

대학생들의 직업가치관에 관한 연구 -패션 관련 전공 학생을 중심으로-

장 경 해[†]

계명문화대학 패션디자인과

A Study on the Work Values of the College Students -Focused on the Clothing and Textiles Majoring College Students-

Geyung-hae Chang[†]

Dept. of Fashion Design, Keimyung College

(2007. 5. 21. 접수)

Abstract

The objectives of this study were to identify the work values of the college students, and to verify the relationship between demographic variables and the work value inventory. Data were collected from college students majoring clothing and textiles(N=307). Convenient sampling was performed. The work value inventory used in this study was modified on the one designed by Meitus. The data were analyzed by factor analysis, t-test and F-test. The findings of this study were as follows : First, as a result of factor analysis, dimensions of work value consists of 8 factors, including income, achievement, status, social contribution, stability, responsibility, capability and vocational contribution. Second, job experience, grade and parent's educational background and occupation were the major variables determining students' work values.

Key words: Work values, Work value inventory; 직업가치관, 직업가치항목

I. 서 론

현대사회에서 직업 선택의 문제는 개인의 직업가치관과 그에 영향을 미치는 사회문화적 가치관에 의해 좌우된다. 개인의 직업가치관은 직업선택이나 직업활동에 영향을 미치는 주요 요인이 될 뿐 아니라 전공과 관련한 직업교육 정책수립에도 기본적으로 고려되어야 하는 요인이다. 따라서 최근 빠르게 변화되고 있는 개인의 직업가치관에 대한 개념을 정립하고, 나아가 각 분야에서 직업교육을 받고 있는 학생들의 직업가치관을 조사하여 그 특성을 파악하는 연구들이 보다 다양하게 이루어져야 할 것이다.

직업가치관에 관한 그간의 대표적 연구들을 살펴보면 미국과 독일을 중심으로 직업가치관 개념 척도 개발에 대한 연구들(e.g., Crace & Brown, 1995; Macnab & Fitzsimmons, 1987; Mictus, 1977; Neivill & Super, 1986; Prediger & Staples, 1996; Super, 1970)이 이루어져 왔다. 국내에서도 직업가치관과 관련한 연구(e.g., 백영균, 1980; 안강현, 1998; 임인재, 1990)들이 이루어져 왔다. 그러나 개인을 둘러싼 직업가치관은 그 사회의 가치나 문화에 따라 또한 직업적 특성에 따라 직업의 어떤 측면을 보다 강조하고 선호하는가에 따라서도 그 양상이 달라질 것으로 생각된다. 따라서 특수한 전공영역에 따라 직업가치 개념 차원이 다르게 나타날 수 있는지, 직업가치관과 관련된 사회문화적 변인들의 관계 양상이 어떻게 나타날 것인지 보다 심도 있는 연구가 이루어져야 할 것이다.

[†]Corresponding author
E-mail: dbora@km-c.ac.kr

이러한 맥락에서 구체적으로 본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 그간 직업가치관과 관련한 국내의 직업가치 척도 개발에 관한 연구들을 살펴본다. 이를 토대로 둘째, 우리나라 패션전공 대학생들의 직업가치 개념 차원을 규명한다. 셋째, 인구통계적 특성에 따른 직업가치관의 차이를 살펴본다. 이러한 연구를 통해 변화하고 있는 대학생들의 직업에 대한 가치관 특성을 파악하여 학생들의 직업 및 전공교육 뿐 아니라, 개인의 올바른 직업가치관을 형성할 수 있도록 설득하기 위한 기초 자료로 이용할 수 있을 것이다.

II. 문헌연구

1. 직업가치관의 개념

본 연구의 문헌고찰은 Prediger and Staples(1996)의 연구를 바탕으로 수정 보완되어졌다.

직업적 속성에 기초한 가치는 보통 직업가치 혹은 일에 대한 가치 혹은 가치관이라 부른다. 이후 본 연구에서는 직업가치 혹은 가치관을 통상 직업가치관이라 통일하여 언급하겠다. Pryor(1979)는 이러한 용어에 대해 일에 대한 선호(Work aspect preference)라는 용어를 제시했으며, 이것은 개인의 필요에 대한 기초가 된다고 하였다. Zytowski(1987)는 기호라는 말을 필요, 가치, 흥미로 대신하였다. Dawis(1991)는 기호(Preference)라는 말을 관심과 가치를 정의하는 더 기본적인 용어로 기술하였다. Pryor(1979), Zytowski(1987), 그리고 Dawis(1991)는 직업가치라는 말을 대신하여 직업적 속성에 대한 선호(Occupational Attribute Preference: OAPs)라는 용어를 사용하고 있다. 이는 Nevill and Super(1986)의 관심(Interest)과 유사하다. 단지 OAPs목록에서는 특정 직업에 대한 중요성을 조사하였고, 관심목록에서는 특정 직업 및 활동에 대해 좋아한다-싫어한다에 초점을 맞추고 있다. Prediger and Staples(1996)는 직업에 대한 관심을 외재적인 관심(Extrinsic interests)과 내적인 관심(Intrinsic interests)으로 나누고 이들 사이의 차이점을 찾아내었다. Prediger and Staples(1996)는 외재적 관심은 일반적으로 일을 함으로서 수반되어지는 일의 성과나 주어진 일 자체에 대한 개인적 가치를 이룬다. 내재적 관심은 내가 좋아하는 일을 하는 것과 관련된 가치를 이룬다고 하였다.

이들 선행연구들을 통해, 직업가치 혹은 직업가치관은 직업에 대한 지각, 태도, 의식, 가치 등 직업에

대한 일종의 개인의 태도라 할 수 있다.

