

University Student Characteristics of Type of Job Values and Key Competency

Mi-Jung Bok*

Abstract

This study is aimed to determine types of job values which is searched by 242 university student in Gwangju, to study characteristics of each type, and to analyze key competency of each type. The data were analyzed with PASW 18.0 using frequency analysis, k-mean cluster analysis, crosstabs and one-way ANOVA.

According to findings, first of all, university student types of job values are divided into 4 groups: a type of intrinsic job values(27.7%), a type of active job value(32.2%), a type of external job value(12.4%), a type of passive job value(27.7%). Secondly, the type of job values showed statistically significant difference only in the monthly allowance of socio-economic variables. Thirdly, the type of job values showed statistically significant difference 'communication', 'mathematics', 'problem solving', 'self development', 'resource management', 'interpersonal skills', 'technical ability', 'understanding organizations' and 'work ethics'.

▶ Keyword : Type of job values, Intrinsic job value, Active job value, External job value, Passive job value, Key competency

I. Introduction

우리나라의 청년 실업률은 10%에 육박하며 2000년 이후 가장 높았고, 청년 체감 실업률 역시 역대 최악[1]으로 나타나 노동시장에서의 청년층 취업이 문제시 되고 있다. 이와 더불어 학교 현장에서도 진로, 취업 및 창업 교육이 중요해지면서 확대되고 있는 실정이다.

학교나 기관에서 노동시장에 적합한 인재를 양성하는 것도 중요하지만 그 전에 개인의 적성, 흥미, 관심 등이 반영된 가치가 보다 우선시 되어야 할 것이다. 개인의 직업가치관은 특정 직업 선택시 크게 영향을 미칠 뿐만 아니라 그것에 따라 추구하고자 하는 목표가 달라질 수 있다.

직업가치관과 관련된 선행연구들은 주로 청소년을 대상으로 직업가치관의 변화 및 영향을 살펴본 연구[2, 3], 직장인을 대상으로 직업가치 유형이 조직몰입에 미치는 영향[4], 미취업 여성을 대상으로 직업가치관 유형별 특성과 취업의 장애요인에 대한 연구[5], 대학생을 대상으로 전공선택동기와 직업가치관이 전공만족과 취업준비행동에 미치는 영향[6], 직업가

치 유형화 연구[7], 직업가치관과 진로결정 자기효능감 및 진로 의식 성숙도의 관계를 분석한 연구[8], 전문대학생 대상의 전공선택동기, 전공만족도, 직업가치관과 대학생활적응의 관계를 밝힌 연구[9], 태권도 사범연수생을 대상으로 직업가치관을 분석한 연구[10]들이 존재한다. 기존 연구들은 연구대상이 다양하고, 직업가치관 뿐만 아니라 조직몰입, 취업 장애요인, 전공만족도, 취업준비행동, 자기효능감 등 여러 관련된 변수들과의 관계를 중심으로 분석이 이루어졌다.

따라서 본 논문에서는 취업에 대한 관여가 가장 높은 시기에 있는 대학생을 대상으로 직업가치관을 측정된 후 유형화하고, 각 유형의 특성을 분석하고자 한다. 직업가치관 유형별 사회경제적 특성과 직업기초능력에 대한 차이를 구체적으로 살펴봄으로써 차후 청년층의 취업역량 강화를 위한 교육의 기초 자료를 제시할 수 있을 것이다.

• First Author: Mi-Jung Bok, Corresponding Author: Mi-Jung Bok

*Mi-Jung Bok (bbok@kwu.ac.kr), Dept. of Service Management, Kwangju Women's University

• Received: 2018. 05. 04, Revised: 2018. 05. 15, Accepted: 2018. 05. 22.

II. Theoretical Background

1. Type of Job Values

직업을 선택할 때 중요한 영향을 미치는 직업가치관은 과거부터 현재까지 계속 변모되어 왔고, 개인의 직업가치관에 따라 선호하는 직업도 구분되어졌다. 기존의 직업가치관과 관련된 연구들을 살펴보면, 직업가치관을 직업가치 고관여형, 경제지향형, 직업가치 저관여형, 내재적 직업가치지향형 등 4개로 유형화하였고, 유형별 특성과 취업의 장애요인에 대해 알아보았다[5]. 다른 연구에서는 직업카드분류를 사용하여 직업가치의 유형화를 실시하였는데, 직업가치는 미온적 탐색형, 진취적 도전형, 보수적 지위추구형, 수동적 안주형, 변화지향적 창의형 등 5가지로 유형화되었다[7].

