

# 방사선과 학생의 직업가치관 유형에 관한 연구

## — A Study on the Types of Work Values of Radiologic Technology Students —

동남보건대학 방사선과

김 학 성

### — 국문초록 —

이 연구의 목적은 방사선과 학생들의 직업가치관 유형을 분석하여 그 특성을 규명하는데 있으며 전국에 소재한 7개 대학 방사선과 학생 791명을 대상으로 자료를 수집 분석하여 직업가치관 유형을 추출하고, 직업가치관 특성을 알아보기 위하여 관련 변인에 대한 차이를 검증하였다.

이 연구에서 얻어진 결론은 다음과 같다.

1. 방사선과 학생들의 외재적 직업가치관(지위, 경제적보상)은 내재적 직업가치관(사회기여, 성취, 능력, 직업흥미)보다 높게 나타났다.
2. 방사선과 학생들이 중요하게 생각하는 직업가치관 유형은 경제적 보상, 지위, 성취, 능력, 직업흥미, 사회기여 순으로 나타났다.

중심 단어 : 직업가치관, 직업가치관 유형, 요인분석, 방사선과 학생, Maryland Work Value Inventory(MWVI)

## I. 서 론

산업사회가 고도로 발전하고 경제 발전이 본격적으로 이루어지면서 새로운 직업이 창출됨과 동시에 직업의 종류도 다양화, 세분화, 전문화되기 시작하였다.

직업이란 인간이 여러 가지 가치를 추구하도록 하는 매개 역할을 하기 때문에 인간에게 있어서 진로선택은 매우 중요한 의미를 가지게 되는 것이다<sup>1)</sup>.

사회에 있어서 각종 직업에 대한 가치평가의 기준이 변화되고 있고, 직업적 이동 및 사회이동 현상은 그 사회

가 발전하고 있는 정도를 의미하는 것으로 간주하며 그 사회의 산업화 정도와 밀접한 관련이 있는 것으로 보고 있다<sup>2)</sup>.

대학교육이란 보다 완전한 인격의 기초위에 각자의 전공 학문을 탐색하여 사회에 진출하여 훌륭한 전문 직업인이 되도록 하는 준비과정이다.

그런데 대학을 지원하는 학생들이 그들의 전공학과를 선택하는 경향성이 한 시대가 반영하는 직업적 가치관에 따라 크게 좌우되었다는 것이다. 변화하고 발전하는 사회에 있어서 직업교육으로서 대학교육은 그 내용이 더욱 세분되고 확충되어야 하며, 교육의 질적 내용도 더욱 개선되고 다양화 되어야 한다.

직업에 대한 관심이 높아지는 것은 직업의 기능이 단순히 생계유지를 위한 수단이라는 점을 넘어서 직업생활을 통한 자아실현의 추구하고 행복을 얻는데 더 큰 의미를 갖는다<sup>3)</sup>.

— 본 연구는 2005년도 동남보건대학 연구비 지원에 의하여 수행된 것임.

\* 이 논문은 2007년 5월 2일 접수되어 2007년 8월 23일 채택 됨.

책임저자: 김학성, (440-714) 경기도 수원시 장안구 정자동 937  
동남보건대학 방사선과  
TEL : 031-249-6403, FAX : 031-249-6400  
E-mail : sckim@mail.dhc.ac.kr

현대는 직업사회이기에 그 구성원들이 직업에 대한 건전한 직업관을 가져야 사회가 건전하게 발전할 것이다.

사회의 구성원들이 직업을 경제적 이익추구의 수단으로만 생각하면 그 사회는 온갖 불법과 탈법이 난무하여 경제적인 기본질서는 물론 도덕적인 질서까지 문란해진다. 그러므로 사회 구성원들의 바람직한 직업관은 사회발전의 필수적인 전제조건이다.

직업가치관은 개인의 직업 선택이나 직업 생활에 영향을 미치는 주요 요인이 되고, 직업교육 정책수립에 있어서도 기본적인 고려 요인이 되어야 한다<sup>4)</sup>.

이에 방사선과에 재학 중인 학생들을 대상으로 대학 생활을 통하여 직업 가치관이 어떠한 유형으로 형성되어 가고 있는가를 조사하고 문제점을 분석하여 방사선과 학생들이 졸업 후 올바른 직업선택과 직장생활에 영향을 미치는 직업에 대한 가치관을 조사하고 그 특성을 분석하여 방사선과 학생들의 건전한 직업관을 정립하는데 도움을 줄 수 있는 자료가 되고자 한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

연구의 대상은 전국 7개 대학에 재학 중인 방사선과 학생 791명에게 설문조사를 하여 자료 분석에 이용하였다.

