,756	25.9
2012	108,950	54,484	50.0	41,791	38.4
2013	105,612	44,152	41.8	42,900	40.6
2014	100,941	40,353	40.0	47,539	47.1

자료 : 교육통계. (각년도). 교육통계서비스 [On line] available <http://kess.chedi.re.kr>

라. 특성화고등학교 취업지도

특성화고등학교에서의 취업지도란 취업을 원하는 학생들의 원활한 취업을 위해 가르치고 지원하는 교육적 활동을 뜻한다(김인곤, 2015). 또한 진로지도에 포함된 개념으로 학교 내·외의 복합적 요인으로 구성되며 취업지도에 관한 직무를 의미한다(이영대, 2010). 학교 내·외의 취업지도 업무에 대해 먼저 학교내(內)의 취업지도로 취업능력개발, 취업매칭, 학생 진로에 적합한 취업안내 등이 있으며, 학교외(外)의 취업지도로 취업처를 개발하고 관계를 형성하며 유지하는 것이 있다.

이러한 취업지도의 직무영역은 취업지도계획, 취업능력확인 및 향상지원, 취업처 발굴 및 관리, 취업매칭, 사후관리로 구성되며, 각 영역에 대한 정의는 <표 II-3>과 같다.

<표 II -3> 취업지도 직무영역

영역	정의
취업지도 계획	학생들의 취업능력 향상, 취업처발굴 및 관리, 취업매칭, 사후관리에 대한 전체 내용을 일정에 따라 계획을 수립
취업능력확인 및 향상지원	학생들이 희망하는 직업에서 요구하는 조건과 그들 자신의 취업능력을 확인하여 능력에 미달 되면 이를 향상시킬 수 있는 방안 제시
취업처 발굴 및 관리	취업처를 탐색·분석하여 유관기관과의 협력을 통해 채용전제형 기업을 발굴하고, 이들과 MOU체결 등을 통하여 지속적으로 우호적 관계 형성
취업매칭	구인/구직자의 요구를 비교 분석하여 적합성을 확인하고 학생과 학부모를 대상으로 취업의사 결정에 관한 상담을 수행여 필요한 입사서류 작성 지원
사후관리	학생들이 취업 후 산업체에 잘 적응하고 만족하여 고용유지가 될 수 있도록 학부모와 연대하여 애로사항을 해결함은 물론 취업지도 성과를 평가하고 모니터링을 통해 향후 취업지도 운영개선에 반영

출처: 김인곤. (2015). 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.

특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업에 필요한 전문성 신장에 필요한 요인으로 취업처 발굴 대장관리, 취업지도 연간계획 수립능력, 취업생 DB관리 능력, 채용서류 점검, 기업의 이해, 취업중심교육과정 운영, 채용서류 작성지도, 고용유지 능력 등을 제시하고 있다(교육과학기술부, 2011). 이는 취업중심으로의 학교의 변화를 유도함에 따라, 특성화고등학교 담당교사의 실질적인 취업지도능력을 강조하고 있기 때문이다.

취업지도능력이란 취업지도 담당교사의 지식, 기술, 정의적 특성 들로 역량 혹은 능력을 의미하는데 이러한 취업지도능력으로는 취업지도에 필요한 취업지도 담당교사의 역량 또는 능력으로 취업지도 계획, 취업처 발굴 및 관리, 취업 능력 확인 및 향상지원, 취업매칭, 사후관리 직무능력, 취업지도계획 수립, 취업여부조사, 취업목표 설정, 취업능력 확인, 희망 직업능력 파악, 취업능력 피드백, 취업처 발굴, 취업처 관리, 채용 정보 관리, 구인/구직 적합성, 입사서류 준비 지원, 취업상담, 취업생 추수지도, 취업지도 평가, 연간 취업지도 계획수립, 취업여부조사지 작성, 취업결정 내용 분석, 취업동향 및 정책반영 등을 들 수 있다(김인곤, 2015).

2. 취업능력의 개념과 선행연구

가. ‘employability’의 정의

Vanhercke et al.(2014)는 ‘employability’에 대해 ‘employment’와 ‘ability’ 단어로 구성되었다고 하면서 그 뜻은 ‘the ability to be employed’라고 하였다. 이러한 ‘employability’의 개념에 대해 다양한 문헌에서 다양한 개념으로 정의되고 있다.

여기서 ‘employment’는 ‘고용’과 ‘취업’이란 사전적 의미로 해석될 수 있고 ‘ability’는 ‘능력’이란 사전적 의미로 해석될 수 있다. 하지만, 국내 연구에서 ‘employability’에 대해 다양한 용어 해석이 이루어지고 있다. 이러한 용어 해석에 대해 용어 해석에 대한 연구를 정리하면 <표 II-4>와 같다.

<표 II-4> 선행연구에 제시된 ‘employability’의 정의

구분	연구자
고용가능성	강성현(2015), 이준혁(2015), 김선경(2014), 박성혜(2014), 정선정(2014), 강인주(2013), 김성남(2009), 오성욱 외(2009), 류인석(2006)
취업가능성	김효정(2014), 변대호(2014), 조윤영 외(2013), 김미경(2009)
취업능력	송지혜(2012), 배정환(2009), 최종숙(2009), 정기섭(2008), 고영남(2005), 박양근(2001), 홍석표(2001)

따라서, ‘employability’에 대해 다양한 2가지 해석이 가능한 ‘employment’, ‘ability’에 대한 사전적 정의를 파악 할 필요가 있다.

국내의 다양한 사전에서는 ‘employment’에 대해 ‘개인을 고용’이라는 의미와 ‘사람의 취업’의 2가지 의미로 정리할 수 있다. 따라서, 하나의 단어에 대해 ‘고용’과 ‘취업’이라는 단어로 해석할 수 있다. ‘고용(雇用)’과 ‘취업(就業)’의 뜻은 국립국어원 표준국어대사전(2015)에 따르면 먼저 고용은 ‘값을 받고 남의 일을 해 준다.’라고 되어 있으며, 취업은 취직(就職)과 동의어라고 하면서 ‘일정한 직업을 잡아 직장에 나감’이라고 되어 있다.

또한, ‘고용’에 대한 사회학적 정의에 대해 ‘기업에서 급료를 지불하고 근로자를 취업시키는 일’이라고 하였고, ‘취업’은 ‘일정한 직업을 잡아 직장에 나감’이라고 되어 있다(두피디아, 2015).

사전적 정의이외에 법에 제시되어 있는 ‘고용’과 ‘취업’의 정의에 대해 ‘고용은 당사자 일방(노무자)이 상대방(사용자)에 대해 노무를 제공할 것을 약정하고, 상대방이 이에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약을 말한다. 고용은 낙성의 유상·쌍무계약이며 노무 자체의 이용을 목적으로 하고, 이것을 지시하여 일정한 목적을 위해 효과를 발휘시키는 권능이 사용자에게 속하는 것을 고용이라 한다. (중략) 민법상 고용의 기간은 직접적인 제한은 없다. 그러나 보통 3년을 넘거나, 당사자의 일방 또는 제3자의 종신을 기간으로 하는 때에는 각 당사자는 3년을 경과한 후에는 언제든지 해지할 수 있으므로 간접적으로 최장기한을 제한한다.’(법률용어사전, 2015)라고 되어 있다. ‘고용’과 비슷한 용어로 취업, 도급, 위임이란 용어가 있다. 이러한 유사용어와 취업과의 차이는 사용자 즉, 고용주의 노무에 대한 이용목적 차이에 있다. 다시말해, 고용은 다른 유사용어와 달리 사용자, 즉, 고용주 입장에서 자신의 목적이 중요함을 알 수 있다.

‘취업’에 대한 정의는 실업인정 및 재취업지원규정 제2조 6항에 나타나 있는데, ‘취업’이란 ‘현실적인 수입유무를 불문하고 근로계약, 도급, 위임 등에 의해 상시근로를 제공하거나 자영업을 영위하는 경우’를 말한다.

다양한 사전적 정의, 법률적 정의 등에서 알 수 있듯이 ‘employment’는 ‘고용’과 ‘취업’ 모두 다 해석할 수 있지만, ‘고용’과 ‘취업’은 기준을 어떻게 보느냐에 따라 의미가 다르다. ‘고용’은 수요자 입장인 ‘고용주’가 기준이고, ‘취업’은 ‘제공’, ‘영위’의 의미처럼 공급자인 취업자 입장이 기준이라고 볼 수 있다. 이러한 의미는 취업정책기본법 제1장 제2조에 잘 나타나고 있는데 ‘근로자란 사업주에게 취업된 사람과 취업할 의사를 가진 사람을 말한다.’라고 하고 있다. 사업주는 고용주를 의미하고 ‘취업된’이란 의미는 수요자인 ‘취업자’ 입장에서 취업이 된 사람을 ‘근로자라 한다’라는 의미이다. 또한 ‘취업할 의사를 가진 사람’에서 ‘의사’라는 단어는 취업이 되기를 희망하는 사람이라는 차원에서 ‘취업’의 의미를 가지고 있음을 알 수 있다.

다양한 선행연구에서는 ‘employability’에 대해 ‘고용가능성’, ‘고용능력’, ‘취업가능성’, ‘취업능력’이라고 해석하고 있다. 이러한 ‘employability’에 대해 ‘employment’의 ‘고용’과 ‘취업’에 대한 의미해석과 ‘ability’에 대한 ‘능력’ 혹은 ‘가능성’에 대한 의미해석은 ‘employability’에 대해 다양한 선행연구에서 제시한 개념정리를 통해 연구의 대상과 목적에 따라 정의할 수 있다.

나. 취업능력의 개념

취업능력은 20세기 초 영국과 미국에서 취업의 적합여부인 이분법적 개념으로 등장하였다. 점차 사회적 취약계층의 취업에 대한 관심으로 발전하였고, 1990년대부터 본격적 연구가 진행된 취업능력에 대한 연구는 저임금, 비숙련 구직자의 취업능력을 향상시키기 위한 정책, 활발한 노동시장 정책에 있어 효율성의 증가, 취업을 유지하기 위한 평생학습 차원에서 강조되기 시작하였다(McQuaid et al., 2005). 최근 취업능력에 대한 연구는 정책 입안자, 학자, 전문직 종사자들로부터 많은 관심을 받아왔고, 진로연구, 교육, 관리, 심리학을 포함한 다양한 학문으로 연구되어져 왔다(Vanhercke, 2014). 또한, 중학생, 고등학생, 대학생, 직장인에 이르기까지 다양한 대상으로 진행되고 있으며 특히, 대학 졸업자를 중심으로 많은 연구가 이루어지고 있다(정선정, 2014).

이러한 취업능력의 개념은 최근에도 논의가 되고 있지만, 취업능력의 명백한 개념과 정의를 내리는 것은 어려움이 있으며, 개념과 정의가 적용되어지는 맥락 및 관점에 따라 다양하게 사용되고 있어, 지나치게 단순화하여 정의를 내리는데 있어서는 문제가 있다고 하였다(Lorraine et al., 2013; Pegg et al., 2012; Sewell et al., 2010; Rae, 2007; Holmes, 2006; Harvey, 2005). Tymon(2013)는 취업능력에 대해 후속 측정의 문제와 용어 자체의 의미가 무엇인지에 관한 일관성이 부족하기 때문에 이를 발전시키는데 있어서 잠재적인 문제가 있다고 하여 취업능력의 개념정의의 문제점을 제시하였다. 이러한 문제에 대해 Sutherland et al.(2006)는 취업능력을 바라보는 세 가지 다양한 관점(취업자 관점, 학생 관점, 교육기관 관점)이 있기 때문이라고 주장하였다.

또한, 취업능력에 대한 개념 정의의 어려움은 심리학에서 바라본 취업능력의 개념 정의에서도 알 수 있다. 일반적인 모든 심리학적 해석은 주관성과 인식(perception)을

바탕으로 하기 때문에 심리학에서의 취업능력을 ‘인지된(perceived) 취업능력’이라고 하였다. 이러한 인지된 취업능력에 대한 해석은 자기보고식 응답에 따른 또 다른 취업능력에 대한 심리학적 해석(Fugate et al. 2008; Van der Hheijde et al, 2006, van Dam, 2005, 재인용)과의 혼동을 줄 수 있다고 하였다(Vanhercke et al., 2014).

이렇듯 개념에 대한 다양한 논의 속에서도 취업능력은 최근 노동시장 정책에서는 중요한 개념으로 자리잡고 있으며 특히, 영국의 경우 취업능력이 노동시장 정책에 있어 핵심(McQuaid et al., 2005)으로 자리잡고 있다.

취업능력에 대해 일반적인 접근으로서 McQuaid et al.(2005)은 협의의 접근과 광의의 접근으로 구분하였다. 협의의 접근은 공급차원을 중요시한 개념으로써 개인요인(취업능력 스킬(Skills)과 개인속성)에 초점을 맞춘 개념이며, 광의의 접근은 수요와 공급차원의 개념으로 개인요인에 추가로 개인상황(개인의 주변 상황 등)과 외적요인(노동시장, 정부정책 등)을 모두 포함한 개념으로 서로 배타적이지 않고 밀접한 상호작용을 한다고 하였다. 또한, 취업능력은 개인의 일에 대한 준비와 성공적으로 취업을 유지하기 위한 개인의 능력, 다른 사회적 관행과 교육, 실직, 이직으로부터 개인의 이행능력에 대한 잠재력과 관련된 요인들을 포함하는 것으로 본다. McQuaid et al.(2005)가 제시한 취업능력의 협의(narrow)의 접근과 광의의(broad) 접근 기준에 따라 연구자들이 정의한 개념을 종합하여 제시하면 <표 II-5>와 같다.

<표 II -5> 취업능력 개념 종합

구분	개념 정의	연구자
협 의 의 접 근 (개 인 역 량 + 인 지)	▶ 취업 획득, 취업 유지, 조직 내 역할사이에서 이동, 새로운 취업 획득, 충분히 성취감을 주는 일을 획득하기 위한 개인의 능력	Hillage et al. (1998)
	▶ 일에 있어 취업될 수 있는 능력	Dan Finn (2000)
	▶ 근로자가 진로관련 기회를 확인하고 실현할 수 있게 하는, 일과 관련된 적극적인 적응력	Fugate et al. (2004)
	▶ 성취, 능력, 이해, 개인 속성들의 집합으로, 취업 획득과 선택한 직업 내에서 성공할 수 있게 해 주는 능력	Yorke(2004)
	▶ 다양한 차원에서 취업능력은 지식과 기술을 지닌 미취업자들이 지속적으로 직업을 찾을 수 있도록 하는데 있어 중요함	Erridge et al. (2006)
	▶ 지니고 있는 일련의 스킬(Skill), 지식, 이해, 개인 속성이 자신이 만족해하는 직업을 선택하거나 확보할 수 있게 해주는 것	Pool et al.(2007)
	▶ Bertson et al.(2006)의 취업능력에 대한 정의를 사용하면서, 졸업생들이 자신의 이익과 신념에 따른 성공 및 만족을 주는 직업을 얻는 것	Fernández et al. (2014)
	▶ 인지된 취업능력이란 외부 노동시장에서 새로운 직업 혹은 현재 직업과 유사한 직업을 찾을 가능성(possible)에 대한 개인의 주관적 평가	Wittekind et al.(2010)
▶ 개인의 역량과 성향을 통한 개인이 취업을 유지하거나 얻을 가능성(possible)의 인식	Vanhercke et al. (2014)	
광 의 의 접 근 (개 인 역 량 + 개 인 상 황 + 외 적 요 인)	▶ 개인요인(취업능력 스킬(Skills)과 속성), 개인상황(개인의 주변 상황 등), 외적요인(노동시장 등)을 모두 포함	McQuaid et al. (2005)
	▶ 노동시장은 취업자의 요구와 다소 유동적인 일들의 관계로 이러한 예측할 수 없고 유동적인 노동시장의 수요를 충족시키기 위한 개인 특성의 집단	Bertson et al. (2006)
	▶ 모든 진로 단계에 걸쳐 변화하는 노동 시장에 대처하기 위한 자격을 획득하고, 유지하고, 활용하려는 행동 경향	Thijssen et al. (2008)
	▶ 구직자가 노동시장에서 (재)취업 할 수 있는 직업능력을 말하는 것으로, 고용에 실질적으로 영향을 미칠 수 있는 노동수요 및 직업탐색 조건 뿐 만 아니라, 노동공급 측면에서의 고용능력과 속성 등이 결합	오성욱 외 (2008)
	▶ 노동 시장 및 직업 세계의 변화에 유연하게 대응하면서 고용을 획득하고, 지속적으로 유지하며, 이를 통해 자신의 직업적 성공이 가능할 수 있도록 개인에게 요구되는 역량	김성남 (2009)
	▶ 고용 획득 및 직업적 성공을 위해 요구되는 다양한 능력과 자신감을 개발하고, 외부 노동시장의 상태를 인식하여, 이를 자신의 고용 상황에 맞추어 조정하는 등 고용과 관련된 종합적인 능력과 신념을 의미	정선정 (2014)

1) 취업능력에 대한 협의의(narrow) 개념

취업능력에 대한 협의의(narrow) 접근에 따른 구분으로 개인요인과 관련된 취업능력 스킬(Skill)과 속성에 대한 접근이다. Dan Finn(2000)은 일에 있어 취업될 수 있는 능력을 취업능력이라고 정의하였으며, 이에 대해 취업능력이란 취업될 수 있는 능력 및 취업안정을 유지시킬 수 있으며, 조직 내 새로운 요구의 절충에 따른 변화하는 직무 및 역할을 유지하는 개인의 능력, 노동시장에서 조직내 혹은 조직간 독립적으로 새로운 취업안정을 획득가능한 능력을 유지하는 것이라고 하였다. Fugate et al.(2004)는 ‘근로자가 진로관련 기회를 확인하고 실현할 수 있게 하는, 일과 관련된 적극적인 적응력’이라고 하면서, 직업세계에서의 급격한 진로변화에 대처하기 위해 개인의 취업능력을 갖출 필요가 있다고 하였다. Yorke(2004)는 취업능력에 대해 ‘성취, 능력, 이해, 개인 속성들의 집합으로 이것은 졸업생들이 더욱더 취업을 획득할 수 있게 해주고, 선택한 직업내에서 성공할 수 있게 해 주며 작게는 스스로에게 이익을 주며 많게는 경제자체에 이익을 가져다 준다.’ 라고 정의하였다. Berntson et al.(2006)은 취업능력이란 노동시장은 취업자의 요구와 다소 유동적인 일의 관계들로써, 이러한 예측할 수 없고 유동적인 노동시장의 수요를 충족시키기 위한 개인 특성의 집단이라고 하였다. Erridge et al.(2006)는 다양한 차원에서 취업능력은 지식과 기술을 지닌 미취업자들이 지속적으로 직업을 찾을 수 있도록 하는데 있어 중요하다고 하였다. Pool et al.(2007)은 ‘개인의 취업능력이란 지니고 있는 일련의 기술, 지식, 이해, 개인 속성이 자신이 만족해하는 직업을 선택하거나 확보할 수 있게 해주는 것’ 이라고 하였다. Fernández et al. (2014)은 Berntson et al.(2006)의 취업능력에 대한 정의를 사용하면서, 취업능력에 대해 졸업생들이 자신의 이익과 신념에 따른 성공 및 만족을 주는 직업을 얻는 것이라고 하였다. 강인주(2015)는 ‘현재 소속된 조직 외부에서 필요할 경우 구성원들이 자신의 취업이 보장될 기회를 느끼는 정도’라고 정의하였다.

최근에 취업능력 협의의 개념을 확장하여 심리적 차원에서의 개인에게 인지된(perceived) 취업능력과 관련된 많은 연구가 이루어지고 있다. 이러한 인지된 취업능력이란 개인이 주관적으로 인지하고 있는 취업 될 가능성이라고 할 수 있다. Wittekind et al.(2010)는 인지된 취업능력이란 ‘외부 노동시장에서 새로운 직업 혹은 현재 직업

과 유사한 직업을 찾을 가능성에 대한 개인의 주관적 평가'라고 하였다. 이러한 인지된 취업능력에 대해 두 가지로 해석할 수 있다.

첫째, 인지된 취업능력을 '개인이 취업을 유지하거나 얻을 가능성(possibility)의 인식'이라고 하였다. 이렇게 보는 중요한 관점은 인지된 취업능력은 주관적 평가이기 때문에 취업능력을 심리학에서 바라보는 것이 적합하며, 취업의 가능성(possibility)을 언급하고, 취업은 개인의 진로와 관련하여 취업을 유지하거나 이직하기 위한 노동시장 탐색을 통하여 취업을 획득하거나 유지하는 것이며, 현재 혹은 다른 취업자에게 있어 취업될 가능성을 언급하며, 일반적인 취업의 유형은 이용가능한(available) 직업수인 양(quantity)과 이용가능한 직업의 형태인 질(quality)로 초점을 맞춘다. 여기서의 양적인 관점은 다른 직업을 얻을 수 있는 가능성을 나타내며, 질적인 관점은 비슷하거나 더 좋은 직업을 얻을 가능성을 의미한다.

둘째, 취업능력은 개인이 직업세계 혹은 노동시장 진입에 있어 갖추어야 할 역량적, 성향적 접근으로 능력, 자질, 역량, 기술 등과 같은 고용될 준비능력을 어느 정도 지니고 있는지를 인지하는 것으로 접근하는 것을 말한다(이종찬, 홍아정, 2012; Vanhercke et al., 2014).

2) 취업능력에 대한 광의의(broad) 개념

취업능력에 대한 광의의(broad) 접근에 따른 개념으로 개인상황과 외적요인에 대한 접근이다. Hillage et al.(1998)은 '취업능력은 최초로 취업을 획득하고, 취업을 유지하며, 한 조직 내에서 다양한 역할을 수행하고, 필요한 경우 새로운 취업을 획득함으로써, 궁극적으로 안정적이고 실현 가능한 일을 확보하는 개인의 능력(ability)' 이라고 하였다. 취업능력이 단순히 개인의 초기 취업획득을 위한 개념에서 취업의 유지 및 새로운 직업을 구하기 위한 능력으로 범위를 확장시켰다고 볼 수 있다. 이는 취업유지를 통해 잠재력을 깨달아 노동시장 내에서 스스로 움직일 수 있는 능력'이라는 의미를 포함한다. 따라서, 개인에게 있어 취업능력은 소유하고 있는 지식, 기술, 태도에 의존하며, 이러한 자산(assets)을 사용하여 취업주나 개인 및 노동시장 맥락(context)에 표출하는 것이 필요하다고 하였다. Thijssen et al.(2008)은 '모든 진로 단계에 걸쳐 변화하는 노동 시장에 대처하기 위한 자격을 획득하고, 유지하고, 활용하려는 행

동 경향'이라고 하였다. 오성욱, 유지현(2008)은 'employability'에 대해 고용가능성이라고 하였는데, 고용가능성에 대해 피취업자의 능력을 뜻하는 것으로 기업에서 일하는 개인이 취업되어야 할 가치가 있는가를 의미한다. 취업가능성 개념의 바탕에는 스스로에게 있어 일하기 위한 지표를 수동적이지 않고 능동적으로 만들어야 한다는 목적의식이 깔려있다고 하였다. 오성욱과 이승구(2008)는 '구직자가 노동시장에서 (재)취업 할 수 있는 직업능력을 말하는 것으로, 고용에 실질적으로 영향을 미칠 수 있는 노동수요 및 직업탐색 조건 뿐 만 아니라, 노동공급 측면에서의 고용가능성과 속성 등이 결합된 개념'이라고 하였다. 김성남(2009)은 대학생의 'employability'를 고용가능성이라고 하였는데, 고용가능성 진단도구 개발에서 '노동 시장 및 직업 세계의 변화에 유연하게 대응하면서 고용을 획득하고, 지속적으로 유지하며, 이를 통해 자신의 직업적 성공이 가능할 수 있도록 개인에게 요구되는 역량'이라고 하였다. 정선정(2014)은 'employability'에 대해 고용가능성이라고 하였는데, 실업자 직업훈련생의 고용가능성에 대한 연구에서 고용가능성에 대해 '고용가능성은 취업 획득 및 직업적 성공을 위해 요구되는 다양한 능력과 자신감을 개발하고, 외부 노동시장의 상태를 인식하여, 이를 자신의 취업 상황에 맞추어 조정하는 등 취업과 관련된 종합적인 능력과 신념을 의미한다.'라고 하였다.

3) 취업능력 개념 종합

취업능력 개념에 대한 선행연구들을 살펴보면 직업탐색, 개인 중심의 능력수준, 개인 외적 상황과 대상자의 현재 취업상태인 취업의 획득, 취업의 유지, 이직과 전직, 인지된 취업능력에 따라 각기 다른 개념으로 접근하고 있다.

첫째, 취업대상자의 취업을 획득하고 취업을 유지하며 이직과 전직을 하는데 있어 필요한 개인의 능력이나 역량과 관련된 개념이다. 이를 통해 개인의 역량과 성향을 개발하고 다양한 취업 기회를 확보하는 것이라고 정의하고 있다.

둘째, 취업능력은 취업대상자의 획득, 유지, 이직, 전직을 위한 도구로서 개인 요인 뿐 만 아니라 개인상황과 외적요인의 작용과 관련된 것이다. 이는 개념의 중심을 개인의 역량과 성향 향상만을 중요하게 고려한 것이 아닌 개인이 취업의 획득, 유지, 이직, 전직을 하는데 있어서 영향을 끼치는 개인의 환경과 노동시장과의 관계에 중점

을 두었다. 취업을 함에 있어 주변환경을 분석하고 외적요인인 노동시장과 경제상황 등을 파악하여 직업을 탐색하고 이에 대처하기 위한 자신의 역량과 성향을 향상시켜 필요한 자격 등을 획득하는 것이 중요하다고 정의하고 있다. McQuaid et al.(2005)는 이에 대해 수요(demand)와 공급(supply) 차원으로 구분하여 설명하였다. Berntson et al.(2006)은 유동적이고 예측불가능한 노동시장의 수요를 바탕으로 개인 특성들의 집단이라고 하였다.

셋째, 취업능력을 평생 직장에서 평생 직업으로 바라보는 개념이다. 정선정(2014)은 최근 선행연구의 대부분이 취업능력을 포괄적이고 통합적으로 정의되고 있다고 하였는데, 이는 취업의 획득, 유지, 이직, 전직을 모두 포괄하는 개념으로 노동 및 직업세계가 평생 직장의 개념에서 평생 직업의 개념으로 변함에 따른 잦은 직업 전환이 수반되기 때문이라고 하였다.

넷째, 취업능력이 진로탐색의 개념을 지닌다는 것이다. 오성욱과 이승구(2008)는 취업능력은 직업탐색이 가능한 능력이 포함된다고 하였다. Fernández et al.(2014)은 취업능력은 개인의 이익과 신념에 따른 성공하거나 만족을 주는 직업을 얻는 것이라고 하면서 개인의 직업탐색의 중요성을 제시하였다. 김성남(2009)은 고용가능성의 개념에 대해 진로개발 관점에서 보다 확장한다고 하였고, 다양한 연구에서 전 생애 걸친 진로 개발에 있어 근로자의 취업능력을 향상시킬 수 있는 전략적 접근 방법이 필요하다고 하였다.

다섯째, 취업능력에 대한 일반적인 접근과 심리학적 접근에 따른 취업능력에 대한 ‘가능성(possibility)’에 대한 개념해석이다. 일반적인 해석은 ‘취업능력(employability)’을 ‘취업(employment)’과 ‘능력(ability)’의 합성어이지만, 심리학에서는 취업획득 및 유지를 위한 개인의 ‘가능성(possibility)’의 개념이 포함된 개인의 ‘인지된 취업능력(perceived employability)’로 본다는 점이다. Wittekind et al.(2010)은 취업능력에 대해 노동시장 내에서 직업을 찾을 가능성(possibility)을 언급하면서 개인의 주관적 평가라고 하였다. Vanhercke et al.(2014)은 취업능력에 대해 2가지 접근을 하였다. 개인의 역량과 성향을 통해 직업을 갖거나 유지하거나 획득할 가능성(possibility)이라고 하였고, 취업능력에 해당하는 역량과 성향에 해당하는 요인(능력, 자질, 역량, 기술 등)을 노동시장 등에 진입에 있어 어느 정도 가지고 있는지를 인지하는 것이라고 하였다(이

종찬 외 2012). 이는 개인이 노동시장 환경에 대한 인식을 통해 자신이 취업될 수 있는 가능성을 파악할 수 있도록 하기 위한 바탕으로써 개인의 심리학적 접근 또한 취업능력에 영향을 줄 수 있다고 판단할 수 있다.

여섯째, ‘employability’에 대한 다양한 해석에 있어 본 연구에서는 ‘취업능력’이라고 해석한다는 점이다. 선행연구에서 ‘employability’에 대한 해석과 관련하여 명백한 개념과 정의를 내리는 것은 어려움이 있으며, 개념과 정의가 적용되어지는 맥락 및 관점에 따라 다양하게 사용되고 있어, 지나치게 단순화하여 정의를 내려서는 안 된다고 하였다. Vanhercke et al.(2014)는 ‘employability’에 대해 ‘employment’와 ‘ability’로 구성되었다고 하면서 이는 ‘the ability to be employed’라고 언급하였다. 다양한 선행연구 개념정의에서 취업에 있어 개인이 직업을 획득하고 유지하고 상황에 따라 이직과 전직을 한다는 점과 ‘employability’에서 다수의 선행연구에서 ‘자기보고식 측정’이라는 점 그리고 ‘to be employed’라는 점에서 수요자인 고용주 입장이 아닌 공급자인 취업자 입장에서 ‘employment’를 ‘취업’의 의미가 적합하다고 할 수 있다. 이종찬(2013)은 ‘employability’에 대해 고용자 측면이 아닌 피고용자 측면에서 다루어진다고 하였다. 또한, ‘ability’는 Wittekind et al.(2010)와 Vanhercke et al.(2014)가 제시한 것처럼 ‘possibility(가능성)’의 용어에 대한 해석보다는 개인의 역량과 성향을 내포한 ‘perceived ability(인지된 능력)’으로 해석하면서 ‘가능성’의 의미가 포함되도록 해야 한다고 할 수 있다. 오승욱(2008)은 ‘고용가능성’이라는 용어 해석에 대해 ‘고용가능성이란 고용자가 아닌 피고용자의 능력이며 개인이 고용될 가치가 존재하는가를 묻는 말이며, 고용가능성의 기저에는 본인 스스로가 능동적으로 일하기 위한 지표를 만들어야 한다는 목적의식이 있다.’라고 하였다. 결국 ‘고용가능성’이란 용어에는 능력에 대한 의미이며 고용될 가치가 있는가에 대한 물음이다. 따라서, 본 연구의 대상이 특성화고등학교 졸업예정자이라는 점에서 공급자 측면에서의 ‘취업’과 ‘가능성’의 의미를 내포한 ‘능력’의 용어로 구성된 ‘취업능력’으로 용어를 정의하는 것이 적합하다고 할 수 있다.

따라서, 특성화고 졸업예정자에 대한 취업능력의 개념을 살펴보면 특성화고등학교 졸업예정자의 취업을 위한 개인적인 요인을 개발하여 향상시키고, 진로개발을 통해 직업을 탐색하며, 주관적이고 인지적인 심리학적 취업능력 접근을 통해 ‘노동시장에

서 자신의 취업할 수 있는 인력 수요를 파악하고, 수요에 맞게 자신의 기대 수준을 조정하며, 일자리에 맞도록 필요한 지식, 기술, 태도 등을 갖추고, 취업 할 수 있는 자신감을 갖는 것' 이라고 정의할 수 있다.

다. 취업능력에 관한 선행연구

취업능력의 개념 정의를 통해 취업능력이란 개인적 요인의 개발 및 향상, 직업탐색, 심리학적인 취업능력의 접근을 통한 개인의 지식, 기술, 태도 등을 갖추고 취업에 대한 자신감을 얻는 것이라고 하였다. 특히, 협의의 접근, 광의의 접근으로 개념을 구분하였다. 이러한 개념의 정의 및 구분을 통해 협의의 접근인 개인을 중심으로 한 요인과 광의의 접근인 개인의 취업능력을 향상시키는데 영향을 끼치는 외적인 요인 등과 관련된 선행연구를 알아보하고자 한다.

1) McQuaid et al.(2005)의 취업능력 구성 요인

McQuaid et al.(2005)는 <표Ⅱ-6>과 같이 취업능력의 전체적인 틀/framework)을 제시하였으며, 개인요인, 개인환경, 외부요인의 3가지로 구분하였다. 이러한, 3가지 요인은 서로 상호작용을 한다고 하였다. 개인요인은 협소(narrow)한 개념이며, 개인의 취업능력 스킬(skill)과 속성을 포함하는 개인의 능력적 개념이고, 개인 환경은 개인을 둘러싼 가정특성, 직장문화, 자원의 접근이며, 이는 개인 사회와 관련이 있는 다양한 사회경제적 상황요인을 포함하며, 외부요인은 공공 서비스와 관련된 취업 지원의 가능, 노동수요조건, 취업안정정책 등의 영향을 포함한다. 이 연구는 개인의 취업능력과 관련된 요인을 개인의 외적 특성인 환경과 외부 요인으로 확장시켰으며, 각기 해당하는 요인들을 정리하였다는 특징이 있다.

