

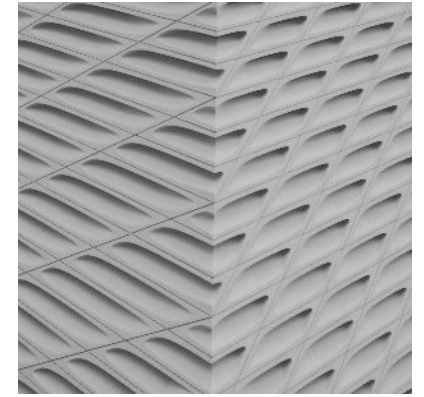
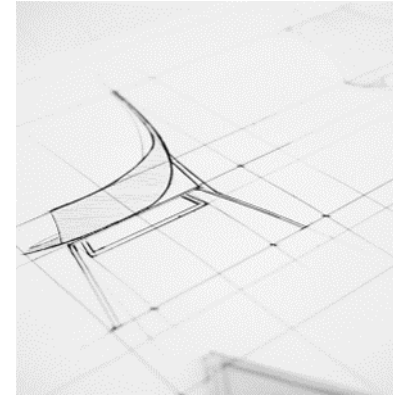
A black and white photograph of a long, narrow wooden corridor. The walls, ceiling, and floor are made of dark, horizontal wooden planks. At the far end of the corridor, there is a bright, rectangular opening that looks like a doorway or a window, creating a strong contrast with the dark interior. The perspective is from the entrance, looking down the length of the corridor.

직업의 의미

한라대학교 박준성

직업이란?

1. 직업과 직업관
2. 홀랜드의 업적 성격유형론
3. 수퍼의 생애 진로 발달이론
4. 직업세계의 이해
5. 한국직업관의 변화
6. 다른 나라와 직업의식의 변화
7. 직업관의 가치와 의미
8. 다른 나라와 가치관 비교
9. 미래의 직업관



학습목표

직업의 의미

1. 직업과 직업관

1) 직업의 의미

(1) 직업의 어의 : 직업(職業) = 직(職) + 업(業)

(2) 직(職) : ① 관을 중심으로 행하는 직무라는 관직적 뜻

② 직분을 맡아 한다는 개인의 사회적 역할의 뜻

업(業) : ① 생계를 유지하기 위하여 전념하는 일

② 자기 능력의 발휘를 위하여 어느 한 가지 일에 전념

(3) 직업 : 사회적 책무로서 개인이 맡아야 하는 직무성과 생계를 유지하거나
과업을 위하여 수행하는 노동행위의 이중적 의미를 내포

(4) 직업의 의미

① 생계유지의 수단

② 사회적 역할 분담

③ 자아실현의 기회 제공



1. 직업과 직업관

2) 직업관

(1) 정의 : 개인이 직업에 대하여 가지고 있는 가치관이나 태도

(2) 유형

① 직업의 기능면

생계지향 직업관 : 직업을 수입을 위한 활동으로만 보는 직업관

소명지향 직업관 : 직분에 충실하는 것이 하늘의 도리에 따르는 것이라고 보는 직업관

② 직업의 목표면

결과지향 직업관 : 직업이 수행하는 업적과 결과를 중요시 하는 직업관

과정지향 직업관 : 일 자체에 충실한 것에 비중을 두는 직업관

1. 직업과 직업관

③ 획득 과정 기준

- 업적주의 직업관 : 개인의 소질, 능력 또는 성취도가 개인의 직업 선택의 중요한 기준인 동시에 결정적인 역할을 한다고 보는 직업관
- 귀속주의 직업관 : 성별, 부모의 사회적 신분 등 개인이 선천적으로 가지고 태어난 조건이 직업 선택의 기준이며 결정요인이라고 보는 직업관

④ 직업을 어떻게 바라보느냐에 따라

- 자기 본위의 직업관 : 직업을 생계유지와 출세를 위한 수단으로 봄
- 사회 본위의 직업관 : 직업을 사회나 국가를 위하여 봉사하는 것으로 봄
- 일 본위의 직업관 : 직업을 자아실현의 과정으로 간주

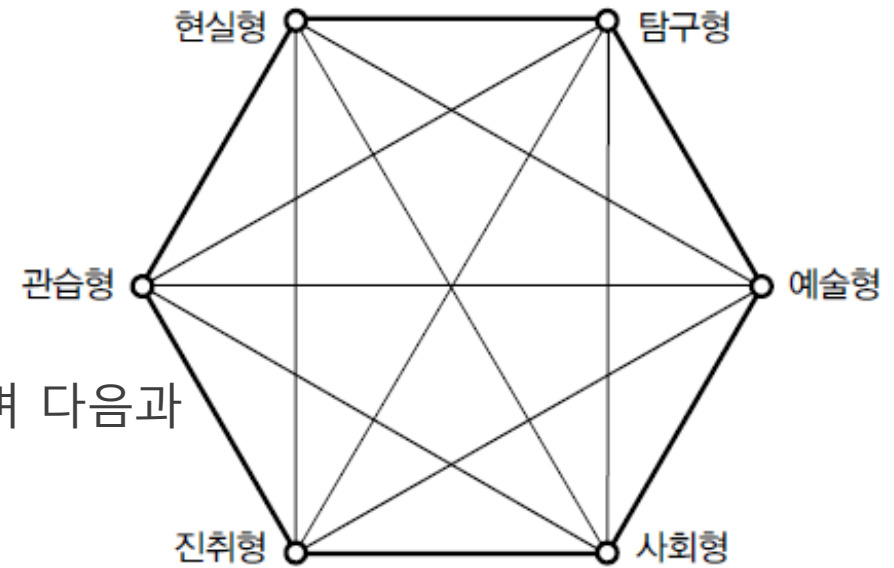
2. 홀랜드의 직업적 성격유형론

1) 홀랜드(Holland)의 직업적 성격 유형론

(1) 기본 가정

다양한 성격 특성과 이에 상응하는 직업 간의 상호작용에 초점을 두며 다음과 같은 네 가지 가정을 기초로 하고 있다.

- ① 대부분의 사람들은 현실형(Realistic), 탐구형(Investigative), 예술형(Artistic), 사회형(Social), 진취형(Enterprising), 관습형(Conventional) 중 하나로 분류
- ② 직업 환경도 여섯 가지 유형 중 하나로 분류
- ③ 사람들은 자신의 기술과 능력을 발휘하고 자신의 태도와 가치를 표현하며, 자기에게 맞는 역할을 할 수 있도록 하는 직업 환경을 추구
- ④ 개인의 행동은 그 사람의 성격적 특성과 환경적인 특성 간의 상호작용에 의해 결정



2. 홀랜드의 직업적 성격유형론

(2) 직업 성격 유형

① 현실형

손 기술을 사용하거나 기계를 다루는 일을 선호

현실적이고 구체적으로 행동하며 즉각적인 결과가 도출되는 일을 선호

눈에 보이지 않거나 모호한 결과를 도출하는 일에는 매력을 느끼지 못함

선호하는 직업 : 엔지니어, 운전자, 비행기 조종사, 각종 기계 조작원

② 탐구형

지적이고 분석적이며 과학적인 사고를 필요로 하는 일을 선호

문제해결이나 탐구, 지식의 적용 및 창출에 관심

다른 사람들 앞에 나서서 활동하기보다는 자신만의 공간에서 연구 활동에 전념하는 것을 좋아함.

선호하는 직업 : 대학교수, 연구원

2. 홀랜드의 직업적 성격유형론

③ 예술형

틀에 박힌 관습적인 일을 싫어하고, 독창적이고 이상적인 방식을 선호

규칙적으로 해야 하는 일이나 기한에 맞추어 해야 하는 일 또는 통제를 받으며 해야 하는 일은 기피하는 경향

선호하는 직업 : 음악가, 화가, 인테리어 디자이너

④ 사회형

사회적 활동에 관심이 많고, 다른 사람을 돕고 이해하며 협동하는 것 중시

기계나 장치를 다루거나 혼자 수행하는 일보다는 다른 사람과 접촉하면서 함께 일하는 것을 더욱 더 좋아한다

선호하는 직업 : 상담가, 성직자, 간호사, 교사, 사회기업가

2. 홀랜드의 직업적 성격유형론

⑤ 진취형(기업형)

사람들을 지도하거나 상품을 판매하는 일처럼 자신이 기획한 것을 실행하고 성취하는 일을 선호
타인을 설득하여 자신의 주장을 관철시키거나 자신이 의도한대로 타인을 이끄는 일에 매력을 느낌
선호하는 직업 : 정치인, 경영인, 사업가

⑥ 관습형

자료나 문서를 기록하고 정리하는 규칙적인 일을 선호
예술적이거나 창의적인 일 혹은 매 순간 다른 방식으로 처리해야 하는 임기 응변적인 일에는 흥미를 느끼지
못하며 반복적으로 진행되는 일을 철저하고 완벽하게 처리하는 것에 더욱 더 매력
선호하는 직업 : 출판사 편집자, 사무원, 자료 정리원

2. 홀랜드의 직업적 성격유형론

(3) 주요 개념

홀랜드의 이론을 명확하게 이해하기 위해서는 아래 개념에 대한 이해가 필수

① 일치도

- 개인의 성격 유형과 개인이 현재 몸담고 있거나 소속되고자 하는 직무 환경이 서로 부합하는 정도
- 개인의 성격 유형과 직업 환경의 유형의 부합 정도가 높을수록 일치도 높음
- 홀랜드는 자신이 분류한 6가지 성격 유형 간 및 성격 유형 내의 관계를 나타내기 위해 RIASEC이라는 육각형 모형(hexagonal model) 제시

2. 홀랜드의 직업적 성격유형론

② 변별도

개인의 프로파일에서 유형별 상대적 명확성에 대한 정보를 제공

홀랜드의 여섯 가지 성격 유형에서 개인이 특정 분야에 뚜렷한 흥미를 보이는 경우, 그 분야와 관련된 성격 유형의 점수는 다른 유형에 비해 현저히 높게 나타남.