직업가치 유형이 조직몰입에 미치는 영향을 알아본 연구에서는 내재적 직업가치의 경우 개인-조직 적합성이 낮을 때보다 높을 때 조직몰입과의 정적 관계가 더 강하게 나타났고, 외재적 직업가치의 경우 개인-조직 적합성이 낮을 때 조직몰입과 부적 인 관계를 보였으나 개인-조직 적합성이 높을 때 조직몰입과 정적인 관계를 보인다고 하였다[4]. 또한 대학생들은 직업가치관의 외재적 가치관과 내재적 가치관 모두 전공만족에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직업가치관은 전공만족과 취업준비행동에 영향을 미치는 중요한 요인임을 밝혔다[6]. 직업가치관 하위변인 중 보수, 지위, 안정, 업무환경 중심의 외재적 직업가치관은 학업적응과 대학환경 적응에 정의 유의한 영향을 미쳤고, 능력, 사회봉사 및 기여, 성취, 적성과 흥미 중심의 내재적 직업가치관은 학업적응, 사회적응, 대학환경 적응에 정의 유의한 영향을 미친다는 연구[9]도 있었다.

직업포부 변화는 미래의 자신이 직업에 대해 어떠한 가치를 갖고 있는가가 매우 중요한 영향을 미친다고 주장한 연구에서는 외재적 직업가치가 커질수록 여성 전형적 직업을 선호하는 경향이 약화되는 반면, 남성 전형적 직업을 더 많이 선호하는 것으로 나타났다. 그리고 사회적 직업가치가 강할수록 여성 전형적 직업에 대한 강한 선호를 보였으며, 보다 뚜렷한 직업관 형성에 긍정적 영향을 주는 것을 확인할 수 있었다. 반면 일-가정 양립 직업가치를 선호하는 청소년들은 남성 전형적 직업에 대한 선호는 감소하는 반면, 혼성적 직업에 대한 선호를 증가시키는 효과를 낳는 것으로 분석되었다[3].

2001년 한국직업능력개발원의 직업가치관검사를 사용한 연구에서는 직업에 관한 가치 중 공통적으로 강조되는 능력 발휘, 다양성, 보수, 안정성, 사회적 인정, 지도력 발휘, 더불어 일함, 사회봉사, 발전성, 창의성, 자율성 등 총 11개를 최종 선택하여 직업가치관을 측정하였다[10]. 또 다른 연구에서는 안정성, 봉사성, 수익성, 성취성, 존경성, 독립성, 생활양식성, 흥미 및 적성성 등 8개의 하위요인으로 직업가치관을 구분하여 분석하였고, 그 결과 대학 유도선수의 직업가치관은 진로결정 자기효능감과 진로의식 성숙도에 유의한 영향을 미침을 밝혔다. 직업에 대한 안정성, 봉사성, 수익성, 성취성, 그리고 존경

성의 가치관을 높게 추구할수록 진로결정 자기효능감을 높게 인식하고, 진로가치관은 진로의식 성숙도에도 유의한 영향을 미친다고 보았다[8].

이상과 같이 직업가치관과 관련된 대부분의 연구에서 직업가치관을 내재적 직업가치와 외재적 직업가치로 구분하여 유형화한 것을 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서도 두 가지 기준으로 직업가치관을 측정 후 유형화하고, 유형별 특징을 분석한 후 관련 변수들과의 관계를 알아보려고 한다.

2. Type of Job Values and Related Variables

2.1 Socio-economic Variables

직업가치관과 사회경제적 변수와 관련된 선행연구들을 살펴본 결과, 성별, 연령, 학년, 전공 및 월평균 가계소득과의 관련성을 살펴본 연구[2, 5, 7, 10]들이 대부분이었다. 먼저, 청소년을 대상으로 성별에 따른 직업가치관의 차이를 분석한 연구에서는 남학생과 여학생 모두 능력 발휘와 보수를 중요시하지만, 남학생의 경우 그 다음으로는 안정성을, 여학생은 발전성과 사회적 인정을 더 중요하게 인식하는 것으로 나타났다[2]. 대학생을 대상으로 한 연구에서는 남학생의 경우 미온적 탐색형과 진취적 도전형의 비율이 높았고, 여학생은 변화지향적 창의형과 수동적 안주형의 비율이 높게 나타났다. 보수적 지위추구형 또한 여학생에게서 높았다[7]. 다른 연구에서는 지도력 발휘와 창의성에서는 여성보다 남성이, 발전성에서는 남성보다 여성이 더 높은 가치를 지니고 있다고 하였다[10].