<표 II -6> McQuaid et al.의 취업능력 구성 요인

개인 요인	개인 환경		외부 요인	
기본적 속성	가정특성	직접돌봄	수요적요소	노동시장
개인역량		타인돌봄		거시경제
기본 적용가능 기술		기타가정특성		일자리
핵심 적용가능 기술			채용여건	
상위 적용가능 기술				
자격	직장문화		취업안정정책	
직업지식				
노동시장의 부가적 특성				
인구통계학적 특성	자원의 접근성	지원가능 요소	기타지원가능	
건강과 복지(건강)				
건강과 복지(장애)				
직업탐색(구직)활동				
적응성과 이동성		교통수단		
		재정		
		사회자본		

자료 : McQuaid & Lindsay. (2005). The Concept of Employability, Urban Studies, Vol.42, No.2, pp197-219. (재구성)

2) Pool et al.(2007)의 취업능력 개발 모형

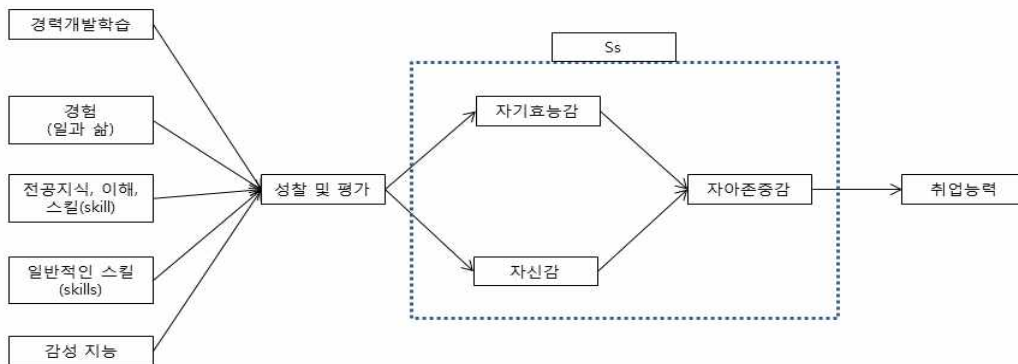
Pool et al.(2007)은 자신의 경험과 취업가능성의 이슈를 통해 대학생들의 취업능력을 향상시키기 위한 Yorke et al.(2004)의 USEM 모형과 Harvey(2003)의 모형을 바탕으로 CareerEDGE 모형을 개발하였다. 제시하는 모형은 취업능력에 있어 필수적인 요소들이며, 각 요소들간에는 상호작용을 하는 방향을 나타내고 있다. CareerEDGE 모형에 CareerEDGE는 5가지 핵심요소로 각각의 요소는 경력개발학습(Career), 경험(일과 삶)(Experience(work&life), 전공지식, 이해, 스킬(Degree subject knowledge, understanding, skills), 일반기술(General skills), 감성지능(Emotional intelligence)으로 구성되어 있다. 이러한 5가지 요소는 '성찰 및 평가'를 통해 자신감, 자부심, 자기효능감을 통해 취업능력이 개발되어진다. '경력개발 학습'은 자신이 만족하고 성공하기 위한 직업을 얻기 위해서 반드시 행해져야 한다고 하였다. '경험'은 근무 경험이 있는 졸업생이 근무경험이 없는 학생에 비해 취업될 가능성이 높다는 점에서 일과 삶에서의 경험을 중시하였다. '전공지식, 이해, 스킬(Skills)'은 높은 수준의 자격 취득을 통

한 더욱더 좋은 직업을 획득하기 위한 것으로 높은 수준의 자격 취득은 더욱더 좋은 취업기회가 주어진다는 점을 알 수 있다. ‘일반기술’은 핵심 스킬(core skills), 필수 스킬(core skills) 등으로 불리며 이는 대학교육 등을 통해 다양한 맥락으로 전이될 수 있는 기술이다. ‘감성지능’은 이것이 높은 사람들은 삶과 학업 속에서 성공할 수 있다는 연구를 통해 이를 교육기관 등을 통해 교육이 이루어져야 한다고 하였다.

취업능력과 관련된 요소들 간에 있어 USEM모형을 제시한 Yorke et al.(2004)는 자기효능감이 취업능력 요소에 영향을 미친다고 보았으나, CareerEDGE 모형에서는 취업능력 요소에 의해 자기효능감이 영향을 받는다고 하였다. Pool et al.(2007)은 성찰 및 평가를 통해 ‘Ss’ 즉, 자기효능감(self-efficacy), 자신감(self-confidence), 자아존중감(self-esteem)이 지식, 이해, 스킬(skills), 경험, 개인속성과 취업능력 사이에 중대한 관련성을 제공한다고 하였다. Bandura(1995)에 따르면, ‘인지된 자기효능감은 예상되는 상황을 관리하는데 필요한 행동의 과정을 실행하고 체계화하기 위한 개인의 능력에 대한 믿음을 언급한다. 효능 신념(efficacy beliefs)은 사람들이 어떻게 생각하고 느끼고 동기화되고 행동하는지에 영향을 준다.’ 라고 하면서, 취업능력과 특별히 관련이 있는 효능 신념(efficacy beliefs)은 숙달경험(mastery experiences), 사회모델에 의해 제공되어진 대리경험(vicarious experiences), 사회적 설득(social persuasion)이라고 하였다. 숙달경험은 특별한 직무를 스스로 시도해야할 기회가 주어졌을 때 발생한다. Bandura(1995)는 이러한 숙달경험은 자기효능감 감각을 형성하는데 가장효율적인 방법이라고 하였다. 대리경험은 학생들이 성공을 성취한 다른 사람들을 볼 수 있을 때 발생한다. 사회적 설득은 사람들이 특별한 활동을 습득할 필요가 있는 능력을 소유하도록 설득되어질 때 발생한다. 이러한 사회적 설득은 사람들이 노력할 수 있도록 격려하며, 목표내에서 성공을 성취하기 위하여 동기부여가 유지되도록 한다. 따라서, 숙달경험, 대리경험, 사회적 설득에 대한 기회를 제공하고 이러한 경험에 대해 평가하고 반성하도록 장려하는 것은 자기효능감을 증가시킬 수 있다고 하였다.

자아존중감(self-esteem)에 대해 USEM 모형에서 ‘E(자기 이론과 효능신념을 포함한 개인의 특성)’는 대학생에서의 학생들의 모든 것은 자아존중감에 영향을 미친다고 하였고, 높은 수준의 자아존중감의 발달은 취업능력을 성취한다고 하였다. Lawrence(1996)은 ‘최근에 교육 심리학에서 가장 흥미로운 발견 중의 하나는 자신이

자기스스로를 어떻게 느끼는지에 의해 영향을 받는 사람들의 성취 수준을 찾아냈다는 것이다. 또한, 방대한 연구 자료에서 자아존중감과 성취사이에는 양적 상관관계가 있다는 것을 보여주고 있다.'라고 하였다. 증가된 자아존중감은 취업능력의 핵심이며, 개인이 성공할 수 있다는 믿음을 가지고 외부에 이러한 믿음을 보여줄 수 있다는 점에서 중요하다고 할 수 있다. 높은 수준의 자아존중감의 성취에 의해 졸업생은 성취에 대해 실현가능할 것이고, 평생학습에 전념할 것이라고 하였다.



[그림 II -1] Pool et al의 CareerEDGE 모형

자료 : Pool,L, & Sewell,P. (2007). The Key to Employability:Developing a practical model of graduate employability. p.8 (재구성)

이 연구는 단계별 요소들의 상호작용을 통해 취업능력을 향상시키는 모형을 제시하고 있다. 특히, 'Ss'를 제시하면서 자기효능감, 자아존중감, 자신감이 취업능력에 영향을 끼친다고 하는 점이 특징이다.

3) Rothwell et al.(2008)의 취업능력에 대한 개념 구조

Rothwell et al.(2008)은 대학생의 인지된 취업능력에 관한 연구에서 취업능력이란 '자신의 능력 수준에 적합한 취업 상태를 지속적으로 달성하는 능력에 대한 인식'으로 정의했다. 특히, 개인의 취업확보 뿐 만 아니라 취업 후 일을 수행하는데 있어 도움이 될 수 있는 서로 관련된 환경, 속성, 능력 등을 제시하였다. 이러한 정의를 바탕

으로 취업능력에 대해 ‘자기 신념(self-belief)’, ‘외부 노동시장의 상태(state of the external labour market)’, ‘대학 특성’, ‘전공분야(my field of study)’의 4가지 영역으로 구성하였으며, 이들 영역은 서로 상호작용을 한다고 하였다. 여기서 ‘자기신념’은 학업 성과, 스킬(skills), 능력, 외부 노동시장을 통한 기회 등에 대한 자신감과 인식을 의미하고, ‘대학특성’은 소속된 대학에 대한 명성을 의미하며, ‘전공분야’는 전공 분야에 대한 대학의 명성 혹은 노동시장에서의 수요에 대한 인식을 나타낸다.

이러한 내용을 바탕으로 그는 취업능력에 대한 대학생들의 주관적인 측정도구를 개발하였다. 선행연구에서 나타나고 있는 자기 신념과 외부 노동시장 상태를 포함하여 대학특성과 전공분야를 하위요소로 포함하였으며(김성남, 2009) 이를 바탕으로 인지된 취업능력의 구조를 [그림 II -3]과 같이 나타내었다.



<그림 II -2> Rothwell et al.의 지각된 취업능력에 대한 개념적 구조

자료 : Rothwell, A. Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), p.3

취업능력 구조를 바탕으로 도구를 제작하였는데 한 칸 당 2문항을 제작하였으며, 총 8칸 16개 문항으로 구성되었다. 문항 당 반응형식은 5점 Likert Scale로, 내적일치도는 0.75로 보고되었다. 결과를 통한 요인분석을 바탕으로 취업능력에 대한 하위차원은 내적 취업가능성과 외적취업가능성으로 명명하였다. 내적 취업가능성은 내적 속

성, 스킬(skills), 능력, 학습 몰입도, 포부 등에 대한 지각이라고 하였고, 외적 취업가능성은 외부 노동시장에 대한 지각이라고 하였다.

4) Tymon(2013)의 취업능력 향상과 관련된 개인특성과 스킬(skills)에 관한 연구

Tymon(2013)은 취업능력에 대한 연구에서 대학 졸업 전의 학생들이 취업능력 향상을 위해 어떻게 진념하고 있는지에 대해 연구를 하였다. 그는 취업능력의 개인적 특성에 관한 선행연구를 바탕으로 대학 교육기관에서는 학생들의 취업능력 향상을 위해 다양한 교육과정을 구성하고 있으나, 정작 취업을 희망하는 학생들은 노동시장에서 취업을 위한 준비가 되어 있지 않거나, 성공적인 취업을 위한 가장 기본적인 스킬(skills) 등이 부족하다고 하였다. 또한, 취업능력과 관련된 이해관계자(정부기관, 취업자, 교육기관, 졸업생)의 관점에서 바라본 연구들은 있으나, 정작 취업능력의 수혜자인 대학 졸업예정자의 관점에서의 취업능력 개발과 관련된 연구가 부족하다고 하였다. 졸업예정자의 취업성공 등의 효과적인 결과를 위해 학습이론에서도 언급하고 있는 학습자의 동기부여와 헌신이 중요하기 때문에, 졸업예정자의 관점에서 취업능력 스킬(skill)의 개발의 중요성을 강조하였다.

그는 다양한 선행연구를 통해 성격이론(personality theory)을 바탕으로 McQuaid et al.(2005)가 제시한 3가지 요소 중 개인요소에 해당하는 부분을 중점적으로 연구하였다. 그는 개인요소인 스킬(skills)과 속성이 향상될 수 있는지에 대해 향상이 어려운 몇몇 스킬(skills)이 있다하더라도 스킬(skills)은 훈련을 통해 최소한 향상될 수 있다고 하였다. 이러한 개인 속성은 성격적 특성에 따른 심리학 문헌 차이와 지적능력 혹은 인지능력과 같은 개인의 차이들 간에 서로 교차한다고 하였다. 개인의 성격적 특성이 유전되어진 것인지 아니면 향상될 수 있는 것인지에 대해 아직도 논란이 있다고 하였다. 또한, 개인의 성격에 대해 아무리 성격이 향상될 수 있다 하더라도, 개인의 성격적 특성(traits)은 어린시절부터 대부분 형성되어지고 깊게 뿌리 박혀있기 때문에 성공, 수행, 진로선택의 결정은 오랜시간 동안 천천히 발달한다고 하였다. 하지만, 회사 관리자들은 신뢰할 수 있고, 일의 압박을 견딜 수 있으며, 창의적이고 열정적인 취업인을 찾는다고 하였으며, 수동적이지 않고 적극적인 성격을 지닌 사람을 선

호한다고 하였다. 이러한 이유로 인하여 그는 선행연구를 통해 2가지 각도에서 바라본 적극적 성격과 경력성공 사이의 중요한 관련성을 찾아냈다. 첫째, 적극적인 성격을 지닌 사람들은 일을 빠르게 하거나 천천히 하는 과정을 조절하는 모습을 보여준다고 하였다. 둘째, 구직과정과 관련이 있는 것으로, 적극적인 성격은 자기주도적인 활동을 통해 매우 성공할 가능성이 있는 사람들이라고 하였다. 이를 통해, 교육기관에서는 교육을 통해 학생들이 더욱더 책임감을 가질 수 있도록 개인 특성이나 스킬(skill)을 향상할 수 있도록 교육 해야한다고 하였다.

이러한 다양한 선행연구 자료를 통해 그는 개인특성과 스킬(skills)에 관한 틀(frameworks)을 정리하였다. 전이가능한 스킬(Skills)과 속성들은 선행연구를 통해 ‘일반적 스킬(general skills)’, ‘속성(attributes)’, ‘특성(characteristics)’, ‘가치(values)’, ‘역량(competencies)’, ‘자질(qualities)’, ‘전문 스킬(professional skills)’ 와 같은 다양한 유형으로 사용되고 있다고 하였다. 이러한 다양한 선행연구들을 바탕으로 다른관점에서 바라본 개인의 특성과 스킬(skills)에 대한 틀(frameworks)들을 비교하여 제시하였다.

<표 II -7> Tymon의 취업능력의 개인특성과 스킬(Skills)에 관한 정리

다양한 국가-고등교육기관이 제공해야 하는 역량	취업자와 졸업자의 관점 : 다양한 근원(sources)	미국에 소재한 사업체	미국에 소재한 경영대학 교육과정	영국 취업자	호주 정부
<ul style="list-style-type: none"> · <u>혁신과 창조에 기여</u> · <u>불확실성에 대처</u> · <u>평생학습에 대한 관심과 흥미</u> · <u>사회적 민감성과 의사소통 능력 획득</u> · <u>팀에서 일할 수 있음</u> · <u>책임감을 가질 수 있음</u> · 기업을 되기 · 다양한 문화이해를 통한 국제화에 대한 준비 · 학문에 영향을 미치는 일반적 스킬 (skills)의 다양성 · 새로운 기술과 같은 전문적 스킬(skills)에 대한 기본을 형성하는 지식 영역에서의 전문성 	<ul style="list-style-type: none"> · 전문성 · 신뢰성 · 불확실성 대처 · 압박감하에 일할 수 있는 능력 · 전략적인 생각과 계획 능력 · 팀 혹은 네트워킹(networking) 내에서 타인과의 상호작용과 의사소통 능력 · 좋은 쓰기능력과 의사소통능력 · 정보통신기술능력 · 창의성과 자신감 · 좋은 자기관리와 시간관리 능력 · <u>기꺼이 책임을 질 줄 알고 배울 수 있음</u> 	<ul style="list-style-type: none"> · 의사소통 능력 · 문제해결력 · <u>결과중심적</u> · 대인 관계 능력 · 리더쉽 능력 · 고객 중심 · <u>융통성/적응성</u> · 팀 워커 (Team Worker) · 믿을 수 있는 · 품질에 초점이 맞춰진 	<ul style="list-style-type: none"> · 의사소통 능력 · 의사소통 능력 · 문제해결 · 팀 워커 (Team Worker) · 리더쉽 (leadership)능력 · 인간관계 능력 · <u>노력가 (Hard Worker)</u> · <u>결과지향적인</u> · 믿을 수 있음 	<ul style="list-style-type: none"> · 의사소통 능력 · 팀 워킹 (team working) 능력 · 진실성 · 지적능력 · <u>자신감</u> · <u>성격개선</u> · 계획/조직능력 · 글을 읽고 쓸 줄 아는 능력 · 산술능력 · 의사결정과 분석 능력 	<ul style="list-style-type: none"> · 의사소통 · 팀워크 (teamwork) · 진취성 · <u>계획과 조직</u> · 자기관리 · <u>학습</u> · 기술

· 굵은 글씨는 모든 틀/frameworks에서 나타나는 일반적인 요소
 · 이태릭체는 개인의 성격적 특성과 명확히 관련된 속성
 · 밑줄은 주도적 개인성과 잠재적으로 관련된 속성
 자료 : Alex Tymon(2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841-856.(재구성)

5) Fernández(2014)의 취업능력 향상에 필요한 요인 연구

Fernández(2014)은 다양한 문헌고찰을 통해 4년제 대학생의 취업능력 향상에 필요한 요인을 정리하였다. 이러한 요인들은 대학들이 학생들의 취업능력 향상을 위해 헌신하는 정도를 측정하는데 있어 중요하며, 학생들의 취업능력 향상과 관련된 대학기관 부서들의 다양한 방안을 구성하고 효율적으로 운영하는데 있어 도움이 될 수 있다고 하였다.

<표 II -8> Fernández et al.의 취업능력(employability) 향상에 필요한 요인

요 인	구성요소
개인의 가치 훈련	총성심, 정직, 책임감 갖기, 의사결정, 문제해결, 개인적으로 일에 참여하는 경향, 서면(written) 의사소통 능력
타인과 함께 일하는 훈련	팀 워크(team work), 특정한 목적 달성을 위한 계획, 일반적인 계획, 조직성, 구두(oral) 의사소통 능력, 리더쉽과 팀 리딩(leading), 협상과 갈등해소 능력
기술을 이용가능성과 사용	컴퓨터 활용능력, 데이터베이스 관리에 대한 학습, 다른 전기통신 기기 대체에 대한 지식
일의 세계에서 학생들의 프리젠테이션 훈련	이력서 작성, 인터뷰 준비 등
취업 모니터링 (monitoring) 서비스 센터 이용가능성	구직자와 이와 유사한 상황, 취업되는데 까지 걸린 시간 과 같은 졸업생 구직자 및 미취업자의 특성
직업소개 기관의 존재	직업 은행(job bank), 직접적으로 회사를 연결시켜주는 공공 기관 등
언어에 대한 지식	학생들이 화상회의, 리포트 작성, 회의참여 등에 참여를 준비하기 위한 외국언어 습득
취업사무실의 존재	회사를 운영하는 졸업생들의 매칭(matching)
서비스 정보	비즈니스 센터에서 제공하는 사업공동체 서비스 정보
사업모니터링 관찰	지역내 회사의 요구를 연구하기 위한 센터 모니터링
일자리 찾기 포럼 (forum) 운영	학생에게 사업자와 회사를 소개하기 위한 포럼(forum) 운영 (학교내에서 개최하는 학생에 대한 회사 인터뷰)

자료 : Caballero Fernández, Gloria et al. (2014). Spanish Universities and Their Involvement with the Employability of Graduates. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 146, pp23-45.

6) Vanhercke, et al. (2014)의 인지된 취업능력(perceived employability)에 관한 연구

Vanhercke, et al. (2014)은 심리학적 영역 내에서 역량과 성향을 기반으로 한 인지된 취업능력(perceived employability)을 바탕으로 취업능력을 심리학적으로 정의하였다. 그는 취업능력이란 취업(employment)과 능력(ability)로 구성된다고 하면서, 취업하는 능력이라고 언급하였다. 이를 통해 ‘employability’에 대한 다양한 해석과 측정이 이루어졌으나 결국 취업능력이 상징하는 것이 무엇인지 정확하게 파악하는 것은 어렵다고 하였다. Vanhercke, D. et al. (2014)은 취업능력은 심리학에서는 인지된 취업능력이라고 해석할 수 있으며, 이는 ‘취업을 획득하고 유지하기 위한 ’가능한(possible)’에 대한 개인의 인식’이라고 하였다. 취업능력에 대한 모든 심리학적 접근의 일반적 특징은 개인 수준의 분석이라고 하였으며, 이를 미시적 수준(micro-level)이라고 하였

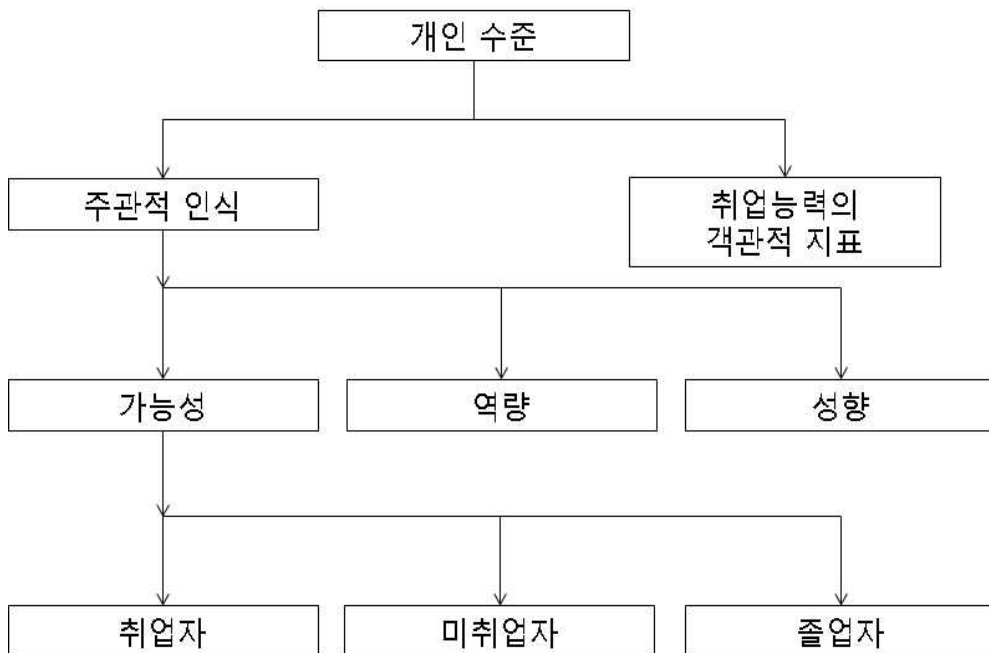
다. 여기서, 취업능력을 개인이 관심의 중심이며, 개인의 인식을 통한 주관성을 매우 중요하게 본다고 하였다. 취업능력에 있어 개인에게 초점을 맞추는 것은 비교적 최근의 일이다. 본래 취업능력은 거시 수준(macro-level)에서 고려되어졌다. 이러한 개인의 인식에 기반으로 한 취업능력에 대해 Forrier et al(2003)은 취업능력이란 ‘내부 혹은 외부 노동시장에 있어 직업에 대한 개인의 기회’ 라고 하였다.

개인의 인식으로서의 인지된 취업능력은 취업을 유지하거나 획득하기 위한 가능성이다. 이러한 인지된 취업능력은 현재의 취업을 유지할 가능성과 새로운 취업을 획득할 가능성을 강조한다. 이러한 인지된 취업능력에 대해 5가지 중요한 관점을 제시하였는데 첫째, 인지된 취업능력은 주관적 평가이기 때문에 심리학적 관점이 적합하다. 둘째, 인지된 취업능력은 취업의 가능성(possibilities)과 관련이 있다. 셋째, 취업 획득을 위해 이는 노동시장에서의 취업자 전 경력에 걸쳐 학생들, 취업된 사람들, 미취업된 사람들에게 관련이 있다. 넷째, 일반적 형태인 ‘취업’은 취업가능한 직업의 양적인 측면과 직업의 유형과 관련된 질적인 측면에 초점이 맞추어 있다. 양적인 관점은 ‘다른’ 직업에 대한 가능성을 언급하며, 질적인 관점은 비슷하거나 더 낫은 직업을 언급한다.

심리학에서의 취업능력에 대한 다른 접근으로 역량 기반(competence-based)과 성향(dispositional)적 접근으로 구분할 수 있다. 역량 기반 접근은 취업기회를 촉진하는데 있어 개인의 능력, 수용력, 스킬(skills)에 대한 접근에 초점이 맞추어져 있다. 성향적 접근은 일반적인 경력과 일과 관련된 적극적인 태도에 대한 인식에 초점을 맞추고 있다. 이러한 인지된 취업능력, 역량기반 접근, 성향적 접근에 대한 공통점은 인지된 취업능력, 역량기반 접근, 성향적 접근이 모두 주관적이라는 점이다. 인지된 취업능력에 대한 접근은 노동시장에서의 위치를 평가하고, 역량기반 접근은 취업능력을 평가하는 것이며, 성향적 접근은 취업과 관련한 동기적 태도를 평가한다. 또한, 차이점은 인지된 취업능력은 학생, 취업자, 미취업자의 노동시장 탐색, 통합과 유지, 변경과 같은 경력 단계에서 적용된다. 반면에 역량기반과 성향적 접근은 취업된 사람들에게 있어 모든 경력 단계에 걸쳐 모든 집단에게 다룰 수 있는 가능성을 가지고 있다. 둘째, 인지된 취업능력은 취업이 가능한 직업의 수와 양과 질과 관련이 있으나, 역량기반과 성향적 접근은 취업가능한 직업 수와 양보다는 개인에게 초점이 맞추어져 있다.

[그림 II-3]은 3단계에 따른 취업능력에 있어 결정 트리(tree)를 제시하고 있다. 1단

계는 인식에 초점을 맞추는 것인지 아니면 다른 취업능력에 대한 객관적 지표들에 초점이 맞추어졌는지에 대한 질문과 관련이 있다. 이러한 객관적 지표들이 바로 ‘인지되지 않음’에 해당된다. 2단계는 주관적 지표에 있어 역량(능력), 성향, 매우 일반적인 취업에 관한 가능성의 측면의 취업능력에 대한 사고와 관련이 있다. 역량은 개인의 취업능력 개발 계획을 설정하게 하고 능력을 향상시키는 역할을 수행하며, 성향은 미래의 진로를 결정하는데 있어 개인의 강점과 약점을 확인하게 해 준다. 취업에 대한 가능성은 객관적인 취업능력 판단에 따라 취업자와 미취업자 등으로 구분된다.

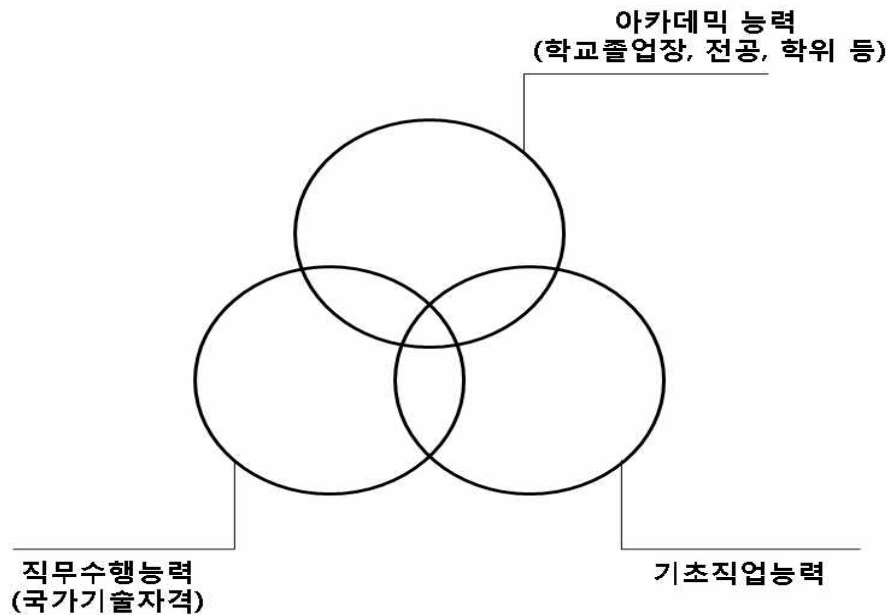


[그림 II -3] Vanhercke et al.의 취업능력의 심리학적 3단계에 따른 결정

자료 : Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4). pp.592-605.(재구성)

7) 나승일 외(2011)의 취업에 필요한 고용능력간의 관계

나승일 외(2011)의 직업능력 자격화 추진 방안에 관한 연구에서 학생들의 성공적인 취업에 있어 필요로 하는 능력에 대해 직무수행능력(국가기술자격), 직업기초능력, 아카데미능력(학교졸업장, 전공, 학위)을 제시하면서, 이 세 가지 요인에 대한 종합적인 현장중심의 능력을 확인하고 지원하는 시스템이 필요하다고 하였다. 또한, 취업에 필요한 고용능력간의 관계를 다음[그림Ⅱ-4]과 같이 제시하였다.



[그림Ⅱ-4] 취업에 필요한 고용능력간의 관계

자료 : 나승일 외. (2011). 기초직업능력 자격화 추진 방안 연구. 대한상공회의소, p. 166

나승일 외(2011)에 의하면 취업능력을 고용능력의 개념으로 보았으며, 고용능력은 직무수행능력, 아카데미 능력, 기초직업능력 등 세 가지 영역으로 구분하여 제시하고 있다. 여기서 직무수행능력은 국가기술자격에 의해 검증이 되고 있으며, 이에 대한 것은 최근 국가직무능력표준에서 능력단위를 기본으로 신자격설계 및 과정평가형 자격에 의해서 새롭게 제시되고 있어 직무수행능력에 대한 평가체계가 확립되고 있다.

그리고, 아카데미 능력은 과거에서부터 고용능력을 검증 또는 확인하는 유일한 수단으로 작용되어 왔다. 최근에도 능력중심사회로의 변화를 통해 이에 대한 비중을 낮추려하고 있으나 NQF를 추진하면서 여전히 중요한 요인으로 작용하고 있다. 마지막으로 기초직업능력은 최근 NCS기반 채용이 대두되면서 기존의 인성에 대한 평가가 직업기초능력으로 대체되고 있어 직업기초능력의 10개 영역을 중심으로 얼마나 능력을 갖추고 있는지 그 수준을 검증하는 평가체제가 최근 다양하게 제시되고 있다. 예컨대 특성화고등학교의 경우는 2012년부터 교육부·대한상공회의소를 주관으로 평가체계를 도입하여 2012년부터 시범사업을 통해 현재는 3개 능력군 5개 평가영역을 통하여 검증하고 있다. 결론적으로 취업능력은 직무수행능력, 아카데미능력, 기초직업능력으로 종합할 수 있으며, 이는 취업에서 요구하는 현장중심의 능력을 확인하고 지원하는 시스템을 의미한다.

8) 취업능력에 대한 선행연구 종합

지금까지 논의된 취업능력에 대한 선행연구를 종합해보면 다음과 같이 개인의 취업능력 개발 및 향상에 있어 접근방식의 차이를 발견할 수 있다. 첫째, 취업능력 개발 및 향상에 있어 개인의 내적인 특성 뿐 만 아니라 외적인 환경요인도 영향을 줄 수 있다. McQuaid et al.(2005)는 개인의 취업능력을 개발하고 향상시키는데 있어 개인적인 특성도 중요하지만 개인의 환경요인과 외부 요인(가정과 기관의 역할) 역시 중요하다고 하였다. 즉, 취업능력 개발 및 향상을 위해 개인의 내적 요인의 개발 및 향상도 중요하지만 개인 주변의 취업능력에 영향을 미치는 상황적 요인도 중요하며, 외부에서 취업능력 향상을 위한 지원 등도 중요한 요소라고 하였다. Rothwell et al.(2008)은 McQuaid et al.(2005)가 제시한 개인상황, 외적요인과 같이 개인의 환경을 취업능력의 개발 및 향상에 있어 도움이 될 수 있는 요소로 제시하였다. 이러한 개인상황과 외적요소는 개인특성과 서로 상호작용을 통해 유기적으로 작용한다고 하였다. Fernández et al.(2014)는 대학생의 취업능력 개발 및 향상을 위해 개인특성 뿐 만 아니라 대학기관의 역할을 통해 학생들의 취업능력 향상을 위한 다양한 정보제공 등이 중요하다고 하였다.

둘째, 취업능력을 개발하고 향상시키는데 있어 개인의 외적요인보다는 개인의 내적 특성이 중요하다. 이러한 연구들은 취업능력에 영향을 주는 요인들로 개인의 지식과

기술, 일에 대한 경험, 심리적 요인 등을 주로 제시하고 있다. Pool et al.(2007)은 McQuaid et al.(2005)가 제시한 개인상황, 외적요인 보다는 개인의 특성을 중심으로 대학생들의 취업능력 개발 및 향상을 위한 CareerEDGE 모형을 제시하였다. Pool et al.(2007)은 취업능력 개발 및 향상을 위해 5가지 핵심요소(경력개발, 경험, 전공지식, 이해, 스킬)를 제시하였다. 5가지 핵심요소는 개인의 특성을 통한 취업능력 개발 및 향상을 뜻한다. Tymon(2013)은 대학생에 대한 취업능력 개발 및 향상과 관련된 연구에서 고용주 입장에서 인식하고 있는 취업능력과 대학입장에서 인식하고 있는 취업능력과의 차이로 인한 문제는 졸업예정자들에게 영향을 끼친다고 하면서 McQuaid et al.(2005)가 제시한 개인 특성요인과 취업능력 향상과의 관계를 제시하였다. Vanhercke et al. (2014)는 역량 기반 접근은 취업기회를 촉진하는데 있어 개인의 능력, 수용력, 스킬(skills)에 대한 접근에 초점이 맞추어져 있다고 하였다. 나승일 외(2011)는 취업에 필요한 고용능력으로 아카데미능력, 직무수행능력, 기초직업능력을 제시하였다. 특히, 취업능력에 대한 심리적 접근으로 Pool et al.(2004)은 CareerEDGE모형을 제시하면서 5개의 기반요소와 취업능력 사이에 'Ss(자기효능감, 자아존중감, 자신감)'가 존재하며 이들이 서로 간에 상호작용을 통해 취업능력을 촉진한다고 하였다.

3. 취업능력과 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인과의 관계

선행연구에서 구명된 취업능력에 영향을 미치는 변인들은 크게 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인으로 구분하여 볼 수 있다.

개인특성이란 취업능력에 영향을 미치는 개인의 능력으로 개인이 지니고 있는 속성들로 기술 및 구직에 대한 심리적인 요인을 의미하며(Vanhercke et al., 2014; McQuaid et al., 2005), 전공지식, 취업을 위한 기술습득 정도, 성별, 일에 대한 경험(Tymon, 2013; Pool et al., 2007; McQuaid et al., 2005), 자격(McQuaid et al., 2005; 나승일 외, 2011), 직업기초능력(Fernández et al., 2014; Tymon, 2013; 나승일 외, 2011), 전공분야에 대한 외부 노동시장과의 연관(Rothwell et al., 2008), 진로결정자기 효능감(Pool et al., 2007) 등이 영향을 미치는 요인으로 구명되었다. 가정특성과 학교특성은 취업능력에 영향을 미치는 개인상황의 외적인 요소들로서 개인을 둘러싼 외부요인으로는 가정과 학교가 있다. 가정특성은 개인의 구직 등에 영향을 미치는 가정의 환경 등을 의미하며, 가정의 재정상태, 가족들의 일에 대한 격려와 지지 등이 취업능력에 영향을 미치는 요인으로 구명되었다(McQuaid et al., 2005). 또한, 학교특성은 학생들의 취업능력을 효율적으로 향상시키는데 있어 학교의 역할과 관련된 것으로(Fernández, 2014; McQuaid et al., 2005), 취업을 위한 다양한 프로그램 지원, 학교 내 취업기관을 통한 취업알선(Fernández, 2014; McQuaid et al., 2005), 구직자를 위한 진로지도(McQuaid et al., 2005), 학업에 대한 몰입도와 학교 및 전공에 대한 인식(Rothwell, 2008)등이 취업능력에 영향을 미치는 요인으로 구명되었다.