### 2. 연구도구

연구에 사용된 도구는 Mietus<sup>5)</sup>가 설계한 Maryland Work Value Inventory(MWVI)도구를 방사선과 실정에 맞게 수정, 보완하여 사용하였으며 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = 0.949$ 이었다.

MWVI는 전체문항이 40개이며, 직업에 대한 가치를 묻는 질문 9가지로 분류하고, 답가지를 5개로 제시하여 이에 대한 동의 여부를 56점 척도로 응답하도록 하였다.

### 3. 자료분석

수집된 자료는 SPSS WIN 10.0 프로그램을 사용하였으며, 기본적인 통계분석 방법은 빈도와 기술통계값을 산출하여 분석하였다. 직업 가치관 유형을 추출하기 위해 설문지 문항에 응답한 결과를 요인분석의 통계기법에 따라 분류하고, 이를 직업 가치관 유형으로 명명하고, 직업 가치관유형을 내재적 직업가치관과 외재적 직업가치관으

로 분류하여 사회기여, 성취, 능력, 직업 흥미 유형은 직업 활동 자체에 가치를 두는 직업 가치관 유형으로 「내재적 직업가치관」으로 명명하고, 지위, 경제적 보상 유형은 직업 활동의 결과내 부수적인 효과에 가치를 두는 유형으로 「외재적 직업가치관」으로 명명하였다.

독립변이들간의 차이를 검증하기 위하여 연령, 성별, 학년, 친지 중에 방사선사가 있는지 유무를 질문한 문항들에 대해서 t-검증과 일원 변량 분석(One way ANOVA)을 실시하였다.

## III. 연구결과 및 고찰

### 1. 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면 연령분포는 20세 이하가 11.8%, 21~25세가 74.3%, 26~30세가 12.8%, 31세 이상이 1.1%의 분포를 나타냈고, 성별은 남자가 54.2%, 여자가 45.8%로 나타났다. 학년별 분포는 1학년 31%, 2학년 28.7%, 3학년 40.3%를 보였으며 출신 고등학교 분포는 인문계 졸업자가 90.1%, 실업계 졸업자가 7.8%, 기타 2.0%로 대다수가 인문계 고등학교를 졸업하였다(Table 1).

한편 연구 대상자의 졸업 후 진로에 관한 조사에서 「방사선과를 선택하게 된 동기」는 「취직이 잘되어」가 40.2%로 가장 높았으며, 「주변 사람들의 권유로」가 19.5%, 「전공의 독특성」이 13.3%, 「수능 성적 고려」가 11.8%, 「적성

Table 1. General characteristics

구 분	특 성	실 수	백분율(%)
연 령	20세 이하	93	11.8
	21~25세	588	74.3
	26~30세	101	12.8
	31세 이상	9	1.1
성 별	남	429	54.2
	여	362	45.8
학 년	1학년	245	31.0
	2학년	227	28.7
	3학년	319	40.3
출신 고등학교	인문계	713	90.1
	실업계	62	7.8
	기 타	16	2.0
계		791	100.0

에 맞아서'가 8.0%, '기타'가 6.4%, '홍보자료를 통하여'가 0.9%의 순으로 나타났다. 학과의 선택 동기 중 '취직이 잘되어'가 가장 높은 것으로 나타낸 것은 졸업 후 취업에 많은 신경을 쓰고 있음을 보여 주었다.

이는 이덕혜<sup>6)</sup>, 이선미<sup>7)</sup>, 정재연<sup>8)</sup>, 강부일<sup>9)</sup>, 조평규<sup>10)</sup>의 연구결과와 같은 것으로 나타났다. 최운재<sup>11)</sup>, 김연수<sup>3)</sup>의 결과에서는 '경제적 안정'과 '장래성이 있어서'가 가장 높은 것으로 응답을 하였다.

「졸업 후 희망 근무처」는 '대학, 종합병원 진단방사선과'가 46.5%, '보건소'가 21.7%, '대학, 종합병원 방사선 종양학과'가 12.5%, '대학, 종합병원 핵의학과'가 7.0%, '방사선 장치 제작회사'가 2.1%, '방사성 동위원소 취급회사'가 2.0%, '비파괴검사 회사'가 0.9%로 나타났다.

「졸업 후 해외진출」에 대해서는 '경력을 쌓은 후 가겠다'가 21.0%, '즉시 가겠다'가 38.4%, '상황에 따라 결정'이 35.9%로 조사 대상자의 95.3%가 해외 진출을 선호하는 것으로 나타나 대학의 교육환경 및 학습내용의 개선과 임상에서 방사선사의 위상, 대우를 포함한 제도적 개선의 필요성을 보이고 있다.