2. 직업가치관 검사도구

그간 연구되어온 대표적인 직업가치관 검사도구들을 살펴보면, Work Value Inventory(WVI)는 일에 대한 동기 부여에 영향을 미치는가를 조사하기 위하여 Super(1970)에 의하여 개발 되었다. WVI는 직업활동에 대한 가치와 만족 여부에 5점 척도로 응답케 하는 45개 문항으로 구성되어있다. Survey of Work Values(SWV)는 Wollack et al.(1971)에 의해서 개발되었으며 6개의 척도에 대한 54개 문항으로 구성되었다. 이들 6개의 차원은 직업의 역할, 직업활동 선호도, 지위 향상, 보수에 대한 태도, 자긍심, 소속감 등으로 구성되어 있다. Maryland Work Value Inventory (MWVI)는 Maryland주 직업기술교육부의 지원을 받아 Mietus(1977)에 의해서 설계되었다. MWVI는 직업에 대한 관련 문헌과 연구에서 사용된 개념을 종합하여 8개 영역의 48개 문항으로 구성되어 있다. 이 검사도구는 검사대상자의 직업가치에 대한 보다 근원적인 분석이 가능하다는 평을 듣고 있으며, 이후로 직업가치 측정에 많이 이용되고 있다.

Minnesota Importance Questionnaire(MIQ)는 Dawis and Lofquist(1984)에 의해 학생, 직업교육센터와 근로자들을 대상으로 행해졌다. 이는 안전, 편안함, 자기발전, 이타심, 성취감, 독립성 등 6개의 요인이 추출되었다. Lofquist and Dawis(1988)은 6개의 요인을 후에 내적인(자아(성취, 독립, 지위), 사회적(이타심), 환경적인(편안, 안락) 세 개의 범주로 나누었다. Borg(1986)는 서독 성인을 대상으로 13개의 직업적 특성(e.g., 높은 수입, 일에 대한 흥미, 책임감)을 규명하였으며, 크게 인지심리적(e.g., 독립성, 책임감), 사회정서적인(e.g., 이타심, 타인과의 접촉), 물리적 수단이 되는(e.g., 안전, 고정수입) 3개의 영역으로 나누었다. Nevill and Super(1986)도 가치 척도(Values Scale: VS)를 개발하였으며, 명성, 위험, 문화적인 정체성, 창의성, 이타심/미적인 정서, 사회 상호작용/관계, 일의 독립성의 7개의 요인을 도출하였다. Macnab and Fitzsimmons(1987)는 WVI, VS, MIQ 척도에서 기술된 8요인의 OAs (Attributes of Occupations)를 사용하여, 대학생들을 대상으로 조사한 연구에서 8가지 요인들은 서로 연관되어져 있으나, 그렇게 강력하게 연관되어져 있지는 않다고 하였다.

Šverko(1995)는 VS 스케일에 기초해 7개 국가에서

실용성, 자아실현, 독립성, 사회성, 모험심의 5개의 요인을 추출하였다. Crace and Brown(1995)은 141문항의 가치항목으로 전문대생을 대상으로 조사하였으며, 재정적 성공, 영성, 이타심, 과학적인 조사, 연합, 질서, 단조로움, 신체적 표현, 창의성, 독립성의 10개의 요인을 도출하였다. OA차원은 클러스터 분석을 기초로 하며, U.S. DOD(Department of Defense)에서는 미국 육군 경력 탐구 프로그램기구(Armed Services Vocational Aptitude Battery Career Exploration Program: ASVAB-CEP; US. DOD, 1994)에 의해 사용되어진 13OAs에서 보고되어졌다. 여기서 91항목의 OA항목이 문헌 고찰을 통해 확립되었으며, 응답자는 독립적으로 일하고 있는 전문기술자집단으로 구성되었다.

국내 연구로 백영균(1980)은 직업가치관을 내재적 영역과 외재적 영역으로 구분하고 내재적 영역을 다시, 봉사성, 윤리성, 자기표현, 만족, 흥미, 독립 등의 6가지로 분류하였고, 외재적 영역을 보상, 명예, 안정성, 권력, 생활양식, 상향성 등의 6가지 유형으로 분류하였다. 임인재(1990)는 직업가치관의 하위 영역을 8개의 하위 영역 즉, 탐구성, 실용성, 자율성, 주도성, 질서 정연성, 사회 안정성, 심미성, 사회 봉사성 등으로 분류하였다. 이는 MWVI, OAs에서의 개념과 유사한 8개의 영역으로 구분되어졌다. 안강현(1998)은 전문대생을 대상으로 한 8개의 요인으로 묶인 MWVI를 사용하였으나, 연구결과 6개의 개념적 요인으로 묶였다.

이상의 국내의 직업가치 척도개발과 관련한 연구들을 종합해 보면 직업가치관은 직업활동의 어떤 측면에 가치를 두는가에 따라 여러 가지 유형 분류가 가능하다. 이러한 직업가치관은 직업활동 자체에 가치를 두는가 또는 직업활동의 결과나 부수적인 효과에 가치를 두는가에 따라 다시 범주화된다. 즉, 직업의 어느 측면을 보다 강조하고 선호하느냐에 따라서 각기 특유의 직업가치관이 형성된다고 볼 수 있다. 따라서 이들 선행연구들을 토대로 비교적 동질적인 패널로 구성되어있다고 볼 수 있는, 패선 관련 전공 대학생들이 직업활동에서 중요시하는 가치가 무엇인가를 유형화하고, 이들 유형들 간의 공통 요인을 찾아 범주화할 필요가 있겠다.

3. 직업가치관과 사회 인구학적 변인간의 관계

직업가치관은 가족, 학교 그리고 직업 뿐 아니라 다양한 사회화 기관과의 상호작용 및 동일시를 통해

서 발달한다(Super, 1995). 따라서 개인을 둘러싼 이러한 사회 인구학적 변인들이 직업가치관에 영향을 줄 것으로 생각된다. 이러한 맥락에서 직업가치관과 사회 인구학적 변인과의 관계 연구도 주요 연구주제가 되고 있다.

