

일부지역 보건의료계열 대학생들의 직업가치관 구성요인에 대한 연구

박현숙*
대전대학교 병원경영학과

A Study on the Work Value of University Students Majoring in Health Care Management

Hyun-Suk Park*
Department of Health Service Management, Daejeon University

<Abstract>

The purpose of this study was to explore and analyse the work value of university students majoring in health care management. The subjects of this study were 300 students. Maryland Work Value Inventory was used and the data were collected using a structured and self-administrated questionnaire. As a result of factor analysis, the following results were obtained.

First, the work value consists of six factors (financial remuneration, social status, social contribution, capability, achievement, proper pride) and it can be classified extrinsic work value (financial remuneration, social status) and intrinsic work value (social contribution, capability, achievement, proper pride). Second, The mean extrinsic work value(4.16) was higher than the mean intrinsic work value(3.80). The preference order of the work value was like this; financial remuneration(4.36) the first, achievement(4.05), social status(3.96), proper pride(3.93), capability(3.78), and social contribution(3.45) the last. Third, the mean of the economic stability in extrinsic work value was the highest. The factors meaningfully relating with intrinsic work value were age, school grade and the experience of job. Forth, as a result of regression analysis, the more school grade they have, the less extrinsic work value and the less their mother's level of education, the higher extrinsic work value.

Key Words : Work Value, University Student. Health Care Management

I. 서론

1. 연구의 필요성

대학생활은 일생에 있어서 매우 중요한 시기이다. 미래에 어떤 일을 하느냐는 대학생활 동안 구체화되며, 많은 대학생들은 이를 위해 이런 저런 준비를 하게 된다. 발달심리학적 관점에서 대학생은 대체로 청년후기에 속한다. 이 시기가 인간의 정신발달에 차지하고 있는 의의란 어떤 발달단계에서보다 크다. 단순히 신체생리적 성장뿐만 아니라 정신사회적 성숙 등 다양한 변화와 발달의 양상이 나타나며, 어떠한 경험을 얻느냐에 의해서 이 시기 이후의 인간형성이 달라진다는 점에서 큰 의의를 가지고 있다.

2009년도 서울시민의 취업현황 및 직업관 분석에 따르면 직업선택 시 가장 중요하게 여기는 요인은 수입(33.2%)이었으며 안전성(30.0%), 적성·흥미(11.8%), 보람·자아성취(10.0%), 발전·장래성(8.2%)의 순으로 조사되었다. 또한 중학생 2869명을 대상으로 한 조사에서도 장래의 직업선택에 가장 중요한 요소로서 직업을 통해서 얻을 수 있는 보상 중 가장 선호하는 것은 명예나 자아실현이 아니라 “돈”이었다. 42.6%가 돈 많이 버는 직업을 가장 선호하였으며 자아실현을 할 수 있는 직업이 21.5%, 명예나 지위가 있는 직업이 12.2%로 그 다음이었다고 한다.

우리나라 대학생의 직업가치관도 물질적 보상 지향이 빠르게 확대되고 대신 사회적 기여나 명예 등이 퇴조하고 있다. 1990년대 말 2000년대 초반에는 성취감과 자아실현이 물질적 보상 보다 우위에 있었지만, 점차적으로 물질적 보상이 중요한 직업선택의 고려사항으로 나타났다. 여러 가지 해석이 가능하지만 이는 진출하는 노동시장이 점점 더 어려워지는 추세와도 관련이 있을 것이다. 1970년대에는 노동시장에서 대학생의 지위가 그 희소성으

로 인해 꽤 높았기 때문에 물질적인 보상보다는 사회적 기여나 다른 측면들이 직업선택에서 주 고려 사항이 되었다면 2000년대 물질적 보상을 주요한 직업선택의 기준으로 택하는 이유는 노동시장에서의 대학생의 지위가 많이 떨어졌기 때문일 것이다.

직업의 선택은 개인의 직업가치관과 그에 영향을 미치는 문화적 사회적 가치관에 의해 좌우된다. 개인을 둘러싼 직업가치관은 그 사회의 가치나 문화에 따라 또한 직업적 특성에 따라 직업의 어떤 측면을 강조하고 선호하는가에 따라서도 그 양상이 달라질 것이다. 남에게 도움을 주는 전문직 종사자가 직무수행을 효율적으로 수행하기 위해서는 직업에 대한 신념과 태도·지각이 중요한 작용을 한다는 사실은 전문직을 위한 대학의 교육에도 적용이 되어야 한다. 직업에 관한 개인의 신념과 태도는 공식적인 학교 교육과 지속적인 직업생활을 통해 발달하게 되고 학교에서의 교육에서는 전문직 실무를 수행하는데 필요한 지식, 기술뿐만 아니라 바람직한 인성과 가치관이 형성될 수 있는 노력이 있어야 한다. 교육은 단지 교육으로 끝나는 것이 아니라 교육의 결과가 해당분야에 적용되고 업무수행 능력을 갖출 수 있어야 교육의 효과와 목적을 달성했다고 본다.

개인의 직업가치관은 직업선택이나 직업 활동에 영향을 미치는 주요한 요인이 될 뿐 아니라 전공과 관련된 직업교육의 정책 형성에도 기본적으로 검토되어야 할 요소이다. 따라서 직업가치관과 관련된 사회문화적 요인들의 관계와 그 양상이 어떻게 나타날 것인지, 전공 영역에 따라 직업가치의 개념과 차원이 어떠한 차이가 있는지 보다 깊이 있는 연구가 이루어져야 할 것이다. 최근의 급격히 변화되고 있는 개인의 직업가치관에 대한 개념을 정립하고 나아가 각기 다른 전공 분야에서 교육을 받고 있는 학생들의 직업가치관을 조사하여 그 특성을 파악하는 연구들이 보다 다양하게 이루어져

야 할 것이다.

미국과 독일을 중심으로 직업가치관에 대한 주요한 연구들로는 개념적도 개발에 대한 연구들이 이루어져 왔으며, 국내에서도 직업가치관과 관련한 여러 연구들이 있었다. 지금까지 국내 직업가치관은 주로 중·고등학생을 대상으로 하였으며, 대학생들을 대상으로 한 연구로는 대부분 Mietus(1977) [1]가 설계하고 개발한 Maryland Work Value Inventory(MWVI)를 사용하였다. 일반 전문대학생들을 대상으로 한 연구가 있으며, 특정 계열 또는 학과의 학생 대상으로는 패션전공, 방사선학과, 치위생과, 치기공과 학생에 대한 연구가 있다. 그리고 일부 Q-방법론을 사용한 연구로는 간호과, 사회복지학과, 응급구조과의 학생을 대상으로 한 연구가 있고, 그 외 미용계열 학생에 대한 연구가 있다. 그러나 아직까지 보건의료계열 학생을 대상으로 한 직업관이나 직업가치관에 대한 연구는 거의 없어 진로 지도에 참고할 수 있는 자료가 미흡한 실정이다. 따라서 현황을 파악하고 직업가치관이 어떻게 형성되었는지를 분석하여 올바른 직업가치관을 형성하는데 도움이 되고자 한다.