「친지 중 방사선사가 있는지 여부」는 '없다'가 91.5%,

'있다'가 8.5%로 나타나 방사선사의 직업에 대한 승계가 조금씩 가족 간에 전달되어 가고 있음을 나타냈다(Table 2).

2. 방사선과 학생들의 직업 가치관의 요인별 분류

요인분석(factor analysis)이란 다수 변수간의 상관관계를 분석하여 변수들의 바탕을 이루는 공통차원들을 통해 이 변수들을 설명하는 기법이다.

상관관계가 높은 문항들끼리 동질적인 몇 개의 집단으로 묶어주는 일은 다수 문항들의 복잡성을 줄이고, 서로 다른 요인들 간의 상호 독립적인 특성을 줄이고, 서로 다른 요인들 간의 상호 독립적인 특성을 발견하는데 유용하다고 할 수 있다<sup>12)</sup>.

방사선과 학생의 직업 가치관에 대한 40개의 설문지 문항들 간의 상관관계가 높은 문항들을 요인분석을 통해 동질적인 6개의 요인(집단, 사회기여, 성취, 능력, 직업흥미, 지위, 경제모상)으로 묶어 서로 다른 요인들 간의 상호 독립적인 특성을 분석하였다. 방사선과 학생들의 직업 가치관을 요인별로 분류한 결과 「사회기여」요인 항목에서는 '보통이다'가 44.6%로 가장 높았으며, '그렇다'가 33.3%, '매우 그렇다'가 11.3%로 나타났고, 「성취」요인 항목에서는 '그렇다'가 48.2%, '보통이다'가 26.3%, '매우 그렇다'가 21.3%로 나타났으며, 「능력」요인 항목에서는 '그렇다'가 46.8%, '매우 그렇다'가 30%, '보통이다'가 26.7%로 나타났고, 「직업흥미」요인 항목에서는 '그렇다'가 43.1%, '보통이다'가 30.6%, '매우 그렇다'가 19.1%로 나타났으며, 「지위」요인 항목에서는 '그렇다'가 44%, '매우 그렇다'가 34.8%, '보통이다'가 17.6%로 나타났고, 「경제모상」요인 항목에서는 '매우 그렇다'가 43.9%, '그렇다'가 38.4%, '보통이다'가 13.8%로 나타나 방사선과 학생들은 대부분 방사선사의 직업에 대한 가치관을 긍정적으로 높게 평가하고 있는 것으로 나타났다(Table 3).

내재적 직업관과 외재적 직업관의 평균점수를 비교해 보면, 외재적 직업관이 높은 것으로 나타났으며 하위 직업 가치관의 유형을 비교해 보면 5단계로 응답한 결과이기에 유형별 평균점수를 중요도의 척도로 해석하는 것이 가능하다.

따라서 방사선과 학생들이 직업 활동에서 중요시 하는 유형을 경제보상(4.20), 지위(4.09), 성취(3.86), 능력(3.82), 직업흥미(3.73), 사회기여(3.42) 순이라고 해석할 수 있다(Table 4). 이는 이선미<sup>7)</sup>의 치위생과 학생대상의 연구결과와 안강현<sup>4)</sup>의 전문대학생의 연구결과에서 경제보상과 성취에 중요도에 큰 비중을 두는 것과 일치하였다.

Table 2. Occupation after graduation

구 분	특 성	실 수	백분율(%)
학과 선택 동기	취직이 잘 되어	318	40.2
	적성에 맞아서	63	8.0
	진공의 독특성 때문에	105	13.3
	수능성적에 맞춰서	93	11.8
	주변사람들의 권유로	154	19.5
	홍보자료를 통하여	7	0.9
	기 타	51	6.4
졸업 후 희망 근무처	보건소	172	21.7
	대학, 종합병원 진단방사선과	368	46.5
	대학, 종합병원 핵의학과	55	7.0
	대학, 종합병원 방사선 종양학과	99	12.5
	방사선장치 제작회사	17	2.1
	방사선동위원소 취급회사	16	2.0
	비파괴검사회사	7	0.9
	기타	57	7.2
졸업 후 해외진출	즉시 가겠다	304	38.4
	경력을 쌓은 후 가겠다	166	21.0
	상황에 따라 결정	284	35.9
	가지 않겠다	37	4.7
친지 중 방사선사	있 다	67	8.5
	없 다	724	91.5
	계	791	100.0

Table 3. Classification of the work values by factors - 1

단위: (%)

