

석사학위논문

직업전문학교학생들의 직업의식에
관한 연구

지도교수 허정훈



제주대학교 교육대학원

국민윤리교육전공

강재철

1999년 8월 일

직업전문학교학생들의 직업의식에 관한 연구

지도교수 허 정 훈

이 논문을 교육학석사학위논문으로 제출함.

1999년 5월 일

제주대학교 교육대학원 국민윤리교육전공



강재철의 교육학 석사학위 논문을 인준함.

1999년 7월 일

심사위원장	인
심사위원	인
심사위원	인

<국문초록>

직업전문학교학생들의 직업의식에 관한 연구

강 재 칠

제주대학교 교육대학원 국민윤리교육전공

지도교수 허 정 훈

이 연구의 목적은 우리 나라 직업전문학교 학생들의 직업의식 특성을 파악하여 직업전문학교에서의 직업지도 방향을 제시하는데 있다.

이 연구의 모집단은 한국산업인력공단 산하 직업전문학교 재학생들이고, 표본은 전국의 모든 직업전문학교를 대상으로 하였으며, 전국에 있는 21개 학교에서 총 264명의 학생들로부터 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 성별, 연령별, 학력별, 직장생활경험유무별로 집단화하여 집단간의 직업에 대한 가치, 태도, 의견, 관습상에 차이가 있는지를 분석하기 위하여 χ^2 분석을 수행하였다. 그리고 직업의식의 행동화 실태를 알아보기 위해 폐쇄형 7문항을 분석하였다.

이 연구의 결과를 통하여 다음과 같은 결론을 얻을 수 있었다.

첫째, 학생들은 직업의 내재적 가치보다 외재적 가치를 더 중요시하고 있었다. 즉, 직업활동 자체에 가치를 부여하기보다는 직업활동의 결과나 부수적인 효과에 더 많은 가치를 부여하고 있었다.

둘째, 학생들은 여가 지향적임과 동시에 일 지향적인 성향을 지니고 있었다.

셋째, 학생들의 직업에 대한 관념은 전통적인 성향보다 비전통적인 성향을 지니고 있었다. 즉, 생애주기를 단기적인 안목보다는 장기적인 안목으로 보고 있고, 현재 위기를 회피하려는 경향보다 위기를 극복하려는 의지가 강한 것으로 나타났다.

넷째, 학생들은 긍정적인 관습(인내주의, 직무몰입, 소명의식)을 지지하고 있으나, 반면에 부정적인 관습(지위지향, 연고주의, 인문숭상, 남성우월, 연공서열)도 공유하고 있었다.

따라서 직업전문학교 학생은 전체적으로 볼 때 직업의식이 확고하게 정립되지 못하여 혼재된 직업의식을 지니고 있다고 볼 수 있었다.

이상의 연구 결과에 따라 직업의식 특성에 부합된 직업지도 방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 직업의 내재적 가치 고양을 위한 직업지도 프로그램이 제공되어야 한다.

둘째, 일지향적이며, 사회활동지향적인 성향을 부여하는 직업지도 프로그램이 제공되어야 한다.

셋째, 직업에 대한 긍정적인 전통적 관습의 계승과 부정적인 직업관습의 개선을 위한 직업지도 프로그램이 제공되어야 한다.

넷째, 실업자의 직업의식 고취를 위한 직업지도 프로그램이 제공되어야 한다.

다섯째, 혼재된 직업의식의 개선을 위한 직업지도가 필요하다.



*본 논문은 1999년 8월 제주대학교 교육대학원 위원회에 제출된 교육학 석사학위 논문임

목 차

I. 서론	1
II. 이론적 배경	4
1. 직업의식의 개념	4
2. 직업선택 이론	5
3. 선행연구 고찰과 가설의 설정	15
III. 조사 분석결과와 해석	18
1. 조사분석의 방법	18
2. 조사분석 결과 및 해석	23
3. 직업지도 방향	64
IV. 결론	66
참 고 문 헌	70
Abstract	72
부 록	74

표 목 차

<표Ⅲ-1> 직업에 대한 가치의 하위영역 및 설문내용	20
<표Ⅲ-2> 직업에 대한 태도의 하위영역 및 설문내용	21
<표Ⅲ-3> 직업에 대한 의견의 하위영역 및 설문내용	21
<표Ⅲ-4> 직업에 대한 관습의 하위영역 및 설문내용	22
<표Ⅲ-5> 직업의식의 영역	23
<표Ⅲ-6> 응답자의 일반적 특성	23
<표Ⅲ-7> 성별 직업의식 가치영역(사회 헌신성)	24
<표Ⅲ-8> 성별 직업의식 가치영역(안정추구)	24
<표Ⅲ-9> 성별 직업의식 가치영역(자기능력)	25
<표Ⅲ-10> 성별 직업의식 가치영역(자아실현)	25
<표Ⅲ-11> 성별 직업의식 가치영역(자기표현)	25
<표Ⅲ-12> 성별 직업의식 가치영역(경제적 수단)	26
<표Ⅲ-13> 성별 직업의식 가치영역(노후대책)	26
<표Ⅲ-14> 성별 직업의식 가치영역(사회적 지위 확보)	26
<표Ⅲ-15> 성별 직업의식 태도영역(사회활동지향)	27
<표Ⅲ-16> 성별 직업의식 태도영역(가정지향)	27
<표Ⅲ-17> 성별 직업의식 태도영역(일 지향)	27
<표Ⅲ-18> 성별 직업의식 태도영역(여가지향)	28
<표Ⅲ-19> 성별 직업의식 의견영역(전직의도)	28
<표Ⅲ-20> 성별 직업의식 의견영역(업적주의)	28
<표Ⅲ-21> 성별 직업의식 의견영역(장기적 안목)	29
<표Ⅲ-22> 성별 직업의식 관습영역(인내주의)	29
<표Ⅲ-23> 성별 직업의식 관습영역(평생고용)	30
<표Ⅲ-24> 성별 직업의식 관습영역(남성우월)	30
<표Ⅲ-25> 성별 직업의식 관습영역(연공서열)	30
<표Ⅲ-26> 성별 직업의식 관습영역(인문숭상)	31
<표Ⅲ-27> 성별 직업의식 관습영역(관료주의)	31
<표Ⅲ-28> 성별 직업의식 관습영역(연고주의)	31
<표Ⅲ-29> 성별 직업의식 관습영역(직무몰입)	31
<표Ⅲ-30> 연령별 직업의식 가치영역(자기능력)	32
<표Ⅲ-31> 연령별 직업의식 가치영역(사회헌신성)	33
<표Ⅲ-32> 연령별 직업의식 가치영역(자아실현)	33
<표Ⅲ-33> 연령별 직업의식 가치영역(자기표현)	33

<표Ⅲ-34> 연령별 직업의식 가치영역(경제적 수단)	34
<표Ⅲ-35> 연령별 직업의식 가치영역(노후대책)	34
<표Ⅲ-36> 연령별 직업의식 가치영역(안정추구)	34
<표Ⅲ-37> 연령별 직업의식 가치영역(권력추구)	35
<표Ⅲ-38> 연령별 직업의식 태도영역(사회활동지향)	35
<표Ⅲ-39> 연령별 직업의식 태도영역(일 지향)	36
<표Ⅲ-40> 연령별 직업의식 태도영역(여가지향)	36
<표Ⅲ-41> 연령별 직업의식 태도영역(가정지향)	36
<표Ⅲ-42> 연령별 직업의식 의견영역(전직의도)	37
<표Ⅲ-43> 연령별 직업의식 의견영역(업적주의)	37
<표Ⅲ-44> 연령별 직업의식 의견영역(장기안목)	37
<표Ⅲ-45> 연령별 직업의식 관습영역(지위지향)	38
<표Ⅲ-46> 연령별 직업의식 관습영역(연고주의)	38
<표Ⅲ-47> 연령별 직업의식 관습영역(성실성)	39
<표Ⅲ-48> 연령별 직업의식 관습영역(연공서열)	39
<표Ⅲ-49> 연령별 직업의식 관습영역(인문숭상)	39
<표Ⅲ-50> 연령별 직업의식 관습영역(인내주의)	40
<표Ⅲ-51> 연령별 직업의식 관습영역(평생교육)	40
<표Ⅲ-52> 연령별 직업의식 관습영역(남성우월)	40
<표Ⅲ-53> 학력별 직업의식 가치영역(자기표현)	41
<표Ⅲ-54> 학력별 직업의식 가치영역(권력추구)	41
<표Ⅲ-55> 학력별 직업의식 가치영역(자기능력)	42
<표Ⅲ-56> 학력별 직업의식 가치영역(사회 헌신성)	42
<표Ⅲ-57> 학력별 직업의식 가치영역(자아실현)	42
<표Ⅲ-58> 학력별 직업의식 가치영역(경제적 수단)	43
<표Ⅲ-59> 학력별 직업의식 가치영역(노후대책)	43
<표Ⅲ-60> 학력별 직업의식 가치영역(개인주의)	43
<표Ⅲ-61> 학력별 직업의식 태도영역(일지향)	44
<표Ⅲ-62> 학력별 직업의식 태도영역(사회활동 지향)	44
<표Ⅲ-63> 학력별 직업의식 태도영역(가정지향)	44
<표Ⅲ-64> 학력별 직업의식 태도영역(여가지향)	45
<표Ⅲ-65> 학력별 직업의식 의견영역(전직의도)	45
<표Ⅲ-66> 학력별 직업의식 의견영역(업적주의)	46
<표Ⅲ-67> 학력별 직업의식 의견영역(장기적 안목)	46
<표Ⅲ-68> 학력별 직업의식 관습영역(남성우월)	46

<표Ⅲ-69> 학력별 직업의식 관습영역(인문숭상)	47
<표Ⅲ-70> 학력별 직업의식 관습영역(관료지향)	47
<표Ⅲ-71> 학력별 직업의식 관습영역(연고주의)	47
<표Ⅲ-72> 학력별 직업의식의 관습영역(인내주의)	48
<표Ⅲ-73> 학력별 직업의식 관습영역(직무몰입)	48
<표Ⅲ-74> 학력별 직업의식 관습영역(평생고용)	48
<표Ⅲ-75> 학력별 직업의식 관습영역(연공서열 중시)	48
<표Ⅲ-76> 직장생활경험유무별 직업의식 가치영역(개인주의)	49
<표Ⅲ-77> 직장생활경험유무별 직업의식 가치영역(권력추구)	49
<표Ⅲ-78> 직장생활경험유무별 직업의식 가치영역(자기능력)	50
<표Ⅲ-79> 직장생활경험유무별 직업의식 가치영역(사회헌신성)	50
<표Ⅲ-80> 직장생활경험유무별 직업의식 가치영역(자아실현)	50
<표Ⅲ-81> 직장생활경험유무별 직업의식 가치영역(자기표현)	50
<표Ⅲ-82> 직장생활경험유무별 직업의식 가치영역(경제적 수단)	51
<표Ⅲ-83> 직장생활경험유무별 직업의식 가치영역(안정추구)	51
<표Ⅲ-84> 직장생활경험유무별 직업의식 태도영역(여가지향)	51
<표Ⅲ-85> 직장생활경험유무별 직업의식 태도영역(사회활동지향)	52
<표Ⅲ-86> 직장생활경험유무별 직업의식 태도영역(일 지향)	52
<표Ⅲ-87> 직장생활경험유무별 직업의식 태도영역(가정지향)	52
<표Ⅲ-88> 직장생활경험유무별 직업의식 의견영역(장기적 안목)	53
<표Ⅲ-89> 직장생활경험유무별 직업의식 의견영역(전직의도)	53
<표Ⅲ-90> 직장생활경험유무별 직업의식 의견영역(업적주의)	53
<표Ⅲ-91> 직장생활경험유무별 직업의식 관습영역(연고주의)	54
<표Ⅲ-92> 직장생활경험유무별 직업의식 관습영역(연공서열)	54
<표Ⅲ-93> 직장생활경험유무별 직업의식 관습영역(인문숭상)	55
<표Ⅲ-94> 직장생활경험유무별 직업의식 관습영역(관료지향)	55
<표Ⅲ-95> 직장생활경험유무별 직업의식 관습영역(인내주의)	55
<표Ⅲ-96> 직장생활경험유무별 직업의식 관습영역(직무몰입)	55
<표Ⅲ-97> 직장생활경험유무별 직업의식 관습영역(평생고용)	56
<표Ⅲ-98> 직장생활경험유무별 직업의식 관습영역(남성우월)	56
<표Ⅲ-99> 성별 직업의식 차이 검증결과	57
<표Ⅲ-100> 연령별 직업의식의 차이검증 결과	58
<표Ⅲ-101> 학력별 직업의식의 차이검증 결과	59
<표Ⅲ-102> 직장생활경험유무별 직업의식의 차이검증 결과	60
<표Ⅲ-103> 직업전문학교 입학동기	61

<표Ⅲ-104> 직업에 대하여 구체적으로 생각한 시기	61
<표Ⅲ-105> 직업선택에 가장 많은 영향을 끼친 사람	62
<표Ⅲ-106> 직업에 대한 정보수집	62
<표Ⅲ-107> 직업을 결정할 때 가장 중요시 생각하는 요인	63
<표Ⅲ-108> 신규 구직자에게 가장 필요한 점	63
<표Ⅲ-109> 최근기업이 희망하는 인재상	64



I. 서론

인간은 출생후 일정한 성장·발달과정을 지나면 직업을 갖게 된다. 직업을 갖게 됨으로써 생계가 유지되고 한 사회의 구성원으로서 책임과 의무를 수행함과 동시에 자아실현의 욕구가 충족되면서 삶의 의미를 느낄 수 있는 것이다. 이러한 의미에서 직업의 선택은 불가피하며, 직업을 선택할 때는 일반적으로 개인의 특성과 직업의 특성 등을 고려하게 된다. 이 과정에서 가장 중요하게 영향을 미치는 부분이 직업을 바라보는 관점에서의 직업의식이다.

봉건사회에서의 직업은 신분계급에 의해 결정되었으므로 개인의 의지에 의하여 선택되었다고 볼 수 없었다. 그러나 현대 사회에서 직업은 개인의 직업의식과 그 사회의 문화적 가치관에 의하여 좌우되며, 여기에 현실적인 제한을 주는 조건, 즉 개인의 자질이나 사회의 직업구조에 의하여 결정되는 것이라고 할 수 있다. 또한 가족이 생활의 중심이었던 전통 사회에서는 가치관이나 윤리의 중심이 가족에 있었으나 직장이 생활의 중심을 이루고 있는 현대 사회에서는 직업의식과 직업윤리가 중요한 위치를 차지하고 있다고 보아야 할 것이다.

우리 나라의 경우 근대적이고 합리적인 직업의식이 형성되었다고 보기는 어려운 실정이다. 이는 근대사회로의 이행이 서구보다 더디어 근대 시민사회의 발전 역사가 짧은 관계로 가족주의와 인문숭상의 오랜 전통이 산업적·육체적 활동을 천시하게 하였다. 이러한 직업의식과 사회 문화적 요소는 현재까지 영향을 미치고 있다고 할 수 있다. 즉, 기술직을 천시하고 관리 위주의 사무직을 선호하는 전통적 직업의식 때문에 생산·기술직은 보수와 대우 면에서 불이익을 받아 왔고, 이러한 직업인을 양성하는 직업교육 또한 천시되어 왔으며, 직업교육을 받아도 사회적으로 하층계급의 직업에 종사하게 될 것이라는 직업의식이 널리 퍼져 있다. 이와 같은 부정적인 직업의식이 결국 3-D(Dirty, Difficult, Dangerous) 업종의 일을 기피하게 만들어, 오늘날 실업대란¹⁾을 맞으면서도 3-D업종에서 기능인력이 부족하여 외국에서 근로자가 유입되고 있다고 하니 이는 심각한 사회 문제가 아닐 수 없다. 따라서 직업의 귀천의식이 사라지고 바람직한 직업의식이 새롭게 정립되어야 사회에 생산적으로 이바지하는 직업인이,

1) 노동부(1999), “'99년 종합실업대책” p.4에서 '98년12월 기준 실업자 1665천명.

그리고 그러한 인력을 키워내는 직업교육이 올바른 평가와 대접을 받게 될 것으로 기대 된다.

이러한 올바른 직업의식의 형성과 직업교육의 중요성은 다음과 같은 통계청의 조사 보고에도 잘 나타나고 있다. 우리 나라의 실업고, 전문대, 대학졸업자 중 취업을 한 적이 있거나 현재 취업중인 사람에 대하여 전공과 직업의 일치도를 조사한 결과, 전공과 직업의 일치(35.7%)보다 관계가 없는 편(43.1%)의 비율이 더 높은 것으로 조사 되었다.²⁾ 또한 직업전문학교 수료자에 대한 조사에서도 취업 후 3개월이 지나면 이직자가 46.7%, 전직자가 7.6%에 이르고 있다는 보고서가 있다.³⁾ 이러한 전공과 직업의 불일치 현상, 취업 후 이·전직 현상 등은 전공선택 또는 직업선택 과정에서 학생 당사자의 직업의식의 행동화 과정에, 그리고 각급 학교에서의 성공적인 직업생활을 할 수 있도록 도움을 주고 협력하는 전공분야 선택에서의 조력·자기평가 분석의 조력·일의 세계에 대한 지도·의사결정능력의 조력·직업세계에의 접근의 조력 등 직업지도에 문제의 심각성이 있음을 시사해 준다. 이러한 사회적 현실을 감안할 때 직업의식에 관한 연구는 그 의의가 있을 것이다.

본 연구의 대상으로 삼은 직업전문학교 학생들은 산업사회에서의 기능인으로서 중요한 위치를 차지하고 있다. 우리 나라는 1976년부터 22년 동안 비진학 청소년들을 대상으로 기능인력을 양성하여 왔으나, 최근에는 산업사회의 환경변화에 적극적으로 대처하기 위해 기능인력의 양성에서 근로자의 평생직업능력개발을 위한 직업능력개발 훈련으로 확대·발전하고 있다.⁴⁾ 그러나 직업훈련 대상자들의 의식변화에 따른 직업지도 분야에서의 연구는 미진한 실정이다. 이러한 시점에서 현실성 있는 직업지도 프로그램 구성을 위한 직업지도 방향의 제시가 필요하다고 할 수 있다.

따라서 본 연구는 직업전문학교 학생들을 대상으로 직업의식에 대한 설문조사를 토대로 직업지도 방향을 제시하는데 목적이 있다. 그 동안 직업전문학교 학생들을 대상으로 한 직업의식과 관련된 연구는 전무한 형편이다.⁵⁾ 이에 본 연구는 최초의 연구로

2) 통계청(1997), "사회통계조사보고서", p.58.

3) 한국산업인력공단(1998), "97취업 및 사후지도결과보고서", p.6.

4) 노동부(1998), "직업능력개발사업 어떻게 시행되나", p.1.

5) 대한민국국회도서관 소장 학위논문(1998)을 검색한 결과, 직업의식 관련 논문 58건, 취업지도 관련 논문 31건이었다.

서 가치를 가지며, 또한 직업전문학교에서의 과학적인 직업지도 실현과 직업윤리교육 및 직업상담의 기초자료로 활용하는데 기여하고자 한다.

이 연구의 목적을 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

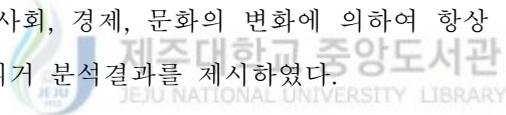
첫째, 인구 통계적 변수인 성별, 연령별, 학력별, 직장생활경험유무별에 따라 직업에 대한 가치, 태도, 의견, 관습 경향을 설문조사 한다.

둘째, 변인에 따라 직업의식에 차이가 있는지 분석한다.

셋째, 분석 결과에 따라 직업전문학교학생들의 직업의식 고취를 위한 직업지도 방향을 제시한다.

본 연구의 방법은 이론적 고찰과 설문조사 연구를 병행하였다. 연구의 이론적 배경을 구축하기 위해 직업의식의 개념, 직업선택이론, 직업의식 관련 선행연구를 고찰하였으며, 설문조사 분석은 직업의식 영역별 특성을 나타내는 설문 문항에 대해 4간 척도로 구성하고 변인에 따른 차이를 분석하기 위해 카이스퀘어 검증을 사용하였다.

본 연구에 있어서 설문조사는 1998년 12월 15일~1998년 12월 24일 사이에 이루어졌으며, 직업의식은 사회, 경제, 문화의 변화에 의하여 항상 변화하기 때문에 조사시점에서의 평균값에 의거 분석결과를 제시하였다.



Ⅱ. 이론적 배경

1. 직업의식의 개념

직업의식과 유사한 의미로 사용되는 용어는 직업관과 직업가치관이 있다.

직업관이라는 말은 논자에 따라 매우 폭넓은 의미를 가지고 있다. 이정근⁶⁾은 직업관을 직업에 대한 가치관으로 보고 있으며, 직업관이란 ‘자기가 소속하고 있는 혹은 종사하려는 직업에 대하여 어떤 가치를 부여하는 것’으로 정의하였다. 다시 말해서 직업관은 한 사회의 사람들이 가지는 일과 지위에 관련된 가치관을 의미하는 것으로 기술하고 있다.

직업관을 포괄적인 의미로 받아들이는 경우로, 정우현·구병림·이무근⁷⁾은 ‘그 직업에 종사하는 사람의 특유한 의식, 태도나 도덕관, 가치관 등을 통틀어 일컫는 것’으로 보고 있으며, 김영찬⁸⁾도 직업관이란 ‘일반적으로 개인이 갖는 직업에 대한 흥미, 태도, 가치관, 의식 등에 관한 통합된 개념’으로 설명하고 있다.

직업가치관에 관하여 살펴보면, 강재태·표은영⁹⁾은 직업가치관을 ‘개인이 가지고 있는 일에 대한 관념 및 태도, 일에 대한 가치뿐만 아니라 가족, 학교, 직업환경, 그리고 사회 매체와의 상호 작용을 통해 형성하는 특정 직업이 아닌 일반화된 개념으로서의 직업에 대한 개인의 관점 또는 견해’로 매우 포괄적인 정의를 채택하고 있다. 최동선¹⁰⁾은 ‘직업가치관을 한 개인 혹은 한 사회가 직업 활동에 대하여 지니는 가치관’으로 보았다.

슈퍼(Super)는 직업가치관을 만족의 관점에서, 직업 활동 자체에서의 만족(내재적 직업가치관)과 직업활동의 결과로서의 만족(외재적 직업가치관)으로 구분하였다.¹¹⁾

직업의식에 대해 새 우리말 큰사전¹²⁾에서는 직업의식을 ‘각각 그 직업에 종사하는 자의 특유한 태도, 가치관, 도덕관 따위를 통틀어 일컬음. 직업적 자각이나 직업적 희망을 포함하는 경우도 있다’로 기술하고 있으며, 동아 새 국어사전에서는 ‘자기 직업

6) 이정근(1988), 「진로지도의 실제」, 성원사, p.395.

7) 이무근외2인(1989), 「직업기술 교육론」, 교육과학사, p.361.

8) 김영찬(1976), 「한국인의 직업관」, 새교육, pp.43-46.

9) 강재태·표은영(1987), “공업고등학교학생과 직업훈련원생의 직업가치관에 관한 비교연구”, 「새마을 연구5」, 경상대학교, pp.109-127.

10) 최동선(1997), “고등학생의 직업적 성격과 학업성취도, 학교에의 적응, 직업가치관과의 관계분석”, 석사학위논문, 서울대학교 대학원, p.6.

11) 안강현(1998), “전문대학학생들의 직업가치관 유형에 관한연구,” 박사학위논문, 서울대학교 대학원, p.8.

12) 신기철·신용철(1980), 「새우리말 큰사전 하권」, 삼성출판사, p.3144.

에 대한 생각이나 자각, 또는 그 직업에 종사하는 사람의 특유한 의식이나 감각'으로, 그리고 교육학 대사전은 직업의식을 '직업에 대한 생각, 보는 눈, 태도 등을 뜻한다'로 하고 '직업의식은 개개인의 직업의식 및 직업관을 의미하는 경우와 어느 시대, 어느 사회의 통념으로서의 직업의식 및 직업관을 의미하는 수도 있다'고 기술하고 있다.

차경수·박용옥¹³⁾은 직업의식을 직업에 대한 가치관의 한 형태, 즉 직업에 대한 가치관이라고 전제하면서 직업의식을 특정한 개인의 직업에 대하여 가지고 있는 태도나 가치 지향을 의미하는 것이지만, 본질적으로는 그 사회의 구성원들이 직업에 대하여 가지고 있는 일반적인 생각을 의미하는 것으로 보고 있다.

이상의 논의를 종합하여 볼 때, 직업관, 직업의식, 직업가치관의 세 가지 용어는 뚜렷한 의미상의 차이 없이 혼용되어 사용되고 있으며, 직업에 대한 견해, 생각 등의 일반적인 의미를 부여하는 정의, 직업활동에 대하여 개인이 무엇을 중요하게 또는 가치 있게 여기는가 하는 정의, 직업에 대한 지각, 태도, 의식, 가치 등의 포괄적인 정의로 구분된다.

