

여대생의 직업의식에 영향을 미치는 요인: 부모의 영향을 중심으로*

A Study on Factors Influencing on Work Values of Female College Students:
Focusing on Parental Effect

순천대학교 사회문화예술대학원 사회복지학과

석사 김선숙**

순천대학교 사회복지학부

교수 김성희***

Dept. of Social Welfare, Graduate School, Sunchon National Univ.

Master Kim, Sun Sook

Dept. of Social Welfare, Sunchon National Univ.

Professor Kim, Sunghee

〈목 차〉

I. 서론
II. 이론적 배경
III. 연구방법

IV. 연구결과
V. 결론 및 제언
참고문헌

〈Abstract〉

The purpose of this study was to explore factors influencing on work values of female college students focusing on parental effect to enhance their participation in labor market. The respondents were asked to answer a questionnaire, and the collected 400 data were analyzed using SPSS 23.0. The results showed that the students and their parents had more leisure-oriented and extrinsic work values than labor-oriented and intrinsic work values. The labor-oriented and intrinsic work values appeared to be high in the group with experience of part time jobs, with high educated father or with middle household income. The influencing factors on college students' work values were parental work values, gender consciousness, self-efficacy and major. The results from this study suggest that parents of college students should be educated to change their work values.

Key Words : 직업의식(work value), 젠더의식(gender consciousness), 자기효능감(self-efficacy)

* 이 연구는 석사학위 논문의 일부를 재구성하였음.

** 주저자: 김선숙(kkssk1220@hanmail.net)

*** 교신저자: 김성희(ksh@sunchon.ac.kr)

I. 서론

2018년 현재 경제활동 안하는 4명 중 1명은 대졸자이고 이중 20~29세의 비중은 14.1%로 2년 전보다 3.0% 증가하였다(한국경제, 2018). 대졸자의 취업난이 심각한 상황이라 볼 수 있다. 여대생의 취업난이 더 심하다고 볼 수 있는데 2017년 고등교육기관 졸업자 중 여성의 취업율은 75.4%로 남성의 82.2%에 비해 6.8%나 낮았다(한국교육개발원, 2018).

사회적으로 일자리가 부족한 것이 문제이나 다른 한편으로는 노동력 부족도 문제가 되고 있다. 인구노령화에 따른 노동력 부족현상이 2030년부터 본격적으로 나타나기 시작해 2050년에는 경제활동인구가 현재의 87%로 감소한다고 한다(이철희·이지은, 2017). 이에 대한 대책으로 여성 취업률을 높이는 것에 관심이 높아지고 있다.

미래 노동력으로서 여대생의 경제활동은 그 중요성이 커지고 있으나 전망은 밝지 않다. 세계경제포럼(WEF)의 보고서에 따르면 AI, 로봇 등의 신기술로 여성 직업군인 사무직을 포함하여 일자리의 48% 정도가 사라질 것이라 한다(사이언스타임즈, 2016). 과학기술 영역에서는 여성의 대표성이 적어 디지털 성별 격차가 더욱 확대될 것으로 보고 있다(권현지 외, 2017). 현재 상태가 그대로 유지된다면 정보통신기술과 인공지능 등의 기술변화는 여성의 취업을 더 어렵게 만들 것으로 예상된다.

여성의 실업은 사회에 경제위기를 초래할 뿐 아니라 개인의 삶의 질을 떨어뜨리고 맞벌이 부부가 44%인 상황에서(중앙일보, 2018) 가계소득도 감소하게 된다. 여성이 취업난을 극복하고 가계와 사회에 기여하려면 새로운 일자리를 만들어 내는 창업, 벤처사업, 여성의 대표성이 낮은 일자리에 적극 도전하는 직업의식이 필요하다. 성취지향적이고 자아실현적이며 지속적으로 일하려는 책임의식을 갖는 것이 미래 경제인구로서 여성에게 요구된다고 볼 수 있다.

취업난을 극복하기 위해 대학생들은 어느 때보다 자격증과 어학능력 등의 스펙을 쌓기 위해 많은 노

력을 기울이고 있다. 그러나 이런 젊은 세대에 대해 미래사회가 요구하는 인재상과 유리된 특성을 보인다 하는 견해도 있다. 대학생들의 취업희망 직종에 ‘공무원·교사’가 가장 많은 것은 도전보다 안정을 추구하는 것을 나타낸다고 본다(장현진, 2017; 한겨레, 2017). ‘하고 싶은 일도 없고 할 줄 아는 일이 없고 실패를 두려워하고 무엇이든 보상이 보장되지 않으면 하지 않으며... 어떻게 하면 편하고 안정된 직장을 얻어 돈을 벌 수 있을까만 궁리한다(김형태, 2011)’고 성취욕이 부족한 것으로 보기도 한다. 목표도 없고 학생도 직장인도 직업훈련도 하지 않는 니트족 또는 부모에 의존해서 살아가려는 캥거루족이라 불리며 사회생활도 힘들게 하려 하지 않으므로 결혼으로 경제력을 해결하려 한다고 근로의지가 부족한 세대로 보는 견해도 있다(주간조선, 2009).

여성의 고용율을 높이기 위해 정부와 기업에서는 사회적 환경을 개선하는 데 많은 노력을 기울이고 있다. 각 대학에서는 학생들의 취업률을 높이기 위해 다양한 진로교육과 취업지도, 창업프로그램을 제공하고 있다. 그러나 여성 개인이 안정지향적이고 보상지향적이며 근로의지가 낮고 자기효능감도 부족하고 젠더의식도 낮은 특성을 지니고 있다면 효과성을 기대하기 어렵다. 따라서 여대생에게서 이러한 특성은 실제 어떻게 나타나는지 직업의식과 관련해서 실태를 파악해 보는 것은 매우 중요하다.

개인의 직업의식은 성장과정에서 부모와의 상호작용을 통해 태도나 가치관으로 형성된다. 부모가 어떤 직업의식을 갖고 자녀를 교육하는지에 따라 노동력의 질이 달라질 수 있다. 부모를 대상으로 하는 자녀를 위한 진로 및 직업 교육이 필요하나 대학생 시기는 특히 부모로부터 정서적·경제적으로 독립하는 시기로 간주되므로 직업의식 교육이나 이 시기의 부모교육에 대해서는 관심을 기울이지 않는다.

현재의 부모들이 자녀 직업에 대해 갖고 있는 생각을 보면 자신들은 성공하기 위해 고생을 마다않고 일을 해 왔지만 자녀는 편한 삶을 살길 바란다고 한다(박희연, 2012). 자녀들이 꿈을 실현하기보다는 번

뜻한 직장에서 돈을 벌며 안정적이길 바라기도 한다(한겨레, 2012). 딸에 대해 부모는 여전히 능력이 아닌 외모를 1순위로 꼽고 있다(중앙일보, 2016). 이러한 부모의 의식은 자녀 세대의 안정지향적이고 보상 지향적이며 근로의지가 낮은 특성에 영향을 미친다고 볼 수 있으나 이러한 측면을 조사한 연구는 찾아보기 어렵다.

