

정책연구 2005-21

한국인의 직업의식 구조 - 예비적 고찰 -

홍두승 서우석
이기홍 이지연

 한국직업능력개발원

머 리 말

우리나라 국민의 직업의식은 사회·경제 변화에 따라 다양한 양상을 보여 왔다. 사회적 변화에 의한 한국인의 직업의식을 총체적으로 분석하기 위하여 한국직업능력개발원은 1998년부터 4년 주기의 ‘한국인의 직업의식조사’를 실시하였다.

1차년도 조사(1998)는 IMF 외환위기로 인한 고용불안이 사회적으로 확산되어 청년·근로자·실직자 모두의 실업 위기감이 고조될 무렵인 1998년 3월에 실시되었는데, 개인이 직면하게 되는 ‘실직’과 고용불안, 기업의 ‘구조조정’ 그리고 청년층이 직면하는 직업세계 진입의 충격, 불안 그리고 두려움 등이 국민 전체에 확산되어 있던 시기였다. 2차년도 조사(2002)는 21세기 ‘지식기반산업사회’에 대한 패러다임의 변화를 논의하며 직업세계의 빠른 변화, 지속된 고용불안으로 인한 ‘청년실업과 고령사회로의 진입으로 인한 직업 위기’ 등의 문제가 사회적 쟁점으로 등장하던 시기에 조사되었으며, 이제 3차년도(2006) 한국인의 직업의식 조사를 앞두고 있다.

이 연구는 3차년도 조사를 위한 준비 단계로서 1, 2차년도 조사에 축적된 조사 도구와 연구방법의 문제점을 진단하여 보다 효과적이며 의미있는 한국인의 직업의식을 측정하기 위한 조사도구 개발을 목적으로 수행되었다.

이 연구에서 제시하는 조사도구에 의해 실시될 3차년도 한국인의 직업의식조사 결과가 급격한 사회변동 과정에서 변화하는 국민의 직업의식을 총체적으로 설명하는 결과로 연결되기를 바라며 본 주제와 관련된 학문·정책적 성과가 한국직업능력개발원을 통하여 계속적으로 보급되기를 바라는 바이다.

이 연구는 한국직업능력개발원 2005년 ‘한국인 직업의식의 구조’(기본연구 2005-26번)으로 진행되었으며, 홍두승 교수가 책임자로서 서우석, 이기홍, 이지연과 공동으로 연구를 수행하였다.

마지막으로 짧은 연구기간임에도 불구하고 성실히 내실있는 연구를 수행

하신 서울대 홍두승 교수, 서울시립대 서우석 교수, 한림대 이기홍 교수, 그리고 이지연 박사에게 진심으로 감사의 마음을 전하는 바이다.

2005년 12월

한국직업능력개발원
院長 金 章 鎬

목 차

요 약

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 · 1

1. 직업의식에 관한 사회 조사의 중요성 · 1
2. 직업환경의 변화에 따른 직업의식 조사의 중요성 증대 · 2
3. 직업의식의 설명 변인과 직업활동에 미치는 영향 · 2

제2절 연구의 목적 · 3

제3절 연구내용 및 방법 · 4

1. 연구의 내용 · 4
2. 연구 방법 · 6

제2장 직업의식 관련 선행연구 검토

제1절 『한국인의 직업의식 조사』(I), (II) 검토 · 9

1. 『한국인의 직업의식 조사』(I), (II) 검토 · 9

제2절 기타 주요조사자료 검토 · 23

1. 통계청 사회통계조사 · 23
2. KGS 및 ISSP · 24
3. WVS · 25
4. 한국교육고용패널조사 · 25

제3절 청소년의 직업의식에 대한 주요 선행연구 · 28

제3장 직업의식 개념의 체계화

제1절 직업의식에 대한 두 가지 접근 · 35

1. 객체로서의 직업 · 36
2. 주체로서의 직업 · 36
3. 두 가지 접근방법의 주요 구성요소 · 37

제2절 객체로서의 직업 · 38

1. 직업의 사회경제적 지위에 대한 평가: 직업위신 연구 · 38
2. 직업적 열망 · 52

제3절 주체로서의 직업 · 53

1. 전문 직업성의식 연구 · 53
2. 조직행동 연구 · 63
3. 계층의식으로서의 직업의식: 직업 간 거리감 · 71

제4절 직업의식에 영향을 주는 요인들 · 72

1. 배경 변수 · 72
2. 사회자본 · 73

제4장 직업의식에 대한 조사도구 개발

제1절 심층면접 조사 결과 · 77

1. 심층면접 조사 설계 · 77
2. 심층면접 조사결과의 해석 · 78

제2절 직업의식 관련 질문 검토 및 제시 · 81

1. 조사항목 및 선행조사연구의 설문문항 · 81
2. 항목별 설문문항 비교검토 및 제시 · 82

제3절 『한국인의 직업의식 조사(Ⅲ)』 질문지 초안 · 134

제5장 『한국인의 직업의식 조사(Ⅲ)』의 표집방법

제1절 일반인 표집방법 · 136

제2절 학생 표집방법 · 137

1. 고등학생 조사 · 138
2. 대학생 조사 · 139

제6장 맺음말

<부록 1> 심층면접 결과 · 147

<부록 2> 『한국인의 직업의식 조사(Ⅲ)』 질문지 초안 · 179

참고문헌 · 201

<표목차>

- <표 Ⅱ㉠> 1998년 한국인의 직업의식조사 도구 중 '직업의식'부분 · 12
- <표 Ⅱ㉡> 2002년 직업의식조사의 질문지 하위 영역 구조 · 16
- <표 Ⅱ㉢> 1차(1998년) 및 2차(2002년) 한국인의 직업의식조사 도구의 비교 · 19
- <표 Ⅱ㉣> 한국인 직업 의식 조사 공통 문항 비교 · 20
- <표 Ⅱ㉤> 직업에 대한 태도 1, 2차년도 조사 결과의 비교 · 21
- <표 Ⅱ㉥> 한국교육고용패널조사의 조사문항 · 26
- <표 Ⅱ㉦> 취업형태별 조사항목 · 27
- <표 Ⅱ㉧> 청소년 직업의식에 관한 선행 연구 주요 결과 · 30

- <표 Ⅲ㉠> 직업의식에 대한 두 가지 접근방법과 구성요소 · 38
- <표 Ⅲ㉡> 사회계층 및 이동조사의 <질문 1>과 <질문 2>에 사용된 직업 · 42
- <표 Ⅲ㉢> 사회계층 및 이동조사의 <질문 3>에 사용된 직업명칭 · 43
- <표 Ⅲ㉣> 사회적 지위, 수입 및 사회적 공헌도에 따른 직업의 순위(1956년) · 45
- <표 Ⅲ㉤> 직업의 평가점수와 순위 (1962년) · 46
- <표 Ⅲ㉥> 직업평가(1967년) · 47
- <표 Ⅲ㉦> 28개 대표직업의 평가점수 (1976년) · 48
- <표 Ⅲ㉧> 30개 대표직업의 평가점수 (1990년) · 49
- <표 Ⅲ㉨> 직업별 자기직업에 대한 평가 · 50
- <표 Ⅲ㉩0> 각년도 직업의 사회적 위신점수간 상관계수표 · 50
- <표 Ⅲ㉩1> 직업의 위신점수의 변화 (1962~1990년) · 51
- <표 Ⅲ㉩2> 한국국방연구원(1994)의 직업군인의 직업의식 조사 문항 · 54
- <표 Ⅲ㉩3> 추가된 관련변인에 따른 하위요소 · 55
- <표 Ⅲ㉩4> 전병재 외(1995)의 연구에서 사용된 문항 · 56
- <표 Ⅲ㉩5> 한국언론연구원(1993)의 한미 언론인 직업의식 비교에서의 집단구분에 따른 주요가치 · 57
- <표 Ⅲ㉩6> 김문조(1989) 연구에서 사용된 요인에 따른 문항수 및 문항번호 · 62

- <표 III-7> 자신의 직업에 대한 평가 · 62
- <표 III-8> 직업간 거리감을 측정하기 위해 Laumann 연구에서 사용한 직업 · 72

- <표 IV-1> 심층면접 조사의 조사항목 및 설문지 내용 · 78
- <표 IV-2> 조사항목 및 선행조사연구의 설문문항 · 82

- <표 V-1> 1차 조사와 2차 조사의 설문 응답자 · 136
- <표 V-2> 전공별, 도시규모별 재학생수 · 138
- <표 V-3> 전공별, 권역별 재학생수 · 139
- <표 V-4> 전국 시도별 대학생수 · 140
- <표 V-5> 『2005 한국 대학생의 의식과 생활에 관한 조사연구』의 대학별 응답자 분포 · 141

[그림목차]

[그림 Ⅱ-1] 직업의식의 하위 요소 · 11

[그림 Ⅱ-2] 한국인의 직업의식조사(2002년) 이론적 분석틀 · 15

[그림 Ⅲ-1] 직업윤리의 구성요소(Wollack et al., 1971) · 65

【요약】

급속한 산업화, 정보화에 이어 세계화 및 고령화의 물결이 거센 가운데, IMF 위기 이후 한국은 고용이 늘지 않는 저성장의 시대를 처음으로 맞이하였다. 더불어 출산율 저하와 함께 대두된 고령화 및 청년 실업의 문제는 장기 불황에 대한 두려움과 함께 한국 경제의 미래를 불투명하게 하는 요인으로 지적된 지 오래이다. 한국 경제가 이러한 미증유의 복잡한 도전에 직면해 있으므로 고용의 문제를 심도 있게 파악하기 위한 다학제적 접근이 절실히 요구된다.

한국직업능력개발원에서는 고용과 관련된 여러 쟁점들 중 직업 환경의 급격한 변화에 따라 그 중요성이 날로 증대되는 직업의식에 대한 조사 연구를 1998년과 2002년에 실시하였다. 이 연구는 직업의식에 관한 제 3차 후속 연구를 실시하기 위한 예비적 고찰과 조사연구 설계를 주된 목표로 하였다.

제 3차 조사를 과거의 직업의식조사 연구와 차별화하고 심화 발전시키기 위하여 사회학, 심리학, 경영학 등 여러 학제에서 직업의식과 관련된 어떠한 연구 성과들이 최근에 축적되었는지 문헌을 검토하였다. 전문가 자문회의 및 심층면접을 통해서도 현실의 변화에 대한 인식의 지평을 넓혀 새로운 통찰력을 얻고자 하였다.

직업의식조사의 선행 조사 내용을 검토하여 반복 연구할 내용을 선별하고, Korean General Social Survey, World Value Survey 등 국내외의 권위 있는 사회조사 연구 중 직업의식과 관련성이 뚜렷한 부분을 찾아내어 제 3차 조사에 실을 기초 내용을 제안하는 작업을 수행하였다. 선행 직업의식조사는 직업의식의 주요 요소를 가치, 태도, 의견, 관습으로 분류하거나, 직업의식에 관련된 내용을 직접적으로 묻기보다는 생애단계별로 취업 전후 시기의 경력 관련 선택 결과를 조사하여 행태주의적 시각을 통해

직업의식을 간접적으로 유추하는 경향이 강하였다. 이번 예비적 고찰에서는 객체 및 주체로서의 직업을 구분하는 큰 틀을 바탕으로 과거 선행조사 및 국내외의 권위 있는 사회조사 내용과의 비교 가능성을 극대화하는 전략을 취하였다.

과거의 여러 직업 관련 경험적 연구에서는 직업 관련 조사 대상자의 취업 여부 또는 직종의 다양성을 충분히 고려하지 않고 직업 관련 여러 사항에 대해 피상적으로 접근하는 경향이 나타났었다. 직업을 객체로서 그리고 주체로서 구분하여 인식하는 시각은 이러한 문제점을 극복하려는 노력의 결과이다. 직업 세계의 구조가 앞에서 지적한 여러 거시적 변동 요인에 의해 복잡해질수록, 직업을 가졌는지의 여부 또는 특정 직업군에 속하는지의 여부가 직업의식에 영향을 주는 중요한 요인으로서 작동할 가능성이 커지기 때문이다.

객체로서의 직업에 대한 연구는 직업위신에 대한 연구가, 주체로서의 직업에 대한 연구는 전문직업성 및 직업/직무 몰입, 직무 스트레스 등 조직행동에 대한 연구가 각각 대표적인데, 이 내용들이 전체 직업의식의 형성에서 차지하는 연관성에 초점을 맞추고자 한다. 특히 직업위신에 대한 연구는 시대별/국가간 비교에서도 일관성과 상관관계가 뚜렷이 나타나는 것으로 알려졌는데, 새로이 시행할 조사에서도 유사한 결과가 나타날지 관심의 대상이 된다.

또한 직업의식에 영향을 주는 배경변수로서, 사회조사에서 일반적으로 쓰이는 성별, 나이, 교육수준, 경제력 등의 인구학적, 사회경제적 변수 외에 사회자본과 같은 변수들을 고려하는 것 역시 이 연구에서 제안하는 새로운 내용들이다. 이러한 변화 역시 직업구조를 포함한 현실 세계의 변동을 반영한다고 할 수 있다.

새로이 시행할 조사의 설계에서 중요한 부분은 조사 도구의 모듈화이다. 취업연령인 18세 이상 성인 집단과 고등학생/대학생으로 대표되는 취업예비자 집단을 구분하여 모듈화된 질문지를 만들고자 한다.

이를 통해 세 집단의 특성에 맞도록 질문지를 구분하여 조사하고, 직업 의식과 직접적으로 관련된 핵심 내용들은 공통으로 조사함으로써 집단간/세대간 비교도 가능하도록 하였다.

성인 집단에서는 취업 여부 및 소속 직업군을 바탕으로 직업을 객체 또는 주체로서 인식하는지를 파악한다. 경제활동의 의무가 유예된다고 볼 수 있는 학생 집단들에 대해서는 앞으로 갖기 원하는 직업 또는 부모를 포함한 주위 사람들이 원하는 직업에 대해 일차적인 초점을 둬으로써 미래의 기성세대가 현재 갖고 있는 직업의식을 가늠할 수 있는 자료를 확보할 수 있도록 하였다.

끝으로, 이 예비적 연구에서 제안하는 바들을 통해

- 1) 직업의식에 대한 다양한 학문적 논의들이 집약되어 관련 개념들 간의 상관관계가 더욱 뚜렷이 밝혀짐으로써 학제간 연구가 활성화되고;
- 2) 직업의식의 형성과 변화가 진행되는 사회적 맥락에 대한 연구가 심화되어 조사 결과의 노동 및 인적자원 개발에 대한 정책적 활용성이 증대되고;
- 3) 평생직장 개념이 급속히 쇠퇴하는 가운데 직업 준비, 취업 및 은퇴 준비가 생애사의 특정 시기에 단계적으로 그리고 일회적으로 나타나는 것이 아니라 반복되는 추세가 더욱 일반화되고 있는 현실의 변화를 적극적으로 반영하는 직업의식 연구가 활성화되기를 희망한다.

제1장 서론

제1절 연구의 필요성

1. 직업의식에 관한 사회 조사의 중요성

한국직업능력개발원(이하 “직능원”)이 1998년과 2002년 2차에 걸쳐 수행하였던 『한국인의 직업의식 조사』(이하 “직업의식 조사”)는 경험적 자료를 바탕으로 한국인의 직업의식에 대한 전반적 이해를 제고하는데 크게 기여하였다.

이전의 직업의식에 대한 대부분의 연구는 특정 사회집단에 대한 제한적 분석에 머물렀으나, 전체 국민을 특성별로 집단화하여 유형별로 분류하고 각 집단이 가지고 있는 직업의식을 측정하였다는 점에서 직능원의 직업의식 조사는 직능원과 정부의 프로그램 개발 실무자들 뿐 아니라 학계의 관심을 끌기에 이르렀다. 특히 국민 직업의식 함양 프로그램 개발을 위한 기초 자료로서 이러한 체계적인 조사 자료를 이용했다는 점은 앞으로 정부의 다른 프로그램의 개발 방식에도 확산될 만한 것이다.

2. [취업환경의 변화에 따른 직업의식 조사의 중요성 증대

최근 세계화, 정보화, 고령화 등 사회 전반의 급속한 변화 속에 노동시장과 직업 환경이 빠르게 변하면서 노동시장과 직업훈련교육 정책 수립에 필요한 기초 자료로서 직업의식 조사가 가지는 중요성이 더욱 증대하고 있다. 또한 경제의 자유화, 개방화 및 정보통신기술의 급속한 발달 속에 비정규직 위주로 노동시장의 구조조정이 진행되면서 평생직장 개념이 평생직업 개념으로 대체되는 경향 역시 이른바 고도성장기의 직업 환경에서 찾아볼 수 없었던 현상이다. 실업률은 2001년 이후 3%대를 유지하고 있으나, 제조업을 중심으로 고용없는 성장(jobless growth)이 나타나고 고용률은 다른 선진국에 비해 하위 수준에 머물러 있으며 고용환경 악화에 따른 고용불안이 더욱 확산되고 있다.

산업화 과정과 마찬가지로 서구의 경우에 비해 훨씬 빠른 속도로 진행된 정보화의 과정에서 정보 관련 직업군이 전체 직업구조에서 차지하는 비중이 급증하였으며, 정보직업군으로 직접 분류되지 않는 직업군에서도 정보화로 인해 직업환경에 커다란 변화가 나타나고 있다. 서비스화의 진전 역시 전통적인 제조업의 비중을 지속적으로 감소시키는 반면, 서비스 관련 산업의 비중이 증대하면서 직업구조가 서비스 관련 직업을 중심으로 재편되는 중이다.

장기 불황의 여파로 말미암아 노동시장에서 공급과 수요의 불균형으로 청년실업 지속, 직무종사자의 직무만족도 저하 등의 문제가 쉽게 해결되지 않고 있는 가운데, 노동시장의 구조적 문제 해결에 필요한 노동 및 인적자원개발 정책을 개발하고 수행하기 위해서는 다양한 집단 및 계층의 직업의식에 대한 정확한 이해가 전제되어야 하며, 그것을 바탕으로 한 노동시장 변화에 부합하는 직업의식 함양 프로그램이 개발되어야 한다.

3. [직업의식의 설명 변인과 직업활동에 미치는 영향

직업의식에 대한 조사연구가 정책적 요구에 부응하기 위해서는 직업의식

에 대한 기술적인(descriptive) 파악이나 변화 양상의 제시를 넘어서 직업의식의 구성에 대한 과학적 연구와 직업의식에 영향을 미치는 다양한 변인들에 대한 체계적 분석이 필요하다. 직업의식의 구성 및 영향요인에 대한 과학적 분석을 위해서는 최소한의 변수들로 최대한의 설명이 이루어질 수 있는 측정 효율이 높은 설문 문항을 개발해야 한다. 이를 위해서는 직업의식에 영향을 미치는 요인들에 대한 체계적 정리와 선행연구 결과에 대한 종합적인 분석이 필요하다. 또한 직업의식 조사에 대한 정책적 수요를 파악하여 그에 부합하는 조사 문항 개발이 필요하다.

제2절 연구의 목적

본 연구는 본격적인 직업의식의 준비를 위한 주요 시사점을 제공하고자 다음의 세부 하위 연구 목적을 설정한다.

첫째, 한국인의 직업의식에 관한 이론적 검토와 선행연구 결과에 대한 분석을 바탕으로 2006년 직업의식 조사 계획에 대한 함의를 도출한다.

둘째, 노동시장 및 직업훈련교육 정책의 다양한 쟁점들과 직업의식 조사의 유기적 연관성 제고 방안을 제시한다.

셋째, 2006년에 사용할 직업의식 조사 문항의 상하위 영역에 대한 시안을 개발한다.

넷째, 신뢰성 있는 자료의 확보를 위한 조사 방법을 제시한다.

제3절 연구내용 및 방법

1. 연구의 내용

한국인의 직업의식 구조를 위한 조사를 위하여 본 연구는 다음의 연구내용을 포함한다.

가. 직업의식 관련 주요 개념 정의

직업의식, 직업관, 직업가치, 취업의식, 진로의식 등 직업의식과 관련된 각종 용어를 정리하여 직업의식 연구를 위한 개념적 기초를 마련한다. 이어 직업의식의 구성요소에 대한 이론적 연구를 바탕으로 직업의식의 하위 영역을 구성함으로써 직업의식 조사를 위한 분석틀을 제공한다.

나. 직업의식 관련 이론 및 선행연구 검토

사회학, 경제학, 경영학, 심리학, 교육학 등 다양한 학문영역에서 수행한 직업의식 관련 이론 및 선행연구를 검토하고 이를 바탕으로 질문지 개발을 위한 시사점을 도출한다.

다. 정책적 시사점 도출을 위한 직업의식 조사 내용 수요 파악

노동시장정책과 직업능력개발의 다양한 정책적 이슈를 파악하여 설문 내용 구성을 위한 시사점을 도출한다.

라. [] 직업의식에 대한 정성적 조사

심층면접에 의한 정성적 조사를 통해 특정 집단들의 직업의식에 대한 전 형성을 확보하고 설문 문항 구성의 현실적합성을 제고한다.

마. [] 직업의식 조사의 설문문항 구성

국내의 주요 사회조사로부터 직업 또는 직업의식 관련 문항을 수집, 직능 원의 직업의식 조사를 포함, 이를 2006년도 조사에 적극 반영하여 다른 조사 자료와의 비교가능성을 극대화한다.

2006년도 직업의식 조사의 질문의 선정 방식은 다음과 같다.

첫째, 『한국인의 직업의식 조사』[] 사용된 질문들의 타당성을 검토한다.

둘째, 여러 사회조사에 보편적으로 포함되며, 결과 분석에 독립 또는 통제 변인들(인구학적 사항, 가족관련 사항, 직업관련 사항)로 사용될 요소들을 검토한다.

셋째, 직업의식에 대한 선행 연구 및 국내외 주요 사회조사에서 직업 및 직업의식과 관련된 문항들을 검토한다. 이 연구에서는 일차적으로 <한국인의 직업의식 조사(II)에서 직업의식과 밀접한 관련이 있다고 판단되는 질문들을 선별하여 재사용하고, 국제사회조사프로그램(International Social Survey Programme; 이하 'ISSP')과 연계된 한국종합사회조사(Korean General Social Survey; 이하 'KGSS')의 노동지향(work orientation) 관련 질문, 세계가치관조사(World Value Survey; 이하 'WVS') 등으로부터 비교적 표준화되었을 뿐 아니라 반복적으로 이용되는 직업의식 관련 질문들을 검토, 도입하여 이전의 조사 연구를 확장하고자 한다. 그렇게 함에 있어서, 지난 2002년의 조사연구에서 중시되었던 생애사적, 심리학적 접근 뿐 아니라 사회과학의 여러 분야에서 중시되어 온 응답자의 생각에 대해 직접 묻는 방식 역시 강화할 것이다.

넷째, 응답자의 응답 용이성을 고려하여 질문 내용의 난이도와 양을 조절한다.

바. [최]업의식 조사 수행을 위한 조사방법 제시

가용한 최신 인구 자료를 검토하여 모집단인 전국민에 대한 모수치 추정과 사회적으로 중요한 특정 집단의 특성 파악을 위한 표본추출 방법을 제시한다.

2. [연]구 방법

가. [관]련 문헌의 수집 및 분석

직업의식과 관련된 국내외 논문, 저서, 연구 보고서들을 수집하여 분석한다. 이러한 과정에서 직업의식 관련 개념의 정리, 분석틀의 개발, 논쟁점 발굴, 설문 문항의 구성 등의 필수 작업을 수행한다.

나. [한]국인의 직업의식조사 [자]료 분석

1차, 2차 『한국인의 직업의식 조사』 자료를 분석하여 기존에 사용되었던 설문 문항에 대한 타당성을 평가한다.

이 보고서는 2006년에 실시하기로 예정한 <한국인의 직업의식 조사(III)>의 예비 연구적 성격을 지니고 있다. 직능원은 현재까지 직업의식에 주안점을 둔 조사연구를 두 차례 수행하였는데, 지난 2002년에 수행된 <한국인의 직업의식 조사(II)>는 다음의 두 가지 사항을 강조하였다고 볼 수 있다.

첫째, 직업의식에 대해 직접적으로 묻는 몇 질문들을 제외하면, 질문지의 구조를 취업기를 중심으로 하여 그 전후에 대한 여러 사항을 측정했다는 점에서 생애사적으로 구성하였다. 즉 교육을 포함한 직업 준비 시기, 취업기, 직업 전환기 및 그 시기의 생활, 은퇴기 식으로 직업인의 일생을 단계적으로 구분한 후 각 시기에 해당하는 여러 사항들을 질문하였다.

둘째, 배경변수를 제외한 총 32개 질문 중 5개만이 직접적으로 직업에 대

한 견해를 묻고 나머지 질문은 대부분 특정 상황에서 택한 직업 관련 행동에 대해 질문함으로써 응답자의 당시 직업의식을 가늠할 수 있도록 하는 심리학적 접근법을 취하였다.

다. [전문가 자문회의

직업 및 직업의식 관련 전문가들로부터 이 조사의 방향 설정과 조사 도구 개발에 관한 자문을 구한다. 연구 시작단계와 연구 마무리단계에 각 1회 실행한다.

라. [심층면접

직업의식의 변화가 예상되는 특정집단 중 조사대상을 선별하여 직업의 의미, 주변 사람들의 직업관에 대한 평가, 일과 여가의 관계 등에 관해 심층면접을 수행하여 기존 연구의 이론 검토 및 경험적 분석 과정에서 다루지 못한 부분이 없는지 확인하였다. 면접대상은 약 10명으로 하였고, 연령은 20대에서 60대로 하여 직업인 뿐 아니라 취업전 및 은퇴 시기에 있는 사람들도 포괄하도록 하였다.

제 2 장 직업의식 관련 선행연구 검토

이 장은 직업의식에 관한 주요 선행연구로서 한국직업능력개발원에서 수행한 직업의식조사의 선행 조사 결과를 검토하고, 주요 공공기관의 조사 내용과 학계의 연구결과들을 검토한다.

제1절 『한국인의 직업의식 조사』(Ⅰ) (Ⅱ) 검토

이 장에서는 『한국인의 직업의식 조사』(Ⅰ) 1998년, 2002년 내용을 검토함으로써 2006년도 질문지 개발을 위한 시사점을 얻고자 한다.

1. 『한국인의 직업의식 조사』(Ⅰ) (Ⅱ) 검토

가. 『최능원』 조사의 결과 종합 및 재구성

1) 한국인의 직업의식조사(1998)

(1) 조사시기의 특징

1998년 한국인의 직업의식조사는 IMF 외환위기(1997)로 인한 고용불안이

사회적으로 확산되기 시작하여 청년·근로자·실직자 모두의 실업 위기감이 고조될 무렵인 1998년 3월에 실시되었다. 따라서 1998년 한국인의 직업의식 조사는 개인이 직면하게 되는 '실직'과 고용불안, 기업의 '구조조정' 그리고 청년층이 직면하는 직업세계 진입의 충격, 불안 그리고 두려움 등이 국민 전체에 확산되어 있던 시기적 특성을 안고 조사되었다.

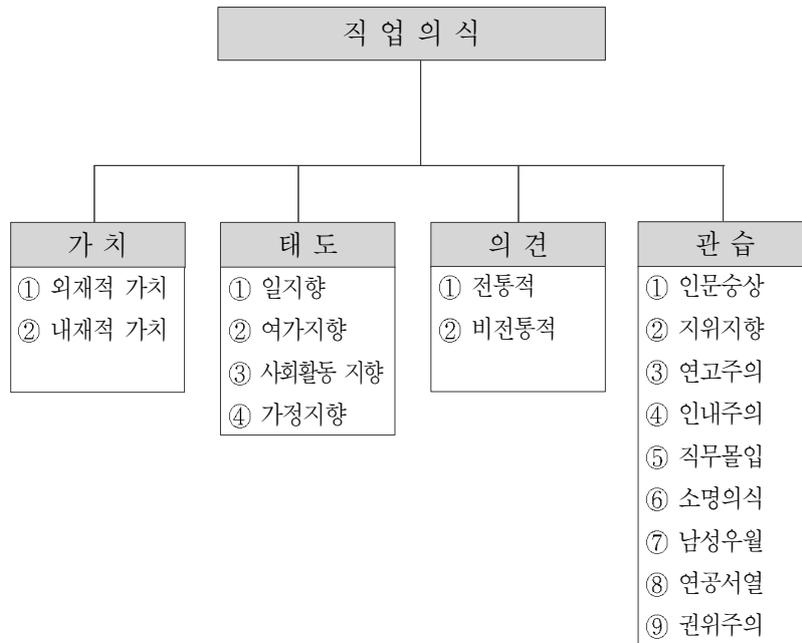
(2) 조사도구 개발 과정

1998년 한국인의 직업의식조사는 폐쇄형 78개 문항의 조사 도구를 연구진 및 전문가의 자문과정을 통하여 개발되었다. 개발된 조사도구는 총 242명을 대상으로 1차 예비조사(1997년 12.27·12.30)를 실시하였다. 이들의 직업별 구성은 직업인 135명(55.8%), 실업자 23명(9.5%), 주부31명(12.8%), 학생 53명(21.9%)이며, 2차 예비조사(1998. 1.13-15)를 통하여 1차 예비조사의 결과를 재검증하는 절차를 거쳤다. 이러한 1, 2차에 걸친 예비조사 결과를 통하여 최종 조사도구 문항이 확정되었다.

(3) 조사 도구 구조

1차년도 연구에서는 직업의식을 직업에 대한 신념체계로서의 가치, 행동적인 표상인 태도, 직업에 대한 의견, 그리고 일에 대하여 빈번히 반복되는 행동인 습관 등을 포괄하는 것으로 정리하였으며 이러한 정의는 권일남(2001) 등의 연구에서도 지속적으로 직업의식을 구성하는 개념으로 사용되었다.

[그림 II-1] 직업의식의 하위 요소



자료: 한국직업능력개발원(1997), 『한국인의 직업의식 조사』.

이러한 직업의식의 개념 구조를 기준하여 1998년 한국인의 직업의식조사는 다음의 세 가지 내용요소로 구성되었다. 첫째는 '응답자의 직업의식' 부분으로 아래 <표 II-1>과 같은 폐쇄형 문항을 4점 척도로 구성하였다. 나머지는 '응답자의 직업'에 대하여 22문항, 그리고 '응답자의 일반적 사항' 12문항으로 각각 폐쇄형 및 개방형을 혼합하여 구성되었다.

<표 II-E> 1998년 한국인의 직업의식조사 도구 중 '직업의식'부분

차원		문항구성	차원	문항구성
가치	내재적	①자기신뢰 ②사회헌신 ③이상주의 ④인간관계중심 ⑤자기표현	의견	①결혼·진로지향 ②형식주의·업적주의 ③위기회피·위기관리 ④단기안목·장기안목 ⑤평생고용지행·전직의도
	외재적	⑥경제우선 ⑦개인주의 ⑧안정추구 ⑨권력추구 ⑩사회인식추구	관습	①지위지향 ②연고주의 ③인문숭상 ④인내주의 ⑤일지상주의 ⑥소명의식 ⑦남상우월 ⑧연공서열 ⑨권위주의
태도		①일지향 ②여가지향 ③사회활동지향 ④가족중심		

자료: 한국직업능력개발원(1998). 『한국인의 직업의식조사』에서 재구성.

(4) 조사 설계 및 방법

1998년 한국인의 직업의식조사는 1995 인구센서스를 모집단으로 하여 제주도를 제외한 전국에서 만 15세 이상 3,000명을 직업별(입법/고위임직원/관리자, 전문가, 기술공/준전문가, 사무직원, 서비스/판매근로자, 농어업근로자, 기능원, 기계조작조립공, 단순노무직, 자영업자), 학생(중학교 3학년이상), 주부, 실업자별로 층화 표집하였다. 조사방법은 표준화된 질문지에 따라 조사원(면접원)과 조사대상자가 일대일 대인면접방식으로 조사를 수행하였다.

(5) 조사 실시

1998년 한국인의 직업의식조사의 본 조사는 1, 2차 예비조사에 근거, 실사조사 전문기관에 의뢰하여 1998년 2월 21일부터 1998년 3월 14일까지 이루어졌다.

1) 한국인의 직업의식조사(2002)

(1) 조사시기의 특징

2002년 한국인의 직업의식조사는 IMF로 인한 사회적 충격에서 조사된 1998년으로부터 4년 후에 실시된 조사이다. 이 조사시기의 특징은 IMF의 충격을 극복하려는 그간 사회·경제·문화적 노력의 성과가 나타나기 시작한 시기임과 동시에 21세기 '지식기반산업사회'에 대한 패러다임의 변화를 논의하며 직업세계의 빠른 변화, 지속된 고용불안으로 인한 '청년실업', '삼팔선', '사오정', '오륙도' 등의 신조어 탄생, 고령사회로의 진입으로 인한 중고령자의 직업 위기 등의 문제가 사회적 쟁점으로 등장하기 시작한 시기이다.

(2) 조사도구 개발 과정

2002년 한국인의 직업의식조사는 1998년 조사 설문지를 심층 검토하여 연구진 및 전문가의 자문을 통하여 개발되었다. 개발된 조사도구는 서울·경기도에 거주하는 15세 이상 64세 이하 총 155명을 대상으로 예비조사(2002년 5.24·26) 실시하였으며, 예비조사 결과와 전문가 및 연구진 협의를 통하여 최종 조사도구문항을 확정하였다.

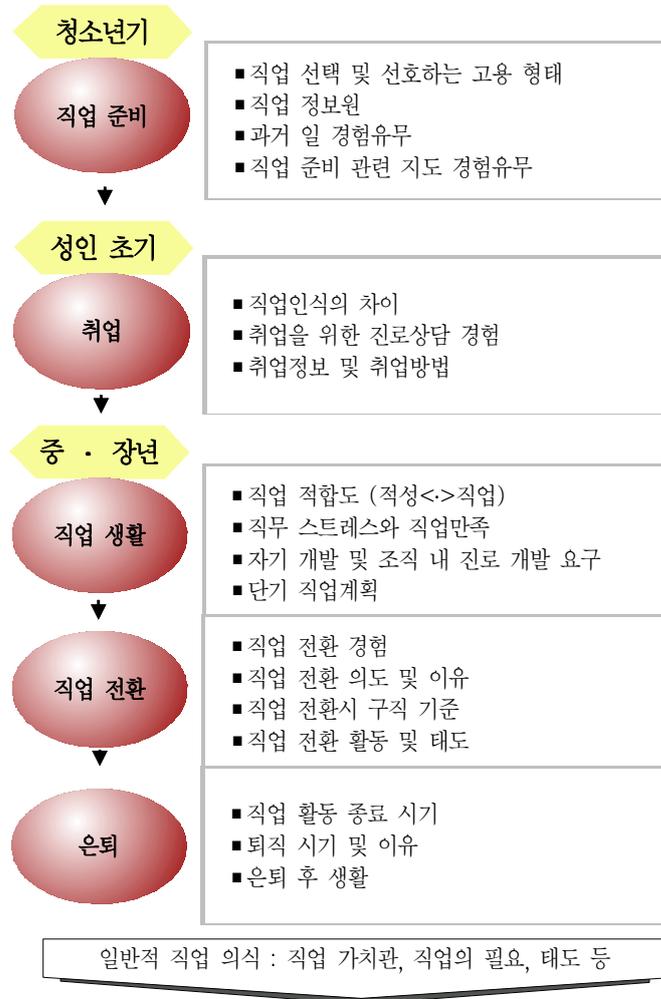
(3) 조사도구 구조

2002년 한국인의 직업의식 조사 도구에서는 직업의식을 취업 준비, 취업, 직장 생활, 직업 전환, 직업은퇴 등 직업 활동 전반에 대하여 사람들이 가지고 있는 가치와 의식 등을 포괄적으로 이르는 용어로 접근하여 각 생애단계별 직업 활동에서 요구되는 가치와 의식을 하위 문항요소로 포함시켰다. 이러한 시도는 선행연구 및 외국문헌을 통하여 우리나라에서 사용되는 직업의식이 직업관, 직업 가치관, 취업 의식 그리고 진로 의식 등 다양한 개념들과 함께 혼재된 상태로 사용되며, 직업의식을 설명하는 하위 영역 역시 학자마다 다양하게 접근되고 있음에 기인하였다.

따라서, 2002년 조사 도구는 다양한 연령과 직업 경험의 유무(有無)를 포

함하여 이들의 직업 생활 전(前)과 후(後) 모두의 직업활동과 관련된 가치와 의식을 포함하였다. 즉, 직업생활을 준비하고 있는 학생에서부터 시작하여 취업 준비 중인 실업자, 직장인, 은퇴자, 주부 등 전체 국민을 대상으로 직업 준비에서부터 은퇴에 이르기까지의 직업 활동의 다면적 측면을 포괄하였다([그림 11] 참조).

[그림 Ⅱ-2] 한국인의 직업의식조사(2002년) 이론적 분석틀



생애 접근의 직업활동에 따른 한국인의 직업 의식 추출

자료: 한국직업능력개발원(2002). 『한국인의 직업의식 조사(Ⅱ)』 31쪽.

<표 II-2> 2002년 직업의식조사의 질문지 하위 영역 구조

구 분	하위 영역	문항 내용	문항수	
I □ 직업에 대한 의식	1. 직업에 대한 가치관	시간적 여유, 쾌적한 근무 환경, 높은 보수, 능력 발휘, 사회적 인정, 사회에 봉사, 자유 재량권, 안정성, 발전성, 함께 일함, 창의성, 발휘, 다양성, 리더쉽 발휘	13	
	2. 직업에 대한 태도	일, 여가 활동, 가정, 사회활동 지향	8	
	3. 직업에 대한 다양한 의견	직업과 관련된 다양한 의견	12	
	4. 직업을 가져야 하는 이유	돈, 일, 자아실현, 사회적 인정, 의무, 연대감	6	
	5. 삶에 있어서의 비중	직업, 가정, 학업, 사회봉사, 여가	1	
II □ 직업 준비	1. 직업 선택	진로나 직업 선택에 영향을 준 인물	1	
	2. 진로 지도 경험	진로 지도를 받은 경험과 내용	2	
	3. 직업 정보	직업 선택과 직업 전환을 위해 필요한 정보	1	
	4. 선호하는 고용 형태	자신의 직업에서 갖고 싶은 고용 형태	1	
	5. 학교 재학 중 일의 경험	학교재학 중의 일의 경험	1	
	6. 직업에 대한 개인적 준비	청소년기로 돌아갔을 때, 직업을 위해 준비하고 싶은 것	1	
III □ 취업	1. 이상적인 직업	부모와 본인의 이상적인 직업의 차이	1	
	2. 진로에 대한 도움	진로 도움의 필요성, 취업할 때의 도움, 진로를 위해 도움을 받고 싶은 사람	3	
	3. 진로 선택을 위한 상담 경험	방문 여부와 도움의 유용도	2	
	4. 직업 정보	일반적인 직업 정보를 주로 얻는 곳	1	
	5. 직업인 여부	직업인과 비직업인을 구분	1	
	6. 취업 방법	현 직장의 취업 방법	1	
IV □ 직업 생활	직업부인	1. 직업 적합도	직업과 자기 능력과의 적합성 부적합자의 직업 생활 유지 이유	2
		2. 직무 스트레스와 만족도	직업 생활 중 경험하는 스트레스 직업 생활 전반에 대한 만족도	2
	직업인	3. 여성의 취업형태	여성의 바람직한 취업 형태	1
		4. 바람직한 직업 생활 유형	자신이 생각하는 바람직한 직업 생활 유형	1

<표 계속>

구 분	하위 영역	문항 내용	문항수
V □ 직업 전환	1. 직업 전환 경험	개인의 직업 경로(직업, 근무 기간, 퇴사 이유)	2
	2. 직업 전환 의도	직업 전환의 의도(직종 변경, 직업 변경, 현상태 유지)	1
	3. 직업 전환 이유	직업 전환을 고려하는 이유	1
	4. 직업 전환시 구직 기준	직업 전환시 중요시되는 구직 기준	1
	5. 직업 전환 활동	직업 전환을 위한 구체적 활동의 종류	1
	6. 직업 전환에 대한 태도	좋은 조건의 스카우트 제의가 들어왔을 때의 태도	1
VI □ 은퇴	1. 직업 활동의 기간	직업 활동을 마치고 싶은 시기	1
	2. 직장에서의 정년	직장에서의 정년 퇴직의 시기와 이유	2
	3. 은퇴 후 생활	은퇴 후의 생활(공부 시작, 여가 활동, 사회봉사 활동, 일의 지속 등)	1
VII 일반 사항	일반적 특성	지역, 지역 규모, 성별, 출생 년도, 혼인 상태, 경제적수준, 직업(본인과 부모), 최종학력(본인과 부모), 학교 계열 및 전공 계열, 직위(직급), 직업명, 구체적 업무, 월 평균소득, 고용 형태, 직장 근로자 수, 노조 가입여부	16

자료: 한국직업능력개발원(2002). 『한국인의 직업의식 조사(II)』. 33쪽.

(4) 조사 설계 및 방법

2002년 한국인의 직업의식조사는 인구센서스 자료를 참고하여 제주도를 제외한 전국에서 만 15세 이상 총 2,514명을 대상으로 조사원의 가구 방문 조사에 의하여 이루어졌다. 2002년 조사에서는 전 국민을 모집단으로 하고 표본을 추출하기 위하여 인구비례 다단계 층화 추출법을 다음의 전략에 의하여 선정하였다.

첫째, 지역별(7대 도시, 9개 도) 모집단의 인구 크기에 비례하여 조사 지점수를 할당(표본 지점수는 15가구씩 조사하는 것을 원칙)한다. 둘째, 지역별

인구수를 할당된 조사지점수로 나누어 이를 추출구간으로 선정한다. 셋째, 지역별 인구, 연령, 성별의 순으로 층화된 크기에 비례해 조사대상수를 할당한다. 넷째, 누적인구수에 추출구간이 해당되는 동·읍·면을 조사지점으로 선정한다. 다섯째, 추출된 조사지점에서 난수표를 부여하여 통·리를 선정한다. 여섯째, 추출된 통·리에서 통·이장집을 기점으로 오른쪽 혹은 왼쪽으로 한 가구씩 건너 뛰어가며 방문하여 면접한다(한국직업능력개발원, 2002).

(5) 본조사 실시

2002년 한국인의 직업의식조사의 본조사는 예비조사에 근거하여 실사조사 전문기관에 의뢰하였으며, 2002년 6월 4일부터 7월 12일에 걸쳐 조사가 이루어졌다.

1) 한국인 직업의식조사 도구의 비교: 1998년과 2002년

1차(1998년)와 2차(2002년)에 걸쳐 조사된 한국인의 직업의식조사 도구를 조사시기의 특징, 조사도구개발 과정, 조사 이론적 틀, 조사 설계 및 방법, 조사기간으로 구분하여 정리하면 다음의 <표 II-3>과 같다.

<표 Ⅱ-3> 1차(1998년) 및 2차(2002년) 한국인의 직업의식조사 도구의 비교

비교	1998년	2002년
조사 시기의 특징	IMF 사태로 인한 사회적 충격, 불안심리 팽배	4년 후, IMF 충격 극복 및 21세기에 따른 계층간 다양성 표출
조사도구개발 과정	설문지도구 예비조사 2차 실시	1998 설문지도구의 심층분석 및 수정/보완, 예비조사 1차 실시
조사 이론적 틀	직업의식의 하위영역 ① 가치 ② 태도 ③ 의견 ④ 관습	생애접근의 직업활동 5단계에 따른 직업의식 분석 ① 취업준비(청소년대상) ② 취업(성인 초기) ③ 직업생활(중·장년) ④ 직업전환(중·장년) ⑤ 은퇴(중·장년) (Career development theory의 Super 이론 도입)
조사 설계 및 방법	15세 이상 전 국민(제주 제외)을 대상으로 하여 3,000명을 층화표집하여 일대일면접조사	15세 이상 전 국민(제주 제외) 2,514명을 다단계층화표집하여 가구방문조사
조사 기간	1998년 2월 21일-3월 14일 (총 3주: 21일)	2002년 6월 4일-7월 12일 (총 5주: 35일)

2) 1998년과 2002년의 공통 질문 문항

다음의 <표 Ⅱ-4>는 1998년과 2002년의 한국인의 직업의식조사 설문조사 도구의 공통 문항을 제시한 것이다. 1998년과 2002년의 조사 결과(4년간의 직업의식 변화)의 가장 두드러진 차이는 다음의 두 가지 요소이다.

첫째, 사회활동, 일, 여가, 가정에 대한 비중의 정도를 조사한 결과, 1998년에 비하여 2002년에 가정 지향성은 높아지고, 일 지향성은 낮아진 것으로 나타났다. “업무에 개인 돈을 사용할 수 있다”는 것에 대하여 1차 조사에서는 2.76점(4점 만점)이었던 반면 2002년에는 2.60점으로서 현저하게 감소하였다. 또한 시간 외 근무에 대해서도 1차 조사에서는 2.97점이었으나 2차 조사에는 2.93점으로 감소하여 전반적으로 일 지향성이 감소한 것으로 나타났다. 반면에 업무 중 집안 행사를 참여할 수 있다는 가정 지향성은 1차 조사에 2.79점이던 것에서 2차 조사에는 2.83점으로 다소 높아졌다. 사회활동지향이나 여가 지향성은 1차와 2차 조사 결과에 큰 차이가 없다.

