



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](#)

석사학위논문

특성화고 및 마이스터고 졸업인력의
근무역량에 따른
직무만족도에 관한 연구

2015년



HANSUNG
UNIVERSITY

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

융합기술학과

기술전략

고문봉

석사학위논문
지도교수 임옥빈

특성화고 및 마이스터고 졸업인력의
근무역량에 따른
직무만족도에 관한 연구

Job Satisfaction of Specialized Vocational High School
Students and Meister School Graduates.

2015년 6월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

융합기술학과

기술전략

고문봉

석사학위논문
지도교수 임옥빈

특성화고 및 마이스터고 졸업인력의
근무역량에 따른
직무만족도에 관한 연구

Job Satisfaction of Specialized Vocational High School
Students and Meister School Graduates.

위 논문을 융합기술학 석사학위 논문으로 제출함

2015년 6월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

융 합 기 술 학 과

기 술 전 략

고 문 봉

고문봉의 융합기술학 석사학위논문을 인준함

2015년 6월 일

심사위원장 _____ 인

심 사 위 원 _____ 인

심 사 위 원 _____ 인

국 문 초 록

특성화고 및 마이스터고 졸업인력의 근무역량에 따른 직무만족도에 관한 연구

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원
융합기술학과
기술전략전공
고 문 봉

사회의 발전과 경쟁이 치열해지고 경제 환경의 변화에 따라 인력수요가 증가하고 있으나 그럼에도 불구하고 산업인력의 공급체계가 수요에 대한 적절한 대응이 이루어지지 못함에 따라 인력 문제가 발생하고 있다, 또한 고학력화와 소득 증대에 따른 근로자 의식변화 및 생산직 취업 기피에 의한 중소기업의 인력 부족 현상은 더욱 심화되고 있다.

특히 우리나라 청년층의 실업률은 전체 실업률과 비교할 경우 2배 이상 높으며 고용률은 40% 수준에 머무르고 있는 실정이다. 이러한 배경에는 취업자의 고학력화가 가장 큰 원인으로 보고 있으며 우리나라의 대학 진학률이 세계 최고 수준이라는 점을 들 수 있다. 대학진학률은 세계 최고 수준이지만 막상 대학 졸업자가 갈만한 일자리는 제한적인 상황에서 진학률만 높게 되어 취업할 곳을 찾지 못하게 되어 취업률이 낮아지는 상황에서 특성화고 및 마이스터고 정책으로 취업률을 올리고 학업을 원할 경우 진학이 가능한 특성화고 및 마이스터고 정책은 대단히 중요한 정책이라 할 수 있다.

정부의 기업의 인력난 해소 및 고졸자 취업난 해소의 목적에 의해 실행되고 있

는 특성화고 및 마이스터고 정책의 시행에 따라 특성화고 및 마이스터고 졸업인력이 양성되고 있으며 정책 시행 목적에 따라 많은 특성화고 및 마이스터고 졸업생이 기업으로 취업하여 근로하고 있다. 그러나 고졸 전체 인력들에 대한 연구나 특성화고 및 마이스터고 인력들의 교육 커리큘럼에 대한 많은 선행 연구가 진행되어 왔으나 해당 특성화고 및 마이스터고 졸업 출신의 취업 인력에 대한 연구가 진행되어지지 않아 기존의 연구 및 기존 인적관리 방안에 따라 해당 인력에 대한 인적 관리 및 교육이 진행되어 지고 있는 실정이다. 이에 따라 본 연구에서는 특성화고 및 마이스터고 출신 인력에 대한 근무역량을 분석하고 직무만족도와 상관관계에 대하여 관련성을 연구하여 특성화고 및 마이스터고 출신 인력에 대한 인적 관리에 대해 시사점을 제공하고자 한다.

본 연구를 위하여 직무만족도 및 마이스터고 등 선행 논문 및 연구보고서 등의 문헌 조사를 선실시하였고, 특성화고 및 마이스터고 졸업 출신 인력을 대상으로 근로자의 근무역량 및 직무만족도에 대한 설문조사를 실시하였다.

특성화고 및 마이스터고 졸업 출신 인력의 근무역량과 직무만족도를 조사하기 위하여 근무역량을 기술역량, 대인관계역량, 태도역량 세 가지로 구분하여 인식도와 타당도, 신뢰성 분석을 실시하였고, 직무만족도는 동료요인, 성장요인, 보상요인, 상사용인, 업무요인으로 다섯 가지로 구분하여 인식도와 타당도, 신뢰성 분석을 실시하여 근무역량과 직무만족도간의 관계에 대하여 다중회귀분석을 실시하여 이들 간의 관련성을 분석하였다.

실증분석 결과 첫째, 근무역량은 인식정도가 높게 나왔으며 대인관계역량과 태도역량이 근무역량 전체 평균에 비해 높게 나왔다. 둘째, 직무만족도는 동료요인과 상사용인이 전체 직무만족도보다 높은 것으로 나타나 동료요인과 상사요인이 직무만족도에 많은 영향을 미치는 것을 확인 할 수 있었다. 셋째, 근무역량에 따른 직무만족도는 근무역량이 높을수록 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 근무역량 중 기술역량은 직무만족도 다섯 가지 요인 중에서 업무요인에 대해서 정(+)의 유의한 영향이 있었고, 태도역량은 직무만족도의 상사용인에 대해서 정(+)의 유의한 영향이 있음을 확인 할 수 있었다. 근무역량 중에서도 대인관계역량은 직무만족도 다섯 가지 요인 전부에 대하여 정(+)의 유의한 영향을 나타냈다. 이는 직무만족도는 대인관계에 매우 밀접한 연관이 있음을 나타내는 결과라

고 분석된다.

본 연구의 결과를 통해 특성화고 및 마이스터고 졸업인력의 대인관계역량이 직무만족도 모든 용인에 영향을 주는 것으로 분석됨에 따라 특성화고 및 마이스터고 인력의 직무만족도를 올리기 위한 하나의 방안으로 대인관계역량을 강화시키는 것이 중요하다고 할 수 있다. 이를 위해서 기업에서는 특성화고 및 마이스터고 졸업인력을 채용 및 인적자원을 관리함에 있어 근무역량 중 대인관계역량을 강화할 수 있도록 차별화된 지원 및 교육이 필요하다. 또한 근무역량 중 하나인 기술역량 또한 본 연구에서 다른 요인에는 영향을 미치지 못하였지만 업무요인에는 유의한 영향을 미치기 때문에 업무 만족도를 강화하기 위해서는 기술역량을 강화하기 위한 꾸준한 기술 개발 교육 지원도 함께 이루어 질 필요가 있다.

【주요어】 특성화고, 마이스터고, 근무역량, 직무만족도, 중소기업



목 차

I. 서 론	01
1.1 연구의 목적	01
1.2 연구의 범위와 방법	03
II. 이론적 배경	04
2.1 중소기업의 인력난과 고졸 취업난 문제	04
2.1.1 중소기업의 인력난	04
2.1.2 고졸 취업난	07
2.2 고졸자의 경제활동 현황	07
2.3 중소기업의 인력 채용 정책	14
2.4 특성화고 및 마이스터고 의의	15
2.5 특성화고 및 마이스터고 채용 현황	17
2.6 직무만족도	21
2.6.1 직무만족의 개념	21
2.6.2 직무만족의 중요성	24
2.6.3 직무만족 이론	25
III. 연구설계	27
3.1 연구모형 및 가설	27

3.1.1 근무역량과 직무만족도(동료요인)	27
3.1.2 근무역량과 직무만족도(성장요인)	28
3.1.3 근무역량과 직무만족도(보상요인)	28
3.1.4 근무역량과 직무만족도(상사요인)	29
3.1.5 근무역량과 직무만족도(업무요인)	30
3.2 변수 정의 및 측정 항목	30
3.2.1 근무역량의 특성 변수	31
3.2.2 직무만족도의 요인 분석	32
3.3 분석대상 및 분석 방법	34
3.3.1 분석 대상	34
3.3.2 분석 방법	34

IV. 연구결과 35

4.1 표본의 일반적 특성	35
4.1.1 인구 통계적 특성	35
4.1.2 근무역량에 대한 인식	37
4.1.3 일반적 특성에 따른 근무역량 차이	37
4.1.4 직무만족도에 대한 인식	44
4.2 타당도 분석	45
4.3 신뢰도 분석	46
4.4 상관관계	47
4.5 회귀분석	48
4.5.1 근무역량 / 동료요인 간의 회귀분석	48
4.5.2 근무역량 / 성장요인 간의 회귀분석	49
4.5.3 근무역량 / 보상요인 간의 회귀분석	50
4.5.4 근무역량 / 상사요인 간의 회귀분석	51
4.5.5 근무역량 / 업무요인 간의 회귀분석	52

4.6 가설의 검증	53
V. 결 론	56
5.1 연구 결과의 요약	56
5.2 연구의 시사점 및 한계	57
 참고문헌	 59
 부록: 설문지	 64
ABSTRACT	70



【 표 목 차 】

<표 1> 업종별 인력부족률(2009)	06
<표 2> 특성화고 취업률 및 진학률(2011-2013)	07
<표 3> 특성별 경제활동상태(2013)	08
<표 4> 현재 일자리 진출분야(산업대분류)(2013)	09
<표 5> 현재 일자리 진출분야(중분류)(2013)	11
<표 6> 현재 일자리 만족도(2013)	12
<표 7> 고졸자의 규모 변화	13
<표 8> 국가 지원 정책	15
<표 9> 전국 초/중/고 학교 현황(2013)	17
<표 10> 지역별 학교수/학급수/학생수 현황(2013)	18
<표 11> 특성화고 취업률 및 진학률	19
<표 12> 마이스터고 취업률 및 진학률	20
<표 13> 직무만족의 정의	23
<표 14> 설문지의 근무역량	31
<표 15> 설문지의 직무만족도	33
<표 16> 표본의 인구 통계적 특성	36
<표 17> 근무역량 인식 분석	37
<표 18> 성별에 따른 근무역량 분석	38
<표 19> 지역에 따른 근무역량 분석	39
<표 20> 계열에 따른 근무역량 분석	40
<표 21> 기업규모에 따른 근무역량 분석	41
<표 22> 근무부서에 따른 근무역량 분석	42
<표 23> 직급에 따른 근무역량 분석	43
<표 24> 근속년수에 따른 근무역량 분석	44
<표 25> 직무만족도 인식 분석	44
<표 26> 요인 분석 결과	46
<표 27> 근무역량과 직무만족도 문항구성 및 신뢰도	47

<표 28> 상관관계 분석 결과	48
<표 29> 대인관계역량 - 동료요인간 회귀분석 결과표	49
<표 30> 대인관계역량 - 성장요인간 회귀분석 결과표	50
<표 31> 대인관계역량 - 보상요인간 회귀분석 결과표	51
<표 32> 대인관계역량 - 상사요인간 회귀분석 결과표	52
<표 33> 대인관계역량 - 업무요인간 회귀분석 결과표	53
<표 34> 가설검증결과 요약	55



【 그림 목 차 】

<그림 1> 근무역량과 직무만족도(동료요인)	27
<그림 2> 대인관계역량과 직무만족도(성장요인)	28
<그림 3> 태도역량과 직무만족도(보상요인)	29
<그림 4> 태도역량과 직무만족도(상사요인)	29
<그림 5> 태도역량과 직무만족도(업무요인)	30



I. 서론

1.1 연구의 목적

사회의 발전과 경쟁이 치열해지고 경제 환경의 변화에 따라 인력수요가 증가하고 있으나 그럼에도 불구하고 산업인력의 공급체계가 수요에 대한 적절한 대응이 이루어지지 못함에 따라 인력 문제가 발생하게 되며, 또한 고학력화와 소득증대에 따른 근로자 의식변화 및 생산직 취업 기피에 의한 중소기업의 인력 부족 현상은 더욱 심화되고 있다(강호길, 2006).

우리나라 중소기업의 경우 핵심인재의 확보 및 양성에 있어 여러 어려움을 겪고 있다. 첫째로, 우리나라 중소기업의 경우 근본적 인력난을 겪고 있으며, 둘째 인력을 확보 확보할 경우 인적 자원에 대한 관리가 체계적이지 못하다. 능력과 성과에 대한 보상, 교육, 직무전환 등의 체계가 정교하게 구축되지 못하고 이에 따라 핵심인재의 유출이 이루어질 수 있다. 셋째, 인적 자원 개발의 체계가 미약하다. 교육 및 인재양성으로 인적 자원의 개발이 이루어 져야 하나 생산차질에 대한 우려로 인재양성에 대한 투자가 이루어지지 못하고 있다. 이러한 상황으로 인적자원관리와 인력난의 문제로 기업에서는 어려움을 겪고 있어 핵심인재 확보 및 양성전략이 제시되고 있다(유근현, 2005).

우리나라 청년층의 실업률은 전체 실업률과 비교할 경우 2배 이상 높으며 고용률은 40% 수준에 머무르고 있다. 이러한 배경에는 취업자의 고학력화가 가장 큰 원인으로 보고 있다. 특히 우리나라 대학진학률은 세계 최고 수준으로 대학 졸업자가 갈 만한 일자리는 제한적인 상황에서 진학률만 높게 되어 취업할 곳을 찾지 못하게 되어 취업률이 낮아지는 상황에서 특성화고 및 마이스터고 정책으로 취업률을 올리고 학업을 원할 경우 진학이 가능한 특성화고 및 마이스터고 정책은 대단히 중요하다(채창균외 5명, 2012).

이는 많은 청년 취업자들이 대학에 진학함에 따라 너무 많은 고학력자가 배출되어 현재 학력보다 낮은 학력을 요구하는 취업 자리에 취업하는 과잉교육 현상이 일어남에 따른다(김주섭, 2005, 재인용).

급격한 환경의 변화 및 기술 변화에 따라 다양한 조직과 작업방식이 나타나

고 이에 따라 기업 경쟁력을 강화하는 방안으로 근로자 역량의 필요성이 꾸준히 강조되고 있으며 근로자의 현재 역량과 더불어 미래 변화에 적응하고 새로운 능력 개발을 할 수 있는 역량이 중요시 되고 있다(김종표, 2006).

조직구성원의 대표적 직무태도로서 직무만족이 있다.(Ng & Feldman, 2010) 또한 직무만족은 개인과 조직의 성과와 직접적인 관련이 있으며(Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001; Ng & Feldman 2008), 직무만족도가 높은 근로자는 직무환경에 긍정적인 태도를 갖고 높은 성과를 창출하게 된다. 조직과 근로자 개인의 성과에 밀접한 영향관계가 있어 직무만족에 대한 연구가 활발하게 이루어지고 있다(이정의, 2011).

직무만족은 직무수행 능력에 긍정적인 영향을 주어 조직성과를 높이기도 하고(Judge et al., 2001), 이직의사에 부정적 영향을 주기도 한다(김상욱, 유홍준, 2001).

직무만족의 정도와 는 조직에 있어 조직의 효과성과 운영을 평가하는 중요한 기준이 되며, 우수한 역량과 동기 부여된 인적 자원은 조직의성과 및 개인의 목표에 중요한 영향을 미치고, 조직 내 구성원의 직무환경 및 직무에 있어 긍정적인 평가 상태에 있는 것이 조직구성원과 조직 운영 및 발전에 중요하다. 또한 직무만족은 조직 성과와 개인의 목표 달성에 영향을 주는 요인이므로 경영자는 구성원의 욕구내용과 특성을 이해하여 직무 불만족 요인을 제거하여 조직생활을 함에 있어 긍정적인 상태를 가질 수 있도록 유도하는 것이 중요하다(최경진, 2006, 박호득, 2007).

정부의 기업의 인력난 해소 및 고졸자 취업난 해소의 목적에 의해 시행되고 있는 특성화고 및 마이스터고 정책의 시행에 따라 특성화고 및 마이스터고 졸업인력이 양성되고 있으며 정책 시행 목적에 따라 많은 졸업생이 기업으로 취업하여 근로하고 있다. 그러나 해당 인력들의 교육 커리큘럼이나 기존 인력들에 대한 많은 선행 연구가 진행 되고 있으나 해당 인력들에 대한 연구가 진행되어지지 않아 기존의 연구 및 기존 인적관리 방안에 따라 특성화고 및 마이스터고 졸업 출신의 취업 인력에 대한 인적 관리 및 교육이 진행되어지고 있는 실정이다. 이에 따라 본 연구에서는 특성화고 및 마이스터고 출신 인력에 대한 근무역량을 분석하고 직무만족도와의 상관관계에 대하여 관련성을

연구 하고자 한다.