2. 연구의 목적

이 연구는 대전광역시 및 충청남도 지역 보건의료계열 재학 대학생들의 직업가치관의 특성과 차이점을 파악하여 그 관련요인들을 분석하는데 있다. 그리고 그 결과를 중심으로 보건의료계열 학생들의 올바른 직업가치관 정립과 취업진로 지도에 참고하여 관련되는 교과과정 개발과 올바른 직업가치관 정립에 활용할 수 있는 기초자료를 마련하는데 있다.

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

첫째, 조사대상 보건의료계열 대학생들의 직업가치관을 구성하는 요인들을 분석하고 구성요인들

간의 상관관계를 알아본다.

둘째, 조사대상 보건의료계열 대학생들의 직업가치관 구성요인들의 수준을 알아본다.

셋째, 조사대상 보건의료계열 대학생들의 개인적 및 가정 환경적 특성별 직업가치관 구성요인의 수준을 알아본다.

넷째, 조사대상 보건의료계열 대학생들의 직업가치관과 관련되는 개인적 및 가정 환경적 특성을 알아본다.

II. 연구방법

1. 직업가치관의 검사

직업가치관 연구의 수행과 진로지도 자료의 활용 목적으로 여러가지 다양한 직업가치관 검사도구들이 개발되어 사용되었다. 본 연구의 조사에서는 국내에서 많이 사용된, Mietus(1977)[1]가 설계·개발한 MWVI를 사용하였다. MWVI는 48개 문항 8개의 차원으로 구성되어 있으며 직업에 대한 가치를 묻는 10가지 질문에 5가지의 답지(10번째 질문의 답지는 3개)를 제시하고 이에 대한 동의 여부를 5단계(매우 그렇지 않다, 그렇지 않다, 보통이다, 그렇다, 매우 그렇다)로 응답하도록 되어있다. Mietus의 척도는 전문대학생들을 대상으로 하고 있으며 개인적 만족, 보수, 사회기여, 경영주 기여, 이타주의, 능력, 지위, 회피 등의 8개의 개념적 차원으로 구성되어있다. 이 검사 도구는 직업가치관 측정에서 직업에 대한 보다 근원적인 분석이 가능하다는 평을 듣고 있어 최근까지 이용이 되고 있다. 국내에서는 안강현 등(1998)[2]은 MWVI를 이용하여 보수, 능력, 지위, 기여, 성취, 안정 등의 6개의 개념을 분리하였다.

2. 연구대상과 자료수집

본 연구의 대상은 대전광역시에 소재하는 두 군데의 4년제 종합대학 및 충청남도 논산 및 공주에 소재하는 4년제 종합대학에 재학 중인 임의의 보건의료계열 학생을 대상으로 편의표본 추출하였으며 MWVI 48문항 이외에 일반적인 개인적 특성 및 가정환경 특성을 조사하였다. 설문지 총 317부를 회수 하여 불성실응답을 제외한 300부를 최종 분석하였다.

3. 연구분석 방법

본 연구의 통계적 분석은 SPSS 12.0K for Windows를 사용하였다. 구체적인 분석방법으로는 먼저, 탐색적 요인분석으로 직업가치관을 구성하는 요인들을 파악하고 그 타당도를 검증하였으며, RMSEA(Root mean square error of approximation)로 적합도 지수를 구하여 요인 모형의 적합도를 검증하였다. 요인분석에서는 고유치가 1.0 이상인 요인을 추출하도록 지정하여 주성분 분석을 실시하였다. 추출된 요인의 해석을 용이하게 하기 위하여 직교회전 방법 중 일반적인 방법인 varimax 기준을 사용하였다. 요인 구성문항들의 Cronbach's alpha값을 구하여 신뢰도를 검증하였으며 분석된 요인들 간의 상관관계를 분석하였다. 각 요인별 수준을 알아보기 위하여 평균과 표준편차를 구하였다. 그리고 개인적 특성과 가정환경 특성별로 가치관 요인별 수준의 평균과 표준편차를 구하여 t-test와 분산분석으로 비교하였으며 사후검정으로는 Scheffe-test를 실시하였다. 또한 개인적 및 가정 환경적 특성과 직업가치관 요인과의 관련

성을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 직업가치관 척도의 검증

1) 1차 요인분석

조사대상자들의 48개 문항에 대한 응답결과의 요인분석 결과 12개 요인으로 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) 측도는 0.888, 설명변량은 62.564%로 분석되었다. 12개의 요인 중에서 스크리검사와 문항분석을 통하여 <표 1>과 같이 최종적으로 32개 문항 6개의 요인을 선정하였다.

32개 문항의 6개의 요인의 분석결과로 KMO측도는 0.881, 설명변량 55.468%로 분석되었다. 6개의 요인으로 나뉘었으며 요인별 문항들의 신뢰도 Cronbach's alpha는 각각 0.827, 0.819, 0.807, 0.740, 0.676, 0.684로 분석되었다. 분석된 구성요인들은 문항의 내용을 참고하여 본 연구에서는 각각 지위승진, 보수보상, 사회기여, 능력기술향상, 궁지자부심, 도전성취감으로 구분하여 명명하였다.

요인분석 모형의 적합도는 RMSEA값으로 검증하였으며 그 결과는 <표 2>와 같다. 분석 결과 요인의 수가 증가할수록 모형의 적합도가 점점 좋아지는 것을 알 수 있다. RMSEA 값을 보았을 때 요인의 수가 증가할수록 그 값이 떨어지고 6요인에서부터 0.5이하가 된다. 그리고 RMSEA 값의 변화도 6요인에서 0.01이하이므로 6요인 모형을 구조를 최적의 모형 구조로 판단할 수 있었다.

