



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

博士學位論文

확장된 계획행동이론(ETPB)을 적용한
직업가치가 직업선택 의도에 미치는 영향 연구
- 한국 관광전공 대학생을 대상으로 -

濟州大學校 大學院

觀光開發學科

吳 旻 靜

2020年 2月

확장된 계획행동이론(ETPB)을 적용한
직업가치가 직업선택 의도에 미치는 영향 연구

- 한국 관광전공 대학생을 대상으로 -

指導教授 임 화 순

오 민 정

이 論文을 觀光學 博士學位 論文으로 提出함

2019年 12月

오민정의 觀光學 博士學位 論文을 認准함

審査委員長

崔容福

委

員

崔煥志

委

員

吳相勳

委

員

金正勳

委

員

任和淳

濟州大學校 大學院

2019年 12月

A Study on the Effects of Work Values
on Job Selection Intentions
Applying an Extended Theory of Planned Behavior
- Focusing on University Students Majoring in Tourism in Korea -

MIN-JUNG OH
(Supervised by Professor HWA-SOON LIM)

A thesis submitted in partial fulfillment of the
requirement for the degree of Doctor of Tourism Development

2019. 12.

This thesis has been examined and approved.

Department of Tourism Development
GRADUATE SCHOOL
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

제1장. 서론	1
제1절. 연구의 배경 및 필요성	1
제2절. 연구의 목적	6
제3절. 연구의 범위 및 방법	8
제2장. 이론적 배경	10
제1절. 계획행동이론(Theory of Planned Behavior)	10
1. 합리적 행동이론(TRA)	11
2. 계획행동이론(TPB)	13
3. 확장된 계획행동이론(ETPB)	23
4. TRA, TPB, ETPB의 비교 연구	38
제2절. 직업가치(Work Values)	41
1. 직업가치의 개념 및 중요성	41
2. 직업가치의 유형 및 구성요소	45
3. 내재적 가치와 외재적 가치	50
4. 관광분야의 직업가치 관련 선행연구	53
5. 직업가치와 직업선택 관련 행동과의 관계에 관한 선행연구	56
6. 직업가치 및 직업선택 유형 관련 선행연구	59
제3장. 연구 설계	66
제1절. 연구모형 및 가설의 설정	66
1. 연구모형	66
2. 가설의 설정	67
제2절. 조사설계	75
1. 변수의 조작적 정의	75

2. 설문지 구성	84
제3절. 자료 수집 및 분석 방법	86
1. 조사대상 및 자료 수집	86
2. 분석 방법	88
제4장. 실증분석	89
제1절. 표본의 일반적 특성	89
제2절. 변수의 신뢰성 및 타당성 분석	92
1. 변수의 신뢰성 및 타당성 평가 방법	92
2. 탐색적 요인분석	92
3. 확인적 요인분석	96
제3절. 연구가설의 검증	100
1. 검증 방법	100
2. 연구가설의 검증	103
3. 매개효과 분석	106
4. 그룹간 영향관계 비교 분석	108
제4절. 탐색적 기술분석	114
1. 개인적 특성에 따른 차이 분석	114
2. 관광분야 직업선택에 대한 유형 분석	123
제5절. 분석 결과의 요약 및 논의	133
1. 분석 결과의 요약	133
2. 논의	137
제5장. 결론	143
제1절. 연구결과의 요약	143
제2절. 연구의 시사점	147
1. 학문적 시사점	147

2. 정책적 시사점	149
제3절. 연구의 한계점 및 향후 연구	153
참고문헌	155
설문지	182
ABSTRACT	187

표 목 차

<표2-1> 계획행동이론(TPB)에서 ‘태도’의 개념	15
<표2-2> 계획행동이론(TPB)에서 ‘주관적 규범’의 개념	16
<표2-3> 계획행동이론(TPB)에서 ‘지각된 행동 통제’의 개념	18
<표2-4> 계획행동이론(TPB)에서 ‘행동의도’의 개념	19
<표2-5> 계획행동이론을 적용한 선행연구	21
<표2-6> 계획행동이론을 적용한 직업선택 관련 선행연구	23
<표2-7> 태도-행동관계 이론의 발전: TRA-TPB-ETPB	24
<표2-8> 확장된 계획행동이론을 적용한 선행연구 및 추가변수	26
<표2-9> 확장된 계획행동이론에 ‘정서적 요인’을 도입한 선행연구	32
<표2-10> 확장된 계획행동이론에 ‘사전지식’을 도입한 선행연구	35
<표2-11> 확장된 계획행동이론을 적용한 선행연구 중 본 연구의 주제와 관련된 연구	38
<표2-12> 합리적 행동이론, 계획행동이론, 확장된 계획행동이론의 비교 연구 ..	40
<표2-13> 직업가치(Work Values)의 개념	43
<표2-14> 직업가치(Work Values)의 유형 및 구성요소 : 2차원적 분류 ...	46
<표2-15> 직업가치(Work Values)의 유형 및 구성요소 : 3차원적 분류 ...	47
<표2-16> 직업가치(Work Values)의 유형 및 구성요소 : 다차원적 분류 ...	49
<표2-17> 내재적·외재적 직업가치 구성요소별 개념	53
<표2-18> 관광분야에서 직업가치 관련 연구	55
<표2-19> 직업가치와 직업선택과의 관계에 관한 선행연구	58
<표2-20> 직업가치 및 직업선택 유형 관련 선행연구	63
<표3-1> 대학생을 대상으로 한 직업가치 관련 선행연구의 측정항목	76
<표3-2> 직업가치(Work Values)에 대한 측정항목	77
<표3-3> 태도(Attitude)에 대한 측정항목	78

<표3-4> 주관적 규범(Subjective Norm)에 대한 측정항목	79
<표3-5> 지각된 행동 통제(Perceived Behavioral Control)에 대한 측정항목	80
<표3-6> 기대정서(Anticipated Emotion)에 대한 측정항목	81
<표3-7> 행동의도(Behavioral Intention)에 대한 측정항목	82
<표3-8> 사전지식(Prior Knowledge)에 대한 측정항목	83
<표3-9> 설문지 구성	85
<표3-10> 전국 관광관련 전공 대학생 현황	86
<표3-11> 모집단 규정 및 자료 수집 방법	87
<표3-12> 분석 방법	88
<표4-1> 표본의 일반적 특성	90
<표4-2> 직업가치 중요도 인식 순위	91
<표4-3> 계획행동이론 변수의 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석 결과	94
<표4-4> 직업가치 변수의 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석 결과	95
<표4-5> 집중타당성 분석 결과	96
<표4-6> Fornell-Larcker 기준에 의한 판별타당도 분석 결과	98
<표4-7> Heterotrait-Monotrait Ratio(HTMT)에 의한 판별타당도 분석 결과	99
<표4-8> PLS-SEM과 CB-SEM의 비교	101
<표4-9> 반영적 지표와 형성적 지표의 비교	101
<표4-10> 정규성 분석 결과	102
<표4-11> 구조적 관계(가설) 검증 결과	103
<표4-12> 연구모형의 적합성 분석 결과	105
<표4-13> 부트스트래핑(Bootstrapping)을 이용한 매개효과 검증 결과	107
<표4-14> 성별에 따른 차이	109
<표4-15> 직업 경험에 따른 차이	110
<표4-16> 학교 소재지에 따른 차이	111
<표4-17> 학교 유형에 따른 차이	113
<표4-18> 성별에 따른 차이 분석(기술분석)	114

<표4-19> 학교 유형(전문대학 vs 4년제 대학)에 따른 차이 분석(기술분석) ..	115
<표4-20> 관광분야 직업 경험에 따른 차이 분석(기술분석)	117
<표4-21> 학교 소재지에 따른 차이 분석 방법(기술분석)	118
<표4-22> 광역권 vs 지역권에 따른 차이 분석(기술분석)	118
<표4-23> 서울 수도권 그룹 vs 그 외 3개 권역 그룹에 따른 차이 분석(기술분석)	119
<표4-24> 제주 외 지역 vs 제주에 따른 차이 분석(기술분석)	121
<표4-25> 학교 소재지 4개 권역에 따른 차이 분석(기술분석)	122
<표4-26> 관광분야 직업선택 관련 항목의 고유값, (누적)분산 설명 비율	124
<표4-27> 관광분야 직업선택 관련 항목에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석 결과	125
<표4-28> 관광분야 직업선택 요인의 군집분석 결과	126
<표4-29> 관광분야 직업선택 군집의 판별분석 결과	127
<표4-30> 관광분야 직업선택 유형별 인구통계학적 특성 비교	127
<표4-31> 관광분야 직업선택 관련 세분집단의 특성	129
<표4-32> 관광분야 직업선택 유형별 직업선택 의도 차이 분석	130
<표4-33> 관광분야 직업선택 유형에 따른 직업가치 유형별 차이 분석	131
<표4-34> 관광분야 직업선택 유형에 따른 직업가치 세부항목별 차이 분석	132
<표4-35> 계획행동이론 변수와 직업선택 의도 간의 가설 검증 결과	133
<표4-36> 관광분야 직업선택 군집분석 결과 및 군집별 직업선택 의도 간의 차이 분석 결과	134

그림 목 차

[그림1-1] 연구 수행 체계	9
[그림2-1] Fishbein & Ajzen(1975)의 합리적 행동이론(TRA)	11
[그림2-2] Ajzen(1985)의 계획행동이론(TPB)	14
[그림3-1] 연구모형	67
[그림4-1] 연구모형 분석 결과	104

제1장 서론

제1절. 연구의 배경 및 필요성

세계여행관광협회(WTTC)에 의하면 세계 관광시장은 관광객수의 급속한 성장세에 힘입어 전 세계 GDP의 약 10.2%와 고용의 9.6%를 차지하고 있으며 향후 지속적으로 성장할 것으로 전망되고 있다. 특히 우리나라가 포함된 아시아·태평양 지역의 관광객수는 2018년 기준 전년 대비 7% 성장한 약 3억 5천 명으로 가장 높은 성장세를 기록하고 있으며, 2030년에는 약 5억 3천여 명에 달하여 세계 관광시장의 약 30%를 차지할 것으로 전망되고 있다 (UNWTO, 2019).

이와 같이 지속적인 성장세를 나타내고 있는 관광산업은 인적서비스가 중심이 되는 산업으로서 다른 서비스업이나 제조업에 비해서 고용 창출효과가 높은 산업으로 인식되면서 저고용 저성장시대에 고용 창출의 원동력으로 주목받고 있다. 실제로 한국은행이 발표한 취업유발계수를 비교해 보면 관광산업의 취업유발계수는 2014년 기준 18.9로 제조업(8.8)의 2배가 넘는 것으로 나타났다. 정부에서도 이러한 관광산업의 성장과 높은 고용효과를 인식하고 2019년 4월 발표한 ‘대한민국 관광 혁신전략’에서 2022년 외래관광객 2천3백만 명 유치와 함께 2018년 기준 58만 명 수준인 관광산업 일자리를 96만 명까지 확대한다는 목표를 제시하였다.

이러한 관광산업의 성장과 더불어 관광분야 고용 확대에 대한 기대감이 커지면서 관광인력 육성을 위한 교육기관도 증가하여 고등학교 이상 교육기관에서 배출되는 관광 관련 전공자 수는 연간 3만 명이 넘고, 이 중 전문대 이상 대학교 졸업자도 연간 약 8천 명이 배출되고 있다(권혜자 외, 2016).

이와 같이 관광산업의 높은 고용 창출효과를 인식하고 외부적으로는 관광산업 활성화 및 관광고용 확대를 위한 정책이 확대되고 있으나, 내부적으로 살펴보면 업계에서는 관광 관련 업종에 대한 취업 기피 현상과 높은 이직·전직률로 인하여 구인난을 겪고 있으며(김수정, 2014), 구직자 입장에서는 취업난을 호소하는 일자리 미스매치 현상이 더욱 심화되고 있다(윤유식, 2017). 이러한 현상은 권혜자 외(2016)가 분석한 통계자료에서도 확인해 볼 수 있는데, 관광 관련 전공 대학생 중 졸업 후 전공분야로 취업하는 비중은 전문대학 졸업자가

47.8%, 4년제 대학 졸업자가 49.1%에 불과하여, 관광산업의 고용 규모가 확대되고 있음에도 불구하고 과반수가 넘는 관광전공 대학생들이 전공 분야로 진출하지 않는 것으로 나타났다.

이와 관련하여 최근 관광산업 고용과 관련된 연구에서는 관광고용의 가장 심각한 문제점이자 핵심 이슈로서 '관광산업 인력의 미스매치' 와 '관광고용의 질 개선' 을 공통적으로 제시하고 있다(이희찬, 2017; 김현주, 2017).

이 두 가지 이슈는 개별적인 사항이라기보다 서로 연관되어 있다고 볼 수 있는데, 관광고용의 질에 대한 부정적 인식과 타 산업보다 낮은 수준의 임금, 열악한 근무여건 등으로 인하여 관광분야 취업에 대한 선호도가 낮아지면서 미스매치 현상이 발생하는 것으로도 볼 수 있기 때문이다. 결국 관광고용의 질 개선을 통하여 관광고용의 미스매치 현상이 해소될 수 있고, 관광고용의 미스매치를 해소하는 것이 관광고용의 질 개선과도 연결된다고 볼 수 있다.

이러한 연관성을 세부적으로 검토하기 위해서는 우선 관광산업 일자리 미스매치의 원인과 유형에 대해서 검토해 볼 필요가 있다. 관광산업 고용시장에서 발생하는 일자리 미스매치의 유형은 크게 '수요-공급의 미스매치', '숙련(역량)의 미스매치', '보상의 미스매치', '정보의 미스매치' 등으로 분류할 수 있다(윤유식, 2017; 이희찬, 2017).

첫 번째 유형인 '수요-공급의 미스매치'는 관광산업의 특징과 구조적 문제에서 기인한다고 볼 수 있다. 2016년 기준 도소매업·서비스업 조사 결과에 의하면 관광산업의 대표 업종인 숙박업, 여행업, 스포츠 및 오락 관련 서비스업의 경우 종사자수 10인 미만의 영세규모 기업 비중이 약 90% 이상을 차지하는 것으로 나타나, 일반적으로 대기업을 선호하는 구직자의 수요와 불일치하는 구조적 미스매치 현상이 발생하게 되는 것이다. 또한, 관광산업의 특성인 성수기와 비수기의 인력 수요 차이로 인한 계절적 인력난과 관광 트렌드 변화 및 IT 기술 발달 등으로 인한 인력 수요 감소 현상 등으로 인하여 미스매치 현상이 심화되고 있다.

두 번째 유형인 '숙련(역량)의 미스매치'는 수요자인 관광기업 측면에서 요구하는 직종 혹은 업무 수준과 공급자인 구직자 측면에서 선호하는 직종 관련 일자리의 불일치로 인하여 발생하는 현상이다. 이 유형의 미스매치는 관광산업 중 숙박업 및 여행업 분야에서 더 심각하다고 알려져 있으며(고용노동부, 2015), 구체적으로 기업에서는 업무 현장에 즉시 투입 가능한 경력자를 선호하는 반면, 학교에서 이론 중심의 교육을 받은 신입 직원의 경우 현장 투입 가능한 직무능력을 가진 경우가 드물기 때문에 역량의 불일치 현상이 발생하는 것이다. 또한, 관광 관련 고등교육기관이 증가하면서 기업이 요구하는 수준 이상의 고학력 인력 유입도 증

가함에 따라 실무능력에서는 신입 직원 수준이나, 보상에 있어서는 경력직 이상의 보상을 기대하는 미스매치 현상이 발생하기도 한다.

세 번째 유형인 '보상의 미스매치'는 제조업을 비롯한 타 산업에 비하여 관광산업의 임금수준이나 근무여건, 복지혜택 면에서 열악한 것으로 나타나, 구직자 입장에서 생각하는 보상의 기대치가 충족되지 못하여 발생하는 현상이다. 2017년 기준 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사 결과에 의하면 숙박 및 음식점업 정규직 종사자의 시간당 정액급여(9,829원)는 전 산업 평균(16,275원) 대비 60.4%에 불과하여 최저 수준인 것으로 분석되었다. 이러한 현실은 앞서 '수요-공급의 미스매치'의 원인으로 제시된 관광기업의 영세성과도 연관 지어 생각해 볼 수 있는데, 10인 미만 소기업이 대다수를 차지하는 산업구조로 인하여 임금수준이나 근무환경 등에서 대기업 수준의 보상을 제공하기 힘든 여건이라고 볼 수 있다.

마지막으로 네 번째 유형인 '정보의 미스매치'는 구직자가 관광분야 관심 기업에 대한 구체적인 정보를 획득하기 어려워 발생하는 현상이다. 구체적으로 구직자는 일반적으로 제공되는 채용정보 이외에 해당 기업의 문화나 비전, 복리후생 정책, 정확한 급여 수준 및 부수적 혜택 등에 대하여 상세한 정보를 얻고자 하나 관련 정보채널의 부족이나 기업의 미흡한 정보제공 시스템 등으로 인하여 미스매치가 발생하는 것으로 볼 수 있다. 이러한 정보의 미스매치 현상도 중소기업 비중이 높은 관광산업의 특성과 연관된다고 볼 수 있는데, 인력 규모와 매출 규모가 영세한 기업에서 자사의 고용을 위한 정보제공에 인력과 재원을 투입하기는 현실적으로 어렵다고 볼 수 있다.

지금까지 관광고용에 있어서 네 가지 미스매치 유형에 대해서 살펴보았는데, 이슬기(2017)는 이러한 국내 관광산업의 미스매치 현상을 수요 측면(관광기업)의 요구와 공급 측면(구직자)의 선호 혹은 기대치가 불일치함으로써 발생하는 '마찰적 실업'에 해당한다고 하였다. 이러한 마찰적 실업 현상은 계속해서 구직활동을 해야 하는 구직자와 인력수급에 어려움을 겪는 관광기업에 비용을 발생시킬 뿐만 아니라, 더 나아가 국가 차원에서도 타 전공 졸업자보다 이론적·실무적으로 관광 분야에 대한 경험이 풍부하고 지식수준이 높을 것으로 판단되는 관광 전공자들이 관광 분야가 아닌 타 분야로 취업하는 비중이 높아짐으로써 전문인력의 유출에 따른 관광산업의 경쟁력 약화로 인한 손실이 발생한다고 볼 수 있다(이슬기, 2017).

지금까지 살펴본 관광산업 고용의 현황을 정리해 보자면, 관광산업의 지속적 성장세와 맞물려 양적으로는 일자리의 공급이 확대되고 있으나 구직자가 선택하고자 하는 직업으로서의

선호도는 낮은 것으로 볼 수 있다. 이로 인하여 관광산업에서의 일자리 미스매치 현상은 관광산업 고용의 가장 큰 과제로 인식되고 있으며, 장기적으로는 한국 관광산업의 서비스 경쟁력을 약화시키는 부정적인 요인으로 작용할 것으로 예상할 수 있다.

이와 같이 장·단기적으로 관광산업 발전을 저해하는 요인으로 작용할 것으로 예상되는 관광 일자리 미스매치 현상 해소를 위하여 인력 공급자인 관광분야 잠재 구직자의 직업선택 요인을 파악해 보는 것은 의미 있는 시발점이 될 수 있으리라 판단된다. 직업선택 요인은 직업선택 시 판단의 기준이라고 볼 수 있는데, 이와 관련된 개념으로 '직업가치(Work Values)'를 들 수 있다. 직업가치의 개념은 연구자마다 조금씩 상이하게 제시하고 있으나 종합해 보면, '직업을 통하여 개인이 실현하고자 하는 가치로서, 직업선택 시 중요하게 생각하는 요소'라고 정의해 볼 수 있다.

직업가치와 직업선택과 관련한 선행연구는 주로 조직·인사관리와 관련된 경영학, 직업학, 진로교육학 등의 분야를 중심으로 하여 직업가치 유형이나 진로선택 유형, 구직선호 유형별로 직업탐색행동, 취업준비행동, 진로의사결정, 직업선택, 직업적응, 직무(직장)만족, 이직의도 등에 미치는 영향요인을 파악하는 연구가 이루어졌다(정영해 외, 2012; 조운서, 2013; 김태형 외, 2013; 하문선, 2014; 김영직·조민효, 2015; 유현옥·김은비, 2016; 성영숙, 2017; 우혜정 외, 2018). 관련 연구에서는 직업가치를 내재적 가치와 외재적 가치로 분류하거나 별도의 군집분석을 통한 유형 분류를 통하여 유형별로 직업선택을 포함한 진로 관련 행동과의 관계 분석 결과를 제시하고 있다. 분석 결과는 연구마다 차이가 있으며 성별, 전공, 학년, 학교 소재지 등 인구통계학적 특성에 따라 차이를 보이는 연구 결과도 제시된 바 있다.

관광 분야에서는 주로 외식업, 호텔업 등을 포함한 관광 관련 전공 대학생 혹은 종사자를 대상으로 직업가치를 파악하고, 직업가치가 직업선택, 전공만족, 직무만족, 취업준비행동 등에 미치는 영향 분석을 목적으로 진행되었다(윤지영, 2010; Koroglu & Gezen, 2014; 최우성, 2014; 박슬기·이희승, 2016; 김난영, 2016; Papavasileiou et al., 2017).

그러나 직업선택을 단편적 행동이 아닌 인간의 인지적 요인과 감정적 요인, 동기적 요인 등 다양한 요인이 결합된 포괄적인 의사결정과정으로 이해하고, 이론적 근거를 바탕으로 의사결정과정에서 영향을 미치는 요인으로서의 직업가치를 적용한 연구는 찾아보기 어려웠다. 이와 관련하여 인간의 의사결정과정에 대한 이해와 행동예측을 위하여 사회과학분야의 연구에 적용되는 대표적인 이론으로 계획행동이론(Theory of Planned Behavior)이 있다. 계획행동

이론은 태도와 행동의 연관성을 가장 강력하게 설명하는 모델이자 과정중심적 접근을 통하여 행동 결정 과정을 설명하는 이론으로서(윤설민, 2011), 적용의 용이성과 행동의 결정에 있어 개인의 통제력 밖에 있는 비자발적 요인에 대한 이해의 폭을 넓혔다는 점에서 이론의 우수성이 선행연구를 통해 검증되었다(Han et al., 2010). 그러나 이러한 우수성에도 불구하고 인간의 인지적 요인만을 고려하고 정서적 요인의 영향력은 배제되었다는 한계점이 제기되면서 정서와 관련된 추가변수의 도입을 통한 확장 모형을 적용하여 한계점을 보완하고 이론의 설명력을 높이고자 하는 학문적 시도가 지속적으로 이루어지고 있다.

이에 본 연구는 직업선택을 다양한 인지적·정서적 변수가 관여되는 일련의 의사결정과정으로 정의하고, 이 과정을 이해하기 위한 이론적 틀로서 확장된 계획행동이론(Extended Theory of Planned Behavior)을 적용하여, 직업선택의 판단기준인 직업가치와 직업선택 행동예측 변수 간의 영향관계를 분석해 보는 것은 의미 있는 학문적 시도가 될 것이라 판단된다.

또한, 관광 분야의 잠재 구직자이자 잠재인력인 관광전공 대학생들의 직업가치를 파악해 보고, 직업가치가 직업선택 의도에 미치는 영향요인을 파악해 봄으로써 관광산업 일자리 미스매치 해소 및 일자리 정책 수립을 위하여 유의미한 정책적 시사점을 도출할 수 있을 것이라 사료된다.

제2절. 연구의 목적

본 연구의 목적은 관광전공 대학생의 직업가치가 관광 분야 직업선택에 영향을 미치는 요인을 실증분석을 통해 검증해 보고자 하는 것이다.

이를 위하여 확장된 계획행동이론을 적용하여 직업선택 시 중요하게 고려하는 요소이자 직업선택의 판단 기준으로 작용하는 직업가치와 계획행동이론의 변수인 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제와 추가변수인 긍정적·부정적 기대정서, 사전지식과 직업선택 의도 간의 구조적 관계를 규명해 보고자 한다.

본 연구의 목적을 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 관광전공 대학생들이 직업선택 시 고려하는 중요한 판단기준으로서의 직업가치를 분석해 보고자 한다. 이와 관련하여 관광전공 대학생들의 직업가치를 분석한 연구는 기존 연구에서도 찾아볼 수 있으나, 직업가치는 고정된 개념이 아닌 다양한 상황 변화에 따라 가변적인 맥락적 변인의 성격을 가지고 있으므로 본 연구를 통해 선행연구의 결과와 비교·분석해 봄으로써 어떠한 차이가 있는지 알아보고자 한다.

둘째, 직업가치가 관광 분야 직업선택 의도에 어떠한 영향을 미치는지를 분석해 보고자 하였다. 구체적으로 내재적 가치와 외재적 가치 중 어떠한 가치가 관광 분야 직업선택에 대한 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제, 기대정서, 행동의도에 상대적으로 더 큰 영향력을 미치는가를 파악해 보고자 한다. 선행연구에서 정의한 바에 의하면 내재적 가치는 직업활동 자체와 관련된 적성, 흥미, 능력 발휘 등과 같은 요소로 구성되며, 외재적 가치는 직무에 대한 보상이나 근무여건과 관련된 임금, 복리후생, 사회적 지위 등과 같은 요소로 구성된다(Ginzberg, 1952; 오성욱·이승구, 2009; 김동심·정수인, 2016). 이와 같이 선행연구에서 제시한 두 가지 유형에 따라 직업가치를 분류하고 각각 어떠한 변수에 어느 정도의 영향을 미치는지 분석해 보고자 한다. 구체적으로 의사결정과정을 이해하기 위해 도입된 계획행동이론의 인지적 변수(태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제)와 추가로 도입된 정서적 변수(긍정적·부정적 기대정서), 사전지식이 직업선택 의도와 어떠한 인과관계에 있는지 구조방정식 모형 분석을 통해 알아보고자 한다. 이를 위하여 변수들 간의 경로와 영향관계를 증명했던 선행연구를 바탕으로 가설을 설정하고 선행연구 결과와의 부합성 및 새로운 영향관계를 발견해 보고자 한다.

셋째, 본 연구를 위하여 설계된 확장된 계획행동이론을 적용한 직업가치와 직업선택 의도

와의 영향관계에 있어서 관광 분야 직업에 대한 경험 유무와 학교 유형, 성별, 학교 소재지 등의 개인적 특성에 따라 차이가 있는지 그룹 간 비교 분석을 통하여 확인해보고자 한다.

넷째, 구조모형 분석 결과의 검증과 추가적인 시사점을 도출하고자 구조모형에 도입된 변수를 이용한 탐색적 기술분석을 실시하여 관광분야 직업선택에 대한 유형을 분류하고 유형별로 인구통계학적 특성과 직업가치, 직업선택 의도에 있어 어떠한 차이가 있는지 분석해 보고자 한다.

위와 같은 분석 결과를 바탕으로 학문적·정책적으로 유의미한 시사점을 제시해 보고자 한다.

제3절. 연구의 범위 및 방법

본 연구는 확장된 계획행동이론을 적용하여 직업가치와 직업선택 의도 간의 구조적 영향관계 규명을 목적으로 한다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 연구의 대상과 공간적 범위, 시간적 범위, 내용적 범위는 다음과 같이 설정하였다.

본 연구의 표본은 관광 분야의 직업선택 의도라는 연구의 핵심 주제를 고려하여 관광 관련 전공학과에 재학 중인 전문대학 2, 3학년과 4년제 대학 3, 4학년을 대상으로 하였다.

연구의 공간적 범위를 의미하는 조사대상 지역은 연구 주제와 분야의 특성을 고려하여 모집단인 전국의 관광 관련 전공 대학생의 지역적 분포와 지역별 관광산업 종사자수 비중 및 지역내총생산(GRDP)에서 관광산업이 차지하는 비중 등을 분석한 결과를 바탕으로 총 4개 권역으로 선정하였다. 구체적으로 서울 및 수도권, 강원권, 대구·부산·경상권, 제주권을 대상으로 하였다.

연구의 시간적 범위는 2019년 10월 1일부터 10월 31일까지 1개월간 온라인 설문과 오프라인 설문을 병행하여 조사를 실시하였다.

본 연구의 주제와 관련된 이론적 고찰과 실증분석을 위한 내용적 범위는 총 5개의 장으로 구성하였으며, 구체적인 내용은 다음과 같다.

제1장에서는 연구의 배경 및 필요성, 연구목적, 연구 범위 및 방법, 연구 수행의 체계를 제시하였다.

제2장에서는 본 연구의 모형을 설계하기 위한 이론적 근거를 검토하기 위한 이론적 고찰로서 직업가치(Work Values)와 확장된 계획행동이론(Extended Theory of Planned Behavior)의 기본변수와 추가변수에 대한 이론적 배경과 변수들 간의 영향관계에 대한 가설 설정의 토대가 되는 선행연구를 검토하였다.

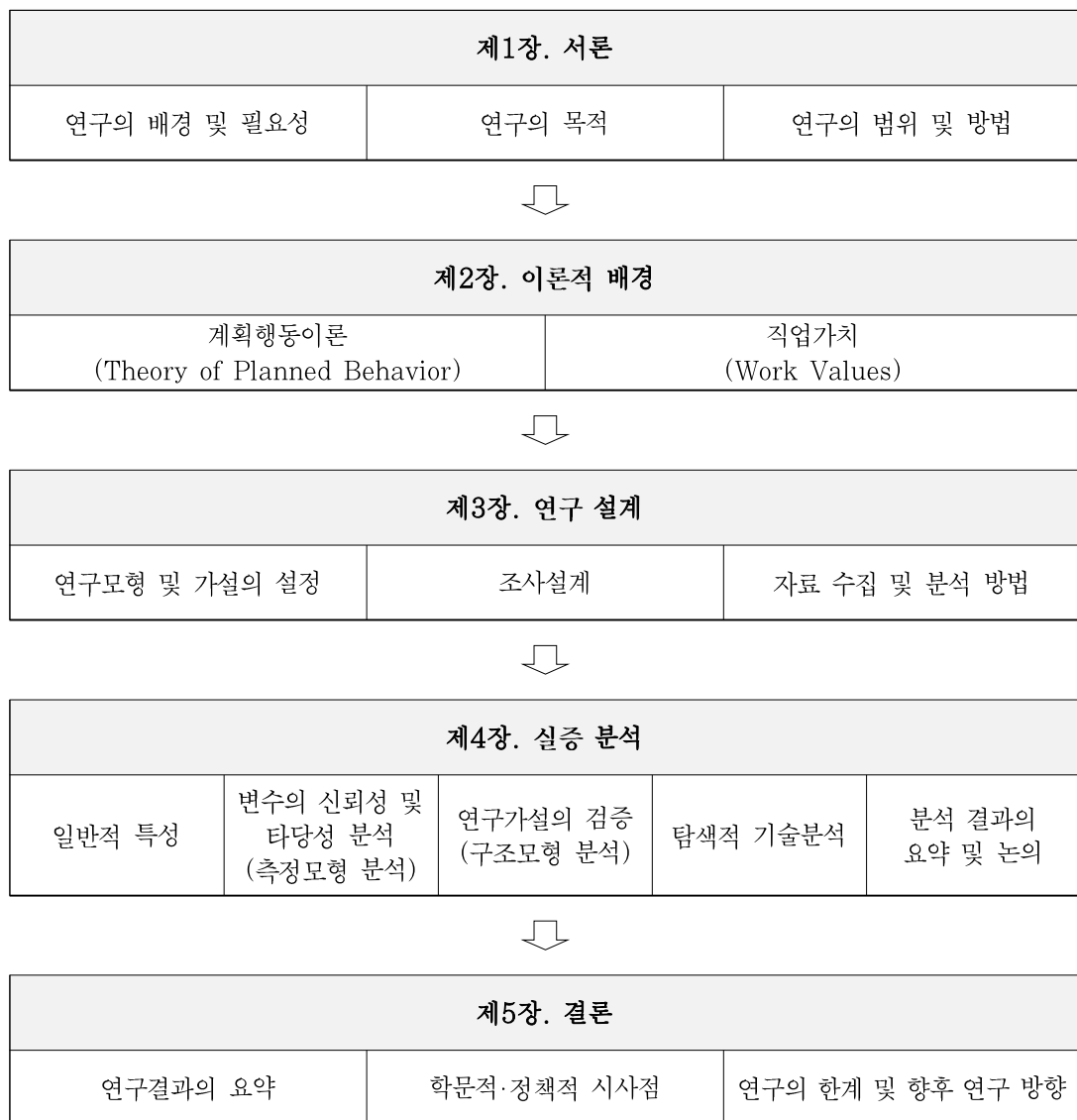
제3장에서는 앞장에서 검토된 이론적 근거를 바탕으로 연구모형과 가설을 설정하였고, 모형에 도입된 변수의 개념 및 구성요인을 본 연구의 목적 및 실증조사에 적용 가능하도록 조작적으로 정의하였다. 또한, 세부적인 설문지의 구성 내용과 조사대상 선정 방식, 자료수집 방법을 기술하였으며, 조사된 자료의 분석 방법을 제시하였다.

제4장에서는 연구의 실증분석 결과를 제시하기 위하여 먼저 표본의 개인적 특성과 직업가치에 관한 빈도분석 결과와 구조방정식 모형 분석을 위한 사전 분석으로서 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 통한 측정모델의 신뢰도와 타당성 분석 결과를 먼저 제시하였다. 다음

으로 본 연구의 가설을 검증하기 위한 구조방정식 모형 분석 결과를 제시하였다. 또한, 구조방정식 모형의 검증과 추가적인 시사점 도출을 위하여 탐색적 기술분석을 실시하고, 구조방정식 분석 결과와 기술분석 결과를 비교·분석한 종합분석 결과의 요약과 함께 결과에 대한 논의를 제시하였다.

마지막으로 제5장에서는 본 연구 결과의 요약과 학문적·정책적 시사점을 제시하였고, 본 연구의 한계점 및 향후 연구 방향에 대한 제언을 기술하였다.

이와 같은 내용적 범위를 바탕으로 한 본 연구의 수행 체계는 다음의 [그림1-1]과 같다.



[그림1-1] 연구 수행 체계

제2장 이론적 배경

제1절. 계획행동이론(Theory of Planned Behavior)

인간 행동의 원인을 규명하고 행동을 예측하고자 하는 의사결정과정 에 관한 연구는 사회과학 분야의 중요한 연구 주제로 오랫동안 주목받아왔고, 심리학, 경영학, 관광학 등 다양한 분야에서 관련 이론을 적용한 연구가 이루어져 왔다(남수정, 2010; 윤철민, 2014; 최서연, 2017). 특히 심리학 분야에서는 인간의 행동을 예측하고자 하는 시도가 일찍부터 이루어져 왔으며, 1970년대에 Ajzen & Fishbein의 태도-행동 간의 관계 연구를 시작으로 행동예측을 위한 연구모형과 이론이 제안되기 시작하였다(양은주, 2014).

행동예측을 위한 이론 혹은 모형은 최초의 이론이 제안되고, 그 이론을 적용한 실증 연구를 통해 한계점이 드러나면 추가변수의 도입을 통해 모형에 대한 설명력을 높이는 확장된 형태의 모형으로 발전하는 흐름을 보이고 있다.

계획행동이론(Theory of Planned Behavior)은 기저모형인 합리적 행동이론의 한계를 극복하기 위해 제안된 이래로 사회과학 분야 전반에 걸쳐 다수의 연구에 적용되었으며 이론의 정확성 및 설명력을 높이기 위해 추가변수가 도입되는 확장된 계획행동이론으로 발전되었다. 관광학 분야에서는 관광객의 참여의도 혹은 (재)방문의도와 관련된 영향관계 분석 및 소비자행동학 분야에서 소비자의 구매의도를 예측하기 위한 연구에 활발히 이용되고 있다.

따라서 본 연구에서는 관련 모형 중에서 다수의 실증 연구를 통해 행동예측에 대하여 기존 이론보다 설명력이 증가하는 것으로 검증된 확장된 계획행동이론을 적용하여 관광전공 대학생들의 직업선택 의도에 영향을 미치는 요인을 파악해 보고자 한다.

본 연구에 적용된 확장된 계획행동이론을 이해하기 위해서 이 모형이 만들어지게 된 계기이자 근간이 되는 합리적 행동이론(Theory of Reasoned Action)과 계획행동이론(Theory of Planned Behavior)에 대한 고찰이 선행되어야 한다고 판단된다.

1. 합리적 행동이론(Theory of Reasoned Action: TRA)

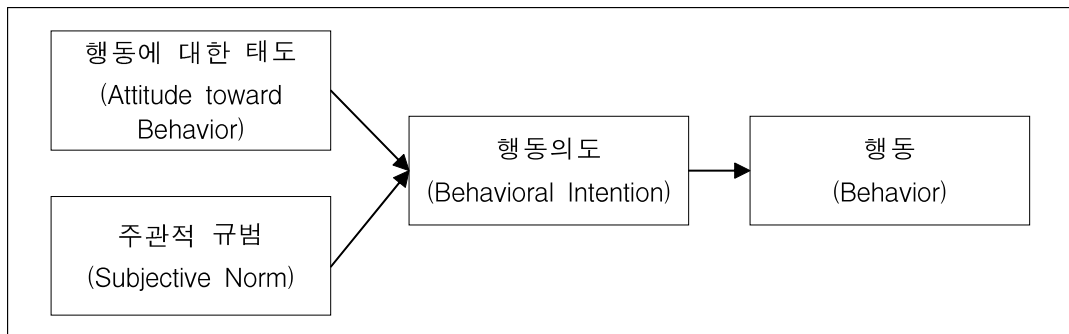
1) 합리적 행동이론의 개념

인간의 다양한 행동을 예측하고자 시도된 다양한 실증연구를 통하여 인간행동 예측의 핵심 변수라고 인식되었던 태도가 항상 예측변수로 작용하지 않는다는 사실이 확인되면서 태도 이외에 다른 변수를 도입해야 한다는 주장이 제기되기 시작했으며, 이와 관련하여 제안된 대표적인 이론이 합리적 행동이론이다(이재창·박미진, 2008).