따라서 이 연구에서는 직업전문학교 학생들의 직업의식을 분석하기 위한 것으로서 다음과 같이 정의한다. 직업은 주어진 시점에서 이루어지는 특수한 일을 지칭한다. 직업과 의식의 복합어인 직업의식은 주어진 시점에서 이루어진 특수한 일에 대하여 가치, 태도, 의견 등을 어떻게 조직하는 가로서 관찰될 수 있다. 그러나 직업의 측면에서 보면, 독특한 문화를 형성하고 있고 유래되어 지는 사상에 의해 형성된 관습이 있다. 관습은 인간이 경험과 역사의 산물로서 정립된 행동과 신념의 양태이다. 습관은 태도와 쉽게 구별되며 이는 빈번하게 반복되는 행동패턴인 반면, 태도는 행동패턴이 아니다. 그러므로 관습은 개인이나 사회의 빈번하게 반복되는 행동적 형태이다. 이와 같이 직업의식은 개인의 직업에 대한 가치, 직업에 대한 태도, 직업에 대한 의견, 직업에 대한 관습을 포함한다. 이에 따라 직업의식이 개념은 주어진 시점에서의 일에 대하여 지각, 사고, 느낌을 통해 정확한 표상의 신념체계를 갖고 가치를 형성하는 한편, 다양한 신념체계에 의하여 행동적인 표상인 태도를 가지며, 태도, 가치, 신념 등에 의해 복합적으로 표상하여 언어적으로 의견을 표현하고, 일에 대하여 빈번히 반복되는 행동인 습관을 갖는 것이라라고 정의한다.

2. 직업선택 이론

직업선택에 관한 이론은 특성이론, 발달이론, 욕구이론, 의사결정이론 등이 있다. 그 내용을 살펴보면 아래와 같다.

13) 차경옥·박용옥(1984), "우리나라 전통적 가치관에 비추어본 직업의식 분석," 한국교육개발원, pp.16-18.

1) 특성이론

이 이론에 의하면 개인은 점진적으로 자기의 능력, 흥미, 가치와 욕구를 알게 되고 동시에 직업의 요구에 대해서 배우면서 평생의 진로발달이 이루어진다고 주장한다. 진로발달은 이 두 가지 요인, 즉 자아와 직업을 짝 지워 주는 것을 포함한다. 이 이론은 개인차 심리학과 응용심리학에 근거를 두고 있으며 윌리엄슨(Williamson), 파슨스(Parsons), 헐(Hull) 등이 대표적인 학자이다.

이 접근 방법의 주요 대변자로 일해온 윌리엄슨¹⁴⁾은 여섯 가지 발달 단계를 이용한 상담의 전략을 형성하는데 기여하였다.

1단계 : 분석 - 개인에 관한 자료수집. 표준화 검사. 심리검사가 주로 널리 사용되지만 면접 또한 자주 이용한다.

2단계 : 종합 - 학생 개개인의 장점과 단점, 욕구와 문제들을 분류하기 위하여 정보를 수집·조직한다. 이 단계의 효율화는 1단계에서 수집된 자료의 적합성에 따라 좌우된다.

3단계 : 진단 - 문제와 원인이 도출되어 문제상황을 객관적으로 파악할 수 있다.

4단계 : 예측 - 각 선택의 가능한 성공여부가 검사된다.

5단계 : 상담 - 상담자는 내담자를 이해하고 수용하며 자아와 직업에 대한 정보를 이용하도록 한다. 예를 들면 교과과정이나 직업을 선택하는데 있어서 현실의 문제를 발견하는데 강조점을 두고 있지만 미래의 문제와 어떻게 대처하는가를 학습하는데 주의를 기울여야 한다.

6단계 : 추수지도 - 결정과정의 적합성이나 더 첨가해야 할 도움이 필요한가를 확인하는 사후점검이 이루어져야 한다.¹⁵⁾

특성이론에서 중요시하고 있는 것은 개인의 특성에 관한 것이다. 즉, 적성 · 지능 · 사회-경제적 지위 · 흥미 · 가치관 · 인성 및 기타 특성이 직업에 대한 의사 결정에 중요한 영향을 미친다는 것이다. 이 접근 방법은 주로 심리검사를 통해서 개인의 특성을 평가하는데, 이러한 측정도구에서 얻어진 결과가 어떤 직업에서의 성공여부를 정확하게 예언해 주지 못한다는 단점이 있다. 따라서 단순히 개인의 특성만을 파악하여 직업을 선택한다는 것은 무리이다. 검사 결과에 나타난 특성을 참고로 이용할 지언정 절대 기준은 못된다.

2) 발달이론

(1) 슈퍼(Donald E. Super)의 직업발달 이론

14) Williamson(1950), Counseling Adolescents(New York: McGraw-Hill), pp.101-126.

15) 김충기(1992), 「진로교육과 진로지도」, 배영사, p.46-47.

슈퍼(Super)의 이론은 긴즈버그(Ginzberg)의 이론을 보완한 이론이고, 이의 비판에 대한 이론으로 출발하였다. 슈퍼는 이론(theory)이라기 보다는 접근(approach)이라는 용어를 쓰고, “차이- 발달-사회적-현상학적 심리학”이라는 레벨을 붙일 수 있다고 제안하고 있다. 이 접근 방식은 직업생활 단계·직업성숙도·직업적 자아개념의 단계·진로유형 등 네 가지 요소에 초점을 두고 있다.

슈퍼는 1953년 [직업발달 이론] 을 조직하여 기본적인 이론적 근거로 10가지를 제시하고 있다.¹⁶⁾

- ① 인간은 그들의 능력· 흥미· 이성에는 차이가 있다.
- ② 인간은 환경에 따라 각기 직업들에 대하여 적격성을 가지고 있다.
- ③ 이 직업군은 능력· 흥미· 인성적 특성을 요구하고 있다.
- ④ 개인의 직업적 선호와 성능과 생활장면 및 자아개념은 시간과 경험에 따라 변화되며 선택과 적응은 끊임없는 과정이다.
- ⑤ 이 과정은 일련의 생활단계로서 성장기·탐색기·확립기·유지기·하락기로 구분 지을 수 있다.
- ⑥ 개인의 진로유형의 본질은 부모의 사회·경제적 수준, 지적능력, 인성적 특성, 주어진 기회에 따라 결정한다.
- ⑦ 생활단계를 통한 발달은 능력과 흥미의 성숙과정을 촉진시키거나 현실평가나 자아개념의 발달을 도움으로써 안내 될 수 있다.
- ⑧ 직업발달 과정은 타고난 적성, 다양한 역할을 수행할 기회, 역할수행의 결과가 선배나 동료의 승인을 얻는 정도의 평가는 상호작용의 결과에 의하여 나타난 자아개념 속에서 야기되는 타협의 과정이다.
- ⑨ 개인과 사회적 요인, 자아개념과 현실성과의 타협과정은 역할 담당의 하나로 환상(fantasy), 상담면접 또는 학급, 클럽, 시간제 일, 취업 같은 실생활 활동에서 이루어진다.
- ⑩ 직업 및 인생의 만족을 자기의 능력· 흥미· 성격특성, 또는 가치가 실현되는 정도에 따라 달려 있고, 이는 자신의 성숙과 탐색의 경험에 따라 일관되고 적합한 역할을 할 수 있는 생활양식·작업조건, 일의 형태를 수행할 수 있느냐에 달려 있다고 한다.

슈퍼는 자신의 이론을 발전시키기 위하여 [진로유형 연구]라는 장기적인 연구를 통하여 수행되었는데, 이 연구의 주요 개념은 아래와 같다.¹⁷⁾

16) Super(1953), "A Theory of vocational Development," American Psychologist, 8, No.4, pp.189-190.

17) E.L. Tolbert(1980), Counseling for Career Development(Boston: Houghton Mifflin Co.), p.31.

㉠ 성장기(출생 - 14세)

이 시기에는 자아개념이 가정과 학교에서의 주요 인물과 동일시함으로써 발전한다고 한다. 이 단계는 세 가지 하위단계로 나누어진다.

첫째, 환상기(4-10세) : 욕구가 지배적이며 역할 수행이 중요시된다.

둘째, 흥미기(11-12세) : 개인의 취향이 목표와 내용을 결정하는 요인이 된다.

셋째, 능력기(13-14세) : 능력을 보다 중요시하며 직업의 훈련조건을 고려하게 된다.

㉡ 탐색기(15-24세)

이 시기에는 학교생활·여가활동·시간제 일을 통해 자아검증·역할수행·직업적 탐색을 시도한다. 탐색기는 다음 세 가지 하위 단계로 나누어진다.

첫째, 잠정기(15-17세) : 욕구·흥미·능력·가치와 직업적인 기회 등을 고려하기 시작한다. 환상·토론·과정·일·기타 경험을 통해서 잠정적인 선택을 해보고 선택한다.

둘째, 전환기 (18-21세) : 이 기간은 개인이 취업을 하거나 취업에 필요한 훈련이나 교육을 받으며, 자신의 자아개념을 실천하려고 함에 따라 현실적 요인을 더욱 중요시하게 된다.

셋째, 시행기(22-24세) : 자기 자신에게 적합해 보이는 직업을 선택하여 처음으로 직업을 가지게 되며 시험해 본다.

㉢ 확립기(25-44세)

이 시기의 일반적 특성은 자신에게 적합한 분야를 발견하고 생활의 터전을 영구적인 위치를 확립하기 위한 노력을 경주한다. 이 확립기도 두 가지 하위 개념으로 구분된다.

첫째, 시행기(25-30세) : 자신이 선택한 일의 분야가 적합하지 않을 경우, 적합한 일을 발견 할 때까지 한두 번의 변화를 가져올 수 있게 된다.

둘째, 안정기(31-44세) : 진로유형이 분명해짐에 따라 그것을 안정시키고 직업세계에서 안정된 위치를 마련하기 위한 노력을 한다.

㉣ 유지기(45-64세)

직업세계에 확고한 위치가 설정되면, 그것을 유지하기 위한 노력이 필요하다. 확립된 방향에 따라 계속되고 있다. 이 시기는 일생을 안정된 생활 속에서 지낼 수 있게 된다.

㉤ 쇠퇴기 (65세 이후)

정신적·육체적 힘이 약해짐에 따라 일의 활동이 변화되고 결과적으로 끝나게 된다. 따라서 새로운 역할 또는 활동을 찾게 되는 시기이다.

이상과 같이 슈퍼의 직업발달 이론의 근본을 이루고 있는 것은 자아개념으로서 개인 자신의 이미지와 일치하는 직업을 선택한다는 것이다.

(2) 긴즈버그(Ginzberg)의 직업발달 이론

긴즈버그(Eli Ginzberg)의 직업선택 이론은 직업선택의 과정이 이 이론의 핵심이다. 가치, 환경의 실제, 심리적 속성, 교육의 기회와 성취는 과정에 영향을 끼친다. 이 발달 이론에 의하면 개인은 다음 3가지 단계로 구분하여 변화된다. 즉, 공상적 선택기(아동기에서 사춘기까지), 잠정적 선택기(청년 초기), 그리고 실제적 선택이 그것이다.¹⁸⁾

① 공상기(The Fantasy period)

이 기간은 성인 생활에 대한 아동의 욕망(desire)과 사고(thoughts)에 견주어 묘사된다. 이러한 사고들이 주로 아동에게 가시적인 것에 의해 결정되는 것이 사실인 반면, 그것들은 실제 선택을 급히 할 필요성이 없기 때문에 현실과는 관련할 필요가 없다는 것을 강조하고 있다.

공상적 선택과 실제적 선택 사이에 명확한 관계가 있다고 말하는 것은 현실성이 없다. 의사의 아들은 공상기 동안에 의사의 역할을 수행할 지도 모르며 당연하게 의사가 될지도 모른다. 그러나 이것은 최종적 결정에 공상기의 영향이 미쳤다가 보다는 부모의 조언이나 영속된 가시성이 반영된 결과인 것이다.

② 잠정기(The tentative period)

이 기간 동안에 상당한 현실성이 선택 상황에 개입된다. 그러나 이 현실성은 개인 자신의 욕구나 야망에 관련된 것이지 반드시 노동시장의 현실에 관련된 것은 아니다. 이 기간에 있어서 중요한 것은 미래의 직업을 결정하는 문제가 있음을 인식한다는 사실이다. 그러나 어떠한 결정도, 이 시기에 개인과 미래 행위와 잠정적 관계가 있고, 또 이 때의 선택은 실제적 가치 보다 상징적 가치를 더 많이 갖는 경향이 있기 때문에, 잠정적일 필요가 있다는 것이 강조되어야 한다.

긴즈버그는 잠정적 시기를 흥미·능력·가치·전이의 네 단계로 구분하였다. 이 상위 단계들은 이 시기에 직업적 야망에 영향을 주고 또 자기 설명적인 일반적 주제를 밝혀주는 기능을 한다.

③ 실제기 (The realistic period)

여기에서 선택은 실제로 그것을 실현한다는 명확한 목적을 지니고 이루어진다. 이 기간 동안에 개인은 종종 자기 자신에 대한 이해와 그의 능력, 그리고 흥미 등과 환경에 의해 주어지는 실제 선택 사이에서 타협을 해야만 한다, 그래서 앞 단계에서는 가시성이 지배적이었음에 반하여 여기에서는 실현성이 중요한 요소가 된다.

18) Eli Ginzberg(1951), Occupational Choice: An Approach to a general Theory(New York: Columbia University Press,)

이 시기를 몇 개의 하위단계로 나누어진다. 즉, 탐색, 구체화, 세분화이다. 이 각 단계는 실제 상황과 개인의 타협을 수반한다. 세분화는 특정 직업군 내에서의 전문화와 계획을 포함하는 것으로 보아질 수 있다. 어떤 선택의 구체화가 많은 사람에게 모든 연령에서 이루어질 수 있다. 그러나 이것이 실제로 이루어질 때는 개인이 분명히 실재기에 접해 들었다고 말할 수 있다. 그러나 여기에 도달하는 것은 특수한 재능이나 능력의 소유 등과 같은 많은 요소들에 달려있다. 그러한 것들의 소유가 한 직업에 처음으로 정식적 개입을 하도록 인도한다고 말할 수 있다.

(3) 터크맨(Tuckman)의 진로개발 교육 이론

터크맨(Bruce W Tuckman)은 자아인식 · 진로인식 및 진로결정이라는 주요 요소를 포함하는 8가지 진로발달을 구성하여 다음과 같이 기술하고 있다.¹⁹⁾

1단계 :일반적 의존성 (유치원에서 1학년) — 외부적 통제에 의존하고 직업문화에 대한 정보와 가정에서 발견되는 도구의 특성을 포함하는 진로 인식에 강조점을 둔다.

2단계 :자아의 주장 (1-2학년) - 다양한 일에 대한 지식이나 일의 풍토, 그리고 직업이 실제로 선택되는 사실에 관한 자율성에 강조를 한다.

3단계 :조건 의존성 (2-3학년) - 아동은 약간의 독립성을 인식하고 이를테면 친구 같은 선택을 하게 되고 자아인식에 대한 초점은 동기와 필요, 그리고 다른 사람과의 관계형성에 대한 오리엔테이션이다.

4단계 :독립성 (4학년) - 아동은 세계를 탐색하고 어떻게 일하는가에 대하여 이론화하고 사회 속에서의 위치와 기술과 직업의 인식에 초점을 두며, 또한 의사결정의 실천에 관심을 둔다.

5단계 :외부적 지원 (5-6학년) - 아동은 성공의 표시로서 외부적인 지원과 승인을 찾고 있다. 중요한 강조 점은 흥미와 목표, 작업환경의 필요조건, 직무 그리고 미래에 대한 의사결정과정의 명료화를 강조하고 있다.

6단계 :자기결정 (7-8학년) - 자아개념이 명백해지고 자기 주장의 노력이 있으며 자신의 규칙과 규범을 확립한다. 과거에 탐색된 자기의 모양뿐 아니라 능력을 포함하는 자아인식 요인에 초점을 둔다. 진로의 가치와 직업군이 탐색된다.

7단계 :상호관계(9-10학년) - 동료문화의 요인과 친근한 관계형성의 확립이 더욱 중요하게된다. 동기 유발에 대한 자아인식의 태도, 직업선택에서의 가치, 일의 기대, 작업 풍토, 직업의 필요, 잠재력, 그리고 증가되는 의사결정의 예언 등에 초점을 둔다.

19) Bruce W. Tuckman(1974), "An Age-Graded Model for Career Development Education," Journal of Vocational Behavior, 4, pp.193-212.

* 여기서 표기되는 1-12학년은 미국의 학제에 준거된 것이므로 이것을 국민학교 6년, 중학교1-3학년, 고등학교 1-3학년 등으로 구분하여 이해할 것을 명기한다.

8단계 :자율성 (11-12학년) - 이제 개인이 자기가 누구인가를 알고 탐색적인 직업 활동을 포함하는 새로운 경험을 실시해 볼 준비가 되어 있다. 이 단계의 주안점은 적합성에 대한 새로운 경험, 특정한 일이나 교육의 필요 조건에 대한 학습과 선택기능의 범위를 축소화하는데 초점을 둔다.

3) 욕구이론

(1) 로오(Anne Roe)의 욕구이론

직업선택에 인성요인을 처음 도입한 임상심리학자인 로오는 인성특성에 관한 연구 결과를 기초로 하여 직업선택 이론을 형성시켰다. 로오는 초기의 가정환경이 진로선택에 중요하다고 결론짓고 있다. 또한 일의 의미를 명료화하기 위해서 매슬로우의 인성이론을 적용하였고 일의 세계를 체계화하기 위해서 부모의 타입, 타인과 상호 작용하는 모델, 예상되는 직업선택과의 관계를 보여주는 직업분류를 [단계별 분야]로 발전시켰으며, 가정의 정서적 분위기, 즉 부모와 자녀간의 상호작용은 자녀에 대한 자녀회피, 자녀에 대한 정서적 집중, 자녀수용이라는 세 가지 유형으로 분류하고 있다.²⁰⁾

결론적으로 아동이 어떠한 가정분위기 속에서 성장했느냐에 따라 상이한 태도·능력·욕구충족 양식 등이 형성하게 되는데 이러한 것들이 장차 직업선택이나 인간관계, 생활양식 등에 영향을 미치게 된다. 따라서 아동의 욕구구조와 욕구충족을 형성시켜 주는 것은 어떤 구체적인 육아기술이 아니라 아동에 대한 부모의 기본적인 태도에 달려 있다는 것이다.

(2)홀랜드(John L.Holland)의 인성이론

Holland는 종전의 이론들이 지나치게 포괄적이거나 상세하다는 단점을 안고 있다고 지적하고, Ginzberg와 Super의 이론은 지나치게 광범위해서 현존 지식을 통합하거나 새로운 연구를 촉진하는데 무시되기 쉬운 점들이 있다고 비난하였다.

그에 따르면 직업을 선택할 시기에 있어서 개인은 그가 타고난 유전적 소질과 문화적·개인적 요소간의 상호작용을 통하여 의사결정을 한다고 하였다. 여기서 문화적·개인적 요소란 동료, 부모, 그밖에 개인에게 중요한 영향을 미치는 성인, 사회계층 등의 준거 집단과 개인이 속한 사회의 문화 및 물리적 환경을 의미한다. 이러한 것들과 접촉하는 과정에서 개인은 환경에 대처할 때 즐겨 사용하는 습관적인 방식, 즉, 개인의 독특한 적응습성을 형성하게 되는데, 개인이 이 직업을 선택할 때에는 바로 자신

20) Anne Roe and Marvin Siegelman(1964), The Origin of Interest(Washington, D.C: American Personnel and Guidance Association), p.5

의 적응습성을 만족시켜 줄 수 있는 직업환경을 선택하게 된다.

Holland는 직업선택과 관련하여 환경을 다음과 같이 6개 분야로 구분하였다.²¹⁾

- ① 현실적 환경 - 노동자, 농부, 트럭운전수, 목수, 중장비운전공 등 근육을 이용하는 직업환경을 말하며, 이 환경에 적응된 습성은 체력을 필요로 하는 활동을 즐기며, 공격적이고, 운동신경이 잘 발달되어 있다.
- ② 지적환경- 물리학자, 인류학자, 철학자, 수학자 등 지적 직업에 종사하는 직업환경이 이에 속하며 과업 지향적이며, 추상적인 일을 즐기고, 여러 가지 문제들을 분석, 이해하려는 욕구가 강하다.
- ③ 사회적 환경 - 임상심리학자, 카운슬러, 선교사, 교사, 사회사업가 등 타인을 위해 봉사하는 요소가 강한 직업환경이다. 이 환경에서의 특징은 안전한 상황에서 일하는 것을 즐기며, 언어 능력 및 대인관계의 기술이 뛰어나고, 여성적인 동시에 사회 지향적이며, 남을 가르치거나 치료하는 역할을 좋아한다.
- ④ 전통적 환경 - 우체국 직원, 은행출납계 직원, 비서 등 타인의 의사에 자기를 합치시켜야 하는 요소가 강한 직업환경으로, 틀에 박힌 언어나 수를 취급하는 활동 및 종속적인 역할을 좋아하며, 법률, 규칙 등을 잘 지킨다.
- ⑤ 설득적 환경 - 판매원, 경매인, 정치가, 바이어, 공식집회 사회자 등 상대를 설득시키는 요소가 강한 직업환경으로 남성적인 면이 강하고 타인을 지배하거나 설득해야 할 경우에 뛰어난 능력을 발휘한다. 비교적 외향적이며, 권력, 지위 등에 관심이 많다.
- ⑥ 심미적 환경 - 시인, 소설가, 음악가, 조각가, 작곡가, 무대감독, 희곡작가, 미술가 등 예술 전반에 걸친 직업환경에 있는 사람들의 특성은 내향적이고, 비사교적이며, 예술적 매체를 통해서 자기를 표현하려는 욕구가 강하다.

이상과 같은 내용을 요약 정리하면 직업환경과 적응방향이 일치하게 되면 그것이 보다 안정된 선택이 될 수 있고 보다 높은 직업적 성취, 정서적 안정의 유지, 만족, 높은 지적 성취 등을 가져올 수 있다는 것이다. 따라서 홀랜드의 이론은 개인의 행동은 그의 인성과 환경과의 상호작용의 함수이며 선택행동은 인성의 한 표출인 것이다.

4)정신분석 이론

진로발달에 대한 심리적 접근 방법에서는 프로이드의 정신분석학적 접근 방법을 이용하는데 개인의 내적 동기 또는 과정변인을 중요시한다. 인간이 생리적 속성을 지닌 욕구와 충동을 승화시킴으로써 사회의 기대 및 습관에 적용한다고 설명한다.

21) Holland(1959), " A Theory of Vocational Choice," Journal of Counseling Psychology, pp.35-45.

최근의 이론가들은 인성의 정신분석 이론을 개인생활과 직업선택에 포함되는 요소들 가운데 일의 역할에 관하여 연구의 기초로 사용해 왔다.

보딘(Bordin), 내취맨(Nachman), 세갈(Segal)등은 [직업발달을 위한 구조]를 구성하였다. 이 골격의 주요 요소 또는 이론은 다음과 같다.²²⁾

첫째, 인간발달에는 계속성이 있다. 유아기에 있어서 가장 단순하고 최초의 심리적·생리적 과정은 성인이 되었을 때 가장 복잡한 지적·신체적 활동에 연결된다.

둘째, 만족감의 본능적 근원은 유아기의 단순행동에서 이루어진 것 같이 복잡한 성인행동에서도 똑같다.

셋째, 개인의 욕구 유형은 그 유형이 그의 평생 동안에 다소 수정되기는 하지만 초기 6년 이내에 결정된다.

넷째, 개인이 추구하는 직업은 초기 6년 내에 발전된 욕구에 의해서 결정된다.

다섯째, 이 이론은 모든 연령과 모든 단계에 적용하여 다음과 같은 한계를 가지고 일의 유형을 채택한다. 즉 외적요인, 즉 문화적·재정적인 요인에 따라 제한되거나 동기화 되지 않은 사람에게는 적용하지 않으며, 행동을 결정하는 욕구에 대해서는 선택의 자유가 충분히 보장되어야 하고, 일의 만족을 조금 가지거나 또는 전혀 갖지 못하는 사람에게는 적용하지 않는다는 것이다.

여섯째, 넓은 의미에서 일이란 유아 충동의 승화 현상을 사회적으로 수용할 수 있는 행동으로 묘사된다.

일곱째, 직업에 대한 지식의 결핍은 기대를 충족하지 못하는 직업선택의 결과를 낳게 된다. 그러나 기회에 대한 정서적 정보의 차단은 심리적 기제로 본다.

여덟째, 모든 직업은 정신 분석적인 욕구를 나타내는 범주 범위 내에서 묘사 될 수 있다.

보딘과 그의 동료들의 직업선택 이론은 그 후 직업분석·인성특성, 아동기의 경험에 대한 연구를 통해서 더욱 발전되었다.

