



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 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

진로결정 자기효능감과 사회적 지지가 진로성숙도에 미치는 영향

- 마이스터고 출신 재직자를 대상으로 컨설팅 관점에서 -



한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

스마트융합컨설팅학과

스마트융합기술컨설팅전공

이 근 석

석사학위논문
지도교수 김태영

진로결정 자기효능감과 사회적 지지가 진로성숙도에 미치는 영향

- 마이스터고 출신 재직자를 대상으로 컨설팅 관점에서 -

The effect of Career Decision-making Self-efficacy
and Social Support on Career Maturity

- From a consulting point of view for employees from
Meister High School -

2021년 6월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

스마트융합컨설팅학과

스마트융합기술컨설팅전공

이 근 석

석사학위논문
지도교수 김태영

진로결정 자기효능감과 사회적 지지가 진로성숙도에 미치는 영향

- 마이스터고 출신 재직자를 대상으로 컨설팅 관점에서 -

The effect of Career Decision-making Self-efficacy
and Social Support on Career Maturity

- From a consulting point of view for employees from
Meister High School -

위 논문을 컨설팅학 석사학위 논문으로 제출함

2021년 6월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

스마트융합컨설팅학과

스마트융합기술컨설팅전공

이 근 석

이근석의 건설탐학 석사학위 논문을 인준함

2021년 6월 일



심사위원장 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

국 문 초 록

진로결정 자기효능감과 사회적 지지가 진로성숙도에 미치는 영향 -마이스터고 출신 재직자를 대상으로 컨설팅 관점에서 -

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

스 마 트 융 합 컨 설 팅 학 과

스 미 트 융 합 기 술 컨 설 팅 전 공

이 근 석

오늘날 우리 사회는 초지능, 초연결, 초산업 사회로 대표되는 4차 산업 혁명으로 인공지능, 지식기반 사회 등의 키워드들이 등장하면서 저숙련 일자리는 자동화와 지능화로 대체될 것이며, 고숙련 일자리는 그 수요는 증가할 것이며, 로봇이나 기계를 다루는 하드 스킬(Hard Skill)은 다양한 소프트 스킬(Soft Skill)과의 융합으로 노동시장 환경이 변하고 있다. 또한, 2020년 세계보건기구(WHO)가 신종 바이러스 코로나19(COVID-19)를 세계적인 팬데믹(Pandemic)으로 선포한 이후, 비접촉 비대면 사회로의 급변한 변화로 인해 고졸 일자리의 대표적인 취업 창구역할을 하던 행정부처와 지자체들의 채용 박람회 또는 취업박람회 행사는 취소되거나 온라인이나 AI(인공지능) 면접으로 대체되어 노동시장의 채용방식이 이제는 비대면으로 자리를 잡았다. 따라서 노동시장의 급격한 변화와 채용방식의 변화 속에서 직업계 고등학교 출신 재직자들의 진로 성숙도에 미치는 영향은 무엇인지 조사하고 이들에게 새로

은 진로 모형을 제시하여 진로 문제를 해결해주는 진로 컨설팅의 방법이 없는지 확인하고자 하였다. 직업계 고등학교 중에는 산업 현장에서 필요로 하는 우수한 맞춤형 기능 인력을 배출하고 있는 마이스터고가 있음에도 불구하고 그 존재를 중학교 학부모나 산업체에서도 잘 모르고 있는 것이 현실이나, 일단 마이스터고 졸업생을 채용한 기업에서는 지속적해서 마이스터고 학생들을 채용하겠다는 의사가 있는 것도 사실이다.

이를 위해 본 연구는 국내 및 해외 문헌을 통해 진로성숙도에 미치는 영향 관계에 관한 선행연구를 토대로, 진로결정 자기효능감과 사회적 지지가 진로성숙도에 미치는 영향 관계를 분석하기 위한 연구모형을 도출하고 가설을 설정하였다. 연구모형의 독립변수는 진로결정 자기효능감(CDMSE : Career decision-making self-efficacy)에서 목표선택 효능감, 직업정보 효능감, 문제해결 효능감, 미래계획 효능감 4가지 요인을 채택하였고(이은경, 2001), 사회적 지지에서는 부모지지, 상사지지, 친구지지 3가지 요인을 채택하였으며(안은희, 2016), 종속변수 진로성숙도에 미치는 영향 관계를 파악하고자 하였다.

이후 선행연구를 기초로 하여 실증분석을 위한 설문지를 작성하여 현재 공업계 마이스터고를 졸업하고 기업에 재직 중인 재직자 204명을 대상으로 설문을 진행하였고, 수집된 204부 중 불성실 응답자가 제출한 3부를 제외한 201부를 실증 분석에 활용하였다. 통계분석 프로그램 SPSS 22.0과 AMOS 22.0 이용하여 빈도분석, 기술통계량 분석, 탐색적 요인분석 과 신뢰성 분석을 하였으며, 확인적 요인분석 및 구조방정식 모형분석을 통해 연구가설을 검증하였다. 연구가설 검증결과, 목표선택 효능감, 직업정보 효능감, 문제해결 효능감, 상사지지, 친구지지는 진로성숙도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인하였다. 또한, 재직 중인 응답자의 기업 규모를 300인 미만과 300인 이상으로 구분하여 진로성숙도에 미치는 영향이 조절되는 되는지 기업 규모를 조절변수로 채택하여 분석하였다. 분석 결과 진로성숙도에 미치는 영향은 기업 규모가 조절을 미치지 않는다는 결과를 얻었다.

마이스터고는 2013년 1회 졸업생 배출한 이후 2021년 현재 9회 졸업생을 배출하였지만, 지금도 특성화고와 마이스터고를 구분하지 않고 직업계 고등학교로 일반화하는 경향이 있으나, 본 연구에서는 특성화고와 마이스터고를 분

리해서 연구하고 조사하려고 노력하였다. 마이스터고 졸업생의 취업률은 지속적인 성장을 하고 있지만, 취업률이 마이스터고 정책 평가의 대안이 될 수 없다는 지적과 함께, 노동시장의 정착적인 측면에서 재직자 진로성숙도를 실증 분석했다는 점과 기업과 제품에 집중되었던 중소기업에 대한 정부 지원정책을 중소기업에 재직 중인 기능 인재들에게 관심을 돌려 마이스터고 출신 재직자를 대상으로 진로컨설팅을 제도적 청년지원정책으로 제시하였다는 점에 의의가 있다고 본다.

【주제어】 진로결정 자기효능감, 사회적 지지, 목표선택, 직업정보, 문제해결, 미래계획, 부모지지, 상사지지, 친구지지, 진로성숙도, 마이스터고, 진로컨설팅



목 차

I. 서 론	1
1.1 연구의 배경 및 목적	1
1.2 연구의 방법 및 구성	3
II. 이론적 배경	5
2.1 마이스터 고등학교	5
2.1.1 마이스터고 개요	5
2.1.1.1 마이스터고 도입 배경	5
2.1.1.2 마이스터고 이해	6
2.1.1.3 마이스터고 만족도	7
2.1.1.4 마이스터고 고교 학점제	10
2.1.2 직업계 고등학교	10
2.1.2.1 직업계고 입학경쟁률	11
2.1.2.2 직업계고 취업률	12
2.1.2.3 직업계고 유지취업률	12
2.1.2.4 후학습 제도	13
2.1.2.5 기술 기능인 국비유학 / 국비연수 제도	15
2.1.2.6 후학습 진로모형	16
2.2 진로컨설팅	20
2.2.1 진로컨설팅	20
2.2.1.1 진로컨설팅의 정의	20
2.2.1.2 진로컨설팅의 분류	21
2.2.2 취업컨설팅	22
2.2.2.1 취업컨설팅의 정의	22
2.2.2.2 취업컨설팅의 분류	23
2.2.3 진학컨설팅	24
2.2.3.1 진학컨설팅의 정의	24
2.2.3.2 진학컨설팅의 분류	24
2.2.4 전직컨설팅	25
2.2.4.1 전직컨설팅의 정의	25

2.2.4.2	전직컨설팅의 분류	25
2.2.5	창업컨설팅	26
2.2.5.1	창업컨설팅의 정의	26
2.2.5.2	창업컨설팅의 분류	27
2.3	진로결정 자기효능감	28
2.3.1	진로결정 자기효능감의 정의	28
2.3.2	진로결정 자기효능감에 대한 선행연구	29
2.3.3	진로결정 자기효능감의 구성요인	30
2.4	사회적 지지	32
2.4.1	사회적 지지의 정의	32
2.4.2	사회적 지지에 대한 선행연구	33
2.4.3	사회적 지지의 구성요인	34
2.5	진로성숙도	35
2.5.1	진로성숙도의 정의	35
2.5.2	진로성숙도에 대한 선행연구	37
2.5.3	진로성숙도의 구성요인	39
III.	연구 설계	41
3.1	연구 모형	41
3.2	연구가설	42
3.3	연구가설의 정의	43
3.4	조작적 정의	45
3.5	연구대상 및 분석방법	46
3.5.1	연구대상	46
3.5.2	분석방법	46
IV.	연구 결과	48
4.1	표본의 특성	48
4.1.1	표본의 일반적 특성	48
4.1.2	기술적 통계분석	51
4.2	타당성 및 신뢰성 분석	52
4.2.1	독립변수의 타당성 및 신뢰성 분석	52
4.2.2	종속변수의 타당성 및 신뢰성 분석	56

4.2.3 확인적 요인분석	57
4.2.3.1 적합도 검정	57
4.2.3.2 집중타당성 분석	61
4.2.3.3 판별타당성 분석	62
4.3 가설검정	63
4.3.1 연구모형 적합도 분석	63
4.3.2 연구가설 검정	65
4.3.3 조절효과 분석	67
4.3.4 연구가설 검정결과	71
V. 결 론	72
5.1 연구 결과 및 시사점	72
5.1.1 연구의 결론	72
5.1.2 시사점	74
5.2 연구의 한계 및 향후 연구방향	75
참 고 문 헌	77
부 록	84
ABSTRACT	91

표 목 차

[표 2-1] 고교 다양화 300 프로젝트	5
[표 2-2] 마이스터고의 이해	6
[표 2-3] 고교학점제 학사제도	10
[표 2-4] 직업계고 취업률(2016~2020)	12
[표 2-5] 직업계고 유지취업률	12
[표 2-6] 후학습 제도	14
[표 2-7] 2020년 기술 기능인 국비 유학(연수)생 선발 요강	16
[표 2-8] 국비 유학(연수)생 현황(2015~2020년)	16
[표 2-9] 한성대 미래플러스대학 특성화고 재직자 경쟁률	18
[표 2-10] 한성대 일반대학 특성화고 재직자 경쟁률	19
[표 2-11] 진로컨설팅의 정의	21
[표 2-12] 진로컨설팅 4가지 분류	22
[표 2-13] 취업컨설팅의 분류	23
[표 2-14] 진학컨설팅의 분류	24
[표 2-15] 전직컨설팅의 분류	26
[표 2-16] 창업컨설팅의 정의	27
[표 2-17] 창업컨설팅의 분류	28
[표 2-18] 진로결정 자기효능감의 정의	29
[표 2-19] 진로결정 자기효능감에 대한 선행연구	30
[표 2-20] 진로결정 자기효능감의 구성요인	31
[표 2-21] 사회적 지지의 정의	32
[표 2-22] 사회적 지지에 대한 선행연구	34
[표 2-23] 사회적 지지의 구성요인	35
[표 2-24] 진로성숙도의 정의	36
[표 2-25] 진로성숙도에 대한 선행연구	39
[표 2-26] 진로성숙도의 구성요인	39
[표 3-1] 측정 도구	42

[표 3-2] 연구 가설	44
[표 3-3] 조작적 정의	45
[표 3-4] 분석 방법	47
[표 4-1] 표본의 일반적 특성	49
[표 4-2] 기술통계량 분석	51
[표 4-3] 독립변수의 탐색적 요인분석[최초]	54
[표 4-4] 독립변수의 탐색적 요인분석[최종]	55
[표 4-5] 종속변수의 탐색적 요인분석[최초]	57
[표 4-6] 확인적 요인분석 결과	59
[표 4-7] 집중타당성 확인 결과[최종]	61
[표 4-8] 판별타당성 분석결과	63
[표 4-9] 연구모형의 적합도 분석결과	65
[표 4-10] 연구가설 검정결과	66
[표 4-11] 기업규모 빈도분석	68
[표 4-12] 기업규모 조절효과 분석	69
[표 4-13] 기업규모 조절효과 분석(300인 미만 vs 300인 이상)	70
[표 4-14] 연구가설 검정결과 요약	71

그 림 목 차

[그림 2-1] 마이스터고 지역전략산업 유망분야 선정현황	7
[그림 2-2] 고등학교 만족도 조사(학교시설 및 환경)	8
[그림 2-3] 마이스터고 졸업생 만족도	8
[그림 2-4] 마이스터고 출신 재직자에 대한 기업체 만족도	9
[그림 2-5] 직업계고 경쟁률	11
[그림 2-6] 2021년 대입 입학정원	15
[그림 2-7] 마이스터고 학생의 성장경로	17
[그림 2-8] 마이스터고 출신 재직자 진로모형	17
[그림 2-9] 고등학교 만족도 조사	38
[그림 2-10] 고등학교 유형별 진로성숙도 분석결과	38
[그림 3-1] 연구 모형	41
[그림 4-1] 확인적 요인분석[최초]	58
[그림 4-2] 확인적 요인분석[최종]	60
[그림 4-3] 구조방정식 모형 분석	64
[그림 4-4] 연구가설의 검증결과	67

I. 서론

1.1 연구의 배경과 목적

연구자가 2016년부터 경기지방 중소벤처기업청에서 6년간 마이스터고 학생들을 수도권에 취업시키는 업무를 하면서 마이스터고 학생들이 ‘선취업 후 진학’ 관련하여 본인의 진로에 상당히 깊은 이해를 하고 있음을 발견하였고, 자기소개서 지도를 하면서 일부 학생은 부모님의 반대에도 불구하고 혹은 일반 고등학교를 중퇴하고 마이스터고에 입학하는 등 자신의 진로에 주도적이라는 점을 인식하여 그 사회학적 원인이 어디에 있는지 확인해 보고자 하였다. 마이스터고 출신 재직자들이 회사 생활에서 겪는 어려움 중의 주요 요인이 환경적인 요인 외에도 ‘진로결정의 미숙함’을 제시하고 있지만(이명훈, 2014), 본 연구자가 관찰한 바로는 2014년 마이스터고 출신 재직자와 2021년 현재의 마이스터고 출신 재직자 사이에 분명히 ‘진로성숙도’의 차이가 있을 것으로 보고 진로성숙도에 미치는 영향이 무엇인지 연구하고자 하였다.

많은 선행연구자가 특성화고와 마이스터고를 구분하지 않고 직업계 고등학교로 일반화하여 연구한 내용은 많으나, 많은 성과 지표들이 이들을 하나로 묶어서 연구할 수 없다는 점을 말해주고 있어서 마이스터고를 특성화고와 분리하여 연구하고자 하였다.

마이스터고는 2013년 1회 졸업생을 시작으로 2021년 현재 9회 졸업생을 배출하였으며, 마이스터고 취업률은 특성화고에 비해 많은 성과가 있음에도 불구하고 취업률만 가지고 마이스터고 정책이 성공적이라고 단정하기에는 제한적이며(민지식, 2020), 노동시장 정착에 대한 효과는 아직 불투명한 것으로 보고 있으며(양정승 & 김유미, 2014), 마이스터고 졸업생이 노동시장의 정착적인 측면에서 많은 연구가 필요하다고 하였다(김종우, 2014). 중소 중견기업에 취업한 마이스터고 학생들의 추수 지도를 하면서 이들이 취업 후에 특정 공기업이나 대기업으로 이직을 할 것인지, 어떤 학과에 진학할 것인지 또 다른 추가적인 진로 선택을 해야 하는 상황이 지속해서 발생하고 있어서 이들 재직자에게 진로컨설팅은 절대적으로 필요하다고 보고 있다.

한편, 학벌 중심에서 기술 중심으로 변하는 노동시장의 변화와 고학력 취업자들도 고용시장의 불안을 겪고 있는 현실에서, 우수한 학생들을 모집하여 전액 국비로 국가전략산업 중심의 기술교육을 하는 마이스터고의 존재에도 불구하고, 주변에 중학교 자녀를 둔 부모에게 마이스터고를 입학할 권유하면 마이스터고에 대한 이해 부족과 직업계 고등학교에 대한 선입견 그리고 결국에는 대학진학 논점에서 그 관심도가 급격히 떨어지고 있어서, 마이스터고의 지속적인 홍보가 필요하다는 생각에서 본 연구를 진행하게 되었다.

또한, 마이스터고 학생들의 취업률이 다른 직업계고에 비해서 상대적으로 높은 근본적인 원인은 우수한 중학교 졸업생들의 입학에 그 원인을 찾을 수 있으며, 학교 현장에서도 취업을 위한 다양한 지원을 아끼지 않고 있기 때문이다. 그러나 취업 후에는 진로에 대한 지원이 갑자기 단절되기 때문에 우수한 기능 인재들이 취업 후에 겪는 진로에 대한 고민은 상당하며, 그 고민을 들어줄 사람은 같은 처지의 친구밖에 없어서 제도적 지원의 진로컨설팅의 필요성이 요구되고 있다. 이들 기능 인재들의 진로를 진로컨설팅으로 제도적 정책적 지원을 해 준다면, 재직자 본인은 물론이고, 기업과 산업 현장의 기술력 저변 확대에도 많은 도움이 될 것으로 기대한다.

컨설팅을 전공한 컨설턴트 관점에서 취업 후에 다음 진로로 진학을 고민하는 재직자들에게 한성대학교 미래 플러스대학과 지식서비스 & 컨설팅대학원 진학을 진로모형으로 제시하고, 나아가 대학입시 컨설팅으로 대표되는 진로컨설팅 분야를 재직자 대상 진로컨설팅 분야로 지정하여 정부의 새로운 중소기업 재직자 지원정책의 모델로 제시하는 바이다.

2010년부터 2012년까지 고등학생 진로성숙도를 조사한 결과, 마이스터고 학생들의 진로성숙도가 제일 높은 것으로 나타났는데(배상훈, 2013), 진로성숙도에 영향을 미치는 변인으로 진로목표를 성공적 수행을 위한 개인적 신념인 ‘진로결정 자기효능감’과 타인으로부터 얻을 수 있는 ‘사회적 지지’가 진로성숙도 형성에 어떻게 영향을 미치는지 그 척도를 연구하는 것이 본 연구의 목적이며, 본 연구의 세부적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 진로성숙도에 미치는 영향으로 어떤 변수가 있는지 선행연구를 검토하고 각 변수의 개념을 조작적으로 정의하려고 한다.

둘째, 마이스터고 출신 재직자들의 진로성숙도에 개인의 신념인 ‘진로결정 자기효능감’의 어떤 변수가 영향을 미치는지 확인하려고 한다.

셋째, 마이스터고 출신 재직자들의 진로성숙도에 타인의 지지인 ‘사회적 지지’의 어떤 변수가 영향을 미치는지 확인하려고 한다.

넷째, 마이스터고 출신 재직자들이 재직 중인 기업 규모에 따라 진로성숙도에 미치는 영향이 조절되는지 확인하려고 한다.

1.2 연구의 방법 및 구성

본 연구는 2012년 ‘교육과학기술부’에서 ‘중소벤처기업부’로 이관된 3개의 국립 마이스터고(구미전자공고, 부산기계공고, 전북기계공고) 중에 2016년부터 2021년 사이에 구미전자공고를 졸업하고 기업체에 재직 중인 재직자를 연구 대상으로 하였다.

또한, 본 연구는 진로성숙도에 영향을 미치는 기존 연구를 검토하여 연구 모형과 변수들을 검토하였다.

첫째, 선행연구의 문헌들을 근거로 진로결정 자기효능감과 사회적 지지를 독립변수로, 진로성숙도를 종속변수로 설정하는 연구모형을 구성하였다.

둘째, 진로결정 자기효능감과 사회적 지지 그리고 진로성숙도에 관련된 선행연구의 변수들을 설정하였다.

셋째, 위와 같은 과정을 거쳐 각 변수를 독립변수와 종속변수로 설정하고, 조작적 정의를 통해 적정한 결과도출을 위해 선행 연구자들의 설문을 바탕으로 설문지를 작성하였다.

넷째, 작성된 설문은 마이스터고 졸업 후 현재 기업에 재직 중인 재직자 중심으로 시행하였다. 회수된 204명의 설문지 중에서 일괄된 응답으로 조사에 방해가 되는 3명의 응답을 제거하고 최종 201명의 설문지로 연구를 하였다.

다섯째, 회수한 설문지를 SPSS 22.0을 이용하여 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 하여 각 변수의 타당성과 신뢰성을 검증하였다. AMOS 22.0을 이용해 확인적 요인분석을 하여 측정모형에 대한 집중타당도와 판별타당도를

확인하였으며, 구조방정식 모형 분석을 통해 가설을 검증하였다.

일곱째, 회수한 설문지를 기업 규모 300인 미만과 300인 이상으로 분류하여 진로성도에 미치는 영향이 기업 규모에 따라 어떻게 조절되는지 검증하였다.



Ⅱ. 이론적 배경

2.1 마이스터 고등학교

2.1.1 마이스터고 개요

2.1.1.1 마이스터고 도입 배경

지난 2008년 2월 17대 대통령직 인수위원회는 국정과제를 발표하였는데, 교육 분야에서는 ‘고교 다양화 300 프로젝트’에 마이스터고 육성정책이 포함되었다.¹⁾

이 프로젝트는 현행 고교평준화의 문제점으로 지적되고 있는 획일성을 보완하여 고교교육의 다양화, 특성화 그리고 자율화를 추진하여 창의적 교육 환경을 마련하고자 추진되었다(김홍주, 박세훈, 백순근, 2008). 즉, 학교가 교육과정, 교원인사, 학사운영 등을 자유롭게 운영하는 300개 고교가 지정 운영되는데 [표 2-1]과 같이 크게 3가지 유형으로 구분된다.

[표 2-1] 고교 다양화 300 프로젝트

① 취업	마이스터고	50개교 육성	기업 혹은 지자체등이 신설하거나 기존 특성화고 중 50개교를 선정하여 인증과정을 마친 후 마이스터고로 승인
② 지역 균형 발전	기숙형 공립고	150개교 설치	중소도시 저소득층 밀집지역과 농산어촌에 소재한 공립 고등학교 중에서 미래 발전 가능성이 높은 학교를 선정하여 기숙사 설립을 지원
③ 입시	자율형 사립고	100개교 설립	학교 교육비를 자체 조달 할 수 있는 재정이 건실한 학교를 대상으로 선정하여 자율적 운영을 보장

(출처 : 강영혜(2011) 한국교육개발원 연구보고서)

1) 강경중, 이병욱, 장명희(2008) 한국직업능력개발원 “한국형 마이스터고 도입 및 육성 방안” p21

첫째, 산업체 수요가 있는 직업교육을 학교별로 특화하여 학생의 특성과 기회를 살리는 마이스터고교 50개를 집중적으로 육성한다.

둘째, 150개의 기숙형 공립고교를 농촌, 중소도시 그리고 대도시 낙후지역 등에서 선정하여 해당 지역 학생에게 입학의 기회를 우선적으로 제공하고 80% 정도의 학생들은 기숙사에 입주 생활하도록 한다.

셋째, 학교 운영을 자율적으로 운영하는 자율형 사립고 100개교를 지정한다.