태도-행동 간의 관계를 연구했던 Fishbein & Ajzen(1975)은 태도가 행동의 선행변수로서 유의한 설명력을 갖지 못했던 이유를 '행동에 대한 태도'가 아닌 '대상에 대한 태도'에 집중했기 때문이라고 주장하며 합리적 행동이론을 제안하였다(강선아, 2018).

합리적 행동이론(Theory of Reasoned Action, TRA)은 인간의 사고 과정이 매우 합리적이라는 전제하에 인간의 행동은 해당 행동에 대한 태도와 주관적 규범에 영향을 받아 결정된다고 주장하는 이론이다.

Fishbein & Ajzen(1975)이 제안한 합리적 행동이론의 모형은 다음의 [그림2-1]과 같다.



[그림 2-1] Fishbein & Ajzen(1975)의 합리적 행동이론(TRA)

2) 합리적 행동이론의 구성요인

합리적 행동이론의 핵심변수인 태도는 행동에 대한 개인의 신념과 행동의 결과에 대한 평가에 의해 형성되는 것으로 어떠한 행동에 대한 호의적 혹은 비호의적인 개인의 일관된 반응을 의미한다. 또 다른 핵심변수인 주관적 규범은 특정 행동에 대하여 가족, 친구 등 개인에게 영향력 있는 주변 사람들로부터 예상되는 반응을 의미한다.

구체적으로 살펴보자면, 합리적 행동이론의 선행변수인 태도(Attitude toward

Behavior)는 특정 행동을 수행할 것인지를 결정하는 신념(Belief)과 예상되는 행동의 결과에 대한 평가(Evaluation)에 의해 형성되며, 이러한 과정을 거쳐 형성된 태도는 행동으로 이어지는 전 단계인 행동의도(Behavioral Intention)에 영향을 미치는 구조라고 볼 수 있다. 또 다른 선행변수인 주관적 규범(Subjective Norm)은 개인에게 영향력을 미치는 주변 사람들의 기대와 이 기대를 따르고자 하는 동기에 의해 형성되는 것으로서 주변 사람들의 긍정적인 기대에 부응하고자 하는 행동으로 이어진다는 사회적 요인이라고 설명할 수 있다. 즉, 태도가 개인의 신념과 평가에 의한 개인적 요인(Personal Factor)이라면 주관적 규범은 개인이 속한 사회의 압력을 의미하는 사회적 요인(Social Factor)이라고 볼 수 있다. 따라서 합리적 행동이론에 따르면 개인적 요인(태도)과 사회적 요인(주관적 규범)이 결합되어 행동의도가 결정된다고 볼 수 있다(Fishbein & Ajzen, 1975).

정리하자면, 합리적 행동이론의 핵심 내용은 어떤 행동에 대한 개인의 호의적인 평가(태도)와 주변 사람들의 긍정적인 반응(주관적 규범)이 있을 때 그 행동에 대한 수행 의도(Behavioral Intention)가 커지고, 실제 행동으로 이어질 가능성도 커진다는 것이다(박서아, 2014).

Fishbein & Ajzen(1975)에 의하면 태도와 주관적 규범에 의해 영향을 받는 것으로 제시된 행동의도(Behavioral Intention)는 인간이 특정 행동을 실행할 주관적 확률(Subjective Probability)을 의미하며 행동을 예측하는 가장 유효한 방법이라고 하였다.

합리적 행동이론에서 행동은 그 행동을 수행하고자 하는 행동의도에 의해 결정되며, 행동의도는 행동 주체의 주관적 판단 및 행동에 대한 주변 사람들의 인식에 의해 결정된다고 하였다(Trafimow & Finlay, 2001; 강선아, 2018에서 재인용).

합리적 행동이론의 궁극적 목표는 실제 행동을 예측하는 것임에도 불구하고 다수의 연구에서 연구 대상 혹은 연구 대상을 둘러싼 환경, 연구 시점의 문제로 인하여 실제 행동을 했는지 여부를 검증하는 것이 불가능하거나 신뢰성을 입증하기가 현실적으로 어려운 상황이 발생하였다. 즉 외부요인에 대한 통제와 신뢰성 확보에 대한 현실적인 문제가 제기되면서 실제 행동을 대신하여 실제 행동에 앞서서 나타나는 행동의도를 파악함으로써 실제 행동을 예측할 수 있다는 것이 실증분석을 통해 검증되었다(김진희, 2019). 실제 다수의 선행연구에서도 실제 행동이 아닌 행동의도를 각 연구의 주제에 맞게 (재)방문의도, 참여의도, 구매의도, 수용의도, 여행의도, 창업의도, 서비스 이용의도 등을 최종 종속(내생잠재)변수로 설정하여 연구모형을 구축하고 실증분석 결과로 제시한 바 있다(유근준, 2014; 정지심·한희섭, 2015; HU

CHI, 2016; 강희엽, 2017; 김성우, 2017; 서해란, 2017; 최서연, 2017; 최지미, 2017; 전현모·윤금순, 2018; 강선아, 2018; 이옥선, 2018; 홍관식, 2018; 조원영, 2019; 김진희, 2019; 박해소, 2019).

확장된 계획행동이론을 적용하여 호텔관광산업의 직업결정 영향요인을 분석한 박서아(2014)의 연구에서도 직업을 이미 결정한 모집단의 경우 직업선택 후 시간의 경과에 따른 편향(bias) 발생 가능성에 대한 문제를 언급하면서 연구대상을 호텔관광 관련 학과 전공 학생들로 설정하고, 최종 변수를 직업결정이 아닌 직업결정 의도로 설정하였음을 연구의 한계로 제시한 바 있다.

따라서 본 연구에서도 관광이라는 광범위한 분야의 표본 설정 및 수집의 현실적 어려움을 인식하여 실제 직업선택 행동을 완료한 관광산업 종사자 아닌 관광분야 직업선택 가능성이 높다고 예상되는 관광전공 대학생을 연구대상으로 설정하였고, 직업선택 행동이 아닌 직업선택 의도를 최종 내생변수로 설정하여 연구모형을 설계하였다.

합리적 행동이론은 이후 계획행동이론의 우수성이 증명된 후속 연구가 이루어지면서 활용 빈도가 낮아지기 전까지 다양한 주제의 연구에 활용되었으며(유근준, 2014), 현재까지도 후속 모형인 계획행동이론과 목표지향적 행동모형과의 비교 연구 등에서 이용되고 있다.

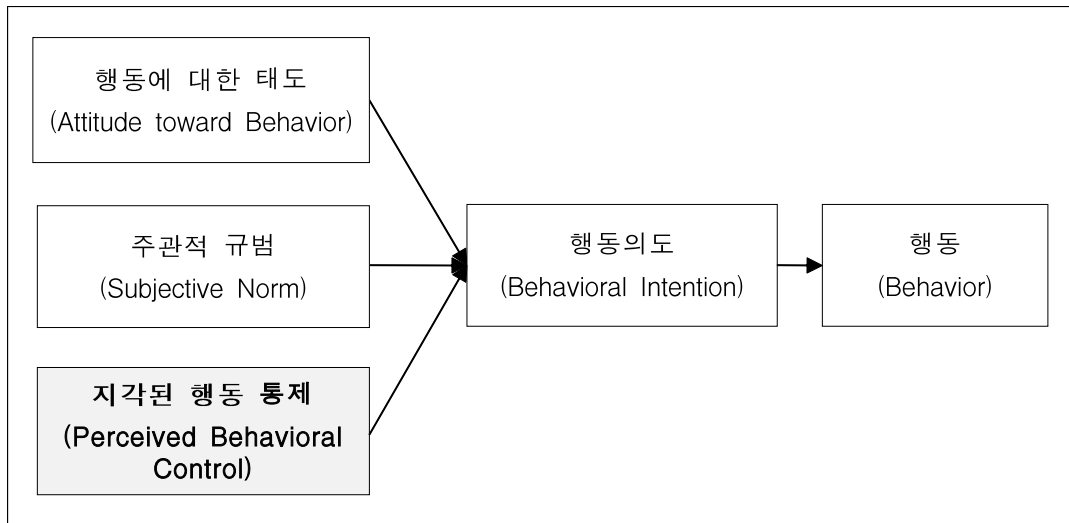
2. 계획행동이론(Theory of Planned Behavior: TPB)

1) 계획행동이론의 개념

합리적 행동이론의 최종변수인 행동(Behavior)은 개인의 자발적인 의지에 의해 통제가 가능한 행동을 의미한다. 따라서 합리적 행동이론은 비교적 단순한 모형으로 인간의 다양한 행동을 설명하는데 효과성과 유효성을 모두 포함하고 있다는 장점이 있으나, 개인의 통제를 벗어난 비자발적 요인에 대한 영향력을 간과함으로써 개인의 행동을 예측하거나 다양한 사회현상과 관련된 행동을 설명하는 데 있어 한계가 있다는 지적이 제기되었다(Kaiser & Gutcher, 2003; Han et al., 2010; 김진희, 2019).

즉, 합리적 행동이론은 특정 행동의 주체인 개인의 의지와 관계없이 개인이 보유한 시간적·금전적 자원이나 역량, 기회 등에 있어서 한계가 있음을 고려하지 않음으로써 행동에 대한 통제가 완벽하게 이루어지지 않은 상황에서는 행동에 대한 정확한 예측도 이루어지기 힘들다는 이론적 한계를 드러내었다(Ajzen & Fishbein, 1980; 한을경, 2014).

이러한 한계점을 보완하기 위하여 Ajzen(1985)은 합리적 행동이론에 인간의 비자발적 행동을 설명하는 요인인 지각된 행동 통제(Perceived Behavioral Control, PBC) 변수를 추가한 계획행동이론(TPB)을 제안하였다(김효연 외, 2016). 계획행동이론(Theory of Planned Behavior, TPB)의 연구모형은 다음의 [그림2-2]와 같다.



[그림 2-2] Ajzen(1985)의 계획행동이론(Theory of Planned Behavior, TPB)

2) 계획행동이론의 구성요인

합리적 행동이론의 한계를 보완하고자 제안된 계획행동이론은 합리적 행동이론의 선행변수인 태도와 주관적 규범에 지각된 행동 통제 변수가 추가된 구조이다.

태도와 주관적 규범의 기본적 개념에 대해서는 언급된 바 있으나, 새로 도입된 지각된 행동 통제를 포함하여 본 연구에서 제시된 모형을 구성하는 중요한 변수이므로 세부적으로 검토해 보고자 한다.

(1) 태도(Attitude toward Behavior)

Rosenberg & Hovland(1960)에 의하면 태도는 특정 대상에 대하여 개인이 가지고 있는 모든 신념과 지식을 의미하는 것으로서, 특정 행동에 대한 의사결정과정에서 대상 행동에 대한 호의적 혹은 비호의적 평가의 정도라고 하였다(Ajzen, 1991).

소비자의 구매의도 측정을 목적으로 Fishbein & Ajzen(1975)이 계획행동이론의 기저모

형인 합리적 행동이론에서 제안한 태도는 행동의 주체인 소비자에 대한 태도가 아니라 행동에 대한 태도 요인을 의미하며, 행동에 대한 태도 요인은 다수의 연구를 통하여 소비자의 구매 의도를 포함하여 다양한 유형의 행동을 예측하는 변수임이 입증되었다.

태도에 대한 개념은 <표2-1>에서 보이는 바와 같이 연구자마다 다양하게 정의되고 있으나 기본적으로 Fishbein & Ajzen(1975)이 제안한 바와 같이 특정 대상 행동에 대한 개인의 호의적 혹은 비호의적 반응 혹은 평가를 포함하고 있다는 점에서 공통점을 보이고 있다.

〈표 2-1〉 계획행동이론(TPB)에서 ‘태도’의 개념

연구자	개념
Fishbein & Ajzen(1975) Ajzen(1985)	어떠한 행동에 대한 호의적 혹은 비호의적인 개인의 일관된 반응 혹은 신념을 의미함
Ajzen & Fishbein(1991)	특정 행동을 통하여 기대되는 결과의 가능성과 그 결과에 대해 개인이 부여하는 선호된 가치에 대한 함수관계를 의미함
박시한·한미정(2007)	사물 등 어떤 대상에 대해 일관적으로 호의적이거나 비호의적인 반응을 보이는 학습된 경향 즉, 행동에 대한 전반적인 평가를 의미함
윤설민(2010)	특정 행동에 대한 개인의 감정적인 반응으로서, 특정 대상이나 표적에 초점을 두는 것이 아니라 전반적인 행동에 대한 호의적 혹은 비호의적 평가의 정도를 의미함
Allport(1964) 최은정(2010)	행동에 대한 일관적이며 후천적으로 습득된 선호 혹은 비선호의 성향

자료 : Fishbein & Ajzen(1975), Ajzen(1985), 김재중(2017)을 참고하여 연구자 작성

태도는 행동에 영향을 미치는 핵심적인 변수 중의 하나이며, 행동 예측이나 행동 변화를 목적으로 한 연구에서 대표적으로 제시되는 영향요인 중의 하나이다(한규석, 2009).

그러나 행동예측 변수로서 태도의 유용성에 대해서 일부 학자들은 의문을 제기하기도 하였는데, 이와 관련하여 Mcguire(1986)는 태도가 행동과 연관성이 낮다는 연구결과를 제시하며 관련 이론에 의문을 제기하였다. 이에 대하여 계획행동이론의 설계자인 Ajzen(1985)은 태도의 예측성이 낮게 나타난 이유는 태도에 대한 개념에 문제가 있는 것으로, 계획행동이론에서 제안한 태도는 일반적으로 생각하는 ‘대상에 대한 태도’가 아니라 ‘행동에 대한 태도’라고 설명하였다. 국내 연구자로는 나은영(1994)이 계획행동이론에서 태도는 행동에 대한 태도이며 이로 인해 행동에 대한 예측력이 향상된다고 제시하였고, 김무송(2011)도 태도가 행동예측 변인으로 적용되기 위해서는 대상이 아닌 특정 행동에 대한 태도를 측정함으로써 태도와 행동 간의 영향관계를 파악해야 한다고 주장하였다.

(2) 주관적 규범(Subjective Norm)

특정 행동에 대한 가족, 친구 등 개인에게 영향력 있는 준거집단의 예상되는 반응 혹은 견해를 의미하는 주관적 규범은 태도와 함께 개인의 행동에 영향을 미치는 대표적인 변인으로 인식되고 있다(김재중, 2017).

Ajzen(1991)은 개인의 주관적 규범을 결정하는 요인으로 준거집단이 특정 행동 수행을 기대할 때 개인이 느끼는 사회적 압력의 정도를 의미하는 규범적 신념(Normative Beliefs)과 이러한 준거집단의 의견을 따르고자 하는 순응 동기(Motivation to Comply)를 제시하였다. 여기서 규범적 신념은 특정 행동에 대한 준거집단의 의견을 인지하는 수준을 의미하며, 순응 동기는 이러한 준거집단의 의견에 순응하려는 의지를 의미한다고 하였다(Ajzen, 1991; 조대우·황경연, 2001).

한편, Fishbein & Ajzen(1981)은 계획행동이론의 선행변수인 태도와 주관적 규범은 둘 다 행동예측을 위하여 중요한 변수이나, 행동의도에 미치는 영향력은 상이하다는 연구결과를 제시하였다. 태도와 달리 주관적 규범은 사회적 요인으로서 외부환경에 취약한 특성을 가지고 있어 외부환경의 작은 변화에도 민감하게 반응한다고 하였다. 이러한 두 변수의 차별성으로 인하여 태도의 경우 개인의 목적 달성이나 개인의 영향력이 큰 행동일수록 주관적 규범보다 영향력이 더 크게 나타나는 반면, 타인의 사용 목적을 위한 소비행동과 같은 경우에는 주관적 규범의 영향력이 더 커질 수 있다고 하였다(김동규, 2017).

일반적으로 사회과학 분야의 연구에서는 개인의 목적 달성과 관련된 행동 혹은 행동의도에 대한 연구가 주로 이루어지므로, 다수의 연구에서 태도나 지각된 행동 통제 변수에 비하여 주관적 규범의 영향력이 상대적으로 낮게 나타나는 결과가 도출되기도 하였다(차동필, 2005).

〈표 2-2〉 계획행동이론(TPB)에서 ‘주관적 규범’의 개념

연구자	개념
Fishbein(1963)	개인의 특정 행동에 대한 타인의 의견을 어떻게 지각하는지와 이를 얼마나 수용하고자 하는지에 대한 정도를 의미함
Ajzen(1985)	특정 행동 수행과 관련하여 개인에게 중요한 준거집단이 가지는 의견에 대하여 개인적으로 어떻게 지각하고 있는지를 의미함
조대우·황경연(2001)	준거집단이 기대하는 특정 행동을 수행해야 한다고 생각하거나, 또는 수행하지 않아야 한다고 생각하는 것에 대한 개인의 지각, 혹은 사회적 압력을 의미함
오종철(2007)	가족, 친구 등 주변에 영향력 있는 집단이 개인의 특정 행동에 대해 어떤 의견을 가지고 있는지를 의미함

김무송(2011)	어떠한 행동을 수행하는 특정 상황에서 주변 사람들을 의식하고 이로 인해 행동에 영향을 미치게 되는 사회적 압력을 의미함
박용수(2012)	특정 집단이나 개인이 생각하는 행동 수행에 대한 믿음과 중요한 준거집단의 의견에 순응하고자 하는 동기의 상호작용을 의미함

자료 : Fishbein & Ajzen(1975), Ajzen(1985), 김재중(2017), 김동규(2017)를 참고하여 연구자 작성

(3) 지각된 행동 통제(Perceived Behavioral Control)

계획행동이론에서 도입된 '지각된 행동 통제(Perceived behavioral control, PBC)' 변수는 특정한 행동이 얼마나 통제 가능한지에 대한 개인의 신념으로서(남민정·양은주, 2016), 그 행동을 수행하는 것이 얼마나 쉬운지 혹은 어려운지에 대하여 개인이 지각하고 있는 수준 혹은 자기 확신을 의미한다(Conner et al., 2003; 정지심·한희섭, 2015). 만약 특정 행동을 수행하는 것이 쉽다고 인식하게 되면 그 행동을 수행할 가능성이 높아지게 되고, 반대로 어렵다고 지각하게 되면 행동을 수행할 가능성이 낮아진다는 것이다(Ajzen, 1991).

계획행동이론을 제안한 Ajzen(1985)은 지각된 행동 통제라는 변수의 도입을 통하여 인간의 행동에 대한 예측력을 향상시키고, 개인의 통제력이 미치지 않는 영역과 관련된 비자발적 요인에 대해서도 설명이 가능하도록 하였다(Han et al., 2011).

또한, 특정 행동을 하고자 하는 행동의도에만 직접적인 영향을 미치는 태도나 주관적 규범 요인과는 달리, 지각된 행동 통제는 행동의도와 직접적인 영향관계를 가지는 동시에(남민정·양은주, 2016), 실제 행동에도 직접적으로 영향을 미치는 요인이라는 점에서 차이가 있으며(이미혜, 2015), 계획행동이론의 다른 선행변수인 태도나 주관적 규범보다 상대적으로 행동의도에 더 높은 상관관계를 보인다고 설명하였다(Ajzen, 1991).

이와 관련하여 한덕웅·한인순(2001)은 특정 행동에 대한 개인의 지각된 행동 통제력이 낮은 경우에는 태도가 호의적이고 주변의 의견이 긍정적일지라도 행동의도가 낮아질 수 있는 반면, 지각된 행동 통제력이 높다고 인식할 경우에는 태도와 주변의 의견이 부정적일지라도 행동의도와 실제 행동으로 이어질 가능성이 높다고 하였다.

한편, 지각된 행동 통제는 개인의 내부 영역과 관련된 내적 요인과 외부환경과 관련된 외적 요인으로 구분될 수 있다(Taylor & Todd, 1995). 내적 요인에는 자기효능감, 자기제어력, 자신감 등이 포함되며, 외적 요인에는 돈, 시간, 기회, 기타 물리적 자원 등이 포함된다(이재석, 2010). 따라서 특정 행동을 수행하기 위한 내적 요인과 외적 요인이 갖추어졌다는 인식

이 커질수록 그 행동을 수행하고자 하는 개인의 의도가 커지게 된다고 보는 것이다(김재중, 2017).

〈표 2-3〉 계획행동이론(TPB)에서 ‘지각된 행동 통제’의 개념

연구자	개념
Ajzen(1991)	행동의도에 영향을 미치는 선행요인으로서 해당 행동을 수행하는 것이 쉽거나 혹은 어렵다고 느끼는 지각된 감정을 의미함
Conner et al.(2003) 정지심·한희섭(2015)	행동을 수행하는 것이 얼마나 쉬운지 혹은 어려운지에 대하여 개인이 지각하고 있는 수준 혹은 자기 확신을 의미함
한덕용·이민규(2011)	개인이 특정 행동을 수행하는 데 있어서 필요한 능력과 자신감을 인지하는 정도와 실제 행동을 실행하는 것은 개인의 의지에 있다고 믿는 정도를 의미함
고대영(2012)	개인이 특정 행동을 하는데 있어 자발적인 통제범위를 벗어나 어렵거나 혹은 쉽게 작용되는 요인들에 대한 지각을 의미함
임혜미·김형길(2014)	개인이 특정 행동을 하는 경우, 해당 행동을 수행하는 것이 행위자의 자발적인 통제의 범위를 벗어나 매우 어렵거나 혹은 쉽게 작용되는 방해요소와 촉진요소에 대한 개인의 지각을 의미함

자료 : Fishbein & Ajzen(1975), Ajzen(1991), 김재중(2017), 김동규(2017)를 참고하여 연구자 작성

(4) 행동의도(Behavioral Intention)

사회심리학 분야 연구에서 행동의도는 미래의 목표 행동에 대한 몰입(commitment)으로서 실제 행동의 수행 여부를 예측할 수 있는 변수이며, 계획행동이론에서는 선행변수인 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제의 영향을 받는 종속변수이자 의사결정과정의 핵심변수이다(고봉호, 2017). 사회과학 분야 연구에서는 특히 단기간의 행동 예측에 있어서 행동의도가 가장 유용한 변수로 간주되고 있다(Sheeran, 2002).

Ajzen(1991)에 의하면 행동의도는 개인의 신념과 태도가 행동으로 이어질 수 있는 주관적 확률로서 태도-행동의 관계에서 매개역할을 하며, 동기적 요인을 포함하는 개념이므로 행동의도가 클수록 실제 행동이 수행될 가능성도 커진다고 주장하였다(유동숙, 2017).

태도-행동 관련 연구에서는 합리적 행동이론과 계획행동이론에서 행동의도가 행동을 결정한다는 것을 인식하고, 행동의도와 행동 간의 관계에 대하여 주목하게 되었다(Ajzen, 2002).

행동의도에 대한 연구자들의 정의를 종합해 보면, 행동의도는 행동 수행을 위한 지각된 강도이자 계획을 의미한다고 볼 수 있다. 따라서 행동계획의 변화를 초래할 수 있는 예기치 못

한 변수, 즉 갑작스러운 사건, 시간의 경과, 새로운 정보 획득 등의 요인을 통제할 수 있다면 행동의도의 예측이 가능하고 실제 행동 예측의 정확성도 높일 수 있다고 하였다(McEachan et al., 2011).

〈표 2-4〉 계획행동이론(TPB)에서 ‘행동의도’의 개념

연구자	개념
Fishbein & Ajzen(1975)	인간이 특정 행동을 실행하는 주관적 확률(subjective probability)로서 행동을 예측하는 가장 유효한 방법임
Boulding et al.(1993)	소비 주체가 소비 대상에 대한 태도를 형성한 뒤 미래행동으로 나타내고자 하는 개인의 의지와 신념을 의미함
Bagozzi et al.(1994)	행위 주체가 특정 목표를 달성하기 위하여 의지를 가지고 수행하고자 하는 계획된 미래행동을 의미함
Goode & Harris(2007)	개인의 신념과 주관적 규범으로부터 영향을 받은 의도를 통해 특정한 행동을 수행하기 위한 의지로써 의식된 계획을 의미함
Mohiyeddini et al.(2009)	행동을 통해서 달성할 수 있는 목표 행동을 위한 명시적·행위적 결정을 지향하는 것을 의미함
김승리·김혜영(2014)	내적반응과 개인의 경험을 바탕으로 미래 행동을 계획하고 수정하려는 개인의 의지와 신념을 의미함

자료 : Fishbein & Ajzen(1975), 유동숙(2017), 이재림(2019)을 참고하여 연구자 작성

3) 계획행동이론을 적용한 선행연구

계획행동이론은 선행이론에 포함된 태도, 주관적 규범 이외에 지각된 행동 통제라는 추가 변수를 도입함으로써 개인의 행동은 개인의 통제하에 있다고 가정하는 선행이론의 한계를 극복하고, 비자발적인 외부의 영향요인을 고려하였다는 점에서 개인의 행동을 예측하고 이해하는 데 있어 합리적 행동이론보다 유용한 이론으로 평가받고 있다(송학준·이충기, 2010).

계획행동이론은 다수의 선행연구를 통하여 유용성이 검증되면서 관광학을 포함한 경영학, 광고학, 심리학 등 다양한 사회과학 분야에서 행동 예측을 위한 모형으로 활용되고 있다.

계획행동이론을 적용한 연구 주제는 운동행동(이미라, 2000; Payne et al., 2005; 김영재·원성연, 2014; 박상혁 외, 2017; 장보경·김승재, 2019), 흡연행동, 금연의도, 음주행동, 약물남용 등 건강 관련 행동(McEachan et al., 2011; French & Cooke, 2012; 권형일 외, 2017; 김보람·천승현, 2018; 정지형 외, 2018)등이 있다. 특수한 주제로는 인터넷 게임행동(권선중·김교현, 2002), 온라인 콘텐츠 이용행동(박시한·한미정, 2007; 노기영 외, 2013) 소비 혹은 구매행동(이준엽·안태기, 2008; 이정기·김효은, 2010; 임혜미·김형

길, 2014), 주민참여행동(고진숙·서영수, 2017), 소셜네트워크서비스 팔로워 행동(박지혜, 2019) 등이 있으며 다양한 일상 혹은 비일상적 행동에 대한 연구가 이루어졌다.

김형석·조현익(2008)은 골프운동 참여자를 대상으로 계획행동이론을 적용하여 내기 행동에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 내기 태도가 호의적일수록 내기 의도가 높아지는 것으로 나타난 반면, 지각된 행동 통제력이 높을수록 내기 의도는 낮아지는 것으로 나타났으며, 내기 의도가 높아지면 실제 내기 행동으로 이어질 가능성이 높아지는 것으로 나타났다.

남수정(2010)은 외모관리에 대한 남성들의 높아진 관심도를 인식하고 계획행동이론을 적용하여 메트로섹슈얼의 소비행동을 분석한 결과, 계획행동이론의 모든 선행변수가 유의한 영향관계에 있는 것으로 나타났으며 특히 태도의 영향력이 가장 높게 나타난 반면, 지각된 행동 통제의 영향력은 상대적으로 낮게 나타났다.

농촌관광개발사업의 주민참여행동에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위한 고진숙·서영수(2017)의 연구에서는 지각된 행동 통제를 제외한 태도, 주관적 규범이 유의한 영향관계에 있는 것으로 나타났으며, 특히 사회적 압력을 의미하는 주관적 규범이 참여의도에 미치는 영향력이 더 큰 것으로 분석되었다.

계획행동이론에 대한 메타분석 연구로 배정섭 외(2019)는 스포츠소비 분야에서의 계획행동이론의 영향력을 분석한 결과, 계획행동이론의 선행변수 중 태도의 영향력이 가장 큰 것으로 나타났으며, 연구 주제 중 관람 스포츠 및 스포츠용품 구매에 대한 연구에 계획행동이론이 가장 큰 설명력을 가지는 것으로 분석되었다.

정지형 외(2018)는 건강 관련 행동에 계획행동이론을 적용한 연구의 흐름을 분석한 결과, 선행변수 중 주관적 규범과 지각된 행동 통제의 영향력이 큰 것으로 나타났으며, 건강 관련 행동예측에 있어 다양한 수정모형의 적용가능성을 확인하였다.

박지혜(2019)는 소셜네트워크서비스에서 영향력 있는 일반인을 지칭하는 인플루언서의 특성을 전문성, 진실성, 사회적 매력성, 외모적 매력성으로 분류하고 태도와 팔로워들의 행동 의도에 미치는 영향관계를 분석한 결과 인플루언서의 진실성이 구매의도와 관계 유지의도, 추천의도에 가장 영향력이 높은 것으로 나타났다.

항공사 고객의 소셜미디어 행동예측에 계획행동이론을 적용한 김해옥·현성협(2019)은 선행변수 중 지각된 행동 통제만 이용의도와 유의한 관계에 있는 것을 확인하였으며, 소셜미디어 행동과 관련된 측정항목 중 브랜드 암묵적 관여, 브랜드 공유, 브랜드 할인 검색이 이용의도와 유의한 상관관계에 있음이 밝혀졌다.

장보경·김승재(2019)는 자기결정성이론(Self-Determination Theory)과 계획행동이론을 통합하여 대학생의 운동행동을 예측하고자 구조방정식 모형을 검증한 결과, 자기결정성이론에서 제안하는 동기 유형에 따라 운동행동과의 영향관계가 달라지는 것으로 분석되었으며, 대학생의 규칙적 운동참여를 유도하기 위해서는 자율적 동기와 긍정적 태도, 지각된 행동 통제력을 높여야 한다는 시사점을 도출하였다.

〈표 2-5〉 계획행동이론을 적용한 선행연구

연구자	내용
김형석·조현익 (2008)	골프운동 참여자를 대상으로 계획행동이론을 적용하여 내기 행동에 영향을 미치는 요인 분석 결과, 태도는 행동의도에 긍정적 영향을 미치는 반면, 지각된 행동 통제는 부정적 영향을 미치는 것으로 나타남
남수정(2010)	외모관리에 대한 남성들의 높아진 관심도를 인식하고 계획행동이론을 적용하여 메트로 섹슈얼의 소비행동 분석 결과, 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제 순으로 영향을 미치는 것으로 나타남
고진숙·서영수 (2017)	농촌관광개발사업의 주민참여 행동에 영향을 미치는 요인 분석 결과, 태도와 주관적 규범은 영향관계가 있는 것으로 나타났으나, 지각된 행동 통제는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타남
배정섭 외(2019)	계획행동이론에 대한 메타분석 연구로 스포츠소비 분야에서 계획행동이론 변수의 영향력 분석 결과, 태도가 스포츠 소비행동에 가장 영향력 있는 예측변수인 것으로 나타남
정지형 외(2018)	건강 관련 행동에 계획행동이론을 적용한 연구의 흐름 분석 결과, 주관적 규범과 지각된 행동 통제가 가장 영향력이 큰 변수로 나타남
박지혜(2019)	소셜네트워크서비스 인플루언서의 특성이 태도와 팔로워들의 행동의도에 미치는 영향관계 분석 결과, 인플루언서의 특성 중 진실성이 구매의도와 관계 유지의도, 추천의도에 가장 영향력이 높은 것으로 나타남
김해욱·현성협 (2019)	계획행동이론을 적용하여 항공사 고객의 소셜미디어 행동 예측 요인 분석 결과, 지각된 행동 통제만 이용의도에 영향을 미치는 것으로 나타남
장보경·김승재 (2019)	자기결정성이론(Self-Determination Theory)과 계획행동이론을 통합하여 대학생의 운동 행동을 예측하고자 구조방정식 모형을 분석한 결과, 자율적 동기, 태도, 지각된 행동 통제가 운동 행동에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 동기 유형에 따라 운동 행동에 차이가 있는 것으로 나타남

자료 : 선행연구를 토대로 연구자 작성

4) 계획행동이론을 적용한 직업선택 관련 선행연구

본 연구의 주제인 직업선택 혹은 유사 주제인 진로준비, 진로결정, 구직행동 등과 관련하여 계획행동이론을 적용한 연구는 주로 심리학, 직업심리학 분야에서 이루어져 왔으며, 다양한 실증분석을 통해 유용성이 입증된 바 있다.

이와 관련하여 Wanberg et al.(2005)은 직업 혹은 진로 관련 연구에서 계획행동이론 적

용의 적합성에 대한 근거로서 Van Ryn & Vinokur(1992), Van Hooft et al.(2004), Song et al.(2006) 등과 같이 이미 다수의 연구자에 의해 모형의 적용가능성이 검증된 바 있으며, 동기요인 뿐만 아니라 비자발적 통제요인까지 포함하는 통합적인 이론임을 제시하고 있다.

Millar & Shevlin(2003)은 구조방정식 모형을 통해 청소년의 진로정보탐색행동을 분석한 결과, 추가변수인 과거행동이 진로정보탐색 행동의도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이후 동일한 두 연구자인 Shevlin & Millar(2006)는 후속연구로 계획행동이론을 적용하여 잠재성장곡선모형을 통해 청소년의 진로탐색행동의 변화 추이를 분석한 결과, 계획행동이론이 청소년의 진로정보탐색행동을 예측하는 유용한 이론임을 검증하였다.

이와 유사한 국내 연구로서 청소년을 대상으로 계획행동이론을 적용한 진로정보탐색행동 예측모형을 설계한 이재창·박미진(2008)은 진로정보탐색에 대한 태도, 주관적 규범, 진로정보탐색 행동기회가 진로정보탐색 행동의도와 유의한 관계에 있음을 확인했고, 진로정보탐색 행동은 행동의도와 진로정체감에 의해 예측 가능한 것으로 나타나 청소년 진로지도에 있어 행동의도와 진로정체감과 관련된 요인들을 고려해야 할 필요성이 제시되었다.

계획행동이론을 적용하여 직업탐색 의도를 예측하고자 한 Zikic & Saks(2009)는 직업탐색에 대한 태도와 주관적 규범, 자기효능감이 직업탐색 의도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 입증하였다.

조현익(2012)은 대학운동선수를 대상으로 진로탐색행동을 예측하기 위하여 계획행동이론을 적용한 결과, 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제 모두 진로탐색 행동의도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 성별, 스포츠 종류, 학년에 따라 영향관계에 차이가 있는 것으로 확인되었다.

Hsu(2012)는 환대산업 관련 전공 전문대학 학생들을 대상으로 경력 계획과 인턴십 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제와의 영향관계에 대하여 분석한 결과, 태도와 지각된 행동 통제는 행동의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 주관적 규범은 행동의도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

소영호·정주혁(2013)은 대학 운동선수를 대상으로 진로결정에 대한 자기효능감과 진로탐색행동과의 영향관계를 분석한 결과, 성별, 종목, 입상실적 등에 따라 진로결정 자기효능감과 진로탐색 의도, 진로탐색행동에 차이를 나타냈고, 학년과 운동경력은 조절효과가 없는 것으로 나타났다. 또한, 진로탐색 의도에 있어 남자선수들은 미래계획에 대한 진로결정 자기효능

감이 긍정적 영향을 미치는 반면, 여자선수들은 자기평가의 진로결정 자기효능감이 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

선행연구를 종합해 보자면, 계획행동이론은 다양한 관점에서의 인간 행동 예측을 위한 이론적 틀로서 추가변수 도입 등을 통한 모형의 수정과 확장이 용이하여 다양한 연구에 적용되고 있다(이진우·송영곤, 2017).

〈표 2-6〉 계획행동이론을 적용한 직업선택 관련 선행연구

연구자	주요 내용
Shevlin & Millar (2006)	청소년의 진로정보 탐색행동 예측을 위하여 계획행동이론을 적용한 잠재성장곡선모형을 통해 청소년의 진로탐색행동의 변화 추이를 분석한 결과, 계획행동이론의 유용성을 입증함
이재창·박미진 (2008)	청소년을 대상으로 진로정보 탐색에 대한 태도, 주관적 규범, 진로정보탐색 행동기회가 진로정보탐색 행동의도와 유의한 관계에 있음을 확인했고, 진로정보탐색 행동은 행동의도와 진로정체감에 의해 예측 가능한 것으로 나타남
Zikic & Saks (2009)	직업탐색에 대한 태도, 주관적 규범, 자기효능감이 직업탐색 의도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 검증함
조현익(2012)	대학운동선수를 대상으로 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제가 진로탐색 행동의도에 긍정적 영향을 미치는 것을 밝혀냄
Hsu(2012)	환대산업 관련 전공 전문대학 학생들을 대상으로 한 연구에서 태도와 지각된 행동 통제는 행동의도에 긍정적인 영향을 미치는 반면, 주관적 규범은 행동의도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타남
소영호·정주혁 (2013)	대학운동선수의 진로탐색 의도에 있어 남자선수들은 미래계획에 대한 진로결정 자기효능감이 긍정적 영향을 미치는 반면, 여자선수들은 자기평가의 진로결정 자기효능감이 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석됨

자료 : 선행연구를 참고하여 연구자 작성

3. 확장된 계획행동이론(Extended Theory of Planned Behavior: ETPB)

1) 확장된 계획행동이론(ETPB)으로의 발전

지각된 행동 통제 변수의 도입을 통하여 행동예측 모형으로서 유용성을 인정받았음에도 불구하고 외생변수의 존재 가능성으로 인하여 계획행동이론의 세 가지 선행변수인 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제만으로는 행동의도를 충분히 설명하기 어렵다는 비판이 제기되었다(Armitage & Conner, 2001). 이에 따라 계획행동이론에 해당 연구의 주제와 관련된 변수를 추가하여 행동에 대한 설명력을 향상시키는 확장된 모형(Extended Theory of Planned Behavior: ETPB)의 필요성이 인식되었다(박진경, 2011; 김보경, 2019에서 재

인용). 합리적 행동이론에 지각된 행동 통제 변수를 추가하여 계획행동이론으로 발전시킨 Ajzen(1991)도 실제 행동이나 행동의도에 대한 설명력이 높아지는 경우 변수의 추가가 가능하다고 하였다(Sheeran, 2002).