<표 Ⅱ4> 한국인 직업 의식 조사 공통 문항 비교

1차 조사		2차 조사	
I□ 직업에 대한 의식	<ul style="list-style-type: none"> 가치 - 내재적 가치와 외재적 가치(10개 문항) 태도 - 일, 여가, 사회 활동, 가족 지향(8개 문항) 의견 - 진로 지향, 업적주의, 위기 관리, 장기 안목, 전직 의도(5개 문항) 관습 - 지위 지향, 연고주의, 인문 숭상, 남성 우월 등 9개 문항 	I□ 직업에 대한 의식	<ul style="list-style-type: none"> 직업에 대한 가치 - 1차 조사의 가치 관련 문항에서 6개 세부 문항 사용(13개 문항) 직업에 대한 태도 - 1차조사 문항 사용(8개 문항) 직업에 대한 다양한 생각(12개 문항) 직업이 필요한 이유(9개 문항)
II□ 직업에 대하여	<ul style="list-style-type: none"> 진로에 처음으로 생각해 본 시기 직업에 대해 구체적으로 생각한 시기 진로나 직업에 영향을 미친 사람(직업 준비에서 사용) 자격증 소유 여부 구체적인 직업 정보원(취업에서 사용) 학교개학 중 아르바이트 경험 여가를 활용하는 방법 부모와 본인이 생각하는 이상적인 직업의 차이(취업에서 사용) 직업결정요인 직업 활동기간 및 정년퇴직 후의 생활(은퇴에서 사용) 바람직한 직업 생활 유형(직업 생활에서 사용) 여성의 취업형태(직업 생활에서 사용) 개인의 직업 전환 경험(직업 전환에서 사용) 직업 선택시 중요하게 생각하는 요인 처음 직업을 선택할 때 필요한 사항 <p>(직업인만 해당하는 질문)</p> <ul style="list-style-type: none"> 직장에서의 승진 장애요인 직무에 대한 만족도 IMF이후의 어려움 이직가능성 직업 전환을 위해 하는 활동 실직자를 줄이기 위한 대책 	II□ 직업 준비	<ul style="list-style-type: none"> 진로나 직업 선택에 영향을 미친 사람 - 1차조사 문항 사용 진로 지도를 받은 경험 직업 선택 및 전환을 위해 필요한 직업 정보 선호하는 고용 형태 학교개학 중 일의 경험 직업에 대한 개인적 준비
		III□ 취업	<ul style="list-style-type: none"> 부모님과 본인이 생각하는 이상적인 직업의 차이 - 1차조사 문항 사용 구체적인 직업 정보원 - 1차조사 문항 사용하면서 보기 추가 진로에 대한 도움 진로선택을 위한 상담 경험 직업인 여부 취업방법
		IV□ 직업 생활	<ul style="list-style-type: none"> 여성의 취업형태 - 1차조사 문항 사용(보기 수정) 바람직한 직업 생활 유형 - 1차조사 문항 사용 직업적합도 직무 스트레스와 직업 만족도 직업의 사회적 위세
		V□ 직업 전환	<ul style="list-style-type: none"> 직업 전환 경험 - 1차조사의 문항을 두 개로 나누어서 좀 더 구체적으로 조사 직업 전환 의도 직업 전환 이유 직업 전환시 구직 기준 직업 전환 활동 직업 전환에 대한 태도
		VI□ 은퇴	<ul style="list-style-type: none"> 직업 활동의 기간 직장에서의 정년 - 1차조사의 문항을 사용하였지만 보기를 수정 은퇴 후 생활

<표 계속>

1차 조사		2차 조사	
Ⅲ□ 일반 사항	<ul style="list-style-type: none"> 지역, 지역규모, 성별, 출생년도, 최종학력, 혼인상태, 직업, 직위, 평균소득, 직장근로자수 다른 문항 : 출생지, 사업장이 소속된 산업분류 	Ⅶ. 일반 사항	<ul style="list-style-type: none"> 지역, 지역규모, 성별, 출생년도, 최종학력, 혼인상태, 직업, 직위, 평균소득, 직장근로자수는 동일 경제적 수준, 부모의 직업, 고용 형태, 노조가입여부 추가 질문
문항 개수 (세부분 항포함)	67개 문항	문항 개수 (세부분 항포함)	107개 문항

주: 음영으로 표시된 부분은 1, 2차 조사의 공통 문항.

자료: 한국직업능력개발원(2002). 『한국인의 직업의식 조사(Ⅱ)』. 38쪽.

<표 Ⅱ-3> 직업에 대한 태도 1, 2차년도 조사 결과의 비교

지향	구체적 내용	1998년	2002년
사회활동 지향	봉사위해 휴가 사용	2.69	2.65
	사회활동에 생활비 지출	2.68	2.58
일 지향	업무에 개인돈 사용	2.76	2.60
	시간외 근무 가능	2.97	2.93
여가 지향	여가와 취미가 우선	2.48	2.48
	취미레저에 관심	2.85	2.84
가정 지향	업무중 집안행사 참여	2.79	2.83
	가족 간호를 위해 결근	3.16	3.14

둘째는 여성 취업에 관한 국민 의식이 1차년에 비하여 개방적인 지향점을 보이는 부분이다. 즉 “결혼이나 자녀 양육과 관계없이 계속 취업을 해야 한다”는 응답이 1차 조사에서는 38.5%이었던 반면 2차 조사에서는 40.0%로 약간 증가하였으며, “가정에만 전념해야 한다”의 경우는 응답이 8.5%에서 6.5%로 감소하였다. 하지만 여성 취업에 관한 2차 조사의 결과는 우리나라 국민이 여성 취업에 반드시 긍정적으로 변한 것만이 아니라는 점을 보여주고 있다. 예를 들어 “여성은 결혼 전까지 취업해야 한다”는 보수적 의견이 1차 조사에서는 6.0%인 반면 2차 조사에서는 오히려 9.7%로 증가하였다. 이 문항에 동의한 남성이 1997년에는 7.4%인 반면 2002년에는 12.6%로 대폭

증가하였다.

3) 시사점

지금까지 1차년도(1998)와 2차년도(2002)의 직업의식조사에 관한 조사시기 별 특성, 조사도구개발 과정, 조사도구의 이론적 틀, 조사 설계 및 방법, 조사기간, 그리고 조사문항에 관한 사항을 검토하였다. 이를 기초로 2006년도 직업의식조사를 위해 몇 가지 시사점을 아래와 같이 얻을 수 있다.

첫째, 한국인의 직업의식을 파악하기 위한 질문지 문항을 개념화하는 작업을 근거로 개발되어야 한다.

1차년도 직업의식조사는 직업의식의 구성개념으로 직업에 대한 신념체계로서의 가치, 행동적인 표상인 태도, 직업에 대한 의견, 그리고 일에 대하여 빈번히 반복되는 행동인 습관 등을 포괄하는 것으로 정의하였다(김병숙 외, 1998). 반면, 2차년도 직업의식조사는 직업의식을 취업 준비, 취업, 직장 생활, 직업 전환, 직업은퇴 등 직업 활동 전반에 대하여 사람들이 가지고 있는 가치와 의식 등을 포괄적으로 이르는 개념으로 접근하였다. 따라서 2차년도 직업의식조사도구는 개인의 생애단계별 직업 활동에서 요구되는 가치와 의식을 하위 문항요소로 포함시켰으며 이러한 시도는 선행연구 및 외국문헌을 통하여 우리나라에서 사용되는 직업의식은 직업관, 직업 가치관, 취업 의식 그리고 진로 의식 등 다양한 개념들과 함께 혼재된 상태로, 직업의식을 설명하는 하위 영역 역시 학자마다 다양하게 접근하고 있음에 기인하였다.

2006년에 사용될 질문지 도구는 4년 주기별로 변화하는 직업의식의 흐름을 지속적 파악을 위하여 1, 2차 년도에 사용된 문항 중 공통적으로 포함되는 문항을 선별하여 그 구조의 틀을 제시해야 한다.

둘째, 한국인의 직업의식조사는 4년 주기별로 시행되는 대 국민 조사로서 급변하는 직업 환경 변화에 대응하는 다양한 국민의 의식을 엿 볼 수 있는 귀중한 자료를 생성하고 있다. 하지만, 자료수집 및 분석이라는 작업에 초점을 두고 연구가 진행되었기에 귀중한 자료의 활용성을 높이는 후속연구가

진무하였다. 향후, 직업의식조사는 1차 데이터 생성 및 분석 결과를 토대로 건전한 직업의식을 함양시키기 위한 프로그램 개발을 주요 연구 내용으로 포함시켜, 귀중하게 생성된 자료의 활용도를 높이는 노력을 기울여야 할 것이다. 셋째, 1, 2차에 걸친 직업의식조사는 직업을 가지고 있는 사람과 학생, 신규 실업자 등 직업을 가지고 있지 않은 사람을 크게 구분하지 않았다. 이러한 혼동은 현재 직업을 가지고 있는 주체자의 직업의식과 향후 직업을 갖게 되는 객체자의 직업의식과의 차이 혹은 괴리가 무엇인가를 정확히 제시하지 못하는 한계를 지닌다. 따라서 향후 개발되는 설문지의 문항은 한국인의 직업의식 구조에 따라 객체와 주체자로서의 직업인에게 할당되는 문항이 상이하게 제시되어 한국인이 가지고 있는 직업 현실속에서의 “나”에 초점을 두는 직업의식과 미래속에서의 혹은 “타인의 관점”에서의 직업의식간의 차이가 파악될 수 있도록 조사도구가 구조화되어야 할 것이다.

넷째, 설문지 도구의 모듈화가 필요하다. 즉, 한국인의 직업의식조사 대상의 광범위성으로 인하여 설문 문항 중 불필요한 해당 사항이 발생될 수 있다. 따라서, 대학생, 직장인, 경력단절여성, 고령자, 그리고 장애인 등 설문조사대상의 특성에 따라 적합한 문항으로 구성된 설문지 도구의 모듈화 접근이 제안된다.

제2절 기타 주요조사자료 검토

1. 통계청 사회통계조사

통계청의 사회통계조사는 사회지표체계 12개 부문 중 매년 3개 부문을 선정하여 실시하며, 부문별 4년 주기로 조사를 실시한다. 조사대상은 전국 약 30,000 표본가구 내 상주하는 만15세 이상 가구원 약 70,000명이다.

12개 조사부문 중 직업의식과 관련된 분야는 노동부문으로서 직업선택요

인, 실업자를 위한 대책, 여성취업에 대한 견해, 여성취업 장애요인, 근로여건 만족도 등의 5개 항목을 조사하였다. 노동부문에 대한 최근 조사는 2002년에 수행되었다.

중요한 결과로는 직업을 선택하는데 가장 중요한 요인이 안정성, 수입, 발전성·장래성, 보람·자아성취 등으로 나타났으며, 실업자를 위해 정부가 해야 하는 대책은 직업훈련 기회를 늘림, 직업알선 강화, 임금 줄여서라도 일자리 보장 등이 지적되었다. 여성취업에 대해 직업을 가지는 것이 좋다는 견해가 86.6%였으며, 여성취업을 어렵게 하는 가장 큰 요인은 육아부담으로 지적되었다. 근로여건 만족도에서는 하는 일과 직장에서의 인간관계에서 만족비율이 불만보다 높게 나타났다.

통계청 사회통계조사는 소수의 항목에 국한된 조사로서 제한점을 가지고 있으나, 광범위한 표본을 대상으로 생산된 자료의 결과이며 과거로부터의 변화 과정을 살필 수 있다는 점에서 중요성을 가진다.

2. KGSS 및 ISSP

KGSS(Korean General Social Survey)는 성균관대학교 서베이리서치센터가 주축이 되어 매년 실시하는 전국표본조사로서 한국인의 주요 가치, 태도, 속성, 행동방식 및 일상생활 양태 등을 조사한다. 이 조사는 국제적인 협력 연구를 통해 수행된다는 특징을 가지고 있다. KGSS는 미국 시카고대학 NORC(The National Opinion Research Center)의 GSS(General Social Survey)를 기본모형으로 삼고 39개 회원국들이 참여하는 ISSP(International Social Survey Program)의 연차적 주제 모듈(ISSP Topical Module)을 바탕으로 설문항을 구성함으로써 국제 비교를 가능하게 하는 사회과학 기초 자료를 생산하고 있다.

KGSS의 모집단은 전국의 만 18세 이상 성인남녀로서 목표 표본의 크기는 2,000명이며, 다단계지역집락표본추출법(multi-stage area probability sampling)에 의해 추출한다. ISSP의 연차적 주제 모듈 중에서 직업의식 관

런 내용은 1997년에 조사되었던 노동지향(Work Orientation)에 포함되어 있으며, 2002년에 처음 조사를 수행한 KGSS에서는 2003년 조사에서 노동지향 항목들이 조사되었다.

노동지향 모듈은 일의 가치, 일의 다양한 측면에 대한 중요도 평가, 근로 시간과 소득 간의 상대적 중요도 평가, 임금근로와 자영업 취업 간의 선호, 소규모 기업과 대규모 기업 취업 간의 선호, 사기업과 공공기관 취업 간의 선호, 전일제와 시간제 취업 간의 선호, 구직의 용이성, 직무여건, 직무스트레스 척도, 직장 내 관리자와 종업원 관계에 대한 평가, 직장 내 동료 관계에 대한 평가, 직무 만족도, 조직몰입 척도 등의 조사항목들을 포괄한다.

3. WVS

WVS(World Value Survey)는 세계 65개국 이상이 참여하는 가치관과 신념체계에 대한 국제적인 조사이다. 1981년에 최초로 유럽 국가들만을 대상으로 수행된 EVS(European Value Survey)가 WVS의 모태가 되었다. 유럽의 범위를 넘어서 세계적으로 규모를 확장한 2차 조사가 1990-1991년에 수행되었고, 1995-1996년에 3차 조사가, 1999-2001년에 4차 조사가 수행되었다. 우리나라에서도 어수영 교수를 주축으로 한 연구자들이 이 국제비교조사 프로젝트에 참여하여 조사를 수행해왔다. WVS에서 조사한 문항들 중에서 직업의식과 관련된 항목들로는 직업조건, 일의 가치, 직업관 등이다.

4. 한국교육고용패널조사

한국직업능력개발원은 2004년 한국교육고용패널조사를 수행하였다. 전국적으로 중학교 3학년 학생 2,000명과 실업계 고교 3학년 학생 2,000명, 일반계 고교 3학년 학생 2,000명 등 총 6,000명과 이들 학생의 학부모, 담임선생, 학교행정가(교감 등)를 조사하였다. 향후 10년 이상 추적조사를 수행할 예정이다.

2003년도 교육통계연보상에 포함된 지역별 중고등학교를 PSU (Primary

Sampling Unit)로 하여 중학교 100개교, 일반계 고등학교 100개교, 실업계 고등학교 100개교를 추출하였고, 학급을 SSU (Secondary Sampling Unit)로 하여 학교당 4개 학급을 추출하였다. 이 중에서 학생을 추출하는 것을 USU (Ultimate Sampling Unit)으로 하여 최종적으로 학급당 5명을 추출하였다.

조사내용은 조사대상별로 다음의 <표 II-6>과 같이 구성되었다.

<표 II-6> 한국교육고용패널조사의 조사문항

설문종류	조사대상	조사내용
학생설문	학생	학생들의 인적 특성, 학교생활(교과목별 흥미도, 성취도, 사교육 실태, 교우관계, 사제관계, 동아리 활동, 학교 임원 활동, 봉사활동, 학교생활 부적응 문제, 자격증 취득 등), 가정생활(가정생활에 대한 만족도, 보호자와의 대화 내용 및 정도, 방과 후 및 휴일 시간 활용 내용 등), 성적(학교성적 및 수능 성적), 진로 문제(진로결정 내용 및 영향 요인, 학교 진로지도 실태, 적성검사 병행, 직업관 등), 자아관 등
가구설문	학부모	가구환경(보호자 여부, 부모의 경제적 수준, 부모의 학력, 형제자매의 영향, 부모와의 대화 내용 및 정도, 부모의 자녀에 대한 평가, 부모와 자식의 진로 일치도, 부모의 교육열, 부모의 능력개발 노력, 가구의 문화생활 등
학교설문	담임선생님과 학교행정가	학교 환경, 교사 구성, 수업 실태, 의사결정 시스템, 수업 외 학교 행사, 생활지도, 진로지도 등 학교 특성

학생설문의 조사내용중 직업의식과 관련이 있는 문항들로는 진로계획에서는 미래직업(선호직업, 직업정보, 역할 모델, 희망 이유, 직업 인식, 근무형태, 이직가능성, 미결정 이유), 졸업 후 진로 등이 있고, 자아관, 직업관에 대한 항목에서는 인생에서 중요한 것, 직업을 갖는 이유, 직업 성공 요인, 직업 선택 요인, 자아 평가 등이 있다. 특히 학생집단의 특성을 살린 문항으로 재학 중 근로경험에 대한 질문과 가구 진학 및 직업에 대한 전망 및 일치도 부모의 직업관 등이 있다.

라. 한국노동패널조사

한국노동패널조사(Korea Labor and Income Panel Study)는 비농촌지역에 거주하는 패널표본 구성원(5,000가구에 거주하는 가구원)을 대상으로 1998년부터 1년에 1회 경제활동 및 노동시장 이동 등을 추적조사하여 노동시장에 대한 동태적 분석을 수행하고 있다. 질문지는 가구설문과 개인설문으로 나누어 구성되어 있다. 가구설문 자료에는 가구원의 인적사항, 자녀보육 관련, 주거상태, 가구의 소득과 소비에 관한 사항들을 주요 내용으로 하고 있다. 개인설문 자료에는 취업형태에 따라 임금근로자, 비임금근로자, 미취업자, 개인공통으로 구분하여 특정화된 조사 항목들로 구성하였다.

<표 117> 취업형태별 조사항목

취업형태	조사항목
임금근로자	일하는 곳(직장) 관련사항 근로시간 관련사항 임금지급 방식 관련사항 근로기간 관련사항 앞으로의 계획 기타 임금근로와 관련된 사항
비임금근로자	사업체 관련사항 근로시간 관련사항 이전 직장 관련사항 앞으로의 계획사항 기타 비임금근로와 관련된 사항
미취업자	구직상태 관련사항 구직자의 경우 구직관련 사항 및 희망 일자리 관련사항 비경제활동 인구의 경우 근로가능성, 비구직관련 사항 이전 직장 관련사항 기타 미취업자 관련사항
개인공통	직업훈련 관련사항 정규교육 관련사항 기타 관련사항

한국노동패널조사에서는 취업형태에 따라 임금근로자, 비임금근로자, 미취업자로 구분하여 조사항목을 달리하고 있다. 취업형태별 조사항목은 다음과 같다. 한국노동패널조사는 객관적인 직업여건이나 구체적인 직업선택 등에 문항이 집중되어 있어서 직업의식조사와 연관성이 크지는 않지만 직업불일치에 관한 문항 등 일부 관련 항목들도 포함되어 있다.

제3절 청소년의 직업의식에 대한 주요 선행연구

직업의식에 대한 국내의 많은 연구들은 청소년을 대상으로 이루어졌다. 이들 연구들은 주로 교육학자들이 수행한 것으로 학교를 단위로 설문 조사를 실시, 자료를 수집하였다. 특히 초중고생을 대상으로 한 연구들은 진로발달 단계 이론 등을 바탕으로 가치관이 형성되는 청소년기의 특수성을 파악하고자 하였다.

청소년은 정의상 초등학교에서부터 대학생까지 다양한 연령층을 포괄하는데, 청소년의 직업의식에 대한 연구로 가장 많이 조사된 연령층은 고등학생이었다. 고등학생들을 대상으로 직업선택시 고려사항 및 조건, 직업정보의 획득 경로, 직업준비, 장래직업선택과정 등 직업의식 및 직업선택과 관련된 전반적인 사항들이 조사 분석되었다(예: 강맹현, 1994; 김영애, 1999; 복월분, 2000; 정혜란, 2001; 곽유석, 2001). 고등학생들이 받는 직업교육의 효과도 중요한 주제였다. 신혜식(2000)은 인문계 고등학교 1-2학년 학생들이 현재 실행되고 있는 인문계 고등학교의 직업교육에 대해 어떻게 생각하는지 파악하고, 직업경험 유형과 직업의식 정도에 나타나는 상관관계를 알아보았다. 김기병(2000)은 공업고등학교 재학생을 대상으로 직업교육의 문제점을 파악하였는데, 실제 직업상담 교육이 활발하게 진행되지 않고 있음을 보여 주었다. 그렇다면 고등학생의 직업의식을 어떻게 평가할 수 있을까? 학교 경제윤리 교육의 맥락에서 고등학생의 직업의식을 조사 분석한 이효영(2000)에 따르면

전체 윤리의식 수준은 바람직한 것으로 나타난 반면, 직업의식은 다소 바람직하지 못한 수준으로 나타났음을 밝혔다.

권일남(2001)과 이주경(1998)은 고등학생 이외 다른 학생집단 까지 포괄하여 직업의식에 대한 조사를 수행하였다. 권일남(2001)은 중학교 2학년, 고등학교 1-2학년을 대상으로 연구를 시행하였고, 이주경(1998)은 초중고를 모두 포괄하는 연구를 수행하였다. 이주경(1998)은 초중고 학생집단들간의 차이를 밝혔는데, 중·고등학생간에는 직업의 선호 경향에 있어서 비슷한 점이 많았고, 중·고등학생과 초등학생 간에는 다른 점이 많았다. 초등학생의 경우, 체육인, 과학자와 같은 직업을 선호했고, 중·고등학생은 의료인, 상업·사업가와 같은 직업을 선호하는 것으로 나타났다. Ginsberg가 제시한 「진로 발달 단계」 이론에 따르면 초등학생들은 흥미 위주로 직업을 선택하는 단계에 해당하고, 중학생은 흥미와 노력을 모두 고려하는 단계, 그리고 고등학생은 현실적인 직업 선택을 하는 단계에 해당하는 것으로 볼 수 있다.

오성자(2000)와 박봉선(2001)은 초등학생의 직업의식을 조사 분석하였다. 오성자(2000)는 초등학생을 대상으로 진로의식성숙(career maturity) 수준에 대하여 조사하였는데, 남학생에 비해 여학생이, 그리고 사회경제적 수준이 높을수록 진로의식성숙 수준이 높은 것으로 나타났다. 박봉선(2001)은 진로 인식 단계에 있는 초등학생을 대상으로 실시하는 프로젝트 학습이 이들의 직업의식 함양에 어떤 효과를 주는지 밝히고자 하였다. 프로젝트 학습을 받은 실험집단과 다른 비교집단을 비교한 결과 직업의식 함양, 진로 확신성, 진로 관여성에 프로젝트 학습이 미치는 긍정적인 효과를 검증하였다.

일부 연구들은 청소년과 그 부모, 교사를 동시에 조사함으로써 입체적으로 직업의식의 형성 과정을 밝히고자 하였다. 문인국(2000)은 중학교 학생 400명과 학부모 400명을 조사하여 진로의식에 대한 중학교 학생과 학부모들의 인식을 비교하였고, 홍치완(2000)은 실험의 방법을 사용하여 직업교육의 효과를 측정하는 연구에서 학생과 함께 교사, 부모를 함께 조사하여 비교하였다.

<표 ⅡⅧ> 청소년 직업의식에 관한 선행 연구 주요 결과

논문	연구대상	핵심개념	주요 결과
오성자(2000)	초등학교 6학년생 419명	진로의식 성숙	-여학생이 남학생에 비해 진로의식성숙 수준이 더 높음 -사회경제적 수준이 높을수록 진로의식성숙 수준이 높음
장하진(2000)	전국 4년제 대학 재학 중인 3, 4학년 여학생 1,200명	여성이 갖는 특수성	-직업 선택시 미래지향적인 가능성을 선호 -진로의식 성숙도가 전반적으로 높게 나타남 -진로를 결정하지 못하거나, 구체적인 준비를 하지 못하는 경우가 남학생들에 비해 두 배 이상 많음
권일남(2001)	중·고등학생 (인문계, 실업계) 1486명	직업 가치관	-개인 발전을 중시하는 직업관 수용이 가장 많음 -직업유형을 선정하고 파악하는 의식 수준의 한계로 직업분야의 도전의식 낮음
박봉선(2001)	초등학교 5학년 두 학급 어린이 72명	프로젝트 학습	-프로젝트 학습이 '직업의식 함양·진로 확신성·진로 관여성'에 긍정적인 효과 미침
문인국(2000)	중학교 학생 400명과 학부모 400명	학생-학부 모간 비교	-학부모들이 자녀가 자신들의 직업을 이어받는 것보다 나름대로의 직업을 갖기를 바라는 것으로 나타났으며 학생 자신이 원하는 직업을 선택하여 결정하길 바람 -여학생이 남학생에 비해 자신에 대해 더 긍정적인 미래상을 지니고 있음
신혜식(2000)	인문계 고등학교 남녀 1~2학년 798명	직업교육 지각 경험유형별 직업의식	-직업교육 지각유형과 직업의식 사이에 상관관계 존재 -직업교육 경험유형과 직업의식 사이에 상관관계 존재
김기병(2000)	10개 공업고등학교에 재학중인 891명	전공학과 관련도	-직업 선택의 조언자로서 부모나 친지가 가장 많음 -직업 선택시 고려사항으로 자신의 적성과 흥미가 가장 많음 -현재 학생들의 전공학과(소속)는 진로 결정에 큰 영향 미치지 않음

<표 ⅡⅨ>

논문	연구대상	핵심개념	주요 결과
이효영(2000)	고등학교 1~3학년 학생 408명	경제윤리의 덕목으로 직업의식	-직업의식의 경우, 다소 바람직하지 못한 수준으로 평가됨 -학년이 높을수록 직업의식의 수준이 높음
강맹현(1994)	도시, 농촌 지역 남녀 인문계 고등학교 학생 400명	진로선택 교육 프로그램	-학교에서의 직업정보 제공 정도가 부족하다는 반응이 많음 -직업 및 진로선택에 대하여 학생들의 관심이 많아서 교육프로그램 개발의 필요성 제기
이주경(1998)	서울시내 초, 중, 고 학생 1487명 횡단연구	진로 발달단계	-중·고등학생 간에는 직업의 선호 경향이 유사했고, 중·고등학생과 초등학생 간에는 차이점이 많음 -직업선호경향에 있어 성별 차이가 큼
홍치완(2000)	울산 서여자중학교 3학년 학생 482명, 교사 52명, 부모 462명	직업정보에 대한 특별지도	-특별지도 성과에 대한 경험적 실증 -진로·직업결정에서 부모가 자녀의 뜻을 더 중시하고 있는 것으로 나타남
복월분(2000)	서울지역 정보산업고등학교 2학년 남학생과 여학생 634명	직업가치관의 유형	-개념화를 위해 직업가치관의 다섯 유형 변수 설정 -학생들이 가장 많은 관심을 보이는 직업은 '제형 직업관'임
곽유석(2001)	8개 남녀 공업고등학교 3학년 학생 520명	조기에 전공이 나누어진 공업 고등학교	-이상적인 직업관(소질 봉사)보다는 현실적인 직업관을 선호 -54.0%의 학생이 이미 결정된 진로방향 관련 직업만을 선택 대상으로 인식 -44.5%의 학생이 부모와의 대화 단절이나 미흡한 경우에 해당되어 직업 선택 문제에 대한 가족 내 갈등 상황을 보여줌
유동현(1998)	기존의 연구문헌과 기실시된 설문조사 자료 인용	개인적인 직업의식	-신세대 대학생들의 직업의식이 다소 개인적 이라고 결론지음 -사회적 인식이나 기대와는 상관없이 자기가 하고 싶은 일을 선택하고자 하는 의지가 강함 -전공분야의 인기도에 따라 진로선택에 차이 존재

<표 계속>

논문	연구대상	핵심개념	주요 결과
김영애(1999)	일반계 고등학교와 실업계 고등학교 각 4개교의 2학년 400명	직업가치관	-71.1%의 학생들이 '직업에 귀천이 있다'고 생각하며 이는 일과 직업의식에 대한 바른 지도의 필요성을 보여줌 -절반 이상의 학생이 자신의 미래 직업에 대한 신념과 자신감을 보임
정혜란(2001)	농업·공업·상 업계열고 2학년의 남(240명)· 여(230명) 학생	실업계 고등학교 학생들의 직업의식	-직업이 필요한 이유에 대해 생계수단인 먹고 살기 위해서(65.7%)에 가장 높은 응답률을 보임 -부모의 직업에 대해서는 많은 학생들이 보통 이상으로 만족함 -대부분의 학생들은 직업의 귀천의식이 '다소 있다(38.6%)', '있다(38.2%)'고 응답함

초·중·고등학생의 직업의식을 다룬 연구들이 직업의식의 발달 과정을 조망한 연구라 한다면, 대학생의 직업의식을 다룬 연구들은 보다 직접적으로 직업선택과 연결되는 연구들이라 볼 수 있다. 오늘날 대학 진학률이 과거에 비해 현저히 높아진 상황에서 대학생의 직업의식에 대한 분석은 더욱 중요해졌다. 유동현(1998)은 선행연구 결과와 한국일보사, 통계청, 노동부, 과학기술처 등 언론, 기업 및 정부 부처에서 실시한 설문조사 자료를 바탕으로 대학 재학생들의 직업에 대한 인지도와 선호도, 인기직업과 직업선택시 고려사항 등을 분석·검토하였다. 분석결과에 따르면 대학생들의 직업의식은 다소 개인적인 성격을 가지고 있고, 직업을 선택할 때에는 자신이 좋아하는 일, 전문지식이나 기술을 배울 수 있는 기회 등을 중요한 기준으로 생각하며 여가시간 보장, 자율성 보장, 공정한 승진기회 등을 중시한다. 기성세대에 비해 대학생은 직업의 전문성, 근무의 자율성을 직업선택의 기준으로 더 중요하게 생각한다.

장하진 외(2000)는 여성이 갖는 특수성에 초점을 맞추어 여대생의 직업의식을 분석하였다. 여학생은 전일제 직장 근무를 가장 선호하지만 파트타임 및 프리랜서에 대한 선호도도 높았고, 직업 선택 시 자기적성, 흥미, 자기발전 가능성 등 미래지향적인 가능성을 중시했으며, 현실적으로 어렵더라도 하고자 하는 일에 도전해보려 한다는 진취성 측면에 높은 진로의식 성숙도를

보였다.

이상 살펴 본 바와 같이 청소년의 직업의식에 대해서는 그동안 국내에서 많은 조사결과들이 발표되었다. 앞서 살펴 본 개인 연구자들의 연구결과는 특정 학교나 지역만을 대상으로 수행되었다는 점에서 분석결과의 일반화 가능성이 제한점이 있다. 또한 학교를 단위로 조사 집단이 설정되고 표본이 추출되면서 사회적 환경이 직업의식에 미치는 영향은 주목받지 못하였다는 공통점을 찾을 수 있다.

제 3 장 직업의식 개념의 체계화

이 장은 직업의식 개념의 하위 구성요소들을 제시하고 요소들간의 체계에 관하여 정리한다. 이를 위해 직업의식과 관련된 국내외 연구의 주제와 관점, 그리고 접근방법을 통해 직업의식 개념을 재구성해보고자 한다.

제1절 직업의식에 대한 두 가지 접근

지금까지 직업의식에 관한 연구는 크게 보아 두 줄기로 진행되어 왔다. 첫 번째는 직업을 객체화시켜서 평가하거나 서열화 시킨 것이고, 두 번째는 자신의 직업과 작업환경에 대한 직업인의 의식과 태도를 파악하고자 한 것이다. 따라서 이들 두 접근은 연구주제나 연구대상도 다르다. 특히 연구대상에 있어서 전자는 직업인뿐만 아니라 학생, 노인층 등 비경제활동인구도 포함하고 있지만, 후자는 직업인에 국한된다. 그러나 일부 주제들은 두 방법으로 모두 접근되고 있다. 예컨대 전문직업성 연구와 관련해서는 전문직 종사자를 대상으로 한 전문직업성의식 연구가 다수를 이루지만 전문직업성에 대한 일반적 평가연구도 마찬가지로 이루어지고 있다. 따라서 이와 같은 구분은 분석적 목적을 위해 유용하지만 실제 연구에서는 중첩되는 부분이 적

지 않다는 점을 염두에 두어야 할 것이다.

1. [객체로서의 직업

객체로서의 직업(job as an object)이란 직업인이든 비직업인이든 관계없이 직업 일반, 또는 특정 직업에 대해 그 직업이 가지고 있는 속성을 어떻게 인지하고 평가하고 있는가를 파악하는 것이다. 한 예로 각 직업의 사회적 지위를 평가하여 사회적 위신점수를 도출하는 것은 바로 직업을 객체화하여 평가한 결과이다. 또한 직업관과 관련하여 국내외에서 발표된 대다수의 업적물은 학생들을 대상으로 가장 바람직한 직업이 무엇인가라든가, 직업의 어떠한 측면을 중시하는가, 혹은 장차 어떠한 직업을 희망 하는가 등을 질문하여 그 결과를 분석한 것들이다.

이 접근방법에서는 직업을 계층구조의 가장 중요한 변수 중 하나로 인식하고 계층을 직업의 위계로 파악하고자 한다. 예컨대, 직업은 그 직업의 구성원들이 갖는 객관적 속성, 즉 교육수준, 소득과 같은 변수에 따라 서열화되기도 하지만, 다른 사람들이 그 직업의 사회적 지위를 주관적으로 어떻게 평가하는가에 따라 위계화 되기도 한다. 이렇게 해서 얻어진 사회적 위신 평가점수는 사회이동연구에서 중요한 변수로 활용된다.

2. [주체로서의 직업

주체로서의 직업(job as a subject)이란 특정 직업에 종사하고 있는 직업인이 자신의 직업, 직무 및 직장과 관련하여 인지하고 평가하는 것을 뜻한다. 이 경우 대부분 단위 직장 내에 국한되고 있다. 직무인지(job perception)나 직무몰입(job commitment)이 직업만족도(job satisfaction)와 어떤 인과관계를 갖는가와 같은 주제를 분석하는 것은 바로 주체로서의 직업의 전형적인 예이다. 또 다른 예로 직무적합성(person-job fit)에 대한 주관적 평가를 들 수 있다. 이와 같은 주제들은 경영학이나 심리학 등에서 다루는 미시조직행

동론(micro organizational behavior)의 주요 관심사 중의 하나이다.

이 접근방법은 자신이 속해 있는 특정 직업 또는 직장에 대한 주관적 인지와 평가, 그리고 조직행동과 관련된 주제를 다룬다. 직장인을 대상으로 한 사회심리적 태도 및 행위에 관한 연구나 전문직업인을 대상으로 한 전문직업성의 연구가 대표적인 예이다. 경영학이나 심리학에서의 조직행동연구는 이 범주에 속하는 많은 주제들을 다루고 있다.

한편 특정 직업에 속한 사람들이 다른 직업을 가진 사람들에 대해 느끼고 있는 거리감(또는 친밀감)의 정도는 계층의식의 지표로 활용되기도 한다. 다른 직업집단을 자신의 직업과의 사회적 관계 속에서 이해하는 것이다. 따라서 직업 간 주관적 사회적 거리는 직업의 주체와 객체의 개념이 혼재된 것이라고도 볼 수 있다.

3.2.4 가지 접근방법의 주요 구성요소

직업의식은 여러 학문 분야에서 다양한 주제로 접근해왔다. 주요 분야에서 직업을 객체와 주체로 다룬 연구영역은 <표 III-4>과 같이 요약될 수 있다. 객체로서의 직업은 주로 사회학에서 많이 다루어온 주제로 사회이동연구와 관련된 직업위신, 교육적 열망과 관련된 직업적 열망, 학생들의 전공 및 진로선택과 관련된 직업선호 연구 등이 대표적이다. 한편 주체로서의 직업은 사회학 이외에도 경영학, 심리학 등의 영역에서 관심을 많이 가져왔다. 직업 간 사회적 거리감을 통해 파악되는 계층의식, 전문 직업에 종사하는 사람들이 갖는 전문 직업성의식 또는 기술직 또는 기능공들이 갖는 장인의식, 직업인의 소명의식, 그리고 조직 내 구성원들이 갖는 조직행동 관련 제반 의식과 태도 등이 대표적인 것이다.

<표 III-E> 직업의식에 대한 두 가지 접근방법과 구성요소

학문영역	접근방법	
	객체로서의 직업	주체로서의 직업
사회계층론	직업위신 및 평가	계층의식으로서의 직업의식 (직업간 거리감)
직업사회학	-	전문직업성의식(프로의식) 장인의식 소명의식
교육사회학	직업열망, 직업선호	-
조직행동론	-	직무·조직몰입 등 직무 및 직장 관련 의식과 태도

이 장에서는 직업의식의 체계적 개념화를 위해 '객체로서의 직업' 의식 연구의 대표적인 것으로 직업위신 및 직업적 열망 연구를 검토하고, '주체로서의 직업' 의식 연구로 직업 간 거리감을 통해 본 계층의식으로서의 직업의식, 전문직업성 및 조직행동 관련 연구결과를 살펴보기로 한다.

제2절 객체로서의 직업

1. 직업의 사회경제적 지위에 대한 평가: 직업위신 연구

가. 직업위신 연구의 의미

계층연구에서 직업의 지위를 평가하여 서열화 시키고자 하는 노력이 있어 왔다. 특히 사회이동연구에서는 대부분 직업이동을 통해 설명하고 있기 때문에 지위의 고저를 평가하는 것은 유용하다. 어떤 직업이라도 모두 한 사회의 존속에 기능적이고 따라서 나름대로의 가치가 주어질 수 있다. 그러나 여기

서의 직업의 서열이란 이러한 차원에서 이야기하는 것이 아니라 객관적인 기준에 의해 평가되는 일련의 지위의 우열이라고 볼 수 있다. 그 기준으로 특정직업에 종사할 때에 반대급부로 얻어지는 경제적 보상(수입)이라든가, 직업수행에 요구되는 교육 및 기술의 수준 또는 그러한 직무를 수행함으로써 사회적으로 얻게 되는 명망, 사회적 기여도 등을 열거할 수 있다. 물론 어떠한 기준은 비교적 용이하게 측정할 수 있고, 반면에 어떤 것은 그 측정에 있어 다소 논란이 있을 수 있다. 즉 교육수준이나 소득과 같은 변수들은 객관적인 수치로 파악할 수 있지만 사회적 위신이나 사회적 기여도와 같은 기준은 측정에 앞서 몇 가지의 가정을 때로 필요로 하기도 한다. 예를 들면, 특정직업의 사회적 기여도에 대해서 사회성원들은 대체로 일치되는 견해를 가지고 있다는 가정 등이다.

지금까지의 연구들은 직업의 지위점수를 주로 평가적인 방법에 기초하여 부여해왔다. 한 직업이 그 사회에서 갖게 되는 지위란 바로 그 사회의 성원들이 어떻게 그 직업을 평가하느냐에 달려 있다. 주관적인 인식을 수치화시킴에는 항상 무리가 따르지만 지난 30여년 간 양화작업은 꾸준히 지속되어 왔으며, 직업에 대한 사람들의 평가를 바탕으로 하여 그 직업의 지위점수를 산출하였다.

나. [직업위신 연구의 발전

직업위신에 관한 최초의 연구는 1925년에 발표된 카운츠(Counts, 1925)의 연구로 알려져 있다. 이 연구에서는 사회적 위치(social standing)에 따라 45개 직업을 서열화하고 있다. 대상은 고등학교 교사와 학생 그리고 대학생을 상대로 하였으며 평정을 사용하지 않고 서열화를 사용하였다. 그 이후 스미스(Smith, 1943)는 1938~1941년 기간에 대학생 및 고등학생들을 대상으로 100개의 직업을 평가하도록 한 바 있다(Hodge, Siegel, and Rossi, 1966에서 재인용). 스미스의 기법은 응답자로 하여금 각 직업의 서열을 매기게 한 다음 이를 100점 위신척도 상에서 다시 평정하도록 한 것이다.

그러나 보다 체계화된 연구는 1947년 미국 NORC (National Opinion Research Center)의 직업위신 조사부터 찾아볼 수 있다. NORC조사의 중요한 발견 중의 하나는 위신서열에 대해 집단간에 유사한 평가를 하고 있다는 점이다. 미국 성인을 대상으로 한 1947년 NORC조사에서 평가된 직업명 90개 가운데 31개는 전문-전문기술직 종사자에 속하고 16개는 비농 부문 노동자 또는 서비스노동자에 속한다. 일반적으로 위신연구에서는 직업위계의 양극단이 과잉 대표되고 중간부문이 과소 대표되는 경향이 있다(p. 312). 평가 기법을 보면 NORC의 조사에서는 직업이 갖는 전반적인 위치를 매우 우수하다(excellent), 양호하다(good), 보통이다(average), 보통보다 다소 낮다(somewhat below average), 열악하다(poor) 등 5점 척도에서 평가하도록 하였다. 1963년에 반복조사를 실시하여 직업의 위신위계는 현대사회의 계층체계를 가장 잘 나타내주고 있다. 직업위신서열은 나라마다 유사하고 한 나라 내에서도 집단마다 유사하다는 점을 밝혔다. 이와 같은 유사성은 특정 직업의 위치가 시간이 흘러도 상당히 안정적이라는 것을 시사한다(Hodge, Siegel and Rossi, 1966).

1950년대 이래로 많은 나라에서 직업위신에 관한 연구가 진행되었다. 이들 연구는 상당히 다양해서 일부는 비체계적인 학생이나 농민 표본을 대상으로 하였고, 일부는 전국을 대상으로 한 지역 확률표본에 의존하였다. 직업의 수는 13개에서부터 90개에까지 이르렀다(Hodge, Treiman and Rossi, 1966)

트레이만(Treiman, 1977)는 그동안 각국에서 이루어진 직업위신연구를 종합하여 국제비교가 가능하도록 새로운 척도, 즉 표준국제직업위신척도(Standard International Occupational Prestige Scale)를 구성하였다. 이와 같은 표준국제척도는 직업위신 서열이 나라마다 유사하다는 가정에서 출발한다. 모든 복합사회는 본질적으로 유사한 직업 지위의 위계를 갖는데 직업에 따른 권력, 특권, 위신의 차이는 노동 분화에 근거하고 있고 이는 어느 곳에서나 동일하다는 것이다.

직업의 상대적 위신서열을 결정하는 요인은 무엇인가? 동일한 요인이 모든 사회에 적용되는가? 만약 차이가 존재한다면 이를 설명하는 요소는 무엇

인가? 위신은 궁극적으로 권력관계에 근거하고 있다고 주장한다.

첫째, 모든 사회가 직면하는 기능적 필수요소의 유사성은 수행되어야 할 특정 기능의 유사성을 가져왔다. 둘째, 분화는 본질적으로 계층화를 의미하는데, 기능의 특화는 희소자원을 통제할 수 있는 능력의 차이를 가져오고 희소자원에 대한 통제는 계층화의 기본적인 근거이다. 셋째로 희소자원에 대한 통제로부터 나오는 권력은 특정 특권을 획득하는 기회를 창출하고 여러 직업들이 행사하는 상대적 권력은 모든 복합사회에서 기본적으로 유사하다. 넷째, 권력과 특권은 도처에서 높은 가치가 주어지는데 권력과 특권이 있는 직업은 모든 사회에게 높게 평가되고 있다고 한다.

일본의 경우를 보면 1955년, 1965년, 1975년도 사회계층 및 이동(SSM; Social Stratification and Mobility)조사에 직업평가를 위한 문항이 포함되었다. 그 중 1975년도 사용된 질문은 다음과 같다(토미나가, 1979)

<질문 1> 여기에 여러 가지 직업명칭을 쓴 일람표가 있습니다. 지금부터 귀하에게 소학교 6학년 정도의 아들이 있다고 한다면 장래 어떤 직업에 종사하기를 원하십니까? 1에서 5번 중 어느 하나에 표시해 주십시오.

- (1) 이 일을 하였으면 좋겠다.
- (2) 이 일을 하였으면 좋겠다.
- (3) 어느 쪽이라 말할 수 없다.
- (4) 이 일을 하지 않았으면 좋겠다.
- (5) 절대로 이 일을 하지 않았으면 좋겠다.

<질문 2> 직업에 따라 사람을 움직이는 힘이 강한 직업과 약한 직업이 있다고 생각합니다. 일반적으로 보아 이들 직업은 사람을 움직이는 힘이 강한 편입니까, 아니면 약한 편입니까? 1~5중 어느 하나에 표시해 주십시오.

- (1) 매우 강하다.
- (2) 약간 강하다.

- (3) 보통이다.
- (4) 약간 약하다.
- (5) 매우 약하다.

<질문 1>과 <질문 2>에 사용된 직업은 아래의 20개이다.

<표 III-2> 사회계층 및 이동조사의 <질문 1>과 <질문 2>에 사용된 직업

선반공	자동차 수리공	자작농
대회사 기획·영업담당 사원	공장·현장 감독자	인쇄공
의사	디자이너	자동차 운전자
목수	경찰관	소매점주
중소기업 경영자	고급관료	기계공업 기술자
세일즈맨	소학교 교사	신문기자
레스토랑 조리사	이용사	

<질문 3> (직업명칭을 기재한 카드를 준비) 여기에 여러 가지 직업명칭을 적은 카드가 있습니다. 세간에서는 일반적으로 이들 직업을 높다거나 낮다거나 하는 식으로 구별하고 있습니다만, 이제 이들 직업을 높은 것으로부터 낮은 것의 순으로 5단계에 걸쳐 놓는다면 이들 직업은 어디에 분류됩니까? 분류기준: 1) '매우 높다(100점)', 2) '약간 높다(75점)', 3) '보통이다(50점)', 4) '약간 낮다(25점)', 5) '매우 낮다(0점)'. 이 질문에는 아래에서 보는 바와 같이 모두 82개의 직업명칭이 열거되었다. 직업명칭 앞의 숫자는 위신점수의 서열이다.

<표 III-3> 사회계층 및 이동조사의 <질문 3>에 사용된 직업명칭

1 재판관	42 타이피스트
2 대회사의 사장	43 화학약품제조공
3 대학교수	44 목 수
4 의 사	45 이용사
5 국회의원	46 자작농
6 고급관료	47 철도역원
7 파일럿트	48 중소기업 일반사무원
8 대형선박 선장	49 양복제작공
9 소·중학교 교장	50 자동차수리공
10 공인회계사	51 소목장이
11 사법서사	52 세일즈맨
12 작 가	53 전화교환수
13 대회사 과장	54 전기공사공
14 음악가	55 레스토랑 조리사
15 약제사	56 차 장
16 신문기자	57 자동차 운전사
17 중소기업 경영자	58 전당포 주인
18 소학교 교사	59 TV조립공
19 토목건축기술자	60 미장공
20 방사선기사	61 우편배달부
21 기계공업기술자	62 석 공
22 스텐워드스	63 인쇄공
23 시청 과장	64 선반공
24 대회사 기획·영업 담당 사원	65 제빵공
25 주지스님	66 어 부
26 프로스포츠맨	67 상점 점원
27 공장·현장 감독자	68 보험 권유원
28 어선 선장	69 여관 지배인
29 무선통신사	70 식품통조림공
30 디자이너	71 수금원
31 중소기업 과장	72 방적공
32 프로그래머	73 수 위
33 경찰관	74 열차 보이
34 간호사	75 웨이트리스
35 도매점주	76 소작농
36 전기기관사	77 행상인
37 제도공	78 채탄부
38 보 모	79 목수견습생
39 회계사무원	80 운반부
40 소매점주	81 도로공사장인부
41 선박기관원	82 숲장이

<질문 4> 이와 같이 직업을 분류하였을 때, 다음의 기준을 어느 정도 중
요시하십니까? ① 대단히 중시하였다, ② 약간 중시하였다, ③ 그다지
중시하지 않았다, ④ 전혀 중시하지 않았다.

- (1) 교육(학력)이 높다
- (2) 기능이 높다
- (3) 책임이 크다
- (4) 수입이 많다
- (5) 사회적 존경심이 크다
- (6) 사회적 공헌도가 크다
- (7) 사회적 영향력이 크다
- (8) 창조성을 발휘할 수 있다
- (9) 자율성이 높다
- (10) 안정적이다

다. 국내 연구

우리나라에서 직업평가를 기초로 한 직업위신 연구는 이만갑(1957)의 연
구 이래로 이상백·김채윤(1966), 김경동 외(1970), 홍두승(1983,1992)으로 이
어져 왔다.

이만갑은 미국의 하트-노스(Hatt and North, 1953)의 연구를 참고로 하여
1956년 12월 서울시내에 소재하고 있는 12개 고등학교 3학년 학생 273명을
대상으로 질문지 조사를 실시하였다. 이 연구의 연구문제 중에는, “학생들은
일반적으로 직업을 어떻게 평가하고 있는가?”, “학생들은 장래 어떤 직업을
가지기를 원하는가? 또 학부모들은 자제들이 어떤 직업을 가지기를 원하는
가?”, “직업선택에 있어서 학생들과 학부모들은 각각 직업의 어떤 측면을 중
시하는가?” 등 직업평가와 관련된 항목들이 포함되어 있다.