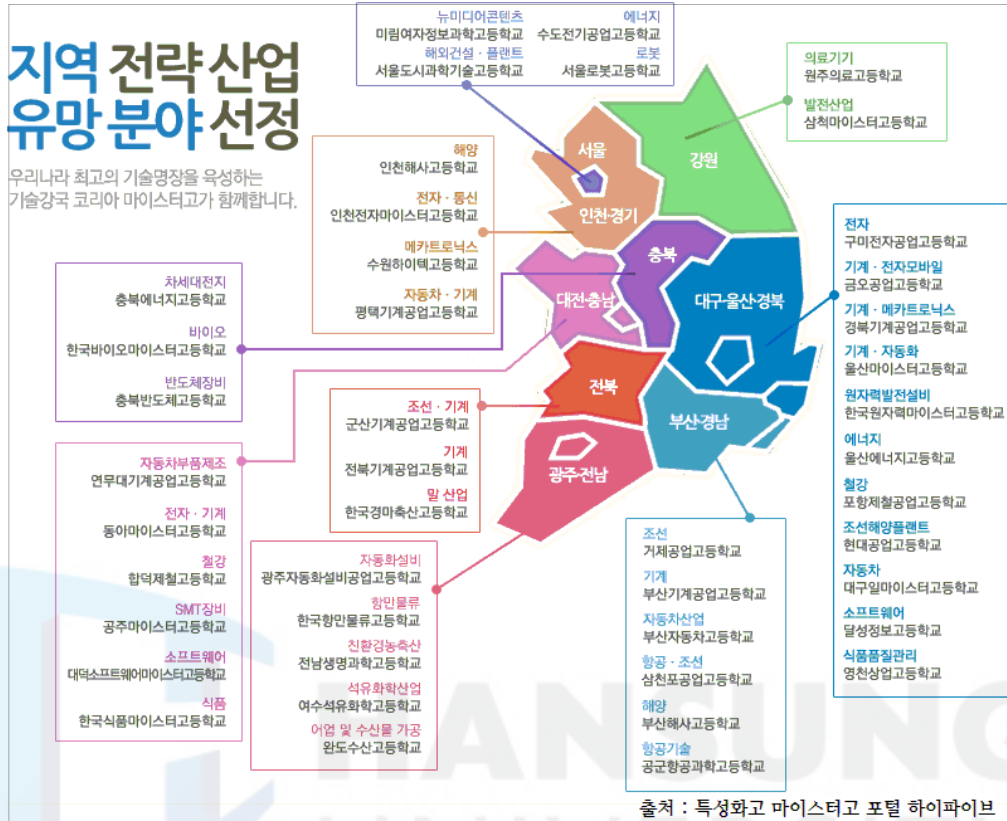
2.1.1.2 마이스터고 이해

마이스터고는 미래에 유망한 산업 분야별 수요에 맞는 전문기술 인력을 양성하는 특수목적 고등학교로 2011년 신입생 모집을 시작으로 2021년 현재 51개 마이스터고가 지역전략산업 유망분야로 특화되어 [그림 2-1]처럼 지정 운영되고 있다. 학생 모집은 전국단위로 모집되며, 마이스터고 입학 시에는 입학금, 수업료는 물론이고 학교운영지원비 등 모든 학비가 면제되며, 전원 기숙사가 제공된다.

[표 2-2] 마이스터고의 이해

마이스터고	● 최고의 교육으로 영 마이스터(Young Meister)를 양성
	● 졸업 후 우수기업 취업, 특기를 살린 군복무, 지장과 병행 가능한 대학교육
	● 최고의 기술명장(Meister)을 육성하는 특수목적 고등학교
마이스터고 비전	● 최고의 전문가들이 최적의 기술교육환경에서 우수한 기술인력 육성
	● 우수기업과 MOU 체결하여 기술 선도 기업에 취업
	● 해당분야 기술명장으로 성공할 수 있도록 경력관리(Career Path)를 지원
학생모집	● 학생의 소질과 적성을 고려해 성장 가능성이 높은 학생을 전국단위에서 선발
학생지원	● 수업료, 입학금, 학교운영비 면제
	● 전원 쾌적한 기숙사 제공
	● 해외 직업전문학교 연수 등 해외진출을 지원
학교운영	● 교장 공모제 : 책임운영
	● 산업계 수요에 맞는 탄력적 교육과정
	● 해외취업 및 해외연수가 가능한 실무 외국어교육을 운영
	● 한 학급당 20명
	● 5년 단위 재 인증으로 교육품질 보장

(출처 : 특성화고 마이스터고 포털 하이파이브)



[그림 2-1] 마이스터고 지역전략산업 유망분야 선정현황

2.1.1.3 마이스터고 만족도

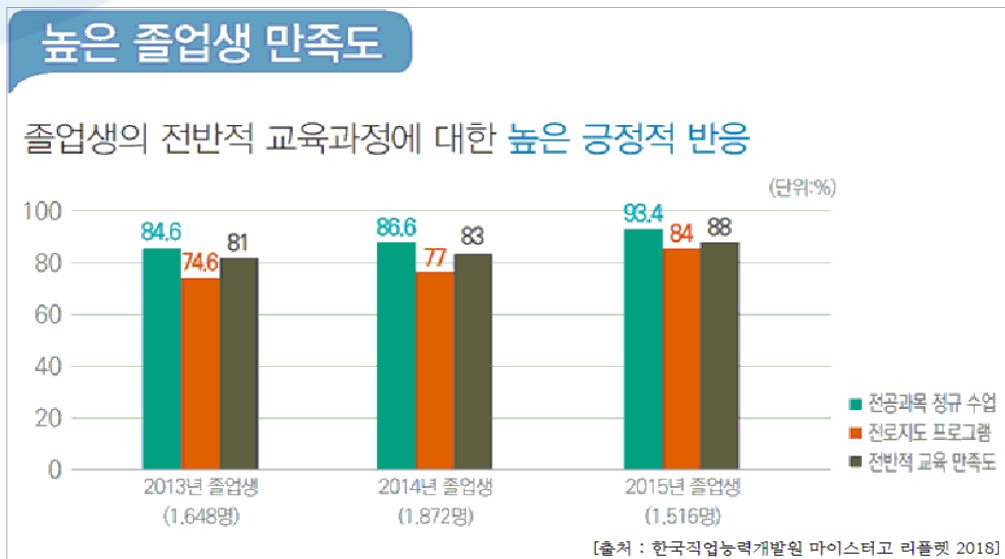
한국직업능력개발원은 2016년 유형별 고등학교 2학년 재학생을 대상으로 일반고·자율고 5,943명, 특성화고 2,595명, 마이스터고 1,020명, 외국어고·국제고 250명, 과학고·예술고·체육고 각 250명 등 총 10,558명에 대해 학교 시설 및 환경에 대한 만족도를 각 5점 척도로 조사한 결과, [그림 2-2]와 같이 마이스터고 학생 만족도는 4.13점으로 4.38점의 과학고 다음으로 높았다.

이 결과는 마이스터고의 교육 환경과 교육의 질이 상대적으로 우수한 것으로 분석되고 있기 때문에 취업 후에도 지속적인 진로컨설팅으로 이들의 진로 문제를 해결해 준다면, 산업계 전반에 걸친 기술전문가 양성에 큰 기여를 할 것으로 보고 있다.



[그림 2-2] 고등학교 만족도 조사(학교시설 및 환경)

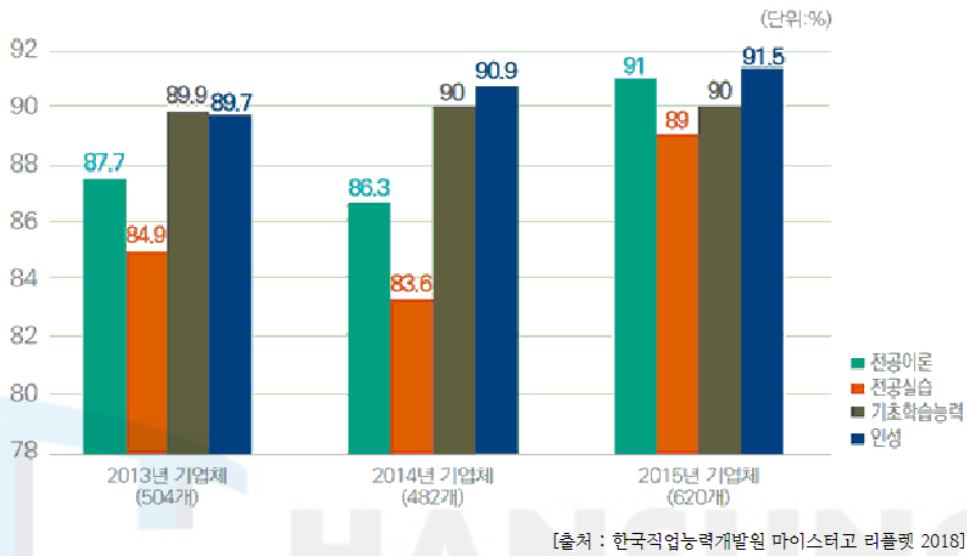
또한, 한국직업능력개발원은 2013년부터 3년간 마이스터고 졸업생들의 학교 만족도 조사에서 [그림 2-3]과 같이 진로지도 만족도가 전공과목 만족도보다 상대적으로 낮게 조사되었는데, 이는 졸업 후에도 진로컨설팅이 지속적으로 필요로 하다는 것을 보여주고 있다.



[그림 2-3] 마이스터고 졸업생 만족도

높은 기업체 만족도

기업체의 마이스터고 교육과정에 대한 높은 긍정적 반응



[그림 2-4] 마이스터고 출신 재직자에 대한 기업체 만족도

동시에 마이스터고 졸업생을 채용한 기업체 대상으로 마이스터고 출신 재직자에 대한 만족도 조사에서는 [그림 2-4]와 같이 조사항목 중 인성이 제일 높은 점수를 받았으며, 전공실습에 대한 항목은 가장 낮은 점수로 조사 되었다. 마이스터고 출신 재직자들의 인성이 좋은 이유는 각자 다양한 환경에서 성장한 학생들이 전국에서 지원하여 입학 후에는 전원이 기숙사라는 또 다른 공동체에서 3년을 함께 기숙하며 지냈기 때문에, 기숙사라는 작은 사회생활이 이들의 인성에 긍정적 영향을 미친 것으로 보이며, 사실 유럽과 미국 선진국 유명 사립 고등학교들이 전원 기숙사 생활을 하는 거에 비유해서 설명할 수 있다. 또한, 기업 입장에서 이들의 전공실습 만족도 점수가 낮은 것은 아직도 취업계 고등학교의 직업교육이 산업체의 요구에 선행되지 못하고 있음을 방증하는 조사 결과이기도 하다.

실제 기업체 대표이사들은 마이스터고 졸업생을 처음 채용한 후에 자신의 고졸 재직자에 대한 인식이 바뀌었다고 말할 정도로 마이스터고 졸업생의 재

직 근무평가는 높은 점수를 받고 있다.

2.1.1.4 마이스터고 고교학점제

고교학점제란 [표 2-3]과 같이 졸업 기준에 만족하는 학점을 이수해야 졸업을 인정받는 교육과정 이수 운영제도로서, 진로에 따라 다양한 과목을 이수할 수 있다. 2020학년부터 모든 마이스터고에 고교학점제가 처음으로 시행되었으며, 2022학년도에는 특성화고와 일부 일반고에 고교학점제가 도입되고, 2025학년도부터는 전국의 모든 고등학교를 대상으로 본격 시행될 예정이다.

2023년에 졸업할 마이스터고 학생들은 고교 학점제를 통해 졸업 이수 학점을 조기에 취득하게 되면, 그에 따른 조기 취업의 근거가 마련될 것으로 본 연구자는 기대하고 있다.

[표 2-3] 고교 학점제 학사제도

구분	적용 전 (2019년도)	적용 후 (2020년도)	비고
총 이수 학점	204 단위	192 단위	자율적으로 이수학점 편성 (단, 필수이수 단위준수)
1학점 수업량	17회	16회	
최소성취수준 미 도달 보충	미적용	보충학습 여부를 학교생활기록부에 기재	*전문교과Ⅱ 실무과목에 한해 적용
부전공 인정	기준 없음	타 학과 과목 24학점 이상 이수 시 부전공 인정	

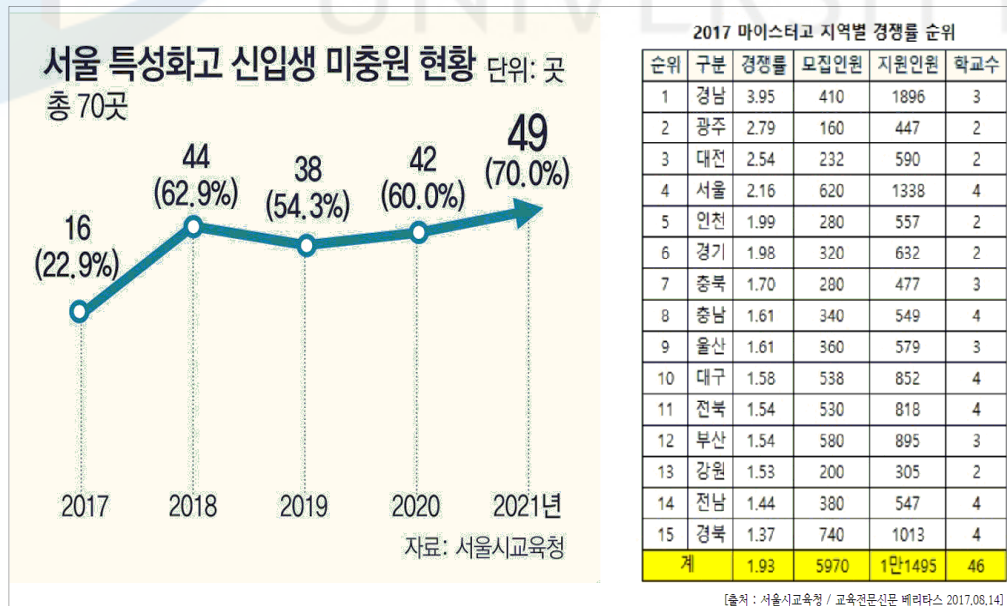
(출처 : 교육부 고교학점제 홈페이지)

2.1.2 직업계 고등학교

2.1.2.1 직업계고 입학경쟁률

인문계 일반 고등학교에 자율형 사립고라는 특수목적고가 있다면, 직업교육을 전문으로 하는 직업계 고등학교에서도 마이스터고라는 특수목적고가 존재하고 있다. 본 논문에서는 직업계 고등학교를 특성화고와 마이스터고로 구분하여 입학경쟁률을 비교해 보기로 한다.

서울시 교육청 자료에 의하면 2021년 서울 소재 70개 특성화고 중에서 44개(70%) 특성화고가 입학정원을 못 채우고 있는 현실이며, 지방으로 갈수록 정원을 못 채우는 특성화고가 더 늘어날 것으로 보고 있지만, 개별 특성화고가 공개를 꺼리고 있기 때문에 현재 전국의 특성화고 입학정원 미달 데이터를 수집할 수 없었다. 반면에 2017년 전국 마이스터고 입학 경쟁률은 1.93:1로 나타나고 있다. [그림 2-5]는 직업계 고등학교의 또 다른 서열화가 이미 진행되고 있다고 볼 수 있는 지표이기도 하다.



[그림 2-5] 직업계고 경쟁률

2.1.2.2 직업계고 취업률

2020년 교육통계 분석 자료집(유·초·중·등·통계)에 의하면 [표 2-4]와 같이 2017년 우리나라 반도체 산업의 호황으로 반도체 관련 장비 업체들의 채용수요가 증가하여 마이스터고와 특성화고 모두 졸업생 취업률이 최고치였다. 본 연구자도 2017년 경우 140여 명의 학생들과 함께 면접에 동행했기 때문에 경험적으로 알 수 있었다. 그러나 2017년 취업률이 정점을 찍은 후 매년 취업률이 감소하고 있는데, 2020년 마이스터고 취업률은 87.67%지만 특성화고 취업률은 50.7%까지 떨어졌다. 특성화고의 정상화를 위해서는 이제라도 마이스터고에 적용한 여러 성공사례를 특성화고에 확대 적용해서 직업계 고등학교의 취업역량을 상향 조정해야 한다고 본다.

[표 2-4] 직업계고 취업률(2016~2020)

구분		마이스터고	특성화고
취업률	2016년	90.30%	71.50%
	2017년	93.00%	74.90%
	2018년	91.15%	65.10%
	2019년	87.70%	54.60%
	2020년	87.67%	50.70%

(출처 : 특성화고 마이스터고 포털 하이파이브, 2020 교육통계 분석 자료집)

2.1.2.3 직업계고 유지취업률

교육부에서는 2021년 3월 30일 [표 2-5]와 같이 보도 자료를 통해 처음으로 2020년 직업계 고등학교의 유지취업률을 학교 유형별로 조사하여 발표하였는데, 마이스터고 출신이 82.1%로 유지취업률도 가장 높은 것으로 조사되었다. 이는 마이스터고 학생들의 높은 취업률만큼이나 그만큼 우수한 기업체에 취업을 시켰다는 근거이기도 하다.

[표 2-5] 직업계고 유지취업률

구분(2017년 입학기준)	학교 수	졸업자	보험 가입자 (4.1 기준)	보험 가입자 (10.1 기준)	유지 취업자	유지 취업률
마이스터고	45	5,666	3,501	3,274	2,874	82.1%
특성화고	461	79,503	20,717	21,185	15,871	76.6%
일반고(직업반)	70	4,829	640	772	474	74.1%
전 체	576	89,998	24,858	25,231	19,219	77.3%

(출처 : 교육부 보도자료 2021.3.30.)

2.1.2.4 후학습 제도

후학습 제도란 고교 졸업 후 먼저 취업을 해서 기업현장 경험을 시작으로 지속적인 경력개발과 능력개발을 할 수 있도록 일과 학습을 병행할 기회를 제공하는 정부정책으로(특성화고 마이스터고 포털, 하이파이브), [표 2-6]과 같이 후학습 제도의 종류에 대해 알아보았다. 후학습자에게는 장학금이 지급되며, 고등학교 졸업 후 현재 중소·중견기업 재직경력이 2년 이상 있는 대학 재학생에게는 대학 등록금 전액을 지원하고, 대기업 및 비영리기관 재직 중인 학습자에게는 등록금 50%를 장학금으로 지급하고 있다.

대학교육협의회 2021년도 대입 정보에 따르면 [그림 2-6]과 같이 마이스터고를 포함한 특성화고 졸업 재직자전형에 수시모집정원 4,947명과 정시모집정원 223명으로 총 5,170명을 정원 외로 모집하고 있다. 상시근로자 5인 이상 산업체 근무경력이 3년 이상인 직업계 고등학교 졸업자는 지원이 가능하며, 재직기간 산정기준에 군 복무 기간은 포함되지만, 고등학교 졸업 전에 산업체 근무 기간은 인정되지 않는다. 입학 이후에 재직상태를 유지해야 하는 별도의 규제는 없으나, 학교에 따라 학칙으로 졸업까지 재직상태를 요구하는 때도 있다. 예를 들어 한양대, 경희대, 등은 입학 이후 재직의 의무는 없으나, 중앙대 경우에는 입학 후에도 학기 초마다 재직 증명서를 제출하여야 한다.

[표 2-6] 후학습 제도

구분	후학습 제도	
재직자특별과정	직업계 고등학교(특성화고·마이스터고) 졸업 후 3년 이상(군복무 포함) 산업체 근무경력을 가진 재직자가 정원 외 특별전형으로 대학에 입학하여 일과 학업을 병행	
기능 기술인 국비유학	직업계 고등학교(특성화고·마이스터고)와 실업고, 전문계고 출신으로 중소기업 10년 이상 또는 그에 준하는 현장 경력의 재직자에게 유학 및 연수 제공	
계약학과	대학에서 산업체의 특별한 교육과정 요구에 따라 설치·운영하는 학과	
	재교육형	산업체 재직자의 직무능력 향상과 재교육을 위해 운영
	채용 조건형	채용을 조건으로 정부와 기업에서 학자금 지원계약을 체결하고 운영하는 특별 교육과정
전공심화 과정	전문대 이상의 학위과정 졸업자로서 “학사학위 전공심화과정”을 이수하면 전문대학 총장 명의의 학사학위 취득 가능	
산업체 위탁교육	산업체와의 계약에 의하여 해당산업체의 재직자교육을 위탁받아 위탁 교육과정으로 이수 후에 학위 취득이 가능	
사내대학	재직자의 교육을 위해 산업체가 직접 사내에 학교를 운영하여 학위(전문학사, 학사)를 부여	
방송통신대	고졸 재직자 대상의 전공학부 운영하고 유연한 학사관리와 장학금 지원을 통해 후학습 기회 확대	
사이버대	재직자에게 PC, 스마트폰 등 정보통신을 활용한 최적화된 실무중심의 교육	

(출처 : 특성화고 마이스터고 포털, 하이파이브)

특성화고졸 재직자 특별전형은 최근 들어 마이스터고 졸업생 등의 영향으로 서울 상위권 대학은 물론이고, 중하위권 대학까지 해당 전형의 경쟁률이 증가하고 있다.

모집 시기	정원 내/외	전형명	모집인원 2021학년도	
수시	정원내	일반학생	125,467	
		일반전형 소개	125,467	
		대학별독자적기준	88,314	
		고른기회대상자	23,053	
		특기자	3,700	
		특별전형(정원내) 소개	115,067	
		정원외	농어촌 학생	8,487
			기초생활수급자, 차상위계층, 한부모가족 지원대상자	4,110
	특성화고 졸업자		2,564	
	특성화고 등을 졸업한 재직자		4,947	
	장애인등대상자		1,422	
	서해5도		135	
	제주특별자치도 특별전형		31	
	계약학과		754	
	위탁교육생		3	
	군위탁생		3	
	특별전형(정원외) 소개	22,456		
	수시 소계		262,990	

모집 시기	정원 내/외	전형명	모집인원 2021학년도	
정시	정원내	일반전형	75,767	
		일반전형 소개	75,767	
		대학별독자적기준	746	
		고른기회대상자	291	
		특기자	235	
		특별전형(정원내) 소개	1,272	
	정원외	농어촌 학생	1,128	
		특성화고 졸업자	623	
		기초생활수급자, 차상위계층, 한부모가족 지원대상자	472	
		특성화고 등을 졸업한 재직자	223	
		장애인등 대상자	148	
		서해5도	3	
		제주특별자치도 특별전형	-	
		계약학과	185	
		위탁교육생	-	
		군위탁생	-	
		특별전형(정원외) 소개	2,782	
	정시 소계		79,821	
수시	정원외	재외국민 및 외국인	4,384	
정시			252	
재외국민 소개			4,636	
합 계			347,447	

[출처 : 한국대학교육협의회 2021학년도 대입정보 119]

[그림 2-6] 직업계고 졸업재직자 대입특별전형(2021년)

2.1.2.5 기술 기능인 국비유학 / 국비연수 제도

국립국제교육원은 [표 2-7]과 같이 1977년부터 특성화고 및 마이스터고 졸업자를 대상으로 국비로 유학을 지원하는 사업을 하고 있으며, 2014년부터는 국비 유학 제도에 기술기능인 전형(국비 연수)을 신설하여 취업계 고등학교 출신들에게 유학 및 연수 기회를 주고 있다. 응시 자격은 2년 이상 중소기업에 재직 중인 자로 공인 외국어 시험성적표를 제출해야 한다. [표2-8]은 공공데이터 포털을 통해 확보한 자료로서, 2015년부터 2020년까지 지난 5년

간 모두 20명(유학 10명, 연수 10명)의 직업계고 출신들이 이 제도를 통해 해외 유학 및 연수 기회를 받았다.