직업은 개인의 경제력이나 가계소득과 관련된 중요한 자원이다. 가족자원경영학에서는 개인 및 가족의 자원을 연구하지만 부모나 자녀의 직업의식에 대해서는 관심을 기울이지 않는다. 직업만족도에 관한 연구가 몇 편 있을 뿐이다(임중경·고선강, 2010; 고은주·김혜연, 2010; 박미석·김경아·김지은, 2007 등). 다른 연구 영역에서는 직업의식에 대한 연구가 적지 않은데 부모의 양육태도, 부모자녀관계와 같은 부모의 영향은 조사하고 있으나 부모의 자녀 직업에 대한 의식은 간과하고 있다. 연구 대상도 주로 중등학생이고 여대생을 대상으로 한 연구는 신선미 외(2007)와 장하진 외(2000)의 연구가 있는 정도이다.

여대생은 미래 인구노령화에 따른 노동력 부족 문제를 해결할 사회적 자원이면서 가계소득에 기여할 인적 자원으로 중요성이 커지고 있다. 이들이 갖고 있는 직업의식에 따라 개인의 경제력, 가계 및 사회의 경제상황도 달라질 것으로 예상되는데 이에 대한 부모의 영향이 적지 않을 것으로 추정된다. 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 연구문제를 조사해보고자 한다. 1)여대생의 직업의식과 부모의 자녀 직업에 대한 의식 실태는 어떠한가? 2)여대생의 직업의식과 관련된 사회인구학적 변인은 무엇인가? 3)여대생의 직업의식에 영향을 미치는 요인은 무엇이며 부모의 영향력은 어느 정도인가? 연구결과는 여성의 경제활동을 제고하는 데 필요한 기초자료를 제공하여 개인의 직업역량을 높이며 부모와 학교, 사회가 인적자원을 효율적으로 관리하는 데 필요한 정보를 제공할 것으로 본다.

II. 이론적 배경

1. 직업의식의 개념과 관련 연구

직업의식은 일의 가치, 직업윤리, 직업소명의식, 직업의 가치, 근로의식 등으로 연구되고 있다. Wrzesniewski et al. (1997)은 직업의식을 수행 목적에 따라 세 가지로 분류하였다. 생계수단으로 인식하고 여유가 생기면 퇴직을 고려하는 생업형, 성공과 출세를 위한 수단으로 인식하고 보상과 승진을 중시하는 경력형, 보람과 만족을 주는 자아실현의 의미로 직업을 보는 소명형으로 나누었다.

장하진 외(2000)는 직업의식을 취업에 대한 태도와 행동으로 분류하고 태도에 대해서는 직무헌신성으로 구성되는 직업인식, 진로에 대한 지식과 확정성 등으로 구성되는 진로의식 성숙도를 조사하고 행동에 대해서는 직업준비도를 조사하였다. 연구결과 여학생들은 졸업 후 직업을 갖는 것을 당연한 것으로 여기는 직업인식을 갖고 있었으며, 평생직장을 가지고 싶어 하는 욕구가 높게 나타났다(71.4%). 직무헌신도는 대체로 높은 것으로 나타났고 전통적인 성별 업무구분의 타당성에 대해 동의하지 않는 등 비교적 진보적인 생각을 가지고 있는 것으로 나타났다. 직업준비도는 인문사회계 여학생들이 자연계나 사범계 여학생에 비해 낮은 점수를 보였다.

지방대 대학생을 대상으로 직업의식을 조사한 박동열과 김대영(2006)은 직업의식을 직업에 대한 지각, 느낌, 사고로 가치, 태도, 의견, 관습에 의하여 형성된 신념체계라고 정의하였다. 이 연구에서 여학생은 구체적으로 진로를 결정하지 못하고, 결혼과 함께 직장을 그만두겠다는 응답이 비교적 많은 것으로 나타났다.

신선미 외(2007)는 여대생의 직업세계 인식 실태 조사 도구 개발 연구에서 희망직업에 대한 인식과 직업기대 노동시장 일반에 대한 인식, 취업활동을 조사하였다. 이에 따르면 4년제 여대생은 희망직종으

로 남성 지배적인 직업을 선택하였지만 여성 대졸 취업자 중 남성지배적 직업에 취업하는 비율은 매우 낮았다. 여대생들은 일자리가 많지 않은 공공부문에 취업을 희망한 반면 일자리가 많은 민간기업체는 희망하지 않았다.

청소년의 일의 가치를 연구한 이지연(2006)은 일의 가치에는 외재적 가치와 내재적 가치가 있다고 분류하였다. 외재적 가치로 경제적 보상, 고용안정성, 좋은 직장동료, 다른 사람과 함께 일함, 승진기회를 조사하였고, 내재적 가치로 일의 흥미, 사회적 기여, 자아실현을 조사하였다. 청소년은 외재적 가치를 내재적 가치보다 중요하게 인식하였고, 성별, 계층, 신뢰하는 사람과의 만남 횟수가 일의 가치에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

김병숙, 최병훈과 김소영(2007)은 직업윤리의 요인에는 성실성, 책임성, 근면성, 전문성, 진취성 등이 있다고 보고 재직자의 일에 대한 가치와 목적을 조사하였다. 그 결과 재직근로자는 직업윤리로서 성실성과 전문성을 가장 높게 지적하였고 자녀에게 교육하여야 할 직업윤리로서 성실성과 전문성을 제시하였다.

직업소명의식을 연구한 Bunderson & Thompson (2009)은 직업소명의식은 개인적인 열정과 재능을 인식하면서 형성된다고 보았다. 이형룡과 황서현(2015)은 직업소명의식을 자신의 일을 통해서 열정을 해소하고 재능을 발휘하며 일과 자신을 강하게 동일시하는 상태라고 정의하고, 잠재성 실현, 일에 대한 의미부여, 일에 대한 열정, 일의 지속의지로 구성된다고 보았다. 이만우, 김시광과 김란영(2012)의 연구에서 대학생들은 아르바이트를 통해 근로의지를 확립해 가는 것으로 나타났다.

직업가치를 연구한 강수진(2016)은 직업활동이나 직업 선택에 있어 무엇을 중요하게 판단하는가가 직업 가치 개념이라 정의하였다. 직업가치를 내재적 가치관(intrinsic work values)과 외재적 가치관(extrinsic work values)으로 분류하여 외재적 직업가치관은 임금, 지위, 안정과 같이 일에 부수적으로 생기는 것에

관한 것이고 내재적 직업가치관은 만족, 흥미, 성취, 사회헌신, 자기 능력에 관한 것으로 분류하였다. 연구결과 청소년은 외재적 직업가치관보다 내재적 점수를 더 높게 평가하였고 직업가치관은 남자학생이 여학생에 비해 높았다. 장선철과 정진택(2004)은 직업가치를 외적가치와 내적가치로 구분하였다. 내적가치는 성취동기, 소속 및 안정감, 동료 및 타인과의 친애 동기, 타인에 대한 영향력의 행사를 말하며, 외적가치는 경제적 요인, 작업환경, 승진과 같은 것이라고 정의하였다. 고등학생을 대상으로 연구한 결과에 따르면 자기효능감이 높을수록 직업가치관이 향상되는 것으로 나타났다.