종합하면 직업행동의 정신분석학적인 개념은 정신분석의 광범위한 맥락에서 이해되어야 한다. 정통적인 정신분석의 주요 가정은 개인이 생리적 본능의 결과로서 경험하는 욕망과 충동을 승화(sublimating)시킴으로써 사회기대와 관습에 적응할 수 있다는 것이다. 개인은 적합한 활동에 참여하거나 또는 정신력의 전환인 반응을 함으로써 사회적으로 수용될 수 있는 상태에서 본능(libido)을 나타낸다.

브라일(Brill)은 개인은 쾌락원리와 현실원리에 입각하여 직업을 선택한다고 한다. 그는 승화와 직업선택이 밀접한 관계가 있다고 보고 개인의 인성 및 충동이 승화를 통해서 자신의 기본 욕구를 충족시켜줄 수 있는 직업을 택하도록 유도해 준다고 하였다.

22) 김충기(1986), 전게서, pp.44-60.

5) 의사결정 이론

겔라트(Gelatt), 힐튼(Hilton), 로스(Roth), 케이츠(Katz)등이 이 이론의 대표적인 학자로서, 자신의 이익을 극대화하고 손실을 극소화하는 방향으로 행동한다는 케인즈의 경제이론에 바탕을 두고 있으며 여러 가지 선택 가능한 직업 중에서 자신의 투자가 최대로 보장받을 수 있는 직업을 선택한다는 것이 이 이론의 요지이다.²³⁾

겔라트의 의사결정과정 이론은 목표나 목적 등의 목적의식을 세우고, 개인은 목적의식에 따라 정보수집이 필요하다. 자료의 이용이 그 과정의 핵심이다. 자료가 수집되면 가능한 대안을 열거한다. 다음의 전략은 각 결과에 대한 가망성이 포함될 것이다. 개인의 예언체계는 자기가 가능한 개연적인 결과를 알아볼 수 있는 방법을 결정한다. 전략의 다음단계는 결과의 가망성에 대한 개인의 평가이다. 개인은 가치의 범위와 목표를 비교한다. 예를들면, 만일 돈버는 것이 개인의 최고가치라고 한다면 그는 많은 수입을 제공할 수 있는 행동방향으로 선택하게 될 것이다.

이러한 의사결정 이론의 기본 가정 속에서 내담자가 자신의 진로를 잘 결정할 수 있게 하기 위해서, 각 직업적 대안에 따라 예상되는 결과와 그 대안의 실현가능성을 예측하고 또한 각 대안에 의해 정확한 가치 평가를 할 수 있도록 내담자를 도와주어야 한다는 카운슬러의 역할규정이 포함되어 있다.

6) 사회이론

이 이론은 개인을 둘러싼 사회, 문화적 환경이 개인의 행동에 영향을 미친다는 사회학적 지식을 바탕으로 진로발달의 이론을 발전시킨 것이다. 대표적인 학자는 블라우(Blau), 홀링스헤드(Hollingshead), 포름(Form)등이다. 주요 개념은 가정·학교·지역사회 등의 사회적 요인이 직업선택과 진로발달에 영향을 미친다는 것이다. 또한 개인이 속해있는 사회계층은 이에 대한 지대한 영향을 미친다.²⁴⁾

결국 이 이론은 사회계층에 따라 대다수의 사람들의 사회적 반응, 교육받은 정도, 직업적 야망, 일반지능 수준 등을 결정하는 독특한 심리적 환경을 조성하게 되는데 이것이 결과적으로 직업선택 및 발달에 영향을 미치게 된다는 것이다. 따라서 직업 지도에 따른 상담을 할 때에 고려해야 할 사회적 요인은 가정의 사회, 경제적 지위, 가정의 영향력, 학업의 성취도, 지역사회의 환경, 압력집단, 역할지각 등 제반요인을 파악하여 알맞게 지도되어야 한다.

23) 이정근(1982), 「진로지도와 진로상담」, 중앙적성연구소, p.45-52.

24) 이정근(1982), 전게서, p.29.

3. 선행연구 고찰과 가설의 설정

1) 선행연구 고찰

우리 나라의 사회변동에 따른 직업의식의 변화는 1960년대 이전에는 정치적 격변과 사회적 혼란기로서 직업의식이 제대로 형성되지 못하였고, 1960년대는 경제 발전에 의하여 성취 지향적이고 긍정적인 직업의식이 형성하였으며, 1970년대는 부유층과 빈곤층간의 소득격차가 심화되어 일에 대한 헌신몰입도가 줄어들고 여가를 선호하게 되었다.²⁵⁾

그리고 1980년대는 경제산업의 호황을 가져와 근로자의 의식과 기대수준이 높아진 반면 참여와 분배를 둘러싼 불평등에 대한 불만이 증가하였고, 1990년대는 민주화의 물결과 함께 외형적이고 물량적인 삶의 형태로 변화되고 있다.²⁶⁾

최근에는 IMF구제금융의 지원, 산업경제의 개방화 등으로 인하여 계층구조의 집중화와 분배의 불평등으로 상대적 근로 무력감이 형성되어 여가 지향적인 직업의식으로 이어지고 있다.²⁷⁾ 또한 옛부터 내려오는 유교바탕의 인문숭상과 출세지향적 성향은 직업의식에 부정적인 영향을 주었으며, 급기야는 더럽고, 힘들고, 어려운 소위 3-D업종의 일을 기피하는 현상이 만연하게 되어 실업대란을 맞으면서도 “풍부 속에 빈곤”이라는 즉 실업자('98년 12월 기준 1,665천명, 노동부)는 많으나 3-D업종에서는 근로자가 부족하여 외국에서 유입되고 있다. 따라서 직업의식의 제고가 그 어느 때 보다 시급한 실정이다. 그러면 지금까지 직업의식과 관련된 선행연구 결과에 대하여 살펴보면 다음과 같다.

한국직업능력개발원²⁸⁾은 한국인의 직업의식을 분석하기 위하여 제주를 제외한 전국 2650명을 대상으로 한 설문조사 분석결과에서 한국인은 직업에 대하여 내재적 가치보다 외재적 가치를 부정하는 경향이 크며, 일 지향·사회활동 지향·여가 지향 등의 복합적 태도를 가지고 있으며, 보수적인 의견을 갖고 있다. 그리고 직업에 대한 의사결정은 청소년 전기에 이루어지는 것이 직업의식에 긍정적인 영향을 미치며 직업결정에 있어 부모에 의해 영향을 받으며 전통적인 직업의식을 갖고 또래집단에 영향을 받으면 비전통적인 직업의식을 갖는다고 보고하고 있다.

안영자²⁹⁾는 한국여성 750명을 대상으로 한 직업의식에 관한 연구에서 직업을 가진 주된 이유는 경제적 이유 52.8%, 일이 좋아서 15.5%, 자아실현 14.8%였으며, 직장을

25) 김경동(1979), 「직업관과 사회구조」, 사회과학과 정책연구, pp.31-67.

26) 김경동(1993), 「한국인의 가치관과 사회의식」, 박영사, pp.20-24

27) 한국직업능력개발원(1998), 「한국인의 직업의식 조사」, 한국직업능력개발원, pp.51-54.

28) 상계서, pp.376-388.

29) 안영자(1997), “한국여성의 직업의식에 관한 연구,” 박사학위논문, 경희대학교 대학원, pp.122-123.

옳긴 사람 중에서 그 이유에 대하여는 결혼 때문 34.7%, 일이 적성에 맞지 않아서 12.7%, 출산·유아문제 11.9%, 근로조건이 불만족 9.2%, 보수가 적어서 8.9%였다. 그리고 직장생활을 잘하기 위해 가장 필요한 것으로는 폭넓은 대인관계 53.6%, 능력이 41.4%, 학력이 2.3%, 선후배 등의 연고관계가 0.7% 순이고, 일에 대한 책임감은 여성이 남성보다 강하다가 43.8%, 남성이 여성보다 강하다가 56.2%라는 연구결과를 보고하고 있다.

안강현³⁰⁾은 전국의 전문대학 학생 634명을 대상으로 직업가치관 유형에 관한 연구에서 학생들이 가치 있게 생각하는 직업가치관 유형은 보수, 성취, 능력, 지위, 기여, 안정 순이었다. 그리고 취업을 앞두고 있는 2학년은 1학년보다 내재적 직업가치관에 비중을 두고 있다고 보고하고 있다.

이진세³¹⁾는 공업전문대학 학생의 직업관에 대한 연구에서 직업관을 직업을 선택하는 기준으로 보고 주로 직업을 어떤 관점에서 선택할 것인가에 대한 설문을 통해 직업을 선정할 때 가장 중요시하는 것으로 수입, 적성, 안정성의 순이었으며, 직업을 갖는 가장 큰 이유는 자신과 가족을 위해서라는 연구 결과를 제시하였다.

박귀남³²⁾은 해양전문대학 학생의 직업에 대한 가치관 변화를 고찰한 결과, 자신의 능력과 적성에 맞는 직업을 택하려는 학생수가 줄어드는 반면, 보수 위주의 직업 선택으로 변화되고 있다고 보고하고 있다.

김중선³³⁾은 인문계와 실업계 고등학교 학생들의 직업가치관에 관한 비교연구에서, 전체적으로는 뚜렷한 직업가치관을 형성하지 못한 채 학교생활을 하고 있으며, 남학생보다 여학생들이 비교적 높은 수준의 직업가치관을 형성하고 있는 것으로 보고하고 있다.

이정근³⁴⁾은 1988년 이전 국내에서 발표된 직업의식에 관련된 논문들을 종합하여 다음과 같이 정리하고 있다.

첫째, 젊은 세대로 내려갈수록 직업의 제도적(institutional)인 측면보다는 직업적(occupational)인 측면을 더 중요시한다. 제도적 모형이란 보다 상위의 선이 개인의 이기심을 앞서며, 물질적 보상은 수입과 같은 사회적 이득으로 보상된다고 한다. 반면에 직업적 모형에서는 개인의 희생이나 헌신적인 기여보다는 개인의 이익이 더 중요시된다. 그렇기 때문에, 어떻게 하면 개인들로 하여금 조직체에 기여하도록 할 수 있는지

30) 안강현(1998), 전게서, p.64

31) 이진세(1983), “진로교육을 통한 공업전문대학생의 직업관에 관한 연구,” 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원.

32) 박귀남(1985), “해양계 대학생의 가치관 변화에 대한 고찰,” 「논문집」, 혜성문화, pp.66-72.

33) 김중선(1992), “고등학교학생의 직업가치관에 관한 연구,” 석사학위논문, 한국교원대학교 대학원.

34) 이정근(1988), 전게서, p.395.

가 항상 관심사가 되어 왔다. 우리가 직업적인 측면을 중요시한다는 것은 지난 10-20년간의 높은 이직률로 증명되고 있으며, 특히 젊은 층에 이러한 현상이 심하다.

둘째, 직업의 외재적 가치(보수, 명예, 안정성, 권력, 생활양식)보다는 내재적 가치(봉사성, 이론성, 자아실현, 만족, 흥미, 독립)를 지향하는 경향이 높다. 이러한 직업의 내재적 가치 지향성은 남학생보다 여학생이 더 강하다.

셋째, 젊은 층으로 내려갈수록 직업의 관념이 집단 지향적이기보다는 개인 지향적인 성향을 띠고 있다. 대학생을 대상으로 한 조사 연구에 의하면, 직업에 대한 평가에서 어느 측면에서 가장 큰 비중을 두느냐는 질문에 '자신의 뜻에 따라 살아갈 수 있는 기회가 주어지는 직업'을 가장 많이 선택하였고, 그 다음이 '개인이 향유할 자유시간이 많은 직업'을 선택하였다고 한다.

넷째, 연령이 높은 층일수록 직업의 안정성을 중시하는 반면에 젊은 연령층에서는 자기의 능력을 발휘할 수 있거나 자기 표현 혹은 자립성이 강조되는 직업을 선호하는 경향이 있다.

이상에서 직업의식(직업가치관, 직업관) 관련 연구논문들은 주로 바람직한 직업이 무엇이며, 직업의 어떠한 측면을 중요시하고, 장차 어떠한 직업을 희망하는가 등의 의견을 특정지역에 한정하여 조사 정리한 것이 대부분이다. 그러나 본 연구에서는 지역적 한계를 벗어나 전국에 있는 모든 직업전문학교 학생들을 표집 대상으로 하였으며, 또한 직업의식의 조사 분석을 토대로 직업지도 방향을 제시하였다.

2) 가설의 설정

본 연구에서는 인구 통계적 특성에 따라 직업의식에 차이가 있는지를 분석하기 위하여 독립변인을 성별, 연령별, 학력별, 직장생활경험유무별로 설정하였다. 그 이유는 교육부 소관의 중·고등학교 및 대학교 학생들은 연령, 학력, 직장생활무경험유무 별로 볼 때 인구 통계적 특성의 분포도가 대부분 일정한 반면, 직업전문학교 학생들은 연령, 학력, 직장생활경험유무에 따른 분포도가 다양하게 구성되어 있다. 따라서 다양하게 구성된 인구 통계적 특성에 따른 직업의식의 차이 분석을 통하여 직업지도 방향을 모색하기 위하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

- (1) 성별에 따라 직업의식(가치, 태도, 의견, 관습)에는 차이가 있을 것이다.
- (2) 연령에 따라 직업의식(가치, 태도, 의견, 관습)에는 차이가 있을 것이다.
- (3) 학력에 따라 직업의식(가치, 태도, 의견, 관습)에는 차이가 있을 것이다.
- (4) 직장생활경험유무에 따라 직업의식(가치, 태도, 의견, 관습)에는 차이가 있을 것이다.

Ⅲ. 조사 분석결과와 해석

1. 조사분석의 방법

1) 연구의 대상

이 연구의 모집단은 한국산업인력공단 산하 전국의 직업전문학교의 재학생들이다. 전국의 직업전문학교 수는 21(정선분교는 강릉직교에 포함)개교이며 훈련과정별로는 일반훈련, 능력개발훈련, 실업자훈련, 고용촉진훈련 등이 있다. 이러한 과정에 입학한 학생 수는 연간 교육훈련계획에 의하면 52,420명이다.³⁵⁾

2) 자료의 수집

이 연구에서는 전국 직업전문학교 학생들을 연구의 대상으로 한정하였으므로 전국 21개 직업전문학교 학생들을 표집 대상으로 선정하였으며, 각 학교에서는 순환실습이 대부분 15명 정도로 이루어 지고있는 것을 감안하여 한 학교당 표집대상 학생 15명씩 전국21개 직업전문학교에 질문지를 사용하여 조사를 실시하였고, 조사과정에는 각 학교 조합지부장에게 연구의 목적과 취지를 전국지부장단 회의에서 충분히 설명하고 협조의 승낙을 얻어 pc통신에 의거 질문지를 전송하고 회수는 우편으로 하였다. 이러한 절차를 거쳐 표집대상 315명중 291명에 대한 질문지가 회수되었으며 이중 한 문항이라도 문항체크에 누락된 27명에 대한 질문지는 분석에서 제외하였다. 따라서 이 연구에 최종적으로 분석에 사용된 표본은 총 264명이다. (264명에 대한 각 학교별 자료수집현황은 한독부산직업전문학교 13명, 인천직교 13명, 원주직교 14명, 강릉직교 11명, 충주직교 14명, 이리직교 15명, 순천직교 14명, 김천직교 13명, 영주직교 13명, 포항직교 11명, 진주직교 10명, 한백창원직교 12명, 울산직교 11명, 경기직교 12명, 강원직교 11명, 충북직교 13명, 충남직교 13명, 충청직교 12명, 전북직교 13명, 전남직교 11명, 경북직교 14명, 제주직교 14명이다.)

3) 자료처리

수집된 자료는 SAS프로그램에 의거 통계처리를 하였고, 인구 통계적 변수에 따라 직업의식 영역에 차이가 있는가를 검증하기 위하여 카이스퀘어 검증을 수행하였으며, 결과 해석을 위해 유의수준은 0.05로 하였다.

35) 한국산업인력공단(1998), 「직업교육훈련통계연보」, p.22

4) 측정도구

본 연구에서의 조사도구는 한국직업능력개발원에서 개발한 직업의식 조사지 32문항 중 23문항을 선정하여 4간 척도에 의해 조사할 수 있도록 구성하였고, 폐쇄형 7문항은 선행연구를 참조하여 본 연구에 맞도록 재구성하였으며, 일반적인 사항에 대한 4개문항을 포함하여 총34문항으로 구성하였다.

직업의식의 영역을 설정하기 위하여 직업에 대한 가치, 직업에 대한 태도, 직업에 대한 의견, 직업에 대한 관습에 대한 하위영역은 다음과 같다.

(1) 직업의식에 대한 가치의 하위영역

직업에 대한 가치의 하위영역을 긴즈버그³⁶⁾는 내재적 형태(직업활동 자체), 외재적 형태(경제 및 위신), 부수적 형태(사회적, 환경적)으로 구분하였고, 슈퍼³⁷⁾는 내재적 영역을 애타성, 창의성, 독립성, 지적 자극, 심미성, 성취 등으로 하였고, 외재적 영역을 생활방식, 안정성, 위신, 보수 등으로 하였다. 몰티머와 로렌스³⁸⁾는 직업가치관의 하위영역으로 존경, 승진, 보수, 사회공헌도, 대인활동의 기회, 능력 발휘의 기회, 흥미, 독립성 발휘로 나타냈으며, 백영균³⁹⁾은 내발적 측면으로 봉사성, 이론성, 자아표현, 만족, 흥미, 독립으로 하였으며, 외발적 측면으로 보수, 명예, 안정성, 권력, 생활양식, 상향성 등 12개 영역으로 나누었다. 이정근⁴⁰⁾은 보수 지향적 직업관, 기여 지향적 직업관, 자아 실현 지향적 직업관으로 분류하였다. 임인재⁴¹⁾는 직업가치관의 하위영역을 탐구성, 실용성, 자율성, 주도성, 질서 정연성, 사회적 인정성, 심미성, 사회 봉사성으로 분류하였다.

따라서 이러한 이론을 바탕으로 하여 본 연구에서는 직업에 대한 가치 하위 영역을 내재적 가치와 외재적 가치로 구분하며, 내재적 가치는 직업을 통하여 자기를 표현하고자 하는 직업 그 자체에 가치를 두는 측면이고, 외재적 가치는 직업을 도구적 가치로 보는 측면으로 정의하고 직업에 대한 가치의 하위영역과 설문내용을 <표Ⅲ-1>과

36) Eli. Ginzberg(1952), "Toward a Theory of Occupational Choice", Personal and Guidance Journal, pp.451-454.

37) Super,D.E.(1962), The structure of work values in relation to status, achievement, interest, and adjustment, Journal of Applied Psychology, pp.227-239.

38) Mortimer, J.T.& J. Lorence(1979), Work experience and occupational value orientation : longitudinal study, *American Journal of Sociology*, 84(6), pp.1361-1385.

39) 백영균(1980), "초·중·고등학생의 직업에 관한 가치관 연구," 석사학위논문, 고려대학교 대학원, pp.40-47.

40) 이정근(1988), 전개서, pp.250-398.

41) 임인재(1990), 「직업가치관 검사」, 중앙교육진흥연구소, pp.4-5.

같이 구성하였다.

<표Ⅲ-1> 직업에 대한 가치의 하위영역 및 설문내용

하 위 영 역		내 용	설 문 내 용
내 재 적 가 치	자기능력	자신의 흥미, 적성, 성격에 의해 일이나 직업을 선택하는 경향	일 자체가 좋아서
	이상주의	자신의 이상을 실현하는 도구로서 직업을 선택하는 경향	자아실현을 위하여
	자기표현	일과 삶을 통하여 자신을 표출하려는 경향	삶의 의미를 느끼기 위하여
	사회헌신성	일이나 직업을 사회적 봉사라는 입장에서 보람을 찾는 경향	사회구성원으로서 의무를 다하기 위하여
외 재 적 가 치	경제적수단	부, 수입, 경제적 자립 등에 의하여 일이나 직업을 선택하려는 경향	돈을 벌어 경제적으로 자립하기 위하여
	권력추구	직업선택시에 신분, 명성과 명예를 중시하려는 경향	사회적인 지위를 확보하기 위하여
	안정추구	가정의 평화나 일신상의 안정을 추구하려는 경향	자신의 가족을 위하여
	개인주의	건강이나 노후대책 등에 영향을 받아 일이나 직업을 선택하는 경향	노후대책을 위하여

(2) 직업의식에 대한 태도의 하위영역

직업에 대한 태도의 하위영역은 기존연구에서 김연중⁴²⁾의 일지향과 지위지향, 양한주⁴³⁾의 일지향성, 경제지향성, 지위지향성, 자아실현 지향성, 한국직업능력개발원⁴⁴⁾의 일지향, 여가지향, 사회활동지향, 가정지향 등으로 구분하고 있다.

따라서 직업에 대한 태도의 하위영역은 일을 위하여 시간과 경비, 노력을 아끼지 않은 일지향, 일보다 자신의 여가와 자유시간에 더 비중을 두는 여가지향, 사회활동과 관련된 일을 좋아하는 사회활동지향, 가족중심의 가정지향을 그 범위로 하였으며 직업에 대한 태도의 하위영역 및 설문구성 내용은 <표Ⅲ-2>와 같다.

42) 김연중(1993), “국민학교 아동의 가정 환경에 따른 직업의식에 관한 연구,” 석사학위 논문, 관동대학교, pp.6-30.
 43) 양한주(1998), “중학생의 직업가치관과 직업 선호도에 관한 연구,” 석사학위논문, 서울대학교 대학원, pp.11-12.
 44) 한국직업능력개발원(1998), 전게서, p.27.

<표Ⅲ-2> 직업에 대한 태도의 하위영역 및 설문내용

하 위 영 역	내 용	설 문 내 용
일지향	의욕과 즐거움을 일속에서 찾으며 업무에 관계된 일을 위하여 시간, 경비, 노력을 아끼지 않는 경향성.	-정해진 근무시간 이외에도 근무를 할 수 있다.
여가지향	일보다 자신의 여가와 자유시간에 더 비중을 두는 경향성.	-취미와 레저에 관심이 많다.
사회활동지향	사회활동과 관련된 일을 더 좋아하며 사회적 단체나 조직에 참여하는 것을 즐기는 경향성.	-사회봉사활동을 위하여 유급휴가를 사용할 수 있다.
가정지향	가정생활을 가장 중요시하며 가족중심의 활동을 위하여 시간, 경비, 노력을 아끼지 않는 경향성.	-집안행사에 참여하기 위해 직장에서 자리를 비울 수 있다.

(3) 직업의식에 대한 의견의 하위영역

직업에 대한 의견은 통계청⁴⁵⁾자료에 의거 전통적, 비전통적으로 구분하고 있음에 따라 직업에 대한 하위영역으로 전통적 측면을 평생동안 한 직장에서 머무르려는 경향, 형식주의 경향, 생애주기를 단기적 안목으로 보려는 경향으로, 비전통적 측면을 보다 좋은 직무가 있다면 전직하려는 경향, 업적주의적인 경향, 생애주기를 장기적인 안목으로 보는 경향으로 하였으며, 직업에 대한 의견의 하위영역 및 설문 구성 내용은 <표Ⅲ-3>과 같다.

<표Ⅲ-3> 직업에 대한 의견의 하위영역 및 설문내용

하 위 영 역	내 용	설 문 내 용	
전 통 적 경 향	평생고용지향적 경향	평생동안 한 직장에서 머무르려고 하는 경향.	자신을 위해 더 좋은 기회가 온다면 언제라도 다른 회사로 이동해야 한다.
	형식주의적 경향	직무에 충실하려는 성향이 소극적인 경향	일을 하면서 성취감과 보람을 느낀다면 다소 승진이 늦더라도 참을 수 있다.
	단기안목적 경향	자신이 생애주기를 짧은 시각으로 보는 경향.	직업은 상황에 따라 선택하기 보다, 일생에 걸친 긴 직업생활을 위하여 계획을 세우고 선택하여야 한다.
비 전 통 적 경 향	전직의도적 경향	보다 좋은 직무가 있다면 전직하려는 경향	자신을 위해 더 좋은 기회가 온다면 언제라도 다른 회사로 이동해야 한다.
	업적주의적 경향	직무에 충실하려는 성향이 적극적인 경향	일을 하면서 성취감과 보람을 느낀다면 다소 승진이 늦더라도 참을 수 있다.
	장기안목적 경향	자신의 생애주기를 긴 시각으로 보려는 경향.	직업은 상황에 따라 선택하기 보다, 일생에 걸친 긴 직업생활을 위하여 계획을 세우고 선택하여야 한다.

45) 통계청(1997), 전계서, p.223.

(4) 직업에 대한 관습의 하위영역

직업에 대한 관습으로 김경동⁴⁶⁾은 인문숭상주의, 지위지향적, 평준화 지향적으로, 김영찬⁴⁷⁾은 지위지향성, 가족지향성, 형식지향성, 결과지향성, 운명지향성 등으로 제시하고 있다. 따라서 직업에 대한 관습의 하위영역으로는 긍정적 측면에서 천직으로 여기는 소명의식, 성실성과 전문성을 강조하는 직무몰입, 참고 견디는 인내주의를, 부정적인 측면에서는 기능과 기술을 천시하는 인문숭상, 연공에 의한 연공서열, 출세의 지위지향, 학연이나 지연에 의한 연고주의, 남녀차별의 남성우월 등으로 하였으며 직업에 대한 관습의 하위영역과 설문내용은 <표Ⅲ-4>와 같다.