이러한 선행연구들의 분석결과를 통해 이 연구에서는 취업능력에 영향을 미치는 유형으로 특성화고등학교 졸업예정자에게 있어 취업에 필요한 지식, 기술, 심리적 요인과 관련된 위한 개인 특성(Tymon, 2013; Rothwell et al., 2008; Pool et al., 2007; McQuaid et al., 2005; 나승일 외, 2011), 취업능력에 영향을 끼치는 개인상황으로써의 가정특성(McQuaid et al., 2005), 학생 차원에서의 외적요인인 학교 만족(McQuaid et al., 2005; Fernández et al., 2014)으로 유형화할 수 있다. 각 유형에 해당하는 변인들은 개인특성에 해당하는 성별, 학교성적, 자격증 수, 아르바이트 경험, 진로결정자기 효능감, 희망직업 전공일치여부와 가정특성에 해당하는 가구소득 수준, 가족의 진

로지지, 학교만족 변인에 해당하는 학교생활 만족, 학교 진로지도 참여 만족, 학교 취업지원프로그램 참여 만족으로 설정하였다.

가. 개인특성 변인

개인특성 변인은 성별, 희망직업 전공일치여부, 학교성적, 자격증 수, 아르바이트 경험, 진로결정자기효능감으로 구성되어 있다. 여기서는 취업능력에 영향을 끼치는 개인의 특성과 관련된 변인을 살펴보고자 한다.

성별과 희망전공분야 전공일치여부의 경우 특성화고등학교 학생들의 취업과 관련된 다양한 연구에서 자주 사용되는 변인이다(안주엽, 2002; 이지혜, 2010; 박상현 외, 2014; 이효남 외, 2014; 조규형, 2014). 개인에 있어 심리적 특성인 진로결정자기효능감의 경우 진로결정 자기효능감과 취업능력과의 선행연구(문승태, 박미하, 2013; 이종찬, 2013; McArdle et al., 2007)에서 대학생, 직업훈련원 학생과 같은 성인을 대상으로 많은 연구가 이루어지고 있으나, 특성화고등학교 학생을 대상으로 진로결정자기효능감과 취업능력과의 관계에 대한 연구는 없는 실정이다. 하지만, 특성화고등학교 학생들도 졸업 후 취업을 선택하는 경우가 많기 때문에, 졸업 후 취업을 예정으로 하고 있는 특성화고등학교 졸업예정자들을 대상으로 진로결정자기효능감에 대한 관계를 파악할 필요가 있다.

1) 성별

성별은 인구통계학적 변인으로 특성화고등학교 졸업예정자에게 있어 남학생과 여학생에 대한 변인이다. 특히 노동시장에서의 남학생과 여학생의 고용과 관련된 연구들에서 여학생이 남학생보다 고용될 확률이 높은 것으로 나타났다(안주엽 외, 2002; 노경란 외, 2012; 박상현 외, 2014; 이효남 외, 2014). 특성화고등학교 학생들에게 있어 공급자 측면인 학생차원에서 취업장벽과 관련하여 이지혜(2010)은 남학생이 여학생에 대해 취업장벽을 많이 인식하고 있다고 하였다. 이는 여학생이 남학생에 비해 고용될 가능성이 높다는 것을 의미한다. 고용될 가능성과 관련하여 조규형(2014)은 여학생이 남학생에 비해 취업결정이 높다고 하였다.

노동시장에서 고졸 학생들의 고용성과에 대한 연구를 통해 고졸 학생들 중 여학생

에 비해 남학생이 상대적으로 고용에 대한 성과가 낮은 것으로 나타났다. 근로시간, 소득 등도 남학생의 경우 여학생에 비해 낮은 것으로 나타났고, 취업률 역시 여학생이 높은 것으로 분석되었다. 고용의 질적 측면에서 여학생이 남학생에 비해 상용직, 정규직 비율이 높으며, 임시직은 그 반대로 나타났다. 이러한 이유로 남학생의 경우 졸업 후 1년 이내에 군입대 계획과 군미필이라는 점이 사업체에서 고용을 꺼리거나 고용 후에도 주로 일용직이나 임시직으로 채용하기 때문이다(박상현, 권태희, 2014). 안주엽 외(2002)는 15세에서 29세에 해당하는 청년층을 대상으로 한 고용획득과 관련하여 여성이 남성보다 고용획득이 높은 것으로 나타났다. 노경란 외(2012)는 미진학 고등학교 졸업자의 취업결정요인에 대한 연구를 통해 성별이 학생들의 취업에 유의미한 영향을 미친다고 하였다. 이효남 외(2014)는 특성화고 졸업자의 직업능력개발 경험과 취업의 질적성과와의 관계를 통해 성별은 취업의 질적 성과에 유의미한 결과를 얻었다고 하였다.

국외 문헌에서는 Alfrassa(2001)은 남성이 졸업 후 일자리를 찾는 것이 여성에 비해 더 쉽다고 하였다. Clarke(2008)의 연구에서 취업에 있어 여성이 남성보다 취업능력이 더 낮은 경향이 있으며, 여성이 남성에 비해 더 낮은 취업능력을 가지고 있다고 하였다. 특히, 여성의 경우 성 및 가족에 대한 책임감 때문에 조직에서 차별을 받고 있다고 하였다. 이에 대해 Clarke(2008)는 여성이 남성에 비해 차별을 받으며 취업에 있어 불리하다고 하였으며, 'Glass Ceiling'이라고 표현하였다. 'Glass Ceiling'은 유리 천장이란 뜻으로 미국에서 소수 민족 출신자들이나 여성이 높은 고위직에 승진하지 못하는 것을 뜻한다. Potgier(2012)는 대학생에 대한 성별에 따른 취업능력과의 관계를 연구를 통해 유의미한 영향이 있음을 밝혀냈다.

이처럼 국내·외 문헌에 대한 고찰 결과 남·여 성별에 따른 취업능력과의 관계에 있어 일관되지 못하지만 성별은 취업능력에 영향을 주는 것으로 나타난 것으로 보았을 때 특성화고등학교 졸업예정자의 성별에 따른 취업능력과의 관계를 파악할 필요가 있다.

2) 학교 성적

학교 성적은 취업에 있어 개인의 능력적인 부분이다. 특성화고등학교 졸업예정자들

에 있어 취업능력은 취업능력 개발과 학교 성적과의 관계를 통해 파악할 수 있다.

학교 성적과 취업능력 개발과의 관계에 대한 연구는 많지 않으나, 취업성과를 통해 취업능력과의 관계를 유추할 수 있다. 학교 성적과의 관련연구는 대부분 유의미한 변인으로 검증되고 있다(강순희 외, 2012; 노경란 외, 2012; 성지미 외, 2012, 남기곤 외, 2010; 박성재 외, 2006). 즉, 학교 성적이 높을수록 취업성과가 높다는 것이다.

특히, 천영민 외(2014)는 특성화고 졸업자의 재학 중 취업노력과 실제취업과 관련한 연구에서 학교 성적이 높을수록 취업성공 가능성이 높다고 하였다. 김강호(2014)는 학교 성적이 높을수록 취업성과가 높으며, 특히, 학교 성적이 높은 학생일수록 좋은 일자리로의 취업을 희망한다고 하였다. 강순희(2013)은 특성화고등학교 졸업생의 노동시장 정착가능성에 대해 재학 중 학교 성적이 높을수록 현재 일자리에 계속 머물 수 있다고 하였다. 이러한 측면에서 학교 성적이 높을수록 취업성과가 높다는 의미는 고용주 입장에서 취업능력인 학생들의 성실성과 인지능력을 판단하는 지표이기 때문에 중요하다고 할 수 있다(천영민 외, 2014).

조운형 외(2013)는 대학생의 ‘취업가능성(employment)’에 대한 연구에서 학습몰입은 ‘취업가능성(employment)’에 영향을 미치고, 또한 학업성취도 역시 ‘취업가능성(employment)’을 높일 수 있다고 하였다. 따라서, 학습몰입을 통한 학생들의 성적향상을 통해 ‘취업가능성(employment)’가 높아질 수 있다고 하였다.

따라서, 자신의 진로를 탐색하고 취업을 획득하고 유지하기 위한 능력과 역량기반적 접근(Vanhercke et al., 2014)과 관련하여 취업능력 개발에 하나의 지표가 될 수 있는 학교 성적과 취업능력과의 관계를 파악할 필요가 있다.

3) 자격증 수

특성화고등학교 학생들이 노동시장에서 취업획득을 위해 다양한 취업능력 개발이 필요하다. 대표적인 준비로 자격증 취득을 들 수 있으며, 특성화고등학교의 경우 중·고급 교육과정으로 인지되어 왔기 때문에 재학 시기에 자격증 취득을 강조하고 있다. 이러한, 자격증 취득은 특성화고등학교에서 취업준비, 교육과정, 학생관리라는 목적으로 시행되고 있다(강순희, 안준기, 2012).

자격증에 대한 용어정의를 살펴보면 자격기본법 1장 2조에서 ‘자격이란 직무수행에 필요한 지식·기술·소양 등의 습득정도가 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 것을 말한다.’라고 되어있다. 유럽직업훈련센터(Westerhuis, 2001)에서는 자격증을 ‘증서(Certificate), 학위(diploma), 다른 증거를 통해 표현된 표준, 표준들의 집합에 대한 공식적 인정’이라고 하였다. 따라서, 자격증이란 ‘일정한 표준에 따른 지식·기술·소양 등의 습득정도를 평가 또는 인정하는 것’이라고 할 수 있다.

McQuaid (2005)는 취업능력에 대한 개념을 정의하는데 있어 자격증은 취업능력에 필요한 요소라고 하였다.

김혜정(2005)는 청년층의 취업결정 요인에 대한 연구를 통해 취업을 획득하고, 유지하는데 있어 중요한 수단으로 기술보유를 들었으며, 자격증 취득 수는 청년층의 취업을 결정하는데 있어 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 자격증의 수는 취업능력을 향상시켜 취업 가능성을 높여준다고 하였다.

특성화고등학교 졸업자를 대상으로 자격취득의 결정요인을 통한 노동시장 효과와 관련된 연구에서 자격증 취득은 취업, 상용직 취업에 있어 긍정적 영향을 끼치는 것으로 나타났으며(최영섭, 2007; 이병희 외, 2004; 강순희 외, 2003; 김안국 외, 2003; 이동임, 2001), 국가기술자격증이 민간 등의 자격증보다 취업에 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 또한, 졸업이후 취업 후 취업유지에 필요한 성과향상 등에 필요한 능력차원에서 자격증의 영향을 살펴본 결과 취득한 자격증이 현업에 많은 도움이 되지 못하고 있고, 자격증의 재 취득을 원하는 것으로 나타났다고 하였다. 하지만, 재학 중 자격증 취득은 노동시장으로의 진입 및 취업획득에 있어 신호와 선별기제 역할을 한다고 하였다(강순희 외, 2012). 성지미 외(2012)의 경우 청년층 취업교육투자와 노동시장 성과에서 자격증 보유는 취업에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다.

반면, 오세규(2003)는 대졸자에 대한 취업확률 결정요인 분석 연구에서 취업 결정에 있어 자격증 보유여부는 영향을 미치지 않는다고 하였다. 또한, 대학생의 취업과 관련된 연구를 한 박성재 외(2006)는 대학생의 경우 자격증이 취업에 있어 긍정적인 영향을 미치지 않는다고 하였다. 이지혜(2010)는 특성화고등학교 학생들의 취업장벽에 대한 관련변인의 연구에서 자격증 수는 취업장벽에

유의미한 영향을 주지 않는다고 하였다.

하지만 대부분의 연구에서 자격증이 취업희망자에게 있어 노동시장으로의 진입 즉, 취업을 하고, 취업이 되며, 이를 통해 고용을 유지하는데 있어 필요하다고 하였으며, 김혜정(2005)은 자격증의 취득 뿐 만 아니라 자격증 수가 영향을 미친다고 하는 점으로 볼 때 자격증 수가 취업능력에 미치는 영향을 분석할 필요가 있다.

4) 아르바이트 경험

취업능력은 직업세계와 노동시장의 변화를 인식하여 직업을 탐색하는 것이라고 하였다. 청소년기에 있어 학생들에게 중요한 발달과업 중 하나가 바로 구체적인 진로를 고려하고 학교에서 직업으로 전환하는 시기이며 진로탐구를 통한 바람직한 직업 태도를 형성하는 것이다(안소윤, 2011; 조규형, 2014). 이러한 청소년들에게 있어 아르바이트 경험은 현재의 생활과 장래 진로를 계획하는데 도움을 주며, 책임감과 자립심을 길러주어 취업능력에서 중요한 요인 중 하나인 대인관계능력을 발달시켜 줄 수 있다. 이러한 아르바이트 경험을 통해 장래 직업목표, 직업가치, 특정 직업에 대한 선호 등에 구체적으로 탐구해 볼 수 있는 기회를 가질 수 있다(안소윤, 2011). 또한, 청소년들의 아르바이트 경험을 통해 학교와는 다른 사회문화적 환경의 경험을 통해 진로에의 영향 및 직업선호도 형성을 통해 직업탐구 및 가치관 형성에 영향을 줄 수 있다(이민경, 2001).

국내연구에서는 장원섭(2001)은 아르바이트를 경험한 청소년은 구체적인 직업과 진로를 탐색한다고 하였다. 김정아(2002)는 실업계고등학교 학생을 대상으로 아르바이트 참여 이유, 선택시 중요 조건, 구직방법, 근로조건에 대한 연구에서 아르바이트 경험을 통해 직업에 대한 관심이 증가했다고 하였다. 또한, 청년층의 첫 취업을 획득하는데 있어 아르바이트 경험이 유의미한 영향을 준다고 하였다(오세규, 2003; 안주엽 외, 2002). 임혜원(2006)은 아르바이트 경험과 청소년의 직업가치관에 미치는 영향과 관련된 연구에서 아르바이트 경험의 만족도가 높을수록 업무환경 및 지적가치를 중요시하는 가치가 높다고 하였다.

국외연구에서는 아르바이트와 진로결정 및 직업발달과 관련된 연구가 주를 이루고 있다. 미국과 호주의 연구에서는 아르바이트에 참여한 학생들이 학교 졸업 후 정규직

(full-time work)에 참여하는 기회가 증가하였으며, 학생들의 아르바이트 경험은 미래 노동시장에서의 직업을 얻는 기회를 향상시킬 수 있다고 하여, 이를 통해 아르바이트 활동을 경험한 학생들은 적극적으로 정규직(full-time job)을 찾기위해 노력한다고 하였다(Vicker et al., 2003).

많은 연구자들은 아르바이트가 청소년들의 직업 발달에 도움을 준다는 점을 밝혀냈으며(Beavis et al., 2005), 이는 취업능력 스킬(employability skills) 발달에 도움을 준다고 하였다(Smith et al., 2003). 이는 아르바이트에 참여하는 학생과 취업능력, 취업의 결과, 진로 발달과의 관계에 대한 관련성은 청소년의 학교에서 직업세계로의 이행과 심리학적, 직업적 발달 구조에 영향을 줄 수 있다(Juntunen et al., 2005; Mortimer et al., 2007).

아르바이트를 하는 목적에 대해 학생들은 소비를 위한 돈을 버는 목적뿐 만 아니라 졸업 후 취업을 하는데 있어 도움이 될 것이라고 생각하기 때문이라고 하였다. 또한, 아르바이트를 경험해 보지 않은 학생에 비해 경험한 학생이 일의 세계에 대해 명확한 이해를 얻을 수 있다고 하였으며, 아르바이트는 일의 태도, 진로 포부(career aspirations), 진로 계획과 탐색에 정적인 상관성이 있다고 하였다.(Beavis et al., 2005).

Mortimer et al.,(2003)은 아르바이트에 참여해 본 고등학교 학생들은 취업 후 복잡한 일의 수행, 관리자가 될 수 있는 가능성, 많은 훈련에 참여 할 수 있는 기회가 증가할 수 있다고 하였으며, Creed et al.,(2003)은 고등학생을 대상으로 다양한 진로 발달변인에 관해 연구하였는데 아르바이트 경험이 있는 그렇지 않은 학생에 비해 진로 성숙, 진로발달이 높게 나타났다. 청소년들이 참여하는 패스트푸드, 아기돌봄, 진단지배달과 같은 아르바이트는 지식보다는 태도의 발달을 가져왔으며, 진로 계획이나 탐색에 있어 의미있는 영향을 나타냈다. 또한, 개인의 진로관점을 유지하고 높은 수준의 진로 계획과 탐구가 이루어진다고 하였다.

반면, 김우영(2002)은 대학생의 재학 중 일 경험이 취업에 효과를 주지 않는다고 하였고, 김달중(2004)은 남녀 성별에 따른 아르바이트 인식차에 대한 연구에서 장래 직업 선택에 있어 아르바이트 경험이 영향을 주지 않는다고 하였다. 또한, 이지혜(2010)은 취업장벽에 있어 아르바이트 경험은 영향을 주지 않는다고 하면서, 취업관

런 경험 횟수(아르바이트 포함)에 따른 취업장벽 차이를 분석할 필요가 있다고 하였다

이러한 측면에서, 학교에서 계획한 직업 연수나 프로그램을 통한 일의 세계에 대한 이해보다는 아르바이트를 통해 일하는 삶을 이해하는 것이 더욱더 효과적이라고 파악할 수 있다(Billet et al., 2007). 따라서, 아르바이트에 대한 경험은 진로성숙을 통해 진로 계획을 세워 직업을 탐색하는데 도움을 주고 취업능력에 있어 대인관계능력을 형성하는데 영향을 끼치며 일하는데 있어 필요한 능력을 획득하는데 영향을 줄 수 있다는 점에서 아르바이트 경험과 취업능력과의 관계를 파악할 필요가 있다.

5) 진로결정자기효능감

Bandura(1977)의 자기효능감으로부터 시작된 진로결정자기효능감은 일반적으로 진로결정과 관련되어 있다. 자기효능감에 대해 Bandura(1977)는 특정 과업을 완성하는데 있어 필요로 하는 행동을 계획 및 수행할 수 있다는 능력에 대한 자신의 신념이라고 하였다. Hackett et al.(1981)은 Bandura(1977)의 자기효능감 이론을 진로자기효능감(career related self-efficacy)에 적용하였는데, 진로자기효능감은 진로선택, 개발, 행동 등에 있어 자기효능감이 성공을 결정할 수 있다고 하였다. 이러한 이론적 기본을 바탕으로 여성이 남성에 비해 진로를 선택하는데 있어서의 과정을 이해하기 위해 나타난 이론이 진로결정자기효능감이다(Hackett et al., 1981).

이러한 진로결정자기효능감의 정의에 대해 Taylor et al.(1983)는 ‘개인이 진로와 관련된 의사결정에서 필요한 과업에 성공할 수 있으리라는 믿음’ 이라고 하였으며, 이종찬(2013)은 ‘진로발달 과정에 있어 의사결정을 위한 준비, 계획, 실행, 평가를 성공적으로 해낼 것이라는 스스로에 대한 자신감’이라고 하였으며, 자기효능감에 비해 진로결정자기효능감은 선천적이 아닌 후천적 경험과 노력으로 개발이 가능하다고 하면서, 진로교육 등을 활용하여 이를 향상시키는 것이 필요하다고 하였다.

국내의 진로결정자기효능감과 취업능력과의 관련 연구는 주로 ‘고용가능성(employability)’으로 해석하여 연구가 이루어졌다. 진로결정자에 있어 대부분의 선행 연구에서는 진로결정자기효능감이 고용가능성(employability)에 정적인 영향을 미친다고 하였다(이종찬, 2013; 강인주, 2013; 이정애, 2009).

이정애(2009)는 ‘employability’를 직업획득가능성이라고 해석하였는데, 대학생을 대상으로 자기효능감과 직업획득가능성에 대한 연구에서 자기효능감은 직업을 획득할 가능성에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 강인주(2013)는 전문대학교 학생들의 ‘고용가능성’과 관련된 연구에서 진로결정자기효능감이 높은 학생은 고용가능성의 수준도 높다고 하였다. 문승태 외(2013)는 대학생의 사회적지지, 진로결정자기효능감, 인지된 고용가능성과의 연구에서 진로결정자기효능감이 고용가능성에 정적으로 유의미한 영향을 미친다고 하였다. 이종찬(2013)은 대학생의 ‘고용가능성’과 관련된 연구를 통해 진로결정자기효능감이 ‘고용가능성’에 영향을 미친다고 하였다. 김희동(2014)는 비서 전공 대학생을 대상으로 ‘고용가능성’과 진로결정자기효능감과의 연구에서 진로결정자기효능감은 ‘고용가능성’에 유의미한 영향을 미친다고 하였다.

국외연구에서는 취업능력과 자기효능감과의 관계에 있어 USEM모형을 제시한 Yorke et al.(2004)는 자기효능감이 취업능력 요소에 영향을 미친다고 보았으나, CareerEDGE 모형에서는 취업능력 요소에 의해 자기효능감이 영향을 받는다고 하였다. Pool et al.(2007)은 성찰 및 평가를 통해 ‘Ss’ 즉, 자기효능감(self-efficacy), 자신감(self-confidence), 자아존중감(self-esteem)이 지식, 이해, 스킬(skills), 경험, 개인숙성과 취업능력 사이에 중대한 관련성을 제공한다고 하였다. Berntson et al.(2008)은 취업능력과 자기효능감과의 관계에 있어 자기효능감은 취업능력 인지를 강화하는데 영향을 끼친다고 하였다.

반면에 Coetzee et al.(2013)는 근로 중인 성인학습자의 학습과 취업능력 만족과의 관계에 있어 학습자의 일관성, 학습몰입, 자기효능감에 대해 연구하였다. 자기효능감은 학습자의 학습과 취업능력 만족에 있어 영향을 미치지 않는다고 하였다.

진로결정자기효능감과 취업능력과의 관계를 분석함에 있어 취업능력에 대한 정의를 살펴볼 필요성이 있다. 취업능력에 대한 정의를 ‘직업세계와 노동시장의 변화를 인식하여 직업을 탐색하고, 취업을 획득하고 유지할 수 있는 가능성(possible)과 함께 입직 후 직업적 성공을 위한 개인의 역량과 성향’ 이라고 하였는데, 이러한 정의와 진로결정자기효능감과의 관계는 직업을 탐색하고 진로를 결정하는데 있어 준비하고 계획하며 실행하고 잘 해낼 수 있다는 자신감을 가지고 노동시장에 진입하여 취업을 획득하고 유지할 수 있도록 하는 것이 매우 중요하다고 할 수 있다.

6) 희망직업 전공일치여부

삶과 일에 근간을 둔 교육이 이루어지고 있는 고등학교 교육에 있어 학생들이 졸업 이후에 자신의 전공과 관련된 분야로 취업 혹은 진학을 원만히 할 수 있도록 하는데 있다(옥준필 외, 2012). 특히, 중등 직업교육에 있어 기반이라할 수 있는 특성화고등학교 및 마이스터고등학교에서는 산업현장에서 요구하는 직무능력을 갖춘 인재 양성을 통해 현장직무 수행능력의 강화가 필요하며 이를 위해 학생들의 특성 및 전공과 일치하는 취업을 할 수 있도록 취업지원활동이 필요하다고 할 수 있다(박상선 외, 2015).

특성화고등학교 학생들의 졸업 후 취업과 전공일치와 관련된 연구에서 장현진 외(2012)는 특성화고등학교로 진학한 취업을 희망하는 학생들은 졸업 후 자신의 전공분야의 능력을 향상시켜 취업할 가능성이 높다고 하였다. 김성남(2013a)은 고졸자 취업진로조사(HSGOMS) 자료 분석을 통해 특성화고졸 취업자의 전공불일치와 노동시장 성과와의 관계 연구를 통해 전공불일치가 노동시장 성과에 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 박소영 외(2008)은 전공과 직업의 일치에 따라 정규직에 종사할 확률이 높으며, 높은 임금 수준과 직무만족도가 높다고 하였다. 또한, 취업능력은 취업 후 직업을 유지한다는 차원에서 중요한 요인일 수 있다. 유현숙 외(2005)는 특성화고등학교 학생들의 전공일치와 같은 취업 후 직무일치도는 임금과 직업안정성 차원의 일자리 만족에 있어 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 백병부 외(2009)는 특성화고등학교 학생들이 전공과 일치하는 분야에 취업하기 위해 학교차원의 전문적 진로교육과 취업지원을 제공해야 한다고 하였다. 김동규(2012)는 특성화고등학교 학생들의 졸업 후 노동시장에서 높은 취업 성과를 얻는데 중요한 요인이 바로 자발적으로 특성화고등학교 및 희망 학과에 진학한 학생들이라고 하였다.

취업능력과 희망직업 전공일치도와 관련한 연구는 대부분 대학생들과 관련된 연구가 주로 이루어지고 있다. 이종찬 외(2012)는 고용가능성(employability)과 대학생의 취업률을 연구하였는데 대학생의 희망직업과의 전공일치도는 고용가능성에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 이정은(2013)은 구직 청년의 고용가능성과 전공일치도와의 관계에서 전공일치도는 고용가능성에 유의미한 영향을 미친다고 하였다. 하지만, 최

윤선 외(2014)는 첫 일자리 유지에 있어 대학생의 전공일치와 취업유지와의 관계에서 유의미한 영향이 없다고 하였다.

이러한 점에서 성공적인 학생 취업을 위한 희망직업에 대한 전공일치 정도는 졸업 후 학생들의 취업을 목적으로 하고 있는 중등교육기관인 특성화고등학교에 있어 중요하다 할 수 있다. 이는 학생들에게 취업가능성을 높인다는 점과 첫 직장에서의 직업을 유지하고 직무만족도를 높일 수 있다는 점에서 취업능력과 희망직업 전공일치 여부와의 관계를 분석할 필요가 있다.

나. 가정특성 변인

가정특성 변인은 가구소득과 가족의 진로지지 변인으로 구성되어 있다. 이는 취업 능력과 관련이 있으며 직업탐색, 진로결정 등 진로와 관련된 개념 정의와 같은 선행 연구(Fernández et al., 2014; Thijssen et al., 2008; Pool, et al., 2007; Berntson et al., 2006; Erridge et al., 2006; McQuaid et al., 2005; Fugate, Kinichi et al., 2004; DHFETE, 2002; 정선정, 2014; 강인주, 2013; 김성남, 2009; 오성욱, 이승구, 2008)를 통해 개념의 정의에 의미가 포함되거나 혹은 서로간의 관련성과 관련된 연구가 이루어져 왔다.

McQuaid et al.,(2005)은 가정특성은 취업능력에 영향을 끼치는 중요한 요소라고 하였고, 그는 가정특성에 해당하는 요소로 가정특성, 직장문화, 자원의 접근성을 제시하였다. 특히, 개인환경에 있어 가구의 소득과 가정돌봄과 같은 가정 내의 상황들이 취업능력에 영향을 미친다고 하였다. 그 중 직장문화와 자원의 접근성은 특성화고등학교 졸업예정자의 경우 취업된 상태가 아니기 때문에 McQuaid et al.,(2005)가 제시한 취업능력에 영향을 끼치는 요소 중 취업능력과 가정특성, 특히, 가구소득과 가정 내의 상황과의 관계를 분석할 필요가 있다.

이러한 가정특성은 자녀에게 있어 가치관, 인격형성, 사회화 과정 등에 큰 영향을 미친다(조규형, 2014). 청소년은 가정특성이 학교, 교육당사자들의 영향으로 변화하는 것은 거의 불가능하며 특성화고등학교 졸업예정자의 경우 가정의 영향을 많이 받는 미성년이기 때문에 중요하다고 할 수 있다(강순희 외, 2012).

청소년의 경우 진로의사결정에 있어 개인적 요인(적성, 흥미, 가치)에 의해 영향을 받기도 하지만, 부모는 자녀의 발달특성에 큰 영향을 끼치며 자녀의 진로의사결정에 긍정적 혹은 부정적인 영향을 미치므로 부모의 영향은 의사결정에 있어 활용해야 할 변인으로 특히 부모와 자녀의 관계가 중시되는 문화를 가진 우리나라처럼 청소년의 진로의사결정은 반드시 고려해야한다고 하였다(선혜연, 2008). 또한, 부모는 자녀에게 있어 역할모델이기 때문에 자아개념에 영향을 미치고 직업적 동기를 부여하고 직업에 대한 정보 및 발달 환경을 제시하기 때문에 자녀들에게 진로선택에 있어 중요한 영향을 끼친다고 하였으며, 특히, 청소년은 부모와의 상호작용을 통해 긍정적인 자원을 얻는데 이러한 자원을 부모의 지지라고 하였다(김아영 외, 2001).

하지만, 최근들어 한부모 가정이 늘어나고 있으며, 특성화고등학교 학생들은 일반 계고등학교 학생들에 비해 한부모 가정 및 부모가 보호자가 아닌 비율이 높은 편이다(최동선 외, 2011). 따라서, 부모에 한정시켜 지지의 주체를 제한하는 것은 모집단의 특성을 제대로 반영하는데 문제가 있다고 하였다(조규형, 2014).

이러한 가정과 관련된 다양한 요인은 취업능력, 학생취업 등과 관련된 많은 연구에서 유의미한 영향을 끼치며, 특성화고등학교 졸업예정자들과 같은 청소년에게 있어 부모의 영향이 많은 영향을 미치므로 취업능력을 개발하는데 있어 취업에 대한 적극적인 태도에 대한 인식을 형성시켜준다는 점에서 중요하다고 할 수 있다. 따라서, 개인환경 중 가구소득과 가정의 진로지지에 대한 관계를 분석할 필요가 있다.

1) 가구소득 수준

취업능력에 있어 가구소득은 개인환경 특성에 있어 중요한 요인 중 하나이다. Hillage et al.(1998)은 집안형편이 취업능력에 영향을 준다고 하였으며, McQuaid et al.(2005)는 가구소득과 관련하여 가정의 안전, 생계 및 안정적 주거생활, 가내 수입수준, 재정적 건고성, 수입 및 부채관리 능력 등을 요인으로 보았다. 이러한 가구소득은 취업능력을 개발하는데 있어 취업에 대한 적극적인 태도에 대한 인식을 형성시켜 줄 수 있다.

손유미(2014)는 특성화고등학교 학생들은 인문계고등학교 학생에 비해 사회취약계층의 자녀가 많고 이로 인하여 경제적 어려움이 많다고 하였다. 오세규(2003)는 취업될 확률에 있어 학생들의 가족에 대한 경제적 수준이 높다고 판단할 수 록 높다고

하였으며, 이지혜(2010)은 특성화고등학교 학생들과 취업장벽과의 연구에서 가구소득이 높을수록 취업장벽이 낮아진다고 하였다. 특성화고등학교 졸업자의 취업에 미치는 영향을 살펴본 천영민 외(2014)는 보호자 소득이 많을수록 취업할 가능성이 높다고 하였다.

하지만, 장현진 외(2012)의 연구에서는 특성화고등학교 학생들에게 있어 가정 소득수준이 낮은 경우 졸업 후 생계문제로 인하여 취업할 가능성이 높다고 하였다. 따라서, 개인환경 특성으로서의 취업능력에 영향을 미치는 요소인 가구소득과 취업능력과의 관계를 통해 특성화고 졸업예정자의 취업능력에 미치는 영향을 파악할 필요가 있다.

2) 가족의 진로지지

취업능력에 있어 개인환경 특성 중 가정특성 요인 중 하나인 사회적 네트워크는 중요한 요인이라고 하였다(McQuaid, et al., 2005; Fugate, et al., 2004). 이러한 사회적 네트워크 중 특성화고등학교 학생에게 있어 부모의 지지는 취업능력의 정의인 진로의사결정을 통한 직업 탐색을 통해 취업을 획득함에 있어 취업에 대한 성향, 가치, 신념을 형성하는데 중요한 역할을 한다고 할 수 있고, 학생 개인의 진로의사결정에 있어 많은 영향(김영은, 2014; 선혜연, 2008)을 끼친다는 점에서 중요하다고 할 수 있다.

자녀의 진로의사결정과 관련하여 선혜연(2008)은 Philips의 타인의 관여방식 분류 모델을 부모에 적용한 결과 학생의 진로의사결정에 미치는 영향에 대해 부모의 조력 체계가 청소년의 진로에 많은 영향을 끼친다고 하였다. 또한, 김영은(2014)은 진로의사결정과 관련하여 일반계고등학교 학부모의 자녀의사결정 관여에 대한 연구에서 학부모의 심리적·행동적 지지와 개입 등과 관련된 부모특성이 자녀의사결정에 유의미한 관계가 있음을 파악하여 자녀의 진로결정에 있어 부모의 지지 등은 자녀에게 영향이 있다고 하였다. 박은혜(2012)는 특성화고등학교 학생들이 진로결정에 영향을 미치는 이해관계자는 본인 다음으로 부모님이라고 하였다.

특히, 부모는 청소년기의 진로결정을 준비하기 위한 주요 파트너로서의 역할을 하며, 개인보다 관계를 중요시하고 심리적인 독립보다는 정서적인 친밀성을 중요하게 생각하는 우리 사회의 문화적인 특수성으로 인하여 청소년의 경우 심리적발달 및 진로발달에 있어 부모의 영향을 많이 받는다(Dietrich et al., 2009; 김병숙, 2011). 이러

한 관점에서 특성화고등학교 저학년 학생들부터 올바른 목표와 진로 결정을 하기 위해 적극적으로 행동하고 있으며, 자신의 진로에 대한 고민과 관심을 가지고 이를 위한 준비를 할 수 있도록 지도해야한다(고영란, 2015). 특히, 학생이 진로결정에 있어 부모와의 갈등을 최소화하고 부모와 자녀 상호간 어떤 영향을 주고 받는지와 학생 스스로가 긍정적인 의사결정을 할 수 있도록 하는데 있어 부모의 관여방식 등을 연구하는 것은 매우 중요하다고 볼 수 있다(박혜영, 2010).

하지만, 특성화고등학교에 있어 한부모 가정비율이 높은 편이며, 이에 따라 지지의 주체에 있어 부모에 한정하는 것은 모집단 성격을 반영하기 어려운 측면이 있다(조규형, 2014). 김동규(2012)는 특성화고등학교 학생이 졸업 후 직장만족, 임금, 상용직 취업에 있어 가정 내 진로지도가 긍정적 효과를 보인다고 하였다. 이만기(2014)는 가정에서의 진로준비 행동은 취업과는 직접적 연관은 없으나 취업할 직업을 찾는 직업탐색 행동을 통해 취업가능성을 높여준다고 하였다.

따라서, 선행연구 조사를 통해 청소년기의 학생의 진로결정에 있어 부모의 역할이 중요함을 파악하였다. 특성화고등학교 학생의 환경 특성상 가정으로 범위를 확대하였고, 이러한 가정특성이 취업능력에 미치는 영향은 직접적이기보다 간접적으로, 능력을 향상시키기 보다는 취업능력의 성향과 가치를 형성한다는 점에서 중요하다고 할 수 있다.