가장 좋은 변별도는 한 가지 유형에 점수가 집중된 경우이고, 가장 낮은 변별도는 모든 유형에 점수가 고루 분포된 경우

일반적으로 변별도는 세 자리로 이루어진 홀랜드 코드의 점수 중 가장 높은 점수와 가장 낮은 점수의 차이로 계산

2. 홀랜드의 직업적 성격유형론

③ 일관도

개인의 성격 유형 또는 환경 유형이 서로 얼마나 유사한가를 말하는 것

유형들 간의 유사성을 알아보는 데는 육각형 모형이 유용

육각형 모형에서 인접해 있는 유형은 멀리 떨어져 있는 유형보다 일관도가 높다.

일관도가 높다는 것은 성격 특성, 흥미, 가치 등에 있어 공통점이 더 많다는 것을 의미

일관도를 알아보는 가장 간단한 방법은 홀랜드 코드 첫 두 문자를 사용하는 것. 높은 일관도는 첫 두 문자가 육각형에 인접할 때 나타나고(예 : RI 또는 SE). 중간 정도의 일관도는 다른 문자가 코드의 첫 두 문자 사이에 있을 때 나타나며(예 : RA 또는 SC), 낮은 일관도는 코드의 첫 두 문자가 이들 둘 사이에 낀 문자에 의해 나누어질 때 나타남(예 : RS 또는 AC).

3. 수퍼의 생애 진로 발달이론

1) 수퍼(Super)의 생애진로발달이론

현대적 의미의 진로와 진로발달이라는 개념은 1950년대에 등장

이 시기의 이론가들은 직업 선택과 직업지도를 발달적 관점에서 보다 포괄적으로 개념화하려고 시도

이들은 진로의 개념을 단순히 직업 선택과 직업 선택 이후의 활동에 국한된 것으로 보지 않고 직업 이외의 여러 가지 활동들도 포함하는 생애발달적 측면에서 이해하고자 하며,

직업 선택을 일회적인 행위가 아니라 일련의 결정들이 전 생애에 걸쳐 계속적으로 이루어지는 과정으로 봄.

진로에 대한 발달적 관점은 긴즈버그 등에 의해 처음으로 소개되었으나, 가장 포괄적이고 가장 널리 알려진 진로발달이론을 제시한 사람은 수퍼이다.

수퍼의 이론은 진로교육 및 진로지도를 위한 프로그램 개발에 유용한 개념적 틀을 제공해 주며, 홀랜드

이론과 더불어 진로 분야에 가장 영향력 있는 이론으로 인정받고 있다.

3. 수퍼의 생애 진로 발달이론

2) 진로발달단계 : 진로는 성장기, 탐색기, 확립기, 유지기, 쇠퇴기의 순서로 진행

① 성장기(growth stage, 출생~14세)

이 단계는 자아개념과 관련된 흥미, 능력, 가치 등의 발달을 특징으로 한다.

이 단계에 있는 대부분의 아동들에게 있어 직업은 핵심적인 문제가 아니다

② 탐색기(exploration stage, 15~24세)

이 단계에서 개인은 학교생활, 여가활동, 아르바이트 등을 통해 진로 탐색을 시도한다.

탐색기의 주요 직업적 발달 과업은 직업 선택을 명료화하고, 구체화하며, 실행하는 것이다.

3. 수퍼의 생애 진로 발달이론

③ 확립기(establishment stage, 25~44세)

자신에게 적합한 분야를 발견하고 거기에서 안정된 위치를 확보하기 위해 노력을 하는 시기로, 확립기의 주요 직업적 발달 과제는 자신의 직업적 위치의 안정화, 공고화 및 승진이다.

④ 유지기(maintenance stage, 45~65세)

유지기의 주요 직업적 발달 과업은 현재까지 자신이 성취한 것을 유지하고, 지식과 기술을 새롭게 하며, 일상적인 일을 하는 새로운 방법을 고안해내는 것이다.

⑤ 쇠퇴기(disengagement stage, 65세 이상)

은퇴 이후의 새로운 역할을 개발하는 것이 이 시기의 주요 발달 과업이다.

4. 직업세계의 이해

1)직업의 구조

(1) 한국표준직업분류 : 수입을 위해 개인이 하고 있는 일을 그 수행되는 일의 형태에 따라 유형화(분류)한 것.

현행 제6차 한국표준직업분류에서는 직업을 아래와 같이 10개 직업군으로 분류

- 관리자
- 전문가 및 관련 종사자
- 사무 종사자
- 서비스 종사자
- 판매 종사자
- 농림어업 숙련 종사자
- 기능원 및 관련 기능 종사자
- 장치·기계 조작 및 조립 종사자
- 단순노무 종사자
- 군인

4. 직업세계의 이해

2) 직업정보원

(1) 인쇄물

- ① 한국직업사전
- ② 한국직업전망 : 대표적인 16개 분야 202개 직업에 대한 상세정보 수록

(2) 웹사이트

- ① 커리어넷(CareerNet) : 한국직업능력개발원에서 다양한 진로정보를 제공하기 위하여 1999년 개설.
직업 및 학과에 대한 다양한 정보, 진로심리검사, 진로상담, 진로교육자료 및 진로관련 동영상 제공
- ② 워크넷(WORKNET) : 1999년에 개통된 워크넷은 인터넷을 이용하여 구직자와 구인자를 연계시켜주는 것을 목적으로 개설.

4. 직업세계의 이해

3) 변화하는 직업세계의 특징

(1) 평생직장에서 평생직업으로의 전환

- 평균 근무 연수(대기업 평균 10.9년)의 단축
- 직장 변경의 일상화

(2) 전문 인력(지식 노동자)에 대한 수요 증가

- 정보를 해석하고 이를 활용해 부가가치를 창출해 낼 수 있는 사람
- 지식기반사회의 도래 : 지식이 주도하는 세상 도래. 개인과 사회 발전에서 지식이 핵심적인 역할 수행
- 기술 환경의 변화 : 기술의 고도화, 지능화, 복잡화, 자동화 현상으로 인해 단순 작업이나 기능 위주의 숙련공에 대한 수요 감소
- 고학력 사회

4. 직업세계의 이해

(3) 삶의 질을 높이는 직업 비중의 증가

- 생활수준의 향상과 생활방식의 변화
- 양에서 질로의 소비 패턴 변화
- 대량생산 체제에서 고품질 소량생산 체제로의 변화

(4) 인터넷의 도입에 의한 직무내용의 변화

- 전통적인 직장 개념의 변화
- 전자상거래
- 재택근무
- 자기 사업

(5) 잡 노마드(Job nomad) : 직업(job) + 유목민(nomad)

- 해외/외국/다국적 기업 취업

(6) 여성 취업의 증가

5. 한국직업관의 변화

(1) 우리나라 직업의식 조사

1) 한국직업능력개발원 : 한국인의 직업의식 조사

- 한국인의 직업의식의 현 수준 양태 파악 -진로지도, 진로개발
- 전국 만 15~64세 이하 1500(4년 주기)

2) 통계청 : 사회조사

- 사회적 관심사항, 삶의 질
- 노동시장과 연관성, 사회개발정책수립
- 전국 13세 이상(2년 주기)

3) 한국고용정보원 : 대졸자 직업이동경로 조사

- 고학력청년실업문제 해소
- 대졸자 18,000명 1회 횡단면 조사

4) 한국청소년 정책연구원 : 한국아동청소년 패널 조사

- 아동 청소년의 발달과업 완수 지원
- 초등학교 중학교 각 1학년 7071명

5. 한국직업관의 변화

(2) 직업의식의 변화

1) 일의 중요성(순서)

- 노동은 사회에 대한 의무이다
- 일하지 않고 돈을 받는 것은 창피한 일이다
- 돈을 벌 필요가 없어도 일을 해야 한다
- 가능하면 한 직장에서 평생 일하고 싶다
- 자유시간이 줄어도 일하는 것이 우선이다
- 경제적 여유가 있으면 직업 없이 취미생활 한다
- 성공하기 위해서 능력보다 학연 지연이 있어야 한다



5. 한국직업관의 변화

(2) 직업의식의 변화

2) 삶의 영역별 중요도 변화

- 가족생활
- 사회활동(봉사, 동창회)
- 여가
- 일
- 종교
- 학업 또는 능력개발



(2014 한국인의 직업의식 조사/한국직업능력개발원)

