

실업계 고등학교 졸업생의 산업 현장 적응 현황 분석

원 호 현⁺ · 강 미 라*

(부경대학교 · *부산기계공업고등학교)

The Analysis on the Adaptation Situation of Vocational High School Graduate's Industrial Field

*Hyo-Heon WON · Mi-Ra KANG**

*Pukyong National Univ. · *National Busan mechanical technical high school*

(Received 17 September 2002 / Accepted 28 November 2002)

Abstract

The primary objective of this study is to firstly survey and analyze the working environment and actual condition, secondly know their problems, and then provide the basic data about how to improve their working conditions.

The specific study items for getting the goal above is as follows: 1. How does the industrial company connect with highschool vocational education well?

2. How does the mechanical technical highschool graduate apply with industrial field?

The result of study is as follows: 1. In case of employment's information and the industrial educationed cooperation, the workers who has the working history in less than 5 years takes short to find the job. National high school graduates and those who get the job through the school and the teacher changed their job at short period compared to other. 2. There was no benefit about the same major's worker at industrial field. The workers admitted that there is the exemption fo military service and the certification's allowance, only for which is related to their job. The longer the workers stay their job, the more they had the chance to get the exemption of military service. National highschool were carried out the curriculum well as planed especially for their major subjects. Whereas, the public and private highschools weren't. The seniors of their job and the

⁺Corresponding author : 051-620-6164, wonhyo@pknu.ac.kr

coworkers are very helpful for learning the actual knowledge. The workers said that the school's curriculum and club activity weren't effective applying with their working field. 3. The study says that the important things of their job is the knowledge of their major. Those who 80% answered that the worker must improve the knowledge of their major to be a good engineer. Learning from their senior in working field was very helpful. The question above was ranked as the first. 4. The answer says that the new changed job's pay is more than the previous job. That is, the reason of leaving the job is the pay gap. The most dissatisfaction and problems in present job was the environment of working and the working condition. 5. Regarding to asking next year's plan, the answer says that keeping the job was ranked as the first. That answer means that they are conservative.

Key words : Vocational high school, Industrial field, Adaptation situation

I. 서 론

최근 과학과 기술이 급속하게 발전됨에 따라 산업구조도 계속 변화되고 있다. 이에 따라, 세계의 직업교육은 평생교육 체제하에서 이루어지고 있으며, 그 운영 방법도 개선해 나가고 있다.

이와 같은 국제적인 상황 변화에 대처하기 위해서 우리 나라의 직업교육도 새로운 발전 방향을 계속 모색하고 있으며, 국가적인 차원에서 다각적인 노력을 하고 있다. 그 예로 교육개혁위원회(1996)는 1996년 2월 9일 제2차 교육개혁방안을 제시하면서 직업교육 개혁방안으로 평생교육 체제하에서의 학교 직업교육 체제의 다양화 방안을 제시하였다. 또, 1997년에는 제7차 교육과정을 고시하였는데, 이에 따라 2002년부터는 10학년까지 국민공통 기본 교육과정을 이수하게 됨으로써 고등학교에서의 직업교육 연한이 사실상 단축되었다. 그리고, 직업교육 3법이라고 불리는 직업교육훈련촉진법, 자격기본법, 한국 직업 능력 개발원법 등이 제정, 공포되었다.

이들 법에 의하면 고등학교에서의 직업교육 목적 및 운영 방법이 변화되어야 할 실정이다. 이러한 상황에서 장창원 외(1999)는 실업계 고등학교를 졸업한 산업체 근로자의 근무현황과 실태를 파악하는 한편 사업체에서 고용 및 수요와 관련한 실태분석을 함으로써 산업체의 현실이 실업계 고등학교 직업교육에 주는 시사점을 도출하였고, 강무섭(2000)은 고등학교 단계에서 학과 중심의 교육, 교사 중심의 교육을 극복하여 일 중심의 교육을 강화하고 산업사회의 수요에 맞는 기초 직업 능력과 문제해결 능력을 지닌 인력 양성이 가능하도록 하기 위해 실업계 고등학교 교육을 종합적으로 재검토하고 이러한 결과를 토대로 체제개편 대책을 마련하고자 하였다.

또한 장명희(1998)는 실업계 고등학교 교육과정 자율 운영의 필요성과 현재 실업계 고등학교 교육과정 편성·운영과 관련되는 문제점 및 요구를 파악하여, 단위 학교가 교육과정을 자율적으로 다양하게 운영할 수 있도록 구체적인 방안을 수립하여 학교현장에서 보다 용이하게 적용

할 수 있도록 하고자 하였으며, 장원섭(1999)은 학교-직업세계 이행의 개념적·이론적 틀을 확립하고 고등학생의 직업세계로의 이행에 관한 종합적인 실태를 파악하여 교육과 직업세계간의 효과적인 이행 체제 구축을 위한 정책 및 현장개선의 기초를 마련하기 위해 전반적인 현황을 검토하였다. 강경중(1999)은 실업계 고등학교 교육 정책은 시대적인 상황에 따라 여러차례 개편과정을 거쳐 왔으나 지금까지 산업계에서 요구하는 인력의 양성과 공급, 특히 제조업 중심의 노동 인력을 양성하는데 초점이 맞추어진 산업 사회형 직업 교육의 한계의 틀을 벗어나지 못하고 있다고 보았다. 정윤경(2000)은 고등학생들의 진로 결정이 중요함에도 불구하고 고정화된 프로그램 순서와 내용에 따라 일반적인 진로 교육 프로그램을 다루고 있어 진로결정 유형 파악을 위한 구체적이고 차별적인 진로상담이 필요하다고 하였다.

이에 본 연구는 실업계 학교 중 산업체에 취업한 공업 고등학교 졸업자의 근무 현황과 실태를 조사하여 산업체 입직 경로, 전공과 직무의 일치, 직업 및 직무에 대한 만족의 정도, 직업능력향상을 위한 교육 문제를 분석하여 현황과 문제점을 파악하고 개선 방안을 마련하는 기초 자료를 제공하고자 하였으며, 이와 같은 연구목적에 의해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

1. 산업체의 요구와 공업고등학교 직업 교육과의 연계는 어떠한가?
2. 공업고등학교 졸업생들의 산업 현장 적응 상황은 어떠한가?

II. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구의 대상은 부산 시내에 위치한 공업고등학교의 졸업생들 중에서 부산, 경남 지역의 150여개 주요 산업체중 35개 업체에 근무하는 종사자로서 실과부의 취업담당 교사와 산학협동 자문위원회 및 동문회의 협조를 얻어 표집하였고, 연구 대상의 특성을 배경 변인별로 살펴보면 <표 II-1>과 같다.

<표 II-1> 연구대상의 배경 변인별 특성

(단위 : 명, %)

분류		표본(명)	%
설립유형별	국립	63	31.3
	공립	67	33.3
	사립	71	35.3
전공별	기계과	89	44.3
	전자기계과	31	15.4
	전기과	38	18.9
	금속과	43	21.4
고용형태	정규직	201	100.0
근무기간	5년 미만	81	40.3
	5년 이상-10년 미만	77	38.3
	10년 이상-15년 미만	43	21.4
직급	평직원	201	100.0
계		201	100.0

자료수집은 2002년 3월 20일부터 3월 31일까지 부산, 경남에 위치한 산업체 35개를 선정하여 각 산업체에 10부씩의 질문지 총 350부를 배부하였고, 회수된 질문지 중 부실하게 응답한 질문지를 제외하고 201부를 연구자료로 사용하였다.