요인	항 목	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	무응답
사 회 기 여	직업을 통해서 사회에 기여할 수 있기 때문에	31 (3.9)	97 (12.3)	356 (45.0)	242 (30.6)	63 (8.0)	2 (0.25)
	사회에 봉사할 하고 있다고 느낄 때	14 (1.8)	62 (7.8)	353 (44.6)	267 (33.8)	94 (11.9)	1 (0.13)
	업무가 나에게 사회에 공헌할 수 있게 할 때	12 (1.5)	45 (5.7)	309 (39.1)	308 (38.9)	117 (14.8)	0 (0)
	내가 사회에 공헌하고 있다는 만족	12 (1.5)	68 (8.6)	392 (49.6)	236 (29.8)	82 (10.4)	1 (0.13)
평균값		(2.18)	(8.6)	(44.6)	(33.3)	(11.3)	(0.13)
성 취	하루의 일을 원수하고 난 후 느끼는 개인적 만족	7 (0.9)	33 (4.2)	250 (31.6)	370 (46.8)	131 (16.6)	0 (0)
	내가 가지고 있는 기술을 업무에 사용할 수 있다는 데서 오는 만족	6 (0.8)	23 (2.9)	213 (26.9)	405 (51.2)	143 (18.1)	1 (0.13)
	업무 수행을 통해 얻어지는 개인적 만족감	6 (0.8)	21 (2.7)	161 (20.4)	369 (46.6)	232 (29.3)	2 (0.25)
평균값		(0.83)	(3.27)	(26.3)	(48.2)	(21.3)	(0.13)
능 력	직업을 통해서 새로운 기술을 익힐 수 있기 때문에	15 (1.9)	64 (8.1)	301 (38.1)	333 (42.1)	78 (9.9)	0 (0)
	나의 기술이 향상될 때	9 (1.1)	17 (2.1)	128 (16.2)	399 (50.4)	238 (30.1)	0 (0)
	나의 시간이 낭비되지 않고 생산적인 일에 사용되고 있다고 느낄 때	9 (1.1)	34 (4.3)	193 (24.4)	351 (44.4)	204 (25.8)	0 (0)
	나의 업무와 관련된 기술이 향상된다고 느낄 때	5 (0.6)	24 (3.0)	176 (22.3)	421 (53.2)	164 (20.7)	1 (0.13)
	가능한 수준까지 나의 기술을 향상시킬 수 있을 것이라는 기대감 때문에	10 (1.3)	46 (5.8)	297 (37.5)	301 (38.1)	134 (16.9)	3 (0.38)
	업무를 통해 습득한 기술 수준	5 (0.6)	23 (2.9)	170 (21.5)	415 (52.5)	176 (22.3)	2 (0.25)
평균값		(1.1)	(4.37)	(26.7)	(46.8)	(30)	(0.13)
직 업 흥 미	계속해서 새 기술과 지식을 습득하고 싶은 마음이 생기기 때문에	15 (1.9)	52 (6.6)	255 (32.2)	337 (42.6)	130 (16.4)	2 (0.25)
	능력에 맞지 않으면 빨리 업무에 지루함을 느끼기 때문에	9 (1.1)	45 (5.7)	196 (24.8)	324 (41.0)	216 (27.3)	1 (0.13)
	새로운 업무를 갖게 됨으로써 느끼는 자부심	14 (1.8)	39 (4.9)	261 (33.0)	348 (44.0)	129 (16.3)	0 (0)
	새로운 업무를 완수함으로써 인한 조직에 대한 공헌	8 (1.0)	46 (5.8)	256 (32.4)	353 (44.6)	128 (16.2)	0 (0)
평균값		(1.45)	(5.75)	(30.6)	(43.1)	(19.1)	(0.10)

Table 3. Classification of the work values by factors - 2

단위: (%)