1.2 연구의 범위와 방법

본 연구를 위하여 직무만족도 및 마이스터고 등 선행 논문 및 연구보고서 등의 문헌 조사를 실시하였고, 특성화고 및 마이스터고 졸업 출신 인력을 대상으로 근로자의 근무역량 및 직무만족도에 대한 설문조사를 실시하였다.

특성화고 및 마이스터고 졸업 출신 인력의 근무역량과 직무만족도를 조사하기 위하여 근무역량을 기술역량, 대인관계역량, 태도역량 세 가지로 구분하여 인식도와 타당도, 신뢰성 분석을 실시하였고, 직무만족도는 동료요인, 성장요인, 보상요인, 상사요인, 업무요인으로 다섯 가지로 구분하여 인식도와 타당도, 신뢰성 분석을 실시하여 근무역량과 직무만족도간의 관계에 대하여 다중회귀분석을 실시하여 이들 간의 관련성을 분석 하였다.



II. 이 론 적 배 경

2.1 중소기업의 인력난과 고졸 취업난 문제

2.1.1 중소기업의 인력난

중소기업의 인력난은 급작스레 나타난 것이 아닌 지속적으로 문제제기가 되어 왔다.

중소기업의 인력난 발생요인에 대해 다양한 연구가 있어왔다. 인력난 발생요인으로 근로자에 내재된 요인과 기업자체의 요인 그리고 사회적 용인으로 구분하여 근로자 입장에서 힘든 일을 기피하거나 기업입장에서 저임금으로 인력을 고용하고 열악한 작업환경에서 근무하며, 사회적으로는 기피직업에 대한 편견과 멸시가 인력난을 더욱 제약하는 용인으로 작용한다(이희범, 2003)

다른 요인으로서 인력의 미스매치가 요인으로도 보이고 있다. 그 중 하나는 숙련의 불일치로 공급자 중심의 인력 양성으로 취업자의 직무능력이 중소기업 현장 수요와 괴리가 생김으로서 인력의 고학력화가 일어나고, 안정적인 직장에 대한 인력 쏠림 현상이 나타난다. 인력의 고령화로 인한 핵심근로인력이 감소하게 되는 현상 또한 나타나게 된다. 이러한 현상의 누적과 향후 베이비부머의 은퇴와 낮아지는 출산율에 인한 청년인력의 감소로 인하여 이러한 현상은 더욱 심화될 것으로 보인다(정삼철, 2013).

우리나라 중소제조업의 인력 부족률은 9.6%로 만성적인 인력난을 겪는 것으로 나타났다. 즉, 1~5인 기업의 인력 부족률이 26.2%, 6~10인 기업의 인력 부족률은 20.1%로 기업규모가 작으면 작을수록 인력 부족현상이 더욱 심하여 전체 인력 부족률을 상향시키는 것으로 나타났다.¹⁾

직종간의 차이를 보았을 경우, 사무직의 인력 부족률은 3.0%이지만 생산직에서는 20.9%로 16.1%의 차이를 보이며 생산직의 인력부족 현상은 사무직에 비해 매우 심각한 것으로 나타났다.

이러한 중소제조업이 인력을 고용하고 싶어도 고용하지 못하는 원인으로는

1) 중소기업중앙회, 2013년, 중소기업 인력 실태조사

높은 취업준비도를 가짐으로써 임금과 복지수준을 맞출 수 없다는 이유가 52.6%로 가장 높았으며, 장래성 및 근무환경이 열악하여 이직률이 높다고 나타났다.

2015년 취업포털 사이트가 조사한 ‘일하고 싶은 중소기업의 조건’에 대한 설문조사 결과 ‘중소기업의 정보를 찾는데 어려움을 겪고 있는가?’에 대한 물음에 구직자의 85.71%는 ‘그렇다’라고 답하며 ‘어떤 정보를 찾는데 어려움을 느끼는가?’ 라는 질문에는 ‘채용 및 입사관련 자료가 부족하다’라고 답하였고, ‘기업 성장가능성의 판단이 어렵다’, ‘기업의 홍보가 부족하다’, ‘기업 홈페이지에 자료가 불충분하다’, ‘사업군이 생소하다’라는 응답이 나타났다.

구직자가 중소기업에 대한 정보를 얻는 곳은 취업포털 사이트가 92.86%로 압도적으로 높은 값을 보였으며 다음으로 카페 및 블로그 등의 취업 커뮤니티가 4.76%로 그 다음을 이었다. 구직자들은 ‘중소기업 취업에 불안함을 느낀 적이 있는가’라는 물음에 80.95%는 ‘그렇다’라고 답하며 중소기업의 입사 전후 불명확한 근로 기준, 불투명한 비전, 낮은 연봉과 임금 체불, 낮은 복리후생, 경기 불황으로 인한 회사 불안정, 인지도 낮은 회사에 대한 자부심 부족으로 불안함을 느낀다고 하였으며 이러한 이유에 의해 중소기업보다는 대기업을 선호하는 것으로 조사되었다.

<표-1>의 업종별 인력 부족률을 살펴보게 되면 연구직과 기술직이 각각 4.79%, 3.35%로 가장 인력 부족률이 높은 것으로 나타났으며 가장 많은 인력이 부족한 업종은 제조업으로 59,015명이 부족한 것으로 조사되었다.

이는 제조업이 상대적으로 많은 기업이 있기 때문으로 분석된다.

종업원 수별 인력 부족률을 살펴보게 되면, 49인 이하의 종업원 수를 가진 기업이 인력부족이 심한 것으로 나타났다. 이는 대기업에 비해 상대적으로 복지 및 기타 처우가 낮고 취업자의 눈높이가 높다는 것을 반증 하는 결과라고 할 수 있다.

<표-1> 업종별 인력부족률(2009)

(단위 : 명, %)

구분		계	종업원수별					
			5~9인	10~19인	20~49인	50~99인	100~199인	200~299인
제조업 전체	부족 인원수	59,015	15,971	16,156	17,019	6,044	3,148	677
	부족률	2.75	3.69	3.54	3.00	1.92	1.17	0.65
사무 관리직	부족 인원수	8,248	28,233	2,165	2,083	775	285	117
	부족률	1.47	2.09	1.73	1.47	1.02	0.47	0.50
연구직	부족 인원수	3,572	1,309	953	938	286	62	24
	부족률	4.79	8.23	5.68	5.13	2.37	0.79	0.65
기술직	부족 인원수	8,192	2,884	2,127	963	598	514	106
	부족률	3.35	4.53	3.67	3.14	2.07	2.38	1.10
기능직	부족 인원수	15,492	3,888	3,760	5,878	1,261	566	140
	부족률	3.04	4.03	3.5	4.36	1.7	0.77	0.6
단순 노무직	부족 인원수	20,970	4,432	6,415	5,406	2,826	1,625	267
	부족률	3.12	4.03	4.79	2.88	2.56	1.77	0.69
서비스 종사자	부족 인원수	221	79	41	52	29	10	9
	부족률	1.36	2.58	1.26	1.2	1.41	0.38	0.98
판매직	부족 인원수	2,319	556	695	698	269	86	15
	부족률	3.40	6.10	5.87	3.79	2.23	0.74	0.29

(중소기업청, 2009년 중소기업실태조사 직종별 인력부족률 전망)

2.1.2 고졸 취업난

<표-2>의 특성화고 취업률 및 진학률을 살펴보면 특성화고의 취업률은 2011년 21.2%에서 2012년 38.9%, 2013년 40.9%로 2012년 대비 2013년에는 18.9%가 증가 하였다. 이에 따라 진학률은 2011년 68.67%에서 2013년에는 17.2%가 감소한 41.4%를 나타내고 있다.

마이스터고의 취업률은 2011년 29.4%, 2012년 38.7%, 2013년에는 74.1%로 2011년 대비 44.7%가 증가하였다. 진학률은 2011년 60.2%에서 46.3%가 감소한 13.9%를 나타내고 있다.

이는 특성화고 및 마이스터고에 입학한 학생이 대학에 우선 진학하여 취업하는 것이 아닌 취업을 하거나 취업을 하고 난 후 대학에 다시 진학목표로 하는 취업난이라고 일컬어지는 현 세대를 반영하는 결과라고 볼 수 있다.

<표-2> 특성화고 취업률 및 진학률(2011-2013)

구분	2011	2012	2013
특성화고 취업률	21.2%	38.9%	40.9%
특성화고 진학률	68.6%	50.2%	41.4%
마이스터고 취업률	29.4%	38.7%	74.1%
마이스터고 진학률	60.2%	44.5%	13.9%

(한국직업능력개발원, 각연도, 교육부, 특성화고/종합고/마이스터고 편람)

2.2 고졸자의 경제활동 현황

<표-3>의 특성별 경제활동상태를 통해 고졸자의 경제활동 인구를 살펴보게 되면 2013년 기준 전체 56,024명 중 77.4%가 취업하여 경제활동을 하고 있으며, 이중 남성은 74.5%, 여성은 81%로 나타난다. 전공유형별로는 상업계열 76.7%, 공업 89%, 기타 81%로 공업계열에서 상대적으로 높은 취업률을 보인다.

지역별로 구분하여 보면 수도권이 80.3%로 가장 높고 영남권 76.7%, 중부권 73.2%, 호남권 72.6% 순으로 나타난다. 더불어 중부권과 호남권의 인원의 두 배

수 정도인 수도권과 영남권이 경제활동인구 비율도 함께 높음을 볼 수 있다.

<표-3> 특성별 경제활동상태(2013)

(단위:명,%)

구분		경제활동인구		비경제활동인구	전체
		취업자	실업자		
전체		77.4	6.2	16.5	56,024
성별	남성	74.5	6.31	19.4	31,168
	여성	81	6.3	12.7	24,856
전공유형별	상업	76.6	6.4	17.0	48,767
	공업	89	2.5	8.5	3,202
	기타	81	5.9	13.2	8,388
시도별	수도권	80.3	5.2	14.5	17,314
	중부권	73.2	8.3	18.6	7,354
	호남권	72.6	6.4	21.1	7,593
	영남권	76.6	6.3	17.1	15,375

(한국고용정보원, 2013년, 고졸자 취업진로조사 기초분석보고서)

<표4>의 현재 일자리를 산업대분류로 구분하여 18개 정도로 나누어 봤을 때 2013년 기준으로 고등학교 졸업생 총인원 43,351명 중 가장 높은 일자리 진출분야는 제조업으로서 42.3%의 비율을 가지고 있다. 이는 제조업을 포함한 상위 3개 분야를 제외한 다른 산업의 합보다 높은 결과로서 제조업에 많이 치중되었음을 볼 수 있다.

제조업의 뒤를 이어 도매 및 소매업이 12.0%, 숙박 및 음식점업이 8.2% 순으로 나타난다. 남녀 성별로 구분할 경우 역시 가장 높은 비율은 제조업으로서 남성 49.9%, 여성 33.4%를 나타내고 있다. 남성의 경우 제조업을 제외한 나머지의 순위는 숙박 및 음식점업 10.2%, 도매 및 소매업이 8.9% 순으로 나타나며, 여성의 경우 도매 및 소매업이 15.5%, 전문, 과학 및 기술 서비스업이 6.1%를 나타낸다.

전공유형별에서도 제조업이 상업 40.5%, 공업 36.9%, 기타 70.8%로 모든 유형에서 가장 높게 나타났다.

현재 일자리 진출 분야를 산업 별로 보게 되면, 제조업이 49.8%로 가장 높으며 그 뒤를 도매 및 소매업(12.9%), 숙박 및 음식점업(12.1%) 순으로 나타난다. 성별로 나누어 보게 되면, 남성과 여성은 각각 48.1%, 51.4%를 나타내는 제조업에 몰려있다. 제조업을 제외한 나머지는 남성은 숙박 및 음식점업(17.2%), 여성은 도매 및 소매업(14.1%)을 나타내며 그 뒤로 나타났다. 전공유형별에서도 제조업이 모든 유형에서 가장 높게 나타났으며 상업에서는 도매 및 소매업(14.7%)이, 나머지 유형에서는 전문, 과학 및 기술 서비스업에서 6.1%로 가장 높게 나타나는 것을 볼 수 있다. 제조업을 제외한 다른 산업에서는 상업과 공업 전공유형에서는 도매 및 소매업이 각각 12.3%, 17.3%, 기타 전공유형에서는 교육 서비스업이 6.9%로 높게 나타났다.

<표-4> 현재 일자리 진출분야(산업대분류)(2013)>

(단위 :%)

산업대분류	전체	성별		전공유형별		
		남성	여성	상업	공업	기타
인원수	43,351	23,221	20,130	37,350	3,150	2,851
농업, 임업 및 어업	0.3	0.3	0.3	0.3	—	—
제조업	42.3	49.9	33.4	40.5	36.9	70.8
전기, 가스, 증기 및 수도사업	1.2	1.8	0.5	0.9	—	6.3
하수/폐기물처리/원료재생/ 환경복원업	0.1	0.2	0.1	0.1	—	—
건설업	2.9	4.5	1.1	3.1	1.0	2.8
도매 및 소매업	12.0	8.9	15.5	12.3	17.3	1.7

운수업	1.9	1.5	2.3	1.8	4.2	0.6
숙박 및 음식점업	8.2	10.2	5.8	8.4	11.5	1.1
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	3.4	2.8	4.1	3.5	1.1	4.6
금융 및 보험업	5.5	1.6	10.0	5.9	5.6	—
부동산업 및 임대업	1.3	1.5	1.0	1.4	0.4	0.9
전문, 과학 및 기술 서비스업	4.2	2.5	6.1	4.5	3.2	1.1
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	5.0	5.0	5.0	5.3	5.0	0.4
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	1.6	1.7	1.5	1.7	2.0	0.1
교육 서비스업	1.7	1.5	1.8	1.3	1.6	6.9
보건업 및 사회복지 서비스업	2.9	0.6	0.7	3.2	2.7	0.3
예술/스포츠 및 여가관련 서비스업	2.4	2.8	1.9	2.5	2.4	0.2
협회/단체, 수리 및 기타 개인 서비스	3.2	2.7	3.8	3.2	5.2	2.0

(KOSIS 국가통계청, 2013년)

<표-5>의 직업군으로 분류하여 보면 전체 43,351명 중 29.1%가 경영/회계/사무 관련직에 종사하고 있으며 전기/전자 관련직이 14.9%로 그 다음을 차지하고 있다. 이는 여성의 45.4%가 경영/회계/사무 관련직에 종사함으로서 경영/회계/사무 관련직의 비율이 높아진 것으로 볼 수 있다. 성별에 따른 여성은 경영/회계/사무 관련직이 가장 높고 그 다음으로 13.4%를 차지하는 전기/전자 관련직이 높다. 남성의 경우 기계 관련직 17.6% 전기/전자 관련직 16.2%, 경영/회계/사무 관련직이 14.9%로 비슷한 비율로 세 가지 직업군이 높은 비율을 차지하고 있다. 전공유형별로 구분하여 보면 상업과 공업 두 유형에서 모두 경영/회계/사무 관련직이 29.6%, 26.9%로 가장 높으며 차순위로 상업에서는 전기/전자 관련직이

14.0%로 차순위를 차지하고 있으며, 공업에서는 영업 및 판매 관련직이 17.4%, 전기/전자 관련직이 17.0%를 차지하고 있다. 기타전공 유형에서는 28.0%를 차지한 기계 관련직이 가장 높은 비중을 차지하였다. 다음으로는 경영/회계/사무 관련직이 24.9%, 전기/전자 관련직이 23.4%를 차지하고 있다.