직업평가와 관련하여, 학생들이 졸업 후 진출할 가능성이 높은 대표적 직
업 18개를 선택하고 사회적 지위, 수입, 사회적 기여 등 세가지 요소에 따라

평가하도록 하였다. “다음에 열거한 직업 중에 우리나라에서는 어느 것이 일반적으로 사회적 지위가 높다고 생각합니까? 높다고 생각하는 것부터 순서로 전부 번호를 기입하십시오”라는 질문에 대한 응답을 점수화하여 순위대로 정리하였다. 이어서 어떤 직업이 수입이 많은가, 그리고 어떤 직업이 사회적으로 공헌이 큰가에 대해 질문하였다. 그 결과는 아래의 표에 제시되어 있다.

<표 III-4> 사회적 지위, 수입 및 사회적 공헌도에 따른 직업의 순위(1956년)

직업	기준		
	사회적 지위	수입	사회적 공헌
국회의원	1	3	5
대학교수	2	10	1
법률가	3	7	8
은행가	4	2	15
의사	5	4	2
고급장교	6	11	12
사회사업가	7	14	4
중앙청 관리	8	12	16
언론인	9	13	7
목사	10	16	9
공업기술자	11	9	3
무역가	12	1	17
치과의사	13	8	10
예술가	14	18	11
농업기술자	15	15	6
광산업자	16	6	13
경찰관	17	17	14
상인	18	5	18

자료: 卍만갑(1957). 「도시학생의 직업관념: 사회학적 조사연구」, 『사회과학』, 1, 125-141.

1960년대에 들어서서 이상백·김채운(1966)은 계층연구를 위해 1962년 7월에 서울, 대구, 전주 등 3개 도시에서 20~60세 남자 가구주 675명을 대상으로 조사를 실시하였다. 이 연구에는 직업평가에 관한 항목이 포함되어 있다. 직업의 전 분야를 비교적 잘 대표하는 32개의 직업을 선정하고, 각 직업

의 사회적 지위의 높이에 따라 1~5점까지 분류하도록 하였다. 이를 각각 0점, 25점, 50점, 75점, 100점으로 환산하여 각 직업의 평균을 구하고 이를 평가점수로 삼았다. 그 결과는 아래에 제시되어 있다.

<표 III-5> 직업의 평가점수와 순위(1962년)

직업	평가		직업	평가		직업	평가	
	점수	순위		점수	순위		점수	순위
대학 교수	85	1	신문 기자	51	11	직 공	17	23
의 사	75	2	사 원	37	13	고물상	17	23
변호사	72	3	철도 역원	32	14	점 원	16	25
정치가	68	4	소매상 주인	32	14	이발사	16	25
기 사	66	5	청부업자	30	16	외무선전원	15	27
영관 장교	60	6	경 관	27	17	요리사	13	28
관청의 과장	57	7	소작농	25	18	행상인	11	29
회사의 과장	55	8	운전사	24	19	복덕방	9	30
목사·신부	54	9	광 부	21	20	니아까·지계	8	31
자작농	52	10	어 부	19	21	인부		
국민학교 교사	51	11	목 공	18	22	보 이	6	32

자료: □상백·김채윤(1966). 『한국사회계층연구: 사회계층의 예비적 조사』, 민조사.

김경동 외(1970)는 1967년 9~10월에 실업계 고등학교 교육에 관한 연구를 진행하는 과정에서 일과 직업의 측면에서 실업교육의 문제를 다루었다. 주요내용으로 일에 대한 태도와 실업교육, 직업평가와 실업교육, 직업생활, 직업에 대한 만족도, 직업적 희망 등이 실업교육과 관련지어 다루어졌다. 이를 위해 대구시 소재 실업계 고등학교 5개교 및 비교집단으로 인문계 고등학교 2개교 등 총 7개교에 재학하는 2학년 학생 548명, 대구시 소재 정부기관, 은행, 제조업체 및 국영기업체 등에 근무하는 남성 직업인 439명을 대상으로 조사를 실시하였다.

이 연구는 사회적 지위, 수입, 경제적 공헌도 등 세 기준에서 1~5점까지의 5점 척도로 평가하게 한 다음, 이를 다시 20~100점 척도로 환산하여 평정하였다.

<표 III-6> 직업평가(1967년)□

직업명	사회적 지위		수 입		경제발전 공헌도	
	점수	순위	점수	순위	점수	순위
국회의원	96.0	1	96.5	1	69.7	10
대학교수	90.5	2	79.9	7	77.6	3
법조인	89.0	3	85.9	5	60.3	19
회사 사장	85.2	4	94.7	2	72.3	7
의사	80.0	5	89.8	4	66.5	14
사회사업가	73.8	6	70.9	8	70.0	9
종교성직자	70.3	7	63.3	13	51.8	24
방송인(프로듀서)	69.3	8	66.1	11	66.7	13
군장교	69.1	9	70.5	9	59.7	20
신문기자	69.0	10	63.6	12	65.8	15
교사	67.8	11	58.8	15	71.6	8
연예인	66.5	12	91.8	3	52.3	23
공무원	64.4	13	53.0	19	67.6	12
기사(엔지니어)	63.6	14	69.1	10	86.7	1
회사원	57.8	15	60.7	14	68.7	11
도매상	57.1	16	80.3	6	52.7	22
경찰관	51.3	17	45.6	21	63.8	17
간호원	50.7	18	51.1	20	62.7	18
숙련기술자	50.0	19	53.8	18	77.0	4
운전수	50.0	19	58.0	17	65.7	16
소매상	46.1	21	58.8	15	50.3	25
광부	38.9	22	45.5	22	82.0	2
직공	35.8	23	35.6	23	72.5	6
농부	34.0	24	30.5	24	76.1	5
막별이노동자	25.8	25	26.7	25	59.1	21

자료: □경동·이해영·김석훈·양춘·김영기(1970), 『실업교육과 직업: 실업고등학교 교육에 관한 사회학적 연구』, 서울대 인구및발전문제연구소 연구총서, 4.

홍두승(1983)은 1976년에 수집한 서울시 계층구조조사에서 측정된 31개 직업의 위신점수를 구하였다. 위신점수 도출을 위해 응답자들에게 31개의 직업명칭을 제시하고, “아래의 직업과 귀하의 현 직업을 비교하여 볼 때 아래 직업의 사회적 위신은 귀하의 직업보다 어떠하다고 생각하십니까?”라는 질문을 던져 ① 월등히 낫다, ② 낫다, ③ 비슷하다, ④ 못하다, ⑤ 월등히 못하다 등 다섯 개 중 하나를 선택케 하였다. 이러한 질문은 직업 그 자체를

놓고 평가하게 한 방법과는 달리 자기 자신의 직업과 비교하여 평가하게 한 것이다. 여기에는 사람들의 일반적인 평가란 항상 자기 자신의 것을 준거점으로 하여 이루어진다고 하는 가정이 있다. '월등히 낫다'고 평가한 경우에는 100점을, '낫다'에 75점, '비슷하다'에 50점, '못하다'에 25점, '월등히 못하다'에 0점을 부여하고, 전체응답자들의 평균점수를 구하여 그 직업의 사회적 지위 점수로 삼았다. 직업의 사회적 지위평가에 사용된 28개의 직업명과 평가점수가 아래에 열거되어 있다(원래 조사에 포함되었던 영관장교, 하사관, TV텔런트는 분석에서 제외하였다).

<표 III-7> 28개 대표직업의 평가점수(1976년)

직업	평가점수	직업	평가점수	직업	평가점수
변호사	85.5	국민학교 선생	53.8	보일러공	32.8
대학 교수	85.0	대회사 평사원	49.5	광부	32.5
관공서 국장	83.3	4·5급 공무원(구)	46.8	큰빌딩 수위	31.5
의사	81.5	소매상 주인	46.0	백화점 점원	30.8
소규모회사 사장	69.3	철도 역원	41.0	이발사	30.0
대회사 과장	67.0	트럭 운전자	34.8	소규모공장 직공	27.8
신문기자	64.8	정비공	34.0	호텔 보이	22.8
건축사	62.3	복덕방 주인	33.8	도로공사장 인부	22.8
큰음식점 주인	62.3	목수	33.5		
은행의 평사원	54.3	인쇄공	33.3		

자료: 홍두승(1983). 『한국사회계층연구를 위한 예비적 고찰』. 『한국사회의 전통과 변화』. 범문사.

그 후, 1990년 9월에 전국(제주도 제외)의 20세 이상 취업자 2,000명을 대상으로 표본조사를 실시하였다(홍두승, 1992). 직업이란 계층평가에서 가장 중심적인 개념이라 볼 수 있다. 각 직업집단이 누리는 '사회적 지위'는 사회성원들에 의해 어떻게 평가되고 있으며 계층별로 평가 유형이 어떠한 차이를 보이고 있는지를 알아보려고 하였다. 이를 위해 응답자들에게 우리 사회에서 전형적으로 보이는 30개의 대표적인 직업명을 제시하고 이들 직업이 사회적 지위의 면에서 어느 정도 높다고 또는 낮다고 생각하는지를 5점 척도로 평가하도록 하였다. 1에서 5까지의 척도를 0에서 100까지의 척도로 전

환하기 위하여 응답 범주에서 가장 높은 5에 100점을, 4에 75점을, 3에 50점을, 2에 25점을, 1에 0점을 부여하고 각 직업별로 평균점수를 계산하였다. 그 결과는 <표 III-8>에 제시되어 있다. 선정된 30개의 직업 중 가장 높은 점수를 보인 직업은 판사로 93.0이며 반대로 가장 낮은 직업은 막노동자로 8.5를 보여주고 있다.

<표 III-8> 30개 대표직업의 평가점수(1990년)

직업	평가점수	직업	평가점수	직업	평가점수
판사	93.0	중소기업 과장	59.7	이발사	25.8
대학교수	89.2	수퍼마켓 주인	44.9	백화점 점원	23.9
군장성	82.5	음식점 주인	43.6	목수	22.9
관공서 국장	79.5	동사무소 직원	41.1	공단 공원	17.2
대회사 부장	72.2	교통경찰관	39.4	미싱공	16.5
약사	70.1	공장 작업반장	36.1	광부	14.5
신문기자	67.7	자영농	36.1	아파트 경비원	14.0
중학교 교사	62.5	세탁소 주인	33.4	행상	11.1
은행 대리	62.5	주방장	31.5	파출부	9.9
전자대리점 사장	60.9	택시운전수	29.2	막노동자	8.5

자료: 田두승(1992). 「분배적 정의와 형평의식」, 황일청 편, 『한국사회의 불평등과 형평』, 나남.

사람들이 자기 자신이 속한 직업을 어떻게 평가하고 있는가를 알아보고자 하였다. 표본 중 선정된 30개 직업 또는 유사한 직업에 종사하고 있는 사람들만을 골라 이들이 자신의 직업에 대해 상대적으로 더 높게 평가하는가 아니면 더 낮게 평가하는가를 살펴보았다. 선정된 직업에 대한 전체 표본의 평균점수를 그 직업에 해당하는 사람들이 평가한 점수와 비교하였다. 점수에서 현격한 차이가 나는 것은 전자대리점 사장에 대한 기업체 경영주의 평가와 자영농에 대한 농업종사자의 평가이다. 점수차가 음의 부호로 나타나는 것은 사회 일반의 평가보다 스스로 더 낮게 평가한다는 뜻이고, 반대로 양의 부호는 더 높게 평가한다는 의미이다.

<표 III-9> 직업별 자기직업에 대한 평가

직업	일반인 평가 (A)	자기 직업 평가 (B)	차이 (B-A)
대회사 부장	72.2	69.4	-2.8
약사	70.1	68.1	-2.0
중학교 교사	62.5	62.5	0.0
은행 대리	62.5	60.1	-2.4
중소기업 과장	59.7	58.2	-1.5
슈퍼마켓 주인	44.9	42.7	-2.2
음식점 주인	43.6	45.0	1.4
동사무소 직원	41.1	41.3	0.2
공장 작업반장	36.1	40.9	4.8
자영농	36.1	25.2	-10.9
주방장	31.5	39.8	8.3
택시 운전수	29.2	24.0	-5.2
이발사	25.8	33.6	7.8
백화점 점원	23.9	25.9	2.0
공단 공원	17.2	21.8	4.6
아파트 경비원	14.0	18.7	4.7
행상	11.1	12.5	1.4
파출부	9.9	10.0	0.1
막노동자	8.5	8.2	-0.3

자료: 兪두승(1992). 「분배적 정의와 형평의식」, 황일청 편, 『한국사회의 불평등과 형평』, 나남,

<표 III-10> 각년도 직업의 사회적 위신점수 간 상관계수표

구분	1962년 조사	1967년 조사	1976년 조사	1990년 조사
1962년 조사	1.000	0.958** (N=14)	0.982** (N=18)	0.934** (N=16)
1967년 조사		1.000	0.983** (N=10)	0.978** (N=10)
1976년 조사			1.000	0.987** (N=14)
1990년 조사				1.000
직업 항목수	32	25	28	30

** p>0.001.

1962년에서 1990년에 이르는 기간 동안 실시된 4개 조사에서 얻어진 직업 평정점수 간 상관은 <표 III-10>에서 보는 바와 같이 매우 높게 나타나고 있다. 각각의 조사에서 사용된 직업의 명칭이 반드시 일치하는 것이 아니며

서 동일한 명칭이나 동일하게 간주될 수 있는 직업만을 선택하여 상관계수를 구하였다. 예컨대, 1962년에는 32개의 직업을 대상으로 조사하였고, 1967년에는 25개 직업명칭을 사용하였지만 단지 14개만이 동일한 직업이었다. 상관계수값이 높다는 것은 이 기간 동안 직업의 위신서열이 크게 변화하지 않고 매우 안정적인 형태를 보여주고 있다는 점을 시사하고 있다.

그러나 개별 직업군에 있어서는 지위의 부침이 있는지를 살펴보고자 한다. 조사대상자가 일반 성인으로 유사하고 평정방법도 동일한 1962년과 1990년의 조사결과를 비교해보고자 한다. 이 두 조사 간 명칭이 같거나 대동소이한 직업은 16개이다. 이 기간 중에 변호사/판사(+21.0점), 요리사/주방장(+18.5점), 신문기자(+16.7점) 등은 큰 폭으로 상승하였고, 반면에 자작농(-15.9점), 광부(-6.5점)는 하강한 직업이다(<표 III-E1> 참조). 전반적인 직업위신의 위계는 큰 변화가 없다 하더라도 부침을 보여주는 직업은 분명히 존재하고 있음을 본다.

<표 III-E1> 직업의 위신점수의 변화(1962~1990년)

직업명	1962년(A)	1990년(B)	증감 (B-A)
대학 교수	85.0	89.2	4.2
변호사/판사	72.0	93.0	21.0
회사(중소기업) 과장	55.0	59.7	4.7
자작농(자영농)	52.0	36.1	-15.9
신문 기자	51.0	67.7	16.7
소매상(수퍼마켓) 주인	32.0	44.9	12.9
(교통)경(찰)관	27.0	39.4	12.4
(택시)운전사	24.0	29.2	5.2
광부	21.0	14.5	-6.5
목수(공)	18.0	22.9	4.9
직공(공단 공원)	17.0	17.2	0.2
이발사	16.0	25.8	9.8
(백화점) 점원	16.0	23.9	7.9
요리사/주방장	13.0	31.5	18.5
행상(인)	11.0	11.1	0.1
니아까·지게 인부(막노동자)	8.0	8.5	0.5

2. 직업적 열망

청소년이나 학생들의 직업적 열망에 영향을 주는 요소는 다양하다. 직업적 열망에 대한 연구는 대부분 학생들, 특히 중·고등학교 학생들을 대상으로 하여 수행되었다. 청소년기의 직업적 열망은 실제 직업선택으로 이어지는 경우가 많은데 직업 결정은 사회문화적 요소에 의해 크게 좌우된다. 특히 직업적 열망은 사회계층에 따라 차이가 나타난다. 많은 연구들이 청소년의 교육 및 직업적 열망은 부모의 사회적 지위와 상관을 갖는다고 보여주고 있다(예, Sewell 외, 1957). 성취동기의 수준은 교육 및 직업가치에 의해 크게 영향을 받게 되며 이와 같은 가치는 가족의 성장환경에 따라 다르다. 직업적 열망은 사회계층 이외에도 인종이나 성별에 따라서도 차이가 나타나고 있다.

직업적 열망수준은 지위획득모형에 심리적 변수로 도입되기도 한다. 직업적 열망수준은 직업성취과정에서 중요한 선행변수이다. 또한 직업적 열망수준과 기대수준은 높은 상관을 갖는다(Woelfel and Haller, 1971). 말하자면 직업적 열망수준은 부모를 포함한 중요한 타인들(significant others)이 기대하는 직업적 기대수준에 의해 영향을 받고 있다고 볼 수 있다.

청소년들은 직업적 열망과 기대간에 차이가 있을 때 일반적으로 기대의 방향으로 열망수준을 낮춘다고 한다(Armstrong and Crombie, 2000). 그러나 때에 따라서는 기대수준을 낮추기도 한다. 직업선택에 이르는 과정에서 대부분의 사람들은 이와 같은 타협을 하게 되는 것이다. Armstrong과 Crombie(2000)는 직업적 열망과 기대를 평가하기 위하여 다음과 같은 질문을 던지고 있다.

직업적 열망

[질문 1] (모든 것이 잘 진행되어 직업 선택이 자유롭다면) 학생이 35세가 되었을 때 꼭 갖고 싶은 직업을 세 가지만 열거하십시오.

[질문 2] 위에 열거한 직업 중, 어느 직업을 가장 갖고 싶으십니까?

직업적 기대

[질문 1] 학생이 35세가 되었을 때 실제로 갖게 될 것 같은 직업을 세 가지만 열거하시오.

[질문 2] 위에 열거한 직업 중, 실제 어느 직업을 갖게 될 것 같습니까?

학생들의 직업적 선호와 열망, 그리고 부모들의 기대에 관한 국내 연구는 앞의 제2장 3절 “청소년의 직업의식에 대한 주요 선행연구”에서 충분히 다루어졌기 때문에 이 장에서는 별도로 토의하지 않는다.

제3절 주체로서의 직업

1. 전문 직업성의식 연구

전문직업성(professionalism)을 측정한 연구는 다양하다. 대상으로 한 전문 직업집단도 다양하다. 예컨대, 의사(김문조, 1989), 언론인(한국언론연구원, 1993), 직업군인(한국국방연구원, 1994), 기술인(최경구·안치민, 1992), 대학교수(박인덕, 1993) 등을 들 수 있다.

한국국방연구원(1994)은 직업군인의 직업의식을 구성하는 요소로 헌팅톤에 의해 열거된 책임성(responsibility), 전문성(expertise), 단체성(corporateness) 등 3개 요소 이외에 '군인정신'을 추가하여 4개의 요소로 구성하였다. 각 요인별로 각각 5개 문항을 구성하고 이를 5점 척도로 응답케 하였다.

<표 III-2> 한국국방연구원(1994)의 직업군인의 직업의식 조사 문항

전문성의 요소	하위요소 (문항)
책임성	1. 민족과 국가에 대한 뜨거운 애정과 충성심 2. 충성을 서약하고 준수할 각오가 있음 3. 국민 군대 일원으로서의 무제한적 희생적 봉사 용의 4. 사익보다 국익을 우선시 할 수 있음 5. 국대의 기간인 장교로서의 책임감을 막중하게 느낌
전문성	1. 군사력의 효과적 관리를 위한 충분한 교육을 받았는지 여부 2. 군사 전문 지식 및 기술 3. 신속 정확한 판단을 내릴 수 있는 통찰력, 판단력 *4. 건강이나 지구력 등 신체적 능력 조건 5. 부대 관리를 위한 충분한 지식
단체성	1. 자신이 동료나 부하에 대해 느끼는 동료애 2. 상관으로부터의 신임 3. 동료로부터의 신임 4. 부하로부터의 신임 5. 부대원들과의 단결된 일체감
군인정신	1. 군인으로서의 진정한 용기 2. 군인으로서의 명예심 3. 군인으로서의 품위와 인격을 유지하기 위한 노력 4. 불굴의 신념과 같은 강한 정신력 5. 군 규율 준수 등 기강, 질서 유지를 위한 노력

이를 분석하기 위해 조직 전체 요인, 직무내용 요인, 작업환경 요인, 인사 제도 요인, 직업관 요인 등 관련 변수를 추가로 도입하였다.

<표 III-3> 추가된 관련변인에 따른 하위요소

관련변수	하위요소 (문항)
조직전체 요인	<ol style="list-style-type: none"> 1. 전반적인 근무 여건의 변화 2. 근무의 사회적 위상 변화 3. 조직내 정책들의 일관성 없는 변화 4. 상급 부대 감독으로 인한 부대 분위기 경직
직무내용 요인	<ol style="list-style-type: none"> 1. 현재 업무에 대한 자부심 2. 업무에 대해 느끼는 흥미, 재미 3. 업무가 능력이나 성격에 부합하는 정도 4. 업무가 능력이나 노력의 효과를 반영하는 정도 5. 업무를 통해 능력을 향상시킬 수 있는 기회 정도 6. 부대의 일을 집에까지 갖고 오는 정도 7. 업무량의 과다 8. 업무수행에 필요한 권한 9. 업무내용의 한계
작업환경 요인	<ol style="list-style-type: none"> 1. 부서에서의 생활에 대한 만족 2. 부담 없이 업무도움을 요청할 수 있는 직장 동료 3. 친하게 사귀만한 직장 동료 4. 상급자들의 업무 평가 5. 부서의 업무 처리방식 6. 상벌체계나 방식
인사제도 요인	<ol style="list-style-type: none"> 1. 전반적인 인사제도의 합리성 2. 진급 기회 3. 직업 안정성 4. 보수 수준 5. 복리 후생 6. 교육 훈련 제도나 기회
직업관 요인	<ol style="list-style-type: none"> 1. 국가에 공헌할 기회 2. 보다 좋은 세계를 만들 수 있는 기회 3. 해고될 걱정없는 안정적 직업 4. 타 직업에 비해 높은 급여 5. 타 직업에 비해 많은 특별한 은전

한편 전병재 외(1995)는 <한국사회의 전문직업성 연구>에서 다음과 같은 문항들을 사용하였다.

<표 III-4> 전병재 외(1995)의 연구에서 사용된 문항

문 항	
1.	다음 각 직업들의 사회적 지위와 금전적 수입은 어느 정도라고 생각하십니까? (28개 직업에 대한 평가) 1) 사회적 지위 (5점 척도) 2) 금전적 수입 (5점 척도)
2.	직업을 선택할 때 가장 중요하게 고려해야 한다고 생각되는 점은 다음 중 무엇입니까? 명예, 금전적 보수, 권력, 흥미·적성, 사회적 봉사, 기타
3.	현재 귀하의 직업이 무엇이든지 관계없이 지금 자유롭게 직업을 다시 선택할 수 있다면, 어떤 직업을 갖고 싶습니까? (28개 직업 중 하나 선택)
4.	아직 직업을 갖지 않은 자녀가 있다면 (자녀가 없을 경우는 있는 것으로 가정하고) 어떤 직업을 택하도록 권하겠습니까? 1) 아들에게 권하고 싶은 직업 2) 딸에게 권하고 싶은 직업
5.	근래에 사회가 변화하면서 점차 전문직이 많아지는 추세입니다. 이러한 전문화에 대하여 귀하는 어떻게 생각하십니까? 바람직한 현상이다/ 바람직하지 못한 현상이다/ 잘 모르겠다
6.	직업들 중 어떤 직업은 전문직으로 불립니다. 일반적인 직업들과 비교하여 전문직이 갖추어야 할 조건으로 다음과 같은 내용들을 들 수 있다고 할 때, 각 항목들이 전문직의 속성으로서 얼마나 중요하다고 생각하십니까? (5점 척도) 1) 특수한 지식과 기술, 직업훈련 2) 일 자체의 보람이나 즐거움 3) 이타적인 봉사정신, 사명감 4) 직업윤리의 확립 5) 일하는데 있어서의 자율성 6) 권위 있는 직업으로 인정 7) 사회적 영향력(권력) 8) 높은 금전적 수입 9) 사회적 신뢰와 존경
8.	다음의 직업들에 대하여 평소에 어떻게 생각하십니까? (5점 척도) 의사/ 판·검사/ 변호사/ 교수/ 성직자 (각각에 대하여) 1) 전문적인 지식을 갖고 있다 2) 하는 일이 재미있고 보람있다 3) 사회에 봉사하는 바가 크다 4) 직업윤리가 확립되어 있다 5) 일하는데 남의 간섭을 받지 않는다 6) 권위 있는 직업으로 인정받는다 7) 사회적 영향력(권력)이 크다 8) 돈을 잘 번다 9) 신뢰감이 들고 존경스럽다
9.	현재와 비교하여 앞으로 다음 직업들의 사회적 지위와 금전적 수입은 대체로 어떻게 될 것으로 생각하십니까? (5점 척도) 사회적 지위/ 금전적 수입 의사/ 변호사/ 판검사/ 교수/ 성직자

한국언론연구원(1993)은 <한미 언론인 직업의식 비교>에서 언론인을 세 집단으로 분류하고 있다. 이는 미국의 선행연구에 준거하고 있다. 요인분석 결과 한국과 미국의 언론인들 간에 대체로 유사성이 보이거나 한국의 언론인들은 개인 발전과 회사의 편집, 편성정책이 같은 요인으로 묶여 개인과 조직을 일치시켜 보려는 조직관여도가 높은 것으로 해석되고 있다.

<표 III-15> 한국언론연구원(1993)의 한미 언론인 직업의식 비교에서의 집단구분에 따른 주요가치

집단 구분	주요 가치
보수와 직업의 안정성 등 경제적 가치를 중요시하는 집단	경제적 가치
상사로부터의 자유, 자신이 가진 자율성의 정도 등 자율적 가치를 중시하는 집단	자율적 가치
전문성을 개발시킬 기회 등 자신의 개인적 발전을 중요시하는 집단	자기계발 가치

최경구, 안치민(1992)은 기술인의 직업의식 연구에서 직업가치를 자아실현적 가치, 보상적 가치, 기여적 가치로 구분하고, 기술인들은 자아실현적 측면에서는 긍정적으로, 보상적 측면에서는 부정적으로 평가하고 있다. 사회적 공헌도가 큰 반면 상대적으로 보상을 적게 받고 있는 것으로 평가하고 있다. 보상이나 사회적 기여보다 내적 자아실현 가능성과 일에 대한 성취감이 높을수록 직업만족도가 높은 것으로 나타나고 있다.

Hall의 전문직업성 측정 항목

전문직업성 연구에서 Hall(1969)이 개발한 측정도구가 많이 사용되고 있다. 홀은 리커트척도로 전문직업성을 측정하였는데, 전문직업성을 구성하는 요소를 다섯 가지 태도 군으로 나누고 각각에 10개의 항목을 사용하였다. ① 주요 준거로서 전문직업조직 이용, ② 공공서비스에 대한 믿음, ③ 자기규제

대한 믿음, ④자기분야에 대한 소명감, ⑤자율감 등이다. 구체적인 문항은 다음과 같다.

<질문> “다음의 진술들은 '전문직업성(professionalism)'을 측정하기 위해 제시된 것들입니다. 귀하가 자신이 속해 있는 전문직업의 성원으로서 느끼고 행동하는 것에 비추어 응답해주십시오. 응답은 '전적으로 동의한다(very well)', '동의한다(well)', '?'(그저 그렇다), '반대한다(poorly)', '절대로 반대한다(very poorly)' 중 하나를 골라 주십시오.”

[문 항]

1. 나는 전문학술잡지를 체계적으로 읽는다.
2. 다른 전문직은 내 직업보다 사회적으로 더 중요하다.
3. 전문직의 규범을 어겼는가의 여부는 동료직업인들이 판단하여야 한다.
4. 이 직업을 택한 사람들은 이 일을 좋아했기 때문이다.
5. 내가 하는 일에서 무엇을 해야 할 것인가는 내 자신이 결정한다.
6. 나는 지역차원에서 전문직업 관련 학술회의에 정기적으로 참여한다.
7. 내 직업이 다른 어떤 직업보다도 사회에 더 필요하다고 생각한다.
8. 내 동료들은 다른 사람들의 능력에 대해 잘 알고 있다.
9. 이 직업에 종사하는 사람들은 소명의식을 가지고 있다.
10. 다른 사람이 의사결정 책임을 지고 있을 때 더 편하다.
11. 나는 동료들과 아이디어를 교환하는 것을 좋아한다.
12. 내 직업의 중요성이 때로는 지나치게 강조되고 있다.
13. 직업적 규범을 위반하는 사람에 대해 별다른 제재가 없다.
14. 이 분야 사람들의 헌신도는 매우 만족스럽다.
15. 내가 판단할 수 있는 기회가 많지 않다.
16. 전문직 단체는 지원되어야 한다.
17. 내 직업보다 사회적으로 더 중요한 직업이 있다.
18. 다른 동료들이 무엇을 하는지 서로 모른다.

19. 전문적 수련을 통해 높은 이상을 유지할 수 있다.
20. 어떤 일에 대해 내가 결정하는 것이 최종판단이라는 점을 알고 있다.
21. 동료들과 함께 보내는 기간이 가장 즐겁다.
22. 이 직업이 사회에 중요하다는 것을 많은 사람들이 알지 못하고 있다.
23. 이 직업에 비전문적 잣대를 들이대는 경우가 많다.
24. 이 분야의 사람들은 높은 이상을 가지고 있다.
25. 다른 사람들이 나의 결정을 확인해주었으면 좋겠다.
26. 전문직 단체는 일반 구성원들에게 크게 중요하지 않다.
27. 더 많은 직업들이 사회적으로 기여해주었으면 좋겠다.
28. 전문직의 규범을 위반하는 사람들은 엄중한 처벌을 받는다.
29. 많은 사람들이 높은 이상에 대해 말하고 있지만 실제와는 거리가 있다.
30. 직장에서 분쟁이 생길 때 내 자신의 판단력을 발휘할 기회가 적다.
31. 내 분야에서의 실력은 일반 사람들이 더 잘 알고 있다.
32. 내 직업이 약화된다는 것은 사회적으로 이롭지 않다.
33. 우리가 서로의 실력을 판단할 수 있는 방법이 없다.
34. 이 분야 사람들은 자신의 일에 대해 열정적이지 못하다.
35. 이 분야에서는 자율성이 거의 없다.
36. 나는 전문학술잡지를 많이 읽지 못하고 있다.
37. 개인과 사회에 대한 이 직업의 기여는 과소평가되고 있다.
38. 규칙을 준수하도록 하는 데 있어 이 직업의 전문직 단체는 실로 무기력하다.
39. 대부분의 사람들이 수입과 관계없이 이 직업에 남아 있을 것이다.
40. 나의 결정을 다른 사람이 검토한다.
41. 대부분의 내 친구는 같은 동료 직업인이 아니다.
42. 어떤 직업이 다른 직업보다 더 중요하다고 말할 수 없다.
43. 다른 동료가 일을 어떻게 하는지 판단하기 쉽지 않다.
44. 내가 일을 통해 실제로 어떤 보상을 받는지는 보통사람들이 알기 힘들다.
45. 나는 일과 관련하여 대부분 내가 결정해서 시행한다.

- 46. 이 직업에서는 계속해서 수련을 받는 것을 권장하고 있지 않다.
- 47. 이 직업은 나에게 꼭 맞는 직업이다.
- 48. 우리가 일을 얼마나 잘하고 있는지를 서로 잘 알고 있다.
- 49. 자기 자신의 일을 신뢰하고 있다.
- 50. 내가 내린 대부분의 결정은 다른 사람들이 검토하고 있다.

한편 스니젝(Snizek, 1972)은 요인분석을 통해 홀이 개발한 50개 항목 중 받은 요인부하량이 낮아 삭제하여도 신뢰도에 있어서 큰 감소가 없음을 보여주었다. 따라서 각 차원 당 5개 항목씩 모두 25개를 사용할 것을 제시하였다. 스니젝은 홀의 모든 문항을 사용하였을 때에 신뢰도(Kuder-Richardson 공식)는 0.799였으나 이를 반으로 줄여도 신뢰도는 0.783을 보여 감소의 폭이 미세함을 밝히고 있다. 스니젝이 축약한 척도를 차원별로 정리해보면 다음과 같다.

① 주요 준거로서 전문직업조직 이용

- <문항 1> 나는 전문학술잡지를 체계적으로 읽는다.
- <문항 6> 나는 지역차원에서 전문직업 관련 학술회의에 정기적으로 참여한다.
- <문항16> 전문직 단체는 지원되어야 한다.
- <문항26> 전문직 단체는 일반 구성원들에게 크게 중요하지 않다.
- <문항36> 나는 전문학술잡지를 많이 읽지 못하고 있다.

② 공공서비스에 대한 믿음

- <문항 2> 다른 전문직은 내 직업보다 사회적으로 더 중요하다.
- <문항 7> 내 직업이 다른 어떤 직업보다도 사회에 더 필요하다고 생각한다.
- <문항12> 내 직업의 중요성이 때로는 지나치게 강조되고 있다.
- <문항17> 내 직업보다 사회적으로 더 중요한 직업이 있다.
- <문항47> 이 직업은 나에게 꼭 맞는 직업이다.

③ 자기규제에 대한 믿음

- <문항 8> 내 동료들은 다른 사람들의 능력에 대해 잘 알고 있다.
- <문항18> 다른 동료들이 무엇을 하는지 서로 모른다.
- <문항33> 우리가 서로의 실력을 판단할 수 있는 방법이 없다.
- <문항43> 다른 동료가 일을 어떻게 하는지 판단하기 쉽지 않다.
- <문항48> 우리가 일을 얼마나 잘하고 있는지를 서로 잘 알고 있다.

④ 자기분야에 대한 소명감

- <문항 9> 이 직업에 종사하는 사람들은 소명의식을 가지고 있다.
- <문항14> 이 분야 사람들의 헌신도는 매우 만족스럽다.
- <문항24> 이 분야의 사람들은 높은 이상을 가지고 있다.
- <문항39> 대부분의 사람들이 수입과 관계없이 이 직업에 남아 있을 것이다.
- <문항49> 자기 자신의 일을 신뢰하고 있다.

⑤ 자율성

- <문항 5> 내가 하는 일에서 무엇을 해야 할 것인가는 내 자신이 결정한다.
- <문항15> 내가 판단할 수 있는 기회가 많지 않다.
- <문항40> 나의 결정을 다른 사람이 검토한다.
- <문항45> 나는 일과 관련하여 대부분 내가 결정해서 시행한다.
- <문항50> 내가 내린 대부분의 결정은 다른 사람들이 검토하고 있다.

이와 같은 척도를 우리나라의 적용한 연구는 김문조(1989)에서 찾아볼 수 있다. 김문조는 우리나라 의사집단의 직업의식을 연구하면서 홀의 전문직업성 척도를 활용한 바 있다. 그러나 문항은 의사집단의 특수성에 적합하도록 수정하여 사용하였다. 김문조는 1987년 2월에 서울, 광명, 안양, 과천 및 군포지역에서 활동하고 있는 의사 468명을 대상으로 표본조사를 실시하여 분석하였다. 요인분석의 기법을 사용하여 50개 문항에서 4개의 요인을 도출하였다. 4개의 요인을 도출한 후 이를 독립변수로, 그리고 직업만족도를 종속

변수로 하여 회귀분석을 시행하고, 그 결과 소명의식과 전문지식의 정도가 통계적으로 유의하게 의사들의 직업만족도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 결론짓고 있다.

<표 III-16> 김문조(1989) 연구에서 사용된 요인에 따른 문항수 및 문항번호

요 인	문항수	문항번호 (부하치 0.4 이상)
기능적 중요성	8	7, 9, 22, 23, 24, 27, 32, 37
소명의식	5	7, 14, 19, 27, 31
전문지식의 정도	4	1, 28, 36, 46
내부적 통제	3	33, 43, 48

주: 짙은 색은 중복 문항.

지금까지의 선행연구를 바탕으로 자신의 직업에 대한 평가 차원 및 질문은 다음과 같이 정리될 수 있다.

[질문] “귀하는 자신의 직업에 대해 어떻게 평가하고 계십니까?”

<표 III-17> 자신의 직업에 대한 평가

차 원	질 문
전문성	내가 하는 일은 전문성이 요구된다
자율성	나는 누구의 간섭도 받지 않고 내가 하는 일을 할 수 있다
창의성	나 자신의 창의력을 발휘할 수 있다
안정성	나의 직업은 내가 원할 때까지 할 수 있다
경제적 보상	수입이 많다
사회적 지위	사회적 지위가 높다
권력	권력이 있는 직업이다
사회적 영향력	사회적 영향력이 크다
사회적 존경심	사회적으로 존경을 받는다
명예	명예가 있는 직업이다
사회적 봉사	사회에 봉사하는 바가 크다
소명의식	내 직업을 천직으로 생각하고 있다

2. 조직행동 연구

1) 작업가치와 직업윤리

직업의식의 하위 개념으로 먼저 '작업가치'(work values)를 들 수 있다. 작업가치에 대한 개념 규정은 명료하지 않다. 이 용어는 작업선호에서 기업 윤리에 이르기까지 다양한 개념을 다루는데 사용되고 있다. 작업가치는 작업 환경이나 작업장에 대한 노동자들의 인식에 근거하고 있다. 작업가치는 개인이 중요하다고 생각하는 일의 유형과 환경에 대한 선호를 가리킨다. 직무 만족과 경력 선택에 관한 가치의 영역에서 연구가 많이 이루어 졌다.

작업가치는 사람이 욕구를 충족시키기 위해 달성하려고 하는 목표라 볼 수 있다. Super(1970, 1973)의 작업가치목록(Work Values Inventory; WVI)은 직업 행동의 관점에서 가치를 측정하고자 하는 도구이다. O'Connor와 Kinnane(1961)는 WVI에서 물질적 성공, 이타주의 등을 포함하여 여섯 가지 요인을 도출하였다. 그 후 21개의 직업가치를 측정한 가치척도(Nevill & Super, 1989)가 개발되었지만 WVI만큼 주목을 받지 못하였다. Lofquist와 Dawis(1971)가 개발한 질문지(Minnesota Importance Questionnaire; MIQ)는 Super의 WVI와 매우 유사하게 범주화하고 있다. MIQ는 안전성, 자율성, 안락감, 이타성, 성취감, 과잉평가감 등 6개의 요인으로 분류된다.

Pryor(1979)는 개인이 옳다거나 해야 한다고 생각하는 것 대신, 직무에 있어서 선호하는 것과 관련된 것으로서 작업가치를 정의하고 있다. 이러한 두 요소들은 종종 일치하기도 하지만, 항상 그런 것만은 아니다. Pryor(1981)는 자신이 개발한 작업선호척도(Work Aspect Preference Scale(WAPS)에서 12개의 요인을 도출하였다. 즉 안정성, 자기계발, 이타성, 생활양식, 신체적 활동, 초연함, 독립성, 위신, 관리, 동료, 창의성, 금전 등이다.

작업가치는 다차원적인 구성체이며 일에 대한 선호도뿐만 아니라 윤리체계도 포함하고 있다. '윤리(ethics)'의 사전적 의미는 사람들이 무엇이 옳고 무엇이 그른가를 결정하는 데 사용하는 원칙들이라 볼 수 있다. 따라서 윤리

의 의미 속에는 가치판단이 개재되어 있다. 이러한 의미에서 직업윤리는 직업과 직업 환경에 관련하여 사람들이 바람직스럽다고 생각하는 가치의 체계로 정의내릴 수 있다. 그러나 작업가치가 단순히 선호에 대한 것이냐 아니면 당위에 대한 요소를 포함하고 있는냐에 대한 이론적 구분은 아직 해결되지 않고 있다.

일의 종류에 대한 선호와는 대조적으로 일부 연구들은 일 자체가 사람들에게 어느 정도 중요성을 갖는가 하는 것에 관심을 가졌다. 프로테스탄트 직업윤리(Protestant Work Ethic)를 예로 들 수 있다. 베버는 프로테스탄트 직업윤리가 부의 축적에 대한 도덕적 정당성을 제공하고 있다고 보았다. 베버의 프로테스탄티즘에서 일은 신성한 소명이며 신의 영광을 위해 수행되어야 한다는 것이다. 따라서 금세에 있어서의 성공은 신으로부터의 은총의 결과라고 본다. 프로테스탄트 윤리에는 근면성, 자기절제, 금욕주의, 개인주의 등이 포함된다(Feather, 1984; Wollack et al., 1971). 지금까지 프로테스탄트 직업윤리에 관한 경험적 연구에서 직업윤리는 직무만족도, 직무관여, 조직몰입 등과 같은 변수들과 관련성을 가지고 있는 것으로 나타났다.

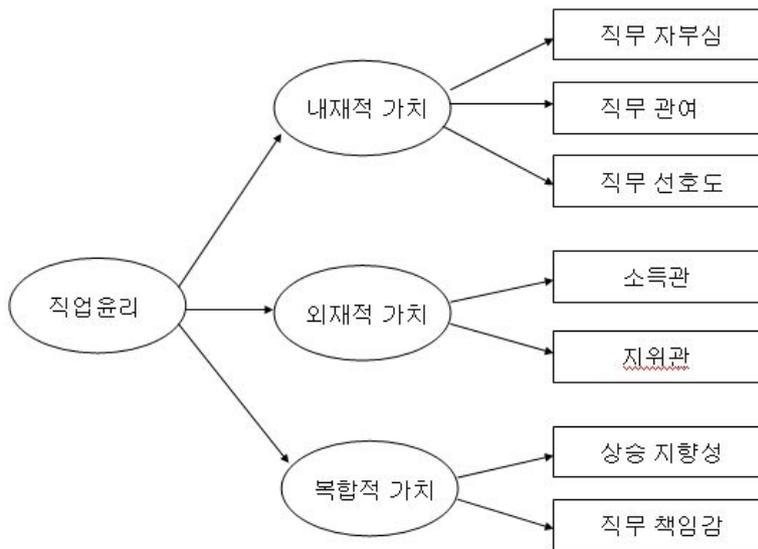
프로테스탄트 직업윤리가 직업윤리의 모든 측면을 포괄하는 것은 아니나 종교적 측면만을 제외한다면 보편적으로 적용가능하리라 생각된다. 지금까지 프로테스탄트 직업윤리를 경험적으로 측정해보고자 하는 노력은 많이 있었다. 이 중 Blood(1969)가 사용한 항목을 보면 다음과 같다. Blood는 8개 문항을 주고 이를 '전적으로 동의'에서 '전적으로 반대'에 이르기까지 6점 척도로 응답케 하였다.

- ① 하루 일과가 끝나면 일은 잊어버리고 즐겨야 한다
- ② 열심히 일하는 사람이 더 훌륭한 사람이다
- ③ 일을 하는 주 목적은 자유시간을 즐기기 위함이다
- ④ 시간을 낭비하는 것은 돈을 낭비하는 것만큼이나 나쁘다
- ⑤ 달성하지도 못할 목표를 향해 인간 힘을 쓰기 보다는 여유를 갖고 삶을 있는 그대로 받아들여야 한다

- ⑥ 사람의 가치는 그 사람이 자신의 일을 어느 정도 잘 하는가에서 찾을 수 있다
- ⑦ 다른 조건이 같을 때 책임 없는 일보다는 책임이 많은 일을 하는 것이 더 좋다
- ⑧ 쉬운 방법으로 일을 하는 사람이 현명한 사람이다

위에서 문항 2, 4, 6, 7은 프로테스탄트 윤리를 측정하는 항목이고 1, 3, 5, 8은 그 반대의 경우이다.

[그림 III-1] 직업윤리의 구성요소 (Wollack et al., 1971)



출처: Wollack et al.(1971)의 내용을 기초로 정리.

Wollack 외(1971)는 직업윤리의 여러 측면을 측정하고자 작업가치조사 (Survey of Work Values; SWV)를 개발하였다. 이들은 직업윤리를 프로테스탄트 윤리에 한정하고, 특히 근면성에 초점을 맞추었다. 이들 연구에 따르

면 직업윤리는 내재적 가치, 외재적 가치, 복합적 가치 등 세 가지 차원으로 구분되고, 내재적 가치의 구성요소로 직무 자부심, 직무 관여, 직무 선호도가, 외재적 가치로는 소득관과 지위관이, 그리고 복합적 가치로 상승 지향성과 직무 책임감이 포함된다. 내재적 가치란 기본적으로 일 그 자체를 통해 만족과 즐거움을 얻는 것이고, 외재적 가치는 일을 소득과 같은 외재적 보상을 달성하기 위한 도구적인 것으로 생각하는 것이다. 복합적 가치는 이들 두 가치가 모두 포함된 요소들이다.

‘직무 자부심’은 자신의 직무를 잘 수행함으로써 느끼게 되는 만족감과 즐거움을 뜻하고, ‘직무 관여’는 동료 근로자들이나 회사의 기능에 대해 적극적인 관심을 갖고 직무와 관련된 여러 결정과정에 기여하고자 하는 정도를 가리키며, ‘직무 선호도’는 자신의 일을 적극적으로 부지런하게 하도록 하는 힘, 즉 그 일은 어느 정도 좋아하는가를 의미한다. ‘소득관’은 일을 통해 얻게 되는 소득에 어느 정도 가치를 두느냐 이고, ‘지위관’은 자신이 하는 일이 갖는 사회적 지위가 주변의 친구, 친척, 동료 근로자들 사이에 어떻게 인식되고 있는가를 느끼는 정도이다. 또한 ‘상승 지향성’은 보다 높은 수준의 일과 보다 나은 생활을 추구하는 정도이며, ‘직무 책임감’은 자신의 일에 대해 의무감을 갖고 그 일을 다른 사람이 아닌 자신이 해야 한다고 느끼는 정도를 의미한다.

이와 같은 하위개념들은 다음에 예시된 구체적인 질문을 통해 측정하고자 하였다. 원래의 항목은 54개로 이루어져 있으나 여기서는 대표적인 질문만을 제시한다(Wollack et al., 1971: 335).

내재적 가치

- ① 근로자는 감독자가 가까이 있든 없든 책임감을 가지고 일을 해야 한다
- ② 가능한 한 상사가 기대하는 것 보다 조금 천천히 일을 하도록 해야 한다
- ③ 가장 좋은 직업은 일과 중에 별로 일을 하지 않아도 되는 직업이다

조직인 윤리

- ① 자신이 하는 일에 긍지를 가져야 한다
- ② 바쁘게 일하면 하루 일과는 빈둥거릴 때보다 더 빨리 지나 간다
- ③ 일을 깔끔하게 하지 못하는 사람은 스스로를 부끄럽게 생각해야 한다

상승 노력

- ① 자신이 현재 하는 일을 좋아한다면 그 일에 만족해야 하고 승진하려고 다른 일을 찾아 나서지 말아야 한다
- ② 자기 일에 만족하고 승진에 관심이 없는 사람이 더 행복하다
- ③ 더 높은 직위로 승진하면 대개 더 많은 걱정을 해야 하기 때문에 피해야 한다.