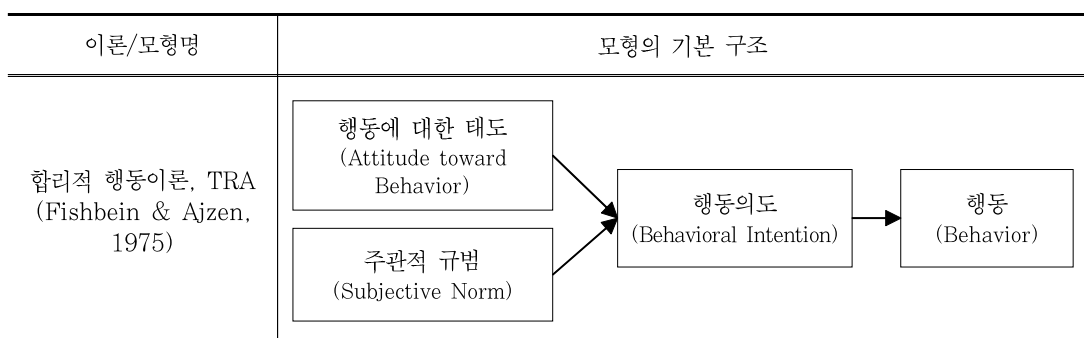
이와 관련하여 Perugini & Bagozzi(2001)는 추가변수 도입이나 경로의 수정 등을 통하여 계획행동이론이 발전할 수 있다고 하였으며, 이후 다수의 연구에서 해당 연구에 적합한 추가변수를 도입한 확장된 계획행동이론(Extended Theory of Planned Behavior: ETPB)을 적용하고 있다(Lam & Hsu, 2006; 윤설민, 2010). 확장된 계획행동이론은 기존 이론의 타당성을 바탕으로 추가변수의 특성에 따라 다양한 관점에서 개인의 행동의도를 분석할 수 있으며, 이로 인하여 연구의 차별성과 풍부한 시사점을 확보할 수 있다는 장점이 있다(김재중, 2017; 윤지영, 2019).

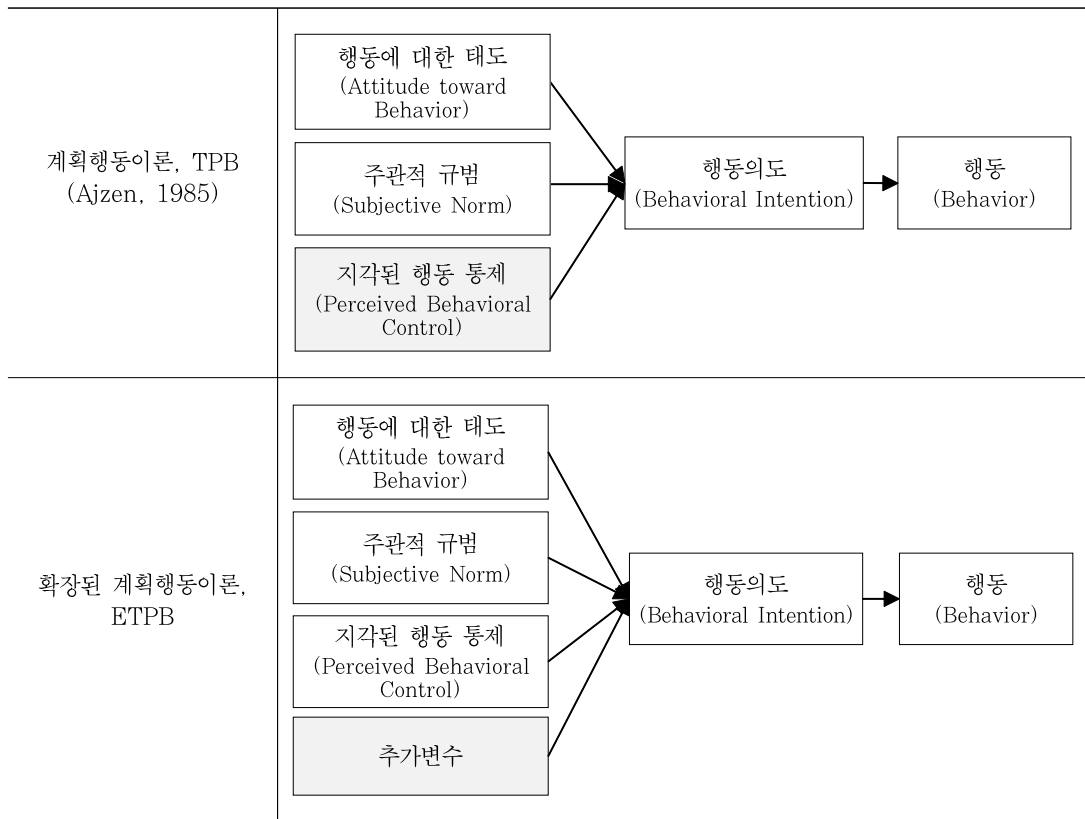
이와 같이 확장 모형에 대한 필요성을 인식한 이래로 확장 모형의 유용성을 검증하기 위하여 다양한 실증연구가 진행되어 왔으며, 후행 모형인 목표지향적 행동모형이 제안된 이후에도 다양한 상황이나 주제에 적합한 추가변수 도입을 통해 풍부한 설명과 시사점을 제시하며 확장된 계획행동이론은 계속해서 진화하고 있다.

지금까지 본 연구에 적용된 모형에 대한 이해를 위하여 기저모형이라 할 수 있는 합리적 행동이론을 시작으로 해서 계획행동이론, 확장된 계획행동이론의 개념과 구성요인, 한계점과 선행 모형과의 차이점 등을 차례로 살펴보았다.

태도-행동 간의 관계를 설명하는 이론이 어떠한 형태로 발전해 왔는지 보다 쉽게 이해하기 위하여 위에 그림으로 제시된 연구모형을 하나의 표로 정리하자면 다음의 <표2-7>과 같다.

<표 2-7> 태도-행동관계 이론의 발전 : TRA-TPB-ETPB





자료 : 강선아(2018)를 참고하여 재구성

위의 표에서 제시된 바와 같이 선행모형에서 변수가 추가되는 형태로 발전되어 왔으며, 세 개의 모형 중 본 연구에 적용된 확장된 계획행동이론은 선행모형인 합리적 행동이론과 계획행동이론의 한계점을 보완한 모형으로 다수의 실증 연구에서 기존 모형보다 높은 설명력이 검증되며 우수성이 입증되었다.

2) 확장된 계획행동이론의 추가변수 및 선행연구

확장된 계획행동이론은 추가변수의 도입을 통하여 변수 간의 관계를 파악함으로써 기존 모형보다 다양한 관점에서 의사결정과정을 이해하고 행동예측에 대한 설명력을 높이기 위한 시도라고 볼 수 있다(윤설민, 2010).

확장된 계획행동이론을 적용한 선행연구 및 추가된 변수는 연구주제에 따라 다양하며 이를 정리한 내용은 다음의 <표2-8>과 같다.

〈표 2-8〉 확장된 계획행동이론을 적용한 선행연구 및 추가변수

연구자	연구명	추가변수
박희량(2010)	계획된 행동이론에 예기정서를 적용한 인터넷 구매행동: 성차를 중심으로	예기정서(기대정서)
윤설민(2010)	계획행동이론의 확장을 통한 모험적 여가활동 추구 관광객의 행동지속성에 관한 연구	사전지식, 플로우, 애착도, 과거행동
윤설민·오선영·윤선정(2010)	계획행동이론(TPB)을 활용한 내국인의 해외여행 의도에 관한 영향관계 연구	사전지식, 지각된 위험
이재석·이충기(2010)	확장된 계획행동이론을 이용한 스키리조트 이용고객의 의사결정과정 연구	동기, 멤버십
이승곤·양승탁·한지훈(2012)	확장된 계획행동이론을 적용한 레저항공축제 참가자의 행동의도에 관한 연구	사전지식, 동기
김성현·장시영(2013)	중소기업의 Software-as-a-Service(클라우드 컴퓨팅 서비스 모델) 도입의도 결정요인 연구	기술적 요인, 환경적 요인, 조직적 요인
유주(2012)	확장된 계획행동이론을 이용한 중국 유학생의 한국 국내 관광 행동의도에 관한 연구	사전지식, 위험지각, 관광동기
유일·이경근(2013)	정보시스템의 지속적 이용의도에 대한 집단규범과 동일시의 역할	집단규범
이원용(2013)	계획된 행동이론에서 성격특성의 역할: 관광행동을 중심으로	과거여행습관, 성격특성
주지혁(2013)	키덜트(kidult) 제품 이용의도에 영향을 미치는 요인의 탐색	방송시청, 지각된 즐거움
오종철(2014)	윤리적 제품 소비에 미치는 소비자 가치요인에 관한 연구: 제품신뢰의 조절효과를 중심으로	긍정적 기대정서, 윤리적 의무, 자아정체성, 이타주의
임재필 외(2014)	확장된 계획행동이론(ETPB)을 이용한 스쿠버다이버들의 의사결정과정 연구	긍정적 기대감정
조원섭(2014)	확장된 계획행동이론(TPB)을 활용한 커피전문점 행동의도 연구	사전지식, 지각된 위험
박서아(2014)	호텔관광산업의 직업결정 영향요인에 관한 연구	이미지, 부수적 혜택, 자아실현, 작업환경
허윤주(2015)	확장된 계획행동이론(ETPB)을 적용한 문화자본이 문화예술관광 행동의도에 미치는 영향 연구	문화자본
김기영·강진희(2016)	확장된 합리적 행동이론(ETRA)과 휴리스틱(Heuristics) 이론을 적용한 커피전문점 선택행동 연구	휴리스틱
진양호·안상훈·김예영(2016)	확장된 계획행동이론을 적용한 외식 소비자의 구매행동 분석: 친환경 농산물을 중심으로	관여도, 상품지식
문성식(2017)	휴리스틱을 활용하여 사전지식의 정도에 따라 편의점 도시락 구매고객의 합리적·비합리적 선택행동에 관한 연구	사전지식, 휴리스틱
유동숙·홍경완(2017)	확장된 계획행동이론을 적용한 농촌관광의 행동의도 연구	각성, 즐거움
유우준(2017)	소비자 정체성과 브랜드커피 구매의도의 관계에서 확장된 계획행동이론의 매개효과와 조절초점의 조절효과	소비자 정체성, 사전지식
김재중(2017)	외식 소비가치가 확장된 계획행동이론(ETPB)과 구매의도에 미치는 영향	외식소비가치, 사전지식
고봉호·신형철(2018)	특급호텔 외식종사원의 창업의도 및 행동 연구: 계획행동이론의 확장을 적용하여	경력지향성
손조기·윤성준	확장된 계획행동이론(ETPB)을 적용한 친환경제품의 프	윤리적 소비의식

(2018)	리미엄 가격 지불의도에 관한 연구: 기업의 사회적 책임과 품질 지각의 조절효과를 중심으로	
박명은(2019)	유기 가공식품의 구매행동 연구	도덕적 규범
이재림(2019)	피부관리실 이용고객의 확장된 계획행동이 행동의도에 미치는 영향	사전지식, 휴리스틱
윤지영(2019)	확장된 계획행동이론을 적용한 친환경제품 구매프로세스 연구	환경정체성, 가격민감성
이승후·김학선·이종호(2019)	확장된 계획행동이론을 활용한 TV요리프로그램 시청자의 조리행동의도와 외식행동의도에 관한 연구: 정보전달형 TV요리프로그램을 중심으로	요리에 대한 관심도
백보현·권혁인(2019)	정보자본에 따른 공연예술 소비자 행동분석	정보자본, 정보소비, 콘텐츠소비, 정보생산

자료 : 이재림(2019)을 참고하여 제작성

위 표에서 제시된 일부 선행연구의 내용을 구체적으로 살펴보자면, 이재석·이충기(2010)는 ‘동기’와 ‘멤버십’을 추가한 확장된 계획행동이론모형을 설계하여 스키리조트 방문을 위한 의사 결정과정을 분석한 결과, 추가변인인 동기가 가장 강력한 영향요인으로 확인되었으며, 추가변수를 제외한 기본 모형보다 확장된 모형의 설명력이 13% 증가하는 것으로 나타났다.

김성현·장시영(2013)은 한국의 중소기업(SME)을 대상으로 컴퓨팅 리소스 및 소프트웨어 공유 모델인 SaaS 도입의도를 분석하기 위하여 ‘기술적 요인’, ‘환경적 요인’, ‘조직적 요인’을 추가한 확장 모형을 구축하였다. 분석 결과, 기술적 요인의 하위영역인 프로세스 향상은 긍정적인 태도 형성에 영향을 미치며, 환경적 요인과 조직적 요인의 하위영역인 공급사 지원 및 최고경영진의 지원은 주관적 규범과 긍정적 영향관계에 있는 것으로 나타났다. 또한, 환경적 요인 중 정부 지원 정책은 도입의도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타나, 추가변수의 측정항목들이 부분적으로 계획행동이론의 변수들과 영향관계에 있음이 확인되면서 클라우드 컴퓨팅 시장 확산을 위한 세부적인 시사점이 도출되었다.

유일·이경근(2013)은 대학생들의 대학홈페이지 지속적 이용의도 예측을 위하여 ‘집단규범’을 추가하여 계획행동이론을 확장하였다. 분석 결과, 전체 선행변수인 홈페이지 이용에 대한 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제, 집단규범이 모두 대학홈페이지의 지속적 이용의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 연구에서는 특정 행동에 대한 집단규범의 중요성을 강조하면서 집단멤버십이 중요한 행동의 경우 개인의 특성보다 집단구성원의 기대에 부응하는 방향으로 행동이 결정된다는 것을 확인하였다.

이원용(2013)은 계획행동이론에 ‘과거 관광행동’을 추가변수로 도입하고, 성격특성의 조절효과를 분석한 결과, 추가변수인 과거 관광행동이 관광의도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로

입증되었으며, 성격특성이 관광의도와 관광행동 사이에서 조절역할을 하는 것으로 나타났다.

주지혁(2013)은 계획행동이론에 '방송시청', '지각된 즐거움'을 추가한 확장 모형을 설계하여 방송프로그램에 노출되는 키덜트 제품에 대한 이용의도를 분석한 결과, 방송시청은 태도, 지각된 행동 통제, 지각된 즐거움에 영향을 미치고, 지각된 즐거움은 태도에 영향을 미치며, 계획행동이론의 변수들과 지각된 즐거움은 제품 이용의도와 유의한 영향관계에 있음이 입증되어 추가변수인 방송프로그램과 정서적 요인의 중요성을 확인하였다.

김재중(2017)은 '사전지식' 변수를 추가한 계획행동이론의 확장 모형을 통해 외식 소비자가 치가 구매의도에 미치는 영향관계를 분석한 결과, 사전지식을 포함한 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제 모두 구매의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 외식 소비가치의 구성요인인 기능적 가치, 사회적 가치, 감정적 가치, 편의적 가치 중에서는 감정적 가치가 구매의도에 가장 강력한 영향력을 가진 것으로 확인되었다.

고봉호·신형철(2018)은 안전지향성, 기술지향성, 관리지향성, 사업지향성, 자율지향성으로 구성되는 '경력지향성'을 추가변수로 도입하고 '행동지속성'을 창업행동의도의 후행변수로 설정한 확장·수정된 계획행동이론 모형 분석 결과, 계획행동이론의 기본변수는 모두 창업의도와 유의한 영향관계에 있으며, 자율지향성을 제외한 경력지향성 요인은 창업의도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

손조기·윤성준(2018)은 친환경제품 구매 시 프리미엄 가격 지불의도 분석을 위하여 '윤리적 소비의식'을 추가변수로 도입한 확장된 계획행동이론 모형을 설계하였다. 실증분석 결과, 친환경제품에 대한 태도와 윤리적 소비의식이 지불의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나, 친환경제품 구매행동에 대한 개인의 평가와 윤리적 소비에 대한 가치가 중요한 영향요인으로 인식되고 있음이 확인되었다.

이재림(2019)은 비합리적이고 직관적 행동을 의미하는 '휴리스틱'과 '사전지식'을 추가한 계획행동이론의 확장 모형을 통하여 피부관리실 고객의 행동의도를 분석한 결과, 대표성, 가용성, 감정성으로 구성된 휴리스틱을 포함한 모든 계획행동이론 변수가 행동의도와 유의미한 영향관계에 있는 것으로 나타났으며, 그 중에서도 휴리스틱이 가장 강한 영향력을 가진 것으로 확인되었다. 또한, 사전지식은 계획행동이론 변수 및 휴리스틱과 행동의도 사이에서 부분적으로 조절역할을 하는 것으로 분석되었다.

백보현·권혁인(2019)은 문화자본 이론을 '정보자본'에 적용하고, 계획행동이론의 종속변수를 확장하여 인터넷 기반의 정보자본이 공연예술 소비자의 행동에 미치는 영향을 분석하였

다. 분석 결과, 정보소비가 증가할수록 공연예술 소비도 증가하며, 공연예술 소비가 증가할수록 정보생산 활동도 증가하는 것으로 나타났다. 이 연구는 종속변수를 세분화하여 소비자의 행동을 구체적으로 분석했다는 학문적 시사점을 도출하였으며, 정보자본의 축적이 사회 전반적인 문화소비 확대에 직결된다는 점을 발견함으로써 실무적 시사점 도출을 위한 중요한 근거를 확보하였다.

지금까지 살펴본 바와 같이 관광학뿐만 아니라 소비자심리학, 경영학 등 사회과학 분야 전반에 걸쳐 확장된 계획행동이론을 적용한 연구가 지속적으로 이루어지면서 이론적으로 진화하고 있다.

(1) 기대정서(Anticipated Emotion)

계획행동이론의 기본변수인 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제는 모두 인지적 요인으로만 구성되어 있어, 정서적 요인을 배제하고 인간행동을 이해하기에 한계가 있다는 문제점이 지속적으로 제기되었다.

이러한 한계를 인식하고 계획행동이론을 적용한 다수의 연구에서는 정서적 변수를 추가한 확장 모형을 제시하기 시작하였다.

의사결정과정에서 정서적 변수를 도입한 연구는 크게 두 가지 유형으로 구분되는데, 첫 번째 유형은 주로 긍정적 혹은 부정적 정서가 의사결정에 미치는 영향을 분석한 연구(Schwarz, 2000)이며, 두 번째 유형은 보다 세분화된 정서 혹은 감정상태가 의사결정에 미치는 영향을 분석한 연구(Lerner & Keltner, 2001)이다. 긍정적·부정적 정서의 영향을 연구한 Schwarz(2000)에 의하면 긍정적 정서는 현재 상태에 대한 긍정적 인식을 바탕으로 세부정보에 대한 탐색보다 기존의 지식에 기반한 의사결정을 하도록 하는 경향이 있는 반면, 부정적 정서는 현재 상황에 문제가 발생할 수 있다는 가정 하에 보다 세부적인 정보에 주의를 기울이게 한다고 하였다. 이와 관련하여 공운정(2014)은 정서를 의사결정과정에서 판단의 근거가 되는 일종의 '정보'로서의 역할을 수행한다고 보았다.

이와 같이 정서는 의사결정과정에서 중요한 역할을 수행한다고 볼 수 있는데, 이때 현재의 정서뿐만 아니라 미래 상황에 대한 가정을 바탕으로 생성되는 '기대정서'도 영향을 미치는 것으로 나타났다(Lowenstein & Lerner, 2003).

기대정서(Anticipated Emotion)란 목표 행동을 수행하기 전에 대상 행동에 대하여 가지는 사전적 감정으로써(Carrus et. al., 2008; 유주·노정희, 2016), 설정된 목표의 달성 혹

은 실패에 따라 예상되는 긍정적 혹은 부정적 감정 상태를 의미한다(Bagozzi et al., 2002). 긍정적 기대정서(Positive Anticipated Emotion)는 미래 상황에 대한 긍정적 기대감으로 목표 행동의 수행을 촉진하는 반면, 부정적 기대정서(Negative Anticipated Emotion)는 목표 행동에 대한 실패로 인하여 후회, 실망, 슬픔 등 부정적 감정이 예상되면 이런 감정을 회피하는 방향으로 의사결정을 할 수도 있다는 것이다(Schwarz, 2000). 이와 관련하여 Brown et al.(1997)은 연구결과를 토대로 현재 상황에 대한 결과정서(Outcome Emotion)보다 기대정서가 행동에 더 큰 영향력을 미친다고 하였으며, 실제 목표 달성을 위하여 강한 동기를 부여할 수 있다고 보았다.

기대정서는 인지적 변수인 태도와 유사하다는 비판이 제기되기도 하였으나, 태도는 행동에 대한 호감 혹은 비호감의 정도를 나타내는 것으로 개인이 '무엇을 할 수 있는가'에 초점이 맞춰져 있다면, 기대정서는 추구하는 목표의 성공 혹은 실패에 대한 '결과를 평가하는 것'에 초점을 두고 있다는 점에서 구별될 수 있다고 하였다(Bagozzi & Dholakia, 2002; 박희량, 2011; 서해란, 2017; 강선아, 2018).

기대정서를 포함하여 정서적 요인을 변수로 추가한 선행연구를 살펴보자면, Sandberg & Conner(2008)는 '예상되는 후회(Anticipated Regret)'를 추가변수로 도입한 확장된 계획행동이론 적용 연구에 대한 메타분석 실시 결과, 예상되는 후회 변수가 계획행동이론의 기본 변수는 물론 행동의도와 실제 행동과도 유의한 영향관계에 있음이 확인되었다. 후회라는 감정의 특성상 유의한 영향관계가 입증된 연구의 주제로는 주로 부정적 행동에 속하는 음주, 자해, 징크푸드 섭취, 중독성 없는 마약 복용 등의 연구들이 다수 진행되었으나 운동, 학위 수행 등 보다 긍정적인 주제의 연구도 수행되었으며 실증분석을 통하여 직접적인 영향관계도 확인되었다.

기대정서를 포함한 정서적 요인을 도입한 선행연구를 구체적으로 검토해 보자면, 박희량(2010)은 인터넷 구매행동 예측을 위하여 계획행동이론에 긍정적 기대정서를 추가하여 확장된 모형을 분석하였다. 분석 결과, 긍정적 기대정서는 행동의도와 유의미한 영향관계에 있으며 설명력도 증가함을 확인함으로써 계획행동이론의 확장을 위한 추가변수로 기대정서의 적합성을 입증하였다.

Kim et al.(2013)은 친환경 레스토랑 선택의도를 예측하기 위하여 기대정서를 추가한 확장 모형을 설계함으로써 계획행동이론을 기반으로 정서적 요인이 포함된 이론적 틀을 제시하였다. 이 연구에서는 기대정서의 한 유형인 예상되는 후회(Anticipated Regret)를 추가변

수로 도입하였으며 확장된 모형은 증가한 설명력을 나타내었다. 이와 같은 연구결과를 바탕으로 계획행동이론을 포함하는 의사결정모델에서 정서적 요인이 반드시 포함되어야 한다고 주장하였다.

임재필 외(2014)는 스쿠버다이빙의 행동의도 예측을 위하여 긍정적 감정(Positive Emotion)을 도입하여 계획행동이론 모형을 확장하였다. 분석 결과, 세 개의 기본변수를 포함하여 추가변수인 긍정적 감정도 스쿠버다이빙의 행동의도와 유의한 영향관계에 있음이 확인되었다. 이러한 결과를 통하여 스쿠버다이빙의 의사결정과정에서 정서적 요인의 중요성을 강조하였다.

오홍석·조한익(2014)은 기대정서가 목표행동 수행을 위한 동기 요인으로 작용할 것이라는 가정하에 조절초점과 학습의도, 자기조절학습 간의 관계에서 긍정적 기대정서와 부정적 기대정서의 매개효과를 분석한 결과, 두 가지 기대정서 모두 학습 의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 Bagozzi et al.(1998)의 주장과 일치하지 않는 결과가 도출되기도 하였다.

오중철(2014)은 통합된 윤리적 소비 행동 예측모형을 설계하기 위하여 지각된 행동 통제 변수를 제외하고, 긍정적 기대정서, 윤리적 의무, 자아정체성, 이타주의를 추가한 수정·확장된 계획행동이론을 적용하였다. 분석 결과, 윤리적 의무와 이타주의는 윤리적 소비에 대한 태도와 윤리적 소비의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자아정체성은 윤리적 소비에 대한 태도에만 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 윤리적 소비에 대한 태도와 윤리적 소비에 대한 긍정적 기대정서는 윤리적 소비의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 통합 모형의 유용성이 입증되었다.

손정기·한상일(2016)은 즐거움, 각성을 추가한 수정된 계획행동이론을 적용하여 음식관광 행동의도를 분석한 결과, 정서적 변수인 즐거움과 각성이 계획행동이론의 인지적 변수인 태도나 주관적 규범보다 더 큰 영향력을 가진 것으로 나타나, 행동예측 변수로서 정서적 요인의 필요성을 입증하였다.

본 연구의 주제인 직업선택 혹은 진로 의사결정과 관련하여 '정서적 요인'의 역할을 살펴보면, 과거에는 개인의 진로 의사결정 과정이 객관적 정보의 수집과 판단에 기반한 이성적이고 합리적인 의사결정 과정으로 인식되면서(Harren, 1979), 정서적 요인의 역할은 크게 주목받지 못하였다(Osipow, 1999; 오홍석·조한익, 2014에서 재인용). 그러나 진로와 관련된 의사결정 과정은 인간의 합리성을 전제로 한 인지적 요인만으로 설명하기에는 충분하지 못하다는 주장이 지속적으로 제기되면서(Emmerling & Cherniss, 2003; Hartung, 2011), 복

잡한 인간의 진로 의사결정 과정을 설명하고 예측하기 위한 정서적 요인의 중요성이 부각되기 시작하였다. 특히 Hartung(2011)은 정서가 환경에 대한 반응으로 생성되기도 하고, 환경에 대한 반응의 결정요인이 되기도 한다는 Lazarus(1991)의 견해를 바탕으로 정서가 개인의 진로 행동에 대한 답을 제시해 줄 수 있는 중요한 요인임을 강조하면서 정서의 동기적 측면에 주목하였다(공윤정, 2014).

진로 의사결정 과정에서 정서의 영향을 분석한 다수의 실증 연구들은 주로 부정적 정서와의 관계 분석을 중심으로 하여 이루어졌으며, 다수의 연구를 통하여 정서가 의사결정 과정에 중요한 영향 요인으로 작용한다는 결과가 확인된 바 있다.

Poon(2004)의 연구를 포함하여 정서적 요인과 진로 행동과의 관계를 분석한 다수의 선행 연구는 주로 두려움, 불안, 우울감, 실망감 등과 같은 부정적 정서가 진로 의사결정을 저해하는 요인으로 확인되었다(한희원·문경숙, 2015).

한편 최규환·여호근(2018)은 관광분야 대학생을 대상으로 학업적 자기효능감, 긍정적·부정적 기대 정서를 도입한 진로 준비 행동 융합 모델을 설계하였다. 모델 분석 결과, 긍정적 기대 정서와 부정적 기대 정서가 진로 준비 행동에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 지각된 행동 통제, 태도, 주관적 규범과 같은 인지적 요인보다 정서적 요인의 영향력이 큰 것으로 확인되었다.

〈표 2-9〉 확장된 계획행동이론에 '정서적 요인'을 도입한 선행연구

연구자	주요 내용
Sandberg & Conner (2008)	계획행동이론에 예상되는 후회(Anticipated Regret)를 추가변수로 도입한 논문의 메타분석 결과, 예상되는 후회 변수가 행동의도와 실제 행동과도 유의한 영향관계에 있는 것으로 나타남
박희량(2010)	계획행동이론에 긍정적 기대정서가 추가된 확장된 모형을 설계하여 인터넷 구매 행동을 분석한 결과, 긍정적 기대정서는 행동의도와 유의미한 영향관계에 있으며 설명력도 증가함을 확인함
Kim et al.(2013)	계획행동이론에 예상되는 후회(Anticipated Regret)를 추가한 확장 모형을 구축하여 친환경 레스토랑 선택 행동을 분석한 결과, 예상되는 후회가 세 번째로 강력한 예측변수로 나타났으며 모형설명력도 증가함
오종철(2014)	계획행동이론 변수 중 지각된 행동 통제를 제외하고, 긍정적 기대정서, 윤리적 의무, 자아정체성, 이타주의를 추가한 수정·확장된 계획행동이론을 적용한 결과, 윤리적 소비에 대한 태도와 기대정서가 윤리적 소비 의도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타남
임재필 외(2014)	계획행동이론에 긍정적 감정(Positive Emotion)을 도입하여 스쿠버다이빙의 행동과의 관계를 분석한 결과, 긍정적 감정이 스쿠버다이빙의 행동의도와 유의한 영향관계에 있는 것으로 나타남
손정기·한상일 (2016)	계획행동이론에 즐거움, 각성을 추가변수로 도입한 수정된 모형을 적용하여 음식관광 행동의도를 분석한 결과, 즐거움과 각성이 가장 큰 영향력을 가진 것으로 나타남

자료 : 선행연구를 참고하여 연구자 작성

(2) 사전지식(Prior Knowledge)

소비자심리학과 광고학, 경영학 분야에서 접근하는 사전지식의 개념은 소비자가 제품에 대해 느끼는 친숙함의 정도와 숙련도, 과거의 경험 등이 포함되는 다차원적 개념이다(Alba & Hutchinson, 1987; 유근준, 2014에서 재인용). 친숙성은 대상 제품이나 목적지의 이미지 형성에 중요한 요인으로서(Brucks, 1986), 유근준(2014)은 개인이 관광목적지를 방문하지 않고서도 각종 매체 등을 통해 얻은 정보를 토대로 기대감이 형성되고 이를 통하여 해당 목적지에 대한 긍정적 이미지가 형성될 수 있다고 설명하였다. 친숙함이 경험하지 않고서 기대감을 통해 형성되는 개념이라면, 숙련도는 개인이 직접 경험을 통해 획득하게 되는 구체적이고 실체적인 지식이며(Wood & Lynch, 2002), 과거의 경험도 개인의 직접적인 체험을 통해 습득하게 되는 경험적 지식으로 볼 수 있다. 이러한 과거의 경험은 특정한 대상 혹은 제품에 대하여 사전지식 체계를 형성함으로써 행동과 신뢰성 인식에 영향을 준다(Cahyanto & Pennington-Gray, 2015; 김희진·김인신, 2016에서 재인용).

소비자행동학 관점에서 사전지식이 중요한 이유는 소비자들의 사전지식 수준이 높을수록 사전지식 활용정도가 높아지므로 다양한 대안에 대한 평가체계가 형성되어 제품구매에 대한 정보처리와 의사결정과정의 효율성이 높아지기 때문이다(Bettman & Sujun, 1987; Johnson & Mervis, 1997).

이와 같이 사전지식은 다양한 관점에서 측정되어야 하는 개념으로서 일반적으로 친숙도로 설명되는 주관적 지식과 전문성으로 설명되는 객관적 지식으로 구분된다(Park & Lessig, 1981; Gardner, 1984). Brucks(1986)는 주관적 지식을 소비자 자신이 제품에 관해 얼마나 알고 있는지에 대한 개인들의 지각 정도 혹은 제품에 대한 친숙도와 본인이 생각하는 자신의 지식과 경험의 정도 등을 통하여 측정할 수 있다고 하였다. 반면 객관적 지식은 제품에 관하여 개인의 기억에 저장된 실체적 정보를 의미하는 개념으로 브랜드명, 속성, 점포명 등을 통하여 측정할 수 있다(Selnes & Gronhaug, 1986; 이지연·박재욱, 2003; 김화동, 2016에서 재인용). 두 가지 지식 중 주관적 지식이 높다고 인식할수록 제품 구매에 대한 자신감도 높아지고 구매 의사결정에도 확신을 준다고 하였다(Brucks, 1986).

소비자행동 분야에서 제품 구매행동에 대한 예측변수로 활용되고 있는 사전지식은 소비자 개인의 경험이나 정보의 탐색을 통해서 구축하게 된 제품에 대한 주관적 지식을 의미하는데(Balogl, 2001), 이는 개인의 주관적 판단기준으로 작용하여 다른 대안과 비교할 수 있는 근거를 제공해 준다(조원섭, 2014).

사전지식과 관련된 연구의 흐름을 보자면, 초기에는 사전지식을 주관적 지식(Subjective Knowledge)과 객관적 지식(Objective Knowledge)으로 구분하여 연구가 이루어졌으나, 최근 들어 주관적·객관적 지식 간의 상호연관성이 높다는 연구결과들이 도출되면서 두 가지 지식요인을 하나의 차원으로 설정하고 주관적·객관적 지식의 특성을 포괄할 수 있는 다수의 항목을 설정하여 사전지식을 측정하는 사례가 증가하고 있다(신진옥, 2016).

지금까지 제시된 사전지식의 개념에서 살펴볼 수 있듯이 사전지식은 주로 마케팅과 관련하여 제품 구매행동에 대한 영향요인으로 인식되었다(김동희, 2015). 한편, 위에 제시된 사전지식의 개념을 관광학 분야에 적용해 보면, 관광객 관점에서의 사전지식은 직접적인 관광지 방문을 통해 남아있는 과거 경험, 직·간접적인 정보에 의해 인식된 관광지에 대한 친숙함의 정도, 경험과 전문지식을 통해 축적된 숙련도를 의미한다고 볼 수 있다(주아남, 2014). 관광 분야의 선행연구에서는 사전지식이 관광목적지 방문이나 축제 방문 등의 관광행동의도와 만족도에 영향을 미치는 요인으로 적용된 연구들이 수행된 바 있다(유주, 2012; 주아남, 2014; 이덕순, 2017; 김현지·황길식, 2018).

계획행동이론을 적용한 연구에서 추가변수로서 사전지식이 중요한 이유는 행동의도에 영향을 미치는 인지적 요인으로서, 사전지식이 풍부할수록 행동의도가 커지기 때문이다.

본 연구의 주제인 직업선택 혹은 진로의사결정에서의 사전지식 변수의 중요성과 관련하여 Crites(1976)는 직업인식부터 직업탐색, 직업선택, 최종 입사의 네 단계로 구성되는 경력개발과정에서 각 단계마다 직업에 관한 지식이 중요한 영향요인으로 작용한다고 주장하였으며, Hartung(1996)도 진로의사결정 과정에서 직업에 대한 지식에 포함되는 직업정보의 중요성을 강조한 바 있다.

이와 같이 의사결정과정에서 사전지식의 중요성이 강조되면서 확장된 계획행동이론에서 사전지식을 추가변수로 도입한 연구가 계속해서 수행되고 있다(윤설민, 2011; 양승탁, 2011; 유주, 2012; 유근준 외, 2013; 조원섭, 2014; 진양호 외, 2016; 문성식, 2017; 김재중, 2017; 이재림, 2019).

유근준 외(2013)는 의료관광의 신흥시장으로 떠오르고 있는 CIS(Commonwealth of Independent States)국가 의료관광객들의 의사결정과정을 분석하기 위하여 사전지식을 추가한 확장된 계획행동이론 모형을 분석한 결과, 주관적 규범을 제외한 사전지식, 태도, 지각된 행동 통제가 행동의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 치료비용 할인이나 특정 국가 음식 제공 등 CIS국가 의료관광객 유치를 위한 마케팅 전략 수립에 유의미한 시사점을

도출하였다.

조원섭(2014)은 사전지식과 지각된 위험을 추가변수로 도입하여 커피전문점 행동의도와 의 관계를 분석한 결과, 지각된 위험을 제외한 기본 선행변수와 추가변수 모두 행동의도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 모형의 확장을 통해 증가한 설명력을 확인하였다.

진양호 외(2016)는 외식 소비자의 구매행동 연구를 위하여 관여도와 사전지식 변수를 추가한 확장 모형을 분석한 결과, 주관적 규범을 제외한 소비자의 태도, 지각된 행동 통제, 관여도 및 사전지식 변수 모두 구매행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

문성식(2017)은 사전지식을 조절변수로 하여 계획행동이론에 브랜드 이미지와 휴리스틱 변수를 추가한 확장 모형을 설계하여 편의점 도시락 구매고객의 선택행동을 분석한 결과, 사전지식의 정도에 따라 도시락 구매행동이 달라지는 것으로 나타났다. 구체적으로 사전지식이 낮은 집단은 합리적 의사결정을 하는 반면, 사전지식이 높은 집단은 비합리적 구매행동을 하는 것으로 확인되었다.

김현지·황길식(2018)은 농업유산에 대한 지각된 가치와 사전지식 변수를 추가하여 농업유산관광객의 행동의도를 분석한 결과, 추가변수인 지각된 가치와 사전지식이 태도와 재방문 의도에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 예측변수임이 밝혀지면서 선행연구 결과를 지지하는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 농업유산의 가치에 대한 정보제공의 중요성이 강조되었다.