[표 2-7] 2020년 기술 기능인 국비 유학(연수)생 선발 요강

구분	국비유학	국비연수
과정	석 박사	자격취득, 산업체연수
선발 인원	4명	6명
응시 자격	대학 졸업자	직업계고 졸업자
지급 기간	석사2년/박사3년	6개월
장학금	US\$ 50,000 /년간	US\$ 25,000 /6개월간
항공료	왕복항공료 별도 제공	
공통 자격	특성화고, 마이스터고 졸업자	
	중소기업 2년 이상 재직자 또는 국제기능올림픽 수상자	

(출처 : 교육부 국립국제교육원)

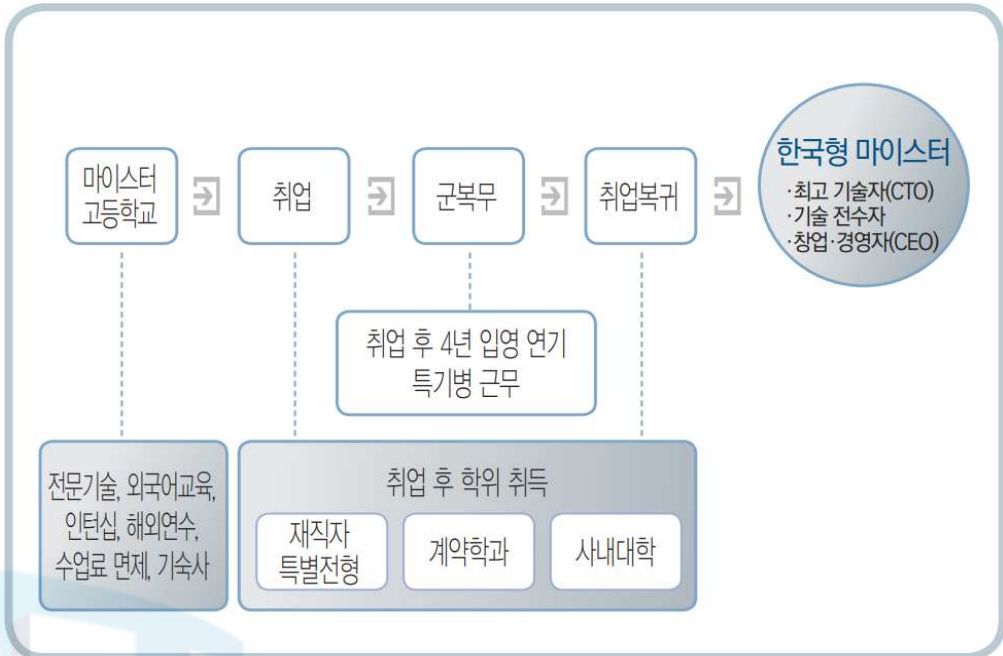
[표 2-8] 직업계고 출신 국비 유학(연수)생 현황(2015~2020년)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	계
유학	1	1	3	0	5	10
연수	0	0	3	5	2	10

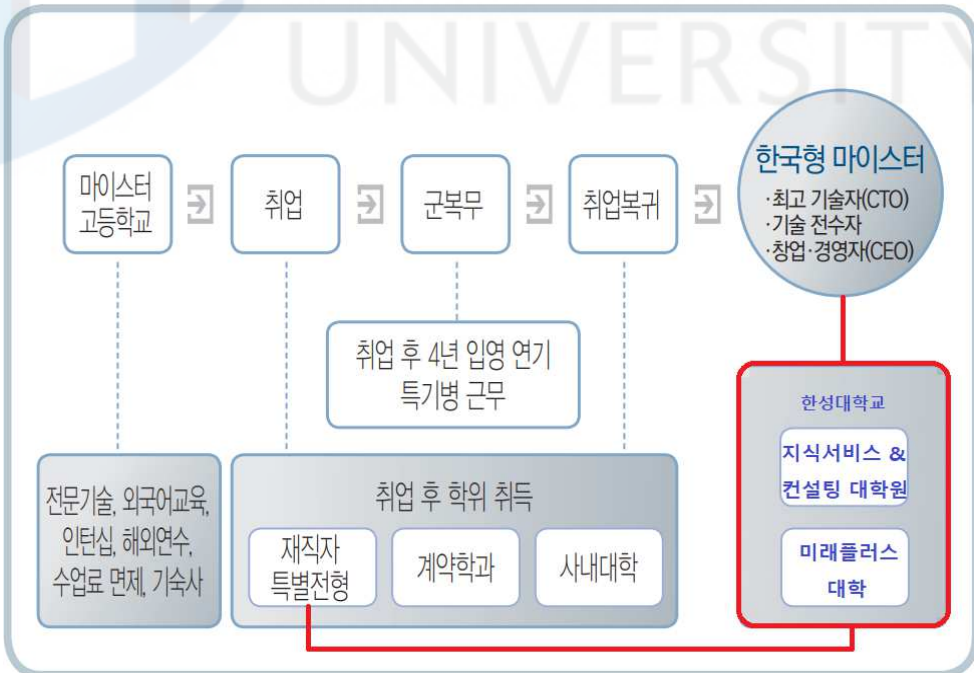
(출처 : 서울시교육청 교육정보연구원 공공데이터)

2.1.2.6 후학습 진로모형

한국직업능력개발원에서는 마이스터고 학생의 성장 경로를 [그림 2-7]과 같이 제시하고 있으나, 본 연구자는 취업 후 학위 취득 과정에 한성대 미래플러스 대학과 한성대 지식서비스&컨설팅대학원 진학을 [그림 2-8]과 같이 제시하여 마이스터고 출신 재직자들이 최고경영자(CEO) 및 최고기술자(CTO)가 되는 진로모형을 제시하고자 한다.



[그림 2-7] 마이스터 학생의 성장경로



[그림 2-8] 마이스터 출신 재직자의 진로모형

현재 한성대 미래플러스대학은 교육부 LiFE사업에 선정되어 있으며, 5개 분야(행정, 경영, 미용, 경영, 산업디자인)에 각각 융합행정학과, 호텔외식경영학과, 뷰티디자인학과, 비즈니스컨설팅학과, ICT융합디자인학과 등 5개 학과가 운영되고 있다. 한성대 미래플러스 대학은 마이스터고를 포함해 직업계 고등학교를 졸업하고 산업체 3년 이상 근무한 재직자 또는 만 30세 이상인 고등학교 졸업자가 지원 할 수 있다. 2021년도 한성대 미래플러스 대학의 경쟁률은 [표 2-9]와같이 1.49: 1 이며, 그 중 ICT융합디자인학과 경쟁률이 2.22: 1로 제일 높으며, 그 다음으로 비즈니스컨설팅학과 경쟁률이 2.13: 1로 높다.

[표 2-9] 한성대 미래플러스대학 특성화고 재직자 경쟁률

모집단위	2019년			2020년			2021년		
	모집 인원	지원 인원	경쟁률	모집 인원	지원 인원	경쟁률	모집 인원	지원 인원	경쟁률
융합행정학과(야)				11	19	1.73	11	20	1.82
호텔외식 경영학과(야)	20	24	1.20	18	13	0.72	18	15	0.83
뷰티 디자인학과(야)	20	9	0.45	18	6	0.33	18	12	0.67
비즈니스 컨설팅학과(야)	20	13	0.65	15	19	1.27	15	32	2.13
ICT융합 디자인학과(야)				18	24	1.33	18	40	2.22
법·행정학과(야)	20	10	0.50						
소계	80	56	0.70	80	81	1.01	80	119	1.49

(출처 : 한성대 입학처 홈페이지)

[표 2-10] 한성대 일반대학 특성화고 재직자 경쟁률

대학	모집단위	2019년			2020년			2021년		
		모집 인원	지원 인원	경쟁률	모집 인원	지원 인원	경쟁률	모집 인원	지원 인원	경쟁률
미래융합 사회과학 대학	사회과학부(주)	5	53	10.60	5	56	11.20	5	60	12.00
	사회과학부(야)	2	12	6.00	2	12	6.00	2	13	6.50
디자인 대학	글로벌패션산업 학부(주)	2	42	21.00	2	34	17.00	2	31	15.50
	글로벌패션산업 학부(야)	1	6	6.00	1	12	12.00	1	7	7.00
	뷰티디자인매니 지먼트학과(주)	1	21	21.00	1	28	28.00	1	31	31.00
	뷰티디자인매니 지먼트학과(야)	1	5	5.00	1	11	11.00	1	7	7.00
IT 공과대학	IT공과대학(주)	4	70	17.50	4	94	23.50	4	93	23.25
	IT공과대학(야)	3	27	9.00	3	18	6.00	3	24	8.00
디자인 대학	ICT디자인학부 기초디자인(주)	2	12	11.50	2	29	20.50	2	18	11.00
	CT디자인학부 창조적표현(주)		11			12			4	
소계		21	259	12.33	21	306	14.57	21	288	13.71

(출처 : 한성대 입학처 홈페이지)

물론 한성대 일반학부에서도 마이스터고를 포함한 ‘특성화고교 졸업자’를 특별 전형으로 모집하고 있는데 2021년도 경우 [표 2-10]과 같이 13.71: 1이라는 높은 경쟁률을 자랑하고 있으며, 그 중에서도 특히 디자인대학 뷰티디자인매니지먼트학과 경쟁률은 31:1 이며, IT 공과대학은 23.25: 1의 경쟁률을 보여주고 있다. 이는 한성대 미래플러스대학이나 일반대학이나 공히 지원자의 학과 선호도가 공학과 경영 분야에 몰려 있다는 방증이기도 하다.

한성대 일반대학의 특성화고 졸업자전형의 경쟁률이 한성대 미래플러스대학보다 10배 정도 높은 경쟁률을 보인다. 이에 대해 한성대 미래플러스 대학에서는 마이스터고 출신 재직자들이 선호하는 전공학과와 교육과정으로 더 많은 기능 인재들이 한성대 미래플러스 대학과 한성대 지식서비스&컨설팅대학원으로 진로를 정하고 그들의 영 마이스터의 꿈이 펼쳐지길 기대한다.

2.2 진로컨설팅

2.2.1 진로컨설팅

2.2.1.1 진로컨설팅의 정의

진로컨설팅이란 개인의 관심과 흥미에 맞는 컨설팅을 통해 진로 및 직업 정보를 제공하고, 개인의 꿈을 구체화하는 데 조력하며, 삶을 살아가는 전 생애에 영향을 미치기도 하는 진로에 대해 올바른 설계를 하도록 도와준다. 진로 상담에 전문지식을 가지고 있는 사람이 진로 컨설팅을 받고 싶은 사람을 대상으로 개인의 특성을 파악하여 본인에게 적합한 진로를 제안해 주는 것이다(과학기술인재 진로지원센터, 2020). 진로 및 진학컨설팅을 통해 개인의 성장과 행복 실현을 돕는 전문적인 자문 활동이라고 정의 하는데(박인오, 2018), 본 연구에서는 진로컨설팅을 국가직무능력표준(NCS)에서 정의한 취업컨설팅, 진학컨설팅, 전직컨설팅, 창업컨설팅을 포함시켜, 마이스터고 출신 재

직자에게 취업, 진학, 전직, 창업 등의 진로컨설팅을 청년지원 사업으로 제시하려고 한다.

[표 2-11] 진로컨설팅의 정의

연구자	정의
박인오(2018)	진로에 관한 전문성을 갖춘 사람들이 의뢰인의 요청에 따라, 개인의 특성 적성 역량을 진단하고, 진단결과 진로 및 진학 욕구를 종합적으로 분석하여, 개인의 진로선택, 진로발달, 진학선택 및 진학준비를 지원함으로써, 진로 진학을 통한 개인의 발전과 목표실현을 돕는 전문적인 자문 활동
과학기술인재 진로지원센터 (2020)	컨설팅을 통해 개인의 관심과 흥미에 맞는 진로·직업정보 및 커리큘럼을 제시하고, 올바른 진로설계를 유도하며, 개인의 특성을 파악하여 자신에게 적합한 진로를 제시해 줌

2.2.1.2 진로컨설팅의 분류

국가직무능력표준(NCS, National Competency Standards)은 국가가 산업 현장에서 직무수행에 필요한 지식, 기술, 태도 등의 내용을 구체화한 것으로, 국가직무능력표준이 산업 현장의 '직무요구서' 역할을 하며, NCS 학습모듈은 직무를 수행할 수 있도록 이론 및 실습과 관련된 내용을 구체적으로 설명하고 있다. 국가직무능력표준(NCS)에 나와 있는 학습모듈 중에 취업컨설팅, 창업컨설팅, 전직컨설팅, 진학컨설팅과 관련된 학습 모듈을 발취하여 능력단위 명칭, NCS 분류번호, 컨설턴트의 능력 단위를 정리하여 놓았고, 차후 중소기업 재직자 대상 진로컨설팅 정책 지원 사업을 한다면, NCS 학습 모듈이 재직자 취업지원, 진학지원, 전직지원, 창업지원 등 전 생애에 걸친 진로컨설팅의 범위를 규정하는 기준의 시금석이 될 것이다.

[표 2-9] 진로컨설팅의 4가지 분류

진로컨설팅 분류	NCS 모듈
취업컨설팅	능력개발컨설팅, 생애설계 지원컨설팅, 취업상담, 해외취업 구직자 컨설팅
진학컨설팅	진학 및 취업지원, 진로정보 제공관리
적직컨설팅	전직지원컨설팅 사전기획, 전직지원프로그램 사전컨설팅, 재취업역량 강화 컨설팅, 경력목표설정 컨설팅
창업컨설팅	창업역량 사전컨설팅, 창업실무 지원컨설팅, 창업준비 상담, 창업실행 지원

(출처 : NCS 국가직무능력표준 홈페이지)

2.2.2 취업컨설팅

2.2.2.1 취업컨설팅의 정의

취업컨설팅이란 구직자가 원하는 취업을 이룰 수 있도록 취업을 촉진하는 것으로서, 구직자의 취업자원과 취업능력을 최대한 높여 취업기 회를 넓히고 구직기간의 단축과 취업 비용의 절감을 위한 것이다. 또 미래의 유망 취업 시장 안내를 통해 취업에 필요한 취업능력과 자질을 미리 준비시키는 것이다. 최근에는 취업능력 등 기술적 자질뿐 아니라, 취업에 관련된 잘못된 취업인식, 취업신념, 취업저항, 취업동기, 취업태도 등 구직자의 의지적 자질까지 취업컨설팅에 확대 포함시키고 있다(한국취업컨설팅트협회). 또한 글로벌시대에 맞게 해외 취업에 대한 관심이 높게 나타나고 있으며, 인건비가 상대적으로 싼 국가에 진출한 한국 대기업의 협력업체들의 해외 동반진출로 인해서 현지 취업의 기회가 확대된 것도 사실이다.

2.2.2.2 취업컨설팅의 분류

국가직무능력표준(NCS)에 나와 있는 학습모듈 중 취업컨설팅과 관련된 학습 모듈은 [표 2-13]과 같이 개인의 경력개발계획을 기초로 자격증 취득 정보 및 직업능력 개발교육 정보를 제공하여 경력관리를 지원하는 ‘능력개발 컨설팅’, 퇴직자 및 은퇴자의 취업욕구를 파악하여 생애 전환에 따른 심리적, 육체적 상태를 분석하여 진로 재설계를 지원하는 ‘생애설계지원 컨설팅’, 신규 취업시장 진입자들 대상으로 수직역량을 분석하고 분석결과에 따른 취업프로그램, 이력서 작성, 면접 준비, 취업상담을 지원하는 ‘취업상담’, 해외취업을 희망자에게 구직역량을 진단하고 경력개발계획을 수립해 주는 ‘해외취업 구직자 컨설팅’ 등이 있다.

[표 2-13] 취업컨설팅의 분류

분류	능력단위 명칭	NCS 분류번호	능력단위 정의
취업 컨설팅	능력개발 컨설팅	070201030 7_14v1	개인의 경력개발계획을 기초로 직업능력개발 교육과정 및 관련 자격증 취득 등의 정보를 제공하여 경력관리를 지원할 수 있는 능력
	생애설계 지원컨설팅	070201032 1_16v2	퇴직자, 은퇴자의 욕구를 파악하여 생애 전환에 따른 심리적, 육체적 상태 등의 개별 정보를 파악하고 분석하여 진로 재설계를 지원할 수 있는 능력
	취업상담	070201012 3_16v2	신규 취업시장에 진입 할 구직자를 대상으로 취업효능감과 구직역량 분석결과에 따라 취업프로그램 운영, 이력서 및 면접 컨설팅, 취업상담 등을 지원 할 수 있는 능력
	해외취업 구직자 컨설팅	010102020 5_15v1	해외취업을 희망하는 구직자를 위해 컨설팅계획을 수립하여 구직자의 역량을 진단하고 경력개발계획을 수립하는 능력

(출처 : NCS 국가직무능력표준 홈페이지)

2.2.3 진학컨설팅

2.2.3.1 진학컨설팅의 정의

진학컨설팅이란 일반적으로 인문계 고등학교 출신을 대상으로 하는 입시 컨설팅으로 알려져 있으나, 교육부와 국가평생교육원에서는 국정과제인 고졸취업 지속적 확대와 취업자 학위취득 기반 구축과 관련하여 고졸 취업자의 후학습 기회를 확대하기 위한 재직자특별전형 등 다양한 제도를 운영하고 있다(중소기업 중앙회). 따라서 본 연구에서는 진학컨설팅을 ‘선취업 후진학’과 관련한 재직자특별전형 대학 진학컨설팅으로 한정해서 정의하려고 하며, 특히 한성대 미래플러스 대학과 한성대 지식서비스 & 컨설팅 대학원을 마이스터고 출신 재직자의 진로모형으로 제시하여 한국형 영 마이스터들이 최고기술자(CTO), 최고경영자(CEO)로 성장하는 데 기여하고자 한다.

2.2.3.2 진학컨설팅의 분류

국가직무능력표준(NCS)에 나와 있는 학습모듈 중 진학컨설팅과 관련된 학습 모듈은 [표 2-14]과 같이 진학과 취업을 원하는 청소년에게 관련 지원 서비스를 하는 ‘진학 및 취업지원’과 진로와 관련된 다양한 정보를 제공하는 ‘진로정보 제공관리’가 있다.

[표 2-14] 진학컨설팅의 분류

분류	능력단위 명칭	NCS 분류번호	능력단위 정의
직학 컨설팅	진학 및 취업지원	070202022 5_16v2	진학과 취업을 원하는 청소년에게는 진학과 취업관련 지원서비스를 제공하는 일체의 능력
	진로정보 제공관리	070202030 7_15v1	직업, 진학, 자격·훈련, 평생학습 등 진로와 관련된 다 양한 정보를 수집·조사·발굴하여 활용할 수 있도록 지 원하는 능력

(출처 : NCS 국가직무능력표준 홈페이지)

2.2.4 전직컨설팅

2.2.4.1 전직컨설팅의 정의

전직컨설팅이란 이직 의사가 있는 근로자에게 진로상담, 취업알선, 직업 훈련 등을 제공해 재취업할 수 있도록 하는 서비스로서(한국생산성본부), 자기이해진단, 재능분석, 직무역량 진단, 전직적합도, 적합 직무제시, 갈등요소 진단 및 해소방안 등의 서비스를 받을 수 있다(한국진로적성센터).

2.2.4.1 전직컨설팅의 분류

국가직무능력표준(NCS)에 나와 있는 학습모듈 중 전직컨설팅과 관련된 학습 모듈은 [표 2-15]과 같이 전직에 필요한 자료를 수집하여 제공하는 ‘전직지원 컨설팅 사전기획’, 전직 과정에서 발생하는 위기상황에 대처하는 프로그램을 소개하는 ‘전직지원 프로그램 사전컨설팅’, 이직에 필요한 재취업 실행 계획을 지원하는 ‘재취업역량 강화컨설팅’, 전직목표 계획을 지원하는 ‘경력목표 설정컨설팅’ 등이 있다.

4차 산업혁명 시대에는 기술의 발전이 하루가 다르게 변하고 있으며 습득한 한 가지 기술로는 기술의 발전 속도를 따라 갈 수 없는 시대가 되었기 때문에 끊임없이 경력목표를 설정하고 새로운 기술 습득에 매진해야 함은 물론이고, 평생직장의 개념이 없어진 지 오래된 현실과 100세 시대를 맞이해 앞으로는 3개 이상의 직업을 가져야 하는 시대에 적응하기 위해서는 재취업에 대한 역량을 강화할 필요가 필수적이다. 특히나 고졸 취업자들은 비교적 어린 나이에 취업을 해서 회사 생활에 매몰되기 쉬운 환경에 있기 때문에 새로운 기술발전에 대한 트렌드를 소개하고 스스로 자기계발을 할 수 있도록 지도하는 것이 무엇보다도 필요하다고 하겠다. 그런 측면에서 마이스터고 출신 재직자들에게 전직컨설팅은 더 이상 선택이 아닌 필수로 받아야 하는 진로컨설팅의 한 부분임을 부인할 수 없다.

[표 2-15] 전직컨설팅의 분류

분류	능력단위 명칭	NCS 분류번호	능력단위 정의
전직 컨설팅	전직지원컨설팅 사전기획	070201031 0_16v2	전직지원 컨설팅 대상에게 프로그램을 소개하고 운용에 필요한 자료를 지원할 수 있는 능력
	전직지원 프로그램 사전컨설팅	070201031 1_16v2	전직지원 대상자에게 전직지원 과정에서 발생하 는 인적자원관리와 위급한 상황에 대처할 수 있 는 적절한 프로그램을 소개하는 능력
	재취업역량강화 컨설팅	070201031 7_16v2	이직, 전직, 퇴직대상자의 재취업에 필요한 적극 적인 실행계획을 지원하는 능력
	경력목표 설정컨설팅	070201031 5_16v2	전직목표에 따라 구체적인 계획을 수립할 수 있 도록 지원하는 능력

(출처 : NCS 국가직무능력표준 홈페이지)

2.2.5 창업컨설팅

2.2.5.1 창업컨설팅의 정의

창업컨설팅은 [표 2-16]와 같이 창업 초기단계기업이 공통으로 겪는 경험 부족과 사업 성공 가능성 충족을 위한 컨설팅이라고 정의하고 있으며(신용보증기금), 경영컨설팅의 한 분야로 “일정한 자격과 전문성을 갖춘 컨설턴트가 창업 기업과 계약을 체결하고 상호협력을 통해 창업 경영상의 문제들에 대해 진단 및 상담을 행함으로써 적절한 해결방안을 제시하는 지식서비스이다”라고 정의하고 있다(민경룡, 2010). 또한 창업컨설팅은 예비창업의 전반적인 문제점을 분석하고 문제 해결을 위한 대책을 연구하여 기업의 경영 기법이나 사업계획 및 사업운영에 관한 전문적인 자문 활동을 수행하는 행위라고 정의하고 있다(신유섭, 2014). 정보통신기술의 발전으로 인해 1인 창업의 시대가 활짝 열렸으며, 국가에서도 창업에 대한 지원을 아끼지 않고 있다.

[표 2-16] 창업컨설팅의 정의

연구자	정의
신용보증기금	창업단계기업이 공통적으로 겪는 특성(경험 부족)과 니즈(사업성공 가능성)충족을 위한 컨설팅
민경룡 (2010)	창업컨설팅은 경영컨설팅 범주에 속하는 것으로서 “일정한 자격과 전문성을 갖춘 컨설턴트가 창업 기업과 계약을 체결하고 상호협력을 통해 창업 경영상의 문제들에 대해 진단 및 상담을 행함으로써 적절한 해결 방안을 제시하는 지식서비스이다”라고 정의.
신유섭 (2014)	창업컨설팅은 창업기업이나 예비창업자의 전반적인 문제점을 파악하고 문제 해결을 위해 기업의 사업계획, 사업운영, 경영기법 등에 관한 전문적인 자문 활동을 수행하는 행위.

(선행연구를 토대로 연구자 재구성)

2.2.5.2 창업컨설팅의 분류

국가직무능력표준(NCS)에 나와 있는 학습모듈 중 창업컨설팅과 관련된 학습 모듈은 [표 2-17]과 창업을 원하는 예비 창업자에게 필요한 전반적인 사항을 지원하는 ‘창업역량 사전컨설팅’, 예비 창업자에게 필요한 실무내용 사항을 지원하는 ‘창업실무 지원컨설팅’, 창업희망자의 창업욕구와 역량을 진단하여 창업아이템선정, 타당성 조사 및 사업계획서 작성 등 창업에 필요한 전반적인 사항을 상담하는 ‘창업 준비 상담’, 작성된 사업계획서에 따라 창업실행에 대한 전반적인 사항을 지원하고 개업 초기 경영을 지원하는 ‘창업실행지원’ 등이 있다. 마이스터고 출신 재직자들의 최종 목표가 창업이 될 수 있도록 창업에 대한 관심을 높이고, 시장성과 독창적 기술개발로 실패가 두려워하지 않는 기업가 정신으로 무장 할 수 있도록 창업컨설팅이 그 역할을 해야 한다고 굳게 믿고 있다.

[표 2-17] 창업컨설팅의 분류

분류	능력단위 명칭	NCS 분류번호	능력단위 정의
창업 컨설팅	창업역량 사전컨설팅	070201031 8_16v2	예비 창업자가 필요로 하는 전반적인 사항을 지원할 수 있는 능력
	창업실무 지원컨설팅	070201031 9_16v2	예비 창업자에게 필요한 실무내용 사항을 지원할 수 있는 능력
	창업 준비 상담	070201012 9_16v2	창업희망자의 창업욕구와 역량을 진단하여 창업아이템 선정, 타당성조사 및 사업계획서 작성 등 창업에 필요한 전반적인 사항을 상담하는 능력
	창업실행 지원	070201013 0_16v2	창업실행을 위해 작성된 사업계획서에 따라 전반적인 사항을 지원하며 개업 초기경영을 지원하는 능력

(출처 : NCS 국가직무능력표준 홈페이지)

2.3 진로결정 자기효능감

2.3.1 진로결정 자기효능감의 정의

진로결정 자기효능감(career decision-making self-efficacy)은 자기효능감 이론(Bandura)을 기초로 개념화되었으며, 자기효능감(self-efficacy)이란 넓은 의미로 자아개념이라고 할 수 있다. 진로결정 자기효능감은 자신의 진로와 관련된 의사결정과정에서 진로 목표를 성공적으로 수행하고 성취하기 위해 필요한 진로 결정 능력에 대한 개인의 신념 혹은 유능감이라고 정의하였으며(Hackett & Betz, 1981), 성공적인 진로 탐색을 위해 진로와 관련된 행동들을 잘 할 수 있다고 생각하는 신념이라고 정의하고 있다(노윤신, 2016).

[표 2-18] 진로결정 자기효능감의 정의

용어	연구자	정의
진로결정 자기효능감	Hackett &Betz (1981)	진로에 관한 의사결정과정에서 성공적인 진로목표의 성취를 위해 필요로 하는 진로 결정능력에 대한 개인의 신념 혹은 효능감
	Taylor &Betz (1983)	진로결정과 관련된 과제를 성공적으로 할 수 있다는 자신감, 즉 진로선택과정에서 최적의 의사결정을 내릴 수 있다는 개인적 확신
	Lent &Hackett (1987)	진로결정 과정에 있어서 중요 역할수행은 물론이고, 수리능력, 진로탐색활동, 진로태도, 진로의사결정 등에 미치는 영향
	유은혜 (2011)	자신의 진로 결정과 관련된 과제를 성공적으로 해결할 수 있다는 자신감.
	노윤신 (2016)	성공적인 진로탐색을 위해 진로와 관련된 행동들을 잘 할 수 있다고 생각하는 신념.