<표-5> 현재 일자리 진출분야(중분류)(2013)

(단위 :%)

직업중분류	전체	성별		전공유형별		
		남성	여성	상업	공업	기타
인원수	43,351	23,221	20,130	37,350	3,150	2,851
경영/회계/사무 관련직	29.1	14.9	45.4	29.6	26.9	24.9
금융/보험 관련직	3.9	0.8	7.4	4.1	4.5	—
교육 및 자연과학/사회과학 연구관련직	0.4	0.4	0.5	0.5	—	—
법률/경찰/소방/교도 관련직	0.1	—	0.1	0.0	—	—
보건/의료 관련직	1.6	0.3	3.1	1.7	1.1	—
사회복지 및 종교 관련직	0.3	0.1	0.7	0.4	—	—
문화/예술/디자인/방송 관련직	3.2	3.7	2.7	3.3	0.7	5.7
운전 및 운송 관련직	2.5	4.5	0.1	2.6	1.7	1.0
영업 및 판매 관련직	8.7	7.6	9.8	5.4	17.4	1.4
경비 및 청소 관련직	1.0	1.6	0.4	1.0	1.3	—
미용/숙박/여행/오락 스포츠 관련직	3.4	2.7	4.3	3.7	4.2	—
음식서비스 관련직	6.8	9.3	4.0	7.2	7.8	1.0
건설 관련직	1.5	2.7	—	0.7	0.8	0.5
기계 관련직	9.9	17.6	1.0	8.9	4.7	28.0
재료 관련직	3.0	5.2	0.4	2.8	2.4	5.8
화학 관련직	2.4	2.7	2.1	2.6	2.2	0.8
섬유 및 의복 관련직	0.3	0.4	0.2	0.3	0.2	—

전기/전자 관련직	14.9	16.2	13.4	14.0	17.0	23.4
정보통신 관련직	1.9	3.0	0.7	1.9	0.2	4.9
식품가공 관련직	1.0	0.7	1.3	1.0	1.4	0.2
환경/인쇄/목재/가구/ 공예 및 생산 단순직	3.8	4.9	2.4	3.7	5.0	2.1
농림어업 관련직	0.3	0.5	0.1	0.3	0.4	0.2

(KOSIS 국가통계청, 2013년)

일자리 만족도를 13가지 항목으로 나누어 봤을 때 성별과 전공유형에 관계없이
상사 및 동료와 관계와 고용안정성, 근무환경에서 높은 점수를 받음을 <표-6>을
통해 볼 수 있다.

<표-6> 현재 일자리 만족도(2013)

(단위 : 점)

구분	전체	성별		전공유형별		
		남성	여성	상업	공업	기타
임금 또는 소득	3.5	3.5	3.5	3.4	3.4	3.7
고용안정성	3.7	3.9	3.8	3.8	3.6	4.1
근무환경	3.7	3.9	3.8	3.8	3.7	4.0
근로근무시간	3.6	3.6	3.6	3.6	3.4	3.7
개인의발전가능성	3.4	3.4	3.4	3.4	3.3	3.7
상사 및 동료와 관계	4.0	4.0	4.0	4.0	3.9	4.1
복리후생제도	3.6	3.8	3.7	3.7	3.5	4.1
인사체계	3.2	3.2	3.2	3.2	2.9	3.6
일의 사회적 평판	3.4	3.6	3.5	3.5	3.5	3.8
일의 자율성과 권한	3.5	3.6	3.5	3.5	3.5	3.8
능력개발기회	3.2	3.3	3.3	3.2	3.2	3.8
업무 만족도	3.6	3.6	3.6	3.6	3.5	3.9
일자리 만족도	3.6	3.6	3.6	3.6	3.5	3.9

(KOSIS 국가통계청, 2013년)

<표-7>에서 보면 전체 고등학교 졸업자의 수는 1993년 약 72만 명에서 2013년 약 61만 명으로 약 11만 명 수준이 감소하였다. 취업률과 진학률은 1993년 각각 35.4%, 38.6%로 엇비슷한 수준을 나타내고 있었으나 2013년에는 취업률은 9.0%로 극감하였고, 진학률은 72.8%로 매우 급증하였다. 특성화고 역시 1993년 약 27만 명의 졸업생중 77.0%가 취업하고 10.3%가 진학하였으나 2013년에는 35.4%만이 취업하고 47.4%는 진학을 하는 것으로 나타났다. 일반계고 또한 약 45만 명 중 10.3%는 취업, 55.7%는 진학하였으나 2013년에 와서는 단 1.1%만이 취업하고 77.5%는 진학하는 등 1993년 대비 2013년에 취업률은 감소하고 진학률은 증가하는 것을 볼 수 있다.

<표-7> 고졸자의 규모 변화>

(단위 : 천명, %)

년도	고교전체			특성화고(구 실업계고)			일반계고		
	졸업	취업	진학	졸업	취업	진학	졸업	취업	진학
2013	613	55 (9.0)	446 (72.8)	141	50 (35.4)	67 (47.4)	489	5 (1.1)	379 (77.5)
2011	648	41 (6.3)	469 (72.5)	152	35 (23.4)	97 (63.7)	495	5 (1.1)	372 (75.2)
2009	576	28 (4.9)	472 (81.9)	151	25 (16.7)	97 (63.7)	424	3 (0.7)	360 (84.9)
2007	571	35 (6.2)	472 (82.8)	158	32 (20.2)	113 (71.5)	412	3 (0.9)	359 (87.1)
2005	569	52 (9.3)	467 (82.1)	170	47 (27.7)	115 (67.6)	399	5 (1.4)	352 (88.3)
2003	590	79 (13.4)	470 (79.7)	189	72 (38.1)	109 (57.6)	400	6 (1.7)	361 (90.2)
2001	736	143 (19.5)	518 (70.5)	270	130 (48.4)	121 (44.9)	465	12 (2.8)	397 (85.3)
1999	747	161 (21.6)	498 (66.6)	290	148 (51.0)	112 (38.5)	456	12 (2.8)	386 (84.5)
1997	671	193 (28.8)	403 (60.1)	273	177 (64.8)	79 (29.2)	397	16 (4.1)	323 (81.4)
1995	649	218 (33.6)	333 (51.4)	259	190 (73.4)	49 (19.2)	390	27 (7.1)	284 (72.8)
1993	722	256 (35.4)	278 (38.6)	272	209 (77.0)	27 (10.3)	449	46 (10.3)	250 (55.7)

(교육통계서비스(각연도))

2.3 중소기업의 인력 채용 정책

우리나라 중소기업의 인력 채용 지원 정책에 있어 크게 5가지로 구분하여 볼 수 있다. 그중 하나는 기업부설연구소에 대한 혜택으로 연구 및 인력개발비 준비금 손금산입으로 인력개발비의 세제 혜택을 주어 연구 인력에 대한 채용을 활성화 하는 것이다. 이와 같은 맥락으로, 일반연구-인력개발비 세액공제, 신성장동력산업 및 원천기술 연구-인력개발비 세액공제, 연구-인력개발설비투자 세액공제 등이 있고, 다른 세제 혜택으로 기업부설연구소용 부동산 지방세 면제, 연구개발용 수입자동차 취득세 면제, 연구전담요원 연구활동비 소득세 비과세 가 있다.

다른 지원 정책으로 관세 지원이 있으며, 산업기술 연구개발 물품에 대해서 관세를 지원하는 제도이다.

또한, 기업에서 가장 어려워하는 자금에 대한 지원 또한 있는데 국가연구개발사업 참여지원 제도 및 우수제조기술연구센터사업을 통하여 자금을 지원하는 제도이다.

기타 지원으로는 벤처확인 및 이노비즈 인증 등과 같은 것이 있다.

기업에 대한 인력 지원역시 존재하는데, 전문연구요원제도, 고급연구인력활용지원사업, 퇴직과학기술자 활용 중소기업 기술역량 확충사업, 해외 고급과학 두뇌 초빙활용사업 등이 있다.

<표-8> 국가 지원 정책

지원 구분	지원명
조세	연구 및 인력개발 준비금 손금산입
	일반연구-인력개발비 세액공제
	신성장동력산업 및 원천기술 연구-인력개발비 세액공제
	연구-인력개발 설비투자 세액공제
	기업부설연구소용 부동산 지방세 면제
	연구개발용 수입자동차 취득세 면제
	연구전담요원 연구활동비 소득세 비과세
관세	산업기술 연구개발 물품 관세지원
자금	국가연구개발사업 참여지원 제도
	우수제조기술연구센터사업
인력	전문연구요원제도
	고급연구인력활용지원사업
	퇴직과학기술자 활용 중소기업 기술역량 확충사업
	해외 고급과학 두뇌 초빙활용사업
기타	벤처확인 및 이노비즈 인증

(관련부처 홈페이지를 참고하여 재구성)

2.4 특성화고 및 마이스터고 의의

마이스터고란 유망분야의 특화된 산업수요와 연계하여 예비 마이스터(Young Meister)를 양성하는 특수목적고등학교로서 최고의 기술 중심 교육으로 예비 마이스터를 양성을 위해 ‘졸업 이후 우수기업 취업, 특기를 살린 군 복무, 직장 생활과 병행 가능한 대학교육’ 기회 제공을 특징으로 한다.

마이스터고는 산업수요 맞춤형 고등학교로 정의하고 있으며 구체적으로 ‘전문적인 직업교육의 발전을 위하여 산업계의 수요에 직접 연계된 맞춤형 교육과정 운영을 목적으로 하는 고등학교’로 제시되어 있다.²⁾

마이스터고의 학교 운영 방침은 다음과 같이 여섯 가지로 제시되고 있는데 첫째, 교장공모제로 학교장의 책임 있는 학교운영을 보장하고, 둘째, 현장 마이스터를 교장·교원으로 모시고 기업에서 요구하는 교육 및 실습 등을 운영하며, 셋째, 우수한 산업인력 양성을 위해 산업현장에서 필요한 교육 내용을 교육과정으로 개발하여 운영한다. 넷째, 해외연수·취업이 가능하도록 현지 외국인 교사 등을 초빙하여 실무 외국어 교육 제공하고, 다섯째, 교사와 학생간의 원활한 상호 작용과 체험중심의 수업 운영 등을 위해 1학급당 학생인원을 20명 내외로 구성한다. 여섯째, 실습시간에는 산업체 수준에 맞춘 시설·기자재를 활용하여 수업을 진행한다.³⁾

마이스터고는 각 지역별로 1~4개 내의 학교가 있으며, 2013년 기준 35개교가 약 16,000명의 학생, 2,160명의 교원으로 설립 운영되고 있다.⁴⁾

특성화고는 소질과 적성 및 능력이 유사한 학생을 대상으로 특정분야의 인재양성을 목적으로 하는 교육을 전문적으로 실시하는 고등학교이다.⁵⁾ 기존 실업계고교의 대안적 학교모형으로 영상제작, 관광, 통역, 금/은/보석 세공, 인터넷 멀티미디어, 공예, 디자인, 패션, 세무, 보건, 미용, 자동차, 만화, 애니메이션, 영상예술, 조리, 테크노과학, 디지털미디어, 게임, 물류유통, 금융, 경영 및 마케팅 등 다양한 분야에서 재능과 솔질이 있는 학생들에게 교육을 실시한다.⁶⁾

특성화고는 2013년 기준 470개교, 317,445명의 학생, 26,328명의 교원으로 설립 운영되고 있다.⁷⁾

2) 초·중등교육법시행령 제90조 제1항 제10호

3) 마이스터고 홈페이지 참조, http://www.meister.go.kr/jsp/w010/w_meister_info_L.jsp

4) 한국직업능력개발원, 2013년, 특성화고/종합고/마이스터고 편람

5) 초·중등교육법시행령 제91조 제1항

6) www.특성화고.com/about.php

7) 한국직업능력개발원, 2013년, 특성화고/종합고/마이스터고 편람

2.5 특성화고 및 마이스터고 인력 채용 현황

<표-9> 전국 초/중/고 학교 현황(2013)

학교급	학교수	학급수	학생수	교원수 ⁸⁾
초등학교	5,913	119,896	2,784,000	181,585
중학교	3,173	56,843	1,804,189	112,690
고등학교(전체)	2,322	59,405	1,893,303	133,414
마이스터고	34	782	15,728	2,082
특성화고	470	11,473	317,445	26,328
종합고	109	2,200	64,084	4,914
자율고	165	4,758	149,760	10,508
기타학교 ⁹⁾	250	382	47,704	8,871
계	11,658	236,526	6,529,196	436,560

(한국직업능력개발원, 2013년, 특성화고/종합고/마이스터고 편람)

전국 초중고 학교 현황에 따르면 총 11,658개교 중 고등학교 전체는 2,322개교이며, 그중 마이스터고와 특성화고는 각각 34개교 782학급 학생수 15,728명, 470개교 11,473학급 학생수 317,445명, 종합고는 109개교 2,200학급 학생수 64,064명, 자율고 165개교, 기타학교로 250개교가 설립 인가되어 운영되고 있다.

8) 교원수: 휴직교원 포함, 퇴직교원 및 시간강사 제외

9) 기타학교 : 특수학교, 공민학교, 고등공인학교, 고등기술학교, 각종학교, 방송통신중-고등학교

<표-10> 지역별 학교수/학급수/학생수 현황(2013)

시도별	마이스터고			특성화고			종합고		
	학교수	학급수	학생수	학교수	학급수	학생수	학교수	학급수	학생수
서울	3	74	1,515	71	1,958	50,768	-	-	-
부산	3	87	1,732	36	1,002	26,023	2	48	1,239
대구	1	45	884	18	650	18,997	-	-	-
인천	2	42	829	26	773	21,246	-	-	-
광주	1	12	239	10	335	10,952	2	86	2,801
대전	1	30	591	11	356	10,429	-	-	-
울산	2	42	942	9	267	8,494	-	-	-
세종	-	-	-	1	26	756	1	25	780
경기	2	50	952	66	2,042	62,332	45	1,026	31,463
강원	2	31	619	20	404	9,503	11	188	5,157
충북	3	46	958	23	517	15,354	-	-	-
충남	3	46	883	24	486	13,100	9	227	6,935
전북	2	72	1,427	26	481	12,808	17	258	6,458
전남	3	57	1,216	44	732	17,369	5	70	1,502
경북	4	109	2,177	47	640	16,859	6	83	2,375
경남	2	39	765	31	643	17,682	8	119	2,966
제주	-	-	-	7	161	4,773	3	70	2,388

(한국직업능력개발원, 2013년, 특성화고/종합고/마이스터고 편람)

마이스터고 및 특성화고, 종합고의 지역별 학교수와 학급수, 그리고 학생 수 현황을 보면 다음과 같다. 수도권(서울, 경기, 인천) 지역에 1/3이 몰려있으며 그 뒤로 부산이 마이스터 3개교, 특성화고 36개교, 종합고 2개교로 많은 비중을 차지하고 있고, 그 밖의 지역에서는 마이스터고 학교수 1~4, 특성화고 10~40 개교 로 비슷한 수준의 학급 및 학생수를 가지고 있다.

<표-11> 특성화고 취업률 및 진학률

시도	학교수	학생수	교원수	졸업자	취업대상자	취업자(%)	진학자(%)
서울	71	50,768	4,725	17,392	17,358	7,539 (43.4)	6,340 (36.5)
부산	36	26,023	2,246	8,478	8,425	3,902 (46.3)	3,645 (43.0)
대구	18	18,997	1,469	6,338	6,325	2,321 (36.7)	2,839 (44.8)
인천	26	21,246	1,786	7,169	7,160	3,350 (46.8)	2,441 (34.0)
광주	10	10,952	759	3,669	3,662	1,559 (42.6)	1,472 (40.1)
대전	11	10,429	789	3,177	3,158	1,250 (39.6)	1,171 (36.9)
울산	9	8,494	591	2,856	2,845	762 (26.88)	1,550 (54.3)
세종	1	756	61	258	258	79 (30.6)	104 (40.3)
경기	68	62,383	4,932	21,336	21,246	8,336 (39.2)	8,879 (41.6)
강원	20	9,503	948	2,914	2,906	760 (26.2)	1,406 (48.2)
충북	23	15,354	1,112	4,989	4,949	2,031 (41.0)	2,211 (44.3)
충남	24	13,100	1,039	4,180	4,147	1,842 (44.4)	1,606 (38.4)
전북	27	13,721	1,133	4,271	4,259	1,632 (38.3)	1,764 (41.3)
전남	41	18,023	1,626	5,756	5,715	2,143 (37.5)	2,654 (46.1)
경북	47	16,859	1,429	5,498	5,370	2,306 (42.9)	2,238 (40.7)
경남	31	17,682	1,451	5,924	5,881	2,842 (78.3)	2,580 (43.6)
제주	7	4,773	341	1,473	1,468	347 (23.6)	896 (60.8)
계	470	319,063	26,437	105,678	105,132	43,001 (40.9)	43,796 (41.4)

(한국직업능력개발원, 2013년, 특성화고/종합고/마이스터고 편람)

특성화고의 지역별 취업률을 살펴보면 서울 71개교에서 취업대상자 17,358명 중 7,539명이 취업하여 43.4%의 취업률을 보이며, 6,340명은 진학하여 36.5%의 진학률을 보이고 있다.