〈표 2-10〉 확장된 계획행동이론에 ‘사전지식’을 도입한 선행연구

연구자	주요 내용
윤철민(2011)	모험적 여가활동 행동예측을 위하여 사전지식, 애착도를 추가한 확장된 계획행동이론을 적용한 결과, 애착도는 가장 강력한 예측변수로 나타났으나, 사전지식은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타남
양승탁(2011)	레저항공축제 참가자의 행동예측을 위하여 사전지식, 방문동기를 추가한 확장된 계획행동이론 모형 분석 결과, 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제, 사전지식, 방문동기 중 신기성 추구 요인이 축제 참가의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남
유주(2012)	중국 유학생의 한국 국내관광 의도를 분석하기 위하여 사전지식, 위험지각, 관광동기를 추가한 확장된 계획행동이론을 적용한 결과, 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제, 사전지식이 행동의도에 긍정적인 영향을 미치고, 위험지각 및 관광동기 중 일부 요인이 행동의도와 부분적으로 영향관계에 있는 것으로 나타남
유근준·엘리자·이승곤(2013)	CIS국가 의료관광객들의 행동예측을 위하여 사전지식을 추가한 확장된 계획행동이론을 적용한 결과, 사전지식, 태도, 지각된 행동 통제가 행동의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남

조원섭(2014)	커피전문점의 행동예측을 위하여 사전지식과 지각된 위험을 추가한 확장 모형 분석 결과, 사전지식과 계획행동이론의 기본변수가 모두 행동의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남
진양호 외(2016)	외식 소비자의 구매행동 예측을 위하여 사전지식과 관여도를 추가한 확장 모형 분석 결과, 사전지식과 관여도, 태도, 지각된 행동 통제가 구매행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남
문성식(2017)	편의점 도시락 구매고객의 행동예측을 위하여 사전지식을 조절변수로 하여 휴리스틱, 브랜드 이미지를 추가한 확장 모형 분석 결과, 사전지식의 정도에 따라 고객의 의사결정 유형이 달라지는 것으로 나타남
김현지·황길식(2018)	농업유산 관광객의 행동예측을 위하여 사전지식과 지각된 가치를 추가변수로 도입한 확장 모형 분석 결과, 사전지식과 지각된 가치, 태도가 방문의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타남

자료 : 선행연구를 참고하여 연구자 작성

지금까지 본 연구에 도입된 추가변수인 '기대정서'와 '사전지식'에 대한 내용을 검토해 보았다. 선행연구에서는 계획행동이론의 한계를 극복하고자 도입된 정서적 요인의 유용성 및 필요성이 실증분석을 통해 입증되었다. 이러한 결과를 통하여 점점 복잡해지는 의사결정과정을 이해하기 위한 통합적 행동예측모형을 구축하기 위해서는 기대정서를 포함한 다양한 감정변수의 도입이 필요함을 공통적으로 제안하고 있다(한희원·문경숙, 2015; 최규환·여호근, 2018). 또한, 계획행동이론이 행동예측모형으로서 유용성과 활용도가 높은 이론임에도 불구하고 직업선택 행동과 관련하여 계획행동이론을 적용한 연구는 물론 정서적 요인을 도입한 연구도 거의 이루어지지 않아 관련 연구가 필요한 것으로 판단할 수 있다.

한편 '사전지식'과 관련하여 손정기·한상일(2016)은 계획행동이론의 확장을 위한 추가변수로 정서적 변수만이 아닌 사전지식, 과거행동, 지각된 가치 등 인지적 변수의 추가 도입을 통하여 보다 깊이 있는 연구 결과가 도출될 것이라 제안하기도 하였다.

이에 본 연구에서는 정서적 변수인 '기대정서'와 인지적 변수인 '사전지식'을 추가변수로 도입하여 관광전공 대학생들의 의사결정과정을 이해하기 위한 포괄적인 행동예측모형을 설계하였다.

3) 확장된 계획행동이론을 적용한 직업·진로 관련 선행연구

확장된 계획행동이론을 적용한 선행연구 중 본 연구의 주제인 직업·진로와 관련된 연구를 중심으로 내용을 구체적으로 살펴보면, Arnold et. al.(2006)은 도덕적 의무와 공감을 추가 변수로 도입하여 간호사, 물리치료사, 방사선 촬영기사를 대상으로 영국의 국가보건서비스

(NHS)를 위한 근무의도를 분석한 결과, 계획행동이론의 기본변수인 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제는 강력한 예측변수로 확인되었으나 추가변수는 제한적인 예측력을 나타내었다. 이 연구에서는 계획행동이론이 다수의 선행연구에 적용된 바 있는 단순 행동뿐만 아니라 상대적으로 복잡한 행동에도 유용한 모델임이 확인되었으며, 직업과 연관된 의도를 파악하기 위해서는 개인의 상황이나 과거의 직업 결정 행동에 더 주목해야 한다고 주장하였다.

Evers & Sieverding(2015)는 독일대학에서 박사학위를 최근에 마치고 박사후과정에 있는 연구자를 대상으로 학자로서의 직업추구 의도에 대하여 분석한 결과, 여성이 남성보다 낮은 의도를 가진 것으로 나타났으며, 태도, 주관적 규범, 자기효능감 변수가 이와 같은 성별 차이의 87%를 설명하는 것으로 분석되었다. 그러나 8개월의 추적조사를 통해 학업을 지속하려는 의도에 성별 차이가 없는 것으로 나타나 학업 초기에 여성들의 학업추구 의도와 관련된 영향요인들을 고려한다면 여성들의 지속적인 학업추구를 유도할 수 있을 것이라고 하였다.

Gorgievski et al.(2018)은 유럽 4개국의 학생들을 대상으로 인간의 가치이론과 계획행동이론을 통합하여 개인의 가치와 창업의도와 관련된 메카니즘을 분석한 결과, 개방성과 자기계발(Self-enhancement) 가치가 창업의도에 긍정적 영향을 미치며, 이러한 영향관계는 창업에 대한 태도, 자기효능감, 사회적 규범 등에 의해 부분적으로 매개됨을 확인하였다. 또한 가치와 계획행동이론의 변수와 창업의도 간의 관계에 있어서 국가별로 상이한 결과를 나타냈다.

뤼난·문석환(2017)은 잠재 창업가인 대학생들을 대상으로 창업의도에 영향을 미치는 개인적·사회적 영향요인을 분석하기 위하여 계획성향과 자기해석 변수를 추가한 확장 모형을 설계하였다. 모형 분석 결과, 대학생들의 창업의도에 가장 높은 영향을 미치는 요인은 지각된 행동 통제이며 다음으로 창업에 대한 태도인 것으로 나타났다. 주관적 규범은 자기해석 변수에 의해 조절되어 창업의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 개인의 자금과 시간에 대한 계획성은 창업에 영향을 미치는 세 가지 영향요인 모두에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 집단 간 차이에 있어서 한국 대학생들은 중국 대학생들에 비해 낮은 창업의도를 가진 것으로 나타나 한국 경제의 활성화를 위해서 청년 창업을 육성하고 지원하는 다양한 정책의 필요성을 제안하였다.

〈표 2-11〉 확장된 계획행동이론을 적용한 선행연구 중 본 연구의 주제와 관련된 연구

연구자	주요 내용
Arnold et. al. (2006)	간호사, 물리치료사, 방사선 촬영기사를 대상으로 도덕적 의무와 공감을 추가변수로 도입하여 영국의 국가보건서비스(NHS)를 위한 근무의도를 분석한 결과, 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제는 강한 영향관계에 있음이 확인되었으나 추가변수는 제한적인 예측력을 나타냄
Evers & Sieverding (2015)	박사후과정에 있는 연구자를 대상으로 학자로서의 직업 추구 의도에 대하여 분석한 결과, 여성이 남성보다 낮은 의도를 가진 것으로 나타났으나 8개월의 추적조사를 통해 학업을 지속하려는 의도에 성별 차이가 없는 것으로 분석됨
Gorgievski et al. (2018)	유럽 4개국의 학생들을 대상으로 한 개인의 가치와 창업의도와의 영향관계 분석에서 개방성과 자기계발 가치가 창업의도에 긍정적 영향을 미치며, 이러한 영향관계는 창업에 대한 태도, 자기효능감, 사회적 규범 등에 의해 부분적으로 매개됨을 밝혀냄
뤼난·문석환 (2017)	대학생 창업가들을 대상으로 창업의도에 영향을 미치는 영향요인 분석 결과, 대학생들의 창업의도에 가장 높은 영향을 미치는 요인은 지각된 행동 통제와 태도이며, 한국 대학생들은 중국 대학생들에 비해 낮은 창업의도를 가진 것으로 분석됨

자료 : 선행연구를 참고하여 연구자 작성

4. 합리적 행동이론(TRA), 계획행동이론(TPB), 확장된 계획행동이론(ETPB)의 비교 연구

합리적 행동이론(TRA)과 계획행동이론(TPB), 확장된 계획행동이론(ETPB)은 인간행동의 원인 규명 및 예측을 위한 대표적인 이론으로서 합리적 행동이론을 시작으로 하여 선행이론의 한계점을 보완하기 위하여 순차적으로 제안되어 왔다. 이와 관련하여 선행연구에서는 각 이론의 상대적 적합성 혹은 유용성을 비교함으로써 각 연구주제와 목적에 적합한 이론을 확인하였다.

Lee et al.(2012)은 2009 H1N1 바이러스 인식과 비의약품 개입 변수가 잠재 관광객의 해외여행 의도에 미치는 영향을 분석한 연구에서 합리적 행동이론, 계획행동이론의 설명력을 비교한 결과 계획행동이론의 설명력이 57.3%로 합리적 행동이론의 설명력(53.4%)보다 높은 것으로 분석되었다.

김진옥·김남조(2014)는 포스트관광객의 아웃도어레크리에이션 의사결정과정의 구조적 관계분석 연구에서 합리적 행동이론, 계획행동이론을 비교·분석한 결과, 행동의도에 대한 설명력이 41.9%에서 46.1%로 증가하는 것이 확인되었다.

승마체험 행동의도를 주제로 한 이충기 외(2017)의 연구에서는 행동의도에 대한 설명력이 합리적 행동이론 14.2%, 계획행동이론 34.3%로 나타나 설명력이 2배 이상 증가하는 것으로 나타났다.

김문식(2014)은 패밀리레스토랑 이용자의 선택행동을 연구하기 위하여 합리적 행동이론에 휴리스틱 변수를 추가한 모형과 계획행동이론을 비교 분석한 결과, 모형이 진화될수록 설명력이 증가한다는 기존의 연구 결과와 다르게 연구의 유형이나 추가변수의 도입에 따라 선행모형인 합리적 행동이론이 확장된 모형이 계획행동이론보다 더 적합할 수도 있다는 결과가 도출되었다. 이러한 결과는 선행연구 중 전문기술이 필요 없는 소비자 행동 예측에서는 주로 합리적 행동이론이 적용되었고(김문식·김남조, 2013), 상대적으로 전문기술이 필요한 분야의 소비자 행동예측에는 계획행동이론이 적용되었다는 선행연구와 부합된다(조수현, 2019). 또한 합리적 행동이론의 기본변수인 주관적 규범은 휴리스틱과 같은 효과적인 추가변수가 도입될 경우 경로의 유의성이 낮아질 수도 있는 것으로 나타나 기본변수로서의 적합성에 의문을 제기하기도 하였다.

박종민·박진홍(2015)은 복권구매 행동의도의 영향요인 분석을 위하여 합리적 행동이론과 계획행동이론을 적용하여 비교·분석한 결과, 복권구매행동 예측을 위해서는 선행모형인 합리적 행동이론의 적합성이 더 높은 것으로 나타났으나, 복권 구매자 그룹과 비구매자 그룹간 비교에서는 구매자 그룹의 복권구매행동 예측모델로 계획행동이론이 더 적합한 모델로 확인됨에 따라 동일한 주제와 동일한 모델에도 대상에 따라 적합성이 달라질 수 있음을 발견하였다.

최성호(2018)는 소비자의 친환경 소비행동을 분석하기 위하여 기본변수만을 적용한 계획행동이론과 그린패키징 관련 인식 등을 포함하는 소비자지식, 환경보호 책임감 등을 추가변수로 도입한 확장된 계획행동이론을 동시에 적용하였다. 분석 결과, 기본 모형의 모든 선행변수가 친환경 소비의도에 유의한 영향을 미치고 소비의도가 실제 소비 행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 확장 모형이 기본 모형보다 증가한 설명력을 보여줌으로써 추가변수인 그린패키징 관련 소비자의 지식과 환경보호에 대한 책임감 수준이 친환경 소비행동에 중요한 결정요인임이 확인되었다.

조수현(2019)은 계획행동이론과 과거 참여행동, 도덕적 규범을 추가변수로 도입한 확장된 계획행동이론을 동시에 적용하여 두 개의 연구모형을 비교·분석하였다. 분석 결과, 모형적합도에서 측면에서 기본모형인 계획행동이론이 그린마케팅 참여의도 분석에 더 적합한 것으로 나타났으나, 추가변수인 도덕적 규범이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 추후 설명력과

적합도 향상을 위한 효과적인 추가변수 도입의 필요성을 제시하였다.

〈표 2-12〉 합리적 행동이론, 계획행동이론, 확장된 계획행동이론의 비교 연구

연구자	주요 내용
Lee et al.(2012)	2009 H1N1 바이러스 인식과 비의약품 구입 변수가 잠재 관광객의 해외여행 의도에 미치는 영향을 분석한 결과 합리적 행동이론보다 계획행동이론의 설명력이 높은 것으로 분석됨
김진옥·김남조 (2014)	포스트관광객의 아웃도어레크리에이션 의사결정과정 분석 연구에서 합리적 행동이론보다 계획행동이론이 행동의도에 대한 설명력이 높은 것으로 분석됨
김문식(2014)	패밀리레스토랑 이용자의 선택행동 연구에서 휴리스틱 변수를 추가한 합리적 행동이론 모형과 계획행동이론을 비교한 결과, 추가변수를 도입한 합리적 행동이론이 계획행동이론보다 더 적합하다는 결과가 도출됨
박종민·박진홍 (2015)	복권구매 행동의도의 영향요인 분석에서 복권구매행동 예측에는 합리적 행동이론이 더 적합한 것으로 나타났으나, 그룹간 비교에서는 구매자 그룹의 복권구매행동 예측에 계획행동이론이 더 적합한 것으로 나타나 동일한 분석에서도 대상에 따라 적합성이 달라질 수 있음을 발견함
이충기 외(2017)	승마체험 행동의도 연구에서는 합리적 행동이론보다 계획행동이론의 설명력이 2배 이상 증가하는 것으로 나타남
최성호(2018)	소비자의 친환경 소비행동 분석을 위하여 기본 계획행동이론과 친환경 소비자지식과 환경보호 책임감을 추가한 확장된 계획행동이론을 적용한 결과, 확장 모형의 설명력이 증가하는 것으로 나타남
조수현(2019)	계획행동이론과 과거 참여행동, 도덕적 규범을 추가변수로 도입한 확장된 계획행동이론을 동시에 적용하여 비교 분석한 결과, 도덕적 규범이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 효과적인 추가변수 도입을 통한 확장 모형의 필요성을 제시함

자료 : 선행연구를 참고하여 연구자 작성

이상의 비교 연구를 종합해 보면, 선행 모형이나 기본 모형보다 확장된 모형 혹은 진화된 모형의 적합성과 설명력 측면에서 절대적으로 우수하다고 단언할 수는 없으며, 연구유형이나 대상에 따라 적합성 여부는 달라질 수 있다고 해석될 수 있다.

그러나 기본 모형의 설명력 향상 및 보다 적합한 모형의 개발을 위한 효과적인 추가변수 도입의 필요성에 대해서는 대다수의 선행연구에서 공통적으로 제시되고 있다. 따라서 본 연구에서는 직업선택의 평가 기준이 되는 ‘직업가치’와 계획행동이론의 기본변수에 정서적 요인인 ‘기대정서’와 인지적 요인인 ‘사전지식’을 추가변수로 도입한 통합모형을 설계함으로써 관광산업의 잠재인력인 관광전공 대학생의 직업선택 의도와 의 구조적 영향관계를 다각적인 측면에서 분석해 보고자 한다.

제2절. 직업가치

1. 직업가치의 개념 및 중요성

직업가치(Work Value)와 관련된 다수의 선행연구에서는 직업가치의 개념을 설명하기 위해서 가치(Value)의 개념을 먼저 언급한 사례가 많다(윤지영, 2010; 조운서, 2013; 김동심·정수인, 2016; Papavasileiou et al., 2017). 가치는 의사결정의 틀을 구성하는 중요 요소로서 행동 결정에 중요한 기준이 되며, 직업가치는 이러한 가치의 유형 중 하나로 볼 수 있다(윤방섭·이해중, 2000).

대부분의 가치(Value) 관련 이론에서 개인은 각자의 가치에 따라 행동하며, 그러므로 개인의 가치는 목표를 설정하거나 행동을 수행하는 데 있어 중요한 기준이 된다고 설명하고 있다(Chen et al., 2000; Wong & Chung, 2003; White, 2005; Chen & Choi, 2008; Gursoy et al., 2013). 즉 개인의 가치는 삶의 방향성을 제시해주며, 모든 의사결정과정에 영향을 미치는 중요한 요인임이 밝혀지면서 심리학과 소비자행동 관련 연구에서도 중요한 변수로 활용되어 왔다(최규환 외, 2014).

직업가치(Work Value)는 이와 같이 개념화된 일반적인 가치(Value)의 개념이 업무현장에 적용된 것이라고 이해할 수 있다(Mok et al., 1998; Chen & Tesone, 2009; Koroglu & Gezen, 2014). 또한 업무현장에 한정되어 적용되는 것이므로 일반적인 가치보다 더 구체적인 개념이며 특정 직업에 대한 결과라기보다 직업을 통해 개인이 얻고자 하는 것을 의미하는 개념으로 광범위하게 해석할 수 있다(Koroglu & Gezen, 2014).

직업심리학 분야에서는 직업가치가 개인이 특정 종류의 직업을 추구하도록 이끄는 중요한 요인이라고 인식하고 있으며, 직업선택도 개인의 직업가치에 의해서 이루어진다고 하였다(Rosenberg, 1957). 이와 관련하여 Dawis(1991)는 직업가치가 진로와 관련된 선호도, 선택에 대한 판단의 기준 및 평가의 역할을 한다고 설명하였다.

직업가치는 현대사회에서 점점 중요한 개념으로 인식되고 있는데 이는 산업사회에서 개인에게 직업이 차지하는 비중과 의미, 역할이 절대적이기 때문이다. 구체적으로 직업은 생계유지의 수단이자, 자아실현의 수단으로서 직업에 대한 만족도가 높을수록 조직의 생산성도 향상되고 개인 삶의 만족도가 높아지므로 사회 전체적으로 긍정적 효과를 유발할 수 있다고 하였다(안광영, 2010; 박은솔·조대연, 2018에서 재인용).

또한 점점 복잡해지고 전문성이 강조되는 현대의 직업환경에서 직업에 성공적으로 정착하고 안정된 직장생활을 유지하기 위해서는 개인의 특성과 가치판단에 부합된 직업선택이 선행되어야 한다는 것이 밝혀지면서 직업가치의 중요성에 대한 인식이 확산되고 있다(이현정, 2012).

이와 같이 직업가치(work value)는 개인이 직업선택을 선택할 때 중요하게 생각하는 기준자(Super, 1970) 경력과정 전반에 걸쳐 영향을 미치는 요인으로서, 관련 연구에서는 취업준비행동, 직업선택, 전직 및 이직, 실업 등의 현상을 이해하는 중요한 변수로 논의되고 있다. 또한 기업 측면에서도 직업가치가 개인의 직업선택 이후 직무적응, 직장생활, 직무만족 등에도 영향을 미치며(남순현, 2005) 업무 태도 및 행동, 조직몰입에도 영향을 미치는 것으로 나타나면서(Rounds, 1990) 조직의 생산성 및 성과 예측을 위한 중요한 변수로 인식되고 있다(오성욱, 2013).

직업가치의 개념에 대한 국내·외 학자들의 정의를 구체적으로 살펴보자면, 우선 Super(1970)는 개인이 직업과 관련된 목표를 추구하는 과정에서 추구하는 직업의 특성이나 속성으로 정의하였으며, Zytowski(1970)는 직업가치란 진로결정시에 고려하는 직업에 대한 가치관으로서, 개인이 주관적으로 지향하는 방향과 유사한 정도의 만족을 주는 외부 객체들 사이를 중재하는 개념들의 집합이라고 정의하였다.

Kalleberg(1977)는 직업가치를 개인이 직업과 관련하여 중요하다고 여기는 요인으로서 직업을 선택할 때 고려하는 요인이라고 정의하였다.

Judge & Bretz(1992), Mok et al.(1998), Liang(2012), Koroglu & Gezen(2014)은 가치란 근본적으로 무엇이 옳고 그른지에 대한 고유하고 일관된 관점이며, 이를 직업현장에 적용한 것이 직업가치라고 정의하였다.

그러나 일반적인 가치의 개념에 포함되는 옳고 그름은 개인의 판단이 실제 행동으로 이어지게 하는 기준이 되는 반면, 직업가치에서 의미하는 옳고 그름은 일의 성패 여부에 따라 행동으로 이어질지가 결정된다고 하였다(Judge & Bretz, 1992). 이와 관련하여 Hofstede(1990)는 직업가치에서 준거가 되는 옳고 그름이 내포하는 의미는 일반적으로 바람직하다는 의미에서의 옳고 그름을 논하는 것이라기보다 개인이 실제 원하는 것을 의미하는 가치로, 개인에게 얼마나 중요한 요인인지를 측정함으로써 도출되는 가치의 중요도와 관련이 있다고 하였다.

Dawis(1991)는 직업가치를 개인이 직업과 관련하여 내리는 가치 판단이나 행동의 기준

혹은 준거로서, 향후 개인의 진로와 관련된 선호도, 선택의 판단, 평가적 기능을 모두 포함하는 개념이라고 하였으며, Jin and Li(2005)도 판단기준으로서의 역할을 강조하여 직업에 대한 개인의 평가이자 직업선택의 기준이라고 정의하였다.

직업가치를 보다 일반화되고 포괄적인 개념으로 정의한 연구자로는 직업에 대한 개인의 태도로 정의한 Kinnane & Pable(1962)과, 개인이 자신의 직업에 대하여 가지게 되는 생각이라고 설명한 Kalleberg(2003)를 들 수 있다.

한편 직업가치를 실현하고자 하는 목표로 접근한 개념으로 안강현·이용환(1998)이 직업가치가 직업에 대한 신념으로서 개인이 직업을 통하여 충족하고자 하는 욕구 혹은 실현하고자 하는 목표를 의미하며, 이러한 특성으로 인해 직업선택에 영향을 미치기도 한다고 설명하였으며, 임언(2006)과 신상인(2015)도 개인이 직업을 통해 충족시키고자 하는 욕구나 실현하고자 하는 목표라고 정의한 바 있다.

국내의 최근 연구로는 강종수(2018)가 직업선택 과정에서 직업과 관련된 여러 가지 특성과 보상 가운데 무엇을 중요하게 생각하는지에 대한 개인의 생각이라 정의하였으며, 박은솔·조대연(2018)은 직업을 선택 또는 결정할 때 가장 중요하게 고려하는 요소라고 하였다.

지금까지 언급된 정의를 포함하여 선행연구에서 제시된 직업가치에 대한 개념 중 본 연구의 주제인 직업선택과 관련된 개념과 그 외 보다 일반화된 개념을 구분하여 정리해 보자면 다음의 표와 같다.

〈표 2-13〉 직업가치(Work Values)의 개념

구분	연구자	개념
직업선택과 관련된 개념	Katz(1963)	직업선택 과정에서 발생하는 여러 가지 결정에 있어 중요한 기능을 하는 것
	Zytowski(1970)	진로결정시 고려하게 되는 직업에 대한 가치
	Super (1970, 1990)	직업을 선택할 때 개인이 중요하다고 생각하는 요인이자 직업선택의 기준이 되고 직무만족과 직장생활에 직접적인 영향을 미치는 요인으로서, 개인은 자신의 직업가치에 부합하는 직업을 선택하거나 선택한 직업분야에서 지배적인 가치에 맞도록 자신의 직업가치를 변경하는 경향이 있음
	Kalleberg(1977)	개인이 직업을 선택할 때 고려하는 요소
	Dawis(1991)	개인이 직업과 관련하여 내리는 가치 판단이나 행동의 기준 혹은 준거로서, 향후 개인의 진로와 관련된 선호도, 선택의 판단, 평가적 기능을 모두 포함하는 개념
	Jin & Li(2005)	직업에 대한 개인의 평가이자 직업선택의 기준

	Liang(2012)	직업이나 직무환경과 관련하여 무엇이 옳은지를 결정하거나 어떤 것이 더 중요한지 판단할 때의 평가기준으로서 직업에 대한 태도를 형성하게 되는 원인
	한예정(2014)	직업선택과 결정에 있어 직업과 관련된 여러 가지 특성과 보상 가운데 무엇을 중요하게 생각하는가에 대한 개인의 일반적인 생각
	김종학(2017)	어떠한 일 또는 직업에 대하여 어떠한 생각을 가지고 있고, 이들을 어떤 관념으로 대하는가, 또 이들에 대해서 어떠한 가치를 부여하고, 선택의 기회를 주었을 때 어떤 기준을 가지고 무엇을 선호하는가에 대한 내용을 포괄하는 직업에 대한 개인의 태도
	강종수(2018)	직업선택 과정에서 직업과 관련된 여러 가지 특성과 보상 가운데 무엇을 중요하게 생각하는지에 대한 개인의 생각
	박은솔·조대연(2018)	직업을 선택 또는 결정할 때 가장 중요하게 고려하는 요소
일반적인 개념	Kinnane & Pable(1962)	특정 직업이 아닌 직업에 대한 일반화된 개념으로서 직업에 대한 개인의 태도로 정의
	Judge & Bretz(1992)	개인이 직업으로부터 기대하는 보상이나 특질
	Schwartz(1999)	조직 구성원이 업무 환경에서 추구하는 가치로 목적 및 보상을 의미
	Kalleberg(2003)	개인이 자신의 직업에 대하여 가지게 되는 생각
	안강현·이용환(1998)	직업가치는 직업에 대한 신념으로 개인이 직업을 통하여 충족하고자 하는 욕구 혹은 실현하고자 하는 목표를 의미하며, 이러한 특성으로 인해 직업선택에 영향을 미치기도 함
	강재태·표은영(1987)	개인이 가지고 있는 일에 대한 관념 및 태도, 일에 대한 가치뿐만 아니라 가족이나 학교, 직업 환경, 사회 매체와의 상호작용을 통해 형성되는 일반화된 개념으로서 특정 직업이 아닌 직업 전반에 대한 개인의 관점 또는 견해
	임연(2006)	개인이 직업에서 얻고자 하는 보상이나 특질 혹은 직업을 통해 자신이 충족시키고자 하는 욕구나 실현하고자 하는 목표
	이지연(2006)	개인이 자신의 일 역할에 대해 부여하고 있는 의미에 대한 전반적인 척도
	신상인(2015)	개인이 가지고 있는 삶의 가치나 다양한 욕구를 직업을 통해 실현하고자 하는 것

자료 : 선행연구를 토대로 연구자 작성

위의 표에서 제시된 선행연구의 개념을 종합해 보자면, 직업가치는 직업 혹은 직업선택을 위한 의사결정과정에서 중요하게 생각하는 기준 혹은 관점, 직업 활동을 통해 얻고자 하는 보상이나 실현하고자 목표 등으로 정의되고 있으며, 직업가치를 정의하는 관점에 따라 직업 가치를 측정하는 측정도구로서의 구성요인도 달라지게 된다(우혜정 외, 2018).

2. 직업가치의 유형 및 구성요소

직업가치 유형의 분류는 연구의 목적 혹은 연구자의 관점 등에 따라 차이를 보여 왔는데, 직업선택에 있어 어떠한 가치가 중요하게 평가되는지를 기준으로 하여 직업가치의 유형과 유형별 구성요소가 구분되고 있다(김현주, 2008; 류수정, 2016에서 재인용).

오홍춘(2019)은 직업가치의 유형 분류 방식을 크게 세 가지로 구분하고 있는데 내재적 가치와 외재적 가치에 의한 2차원적 분류와, 2차원적 분류에 부수적 가치 혹은 병재적 가치 등을 추가한 3차원적 분류, 4차원 이상 혹은 세부 영역의 구분이 없는 다차원적 분류이다. 이러한 분류 방식을 참고하여 직업가치 유형을 살펴보고 유형에 따른 구성요소를 검토해 보았다.

1) 2차원적 분류

직업가치 유형을 구분할 때 다수의 국내·외 연구에서 일반적으로 통용되는 분류는 내재적 가치와 외재적 가치로 분류하는 2차원적 분류 방식이다. 이와 관련하여 Kalleberg(1977)는 내재적 가치(Intrinsic Work Value)는 직업 혹은 일 자체에 의미를 두는 요인이며, 외재적 가치(Extrinsic Work Value)는 일에 부가적으로 따르는 이익이나 보상에 관심을 두는 요인으로 설명하고 있다. 이보다 앞서 Rokeach(1973)는 직업가치를 궁극적 가치와 도구적 가치로 구분하였는데 궁극적 가치는 내재적 가치에 해당하는 개념이며, 도구적 가치는 외재적 가치에 해당하는 개념으로 볼 수 있다.

다수의 국내 직업가치 관련 선행연구에서 인용된 김병숙 외(1998)의 연구에서는 내재적 가치의 구성요소로 자기능력, 사회 헌신, 인간관계 중심주의, 이상주의, 자기표현 등을 제시하였고, 외재적 가치 구성요소로는 권력추구, 경제우선, 개인주의, 사회인식 중시, 안정추구를 제시한 바 있다. 최근에 이루어진 연구에서는 연구 목적에 따라 보다 세분화된 구성요소를 제시하고 있는데, 김난영(2016)은 관광전공 대학생을 대상으로 전시컨벤션 산업에 대한 직업가치와 핵심역량, 취업기대, 전공만족과의 관계를 분석하기 위하여 직업가치를 내재적 가치와 외재적 가치로 분류하고, 내재적 가치 구성요소로는 내재적 긍정가치, 이타적 및 자기성장성, 도전 및 주도성을 제시하였고 외재적 가치 구성요소로는 사회적 긍정 대우 및 이득, 사회적 부정대우를 제시한 바 있다. 이승구·오성욱(2017)은 대학생의 직업가치와 취업준비행동, 전공학습, 직장만족도와의 영향관계 분석을 위하여 직업가치 유형을 내재적·외재적 차원으로 분류하고, 내재적 가치에는 전공 흥미, 전공분야와의 관련성, 업무내용의 난이도, 개인

의 발전가능성, 직업 자체의 미래 전망, 하는 일에 대한 사회적 평판을 구성요소로 설정하였으며, 외재적 가치에는 근로소득, 근로시간, 업무량, 직장(고용)안정성, 근무환경, 복리후생, 회사규모, 출퇴근거리, 일자리에 대한 사회적 평판을 설정하였다.

이와 같은 2차원적 분류의 내용을 종합해 보면 내재적 직업가치는 적성, 흥미, 창의성, 능력 발휘 등과 같이 직업 활동 자체와 관련된 요소로 구성되며, 외재적 가치는 임금, 복리후생, 사회적 지위 등 직업 활동 외의 영역을 의미한다고 볼 수 있다(Ginzberg, 1952; 오성욱·이승구, 2009; 김동심·정수인, 2016).

〈표 2-14〉 직업가치(Work Values)의 유형 및 구성요소 : 2차원적 분류

연구자	유형	구성요소
Rokeach (1973)	궁극적 가치	지혜, 자유, 성취감 등
	도구적 가치	논리, 책임, 유능 등
Parker (1971)	내재적 가치	기여, 이론성, 만족, 자기표현, 흥미, 독립성
	외재적 가치	보수, 지위, 생활양식, 안정, 권력, 상향성
Kazanas et al (1975)	내재적 가치	만족감, 독립성, 이타성, 직업흥미, 자기훈련, 자아발견, 자아실현
	외재적 가치	지위, 직무여건, 경제적 독립, 인지, 안정, 대인관계, 사회적 지위
Kalleberg (1977)	내재적 가치	직업 자체
	외재적 가치	임금, 복리후생, 직업안정
김병숙 외 (1998)	내재적 가치	자기 능력, 사회 헌신, 인간관계 중심주의, 이상주의, 자기표현
	외재적 가치	권력추구, 경제우선, 개인주의, 사회인식 중시, 안정추구
안강현·이용환 (1998), 강종수(2018)	내재적 가치	능력 발휘, 성취감, 사회 봉사, 적성과 흥미
	외재적 가치	보수, 명예나 지위, 경제적 안정, 노동환경
김난영 (2016)	내재적 가치	내재적 긍정가치(보람, 성취감, 성장, 자부심, 전공 부합성, 즐거운 경험), 이타적 및 자기성장성(타인에 도움, 더불어 일함, 충분한 발전·배움 기회, 새로운 시도 기회, 가치 있는 일, 사회적 중요가치가 있는 일), 도전 및 주도성(변화 있는 일, 주도성)
	외재적 가치	사회적 긍정 대우 및 이득(급여, 좋은 배우자, 사회적 존중, 인정, 좋은 평판, 자기결정 재량권), 사회적 부정대우(타인의 부정적 시선, 사회적 부당 대우, 낮은 평가)
이승구·오성욱 (2017)	내재적 가치	전공 흥미, 전공분야와의 관련성, 업무내용의 난이도, 개인의 발전가능성, 직업 자체의 미래 전망, 하는 일에 대한 사회적 평판
	외재적 가치	근로소득, 근로시간, 업무량, 직장(고용)안정성, 근무환경, 복리후생, 회사규모, 출퇴근거리, 일자리에 대한 사회적 평판

자료 : Papavasileiou et al.(2017), 성영숙(2017), 오홍춘(2019)을 토대로 재구성

2) 3차원적 분류

직업가치 유형의 3차원적 분류는 일반적으로 2차원적 분류인 내재적 가치와 외재적 가치 유형으로 나누고 부수적인 형태의 가치를 추가하는 방식이다(박정란, 2006).

Ginzberg(1952)의 분류에 의하면 직업가치는 내재적 가치와 외재적 가치, 부수적 가치의 세 가지 차원으로 구분되고, 내재적 가치는 직업활동 자체로 구성되며, 외재적 가치는 경제, 체면, 사회적 인정 등, 부수적 가치는 임금, 직업안정, 복리후생 등이 포함된다고 주장하였다. Ginzberg(1952)의 3차원적 분류는 2차원적 분류에서 외재적 가치의 구성요소 중 일부가 부수적 가치로 분류된 형태라고 볼 수 있다.

Rosenberg(1957)는 보다 직접적인 분류형태로서 자아발현적 지향, 인간지향적 지향, 외발적 보수 지향으로 구분하였다. 자아발현적 지향은 타 연구자가 제시한 내재적 가치에 해당하는 개념이며, 인간지향적 지향과 외발적 보수 지향은 외재적 가치의 개념에 해당한다고 볼 수 있다.

Super(1970)는 내재적 가치와 외재적 가치 이외에 부수적 가치를 추가하였으며 부수적 가치의 구성요소로 환경, 경영주와의 관계, 동료와의 관계, 다양성을 제시하였다.

직업가치의 유형과 관련된 최근의 국내 연구는 2차원적 분류를 넘어서 연구의 목적과 대상에 맞게 보다 세분화된 분류 결과가 제시되고 있다. 이를 반영한 연구로 최선용(2015)은 직업가치 구성요소로서 성취 추구, 창의성 추구, 관계성 추구, 전문성 추구, 수월성 추구, 다양성 및 변화추구, 흥미 추구, 봉사 추구의 8가지 요인에 대한 군집분석을 실시하여 수동적 가치형, 대인관계 추구형, 진취적 가치형의 세 개 군집으로 분류하고 각 군집별로 중요시하는 가치를 설명하고 있다.

〈표 2-15〉 직업가치(Work Values)의 유형 및 구성요소 : 3차원적 분류

연구자	유형	구성요소
Ginzberg (1952)	내재적 가치	직업 활동 자체
	외재적 가치	경제, 체면, 사회적 인정
	부수적 가치	임금, 직업안정, 복리후생 등
Rosenberg (1957)	자아발현적 지향	독립성, 적성, 봉사
	인간지향적 지향	직업환경, 지위
	외발적 보수 지향	경제성, 안정성
Super (1970)	내재적 가치	에타성, 창의성, 독립성, 지적 자극, 심미성, 성취, 관리
	외재적 가치	생활방식, 안정성, 위신, 보수
	부수적 가치	환경, 경영주와의 관계, 동료와의 관계, 다양성

최선용(2015)	수동적가치형	수월성 추구를 가장 중시하고 직업가치 항목은 모두 낮은 집단으로 직업에 대한 선호가 높지 않은 집단
	대인관계추구형	관계성 추구, 봉사 추구를 가장 중시하고 수월성 추구하고 다양성 및 변화추구의 중요성을 낮게 인식하는 집단으로 대인관계지향적인 성향을 보이며 직업가치의 중간 정도 수준을 나타내는 집단
	진취적가치형	수월성 추구, 관계성 추구, 봉사 추구는 중간수준이며 다른 가치에 대한 부분은 가장 높은 평균을 가지는 집단으로 가장 높은 수준의 직업가치를 가지고 있는 집단

자료 : Papavasileiou et al.(2017), 성영숙(2017), 오홍춘(2019)을 토대로 재구성

3) 다차원적 분류

앞서 제시된 직업가치의 2차원, 3차원적 분류 이외에 4차원 이상 혹은 차원의 분류 없이 다항목으로 직업가치의 구성요소를 설명한 연구도 이루어져 왔다. 국외 연구로 Mortimer & Lorence(1979)는 차원의 분류 없이 직업가치를 존경, 승진, 보수, 사회 공헌도, 대외활동 기회, 능력 발휘, 흥미, 독립성 발휘 등으로 분류하였으며, Chen & Choi(2008)는 안락함과 안정성, 개인적 성장, 직업적 성장, 업무환경을 직업가치 구성요소로 제시하였다. 이후 Gursoy et al.(2013)은 리더십, 업무 집중성, 일과 생활의 균형(Work-life Balance), 권한, 불이행, 인식, 기술적 도전 등 현대사회의 변화된 직업문화를 반영한 구성요소를 제안하였으며, Koroglu & Gezen(2014)도 혁신, 인간관계, 매니저와의 관계, 동료와의 관계, 안정성, 경제적 혜택, 리더십, 성공, 업무환경, 지적 지원, 자율성, 다양성, 위신, 생활방식, 심미성 등 보다 세부적이고 다변화된 직업가치를 반영한 구성요소를 제시하였다.