구체적으로 직업가치관과 연령과의 관계를 살펴보면, 연령은 직업가치관 몇 가지 유형과 상관관계가 존재하는 것으로 밝혀졌다(e.g., Glogowski & Lanning, 1976; Rhodes, 1983; Taylor, 1976). Taylor(1976)는 젊은 근로자들이 나이가 많은 근로자들에 비해 자아실현을 중요시한다는 연구결과를 얻었다. 이들 직업가치관과 연령의 관계를 살펴 본 연구를 종합하여 보면, 연령이 직업에 대한 태도와 관련이 있다는 결론을 내리고, 후속연구에서 연령과 직업가치관의 관계를 밝히는 연구가 필요함을 제안하였다. 성별에 따른 직업가치관의 차이에 대한 연구들을 살펴보면, Elizur(1984)는 헝가리, 이스라엘과 네델란드 남녀를 대상으로 한 연구에서, 남성은 여성에 비해 영향력, 독립성, 책임감, 보수 등의 가치에서 높게 나타났고, 여성은 작업시간의 편의성, 이익, 작업안정성 항목 등에서도 높게 나타났다. 남녀의 직업선호도를 연구한 Lacy et al.(1983)도 직업가치관이 성별과 높은 관련성이 있음을 보고하였다. 이외, 직업에 대한 경험과 직업가치관의 차이를 살펴 본 연구들을 살펴보면, Young(1979)은 고등학교 학생들에게 체계적으로 직업에 대한 경험을 갖도록 한 후 그 효과를 연구한 결과, 직업에 경험이 있는 학생들이 창조성, 독립성, 유형의 직업가치관 점수가 높아졌음을 보고하였다. Schreiner(1979)는 산학협동과정 학생들과 일반학생들의 직업가치관이 어떠한 관계가 있는지를 확인한 연구에서, 직업경험을 한 산학협동과정의 학생들이 성취, 창조성에 대해 높게 평가하였음을 밝혔다. Helliwell(1981)은 뉴저지주에 있는 고등학교에서 산학협동직업교육과정 학생들과 일반계 고등학교 학생들의 직업에 관한 가치관을 조사한 결과, 산학협동 직업교육과정 학생들은 일반계 고등학교 학생들에 비하여 일의 의미에 대해 좀 더 광범위한 이해를 하고 있으며 전체적으로 긍정적인 일의 태도를 나타냈다.

부모는 자녀들이 태도와 가치를 내재화하는 모델이기 때문에 직업발달의 초기와 중간단계에서 가장 영향력 있는 첫 번째의 요인으로 볼 수 있다. Goodale and Hall(1976)은 부모의 영향에 대한 연구를 통하여 자녀의 직업가치관이 부모들의 직업과 직접 관계되며

부모의 배경이나 태도와는 관련이 적다는 것을 밝혀냈다. 이들은 자녀들이 어릴 때는 같은 성의 부모와의 사이에 직업가치관이 밀접한 관련성이 있었지만 연령이 높은 자녀들의 경우 아버지의 직업가치관과 관련되는 것으로 보고하였다. Wijting et al.(1978)은 부모와 자녀 사이의 세대간의 직업가치관 차이를 살펴 본 결과, 어릴 때는 동성의 부모와 직업가치관이 유사하고 연령이 증가한 후에는 아버지와 가치관이 유사하였다는 것이 확인되었다. Mietus(1977)는 부모 직업을 8가지 범주, 즉 전문직, 관리직, 숙련직, 비숙련직, 자영업자, 실직, 퇴직, 그리고 미상 등으로 나누어 직업가치관과의 관계를 살펴 본 결과, 부모가 퇴직한 가정 출신의 학생 집단들은 부모가 비숙련직 이거나 실직인 학생 집단, 직업이 미상인 학생 집단보다 직업가치관에서 유의미한 높은 평균 점수를 나타내었다.

이들 선행연구결과들을 종합해 보면, 성별, 연령, 직업 경험, 부모의 직업 등 인구통계학적 변인과 직업가치관 사이에 유의미한 관계를 보이고 있는 것으로 나타났으나, 나라, 지역, 연구자에 따라 차이를 보이고 있다. 이러한 사회 인구학적 변인들과 직업가치관의 관계에 대해서, 우리나라의 경우 특정 직업이나 전공영역에서는 어떻게 다르게 나타나는지 좀더 구

체적으로 살펴 볼 필요성이 있다.

III. 연구방법 및 절차

1. 연구문제

연구문제 1 우리나라 패션전공 대학생들의 직업가치관 개념의 내재적 차원 특성을 규명한다.

연구문제 2 인구통계학적 특성(출신교, 직장 경험, 대학 구분, 학년, 부모 학력, 부모 직업)에 따른 직업가치관 차원과의 관계를 살펴본다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 연구대상은 대구지역 및 경기지역 2년제 및 4년제 대학 패션 관련 전공 학생들을 대상으로 편의표본을 추출하였으며, 설문지 총 307부를 회수하여 무응답과 부실 응답을 제외한 282부를 분석 자료로 사용하였다. 연구에 참여한 표본의 인구통계적 특성을 살펴보면 <표 1>과 같다.

<표 1> 표본의 인구통계적 특성

구 분		빈 도(%)	구 분		빈 도(%)
성 별	남	40(14.7)	아버지 학력	중졸 이하	39(15.4)
	여	232(85.3)		고 졸	134(52.8)
	계	272(100.0)		대졸 이상	81(31.9)
			계	254(100.0)	
나 이	18-20	128(47.4)	어머니 학력	중졸 이하	47(18.2)
	21-24	105(38.9)		고 졸	162(62.8)
	25 이상	38(14.1)		대졸 이상	49(19.0)
	계	270(100.0)		계	258(100.0)
학 년	1	136(50.8)	아버지 직업	무 직	2(0.8)
	2	64(23.9)		전문직	62(24.9)
	3	28(10.4)		사무·관리직	26(10.4)
	4	40(14.9)		판매·서비스직	118(47.4)
	계	268(100.0)		생산기술직	41(16.5)
			계	249(100.0)	
출신교	인문계 실업계 계	181(68.3)	어머니 직업	무 직	97(38.8)
		84(21.7)		전문직	23(9.2)
		265(100.0)		사무·관리직	9(3.6)
			판매·서비스직	93(37.2)	
			생산기술직	28(11.2)	
			계	250(100.0)	
직장 경험	있 음	91(34.6)	대학 구분	2년제	190(67.4)
	없 음	173(65.4)		4년제	92(32.6)
				계	282(100.0)

3. 측정도구

본 연구에서는 Mietus(1977)에 의해 개발된 Maryland Work Value Inventory를 사용하였다. MWVI는 원래 48개 문항 8개의 차원으로 구성되어 있으나, 본 연구에서는 48문항 중 최종 33문항 8요인으로 구성하였으며, 이외 응답자의 인구통계적 특성을 묻는 문항이 포함되었다. 각 문항에 대해서는 다른 척도와 마찬가지로 5점의 리커트 척도(전혀 그렇지 않다/매우 그렇다)를 사용하였다.