일의 사회적 지위

- ① 더 좋은 직업을 갖기를 자제하는 사람은 이웃에서 많은 존경을 받는다
- ② 내가 좋은 직업을 가지지 않았더라면 친구들은 나를 대단하게 생각하지 않을 것이다
- ③ 좋은 직업을 가진 사람은 친구들이나 가족으로부터 찬사를 받을만하다

관행적 윤리

- ① 좋은 직업을 갖는다는 것은 봉급을 많이 받는 것만큼이나 중요하다
- ② 항상 출세할 것을 생각하고 승진의 희망을 갖고 열심히 일해야 한다
- ③ 가능한 가장 좋은 직업을 갖는 것만큼 만족스러운 것은 없다

소득에 대한 태도

- ① 소득이 가장 높은 직업을 택해야 한다
- ② 봉급이 비슷하다면 시간외 수당을 많이 주는 직업을 택해야 한다
- ③ 직업을 선택할 때에는 소득을 가장 크게 고려해야 한다

또한 Mirels와 Garrett(1971)는 프로테스탄트 윤리를 기질적 변수로 보고 다른 퍼스낼리티 변수와의 관계 속에서 이 변수가 갖는 심리학적 의미를 규명하고자 하였다. 이 연구에서 사용된 문항은 ‘전적으로 찬성한다’에서 ‘전적으로 반대한다’에 이르기까지 7점 척도로 측정되었으며 구체적인 문항은 다음과 같다.

- <1> 대부분의 사람들은 별 이득이 없는 오락에 너무 많은 시간을 쓴다
- <2> 사람들이 여가시간을 좀 적게 갖는다면 사회문제는 줄어들 것이다
- <3> 도박이나 투기로 쉽게 번 돈은 보통 현명하게 쓰지 못한다
- <4> 자기가 하는 일에서 최선을 다한 것만큼 큰 만족은 없다
- <5> 대학시절 가장 어려웠던 과목들이 나중에 가장 도움이 된다
- <6> 삶에서 성공하지 못한 대부분의 사람들은 단지 게으른 사람들이다
- <7> 부유한 집에서 태어난 사람보다 자수성가한 사람들이 더 윤리적이다
- <8> 나는 종종 어떤 쾌락을 자제한다면 더 성공할 수 있으리라 느낀다
- <9> 사람들은 쉬기 위해 여가시간을 더 가져야 한다
- <10> 열심히 일하는 사람은 성공할 기회가 많다
- <11> 자기가 하는 일에서 실패한 사람들은 보통 열심히 노력하지 않은 사람이다
- <12> 우리가 고통을 받지 않는다면 삶은 큰 의미가 없을 것이다
- <13> 열심히 일한다고 해서 성공이 보장되는 것은 아니다(역 척도)
- <14> 신용카드는 경솔한 소비를 조장한다
- <15> 여가시간을 더 많이 갖는다면 삶은 더 의미 있을 것이다(역 척도)
- <16> 즐겁지 않은 일도 열심히 할 수 있는 사람은 성공한다
- <17> 열심히 일하는 사람은 행복한 삶을 누릴 수 있다.
- <18> 나는 할 일이 적으면 불안하다
- <19> 힘든 일을 싫어하는 사람은 보통 약한 성격의 소유자이다

2) 직무스트레스

직무스트레스(job stress)는 한 개인이 가지고 있는 능력, 기술 그리고 욕구가 직무 및 직무환경에서 요구하는 것과 불일치할 때 발생한다. 직무스트레스는 ‘작업스트레스(work stress)’, ‘직업스트레스(occupational stress)’, 또는 ‘조직스트레스(organizational stress)’로 불리기도 하는데 개인 및 조직의 생산성에 커다란 영향을 미치고 있어 근자에 많은 주목을 받고 있다. 조직스트레스 연구에서 사람-조직환경 적합성(person-environment fit; P-E fit)의 개념은 특히 중요하게 등장한다(Edwards, 1996). 직업스트레스는 정신적-신체적 건강, 직무 만족, 결근, 이직률 및 이직 의도에도 영향을 미친다(Ganster & Schaubroeck, 1991; Sullivan & Bhagat, 1992).

Cooper 외(1988)는 직업스트레스지표(Occupational Stress Indicator; OSI)를 개발하였다. 이들에 따르면 스트레스의 과정은 스트레스를 주는 요인인지 여부를 결정하는 상황을 판단하는 인간의 역할에 따라 달라진다고 할 수 있다. 예를 들어, 업무량은 사람들이 이를 대처할 수 없다고 스스로 생각하게 되었을 때, 스트레스를 느끼게 하는 요인이 된다. 스트레스의 여섯 가지 원천 또는 직업 스트레스 요인은 OSI로 다음과 같이 범주화된다. 직무의 내재적 요인, 관리 역할, 타인과의 관계, 경력과 성취, 조직 구조와 풍토, 가정과 일의 조화로 구성된다.

Warr(1987)는 직무 만족, 조직 몰입, 직무와 관련된 긴장, 우울증, 피로감 및 건강, 그리고 사기와 같은 개념을 범주화하였다. OSI를 사용한 연구들은 작업 스트레스의 요인이 작업자의 직무 만족 및 건강과 부적 상관을 갖고 있음을 보여주고 있다.

스트레스는 가치, 태도, 인지와 같은 문화 및 사회적인 변수들에 의해 영향을 받는다(Chiu & Kosinski, 1995). 이들 변수 중에 조직몰입(organizational commitment)이 포함된다. 조직몰입은 종업원의 지각 및 결근과 부적 상관을 갖기 때문에 조직몰입이 종업원 행위연구에서 가장 중요한 변수 중 하나이며, 더욱이 고몰입 종업원들은 더 높은 생산성과 책임을 가지려는 의지를 가지

고 있다고 할 수 있다(Chow, 1990; Cohen, 1993; Sommer et al., 1996).

또한 조직 몰입은 스트레스의 중재요인으로 알려져 있다(e.g., Begley & Cazjka, 1993). 몰입한 종업원들은 이들의 긍정적인 태도로 인해 직업 스트레스에 의한 우울증을 덜 느끼게 되며 따라서 이들은 스트레스를 덜 받게 된다.

3) [조직몰입

조직몰입(organizational commitment)은 조직과 직무에 대한 구성원들의 애착을 나타내는 용어이다. 몰입은 오랜 동안 연구되어 온 주제로 조직, 노조 및 직업집단 등 다양한 사회집단과 관련하여 연구되어 왔다. 이 중 몇 가지 개념화를 살펴본다.

우선 Becker(1960)에 따르면, 개인들은 연금, 연공 혜택, 조직에서의 지위를 가지고 있고 동일한 이익을 만족시킬 수 있는 다른 대안이 부재할 때, 그렇지 않은 경우보다 조직에 더 몰입한다고 하였다(Ritzer & Trice, 1969; Stevenet al., 1978). Porter et al.(1974)은 몰입을 조직의 가치와 목표의 수용 및 그에 대한 신념, 조직의 목표를 달성하기 위해 조직을 대신해서 노력을 다하려는 의지, 조직 멤버십을 유지하려는 강한 희망 등 세 가지로 나누어 토의하였다. Mowday 외(1982)는 조직몰입을 개인이 특정조직과 동일시하고, 공헌하는 것에 대한 상대적인 강도로 규정하고 있다. 몰입에 대한 다양한 접근방식을 명확히 하고 이를 구조화하려는 시도에서 Allen과 Meyer(1990)는 '정서적 몰입(affective commitment)', '지속적 몰입(continuance commitment)', '규범적 몰입(normative commitment)' 등 세 가지로 제시한다.

조직 이외에도 노조 및 직업을 포함한 사회 집단에 대한 몰입 연구도 있다. 몰입에 관한 연구문헌에서는 직업(occupation), 전문직업(profession) 및 경력(career)이라는 용어는 어느 정도 교환적으로 사용되어 왔다. 그러나 전문직업몰입(professional commitment)보다는 직업몰입(occupational commitment)이라는 용어가 선호되는데 이는 비전문직 종사자들도 자신의 직업에 대해 몰입하기 때문이다. 경력은 입사에서 퇴직까지 작업의 계획된 패턴 또는 특정 직무, 조

직, 직업에서 관여도(involverment)로 정의되지만 '경력'이라는 용어가 갖는 모호성 때문에 '경력몰입'이라는 단어는 잘 사용하지 않는다.

정서적으로 몰입되어 있는 사람(예, 직업에 남아있으려는 강한 희망을 가짐)은 그렇지 않은 사람보다 직업 계발(예, 경제 저널을 구독하거나 컨퍼런스에 참석)이나 관련 단체 모임에 참가할 가능성이 더 높다. 이것은 강한 규범적 몰입(예, 남아있어야 한다는 의무감)을 가진 개인에게도 동일하게 적용될 수 있다. 이와 대조적으로 강한 지속적 몰입(예, 직업을 떠나는 것과 관련하여 높은 비용을 인식하는 사람)을 가진 사람은 다른 이유로 남아있는 사람들보다 그렇지 않은 것으로 나타났다. 결과적으로 직업 및 조직 몰입이 직업 활동과 작업 활동을 예측하는데 있어서 모두 독립적으로 기여하는 것으로 나타나고 있다(Meyer et al., 1993).

조직몰입은 때로 직무몰입(job commitment), 직무관여(job involvement), 작업몰입(work commitment) 등의 개념과 구별 없이 사용하기도 한다. 작업몰입은 작업 관련 존재물에 대한 종업원의 애착과 관련된 수많은 개념을 포함하고 있다. Morrow(1983)는 작업 몰입을 조직, 직무, 경력, 전문직업, 노조 및 작업가치(work values)에 대한 몰입으로 구체화하였다.

3. 계층의식으로서의 직업의식: 직업간 거리감

계층 및 계급의식 연구 전통에서 계층의식을 파악하기 위해 직업간 거리감을 측정하기도 하였다. 대표적인 연구로 Laumann을 들 수 있다.

Laumann은 서로 다른 종족집단 간의 편견을 연구하기 위하여 Bogardus가 1920~30년대에 개발한 척도를 재구성하여 직업집단 간 거리감을 연구하였다(Laumann and Senter, 1976). Laumann이 미국연구에서 사용한 질문문항은 다음과 같다.

<질문> 나는 '목수'를으로 삼고 싶다.

(응답은 '대단히 찬성'에서 '대단히 반대'까지 5점 리커트형 척도로)

- a) 나의 사위로
- b) 나의 시아버지(또는 장인)로
- c) 나의 가장 가까운 친구로
- d) 우리 집에서 저녁을 함께 할 수 있는 사람으로
- e) 종종 함께 다닐 수 있는 사람으로
- f) 내가 참여하는 사교클럽이나 비공식적 사회모임의 회원으로
- g) 나의 옆집 사람으로

동일한 질문을 17개의 직업에 대해 제시하고, 직업별로 7개 하위문항에 대한 각 개인의 점수를 모두 더하여 7~35점 척도로 만들었다. 응답결과를 통해 응답자의 주관적 사회계층과 예시된 직업간의 사회적 거리를 측정코자 한 것이다. 비교대상으로 사용된 직업명칭은 다음의 <표 III-8>과 같다.

<표 III-8> 직업간 거리감을 측정하기 위해 Laumann 연구에서 사용한 직업

직업명	직업명	직업명
의사	소규모 상점 경영주	판매원
전기엔지니어	은행창구 행원	트럭 운전자
대학교수	목수	비숙련 건설노동자
최고경영인	십장	수위
고등학교 교사	자동차 정비공	도로청소부
은행임원	숙련공	

제4절 직업의식에 영향을 주는 요인들

1. 배경 변수

이 연구는 직업의식에 대한 사회조사에 대한 예비적 고찰의 성격이 강하

다. 사회과학 일반에서 연구의 초점이 되는 인간 생활의 다양한 측면은 성별, 나이, 교육수준, 경제력, 직업 등의 인구학적, 사회경제적 변수들의 영향을 받는다고 알려져 있다. 따라서 직업의식 역시 그러한 배경 변수들을 독립 변수로 했을 때 어떠한 편차가 있는지를 살펴보기 위해, 조사 자료를 분석할 때에 기술통계와 상관관계 분석을 초월한 수준에서 배경 변수들과 직업의식과의 인과관계에 초점을 둘 것이다.

2. 사회자본

사회자본은 최근 사회과학계에서 신뢰 연구, 사회 연결망 분석 등의 분야와 더불어 새로이 등장한 화두이다. 자본은 일반적으로 경제적 이익을 낳도록 돕는 자원을 뜻하는데, 전통적으로는 돈, 유가증권, 어음 등을 뜻하는 재정자본(financial capital)과 보석, 부동산 등의 재화를 의미하는 물적 자본(physical capital)을 지칭하는 개념이었다. 재정자본과 물적 자본은 그 존재가 객관적으로 쉽게 인정되고, 가치가 비교적 명시적이어서 사회과학의 여러 분야에서 별 이의 없이 공통적으로 개인 또는 집단의 경제력 및 경제적 잠재성을 측정할 때에 흔히 이용되어 온 개념이다. 직업은 개인 수준에서 자본을 축적하기 위한 경제적 자원을 획득하게 하는 제도화된 통로이므로 다양한 자본 개념은 직업 및 직업의식과 상관관계를 형성한다고 추측할 수 있다.

사회과학의 연구 성과가 축적되면서 위의 전통적 의미와는 다른 자본 역시 존재함이 논의되었다. 위의 자본들을 전통적 의미의 경제적 자본이라고 한다면 새로이 논의된 자본의 형태들은 이른바 '비경제적 자본(non-economic capital)'이라고 할 수 있다. 현재까지 여러 사회과학자들에 의해 비교적 꾸준히 논의된 세 종류의 비경제적 자본은 사회자본, 인간자본, 및 문화자본이다.

사회자본이론(social capital theory)에서 사회자본은 초기에 개인 수준에서 이익을 얻도록 하는, 주로 신뢰하는 사람들과의 관계를 의미하다가 후에 좀더 거시적인 공동체 또는 각종 제도에 대한 신뢰 등을 포괄하는 방향으로 발전되었다. Coleman(1990)은 개체의 속성 중심으로 여러 행위를 설명하는

방법에서 탈피하여 특정 행위자의 다른 행위자들과의 관계 속에서의 상대적 위치가 또는 그가 확보한 연결망이 그의 행위를 설명하는 중요한 요인임을 주장하여, 현재 사회과학계에서 주요 쟁점으로 부상한 지 오래인 사회 연결망, 신뢰 등의 개념의 중요성을 부각시켰다. 기본적으로 사회자본은 중요한 사항에 대한 정보를 얻는 경로로서 기능하거나, 관계를 맺은 남과의 협동을 통해서만 성취할 수 있는 여러 일이 산재한 인간의 삶에서 거래비용(transaction cost)을 절감하는 효과가 있다고 알려져 전통적 자본과는 비록 다른 방식이지만 자본으로서 기능함이 이론적으로 그리고 경험적으로 밝혀졌다.

Coleman 등이 주로 개체 차원에서의 사회자본의 중요성을 사회 연결망 분석 등의 경험적 방법론과 함께 주장하였다면, Putnam(2000), Fukuyama(1995) 등의 논의는 사회자본의 효과를 대집단 또는 거시적인 수준에서도 성공적으로 모색해 내었다. 특히 Granovetter는 *Getting a Job*(1995)에서 수입을 보장하는 경로인 직업을 구하는 과정에서 연결망을 통한 도움이 매우 중요함을 논의하였다.

이 연구의 궁극적 목표인 직업의식에 관한 사회조사에서는 사회자본의 다양한 측면을 개인수준의 사회자본, 공동체에 대한 신뢰, 제도신임(institutional confidence) 등으로 구분하여 그러한 변수들이 직업의식을 포함한 제반 직업 관련 사항과 어떠한 상관 또는 인과관계를 맺는지를 분석하기 위해 World Bank Social Capital Integrated Questionnaire 등 표준화되었고 비교 분석이 가능한 사회자본 측정 도구를 이용할 것이다.

그 외, 인간자본이론(human capital theory)은 경제학의 응용 영역을 경제학의 전통적 경계 바깥으로 확장시켰다는 평가를 받는 Gary Becker에 의해 본격화되었으며, 그의 저서 *Human Capital* (1964)에서 심층적으로 논의되었다. Becker가 인간자본으로 의미한 바는 다양하게 해석할 수 있으나, 가장 중요한 부분은 계층론에서 전통적으로 중시해 온 변수인 교육과 (미국과 같이 직장간 이동이 비교적 빈번한 체제에서 특히 중요할 수 있는 최종교육 후의) 초기 직장 경험이다. 인간자본으로서의 교육과 초기 직장 경험은 소유 또는 점유되는 전통적 자본과 달리 개인에게 내재되지만 개인이 사회생활하

며 공식적 직장 근무를 통해 얻는 고정적 수입을 얻도록 하는 매우 중요한 자원이라는 측면에서 비경제적 자본 논의를 여는 시발점이 되었다.

문화자본이론(cultural capital theory)의 핵심은 주로 어릴 때부터 가족, 공동체 등의 비공식적 경로를 통해 습득하여 개인에게 내재되는 고급 또는 특정 문화에 대한 지식 및 적응도가 자본으로 기능한다는 것이다.

Bourdieu(1986)는 다양한 형태의 자본을 논하는 맥락에서, 문화자본의 중요성을 역설한 초기 학자인데, 사회 지배층의 문화 즉 고급문화에 대한 이해도와 적응도가 비경제적 자본의 일종으로서 기능할 수 있음을 논하였다. 그의 저서 구별짓기(Bourdieu, 1980)에서는 고전음악과 같은 제한된 문화적 범주 내에서도 계층에 따라 선호하는 세부 장르가 다름을 설명하면서, 계층별로 문화적 취향과 특정 문화에의 적응도가 상관관계를 보임을 주장하였다. 문화자본이론은 발전하는 과정에서 그 범주가 고급문화에만 국한되지 않고 다양한 집단의 문화로 확장되었으며, 그 효과 역시 경제적인 것을 벗어나 건강(Berkman & Kawachi, 2000), 행복(Bjønnskov, 2003) 등의 비경제적인 것으로 응용되는 중이다.

제 4 장 직업의식에 대한 조사도구 개발

제1절 심층면접 조사 결과

1. 심층면접 조사 설계

본 연구에서는 20대에서 60대에 걸쳐 신규구직자, 직장인(자영업자 포함) 및 퇴직자를 10명을 대상으로 심층면접을 실시하였다. 또한 아직 직업을 갖지 않은 대학생 3명을 대상으로 포커스 그룹 인터뷰(Focus Group Interview: FGI)도 실시하였다. 이들에 대해서는 희망직업, 직업 선택 기준, 기대 보수, 사회적 기여도의 중요성, 자유로움에 대한 추구 등의 항목이 추가되었다. 직장인 및 퇴직자를 대상으로 실시한 심층면접의 조사항목은 인터뷰 대상자의 인구통계학적 배경을 포함하여 직업과 경제 활동 전반, 주체 및 객체로서의 직업, 전문성(professionalism)에 대한 설문내용으로 구성되어 있다. 자세한 조사항목은 다음과 같다.

<표 IV-4> 심층면접 조사의 조사항목 및 설문지 내용

조사항목	설문지 내용
인구학적 배경	- 가족사항 - 출생 및 거주지 - 교육수준
직업과 경제 활동 전반	- 현재의 직업 - 소득 (개인소득, 가구소득) - 객관적인 직업경력과 직업선택 동기 - 경력전환 시 고려사항
주체로서의 직업	- 현재 직업만족도와 불만 사항 - 자신의 직업에 대한 전망 - 자신의 삶에서 일의 의미와 중요도
객체로서의 직업	- 이상적인 직업의 조건, 앞으로의 직업 세계 변화 예상 - 자녀에 대한 기대 혹은 부모의 기대 (희망직업과 이유)
구직자	- 희망직업, 직업 선택 기준, 기대 보수, 사회적 기여도의 중요성, 자유로움에 대한 추구,
전문성 (professionalism)	- 스스로를 전문가라고 생각하는지의 여부 - 전문가란 어떤 사람인가? - 해당 분야의 전문적 지식, 경험 외에 전문가로서 갖추어야 할 특성이 있다면?

본 연구에서는 위의 내용을 바탕으로 심층면접을 실시하였다. 본 조사에 포함된 인터뷰 대상자의 직업은 20대 컴퓨터 시스템 대행업자에서 무선 서비스 전략 및 기획 업무, 학교 교사, 의류를 거래하는 자영업자, 사회복지사, 문구 제조업 종사자, 광고회사 홍보 및 제작 담당자에 이르기까지 다양하게 나타난다. 여기에 신규구직자 및 퇴직자도 포함되었다. 또한 이 중에는 광고 회사에서 기업홍보 및 로고제작 등의 일을 하면서 프랜차이즈 식당을 운영하는 이른바 'two jobs'를 가진 사람도 있었다.

2. 심층면접 조사결과의 해석

이제까지 살펴본 대로, 본 연구에서는 모두 10여명을 대상으로 심층면접을

실시하였으며 신규구직자에 대해서는 포커스 그룹 인터뷰도 함께 진행하였다. 개별적인 심층면접의 결과는 부록에 제시하였다. 그 결과를 전체적으로 보면 과거의 직업의식과 동일하게 나타난 부분도 있었으며 현 세태를 강하게 반영한 부분도 있었다. 이에 대한 결론을 도출하면, 다음과 같은 사실들을 꼽을 수 있겠다.

첫째, 직업과 경제 활동 전반의 사항과 관련하여 직업선택 동기로는 부모의 직업 계승 등과 같은 가족적인 영향이나 대학교의 전공 및 개인적 관심이 가장 크게 작용하였다. 인터뷰 대상 중에는 조부는 서당 선생님, 선친은 학교 교사, 인터뷰 대상자 본인도 학교 교사여서 3대째 교육 분야에 종사하는 경우도 있었다. 또한 대학교 때의 전공영역이나 대학시절 경험했던 회사의 인턴생활 경력으로 인하여 사회에 발을 들여놓은 경우도 상당수였다. 이들 중에는 처음 입사한 직장의 문화 및 실제 업무가 맞지 않아서 관심분야를 계속 공부하여 재입사한 경우도 있었다.

한편 경력 전환시 고려사항으로는 시간적인 여유나 본인의 관심분야, 그리고 향후 유망한 직종 여부 등이 주된 요소로 꼽혔다. 이는 실제 일을 하다보면 개인의 적성에 맞지 않는 경우가 많으며 시간적인 여유가 없어서 다른 분야에 지장을 주는 사례도 많음을 입증하는 것이다. 예를 들면 실제 직장생활을 하다보면 가정을 돌볼 틈이 없는 직장인들이 많이 나타난다. 현재는 경제적인 이유 때문에 일을 하고 있지만, 직장이나 직업을 전환하게 되는 경우에는 자신의 적성이나 향후 유망 직종에서 일을 할 수 있는지 여부가 직장인들에게 중요하게 작용함을 알 수 있다.

둘째, 주체로서의 직업과 관련하여 현재 직업에 대한 만족도는 개인별, 직종별 차이를 보였다. 자영업자가 아닌 직장인의 경우는 만족하더라도 특정 측면, 예를 들면 본인이 하고 싶은 일을 하고 있다거나 안정적인 직업 등으로 어떤 한 부분에서 만족하고 있는 것으로 나타났다. 의류업에 종사하고 있는 40대의 한 여성 자영업자의 경우 '일 자체가 매우 즐겁기 때문에' 직업에 대한 전반적인 만족도가 매우 높은 수준으로 나타났다. 그러나 일의 내용, 작업 환경, 본인과 직업과의 적합성(fit), 임금수준이나 복리후생 등의 회사의

보수 및 제도와 같은 조직수준의 특정 부분, 시간적인 여유 등과 같이 여러 가지 측면에 있어 개인차가 크게 나타남을 알 수 있다. 예를 들면, 사회복지사로 근무하고 있는 30대의 미혼 여성의 경우는 자신이 하고 있는 일의 가치 측면에 있어서는 크게 만족하지만, 사회복지사라는 직업의 임금수준이나 근무환경에 대해서는 만족수준이 매우 낮은 것으로 조사되었다. 연령에 따라서도 직업에 대한 만족도는 다르게 나타났다.

또한, 자신의 직업에 대한 전망과 관련해서는 일부 직종을 제외하고는 현재 직업의 경쟁이나 안정성 측면, 발전정도 등의 여러 측면에서 향후에는 크게 달라질 것으로 전망했다. 예를 들면 교사와 같이 다른 직종에 비해서 상대적으로 안정적인 근무환경을 가지고 있는 직업의 경우 향후에는 이 분야가 교사직에 대한 사회적으로 높은 선호도에 따라서 경쟁이 매우 치열해질 것으로 전망했다. 이에 비해 문구 제조업에 종사하는 직장인의 경우는 제조업 분야는 이미 원자재 가격의 상승 등의 여러 원인으로 경쟁력이 상실되어 중국시장으로 이동하기 시작했다며 직업전망과 관련된 어두운 예측을 하였다. 물론 DMB 분야 종사자와 같이 IT에서 특화된 부분의 직장인은 자신들의 직업에 대한 무한한 가능성을 예고하기도 했다.

자신의 삶에서 일의 의미와 중요도와 관련해서는 생계와 관련된 경제적인 의미를 첫 번째로 꼽는 사람들이 많았지만 일 자체가 삶의 중요한 축으로서 기능하고 있는 사람도 상당수 나타났다. 현재 외국계 회사의 한국 지사에서 글로벌 서비스의 아웃소싱 업무를 담당하고 있는 직장인의 경우는 일의 의미와 중요도에 대해서 단연 '생계의 목적'을 꼽았고 이러한 관점에서 근거하여 일이 주는 의미는 가정과 연계될 수밖에 없다. 가정을 꾸리고 가족을 부양하기 위해서는 일을 할 수 밖에 없는 것이다. 그러나 한편으로는 일에서 느끼는 성취감은 가정이나 다른 영역에서는 느낄 수 없는 그것이어서 그 자체가 삶에 있어 매우 중요한 의미를 갖는다. 한편, 무선서비스 전략 및 기획을 담당하는 직장인의 경우는 무엇인가를 만들어나가고 이루어내는 즐거움, 일을 하는 과정에서 들을 수 있는 격려와 칭찬, 인정 등으로 인해서 가정생활이 더욱 풍요로워질 수 있다고도 생각하였다. 사회복지사 일을 하는 여성

의 경우는 특히 직업이란 삶 자체를 의미한다고 하였다. 이처럼 개인마다 조금씩의 차이는 있지만 사람들에게 있어 일의 의미와 중요도는 경제적인 부분과 일 자체가 주는 가치 등의 측면에서 삶의 중요한 축을 형성하였고 가정과 같은 다른 영역과의 조화 측면에서도 매우 중요하게 인식됨을 알 수 있었다.

셋째, 객체로서의 직업과 관련하여 이상적인 직업의 조건으로는 외교관이거나 의사, 검사와 같이 사회에서 전문직이라고 평가받는 직업, 교사나 공무원과 같이 정년이 보장되는 상대적으로 안정성이 높은 직업, 개인적인 자유 시간을 많이 가질 수 있는 직업, 소위 '돈 많이 벌고 일찍 끝나는' 직업 등 개인, 직종, 연령 등에 따라 다양한 반응을 보였다. 또한 자신이 할 수 있는 일을 할 수 있는 직업과 개인생활과 직장생활을 균등하게 할 수 있는 직업 모두 이상적인 직업의 중요한 요건으로 나타났다. 이외에도 일에만 집중할 수 있는 작업환경을 가진 직업을 이상적인 직업이라고 보는 사람도 있었다. 이처럼 이상적인 직업은 전통적인 으로 선호되어온 우리 사회에서 소위 전문직이나 안정적인 직업, 임금수준이 높은 직업이라고 말해온 직업 이외에도 개인적인 자유 시간 여부나 가정 등의 개인생활을 제대로 할 수 있는 직업 등으로 다소 변화된 직업관을 알 수 있었다.

앞으로의 직업 세계 변화 예상과 관련하여서는 많은 수의 사람들이 IT 분야의 직업이 유망할 것이며 경쟁의 심화와 직업 세계 변화의 가속성 등을 지적했다. 한 직장인은 프로그램 개발과 관련된 분야, 예를 들면 전자 핸드폰에 대한 특별한 기술 개발이나 로봇에 대한 아이디어를 개발하는 등의 주로 연구개발과 관련된 분야가 유망할 것이라고 전망하였다.

제2절 직업의식 관련 질문 검토 및 제시

1. 조사항목 및 선행조사연구의 설문문항

직업의식과 관련한 주요 선행조사연구로부터 유사한 설문항들을 비교 검

토하여 조사에서 사용할 설문문항을 도출하였다.

<표 VI-2> 조사항목 및 선행조사연구의 설문문항

조사항목	선행조사연구의 설문항
일과 삶의 다른 영역의 중요성 비교 평가	직 문5, WVS
응답자의 자신의 의견	WVS V4-9
아이들에게 가르칠 것	WVS V12-21
만족도 삶	WVS V10, V22
만족도 직업 직무	KGSS
일의 가치	KGSS, 참고논문
희소할 때 기회 우선 부여 대상 여자보다 남자에게	WVS V44
희소할 때 기회 우선 부여 대상 타국인보다 자국인에게	WVS V45
일하는 이유	직 문4, 참고논문
일의 다양한 측면에 대한 중요도	직 문1-3, KGSS, WVS V48; V50-54, WVS V80-89
직업인이 갖추어야 할 요인	참고논문
보수와 효율성	WVS V115
임금의 편차, 기업의 공유/사유, 경쟁력, 성실, 이타성 등	WVS V116-121
정부의 이민노동자 관련 정책에 대한 의견	WVS V124
직무 여건	KGSS
스트레스	KGSS, 직 문21
조직몰입 organizational commitment	KGSS
직업몰입 work commitment	KGSS
일과 교육에서 성비교	WVS V60-63 참고논문
직업(진로)선택 진로준비 / 직업 선택시 고려사항 직업 선택시 부모 영향 / 직업의 귀천	참고논문

2. <항목별 설문문항 비교검토 및 제시

1) 일과 삶의 다른 영역의 중요성 비교 평가

[제시안]

다음 각 항목이 귀하의 삶에서 얼마나 중요한지를 표시하여 주십시오.

	매우 중요하다	매우 중요하지 않다
가족	10 - 9 - 8 - 7 - 6 - 5 - 4 - 3 - 2 - 1 - 0	
친척	10 - 9 - 8 - 7 - 6 - 5 - 4 - 3 - 2 - 1 - 0	
여가	10 - 9 - 8 - 7 - 6 - 5 - 4 - 3 - 2 - 1 - 0	
정치	10 - 9 - 8 - 7 - 6 - 5 - 4 - 3 - 2 - 1 - 0	
일	10 - 9 - 8 - 7 - 6 - 5 - 4 - 3 - 2 - 1 - 0	
종교	10 - 9 - 8 - 7 - 6 - 5 - 4 - 3 - 2 - 1 - 0	

2) 삶의 만족도

[WVS V10]

V10. 당신은 현재 어떠한 상태라고 이야기할 수 있습니까? (하나만 응답
해주세요)

- | | |
|---------------|---------------|
| 1. 매우 행복하다 | 2. 약간 행복하다 |
| 3. 그리 행복하지 않다 | 4. 전혀 행복하지 않다 |

[WVS V22]

V22. 여러 가지를 고려해봤을 때, 당신은 요즘 삶에 만족하고 계십니까?
응답하실 숫자 중, 1번의 경우는 '전혀 만족하지 않는다(매우 불만족스럽다)'
는 의미이며, 10번의 경우에는 '매우 만족스럽다'는 의미입니다. 삶의 만족도
여부에 대해 숫자 하나로만 표시해주십시오.

매우 불만족스럽다					매우 만족스럽다				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

[검토 의견]

두 문항 중 후자가 더욱 세밀하므로 더 나은 척도라고 본다. WVS V22의 척도를 0-10으로 바꾸고, 긍정적인 답을 왼쪽으로 모은다.

[제시안]

모든 것을 고려할 때, 귀하는 현재 어느 정도 행복하십니까?

매우 만족스럽다

매우 불만족스럽다

10 - 9 - 8 - 7 - 6 - 5 - 4 - 3 - 2 - 1 - 0

3) [직무만족도

[KGSS]

직무 만족도(JOBSAT)

II [4]31. [2003. Q58.] 귀하는 직장에서 하시는 일에 어느 정도 만족 또는 불만족 합니까?

- 1) 전적으로 만족한다 2) 매우 만족한다 3) 다소 만족한다
- 4) 만족하지도 불만족하지도 않는다 5) 다소 불만족한다
- 6) 매우 불만족한다 7) 전적으로 불만족한다 8) 선택할 수 없다
- 9) 비해

[직 문22]

문22. 귀하의 직업생활에서 각각의 항목에 해당하는 만족도는 어느 정도인지 표시해 주십시오.

문항	전혀	만족하지	만족함	매우
	만족하지 않음	않음		만족함
	1	2	3	4
1) 직무에 대해	1	2	3	4
2) 동료 및 상사와의 대인관계에 대해	1	2	3	4
3) 근로조건에 대해(월소득, 근로시간, 고용형태 등)	1	2	3	4
4) 근무환경에 대해(편의시설 등)	1	2	3	4
5) 회사에서 자기발전의 가능성에 대해	1	2	3	4
6) 내 직업의 사회적 평판에 대해	1	2	3	4

[검토의견]

이 질문은 직업을 가진 사람들에게만 묻도록 한다. 전반적인 직업만족도 및 직업 또는 직무에의 세부사항에 대한 만족도는 다른 문항과의 상관/인과 관계를 검토하기 위해 측정할 필요가 있다. KGSS 문항을 변형하고 척도를 0-10으로 바꾼다. 또한 몇 세부 사항에 대해 나누어 묻기 위해 아래의 제시안과 같이 재구성한다.

[제시안]

현 직장에서 하시는 일에 대한 전반적인 만족도는 다음 중 어디에 해당합니까?

매우 만족스럽다

매우 불만족스럽다

10 - 9 - 8 - 7 - 6 - 5 - 4 - 3 - 2 - 1 - 0

현재 직장에서 대인관계의 만족도는 다음 중 어디에 해당합니까?

매우 만족스럽다

매우 불만족스럽다

10 - 9 - 8 - 7 - 6 - 5 - 4 - 3 - 2 - 1 - 0

4) [월]의 가치

[KGSS]

일의 가치 척도 문항 1 : 일은 돈벌기 위한 수단일 뿐이라는 주장에 대한 찬반의견 (WRKEARN)

II-4-1. 귀하는 직업이나 직장에서 하는 일에 관한 다음과 같은 주장들에 대해 어느 정도 찬성 또는 반대하시는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q50.1] 일은 단지 돈을 벌기 위한 수단일 뿐이다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
- 5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음

일의 가치 척도 문항 2 : 돈보다 일이 더 중요하다는 주장에 대한 찬반의견 (WRKENJOY)

II-4-2. 귀하는 직업이나 직장에서 하는 일에 관한 다음과 같은 주장들에 대해 어느 정도 찬성 또는 반대하시는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q50.2] 돈을 벌 필요가 없더라도 나는 보수를 받는 일을 가지고 싶다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
- 5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음

일의 가치 척도 문항 3 : 일이 가장 중요한 활동이라는 주장에 대한 찬반의견 (WRKIMP)

II-4-3. 귀하는 직업이나 직장에서 하는 일에 관한 다음과 같은 주장들에 대해 어느 정도 찬성 또는 반대하시는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q50.3] 일은 사람의 가장 중요한 활동이다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대

5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음

[논문 1] 문인국(2000). 「중학교 학생과 학부모의 진로의식에 관한 연구」. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.

학생 용	14	학생이 직업을 선택하는 데 가장 고려해야 할 점은 무엇이라 생각하십니까? ① 물질적 풍요 ② 사회적 공헌도 ③ 부모님의 희망 ④ 안정성, 장래성, ⑤ 사회적 지위나 권력, ⑥ 사회적인 명예나 존경 ⑦ 능력과 적성
	22	인간에게 일(직업)은 어떤 의미가 있다고 생각하십니까? ① 생계 수단 ② 사회적 공헌이 목적 ③ 삶의 보람을 느끼기 위해, ④ 남에게 인정 받기 위해 ⑤ 자아 실현을 위해
학 부 모 용	11	사람들이 직업을 갖고 일하는 이유는 무엇이라 생각하십니까? ① 돈을 벌 수 있으므로 ② 삶의 보람과 기쁨을 얻을 수 있으므로, ③ 사회적 지위와 명성을 얻을 수 있으므로 ④ 사회생활에 참여할 수 있으므로)
	14	자녀가 직업을 선택하는 데 가장 고려해야 할 점은 무엇이라 생각하십니까? ① 물질적 풍요 ② 사회적 공헌도 ③ 부모님의 희망 ④ 사회적 지위나 권력 ⑤ 사회적인 명예나 존경 ⑥ 능력과 적성 ⑦ 안정성 ⑧ 장래성
	22	인간에게 일(직업)은 어떤 의미가 있다고 생각하십니까? ① 생계 수단 ② 사회적 공헌이 목적 ③ 삶의 보람을 느끼기 위해 ④ 남에게 인정받기 위해 ⑤ 자아실현을 위해

[논문 2] 이효영(2000). 「고등학생의 경제윤리의식과 경제윤리교육에 관한 연구-과천시 고등학생들을 중심으로」. 숙명여대 교육대학원 석사학위논문.

5	직업은 생계유지의 수단보다는 각 개인의 능력 발휘를 할 수 있는 측면이 강하다	5점 척도 (매우 그렇다- 다소 그렇다- 그저 그렇다- 대체로 그렇지 않다- 전혀 그렇지 않다)
6	직업을 선택할 때 보수가 많은 직업보다 박봉이라도 불쌍한 사람들과 사회에 기여할 수 있는 직업을 선택하겠다	
7	같은 직업에 오랫동안 종사하는 것보다 다른 직업으로 바꾸어 보는 것도 괜찮다	

[논문 3] 이주경(1998). 「직업 선호도와 직업 선택에 영향을 주는 제 요

인」. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

5	위의 일(직업)을 하고 싶은 이유는 무엇입니까? ① 돈을 많이 벌 수 있기 때문에 ② 재미있을 것 같아서 ③ 다른 사람으로부터 대우를 받을 수 있기 때문에 ④ 내 능력과 적성에 알맞기 때문에 ⑤ 남에게 봉사할 수 있기 때문에 ⑥ 부모님이 원해서 ⑦ 그냥 하고 싶어서
---	---

[논문 4] 박유석(2001). 「공업계 고등학교 학생들의 직업관 및 진로 만족에 관한 조사 연구」. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.

1	직업을 왜 갖는가? ① 생계 수단으로 ② 돈을 벌어 생활을 윤택하게 하기 위해, ③ 지위·명예획득을 위해 ④ 사회에 봉사하기 위해 ⑤ 자신의 소질·능력 발휘를 위해
3	어떤 직업이 좋은 직업이라 생각하는가? ① 적성과 능력에 맞는 직업 ② 여가가 많아 시간 활용을 많이 할 수 있는 직업 ③ 돈을 많이 벌 수 있는 직업 ④ 사회적 인식이 좋은 직업

[논문 5] 김영애(1999). 「일반계와 실업계 고등학생간의 직업의식에 관한 비교연구」. 청주대학교 교육대학원 석사학위논문.

1	직업의 의미는 무엇이라 생각하십니까? ① 생계수단 ② 자아실현의 수단 ③ 일하는데 느끼는 보람 ④ 지위와 명예획득의 수단 ⑤ 사회에 대한 봉사와 공헌
---	--

[검토 의견]

일의 가치는 이 연구의 핵심 주제이나 매우 포괄적이면서도 직업의식과

관련된 다른 소주제와 중복되는 부분이 개념적으로 많을 수밖에 없다. 따라서 일의 가치와 관련된 다른 세부적 사항은 다른 질문을 통해 측정하도록 하고 위에 인용한 KGSS 질문들 중 앞의 둘만을 약간 변형하여 사용하도록 한다.

[제시안]

다음과 같은 주장들에 대해 어느 정도 찬성 또는 반대하는지 답해 주십시오.
 매우 찬성 매우 반대

일은 단지 돈을 벌기 위한 수단일 뿐이다 5 - 4 - 3 - 2 - 1

돈을 벌 필요가 없더라도 5 - 4 - 3 - 2 - 1
 나는 유급 직업을 갖고 싶다

5) **□**하는 이유

[직 문4] 문4. 귀하가 직업을 가져야 하는 이유는 무엇입니까? 아래 이유들에 동의하는 정도에 따라 해당되는 번호에 표시해 주십시오.

문항	전혀	그러하지	그러함	매우
	그러하지 않음	않음		그러함
	1	2	3	4
1) 돈을 벌기 위하여	1	2	3	4
2) 일 자체가 좋아서	1	2	3	4
3) 자아실현을 위하여	1	2	3	4
4) 사회적으로 인정받기 위하여	1	2	3	4
5) 사회구성원으로서 의무를 다하기 위하여	1	2	3	4
6) 사람들과 만나기 위하여	1	2	3	4

[논문 1] 오성자(2000). 「초등학생의 진로의식성숙에 관한 연구」. 영남대학교 교육대학원 석사학위 논문.

7	직업은 얼마나 돈을 벌 수 있느냐 하는 것을 결정하기 때문에 중요하다	그렇다-아니다 (O, X로 답변)
8	일이 가치 있는 이유는 일을 함으로써 우리가 원하는 것을 살 수 있기 때문이다	
9	직업이 내게 주는 가장 큰 매력은 출세할 기회를 제공한다는 점이다	

[검토 의견]

직능원의 질문을 연속 조사의 중요성을 고려하여 채택하되, 척도를 5점으로 바꾼다.

[제시안]

귀하가 직업을 가져야 하는 이유는 무엇입니까? 아래 이유들에 동의하는 정도에 따라 해당되는 번호에 표시해 주십시오.

	매우 그러함	전혀 그렇지 않음
돈을 벌기 위하여	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
일 자체가 좋아서	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
자아실현을 위하여	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
사회적으로 인정받기 위하여	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
사회구성원으로서 의무를 다하기 위하여	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
사람들과 만나기 위하여	5 - 4 - 3 - 2 - 1	

6) 직시 고려사항

[WVS V48-49] V.48 직업을 구할 때, 가장 중요하게 생각하는 것이 무엇

입니까? 다음의 항목은 많은 사람들이 직업을 구할 때 고려하는 사안들을 나타낸 것입니다. 여러분이 (실제로 직업을 구하고 있는지 여부와 관계없이) 만일 직업을 구하는 중이라면, 다음의 항목 중 무엇을 가장 중요하게 생각할지 응답해 주십시오(하나만 응답해 주십시오).

1. 돈에 대해 전혀 걱정하지 않아도 될 만큼의 높은 수입
2. 해고당하거나 실직할 위험이 없는 안정적인 직업
3. 좋아하는 사람들과 함께 일할 수 있는 직업
4. 성취감을 주는 중요한 직업

V49. 그렇다면 두 번째로 중요하게 생각하는 항목은 무엇입니까(위의 선택지와 동일)?

[검토 의견]

WVS 질문의 중요성과 명료성을 감안하여 그대로 채택한다.

[제시안]

직업을 구할 때, 가장 중요하게 생각하는 것이 무엇입니까? 다음의 항목은 많은 사람들이 직업을 구할 때 고려하는 사안들을 나타낸 것입니다. 여러분이 (실제로 직업을 구하고 있는지 여부와 관계없이) 만일 직업을 구하는 중이라면, 다음의 항목 중 무엇을 가장 중요하게 생각할지 응답해 주십시오(하나만 응답해 주십시오).

1. 돈에 대해 전혀 걱정하지 않아도 될 만큼의 높은 수입
2. 해고당하거나 실직할 위험이 없는 안정적인 직업
3. 좋아하는 사람들과 함께 일할 수 있는 직업
4. 성취감을 주는 중요한 직업

그렇다면 두 번째로 중요하게 생각하는 항목은 무엇입니까? (위와 동일한 선택지를 제시)

7) [월]의 다양한 측면에 대한 중요도

[직 문1-3] 문1. 귀하의 직업 생활에서 다음의 사항들이 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

문항	중요하지 않음 1	약간 중요함 2	중요함 3	매우 중요함 4
1) 시간적 여유가 많음	1	2	3	4
2) 쾌적한 근무 환경에서 일함	1	2	3	4
3) 높은 보수를 받음	1	2	3	4
4) 능력 발휘를 할 수 있음	1	2	3	4
5) 사회적으로 인정받음	1	2	3	4
6) 사회에 봉사할 수 있음	1	2	3	4
7) 자유 재량권이 많음	1	2	3	4
8) 안정적으로 오래 동안 일할 수 있음	1	2	3	4
9) 더 배우고 발전할 수 있음	1	2	3	4
10) 다른 사람들과 함께 일할 수 있음	1	2	3	4
11) 아이디어를 내고 새로운 시도 할 수 있는 기회가 많음	1	2	3	4
12) 반복되지 않고 다양한 일을 할 수 있음	1	2	3	4
13) 리더쉽을 발휘할 기회가 있음	1	2	3	4

문2. 각 문항에 대해서 자신의 생각과 일치하는 정도에 해당되는 번호를

적어 주십시오.

전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	그리함	매우 그리함
1	2	3	4

1) 사회봉사활동을 하기 위해서 유급휴가를 사용할 수 있다 : 직장에 휴가를 낼 수 있다	
2) 필요하다면 업무와 관계된 일에 개인 돈을 사용할 수 있다	
3) 여가와 취미가 희생된다면 직장을 옮기겠다	
4) 집안 행사에 참여하기 위하여 직장에서 자리를 비울 수 있다	
5) 취미, 레저에 관하여 관심이 많으며 관련된 신문이나 TV 잡지를 본다	
6) 정해진 근무시간 이외에도 근무를 할 수 있다	
7) 생활비를 아껴서 가능한 한 사회활동(클럽 및 단체활동)에 쓰고 싶다	
8) 가족의 질병으로 간호가 필요할 때에는 결근할 수 있다	

문3. 각 문항에 대해서 자신의 생각과 일치하는 정도에 해당되는 번호를 적어주십시오.

전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	그리함	매우 그리함
1	2	3	4

1) 한 가지만 잘하면 성공적인 직업생활을 할 수 있다	
2) 학교를 졸업한 후 첫 직업이 향후의 경력에 계속적인 영향을 미친다	
3) 유능한 사람은 늦게까지 남아서 일하지 않는다	
4) 직업생활에서 성공하기 위해서는 능력보다 학연이나 지연 등이 있어야 한다	
5) 가능하다면, 남은 시간 동안 한 직장에서 평생 동안 일하고 싶다	
6) 경제적 여유가 있다면, 직업을 갖지 않고 취미생활을 하면서 여유있게 지내고 싶다	
7) 부부가 모두 직장생활을 하는 것은 바람직하다	
8) 동일한 능력이라면 기혼 여성보다는 미혼 여성이 직업을 얻기가 쉽다	
9) 사회적으로 높은 지위에 오르려면 이과보다는 문과 출신이 더 유리하다	
10) 직업선택은 중·고등학교 시기에 하는 것이 좋다	
11) 【직장인】 내가 하고 있는 직업이 자랑스럽다 【비직장인】 우리 아버지(어머니, 남편)가 하고 있는 직업이 자랑스럽다	

[검토 의견]

직 문 1-3은 직업의식 조사시 꼭 질문해야 하는 중요한 사항들이다. 단, 문3는 애매모호한 상황에 대한 질문들이 포함되어 있으므로 셋 중에서는 중요도가 상대적으로 떨어진다. 문 1과 3은 최소한 선택적으로 재구성하되 문 2는 버리도록 한다. 척도는 4점에서 5점으로 바꾼다. 문 3의 가장 밑의 항목은 직장인과 비직장인으로 구분하여 질문한다.