연령에 따른 직업가치관을 살펴본 연구에서는 자율성에 대해서만 26세 이상의 연령에게서 더 높은 가치를 보였다[10]. 20~59세 미취업여성을 대상으로 한 연구에서는 직업가치 고관여형과 내재적 직업가치지향형은 20대에서, 직업가치 저관여형은 30대에서, 경제지향형은 40대가 많이 분포되어 있다고 하였다[5].

학년에 따른 직업가치 유형은 차이가 없었지만, 전공별로는 통계적으로 의미있는 차이를 보였다. 인문사회계열, 이공계열 학생은 수동적 안주형과 미온적 탐색형이 높게 나타났고, 상경계열 학생은 진취적 도전형이 가장 높았다. 반면 예체능계열 학생은 변화지향적 창의형이 다른 전공에 비해 상대적으로 매우 높고, 보수적 지위추구형의 비율이 낮은 것으로 나타났다[7].

월평균 가계소득 수준에 따른 직업가치관의 차이를 검증한 연구에서는 다양성 요인에서만 차이를 보였는데 월평균 101~150만원의 소득을 가진 사람이 100만원 이하의 소득수준이라고 응답한 사람보다 다양성 직업가치관을 더 높게 평가하였다[10]. 다른 연구에서는 경제지향형과 직업가치 저관여형에 월평균 가계소득 300~400만원 미만인 집단이, 직업가치 고관여형과 내재적 직업가치지향형에서는 월평균 가계소득 200~300만원 미만인 집단이 가장 많은 것으로 나타났다[5].

선행연구에서는 학년을 제외한 성별, 연령, 전공 및 월평균 가계소득과 같은 사회경제적 변수와 직업가치관 유형별 특성 간에 차이가 있음을 밝혔다. 따라서 본 연구에서는 대학생들의 직업가치관 유형별 사회경제적 특성을 구체적으로 분석하고자 한다.

2.2 Key Competency

직업기초능력은 오늘날 직업인들이 유연하게 적응하고 성공적으로 직무를 수행하기 위해 필요한 기본적이고 기초적인 능력으로서 중요성이 강조되고 있다. 국가직무능력표준(National Competency Standards: NCS)에서도 직무수행능력과 함께 직업기초능력을 제시하며, 산업체 인재 채용시 직업기초능력을 포함한 국가직무능력표준을 활용하도록 유도하고 있다[11].

직업기초능력이란 해당 직무를 수행하는데 필요한 기본적이고 공통적으로 갖추어야 할 직업능력으로 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 정보능력, 기술능력, 조직이해능력, 직업윤리 등 10개 영역과 하위능력으로 구성되어 있다[12].

직업기초능력에 대한 연구는 직업기초능력 연구동향 및 교육요구도 분석[11, 13, 14, 15], 직업기초능력과 하위능력 간의 관계 연구[16], 직업기초능력에 대한 자기인식정보와 구직효능감과 관련된 연구[17]들 중심이었다. 이상과 같이 직업기초능력과 하위능력 등에 대한 전반적인 주제를 다루는 선행연구들은 있지만 직업가치관 유형별 직업기초능력에 대한 인식을 실증적으로 분석한 연구는 부재하다. 따라서 본 연구에서는 직업가치관 유형에 따른 직업기초능력 하위영역별 인식 정도를 연구하고자 한다.

III. Research Problems and Methods

1. Research Problems

- <연구문제 1> 대학생의 직업가치관을 유형화할 수 있는가?
- <연구문제 2> 대학생의 직업가치관 유형별 사회경제적 특성 및 직업기초능력은 어떠한가?

