

치위생과 신입생들의 직업가치관 유형에 대한 요인분석

이 선 미
극동정보대학 치위생과

Factor Analysis in the Work Values Types of Freshmen's in the Dental Hygiene Department

Sun-Mi Lee

Department of Dental Hygiene, Keukdong College, Kyungi-do 369-703, Korea

ABSTRACT The study was intended to investigate the job values type of freshmen's in the dental hygiene department. A total of 280 freshmen in the dental hygiene departments of the 3 universities were surveyed, and of them, finally 242 volumes of questionnaire were analyzed. Their job values were categorized through twice factor analysis. The findings were as follows.

1. Freshmen's job values in the dental hygiene department were divided into 6 categories; (1) position (2) economic reward (3) social contribution (4) accomplishment (5) ability (6) job interest.
2. Social contribution, accomplishment, ability, and job interest were categorized into internal job values, and position and economic reward were external ones.
3. Dental hygiene freshmen's external values index (4.24) were higher than internal ones (3.86).
4. Types of job values that dental hygiene freshmen thought important were economic reward (4.39), position (4.07), ability (3.98), and social contribution (3.46).

Key words Work values, Factor analysis

서 론

현대사회는 과학기술과 지식정보산업이 발달하고 또한 산업이 고도로 분화되고 전문화됨에 따라 직업의 종류가 점점 더 다양해지고 있다. 이와 같이 복잡 다양한 직업세계에서 자기에 알맞은 일과 직업을 선택하기 위해서 교육이 담당해야 할 중요한 역할은 자기 자신의 적성, 흥미, 인성, 신체적 특성 등 여러 가지 요인을 올바르게 이해하고, 그러한 객관적인 이해를 바탕으로 하여 자기가 원하는 삶의 목표와 진로를 선택하여 바람직한 생을 영위하도록 도와주는 것이다¹⁾. 직업이란 인간이 여러 가지 가치를 추구하도록 하는 매개역할을 하기 때문에 인간에게 있어서 진로선택은 매우 중요한 의미를 가지게 되는 것이다²⁾.

오늘날 직업은 개인적으로는 생계유지의 수단인 동시에 자아 실현을 위한 터전이며, 사회적으로는 인간이 공동 생활에 참여하는 통로라고 볼 수 있겠다. 일반적으로 현대 산업 사회에서는 모든 사람들이 어떠한 형태로든지 노동에 참여하게 되며,

이러한 직업이 없는 삶의 보람과 의미를 찾기가 어렵다고 할 수 있다.

우리는 직업을 통해서 사회와 연관을 맺으며, 또한 직업을 통해서 다른 사람과 삶을 공유하기 때문에 직업은 삶의 가치 및 방식과 관련될 수밖에 없다. 누구나 원하는 행복한 삶은 직업을 통해서 자신을 완성해 갈 수 있을 때 비로소 가능하므로 직업은 행복의 조건이며, 궁극적으로는 자아 실현의 계기가 된다고 할 수 있다³⁾. 그러나 여러 신입생 실태조사에서 나타나듯이 상당수의 대학생들이 진로문제로 고민하고 있는 실정이며, 대학입학 후에는 전공학과에 대한 불만족이나 부적응 현실을 경험하며 앞으로의 자신의 진로에 대한 갈등, 불안, 가치관의 혼란을 느끼고 있다. 그러므로 학생들에게 직업 및 진로에 대한 가치관 혼란 행동들을 극복할 수 있게 하고, 자신에 대한 신뢰감과 관계를 개선시킬 수 있도록 도와줌으로써 직업가치관 확립을 촉진시켜줄 필요가 있다고 생각한다.

직업가치관이란 개인이 직업에 대하여 지닌 사고방식 또는 직업적 신념으로 가치판단이 함축된 가치부여를 뜻하며 개인 또는 사회가 일과 자리에 따라 갖게 되는 가치관을 의미한다. 또한 이러한 직업가치관은 사회의 변화와 더불어 변해가지만 상당 기간 동안 지속되며 쉽게 바뀌어지지 않은 안정성을 지니고 있다.