<표 1> 1차 요인분석, 신뢰도분석

요인분석	문항	요 인 부 하 량						공유치
		F1	F2	F3	F4	F5	F6	
1지위승진	25	0.752	0.093	0.042	0.074	0.034	0.231	0.636
	45	0.725	0.217	0.051	0.001	0.243	0.034	0.636
	40	0.702	0.216	0.037	0.128	0.169	0.019	0.587
	15	0.698	0.037	0.260	0.051	-0.110	-0.029	0.571
	28	0.695	0.202	0.086	0.043	0.040	0.363	0.666
	10	0.407	0.372	0.111	0.216	0.037	0.159	0.390
2보수보상	7	0.128	0.808	0.102	0.043	-0.112	0.086	0.701
	4	0.137	0.748	-0.015	0.138	0.035	0.058	0.602
	31	0.151	0.650	-0.078	0.009	0.199	0.273	0.566
	16	0.113	0.638	0.051	0.070	0.305	0.074	0.526
	23	0.434	0.486	0.025	-0.006	0.301	0.056	0.518
	43	0.413	0.454	-0.027	0.056	0.272	-0.146	0.476
	38	0.311	0.443	-0.099	0.058	0.363	-0.168	0.467
3사회기여	37	0.031	-0.078	0.784	0.150	0.190	0.007	0.681
	30	0.175	-0.017	0.734	0.000	-0.035	0.289	0.654
	3	0.026	0.051	0.689	0.207	0.164	0.030	0.549
	18	0.060	-0.054	0.684	0.374	-0.036	0.070	0.621
	32	0.180	0.135	0.591	0.135	0.087	0.093	0.434
	22	0.151	-0.030	0.437	0.041	0.319	0.418	0.492
4능력기술향상	8	0.035	0.338	0.067	0.674	0.008	0.262	0.644
	2	0.058	-0.050	0.270	0.651	0.099	-0.100	0.522
	39	0.089	0.119	0.072	0.649	0.382	0.129	0.612
	17	0.002	0.223	0.247	0.630	0.077	0.170	0.542
	35	0.265	-0.138	0.220	0.547	0.064	0.189	0.476
5금지자부심	41	0.139	0.274	0.043	0.105	0.633	0.076	0.514
	36	-0.075	0.111	0.282	0.196	0.615	0.180	0.546
	21	0.148	0.059	0.313	0.126	0.562	0.148	0.476
	46	0.403	0.116	0.082	-0.027	0.441	0.377	0.520
6도전성취감	29	0.257	0.126	0.123	0.169	0.071	0.627	0.524
	11	-0.011	0.103	0.176	0.445	0.052	0.558	0.554
	13	0.045	0.158	0.353	0.093	0.218	0.530	0.488
	26	0.184	0.064	-0.007	0.262	0.441	0.508	0.559
고 유 치		8.267	3.548	2.006	1.430	1.352	1.147	
%		25.835	11.086	6.268	4.467	4.226	3.585	
Cronbach's α		0.827	0.819	0.807	0.740	0.676	0.684	

<표 2> 1차 요인분석의 모형 적합도

요인 모형	χ^2	df	p	RMSEA
1요인 모형	1894.915	464	0.000	0.102
2요인 모형	1207.275	433	0.000	0.077
3요인 모형	900.674	403	0.000	0.064
4요인 모형	759.734	374	0.000	0.059
5요인 모형	610.084	346	0.000	0.051
6요인 모형	511.502	319	0.000	0.045
7요인 모형	446.842	293	0.000	0.042
8요인 모형	389.473	268	0.000	0.039
9요인 모형	332.809	244	0.000	0.035
10요인 모형	275.780	221	0.007	0.029

주) RMSEA : Root mean square error of approximation

<표 3> 직업가치관 구성요인들 간의 상관관계

	1지위승진	2보수보상	3사회기여	4능력기술향상	5금지자부심
2보수보상	0.539***				
3사회기여	0.308***	0.120*			
4능력기술향상	0.314***	0.286***	0.507***		
5금지자부심	0.432***	0.445***	0.441***	0.429***	
6도전성취감	0.402***	0.345***	0.494***	0.559***	0.544***

주) * $p < 0.05$, *** $p < 0.001$

분석된 6개 요인들 간의 상관관계는 <표 3>과 같다. 모든 요인들 간에 양의 관련이 있었으며 상관계수는 모두 통계적으로 유의하였다. '도전성취감'과 '능력기술향상'(r=0.559), '도전성취감'과 '금지자부심'(r=0.544), '보수보상'과 '지위승진'(r=0.539), 그리고 '능력기술향상'과 '사회기여'(r=0.507)의 순으로 상관계수가 높았으며 '보수보상'과 '사회기여'(r=0.120), 그리고 '보수보상'과 '능력기술향상'(r=0.286)의 상관 계수가 낮은 것으로 분석되었다.

2) 2차 요인분석

1차 요인분석으로 정리된 6개 요인에 대한 공통 요인을 찾기 위하여 2차 요인분석을 실시하였다. <표 4>와 같이 2개의 요인으로 묶여졌으며 KMO 측도는 0.791, 설명변량은 68.930%로 분석되었다. 요인별 문항들의 신뢰도Cronbach's alpha는 각각 0.794, 0.691로 분석되었다.

<표 4> 2차 요인분석, 신뢰도분석

요인분석		요인 부하량		공유치
		F1	F2	
내재적직업가치관	3사회기여	0.847	0.020	0.718
	4능력기술향상	0.784	0.192	0.651
	6도전성취감	0.744	0.347	0.674
	5금지자부심	0.572	0.530	0.608
외재적직업가치관	2보수보상	0.069	0.896	0.808
	1지위승진	0.249	0.785	0.678
고 유 치		3.076	1.060	
%		51.262	17.667	
Cronbach's α		0.794	0.691	

사회기여, 능력기술향상, 도전성취감, 금지자부심으로 구성된 요인들은 직업 활동 자체에 가치를 두는 내용으로 내재적 직업가치관으로 명명하였다. 보수보상, 지위승진으로 구성된 요인들은 직업 활동의 결과나 부수적인 효과에 가치를 두는 내용으로 외재적 직업가치관으로 명명하였다.

요인분석 모형의 적합도 검정 결과는 <표 5>와 같다. 2요인 모형의 RMSEA 값이 0.059로 0.05이하의 좋은 적합도는 아니지만 0.08이하의 괜찮은 적합도로서 적절한 모형 구조로 판단할 수 있었다.

<표 5> 2차 요인분석의 모형 적합도

요인 모형	χ^2	df	p	RMSEA
1요인 모형	88.547	9	0.000	0.172
2요인 모형	8.227	4	0.084	0.059

주) RMSEA : Root mean square error of approximation

내재적 직업가치관과 외재적 직업가치관 간의 상관관계는 <표 6>과 같다. 상관계수는 $r = 0.480$ 으로 양의 관련이 있었으며 통계적으로 유의하였다. 내재적 직업가치관과 외재적 직업가치관의 구성요인 간에는 지위승진($r = 0.461$), 보수보상($r = 0.373$)의 순으로 분석되었으며 외재적 직업가치관과 내재적

직업가치관의 구성요인 간에는 금지자부심($r = 0.499$), 도전성취감($r = 0.429$), 능력기술향상($r = 0.343$), 사회기여($r = 0.254$)의 순으로 분석되었다.

<표 6> 내재적 및 외재적 직업가치관 간의 상관관계

	내재적가치관	외재적가치관
외재적가치관	0.480***	
1. 지위승진	0.461***	0.903***
2. 보수보상	0.373***	0.849***
3. 사회기여	0.792***	0.254***
4. 능력기술향상	0.783***	0.343***
5. 금지자부심	0.765***	0.499***
6. 도전성취감	0.814***	0.429***

주) * $p < 0.05$, *** $p < 0.001$

2. 조사대상자들의 직업가치관 요인별 수준

조사대상자들의 직업가치관 요인별 수준은 <표 7>과 같다. 외재적 직업가치관의 평균점수는 4.16 ± 0.49 로 내재적 직업가치관의 평균점수 3.80 ± 0.44 보다 높은 것으로 분석되었다.