2. Research Methods

2.1 Survey Methods and Data Gathering

본 연구의 조사대상은 광주광역시 소재 4년제 대학의 학생들로 2016년 12월 한 달간 설문조사를 실시하였다. 단순무작위표집으로 표본을 추출하였고, 사전에 교육을 받은 면접원들이 응답자에게 질문지를 주어 스스로 기입하게 하는 자기기입식 방법으로 설문조사가 이루어졌다. 총 300부의 질문지 중 자료로 사용할 수 없는 질문지를 제외하고 242부를 최종분석 자료로 사용하였다.

2.2 Research Tool

직업가치관은 기존 선행연구에서 사용된 10개 문항으로 구성하였으며[5], ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지 5점 리커트 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 직업가치관의 하위차원의 정도가 높아짐을 의미한다.

직업기초능력은 국가직무능력표준(NCS)에서 제시된 10가

지 영역을 가지고 측정하였으며[5], ‘많이 부족하다’ 1점에서부터 ‘많이 뛰어나다’ 5점까지 5점 리커트 척도로 구성하였다. 점수가 높을수록 영역별 직업기초능력이 높아짐을 의미한다.

2.3 Analysis Methods

자료를 처리하기 위해 PASW 18.0 프로그램을 이용하였다. 조사대상의 특성을 알아보기 위해 빈도분석과 기술통계를, 대학생의 직업가치관을 유형화하고 하위차원의 검증을 위해 K-평균 군집분석과 일원분산분석을, 직업가치관 유형별 사회경제적 특성과 직업기초능력의 정도를 알아보기 위해 교차분석과 일원분산분석을 실시하였다.

2.4 General Characteristics of Subjects

Table 1. General Characteristics of Subjects

Characteristics		N	%
Gender	male	106	43.8
	female	136	56.2
	total	242	100.0
Grade	1	69	28.5
	2	37	15.3
	3	67	27.7
	4	69	28.5
	total	242	100.0
Department	humanities & social sciences	79	32.6
	business & law	27	11.2
	engineering	86	35.5
	etc	50	20.7
	total	242	100.0
Monthly average allowance	>30	56	24.7
	30-40	66	29.1
	40-50	39	17.1
	50≤	66	29.1
	total	227	100.0
Monthly average spec cost	no	87	36.0
	>10	52	21.5
	10-20	46	19.0
	20≤	57	23.5
	total	242	100.0

조사대상자의 특성은 <Table 1>과 같다. 성별은 여학생이 56.2%, 남학생이 43.8%로 나타났다. 학년은 1학년과 4학년이 각각 28.5%, 3학년 27.7%, 2학년 15.3% 순이었다. 전공 계열은 공학계열이 35.5%로 가장 많이 표집되었고, 인문·사회 계열 32.6%, 기타계열 20.7%, 상경·법학계열 11.2%였다. 월평균 용돈은 38만원이었으며, 구체적으로 살펴보면 월평균 용돈 30만원 이상~40만원 미만인 집단과 50만원 이상인 집단이 각각 29.1%로 나타났고, 다음으로 30만원 미만인 집단 24.7%, 40만원 이상~50만원 미만인 집단은 17.1%였다. 대학생들이 월평균 취업스펙을 위해 사용한 비용은 10만원 정도였

Table 2. Results of the K-means Cluster Analysis

Dimension	Cluster 1 (n=67)	Cluster 2 (n=78)	Cluster 3 (n=67)	Cluster 4 (n=30)
Stable pursuit type	-.74598	.75383	.28869	-.93867
Condition-oriented type	-.44821	.74565	.25563	-1.50859
Self-fulfilling type	.08435	.96412	-.68055	-1.17519
Diligent sincere type	.56532	.60193	-.70716	-1.24823

Table 3. General Characteristics on the Type of Job Values

Dimension	Intrinsic job value	Active job value	External job value	Passive job value	F
	m(SD)	m(SD)	m(SD)	m(SD)	
Stable pursuit type	6.52(.96)	8.51(.96)	7.90(1.00)	6.27(.94)	70.770***
scheffe	a	c	b	a	
Condition-oriented type	7.49(.86)	8.91(.86)	8.33(.75)	6.23(.73)	92.111***
scheffe	b	d	c	a	
Self-fulfilling type	15.24(1.49)	17.38(1.65)	13.37(1.53)	12.17(1.44)	120.750***
scheffe	c	d	b	a	
Diligent sincere type	8.72(.97)	8.77(.93)	6.88(1.11)	6.10(.89)	92.789***
scheffe	c	c	b	a	