2. 측정도구

본 연구에서 사용한 도구는 공업고등학교를 졸업하고 산업체에 근무하는 종사자를 대상으로 한 질문지로서 장창원 외(1999) 질문지와 공업계 고등학교의 취업 지도 자료를 참고로 제작하였으며, 질문지의 영역별 내용 구성은 <표 II-2>와 같다.

<표 II-2> 질문지의 영역별 구성

영역	문항	문항수
배경문항	가, 나, 다	3
취업 보도 및 산학협동은 적절하게 잘 운영되고 있는가?	문1, 문2	2
전공과 직무의 일치는 이루어지고 있는가?	문3, 문4, 문4-1 문5, 문6,	5
직무능력개발은 어떤 형식으로 이루어지고 있는가?	문7, 문8, 문8-1, 문8-2	4
산업체 종사자들은 현재의 직장에 어느정도 만족하고 있는가?	문9-1, 문9-2, 문10, 문11,문11-2, 문11-3	6
이직 여부 및 이직 사유, 향후 계획은 무엇인가?	문9, 문11-1, 문11-4	3
계		23

3. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/PC+프로그램을 이용하여 배경변인별로 인식 수준 및 실태의 차이를 알아보기 위하여 유의수준 .05에서 문항 유형에 따라 χ^2 검증과 F검증 및 scheffe의 사후검증을 실시하였다.

III. 결과 및 해석

1. 산업체와 고등학교 직업교육 훈련과의 연계성

가. 취업 보도 및 산학협동

(1) 구직 기간

직장을 선택하는데 걸린 구직기간을 질문한 결과, 졸업 후 6개월 이내에 취업한 경우가 65.7%로 가장 많았다. 구체적인 분석 결과는 <표 III-1>과 같다.

실업계 고등학교 졸업생의 산업 현장 적응 현황 분석

<표 III-1> 구직 기간

(단위 : 명, %)

구 분		6개월미만	6개월-1년	1년이상	계	χ^2 값
설립 유형	국립	43(68.3)	14(22.2)	6(9.5)	63(100.0)	2.7
	공립	39(58.2)	21(31.3)	7(10.4)	67(100.0)	
	사립	50(70.4)	15(21.1)	6(8.5)	71(100.0)	
전공	기계과	62(69.7)	19(21.3)	8(9.0)	89(100.0)	5.1
	전자과	16(51.6)	10(32.3)	5(16.1)	31(100.0)	
	전기과	27(71.1)	8(21.1)	3(7.9)	38(100.0)	
	금속과	27(62.8)	13(30.2)	3(7.0)	43(100.0)	
근무 기간	5년미만	67(82.7)	13(16.0)	1(1.2)	81(100.0)	25.2*
	5-10년	36(46.8)	28(36.4)	13(16.9)	77(100.0)	
	10-15년	29(67.4)	9(20.9)	5(11.6)	43(100.0)	
계		132(65.7)	50(24.9)	19(9.5)	201(100.0)	

*p<.05

<표III-1>을 살펴보면, χ^2 검증 결과 설립유형별과 전공별 구직기간은 유의미한 차이가 없었으나 근무기간별로는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 졸업 후 6개월 이내 취업한 경우는 근무기간이 5년 미만일 때 82.7%, 근무기간 10년 이상 15년 미만일 때 67.4%로 감소한 것으로 보아 경력이 짧을수록 구직기간이 짧음을 알 수 있다. 이는 과거에 비해 공업 고등학교의 수와 졸업생의 수는 줄고 있는데 비해 수요가 많음을 나타낸다고 할 수 있으며 최근 공업 고등학교 졸업생들의 취업이 잘되고 있음을 나타내고 있다.

(2) 입사방법

공업 고교 출신자의 현 직장에서의 입사방법은 대체로 공채 및 입사시험을 통해서(34.3%)가 가장 많았다. 그 다음으로 그 외 아는 사람의 추천이 (21.4%), 학교 또는 선생님의 추천이 (16.9%)로 나타났다. 구체적인 분석 결과는 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 입사 방법

(단위 : 명, %)

구 분		공채시험	학교소개	가족소개	그외소개	현장실습	병역특례	계	χ^2 값
설립 유형	국립	14(22.2)	18(28.6)	6(9.5)	12(19.0)	9(14.4)	4(6.3)	63(100)	17.3
	공립	27(40.3)	8(11.9)	10(14.9)	14(20.9)	4(6.0)	4(6.0)	67(100)	
	사립	28(39.4)	8(11.2)	7(9.9)	17(23.9)	4(5.7)	7(9.7)	71(100)	
전공	기계과	28(31.5)	21(23.6)	7(7.9)	17(19.1)	8(9.0)	8(9.0)	89(100)	21.6
	전자과	8(25.8)	6(19.4)	7(22.6)	4(12.9)	4(12.9)	2(6.5)	31(100)	
	전기과	19(50.0)	2(5.3)	4(10.5)	7(18.4)	3(7.9)	3(7.9)	38(100)	
	금속과	14(32.6)	5(11.6)	5(11.6)	15(34.9)	2(4.7)	2(4.7)	43(100)	
근무 기간	5년미만	12(14.8)	23(28.4)	7(8.6)	23(28.4)	8(9.9)	8(9.9)	81(100)	42.2*
	5-10년	31(40.3)	8(10.4)	13(16.9)	16(20.8)	7(9.1)	2(2.6)	77(100)	
	10-15년	26(60.4)	3(7.0)	3(7.0)	4(9.3)	2(4.7)	5(11.6)	43(100)	
계		69(34.3)	34(16.9)	23(11.4)	43(21.4)	17(8.5)	15(7.5)	201(100)	

*p<.05

설립유형별, 전공별로는 입사방법의 차이가 없었으나 근무기간별로는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 5년 미만 근무자는 그 외 아는 사람의 추천 28.4%, 학교 또는 선생님의 추천 28.4%, 공채 및 입사 시험을 통해 14.8%인데 반해 5년이상 근무자는 근무기간이 오래될수록 입사방법이 공채 및 입사 시험을 통해서가 40.3%(근무기간 5~10년), 60.4%(근무기간 10~15년)로 입사방법에 차이가 있었다.

나. 전공과 산업 현장에서의 직무 일치도

(1) 전공과 관련된 혜택 수혜

공업 고교를 졸업한 후 현 직장에 입사할 당시 전공과 관련해서 받은 혜택을 살펴보았는데, 전공과 관련해서 받은 혜택은 없었다는 응답은 기계과가 48.3%로 가장 높았다. 구체적인 분석결과는 <표 III-3>과 같다.