요인	항목	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	무응답
지 위	내가 맡고 있는 업무로 인해 상급자에게 인정을 받을 때	10 (1.3)	32 (4.0)	141 (17.8)	388 (49.1)	220 (27.8)	0 (0)
	내가 선택한 분야에서 원하는 지위로 승진했을 때	11 (1.4)	12 (1.5)	108 (13.7)	315 (39.8)	345 (43.6)	0 (0)
	내 주위 동료들이 나를 인정할 때	4 (0.5)	18 (2.3)	97 (12.3)	346 (43.7)	326 (41.2)	0 (0)
	업무 완수를 통한 직장 내에서의 지위 강화	8 (1.0)	18 (2.3)	164 (20.7)	330 (41.7)	271 (34.3)	0 (0)
	맡고 있는 업무로 인해 승진할 수 있는 기회를 얻을 수 있을 때	10 (1.3)	14 (1.8)	174 (22.0)	343 (43.4)	250 (31.6)	0 (0)
	조직 내에서의 승진에 의해 얻어지는 만족	6 (0.8)	28 (3.6)	151 (19.2)	353 (44.8)	250 (31.7)	3 (0.38)
	내가 능력을 가지고 있다고 동료들에게서 인정받는 것	8 (1.0)	18 (2.3)	138 (17.5)	359 (45.5)	266 (33.7)	2 (0.25)
평균값		(1.04)	(2.54)	(17.6)	(44)	(34.8)	(0.09)
경 제 보 상	직업을 통해서 돈을 벌 수 있기 때문에	15 (1.9)	9 (1.1)	63 (8.0)	261 (33.0)	442 (55.9)	1 (0.13)
	충분한 보수가 주어질 때	10 (1.3)	11 (1.4)	66 (8.4)	280 (35.4)	423 (53.5)	1 (0.13)
	최상의 재능을 펼침으로서 더 많은 돈을 벌게 될 것이기 때문에	10 (1.3)	57 (7.2)	223 (28.2)	343 (43.4)	158 (20.0)	0 (0)
	나의 노력에 대해 정당한 보상이 주어질 때	13 (1.6)	16 (2.0)	86 (10.9)	317 (40.1)	359 (45.4)	0 (0)
	새로운 업무에 따른 경제적인 보상	9 (1.1)	13 (1.6)	121 (15.3)	353 (44.6)	295 (37.3)	0 (0)
	경제적인 안정성이 확보되기 때문에	10 (1.3)	23 (2.9)	73 (9.3)	258 (32.7)	425 (53.9)	2 (0.25)
	내 수입과 저축으로 원하는 물건을 살 수 있는 데서 오는 만족	6 (0.8)	17 (2.1)	132 (16.7)	311 (39.4)	324 (41.0)	1 (0.13)
평균값		(1.33)	(2.61)	(13.8)	(38.4)	(43.9)	(0.09)

Table 4. Comparison of the work values by types

구분	내재적 직업가치관					외재적 직업가치관		
	사회기여	성취	능력	직업흥미	계	지위	경제보상	계
문항수	4	3	6	4	17	7	7	14
평균	3.42	3.86	3.82	3.73	3.71	4.09	4.20	4.14
표준편차	0.68	0.65	0.59	0.65	0.54	0.62	0.60	0.57
cronbachsa	0.80	0.72	0.81	0.64	0.89	0.86	0.83	0.93

**Table 5.** Interaction of the work values between factors

	지 위	경제보상	사회기여	성 취	직업흥미	능 력
지 위	1.000					
경제보상	.755**	1.000				
사회기여	.398**	.270**	1.000			
성 취	.605**	.467**	.528**	1.000		
직업흥미	.577**	.501**	.558**	.588**	1.000	
능 력	.579**	.470**	.587**	.699**	.651**	1.000

\*\* P < 0.01

3. 직업가치관 요인간 상관관계

방사선과 학생들의 직업가치관을 요인별로 분류하여 6개의 직업가치관에 대한 상관관계를 실시한 결과 6개의 직업가치관 요인을 하위변수로 사용하여 요인간 상관관계를 실시한 결과 각 변수들 간에 유의한 상관관계를 보였으며 지위와 경제보상( $r = 0.755$ )이 높은 상관관계를 나타내어 이덕혜<sup>6)</sup>의 치기공과 학생대상의 연구결과와 이선미<sup>7)</sup>, 안강현<sup>4)</sup>의 연구결과와 같은 상관관계를 보여주고 있었다 (Table 5).

4. 방사선과 학생들의 직업가치관 요인에 따른 개인적 특성간의 차이를 검증하기 위하여 연령, 성별, 학년, 친지 중에 방사선사가 있는지의 유무에 따른 차이를 요인별로 분석하였다.

1) 내재적 직업가치관

내재적 직업관이 개인적인 특성 변인 중 연령, 성별, 학년, 친지 중 방사선사가 있는지의 유무에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위하여 t-test 또는 F-검증을 실시한 결과 내재적 직업가치관에 차이를 나타내는 변인은 성별 변인으로 여자(3.77)가 남자(3.65)보다 내재적 직업관을 중요하게 관심을 보였으며, 이덕혜<sup>6)</sup>의 연구결과와 같았고, 기타 변인들에서는 별로 차이가 없었다(Table 6).

(1) 사회기여 요인

내재적 직업가치관에 속하는 「사회기여요인」이 연령, 성별, 학년, 친지 중에 방사선사가 있는지의 유무에 따라 차이가 있는지를 분석하기 위하여 t-test or F-검증을 시행한 결과 변인들간에 차이가 발견되지 않아 안강현<sup>4)</sup>의 연구결과와 일치하였으나 이덕혜<sup>6)</sup>의 연구결과에서 사회기여요인이 성별과 연령에 연관성이 있다고 보고한 것과는 차이가 있었다(Table 7).