다. 학교만족 변인

학교만족 변인은 학교생활 만족, 학교 진로지도 참여 만족, 학교 취업지원프로그램 만족으로 구성되었다. 여기서 취업능력과 관련된 학교 변인들을 측정함에 있어 주로 학생들이 학교를 통해 취업능력 향상에 관한 만족 정도를 측정하였다. 이는 Tymon(2013)과 Fernández(2014)의 연구를 통해 알 수 있는데, Tymon(2013)과 Fernández(2014)는 학생들의 취업능력 향상 및 개발을 위해 기관(학교 등)에서의 지원 등에 있어 학생들이 생각하는 정도를 측정하였으며 학생들의 취업능력의 향상 및 개발을 위한 학교차원에서의 방안 등을 제시하였다. 이를 통해 취업능력을 개발하는데 가장 중요한 점은 학교와 관련된 다양한 지원 등이라고 볼 수 있다. 따라서, 학생

들의 취업능력 개발 및 향상을 위해 학교에서 제공하는 다양한 요소와의 관계를 파악해보고자 한다.

1) 학교생활 만족

학교생활 만족이란 학교라는 단어와 만족이라는 단어가 합쳐진 용어로, 교육기관의 고객으로 간주하는 학생에게 있어 이에 대한 만족을 의미하며, 학교 만족도란 학생의 교육목적 달성을 위한 교육기관에서 제공하는 서비스에 대해 학생들이 학교에 대해 인식하는 정도와 느끼는 태도를 나타낸다(손경옥 외, 2014). 김동심(2014)는 학생들의 기대수준을 학교가 어느 정도 충족시켰는지를 나타내는 개념인 학교 만족도에 대해 전반적인 학교생활에 있어 학생들이 느끼는 정도라고 하였다. 서인석 외(2009)는 학교 만족도의 경우 취업 및 직장생활과 밀접한 관련이 있으며 특히, 사회적응과 관련이 있기 때문에 많은 관심이 필요하다고 하였다. 이러한 학교 만족에는 서비스라는 개념이 포함되어 있는데 이와 비슷한 개념인 학교 교육서비스 만족에 대해 이경국 외(2008)는 학교 교육서비스 만족에 대해 학생에게 적성과 능력에 맞는 교육을 제공하는 것이라고 하였다. 이러한 교육서비스는 ‘교육서비스 공급자(학교, 교직원 등)가 교육수요자(학생, 학부모 등)의 요구 충족을 위해 학생들과의 상호작용을 통한 제공 되어지는 모든 활동’이며(김재현, 2011), 따라서, 특성화고등학교에서의 학교 만족도란 ‘특성화고등학교 교육을 공급하는 자가 교육수요자의 요구 충족을 위해 학생들과의 상호작용을 통한 제공 되어지는 모든 활동이며, 특히 학생들에게 적성과 능력에 맞는 교육을 제공을 통해 학생들이 학교에 대해 인식하는 정도와 느끼는 태도’라고 할 수 있다.

학교생활 만족도와 관련된 다양한 연구를 살펴보면, 특성화고등학교 학생을 대상으로 학교지원만족도와 취업과의 관계에 대한 연구 직접적으로 취업에 영향을 주었다(이만기, 2014)고 하였으며, 김재현(2011)은 전문대학의 교육서비스와 여대생의 취업 능력과의 관계를 통해 교육서비스의 수업영역, 교수강의영역, 학업 외 역량개발 영역이 유의미한 영향을 준다고 하였다. 이를 통해 취업능력을 높이기 위하여 교수의 강의내실화, 학생들의 적극적 수업참여, 산업체 연계 등이 필요하다고 하였다. 강인주 외(2013)는 전문대학의 취업능력과 교육서비스와의 연구를 통해 교육서비스는 취업능력에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 대해 교육서비스를 통해 취업능력

개발 기회를 부여하여 학생들이 참여를 통해 취업기회를 높일 수 있다고 하였다.

또한, Knight et al.(2002)는 대학의 교육과정을 통해 교육내용, 교수방법 등이 취업 능력 개발에 영향을 줄 수 있다고 하였다. Pool et al.(2007)은 취업모형을 제시하면서 교육과정에 교육훈련 참여를 포함시켜 취업능력을 개발시키는데 중요하다고 하였다. Rothwell et al.(2008)은 대학생이 인식하는 주관적인 취업능력에 대해 학교의 사회적 인식 등을 중요한 요인으로 파악하였다. Fernández et al. (2014)는 대학에서 학생들의 취업능력 향상을 위해 학교에서 제공해야 하는 다양한 지원이 필요하다고 하였다.

이러한 선행연구를 바탕으로 학교생활 만족도를 통해 학생들에게 다양한 교육과정과 학교지원 등을 경험하게 함으로써 학생들이 취업능력을 향상하고 가치를 형성하는데 있어 학교차원에서 무엇을 지원하고, 보완해야 하는지 파악할 수 있다는데 목적이 있다.

2) 학교 진로지도 참여 만족

현재의 직업세계와 개인의 진로는 급격한 과학기술의 변화로 인한 많은 변화가 이루어지고 있다. 특히, 지식기반사회에서는 일을 수행하는데 있어 요구되어지는 능력에 대한 변화, 업무 내용 등을 강조하기 때문에 이러한 변화에 적응하기 위해서는 직업세계에 대한 이해와 합리적 의사결정이 필요하기 때문에 진로지도가 강화되어야 한다(최동선, 2005).

진로지도란 개인의 진로개발을 촉진하기 위해 도움을 주는 활동이다(정철영, 2002). 또한, 최은혜(2008)는 학생 개인의 진로에 대한 의식을 함양시키고 이를 통해 진로 결정과정 지도, 진로 목표달성을 위해 필요로 하는 준비가 가능하도록 도와주기 위한 생활지도 활동이라고 할 수 있는 것이라고 하였으며, 최동선(2005)은 진로지도 활동에 대해 개인의 진로개발과업에 있어 이를 달성토록 도와주거나 진로문제를 해결하도록 도움으로써 진로형성이 잘 될 수 있도록 하는데 목적이 있다고 하였다. 황민영(2009)은 진로지도에 대해 학교체제 내에서 학생들이 일과 직업세계가 중심이 되는 체계적인 진로발달 이론을 기반으로 한 직업교육을 통해 학생들의 미래 직업세계에 있어 성공적인 직업인이 될 수 있도록 진로의 인식, 탐색, 준비를 통해 합리적 선택을 통한 직업 결정을 할 수 있도록 지속적, 조직적으로 지도 및 조언하는 것이라고 하였다. 이러한 진로지도의 개념을 통해 학교 진로지도 참여 만족이란 학교에서 시행하는 진로지도 활동에 학생들이 참여하여 만족한 정도를 의미한다.

최동선(2005)은 진로지도 연구 동향을 파악하면서 진로지도 연구가 개인적 특성 또는 개인차 변인의 규명, 개인의 진로발달 행동적인 특성, 진로발달 프로그램의 개발 및 평가, 검사도구 개발 및 양호도 분석, 구직활동 및 취업, 취업 이후의 직업적응행동 등을 중심으로 수행되어져 왔다고 하였다. 남미자 외(2013)은 특성화고 학생들의 진로지도 및 취업지원이 직업만족도에 미치는 영향에 관한 연구에서 진로지도에 대한 만족도가 높을수록 졸업생의 취업 후 직장에서의 직무에 대한 만족도가 높다고 하였다. 이는 직무만족도가 높은 학생들은 취업 후 현 직장에서의 취업을 유지할 수 있다는 점에서 취업능력에 영향을 미칠 수 있다고 파악할 수 있다. 이명섭(2013)은 특성화고등학교 학생들의 취업 진로지도 활성화 방안을 위한 연구에서 학생들이 자신의 적성, 흥미에 따른 진로정보와 직업에 대한 전문적 지식을 요구하며, 학생들이 직업관에 대한 충분한 이해와 합리적인 직업을 선택할 수 있도록 학교에서의 진로지도 활성화가 필요하다고 하였다. Fugate et al.(2004)는 현대 사회에 있어 진로 및 그와 관련된 다양한 변화에 효과적 대응을 위한 개개인의 취업능력을 갖출 필요가 있다고 하였다. Bridgstock(2009)은 진로관리 능력을 통한 대학교 졸업생의 취업능력 향상과 관련한 연구에서 학생들의 진로지도는 학생들의 취업능력향상에 많은 영향을 끼친다고 하였다.

취업능력이 입직 후 고용자의 직업을 유지하거나 새로운 직업으로의 이직과 전직의 개념을 내포하고 있다면, 최동선(2005)은 현대사회의 직업, 사회환경의 변화는 개개인의 진로에 많은 영향을 끼치며, 취업 이후의 직업적 행동인 작업장 적응을 위한 행동양식 등과 같이 최근 노동시장 진입 이후의 적응 행동이 무엇보다 강조하고 있다는 점은 취업능력과 진로지도는 중요한 관계라고 파악할 수 있다고 하였다.

이러한 점에서 취업능력에 있어 진로지도는 필요요소로 판단할 수 있다. 진로지도는 수행이라는 목적을 기준으로 학생입장이 아닌 교사입장이다. 따라서, 현재 대부분의 학교에서 수행하고 있는 학생들의 진로지도에 대해 학생들이 참여를 통해 자신의 진로지도에 어느 정도 영향을 미쳤는지에 대한 만족도를 조사하여 취업능력과의 관계를 분석할 필요가 있다.

3) 학교 취업지원프로그램 참여 만족

‘취업지원’이란 재학생, 졸업예정자에게 있어 노동시장으로의 이행(school-to-work)을 촉진함에 있어 모든 형태의 지원활동이며, 전공교과 교수-학습 활동 이외의 활동과 이를 지원 함에 있어 필요로하는 교육적 활동이다(최동선, 2011). 따라서, 취업지원프로그램 만족이란 학교에서 학생들의 진로개발역량 제고에 따른 ‘취업지원’을 위해 구성된 프로그램에 학생들이 참여을 통한 만족도를 의미한다.

특성화고등학교 학생들이 취업 후 산업현장에서 업무수행에 따른 기초 역량, 전공분야의 직무수행능력 개발이 재학 중 일정 수준 이상 이루어질 필요성이 있으며, 즉, 졸업 후 효과적인 진로전환(career transition)을 위해 다양한 역량개발이 필요하다고 할 수 있으며, 학교에서는 학생들이 노동시장으로의 이행을 원활하게 할 수 있도록 해야 한다(최동선, 2011). 이러한 특성화고등학교 취업지원 프로그램에 대해 최동선(2011)은 구성요소를 <표 II-9>과 같이 제시하였다.

<표 II -9> 특성화고등학교 취업지원프로그램 구성요소

구성요소
오리엔테이션 성격의 자기이해를 위한 심리검사
취업설명회
학생과 교사, 상담자, 졸업생, 산업체 관계자 등의 상호작용을 기반으로 하는 진로상담 및 멘토링
구조화된 진로·취업지도 프로그램 및 취업캠프
현장 중심의 현장견학, 현장체험 및 현장실습
취업역량 강화 및 취업준비를 위한 이미지메이킹, 자기소개서 작성, 면접 준비 프로그램
지속적인 진로탐색 및 취업준비를 위한 포트폴리오 작성 등

자료 : 최동선. (2011). **특성화고 취업지원 운영 방안**. 서울: 한국직업능력개발원(재구성).

취업지원프로그램을 통한 취업과의 연구 중 국내 연구에서 강순희 외(2012)는 고등학교 재학 중 다양한 진로관련 경험을 많이 할수록 취업될 가능성이 높다고 하였다. 취업지원프로그램의 한 종류인 직장체험프로그램에 대해 성지미 외(2012)은 청년층 취업교육투자와 노동시장 성과에서 청년층의 직장체험프로그램이 취업에 긍정적인

영향을 미치는 것으로 나타났다.

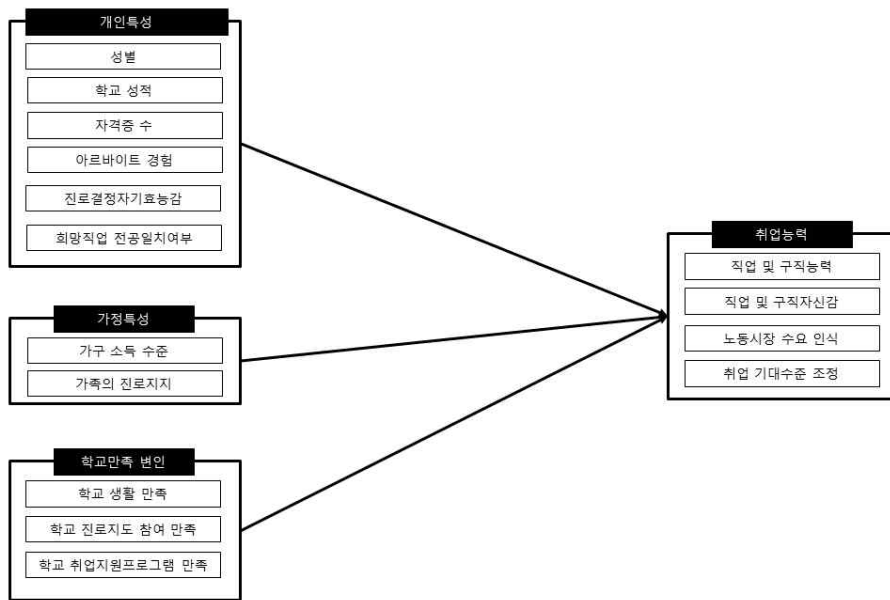
국외 연구에서는 취업지원프로그램과 취업능력과의 연구는 주로 대학생을 중심으로 연구되고 있다. Blackwell et al. (2001)은 대학생들의 일과 관련된 학습을 통해 취업능력을 강화시킨다고 하였다. Fernández et al. (2014)는 스페인 대학생들이 학교의 다양한 취업지원프로그램 참여를 통해 취업능력 향상과의 연구를 통하여 학교의 다양한 취업지원프로그램 참여는 취업능력 향상에 영향을 미친다고 하였다.

따라서, 취업지원프로그램 참여를 통한 학생들의 만족을 통해 진로역량개발과 함께 노동시장으로의 원활한 이행에 필요한 취업능력을 향상시킨다는 점에서 취업능력과의 관계를 파악할 필요가 있다. 이를 통해, 학교에서 직업에 필요한 지식과 기술 습득을 통해 실제 현장에 적용할 수 있는 능력을 향상시키고 가치를 느낌으로써 현장 적응력을 제고하여 취업을 획득하고, 취업을 유지할 수 있다는 점에서 중요하다고 할 수 있다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 모형

특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인과의 모형은 [그림 Ⅲ-1]과 같다.



[그림 Ⅲ-1] 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인과의 관계에 대한 연구모형

종속변인으로 취업능력 변인은 직업 및 구직능력, 직업 및 구직자신감, 노동시장 수요인식, 취업 기대수준 조정의 4가지 하위요인으로 구성되었다. 취업능력에 영향을 미치는 독립변인은 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인이다. 구체적으로 살펴보면 개인특성은 성별, 희망직업 전공일치여부, 학교 성적, 자격증 수, 아르바이트 경험, 진로결정 자기효능감으로 구성되었고, 가정특성은 가구소득과 가족의 진로지지로 구성되었다. 또한, 학교만족 변인으로는 학교생활만족, 학교 진로지도참여 만족, 학교 취업지원프로그램 만족으로 구성되었다.

2. 연구 대상

가. 모집단

이 연구의 모집단은 2015년 7월 1일을 기준으로 전국에 소재하고 있는 특성화고등학교에 재학 중인 졸업예정자인 3학년 학생들이다. 고등학교 3학년 학생을 선정한 이유는 졸업을 앞두고 취업을 해야 하거나 혹은 진학을 해야 하는 진로결정의 시기이기 때문이다. 2015년 7월 기준으로 특성화고등학교 수는 전국 467개 학교에 총 315,481명이다. 이 연구에서는 대상이 졸업예정자인 3학년 학생이므로 3학년 학생 수는 총 111,773명이다. 고등학교 3학년 기준으로 남학생은 59,662명, 여학생은 52,111명이다. 계열별 비율은 공업 계열은 42.8%, 상업·정보 계열은 40.5%, 농생명 계열은 8.4%, 가사·실업 계열은 6.6%, 수산·해운 계열은 1.7%로 나타났다. 특성화고등학교 수와 3학년 학생 수 분포는 <표Ⅲ-1>과 같다.

<표Ⅲ-1> 특성화고등학교 3학년 학생 수

(2015년 7월기준)

구분	학교 수	비율	학생수				총 학생수
			성별				
			남학생		여학생		
			학생수	비율	학생수	비율	
공업계열	200	42.8	41,370	68.2	9,637	18.6	51,007
상업·정보계열	189	40.5	12,351	20.8	36,017	68.1	48,368
농생명계열	39	8.4	3,534	7.0	2,497	5.7	6,031
가사·실업계열	31	6.6	1,675	2.4	3,807	7.2	5,482
수산·해운계열	8	1.7	732	1.6	153	0.4	885
합 계	459	100	59,662	53.4	51,958	46.5	111,773

자료 : 학교통계. (2015). HIFIVE. [On line] available <http://hifive.go.kr> (재구성)

여기서, 수산·해운의 경우 모집단의 수가 적어 연구결과에 직접적인 영향을 주지 못할 것으로 판단하여 제외하고자 하며, 따라서 목표 모집단을 110,888명으로 선정하였다.

나. 표집

표집에 있어 특성화고등학교 계열은 특성화고·마이스터고 포털사이트인 'HIFIVE'에서 제공하고 있는 기준에 따랐다. 특성화고등학교 졸업예정자인 3학년의 경우 학교계열과 성별(남학생, 여학생)로 구성되어 있기 때문에 학교계열과 성별(남학생, 여학생)을 고려하여 표집하기 위해 인구통계학적 변인을 고려하고자 한다. 따라서, 모집단을 대표할 표본을 추출하고자 하기 위해 유층화비율표집을 사용하고자 한다. 먼저 1차로 계열별로 군집표집과 비율표집을 실시하고 2차로 성별에 따른 비율표집을 하였다.

계열별 학생 수 비율은 계열별로 공업 : 상업·정보 : 농생명 : 가사·실업이 각각 9.3: 8.8: 1.1: 1의 비율로 나타났다. 따라서 공업계고 9개교, 상업·정보계고 9개교, 농생명계고 1개교, 가사·실업계고 1개교 총 20개교를 선정하였고, 학생 수는 공업계열은 474명, 상업·정보계열은 426명, 농생명계열은 66명, 가사·실업계열은 55명으로 총 1,021명을 표본으로 선정하였다. Krejcie 과 Moregan(1970)에 따르면 모집단에 따른 적정 표본수가 100,000명이면 384명이 되어야 한다고 하였는데 회수율 및 불성실한 응답을 고려하여도 충분한 표본 수라고 볼 수 있다. 또한, 계열별 한 개 학과만을 대상으로 하는데 있어 대표성이 결여될 수 있으므로 각 계열 1개 학교당 2개의 학과가 포함될 수 있도록 하였다. 학생들의 성비에 따른 비율은 남학생과 여학생이 각각 53.5%, 46.5% 이므로 표집 시에 약 1 : 1의 비율을 고려하였다. 표집결과는 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 특성화고등학교 계열에 따른 비율 표집 결과

구분	모집단			표본		
	학교수	학생수	비율	학교수	학생수	비율
공업계열	200	51,007	46.0	9	474	46.4
상업·정보 계열	189	48,368	43.7	9	426	41.8
농생명 계열	39	6,031	5.4	1	66	6.4
가사·실업 계열	31	5,482	4.9	1	55	5.4
합 계	459	110,888	100	20	1,021	100

3. 조사 도구

이 연구에서는 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인과의 관계를 구명하기 위해 <표Ⅲ-3>과 같은 조사도구를 사용하였다. 설문지는 취업능력을 묻는 21 문항, 개인특성을 묻는 18 문항, 가정특성에 관해 묻는 16 문항, 학교만족에 관해 묻는 20 문항을 포함하였다.

<표Ⅲ-3> 조사도구의 구성

변인	구분		문항수	문항번호
종속 변인	취업능력 척도	직업 및 구직능력	8	I-1~8
		직업 및 구직자신감	6	I-9~14
		노동시장 수요 인식	4	I-15~18
		취업 기대수준 조정	3	I-19~21
독립 변인	개인특성 척도	성별	1	VII-1
		희망직업 전공일치여부	1	VII-7
		학교 성적	1	VII-3
		자격증 수	1	VII-4
		아르바이트 경험	1	VII-5
		진로결정자기효능감	13	II-1~13
	가정특성 척도	가구 소득수준	1	VII-6
		가족의 진로지지	15	III-1~15
	학교만족 척도	학교 생활 만족	8	IV-1~13
		학교 진로지도 참여 만족	7	V-1~7
		학교 취업지원프로그램 만족	5	VI-1~5
	합 계			75

가. 취업능력 측정도구

취업능력을 측정하기 위해 정선정(2014)이 실업자 직업훈련생을 대상으로 고용가능성을 측정하기 위해 개발한 도구를 활용하여, 특성화고등학교 졸업예정자에게 부합하도록 문항 수정을 통해 사용하고자 한다. 정선정(2014)은 ‘employability’를 ‘고용가능성’이라고 해석하였는데 대상이 공급자 측면에서 바라 본 ‘실업자 직업훈련생’을 대상으로 한 연구이고, 본 연구 역시 공급자 측면인 ‘특성화고등학교 졸업예정자’이므로 정선정(2014)의 측정도구를 사용하고자 한다. 해당 측정도구의 하위요인으로는 직업 및 구직능력, 직업 및 구직 자신감, 노동시장 수요 인식, 취업 기대수준 조정으로 구성되어 있으며, 질문지는 직업 및 구직능력 8문항, 직업 및 구직 자신감 6문항, 노동시장 수요 인식 4문항, 취업 기대수준 조정 3문항으로 총 21문항으로 구성되었다. 취업능력 측정도구를 본조사에 사용하기 앞서 2단계 예비조사를 통해 검증과정을 거쳤다. 1단계 예비조사(field test)를 위해 기 개발된 설문지를 특성화고등학교 학생들에게 맞게 수정하였으며, 수정한 설문지에 대해 산업인력개발학 박사학위자 2명, 특성화고등학교 교사 2명을 통하여 취업능력 측정에 있어 적절한지, 특성화고등학교 상황 및 특성에 적절한지, 학생들에게 있어 내용이 이해하기 쉽고 응답하는데 어려움은 없는지를 검토 받았다. 수정한 내용은 ‘일자리, 기업 등’을 ‘취업처’로 수정하였으며, 학생들이 ‘취업처’에 대한 이해를 위해 취업능력 문항 마지막에 정의를 기술하였다. 또한, 문항 중 ‘일하는데 있어’를 ‘내가 원하는 직업’으로, ‘일자리를 구함에 있어 기업의 근무여건(급여, 상여금 등)과 나의 기대수준의 차이를 조정할 것이다.’와 ‘일자리를 구함에 있어 기업의 복지수준(휴가 등)과 나의 기대수준의 차이를 조정할 것이다.’에 대해 ‘나는 취업처에서 제시된 근무여건(출퇴근, 출장 등)이 불만족하더라도 이를 받아들일 것이다’와 ‘나는 취업처에서 제시된 복지수준(휴가 등)이 불만족하더라도 이를 받아들일 것이다.’로, ‘부가가치 창출’을 ‘일자리 창출’로, ‘나의 기대수준 차이를 조정’을 ‘영향을 주지 않을 것이다.’로 수정·보완하였다. 검토 결과를 반영한 2단계 예비조사(pilot test)에서는 특성화고등학교 2개교 졸업예정 학생 63명을 대상으로 설문조사를 실시하여 의견조사를 통하여 설문지에 대한 응답용이성을 확인하였고, 문항의 신뢰도와 타당도를 검사하였다. 예비조사와 본조사에 대한 내적 일치도 계수(Cronbach’s Alpha)는 <표Ⅲ-4>와 같다.

<표Ⅲ-4> 취업능력 측정도구의 신뢰도 계수

구분		내적일치도 계수(Cronbach α)	
		예비조사(n= 63)	본조사(n= 972)
취업능력		0.894	0.910
	직업 및 구직능력	0.835	0.856
	직업 및 구직자신감	0.786	0.842
	노동시장 수요 인식	0.790	0.753
	취업 기대수준 조정	0.723	0.752

또한, 취업능력 측정도구의 특성화고등학교 졸업예정자 학생에게 적용하는데 있어 타당도를 확보하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였고, 이에 대한 적합도는 <표Ⅲ-5>와 같다.

<표Ⅲ-5> 취업능력 측정도구의 확인적 요인분석 적합도 지수

적합도 지수	CMIN/DF	RMR	GFI	NFI	IFI	CFI
취업능력	2.706	0.053	0.898	0.903	0.901	0.894

확인적 요인분석을 통해 취업능력 도구 모형의 적합도 지수에 관한 결과를 살펴보면 CMIN/DF, RMR, GFI, NFI, IFI, CFI를 통해 취업능력 도구가 매우 적합한 것으로 나타났다. RMR은 0.05에 가까운 것으로 나타났고, GFI, NFI, IFI, CFI는 0.9에 가까운 것으로 나타나 대부분의 지수를 통해 적절한 모형으로 판단하였다([부록 2] 참조).

나. 개인특성 측정도구

개인특성 측정도구는 성별, 희망직업 전공일치, 학교 성적, 자격증 수, 아르바이트 경험, 진로결정자기효능감으로 구성된다. 성별은 남학생과 여학생 구분에 따른 1문항이며, 희망직업 전공일치여부는 학생들의 현재 전공과 희망하는 직업과의 일치여부에 관한 질문으로써 1문항으로 구성되었다. 학교 성적은 고등학교 내신성적 등급을 학생들이 기입하도록 하였으며, 문항수는 1문항이다. 자격증 수는 이지혜(2010)의 연구에

서 자격증 수 문항을 사용하였는데 같은 종의 다른 급수의 자격증도 하나의 자격으로 취급하였고 문항수는 1문항이다. 아르바이트 경험은 경험여부 예, 아니오의 1문항으로 구성되었다. 개인의 심리와 관련된 진로결정자기효능감은 13개 문항이다. 이를 위해 Hapton(2005)이 보완하여 개발한 도구를 특성화고등학교 학생들을 대상으로 진로결정자기효능감을 측정하기 위해 김동심(2014)이 번안한 도구를 사용하였다. Hapton(2005)은 진로결정자기효능감을 측정하기 위해 Betz, Klein과 Taylor(1996)가 개발한 진로결정자기효능감 단축형(Career Decision Making Self-Efficacy Scale-Short Form : CDMSES-SF)의 모형들 간의 불일치성이 있다고 하였다. 질문지는 총 13개 문항으로 반응형식은 1~5점 Likert scale이며, 예비조사와 본조사의 내적일치도 계수(Cronbach α)는 <표III-6>과 같다.

<표III-6> 진로결정자기효능감 측정도구의 신뢰도 계수

구분	내적일치도 계수(Cronbach α)	
	예비조사(n= 63)	본조사(n= 972)
진로결정자기효능감	0.833	0.909

다. 가정특성 측정도구

가정특성 측정도구는 가구소득 수준과 가족의 진로지지로 구성되었다. 가구소득 수준은 조규형(2014)의 연구에서 가구소득에 대해 학생들이 가족의 월수입에 대해 구체적으로 알지 못하고, 학생특성에 따라 월별 편차가 심할 수도 있기 때문에 정량적 지표로 가구소득을 측정하는 것은 한계가 있다고 하였다. 따라서, 가구소득 수준항목을 통해 상, 상중, 중, 중하, 하의 척도로 구분하여 사용하며 1문항으로 구성되었다. 가족의 진로지지를 측정하는데 있어 조규형(2014)의 특성화고등학교 학생들을 대상으로 가정의 진로지지를 측정하기 위해 개발한 도구를 사용하였다. 이 연구의 가족의 진로지지에 있어 하위요인으로는 경험적지지, 정보적지지, 정서적지지로 구성하였고, 질문지는 각 5문항 씩 총 15문항이다. 반응형식은 1~5점 Likert scale이며, 예비조사와 본조사에 대한 내적일치도 계수(Cronbach α)는 <표III-7>과 같다.

<표Ⅲ-7> 가족의 진로지지 측정도구의 신뢰도 계수

구분		내적일치도 계수(Cronbach α)	
		예비조사(n= 63)	본조사(n= 972)
가족의 진로지지	전 체	0.861	0.928
	경험적지지	0.722	0.851
	정보적지지	0.835	0.887
	정서적지지	0.854	0.917

라. 학교만족 변인 측정도구

학교만족 변인 측정도구는 학교생활 만족, 학교 진로지도 참여 만족, 취업지원프로그램 만족으로 구성되었으며, 각 요인에 대한 문항수는 학교생활 만족 8문항, 학교 진로지도 참여 만족 7문항, 취업지원프로그램 만족 5문항으로 구성되었다. 한국고용정보원에서 2013년도 특성화고, 마이스터고, 종합고(실업계열)를 졸업하고 미 진학 한 졸업생을 대상으로 실시한 고졸자취업진로조사(HSGES) 설문내용 중 학교생활 만족 8문항, 진로지도 활동에 대한 만족도 7문항, 학교취업지원 5문항이며, 예비조사와 본 조사에 대한 내적일치도 계수(Cronbach α)는 <표Ⅲ-8>과 같다.

<표Ⅲ-8> 학교생활 만족, 학교진로지도 참여만족, 학교취업지원프로그램 만족 측정도구의 신뢰도 계수

구분	내적일치도 계수(Cronbach α)	
	예비조사(n= 63)	본조사(n= 972)
학교생활 만족	0.781	0.918
학교진로지도 참여만족	0.870	0.930
학교 취업지원프로그램 만족	0.801	0.887

4. 자료 수집

자료 수집 기간은 2015년 8월 24일부터 9월 16일까지 우편조사를 통해 실시하였다.

자료수집 도구는 설문지를 사용하였고, 설문조사에 적합한 학교, 학과를 선정한 후, 해당 담당교사에게 전화연락을 통해 설문이 가능한지, 가능한 인원은 몇 명인지를 파악하였다. 설문이 가능한 경우 해당 학교 담당교사에게 연구의 목적을 설명하였고, 학생들이 설문에 응할 수 있도록 요청을 하였다. 특히, 남녀공학인 학교의 경우 성별인 남녀 비율이 정해진 기준에 따라 조사가 이루어질 수 있도록 요청을 하였다. 또한, 학생들이 설문 시 설문방법을 이해할 수 있도록 담당교사에게 자세한 설문 요령 등을 안내하였다.

자료배포 및 수집은 연구 대상이 졸업예정자이며 3학년 2학기 현장실습 등의 취업을 앞두고 있는 상황에 따라 불성실한 응답자 등이 많을 것으로 판단되어 표본 수 1,021명보다 많은 1,120명에게 설문지가 배부되었고, 이 중 1,085부가 회수되어 96.8%의 회수율을 나타냈다. 이 중 무응답하거나 불성실하게 응답한 설문지를 제외한 972명의 자료를 최종 분석에 사용하였으며, 유효한 자료의 비율은 86.8%를 나타냈다.

본 연구 응답자의 계열별 자료수집에 대한 빈도 분포는 공업계열은 438명 (45.0%), 상업·정보는 419명 (43.1%), 농생명은 62명 (6.4%), 가사·실업은 53명(5.5%)으로 나타났다. 모집단의 계열에 따른 학교 수 비율이 공업, 상업·정보, 농생명, 가사·실업계열에 따라 각각 42.8%, 40.5%, 8.4%, 6.6%로 나타났다. 이를 응답자 빈도에 따른 비율과 비교했을 때 각각의 비율이 비슷하게 나타나고 있음을 알 수 있다.

5. 자료 분석

자료 분석은 Windows SPSS 22.0, AMOS 22.0 통계프로그램을 이용하였고, 5%의 유의수준으로 설정하여 처리하였다. 연구의 분석에 사용된 연구문제에 따른 통계방법은 <표III-9>과 같다.

<표 III-9> 연구문제별 통계처리

연구 문제	통계방법
연구문제 1. 특성화고등학교 졸업예정자의 개인특성과 가정특성, 학교만족, 수준은 어떠한가?	기술통계
연구문제 2. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준은 어떠한가? 1-1. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준은 어떠한가? 1-2. 특성화고등학교 졸업예정자의 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인과 취업능력과의 수준차이는 어떠한가?	기술통계, t검증, 및 F검증
연구문제 3. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인은 어떤 상관관계를 가지는가? 3-1. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인들은 어떠한 상관관계를 가지는가? 3-2. 취업능력에 대한 포괄적 접근 뿐 만 아니라 취업능력 제고를 위한 취업능력 하위요인들과 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인들은 어떠한 상관관계를 가지는가?	상관관계분석
연구문제 4. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력에 대한 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인들의 영향력은 어떠한가? 4-1. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력에 대한 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인들의 영향력은 어떠한가? 4-2. 취업능력에 대한 포괄적 접근 뿐 만 아니라 취업능력 제고를 위한 부분적인 취업능력 하위요인들에 대한 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인들의 영향력은 어떠한가?	중다회귀분석

첫째, 개인 특성, 가정특성, 학교만족 변인에 대한 수준을 구명하는데 있어 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등 기술통계 방법을 사용하였다.

둘째, 취업능력 수준을 구명하는데 있어, 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등 기술통계 방법을 사용하였다. 특히, 취업능력과 각 변인들 간의 수준 차를 검증하기 위해 t 검증 및 F검증을 실시하였다.

셋째, 취업능력에 영향을 미칠 것이라고 예상한 개인특성, 가정특성, 학교만족 분석 변인에 해당하는 개별 변인들과 취업능력과의 관계를 파악하기 위하여 상관관계 분석을 실시하였고, 상관계수 해석 기준에 의한 상관관계 정도를 파악하기 위해 선행연구에서 제시한 상관계수 해석 기준을 따랐다(<표III-10>참조).

<표 III-10> 피어슨 상관계수에 대한 상관정도 판단 기준

상관계수	상관관계 해석
1.00	완전한 상관(perfect)
.70 이상	매우 높은 상관(very strong)
.50 ~ .69	높은 상관(substantial)
.30 ~ .49	중간 상관(moderate)
.10 ~ .29	낮은 상관(low)
.01 ~ .09	매우 낮은 상관(negligible)

자료 : Davis. (1971). Elementary survey analysis. Englewood, NJ: prentis Hall.

넷째, 취업능력에 대한 개인 특성, 가정특성, 학교만족 변인들에 대한 영향력을 구명하기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 중다회귀분석에 있어 변수를 투입하는 방식은 입력(enter)으로 표준화계수(β)에 따른 각 변인의 유의수준은 .05로 하였다.

IV. 연구 결과

1. 특성화고등학교 졸업예정자의 특성

가. 개인특성

이 연구에 대해 응답한 특성화고등학교 졸업예정자의 개인특성은 <표IV-1>와 같다. 성별에 따라 남학생은 49.8%(484명), 여학생은 50.2%(488명)로 여학생이 남학생에 비해 조금 높게 나타났다. 이는 취업능력과 성별의 관계를 파악하기 위해 표집단계에서 남녀비율을 균등하게 하고자 고려하였기 때문이라고 파악할 수 있다.