5. 한국직업관의 변화

(2) 직업의식의 변화

3) 직업선택요인

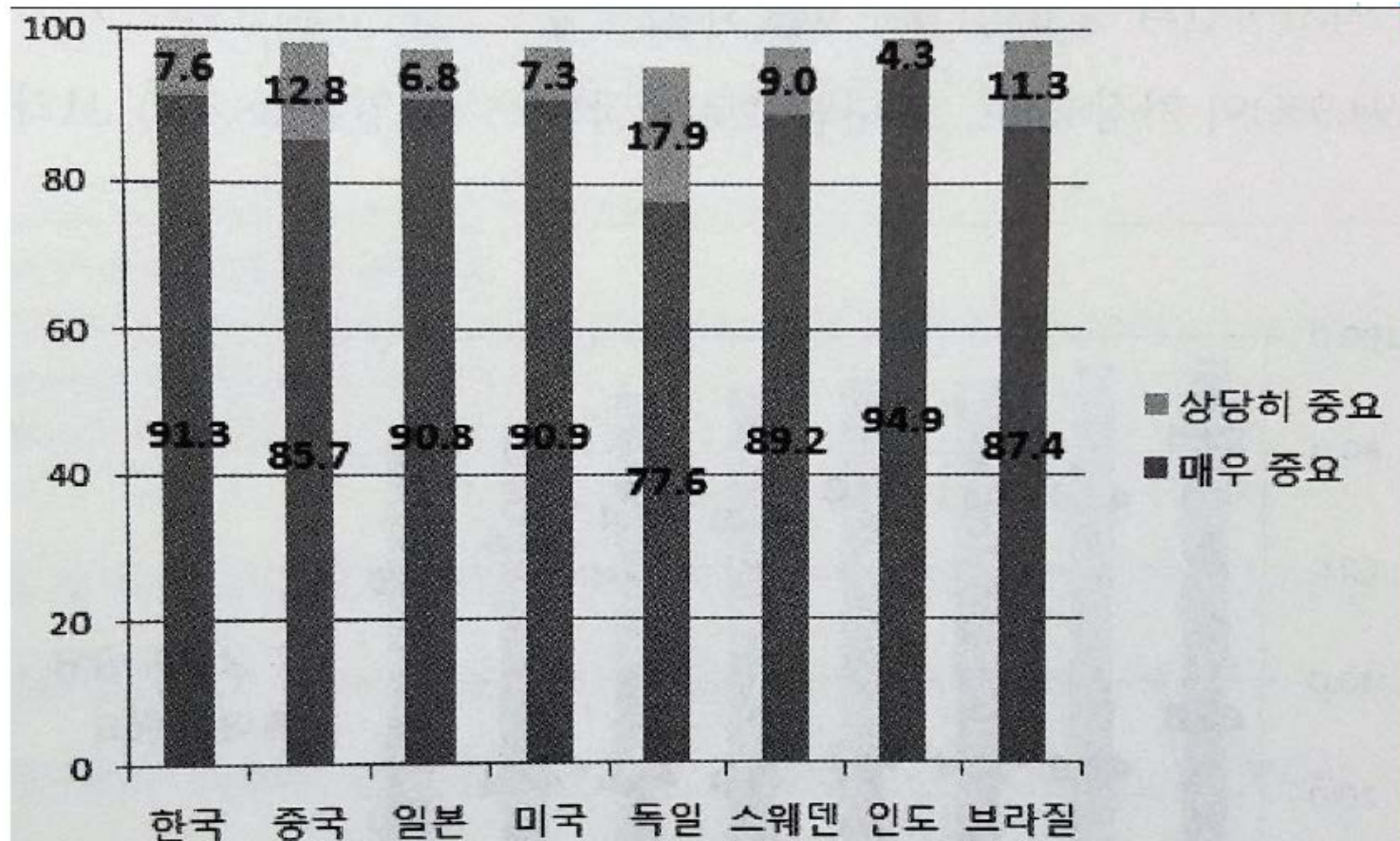
- 명예 명성
- 안정성
- 수입
- 적성 흥미
- 보람 자아성취
- 발전성 장래성
- 잘 모르겠음



(2014 한국인의 직업의식 조사/한국직업능력개발원)