(선행연구를 토대로 연구자 재구성)

2.3.2 진로결정 자기효능감에 대한 선행연구

직업계 고등학교 학생들의 진로결정 자기효능감은 진로결정에 중요한 변인이라고 하였으며(홍성표, 2016), 특성화고 학생의 진로성숙도 향상을 위해서는 진로결정 자기효능감 향상이 중요하다는 것을 알 수 있다고 하였다(오상철, 2015). [표 2-19]에서 보는 바와 같이 선행연구에서는 진로결정 자기효능감 검사(CDMSES)의 단축형을 측정 도구로 사용하고(오상철, 2015), 사회적 지지, 진로결정 자기효능감, 진로성숙도를 측정 항목으로 사용하고 있다(서예지, 2016).

[표 2-19] 진로결정 자기효능감에 대한 선행연구

연구자	측정도구	측정항목
오상철 (2015)	진로결정 자기효능감 검사(CDMSES)의 단축형, CDMSES-SF 변안 도구(이은경, 2000)	부모의 지지, 교사의지지 기본심리욕구, 진로결정 자기효능감, 진로성숙도
홍유나 (2016)	Korean Career Indecision Inventory: K-CII(Tak & Lee, 2003),	프로그램 경험, 프로그램 몰입, 사회적 지지, 진로장벽, 자기효능감, 진로태도 성숙도
홍성표 (2016)	진로결정 수준검사(Career Decision Scale: CDS) (Osipow외, 1980), CDS 변안 도구 (고향자, 1992)	성별, 학년, 차별인식, 진로결정 자기효능감, 개인교육포부, 일반교과학업성취, 전공교과학업성취, 입학동기, 학교교육만족도, 가정경제수준, 부모의 진로지지, 어머니학력, 부모교육기대, 진로상담횟수, 학교계열
서예지 (2016)	CDMSES-SF(career decision-making self-efficacy scale: short form)(Betz, Klein & Taylor, 1996)	셀프리더십, 사회적지지, 진로결정 자기효능감, 진로성숙도
이향림 (2020)	진로결정검사(Career Decision Scale: CDS)	사회적 지지, 계획된 우연기술, 진로결정 자기효능감, 진로결정수준

(선행연구를 토대로 연구자 재구성)

2.3.3 진로결정 자기효능감의 구성요인

Taylor와 Betz(1983)는 자기효능감을 수량화하기 위해 진로결정 자기효능감 척도(career decision-making self-efficacy : CDMSE)를 개발하였다. [표 2-20]와 같이 진로결정 효능감 척도의 요인은 5개였으나, 해석 가능성을 고려해 자기평가 효능감을 제외하여 목표선택 효능감, 직업정보 효능감, 문제해결 효능감, 미래계획 효능감 등 4개의 하위요인으로 구성하였다(이은경, 2001). 본 연구에서도 목표선택 효능감, 직업정보 효능감, 문제해결 효능감, 미래계획 효능감을 진로결정 자기효능감의 4가지 구성요소로 선택하였다.

[표 2-20] 진로결정 자기효능감의 구성요인

연구자	척도	내용
Career decision-making self-efficacy : CDMSE 50개문항 (Taylor & Betz, 1983)	자기평가 효능감	자신의 능력과 가치 욕구 등을 정확하게 평가하고, 그 에 적합한 직업을 선택할 수 있다는 자신감
	정보수집 효능감	관심 있는 직업을 찾아내고 그 직업의 조건들을 구체적 으로 탐색할 수 있는 자신감
	목표선택 효능감	자신의 성공 및 직업선택에 있어서 후회 없는 결정을 할 수 있다는 자신감
	미래계획 효능감	진학과 취업 등에 관련된 계획을 세우고 실천할 수 있 다는 믿는 신념
	문제해결 효능감	진로와 관련된 어려운 난관에도 스스로 극복할 수 있다 고 믿는 신념
CDMESS를 4가지영역으로 제시 25개문항 (이은경, 2001)	목표선택 효능감	개인 스스로가 진로에 대한 목표를 계획하고 결정할 수 있다는 자신감
	직업정보 효능감	개인이 관심분야의 정보를 구체적으로 찾을 수 있다고 느끼는 자신감
	문제해결 효능감	개인의 진로를 실현하는 과정에서 만나는 문제를 해결 할 수 있다고 믿는 자신감
	미래계획 효능감	진로와 관련해 자기 스스로 미래를 결정하고 그 결정을 위해 행동할 수 있다고 믿는 자신감

(선행연구를 토대로 연구자 재구성)

2.4 사회적 지지

2.4.1 사회적 지지의 정의

사회적 지지는 개인으로 하여금 사랑과 보살핌을 받고 있다고 믿도록 하고, 자기 자신은 귀하고 가치 있으며 의사전달 및 상호의무의 관계망 속에 들어 있다고 믿도록 하는 정보라고 정의하였다(Cobb, 1976). 사회적 지지는 친구, 가족, 이웃 등 타인과의 관계 속에서 받는 도움으로 기능적인 측면에서 정의하였고, 사회적 지지를 사회적 대인관계를 통해 얻게 되는 모든 긍정적인 자원이라고 하였다(한미현, 유안진, 1996).

[표 2-21] 사회적 지지의 정의

연구자		정의
해외	Caplan (1974)	개인에게 영향을 미치는 대인 관계의 범위 즉, 본인과 타인에 대한 기대를 확인할 수 있도록 피드백을 해주는 사회적 집합체
	Cobb (1976)	개인이 사랑과 보살핌을 받고 있다고 생각하고, 자신은 귀한 존재이며, 의사소통과 상호간에 의무적인 관계 속에 있다고 믿는 정보.
	House (1981)	정서적인 관심, 기능적 협조, 정보제공, 칭찬과 지지 중 하나 이상이 포함된 대인 관계망.
	Cohen &Hoberman (1983)	각 개인이 가지고 있는 긍정적 자원의 집합.
	Betz (1989)	관계를 통해 얻을 수 있는 모든 형태의 긍정적인 자원으로, 진로에 관한 사회적 지지는 개인이 적극적인 진로활동을 할 수 있도록 도움이 되는 모든 것.

연구자		정의
해외	Nolten (1994)	개인에게 제공되는 다양한 사회적인 행위 또는 태도.
	Maquire (1996)	사람이 살고 있는 지역의 사회적이고 생태적인 환경 안에서 이루어지는 적극적인 상호작용.
	Kaplan (1997)	사회적 욕구를 충족시키는 환경적인 지원 및 중요한 타인으로부터 심리적 정서적인 지원.
국내	박지원 (1985)	친구, 가족, 이웃 등 다른 사람과의 관계 속에서 받는 도움.
	홍유나 (2016)	자신을 둘러싸고 있는 다양한 대인관계로부터 취할 수 있는 모든 긍정적 도움.
	박지영 (2018)	대인관계에 의해 구성되는 정서적 관심, 유효한 지원, 환경에 관한 정보와 평가의 긍정적인 자원
	이향림 (2020)	타인으로부터 제공되어 개인의 능력에 영향을 미치는 모든 긍정적인 자원

(선행연구를 토대로 연구자 재구성)

2.4.2 사회적 지지에 대한 선행연구

자기효능감과 사회적 지지 요인은 상사와 부하의 화합 및 팀워크에도 긍정적인 영향을 미치며, 그중에서도 상사의 사회적 지지가 가장 크게 영향력을 미친다고 하였다(정다사로, 2016). 사회적 지지가 자기효능감에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났는데(홍유나, 2016) 이와 같은 결과는 사회적 지지가 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고된 선행연구의 연구와는 상반되는 결과로 나타났다(김도연 외, 2012). 고등학생을 대상으로 한 연구에서는 사회적 지지가 개인의 진로선택에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다(Flores & O' Brein, 2002). 즉 진로와 관련해서 사회적 지지도 긍정적인 영향을 미친다는 것이 확인되었다.

[표 2-22] 사회적 지지에 대한 선행연구

연구자	측정도구	측정항목
서예지 (2016)	고태용의 연구에서 사용된 설문 문항을 인용 (총 18문항)	셀프리더십, 사회적 지지, 진로결정 자기효능감, 진로성숙도
홍유나 (2016)	IOACDS(Influence of Others on Academic and Career Decision Scales) (Nauta & Kokaly, 2001)에서 사회적지지 8문항 번안 수정	프로그램 경험, 프로그램 몰입, 사회적 지지, 진로장벽, 자기효능감, 진로태도 성숙도
박지영 (2018)	Zimet의(1988)의 자기보고식 설문 형태의 측정 도구를 박수영(2016)이 번안 사용한 척도 활용	사회적 지지, 긍정심리자본, 학습몰입, 대학생활 적응, 학업지속의향
이향림 (2020)	박지원(1985)개발, 윤혜정(1993)수정, 이현진(2009)이 재수정한 척도	사회적 지지, 계획된 우연기술, 진로결정 자기효능감, 진로결정수준

(선행연구를 토대로 연구자 재구성)

2.4.3 사회적 지지의 구성요인

사회적 지지의 제공처를 부모, 친구, 교사 등으로 보았으며(Nolten, 1994), 사회적 지지를 제공하는 사회적 지지의 동력으로 동료, 부모, 배우자, 가족, 친지, 은사, 혹은 전문가 등을 선정하였다(지연옥, 2017). 사회적지지 척도는 Nolten(1994)과 이미라(2000)의 연구를 토대로 부모지지, 상사지지, 친구지지의 총 3개의 하위요인을 선택한 척도를 사용하였는데(채희원, 2017), 본 연구에서는 재직자를 대상으로 연구하였기 때문에 교사지지는 제외하고 부모지지, 상사지지, 친구지지를 사회적 지지의 구성요인으로 채택하였다.

[표 2-23] 사회적 지지의 구성요인

연구자	구성	내용
Cobb (1976) 기능적 분류	정서적 지지	보살핌과 사랑을 받고 있다고 지각
	평가적 지지	스스로 존중받고 있으며 가치 있는 존재로 믿도록 지각
	정보적 지지	자신 자신이 의무가 있는 상호 사회적 관계망에 속한 구성원임을 지각
Goldfried (1984) 출처별 유형분류	자연적 원조 체계	가족, 친척, 친구, 이웃
	상호적 원조 체계	자조집단, 지지집단
	전문가 원조 체계	성직자, 교사
안은희 (2016) 구조적 분류	부모, 형제	자연적 사회적지지
	교사, 상사	선택적 사회적지지
	친구, 이웃	상호적 사회적지지
채희원 (2017)	부모의 지지	사회적 지지는 부모지지, 교사지지, 친구지지 등 3개 하위영역으로 구분
	교사의 지지	
	친구의 지지	

(선행연구를 토대로 연구자 재구성)

2.5 진로성숙도

2.5.1 진로성숙도의 정의

진로성숙도는 개인이 전 생애에서 직면하는 직업관련 상황에 대한 개인의 준비와 행동을 의미한다고 진로성숙도의 개념을 전 생애로 확대시켰다 (Rojewski, 1994). 고등학교에 해당하는 시기에는 자신의 능력과 적성, 흥미,

[표 2-24] 진로성숙도의 정의

연구자		진로성숙도 정의
해외	Crites (1981)	비슷한 연령집단의 학생과 상대적 비교를 통해 나타나는 진로 준비 정도
	Super (1984)	개인이 직업을 탐색, 준비, 선택하고, 종사하며, 퇴직까지의 발달과정에 대처해 나가는 진로태도 및 인지적 준비정도
	Fouad (1988)	개인이 자신의 나이에 따라 직면하는 진로와 관련된 문제에 대해 대처할 수 있는 준비정도
	Rojewski (1994)	개인이 생애 전반에 걸쳐 직면하는 직업관련 문제에 대한 개인의 준비정도와 대처행동
국내	한국교육개발원 (1992)	진로에 관한 지속적인 발달 개념으로 각각의 발달단계에서 해야 할 발달과업의 수행정도로써, 동일한 또래집단과의 비교에서 개인이 차지하는 위치
	한국청소년 정책연구원 (2009)	자아에 대한 이해, 일과 직업세계에 대한 이해를 바탕으로 자신의 진로계획과 진로선택을 조정하고 통합해 나가는 능력
	이은경 (2012)	진로 선택과 관련된 개인의 진로태도
	박희연, 조은주 (2012)	개인이 진로방향을 정하고 계획하여 본인 스스로 진로를 선택하고 진로를 결정하려는 태도의 발달정도
	안미경, 유금란 (2013)	개인이 진로 발달 단계에서 발달과업을 이루기 위해 자신의 적성, 흥미, 능력에 대한 이해를 기초로 진로탐색 및 진로선택을 위해 준비하고 대처하는 정도

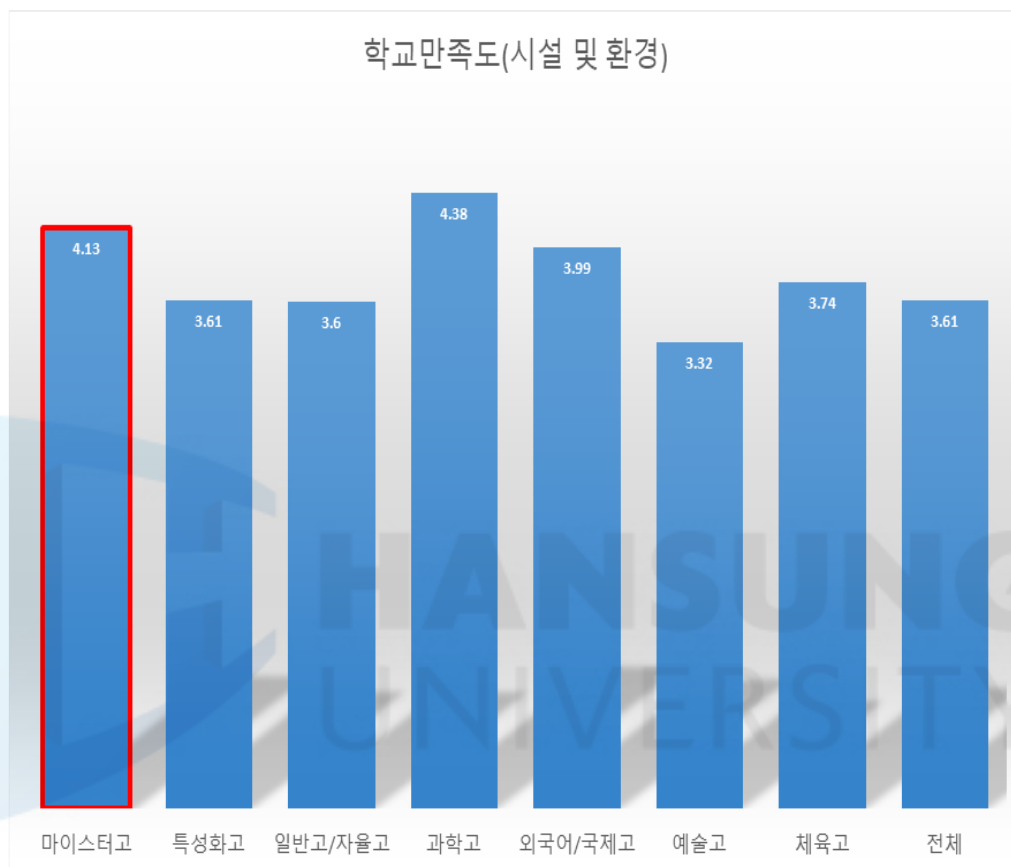
(선행연구를 토대로 연구자 재구성)

경제적여건, 직업포부, 중요한 역할을 하는 타인의 의견 등을 고려하여 자신의 진로를 탐색하고 준비하여 선택하여야 한다고 하였다(한국청소년정책연구원, 2009). 따라서 청소년의 진로성숙도는 취업 및 진로선택을 앞두고 매우 중요하다. 특히 일반계 고등학교와 달리 대부분 졸업 후 바로 취업하는 마이스터고 학생들은 동년배에 비하여 취업시기가 4~7년 정도 빠르기 때문에 학생 개인의 진로계획의 설정 및 진로성숙도의 필요성이 더욱 강조되고 있다고 하였다(한예정, 2013). 진로성숙도 개념은 진로태도, 진로성숙, 진로태도성숙도의 정의를 동일한 의미로 해석되고 있다고 하였다(홍유나, 2016). 본 연구자 경험에 의하면 마이스터고 학생들은 고등학교 진학부터 본인의 진로의지가 상당히 반영되었음을 알 수 있었으며, 이는 자신의 진로 선택에 있어서 매우 주도적이라는 사실을 알 수 있었다.

2.5.2 진로성숙도에 대한 선행연구

취업 선택의 길에서 자신의 진로성숙도를 강화시킬 필요가 있는 직업계 고등학생들을 대상으로 일과 학습을 병행하여 유능한 인재로 성장할 수 있는 환경마련이 시급하다고 하였다(홍유나, 2016). 진로성숙도를 높이기 위해 교내 취업 및 진로 캠프, 채용설명회, 취업 준비를 위한 동아리활동, 공모전 지원 등의 다양한 체험활동을 마련하는 것이 요구된다고 하였다(서예지, 2016). 특성화고 학생보다 마이스터고 학생의 진로성숙도가 더 높은 연구결과를 보여준다고 하였다(오상철, 2015). 진로태도가 성숙되지 않은 상태에서 사회에 진출하게 되면 사회적응에 어려움을 느끼게 되고 시행착오를 겪을 우려가 높아지게 된다고 하였다(유연란, 2015). 또한 2017년 한국직업능력 개발원에서 조사한 자료에 의하면 고등학교를 재학생을 대상으로 한 만족도 조사에서 [그림 2-9]와 같이 마이스터고가 과학고 다음으로 높게 나타났으며, 2014년 한국직업학회에서 연구한 자료에 의하면 고등학교 유형별 진로성숙도 비교 연구에서는 [그림 2-10]과 같이 마이스터고가 다른 특성화고나 일반 고등학교에 비해서 제일 높은 분석결과를 보여주고 있다(배상훈, 2014). 이는 학교만족도가 높을수록 진로성숙도에 유의미한 영향에 미친다는 선행연구 결과와

일치하는 결과로서(조명근, 2016), 마이스터고 학생들의 학교 만족도가 진로 성숙도에 유의미한 영향을 미친다는 선행연구 결과를 확인 할 수 있었다.



[그림 2-9] 고등학교 만족도 조사

종속변인	연도	학교 유형	n	M	SD	F	사후분석 (scheffe)
진로성숙도 (평균)a	2011년 (n=660)	일반고	212	3.62	.54	12.621***	마이스터고 > 특성화고, 일반고 > 특성화고
		특성화고	231	3.46	.63		
		마이스터고	217	3.74	.58		
	2012년 (n=1,133)	일반고	356	3.72	.56	25.159***	마이스터고 > 일반고 > 특성화고
		특성화고	381	3.56	.56		
		마이스터고	396	3.85	.56		

[그림 2-10] 고등학교 유형별 진로성숙도 분석결과(배상훈, 2014)

[표 2-25] 진로성숙도에 대한 선행연구

연구자	측정도구	측정항목
오상철 (2015)	진로태도성숙 검사, (이기학& 한종철, 1997)	부모의 지지, 교사의지지, 기본심리욕 구, 진로결정 자기효능감, 진로성숙도
홍유나 (2016)	한국 청년 지표 조사의진로태도성숙 도 (한국청소년정책연구원,2009)	프로그램 경험, 프로그램 몰입, 사회적 지지, 진로장벽, 자기효능감, 진로태도 성숙도
서예지 (2016)	CMI-R의 카운슬링 양식 (Crites & Savicki, 1995)	셀프리더십, 사회적 지지, 진로결정 자 기효능감, 진로성숙도

(선행연구를 토대로 연구자 재구성)

2.5.3 진로성숙도의 구성요인

진로성숙도란 자신의 적성과 소질에 대한 이해를 기초로 지혜롭게 진로를 선택하고 직업 세계를 탐색할 수 있는 준비능력을 의미한다. 본 연구에서 진로성숙도를 측정하기 위하여 ‘진로태도성숙 질문’을 사용하였고(홍유나, 2016), 점수가 높을수록 진로성숙도가 높은 것을 의미한다.

[표 2-26] 진로성숙도의 구성요인

연구자	구성	내용
Crites (1978)	진로선택의 일관성	일관성 있는 진로를 추구해 가는 정도
	진로선택의 현실성	적성이나 흥미에 따라 진로를 현실화해 가는 정도
	진로선택의 능력	직업정보를 참고해 진로 계획을 수립해 가는 정도
	진로선택의 태도	진로에 관한 방향성을 가지고 적응하면서 지속적인 관심 의 정도

연구자	구성	내용
이기학 (1997)	결정성	· 개인이 희망하는 진로 방향에 대하여 확신
	목적성	· 진로 방향에 대한 개인의 목표
	확신성	· 진로 선택에 대한 개인의 믿음과 확신
	준비성	· 진로 결정에 대한 준비의 정도
	독립성	· 진로 문제에 대한 결정에 있어 주체성
한국청소년 정책연구원 (2009)	결정성	희망하는 진로 방향에 대한 확신
	확신성	진로 선택에 대한 믿음과 확신
	준비성	진로 결정에 대한 준비성
	독립성	진로 결정에 대한 주체성

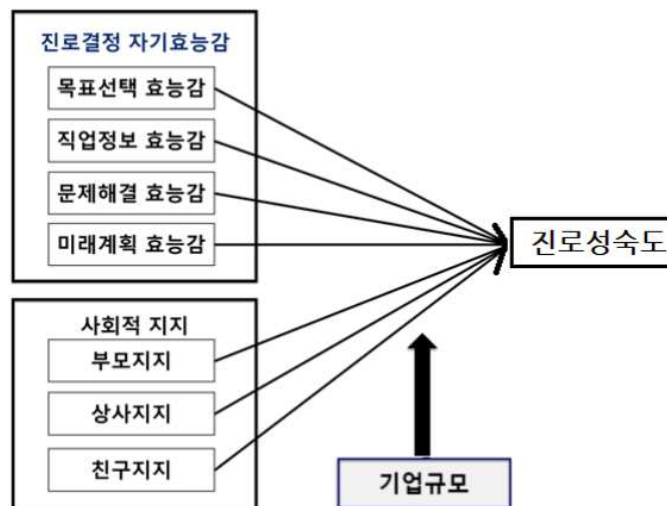
(선행연구를 토대로 연구자 재구성)

Ⅲ. 연구 설계

3.1 연구 모형

본 연구는 선행연구를 바탕으로 마이스터고 출신 재직자의 진로결정 자기효능감과 사회적 지지가 진로성숙도에 미치는 영향관계를 분석하고, 재직자 기업규모가 미치는 조절효과를 검증하기 위해 아래 [그림 3-1]과 같이 연구모형을 설정하였다.

연구모형에서 보는 바와 같이 독립변수는 Taylor & Betz(1983)가 개발한 ‘CDMESE (Career Decision-Making Self-Efficacy Scale)’을 활용하여 진로결정 자기효능감의 긍정적 요인으로 목표선택, 직업정보, 문제해결, 미래계획을 채택하였으며(이현주, 2017), 사회적 지지의 긍정적 요인으로 부모지지, 상사지지, 친구지지를 채택하였다(이향림, 2020). 종속변수는 진로성숙도로 채택하였고(홍유나, 2016), 상시근로자 300인 미만 기업과 300인 이상 기업 규모에 따른 조절효과 검증을 위해 기업규모를 조절변수로 설정했다.



[그림3-1] 연구 모형

3.2 측정 도구

본 연구의 측정 도구는 [표 3-1]과 같이 진로결정 자기효능감은 Taylor & Betz(1983)가 개발한 진로결정 자기효능감 척도(Career Decision-Making Self-Efficacy Scale Short-Form: CDMSES-SF)를 4개의 하위영역으로 타당화한 척도를 사용하였다(이은경, 2001). 4개의 하위영역으로는 목표선택 6문항, 직업정보 6문항, 문제해결 6문항, 미래계획 5문항으로 구성되어 있고 총 23문항이다. 사회적 지지는 3개의 하위영역으로 부모지지 7문항, 상사지지 5문항, 친구지지 7문항으로 구성되어 총 19문항이다. 진로성숙도는 10문항을 사용하였다(홍유나, 2016). 각 문항의 응답은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 응답하게 했다.