희망직업 전공일치여부는 응답자의 52.0%(505명)가 현재 속한 전공과 희망하는 직업이 일치하는 것으로 나타났으며, 48.0%(467명)가 일치하지 않는 것으로 나타났다. 이를 통해 특성화고등학교 졸업예정자가 졸업 후 희망하는 직업을 선택함에 있어 전공과 비슷한 직업을 선택하는 경우가 선택하지 않은 경우에 비해 약간 높게 나타나고 있음을 알 수 있다.

아르바이트 경험에 대해 응답자의 54.3%(526명)가 아르바이트 경험이 있다고 응답하였으며, 45.7%(444명)는 경험이 없다고 응답하였다. 아르바이트 경험한 학생이 경험해보지 않은 학생에 비해 높게 나타났다.

<표IV-1> 특성화고등학교 졸업예정자의 개인특성

구 분		빈도(명)	비율(%)
성 별	남학생	484	49.8
	여학생	488	50.2
희망전공분야 일치여부	일치함	505	52.0
	일치하지 않음	467	48.0
아르바이트 경험	경험함	528	54.3
	경험하지 않음	444	45.7
합 계		972	100.0

개인특성의 하위요인 중 학교 성적, 자격증 수, 진로결정자기효능감의 경우 <표IV-2>와 같이 수준을 통하여 분석하였다. 응답자의 성적은 최소 1등급에서 최대 9등급 이하로 고르게 분포하였으며, 평균은 4.03등급으로 나타났다. 이를 통해 1에서 9등급 사이에 해당하는 졸업예정자들이 응답한 것으로 이해할 수 있다.

특성화고등학교 졸업예정자의 자격증 수는 최소 0개에서 최대 17개로 평균 3.17개를 취득한 것으로 나타났다. 또한, 진로결정자기효능감에 대한 수준은 최소 20점에서 최대 65점으로 환산평균3.50점이였다. 이를 통해 특성화고 졸업예정자의 진로결정자기효능감 수준의 경우 ‘보통’ 수준으로 나타났다.

<표IV-2> 개인특성 중 학교성적, 자격증 수, 진로결정자기효능감 수준

개인특성	평균	표준편차	최소값	최대값	5점 환산평균
학교성적	4.03	1.89	1	9	-
자격증 수	3.17	2.74	0	17	-
진로결정자기효능감	45.51	7.90	20	65	3.50

주: 반응가능범위 = 학교성적 1~5점, 진로결정자기효능감 13~65점

나. 가정특성

특성화고등학교 졸업예정자의 가정특성은 <표IV-2>와 같이 수준을 통하여 분석하였다. 특성화고등학교 졸업예정자의 가구소득 수준의 경우 ‘하’ 수준에서 ‘상’ 수준까지 고르게 나타났으며, 평균 3.19로 가구소득이 ‘중간’ 수준인 것으로 나타났다. 가족의 진로지지 수준은 최소 15점에서 최대 75점으로 환산평균3.43점이였다. 이를 통해 특성화고 졸업예정자의 가족의 진로지지 수준의 경우 ‘보통’ 수준으로 높지도 낮지도 않은 수준이였다.

〈표Ⅳ-3〉 특성화고등학교 졸업예정자의 가정특성 수준

가정 특성		평균	표준편차	최소값	최대값	5점 환산평균
가구소득		3.19	0.828	1	5	3.19
가족의 진로지지		51.44	10.20	15	75	3.43
하 위 요 인	경험적지지	17.48	3.89	5	25	3.50
	정보적지지	16.58	3.92	5	25	3.32
	정서적지지	17.38	4.20	5	25	3.48

주: 반응가능범위 = 가구소득수준 1~5점, 가족의 진로지지 15~75점

다. 학교만족 수준

특성화고등학교 졸업예정자의 학교만족 수준은 〈표Ⅳ-4〉과 같다. 특성화고등학교 졸업예정자의 학교생활 만족 수준은 최소 8점에서 최대 40점으로 환산평균 3.34점이였다. 이를 통해 특성화고 졸업예정자의 학교생활만족 수준은 ‘보통’수준 으로 나타났다.

학교진로지도 참여 만족은 최소 8점에서 최대 40점으로 환산평균 3.65점이였다. 이를 통해 특성화고 졸업예정자의 학교진로지도 참여 만족 수준은 ‘보통’ 수준이였다.

학교 취업지원 프로그램 만족은 최소 5점에서 최대 25점으로 환산평균 3.33점이였다. 이를 통해 특성화고 졸업예정자의 학교 취업지원 프로그램 만족 수준은 ‘보통’ 수준으로 나타났다.

〈표Ⅳ-4〉 특성화고등학교 졸업예정자의 학교만족 수준

학교만족	평균	표준편차	최소값	최대값	5점 환산평균
학교생활만족	26.70	5.62	8	40	3.34
학교진로지도 참여 만족	25.58	5.84	8	40	3.65
학교 취업지원 프로그램 만족	16.65	3.59	5	25	3.33

주: 반응가능범위 = 학교생활만족 8~40점, 학교진로지도 참여 만족 8~40점, 학교 취업지원프로그램 만족 5~25

2. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준과 차이

가. 취업능력 수준

특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준은 <표IV-5>와 같다. 취업능력 변인은 직업 및 구직능력, 직업 및 구직자신감, 노동시장 수요 인식, 취업 기대수준 조정의 총 4개의 하위요인으로 구성하고 있다. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준은 최소 24점에서 최대 100점으로 5점 환산평균 3.20점으로 ‘보통’ 수준으로 나타났다. 하지만 취업능력에 대한 세부분항 별 빈도분석 결과 ‘직업에 필요한 지식, 및 태도’, ‘관심 기업 및 기관탐색 능력’, ‘취업처에서 유능한 사람으로 간주’ 등은 평균보다 높게 나타났다. 하지만, ‘희망직장 구직가능’은 평균보다 낮게 나타났다([부록 6]참조).

취업능력의 하위요인 별 수준을 살펴보면 ‘직업 및 구직능력’ 요인에 대한 수준은 최소 11점에서 최대 40점으로 5점 환산평균 3.30점으로 ‘보통’ 수준으로 나타났다. ‘직업 및 구직자신감’ 요인에 대한 수준은 최소 6점에서 최대 30점으로 5점 환산평균 3.13점으로 ‘보통’ 수준으로 나타났다. ‘노동시장 수요인식’ 요인에 대한 수준은 최소 4점에서 최대 20점으로 5점 환산평균은 3.12점으로 ‘보통’ 수준으로 나타났다. ‘취업 기대수준 조정’ 요인에 대한 수준은 최소 3점에서 최대 15점으로 5점 환산평균 3.17점으로 ‘보통’ 수준으로 나타났다.

<표IV-5> 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준

구 분		평균	표준편차	최소값	최대값	5점 환산평균
취업능력		67.14	10.88	24	100	3.20
취업 능력	직업 및 구직능력	26.39	4.82	11	40	3.30
	직업 및 구직자신감	18.78	3.86	6	30	3.13
하위 요인	노동시장 수요인식	12.46	2.66	4	20	3.12
	취업 기대수준 조정	9.51	2.18	3	15	3.17

주: 반응가능범위 = 취업능력 21~105점, 직업 및 구직능력 8~40점, 직업 및 구직자신감 6~30, 노동시장 수요인식 4~20, 취업 기대수준 조정 3~15점

나. 개인특성에 따른 취업능력의 수준 차이

1) 성별에 따른 취업능력 수준 차이

특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준이 개인특성 변인 중 성별에 따라 차이가 있는지 알아보기 위해 t검증을 실시하였고 이에 따른 결과는 <표IV-6>과 같다.

특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 평균점수는 남학생 66.08점 여학생 68.88점으로 여학생이 남학생에 비해 2.80점 정도 높게 나타났고, 성별에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이를 통해 여학생이 남학생에 비해 취업능력이 높은 것으로 나타났다.

<표IV-6> 성별에 따른 취업능력 수준 차이

성별	빈도	평균	표준편차	환산평균	t
남	484	66.08	4.80	3.17	-2.178*
여	488	68.88	4.84	3.28	

**p<0.01, *p<0.05

2) 학교성적에 따른 취업능력 수준 차이

취업능력이 학교성적에 따라 차이가 있는지 분석한 결과, 1~3등급 69.99, 4~6등급 미만 65.79, 7~9등급 58.84으로 학교성적이 1~3등급에 해당하는 학생의 취업능력 수준이 가장 높은 것으로 나타났다. 한편 Scheffe 사후검증 결과 취업능력 및 하위요인 수준은 1~3등급이 4~6등급, 7~9등급에 비해 높게 나타났다. 이에 따른 구체적인 분석결과는 <표 IV-7>와 같다.

<표 IV-7> 학교성적에 따른 취업능력 수준 차이

학교성적	빈도	평균	표준편차	F	Scheffe		
					①	②	③
1~3등급	426	69.99	10.30	41.788**			
4~6등급	477	65.79	10.29		*		
7~9등급	69	58.84	12.19		*		

**p<0.01, *p<0.05

3) 자격증 수에 따른 취업능력 수준 차이

취업능력이 자격증 수에 따라 차이가 있는지 분석한 결과, 자격증 수가 0개 62.90, 1~2개 66.75, 3~4개 67.15, 5개 이상이 69.52로 자격증 수가 5개 이상을 소지한 학생의 취업능력 수준이 가장 높은 것으로 나타났다. 한편 Scheffe 사후검증 결과 취업능력 수준은 소지한 자격증 수가 많을 수록 취업능력 수준이 높은 것으로 나타났다. 이에 따른 구체적인 분석결과는 <표 IV-8>과 같다.

<표 IV-8> 자격증 수에 따른 취업능력 수준 차이

자격증 수	빈도	평균	표준편차	F	Scheffe			
					①	②	③	④
0개	102	62.90	8.64	9.506**				
1~2개	401	66.75	11.26		*			
3~4개	223	67.15	9.43		*			
5개 이상	246	69.52	11.68		*			

**p<0.01, *p<0.05

4) 아르바이트 경험 여부에 따른 취업능력 수준 차이

특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준이 개인특성 변인 중 아르바이트 경험 여부에 따라 차이가 있는지 알아보기 위해 t검증을 실시하였고 이에 따른 결과는 <표 IV-9>과 같다.

특성화고등학교 졸업예정자의 아르바이트 경험 여부에 따른 취업능력 평균점수는 경험을 해 본 학생들은 67.36점, 경험 해 보지 않은 학생들은 66.89점으로 경험을 해 본 학생들이 경험을 해 보지 않은 학생들에 비해 0.37점 정도 높게 나타났으나, 아르바이트 경험 여부에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

취업능력의 하위요인별 아르바이트경험 여부에 따른 수준 차이를 살펴보면 ‘직업 및 구직 자신감’의 경우 아르바이트 경험 해 본 학생들은 19.02점, 경험을 해 보지 않은 학생들은 18.48점으로 경험을 해 본 학생들이 경험을 해 보지 않은 학생들에 비해 0.53점 정도 높게 나타났고, 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. ‘취업기대수준 조정’의 경우 아르바이트 경험 해 본 학생들은 9.67, 경험을 해 보지 않은 학생들

은 9.33점으로 경험을 해 본 학생들이 경험을 해 보지 않은 학생들에 비해 0.34점 정도 높게 나타났고, 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표Ⅳ-9> 아르바이트경험 여부에 따른 취업능력 수준 차이

구 분		아르바이트 경험 여부	빈도	비율	평균	표준 편차	t
취업능력		일치함	528	54.3	67.36	10.84	0.685
		일치하지 않음	444	45.7	66.89	10.91	
취업 능력	직업 및 구직능력	일치함	528	54.3	26.33	4.79	-0.474
		일치하지 않음	444	45.7	26.47	4.86	
취업 능력	직업 및 구직자신감	일치함	528	54.3	19.02	3.74	0.031*
		일치하지 않음	444	45.7	18.48	3.97	
하위 요인	노동시장 수요인식	일치함	528	54.3	12.35	2.74	-1.421
		일치하지 않음	444	45.7	12.59	2.56	
하위 요인	취업 기대수준 조정	일치함	528	54.3	9.67	2.19	2.380*
		일치하지 않음	444	45.7	9.33	2.16	

**p<0.01, *p<0.05

5) 진로결정자기효능감에 따른 취업능력 수준 차이

취업능력이 진로결정자기효능감에 따라 차이가 있는지 분석한 결과, 진로결정자기효능감이 ‘높음’수준인 경우 77.72, ‘중간’수준인 경우 65.62, ‘낮음’수준인 경우 52.34, 으로 진로결정자기효능감이 ‘높음’수준인 학생의 취업능력 수준이 가장 높은 것으로 나타났다. 한편 Scheffe 사후검증 결과 진로결정자기효능감 수준이 ‘높음’ 수준이 ‘중간’, ‘낮음’ 수준에 비해 취업능력 수준이 높은 것으로 나타났다. 이에 따른 구체적인 분석결과는 <표 IV-10>과 같다.

<표 IV-10> 진로결정자기효능감수준에 따른 취업능력 수준 차이

진로결정자기효능감	빈도	평균	표준편차	F	Scheffe		
					①	②	③
낮음	85	52.34	1.0674	304.160			
중간	672	65.63	.3128		*		
높음	215	77.72	.6289		*		

**p<0.01, *p<0.05

6) 희망직업 전공일치 여부에 따른 취업능력 수준 차이

특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준이 개인특성 변인 중 희망직업 전공일치 여부에 따라 차이가 있는지 알아보기 위해 t검증을 실시하였고 이에 따른 결과는 <표IV-11>과 같다.

특성화고등학교 졸업예정자의 희망직업 전공일치 여부에 따른 취업능력 평균점수는 일치한다고 생각하는 학생들은 70.38점, 일치하지 않는다고 생각하는 학생들은 64.14점으로 일치한다고 생각하는 학생들이 일치하지 않는다고 생각하는 학생들에 비해 6.24점 정도 높게 나타났고, 희망직업 전공일치 여부에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표IV-11> 희망직업 전공일치 여부에 따른 취업능력 수준 차이

희망직업 전공일치여부	빈도	비율	평균	표준편차	t
일치함	505	54.5	70.38	10.09	9.333**
일치하지 않음	467	45.5	64.14	10.70	

**p<0.01, *p<0.05

다. 가정특성에 따른 취업능력의 수준 차이

1) 가구소득수준에 따른 취업능력 수준 차이

취업능력이 가구소득수준에 따라 차이가 있는지 분석한 결과, 가구소득이 ‘상’인 경우 72.96, ‘중상’인 경우 69.59, ‘중’인 경우 67.58, ‘중하’인 경우 65.29, ‘하’인 경우 63.20으로 가구소득 수준이 ‘상’인 학생의 취업능력 수준이 가장 높은 것으로 나타났다. 한편 Scheffe 사후검증 결과 가구소득 수준이 ‘상’ 수준이 ‘중상’, ‘중’ 수준에 비해 취업능력 수준이 높은 것으로 나타났다. 이에 따른 구체적인 분석결과는 <표 IV-12>과 같다.

<표 IV-12> 가구소득수준에 따른 취업능력 수준 차이

가구소득수준	빈도	평균	표준편차	F	Scheffe				
					①	②	③	④	⑤
하	66	63.20	10.421	7.405**					
중하	222	65.29	10.680						
중	538	67.58	10.720		*				
중상	123	69.59	9.824		*				
상	23	72.96	15.850		*				

**p<0.01, *p<0.05

2) 가족의 진로지지에 따른 취업능력 수준 차이

취업능력이 가족의 진로지지에 따라 차이가 있는지 분석한 결과, ‘높음’수준인 경우 75.49, ‘중간’수준인 경우 68.31, ‘낮음’수준인 경우 61.79로 가족의 진로지지 수준이 ‘높음’수준인 학생의 취업능력 수준이 가장 높은 것으로 나타났다. 한편 Scheffe 사후검증 결과 가족의 진로지지가 ‘높음’ 수준이 ‘중간’, ‘낮음’ 수준에 비해 취업능력 수준이 높은 것으로 나타났다. 이에 따른 구체적인 분석결과는 <표 IV-13>과 같다.

<표 IV-13> 가족의 진로지지에 따른 취업능력 수준 차이

가족의 진로지지	빈도	평균	표준편차	F	Scheffe		
					①	②	③
낮음	344	61.79	9.877	110.170			
중간	474	68.31	8.999		*		
높음	154	75.49	11.903		*		

**p<0.01, *p<0.05

라. 학교만족 변인에 따른 취업능력의 수준 차이

1) 학교생활만족에 따른 취업능력 수준 차이

취업능력이 학교생활만족에 따라 차이가 있는지 분석한 결과, ‘높음’수준인 경우 74.84, ‘중간’수준인 경우 67.77, ‘낮음’수준인 경우 61.82로 학교생활만족 수준이 ‘높음’ 수준인 학생의 취업능력 수준이 가장 높은 것으로 나타났다. 한편 Scheffe 사후검증 결과 학교생활만족이 ‘높음’ 수준이 ‘중간’, ‘낮음’ 수준에 비해 취업능력 수준이 높은 것으로 나타났다. 이에 따른 구체적인 분석결과는 <표 IV-14>과 같다.

<표 IV-14> 학교생활만족에 따른 취업능력 수준 차이

학교생활만족	빈도	평균	표준편차	F	Scheffe		
					①	②	③
낮음	354	61.82	9.991	119.690			
중간	407	67.77	8.636		*		
높음	211	74.84	11.222		*		

**p<0.01, *p<0.05

2) 학교진로지도참여 만족에 따른 취업능력 수준 차이

취업능력이 학교진로지도 참여 만족에 따라 차이가 있는지 분석한 결과, ‘높음’수준인 경우 76.70, ‘중간’수준인 경우 66.72, ‘낮음’수준인 경우 61.80로 학교생활만족 수준이 ‘높음’수준인 학생의 취업능력 수준이 가장 높은 것으로 나타났다. 한편 Scheffe

사후검증 결과 학교진로지도참여 만족이 ‘높음’ 수준이 ‘중간’, ‘낮음’ 수준에 비해 취업능력 수준이 높은 것으로 나타났다. 이에 따른 구체적인 분석결과는 <표 IV-15>과 같다.

<표 IV-15> 학교진로지도참여 만족에 따른 취업능력 수준 차이

학교생활만족	빈도	평균	표준편차	F	Scheffe		
					①	②	③
낮음	241	61.80	10.99	112.478			
중간	571	66.72	8.92		*		
높음	160	76.70	10.84		*		

**p<0.01, *p<0.05

3) 학교취업지원 프로그램 만족에 따른 취업능력 수준 차이

취업능력이 학교취업지원 프로그램 만족에 따라 차이가 있는지 분석한 결과, ‘높음’ 수준인 경우 74.84, ‘중간’수준인 경우 67.77, ‘낮음’수준인 경우 61.82로 학교취업지원 프로그램 만족에 대해 ‘높음’수준인 학생의 취업능력 수준이 가장 높은 것으로 나타났다. 한편 Scheffe 사후검증 결과 학교취업지원 프로그램 만족이 ‘높음’ 수준이 ‘중간’, ‘낮음’ 수준에 비해 취업능력 수준이 높은 것으로 나타났다. 이에 따른 구체적인 분석결과는 <표 IV-16>과 같다.

<표 IV-16> 학교취업지원 프로그램 만족에 따른 취업능력 수준 차이

학교생활만족	빈도	평균	표준편차	F	Scheffe		
					①	②	③
낮음	174	62.52	11.84	84.399			
중간	560	65.57	9.184		*		
높음	238	74.21	10.53		*		

**p<0.01, *p<0.05

3. 취업능력과 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인과의 관계

특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인과의 상관관계는 <표IV-17>과 같다.

<표Ⅳ-17> 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인의 상관관계

변인	1	1-1	1-2	1-3	1-4	2-1	2-2	2-3	2-4	2-5	2-6	3-1	3-2	4-1	4-2	4-3
1. 취업능력	1															
1-1. 직업 및 구직능력	.879**	1														
1-2. 직업 및 구직자신감	.878**	.689**	1													
1-3. 노동시장 수요인식	.779**	.540**	.625**	1												
1-4. 취업기대수준 조정	.536**	.296**	.323**	.364**	1											
2. 개인특성																
2-1. 성별	.070*	.039	.067*	.083*	.042	1										
2-2. 희망직업 전공일치여부	.287**	.313**	.166**	.241**	.151**	-.068*	1									
2-3. 학교성적	.287**	.280**	.217**	.225**	.152**	.101**	-.154**	1								
2-4. 자격증수	.165**	.171**	.130**	.120**	.068*	-.195**	-.230**	-.195**	1							
2-5. 아르바이트 경험	.022	-.015	.069*	-.046	.076*	-.009	.168**	.076*	-.062	1						
2-6. 진로결정자기효능감	.725**	.714**	.610**	.520**	.323**	-.242**	.203**	-.242**	.203**	.010	1					
3. 가정특성																
3-1. 가구 소득 수준	.172**	.165**	.156**	.102**	.091**	.102**	-.010	-.133**	.080*	-.016	.142**	1				
3-2. 가족의 진로지도	.462**	.416**	.375**	.353**	.292**	.036	-.184**	-.133**	.085**	-.011	.500**	-.242**	1			
4. 학교만족																
4-1. 학교생활만족	.492**	.439**	.380**	.396**	.330**	-.050	-.322**	-.142**	.135**	.104**	.482**	-.063*	.348**	1		
4-2. 학교 진로지도 참여만족	.487**	.457**	.400**	.361**	.269**	-.042	-.235**	-.134**	.078*	.052	.490**	-.106**	.388**	.707**	1	
4-3. 학교 취업지원프로그램 만족	.425**	.392**	.338**	.340**	.241**	-.044	-.246**	-.075*	.122**	.029	.429**	-.053	.388**	.612**	.628**	1

**p<0.01, *p<0.05

가. 취업능력과 개인특성과의 상관관계

<표IV-17>에서 취업능력과 개인특성과의 상관관계를 살펴보면, 학교성적은 피어슨(pearson)의 상관계수가 0.287로 나타났고, 자격증수는 0.165로 낮은 정적상관을, 진로결정자기효능감은 0.725으로 높은 정적 상관을 나타냈다.

나. 취업능력과 가정특성과의 상관관계

<표IV-17>에서 취업능력과 가정특성과의 상관관계를 살펴보면, 유의미한 상관이 있는 것으로 나타난 가구 소득 수준의 경우 0.172로 낮은 정적상관이 있는 것으로 나타났으며, 가족의 진로지지는 피어슨의 상관계수가 0.462로 나타나 중간 정적상관이 있는 것으로 나타났다.

다. 취업능력과 학교만족 변인과의 상관관계

<표IV-17>에서 취업능력과 학교만족 변인과 상관관계를 살펴보면, 유의미한 상관이 있는 것으로 나타난 학교 생활만족은 피어슨의 상관계수가 0.492로 중간 정적상관이 있는 것으로 나타났으며, 학교 진로지도 참여만족은 0.487으로 중간 정적상관이 있는 것으로 나타났고, 학교 취업지원프로그램 만족은 0.425으로 중간 정적상관이 있는 것으로 나타났다.

4. 취업능력에 대한 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인의 설명력

가. 다중공선성의 진단

특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인에 대한 영향력 검증을 위해 중다회귀분석을 실시하였고, 중다회귀분석을 하기에 앞서 종속변인에 영향을 주는 독립변인들 간 서로 높은 상관관계를 확인하기 위해 다중공선성의 존재를 분석하였다. 즉, 하나의 독립변수가 다른 독립변수와 선형관계를 가질 때 발생하는 것을 의미한다(성태제, 2008).

이 연구에서는 다중공선성 진단을 위해 1.0에서 한 변인이 다른 변인들과의 상관정도를 의미하는 독립변인들의 중다상관계수 제곱(R^2)을 감하는 결과 값인 공차한계(tolerance)와 공차한계의 역수인 변량팽창계수(Variance Inflation Factor: VIF)를 사용하였다. 여기서 공차한 허용오차를 의미한다. 일반적으로 공차한계값과 변량팽창계수값(VIF)이 1에 가까울수록 다중공선성이 없다고 판단하며, 변량팽창계수값(VIF)이 10 이상일 경우 다중공선성이 존재하는 것으로 판단한다(성태제, 2008).

본 연구의 다중공선성 진단 결과는 <표Ⅳ-18>에 제시하였다. 앞서 상관관계를 통해 독립변인 간 상관계수를 살펴보면 상관계수가 0.8 미만이며, 공차한계는 0.617~0.954으로 1에 가깝고 0.1이하는 존재하지 않으며, 변량팽창계수값(VIF)는 1.048~1.498로 1에 근접하고 10미만에 존재한다. 따라서, 본 연구에서는 독립변인들 간 다중공선성은 존재하지 않는다고 판단할 수 있다.

<표Ⅳ-18> 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인의 다중공선성 진단

변인	공차한계(tolerance)	변량팽창계수(VIF)
개인특성		
성별	0.904	1.106
학교성적	0.898	1.113
자격증 수	0.836	1.196
아르바이트 경험	0.954	1.048
진로결정 자기효능감	0.685	1.359
희망직업 전공일치여부	0.829	1.207
가정특성		
가구소득 수준	0.920	1.087
가족의 진로지지	0.676	1.480
학교만족		
학교생활만족	0.625	1.453
학교진로지도 참여만족	0.617	1.498
학교 취업지원프로그램 만족	0.725	1.203

나. 잔차의 정규분포, 등분산성 및 독립성 진단

중다회귀분석을 위해 잔차의 정규성, 등분산성, 상호 독립성이 만족되어야 한다(성태제, 2008). 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인간의 중다회귀분석을 위해 잔차의 정규성 검증, 등분산성, 상호 독립성을 실시하였다.

첫째, 잔차의 정규성 검증을 위해 정규확률도표(P-P plot)를 이용하였다(성태제, 2008). 검증 결과는 [부록 7]과 같으며, 대각선으로 표시되어 있는 선에 점들이 거의 위치하고 있으며, 이를 통해 대체로 표준화 된 잔차가 정규분포 하고 있음을 알 수 있다.

둘째, 잔차의 등분산성 검증을 위해 산점도 검증을 실시하였다(성태제, 2008). 결과는 [부록 8]와 같이 대체로 표준화 된 잔차가 0을 중심으로 퍼져있으며, 점들의 범위가 일정한 형태로 증가하거나 감소하는 경향을 보이지 않으므로 등분산성을 만족한다고 할 수 있다.

셋째, 잔차 간 상호독립성에 대한 가정을 판단하기 위해 Dubin-Watson의 통계값을 이용하여 판단하였다(성태제, 2008). 이 연구의 Dubin-Watson의 통계값은 1.725로 2에 가깝기 때문에 잔차 간 상호독립성 가정을 충족한다고 할 수 있다.

다. 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인의 설명력

회귀진단을 위해 모형과 자료의 적합성을 검토하였고 이를 통해 회귀분석을 실시하였다. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력에 대한 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인들을 독립변인으로, 취업능력을 종속변인으로 한 후 중다회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 시 명목척도인 성별, 희망직업 취업일치여부, 아르바이트 경험은 더미변수를 통해 회귀분석에 적용하였다. 이에 대한 결과는 <표 IV-19>과 같다. 회귀모형의 F 통계 값은 122.222 유의확률은 0.000으로 모형에 포함되어 있는 독립변인은 유의수준 0.01에서 유의미한 모형이며, 설명량(R^2)은 58.3%였다. 통계적으로 유의미한 영향력을 가지고 있는 독립변인을 살펴보면 성별, 희망취업분야 전공일치여부, 학교성적, 아르바이트, 진로결정자기효능감, 가족의 진로지지, 학교생활만족, 학교 진로지도 참여 만족이었다. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력을 가장 유의미하게 설명하는 변인은 진로결정자기효능감($\beta=0.541$, $p<0.01$), 학교생활만족($\beta=0.111$, $p<0.01$), 학교성적(β

=0.093, $p<0.01$), 가족의 진로지지($\beta=0.079$, $p<0.01$), 희망직업 전공일치여부($\beta=0.071$, $p<0.01$), 학교진로지도 참여만족($\beta=0.066$, $p<0.05$), 성별($\beta=0.050$, $p<0.05$) 순으로 취업 능력에 영향을 미치고 있었으며, 진로결정자기효능감이 취업능력에 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서, 진로결정자기효능감이 높을수록, 학교 생활에 만족할수록, 학교성적이 높을수록, 가족의 진로지지가 클수록, 학교에서의 진로지도에 만족할수록 취업능력이 높아질 수 있으며, 희망하는 직업이 자신이 속한 전공과 일치할수록, 남학생보다는 여학생이 취업능력이 높다고 할 수 있다.

<표Ⅳ-19> 취업능력에 대한 중다회귀분석

변인	비표준화 계수		표준화 계수(β)	t	p
	B	표준오차			
(상 수)	20.631	2.146		9.614	.000
개인특성					
성별	1.084	.476	.050	2.277*	.023
학교성적	.537	.128	.093	4.207**	.000
자격증 수	.092	.090	.023	1.019	.309
아르바이트 경험	1.361	.465	.062	1.428	.203
진로결정자기효능감	.745	.038	.541	19.837**	.000
희망직업 전공일치여부	1.552	.502	.071	3.088**	.002
가정특성					
가구소득 수준	0.679	0.287	0.052	2.369*	.018
가족의 진로지지	0.083	0.027	0.078	3.048**	.002
학교만족					
학교생활만족	0.217	0.062	0.112	3.474**	.001
학교진로지도 참여만족	0.128	0.061	0.069	2.119*	.034
학교 취업지원프로그램 만족	0.080	0.088	0.026	0.914	.361

주1) $R=0.764$, $R^2=0.583$, $R_{adj}=0.579$, $F=122.222$ *

주2) ** $p<0.01$, * $p<0.05$

주3) 더미변수(기준) 전환 : 성별(여자), 희망직업 전공일치여부(일치함), 아르바이트 경험(예)

라. 취업능력 구성요인별 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인의 설명력

1) ‘직업 및 구직능력’에 대한 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인의 설명력

특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력의 하위요인 중 ‘직업 및 구직능력’에 대한 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인들의 수준을 독립변인으로, ‘직업 및 구직능력’을 종속변인으로 한 후 중다회귀분석을 실시하였다. 이에 대한 결과는 <표 IV-20>과 같다. 회귀모형의 F 통계 값은 106.632 유의확률은 0.000으로 모형에 포함되어 있는 독립변인은 유의수준 0.01에서 유의미한 모형이며, 설명량(R^2)은 55.0%였다. 통계적으로 유의미한 영향력을 가지고 있는 독립변인을 살펴보면 희망직업 전공일치여부, 학교성적, 진로결정자기효능감, 가구소득 수준 학교진로지도 참여만족이었다. 특성화고등학교 졸업예정자의 ‘직업 및 구직능력’을 가장 유의미하게 설명하는 변인은 진로결정자기효능감($\beta=0.575$, $p<0.01$), 희망직업 전공일치여부($\beta=0.110$, $p<0.01$), 학교진로지도참여 만족($\beta=0.088$, $p<0.01$), 학교성적($\beta=0.087$, $p<0.01$), 가구소득수준($\beta=0.052$, $p<0.05$) 순으로 ‘직업 및 구직능력’에 영향을 미치고 있었으며, 진로결정자기효능감이 취업능력에 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서, 진로결정자기효능감이 높을수록, 학교에서의 진로지도에 만족할수록, 학교성적이 높을수록, 가구소득 수준이 높을수록 ‘직업 및 구직능력’이 높아질 수 있으며, 희망하는 직업이 자신이 속한 전공과 일치할 수록 ‘직업 및 구직능력’이 높다고 할 수 있다.

<표 IV-20> '직업 및 구직능력' 에 대한 중다회귀분석

변인	비표준화 계수		표준화 계수(β)	t	p
	B	표준오차			
(상 수)	9.176	1.039		8.835	0.000
개인특성					
성별	0.146	0.219	0.015	0.666	0.505
학교성적	0.224	0.059	0.087	3.806**	0.000
자격증 수	0.020	0.042	0.011	0.482	0.630
아르바이트 경험	0.237	0.214	0.024	1.105	0.270
진로결정자기효능감	0.351	0.017	0.575	20.271**	0.000
희망직업 전공일치여부	1.061	0.232	0.110	4.582**	0.000
가정특성					
가구소득 수준	0.303	0.131	0.052	2.309*	0.021
가족의 진로지지	0.015	0.012	0.031	1.169	0.243
학교만족					
학교생활만족	0.022	0.029	0.026	0.769	0.442
학교진로지도 참여만족	0.072	0.028	0.088	2.612**	0.009
학교 취업지원프로그램 만족	0.036	0.040	0.026	0.885	0.376

주1) $R=0.742$, $R^2=0.550$, $R_{adj}=0.545$, $F=106.632^*$

주2) * $p<0.01$, * $p<0.05$

주3) 더미변수(기준) 전환 : 성별(여자), 희망직업 전공일치여부(일치함), 아르바이트 경험(예)

2) '직업 및 구직자신감' 에 대한 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인의 설명력

특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력의 하위요인 중 '직업 및 구직자신감'에 대한 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인들의 수준을 독립변인으로, '직업 및 구직자신감'을 종속변인으로 한 후 중다회귀분석을 실시하였다. 이에 대한 결과는 <표 IV-21>과 같다. 회귀모형의 F 통계 값은 59.289, 유의확률은 0.000으로 모형에 포함되어 있는 독립변인은 유의수준 0.01에서 유의미한 모형이며, 설명량(R^2)은 40.5%였다. 통계적으로 유의미한 영향력을 가지고 있는 독립변인을 살펴보면 아르바이트 경험여부, 진로결정자기효능감, 학교진로지도 참여만족이었다. 특성화고등학교 졸업예정자의 '직업 및 구직자신감'을 가장 유의미하게 설명하는 변인은 진로결정자기효능감($\beta=0.491$, $p<0.01$), 아르바이트경험 여부($\beta=0.088$, $p<0.01$), 학교 진로지도참여 만족($\beta=0.081$, $p<0.05$) 순으로

‘직업 및 구직자신감’에 영향을 미치고 있었으며, 진로결정자기효능감이 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 따라서, 진로결정자기효능감이 높을수록, 학교에서의 진로지도에 만족할수록 ‘직업 및 구직자신감’이 높아질 수 있으며, 아르바이트를 경험한 적이 있을수록 ‘직업 및 구직자신감’이 높다고 할 수 있다.