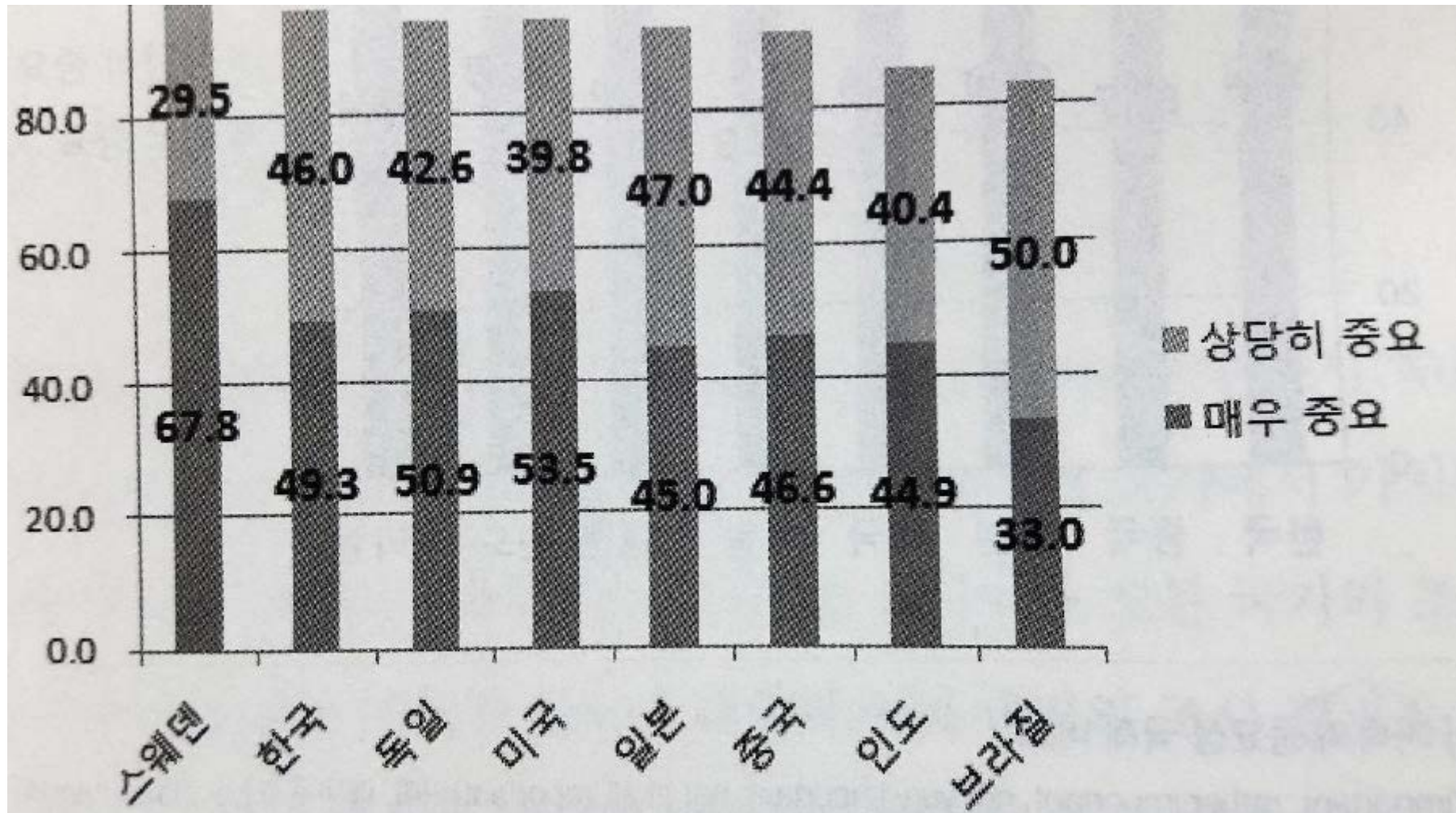
6. 다른 나라와 직업의식 비교

(1) 가족의 중요성



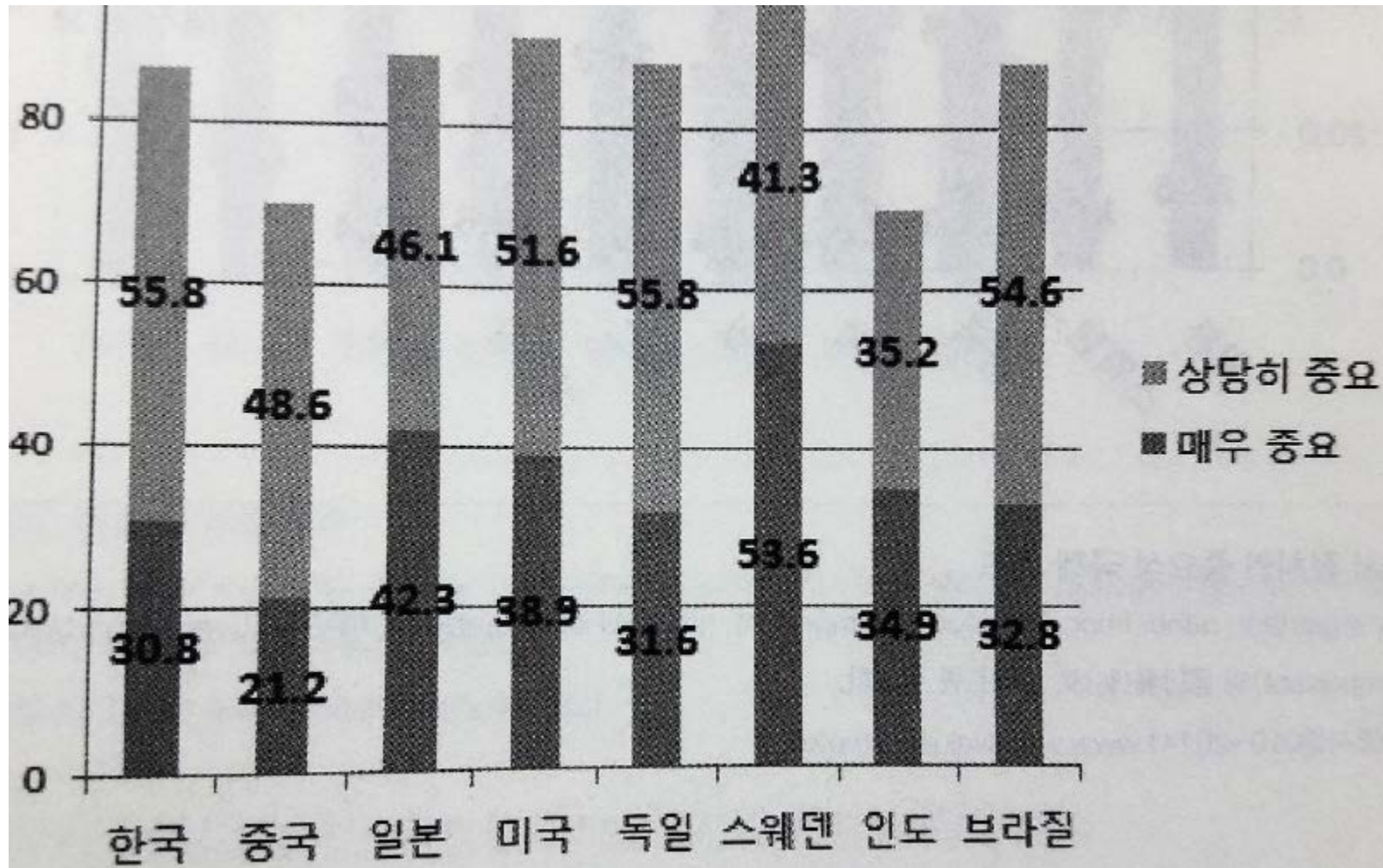
6. 다른 나라와 직업의식 비교

(2) 친구의 중요성



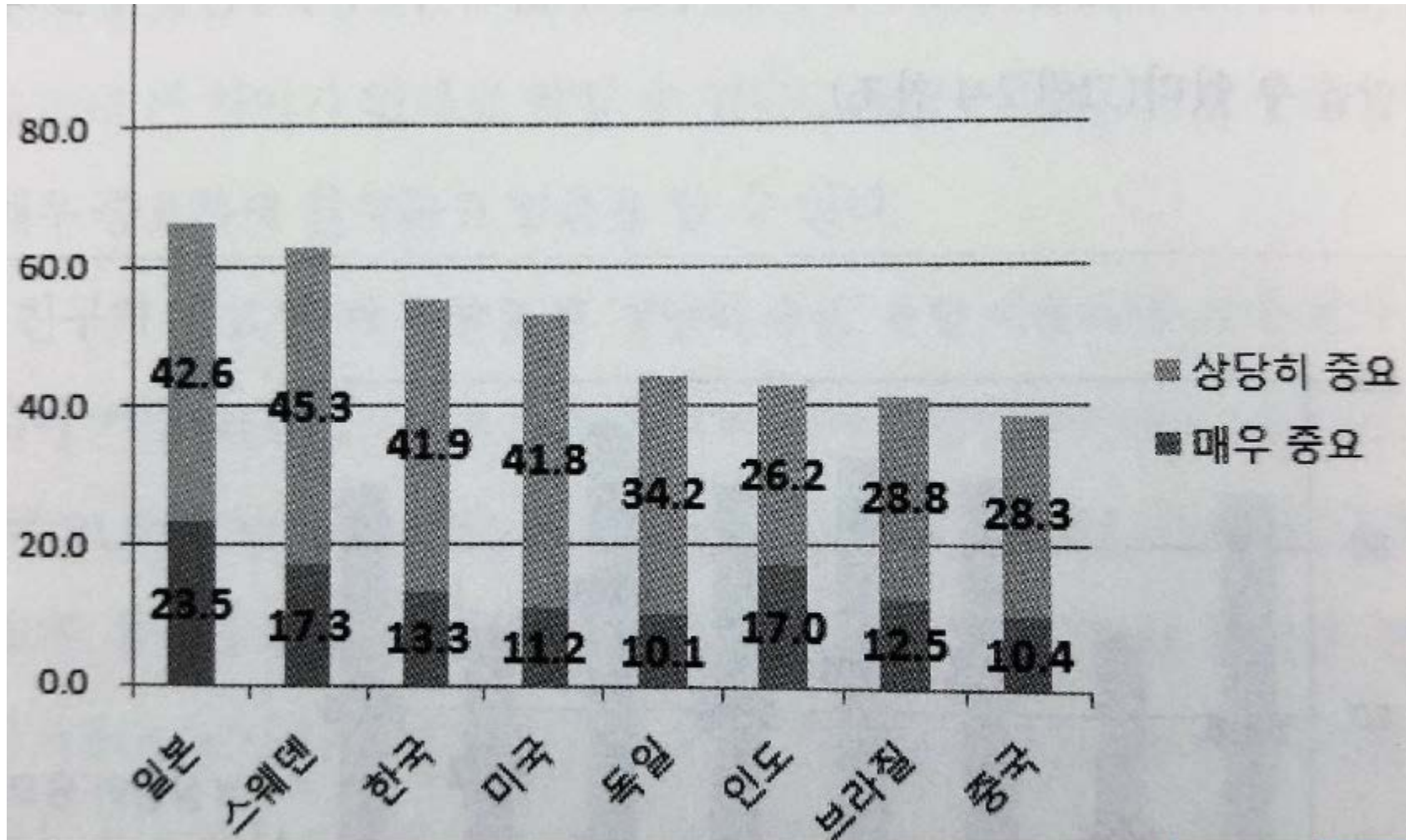
6. 다른 나라와 직업의식 비교

(3) 여가의 중요성



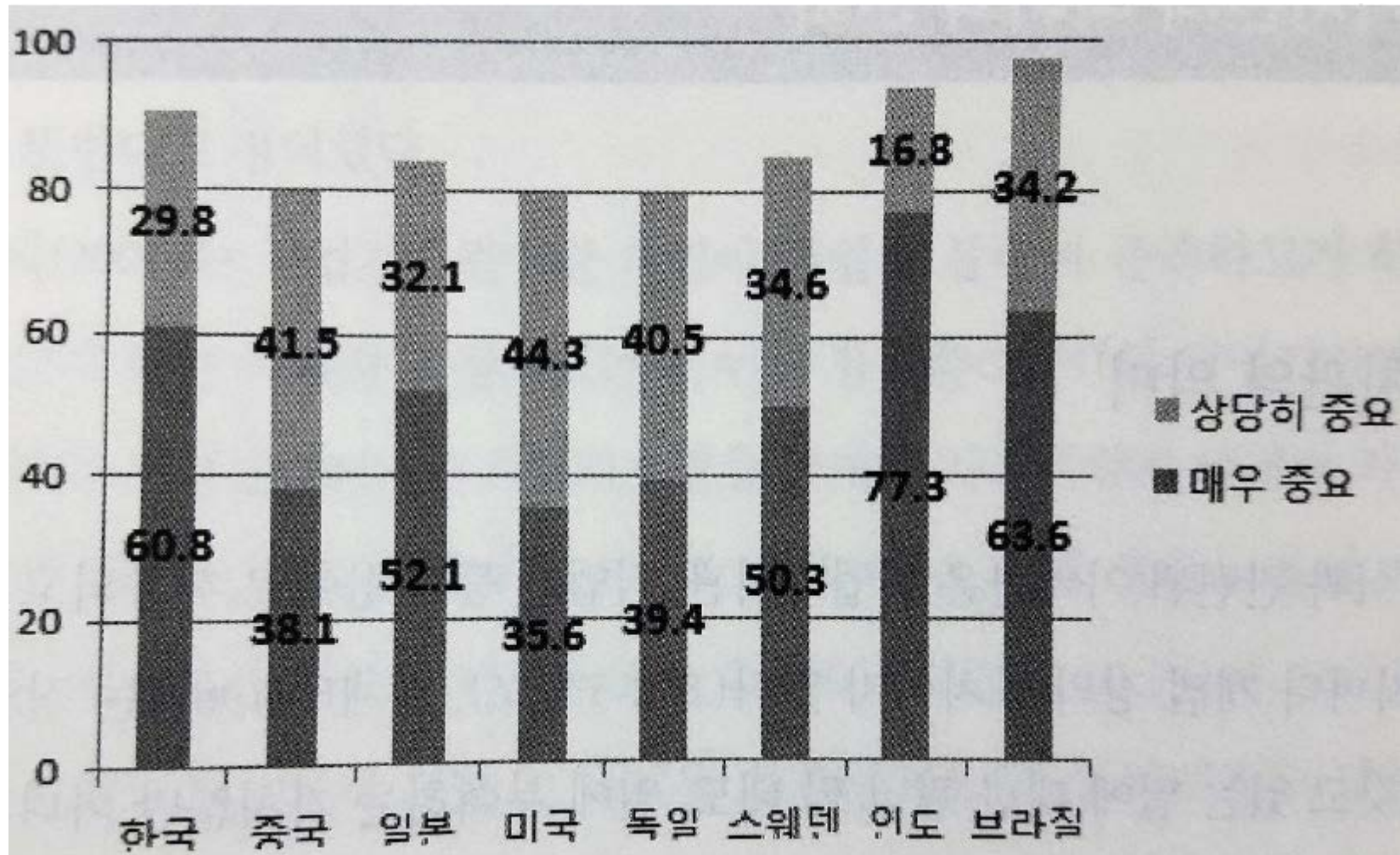
6. 다른 나라와 직업의식 비교

(4) 정치의 중요성



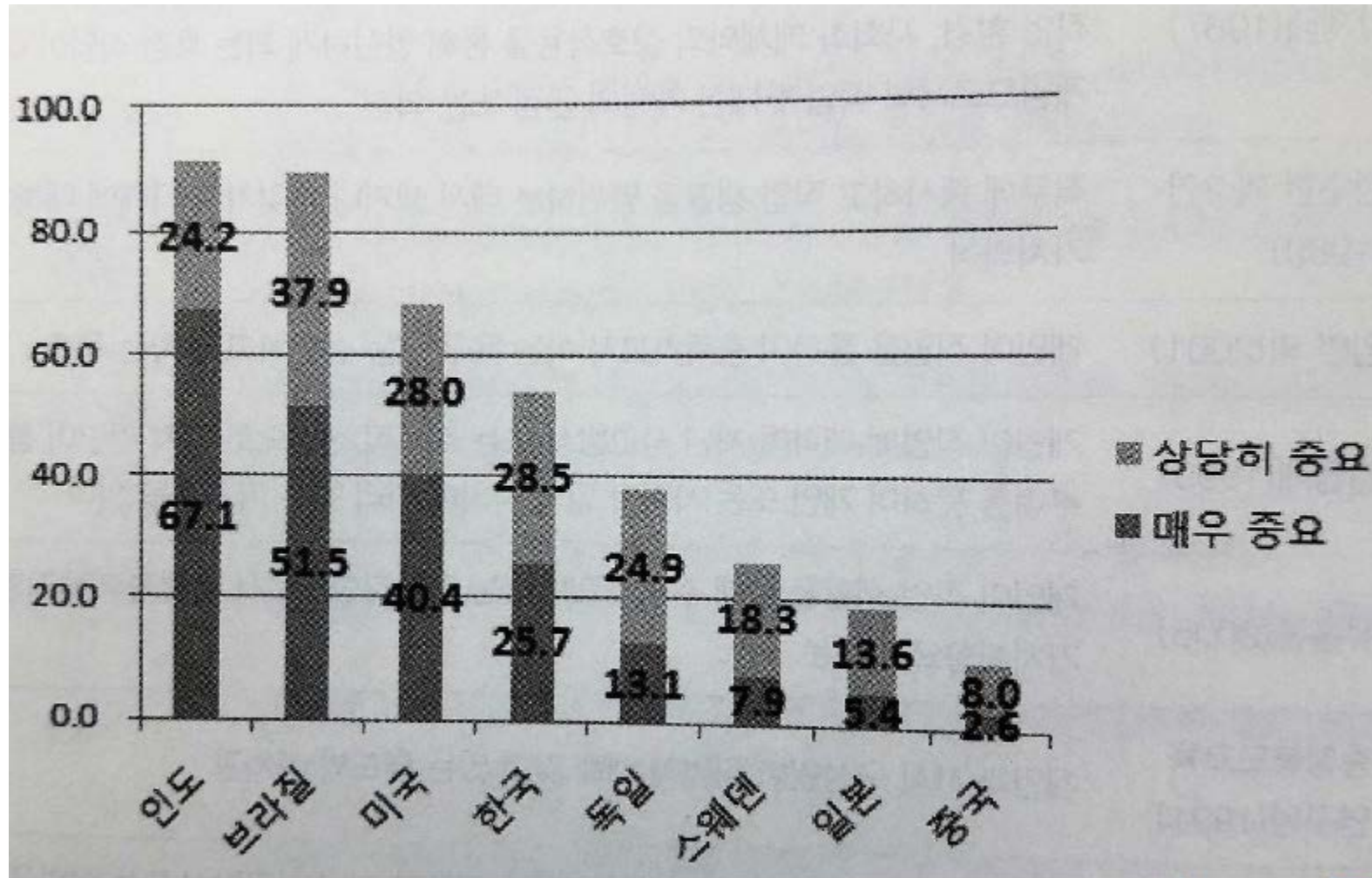