<표 III-3> 전공과 관련된 혜택

(단위 : 명, %)

구 분		병역혜택	우선채용	자격수당	혜택없음	계	χ^2 값
설립유형	국립	27(42.9)	4(6.3)	6(9.5)	26(41.3)	63(100)	7.1
	공립	16(23.9)	4(6.0)	11(16.4)	36(53.7)	67(100)	
	사립	19(26.8)	4(5.6)	12(16.9)	36(50.7)	71(100)	
전공	기계과	33(37.1)	3(3.4)	10(11.2)	43(48.3)	89(100)	25.7*
	전자과	13(41.9)	1(3.2)	3(9.7)	14(45.2)	31(100)	
	전기과	13(34.2)	5(13.2)	9(23.7)	11(28.9)	38(100)	
	금속과	3(7.0)	3(7.0)	7(16.3)	30(69.7)	43(100)	
근무기간	5년미만	28(34.6)	6(7.4)	2(2.5)	45(55.6)	81(100)	22.8*
	5-10년	16(20.8)	3(3.9)	19(24.7)	39(50.7)	77(100)	
	10-15년	18(41.9)	3(7.0)	8(18.6)	14(32.6)	43(100)	
계		62 (30.8)	12 (6.0)	29 (14.4)	98 (48.8)	201 (100)	

*p<.05

<표 III-3>에 제시된 바와 같이 혜택이 없었다(48.8%)는 응답을 제외하곤 병역혜택이 30.8%로 가장 많았고, 자격증 수당이 14.4%, 전공으로 인해 우선 채용이 되었다는 응답은 6.0%로 전공과 관련된 혜택은 거의 없었다는 것으로 나타났다. 설립유형별 전공과 관련된 혜택 수혜는 유의한 차이가 없었으나 전공별, 근무기간별로는 유의한 차이가 있었다. 즉 전공별로는 기계과의 경우 혜택없음(48.3%), 병역혜택(37.1%), 자격증 수당(11.2%)의 순으로 나타나고 있으나 금속

실업계 고등학교 졸업생의 산업 현장 적응 현황 분석

과의 경우는 혜택없음(69.7%), 자격증 수당(16.3%), 병역혜택(7.0%)으로 병역혜택과 자격증 수당의 순서가 바뀌어 나타났다. 전자과의 경우는 혜택없음(45.2%), 병역혜택(41.9%), 자격증 수당(9.7%)로 나타났으며 전기과의 경우는 병역혜택(34.2%)이 오히려 혜택없음(28.9%)보다 높게 나타났다. 또한 근무기간별로도 근무기간이 5년미만일 때 전공과 관련된 혜택 수혜에서 혜택없음(55.6%), 병역혜택(34.6%), 자격증수당(2.5%)로 나타났으나 5년이상 10년미만인 경우는 혜택없음(50.7%)은 같으나 자격증수당(24.7%)에서 큰 차이를 보이고 있다. 병역혜택(20.8%)은 비슷하였으나 10년이상 15년 미만인 경우에는 병역혜택(41.9%)이 혜택없음(32.6%)보다 높았다.

(2) 전공과 일치정도

현재의 직무와 고교시절의 전공과 어느 정도 부합되는가를 질문하였는데 그 결과는 <표 III-4>와 같다.

<표 III-4> 전공과의 일치 정도

(단위 : 명, %)

구 분		거의관련없음	관련없는편임	보통	일치하는 편임	많이일치함	계	χ^2 값
설립 유형	국립	7(11.1)	8(12.7)	25(39.7)	20(31.7)	3(4.8)	63(100)	16.1*
	공립	18(26.9)	7(10.4)	25(37.3)	13(19.4)	4(6.0)	67(100)	
	사립	21(29.6)	5(7.0)	20(28.2)	14(19.7)	11(15.5)	71(100)	
전공	기계과	24(27.0)	5(5.6)	33(37.1)	19(21.3)	8(9.0)	89(100)	14.8
	전자과	8(25.8)	5(16.1)	6(19.4)	8(25.8)	4(12.9)	31(100)	
	전기과	6(15.8)	4(10.5)	13(34.2)	14(36.8)	1(2.6)	38(100)	
	금속과	9(20.9)	6(14.0)	17(39.5)	6(14.0)	5(11.6)	43(100)	
근무 기간	5년미만	17(21.0)	9(11.1)	28(34.6)	19(23.5)	8(9.9)	81(100)	12.1
	5-10년	26(33.8)	8(10.4)	25(32.4)	13(16.9)	5(6.5)	77(100)	
	10-15년	4(9.3)	3(7.0)	16(37.2)	15(34.9)	5(11.6)	43(100)	
계		47 (23.4)	20 (10.0)	69 (34.2)	47 (23.4)	18 (9.0)	201(100)	

*p<.05

대체로 전공과 일치정도가 '보통이다'라는 응답이 34.2%, '거의 관련이 없다'는 응답은 23.4%, '관련이 없는 편이다'라는 응답은 10.0%였다. 그러나 '전공과 일치하는 편이다'라는 응답은 23.4%, '많이 일치한다'는 응답은 9.0%였다. 전공별, 근무기간별로는 유의한 차이가 없었으나 설립유형 따른 전공과 일치정도는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 국립인 경우 보통 40%, 일치하는 편임 32%로 나타나고 있으나 공립인 경우는 보통 37%, 거의 관련이 없음 26%, 일치하는 편임 19%으로 나타났다. 사립은 보통 28%, 거의 관련이 없음 30%, 일치 20%로 거의 관련이 없음에 높은 비율을 보이고 있다.

전공과 관련이 없음에도 현재 업무를 맡게 된 이유를 묻는 질문에 답한 201명중 78명의 응답을 분석한 결과는 <표 III-5>와 같다.

<표 III-5> 현재의 업무를 맡게 된 이유

(단위 : 명, %)

구 분		자격취득	학원훈련	독학	과거경험	회사특채	계	χ^2 값
설립 유형	국립	5(27.8)	1(5.6)	1(5.6)	6(33.3)	5(27.8)	18(100)	13.0
	공립	5(16.7)	4(13.3)	3(10.0)	1(3.3)	17(56.7)	30(100)	
	사립	4(13.3)	1(3.3)	2(6.7)	5(16.6)	18(60.0)	30(100)	
전공	기계과	6(17.1)	3(8.6)	3(8.6)	4(11.5)	19(54.3)	35(100)	5.5
	전자과	3(23.1)	2(15.4)	1(7.7)	2(15.4)	5(38.5)	13(100)	
	전기과	2(20.0)	1(10.0)	1(10.0)	1(10.0)	5(50.0)	10(100)	
	금속과	3(15.0)	0	1(5.0)	5(25.0)	11(55.0)	20(100)	
근무 기간	5년미만	6(21.4)	3(10.7)	1(3.6)	4(14.3)	14(50.0)	28(100)	6.9
	5-10년	7(17.1)	3(7.3)	3(7.3)	8(19.5)	20(48.8)	41(100)	
	10-15년	1(11.1)	0	2(22.2)	0	6(66.7)	9(100)	
계		14(17.9)	6(7.7)	6(7.7)	12(15.4)	40(51.3)	78(100)	

전공과 관계없이 현재의 업무를 맡게 된 이유는 내 뜻과는 상관없이 회사에서 원했으므로 (51.3%), 전공과는 관계없이 현 업무 관련 자격증을 취득했으므로(17.9%), 과거 경험(15.4%)의 순으로 나타났으며, 배경변인별로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

(3) 업무수행상 가장 도움을 받은 분야

현재의 직장에서 업무를 수행함에 있어 가장 도움을 받은 분야에 대한 응답 결과는 <표 III-6>과 같다.