<표 7> 직업가치관 요인별 수준

특성	구분	순위	평균±표준편차
외재적 직업가치관	1 지위승진	3	3.96 ± 0.61
	2 보수보상	1	4.36 ± 0.50
	계		4.16 ± 0.49
내재적 직업가치관	3 사회기여	6	3.45 ± 0.61
	4 능력기술향상	5	3.78 ± 0.52
	5 금지자부심	4	3.93 ± 0.56
	6 도전성취감	2	4.05 ± 0.52
	계		3.80 ± 0.44

외재적 직업가치관의 구성요인에서는 보수보상이 4.36±0.50으로 지위승진의 3.96±0.61 보다 높았다. 내재적 직업가치관의 구성요인에서는 도전성취감 4.05±0.52, 금지자부심 3.93±0.56, 능력기술향상 3.78±0.52, 사회기여 3.45±0.61의 순이었다. 6개 요

인 전체적으로는 보수보상, 도전성취감, 지위승진, 금지자부심, 능력기술향상, 사회기여의 순으로 보수보상이 가장 높았으며 사회기여가 가장 낮았다.

3. 조사대상자들의 특성별 직업가치관 요인의 수준

조사대상자들의 개인적 특성별 외재적 직업가치관은 <표 8>과 같다.

유의한 관련이 있는 특성으로는 졸업 후 진로선택 시 주요한 사항에 대한 선택형 질문에서 경제적 안정이라고 응답한 경우의 외재적 직업가치관이 평균 4.23으로 가장 높았으며 장래비전 4.12, 능력발휘 3.97, 기타 3.83의 순으로 분석되었다 (p=0.003).

<표 8> 개인적 특성별 외재적 직업가치관

특성	구분	N	%	평균±표준편차	t/F	p
성별	여성	213	71.5	4.16 ± 0.47	0.137	0.891
	남성	85	28.5	4.17 ± 0.53		
연령	19세 이하	89	29.8	4.22 ± 0.43	1.645	0.179
	20세	89	29.8	4.12 ± 0.51		
	21세	36	12.0	4.04 ± 0.48		
	22세 이상	85	28.4	4.21 ± 0.52		
학년	1학년	78	26.0	4.28 ± 0.44	2.054	0.106
	2학년	116	38.7	4.11 ± 0.49		
	3학년	75	25.0	4.12 ± 0.52		
	4학년	31	10.3	4.16 ± 0.48		
종교	없음	162	54.2	4.19 ± 0.48	0.835	0.476
	기독교	64	21.4	4.10 ± 0.50		
	불교	46	15.4	4.21 ± 0.47		
	천주교	27	9.0	4.08 ± 0.52		
직장경험	있음	18	6.0	4.36 ± 0.43	1.757	0.080
	없음	282	94.0	4.15 ± 0.49		
아르바이트경험	있음	260	87.8	4.19 ± 0.49	1.661	0.098
	없음	36	12.2	4.04 ± 0.48		
졸업후 진로선택주요사항**	장래비전	80	27.0	4.12 ± 0.48ab	4.730	0.003
	경제적안정	183	61.8	4.23 ± 0.46a		
	능력발휘	20	6.8	3.97 ± 0.53ab		
	기타	13	4.4	3.83 ± 0.61b		
계		300		4.16 ± 0.49		

주) 무응답제외, ** p<0.01, 사후검정 Scheffe test(알파벳이 다른 군 간에 차이)

<표 9> 조사대상자들의 개인적 특성별 내재적 직업가치관

특성	구분	N	%	평균±표준편차	t/F	p
성별	여성	213	71.5	3.80 ± 0.45	0.146	0.884
	남성	85	28.5	3.79 ± 0.39		
연령*	19세 이하	89	29.8	3.89 ± 0.39	3.627	0.013
	20세	89	29.8	3.71 ± 0.46		
	21세	36	12.0	3.69 ± 0.45		
	22세 이상	85	28.4	3.84 ± 0.42		
학년*	1학년	78	26.0	3.90 ± 0.39	3.251	0.022
	2학년	116	38.7	3.78 ± 0.44		
	3학년	75	25.0	3.70 ± 0.43		
	4학년	31	10.3	3.86 ± 0.47		
종교	없음	162	54.2	3.81 ± 0.41	0.249	0.862
	기독교	64	21.4	3.79 ± 0.49		
	불교	46	15.4	3.77 ± 0.46		
	천주교	27	9.0	3.75 ± 0.41		
직장경험*	있음	18	6.0	4.01 ± 0.37	2.119	0.035
	없음	282	94.0	3.79 ± 0.44		
아르바이트경험	있음	260	87.8	3.82 ± 0.43	1.566	0.118
	없음	36	12.2	3.69 ± 0.46		
졸업후 진로선택주요사항	장래비전	80	27.0	3.86 ± 0.43	2.560	0.055
	경제적안정	183	61.8	3.78 ± 0.43		
	능력발휘	20	6.8	3.92 ± 0.38		
	기타	13	4.4	3.55 ± 0.61		
계		300		3.80 ± 0.44		

주) 무응답제외, * p<0.05

성별에서는 유의한 관련이 없었으며, 연령에서는 유의한 차이는 없었으나 19세 이하군과 22세 이상 군의 평균점수가 높았다. 학년과 종교에서도 유의한 차이는 없었다. 직장경험과 아르바이트 경험이 있다는 응답군의 평균점수가, 없다는 응답군보다 높은 것으로 분석되었으나 유의한 차이는 없었다(p=0.080, 0.098).

조사대상자들의 개인적 특성별 내재적 직업가치관은 <표 9>와 같다. 유의한 관련이 있는 특성으로는 연령, 학년, 직장경험이었다. 연령과 학년에서는 21세 이하 및 3학년 이하에서는 나이가 어리거나 저학년 군의 평균점수가 높았으나 22세 이상군과 4학년군은 평균점수보다 높은 것으로 분석되었다. 직장경험에서는 경험군의 내재적 직업가치관 평균점수가 유의하게 높았다.

종교와 아르바이트 경험 특성에서는 유의한 차

이가 없었으며, 졸업 후 진로선택 시 주요한 사항에 대한 선택형 질문에서는 능력발휘 3.92, 장래비전 3.86, 경제적 안정 3.78, 기타 3.55의 순으로 분석되었다(p=0.055).

조사대상자들의 가정환경 특성별 외재적 직업가치관은 <표 10>과 같다. 유의한 관련이 있는 특성으로는 출신지로 출신지가 읍면이라는 응답자의 외재적 직업가치관이 평균 4.31로 가장 높았으며 대도시 4.20, 중소도시 4.08의 순으로 분석되었다(p=0.019).