**Table 6.** Difference analysis of the internal work values by variables

구 분	M	SD	t or F	p	
연 령	20세 이하	3.59	.57	1.798	.146
	21~25세	3.71	.52		
	26~30세	3.75	.59		
	31세 이상	3.81	.49		
성 별	남	3.65	.57	-3.182	.002*
	여	3.77	.48		
학 년	1학년	3.68	.53	.929	.395
	2학년	3.69	.55		
	3학년	3.74	.52		
친지 중 방사선사	유	3.74	.52	.571	.568
	무	3.70	.54		

\* P < 0.05

**Table 7.** Difference analysis of the social contribution factors by variables

구 분	M	SD	t or F	p	
연 령	20세 이하	3.30	.68	1.990	.114
	21~25세	3.42	.67		
	26~30세	3.54	.73		
	31세 이상	3.47	.92		
성 별	남	3.40	.73	-1.124	.261
	여	3.45	.63		
학 년	1학년	3.40	.66	1.636	.195
	2학년	3.38	.70		
	3학년	3.48	.70		
친지 중 방사선사	유	3.49	.66	.837	.403
	무	3.42	.69		

\* P < 0.05

## (2) 성취요인

성취요인의 변인별 차이를 분석한 결과 표 8과 같이 연령과 성별에 따라 성취요인이 차이가 있었다. 연령에서는 31세 이상이 점수가 4.40으로 가장 높았고, 21~25세가 3.86, 26~30세가 3.85, 20세 이하가 3.75로 가장 낮게 나타났다.

성별에서는 여자(3.94)가 남자(3.79)보다 성취요인의 점수가 높은 것으로 나타나 이는 이덕혜<sup>6)</sup>와 안강현<sup>4)</sup>의 연구 결과와 일치하였으며 나머지 변인들에 있어서는 차이가 없었다(Table 8).

**Table 8.** Difference analysis of the achievement factors by variables

구 분	M	SD	t or F	p	
연 령	20세 이하	3.75	.70	2.931	.033*
	21~25세	3.86	.63		
	26~30세	3.85	.68		
	31세 이상	4.40	.46		
성 별	남	3.79	.68	-3.248	.001*
	여	3.94	.59		
학 년	1학년	3.83	.65	.354	.702
	2학년	3.87	.63		
	3학년	4.01	.56		
친지 중 방사선사	유	3.91	.61	.725	.469
	무	3.85	.53		

\* P < 0.05

## (3) 능력요인

능력요인의 변인별 차이를 분석한 결과 성별과 학년에 따라 능력요인이 차이가 있음을 나타내고 있다. 성별에서는 여자(3.89)가 남자(3.76)보다 능력요인의 점수가 높았으며 학년에는 3학년(3.87), 2학년(3.79), 1학년(3.77) 순으로 점수가 나타났다(Table 9).

이는 이덕혜<sup>6)</sup>의 연구결과와 일치하였으며 안강현<sup>4)</sup>의 연구결과와는 학년에 따른 능력요인이 일치하였다. 3학년 학생들은 타학년 학생들보다 점수가 높게 나온 것은 취업에 임박하였기에 스스로 능력요인에 높은 관심을 갖고 있다고 판단된다. 기타 변인들에는 차이가 없는 것으로 나타났다.

**Table 9.** Difference analysis of the capability factors by variables

구 분	M	SD	t or F	p	
연 령	20세 이하	3.68	.61	2.046	.106
	21~25세	3.83	.58		
	26~30세	3.87	.63		
	31세 이상	3.79	.74		
성 별	남	3.76	.62	-3.011	.003*
	여	3.89	.54		
학 년	1학년	3.77	.58	2.393	.049*
	2학년	3.79	.61		
	3학년	3.87	.58		
친지 중 방사선사	유	3.82	.58	.104	.918
	무	3.82	.59		

\* P < 0.05

## (4) 직업흥미요인

「직업흥미요인」의 변인별 차이를 분석한 결과 성별에 따라 직업흥미요인이 차이가 있음을 나타내고 있으며 여자(3.81)가 남자(3.66)보다 직업흥미요인의 점수가 높게 나타났다(Table 10). 이는 이덕혜<sup>6)</sup>의 결과와 일치하였으며 기타 변인들에는 차이가 없는 것으로 나타났다.