본 연구에서 직업가치는 이러한 개념들을 바탕으로 직업적으로 행하는 일에 대한 소명적 근로의지와 직업에서 무엇을 중요하게 판단하는가의 직업가치에 대한 사고, 지각, 느낌, 태도로 정의하고자 한다. 그리고 직업가치와 관련이 있는 것으로 나타난 성별, 전공, 사회적 계층, 아르바이트 경험을 직업가치에 영향을 미치는 요인으로 조사해보고자 한다. 이 외에 서론에서 언급한 부모의 자녀 직업에 대한 의식, 젠더의식, 자기효능감, 근로환경에 대한 인식도 직업의식에 영향을 미친다고 보고 영향요인으로 조사해보고자 한다. 이의 관련성을 고찰하면 다음과 같다.

2. 영향 요인에 관한 고찰

1) 부모의 자녀 직업에 대한 의식에 관한 연구
부모와 중고생 대상의 자녀 직업 가치관을 연구한 강수진(2016)의 연구에 따르면 부모는 외재적 직업가치관보다 내재적 직업가치관을 더 중요시하는 것으로 나타났다. 아버지와 어머니 간에는 어머니가 더 직업가치 점수가 높게 나타났고 어머니는 아버지에게 비해 안정추구의 외재적 가치관을 더 중시하였으며 자기능력과 사회헌신의 내재적 가치도 더 중요하게 생각하였다.

대학생의 부모-자녀 유대, 부모의 사회경제적 지위와 진로결정 관계를 연구한 김영혜와 안현의(2014)

연구에서 부모-자녀간 유대, 부모의 사회경제적 지위는 대학생의 진로결정수준에 유의한 영향을 미쳤고, 부모의 성취압력과 진로결정자기효능감이 이들의 관계를 매개하는 것으로 나타났다.

부모자녀 관계와 직업가치를 연구한 김현미와 임은미(2012)는 중학생에서 대학생에 이르는 종단적 연구를 실시하였는데 부모자녀관계는 청소년 후기로 갈수록 원만해지고 직업가치도 업무자율성 추구가 높아지는 경향을 보였으나 여유와 안정 추구는 낮아지는 경향 즉 외적 가치가 낮아지는 것으로 나타났다. 부모자녀관계는 직업가치에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데 긍정적 교류가 많을수록 직업가치가 높아졌고 원만한 관계일수록 청소년이 여유와 안정을 추구하는 경향도 높아졌다.

중학생을 대상으로 한 부모의 양육태도와 학생의 직업가치관 연구(임상옥, 2013)에서 직업가치관은 부모의 양육태도와 낮은 상관계수를 보였으며 부모의 양육태도가 직업가치관에 미치는 영향은 적은 것으로 나타났다. 대학생을 대상으로 선호직장의 취업을 연구한 이영민, 이수영과 임정연(2014)의 연구에서는 선호직장 유형과 부모의 학력이나 가구소득에는 유의미한 차이가 없었다.

2) 젠더의식에 관한 연구

마경희와 김혜경(2005) 연구에서 대학생의 젠더의식은 남학생과 달리 여학생의 경우에 직업의식에 영향을 미치는 중요한 요인으로 나타났다. 여성의 직업의식은 남성과 달리 가족관계나 가족돌봄과 명확히 구분되는 개념으로 의미화되는 것이 아닌 관계와 갈등 속에서 협상과정을 통해 구성된다고 보았다.

젠더의식은 가사 분담, 여성의 경제활동의 필요성과 정당성, 일터에서 남녀의 권리와 의무의 공정성, 공사영역에 대한 성별구분 등과 관련된 태도를 말한다(이수연·백영주·박군석, 2009). 남성의 균형적 삶을 위한 젠더의식 개선방안을 연구한 이수연 외(2009)는 젠더의식을 양성평등의식, 외부 압력, 그리고 젠더역할갈등의 세 척도로 조사하였다.

민가영(2016)의 연구에서 20대 남자 대학생은 더 이상 성별분업을 유지하기 어려워졌다고 인식하는 것으로 나타났다. 그러나 여성들은 자신이 원하는 계층적 삶의 가능성 여부로 성별분업을 평가하였다. 남성들은 불안정해져가는 노동자의 조건을 여성의 경제활동이라는 성별분업 해체를 통해 해소하려는 반면 여성들은 고용시장의 열악한 현실과 이중부담이라는 젠더 권력관계를 특정계층에 국한된 남성 생계 부양자라는 계층적 가능성을 통해 해소하고 싶어 한다고 보았다.

3) 자기효능감에 관한 연구

고등학생을 대상으로 직업가치와 자기효능감을 연구한 장선철과 정진택(2004) 연구에서 자기효능감이 높을수록 직업가치관이 향상되는 것으로 나타났다. 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도가 높은 학생은 내적 가치가 향상되었고 과제난이도가 높은 학생은 외적 가치가 향상되었다.

자기효능감(self-efficacy)은 자신에 대한 주관적인 판단을 내포하는 개념으로 개인적 신념을 의미하는 것이다. 넓은 의미에서 자기개념, 자기 수용, 자기 확신, 자기강화, 자아상, 자기지각 등으로 정의되고 좁은 의미에서는 긍정적인 자기개념으로 정의된다(김보경·주은정·김재철, 2016).

대학생들의 자기효능감은 평균적으로 보통 이상의 수준이었으며 남자가 여자보다 높았으며 자연과학 계열 학생이 다른 계열학생보다 높았다. 자기효능감은 진로성숙도와 관련이 있었다(탁승현·김성희·구혜령, 2012). 청년층이 이전 세대에 비해 스펙(자격, 어학 등)은 뛰어나지만 업무 능력은 떨어진다는 주장에 약한 동의를 보였던 연구결과(정윤경·박천수·윤수린, 2014)로 볼 때 자기효능감은 낮을 수도 있을 것으로 추정된다.

낮은 자기효능감은 여성의 직업의식을 낮추는 요인이 될 수 있지만 이재은과 이희찬(2018)의 연구에서 낮은 자기효능감은 오히려 직업몰입을 높이는 것으로 조사되었다. 자기효능감이 높은 직원은 업무수

행 시 불만이 생길 경우 새로운 조직으로 이직하는데 어려움이 없다고 생각하여 지속적인 몰입에 영향을 미치지 않았다.