<표Ⅳ-21> ‘직업 및 구직자신감’에 대한 중다회귀분석

변인	비표준화 계수		표준화 계수(β)	t	p
	B	표준오차			
(상수)	5.367	0.957		5.610	0.000
개인특성					
성별	0.326	0.202	0.042	1.614	0.107
학교성적	0.104	0.054	0.051	1.928	0.054
자격증 수	0.013	0.038	0.009	0.333	0.739
아르바이트경험 여부	0.680	0.197	0.088	3.445**	0.001
진로결정자기효능감	0.240	0.016	0.491	15.049**	0.000
희망직업 전공일치여부	1.061	0.232	0.110	4.582**	0.000
가정특성					
가구소득 수준	0.231	0.121	0.050	1.910	0.056
가족의 진로지지	0.019	0.011	0.050	1.663	0.097
학교만족					
학교생활만족	0.042	0.026	0.061	1.582	0.114
학교진로지도 참여만족	0.054	0.025	0.081	2.111*	0.035
학교 취업지원프로그램 만족	0.020	0.037	0.019	0.551	0.582

주1) $R=0.636$, $R^2=0.405$, $R_{adj}=0.398$, $F=59.289^*$

주2) * $p<0.01$, * $p<0.05$

주3) 더미변수(기준) 전환 : 성별(여자), 희망직업 전공일치여부(일치함), 아르바이트 경험(예)

3) ‘노동시장 수요인식’에 대한 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인의 설명력

특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력의 하위요인 중 ‘노동시장 수요인식’에 대한 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인들의 수준을 독립변인으로, ‘노동시장 수요인식’을 종속변인으로 한 후 중다회귀분석을 실시하였다. 이에 대한 결과는 <표Ⅳ-22>과 같다. 회귀모형의 F 통계 값은 41.728, 유의확률은 0.000으로 모형에 포함되어 있는 독립변인은 유의수준 0.01에서 유의미한 모형이며, 설명량(R^2)은 32.3%였다. 통계적으로 유의미한 영향력을 가지고 있는 독립변인을 살펴보면 희망직업 전공일치여부, 학교성적,

진로결정자기효능감, 가족의 진로지지, 학교생활 만족이었다. 특성화고등학교 졸업예정자의 ‘노동시장 수요인식’을 가장 유의미하게 설명하는 변인은 진로결정자기효능감($\beta=0.352$, $p<0.01$), 학교생활 만족($\beta=0.134$, $p<0.01$), 학교성적($\beta=0.083$, $p<0.01$), 가족의 진로지지($\beta=0.083$, $p<0.05$), 희망직업 전공일치 여부($\beta=0.073$, $p<0.05$), 성별($\beta=0.079$, $p<0.05$)순으로 ‘노동시장 수요인식’에 영향을 미치고 있었으며, 진로결정자기효능감이 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 따라서, 진로결정자기효능감이 높을수록, 학교 생활에 만족할수록, 학교성적이 높을수록, 가족의 진로지지가 클수록 ‘노동시장 수요인식’이 높아지며, 희망하는 직업이 자신이 속한 전공과 일치할수록, 남학생보다는 여학생이 ‘노동시장 수요인식’이 높다고 할 수 있다.

<표Ⅳ-22> ‘노동시장 수요인식’에 대한 중다회귀분석

변인	비표준화 계수		표준화 계수(β)	t	p
	B	표준오차			
(상 수)	4.169	0.703		5.933	0.000
개인특성					
성별	0.421	0.148	0.079	2.833**	0.005
학교성적	0.118	0.040	0.083	2.959**	0.003
자격증 수	0.037	0.028	0.038	1.305	0.192
아르바이트 경험	0.044	0.145	0.008	0.301	0.764
진로결정자기효능감	0.119	0.012	0.352	10.133**	0.000
희망직업 전공일치여부	0.386	0.157	0.073	2.464*	0.014
가정특성					
가구소득 수준	0.016	0.089	0.005	0.178	0.859
가족의 진로지지	0.022	0.008	0.083	2.563*	0.011
학교만족					
학교생활만족	0.063	0.019	0.133	3.255**	0.001
학교진로지도 참여만족	0.003	0.019	0.006	0.137	0.891
학교 취업지원프로그램 만족	0.039	0.027	0.052	1.422	0.155

주1) $R=0.569$, $R^2=0.323$, $R_{adj}=0.316$, $F=41.728^{**}$

주2) ** $p<0.01$, * $p<0.05$

주3) 더미변수(기준) 전환 : 성별(여자), 희망직업 전공일치여부(일치함), 아르바이트 경험(예)

4) ‘취업 기대수준 조정’에 대한 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인의 설명력

특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력의 하위요인 중 ‘취업 기대수준 조정’에 대한 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인들의 수준을 독립변인으로, ‘취업 기대수준 조정’을 종속변인으로 한 후 중다회귀분석을 실시하였다. 이에 대한 결과는 <표 IV-23>과 같다. 회귀모형의 F 통계 값은 18.879, 유의확률은 0.000으로 모형에 포함되어 있는 독립변인은 유의수준 0.01에서 유의미한 모형이며, 설명량(R²)은 17.8%였다. 통계적으로 유의미한 영향력을 가지고 있는 독립변인을 살펴보면 학교성적, 아르바이트 경험, 진로결정자기효능감, 가족의 진로지지, 학교생활 만족 순이었다. 특성화고등학교 졸업예정자의 ‘취업 기대수준 조정’을 가장 유의미하게 설명하는 변인은 학교생활만족($\beta=0.228$, $p<0.01$), 가족의 진로지지($\beta=0.136$, $p<0.01$), 진로결정자기효능감($\beta=0.128$, $p<0.01$), 아르바이트경험 여부($\beta=0.112$, $p<0.01$), 학교성적($\beta=0.078$, $p<0.01$) 순으로 ‘취업 기대수준 조정’에 영향을 미치고 있었으며, 학교생활만족이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서, 학교 생활에 만족할수록, 가족의 진로지지가 클수록, 진로결정자기효능감이 높을수록, 학교성적이 높을수록 ‘취업 기대수준 조정’이 높아지며, 아르바이트를 경험한 적이 있을수록 ‘취업 기대수준 조정’이 높다고 할 수 있다.

<표IV-23> '취업 기대수준 조정' 에 대한 중다회귀분석

변인	비표준화 계수		표준화 계수(β)	t	p
	B	표준오차			
(상 수)	5.042	0.635		7.939	0.000
개인특성					
성별	0.191	0.134	0.044	1.423	0.155
학교성적	0.091	0.036	0.078	2.523*	0.012
자격증 수	0.022	0.025	0.028	0.881	0.379
아르바이트경험 여부	0.488	0.131	0.112	3.725**	0.000
진로결정자기효능감	0.035	0.011	0.128	3.353**	0.001
희망직업 전공일치여부	0.166	0.142	0.038	1.171	0.242
가정특성					
가구소득 수준	0.039	0.080	0.015	0.483	0.629
가족의 진로지지	.029	.008	0.136	3.805**	0.000
학교만족					
학교생활만족	0.088	0.017	0.228	5.061**	0.000
학교진로지도 참여만족	-0.006	0.017	-0.015	-0.333	0.739
학교 취업지원프로그램 만족	-0.004	0.025	-0.007	-0.179	0.858

주1) $R=0.422$, $R^2=0.178$, $R_{adj}=0.168$, $F=18.879$ **

주2) ** $p<0.01$, * $p<0.05$

주3) 더미변수(기준) 전환 : 성별(여자), 희망직업 전공일치여부(일치함), 아르바이트 경험(예)

마. 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인의 설명력 종합

취업능력 및 취업능력 하위요인별 개인특성, 가정특성 및 학교만족 변인의 설명력을 종합해 보면 <표IV-24>과 같다.

<표Ⅳ-24> 중다회귀분석 종합

변인	취업능력		취업능력 하위요인								
			직업 및 구직능력		직업 및 구직자신감		노동시장 수요인식		취업 기대수준 조정		
	표준화 계수 (β)	순위	표준화 계수 (β)	순위	표준화 계수 (β)	순위	표준화 계수 (β)	순위	표준화 계수 (β)	순위	
개인특성	성별	.050	8	-	-	-	-	.079	4	-	-
	학교 성적	.093	3	.087	4	-	-	.083	3	.078	5
	자격증 수	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	아르바이트 경험	-	-	-	-	.088	3	-	-	.112	4
	진로결정 자기 효능감	.541	1	.575	1	.491	1	.352	1	.128	1
	희망직업 전공일치 여부	.071	5	.110	2	.110	2	.073	5	-	-
가정특성	가구 소득수준	.052	7	.052	5	-	-	-	-	-	-
	가족의 진로지지	.078	4	-	-	-	-	.083	3	.136	3
학교만족변인	학교생활 만족	.112	2	-	-	-	-	.133	2	.228	2
	학교진로 지도 참여만족	.069	6	.088	3	.081	4	-	-	-	-
	학교 취업지원 프로그램 만족	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

성별은 취업능력에 영향을 미치는 것으로 나타났으나 하위요인 중 노동시장수요인식에서만 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학교성적은 직업 및 구직자신감을 제외하고 모두 영향을 미치는 것으로 나타났다. 진로결정자기효능감은 취업능력 및 하위요인 모두에 유의미한 영향을 미치고 있으며, 가장 큰 영향을 미치고 있었다. 희망직업 전공일치여부는 취업 기대수준 조정을 제외하고 모두 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가구소득수준은 직업 및 구직능력에서만 유의미한 영향을 미쳤다. 가족

의 진로지지와 학교생활만족은 노동시장수요인식 및 취업기대수준 조정에서만 유의미한 영향을 미치고 있었다.

특히, 학교생활만족은 진로결정자기효능감 다음으로 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학교진로지도 참여만족은 직업 및 구직능력과 직업 및 구직자신감에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만, 아르바이트 경험의 경우 취업능력에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나, 취업능력 하위요인인 직업 및 구직자신감과 취업 기대수준 조정에는 영향을 미치고 있었으며, 자격증 수와 학교 취업지원프로그램 만족은 취업능력과 하위요인에 유의미한 영향을 미치지 않았다.

5. 연구결과에 대한 논의

가. 특성화고등학교 졸업예정자의 특성에 관한 논의

첫째, 특성화고등학교 졸업예정자의 개인특성, 가정특성, 특성화고등학교 졸업예정자의 희망하는 직업이 자신이 속한 학과의 전공과 일치 하는지 여부는 일치하는 학생이 52%, 일치하지 않는 학생이 48%로 희망하는 직업과 전공이 일치하는 학생이 일치하지 않는 학생에 비해 약간 높게 나타났다. 이는 특성화고등학교의 경우 특정분야의 인재와 전문 직업인 양성하기 위한 목적과 ‘전기학교’에 따른 신입생 모집과 관련하여 학교와 학과를 학생들이 선택할 수 있기 때문에 어느 정도 졸업 후 희망하는 직업이 정해져 있다고 할 수 있다. 하지만, 일치하지 않는 학생의 비율이 48%라는 점에서 학생들이 선택한 전공이 졸업 시 희망하는 직업과 연계 될 수 있도록 적극적인 취업지원과 진로지도가 필요하다(남미자 외, 2013). 또한, 소지한 자격증 수와 관련하여 5개 이상 자격증 소지자가 17.6%로 나타났다. 이지혜(2010)의 연구에서 5개 이상의 자격증을 소지한 학생이 전체의 0.2%라고 하였는데, 최근 특성화고등학교의 취업위주 정책으로 학생들이 취업에 필요한 자격을 취득하는 경우가 많아지기 때문이라고 할 수 있다. 그리고, 아르바이트 경험은 경험을 해 본 학생이 54.3%로 나타나 아르바이트 경험한 학생 비율이 66.3%이라고 제시한 이지혜(2010)의 연구결과와 비슷한 수준이었다.

둘째, 특성화고등학교 졸업예정자의 가정특성 변인과 관련하여 가구소득수준은 이론

적 평균이 ‘중간’ 수준으로 나타났다. 이는 특성화고등학교 졸업예정자들은 가정의 경제수준을 ‘중간’ 수준으로 인식한다는 연구(김강호, 2014; 조규형, 2014; 이지혜, 2010)를 지지한다. 또한, 가족의 진로지지는 ‘보통’ 수준(51.44점)으로 나타났다. 이는 조규형(2014)의 가정의 진로지지 ‘보통’ 수준(평균 50.94점)와 비슷한 수준으로 나타났다.

셋째, 특성화고등학교 졸업예정자의 학교만족 변인과 관련하여 학교생활만족, 학교 진로지도 참여만족, 학교 취업지원프로그램 만족은 특성화고등학교 학생을 대상으로 한 선행연구 결과(강순희, 2012; 남기성 외, 2013)를 지지한다. 그리고, 학교만족 변인들을 이론적 평균 수준에 따라 순서대로 나열하면 학교 진로지도 참여 만족(3.65점), 학교 생활만족(3.34점), 학교 취업지원프로그램 만족(3.33점) 순으로 나타났다. 학교 진로지도 참여 만족 수준에 비해 취업지원프로그램 만족 수준이 낮은 결과를 볼 수 있는데, 특성화고등학교에서 진로지도와 취업지원을 통해 학생들에게 있어 자신의 전공에 적합한 일자리를 찾을수록 있도록 하는데 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구(강순희, 2012)결과를 바탕으로 진로지도를 통한 취업지원프로그램과의 연계 필요성과 취업에 실제적인 도움이 될 수 있는 취업지원프로그램 운영 및 현재 운영하고 있는 취업지원프로그램에 대한 향상 방안이 요구된다.

나. 취업능력 수준 및 차이에 관한 논의

첫째, 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준은 평균 3.20점으로 ‘보통’ 수준이었다. 또한, 취업능력의 하위요인별로 살펴보면 ‘직업 및 구직능력, 취업기대수준 조정, 직업 및 구직자신감, 노동시장 수요인식’ 순으로 나타났다.

취업능력은 개인의 취업 가능성(Vanhercke et al., 2014)과 취업능력 향상을 위한 개인 역량, 외부 지원, 취업능력에 영향을 미치는 환경(McQuaid et al., 2005; Rothwell et al., 2008)등이 복합적으로 연계되어 있다고 하였다. 이런 점에서 졸업 후 취업 중심의 특성화고등학교에서는 학생들의 취업능력 향상을 위한 환경 조성 및 다양한 취업프로그램 구성 및 운영 등을 통해 학생들의 취업역량을 향상시키고 이를 통해 취업가능성을 높이는 방안이 필요하다. 취업능력 하위요인 수준을 살펴보면 ‘직업 및 구직능력’의 이론적 평균이 다른 3개의 하위요인(취업기대수준 조정, 직업 및 구직자신감, 노동

시장 수요인식)보다 상대적으로 높았다. 이는 최근 특성화고등학교에서 취업특강, 산학연계프로그램 등 취업위주의 프로그램 운영 등으로 학생들의 '직업 및 구직능력'이 다른 요인에 비해 높게 나왔다고 할 수 있다. 또한, '노동시장 수요인식'의 경우 다른 요인에 비해 수준이 낮게 나타났는데, 특성화고등학교의 경우 '노동시장 수요인식'에 대해 학생들이 취업을 위한 정보습득에 가장 많이 영향을 준 것이 '취업특강이나 설명회 참여, 취업준비에 관한 수업'이라고 하였으며, 학생들에게 다양한 취업정보를 제공하기 위해 스스로가 취업정보를 탐색할 수 있도록 취업선배의 멘토링 활동, 기업체 실습 제공, 분야별 취업박람회 참가, 직업탐색 세미나 등의 프로그램이 필요하다고 한 이선미(2012)의 연구를 지지한다.

둘째, 성별에 따른 취업능력 수준은 여학생이 남학생에 비해 높게 나타났는데 여학생이 남학생에 비해 고용될 확률이 높다는 선행연구(안주엽 외, 2002; 노경란 외, 2012; 박상현 외, 2014; 이호남 외, 2014)를 지지한다. 학교성적이 높을수록 취업능력이 높게 나타났는데 학교성적이 높을수록 취업성과가 높다는 연구(강순희 외, 2012; 노경란 외, 2012; 성지미 외, 2012; 남기곤 외, 2010; 박성재 외, 2006)를 지지한다. 자격증의 개수가 많은 학생일수록 취업능력이 높게 나타났는데 자격증 수가 취업능력에 영향을 미친다는 연구(김혜정, 2005; McQuaid, 2005)를 지지한다. 아르바이트 경험에 따른 취업능력 수준은 경험한 학생이 하지 않은 학생에 비해 취업능력에 있어 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 조규형(2014)의 연구에서 특성화고등학교의 취업을 결정하는데 있어 아르바이트 경험이 유의미한 차이가 있다고 하였으나, 이지혜(2010)는 아르바이트 경험이 취업에 있어 어느정도 긍정적인 영향을 미칠 수 있으나 취업장벽을 해소하는데는 무리가 있을 수 있다고 하여 연구 특성마다 아르바이트 경험은 다양한 결과로 나타나고 있다. 희망직업이 전공과 일치할수록 취업능력이 높게 나타났다. 이는 특성화고등학교 입학 전 자신이 진로에 대해 계획하고 결정한 학교와 전공이 입학 후 향후 갖게 될 직업과 일치함에 따라 전공에 대한 관심과 적극적인 학교생활이 취업능력을 높이는데 영향을 줄 수 있다고 볼 수 있다. 따라서, 자신이 희망하는 직업과 전공이 일치하지 않는 학생에 대해서는 원하는 직업을 찾게하고, 이에 대한 취업능력을 개발하고 향상시킬 수 있도록 교육공동체의 지원이 필요하다. 그리고, 가구소득 수준이 높을수록 취업능력 수준이 높은 것으로 나타났는데, 가구소득 수준이 높을수록

취업가능성이 높아진다는 선행연구(천영민 외, 2014; 오세규, 2003)과 취업장벽이 낮아진다는 선행연구(이지혜, 2010)를 지지한다.

다. 취업능력과 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인들의 상관관계에 관한 논의

학교성적과 취업능력과의 상관관계에 있어 학교성적이 높을수록 취업능력과 관련된 취업성과가 높아진다는 이전의 선행연구(천영민, 2014; 강순희, 2013; 강순희 외, 2012; 노경란 외, 2012; 성지미 외, 2012, 남기곤 외, 2010; 박성재 외, 2006), 대학생 대상으로 한 고용가능성과 학교성적과의 연구(조윤희 외, 2013)를 지지하며, 이 연구를 통해 학교성적과 취업능력 간 정적 상관관계를 확인할 수 있었다. 또한, 채용 시 학생의 성실성과 인지능력을 판단하는데 있어 중요한 지표인 학교성적을 향상시키기 위해 학습 몰입 등 학업에 충실할 수 있는 다양한 방안을 모색할 필요가 있다. 자격증 수와 취업능력과의 상관관계와 관련하여 자격증 수가 많을 수록 취업가능성이 높아진다는 이전의 선행연구(강순희 외, 2012; 성지미, 2012; 최영섭, 2007; 이병희 외, 2004; 김혜정, 2005; 강순희 외, 2003; 김안국 외, 2003; 이동임, 2001; McQuaid & Lindsay, 2005)를 지지하며, 이 연구를 통해서도 자격증 수와 취업능력 간 정적 상관관계를 확인할 수 있었다. 따라서, 취업능력 향상을 위해 산업현장에서 요구하는 직무수행을 위해 자격증 취득 등의 학교차원의 지원이 필요하다고 할 수 있다. 진로결정자기효능감과 취업능력과의 상관관계에 있어, 진로결정자기효능감이 높을수록 고용가능성이 높아진다는 이전의 선행연구를 지지(김희동, 2014; 강인주, 2013; 이종찬, 2013; 문승태, 2013, 이정애, 2009; Berntson et al., 2008; Pool et al., 2007; Yorke et al., 2004)하며, 이 연구 역시 진로결정자기효능감과 취업능력 간 정적 상관관계를 확인할 수 있었다. 이를 통해 특성화고등학교 학생들에게 있어 직업을 탐색하고 진로를 결정하는데 있어 이를 준비하고 계획하고 실행을 잘 할 수 있다는 자신감을 가질 수 있도록 학교 구성원, 학부모 등 학생과 관련된 교육공동체들의 노력이 필요하다.

가구소득 수준과 취업능력과의 상관관계와 관련하여 가구소득 수준이 높을수록 취업능력이 높아진다는 이전의 선행연구(Hillage et al., 1998, McQuaid et al., 2005), 취업

가능성과 가구소득 수준과의 선행연구(천영민 외, 2014; 오세규, 2003)를 지지하며, 이 연구를 통해서도 가구소득 수준과 취업능력 정적 상관관계를 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 가구소득이 높을수록 취업 될 가능성이 높으며 더욱이 취업을 유지하는데 있어 중요한 요인이 된다는 선행연구(강순희, 2013)를 지지한다. 또한, 가족의 진로지지와 취업능력과의 상관관계와 관련하여 이 연구에서 밝힌 바와 같이 가족의 한 구성원인 부모의 지지가 높을 수록 취업능력과 관련된 진로의사결정 등이 높아진다는 연구(고영란, 2015; 김영은, 2014; 박은혜, 2012; 김병숙, 2011; 박혜영, 2010; 선혜연, 2008; Dietrich et al., 2009; McQuaid, et al., 2005; Fugate, et al., 2004)를 지지한다.

학교생활 만족과 취업능력과의 상관관계와 관련하여 학교생활 만족이 높을수록 취업능력이 높아진다는 선행연구(김재현, 2011; Fernández et al., 2014; Rothwell et al., 2008; Pool et al., 2007; Hillage et al., 1998, McQuaid et al., 2005; Knight et al., 2002)를 지지한다. 또한, 학교 진로지도 참여 만족과 취업능력과의 상관관계와 관련하여 진로지도에 대한 만족이 높을수록, 직무만족도가 높아진다는 선행연구(남미자 외, 2013; 이명섭, 2013; 최동선, 2005)를 지지한다. 이러한 결과는 학교에서의 다양한 진로지도가 학생들의 취업능력 향상에 영향을 줄 수 있음을 시사한다. 그리고, 학교 취업프로그램 참여 만족과 취업능력과의 상관관계와 관련하여 학교 취업프로그램 참여 만족이 높을수록 취업가능성이 높다는 선행연구(강순희, 2013; 성지미 외, 2012)를 지지한다. 따라서, 학교에서는 산업체에서 요구하는 인력을 양성하기 위해 산업체의 요구를 분석하고 이에따른 다양한 취업 프로그램을 구성 및 운영하여 학생들의 취업능력을 향상시킬 수 있도록 해야한다.

라. 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력에 대한 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인들의 설명력에 관한 논의

특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 하위요인에 유의미한 영향을 미치는 변인 중 가장 큰 영향을 미치는 변인으로 진로결정자기효능감으로 나타났다. 이는, 학교 및 가정에서 학생들의 취업능력 향상을 위해 무엇보다 진로결정자기효능감이 높아질 수 있도록 관심과 지도가 필요하다.

성별은 취업능력에 영향을 미치는 것으로 나타났으나 하위요인 중 노동시장수요인식에서만 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는, 성별에 따라 취업전망과 일자리 수요와 같은 노동시장에 대한 인식에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 가구 소득수준은 취업능력과 하위요인 중 직업 및 구직능력만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 가구의 소득수준이 높을 수록 학생들이 취업과 관련된 다양한 방과 후 활동과 과외수업 등에 참여할 수 있는 기회가 많아지기 때문이라고 볼 수 있다. 가족의 진로지지는 노동시장수요인식과 취업기대수준 조정에서 유의미한 영향을 미치고 있었다. 이는 청소년기 학생의 경우 심리적 발달과 진로발달에 있어 부모의 영향을 많이 받는다, 따라서, 학생들이 노동시장의 수요에 대해 인식하여 자신이 희망하는 직업을 스스로 찾게 하고, 올바른 취업에 대한 기대수준을 형성할 수 있도록 하는데 부모의 영향이 크다고 할 수 있다. 아르바이트 경험의 경우 취업능력에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나, 취업능력 하위요인인 직업 및 구직자신감과 취업 기대수준 조정에는 영향을 미치고 있었다. 하지만, 아르바이트를 통해 취업 전 일에 대한 경험을 하게 함으로써, 학생들에게 취업할 수 있다는 자신감을 형성하고, 취업 전·후 임금, 근무여건 및 복지수준에 대해 스스로 타협을 가능케 하여, 고용을 유지하는데 도움을 줄 수 있다.

V. 요약, 결론 및 제언

1. 요약

이 연구의 모집단은 2015년이 연구의 목적은 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성, 가정특성, 학교만족과의 관계를 구명하는데 있었다. 이에 따른 연구문제는 다음과 같이 설정되었다. 첫째, 특성화고등학교 졸업예정자의 개인특성과 가정특성, 학교만족은 어떠한가? 둘째, 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준은 어떠한가? 셋째, 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 개인특성(학교 성적, 자격증 수, 아르바이트 경험, 진로결정자기효능감), 가정특성(가구소득 수준, 가족의 진로지지), 학교만족(학교 생활 만족, 학교 진로지도 참여 만족, 학교 취업지원프로그램 만족)은 어떤 상관관계를 가지는가? 넷째, 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력에 대한 개인특성, 가정특성, 학교만족 변인들의 영향력은 어떠한가?

3월 1일 현재 특성화고등학교에 최종학년에 재학 중인 졸업예정자(3학년 학생)이다. 2015년 7월 기준으로 특성화고등학교 수를 파악하기 위하여 특성화고·마이스터고 포털 사이트인 'HIFIVE'에서 제공하고 있는 자료를 참고하였다. 전국의 특성화고등학교 수는 총 467개교이며, 연구 대상인 3학년 학생 수는 총 111,773명으로 남학생 수는 59,662명 여학생 수는 52,111명 이다. 표집은 유층화비율표집을 사용하였으며, 계열별 학생 수 비율은 공업계열: 상업·정보계열: 농생명: 가사·실업계열=9.3: 8.8: 1.1: 1의 비율로 나타났다. 이를 통해, 표본 선정은 공업계열 9개교 474명, 상업·정보계열 9개교 426명, 농생명계열 1개교 66명, 가사·실업계열 1개교 55명 총 20개교 1,021명으로 하였다.

조사도구는 취업능력, 개인특성, 가정특성, 학교만족 척도로 구성되었으며 총 75개 문항으로 구성되었다, 취업능력은 '직업 및 구직능력', '직업 및 구직자신감', '노동시장 수요인식', '취업 기대수준 조정'의 4개 하위요인으로 구성되었다. 취업능력 척도는 실업자 직업훈련생을 대상으로 한 정선정(2014)의 도구를 수정하여 사용하였다. 예비조사는 2단계를 통해 실시하였다. 1차 예비조사는 조사도구를 전문가를 통해 검토를 받았으며, 2차 예비조사는 검토 받은 도구를 특성화고등학교 2개교 63명을 대상으로 설

문조사를 실시하여 타당도와 신뢰도를 검사하였다.

자료 수집은 2015년 8월 28일부터 9월 16일까지 우편조사를 통해 실시하였다. 총 1,085부가 회수되어 96.8%의 회수율을 나타냈다. 이 중 무응답과 불성실한 응답을 제외하여 총 972부(유효자료 비율 86.8%)의 자료가 최종분석에 사용되었다.

자료분석은 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력을 측정하기 위해 확인적 요인분석을 통한 취업능력 측정도구를 정교화 하였다. 또한, 개인특성, 가정특성, 학교만족을 분석하기 위해 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술통계를 사용하였고, 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력 수준 및 취업능력과 개인특성 중 성별, 학교성적, 자격증 수, 아르바이트 경험, 희망직업 일치여부, 가정특성 중 가구소득수준과의 수준 차를 측정하기 위해 평균, 표준편차, t검증, F검증 등을 사용하였다. 특성화고등학교 학생의 취업능력과 개인특성, 가정특성, 학교만족과의 상관관계와 영향력 구명을 위해 상관분석과 중다회귀 분석을 실시하였다. 자료의 확인적 요인분석을 위해 AMOS 22.0을 이용하였으며, 나머지 통계처리는 SPSS 22.0을 이용하였고 5%의 유의수준으로 설정하여 처리하였다.

이 연구를 통해 연구문제를 중심으로 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 특성화고등학교 졸업예정자의 학교성적은 평균 4.03등급으로 나타났고, 자격증 취득 수는 평균 3.17개를 소지한 것으로 나타났다. 진로결정자기효능감 수준은 5점 환산 평균점수로 3.50점으로 '보통' 수준으로 나타났다. 가정특성 변인에 있어 가구소득수준은 평균 3.19점, 평균 3.43점으로 '중간' 수준으로 나타났다. 학교만족 변인에 있어 학교생활 만족 수준은 평균로 3.34점, 학교진로지도 참여 만족 수준은 평균 3.65점, 학교 취업지원 프로그램 만족은 평균 3.33점으로 '보통' 수준으로 나타났다.

둘째, 취업능력 수준은 평균 3.20점으로 나타났다. 하위요인은 수준별로 '직업 및 구직능력', '취업 기대수준 조정', '직업 및 구직자신감', '노동시장 수요인식' 순으로 나타났다. 취업능력 하위요인 중 직업 및 구직능력 수준이 가장 높게 나타났으며, 원하는 직업에서 필요한 지식을 갖고 있는 정도와 직업생활을 잘 할 수 있는 태도, 관심 있는 기업 및 기관 정보를 찾을 수 있는 능력 등은 평균보다 높게 나타났다. 또한, 노동시장 수요인식이 가장 낮게 나타났다는데, 어떠한 직장이든 얻을 수 있다는 구직에 대한 자신감은 평균보다 낮게 나타났다. 취업능력에 대한 세부문항 별 빈도분석 결과 '직업에 필요한 지식, 및 태도', '관심기업

및 기관탐색 능력', '취업처에서 유능한 사람으로 간주' 등은 평균보다 높게 나타났다. 하지만, '희망직장 구직가능'은 평균보다 낮게 나타났다. 또한, 여학생이 남학생보다, 성적이 높을수록, 자격증 수가 많을수록, 희망직업과 전공이 일치할수록, 가구소득이 많을수록 취업능력 수준이 높은 것으로 나타났다.

셋째, 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력과 각 변인들과의 상관관계를 살펴보면 진로결정자기효능감은 높은 정적상관이($r=0.725$), 학교생활만족은 중간 정적상관이($r=0.492$), 학교진로지도 참여만족은 중간정적상관이($r=0.487$), 가족의 진로지지는 중간 정적상관이($r=0.462$), 학교 취업지원프로그램 만족은 중간 정적상관($r=0.425$), 학교성적은 낮은 정적상관이($r=0.287$), 가구소득 수준은 매우낮은 정적상관이($r=0.172$), 자격증 수는 매우낮은 정적상관($r=0.165$)이 나타났다.

넷째, 특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력에 통계적으로 유의미한 영향력을 미치는 변인들은 진로결정자기효능감($\beta=0.541$), 학교생활만족($\beta=0.112$), 학교성적($\beta=0.093$), 가족의 진로지지($\beta=0.078$), 희망직업 전공일치여부($\beta=0.071$), 학교진로지도 참여만족($\beta=0.069$), 성별($\beta=0.050$)이었다. 이 중 진로결정자기효능감의 영향력이 가장 높게 나타났다.

2. 결론

첫째, 특성화고등학교 졸업예정자의 학교성적 수준은 보통수준이며, 가구의 소득 수준은 중간정도이다. 진로결정에 대한 자신감은 보통수준이고, 가족 구성원이 학생들의 진로결정 및 직업탐색에 미치는 영향은 보통수준이다. 또한, 학교생활에 만족하는 정도, 학교에서 시행하는 진로지도 활동에 대한 만족정도, 학교에서 학생들의 취업지원을 위해 구성한 프로그램에 참여한 만족정도 모두 보통수준이다.

둘째, 취업능력 수준은 '보통' 수준으로 나타났으나 하위요인 중 직업 및 구직능력이 가장 높게 나타났고, 노동시장 수요인식 수준이 가장 낮게 나타났다. 즉, 학교의 다양한 취업프로그램 운영은 학생들의 취업에 필요한 지식, 기술, 태도 능력 향상에 도움이 되었으나, 학생들이 현실적으로 체감하는 취업가능성은 낮다고 할 수 있다. 또한, 여학생이 남학생에 비해, 취득한 자격증 수가 많은 학생이, 진로결정자기효능감

이 높은 학생이, 희망하는 직업과 전공이 일치하는 학생이, 가구소득이 높은 학생이, 가족이 진로에 대해 지지를 해주는 학생이 취업능력 수준이 높게 나타났다. 또한, 학교생활에 만족하는 학생이, 학교의 진로지도에 만족하는 학생이, 학교의 취업지원프로그램에 만족하는 학생이 취업능력 수준이 높게 나타났다. 이는, 취업능력 수준 향상에 있어 개인의 특성, 가정의 특성, 학교생활 및 학교의 취업관련 다양한 프로그램에 따라 차이가 있다고 할 수 있다.

셋째, 개인특성, 가정특성 및 학교만족에 해당하는 변인들 중 아르바이트 경험을 제외하고 모두 정적 관계가 있다. 특히, 진로결정자기효능감이 정적 관계가 높게 나타났다고, 이는 학생이 취업능력 향상에 주요한 변인이 됨을 확인할 수 있다.

넷째, 취업능력을 설명하기 위하여 설정한 변인들은 비교적 취업능력을 잘 설명하는 것으로 나타났다. 즉, 진로결정자기효능감, 학교생활만족, 학교성적, 가족의 진로지지, 희망직업전공일치여부, 학교진로지도 참여만족, 성별이 유의미한 영향을 미치고 있었다. 이를 통해, 개인, 가정 및 학교와 관련된 변인들이 취업능력에 영향을 미치는 주요한 변인이 됨을 확인할 수 있다.

3. 제언

첫째, 특성화고등학교 졸업예정자들에게 재학 중 다양한 직업과 관련된 경험을 할 수 있도록 많은 기회를 제공해야 한다. 학교에서는 학생들에게 현장실습과 같은 일 경험 이외에도 산업체 관계자의 멘토링, 현장견학, 현장체험학습 등을 강화할 필요가 있다. 예컨대, 특성화고등학교 직업교육 및 훈련을 지원해주는 대한민국 산업현장교수단 제도는 학생들에게 직·간접적으로 현장경험을 제공 할 수 있다는 점에서 학교에서의 적극적인 활용이 필요하다.

둘째, 특성화고등학교 졸업예정자들이 전공과 관련된 희망하는 직업을 파악할 수 있도록 학부모 및 학교의 관심과 지도가 필요하다. 현재 학교 취업담당 부서나 혹은 담임교사를 통해 다양한 취업정보를 학생들에게 제공하고 있으나, 학생들에게 제공하는 정보가 학교 혹은 학과와 관련된 개별기업들로 한정되어 있다. 이로 인해 취업과 관련

된 산업수요에 대한 정보가 부족하고 이로 인해 학생들이 취업하길 희망하는 직업에 대한 선택의 폭이 제한되어 있다고 할 수 있다. 따라서, 학교에서는 학교 특성화와 학과 전공과 관련된 취업처 정보와 함께 학생들이 희망하는 직업과 관련된 산업정보를 제공하거나 학생 스스로 이러한 정보를 파악할 수 있는 방법을 교육할 필요가 있다.