<표 III-6> 업무수행상 가장 도움을 받은 분야

(단위 : 명, %)

구 분		현장학습	학교교육	현장실습	학원훈련	계	χ^2 값
설립 유형	국립	44(69.8)	10(15.9)	7(11.1)	2(3.2)	63(100)	5.9
	공립	52(77.6)	9(13.4)	5(7.5)	0	67(100)	
	사립	51(71.8)	7(9.9)	7(9.9)	6(8.4)	71(100)	
전공	기계과	68(76.4)	10(11.2)	9(10.1)	2(2.2)	89(100)	14.6
	전자과	22(71.0)	3(9.7)	4(1.3)	2(6.4)	31(100)	
	전기과	22(57.9)	10(26.3)	2(5.3)	4(10.6)	38(100)	
	금속과	35(81.4)	3(7.0)	4(9.3)	0	43(100)	
근무 기간	5년미만	58(71.7)	9(11.1)	12(14.8)	2(2.4)	81(100)	8.6
	5-10년	61(79.2)	9(11.7)	3(3.9)	4(5.2)	77(100)	
	10-15년	28(65.1)	8(18.6)	4(9.3)	3(7.0)	43(100)	
계		147(73.1)	26(12.9)	19(9.5)	9(4.5)	201(100.0)	

실업계 고등학교 졸업생의 산업 현장 적응 현황 분석

먼저 업무 수행상 가장 도움을 받은 분야는 상사나 동료로부터 받은 현장학습이 73.1%로 가장 높았으나 학교에서 받은 전공교육은 12.9%에 불과해 학교에서 배우는 전공교육이 산업현장에서 요구하는 교육과 차이가 있음을 보여 주고 있으며, 배경변인별로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

(4) 학교 교과내용의 직장생활에의 활용 정도

학교 교과내용의 직장생활에서의 활용 정도를 5개 영역으로 나누어 질문한 결과는 <표 III-7>과 같이 나타났다.

<표 III-7> 학교에서 배운 교과 내용이 직장생활에의 활용 정도

(단위 : 명, %)

도움정도 학과내용	전혀도움안됨	별로도움안됨	보통임	조금도움됨	매우도움됨	평균(점)
일반교과교육	13(6.5)	41(20.4)	87(43.3)	46(22.9)	14(7.0)	3.0
전공이론교육	16(8.0)	27(13.4)	75(37.3)	66(32.8)	17(8.5)	3.2
전공실기교육	18(9.0)	27(13.4)	72(35.8)	53(26.4)	31(15.4)	3.3
현장실습교육	15(7.5)	27(13.4)	63(31.3)	62(30.8)	34(16.9)	3.4
교내특별활동	48(8.0)	50(24.9)	73(36.3)	22(10.9)	8(4.0)	2.5

학교에서 배운 교과 내용이 자신의 직장 생활에서 어느 정도 도움이 되는가를 설문한 결과 먼저, 보통임 항목에 국어, 영어, 수학등 일반교과과목(43.3%), 전공이론교육(37.3%), 전공실기교육(35.8%), 현장실습교육(31.3%), 교내특별활동(36.3%)등으로 고르게 응답하였다. 그러나 교내특별활동은 전혀 도움이 안되거나(8.0%) 별로 도움이 안된다는(24.9%) 부정적인 반응이 높았다.

이에 반하여 조금 도움이 됨 항목에 전공이론교육(32.8%)과 현장실습교육(30.8%), 전공실기교육(26.4%)은 자신의 직장생활에 도움이 된다는 응답이 많았다. 특히 전공실기교육(15.4%), 현장실습교육(16.9%)은 매우 도움이 됨 항목에 응답율이 높아 직장생활에 많은 도움이 되고 있는 것으로 나타났다.

각 항목별 평균점수로 환산하여 비교한 결과 현장실습교육에 가장 큰 점수인 3.4였고 전공실기교육에는 3.3이었다. 전공이론교육 3.2, 일반교과교육 3.0 순으로 고르게 나타났으나 교내특별활동은 가장 낮은 2.5를 나타내고 있다.

이러한 응답에 대해 집단간 차이를 알아보기 위해 F검증과 사후검증을 실시한 결과는 <표 III-8>과 같다.

<표 III-8> 학교에서 배운 교과 내용이 직장생활에서의 활용 정도

구 분		평 균	표준편차	F값	사후검증
설립유형	① 국립	3.28	3.69	4.7*	①*③ (2.09)
	② 공립	3.08	3.86		
	③ 사립	2.86	4.20		
전공	① 기계과	3.04	3.66	2.3	
	② 전자과	3.06	4.18		
	③ 전기과	3.34	4.38		
	④ 금속과	2.88	4.05		
근무기간	① 5년미만	2.94	3.64	4.8*	①*③ (2.24)
	② 5-10년	3.02	3.95		
	③ 10-15년	3.39	4.41		

*p<.05

전공별로는 유의한 차이가 없었으나 설립유형별, 근무기간별로는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 사후 검증 결과, 설립유형별로는 국립과 사립학교간에 유의한 차이가 있었으며, 근무기간별로는 5년미만인 집단과 10-15년 미만인 집단간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

다. 직무능력개발

(1) 업무수행상 가장 필요한 분야

현재의 직장에서 업무를 수행함에 있어 가장 필요로 하는 분야에 대한 분석 결과는 <표 III-9>와 같다.

<표 III-9> 업무수행상 가장 필요한 분야

(단위 : 명, %)

구 분		기초지식 및 상식	전공 이론	전공 실기	자부심	대인 관계	계	X ² 값
설립 유형	국립	16(25.4)	14(22.2)	15(23.8)	7(11.1)	11(17.5)	63(100.0)	11.5
	공립	18(26.9)	22(32.8)	7(10.4)	10(14.9)	10(14.9)	67(100.0)	
	사립	12(16.9)	31(43.7)	13(18.3)	6(8.5)	9(12.7)	71(100.0)	
전공	기계과	22(24.7)	31(34.8)	19(21.3)	11(12.4)	6(6.7)	89(100.0)	19.2
	전자과	9(29.0)	6(19.4)	7(22.6)	3(9.7)	6(19.4)	31(100.0)	
	전기과	3(7.9)	17(44.7)	5(13.2)	4(10.5)	9(23.7)	38(100.0)	
	금속과	12(27.9)	13(30.2)	4(9.3)	5(11.6)	9(20.9)	43(100.0)	
근무 기간	5년미만	21(25.9)	25(30.9)	17(21.0)	6(7.4)	12(14.8)	81(100.0)	15.3
	5-10년	22(28.6)	21(27.3)	14(18.2)	10(13.0)	10(13.0)	77(100.0)	
	10-15년	3(7.0)	21(48.8)	4(9.3)	7(16.3)	8(18.6)	43(100.0)	
계		46(22.9)	67(33.3)	35(17.4)	23(11.4)	30(14.9)	201(100)	

현재의 직장에서 업무를 수행함에 있어 가장 필요로 하는 부분은 어떤 분야인가를 설문한 결과 전공이론지식이 가장 필요하다(33.3%)는 응답이 가장 많았고, 기초적인 지식이나 상식

실업계 고등학교 졸업생의 산업 현장 적응 현황 분석

(22.9%), 전공실기기술(17.4%), 대인관계(14.9%), 직업에 대한 자부심(11.4%)의 순서로 나타났다. 한편 배경변인별 집단간에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

(2) 직무능력 향상 계획

근로자 자신의 직무 능력 향상의 필요성에 대한 분석 결과는 <표 III-10>과 같다.