취업률이 가장 높은 지역은 48.3%의 취업률을 갖는 경남지역이며, 가장 낮은 지역은 강원지역으로 26.2%의 취업률을 보인다.

<표-12> 마이스터고 취업률 및 진학률(2013)

시도	학교수	학생수	교원수	졸업자	취업대상자	취업자(%)	진학자(%)
서울	3	1,515	200	493	493	341	58
부산	3	1,732	234	558	550	481	51
대구	1	884	131	290	290	261	3
인천	2	829	120	264	264	232	24
광주	1	239	44	72	72	70	—
대전	1	591	79	184	148	144	—
울산	2	942	118	469	466	157	222
세종	—	—	—	—	—	—	—
경기	2	952	126	282	282	266	2
강원	2	619	88	204	202	153	18
충북	3	958	114	306	301	168	68
충남	3	883	114	306	306	178	56
전북	2	1,427	184	458	453	388	23
전남	3	1,216	134	445	442	160	155
경북	4	2,176	291	715	672	588	65
경남	3	1,201	183	376	373	353	7
제주	—	—	—	—	—	—	—
계	35	16,164	2,160	5,422	5,314	3,940	752

(한국직업능력개발원, 2013년, 특성화고/종합고/마이스터고 편람)

35개교 마이스터고 중 가장 높은 취업률을 보이는 지역은 97.3%의 대전이며 가장 낮은 취업률을 보이는 곳은 전남지역으로 36.2%의 취업률을 갖는다. 앞서본 특성화고와 마이스터고의 취업률을 비교할 경우 마이스터고가 취업률이 2배수 이상이 높은 것으로 나타난다.

청년층 취업난 속에 중소기업의 인력난이라는 모순적인 현상을 극복하기 위해서는 청년층 취업준비능력이 문제에 관심을 가질 필요가 있다. 과도한 사교육과 입시경쟁으로 대학교육에 과잉투자가 이루어지게 되었고 이로 인하여 노동시장의 수요여건과 상관없이 많은 대졸인력이 무분별하게 배출되었고 대졸자들의 취업 준비도도 상승하게 되어 악순환이 되어버리는 현상이 나타났다. 이 악순환을 끊기 위해서는 대학졸자의 과잉공급 문제를 해결하고, 고졸자의 공급을 늘려서 중소기업의 인력난을 해결하여야 했고 이에 정부에서는 특성화고 및 마이스터고 육성정책을 실시하는 등의 노력을 기울이고 있다.

2.6 직무만족도

2.6.1 직무만족의 개념

직무만족에 관한 연구는 1935년 Hoppock에 의해 시작 되었으며, 직무만족에 대한 관심은 Hawthorne 시험 이후에 크게 부각되기 시작하였다. Mayo와 Roethlisberger 등에 의해 수행된 Hawthorne 공장의 실험결과는 인간을 기계로 보던 관점에서 경영의 효과를 증대시키던 종래의 과학적 관리방식으로부터 탈피하여 인간관계론적 입장에서 구성원들의 직무만족을 증대시킴으로써 직무수행을 효과적으로 달성할 수 있다는 점을 밝혔다(염미애, 2004).

인간이 조직 활동을 하면서 가장 중요하게 관심을 두고 있는 것 중에 하나가 바로 직무에 대한 만족여부이다. 직무에 대한 만족이 높은 수준의 사람은 직무환경에 대해 매우 긍정적인 태도(attitude)를 갖는 반면에 직무에 불만족하는 사람은 직무환경에 부정적인 태도를 갖는 것이 일반적이다. 따라서 조직의 생산성 향상은 조직 인력관리와 직접적으로 관계되며, 그 중에서도 구성원의 직무만족 정도는 중요한 영향력을 미친다. 직무만족에 관한 연구를 진행하

기 위해서는 먼저 직무만족의 무엇을 의미하고 있는가에 대한 명확한 개념을 규정하여야 할 것이다(김은화, 2006).

Hoppock R.(1935)은 직무만족이란 ‘자신이 직무에 만족한다고 말하게 하는 원인이 되는 심리적, 생리적, 환경적 상황의 조화’라고 정의 내렸으며, Smith H.(1955)는 직무만족이란 ‘각 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 좋고 나쁜 감정의 총화 또는 이러한 감정의 균형 상태에 기인되는 일련의 태도’라고 정의하였다(조윤희, 2014).

J. Arnold는 ‘개인이 자신의 직무에 대해 가지는 긍정적 정보의 양’으로 직무만족을 정의하고, 그 개인이 일반적으로 그 직무를 좋아하고, 큰 가치를 두며, 직무에 대해서 긍정적으로 생각하는 것을 의미한다. Edwin A. Locke는 ‘직무나 직무수행의 평가에서 오는 간결한 감정적 상태’라고 정의하였다(김은화, 2006).

만족이란 인식론적 입장에서 감정적인 반응이라 볼 수 있으며, 이 감정적 반응은 내적반응을 통해서 발견되어지는 사람의 정신적 과정이라 할 수 있다. 직무만족은 실제로 관찰할 수 없는 직무에 대한 감정적 반응이고, 개인이 기대하는 것과 실제 얻는 결과를 비교하여 결정되는 주관적인 개념이다. 학자들의 직무만족에 대한 연구를 구분해 보면 두 가지 측면으로 구분해 볼 수 있는데 첫째, 산업심리학적 측면에서 접근하는 직무만족은 종업원이 직무와 관련하여 가지는 감정적 상태로 개인의 감성, 신념, 태도 등의 심리적 상태를 직무만족으로 정의한다. Smith, McCormick, Tiffin 등 의 학자가 이에 속한다. 둘째, Porter, Lawler, Quinn이 중심이 되어 직무만족 관련하여 보상에 대한 인지수준을 기준으로 한 경제적 측면에서의 접근 그룹으로 나누어진다. 이는 직무만족의 개념을 개인의 담당 직무가 자신의 가치관이나 신념, 욕구 등과 얼마나 일치하는지의 여부와 임금, 동료, 작업환경 등에 대하여 얼마나 만족하는지 등을 나타내는 것이라고 할 수 있겠다. 즉 심리적 측면과 보상적 측면을 결합하여 이해될 수 있겠다(조윤희, 2014).

국내에서는 ‘개인이 지각하는 직무관련 욕구의 충족 정도에 의해서 생성되는 모든 감정을 포함하는 심적 상태’라고 노종희(2001)가 정의하였다. 곽의영(2003)은 직무에 대한 개인의 태도로서 개인이 자기의 직무에 대한 긍정적

느낌의 정도라 하였다(이순자, 2008).

유기현(1983)은 ‘개인의 태도, 가치, 신념, 요구 등의 수준이나 차원에 따라 직원이 직무와 관련시켜 갖게 되는 감정적 상태’라고 정의하고 있다.

한덕웅(1983)은 ‘직무만족도라는 개념은 작업자의 생산성과 관련해서 나타난 개념으로 직무를 수행하는 상태에서 얻게 되는 욕구 만족 수준에 따라 가지게 된 직무 동기가 직무 수행 효율성과 인과적 관련성을 갖는다는 개념에서 출발 한다’라고 하였다.

유민봉(1999)은 ‘직무만족은 바로 직무 자체 내지는 직무를 구성하는 여러 요소에 대하여 얼마나 흡족하게 또는 우호적으로 느끼고 있는지의 마음 상태를 말한다’라고 정의 내리고 있다.

이상 여러 학자들의 직무만족에 대한 개념을 정리하면 하기와 같은 표-9와 같다.

<표-13> 직무만족의 정의

국외 학자	주장
Hoppock	조직구성원들의 심리적, 생리적, 환경적 상황의 결합상태
Szilagyi & Wallace	개인이 직무자체, 급여, 감독 등 직무와 관련된 요소들에 대해서 갖는 일련의 태도
Locke	직무만족이란 개인이 자신의 직무 또는 직무를 통해서 얻은 경험을 평가할 결과로부터 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 정서상태
Beatty & Schnier	직무만족은 근로자의 직무 가치를 달서하고 촉진하는 것으로써 그의 직무에 대한 평가에서 얻어지는 즐거운 감정적 상태
McCormick & Tiffin	직무만족은 직무에서 체험된 또는 직무로부터 유래하는 욕구만족 정도의 함수
Smith	직무만족이란 각 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 호악감의 총화, 또는 이러한 호악감의 균형상태에서 기인되는 하나의 태도
Lawler	직무만족은 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도
Yoder	직속상관의 감독의 적절성, 개인직무 자체에 대한 만족도와 친밀성, 만족할 만한 조직목표와 제도의 효율성, 경제적, 사회/심리적 보상에 대한 만족도, 육체적/정신적인 건강의 정도
Milton	직무에 대한 만족과 불만족의 결과가 종업원의 퇴행, 작업성과 등 개인적 반응, 생산성이나 태업 등 조직에 대한 반응, 정치적 안정이나 국민총생산 등 사회적 반응

국내 학자	주장
노종희	개인이 지각하는 직무관련 욕구의 충족 정도에 의해서 생성되는 모든 감정을 포함하는 심적 상태
곽의영	직무에 대한 개인의 태도로서 개인이 자기의 직무에 대한 긍정적 느낌의 정도
유기현	개인의 태도, 가치, 신념, 요구 등의 수준이나 차원에 따라 직원이 직무와 관련시켜 갖게 되는 감정적 상태
한덕웅	작업자의 생산성과 관련해서 나타난 개념으로 직무를 수행하는 상태에서 얻게 되는 욕구 만족 수준에 따라 가지게된 직무 동기가 직무 수행 효율성과 인과적 관련성을 갖는다는 개념에서 출발
유민봉	직무만족은 바로 직무 자체 내지는 직무를 구성하는 여러 요소에 대하여 얼마나 흡족하게 또는 우호적으로 느끼고 있는지의 마음 상태

(선행 연구를 참고하여 재구성)

2.6.2 직무만족의 중요성

조직 구성원이 느끼는 만족여부는 조직의 성과에 중요한 의미를 갖게 된다. 직무만족은 개인이 직무에 대하여 가지는 태도와 감정적 상태로서 이러한 것들의 상호 복합적인 작용으로 인하여 개인 행위에 대한 여러 행위 변수가 성과에 영향을 줄 수 있다.

직무만족이 높은 사람은 적극적이며 열성적이고 활동적인 행동을 많이 하는 반면, 직무만족이 높지 않은 사람은 직무를 수행함에 있어 노력과 시간이 많이 투자 되며, 많이 사용하여도 그 성과가 미흡하게 나오기 때문에 직무만족은 현대에 있어 중요성이 실감되고 있다(신유근, 1987).

조직구성원의 직무만족도는 조직의 구속력과 일체감, 조직 관리와 운영을 평가하는 중요한 기준으로 이는 직무만족이 고정된 것이 아니고 외부요인에 의해 변화되는 조속변수의 특성을 가지는 것에 기인한다.

직무 만족은 능력이나 지식 또는 기술보다도 환경 의존적이며, 직무만족이 조직의 효과성에 영향을 미치고 외부의 자극에 의해 변화시킬 수 있다는 점에서 관리의 중요한 관심 분야가 되는 것이다. 따라서 현대의 인적자원관리 측면에서는 관리대상으로서가 아니라 근로자의 삶을 풍요롭게 하는 입장에서 직무만족 자체가 중요한 목표로 고려되고 있다(유민봉, 1999).

직무만족은 조직의 입장에서 볼 때 직무만족이 높으면 이직 및 결근율이 감소하고 이에 따른 생산성 증가의 효과가 발생하고, 또한 조직 외부의 입장에서 보게 되면 대부분의 시간을 직장에서 보내고 있는 현실에서 자기의 생활한 부분이 불만족스러우면 그것이 전이효과를 가져와 다른 부분에서도 불만을 느끼게 된다. 또한, 직무에 만족하는 사람은 열성적이고 적극적이며 활동적인 행동을 하지만 그 반대의 경우 불만을 느끼면 조직생활뿐만 아니라 가정생활, 심지어 사람 자체에 대한 거부반응을 나타나게 되는 상관관계가 있기 때문에 생동적이고 창의적이며 발전 지향적인 사무직원이 되기 위해서는 우수한 인력의 확보와 능력개발도 중요하지만, 이에 못지않게 그들의 직무의 욕과 직무만족도를 높이는 것이 매우 중요하다(김은화, 2006).

2.6.3 직무만족 이론

직무만족 이론은 동기부여를 시키는 요인에 대한 것으로 어떤 요인이 사람의 행동을 유발시키며, 또한 행동하지 않도록 하는가에 초점을 맞춘 이론으로 개인의 욕구 중에서 만족된 욕구와 만족되지 못한 욕구를 파악함으로써 동기를 설명한다. 과정이론은 동기의 요인이 어떤 상호작용 과정을 통하여 행동을 유발시키고 유지/강화하는가에 관심을 갖으며 그 과정을 밝히는 이론이다.

Maslow(1970)는 특별한 순서나 형태에 따라 나타는 인간 욕구의 다섯 가지 체계를 탐구하였다. 인간의 욕구는 하나의 욕구가 충족되게 되면 위계상 다음 단계에 있는 다른 욕구가 나타나게 되고, 그 충족을 새로이 요구하는 식으로 체계를 이루고 있다고 주장한다. 또한 가장 우선적으로 요구되는 욕구는 다음 단계에서 달성하려는 욕구보다 강하며, 그 욕구가 충분히 만족스럽게 충족되었을 때에 다음 단계의 욕구로 전이되어 그 충족을 요구한다(윤정일, 2007)

생리적 욕구(physiological needs)는 인간이 생존하는 데 가장 기본이 되는 욕구로서 신체적 물질적 욕구와 관련된다.

안전의 욕구(safety and security needs)는 안정되고 원만한 사회를 갈망하는 데서 오는 욕구로서 위험 및 위협으로부터 보호받고 싶고, 경제적 안정과 질서, 예측 가능한 환경의 선호 등으로 표현되는 욕구이다. 이 욕구는 특히 인간의 조직

생활과 관련하여 직장과 작업환경의 안정을 추구하는 것과 밀접하게 관련되어 있다.

사회적 욕구(belonging love and social activities needs)는 사회적응에 필요한 욕구로서 다른 사람과 만족할 만큼 잘 어울리고, 집단에 소속되며 우정이나 애정을 나누고 싶은 욕구 등을 들 수 있다.

존경의 욕구(esteem needs)는 다른 사람으로부터 크게 존경받고 싶은 욕구로서 자아의 욕구라고도 표현된다. 성취, 능력, 자신감에서 오는 자존심, 지위, 인정, 위엄, 칭찬 등과 같은 것으로 해서 다른 사람으로부터 존경을 받고 싶은 욕구이다.

자아실현의 욕구(self actualization or self fulfillment needs)는 한 개인이 자기가 원하는 바의 사람이 되고, 인생의 목표를 실현하고 자기의 잠재 가능성을 발휘하고 싶은 욕구로서 잠재성의 달성, 자기개발, 창의성, 자기표현을 최대한 하려고 하는 욕구이다.

교육조직에 Maslow이론을 적용할 때 다음과 같은 사항이 발견된다. 학교에서 높은 안전 욕구를 지닌 교직원들은 변화에 저항하고, 직업의 안정성을 추구하며, 연금제도 등에 많은 관심을 나타낸다. 또 교사들은 동료교사와의 관계, 비공식 집단, 교직원단체에의 가입, 학교의 구성원 등을 통해서 소속감을 느낀다. 존경에 대한 욕구는 교사들이 타인들로부터 자율성을 부여받고 존중받는 것을 추구하게 된다. 자아실현 욕구는 교사들이 잠재성을 최대한 발휘할 수 있도록 동기를 부여한다. Maslow는 자아를 실현하는 학생, 교사, 행정가들이 최고의 성과를 나타내기 때문에 학교조직은 가능한 가장 높은 수준의 욕구를 충족시킬 수 있게 해야 한다고 보았다. 최근 연구에서는 교사들의 안전의 욕구에 대한 결핍이 비교적 크게 증가되었다. 교사와 비교할 때 행정가는 자아실현의 욕구에 대한 결핍이 보다 높고 반면에 존경에 대한 욕구의 결핍은 더 적은 것으로 나타났다. 행정가와 교사들에게 공통적으로 결핍된 가장 큰 영역은 자율성의 욕구에 대한 충족이다.