***p<.001

으며, 반면 취업스펙을 위해 전혀 비용을 쓰지 않는 집단도 36.0%로 나타났고, 가장 높은 비중을 차지하였다. 다음으로는 월평균 20만원 이상의 취업스펙 비용을 쓰는 집단 23.5%, 월평균 10만원 미만의 취업스펙 비용을 쓰는 집단 21.5%, 마지막으로 월평균 10만원 이상~20만원 미만의 취업스펙 비용을 쓰는 집단은 19.0%로 나타났다.

IV. Research results

1. Type of Job Values

직업가치관을 안정추구차원, 조건중시차원, 자아성취차원, 근면성실차원으로 구분한 후 대학생의 직업가치관을 유형화하기 위해 k-평균 군집분석을 실시하였다. 2~8개로 군집의 수를 지정하여 분석한 결과 4개 집단의 군집별 빈도가 비교적 고루 분포되어 있어 4개의 집단으로 유형화하였다. 직업가치관을 유형화한 군집 분석의 결과는 <Table 2>에 제시되어 있다. 유형화된 집단에 따른 직업가치관의 하위차원을 검증한 결과는 <Table 3>과 같다. 4개의 군집을 독립변수로 하고, 군집의 기준이 되는 4개 하위차원을 종속변수로 일원분산분석을 한 결과 4개 하위차원 모두 4개의 군집에 따라 통계적으로 의미있는 차이를 보여 군집의 타당성이 검증되었다.

군집 1은 안정추구차원과 조건중시차원에서 -적재값을, 자아성취차원과 근면성실차원에서는 +적재값을 가지고 있다. 직업을 구할 때 개인의 적성과 흥미가 중요하고 일에 대한 열정과 직업에 대한 소명의식이 있어야 한다고 여기는 점에서 '내재적 직업가치형'이라고 명명하였다. 이 유형은 67명으로 전체의 27.7%를 차지

한다.

군집 2는 모든 차원에서 +적재값을 가지고 있다. 정년이 보장되는 안정적인 직업, 보수와 근무환경을 중요하게 고려하며, 개인의 적성과 흥미, 사회적 평판이 높은 직업을 선호하고, 열정과 직업 소명의식도 있어야 한다는 점에서 '적극적 직업가치형'으로 명명하였다. 이 유형에 속한 대학생들은 78명으로 전체의 32.2%를 차지하여 가장 많았다.

군집 1과 대조되는 군집 3은 안정추구차원과 조건중시차원에서 +적재값을, 자아성취차원과 근면성실차원에서는 -적재값을 가지고 있다. 직업의 안정성, 근무조건 및 근무환경을 중요하게 여겨 '외재적 직업가치형'으로 명명하였다. 이 유형은 67명으로 전체의 27.7%를 차지한다.

군집 2와는 정반대의 특성을 지닌 군집 4는 모든 차원에서 -적재값을 가진다. 직업의 안정성, 근무조건, 자아성취 및 직업 소명의식 등에 대한 모든 직업가치가 낮아 '소극적 직업가치형'이라고 명명하였다. 이 유형은 30명으로 전체의 12.4%를 차지하였다.

2. Socio-economic Variables and Type of Job Values

직업가치관 유형별 성별, 학년, 전공계열, 월평균 용돈 및 월평균 스펙비용 등과 같은 사회경제적 특성과 관련이 있는지 분석하기 위해 교차분석과 일원분산분석을 실시한 결과는 <Table 4>에 제시되어 있다. 월평균 용돈만 p<.001 수준에서 통계적으로 의미 있는 차이를 보일 뿐 성별, 학년, 전공계열, 월평균 스펙비용에서는 차이를 보이지 않았다. 학년에 따라 직업가치 유형에 차이가 없다는 연구[7]와는 일치하지만 성별과 전공계열에 따른 차이를 밝힌 연구[2, 7, 10]결과와는 상반된다.