[제시안]

귀하의 직업 생활에서 다음의 사항들이 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

	매우 중요	전혀 중요하지 않음
시간적 여유가 많음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
쾌적한 근무 환경에서 일함	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
높은 보수를 받음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
능력 발휘를 할 수 있음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
사회적으로 인정받음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
사회에 봉사할 수 있음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
자유 재량권이 많음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
안정적으로 오래 동안 일할 수 있음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
더 배우고 발전할 수 있음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
다른 사람들과 함께 일할 수 있음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
아이디어를 내고 새로운 시도 할 수 있는 기회가 많음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
반복되지 않고 다양한 일을 할 수 있음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
리더쉽을 발휘할 기회가 있음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	

직업과 관련된 아래의 각 진술에 대해 자신의 생각과 일치하는 정도에 해당되는 번호를 적어주십시오.

	매우 그러함	전혀 그러하지 않음
한 가지만 잘하면 성공적인 직업생활을 할 수 있다	5	1
학교를 졸업한 후 첫 직업이 향후의 경력에 계속적인 영향을 미친다	5	1
능한 사람은 늦게까지 남아서 일하지 않는다	5	1
직업생활에서 성공하기 위해서는 능력보다 학연이나 지연 등이 있어야 한다	5	1
가능하다면, 남은 시간 동안 한 직장에서 평생 동안 일하고 싶다	5	1
체적 여유가 있다면, 직업을 갖지 않고 취미생활을 하면서 여유있게 지내고 싶다	5	1
부부가 모두 직장생활을 하는 것은 바람직하다	5	1
일한 능력이라면 기혼 여성보다는 미혼 여성이 직업을 얻기가 쉽다	5	1
사회적으로 높은 지위에 오르려면 이과보다는 문과 출신이 더 유리하다	5	1
직업선택은 중·고등학교시기에 하는 것이 좋다	5	1
【직장인】 내가 하고 있는 직업이 자랑스럽다	5	1
【비직장인】 우리 아버지(어머니, 남편)가	5	1

하고 있는 직업이 자랑스럽다

8) [월]의 중요성

[WVS V50-54] V50-54. 다음 각각의 내용에 대해 여러분께서 얼마나 동의하시는지 응답해 주십시오(각 항목에 대해 하나씩만 답변해 주십시오).

		매우 동의함	동의함	보통	동의하 지 않음	매우 동의하지 않음
V50	나의 재능을 최대한 개발하기 위해서는 직업을 가져야 한다					
V51	일하지 않고 돈을 받는 것은 매우 창피한 일이다					
V52	일하지 않는 사람은 게을러질 것이다					
V53	노동은 곧 사회에 대한 의무이다					
V54	자유시간이 줄어들더라도 일하는 것이 언제나 최우선이다					

[검토 의견]

위에서 검토한 일과 삶의 다른 영역 간의 중요도 비교에 관한 질문과 마찬가지로 직업의식 연구에 있어서 중요한 질문이므로 수용한다. 척도도 5점 척도를 그대로 사용한다.

[제시안]

다음 각각의 내용에 대해 여러분께서 얼마나 동의(또는 반대)하시는지 응답해 주십시오.

	매우 동의	매우 반대
나의 재능을 최대한 개발하기 위해서는 직업을 가져야 한다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	

- 일하지 않고 돈을 받는 것은 매우 창피한 일이다 5 - 4 - 3 - 2 - 1
- 일하지 않는 사람은 게을러질 것이다 5 - 4 - 3 - 2 - 1
- 노동은 곧 사회에 대한 의무이다 5 - 4 - 3 - 2 - 1
- 자유시간이 줄어들더라도 일하는 것이 언제나 최우선이다 5 - 4 - 3 - 2 - 1

9) [직업인이 갖추어야 할 자세

[논문] 강맹현(1994). 「고등학교 학생의 직업선택 및 직업관에 관한 연구」. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

11	직업인으로서의 자세 중 가장 중요한 요인이라고 생각하는 것은?		
	① 책임감	② 봉사정신	③ 협동정신
	④ 근면성	⑤ 창의성	⑥ 자주성
	⑦ 성실성	⑧ 신뢰성	⑨ 기타

[검토 의견]

평이한 내용이나 중요하므로 수용한다. 단 각 항목에 대해 5점 척도를 이용하여 질문하는 형식으로 재구성한다.

[제시안]

직업인이 갖추어야 할 아래의 각 자세에 대해 중요도를 평가하십시오.

	매우 중요	전혀 중요하지 않음
책임감	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1	
봉사정신	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1	
협동정신	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1	

근면성	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
창의성	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
자주성	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
성실성	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
신뢰성	5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1

10) 보수와 효율성 / 성과급의 정당성

[WVS V115]

V115. 서로 같은 나이이며 실제로 서로 같은 일에 종사하고 있는 두 명의 비서가 있습니다. 그러나 (두 사람의 수입은 같지 않으며) 두 사람 중 한 사람이 더 많은 월급을 받습니다. 더 많은 월급을 받는 비서는 일하는 데에 있어 (다른 비서보다) 더욱 신속하고 유능하게, 훌륭하게 직무를 수행합니다. 여러분은 한 비서가 다른 비서보다 돈을 더 많이 받는 것이 옳고 생각하십니까, 혹은 옳지 않다고 생각하십니까?

1. 옳다
2. 옳지 않다

[검토 의견]

위에 인용한 WVS 질문처럼 단도직입적으로 질문하는 것보다 가상의 사례에 대해 질문하는 것이 좋다고 본다. 단, 위에서처럼 '비서'라는 특정 직업을 지칭하는 것보다는 '직장인'이라는 포괄적인 범주로 바꾸는 것이 더 나으리라고 보아 그렇게 한다.

[제시안]

서로 같은 나이이며 실제로 서로 같은 일에 종사하고 있는 두 직장인이 있습니다. 두 사람 중 한 사람이 더 많은 월급을 받습니다. 더 많은 월급을

받는 사람은 다른 사람보다 더욱 신속하고 유능하게, 훌륭하게 직무를 수행합니다. 여러분은 거의 같은 직무를 수행하는 두 사람 중 한 사람이 다른 사람보다 돈을 더 많이 받는 것이 옳다고 생각하십니까, 혹은 옳지 않다고 생각하십니까?

1. 옳다
2. 옳지 않다

11) **일과 교육에서의 성별 비교**

[WVS V60-63] V60-63. 다음의 항목을 읽고, 각 항목에 대해 여러분이 얼마나 동의하는지 응답해 주십시오(각 항목에 대해 하나씩만 답변해 주십시오).

		매우 동의함	동의함	동의하지 않음	매우 동의하지 않음
V60	전업주부가 된다는 것은 돈벌기 위해 일하는 것을 보조하는(채우는) 일일 뿐이다				
V61	대체로 여자보다는 남자가 더 나은 정치 지도자가 된다				
V62	대학 교육은 여자보다 남자에게 더 중요하다				
V63	대체로 여자보다 남자가 사업 수완이 좋다				

12) **일자리가 희소할 때에 우선으로 부여할 대상**

[WVS V44-45] V44-45. 다음의 항목에서 언급하는 내용에 대해 여러분은 어느 정도 동의하십니까? 다음을 읽고 각 항목에 대해 한 가지만 응답해 주십시오.

		동의함	보통	동의하지 않음
V44	일자리가 부족한 경우, 남성이 여성보다 더 많은 직업권(right to a job)을 가져야 한다			
V45	일자리가 부족한 경우, 기업주는 이민자보다 자국 사람을 우선적으로 고용해야 한다			

[검토 의견]

위의 두 질문은 다 중요한 내용을 담고 있다. 남녀의 문제나 이민노동자의 문제는 현재 한국에서도 중요한 질문이다. 아래의 제시안과 같이 문장을 좀 더 부드럽게 번역하고 척도를 5점으로 바꾸어 반영한다.

[제시안]

다음의 의견들에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

	매우 동의	매우 반대
일자리가 부족한 경우, 남성이 여성보다 우선 취업의 대상이 되어야 한다.	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
일자리가 부족한 경우, 기업주는 이민자보다 자국 사람을 우선적으로 고용해야 한다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	

13) 경제관- 임금의 편차, 기업의 공유/사유, 경쟁력, 성실, 이타성 등

[WVS V116-121] V116. 다음은 다양한 주제에 대해 여러분의 견해를 묻는 질문입니다. 다음중 여러분은 어느 척도에 해당하십니까? 1번으로 갈수록 왼쪽의 항목 내용에 동의하는 것이고, 10번으로 갈수록 오른쪽 항목 내용에 동의하는 것입니다. 혹은 여러분의 생각이 1번과 10번 사이 어디쯤이라면, 그 사이에 있는 숫자에 표시하시면 됩니다(각 주제에 대해 하나만 응답해주세요).

V116.

임금(수준)은 점점 동일해져야 한다.					각 개인의 노력 여하에 따라 임금은 차별적으로 책정되어야 한다.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

V117.

비즈니스·산업 영역에 사적 소유권이 증대되어야 한다.					비즈니스·산업 영역에 국가 소유권이 증대되어야 한다.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

V118.

정부는 모두를 부양하기 위해 더욱 책임감을 가져야 한다.					사람들은 스스로를 부양하기 위해 더욱 책임감을 가져야 한다.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

V119.

경쟁은 좋은 것이다. 경쟁은 사람들은 열심히 일하게 하고, 새로운 아이디어를 개발하도록 한다.					경쟁은 해로운 것이다. 경쟁은 사람들을 궁지로 내몬다.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

V120.

장기적으로 볼 때, 열심히 일하는 것이 더 나은 삶을 보장한다.					열심히 일한다고 성공하는 것은 아니다. 열심히 일하는 것보다는 운이나 인간 관계가 더 중요하다.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

V121.

다른 사람을 희생시켜야만 부자가 될 수 있다					부(富)는 늘어나는 것이므로 모두에게 충분하다				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

[검토 의견]

WVS 자료의 중요성을 감안하여, 비교 분석할 수 있도록 반영하되 말을 위의 번역보다 조금 더 다듬는다.

[제시안]

다음은 경제관과 다양한 주제에 대해 여러분의 견해를 묻는 질문입니다. 다음 중 여러분의 의견은 어디에 해당하십니까? 1번으로 갈수록 왼쪽의 항목 내용에 동의하는 것이고, 10번으로 갈수록 오른쪽 항목 내용에 동의하는 것입니다. 혹은 여러분의 생각이 1번과 10번 사이 어디쯤이라면, 그 사이에 있는 숫자에 표시하시면 됩니다(각 주제에 대해 하나만 응답해주세요).

임금 수준은 점점 동일해져야 한다.					개인의 노력 정도에 따라 임금은 차별적으로 책정되어야 한다.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

비즈니스·산업 영역에 사적 소유권이 증대되어야 한다.					비즈니스·산업 영역에 국가 소유권이 증대되어야 한다.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

정부는 모두를 부양하기 위해 더욱 책임감을 가져야 한다.					사람들은 스스로를 부양하기 위해 더욱 책임감을 가져야 한다.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

경쟁은 좋은 것이다. 경쟁은 사람들은 열심히 일하게 하고, 새로운 아이디어를 개발하도록 한다.					경쟁은 해로운 것이다. 경쟁은 사람들을 궁지로 내몬다.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

장기적으로 볼 때, 열심히 일하는 것이 더 나은 삶을 보장한다.					열심히 일한다고 성공하는 것은 아니다. 열심히 일하는 것보다는 운이나 인간 관계가 더 중요하다.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

다른 사람을 희생시켜야만 부자가 될 수 있다					부(富)는 늘어나는 것이므로 모두에게 충분하다				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14) [조직몰입(organizational commitment)]

[KGSS]

조직몰입 척도 문항 1 : 직장의 요구 이상 일할 것이라는 말에 대한 찬반의견(HELPORG1)

II-432. 귀하의 직장에 대한 다음의 말들에 어느 정도 찬성 또는 반대하는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q59.1] 나는 이 직장의 발전을 위해서 요구되는 것 이상으로 열심히 일할 생각이다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
- 5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

조직몰입 척도 문항 2 : 직장을 자랑스럽게 생각한다는 말에 대한 찬반의견(PRIDEORG)

II-433. 귀하의 직장에 대한 다음의 말들에 어느 정도 찬성 또는 반대하는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q59.2] 나는 이 직장에서 일하는 것을 자랑스럽게 생각한다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
- 5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

조직몰입 척도 문항 3 : 이직하지 않을 것이라는 말에 대한 찬반의견

(STAYORG3)

II-434. 귀하의 직장에 대한 다음의 말들에 어느 정도 찬성 또는 반대하는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q59.3] 나는 다른 직장에서 돈을 상당히 더 많이 준다고 해도 이 직장에서도 계속 일할 생각이다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
- 5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

[검토 의견]

다른 질문과 내용적으로 약간 중복될 수 있으나 조직 몰입에 대해 구체적으로 묻는 질문이므로 조사의 연속성과 비교 가능성을 고려하여 채택한다. 원 자료에서 질문마다 중복되는 부분을 재편집하여 단순하게 질문과 선택지를 제시하는 식으로 변형한다.

[제시안]

다음의 각 의견에 대해 어떻게 생각하시는지 표해 주십시오.

나는 이 직장의 발전을 위해서 요구되는 것 이상으로 열심히 일할 생각이다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
- 5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

나는 이 직장에서도 일하는 것을 자랑스럽게 생각한다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
- 5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

나는 다른 직장에서도 돈을 상당히 더 많이 준다고 해도 이 직장에서도 계속 일할 생각이다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
- 5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

15) 직업몰입(work commitment)

[KGSS]

직업몰입 척도 문항 1 : 현 직업 경력의 계속을 희망한다는 말에 대한 찬반의견(CAREERJB)

II-435. 귀하의 직업에 대한 다음의 말들에 어느 정도 찬성 또는 반대하는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q60.1] 나는 이 직업에서 계속 경력을 쌓아 나가고 싶다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
- 5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

직업몰입 척도 문항 2 : 현 직업이 이상적이라는 말에 대한 찬반의견 (IDEALJOB)

II-436. 귀하의 직업에 대한 다음의 말들에 어느 정도 찬성 또는 반대하는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q60.2] 이 직업은 내가 평생 할 만큼 이상적이다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
- 5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

직업몰입 척도 문항 3 : 현 직업을 계속 선택하겠다는 말에 대한 찬반의견(SAMEJOB)

II-437. 귀하의 직업에 대한 다음의 말들에 어느 정도 찬성 또는 반대하는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q60.3] 다시 시작하더라도 이 직업을 선택하겠다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대

5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

[검토 의견]

위의 조직몰입에 대한 질문과 마찬가지로 다른 질문들과 내용적으로 중복되는 부분이 있을 수 있으나 주제가 다르므로 조사의 연속성과 비교 가능성을 고려하여 채택하는 것으로 한다. 원 자료에서 질문마다 중복되는 부분을 생략하고 질문들을 단순화한다.

[제시안]

다음의 각 의견에 대해 어떻게 생각하시는지 표해 주십시오.

나는 이 직업에서 계속 경력을 쌓아 나가고 싶다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

이 직업은 내가 평생 할 만큼 이상적이다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

다시 시작하더라도 이 직업을 선택하겠다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

16) 직무여건

[KGSS]

직무여건에 관한 문항 1 : 직장의 안정성에 대한 찬반의견(RSECJOB)

II-18. 귀하의 현 직장에 대한 다음과 같은 말들에 어느 정도

동의하시는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q55.1] 나의 현 직장은 안정되어 있다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
- 5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

직무여건에 관한 문항 2 : 좋은 급여에 대한 찬반의견(RHIINC)

II-419. 귀하의 현 직장에 대한 다음과 같은 말들에 어느 정도 동의하시는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q55.2] 현 직장에서 나는 급여를 많이 받는다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
- 5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

직무여건에 관한 문항 3 : 좋은 승진기회에 대한 찬반의견(RPROMOTN)

II-420. 귀하의 현 직장에 대한 다음과 같은 말들에 어느 정도 동의하시는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q55.3] 현 직장에서 나는 승진기회가 많다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
- 5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

직무여건에 관한 문항 4 : 일의 흥미에 대한 찬반의견(RINTJOB)

II-421. 귀하의 현 직장에 대한 다음과 같은 말들에 어느 정도 동의하시는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q55.4] 현 직장에서 내가 하는 일은 흥미가 있다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
- 5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

직무여건에 관한 문항 5 : 일의 독립성에 대한 찬반의견(RWRKINDP)

II-422. 귀하의 현 직장에 대한 다음과 같은 말들에 어느 정도 동의하시는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q55.5] 현 직장에서 나는 독자적으로 일할 수 있다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
- 5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

직무여건에 관한 문항 6 : 일의 이타성에 대한 찬반의견(RHLPOTHS)

II-423. 귀하의 현 직장에 대한 다음과 같은 말들에 어느 정도 동의하시는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q55.6] 현 직장에서 나는 타인에게 도움 되는 일을 한다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
- 5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

직무여건에 관한 문항 7 : 일의 사회적 유익성에 대한 찬반의견(RHLPSOC)

II-424. 귀하의 현 직장에 대한 다음과 같은 말들에 어느 정도 동의하시는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q55.7] 현 직장에서 나는 사회적으로 유익한 일을 한다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
- 5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

[검토 의견]

직무여건에 관한 질문들 역시 다른 질문들과 내용적으로 중복되는 면이 없지 않으나 ISSP에서 정한 6개의 하위개념들 중 일부를 배제하는 것은 주체의 중요성, 조사의 연속성 및 비교 가능성을 고려할 때 어려운 일이므로, 원 자료에서 매 질문마다 중복되는 부분을 생략하고 단순화하여 반영한다.

[제시안]

다음의 각 의견에 대해 어떻게 생각하시는지 표해 주십시오.

나의 현 직장은 안정되어 있다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

직장에서 나는 급여를 많이 받는다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

현 직장에서 나는 승진기회가 많다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

현 직장에서 내가 하는 일은 흥미가 있다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

현 직장에서 나는 독자적으로 일할 수 있다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

현 직장에서 나는 타인에게 도움 되는 일을 한다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

현 직장에서 나는 사회적으로 유익한 일을 한다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
- 5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

17) [직무]무스트레스

[KGSS]

직무스트레스 척도 문항 1 : 일에 지친 상태에서 귀가하는 경우의 빈도(XHAUSTN)

II-425. 귀하가 하는 일과 관련해서 다음과 같은 경우가 얼마나 자주 있는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q56.1] 일에 지친 상태에서 집으로 돌아오는 경우

- 1) 항상있다 2) 자주있다 3) 가끔있다 4) 별로없다 5) 전혀없다
- 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

직무스트레스 척도 문항 2 : 육체적으로 힘들게 일해야 하는 경우의 빈도(PHYSWRK)

II-426. 귀하가 하는 일과 관련해서 다음과 같은 경우가 얼마나 자주 있는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q56.2] 육체적으로 힘들게 일해야 하는 경우

- 1) 항상있다 2) 자주있다 3) 가끔있다 4) 별로없다 5) 전혀없다
- 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

직무스트레스 척도 문항 3 : 일로 인한 스트레스의 빈도(STRESS)

II-427. 귀하가 하는 일과 관련해서 다음과 같은 경우가 얼마나 자주 있는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q56.3] 일 때문에 스트레스를 받는 경우

- 1) 항상있다 2) 자주있다 3) 가끔있다 4) 별로없다 5) 전혀없다
- 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

직무스트레스 척도 문항 4 : 일의 위험성 빈도(DANGER)

II-428. 귀하가 하는 일과 관련해서 다음과 같은 경우가 얼마나 자주 있는지 말씀해 주십시오.

[2003. Q56.4] 위험한 상황 또는 위험 부담이 큰 상황에서 일하는 경우

- 1) 항상있다 2) 자주있다 3) 가끔있다 4) 별로없다 5) 전혀없다
- 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

[검토 의견]

직무 스트레스에 관련된 질문들 역시 다른 직업 의식 관련 질문들과 내용적으로 중복되는 부분이 없지 않으나 ISSP가 정한 직무 스트레스의 조작적 정의를 존중하고, 조사의 연속성 및 비교성을 보장하기 위해 반복적인 문구를 생략하여 반영한다.

[제시안]

귀하가 하는 일과 관련해서 다음과 같은 경우가 얼마나 자주 있는지 말씀해 주십시오.

일에 지친 상태에서 집으로 돌아오는 경우

- 1) 항상있다 2) 자주있다 3) 가끔있다 4) 별로없다 5) 전혀없다
- 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

육체적으로 힘들게 일해야 하는 경우

- 1) 항상있다 2) 자주있다 3) 가끔있다 4) 별로없다 5) 전혀없다
- 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

일 때문에 스트레스를 받는 경우

- 1) 항상있다 2) 자주있다 3) 가끔있다 4) 별로없다 5) 전혀없다
- 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

위험한 상황 또는 위험 부담이 큰 상황에서 일하는 경우

- 1) 항상있다 2) 자주있다 3) 가끔있다 4) 별로없다 5) 전혀없다
8) 선택할 수 없음 9) 비해당

18) [진로 준비

[논문] 오성자(2000). 「초등학생의 진로의식성숙에 관한 연구」. 영남대학교 대학원 석사학위 논문.

17	미래란 불확실한 것이므로 직업을 미리 결정하는 것은 무의미한 일이다	그렇다-아니다 (O, X로 답변)
27	내가 갖고 싶은 직업에 대해 준비하는 데 여러 가지 어려움을 겪고 있다	
28	나는 직업이 갖는 요구조건에 대해서는 거의 아는 것이 없다	
34	나는 어릴 때부터 내가 하고 싶은 일이 어떤 것인지 알고 있었다	
48	나는 내가 갖고 싶은 직업을 자주 바꾼다	

[논문] 장하진 외(2000). 「여대생의 직업의식 실태와 정책과제」. 노동부.

직업의식	1	귀하는 장애에 자신의 직업을 갖기를 원하십니까 ①그렇다 ② 그렇지 않다 ③ 잘 모르겠다	
	7	취업을 위해 현실적으로 중요하다고 생각하는 것을 두 가지만 골라주십시오 (예: 채용시험 성적, 업무수행능력, 학벌, 가족배경, 개인적 인맥, 외모)	
진로선택	1	1-1 졸업 후 하고자 하는 일을 구체적으로 정했다 1-2 나는 내 적성과 흥미가 무엇인지 잘 알고 있다 1-3 내가 하고자 하는 일과 관련된 분야의 일에 대한 정보를 많이 알고 있다 1-4 현재 내 전공을 결정하는 과정에는 내 의사가 가장 중요하게 반영되었다 1-5 현실적으로 어려움이 있더라도 내가 하고자 하는 일에 도전해보고자 한다	5점 척도 답변 (매우 그렇다-그런 편이다-보통이다-별로 그렇지 않다-전혀 그렇지 않다)
	2	귀하의 진로선택 과정에서 자기 자신 외에 가장 많은 영향을 미친 사람은? (예: 부모님, 초중고 선생님, 교수님, 친구·선배, 애인, 메스컴, 제·자매)	
	3	자신의 진로에 대해 구체적으로 생각해 본 시기는 언제입니까? (예: 초등학교 이전, 초등학교 때, 중학교 때, 대학에 와서, 생각해본 적 없다)	

[논문] 박봉선(2001). 「프로젝트 학습이 초등학생의 직업의식 함양에 미치는 효과」. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위 논문.

1	나는 '내가 크면 어떤 직업을 갖게 될까' 생각해보지만, 아직 잘 모르겠다	3점 척도 (매우 그렇다- 약간 그런편이다- 그렇지 않다) : 4, 8, 12, 16, 20번은 역순
3	미래는 아무도 모르기 때문에, 무엇이 되겠다고 미리 결정하는 것은 소용없다	
4	나는 여러 가지 직업에 대해 잘 알고 있다	
5	앞으로 내가 원하는 일을 하기 위해서 지금 무엇을 해야 할지 잘 모르겠다	
7	나는 평소에 커서 어떤 일을 해야 할지 생각하지 않는다	
8	갖고 싶은 직업이 있으면 어떻게 하면 그 직업을 가질 수 있을지 계획해봐야 한다	
9	나는 아직 내가 무엇을 잘 할 수 있을지 모르기 때문에 직업 결정하기가 어렵다	
11	나는 어른이 될 때까지는 직업에 대해 별로 생각하지 않겠다	
12	하고 싶은 일을 하기 위해서는 그 일이 내게 맞는지 먼저 알아봐야 한다	
13	나는 내가 어떤 직업을 선택하면 잘 할 수 있을지 모르겠다	
14	나는 스스로 내 직업을 선택하는 것에 자신이 없다	
15	내가 가장 하고싶은 일을 할 수 있는 기회가 내게는 오지 않을 것이다	
16	나는 여러 가지 직업에 대해 알려주는 TV 프로그램이나 책자를 본다	
17	나는 내가 어떤 일을 좋아하는지 잘 모르겠다	
19	직업이란 내가 원한다고 해서 가질 수 있는 것이 아니다	
20	나는 친구들과 장차 내가 어떤 일을 하면 좋을지 이야기하곤 한다	

[논문] 문인국(2000). 「중학교 학생과 학부모의 진로의식에 관한 연구」. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.

학생용	13	학생의 장래 직업에 대한 정보는 어디에서 얻습니까? ① 교사의 진로 지도 과정을 통해서 ② 부모님과 의논으로 ③ 직업 정보에 대한 독서를 통해서 ④ 선배나 친구를 통해서 ⑤ 기타
	25	미래의 유망 직종에 대하여 얼마나 알고 계십니까? ① 많이 알고 있다 ② 조금 알고 있다 ③ 별로 아는 것이 없다
학부모용	13	자녀의 장래 직업에 대한 정보는 어디서 얻습니까? ① 학교에서 보내오는 유인물 ② 언론매체나 인터넷 ③ 직업 정보에 대한 도서 ④ 교사와의 상담 ⑤ 기타

[논문] 신혜식(2000). 「인문계 고등학생의 직업 교육지각 및 경험 유형별 직업의식 연구」. 동아대학교 교육대학원 석사논문.

10	여러분은 좋은 직업을 가지는데 어떤 점이 가장 중요하다고 생각합니까? ① 특별한 지식 ② 좋은 학벌 ③ 권력적 배경 ④ 직업준비에 필요한 돈 ⑤ 운수
11	여러분은 진학과 취업 중 어떤 것을 선택하겠습니까? ① 진학 ② 취업 ③ 잘 모르겠다
12	학교수업은 진학중심입니까 직업중심입니까? ① 진학중심 ② 취업중심 ③ 중용 ④ 모르겠다
15	여러분은 현재 학교에서 직업반과 진학반을 구분하여 운영한다면 어느 반에 들어가서 공부하겠습니까? ① 진학반 ② 취업반 ③ 잘 모르겠다
17	여러분은 직업을 갖는데 대학진학이 필요하다고 생각합니까? ① 필요함 ② 필요없음 ③ 잘 모르겠다

[논문] 김기병(2000). 「공업고등학교 학생의 직업의식과 직업교육에 관한 연구」. 경원대학교 교육대학원 석사논문.

11	학교에서 직업의 중요성을 배우는 시간은? ① 수업 시간 때 ② 특별활동(CA) 시간 때 ③ 실습 시간 때 ④ 진로상담 선생님에게서
12	직업을 선택할 때 중요한 역할을 하는 사람은? ① 담임 선생님 ② 부모나 친지 ③ 선배 또는 친구 ④ 인터넷 정보

[논문] 강맹현(1994). 「고등학교 학생의 직업선택 및 직업관에 관한 연구」. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

4	장래에 어떤 직업을 선택할 것인가에 대해 관심을 가져본 적이 있습니까? ① 있다 ② 없다
5	만일 관심을 가져본 적이 있다면 언제였습니까? ① 초등학교 때 ② 중학교 때 ③ 고등학교 입학 때 ④ 고등학교 입학한 후
9	희망 직업을 선택하기 위하여 어떤 조건을 갖추는 것이 중요하다고 생각하십니까? ① 전문적인 기술 ② 경제 ③ 학문적 배경 ④ 가족적 배경 ⑤ 신체적 조건 ⑥ 기타
10	원하는 직업을 선택할 때 어느 단계까지의 학교 교육이 필요하다고 생각하십니까? ① 국졸 ② 중졸 ③ 고졸 ④ 전문대졸 ⑤ 대졸 ⑥ 대학원졸
12	여러분이 장래에 가장 희망하는 직업은? 45개 직업 항목에서 선택
14	여러분의 주위에서 직업선택에 가장 큰 영향을 미치는 사람은? ① 부모님 ② 선생님 ③ 친구나 선배 ④ 형이나 친척 ⑤ 기타

15	직업에 대한 정보는 주로 어디에서 듣고 봅니까? ① 선생님 ② 친구나 선배 ③ 신문 및 취업정보지 ④ 방송매체 ⑤ 사회단체 ⑥ 기타
16	여러분이 현재 다니고 있는 학교에서의 직업 정보의 제공정도는?(충분-부족)

[논문] 이주경(1998). 「직업 선호도와 직업 선택에 영향을 주는 제 요인」. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

4	내가 장래에 하고 싶은 일(직업)은 무엇입니까? ① 회사원 ② 공무원 ③ 교육자 ④ 영농인 ⑤ 기술자 ⑥ 금융업 종사자 ⑦ 상업 종사자 ⑧ 의사·약사·간호사 등 ⑨ 군인·경찰 ⑩ 기자·아나운서·앵커 등 ⑪ 운동선수·감독·코치 등 ⑫ 음악가·화가·연예인 등 ⑬ 과학자 ⑭ 기타
6	장래에 하고 싶은 일(직업)에 대해 처음 생각한 때는 언제입니까? ① 초등학교 3학년 이전 ② 초등학교 4-5학년 ③ 초등학교 6학년-중학교 1학년 ④ 중학교 2학년-고등학교 1학년 ⑤ 고등학교 2-3학년
7	내가 장래에 하고 싶은 일(직업)에 대해 명확한 계획을 가지고 있습니까? ① 예 ② 아니오

[논문] 홍치완(2000). 「기술교육의 진로·직업정보가 진로결정에 미치는 영향」. 울산대학교 교육대학원 석사학위논문.

학생용	26	직업(일)지도는 언제부터 시작하는 것이 좋다고 생각합니까? ① 초등학교 ② 중학교 ③ 고등학교 ④ 대학교
	27	앞으로 자기가 갖고 싶은 직업은? ① 전문직-과학자, 교수, 교사, 예술관, 법관, 기자, 아나운서, PD 등, ② 공무원·회사원 ③ 판매 서비스직- 판매직, 중개인, 조리사, 이·미용사, 숙박업, 관리인 등 ④ 연예인- 모델, 탤런트, 연극배우, 가수 등

[논문] 박유석(2001). 「공업계 고등학교 학생들의 직업관 및 진로 만족에 관한 조사 연구」. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.

5	현재 자신이 원하고 있는 직업을 선택하기 위해서는 최소한 어느 정도의 학력이 필요하다고 생각하는가? ① 중학교 ② 고등학교 ③ 전문대학 ④ 4년제 대학교 ⑤ 학력과 상관 없다
8	장래에 어떤 직업을 선택할 것인가 생각해 본 적이 있습니까? ① 있다 ② 없다
9	장래에 어떤 직업을 선택할 것인가 생각해 본 적이 있다면, 언제부터인가? ① 초등학교 때 ② 중학교 때 ③ 공업고등학교 입학 후 ④ 기타
10	있다면 장래에 어떤 직업을 선택할 것인가? ① 농·어업 ② 기능공 ③ 상업 ④ 회사원 ⑤ 공무원 ⑥ 전문기술자 ⑦ 서비스업 ⑧ 군인 ⑨ 교육자 ⑩ 의료종사자 ⑪ 기타
11	장래에 어떤 직업을 선택할 것인가에 대해 누구와 상담해 본 경험이 있는가? ① 부모·형제 ② 선배 ③ 친구 ④ 담임선생님

[논문] 김영애(1999). 「일반계와 실업계 고등학생간의 직업의식에 관한 비교연구」. 청주대학교 교육대학원 석사학위논문.

4	자신의 소질과 적성에 대하여 얼마나 알고 있습니까? ① 잘 알고 있다 ② 어느 정도 알고 있다 ③ 잘 모르고 있다 ④ 전혀 모르고 있다
6	자신의 적성과 흥미로 보아 어떠한 직업이 좋을지 생각해 보았습니까? ① 이미 세워 놓았다 ② 앞으로 세울 계획이다 ③ 세우지 않았다 ④ 세울 필요가 없다
7	직업의 종류에 대해 알고 있습니까? ① 매우 많은 종류를 알고 있다 ② 조금 알고 있다 ③ 그저 그렇다 ④ 거의 모른다
8	미래의 유망한 직종에 대하여 얼마나 알고 있습니까? ① 많이 알고 있다 ② 조금 알고 있다 ③ 그저 그렇다 ④ 별로 알고 있지 못하다
9	미래 자신의 직업을 마음에 정하고 있습니까? ① 확실하게 정하고 있다 ② 마음에 정하고 있다 ③ 별로 뚜렷하게 정한 바 없다 ④ 전혀 생각해 본적이 없다
10	자신이 결정한 미래 직업에 대한 자신감은? ① 매우 자신이 있다 ② 약간 자신이 있다 ③ 그저 그렇다 ④ 별로 자신이 없다
11	학생이 직업에 관심을 갖기 시작한 시기는 언제입니까? ① 초등학교 ② 중 1·2학년 ③ 중 3학년 ④ 고 1학년 ⑤ 고 2학년 ⑥ 아직 안했다

[논문] 김영애(1999). 「일반계와 실업계 고등학생간의 직업의식에 관한 비교연구」. 청주대학교 교육대학원 석사학위논문.

직업선택	14	학생이 갖고자 희망하는 직업은? ① 은행원 ② 회사원(사무직) ③ 공무원 ④ 전산 관련직 ⑤ 개인사업 ⑥ 서비스업 ⑦ 판매직 ⑧ 생산직
	15	어떤 방법을 통해서 직장을 얻고 싶습니까? ① 학교장이나 선생님 추천 ② 부모님이나 친인척의 일선 ③ 공개채용시험 ④ 면접이나 서류전형을 통해 ⑤ 기업계승 방법으로
	16	나의 직업 선택의 장애요인은? ① 성적부진 및 자격증 미취득 ② 외모 또는 신체적 결함 ③ 낮은 수입으로 인한 생활의 위협 ④ 배경이나 연고가 없어서 ⑤ 직무수행에 필요한 능력 부족
직업준비	18	직업선택에 대한 본인의 지식은 어느 정도 갖추고 있다고 생각하십니까? ① 충분히 갖추고 있다 ② 어느 정도 갖추고 있다 ③ 별로 갖춘 것이 없다 ④ 전혀 갖추지 못했다
	20	직업(취업)에 대한 정보는 주로 어디서 얻고 있습니까? ① 학교 선생님 ② 부모·형제 ③ 선배·친구 ④ 각 직장의 선전광고 ⑤ 신문·잡지·방송 및 직업 안내지

[검토 의견]

개념적으로 1차 대상이 학생인 진로 준비에 관한 기존 질문들의 대부분은 특정 학교 재학생 등 소집단을 대상으로 하였다. 새로이 시행할 조사에서는 인문계 고교 재학생들을 대상으로 하는 질문들의 선택지 및 척도 등을 적절히 변형하여 반영하는 것을 원칙으로 한다.

[제시안]

여러분은 좋은 직업을 가지는데 어떤 점이 가장 중요하다고 생각하십니까?

- ① 특별한 지식 ② 좋은 학벌 ③ 권력적 배경 ④ 직업준비에 필요한 돈
- ⑤ 운수

여러분은 진학과 취업 중 어떤 것을 선택하겠습니까?

- ① 진학 ② 취업 ③ 잘 모르겠다

학교수업은 진학중심입니까 직업중심입니까?

- ① 진학중심 ② 취업중심 ③ 중용 ④ 모르겠다

여러분은 현재 학교에서 직업반과 진학반을 구분하여 운영한다면 어느 반에 들어가서 공부하겠습니까?

- ① 진학반 ② 취업반 ③ 잘 모르겠다

여러분은 직업을 갖는데 대학진학이 필요하다고 생각합니까?

- ① 필요함 ② 필요없음 ③ 잘 모르겠다

장래에 어떤 직업을 선택할 것인가에 대해 관심을 가져본 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

만일 관심을 가져본 적이 있다면 언제였습니까?

- ① 초등학교 때 ② 중학교 때 ③ 고등학교 입학 때 ④ 고등학교 입학한 후

희망 직업을 선택하기 위하여 어떤 조건을 갖추는 것이 중요하다고 생각하십니까?

- ① 전문적인 기술 ② 경제 ③ 학문적 배경 ④ 가족적 배경
⑤ 신체적 조건 ⑥ 기타

원하는 직업을 선택할 때 어느 단계까지의 학교 교육이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 국졸 ② 중졸 ③ 고졸 ④ 전문대졸 ⑤ 대졸 ⑥ 대학원졸

여러분이 장래에 가장 희망하는 직업은? [표준 직업군표 제시]

여러분의 주위에서 직업선택에 가장 큰 영향을 미치는 사람은?

- ① 부모님 ② 선생님 ③ 친구나 선배 ④ 형이나 친척 ⑤ 기타

직업에 대한 정보는 주로 어디에서 듣고 봅니까?

- ① 선생님 ② 친구나 선배 ③ 신문 및 취업정보지 ④ 방송매체
- ⑤ 사회단체 ⑥ 기타

여러분이 현재 다니고 있는 학교에서의 직업 정보의 제공정도는?

- ① 매우 충분 ② 충분한 편 ③ 그저 그러함 ④ 불충분한 편
- ⑤ 매우 불충분

19) [취업 선택시 고려사항

[논문] 오성자(2000). 「초등학생의 진로의식성숙에 관한 연구」. 영남대학교육대학원 석사학위 논문.

2	직업을 선택하기 위해서는 먼저 내가 어떤 사람이나 하는 것을 알아볼 필요가 있다	그렇다-아니다 (O, X로 답변)
11	직업을 선택할 때, 내가 좋아하는 일 보다 잘할 수 있는 일을 선택하는 것이 중요하다	
22	하나의 직업을 선택하는 데 있어 고려해야 할 사항이 너무 많아 진로 결정이 어렵다	
30	직업을 선택할 때, 여러 일을 해보고 가장 맘에 드는 것을 고르는 것이 최선의 방법이다	
36	직업을 선택할 때 나는 내 스스로 선택할 것이다	
38	직업을 선택할 때 다른 사람의 도움이 필요하다고 생각한다	

[논문] 장하진 외(2000). 「여대생의 직업의식 실태와 정책과제」. 노동부.

직업의식	2	귀하는 다음 중 어떠한 종류의 근무형태를 선호하십니까 ① 전일제 직장 근무 ② 파트타임 직장 근무 ③ 프리랜서 ④ 자기사업 ⑤ 기타
	4	귀하가 희망하는 직업은 무엇입니까 (주관식)

[논문] 김기병(2000). 「공업고등학교 학생의 직업의식과 직업교육에 관한 연구」. 경원대학교 교육대학원 석사논문.

13	직업을 선택할 때 가장 먼저 어떤 것을 고려하겠습니까? ① 자신의 적성과 흥미 ② 많은 보수 ③ 국가·사회에 공헌할 수 있는 정도 ④ 장래 승진과 출세의 전망
25	자신의 미래 직업에 대한 전망은 어떻다고 생각하십니까? (희망적-비관적)

[논문] 이효영(2000). 「고등학생의 경제윤리의식과 경제윤리교육에 관한 연구-과천시 고등학생들을 중심으로」. 숙명여대 교육대학원 석사학위논문.

6	직업을 선택할 때 보수가 많은 직업보다 박봉이라도 불쌍한 사람들과 사회에 기여할 수 있는 직업을 선택하겠다	5점 척도 (매우 그렇다- 다소 그렇다- 그저 그렇다- 대체로 그렇지 않다- 전혀 그렇지 않다)
---	---	--

[논문] 강맹현(1994). 「고등학교 학생의 직업선택 및 직업관에 관한 연구」. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

8	직업선택의 최우선 고려점은? ① 능력과 적성 ② 흥미 ③ 보수 ④ 명예 ⑤ 안전성 ⑥ 장래성 ⑦ 기타
20	다음 중 어느 경우에 직업을 바꾸겠습니까? ① 수입이 매우 높은 직업을 얻을 수 있을 때 ② 남의 존경을 받을 수 있을 때 ③ 사회에 더 많은 공헌을 할 수 있을 때 ④ 내 적성에 꼭 맞는 직업을 얻을 수 있을 때 ⑤ 어떤 경우에도 한 번 가진 직업을 바꾸지 않겠다 ⑥ 기타

[논문] 이주경(1998). 「직업 선호도와 직업 선택에 영향을 주는 제 요인」. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

5	흥미를 느낄 수 있는 직업은	직업 선택시 고려사항: 5점 척도 문항 (전혀 중요하지 않다- 중요하지 않다- 보통이다- 중요하다- 매우 중요하다)
6	모험적이고 신기한 직업은	
8	사회에 도움이 되는 직업은	
10	장래 발전성 있는 직업은	
16	월급 수준은	
17	직업의 안정성은	
18	사람들이 존경하는 직업은	
19	머리를 쓰는 직업은	
20	안정된 생활을 할 수 있는 직업은	
21	노동보다는 사무나 연구 직업은	
30	사회적으로 인기 있는 직업은	
32	독창성을 발휘할 수 있는가는	
33	사회적인 명예는	
34	보람을 느낄 수 있는 직업은	

[논문] 홍치완(2000). 「기술교육의 진로·직업정보가 진로결정에 미치는 영향」. 울산대학교 교육대학원 석사학위논문.

학생용	21	자기의 직업선택에 있어서 가장 고려되어야 할 사항은? ① 자기실현 또는 명예 ② 사회봉사 ③ 적성·흥미·능력 ④ 보수
	22	자기의 진로나 직업 선택에 영향을 많이 줄 것으로 판단하는 것은? ① 적성·성격·흥미 ② 보수(돈) ③ 자기실현·명예 ④ 존경·봉사

[논문] 복월분(2000). 「직업가치관과 직업선택의 상호관련성에 관한 연구」. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.

1	가정처럼 즐거운 분위기를 느낄 수 있는 직업	문항에 대한 답변은 3점 척도로 구성 (매우 중요- 보통 - 전혀 중요치 않음)
2	경제적으로 풍요로움을 누릴 수 있는 직업	
3	근무시 복장에 구애받지 않는 직업	
4	나의 창의성이 발휘될 수 있는 직업	
5	남을 도와줄 수 있는 직업	
6	봉급을 많이 주는 직업	
7	다른 사람에 대하여 권위를 갖는 직업	
8	다른 사람으로부터 존경을 받을 수 있는 직업	
9	다른 사람의 일을 계획 · 조정 · 지도할 수 있는 직업	
10	더 좋은 사회를 건설하는데 도움을 줄 수 있는 직업	
11	마음 내키는대로 일을 시작하고 마칠 수 있는 직업	
12	남을 위해 봉사할 수 있는 직업	
13	사고 없는 작업장에서 일할 수 있는 직업	
14	새로운 아이디어나 생산품을 고안해 낼 수 있는 직업	
15	생활하기에 충분한 보수를 받을 수 있는 직업	
16	언제나 나의 지식을 향상시킬 수 있는 직업	
17	작업 능력에 비례하여 봉급을 더 많이 받을 수 있는 직업	
18	작업지시를 하며 근무 할 수 있는 직업	
19	지역사회를 위해 일할 수 있는 직업	
20	직장의 일이 사생활에 영향을 미치지 않는 직업	
22	쾌적한 환경 속에서 일할 수 있는 직업	

[논문] 김영애(1999). 「일반계와 실업계 고등학생간의 직업의식에 관한 비교연구」. 청주대학교 교육대학원 석사학위논문.

2	학생이 생각하는 이상적인 직업은 어떤 것이라고 생각하십니까? ① 본인 적성에 맞는 직업 ② 타인으로부터 존경받는 직업 ③ 수입이 많은 직업 ④ 안정되고 미래가 약속된 직업 ⑤ 사회에 봉사할 수 있는 직업
---	--

[논문] 김영애(1999). 「일반계와 실업계 고등학생간의 직업의식에 관한 비교연구」. 청주대학교 교육대학원 석사학위논문.

직업준비	19	직업을 선택할 때 가장 많이 고려하는 것은? ① 보수 ② 명예 ③ 취미 ④ 장래성 ⑤ 사회 공헌
------	----	--

[검토 의견]

직업 선택시 고려사항에 관해서는 매우 다양한 의견이 있을 수 있다. 이 주제 역시 특정 학교 재학생들을 대상으로 한 것이 상당히 많다. 기존 연구에서 이용된 질문 중 특정 소집단이 아닌 일반 미취업자들에게 적용될 수 있는 질문들 중 일부를 아래와 같이 척도변형을 가하여 사용한다.

[제시안]

직업 선택시 다음의 사항들은 어느 정도 중요한지 표해 주십시오.

가정처럼 즐거운 분위기를 느낄 수 있는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

경제적으로 풍요로움을 누릴 수 있는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

근무시 복장에 구애받지 않는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

나의 창의성이 발휘될 수 있는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

남을 도와줄 수 있는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

봉급을 많이 주는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

다른 사람에 대하여 권위를 갖는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

다른 사람으로부터 존경을 받을 수 있는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

다른 사람의 일을 계획 · 조정 · 지도할 수 있는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

더 좋은 사회를 건설하는데 도움을 줄 수 있는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

마음 내키는 대로 일을 시작하고 마칠 수 있는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

남을 위해 봉사할 수 있는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

사고 없는 작업장에서 일할 수 있는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

새로운 아이디어나 생산품을 고안해 낼 수 있는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

생활하기에 충분한 보수를 받을 수 있는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

언제나 나의 지식을 향상시킬 수 있는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

작업 능력에 비례하여 봉급을 더 많이 받을 수 있는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

작업지시를 하며 근무 할 수 있는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

지역사회를 위해 일할 수 있는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

직장의 일이 사생활에 영향을 미치지 않는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

쾌적한 환경 속에서 일할 수 있는 직업

매우 중요 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 중요하지 않음

20) 직업 선택시 부모의 영향

[논문] 오성자(2000). 「초등학생의 진로의식성숙에 관한 연구」. 영남대학교 교육대학원 석사학위 논문.

12	어떤 직업을 택해야 할지에 대해서는 부모님이 가장 잘 알고 계신다	그렇다-아니다 (O, X로 답변)
----	--------------------------------------	-----------------------

[논문] 문인국(2000). 「중학교 학생과 학부모의 진로의식에 관한 연구」.
이주대학교 교육대학원 석사학위논문.

학생용	20	부모님의 직업을 이어받는 것이 바람직하다고 생각하십니까? ① 아주 그렇게 생각한다 ② 비교적 그렇게 생각한다 ③ 그저 그렇다 ④ 비교적 그렇게 생각하지 않는다 ⑤ 아주 그렇게 생각하지 않는다
	24	학생이 원하는 직업이 부모님과 의견이 다를 경우 어떻게 하시겠습니까? ① 자신이 선택하여 결정 ② 부모님의 결정에 따르겠다 ③ 선생님과 상의하여 결정하겠다 ④ 잘 모르겠다
학부모용	20	자녀가 부모님의 직업을 이어받는 것이 바람직하다고 생각하십니까? ① 아주 그렇게 생각한다 ② 비교적 그렇게 생각한다 ③ 그저 그렇다 ④ 비교적 그렇게 생각하지 않는다 ⑤ 아주 그렇게 생각하지 않는다

[논문] 박봉선(2001). 「프로젝트 학습이 초등학생의 직업의식 함양에 미치는 효과」. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위 논문.