III. 연 구 설 계

3.1 연구모형 및 가설

기업에서 근무하고 있는 특성화고 및 마이스터고 졸업 출신 근로자의 근무역량이 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위해 문헌연구와 조사연구 방법을 사용하였으며, 이를 위해 근무역량을 기술, 대인관계, 태도 3가지 요인으로 구분하였으며, 직무만족도는 5가지 요인으로 동료요인, 성장요인, 보상요인, 상사요인, 업무요인 으로 각각 설정하여 다음과 같은 모형으로 제시하였다.

3.1.1 근무역량과 직무만족도(동료요인)

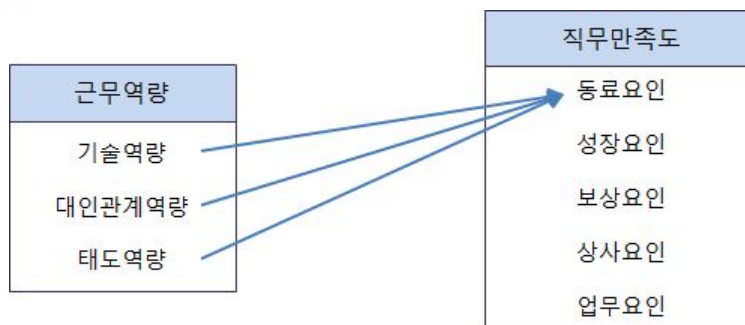
근무역량의 3가지 변수가 직무만족도의 동료요인에 미치는 영향을 확인하기 위하여 <그림-2>와 같은 연구모형을 설정 하였다. 이에 대한 가설은 다음과 같다.

가설1. 근무역량은 직무만족도(동료요인)에 있어 유의한 영향이 있다.

가설 1-1 기술역량은 동료요인에 유의한 영향이 있다.

가설 1-2 대인관계역량은 동료요인에 유의한 영향이 있다.

가설 1-2 태도역량은 동료요인에 유의한 영향이 있다.



<그림-1> 근무역량과 직무만족도(동료요인)

3.1.2 근무역량과 직무만족도(성장요인)

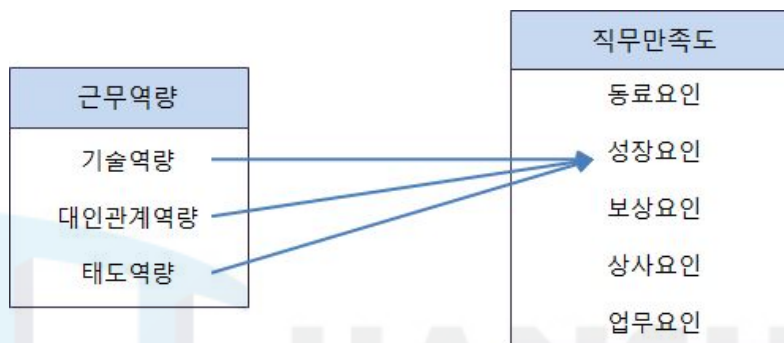
근무역량의 3가지 변수가 직무만족도의 성장요인에 미치는 영향을 확인하기 위하여 <그림-3>와 같은 연구모형을 설정 하였다. 이에 대한 가설은 다음과 같다.

가설2. 근무역량은 직무만족도(성장요인)에 있어 유의한 영향이 있다.

가설 2-1 기술역량은 성장요인에 유의한 영향이 있다.

가설 2-2 대인관계역량은 성장요인에 유의한 영향이 있다.

가설 2-2 태도역량은 성장요인에 유의한 영향이 있다.



<그림-2> 근무역량과 직무만족도(성장요인)

3.1.3 근무역량과 직무만족도(보상요인)

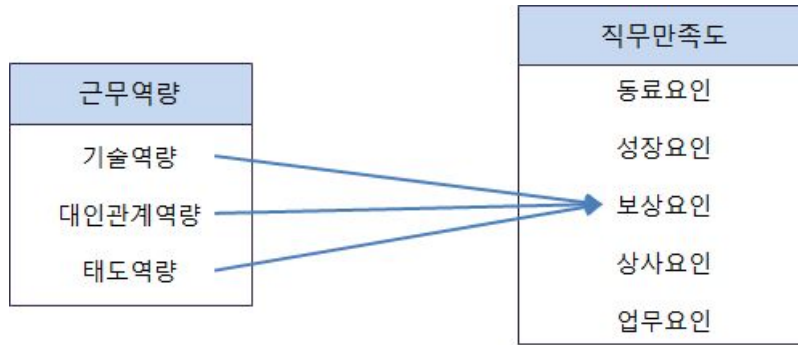
근무역량의 3가지 변수가 직무만족도의 보상요인에 미치는 영향을 확인하기 위하여 <그림-4>와 같은 연구모형을 설정 하였다. 이에 대한 가설은 다음과 같다.

가설3. 근무역량은 직무만족도(보상요인)에 있어 유의한 영향이 있다.

가설 3-1 기술역량은 보상요인에 유의한 영향이 있다.

가설 3-2 대인관계역량은 보상요인에 유의한 영향이 있다.

가설 3-2 태도역량은 보상요인에 유의한 영향이 있다.



<그림-3> 근무역량과 직무만족도(보상요인)

3.1.4 근무역량과 직무만족도(상사요인)

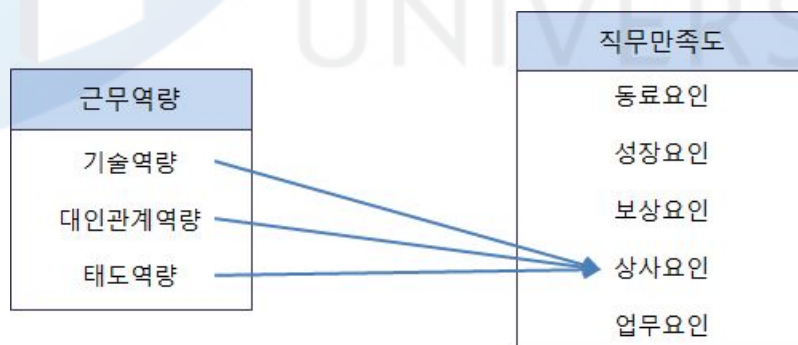
근무역량의 3가지 변수가 직무만족도의 상사요인에 미치는 영향을 확인하기 위하여 <그림-5>와 같은 연구모형을 설정 하였다. 이에 대한 가설은 다음과 같다.

가설4. 근무역량은 직무만족도(상사요인)에 있어 유의한 영향이 있다.

가설 4-1 기술역량은 상사요인에 유의한 영향이 있다.

가설 4-2 대인관계역량은 상사요인에 유의한 영향이 있다.

가설 4-2 태도역량은 상사요인에 유의한 영향이 있다.



<그림-4> 근무역량과 직무만족도(상사요인)

3.1.5 근무역량과 직무만족도(업무요인)

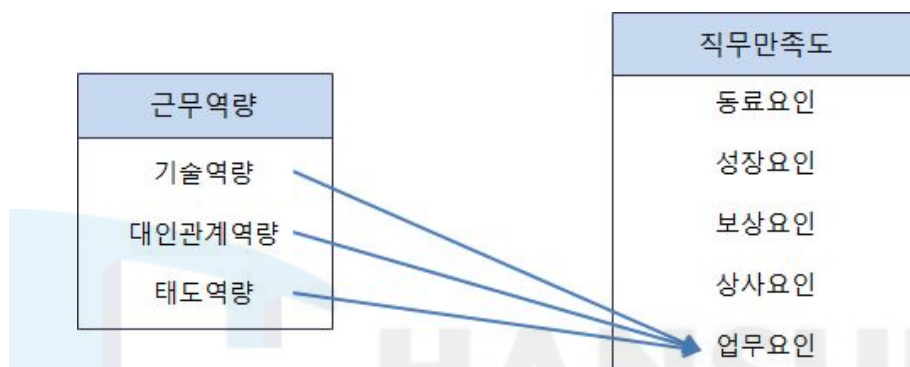
근무역량의 3가지 변수가 직무만족도의 업무요인에 미치는 영향을 확인하기 위하여 <그림-6>와 같은 연구모형을 설정 하였다. 이에 대한 가설은 다음과 같다.

가설5. 근무역량은 직무만족도(업무요인)에 있어 유의한 영향이 있다.

가설 5-1 기술역량은 업무요인에 유의한 영향이 있다.

가설 5-2 대인관계역량은 업무요인에 유의한 영향이 있다.

가설 5-2 태도역량은 업무요인에 유의한 영향이 있다.



<그림-5> 근무역량과 직무만족도(업무요인)

3.2 변수 정의 및 측정 항목

특성화고 및 마이스터고 졸업 출신 근로자의 근무역량 및 직무만족도의 측정을 위해 근무역량은 기술역량, 대인관계역량, 태도역량 세 가지로 구분하여 <표-14>과 같이 구성 하였으며, 직무만족도의 측정을 위해서는 동료요인, 성장요인, 보상요인, 상사요인, 업무요인으로 구분하여 <표-15>과 같이 구성하였다. 설문지의 구성은 최경진(2006), 공탁(2004), 김준곤(1987) 등의 연구문헌을 근거로 수정·보완하여 연구 목적에 부합하도록 재구성하였다. 설문지의 척도는 Likert 5점 척도로 조사하였다.

3.2.1 근무역량의 특성 변수

1) 기술역량

기술역량은 지속적인 지식습득, 기술습득 의지, 기술개발 목표, 보유기술의 연계성, 다양한 기술 보유정도로 구분하였다.

2) 대인관계역량

대인관계역량은 직원들과의 협동정도, 의사소통, 직원들과의 원만한 관계, 상사와의 관계로 구분하였다.

3) 태도역량

태도역량은 업무에 대한 책임감, 업무이해/수행력, 해결노력, 근태여부로 구분하였다.

<표-14> 설문지의 근무역량

역량 구분	설문 내용		문항
기술역량	1	기술습득 지속노력	5
	2	기술습득 의지	
	3	기술수행 목표	
	4	기술 연계성	
	5	업무능력 보유정도	
대인관계역량	1	업무 협동력	4
	2	의사소통	
	3	타직원과의 관계도	
	4	문제발생시 참여정도	
태도역량	1	업무 책임감	4
	2	업무이해도 및 수행력	
	3	창의성	
	4	근태여부	

3.2.2 직무만족도의 요인 분석

1) 동료요인

동료요인은 동료와의 업무협력, 상호협조, 의사소통, 정보공유 및 활용으로 구분하였다.

2) 성장요인

성장요인은 능력발휘 기회, 회사 지원, 능력에 대한 평가, 경험기회 등으로 구분하였다.

3)보상요인

보상요인은 주변에 대한 인정, 업무능력 축적, 급여, 직급, 승진 기회로 구분하였다.

4) 상사요인

상사요인은 상사의 지시에 대한 인식, 상사의 조언, 상사의 평가, 상사와의 관계로 구분하였다.

5) 업무요인

업무요인은 업무 수행에 대한 만족도, 업무량, 업무에 대한 인식, 업무 권한으로 구분하였다.

<표-15> 설문지의 직무만족도

요인 구분	설문 내용		문항
동료요인	1	업무 협력 만족도	5
	2	동료간 협조	
	3	의사소통	
	4	정보 공유 및 활용	
성장요인	1	능력발휘 기회제공	5
	2	능력개발 지원	
	3	능력에 대한 평가	
	4	경험 취득 기회 제공	
	5	직장생활 만족도	
보상요인	1	능력 인정정도	5
	2	업무능력 향상 기회	
	3	급여정도	
	4	직급정도	
	5	승진기회	
상사요인	1	상사의 지시	4
	2	상사의 도움	
	3	상사의 평가	
	4	상사와의 관계	
업무요인	1	업무수행 만족도	5
	2	업무량	
	3	업무 대인관계	
	4	업무관련 지식 습득	
	5	업무량에 대한 권한	

3.3 분석대상 및 분석 방법

3.3.1 분석 대상

특성화고 및 마이스터고 출신 인력의 근무역량이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구를 위해 특성화고 및 마이스터고 중심으로 대상을 선정하였다.

근무역량과 직무만족도에 영향을 미칠 것으로 예상되는 인구통계학적 변인을 성별, 지역, 고등학교 계열, 기업규모, 근무 부서, 직급, 근속년수 등으로 구분하였으며 설문조사는 2014년 5월에 설문조사를 실시하였다.

그러나 고등학교 졸업 후 다양한 분야로 진출하고, 전국의 특성화고 및 마이스터고 전체를 대상으로 데이터를 수집하기는 어렵다는 한계점과 현실적인 조사가능성의 측면을 고려하여 연구의 대상을 일부 한정하였다. 따라서 연구의 목적을 달성하기 위하여 먼저 관계문헌과 선행연구 자료를 기초로 문헌적 분석을 하였고, 근로자를 대상으로 설문지를 작성하여 조사하였다.

3.3.2 분석 방법

설문 자료는 IBM사의 SPSS Statistics Version 20 프로그램을 사용하여 분석하였다.

분석의 단계로서 설문항목의 신뢰는 내적일관성 분석(internal Consistency analysis)을 통한 Cronbach's α 계수를 이용하여 검증하였다. 또한, 설문 문항의 구성을 얼마나 정확히 측정하였는가에 대한 검증은 요인분석(factor analysis)을 실시하여 연구 목적과 일치하지 않는 문항은 분석에서 제외하였다.

조사대상자의 성별 및 고등학교 계열 등 일반적 사항에 대한 것을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였고, 일반적 특징을 나타내는 변인들과 근무역량 하위변수 간의 차이를 t검증과 F검증을 통해 확인하였다.

근무역량에 따른 직무만족에 대한 차이를 확인하기 위하여 t검증을 실시하였으며, 근무역량이 직무만족에 미치는 영향을 확인하기 위하여 회귀분석을 사용하였다.

IV. 연 구 결 과

4.1 표본의 일반적 특성

4.1.1 인구 통계적 특성

<표-16>의 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 성별 분포는 남성 86%, 여성 14%로 나타났고, 지역 분포는 수도권 61%로 가장 높고 다음으로 영남권이 31% 그 뒤로 중보지방과 호남권이 각각 6%, 2%로 나타났다. 고등학교 계열은 특수목적고가 43%, 특성화고가 57%로 나타났고, 기업 규모는 100인 미만이 49%, 300인 이상이 27%를 나타냈으며 그 뒤로 10인 미만 18%, 300인 미만이 6%로 나타났다. 근무부서는 구매/제조에 53%로 가장 많았으며, 연구개발 15%, 재무/회계/총무가 6%, 영업이 4%, 나머지 기타가 22%를 나타냈다. 근무부서가 구매/제조와 연구개발에 가장 많이 몰려있는 것은 특성화고 및 특수목적고의 전신이 전문계고(실업계고)로서 농업, 상업, 공업에 특성화된 분야가 많고, 중소기업의 일자리역시 구매/제조 분야의 자리가 가장 많기 때문으로 분석된다.

직급은 사원(60%)이 반 이상을 차지하였고, 그 뒤로 주임 19%, 대리 12%, 기타 9%를 나타냈다. 근속년수는 6개월 이하 16%, 3년 이하 41%로 3년 이하의 근무자가 57%를 차지하였으며, 3년 초과 5년 이하의 근무자가 47%를 나타냈다. 이는 특성화고 및 마이스터고 육성정책이 시행된 시기가 오래되지 않았기 때문에 상대적으로 낮은 직급에 몰려있는 것으로 분석된다.

특성화고 및 특수목적고 출신의 근무자의 채용 경로는 산학연계가 35%로 가장 높았으며, 그 뒤를 채용 정보 사이트(24%), 공개 채용(22%), 기타(19%)를 나타냈다. 특성화고 및 특수목적고가 취업의 목적이 큰 만큼 산학연계에 대한 기회 제공 및 협약처가 많이 제공되기 때문으로 분석된다.