Mietus 척도는 전문대학생들을 대상으로 하고 있으며 개인적 만족, 보수, 사회 기여, 경영주 기여, 이

타주의, 능력, 지위, 회피 등의 8개의 개념적 차원으로 구성되어 있다. 이 검사도구는 직업 가치관 측정에서 직업에 대한 보다 근원적인 분석이 가능하다는 평을 듣고 있어 최근까지 이용되고 있다. 국내에서 안강현(1998)은 MWVI를 이용하였으나 6개의 개념적 차원이 도출되었다. 그러나 본 연구에서는 Mietus 경우처럼 8개의 개념적 요인으로 적절하게 나뉘었으며, 신뢰도(Cronbach α)는 요인별로 .86 .84 .84 .78 .68 .79 .73 .69로 비교적 높게 나타났다. 각 요인과 변수간의 관계에 대해 요인 1은 보수, 요인 2는 성취, 요인 3은 지위, 요인 4는 사회기여, 요인 5는 안정, 요인 6은 책임, 요인 7은 능력, 요인 8은 회사공헌으로 명

<표 2> 직업가치관 요인분석과 신뢰도 분석 결과

요인	직업가치관 문항	요인 부하량							
요인 1 보수	· 돈을 벌기 위하여 직업을 가짐	0.72							
	· 충분한 보수가 주어질 때 성취감 느낌	0.82							
	· 많은 돈을 벌기 위해 능력 발휘할 수 있는 직업선택	0.62							
	· 업무수행 중 정당한 보수 주어질 때 즐거움 느낌	0.72							
	· 새로운 업무가 주어졌을 때 경제적 보상이 따라야함	0.51							
	· 나의 능력 활용 가능한 업무일 때 업무에서 가치느낌	0.41							
	· 경제적인 안정성을 확보하기 위해서 안정적 직업 원함	0.61							
요인 2 성취	· 직업을 통한 성취감을 느끼기 위해 직업을 가짐	0.56							
	· 새로운 기술을 습득하기 위하여 직업을 가짐	0.68							
	· 나의 기술이 향상될 때 성취감을 느낌	0.56							
	· 신기술과 지식 습득과 능력 발휘할 수 있는 직업선택	0.77							
	· 성취감 위해 능력 발휘 할 수 있는 직업선택	0.55							
	· 업무와 관련한 기술이 향상될 때 즐거움 느낌	0.44							
	· 자신의 기술을 사용가능할 때 직업에 대한 만족 느낌	0.78							
요인 3 지위	· 승진기회가 있을 때 수행하고 있는 업무의 가치를 느낌	0.42							
	· 사내에서 높은 지위를 얻음으로 직업에 대한 만족 느낌	0.60							
	· 특별한 책임을 위임받은 경우에 대한 특별수당 기대됨	0.56							
	· 특별한 책임을 위임받은 경우 경영주의 기대가 예상됨	0.45							
	· 특별한 책임을 위임받은 경우 승진이 예상됨	0.81							
	· 특별한 책임을 위임받은 경우 동료들에게 인정을 받음	0.56							
요인 4 사회 기여	· 사회에 기여하기 위해 직업 가짐	0.78							
	· 사회에 봉사하고 있을 때 즐거움 느낌	0.54							
	· 사회공헌 할 수 있을 때 업무가치가 있다고 느낌	0.55							
	· 직업을 가짐으로 내가 사회공헌하고 있다는 만족 느낌	0.68							
요인 5 안정	· 원하는 곳에 장기간 공헌할 수 있는 안정적 직업 원함	0.64							
	· 정년까지 일할 수 있는 안정적 직업 원함	0.77							
	· 새로운 구직 활동할 필요가 없는 안정적 직업 원함	0.72							
요인 6 책임	· 특별책임 위임받은 경우 업무통한 기술수준이 기준이 됨	0.51							
	· 특별책임 위임받은 경우 업무통한 만족감이 기준이 됨	0.51							
요인 7 능력	· 내 주위 동료들이 나를 인정할 때 즐거움 느낌	0.61							
	· 내가 하는 일이 사소한 일이 아닌 경우 즐거움 느낌	0.70							
요인 8 회사 공헌	· 신입무 딸을 때 업무에 대한 자부심이 중요							0.63	
	· 신입무 딸을 때 업무완수에 대한 조직에 대한 공헌중요							0.70	
고유치(Eigenvalue)		5.26	4.03	3.53	2.78	2.48	2.34	2.33	2.17
분산설명력(%)		10.96	8.40	7.35	5.79	5.16	4.88	4.85	4.52
신뢰도 계수(α)		.86	.84	.84	.78	.68	.79	.73	.69

명하였다(표 2).

4. 통계분석

본 연구를 수행하기 위하여 SPSSWIN 11.5를 사용하였으며, 통계분석 방법은 빈도, 기술통계, 요인분석, t검증, F검증 등을 실시하였다. 요인분석은 주성분 분석을 선택하였으며, 고유치 1 이상을 기준으로 요인수를 결정하였으며, 회전방법은 배리맥스법을 적용하였다.

IV. 연구결과 및 논의

1. 출신교에 따른 직업가치관 차이

출신교에 따른 직업가치관의 차이가 있는지를 알아보기 위해 t검증을 실시한 결과는 <표 3>과 같다. 구체적으로 출신교에 따라 보수(t=-2.112, p<.05), 성취(t=-2.069, p<.05), 능력(t=-3.050, p<.01) 회사공헌(-2.523, p<.05)과 같은 직업가치관에 대해 통계적으로 유의한 차이가 나타나고 있었다. 본 연구결과로부터 실업계 학생의 경우, 인문계 학생보다 보수, 성취, 능력, 회사공헌 같은 일을 함으로서 수반되어지는 실제적 이

점이나 결과 즉, 직업의 외재적 가치를 더 중요하게 생각하고 있어 전반적으로 일에 대해 긍정적인 태도를 보였다. 본 연구의 이러한 결과는 직업교육과정 학생이 일반계 고등학생보다 일의 의미에 대해 광범위한 이해를 하고 있다고 본 선행연구(Helliwell, 1981; Schreiner, 1979)와 맥락을 같이한다고 할 수 있다.