직업가치관 유형별 월평균 용돈을 살펴보면, 소극적 직업가

Table 4. General Characteristics on the Type of Job Values

		Intrinsic job value	Active job value	External job value	Passive job value	χ^2/F
		n(%) / m(SD)	n(%) / m(SD)	n(%) / m(SD)	n(%) / m(SD)	
Gender	male	32(48.5)	51(65.4)	39(58.2)	13(43.3)	6.387
	female	34(51.5)	27(34.6)	28(41.8)	17(56.7)	
	total	66(100.0)	78(100.0)	67(100.0)	30(100.0)	
Grade	1	18(27.3)	20(25.6)	22(32.8)	8(26.7)	1.856
	2	11(16.7)	11(14.1)	10(14.9)	5(16.6)	
	3	18(27.3)	25(32.1)	16(23.9)	8(26.7)	
	4	19(28.7)	22(28.2)	19(28.4)	9(30.0)	
	total	66(100.0)	78(100.0)	67(100.0)	30(100.0)	
Department	humanities & social sciences	19(28.8)	36(46.2)	16(23.9)	8(26.7)	14.591
	business & law	5(7.6)	8(10.3)	10(14.9)	3(10.0)	
	engineering	26(39.4)	19(24.4)	26(38.8)	15(50.0)	
	etc	16(24.2)	15(19.2)	15(22.4)	4(13.3)	
	total	66(100.0)	78(100.0)	67(100.0)	30(100.0)	
Monthly average allowance		36.46(19.87)	43.92(20.76)	30.34(16.92)	44.42(24.71)	6.273***
scheffe		ab	b	a	b	
Monthly average spec cost		11.68(15.71)	10.38(12.92)	8.61(15.26)	11.67(14.84)	.578
scheffe						

***p<.001

Table 5. Key Competency on the Type of Job Values

		Intrinsic job value	Active job value	External job value	Passive job value	F
		m(SD)	m(SD)	m(SD)	m(SD)	
Communication		3.36(.60)	3.60(.88)	3.31(.61)	3.07(.64)	4.615**
	scheffe	ab	b	ab	a	
Mathematics		2.85(.74)	2.97(.90)	2.51(.84)	2.83(.79)	4.031**
	scheffe	ab	b	a	ab	
Problem solving		3.43(.61)	3.51(.92)	3.12(.77)	3.00(.64)	5.357**
	scheffe	b	b	ab	a	
Self development		3.45(.74)	3.45(.91)	3.10(.80)	2.83(.75)	6.091**
	scheffe	b	b	ab	a	
Resource management		3.16(.69)	3.38(.86)	2.93(.64)	3.07(.53)	5.086**
	scheffe	ab	b	a	ab	
Interpersonal skills		3.55(.70)	3.73(.95)	3.39(.74)	3.03(.85)	5.850**
	scheffe	b	b	ab	a	
Information ability		3.27(.69)	3.31(.84)	3.16(.85)	3.23(.63)	.431
	scheffe					
Technical ability		3.09(.73)	3.34(.84)	2.84(.81)	2.90(.89)	5.151**
	scheffe	ab	b	a	ab	
Understanding organizations		3.52(.70)	3.58(.86)	3.24(.76)	3.13(.68)	4.083**
	scheffe	ab	b	ab	a	
Work ethics		3.46(.77)	3.60(.90)	3.18(.72)	2.93(.52)	7.180***
	scheffe	b	b	ab	a	

p<.01 *p<.001

치형의 월평균 용돈이 44만원으로 가장 많았고, 다음이 적극적 직업가치형으로 월평균 용돈 43만원, 내재적 직업가치형의 월평균 용돈은 36만원, 가장 낮은 집단은 외재적 직업가치형으로 월평균 30만원의 용돈을 사용하는 것으로 나타났다. 사후검증 결과 적극적 직업가치형과 외재적 직업가치형, 외재적 직업가치형과 소극적 직업가치형 만이 집단 간의 차이가 존재하였다.

3. Key Competency and Type of Job Values

직업가치관 유형에 따라 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 정보능력, 기술능력, 조직이해능력, 직업윤리 등 10개의 직업기초능력과 차이가 있는지 알아보기 위해 일원분산분석을 실시한 결과

<Table 5>에 제시되어 있다. 직업윤리에서는 p<.001 수준에서, 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 기술능력, 조직이해능력에서는 p<.01 수준에서 통계적으로 의미있는 차이가 나타났고, 하위영역 중 정보능력 만이 의미있는 차이를 보이지 않았다.