가정경제수준에서는 유의한 차이는 없었으나 경제수준이 상이라는 응답자의 평균점수가 높았다. 부모의 학력에서는 유의한 차이는 없었으나 학력이 낮은 군의 외재적 직업가치관의 평균점수가 높았다.

<표 10> 조사대상자들의 가정환경 특성별 외재적 직업가치관

특성	구분	N	%	평균±표준편차	F/t	p
출 신 지*	대 도시	138	46.6	4.20 ± 0.49ab	3.944	0.019
	중소도시	114	38.5	4.08 ± 0.49a		
	읍·면	44	14.9	4.31 ± 0.44b		
가정경제수준	상	9	3.0	4.26 ± 0.51	0.175	0.839
	중	256	86.5	4.16 ± 0.49		
	하	31	10.5	4.18 ± 0.47		
학 력(부)	중학교 이하	31	10.7	4.22 ± 0.48	0.922	0.399
	고등학교	147	50.9	4.20 ± 0.48		
	대학교 이상	111	38.4	4.13 ± 0.48		
학 력(모)	중학교 이하	40	13.7	4.33 ± 0.44	2.581	0.077
	고등학교	190	64.8	4.15 ± 0.49		
	대학교 이상	63	21.5	4.12 ± 0.49		
직 업(부)	무직	2	0.7	3.99 ± 0.03	1.392	0.218
	전문, 기술직	75	26.4	4.13 ± 0.45		
	행정사무및관리직	79	27.8	4.11 ± 0.47		
	생 산 직	11	3.9	4.13 ± 0.45		
	판매및서비스직	49	17.3	4.20 ± 0.59		
	농, 축, 임, 수산업	20	7.0	4.14 ± 0.47		
	기타	48	16.9	4.34 ± 0.44		
직 업(모)	전업주부	116	39.6	4.20 ± 0.46	0.376	0.894
	전문, 기술직	17	5.8	4.16 ± 0.46		
	행정사무및관리직	28	9.6	4.07 ± 0.47		
	생 산 직	12	4.1	4.24 ± 0.42		
	판매및서비스직	85	29.0	4.14 ± 0.54		
	농, 축, 임, 수산업	12	4.1	4.16 ± 0.52		
	기타	23	7.8	4.22 ± 0.49		
친지의 병원근무여부	있음	97	32.8	4.15 ± 0.48	0.359	0.722
	없음	199	67.2	4.18 ± 0.49		
계		300		4.16 ± 0.49		

주) 무응답제외, * p<0.05, 사후검정 Scheffe test(알파벳이 다른 군 간에 차이)

특히 어머니의 학력이 중학교 이하 군에서 그 평균 점수가 4.33으로 다른 학력군과 많은 차이가 있는 것으로 분석되었다(p=0.077). 부모의 직업에서도 유의한 차이는 없었다. 아버지의 직업에서 판매서비스직과 기타직업 군, 어머니의 직업에서 생산직, 기타, 전업주부군의 외재적 직업가치관 평균 점수가 전체 평균보다 높았다. 친지의 병원근무여부에서는 유의한 차이가 없었다.

조사대상자들의 가정환경 특성별 내재적 직업가치관은 <표 11>과 같다. 유의한 관련이 있는 특성은 없었다. 부모의 직업에서도 유의한 차이는 없었으나 아버지의 직업에서는 무직, 전문·기술직, 판매 및 서비스직 군에서 어머니의 직업에서는 전업주부와 기타직업 군의 외재적 직업가치관 평균점수가 전체 평균보다 높았다.

<표 11> 조사대상자들의 가정환경 특성별 내재적 직업가치관

특성	구분	N	%	평균±표준편차	F/t	p
출 신 지	대 도시	138	46.6	3.82 ± 0.43	0.289	0.749
	중소도시	114	38.5	3.78 ± 0.43		
	읍·면	44	14.9	3.81 ± 0.48		
가정경제수준	상	9	3.0	3.79 ± 0.44	0.566	0.568
	중	256	86.5	3.81 ± 0.43		
	하	31	10.5	3.72 ± 0.48		
학 력(부)	중학교 이하	31	10.7	3.75 ± 0.42	0.394	0.675
	고등학교	147	50.9	3.82 ± 0.44		
	대학교 이상	111	38.4	3.80 ± 0.43		
학 력(모)	중학교 이하	40	13.7	3.80 ± 0.45	0.000	1.000
	고등학교	190	64.8	3.80 ± 0.45		
	대학교 이상	63	21.5	3.80 ± 0.37		
직 업(부)	무직	2	0.7	3.88 ± 0.24	0.913	0.486
	전문, 기술직	75	26.4	3.86 ± 0.38		
	행정사무및관리직	79	27.8	3.73 ± 0.45		
	생 산 직	11	3.9	3.76 ± 0.26		
	판매및서비스직	49	17.3	3.86 ± 0.50		
	농, 축, 임, 수산업	20	7.0	3.71 ± 0.44		
	기타	48	16.9	3.80 ± 0.45		
직 업(모)	전업주부	116	39.6	3.86 ± 0.43	1.197	0.308
	전문, 기술직	17	5.8	3.63 ± 0.42		
	행정사무및관리직	28	9.6	3.79 ± 0.36		
	생 산 직	12	4.1	3.74 ± 0.50		
	판매및서비스직	85	29.0	3.79 ± 0.46		
	농, 축, 임, 수산업	12	4.1	3.63 ± 0.40		
	기타	23	7.8	3.83 ± 0.43		
친지의 병원근무여부	있음	97	32.8	3.78 ± 0.42	0.599	0.550
	없음	199	67.2	3.81 ± 0.44		
계		300		3.80 ± 0.44		

주) 무응답제외

4. 직업가치관과 관련되는 조사대상자들의 특성

외재적 직업가치관과 관련이 있는 요인을 알아보기 위하여 외재적 직업가치관을 종속변수로 하고 주요 특성들을 독립변수로 하여 입력식 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 12>와 같다. 다중회

귀분석의 결과 회귀식은 통계적으로 유의하였으며 (F=2.325, p=0.033), 분석에 최종 선택된 독립변수들이 외재적 직업가치관을 4.7% 설명할 수 있었다. 학년이 높아질수록 외재적 직업가치관이 낮아졌으며 어머니의 학력이 낮아질수록 외재적 직업가치관이 높아지는 것으로 분석되었다.