셋째, 학교 생활 만족 수준이 취업에 대한 기대수준에 영향을 미치기 때문에, 학생들이 취업에 대한 기대수준을 적절히 조절할 수 있는 능력향상 방안을 모색해야 한다. 취업한 학생들 중 임금, 근무여건, 복지수준에 대한 불만으로 입사한지 얼마되지 않아 퇴직하는 경우가 빈번히 발생하는 바, 학교생활 만족이 영향을 준다는 점에서 직업능력 향상 등의 학교 프로그램 운영, 교사의 교육방법이나 학생 지도방식 등에 대한 관심이 필요하다. 특히, 학교생활만족 수준이 높을수록 학교적응력이 높아지고, 이는 취업처 적응에도 영향을 줄 수 있다는 점에서 학생들의 학교생활 만족도가 높아질 수 있도록 해야 한다.

넷째, 졸업예정자의 취업능력에 영향을 미치는 관련변인 중 진로결정자기효능감이 가장 높게 영향을 미치는 것으로 나타남에 따라 직업을 탐색하고 진로를 결정하기 위한 준비, 계획, 실행 등의 신념을 가질 수 있도록 가정과 학교에서의 관심과 지도가 필요하다.

다섯째, 가족이 학생들의 취업처를 선택해주는 결정권자의 역할만을 하는 것이 아닌, 취업능력 개발 및 향상과 관련하여 일에 대한 경험을 함께하거나 직업에 대한 다양한 취업정보 제공 및 진로에 대한 상담자 역할을 해야 한다. 예컨대, 학생이 가족구성원의 직장을 방문할 수 있는 기회를 제공하거나 가족 구성원들이 진로와 직업에 대해 함께 고민하는 것이 필요하다. 또한, 직장에서 지켜야 할 예절 등을 지도하고 학생들이 직장에서 받는 스트레스 등을 해소하는데 있어 가족구성원들의 역할이 중요하다.

여섯째, 학교생활만족이 노동시장에 대한 수요와 취업기대 수준에 대한 조정 등에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서, 학생들이 향후 취업하고자 하는 업체에 대한 임금, 근무여건, 복지수준 등과 관련된 다양한 정보는 보통 담임교사, 교과 담당교사, 또래집단을 통해 주고 받는 경우가 많기 때문에, 교사들의 올바르고 정확한 취업처 정보를 학생들에게 제공할 필요가 있다. 또한, 또래집단 간 취업에 대해 서로 도움이 될 수 있는 취업 정보를 주고 받을 수 있도록 학교차원의 환경조성이 필요하다.

참 고 문 헌

- 강성현. (2015). **평생학습중심대학 학습자의 경력계획이 학습몰입과 취업가능성에 미치는 영향**. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강순희, 김안국, 박성재. (2003). **자격제도의 비전과 발전방안**. 한국노동연구원.
- 강순희, 안준기. (2012). 특성화고 졸업자의 자격취득의 결정요인과 노동시장 효과. **직업과 자격연구**, 1(1), 37-52
- 강인주. (2010). **대기업 근로자의 취업능력과 성장욕구, 상사의 지원 및 비공식적 네트워크의 관계**. 서울대학교 대학원 교육학 석사학위논문.
- 강인주. (2013a). 경기 지역 전문대학생의 취업능력과 교육서비스, 자기성찰 및 자기효능감의 인과적 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 45(3), 63-84.
- 강인주. (2015b). **대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력동기, 조직지원인식, 조직몰입, 경력몰입 및 취업가능성의 관계**. 서울대학교 대학원 교육학 박사학위 논문.
- 강중훈, 김영상, 정향진. (1998). **직업교육훈련 현장실습의효율적 운영 방안 연구**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 고길근. (2014). **통계학의 이해와 활용**. 경기: 문우사.
- 고영남. (2005). 청년층의 취업능력 향상을 위한 현상기반학습에 대한 연구. **교육학연구**, 11(1), 151-169.
- 관계부처합동. (2010). **고교 직업교육 선진화 방안**.
- 관계부처합동. (2011a). **공생발전을 위한 열린 고용사회 구현방안**.
- 관계부처합동. (2013b). **박근혜정부 국정과제**.
- 관계부처합동. (2013c). **한국형 일·학습 듀얼시스템 도입 계획**.
- 관계부처합동. (2014d). **학교에서 직장까지: 일자리 단계별 청년고용 대책**.
- 교육과학기술부. (2010). **고등학교 직업교육 선진화방안**.
- 교육과학기술부. (2010a). **교육과학기술부 고시 제 2009-41호에 따른 고등학교 교육과정 해설 총론**.

- 교육부, 한국직업능력개발원. (2014). **능력중심사회구축을 위한 NCS기반 고교 직업교육과정 개정 및 전문교과 교원자격·임용·양성체제 개선방안.**
- 국립국어원. (2015). **표준국어대사전.** [On-line] available <http://stdweb2.korean.go.kr/main.jsp>
- 권태희, 남재량. (2012). 고졸청년의 채용실태와 취업성과 실증연구. **고용노동부**, 1-3.
- 김강호. (2014). 고졸자의 취업성과 분석: 특성화고와 마이스터고의 비교를 중심으로. **2014취업패널 학술대회**, 724-746.
- 김달중. (2004). **대전지역 중·고등학생 아르바이트 실태 및 인식에 관한 연구.** 대전대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김동규. (2012). 특성화고 선택의 자발성이 고졸청년층의 노동시장 성과에 미치는 영향. **직업교육연구**, 31(3), 42-59.
- 김동심. (2014). **특성화고교생의 경제적 스트레스, 학교소속감, 진로결정자기효능감, 진로성숙도, 학교만족과의 관계구명.** 이화여자대학교 대학원 교육학 석사학위 논문.
- 김미경. (2009). **대학생의 취업가능성 인지가 불안수준에 미치는 영향.** 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 김민재. (2015). **전통 타악 활동이 학교 부적응 학생의 자아존중감에 미치는 영향: 모듬북을 중심으로.** 중앙대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김선경. (2014). **직업상담사의 프로틴 경력태도가 취업가능성과 경력몰입에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과.** 중앙대학교 글로벌대학원 석사학위논문.
- 김성남. (2009). **대학생의 고용가능성 진단 도구 개발.** 서울대학교 대학원 교육학 박사학위 논문.
- 김성남 (2013a). 특성화고졸 취업자의 교육 및 전공불일치와 노동시장 성과의 관계. **직업교육연구**, 32(4), 93-111.
- 김안국, 강순희. (2004). 자격취득의 결정요인 및 취업·임금효과. **노동경제논집**, 27(1), 1-25.
- 김안국, 신동준. (2008). 고졸 청년의 노동시장 이행과 취업실태. **산업노동연구**, 13(2), 125-148.
- 김아영, 박인순. (2001). 학업적 자기효능감 척도 개발 및 타당화 연구. **교육학연구**, 39(1), 95-123.
- 김우영. (2002). 학력, 훈련, 아르바이트, 자격증의 경제적 효과. **제1회 산업·직업별 취**

업구조조사 및 청년패널 심포지엄, 83-107.

- 김예성. (2006). 아르바이트 경험이 청소년의 직업가치관에 미치는 영향: 용인시 고등학생을 중심으로. 강남대학교 사회복지전문대학원 석사학위 논문.
- 김용학. (2012). 특성화고등학교에 대한 요구분석을 통한 직업교육 개선 방안 연구: 부천지역을 중심으로. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김인근. (2015). 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인, 교사효능감 및 직무몰입의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김재현. (2012). 전문대학 교육서비스와 여대생의 취업가능성의 관계. 여성연구논총, 11, 33-62.
- 김정규. (2015). 특성화고등학교에서 역할극을 통한 직업기초능력평가 수리활용능력 지도 방안. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정아. (2002). 청소년 아르바이트 실태 및 지원 방안 연구. 상지대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 김정호. (2013). 고등학교 기계설계 과목에 대한 문제중심학습이 학생의 직업기초능력에 미치는 효과: 결합용 기계요소에 대한 내용 영역을 중심으로. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김철일. (2011). 중학생의 방과후 체육활동 참여와 학교생활 만족도. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김칭해. (2013). 특성화고 화학계열 학생의 직업기초능력 향상을 위한 통합교과의 프로젝트 교수-학습 자료 개발: 열전도 단원 중심으로. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김혜정. (2005). 청년층의 취업 결정 요인에 관한 연구. 경상대학교 석사학위논문.
- 김효정. (2014). 대학생의 취업가능성 인지가 취업전략에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 김희동. (2014). 진로결정자기효능감과 고용가능성과의 관계 연구: 비서학전공 전문대학생을 중심으로. 비서학논총, 23(2), 93-110.
- 나승일, 조정윤, 어수봉. (2011). 기초직업능력 자격화 추진 방안 연구. 서울: 대한상공회의소.
- 나승일, 장석민, 서우석, 김진모, 이성. (2004). 산업체 기초직업능력 표준과 활용방안. 서울: 한국산업인력공단.

- 나승일, 정철영, 김주섭, 구자길, 김강호, 장현진. (2008). 기초직업능력표준 제도화 방안. **농업교육과 인적자원개발**, 40(2), 161-188.
- 나승일, 조정운, 어수봉, 장현진, 성희진. (2012). 기초직업능력 자격화 방안. **농업교육과 인적자원개발**. 44(1), 131-160.
- 남기성, 이성재, 오하준. (2013). **2013년 고졸자 취업진로조사 기초분석보고서**. 서울: 한국고용정보원.
- 남미자, 김희연, 이수지, 이주영. (2013). 특성화고의 진로지도 및 취업지원이 직업만족도에 미치는 영향 : 직무일치도를 매개로 하여. **고용능력직업개발연구**, 16(3), 29-57.
- 노경란, 허선주. (2012). 특성화고 졸업 청년층의 취업결정요인. **직업능력개발연구**, 15(2), 26-31.
- 노경란, 허선주. (2013a) 특성화고졸 취업자의 선취업 후진학 포부 결정 요인 분석. **2013 취업패널 학술대회**, 755-772.
- 대한상공회의소. (2011). 대졸 신입사원의 업무역량에 대한 기업의견.
- 두산. (2015). **doopidia**. [On-line] Available www.doopedia.co.kr
- 문승태, 박미하. (2013). 대학생의 사회적지지, 진로결정자기효능감 및 인지된 취업능력에 관한 구조방정식 모형. **농업교육과 인적자원개발**, 45(4). 79-104.
- 류인석. (2006). **비정규직 근로자의 조직몰입 및 직무몰입에 영향을 미치는 인사관행과 취업가능성에 관한 실증연구**. 아주대학교 경영대학원 석사학위 논문.
- 박가열, 천영민, 조지혜. (2008). **대졸청년층 취업가능성 지수개발 기초연구**. 서울 : 한국고용정보원.
- 박동열. (2010). **전문계 고졸 인력 수요와 교육역량 강화 방안**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 박동열, 백성준, 최동선, 장영이, 김미란. (2010). 전문계 고졸인력 수요와 교육역량 강화방안, **한국직업개발원**, 1-3.
- 박동열, 이성덕, 김중오, 조경희, 강검심, 박윤희, 김대영. (2006). 실업계 고등학생의 직업기초능력 향상을 위한 문제중심학습(PBL)의 효과, **농업교육과 인적자원개발**, 38(4), 63-87.
- 박동열, 황영아. (2009). 전문계 고교생의 직업기초능력 진단도구 개발. **농업교육과 인적자원개발**, 41(2). 29-48.
- 박상선, 송혜덕, 신연주, 조성인. (2015). 특성화고 취업지원관 직무분석과 교육 요구분석

- 연구. **교육학연구**, 53(2), 213-238.
- 박상현, 권태희. (2014). **노동시장에서 고졸 청년층을 위한 핵심 정책과제**. 충북: 한국고용정보원.
- 박성재, 반정호 (2006) 대졸 청년층 취업준비노력 실태와 정책. **한국인구학**, 29(3), 29-50.
- 박성혜. (2014). **근로자의 취업가능성과 정의적 특성, 인지적 특성, 사회 및 인적자본 특성의 관계**. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 박양근. (2001). 취업능력개발을 위한 사회안전망으로서의 실업자 직업훈련 개선방안: IMF관리. **한국인사관리학회**, 25(2), 221-245.
- 박태준, 최지희, 홍선이, 황규희, 정규열. (2007). **직업교육 기피 해소를 위한 중등직업교육 국제비교**. 한국교육개발원, 한국직업능력개발원.
- 박은혜. (2012). **마이스터고와 특성화고 학생들의 직업가치관과 진로성숙도에 관한 연구: 전기·전자·통신 전공 중심으로**. 단국대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 백병부, 황여정. (2009). 대졸 임금근로자의 일자리 만족도 영향요인에 대한 구조분석, **직업능력개발연구**, 12(2), 123-146.
- 변대호. (2014). 대학 졸업예정자의 취업가능성 추정방법. **경영경제**, 47(1), 43-59.
- 배정환. (2009). 대학교육역량강화사업을 활용한 지역공헌 및 대학생의 취업능력 강화방안. **한국행정학회**, 12, 171-184.
- 백평구. (2013). 대학생 고용가능성과 개인 변인의 관계 분석: A대학교를 중심으로. **한국교육문제연구**, 31(3), 39-61.
- 변숙영, 이수경. (2010). 직업기초능력 프로그램 및 e-Learning 콘텐츠 개발 연구: 전문계고 등학생의 자기개발 능력을 중심으로. **한국디지털콘텐츠학회논문지**, 11(3), 349-356.
- 선혜연. (2008). **청소년기 진로의사결정에서 부모의 관여방식**. 서울대학교 대학원 교육학 박사학위논문.
- 서인석, 황홍익 (2009). 전문계 고등학생의 학교만족에 영향을 미치는 요인에 대한 연구. **상업교육학회**, 28(3), 159-180.
- 성지미, 안주엽 (2012). 청년층 취업교육투자와 노동시장 성과. **2012 취업동향조사 심포지엄**, 455-493.
- 성태제. (2008). **SPSS/AMOS를 이용한 알기 쉬운 통계분석**. 서울: 학지사.

- 손경옥, 정철영. (2014). 전문대학생의 학교만족 측정도구 개발. **농업교육과 인적자원개발**, 46(2), 71-98.
- 손유미. (2014). 특성화고등학교 정책의 과제. **교육비평**, 34, 105-134.
- 송달용. (2007). **특성화고등학교 평가준거개발**. 서울대학교 대학원 교육학 박사학위 논문.
- 송지혜. (2012). **학습기술과 자기개발계획이 미용대학의 학습효과와 취업능력 향상에 미치는 영향**. 서경대학교대학원 박사학위논문.
- 안소운. (2011). **청소년의 아르바이트 경험에 따른 소비와 직업에 대한 태도 및 진로인식 성숙도 : 수원시 고등학생을 중심으로**. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 안주엽. (2002). **중장기 인력 수급 전망: 2002-2010**. 서울 : 한국노동연구원.
- 안재영. (2012). **현장 실습 요인이 특성화 고교생의 취업 진로 결정에 미치는 영향**. 충남대학교 대학원 석사학위논문.
- 양미진, 남은영, 이수림, 이자영, 허자영. (2010). 저소득가정의 부모교육프로그램 개발 및 효과 검증. **청소년상담연구**, 18(1), 113-141.
- 오성욱, 유지현. (2008). **구직서비스 유형별 취업효과 평가에 관한 연구**. 서울: 한국고용정보원.
- 오성욱, 이승구. (2008). 구직자의 취업가능성 요인 탐색 및 취업효과 측정에 관한 연구: 인천지역 취업지원센터를 중심으로. **진로교육연구**, 21(3), 87-103.
- 오세규. (2003). **대졸자의 취업확률 결정요인 분석**. 연세대학교 석사학위 논문.
- 오수현. (2010). **청소년의 자아존중감에 영향을 주는 요인 분석**. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 옥준필, 김선태, 김기홍. (2012). **특성화고 교육 혁신 방안 연구**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 유현숙, 조영하. (2005). **고등교육기관졸업자의 전공일치취업에 영향을 주는 요인분석 연구**, **한국교육**, 32(4), 223-244.
- 이경국. (2008). **특성화 고등학교 교육 서비스가 학교애교심에 미치는 영향 연구**. **상업교육연구**, 22, 47-67.
- 이동임, 김덕기. (2001). **노동시장에서 자격의 활용도 제고방안**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이만기. (2014). **특성화고 고졸 청년층의 진로준비 및 진로성숙이 취업에 미치는 영향 연구**. **한국산학기술학회논문지**, 15(8), 496-497.

- 이명섭. (2013). 특성화고등학교 학생들의 취업 진로지도 활성화 방안 연구 : 취업을 위한 진로지도의 인식 분석을 중심으로. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이병욱, 안재영, 이찬주, 이상현. (2013). 특성화고 진학 및 졸업 후 진로에 대한 중학생, 학부모, 산업체 인사 담당자의 인식 비교 연구. **대한공업교육학회지**, 38(2), 48-67.
- 이병희 (2002) 청년층의 직업세계 정착과정과 경력형성, 학교로부터 노동시장 이행실태와 정책과제. **한국노동연구원**, 34-51.
- 이병희, 김주섭. (2004). **자격과 노동시장연구**. 서울: 한국노동연구원.
- 이상명. (2013). 중요도-실행도 분석(IPA)을 통한 공업계열 특성화고등학교 학생의 직업 기초능력에 대한 인식조사. **한국기술교육학회지**, 13(2), 1-20.
- 이상철, 원효현. (2015). 수산·해운계 고등학교 직업기초능력 척도의 타당화. **수산해양교육연구**, 27(1), 115-124.
- 이쌍철, 엄문영. (2014). 특성화고 취업의 특징과 취업에 영향을 주는 학교 특징 분석. **한국교육**, 41(3). 89-117.
- 이쌍철, 주현준. (2013). 특성화고 졸업생 취업에 대한 학교 효과 분석: HGLM 모형을 활용하여. **직업능력개발연구**, 16(3), 1-27.
- 이선미. (2012). 특성화 고등학교 재학생의 취업 눈높이 분석. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이윤정. (2012). 직업가치관과 성격유형의 집단별 경력성공의 차이 연구: 비서직 종사자 대상으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이정애. (2009). 자기효능감과 직업가치 및 직업획득가능성이 진로목표 추구활동에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이정은. (2013). 구직 청년의 사회적 문제해결능력이 고용가능성에 미치는 영향과 셀프리더십의 매개효과. 중앙대학교 석사학위논문.
- 이종찬, 홍아정. (2012). 대학생의 진로자기효능감과 고용가능성에 영향을 미치는 요인 탐색. **교육학연구**, 50(3), 177-206.
- 이종찬. (2013a). 대학생의 셀프리더십이 진로준비행동에 미치는 영향: 진로결정자기효능감과 취업능력의 매개효과. 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이종찬, 홍아정. (2013). 대학생의 셀프리더십, 진로결정자기효능감, 진로준비행동, 고용가

- 능성에 차이와 영향을 미치는 개인적 특성. **HRD연구**, 15(3). 215-245.
- 이준혁. (2015). **취업가능성이 경력성장기회를 매개로 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향**. 단국대학교 대학원 석사학위논문.
- 이지혜. (2010). **특성화 고등학교 학생들의 취업장벽과 관련변인**. 서울대학교 대학원 교육학 석사학위논문.
- 이효남, 모화숙. (2014). 특성화고졸자의 직업능력개발 경험과 취업의 질적 성과와의 관계. **2014 취업패널 학술대회**, 788-807.
- 장명희. (2014). **국가직무능력표준(NCS)기반 고교 직업교육과정 개정 방안**. 능력중심사회구축을 위한 NCS기반 고교직업교육과정 개정 및 전문교과 교원자격·임용·양성체제 개선방안 공청회 자료집.
- 장현진, 이지혜. (2012). 특성화고 학생의 취업선택 결정요인에 관한 다층분석. **직업능력개발연구**, 15(2), 51-74.
- 정기섭. (2008). 직업기초능력 제고를 통한 대학생 취업능력 향상 방안: 덕성여자대학교를 중심으로. **사회과학연구**, 15(1), 109-140.
- 정선정. (2014). **실업자 직업훈련생의 고용가능성과 훈련생의 사회심리적 특성, 훈련프로그램 특성, 학습몰입 및 경력계획의 관계**. 서울대학교 대학원 교육학 박사학위 논문.
- 정유진. (2014). **직업기초능력평가 의사소통 국어 문항의 문제점 및 개선방안 연구**. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정철영. (2002). **진로교육및진로지도운영체제의실태및개선방안**. 진로교육연구, 15(1), 1-28.
- 정철영, 나승일, 이명훈, 한홍진, 박은희, 전승환. (2005). 실업계 고등학교 전문교과를 통한 직업기초능력의 교수학습방법과 평가방안. **농업교육과 인적자원개발**, 37(4), 1-24.
- 정철영, 서우석, 이길순, 최동선. (2001). 농업계열 전문대학 재학생의 직업기초능력 향상 방안. **농업교육과 인적자원개발**, 33(2). 1-21.
- 조규형. (2014). **특성화고등학교 졸업예정자의 취업결정요인**. 서울대학교 대학원 교육학 석사학위 논문.
- 조윤형, 정진철, 문명. (2013). 개인-학교, 개인-전공 적합성과 취업가능성, 학업성취도와의 관계: 학습몰입의 매개효과, 멘토링의 조절효과. **대한경영학회지**, 26(3). 749-780.
- 조철호. (2014). **SPSS/AMOS 활용 구조방정식모형 논문 통계분석**. 서울: 청람.

- 조혜진. (2006). **청소년의 또래 애착과 우울, 불안: 자아존중감의 매개 효과를 중심으로**. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 주영주, 김동심. (2014). 특성화고교생의 경제적 스트레스, 학교소속감, 진로결정자기효능감, 진로성숙도, 학교 만족도의 관계규명. **교육과학연구**, 45(1), 73-95.
- 천영민, 오민홍. (2014). 특성화고 졸업자의 재학 중 취업노력 및 취업지원이 실제 취업에 미치는 영향. **취업패널 학술대회 2014**, 749-768.
- 채창균. (2003). 대학생의 재학중 일자리 체험과 취업준비, **직업교육연구**, 22(1), 169-184.
- 채창균. (2009a). 전문계 고교 졸업생의 진로 선택. 서울: 한국직업능력개발원.
- 최동선. (2005). 평생진로개발 지원을 위한 연구 방향의 탐색. **직업과 인력개발**, 8(2), 120-127.
- 최동선. (2011a). **특성화고 취업지원 운영 방안**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 최동선, 이수경, 김나라, 정진철. (2010). 전문계고 취업지원 프로그램 개발 및 운영 방안 연구.
- 최동선, 정원호, 박동열, 이종범. (2011). **특성화고 학생의 사회경제적 배경요인 분석**. 서울: 서울특별시교육청.
- 최동선, 이종범. (2013). 특성화고 졸업 취업자의 좋은 일자리로의 이행에 영향을 미치는 요인. **직업교육연구**, 32(1), 1-21.
- 최동선, 임연, 오석영, 정혜령. (2013). **고졸 초기경력자의 직장적응 실태분석**. 서울: 한국직업능력개발원
- 최영섭. (2007). **청년패널조사 결과를 이용한 자격 및 훈련의 노동시장 효과분석**. 청년패널조사심포지엄자료집. 서울: 한국취업정보원.
- 최윤선, 이호섭. (2014). 대학 졸업 취업자의 첫 일자리 유지 영향 요인 분석. **Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology**, 4(2), 331-346.
- 최은혜. (2008). **전문계 고교의 진로지도에 관한 연구: 산학협력프로그램을 중심으로**. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최종숙. (2009). **대학생 취업능력 제고를 위한 진로지도 개선에 관한 연구**. 가천대학교 사회정책대학원.
- 최희영. (2005). **청소년의 자아존중감에 관한 연구**. 관동대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 하인영. (2015). **직업기초능력 평가 '의사소통 국어' 영역의 개선방향 연구**. 인하대학교

- 대학원 석사학위논문.
- 하영만. (2014). **특성화고등학교 학생들의 취업성과에 미치는 영향 요인 분석**. 경남대학교 대학원 박사학위논문.
- 한국교육개발원 교육통계서비스. (2014). **교육통계**. [On-line] Available <http://cesi.kedi.re.kr>
- 한국고용정보원. (2013). **2013년 고졸자 취업진로조사**. [On-line] Available <http://survey.keis.or.kr>
- 함승연, 은태욱. (2014). 직업기초능력평가 문제해결능력 평가들에 대한 마이스터고 및 특성화고 교사와 산업체의 중요도와 타당도. **한국기술교육학회지**, 14(3), 1-20.
- 홍석표. (2001). 여성의 취업능력 분석에 관한 연구. **한국보건사회연구원**, 21(2), 121-137.
- 황민영. (2009). **특성화 고등학교 학생의 진로의식 및 진로교육 비교 연구: 서울지역 특성화고등학교를 중심으로**. 성균관대학교 석사학위논문.
- 황동훈, 최지연. (2012). 특성화고등학교 '건축모형제작'단원에서 프로젝트법을 적용한 수업이 직업기초능력 향상에 미치는 효과. **대한고업교육학회지**, 125-143.
- 황윤조. (2011). **어머니의 양육행동과 청소년의 자아존중감 및 귀인성향이 내재화 문제행동에 미치는 영향**. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 현암사. (2015). **법률용어사전**. 현암사.
- Alex, T. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841-856.
- Alfrassa, T. (2001). *Student level factors that influence the employability of TAFE graduates over time: A partial least-squares analysis*. Adelaide: Office of Vocational Education and Training.
- Baker, G. (2013). Employment, employability and history: helping students to see the connection. *Teaching History* 152, 45-51.
- Beavis, A., Curtis, D., & Curtis, N. (2005). *What do students know about work? Senior secondary school students' perceptions of the world of work*. Sydney: The Smith Family.
- Berntson, E., Sverke, Magnus & Marklund, S. (2006). Predicting Perceived

- Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities?. *Economic and Industrial Democracy*, 27, 223-244.
- Berntson, E., Naswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of work and organizational psychology*, 17(4), 413 - 425.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
- Billett, S., Ovens, C. (2007). Learning about work, working life and post-school options: Guiding students' reflections on paid part-time work. *Journal of Education and Work*, 20(2), 75-90.
- Blackwell, A., Bowes, L., Harvey, L., Hesketh, A. J., & Knight, P. T. (2001). Transforming Work Experience in higher Education. *British Educational Research Journal*, 27(3), 269-285.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44.
- Caballero Fernández, Gloria & López-Miguens, M. J., Lampón, Jesús F. (2014). Spanish Universities and Their Involvement with the Employability of Graduates. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 146, 23-45.
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258 - 284. [On-line] Available <http://dx.doi.org/10.1108/03090590810871379>
- Coetzee, M & Oosthuizen R. M.(2013). Student's Sense of Coherence, Study Engagement and Self-Efficacy in Relation to their Study and Employability Satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*, 22(3), 315-322.
- Creed, P., & Patton, W. (2003). Differences in career attitude and career knowledge for high school students with and without paid work experience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3(1), 21-33.
- Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L. (2007). Predicting change over time in

- career planning and career exploration for high school students. *Journal of Adolescence*, 30, 377 - 392.
- Dacre-Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of employability. *Education and Training*, 49(4), 277-89.
- Davis, J. A. (1971). *Elementary survey analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Denise, J. (2013). Student Perceptions of the Importance of Employability Skill Provision in Business Undergraduate Programs. *Journal of Education for Business*, 88(5), 271-279.
- De La Harpe, B., A. Radloff, & J. Wyber. (2000). Quality and generic (professional) skills. *Quality in Higher Education* 6(3), 231 - 43.
- Department of Higher and Further Education, Training and Employment (2002). *Report of the Taskforce on Employability and Long-Term Unemployment*. Belfast, Ireland: Author.
- Erridge, A., Hennigan, S. (2006). Public procurement and social policy in Northern Ireland: the unemployment pilot project. G. Piga. and KV Thai(Eds.). *Advancing Public Procurement: Practices, Innovation and Knowledge-Sharing*, 280-303.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: Apsycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Gerbrand, T. (2014). Graduate employability and educational context: a comparison between Great Britain and the Netherlands. *British Educational Research Journal*, 40(1), 1-17.
- Hampton, N. Z. (2005). Testing the structure of the career decision self-efficacy scale - short form among Chinese college students. *Journal of Career Assessment*, 13, 98 - 113.
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. . *Department for Education and Employment*, 85. [On-line] Available <http://www.voced.edu.au/node/12921>
- Hoerner, J. L. & Wehrley, J. B. (1995). *Work-based learning ; the key to*

- school-to-work transition*. Glencoe, NY: McGraw-hill.
- Juntunen, C., & Wettersten, K. (2005). *Broadening our understanding of work-bound youth: A challenge for career counseling*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 573-599). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Knight, P. & Yorke, M. (2004). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*, Routledge Falmer, London.
- Little, B. & Harvey, L. (2006). *Learning through work placements and beyond*. Manchester: Higher Education Careers Services Unit
- McQuaid, R. W., & Green, A., Dason, M. (2005). Introducing Employability. *Urban Studies*, 42(2), 191-195.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.
- Mortimer, J. T., Staff, J., & Oesterle, S. (2003). *Adolescent work and the early socioeconomic career*. Handbook of the life course (pp. 437 - 459). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Mortimer, J. T., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2007). *Adolescent paid work and career development*. In V. Skorikov & W. Patton (Eds.), *Career development in childhood and adolescence* (pp. 255 - 276). Rotterdam: Sense Publishers.
- Potgieter, I. (2012). The relationship between the self-efficacy and employability attributes of postgraduate business management students : original research. *SA Journal of Human Resource Management*, 10(2), 1-15.
- Rosenberg, M., & Simmons, R. G. (1971). *Black and White Self-Esteem: The Urban School Child*. American Sociological Association.
- Rothwell, A. Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1-12.
- simmons, R. (2009). Entry to employment: discourses of inclusion and

- employability in work based learning for young people. *Journal of Education work*, 22(2), 137-151.
- Smith, E., & Comyn, P. (2003). *The development of employability skills in novice workers through employment*. National Centre for Vocational and Educational Research.
- Smith, E., & Green, A. (2005). *School students' learning from their paid and unpaid work*. Adelaide: National Centre for Vocational and Educational Research.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81.
- Thijssen, J. G. L., & Van der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*. vol. 0: pp. 1534484308314955v1.
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841-856.
- Van der Velde, M., & Van den Berg, P. (2003). Managing functional flexibility in a passenger transport firm. *Human Resource Management Journal*, 13(4). 45-55.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4). pp.592-605.
- Vickers, M., & Lamb, S., Hinkley, J. (2003). Student workers in high school and beyond :the effects of part-time employment on participation in education, training and work. *LSAY Research Reports. Longitudinal surveys of Australian youth research report*, 30.
- Wittekind, A., Eader, S. and Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability, *Journal of Organization Behavior*, 31(4), pp.566-586.

부 록

[부 록 1] 예비조사용 설문지	117
[부 록 2] 예비조사 『취업능력』 척도의 Cronbach's α 값 분석	123
[부 록 3] 본조사용 설문지	124
[부 록 4] 본조사 『취업능력』 척도의 Cronbach's α 값 분석	130
[부 록 5] 본조사 『취업능력』 척도의 확인적 요인분석 결과	131
[부 록 6] 취업능력 문항별 빈도분석 결과	132
[부 록 7] 표준화 잔차의 정규 P-P도표	133
[부 록 8] 표준화된 잔차의 산점도를 통한 등분산성 검증	134

[부록 1] 예비조사용 설문지

특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력에 관한 설문지

안녕하십니까?

여러분의 귀중한 시간에 이렇게 설문에 협조해주셔서 감사의 말씀을 드립니다.

이 연구는 특성화고등학교 졸업예정자 중 취업을 희망하는 학생을 대상으로 취업 시 필요한 능력 수준을 알아보고자 합니다. 이에 따라 취업을 희망하는 학생들이 갖고 있는 취업능력에 영향을 미치는 요인들이 어떠한 것이 있는지 살펴보고자 합니다. 질문지에 응답하는 소요시간은 약 20분입니다. 조사결과는 통계법 제8조에 의거하여 익명으로 처리되므로 특정한 개인의 정보는 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 활용될 것입니다.

응답해주시는 모든 내용은 무기명으로 통계 처리되어 연구 목적으로만 사용될 것임을 약속드립니다. 각 질문에 들어있는 모든 문항에는 맞는 답이나 틀린 답이 없으니, 여러분이 보기에 바람직하게 생각되는 것이 아니라 자신을 비교적 잘 나타낸다고 생각되는 것을 고르면 됩니다. 또한 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 응답지는 분석할 수 없으니 한 문항이라도 빠짐없이 응답하여 주시기를 간곡히 부탁드립니다. 여러분의 솔직하고 성의 있는 응답은 본 연구를 위해 매우 귀중한 자료가 될 것입니다.

귀중한 시간을 설문지 작성에 할애하여 주심에 깊은 감사를 드립니다. 정성껏 작성해 주신 설문결과를 바탕으로 여러분의 취업에 도움이 되도록 노력하겠습니다.