[표 3-1] 측정 도구

측정 항목		문항 수	측정 도구
진로결정 자기효능감	목표선택 효능감	6	Taylor & Betz(1983)가 개발한 CDMESE(Career Decision-Making Self-Efficacy Scale) 50개 문항을 이은경(2001)이 25개 문항을 4가지 영역으로 제시한 설문 도구. CDMESE 11개 문항 중 6개 문항 선택
	직업정보 효능감	6	CDMESE 6개 문항 중 6개 문항 선택
	문제해결 효능감	6	CDMESE 3개 문항에 민형덕(2017) 문제해결 문항 3개 문항 추가
	미래계획 효능감	5	CDMESE 5개 문항 중 5개 문항 선택

사회적 지지	부모지지	7	채희원(2017) 8개 측정항목 중 7개 항목
	상사지지	5	정다사로(2016) 상사지지 측정도구 5개 문항
	친구지지	7	박지영(2018) 측정도구 4개 항목에 김용재(2014) 3개 항목 추가
진로 성숙도		10	홍유나(2016) 진로성숙도 측정 도구 10개 문항
소계		52	
인구통계학적		10	성별, 기업규모, 근무부서, 직급, 근속년수, 진로계획, 진학 이유, 희망전공, 진학이유, 마이스터고 추천 여부
총계		62	

(선행연구를 토대로 연구자 재구성)

3.3 연구 가설의 정의

본 연구에서는 선행연구를 토대로 마이스터고 출신 재직자의 진로결정 자기효능감과 사회적 지지가 진로성숙도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 1, 마이스터고 출신 재직자의 목표선택 효능감은 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2, 마이스터고 출신 재직자의 직업정보 효능감은 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3, 마이스터고 출신 재직자의 문제해결 효능감은 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4, 마이스터고 출신 재직자의 미래계획 효능감은 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5, 마이스터고 출신 재직자의 부모지지는 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 6, 마이스터고 출신 재직자의 상사지지는 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 7, 마이스터고 출신 재직자의 친구지지는 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 8, 마이스터고 출신 재직자의 기업규모는 진로결정 자기효능감과 사회적 지지가 진로성숙도에 미치는 영향을 조절할 것이다.

[표 3-2] 연구 가설

구분	내용
H1	마이스터고 출신 재직자의 목표선택 효능감은 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2	마이스터고 출신 재직자의 직업정보 효능감은 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H3	마이스터고 출신 재직자의 문제해결 효능감은 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H4	마이스터고 출신 재직자의 미래계획 효능감은 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H5	마이스터고 출신 재직자의 부모지지는 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H6	마이스터고 출신 재직자의 상사지지는 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H7	마이스터고 출신 재직자의 친구지지는 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H8	마이스터고 출신 재직자의 기업규모는 진로결정 자기효능감과 사회적 지지가 진로성숙도에 미치는 영향을 조절할 것이다.

3.4 조작적 정의

본 연구의 독립변수는 목표선택 효능감, 직업정보 효능감, 문제해결 효능감, 미래계획 효능감, 부모지지, 상사지지, 친구지지로 하였고, 종속변수는 진로성숙도로 하였고, 기업규모를 조절변수로 하였다.

본 연구는 내용타당성 확보를 위해 모든 측정 항목은 선행연구에서 실증적 타당성이 검증된 항목들을 선택하여 본 연구의 목적에 부합하도록 조작하였으며, 각 변수의 정의는 아래 [표 3-3]와 같다.

[표 3-3] 조작적 정의

구분	변수		조작적 정의	연구자
독립 변수	진로결정 자기효능 감	목표선택 효능감	개인이 진로 목표를 계획하고 결정할 수 있다고 믿는 자신감	Taylor & Betz(1983), Lent & Hackett(1987), 이은경(2001), 이현주(2017)
		직업정보 효능감	개인이 관심직업 정보를 구체적으로 찾을 수 있다고 믿는 자신감	
		문제해결 효능감	개인이 진로실현의 과정에서 접하는 문제를 해결할 수 있다고 여기는 자신감	
		미래계획 효능감	개인 스스로 진로와 관련해 미래를 결정하고 행동할 수 있다고 여기는 자신감	
독립 변수	사회적 지지	부모지지	부모와의 관계 속에서 받는 정서적, 물질적인 지지와 보살핌.	Caplan(1974), Cobb(1976), 박지원(1985), 이향림(2020)
		상사지지	상사와의 관계 속에서 받는 정서적, 정보적 지지와 관심.	
		친구지지	친구와의 관계 속에서 받는 정서적, 평가적 지지와 신뢰.	
종속 변수	진로 성숙도		자신에 대한 이해와 일과 직업 세계에 대한 이해를 시작으로 스스로의 진로계획과 진로선택을 조정하고 통합해 나가는 능력	Crites(1981), Super(1984), 한국청소년정책연구원(2009), 안미경(2013)

(선행연구를 토대로 연구자 재구성)

3.5 연구대상 및 분석 방법

3.5.1 연구대상

선정된 모든 측정 도구는 선행연구 분석을 통해서 본인의 연구 조건에 맞도록 수정, 보완하여 설문지를 작성하고 지도교수님의 검증을 받았으며, 측정도구의 문항은 모두 Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다, 그렇지 않다, 보통이다, 그렇다, 매우 그렇다)로 구성하였다. 제작된 설문지는 2020년 10월 본 연구의 대상자인 마이스터고등학교 출신 재직자를 대상으로 파일럿 설문(21명)을 접수하여 지도교수님의 지도로 수정 및 보완의 과정을 거쳐 2021년 3월 총 204명의 설문지를 접수하였고, 그중 불성실 응답자 3명의 설문지는 제외한 201명의 설문지를 활용하여 분석하였다.

3.5.2 분석방법

본 연구에서 통계적 분석을 위해 수집된 자료를 SPSS 22.0과 AMOS 22.0 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 분석절차는 다음과 같다.

첫째, 진로결정 자기효능감, 사회적 지지, 진로성숙도를 측정하기 위해 사용된 측정도구의 신뢰도와 타당도를 검증할 것이다.

둘째, 다변량 정규분포 정상성을 확인하기 위해 기술통계분석을 실시할 것이다.

셋째, 진로결정 자기효능감, 사회적 지지, 진로성숙도 간의 상관관계 분석을 위해 피어슨 적률상관계수(Pearson product-moment correlation coefficient)를 산출한 후, 변인 간 상관관계를 유의수준 0.05에서 확인할 것이다.

넷째, 최종적으로 측정 도구의 타당도 검증을 위해 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 실시할 것이다.

다섯째, 진로결정 자기효능감, 사회적지지, 진로성숙도 간의 인과관계를 설

명하기 위해 가설적 연구모형의 부합도를 검증할 것이다.

여섯째, 구조모형의 각 변인들 간의 직접효과 및 간접효과를 분석할 것이다.

일곱째, 가설검증을 위해 연구모형 분석을 실시하였고, 기업규모에 대한 조절효과를 확인하였다.

[표 3-4] 분석 방법

절차	내용
1	진로결정 자기효능감, 사회적 지지, 진로성숙도 측정을 위해 채택한 측정도구의 신뢰도와 타당도 검증
2	다변량 정규분포 정상성을 확인하기 위한 기술 통계분석
3	진로결정 자기효능감, 사회적 지지, 진로 성숙도 간의 상관관계를 분석을 위해 피어슨 적률상관계수(Pearson product-moment correlation coefficient)를 산출한 후, 유의수준 0.05에서 변인 간 상관관계를 확인.
4	최종적으로 측정 도구의 타당도 검증을 위한 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 실시
5	각각의 변인 간의 인과관계 설명을 위해, 가설적 연구 모형의 부합도를 검증.
6	구조모형 속의 모든 변인 간의 직접효과 및 간접효과를 분석.
7	기업규모에 대한 조절효과를 확인.

IV. 연구 결과

4.1 표본의 특성

4.1.1 표본의 일반적 특성

SPSS 22.0을 이용하여 설문에 응답한 조사대상자들의 인구 통계학적 특성을 파악하기 위해 빈도 분석을 시행하였으며, 응답자에 일반적 특성은 [표 4-1]과 같다.

응답자의 성별 분포는 남자가 71.1%로 여자의 구성 비율인 28.9%보다 월등히 많았으며, 기술 중심 직업계고의 특성상 남자의 구성 비율이 높음을 알 수 있었다. 재직 중인 회사의 규모를 보면, 300인 이상 기업이 48.8%로 가장 높으며, 300인 미만 기업이 46.7%로 재직 중인 기업의 규모가 대기업과 중소기업으로 양분되어 있었다. 응답자의 근무부서는 생산기술, 품질관리, 시험인증, 유지보수, 설비운영과 고객서비스 등 기술직무 관련 부서가 38.4%로 제일 높았으며 다음으로 제조, 생산, 조립 등 생산직무 관련부서가 37.7%를 차지하고 있으며, 연구개발 부서도 16.4%를 차지하고 있어 마이스터고 출신 재직자들은 주로 오퍼레이터, 테크니션 또는 엔지니어로 근무하고 있는 것을 알 수 있었다. 조사대상자의 근속연수는 75.1%가 1년 미만이며, 현재 직급은 91.0%가 사원으로 나타나 응답자의 대다수가 사회 초년생임을 알 수 있었다. 진로 계획은 40.3%가 대학진학 계획이 있다고 하였고 18.8% 만이 대학 진학 계획이 없는 것으로 나타났다. 원하는 대학의 유형으로 4년제 일반대학이 51.8%로 가장 높았으며, 원하는 전공계열 중에는 공학계열이 76.2%로 가장 높아 대학 진학도 동일계 진학을 원하고 있음을 알 수 있었다. 대학진학 이유를 묻는 설문에는 45.5%의 가장 많은 응답자가 자기계발을 위해서라고 응답을 하였으며, 이는 마이스터고 출신 재직자들이 진로결정에 있어서 상당히 자기 주도적이라는 사실을 알 수 있었다. 마지막으로 주변에 마이스터

고 입학을 추천 할 의사가 있느냐 하는 질문에 88.0%의 응답자가 긍정적인 답변을 하여, 마이스터고 졸업자들이 출신 학교에 대한 만족도가 상당히 높음을 알 수 있었다.

[표 4-1] 표본의 일반적 특성

[N=201]

구분		빈도	비율(%)
성 별	남자	143	71.1
	여자	58	28.9
회사 규모	10인 미만	12	5.9
	100인 미만	82	40.8
	300인 미만	9	4.5
	300인 이상	98	48.8
근무 부서	구매, 자재	13	6.5
	영업, 마케팅	1	0.5
	재무, 회계, 총무, 인사	0	0.0
	연구개발	33	16.4
	생산기술, 품질관리, 시험인증, 유지보수, 설비운영, 고객센터	77	38.4
	제조, 생산, 조립	76	37.7
	기타 (대학재학)	1	0.5
현재 직급	사원	183	91.0
	주임	12	6.0
	대리	3	1.5
	과장 이상	1	0.5
	기타 (하사, 대학재학)	2	1.0
근속 년수	6개월 미만	106	52.7
	1년 미만	45	22.4
	3년 미만	37	18.4
	5년 미만	11	5.5
	7년 미만	2	1.0

진로 계획	대학진학 계획 없음	38	18.8
	대학진학 계획 있음	81	40.3
	공기업 또는 대기업으로 재취업 계획 있음	40	19.9
	다른 중소기업, 중견기업으로 이직 계획 있음	16	8.0
	퇴사 후 대학진학 계획 있음	10	5.0
	퇴사 후 자영업 또는 창업 계획 있음	10	5.0
	기타 (고민 중, 대학재학)	6	3.0
원하는 대학유형	2년제 일반대학 (주간, 야간)	27	13.4
	4년제 일반대학 (주간, 야간)	46	22.9
	4년제 일반대학 (후진학 대학)	56	27.9
	온라인대학(사이버대, 통신대)	55	27.3
	학점은행제 평생교육대학	11	5.5
	기타 (무계획, 해외)	6	3.0
원하는 전공계열	인문계열 (문학, 철학, 종교 등)	10	4.6
	사회계열 (경영, 경제, 외교, 심리, 사회복지 등)	13	6.6
	교육계열 (사범대, 교육학과 등)	2	1.0
	공학계열 (기계, 전기, 전자, IT, 원자력 등)	153	76.2
	자연계열 (수학, 물리, 통계, 생명과학, 지구환경 등)	15	7.6
	기타 (무계획, 소방안전, 아트, 영상편집)	8	4.0
대학진학 이유 (중복선택)	부모 및 주변 권유	16	5.6
	사회적 인식	32	12.5
	임금격차	32	11.1
	자기계발	131	45.5
	자기만족	41	14.2
	재직자특별전형 혜택	14	4.9
	대학원 (석 박사) 진학을 위해	15	5.2
	기타(학구열, 전공탐색)	3	1.0
마이스터고 추천 여부	매우 그렇다	71	35.3
	그렇다	74	36.8
	보통이다	32	15.9
	그렇지 않다	14	7.0
	전혀 그렇지 않다	10	5.0
계		201	100.0

4.1.2 기술적 통계분석

측정변수에 대한 기술적 통계분석 결과는 [표 4-2]와 같다. 표준편차는 3 이상, 왜도와 첨도는 절댓값 3 이상의 측정 항목이 없어 개별 측정항목 모두 정규분포를 하는 것으로 확인되었다(신건권, 2016; 이일현, 2016).

[표 4-2] 기술통계량 분석

요인		측정항목	N	평균	표준편차	왜도	첨도
독립변수 (진로결정 자기효능감)	목표선택 효능감	목표선택1	201	3.637	1.064	-0.489	-0.358
		목표선택2	201	3.985	0.977	-0.977	0.888
		목표선택3	201	3.871	1.031	-0.816	0.432
		목표선택4	201	3.915	0.984	-1.038	0.917
		목표선택5	201	3.910	0.934	-0.899	1.072
		목표선택6	201	4.015	0.925	-0.912	0.842
	직업정보 효능감	직업정보1	201	4.015	0.919	-0.654	-0.224
		직업정보2	201	4.050	0.921	-1.070	1.405
		직업정보3	201	3.627	1.075	-0.358	-0.579
		직업정보4	201	4.025	0.821	-0.648	0.598
		직업정보5	201	3.423	1.143	-0.377	-0.521
		직업정보6	201	3.990	0.927	-0.892	0.622
	문제해결 효능감	문제해결1	201	3.209	1.344	-0.026	-1.287
		문제해결2	201	3.756	1.051	-0.306	-0.917
		문제해결3	201	3.716	1.102	-0.596	-0.412
		문제해결4	201	4.124	0.872	-1.115	1.756
		문제해결5	201	4.204	0.737	-0.343	-1.095
		문제해결6	201	4.184	0.782	-0.653	-0.155
	미래계획 효능감	미래계획1	201	4.035	0.951	-1.340	2.376
		미래계획2	201	3.786	1.000	-0.348	-0.697
		미래계획3	201	3.274	1.104	0.002	-0.914
		미래계획4	201	3.756	1.018	-0.646	0.133
		미래계획5	201	3.592	1.150	-0.307	-1.075

독립변수 (사회적 지지)	부모지지	부모1	201	4.303	0.873	-1.179	0.657
		부모2	201	4.164	0.958	-1.058	0.356
		부모3	201	4.214	0.854	-0.864	0.229
		부모4	201	3.970	1.005	-0.747	-0.116
		부모5	201	4.199	0.933	-1.229	1.265
		부모6	201	4.323	0.849	-1.170	0.687
		부모7	201	4.294	0.842	-1.108	0.629
	상사지지	상사1	201	3.846	0.867	-0.440	0.045
		상사2	201	3.896	1.036	-0.796	0.160
		상사3	201	3.831	1.001	-0.652	0.038
		상사4	201	3.731	1.256	-0.780	-0.272
		상사5	201	3.910	1.209	-0.958	0.059
	친구지지	친구1	201	4.194	0.887	-1.259	2.145
		친구2	201	4.045	0.879	-0.623	-0.147
		친구3	201	4.129	0.879	-1.147	1.973
		친구4	201	4.229	0.823	-0.774	-0.204
		친구5	201	4.045	0.934	-0.387	-1.152
		친구6	201	4.189	0.851	-0.619	-0.709
		친구7	201	4.154	0.749	-0.332	-0.919
종속변수 (진로성숙도)	진로 성숙도	진로1	201	3.965	0.966	-0.971	0.532
		진로2	201	3.821	1.062	-0.521	-0.648
		진로3	201	3.672	1.188	-0.677	-0.274
		진로4	201	3.746	1.091	-0.648	-0.117
		진로5	201	3.806	1.018	-0.434	-0.682
		진로6	201	4.015	0.903	-0.648	0.031
		진로7	201	3.876	1.081	-0.780	-0.024
		진로8	201	4.045	0.891	-0.732	0.260
		진로9	201	4.209	0.852	-1.248	2.264
		진로10	201	3.786	1.034	-0.410	-0.760

4.2 타당성 및 신뢰성 분석

4.2.1 독립변수의 타당성 및 신뢰성 분석

본 연구는 SPSS 22.0을 사용하여 타당도 검증을 위한 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실행하였다. 먼저 독립변수로 사용할 진로결

정 자기효능감의 4개 요인인 목표선택 효능감, 직업정보 효능감, 문제해결 효능감, 미래계획 효능감과 사회적 지지의 3개 요인인 부모지지, 상사지지, 친구지지에 대해 탐색적 요인분석을 하였으며, 다음으로 종속변수인 진로성숙도에 대해 탐색적 요인분석을 하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해 주성분 분석(principle component analysis)으로 하였고, 요인적재치의 단순화를 위해 요인들 간 상호독립성을 유지하며 회전하는 직교회전방식(varimax rotation)을 채택하였다. 요인 수의 결정은 고유값(eigen value) 1.0 이상인 요인만을 추출하였고, 적합성 기준으로 공통성 0.4 이상, 요인적재치(factor loading)는 0.6 이상, Bartlett의 구형성 검정에서 유의확률 p 값이 0.05 이하인 조건을 만족하는지 확인하였으며, 기준에 미달하는 순으로 삭제한 뒤 재측정 하였다.

먼저 독립변수로 설정한 진로결정 자기효능감과 사회적지지의 요인들에 대한 탐색적 요인분석 [표 4-3]와 같이 나타났다. 독립변수인 진로결정 자기효능감과 사회적지지 요인들은 연구 설계와 동일하게 7개 요인으로 추출되었으며, 추출된 7개 요인은 모두 고윳값 1.0 이상을 충족하였고, 공통성도 0.4 이상으로 충족되었으나, 총 42개의 측정항목 중 요인적재치가 기준(0.6 이상)에 미달되는 측정항목(직업2, 문제1, 미래5)은 제거하고 2차로 탐색적 요인분석을 하였다.

2차 탐색적 요인분석 결과는 [표 4-4]와 같으며, 추출된 7개 요인은 모두 고윳값 1.0 이상을 충족하였고, 요인적재치도 0.6 이상의 값을 보였으며, 누적분산값도 77.485%로 설명력도 충족되었음을 확인하였다.

진로결정 자기효능감에 관한 요인별 요인적재치를 살펴보면, 먼저 ‘목표선택’에 대한 요인적재치는 0.682 이상으로 나타났고, ‘직업정보’에 대한 요인적재치는 0.708 이상으로 나타났고, ‘문제해결’에 대한 요인적재치는 0.729 이상으로 나타났고, 미래계획“에 대한 요인적재치는 0.709 이상으로 나타났으며, 사회적 지지에서의 요인적재치를 살펴보면, ‘부모지지’에 대한 요인적재치는 0.698 이상으로 나타났고, ‘상사지지’에 대한 요인적재치는 0.724 이상으로 나타났고, ‘친구지지’에 대한 요인적재치는 0.771 이상으로 나타남으로써 타당성 확보를 확인하였다.

[표 4-3] 독립변수의 탐색적 요인분석[최초]

요인	측정 항목	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7	신뢰도
목표 선택	목표1	.786	.064	.065	-.105	.127	.266	.202	.886
	목표2	.658	.082	.121	.181	.207	.161	.117	
	목표3	.738	.072	.127	.121	.132	.113	.189	
	목표4	.819	.222	.156	.191	.134	.063	.299	
	목표5	.739	.236	.157	.293	.330	.300	.077	
	목표6	.737	.319	.148	.204	.379	.226	.164	
직업 정보	직업1	.274	.742	.092	.213	.266	.060	-.105	.819
	직업2	.177	.539	.002	.205	.024	-.100	.049	
	직업3	.267	.882	.006	.182	.148	.361	.223	
	직업4	.195	.897	.121	.313	.239	.229	.089	
	직업5	.087	.892	.118	.334	-.125	.233	.298	
	직업6	.214	.707	.271	.235	.188	.062	.055	
문제 해결	문제1	.019	.007	.592	.312	-.035	-.050	.047	.850
	문제2	.202	.240	.729	.044	.352	-.140	-.034	
	문제3	.391	.091	.748	.082	.204	.104	-.008	
	문제4	.320	.286	.768	.382	.210	.281	-.093	
	문제5	.138	.298	.758	.276	.275	.289	.013	
	문제6	.220	.377	.791	.373	.288	.314	.026	
미래 계획	미래1	.153	.019	.165	.826	.152	.041	.092	.817
	미래2	.201	.262	.119	.761	.438	.198	.219	
	미래3	.087	-.178	.382	.704	.247	-.025	.363	
	미래4	.352	.075	.205	.707	.330	-.115	.139	
	미래5	.375	.157	.185	.579	.341	.247	.308	
부모 지지	부모1	.266	-.109	.140	.179	.737	.106	.009	.948
	부모2	.102	-.040	.188	.061	.849	.027	.087	
	부모3	.172	.002	.224	.078	.835	.009	-.026	
	부모4	.023	.079	.210	.026	.806	.061	.182	
	부모5	.059	.223	.171	.094	.722	.050	.099	
	부모6	.068	-.005	.141	.087	.826	.130	.007	
	부모7	.070	-.017	.153	.112	.819	.132	.052	
상사 지지	상사1	.219	-.111	.260	.265	.145	.724	.206	.924
	상사2	.149	.008	.015	.059	.074	.887	.028	
	상사3	.126	-.019	.083	.043	.080	.840	.080	
	상사4	.083	.199	.104	.091	.133	.870	.006	
	상사5	.054	.257	.049	.115	-.023	.838	-.030	
친구 지지	친구1	.036	.313	.059	.248	.198	.095	.771	.964
	친구2	.155	.300	.134	.055	-.044	.154	.827	
	친구3	.132	.387	.071	.232	.180	.077	.774	
	친구4	.121	.330	.075	.209	.106	.061	.823	
	친구5	.178	.238	.078	.077	.200	.103	.782	
	친구6	.094	.213	.106	.216	.275	.160	.806	
	친구7	.183	.286	.004	.119	.143	.186	.816	

KMO의 표본적합도 (MSA) 검정	.881							
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱				8977.131			
	자유도(df)				861			
	유의수준				.000			
고유값	17.701	4.014	3.053	2.157	1.753	1.504	1.121	.
분산설명력(%)	42.145	51.703	58.972	64.108	68.282	71.862	74.532	.
누적분산량(%)	15.375	30.123	40.08	49.715	57.921	65.725	71.746	.

[표 4-4] 독립변수의 탐색적 요인분석[최종]

요인	측정 항목	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7	신뢰도
목표 선택	목표1	.788	.072	.068	-.085	.128	.266	.202	.889
	목표2	.682	.081	.127	.182	.216	.162	.118	
	목표3	.742	.072	.127	.122	.132	.115	.189	
	목표4	.817	.223	.156	.121	.134	.063	.299	
	목표5	.742	.236	.157	.293	.330	.311	.079	
	목표6	.738	.319	.151	.207	.379	.226	.164	
직업 정보	직업1	.275	.743	.089	.216	.265	.061	-.088	.817
	직업3	.271	.882	.006	.183	.149	.364	.222	
	직업4	.195	.896	.122	.315	.239	.228	.089	
	직업5	.088	.893	.119	.333	-.105	.233	.298	
	직업6	.216	.708	.270	.237	.188	.063	.057	
문제 해결	문제2	.217	.241	.729	.049	.353	-.148	-.031	.850
	문제3	.390	.092	.749	.082	.204	.104	-.006	
	문제4	.320	.286	.769	.382	.210	.281	-.090	
	문제5	.138	.298	.760	.276	.275	.295	.014	
	문제6	.220	.377	.793	.373	.288	.314	.027	
미래 계획	미래1	.154	.022	.166	.826	.155	.042	.095	.819
	미래2	.202	.264	.119	.762	.439	.199	.221	
	미래3	.088	-.169	.388	.710	.248	-.023	.364	
	미래4	.355	.079	.207	.709	.331	-.112	.139	
부모 지지	부모1	.263	-.113	.140	.182	.790	.108	.071	.948
	부모2	.110	.070	.203	.069	.862	.037	.068	
	부모3	.183	.013	.271	.069	.866	.021	.002	
	부모4	.053	.088	.257	.027	.790	.068	.100	
	부모5	.059	.223	.242	.221	.698	.044	.016	
	부모6	.069	.006	.145	.139	.835	.130	.063	
	부모7	.078	-.007	.148	.155	.816	.127	.110	
상사 지지	상사1	.219	-.111	.260	.265	.145	.724	.206	.936
	상사2	.154	.011	.018	.048	.079	.887	.028	
	상사3	.127	-.008	.088	.044	.079	.845	.083	
	상사4	.086	.219	.121	.095	.123	.875	.013	
	상사5	.055	.244	.054	.117	-.013	.870	.080	

친구 지지	친구1	.037	.313	.058	.228	.188	.087	.771	.964
	친구2	.155	.301	.144	.056	-.028	.160	.829	
	친구3	.134	.389	.073	.232	.181	.078	.775	
	친구4	.128	.330	.069	.198	.107	.073	.824	
	친구5	.184	.239	.071	.068	.202	.108	.784	
	친구6	.095	.215	.103	.212	.275	.161	.808	
	친구7	.187	.286	.005	.121	.144	.179	.817	
KMO의 표본적합도 (MSA) 검정		.881							
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱			5992.961					
	자유도(df)			435					
	유의수준			.000					***
고유값	12.480	4.114	3.249	2.859	1.950	1.547	1.160	.	
분산설명력(%)	41.601	52.703	52.432	61.962	68.462	73.620	77.485	.	
누적분산량(%)	19.209	29.479	38.303	50.437	62.073	69.962	77.485	.	