<표 12> 주요 특성과 외재적 직업가치관의 회귀분석

구분	B	SE B	Beta	t	p
연령	0.034	0.025	0.120	1.349	0.178
학년	-0.122	0.046	-0.238	-2.656	0.008
출신지(대도시 → 시골 순)	0.004	0.041	0.006	0.101	0.919
가정경제수준(상→하 순)	-0.056	0.081	-0.042	-0.694	0.488
학력 (부)	-0.011	0.047	-0.019	-0.230	0.819
학력 (모)	-0.114	0.055	-0.167	-2.074	0.039
R ² = 0.047(Adj R ² =0.027)		F(p) : 2.325(0.033)			

<표 13> 주요 특성과 내재적 직업가치관의 회귀분석

구분	B	SE B	Beta	t	p
연령	0.022	0.023	0.085	0.945	0.345
학년	-0.081	0.042	-0.175	-1.924	0.055
출신지(대도시 → 시골 순)	-0.007	0.037	-0.011	-0.186	0.853
가정경제수준(상→하 순)	-0.058	0.074	-0.048	-0.787	0.432
학력 (부)	-0.026	0.043	-0.049	-0.597	0.551
학력 (모)	-0.006	0.050	-0.010	-0.126	0.900
R ² = 0.017(Adj R ² =0.004)		F(p) : 0.788(0.055)			

내재적 직업가치관과 관련이 있는 요인을 알아보기 위하여 내재적 직업가치관을 종속변수로 하고 주요 특성들을 독립변수로 하여 입력식 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 13>과 같다. 다중회귀분석의 결과 회귀식은 통계적으로 유의하지 않았다(F=0.788, p=0.580).

IV. 고찰 및 결론

국내에서 대학생을 대상으로 한 연구들로는 주로 Mietus(1977)[1]의 MWVI를 사용하고 있다. 보건의료계열 학생들을 대상으로 한 본 연구에서도

MWVI를 사용하였다. MWVI의 직업가치관의 구성 요인은 연구자 마다 조금씩의 차이는 있었으나 본 연구와 마찬가지로 크게 외재적 및 내재적요인으로 구분되었다. 그리고 가치관의 중요도는 대개 외재적가치관이 내재적가치관보다 높았으며, 제일 중요한 가치관은 보수나 경제적인 보상으로 분석되었는데 본 연구에서도 보수보상, 도전성취감, 지위승진, 긍지자부심, 능력기술향상, 사회기여의 순으로 보수보상이 가장 높았다.

직업가치관과 관련되는 특성의 분석으로 본 연구에서는 개인적인 특성과 가정환경 특성으로 구분하여 비교하였다. 개인적조건, 적성, 직업적흥미, 신체적조건 등의 개인적요인은 측정하기에 매우 어려운 점이 있으며, 개인적 요인이 직업가치관에

미치는 영향 역시 측정이 매우 어렵다는 특징을 갖고 있다. 따라서 본 연구에서는 성별, 연령, 학년, 종교, 직장경험, 아르바이트경험 여부와 졸업 후 진로선택 주요사항에 대한 선택형 설문 등 단순한 항목만 조사하였다.

본 연구에서 보건의료계열 학생들은 성별에 따른 차이가 거의 없었으나 외재적 가치관은 남학생이, 내재적가치관은 여학생이 다소 높았다. 안강현(1998)[2]의 전문대생을 대상으로 한 연구에서는 유의하지는 않았으나 외재적 및 내재적가치관 모두 여학생이 높았다. 방사선과 학생(김학성, 2007)[3] 및 치기공과 학생(민병국 등, 2005)[4]의 연구에서도 여학생의 외재적 및 내재적가치관 모두 남학생보다 유의하게 높았다.

고등학교 3학년의 직업가치관에 대한 남녀 차이를 비교한 Singer와 Steffire(1954)[5]의 연구에서 보수, 지위 및 독립성 등은 여학생보다 남학생이 더 선호하다고 하였다. 직업가치관의 성별차이에 대한 연구(Drumond 등, 1978)[6]와 남녀의 직업 선호도 연구(Lacy 등, 1983)[7]에서는 직업가치관이 성별과 높은 관련성이 있다고 하였다. 남녀 고등학교 학생의 직업가치관을 조사한 Thompson(1966)[8]은 남학생들이 보수, 리더십, 인정에 더 높은 가치를 두는데 반해, 여학생은 사회기여에 더 높은 비중을 둔다고 결론지었다.

조사대상 학생들의 연령과 학년에서 21세 이하 및 3학년 이하에서는 나이가 어리거나 저학년 군의 외재적 및 내재적 직업가치관 평균점수가 높았다. 22세 이상군과 4학년군은 평균점수보다 높은 것으로 분석되었으며 내재적 가치관에서는 유의한 차이가 있었다. 특히 4학년의 점수가 높은 것은 취업에 대학 직접적이고 현실적인 부담이 저학년보다 높아진 것으로 이해할 수 있을 것이다. 장경혜(2008)[9]의 연구에서, 학년에서는 외재적가치인 보수, 지위와 내재적가치인 성취, 능력에서 유의한 차이가 있었는데 1, 2, 3학년군 순으로 평균값이

감소하였으나 4학년군은 증가하는 본 연구와 같은 양상을 볼 수 있었다.

안강현(1998)[2]의 전문대생을 대상으로 한 연구에서 연령에서는 차이가 없었으나, 학년에서는 내재적가치관은 2학년이, 외재적가치관은 1학년이 유의하게 높았다. 민병국 등(2005)[4]의 연구에서 내재적가치관은 학년 및 연령에서 차이가 없었다. 외재적 가치관은 고학년군이 높았으며 연령에서는 유의한 차이를 볼 수 있었는데 21~25세군이 가장 높았으며, 31세 이상군이 가장 낮았다. 김학성(2007)[3]의 연구에서는 유의하지는 않았으나 내재적가치관은 학년과 연령이 높은 군이, 외재적가치관은 학년과 연령이 낮은 군의 평균 점수가 높았다. 이향남 등(2007)[10]의 연구에서는 외재적가치관인 지위, 보수, 안정과 내재적가치관인 능력, 기여, 성취 모두 학년과 연령이 낮은 군의 평균 점수가 높았다.

Singer와 Steffire(1954)[5]에 의해 직업가치관이 연령에 따라 차이가 있다는 연구가 처음 이루어졌는데, 성인들은 독립성의 직업가치관을 중요시하는데 비하여 청소년들은 경험 명성, 보수를 선호하는 것으로 밝혔다. Wagman(1965)[11]은 대학생들은 자신이 좋아하는 직업을 선택한 반면 고등학생들은 안정성과 독립성을 보장해주는 직업을 더욱 선호한다는 결과를 얻었다. 그는 고등학생들이 안정성을 선호하는 것은 대학생보다 낮은 경제 수준 때문이며, 대학생은 경제적으로 안정되어 있기 때문에 능력을 발휘할 수 있는 직업을 선택함으로써 직업의 내재적 가치를 더욱 고려하게 되는 것이라고 설명하였다.

Taylor(1976)[12]는 젊은 근로자들이 나이가 많은 근로자들에 비해 자아실현을 중요시 한다는 연구 결과를 얻은 반면, Steers(1984)[13]는 학력이 높은 노동자들의 경우에는 연령에 관계없이 직무에 대한 높은 자부심을 나타내며, 내재적가치관, 외재적가치관 모두에 중요한 가치를 둔다는 결과를 얻

었다. Rhodes(1983)[14]는 직업가치관 연구를 종합하여, 연령이 직업에 대한 태도와 관련이 있다는 결론을 내리고, 후속연구에서 연령과 직업가치관의 관계를 밝히는 연구가 필요함을 제안하였다.