국내 연구로는 임언·정윤경 (2001)이 능력발휘, 다양성, 보수, 안정성, 사회적 인정, 지도력 발휘, 더불어 일함, 사회봉사, 발전성, 창의성, 자율성 등의 다항목 구성요소를 제시하였으며, 이 외에 다항목이 아닌 4차원으로 분류한 연구에는 김영직·조민호(2015)가 보수가치, 환경가치, 업무가치, 발전가치로 구분하였고, 유현옥·김은비(2016)는 평판가치, 환경가치, 업무가치, 발전가치로 분류하였다. 이해영·강순희(2017)는 김영직·조민호(2015)와 유현옥·김은비(2016)의 분류를 참고하여 위세가치, 환경가치, 업무가치, 발전가치로 구분하였으며 각 가치유형에 따른 구성요소는 세 개의 연구가 모두 유사하나, 구성요소가 속하는 유형에 있어서는 다음의 <표2-16>에서 보이는 바와 같이 약간의 차이를 보이고 있다.

〈표 2-16〉 직업가치(Work Values)의 유형 및 구성요소 : 다차원적 분류

연구자	구성요소	
Mortimer & Lorence(1979)	존경, 승진, 보수, 사회 공헌도, 대외활동 기회, 능력 발휘, 흥미, 독립성 발휘	
Rounds(1981)	능력발휘, 성취, 다양성, 보수, 안정성, 근무조건, 독립성, 인정, 발전, 권위, 사회적 지위, 동료, 도덕가치, 사회봉사, 기업정책, 인간적 상사, 유능한 상사, 책임감, 창의성, 자율성	
Chen & Choi (2008)	안락함과 안정성, 개인적 성장, 직업적 성장, 업무 환경	
Gursoy et al.(2013)	리더십, 업무 집중성, 일과 생활의 균형(Work-life Balance), 권한, 불이행, 인식, 기술적 도전	
Koroglu & Gezen(2014)	혁신, 인간관계, 매니저와의 관계, 동료와의 관계, 안정성, 경제적 혜택, 리더십, 성공, 업무환경, 지적 지원, 자율성, 다양성, 위신, 생활방식, 심미성	
임인·정윤경 (2001)	능력발휘, 다양성, 보수, 안정성, 사회적 인정, 지도력 발휘, 더불어 일함, 사회봉사, 발전성, 창의성, 자율성	
이정금(2009)	성취감, 이타심, 창의성, 심미감, 지적 자극, 경영 관리, 협동성, 경제보수, 독립성, 명예성, 안정성, 다양성	
문소령(2010)	보수, 명예, 노동환경, 장래성, 안전성, 적성, 흥미, 개인 창업, 복지후생, 근무시간, 사회봉사	
김수정 (2012)	흥미 추구, 수월성 추구, 다양성 및 변화추구, 보상추구, 지위추구, 관계성 추구, 전문성 추구, 성취감 추구, 창의성 추구, 자기주도성 추구	
남순현 외 (2005)	내재성	능력과 기술 발휘, 재미와 흥미 등
	외재성	지위와 명성, 존경받는 것 등
	관계지향성	리더십 발휘, 사람들과의 만남과 교체 등
	위생성	쾌적한 근무환경, 고용보장 등
	이타성	공익에의 기여, 사회정의 실현 등
김영직·조민효 (2015)	보수가치	직장(고용)안정성, 근로소득, 회사규모
	환경가치	근로시간, 출퇴근거리, 업무량, 근무환경 및 복리후생
	업무가치	전공분야와의 관련성, 업무 내용의 난이도
	발전가치	개인의 발전가능성, 적성 및 흥미, 직업자체의 미래 전망
유현옥·김은비 (2016)	평판가치	일자리 평판, 일 평판, 회사 규모
	환경가치	근로소득, 근로시간, 복리후생, 근무환경, 출퇴근거리
	발전가치	미래 전망, 개인발전, 적합성, 안정성
이혜영·강순희 (2017)	업무가치	업무난이도, 업무량, 전공 관련성
	위세가치	일자리 평판, 일 평판, 회사 규모
	환경가치	근로시간, 근로소득, 복리후생, 근무환경, 안정성
	발전가치	미래 전망, 개인의 발전가능성, 적성
업무가치	업무난이도, 업무량, 전공 관련성	

자료 : Papavasileiou et al.(2017), 하영아(2018), 차용기(2019), 오홍춘(2019)을 토대로 재구성

앞서 제시된 바와 같이 다수의 선행연구에서 직업가치를 내재적 가치와 외재적 가치의 두 가지 차원에서 분류하고 있으나, Watson(2003)은 구성요소들이 항상 이차원적 구분 방식으로 명확하게 구분되는 것은 아니며, 특히 보상적 측면을 강조하는 개념으로 비교적 분류가 명확한 외재적 가치와는 달리 내재적 가치는 개념적으로도 명확하게 설명하기 어려우며, 그 구성요소의 경우에도 하나의 가치로 설명되기 어려운 것은 내재적 가치로 분류하는 경향이 있다고 지적하였다. 또한 개인에 따라 내재적·외재적 가치 중 하나의 유형만이 아니라 두 가지 유형 모두를 지향하는 혼재된 유형도 존재한다고 하였다(김영직·조민호, 2015).

이와 관련하여 Amabile(1978)은 내재적 가치는 외재적 가치가 증가하는 만큼 감소하는 것이라고 설명하였으며, 시간이 흐르면서 외재적 가치에서 내재적 가치를 중시하는 방향으로 변화해 간다는 주장을 제기하기도 하였다.

이와 같은 주장들이 제기되면서 기존 연구의 유형 분류 기준이나 틀에 얽매이기보다 점차 다양해지고 있는 개인의 가치체계에 부합하도록 직업가치의 다양한 세부 영역 및 구성요소에 주목해야 한다는 필요성도 제기되고 있다(Leuty & Hansen, 2011).

3. 내재적 가치와 외재적 가치

직업가치 유형에서 가장 일반적인 분류 방식으로 이용되고 있는 2차원적 분류인 ‘내재적 가치’와 ‘외재적 가치’와 관련해서는 앞서 직업가치 유형 및 구성요소에서 살펴보았다.

본 연구에서는 직업가치 유형으로 선행연구에서 가장 널리 사용된 2차원적 분류 방식을 적용하고자 하므로 내재적 가치와 외재적 가치에 대한 개념과 특성, 구성요소에 대하여 보다 세부적으로 살펴보려고 한다.

1) 내재적 가치(Intrinsic Work Value)

내재적 가치의 개념과 관련하여 앞서 언급된 Kalleberg(1977)의 정의 이외에 Cheung & Scherling(1999)은 직업 자체의 가치나 중요성에 의미를 두는 것으로 직업을 통해 얻게 되는 내재적 보상에 가치를 두는 것을 의미한다고 설명하였다(한상운, 2014에서 재인용). 이외에 다수의 선행연구에서도 내재적 가치의 개념을 직업 혹은 일 자체에 관련된 것을 중요시하는 개념으로 설명하고 있다.

이와 같은 내재적 가치의 개념에 해당하는 가치의 명칭은 ‘내재적 가치’로 명명한 것이 가장

일반적이나 연구자에 따라 ‘궁극적 가치’, ‘자아발현적 지향 가치’, ‘발전가치’, ‘업무가치’ 등으로 명명하기도 하였다. 이에 따른 구성요소에는 지혜, 자유, 사회적 기여, 이론성, 만족, 자기 표현, 흥미, 독립성, 만족감, 이타성, 직업에 대한 적성과 흥미, 자기훈련, 자아발견, 자아실현, 인간관계 중심주의, 이상주의, 능력 발휘, 성취감, 책임감, 사회 봉사, 전공 분야의 관련성, 업무내용의 난이도, 개인발전 가능성, 직업 자체의 미래 전망 등 직업 자체와 개인의 특성과 성향과의 부합성, 발전 가능성 등 이상적이고 추상적인 개념으로 이루어진 항목들이 대다수이다. 내재적 가치와 관련된 선행연구로 Casado(1992)는 호텔·외식경영학 전공 대학생들을 대상으로 한 직업선택요인 분석 결과, 직무에 대한 적성과 흥미, 도전의 기회 등과 같은 내재적 가치를 외재적 가치보다 중요시하는 것으로 확인되었고, 이러한 결과의 원인으로서 물질적 풍요 속에 사는 현대인에게 현실적·경제적인 가치보다 내적 가치를 추구하고자 하는 욕구가 발현되고 있다고 해석하였다. 내재적 가치를 선행변수로 한 선행연구에는 직장만족도와 긍정적 영향관계에 있음을 주장한 다수의 연구가 있는데, Blau(1999)는 4년간의 종단연구를 통하여 업무 자율성, 권한 등의 내재적 가치가 직장만족도에 중요한 영향변수임을 밝혀내었고, 박정주(2011)는 직무와 전공과의 연관성, 업무내용 등을 포함하는 내재적 가치가 직장만족도와 중요한 영향관계에 있음을 주장하였다. Parboteeah et al.(2013)은 사회가 진화할수록 내재적 가치가 직장만족도에 미치는 영향력이 커질 것이라고 주장하면서 내재적 가치의 중요성을 강조하였으며, Lan et al.(2013)은 중국 6개 대도시의 직장인을 대상으로 적성, 발전가능성, 업무내용, 전공연관성 등의 내재적 가치가 직장만족도에 긍정적 영향을 미치는 요인임을 입증하였다.

이와 같이 내재적 가치의 중요성을 강조하는 연구에서는 현대사회에서 개인이 직업을 통해 추구하는 가치가 더욱 다양해지고 복잡해지면서 직업 혹은 일에 대한 만족에 있어서 외재적 가치로 설명하기 어려운 부분에 대한 영향력이 커지고 있음을 시사하고 있다고 볼 수 있다.

2) 외재적 가치(Extrinsic Work Value)

내재적 가치가 직업 자체에 의미를 두는 가치라면 외재적 가치(Extrinsic Work Value)는 직업 혹은 일에 부수적으로 따르는 이익이나 물질적 보상에 의미를 두는 개념으로 설명할 수 있다. 외재적 가치는 개인의 성향이나 추상적 개념으로 구성되는 내재적 가치에 비하여 보다 현실적이고 객관적으로 측정가능한 하위영역으로 구성되었다. 구체적으로 임금, 고용(직업)안정성, 복리후생, 경제, 체면, 사회적 인정, 지위, 명성, 근무환경, 회사 규모, 일의 평판,

일자리 평판, 출퇴근 거리, 업무량, 근무조건 등이 선행연구에서 구성요소로 제시된 바 있다.

외재적 가치와 관련된 선행연구로 장홍근(2009)은 한국 학생들이 수단적 가치로서의 직업 가치를 인식하면서 외재적 가치를 중요시하는 실리주의적 성향을 나타낸다고 하였으며, 임언외(2010)는 직업선택요인으로 내재적 가치의 중요성은 감소하고 외재적 가치의 중요성이 증가하고 있다고 하였다.

하문선(2014)은 한국고용정보원의 패널조사 자료를 활용하여 국내 대학생의 직업가치 변화 양상을 분석한 결과, 국내 대학생의 절반 이상에서 내재적 가치의 중요성은 감소한 반면, 외재적 가치의 중요성은 증가하는 것을 확인하였으며 이러한 변화는 경제적 불황 및 고용환경 악화 등으로 인한 취업경쟁 심화 등에 기인한 것으로 해석하였다.

서현주(2016)는 2006년부터 2015년까지 10년간 한국인의 직업가치관의 변화와 연령별 차이를 분석한 결과, 외재적 가치의 중요성이 더 높게 인식되고 있으며 특히 청소년과 대학생 을 포함하는 10대와 20대 연령층에서 이러한 인식이 더 두드러지게 나타나는 것을 확인하였다. 이러한 현상에 대한 원인으로서는 2000년 이후 청년 실업의 증가와 고용안정성 저하로 인하여 젊은 층에서 경제적 안정에 대한 욕구가 증가하면서 나타나는 변화라고 설명하고 있다.

외재적 가치의 중요성을 강조한 연구에는 외재적 가치가 직장만족도와 중요한 영향관계에 있음을 주장한 Heywood & Wei(2006)를 비롯하여, 최우영 외(2005)는 건축학적 관점에서 근무환경의 물리적 쾌적성이 직장만족도에 중요한 요인임을 밝혀냈으며, 박종민·박경희(2011)는 고용안정성이 직장만족도에 중요한 영향을 미치는 변수임을 주장하였다.

반면, Knoop(1994), 심영국·류재숙(2006), 오승욱·이승구(2009)의 연구에서는 외재적 가치가 직장만족도에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다(이혜영·강순희, 2017).

지금까지 검토된 바와 같이 내재적 가치와 외재적 가치의 상대적 중요성에 대한 분석 결과는 연구마다 상이하게 도출되고 있으며, 연구대상이나 인구통계학적 특성에 따라서 달라지는 경우도 확인되고 있다. 이와 같은 결과로 인하여 직업가치에 대한 종단연구와 지속적이고 세분화된 연구가 필요하다는 주장도 제기되고 있다(정영해 외, 2012; 하문선, 2014).

3) 내재적 가치와 외재적 가치의 구성요소별 개념

내재적 가치와 외재적 가치의 구성요소는 연구자마다 상이하게 제시하고 있으나 공통적으로 제시하고 있는 핵심적인 구성요소들이 있는데, 이와 관련하여 김병숙 외(1998)는 두 가

지 가치 유형에 대한 구성요소별 개념을 다음과 같이 설명하고 있다.

우선 외재적 가치의 구성요소로는 권력추구, 경제우선, 개인주의, 사회인식 중시, 안정추구 등을 제시하고 있으며, 이에 따른 핵심적인 개념으로는 사회적 지위나 평가, 안정성, 경제적 보상, 개인의 건강 등과 관련된 내용을 제시하고 있다.

내재적 가치의 구성요소로는 자기능력, 사회헌신, 인간관계 중심주의, 이상주의, 자기표현 등이 있으며 관련 개념으로 개인의 적성, 흥미, 성격부합성, 사회적 봉사과 기여, 인간관계, 자이실현 등의 내용을 포함하고 있다.

〈표 2-17〉 내재적·외재적 직업가치 구성요소별 개념

구분	구성요소	개념
외재적 가치	권력추구	직업선택시 신분, 명성과 명예를 중시하는 경향
	경제우선	부, 수입, 경제적 자립 등에 의하여 일이나 직업을 선택하는 경향
	개인주의	건강과 노후대책 등에 영향을 받아 일이나 직업을 선택하는 경향
	사회인식 중시	사회신분의 척도로서 주위의 평가를 고려하는 경향
	안정추구	가정의 평화나 일신상의 안정을 추구하는 경향
내재적 가치	자기능력	자신의 흥미, 적성, 성격에 의해 일이나 직업을 선택하는 경향
	사회헌신	일이나 직업을 사회적 봉사라는 입장에서 보람을 찾는 경향
	인간관계 중심주의	인간관계를 중시하고 사회구성원의 임무를 우선 고려하는 경향
	이상주의	자신의 이상을 실현하는 도구로서 직업을 선택하는 경향
	자기표현	일과 삶을 통하여 자신을 표출하려는 경향

자료 : 김병숙 외(1998), p.22

4. 관광분야의 직업가치 관련 선행연구

직업가치와 관련된 선행연구는 크게 두 가지 유형으로 구분될 수 있는데 첫 번째 유형은 특정 대상의 직업가치를 분석한 연구(장경혜, 2008; 윤지영, 2010; Koroglu & Gezen, 2014; 최우성, 2014)이며, 두 번째 유형은 직업가치를 선행 혹은 후행변수로 설정하여 변수 간의 관계 분석을 목적으로 하는 연구이다.

직업가치를 선행변수로 설정한 국내 선행연구는 연구대상에 따라 취업 전인 구직자 관련 연구와 취업 후인 재직자 관련 연구로 구분할 수 있다(김병숙 외, 2011). 청소년, 대학생,

대졸자 등 구직자를 대상으로 한 연구에서는 직업가치가 직업선호, 직업선택, 진로결정, 취업 준비행동, 진로성숙, 전공몰입 등에 미치는 영향 분석(김현주, 2008; 조운서, 2013; 하문선, 2014; 이승구·오성욱, 2017; 박신영, 2017; 성영숙, 2017; 강중수, 2018)을 중심으로 수행되었고, 재직자를 대상으로 연구로는 직업가치가 직무만족, 직업적응, 직무태도, 조직몰입, 이직의도 등에 미치는 영향에 관한 연구(안광영, 2010; 최종섭, 2010; 임태근, 2016; 유승균, 2018)가 주로 진행되었다.

한편 직업가치에 영향을 미치는 영향요인, 즉 직업가치가 후행변수로 설정된 연구에서는 주로 성별, 세대, 나이, 부모의 최종학력, 가정환경 등 인구통계학적 특성이 중요한 영향을 미치는 요인으로 나타났다(박은솔·조대연, 2018).

앞서 언급된 선행연구의 유형 중 첫 번째 유형으로서 외식경영 전공 대학생을 대상으로 직업가치를 분석한 윤지영(2010)의 연구에서는 자기계발, 자기만족 및 성취감, 보수 및 지위 등의 가치를 중시하는 것으로 나타났다.

관광전공 대학생을 대상으로 한 차석빈·노정희(2010)의 연구에서는 직업의 안정성, 즐거운 근무환경, 소득, 동료와의 관계 등을 직업선택 시 중요시하는 것으로 나타나 전반적으로 외재적 가치의 중요성을 높게 인식하고 있는 것으로 확인되었다.

최우성(2014)은 수단-목적 사슬이론을 적용하여 호텔·관광전공 대학생들을 대상으로 직업가치를 연구한 결과, 전문대학생과 4년제 대학생 두 집단이 동일하게 적성과 흥미, 다양하고 재미있는 업무, 자아성취 등의 내재적 가치를 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

김난영(2016)은 충남지역에 소재한 관광전공 대학생을 대상으로 전시컨벤션 산업에 대한 직업가치와 핵심역량, 취업 기대, 전공만족과의 관계를 분석한 결과, 직업가치로는 내재적 긍정가치, 사회적 긍정 대우 및 이득, 이타적 및 자기성장성, 사회적 부정대우, 도전 및 주도성이 도출되었으며, 이 중 이타적 및 자기성장성을 가장 높게 인식하는 반면, 사회적 부정대우를 가장 낮게 인식하는 것으로 밝혀졌다.

조주은(2016)은 항공사 종사원의 직업가치가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 연구에서 내재적 가치가 높을수록 직무만족도도 높아지는 반면, 외재적 가치는 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

김미성 외(2019)는 관광·MICE 분야 취업을 준비하고 있는 관련 분야 전공 대학생을 대상으로 직업가치에 따른 직업존중감, 진로결정자기효능감, 취업준비행동의 차이를 분석하였다. 분석 결과, MICE분야 취업준비생은 직업가치 저인식집단, 중도적 인식집단, 고인식집단

으로 세분화되었으며, 각 집단별로 후행변수인 직업존중감, 진로결정자기효능감, 취업준비행동에 차이가 있는 것으로 나타났다.

국외 연구로 Mok et al.(1998)은 홍콩과 중국호텔의 종사자들을 대상으로 직업가치를 연구한 결과, 상사와의 관계와 보상을 중요한 가치로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

이와 유사한 연구로 중국호텔 레스토랑 종사자를 대상으로 한 Wong & Chung(2003)의 연구에서는 상사와의 관계, 업무환경, 경제적 보상의 중요성이 높게 나타났으며, 직업 안정성, 자기계발 기회의 가치도 중요하게 인식되고 있는 것으로 분석되었다.

Chen & Choi(2008)는 미국 환대산업에 종사하는 매니저를 대상으로 세대별 직업가치의 차이를 분석한 결과, 개인적 성장 및 업무환경 가치에서 세대별로 차이를 나타냈다.

Koroglu & Gezen(2014)은 터키의 관광전공 대학생들을 대상으로 직업가치를 조사한 결과, 안전, 성공, 업무 환경 및 동료와의 관계를 우선순위에 두는 것으로 나타났으며 나이, 성별, 부서 및 학과에 따라 일부 직업가치 요인에 대한 인식에 차이가 있는 것으로 밝혀졌다.

Chan et al.(2019)은 도박의 메카인 마카오를 사례로 관광산업에 종사하는 80년대 이후 출생자를 대상으로 직업가치와 직무몰입에 대해 연구한 결과, 젊은 인력은 사회적 환경과 자유를 중요한 가치로 인식하고 있으며, 직업가치를 높게 인식할수록 직무몰입도가 높아지는 것으로 나타났다. 또한 내재적 직업가치는 직무몰입에 대한 예측력이 있는 것으로 분석되었다.

〈표 2-18〉 관광분야에서 직업가치 관련 연구

구분	연구자	연구대상	내용
국내 연구	윤지영(2010)	외식경영 전공대학생	외식경영 전공 대학생이 중시하는 직업가치 분석
	최우성(2014)	호텔·관광전공 대학생	수단-목적 사슬이론을 적용하여 관광전공 대학생의 직업가치 분석
	김난영(2016)	관광전공 대학생	전시컨벤션 산업에 대한 직업가치와 핵심역량, 취업기대, 전공만족과의 관계 분석
	조주은(2016)	항공사 종사원	항공사 종사원의 직업가치가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 연구
	김미성 외(2019)	관광전공 대학생	관광·MICE 분야 취업준비생을 대상으로 직업가치에 따른 직업존중감, 진로결정자기효능감, 취업준비행동의 차이 분석
국외 연구	Mok et al.(1998)	중국 호텔 매니저	홍콩과 중국호텔의 종사자의 직업가치 분석
	Wong & Chung (2003)	중국호텔 레스토랑 매니저	중국 외식서비스 종사자의 직업가치 분석
	Chen & Choi(2008)	미국 환대산업 종사자	미국 환대산업 매니저의 세대별 직업가치 차이 분석
	Koroglu & Gezen (2014)	터키 관광전공 학생	터키의 관광전공 대학생의 직업가치 결정요인 분석

Chan et al. (2019)	마카오 관광산업에 종사하는 80년대 이후 출생자	중국의 젊은 관광인력의 직업가치와 직무몰입에 미치 는 영향 연구
-----------------------	----------------------------------	--

자료 : 선행연구를 토대로 연구자 작성

5. 직업가치와 직업선택 관련 행동과의 관계에 관한 선행연구

진로발달 및 진로선택 이론가인 미국의 심리학자 John L. Holland(1959)는 “People are happier and most productive when they are placed into jobs that match their personality” 즉, “인간은 자신의 성격에 맞는 일을 할 때 더 행복하고 가장 생산성이 높다” 고 주장하였다. 다시 말해, 개인의 특성에 맞는 직업선택이 매우 중요하며 그렇지 못할 경우 개인에게 신체적·정신적 문제가 나타날 수 있다고 하였다.

현대사회에서 직업은 개인의 생계유지 수단이자 사회적 지위를 나타내는 지표로써(정우현, 1984), 직업을 선택하는 행위는 개인의 삶은 물론 사회 전체적으로 매우 중요한 의미를 내포한다고 할 수 있다.

앞서 검토된 직업가치는 다수의 학자에 의해 정의된 바와 같이 직업을 선택할 때 가장 중요하게 고려하는 요소로서, 직업선택을 위한 준거의 틀로 작용한다고 하였다.

이에 따라 관광학과 직업심리학을 포함한 사회과학분야에서는 직업가치와 직업선택 행동간의 관계를 규명하고자 하는 연구가 지속적으로 이루어지고 있다.

박정란(2006)은 북한에서 남한으로 이주한 여성 새터민의 직업가치 변화와 직업선택과 관련된 변수인 진로의사결정 과정을 분석하였다. 분석 결과, 여성 새터민의 경우 북한보다 남한에서 내재적 가치보다 외재적 가치를 더 중요하게 인식하는 것으로 나타났으며, 연구자가 분류한 네 가지 직업가치 유형에 따라 진로의사결정과정에서 나타내는 특징을 제시하였다. 직업가치 유형별로 살펴보면, 첫 번째 유형인 지속적 자기능력가치 유형은 적극적 성취동기, 성숙한 진로준비, 조정적 진로결정의 특징을 나타내며, 다음 유형인 가변적 안정추구가치 유형은 소극적 성취동기, 미성숙한 진로준비, 축소적 진로결정의 특징을 나타냈으며, 또 다른 유형인 가변적 자기능력가치 유형은 소극적 성취동기, 미성숙한 진로준비, 회피적 진로결정의 특징을 나타내었고, 마지막으로 지속적 경제우선가치 유형은 적극적 성취동기, 미성숙한 진로준비, 선회적 진로결정의 특징으로 나타났다.

기혼여성의 직업가치가 직업선택에 미치는 영향 분석을 목적으로 한 김현주(2008)의 연구

에서는 직업가치의 유형을 내재적·외재적 요인으로 분류하고, 직업선택의 유형은 일지향 직업, 보상지향 직업, 가정지향 직업으로 분류하였다. 분석 결과, 기혼여성의 직업가치가 직업선택에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났는데, 구체적으로 살펴보면 자기능력, 사회헌신, 인간관계 중심의 직업가치 요소가 일지향 직업선택에 영향을 주고, 자기능력, 사회헌신, 경제우선, 사회인식 중시, 안정추구 등의 직업가치는 보상지향 직업선택에 영향을 주며, 사회인식 중시, 안정추구 등의 직업가치는 가정지향 직업선택에 영향을 주는 것으로 분석되었다.

문소령(2010)은 조리전공 대학생을 대상으로 직업가치가 직업선택에 미치는 영향에 대하여 분석한 결과, 보수와 명예는 유의한 영향을 미치지 않았으나 적성과 흥미, 근무환경, 근무시간, 복리후생, 직업의 안정성 등이 직업선택과 영향관계에 있는 것으로 분석되어 내재적 가치와 외재적 가치가 혼재되어 영향을 미치는 양상을 보였다.

임대영(2016)은 호텔관광 관련 전공대학생 비중이 높은 특1급 호텔 연회 파트타임어(아르바이트 근무자)를 대상으로 근무 전과 근무 후의 직업가치에 대한 인식 변화와 직업선택 의도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 근무 전의 경우 자유로운 여가시간, 직업적 목표 달성, 사회적 지위와 명예, 사회에 기여 등의 가치가 직업선택에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 반면 근무 후에는 고용의 안정성, 사회적 지위와 명예, 사회에 기여, 직업에 대한 주위의 평가, 자기개발 기회 등의 가치가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 일부 직업가치에 대한 중요성이 근무 전과 근무 후에 다르게 인식되고 있는 것으로 밝혀졌다.

류수정(2016)은 항공사의 객실승무원 취업에 관심이 높은 항공서비스 관련 전공대학생과 승무원 양성교육기관의 취업준비생을 대상으로 직업가치와 객실승무원의 직업이미지가 진로를 확실히 결정하기 전 단계의 수준을 의미하는 진로결정수준에 미치는 영향을 연구하였다. 연구의 수행을 위하여 직업가치를 과시적 가치와 개방적 가치로 분류하였는데 과시적 가치에는 사회적 지위와 인정, 사회적 공헌도 등의 요인이 포함되고 개방적 가치에는 다른 사람과의 관계나 다양한 경험 축적과 관련된 요인이 포함되었다. 영향관계 분석 결과, 개방적 가치만이 진로결정수준에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 객실승무원 직업이미지와 관련하여 과시적 가치와 개방적 가치 모두 해외 경험과 관련된 국제 이미지와 능력과 관련된 유능 이미지에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 또한 국제 이미지와 유능 이미지를 높게 지각할수록 진로결정수준도 높게 나타났다.

김보름·김지태(2017)는 장애인스포츠지도사의 직업가치와 직업선택과의 관계를 분석한 연구에서 일에 대한 보람, 사회에 기여, 자율성, 사회적 지위 등과 관련된 직업가치가 종속변

인인 직업선택 변수의 하위요인으로 분류된 명예·존경, 직업적응력, 사회공헌도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인하였다. 특히 직업가치 구성요인 중 사회에 기여는 직업선택의 3개 하위요인인 명예·존경, 직업적응력, 사회공헌도에 모두 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 장애인스포츠지도사 직업의 특성상 이타심과 관련된 직업가치관이 직업선택에 가장 중요한 요인으로 인식되고 있음을 설명해준다.

김도희(2019)는 의료관광 분야와 관련이 있는 의료경영계열 전공 대학생을 대상으로 직업가치가 직업선택 의도에 미치는 영향을 분석하였다. 연구의 수행을 위하여 국제의료관광 코디네이터를 포함하는 네 가지 직업의 선택에 대하여 내재적 직업가치와 외재적 직업가치로 구분하여 영향관계를 분석하였다. 분석 결과 중 국제의료관광 코디네이터 직업선택에 유의한 영향을 주는 가치로 내재적 가치에 포함되는 인간관계 중심과 외재적 가치에 포함되는 체면 유지, 안정추구가 도출되어 내재적·외재적 가치가 혼재되어 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

김주은·정갑연(2018)은 대졸자의 직업가치가 직업선택을 위한 사전단계라고 볼 수 있는 진로준비행동에 미치는 영향을 분석한 결과, 내재적 가치가 외재적 가치보다 더 영향력이 큰 것으로 나타났으며, 내재적 가치와 외재적 가치에 대한 중요성을 높게 인식할수록 진로준비행동을 더 적극적으로 하게 된다는 결과를 도출하였다. 또한 직업가치가 직무만족에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 내재적 가치 실현을 지원하기 위한 노력의 필요성을 제안하였다.

이상과 같이 직업가치와 직업선택 간의 관계 규명을 목적으로 하는 연구의 경우 학생 혹은 특정 계층, 특정 직업군, 특정 산업군을 대상으로 직업가치를 파악하고, 도출된 직업가치가 직업선택과 어떠한 영향관계에 있는가에 대한 연구를 중심으로 수행되어왔다.

〈표 2-19〉 직업가치와 직업선택과의 관계에 관한 선행연구

연구자	연구대상	내용
박정란 (2006)	여성 새터민	여성 새터민의 직업가치 변화와 직업선택과 관련된 진로의 사결정 과정을 분석하기 위하여 직업가치 유형을 네 가지로 분류하고 유형별 진로의사결정의 특징 도출
김현주 (2007)	기혼여성	직업가치의 유형을 내재적·외재적 요인으로 분류하고, 직업선택의 유형은 일지향 직업, 보상지향 직업, 가정지향 직업으로 분류하여 기혼여성의 직업가치가 직업선택에 미치는 영향 분석
문소령 (2010)	조리전공 대학생	조리전공 대학생을 대상으로 직업가치가 직업선택에 미치는 영향 분석

임대영 (2016)	특 1급 호텔 연회 파트타임어	호텔관광 관련 전공대학생 비중이 높은 특 1급 호텔 연회장 아르바이트 근무자를 대상으로 근무 전과 근무 후의 직업가치에 대한 인식 변화와 직업선택 의도에 미치는 영향 분석
류수정 (2016)	항공사 승무원 취업준비생	직업가치와 객실승무원의 직업이미지가 진로결정수준에 미치는 영향 연구
김보름·김지태 (2017)	장애인스포츠택지도사	직업가치와 직업선택의 하위요인별 영향관계를 분석함으로써 장애인스포츠택지도사의 직업선택에 영향을 미치는 직업가치 요인 도출
김주은·정갑연 (2018)	대졸자 (한국고용정보원, 2016 대졸자 직업이동 경로조사 자료 활용)	대졸자의 직업가치가 직업선택의 사전단계인 진로준비행동과 직무만족도에 미치는 영향 분석
김도희 (2019)	의료경영계열 전공 대학생	의료관광 분야와 관련이 있는 의료경영계열 전공 대학생을 대상으로 직업가치가 해당 분야의 네 가지 직업선택 의도에 미치는 영향 분석

자료 : 선행연구를 토대로 연구자 작성

6. 직업가치 및 직업선택 유형 관련 선행연구

앞서 관광분야에서의 직업가치 관련 연구와 직업가치와 직업선택 관련 행동 간의 관계에 대한 선행연구를 검토해 보았으며, 직업가치와 직업선택과 관련한 선행연구에서는 보다 세부적인 정책적·학문적 시사점을 도출하고자 인구통계학적 특성 혹은 개인적 특성에 따른 차이 분석 및 직업선택 관련 행동 유형을 분석한 연구 결과를 제시하고 있다.

본 연구에서도 보다 심도 있는 이론적 근거를 검토하고자 관련 연구를 보다 상세하게 검토해 보고자 한다.

우선 개인적 특성에 따른 직업가치 혹은 직업선택 관련 행동에 대한 차이를 제시한 연구로 윤지영(2010)은 외식경영 전공 대학생을 대상으로 한 직업가치 분석 연구에서 성별과 학년에 따라 유의한 차이가 있음을 확인하였다. 구체적으로 여학생은 경제적 보상, 지위, 직무 다양성을 더 중요시하고, 남학생은 직업의 안정성을 중요한 가치로 인식하고 있는 것으로 나타나 여학생이 보다 다양한 가치를 추구하고 중요성도 높게 인식하는 것으로 볼 수 있다. 학년별로는 저학년의 경우 사회적 인정을 중요시하고, 고학년은 직업의 안정성을 중요한 기준으로 인식하고 있는 것으로 확인되어 고학년으로 갈수록 현실적인 가치를 더 중요시하는 것으로 나타났다.

조운서(2013)는 한국고용정보원에서 발표하는 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS: Graduates Occupational Mobility Survey) 결과를 바탕으로 대학생 6,847명의 직업가치를 파악하고 직업가치가 취업준비행동에 미치는 영향을 분석하였다. 직업가치의 유형은 내

재적 중요도(개인의 발전성, 직업자체의 미래 전망, 적성 및 흥미), 외재적 중요도(급여, 고용 안정성, 근무환경 및 복리후생), 실제적 중요도(근로시간, 업무내용의 난이도, 업무량)로 분류하였으며, 분석 결과, 성별, 전공, 학교 유형, 학교 소재지에 따라 직업가치에 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 개인적 특성에 따른 직업가치의 차이를 분석한 결과, 우선 성별로는 남학생이 내재적 중요도를 중요시하고 여학생이 실제적 중요도를 중요시하는 것으로 나타났다. 학교 유형별로는 4년제 대학생이 전문대 학생보다 내재적 중요도를 더 높게 인식하고 있으며, 학교 소재지별로는 수도권 소재 대학생이 내재적 중요도를 더 높게 인식하는 반면, 비수도권 소재 대학생은 실제적 중요도를 더 중요시하는 것으로 분석되었다. 또한 직업가치가 취업준비행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 개인적 특성별로는 남학생, 전문대학, 비수도권 소재 대학생이 취업준비행동에 상대적으로 높은 참여를 보이는 것으로 나타났다.

성별에 따라 대학생의 직업가치가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향을 연구한 최보영(2013)은 업무의 다양성, 이타성, 능력 발휘 등의 가치로 구성된 내재적 직업가치가 진로선택과정에서 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였으며, 내재적 가치를 중요시할수록 진로결정 자기효능감을 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 성별로는 남학생이 내재적 가치를 더 중요시하며, 여학생의 경우 한 가지 유형의 가치만으로는 유의한 영향력이 없으며 내재적 가치와 외재적 가치가 서로 상호작용을 하면서 진로결정 자기효능감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 여학생은 외재적 가치가 높은 경우, 내재적 가치도 동시에 높은 경우에만 진로결정 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

박서아(2014)는 호텔·관광관련 전공 대학생들을 대상으로 한 직업결정 영향요인 연구에서 인턴십 경험 유무와 학교 유형에 따른 조절효과를 분석한 결과, 인턴십 경험이 있는 학생들이 호텔관광분야 직업결정에 대하여 상대적으로 더 긍정적인 태도를 가지고 있는 것으로 나타나 인턴십 경험이 관광분야 직업선택에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 학교 유형에 있어서는 4년제 대학생이 2년제 대학생보다 관광분야 직업의 이미지, 부수적 혜택, 자아실현 가능성에 대하여 긍정적으로 인식하고 있으며, 관광분야로의 직업결정 의도 또한 높은 것으로 확인되었다.

이미경 외(2016)는 광주·전남지역 4년제 대학생들을 대상으로 인구통계학적 특성에 따른 직업선택동기의 차이를 분석한 결과, 성별에 따른 차이는 나타나지 않았으나, 학년별로는 고학년일수록 외재적 가치로 볼 수 있는 환경적 동기를 더 중요하게 인식하는 것으로 나타나 직

업선택에 대하여 점차 현실적인 요인을 우선시하는 것으로 확인되었다.

성영숙(2017)은 대졸 구직자의 직업가치가 직업선택에 미치는 영향 연구에서 성별, 연령, 전공, 소득수준 등의 개인적 특성에 따른 직업가치의 차이를 분석한 결과, 성별, 연령, 소득수준에 따라서는 유의미한 차이가 발견되었으나, 전공별로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 구체적으로 성별로는 남성이, 연령으로는 30~34세, 소득수준이 높은 가구일수록 직업가치의 중요성을 높게 인식하는 것으로 나타났다. 또한 직업가치가 직업선택에 미치는 영향 분석 결과, 내재적·외재적 가치가 혼재되어 직업선택을 구성하는 측정요인인 희망직종, 희망 임금수준, 정규직 여부, 근무처 소재지, 근무형태 등과 부분적으로 영향관계에 있는 것으로 검증되었다. 이 연구에서는 내재적 가치 구성요인으로 흥미, 전문성, 성취감, 보상을 설정하였고, 외재적 가치 구성요인으로 경제성, 안정성, 근무여건을 설정하였는데, 보상 요인이 내재적 가치에 포함되었다는 측면에서 타 선행연구와 다른 분류 방식을 보이고 있다. 내재적 가치와 외재적 가치가 혼재되어 영향을 미치는 것으로 나타난 원인으로 이러한 분류 방식의 차이도 부분적으로 영향을 준 것으로 볼 수 있으며, 직업가치의 유형이 혼재되어 영향을 미치는 것으로 나타난 임은미(2010), 이창현(2019) 등의 연구 결과와 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다.