<표-16> 표본의 인구 통계적 특성

구분		빈도(명)	퍼센트(%)	누적 퍼센트(%)
성별	남자	86	86	86
	여자	14	14	100
지역	수도권	61	61	61
	중부지방	6	6	67
	호남권	2	2	69
	영남권	31	31	100
계열	특수목적고	43	43	43
	특성화고	57	57	100
기업 규모	10인 미만	18	18	18
	100인 미만	49	49	67
	300인 미만	6	6	73
	300인 이상	27	27	100
근무부서	구매/제조	53	53	53
	영업	4	4	57
	재무/회계/총무	6	6	63
	연구개발	15	15	78
	기타	22	22	100
직급	사원	60	60	60
	주임	19	19	79
	대리	12	12	91
	기타	9	9	100
근속년수	6개월 이하	16	16	16
	3년 이하	41	41	57
	5년 이하	43	43	100
채용 경로	공개 채용	22	22	22
	채용 정보 사이트	24	24	46
	산학연계	35	35	81
	기타	19	19	100

4.1.2 근무역량에 대한 인식

근무역량에 대한 인식 수준 조사를 위한 항목으로 기술역량, 대인관계 역량, 태도역량 3가지 변수로 구성하였다. 근무역량에 대한 인식의 정도를 분석한 결과 <표-17>과 같이 기술역량의 평균은 5점 척도로 환상하였을 때 3.6380, 대인관계 역량은 3.8760, 태도역량은 3.8370으로 나타났다. 근무역량 전체 평균은 3.7770으로 나타났다.

조사대상자가 근무역량에 대한 인식은 높은 편으로 근무역량 개발에 대한 중요성이 인식하고 있다고 보여 진다.

<표-17> 근무역량 인식 분석

구분	평균	표준편차	N
기술역량	3.6380	.93795	100
대인관계 역량	3.8760	.74429	100
태도역량	3.8370	.79234	100
근무역량전체	3.7770	.72291	100

4.1.3 일반적 특성에 따른 근무역량 차이

특성화고 및 마이스터고 출신의 일반적 특성과 근무역량의 하위범주에서 차이를 t검증과 F검증으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 성별에 따른 근무역량

성별에 따른 근무역량의 차이를 살펴본 결과 기술역량, 대인관계, 태도 모든 분야 0.2~0.7정도 남자보다 여자가 인식하는 정도가 높게 나타나 여자가 남자보다 근무역량에 대한 인식이 높게 나타남을 알 수 있다. 이는 기존

선행연구의 결과와 같음을 확인 할 수 있다.¹⁰⁾ 조사 대상의 성별에 따른 근무역량의 차이는 <표-18>과 같다.

<표-18> 성별에 따른 근무역량 분석

구분		N	평균	표준편차	t
기술	남자	86	3.5372	.93821	-2.750
	여자	14	4.2571	.68130	-3.456
대인관계	남자	86	3.8233	.76430	-1.775
	여자	14	4.2000	.51739	-2.340
태도	남자	86	3.8058	.80181	-.975
	여자	14	4.0286	.72899	-1.045

2) 지역에 따른 근무역량

지역에 따른 근무역량에 대한 인식은 수도권과 중부지방, 호남권, 영남권을 비교하였을 때 <표-19>을 보면 기술역량, 대인관계역량, 태도역량에서 수도권이 가장 낮은 인식을 가지고 있는 것을 볼 수 있다. 이는 근무지의 선택의 폭이 많은 수도권에서보다 근무지의 선택의 폭이 좁은 수도권 이외의 지역에서 근무역량에 대한 인식이 더 많다는 것을 알 수 있다.

10) 차은주, 2010년, 지역과 성별에 따른 학업성취격차영향에 대한 연구

<표-19> 지역에 따른 근무역량 분석

구분		N	평균	표준편차	t
기술	수도권	51	3.5541	.94262	1.791
	중부지방	6	3.2333	.80416	
	호남권	2	4.7000	.42426	
	영남권	31	3.8129	.92655	
대인관계	수도권	51	3.7689	.59317	1.574
	중부지방	6	4.0000	.64807	
	호남권	2	4.6500	.49497	
	영남권	31	4.0129	.98005	
태도	수도권	51	3.7639	.74588	1.243
	중부지방	6	4.1667	.21602	
	호남권	2	4.6500	.49497	
	영남권	31	3.8645	.93043	

3) 계열에 따른 근무역량

기술역량에 대한 인식은 특성화고가 평균이 3.7474로 3.4930인 특수목적고보다 높았으며, 대인관계 역시 특성화고가 3.9263으로 특수목적고의 3.8093보다 높았다. 그러나 태도에 있어서는 특수목적고가 3.9256으로 특성화고 3.7702보다 높은 것을 확인할 수 있다.

<표-20> 계열에 따른 근무역량 분석

구분		N	평균	표준편차	t
기술	특수목적고	43	3.4930	.91167	-1.348
	특성화고	57	3.7474	.95058	
대인관계	특수목적고	43	3.8093	.87118	-.777
	특성화고	57	3.9263	.63570	
태도	특수목적고	43	3.9256	.81067	.971
	특성화고	57	3.7702	.77873	

4) 기업규모에 따른 근무역량

<표-21>을 살펴보면 기업 규모에서는 기술역량은 10인 미만과 300인 이상의 규모에서 각 3.8444와 3.8370으로 100인 미만, 300인 미만의 3.4776, 3.4333보다 약 0.4가량 높은 값을 나타내었다. 대인관계역량 역시 0.1~0.2가량 10인 미만과 300인 이상의 규모에서 높은 값을 나타내고 있다, 그러나 태도역량에서는 300인 이상의 규모에서는 여전히 3.9444로 가장 높으나 10인 미만에서는 3.7667로서 100인 미만보다는 낮은 값을 나타내어 300인 이상, 100인 미만, 10인 미만, 300인 미만 순으로 나타났다. 이는 근무역량 강화를 위한 제도 및 체계가 다른 규모에 비해 300인 이상이 많기 때문으로 볼 수 있으며, 10인 미만의 기업의 경우 업무량 대비 인원이 부족함에 따라 근무자의 역량의 강화 필요성이 강조되기 때문으로 볼 수 있다.

<표-21> 기업규모에 따른 근무역량 분석

구분		N	평균	표준편차	F
기술	10인 미만	18	3.8444	1.18333	1.280
	100인 미만	49	3.4776	.84638	
	300인 미만	6	3.4333	.34448	
	300인 이상	27	3.8370	.97985	
대인관계	10인 미만	18	4.0000	.74360	.829
	100인 미만	49	3.8143	.55678	
	300인 미만	6	3.8500	.90499	
	300인 이상	27	3.9111	.99936	
태도	10인 미만	18	3.7667	1.09973	.811
	100인 미만	49	3.8265	.51993	
	300인 미만	6	3.6500	.51672	
	300인 이상	27	3.9444	1.01274	

5) 근무부서에 따른 근무역량

근무부서에 따른 근무역량은 <표-22> 기술역량에서 재무/회계/총무부서가 4.4667로 가장 높은 역량을 보였으며, 기타(3.9455), 구매/제조(3.6075), 연구개발(3.2933) 순으로 나타났으며, 영업이 2.4000으로 가장 낮은 값을 보였다.

대인관계역량에서는 3.4 ~ 4.5의 값으로 전부 높은 값을 나타냈으며, 재무/회계/총무, 기타, 연구개발, 구매/제조, 영업 순으로 높게 나타났다.

태도역량에서는 기타가 4.1864, 재무/회계/총무 3.9333, 구매/제조 3.8453, 연구개발 3.6400, 영업 2.4000으로 나타났다.

<표-22> 근무부서에 따른 근무역량 분석

구분		N	평균	표준편차	F
기술	구매/제조	53	3.6075	.62507	4.611
	영업	4	2.4000	1.61658	
	재무/회계/총무	6	4.4667	.77632	
	연구개발	15	3.2933	1.24411	
	기타	22	3.9455	.97820	
대인관계	구매/제조	53	3.7792	.45799	2.007
	영업	4	3.4000	1.03923	
	재무/회계/총무	6	4.5000	.77460	
	연구개발	15	3.8667	1.27429	
	기타	22	4.0318	.71340	
태도	구매/제조	53	3.8453	.54722	5.442
	영업	4	2.4000	1.03923	
	재무/회계/총무	6	3.9333	.83106	
	연구개발	15	3.6400	1.11599	
	기타	22	4.1864	.71932	

6) 직급에 따른 근무역량

<표-23>에서 직급에 의한 근무역량은 사원, 주임, 대리, 기타(대표, 프리랜서 외)에서 기타가 가장 높았으며, 기타를 제외할 경우 기술역량에서는 주임(3.5474), 사원(3.5267), 대리(3.4333)순으로 높았으며, 대인관계역량 및 태도역량에서도 같은 순으로 나타났다. 이는 근무경력이 낮은 사원과 주임이 업무 습득 및 본격적인 업무 진행에 있어 필요성에 의해 근무역량에 대한 인식이 높은 것으로 볼 수 있다.

<표-23> 직급에 따른 근무역량 분석

구분		N	평균	표준편차	F
기술	사원	60	3.5267	.87370	6.393
	주임	19	3.5474	.64925	
	대리	12	3.4333	1.33712	
	기타	9	4.8444	.19437	
대인관계	사원	60	3.7617	.75354	4.077
	주임	19	3.9895	.61635	
	대리	12	3.7167	.80998	
	기타	9	4.6111	.36893	
태도	사원	60	3.7483	.77863	5.102
	주임	19	3.8789	.46137	
	대리	12	3.5500	1.10987	
	기타	9	4.7222	.23863	

7) 근속년수에 따른 근무역량

<표-24>에서 근속년수에 따른 근무역량 중 기술역량은 3년 이하의 경우 3.7122로 6개월 이하 3.6000, 5년 이하 3.5814보다 0.1이상 높았다.

대인관계역량은 5년 이하에서 3.9023으로 6개월 이하 3.8625, 3년 이하 3.8537보다 높은 결과를 보였다. 이는 경력의 누적으로 인하여 대외업무에 대한 빈도가 높기 때문에 근무경력이 높은 그룹에서 인식이 더 높음을 알 수 있다.

태도역량은 근속년수가 6개월 이하에서 3.9875, 3년 이하 3.8220, 5년 이하 3.7953으로 근속년수가 적을수록 태도역량은 높은 것으로 확인 되었다. 6개월 이하의 기간은 수습 및 인턴기간에 해당하는 기간으로 기술역량과 더불어 태도역량도 함께 평가받는 시기로 태도역량이 가장 높음을 알 수 있다.

<표-24> 근속년수에 따른 근무역량 분석

구분		N	평균	표준편차	F
기술	6개월 이하	16	3.6000	1.02242	.216
	3년 이하	41	3.7122	.97473	
	5년 이하	43	3.5814	.88674	
대인관계	6개월 이하	16	3.8625	.68496	.047
	3년 이하	41	3.8537	.85764	
	5년 이하	43	3.9023	.66062	
태도	6개월 이하	16	3.9875	.70887	.351
	3년 이하	41	3.8220	.86038	
	5년 이하	43	3.7953	.76468	

4.1.4 직무만족도에 대한 인식

<표-25>의 직무만족도의 인식분석을 보면 동료요인이 3.8000로 가장 높았으며 상사요인이 3.5680으로 그 뒤를 이었으며 보상요인과 업무요인은 약 3.3, 성장요인이 3.2360으로 가장 낮은 값을 나타냈다.

전체 직무만족도는 3.4640으로 동료요인(3.8000)과 상사요인(3.5680)이 전체 직무만족도의 평균보다 높았으며, 직무만족도에 동료요인과 상사요인이 많은 영향을 미침을 볼 수 있다.

<표-25> 직무만족도 인식 분석

구분	동료요인	성장요인	보상요인	상사요인	업무요인	직무만족도
평균	3.8000	3.2360	3.3560	3.5680	3.3740	3.4640
N	100	100	100	100	100	100
표준편차	.73168	.78438	.66944	.73359	.74869	.61374

4.2 타당도 분석

측정도구가 측정하고자 하는 개념이나 속성을 얼마나 정확히 측정하고 있는가를 나타내는 척도로서 타당도 분석을 실시하였다.

타당도 분석은 주성분 분석(Principal Component analysis)을 실시하여 요인을 추출하였고, Kaiser 정규화가 있는 베리맥스 방법에 의한 회전을 하였다. 이런 요인분석으로 검증한 독립변수인 근무역량 변수의 회전 요인 행렬표는 <표-26>과 같이 요인 분석을 시행 하였다.

측정항목의 요인 적재값(factor loading)이 0.5 이상으로 각 용인에 적재 되었으며, 변수간의 상관관계에 대한 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure)값은 0.875로 나타나 변수의 타당성을 확보하였다.



<표-26> 요인 분석 결과

구분	요인 적재값(factor loading)		
	근무역량		
	기술	대인관계	태도
A3	.833	.354	.202
A4	.815	.061	.270
A1	.792	.409	.191
A2	.740	.445	.228
A5	.644	.201	.466
C4	.154	.826	.036
C1	.251	.771	.299
C2	.397	.729	.354
C3	.339	.511	.392
B2	.111	.116	.861
B3	.306	.445	.654
B1	.317	.141	.640
B4	.430	.367	.536
KMO	0.875		
요인추출방법: 주성분분석. 회전방법: Kaiser 정규화가있는베리맥스.			

4.3 신뢰도 분석

척도의 신뢰도를 확인하기 위하여 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 이용한 내적일관성방법을 활용하여 실시하였다. 독립변수인 근무역량의 3가지 변인에 대한 신뢰도 계수는 .813 ~ .910으로 수용할 만한 수준의 신뢰도를 보이는 것으로 나타났으며 종속변수인 직무만족도의 5가지 변인 역시 .769 ~ .917로 수용할 만한 수준의 신뢰도를 보이는 것으로 나타나 본 연구의 설문 문항은 신뢰도를 확보하였다고 할 수 있다.

<표-27> 근무역량과 직무만족도 문항구성 및 신뢰도

변인			문항수	척도형태	신뢰도 계수 (Cronbach's α)
독립변수	근무역량	기술	5	리커트 5점 척도	.910
		대인관계	4	리커트 5점 척도	.813
		태도	4	리커트 5점 척도	.835
종속변수	직무만족도	동료	4	리커트 5점 척도	.863
		성장	5	리커트 5점 척도	.788
		상사	5	리커트 5점 척도	.769
		보상	4	리커트 5점 척도	.917
		업무	5	리커트 5점 척도	.829

4.4 상관관계

근무역량과 직무만족도간의 상관관계를 피어슨상관계수의 분석을 이용하여 화긴한 결과 평균값이 통계적으로 유의하다고 나타나 근무역량과 직무만족도간의 회귀분석을 실시하기에 적합하다.

근무역량의 기술역량, 대인관계역량, 태도역량과 직무만족도 요인인 동료요인, 성장요인, 보상요인, 상사요인, 업무요인과의 상관관계는 모두 $p < 0.01$ 수준에서 모두 $p < 0.01$ 범위 내에서 정(+)의 상관관계를 갖고 있는 것으로 나타났다.

<표-28> 상관관계 분석 결과

상관계수									
구분		근무역량			직무만족도 요인				
		기술	대인관계	태도	동료	성장	보상	상사	업무
근 무역량	기술	1							
	대인관계	.677**	1						
	태도	.681**	.644**	1					
직 무 만족 도 요 인	동료	.401**	.587**	.481**	1				
	성장	.343**	.486**	.409**	.506**	1			
	보상	.413**	.572**	.526**	.389**	.789**	1		
	상사	.498**	.586**	.629**	.608**	.657**	.686**	1	
	업무	.572**	.665**	.486**	.610**	.754**	.692**	.616**	1

** 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의합니다.

4.5 회귀분석

4.5.1 근무역량 / 동료요인 간의 회귀분석

회귀분석을 실시하기 위하여 종속변수의 자기상관과 독립변수 간의 다중공선성을 검토하였다. 종속변수의 자기상관은 Durbin-Watson 지수가 1.529으로 나타나 자기상관이 없이 독립적이다. 독립변수 간 다중공선성은 VIF(분산팽창요인) 지수를 이용하였고, 독립변수간 VIF 지수는 2.085 ~ 2.278로 10미만이므로 다중공선성이 없는 것으로 나타났다. 따라서 본 데이터는 회귀분석을 실시하기에 적합하다.