6. 다른 나라와 직업의식 비교

(5) 일의 중요성



6. 다른 나라와 직업의식 비교

(6) 종교의 중요성



7. 직업관의 가치와 의미

(1) 직업 가치관의 의미와 변화

1) 개인이 직업생활을 통해 추구하고자 하는 가치 지향으로 내재적 가치 외 외재적 가치로 구분(유홍준, 2006)

- 내재적 가치지향 – 능력발휘, 자율성, 자기계발, 창의성
- 외재적 가치지향 – 보수, 안정성, 사회적 인정, 사회봉사

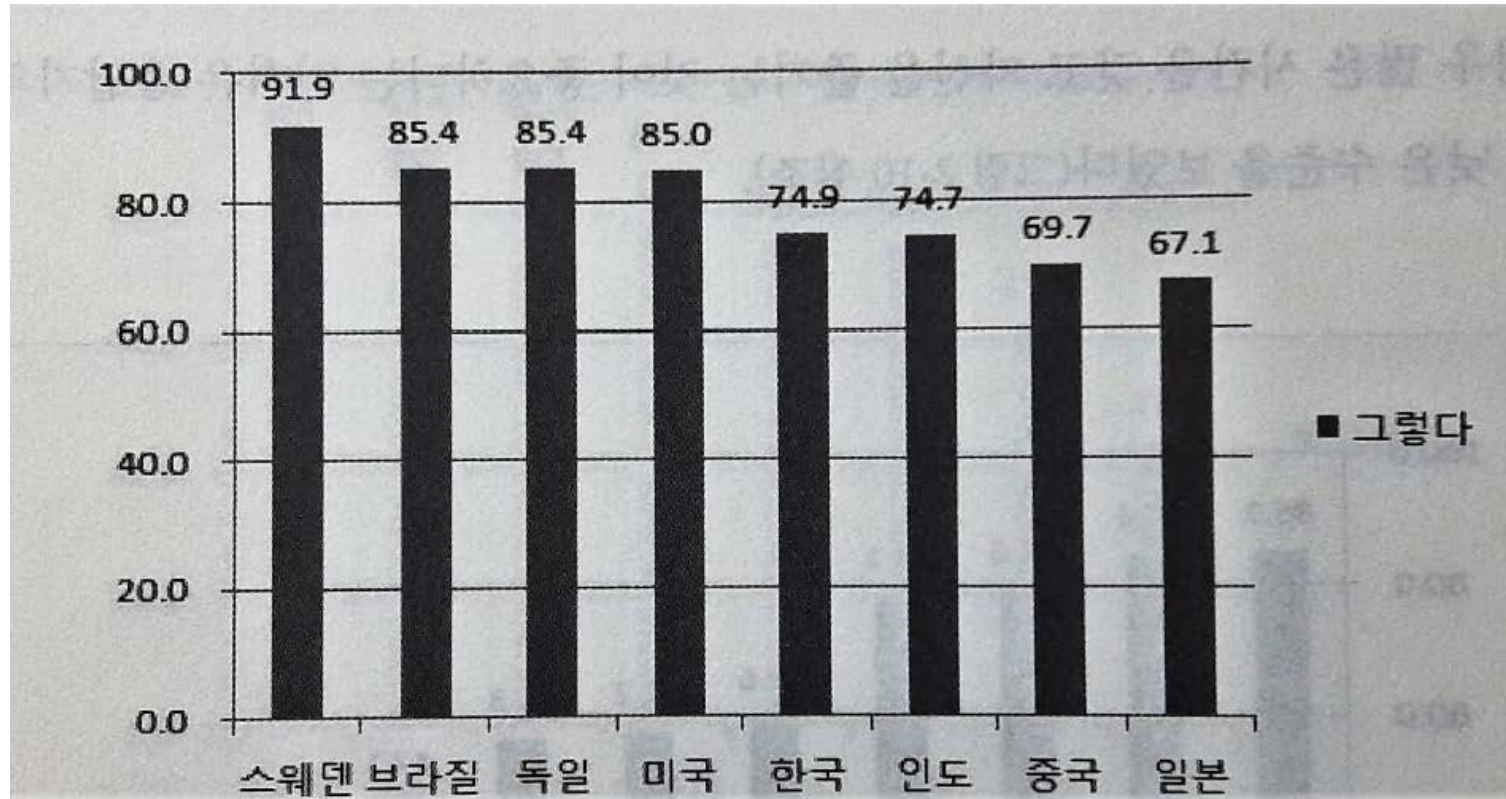
2) 개인과 사회구성원이 갖는 직업에 대한 태도와 가치관(충북교육연구원, 1991)