직업선택 행동 관련 유형을 분류한 선행연구로는 직접적으로 직업선택 유형을 분류한 선행연구는 찾아보기 어려웠으며, 진로결정 유형이나 구직선호 유형, 직업가치 유형 등을 분류한 연구가 주를 이루었다. 관련 연구로 장선철(2003)은 자기명료성, 진로지식, 결단성, 진로 중요성의 네 가지 차원에 대한 군집분석을 통하여 한국 대학생의 진로결정 유형과 유형별 특성을 분석하였다. 분석 결과, 한국 대학생의 진로결정 유형은 '결정-이상형', '결정-회피형', '미결정-혼돈형', '결정-강박형'의 네 가지로 분류되었다. 유형별 차이 분석 결과, 성별, 대학소재지, 전공, 아르바이트 경험, 부모의 수입, 학력 등에 의하여 영향을 받는 것으로 나타났다.

김경은·김승천(2016)은 장선철(2003)의 연구와 유사한 분류 방식으로 결정성, 편안성의 두 가지 차원을 바탕으로 진로의사결정 유형을 '결정-편안', '결정-불편', '미결정-편안', '미결정-불편'의 네 가지로 구분하였다. 유형에 따른 내적 변인의 차이 분석 결과, 취업준비행동에서 결정-편안, 미결정-불편 유형 간의 차이가 있는 것으로 나타났으며, 결정-불편 유형은 취업준비행동과 적응적 정서조절 전략에서 차이가 발견되었다. 또한 결정-불편 유형의 경우 결정-편안 유형에 비해 진로결정자율성, 진로정체감 수준도 낮은 것으로 분석되었다.

김수정(2013)은 직업 카드분류의 주제어에 나타난 대학생의 선호직업 특성을 분석한 김병숙 외(2011)의 후속 연구로서 직업카드 분류의 주제어를 중심으로 한 군집분석을 통해 대학

생의 직업가치 유형을 다섯 가지로 구분하였다. 구체적으로 '미온적 탐색형', '진취적 도전형', '보수적 지위추구형', '수동적 안주형', '변화지향적 창의형' 등으로 나타났으며 유형별 비중에서는 미온적 탐색형이 23%로 가장 높고, 보수적 지위추구형(12.1%)이 가장 낮게 나타났다. 유형별로 개인적 특성 분석 결과, 미온적 탐색형과 진취적 도전형은 남학생 비율이 높고, 변화지향적 창의형과 수동적 안주형의 경우 여학생의 비중이 높은 것으로 나타났으며, 전공 계열별로도 직업가치 유형에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었으나, 학년별로는 차이가 나타나지 않았다.

4년제 대졸자의 구직선호 유형을 연구한 최재우·강운선(2015)은 '완생형(21%)', '전통적 관념형(19%)', '수도권 일자리추구형(18%)', '취업맹목형 구직자(16%)', '칼퇴근 중시형(14%)', '암니옵니형(7%)', '중소기업회피형(5%)'의 7개 집단으로 분류하였으며, 성별과 졸업대학 소재지에 따라 구직선호 유형에 차이가 있는 것으로 확인하였다.

유현옥·김은비(2016)는 전문대학 경력개발 교육에 대한 시사점 도출을 위하여 4년제 대학생과의 비교분석을 통하여 2-3년제 대졸자의 직업가치 유형과 첫 일자리 만족도, 이직 간의 관계를 분석하였다. 직업가치 유형은 '전체 중시형', '전체 비중시형', '평판·환경·발전중시형', '환경·발전중시형'의 네 가지 유형으로 분류되었다. 이 중 2-3년제 대학생은 '환경·발전중시형'에 속하는 비중(37.1%)이 가장 높았으며, 전체 비중시형(14.1%)이 가장 낮은 비중을 차지하였다. 또한 분류된 유형별로 개인적 특성에 따른 직업가치 유형의 차이를 분석한 결과 성별, 연령별로는 차이가 발견되지 않았으나, 전공과 대학소재지에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이혜영·강순희(2017)는 위의 유현옥·김은비(2016)의 연구를 참고하여 4년제 대졸자를 대상으로 동일한 네 가지 직업가치 유형을 적용한 결과, 모든 종류의 직업가치 중요성을 낮게 인식하는 '전체비중시형'이 30.8%로 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타나 2-3년제 대졸자를 대상으로 한 유현옥·김은비(2016)의 연구 결과와 상반되는 결과가 도출되었다. 이는 4년제 대졸자의 상당수가 확고한 직업가치관을 가지고 있지 않다는 의미로 해석할 수 있으며, 2-3년제 대학생과 4년제 대학생의 직업가치 유형에 차이가 있는 것을 확인할 수 있다.

김미옥·조아미(2018)는 고졸 청소년을 대상으로 직업선택 요인을 잠재프로파일분석(LPA)을 통해 유형화한 결과 '자율 중시형', '안정 중시형', '저인식형', '고인식형'으로 분류되었고, 네 가지 직업선택 유형별로 삶의 만족도에 있어 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

나우열·이동혁(2018)은 Jones & Chenery(1980)가 제안한 진로결정상태를 바탕으로

잠재프로파일분석(LPA)을 통하여 진로결정상태에 대한 유형을 여섯 가지로 분류하였다. 구체적으로 '결정-확실표요형', '결정-확신행', '결정-회피형', '미결정-준비형', '미결정-유예형', '미결정-혼란형'으로 분류되었다. 또한 진로결정상태 유형별로 준거지표인 진로정체감, 자아 존중감, 진로결정 필요성 인식 부족, 특성불안, 외적 통제소재, 맥락적 진로장벽에 대한 인식에 있어 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

〈표 2-20〉 직업가치 및 직업선택 유형 관련 선행연구

연구자	내용
윤지영(2010)	외식경영 전공 대학생을 대상으로 한 직업가치 분석 연구에서 여학생은 경제적 보상, 지위, 직무 다양성을 더 중요시하고, 남학생은 직업의 안정성을 중요한 가치로 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 고학년으로 갈수록 현실적인 가치를 더 중요시하는 것으로 나타남
조운서(2013)	직업가치의 유형을 내재적·외재적·실제적 중요도로 분류하고 취업준비행동에 미치는 영향을 분석한 결과, 직업가치가 취업준비행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 성별, 전공, 학교 유형, 학교 소재지에 따라 직업가치에 차이가 있는 것으로 확인됨
최보영(2013)	성별에 따라 대학생의 직업가치가 진로결정자기효능감에 미치는 영향을 분석한 결과, 내재적 가치가 진로선택과정에서 긍정적인 영향을 미치며, 내재적 가치를 중요시할수록 진로결정자기효능감을 높게 인식하고 있는 것으로 확인됨. 성별로는 남학생이 내재적 가치를 더 중요시하며, 여학생은 외재적·내재적 가치가 상호작용을 하며 진로결정자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남
박서아(2014)	호텔·관광관련 전공 대학생의 직업결정 영향요인 분석 연구에서 인턴십 경험 유무와 학교유형에 따른 조절효과를 분석한 결과, 인턴십 경험이 있는 학생들이 호텔관광분야 직업결정에 대하여 더 긍정적인 태도를 가지며, 학교 유형에 있어서는 4년제 대학생이 2년제 대학생보다 관광분야 직업선택 관련 요인에 대하여 긍정적으로 인식하고 있으며, 직업결정 의도도 높은 것으로 확인됨
이미경 외 (2016)	광주·전남지역 4년제 대학생을 대상으로 직업선택 동기의 차이를 분석한 결과, 성별에 따른 차이는 나타나지 않았으나, 학년별로는 고학년일수록 환경적 동기를 더 중요하게 인식하는 것으로 나타남
성영숙(2017)	대졸 구직자의 직업가치가 직업선택에 미치는 영향 연구에서 개인적 특성에 따른 직업가치의 차이를 분석한 결과, 성별, 연령, 소득수준에 따라서는 유의미한 차이가 발견되었으나, 전공별로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타남
장선철(2003)	한국 대학생의 진로결정 유형을 '결정-이상형', '결정-회피형', '미결정-혼돈형', '결정-강박형'의 네 가지로 분류하고, 유형별 차이 분석 결과, 성별, 대학소재지, 전공, 아르바이트 경험, 부모의 수입, 학력 등에 의해 영향을 받는 것으로 나타남
김경은·김승진 (2016)	진로의사결정 유형을 '결정-편안', '결정-불편', '미결정-편안', '미결정-불편'의 네 가지로 구분하고, 유형별 차이 분석 결과, 결정-편안, 미결정-불편 유형은 취업준비행동에서 차이가 있고, 결정-불편 유형은 취업준비행동과 적응적 정서조절 전략에서 차이가 있는 것으로 나타남
김수정(2013)	직업카드분류의 주제를 중심으로 대학생의 직업가치 유형을 '미온적 탐색형', '진취적 도전형', '보수적 지위추구형', '수동적 안주형', '변화지향적 창의형'으로 구분하였으며, 전공계열별로 직업가치 유형에 차이가 있는 것으로 나타남
최재우·강운선 (2015)	4년제 대졸자의 구직선호 유형을 '완생형', '전통적 관념형', '수도권 일자리추구형', '취업맹목형 구직자', '칼퇴근 중시형', '암니옴니형', '중소기업회피형'의 7개 집단으로 분류하였으며, 성별과 졸업대학 소재지에 따라 구직선호 유형에 차이가 있는 것으로 나타남
유현옥·김은비 (2016)	2-3년제 대졸자의 직업가치 유형을 '전체 중시형', '전체 비중시형', '평판·환경·발전중시형', '환경·발전중시형'으로 분류하였으며, 전공과 대학소재지에 따라 직업가치 유형에 차이가 있는 것으로 나타남
김미옥·조아미 (2018)	고졸 청소년의 직업선택 요인을 '자율 중시형', '안정 중시형', '저인식형', '고인식형'으로 분류하고, 유형별로 삶의 만족도에 차이가 있는 것을 밝혀냄

자료 : 선행연구를 토대로 연구자 작성

지금까지 검토된 선행연구의 내용을 정리하자면, 직업가치는 고정된 개념이 아니라 연구대상, 범위, 조사시기, 개인적 특성 등에 따라 변화되는 가변적·맥락적인 개념이며, 이러한 직업가치의 특징은 관련 연구를 수행하는 데 있어 한계점으로 작용할 수도 있다.

그럼에도 불구하고 현대사회에서 직업과 직업선택의 중요성에 대한 인식이 증가하면서 사회과학 분야에서 직업가치 관련 연구도 지속적으로 증가하고 있다. 이러한 흐름에 따라 지금까지 검토해 본 선행연구에서는 직업가치와 직업선택을 포함한 다양한 직업 혹은 진로 관련 변인들과의 관계를 규명한 의미 있는 결과를 도출하였으나, 각각의 연구마다 한계와 향후 연구방향을 제시하고 있다. 본 연구에서는 선행연구의 한계와 후속연구에 대한 제안사항을 바탕으로 본 연구의 필요성을 확인하고 이론적·정책적으로 보다 발전된 연구결과를 도출해 보고자 하였다.

구체적으로 직업가치를 분석한 연구는 연구대상이나 시점에 따라 내재적 가치가 더 중요시되거나(Casado, 1992; Blau, 1999; 박정주, 2011; Parboteeah et al., 2013; Lan et al., 2013), 혹은 외재적 가치의 중요성을 더 높게 인식하는(Heywood & Wei, 2006; 장흥근, 2009; 임연 외, 2010; 하문선, 2014; 서현주, 2016) 결과가 도출되었으며, 두 가치 유형이 혼재된 결과(임은미, 2010; 유현옥·김은비, 2016)가 나오기도 하였다.

또한 성별, 학교 유형, 학년, 학교 소재지 등의 개인적 특성에 따라 차이가 있다는 연구 결과를 제시하기도 하였으나(조운서, 2013; 최보영, 2013; 성영숙, 2017), 일부 연구에서는 특정 지역, 특정 집단, 특정 계층에 한정된 연구를 진행하였으며 집단에 따른 차이를 분석하지 못하여 연구의 한계로 제시되기도 하였다(김동심·정수인, 2016; 이미경 외 2016).

이러한 선행연구의 한계를 인식하고 본 연구에서는 국내 최대 도시권인 서울 및 수도권을 포함하여 대구·부산·경상권, 강원권, 제주권으로 연구범위를 확대하고, 학교 유형에 있어서도 전문대와 4년제 대학을 모두 포함시켜 보다 다양한 집단 간 비교를 통하여 풍부한 시사점을 도출해 보고자 하였다.

한편 조운서(2013)는 한국고용정보원의 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS) 자료를 바탕으로 6천여명이 넘는 대졸자를 분석하여 직업가치가 취업준비행동과 영향관계에 있음을 통계적으로 증명하였으나, 이는 탐색적 연구로서 이론적 근거가 부족함을 한계로 제시하였으며, 향후 취업준비행동만이 아닌 다른 변수와의 구조적 관계 분석 연구의 필요성을 제시하였다.

본 연구는 의사결정에 관한 대표적인 행동예측모형인 계획행동이론에 정서적 요인을 추가한 확장 모형을 적용함으로써 이론적 근거를 확보하였으며, 계획행동이론의 변수와 직업가치

와의 영향관계 및 직업선택 의도와의 관계 등을 구조적으로 파악함으로써 선행연구를 발전시켜 보고자 하였다.

또한 정영해 외(2012)는 직업가치와 진로결정 자기효능감이 진로개발준비도에 미치는 영향을 연구하였으며, 최보영(2013)은 대학생의 직업가치가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향관계를 규명하였으나, 진로결정 자기효능감 이외에 다른 진로 관련 변수들과 직업가치의 역할 및 영향력을 분석하는 후속 연구의 필요성을 제시하기도 하였다. 진로결정 자기효능감은 계획행동이론의 기본변수인 '지각된 행동 통제'와 유사한 변수로 볼 수 있는데, 구체적으로 지각된 행동 통제를 구성하는 내적 요인에는 자기효능감과 자기제어감, 자신감을 포함하고 있어 진로와 관련한 자기효능감을 의미한다고 할 수 있다. 박신영·김종임(2017)도 직업선택과 연관된 개념인 진로결정수준과 직업가치, 진로성숙도의 영향관계 분석 연구에서 보다 다양한 변인과의 관계 분석을 향후 연구의 방향으로 제시하였다. 이에 본 연구에서는 계획행동이론을 이론적 토대로 하여 지각된 행동 통제 이외에도 태도, 주관적 규범, 기대정서, 직업선택 의도 등 다양한 변수들과 직업가치와의 직·간접 영향관계를 규명해 보고자 하였다.

제3장. 연구 설계

제1절. 연구모형 및 가설의 설정

1. 연구모형

본 연구는 고용 없는 성장시대를 맞아 전 산업 분야에 걸쳐 고용에 대한 관심이 높아지고 있는 시점에서 관광산업의 잠재인력인 관광전공 대학생의 직업가치를 파악하고 직업선택 의도에 영향을 미치는 요인 분석을 목적으로 한다. 이를 위하여 다수의 선행연구를 통하여 직업선택과 관련된 행동예측 혹은 의사결정과정 연구에 적합한 이론임이 검증된 바 있는(Van Ryn & Vinokur, 1992; Millar & Shevlin, 2003; Van Hooft et al., 2004; Wanberg et al., 2005; 이재창·박미진, 2008) 확장된 계획행동이론을 적용하여 연구모형을 설계하였다.

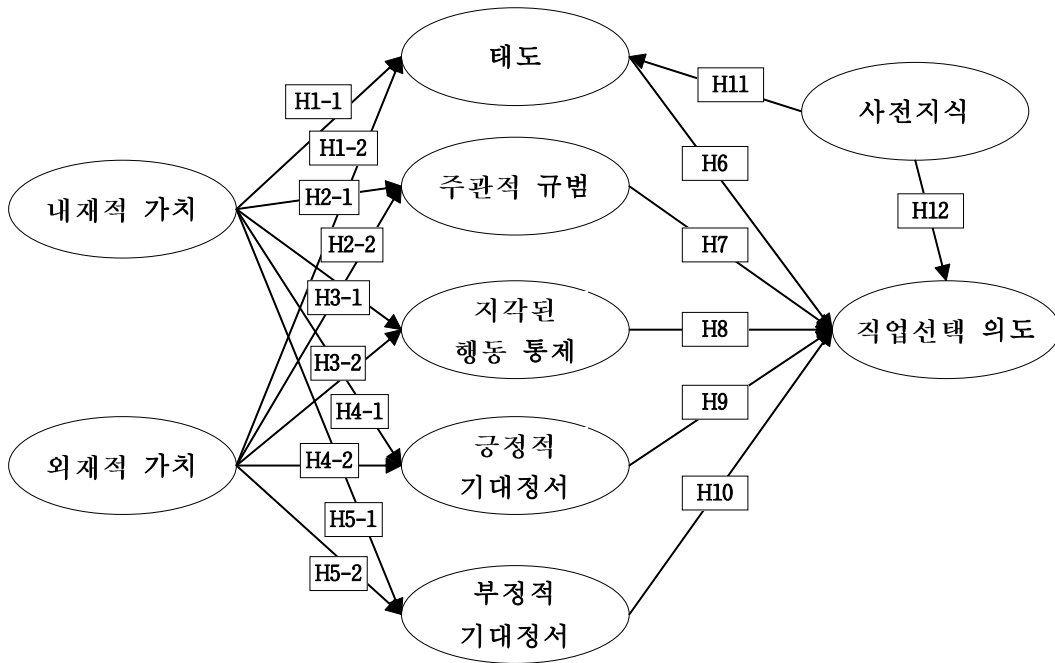
본 연구의 이론적 틀로 사용된 확장된 계획행동이론은 정서적 요인이 배제되었다는 계획행동이론의 한계를 보완하고자 감정적 변수인 기대정서를 추가함으로써 보다 다양한 측면에서 영향관계를 파악할 수 있는 포괄적인 모형으로 설계되었다.

또한 본 연구의 주제인 직업선택과 관련하여 Millar & Shevlin(2003)은 청소년의 진로정보 탐색행동 연구에서 추가변수인 과거행동이 진로정보탐색 행동의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인임을 확인한 바 있는데, 본 연구는 과거 직업선택 경험이 거의 없는 대학생을 대상으로 설정하였으므로 과거경험은 측정하기가 어려워 연구모형에서는 제외하였다. 이를 대신하여 경험적 요인으로서 과거의 주관적 경험이 포함된 개념을 가지고 있는(Alba & Hutchinson, 1987; 유근준, 2014에서 재인용) 사전지식 변수를 추가하여 기본모형을 확장하였다.

또한 직업선택시 중요하게 고려되는 요소이자 평가기준으로 정의되고 있는(Zytowski, 1970; Super, 1970; Kalleberg, 1977; Dawis, 1991; Jin & Li, 2005; 박은솔·조대연, 2018) 직업가치 변수를 도입하여 직업선택 의도와 의 영향관계를 규명해 보고자 하였다.

추가적으로 개인적 특성에 따라 그룹 간 비교 분석을 실시하여 차이를 검증해 보고자 하였다.

이상의 연구 목적을 달성하기 위하여 다음의 <그림 3-1>과 같이 연구모형을 설정하였다.



[그림3-1] 연구모형

2. 가설의 설정

1) 직업가치와 확장된 계획행동이론의 선행변수와의 관계

계획행동이론의 기본 구조에서는 인지적 요인인 태도, 주관적 규범과 감정적 요인인 긍정적·부정적 기대정서가 주로 외생변수 혹은 독립변수로 활용되어 왔으나, 본 연구에서는 직업가치를 선행변수로 설정하고 계획행동이론의 구성변수를 후행변수로 설정하였다.

직업가치(Work Value)는 가치(Value)의 개념을 업무현장에 적용한 개념으로서(Mok et al., 1998; Chen & Tesone, 2009; Koroglu & Gezen, 2014), 가치의 기능과 동일하게 의사결정의 틀을 구성하는 중요한 요소이자 행동 결정에 중요한 판단기준이 된다고 했다(윤방섭·이해중, 2000).

앞장의 이론적 배경에서 검토된 바와 같이 확장된 계획행동이론의 구성변수인 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제, 긍정적·부정적 기대정서는 특정 행동에 대한 개인의 인지적·감정적 판단과 예상되는 결과에 대한 반응으로 이해할 수 있다.

즉, 태도는 특정 행동에 대한 개인의 판단으로부터 나오는 호의적 혹은 비호의적인 반응이며, 주관적 규범은 주변 사람들의 예상되는 반응에 대한 주관적 판단이다. 또한 지각된 행동 통제는 특정 행동의 수행가능성에 대한 자기효능감과 외부환경에 대한 인지적 수준이라고 볼 수 있으며, 긍정적·부정적 기대정서는 특정 행동의 결과에 대한 개인의 감정적 판단으로 설명될 수 있다.

따라서 판단기준의 역할을 수행하는 직업가치는 행동에 대한 태도와 주관적 규범, 지각된 행동 통제, 긍정적·부정적 기대정서를 형성하는 기준 혹은 영향요인으로 작용할 수 있을 것으로 예상되므로 가설 H1, H2, H3, H4, H5는 각각 직업가치와 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제, 긍정적 기대정서, 부정적 기대정서 간에 유의한 영향관계가 있는 것으로 설정하였다.

아울러 선행변수인 직업가치는 선행연구에서 가장 많이 통용되는 분류 방식을 따라 내재적 가치와 외재적 가치로 구분하였다.

가설 H1과 관련하여 직업가치를 계획행동이론의 구성변수에 직접적으로 적용한 선행연구는 찾아보기 어려우나, 직업가치의 기반이 되는 가치(Value)의 개념을 소비현장에 적용한 소비가치와 태도와의 영향관계를 분석한 박현희·전중옥(2012)은 소셜커머스의 소비가치를 기능적 가치, 감정적 가치, 금전적 가치, 정보적 가치, 사회적 가치로 분류하고 각각의 가치 유형이 태도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 다섯 가지 소비가치 중 기능적 가치, 금전적 가치, 사회적 가치만이 소셜커머스 태도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가치의 개념을 적용한 또 다른 개념인 브랜드 가치가 브랜드 태도와 신뢰, 충성도에 미치는 영향관계를 파악한 박종오(2013)의 연구에서는 브랜드가치를 감정적 가치, 사회적 가치, 기능적 가치로 구분하였고, 세 가지 가치 유형 모두 브랜드 태도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

한편 직업가치와 유사한 구성요소를 가지는 동기(Motive) 요인을 변수로 도입한 선행연구로 Lee et al.(2004)은 축제방문객을 대상으로 한 연구에서 동기가 태도와 행동에 영향을 주는 요인이라고 하였으며, 고재운 외(2014)는 와인구매 동기와 태도와의 관계를 가설로 설정하여 검증한 결과, 동기 요인 중 지식과 사고, 즐거움 요인이 태도에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 또한 김공수 외(2016)는 외식 서비스 관련 CEO를 대상으로 창업동기와 사업에 대한 태도와의 영향관계를 분석하는 연구에서 창업동기(Startup-motives)가 사업에 대한 태도에 긍정적 영향을 미치는 것을 입증하였다. 김진희(2019)는 외식 서비스업 종사자를

대상으로 자기결정성 동기가 태도에 미치는 영향에 대한 가설을 검증한 결과, 동기 유형 중 내재적 동기가 태도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 선행연구를 종합해 보면, 직업가치가 태도에 유의한 영향을 미치는 것으로 가정할 수 있으므로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H1. 직업가치는 관광분야 직업선택에 대한 태도에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H1-1. 내재적 직업가치는 태도에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H1-2. 외재적 직업가치는 태도에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 H2의 내생변수인 주관적 규범은 특정 행동의 수행 여부에 영향을 미치는 사회적 압박으로서 개인에게 영향력 있는 인간관계에 포함된 주변 사람들의 기대에 부응하고자 하는 노력을 의미한다(Ajzen, 1991; 윤설민, 2010). 이러한 사회적 압박은 가치의 유형 중 사회적 인정, 사회적 지위 등의 요소들이 포함되는 외재적 가치와 연관성이 더 높은 것으로 이해할 수 있다.

본 연구의 선행변수인 직업가치와 주관적 규범과의 관계에 대한 가설을 설정하기 위하여 관련 선행연구를 검토해 본 결과, 직업가치를 변수로 도입한 연구는 찾아보기 어려웠으나 가치 개념을 적용한 연구로 이장원 외(2008)는 소비자의 개인가치와 소유욕이 실버타운에 대한 주관적 규범, 태도, 이용의도에 미치는 영향 연구를 목적으로 구조모형을 분석한 결과, 개인가치 유형 중 타인지향형, 낙천지향형은 주관적 규범에 영향을 미쳤고 자아지향형은 영향을 미치지 못한 것으로 나타나 외재적 성향의 가치가 더 높은 영향력이 있음이 검증되었다. 또한 주진혁 외(2017)는 친환경자동차에 대한 지각된 가치, 태도, 주관적 규범, 구매의도 간의 구조적 관계를 규명한 결과, 지각된 가치를 구성하는 기능적·사회적·경제적·환경적 가치 중 사회적 가치가 주관적 규범에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 의사결정 과정에서의 사회적 압박을 의미하는 주관적 규범의 개념과 부합하는 결과로 볼 수 있다.

이와 같은 선행연구 결과를 바탕으로 아래와 같이 가설을 설정하였다.

H2. 직업가치는 주관적 규범에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H2-1. 내재적 직업가치는 주관적 규범에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H2-2. 외재적 직업가치는 주관적 규범에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 H3의 내생변수인 지각된 행동 통제는 특정한 행동을 수행하는 것이 얼마나 쉬운지 혹은 어려운지에 대하여 개인이 지각하고 있는 수준 혹은 자신감을 의미한다(Conner et al., 2005; 정지심·한희섭, 2015). 만약 특정 행동을 수행하는 것이 용이하다고 인식하면 그 행동을 수행할 가능성이 높아지고, 어렵다고 인식하면 행동을 수행할 가능성은 낮아진다는 의미이다(Ajzen, 1991).

Taylor & Todd(1995)에 의하면 지각된 행동 통제는 내적 요인과 외적 요인으로 구분할 수 있는데, 내적 요인에는 자기효능감, 자기제어력, 자신감이 포함되며, 외적 요인에는 돈, 시간, 기회, 기타 물리적 자원 등이 포함된다(이재석, 2010).

이와 관련하여 정영해 외(2012)는 대학생을 대상으로 한 직업가치, 진로결정자기효능감, 진로개발 준비도 간의 영향관계를 분석한 연구에서 내재적 직업가치와 외재적 직업가치 모두 진로결정자기효능감과 긍정적인 영향관계에 있는 것을 입증하였다.

최보영(2013)은 대학생의 직업가치가 진로결정자기효능감에 미치는 영향을 분석한 결과, 내재적 직업가치가 진로결정자기효능감에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 내재적 가치와 외재적 가치의 영향에 있어 성별에 따라 차이가 있음을 밝혔다.

이와 같은 선행연구를 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H3. 직업가치는 지각된 행동 통제에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3-1. 내재적 직업가치는 지각된 행동 통제에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3-2. 외재적 직업가치는 지각된 행동 통제에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

확장된 계획행동이론의 추가변수로서 도입된 기대정서는 기저모형인 계획행동이론과의 차별성을 확보할 수 있는 중요한 요인 중의 하나로서 기존의 인지적 요인만으로 설명하기 어려운 인간의 의사결정과정을 감정적 측면에서도 이해할 수 있는 틀을 제시해 주었다.

기대정서는 목표로 설정한 행동의 달성 여부에 따라 예상되는 감정상태로서, 결과에 대한 감정적 판단으로 이해할 수 있다. 기대정서는 개인이 추구하는 행동목표의 달성 혹은 실패라는 '결과'에 초점이 맞춰졌다는 점에서 태도 변수와 구분되며, 고정된 개념이 아니라 상황에 따라 가변적이라는 특성을 나타낸다(남민정·양은주, 2016).

이러한 기대정서의 가변성을 고려할 때 직업선택에 대한 기대정서는 개인이 직업선택에 부여하는 가치에 따라 달라질 수 있다. 즉, 직업선택에 있어 중요한 요소를 의미하는 직업가치

중 어떤 구성요소에 어느 정도의 의미를 부여하느냐에 따라 특정 분야 직업선택의 결과에 대한 감정은 다르게 표출될 수 있다는 것이다. 이를 본 연구에 적용해 보면 관광분야의 직업을 선택할 때 중요하게 고려하는 가치가 직업선택 행동을 통해 충족될 경우 긍정적 기대정서가 높아질 것이며, 직업선택 행동이 실패하여 충족되지 못할 경우에는 부정적 기대정서가 높아질 것으로 예상된다.

한편 Holland(1959)는 “개인은 자신의 성격에 맞는 일을 할 때 더 행복하다”고 주장하며 직업선택에 따른 개인의 감정상태를 설명하였는데, 본 연구의 선행변수인 직업가치는 개인의 성격에 따라 달라질 수 있다고 했다.

이와 관련하여 이한우·이원령(2008)은 경북지역 특수교육전공 대학생을 대상으로 성격 유형에 따른 직업가치를 분석한 결과, 현실적이고 실제적인 감각인식형이 미래지향적이며 직관적 성격 유형보다 높은 직업가치관을 가지고 있는 것으로 나타났다.

윤운성 외(2011)는 에니어그램 성격유형별 직업가치의 차이를 분석한 결과, 7개의 성격유형에 따라 각기 다른 직업가치 요소를 우선순위에 두는 것으로 나타났다.

이와 같이 직업가치와 감정 요인과의 관계에 대한 선행연구를 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

- H4. 직업가치는 긍정적 기대정서에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.**
 H4-1. 내재적 직업가치는 긍정적 기대정서에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.
 H4-2. 외재적 직업가치는 긍정적 기대정서에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.
- H5. 직업가치는 부정적 기대정서에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.**
 H5-1. 내재적 직업가치는 부정적 기대정서에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.
 H5-2. 외재적 직업가치는 부정적 기대정서에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.

2) 계획행동이론의 선행변수와 직업선택 의도와와의 관계

계획행동이론의 기본변수인 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제와 추가변수인 기대정서와 행동의도와의 영향관계는 계획행동이론의 기본 구조이자 핵심이 되는 이론적 틀이다. 따라서 계획행동이론을 적용한 기존의 선행연구를 통해서 이미 영향관계가 있음이 입증된 바 있다. 그러나 연구 분야, 주제, 대상 등에 따라 세 가지 기본 변수 중 일부만이 유의미한 관계가 있음이 밝혀진 연구도 있으며, 이러한 차이점을 발견한 것도 학문적 시사점으로 제시되었다.

이와 관련한 선행연구로 이재창·박미진(2008)은 계획행동이론을 적용한 진로정보탐색 행동 예측모형을 설계하여 청소년을 대상으로 실증분석을 실시한 결과, 태도, 주관적 규범, 진로정보탐색 행동기회가 진로정보탐색 행동의도와 유의한 관계에 있음을 확인했다.

Zikic & Saks(2009)는 직업탐색 의도 예측 연구에서 직업탐색에 대한 태도와 주관적 규범, 그리고 지각된 행동 통제의 구성요소 중의 하나인 자기효능감이 직업탐색 의도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 입증하였다.

대학운동선수를 대상으로 진로탐색행동 예측을 위하여 계획행동이론을 적용한 조현익(2012)의 연구에서는 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제 모두 진로탐색 행동의도에 긍정적인 영향을 미치고 있음이 확인되었다.

한편 일부 변수 간에 부정적인 관계가 있는 것으로 밝혀진 연구에는 환대산업 관련 전공 전문대학 학생들을 대상으로 한 Hsu(2012)의 연구에서 태도와 지각된 행동 통제는 행동의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 주관적 규범은 행동의도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

계획행동이론의 기본 변수 중 일부만 영향관계에 있음이 밝혀진 연구로 박서아(2014)의 호텔관광산업의 직업결정 영향요인에 관한 연구에서는 태도, 지각된 행동 통제만이 직업결정 의도에 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

이상의 선행연구를 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H6. 관광분야 직업선택에 대한 태도는 직업선택 의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H7. 관광분야 직업선택에 대한 주관적 규범은 직업선택 의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H8. 관광분야 직업선택에 대한 지각된 행동 통제는 직업선택 의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

기대정서는 계획행동이론의 기본변수인 인지적 요인의 한계를 보완하고자 본 연구에서 추가로 도입한 감정적 요인과 관련된 변수이다.

계획행동이론의 확장된 모형을 구축한 다수의 선행연구에서도 다양한 정서적 변수를 추가하여 영향력이 입증한 바 있으며, 그러한 결과를 통하여 계획행동이론에 적용이 가능한 변수임이 밝혀졌다.

본 연구의 주제인 직업선택 혹은 진로 의사결정과정에서의 정서의 역할은 합리적인 의사결정을 강조하는 합리적 행동예측 연구에서는 크게 주목받지 못하였다. 그러나 Sampson et al.(2000)을 포함한 다수의 연구자는 진로 의사결정 과정에서 인지적 요인과 더불어 정서적 요인이 관여되며, 인지적 요인만을 강조하는 행동예측모형만으로는 진로 의사결정과정의 복잡성을 충분히 설명하기 어렵다는 논의가 지속적으로 이루어지고 있다(Emmerling & Cherniss, 2003; Hartung, 2011).

특히 Hartung(2011)은 정서가 특정한 진로 관련 행동을 하는 이유에 대한 설명을 제시해 줄 수 있다고 주장하면서 행동에 대한 동기적 요인으로서 정서의 중요성을 강조하였다. 즉, 특정 환경이나 결과에 대한 반응으로 인해 형성되는 정서는 이후의 행동에 영향을 미치는 동기적 요인이 된다고 하였다.

관련된 선행연구로 Sandberg & Conner(2008)는 본 연구에서 도입한 부정적 기대정서와 유사한 개념인 '예상되는 후회(Anticipated Regret)'를 추가변수로 도입한 연구들을 대상으로 메타분석을 실시한 결과, 예상되는 후회 변수가 행동의도와 실제 행동과도 유의한 영향관계에 있음을 입증하였다.

박희량(2010)은 계획행동이론에 긍정적 기대정서를 추가하여 인터넷 구매행동과의 영향관계를 분석한 결과, 긍정적 기대정서가 행동의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 선행연구를 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

- | |
|--|
| <p>H9. 관광분야 직업선택에 대한 긍정적 기대정서는 직업선택 의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.</p> <p>H10. 관광분야 직업선택에 대한 부정적 기대정서는 직업선택 의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.</p> |
|--|

3) 확장된 계획행동이론의 추가변수(사전지식)와 행동의도 간의 관계

Alba & Hutchinson(1987)에 의하면 사전지식(prior knowledge)은 소비자가 제품에 대해 느끼는 친숙함의 정도와 숙련도, 과거의 경험 등이 포함되는 다차원적 개념으로 설명할 수 있다. 경영학이나 소비자행동학, 광고학 분야 연구에서 예측변수로 도입하고 있는 사전지식은 소비자가 경험이나 정보의 탐색을 통해서 얻게 된 주관적 지식을 의미하며(Balogl, 2001), 이는 의사결정과정에서 다른 대안과 비교할 수 있는 판단기준으로 작용한다(조원섭,

2014). 따라서 사전지식이 풍부할수록 다양한 대안에 대한 평가체계가 확립되어 의사결정의 속도와 효율성도 높아지게 된다(Bettman & Sujar, 1987; Johnson & Mervis, 1997).

Crites(1976)는 직업인식부터 직업탐색, 직업선택, 최종 입사로 이어지는 경력개발과정에서 직업에 관한 지식이 중요한 영향요인으로 작용한다고 하였으며, Hartung(1996)도 진로의사결정 과정에서 직업지식에 해당하는 직업정보의 중요성을 강조하였다.

간형식·김종필(2007)은 소비자의 사전지식 수준이 제품유형에 따른 태도에 미치는 영향을 분석한 결과, 사전지식의 수준에 따라 효과적인 광고 유형과 제품에 대한 태도가 달라지는 것으로 나타나 사전지식의 영향력이 검증되었다.

양재장·최수진(2017)은 캠핑장에 대한 사전지식이 태도와 방문의도에 미치는 영향에 대한 연구에서 사전지식은 지각된 가치와 태도를 매개로 재방문 의도에 간접적인 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 진양호 외(2016)는 외식 소비자 구매행동에 사전지식이 긍정적인 영향을 미치고 있음을 입증하였다.

김현지·황길식(2018)은 농업유산관광객의 행동의도를 예측하고자 농업유산에 대한 사전지식 변수를 추가하여 분석한 결과, 사전지식이 태도와 재방문 의도에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 예측변수임을 확인하였다.

이상의 선행연구를 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H11. 관광분야 직업에 대한 **사전지식**은 관광분야 직업선택에 대한 **태도**에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

H12. 관광분야 직업에 대한 **사전지식**은 관광분야 **직업선택 의도**에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

제2절. 조사설계

1. 변수의 조작적 정의

본 연구는 확장된 계획행동이론을 적용하여 관광전공 대학생의 직업가치와 직업선택 의도 간의 구조적 관계를 분석하는 것을 목적으로 한다. 따라서 이러한 연구 목적과 연구대상의 특성을 고려하여 연구모형을 구성하는 주요 변수들의 개념을 새롭게 정의하였다.

1) 직업가치(Work Values)

직업가치에 대한 개념은 연구의 목적과 연구자의 관점에 따라 다르게 제시되고 있는데, 일반적인 개념으로는 직업 전반에 대한 개인의 태도 혹은 직업을 통해 얻고자 하는 보상이나 실현하고자 하는 목표 등으로 정의된다(Kinnane & Pable, 1962; Judge & Bretz, 1992; Schwartz, 1999; 안강현·이용환, 1998; 임언, 2006; 신상인, 2015). 또 다른 관점에서는 직업가치를 직업선택시 중요하게 생각하는 요인 혹은 직업선택을 위한 판단의 기준으로 정의하는 연구들도 있다(Zytowski, 1970; Super, 1970; Kalleberg, 1977; Dawis et al., 1991; Jin & Li, 2005; Liang, 2012; 한예정, 2014; 강종수, 2018; 박은솔·조대연, 2018).