<표Ⅲ-4> 직업에 대한 관습의 하위영역 및 설문내용

하위영역	내 용	설 문 내 용
지위지향	직장생활이나 사회생활에서 반드시 어떤 지위, 자리를 추구하는 출세주의적인 성향	나이가 웬만큼 들면 기관의 장이나 부서의 장의 위치에 있어야 면목이 있다.
연고주의	학연이나 지연과 같은 사회적 인연을 우선적으로 고려하는 성향	우리 나라에서 상사나 기관장 등 높은 자리에 있으려면, 능력보다 학연이나 지연 또는 부모 덕이 있어야 한다.
인문숭상	사무직, 전문직 등 화이트칼라와 관련된 직종을 선호하는 경향	보수가 적더라도 공장에서 일하는 것보다 사무실에서 일하는 것이 더 좋다.
인내주의	현재 상황을 견디고 참아내어 나중에 더 나은 결과를 기대하는 경향	아무리 마음에 들지 않는 직장이라도 더 나은 직장을 구할 때까지는 다녀야 한다.
직무몰입	삶의 의미를 직업에서 찾고 일을 통하여 자신에 대해 충실하는 경향	누가 뭐래도 내가 할 일을 성실히 하면 다 알아줄 때가 있다.
소명의식	부모의 직업을 계승하거나 하늘이 정해준 운명으로 받아드리는 경향	직장을 구할 때는 평생직장으로 생각하고 다닐 직장을 선택하여야 한다.
남성우월	직업에서 남존여비사상이 짙은 경향	직장의 상사는 남자이어야 한다.
연공서열	연공에 따라 근로조건을 우선 순위를 정하는 경향	승진시 능력보다 경험이나 연령이 우선 되는 것이 더 낫다.

이상에서 살펴본 바와 같이 직업의식은 일에 대하여 지각, 사고, 느낌을 가지고 하

46) 김경동(1993), 전계서, pp.20-24.

47) 김영찬(1976), 전계서, pp.43-46.

나의 신념체계를 기초로 인지적, 행동적, 언어적 표현으로서 가치, 태도, 의견, 관습에 의하여 형성되며 각각의 하위 영역은 <표Ⅲ-5>와 같다.

<표Ⅲ-5> 직업의식의 영역

직업의식			
가치	태도	의견	관습
1)외재적 가치	1)일지향 2)여가지향	1)전통적	1)인문숭상 2)지위지향
2)내재적 가치	3)사회활동지향 4)가정지향	2)비전통적	3)연고주의 4)인내주의
			5)직무몰입 6)소명의식
			7)남성우월 8)연공서열

2. 조사분석 결과 및 해석

1) 응답자의 일반적 특성

본 연구조사에 응답한 264명의 일반적 특성은 <표Ⅲ-6>와 같다. 성별로 볼 때 남학생이 81.4%, 여학생이 18.6%로 나타났으며, 연령별로는 만15세부터 40세까지 분포되어 있다. 학력별로는 고졸이하가 12.1%, 고졸자가 72.7%, 대졸자가 15.1%로 나타났으며, 직장생활경험 유·무별로는 무경험자가 53.4%, 유경험자가 46.6%로 나타났다.

<표Ⅲ-6> 응답자의 일반적 특성

구분	빈도	백분비
성별	계	264
	남	215
연령	여	49
	계	264
학력	10대(만15세~19세)	170
	20대(만20세~29세)	70
	30대(만30세~40세)	24
	계	264
직장관계	고졸이하	32
	고졸	192
	대졸(전문대포함)이상	40
직장관계	계	264
	직장생활유경험자	123
	직장생활무경험자	141

2) 가설검증 결과

(1) 성별 직업의식의 차이 분석

성별로 직업의식에 차이가 있는지를 분석하기 위하여 χ^2 검증을 실시하였으며 그 결과는 다음과 같다.

① 성별 직업의식의 가치영역

성별 직업의식 가치영역에서 카이스퀘어 검증결과 유의미한 차이는 '사회구성원으로서 의무를 다하기 위하여', '자신의 가족을 위하여'의 측정변인에서 나타났다.

㉠ '사회구성원으로서 의무를 다하기 위하여'(M=2.85, 남학생2.93, 여학생2.51)의 사회현신성은 여학생보다 남학생이 강한 것으로 나타났으며 그 빈도율은 <표Ⅲ-7>에서 보듯이 남학생 80.9%, 여학생 53.1%에서 긍정적인 반응을 보였다. 이 결과 여학생들은 남학생보다 사회구성원으로서의 책임과 의무에 대해서 소극적인 면을 보이고 있다. 따라서 사회구성원으로서의 책임과 의무를 고양할 수 있는 사회활동지향 프로그램이 제공되어야 할 것으로 분석된다.

<표Ⅲ-7> 성별 직업의식 가치영역(사회 현신성)

측도 변인	내재적 가치(사회구성원으로서 의무) %				평균	χ^2	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	2.79	16.28	66.05	14.88	2.85	17.55	0.00
여	8.16	38.78	46.94	6.12			

㉡ '자신의 가족을 위해'(M=3.25, 남학생3.33, 여학생2.85)의 안정추구 의식성향은 남학생이 여학생보다 책임의식이 강한 것으로 나타났으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-8>에서 보듯이 남학생이 94%, 여학생이 69.4%가 긍정하고 있는 것으로 나타났다. 이 결과로 볼 때 남학생들은 미래의 가장으로서 가족에 대한 책임의식이 강한 반면에, 여학생들은 가족에 대한 책임의식을 덜 중요시하고 있다. 따라서 가족구성원으로서 사회구성원으로서 책임의식을 고취시킬 수 있는 프로그램이 요청된다고 볼 수 있다.

<표Ⅲ-8> 성별 직업의식 가치영역(안정추구)

측도 변인	외재적 가치(자신의 가족을 위하여) %				평균	χ^2	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	0.93	5.12	53.02	40.93	3.25	29.17	0.00
여	2.04	28.57	51.02	18.37			

㉢ '일 자체가 좋아서'의 자기능력을 중시하는 의식성향은 <표Ⅲ-9>에서 보듯이 남학생이 61.4%, 여학생이 57.1%로 나타나 남학생들이 여학생 보다 직업을 통하여 자신의 능력을 발휘하는데 가치를 더 부여하고 있다. 그러나 그 빈도율이 60%에 불과하므로 직업활동 자체에 삶의 의미를 찾을 수 있도록 직업윤리교육이 강화되어야 할 것으로

로 분석된다.

<표Ⅲ-9> 성별 직업의식 가치영역(자기능력)

변인 \ 척도	내재적 가치(일 자체가 좋아) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	1.86	36.74	53.95	7.44	2.67	2.06	0.56
여	0.00	42.86	46.94	10.20			

㉔ ‘자아실현을 위하여’의 이상주의 의식성향은 <표Ⅲ-10>에서 보듯이 남학생이 81.9%, 여학생이 81.6%로 나타나 남녀 모두 직업적 행동목표를 이상형에 두고 있어서 바람직하다. 그러나 마슬로우의 인간욕구 5단계에 의하면 최고의 가치를 자아실현의 욕구에 두고 있다. 따라서 더 많은 가치를 자아실현에 부여할 수 있도록 직업윤리교육을 강화하여야 할 것이다.

<표Ⅲ-10> 성별 직업의식 가치영역(자아실현)

변인 \ 척도	내재적 가치(자아실현을 위하여) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	2.33	15.81	64.65	17.21	2.96	0.82	0.84
여	4.08	14.29	61.22	20.41			

㉕ ‘삶의 의미를 느끼기 위하여’의 자기표현 의식성향은 <표Ⅲ-11>에서 보듯이 남학생이 82.8%, 여학생이 85.7%로 나타나 여학생이 남학생보다 직업을 통한 자기 표현에 더 가치를 두고 있는 것으로 나타났다.

<표Ⅲ-11> 성별 직업의식 가치영역(자기표현)

변인 \ 척도	내재적 가치 (삶에 의미를 느끼려고) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	2.79	14.42	58.60	24.19	3.04	1.91	0.59
여	0.00	14.29	65.31	20.41			

㉖ ‘돈을 벌어서 경제적으로 자립하기 위하여’의 경제적 수단 측면의 의식성향은 <표Ⅲ-12>에서 보듯이 남학생이 91.6%, 여학생이 95.9%로 나타나 직업에 대한 가치를 경제적 수단으로 보는 경향이 짙다. 따라서 직업활동을 통한 부수적인 효과나 결과보다 직업활동 자체에 더 높은 가치를 부여할 수 있도록 직업지도 프로그램 운영에 있어서 직업윤리교육을 강화해야 할 것으로 분석된다.

<표Ⅲ-12> 성별 직업의식 가치영역(경제적 수단)

변인 \ 척도	외재적가치(경제적 자립을 위해) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	0.47	7.91	50.70	40.93	3.31	2.27	0.51
여	0.00	4.08	61.22	34.69			

㉔ ‘노후 대책을 위하여’의 개인주의 의식성향은 <표Ⅲ-13>에 보듯이 남학생이 77.7%, 여학생이 73.5%로 나타나 남학생이 다소 높게 개인주의 경향을 보이고 있다.

<표Ⅲ-13> 성별 직업의식 가치영역(노후대책)

변인 \ 척도	외재적가치(노후대책을 위하여) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	4.65	17.67	55.81	21.86	2.92	1.71	0.63
여	4.08	22.45	59.18	14.29			

㉕ ‘사회적인 지위를 확보하기 위하여’의 권력추구 의식성향은 <표Ⅲ-14>에서 보듯이 남학생이 66.5%, 여학생이 77.6%로 나타나 남학생보다 여학생이 권력추구 의식성향이 다소 높게 나타났다.

<표Ⅲ-14> 성별 직업의식 가치영역(사회적 지위 확보)

변인 \ 척도	외재적가치(사회적지위 확보) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	4.19	29.30	50.70	15.81	2.79	3.55	0.31
여	2.04	20.41	65.31	12.24			

이상의 분석 결과를 보면 선행연구 고찰에서 이정근(1988)의 연구 보고한 중·고등학생들의 직업의식에서 외재적 가치보다 내재적 가치를 더 지향하는 연구 결과와 달리 직업전문학교 학생들은 내재적 가치보다 외재적 가치에 더 비중을 두고 있는 것으로 분석되었다. 이는 부와 권력을 추구하는 우리 나라의 가치관의 영향에 기인하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 직업활동 자체에 가치를 부여할 수 있는 프로그램의 제공이 요청된다고 볼 수 있다.

② 성별 직업의식의 태도영역

성별 직업의식 태도영역에서 카이스퀘어 검증결과 유의미한 차이는 ‘사회봉사활동 위해 휴가사용’, ‘업무시간 중 집안행사참여’의 변인에서 나타났다.

㉖ ‘사회봉사활동을 위하여 유급휴가를 사용할 수 있다’(M=2.78, 남학생2.96, 여학생

2.75)의 사회활동지향 의식성향의 빈도율은 <표Ⅲ-15>에서 보듯이 남학생이68.8%, 여학생이77.6%에서 긍정적인 반응을 보였고, 여학생이 남학생보다 사회봉사활동 의식성향이 높게 나타났다.

<표Ⅲ-15> 성별 직업의식 태도영역(사회활동지향)

변인 \ 척도	태도영역 (사회봉사활동을 위하여 유급휴가를 사용) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	0.93	30.23	57.67	11.16	2.78	10.20	0.01
여	4.08	18.37	75.51	2.04			

㉠ ‘집안행사에 참여하기 위하여 직장에서 자리를 비울 수 있다’(M=2.75, 남학생2.75, 여학생2.77)의 가정지향 의식성향은 여학생이 남학생보다 평균 점수가 높게 나타났으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-16>에서 보듯이 남학생이 67.9%, 여학생이77.6%가 긍정하고 있다. 이는 여성이 가정관리 담당에 기인하는 것으로 분석된다.

<표Ⅲ-16> 성별 직업의식 태도영역(가정지향)

변인 \ 척도	태도영역(업무시간 중 집안행사 참여) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	4.65	27.44	55.81	12.09	2.75	7.954	0.04
여	2.04	20.41	75.51	2.04			

㉡ ‘정해진 근무시간 이외에도 근무를 할 수 있다’의 일 지향 의식성향은 <표Ⅲ-17>에서 보듯이 남학생이 85.1%, 여학생이 79.6%로 나타나 남학생이 여학생보다 직무몰입도가 높다고 할 수 있다. 따라서 직무를 수행함에 있어서 책임과 의무를 완수하여야 한다는 의식교육이 강화되어야 할 것으로 분석된다.

<표Ⅲ-17> 성별 직업의식 태도영역(일 지향)

변인 \ 척도	태도영역(시간외 근무가능) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	2.33	12.56	68.37	16.74	2.96	2.99	0.39
여	2.04	18.37	71.43	8.16			

㉢ ‘여가·취미·레저에 관심이 많으며 관련된 신문이나 TV·잡지를 본다’의 여가 지향 의식성향은 <표Ⅲ-18>에 보듯이 남학생이 78.6%, 여학생이 77.6%로 나타났다. 이와 같은 결과로 볼 때 자신의 여가와 자유시간에 많은 비중을 두고 있으므로 여가

지향적인 태도를 자기계발을 위한 방향과 공유되는 여가생활이 될 수 있도록 여가활동 방안에 대한 교육내용이 직업지도에 포함되어야 할 것으로 분석된다.

<표Ⅲ-18> 성별 직업의식 태도영역(여가지향)

척도 변인	태도영역(취미·레저에 관심) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	2.79	18.60	57.67	20.93	2.57	2.18	0.53
여	0.00	22.45	61.22	16.33			

이상에서 살펴본 바와 같이 직업에 대한 태도 면에서는 일 지향적이면서 여가 지향적인 것으로 나타났다. 여학생보다 남학생이 일 지향적이고, 사회활동 지향적이며 여가 지향적인 것으로 분석되었다. 따라서 남학생보다 여학생들에게 일 지향적이고 사회활동 지향적인 직업의식 고양을 위한 직업지도 프로그램이 제공되어야 할 것이다.

③ 성별 직업의식의 의견영역

성별 직업에 대한 의견영역에서는 검증결과 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

㉠ ‘자신을 위해 더 좋은 기회가 온다면 언제라도 다른 회사로 이동해야 한다’의 전직 의도 의식성향은 <표Ⅲ-19>에서 보듯이 남학생이 69.3%, 여학생이 77.6%가 긍정하고 있어 남학생보다 여학생이 기회주의 경향이 높다고 할 수 있다. 이는 최근 IMF구제금융 이후 실업에 대한 고용불안의 확산에 영향을 미친 것으로 해석된다.

<표Ⅲ-19> 성별 직업의식 의견영역(전직의도)

척도 변인	의견영역(좋은 기회가 오면 전직) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	4.65	26.05	49.77	19.53	2.88	4.02	0.25
여	0.00	22.45	48.98	28.57			

㉡ ‘일을 하면서 성취감과 보람을 느낀다면 다소 승진이 늦더라도 참을 수 있다’의 업적주의 의식성향은 <표Ⅲ-20>에서 보듯이 남학생이 87%, 여학생이 89.8%가 긍정하고 있어 여학생이 남학생 보다 업적주의를 더 지향하고 있다. 이는 최근 실업 위기로 인하여 직무에 충실하고자 하는 분위기가 고조되는데 기인된 것으로 해석된다.

<표Ⅲ-20> 성별 직업의식 의견영역(업적주의)

척도 변인	의견영역(승진보다 일의 보람 중시) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	3.26	9.77	71.63	15.35	3.00	0.95	0.81
여	2.04	8.16	69.39	20.41			

㉔ ‘직업은 상황에 따라 선택하기 보다, 일생에 걸친 긴 직업생활을 위하여 계획을 세우고 선택하여야 한다’의 장기안목 측면의 의식성향은 <표Ⅲ-21>에서 보듯이 남학생이 89.3%, 여학생이 91.8%가 긍정하고 있어, 여학생이 남학생 보다 생애직업 계획을 장기적인 안목으로 보고 있다.

<표Ⅲ-21> 성별 직업의식 의견영역(장기적 안목)

척도 변인	의견영역(장기적인 직업계획) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	2.33	8.37	56.74	32.56	3.19	0.76	0.85
여	2.04	6.12	63.27	28.57			

이상에서 살펴본 바와 같이 남녀 모두 기회주의 경향, 위기관리에 대한 의지로 장기적인 안목에서의 직업선택 그리고 업적주의를 표방하고 있다. 이는 IMF구제금융 이후 실업위기로 인한 분위기 영향에 기인하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 업적주의를 표방하면서 직업성취감을 갖을 수 있도록 직업지도를 강화해야 할 것으로 분석된다.

④ 성별 직업의식의 관습영역

성별 직업의식 관습영역에서 카이스퀘어 검증결과 유의미한 차이는 ‘인내심 있는 직장생활’, ‘평생고용’, ‘남성우월중시’, ‘연공서열중시’의 의식성향에서 나타났다.

㉕ ‘아무리 맘에 들지 않는 직장이라도 더 나은 직장을 구할 때까지는 다녀야 한다’(M=2.80, 남학생이2.81, 여학생이2.75)의 인내주의 의식성향은 남학생이 여학생 보다 다소 높게 나타났으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-22>에서 보듯이 남학생이 75.8%, 여학생이 75.5%에서 긍정적인 반응을 보였다.

<표Ⅲ-22> 성별 직업의식 관습영역(인내주의)

척도 변인	관습영역(인내심 있는 직장생활) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	5.12	19.07	64.65	11.16	2.80	9.26	0.02
여	0.00	24.49	75.51	0.00			

㉖ ‘직장을 구할 때는 평생직장으로 생각하고 다닐 직장을 선택해야 한다’(M=3.04, 남학생3.13, 여학생2.67)의 소명의식 성향은 남학생이 여학생보다 더 높게 나타났으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-23>에서 보듯이 남학생이 81.9%, 여학생이 57.2%이다. 이는 직업에 대해 천직의 의미를 부여하여 소명의식을 갖는 것은 바람직한 직업의식이다. 그러나 여학생은 남학생보다 소명의식이 부족한 편이다. 따라서 직업에 대한 천직의식을 심어줄 수 있는 교육 내용이 교과 과정에 포함되어야 할 것으로 분석된다.

<표Ⅲ-23> 성별 직업의식 관습영역(평생고용)

변인 \ 척도	관습영역(평생고용) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	1.86	16.28	48.84	33.02	3.04	15.78	0.00
여	4.08	38.78	42.86	14.29			

㉔ ‘직장의 상사는 남자이어야 한다’(M=1.99, 남학생2.19, 여학생1.55)의 남성우월중시 의식성향은 여학생이 강하게 부정하고 있다. 그 분포도는 <표Ⅲ-24>에서 보듯이 남학생이 22.3%, 여학생이 6.1%로 나타났다.

<표Ⅲ-24> 성별 직업의식 관습영역(남성우월)

변인 \ 척도	관습영역(남성우월) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	17.67	60.00	17.21	5.12	1.99	26.40	0.00
여	51.02	42.86	6.12	0.00			

㉕ ‘승진시 능력보다 경험이나 연령이 우선되는 것이 더 낫다’(M=2.14, 남학생2.22, 여학생1.77)의 연공서열 의식성향은 전체적으로 부정하고 있으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-25>에서 보듯이 남학생이 34%, 여학생이 8.2%이다. 따라서 여학생이 남학생보다 강한 부정을 하고 있다.

<표Ⅲ-25> 성별 직업의식 관습영역(연공서열)

변인 \ 척도	관습(연공서열중시) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	17.21	48.84	27.91	6.05	2.14	14.72	0.00
여	32.65	59.18	6.12	2.04			

㉖ ‘보수가 적더라도 공장에서 일하는 것보다 사무실에서 일하는 것이 더 좋다’의 인문승상 의식성향은 <표Ⅲ-26>에서 보듯이 여학생이 더 선호하는 것으로 나타났으며, 그 빈도율을 보면은 남학생이45.6%, 여학생이57.1%이다.

<표Ⅲ-26> 성별 직업의식 관습영역(인문숭상)

변인 \ 척도	관습영역(인문숭상) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	10.23	44.19	36.28	9.30	2.48	2.36	0.50
여	6.12	36.73	44.90	12.24			

㉠ ‘나이가 웬만큼 들면 기관의 장이나 부서의 장의 위치에 있어야 면목이 있다’의 관료주의 의식성향은 <표Ⅲ-27>에서 보듯이 남학생이 54.9%, 여학생이 57.1%로 나타났다.

<표Ⅲ-27> 성별 직업의식 관습영역(관료주의)

변인 \ 척도	관습영역(관료주의) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	3.26	41.86	43.26	11.63	2.62	5.16	0.16
여	2.04	40.82	55.10	2.04			

㉡ ‘우리 나라에서 상사나 기관장 등 높은 자리에 있으려면, 능력보다 학연이나 지연 또는 부모의 덕이 있어야 한다’의 연고주의 의식성향은 <표Ⅲ-28>에서 보듯이 남학생이 51.2%, 여학생이 40.8%가 긍정하고 있으며, 남학생이 여학생보다 연고주의 의식성향이 높게 나타났다.

<표Ⅲ-28> 성별 직업의식 관습영역(연고주의)

변인 \ 척도	관습영역(능력보다 연고중시) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	11.16	37.67	36.74	14.42	2.50	4.27	0.23
여	14.29	44.90	36.73	4.08			

㉢ ‘누가 뭐라도 내가 할 일을 성실히 하면 다 알아줄 때가 있다’의 직무몰입 의식 성향은 <표Ⅲ-29>에서 보듯이 남학생이 88.4%, 여학생이 81.6%로 나타나 남학생이 여학생보다 성실성을 더 중요시하고 있다.

<표Ⅲ-29> 성별 직업의식 관습영역(직무몰입)

변인 \ 척도	관습영역(성실한 직장생활) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
남	2.79	8.84	52.56	35.81	3.18	2.48	0.47
여	4.08	14.29	55.10	26.53			

이상에서 살펴본 바와 같이 우리 나라의 전통적 관습으로 긍정적인 면은 직업에 대한 소명의식, 인내주의, 직무몰입으로, 부정적인 면은 인문숭상, 지위지향, 연고주의, 남성우월주의로 구분할 때 남학생 집단은 인문숭상을 제외한 측정변인 모두에서 여학생 집단보다 긍정적인 반응을 보이고 있다. 그 중에서 소명의식과 직무몰입 그리고 인내주의에서 다소 높게 긍정적인 반응을 보인 것은 바람직하다. 반면에 전통적 관습에서 파생된 부정적 관습인 남성우월, 연공서열, 연고주의, 지위지향 등에서 부분적으로 긍정하고 있음에 비추어 볼 때 아직도 실리보다는 명분에 치중하거나 실력보다 연고에 치중하는 의식을 갖고 있어 우선은 노동시장에서의 비합리적인 관행이 개선되어야 할 것이며, 직업전문학교에서는 이러한 결과를 토대로 직업의식 고양을 위한 직업지도 프로그램을 개발하여 제공되어야 할 것이다.

(2) 연령별 직업의식의 차이 분석

연령별 집단은 10대(만15세-19세), 20대(만20세-29세), 30대(만30세-40세)의 3개 집단으로 구성하고 직업의식에 차이가 있는가를 분석하기 위하여 χ^2 검증을 실시하였으며, 그 결과는 아래와 같다.

① 연령별 직업의식 가치영역

연령별 직업의식에 대한 가치영역에서는 ‘일 자체가 좋아’의 의식성향에서 유의미한 차이가 나타났다.

㉠ ‘일 자체가 좋아’(M=2.67, 10대2.67, 20대2.80, 30대2.62)의 자기능력 중시 의식성향은 20대가 가장 뚜렷한 것으로 나타났으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-30>에서 보듯이 10대가 57.1%, 20대가 70%, 30대가 58.3%의 긍정적인 반응을 보였다. 따라서 10대와 30대들은 일 속에서 삶의 의미와 가치를 찾을 수 있도록 직업윤리교육이 강화되어야 할 것으로 분석된다.

<표Ⅲ-30> 연령별 직업의식 가치영역(자기능력)

척도 변인	내재적 가치(일 자체가 좋아) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10대	1.18	41.76	50.59	6.49	2.67	13.03	0.04
20대	0.00	30.00	60.00	10.00			
30대	8.33	33.33	45.83	12.50			

㉡ ‘사회구성원으로서 의무를 다하기 위하여’의 사회헌신성 의식성향은 <표Ⅲ-31>에서 보듯이 10대 73.5%, 20대 78.6%, 30대 83.3%가 긍정하고 있으며, 그 중 30대가 사회헌신성이 가장 높게 나타났다.