2. 직장 경험에 따른 직업가치관 차이

직장 경험의 유무에 따른 직업가치관의 차이를 살펴보기 위해 t검증을 실시한 결과는 <표 4>와 같다. 구체적으로 성취(t=0.005, p<.01)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 이로부터 직장경험이 있는 학생들이 직장경험이 없는 학생에 비해, 직업을 선택하고 만족하는 요인에서 성취감과 같은 일을 통한 자아실현 동기가 더욱 강하게 나타남을 알 수 있다. 이는 직업경험이 있는 학생이 창조성, 성취 요인을 중요하게 생각한다는 Helliwell(1981)과 Yong(1979)의 연구와도 일맥상통한다. 이로부터 학생들에게 전공 및 직업교육 시 좋아하는 일을 함으로 얻을 수 있는 성취감 요인들이 장기적으로 개인의 직업생활에서 매우 중요한 가치 요인임을 설득하여야 할 것이다.

<표 3> 출신교에 따른 직업가치관의 차이

직업가치관	출신교	n	평균	표준편차	평균차	t값	유의수준
보수	인문계	179	4.209	0.537	-0.154	-2.112	0.036*
	실업계	84	4.363	0.585			
성취	인문계	180	3.856	0.543	-0.149	-2.069	0.040*
	실업계	84	4.005	0.549			
지위	인문계	180	3.859	0.658	-0.151	-1.728	0.085
	실업계	83	4.010	0.657			
사회기여	인문계	181	3.258	0.650	-0.120	-1.397	0.164
	실업계	84	3.378	0.646			
안정	인문계	181	3.379	0.652	-0.151	-1.666	0.097
	실업계	83	3.530	0.747			
책임	인문계	181	3.608	0.922	-0.190	-1.544	0.124
	실업계	84	3.798	0.951			
능력	인문계	181	3.945	0.722	-0.275	-3.050	0.003**
	실업계	84	4.220	0.593			
회사공헌	인문계	180	3.633	0.640	-0.224	-2.523	0.012*
	실업계	84	3.857	0.735			

*p<.05, **p<.01 수준에서 유의함.

<표 4> 직장 경험 유무에 따른 직업가치관의 차이

직업가치관	직장 경험	n	평균	표준편차	평균차	t값	유의수준
보수	있음	91	4.297	0.500	0.065	0.895	0.372
	없음	172	4.231	0.592			
성취	있음	91	4.031	0.518	0.200	2.813	0.005**
	없음	172	3.831	0.565			
지위	있음	90	3.963	0.683	0.079	0.926	0.356
	없음	172	3.884	0.645			
사회기여	있음	91	3.349	0.655	0.092	1.075	0.283
	없음	173	3.257	0.660			
안정	있음	91	3.469	0.734	0.076	0.845	0.399
	없음	172	3.393	0.665			
책임	있음	91	3.775	0.955	0.185	1.533	0.127
	없음	173	3.590	0.921			
능력	있음	91	4.082	0.598	0.082	0.919	0.359
	없음	173	4.000	0.737			
회사공헌	있음	91	3.813	0.682	0.162	1.880	0.061
	없음	172	3.651	0.656			

** $p < .01$ 수준에서 유의함.

<표 5> 대학 구분에 따른 직업가치관의 차이

직업가치관	대학 구분	n	평균	표준편차	평균차	t값	유의수준
보수	2년제	188	4.345	0.551	0.308	4.406	0.000***
	4년제	92	4.037	0.546			
성취	2년제	189	3.964	0.567	0.229	3.221	0.001***
	4년제	92	3.734	0.544			
지위	2년제	188	3.967	0.687	0.232	2.798	0.006**
	4년제	92	3.736	0.569			
사회기여	2년제	190	3.320	0.680	0.083	1.005	0.316
	4년제	92	3.236	0.591			
안정	2년제	189	3.474	0.717	0.149	1.690	0.092
	4년제	92	3.326	0.636			
책임	2년제	190	3.721	1.014	0.226	1.922	0.056
	4년제	92	3.495	0.717			
능력	2년제	190	4.142	0.657	0.370	4.323	0.000***
	4년제	92	3.772	0.709			
회사공헌	2년제	189	3.757	0.723	0.229	2.707	0.007**
	4년제	92	3.527	0.531			

** $p < .01$, *** $p < .001$ 수준에서 유의함.

3. 대학 구분에 따른 직업가치관 차이

2년제와 4년제 대학 구분에 따른 직업가치관의 차이를 살펴보기 위해 t검증을 실시한 결과는 <표 5>와 같다. 구체적으로 직업가치관 요인에서 2년제 대학 학

생들과 4년제 대학 학생들 간에 직업을 선택하고 직업에 대한 만족을 얻는 요인으로 보수($t=0.000, p<.001$), 성취($t=0.001, p<.001$), 지위($t=0.006, p<.01$), 안정($t=0.000, p<.001$), 능력($t=0.000, p<.001$), 공헌($t=0.01, p<.01$) 등에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 이

로부터 2년제 패션 관련 학과 학생의 경우 4년제 학생보다 직업을 통해 얻을 수 있는 현실적 측면이나 이점들을 더 중요하게 생각함을 알 수 있다.

4. 학년에 따른 직업가치관 차이

학년에 따른 직업가치관의 일원변량분석 결과는 <표 6>과 같다, 구체적으로 보수(F=6.406, $p<.001$), 성취(F=4.660, $p<.01$) 지위(F=2.915, $p<.05$) 능력(F=

4.065, $p<.01$)요인에서 집단간 유의미한 차이를 보이고 있다. 이로부터 저학년 학생들이 고학년 학생들보다 보수, 성취, 지위, 능력 등 직업의 외재적 측면에 더욱 동기 부여되어 있음을 알 수 있다.