4) 근로환경에 관한 연구

여성경제활동참가율은 2016년 기준 OECD 18개국 가운데 최하위 수준이었고 남녀 경제활동참가율 격차는 20.5%로 OECD 회원국 중 네 번째로 높았다. 성별 임금격차는 36.7%로 제일 높았다(최성은, 2016; 한겨레, 2018). 여성의 경제활동을 촉진시키기 위해 여성친화적 근로환경을 조성하기 위한 노력이 정부와 기업에 의해 다양한 제도와 정책로 이루어지고 있다.

여성친화정책이란 여성에게 일과 가정의 역할과 책임이 상충하여 발생하는 갈등을 해소하고 여성근로자가 두 영역의 역할을 양립할 수 있도록 지원하는 정책을 말한다(Saltzstein, Ting & Saltzstein, 2001).

근로환경에서 여성에게 가장 문제가 되는 것은 육아와 가사 부담이다. 현재 육아휴직제도가 실시되고 있지만 육아휴직 후 복귀율은 2015년 기준으로 10~99인 미만 사업장의 경우 66.9%에 불과하다. 사업장 규모가 500인 이상이어야 복귀율이 80%를 넘는다. 규모가 작은 회사일수록 '육아휴직'은 '퇴사'에 가깝다(국민일보, 2018).

출산 육아 문제로 기업에서는 학력이나 전공분야 등 일반적 조건이 같더라도 여성을 고용하기보다는 남성을 우선시하며 승진이나 부서배치, 복지에 있어서 여성을 불리하게 대우한다(김미정, 2011). 장하진 외(2000)의 연구에서 노동조건에 불리함, 채용상의 차별, 임금차별, 승진차별, 정년퇴직 차별에 관한 인식을 조사한 결과 여대생은 노동시장의 성차별 구조에 대한 인식 정도는 매우 높았다.

이와 같은 근로조건에 대한 인식은 대학생의 직업선택에 영향을 미치는 것으로 나타난다. 남학생은 대기업 취업을 선호하는 반면 여학생은 외국계나 공기업 및 공공기관 선호 비율이 높게 나타났는데 여학생이 외국계나 공공기관을 선호하는 것은 성 평등적이고 가족친화적인 조직문화를 갖췄기 때문이라

보고 있다(이영민 외, 2014).

이상의 선행연구로부터 여대생의 직업의식에 영향을 미치는 요인을 크게 개인적 요인과 가족요인, 사회적 요인으로 나누어 조사해보고자 한다. 개인적 요인으로는 젠더의식과 자기효능감, 전공, 학년, 아르바이트 근로경험을, 가족요인으로는 부모의 자녀 직업에 대한 의식, 부모의 근로 상태를 보여주는 맞벌이 여부, 가계소득, 부모의 학력을, 사회적 요인으로는 근로환경에 대한 인식을 조사해보고자 한다.

III. 연구방법

1. 조사대상 및 분석방법

본 연구는 전남동부 지역에 거주하는 여대생을 대상으로 설문조사하였다. 대상자는 임의표집하였고 2016년 10월 24일부터 11월 3일까지 450부를 배포하여 수집된 400부를 SPSS 22.0을 이용하여 분석하였다. ANOVA, t-검증, 상관관계분석, 중회귀분석 등을 실시하였다.

조사대상자와 부모의 사회인구학적 특성은 다음 <표 1>과 같다. 2학년이 132명(33.0%)으로 가장 많았고, 전공은 인문예술·사회·교육 계열과 자연·의학·공학 계열이 비슷한 비율을 보였다. 아르바이트의 근로경험이 있는 여학생은 64.8%를 차지하였고, 부의 교육수준은 고졸이 45.0%로 가장 많았으며, 모의 교육수준도 고졸이 56.0%로 가장 많았다. 부모의 맞벌이는 62.5%였으며 가계소득은 200만-400만원이 41.0%로 가장 많았다.

〈표 1〉 조사대상자 및 부모의 사회인구학적 특성

(N=400명)

구분	범주	빈도	백분율 (%)
학년	1학년	110	27.5
	2학년	132	33.0
	3학년	113	28.2
	4학년	45	11.3
전공	인문예술·사회·교육계열	215	53.7
	자연·의학·공학계열	185	46.3
아르바이트 근로경험	없음	141	35.3
	있음	259	64.7
부의 교육수준	중졸이하	56	14.0
	고졸	180	45.0
	대졸이상	164	41.0
모의 교육수준	중졸이하	53	13.3
	고졸	224	56.0
	대졸이상	123	30.7
부모의 맞벌이	혼자벌이	150	37.5
	맞벌이	250	62.5
가계소득	200만원미만	24	6.0
	200만원~400만원 미만	164	41.0
	400만원~600만원 미만	159	39.7
	600만원 이상	53	13.3

2. 조사도구

1) 직업의식 척도

여대생의 직업의식은 장하진 외(2000) 연구와 신선미 외(2007), 강수진(2016)의 연구를 바탕으로 작성하였다. 일을 반드시 해야 한다고 생각하고 직업을 가져야 한다고 생각하며 지속적으로 일을 하려는 의지를 갖고 있는지 책임감에 대해 4문항, 업무수행의 완수와 적당히 하지 않고 최선을 다하려는 성실성에 대해 6문항, 보람과 가치실현, 대가의 성취감에 대해 4문항을 구성하였다. 각 문항은 5점 likert 척도로 구성되었고 점수가 높을수록 직업을 지속적으로 반드시 가지려는 책임감이 강하고 성실히 일을 수행하며 보람과 가치를 실현하려는 의식이 높다는 것을 의미한다. 직업의식의 신뢰도 Cronbach's α 값은 0.717였다.

2) 부모의 자녀 직업에 대한 의식 척도

강수진(2016)의 연구를 바탕으로 부모는 자녀 직업에 대해 열심히 일하기보다 적당히 일하길 바라는지, 헌신적으로 일하기보다 대충 일하길 바라는지, 경제적 여유가 있다면 직업생활보다 여가생활을 하길 원하는지 등의 근로의지에 관한 4문항과 보람을 느껴도 대가가 적으면 하지 않길 바라는지, 일을 즐기는 것보다 돈을 많이 버는 것에 관심이 많은지 등의 직업가치에 관한 5문항을 5점 likert 척도로 구성하였다. 점수가 높을수록 평소 부모는 자녀에게 근면지향적이고 자아실현의 내재적 가치를 지향하길 원하는 것을 의미한다. 신뢰도 Cronbach's α 값은 0.796였다.

3) 젠더의식 척도

젠더의식 척도는 이수연 외(2009)의 연구를 바탕으로 사회에서의 여성의 역할에 대해 4문항, 가정에서의 역할에 대해 2문항, 결혼이 직장생활에 미치는 영향에 대해 2문항을 작성하였다. 각 문항은 5점 likert 척도로 구성하였고 점수가 높을수록 성평등적인 것을 의미하였다. 젠더의식의 신뢰도 Cronbach's α 값은 0.901였다.