<표Ⅲ-31> 연령별 직업의식 가치영역(사회헌신성)

변인 \ 척도	내재적 가치(사회구성원으로서 의무) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10	3.53	22.94	59.41	14.12	2.85	4.72	0.58
20	4.29	17.14	64.29	14.29			
30	4.17	12.50	79.17	4.17			

㉔ '자아실현을 위하여'의 이상주의 의식성향은 <표Ⅲ-32>에서 보듯이 10대 79.4%, 20대 88.6%, 30대 79.2%가 긍정하고 있으며, 20대가 이상주의적 의식성향이 가장 높게 나타났다.

<표Ⅲ-32> 연령별 직업의식 가치영역(자아실현)

변인 \ 척도	내재적 가치(자아실현을 위해서) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10	2.94	17.65	64.12	15.29	2.96	4.82	0.56
20	1.43	10.00	64.29	24.29			
30	4.17	16.67	62.50	16.67			

㉕ '삶의 의미를 느끼기 위하여'의 자기표현중시의 의식성향은 <표Ⅲ-33>에서 보듯이 10대 80%, 20대 90%, 30대 87.5%가 긍정하고 있으며, 그 중 20대가 자기표현을 가장 중시하는 것으로 나타났다.

<표Ⅲ-33> 연령별 직업의식 가치영역(자기표현)

변인 \ 척도	내재적 가치(삶의 의미를 느끼려고) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10	2.35	17.65	58.24	21.76	3.04	5.12	0.52
20	1.43	8.57	64.29	25.71			
30	4.17	8.33	58.33	29.17			

㉖ '돈을 벌어서 경제적으로 자립하기 위하여'의 경제적 수단 측면의 의식성향은 <표Ⅲ-34>에서 보듯이 10대 91.2%, 20대 92.7%, 30대 91.7%가 긍정적으로 나타나 직업에 대한 가치를 경제적 수단으로 보는 경향이 전체적으로 가장 높게 나타났다.

<표Ⅲ-34> 연령별 직업의식 가치영역(경제적 수단)

척도 변인	외재적 가치(경제적 자립 위해) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10	0.59	8.24	52.35	38.82	3.31	3.19	0.78
20	0.00	4.29	57.14	38.57			
30	0.00	8.33	41.67	50.00			

㉞ '노후대책을 위하여'의 개인주의 의식성향은 <표Ⅲ-35>에서 보듯이 10대 72.9%, 20대 84.3%, 30대 83.3%가 긍정하고 있으며, 그 중 20대가 개인주의 의식성향이 높게 나타났다.

<표Ⅲ-35> 연령별 직업의식 가치영역(노후대책)

척도 변인	외재적가치(노후대책을 위해) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10	4.12	22.94	57.06	15.88	2.92	11.27	0.08
20	4.29	11.43	57.14	27.14			
30	8.33	8.33	50.00	33.33			

㉟ '자신의 가족을 위하여'의 안정추구 의식성향은 <표Ⅲ-36>에서 보듯이 10대 87.1%, 20대 92.9%, 30대 70.8%가 긍정적인 반응을 보이고 있으며, 20대가 안정추구 의식성향이 높은 것으로 나타났다.

<표Ⅲ-36> 연령별 직업의식 가치영역(안정추구)

척도 변인	외재적가치(가족을 위해) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10	1.76	11.18	52.35	34.71	3.25	3.86	0.69
20	0.00	7.14	52.86	40.00			
30	0.00	4.17	54.17	41.67			

㊱ '사회적인 지위를 확보하기 위하여'의 권력추구 의식성향은 <표Ⅲ-37>에서 보듯이 10대 63.5%, 20대 80%, 30대 70.8%가 긍정적인 반응을 보였고, 20대가 권력추구 의식성향이 높은 것으로 나타났다.

<표Ⅲ-37> 연령별 직업의식 가치영역(권력추구)

척도 변인	외재적 가치(사회적 지위확보) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10	3.53	32.94	49.41	14.12	2.79	7.70	0.26
20	4.29	15.71	61.43	18.57			
30	4.17	25.00	58.33	12.50			

이상에서 연령별 직업의식의 가치영역에서 가장 두드러진 특징은 20대가 내재적 가치의 특성을 나타내는 5개 문항 모두에 대하여 다른 연령층보다 평균 점수가 높다. 이러한 결과로 볼 때 20대는 직업활동 자체에 가치를 둬으로써 자신의 희망과 꿈을 추구하고자 하는 의식 성향이 강하고, 한편 외재적 가치와 관련된 항목에서도 20대가 다른 연령층보다 높은 반응을 보이고 있는 것으로 볼 때 20대들은 내재적 가치와 외재적 가치를 함께 공유하고 있어 그래도 바람직한 직업의식이 형성되고 있다고 볼 수 있다. 반면에 10대는 다른 연령층보다 내재적 가치에 소극적인 반응을 보이고 있고 직업활동의 결과나 부수적인 효과에 더 많은 가치를 부여하고 있어 직업활동 자체에 가치를 부여할 수 있는 프로그램제공이 요청되고 있다.

② 연령별 직업의식 태도영역

연령별 직업의식에 대한 태도영역에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

㉠ ‘사회봉사활동을 위하여 유급휴가를 사용할 수 있다’의 사회활동지향 의식성향은 10대 67.7%, 20대 81.4%, 30대 58.3%로 나타나 20대가 사회활동지향성향이 가장 높게 나타났다. 따라서 10대, 30대 집단에 대해서는 사회활동을 지향할 수 있는 직업지도 프로그램이 제공되어야 할 것이다.

<표Ⅲ-38> 연령별 직업의식 태도영역(사회활동지향)

척도 변인	태도영역 (사회활동 위해 휴가사용) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10	1.76	30.59	59.41	8.24	2.78	8.08	0.23
20	1.43	17.14	70.00	11.43			
30	0.00	41.67	45.83	12.50			

㉡ ‘정해진 근무시간 이외에도 근무를 할 수 있다’의 일 지향 의식성향은 <표Ⅲ-39>에서 보듯이 10대 78.8%, 20대 92.9%, 30대 95.8%가 긍정적인 반응을 보였으며, 30대가 일지향성이 가장 높은 것으로 나타났다. 따라서 10대에 대해서 일지향 의식성향을 부여할 수 있는 직업지도 프로그램이 제공되어야 할 것으로 분석된다.

<표Ⅲ-39> 연령별 직업의식 태도영역(일 지향)

변인	척도	태도영역(시간외 근무가능) %				평균	x ²	P
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10		2.94	18.24	63.53	15.29	2.96	10.63	0.10
20		1.43	5.71	78.57	14.29			
30		0.00	4.17	79.17	16.67			

㉔ ‘여가, 취미, 레저에 관심이 많으며 관련된 신문이나 TV, 잡지를 본다’의 여가지향 의식성향은 <표Ⅲ-40>에서 보듯이 10대 75.3%, 20대 82.9%, 30대 87.5%가 긍정적인 반응을 보였고, 30대가 여가지향성이 가장 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과로 볼 때 30대가 실업자임을 감안하면 과거 직장생활에서의 확고한 직업의식에 문제점을 추측할 수 있다. 따라서 자기성찰이나 자기 계발을 위한 여가시간이 될 수 있도록 하는 프로그램이 제공이 필요하다고 볼 수 있다.

<표Ⅲ-40> 연령별 직업의식 태도영역(여가지향)

변인	척도	태도영역(취미·레저에 관심) %				평균	x ²	P
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10		1.76	22.94	55.88	19.41	2.96	8.57	0.19
20		4.29	12.86	65.71	17.14			
30		0.00	12.50	54.17	33.33			

㉕ ‘집안행사에 참여하기 위하여 직장에서 자리를 비울 수 있다’의 가정지향 의식성향은 <표Ⅲ-41>에서 보듯이 10대 68.8%, 20대 72.9%, 30대 66.7%가 긍정적인 반응을 보였으며, 20대가 가정지향 의식성향이 가장 높은 것으로 나타났다.

<표Ⅲ-41> 연령별 직업의식 태도영역(가정지향)

변인	척도	태도영역(업무 시간중 집안행사 참여) %				평균	x ²	P
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10		5.88	25.29	57.65	11.18	2.75	5.57	0.47
20		1.43	25.71	65.71	7.14			
30		0.00	33.33	54.17	12.50			

이상에서 볼 때 직업에 대한 태도 유형에서는 집단간 차이가 검증되지 않았으며, 또한 연령별 집단에서 모든 연령층이 평균 3.00이상 되는 집단이 없다. 따라서 직업을 통하여 이웃과 사회에 기여할 수 있고, 일 지향적이며 사회활동 지향적인 직업의식의 고양을 위한 직업윤리교육의 강화 방안이 마련되어야 할 것이다.

③ 연령별 직업의식 의견영역

㉠ 연령별 직업의식 의견영역에 있어서는 '좋은 기회가 오면 전직'(M=2.88, 10대 2.86, 20대 2.90, 30대 2.95)의 평생고용 또는 전직의도 의식성향에서 검증결과 유의미한 차이가 나타났다. 그 빈도율은 <표Ⅲ-42>에서 살펴보면 10대 68.2%, 20대 80%, 30대 62.5%가 긍정적인 반응을 보이고 있으며, 20대가 매우 적극적인 전직의도를 지니고 있어 비전통적인 의식성향을 지니고 있는 것으로 분석되었다.

<표Ⅲ-42> 연령별 직업의식 의견영역(전직의도)

척도 변인	의견영역(좋은 기회가 오면 전직) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10	4.12	27.65	45.88	22.35	2.88	16.18	0.01
20	2.86	17.14	67.14	12.86			
30	4.17	33.33	25.00	37.50			

㉡ '일을 하면서 성취감과 보람을 느낀다면 다소 승진이 늦더라도 참을 수 있다'의 업적주의/형식주의 의식성향은 <표Ⅲ-43>에서 보듯이 10대가 86.5%, 20대가 90%, 30대가 87.5%에서 긍정적인 반응을 나타내고 있으며, 20대가 업적주의 의식성향에 가장 높은 것으로 나타났다.

<표Ⅲ-43> 연령별 직업의식 의견영역(업적주의)

척도 변인	의견영역 (승진보다 일의 보람 중시) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10	3.53	10.00	73.53	12.91	3.00	8.96	0.17
20	0.00	10.00	67.14	22.86			
30	8.33	4.17	66.67	20.83			

㉢ '직업은 상황에 따라 선택하기 보다, 일생에 걸친 긴 직업생활을 위하여 계획을 세우고 선택하여야 한다'의 장기적 안목/단기적 안목 측면에서의 의식성향은 <표Ⅲ-44>에서 보듯이 10대가 88.8%, 20대가 91.4%, 30대가 91.7%에서 긍정적인 반응을 보였다. 이 결과 모든 집단이 장기적인 안목을 고려한 직업선택의 의식성향을 갖고 있는 것으로 나타났다.

<표Ⅲ-44> 연령별 직업의식 의견영역(장기안목)

척도 변인	의견영역 (장기적 직업계획) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10	2.94	8.24	62.35	26.47	3.19	8.93	0.17
20	0.00	8.57	48.57	42.86			
30	4.17	4.17	54.17	37.50			

이와 같이 직업에 대한 의견 중에서 30대가 전직의사에 매우 적극적인 반응을 보이고 있음에 비추어 볼 때 30대는 대부분 실직자이고 보면 실직의 고충으로 이해할 수 있으나, 능력보다는 연고를 중시하는데 문제의 심각성이 있다고 볼 수 있다. 따라서 이들에 대한 건전한 직업의식 함양을 위한 직업지도 프로그램이 제공되어야 할 것으로 분석된다.

④ 연령별 직업의식 관습영역

연령별 직업의식 관습의 하위영역에서는 관료지향, 능력보다 연고 중시, 성실한 직장생활, 연공서열 중시의 의식성향에서 검증결과 유의미한 차이가 나타났다.

㉠ ‘나이가 웬만큼 들면 기관의 장이나 부서의 장의 위치에 있어야 면목이 있다’(M=2.62, 10대 2.64, 20대 2.72, 30대 2.16)의 지위지향 의식성향은 20대가 높은 것으로 나타났으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-45>에서 보듯이 10대가 56.5%, 20대가 61.4%, 30대가 29.2%가 긍정적인 반응을 보였다.

<표Ⅲ-45> 연령별 직업의식 관습영역(지위지향)

척도 변인	관습(지위지향) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10대	2.94	40.59	45.88	10.59	2.62	15.39	0.01
20대	0.00	38.57	50.00	11.43			
30대	12.50	58.33	29.17	0.00			

㉡ ‘우리 나라에서 상사나 기관장 등 높은 자리에 있으려면, 능력보다 학연이나 지연 또는 부모의 덕이 있어야 한다’(M=2.50, 10대 2.40, 20대 2.54, 30대 3.08)의 연고주의 의식성향은 30대에서 강하게 긍정하고 있으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-46>에서 보듯이 10대가 43.5%, 20대가 52.9%, 30대가 79.2%로 나타났다.

<표Ⅲ-46> 연령별 직업의식 관습영역(연고주의)

척도 변인	관습(능력보다 연고중시) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10대	13.53	42.94	33.53	10.00	2.50	16.30	0.01
20대	10.00	37.14	41.43	11.43			
30대	4.17	16.67	45.83	33.33			

㉢ ‘누가 뭐라든 내가 할 일을 성실히 하면 다 알아줄 때가 있다’(M=3.18, 10대 3.23, 20대 3.15, 30대 2.87)의 직무몰입 의식성향은 10대에서 가장 높게 나타났으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-47>에서 보듯이 10대가 89.4%, 20대가 82.9%, 30대가 83.3%로 나타났다.

<표Ⅲ-47> 연령별 직업의식 관습영역(성실성)

척도 변인	관습(성실한 직장생활) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10대	3.53	7.06	51.75	37.65	3.18	15.22	0.01
20대	0.00	17.14	50.00	32.86			
30대	8.33	8.33	70.83	12.50			

㉔ ‘승진시 능력보다 경험이나 연령이 우선되는 것이 더 낫다’(M=2.14, 10대 2.27, 20대 1.94, 30대 1.79)의 연공서열 의식성향은 30대에서 강한 부정을 하고 있는 것으로 나타났으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-48>에서 보듯이 10대가 35.3%, 20대가 21.4%, 30대가 8.3%로 나타났다. 이와 같이 연공서열에 대한 의식이 높게 부정하고 있어 퇴조하고 있음을 알 수 있으며, 노동시장에서의 관행이 개선될 것으로 기대된다.

<표Ⅲ-48> 연령별 직업의식 관습영역(연공서열)

척도 변인	관습(연공서열중시) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10대	15.88	48.82	27.06	8.24	2.14	16.07	0.01
20대	27.14	51.43	21.43	0.00			
30대	29.17	62.50	8.33	0.00			

㉕ ‘보수가 적더라도 공장에서 일하는 것보다 사무실에서 일하는 것이 더 좋다’(M=2.48, 10대 2.48, 20대 2.54, 30대 2.25)의 인문승상 의식성향은 <표Ⅲ-49>에서 보듯이 10대, 30대에서 부정하고 있는 것으로 나타났으며, 그 빈도율은 10대 48.8%, 20대 51.4%, 30대 29.2%가 긍정하고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과로 볼 때 아직 인문승상 성향이 널리 편재하고 있음에 따라 의식교육이 강화되어야 할 것으로 분석된다.

<표Ⅲ-49> 연령별 직업의식 관습영역(인문승상)

척도 변인	관습영역(사무직 선호) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10	11.76	39.41	37.06	11.76	2.48	9.14	0.15
20	4.29	44.29	44.29	7.14			
30	8.33	62.50	25.00	4.17			

㉖ ‘아무리 맘에 들지 않는 직장이라도 더 나은 직장을 구할 때까지는 다녀야 한다’(M=2.80, 10대 2.79, 20대 2.88, 30대 2.66)의 인내주의 의식성향은 <표Ⅲ-50>에서

보듯이 20대가 타집단에 비해 긍정도가 높으며, 그 백분율을 보면은 10대가 74.7%, 20대가 81.4%, 30대가 66.7%로 나타났다.

<표Ⅲ-50> 연령별 직업의식 관습영역(인내주의)

변인 \ 척도	관습영역 (인내심 있는 직장생활) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10	5.88	19.41	64.12	10.59	2.80	7.41	0.28
20	0.00	18.57	74.29	7.14			
30	4.17	29.17	62.50	4.17			

㉔ ‘직장을 구할 때는 평생직장으로 생각하고 다닐 직장을 선택해야 한다’(M=3.04, 10대 3.10, 20대 2.92, 30대 3.00)의 평생고용 의식성향은 <표Ⅲ-51>에서 보듯이 10대에서 강하게 긍정하고 있으며, 그 백분율은 10대가 80%, 20대가 71.4%, 30대가 75%로 나타났다.

<표Ⅲ-51> 연령별 직업의식 관습영역(평생고용)

변인 \ 척도	관습영역 (평생고용) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10	1.76	18.24	48.24	31.76	3.04	3.00	0.80
20	2.86	25.71	47.14	24.29			
30	4.17	20.83	45.83	29.17			

㉕ ‘직장의 상사는 남자이어야 한다’(M=1.99, 10대 2.06, 20대 1.90, 30대 1.79)의 남성우월중시 의식성향은 연령별집단 모두가 부정하고 있는 것으로 나타났으며, 긍정의 백분율은 10대가 23%, 20대가 15.7%, 30대가 4.2%로 응답되어 남존여비에 대한 직업의식의 개선이 필요하다고 볼 수 있다.

<표Ⅲ-52> 연령별 직업의식 관습영역(남성우월)

변인 \ 척도	관습영역 (남성우월중시) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
10	21.18	55.88	18.24	4.71	1.99	7.30	0.29
20	30.00	54.29	11.43	4.29			
30	25.00	70.83	4.17	0.00			

이와 같이 직업의 관습에 대하여 살펴본 결과, 10대들은 평생고용을 원하고 있으며, 다른 연령층보다 남성우월을 중시하고 연공서열 성향이 높은 것으로 나타났다. 이는 10대들이 대부분 어려운 가정환경에서 성장한 보호대상자들임을 감안할 때 가족의 안

정을 원하고 있으며 또한 능력부족으로 인하여 경험이나 연령이 우선되어야 한다는 보수적인 입장을 보이고 있는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 오늘날 산업사회는 학력이나 연고보다는 능력을 중요시하고 있다는 실증적인 사례가 제시되는 직업지도가 필요하다. 그리고 30대집단도 능력보다는 학연이나 지연을 중요시하고 있음을 감안할 때 최근 구조조정과정에서 혈연, 지연 등이 작용되었을 가능성을 시사해 주고 있다고 볼 수 있다. 따라서 불공정한 인사원칙이 배제될 수 있도록 기업체 관계자 등의 의식의 변화가 요청되고 계몽활동이 있어야 할 것으로 분석된다.

(4) 학력별 직업의식의 차이 분석

이 분석에서는 학력별 3개 집단(고졸이하, 고졸자, 대졸자)을 독립변수로 하고 종속변수는 직업의식의 하위영역 가치, 태도, 의견, 관습의 측정항목에 대하여 4점 척도로 구성된 설문문항에 대하여 카이스퀘어 검증을 실시하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

① 학력별 직업의식 가치영역

학력별 직업의식 가치영역에서 카이스퀘어 검증결과 유의미한 차이는 ‘삶의 의미를 느끼기 위하여’, ‘사회적 지위를 확보하기 위하여’의 변인에서 나타났다.

㉠ ‘삶의 의미를 느끼기 위하여’(M=3.04, 고졸이하 2.84, 고졸 3.06, 대졸 3.12)의 자기표현중시 의식성향은 대졸자가 가장 긍정적으로 응답했으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-53>에서 보듯이 고졸이하 71.8%, 고졸 83.3%, 대졸자 92.5%로 나타났다.

<표Ⅲ-53> 학력별 직업의식 가치영역(자기표현)

변인 \ 척도	가치영역(삶의 의미를 느끼기 위하여) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸이하	9.38	18.75	50.00	21.87	3.04	12.75	0.04
고졸	1.04	15.63	59.38	23.96			
대졸	2.50	5.00	70.00	22.50			

㉡ ‘사회적 지위를 확보하기 위하여’(M=2.79, 고졸이하 2.75, 고졸 2.75, 대졸 3.05)의 권력추구 의식성향에서 대졸자가 가장 긍정적으로 응답했으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-54>에서 보듯이 고졸이하가 59.4%, 고졸자가 65.1%, 대졸자가 92.5%로 나타났다.

<표Ⅲ-54> 학력별 직업의식 가치영역(권력추구)

변인 \ 척도	가치영역(사회적인 지위를 확보하기 위해) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸이하	6.25	34.38	37.50	21.87	2.79	17.44	0.00
고졸	4.17	30.73	50.52	14.58			
대졸	0.00	7.50	80.00	12.50			

㉔ ‘일 자체가 좋아’의 자기능력중시 의식성향은 <표Ⅲ-55>에서 보듯이 고졸이하 65.6%, 고졸자 59.9%, 대졸자 60%가 긍정적인 반응을 보이고 있으나 그 빈도율이 낮아 일 자체에서 삶의 의미와 보람을 찾을 수 있는 성공사례 중심의 직업지도 교육이 필요하다고 분석된다.

<표Ⅲ-55> 학력별 직업의식 가치영역(자기능력)

변인 \ 척도	가치영역(일 자체가 좋아) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸이하	3.12	31.25	53.13	12.50	2.67	2.92	0.81
고졸	1.56	38.54	52.08	7.81			
대졸	0.00	40.00	55.00	5.00			

㉕ ‘사회구성원으로서 의무를 다하기 위하여’의 사회헌신성 의식성향은 <표Ⅲ-56>에서 보듯이 고졸이하 71.9%, 고졸 77.6%, 대졸자 70%가 긍정적인 반응을 보이고 있으나 사회적 소임과 역할을 수행하기 위한 의식성향이 부족한 것으로 분석된다.

<표Ⅲ-56> 학력별 직업의식 가치영역(사회 헌신성)

변인 \ 척도	가치영역(사회구성원으로서 의무) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸이하	3.12	25.00	59.38	12.50	2.85	2.52	0.86
고졸	3.65	18.75	63.02	14.58			
대졸	5.00	25.00	62.50	7.50			

㉖ ‘자아실현을 위하여’의 이상주의 의식성향은 <표Ⅲ-57>에서 보듯이 고졸이하 78.1%, 고졸 79.7%, 대졸 95%에서 긍정적인 반응을 보였다. 따라서 대졸자 집단이 고졸이하·고졸자 집단보다 직업의 내재적 가치를 중요시하고 있는 것으로 볼 수 있다.

<표Ⅲ-57> 학력별 직업의식 가치영역(자아실현)

변인 \ 척도	가치영역(자아실현을 위하여) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸이하	0.00	21.87	68.75	9.38	2.96	9.61	0.14
고졸	3.65	16.67	60.42	19.27			
대졸	0.00	5.00	77.50	17.50			

㉗ ‘돈을 벌어서 경제적으로 자립하기 위하여’의 경제적 수단 측면의 의식성향은 <표Ⅲ-58>에서 보듯이 고졸이하 96.9%, 고졸 90.6%, 대졸자 97.5%에서 긍정적인 반응을

나타났다. 이는 직업의 가치영역 중 가장 높게 나타난 부분이다. 따라서 학생들은 직업활동 자체에서 삶의 의미를 찾기보다는 그 결과를 중요시하고 있다.

<표Ⅲ-58> 학력별 직업의식 가치영역(경제적 수단)

척도 변인	가치영역 (경제적 자립을 위해) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸이하	0.00	3.12	56.25	40.63	3.31	4.41	0.62
고졸	0.52	8.85	50.00	40.63			
대졸	0.00	2.50	62.50	35.00			

㉔ ‘노후 대책을 위하여’의 개인주의 의식성향은 <표Ⅲ-59>에서 보듯이 고졸이하 75%, 고졸 76%, 대졸 82.5%에서 긍정적인 반응을 나타냈다.

<표Ⅲ-59> 학력별 직업의식 가치영역(노후대책)

척도 변인	가치영역 (노후대책을 위하여) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸이하	3.12	21.87	56.25	18.75	2.92	1.70	0.94
고졸	4.69	19.27	56.25	19.79			
대졸	5.00	12.50	57.50	25.00			

㉕ ‘자신의 가족을 위하여’의 안정추구 의식성향은 <표Ⅲ-60>에서 보듯이 고졸이하 90.6%, 고졸 89.1%, 대졸자 90%에서 긍정적인 반응을 보였다.

<표Ⅲ-60> 학력별 직업의식 가치영역(개인주의)

척도 변인	가치영역 (가족을 위하여) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸이하	0.00	9.38	46.88	43.75	3.25	1.88	0.93
고졸	1.56	9.38	53.13	35.94			
대졸	0.00	10.00	55.00	35.00			

이상에서 학력에 따른 직업의식의 차이는 학력이 높을수록 일 그 자체에 삶의 의미를 부여하고 있다. 따라서 학력이 낮은 집단에 대해서는 상담활동과 직업지도가 강화되어야 할 것으로 분석된다.

② 학력별 직업의식 태도영역

학력별 직업의식 태도영역에서 카이스퀘어 검증결과 유의미한 차이는 ‘시간외 근무 가능’, ‘가족의 간호 위해 결근가능’의 변인에서 나타났다.