신뢰성 분석(reliability analysis)은 측정 도구의 내적 일관성을 파악하기 위해 실시하였으며, 크론바하 알파 값을 이용해 신뢰도를 검정하였다. 탐색적 요인분석을 통해 추출된 독립변수의 항목별로 목표선택 6개, 직업정보 5개, 문제해결 5개, 미래계획 4개, 부모지지 7개, 상사지지 5개, 친구지지 7개 항목 각각에 대한 신뢰성 분석을 실시하였다. 각 변수의 크론바하 알파 값은 0.817 ~ 0.964로 나타나 신뢰도가 높은 것을 확인하였다.

4.2.2 종속변수의 타당성 및 신뢰성 분석

다음으로 종속변수에 대한 탐색적 요인분석을 하였다. 분석 결과는 [표 4-5]와 같이 나타났다. 진로성숙도에 대한 탐색적 요인분석 결과 추출된 1개 요인이 고유값 1.0 이상을 충족하였고, 요인적재치도 0.6 이상의 값을 보였으며, 누적분산값도 73.904%가 나옴으로써 설명력도 충족되므로 종속변수로 설정한 진로성숙도 항목에 대해 최종적인 탐색적 요인분석으로 설정하였으며, 크론바하 알파 값도 0.926로 나타나 신뢰도가 높은 것을 확인하였다.

[표 4-5] 종속변수의 탐색적 요인분석

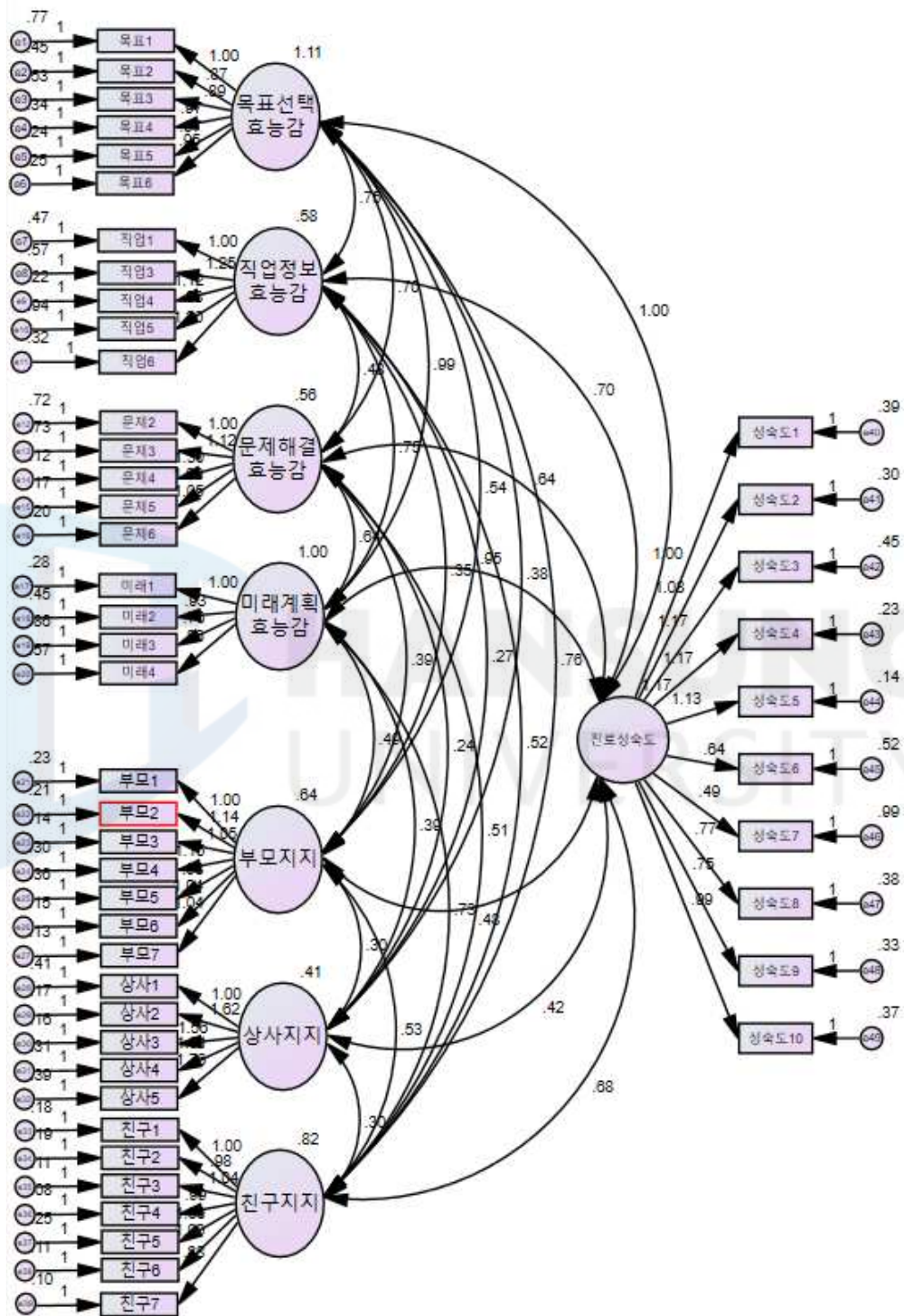
요인	측정항목	요인1	신뢰도
진로성숙도	성숙도01	.855	.926
	성숙도02	.873	
	성숙도03	.896	
	성숙도04	.799	
	성숙도05	.862	
	성숙도06	.817	
	성숙도07	.891	
	성숙도08	.659	
	성숙도09	.676	
	성숙도10	.765	
고유값		5.173	
분산 설명력(%)		73.904	
누적 분산량(%)		73.904	

4.2.3 확인적 요인분석

4.2.3.1 적합도 검정

판별타당성과 수렴타당성을 탐색적 요인분석을 통해 확보했으며, 측정항목에 대한 통계적 검정을 위해 연구모형을 바탕으로 AMOS 22.0을 활용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석은 잠재변수와 관측변수 간의 관계 및 잠재변수 간의 관계를 검증하는 것으로, 모형의 전반적인 적합도를 평가할 수 있기 때문에 구성개념 타당성(Construct Validity)을 측정하는데 유용하다(우종필, 2016).

확인적 요인분석을 위해 설정한 모형은 [그림 4-1]과 같다. 자료의 적합도 확인을 위해 $\chi^2(p>.05)$, CMIN/ DF(3 미만), RMR(0.1 미만), GFI(0.9 이상), AGFI(0.8 이상), IFI(0.9 이상), TLI(0.9 이상), CFI(0.9 이상), RMSEA(0.1 미만)를 사용하여 [표 4-6]과 같이 적용하였다(송지준, 2015). 적합도를 높이기 위해 설명력이 약하다고 판단되는 항목인 SMC(Squared



[그림 4-1] 확인적 요인분석 [최초]

Multiple Correlation) 값이 0.4에 미달하는 항목을 값이 낮은 순으로 제변수 각각에 대해 확인적 요인분석을 시행한 후 적합도 기준에 부합하는 변수별 측정항목들로 기본모형에 대한 확인적 요인분석을 하였다. [그림 4-1]에서 보는 바와 같이, 기본모형에 대하여 1차 확인적 요인분석을 시행한 결과 $\chi^2 = 1254.853$, $df=712$, $p\text{-value}=0.000$, $CMIN/DF=1.762$, $GFI=0.564$, $AGFI=0.514$, $CFI=0.702$, $TLI=0.681$, $RMR=0.084$, $RMSEA=0.124$ 로 통계수치가 나타나 수용할 수 없어, 적합도 향상을 위해 측정변수를 제거하는 등의 13차 걸친 모형 수정을 통해 [그림 4-2]와 같이 최종 수정모형을 도출하였다.

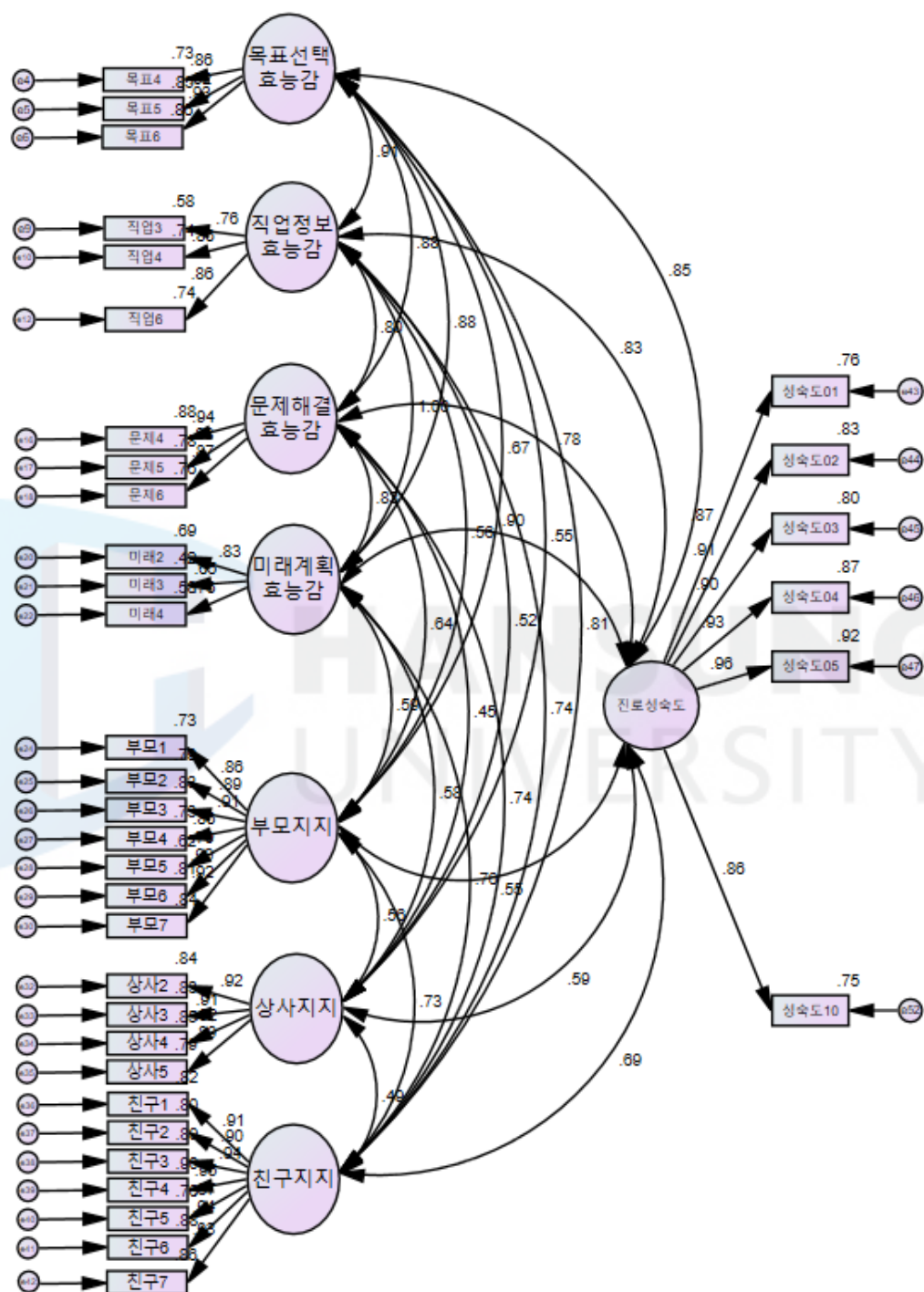
이 수정모형에 대하여 최종적으로 확인적 요인분석을 시행한 결과, $\chi^2 = 982.716$, $df=594$, $p\text{-value}=0.000$, $CMIN/DF=1.580$, $GFI=0.921$, $AGFI=0.829$, $CFI=0.982$, $TLI=0.897$, $RMR=0.075$, $RMSEA=0.094$ 로 나타났다.

최초 기본모형으로부터 수정된 최종 수정모형에 대한 확인적 요인 분석 결과는 [표 4-6]과 같다.

[표 4-6] 확인적 요인분석 결과

구분	χ^2	df	p	CMIN /DF	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMR	RMSEA
기본 모형	1254.853	712	.000	1.762	.564	.514	.702	.681	.084	.124
최종 모형	982.716	594	.000	1.580	.921	.829	.982	.897	.075	.094
*판단 기준	-	-	$\geq .05$	3 미만	.9 이상	.8 이상	.9 이상	9 이상	.1 미만	.1 미만
판단 결과	-	-	적합	적합	적합	적합	적합	적합	적합	적합

*본 연구 판단 기준 : 송지준, 2015



[그림 4-2] 확인적 요인분석 [최종]

4.2.3.2 집중타당성 분석

잠재변수를 측정하여 측정변수 간의 일치성 정도를 나타내는 집중타당도를 측정하는 방법으로 세 가지 방법이 동원된다.

첫째, 요인적재치를 기준으로 판단하는 방법으로 측정 변수들의 표준화된 요인적재치 값이 높으면 집중되었다고 할 수 있는데, 일반적 기준으로 0.5 이상으로 0.7 이상일 경우 우수하다고 판단한다(우종필, 2016; 송지준, 2015).

둘째, 평균분산추출지수(AVE : Average Variance Extracted)를 기준으로 판단하는 방법으로 표준화된 요인 부하량의 제곱 값들의 합을 오차분산의 합으로 나누어 그 값이 0.5 이상일 경우 집중타당성이 있다고 할 수 있다(우종필, 2016; 송지준, 2015).

셋째, 개념신뢰도(C.R : Construct Reliability)를 기준으로 판단하는 방법으로 표준화된 요인부하량을 합한 값의 제곱을 오차분산의 합으로 나누어 그 값이 0.7 이상일 경우 집중타당성이 있다고 할 수 있다(우종필, 2016; 송지준, 2015).

상기와 같이 이론적 배경을 적용하여 집중타당성을 분석한 결과는 [표 4-8]와 같으며, 집중 타당성은 확보된 것을 확인하였다.

[표 4-7] 집중타당성 확인결과[최종]

잠재 변수	측정 변수	비표준 화계수	S.E.	C.R.	P	표준화 계수	AVE	개념 신뢰도
목표 선택	목표4	1.000				.857	.961	.987
	목표5	0.977	.050	19.711	***	.923		
	목표6	0.979	.049	20.057	***	.930		
직업 정보	직업3	1.000				.766	.939	.979
	직업4	0.898	.067	13.369	***	.863		
	직업6	1.012	.076	13.371	***	.863		
문제 해결	문제4	1.000				.942	.974	.991
	문제5	0.783	.037	21.314	***	.889		
	문제6	0.816	.040	20.551	***	.877		
미래 계획	미래2	1.000				.832	.896	.962
	미래3	0.809	.078	10.376	***	.650		
	미래4	0.911	.070	12.995	***	.765		

잠재 변수	측정 변수	비표준 화계수	S.E.	C.R.	P	표준화 계수	AVE	개념 신뢰도
부모 지지	부모1	1.000				.861	.969	.995
	부모2	1.142	.064	17.975	***	.894		
	부모3	1.054	.056	18.959	***	.917		
	부모4	1.146	.069	16.658	***	.860		
	부모5	0.977	.067	14.526	***	.797		
	부모6	1.038	.056	18.627	***	.909		
	부모7	1.045	.054	19.204	***	.922		
상사 지지	상사2	1.000				.925	.962	.990
	상사3	0.956	.042	22.741	***	.917		
	상사4	1.199	.052	22.898	***	.920		
	상사5	1.108	.054	20.583	***	.886		
친구 지지	친구1	1.000				.908	.981	.997
	친구2	0.982	.047	21.021	***	.900		
	친구3	1.041	.043	24.221	***	.943		
	친구4	0.993	.040	25.103	***	.954		
	친구5	1.004	.051	19.591	***	.876		
	친구6	1.004	.042	23.942	***	.940		
	친구7	0.876	.038	23.270	***	.932		
진로 성숙도	성숙도1	1.000				.873	.960	.993
	성숙도2	1.085	.054	20.140	***	.911		
	성숙도3	1.185	.061	19.417	***	.897		
	성숙도4	1.157	.054	21.466	***	.934		
	성숙도5	1.125	.049	23.032	***	.958		
	성숙도10	0.980	.055	17.881	***	.865		
측정모델적합도		$\chi^2=982.712$, df=594, p-value=0.000, CMIM/DF=1.580, GFI=0.921, AGFI=0.829, CFI=0.982, TLI=0.897, RMR=0.075, RMSEA=0.094						

4.2.3.3 판별타당성 분석

잠재변수들 간의 차별성을 판단하는 판별타당성은 두 개의 잠재변수 간에 각각의 평균분산추출지수(AVE)와 상관관계를 제공한 값을 비교하는 방법으로, 평균분산추출지수(AVE)가 상관계수를 제공한 값보다 클 경우 판별타당성이 있다고 할 수 있다(우종필, 2016; 송지준, 2015). 이 때 모든 변수들간 검증하기가 용이 하지 않기 때문에 보통 변수 간 상관도가 가장 큰 쌍을 기준

으로 검증한다(우종필, 2016).

본 연구에서 상기와 같은 기준으로 분석한 잠재변수 간의 판별타당성 결과는 [표 4-8]과 같으며, 판별 타당성은 확보된 것으로 확인되었다. 즉 상관 계수가 가장 큰 0.927(직업정보과 미래계획)의 제곱 값인 0.859 (0.927^2)은 직업정보과 미래계획의 AVE 값(0.939, 0.896)보다 작으므로 판별타당성이 있는 것이 확인되었다.

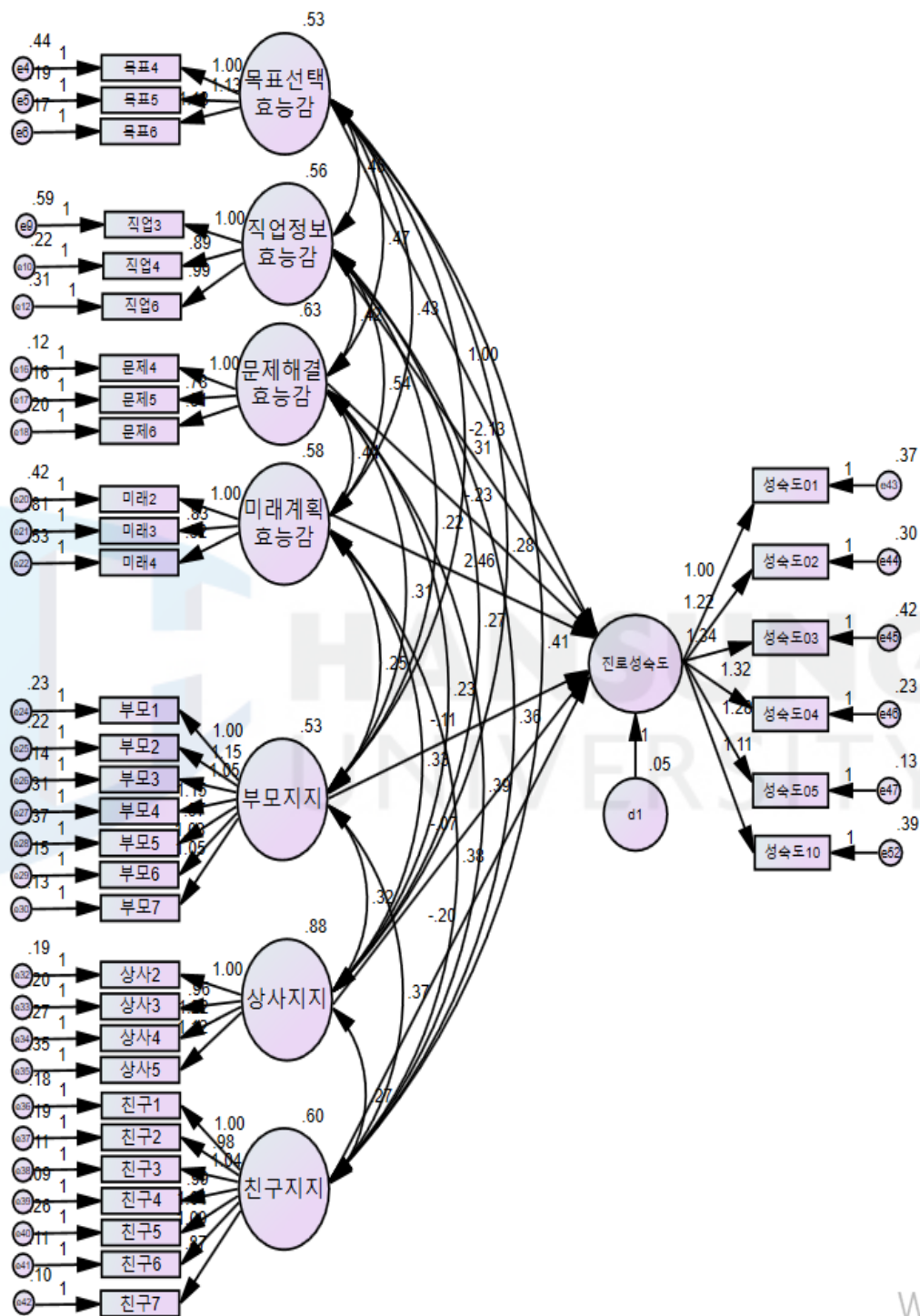
[표 4-8] 판별타당성 분석결과

	목표	직업	문제	미래	부모	상사	친구	성숙도	AVE
목표	1								.961
(ρ^2)									
직업	.911	1							.939
(ρ^2)	(.830)								
문제	.883	.813	1						.974
(ρ^2)	(.780)	(.661)							
미래	.879	.927	.834	1					.896
(ρ^2)	(.773)	(.859)	(.696)						
부모	.683	.572	.654	.601	1				.969
(ρ^2)	(.466)	(.327)	(.428)	(.361)					
상사	.556	.533	.471	.591	.582	1			.962
(ρ^2)	(.309)	(.284)	(.222)	(.349)	(.339)				
친구	.814	.746	.746	.766	.736	.507	1		.981
(ρ^2)	(.663)	(.557)	(.557)	(.587)	(.542)	(.257)			
성숙도	.849	.833	.787	.906	.693	.595	.559	1	.960
(ρ^2)	(.721)	(.694)	(.619)	(.821)	(.480)	(.354)	(.312)		
AVE	.961	.939	.974	.896	.969	.962	.981	.960	

4.3 가설 검증

4.3.1. 연구모형 적합도 분석

본 연구의 가설검증을 AMOS 22.0을 이용하여 검증하였다. 구조모형분석의 결과는 [그림 4-3]과 같고, 구조방정식으로 분석한 본 연구 모델의 적합도는 수용 가능한 수준으로 확인되었으며, 연구모형의 분석 결과는 [표 4-9]와



[그림 4-3] 구조방정식 모형 분석

같다. 분석한 값은 $\chi^2 = 846.782$, $df=542$, $p=0.000$, $CMIN/DF=1.562$, $GFI=0.932$, $AGFI=0.873$, $CFI=0.995$, $TLI=0.917$, $RMR=0.047$, $RMSEA=0.072$ 로 나타났다. $CMIN/DF$ 는 3 이하의 기준을 충족하고 있으나, GFI 와 $AGFI$ 는 각각 0.852와 0.839로 0.9 이상을 기준으로 하는 판단 기준에는 못 미치지 못하지만, 표본 특성의 비일관성으로 인해 영향을 받을 수 있으므로, CFI (Comparative Fit Index) 값이 0.995로 기준 내에 있으므로 수용 가능한 수준으로 해석할 수 있다(송지준, 2015). 연구 모형에 대한 적합도 분석결과는 [표 4-9]와 같다.