현재의 맡은 업무와 관련하여 직무 수행 능력 향상이 필요하다는 경우가 83.0%로 절대적으로 많았으나, 배경변인별로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 III-10> 직무능력 향상 계획

(단위 : 명, %)

구 분		아니오	예	계	χ^2 값
설립유형	국립	11(17.7)	52(82.3)	63(100.0)	7.1
	공립	16(23.9)	51(76.1)	67(100.0)	
	사립	7(9.9)	64(90.1)	71(100.0)	
전공	기계과	20(22.7)	69(77.3)	89(100.0)	5.8
	전자과	3(9.7)	28(90.3)	31(100.0)	
	전기과	4(10.5)	34(89.5)	38(100.0)	
	금속과	7(16.3)	36(83.7)	43(100.0)	
근무기간	5년미만	14(17.3)	67(82.7)	81(100.0)	2.3
	5-10년	11(14.5)	65(85.5)	76(100.0)	
	10-15년	9(17.0)	34(79.1)	43(100.0)	
계		34(17.0)	166(83.0)	201(100.0)	

<표 III-11> 직무 수행 능력 향상이 필요하지 않은 이유

(단위 : 명, %)

구 분		단순한생산공정	다른분야관심	충분한능력	계
설립유형	국립	4(30.8)	6(53.9)	2(15.4)	13(100.0)
	공립	8(50.0)	6(37.6)	2(12.5)	16(100.0)
	사립	1(14.3)	4(57.1)	2(28.6)	7(100.0)
전공	기계과	6(30.0)	10(50.0)	4(20.0)	20(100.0)
	전자과	0	3(75.0)	1(25.0)	4(100.0)
	전기과	1(30.8)	2(38.5)	0	3(100.0)
	금속과	6(30.8)	2(22.2)	1(11.1)	9(100.0)
근무기간	5년미만	6(42.9)	6(42.9)	1(7.2)	14(100.0)
	5-10년	4(28.6)	7(50.0)	3(21.4)	14(100.0)
	10-15년	3(37.5)	3(37.5)	2(25.0)	8(100.0)
계		13 (36.1)	17(47.2)	6(16.7)	36(100.0)

또한 직무 수행 능력 향상이 필요하지 않다고 응답한 집단만을 대상으로 그 이유를 분석한 결과, <표 III-11>에 제시된 바와 같이 직무 수행 능력 향상이 필요 없다는 가장 많은 이유는 현

재 업무와 다른 분야에 관심이 있다(47.2%), 생산 공정이 단순하다(36.1%)에 높은 반응을 나타냈다.

반면에 직무 수행 능력 향상이 필요하다고 응답한 집단만을 대상으로 향상 방법에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 III-12>와 같다.

<표 III-12> 직무 수행 능력 향상 방법

(단위 : 명, %)

구 분	대학 진학	훈련	학원 수강	자격 취득	연수	초빙 교육	통신 강좌	현장 교육	계	X ² 값	
설립유형	국립	7(13.2)	2(3.8)	1(1.9)	4(7.5)	5(9.4)	11(20.8)	1(1.9)	22(41.5)	53(100)	9.8
	공립	6(11.5)	6(11.5)	1(1.9)	6(11.5)	8(15.4)	11(21.2)	0	14(26.9)	52(100)	
	사립	9(13.8)	5(7.7)	1(1.5)	9(13.8)	12(18.5)	10(15.4)	0	19(29.2)	65(100)	
전공	기계과	9(12.7)	5(7.0)	1(1.4)	8(11.3)	10(14.1)	11(15.5)	1(1.4)	26(36.6)	71(100)	19.4
	전자과	7(25.0)	2(7.1)	1(3.6)	4(14.3)	4(14.3)	1(3.6)	0	9(32.1)	28(100)	
	전기과	4(11.4)	1(2.9)	1(2.9)	4(11.4)	6(17.1)	9(25.7)	0	10(28.6)	35(100)	
	금속과	2(5.6)	5(13.9)	0	3(8.3)	5(13.9)	11(30.6)	0	10(27.8)	36(100)	
근무기간	5년미만	12(17.4)	4(5.8)	0	11(15.9)	2(2.9)	7(10.1)	0	33(47.8)	69(100)	42.7*
	5-10년	5(7.6)	6(9.1)	3(4.5)	5(7.6)	11(16.7)	17(25.8)	1(1.5)	18(27.3)	66(100)	
	10-15년	5(14.3)	3(8.6)	0	3(8.6)	12(34.3)	8(22.9)	0	4(11.4)	35(100)	
계	22(12.9)	13(7.6)	3(1.8)	19(11.2)	25(14.7)	32(18.8)	1(0.6)	55(32.4)	170(100)		

*p<.05

현재의 직무 수행 능력 향상을 위해 현장의 선배 또는 상급자로부터 배운다(32.4%)가 가장 높았고, 회사에서의 외부 전문가 초빙 교육(18.8%), 국내 또는 해외 연수(14.7%), 대학 및 전문대학의 수강/진학 순으로 나타났다. 반면에 전문학원에서의 수강(1.8%), 통신강좌(0.6%)등은 직무 수행 능력 향상에 도움이 되지 않는 것으로 나타났다. 또한 설립유형별, 전공별로는 유의한 차이가 없었으나 근무기간별로는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 5년미만 근무자는 현장의 선배 또는 상급자로부터 배운다(47.8%)에 가장 높은 반응을 나타냈으나 5년이상 10년미만 근무자는 현장의 선배 또는 상급자로부터 배운다(27.3%), 국내 또는 해외 연수(25.8%)가 비슷하게 나타났다. 10년이상 15년 미만 근무자는 국내 또는 해외 연수(34.3%)가 가장 높게 나타났으며 회사에서의 외부 전문가 초빙 교육(14.3%)순으로 나타나 근무기간이 길수록 국내 또는 해외 연수를 통한 현재의 직무 수행 능력 향상 방법을 선호하는 것으로 나타났다.

2. 졸업생들의 산업현장 적응성

가. 현재 직장의 만족도

(1) 첫 직장과의 현 직장

실업계 고등학교 졸업생의 산업 현장 적응 현황 분석

전체 응답자 201명중에서 현재 직장이 첫 번째 직장인 경우는 113명(56.2%)이며, 아닌 경우는 88명(43.8%)이었으며, 배경변인별로는 유의한 차이가 없었다. 한편, 이직경험이 있는 88명을 대상으로 첫 직장과 현 직장의 임금수준을 비교하였을 때 응답 결과는 <표 III-13>과 같다.

<표 III-13> 첫 직장과 현 직장

(단위 : 명, %)

구 분		전 직장이 많음	비슷함	현 직장이 많음	계	χ^2 값
설립유형	국립	4(16.0)	13(52.0)	8(32.0)	25(100.0)	11.3*
	공립	3(9.7)	6(19.4)	22(71.0)	31(100.0)	
	사립	7(21.9)	13(40.6)	12(37.5)	32(100.0)	
전공	기계과	10(27.0)	12(32.4)	15(40.5)	37(100.0)	14.2*
	전자과	1(7.1)	4(28.6)	9(64.3)	14(100.0)	
	전기과	3(21.4)	8(57.1)	3(21.4)	14(100.0)	
	금속과	0	8(34.8)	15(65.2)	23(100.0)	
근무기간	5년미만	11(31.4)	18(51.4)	6(17.1)	35(100.0)	24.5*
	5-10년	3(7.5)	11(27.5)	26(65.0)	40(100.0)	
	10-15년	0	3(23.1)	10(76.9)	13(100.0)	
계		14(15.9)	32(36.4)	42(47.7)	88(100.0)	