㉠ ‘정해진 근무시간 이외에도 근무를 할 수 있다’(M=2.96, 고졸이하 2.87, 고졸 2.97, 대졸 3.00)의 일 지향 의식성향에서는 대졸자가 가장 긍정적인 반응을 보였으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-61>에서 보듯이 고졸이하 81.3%, 고졸 81.8%, 대졸 97.5%로 나타났다.

<표Ⅲ-61> 학력별 직업의식 태도영역(일지향)

변인	척도	태도영역(시간외 근무가능) %				평균	x ²	P
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸이하		6.25	12.50	68.75	12.50	2.96	18.04	0.00
고졸		2.08	16.15	63.54	18.23			
대졸		0.00	2.50	95.00	2.50			

㉡ ‘사회봉사활동을 위하여 유급휴가를 사용할 수 있다’의 사회활동지향 의식성향은 <표Ⅲ-62>에서 보듯이 고졸이하 65.6%, 고졸자 71.4%, 대졸자 70%에서 긍정적인 반응을 보였다.

<표Ⅲ-62> 학력별 직업의식 태도영역(사회활동 지향)

변인	척도	태도영역 (사회활동위해 휴가사용) %				평균	x ²	P
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸이하		3.12	31.25	56.25	9.38	2.78	2.64	0.85
고졸		1.56	27.08	60.94	10.42			
대졸		0.00	30.00	65.00	5.00			

㉢ ‘집안행사에 참여하기 위하여 직장에서 자리를 비울 수 있다’의 가정지향 의식성향은 <표Ⅲ-63>에서 보듯이 고졸이하가 68.8%, 고졸자 68.8%, 대졸자 75%가 긍정적으로 응답했다.

<표Ⅲ-63> 학력별 직업의식 태도영역(가정지향)

변인	척도	태도영역 (업무시간 중 집안행사 참여) %				평균	x ²	P
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸이하		6.25	25.00	59.38	9.38	2.75	7.92	0.24
고졸		4.17	27.08	56.25	12.50			
대졸		2.50	22.50	75.00	0.00			

㉔ ‘여가·취미·레저에 관심이 많으며 관련된 신문이나 TV·잡지를 본다’의 여가 지향 의식성향은 <표Ⅲ-64>에서 보듯이 고졸이하가 56.3%, 고졸자 80.7%, 대졸자 85%에서 긍정적으로 응답했다.

<표Ⅲ-64> 학력별 직업의식 태도영역(여가지향)

변인 \ 척도	태도영역 (취미·레저에 관심) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸이하	6.25	37.50	43.75	12.50	2.96	12.46	0.05
고졸	1.56	17.71	58.85	21.87			
대졸	2.50	12.50	67.50	17.50			

이와 같이 일에 대한 태도 면에서는 대졸자 집단이 일에 대한 헌신도가 높은 것으로 나타나 일 지향적이며, 사회활동 지향적인 것으로 분석되며, 고졸자 집단은 가정지향적이고 여가지향적인 것으로 분석되었다. 이러한 결과로 볼 때 고졸자 집단에 대해서는 직업활동자체에 삶에 의미와 보람을 찾을 수 있도록 일 지향적이고 사회활동 지향적이면서 건전한 여가생활을 영위할 수 있도록 상담활동을 강화하여야 할 것으로 분석된다.



③ 학력별 직업의식 의견영역

학력별 직업의식 의견영역에서는 카이스퀘어 검증결과 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

㉕ ‘자신을 위해 더 좋은 기회가 온다면 언제라도 다른 회사로 이동해야 한다’의 전직의도/평생고용 의식성향은 <표Ⅲ-65>에서 보듯이 고졸미만 68.8%, 고졸자 70.8%, 대졸자 72.5%가 긍정적인 반응을 보이고 있으며, 전직의도가 가장 높게 나타난 집단이 대졸자 집단이다.

<표Ⅲ-65> 학력별 직업의식 의견영역(전직의도)

변인 \ 척도	의견영역 (좋은 기회가 오면 전직) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸미만	6.25	25.00	43.75	25.00	2.88	1.63	0.95
고졸	3.65	25.52	49.48	21.35			
대졸	2.50	25.00	55.00	17.50			

㉖ ‘일을 하면서 성취감과 보람을 느낀다면 다소 승진이 늦더라도 참을 수 있다’의 업적주의 또는 형식주의 의식성향은 <표Ⅲ-66>에서 보듯이 고졸미만 81.3%, 고졸자 86.5%, 대졸자 97.5%가 업적주의 의식성향에 긍정하고 있다.

<표Ⅲ-66> 학력별 직업의식 의견영역(업적주의)

변인 \ 척도	의견영역 (승진보다 일의 보람 중시) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸미만	6.25	12.50	62.50	18.75	3.00	6.69	0.35
고졸	3.12	10.42	71.87	14.58			
대졸	0.00	2.50	75.00	22.50			

㉔ ‘직업은 상황에 따라 선택하기 보다, 일생에 걸친 긴 직업생활을 위하여 계획을 세우고 선택하여야 한다’의 장기적인 안목/단기적인 안목의 의식성향은 <표Ⅲ-67>에서 보듯이 고졸미만 87.5%, 고졸자 89.6%, 대졸자 92.5%가 장기적인 안목으로 보는 의식성향에 긍정하고 있다.

<표Ⅲ-67> 학력별 직업의식 의견영역(장기적 안목)

변인 \ 척도	의견영역 (장기적 직업계획) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸미만	0.00	12.50	56.25	31.25	3.19	3.37	0.76
고졸	3.12	7.29	58.33	31.25			
대졸	0.00	7.50	57.50	35.00			

이상에서 보듯이 학력별 직업에 대한 의견은 유의미한 차이는 없으나 학력이 높을수록 업적주의를 표방하고 있으며, 장기적인 안목에서 직업을 선택하려는 의사를 지니고 있는 것으로 나타났다.

④ 학력별 직업의식 관습영역

학력별 직업의식 관습영역에서는 카이스퀘어 검증결과 유의미한 차이는 ‘남성우월중시’의 변인에서 나타났다.

㉕ ‘직장의 상사는 남자이어야 한다’(M=1.99, 고졸미만 2.31, 고졸자 2.00, 대졸자 1.72)의 남성우월중시 의식성향에서는 전체적으로 부정하고 있는 것으로 나타났으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-68>에서 보듯이 고졸미만 34.4%, 고졸자 19.8%, 대졸자 5%만이 남성우월 의식성향에 긍정하고 있는 것으로 나타났다.

<표Ⅲ-68> 학력별 직업의식 관습영역(남성우월)

변인 \ 척도	관습영역 (남성우월 중시) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸미만	9.38	56.25	28.12	6.25	1.99	13.38	0.03
고졸	23.96	56.25	15.63	4.17			
대졸	35.00	60.00	2.50	2.50			

㉔ ‘보수가 적더라도 공장에서 일하는 것보다 사무실에서 일하는 것이 더 좋다’의 인문승상 의식성향은 <표Ⅲ-69>에서 보듯이 고졸미만 53.1%, 고졸자 44.8%, 대졸자 57.5%가 긍정하고 있다.

<표Ⅲ-69> 학력별 직업의식 관습영역(인문승상)

척도 변인	관습영역 (인문승상) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸미만	12.50	34.38	43.75	9.38	2.48	10.46	6.10
고졸	10.42	44.79	33.33	11.46			
대졸	2.50	40.00	55.00	2.50			

㉕ ‘나이가 웬만큼 들면 기관의 장이나 부서의 장의 위치에 있어야 면목이 있다’의 관료지향 의식성향은 <표Ⅲ-70>에서 보듯이 고졸미만 59.4%, 고졸자 52.1%, 대졸자 67.5%가 긍정하고 있다.

<표Ⅲ-70> 학력별 직업의식 관습영역(관료지향)

척도 변인	관습영역 (관료지향) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸미만	0.00	40.63	46.88	12.50	2.62	8.29	0.21
고졸	3.12	44.79	41.67	10.42			
대졸	5.00	27.50	62.50	5.00			

㉖ ‘우리 나라에서 상사나 기관장 등 높은 자리에 있으려면, 능력보다 학연이나 지연 또는 부모의 덕이 있어야 한다’의 연고주의 의식성향은 <표Ⅲ-71>에서 보듯이 고졸미만 62.5%, 고졸자 46.36%, 대졸자 52.5%가 긍정하고 있다.

<표Ⅲ-71> 학력별 직업의식 관습영역(연고주의)

척도 변인	관습영역 (능력보다 연고 중시) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸미만	9.38	28.12	43.75	18.75	2.50	3.98	0.67
고졸	11.98	41.67	34.38	11.98			
대졸	12.50	35.00	42.50	10.00			

㉗ ‘아무리 맘에 들지 않는 직장이라도 더 나은 직장을 구할 때까지는 다녀야 한다’의 인내주의 의식성향은 <표Ⅲ-72>에서 보듯이 고졸미만 84.4%, 고졸자 75%, 대졸자 72.5%가 긍정하고 있다.

<표Ⅲ-72> 학력별 직업의식의 관습영역(인내주의)

변인 \ 척도	관습영역 (인내심있는 직장생활) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸미만	0.00	15.63	75.00	9.38	2.80	10.69	0.09
고졸	5.73	19.27	64.06	10.94			
대졸	0.00	27.50	72.50	0.00			

㉞ ‘누가 뭐라도 내가 할 일을 성실히 하면 다 알아줄 때가 있다’의 직무몰입 의식 성향은 <표Ⅲ-73>에서 보듯이 고졸미만 81.3%, 고졸자 88%, 대졸자 87.5%가 직무몰입 의식성향에 긍정하고 있다.

<표Ⅲ-73> 학력별 직업의식 관습영역(직무몰입)

변인 \ 척도	관습영역 (성실한 직장생활) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸미만	6.25	12.50	46.88	34.38	3.18	8.03	0.23
고졸	2.60	9.38	50.52	37.50			
대졸	2.50	10.00	70.00	17.50			

㉟ ‘직장을 구할 때는 평생직장으로 생각하고 다닐 직장을 선택해야 한다’의 평생직장 의식성향은 <표Ⅲ-74>에서 보듯이 고졸미만 81.3%, 고졸자 76.6%, 대졸자 77.5%가 평생직장을 선호하고 있다.

<표Ⅲ-74> 학력별 직업의식 관습영역(평생고용)

변인 \ 척도	관습영역 (평생고용) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸미만	3.12	15.63	40.63	40.63	3.04	3.38	0.75
고졸	2.08	2.35	47.40	29.17			
대졸	2.50	20.00	55.00	22.50			

㊱ ‘승진시 능력보다 경험이나 연령이 우선되는 것이 더 낫다’의 연공서열 의식성향은 <표Ⅲ-75>에서 보듯이 고졸미만 34.4%, 고졸자 30.7%, 대졸자 17.5%가 긍정하고 있다.

<표Ⅲ-75> 학력별 직업의식 관습영역(연공서열 중시)

변인 \ 척도	관습영역 (연공서열 중시) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
고졸미만	15.63	50.00	31.25	3.12	2.14	5.82	0.44
고졸	19.79	49.48	23.96	6.77			
대졸	25.00	57.50	17.50	0.00			

이와 같이 고졸미만 집단에서 남성우월중시, 능력보다는 학연이나 연고를 중요시하는 입장을 보이고 있다. 따라서 부정적인 직업관습 성향이 높게 나타난 집단에 대해서는 상담지도 및 정신교육을 강화하여야 할 것으로 분석된다.

(4) 직장생활 경험유무별 직업의식의 차이 분석

직장생활 경험 유무에 따른 2개 집단을 독립 변수로 하고 직업의식 하위영역 가치, 태도, 의견, 관습을 종속변인으로 하여 χ^2 검증결과는 다음과 같다.

① 직장생활경험유무별 직업의식 가치영역

직장생활유무별 직업의식 가치영역에서 카이스퀘어 검증결과 유의미한 차이는 '노후 대책을 위하여', 사회적 지위 확보'의 변인에서 나타났다.

㉠ '노후대책을 위하여'(M=2.92, 유경험자 3.08, 무경험자 2.78)의 개인주의 의식성향은 유경험자가 높은 반응을 보이고 있으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-76>에서 보듯이 유경험자 84.6%, 무경험자 70.2%로 나타났다.

<표Ⅲ-76> 직장생활경험유무별 직업의식 가치영역(개인주의)

측도 변인	가치영역(노후대책을 위해) %				평균	χ^2	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자	4.07	11.38	56.10	28.48	2.92	13.72	0.00
미경험자	4.96	24.82	56.74	13.48			

㉡ '사회적인 지위를 확보하기 위하여'(M=2.79, 유경험자 2.91, 무경험자 2.69)의 권력추구 의식성향은 유경험자가 높은 반응을 보이고 있으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-77>에서 보듯이 유경험자 77.2%, 무경험자 61%로 나타났다.

<표Ⅲ-77> 직장생활경험유무별 직업의식 가치영역(권력추구)

측도 변인	가치영역(사회적인 지위를 확보하기 위하여) %				평균	χ^2	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자	3.25	19.51	59.35	17.87	2.79	8.35	0.03
미경험자	4.26	34.75	48.23	12.77			

㉢ '일 자체가 좋아서'의 자기능력을 중시하는 의식성향은 <표Ⅲ-78>에서 보듯이 유경험자 65%, 무경험자 56.7%에서 긍정적인 반응을 보였다.

<표Ⅲ-78> 직장생활경험유무별 직업의식 가치영역(자기능력)

변인	척도	가치영역 (일 자체가 좋아) %				평균	x ²	P
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자		1.63	33.33	56.10	8.94	2.67	2.07	0.55
미경험자		1.42	41.84	49.65	7.09			

㉔ ‘사회구성원으로서의 의무를 다하기 위하여’의 사회헌신성 의식성향은 <표Ⅲ-79>에서 보듯이 유경험자 78.9%, 무경험자 73.1%에서 긍정적인 반응을 보이고 있다.

<표Ⅲ-79> 직장생활경험유무별 직업의식 가치영역(사회헌신성)

변인	척도	가치영역 (사회구성원으로서 의무) %				평균	x ²	P
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자		2.44	18.70	65.85	13.01	2.85	1.87	0.59
미경험자		4.96	21.99	59.57	13.48			

㉕ ‘자아실현을 위하여’의 이상주의적 의식성향은 <표Ⅲ-80>에서 보듯이 유경험자 83.7%, 무경험자 80.1%에서 긍정적인 반응을 보이고 있다.

<표Ⅲ-80> 직장생활경험유무별 직업의식 가치영역(자아실현)

변인	척도	가치영역 (자아실현을 위하여) %				평균	x ²	P
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자		2.44	13.82	62.60	21.14	2.96	1.98	0.57
미경험자		2.84	17.02	65.25	14.84			

㉖ ‘삶의 의미를 느끼기 위하여’의 자기표현중시 의식성향은 <표Ⅲ-81>에서 보듯이 유경험자 88.6%, 무경험자 78.7%에서 긍정적인 반응을 보이고 있다.

<표Ⅲ-81> 직장생활경험유무별 직업의식 가치영역(자기표현)

변인	척도	가치영역 (삶의 의미를 느끼기 위해) %				평균	x ²	P
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자		2.44	8.94	64.23	24.39	3.04	5.60	0.13
미경험자		2.13	19.15	56.03	22.70			

㉗ ‘돈을 벌어서 경제적으로 자립하기 위하여’의 경제적 도구로 보는 의식성향은 <표Ⅲ-82>에서 보듯이 유경험자 95.9%, 무경험자 89.4%에서 긍정적인 반응을 보이고 있다.

<표Ⅲ-82> 직장생활경험유무별 직업의식 가치영역(경제적 수단)

변인 \ 척도	가치영역 (경제적 자립을 위해) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자	0.00	4.07	53.66	42.28	3.31	4.41	0.22
미경험자	0.71	9.93	51.77	37.59			

◎ ‘자신의 가족을 위하여’의 안정추구로 보는 의식성향은 <표Ⅲ-83>에서 보듯이 유경험자 94.3%, 무경험자 85.1%에서 긍정적인 반응을 보이고 있다.

<표Ⅲ-83> 직장생활경험유무별 직업의식 가치영역(안정추구)

변인 \ 척도	가치영역 (가족을 위해) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자	0.00	5.69	52.85	41.46	3.25	7.48	0.05
미경험자	2.13	12.77	52.48	32.62			

이상에서 직장생활경험 유무에 따른 직업의식의 가치영역에서 특성을 나타내는 8개 문항 모두에서 유경험자 집단은 무경험자 집단보다 매우 적극적인 반응을 보였다. 따라서 유경험자 집단은 직업활동 자체에 그리고 그 결과나 부수적인 효과에 가치를 두고 있다. 반면에 무경험자 집단은 소극적인 반응을 나타내고 있다. 따라서 직업활동 자체에 가치를 부여하도록 하는 직업의식의 고취를 위한 직업지도 프로그램이 제공되어야 할 것이다.

② 직장생활 유무별 직업의식 태도영역

직장생활유무별 직업의식 태도영역에서 카이스퀘어 검증결과 유의미한 차이는 ‘취미·레저에 관심’의 변인에서 나타났다.

㉠ ‘여가·취미·레저에 관심이 많으며 관련된 신문이나 TV, 잡지를 본다’(M=2.96, 유경험자 3.03, 무경험자 2.90)의 여가지향적인 의식성향은 유경험자가 높게 나타났으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-84>에서 보듯이 유경험자 85.4%, 무경험자 72.3%가 긍정적으로 응답했다.

<표Ⅲ-84> 직장생활경험유무별 직업의식 태도영역(여가지향)

변인 \ 척도	태도영역(취미 레저에 관심) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자	2.44	12.20	65.04	20.33	2.96	7.86	0.04
미경험자	2.13	25.53	52.48	19.86			

㉔ ‘사회봉사활동을 위하여 유급휴가를 사용할 수 있다’의 사회활동지향 의식성향은 <표Ⅲ-85>에서 보듯이 유경험자 74%, 무경험자 67.4%에서 긍정적인 응답을 하였다.

<표Ⅲ-85> 직장생활경험유무별 직업의식 태도영역(사회활동지향)

변인	척도	태도영역 (사회활동 위해 휴가사용) %				평균	x ²	P
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자		0.81	25.20	61.79	12.20	2.78	3.23	0.35
미경험자		2.13	30.50	60.28	7.09			

㉕ ‘정해진 근무시간 이외에도 근무를 할 수 있다’의 일 지향 의식성향은 <표Ⅲ-86>에서 보듯이 유경험자 88.6%, 무경험자 80.2%에서 긍정적인 반응을 보였다.

<표Ⅲ-86> 직장생활경험유무별 직업의식 태도영역(일 지향)

변인	척도	태도영역 (시간외 근무가능) %				평균	x ²	P
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자		2.44	8.94	71.54	17.07	2.96	4.53	0.20
미경험자		2.13	17.73	66.67	13.48			

㉖ ‘집안행사에 참여하기 위하여 직장에서 자리를 비울 수 있다’의 가정지향 의식성향은 <표Ⅲ-87>에서 보듯이 유경험자 69.1%, 무경험자 70.2%에서 긍정적인 응답을 하였다.

<표Ⅲ-87> 직장생활경험유무별 직업의식 태도영역(가정지향)

변인	척도	태도영역 (업무시간중 집안행사 참여) %				평균	x ²	P
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자		2.44	28.46	60.16	8.94	2.75	2.51	0.47
미경험자		5.67	24.11	58.87	11.35			

이와 같이 직업에 대한 태도면에서는 유경험자집단이 일지향성, 여가지향성, 사회활동지향성이 높게 나타난 반면, 무경험자집단은 가정지향성이 높게 나타났다. 그러나 유경험자집단이 여가지향성이 강하게 나타나며 무경험자집단과 통계적으로 유의미한 차이를 나타낸 것은 적지 않은 의미를 가지는 결과라 하겠다. 왜냐하면 유경험자 집단은 실직자 집단이기 때문에 직장생활 당시의 직업의식에 문제점을 유추하여 지적할 수 있다. 따라서 여가생활이 자기계발과 직무능력 향상을 도모할 수 있도록 하는 프로그램 학습이 제공되어야 할 것으로 분석된다.

③ 직장생활경험 유무별 직업의식 의견영역

직장생활 경험유무별 직업의식 의견영역에서 카이스퀘어 검증결과 유의미한 차이는 ‘장기적 직업계획’의 변인에서 나타났다.

㉠ ‘직업은 상황에 따라 선택하기 보다, 일생에 걸친 긴 직업생활을 위하여 계획을 세우고 선택하여야 한다’(M=3.19, 유경험자 3.37, 무경험자 3.03)의 장기적인 안목/단기적인 안목 측면의 의식성향은 유경험자 집단이 무경험자 집단보다 높게 나타났다. 그 빈도율은 <표Ⅲ-88>에서 보듯이 유경험자 93.5%, 무경험자 86.5%가 긍정하고 있다.

<표Ⅲ-88> 직장생활경험유무별 직업의식 의견영역(장기적 안목)

변인 \ 척도	의견영역 (장기적 직업계획) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자	0.81	5.69	48.78	44.72	3.19	19.02	0.00
미경험자	3.55	9.93	65.96	20.57			

㉡ ‘자신을 위해 더 좋은 기회가 온다면 언제라도 다른 회사로 이동해야 한다’의 전직의도/평생고용 의식성향은 <표Ⅲ-89>에서 보듯이 유경험자 집단이 74.8%, 무경험자 집단 67.4%가 전직의도에 긍정적인 입장을 취하고 있다.

<표Ⅲ-89> 직장생활경험유무별 직업의식 의견영역(전직의도)

변인 \ 척도	의견영역 (좋은 기회가 오면 전직) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자	2.44	22.76	52.03	22.76	2.88	2.25	0.52
미경험자	4.96	27.66	47.52	19.86			

㉢ ‘일을 하면서 성취감과 보람을 느낀다면 다소 승진이 늦더라도 참을 수 있다’의 업적주의 또는 형식주의 의식성향은 <표Ⅲ-90>에서 보듯이 유경험자 집단이 87.8%, 무경험자 집단이 87.2%에서 업적주의적 의식성향에 긍정적인 입장을 취하고 있다.

<표Ⅲ-90> 직장생활경험유무별 직업의식 의견영역(업적주의)

변인 \ 척도	의견영역 (승진보다 일의 보람중시) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자	3.25	8.94	70.73	17.07	3.00	0.19	0.97
미경험자	2.84	9.93	71.63	15.60			

이상에서 보듯이 유경험자집단은 직업에 대한 의견영역 모든 문항에서 무경험자집

단 보다 긍정적인 반응을 보였다. 이는 전직의도 측면에서 매우 긍정적인 반응을 나타내는 것으로 새로운 직업으로의 이동과 위기관리의 필요성을 절실히 느끼고 있다. 이는 최근 IMF구제금융에 따른 실업문제에서 야기된 시대적 상황이 그대로 반영된 결과라 추측된다. 따라서 급변하는 산업사회에서 변화에 적응할 수 있는 능력을 배양시킬 수 있는 프로그램제공 되어야 할 것이다.

④ 직장생활 경험유무별 직업의식 관습영역

직장생활 경험유무별 직업의식 관습영역에서 카이스퀘어 검증결과 유의미한 차이는 ‘연고주의, 연공서열중시’의 변인에서 나타났다.

㉠ ‘우리 나라에서 상사나 기관장 등 높은 자리에 있으려면, 능력보다 학연이나 지연 또는 부모의 덕이 있어야 한다’(M=2.50, 유경험자 2.63, 무경험자 2.38)의 연고주의 의식성향은 유경험자 집단이 높게 나타났으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-91>에서 보듯이 유경험자 집단이 58.5%, 무경험자 집단이 41.1%에서 연고지향 의식성향에 긍정적인 응답을 하였다.

<표Ⅲ-91> 직장생활경험유무별 직업의식 관습영역(연고주의)

측도 변인	관습영역(연고주의) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자	10.57	30.89	43.09	15.45	2.50	8.28	0.04
미경험자	12.77	46.10	31.21	9.93			

㉡ ‘승진시 능력보다 경험이나 연령이 우선되는 것이 더 낫다’(M=2.14, 유경험자 1.97, 무경험자 2.29)의 연공서열중시 의식성향에서는 양집단 모두가 부정하고 있으며, 그 빈도율은 <표Ⅲ-92>에서 보듯이 유경험자 집단이 19.5%, 무경험자 집단이 35.6%에서 연공서열중시에 긍정하고 있다. 그러나 무경험자 집단이 능력보다 경험이나 연령을 중시하고 있다. 이는 자신의 직업능력향상을 소홀히 하는 성향에서 비롯된 것으로 분석된다. 따라서 이에 대한 자신감과 성취감을 지닐 수 있도록 상담지도를 강화해야 할 것이다.

<표Ⅲ-92> 직장생활경험유무별 직업의식 관습영역(연공서열)

측도 변인	관습영역(연공서열중시) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자	24.39	56.10	17.07	2.44	2.14	11.44	0.00
미경험자	16.31	46.10	29.79	7.80			

㉢ ‘보수가 적더라도 공장에서 일하는 것보다 사무실에서 일하는 것이 더 좋다’의 인문승상 의식성향은 <표Ⅲ-93>에서 보듯이 유경험자 집단이 43.1%, 무경험자 집단이 51.8%에서 긍정적인 반응을 보였다.