[표 4-9] 연구모형의 적합도 분석결과

구분	χ^2	df	p	CMIN/ DF	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMR	RMSEA
기본 모형	846. 782	542	.000	1.562	.932	.873	.995	.917	.047	.072
*판단 기준	-	-	$\geq .05$	3 미만	.9 이상	.8 이상	.9 이상	.9 이상	.1 미만	.1 미만
판단 결과	-	-	적합	적합	적합	적합	적합	적합	적합	적합

*본 연구 판단 기준 : 송지준, 2015

4.3.2 연구가설 검정

연구모형의 적합도가 충족됨에 따라 연구모형의 잠재변수인 목표선택, 직업정보, 문제해결, 부모지지, 상사지지, 친구지지와 진로성숙도 간의 영향관계를 확인하고자 연구가설 검정을 시행하였다. 연구가설 검정 결과 미래계획, 부모지지를 제외하고 모두 진로성숙도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

연구가설 검정 결과는 [표 4-10]과 같다.

[표 4-10] 연구가설 검정결과

가 설		비표준 화계수	표준화 계수	S.E.	C.R.	P	결과
H1	목표선택 --> 진로성숙도	.444	.304	.071	4.281	***	채택
H2	직업정보 --> 진로성숙도	.347	.250	1.037	.241	.036	채택
H3	문제해결 --> 진로성숙도	.153	.255	.909	.280	.029	채택
H4	미래계획 --> 진로성숙도	-.703	-.413	.336	-1.23	.823	기각
H5	부모지지 --> 진로성숙도	-.061	-.131	.443	-.296	.732	기각
H6	상사지지 --> 진로성숙도	.239	.232	.600	.387	***	채택
H7	친구지지 --> 진로성숙도	.098	.129	.358	.360	.037	채택

*** $p < .001$

첫째, 마이스터고 출신 재직자의 목표선택 자기효능감은 경로계수가 0.304($p < 0.001$)로 유의하게 나타남으로써 목표선택 자기효능감은 진로성숙도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

둘째, 마이스터고 출신 재직자의 직업정보 자기효능감은 경로계수가 0.250($p < 0.05$)로 유의하게 나타남으로써 직업정보 자기효능감은 진로성숙도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

셋째, 마이스터고 출신 재직자의 문제해결 자기효능감은 경로계수가 0.255($p < 0.05$)로 유의하게 나타남으로써 문제해결 자기효능감은 진로성숙도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

넷째, 마이스터고 출신 재직자의 미래계획 자기효능감은 경로계수가 -0.413($p > 0.05$)로 유의하지 않은 것으로 나타남으로써 미래계획 자기효능감은 진로성숙도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

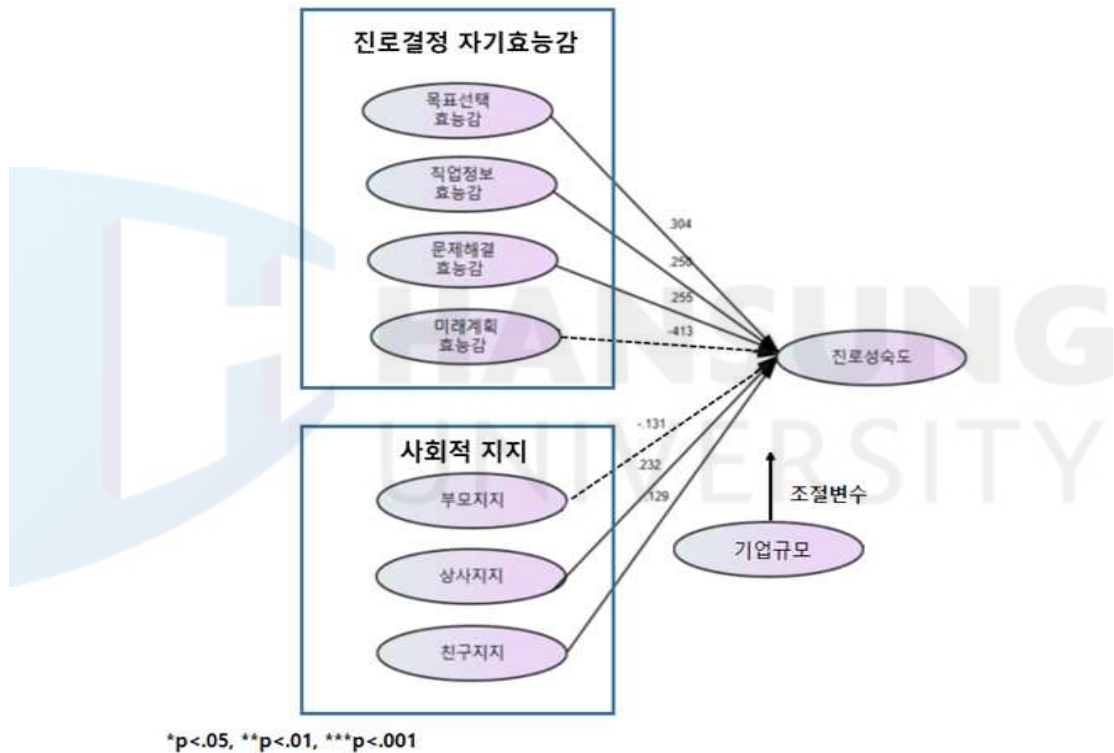
다섯째, 마이스터고 출신 재직자의 부모지지는 경로계수가 -0.131($p > 0.05$)로 유의하지 않은 것으로 나타남으로써 부모지지는 진로성숙도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

여섯째, 마이스터고 출신 재직자의 상사지지는 경로계수가 0.232($p > 0.001$)

로 유의하게 나타남으로써 상사지지는 진로성숙도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

일곱째, 마이스터고 출신 재직자의 친구지지는 경로계수가 0.129($p>0.05$)로 유의하게 나타남으로써 친구지지는 진로성숙도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

연구가설 검정결과를 그림으로 나타내면 [그림 4-4]과 같다.



[그림 4-4] 연구가설의 검정결과

4.3.3 조절효과 분석

마이스터고 출신 재직자들이 기업규모에 따른 조절효과를 분석하였다. 기업규모는 상시근로자 300인 미만의 중소기업과 300인 이상의 중견기업 이상으로 구분하였다. 기업규모는 중소벤처기업부 ‘규모 기준에 따른 중소, 중견기

업과 대기업 분류기준'을 사용하였으며, 기업규모에 따라 진로결정 자기효능감과 사회적 지지가 진로성숙도에 미치는 영향에 조절효과가 있는지 분석하였다.

표본의 통계학적 분석 항목 중 기업규모를 조절변수로 선택한 이유는 기업규모에 따라 진로성숙도에 미치는 영향이 조절될 것이라는 가설을 세웠으며, 중소기업과 대기업 재직자 간의 진로성숙도의 차이가 있을 것으로 예상했기 때문이며, 차후 마이스터고 출신 재직자 중에서도 진로컨설팅의 대상을 중소기업 재직자에게 집중하려고 하였기 때문에 기업규모를 조절변수로 선택하였다.

기업규모에 따라 빈도가 비슷한 상시근로자 300인을 기준으로 2개의 그룹으로 나누어 조절효과를 분석하였다. 첫 번째 그룹은 상시근로자 300인 미만 기업에 재직 중인 응답자 103명(51.25%)이며, 두 번째 그룹은 상시근로자 300인 이상 기업에 재직 중인 응답자 98명(48.75%) 이었다.

[표 4- 11] 기업규모 빈도분석

기업규모	성별		대학진학계획		빈도	비율
	남성	여성	없음	있음		
300인 미만	82	21	18	85	103	51.25
300인 이상	61	37	20	78	98	48.75
계	143	58	38	163	201	100.00

첫 번째 그룹인 300인 미만 기업에 재직 중인 응답자는 전체 응답자의 51.25%로 남성이 전체 중 40.79%(남성의 57.34%), 여성이 전체 중 10.45%(여성의 43.75%)에 해당한다. 응답자 중 82.25%가 대학 진학 계획이 있는 것으로 응답하였다.

두 번째 그룹인 300인 이상 기업에 재직 중인 응답자는 전체 응답자의 48.75%로 남성이 전체 중 30.35%(남성의 62.25%), 여성이 전체 중 18.40%

(여성의 37.75%)에 해당한다. 응답자 중 79.59%가 대학 진학 계획이 있는 것으로 응답하였다.

기업규모에 따라 나눈 2개의 그룹별로 경로를 설정하고 조절효과 분석을 실시하였고, 자유모델과 제약모델을 비교한 Model Comparison의 p 값이 0.218로 $p < .05$ 를 만족시키지 못하므로 기업규모에 따른 조절효과는 없는 것으로 확인하였다.

진로성숙도에 미치는 영향이 기업규모에 따라 조절된다면, 기업규모에 따라 중소기업 재직자와 대기업 재직자를 구분하여 진로컨설팅의 방향성을 설정하고 재직자가 가지고 있는 상이한 진로문제를 맞춤형 진로컨설팅으로 접근하려고 하였다. 년 간 5,500여 명의 졸업생을 배출하고 있는 마이스터고가 9회 졸업생까지 약 5만여 명의 졸업생을 배출하였고, 현재 졸업생의 80%가 재직 중이라고 가정했을 때 재직자 4만여 명 중 2만여 명은 300인 미만 중소기업에 재직 중이므로 마이스터고 출신 중소기업 재직자에 대한 진로컨설팅 대상자는 2만여 명으로 볼 수 있겠다.

[표 4-12] 기업규모 조절효과 분석

구분		DF	CMIN	p	NFI	IFI	RFI	TLI
					Delta-1	Delta-2	rho-1	rho-2
기업 규모	300인 미만 (51.25%) vs 300인 이상 (48.75%)	28	3.086	0.218	0.001	0.001	-0.007	-0.006

첫째, 목표선택 효능감이 진로성숙도에 미치는 영향에 대한 조절효과를 살펴보면, 300인 이상 기업규모 그룹(경로계수=.385, $p < .001$)에서 유의한 조절효과가 있었으며, 300인 미만 그룹의 경우에는 유의한 조절효과가 있지 않았다.

둘째, 직업정보 효능감이 진로성숙도에 미치는 영향에 대한 조절효과는 유의하지 않은 것으로 확인하였다.

셋째, 문제해결 효능감이 진로성숙도에 미치는 영향에 대한 조절효과는 유의하지 않은 것으로 확인하였다.

넷째, 미래계획 효능감이 진로성숙도에 미치는 영향에 대한 조절효과는 유의하지 않은 것으로 확인하였다.

다섯째, 부모지지가 진로성숙도에 미치는 영향에 대한 조절효과는 유의하지 않은 것으로 확인하였다.

여섯째, 상사지지가 진로성숙도에 미치는 영향에 대한 조절효과를 살펴보면, 300인 미만 기업규모 재직자 그룹(경로계수=.320, $p<.01$)에서 유의한 조절효과가 있었으며, 300인 이상 그룹의 경우에는 유의한 조절효과가 있지 않았다.

일곱째, 친구지지가 진로성숙도에 미치는 영향에 대한 조절효과를 살펴보면, 300인 미만 기업규모 재직자 그룹(경로계수=.634, $p<.05$)에서 유의한 조절효과가 있었으며, 300인 이상 그룹의 경우에는 유의한 조절효과가 있지 않았다.

기업규모에 따른 조절효과에 대한 분석결과를 [표 4-13]에 요약하였다.

[표 4-13] 기업규모 조절효과 분석(300인 미만 vs 300인 이상)

구분	300인 미만			300인 이상		
	β	P	결과	β	P	결과
목표선택 --> 진로성숙도	0.261	0.484	기각	0.385	***	채택
직업정보 --> 진로성숙도	0.065	0.980	기각	0.044	0.465	기각
문제해결 --> 진로성숙도	0.250	0.063	기각	0.284	0.058	기각
미래계획 --> 진로성숙도	0.394	0.248	기각	0.284	0.058	기각
부모지지 --> 진로성숙도	-0.036	0.733	기각	-0.052	-0.737	기각
상사지지 --> 진로성숙도	0.320	0.003	채택	0.135	0.293	기각
친구지지 --> 진로성숙도	0.634	0.039	채택	0.998	0.465	기각

*** $p<.001$

4.3.4 연구가설 검정결과

본 연구에서 설정된 연구가설 검정결과 진로결정 자기효능감과 사회적지가 진로성숙도에 미치는 영향에 대해 H1, H2, H3, H6, H7가 채택되고 H4, H5, H8은 기각되었다. 가설검증 결과를 요약하면 [표 4-14]와 같다.

[표 4-14] 연구가설 검정결과 요약

구분	연구 가 설	채택 여부
H1	마이스터고 출신 재직자의 목표선택 효능감은 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2	마이스터고 출신 재직자의 직업정보 효능감은 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H3	마이스터고 출신 재직자의 문제해결 효능감은 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H4	마이스터고 출신 재직자의 미래계획 효능감은 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H5	마이스터고 출신 재직자의 부모지지는 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H6	마이스터고 출신 재직자의 상사지지는 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H7	마이스터고 출신 재직자의 친구지지는 진로성숙도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H8	마이스터고 출신 재직자의 기업규모는 진로결정 자기효능감과 사회적 지지가 진로성숙도에 미치는 영향을 조절할 것이다.	기각

V. 결론

5.1 연구 결과 및 시사점

5.1.1 연구의 결론

본 연구는 마이스터고 출신 재직자들을 대상으로 연구를 진행하였다. 진로 결정 자기효능감과 사회적 지지가 진로성숙도에 미치는 영향관계를 확인하고, 기업규모에 따른 진로결정 자기효능감과 사회적지지가 진로성숙도에 미치는 영향을 조절하는지 검증해하였다. 본 연구의 결과에 대한 결론 및 논의 사항은 다음과 같다.

첫째, 목표선택 효능감이 높을수록 진로성숙도 높아지는 것으로 나타났다. 이는 마이스터고 학생의 진로결정 자기효능감의 하위 요인 중에서 목표선택 효능감이 영향을 미친다는 선행연구 결과와 일치하며(김용재, 2014), 그만큼 마이스터고 입학에 결심하는 청소년 시기부터 기능인재에 대한 확고한 목표 선택 의식이 있음을 알 수 있다.

둘째, 직업정보 효능감이 높을수록 진로성숙도 높아지는 것으로 나타났다. 이는 자신이 적성을 파악하고 직업을 일찍 결정할수록 진로성숙도가 높으며, 직업에 대한 정보와 근무환경에 대한 정보가 많을수록 진학에 대한 욕구가 높다는 선행연구 결과와 일치하며(이은경, 2017), 마이스터고 출신 재직자 81.2%가 대학진학 계획이 있다는 본 연구 조사결과와도 일치한다.

셋째, 문제해결 효능감이 높을수록 진로성숙도 높아지는 것으로 나타났다. 이는 실제 취업을 결정하고 취업 준비를 하는 학생들이 그렇지 않은 학생보다 문제해결 수준이 더 높은 것으로 나타났다는 선행연구 결과와 일치한다(홍성표, 2016). 준비행동을 한다는 것은 진로를 개발하고 성장하는데 필요한 사항을 문제로 받아들이고 해결하는 모습을 보인다고 볼 수 있다.

넷째, 미래계획 효능감은 진로성숙도 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 직업계 고등학교 진로상담과 진로지도가 학생들의 진로성숙도에 영향을 미치지 못한다는 선행연구 결과와 일치하며(최이화, 2014), 학교현장에서 진로지도가 3학년 취업준비생 위주로 이루어지고 있기 때문에 학생입장에서는 진로지도가 곧 취업지도와 일치하는 것으로 인식되는 경향이 있어서, 입학생부터 체계적인 개인별 맞춤형 진로지도가 이루어져야 한다고 볼 수 있다. 마이스터고에 학생들은 졸업과 동시에 취업하기 때문에 다른 일반계 고등학생들에 비해 상대적으로 일찍 진로문제를 결정해야 한다. 하지만 현실적으로 직업교육에 대한 사회적인 평가 절하, 기능인에 대한 사회적 홀대 등의 여러 가지 사회적 문제로 인하여 진로에 대해 많은 갈등을 겪고 있는 것도 사실이다(오상철, 2015). 취업 후에도 마이스터고 재직자들의 미래계획은 이직이나 진학에 그 관심이 한정되고, 장기적인 미래계획 설계에는 시야가 짧음을 알 수 있다. 따라서 이 연구 결과를 토대로 마이스터고 출신 재직자에게 미래계획을 위한 진로컨설팅을 지원정책이 중소기업 지원 및 청년지원 정책차원에서 필요하다고 볼 수 있다.

다섯째, 부모지지는 진로성숙도 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 청소년의 부모지지는 진로성숙도와 부적 상관관계를 보인다는 선행연구 결과와 일치하며(김수리, 2015), 학생이 마이스터고 진로를 선택할 때 본인 스스로 자주적으로 결정하며, 마이스터고 진학 동기도 취업을 하게 되면 학벌보다 기능인이 우대받는 사회가 올 것이라는 신념이라고 하였고(김용재, 2016), 부모가 자녀의 진로에 갖는 기대가 높을수록 진로결정 자기효능감이 낮아진다는 선행연구와도 일치한다(박연소, 2011). 또한, 마이스터고 진학과 동시에 전원 기숙사 생활이라는 공동체 생활로 인해서 부모의 정서적 지지에 덜 노출된 결과로 볼 수 있으며, 졸업 후 바로 취업으로 이어져 사실상 중학교 졸업과 동시에 부모와 떨어져 생활하게 되는 환경적 요인이 있다고 볼 수 있다. 부모들은 자녀의 진로문제에서 있어서 그들을 어떻게 도와야 할지 적절한 도움을 주지 못하고 있다. 즉, 부모들은 자신의 자녀를 잘 알고 있다고 생각하지만, 현실적인 지식이나 기술이 부족하다고 느끼고 있다는 것이다(오상철, 2015). 이러한 부모들의 어려움을 돕기 위해 진로컨설팅이 절실히 필요한

이유이기도 하다. 또한, 마이스터고 학생들은 아직 창업 경험이 없지만 창업 기회를 수용할 준비가 되어 있는 잠재적 창업가로서 이들의 창업 의지는 사회적 책임의식에 긍정적인 영향을 미쳤다고 하였고(김대업, 2013), 창업과정에 있어서 롤 모델은 매우 중요하며, 롤 모델을 통해 창업에 대한 동기가 유발되고, 자기 효능감이 증대된다고 하였기 때문에(Bosma, 2011), 마이스터 출신 재직자들은 부모의 지지 없이도 공공의 진로컨설팅을 통해 잠재적 창업가 역량을 키울 수 있다고 본다.

여섯째, 상사지지가 높을수록 진로성숙도도 높아지는 것으로 나타났다. 이는 상사의 관심과 배려 등이 잠재능력 개발 기회를 제공하고 직무를 만족시키는 등 진로성숙도에 영향을 미친다는 선행연구 결과와 일치하는 결과로(정다사로, 2016), 마이스터고 출신 재직자들은 일찍부터 부모로부터 독립적인 생활을 함으로써 부모에게 받아야 할 정서적 지지를 친구와 직장 상사가 대신 하는 것으로 볼 수 있다.

일곱째, 친구지지가 높을수록 진로성숙도도 높아지는 것으로 나타났다. 이는 마이스터고 학생의 사회적 지지자중 친구가 가장 많은 영향을 주는 선행연구 결과와 일치하며(김용재, 2016), 마이스터고 학생들이 전국에서 입학하여 학창 시절 내내 같이 기숙하며 학업을 진행한 결과인 것으로 볼 수 있다. 심지어 취업지도를 하면서 같은 진로목표를 가지고 있는 친구끼리는 취업도 같은 회사를 선택해 지원하는 것을 알 수 있었다.

여덟째, 마이스터고 출신 재직자의 기업규모는 진로결정 자기효능감과 사회적 지지가 진로성숙도에 미치는 영향을 조절하지 못하는 것으로 나타났다. 이는 마이스터고가 졸업생을 배출한 지가 9년밖에 안 되었고 특히 본 연구의 연구 대상자의 75%가 1년 미만의 사회 초년생임을 감안 할 때 기업규모에 따른 진로성숙도가 조절되기에 재직 기간이 너무 짧은 것으로 이해된다.

5.1.2 시사점.

본 연구를 통해 직업계 고등학교에도 마이스터고라는 특수목적고가 있음을 사회적으로 알리고, 마이스터고의 성공적인 정책들이 특성화고에도 확대

적용되어 더 많은 직업계 학생들이 마이스터고와 동일한 양질의 취업 교육과 진로지도를 받을 수 있도록 하는 기초 자료로 활용되길 바라며, 나아가 연간 6만여 명의 직업계 고등학교 졸업생들이 졸업과 동시에 산업계에서 환영받는 기능 인재로 성장 할 수 있도록 기대한다.

마이스터고 학생들의 진로성숙도를 높이기 위해서는 사회적 지원이 적극적으로 필요하다. 특히 공공의 진로교육을 강화하고 고졸 취업을 활성화하기 위한 정책적 지원이 지속해서 이루어져야 고졸 취업자가 일과 학습을 병행하여 유능한 인재로 성장할 수 있다(홍유나, 2016). 마이스터고 출신 재직자의 진로성숙도의 영향요인을 분석하고, 진로컨설팅 방안을 제시하여, 다양한 중소기업 정부지원 정책의 새로운 모델(청년재직자 지원 사업)로 선정되는데 참고가 될 것으로 기대한다.

또한 올해로 3기 신입생을 모집한 본교 미래 플러스 대학에 우수한 마이스터고 학생들이 유입되어 졸업 후 한성대 지식서비스&컨설팅대학원을 통해 기술지도사와 경영지도사 자격을 취득함은 물론이고 최종 최고경영자(CEO)나 최고기술자(CTO)로 성장하는 사다리 역할을 할 수 있는 마이스터고 출신 재직자의 훌륭한 진로 모형의 사례가 되길 기대한다.

5.2 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구의 한계점과 향후 연구 방향은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 전자 분야 공업계 마이스터고 출신 재직자를 대상으로 하였기 때문에 연구 결과를 마이스터고 출신 재직자 전체로 가름하기에는 제한적이다. 그 대상을 상업계 농업계 등 다른 계열 출신 재직자와 비교 연구를 진행할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 마이스터고 출신 재직자로 한정하여 연구하였으나, 연구를 특성화고 출신 재직자와 추가하여 두 그룹 간의 비교 연구를 진행할 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 마이스터고 출신 재직 중이면서 진로컨설팅을 받은 그룹

과 그렇지 않은 그룹에서 진로결정 자기효능감과 사회적 지지가 진로성숙도에 미치는 영향을 어떻게 다른지 비교하여 연구 할 필요가 있다.

넷째, 본 연구에서 진로모형으로 제시한 한성대 미래플러스 대학을 중심으로 마이스터고 출신 미래플러스대학에 재학 중인 학생들이 졸업 후에는 어떤 진로를 원하는지 한성대 미래플러스대학에 관련한 연구가 연장되고 확대되길 기대한다.



참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강경중, 이병욱, 장명희. (2008). 『한국형 마이스터고 도입 및 육성 방안』. 한국직업능력개발원.
- 강성국. (2016). 특성화고 학생들의 진로결정과 직업가치관의 변화에 관한 연구. 전남대학교 석사학위논문.
- 고문봉. (2015). 특성화고 및 마이스터고 졸업인력의 근무역량에 따른 직무만족도에 관한 연구. 한성대학교 석사학위논문.
- 고유리. (2019). 특성화고등학교 미용전공 학생의 진로성숙도가 진로결정 자기효능감과 취업 스트레스에 미치는 영향. 건국대학교 석사학위논문.
- 과학기술인재 진로지원센터 홈페이지. <https://www.sciencecareer.kr/>
- 김규호. (2003). 실업계 고등학생의 진로의사결정 요인탐색. 계명대학교 석사학위논문.
- 김다정. (2017). 선취업·후진학제도가 특성화고교생의 진로 및 교육에 미치는 영향. 경희대학교 석사학위논문.
- 김대업, 성장수. (2013). 잠재적 창업가의 예비창업행동과 사회적 책임 의식 간의 관계 : 마이스터고 학생들을 중심으로. 『한국중소기업학회지』, 35(1), 25-46.
- 김민진. (2017). 상업고와 일반고 학생의 진로인식에 관한 연구. 광주교육대학교 석사학위논문.
- 김선미. (2016). 직업계 고등학교 취업정책에 관한 교사와 학생의 인식 분석. 한국교원대학교 석사학위논문.
- 김수리. (2015). 부모 지지, 진로결정 자기 효능감 및 역기능적 진로사고가 청소년의 진로발달에 미치는 영향. 홍익대학교 박사학위논문.
- 김용수. (2020). 정성적 의사결정기법을 활용한 교육서비스 요소 우선 순위 도출에 관한 연구. 건국대학교 박사학위논문.