7학년에서 12학년까지의 직업가치관에 관한 종단적 연구를 수행한 Perrone(1973)[15]은 12학년이 되어야 안정성, 교우관계, 독립성 등의 유형이 안정적으로 나타난다고 보고하였다. 같은 대상을 9학년에 측정 한 후 다시 12학년에 직업가치관을 측정한 Kapes와 Strickler(1975)[16]는 안정성, 명성은 감소한 반면, 보수, 직무, 성취는 증가한다는 결론을 얻었다. 그러나 학과에 따라 부분적으로는 직업가치관에서 상이한 변화를 보인다고 하였다.

학년과 연령에 대한 직업가치관 연구를 수행한 Hales와 Fenner(1972)[17]는 학년이 높을수록 자아 실현 직업가치관을 갖게 된다고 보고한 반면, Dipboye와 Anderson(1959)[18]과 Perrone(1973)[15]은 고등학교 학생들의 직업가치관과 학년과는 관계가 없다는 상반된 연구결과를 도출 하였으며, 이는 Zytowski(1970)[19]의 '학년과 직업가치관은 거의 관련이 없다'는 연구결과를 지지하는 것이다.

본 연구에서 직장경험과 아르바이트 경험 모두 외재적 내재적 가치관 평균점수가 높았으며 내재적 가치관에서는 직장 경험자의 평균점수가 유의하게 높았다. 이항님 등(2007)[10]의 연구에서는 외재적가치관인 지위, 안정은 직장경험군이 유의하게 높았으나 보상은 유의하게 낮았다. 내재적가치관인 능력, 기여, 성취 모두 직장경험군의 평균 점수가 높았다. 안강현(1998)[2]의 연구에서는 직장경험에 따른 외재적·내재적 직업가치관의 유의한 차이는 없었다. 장경혜(2008)[9]의 연구에서는 내재적가치인 성취요인만 직장 경험군이 유의하게 높았으나 나머지 7개 요인에서는 차이가 없었다.

부모는 자녀들의 직업가치관에 가장 영향력이 있는 변인으로 밝혀져 있다. 직업가치관 형성에 있어 부모의 직업, 교육수준, 자녀에 대한 기대, 가정

의 전통과 종교, 가정의 경제적 여건, 가정의 사회·경제적 지위, 부모의 가치관 및 직업관 등의 요인들과의 접촉을 통하여 직접 혹은 간접적으로 가정환경의 영향을 받게 되는 것은 가정이 인간에게 있어 최초의 교육의 장이기 때문이다.

본 연구에서 외재적 직업가치관의 경우, 출신지가 읍면이라는 응답자의 평균이 대도시 및 중소도시 보다 유의하게 높은 것으로 분석되었다($p=0.019$). 가정경제수준에서는 유의한 차이는 없었으나 경제수준이 상이라는 응답자의 평균점수가 높았다. 내재적 직업가치관은 출신지와 경제수준에서 유의한 차이가 없었다. 안강현(1998)[2]의 연구에서 내재적가치관은 출신지역의 도농 간 차이가 없었으나 외재적가치관은 도시지역이 농촌지역 보다 유의하게 높았다.

본 연구에서 부모의 학력에 따른 내재적 직업가치관은 차이가 없었다. 외재적가치관(보수보상, 지위승진)의 경우에도 유의한 차이는 아니지만 저학력 군의 평균점수가 높았다. 특히 외재적 직업가치관과 어머니의 학력 간 상관관계는 음의 상관으로 분석되었으며($r=-0.135$, $p=0.021$), 어머니 학력이 중학교 이하 군에서 그 평균 점수가 많이 높았다($p=0.077$).

부모의 직업에 따른 본 연구에서의 외재적 가치관은 유의한 차이는 없었다. 아버지의 직업에서 판매서비스직과 어머니의 직업에서 생산직, 전업주부군의 외재적 직업가치관 평균점수가 전체 평균보다 높았다. 그리고 내재적 가치관도 부모의 직업에서는 차이는 없었으나 아버지의 직업에서는 전문·기술직, 판매 및 서비스직 군에서, 어머니의 직업에서는 전업주부군의 내재적 직업가치관 평균 점수가 전체 평균보다 높았다.

부모의 사회경제적 지위가 높은 가정의 자녀들은 인간지향적이며, 사회 경제적 지위가 낮은 계층의 자녀들은 보수지향적이라는 연구결과(강재태, 표은영, 1987)[20]와 사회계층이 내려갈수록 권력과

수입이 중요시되고 안정과 흥미, 취미는 상층에 올라갈수록 중요 요인으로 평가된다는 연구결과(김태홍, 1994)[21]와 관련됨을 알 수 있었다. 장경혜(2008)[9]의 연구에서도 특히 보수 항목에서 부모의 학력이 낮은 군의 가치관 평균점수가 유의하게 높음을 알 수 있었는데 부모의 학력이 낮은 경우 직업가치관 전반적인 항목에서 강한 욕구를 표출하였다.

안강현(1998)[2]의 연구에서는 부모의 학력과 직업에 따라서 주목할 만한 차이가 나타났다. 본 연구와는 다르게 부모의 학력이 높을수록, 부모의 직업이 화이트칼라 직종일수록 외재적 직업가치관(보수, 지위, 안정)을 중시하였으며, 이는 가족의 영향이 직업가치관에 중요하게 작용한다는 연구결과를 뒷받침하고 있다. 특히 전문직의 부모가 자녀의 외재적 직업가치관에 강하게 관련된다는 Mortimer(1982)[22]의 연구와 일치한다.

직업가치관은 가족, 학교, 그리고 직업뿐만 아니라 다양한 사회화 기관과의 상호작용 및 동일시를 통해서 발달한다. 부모들은 자녀들이 동일시하고 태도와 가치를 내재화하는 원형적인 근로자 모델이기 때문에 직업발달의 초기와 중간단계에서 가장 영향력 있는 첫 번째의 요인이다. 부모는 가정생활, 직장이야기를 통하여 자녀들의 일의 습관과 성취를 강화함으로써 그들의 직업가치관을 전달한다. 따라서 자녀들의 직업가치관이 그들 부모들의 직업가치관과 일치한다는 가정을 할 수 있다.

Mietus(1979)[23]연구의 결과는 부모가 퇴직한 가정 출신의 학생 집단들은 부모가 비숙련직이거나 실직인 학생 집단, 직업이 미상인 학생집단보다 직업가치관에서 유의하게 좀 더 높은 평균점수를 나타내었다. 또한 유의한 직업가치관의 차이는 부모의 직업이 나머지 집단에 비해서 전문직이나 관리직 혹은 숙련직인 학생집단들에 대하여 발견되었다.