**Table 10.** Difference analysis of the work interest factors by variables

구 분	M	SD	t or F	p	
연 령	20세 이하	3.64	.66	.876	.453
	21~25세	3.74	.64		
	26~30세	3.76	.67		
	31세 이상	3.58	.58		
성 별	남	3.66	.66	-3.378	.001*
	여	3.81	.62		
학 년	1학년	3.73	.71	.042	.959
	2학년	3.72	.65		
	3학년	3.73	.59		
친지 중 방사선사	유	3.74	.61	.192	.848
	무	3.73	.65		

\* P < 0.05

2) 외재적 직업가치관

외재적 직업가치관이 개인적인 특성 변이중에 연령, 성별, 학년, 친지 중 방사선사가 있는지의 유무에 따라 차이가 있는지를 분석하기 위하여 t-test or F-검증을 실시한 결과 외재적 직업가치관에 차이를 나타내는 변인은 성별 변인으로 여자(4.22)가 남자(4.08)보다 외재적 직업가치관을 더 중요하게 생각하는 것으로 이덕혜<sup>6)</sup>의 연구결과와 같은 경향으로 나타났으며 기타 변인들에서는 차이가 없었다(Table 11).

**Table 11.** Difference analysis of the external work values by variables

구 분	M	SD	t or F	p	
연 령	20세 이하	4.21	.52	.944	.419
	21~25세	4.15	.57		
	26~30세	4.08	.61		
	31세 이상	4.02	.65		
성 별	남	4.08	.59	-3.386	.001*
	여	4.22	.54		
학 년	1학년	4.20	.52	1.556	.212
	2학년	4.13	.64		
	3학년	4.11	.57		
친지 중 방사선사	유	4.16	.51	.284	.776
	무	4.14	.58		

\* P < 0.05

(1) 지위요인

외재적 직업가치관 중 「지위요인」의 변인별 차이를 분석한 결과 성별에 따라 지위요인이 차이가 있는 것으로 나타났는데 여자(4.17)가 남자(4.02)보다 지위요인의 점수가 높게 나타났으며 이는 이덕혜<sup>6)</sup>의 연구결과와 일치하였으나 안강현<sup>4)</sup>의 연구결과와는 일치하지 않았다. 기타 변인들에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다(Table 12).

(2) 경제적 보상요인

외재적 직업가치관 중 「경제적 보상요인」의 변인별 차이를 분석한 결과 성별과 학년에 따라 경제적 보상요인이 차이가 있는 것으로 나타났는데 성별에서는 여자(4.27)가 남자(4.15)보다 경제적 보상의 점수가 높았으며 이는 이덕혜<sup>6)</sup>의 연구결과와 일치하였으며 학년에는 1학년(4.28), 3학년(4.17), 2학년(4.16) 순으로 나타났는데 이는 안강현<sup>4)</sup>의 연구결과와 일치하였다. 기타 변인들에서는 차이가 없음을 알 수 있었다(Table 13).

**Table 12.** Difference analysis of the social status factors by variables

구 분	M	SD	t or F	p	
연 령	20세 이하	4.09	.67	.420	.739
	21~25세	4.10	.60		
	26~30세	4.03	.68		
	31세 이상	3.98	.74		
성 별	남	4.02	.63	-3.390	.001*
	여	4.17	.60		
학 년	1학년	4.12	.61	.658	.518
	2학년	4.10	.66		
	3학년	4.06	.60		
친지 중 방사선사	유	4.14	.58	-.768	.443
	무	4.08	.63		

\* P < 0.05

**Table 13.** Difference analysis of the economic reward factors by variables

구 분	M	SD	t or F	p	
연 령	20세 이하	4.32	.48	1.919	.125
	21~25세	4.20	.61		
	26~30세	4.13	.62		
	31세 이상	4.06	.71		
성 별	남	4.15	.64	-2.941	.003*
	여	4.27	.54		
학 년	1학년	4.28	.53	2.905	.049*
	2학년	4.16	.67		
	3학년	4.17	.59		
친지 중 방사선사	유	4.18	.51	-.255	.798
	무	4.20	.61		

\* P < 0.05

지금까지 방사선과 학생들의 직업가치관 유형의 독립 변인별 차이를 분석한 결과 내재적 직업가치관에서는 성별에서 뚜렷하게 차이를 나타내고 있어 이는 이덕혜<sup>6)</sup>의 연구 결과와 일치하였으나 안강현<sup>4)</sup>의 연구에서 학년에만 차이를 보인 결과와 차이가 있었다. 외재적 직업가치관에서는 성별과 학년에서 뚜렷한 차이를 나타내고 이는 이덕혜<sup>6)</sup>의 연구결과에서는 연령과 성별에서 차이를 나타내고 있는 것과 약간 다른 양상을 보이고 있다. 한편 안강현<sup>4)</sup>의 연구결과 학년에서 차이를 보인 것과 일치하였다.