- 김용재. (2014). 마이스터 고등학교 학생의 진로경로 및 진로결정 행동분석. 충남대학교 박사학위논문.
- 김유미, 양정승. (2021) 『마이스터고 특성화고의 취업 성과 분석』, 한국직업능력개발원.
- 김인곤. (2015). 특성화고등학교 취업지도 담당교사의 취업지도능력과 학교환경변인, 교사 효능감 및 직무몰입의 관계. 서울대학교 박사학위논문.
- 김정숙. (2017). 선취업 후진학 체제 전환 이후 특성화고등학교의 변화양상과 그 동인 분석. 충북대학교 박사학위논문.
- 김종우. (2014). 『마이스터고 졸업생의 노동시장 이행성과 분석』. 한국직업능력개발원, 33(5), 133-156.
- 김지원. (2015). 창업대학원 진학동기 및 진학선택 확신 요인에 관한 연구. 국민대학교 석사학위논문.
- 김희수. (2019). 재직자의 대학원 진학동기와 직무재창조의 관계에서 개인적 신념 매개효과. 경기대학교 석사학위논문.
- 마이스터고 국문 리플렛. (2018).
- 문숙정. (2015). 학습자의 사회적지지, 진로결정 자기효능감, 학교만족 및 학습지속의향간의 구조적 관계 규명. 상명대학교 박사학위논문.
- 민지식. (2020). 마이스터 고등학교학생의 진로선택몰입과 부모지지, 자기효능감, 취업장벽, 진로결정 대처전략의 구조적관계. 서울대학교 박사학위논문.
- 민형덕. (2017). 학습자중심 질문수업이 비판적 사고성향, 창의적 문제해결 능력 및 협력적 자기효능감에 미치는 영향. 목포대학교 박사학위논문.
- 박범규. (2014). 청소년의 애착과 진로성숙도 관계에서 자기효능감의 매개효과. 동방문화대학교 박사학위논문.
- 박봉남. (2012). 특성화 고등학교 청소년의 사회자본이 대학진학에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.
- 박연소. (2011). 전문계 고등학교학생들의 진로결정에 영향을 미치는 선행

- 변인에 관한 연구. 광운대학교 석사학위논문.
- 박은혜. (2012). 마이스터고와 특성화고 학생들의 직업가치관과 진로성숙도에 관한 연구. 단국대학교 석사학위논문.
- 박종열. (2019). 고등학생이 지각한 부모의 지지가 학업적 자기효능감과 진로성숙도에 미치는 영향. 원광대학교 박사학위논문.
- 박지영. (2018). 선취업 후진학 대학생의 학업지속의향에 영향을 미치는 변인들 간의 구조적 관계분석. 중앙대학교 박사학위논문.
- 박진아. (1998). 상업고등학교에 진학한 학생들의 진학동기에 영향을 미치는 환경적 배경에 대한 연구. 한양대학교 석사학위논문.
- 반기홍. (2019). 진로관리 체험학습 프로그램이 중국대학생의 진로결정 자기효능감과 진로의사결정 성향 및 사회적 문제해결능력에 미치는 영향. 동방문화대학교 박사학위논문.
- 배도연. (2019). 재직대학생의 진학동기, 대학생활적응 및 교육성과에 관한 질적연구. 창원대학교 박사학위논문.
- 배상훈, 김환식, 김효선. (2013). 마이스터고 학생의 학교소속감, 학교만족도, 학교수업 및 진로지도에 대한 인식. 직업능력개발연구, 14(3), 155-180.
- 서상진. (1997). 공업고등학교 학생들의 진로의식 조사연구. 목포대학교. 석사학위논문.
- 서예지. (2016). 미용전공 대학생의 셀프리더십, 사회적지지, 진로성숙도간의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과. 서경대학교 박사학위논문.
- 신연주. (2011). 전문계 출신 대학 진학자들의 진로결정과 대학생활 적응에 관한 연구. 중앙대학교 석사학위논문.
- 신준혁. (2015). 특성화고등학교 선취업 후진학 진로지도에 대한 교원의 인식 연구. 인천대학교 석사학위논문.
- 안은희. (2016). 특성화고 학생들이 지각한 취업장벽과 취업준비행동의 관계에서 사회적 지지와 진로결정 자기효능감의 매개효과. 한국기술교육대학교 석사학위논문.

- 양성남. (2003). 공업계 고등학생의 기초실력과 진학에 관한 조사연구. 인하대학교 석사학위논문.
- 양진원. (2021). 인터넷 서점 중고도서 거래의 서비스 요인이 고객만족과 재이용의도에 미치는 영향. 한성대학교 석사학위논문.
- 오상철. (2015). 지각된 부모와 교사의 자율성 지지, 기본심리욕구, 진로결정 자기효능감과 진로성숙도간의 구조적 관계. 경북대학교 석사학위논문.
- 오세진. (2016). 마이스터고 학생의 회복탄력성이 진로결정 자기효능감과 진로성숙도에 미치는 영향. 공주교육대학교 석사학위논문.
- 유성예. (2017). 특성화고 졸업생의 선 취업·후 진학 진로결정 경험의 의미 탐색. 숭실대학교 석사학위논문.
- 유한구, 이은혜. (2017). 『마이스터고 현황 분석: 재학생의 학교 만족도와 진로계획을 중심으로』. 한국직업능력개발원.
- 유혜영. (2018). 특성화고 출신 취업자의 대학진학 준비 경험에 관한연구. 충남대학교 석사학위논문.
- 이동근. (2019). 일반 전문계 고등학교와 마이스터 고등학교 학생들의 정의적 특성 분석. 단국대학교 석사학위논문.
- 이명훈. (2014). 마이스터고졸업생의 산업현장 적응에 대한 질적 연구. 『한국기술교육학회지』, 14(3), 21-55
- 이숙영. (2017). 선취업 후진학 정책 평가연구. 중부대학교 박사학위논문.
- 이영남. (2019). 고등학생의 진로에 대한 인식과 진로성숙도에 영향을 미치는 변인에 대한 연구. 인하대학교 박사학위논문.
- 이은경. (2017). 선취업 후진학자의 특성 분석. 한국교원대학교 석사학위논문.
- 이향림. (2020). 대학생의 진로결정수준에 영향을 미치는 사회적 지지, 계획된 우연 기술, 진로결정 자기효능감의 구조적 관계. 대구대학교 박사학위논문.
- 이현주. (2017). 외식조리전공 대학생의 전공 선택동기 및 진로의사결정이 진로준비행동에 미치는 영향. 경기대학교 박사학위논문.

- 정다사로. (2016). 자기효능감과 사회적 지지가 직무만족과 조직몰입도에 미치는 영향에 관한 분석. 국민대학교 박사학위논문.
- 조진호. (2013). 마이스터고등학교 직업교육정책 평가 연구. 인하대학교 박사학위논문.
- 조창희. (1999). 공업고등학교 학생의 진로결정과 문제점에 관한 연구. 수원대학교 석사학위논문.
- 주인숙. (2017). 대학생이 인지한 학교지원, 진로결정 자기효능감, 학교만족과 학습지속의향 간의 구조적 관계 규명. 상명대학교 박사학위논문.
- 지민정. (1999). 실업계 고등학생들의 대학진학 계획 분석. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 채희원. (2017). 청소년의 학업적 자기효능감, 역기능적 진로사고, 사회적 지지에 따른 진로관심 유형분석. 경기대학교 박사학위논문.
- 최이화. (2014). 특성화 고등학교 선취업 후진학 제도의 효과성 연구. 경희대학교 석사학위논문.
- 최지영. (2018). 선취업 후진학 학생의 미래융합대학 진학 동기와 변화. 창원대학교 석사학위논문.
- 하이파이브 특성화고 마이스터고 포털 홈페이지. <https://www.hifive.go.kr/>
- 홍성표. (2016). 특성화고등학교 학생의 취업·진학 결정수준과 준비행동에 따른 진로결정 유형화 및 영향요인 분석. 서울대학교 석사학위논문.
- 홍유나. (2016). 특성화고등학교·마이스터 고등학교 학생들의 진로태도성숙도 관련변인간의 구조적 관계 분석. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 황아름. (2017). 특성화고졸 재직자 특별전형의 문제점 및 개선방안에 관한 연구. 공주대학교 석사학위논문.

2. 국외문헌

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and company.
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Betz, N. E. (1987). Implication of the null environment hypothesis for woman's career development and for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychologist*, 17, 136-144
- Caplan, G. (1974). *Support systems and community mental health: Lectures on concept development*. New York: Behavioral Publications.
- Cobb, S. (1976). *Social support as mediator of life stress*. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300-314
- Cohen, S. & Hoberman, H. (1983). Positive events and social supports and buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13, 99-125
- Crites, J. O. (1981). *Career counseling: Models, methods, and materials*. New York: McGraw-Hill.
- Fouad, N. A. (1988). The construct of career maturity in the United States and Israel. *Journal of Vocational Behavior*, 32(1), 49-59
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1989). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behaviors*, 18, 326-339
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision-making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, Mass: Addison-Wesley.

- Kaplan, B. H., Cassel, J. C. & Gore, S. (1977). Social support and health. *Journal of Medical Care*, 15(5), 47-58
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49
- Nolten, P. W. (1994). *Conceptualization and measurement of social support*: The development of the student social support scale. University of Wisconsin-Madison.
- Rojewski, J. W. (2005). Occupational aspirations and expectations of Australian adolescents. *Australian Journal of Career Development*, 16(1), 46-59.
- Super, D. E. (1984). Career and life development. In D. Brown, L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass. 192-234.
- Tak, J. K. & Lee, K. H. (2003). Development of the Korean Career Indecision Inventory. *Journal of Career Assessment*, 11, 328-345.
- 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, 63-81.

부록

설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 본 설문에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

저는 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원에서 석사과정에 재학 중에 있으며, 이 설문은 "진로결정 자기효능감과 사회적지지가 진로성숙도에 미치는 영향"을 파악하기 위한 목적으로 작성되었습니다.

귀하께서 작성해주신 설문지 응답내용과 분석결과는 통계법 33조에 따라 연구목적에만 사용되며, 익명의 통계적 결과로만 이용됩니다.

바쁘시겠지만 잠시 시간을 내어 소중한 의견을 부탁드립니다.
감사합니다.

2021년 03월

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 스마트융합 컨설팅학과

지도 교수 : 김 태 영

연구자 : 석사과정 이 근 석
(010-3096-9630, gslee1010@naver.com)

1. 다음은 진로결정 자기효능감 중 목표선택 효능감에 관한 질문입니다. 해당하는 내용을 선택해 주시기 바랍니다.

번호	목표선택 효능감 질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	내가 관심 가지고 있는 직업들에 대한 정보를 도서관이나 인터넷에서 찾을 수 있다.	1	2	3	4	5
2	여러가지 전공들이 나열되어 있는 목록 중에서 내가 원하는 전공을 선택할 수 있다.	1	2	3	4	5
3	앞으로 5년간의 계획을 세울 수 있다.	1	2	3	4	5
4	마음에 두고 있는 직업목록들에서 한 가지 직업을 선택할 수 있다.	1	2	3	4	5
5	힘든 상황에서도 내가 선택한 전공이나 진로 목표를 이루기 위한 일들을 지속적으로 수행할 수 있다.	1	2	3	4	5
6	직업선택과 관련된 여러 가지 가치들에 대해 나는 우선순위를 정할 수 있다.	1	2	3	4	5

2. 다음은 진로결정 자기효능감 중 직업정보 효능감에 관한 질문입니다. 해당하는 내용을 선택해 주시기 바랍니다.

번호	직업정보 효능감 질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	선택한 전공을 이수하는데 요구되는 교과 과정(교육 과정)이 요구되는지 알 수 있다.	1	2	3	4	5
2	생각하고 있는 직업의 평균 수입과 연봉을 알아볼 수 있다.	1	2	3	4	5
3	내가 관심 있어 하는 분야에서 현재 일하고 있는 사람들을 만나 이야기할 기회를 가질 수 있다.	1	2	3	4	5
4	나의 적성이나 능력에 맞는 직종과 관련된 기관이나 기업에 대해 알아볼 수 있다.	1	2	3	4	5
5	대학에 대한 정보를 찾을 수 있다.	1	2	3	4	5
6	취업면접과 관련하여 필요한 절차들을 잘 할 수 있다.	1	2	3	4	5

3. 다음은 진로결정 자기효능감 중 문제해결 효능감에 관한 질문입니다. 해당하는 내용을 선택해 주시기 바랍니다.

번호	문제해결 효능감 질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	처음선택이만 족스럽지 않다면 전공을 바꿀 수 있다.	1	2	3	4	5
2	선택한 직업이 만족스럽지 않다면 바꿀 수 있다.	1	2	3	4	5
3	처음 선택한 진로나 분야가 불가능하다면 다른 전공이나 진로의 대안을 생각해볼 수 있다.	1	2	3	4	5
4	내가 해결해야 할 문제가 무엇인지 먼저 확인한다.	1	2	3	4	5
5	어떤 문제에도 중요한 원인이 있다고 생각하고 그 원인을 찾는다.	1	2	3	4	5
6	지금 당장 해결해야 할 것이 무엇인지를 생각하며 해결방법을 결정한다.	1	2	3	4	5

4. 다음은 진로결정 자기효능감 중 미래계획 효능감에 관한 질문입니다. 해당하는 내용을 선택해 주시기 바랍니다.

번호	미래계획 효능감 질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	만약 내가 선택한 전공을 공부하는데 어려움이 있을 경우, 어떤 방법들을 취할 것인지 결정할 수 있다.	1	2	3	4	5
2	나의 능력을 정확히 평가할 수 있다.	1	2	3	4	5
3	향후 10년간 직업고용 경향을 알 수 있다.	1	2	3	4	5
4	나는 나의 이력서를 잘 쓸 수 있다.	1	2	3	4	5
5	진로 결정을 하고 나면, 그것이 잘한 것인지 못한 것인지에 대해 걱정하지 않는다.	1	2	3	4	5

5. 다음은 사회적지지 중 부모지지에 관한 질문입니다. 해당하는 내용을 선택해 주시기 바랍니다.

번호	부모지지 질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나의 부모님은 나에게 관심을 가지신다.	1	2	3	4	5
2	나의 부모님은 내가 어떤 결정을 못 내리고 망설일 때 그 결정을 내릴 수 있도록 격려해주고 용기를 주신다.	1	2	3	4	5
3	나의 부모님은 내가 사랑과 돌봄을 받고 있다고 느끼게 해 주신다.	1	2	3	4	5
4	나의 부모님은 내가 어려운 상황에 처했을 때 그 상황을 현명하게 해결할 수 있는 방법을 제시해 주신다.	1	2	3	4	5
5	나의 부모님은 내가 하고 싶어 하는 일을 할 수 있도록 도와주신다.	1	2	3	4	5
6	나의 부모님은 내가 부모님에게 필요하고 가치 있는 존재임을 인정해 주신다.	1	2	3	4	5
7	나의 부모님은 내가 잘한 일에 대해 칭찬을 해 주신다.	1	2	3	4	5

6. 다음은 사회적지지 중 상사지지에 관한 질문입니다. 해당하는 내용을 선택해 주시기 바랍니다.

번호	상사지지 질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나의 상사는 내가 수행하는 업무에 관심이 많다	1	2	3	4	5
2	업무수행 중 어려운 일에 봉착할 때 직속상사에게 의지 할 수 있다.	1	2	3	4	5
3	상사의 업무지시는 비교적 명확한 편이다.	1	2	3	4	5
4	나의 상사를 존경하고 있다.	1	2	3	4	5
5	나의 상사는 업무상 요청에 대하여 친절하고 우호적인 편이다.	1	2	3	4	5

7. 다음은 사회적지지 중 친구지지에 관한 질문입니다. 해당하는 내용을 선택해 주시기 바랍니다.

번호	친구지지 질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나의 친구들은 내가 기분이 나쁠 때 나의 기분을 이해해주고 기분을 전환시켜주려고 한다.	1	2	3	4	5
2	나의친구들은나의일에관심을갖고걱정해준다.	1	2	3	4	5
3	다른 사람들이 나를 외면할 때도 내 친구들은 내 곁에 있어준다.	1	2	3	4	5
4	나의친구들은내가도움이필요할때그들의생각이나의견을말해준다.	1	2	3	4	5
5	나의친구들은내가혼란스러워하는것에대해차근차근설명해준다.	1	2	3	4	5
6	나의친구들은나의의견을존중해주고공정적으로 받아들여준다.	1	2	3	4	5
7	나의 친구들은 내가 어떤 일을 잘했을 때 기분 좋은 말을 해준다.	1	2	3	4	5

8. 다음은 진로성숙도에 관한 질문입니다. 해당하는 내용을 선택해 주시기 바랍니다.

번호	진로성숙도 질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 나의 진로에 대해 확실한 결정을 해놓은 상태이다.	1	2	3	4	5
2	나는 장래에 무슨 일을 할 것인지 이미 정해 놓았다.	1	2	3	4	5
3	나는 이미 진로가 결정되어 있어 진로를 선택 하는데 별로 고민하지 않는다.	1	2	3	4	5
4	나는 내가 선택한 직업세계에서 성공할 자신이 있다.	1	2	3	4	5
5	나는 내 자신과 하고자 하는 일에 대한 자신감이 충분하다.	1	2	3	4	5
6	나는 원하는 직업을 가진 사람과 진로에 대해 이야기를 나누기 원한다.	1	2	3	4	5
7	나의 흥미나 성격 등을 정확히 판단하기 위해 전문적인 상담을 받고 싶다.	1	2	3	4	5

8	내가 계획한 진로와 관련된 자료를 얻는데 관심이 많다.	1	2	3	4	5
9	나는 부모님이나 주위사람들이 원하는 직업을 선택하기보다 내가 원하는 직업을 선택할 것이다.	1	2	3	4	5
10	나는 다른 사람들의 도움이 없어도 진로를 결정할 수 있다.	1	2	3	4	5

9. 다음은 통계학적 정보를 위한 질문입니다. 해당하는 항목을 선택해주세요.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까?	<input type="radio"/> 남자 <input type="radio"/> 여자
2. 귀사의 기업 규모(직원수)는 몇 명입니까?	<input type="radio"/> 10인 미만 <input type="radio"/> 100인 미만 <input type="radio"/> 300인 미만 <input type="radio"/> 300인 이상
3. 귀하의 근무 부서는 어디입니까?	<input type="radio"/> 구매, 자재 <input type="radio"/> 영업, 마케팅 <input type="radio"/> 재무, 회계, 총무, 인사 <input type="radio"/> 연구개발 <input type="radio"/> 생산기술, 품질관리, 시험인증, 유지보수, 설비운영, 고객센터 <input type="radio"/> 제조, 생산, 조립 <input type="radio"/> 기타()
4. 귀하의 현재 직급은 무엇입니까?	<input type="radio"/> 사원 <input type="radio"/> 주임 <input type="radio"/> 대리 <input type="radio"/> 과장 이상 <input type="radio"/> 기타()
5. 귀하의 근속년수는 몇 년입니까?	<input type="radio"/> 6개월 미만 <input type="radio"/> 1년 미만 <input type="radio"/> 3년 미만 <input type="radio"/> 5년 미만 <input type="radio"/> 7년 미만 <input type="radio"/> 10년 미만 <input type="radio"/> 10년 이상
6. 현재 생각하고 있는 진로 계획은 무엇입니까?	<input type="radio"/> 대학진학 계획 없음. <input type="radio"/> 대학진학(후진학) 계획 있음. <input type="radio"/> 공기업이나 대기업으로 재취업 계획 있음. <input type="radio"/> 다른 중소 중견기업으로 이직 계획 있음. <input type="radio"/> 퇴사 후 대학진학 계획 있음. <input type="radio"/> 퇴사 후 자영업 또는 창업 계획 있음. <input type="radio"/> 기타()

7. 대학 진학을 한다면 원하는 대학 형태는?	<input type="radio"/> 2년제 전문대학 <input type="radio"/> 4년제 일반대학 <input type="radio"/> 4년제 일반대학 (후진학 대학 또는 야간) <input type="radio"/> 온라인 대학 (사이버대학 , 방송통신대학) <input type="radio"/> 학점은행제 평생교육대학 <input type="radio"/> 기타()				
8. 대학 진학 한다면, 원하는 전공 계열은?	<input type="radio"/> 인문계열 (문학, 철학, 종교 등) <input type="radio"/> 교육계열 (사범대, 교육학과 등) <input type="radio"/> 공학계열 (기계, 전기, 전자, IT, 원자력 등) <input type="radio"/> 자연계열 (수학, 물리, 통계, 생명과학, 지구환경 등) <input type="radio"/> 기타()				
9. 대학 진학을 원하는 이유는 무엇입니까? (중복 선택 가능)	<input type="checkbox"/> 부모님을 포함해 주변 권유 때문에 <input type="checkbox"/> 고졸과 대졸을 차별하는 사회적 인식 때문에 <input type="checkbox"/> 고졸과 대졸의 임금 차이 때문에 (대졸 연봉을 받기 위해서) <input type="checkbox"/> 직업 전문성 향상과 자기계발을 위해서 <input type="checkbox"/> 대학졸업장은 있어야겠다는 자기 만족 때문에 <input type="checkbox"/> 재직자 특별전형의 혜택이 많기 때문에 <input type="checkbox"/> 대학원 석사 박사 과정을 가기 위해서				
10. 주위에서 마이스터고 진학을 원한다면 추천 해 주겠다.	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5

ABSTRACT

The effect of Career Decision-making Self-efficacy
and Social Support on Career Maturity
– From a consulting point of view for employees from
Meister High School –

Lee, Geun Seog

Major in Smart Convergence Technology
Consulting

Dept. of Smart Convergence Consulting

Graduate School of Knowledge Service
Consulting

Hansung University

In our society today, as keywords such as artificial intelligence and knowledge-based society appear as the 4th industrial revolution represented by super intelligence, hyper-connectivity, and super-industrial society, low-skilled jobs will be replaced by automation and intelligence, and high-skilled jobs will be Demand will increase, and the labor market environment is changing due to the convergence of hard skills with robots or machines with various soft skills. In addition, after the World Health Organization (WHO) declared the novel virus COVID-19 as a global pandemic in 2020, due to the rapid change to a non-contact, non-face-to-face society, it will become a representative employment

window for high school graduates. Job fairs or job fairs held by administrative departments and local governments that used to be held here have been canceled or replaced by online or AI (artificial intelligence) interviews, so the hiring method in the labor market is now non-face-to-face. Therefore, in the midst of rapid changes in the labor market and changes in recruitment methods, the purpose of this study was to investigate the impact on career maturity of incumbent high school graduates in the vocational field, and to suggest a new career model to determine whether there is a career consulting method to solve career problems did. Among vocational high schools, although there are Meister High Schools that produce excellent and customized skilled manpower required in the industrial field, the reality is that even middle school parents and industries are not aware of their existence. However, companies that have hired Meister High School graduates continue to work as Meister High Schools. It is also true that there is a willingness to hire high school students.

To this end, this study draws a research model and establishes a hypothesis to analyze the relationship between self-efficacy and social support in career decision-making on career maturity based on previous studies on the effect on career maturity through domestic and foreign literature. did. For the independent variable of the research model, four factors were selected in the career decision-making self-efficacy (CDMSE): goal selection efficacy, job information efficacy, problem solving efficacy, and future planning efficacy (Eunkyung Lee, 2001). For support, three factors were adopted: parental support, superior support, and friend support (Ahn Eun-hee, 2016), and the relationship between the influence of the dependent variable on career maturity was investigated.

Afterwards, based on prior research, a questionnaire for empirical

analysis was filled out, and the survey was conducted with 204 incumbents who graduated from industrial Meister High School and are currently working in companies. Out of the 204 collected, 201 excluding 3 copies submitted by unfaithful respondents Wealth was used for empirical analysis. Frequency analysis, descriptive statistics analysis, exploratory factor analysis and reliability analysis were performed using the statistical analysis programs SPSS 22.0 and AMOS 22.0, and the research hypothesis was verified through confirmatory factor analysis and structural equation model analysis. As a result of the research hypothesis test, it was confirmed that goal selection efficacy, job information efficacy, problem solving efficacy, superior support, and friend support had significant effects on career maturity. In addition, the company size was selected as an adjustment variable to analyze whether the effect on career maturity was controlled by dividing the size of the respondents' companies into those with fewer than 300 and those with more than 300. As a result of the analysis, it was found that the size of the company did not control the effect on career maturity.

Meister high school has produced 9 graduates as of 2021 after producing 1 graduate in 2013, but there is still a tendency to generalize vocational high schools to vocational high schools without distinguishing between specialized high schools and Meister high schools. tried to do Although the employment rate of Meister High School graduates continues to grow, it was pointed out that the employment rate cannot be an alternative to Meister High School policy evaluation. I think it is meaningful in that the government support policy for SMEs turned attention to skilled talents working in SMEs and presented career consulting as a systematic youth support policy for incumbents from Meister High School.

【Key words】 Career Decision-making Self-efficacy, Social Support, Goal selection, Job information, Problem solving, Future planning, Parental support, Superior support, Friend support, Career Maturity, Meister High-School, Career Consulting