5. 부모 학력에 따른 직업가치관 차이

먼저 아버지 학력에 따른 직업가치관 일원변량분석결과는 <표 7>과 같다. 구체적으로 보수(F=7.345,

<표 6> 학년에 따른 직업가치관의 일원변량분석

	학 년	n	평 균	표준편차	변량원	자유도	평균제곱	F	유의수준
보 수	1	135	4.376	0.557	집단간	3	5.697	6.406	0.000***
	2	63	4.224	0.561	집단내	262	77.661		
	3	28	3.924	0.557	전 체	265	83.358		
	4	40	4.135	0.461					
성 취	1	136	3.969	0.581	집단간	3	4.156	4.660	0.003**
	2	63	3.959	0.492	집단내	263	78.173		
	3	28	3.587	0.556	전 체	266	82.329		
	4	40	3.782	0.489					
지 위	1	134	3.951	0.723	집단간	3	3.711	2.915	0.035*
	2	64	4.021	0.602	집단내	262	111.174		
	3	28	3.655	0.637	전 체	265	114.885		
	4	40	3.762	0.446					
사 회 기 여	1	136	3.276	0.700	집단간	3	1.031	0.790	0.500
	2	64	3.332	0.684	집단내	264	114.892		
	3	28	3.420	0.649	전 체	267	115.924		
	4	40	3.188	0.448					
안 정	1	135	3.442	0.701	집단간	3	2.225	1.575	0.196
	2	64	3.515	0.751	집단내	263	123.859		
	3	28	3.476	0.632	전 체	266	126.083		
	4	40	3.225	0.546					
책 임	1	136	3.768	1.024	집단간	3	5.111	1.964	0.120
	2	64	3.672	0.892	집단내	264	228.990		
	3	28	3.411	0.734	전 체	267	234.101		
	4	40	3.450	0.766					
능 력	1	136	4.158	0.669	집단간	3	5.711	4.065	0.008**
	2	64	3.922	0.741	집단내	264	123.654		
	3	28	3.750	0.726	전 체	267	129.366		
	4	40	3.913	0.609					
회 사 공 현	1	135	3.774	0.772	집단간	3	2.825	2.070	0.105
	2	64	3.719	0.576	집단내	263	119.654		
	3	28	3.571	0.539	전 체	266	122.479		
	4	40	3.500	0.531					

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$ 수준에서 유의함.

<표 7> 아버지 학력에 따른 직업가치관의 일원변량분석

	학 력(부)	n	평 균	표준편차	변량원	자유도	평균제곱	F	유의수준
보 수	중졸 이하	38	4.451	0.468	집단간	2	4.378	7.345	0.001***
	고 졸	133	4.307	0.556	집단내	249	74.216		
	대졸 이상	81	4.077	0.563	전 체	251	78.594		
성 취	중졸 이하	39	3.989	0.520	집단간	2	2.474	4.123	0.017*
	고 졸	134	3.948	0.552	집단내	250	75.022		
	대졸 이상	80	3.747	0.553	전 체	252	77.496		
사 회 지 위	중졸 이하	39	3.944	0.667	집단간	2	2.476	2.877	0.058
	고 졸	133	3.975	0.672	집단내	250	107.549		
	대졸 이상	81	3.757	0.623	전 체	252	110.024		
기 여	중졸 이하	39	3.179	0.641	집단간	2	0.643	0.742	0.477
	고 졸	134	3.308	0.683	집단내	251	108.836		
	대졸 이상	81	3.330	0.625	전 체	253	109.479		
안 정	중졸 이하	39	3.419	0.695	집단간	2	0.628	0.658	0.519
	고 졸	134	3.485	0.712	집단내	250	119.439		
	대졸 이상	80	3.375	0.653	전 체	252	120.068		
능 력	중졸 이하	39	3.705	1.202	집단간	2	0.643	0.357	0.700
	고 졸	134	3.672	0.903	집단내	251	226.467		
	대졸 이상	81	3.574	0.888	전 체	253	227.110		
책 임	중졸 이하	39	4.269	0.560	집단간	2	4.933	5.257	0.006**
	고 졸	134	4.041	0.672	집단내	251	117.768		
	대졸 이상	81	3.846	0.757	전 체	253	122.702		
회 사 공 헌	중졸 이하	39	3.756	0.818	집단간	2	0.432	0.468	0.627
	고 졸	133	3.703	0.702	집단내	250	115.461		
	대졸 이상	81	3.636	0.559	전 체	252	115.893		

* $p < .05$, *** $p < .001$ 수준에서 유의함.

<표 8> 어머니 학력에 따른 직업가치관의 일원변량분석

	학 력(모)	n	평 균	표준편차	변량원	자유도	평균제곱	F	유의수준
보 수	중졸 이하	46	4.485	0.450	집단간	2	5.060	8.636	0.000***
	고 졸	161	4.257	0.546	집단내	253	74.116		
	대졸 이상	49	4.023	0.601	전 체	255	79.176		
성 취	중졸 이하	47	4.124	0.527	집단간	2	4.511	7.701	0.001***
	고 졸	162	3.883	0.517	집단내	254	74.389		
	대졸 이상	48	3.690	0.630	전 체	256	78.900		
지 위	중졸 이하	47	4.064	0.667	집단간	2	3.608	4.269	0.015*
	고 졸	161	3.918	0.654	집단내	254	107.329		
	대졸 이상	49	3.684	0.620	전 체	256	110.937		
사 회 기 여	중졸 이하	47	3.309	0.632	집단간	2	0.343	0.400	0.671
	고 졸	162	3.313	0.652	집단내	255	109.270		
	대졸 이상	49	3.219	0.684	전 체	257	109.612		
안 정	중졸 이하	47	3.575	0.748	집단간	2	1.737	1.845	0.160
	고 졸	161	3.443	0.686	집단내	254	119.562		
	대졸 이상	49	3.306	0.623	전 체	256	121.300		

<표 8> 계 속

학 력(모)	n	평 균	표준편차	변량원	자유도	평균제곱	F	유의수준	
능 력	중졸 이하	47	3.734	1.276	집단간	2	4.669	2.656	0.072
	고 졸	162	3.716	0.830	집단내	255	224.129		
	대졸 이상	49	3.378	0.893	전 체	257	228.798		
책 임	중졸 이하	47	4.287	0.597	집단간	2	8.986	9.970	0.000 ***
	고 졸	162	4.043	0.670	집단내	255	114.917		
	대졸 이상	49	3.684	0.741	전 체	257	123.903		
회 사 공 현	중졸 이하	47	3.926	0.744	집단간	2	3.175	3.537	0.031 *
	고 졸	161	3.640	0.669	집단내	254	113.983		
	대졸 이상	49	3.633	0.593	전 체	256	117.158		

* $p < .05$, *** $p < .001$ 수준에서 유의함.