Corresponding author
Tel: 043-879-3415
E-mail: lsm712002@yahoo.co.kr

Kinnane & Pable⁴⁾은 '직업가치관은 특정 직업이 아닌 일반화된 개념으로서의 직업에 대한 개인의 태도를 말하며, 이는 가족, 학교, 환경뿐만 아니라 사회 매체와의 상호 작용을 통하여 발달한다'고 하였다. 여기서도 직업가치관이란 특정 직업과의 관련성이 아닌 일반화된 직업의 개념에 접근하고 있다. 또한 Zytowski⁵⁾도 직업가치관을 진로 결정시 고려하게 되는 직업에 대한 가치관으로 보고 있으며, Kalleberg⁶⁾은 직업가치관을 개인이 자신의 직업에 관하여 가지는 생각 즉 무엇을 원하는가에 대한 관점이라고 좀 더 일반화된 정의를 내리고 있다.

이처럼 직업가치관은 개인의 직업선택이나 직업 생활에 영향을 미치는 주요 요인이 된다고 볼 수 있다. 따라서 치위생과에 입학한 신입생들이 생각하는 직업에 대한 가치를 조사하여 직업가치관을 객관적으로 유형화하고 앞으로 치위생 전문직에 대한 올바른 가치관 정립에 도움을 주고자 본 연구를 시도하였다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구의 대상자는 2004년 현재 경기도에 위치한 3개 대학 치위생과 신입생 280명에게 설문조사를 실시하였으며, 이중 자료처리에 부적합한 38부를 제외한 242부를 자료분석에 이용하였다.

2. 연구도구

이 연구에 사용된 도구는 안⁷⁾의 연구에서 Mietus(1997)가 설계한 Maryland Work Value Inventory(MWVI)를 번역한 도구를 치위생전문직 실정에 맞게 수정하여 사용하였으며, 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = 0.8923$ 이었다. MWVI는 전체 40개 문항으로 직업에 대한 가치를 묻는 9가지 질문에 5가지 답지를 제시하고, 이에 대한 동의 여부를 5점 척도로 응답하도록 하였다.

3. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSSWIN 10.0를 사용하여 분석하였다. 직업가치관 유형을 추출해내기 위해 변수들간의 상호관계를 규명하기 위한 요인분석 중 주성분분석(Principal component analysis)을 선택하였으며, 회전방법은 요인구조를 단순화 시키기 위한 방법으로 직교회전방법 중 일반적인 배리맥스(Varimax)법을 적용시켰다.

추출된 각 요인들에 있어서는 기술통계값을 산출하였고, 각 요인들과의 관계를 알아보기 위해서는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

결과 및 고찰

1. 일반적 특성

3개 대학 치위생과 신입생들의 일반적 특성은 표 1과 같다. 연령분포는 19세 이하 78.6%, 20세 및 21세 이상은 각각 10.7%의 분포를 보였으며, 출신고등학교별로는 인문계 출신자 89.7%, 실업계 출신자 10.3%로 대부분이 인문계 고등학교를 졸업하였다. 치위생과를 선택하게 된 동기는 '취직이 잘 되므

로'가 66.1%로 가장 높았고, '주변사람의 권유' 12.0%, '적성에 맞는 것 같아' 11.2%, '수능성적을 고려해서' 4.5%, '전공의 독특성 때문에' 3.7%, '서적 및 홍보자료' 2.5% 순으로 나타났다. 이는 정⁸⁾, 강⁹⁾, 조¹⁰⁾의 연구결과에서도 치위생과 학생들의 학과선택이유로 높은 취업률이 가장 많은 빈도를 보인 것과 유사하며, 이러한 결과는 대부분의 학생들이 학과선택에 있어 취업률을 가장 중요시 하고 있다는 것을 보여 주는 결과라 하겠다.

표 1. 일반적 특성

특성	구분	수(%)
연령	19세	190(78.6)
	20세	26(10.7)
	21세 이상	26(10.7)
출신교	인문계	217(89.7)
	실업계	25(10.3)
선택동기	취직이 잘 되므로	160(66.1)
	적성에 맞는 것 같아	27(11.2)
	전공의 독특성 때문에	9(3.7)
	수능성적을 고려해서	11(4.5)
	주변사람의 권유	29(12.0)
	서적 및 홍보자료	6(2.5)
계		242(100.0)

2. 1차 요인분석

요인분석(factor analysis)이란 다수 변수들간의 상관관계를 분석하여 변수들의 바탕을 이루는 공통차원들을 통해 이 변수들을 설명하는 기법이다¹¹⁾. 상관관계가 높은 문항들끼리 동질적인 몇 개의 집단으로 묶어 주는 일은 다수 문항들의 복잡성을 줄이고 서로 다른 요인들 간의 상호 독립적인 특성을 발견하는 데 유용하다 할 수 있다. 그러기 위해 요인분석을 통해 회전된 요인행렬을 바탕으로 대표가 되는 항목을 명명하고 명명된 문항들을 종합하되, 그러한 과정에서 기준에 미달되는 문항은 제거할 필요가 있다.