다중회귀분석을 실시한 결과, 대인관계역량($p < 0.001$)은 종속변수에 유의한 영향을 주었다. 대인관계역량은 높을수록($B = .502$), 동료요인이 높아진다.

<표-29> 대인관계역량 - 동료요인간 회귀분석 결과표

대인관계역량 - 동료요인								
모형		비표준화계수		표준화계수	t	유의확률	공선성통계량	
		B	표준오차	베타			공차	VIF
1	(상수)	1.355	.337	—	4.024	.000	—	—
	근무-기술	-.070	.096	-.090	-.735	.464	.439	2.278
	근무-대인	.502	.115	.511	4.351	.000	.480	2.085
	근무-태도	.197	.109	.213	1.806	.074	.474	2.110

R=.605, $R^2=.366$, 수정된 $R^2=.346$
 Durbin-Watson=1.529 종속변수 : 동료요인

4.5.2 근무역량 / 성장요인 간의 회귀분석

회귀분석을 실시하기 위하여 종속변수의 자기상관과 독립변수 간의 다중공선성을 검토하였다. 종속변수의 자기상관은 Durbin-Watson지수가 1.964으로 나타나 자기상관이 없이 독립적이다. 독립변수 간 다중공선성은 VIF(분산팽창요인) 지수를 이용하였고, 독립변수간 VIF 지수는 2.085 ~ 2.278로 10미만이므로 다중공선성이 없는 것으로 나타났다. 따라서 본 데이터는 회귀분석을 실시하기에 적합하다.

다중회귀분석을 실시한 결과, 대인관계역량($p<0.05$)은 종속변수에 유의한 영향을 주었다. 대인관계역량은 높을수록($B=.426$), 성장요인이 높아진다.

<표-30> 대인관계역량 - 성장요인간 회귀분석 결과표

대인관계역량 - 성장요인								
모형		비표준화계수		표준화계수	t	유의확률	공선성통계량	
		B	표준오차	베타			공차	VIF
1	(상수)	1.048	.392	—	2.674	.009	—	—
	근무-기술	-.050	.111	-.059	-.446	.657	.439	2.278
	근무-대인	.426	.134	.404	3.170	.002	.480	2.085
	근무-태도	.188	.127	.189	1.479	.143	.474	2.110
R=.503, R ² =.253, 수정된R ² =.230, F=10.850								
Durbin-Watson=1.964 종속변수 : 동료요인								

4.5.3 근무역량 / 보상요인 간의 회귀분석

회귀분석을 실시하기 위하여 종속변수의 자기상관과 독립변수 간의 다중공선성을 검토하였다. 종속변수의 자기상관은 Durbin-Watson지수가 2.120으로 나타나 자기상관이 없이 독립적이다. 독립변수 간 다중공선성은 VIF(분산팽창요인) 지수를 이용하였고, 독립변수간 VIF 지수는 2.085 ~ 2.278로 10미만이므로 다중공선성이 없는 것으로 나타났다. 따라서 본 데이터는 회귀분석을 실시하기에 적합하다.

다중회귀분석을 실시한 결과, 대인관계역량($p < 0.05$), 태도역량($p < 0.05$)은 종속변수에 유의한 영향을 주었다. 대인관계역량이 높을수록($B = .426$), 태도역량이 높을수록($B = .260$) 보상요인이 높아진다. 독립변수에서 대인관계 역량(베타=.436)이 더 큰 영향을 주는 것으로 나타났다.

<표-31> 대인관계역량 - 보상요인간 회귀분석 결과표

대인관계역량 - 보상요인								
모형		비표준화계수		표준화계수	t	유의확률	공선성통계량	
		B	표준오차	베타			공차	VIF
1	(상수)	1.077	.306	—	3.517	.001	—	—
	근무-기술	-.066	.087	-.092	-.757	.451	.439	2.278
	근무-대인	.393	.105	.436	3.741	.000	.480	2.085
	근무-태도	.260	.099	.307	2.620	.010	.474	2.110
R=.611, R ² =.373, 수정된R ² =.354, F=19.051								
Durbin-Watson=2.120 종속변수 : 동료요인								

4.5.4 근무역량 / 상사요인 간의 회귀분석

회귀분석을 실시하기 위하여 종속변수의 자기상관과 독립변수 간의 다중공선성을 검토하였다. 종속변수의 자기상관은 Durbin-Watson지수가 2.580으로 나타나 자기상관이 없이 독립적이다. 독립변수 간 다중공선성은 VIF(분산팽창요인) 지수를 이용하였고, 독립변수간 VIF 지수는 2.085 ~ 2.278로 10미만이므로 다중공선성이 없는 것으로 나타났다. 따라서 본 데이터는 회귀분석을 실시하기에 적합하다.

다중회귀분석을 실시한 결과, 대인관계역량($p < 0.05$), 태도역량($p < 0.05$)은 종속변수에 유의한 영향을 주었다. 대인관계역량이 높을수록($B = .308$), 태도역량이 높을수록($B = .402$) 상사요인이 높아진다. 독립변수에서 태도역량(베타 = .434)이 더 큰 영향을 주는 것으로 나타났다.

<표-32> 대인관계역량 - 상사요인간 회귀분석 결과표

대인관계역량 - 상사요인								
모형		비표준화계수		표준화계수	t	유의확률	공선성통계량	
		B	표준오차	베타			공차	VIF
1	(상수)	.859	.314	—	2.735	.007	—	—
	근무-기술	-.007	.089	-.009	-.081	.936	.439	2.278
	근무-대인	.308	.108	.313	2.864	.005	.480	2.085
	근무-태도	.402	.102	.434	3.951	.000	.474	2.110
R=.672, R ² =.451, 수정된R ² =.434, F=26.326 Durbin-Watson=2.580 종속변수 : 동료요인								

4.5.5 근무역량 / 업무요인 간의 회귀분석

회귀분석을 실시하기 위하여 종속변수의 자기상관과 독립변수 간의 다중공선성을 검토하였다. 종속변수의 자기상관은 Durbin-Watson지수가 1.712으로 나타나 자기상관이 없이 독립적이다. 독립변수 간 다중공선성은 VIF(분산팽창요인) 지수를 이용하였고, 독립변수간 VIF 지수는 2.085 ~ 2.278로 10미만이므로 다중공선성이 없는 것으로 나타났다. 따라서 본 데이터는 회귀분석을 실시하기에 적합하다.

다중회귀분석을 실시한 결과, 기술역량($p < 0.05$), 대인관계역량($p < 0.05$)은 종속변수에 유의한 영향을 주었다. 기술역량이 높을수록($B = .179$), 대인관계역량이 높을수록($B = .514$) 업무요인이 높아진다. 독립변수에서 대인관계역량(베타=.511)이 더 큰 영향을 주는 것으로 나타났다.

<표-33> 대인관계역량 - 업무요인간 회귀분석 결과표

대인관계역량 - 업무요인								
모형		비표준화계수		표준화계수	t	유의확률	공선성통계량	
		B	표준오차	베타			공차	VIF
1	(상수)	.718	.315	—	2.278	.025	—	—
	근무-기술	.179	.090	.224	1.993	.049	.439	2.278
	근무-대인	.514	.108	.511	4.759	.000	.480	2.085
	근무-태도	.004	.102	.004	.039	.969	.474	2.110
R=.685, R ² =.470, 수정된R ² =.453, F=28.333 Durbin-Watson=1.712 종속변수 : 동료요인								

4.6 가설의 검증

본 연구는 특성화고 및 마이스터고의 근무역량이 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위한 것으로 근무역량이 직무만족도 하위변수인 동료요인, 성장요인, 상사요인, 보상요인, 업무요인에 미치는 영향을 알아보기 위하여 근무역량의 요인을 독립변수로 정하고, 직무만족도의 요인을 종속변수로 하는 다중회귀모형의 분석에 의하여 가설을 검증하였다.

근무역량에 따른 직무만족도간의 관계를 검증한 결과 다음과 같다.

첫째, 가설 1에서 “근무역량은 직무만족도(동료요인)에 있어 유의한 영향이 있다.”에 있어, 기술역량과 태도역량은 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 각각 뒀으며, 대인관계역량은 영향을 미치는 것으로 나타나 채택 되었다.

둘째, 가설 2에서 “근무역량은 직무만족도(성장요인)에 있어 유의한 영향이 있다.”에 있어, 기술역량과 태도역량은 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 각각 뒀었으며, 대인관계역량은 영향을 미치는 것으로 나타나 채택 되었다.

셋째, 가설 3에서 “근무역량은 직무만족도(보상요인)에 있어 유의한 영향이 있다.”에 있어, 기술역량은 보상요인에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 기

각되었으며, 대인관계역량과 태도역량은 영향을 미치는 것으로 나타나 채택되었다.

넷째, 가설 4에서 “근무역량은 직무만족도(상사요인)에 있어 유의한 영향이 있다.”에 있어, 기술요인은 상사요인에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 기각되었으며, 대인관계역량과 태도역량은 영향을 미치는 것으로 나타나 채택되었다.

다섯째, 가설 5에서 “근무역량은 직무만족도(업무요인)에 있어 유의한 영향이 있다.”에 있어, 태도요인은 업무요인에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 기각되었으며, 기술역량과 대인관계역량은 영향을 미치는 것으로 나타나 채택되었다.

위 검증을 통하여 근무역량이 직무만족도에 미치는 영향은 하기의 <표-33>과 같이 정리할 수 있다.



<표-34> 가설검증결과 요약

가설			표준화계수	t 값	유의확률 (p값)	결과
1	동 료 요 인	기술역량은 동료요인에 영향을 미칠 것이다.	-.090	-.735	.464	기각
		대인관계역량은 동료요인에 영향을 미칠 것이다.	.511	4.351	.000	채택
		태도역량은 동료요인에 영향을 미칠 것이다.	.213	1.806	.074	기각
2	성 장 요 인	기술역량은 성장요인에 영향을 미칠 것이다.	-.059	-.446	.657	기각
		대인관계역량은 성장요인에 영향을 미칠 것이다.	.404	3.170	.002	채택
		태도역량은 성장요인에 영향을 미칠 것이다.	.189	1.479	.143	기각
3	보 상 요 인	기술역량은 보상요인에 영향을 미칠 것이다.	-.092	-.757	.451	기각
		대인관계역량은 보상요인에 영향을 미칠 것이다.	.436	3.741	.000	채택
		태도역량은 보상요인에 영향을 미칠 것이다.	.307	2.620	.010	채택
4	상 사 요 인	기술역량은 상사요인에 영향을 미칠 것이다.	-.009	-.081	.936	기각
		대인관계역량은 상사요인에 영향을 미칠 것이다.	.313	2.864	.005	채택
		태도역량은 상사요인에 영향을 미칠 것이다.	.434	3.951	.000	채택
5	업 무 요 인	기술역량은 업무요인에 영향을 미칠 것이다.	.224	1.993	.049	채택
		대인관계역량은 업무요인에 영향을 미칠 것이다.	.511	4.759	.000	채택
		태도역량은 업무요인에 영향을 미칠 것이다.	.004	.039	.969	기각

V. 결 론

5.1 연구 결과의 요약

불안정한 인력 채용시장에서 기업의 인력 확보와 청년 실업 문제의 해결을 위한 다양한 방안 중 하나로서 고졸 출신의 취업 개선과 기술 전문가의 육성을 위한 방안으로 특성화고와 마이스터고 활성화 정책이 시행되고 있다. 그러나 그동안 고졸 출신 전체 및 전문계고에 대한 근무역량, 직장 만족도에 대한 선행연구가 존재하나 새로이 육성되고 있는 특성화고와 마이스터고에 대한 구체적인 연구가 필요한 시점이라고 보고 특성화고 및 마이스터고의 근무역량이 직무만족도에 미치는 영향에 대해 연구 하였다.

이를 위하여 본 연구는 근무역량과 직무만족도에 대한 인식을 분석하고 그 차이에 대해 분석하였으며, 이에 따른 근무역량이 직무만족도에 미치는 영향에 대해 특성화고 및 마이스터고 졸업 출신 인력에 대한 실증 분석을 실시하였으며 그에 따라 다음과 같은 결과를 나타냈다.

첫째, 근무역량에 대한 인식은 기술역량, 대인관계역량, 태도역량 전반에 걸쳐 높게 나와 근무역량의 중요성에 대하여 인식하고 있었으며 그중 대인관계역량과 태도역량이 근무역량 전체 평균에 비해 높게 나와 근무역량 중에서도 대인관계역량과 태도역량이 중요하다고 인식하고 있다고 분석됐다.

둘째, 직무만족도에 대한 인식은 동료요인, 성장요인, 보상요인, 상사요인, 업무요인 다섯 가지 요인 전부 높게 나왔으며 그 중 동료요인과 상사요인이 전체 직무만족도보다 높은 것으로 나타나 동료요인과 상사요인이 직무만족도에 많은 영향을 미치는 것을 확인 할 수 있었다. 이는 직무만족도 다섯 가지 요인 중에서도 사람과 밀접한 관계를 갖는 요인 두 가지가 가장 높음에 직무만족도에 대한 인식은 사람과의 관계에 대한 요인이 만족도에 많은 영향을 미칠 것이라는 분석을 할 수 있다.

셋째, 근무역량에 따른 직무만족도는 근무역량이 높을수록 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 근무역량 중 기술역량은 직무만족도 다섯 가지 요인 중에서 업무요인에 대해서 정(+)의 유의한 영향이 있었고, 태도역량은

직무만족도의 상사요인에 대해서 정(+)의 유의한 영향이 있음을 확인 할 수 있었다. 근무역량 중에서도 대인관계역량은 직무만족도 다섯 가지 요인 전부에 대하여 정(+)의 유의한 영향을 나타냈다.

이는 직무만족도는 대인관계에 매우 밀접한 연관이 있음을 나타내는 결과라고 분석된다.

5.2 연구의 시사점 및 한계

본 연구는 급변하고 치열한 경제 환경 속에서 기업이 겪고 있는 인력난과 취업자들이 겪고 있는 취업난 속의 다양한 정책 중에 하나인 특성화고 및 마이스터고 정책에 있어 특성화고 및 마이스터고 졸업 출신의 인력에 대한 근무역량을 기술역량과 대인관계역량, 태도역량 세 가지로 구분하여 그 특성을 확인하였다. 또한, 직무만족도를 다섯 가지 요인으로 구분하여 근무역량이 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 본 연구를 통해 검증하였다는 점에 의의가 있다.

본 연구의 결과를 통해 특성화고 및 마이스터고 졸업인력의 대인관계역량이 직무만족도 모든 요인에 영향을 주는 것으로 분석됨에 따라 특성화고 및 마이스터고 인력의 직무만족도를 올리기 위한 하나의 방안으로 대인관계역량을 강화시키는 것이 중요하다고 할 수 있다. 이를 위해서 기업에서는 특성화고 및 마이스터고 졸업인력을 채용 및 인적자원을 관리함에 있어 근무역량 중 대인관계역량을 강화할 수 있도록 차별화된 지원 및 교육이 필요하다.

근무역량 중 하나인 기술역량 또한 본 연구에서 다른 요인에는 영향을 미치지 못하였지만 업무요인에는 유의한 영향을 미치기 때문에 업무 만족도를 강화하기 위해서는 기술역량을 강화하기 위한 꾸준한 기술 개발 교육 지원도 함께 이루어 질 필요가 있다.

그러나 본 연구가 특성화고 및 마이스터고 출신에 대하여 그 차이를 확인하였지만, 일반계 고등학교 및 대학 이상의 학력에 대한 자료 수집과 정확한 실증 분석을 실시하면 일반화가 가능할 것이다.

또한, 본 연구의 설문은 특성화고 및 마이스터고의 시행이 오래 되지 않아

직급과 근속년수가 상대적으로 낮아 직무만족도에 미치는 영향이 존재하여 일반화하기에는 아직 한계점이 있지만 정책이 계속 지속됨에 따라 다양한 근속년수와 직급이 발생하였을 때 다시 연구가 이루어진다면 일반화가 가능할 것이다.



【참고문헌】

1. 국내문헌

강병구의 4명(2013), [2013 특성화고/종합고/마이스터고 편람], 한국직업능력
개발원.

강애진(2014), [특성화고교 조기취업 중도탈락자의 근무환경과 직업인성이 직
무만족에 미치는 영향], 전주대학교 대학원 석사학위 논문.