*p<.05

일반적으로 전직 후의 임금이 올랐다는 응답이 47.7%로 가장 많아 이직의 주요 요인의 하나라는 것을 나타내고 있으나 이직 후 임금이 비슷하다는 응답도 36.4%로 많아 이직의 원인이 반드시 임금에 있지 않음을 보여주고 있다. 또한 설립유형별, 전공별, 근무기간별로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 국립은 비슷하다(52.0%)가 가장 높아 이직의 원인이 임금에 있지 않음을 나타내고 있으며, 공립은 현 직장이 많다(71.0%)를 나타내어 현직장의 임금이 높음을 보여주고 있다. 사립은 비슷하다(40.6%), 현직장이 많다(37.5%)로 비슷하게 나타났다. 전공별 임금의 차이는 기계과, 전자기계과, 금속과는 현재의 직장이 임금수준이 높다라고 반응한데 비해 전기과만 비슷하다(57.1%)로 나타나 임금상승률이 낮음을 알 수 있다. 또한 금속과는 전 직장이 많았다에 아무도 응답하지 않아 이직의 주요 원인이 임금에 있음을 나타내고 있다. 근무기간별 임금은 5년 미만은 비슷하다(51.4%)가 가장 높게 나타났으나 5년이상 10년미만은 현 직장이 많다(65.0%), 10년이상 15년미만은 현 직장이 많다(76.9%)로 나타나 근무기간이 길수록 이직의 주요 원인이 임금수준임을 나타내고 있다.

또한, 첫 직장의 근무 중 애로사항을 묻는 설문에 응답한 89명에 대한 의견을 세부적으로 살펴보면 <표 III-14>와 같이 나타났다.

<표 III-14> 근무 중 애로사항

(단위 : 명, %)

구분	승진불만	환경불만	전공불만	기능부족	업무단순	경영악화	사양업종	인간관계	학력차별	계	X ² 값	
설립유형	국립	4(16.0)	9(36.0)	2(8.0)	2(8.0)	3(12.0)	0	1(4.0)	1(4.0)	3(12.0)	25(100)	20.6
	공립	4(12.5)	11(34.4)	8(25.0)	0	1(3.1)	3(9.4)	0	0	5(15.6)	32(100)	
	사립	2(6.3)	15(46.9)	2(6.3)	0	2(6.3)	3(9.4)	1(3.1)	0	7(21.9)	32(100)	
전공	기계과	4(10.8)	14(37.8)	3(8.1)	1(2.7)	4(10.8)	2(5.4)	2(5.4)	1(2.7)	6(16.2)	37(100)	21.5
	전자과	2(14.3)	5(35.7)	2(14.3)	0	1(7.1)	3(21.4)	0	0	1(7.1)	14(100)	
	전기과	2(14.3)	4(28.6)	4(28.6)	1(7.1)	0	1(7.1)	0	0	2(14.3)	14(100)	
	금속과	2(8.3)	12(50.0)	3(12.5)	0	1(4.2)	0	0	0	6(25.0)	24(100)	
근무기간	5년미만	1(2.9)	9(25.7)	6(17.1)	2(5.7)	3(8.6)	4(11.4)	2(5.7)	1(2.9)	7(20.0)	35(100)	25.2
	5-10년	7(17.1)	21(51.2)	2(4.9)	0	2(4.9)	1(2.4)	0	0	8(19.5)	41(100)	
	10-15년	2(15.4)	5(38.5)	4(30.8)	0	1(7.7)	1(7.7)	0	0	0	13(100)	
계	10(11.2)	35(39.3)	12(13.5)	2(2.2)	6(6.7)	6(6.7)	2(2.2)	1(1.1)	15(16.9)	89(100)		

공업고등학교 출신 응답근로자들이 현 직장에서 근무하면서 느끼는 불만이나 애로사항에 대한 질문에서 가장 높은 불만은 작업환경이나 근로조건에 대한(39.3%) 것이다. 학력차별에 대한 불만(16.9%)도 나타나 현장에서 고학력 선호가 남아있는 것을 알 수 있다. 그 외의 애로사항으로는 전공/적성과의 불일치(13.5%), 임금/승진상의 불만(11.2%)으로 나타나 작업환경이나 근로조건 개선이 요구된다. 설립유형별, 전공별, 근무기간별 근무 중 애로사항은 집단간에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

(2) 현 직장의 만족도

현 직장의 만족도는 항목별 매우 불만족 1점, 조금 불만족 2점, 보통 3점, 조금 만족 4점, 매우 만족 5점을 주어 사례수를 곱하여 평균점을 구해 분석하였다. 구체적인 분석은 다음 <표 III-15>에 제시하였다.

<표 III-15> 현 직장의 만족도

(단위 : 명, %)

항목	매우불만족	조금불만족	보통	조금만족	매우만족	평균
보수	14(7.0)	30(15.0)	102(50.5)	45(22.5)	10(5.0)	2.14
후생복지	27(13.4)	41(20.4)	84(41.8)	44(21.9)	5(2.5)	2.79
승진	40(19.9)	51(25.4)	98(48.8)	10(5.0)	2(1.0)	2.42
작업환경	17(8.5)	38(18.9)	81(40.3)	51(25.4)	14(7.0)	3.04
고용안정성	6(3.0)	25(12.4)	90(44.8)	69(34.3)	11(5.5)	3.27
개인의 발전가능성	19(9.5)	37(18.4)	105(52.2)	33(16.4)	7(3.5)	2.86
자신의 적성과 일치정도	10(5.0)	30(14.9)	105(52.2)	49(24.4)	7(3.5)	3.07
동료, 상사와의 인간관계	6(3.0)	10(5.0)	77(38.3)	80(39.8)	28(13.9)	3.57

<표Ⅲ-15>에서 나타나듯이 직장생활 중 직무만족도에 대해 가장 불만족스러운 항목이 보수(2.14)였으며, 다음으로 승진(2.42), 후생복지(2.79)순이었다. 또한 향후 개인의 발전가능성에 대한 만족도(2.86)도 낮은 편에 속했다. 이에 비해 작업환경(3.04), 자신의 적성과 일치 정도(3.07)는 비슷하게 나타났다. 한편, 응답자들이 만족스러워하는 부분은 고용의 안정성(3.27), 상하 동료와의 인간관계로 비교적 만족도(3.57)가 높았음을 알 수 있다. 또한, 배경변인별 집단간 차이를 알아보기 위해 F검증과 사후검증을 실시한 결과는 <표 Ⅲ-16>과 같다.

<표 Ⅲ-16> 변인별 현 직장의 만족도

구 분		평 균	표준편차	F값	사후검증
설립유형	① 국립	24.27	5.26	0.7	
	② 공립	24.37	5.03		
	③ 사립	23.48	4.25		
전공	① 기계과	23.66	4.87	5.5*	③*④ (3.91)
	② 전자과	25.19	4.83		
	③ 전기과	26.05	4.80		
	④ 금속과	22.14	4.03		
근무기간	① 5년미만	23.93	4.93	1.6	
	② 5-10년	23.88	5.03		
	③ 10-15년	24.47	4.38		

*p<.05

설립유형별, 근무기간별로는 유의한 차이가 없었으나 전공별로는 유의한 차이가 있었으며, 사후 검증 결과 전기과 집단과 금속과 집단사이에서 유의미한 차이가 나타났다.

나. 이직 여부 및 이직 사유, 향후 계획

(1) 향후 1년 이내의 이직 계획

향후 1년 이내의 직업이동 가능성에 관해 향후 계획을 설문한 결과, 현재의 직장을 계속 다닐 것이라는 응답이 70.1%로 가장 높았다. 구체적인 분석 내용은 <표 Ⅲ-17>과 같다.