직업가치관에 대한 40개 문항들간의 상관 관계가 잘 설명되는 정도를 알아보기 위한 Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) 측도는 0.88로 나타났다. 이 측도는 값이 적으면 요인분석을 위한 변수들의 선정이 좋지 못함을 나타내고, 적어도 요인분석 방법을 사용하기 위해서는 KMO값이 0.60 이상이어야 한다¹²⁾. 따라서 이 연구 도구는 요인분석을 위한 변수들의 선정이 좋음을 나타내었다.

고유치(eigenvalue)가 1.0 이상인 요인을 추출하도록 지정하여 주성분 분석(Principal component analysis)을 실시하고, 추출된 요인의 해석을 용이하게 하기 위하여 직교회전 방법 중 일반적인 방법인 배리맥스 기준을 사용하여 표 2와 같은 요인 행렬표를 얻었다. 배리맥스 회전방법은 각 열의 요인적재량을 제곱한 값의 분산을 최대화시켜 각 요인을 극대화하는 방법으로 각 요인의 요인적재량이 0이나 1에 가깝도록 만들어진다. 따라서 각 열마다 요인적재량이 높은 변수의 수를 최소화시키는 방법이다¹³⁾. 직각회전 후 요인행렬표에서 알 수 있듯이 고유치 값이 1.0 이상인 요인은 9개로 묶여졌으며 설명변량은 57.19%로 나타났다. 요인 1,2는 7개 문항씩, 요인 3,4는 4개 문항씩, 요인 5는 6개 문항, 요인 6은 4개 문항, 요인 7, 8, 9는 각각 1-2개 문항들로 구성되었다.

표 2. 직각회전 후 요인행렬표

문항	성분								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2.3E-02	-.145	.154	.157	.365	5.6E-02	9.6E-02	.574	.139
2	.130	-2.5E-02	.246	2.5E-02	.597	2.1E-02	8.7E-02	.215	.153
3	1.5E-02	-3.2E-02	.719	-6.6E-02	.231	-5.1E-02	2.7E-03	.252	7.5E-02
4	-8.4E-04	.604	-3.8E-02	-8.6E-02	-2.9E-02	-.133	9.4E-02	.221	.249
5	7.1E-02	-1.9E-02	4.8E-02	.184	5.0E-02	5.1E-02	.101	.121	.795
6	.586	.164	-2.4E-02	.118	.167	-3.4E-02	-.120	.230	.292
7	.440	.635	-1.2E-02	-9.2E-02	.153	-.150	-5.0E-02	7.9E-02	1.6E-02
8	.165	5.4E-02	.115	4.8E-02	.769	6.4E-02	-2.4E-02	.148	-6.1E-02
9	4.9E-03	-3.6E-03	.296	7.1E-02	.511	.123	-9.7E-03	-.133	.466
10	.521	.214	3.4E-02	-.138	.166	.125	8.7E-02	.189	.184
11	-4.9E-02	.173	.187	.185	.346	.502	-.147	.312	-2.4E-04
12	.288	.645	8.1E-02	-3.5E-02	-.124	.271	-4.1E-02	.156	-9.2E-02
13	.159	5.6E-02	.197	.245	.117	.259	-.117	.643	5.7E-02
14	3.1E-02	.150	-5.2E-02	-1.4E-02	9.6E-02	.571	.147	.118	.333
15	.167	.661	2.5E-02	5.4E-02	.217	4.6E-02	-.134	-.222	2.6E-02
16	.123	.125	.206	.294	.659	.157	-.111	-1.3E-02	5.4E-02
17	5.9E-02	-4.6E-03	.746	.235	.253	-1.7E-02	-2.9E-03	-6.8E-02	6.4E-02
18	.525	.131	.133	.416	.207	1.3E-02	3.4E-02	-.131	.185
19	.329	5.1E-02	.170	.357	.194	.221	.127	-8.7E-02	.189
20	.162	.175	.210	.323	2.1E-02	.521	-5.6E-02	-7.6E-02	.136
21	.158	1.5E-02	.374	.241	8.7E-02	.546	.133	2.6E-02	2.2E-02
22	.410	.605	3.2E-02	9.8E-03	-8.7E-03	.145	-6.5E-02	-.158	-8.4E-02
23	.699	.255	3.6E-02	.104	.110	.139	.100	-1.3E-02	-8.2E-02
24	6.7E-02	-9.9E-02	-7.5E-02	2.3E-02	.116	.401	4.6E-02	5.3E-02	-.110
25	.348	-1.7E-02	.155	4.9E-02	2.3E-02	.280	.267	-.331	.104
26	.708	.186	.158	9.6E-02	8.0E-03	.139	.233	-.113	-9.8E-02
27	.209	.382	.172	.385	-1.6E-02	.110	6.4E-02	.109	1.8E-02
28	.123	3.0E-02	.759	.144	.136	.169	.192	8.4E-02	-3.9E-02
29	6.8E-02	.551	-.147	.149	7.9E-02	-3.5E-02	.463	-4.9E-02	-4.2E-02
30	.123	-5.1E-02	.252	.119	9.9E-02	.171	.692	.122	4.7E-02
31	.115	7.4E-02	2.7E-02	5.7E-02	-4.7E-02	2.1E-02	.760	-.106	7.8E-02
32	.103	-8.8E-02	.230	.372	.500	.188	.212	3.3E-02	7.4E-02
33	.120	-6.2E-02	.262	.622	9.1E-02	6.9E-02	1.2E-02	7.3E-02	9.9E-02
34	3.3E-02	-7.0E-02	.780	.318	.130	5.5E-02	5.4E-02	3.5E-02	4.1E-02
35	.182	.592	-.152	.312	-6.6E-02	2.0E-02	.119	-8.2E-02	-4.6E-02
36	.146	-5.5E-02	8.4E-02	.580	.373	.259	.178	9.5E-02	-7.5E-02
37	.645	.269	-1.5E-02	.302	7.9E-02	6.6E-02	8.3E-02	5.6E-02	-.160
38	.548	.117	6.1E-02	.547	2.3E-02	-4.5E-02	2.3E-02	.105	.184
39	8.2E-02	.104	9.7E-02	.407	.521	.120	7.9E-02	4.9E-02	-1.0E-02
40	-2.8E-02	.153	.179	.563	.234	7.0E-02	.103	.307	.105
고유치	3.631	3.267	3.174	3.079	3.058	1.849	1.759	1.604	1.456
설명변량	9.07	8.16	7.93	7.69	7.64	4.62	4.39	4.00	3.63
누적변량	9.07	17.24	25.18	32.87	40.52	45.14	49.54	53.55	57.19