## IV. 결 론

이 연구는 방사선과 학생들을 대상으로 직업가치관 유형과 그 특성을 분석한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 방사선과 학생들의 직업가치관 유형을 사회기여, 성취, 능력, 직업흥미, 지위, 경제보상 등 6개 유형으로 분류하여 분석한 결과 대부분 긍정적이며 만족스러운 것으로 높게 평가하고 있다.

2. 방사선과 학생들 직업가치관 유형의 중요도는 경제적 보상, 지위, 성취, 능력, 직업흥미, 사회기여 순으로 나타났다.

3. 내재적 직업 가치관의 변인별 차이분석에서 성별에 따라 유의한 차이가 있었으며, 성취 요인은 연령과 성별에서 차이를 보이는데 '여자'가 '남자'보다, '31세 이상'에서 평균점수가 가장 높았으며, 능력요인은 성별과 학년에서 차이를 보여 '여자'가 '남자'보다, '3학년'이 '2학년'과 '1학년'보다 평균점수가 높았고, 직업흥미요인은 '여자'가 '남자'보다 평균점수가 높게 나타났다.

4. 외재적 직업가치관의 변인별 차이분석에서 성별에 따라 유의한 차이가 있었으며, 지위요인은 성별에서 차이를 보여 '여자'가 '남자'보다 평균점수가 높게 나타났고, 경제보상요인은 성별과 학년에서 차이를 나타내 '여자'가 '남자'보다, '1학년'이 '2학년'과 '3학년'보다 평균점수가 높게 나타났다.

5. 방사선과 학생들의 외재적 직업가치관은 내재적 직업가치관보다 높게 나타났다.

6. 학생들의 직업가치관을 검사하여 직업교육과 진로지도에 활용할 수 있도록 표준화된 직업가치관 검사 도구를 개발할 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

1. 한상진: 대학생의 성격유형에 따른 직업가치관의 차이, 명지대학교 사회교육대학원, 석사학위논문, 2001
2. 유재봉, 한광우, 정방자: 대학생의 직업적 가치관의 형성과정에 관한 연구, 경희대학교 교육문제연구소, 1973
3. 김연수: 한국 치기공과 대학생의 직업의식에 관한 조사연구, 대한치과기공학회지, 19(1), 127~148, 1996
4. 안강현: 전문대학 학생들의 직업가치관 유형에 관한 연구, 서울대학교대학원 박사학위논문, 1998
5. Mietus W.S: The development of an instrument measuring values associated with work, Journal of Industrial Teacher Education, 14(4), 63~72, 1977
6. 이덕혜, 민병국, 이규선: 치기공과 학생들의 직업가치관 유형에 관한 연구, 동남보건대학논문집 23(1), 9~18, 2005
7. 이선미: 치위생과 신입생들의 직업가치관 유형에 관한 연구, 치위생과 학회지, 4(2), 55~60, 2004
8. 정재연, 최정이: 치위생과 학생들의 전공교육 및 직업관에 대한 의식 조사 연구, 한국학교보건학회지, 13(1), 131~145, 2000
9. 강부월: 치위생과 학생들의 임상실습 경험과 치위생사직에 대한 태도변화 연구, 동남보건대학논문집, 14(1), 319~332, 1997
10. 조평규: 전문대학 치위생과 학생의 전공교육 관련 경험 및 의식, 진주보건대학 논문집, 2(1), 117~139, 1997
11. 최운재: 한국치기공사들의 직업에 대한 의식구조 조사연구, 대한치과기공학회지, 20(1), 95~116, 1998
12. 이학식: 한글 SPSS 10.0 가이드, 법문사, 272~298, 2002

• Abstract

---

## A Study on the Types of Work Values of Radiologic Technology students

Hark-Sung Kim

*Dept. of Radiologic Technology, Dongnam Health College*

The objectives of this study were to identify the types of work values of radiological technology students and to verify the characteristics of them.

The population of this study was the radiological technology students from 7 colleges randomly chosen in the whole country. data collected from 791 subjects were used. Types of work values were identified through the factor analysis and t-test between variables was used to determine the characteristics of the students.

The research instrument used in this study was the Maryland Work Value Inventory(MWVI) designed by Meitus, R.

The findings of this study were as follows ;

1. The types of work values of radiological technology students can be classified into 6 categories ; social contribution, achievement, capability, work interest, social status, economic reward.
2. Social contribution, achievement, capability and work interest were classified as 'internal work values', while social status and economic reward as 'external work values'.
3. Work values of the radiological technology students were economic reward, social status, achievement, capability, work interest, social contribution in order.
4. External work values of the radiological technology students got higher grade than internal work values.

---

Key Words : work values, types of work values, factor analysis, radiological technology students, Maryland Work Value Inventory(MWVI)