현 직장을 계속 다니겠다(70.1%)는 비율이 많았으며 앞으로 퇴직후 대학에 진학하겠다는 응답이 11.4%였고, 그리고 다른 직장으로 이직할 계획을 가지고 있다는 응답은 8.0%, 자영업 또는 사업을 하겠다는 응답이 10.4%로 나타났다. 이러한 결과는 설립유형별, 근무기간별로는 유의한 차이가 없었으나 전공별로는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 현 직장을 계속 다니겠다는 비율이 높게 나온 것은 전공에 관계없이 가장 높은 비율로 나타났으나, 전자기계과는 퇴직후 대학 진학(19.4%)에 다른 전공에 비해 높은 비율을 나타내고 있다. 또한 금속과는 자영업 또는 사업을 하겠다(27.9%)에 다른 전공에 비해 높은 비율을 나타내고 있다. 따라서 전기기계과 졸업생들이 대학진학을 희망하는 경우가 많고, 금속과의 경우는 자영업을 희망하는 경우가 많았다.

<표 III-17> 향후 1년 이내의 이직 계획

(단위 : 명, %)

구 분		계속다님	이직계획	대학진학	자영업	계	χ^2 값
설립 유형	국립	41(65.1)	5(7.9)	10(15.9)	7(11.1)	63(100)	6.2
	공립	49973.1)	6(9.0)	3(4.5)	9(13.4)	67(100)	
	사립	51(71.8)	5(7.0)	10(14.1)	5(7.0)	71(100)	
전공	기계과	68(76.4)	9(10.1)	8(9.0)	4(4.5)	89(100)	21.5*
	전자과	21(67.7)	2(6.5)	6(19.4)	2(6.5)	31(100)	
	전기과	28(73.7)	3(7.9)	4(10.5)	3(7.9)	38(100)	
	금속과	24(55.8)	2(4.7)	5(11.6)	12(27.9)	43(100)	
근무 기간	5년미만	57(70.4)	10(12.3)	10(12.3)	4(4.9)	81(100)	10.0
	5-10년	51(66.2)	6(7.8)	9(11.7)	11(14.3)	77(100)	
	10-15년	33(76.7)	0	4(9.3)	6(14.0)	43(100)	
계		141(70.1)	16(8.0)	23(11.4)	21(10.4)	201(100)	

*p<.05

또한, 향후 1년 이내 계획에 대한 부가 질문으로 이직하고자 하는 이유를 묻는 설문에 응답한 16명의 의견을 빈도 분석한 결과, <표 III-18>에 제시된 바와 같이 이직하고자 하는 주된 이유는 임금/승진상의 불만(56.3%)이 가장 많았으며 작업환경이나 근로 조건에 대한 불만, 전공/적성과 맞지 않음, 직무상의 지식이나 기능부족, 업무단순, 사양업종, 인간관계등으로 고르게 나타났다.

<표 III-18> 이직 사유

(단위 : 명, %)

항 목	구 분	빈 도	백 분 율
임금/승진상의 불만		9	56.3
작업환경, 근로조건에 대한 불만		2	12.5
전공/적성과 맞지 않음		1	6.3
직무상의 지식이나 기능부족		1	6.3
업무가 단순해서		1	6.3
회사 업종의 문제/사양업종등		1	6.3
회사내 인간관계		1	6.3
계		16	100.0

한편, 퇴직후 대학에 진학하려는 주된 이유를 묻는 부가 질문에 응답한 집단만을 대상으로 응답 내용을 분석한 결과는 <표 III-19>와 같다.

<표 III-19> 대학 진학의 이유

(단위 : 명, %)

항 목	구 분	빈 도	백 분 율
사회적으로 학력을 중시하므로		10	43.7
대학을 졸업해야 돈을 더 벌 수 있기때문		3	13.0
전문적인 공부를 하고 싶어서		6	26.1
대학생활을 하고 싶어서		2	8.6
가족 등 주위에서 요구하므로		2	8.6
계		23	100.0

진학하려는 주된 이유는 사회적으로 학력을 중시하므로(43.7%)가 가장 높았으며, 그 다음으로는 전문적인 공부를 하고 싶어서 26.1%가 나타났다. 그 외의 이유로는 대학을 졸업해야 돈을 더 벌 수 있기 때문에(8.6%), 대학생활을 하고 싶어서(8.6%), 가족 등 주위에서 요구하므로 등으로 나타났다. 이와 관련하여 대학 진학시 희망하는 전공 학과에 대한 부가 질문에 응답한 내용은 <표 III-20>과 같다.

<표 III-20> 대학 진학시 희망하는 전공 학과

(단위 : 명, %)

항 목	구 분	빈 도	백 분 율
그렇다		5	21.7
아니다		14	60.9
아직 결정 못했음		4	17.4
계		23	100.0

현재 근무하는 분야와 관련 학과인가를 묻는 부가 질문에 23명이 응답하였다. 그렇다(21.7%), 아니다(60.9%), 아직 결정 못했음(17.4%)으로 새로운 분야 진출에 대한 희망이 높은 것으로 나타났다.

한편 자영업 또는 사업을 할 때 원하는 업종을 묻는 부가 질문에 응답한 집단에 대한 응답 내용을 분석한 결과, 서비스업이 66.7%로 가장 높았으며 두 번째로 높은 업종은 정보통신/컴퓨터 관련업(22.2%)으로 전공과 관련없이 현재 인기 있는 업종을 선호하는 것으로 나타났다.

<표 III-21> 희망 업종

(단위 : 명, %)

항 목	구 분	빈 도	백 분 율
농/수/축산업		2	7.4
건설업		1	3.7
서비스업		18	66.7
정보통신/컴퓨터 관련업		6	22.2
계		27	100.0

IV. 결론 및 논의

1. 결론

바람직한 공업고등학교 직업교육의 방향을 설정하기 위한 기초자료를 제공하기 위해 수행된 본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 결론을 제시하고자 한다.

첫째, 취업 보도 및 산학협동의 운영방안으로 내실 있는 산학협동을 추진하기 위하여 산학협동 활동을 교육과정의 운영과 최대한 연계시키도록 노력해야 한다. 최근 졸업자가 구직기간이 짧은 것으로 나타나 학교에서 취업 보도 및 산학협동을 위해 지속적인 노력을 하고 있음을 알 수 있다. 입사방법에 있어서 설립유형이 국립인 경우에는 학교 또는 선생님 추천의 비율이 높게 나타났으나 공립 및 사립의 경우는 아는 사람의 추천등 문제점이 나타났다. 따라서 학교에서는 산학협동을 체계적으로 운영하고, 졸업 후에도 계속된 취업지도가 이루어지도록 해야 한다. 지역의 산업체 인사 담당자, 또는 채용 담당자들을 초청하여 그 자리에서 졸업생의 면접 및 채용 등이 이루어지는 방안도 구상한다. 이와 함께 졸업생이 현장 근무에서 우수한 역량을 발휘하는 사례, 학교에서 정규 교육기간 동안 양질의 교육과정으로 인력을 훈련시키는 모습 등을 영상 자료에 담아 방영하는 방안도 검토하여 학교와 산업체간의 교육의 괴리를 좁히려는 노력이 필요하다. 특히 산업체에서 요구하는 주문식 교육이나 연계 교육은 현재 운영 과정에서 여러 가지 어려운 문제를 제기하고 있으며, 이들 제도를 공고 수준에서 운영하기에는 재정 부담이 매우 크다는 문제점도 있어 실천에 옮기기 위해서는 제도 실행에 필요한 경비와 인적 자원의 소유 여부를 판단하고, 각 방안의 우선 순위를 고려하여 단계별로 실행하는 것이 필요하다.