9개로 묶인 요인 중에서 그림 1의 스크리 검사와 문항 분석을 통해 직업가치관 유형으로 6개의 요인을 최종 선정하였다. 스크리 검사란 요인 수를 결정하는 방법 중 하나로서 이 검사에서는 요인 7부터 고유치의 크기가 작아지고 평균화되고 있으며, 요인 7, 8, 9의 문항내용을 분석한 결과 공통요인으로 묶여지지 않아 직업가치관 유형에서 제외하였다.

표 3~표 8은 선정된 6개 요인의 문항 중에서 요인 적재치(factor loading)가 0.5 이상인 문항을 선정하여 정리한 것이다. 요인 적재치는 일반적으로 ± 0.3 이상이면 유의하다고 보지만, 보수적인 기준은 ± 0.4 이상이며, ± 0.5 이상인 경우는 매우 높은 유의성을 가진 것으로 본다¹⁴⁾.

표 3에서 제시된 요인 1의 문항들을 살펴보면, 맡고 있는 업무로 인해 승진할 수 있는 기회를 얻을 수 있을 때(.708), 업무 완수를 통한 직장 내에서의 지위 강화(.699), 조직내에서의 승진에 의해 얻어지는 만족(.645), 내가 맡고 있는 업무로

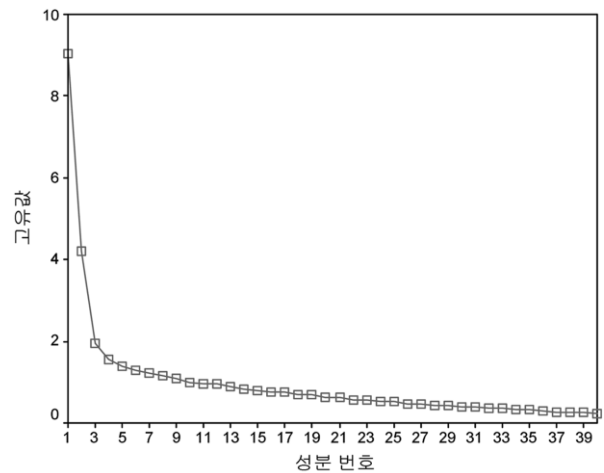


그림 1. 스크리 도표

인해 상급자에게 인정을 받을 때(.586), 내가 능력을 가지고 있다고 동료들에게서 인정 받는 것(.548) 등 승진과 지위 강화, 동료들의 인정 등의 직업 활동이 나타나 있다. 이러한 여러 활동들에서 공유하고 있는 부분은 결국 지위에 대한 기대가 작용하고 있다. 상급자에게 인정을 받거나 동료에게 인정을 받으려는 이유도 지위 상승의 의도를 포함하고 있는 것으로 생각되어지며, 따라서 지위라는 부분을 공유하고 있어 요인 1을 '지위'라 명명하였다. 이 유형의 전체 직업가치관에 대한 설명 변량은 9.07%였다.

표 3. 요인 1: 지위

문항 번호	적재치	문항내용	설명 변량
26	.708	·맡고 있는 업무로 인해 승진할 수 있는 기회를 얻을 수 있을 때	9.07
23	.699	·업무 완수를 통한 직장 내에서의 지위 강화	
37	.645	·조직내에서의 승진에 의해 얻어지는 만족	
6	.586	·내가 맡고 있는 업무로 인해 상급자에게 인정을 받을 때	
38	.548	·내가 능력을 가지고 있다고 동료들에게서 인정 받는 것	
18	.525	·내 주위 동료들이 나를 인정할 때	
10	.521	·내가 선택한 분야에서 원하는 지위로 승진했을 때	