2	나는 앞으로 부모님이 원하시는 직업을 가질 것이다	3점 척도 (매우 그렇다- 약간 그런편이다- 그렇지 않다) : 18번은 역순
6	내가 커서 무엇을 해야 되는지는 나보다 부모님이 더 잘 아신다	
10	장차 직업을 선택하는 데에 있어 집안 어른의 말씀을 따르는 것이 좋다	
18	나는 부모님이 내 직업을 선택해 주시는 것을 바라지 않는다	

[논문] 문인국(2000). 「중학교 학생과 학부모의 진로의식에 관한 연구」.
이주대학교 교육대학원 석사학위논문.

학생용	20	부모님의 직업을 이어받는 것이 바람직하다고 생각하십니까? ① 아주 그렇게 생각한다 ② 비교적 그렇게 생각한다 ③ 그저 그렇다 ④ 비교적 그렇게 생각하지 않는다 ⑤ 아주 그렇게 생각하지 않는다
	24	학생이 원하는 직업이 부모님과 의견이 다를 경우 어떻게 하시겠습니까? ① 자신이 선택하여 결정 ② 부모님의 결정에 따르겠다 ③ 선생님과 상의하여 결정하겠다 ④ 잘 모르겠다
학부모용	20	자녀가 부모님의 직업을 이어받는 것이 바람직하다고 생각하십니까? ① 아주 그렇게 생각한다 ② 비교적 그렇게 생각한다 ③ 그저 그렇다 ④ 비교적 그렇게 생각하지 않는다 ⑤ 아주 그렇게 생각하지 않는다

[논문] 강맹현(1994). 「고등학교 학생의 직업선택 및 직업관에 관한 연구」. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

1	부모님의 직업은? (부-모 모두 표시) ① 전문기술 및 관련직- 과학자, 기술자, 교사, 교수, 의사, 법관, 언론인, 목사, 기자 등 ② 행정 및 관리직- 고급공무원, 정치가, 사장, 중역 등 ③ 사무 및 관리직- 회사간부, 일반 공무원, 경리사원, 은행원, 통신기사 등 ④ 판매직- 직영인, 세일즈맨, 판매사, 증권 중개인 등 ⑤ 서비스직- 조리사, 이·미용사, 요식 숙박업, 관리자, 청소원, 세탁공 등 ⑥ 농·임·축·수산업- 농업, 임업, 축산업, 수산업, 수렵인 등 ⑦ 기타(위에서 해당직업이 없는 경우), 무직, 안계심
2	부모님의 학력은 다음 중 어디에 해당됩니까? ① 대학원 졸업 ② 대학 졸업 ③ 전문대 졸업 ④ 고교 졸업 ⑤ 중학교 졸업, ⑥ 초등학교 졸업 ⑦ 무학 ⑧ 안계심
13	부모님이 장래에 여러분에게 권장하는 직업은? 45개 직업 항목에서 선택
23	직업선택에 대한 부모님의 조언을 어떻게 받아들이겠습니까? ① 절대적으로 따른다 ② 나의 의견은 적게 & 부모님 의견은 많이 ③ 각각 의견 절반 ④ 나의 의견은 많이 & 부모님 의견은 적게 ⑤ 전혀 반영하지 않는다

[논문] 이주경(1998). 「직업 선호도와 직업 선택에 영향을 주는 제 요인」. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

8	내가 장래에 원하는 직업과 부모님이 기대하시는 직업은 어떠합니까? ① 나와 같다 ② 나와 다르다 ③ 관심이 없다 ④ 모르겠다
9	내 장래에 대한 부모님의 기대는 나에게 어떤 영향을 줍니까? ① 격려가 된다 ② 부담을 준다 ③ 잘 모르겠다

[논문] 홍치완(2000). 「기술교육의 진로·직업정보가 진로결정에 미치는 영향」. 울산대학교 교육대학원 석사학위논문.

학생용	23	가족들의 직업과 진로선택의 상관관계는 어느 정도 일까요? ① 대단히 많다 ② 대체로 많다 ③ 상관 없다 ④ 모르겠다
	28	부모님의 직업에 대한 자기의 만족도는? ① 대단히 만족 ② 대체로 만족 ③ 대체로 불만 ④ 대단히 불만 29. 만족한다면 그 이유는? ① 존경받는 직업 ② 경제적 여유 ③ 보람이 있는 직업 ④ 시간적 여유 30. 만족하지 않는다면 그 이유는? ① 존경받지 못한다 ② 경제적 여유가 없다 ③ 보람이 없다 ④ 시간적 여유가 없다
학부모용	P3	부모님의 직업은? ① 전문직- 과학자, 교수, 교사, 예술관, 법관, 기자, 야니운서, PD 등, ② 공무원·회사원 ③ 판매 서비스직- 판매직, 중개인, 조리사, 이·미용사, 숙박업, 관리인 등 ④ 연예인- 모델, 텔런트, 연극배우, 가수 등
	P4	현재의 직업에 만족하십니까? ① 아주 만족 ② 대체로 만족 ③ 조금 불만 ④ 아주 불만
	P7	진로결정에 부모님과 자녀의 의견이 전혀 맞지 않을 때는? ① 자녀 의견에 상관 없이 부모 뜻에 따르도록 한다. ② 자녀의 의견을 어느 정도 참작하나 부모의 뜻에 따르도록 한다. ③ 자녀의 의견을 참작하여 어느 정도 타당성이 있으면 따른다. ④ 자녀의 뜻대로 무조건 따른다
	P8	자녀가 부모님과 같은 직업을 갖고 싶다면 어떻게 하시겠습니까? ① 꼭 시키겠다 ② 의견에 따름 ③ 별로 원치 않음 ④ 고려치 않음
	P9	원하지 않으신다면 그 이유는? ① 존경 못받음 ② 경제적 여유 ③ 시간적 여유 ④ 보람이 없음
	P10	앞으로 자녀가 몇 가지 직업능력을 갖기를 원하십니까?(1-4종류)

[논문] 박유석(2001). 「공업계 고등학교 학생들의 직업관 및 진로 만족에 관한 조사 연구」. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.

4	직업은 부모의 재력, 지위 등 출생 환경과 지역적, 경제적 성장 환경, 그리고 교육받은 정도에 따라 이미 결정된다고 보는가? ① 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 자신의 노력에 좌우된다
12	부모님이 원하는 직업이 학생의 의견과 어떤가? ① 일치한다 ② 비슷하다 ③ 다르다 ④ 모르겠다

[논문] 김영애(1999). 「일반계와 실업계 고등학생간의 직업의식에 관한 비교연구」. 청주대학교 교육대학원 석사학위논문.

진로의식	12	부모의 직업에 대해 어떻게 생각하십니까? ① 만족한다 ② 약간 만족한다 ③ 보통이다 ④ 약간 불만이다 ⑤ 불만이다
직업선택	17	직업을 선택할 때, 부모와 의견이 다를 경우 어떻게 하겠습니까? ① 부모의 의견에 따른다 ② 자신의 의견을 고집한다 ③ 자신의 의견을 제시하고 부모님이 결정하도록 한다 ④ 부모와 의논하고 자신이 결정한다

[검토 의견]

한국의 전형적인 부모와 자식 간의 관계를 고려할 때 이 질문의 중요성을 간과해서는 아니 되지만, 새로이 시행될 조사의 1차 목표는 응답자의 직업의식이다. 따라서 부모의 영향에 대해 심층적으로 측정할 필요는 없다고 본다. 응답자 본인이 원하는 직업 등에 대해서는 다른 질문을 통해 측정할 수 있으므로 직업 관련 부모의 희망을 파악할 수 있는 간결한 질문을 아래와 같이 사용하도록 한다.

[제시안]

부모님의 직업은? (부-모 모두 표시)

- ① 전문기술 및 관련직- 과학자, 기술자, 교사, 교수, 의사, 법관, 언론인, 목사, 기자 등
- ② 행정 및 관리직- 고급공무원, 정치가, 사장, 중역 등
- ③ 사무 및 관리직- 회사간부, 일반 공무원, 경리사원, 은행원, 통신기사 등
- ④ 판매직- 직영인, 세일즈맨, 판매사, 증권 중개인 등
- ⑤ 서비스직- 조리사, 이/미용사, 요식 숙박업 관리자, 청소원, 세탁공 등
- ⑥ 농/임/축/수산업- 농업, 임업, 축산업, 수산업, 수렵인 등
- ⑦ 기타(위에서 해당직업이 없는 경우), 무직, 안계심

부모님의 학력은 다음 중 어디에 해당됩니까?

- ① 대학원 졸업 ② 대학 졸업 ③ 전문대 졸업 ④ 고교 졸업 ⑤ 중학교 졸업

⑥ 초등학교 졸업 ⑦ 무학 ⑧ 안계심

부모님이 장래에 여러분에게 권장하는 직업은? (표준 직업군표 제시)

직업선택에 대한 부모님의 조언을 어떻게 받아들이겠습니까?

- ① 절대적으로 따른다 ② 나의 의견은 적게 & 부모님 의견은 많이
- ③ 각각 의견 절반 ④ 나의 의견은 많이 & 부모님 의견은 적게
- ⑤ 전혀 반영하지 않는다

21) [직업의 귀천

[논문] 문인국(2000). 「중학교 학생과 학부모의 진로의식에 관한 연구」. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.

학부모용	10	정신노동과 육체노동의 직업에 대해 어떻게 생각하십니까? ① 육체노동의 직업이 좋다 ② 정신노동의 직업이 좋다, ③ 소질에 따라 어느 경우나 좋다 ④ 잘 모르겠다
	12	직업의 종류에 따라 귀천이 있다고 생각하십니까? ① 분명히 있다 ② 다소 있다 ③ 거의 없다 ④ 전혀 없다 ⑤ 모르겠다

[논문] 이효영(2000). 「고등학생의 경제윤리의식과 경제윤리교육에 관한 연구-과천시 고등학생들을 중심으로」. 숙명여대 교육대학원 석사학위논문.

8	요즘 세상에도 직업에는 귀천이 있다고 생각한다	5점 척도 (매우 그렇다- 다소 그렇다- 그저 그렇다- 대체로 그렇지 않다- 전혀 그렇지 않다)
---	---------------------------	--

[논문] 광용석(2001). 「공업계 고등학교 학생들의 직업관 및 진로 만족에 관한 조사 연구」. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.

2	직업에 귀천이 있다고 생각하는가? ① 반드시 있다 ② 있는 편이다 ③ 없는 편이다 ④ 없다
---	---

[논문] 김영애(1999). 「일반계와 실업계 고등학생간의 직업의식에 관한 비교연구」. 청주대학교 교육대학원 석사학위논문.

3	직업에 귀천이 있다고 생각하십니까? ① 확실히 있다 ② 어느 정도 있다 ③ 거의 없다 ④ 전혀 없다 ⑤ 잘 모르겠다
---	--

[논문] 김영애(1999). 「일반계와 실업계 고등학생간의 직업의식에 관한 비교연구」. 청주대학교 교육대학원 석사학위논문.

진로의식	9	직업에 귀천이 있다고 생각하십니까? ① 있다 ② 없다 ③ 다소 있다 ④ 거의 없다
------	---	--

[검토 의견]

이 주제는 직업 위신 관련 질문을 이용하여 계량적으로 측정할 수 있으나, 단도직입적으로 직업의 귀천 유무에 대해 질문하는 것 역시 필요하므로, 기존의 질문 중 간접적으로 묻는 간단한 것을 취하고 변형된 5점 척도를 이용하여 반영한다.

[제시안]

다음의 견해에 대해 어떻게 생각하십니까?

요즘 세상에도 직업에는 귀천이 있다고 생각한다

매우 찬성 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1 매우 반대

제3절 『한국인의 직업의식 조사(III)』 설문지 초안

『한국인의 직업의식 조사(III)』 설문지 초안은 <부록 2>에 있다.

제 5 장

『한국인의 직업의식 조사 (Ⅲ)』의 표집방법

이 장에서는 2006년에 실행 예정인 3차 한국인의 직업의식 조사를 위한 연구설계를 제시한다. 연구설계는 연구 예산 및 조사 기간과 밀접하게 연관된다. 따라서 연구 예산이나 조사 기관이 확정되지 않은 상황에서 연구설계를 구체적으로 제시하기는 어렵다. 이 장에서는 연구설계의 원칙을 소개하고 시안을 제시하여 앞으로 구체적인 실행계획의 수립에 도움이 되고자 한다.

첫째, 조사 대상을 세분화해서 조사하는 것이 바람직하다. 조사대상의 상황이나 성격 등에 따라 조사항목들의 유의미도가 달라질 수 있다. 이를 위해 일반인과 학생을 구분하여 별도의 조사를 수행하는 것이 바람직하다. 일반인과 학생의 경우 해당하는 질문들의 내용이 상이하기 때문이다.

둘째, 취업자에 대한 조사의 비중을 높여야 한다. 직업의식에 대한 문항은 현재 직업을 가지고 있는 사람에게만 해당되는 내용을 포함하기 때문에 미취업자가 응답대상에서 차지하는 비중이 높아질 때 조사의 효율성이 떨어지게 된다. 따라서 이 연구의 일반인에 대한 조사에서는 표본에서 취업자의 비중을 높이기 위한 가중표집을 수행할 것을 제안한다.

제1절 일반인 표집방법

일반인 연구에서의 모집단은 전국의 18세 이상 64세 이하의 연령층으로 하며 목표 표본의 크기를 3,000-4,000명의 사이에서 정할 것을 제안한다. 지난 1차, 2차의 조사가 15세 이상 64세 이하의 연령층을 모집단으로 삼았던 것에 비해 3차 조사에서는 모집단의 연령층 범위를 줄였다. 그 이유는 15세 이상 18세 미만의 연령층이 대부분 고등학교 재학생으로서 실제 학업에 종사하고 있어서 그 이상의 연령층과 직업의식을 비교하기에는 기본적인 여건이 상당히 이질적이기 때문이다. 이러한 이질성은 18세 이상 연령층과 18세 미만의 연령층을 대상으로 하는 질문 항목들이 실제 많이 다르게 됨을 의미한다. 따라서 이러한 이질적인 연령층들을 한 번에 조사하기 보다는 별개로 조사하는 것이 조사 수행에 바람직할 것으로 판단한다.

또한 표본규모를 3,000-4,000명 사이로 정함으로써 3차 조사에서는 이전 조사에 비해 확대하고자 한다. 이는 한국인의 직업의식 2차 조사 때의 표본수인 2,514명이나 1차 조사 때의 표본수인 3,000명에 비해 최소한 1차 조사의 수준이거나 더 많이 증가한 규모이다. 각 연령층 및 직업계층별로 세분화하여 직업의식을 파악하기 위해서는 표본수의 증가가 필요하다.

<표 V-1> 1차 조사와 2차 조사의 설문 응답자

(단위: 명, %)

조사대상	1차 조사(1998년)	2차 조사(2002년)
취업자	1,773(59.1)	1,598(63.6)
학생	457(15.2)	415(16.5)
주부	501(16.7)	420(16.7)
실업자	269(9.0)	42(1.7)
은퇴자	-	39(1.6)
전체	3,000(100)	2,514(100)

표본은 다단계지역집락표본추출법(Multi-Stage Area Probability Sampling)으로 추출한다. 먼저 최종표집집락의 수를 300개로 정하고 전국 광역시, 도의 가구수 분포에 비례하여 배분한다. 다음 단계에서는 각 광역시와 도로부터 배분된 수만큼 표집집락인 동·읍·면을 추출하는데, 각 집락을 그 크기에 비례해서 표집하기 위해 규모비례확률(Probability Proportionate to Size: PPS) 표집방법을 사용하여 무작위로 추출한다. 추출된 동·읍·면으로부터 최종표집집락으로서 동 또는 읍의 경우에는 반, 면의 경우에는 리를 선정한다. 반의 경우는 특정 동·반을 미리 지정하여 모든 동에서 특정 동·반을 선정하고, 리의 경우에는 해당 면의 모든 리 이름을 가나다 순으로 명부를 만들어 특정 순서의 리를 선정한다.

다음 단계에서는 선정된 반과 리의 가구 명부를 작성하여 10개의 가구를 계통표집한다. 마지막 단계에서는 최종 선정된 가구 내에서 만 18세 이상 65세 이하 성인 가구원들의 명부를 작성한 후 이들 가운데 태어난 월일이 가장 빠른 사람 혹은 가장 늦은 사람을 최종 면접대상자로 선정한다. 이 때 취업자와 미취업자의 비중이 8:2가 되도록 가중표집을 수행한다. 모집단의 특성에 대한 추정을 위해서는 가중표집의 비를 고려하여 가중치를 사용한다. 조사의 방법으로는 개별 가구를 방문하여 일대일 면접에 의한 타계식으로 조사를 수행한다.

제2절 학생 표집방법

학생 대상의 조사는 고등학생과 대학생 집단으로 나누어 수행한다. 두 집단은 직업을 준비하는 단계에 있다는 점에서 공통점을 가지고 있으나, 성장 단계에서의 차이가 적지 않고 기본적인 생활여건과 주관적인 의식 수준에서 큰 차이를 가진다.

1. 고등학생 조사

고등학생 조사의 모집단은 전국의 일반계 고등학교와 실업계 고등학교에 재학 중인 고등학생이다. 고등학생은 지금까지의 청소년 직업의식에 대한 연구에서 가장 중요한 분석 대상이었다. 예산 규모와 조사의 효율성을 고려했을 때 청소년 집단 중에서 초등학생이나 중학생을 포함하지 않고 고등학생에 집중하여 조사를 수행하도록 한다.

표집방법은 다단계 층화집락표집방법(Multi-Stage Stratified Cluster Sampling)을 사용한다. 전공과 학년(일반고 1 / 일반고 2 / 일반고 3 / 실업고 1 / 실업고 2 / 실업고 3, 모두 6개의 층), 도시규모(대도시/중소도시/농어촌, 모두 3개의 층), 권역(중부, 서남부, 동남부, 모두 3개의 층)을 기준으로 층화를 하며, 먼저 학교를 기본단위로 표집한 후 학교 내에서 학급과 학생을 선정한다. 각 학년별 표본수는 900명으로 총 목표표본수는 2,700명이다. 1개 학교에서 해당 학년의 1개 학급 씩 3개 학급을 추출한다. 1개 학급의 학생수는 30명을 기준으로 한다.

<표 V-2> 전공별, 도시규모별 재학생수

구분	일반계	(%)	실업계	(%)	합계	(%)
대도시	633,856	(50.3)	204,499	(40.6)	838,355	(47.6)
지방도시	496,776	(39.4)	187,306	(37.2)	684,082	(38.8)
읍면지역	129,160	(10.3)	111,299	(22.1)	240,459	(13.6)
합계	1,259,792	(71.5)	503,104	(28.5)	1,762,896	(100.0)

자료: 통계청(2005). 『2005년도 교육통계연보』 □

2005년 『교육통계연보』 □ 자료를 기준으로 모집단 현황을 교급별, 도시규모별, 권역별로 나누어 파악한 후, 모집단 비율에 따라 전체 목표표본수를 배정한다. 다음으로 배정된 목표표본수를 1개 학교 3학년, 1학년 1학급 30명을 기준으로 조정하여 학교 수를 권역별, 도시규모별로 배정하며, 해당 기준

을 충족시키는 학교들을 선정한다. 학교에서는 원칙적으로 3개 학년에서 1개 학급을 무작위로 추출한다. 학년별로 담임 선생님의 명부를 작성하여 가, 나, 다 순으로 배열한 후 2번째 순서에 해당하는 담임 선생님의 반을 조사한다. 한 반이 30명 이하인 경우에는 전체 반 학생을 대상으로 조사하며, 한 반이 30명 이상인 경우에는 계통표집(systematic sampling)을 통해 30명을 표집한다. 조사는 학교의 협조를 얻어 집단조사의 방법으로 수행한다.

<표 V-3> 전공별, 권역별 재학생수

구분	일반계	(%)	실업계	(%)	합계	(%)
중부권	640,809	(50.9)	236,092	(46.9)	876,901	(49.7)
서남권	269,570	(21.4)	125,721	(25.0)	395,291	(22.4)
동남권	349,413	(27.7)	141,291	(28.1)	490,704	(27.8)
전 국	1,259,792	(71.5)	503,104	(28.5)	1,762,896	(100.0)

자료: 통계청(2005). 『2005년도 교육통계연보』□

2. 대학생 조사

대학생 조사의 모집단은 전국 4년제 대학교에 재학 중인 대학생이다. 대학생 집단은 일반인 조사의 연령층(18세-65세)에 포함되어 조사되지만 다음과 같은 점들에서 일반인 조사의 수준을 넘어서는 보완 조사를 필요로 한다.

첫째, 오늘날 청년 실업 문제가 가지고 있는 심각성을 고려할 때 대학생의 직업의식이 가지고 있는 특수성을 파악하는 것이 필요하다. 고용 없는 성장이나 비정규직의 증가, 노동시장 내 수요와 공급의 불일치 현상을 첨예하게 직접적으로 겪는 집단이 대학생이다.

둘째, 대학생 집단을 전체적으로 보았을 때 내부적으로 이질적인 집단이다. 전공에 따라 노동시장에서의 위치에 큰 차이가 있다. 또한 대학의 소재지가 수도권 소재 대학인지 혹은 지방대학인지에 따라 취업 기회에서 차이가 나타나는 것으로 인식되고 있다. 따라서 성별, 학년별, 전공별, 대

학 소재지별로 세분화된 분석을 수행하는 것이 필요하다.

<표 V-4> 전국 시도별 대학생수

시도	재적학생수	(%)	재학생수	(%)
서울	446,599	(24.0)	320,355	(25.3)
부산	179,114	(9.6)	120,871	(9.6)
대구	60,591	(3.3)	41,740	(3.3)
인천	38,829	(2.1)	25,517	(2.0)
광주	75,414	(4.1)	53,552	(4.2)
대전	86,448	(4.6)	58,697	(4.6)
울산	19,164	(1.0)	11,880	(0.9)
경기	222,770	(12.0)	149,944	(11.9)
강원	86,849	(4.7)	57,068	(4.5)
충북	82,968	(4.5)	54,440	(4.3)
충남	162,857	(8.8)	108,624	(8.6)
전북	97,463	(5.2)	65,370	(5.2)
전남	51,123	(2.7)	34,466	(2.7)
경북	160,323	(8.6)	102,907	(8.1)
경남	72,403	(3.9)	47,609	(3.8)
제주	16,724	(0.9)	10,892	(0.9)
합계	1,859,639	(100.0)	1,263,932	(100.0)

대학생 집단의 표집은 할당표집(quota sampling)의 방법을 사용하며, 전체 목표표본수는 2,000명으로 한다. 할당표집을 위해 우선 2005년 『교육통계연보』의 자료를 기준으로 모집단 현황을 시도별로 나누어 파악한 후, 모집단 비율에 따라 전체 목표표본수를 배정한다. 다음으로 배정된 목표표본수를 1개 대학 100명을 기준으로 해서 학교 수를 지역별로 배정한다. 학교 수를 시도별로 배분하기 어려운 경우에는 인근 시·도를 합쳐 권역을 만들어서 학교수를 정한다. 각 학교에서는 학생통계를 기초로 목표표본 100명에 대한 성별, 전공별, 학년별 할당표를 만들고 이에 따라 표본을 선정한다.

대학생 집단에 대한 조사는 대학 내 인력의 도움을 받아야 원활하게 수행할 수 있다. 이러한 점에서 『한국 대학생의 의식과 생활에 관한 조사연구』

지난 2002년 이래 매년 수행해 온 『사회조사실습팀(대표: 홍두승, 설동훈)』의 협력체계와 경험을 활용하는 것이 바람직하다. 지난 2005년에 수행한 조사에 참여한 대학과 응답자 분포는 다음과 같다. 전국에서 비교적 고르게 대학들이 참여하였음을 알 수 있다. 『사회조사실습팀』의 협조함으로써 참여 대학의 학생들은 물론 인근 대학의 학생들까지 조사하면 효율적으로 할당기준을 충족시킬 것으로 기대된다.

<표 V-5> 『2005 한국 대학생의 의식과 생활에 관한 조사연구』의 대학별 응답자 분포

대학	표본수	(%)
국민대	108	(7.6)
대구대	135	(9.6)
동아대	152	(10.7)
부산대	85	(6.0)
서울대	157	(11.1)
서울시립대	135	(9.5)
연세대	182	(12.8)
이화여대	150	(10.6)
전남대	139	(9.8)
전북대	176	(12.4)
합계	1,419	(100.0)

제 6 장 맺음말

이 연구는 『한국인의 직업의식 조사』를 수행하기 위해 필요한 직업의식 연구의 개념적 기초를 제공하고 이를 바탕으로 조사도구를 개발하여 질문지의 초안을 제시하였다. 이러한 시도는 다음과 같은 점들에서 한국직업능력개발원이 그동안 수행해 온 『한국인의 직업의식 조사』의 학문적 의의와 정책적 효과를 극대화시키기 위한 것이었다.

첫째, 직업의식 연구와 관련되는 다양한 개념들에 대한 다양한 학문적 논의들을 집약하고 개념들 사이의 연관관계를 이론적으로 정리함으로써 학제간 연구의 기초를 다지고자 하였다. 직업의식 관련연구는 교육학, 사회학, 심리학, 경영학 등 다양한 학문분야에 걸쳐 수행되어 왔다. 직업의식에 대한 연구들이 여러 학문 분야에서 각기 진행되는 동안 각 학문 분야의 고유한 문제의식과 접근방법에 치중함으로써 다양한 학문 분야 사이의 교류와 협력 연구들이 드물었다. 이 연구에서는 직업의식 연구와 관련된 다양한 개념들 사이의 연관관계를 규명함으로써 학제간 연구가 활발히 진행될 수 있는 기초를 제공하고자 하였다. 이러한 시도를 통해 『한국인의 직업의식 조사』가 가지고 있던 장점인 포괄성과 체계성을 강화할 수 있다.

둘째, 직업의식의 형성과 변화가 진행되는 사회적 맥락을 부각시킴으로써 직업의식 조사 결과의 정책적 활용성을 높이고자 하였다. 직업의식조사가 실제 노동정책과 인적자원개발정책에 활용되어 직업능력 향상을 위해 사용될

수 있기 위해서는 직업의식이 형성되고 영향을 미치는 사회적 맥락을 고려해야 한다. 그동안 직업의식에 관한 다수의 경험적인 연구들은 행위자들의 내적 요인이나 미시적 조직 환경에만 초점을 맞추으로써 연구의 결과가 가지는 정책적 함의를 분명히 밝히지 못하는 문제점을 안고 있었다. 이 연구에서는 직업의식 형성의 사회적 맥락을 강조함으로써 기존의 직업의식 연구가 가지고 있던 제한적인 성격을 개선하고자 하였다.

셋째, 과거에 비해 경력개발에 대한 접근법이 변화되고 있음을 반영하고자 하였다. 평생직장의 개념이 사라진 오늘날 직업 준비와 은퇴가 특정한 생애주기와 일치하여 나타나는 것이 아니라 개인의 생애에서 반복적으로 발생하는 현상이 되고 있다. 기존의 직업의식 조사 연구의 주된 방식이었던 생애주기적인 특성에 맞춘 경력개발의 접근법에 대한 변화가 요구되는 것이다. 이러한 점에서 이 연구는 직업준비와 은퇴가 번갈아 가며 나타나는 현상이라는 점을 고려하여 질문 문항들을 개발하고자 하였다.

<부 록>

<부록 1> 심층면접 결과

<부록 2> 『한국인의 직업의식 조사(Ⅲ)』 설문지 초안

<부록 1> 심층면접 결과

사례 1: 40대 남자

김OO씨는 올해 나이 41세로 한국 IBM 글로벌 서비스의 아웃소싱 부서 실장으로 재직하고 있다. 대학교 졸업 전 여름방학에 인턴생활을 하였으며 같은 해 가을 삼성에 지원하여 합격하고 연수까지 받았다. 그러나 졸업 후에는 바로 대우조선 MIS실(전산실)에 발령받아 입사하게 되었다. 김씨가 대우조선에 입사할 당시에는 전국적으로 노사분규가 심했던 시기였다. 김씨가 다니던 회사도 예외는 아니었으며, 입사한지 얼마 안된 그는 회사의 비전에 대해 뚜렷한 확신도 없는 상태였다. 따라서 회사를 다니면서 시간을 내어 틈틈이 준비를 하였고 IBM에 지원하여 합격하였다. 그가 IBM이라는 회사를 선택하게 된 이유는 관심분야와 접목될 수 있었기 때문이다. 그 당시에는 컴퓨터 분야에 관심이 많았는데 IBM은 기업문화와 기술측면에서 세계적인 선도 기업이었다. 또한 주5일 근무를 실시하는 등 기타 복리후생 측면에서도 다양한 매력을 가지고 있는 회사였다.

현재 그가 하고 있는 일은 기업의 비즈니스를 지원하는 컴퓨터 시스템(Information Technology)을 대행해주는 일이다. 아웃소싱 분야의 영업 및 영업기획 파트에서 기업의 고객(CEO, 재무담당자, IT총괄 중역 등)을 주로 만나 아웃소싱의 가치를 판매(selling)하고 솔루션 제안서 제출과 계약을 성사시키는 일종의 영업직이다. IBM에서 일하면서 현재 받고 있는 기준연봉은 1억원 정도이다. 세일즈 관련 직종은 연봉의 일부를 베팅하고 그가 맡고 있는 영업직은 회사에서 정하는 영업목표 달성 여부에 따라 그해 소득이 조금씩 달라진다.

앞으로 직장생활을 계속하면서 경력을 전환할 기회가 혹시 오더라도 그는 현재의 경력을 고집한다. IT 산업에 종사하면서 아웃소싱의 일을 하는 것이 그가 원하는 일이기 때문이다. 또한 현재의 나이를 고려해볼 때도 경력을 바꿀 생각은 크게 들지 않는다. 다만 회사에서 고용된 형태도 일하는 것이 아

닌 스스로 고용주가 되어 일하는 개인 사업에 대한 열망은 있다. 그러나 만일 개인 사업을 하게 되면 IT분야의 일이 아니라도 다른 분야의 일도 생각해 볼 수는 있으나 아직 확실하게 말할 수 있는 것은 없다. 사람이 한 분야에서 일을 오래하면 그 일의 장점과 단점은 누구보다도 잘 알고 있기 때문에 그러한 측면들을 모두 고려하면 실제로는 단정적으로 이야기할 수 있는 것은 없다. 향후 회사를 3년 정도 더 다니면서 자신만의 좋은 비즈니스 아이템을 찾지 못한다면 개인 사업을 하더라도 지금 분야와 같은 일을 할 것이라는 생각을 갖고 있다. 그는 개인 사업을 시작한 이후에 성공할 확률은 자신의 준비정도에 따라 달라진다고 생각한다. 준비를 잘 하게 되어 다른 분야의 좋은 사업 아이템을 찾으면 그 아이템으로 하고 아니면 현재 일하고 있는 IT분야에서 일을 할 것이다. 또한 IT분야의 성공확률에 대한 확신도 남 다르다.

한편 직장을 퇴사하는 시기는 현 직장에서의 승진가능성 및 향후 지위와 관련해서 스스로 판단을 하고 있다. 즉 회사의 중역이 된다면 계속 다니겠지만, 그렇지 않으면 오래 다니지 않고 45살 이전에는 회사를 그만둘 생각이다. 김씨의 주위에서 이와 비슷한 이유로 회사를 그만두는 경우를 쉽게 찾아 볼 수 있다. 나이 많은 사람이 회사를 떠나는 경우가 많은데 그가 판단하는 이유로는 떠나는 사람의 50%가 '더 다니는데 눈치가 보여서'라고 한다.

현재 직업에 대한 만족도 및 불만사항과 관련하여 그는 이렇게 전한다. "샐러리맨이 직장에 만족하기는 상당히 힘들 것입니다. 혹시 있다고 해도 그 수는 그리 많지 않을 것입니다. 조직 내에서 위의 상사로부터 시달리고 밑에 사람은 말 안 듣고 동료와는 경쟁합니다. 제가 다니고 있는 부서에서 실장이면 '고용자(employee)'로서 올라갈 수 있는 마지막이고 그 다음은 중역인데 실장에서 임원이 될 확률은 10%이하로 떨어지기 때문에 경쟁이 매우 치열합니다. 또한 영업목표를 채우지 못하면 월급도 삭감되고 이후 비전에 대한 평가 역시 낮아지기 때문에 저를 둘러싼 모든 여건이 힘들기만 합니다". 이처럼 현재 업무 및 직장 내의 인간관계, 현 직위의 비전 등의 직장생활 전반에 관한 김씨의 주관적 만족도는 매우 낮은 편이다.

그러나 자신의 직업에 대한 전망과 관련해서는 낙관적인 견해를 가지고 있다. 미국의 경우 IT 아웃소싱이라는 비즈니스 영역이 1980년대 중반에 생겼는데 90년대 초, 중순에 전성기를 누렸고 현재도 계속적으로 시장의 규모가 커지고 있다. 물론 아직 한국은 미국보다 10년 정도 뒤떨어져 있는 상태이지만, 이 분야에 종사하는 사람의 절대적인 수가 많지 않아서 희소성 측면에서도 전망은 매우 좋은 상태이다.

자신의 삶에서 일의 의미와 중요도에 대해서는 단연 '생계의 목적'을 꼽는다. 이러한 목적에 근거하여 일이 주는 의미는 가정과 연계될 수밖에 없다. 가정을 꾸리고 가족을 부양하기 위해서는 일을 할 수밖에 없는 것이다. 하지만 일을 하면서 느끼는 성취감도 부정할 수는 없다. 영업직으로서 큰 규모의 계약을 성사시켰을 때의 성취감은 그 어느 때보다도 크다. 이러한 성취감은 가정을 제외하고는 일에서만 느낄 수 있는 감정이다. 또한 직장을 생활을 하면서 형성된 인간관계 역시 매우 중요하게 들고 있어 일이 주는 의미로 돈 이외에도 사회적인 관계도 중요한 요소로 자리잡고 있다.

김씨는 이상적인 직업의 조건으로 일을 하면서 행복감을 느낄 수 있는 직업을 꼽는다. 매스컴이나 주위의 사례들을 살펴볼 때, 자신의 현재 직업에 만족하고 천직이라고 생각하는 사람을 보면 은근히 부러운 마음을 갖기도 한다. 직장생활을 하면서 느끼는 스트레스, 중압감 등 여러 현실을 고려해볼 때 돈이 모든 것을 채워주지는 못한다는 생각을 가지고 있다. 아무리 돈을 많이 벌더라도 개인이 느끼는 행복감 등의 만족을 느낄 수 없으면 이상적인 직업과는 거리가 있다고 판단하는 것이다. 김씨가 생각하는 이상적인 직업은 우선적으로 보람과 행복을 느낄 수 있는 일이고 이러한 행복을 위한 여러 조건, 예를 들면 금전적인 부분, 일과 자신과의 적합성(job-person fit), 성취감 등이 갖추어져야 한다.

김씨가 예측하는 앞으로 직업 세계의 전망은 통제(control)의 증가이다. 경쟁의 심화와 변화의 가속성으로 인해 가정에서도 시스템을 연결하여 일을 할 수 밖에 없는 시대가 올 것이라고 내다본다. 즉 회사로부터의 통제와 경쟁으로 인한 압박이 증가할 것으로 전망한다. 반면, 유연성(flexibility)의 증

가도 들고 있다. 예를 들어 미국의 경우 2-3주 휴가는 보통이고 유럽의 경우는 2달 정도 휴가를 즐기는 것이 일반화 되어 있다. 물론 한국 IBM의 경우 1주일 휴가 내는 것도 소위 주위의 눈치가 느껴질 수밖에 없지만 이런 부분은 앞으로 개선되리라고 보고 있다. 또한 재택근무의 일상화도 예측하고 있는데, 그렇다고 해서 일의 강도나 통제가 감소되지는 않을 것이라고 본다.

자녀에게 기대하는 희망직업 및 이유에 관해서 김씨는 매우 부정적인 견해를 가지고 있다. 즉 자녀들이 직장생활은 안했으면 좋겠다고 느낄 정도이다. 그러나 현실적으로 판단해 볼 때, 자녀들은 자신의 적성에 맞고 임금 수준도 높으며 여러 조건에서 유연성을 가질 수 있는 직업을 갖기를 희망한다.

프로페셔널리즘(professionalism)과 관련하여 김씨는 스스로를 프로페셔널로 인식한다. 그가 생각하는 전문직종은 통상적으로 사회에서 이야기하는 의사, 변호사, 변리사, 회계사 등의 전문직종과는 차별성을 갖는다. 즉 어떤 분야에서든지 프로페셔널은 존재한다는 것이다. 그가 생각하는 전문가란 그 분야에 오랫동안 종사한 경험을 바탕으로 탁월한 능력과 스킬, 경험을 가진 사람이 되, (직업)의식과 윤리까지도 겸비해야 한다. 또한 누구나 자신의 일을 통해 가치(value)를 창출할 수 있다는 자신감을 가지고 있는 사람이어야 한다고 본다.

사례 2: 30대 남자

유OO씨는 올해 나이 33세로 현재 LG텔레콤에서 무선서비스(DMB) 전략 및 기획 업무를 담당하고 있다. 산업공학 석사출신인 그는 이미 대학교 3학년 때 유저 인터페이스(UI) 랩실에서 일했고 4학년 때는 경영전략 부서에서 근무하는 등 전공을 바탕으로 대학시절부터 기업체와 인연을 맺어왔다. 이러한 UI 분야에 대한 관심과 당시 무선 인터넷 시장의 성장 등 직업시장의 향후 잠재성을 고려하여 유씨는 LG 텔레콤에 입사하였다.

현 단계에서 경력전환의 가능성에 대해서 유씨는 평생직장의 개념이 쇠퇴

하면서 입사 때부터 가졌던 생각이라고 한다. 경력전환시의 고려사항으로 우선 일의 측면에서는 본인이 '재미있고 즐겁게' 일할 수 있는 곳이며, 경력 차원에서 보면 본인이 부각될 수 있는 일(경력)을 들고 있다. 또한 나이가 들수록 직장 안정성에 초점을 두게 될 것이라고 한다. 지금은 젊기 때문에 임금수준이 높은 곳에 더 큰 매력을 느끼겠지만 나이가 들면서 안정적인 직업과 직장을 더 선호할 것이다. 그가 몸담고 있는 이동통신업계는 다른 산업보다 직업연령의 수명주기가 상대적으로 짧기 때문에 40대 초반이 되어 임원승진이 못되면 직장을 그만두어야 하는 실정이다. 따라서 늦어도 30대 후반에서 40대 초반에는 현재의 직장생활에 남을 것인지 아니면 이직을 해서 다른 일을 할 것인지 등을 결정하려고 한다. 이때 직장의 비전(vision)도 함께 고려하여 50대 후반까지 경쟁력을 가지고 일을 할 수 있으면 현 직장에 남고, 그렇지 않다고 판단되면 창업을 위한 길을 4-5년 동안 모색할 것이다. 그러나 현재 주위의 현실을 보면 극소수의 뛰어난 인재가 아니면 임원으로 승진하는 데에는 엄연한 한계가 존재한다. 따라서 그는 창업을 계획하고 있다.

현재 직업만족도 및 불만 사항과 관련하여 유씨는 현재의 업무 자체에 상당히 만족하고 있다. 물론 항상 만족감만을 느꼈던 것은 아니다. 본인과 적합하지 않은 업무내용과 일로부터 피드백의 부재로 인해 스스로 힘든 시기를 겪을 때도 많았다. 특히 2003년에 전략업무를 담당했던 시절에는 현장업무가 아니고 유저(user)를 직접 접하게 되는 일도 아니었기 때문에 이러한 고충은 더욱 증폭되는 상황이었다. 이러한 힘겨운 시기를 거쳐, 유씨가 현재 담당하고 있는 DMB 분야는 세간의 관심도 많이 받고 있으며 DMB 관련 지식 보유자의 절대 수 부족으로 인한 희소성 역시 커서 만족도는 높은 상태이다. 반면 업무 피로도는 상당히 높다. 통상적인 귀가시간이 11시-12시 정도이며 일주일에 한두 번 이상은 새벽까지 근무를 하기 때문에 직장생활로부터 오는 피로를 항상 체감하며 살고 있다. 유씨는 삶에서 가족의 의미에 중요성을 상당부분 부여하고 있는데 이러한 현실을 속에서 그가 느끼는 갈등은 커질 수밖에 없다. 그는 가정에서의 즐거움을 창출하고 유지하기 위해 직장생활을 하는 것이라고 생각하는데 지금은 오히려 뒤바뀐 실정이다.

그는 자신의 직업에 대한 전망에 대해서 무한한 발전가능성을 예견한다. 비즈니스의 영역의 확대와 업종의 특수성을 고려할 때 자신이 종사하고 있는 직업은 많은 잠재성(potential)을 보유하고 있다고 생각한다. 이동통신회사의 근무 경험은 이직이나 전직을 할 경우에도 매우 좋은 직장 경력이 되기 때문이다. 또한 DMB의 시장성에 대해서도 낙관적인 전망을 하고 있다.

자신의 삶에서 일의 의미와 중요도로서 무언가를 창출하고 이루는 일의 즐거움을 강조한다. 그에게 있어서 일이란 사람으로서 가져야할 당연한 가치를 제공해준다. 일을 통해 듣게 되는 격려, 칭찬, 인정받는 것을 중요하게 생각한다. 이처럼 그는 금전적인 보상보다는 이러한 격려와 인정 같은 내재적 보상에 더 큰 비중을 두고 있다. 또한 일을 통해서 삶의 버팀목이 되는 가정을 유지하고 그 소중함을 더 크게 느끼게 된다고 강조한다.

이상적인 직업의 조건에 대해서 유씨는 가정생활(개인생활)과 직장생활을 균등하게 누릴 수 있는 직업을 꼽는다. 이와 함께 직장 내에서 즐거움과 만족, 성취감을 느낄 수 있고 여기에 임금수준까지 높은 직업이 가장 이상적이라고 본다.

자녀에 대한 기대(희망직업과 이유)와 관련해서는 좋은 학벌만을 갖춘 엘리트보다는 자신의 개성과 고유의 능력에 따른 직업 선택을 희망한다. 주변의 시선이나 사회적 추세만을 가지고 판단하기 보다는 자신들이 재미와 즐거움을 느낄 수 있는 직업을 선택했으면 한다고 희망한다.

프로페셔널리즘(professionalism)과 관련하여 스스로를 전문가라고 생각하는지 여부에 대해서 유씨는 통상적으로 지칭되는 전문가는 아니어도 자신이 속한 분야, 즉 DMB 분야의 전문가라고 말한다. 그가 생각하는 전문가란 소위 오피니언 리더(opinion leader)로서 자신이 일하고 있는 분야에서 그 사람의 말이 영향력을 행사하여 타인에게 귀감이 되고 도움을 줄 수 있으며 이들을 리드(lead)할 수 있는 사람이다. 좁은 의미에서는 자신이 하는 일을 열심히 하고 업무의 뒤처짐이 없고 자신이 하는 분야에 대해서 누구보다 많이 알고 있는 사람으로 파악하기도 한다.

또한 해당 분야의 전문적 지식, 경험 외에 전문가로서 갖추어야 할 특성으

로 리더십과 자신감을 들고 있다. 그는 자신의 의견을 내고 그 의견을 다른 사람에게 전달해서 실행하려면 자신감과 리더십이 필요하다고 강조한다. 예를 들어 다른 이동통신사에서 G광과 같은 3D게임을 개발하고 있는데 그러한 게임은 소수를 위한 것이지 대중을 위한 서비스는 아니기 때문에 그러한 개발에 역량을 쏟지 말자고 이야기하면서 그 의견을 관철시키고 이끌어 나가는 사람을 들고 있다. 전문가가 지녀야 할 특성으로서 직업의식 및 윤리에 대한 생각으로는 그러한 의식을 갖지 않아도 일하는데 지장이 없는 현실이지만, 그 필요성은 인정하고 있다.

사례 3: 50대 남자

경00씨는 올해로 30년이 넘게 학교강단에서 생활하고 있는 전형적인 교육자 집안출신의 50대 후반의 과학 교사이다. 그의 증조부는 한문서당의 훈장을 지냈고 선친은 초등학교 교감을 역임했으며, 이외에도 인척이나 친척 중에 유달리 교육계에 몸담은 사람이 많다. 워낙 강단에 오래있었기 때문에 교사의 임금수준으로는 거의 최고에 달하는 연봉 5천 5백만원 정도를 상회하고 있다.

몇 대에 걸쳐 집안 대대로 교육과 관련된 직업에 종사했기 때문에 이러한 환경적인 영향은 그가 현재의 직업을 선택하기에 충분한 요인으로 작용했다. 그러나 교사라는 직업은 경씨가 어렸을 때부터 원했던 직업이었다. 현재 중학교의 과학 과목은 이전의 물리, 화학, 지구과학, 생물분야가 모두 통합되어 있는 상태여서 그는 소위 통합과목을 가르치고 있다. 춘천과 기타 지역에서 순환근무를 계속적으로 하였기 때문에 가족과 떨어져 있는 시기가 현재까지 약 6년 정도가 된다.

경씨가 앞으로 경력을 전환하게 될 경우 고려사항으로 언급하는 내용은 자신이 보유하고 있는 지식을 남을 위해 쓸 수 있는 사회봉사 측면에서의 직업이다. 이를 위해 경씨는 한문공부를 계속적으로 하고 있으며 부전공 교

사 자격증도 소지하고 있어 사회봉사를 위한 준비를 하고 있는 단계이다.

교사라는 직업에 대한 만족도와 불만사항과 관련해서 그는 상당부분 현재의 직업에 대한 만족감을 표시한다. 교육제도와 같은 환경적 요인과 보수와 같은 처우 측면에서 매우 만족하고 있는 상태이다. 다만 학생들을 다루는 문제에 있어서는 과거와 다르게 교사라는 직업의 한계에 대해 어려움을 호소하기도 한다.

자신의 삶에서 일의 의미와 중요도 부분과 관련해서 경씨는 나이에 따른 변화의 양상을 설명한다. 젊은 시절에는 교사라는 직업에서 '탈출'하여 다른 직업으로 바꾸어 보고 싶은 마음도 많이 들었다. 30대 중반까지는 다른 직업에 종사하고 있는 친구들을 만나고 오면 잠도 제대로 오지 않는 그런 시기가 있었다. 그러나 점차 나이가 들면서 경씨가 갖는 직업에 대한 생각은 젊었을 때와는 많이 달라졌다. 소위 '잘 나가는' 직장에서 봉급을 많이 받고 높은 자리까지 승진하는 친구들을 보면서 가졌던 부러움은 서서히 변화되어 갔다. 경력이 쌓이면서 교사가 자신에게 천직이라는 생각이 들게 되었던 것이다. 교사라는 직업이 가진 고용안정성 역시 과거에는 느끼지 못한 측면이었다. 60세 넘어서까지 정년이 보장되어 있어 요즘은 다른 직업에 종사하는 친구들로부터 오히려 부러움을 사고 있다고 전한다. 이처럼 자신의 직업에 대해 그가 갖는 일의 의미는 경력단계에 따른 차이를 보이고 있다. 또한 직업이 자신이 삶에서 차지하는 위치에 대해서 그는 가족과 종교 다음으로 그 중요성을 꼽고 있다. 물론 가족은 그 가치 측면에서 일과는 다른 중요성을 갖고 있으며 가정과 종교, 그리고 직업이 모두 어우러져 조화를 이루어야 한다고 본다.