<표 9> 아버지 직업에 따른 직업가치관의 일원변량분석

직 업(부)	n	평 균	표준편차	변량원	자유도	평균제곱	F	유의수준	
보 수	1	2	4.715	0.205	집단간	4	0.957	0.744	0.563
	2	61	4.180	0.501	집단내	242	77.841		
	3	26	4.225	0.631	전 체	246	78.798		
	4	118	4.266	0.589					
	5	40	4.317	0.560					
성 취	1	2	4.070	0.509	집단간	4	0.517	0.423	0.792
	2	62	3.866	0.515	집단내	244	74.522		
	3	26	3.856	0.636	전 체	248	75.038		
	4	118	3.931	0.555					
	5	41	3.822	0.546					
지 위	1	2	3.667	0.471	집단간	4	1.479	0.833	0.505
	2	61	3.798	0.474	집단내	243	107.901		
	3	26	3.821	0.891	전 체	247	109.380		
	4	118	3.944	0.708					
	5	41	3.992	0.626					
사 회 기 여	1	2	2.875	0.177	집단간	4	4.170	2.529	0.041*
	2	62	3.524	0.579	집단내	244	100.577		
	3	26	3.240	0.618	전 체	248	104.747		
	4	118	3.246	0.669					
	5	41	3.220	0.674					
안 정	1	2	3.165	0.233	집단간	4	0.583	0.297	0.880
	2	62	3.505	0.590	집단내	243	119.169		
	3	26	3.423	0.787	전 체	247	119.752		
	4	118	3.421	0.699					
	5	40	3.384	0.804					
책 임	1	2	1.000	1.414	집단간	4	16.083	4.947	0.001***
	2	62	3.742	0.658	집단내	244	198.309		
	3	26	3.558	1.033	전 체	248	214.392		
	4	118	3.725	0.953					
	5	41	3.524	0.961					

<표 9> 계 속

직업(부)	n	평균	표준편차	변량원	자유도	평균제곱	F	유의수준
능력	1	4.250	0.354	집단간	4	1.259	0.656	0.624
	2	4.081	0.660	집단내	244	117.177		
	3	3.865	0.831	전체	248	118.436		
	4	4.038	0.674					
	5	3.939	0.709					
회사공헌	1	3.750	0.354	집단간	4	0.044	0.023	0.999
	2	3.689	0.666	집단내	243	116.875		
	3	3.712	0.681	전체	247	116.919		
	4	3.712	0.726					
	5	3.683	0.650					

직업구분 1: 무직, 2: 전문직, 3: 사무·관리직, 4: 판매·서비스직, 5: 생산·기술관련직
 * $p < .05$, ** $p < .001$ 수준에서 유의함.

$p < .001$), 성취($F=4.123, p < .05$), 책임($F=5.257, p < .01$) 요인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 이로부터 아버지 학력이 가치를 높게 평가하였다. 전반적으로 아버지 학력이 낮을수록 직업가치 전반에 대해 높게 평가함을 알 수 있었다.

어머니 학력에 따른 직업가치관 일원변량분석 결과는 <표 8>과 같다. 구체적으로 보수($F=8.636, p < .001$) 성취($F=7.701, p < .001$) 지위($F=4.269, p < .05$), 책임($F=9.970, p < .001$), 공헌($F=3.537, p < .05$)에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 어머니 학력이 낮은 가정 출신 자녀의 경우도 아버지 학력이 낮은 경우와 마찬가지로 직업가치 전반에 대해 강한 욕구를 보였다.

6. 부모 직업에 따른 직업가치관 차이

먼저 아버지 직업에 따른 직업가치관의 일원변량분석결과를 살펴보면 <표 9>와 같다. 구체적으로 사회기여($F=2.529, p < .05$)와 책임($F=4.947, p < .001$)에서 집단별 차이가 나타났다. 아버지 직업이 전문직일 경우, 다른 직업에 비해 상대적으로 사회적 기여나 직업관련 책임 의식이 강하게 나타남을 알 수 있다.

어머니 직업에 따라서는 직업가치 요인별 차이를 보이지 않고 있었다. 이로부터 우리 사회에서는 아직까지 아버지의 직업가치가 대학생 자녀에게 영향력이 있음을 알 수 있다. 이는 자녀들이 성장한 후에는 아버지 직업가치관에 더 영향을 받는다는 선행연구결과와(Goodale & Hall, 1976; Wijting et al., 1978) 일맥상통한다고 볼 수 있다.

V. 결 론

1. 요약 및 결론

본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 출신교에 따른 직업가치 차이를 살펴 본 결과, 실업계 학생의 경우, 인문계 학생보다 보수, 성취, 능력, 회사공헌, 지위 같은 일을 함으로서 수반되어지는 실제적 이점을 더 중요하게 생각하고 있을 뿐 아니라, 전반적으로 일에 대해 긍정적인 태도를 보였다. 둘째, 직장경험이 있는 학생들이 직장경험이 없는 학생에 비해, 성취감 같은 직업의 내재적 가치 욕구가 높음을 알 수 있다. 이로부터 전공 및 직업교육 시에 좋아하는 일을 함으로 얻을 수 있는 성취감이 개인의 직업생활에서 매우 중요한 가치 요인임을 설득하여야 할 것이다. 셋째, 2년제 대학 학생의 경우 4년제 학생보다 보수, 성취, 지위, 안정, 능력, 회사공헌 등 직업의 현실적 가치 전반에 대해 보다 비중을 많이 두는 것으로 나타났다. 넷째, 학년이 낮은 학생의 경우 높은 학생보다 보수, 성취, 지위, 능력 등 직업의 외재적 가치 측면을 더 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 다섯째, 부모 학력이 낮은 가정의 자녀일수록 직업가치 요인 전반에 대해 강한 긍정적 욕구와 동기를 보였다. 여섯째, 부모 중 특히 아버지 직업이 전문직일 경우, 직업관련 책임감과 사회 기여 의식이 높게 나타났다.