4) 자기효능감 척도

자기효능감 척도는 탁승현 외(2012) 설문지를 바탕으로 어떤 일을 할 때 어렵다고 생각하여 피하는가, 잘 포기하는가, 시도하지 않는가, 목표를 이루는가에 관한 4문항을 5점 likert로 조사하였다. 점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미하였다. 자기효능감에 대한 직업의식의 신뢰도 Cronbach's α 값은 0.814였다.

5) 근로환경 인식 척도

근로환경 인식 척도는 근로환경이 어느 정도 여성친화적이라 생각하는지를 김미정(2011)의 연구와 장하진 외(2000)의 연구를 바탕으로 작성하였다. 일 가정 양립과 양육의 어려움, 승진, 업무, 기회와 임금에서의 차별성, 폭력에 대해 8문항을 구성하였다. 각

문항은 5점 likert로 측정하였으며 점수가 높을수록 근로환경이 여성친화적이라고 인식하는 것을 의미하였다. 신뢰도 Cronbach's α 값은 0.862였다.

IV. 연구결과

1. 직업의식 및 주요 영향 요인의 실태

1) 여대생과 부모의 직업의식 실태

여대생의 직업의식은 ‘보통’ 수준 ($M=19.47 \pm 3.14$, 문항당 평균 3.22)로 나타났다(표 2). 하위영역 순위에 차이가 있는지 Friedman으로 분석한 결과 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($\chi^2=559.999$, $p=0.000$). 성실성 영역의 순위가 유의하게 가장 높았고($M=19.47 \pm 3.14$), 그 다음은 성취감($M=12.84 \pm 2.54$)이었으며 일에 대한 책임성($M=12.76 \pm 2.78$)이 가장 낮았다.

부모의 자녀 직업에 대한 의식도 ‘보통’ 수준($M=27.84 \pm 5.99$, 문항당 평균 3.09)이었다(표 2). 하위 영역

인 근로의지에 대한 의식은 보통보다 낮았다($M=11.87 \pm 2.77$). 자녀가 힘들게 근로하기보다 여가를 누리며 살기 바라는 것으로 나타났다. 직업가치에 대해서는 평균 16.06 ± 4.22 로 내재적 가치와 외재적 가치의 중간 점수를 보였다. 자아실현적 내재적 가치를 금전 등에서 얻는 외재적 가치보다 크게 선호하지 않았다. 하위영역인 근로의지와 직업가치에 대한 의식에 차이가 있는지 알아보기 위해 대응표본 t 검증을 실시한 결과 부모는 자녀의 근로의지보다 직업가치에 더 높은 관심을 보인 것으로 나타났다($t=-23.683$, $p=0.000$).

2) 여대생의 젠더의식, 자기효능감, 근로환경에 대한 인식 실태

여대생의 젠더의식은 ‘보통’ 보다 높았다($M=30.83 \pm 3.85$, 문항당 평균 3.85)(표 3). 자기효능감은 ‘보통’ 수준이었고($M=12.94 \pm 2.91$, 문항당 평균 3.24), 근로환경에 대한 여성친화적 인식은 ‘보통’ 보다 낮았다($M=21.12 \pm 5.74$, 문항당 평균 2.64).

〈표 2〉 여대생과 부모의 직업의식 실태

구분	하위영역	문항수	M (문항당 평균)	S,D	Friedman 평균순위	$\chi^2 / t(p)$
여대생의 직업의식	책임성	4	12.76(3.19)	2.78	1.54	559.999 (0.000)
	성실성	6	19.47(3.25)	3.14	2.95	
	성취감	4	12.84(3.21)	2.54	1.51	
	총점	14	45.06(3.22)	6.13	-	
부모의 직업의식	근로의지	4	11.87(2.97)	2.77	-23.683 (0.000)	
	직업가치	5	16.06(3.21)	4.22		
	총점	9	27.84(3.09)	5.99		

〈표 3〉 젠더의식, 자기효능감, 근로환경에 대한 인식 실태

변수	하위영역	문항수	M(문항당 평균)	S,D
젠더의식	-	8	30.83(3.85)	6.47
자기효능감	-	4	12.94(3.24)	2.91
근로환경에 대한 인식	일·가정 양립	2	4.93(2.47)	1.67
	성차별	6	16.19(2.70)	4.76
	총점	8	21.12(2.64)	5.74

2. 여대생의 직업의식과 관련된 사회인구학적 특성

여대생의 직업의식과 관련된 사회인구학적 특성은 <표 4>와 같다. 아르바이트 근로경험이 있는 학생이 없는 학생보다 유의하게 직업의식이 높았다($t=2.358, p=0.019$). 부의 교육수준이 고졸이상인 집단이 중졸이하인 집단보다 직업의식이 높았고($F=8.929, p=0.001$), 가계소득이 중간집단인 200~600만원인 집단이 200만원 이하의 저소득가계나 600만원 이상의 고소득 가계에서보다 직업의식이 더 높았다($F=3.731, p=0.011$).

3. 여대생의 직업의식에 영향을 미치는 요인

여대생의 직업의식에 영향을 미치는 요인을 조사하기 위해 관련 연구에서 고찰한 변인을 대상으로

중회귀분석을 실시하였다. 다중공선성의 문제를 피하기 위해 부교육 수준과 모교육수준의 상관관계가 0.5를 넘어 모의 교육 수준을 제외하였다(<표 5>). Durbin-Watson계수는 2 이하였고, 공차한계는 0.1이상으로 다중공선성 문제는 없었다.

중회귀분석결과는 <표 6>과 같다. 여대생의 직업의식에 가장 큰 영향을 미치는 변인은 가족요인인 부모의 자녀 직업에 대한 인식($\beta=0.233, p=0.000$)인 것으로 나타났다. 그 다음으로 영향력이 큰 변인은 개인적 요인인 젠더의식($\beta=0.206, p=0.000$), 자기효능감($\beta=0.180, p=0.000$), 전공($\beta=-0.101, p=0.027$)이었다. 사회적 요인인 근로환경에 대한 인식은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 독립변수에 의한 설명력은 23.7%였다.