본 연구는 관광전공 대학생이 직업선택에 있어 중요하게 생각하는 기준으로서의 직업가치를 파악하고자 하므로 직업선택을 위한 판단 기준으로서의 기능을 강조하는 연구자의 개념을 바탕으로 다음과 같이 조작적 정의를 내리고자 한다.

본 연구에서는 직업가치를 “직업에 대한 선호도와 직업선택 여부를 결정하는 기준이 되는 가치”라고 정의한다.

또한 본 연구의 가설 H1-1과 H1-2에서는 다수의 선행연구에서 적용한 분류방식에 따라 직업가치를 내재적 가치와 외재적 가치로 구분하였으며, Ginzberg(1952), Kalleberg(1977), 김동심·정수인(2016) 등의 선행연구를 바탕으로 두 가지 유형에 대하여 다음과 같이 정의를 내리고자 한다. 우선 내재적 가치(Intrinsic Value)는 “직업 혹은 직무 자체에 대한 의미를 중요시하는 가치로서 개인의 적성과 흥미, 창의성, 성취감 등을 포함하는 개념”으로 정의하고, 외재적 가치(Extrinsic Value)는 “직업 혹은 일에 대하여 부수적으로 제공되는 보상이나 물리적 근무조건과 관련된 가치”로 정의하였다.

본 설문에 사용된 세부 측정항목을 선정하기 위하여 다음과 같이 세 가지 사항을 고려하였다.

첫째, 본 연구의 최종내생변수인 직업선택이라는 실제적 행동과의 관계를 효율적으로 파악하기 위하여 직업가치 구성요소 중 개념이 비교적 명확하고 응답하기 용이한 항목 중심으로 선정하였다. 둘째, 연구 분야와 연구대상의 특성을 반영하기 위하여 인적서비스 비중이 높은 관광분야의 직업적 특성과 연구대상인 대학생이라는 점을 고려하였다. 구체적으로 관광산업의 특성상 고객 방문 시점부터 돌아갈 때까지 지속적인 대면서비스가 이루어지므로 다른 산업보다 감정노동의 강도가 높고 인적 스트레스가 심한 점을 고려하여(김경민·최병창, 2013) '관계(고객 및 동료와의 관계)'항목을 선정하였다. 관계 항목은 연구자에 따라 외재적 가치 혹은 부수적 가치로 분류하기도 하고(Kazanas, Hannah & Gregor, 1975), 내재적 가치로 분류되기도 한다(김병숙, 2007; 성영숙, 2017에서 재인용). 이 항목은 관광분야의 직업적 특성과 연관성이 높은 항목이므로 본 연구에서는 직업 자체에 대한 가치를 의미하는 내재적 가치로 분류하였다. 또한 연구대상이 대학생이라는 점을 고려하여 <표3-1>에서 제시된 바와 같이 다수의 대학생 대상 연구(김난영, 2016; 이승구·오성욱, 2017; 우혜정 외, 2018)에서 적용한 '전공 부합성' 항목도 포함하였다. 셋째, 이론적 근거를 확보하기 위하여 다수의 선행연구에서 도입하거나 영향력이 입증된 항목을 중심으로 선별하였다.

<표 3-1> 대학생을 대상으로 한 직업가치 관련 선행연구의 측정항목

연구자	측정항목(구성요인)		연구대상
	외재적 가치	내재적 가치	
안강현·이용환(98), 강종수(18)	보수, 명예나 지위, 경제적 안정, 노동환경	능력 발휘, 성취감, 사회 봉사, 적성과 흥미	사회복지학전공 대학생
윤지영(2010)	경제적 보상, 지위, 타인의 인정, 직업 안정성	자기만족·성취감, 이타성, 직무다양성	외식전공 대학생
문소령(2010)	보수, 명예, 노동환경, 장래성, 안정성, 복지후생, 근무시간	적성, 흥미, 개인 창업, 사회봉사	조리전공 대학생
한예정(2014)	보수, 명예, 경제적 안정, 노동환경	능력발휘, 성취감, 사회봉사, 적성과 흥미	조리·외식 전공 대학생
박슬기·이희승(2016)	보수, 명예, 경제적 안정, 노동환경	능력발휘, 적성과 흥미	호텔·관광 전공 대학생
김난영(2016)	사회적 긍정대우 및 이득(급여, 좋은 배우자, 사회적 존중, 인정, 좋은 평판, 자기결정 재량권), 사회적 부정대우(타인의 부정적 시선, 사회적 부당 대우, 낮은 평가)	내재적 긍정가치(보람, 성취감, 성장, 자부심, 전공 부합성, 즐거운 경험), 이타적 및 자기성장성(타인에 도움, 더불어 일함), 충분한 발전·배움 기회, 새로운 시도 기회, 가치 있는 일, 사회적 중요가치가 있는 일), 도전 및 주도성(변화 있는 일, 주도성)	관광전공 대학생

이승구·오성욱 (2017)	근로소득, 근로시간, 업무량, 직장(고용)안정성, 근무환경, 복리후생, 회사규모, 출퇴근거리, 일자리에 대한 사회적 평판	전공 흥미, 전공분야와의 관련성, 업무내용의 난이도, 개인 발전가능성, 직업 자체의 미래 전망, 하는 일에 대한 사회적 평판	'2013 대졸자취업진로조사(GOMS)'를 바탕으로 2013년 2월에 졸업한 491,796명 중에서 추출한 표본집단 총 18,058명(사회계열 28.4%)
박신영·김종임 (2017)	안정성, 경제성, 근무환경	흥미, 전문성, 성취감	인문·사회계열(인문, 사회과학, 경영계열) 3~4학년 대학생
우혜정 외 (2018)	소득, 근로시간, 직장(고용)안정성, 근무환경, 복리후생, 회사규모, 출퇴근 거리, 일자리에 대한 사회적 평판, 하는 일에 대한 사회적 평판, 인사체계(승진제도)	적성 및 흥미, 전공분야의 관련성, 업무내용의 난이도, 업무량, 개인 발전가능성, 직업자체의 미래전망, 인간관계	『대졸자직업이동경로조사(GOMS)』 2013년도 자료

자료 : 선행연구를 토대로 연구자 작성

앞서 제시된 본 연구의 조작적 정의를 바탕으로 하여 관광전공 대학생의 직업가치에 대한 측정항목으로 내재적 가치 관련 문항 6개와 외재적 가치 관련 문항 5개로 구성하였으며 리커트 5점 척도로 측정하였다. 세부 내용은 다음과 같다.(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)

〈표 3-2〉 직업가치(Work Values)에 대한 측정항목

구분 (문항수)	측정항목	참고문헌
내재적 가치 (6)	1) 나는 '적성과 흥미'에 맞는 일을 하고 싶다.	Mortimer & Lorence(1979), 안강현·이용환(1998), 임인·정윤경(2001), Chen & Choi(2008), 윤지영(2010), 문소령(2010), Koroglu & Gezen(2014), 한예정(2014), 박슬기·이희승(2016), 김난영(2016), 이승구·오성욱(2017), 박신영·김종임(2017), 강종수(2018), 우혜정 외(2018)
	2) 나는 '성취감 및 보람'을 느낄 수 있는 일을 하고 싶다.	
	3) 나는 내가 속한 사회에 '봉사하고 기여'하는 일을 하고 싶다.	
	4) 나는 내 '전공과 관련된 일'을 하고 싶다.	
	5) 나는 일을 통해 '성장하고 발전가능성'이 높은 직업을 갖고 싶다.	
	6) 직장에서 가장 중요한 것은 '인간관계(고객 및 동료와의 관계)'라고 생각한다.	
외재적 가치 (5)	7) 나는 '급여(보수)수준'이 높은 직업을 갖는 것이 성공이라 생각한다.	
	8) 나는 급여 이외에 직원 할인이나 여가활동 지원 등 '부수적인 혜택(직원 복지 등)'이 많아야 한다고 생각한다.	
	9) 나는 내가 하는 일을 통해 사회적으로 '지위'를 인정받고 누구에게나 자랑스럽게 얘기할 수 있는 직업을 갖고 싶다.	
	10) 나는 해고당하는 일 없이 '안정적'으로 계속 일을 할 수 있고 정년이 보장되는 '정규직'에 취업하고 싶다.	
	11) 나는 일과 생활의 균형을 이룰 수 있는 적절한 '근무시간'과 쾌적하고 안전한 '근무환경'에서 일하고 싶다.	

2) 태도(Attitude)

합리적 행동이론을 제안한 Fishbein & Ajzen(1975)에 의하면 태도는 특정 행동에 대한 개인의 신념과 행동의 결과에 대한 주관적 평가에 의해 형성되는 것으로, 특정 대상에 대하여 호의적 또는 비호의적으로 나타나는 일관적인 반응이라고 정의하였다.

즉 개인의 주관적 평가를 통해 특정 행동을 수행하는 것이 스스로에게 긍정적인 것인지 혹은 부정적인 것인지 판단하는 것을 의미한다(최서연, 2017).

본 연구에서 태도는 각각 합리적 행동이론, 계획행동이론, 목표지향적 행동모형의 설계자인 Fishbein & Ajzen(1975), Ajzen(1991), Perugini & Bagozzi(2001) 등의 선행연구를 바탕으로 하여 “관광분야의 직업을 선택하는 행동에 대한 주관적 판단의 결과로써 나타나는 긍정적 혹은 부정적인 반응”으로 정의하고자 한다.

태도 변수의 측정은 관광전공 대학생을 예비취업자로 인식하고 관광분야 직업 선택에 대한 주관적 판단의 결과를 측정할 수 있는 항목으로 구성하였다. 구체적인 측정항목은 계획행동이론과 목표지향적 행동모형을 적용한 대다수의 선행연구를 토대로 선정하였으며, 총 4개 문항으로 리커트 5점 척도를 이용하여 측정하였다. 세부 내용은 다음과 같다. (1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)

〈표 3-3〉 태도(Attitude)에 대한 측정항목

구분 (문항수)	측정항목	참고문헌
관광분야 직업을 선택하는 것은 ... (4)	1) 나에게 좋은 일이다.	Perugini & Bagozzi(2001, 2004), 송학준·이충기(2010), 남민정(2013), 박서아(2014), 김진옥·김남조(2014), 유근준(2014), 최서연(2017), 서해란(2017), 강선아(2018), 조원영(2019), 박해소(2019)
	2) 나에게 가치 있는 일이다.	
	3) 나에게 유익한 일이다.	
	4) 나에게 현명한 일이다.	

3) 주관적 규범(Subjective Norm)

Cheng et al.(2006)에 의하면 인간은 특정 행동을 수행할 때 본인의 생각보다 자신에게 영향을 미치는 주변 사람들의 의견을 반영하는 경향이 있다고 했다. 다시 말해, 개인이 특정 행동을 수행하는 과정에서 가족이나 친구와 같은 주변 사람들이 그 행동에 대해 긍정적인 견해를 보이면 행동에 대한 동기가 상승하게 되는 반면, 부정적인 견해를 보이면 동기는 감소하게 된다는 것이다(Perugini & Bagozzi, 2001).

주관적 규범이란 특정 행동에 대하여 행동주체가 지각하는 사회적 압력으로써(Fishbein & Ajzen, 1975), 행동에 대하여 영향력 있는 준거집단이 나타내는 의견을 의미한다.

또한 주관적 규범은 행동의도에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 요인으로서, 특정 행동에 대한 주변 사람들의 긍정적인 평가를 인식하게 되면, 실제 행동으로 이어질 확률이 높아진다고 하였다(Ajzen, 1991; Bagozzi et al., 2002).

이와 같은 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 주관적 규범을 “관광분야 직업을 선택하는 것에 대한 영향력 있는 주변 사람들(가족, 친구 등)의 견해”로 정의하고자 한다.

주관적 규범의 측정은 규범적 신념(Normative beliefs)과 순응 동기(Motivation to comply)로 이루어지는데(Fishbein & Ajzen, 1975; Ajzen & Fishbein, 1980), 규범적 신념은 주변 사람들이 특정 행동에 대해 지지할 것인지 혹은 반대할 것인지에 대하여 지각된 신념을 의미하며, 순응 동이란 주변 사람들의 의견을 수용하고 반영하고자 하는 정도를 의미한다(최서연, 2017).

앞서 제시된 본 연구의 조작적 정의와 관련 선행연구의 내용을 바탕으로 관광분야 직업선택 행동에 대한 주관적 규범을 측정하기 위하여 4개의 문항으로 구성하였으며 리커트 5점 척도로 측정하였다. 세부 내용은 다음과 같다. (1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)

〈표 3-4〉 주관적 규범(Subjective Norm)에 대한 측정항목

구분 (문항수)	측정항목	참고문헌
주변 사람들(가족, 친구 등)은 내가 관광분야 직업을 선택하는 것을... (4)	1) 찬성할 것이다.	Perugini & Bagozzi(2001, 2004), 송학준·이충기(2010), 남민정(2013), 박서아(2014), 김진옥·김남조(2014), 유근준(2014), 최서연(2017), 서해란(2017), 강선아(2018), 조원영(2019), 박혜소(2019)
	2) 지지할 것이다.	
	3) 이해할 것이다.	
	4) 추천할 것이다.	

4) 지각된 행동 통제(Perceived Behavioral Control)

인간은 돈, 시간, 기회 등과 같은 외적 통제요인과 성격, 기술, 능력 등과 같은 내적 통제요인으로 인하여 어떠한 행동을 수행하는 것이 어렵다고 인식하게 되면, 즉 자신의 통제력 밖에 있다고 지각하면 그 행동을 수행할 확률이 낮아지게 된다고 하였다(Terry & O'Leary, 1995).

지각된 행동 통제는 개인이 특정 행동을 수행하는 것에 대하여 쉽거나 어렵다고 인식하는 정도를 의미하는 것으로(Ajzen, 1991), 스스로가 행동을 통제할 수 있고, 행동을 수행할 수도 있다는 주관적 신념의 정도라고 하였다(한덕웅·이민규, 2001).

인간의 행동에 대한 비자발적 요인의 영향력을 간과했다는 합리적 행동이론의 한계점을 보완하기 위하여 계획행동이론에 도입된 지각된 행동 통제는 행동의도에 영향을 미치는 요인으로서, 계획한 행동에 대해 개인이 얼마나 통제력을 가지고 있는지를 지각하는 정도에 따라 행동의도가 달라진다는 것을 의미한다(Bagozzi et al., 2002).

행동에 대한 통제력의 측정은 지각된 통제력보다 실제 행동에 영향을 미치는 통제요인을 측정하는 것이 가장 정확한 방법이나, 이는 개인이 실제 행동을 수행해보지 않으면 측정하기 어려우므로 이를 대신하여 개인이 지각하고 있는 통제력으로 측정하였다(Ajzen & Madden, 1986).

따라서 본 연구에서는 지각된 행동 통제를 “관광분야에 취업하기 위해 필요한 외적 요인(돈, 시간, 기회 등)과 내적 요인(능력, 기술, 의지 등)을 얼마나 가지고 있고, 이러한 요인을 바탕으로 관광분야에 취업하는 것을 개인이 얼마나 쉽게 또는 어렵게 생각하고 있는지에 대한 신념의 정도”로 정의하고자 한다.

이와 같은 조작적 정의를 바탕으로 구체적인 측정항목은 선행연구를 참고하여 총 3개의 문항으로 구성하였고 리커트 5점 척도로 측정하였다. 세부 내용은 다음과 같다. (1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)

〈표 3-5〉 지각된 행동 통제(Perceived Behavioral Control)에 대한 측정항목

구분 (문항수)	측정항목	참고문헌
지각된 행동 통제 (3)	1) 나는 마음만 먹으면 언제든지 관광분야에 취업할 수 있다.	Perugini & Bagozzi(2001, 2004), 송학준·이충기(2010), 남민정(2013), 박서아(2014), 김진옥·김남조(2014), 유근준(2014), 최서연(2017), 서해란(2017), 강선아(2018), 조원영(2019), 박해소(2019)
	2) 나는 관광분야에 취업할 수 있는 능력(외국어 등)과 자격요건(스펙 등)을 갖추고 있다.	
	3) 내가 원한다면 취업할 수 있는 관광분야 기업 혹은 기관이 있다.	

5) 기대정서(Anticipated Emotion)

기대정서는 계획행동이론에서 인간의 행동을 예측하는데 있어 중요한 변수인 감정적 요인을 간과했다는 한계점이 지적되면서 새롭게 도입된 변수이다(송학준·이충기, 2010).

기대정서란 특정 행동을 수행하기 전에 목표행동의 달성 혹은 실패에 따라 예상되는 감정 상태를 의미한다(Bagozzi et al., 2002; Carrus et al., 2008). 즉, 기대정서는 직접적인 경험을 통해서 형성되는 것이 아니라, 아직 일어나지 않은 행동 결과에 대한 상상을 통해 어떠한 감정을 느끼게 될지 예상되는 긍정적 혹은 부정적 감정이라고 설명할 수 있다(Lowenstein & Lerner, 2003).

기대정서는 미래의 행동 결과에 대한 인지적 평가와 감정적 평가를 동시에 포함하는 개념이며(Markus & Ruvolo, 1989), 행동을 수행하게 하는 원동력이 된다고 하였다(이옥선, 2018).

특정 상황에 대한 감정적 평가 결과는 일반적으로 그 상황에 대응하기 위한 행동으로 연결되며, 동일한 상황에서도 감정적 평가 결과는 개인에 따라 다르게 나타날 수 있으므로 그에 따른 행동도 달라질 수 있다. 따라서 감정적 평가를 포함하는 기대정서는 인간의 행동을 이해하는 데 있어 중요한 예측변수로 볼 수 있다.

행동예측이론에 도입된 기대정서는 반사실적 사고 형태의 가정법을 이용하여 일어나지 않은 미래의 상황을 상상하며 느끼는 감정을 의미하는 변수이며, 감정의 종류에 따라 긍정적 기대정서와 부정적 기대정서로 구분하고 있다(이옥선, 2018).

본 연구에서는 기대정서를 “관광분야 직업을 선택했을 때(취업했을 때) 혹은 선택하지 못했을 때(취업하지 못했을 때) 예상되는 긍정적 혹은 부정적인 감정”으로 정의하고자 한다.

구체적인 기대정서의 측정항목은 선행연구를 참고하여 긍정적 기대정서와 부정적 기대정서로 구분하여 각각 3개 문항, 총 6개 문항으로 구성하였으며, 리커트 5점 척도로 측정하였다. 세부 내용은 다음과 같다. (1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)

〈표 3-6〉 기대정서(Anticipated Emotion)에 대한 측정항목

구분 (문항수)		측정항목	참고문헌
긍정적 기대정서 (3)	관광분야에 취업한다면...	1) 나는 기쁠 것이다.	Perugini & Bagozzi(2001, 2004), 송학준·이충기(2010), 남민정(2013), 박서아(2014), 김진옥·김남조(2014), 유근준(2014), 최서연(2017), 서해란(2017), 강선아(2018), 조원영(2019), 박해소(2019)
		2) 나는 행복할 것이다.	
		3) 나는 자랑할 것이다.	
부정적 기대정서 (3)	관광분야에 취업하지 못한다면...	1) 나는 슬플 것이다.	
		2) 나는 화가 날 것이다.	
		3) 나는 후회할 것이다.	

6) 행동의도(Behavioral Intention)

행동이론의 핵심 개념인 행동의도는 특정 행동을 수행하고자 하는 개인의 의사로서(Ajzen, 1991), 행동이론의 최종 내생잠재변수인 행동에 직접적으로 영향을 미치는 선행변수이다(Fishbein & Ajzen, 1975). 즉 행동에 대한 의도가 클수록 그 행동의 수행가능성도 커진다는 의미이다(Ajzen, 1991).

행동의도는 특정 행동을 수행하려는 개인의 의지가 반영된 개념이므로, 행동의도를 측정하면 실제 행동으로 이어질 가능성을 예측할 수 있기 때문에 관광학이나 소비자행동학 측면에서 의사결정과정을 연구하는 핵심 목표는 행동의도를 이해하는 것으로 볼 수 있다(Dolnicar et al., 2014; 이충기 외, 2014에서 재인용). 실제 다수의 선행연구에서는 실제 행동이 아닌 행동의도를 최종 내생변수로 적용하여 행동을 예측하고 있다(Fishbein & Ajzen, 1975; Perugini & Bagozzi, 2001).

본 연구에서 행동의도는 “관광분야 직업선택 혹은 취업을 위하여 어느 정도 수준의 노력을 기울이겠다는 개인의 의지”로 정의하고자 한다.

행동의도의 측정과 관련해서 Warshaw & Davis(1985)는 두 가지로 구분하고 있는데 먼저 ‘행동수행 의향’의 측정은 미래의 어떤 행동에 대한 의지적 표현을 내포하는 형태로 측정되며, 두 번째로 ‘행동예측’의 측정은 실제로 그런 행동을 수행하는 것이 쉬운지 혹은 어려운지, 얼마나 더 노력을 기울여야 하는지 등을 의미하는 보다 구체적인 개념으로 설명하고 있다(이옥선, 2018).

앞서 제시된 본 연구의 조작적 정의를 바탕으로 한 구체적인 측정항목은 선행연구를 참고하여 총 4개의 문항으로 구성하였고 리커트 5점 척도로 측정하였다. 세부 내용은 다음과 같다. (1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)

〈표 3-7〉 행동의도(Behavioral Intention)에 대한 측정항목

구분	측정항목	참고문헌
행동의도 (4)	5) 나는 향후 관광분야 직업을 선택할 의향이 있다.	Perugini & Bagozzi(2001, 2004), 송학준·이충기(2010), 박서아(2014), 최서연(2017), 강선아(2018), 김진희(2019)
	6) 나는 향후 관광분야 직업을 선택할 계획이 있다.	
	7) 나는 향후 관광분야 직업선택을 위하여 적극 노력할 것이다. (스펙쌓기, 입사지원 등)	
	8) 나는 향후 관광분야 취업을 주변사람들에게 적극 추천할 것이다.	

7) 사전지식(Prior Knowledge)

본 연구에서는 직업선택 행동에 대한 예측력을 높이고자 다수의 선행연구에서 유의미한 영향력이 입증된 바 있는(송학준·이충기, 2010; 유근준, 2014; 정지심·한희섭, 2015; Meng & Choi, 2016; 장원용·김진국, 2019) ‘사전지식’을 추가변수로 도입하였다.

Alba & Hutchinson(1987)은 사전지식을 소비자가 제품에 대하여 느끼는 친숙함의 정도와 숙련도 및 과거의 경험 등으로 구성된 다차원적 개념으로 설명하였다. 친숙함은 직접적인 경험이 아닌 기대감에 의해 형성되는 반면, 숙련도와 과거의 경험은 직접적 경험을 통해 체득한 실체적이며 경험적인 지식으로 볼 수 있다.

사전지식과 관련된 초기 연구에서는 사전지식을 주관적 지식과 객관적 지식으로 구분하여 연구가 수행되었으나, 최근 두 가지 지식 간의 상호연관성이 높다는 것이 실증분석을 통해 검증되면서 두 가지 지식의 특성을 모두 포괄하는 항목을 적용하는 연구가 증가하고 있다(신진옥, 2016).

본 연구에서는 사전지식을 “관광분야 직업선택에 도움이 되는 정보를 어느 정도 보유하고 있는지와 관광분야 직업에 대해 어느 정도 친숙함을 느끼는지에 대한 개인의 인식”으로 정의하고자 한다. 이를 바탕으로 구체적인 측정항목은 선행연구를 참고하여 주관적 지식과 객관적 지식의 특성을 모두 포괄하는 총 4개의 문항으로 구성하였고 리커트 5점 척도로 측정하였다. 세부 내용은 다음과 같다. (1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)

〈표 3-8〉 사전지식(Prior Knowledge)에 대한 측정항목

구분	측정항목	참고문헌
사전지식 (4)	1) 나는 다른 사람에게 관광분야 직업에 대해 충분히 설명할 수 있는 지식을 가지고 있다.	송학준·이충기(2010), 윤설민·오선영·윤선정(2010), Khosrowjerdi & Iranshahi(2011), Phillips, Asperin, & Tolfe(2013), 유근준(2014), 정지심·한희섭(2015), 강희엽(2017), 최서연(2017), 박혜소(2019)
	2) 내가 알고 있는 지식으로 관광분야 직업을 선택할지 결정할 수 있다.	
	3) 나는 관광분야와 관련된 직업에 대해 구체적인 지식을 가지고 있다.	
	4) 나는 실습/인턴십/아르바이트 경험이나 주변에 관광산업에 근무하는 사람이 있어 관광분야 직업에 매우 친숙하다.	

2. 설문지 구성

본 연구의 실증분석을 위하여 설계된 설문지는 직업가치와 확장된 계획행동이론을 적용한 선행연구를 바탕으로 도출된 항목을 중심으로 연구의 목적과 대상을 고려하여 구성하였다.

설문지는 I ~ V까지 총 5개 부문으로 구성되었는데, 첫 번째 부문에서는 개인의 직업가치와 관련하여 내재적 가치 관련 문항 6개와 외재적 가치 관련 문항 5개로 총 11개의 문항으로 구성되었으며 리커트 5점 척도를 적용하였다.

두 번째 부문은 확장된 계획행동이론의 선행변수와 관련하여 관광분야 직업선택에 대한 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제, 긍정적·부정적 기대정서에 대한 문항으로 구성되었다. 구체적으로 태도 관련 4개 문항, 주관적 규범 관련 4개 문항, 긍정적·부정적 기대정서 관련 각각 3개 문항, 지각된 행동 통제 관련 3개 문항으로 총 17개 문항으로 구성되었으며 리커트 5점 척도를 적용하였다.

세 번째 부문은 추가변수인 관광분야 직업에 대한 사전지식에 대한 내용으로 총 4개 문항으로 구성되었으며, 네 번째 부문은 최종내생잠재변수인 직업선택 의도에 대한 내용으로 리커트 5점 척도를 적용한 4개의 문항으로 구성되었다.

마지막으로 인구통계적 특성 및 개인적 특성에 대한 부문은 집단 간 차이를 분석하기 위하여 설계되었으며, 관광전공 대학생이라는 연구대상의 특성과 조사대상 지역(서울·수도권, 강원권, 대구·부산·경상권, 제주권)을 고려하여 총 7개 문항으로 구성되었으며 명목척도를 사용하였다. 구체적으로 성별, 학교 유형 및 학년, 전공, 학교 소재지, 학생 출신지역, 관광분야 실습·인턴·아르바이트 경험, 희망하는 취업 분야로 구성되었으며 세부 내용은 다음의 <표 3-9>와 같다.

〈표 3-9〉 설문지 구성

변수 (문항수)	측정 내용		선행연구	척도
직업가치 (11)	내가 직업을 선택할 때 중요하게 생각하는 것은...		안강현·이용환(1998), 윤지영(2010), 문소령(2010), 한예정(2014), 박슬기·이희승(2016), 김난영(2016), 이승구·오성욱(2017), 박신영·김종임(2017), 강종수(2018), 우혜정 외(2018)	
	내재적 가치 (6)	①적성과 흥미 ②성취감 및 보람 ③사회에 기여 및 봉사 ④전공부합성 ⑤성장 및 발전가능성 ⑥관계(고객 및 동료와의 관계)		
	외재적 가치 (5)	①급여(보수) ②부수적 혜택(직원 복지) ③사회적 지위·인정 ④고용안정성 ⑤근무여건(시간, 환경)		
태도 (4)	관광분야 직업을 선택하는 것은 나에게... 좋다 / 가치있다 / 유익하다 / 현명하다		Perugini & Bagozzi(2001, 2004), 송학준·이충기(2010), 남민정(2013), 박서아(2014), 김진옥·김남조(2014), 유근준(2014), 최서연(2017), 서혜란(2017), 강선아(2018), 조원영(2019), 박혜소(2019)	리커트 5점 척도
주관적 규범(4)	주변사람들(가족, 친구 등)은 내가 관광분야 직업을 선택하 는 것을 ... "찬성 / 지지 / 이해 / 추천 " 해 줄 것이다.			
긍정적 기대정서 (3)	관광분야 직업을 선택한다면(취업한다면) ... 기쁠 것이다 / 행복할 것이다 / 자랑할 것이다			
부정적 기대정서 (3)	관광분야 직업을 선택하지 못한다면(취업하지 못한다면)... 슬플 것이다 / 화가 날 것이다 / 후회할 것이다			
지각된 행동통제 (3)	1) 나는 마음만 먹으면 언제든지 관광분야에 취업할 수 있다. 2) 나는 관광분야에 취업할 수 있는 능력(외국어 등) 혹은 자격요건(스펙 등)을 갖추고 있다. 3) 내가 원한다면 취업할 수 있는 관광관련 기업 혹은 기관 이 있다			
사전지식 (4)	1) 나는 다른 사람에게 관광분야와 관련된 직업에 대해 충 분히 설명할 수 있는 지식을 가지고 있다. 2) 내가 알고 있는 지식으로 관광분야 직업을 선택할지 결 정할 수 있다. 3) 나는 관광분야와 관련된 직업에 대해 구체적인 지식을 가지고 있다. 4) 나는 직접 혹은 간접 경험을 통해 관광분야 관련된 직업 에 매우 친숙하다.		송학준·이충기(2010), 윤설민·오선영·윤선정(20 10), Khosrowjerdi & Iranshahi(2011), 유근준(2014), 정지심·한희섭(2015), 강희엽(2017), 최서연(2017), 박혜소(2019),	
직업선택 의도 (4)	1) 나는 향후 관광분야 직업을 선택할 의향이 있다. 2) 나는 향후 관광분야 직업을 선택할 계획이 있다. 3) 나는 향후 관광분야 직업선택을 위하여 적극 노력할 것 이다.(스펙쌓기, 입사지원 등) 4) 나는 향후 관광분야 취업을 주변사람들에게 적극 추천할 것이다.		Perugini & Bagozzi(2001, 2004), 송학준·이충기(2010), 박서아(2014), 최서연(2017), 강선아(2018), 김진희(2019)	
인구통계 /개인적 특성(7)	성별, 학교유형, 학년, 학과, 학교 소재지, 출신지역, 관광 분야 실습/인턴/아르바이트 경험, 희망하는 관광관련 취업 분야			명목 척도

제3절. 자료 수집 및 분석 방법

1. 조사대상 및 자료수집

1) 조사대상

본 연구는 관광분야 잠재인력의 직업가치와 직업선택 의도간의 영향관계 분석을 목적으로 설계되었으므로 타 전공에 비하여 상대적으로 관광분야 직업을 선택할 가능성이 높다고 판단되는 관광전공 대학생들을 대상으로 선정하였다. 또한 대학생 중에서도 취업에 관심이 많은 전문대학 2, 3학년생과 4년제 대학 3, 4학년 학생으로 범위를 한정하여 보다 의미있는 결과를 도출하고자 하였다.

본 연구의 목적에 적합한 표본 추출을 위하여 우선 모집단인 전국의 관광관련 전공학과 학생의 전체 표본수를 파악하고자 한국교육개발원 소속 국가교육통계센터에서 운영하는 교육통계포털사이트인 KESS사이트(<https://kess.kedi.re.kr>)에 해당 자료를 요청하였다.

KESS에서 제공받은 자료를 통하여 2019년 4월 1일 기준으로 한국교육개발원(KEDI)의 학과전공분류 기준에 따른 소계열 분류상 '관광'에 해당하는 학과에 한하여 지역별로 분포해 있는 재적학생수(재학생+휴학생) 비중을 분석한 결과는 다음과 같다.

〈표3-10〉 전국 관광관련 전공 대학생 현황

지역	전문대학			4년제		
	계	남	여	계	남	여
서울/수도권	51.9%	36.7%	60.8%	35.0%	33.1%	36.0%
대전/충청권	9.4%	12.4%	7.7%	28.0%	28.4%	27.8%
광주/전라권	5.9%	8.0%	4.6%	10.5%	7.2%	12.2%
대구/부산/경상권	25.6%	31.7%	22.1%	20.7%	21.1%	20.5%
강원	5.8%	9.5%	3.7%	4.3%	8.1%	2.4%
제주	1.4%	1.7%	1.2%	1.6%	2.1%	1.3%

출처 : <https://kess.kedi.re.kr>

주 : 1) KEDI 학과전공분류 기준에 따른 소계열 '관광'에 해당하는 학과에 한함

2) 2019년 4월 1일 기준 재적학생(재학생+휴학생) 현황

이와 같이, 모집단 분석결과 지역별 학생수 비중에서는 전문대학의 경우 서울·수도권과 부산·대구·경상권의 비중이 높으며, 4년제 대학의 경우 서울·수도권, 대전·충청권, 대구·부산·

경상권의 비중이 높은 것으로 확인되었다. 그러나 본 연구는 관광 분야에 한정된 연구이므로 지역별 관광산업의 중요성을 파악해 보고자 전체 산업에서 관광산업 종사자수 비중과 지역내 총생산(GRDP)에서 관광산업이 차지하는 비중을 분석해 보았다. 분석 결과, 관광산업 종사자수 비중에서는 제주 15.8%, 강원 10.2%, 부산 5.1%, 서울 5.0% 순으로 나타나 제주도와 강원도의 관광인력 비중이 타 지역에 비해 월등히 높은 것으로 분석되었다. 또한 지역경제를 나타내는 대표적인 지표인 지역내총생산(GRDP)에서 관광산업이 차지하는 비중은 제주 9.3%, 강원 8.2%, 부산 6.3%, 대구 6.3% 순으로 나타나 제주도와 강원도, 부산과 대구지역의 관광산업 의존도가 높은 것으로 나타났다.

따라서 본 연구의 표본은 모집단인 지역별 관광전공 대학생수의 비중과 관광산업의 중요도를 모두 고려하여 서울·수도권, 대구·부산·경상권, 강원권, 제주권에 소재한 전문대학과 4년제 대학에 재학 중인 학생 중에서 추출하였다.

2) 자료 수집

본 연구의 대상으로 선정된 서울·수도권, 대구·부산·경상권, 강원권, 제주권에 소재한 전문대학과 4년제 대학생을 대상으로 현장조사를 실시하기 위하여 해당 지역의 관광관련 전공학과 교수님들의 협조를 받아 2019년 10월 1일부터 10월 31일까지 약 30일에 걸쳐 현장조사와 온라인 설문조사를 동시에 실시한 결과 총 683부의 설문을 회수하였다. 회수된 설문지 중 데이터 클리닝 작업을 거쳐 최종 분석에 이용된 유효표본수는 617부였다. 구체적인 자료수집 방식은 다음과 같다.

〈표3-11〉 모집단 규정 및 자료수집 방법

구분	내용				
모집단	전국의 관광 관련 전공학과* 학생				
표본	서울·수도권, 부산·대구·경상권, 강원권, 제주권에 소재한 전문대학 2, 3학년 및 4년제 대학 3, 4학년 학생				
표본추출방법	판단표본추출법				
측정방법	자기기입법				
조사기간	2019년 10월 1일부터 2019년 10월 31일까지				
배포된 설문수	680부 + 온라인설문	회수된 설문지**	683부	유효 표본	617부

주 : 1) 전공학과* : KEDI 학과전공분류 기준에 따른 소계열 '관광'에 해당하는 학과에 한함

2) 회수된 설문지** : 온라인으로 회수된 설문지 51부 포함

2. 분석 방법

현장조사와 온라인 조사를 통하여 수집된 유효 표본 617개를 대상으로 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 다양한 실증분석을 실시하였다.

첫째, 응답자의 인구통계학적 특성과 개인적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 가설검증을 위한 구조모델 분석에 앞서 측정변수와 잠재변수의 신뢰도와 타당도를 확보하기 위하여 탐색적 요인분석(Cronbach's Alpha), 내적 일관성 신뢰도 분석(Cronbach's Alpha, CR), 집중타당도 분석(외부적재치, 측정변수 신뢰도, AVE), 판별타당도 분석(Fornell-Larcker criteria, HTMT; heterotrait-monotrait ratio)을 실시하였다. 셋째, 확장된 계획행동이론을 적용하여 직업가치와 직업선택 의도 간의 영향관계를 파악하고자 설계된 본 연구의 가설 검증을 위하여 PLS 구조방정식 모형 분석을 실시하고, 그룹별 영향관계의 비교를 위하여 다중집단분석(PLS-MGA)을 실시하였다. 넷째, 개인적 특성에 따른 집단 간 차이분석을 위하여 독립표본 T-test와 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 다섯째, 관광분야 직업선택 유형을 분류하기 위하여 구조방정식 모형에 도입된 변수를 이용한 요인분석과 군집분석, 판별분석, 교차분석을 실시하였다.

수집된 자료의 통계분석은 사회과학분야에서 널리 통용되는 통계프로그램인 SPSS 23.0 Version과 최근 구조방정식 분석을 위해서 활용빈도가 증가하고 있는 SmartPLS 3.2.8 통계 프로그램을 사용하였다.

〈표3-12〉 분석 방법

구분	분석 방법	통계분석 도구
인구통계 특성 및 개인적 특성	빈도분석	SPSS 23.0
측정항목의 신뢰도 및 타당성 분석 (측정모델 분석)	탐색적 요인분석 확인적 요인분석	SPSS 23.0, SmartPLS 3.2.8
가설 검증 (구조모델 분석)	PLS 구조방정식 모형(PLS-SEM) 분석	SmartPLS 3.2.8
매개효과 분석		
그룹간 비교	다중집단분석(PLS-MGA)	SmartPLS 3.2.8
탐색적 기술분석 (집단 간 비교, 유형 분류, 유형별 특성 분석)	독립표본 T-test 일원배치분산분석(One-way ANOVA) 요인분석, 군집분석, 판별분석, 교차분석	SPSS 23.0

제4장. 실증분석

제1절. 표본의 일반적 특성

본 연구에 이용된 617명의 응답자에 대한 일반적 특성은 <표4-1>과 같다.