본 연구는 대전 및 충남지역에 소재하는 대학교

의 보건의료계열 재학생들의 직업가치관의 특성과 차이점을 파악하여 그 관련요인들을 분석하고 그 내용을 취업진로 지도에 참고하여 올바른 직업가치관 정립에 활용할 수 있는 기초자료를 마련하고자 실시되었다. 임의 선정한 317명의 보건의료계열 재학생을 대상으로 설문조사를 실시한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조사대상자들의 직업가치관은 6개 구성요인으로 분석되었다. 6개 요인은 또한 2개의 공통요인으로 파악되었다. 직업 활동의 결과나 부수적인 효과에 가치를 두는 외재적 직업가치관으로서 보수보상, 지위승진이 있었으며, 그리고 직업 활동 자체에 가치를 두는 내재적 직업가치관으로서 사회기여, 능력기술향상, 도전성취감, 긍지자부심이 있었다. 내재적 직업가치관과 외재적 직업가치관 간의 상관관계는 $r=0.480$ 으로 유의한 양의 관련이 있었다.

둘째, 조사대상자들의 외재적 직업가치관의 평균점수는 4.16으로 내재적 직업가치관의 평균점수 3.80 보다 높은 것으로 분석되었다. 6개요인 전체적으로는 보수보상(4.36), 도전성취감(4.05), 지위승진(3.96), 긍지자부심(3.93), 능력기술향상(3.78), 사회기여(3.45)의 순으로 보수보상이 가장 높았다.

셋째, 조사대상자들의 외재적 직업가치관과 유의한 관련이 있는 특성으로는 졸업 후 진로선택시 경제적 안정이 가장 중요하다고 응답한 경우의 외재적 직업가치관의 평균점수가 가장 높았다. 또 출신지가 읍면이라는 응답자의 외재적 직업가치관 평균점수가 가장 높았으며 대도시, 중소도시의 순으로 분석되었다.

내재적 직업가치관과 유의한 관련이 있는 특성으로는 연령, 학년, 직장경험이었다. 연령과 학년에서는 21세 이하 및 3학년 이하에서는 나이가 어리거나 저학년 군의 평균점수가 높았으나 22세 이상군과 4학년군은 평균점수보다 높은 것으로 분석되었다. 직장경험에서는 경험군의 내재적 직업가치관

평균점수가 유의하게 높았다.

넷째, 조사대상자들의 특성과 직업가치관과의 관계에서는 회귀분석 결과 학년이 높아질수록 외재적 직업가치관이 낮아 졌으며 어머니의 학력이 낮아질수록 외재적 직업가치관이 높아지는 것으로 분석되었다.

이상의 결과에서 보건의료계열 학생들이 갖고 있는 직업가치관은 보수보상이나 지위승진 같은 외재적 가치관에 더 관심이 많았다. 사회기여, 긍지자부심같은 내재적 가치관에도 좀 더 많은 관심을 기울여 바람직한 직업가치관이 형성될 수 있는 진로 지도 및 직업윤리 교육이 필요하다고 하겠다.

참고문헌

1. W. S. Mietus(1977), The development of an instrument measuring values associated with work, *Journal of Industrial Teacher Education*, Vol.14(4);63-72.
2. 안강현, 이용환(1998), 전문대학 학생들의 직업가치관 유형에 관한 연구, *직업교육연구*, Vol.17(1);1-17.
3. 김학성(2007), 방사선과 학생의 직업가치관 유형에 관한 연구, *방사선기술과학*, Vol.30.(3);271-280.
4. 민병국, 이덕혜, 이규선(2005), 치기공과 학생들의 직업가치관 유형에 관한 연구, *동남보건대학 논문집*, Vol.23(1);9-18.
5. S. L. Singer, and B. Steffle(1954), Age differences in job values and desire, *Journal of Counseling Psychology*, Vol.1(2);89-91.
6. R. J. Drumond, W. G. McIntire, and C. T. Skaggs(1978), The relationship of work values to occupational level in young adult workers, *Journal of Employment Counseling*, Vol.15(3);117-121.
7. W. B. Lacy, J. L. Bokemeier, and J. M. Shepard(1983), Job attributes preferences and work commitment of men and women in the United States, *Personnel Psychology*, Vol.36(2);315-329.
8. O. E. Thompson(1966), Occupational values of high school students, *Personnel and Guidance Journal*, Vol.44;850-853.
9. 장경혜(2008), 대학생들의 직업가치관에 관한 연구: 패션 관련 전공 학생을 중심으로, *한국의류학회지*, Vol.32(1);110-122.
10. 이향님, 심형순(2007), 일부치위생과 학생들의 직업가치관, *치위생과학회지*, Vol.7(2);107-112..
11. M. Wagman(1965), Sex and age differences in occupational values, *Personnel & Guidance Journal*, Vol.44(3);258-262..
12. H. T. Taylor(1976), Work values and their relationship to certain personality types of community college students, *Dissertation Abstracts International* Vol.37(5);2653A-2654A.
13. R. M. Steers(1984), *Introduction to organizational behavior*(2nd ed.), San Francisco: Scott, Foresman and Company. pp.580.
14. S. R. Rhodes(1983), Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis, *Psychological Bulletin*, Vol.93(2);328-367.
15. P. A. Perrone(1973), A longitudinal study of occupational values in adolescents, *Vocational Guidance Quarterly*, Vol.22(2);116-123.
16. J. T. Kapes, R. T. Strickler(1975), A longitudinal study of change in work values between ninth and twelfth grades as related to high school curriculums, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.6(1);81-93.
17. L. W. Hales, B. Fenner(1972), Ohio Work values of 5th, 8th, and 11th grade students, *Vocational Guidance Quarterly*, Vol.20(3);199-203.
18. W. J. Dipboye, W. F. Anderson(1959), The

- ordering of occupational values by high school freshmen and seniors, *Personnel & Guidance Journal*, Vol.38(1);121-124.
19. D. G. Zytowski(1970), The concept of work values, *Vocational Guidance Quarterly*, Vol.18(3);176-186.
 20. 강재태, 표은영(1987), 공업고등학교학생과 직업훈련원생의 직업가치관에 관한 비교연구, *경상대 새마을 연구*, Vol.5;109-127.
 21. 김태홍(1994), 여고생의 사회계층간 직업관의 변화분석에 따른 효율적인 진로지도 방안, *부산직할 시교육연구원 논문집*. pp.37-45.
 22. J. T. Mortimer(1982), A further examination of the occupational linkage hypothesis, *Sociological Review*, Vol.23(1);17-31.
 23. W. S. Mietus(1979), Differences of work values between groups of students categorized on the basis of parental occupations, *Journal of Industrial Teacher Education*, Vol.16(6);56-63.

접수일자 2011년 7월 14일

심사일자 2011년 9월 10일

게재확정일자 2011년 11월 16일