<표 4> 여대생의 직업의식과 관련된 사회인구학적 특성

관련변인	범주	N	M	S,D	F/t	p	Duncan
전공	인문·사회·교육계열	215	45.49	6.88	1.541	0.124	-
	자연·의학·공학계열	185	44.56	5.10			
아르바이트 근로경험	없음	141	44.09	5.58	-2.358	0.019*	-
	있음	259	45.59	6.36			
부의 교육수준	중졸이하	56	41.91	3.68	8.929	0.001*	a b b
	고졸	180	45.61	5.80			
	대졸이상	164	45.53	6.13			
모의 교육수준	중졸이하	53	44.32	7.13	0.973	0.379	-
	고졸	224	45.42	5.70			
	대졸이상	123	44.71	6.43			
맞벌이 여부	홀벌이	150	44.81	5.09	-0.665	0.506	-
	맞벌이	250	45.21	6.69			
월가계 소득	200만원 미만	24	43.96	5.50	3.731	0.011*	a b b a
	200만원~400만원 미만	164	45.30	6.05			
	400만원~600만원 미만	159	45.76	5.83			
	600만원 이상	53	42.70	7.03			
학년	1학년	110	44.59	5.56	0.935	0.424	-
	2학년	132	45.12	5.49			
	3학년	113	45.75	6.56			
	4학년	45	44.29	7.93			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

〈표 5〉 여대생의 직업의식과 관련된 제 변수간의 상관관계

	직업 의식	부모 의식	젠더 의식	자기 효능감	근로 환경	전공	학년	근로 경험	부 교육	모 교육	맞벌이	가계소득
직업의식	1											
부모의식	0.360**	1										
젠더의식	0.337**	0.324**	1									
자기효능감	0.294**	0.273**	0.262**	1								
근로환경	-0.022	0.016	-0.006	0.138**	1							
전공	-0.075	-0.017	0.030	0.112*	0.168**	1						
학년	0.025	0.011	-0.004	-0.001	-0.018	0.036	1					
근로경험	0.117*	0.055	0.214**	0.170**	0.011	0.086*	0.122*	1				
부교육	0.150**	.136**	0.096	0.273**	0.021	0.095*	-0.04	0.046	1			
모교육	-0.002	0.111*	-0.021	0.141**	-0.048	0.075	-0.093	-0.019	0.595**	1		
맞벌이	0.031	0.123*	0.168**	0.144**	-0.030	0.004	0.036	0.153**	0.161**	0.099**	1	
가계소득	-0.058	-0.070	-0.041	0.138**	-0.011	0.048	0.081	-0.007	0.316**	0.316**	0.323**	1

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

〈표 6〉 여대생의 직업의식에 영향을 미치는 요인

		B	β	t	p	공차한계
개인적 요인	학년	0.217	0.035	0.771	0.441	0.970
	전공	-1.240	-0.101*	-2.221	0.027	0.949
	근로경험	0.482	0.038	0.806	0.421	0.904
	자기효능감	0.380	0.180***	3.637	0.000	0.799
	젠더의식	0.195	0.206***	4.195	0.000	0.815
가족 요인	부교육	0.832	0.094	1.932	0.054	0.831
	맞벌이	-0.685	-0.054	-1.120	0.263	0.841
	가계소득	-0.643	-0.083	-1.670	0.096	0.794
	부모의식	0.239	0.233***	4.842	0.000	0.843
사회적 요인	근로환경인식	-0.039	-0.036	-0.794	0.428	0.952
R^2		0.237				
F값(p)		12.101(0.000)				

전공:인문예술 사회교육계열0, 자연의학공학계열1, 맞벌이여부: 홀벌이0, 맞벌이1

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

V. 결론 및 제언

본 연구는 신기술의 도입에 따라 실업 증가가 예상되는 여성의 직업적응력을 높이고 사회의 노동력 부족에 기여할 인적 자원으로서 여성의 경제활동을 제고시키고자 여대생의 직업의식 실태와 이에 영향을 미치는 요인을 부모의 영향에 초점을 두어 설문 조사하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 여대생의 직업의식 실태를 보면 하위요인

중에서는 성실성 영역이 가장 높았고 그 다음은 책임성 영역이었으며 성취성이 가장 낮았다. 김병숙 외(2007)의 연구에서 성실성을 가장 중요하게 생각한 것과 유사한 결과로 여대생은 항상 성실하게 업무를 수행하려는 의식을 갖고 있다고 볼 수 있다. 그러나 진취성이 높게 나타났던 장하진 외(2000) 연구와 달리 본 조사에서 성취성은 낮게 나타났다. 조사지역이 지방이어서 나타난 결과일수도 있으나, 현재의 20대는 무엇인가 성취하려는 의욕이 부족하다는

주장(김형태, 2011; 주간조선, 2009)과 유사한 결과였다. 취업난 속에서 진취적인 도전의욕과 성취감도 감소하고 있어 이를 향상시키는 교육이 요구된다고 볼 수 있다.

둘째, 부모의 자녀 직업에 대한 의식은 근로의지 면에서 근로지향성을 강조하지 않는 것으로 나타났다. 부모 자신은 고생을 마다않고 일을 해 왔지만 자녀에 대해서는 편한 삶을 살길 바란다고 주장(박희연, 2012)을 지지하는 결과였다. 근로가치에 대해서도 금전적 보상과 관련된 외재적 가치를 중시하여 자아실현의 내재적 가치를 크게 선호하지 않는 것으로 나타났다. 강수진(2016)연구에서 부모는 내재적 가치를 외재적 가치보다 높게 평가한 결과와 달랐으나, 정윤경 외(2014)의 연구에서 경제적 보상 등의 외재적 가치를 중시한 결과와는 유사하였다. 부모들은 자녀가 꿈을 실현하기보다는 번듯한 직장에서 돈을 벌며 안정적이길 바란다는 주장(한겨레, 2012)을 지지하는 결과였다. 현재 여대생 자녀를 둔 부모들은 자녀들에 대해 근로의지나 자아실현적 가치를 강조하고 않고 있어 이를 변화시킬 교육이 필요하다고 볼 수 있다.

셋째, 여대생의 직업의식은 아르바이트 근로경험이 있는 집단에서 높았다. 이만우 외(2012) 연구에서 아르바이트가 근로의지 확립에 영향을 미친 것과 유사한 결과였다. 그리고 부의 교육수준이 높은 집단, 가계소득이 중간집단에서 직업의식 높게 나타나는데 일의 가치가 계층과 유의한 상관관계에 있었던 이지연(2006)의 연구결과와 유사하다. 다만 본 연구에서는 고소득 집단과 저소득 집단에서 직업의식이 낮게 나타나는데 이는 고소득 집단에서 부모에 대한 의존이 높고 저소득 집단에서는 정부부조에 대한 의존이 높기 때문으로 해석된다. 이에 대해서는 후속연구의 확인이 필요하다.

넷째, 여대생의 직업의식에 가장 큰 영향을 주는 요인은 부모의 자녀 직업에 대한 의식으로 나타났다. 대학생은 발달 시기로 볼 때 부모로부터 정서적·경제적으로 독립하여 성인로서의 삶을 준비하는

시기로 간주된다. 이런 특성에도 불구하고 부모의 영향이 크게 나타나는데 김형태(2011)나 주간조선(2009)의 주장처럼 젊은 세대가 도전보다 안정을 지향하고 근로의지가 약한 것은 부모의 자녀 근로에 대한 과보호 의식과 관련이 있다고 볼 수 있다.