직업가치관 유형별 직업기초능력을 구체적으로 살펴보면 적극적 직업가치형은 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 기술능력, 조직이해능력, 직업윤리 등 9개의 하위영역에서 다른 직업가치관 유형 보다 가장 높게 나타났다. 다음으로 높은 집단은 내재적 직업가치형이었는데, 자기개발능력은 적극적 직업가치형과 함께 가장 높았고, 그 외 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 기술능력, 조직이해능력, 직업윤리

에서는 두 번째로 높은 유형으로 밝혀졌다. 상대적으로 가장 낮은 집단은 소극적 직업가치형으로 의사소통능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 대인관계능력, 조직이해능력, 직업윤리에서 가장 낮게 나타났고, 외재적 직업가치형도 수리능력, 자원관리능력, 기술능력에서 가장 낮은 점수를 보였다.

사후검증 결과를 보면 의사소통능력 및 조직이해능력에서는 적극적 직업가치형과 소극적 직업가치형 만이, 수리능력, 자원관리능력 및 기술능력에서는 적극적 직업가치형과 외재적 직업가치형 만이, 문제해결능력, 자기개발능력, 대인관계능력 및 직업윤리에서는 내재적 직업가치형과 소극적 직업가치형, 적극적 직업가치형과 소극적 직업가치형 만이 집단간의 차이가 나타났다.

V. Conclusions

본 연구에서는 진로와 취업에 대한 몰입이 가장 높은 시기에 있는 대학생을 대상으로 직업가치관 유형을 밝히고, 유형별 특성을 분석하고자 하였다. 연구의 결과를 중심으로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 대학생의 직업가치관은 내재적 직업가치형, 적극적 직업가치형, 외재적 직업가치형, 소극적 직업가치형 등 4개로 유형화되었다. 내재적 직업가치형은 외재적 직업가치형과 적극적 직업가치형은 소극적 직업가치형과 서로 상반되는 특징을 보였으며, 적극적 직업가치형에 속한 사람이 가장 많았고, 소극적 직업가치형에 속한 사람이 가장 적은 것으로 나타났다.

둘째, 직업가치관 유형별 특성을 살펴보면 사회경제적 변수에서는 월평균 용돈에서만, 직업기초능력에서는 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 기술능력, 조직이해능력, 직업윤리에서만 유형별로 특징이 밝혀졌다. 먼저 직업 선택시 적성, 흥미, 열정 및 소명의식을 중요하게 여기는 내재적 직업가치형은 월평균 용돈이 36만원 정도였으며, 다른 유형보다 자기개발능력이 가장 높았다. 그 외 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 기술능력, 조직이해능력 및 직업윤리에서는 두 번째로 높은 것으로 나타났다. 적극적 직업가치형은 월평균 용돈이 43만원으로 다른 집단과 비교하면 두 번째로 용돈이 많은 집단이었고, 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 기술능력, 조직이해능력 및 직업윤리 등 9개의 직업기초능력에서 다른 유형 보다 가장 높게 나타났다. 직업에 대한 안정성, 근무조건 및 환경을 중시하는 외재적 직업가치형은 월평균 용돈이 30만원으로 다른 유형에 비해 가장 용돈이 적었다. 직업기초능력 중 특히 수리능력, 자원관리능력과 기술능력이 가장 낮은 것으로 나타났다. 마지막으로 소극적 직업가치형은 월평균 용돈이 44만원으로 다른 유형에 비해 용돈이 가장 많지만, 의사소통능

력, 문제해결능력, 자기개발능력, 대인관계능력, 조직이해능력 및 직업윤리가 다른 유형에 비해 현저하게 낮은 편이었다.

이상과 같이 대학생의 직업가치관 유형은 다양한 편이고, 특징도 각각 달라 유형별 맞춤 취업역량 강화를 위한 교육프로그램이 요구된다. 또한 직업기초능력도 유형별로 차이를 보여 교육이 필요한 능력을 중심으로 취업 교육내용을 구성해야 할 것이다.

마지막으로 본 연구에서는 직업가치관과 직업기초능력과의 관계에 국한시켜 분석하였는데, 차후에는 직업가치관에 영향을 미치는 다양한 변수들을 고려한 연구가 필요하다. 그리고 실제로 대학생들의 취업역량을 향상시킬 수 있는 직업 교육과정을 개발하는데 초점을 맞춘 후속연구도 이루어져야 할 것이다.