<표Ⅲ-93> 직장생활경험유무별 직업의식 관습영역(인문승상)

변인 \ 척도	관습영역 (인문승상) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자	8.94	47.97	34.15	8.94	2.48	2.54	0.46
미경험자	9.93	38.30	41.13	10.64			

㉔ '나이가 웬만큼 들면 기관의 장이나 부서의 장의 위치에 있어야 면목이 있다'의 관료지향 의식성향은 <표Ⅲ-94>에서 보듯이 유경험자 집단이 55.3%, 무경험자 집단이 55.3%에서 긍정적인 반응을 보였다.

<표Ⅲ-94> 직장생활경험유무별 직업의식 관습영역(관료지향)

변인 \ 척도	관습영역 (관료지향) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자	2.44	42.28	47.15	8.13	2.62	1.12	0.77
미경험자	3.55	41.13	43.97	11.35			

㉕ '아무리 맘에 들지 않는 직장이라든 더 나은 직장을 구할 때까지는 다녀야 한다'의 인내주의 의식성향은 <표Ⅲ-95>에서 보듯이 유경험자 집단이 78.1%, 무경험자 집단이 73.8%에서 긍정적인 반응을 보였다.

<표Ⅲ-95> 직장생활경험유무별 직업의식 관습영역(인내주의)

변인 \ 척도	관습영역 (인내심 있는 직장생활) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자	1.63	20.33	69.92	8.13	2.80	4.17	0.24
미경험자	6.38	19.86	63.83	9.93			

㉖ '누가 뭐라든 내가 할 일을 성실히 하면 다 알아줄 때가 있다'의 직무몰입 의식 성향은 <표Ⅲ-96>에서 보듯이 유경험자 집단이 86.2%, 무경험자 집단이 87.9%에서 긍정적인 반응을 보였다.

<표Ⅲ-96> 직장생활경험유무별 직업의식 관습영역(직무몰입)

변인 \ 척도	관습영역 (성실한 직장생활) %				평균	x ²	P
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자	2.44	11.38	49.59	36.59	3.18	1.71	0.62
미경험자	3.55	8.51	56.03	31.91			

㉔ ‘직장을 구할 때는 평생직장으로 생각하고 다닐 직장을 선택해야 한다’의 소명의식 의식성향은 <표Ⅲ-97>에서 보듯이 유경험자 집단에서 78.9%, 무경험자 집단이 75.9%에서 긍정적인 반응을 보였다.

<표Ⅲ-97> 직장생활경험유무별 직업의식 관습영역(평생고용)

변인	척도	관습영역 (평생고용) %				평균	x ²	P
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자		2.44	18.70	45.53	33.33	3.04	1.72	0.63
미경험자		2.13	21.99	49.65	26.24			

㉕ ‘직장의 상사는 남자이어야 한다’의 남성우월 의식성향은 <표Ⅲ-98>에서 보듯이 유경험자 집단이 17.1%, 무경험자 집단이 21.3%에서 긍정적인 반응을 보였다.

<표Ⅲ-98> 직장생활경험유무별 직업의식 관습영역(남성우월)

변인	척도	관습영역 (남성우월주의) %				평균	x ²	P
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다			
유경험자		26.83	56.10	14.63	2.44	1.99	2.56	0.46
미경험자		21.28	57.45	15.60	5.67			

따라서 우리 나라의 직업에 대한 사회적, 문화적 관습에 대하여 부정적인 직업의식이라 할 수 있는 인문승상, 관료지향, 남성우월 중시, 연공서열 중시, 권위주의의 특성을 나타낸 항목에서 무경험자 집단은 유경험자집단보다 부정적인 직업의식을 지니고 있다고 볼 수 있다. 따라서 경험하지 못한 의식은 행동화될 수 없다고 본다면 체험을 통해서 부정적 관습을 개선할 수 있는 직업지도 프로그램이 제공되어야 할 것이다. 그리고 그 어느 때 보다 현재 우리는 전통적인 미덕이라 할 수 있는 인내주의, 직무몰입, 소명의식이 필요로 하고 있음을 감안할 때, 부정적 관습의 계몽과 긍정적인 관습의 계승을 위하여 직업윤리교육이 강화되고 직업지도 프로그램 내용구성에 반영되어야 할 것이다.

이상의 직업의식에 대한 가설검증 결과를 도표로 제시하면 <표Ⅲ-99,100,101,102>과 같다.

<표Ⅲ-99>성별 직업의식 차이 검증결과

변인	문항내용	평균	남	여	x ²	P	검증결과	
가치	내재적	일 자체가 좋아	2.67	2.66	2.67	2.06	0.56	기각
		사회성원으로서 의무	2.85	2.93	2.51	17.55	0.00	채택
		자아실현을 위해서	2.96	2.96	2.97	0.82	0.84	기각
		삶의 의미를 느끼려고	3.04	3.04	3.06	1.91	0.59	기각
	외재적	경제적 자립을 위해	3.31	3.32	3.30	2.26	0.51	기각
		노후대책을 위해	2.92	2.94	2.83	1.71	0.63	기각
		가족을 위해	3.25	3.33	2.85	29.17	0.00	채택
		사회적 지위 확보	2.79	2.78	2.87	3.55	0.31	기각
태도	사회	사회활동 위해 휴가사용	2.78	2.96	2.75	10.20	0.01	채택
		일	시간외 근무 가능	2.96	2.99	2.85	2.99	0.39
	여가	취미레저에 관심	2.96	2.96	2.93	2.18	0.53	기각
		가정	업무시간중 집안행사참여	2.75	2.75	2.77	7.95	0.04
의견	좋은 기회가 오면 전직	2.88	2.84	3.06	4.02	0.25	기각	
	승진보다 일의 보람중시	3.00	2.99	3.08	0.95	0.81	기각	
	장기적 직업계획	3.19	3.19	3.18	0.76	0.85	기각	
관습	사무직 선호	2.48	2.44	2.63	2.36	0.50	기각	
	관료지향	2.62	2.63	2.57	5.16	0.16	기각	
	능력보다 연고중시	2.50	2.54	2.30	4.27	0.23	기각	
	인내심있는 직장생활	2.80	2.81	2.75	9.26	0.02	채택	
	성실한 직장생활	3.18	3.21	3.04	2.48	0.47	기각	
	평생고용	3.04	3.13	2.67	15.78	0.00	채택	
	남성우월중시	1.99	2.19	1.55	26.40	0.00	채택	
	연공서열중시	2.14	2.22	1.77	14.72	0.00	채택	

<표Ⅲ-100> 연령별 직업의식의 차이검증 결과

변인	문항내용	평균	10대	20대	30대	χ^2	P	검증결과	
가치	내재적	일자체가 좋아	2.67	2.62	2.80	2.62	13.03	0.04	채택
		사회성원으로서 의무	2.85	2.84	2.88	2.83	4.72	0.58	기각
		자아실현을 위해서	2.96	2.91	3.11	2.91	4.82	0.56	기각
		삶의 의미를 느끼려고	3.04	2.99	3.14	3.12	5.12	0.52	기각
	외재적	경제적 자립을 위해	3.31	3.29	3.34	3.41	3.19	0.78	기각
		노후대책을 위해	2.92	2.84	3.07	3.08	11.27	0.08	기각
		가족을 위해	3.25	3.20	3.32	3.37	3.86	0.69	기각
		사회적 지위 확보	2.79	2.74	2.94	2.79	7.70	0.26	기각
태도	사회	사회활동 위해 휴가사용	2.78	2.74	2.91	2.70	8.08	0.23	기각
		시간외 근무 가능	2.96	2.91	3.05	3.12	10.63	0.10	기각
	여가	취미레저에 관심	2.96	2.92	2.95	3.20	8.57	0.19	기각
		가정	업무기간중 집안행사참여	2.75	2.74	2.78	2.79	5.57	0.47
의견	좋은 기회가 오면 전직	2.88	2.86	2.90	2.95	16.18	0.01	채택	
	승진보다 일의 보람중시	3.00	2.95	3.12	3.00	8.96	0.17	기각	
	장기적 직업계획	3.19	3.12	3.34	3.25	8.93	0.17	기각	
관습	사무직 선호	2.48	2.48	2.54	2.25	9.41	0.15	기각	
	관료지향	2.62	2.64	2.72	2.16	15.39	0.01	채택	
	능력보다 연고중시	2.50	2.40	2.54	3.08	16.30	0.01	채택	
	인내심있는 직장생활	2.80	2.79	2.88	2.66	7.41	0.28	기각	
	성실한 직장생활	3.18	3.23	3.15	2.87	15.22	0.01	채택	
	평생고용	3.04	3.10	2.92	3.00	3.00	0.80	기각	
	남성우월중시	1.99	2.06	1.90	1.79	7.30	0.29	기각	
	연공서열중시	2.14	2.27	1.94	1.79	16.07	0.01	채택	

<표Ⅲ-101> 학력별 직업의식의 차이검증 결과

변인	문항내용	평균	고졸 미만	고졸	대졸	χ^2	P	검증결과	
가치	내재적	일자체가 좋아	2.67	2.75	2.66	2.65	2.92	0.81	기각
		사회성원으로서 의무	2.85	2.81	2.88	2.72	2.52	0.86	기각
		자아실현을 위해서	2.96	2.87	2.95	3.12	9.61	0.14	기각
		삶의 의미를 느끼려고	3.04	2.84	3.06	3.12	12.75	0.04	채택
	외재적	경제적 자립을 위해	3.31	3.37	3.30	3.32	4.41	0.62	기각
		노후대책을 위해	2.92	2.90	2.91	3.02	1.70	0.94	기각
		가족을 위해	3.25	3.34	3.23	3.25	1.88	0.93	기각
사회적 지위 확보		2.79	2.75	2.75	3.05	17.44	0.00	채택	
태도	사회	사회활동 위해 휴가사용	2.78	2.71	2.80	2.75	2.64	0.85	기각
		일 시간외 근무 가능	2.96	2.87	2.97	3.00	18.04	0.00	채택
	여가	취미레저에 관심	2.96	2.62	3.01	3.00	12.46	0.05	기각
		가정	업무기간중 집안행사참여	2.75	2.71	2.77	2.72	7.92	0.24
의견	좋은 기회가 오면 전직	2.88	2.87	2.88	2.87	1.63	0.95	기각	
	승진보다 일의 보람중시	3.00	2.93	2.97	3.20	6.69	0.35	기각	
	장기적 직업계획	3.19	3.18	3.17	3.27	3.37	0.76	기각	
관습	사무직 선호	2.48	2.50	2.45	2.57	10.46	0.10	기각	
	관료지향	2.62	2.71	2.59	2.67	8.29	0.21	기각	
	능력보다 연고중시	2.50	2.71	2.46	2.50	3.98	0.67	기각	
	인내심있는 직장생활	2.80	2.93	2.80	2.72	10.69	0.09	기각	
	성실한 직장생활	3.18	3.09	3.21	3.02	8.03	0.23	기각	
	평생고용	3.04	3.18	3.03	2.97	3.38	0.75	기각	
	남성우월중시	1.99	2.31	2.00	1.72	13.38	0.03	채택	
	연공서열중시	2.14	2.21	2.17	1.92	5.82	0.44	기각	

<표Ⅲ-102> 직장생활경험유무별 직업의식의 차이검증 결과

변인	문항내용	평균	유경험	무경험	χ^2	P	검증결과	
가치	내재적	일자체가좋아	2.67	2.72	2.62	2.07	0.55	기각
		사회성원으로서 의무	2.85	2.89	2.81	1.87	0.59	기각
		자아실현을 위해서	2.96	3.02	2.92	1.98	0.57	기각
	외재적	삶의 의미를 느끼려고	3.04	3.10	2.99	5.60	0.13	기각
		경제적 자립을 위해	3.31	3.38	3.26	4.41	0.22	기각
		노후대책을 위해	2.92	3.08	2.78	13.72	0.00	채택
		가족을 위해	3.25	3.35	3.15	7.48	0.05	기각
	사회적 지위 확보	2.79	2.91	2.69	8.35	0.03	채택	
태도	사회	사회활동 위해 휴가사용	2.78	2.85	2.72	3.23	0.35	기각
		시간외 근무 가능	2.96	3.03	2.91	4.53	0.20	기각
	여가	취미레저에 관심	2.96	3.03	2.90	7.86	0.04	채택
		가정	업무기간중 집안행사참여	2.75	2.75	2.75	2.51	0.47
의견	좋은 기회가 오면 전직	2.88	2.95	2.82	2.25	0.52	기각	
	승진보다 일의 보람중시	3.00	3.01	3.00	0.19	0.97	기각	
	장기적 직업계획	3.19	3.37	3.03	19.02	0.00	채택	
관습	사무직 선호	2.48	2.43	2.52	2.54	0.46	기각	
	관료지향	2.62	2.60	2.63	1.12	0.77	기각	
	능력보다 연고중시	2.50	2.63	2.38	8.28	0.04	채택	
	인내심있는 직장생활	2.80	2.84	2.77	4.17	0.24	기각	
	성실한 직장생활	3.18	3.20	3.16	1.74	0.62	기각	
	평생고용	3.04	3.09	3.00	1.72	0.63	기각	
	남성우월중시	1.99	1.92	2.05	2.56	0.46	기각	
연공서열중시	2.14	1.97	2.29	11.44	0.01	채택		

6) 직업의식의 행동화 실태

(1) 직업전문학교 입학의 동기

직업전문학교에 입학하게된 동기는<표Ⅲ-103>에서 보듯이 적성에 맞아서 32.2%, 오로지 취업을 위해서 26.1%, 부모·친지등 타인의 권유로 21.6%, 가정의 경제사정 때문에 14.8%, 기타 5.3%의 순으로 나타났다.

이와 같은 결과로 볼 때 자신의 적성을 고려한 비율이 32.2%에 불과하고 타인의 권

유 또는 오로지 취업을 위해 입학하게 됨으로써 훈련 중 적성 부적격 등으로 인하여 중도탈락의 원인 또는 취업 후 이·전직으로 나타날 수 있다. 그 사례로서 직업전문학교 수료자에 대한 조사에서 취업후 3개월이 지나면 이직자가 46.7%에 이르고 있다는 점이다. 따라서 입학 전형에 있어서 사전에 직업적성 및 흥미 검사표를 제출 받아 객관적 자료와 상담을 병행한 면접고사 등으로 객관적이고 합리적인 전형 방안이 마련되어야 할 것이다.

<표Ⅲ-103> 직업전문학교 입학동기

응답내용	빈도수	백분율(%)
계	264	100
적성에 맞아서	85	32.2
오로지 취업을 위해서	69	26.1
부모친지등 타인의 권유로	57	21.6
가정의 경제사정때문에	39	14.8
기타	14	5.3

(2) 자신의 직업에 대하여 구체적으로 생각한 시기

직업전문학교 학생들의 직업에 대하여 구체적으로 생각한 시기는 <표Ⅲ-104>에서 보듯이 중학교때 15.5%, 고등학교때 61.4%, 고졸 후 15.2%, 대학교 및 졸업후 8%순으로 나타났다. 이러한 결과로 볼 때 긴즈버그의 진로발달이론에 의하면 고등학교때는 이미 직업에 대하여 구체적인 탐색과 준비가 완성되는 단계임을 고려할때 직업전문학교 학생들은 직업에 대한 진로탐색시기가 늦음을 보여주고 있으며, 특히 대학교 및 그 후로 응답한 비율이 8%에 이르고 있다. 이는 중·고등학교에서의 직업지도에 문제점이 있다고 지적할 수 있다. 따라서 조기에 직업지도가 이루어질 수 있도록 전형전공과 선정이라든가 장래진로에 대해 충분한 상담지도가 있는 후 공과선택을 할 수 있도록 상담지도가 강화되어야 할 것으로 분석된다.

<표Ⅲ-104> 직업에 대하여 구체적으로 생각한 시기

응답내용	빈도수	비율(%)
계	244	100
중학교 때	41	15.5
고등학교 때	162	61.3
고졸 후	40	15.2
대학교 때	15	5.7
대졸 후	6	2.3

(3) 직업선택 영향

자신의 진로나 직업선택에 있어서 가장 많이 영향을 끼친 사람은 <표Ⅲ-105>에서 보듯이 부모 39%, 친구 19.7%, 학교 선생님 14.4%, 친족 12.9%, 동료 또는 선배 6.1% 순으로 나타났다. 이 결과 친구와 동료의 영향이 25.8%에 이르고 있다는 측면에서 볼 때 각급 학교에서는 직업상담시 직업선택에 있어서 뚜렷한 직업의식을 갖고 있는지 직업의 특성, 개인의 특성 등을 신중히 고려하고 있는지 상담활동에 내실을 기해야 할 것으로 분석된다. 왜냐하면, 클라크(Clark, 1962)의 연구결과에 의하면 또래 집단이 학문지향이라든지 아니면 일탈지향같은 강력한 하위 문화를 형성하게 함으로써 간접적으로 직업선택에 영향을 미친다는 것이다. 만약 일탈지향 문화의 영향에 기인하여 직업을 선택하게 된다면 청소년 비행과도 접근이 가능하다. 따라서 학부모와 교사 그리고 학생 삼자간에 정보교류를 통하여 올바른 직업선택이 이루어질 수 있도록 자기평가, 의사결정 등에 조력하는 직업지도가 강화되어야 할 것이다.

<표Ⅲ-105> 직업선택에 가장 많은 영향을 끼친 사람

응답내용	빈도수	비율(%)
계	264	100
부모님	103	39
친구	52	19.7
친지, 친척	34	12.9
학교 선생님	38	14.4
역사적 또는 현존하는 인물	9	3.4
동료 또는 선배	16	6.1
기타	12	4.5

(4) 직업정보수집

직업정보 제공원은<표Ⅲ-106>에서 보듯이 친구나 선배 25.8%, TV방송매체 24.6%, 신문24.2% 순으로 나타났다. 이러한 직업정보수집은 충분한 정보분석 능력이 필요한 것이 통례이므로 이러한 능력을 배양할 수 있는 직업지도가 요청된다고 분석된다.

<표Ⅲ-106> 직업에 대한 정보수집

응답내용	빈도수	비율(%)
계	264	100
신문	64	24.2
TV등 방송매체	65	24.6
가족이나 친척	46	17.4
PC통신매	10	3.8
친구나 선배	68	25.8
기타	11	4.2

(5) 직업을 결정할 때 가장 중요시하는 요인

직업을 결정할 때 가장 중요하게 생각하는 요인은<표Ⅲ-107>에서 보듯이 적성 61.4% 전공 18.6%, 보수 10.2%, 부모의 가르침 6.8%, 주변의 시각 2.7% 순으로 나타났다. 이 결과로 볼 때 경제적인 면보다 개인의 적성이나 전공이 직업결정에 중요한 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 그러나 통계청 조사 보고에 의하면 실업고, 전문대, 대졸자들의 취업자 중 전공과 직업의 불일치 현상이 43.1%, 직업전문학교학생들의 취업후 3개월 시점에서의 이·전직자가 54%에 이르고 있어 직업지도 및 상담활동에 문제점이 있다. 따라서 상담지도 활동의 강화는 물론 학부모와 연계된 직업지도 방안이 마련되어야 할 것이다.

<표Ⅲ-107> 직업을 결정할 때 가장 중요시 생각하는 요인

응답내용	빈도수	비율(%)
계	264	100
보수	27	10.2
적성	162	61.4
부모의 가르침	18	6.8
주변의 시각	7	2.7
전공	49	18.6
기타	1	0.4

(6) 신규 구직자들에게 가장 필요한 점

신규 구직자들에게 가장 필요한 것은<표Ⅲ-108>에서 보듯이 직업에 대한 정보 및 소개 46.2%, 진로 및 상담 23.1%, 직업의식의 개선 18.6%, 직업교육훈련의 강화 11.7%의 순으로 나타났다. 이 결과로 볼 때 직업정보제공 지원체제의 구축과 직업윤리교육의 강화 및 상담활동이 활성화되어야 할 것으로 분석된다.

<표Ⅲ-108> 신규 구직자에게 가장 필요한 점

응답내용	빈도수	비율(%)
계	264	100
직업에 대한 정보 및 소개	122	46.2
직업지도 및 상담	61	23.1
직업의식의 개선	49	18.6
직업교육이나 훈련의 강화	31	11.7
기타	1	0.4

(7) 기업이 희망하는 인재상

최근기업은 어떠한 인재를 요구하는가 라는 질문에 <표Ⅲ-109>에서 보듯이 성실성 31.4%, 전문성 31.4%, 창의성 17.4%, 인간관계 원만성 10.2%, 협동심 7.2%, 사명감 2.3% 순으로 나타났다. 이 결과 학생들은 개인주의 덕목(전문성, 창의성, 성실성)을 중

요시하는 측면에 80.2%의 응답을 보였다. 이러한 경향은 한국 경영자총협회에서 1994년 50대 그룹 대상으로한 설문조사에서도 그 맥을 같이하고 있다. 즉, 기업이 요구하는 인재상을 보면 창의성 25.3%, 성실성 24%, 도전정신 17.3%, 인간관계 의원만성 12%, 직업의식 및 사명감 8% 순으로 나타나 집단주의 덕목보다 개인주의 덕목을 더 요구하고 있다.⁴⁸⁾ 이는 최근 경영환경이 세계화, 개방화되면서 기업들이 경쟁력 강화를 위해 능력주의 중심으로 인재관을 변화시키고 있는 것으로 해석된다. 따라서 참되고 올바른 직업인이 될 수 있도록 직업윤리교육의 강화되어야 하고, 또한 시장경제원리에 따라 기업이 필요하는 기능인력을 제공하기 위해서 창의력 증진을 위한 교육훈련 프로그램이 제공되어야 할 것이다.

<표Ⅲ-109> 최근기업이 희망하는 인재상

응답내용	빈도수	비율(%)
계	264	100
창의성	46	17.4
성실성	83	31.4
전문성	83	31.4
인간관계의 원만성	27	10.2
사명감	6	2.3
협동심	19	7.2

3. 직업지도 방향

이상의 설문분석 결과를 토대로 직업지도 방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 직업의 내재적 가치 고양을 위한 프로그램이 제공되어야 한다.

우리는 직업을 통하여 자아실현을 꾀하고, 삶의 의미를 느끼며, 사회구성원으로서의 책임과 도리를 다하기 위해서 내재적인 가치를 중요시하여야 한다. 따라서 내재적 가치가 낮게 나타난 10대, 30대, 고졸이하, 직장생활 무경험자 집단에 대해서는 직업활동 자체에 가치를 부여하기 위한 직업지도 프로그램이 제공되어야 할 것이다.

둘째, 일 지향 의식성향이 낮게 나타난 집단에 대해서는 직업의식 고취를 위한 직업지도 프로그램이 제공되어야 한다.

개개인은 일을 통하여 사회적 역할과 기능을 수행할 수 있기 때문에 일에 대한 올바른 이해는 건전한 개인성장과 사회발전을 이루는데 필수적이라고 할 수 있다. 따라서 일 지향성이 낮은 10대, 고졸이하, 직장생활 무경험자 집단에 대해서는 일 지향성을 부가하는 직업지도 프로그램이 제공되어야 한다.

셋째, 사회활동지향성을 강조하는 프로그램이 제공되어야 한다.

사회활동지향성과 일지향성이 낮은 집단은 10대, 고졸이하, 직장생활 무경험자 집단이다. 따라서 이들 집단에 대해서는 일 지향 성향과 사회활동 지향 성향을 부가할 수

48) 김재원(1997), 「취업과 경력개발」, 법문사, p.114

있는 프로그램이 개발되고 보급되어야 할 것이다.

넷째, 직업능력 향상과 연계되는 여가지향성 프로그램이 제공되어야 한다.

여가지향 의식성향은 30대, 20대, 10대 순으로 그 강도가 높고, 학력별로는 대졸자, 고졸자, 고졸이하 집단 순이며, 성별로는 남학생이 여학생보다 여가지향 의식성향이 높은 것으로 나타났다. 따라서 여가활동이 전공과 연계될 수 있는 프로그램 학습을 제공함으로써 전공 분야에서 흥미와 관심 그리고 학습의욕을 높이고, 자기계발과 발전을 위한 여가 활용이 되도록 하는 직업지도가 필요하다.

다섯째, 여학생 집단이 직업의식 고취를 위한 직업지도 프로그램이 제공되어야 한다.

성별에 따른 직업의식에 있어서 여학생 집단은 내재적 가치, 사회활동지향, 일지향, 직무몰입, 인내심, 소명의식 등 긍정적인 의식성향이 남학생 집단보다 낮게 나타난 반면, 전직의도, 위기관리, 인문승상 의식성향에서는 남학생집단 보다 긍정적인 반응을 보였다. 따라서 여학생 집단에 대하여 직업 활동 자체에 가치를 부여 할 수 있고, 사회활동 지향적이며, 소명의식을 심어줄 수 있는 직업지도 프로그램의 제공되어야 할 것이다.

여섯째, 실업자의 직업의식 고취를 위한 직업지도 프로그램이 제공되어야 한다.