둘째, 전공학과와 산업 현장의 직무의 일치를 위하여 직업교육의 질적인 내실화를 꾸준히 추구해야 한다. 전공과 직무의 일치에서 전공으로 인한 혜택은 없는 것에 높은 반응을 나타내고 있어 교육과정 운영의 문제점을 보여주고 있다. 학교에서 배운 교과과정 중 자신의 직장생활에서 가장 도움을 주는 분야는 현장실습이고 전공실기교육, 전공이론교육, 보통교과 교육등도 고르게 도움을 준다고 나타났다. 전공과 관련된 혜택에도 병역혜택과 자격증 수당 등에서 혜택을 받는다고 나타나고 있으나, 입사시 우선 채용에 최저 빈도가 나타난 것으로 보아 실업계 전공

교육이 활성화될 수 있도록 전공 이수자에게 보다 많은 혜택이 주어질 수 있도록 보완책이 필요함을 보여주고 있다.

셋째, 직무 능력 개발을 위한 교육과정의 신축성 있는 운영이 필요하다. 현재의 직무 수행을 위해 능력 향상이 필요하다고 응답한 비율이 80%를 넘게 나타나고 있으며, 직무 수행 능력 향상을 위해 현장에서 선배 또는 상급자로부터 배우는 것이 가장 도움이 된다고 하였다. 현재의 직무 수행과 관련이 없더라도 대학 및 전문대학의 수강/진학에 대한 요구도 나타나고 있는 것으로 보아 자기 개발에 대한 요구를 충족시켜 줄 수 있는 방안도 모색해야 할 것이다. 그러므로 공업고등학교 졸업 또는 취업후에라도 상급학교와의 연계를 통해 계속 교육의 기회 확대가 충분히 보장되어야 하며 직업교육의 현장 적응성 제고를 위해 산업체와도 연계성이 필요하다. 이를 통해 중국 교육의 성격의 공업고등학교 직업교육을 평생교육의 일부로 전환시킴과 동시에 졸업 후 비전공 분야 취업과 함께 소실되기 쉬운 기술의 지속적 축적을 가능하게 하는 효과를 기대할 수 있다.

넷째, 희망하는 졸업자에게 전문대학 수준의 직업교육 기회가 보장되며, 성인 취업자들도 자신이 원하기만 하면 직업 능력 향상을 위한 직업교육 훈련의 기회가 보장되어야 한다. 현 직장에서 근무하면서 느끼는 불만이나 애로사항에 대한 질문에서 가장 높게 나타난 것은 작업환경이나 근로조건에 대한 것으로 나타났으며 학력차별에 대한 불만도 나타나고 있어 고학력 선호의 사회 분위기를 보여주고 있다. 그 외의 애로사항으로는 전공/적성과의 불일치, 임금/승진상의 불만등으로 나타나는 것으로 보아 이직의 주요 요인의 하나로서 임금이 될 수는 있으나 이직의 원인이 반드시 임금에 있지 않음을 보여주고 있다. 따라서 산업 현장 적응 상황을 높이기 위하여 공업고등학교 단계 직업교육의 역할 변화가 필요하며 평생교육 사회의 도래에 따라 직업교육의 중심 축이 고등교육으로 이동함으로써 공업고등학교 단계의 직업교육의 역할이 기본교육으로 변화하게 되었으며, 개개인의 소질과 적성에 따른 학과 선택과 진로 결정이 가능할 수 있도록 되어야 한다.

2. 논의

본 연구의 결론을 토대로 후속연구와 관련된 몇가지 논의점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 산업체에 취업한 공업 고등학교 졸업자의 근무 현황과 실태를 5개 하위영역(취업보도 및 산학협동, 전공과 직무의 일치, 직무능력개발의 방법, 직무만족도, 이직여부 및 이직 사유와 향후계획)으로 나누어 측정요소의 준거로 사용하였다. 후속연구에서는 산업체에서 요구하는 인력 양성 공급을 위한 공업 고등학교 교육과정의 분석과 재편성을 통해 기본 직업기술교육 충실, 자격취득 대비 강화, 다기능 학습 이수, 산학연계 학습등의 더욱 다각적인 측면에서 분석하여 새로운 시대에 알맞은 직업기술 교육 모형을 개발할 필요가 있다.

둘째, 본 연구의 각 하위영역은 범위가 다양하므로 각 하위영역(취업보도 및 산학협동, 전공과 직무의 일치, 직무능력개발의 방법, 직무만족도, 이직여부 및 이직 사유와 향후계획)을 독립적으로 구분하여 심층적으로 분석할 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 부산, 경남 지역의 산업체 종사자중 공업고등학교 졸업생을 대상으로 하였으므로 연구결과를 전국적으로 적용하는데 제약을 받게 된다. 그리고 산업체에 근무하는 종사자들 중에서 정규직이며 평직원을 대상으로 분석하였다. 따라서 후속연구에서는 전국적으로 지역별, 직급별로 확대하여 산업현장 적응상황에 관한 연구를 해 볼 필요가 있다.

넷째, 본 연구에서 고졸 산업체 근무자들이 근무중 가장 불만인 사항과 직무만족도를 상호 비교하면, 임금, 후생복지, 승진, 그리고 직장의 작업환경에 대한 불만이 많았다. 그러므로 공업계 고등학교 졸업자들이 만족할 수 있는 임금, 후생, 작업환경을 만들어주는 정책방안을 제시할 수 있는 후속연구가 필요하다.

다섯째, 이직 사유 및 향후계획에서 나타났듯이 기능인력을 확보한다는 차원에서 공업 고등학교 출신 근로자들이 이직에 관심을 두기보다는 입사한 직장에서 지속적으로 기술을 습득하여 한 분야에 전문가가 되는 기술인력 보호정책이 시급히 마련되어야 할 것이다. 뿐만 아니라 직업능력을 키우고 전문화하는데는 이직 후의 대학진학도 방법이지만, 한편으론 현재 근무하는 산업체와 대학과 연결시켜 자신의 전문성을 지속적으로 확보하는 방안도 마련되어야 할 것이다. 특히, 향후 이직희망업종이 서비스업과 정보통신/컴퓨터 관련업에 관심이 많았으므로 근로자들의 관심이 있는 분야를 공부할 수 있도록 사내대학 등 직업교육훈련과정이 마련되어야 할 것이다.

V. 참고문헌

- 강무섭, 실업계 고등학교 종합대책연구, 한국직업능력개발원, 2000
- 강경중, 실업계 고등학교 직업교육정책, 한국직업능력개발원, 1999.
- 교육개혁위원회, 한국교육개혁백서, 1996.
- 장명희, 실업계 고등학교 교육과정 자율운영방안, 한국직업능력개발원, 1998.
- 장원섭, 학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(I) (-고등학교 단계를 중심으로-), 한국직업능력개발원, 1999.
- 장창원 외, 실업계 고교 졸업생의 산업체 근무현황에 대한 실태분석, 한국직업능력개발원, 1999.
- 정운경, 진로상담을 위한 고등학생의 진로결정문제 유형에 관한 연구, 한국직업능력개발원, 2000.