표 4에 제시된 요인 2의 문항들은 나의 노력에 대해 정당한 보상이 주어질 때(.661), 최상의 재능을 펼침으로서 더 많은 돈을 벌게 될 것이기 때문에(.645), 충분한 보수가 주어질 때(.635), 새로운 업무에 따른 경제적인 보상(.605), 직업을 통해서 돈을 벌 수 있기 때문에(.604) 등으로 직업 선택 이유, 성취감, 만족감 등 직업 활동의 가치를 돈, 경제적 안정성, 보수, 보상 등과 관련하여 묶여져 있다. 따라서 이러한 관련성을 대표할 수 있는 '경제적 보상'이라는 이름으로 유형을 명명하였다. 이 유형의 전체 직업가치관에 대한 설명 변량은 8.16%였다.

표 4. 요인 2: 경제적 보상

문항 번호	적재치	문항내용	설명 변량
15	.661	·나의 노력에 대해 정당한 보상이 주어질 때	8.16
12	.645	·최상의 재능을 펼침으로서 더 많은 돈을 벌게 될 것이기 때문에	
7	.635	·충분한 보수가 주어질 때	
22	.605	·새로운 업무에 따른 경제적인 보상	
4	.604	·직업을 통해서 돈을 벌 수 있기 때문에	
35	.592	·내 수입과 저축으로 원하는 물건을 살 수 있는 데서 오는 만족	
29	.551	·경제적인 안정성이 확보되기 때문에	

표 5에 제시된 요인 3의 문항들은 내가 사회에 공헌하고 있다는 만족(.780) 업무가 나에게 사회에 공헌할 수 있게 할 때(.759), 사회에 봉사를 하고 있다고 느낄 때(.746), 직업을 통해서 사회에 기여할 수 있기 때문에(.719) 등으로 직업을

통한 사회에 대한 기여 또는 사회에 대한 봉사를 나타내고 있다. 따라서 '사회기여'라 명명하였다. 이 유형의 전체 직업가치관에 대한 설명 변량은 7.93%였다

표 5. 요인 3: 사회기여

문항 번호	적재치	문항내용	설명 변량
34	.780	·내가 사회에 공헌하고 있다는 만족	7.93
28	.759	·업무가 나에게 사회에 공헌할 수 있게 할 때	
17	.746	·사회에 봉사를 하고 있다고 느낄 때	
3	.719	·직업을 통해서 사회에 기여할 수 있기 때문에	

표 6에 제시된 요인 4의 문항들은 하루의 일을 완수하고 난 후 느끼는 개인적 만족(.622) 내가 가지고 있는 기술을 업무에 사용할 수 있다는 데서 오는 만족(.580), 업무 수행을 통해 얻어지는 개인적 만족감(.563), 내가 능력을 가지고 있다고 동료들에게서 인정받는 것(.547) 등으로 일에 대한 성취감 또는 개인적 만족이나 능력의 활용에 대한 것들로 묶여져 있다. 따라서 '성취'라 명명하였다. 이 유형의 전체 직업가치관에 대한 설명 변량은 7.69%였다.