현재 우리 사회는 IMF구제금융이후 고용불안이 계속되다가 구조조정 등으로 인하여 별안간 실업의 대상이 되어 그 충격이 심각하다. 실업의 상태가 오래 지속되면 자신감을 잃어 근로의욕이 저하되고 직무능력이 감소될 우려가 있어 실업자를 위한 재취직훈련이 확대되고 있다. 이러한 시점에서 실업자의 직업의식 분석은 매우 의미가 있다고 볼 수 있다. 본 연구 결과 실업자 즉, 직장생활경험자의 직업의식의 특성을 살펴보면 직업에 대한 가치를 직업활동 자체에 부여하기보다는 노후대책과 사회적 지위를 확보하기 위한 수단으로 보고 있으며, 능력보다는 연고를 중시하는 의식성향에서 무경력자 집단보다 긍정적인 반응을 보이며 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 따라서 직업에 대한 가치를 직업활동 자체에 부여하고, 일과 여가활동의 보완적 관계가 형성되면서 강한 의욕을 북돋아 주고, 과거 자신의 경력관리에 대한 상담지도가 지원될 수 있는 복합적인 직업지도 프로그램이 제공되어야 할 것이다.

일곱째, 직업에 대한 긍정적인 전통적 관습의 계승·발전과 부정적인 직업관습의 개선을 위한 직업지도 프로그램이 제공되어야 한다.

우리 나라의 사회적, 문화적 관습으로 내려오는 관념들은 직업에 대한 관념형성에 지대한 영향을 미치고 있으며, 이러한 영향은 우리 나라의 경제발전예 견인차 역할을 한 긍정적인 측면과, 직업에 대한 귀천을 가르치는 부정적인 측면을 지닌다. 본 연구에서는 8가지 유형 중 바람직한 직업의식인 인내주의, 직무몰입, 소명의식에 대하여는 뚜렷하게 긍정적인 반응을 보이고 있어 매우 고무적이라 할 수 있으나, 반면에 아직도 일부는 부정적인 직업관습인 사무직을 선호하는 인문승상, 실리보다 명분에 치중하고 실력보다 연고에 치중하는 경향, 남녀차별 관행에서의 남성우월 성향을 보이고 있어 직업의식 개선의 여지가 많음을 알 수 있다. 따라서 훈련기관에서는 전통적이고 긍정적인 관습의 계승을 위한 직업지도 프로그램이 제공되어야 하며, 부정적인 직업관습의 개선을 위한 지속적인 계몽과 직업윤리교육의 강화 방안을 마련하여야 할 것이다.

IV. 결론

이 연구의 목적은 우리 나라 직업전문학교 학생들의 직업의식 특성을 파악하여 직업전문학교에서의 직업지도 방향을 제시하는데 있다.

이 연구의 모집단은 한국산업인력공단 산하 직업전문학교 재학생들이고, 표본은 전국의 모든 직업전문학교를 대상으로 하였으며, 전국에 있는 21개 학교에서 총 264명의 학생들로부터 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 성별, 연령별, 학력별, 직장생활경험유무별로 집단화하여 집단간의 직업에 대한 가치, 태도, 의견, 관습상에 차이가 있는지를 분석하기 위하여 χ^2 분석을 수행하였다. 그리고 직업의식의 행동화 실태를 알아보기 위해 폐쇄형 7문항을 분석하였다.

이 연구를 통하여 얻어진 결과는 다음과 같다.

첫째, 성별에 따른 직업의식의 차이를 살펴본 결과

가치 영역에서는 사회헌신성($P=0.00$)과 안정추구($P=0.00$)의 변인에서 유의차가 있었다. 즉, 사회헌신성과 안정추구에서 남학생집단이 여학생집단보다 평균 점수가 높게 나타났다.

태도 영역에서는 사회활동지향($P=0.01$)과 가정지향($P=0.04$)의 변인에서 유의차가 있었다. 즉, 남학생은 사회활동지향 측면에, 여학생은 가정지향 측면에서 각각 평균 점수가 높게 나타났다.

관습영역에서는 인내주의($P=0.02$), 소명의식($P=0.00$), 남성우월($P=0.00$), 연공서열($P=0.00$)의 변인에서 유의차가 있었다. 즉, 남학생은 인내주의, 소명의식, 남성우월, 연공서열에서 여학생보다 평균 점수가 높게 나타났다.

둘째, 연령별 직업의식의 차이를 살펴본 결과

가치 영역에서는 자기능력중시($P=0.04$)의 변인에서 유의차가 있었다. 즉, 자기능력을 중시하는 성향은 20대가 10대·30대보다 평균 점수가 높게 나타났다.

의견 영역에서는 전직의도/평생고용($P=0.01$)의 변인에서 유의차가 있었다. 즉, 전직의도 성향은 30대가 10대·20대보다 평균 점수가 높게 나타났다.

관습 영역에서는 지위지향($P=0.01$)과 연고주의($P=0.01$), 그리고 직무몰입($P=0.01$)과 연공서열($P=0.01$)의 변인에서 유의차가 있었다. 즉, 연공서열과 직무몰입 의식성향은

10대가 20대·30대보다 평균 점수가 높고, 연고주의는 30대가 10대·20대보다 평균 점수가 높으며, 지위지향 성향은 20대가 10대·30대보다 평균 점수가 높게 나타났다.

셋째, 학력별 직업의식의 차이를 살펴본 결과

가치 영역에서는 자기표현($P=0.04$)과 권력추구($P=0.00$)의 변인에서 집단간에 유의차가 있었다. 즉, 자기표현과 권력추구에서 대졸자는 고졸미만·고졸자보다 평균 점수가 높게 나타났다.

태도 영역에서는 일지향($P=0.00$)의 변인에서 유의차가 있었다. 즉, 일지향 성향은 대졸자가 고졸미만·고졸자보다 평균 점수가 높게 나타났다.

관습 영역에서는 남성우월($P=0.03$)의 변인에서 유의차가 있었다. 즉, 남성우월 성향은 10대가 20대·30대보다 평균 점수가 높게 나타났다.

넷째, 직업생활 경험유무에 따른 직업의식의 차이를 살펴본 결과

가치 영역에서는 개인주의($P=0.00$)와 권력추구($P=0.03$)의 변인에서 집단간에 유의차가 있었다. 즉, 개인주의와 권력추구에서 유경험자집단은 무경험자 집단보다 평균 점수가 더 높게 나타났다.

태도 영역에서는 여가지향($P=0.04$)의 변인에서 집단간 유의차가 있었다. 즉, 여가지향 성향은 무경험자 집단보다 유경험자 집단이 평균 점수가 높게 나타났다.

의견 영역에서는 장기적 안목/단기적 안목($P=0.00$)의 변인에서 집단간 유의차가 있었다. 즉, 직업선택의 장기적 안목으로 보는 성향에서 무경험자 집단보다 유경험자 집단이 평균 점수가 더 높게 나타났다.

관습 영역에서는 연고주의($P=0.04$)와 연공서열($P=0.01$)의 변인에서 집단간 유의차가 있었다. 즉, 유경험자 집단은 연고주의에서, 무경험자 집단은 연공서열에서 상대 집단보다 각각 평균 점수가 높게 나타났다.

다섯째, 직업의식의 행동화 실태를 살펴보면

직업전문학교에 입학하게 된 동기는 적성에 맞아서(32.2%), 오로지 취업을 위해서(26.1%), 타인의 권유로(21.6%), 가정의 경제사정 때문(14.8%)의 순으로 나타났으며, 진로선택에 가장 많은 영향을 끼친 사람은 부모님(39%), 친구(17.7%), 학교선생님(14.4%), 친족(12.9%), 선배(6.1%)의 순으로 나타났다.

자신의 직업에 대하여 구체적으로 생각한 시기는 고등학교 때(61.4%), 중학교 때

(15.5%), 고졸 후(15.2%), 대학교 때 및 졸업 후(8%)순으로 나타났으며, 직업정보 수집은 신문이나 TV등 방송매체(48.8%), 친구나 선배(25.8%), 친족(17.4%)의 순으로 나타났다.

직업을 결정할 때 중요시하는 요인은 적성(61.4%), 전공(18.6%), 보수(10.2%), 부모의 가르침(6.8%), 주변의 시각(2.7%)의 순으로 나타났으며, 신규 구직자들에게 가장 필요한 것은 직업에 대한 정보 및 소개(46.2%), 진로 및 상담(23.1%), 직업의식의 개선(18.6%), 직업교육훈련의 강화(11.7%)의 순으로 나타났다.

기업은 어떠한 인재를 요구하고 있는가에 대해 집단주의 덕목(인간관계의 원만성 10.2%, 협동심7.2%, 사명감2.3%)보다 개인주의 덕목(성실성31.4%, 전문성31.4%, 창의성17.4%)을 더 중요시하고 있다고 응답하였다.

이상의 연구 결과를 종합하여 보면, 성별 2집단, 연령별 3집단, 학력별 3집단, 직장경험유무별 2집단을 독립변인으로 하고, 직업의식에 대한 가치영역 8개 항목, 태도영역 4개 항목, 의견영역 3개 항목, 관습영역 8개 항목을 종속변인으로 하여 차이를 검증한 결과 4개의 항목을 제외한 모든 항목에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 차이가 나타나지 않은 항목은 직업을 통하여 자아실현을 추구할 수 있다는 측면, 경제적 반대급부를 얻을 수 있다는 측면, 결과보다는 과정 즉, 일하는 보람을 중요시 하는 측면에서 유의미한 차이가 없었다. 그 이유는 90%이상의 긍정적인 반응을 보였기 때문이다.

이 연구의 결과를 통하여 다음과 같은 결론을 얻을 수 있었다.

첫째, 학생들은 직업의 내재적 가치보다 외재적 가치를 더 중요시 하고 있었다. 즉, 직업활동 자체에 가치를 부여하기 보다는 직업활동의 결과나 부수적인 효과에 더 많은 가치를 부여하고 있다. 집단별로는 여학생보다 남학생이, 고졸미만·고졸자보다 대졸자 집단이, 직장생활 무경험자보다 유경험자 집단이 외재적 가치를 더 중요시 하고 있었다.

둘째, 학생들은 여가지향이면서 동시에 일지향적인 성향을 지니고 있었다. 집단별로는 여학생보다 남학생이, 10대·20대보다 30대집단이, 고졸미만보다 대졸자집단이, 직장생활무경험자 집단보다 유경험자 집단이 여가지향적이며 일지향적인 성향을 지니고 있었다.

셋째, 학생들은 직업에 대한 관념이 전통적인 성향보다 비전통적인 성향을 지니고 있었다. 즉, 생애주기를 단기적인 안목보다 장기적인 안목으로 보고 있고, 현재 위기

를 회피하려는 경향보다 위기를 극복하기 위한 의지가 강하다고 할 수 있다. 이러한 경향은 남학생보다 여학생이, 10대·30대보다 20대집단이, 고졸미만·고졸자보다 대졸자집단이, 무경험자 집단보다 유경험자 집단들이다.

넷째, 학생들은 긍정적인 관습(인내주의, 직무몰입, 소명의식)을 지지하고 있으나, 반면에 부정적인 관습(지위지향, 연고주의, 인문숭상, 남성우월, 연공서열)도 공유하고 있었다. 긍정적인 관습은 남학생집단, 10대집단, 고졸미만집단, 직업생활 유경험자집단들이 지지도가 높고, 반면에 부정적인 관습은 남학생집단, 10대집단, 고졸미만집단, 직장생활 무경험자 집단들이 지지도가 높았다.

다섯째, 학생들의 입학동기, 직업선택의 영향력, 직업에 대한 탐색과 준비성, 직업정보 수집 능력 등에 비추어 볼 때 직업세계에 대한 이해가 부족하고 자기평가 분석을 통한 전공분야 선택등의 의사결정능력이 결여되어 있었다.

따라서 직업전문학교 학생은 전체적으로 볼 때 직업의식이 확고하게 정립되지 못하여 혼재된 직업의식을 지니고 있었다. 이는 중·고등학교의 교육과정에서 확고한 직업의식이 형성되지 못하였고, 또한 실질적인 직업지도의 부재가 결국 직업전문학교에서의 직업지도 수요를 촉발케 됨으로써 이에 대한 대책방안 마련이 시급하다.

이상의 연구 결과에 따라 직업의식 특성에 부합된 직업지도 방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 직업의 내재적 가치 고양을 위한 직업지도 프로그램이 제공되어야 한다.

둘째, 일지향, 사회활동지향, 직업능력향상과 연계된 여가지향을 부여하는 직업지도 프로그램이 제공되어야 한다.

셋째, 직업에 대한 긍정적인 전통적 관습의 계승과 부정적인 직업관습의 개선을 위한 직업지도 프로그램이 제공되어야 한다.

넷째, 실업자의 직업의식 고취를 위한 직업지도 프로그램이 제공되어야 한다.

다섯째, 학생들의 직업세계에 대한 이해성과 자기평가 분석 그리고 전공분야 선택 등에 조력할 수 있는 직업지도 프로그램의 제공과 상담지도가 강화 되어야 한다.

여섯째, 혼재된 직업의식에 대한 개선을 위한 직업지도가 필요하다.

참 고 문 헌

1. 한국문헌

<단행본>

- 1) 김경동(1979), 「직업관과 사회구조」, 사회과학과 정책연구.
- 2) _____, 「한국인의 가치관과 사회의식」, 박영사.
- 3) 김재원(1997), 「취업과 경력개발」, 법문사.
- 4) 김영찬(1976), 「한국인의 직업관」, 새교육.
- 5) 김충기(1992), 「진로교육과 진로지도」, 배영사.
- 6) 이정근(1988), 「진로지도의 실제」, 성원사.
- 7) 이무근외2인(1989), 「직업기술 교육론」, 교육과학사.
- 8) 이정근(1982), 「진로지도와 진로상담」, 중앙적성연구소.
- 9) 임인재(1990), 「직업가치관 검사」, 중앙교육진흥연구소.
- 10) 한국직업능력개발원(1998), 「한국인의 직업의식 조사」, 한국직업능력개발원.
- 11) 한국산업인력공단(1998), 「직업교육훈련통계연보」.

<논 문>

- 1) 강재태·표은영(1987), “공업고등학교학생과 직업훈련원생의 직업가치관에 관한 비교연구”, 경상대 새마을 연구5.
- 2) 김연중(1993), “국민학교 아동의 가정 환경에 따른 직업의식에 관한 연구”, 석사학위논문, 관동대학교.
- 3) 김종선(1992), “고등학교학생의 직업가치관에 관한 연구”, 석사학위논문, 한국교원대학교 대학원.
- 4) 박귀남(1985), “해양계 대학생의 가치관 변화에 대한 고찰”, 혜성문화.
- 5) 백영균(1980), “초·중·고등학생의 직업에 관한 가치관 연구”, 석사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 6) 안강현(1998), “전문대학학생들의 직업가치관 유형에 관한연구”, 박사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 7) 안영자(1997), “한국여성의 직업의식에 관한 연구”, 박사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 8) 양한주(1998), “중학생의 직업가치관과 직업 선호도에 관한 연구”, 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 9) 이진세(1983), “진로교육을 통한 공업전문대학생의 직업관에 관한 연구”, 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원.
- 10) 최동선(1997), “고등학생의 직업적 성격과 학업성취도, 학교에의 적응, 직업가치관과의 관계분석”, 석사학위논문, 서울대학교 대학원.

- 11) 차경옥·박용옥(1984), “우리나라 전통적 가치관에 비추어본 직업의식 분석,” 한국교육개발원.

<기 타>

- 48) 노동부(1999), “’99년 종합실업대책” p.4에서 ’98년12월 기준 실업자 1665천명.
- 2) 노동부(1998), “직업능력개발사업 어떻게 시행되나”.
- 3) 신기철·신용철(1980), 「새우리말 큰사전 하권」, 삼성출판사.
- 4) 통계청(1997), “사회통계조사보고서”.
- 5) 한국산업인력공단(1998), “97취업 및 사후지도결과보고서”.

2. 서양문헌

- 1) Williamson(1950), Counseling Adolescents(New York: McGraw-Hill).
- 2) Super(1953), “A Theory of vocational Development,” American Psychologist, 8, No.4.
- 3) E.L. Tolbert(1980), Counseling for Career Development(Boston: Houghton Mifflin Co.).
- 4) Eli Ginzberg(1951), Occupational Choice: An Approach to a general Theory (New York: Columbia University Press,)
- 5) Bruce W. Tuckman(1974), “An Age-Graded Model for Career Development Education,” Journal of Vocational Behavior, 4.
- 6) Anne Roe and Marvin Siegelman(1964), The Origin of Interest(Washington, D.C: American Personnel and Guidance Association).
- 7) Holland(1959), “A Theory of Vocational Choice,” Journal of Counseling Psychology.
- 8) Eli. Ginzberg(1952), “Toward a Theory of Occupational Choice”, Personal and Guidance Journal.
- 9) Super,D.E.(1962), The structure of work values in relation to status, achievement, interest, and adjustment, Journal of Applied Psychology.
- 10) Mortimer, J.T.& J. Lorence(1979), Work experience and occupational value orientation : longitudinal study, *American Journal of Sociology*, 84(6).

<Abstract>

The Study on the Vocational Perceptions of Vocational Training Institute Students

Kang Jae Chil

National Ethics, Graduate School of education

Cheju National University

Supervised By Professor Hur Jung Hoon

The purpose of this study is to investigate the vocational school students' perceptions of occupations and to provide the guidelines and directions for the vocational education of the Vocational Training Institute in Korea.

For this study, Data are collected from 264 vocational school students in 21 schools which is under the Vocational Training Institute in Korea. 264 students are grouped independently by sex, age, educational career, business career. χ^2 analysis is used to check the difference of value, attitude, opinion, and custom of occupations among groups.

The findings of this study are as follow;

1st, students are apt to give more values on external side of jobs than intrinsic side. In other words, They are likely to give more values on the result of the vocational activity or accompanied effects than the vocational activity itself.

2nd, students' attitude to occupations is inconsistent and contradictory. They are willing to be leisurable and workaholic.

3rd, students' concepts of the vocations are more untraditional. In other words, They are likely to have a whole life plan and have strong wills to overcome their recent crisis than avoid it.

4th, students are willing to have positive custom of occupations (endurance, commitment duty, sense of duty), also they have negative custom (innate respect for high rank, relativism, respect of educational career, male- superiority, seniority).

Most students do not have firm professional consciousness and mixed vocational perceptions of occupations.

From this result, some guidelines and directions for vocational education are suggested as follow;

1st, The vocational training programs which can cultivate the students' intrinsic value of vocations, should be provided.

2nd, The vocational education system which keeps students work-oriented and

social activity-oriented, must be supplied.

3rd, The vocational education system has to be provided in order to inherit the positive custom over occupations and to reduce the negative custom.

4th, The vocational education programs which cultivate the jobless' positive occupational consciousness, should be supplied.

5th, New vocational education programs should be suggested to keep consistently the positive occupational consciousness.



* A thesis submitted to the Committee of the Graduate School of Education, Cheju National University in partial fulfillment fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education in August, 1999.

부 록



설 문 지

직업의식 조사를 위한 질문지

안녕하십니까?

본인은 제주대학교 교육대학원에 재학중인 학생입니다.

본 설문지는 직업전문학교 학생들의 직업의식에 관한 연구목적 수행하기 위하여 조사하고 있으며, 성별, 연령별, 학력별, 직장생활경험유무별 직업의식(가치, 태도, 관습, 의견)을 조사하고 분석하여 특성에 맞는 직업지도 방향을 제시 하고자 합니다.

본 조사는 연구목적 이외에 사용하지 않을 것을 약속드리며, 또한 무기명으로 조사되므로 귀하의 비밀이 절대 보장됩니다.

귀하의 응답이 의미 있게 활용되도록 한 문항도 빠뜨리지 마시고 응답해 주시길 부탁드립니다. 감사합니다.

1998 년 12 월

제주대학교 교육대학원 국민윤리교육전공
 연구자 : 강 재 칠
 JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

본 설문지는 5가지 부문으로 구성되어 있으며, 이 질문들은 직업에 대하여 귀하의 가치, 태도, 의견, 관습 및 행동화 실태 등에 관한 것들입니다. 각 문항들을 주의 깊게 보시고 자신의 솔직한 의견에 맞는 정도를 선택하여 해당 번호에 ○표하여 주십시오.

1. 가치에 관한 사항입니다.

문 항	매우		그렇지		전혀	
	그렇다	그렇다	않다	그렇지	않다	않다
1. 돈을 벌어 경제적으로 자립하기 위하여.....	4	3	2	1		
2. 일 자체가 좋아서	4	3	2	1		
3. 자아실현을 위하여	4	3	2	1		
4. 사회적인 지위를 확보하기 위하여	4	3	2	1		
5. 삶의 의미를 느끼기 위하여	4	3	2	1		
6. 자신의 가족을 위하여	4	3	2	1		
7. 사회구성원으로서 의무를 다하기 위하여	4	3	2	1		
8. 노후대책을 위하여	4	3	2	1		

2. 태도에 관한 사항입니다.

문항	태도			
	매우 그렇다	그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1. 사회봉사활동을 위하여는 유급휴가를 사용할 수 있다	4	3	2	1
2. 집안행사에 참여하기 위하여 직장에서 자리를 비울 수 있다	4	3	2	1
3. 취미, 레저에 관하여 관심이 많으며 관련된 신문이나 TV, 잡지를 본다	4	3	2	1
4. 정해진 근무시간 이외에도 근무를 할 수 있다	4	3	2	1

3. 의견에 관한 사항입니다.

문항	의견			
	매우 그렇다	그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1. 자신을 위해 더 좋은 기회가 온다면 언제라도 다른 회사로 이동해야 한다	4	3	2	1
2. 일을 하면서 성취감과 보람을 느낀다면 다소 승진이 늦더라도 참을 수 있다	4	3	2	1
3. 직업은 상황에 따라 선택하기 보다, 일생에 걸친 긴 직업생활을 위하여 계획을 세우고 선택하여야 한다	4	3	2	1

4. 관습에 관한 사항입니다.

문항	관습			
	매우 그렇다	그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1. 보수가 적더라도 공장에서 일하는 것보다 사무실에서 일하는 것이 더 좋다	4	3	2	1
2. 나이가 웬만큼 들면 기관의 장이나 부서의 장의 위치에 있어야 면목이 있다	4	3	2	1
3. 우리 나라에서 상사나 기관장 등 높은 자리에 있으려면, 능력보다 학연이나 지연 또는 부모 덕이 있어야 된다	4	3	2	1
4. 아무리 맘에 들지 않는 직장이라도 더 나은 직장을 구할 때까지는 다녀야 한다	4	3	2	1
5. 누가 뭐라든 내가 할 일을 성실히 하면 다 알아줄 때가 있다	4	3	2	1
6. 직장을 구할 때는 평생직장으로 생각하고 다닐 직장을 선택하여야 한다	4	3	2	1
7. 직장의 상사는 남자이어야 한다	4	3	2	1
8. 승진시 능력보다 경험이나 연령이 우선 되는 것이 더 낫다	4	3	2	1

5. 일반적인 사항 및 직업의식의 행동화 실태에 관한 사항입니다.

1. 성 별 : 1) 남자 2) 여자
2. 귀하의 연령은 : 1) 10대 2) 20대 3) 30대
3. 귀하의 최종학력은 : 1) 고졸이하 2) 고졸 3) 전문대졸 이상
4. 직장관계 : 1) 직장생활을 경험했다. 2) 직장생활을 경험하지 않았다.
5. 최근 기업이 희망하는 인재상은 어떠한 덕목을 중요시 한다고 생각하십니까?
1) 창의성 2) 성실성 3) 전문성 4) 인간관계 원만성 5) 사명감 6) 협동심
6. 자신의 직업에 대하여 구체적으로 생각한 시기는 언제였습니까?
1) 중학교때 2) 고등학교때 3) 고등학교 졸업후 4) 대학교때
5) 대학교 졸업이후 6) 생각한적이 없다.
7. 자신의 진로나 직업 선택에 가장 많은 영향을 끼친 사람은 누구였습니까?
1) 부모 2) 친구 3) 친지·친척 4) 학교 선생님
5) 역사적 또는 현존하는 훌륭한 인물
6) 동료 또는 선배 7) 기타()
8. 직업에 관한 정보는 어떻게 얻고 있습니까?
1) 신문 2) TV등 방송매체 3) 가족이나 친척 4) PC통신 5) 친구나 선배
6) 기타()
9. 자신의 직업을 결정할 때에 가장 중요하게 생각하는 요인은 무엇입니까?
1) 보수 2) 적성 3) 부모님의 가르침
4) 주변의 시각 5) 전공 6) 기타()
10. 직업전문학교에 입학하게 된 동기는?
1) 가정의 경제사정 때문에 2) 적성에 맞아서 3) 부모 친지등 타인의 권유로
4) 오로지 취업을 위해서 5) 기타()
11. 귀하는 처음으로 직업을 구하려는 사람에게 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?
1) 직업에 대한 정보 및 소개 2) 진로지도 및 상담
3) 직업의식의 개선 4) 직업교육이나 훈련의 강화
5) 기타()