다섯째, 여대생의 직업의식에 영향을 주는 개인적 요인 중에서 영향력이 큰 변인은 젠더의식이었다. 성평등 의식이 낮을수록 직업의식도 낮았다. 이러한 결과는 여성이 젠더의 권력관계는 부정하지만 고용시장의 부담을 남성의 생계부양자 역할로 해소시키고 싶어 한다는 민가영(2016)의 주장을 지지하는 것이었다. 여성은 남성과 달리 경제활동을 당연히 해야 할 일로 여기지 않고 여전히 가족관계와 갈등 속에서 협상과정을 통해 결정할 가능성이 높다는 주장(마정희·김혜경, 2005), 젊은 세대가 어려운 취업현실과 힘든 직업생활을 회피하기 위해 결혼으로 경제력을 해결하려는 특성을 보인다는 주장(주간조선, 2009)을 지지하는 결과였다. 여대생의 젠더 의식은 비교적 높게 나타나지만, 책임과 의무가 요구되는 직업생활에서는 낮은 젠더의식으로 직업의 부담을 해소하려 한다고 볼 수 있어 이에 대한 교육이 요구된다.

여섯째, 젠더의식 다음으로 자녀의 직업의식에 큰 영향을 미친 개인적 요인은 자기효능감이었다. 장선철과 정진택(2004)연구에서 자기효능감이 높을수록 직업가치관이 향상되었던 것과 유사한 결과였다. 낮은 자기효능감이 직업몰입을 높일 수도 있지만(이재은·이희찬, 2018), 여대생의 경우는 자기효능감을 높이는 것이 직업의식을 높이는 것으로 나타나므로 직업상담을 할 경우에는 강점을 발견하여 역량을 강화시키는 것이 직업의식을 높이는 데 효과적이라 볼 수 있다.

일곱째, 전공도 직업의식에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자연·의학·공학 계열의 학생이 인문예술훈·사회·교육 계열 학생보다 직업의식이 상대적으로 낮았다. 신선미 외(2007)연구에서 공학계 여대생은 사회계 여대생보다 취업기회를 부정적으로 인식하였던 것으로 볼 때 자연·의학·공학 계열의 학생

이 취업 장벽을 높게 인식하기 때문으로 해석된다. 산업현장에서 여성인력의 활용도를 높이기 위해서는 자연·의학·공학 계열의 직업 환경을 개선하는 한편 이 분야 학생에 대한 직업의식 개선 교육이 요구된다.

여덟째, 사회적 요인으로 여성친화적 근로환경에 대한 의식은 보통보다 낮았으나 직업의식에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 여성의 경제활동은 단순히 근로환경에 의해서만 결정되는 것이 아니라는 것을 보여준다. 장하진 외(2000)의 연구에서 여대생은 노동시장의 성차별 구조에 대한 인식은 높았지만 지위향상을 위한 승진할당제 필요성에 대해서는 낮게 평가하였던 것과 유사한 결과였다. 또한 일 지향성보다 가족 지향성을 낮게 평가하면서도 자녀성장이나 가족관계에 해가 될 때는 그만두겠다는 비율이 40-50%에 달했던 것과도 유사하다. 여대생이 지속적으로 경제활동을 하게 하려면 근로환경 개선에만 역점을 둘 것이 아니라 여성 개인의 삶과 가족 등에 다각적인 관심이 필요하다고 볼 수 있다.

이상의 연구결과로 볼 때 다가 오는 경제인구 감소와 기술변화에 따른 취업난에 대비하는 여성 개인과 부모의 직업적응력은 높아 보이지 않는다. 여성이 계속해서 경제인구로서 가정과 사회에 기여하려면 직업의식에 변화가 필요하다. 정윤경 외(2014) 연구에서 직업윤리가 전반적으로 낮아지고 있는 것으로 나타나므로 강화된 직업의식 교육이 요구된다.

직업의식 성취감과 도전의식을 길러주며 경제적 보상보다 자아실현 가치를 추구할 수 있도록 창업과 벤처사업을 체험하는 프로그램을 확대하는 것이 요구된다. 지속적으로 책임감을 갖는 직업의식을 강화하기 위해서는 아르바이트 경험을 경력화 하는 것도 필요하다. 그리고 젠더 교육에서는 여대생들이 부양 책임과 근로의무를 회피하지 않도록 직업영역에서 동등한 책임과 의무를 공유하는 교육을 실시해야 한다. 상담 시에는 장점을 발견하고 개발하여 자기효능감을 높이는 역량강화 접근이 요구된다. 이러한 교육과 상담의 효과성을 높이기 위해서는 소득계층과

전공을 고려하는 것이 필요하다.

이렇게 여대생의 직업의식을 개선하는 한편 부모의 자녀에 대한 직업의식도 바꾸어야 한다. 정윤경 외(2014)의 연구에 의하면 직업윤리는 부모세대인 40대나 60대가 자녀세대인 10대보다 낮았다. 부모의 자녀에 대한 영향력이 독립 변인 중 가장 컸던 것으로 볼 때 부모의 의식을 변화시키는 것이 무엇보다 시급하다고 볼 수 있다. 부모가 안전한 직업만을 주장하고 보상적 지위와 임금을 추구하며 자녀를 과보호해서는 급변하는 사회에 적응하며 성장하는 여성인재를 길러내기 어렵다. 부모의 직업의식을 변화시킬 교육이 필요하다고 볼 수 있다.

대학생 시기는 부모로부터 독립하는 시기로 간주되지만 대학생 자녀는 여전히 부모로부터 영향을 크게 받는 것으로 나타났다. 부모는 계속해서 자녀의 직업에 관심을 갖고 교육하며 안내하는 도움자의 역할을 수행해야 한다고 볼 수 있다. 대학생 부모의 이러한 역할 수행을 돕는 교육적 지원이 필요한데 현재 부모교육 프로그램은 대부분 유아나 이르기 자녀를 둔 부모에게 집중되어 있다. 청소년을 대상으로 하는 부모교육은 의사소통이나 입시에 관한 교육이 주로 이루어지고 있다. 따라서 본 연구에서는 대학생 부모를 대상으로 직업의식 등 인적 자원을 관리하는 데 필요한 정보를 제공하는 교육프로그램을 대학이나 건강가정지원센터와 같은 지역사회 기관에서 개발하여 보급할 것을 제안한다.

이러한 연구결과는 특정 지방에서 수집된 자료를 바탕으로 한 것이므로 일반화하는 데 한계가 있다. 그리고 사회적으로 회자되는 세대의 특성과 문제를 탐색하고자 실시되어 연구의 틀에 정교성이 부족하다. 이를 개선하여 사회변화에 따른 개인과 가족의 직업적응력을 지속적으로 파악하고 부모를 대상으로 하는 자녀 직업에 대한 교육프로그램을 연구하는 후속연구가 있어야 할 것으로 본다.