표 6. 요인 4: 성취

문항 번호	적재치	문항내용	설명 변량
33	.622	·하루의 일을 완수하고 난 후 느끼는 개인적 만족	7.69
36	.580	·내가 가지고 있는 기술을 업무에 사용할 수 있다는 데서 오는 만족	
40	.563	·업무 수행을 통해 얻어지는 개인적 만족감	
38	.547	·내가 능력을 가지고 있다고 동료들에게서 인정받는 것	

표 7에 제시된 요인 5의 문항들은 나의 기술이 향상될 때(.769), 나의 업무와 관련된 기술이 향상된다고 느낄 때(.659), 직업을 통해서 새로운 기술을 익힐 수 있기 때문에(.597), 업무를 통해 습득한 기술 수준(.521), 나의 시간이 낭비되지 않고 생산적인 일에 사용되고 있다고 느낄 때(.511), 가능한 수준까지 나의 기술을 향상시킬 수 있을 것이라는 기대감 때문(.500) 등으로 업무를 수행하기 위한 기술의 향상과 관련된 문항들로 묶여져 있다. 즉 직업활동의 가치를 능력의 향상에 두는 것을 의미한다. 따라서 '능력'이라 명명하였다. 이 유형의 전체 직업가치관에 대한 설명 변량은 7.64%였다.

표 7. 요인 5: 능력

문항 번호	적재치	문항내용	설명 변량
8	.769	·나의 기술이 향상될 때	7.64
16	.659	·나의 업무와 관련된 기술이 향상된다고 느낄 때	
2	.597	·직업을 통해서 새로운 기술을 익힐 수 있기 때문에	
39	.521	·업무를 통해 습득한 기술 수준	
9	.511	·나의 시간이 낭비되지 않고 생산적인 일에 사용되고 있다고 느낄 때	
32	.500	·가능한 수준까지 나의 기술을 향상시킬 수 있을 것이라는 기대감 때문	

표 8에 제시된 요인 6의 문항들은 능력에 맞지 않으면 빨리 업무에 지루함을 느끼기 때문에(.571), 새로운 업무를 완수함으로 인한 조직에 대한 공헌(.546), 새로운 업무를 갖게 됨으로써 느끼는 자부심(.521), 계속해서 새 기술과 지식을 습득하고 싶은 마음이 생기기 때문에(.502) 등으로 능력에 맞는 업무들 및 새로운 업무에 대한 자부심 등으로 일에 대한 흥미들을 내포하고 있다. 따라서 '직업흥미'라 명명하였다. 이 유형의 전체 직업가치관에 대한 설명 변량은 4.62%였다.

표 8. 요인 6: 직업흥미

문항 번호	적재치	문항내용	설명 변량
14	.571	·능력에 맞지 않으면 빨리 업무에 지루함을 느끼기 때문에	4.62
21	.546	·새로운 업무를 완수함으로 인한 조직에 대한 공헌	
20	.521	·새로운 업무를 갖게 됨으로써 느끼는 자부심	
11	.502	·계속해서 새 기술과 지식을 습득하고 싶은 마음이 생기기 때문에	

이상과 같이 1차 요인분석을 통하여 (1) 지위 (2) 경제적 보상 (3) 사회기여 (4) 성취 (5) 능력 (6) 직업흥미의 6가지 직업가치관 유형을 추출하였다. 이는 안⁷⁾의 직업가치관 유형분류의 연구결과와 대체로 일치하였지만, 본 연구에서는 단조롭거나 일상적인 업무를 피하고자 하는 '회피' 유형이나, 직업활동을 통해서 주어진 일을 계속하는 데 가치를 부여하는 '안정' 유형은 도출되지 않았다.

3. 2차 요인분석

2차 요인분석은 1차 요인분석을 통하여 밝혀진 6개의 직업가치관 유형에 대한 공통요인을 찾기 위하여 실시하였다. 표 9에서는 6개 직업가치관 유형을 하위 변수로 사용하여 유형간 상관 관계를 살펴본 결과 '경제적 보상'과 '사회기여'(r=-.009)의 요인은 상관관계가 없었으나, 나머지 변수들에 있어서는 유의한 상관관계를 보였으며, 그 중 '인정'과 '경제적 보상'(r=.555), '성취'와 '능력'(r=.610)에서는 높은 상관 관계를 나타내었다. 즉 변수들 사이에 적절히 높고 낮은 상관관계가 존재하고 KMO측도는 0.76으로 나타나 요인분석의 사용이 적합하며 공통요인이 존재한다고 할 수 있다.