강호길(2006), [중소기업의 인력부족 해결을 위한 개선방안에 관한 연구], 용
인대학교 대학원 석사학위 논문.

고정민(2007), [지식서비스업의 중소기업 정책기반 확충을 위한 연구용역 보
고서], 서울 삼성 경제연구소.

공 탁(2004), [개인역량이 개인성과와 고객만족에 미치는 영향분석], 중앙대
학교 산업경영대학원 석사학위 논문.

곽의영(2003), [신조직 행동론]. 청목출판사.

김상욱, 유홍준(2001), [직무만족과 이직의사의 형태학적 결정요인], 한국사회
학회지 제36집 1호.

김원규, 지민웅(2012), [중소기업 연구개발 인력정책의 성과 및 과제]. 산업연
구원.

김은화(2006), [개인특성별 직무만족도 차이에 관한 탐색적 연구], 고려대학교
경영정보대학원 석사학위 논문.

김주섭(2005), [청년층의 고학력에 따른 학력과잉 실태 분석], 노동정책연구학
회지 Vol.5 No.2, p1-29.

김제덕(2014), [개인 역량이 직무 만족도에 미치는 영향에 관한 실증분석], 한
성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 석사학위 논문

김환식의 8명(2011), [2011 특성화고/종합고/마이스터고 편람]. 한국직업능력

- 개발원.
- 김환식외 10명(2012), [2012 특성화고/종합고/마이스터고 편람]. 한국직업능력개발원.
- 김준곤(1987), [직무만족의 측정과 영향을 미치는 변인], 효성여자대학교 논문집 Vol.35.
- 남기성의 2명(2013), [고졸자 취업진로조사 기초분석보고서]. 한국고용정보원.
- 노종희(2001), [교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구], 교육행정학회지 Vol.19 No.2 p.163-182.
- 박호득(2007), [중소기업 근로자의 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향], 동의대학교 대학원 석사학위 논문.
- 신유근(1987), [조직론], 다산출판사.
- 염미애(2004), [가톨릭유아교육기관의 운영실태 및 원장과 교사의 직무만족도에 관한 연구], 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 유근현(2005), [중소기업의 기술 인력 확보방안], 단국대학교 대학원 석사학위 논문.
- 유기현(1983), [조직행동론], 형설출판사.
- 유민봉(1999), [인사행정론], 박영사.
- 윤정일외 3명(2007), [인간 능력으로서의 역량에 대한 고찰], 교육학회지 Vol.45 No.3 p.133-260.
- 이순자(2008), [직무만족과 교사현신의 관계], 춘천교육대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이정의(2011), [고령근로자의 직무요구와 교육·기술수준 적합도가 직무만족에 미치는 영향], 한국직업능력개발원.
- 이희범(2003), [중소기업의 생산성 향상에 관한 연구], 경희대학교 대학원 박사학위 논문.
- 정삼철(2013), [중소기업 인력 미스매치 해소대책 추진에 따른 대응전략], 충

북발전연구원.

조윤희(2014), [항공사 객실 승무원의 직업존중감이 직무만족 및 서비스지향성에 미치는 영향], 한국항공대학교 대학원 석사학위 논문.

중소기업청(2009), [중소기업실태조사 직종별 인력부족률 전망].

중소기업중앙회(2013), [중소기업 인력 실태조사]

차은주(2010), [지역과 성별에 따른 학업성취격차영향에 대한 연구], 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위 논문.

최경진(2006), [직무특성이 개인역량에 따라 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구], 단국대학교 대학원 석사학위 논문.

채창균외 5명(2012), [주요 청년고용 정책 이슈 분석]. 한국직업능력개발원.

취업포탈커리어(2015), [일하고 싶은 중소기업의 조건(설문조사)].

한국교육개발원(2014), [교육통계연보 취업통계자료집].

한국고용정보원(2013), [고졸자 취업진로조사 기초분석보고서].

한덕웅(1983), [조직행동의 동기이론], 창지사.

초중등교육법시행령(2015.01.26.).

특성화고 홈페이지, <http://www.특성화고.com/>

마이스터고 홈페이지, <http://www.meister.go.kr/>

국가통계청, <http://kosis.kr>

교육통계서비스, <http://kess.kedi.re.kr/index>

2. 외국문헌

- Andrew D. Szilagyi, & Marc J. Wallace(1983), [Organizational Behavior and Performance].
- Beatty, R. W., & Schnier, C. E.(1981) [Personel Administration, 2nd ed.]
- Hoppock, R.(1935), [Job Dynamics of Organizational Communication], New York : Harper & Row, Publishers.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono. J. E. & Patton, G. K. (2001), [The Job Satisfaaaction–Job Poerformance Releationship: A Qualitative and Quantitative Review], Psychological Bulletin, 127(3):376–407.
- Locke, E. A.(1976), [The Nature and Courses of Job Satisfaction] Handbook of Industrial and Organizational Psychology, CHicago, Rand McNally.
- McCormick, E. J. & Tiffin, J.(1974), [Industrial Psychology, 6th ed.], Prentice–Hall.
- Milton, Charles R.(1981), [Human Behavior in Organication] Englewood Cliffs : Prentice–Hill Inc.
- Ng, T.W.H. & Feldman D. C.(2010), [The Relationship of Age with Job Attitudes: A Meta–Analysis], Personal Psychology, 63(3): 677–718.
- _____ (2008), [The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance], Journal of Applied Psychology, 93(2):392–423
- Smith, H. C.(1955), [Psychology of Industrial Behavior],New York : McGraw–Hill book co.Inc.
- Szilargyi, A. D., & Wallace, M. J.(1983), [Organizational Behavior and Performance], Scott : Foresman and co.

Yoder, D.(1955), [Personnel Management and Industrial Relations, 5th],
New Work, McGraw–Hill co.



설 문 지

설 문 지

안녕하십니까?

저는 한성대학교 지식서비스컨설팅대학원 석사과정에 재학 중인 학생입니다.

바쁘신 와중에도 귀한 시간을 내어 본 설문조사에 응답해 주셔서 감사합니다.

본 설문의 목적은 ‘특성화고 및 마이스터고 인력의 근무역량에 따른 직무만족도’에 관한 연구를 주제로 자료를 조사 중이며, 귀하의 소중한 의견을 토대로 연구를 수행하려 합니다.

귀하께서 답변하신 내용들은 모두 귀중한 연구자료로 이용 될 것이므로 부디 한 문항도 빠짐없이 성의껏 답변을 부탁드립니다, 바쁘시더라도 조속한 시일 내에 회신하여 주시면 감사하겠습니다.

본 연구를 위해 설문조사에 협조해 주시어 다시 한번 깊은 감사를 드립니다.

2015.05. .

연구자 : 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 융합기술학과

석사과정 : 고 문 봉

지도교수 : 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지도교수 : 임 욱 빈

설문 문항

1. 기초 통계학적 특성

1-1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- 1) 남자 2) 여자

1-2. 귀하의 근무 지역은 어디 입니까? (예시 : 경기도, 인천시)

()

1-3. 귀하의 출신 고등학교 계열은 무엇입니까?

- 특수목적고 : 마이스터고, 국제고, 과학고, 해사고 등.

- 특성화고(구 실업계열) : 특정 분야의 교육 육성을 위한 고등학교

- 1) 특수목적고 2) 특성화고 3) 일반계열 4) 기타()

1-4. 귀사의 기업 규모(직원수)는 몇 명입니까?

- 1) 10인 이하 2) 100인 이하 3) 300인 이하 4) 300인 초과

1. 1-5. 귀하의 근무 부서는 어디 입니까?

- 1) 구매/제조 2) 영업 3) 재무/회계/총무 4) 연구개발 5) 기타()

1-6. 귀하의 현재 직급은 무엇입니까?

- 1) 사원 2) 주임 3) 대리 4) 과장 이상 5) 기타()

1-7. 귀하의 근속년수는 몇 년 입니까?

- 1) 6개월 미만 2) 3년 미만 3) 5년 미만 4) 10년 미만 5) 10년 이상

1-8. 귀하의 채용 경로는 무엇입니까?

- 1) 공개 채용 2) 채용 정보 사이트 3) 산학연 연계 4) 기타()

1-9. 인력 채용시 가장 필요로 하는 채용형태는 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 신입 2) 경력(1~3년차) 3) 경력(3년차 이상) 4) 기타()

1-10. 마이스터고 및 특성화고 채용시 채용 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 임금 2) 업무능력 3) 지원사업 4) 기타()

1-11. 귀하가 생각하기에 근무역량 중 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 대인관계 2) 기술역량 3) 태도 4) 기타()

2. 다음은 근무역량에 관한 내용 중 기술역량에 관한 문항입니다.

근무역량			매우 그렇 다	약간 그렇 다	보통 이다	약간 그렇 지않 다	전혀 그렇 지않 다
기 술	1	나는 업무에 필요한 능력을 지속적으로 습득하는 편이다					
	2	나는 업무능력 습득 의지가 높다					
	3	나는 업무수행 목표가 명확하다					
	4	나의 보유 기술과 업무와의 연계성은 높은 편이다.					
	5	나는 다양한 업무능력을 충분히 보유하고 있다					

3. 다음은 근무역량에 관한 내용 중 대인관계에 관한 문항입니다.

근무역량			매우 그렇 다	약간 그렇 다	보통 이다	약간 그렇 지않 다	전혀 그렇 지않 다
대 인 관 계	1	나는 업무 수행에 있어 직원들과 협동하고 있다					
	2	타부서 직원들과 효과적으로 의사소통을 하고 있다					
	3	다른 직원들과 원만한 관계를 유지하고 있다					
	4	문제발생시 상사에게 보고하고 해결과정에 참여한다					

4. 다음은 근무역량에 관한 내용 중 태도에 관한 문항입니다.

근무역량			매우 그렇 다	약간 그렇 다	보통 이다	약간 그렇 지않 다	전혀 그렇 지않 다
태 도	1	담당한 업무를 책임감 있게 완수한다					
	2	업무를 명확하게 이해하고 관리/수행한다					
	3	업무의 개선을 위해 창의적인 방안을 제시하는 편이다.					
	4	근무시간을 준수하고 결근하지 않는다					

5. 다음은 직무만족도에 관한 중 동료요인에 관한 문항입니다.

직무만족도			매우 그렇 다	약간 그렇 다	보통 이다	약간 그렇 지않 다	전혀 그렇 지않 다
동 료 요 인	1	업무처리에 있어 동료와의 협력에 만족한다					
	2	어렵거나 힘들일이 있을때 동료간의 협조에 만족한다					
	3	구성원들과의 의사소통에 만족한다					
	4	동료들과 정보 공유 및 활용에 만족한다					

6. 다음은 직무만족도에 관한 중 성장요인에 관한 문항입니다.

직무만족도			매우 그렇 다	약간 그렇 다	보통 이다	약간 그렇 지않 다	전혀 그렇 지않 다
성 장 요 인	1	능력발휘 기회가 충분히 제공된다고 생각한다					
	2	능력개발을 위해 회사의 지원은 충분하다					
	3	능력에 대한 회사 및 상사의 평가는 적절하게 이루어지고 있다.					
	4	업무 경험을 쌓을 기회가 충분히 제공된다					
	5	현재의 직장생활에 만족한다					

6. 다음은 직무만족도에 관한 중 보상요인에 관한 문항입니다.

직무만족도			매우 그렇 다	약간 그렇 다	보통 이다	약간 그렇 지않 다	전혀 그렇 지않 다
보 상 요 인	1	주변 동료들에 능력을 인정받는 편이다					
	2	업무를 통해 업무능력 향상 기회가 많다					
	3	업무에 대한 급여는 적절하다					
	4	업무에 대한 직급은 적절하다					
	5	능력에 따른 승진기회는 적절하다					

7. 다음은 직무만족도에 관한 중 상사요인에 관한 문항입니다.

직무만족도			매우 그렇 다	약간 그렇 다	보통 이다	약간 그렇 지않 다	전혀 그렇 지않 다
상 사 요 인	1	상사의 지시는 적절하다고 생각한다					
	2	업무 수행에 있어 상사는 적절히 도움을 준다					
	3	업무수행능력에 대한 상사의 평가는 적절히 이루어진다					
	4	상사와의 관계가 원만하다					

8. 다음은 직무만족도에 관한 중 업무요인에 관한 문항입니다.

직무만족도			매우 그렇 다	약간 그렇 다	보통 이다	약간 그렇 지않 다	전혀 그렇 지않 다
업 무 요 인	1	업무를 수행함에 있어 만족을 느낀다					
	2	내가 받은 업무량은 적절한 편이다					
	3	업무와 관련된 사람과 만나 대화하는 것이 즐겁다					
	4	업무를 통해 새로운 지식을 배우는 것이 즐겁다					
	5	업무량에 비해 권한이 적다					

ABSTRACT

Job Satisfaction of Specialized Vocational High School Students and Meister School Graduates

Ko, Moon Bong

Major in Technology Strategy

Dept. of Convergence Technology

Graduate School of Knowledge Service

Consulting

Hansung University

According to the development of society, the increasing competition, and the change of the economic environment, the demand for human resource is growing. However without proper measures, the human resource problems are arising. Also the shortage for the manpower phenomenon in small and medium-sized businesses is intensifying. The change in awareness of workers and the dodge of manufacturing jobs due to the increase of income, and increase of the highly educated, are working as causes.

Especially, the youth unemployment rate in our country is over two times higher than the general unemployment rate, and the employment-population rate remained only about 40% level. The biggest background reason for this is the increasing number of the highly educated among the employee. In fact, Korea's college entrance rate is among the bests in the world. In a situation where there are only limited job offerings for university graduate, even though the entrance rate is the best, the policy about the specialized vocational high school and the Meister School is very important. The

specialized vocational school or Meister School can raise the employment figures, and if students want to continue learning, they can always go on to the college too.

According to the implementing of policy about the specialized school and the Meister School with the purpose of solving the human resource shortage of companies and the unemployment crisis of high school graduates, many specialized school and Meister School graduates are being trained. Many graduates from the two kinds of schools have entered the company and are working.

However, even though there have been many preceding studies about the curriculum for specialized vocational school and the Meister School, there have been no study about the employed population, so the human resource managing and the educating are executed according to existing research and the existing management ways. Therefore this research will analyze the work capacity of the specialized vocational school and Meister School graduates, study the relation between capacity and job satisfaction, and suggest the implications for this particular managing.

For this research, a search of the relevant preceded research for job satisfaction and Meister School were executed first, and a survey measuring capacity and satisfaction of specialized vocational school and Meister School graduates were conducted.

To analyze the specialized vocational school and meister school graduates' work capacity and job satisfaction, the research divided the work capacity into 3 sections of skill capacity, interpersonal relationships capacity, attitude capacity and conducted the recognition, validity, and reliability analysis. Then it divided the satisfaction into 5 sections of colleague factor, a development factor, reward factor, superior factor, and task-related factors and also conducted the recognition, validity, and reliability analysis. Finally, through the multiple regression analysis, examined the relationship among these

factors.

First positive analysis result, the work capacity perception was high and the interpersonal relationships capacity and the attitude skill were higher than the average. Second, the research showed that colleague factor and the superior factor were higher than the general job satisfaction and confirmed that the two factors above are very influential to the job satisfaction. Third, the job satisfaction in accordance with the work capacity showed higher relevancy with higher work capacity. The skill capacity among the sections of the work capacity had a positive relative effect to the task-related factor, and the attitude skill had a positive effect to the superior factor of the job satisfaction sections. Among the work capacity sections, the interpersonal relationships capacity showed the positive effect on all five factors of the job satisfactions. This suggests the very close relationship between the job satisfaction and the interpersonal relationships.

Through the result of this research, for it says the interpersonal skill affect all the factors of the job satisfaction, as a way to improve the work satisfaction of the specialized and Meister school graduates, reinforcing the interpersonal relationship is very important. For this, companies need to provide a differentiated support and education when managing their specialized and Meister School graduates workers to reinforce their personal relationship skills. Also one of the work capacity, the skill capacity is positively effective to the task-related factors, though it didn't show any effect on other factors, to elevate the job satisfaction, a consistent support on skill developing educations is necessary.

【Keyword】 Specialized Vocational High School, Meister School, Work Capacity, Job Satisfaction, Small and medium industry