참고문헌

- 1) 강수진(2016). 부모와 청소년 자녀의 직업가치관에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 2) 고은주·김혜연(2010). 여성직업교육프로그램 및 만족도에 관한 연구-제주특별자치도를 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 14(4), 279-298.
- 3) 국민일보(2018.08.13). 육아휴직 복귀하니 업무가 바뀌고 책상이 사라졌다-기업현장의 구멍들 <http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0923992363>.
- 4) 권현지·강이수·권혜원·김서경·김석호·박명규·박명준·박종식·양종민·이병훈·이정희·허재준(2017). 21세기 디지털 기술변동과 고용관계. 한국노동연구원.
- 5) 김미정(2011). 고학력 여성인력의 효율적 활용방안에 대한 연구. 울산대학교 대학원 석사학위논문.
- 6) 김병숙·최병훈·김소영(2007). 재직 근로자의 직업윤리 의식조사. 진로교육연구, 20(1), 55-73.
- 7) 김보경·주은정·김재철(2016). 청년층의 직장만족도와 이직의도의 관계. 한남대학교 대학원 박사학위논문.
- 8) 김영혜·안현의(2014). 대학생의 부모-자녀 유대, 부모의 사회경제적 지위와 진로결정 관계에서 성취압력 및 진로결정자기효능감의 매개효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 26(3), 657-684.
- 9) 김현미·임은미(2012). 부모-자녀관계 및 변화가 청소년의 직업가치변화에 미치는 영향. 진로교육연구, 25(4), 57-73.
- 10) 김형태(2011). 너, 외롭구나. 서울: 예담.
- 11) 마경희·김혜경(2005). 대학생의 직업의식과 젠더. 페미니즘연구, 6, 189-237.
- 12) 민가영(2016). 젠더·계층의 교차를 통해 본 20대 대학생의 성별분업에 대한 인식-가족의 경제적 지원을 받는 서울지역 4년제 대학생을 중심으로. 한국여성학, 32(2), 113-147.
- 13) 박동열·김대영(2006). 대학생의 직업의식에 관한 실태. 직업교육연구, 25(2), 1-32.
- 14) 박미석·김경아·김지은(2007). 가정내 변혁적 리더십 수준과 직업만족도-서 울시 직장기혼남녀를 대상으로. 한국가족자원경영학회지, 11(1), 21-36.
- 15) 박희연(2012). 어머니의 양육신념과 학습 관여 군집에 따른 자녀의 진로포부 차이. 인천대학교 대학원 석사학위논문.
- 16) 사이언스타임즈(2016. 01. 19). 신기술이 여성일자리 빼앗는다? <https://blog.naver.com/chemnote/220601984525>.
- 17) 신선미·정경아·박수미·최윤정(2007). 여대생의 직업세계 인식 실태조사 도구 개발. 교육인적자원부.
- 18) 이만우·김시광·김만영(2012). 부모에 대한 경제적 의존과 자녀의 만혼화. 한국보건사회연구원·한국경제학회.
- 19) 이수연·백영주·박군석(2009). 남성의 균형적 삶을 위한 젠더의식 개선방안. 한국여성정책연구원.
- 20) 이영민·이수영·임정연(2014). 대학생 선호직장의 취업 결정요인 분석: 취업준비행동의 역할을 중심으로. 사회과학연구, 53(1), 337-374.
- 21) 이재은·이희찬 (2018). 카지노 직원의 직업소명의식이 경력몰입에 미치는 영향: 자기효능감을 조절 효과로. 관광연구저널, 32(1), 141-151.
- 22) 이지연 (2006). 청소년이 인식하는 일 가치의 변화. 직업교육연구, 25(3), 163-181.
- 23) 이철희·이지은(2017). 인구고령화가 노동수급에 미치는 영향. BOK경제연구. 한국은행.
- 24) 이형룡·황서현 (2015). 호텔 직원의 직업소명의식과 자기 주도학습, 혁신행동 및 직무성과의 구조적 관계. 외식경영연구, 18(4), 175-200.
- 25) 임상옥(2013). 중학생이 지각한 부모의 양육태도와 직업가치관 간의 관계. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 26) 임중경·고선강(2010). 직장 내 가족친화제도가

- 취업모의 직업만족에 미치는 영향. 한국가족자원경영학회지, 14(1), 97-118.
- 27) 장선철 · 정진택(2004). 부모-자녀간의 애착, 자기효능감이 고등학생의 직업가치에 미치는 영향. 진로교육연구, 17(2), 29-43.
- 28) 장하진 · 강이수 · 김혜경 · 신경아(2000). 여대생의 직업의식의 실태와 정책과제. 고용노동부.
- 29) 장현진(2017). 국가진로교육센터 운영지원: 대학 진로교육 현황조사-기초통계표. 교육부 · 한국직업능력개발원.
- 30) 정윤경 · 박천수 · 윤수린(2014). 한국인의 직업의식 및 직업윤리. 한국직업능력개발원.
- 31) 주간조선(2009.04.21). 리얼 스토리: 부모는 모르는 20대의 비밀 http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2009/04/26/2009042600203.html.
- 32) 중앙일보(2016.12.13). 한국인의 자녀 양육관 8년 전과 비교해보니 <https://news.joins.com/article/20995746>.
- 33) 중앙일보(2018.06.21). 한국부부, 44%가 맞벌이, 1인 가구도 560만 달해 <https://news.joins.com/article/22735235>.
- 34) 최성은(2016). 여성 일-가정양립의 제도주의적 분석. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 35) 탁승현 · 김성희 · 구혜령(2012). 대학생의 가족건강성과 자기효능감, 진로성숙도의 관계. 한국가족자원경영학회지, 16(3), 53-65.
- 36) 한겨레(2012.10.22.). ‘잡스 칭송’ 부모들, 자식에겐 “공무원” 되라? http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/556966.html.
- 37) 한겨레(2017.12.13.). 대학생, 제일 큰 고민은 ‘취업... 희망 직장은 ‘공무원 · 대기업’ http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/823290.html.
- 38) 한겨레(2018.03.18). 한국, 남녀경제활동 격차 여전히 높아 <http://www.hani.co.kr/arti/economy/finance/836575.html>.
- 39) 한국경제(2018.11.07). 경제활동 인하는 4명 중 1명은 대졸... 비중 상승세 <http://news.hankyung.com/article/201811079887Y>.
- 40) 한국교육개발원(2018). 2017년 고등교육기관 졸업자 취업통계. 한국교육개발원.
- 41) Bunderson, J. S. & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings and the dual edges of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32-57.
- 42) Saltzstein, A. L., Ting, Y. & Saltzstein, G. H. (2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public Administration Review*, 61(4), 452-467.
- 43) Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.

- 투 고 일 : 2018년 12월 01일
- 심 사 일 : 2018년 12월 26일
- 게재확정일 : 2019년 02월 22일