3) 자기가 소속한 직업 혹은 미래에 종사할 직업에 대하여 부여하는 가치 (홍기형, 이승우, 1985))

4) 개인이 직업을 통하여 충족하고자 하는 욕구 또는 실현하고자 하는 목표

8. 다른 나라와 가치관 비교

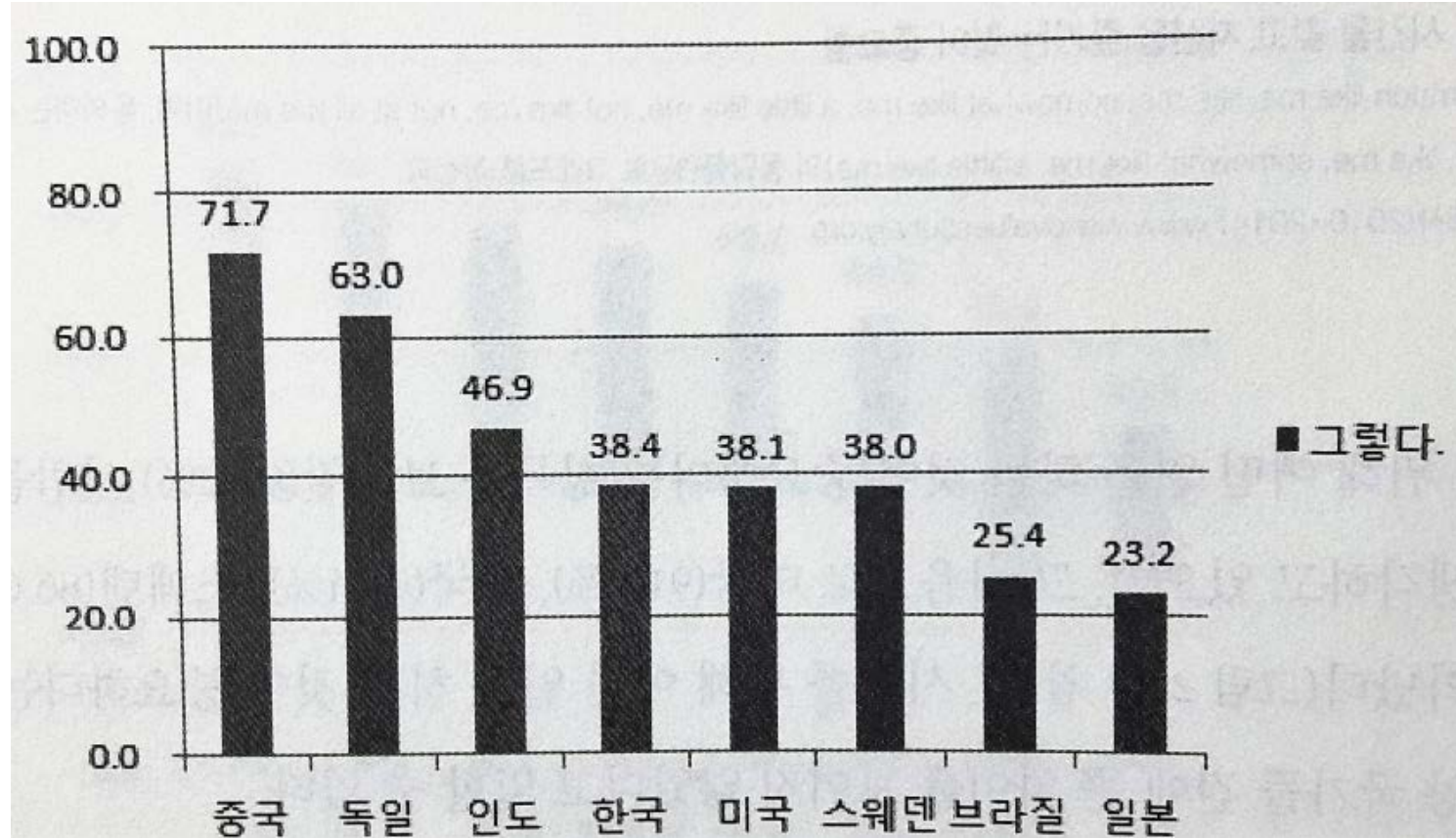
(1) 삶의 방향과 의미의 중요성 비교



<새로운 아이디어와 창조적 생각으로 자기 방식으로 행동함>

8. 다른 나라와 가치관 비교

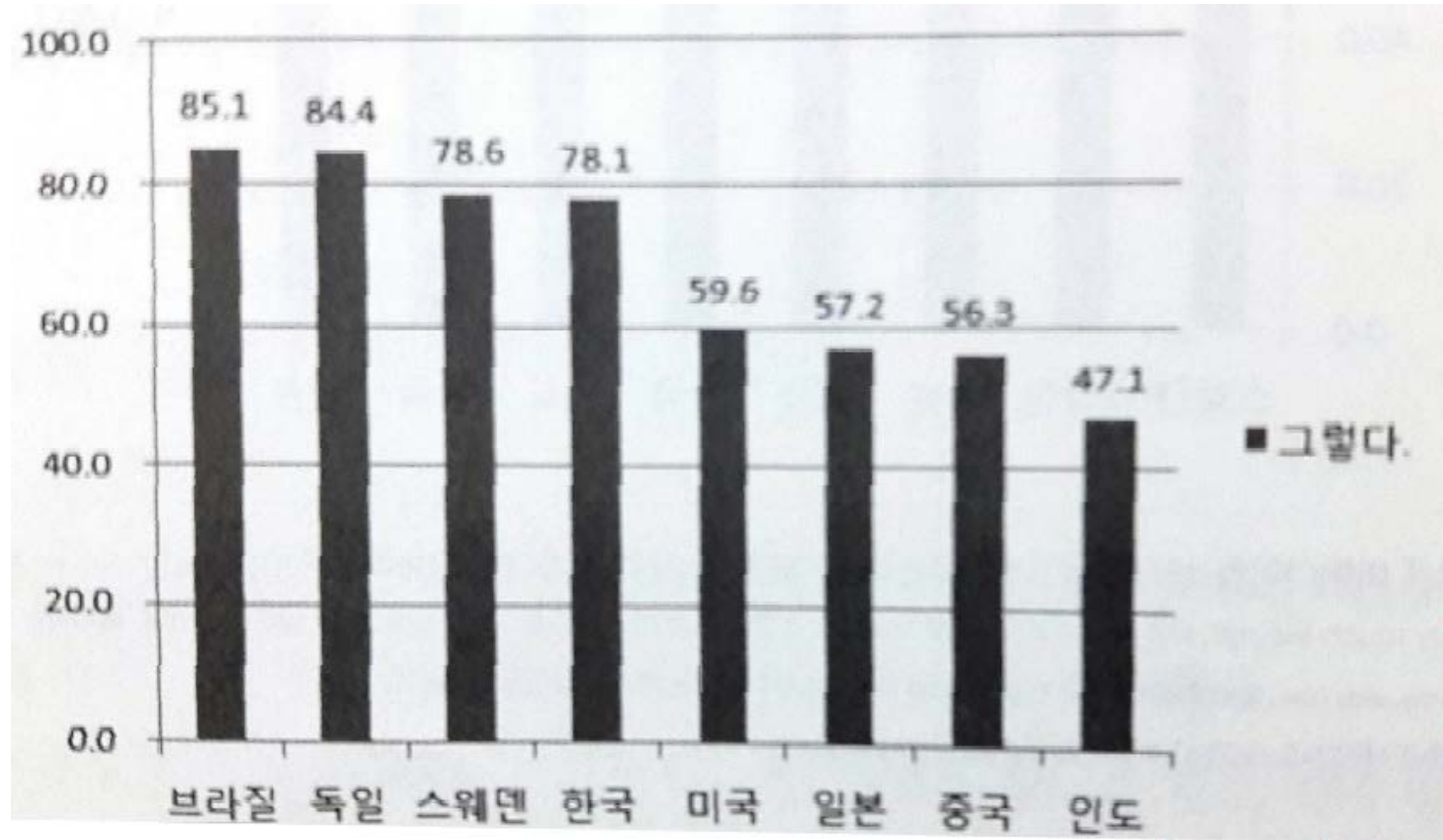
(1) 삶의 방향과 의미의 중요성 비교



<부유하게 살고 돈을 많이 벌어 비싼 물건을 소유함>

8. 다른 나라와 가치관 비교

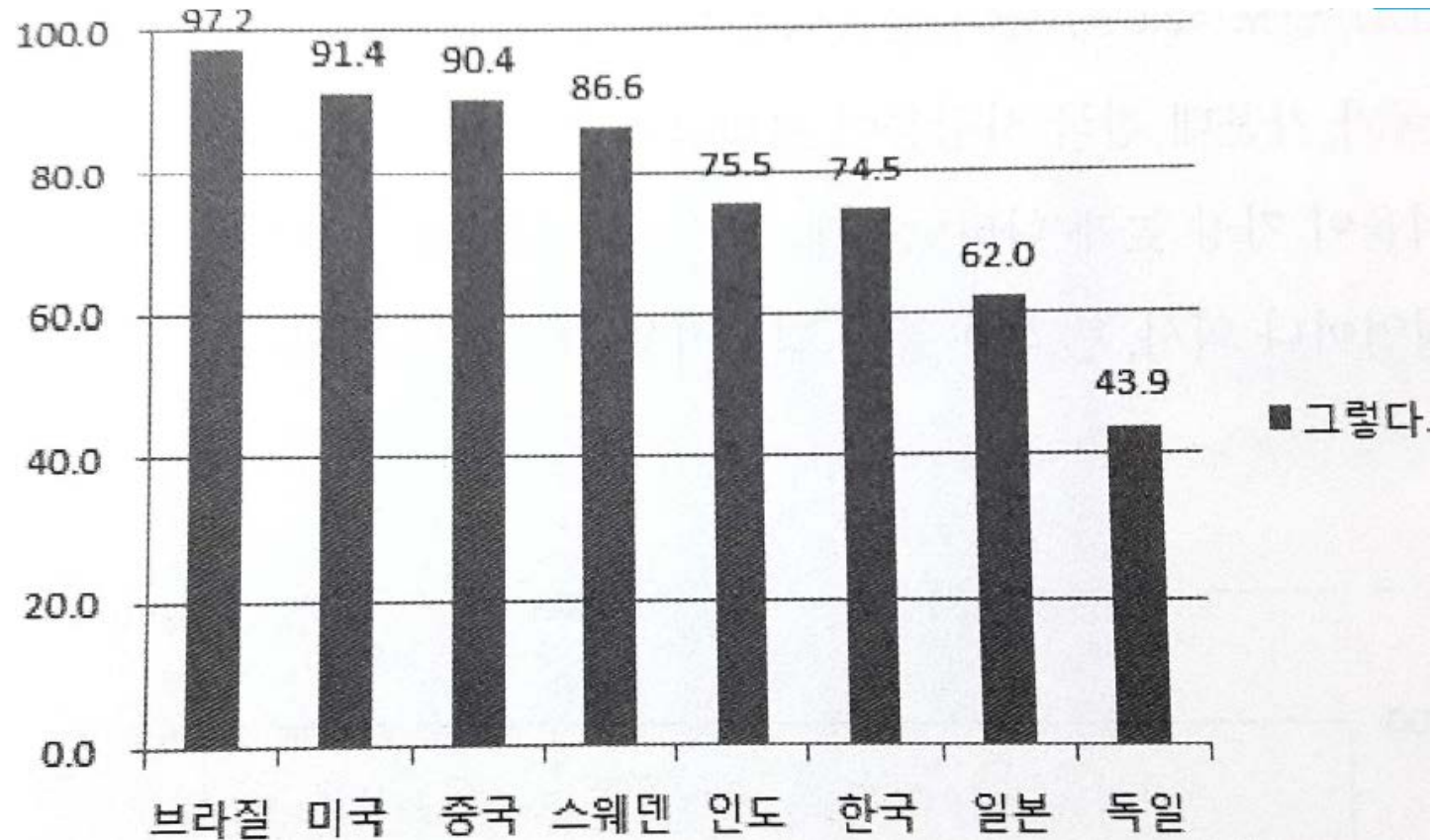
(1) 삶의 방향과 의미의 중요성 비교



<많은 시간을 갖고 자신을 즐기는 것이 중요함>

8. 다른 나라와 가치관 비교

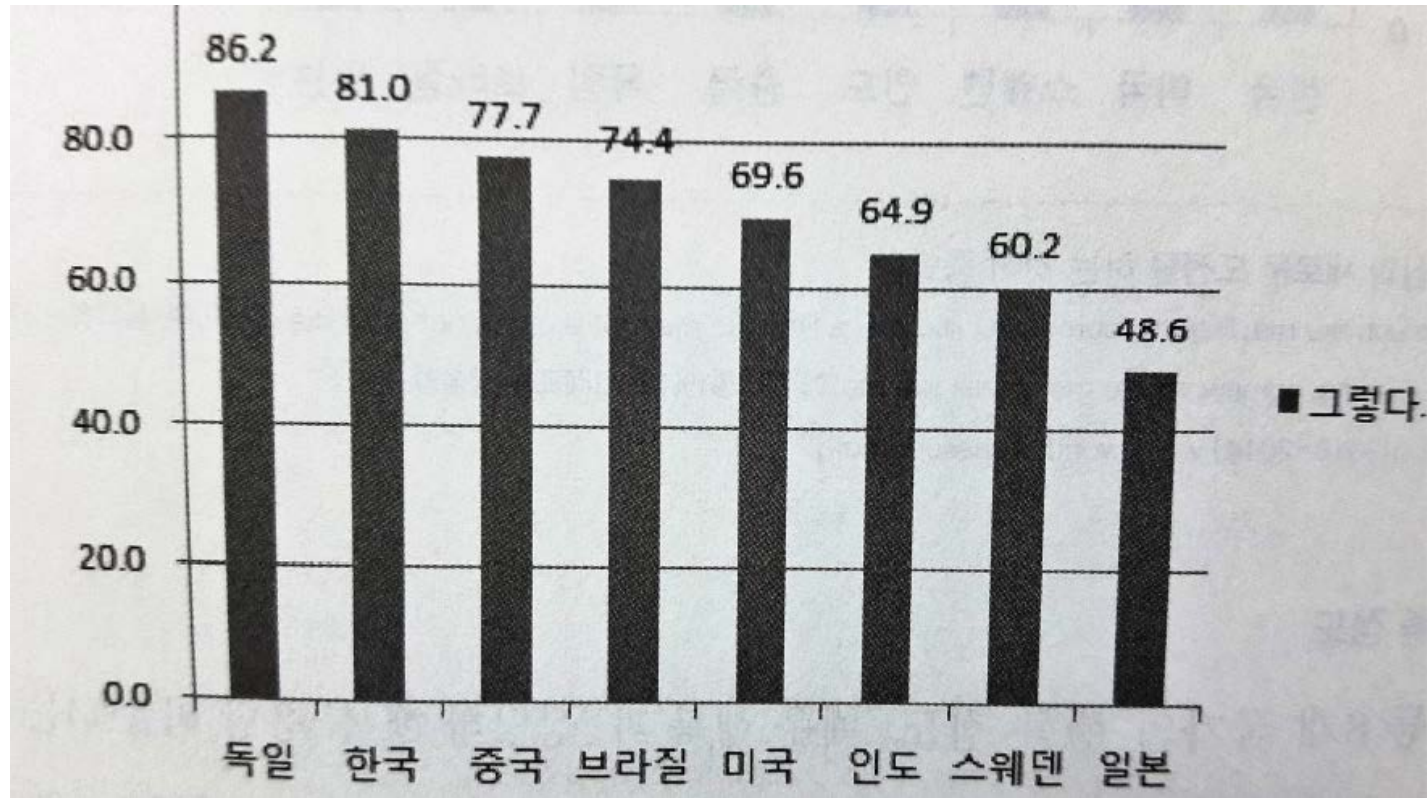
(1) 삶의 방향과 의미의 중요성 비교



<사회를 위해 어떤 일을 하는 것이 중요함>

8. 다른 나라와 가치관 비교

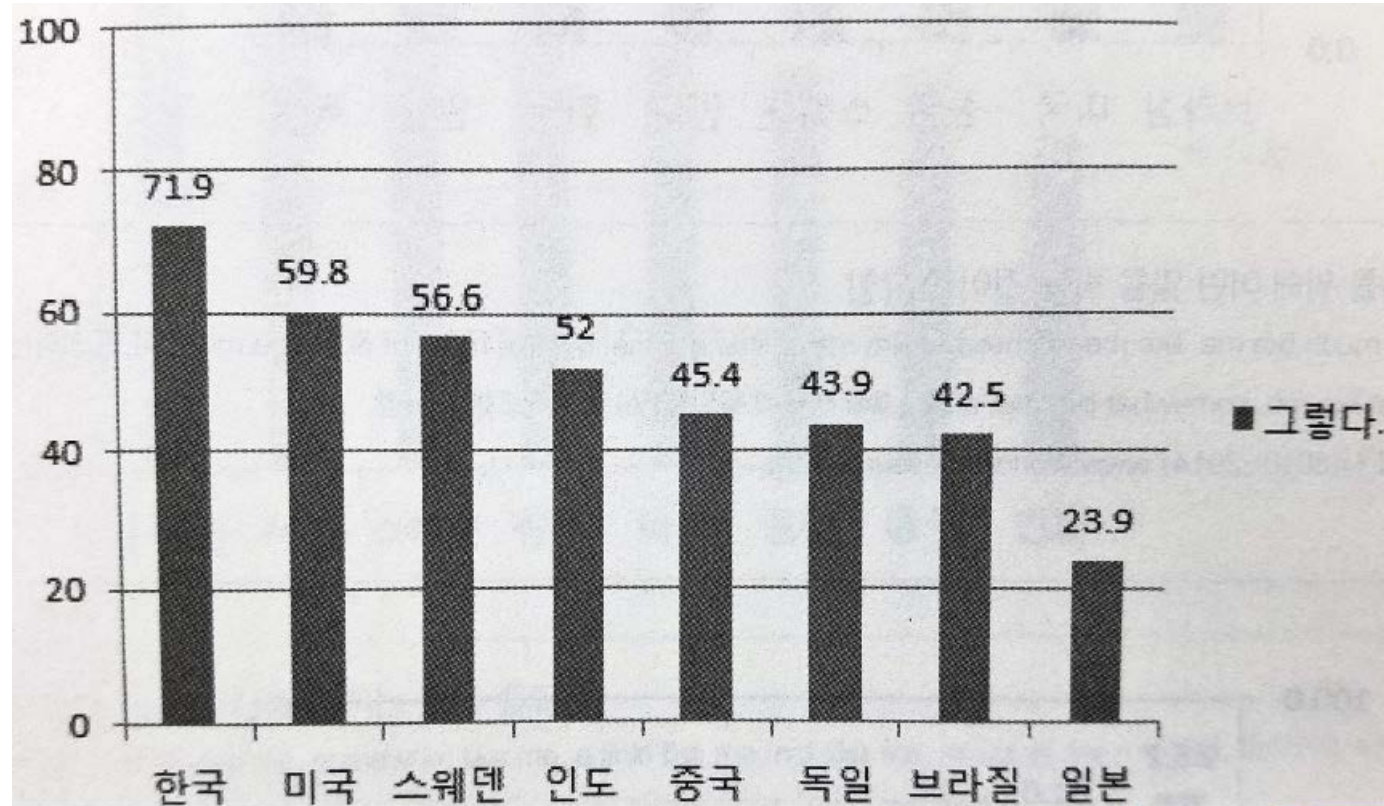
(1) 삶의 방향과 의미의 중요성 비교



<성공하여 다른 사람에게 인정받는 것이 중요함>