2. 제 언

이상과 같은 연구결과를 토대로 대학생들의 바람

직한 직업가치 설득을 위한 교육 정책에 도움이 되기를 바라며 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 직업생활을 경험해 본 학생들이 성취감 요인을 중요하게 생각하였다. 이로부터 전공 및 직업교육 시에 무엇보다 좋아하는 일을 함으로 얻을 수 있는 성취감이 개인의 직업생활에서 매우 중요한 가치 요인임을 설득하여야 할 것이다. 둘째, 학년이 낮을수록 보수, 능력 같은 직업의 외재적 가치를 더 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 그러나 직업경험이 있거나 아버지가 전문직 종사자의 경우, 직업성취감을 통한 자아실현이나 직업에 대한 책임감과 사회 기여 부분을 중요하게 생각하고 있었다. 이로부터 대학의 전공 및 직업교육현장에서 학생 개인의 의식 속에 이러한 생각이 확고하게 뿌리를 내려 바람직한 직업관이 형성될 수 있도록 장기적인 의식교육을 하여야 할 것이다.

향후의 연구에서는 보다 신뢰할 만한 표본추출을 통해 우리나라 패션 및 의류 관련 대학생들의 직업가치 태도 및 행동을 살펴보아야 하겠고, 둘째, 우리나라 실정과 전공영역에 보다 적합한 정교화 된 질적 척도개발이 또한 요구된다.

참고문헌

- 백영균. (1980). 초·중·고등학생의 직업에 대한 가치관 연구. 고려대학교 대학원 석사학위 논문.
- 안강현. (1998). 전문대학생들의 직업가치관 유형에 관한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 임인재. (1990). *직업가치관 검사 요강*. 서울: 중앙교육진흥연구소.
- Borg, I. (1986). A cross-cultural replication of Elizur's facets of work values. *Multivariate Behavioral Research*, 21, 401-410.
- Brown, D. (1990). Models of career decision making. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 395-421). San Francisco: Jossey-Bass.
- Crace, R. K. & Brown, D. (1995). *The life values inventory*. Minneapolis, MN: National Computer Systems.
- Dawis, R. V. (1991). Vocational interests, values, and preference. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial-organizational psychology: Vol. 2* (2nd ed., pp. 833-871). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.
- Glogowski, D. & Lanning, W. (1976). The relationships among age category, curriculum selected, and work values for women in a community college. *Vocational Guidance Quarterly*, 25(2), 119-125.
- Goodale, J. G. & Hall, D. T. (1976). Inheriting a career: The influence of sex, values, AND Parents. *Journal of Vocational Behavior*, 8, 19-30.
- Helliwell, M. G. (1981). The meaning and value of work of senior cooperative-vocational and senior noncooperative academic students at Bayonne High School. *Dissertation Abstracts International*, 42(4), 1607A.
- Lacy, W. B., Bokemeier, J. L., & Shepard, J. M. (1983). Job attributes preferences and work commitment of men and women of United States. *Personnel Psychology*, 36(2), 315-329.
- Lofquist, L. H. & Dawis, R. V. (1978). *Values as second-order mental test scores*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Lofquist, L. H. & Dawis, R. V. (1988). Value as second-order needs in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 12-19.
- Macnab, D. & Fitzsimmons, W. (1987). A Multitrait- Multi-method study of work -related needs, value, and preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 1-5.
- Mietus, W. S. (1977). The development of an instrument measuring values associated with work. *Journal of Industrial Teacher Education*, 14(4), 63-72.
- Nevill, D. D. & Super, D. e. (1986). *The values scale: Theory, application, and research*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Prediger, D. J. & Staples, J. G. (1996). Liking occupational attribute preference to occupation. *American Call Testing Research Report Series*, 96(3), 1-96.
- Pryor, R. L. (1979). In search of a concept: Work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 27, 250-258.
- Rhodes, S. R. (1983). Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 93(2), 328-367.
- Schreiner, G. D. (1979). Personal and social adjustment and work values as viewed by twelfth grade students. *Dissertation Abstracts International*, 39(2), 6097A.
- Super, D. E. (1970). *Manual for work values inventory*. Palo Alto: Houghton Mifflin Company.
- Super, D. E. (1995). Values: Their nature, assessment, and practical use. In D. E. Super & B. Sverko (Eds.), *Life roles, value, and careers: International findings of the work importance study* (pp. 54-61). San Francisco: Jos-

- sey-Bass.
- Šverko, B. (1995). The structure and hierarchy of values viewed cross-nationally. In D. E. Super & B. Šverko (Eds.), *Life roles, values, and careers: International findings of the work importance study* (pp. 225-240). San Francisco: Jossey-Bass.
- Taylor, H. T. (1976). Work values and their relationship to certain personality types of community college students. *Dissertation Abstracts International*, 37(5), 2653A-2654A.
- Wijting, J. P., Arnod, C. R., & Conrad, K. a. (1978). Generational differences in work values between parents and children and between boys and girls across grade level 6, 9, 10, and 12. *Journal of Vocational Behavior*, 12(2), 245-260.
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.
- Wu, T. Y. (1985). Relationships among characteristics of post-secondary vocational students and their work values. *Vocational-Technical Education Research Report*, 23(1), 331-338.
- Young, J. M. (1979). Effects of school supervised work experience on work values, school attitudes, and the relationship between the two. *Dissertation Abstracts International*, 39(7), 4171A.
- Zytowski, D. G. (1987). The concept of work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 18, 176-186.