표 9. 직업가치관 유형간의 상관관계

	인정	경제적 보상	사회기여	성취	능력	직업흥미
인정	1.000					
경제적보상	.555**	1.000				
사회기여	.251**	-.009	1.000			
성취	.414**	.133**	.462**	1.000		
능력	.408**	.127*	.543**	.610**	1.000	
직업흥미	.318**	.169**	.310**	.402**	.428**	1.000

**P<0.01, *P<0.05

6개의 직업가치관 유형을 하위 변수로 요인분석을 실시한 결과 2개 요인으로 묶여졌으며, 설명 변량은 67.64%로 나타났

다. 표 10에서와 같이 요인 1에는 능력(.837), 사회기여(.792), 성취(.790), 직업흥미(.605)가 요인 2에는 경제적 보상(.918), 지위(.793)가 묶여졌다.

따라서 요인 1로 묶여진 사회기여, 성취, 능력, 직업흥미 유형은 직업 활동 자체에 가치를 두는 직업가치관 유형으로 '내재적 직업가치관'이라 명명하였으며, 요인 2로 묶여진 지위, 경제적 보상 유형은 직업 활동의 결과나 부수적인 효과에 가치를 두는 직업가치관 유형이므로 '외재적 직업가치관'으로 명명하였다.

이는 김¹⁵⁾의 연구에서 '내재적 가치는 보람과 긍지, 심리적 보상, 사명감 등 마음속에 달려있다고 하며, 외재적 가치는 명예, 돈, 권력 등을 갖는 것을 최고의 가치로 삼는 것이다'라고 분석한 것과 같은 맥락에서 이해할 수 있겠다.

표 10. 2차 요인분석의 직각회전 후 요인행렬표

	요인 1	요인 2
지위	.374	.793
경제적 보상	-3.8E-02	.918
사회기여	.792	-8.6E-02
성취	.790	.189
능력	.837	.157
직업흥미	.605	.246
고유치	2.458	1.601
설명변량	40.96	26.68
누적변량	40.96	67.64

요인분석에 의하여 추출된 직업가치관 유형에 대한 기술통계량은 표 11과 같다.

표 11. 직업가치관 유형별 비교

	내재적 가치관					외재적 가치관		
	사회기여	성취	능력	직업흥미	지위	경제적 보상		
문항수	18	4	3	6	5	14	7	7
평균	3.86	3.46	4.07	3.98	3.91	4.24	4.09	4.39
표준편차	.43	.65	.57	.50	.49	.42	.52	.44
신뢰도	.73	.74	.71	.70	.71	.75	.73	.79

내재적 가치관은 3.86점으로 성취(4.07점), 능력(3.98점), 직업흥미(3.91점), 사회기여(3.46점) 순으로 나타났으며, 외재적 가치관은 4.24점으로 경제적 보상(4.39점), 지위(4.09점) 순으로 전체적으로 볼 때 외재적 가치관이 내재적 가치관에 비해 다소 높은 것을 알 수 있었다. 결과적으로 치위생과 신입생이 직업 활동에서 중요시하는 유형은 경제적 보상(4.39점), 지위(4.09점), 성취(4.07점), 능력(3.98점), 직업흥미(3.91점), 사회기여(3.46점) 순이라고 해석할 수 있겠다. 이는 안⁷⁾의 연구에서 보수가 가장 높은 점수를 나타낸 것과는 같은 결과를 보였으나 전체적으로 볼 때 내재적 가치관이 다소 높게 나타난 것과는 차이를 보였다.

또한 이¹⁶⁾의 연구에서 직업관을 직업을 선택하는 기준으로 보고 주로 직업을 어떤 관점에서 선택할 것인가에 대한 설문 을 통해 직업을 선정할 때 가장 중요시하는 것으로 수입, 적성, 안정성 순으로 나타난 결과와, 박¹⁷⁾의 연구에서 직업에 대

한 가치관 변화를 고찰한 결과 자신의 능력과 적성에 맞는 직업을 택하려는 학생수가 줄어든 반면, 보수위주의 직업 선택으로 변화되고 있다고 보고한 것과는 비슷한 결과를 보였다.

그리고 이¹⁸⁾의 연구에서도 외적 가치 지향적인 사람일수록 진로의식 성숙 수준이 높으며, 대학생 시기는 진로문제에 대한 관심이 증가하는 시기로서, 직업을 갖는 목적에 있어서, 자기 자신의 성취동기를 중요시하는 내적 가치보다는 경제적인 요인이나 안정성 측면의 외적 가치를 지향한다라고 하였다.