REFERENCES

- [1] YTN., http://www.ytn.co.kr/_ln/0102_201801102222311063.
- [2] Lim, E., Park, B. K., & Hyun, J. S., "Work Value Shifts of Middle and High School Students from 2001 to 2011, The Journal of Career Education Research, Vol. 25, No. 3, pp. 19-37, 2012.
- [3] Yoo, H. J., Shin, I. C., & Chung, T. I., "The Influence of Work Values in Changing Adolescents' Occupational Aspirations", Korea Journal of Population Studies, Vol. 37, No. 4, pp. 115-138, 2014.
- [4] Jung, Y. S., Park, J. Y., Sohn, Y. W., & Ha, Y. J., "The Influence of Work Values on the Employees' Organizational Commitment: The Mediating Effect of Work Engagement and Job Satisfaction and The Moderating Effect of Person-Organization Fit", Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 26, No. 4, pp. 507-532, 2013.
- [5] Bok, M. J., & Seo, J. H., "Unemployed Women's Characteristics of Type of Job Values and Obstacles to Employment", Journal of Korean Data Analysis Society, Vol. 10, No. 5, pp. 2827-2844, 2008.
- [6] Park, I. S., & Kim, M. J., "Influence of Job Selection Motive and Occupational Values on Major Satisfaction and Job Preparation Behavior in Case of Students who are Majoring in Airline Services", International Journal of Tourism and Hospitality Research, Vol. 29, No. 6, pp. 1738-3005, 2015.
- [7] Kim, S. J., "The Study of Vocational Value Subtypes of College Students", The Journal of Career Education Research, Vol. 26, No. 1, pp. 93-117, 2013.
- [8] Nam, K. W., Kwon, Y. W., & Yang, S. H., "The Relationship among Work Values, Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Sense Maturity of University

- Judo Athletes", *The Korean Journal of Physical Education*, Vol. 55, No. 4, pp. 33-43, 2016.
- [9] Yun, J. Y., "A Study on College Life Adjustment of Junior College Students Majoring in Secretarial Science", *Journal of Secretarial Studies*, Vol. 23, No. 2, pp. 111-132, 2014.
- [10] Jeon, J. W., & Park, K. H., "A Study on Perception of Trainees of Taekwondo Master on Occupational Value", *The Korean Journal of Sports Science*, Vol. 14, No. 1, pp. 49-57, 2005.
- [11] Ryu, J. E., Lim, J. H., Yoon, K. S., & Jeong, J. C., "The Analysis on Trends in Domestic Research of Key Competency", *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, Vol. 48, No. 3, pp. 53-81, 2016.
- [12] NCS., <http://www.ncs.go.kr>.
- [13] Lee, K. N., Park, K. M., & Yi, S. J., "Analysis on Intellectual Property Personnel's Educational Need of Core Competencies of National Competency Standards(NC S)", *The Journal of Intellectual Property*, Vol. 12, No. 4, pp. 171-202, 2017.
- [14] Hwang, Y. H., & Park, S. J., "Educational needs analysis for key vocational competency in nursing students", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 17, No. 11, pp. 595-603, 2016.
- [15] Yoon, D. W., Woo, H. J., Ghang, B. J., & Kim, Y. H., "Needs Analysis Case Using Key Competencies of National Competency Standards", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 16, No. 12, pp. 383-398, 2016.
- [16] Cho, H. H., "The Relationships between Vocational Key Competencies and Sub-Competencies of College Students - A Case of K College -", *Korean Journal of General Education*, Vol. 11, No. 4, pp. 333-362, 2017.
- [17] Kim, J. A., "The Effects of Self-Awareness of Key Competencies on Job-Seeking Efficacy of College Students Majoring in Secretarial Studies", *Journal of Secretarial Studies*, Vol. 26, No. 1, pp. 57-80, 2017.

Authors



Mi Jung Bok received Ph.D. degrees in Consumer Science from Ulsan University, Korea, in 2006. Dr. Bok joined the faculty of the Department of Service Management at Kwangju Women's University, Gwangju, Korea, in 2008. She is currently a Professor

in the Department of Service Management, Kwangju Women's University. She is interested in Consumer Behavior and Consumption Trend.