경씨에게 있어 이상적인 직업이란 자신이 하고 싶은 일을 할 수 있는 직업은 모두 이상적인 직업이 될 수 있다. 다만 생계와 같은 기본적인 차원의 문제들은 충족되어야 하는 직업이어야 함도 아울러 지적한다. 경씨의 경우가 같은 기본적 차원의 문제들이 어느 정도 해결된 후에 남한테 도움이 될 수 있는 직업을 선택하는 것이 이상적인 직업이 된다.

그가 생각하는 향후 교사에 대한 직업 전망은 현재와 같은 안정성은 존재

하지 않을 것이라고 본다. 예를 들면, 논란이 되고 있는 교원평가제나 과거에 비해 상대적으로 많이 변모된 학부모들의 학력수준 및 자녀에 대한 기대수준 등으로 인해 이러한 안정성은 계속적으로 영향을 받을 것이라고 파악한다. 그는 자신의 직업이 타직업에 비해 갖는 고용안정성 및 직업 선호도 등에 있어서도 상당부분의 변화를 예상하고 있다.

자녀에 대한 기대 혹은 부모의 기대(희망직업과 이유)에 대해서 경씨가 갖는 생각은 아들과 딸의 경우가 다르게 나타난다. 아들의 경우는 첫째 아이이기 때문에 경씨 자신이 공부했던 화학을 전공해서 그 분야의 박사나 교수가 됐으면 좋겠다는 바람을 가졌었다. 경씨의 아들은 의사결정상의 변화를 여러 번 겪은 후에 결국 의대에 진학했다. 딸들의 경우는 자기 자신이 원하는 직업을 선택했는데 그의 바람은 초등학교 교사가 되는 것이었다. 그 이유는 초등학교는 아이들이 인격을 형성해가는 단계이므로 교사가 가장 많은 영향을 미칠 수 있는 시기이기 때문이라고 한다.

전문성(professionalism) 측면과 관련하여 그는 교사라는 직업은 스스로를 전문가라고 판단하기에 충분하다고 인식한다. 그가 생각하는 전문가란 다른 분야의 사람이 할 수 없는 것을 하는 사람이다. 자신의 경우도 학생들의 심리 파악이나 해당 교과에 대한 전문지식 측면에서 체계적으로 이해하고 이를 전달하고 있으므로 전문가라고 생각하는 것이다. 또한 해당 분야의 전문적 지식, 경험 외에 전문가로서 갖추어야 할 특성에 대해서는 타인이 갖거나 모방할 수 없는 자질이나 기술을 들고 있다.

사례 4: 40대 여자

백OO씨는 올해 나이 43세로 강원도 춘천에서 태어났다. 고등학교 졸업 후 10년 정도 서울에서 백화점 의류매장에서 종업원으로 근무하였고, 결혼 이후 고향 춘천으로 귀향한 지도 10년 남짓 되었다. 가족으로는 일당제로 건축설비와 관련된 일을 하고 있는 남편과 슬하에 딸 하나를 두고 있다. 남편

은 올 해에 조그만 가게를 얻어서 건축설비와 관련하여 자영업을 영위하려고 한다.

현재 그녀는 서울의 남대문 또는 동대문 의류도매시장에서 물건을 사와서 춘천의 재래시장 상가(제일백화점)에서 여성 및 캐주얼 의류를 소매로 판매하는 자영업자이다. 월평균 소득은 200만원 정도이고 남편의 소득을 포함하면 월 450만원이 가게소득이다. 대형할인매장의 속속 개장하면서 매출감소 등의 위기를 겪고 있기도 하지만, 40~50대가 찾을 수 있는 춘천시내 유일한 곳이고 춘천시의 리모델링 계획으로 향후에도 괜찮을 것으로 전망하고 있다.

결혼 직후 잘못된 빚보증으로 현재까지 신용불량자로 지내고 있지만, 형제나 부모는 이 사실을 잘 모르고 있다. 오랜 채무자 생활에서 심적 안정을 찾기 위하여 종교(기독교)를 갖게 되었고 일요일에는 장사를 쉬고 있다.

그녀가 현재의 직업을 선택하게 된 계기는 춘천에서 고등학교 졸업 후 대입재수를 위하여 서울에 갔다가 대입학원 학원비를 벌기 위해 백화점 의류매장에서 아르바이트한 것이 계기가 되어 의류판매업을 하게 되었다고 한다. 처음에는 돈을 벌 수 있다는 것이 단순히 좋았고 입고 싶은 옷을 자유롭게 입을 수 있어서 이 직업을 계속하게 되었다고 전한다. 물론 돈 버는 재미로 대학입학은 포기했다고 한다.

백화점 의류매장에서 점원으로 9년을 근무했고, 결혼하면서 잠시 쉬었다가 고향 춘천으로 돌아와서 6년 정도 의류판매업을 하고 있다. 중간 중간에 식당 점원도 하였고 점포를 임대할 돈이 없어서 보따리 장사를 최근까지 하다가, 현재의 건물주인이 잘 아는 지인이어서 싸게 임대하여 가게를 운영하고 있다. 그녀가 가게를 직접 운영한 지는 지난 달부터 였다.

그녀는 “내가 알고 있는 직업은 이것밖에 없고 할 수 있는 것이 옷 장사밖에 없으니까요”라고 생계를 위해서 장사를 한다고 말하면서도 “서울로 물건 가지러 가면 몇몇 장사하는 사람들은 너무 피곤하고 힘들다고 하는데, 나는 남대문이고 동대문이고 내가 입을 옷을 사는 것 같아서 하나도 힘들지 않아요” 라고 말 할 정도로 적성에도 잘 맞음을 인정한다.

“꼭 옷을 사지 않더라도 사람들이 와서 슬픈 일, 기쁜 일 등 세상사를 서

로 이야기하는 것이 너무 좋습니다”, “저는 억지로 돈 벌라고만 하면, 우선 돈도 목적이지만 나는 이 직업에 대한 자부심이 있고, 이 직업을 사랑하기 때문입니다”라며 현재의 직업에 대한 강한 만족감을 표현한다. 향후에는 백씨 이외에 다른 직원을 둘 수 있을 정도로 큰 매장을 운영하고 싶은 희망을 가지고 있으나, 그녀의 남편이 조만간 시작하게 될 건축설비 자영업이 잘 될 경우에는 가게를 그만 둘 생각도 갖고 있다.

어렸을 때 그녀의 꿈은 선생님이었다. 이는 철물점을 운영하시던 부모님의 영향으로 부모님은 자신의 형제들이 공무원이나 선생님을 하기를 원했다. 그러한 영향으로 형제 중에 2명은 실제로 공무원이 되었다.

물론 그녀도 하나 뿐인 딸아이의 장래 직업으로 자영업보다는 외교관이나 의사를 선호하고 있었다. 그랬으면 한다는 것이지 딸아이가 반드시 그래야 한다는 것은 아니라고 말하지만, “머리를 좀 쓰는 직업을 선호합니다. 단순 노동(현재의 남편의 직업) 같은 것은 너무 힘들잖아요. 미용사, 미용업체라든가 의류업체 이런 분야는 힘들어서 권하고 싶지 않아요. 고생이 너무 심합니다”라고 의류판매업을 자식의 직업으로는 타당치 않다고 생각하고 있다.

외교관이나 의사를 이상적인 직업으로 선호하는 이유는 그녀는 자신이 하고 싶지만 경험하지 못한 해외여행을 직업으로 돈도 벌면서 할 수 있는 직업을 외교관이라고 믿고 있기 때문이며, 의사는 사람을 상대로 봉사할 수 있는 직업이기 때문이라고 생각하고 있다.

사례 5

류OO 씨는 올해 나이 약 70세로 5년 전에 교직에서 정년퇴직하고 현재는 연금으로 생활하면서 신앙생활을 열심히 하고 있는 퇴직자이다. 그는 경기도 파주에서 일제 강점기에 태어나서 12살까지 살았고 강원도 춘천으로 이사 와서 춘천에서 고등학교까지 졸업하고 30여 년 동안 교직 생활을 하였고 현재까지 약 50~60년 동안을 춘천에서만 살아 왔다. 가족관계는 처와 딸 둘이

며, 큰 딸은 출가하였고 작은 딸은 현재 간호사이다.

그는 퇴직하고 나서 별도의 직업을 구하지 않고 신앙생활만 하고 있다. 소득은 국민연금 월 250만원이며, 처의 연금까지 포함하면 가구소득은 약 400~500만원 정도로 추정된다. 정년퇴직하고 경비업무를 했으나 잠시뿐이었다.

교직을 선택하게 된 동기는 경제적 이유가 가장 컸고 다음으로는 어린 학생들과 같이 생활하는 것을 좋아했기 때문이라고 답했다. 고등학교 졸업 및 군복무를 마치고 경찰로 3년을 근무했는데, 당시에는 경찰 봉급보다 교사의 급여가 3~4배 높았기 때문에 교직으로 직업을 옮겼다고 한다. 경찰생활의 힘든 점(대간첩 군사작전 수행)을 이야기 하는 것을 볼 때, 경찰업무의 위험성도 교사로 전직하게 된 동기로 보인다.

담당 교육과목은 경찰 출신에 맞게 교련이었고, 전 교직생활을 춘천시내에 서만 5~6개 학교를 옮겨 다니면서 하였다.

그는 교직생활을 천직으로 여기고 있다. “선생님이라는 직업이 국가에 큰 발전을 이바지 하는 직업이고, 백년대계이기 때문에, 굉장히 중요한 직업이지요. 교단에 선다는 것 자체가 소양과 교양을 갖춘 사람이라는 뜻이고 또한 그러한 사람들에게만 주어지는 직업입니다”라는 그의 말에서 교사의 소명의식과 선생님이라는 직업에 대한 자부심을 엿볼 수 있었다. “인성이라는 것은 시대마다 달라야 합니다. 창(唱)하면 창(唱)을, 팝송하면 팝송을, 랩 하면 랩을, 시대에 맞게 교육을 시켜줘야지요”라는 류씨의 말을 통해서 그가 얼마나 어린 학생들과 같이 있기를 좋아했는지를 짐작할 수 있다.

직업으로서 교사에 대한 현재의 만족도와 관련하여 그의 대답은 “다시 태어나도 어쨌든지 교단에 설 것입니다. 이 직업 외에 다른 것을 생각해 본 적 없어요.”라고 일축해버릴 정도로 자신의 직업에 대한 만족도는 매우 높았으며, 아울러 자신의 일에 대한 중요성과 보람을 강조하였다. 또한, 류흥천 씨에게 있어 일의 의미는 돈벌이 이상을 의미했다. 그는 교직에서 퇴직한 이후에 경비업무를 잠시 하다가 그만 두었는데, 그 이유를 류씨는 다음과 같이 전한다. “저보다 경제적으로 더 어려운 사람들이 경비와 같은 일을 해서 생계를 유지해야지요. 저처럼 연금을 받는 사람은 더 어려운 사람들을 위해 그

런 기회를 양보해야 한다는 생각이 들었습니다”라고. 격오지 근무를 통한 승진보다는 춘천시내에서 근무하는 것을 택함으로써 평교사로 정년퇴직했을 정도로 출세보다는 일 자체를 그리고 가정을 우선하였다.

그는 교사를 전문직이라고 생각하고 있으며, 전문가란 남과 다른 노하우나 경험을 가진 사람이며 더불어 열정 또는 근면성실함을 갖춘 사람을 전문가라고 말하고 있다. 그러나 류씨는 “경비생활에서 많은 걸 배우고, 인간사회가 이렇게 힘들구나 하는 점을 느꼈습니다. 그에 비해 전문직은 하나의 영역에만 지식이 국한되어 있어서 오로지 그 한 길로만 제한되어 있다고 생각했습니다”라고 표현했지만 그 후 그의 생각이 바뀌었다고 한다. 퇴직 이후 경비생활을 하면서 여러 가지 배운 점도 많지만 교사라는 직업이 가진 장점, 그리고 전문직의 장점에 대해 더욱 실감하게 되었다고 한다. 또한 류씨는 오랫동안 그 일을 한 사람이 비로소 전문가라는 인식을 갖고 있었다.

마지막으로 그는 직업이 무엇이라고 생각하는가에 대한 질문에 대해 “먹고 살기 위한 방법”이라고 어렵게 표현하기도 하였다.

사례 6

홍은영 씨는 30대 초반의 미혼 여성이다. 공무원이셨던 아버지와 가정주부를 하시다가 현재 통신회사에서 일하시는 어머니가 있으며, 위로 언니는 결혼하여 전업주부이고 오빠는 인쇄업체에서 근무하고 있다. 그녀는 서울에서 태어나 고등학교까지 서울에서 지냈고 대학시절을 춘천에서 보냈으며, 졸업 후 서울에서 4년간 직장생활을 한 후 현재까지 4년 정도 춘천에서 직장생활을 하고 있다.

그녀의 직업은 대학 전공을 살린 사회복지사이다. 급여는 월 150만 원이다. 졸업 후 사회복지사업을 지원하는 단체(사단법인)로 취업하여 약 4년 간 근무하였고 현재는 강원도 장애인 복지관 소속으로 장애인 가족지원 사업을 하고 있다.

사회복지사라는 직업을 선택하게 된 동기는 가족적인 배경의 영향이 컸다. 아버지는 시립병원에서 일하는 공무원이셨는데 시립병원 특성상 독거노인이나 장애인들 치료가 많았고 아버지가 이러한 이야기를 어렸을 때부터 많이 한 관계로 세상에 어려운 사람이 많다는 것을 오래전부터 알고 있었다. 더불어 어머니는 결혼 전에 장애인 시설에서 근무하셨던 관계로 사회복지라는 것에 쉽게 접근할 수 있었다. 실제로 결혼한 언니도 결혼 전에 장애인 시설에서 일하였다.

그녀는 현재의 직업에 대해서는 일의 가치에는 만족하나, 사회복지사 직업에 대한 제도적인 지원에 대해서는 불만이 많다. 전반적인 직업만족도는 약 70%이다. 불만사항인 제도적인 지원 사항은 급여수준과 근무환경과 관련된 부분이다. 연봉 1,800만원에 연 30~40만원의 급여 인상은 일반 공무원의 80% 미만이며, 토요일이나 휴일이 보장되지 않는 근무환경 및 시간외 근무에 대한 급여보전이 없다는 것 등이 대체적인 불만의 원인이다.

사회복지사라는 직업에 대한 전망은 미국과 유럽의 예를 통하여 앞으로는 좀 더 좋은 직업이 될 것이라고 믿고 있다. 그러나 결혼 이후에도 계속할 수 있는지는 모르는 문제이다. 현재는 지금의 일이 최우선이지만 결혼하면 우선순위가 바뀔 수 있고, 결혼이후에 불규칙적이면서 장기간의 근무시간이 계속해서 지금의 직업을 수행치 못하게도 할 수 있다고 그녀는 생각하고 있다.

자신의 삶에 있어서 일의 의미는 홍씨에게는 직업 이상의 의미를 가지고 있다. “사회복지라는게 사회복지사만 그 일을 하는 것은 아니잖아요... 사회복지쪽에서 일하는 여러 직업군이 있고 역할들이 있는데... 예를 들면 자원봉사 처럼 모든 사람들이 다 참여해서 혜택을 받을 수 있는 일들이죠... 복지라는게 직업이라기 보다는 그 자체가 삶인 것 같습니다”라는 말을 통해 일은 그녀의 삶에서 중요한 핵심 축으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

이상적인 직업에 대해서는 개인적으로 시간을 마음대로 사용하면서 일을 할 수 있는 직업을 가장 좋은 직업이라고 답하고 있다. 그리고 재택근무 등의 확대로 향후에 그러한 상황이 가능할 것으로 보고 있다. 경찰서에서 범죄자를 상대하는 경찰관의 직업을 어두운 직업으로 보는 반면 치과 의사와 같

은 직업을 선호하고 있다.

희망하는 직업은 현재로서는 없다. 대학입학도 성적에 맞춰서 했고 부모님의 생각도 홍씨 자신이 원하는 직업을 택하길 바라셨다고 한다. 물론 부모님이 원하는 직업이었던 공무원은 현재는 나이라는 제약 때문에 더 이상 응시할 수 없고 행정고시 등 기타 국가고시도 마찬가지이다. 이 같은 여러 현실적인 제약을 고려할 때 다른 직업을 생각하기는 힘들다고 한다. 한편 결혼 이후 자녀를 갖는다면 자녀에게 홍씨가 희망하는 직업에 대해서는 다른 사람의 생각보다 본인이 정말 원하는 일을 하는 것이 중요하다고 강조한다. 그녀는 “아직 미혼이라 그 부분에 대해서 크게 생각해본 적은 없지만, 주위의 의견이 아니고 자신의 생각이 중요한 것 같습니다”라며 자녀 자신의 주체로서의 직업의식을 언급하였다.

그녀는 사회복지사를 전문가라고 확정하여 이야기하지는 않지만 충분히 전문가로서의 가능성(potential)을 가지고 있는 직업이라고 한다. 홍씨는 “특정한 분야에 대한 전문가가 되기 위해서는 계속 공부하고 노력해야 합니다”라며 전문가는 충분한 교육과 학습을 통해 만들어지는 것이라고 보고 있다. 전문가로서 갖추어야 할 특성이나 소양 등과 관련하여 홍씨가 생각하는 특별한 자질이나 인성 등은 없었지만, “사회복지사를 전문가라고 생각하는 사람은 아직 없습니다. 그러나 이 부분도 앞으로 충분히 개선될 여지가 많아요”라는 그녀의 말에서 전문가로서의 충분한 지식과 역량을 획득하기 위한 남다른 의지를 엿볼 수 있었다.

사례 7

김희승씨는 29살의 나이로 현재 대학을 휴학하고 국내의 문구 제조 회사에서 제조 및 유통업무를 담당하고 있다. 그의 부모님 모두 결혼 이전부터 문구 쪽의 일을 하셨고 그것이 인연이 되어 결혼까지 하셨다고 한다. 현재도 부모님들은 경기도 부천에서 문구 제조 쪽의 일을 하고 계시며 동생은 약국

에서 전산업무를 담당하고 있다.

그가 현재의 직업을 선택하게 된 계기는 부모님의 영향과 함께 군대 제대 후 국내 모기업의 필기구 디자인 공모 대회에서 입상하고서 부터이다. 그 이후에 이 분야에 발을 들여놓게 되었고 현재 실장 역할을 맡고 있다. 그가 일하고 있는 회사는 규모는 그리 크지 않지만 필기구 및 팬시용품을 OEM 또는 직접 제조를 통해 생산하고 있다. 여기에서 신제품개발, 제조, 팬시용품 유통 및 거래처 관리 등 그가 담당하는 업무는 여러 가지이다. 현재의 일을 시작하기 이전에도 학원강사, 편의점 아르바이트, 건설현장에서 막일, 우유 배달 등 그가 경험한 일은 수도 없이 많다. 현재의 직장 이외에 향후 그가 직업을 전환할 경우 관심을 가지고 있는 분야는 펜시나 악세사리 같은 수공품이다. 특히 관측에 관심을 가지고 있는데 현재에도 관측업체는 많이 만나고 있기 때문에 더욱 생각을 세분화시킬 수 있다. 이와 함께 매장을 가지고 유통업을 하는 데에도 그는 남다른 애착을 가지고 있다. 이전에 화곡동에 갈 기회가 있었는데 매장은 작지만 물류창고들이 많고 여러 업체들이 경쟁적으로 영업을 하는 것을 보고 나중에 기회가 되면 유통업 분야의 최고가 되리라고 생각했었다. 이처럼 향후 경력 전환시에 그가 고려하는 사항은 이전의 경험 및 그의 관심사에 초점이 맞추어져 있다. 그리고 혹시 다시 공부를 하게 된다면 전자공학이나 컴퓨터 공학 쪽의 전공을 갖고 싶다고 한다.

현재 직업에 대한 만족도와 관련하여 그는 100점 만점에 90점 정도의 점수를 주고 있다. 이처럼 직업에 대한 전반적인 만족도는 높지만, 여기에도 김씨 나름대로의 고충은 존재한다. 우선 작업의 내용과 관련하여 김씨의 나이에 비해 그가 맡은 직책은 너무나 과중한 부분이 있다고 한다. 실장이라는 직위에서 해야 할 일은 회사의 발전방향 및 전략 등에 관한 전체적인 프레임업을 잡는 일인데 이것이 한번 잘못되면 파장이 크기 때문에 업무 자체의 스트레스가 큰 편이다. 또한 향후에도 현재의 일을 계속할 수 있을까 하는 지속성의 관점에서 그리 긍정적이지 않은 판단을 가지고 있다. “지금은 여기서 더 열심히 하고 있지만 제가 나이가 더 들면 다른 직업을 병행해야 한다는 생각을 하고 있습니다”라며 김씨는 현재 직업의 전망과 관련하여 다소의

불안감이 든다고 심정을 토로했다.

자신의 삶에 있어서 일의 의미 및 중요성과 관련하여 김씨는 과감하게 일 이 삶의 전부라는 표현을 하였다. “제가 아직 애인도 없고 결혼할 생각도 없어서 그런지... 사실 저는 침대 옆에 항상 메모지와 볼펜이 있어요. 늘 내가 오늘 할 일과 앞으로 할 일, 이를 테면 어떤 제품을 할 건지, 어떤 유통망을 가져야 하는지 등 제 방엔 늘 컴퓨터의 주변 거래처들 목록이 있어서 매일 들어가서 그 업체들이 어떻게 움직이는지 보고 있습니다”. 실제 김씨는 노트에 현재의 일과 앞으로 해야 할 일 등을 모두 적어서 그에 맞춰서 계획성있게 생활하고 있다. 김씨의 생활의 모든 부분이 일을 중심으로 시작되고 끝난다고 해도 과언이 아니다.

이상적인 직업의 조건 및 향후 직업 세계 변화와 관련하여 김씨는 프로그램 개발과 관련된 분야, 예를 들면 전자 핸드폰에 대한 특별한 기술 개발이나 로봇에 대한 아이디어를 개발하는 등의 주로 연구개발과 관련된 분야가 유망할 것이라고 전망한다. 그가 다시 공부를 한다면 전자나 컴퓨터 공학 분야를 공부하고 싶다고 이야기했던 것도 미래 직업 세계의 변화 및 전망과 무관하지 않다. 따라서 그가 생각하는 이상적인 직업이란 안정적인 재원을 가지고 계속적으로 투자와 개발을 해서 연구업적을 이끌어낼 수 있는 IT 분야의 일이라고 할 수 있다.

결혼 후에 자녀를 갖게 된다면 이들에게 바라는 희망직업과 그 이유에 대한 질문에서 김씨는 “직업에 귀천은 없다고 생각하지만, 경영과 관련된 분야 만큼은 피했으면 좋겠습니다. 왜냐하면 마음고생을 너무 많이 합니다”라며 소박한 바람을 전한다. 자녀가 하고 싶어 하는 일이 우선이되, 음악이나 IT 분야의 일을 원하면 적극적으로 지원하겠다는 다짐도 밝히고 있다. 또한 현재 자신이 몸담고 있는 제조업은 권하고 싶지 않다고 한다.

전문성(professionalism)과 관련하여 김씨는 스스로를 현재의 직업, 즉 유통업에 있어서 전문가라고 생각하고 있다. “부족하지만 전문가라고 생각합니다. 어느 곳에 가서도 부끄럽지 않을 만큼, 제가 보아온 것들이 어느 정도 프로페셔널하다고 생각됩니다”라며 자신의 분야에서 스스로의 위치 및 역량

에 대한 자신감을 나타냈다. 그가 정의를 내리는 전문가란 하고 있는 일에 대해서 자긍심을 가지고서 그것을 완전히 이해하고 남에게 전달할 수 있으며 그 분야에서 미래를 조망할 수 있는 사람이다. 전문적 지식이나 경험 이외에 전문가로서 갖추어야 할 항목으로서 김씨는 인성을 꼽았다. “우선 인성이 제일 필요하다고 봅니다. 어느 직업이든지 인성은 명확하게 필요하다고 생각합니다. 상대방에 대한 이해심과 배려하는 마음, 이것은 모든 것의 기본이 되는 중요한 덕목입니다”라며 인성이 특히 전문가에게 필요한 핵심적 요소임을 강조하였다. 또한 자신이 속한 세계와 다른 세계를 조화시킬 수 있는 균형 있는 시각과 통찰력, 관찰력 등도 인성과 더불어 전문가가 갖추어야 할 항목으로 들었다.

사례 8

단순영씨는 올해 나이 52세의 자영업자로 현재 부인과 함께 서울에서 거주하고 있으며 대학생인 딸은 독립해서 살고 있다. 단씨의 현재 직업은 두 가지이다. 첫 번째는 주로 오프라인 판촉, 프로모션을 하는 광고회사(프렌프 커뮤니케이션)에서 인쇄매체 등을 통한 기업홍보, 카탈로그 제작 및 로고제작 등의 일을 한다. 이 광고회사의 규모는 그리 크지 않아 6명 정도의 직원으로 구성되어 있으나 회사의 연간수입은 5억 정도에 이른다. 이와 함께 단씨는 요식업체 프랜차이즈를 운영하고 있다. '오마이 치킨' 운영 1년 정도 되었으며 회사에 매일 출근해서 3, 4시 정도에 가게로 온다. 현재 K씨의 소득은 가구소득까지 모두 포함하면 1억 정도에 달한다.

현재의 직장을 갖게 된 동기는 대학 때부터 광고 일을 하고 싶었고 그에 대한 남다른 애정이 있었기 때문이다. 개인적으로 영상 분야 CF 일을 하고 싶었지만 78년도 박정희 시해사건 등의 여러 큰 사건들로 인해 감독들이 살아가기란 쉽지 않았다. 또한 그 당시에는 일들이 세분화 되어있지 않아서 한 사람이 거의 모든 것을 담당했는데 요새는 카피라이터, 광고기획 등 일이 세

분화 되어있다. 대학시절 응용미술을 전공하고 졸업 후 제일기획(제작중심 일) 3기로 입사하게 되었다. 이 직장을 1년 반 정도 다니다가 다른 직장인 한일그룹에 옮겨 그 후 20년 동안 그룹 광고 일을 계속하였다. 국제상사 프로스펙스 광고 등 단씨가 맡은 프로젝트는 수도 없이 많았다. 그러나 IMF 때 회사를 나와서 현재 하는 광고회사를 창업하게 되었고 창업한지는 8년 정도 되었다. 단씨가 가게를 운영하게 된 동기는 50대가 되면서 미래에 대한 불안감과 함께 향후에 대한 안정적인 보조 직업이 하나 필요했기 때문이다.

현재 직업에 대한 만족도와 관련해서는 대체적으로 만족감을 나타내고 있다. 특히 광고회사의 경우는 계속적으로 했던 일이므로 만족하고 있다. 그러나 한편으로는 나이가 들면서 단씨는 자기가 할 수 있는 일에 한계를 많이 느끼고 있다. “학연 쪽으로 해서 일이 많이 들어오는데 클라이언트 등을 만나는 영업 쪽 일을 하고 실질적인 일은 기획, 제작실장들이 합니다”라며 직장생활의 불만을 토로하기도 했다. 요식업체 프랜차이즈의 경우는 현재는 아이가 다 컸으므로 괜찮은데 아이가 어리다면 힘들 것이라고 한다. “이건 완전 막노동입니다. 원래는 어느 정도 장사가 되면 점장을 두고 일을 그만두려고 했는데 음식장사는 주인이 관여를 하지 않으면 힘들기 때문에 계속 일을 하고 있습니다”라고 말하는 단씨의 얼굴에는 피곤함이 배어있다. 다른 직장 생활 할 때와 달리 가장 중요한 것은 인사가 만사라는 말이 있듯이 영업을 하고 안 되고는 두 번째 문제이고 사람을 다루는 것이 가장 어렵다고 한다. “회사에서는 직원들이 배운 사람은 배운 사람대로 어려움이 있고 가게 일을 하시는 분들은 그런 분대로 다른 측면에서 어려워요”라며 사람대하기의 힘겨움을 거듭 강조하였다.

자신의 직업에 대한 전망과 관련하여서 광고, 판촉의 업종 자체는 전망이 높는데 온라인분야로 많이 넘어가면서 오프라인쪽은 전망이 불투명하다고 전한다. 조금 더 나아가 단씨는 “개인적으로 보면 쇠락의 길을 걷고 있다”고 할 정도로 자신의 직업에 대한 전망에 있어서는 비관적인 견해를 가지고 있었다. 단씨 개인적으로 보면 사업자체에 대한 비전 등과 관련해서 낙관적이지 않으므로 향후 전업 쪽이나 다른 부분을 많이 생각하고 있다.

경력을 전환할 경우 고려사항으로는 업종을 바꾸는 것 보다는 일의 내용을 바꾸는데 초점을 둔다고 한다. 그런데 이 때에도 나이는 큰 영향을 미친다고 한다. “영업은 밑에 있는 직원들이 해나가고 제가 원래 매니지먼트가 아닌 그래픽 등을 전공한 사람이니까 관계된 제품디자인을 하거나 하는 우리 제품을 만들어서 유통시키는 일을 생각하고 있습니다”라며 단씨는 자신의 이름을 걸고 물건 제조 등의 일을 직접 해보고 싶다고 한다.

자신의 삶에서 일의 의미와 중요도와 관련해서 단씨는 “현재 하고 있는 일은 좋아서 하게 되는 일들이며 현재의 직업은 천직이라고 생각”한다면서 “나름대로 제가 배운 것들 즉 디자인 같은 것들로 사회에 기여한다고 생각하며 긍지도 가지고 있습니다”라는 자신감도 나타냈다. 일은 단씨의 삶의 한 축을 이끌면서 전체적인 삶을 더욱 풍요롭고 안정되게 만드는 중요한 역할을 하고 있었다.

한편, 이상적인 직업의 조건으로 일단은 자신이 좋아하는 일을 해야 한다고 강조했다. 단씨는 노동이라는 것을 신성하게 생각하고 무엇인가를 한다는 것 자체가 신성하다고 생각한다고 하였다.

자녀에 대한 기대 혹은 부모의 기대(희망직업과 이유)와 관련하여 단씨는 자신의 재능과 능력에 따라서 직업을 선택하길 희망한다고 하였다. 현재 그의 딸은 부모와의 합의하에 중학교를 중퇴했고 지금은 동덕여대에서 재즈피아노를 전공하고 있다. “자기 재능이 음악 쪽이니까 음악 쪽으로 했으면 좋겠어요. 안정적인 직업 이런 것보다는 자신이 좋아하는 일을 하길 진정 바랍니다”라며 “나이가 들면서 보니까 이 가게를 하는 것도 좋아서 한다기보다는 물질을 벌려고 하는 현실적인 이유에 매달리게 되죠. 여자들은 아무래도 남자에 따라 달라지는 부분이 많잖아요” 안정적인 남자를 만났으면 좋겠는데 본인(딸)도 그렇지 않고 해서 갈등이 있다.

앞으로의 직업 세계 변화 예상에 대해서는 다방면으로 유능한 사람이 성공할 확률이 높을 것이라고 전망하였다. 그것이 기술이 될 수도 있고 지능이 될 수도 있고 대인관계의 능력이 될 수도 있다고 덧붙인다.

전문성(professionalism)과 관련한 질문에서 스스로를 전문가라고 생각하

는지의 여부에서 단씨는 “광고만 25년 동안 해왔으니까 전문가”라고 생각한다고 하였다. 그가 생각하는 전문가란 자기 일에 프라이드를 가지는 것이 가장 중요하며, 해당 분야의 전문적 지식, 경험은 물론이고 자긍심을 가지고 있는 사람이다. 또한 그는 모든 분야에서 전문가는 존재하고 해당 분야의 전문적 지식, 경험 외 전문가로서 갖추어야 할 특성으로 앞서 언급한 대로 여전히 자긍심을 꼽았다.

사례 9

김하나씨는 올해 나이 24세로 현재 서울의 한 4년제 대학의 방송영상학과를 졸업하고 취업을 준비하고 있다. 출생지는 경남 진해이고 가족으로는 부모님과 남동생이 있다. 김씨는 학부 전공을 살려서 영화 쪽으로 진로를 정하고 싶었으나 워낙 생존이 어렵고 힘든 세계라 일단 드라마 제작 쪽으로 향후 직장의 방향을 생각하고 있다.

이상적인 직업과 관련해서는 일단은 자신이 원하는 일인지가 가장 중요하고 그 분야에 대해 어느 정도 재능과 열정이 있느냐가 중요하다. 일반적인 직업에서 본다면 재능과 끈기를 가지고 할 수 있는 열정이 중요하다고 본다. 또한 앞으로 직업 세계 변화 예상에 대해서는 다양성을 꼽았다. 김씨는 “이전에는 그리 비중이 크지 않았던 일, 예를 들어 이벤트 기획이라든가, 파티 플래너와 같은 일들이 좋은 직업으로 자리잡을 수도 있고 여가를 위한 직업도 많아 질 것 같습니다”라며 과거에 각광받지 않았던 직업이 부상할 것임을 예고했다.

자녀에 대한 기대 혹은 부모의 기대(희망직업과 이유)에 대해서는 아직 미혼이므로 부모님의 입장에 대해 이야기를 한다. 즉 김씨의 부모님은 여타 다른 부모님들의 생각과 크게 다르지 않게 안정적인 직장을 원하신다. 사회적 지위도 있고 나이 들어서나 결혼 후에도 계속 할 수 있는 대기업과 공무원, 선생님과 같은 직업을 가지시기를 원하신다고 한다. 또한 여성이기 때문

에 결혼 후 출산 이후에도 할 수 있는 공무원 등의 일을 더욱 선호하시는 것이다. 따라서 현재 그녀가 하고 싶어하는 드라마 제작 쪽 일에 대해서 부모님은 아직 모르신다고 한다. “제가 자세히 이야기를 안 해서 막연히 방송사에 들어가길 줄 알고 계시는데 나중에 설명해드릴 거예요. 만약 못 들어가면 공무원 준비할 수도 있고요.. 일의 방향이 어떻게 될지 알 수는 없지만 일단은 들어가게 되면 제가 좋아서 하는 일이니까 말리시지 않을 것 같아요”라고 하면서 지금까지도 부모님이 원하는 것을 줄곧 해왔던 효녀였다고 한다.

희망직업은 영화감독이나 애니메이션 감독이 궁극적인 목표이고 지금은 영화사나 프로덕션에 수시로 원서를 접수하고 있다고 한다. 그녀가 기대하는 보수의 수준은 신입이니까 1,000만 원에서 1,200만 원 정도 생각하고 있다. 한편 진로와 관련된 취업 프로그램 이용, 도움 정도에 관한 질문에서는 특강은 2-3번 들었는데 별로 도움 되는 특강은 없었다고 한다. 취업과 관련하여 그녀의 학교교육에 대한 평가는 “학교 교육은 정말 기본적으로 전체적인 흐름만 형성해 주었고 학교자체에 그런 인맥이 많은 것도 아니어서 별로 도움은 안 되었습니다. 수업 자체의 실용성도 떨어지지만 그것보다 졸업 이후의 일을 책임져주지 않으니까 취업과 관련하여 도움을 못 받은 것 같습니다”라며 취업에서 인맥의 중요성을 강조하였다. “예를 들어 K대 신방과 정도면 선배들도 많고 연줄이 생기는데 우리학교 같은 경우는 그런 연줄이 없으니까 교수의 소개나 추천이 기회가 적어서 취업의 효율성이 떨어지는 것 같습니다”라고 답답함을 토로하였다.

김씨의 경우는 직업에 대한 생각이 만화를 통해 형성되었다고 한다. 고등학교 가서는 만화부에 들어가 서클활동을 하고 대학교에 들어가서는 만화를 더욱 구체화시켜 영상 쪽으로 전환하는 계기를 가졌다. 그녀는 영화가 무엇보다 좋았고, 원하는 직업군의 결과물에 많은 영향을 받았다고 한다. 친구의 영향도 컸다. 어릴 때부터 만화, 영화를 좋아하고 애니메이션 감독의 꿈이 있었지만 부모님의 영향을 받아서 원래는 사회적 지위, 돈, 안정성을 생각했었던 그녀였다. 비록 지금 부모님의 뜻대로 원하시는 일을 하지는 않지만 부모님의 영향이 없다고 볼 수는 없다. 또한 친구의 영향과 미디어의 영향이

가장 크다고 스스로 말한다.

“그런 쪽을 다루는 미디어의 영향이 큰 것 같습니다. 저는 영향을 조금씩 여러 군데서 받는 편인데 학과 활동은 별로 안 해서 대학생활은 그렇게 영향을 받지 않았습니다. 그러던 중 부전공으로 부동산학과를 택했습니다”라고 말하면서 당시에 자격증 따서 금전적인 안정과 함께 편한 노후생활을 하려고 했다고 한다. 그러나 3, 4학년 되면서 동시에 진행하기가 힘들었다. 또한 (영화) 작품 만들고 계속해야 하는데 공인중개사 공부도 같이 계속하기가 벅차고 어려웠다고 한다. 이 때 친구의 도움과 영향을 많이 받아 영화의 길을 선택하게 되었다.

김씨는 전문가에 대해 어떤 분야에서든 재능과 끈기, 열정을 다 가진 사람이라고 정의하였으며 자신도 전문가가 되고 싶다고 하였다. 또한 해당 분야의 전문적 지식, 경험 외에 전문가로서 갖추어야 할 특성으로 끈기와 열정, 원만한 대인관계를 꼽았다.

마지막으로 김씨는 직업에 대해 하길 원해서 하는 일이 있을 것이고 어쩔 수 없이 해야 하기 때문에 하는 일이 있을 것이라고 하였다. 전자처럼 하고 싶어서 돈이나 사회적 지위를 생각 안하고 하는 사람, 그야말로 직업이라기 보다는 천직이라는 말이 맞는 사람이며 후자의 경우는 돈, 사회적 지위, 생활을 위해서 일을 하는 사람의 두 유형이 있을 것이라고 하였다. 천직의 경우에는 재능이 많이 있어야겠지만 후자와 같은 경우는 하다가 포기 할 수 있는 상황이 많을 것이므로 끈기와 열정으로 어떻게든 버텨내야 할 것이라고 하였다.

김씨는 아직은 일단 하고 싶은 것을 안 되더라도 경험해 보고 싶다고 한다. 오래가는 영화사가 없으니까 처음에 작은 규모의 회사에 들어가서 경력 쌓고 좀 더 큰 곳에 가고 좋은 작품하고 돈이 모이면 그녀 스스로 영화를 제작하고, 회사를 설립하고 하고 싶다고 한다. 그녀는 “단순하게 노는 것도 일이라고 할 수 있지만, 직업이라는 것은 그 일이 정형화 되어서 보수를 받고 일반화된 일을 하는 것이 직업이라고 생각합니다”라며 말을 맺었다.

사례 10

장규현씨는 올해 나이 58세의 퇴직자로 부인과 미혼인 아들 2명과 함께 살고 있다. 현재 직업은 없어 개인소득은 없지만 가구소득으로는 부인이 보험설계사와 피부관리숍을 운영, 큰아들의 수입까지 합치면 월 400-450정도에 이른다. 장씨의 큰 아들은 대기업에서 근무하고 있으며 둘째 아들은 대학생이다.

대학교 때 경영학을 전공했던 그는 졸업 후 기업체에 바로 입사하였다. 장씨는 대기업 근무경험과 창업 경력을 함께 가지고 있다. 제일 처음 한일합섬의 기획, 조사팀에 근무하다가 그 회사의 부장과 함께 회사를 나와 1983년에 태일 그룹이라는 회사를 창업하게 되었다. 그러다가 IMF 터지기 전인 1997년까지 20개의 계열사를 가졌고 오너사장 밑에서 주로 자금 조달 쪽의 일을 하였다.

현재 그의 생활을 정기적으로 정해져 있는 것은 별로 없는 실정이다. 장씨는 “일을 안할 수도 없고 지금 돈을 투자해서 사업할 형편도 안 되고 해서 친형님이랑 전 회사에 있던 임원과 함께 가락동에 사무실을 얻었습니다. 프랑스에서 향수를 수입해 와서 홈쇼핑에 넘기는 일을 하려고 했는데 잘 안 되서 몇 천 만원을 손해 보고 말았죠”라며 쓴웃음을 지었다. 장씨는 보통 사무실에서 주식하고 인터넷 바둑 등을 하고 사업거리를 연구하면서 시간을 보낸다. 매달 1번씩 점심 때 대학교 상과 모임이 있고, 고등학교 반창회 모임이 1년에 4번 정도 있다. 먼저 다니던 태일그룹 직원들과 1년에 3번 정도 만난다. 그는 “일을 하고 싶지만 겁이 납니다”라며 “주위에서는 요즘에 되는 장사가 없기 때문에 선불리 사업을 하지 말라고 합니다. 그저 마음속으로 계획만 하고 기다리고 있는데 이렇게 기다리다보면 나이만 먹게 되죠”하고 답답한 심경을 드러냈다. 주위사람들을 보면 요즘엔 리스크가 조금이라도 있는 모험은 잘 안하려고 한다고 한다. “우리나이만 되도 겁이 나니까 퇴직금 같은 거 안전하게 펀드에 넣거나 요즘에 주식 잘되니까 주식에 투자하지 이 나이가 되서 뭔가 리스크를 안는 모험은 안하려고 한다. 퇴직 후 현재까지

직장을 찾고 있지는 않느냐”는 질문에 “찾을 형편이 안 되죠. 우리 나이에, 내일 모레 환갑인 사람을 누가 써주겠어요. 아이들은 다 키워놓았으니까 자기네들이 취직해서 돈 벌어 쓰고 집사람이랑 먹고 살면 되죠. 그러려면 대개 조그만 가게라도 내서 하려고 합니다. 그래서 생각한 것이 피부관리숍입니다. 그리고 부인은 놀 수만은 없고 수입이 되니까 보험 설계사를 합니다”라면서 “과거에 대기업체 임원까지 했는데 그렇다고 어디 가서 지게지고 막노동 할 수도 없는 거 아닙니까...그러니까 있는 거 조금 가지고 주식 조금하고 안전하게 자금 운용하고 그러는 거죠”라며 주위에 돈이 조금 있어 시작했던 사람들은 손해 본 사람이 많아서 선뜻 시작하기도 힘들다고 한다.

장씨는 현재 직장은 없지만 예전 못지않게 바쁜 생활을 하고 있다. 회사생활 할 때는 집안일을 전혀 몰랐다. 6시에 출근하고 11시에 퇴근하면 집안이 어떻게 돌아가는지도 잘 몰랐다고 한다. 하지만 지금은 장씨의 부인이 소위 “two job”을 가지고 있기 때문에 아이들을 못 챙겨주므로 장씨 자신이 큰 아들 아침을 해먹이고, 설거지하고, 빨래하고, 청소하니까 하루 종일 집안일로 바쁘다. “부인이 8시에 출근해서 10시 30분에 퇴근하니까 나까지 밖의 일로 바쁘면 집안이 마비가 되어버립니다”라며 “예전에는 잘 몰랐는데 가정 전업 주부들의 일이 상당히 큼니다. 제가 보기에는 적어도 월 300만원 정도의 직업은 되는 것 같아요”하면서 주부들의 가정 일에 대해 높게 평가했다. 또한 장씨는 “누가 요금 저보고 한 달에 100만원씩 줄 테니까 일을 도와달라고 했는데 100만원 벌자고 나까지 밖으로 돌면 집안일이 마비가 되잖아요. 100만원 벌자고 부인의 수입을 포기하게 할 수는 없지요”라며 “전업주부는 정말 보통 일이 아니에요. 쉬는 시간도 생각보다 없어요. 주부습진도 생겼답니다”라며 가정일의 힘겨움을 강조하면서 웃음을 짓기도 한다.

예전에 일을 할 때 자신의 삶에서 일의 의미와 중요도와 관련해서는 한마디로 일이 장씨 삶과 인생의 전부였다고 해도 과언이 아니다. “회사가 어려울 때는 우리 집까지 담보로 잡았습니다”라고 예전을 회고하면서 “일에서의 성취도가 인생의 전부였지 가정은 그 당시에는 돌보기가 참 어려웠습니다”라고 하면서 부인의 불만도 많이 샀다고 한다. 한편 요즘 젊은이들의 달

라진 세대에 대해서 장씨는 불만을 표시하기도 했다. “우리 아들만 봐도 회사에 대한 애사심, 회사에 대한 애착 이런 것이 많이 없어요. 제가 한일합성에 들어갈 때만 하더라도 우리는 회사에 대해서 참 열성을 가지고 일을 했는데 요즘 젊은 애들은 그런 것이 없고 ‘회사는 회사, 나는 나’라는 의식만 강한 것 같아요. 우선은 개인을 먼저 생각하는 것이지요”라며 장씨가 볼 때는 이해할 수 없는 부분이 많다. 물론 예전에 장씨가 회사를 다니던 시절에는 너무 회사 일에만 치중하고 가정은 너무 등한시 한 면도 있지만 지금은 너무 반대가 되어서 이런 부분도 조화가 되지 않아 별로 안 좋은 것 같다고 한다. 젊은이들의 직업관이 많이 바뀐 부분도 인정하지만 장씨의 생각에는 그리 좋게만 보이지는 않는 것이다. “회사에 들어가면 그만둘 생각부터 하고 더 좋은 곳으로 옮길 생각만 하고, 이런 식으로 가면 회사나 개인이나 경쟁력이 많이 떨어질 겁니다”라며 젊은 사람들의 직업 및 직장의식에 대해 경고를 하기도 했다.

이상적인 직업의 조건으로 대기업 같이 안정된 곳에서 일하는 것을 꼽았다.

자녀에 대한 기대 혹은 부모의 기대와 관련된 부분에서도 부모의 희망직업으로 역시 안정성있는 직장을 꼽았다. “제가 중소기업에 있으면서 어려움도 많이 겪어서 그런지 절대 망할 수 없는 큰 재벌기업(삼성, 현대)에 들어가서 평생직장으로 생각하고 거기서 자기개발하면서 차차 경력을 쌓아가는 것이 좋지 않겠냐고 아이들에게 이야기를 합니다”라면서 장씨는 대기업의 안정성과 자기개발을 자녀의 직장선택의 주된 이유로 들었다. “큰 아들이 좋은 대학 경영학과를 나와서 현대자동차 인력개발팀에 들어가서 당시에 제가 매우 기뻐했습니다. 굴지의 기업이고 절대 부도가 나지 않는 기업이라서 아무 문제가 없을 것 같은데 아들은 자꾸 다른 직장으로 옮길 생각을 합니다”라며 답답해했다. 장씨 아들의 생각은 큰 기업의 조직은 한계가 있다고 느끼는 것이다. 중소기업은 자기가 열심히 하면 두각을 나타낼 수가 있는데 대기업 조직의 경우 일이 한정되어 있다는 것이다. 그러나 장씨의 생각은 다르다. 큰 조직에 의해서 움직여서 능력개발에 한계는 있을지 몰라도, 지금 잘 나가는 회사도 언제 망할지 모르므로 장기적인 안정성 측면에서 생각했을

때 대기업에 가는 것이 낫다고 생각한다. 따라서 장씨는 자녀들의 가졌으면 하는 희망직업에 대해 “의사1명, 법조계 1명, 관료 1명이 있으면 좋겠다”라며 매우 구체적으로 밝혔다.