2015년 7월

서울대학교 대학원 농산업교육과

지도교수 : 나승일

석사과정 : 이우성

[연구자 연락처] 이우성 (010-4597-6730, awuw2000@naver.com)

I. 다음은 취업을 희망하는 학생들이 업체에 취업하고자 할 경우 요구되는 취업능력에 대한 질문입니다. 여러분이 생각하고 있는 정도에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 내가 원하는 직업에 필요한 지식을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 내가 원하는 직업에 필요한 전문적인 기술을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 내가 원하는 직업에 있어 직업생활을 잘 할 수 있는 태도를 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 이력서를 산업체 요구에 맞게 작성할 수 있는 능력을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 취업처에서 요구하는 장점들을 부각시켜 자기소개서를 작성할 수 있는 능력을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 면접 시 질문에 유연하게 대응할 수 있는 능력을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 취업정보를 주기적으로 탐색할 수 있는 능력을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 관심 있는 기업 및 기관 정보를 찾을 수 있는 능력을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 취업처에서 나를 유능한 사람으로 간주할 것이라 믿는다.	①	②	③	④	⑤
10. 취업처에서 내가 가치를 창출할 수 있는 사람으로 간주할 것이라 믿는다.	①	②	③	④	⑤
11. 취업처에서 나를 좋은 조건으로 우대해 줄 것이라 믿는다.	①	②	③	④	⑤
12. 나는 원하는 분야의 일자리를 쉽게 찾을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
13. 나는 대체로 면접 및 채용 과정을 무난하게 통과할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
14. 나는 어떠한 직장이든 얻을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
15. 내가 취업을 희망하는 관련 분야는 지속적으로 사람들을 많이 필요로 한다.	①	②	③	④	⑤
16. 내가 취업을 희망하는 기업 및 기관은 매년 신규채용 규모가 크다.	①	②	③	④	⑤
17. 내가 취업을 희망하는 지역에는 취업 할 자리가 많다.	①	②	③	④	⑤
18. 내가 취업을 희망하는 관련 분야는 향후 취업전망이 좋다.	①	②	③	④	⑤
19. 나는 취업처에서 제시 한 임금수준에 만족할 것이다.	①	②	③	④	⑤
20. 나는 취업처에서 제시된 근무여건(출·퇴근, 출장 등)이 불만족하더라도 이를 받아들일 것이다.	①	②	③	④	⑤
21. 나는 취업처에서 제시된 복지수준(휴가 등)이 불만족하더라도 이를 받아들일 것이다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 여러분이 결정한 진로에 있어 필요한 행동에 대해 계획 및 수립할 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음을 알아보기 위한 질문입니다. 학생 여러분이 생각하고 있는 정도에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 나의 목표를 이루기 위해 앞으로의 계획을 세울 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 성공적인 진로개발을 위한 계획을 세울 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 좌절을 겪더라도 내가 하고 싶은 일을 계속 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
4. 내가 원하는 직업이 무엇인지 결정 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 내가 선택한 직업에 대하여 확신한다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 미래의 취업이나 취직을 위한 면접을 잘 준비할 수 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 내가 관심 있는 직업에 관한 정보를 책이나 인터넷에서 찾을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 내가 관심 있는 직업의 평균 급여를 알 수 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 나는 관심있는 직업의 전문가로부터 상담을 받을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10. 내가 선호하는 생활 방식에 대해서 안다.	①	②	③	④	⑤
11. 나는 이력서를 잘 쓸 수 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
12. 나는 나의 전공에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
13. 내가 선택한 직업이 만족스럽지 않다면 향후 직업을 바꿀 것이다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 여러분이 결정한 진로에 대해 가정에서 얼마나 지지한다고 생각하는지 알아보기 위한 질문입니다. 학생 여러분이 생각하고 있는 정도에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 우리 가족은 자신(아버지, 어머니, 보호자 등)의 직업에 대해 이야기 해준다.	①	②	③	④	⑤
2. 우리 가족은 지금 배우고 있는 것들이 장래 직장에서 일할 때 나에게 어떤 도움이 될 수 있을지에 대해 이야기 해 준다.	①	②	③	④	⑤
3. 아버지, 어머니, 보호자 등이 일하는 곳을 보여준 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 우리 가족은 직장에서 어떤 종류의 일을 하는지 이야기 해 준다.	①	②	③	④	⑤
5. 우리 가족은 직업을 갖는 일이 나에게 얼마나 중요한지 이야기 해준다.	①	②	③	④	⑤
6. 우리 가족은 여러 가지 직업에 대하여 장·단점과 전망을 알려 준다.	①	②	③	④	⑤
7. 우리 가족은 내가 직업을 잘 선택할 수 있도록 사회, 경제, 정치 등의 잘 모르는 상황을 알려준다.	①	②	③	④	⑤
8. 우리 가족은 좋은 직업들에 대한 정보를 알려준다.	①	②	③	④	⑤
9. 우리 가족은 취업을 위해 활용할 수 있는 기술이나 자격증에 대한 정보를 알려준다.	①	②	③	④	⑤
10. 우리 가족은 좋은 직업을 구하기 위해 해야 할 일들에 대해 조언해 준다.	①	②	③	④	⑤
11. 우리 가족은 내가 진로에 대해 스트레스를 받지 않도록 배려 해준다.	①	②	③	④	⑤
12. 우리 가족은 내가 진로에 대해 고민할 때, 좋은 결정을 내릴 수 있도록 충분한 대화를 한다.	①	②	③	④	⑤
13. 우리 가족은 내가 가끔 진로에 대해 고민하는 것을 이해해주고, 내 의견을 받아들여준다.	①	②	③	④	⑤
14. 우리 가족은 나에게 취업이나 진학에 대한 스트레스를 주지 않으려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
15. 우리 가족은 내가 어떤 진로를 선택하든 응원하고 적극적으로 도와준다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 여러분이 학교생활에 대해 얼마나 만족하고 있는지 알아보기 위한 질문입니다. 학생 여러분이 생각하고 있는 정도에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 우리 학교의 전공 관련 실험·실습 시설에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
2. 우리 학교의 실험·실습 이외의 학교 시설 및 환경에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
3. 우리 학교의 학생의 수준을 고려한 전반적 교육과정에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4. 우리 학교의 직업능력 향상을 위한 학교 운영 프로그램에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
5. 우리 학교의 수업에 대해 과목별 특성에 맞는 적절한 수업방식(기자재 활용 등)에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
6. 우리 학교의 일반과목 선생님의 교육 및 지도 방식에 대체로 만족한다.	①	②	③	④	⑤
7. 우리 학교의 전공과목 선생님의 교육 및 지도방식에 대체로 만족한다.	①	②	③	④	⑤
8. 우리 학교에서의 교우관계에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤

V. 다음은 학교에서 실시하고 있는 진로지도에 대해 여러분이 얼마나 만족하고 있는지 알아보기 위한 질문입니다. 여러분이 생각하고 있는 정도에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 우리 학교의 '진로와 직업' 등 교과목을 통한 진로지도에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
2. 우리 학교의 진로 관련 강연(전문가, 선배)에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
3. 우리 학교의 직업정보 제공 및 안내에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4. 우리 학교의 진로관련 검사(적성검사, 흥미검사 등)에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
5. 우리 학교의 현장학습이나 견학 등 직업체험 경험에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
6. 우리 학교의 진로상담 및 지도에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
7. 우리 학교의 진로관련 책자 및 동영상을 통한 진로지도에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
8. 우리 학교의 진로관련 책자 및 동영상을 통한 진로지도에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤

VI. 다음은 학교에서 여러분의 취업능력 향상을 목적으로 실시되고 있는 취업지원프로그램(취업캠프, 취업역량강화 등)의 세부 구성요소에 대해 얼마나 만족하고 있는지 알아보기 위한 질문입니다. 여러분이 생각하고 있는 정도에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

항 목	만족도				
	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
1. 기술습득 및 자격증 취득지원	①	②	③	④	⑤
2. 구직 및 취업상담	①	②	③	④	⑤
3. 취업 정보 제공	①	②	③	④	⑤
4. 이력서 작성 및 면접 등 구직지도	①	②	③	④	⑤
5. 취업 알선 및 동행지도(동행면접)	①	②	③	④	⑤

VII. 다음은 여러분의 일반적 사항에 관한 문항입니다. 여러분이 생각하고 있는 정도에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

1. 여러분의 성별은?

() ① 남자 () ② 여자

2. 여러분의 학교 계열은?

() ① 공업 () ② 상업·정보 () ③ 농생명 () ④ 가사·실업

3. 여러분의 성적은 몇 등급입니까? () 등급

※ 성적 등급을 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9등급 중 해당되는 등급을 적어주세요.

4. 여러분이 보유하고 있는 자격증 수는? () 개

같은 자격에서 1급, 2급 등 급수가 다른 자격증을 모두 가지고 있을 경우 각각 1개로 계산해 주십시오.

5. 여러분은 학교 재학 중 아르바이트를 한 경험이 있습니까?

() ① 예 () ② 아니오

6. 여러분 가족의 가구소득 수준은 어느정도입니까?

() ① 하 () ② 중하 () ③ 중 () ④ 중상 () ⑤ 상

7. 여러분이 희망하는 직업과 학과 전공과의 일치여부는?

() ① 일치함 () ② 일치하지 않음

— 긴 질문에 성실히 응답해 주셔서 대단히 감사합니다 —

[부록 2] 예비조사 『취업능력』 척도의 Cronbach's α 값 분석

구분	문항	항목 제거시 평균	항목 제거시 분산	항목 제거시 총점상관	제거시 α 값
취업능력 ($\alpha=0.835$)	I -1	22.336	17.764	.556	.816
	I -2	22.686	17.972	.529	.819
	I -3	22.907	17.939	.512	.815
	I -4	22.671	16.927	.691	.798
	I -5	22.686	17.282	.619	.808
	I -6	22.571	17.427	.595	.811
	I -7	22.543	17.343	.627	.807
	I -8	22.300	17.319	.589	.812
개인특성 ($\alpha=0.786$)	I -9	15.243	9.696	.572	.746
	I -10	15.300	9.924	.497	.791
	I -11	15.457	9.660	.566	.747
	I -12	15.757	9.322	.549	.750
	I -13	15.686	9.642	.588	.742
	I -14	15.736	9.289	.468	.775
가정특성 ($\alpha=0.790$)	I -15	9.143	4.123	.672	.699
	I -16	9.114	4.490	.614	.731
	I -17	9.207	4.194	.627	.723
	I -18	8.900	4.738	.486	.792
학교만족 ($\alpha=0.723$)	I -19	6.379	2.328	.359	.731
	I -20	6.414	2.042	.656	.656
	I -21	6.521	2.136	.647	.687

[부록 3] 본조사용 설문지

특성화고등학교 졸업예정자의 취업능력에 관한 설문지

안녕하십니까?

여러분의 귀중한 시간에 이렇게 설문에 협조해주셔서 감사의 말씀을 드립니다.

이 연구는 특성화고등학교 졸업예정자 중 취업을 희망하는 학생을 대상으로 취업 시 필요한 능력 수준을 알아보고자 합니다. 이에 따라 취업을 희망하는 학생들이 갖고 있는 취업능력에 영향을 미치는 요인들이 어떠한 것이 있는지 살펴보고자 합니다. 질문지에 응답하는 소요시간은 약 20분입니다. 조사결과는 통계법 제8조에 의거하여 익명으로 처리되므로 특정한 개인의 정보는 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 활용될 것입니다.

응답해주시는 모든 내용은 무기명으로 통계 처리되어 연구 목적으로만 사용될 것임을 약속드립니다. 각 질문에 들어있는 모든 문항에는 맞는 답이나 틀린 답이 없으니, 여러분이 보기에 바람직하게 생각되는 것이 아니라 자신을 비교적 잘 나타낸다고 생각되는 것을 고르면 됩니다. 또한 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 응답지는 분석할 수 없으니 한 문항이라도 빠짐없이 응답하여 주시기를 간곡히 부탁드립니다. 여러분의 솔직하고 성의 있는 응답은 본 연구를 위해 매우 귀중한 자료가 될 것입니다.

귀중한 시간을 설문지 작성에 할애하여 주심에 깊은 감사를 드립니다. 정성껏 작성해 주신 설문결과를 바탕으로 여러분의 취업에 도움이 되도록 노력하겠습니다.

2015년 8월

서울대학교 대학원 농산업교육과

지도교수 : 나승일

석사과정 : 이우성

[연구자 연락처] 이우성 (010-4597-6730, awuw2000@naver.com)

I. 다음은 취업을 희망하는 학생들이 업체에 취업하고자 할 경우 요구되는 취업능력에 대한 질문입니다. 여러분이 생각하고 있는 정도에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 내가 원하는 직업에 필요한 지식을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 내가 원하는 직업에 필요한 전문적인 기술을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 내가 원하는 직업에 있어 직업생활을 잘 할 수 있는 태도를 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 이력서를 산업체 요구에 맞게 작성할 수 있는 능력을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 취업처에서 요구하는 장점들을 부각시켜 자기소개서를 작성할 수 있는 능력을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 면접 시 질문에 유연하게 대응할 수 있는 능력을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 취업정보를 주기적으로 탐색할 수 있는 능력을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 관심 있는 기업 및 기관 정보를 찾을 수 있는 능력을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 취업처에서 나를 유능한 사람으로 간주할 것이라 믿는다.	①	②	③	④	⑤
10. 취업처에서 내가 회사에 이익을 낼 수 있는 사람이라고 인정할 것이다.	①	②	③	④	⑤
11. 취업처에서 나를 좋은 조건으로 우대해 줄 것이라 믿는다.	①	②	③	④	⑤
12. 내가 원하는 분야의 일자리를 쉽게 찾을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
13. 나는 대체로 면접 및 채용 과정을 무난하게 통과할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
14. 나는 어떠한 직장이든 얻을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
15. 내가 취업을 희망하는 관련 분야는 지속적으로 사람들을 많이 필요로 한다.	①	②	③	④	⑤
16. 내가 취업을 희망하는 기업 및 기관은 매년 신규채용 규모가 크다.	①	②	③	④	⑤
17. 내가 취업을 희망하는 지역에는 취업 할 자리가 많다.	①	②	③	④	⑤
18. 내가 취업을 희망하는 관련 분야는 대체로 취업전망이 좋다.	①	②	③	④	⑤
19. 내가 취업을 결정하는데 있어 임금(연봉, 월급 등)이 영향을 주지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤
20. 나는 취업처에서 제시된 근무여건(출·퇴근, 출장 등)이 불만족하더라도 이를 받아들일 것이다.	①	②	③	④	⑤
21. 나는 취업처에서 제시된 복지수준(휴가 등)이 불만족하더라도 이를 받아들일 것이다.	①	②	③	④	⑤

※ '취업처'란 장차 취업하고자 하는 기업 및 기관을 의미한다.

II. 다음은 여러분이 결정한 진로에 있어 필요한 행동에 대해 계획 및 수립할 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음을 알아보기 위한 질문입니다. 학생 여러분이 생각하고 있는 정도에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 나의 목표를 이루기 위해 앞으로의 계획을 세울 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 성공적인 진로개발을 위한 계획을 세울 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 좌절을 겪더라도 내가 하고 싶은 일을 계속 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
4. 내가 원하는 직업이 무엇인지 결정 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 내가 선택한 직업에 대하여 확신한다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 미래의 취업이나 취직을 위한 면접을 잘 준비할 수 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 내가 관심 있는 직업에 관한 정보를 책이나 인터넷에서 찾을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 내가 관심 있는 직업의 연봉, 월급 등을 알 수 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 나는 관심있는 직업의 전문가로부터 상담을 받을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10. 내가 선호하는 생활 방식에 대해서 안다.	①	②	③	④	⑤
11. 나는 이력서를 잘 쓸 수 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
12. 나는 나의 전공에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
13. 내가 선택한 직업이 만족스럽지 않다면 향후 직업을 바꿀 것이다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 여러분이 결정한 진로에 대해 가정에서 얼마나 지지한다고 생각하는지 알아보기 위한 질문입니다. 학생 여러분이 생각하고 있는 정도에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 우리 가족은 자신(아버지, 어머니, 보호자 등)의 직업에 대해 이야기 해준다.	①	②	③	④	⑤
2. 우리 가족은 지금 배우고 있는 것들이 장래 직장에서 일할 때 나에게 어떤 도움이 될 수 있을지에 대해 이야기 해 준다.	①	②	③	④	⑤
3. 우리 가족은 나에게 일하는 곳을 보여준 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 우리 가족은 직장에서 어떤 종류의 일을 하는지 이야기 해 준다.	①	②	③	④	⑤
5. 우리 가족은 직업을 갖는 일이 나에게 얼마나 중요한지 이야기 해준다.	①	②	③	④	⑤
6. 우리 가족은 여러 가지 직업에 대하여 장·단점과 전망을 알려 준다.	①	②	③	④	⑤
7. 우리 가족은 내가 직업을 잘 선택할 수 있도록 사회, 경제, 정치 등의 잘 모르는 상황을 알려준다.	①	②	③	④	⑤
8. 우리 가족은 좋은 직업들에 대한 정보를 알려준다.	①	②	③	④	⑤
9. 우리 가족은 취업을 위해 활용할 수 있는 기술이나 자격증에 대한 정보를 알려준다.	①	②	③	④	⑤
10. 우리 가족은 좋은 직업을 구하기 위해 해야 할 일들에 대해 조언해 준다.	①	②	③	④	⑤
11. 우리 가족은 내가 진로에 대해 스트레스를 받지 않도록 배려 해준다.	①	②	③	④	⑤
12. 우리 가족은 내가 진로에 대해 고민할 때, 좋은 결정을 내릴 수 있도록 충분한 대화를 한다.	①	②	③	④	⑤
13. 우리 가족은 내가 가끔 진로에 대해 고민하는 것을 이해해주고, 내 의견을 받아들여준다.	①	②	③	④	⑤
14. 우리 가족은 나에게 취업이나 진학에 대한 스트레스를 주지 않으려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
15. 우리 가족은 내가 어떤 진로를 선택하든 응원하고 적극적으로 도와준다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 여러분이 학교생활에 대해 얼마나 만족하고 있는지 알아보기 위한 질문입니다. 학생 여러분이 생각하고 있는 정도에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 우리 학교의 전공 관련 실험·실습 시설에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
2. 우리 학교의 실험·실습 이외의 학교 시설 및 환경에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
3. 우리 학교의 학생의 수준을 고려한 전반적 교육과정에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4. 우리 학교의 직업능력 향상을 위한 학교 운영 프로그램에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
5. 우리 학교의 수업에 대해 과목별 특성에 맞는 적절한 수업방식(기자재 활용 등)에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
6. 우리 학교의 일반과목 선생님의 교육 및 지도 방식에 대체로 만족한다.	①	②	③	④	⑤
7. 우리 학교의 전공과목 선생님의 교육 및 지도방식에 대체로 만족한다.	①	②	③	④	⑤
8. 우리 학교의 친구관계에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤

V. 다음은 학교에서 실시하고 있는 진로지도에 대해 여러분이 얼마나 만족하고 있는지 알아보기 위한 질문입니다. 여러분이 생각하고 있는 정도에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 우리 학교의 '진로와 직업' 등 교과목을 통한 진로지도에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
2. 우리 학교의 진로 관련 강연(전문가, 선배)에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
3. 우리 학교의 직업정보 제공 및 안내에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4. 우리 학교의 진로관련 검사(적성검사, 흥미검사 등)에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
5. 우리 학교의 현장학습이나 견학 등 직업체험 경험에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
6. 우리 학교의 진로상담 및 지도에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
7. 우리 학교의 진로관련 책자 및 동영상을 통한 진로지도에 만족한다.	①	②	③	④	⑤

VI. 다음은 학교에서 여러분의 취업능력 향상을 목적으로 실시되고 있는 취업지원프로그램(취업캠프, 취업역량강화 등)의 세부 구성요소에 대해 얼마나 만족하고 있는지 알아보기 위한 질문입니다. 여러분이 생각하고 있는 정도에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

항 목	만족도				
	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
1. 기술습득 및 자격증 취득지원	①	②	③	④	⑤
2. 구직 및 취업상담	①	②	③	④	⑤
3. 취업 정보 제공	①	②	③	④	⑤
4. 이력서 작성 및 면접 등 구직지도	①	②	③	④	⑤
5. 취업 알선 및 동행지도(동행면접)	①	②	③	④	⑤

VII. 다음은 여러분의 일반적 사항에 관한 문항입니다. 여러분이 생각하고 있는 정도에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

1. 여러분의 성별은?

() ① 남자 () ② 여자

2. 여러분의 학교 계열은?

() ① 공업 () ② 상업·정보 () ③ 농생명 () ④ 가사·실업

3. 여러분의 성적은 몇 등급입니까? () 등급

※ 성적 등급을 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9등급 중 해당되는 등급을 적어주세요.

4. 여러분이 보유하고 있는 자격증 수는? ()개

같은 자격에서 1급, 2급 등 급수가 다른 자격증을 모두 가지고 있을 경우 각각 1개로 계산해 주십시오.

5. 여러분은 학교 재학 중 아르바이트를 한 경험이 있습니까?

() ① 예 () ② 아니오

6. 여러분 가족의 가구소득 수준은 어느정도입니까?

() ① 하 () ② 중하 () ③ 중 () ④ 중상 () ⑤ 상

7. 여러분이 희망하는 직업과 학과 전공과의 일치여부는?

() ① 일치함 () ② 일치하지 않음

— 긴 질문에 성실히 응답해 주셔서 대단히 감사합니다 —

[부록 4] 본조사 『취업능력』 척도의 Cronbach's α 값 분석

구분	문항	항목 제거시 평균	항목 제거시 분산	항목 제거시 총점상관	제거시 α 값
취업능력 ($\alpha=0.856$)	I -1	23.036	18.358	0.584	.840
	I -2	23.239	18.380	0.568	.842
	I -3	22.693	19.257	0.459	.854
	I -4	23.146	17.414	0.706	.825
	I -5	23.216	17.550	0.656	.831
	I -6	23.233	18.218	0.562	.843
	I -7	23.166	18.068	0.639	.833
	I -8	23.023	17.934	0.609	.837
개인특성 ($\alpha=0.842$)	I -9	15.444	10.657	0.648	.811
	I -10	15.417	10.804	0.637	.813
	I -11	15.587	10.675	0.630	.814
	I -12	15.774	10.692	0.585	.823
	I -13	15.771	10.550	0.664	.807
	I -14	15.886	10.639	0.564	.828
가정특성 ($\alpha=0.753$)	I -15	9.359	4.331	0.548	.695
	I -16	9.430	4.373	0.547	.696
	I -17	9.410	4.088	0.581	.677
	I -18	9.168	4.432	0.518	.712
학교만족 ($\alpha=0.752$)	I -19	6.231	2.021	0.637	.722
	I -20	6.351	2.043	0.696	.687
	I -21	6.477	2.186	0.650	.701

[부록 5] 본조사 『취업능력』 척도의 확인적 요인분석 결과

구분	요인적재량	표준요인적재량	표준오차	C.R.
직업 및 구직능력				
문항01	1.000	0.716	-	-
문항02	1.023	0.817	0.055	10.528***
문항03	1.270	0.775	0.129	10.746***
문항04	1.033	0.609	0.100	10.271***
문항05	0.923	0.647	0.075	10.832***
문항06	0.821	0.627	0.089	11.328***
문항07	1.000	0.662	0.088	10.452***
문항08	1.042	0.652	0.087	12.571***
직업 및 구직자신감				
문항09	0.982	0.761	-	-
문항10	1.025	0.778	0.099	11.585***
문항11	1.145	0.927	0.130	11.073***
문항12	1.084	0.827	0.090	10.658***
문항13	1.000	0.811	0.054	10.545***
문항14	0.880	0.666	0.090	11.132***
노동시장 수요인식				
문항15	1.043	0.796	-	-
문항16	1.060	0.834	0.079	10.192***
문항17	0.961	0.603	0.081	11.521***
문항18	0.980	0.640	0.080	10.755***
취업 기대수준 조정				
문항19	1.000	0.743	-	-
문항20	1.182	0.778	0.071	11.184***
문항21	1.051	0.652	0.088	10.571***

주1) 적합도 지수 : $\chi^2=495.132(df=183, p=0.000)$, RMR=0.053, GFI=0.898, NFI=0.903, IFI=0.901, CFI=0.894

주2) 유의도: ***=p<0.001

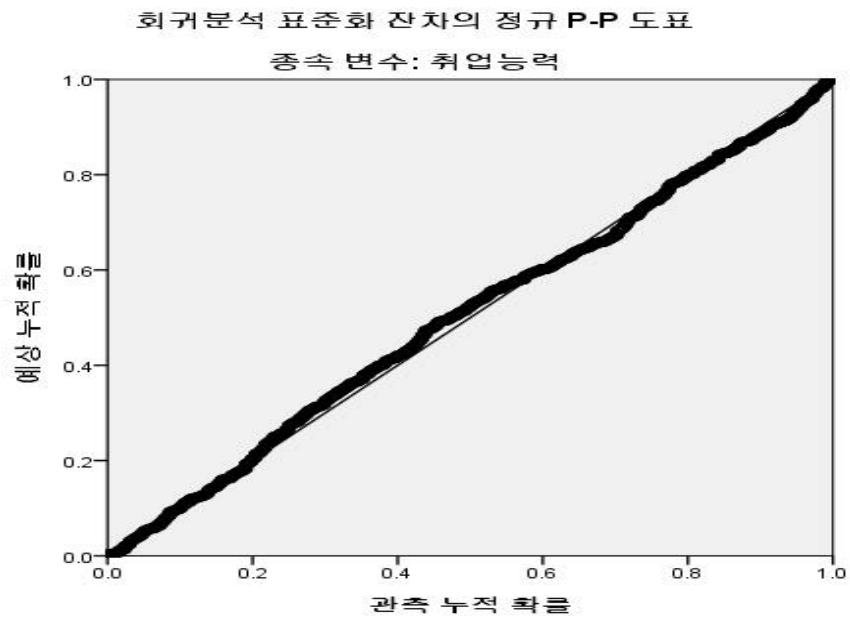
[부록 6] 취업능력 문항별 빈도분석 결과

문항	구분 취업능력	빈도(%)					평균	표준 편차
		① (전혀 그렇지않다)	② (그렇지 않은편이다.)	③ (보통 이다)	④ (그런 편이다.)	⑤ (매우 그렇다)		
문항1	직업에 필요한 지식	19(1.8)	103(9.9)	428(41.0)	356(34.1)	66(6.3)	3.36	0.83
문항2	직업에 필요한 기술	26(2.5)	172(16.5)	435(41.6)	304(29.1)	35(3.3)	3.15	0.85
문항3	직업에 필요한 태도	6(0.6)	56(5.4)	311(29.8)	450(43.1)	149(14.3)	3.70	0.82
문항4	이력서 작성 능력	21(2.0)	145(13.9)	440(42.1)	305(29.2)	61(5.8)	3.25	0.86
문항5	자기소개서 작성 능력	29(2.8)	168(16.1)	435(41.6)	282(27.0)	58(5.6)	3.18	0.89
문항6	면접대응 능력	30(2.9)	165(15.8)	453(43.3)	267(25.6)	57(5.5)	3.16	0.88
문항7	취업정보 탐색 능력	13(1.2)	148(14.2)	473(45.3)	281(26.9)	57(5.5)	3.22	0.82
문항8	관심기업 및 기관 탐색 능력	10(1.0)	137(13.1)	401(38.4)	331(31.7)	93(8.9)	3.37	0.88
문항9	취업처에서 유능한 사람으로 간주	16(1.5)	116(11.1)	438(41.9)	334(32.0)	68(6.5)	3.33	0.84
문항10	이익을 낼 수 있는 사람으로 인정	14(1.3)	102(9.8)	445(42.6)	343(32.8)	68(6.5)	3.36	0.82
문항11	취업처에서 좋은 조건으로 우대	24(2.3)	147(14.1)	480(45.9)	264(25.3)	57(5.5)	3.19	0.85
문항12	원하는 분야 일자리 찾기	31(3.0)	249(23.8)	421(40.3)	229(21.9)	42(4.0)	3.00	0.89
문항13	면접 및 채용과정 통과	35(3.3)	202(19.3)	493(47.2)	207(19.8)	35(3.3)	3.00	0.84
문항14	희망 직장 구직 가능	58(5.6)	262(25.1)	419(40.1)	195(18.7)	38(3.6)	2.89	0.92
문항15	희망 취업분야 인력수급 현황파악	29(2.8)	198(18.9)	435(41.6)	270(25.8)	40(3.8)	3.10	0.86
문항16	희망 기업 및 기관 신규채용 규모	29(2.8)	217(20.8)	467(44.7)	218(20.9)	41(3.9)	3.03	0.86
문항17	희망 취업 지역 일자리 규모	53(5.1)	180(17.2)	455(43.5)	238(22.8)	46(4.4)	3.05	0.91
문항18	희망 취업 분야 일자리 규모	31(3.0)	99(9.5)	474(45.4)	295(28.2)	73(7.0)	3.29	0.87
문항19	취업결정 시 임금영향	19(1.8)	108(10.3)	457(43.7)	325(31.1)	63(6.0)	3.31	0.82
문항20	취업결정 시 근무여건 영향	31(3.0)	183(17.5)	430(41.1)	252(24.1)	76(7.3)	3.16	0.93
문항21	취업결정 시 복지수준 영향	47(4.5)	192(18.4)	460(44.0)	224(21.4)	49(4.7)	3.04	0.91

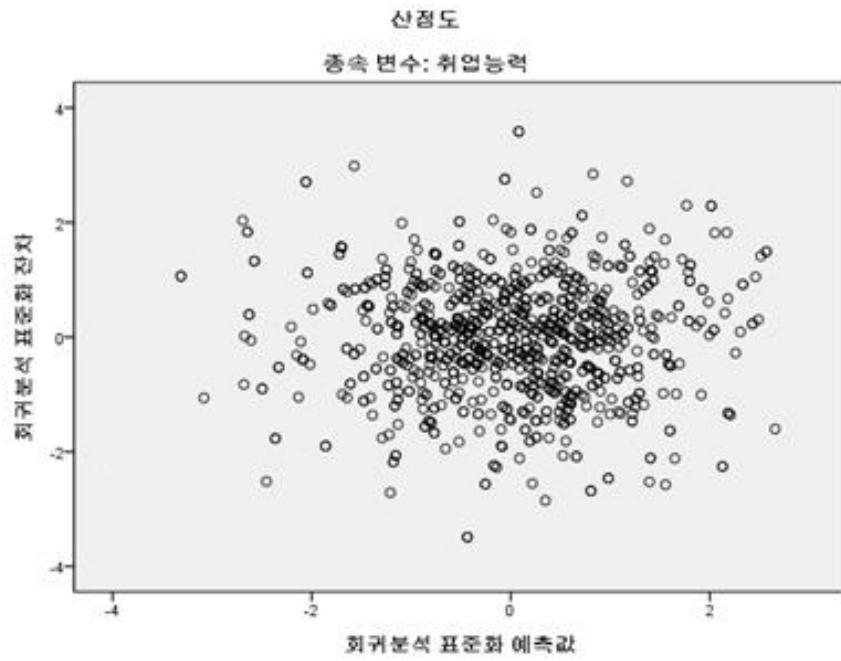
주1) n=972

주2) 응답범위: 5점 리커트 척도(①전혀 그렇지 않다 ~ ⑤매우 그렇다)

[부록 7] 표준화 잔차의 정규 P-P도표



[부록 8] 표준화된 잔차의 산점도를 통한 등분산성 검증



Abstract

The Relationship of Individual Characteristics, Household Characteristics, and School Satisfaction Variables with Employability in Specialized Vocational High School Students of Expected Graduation

By Woo Sung, Lee

Thesis for the Master for Science in Education in the Graduate School of Seoul National University, Korea

2016

Major Advisor : Seing-Il Na, Ph, D.

The purpose of this study was to identify the relationship between individual characteristics, household characteristics, and school satisfaction variables, with employability in specialized vocational high school students who are expected to graduate. The objectives of the study were as follows: 1) To identify individual characteristics, household characteristics and school satisfaction, 2) To identify the levels of employability, 3) To identify the correlation among employability, individual characteristics, household characteristics and school satisfaction variables. 4) To identify the predictabilities whether individual characteristics, household characteristics and school satisfaction variables were related to employability in specialized vocational high school students which are expecting graduation.

The target population of this study was 111,773 students who were specialized vocational high school students of senior-year who are expected to graduate, of

which 1,021 students were selected as sample. In order to investigate the relationships between employability and the related variables, descriptive statistic and regression analysis were conducted using SPSS for Window 20.0. And, confirmatory factor analysis were conducted using AMOS 22.0.

A survey instrument was used in a questionnaire, and included the following scales; employability scale, individual characteristics scale, household characteristics scale, and school satisfaction variables scale. The Employability scale was composed of four parts which were the job and job hunting, job and job-hunting confidence, the demand recognition of the labor market, the adjustment of employment expectation, and 21 questions of a 5-point Likert scale.

The data were collected from 24 August to 16 September by mail. A total of 1,085 questionnaires were returned and a total rate of 96.8% was achieved, of which 972 of them were used for the final analysis.

The following conclusion were reached through the analysis.

The finding of this study were as follows: Firstly, the findings indicate that the levels for the individual characteristics, household characteristics, school satisfaction variables were generally of “normal” level. In the case of the individual characteristics, grades obtained (4.03) was of ‘middle’ level and career decision self-efficiency was found to be of “normal” level. For the case of household characteristics variables, household income levels were on average “middle” level, while the career supports from the family appeared to be of “normal” levels. In the case of school satisfaction variables, the general levels were found to be “normal” for Participation satisfaction of school career guidance, School life satisfaction, Employment support programs satisfaction, as shown with respect to its sequence.

Secondly, the findings indicated that the levels for employability of specialized vocational high school students that were expected to graduate, were generally “normal” level. The job-hunting ability was the highest level of the sub-factors for employability. Also, the demands recognition of the labor market was the lowest level among all of them. The difference of levels for employability indicated their grades, amount of certification, career decision self-efficacy, desired major field, household income levels, career supports from family, school life satisfaction, participation satisfaction from school career guide and employment support program

satisfaction variables. But, there was no significant difference between the employability for the students with part time job experience and the students without such experience.

Third, with respect to correlation of employability and each variables in the specialized vocational high school students expecting graduation, career decision self-efficacy shows the highest positive correlation($r=0.725$). School life satisfaction showed a middle positive correlation($r=0.487$). Career supports from family also showed a middle correlation($r=0.462$). Moreover, participation satisfaction from school career also showed a middle correlation($r=0.425$). On the other hand, Grades showed a low positive correlation($r=0.287$). Household income levels had a low correlation($r=0.172$), while Amount of certification showed the lowest correlation($r=0.165$).

Fourth, the employability of students expected to graduate from special high school were influenced by the career decision self-efficiency($\beta=0.541$), school-life satisfaction($\beta=0.112$), grades($\beta=0.093$), career support from family($\beta=0.078$), desired major field($\beta=0.071$), participation satisfaction of school career guidance($\beta=0.069$), and genders($\beta=0.050$).

The conclusion of this study is as follows: Firstly, grades and career decision self-efficiency were of “normal” levels. Also, household income levels, career supports from family, school life satisfaction, participation satisfaction from school career guide and employment support program satisfaction variables were of “normal” levels. Secondly, there was a difference in the level of employability depending on the individual characteristics, household characteristics, and school satisfaction variables. Thirdly, except for part-time job, all variables such as the individual characteristics, household characteristics, and school satisfaction variables showed a positive correlation for employability. Fourthly, for the explainability, all variables explained employability relatively well.

Some recommendations were made as follows: Firstly, in school, specialized vocational high school students of expecting graduation should be provided with plenty of opportunities to various experiences relating to occupations. Secondly, the care and guidance of parents and schools is needed in order for specialized vocational high school students of expected graduation to grasp for occupations they hope for which are related to their majors. Thirdly, as the level of school life

satisfaction affects the employment expectation level, schools should consider measures for improving skills that enables students to appropriately adjust to the level of expectations. Fourthly, as employability is affected the most by career decision self-efficacy of variables, family and school need to divert attention and guidance so that students have beliefs of Preparation, planning and execution for job search behavior and career decision. Fifthly, rather than being the role of decision-makers that select workplace, the family should be the role of the counselor for career, and should provide a variety of employment information for jobs. Sixthly, teachers need to provide students with correct and accurate information of workplace. Also, the environment of the school level is required in order to send and receive job information that can help peers.

Key word: specialized vocational high school students of expected graduation, employability, career decision self-efficacy, Career supports from family, school satisfaction

Student Number : 2007-23117