8. 다른 나라와 가치관 비교

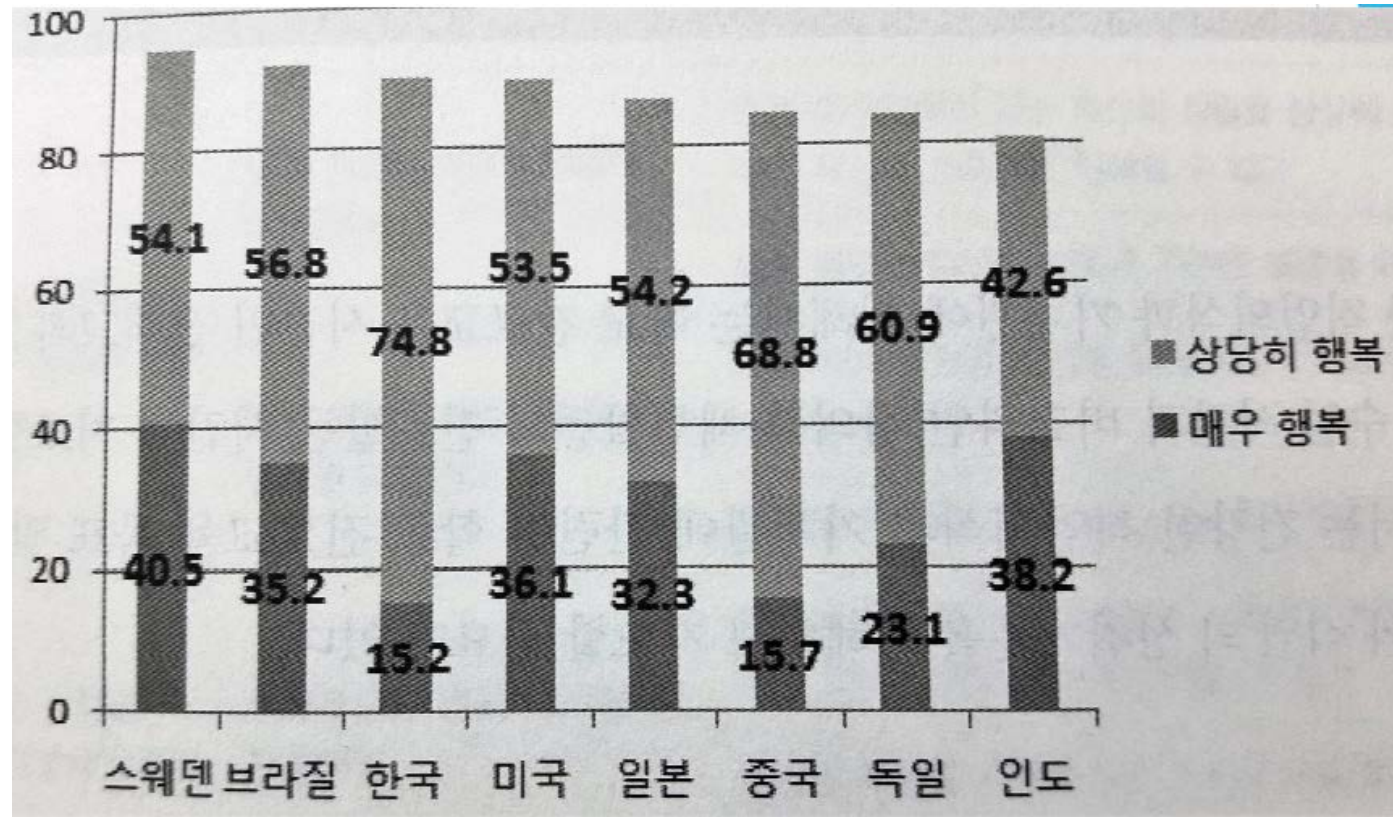
(1) 삶의 방향과 의미의 중요성 비교



<모험심과 새로운 도전하는 것이 중요함>

8. 다른 나라와 가치관 비교

(2) 행복 정도



<새로운 아이디어와 창조적 생각으로 자기 방식으로 행동함>

9. 미래의 직업관

(1) 진로교육 목표에 나타난 직업가치

1) 직업의식 및 가치관 관련 초등학교 진로교육

- 직업에 대한 긍정적 가치 말하기

2) 직업의식 및 가치관 관련 중학교 진로교육

- 직업에 대한 긍정적 가치(자아실현, 보람)

3) 직업의식 및 가치관 관련 중학교 진로교육

- 직업에 대한 진취적 역량(창의성, 협업능력, 창업가 정신 및 리더쉽)

9. 미래의 직업관

(2) '진로와 직업' 교육과정에 나타난 직업가치

1) 중학교

- 긍정적 가치(자아실현, 보람)

2) 고등학교

- 긍정적 가치(자아실현, 보람, 긍정적 가치)

(3) 직업가치와 생애가치

1) 끝없는 완성의 욕구 – 통제감과 몰입감 부여

2) 자아실현 – 긍정적 성과와 이타적 행동

3) 내면가치 지향성 – 자율성과 자유를 지향, 창의적, 독립적

9. 미래의 직업관

(4) 채용관행의 변화

- 1) 성과 창출에 필요한 경험을 중시함-경력직 채용 추세
- 2) 상시적 구조조정