결과적으로 치위생과 신입생들이 갖고 있는 직업가치관은 경제적 보상이나 지위 같은 외재적 가치관에 관심이 더 많은 것으로 나타났다. 따라서 사회기여, 성취, 능력, 직업흥미 같은 내재적 가치관에도 좀 더 관심을 가질 수 있도록 교육하는 것이 필요하리라 사료되며, 또한 전공교육에 대한 만족도를 높여 전공학과에 대한 자부심을 갖고, 나아가서는 치위생 전문직에 대한 긍정적인 사고로 올바른 직업의식을 가질 수 있도록 교육하는 것이 바람직하다고 사료된다.

요 약

본 연구는 치위생과 학생들의 새로운 직업가치관 유형을 구명하는데 있으며, 3개 대학 치위생과 신입생 280명을 대상으로 자료를 수집하였으며, 이 중 242매를 분석하였다. 2차에 걸친 요인분석에 의해 직업가치관을 유형화 하였으며, 이 연구를 통해 얻어진 결과는 다음과 같다.

1. 치위생과 신입생들의 직업가치관 유형은 (1) 지위 (2) 경제적 보상 (3) 사회기여 (4) 성취 (5) 능력 (6) 직업흥미 등 6개 유형으로 분류할 수 있다.
2. 사회기여, 성취, 능력, 직업흥미 유형은 내재적 가치관으로, 지위와 경제적 보상 유형은 외재적 직업가치관으로 분류할 수 있다.
3. 치위생과 신입생들의 외재적 가치관(4.24점)은 내재적 가치관(3.86점)보다 다소 높게 나타났다.
4. 치위생과 신입생들이 중요하게 생각하는 직업가치관 유형은 경제적 보상(4.39점), 지위(4.09점), 성취(4.07점), 능력(3.98점), 직업흥미(3.91점), 사회기여(3.46점) 순으로 나타났다.

참고문헌

1. 고은화: 아동의 성격유형과 진로유형과의 관계. 제주대학교 교육대학원 석사학위논문, 1998.
2. 한상진: 대학생의 성격유형에 따른 직업가치관의 차이. 명지대학교 사회교육대학원 석사학위논문, 2001.
3. 이선복: 현대사회와 직업윤리. 삼경문화사, pp159-161, 2001.
4. Kinnane JF, Pable MW: Family background and work value orientation. *Journal of Counseling Psychology* 9(4): 320-325, 1962.
5. Zytowski DG: The concept of work values. *Vocational Guidance Quarterly* 18(3): 176-186, 1970.
6. Kalleberg AL: Work values and job reward. A theory of job satisfaction. *American Sociological Review* 42(1): 124-143, 1977.
7. 안강현: 전문대학 학생들의 직업가치관 유형에 관한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문, 1998.
8. 정재연, 최정아: 치위생과 학생들의 전공교육 및 직업관에 대한 의식조사연구. *한국학교보건학회지*, 13(1): 131-145, 2000.
9. 강부월: 치위생과 학생들의 임상실습경험과 치위생직에 대한 태도 변화연구. *동남보건대학논문집* 14(1): 319-332, 1997.
10. 조평규: 전문대학 치위생과 학생의 전공교육 관련 경험 및 의식. *진주보건대학 논문집* 2(1): 117-139, 1997.
11. 이학식, 김영: 한글 SPSS 10.0가이드. 법문사, pp272-298, 2002.
12. 이순복: SPSS를 사용한 공통요인 분석의 문제점. *교육평가연구*, 8(1): 5-33, 1995.
13. 김은정, 박양규: 윈도우용 spss 통계분석. 21세기사, pp330-338, 1999.
14. 정충영, 최이규: SPSSWIN을 이용한 통계분석. 무역경영사, pp132-145, 1997.
15. 김진희: 상업계 고등학교 학생들의 배경원인에 따른 직업가치관의 비교분석. *공주대학교 교육대학원 석사학위논문*, 1998.
16. 이진세: 진로교육을 통한 공업전문 대학생의 직업관에 대한 연구. *연세대학교 교육대학원 석사학위논문*, 1983.
17. 박귀남: 해양계 대학생의 가치관 변화에 대한 고찰. *혜성문화*, 16: 66-72, 1985.
18. 이은경: 대학생의 자기효능감과 직업가치 및 진로의식성숙과의 관계. *원광대학교 대학원 석사학위논문*, 2002.

(Received August 30, 2004; Accepted September 8, 2004)