전문성(professionalism)과 관련하여 장씨는 스스로를 전문가라고 생각하고 있었다. “스스로 그런 생각 없이 어떻게 일을 할 수 있습니까?”라고 오히려 반문하기도 한다. 그는 자금조달에 있어서는 전문가라고 생각한다. 프로정신이 없고서는 일을 제대로 하지 못한다고 생각한다. 장씨 자신은 8000여만 원으로 회사를 만들어서 매출이 1조가 넘는 회사를 만들기까지 대한민국 금융기관에 거래를 하지 않은 곳이 없을 정도로 쉴 새 없이 뛰어다녔다고 한다. “프로근성이 없어서는 안됩니다. 그리고 저도 항상 그런 자부심을 가지고 일했습니다”라고 프로로서의 자신감을 강조했다. 또한 전문가란 자기가 맡은 일에 열심히 하면서도 나 아니면 안 된다는 프로정신이 있어야 한다고 덧붙였다. “물론 안목도 필요하지만 프로정신이 중요합니다. 지식과 경험이 있고 경험이 쌓이면 노하우가 생기는데 프로근성이 없으면 중도에 포기를 많이 하므로 이는 꼭 필요합니다”라며 거듭 전문가의 프로정신을 강조했다.

마지막으로 장씨는 취업문제에 대한 정부 차원의 지원 대책 필요성에 대해 무엇보다 청년 실업에 대한 관심 및 대책마련을 촉구했다. “국민연금이나 재취업 알선제도 등도 문제이지만, 가장 시급한 문제는 지금도 젊은 청년들이 취업을 못하고 있는 것이라고 생각합니다”라며 청년실업의 심각성을 언급하였다. “물론 60대 노인들에 대한 일거리도 중요하지만 우선은 청년문제를 우선적으로 해주어야 합니다. 그러면서 노인들에 대한 재취업도 구상하고 이 사람들은 청년들과 구분해서 힘들지 않고 돈 많이 안주어도 되는 소일거리들에 대한 아이디어를 구해야 할 것입니다”라며 그는 청년실업 문제와 고령자 취업 문제를 균형있게 접근해나가야 한다고 하면서 말을 맺었다.

포커스 그룹 인터뷰 내용(Focus Group Interview: FGI)

박수환씨와 송힘찬씨는 올해 나이 각각 26세와 25세로 두 명 모두 구직자이다. 박씨는 서울 출생으로 학부에서 경영학을 전공한 학생이고 송씨는 고향이 대전으로 학부에서 러시아어를 전공했다.

이들의 희망직업의 경우 박씨는 증권회사, 투자신탁과 같은 금융권에서 일 하길 희망한다 .

이번 여름에 졸업했는데 대우증권, 동양증권, 동부증권 등에 원서를 넣었고 기대 보수는 3,300만원에서 3,800만원 정도이다. 이에 비해 송씨의 경우는 공사(KOTRA)에 입사하거나 사서를 희망한다. 사서의 경우에는 졸업장이 자격증이므로 아직 지원해보지는 않았다. 기대보수는 평균적으로 적지 않은 정도 2,200만원에서 2,500만 원 정도이다.

이들은 직업 선택의 기준으로 하고 싶어하는 일, 즉 적성을 들었다. 박씨는 “하고 싶은 일을 하는 게 목적이니까 그게 선택기준으로 가장 우선시되고, 하고 싶은 일 중에서도 사람들의 경력을 관리해 주는 프로그램(어떻게 나를 키워주는지), 그리고 보수 정도 고려하는 것 같습니다”라며 직업 선택의 기준으로 적성과 경력, 보수 등을 들었다. 또한 송씨의 경우도 “적성에 맞는지가 가장 중요하지만 개인시간이 많아서 자유로운 직업이 좋다”며 탈라진 직업관이 나타나기도 하였다.

직업의 사회적 기여도의 중요성과 관련하여 박씨는 “기여도는 직업의 선택에서 중요하지만 사실 구직자 입장에서는 핵심적으로 보는 부분은 아니라고 생각합니다. 어떤 직업이든 사회에 기여하지 않는 직업은 없으며 자기 일을 열심히만 하면 사회에 기여하는 것이 아닙니까”라고 말하며 중요하지만 중요한 고려대상은 아니라고 하였다.

취업 프로그램이나 취업과 관련된 학교교육에 대한 평가에 대해 두 사람은 학교에서 하는데 가본 적은 없다고 하였다. 그리고 학교에서 배우는 것 자체는 어떤 측면에서는 취업을 위한 학교교육의 연장선이라고 두 사람 모두 취업과 관련하여 학교교육에 대한 생각을 언급하였다. 특히 박씨의 경우

는 다른 친구들의 경우와 달리 학교에서 배운 것이 취업에 굉장히 도움이 될 것이라고 믿고 있었다. 그는 또 경영학과에 여러 분야가 있지만 한 분야를 집중적으로 공부하는 것은 대학원 이상이고 학부생은 전체를 포괄적으로 배우는 것이므로 취업할 때는 특수한 분야로 가지만 기본적인 것을 모두 알아야 취업이 가능하니까 다 알아야 한다고 덧붙였다. 송씨의 경우는 코트라에서 모집하는 계열이 나누어져 있는데 러시아어과를 부전공 한 것은 도움이 됐다고 한다. 문학 같은 분야는 상대적으로 취업과는 거리가 있지만 언어, 어학 쪽으로는 많은 도움이 되었다. 문헌정보과도 여러 기술들을 배우니까 유용하지만 인문계열의 경우 직접적으로 관련이 있기는 어렵다고 보았다.

이들은 직업을 자아실현의 방편, ‘생계를 유지할 수 있게 해주는’ 자아실현의 방편으로 생각하고 있었다. 직업에 대한 생각이 무엇을 통해 형성되는지와 관련해서는 두 사람 모두 대학을 가장 큰 요인으로 꼽았다. 박씨는 “미디어다 뭐다 딱 말하기는 그렇고 환경이 정하는 것이 맞는 것 같아요. 자신의 전공과 연관되어 직업을 거의 선택하는데 알고 보면 대학생 때 공부하고 보고 듣는 게 다 전공과 관련되니까 대학의 선택이 결국 직업의 선택으로 많이 가는 것 같아요”라며 대학을 중요한 환경적 요소로 들었다. 자기의 전공을 중심으로 관심 및 행동영역이 결정된다고 보았다. 송씨의 경우도 “대학이 가장 중요한 것 같아요. 사회적 분위기도 영향을 미치는데 요새 워낙 어렵다고 하니까 또 공무원이 인기가 많아지는 것 같습니다”라며 “고등학교에서 러시아어과를 다닌 것을 계기로 관심분야가 생기고 복수전공하고 공사(코트라) 쪽으로 관심이 생겼다”고 전한다.

직업의 선택 및 직업에 대한 생각에 중요한 영향을 미치는 요인으로 환경적 영향을 강조했지만 이와 함께 이들은 개인의 취향도 중요한 요소로 지적하고 있다. “직업을 정할 때 대학생활, 환경이 많이 작용하지만 구체적으로 어디를 선택할 것인지를 결정할 때는 개인적인 취향이 많이 작용하는 것 같아요. 예를 들면 돈을 많이 주고 다른 직장에 비해 자유로운 하는 것은 정말 개인적인 취향이라 어디에 영향을 받는다고 보기 어렵고 물론 개별 취향은 환경의 결과물이겠지만 자기 성격, 자기 취향에 따라 결정되는 것 같다”

며 박씨는 환경적 영향 못지않은 개인의 성향 및 취향도 강조하였다.

또한 “보통 직업을 정할 때 그 직종의 유망성을 많이 보지만 저 같은 경우는 생각이 좀 다릅니다”라며 박씨는 직업 세계에 대한 조금 다른 시각을 드러냈다. “직업 세계라는 게 회사의 발전여부와 상관없이 그 직장에 평생 있을 것이 아니기 때문에 처음 갖는 직장에서 3년 이상으로 일하기는 힘들 것 같습니다. 업종은 같더라도 직장은 10년 안에 2-3번 바뀔 것이며 직업세계도 유연하게 노동력이 움직이면서 사람이 그 시장을 형성해 가지 때문에 처음 구하는 직장에 너무 많은 중요성을 부여할 필요는 없을 것 같습니다”라고 주장한다. 박씨는 보수나 회사규모가 큰 것이 아니라 3년 동안 자신을 무엇으로 만들어 줄 것인가 하는 점을 주의깊게 볼 것이라고 한다. 그는 또 “3년 죽었다 생각하고 돈 많이 벌고, 이직하면서는 제가 주도권을 가지고 원하는 조건직장을 골라서 처음의 기대보수의 2배 정도 받으면서 가겠지요”라며 자신감을 나타냈다. 송씨는 “저는 한번 가지는 직장이 평생직장이라고 생각했어요. 하나의 직업을 가지면 계속 하고 이직, 경력을 쌓고 이런 것은, 3년 안에 옮기고 그만둔다는 생각은 한번도 안해봤어요. 정말 학과의 영향이 큰 것 같아요. 자리 잡으면 계속 간다는 생각 있는데”라고 말하면서 박씨와는 완전히 다른 견해를 나타냈다.

자신의 삶에서 일의 의미와 중요도와 관련해서 박씨는 “자아실현 할 수 있는 길이 직업이고 자기의 업이지요”라며 “먹고 살 수 있고 돈이 많은 사람도 일을 하면서 살잖아요. 무언가 하잖아요. 일하지 않고 마냥 놀기만 하면 인간으로서 사는 의미가 없을 것 같아요”라고 하면서 일의 중요성을 강조했다. 또한 “일은 자아실현의 계기 및 과정이 되고, 일에 대한 성취 등으로 인해서 돈을 많이 벌고 적게 벌고를 떠나서도 직업은 성장의 의미로 볼 수 있을 것 같아요”라고 삶과 일의 조화를 언급하였다.

이상적인 직업의 조건이 무엇이라고 생각하는가라는 질문에 대해 “회사의 규모 그런 것보다는 그 회사가 사람을 어떻게 바라보고 있는지가 가장 중요한 것 같습니다. 사람을 사람으로 대해주는 회사에 가고 싶습니다”라고 말하면서 박씨는 사람위주의 인적자원관리를 잘하는 직장을 강조했다. 박씨의 경

우에는 돈을 많이 주어도 사람을 소모품으로 생각하는 직장이나 직업은 이상적인 직업의 조건으로 생각해 본 적이 없다. 말하자면 사람을 사람으로 대해주고 그 인간을 키워주고 인간과 함께 회사가 성장해 나갈 수 있는 자리를 만들어 주는 직업, 회사가 이상적인 직업인 것이다. 이에 비해 이상적인 직업의 조건으로 송씨는 적성을 들었다. “자신의 적성에 맞느냐 아니냐가 가장 중요한 것 같아요. 저는 적성에 안 맞으면 못할 것 같아요. 그리고 자기 시간이 얼마나 있느냐 하는 것도 중요하죠”라며 적성, 자기시간 등의 조건을 강조했다. 또한 이들의 말 속에는 이상적인 직업=이상적인 회사의 공식으로 통하는 현실이 반영되어 있었다. 박씨는 이에 대해 “현재 대학생들에게 직업을 고르는 것은 의미가 없어요. 입사지원을 할 때 마케팅, 홍보, 기획 등 회사를 중심으로 고려하고 직업보다는 그 회사가 어떤 회사인지 보고 지원합니다”라고 현실의 구직자의 심정을 대변해 주었다.

자녀에 대한 기대 혹은 부모의 기대(희망직업과 이유)와 관련하여 박씨의 경우 원래부터 부모님이 사법고시나 행정고시와 같은 국가고시에 합격하길 바랐다고 한다. 대학교 들어갈 때부터 집에서는 법대 가라고 했고 가족과 친척 전체가 그런 걸 원하니까 할 수없이 공인회계사 자격증 공부를 시작하였다. “그게 그나마 경영학과에서 할 수 있는 국가고시이니까요. 하지만 2년 전에 시작해서 올 여름까지 공부했는데 합격하지 못했습니다. 1년 더 할 수 있는 저는 너무 싫어서 포기하고 그냥 취업하려고 합니다”라며 “부모님 세대는 안정적인 걸 원하시고 40-50대 되면서 직장에서 직접 잘릴 위기를 겪으셨으니까 그걸 더 경험하기 싫으신 거죠”하며 부모님의 입장을 이해하기도 한다. 송씨의 경우는 부모님께서 본인이 만족할 수 있는 직업을 선택하라고 늘 말씀하신다고 한다. 이처럼 부모님의 기대는 개인마다 다르게 나타남을 알 수 있었다.

앞으로의 직업 세계 변화 예상에 있어서 박씨는 전문가를 전문적인 지식을 가지고 그 분야의 지식만이 아닌 실무적인 경험을 구비하고 그 이전에 인간성도 갖추고 있는 사람이라고 정의한다. 또한 전문가가 되기 위한 기본적인 전제는 윤리성이 있는 인간이 지식과 경험을 갖추었을 때 전문가가 될

수 있는 것으로 본다고 하였다. “제 생각에 전문가는 그 분야에서는 자신이 뱀은 말을 100% 책임질 수 있는 사람이 자격증의 여부에 상관없이 전문가라고 생각합니다. 전문가가 특별히 의사, 검사가 아니잖아요. 어느 분야에든 직업과 상관없이 전문가가 있을 수 있습니다”라고 전문가를 분석하기도 했다. 송씨는 한 분야에서 다른 사람보다 많이 아는 사람이라고 짧게 전문가를 정의했다.

결과를 종합하면 구직자가 직업을 선택하는데 있어서는 대학생살이 중요하지만 결국 직업을 선택할 때는 자신의 취향과 자신에 대한 이해로 직업을 선택한다. 또한 사회적 분위기라는 환경적인 영향을 받을 수밖에 없다. 모든 곳에서 들어오는 정보가 다 영향을 미친다. 두 인터뷰 대상자들에 따르면, 우리나라는 고등학교 때까지는 부모님과 친구의 영향을 많이 받지만 사실 전공을 정할 때도 장기적인 관점의 직업의 시각에서 이를 선택하는 경우가 많다. 예를 들면 의대와 법대, 사관학교 등을 빼면 직업에 대한 생각은 별로 안하고 대학교와 학과를 정하는데 대학에 입학해서 자기 생각 하면서는 학과, 전공의 영향을 많이 받는 것 같다. 또한 빠르면 2학년, 아니면 3학년 때 구체적인 직업을 생각하기 시작한다고 한다. 부모님을 제외한 다른 부분들의 영향력은 대체적으로 비슷하다고 한다.

<부록 2> 『한국인의 직업의식 조사(III)』 설문지 초안

한국인의 직업의식 조사

ID					
----	--	--	--	--	--

안녕하십니까?

OO리서치입니다. 조사에 협조해 주셔서 대단히 감사합니다.

저희는 한국직업능력개발원과 함께 한국인의 직업의식에 대한 조사를 실시하는 중입니다.

본 조사결과는 우리 사회가 앞으로 나아갈 방향을 설정하기 위한 중요한 자료로 활용됩니다. 여러분의 솔직하고 적극적인 참여를 부탁드립니다. 귀하의 응답내용은 무기명 전산 처리되어 연구를 위한 통계자료로 활용됩니다. 혹시 이 조사에 대한 문의사항이 있으시면 아래의 연락처를 참조해 주십시오.

귀하의 참여와 협조에 다시 한 번 감사드리며, 귀하와 귀댁에 무궁한 발전을 기원합니다.

감사합니다.

2006년 0월

■ 조사주관 : 한국직업능력개발원

■ 조사담당 : OO리서치 조사부

연락담당 1 이름 (☎ 전화번호)

연락담당 2 이름 (☎ 전화번호)

응답자이름	
응답자 연락처	① 집 전화번호 : - - ② 핸드폰번호 : - -
응답자주소	_____시/도 _____구/시/군 _____동/읍/면 _____
응답자 거주지역	① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 경기 ⑨ 강원 ⑩ 충북 ⑪ 충남 ⑫ 전북 ⑬ 전남 ⑭ 경북 ⑮ 경남
거주지분	① 대도시(7대도시) ② 중소도시(시 지역) ③ 읍·면

. 그렇다면 두 번째로 중요하게 생각하는 항목은 무엇입니까? (위와 동일한 선택지 제시)

- 일의 다양한 측면에 대한 중요도

. 귀하의 직업 생활에서 다음의 사항들이 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

	매우 중요	전혀 중요하지 않음
시간적 여유가 많음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
쾌적한 근무 환경에서 일함	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
높은 보수를 받음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
능력 발휘를 할 수 있음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
사회적으로 인정받음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
사회에 봉사할 수 있음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
자유 재량권이 많음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
안정적으로 오래 동안 일할 수 있음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
더 배우고 발전할 수 있음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
다른 사람들과 함께 일할 수 있음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
아이디어를 내고 새로운 시도 할 수 있는 기회가 많음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
반복되지 않고 다양한 일을 할 수 있음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
리더쉽을 발휘할 기회가 있음	5 - 4 - 3 - 2 - 1	

. 직업과 관련된 아래의 각 진술에 대해 자신의 생각과 일치하는 정도에 해당되는 번호를 적어주십시오.

	매우 그러함	전혀 그러하지 않음
한 가지만 잘하면 성공적인 직업생활을 할 수 있다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
학교를 졸업한 후 첫 직업이 향후의 경력에 계속적인 영향을 미친다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
유능한 사람은 늦게까지 남아서 일하지 않는다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
직업생활에서 성공하기 위해서는 능력보다 학연이나 지연 등이 있어야 한다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
가능하다면, 남은 시간 동안 한 직장에서 평생 동안 일하고 싶다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
경제적 여유가 있다면, 직업을 갖지 않고 취미생활을 하면서 여유있게 지내고 싶다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
부부가 모두 직장생활을 하는 것은 바람직하다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
동일한 능력이라면 기혼 여성보다는 미혼 여성이 직업을 얻기가 쉽다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
사회적으로 높은 지위에 오르려면 이과보다는 문과 출신이 더 유리하다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
직업선택은 중·고등학교 시기에 하는 것이 좋다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
【직장인】 내가 하고 있는 직업이 자랑스럽다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
【비직장인】 우리 아버지(어머니, 남편)가 하고 있는 직업이 자랑스럽다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	

- 일의 중요성

. 다음 각각의 내용에 대해 여러분께서 얼마나 동의(또는 반대)하시는지 응답해 주십시오.

	매우 동의	매우 반대
나의 재능을 최대한 개발하기 위해서는 직업을 가져야 한다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
일하지 않고 돈을 받는 것은 매우 창피한 일이다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
일하지 않는 사람은 게을러질 것이다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
노동은 곧 사회에 대한 의무이다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
자유시간이 줄어들더라도 일하는 것이 언제나 최우선이다	5 - 4 - 3 - 2 - 1	

- 직업인이 갖추어야 할 자세

. 직업인이 갖추어야 할 아래의 각 자세에 대해 중요도를 평가하십시오.

	매우 중요	전혀 중요하지 않음
책임감	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
봉사정신	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
협동정신	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
근면성	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
창의성	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
자주성	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
성실성	5 - 4 - 3 - 2 - 1	
신뢰성	5 - 4 - 3 - 2 - 1	

- 보수와 효율성 / 성과급의 정당성

. 서로 같은 나이이며 실제로 서로 같은 일에 종사하고 있는 두 직장인이 있습니다. 두 사람 중 한 사람이 더 많은 월급을 받습니다. 더 많은 월급을 받는 사람은 다른 사람보다 더욱 신속하고 유능하게, 훌륭하게 직무를 수행합니다. 여러분은 거의 같은 직무를 수행하는 두 사람 중 한 사람이 다른 사람보다 돈을 더 많이 받는 것이 옳다고 생각하십니까, 혹은 옳지 않다고 생각하십니까?

- 1. 옳다
- 2. 옳지 않다

- 일과 교육에서의 성별 비교

. "대체로 여자보다 남자가 사업 수완이 좋다"는 의견에 대해 어떻게 생각하십니까?

매우 동의 매우 반대
5 - 4 - 3 - 2 - 1

- 일자리가 희소할 때에 우선으로 부여할 대상

. 다음의 의견들에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

매우 동의 매우 반대

일자리가 부족한 경우, 남성이 여성보다
우선 취업의 대상이 되어야 한다. 5 - 4 - 3 - 2 - 1

일자리가 부족한 경우, 기업주는
이민자보다 자국 사람을
우선적으로 고용해야 한다 5 - 4 - 3 - 2 - 1

- 경제관- 임금의 편차, 기업의 공유/사유, 경쟁력, 성실, 이타성 등

다음은 경제관과 다양한 주제에 대해 여러분의 견해를 묻는 질문입니다. 다음 중 여러분의 의견은 어디에 해당하십니까? 1번으로 갈수록 왼쪽의 항목 내용에 동의하는 것이고, 10번으로 갈수록 오른쪽 항목 내용에 동의하는 것입니다. 혹은 여러분의 생각이 1번과 10번 사이 어디쯤이라면, 그 사이에 있는 숫자에 표시하시면 됩니다(각 주제에 대해 하나만 응답해주세요).

임금 수준은 점점 동일해져야 한다.					개인의 노력 정도에 따라 임금은 차별적으로 책정되어야 한다.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
비즈니스·산업 영역에 사적 소유권이 증대되어야 한다.					비즈니스·산업 영역에 국가 소유권이 증대되어야 한다.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
정부는 모두를 부양하기 위해 더욱 책임감을 가져야 한다.					사람들은 스스로를 부양하기 위해 더욱 책임감을 가져야 한다.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
경쟁은 좋은 것이다. 경쟁은 사람들은 열심히 일하게 하고, 새로운 아이디어를 개발하도록 한다.					경쟁은 해로운 것이다. 경쟁은 사람들을 궁지로 내몬다.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
장기적으로 볼 때, 열심히 일하는 것이 더 나은 삶을 보장한다.					열심히 일한다고 성공하는 것은 아니다. 열심히 일하는 것보다는 운이나 인간 관계가 더 중요하다.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
다른 사람을 희생시켜야만 부자가 될 수 있다					부(富)는 늘어나는 것이므로 모두에게 충분하다				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- 조직몰입(organizational commitment)

다음의 각 의견에 대해 어떻게 생각하십니까?

. 나는 이 직장의 발전을 위해서 요구되는 것 이상으로 열심히 일할 생각이다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

. 나는 이 직장에서 일하는 것을 자랑스럽게 생각한다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

. 나는 다른 직장에서 돈을 상당히 더 많이 준다고 해도 이 직장에서 계속 일할 생각이다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

- 직업몰입(work commitment)

다음의 각 의견에 대해 어떻게 생각하십니까?

. 나는 이 직업에서 계속 경력을 쌓아 나가고 싶다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

. 이 직업은 내가 평생 할 만큼 이상적이다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

. 다시 시작하더라도 이 직업을 선택하겠다

- 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 찬성도 반대도 아님 4) 다소 반대
5) 매우 반대 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

- 직무여건

다음의 각 의견에 대해 어떻게 생각하시는지 표해 주십시오.

. 나의 현 직장은 안정되어 있다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

. 직장에서 나는 급여를 많이 받는다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

. 현 직장에서 나는 승진기회가 많다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

. 현 직장에서 내가 하는 일은 흥미가 있다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

. 현 직장에서 나는 독자적으로 일할 수 있다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

. 현 직장에서 나는 타인에게 도움 되는 일을 한다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

. 현 직장에서 나는 사회적으로 유익한 일을 한다

- 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통이다 4) 별로 그렇지 않다
5) 전혀 그렇지 않다 8) 선택할 수 없음 9) 비해당

- 직무스트레스

. 일에 지친 상태에서 집으로 돌아오는 경우

- 1) 항상있다 2) 자주있다 3) 가끔있다 4) 별로없다 5) 전혀없다
8) 선택할 수 없음 9) 비해당

. 육체적으로 힘들게 일해야 하는 경우

- 1) 항상있다 2) 자주있다 3) 가끔있다 4) 별로없다 5) 전혀없다
8) 선택할 수 없음 9) 비해당

. 일 때문에 스트레스를 받는 경우

- 1) 항상있다 2) 자주있다 3) 가끔있다 4) 별로없다 5) 전혀없다
8) 선택할 수 없음 9) 비해당

. 위험한 상황 또는 위험 부담이 큰 상황에서 일하는 경우

- 1) 항상있다 2) 자주있다 3) 가끔있다 4) 별로없다 5) 전혀없다
8) 선택할 수 없음 9) 비해당

- 진로 준비

. 여러분은 좋은 직업을 가지는데 어떤 점이 가장 중요하다고 생각합니까?

- ① 특별한 지식 ② 좋은 학벌 ③ 권력적 배경 ④ 직업준비에 필요한 돈
⑤ 운수

. 여러분은 진학과 취업 중 어떤 것을 선택하겠습니까?

- ① 진학 ② 취업 ③ 잘 모르겠다

. 학교수업은 진학중심입니까 직업중심입니까?

- ① 진학중심 ② 취업중심 ③ 중용 ④ 모르겠다

. 여러분은 현재 학교에서 직업반과 진학반을 구분하여 운영한다면 어느 반에 들어가서 공부하겠습니까?

① 진학반 ② 취업반 ③ 잘 모르겠다

. 여러분은 직업을 갖는데 대학진학이 필요하다고 생각합니까?

① 필요함 ② 필요없음 ③ 잘 모르겠다

. 장래에 어떤 직업을 선택할 것인가에 대해 관심을 가져본 적이 있습니까?

① 있다 ② 없다

. 만일 관심을 가져본 적이 있다면 언제였습니까?

① 초등학교 때 ② 중학교 때 ③ 고등학교 입학 때 ④ 고등학교 입학한 후

. 희망 직업을 선택하기 위하여 어떤 조건을 갖추는 것이 중요하다고 생각하십니까?

① 전문적인 기술 ② 경제 ③ 학문적 배경 ④ 가족적 배경 ⑤ 신체적 조건 ⑥ 기타

. 원하는 직업을 선택할 때 어느 단계까지의 학교 교육이 필요하다고 생각하십니까?

① 국졸 ② 중졸 ③ 고졸 ④ 전문대졸 ⑤ 대졸 ⑥ 대학원졸

. 여러분이 장래에 가장 희망하는 직업은? [(표준) 직업군표 제시]

. 여러분의 주위에서 직업선택에 가장 큰 영향을 미치는 사람은?

① 부모님 ② 선생님 ③ 친구나 선배 ④ 형이나 친척 ⑤ 기타

. 직업에 대한 정보는 주로 어디에서 듣고 봅니까?

① 선생님 ② 친구나 선배 ③ 신문 및 취업정보지 ④ 방송매체 ⑤ 사회단체 ⑥ 기타

. 여러분이 현재 다니고 있는 학교에서의 직업 정보의 제공정도는?

① 매우 충분 ② 충분한 편 ③ 그저 그러함 ④ 불충분한 편 ⑤ 매우 불충분

- 직업 선택시 고려사항

직업 선택시 다음의 사항들은 어느 정도 중요한지 표해 주십시오.

. 가정처럼 즐거운 분위기를 느낄 수 있는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 경제적으로 풍요로움을 누릴 수 있는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 근무시 복장에 구애받지 않는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 나의 창의성이 발휘될 수 있는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 남을 도와줄 수 있는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 봉급을 많이 주는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 다른 사람에 대하여 권위를 갖는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 다른 사람으로부터 존경을 받을 수 있는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 다른 사람의 일을 계획 · 조정 · 지도할 수 있는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 더 좋은 사회를 건설하는데 도움을 줄 수 있는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 마음 내키는 대로 일을 시작하고 마칠 수 있는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 남을 위해 봉사할 수 있는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 사고 없는 작업장에서 일할 수 있는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 새로운 아이디어나 생산품을 고안해 낼 수 있는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 생활하기에 충분한 보수를 받을 수 있는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 언제나 나의 지식을 향상시킬 수 있는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 작업 능력에 비례하여 봉급을 더 많이 받을 수 있는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 작업지시를 하며 근무 할 수 있는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 지역사회를 위해 일할 수 있는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. 직장의 일이 사생활에 영향을 미치지 않는 직업

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

. **쾌적한 환경 속에서 일할 수 있는 직업**

매우 중요 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 중요하지 않음

- **직업 선택시 부모의 영향**

. **부모님의 직업은? (부-모 모두 표시)**

- ① 전문기술 및 관련직- 과학자, 기술자, 교사, 교수, 의사, 법관, 언론인, 목사, 기자 등
- ② 행정 및 관리직- 고급공무원, 정치가, 사장, 중역 등
- ③ 사무 및 관리직- 회사간부, 일반 공무원, 경리사원, 은행원, 통신기사 등
- ④ 판매직- 직영인, 세일즈맨, 판매사, 증권 중개인 등
- ⑤ 서비스직- 조리사, 이/미용사, 요식 숙박업 관리자, 청소원, 세탁공 등
- ⑥ 농/임/축/수산업- 농업, 임업, 축산업, 수산업, 수렵인 등
- ⑦ 기타(위에서 해당직업이 없는 경우), 무직, 안계심

. **부모님의 학력은 다음 중 어디에 해당됩니까?**

- ① 대학원 졸업 ② 대학 졸업 ③ 전문대 졸업 ④ 고교 졸업 ⑤ 중학교 졸업
- ⑥ 초등학교 졸업 ⑦ 무학 ⑧ 안계심

. **부모님이 장래에 여러분에게 권장하는 직업은? (표준 직업군표 제시)**

. **직업선택에 대한 부모님의 조언을 어떻게 받아들이겠습니까?**

- ① 절대적으로 따른다 ② 나의 의견은 적게 & 부모님 의견은 많이
- ③ 각각 의견 절반 ④ 나의 의견은 많이 & 부모님 의견은 적게
- ⑤ 전혀 반영하지 않는다

- **직업의 귀천**

. **다음의 견해에 대해 어떻게 생각하십니까?**

요즘 세상에도 직업에는 귀천이 있다고 생각한다

매우 찬성 5 - 4 - 3 - 2 - 1 매우 반대

마지막으로 설문지의 결과를 해석하는 데 큰 도움이 되는 몇 가지 사항에 대해 여쭙어 보고자 합니다.

. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남자
- ② 여자

. 귀하는 언제 출생하셨습니다?

19 년 출생

. 귀하의 혼인 상태는 어떻습니까?

- ① 기혼 ④ 별거
- ② 사별 ⑤ 미혼
- ③ 이혼

. 귀하의 종교는 무엇입니까?

- ① 불교 ④ 유교
- ② 개신교 ⑤ 없음
- ③ 가톨릭 ⑥ (기타: _____)

. 귀하는 학교를 어디까지 다니셨습니까? (재학 및 중퇴포함)

- ① 학교를 다닌 적이 없다
- ② 초등학교(국민학교)
- ③ 중학교
- ④ 고등학교
- ⑤ 전문대학(2년제)
- ⑥ 대학교(4년제)
- ⑦ 대학원 이상

. 귀하 가정의 주 소득자는 다음 중 누구입니까?

- ① 본인 ④ 자녀
- ② 배우자 ⑤ 형제·자매
- ③ 부모 ⑥ 기타 (구체적으로: _____)

. 귀하의 월 소득(또는 수입)은 보통 얼마입니까? 그리고 귀하를 포함하여 같이 사는 가족 전체의 월 소득(또는 수입)은 모두 어느 정도입니까?

(세금전 소득을 기준으로 말씀하여 주시고, 소득이 없으면 '0'이라고 적어 주십시오)

1) 귀하의 월 소득 만원

2) 가족 전체의 월 소득 만원

. 현재 귀하의 가장 주된 직업은 무엇입니까? 다음 페이지(22페이지)의 직업분류표를 참고하여 대답해 주십시오. 해당되는 직업이 없으면 네모칸 옆에 적어주십시오(9, 10, 11, 도 마찬가지로 방식으로 기록해 주세요)

나의 직업 :

. 귀하의 배우자의 가장 주된 직업은 무엇입니까? 다음 페이지(22페이지)의 직업분류표를 참고하여 대답해 주십시오.

배우자의 직업: ☞ 배우자 없음

. 귀하 아버지의 가장 주된 직업은 무엇입니까? 다음 페이지(22페이지)의 직업분류표를 참고하여 대답해 주십시오.(만약 돌아가셨으면 생전에 주로 종사하셨던 직업을 말씀하여 주십시오. 출가하신 분은 친정아버지의 직업을 말씀해 주세요)

아버지의 직업:

《직업분류표》

【전문직】	
① 의사	⑮ 작가·예술가
② 약사	⑯ 언론인·방송인
③ 변호사·판사·검사·회계사	⑰ 종교인
④ 대학교수	⑱ 기타 전문직
【관리직】	
⑲ 중소기업체 사장(5인 이상 고용)	⑳ 사회단체 간부(부장 이상)
㉑ 대기업·은행 간부(부장 이상)	㉒ 군인(영관급 이상)·경찰(경정 이상)
㉓ 고급공무원(4급 서기관 이상)	㉔ 기타 관리직
【반(半)전문·기술직】	
㉕ 교사·학원강사	㉗ 연구원
㉖ 간호사	㉘ 엔지니어
㉙ 건축사	㉚ 기타 기술직
【사무직】	
㉛ 중간관리직 회사원(차장·과장)	㉜ 일반공무원(5급 사무관 이하)
㉝ 일반사무직 회사원(계장·대리이하)	㉞ 전화교환수·집배원
㉞ 중간관리직 은행원(차장·과장)	㉟ 군경(위관 이하, 경감 이하)
㊱ 일반사무직 은행원(대리·행원)	㊲ 기타 사무직
㊳ 사회단체 직원(과장급 이하)	
【판매직】	
㊴ 도·소매 상점주인(5인 미만 고용)	㊵ 부동산 중개인
㊶ 백화점·대규모 유통업체 판매직원	㊷ 행사·노점상
㊸ 소규모 상점 점원	㊹ 기타 판매직
㊺ 의환원	
【서비스직】	
㊻ 음식점·여관 등의 주인(5인 미만 고용)	㊼ 청소부·파출부
㊽ 음식점·여관 등의 종업원	㊾ 수위·경비원
㊿ 이·미용실, 세탁소 주인(5인 미만 고용)	㊿ 기타 서비스직
㊾ 이·미용실, 세탁소 종업원	
【생산직】	
㊿ 생산감독(주임·반장)	㊿ 고용 운전자(자동차·중장비)
㊿ 공장근로자(숙련공·기능공)	㊿ 개인 택시·화물차 운전자
㊿ 공장근로자(반숙련공)	㊿ 광원
㊿ 공장근로자(견습공·비숙련공)	㊿ 기타 생산직
㊿ 막노동자·단순노무자	
【농어민】	
㊿ 부농(2정보=6,000평 이상)	㊿ 축산·낙농업자
㊿ 중농(1~2정보=3,000~5,999평)	㊿ 선주
㊿ 소농(0.5~1정보=1,500~2,999평)	㊿ 어부, 수산·양식업자
㊿ 빈농·소작농(0.5정보=1,500평 미만)	㊿ 기타 농어민
㊿ 농업노동자·품일꾼	
【미취업】	
㊿ 학생	㊿ 무직(실업자)
㊿ 주부	㊿ 정년퇴직·연금생활자
㊿ 의무복무 군인(사병·전경)	㊿ 기타

. 다음에서 귀하께서 중학생(만15세)까지 가장 오래 산 지역은 어디인가요?

(가) 행정구역

- | | |
|-------|--------|
| ① 서울 | ⑩ 충청북도 |
| ② 부산 | ⑪ 충청남도 |
| ③ 대구 | ⑫ 전라북도 |
| ④ 인천 | ⑬ 전라남도 |
| ⑤ 광주 | ⑭ 경상북도 |
| ⑥ 대전 | ⑮ 경상남도 |
| ⑦ 울산 | ⑯ 제주도 |
| ⑧ 경기도 | ⑰ 북한 |
| ⑨ 강원도 | ⑱ 외국 |

(나) 지역규모

- ① 대도시(서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산)
- ② 중소도시(시 지역)
- ③ 읍
- ④ 면 이하

하시고 싶은 말씀

조사가 끝났습니다.

혹 응답을 빠뜨리신 문항이 없는지 다시 한 번 살펴 주시기 바랍니다.

대단히 감사합니다.

참고문헌

- 강맹현(1994). 「고등학교 학생의 직업선택 및 직업관에 관한 연구」□ 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 곽유석(2001). 「실업계 고등학교 학생들의 직업관 및 진로 만족에 관한 조사 연구」□ 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권일남(2001). 「청소년의 직업의식에 관한 연구」, 『한국 농업 교육학회지』□ 33(2): 117-130.
- 김경동 · 이해영 · 김석훈 · 양춘 · 김영기(1970). 『실업교육과 직업: 실업고등학교 교육에 관한 사회학적 연구』, 서울대 인구및발전문제연구소 연구총서 4.
- 김기병(2000). 「실업고등학교 학생의 직업의식과 직업교육에 관한 연구」□ 경원대학교 교육대학원 석사논문.
- 김문조(1989). 「한국 의사들의 직업의식」, 『현상과 인식』 13(1): 26-52.
- 김영애(1999). 「실업계와 실업계 고등학생간의 직업의식에 관한 비교연구」□ 청주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 노동부(2000). 『여대생의 직업의식 실태와 정책과제』.
- 문인국(2000). 「중학교 학생과 학부모의 진로의식에 관한 연구」□ 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박봉선(2001). 「프로젝트 학습이 초등학생의 직업의식 함양에 미치는 효과」□ 한국교원대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 복월분(2000). 「직업가치관과 직업선택의 상호관련성에 관한 연구」□ 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신혜식(2000). 「문계 고등학생의 직업 교육지각 및 경험 유형별 직업의식 연구」□ 동아대학교 교육대학원 석사논문.
- 오성자(2000). 「중학생의 진로의식성숙에 관한 연구」□ 영남대 교육대학원 석사학위 논문.
- 유동현(1998). 「X세대 대학생의 직업 선호도 및 인지도에 관한 고찰」□ 숭실대

학교 노사관계대학원 석사학위논문.

이만갑(1957). 「도시학생의 직업관념: 사회학적 조사연구」, 『**사회과학**』**1**: 125-141.

이상백·김채운(1966). 『한국사회계층연구: 사회계층의 예비적 조사』**민조사**.

이주경(1998). 「**직업 선호도와 직업 선택에 영향을 주는 제 요인**」**고려대학교 교육대학원 석사학위논문**.

이효영(2000). 「**고등학생의 경제윤리의식과 경제윤리교육에 관한 연구-과천시 고등학생들을 중심으로**」**숙명여대 교육대학원 석사학위논문**.

장하진 외(2000). 『여대생의 직업의식 실태와 정책과제』**노동부**.

정혜란(2001). 「**직업계 고등학생들의 직업관에 관한 연구**」**청주대학교 교육대학원 석사학위논문**.

전병재 외(1995). 『**한국사회의 전문직업성 연구**』**사회비평사**.

최경구·안치민(1992). 「한국 기술인의 직업의식과 직업성」, 『**아세아연구**』**88**: 161-184.

한국국방연구원(1994). 『**직업군인의 전문 직업의식 형성에 관한 연구**』**□**

한국언론연구원(1993). 『**한미 언론인 직업의식 비교**』**□**

한국직업능력개발원(1997). 『**한국인의 직업 의식 조사**』**□**

_____ (2002). 『**한국인의 직업 의식 조사(II)**』**□**

홍두승(1983). 「한국사회계층연구를 위한 예비적 고찰」, 서울대학교 사회학연구회 편, 『**한국사회의 전통과 변화**』**범문사**, pp. 169-213.

_____ (1992). 「**분배적 정의와 형평의식**」, 황일청 편, 『**한국사회의 불평등과 형평**』**구남**, pp. 141-170.

홍치완(2000). 「**기술교육의 진로·직업정보가 진로결정에 미치는 영향**」**울산대학교 교육대학원 석사학위논문**.

토미나가켄이치(富永健一)(1979). 『**日本の階層構造**』**東京: 東京大學出版會**.

日本労働研究機構 編(1998). 『**集團歸屬意識の變化と職業生活**』**□**

Allen, N. J., and Meyer, J. P.(1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the

- Organization”, *Journal of Occupational Psychology* 63: 1-18.
- Becker, G.(1964). *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, H. S.(1960). “Notes on the Concept of Commitment”, *American Journal of Sociology* 66: 32-40.
- Beehr, T. A. and Newman, J. E.(1978). “Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review”, *Personnel Psychology* 31(Winter): 665-699.
- Begley, T. M., and Cazjka, J. M.(1993). “Panel Analysis of the Moderating Effects of Commitment on Job Satisfaction, Intent to Quit, and Health Following Organizational Change,” *Journal of Applied Psychology* 78: 552-556.
- Berkman, L. and Ichiro K.(2000). *Social Epidemiology*. Cambridge: Havard University Press.
- Bjønnskov, C.(2003). “The happy few: Cross-country evidence on social capital and life satisfaction”, *Kyklos* 56, 3-16.
- Blood, M. R.(1969). “Work values and job satisfaction”, *Journal of Applied Psychology* 55: 456-459.
- Bourdieu, P.(1984). *Distinction: A social critique of the judgement of taste* (R. Nice, Trans.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bourdieu, P.(1986). “The Forms of Capital”, pp. 241-258 in J. G. Richardson(ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*. Westport, CT: Greenwood Press.
- Cohen, A.(1993). “Organizational Commitment and Turnover: Meta-Analysis”, *Academy of Management Journal* 36: 1140-1157.
- Chiu, R. K. and Kosinski, F. A. Jr.(1995). “Chinese Cultural Collectivism and Work-related Stress: Implications for Employment Counselors”, *Journal of Employment Counselling* 32: 98-11.
- Chow, J. H. S.(1990). “An Empirical Assessment of Organizational

- Commitment and Work-Related Employees”, *Human Resources Journal* 6: 32-38.
- Coleman, J.(1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Cooper, C. L., Sloan, S. J. and Williams, S.(1988). *Occupational Stress Indicator: Management Guide*. Windsor: NFER-Nelson.
- Edwards, J. R.(1996) “An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress”, *Academy of Management Journal* 39(2): 292-339.
- Feather, N. T.(1984). “Protestant Ethic, Conservatism and Values”, *Journal of Personality and Social Psychology* 46: 1132-1141.
- Fukuyama, F.(1995). *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. London: Hamish Hamilton.
- Ganster, D. C. and Schaubroeck, J.(1991). “Work Stress and Employee Health”, *Journal of Management* 17: 235-272.
- George, S. C.(1925). “The Social Status of Occupations: A Problem in Vocational Guidance”, *The School Review* 33 (January): 16-27.
- Granovetter, M.(1995). *Getting a Job*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hall, R. H.(1969). *Occupations and the Social Structure*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hodge, R. W., Siegel, P. M. and Rossi, P. H.(1966). “Occupational Prestige in the United States: 1925-1963”, pp. 322-334 in R. Bendix and S. M. Lipset(eds.) *Class, Status, and Power: Social Stratification in Comparative Perspective*, 2nd ed. New York: Free Press.
- Hodge, R. W., Treiman, D. J. and Rossi, P. H.(1966). “A Comparative Study of Occupational Prestige”, pp. 309-321 in R. Bendix and S. M. Lipset(eds.) *Class, Status, and Power: Social Stratification in Comparative Perspective*, 2nd ed. New York: Free Press.

- Laumann, E. O. and Senter, R.(1976). "Subjective Social Distance, Occupational Stratification, and Forms of Status and Class Consciousness: A Cross-national Replication and Extension", *American Journal of Sociology* 81(6): 1304-38.
- Lofquist, L. H. and Dawis, R. V.(1971). "Values as Second-Order Needs in the Theory of Work Adjustment", *Journal of Vocational Behavior* 12: 12-19.
- Mirels, H. L. and Garrett, J. B.(1971). "The Protestant Ethic as a Personality Variable", *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 36(1): 40-44.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M.(1982). *Employee-Organization Linkages*. New York: Academic Press.
- Morrow, P. C.(1983). "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment", *Academy of Management Review* 8: 486-500.
- Neveill, D. D. and Super, D. E.(1989). *Manual for the Values Scale*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- O'Connor, J. P. and Kinnane, J. F.(1961). "A Factor Analysis of Work Values", *Journal of Consulting Psychology* 8: 263-267.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. and Boulian, P. V.(1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians" *Journal of Applied Psychology* 59: 603-609.
- Pryor, R. G. L.(1979). "In Search of a Concept: Work Values", *Vocational Guidance Quarterly* 27: 250-256.
- _____ (1981). "Tracing the Development of the Work Aspect Preference Scale", *Australian Psychologist* 16: 241-257.
- Putnam, R.(2000). *Bowling alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster.
- Ritzer, G. and Trice, H. M.(1969). "An Empirical Study of Howard Becker's

- Side Bet Theory”, *Social Forces* 47: 475-478.
- Seers, A., McGee, G. W., Serey, T. and Graen, G. B.(1983). “The interaction of job stress and social support: A strong inference investigation”, *Academy of Management Journal* 26(2): 273-284.
- Smith, M.(1943). “An Empirical Scale of Prestige Status of Occupations”, *American Sociological Review* 8(April): 185-192.
- Snizek, W. E.(1972). “Hall’s Professionalism Scale: An Empirical Reassessment”, *American Sociological Review* 37(February): 109-114.
- Somer, M. J., Bae, S. H. and Luthans, F.(1996). “Organizational Commitment across Cultures: The Impact of Antecedents on Korean Employees”, *Human Relations* 49: 977-993.
- Stevens, J. M., Beyer, J. M. and Trice, H. M.(1978). “Assessing Personal, Role, and Organizational Predictors of Managerial Commitment”, *Academy of Management Journal* 21: 380-396.
- Sullivan, S. and Bhagat, R. S.(1992). “Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where do we go from here?” *Journal of Management* 18: 353-374.
- Super, D. E.(1970). *Work Values Inventory*. Boston, MA: Houghton-Mifflin.
- _____(1973). “The Work Values Inventory”, pp. 189-205 in D. G. Zytowski(ed.) *Contemporary Approaches to Interest Measurement*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- The Gallup Organization(1999). *National Survey of Working America*. Prepared for National Career Development Association.
- Treiman, D. J.(1977). *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. NY: Academic Press.
- Warr, P.(1987). *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press.
- Williams, S., and Cooper, C. L.(1996). *Occupational Stress Indicator. Version*

2. Harritage, North Yorkshire: RAD.

Wollack, S., Goodale, J.G., Witjing, J.P. and Smith, P.C.(1971). "Development of the survey of work values", *Journal of Applied Psychology* 55: 331-338.

▣ 저자 약력

- 홍두승
- 서울대학교 교수
- 서우석
- 서울시립대학교 교수
- 이기홍
- 한림대학교 전임강사
- 이지연
- 한국직업능력개발원 부연구위원

한국인의 직업의식 구조
- 예비적 고찰 -

- | | |
|---------|--|
| · 발행연월일 | 2005년 12월 30일 인쇄
2005년 12월 31일 발행 |
| · 발행인 | 김 장 호 |
| · 발행처 | 한국직업능력개발원
135-949, 서울특별시 강남구 청담2동 15-1
홈페이지: http://www.krivet.re.kr
전 화: (02)3485-5000, 5100
팩 스: (02)3485-5200 |
| · 인쇄처 | (주)서보미디어 (02)2253-7800 |
| · 등록일자 | 1998년 6월 11일 |
| · 등록번호 | 제16-1681호 |

©한국직업능력개발원

<정가 7,000원 >