- 3) 직업전환의 일상화
 - 평균구직기간10개월, 첫 직장 근속기간 19개월

(5) 미래 직업관

- 1) 인간관계의 신뢰성 중시
- 2) 감정과 정서에 대한 공감
- 3) 공생을 위한 헌신

9. 미래의 직업관

4) 불확실한 미래에 대한 도전

5) 윤리적 도덕적 지향

- 과학기술의 급속한 발전과 인간소외
- 합성생물학에 의한 생명체 발명과 인간과의 조화
- 안전과 사생활 침해
- 집단안보와 개인의 권리의 상존
- 정치적 부패와 부의 집중

<참고문헌>

1. 김동규 외(2018). 4차 산업혁명 미래 일자리 전망. 한국고용정보원
2. 김영빈 외(2017). 직업세계와 직업정보 탐색지도, 서울: 사회평론
3. 김영식(2018). 4차 산업혁명시대 교육의 미래. 서울: 학지사
4. 김태완(2018). 미래교육의 비전과 전략. 서울: 교육과학사
5. 유한구·민숙원(2017). 평생직업교육훈련의 개혁방향과 과제. 이슈페이퍼 2017-9, 한국직업능력개발원
6. 나영선 외(2018). 미래 인재 양성을 위한 새정부 인적자원개발 전략. 이슈페이퍼 2018-01. 한국직업능력개발원
7. 이채원 외(2017). 글로벌기업가정신연구 2017 한국보고서. 한국청년기업가재단



감사합니다!

👤 박준성

☎ 010-3472-0686

✉ js.park@hu.halla.ac.kr