‘성별’ 분포를 보면 남성은 231명으로 37.4%를 차지하였고, 여성이 386명으로 62.6%의 비중을 차지하였다. ‘학교유형’에 있어서는 전문대학생이 205명으로 33.2%를 차지했으며, 4년제 대학생은 412명으로 66.8%를 차지하였다. ‘학년’에 있어서는 전문대학 2학년이 165명으로 26.7%를 차지했으며, 전문대학 3학년은 40명으로 6.5%를 차지했다. 이는 3년제 혹은 4년제 과정이 개설된 전문대학이 많지 않아 3학년 응답자가 적은 것으로 판단된다. 4년제 대학의 경우 3학년이 120명으로 19.4%, 4학년이 292명으로 47.3%를 차지하는 것으로 나타났다. ‘전공분야’에 대해서는 관광경영 관련 전공이 326명, 52.8%로 과반수 이상을 차지하였고, 두 번째가 관광개발 관련 전공으로 108명으로 17.5%를 차지했으며 그 다음으로 호텔 관련 전공이 88명(14.3%), 조리·외식 관련 전공이 37명(6.0%), 항공 관련 전공이 21명(3.4%), 카지노 관련 전공이 20명(3.2%) 순으로 나타났다. ‘학교 소재지’ 분포는 제주지역이 196명으로 31.8%를 차지했으며, 서울·수도권 지역이 191명으로 31.0%, 대구·부산·경상권이 145명으로 23.5%, 강원지역이 84명으로 13.6%를 차지하는 것으로 나타났다. 학생들의 ‘출신지역’에 대해서는 서울·수도권 지역이 227명(36.8%)으로 가장 높은 비중을 차지했고, 그 다음으로 대구·부산·경상권이 164명(26.6%), 제주지역이 129명(20.9%), 강원지역이 44명(7.1%), 광주·전라지역이 32명(5.2%), 대전·충청지역이 21명(3.4%) 순으로 나타났다. 관광 관련 직업 경험과 관련된 실습·인턴십·아르바이트 ‘경험 여부’에 있어서는 경험이 ‘있다’고 응답한 학생수가 363명(58.8%)으로 ‘없다’고 응답한 252명(40.8%)보다 많은 것으로 나타났다. 관광 분야 중 ‘희망하는 취업분야’에 대해서는 항공업이 152명(24.6%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 호텔업 등 숙박업이 141명(22.9%), 여행업이 111명(18.0%), 전시컨벤션업이 68명(11.0%), 외식업이 55명(8.9%), 카지노업이 39명(6.3%) 순으로 나타났다.

〈표 4-1〉 표본의 일반적 특성

	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	231	37.4%
	여성	386	62.6%
학교 유형	전문대학	205	33.2%
	4년제 대학	412	66.8%
학년	전문대 2학년	165	26.7%
	전문대 3학년	40	6.5%
	4년제 3학년	120	19.4%
	4년제 4학년	292	47.3%
전공	호텔 관련 학과	88	14.3%
	관광경영 관련 학과	326	52.8%
	관광개발 관련 학과	108	17.5%
	이벤트/컨벤션 관련 학과	7	1.1%
	항공관련학과	21	3.4%
	조리/외식 관련 학과	37	6.0%
	카지노 관련 학과	20	3.2%
	관광외국어 관련 학과	2	0.3%
기타	8	1.3%	
학교 소재지	서울/인천/경기	191	31.0%
	강원도	84	13.6%
	대구/부산/경상도	145	23.5%
	제주도	196	31.8%
출신지역	서울/인천/경기	227	36.8%
	대전/충청도	21	3.4%
	광주/전라도	32	5.2%
	대구/부산/경상도	164	26.6%
	강원도	44	7.1%
	제주도	129	20.9%
관광분야 실습/인턴십/아르바이트 경험	있다	363	58.8%
	없다	252	40.8%
희망하는 취업분야	호텔업 등 숙박업	141	22.9%
	여행업	111	18.0%
	전시컨벤션업	68	11.0%
	외식업	55	8.9%
	카지노업	39	6.3%
	항공업	152	24.6%
	기타	51	8.3%

직업가치와 관련된 11개 질문과 관련하여 제시된 가치 항목을 중요하게 생각하는지에 대한 응답의 평균을 비교하여 우선순위를 분석해 보았다.

분석 결과, 내재적 가치로 분류된 '적성과 흥미'의 응답 평균이 4.48로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 '근무시간 및 근무환경' 항목이 4.45, '성취감 및 보람'이 4.43 순으로 높게 나타났다. 그 다음으로는 '성장 및 발전가능성'이 4.28, '부수적 혜택'이 4.23, '인간관계'가 4.13, '고용안정성'이 4.08, '사회적 지위와 인정'이 3.97, '급여 수준'이 3.75, '전공과의 연관성'이 3.72, '사회적 기여'가 3.60 순으로 나타났다.

이와 같은 직업가치 관련 응답을 종합해 보면, 내재적 가치와 관련된 항목의 중요성을 외재적 가치보다 상대적으로 높게 인식하는 것으로 나타났는데, 이는 조리·외식관련 전공학생들의 직업가치관을 분석한 한예정(2014)의 연구와도 부합하는 결과이다. 그러나 내재적 가치 중 '전공과의 연관성'과 '사회적 기여' 항목은 11개 항목 중 가장 낮은 순위를 나타내어 관광 관련 전공과 향후 직업과의 부합성을 중요하게 고려하지 않는 것으로 나타났으며, 인적서비스에서 중요시되는 '이타심'과 관련된 '사회적 기여'의 중요성도 낮게 인식하고 있는 것으로 분석되었다. 외재적 가치에서는 '근무시간 및 근무환경'과 급여 이외의 복리후생 등 부가적 혜택을 의미하는 '부수적 혜택'의 중요성을 높게 인식하고 있는 반면, '급여수준' 항목의 중요성은 낮게 나타나 일과 생활의 균형(Work-Life Balance)을 중시하는 경향이 반영된 것으로 보여진다.

〈표 4-2〉 직업가치 중요도 인식 순위

중요도 순위	직업가치 항목	평균	표준편차	가치 유형
1	적성과 흥미	4.48	.647	내재적 가치
2	근무시간 및 근무환경	4.45	.694	외재적 가치
3	성취감 및 보람	4.43	.668	내재적 가치
4	성장 및 발전가능성	4.28	.668	내재적 가치
5	부수적 혜택	4.23	.743	외재적 가치
6	인간관계	4.13	.793	내재적 가치
7	고용안정성	4.08	.892	외재적 가치
8	사회적 지위와 인정	3.97	.865	외재적 가치
9	급여 수준	3.75	.949	외재적 가치
10	전공과의 연관성	3.72	.960	내재적 가치
11	사회적 기여	3.60	.943	내재적 가치

제2절. 변수의 신뢰성 및 타당성 분석

1. 변수의 신뢰성 및 타당성 평가 방법

본 연구에서는 하나의 변수에 대하여 다항목으로 구성된 측정지표의 타당성과 신뢰도를 평가하기 위하여 SPSS 23.0을 활용한 탐색적 요인분석과 SmartPLS 3.2.8 프로그램을 이용한 확인적 요인분석을 실시하였다.

우선 선행연구를 바탕으로 개발된 측정항목을 이용하여 본 연구의 모형에 적용된 직업가치 관련 변수 2개와 확장된 계획행동이론 관련 변수 7개의 타당성과 신뢰성을 분석하기 위하여 SPSS 23.0을 이용한 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석 결과를 토대로 상관관계가 낮은 항목과 요인적재치와 관련하여 임계치 미만의 항목을 제거하였으며, 신뢰도 검증을 위하여 Cronbach's α 값을 검증함으로써 측정항목을 정제하는 과정을 거쳤다.

측정모형에 대한 확인적 요인분석은 SmartPLS 3.2.8 프로그램을 이용하여 변수의 집중타당성과 판별타당성을 검증하였다.

집중타당성의 검증을 위해서는 표준화된 외부적재치, Cronbach's α , 합성신뢰도(CR), 평균분산추출값(AVE)등의 지표가 사용된다(Anderson & Gerbing, 1992). 판별타당성을 평가하는 지표는 크게 두 가지로 구분되는데 첫째는 Fornell-Larcker 기준에 의해 AVE의 제곱근이 잠재변수의 상관관계 중 가장 큰 값보다 커야하며(Fornell & Larcker, 1981), 둘째는 HTMT(heterotrait - monotrait ratio)로 기존의 판별타당도 평가방식의 한계를 극복하고자 PLS-SEM에서 최근에 개발된 평가기준이다(신진권, 2018). HTMT는 상관계수 값의 이질성과 단질성 비율을 의미하는 것으로 0.85 혹은 0.9 미만이면 판별타당성이 있다고 판단한다(Henseler et al., 2015).

2. 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis: EFA)

본 연구에서는 관광전공 대학생들의 직업가치와 계획행동이론 변수에 적합한 요인을 도출하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다.

탐색적 요인분석에서의 요인추출은 주성분 분석(Principle Components Analysis)을 이용하였으며, 요인회전에는 요인들의 상호독립성 검증에 유용하다고 설명되는 배리맥스(Varimax) 방식을 사용하였다. 신뢰도는 Cronbach's α 값을 이용하여 0.7이상을 기준으로 검증하였다. 분석은 본 연구에 적용된 핵심이론인 계획행동이론 관련 변수와 직업가치 변수로 나누어 실시하였다.

우선 계획행동이론 관련 변수에 대한 요인분석 결과, 본 연구의 모형에서 설계한 계획행동이론의 변수의 개수와 동일하게 7개의 요인으로 분류되었으나, 요인별 측정문항에 있어 다른 요인과 묶여지는 결과가 나타난 1개의 항목이 제거되었다. 구체적으로 제거된 항목을 살펴보면, 요인3의 관광분야 직업선택 의도 관련 문항에서 '나는 향후 관광분야 취업을 주변사람들에게 적극 추천할 것이다(BI4)' 문항은 긍정적 기대정서를 나타내는 요인7과 묶여지는 결과가 나타나 제거되었으며, 이로써 요인3은 총 4개 문항에서 3개 문항으로 축소되었다. 이를 제외한 나머지 6개 요인에 대한 측정문항은 그대로 유지되었다.

탐색적 요인분석의 적합도는 KMO와 Bartlett's 구형성 검정(Test of Sphericity)를 통해 검증되는데 일반적으로 사회과학분야 연구에서는 KMO 값이 .5 이상이고, Bartlett's 구형성 검정의 P값이 $P < .05$ 이면 적합하다고 판단된다. 계획행동이론 관련 변수인 태도, 주관적 규범, 직업선택 의도, 부정적 기대정서, 사전지식, 지각된 행동 통제, 긍정적 기대정서 간의 KMO값이 .923으로 나타났고, Bartlett's 구형성 검정은 $p < .000$ 으로 유의하게 나타나 요인분석의 적합성이 검증되었다.

계획행동이론 변수의 신뢰도 분석 결과, 신뢰도를 나타내는 Cronbach's α 값이 태도(요인 1) 요인은 0.914, 주관적 규범(요인2)은 0.879, 긍정적 기대정서(요인7)는 0.915, 부정적 기대정서(요인4)는 0.899, 지각된 행동 통제(요인6)는 0.728, 사전지식(요인5)은 0.827, 직업선택 의도(요인3)는 0.900으로 나타나 모두 임계치인 0.7 이상의 높은 값이 도출됨으로써 신뢰도를 확보하였다고 판단하였다.

계획행동이론 변수의 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석 결과는 다음의 <표4-3>과 같다.

〈표 4-3〉 계획행동이론 변수의 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

측정문항	요인적재량						
	1	2	3	4	5	6	7
요인1. 관광분야 직업선택에 대한 태도(관광분야 직업을 선택하는 것은..)							
유익하다(ATT3)	.810						
가치있다(ATT2)	.777						
현명하다(ATT4)	.746						
좋다(ATT1)	.724						
요인2. 관광분야 직업선택에 대한 주관적 규범(주변사람들은 내가 관광분야 직업을 선택하는 것을..)							
찬성하다(SN1)		.857					
지지하다(SN2)		.844					
이해하다(SN3)		.837					
추천하다(SN4)		.718					
요인3. 관광분야 직업선택 의도							
의향이 있다(BI1)			.796				
계획이 있다(BI2)			.787				
노력할 것이다(BI3)			.741				
요인4. 관광분야 직업선택에 대한 부정적 기대정서(관광분야에 취업하지 못한다면..)							
화날 것이다(NAE2)				.917			
후회할 것이다(NAE3)				.854			
슬플 것이다(NAE1)				.853			
요인5. 관광분야 직업선택에 대한 사전지식							
직업을 선택할 만큼 충분한 지식(PK2)					.805		
구체적 지식(PK3)					.802		
타인에게 설명할 만큼 충분한 지식(PK1)					.801		
관광분야 직업에 대한 친숙함(PK4)					.535		
요인6. 관광분야 직업선택에 대한 지각된 행동 통제							
취업할 수 있는 기회 보유(PBC3)						.808	
마음만 먹으면 취업 가능(PBC1)						.760	
능력과 자격요건 보유(PBC2)						.720	
요인7. 관광분야 직업선택에 대한 긍정적 기대정서(관광분야에 취업한다면..)							
자랑할 것이다(PAE3)							.663
행복할 것이다(PAE2)							.633
기쁠 것이다(PAE1)							.583
고유값(eigen value)	3.35	3.31	2.86	2.71	2.69	2.10	1.61
설명 변량(%)	13.95	13.79	11.91	11.29	11.22	8.74	6.70
누적 설명 변량(%)	13.95	27.74	39.65	50.94	62.16	70.90	77.60
신뢰도(Cronbach's α)	.914	.879	.900	.899	.827	.728	.915

KMO=.923, Balett's Test of Sphericity=10476.332(df=276), P<.000

주: 요인추출 방법 → 주성분 분석

요인회전 방법 → Kaiser 정규화가 있는 배리맥스(Varimax) 회전방식

다음으로 직업가치 변수에 대한 요인분석 결과, 내재적 가치와 외재적 가치의 2개의 요인으로 분류되었으나, 공통성(Communalities)의 임계치를 충족시키지 못하는 측정문항이 나타나 일부 문항을 제거하였다. 공통성은 추출된 요인에 의해 설명되는 비율을 의미하는 데 일반적으로 0.4 미만일 경우 해당 문항을 제거하는 것이 바람직하다고 하였다. 구체적으로 살펴보면, 내재적 가치 관련 문항 중 '사회적 봉사 및 기여', '인간관계', '전공연관성' 항목의 공통성이 각각 0.362, 0.296, 0.200으로 임계치 0.4를 미달하여 제거하였다. 이에 따라 최종적으로 내재적 가치 측정 문항은 최초 6개에서 3개로 축소되었으며, 외재적 가치 관련 문항은 최초 5개 모두 유지되었다.

탐색적 요인분석의 적합도에 있어서 직업가치 관련 변수인 내재적 가치와 외재적 가치 간의 KMO값이 .724로 나타났고, Bartlett's 구형성 검정은 $p < .000$ 으로 유의하게 나타나 요인분석의 적합성이 검증되었다.

두 개 요인의 신뢰도 분석 결과는 내재적 가치(요인1)의 Cronbach's α 값이 0.775, 외재적 가치가 0.699로 모두 수용가능한 신뢰도(0.6~0.7 이상)를 확보한 것으로 판단하였다.

〈표 4-4〉 직업가치 변수의 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

측정문항	요인적재량	
	요인1	요인2
요인1. 내재적 직업가치		
성취감 및 보람	.872	
적성과 흥미	.856	
성장 및 발전가능성	.698	
요인2. 외재적 직업가치		
고용안정성		.755
급여수준		.730
사회적 지위 및 인정		.695
부수적 혜택		.578
근무시간 및 환경		.525
고유값(eigen value)	2.28	2.22
설명 변량(%)	28.51	27.75
누적 설명 변량(%)	28.51	56.26
신뢰도(Cronbach's α)	.775	.699
KMO = .724, Balett's Test of Sphericity = 1255.833(df = 28), P < .000		

주: 요인추출 방법 → 주성분 분석

요인회전 방법 → Kaiser 정규화가 있는 배리맥스(Varimax) 회전방식

3. 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis: CFA)

탐색적 요인분석을 통해 최종적으로 선정된 직업가치 요인과, 계획행동이론 관련 요인에 대한 확인적 요인분석을 실시하기 위하여 SmartPLS 3.2.8 통계 프로그램을 이용하여 집중타당성과 판별타당성을 검증하였다.

집중타당성은 ‘표준화된 요인적재량(외부적재치, Outer Loadings)’과 내적 일관성을 나타내는 ‘합성신뢰도(Composite Reliability: CR)’, 변수의 신뢰성을 나타내는 ‘Cronbach’s α 값’, 표준화된 외부적재치의 제곱한 값들의 평균으로써 측정변수들의 설명력을 합산한 값을 의미하는 ‘평균분산추출(Average Variance Extracted: AVE)’을 기준으로 판단한다. 합성신뢰도(CR)와 Cronbach’s α 값의 일반적인 수용기준은 0.6~0.7 이상이며, 평균분산추출(AVE)은 0.5 이상이 바람직하다고 판단한다(Fornell & Larcker, 1981).

본 연구의 측정모형에 대한 집중타당성을 분석한 결과, 요인적재량이 0.668로 임계치인 0.7에 도달하지 못한 사전지식의 네 번째 문항(PK4, 직·간접 경험을 통한 친숙성)을 제거하고 다시 요인분석을 실시하였다. 재분석한 결과, 요인적재량은 지각된 행동통제 변수의 두 번째 문항(PBC2)이 0.706으로 최소값을 나타내었고, 최대값은 긍정적 기대정서 관련 문항(PAE2)이 0.945를 나타내었다. 요인적재량 기준치 미달로 1개의 항목이 제거된 사전지식 변수의 나머지 3개 문항은 요인적재량, Cronbach’s Alpha, 합성신뢰도(CR), 평균분산추출(AVE)값이 모두 소폭 상승하였다. Cronbach’s α 값의 경우 긍정적 기대정서가 0.916으로 가장 높은 신뢰성을 나타낸 반면, 지각된 행동 통제는 0.726으로 가장 작은 값을 나타내었다. 합성신뢰도(CR)는 최소값이 0.841로 모두 기준치인 0.7 이상을 충분히 만족시키는 것으로 나타났다. 평균분산추출(AVE)도 모든 요인이 기준치인 0.5 이상을 충족시키는 것으로 나타나 집중타당성과 변수의 신뢰성이 검증되었다. 세부 분석 결과는 다음의 <표4-5>와 같다.

<표 4-5> 집중타당성 분석 결과

	측정항목	요인적재량 (외부적재치)	Cronbach’s Alpha	합성신뢰도 (CR)	평균분산추출 (AVE)
내재적 가치	성취감 및 보람(ACC)	0.880	0.776	0.870	0.692
	성장 및 발전가능성(GRO)	0.776			
	적성과 흥미(INT)	0.836			

태도	좋다(ATT1)	0.885	0.914	0.940	0.796
	가치있다(ATT2)	0.912			
	유익하다(ATT3)	0.903			
	현명하다(ATT4)	0.867			
주관적 규범	찬성하다(SN1)	0.906	0.882	0.919	0.741
	지지하다(SN2)	0.888			
	이해하다(SN3)	0.863			
	추천하다(SN4)	0.780			
지각된 행동 통제	마음먹으면 취업 가능(PBC1)	0.852	0.729	0.841	0.639
	능력과 자격요건 보유(PBC2)	0.706			
	취업 기회 보유(PBC3)	0.833			
긍정적 기대정서	기쁠 것이다(PAE1)	0.930	0.916	0.947	0.856
	행복할 것이다(PAE2)	0.945			
	자랑할 것이다(PAE3)	0.900			
부정적 기대정서	슬플 것이다(NAE1)	0.928	0.899	0.936	0.830
	화가 날 것이다(NAE2)	0.892			
	후회할 것이다(NAE3)	0.913			
사전지식	설명할 만큼 충분한 지식(PK1)	0.871	0.865	0.917	0.787
	선택할 만큼 충분한 지식(PK2)	0.895			
	구체적 지식(PK3)	0.895			
직업선택 의도	의향이 있다(BI1)	0.926	0.900	0.938	0.834
	계획이 있다(BI2)	0.930			
	노력할 것이다(BI3)	0.884			

본 연구에서 판별타당성은 Fornell-Larcker 기준과 HTMT(heterotrait - monotrait)에 의해 검증하였다.

Fornell-Larcker 기준은 잠재변수의 AVE 제곱근과 잠재변수간의 상관관계를 비교하는 방법으로써, 각 잠재변수의 AVE 제곱근이 0.7 이상이고, 잠재변수들 간의 상관관계를 나타내는 값 중 가장 큰 값보다 크면 판별타당도가 확보되었다고 판단할 수 있다(Gefen & Straub, 2005). 높은 판별타당성을 확보하기 위해서는 구성항목 간의 상관관계가 낮아야 한다. 그러나 형성적 지표로 구성된 잠재변수는 Fornell-Larcker 기준에 의한 평가대상에 해당되지 않으므로(신건권, 2018) 본 연구에서 형성적 지표로 구성된 외재적 가치 변수는 분석에서 제외되었다. Fornell-Larcker 기준에 의한 판별타당도 평가 결과는 다음과 같다.

〈표4-6〉에 제시된 바와 같이 모든 잠재변수의 AVE 제곱근이 0.7 이상이며, 다른 상관관계 계수보다 높은 값을 나타내고 있어 판별타당성이 확보된 것으로 분석되었다.

〈표 4-6〉 Fornell-Larcker 기준에 의한 판별타당도 분석 결과

	긍정적 기대정서	내재적 가치	부정적 기대정서	사전 지식	외재적 가치	주관적 규범	지각된 행동통제	직업선택 의도	태도
긍정적 기대정서	0.925								
내재적 가치	0.269	0.832							
부정적 기대정서	0.472	0.039	0.911						
사전지식	0.414	0.208	0.248	0.887					
외재적 가치	0.229	0.322	0.116	0.159	형성적 지표				
주관적 규범	0.534	0.203	0.242	0.263	0.109	0.861			
지각된 행동 통제	0.227	0.152	0.182	0.540	0.082	0.144	0.800		
직업선택 의도	0.693	0.295	0.391	0.430	0.219	0.476	0.253	0.913	
태도	0.733	0.311	0.418	0.472	0.174	0.544	0.295	0.670	0.892

주 : 굵게 표시된 숫자가 AVE 제곱근 값을 나타낸다

또 다른 판별타당성 평가 기준으로 최근에 개발된 HTMT 비율(heterotrait - monotrait ratio)이 있다. 이 기준은 앞서 제시된 Fornell-Larcker 기준보다 더 우수한 평가방식으로 알려져 있는데, 이 방식의 허용기준은 크게 세 가지가 통용되고 있다. 가장 보수적인 기준은 Clark & Watson(1995)와 Kline(2011)이 제안한 기준으로 임계치를 0.85로 설정하고 임계치 미만이면 판별타당도가 확보되었다고 보는 것이다. 한편, Gold et al.(2001)과 Teo et al.(2008)은 임계치를 좀 더 높게 잡아 0.90 미만이면 판별타당도가 확보된 것이라고 보았다. 마지막으로 부트스트래핑 신뢰구간을 이용하여 신뢰구간 내에 1을 포함하지 않으면 판별타당도가 확보되었다고 판단하는 HTMT 추론방식이 있으며 세 가지 방식 중 가장 자유로운 기준에 해당한다. 본 연구의 잠재변수에 대한 HTMT 비율(heterotrait - monotrait ratio)값을 검토해 본 결과, 〈표4-7〉에 제시된 바와 같이 최대값이 0.799로 가장 보수적인 기준인 0.85를 기준치로 설정했을 경우에도 판별타당성이 확보되는 것으로 나타났다.

〈표 4-7〉 Heterotrait-Monotrait Ratio(HTMT 비율)에 의한 판별타당도 분석 결과

	긍정적 기대정서	내재적 가치	부정적 기대정서	사전 지식	주관적 규범	지각된 행동통제	직업선택 의도	태도
긍정적 기대정서								
내재적 가치	0.318							
부정적 기대정서	0.506	0.071						
사전지식	0.465	0.251	0.272					
주관적 규범	0.595	0.245	0.266	0.302				
지각된 행동 통제	0.267	0.183	0.230	0.692	0.166			
직업선택 의도	0.761	0.353	0.421	0.488	0.533	0.299		
태도	0.799	0.367	0.449	0.531	0.608	0.355	0.737	

제3절. 연구가설의 검증

1. 검증 방법

본 연구의 측정모형에 대한 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 통하여 표본의 신뢰성과 타당성이 확보되었으므로 연구가설의 검증을 위한 구조방정식 모형을 분석하였다.

Hair et al.(2014)에 의하면 구조방정식 모형은 크게 CB-SEM(Covariance Based Structural Equation Modeling)과 PLS-SEM(Partial Least Squares Structural Equation Modeling)으로 구분된다고 한다. CB-SEM은 표본의 공분산으로부터 얼마나 잘 추정될 수 있는가에 초점을 둔 반면, PLS-SEM은 종속변수의 분산을 설명하는 데에 초점을 두는 모형이다.

PLS 구조방정식 모형(PLS-SEM)은 Wold(1975)에 의해 개발되어 공분산 기반 구조방정식 모형인 CB-SEM의 대안으로 부각되고 있다(신건권, 2018).

PLS-SEM은 비모수적 기법으로 CB-SEM과 같이 데이터의 분포 가정이 엄격하지 않으므로 정규분포를 따르지 않을 경우에는 PLS-SEM을 사용하여 구조방정식 분석을 하는 것이 바람직하다고 하였다(Hair et al., 2016). 또한 적용 가능한 지표에 있어서도 CB-SEM은 주로 반영적 지표만을 이용해서 모형을 설계하지만, PLS-SEM은 형성적 지표 모델은 물론 반영적 지표와 형성적 지표가 혼합된 모델에도 적용이 가능하여 최근 여러 학문 영역에서 각광받고 있다(Monecke & Leisch, 2012).

반영적 지표는 잠재변수가 관측변수인 측정항목에 영향을 미치는 것으로 가정하며(윤철호·김상훈, 2014), 동일한 잠재변수에 속하는 측정항목 간에는 연관성이 있어야 한다. 반면 형성적 지표는 반영지표와 달리 측정항목이 잠재변수의 값을 결정하는 구조로써 측정항목간에 상관관계가 없으며 상호 간에 독립적인 관계에 있어야 한다(Hair et al., 2013). 대표적으로 사회경제적 지위와 같은 지표가 형성적 지표에 해당하는데 소득, 직업, 학력 등의 측정변수에 의해 사회경제적 지위가 변화하는 구조이다. 이러한 PLS-SEM 분석의 특성으로 인하여 최근 사회과학 연구에서는 PLS-SEM을 선호하고 있다(윤철호·김상훈, 2014).

〈표4-8〉 PLS-SEM과 CB-SEM의 비교

구분	PLS 구조방정식(PLS-SEM)	공분산기반 구조방정식(CB-SEM)
표본수	· 30-100개도 가능	· 200-800개
분포 가정	· 분포 가정이 없음(비정규 분포가능) · 비모수적 기법	· 엄격한 분포가정(다변량 정규분포 가능) · 모수적 기법
모델 복잡성 (측정변수의 수)	· 다수의 잠재변수와 수백 개의 측정변수 가능	· 측정변수가 100개 미만
잠재변수당 측정변수의 수	· 1개 이상(단일 측정변수부터 다수 측정변수까지 모두 가능)	· 3-4개 이상
반영적 지표와 형성적 지표	· 매우 용이(모두 사용 가능) · 반영적 지표와 형성적 지표 혼합모델도 적용 가능	· 주로 반영적 지표 사용
모델적합도	· 모델적합도 보고 필요 없음 · 모델적합도(Model Fit)지표로 SRMR* 제시	· 상세한 모델적합도 보고 필요
오차항의 고려	· 모델 구축 시 오차항(측정오차와 구조오차)을 표시하지 않음	· 모델 구축 시 오차항(측정오차와 구조오차)을 표시함
모델 평가	· 측정모델과 구조모델 동시 설정 및 평가(동시분석법)	· 측정모델을 이용해 측정변수와 잠재변수의 신뢰도와 타당도 분석 후 구조모델을 통해 가설 검증(2단계 분석법)

자료 : 신건권(2018) p. 29

주 : SRMR*는 Standardized Root Mean Square Residual을 의미함

본 연구는 반영적 지표와 형성적 지표가 혼합된 모델로 설계되었으며, 데이터가 정규분포를 따르지 않는 것으로 나타나 공분산 기반의 CB-SEM보다 요인 기반의 PLS-SEM을 사용하는 것이 바람직하다고 판단하였다. 본 연구에 사용된 형성적 지표는 외재적 가치로 임금, 부수적 혜택(복리후생 등), 고용안정성, 사회적 지위, 근무여건 등이 측정지표로 사용되었다.

〈표4-9〉 반영적 지표와 형성적 지표의 비교

구분	반영적 지표(Reflective Indicator)	형성적 지표(Formative Indicator)
상관관계	· 잠재변수가 측정변수의 원인이 되는 지표	· 측정변수가 원인이 되고 잠재변수가 결과가 되는 지표
신뢰도와 타당도 검증	· 신뢰도와 타당도 확보 매우 중요	· 신뢰도 분석 대상이 아님
측정변수(지표) 제거	· 측정변수들이 유사해 제거해도 무방함	· 제거 시 잠재변수에 영향이 발생할 수 있으며, 제거에 대한 이론적 근거 확보 필요
지표의 구분	· 행동과학 분야에서 보편적으로 사용하는 지능이나 성격과 같이 이론적이며 추상적인 개념들이 반영적 지표에 해당	· 사회경제적 지위와 같은 지표가 형성적 지표에 해당 - 소득, 직업, 학력 등의 측정변수에 의해 사회경제적 지위가 변화하는 구조

자료 : 신건권(2018), p. 12; 강현철(2013); 윤철호·김상훈(2014)

본 연구에서 사용된 측정지표의 정규성 분석 결과는 다음의 <표4-10>과 같다. 정규성은 유의 확률을 나타내는 P값이 0.05보다 크면 정규분포를 따르는 것으로 볼 수 있고 0.05 미만일 경우 정규분포를 따르지 않는 것으로 해석한다. 다음의 표에 제시된 바와 같이 본 연구에 적용된 모든 변수의 P값이 0.05 미만이므로 정규분포를 따르지 않는 것이 확인되었다.

<표 4-10> 정규성 분석결과

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	P-Value	Statistic	df	P-Value
INT	.339	617	.000	.715	617	.000
ACC	.320	617	.000	.739	617	.000
CONT	.211	617	.000	.888	617	.000
MAJW	.219	617	.000	.882	617	.000
GRO	.276	617	.000	.772	617	.000
HR	.249	617	.000	.817	617	.000
INC	.244	617	.000	.878	617	.000
BEN	.249	617	.000	.800	617	.000
STAT	.239	617	.000	.848	617	.000
STAB	.242	617	.000	.822	617	.000
WTE	.333	617	.000	.726	617	.000
ATT1	.260	617	.000	.841	617	.000
ATT2	.222	617	.000	.849	617	.000
ATT3	.223	617	.000	.860	617	.000
ATT4	.251	617	.000	.861	617	.000
SN1	.250	617	.000	.847	617	.000
SN2	.246	617	.000	.844	617	.000
SN3	.248	617	.000	.817	617	.000
SN4	.225	617	.000	.877	617	.000
PAE1	.249	617	.000	.846	617	.000
PAE2	.221	617	.000	.858	617	.000
PAE3	.214	617	.000	.870	617	.000
NAE1	.182	617	.000	.913	617	.000
NAE2	.222	617	.000	.895	617	.000
NAE3	.180	617	.000	.911	617	.000
PBC1	.230	617	.000	.888	617	.000
PBC2	.218	617	.000	.899	617	.000
PBC3	.178	617	.000	.911	617	.000
PK1	.256	617	.000	.866	617	.000
PK2	.233	617	.000	.877	617	.000
PK3	.274	617	.000	.869	617	.000
PK4	.218	617	.000	.902	617	.000
BI1	.267	617	.000	.848	617	.000
BI2	.238	617	.000	.867	617	.000
BI3	.245	617	.000	.852	617	.000
BI4	.247	617	.000	.880	617	.000

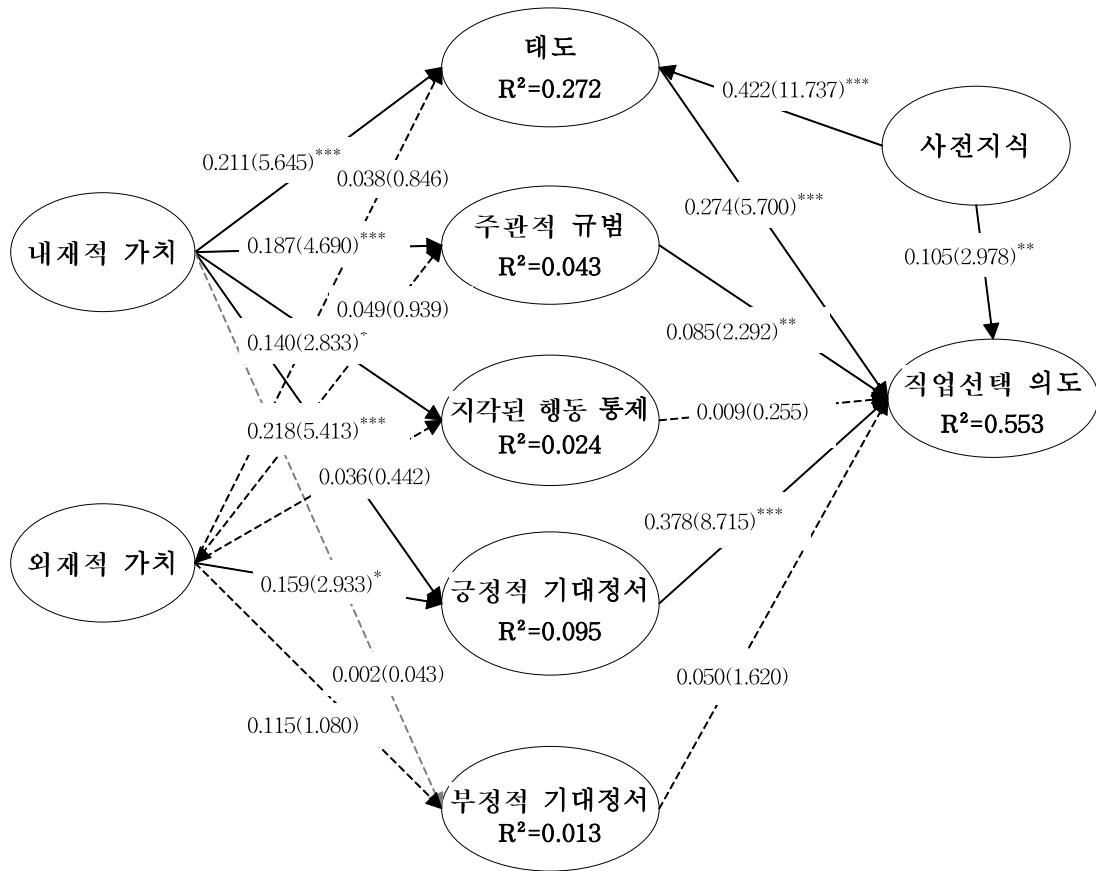
2. 연구가설의 검증

본 연구는 인간의 의사결정과정을 설명하는 확장된 계획행동이론을 바탕으로 관광전공 대학생들의 직업가치와 직업선택 의도와의 영향관계를 파악해 보고자 하였다.

이를 위하여 설계된 연구모형을 토대로 도출된 총 17개의 가설 중 10개의 가설이 채택되었고, 7개의 가설은 기각되었다. 본 연구에서 제시된 연구모형 검증 결과는 [그림4-1]과 <표 4-11>과 같다.

<표4-11> 구조적 관계(가설) 검증 결과

가설	경로	경로계수	T 통계량	P 값	가설검증
가설 H1-H5. 직업가치와 계획행동이론 변수와의 관계					
H1-1	내재적 가치 → 태도	0.211	5.645	0.000	채택
H2-1	내재적 가치 → 주관적 규범	0.187	4.690	0.000	채택
H3-1	내재적 가치 → 지각된 행동 통제	0.140	2.833	0.005	채택
H4-1	내재적 가치 → 긍정적 기대정서	0.218	5.413	0.000	채택
H5-1	내재적 가치 → 부정적 기대정서	0.002	0.043	0.966	기각
H1-2	외재적 가치 → 태도	0.038	0.846	0.398	기각
H2-2	외재적 가치 → 주관적 규범	0.049	0.939	0.348	기각
H3-2	외재적 가치 → 지각된 행동 통제	0.036	0.442	0.658	기각
H4-2	외재적 가치 → 긍정적 기대정서	0.159	2.933	0.004	채택
H5-2	외재적 가치 → 부정적 기대정서	0.115	1.080	0.281	기각
가설 H6-H10. 계획행동이론 변수와 직업선택 의도와의 관계					
H6	태도 → 직업선택 의도	0.274	5.700	0.000	채택
H7	주관적 규범 → 직업선택 의도	0.085	2.292	0.022	채택
H8	지각된 행동 통제 → 직업선택 의도	0.009	0.255	0.799	기각
H9	긍정적 기대정서 → 직업선택 의도	0.378	8.715	0.000	채택
H10	부정적 기대정서 → 직업선택 의도	0.050	1.620	0.106	기각
가설 H11-H12. 사전지식과 태도, 직업선택 의도와의 관계					
H11	사전지식 → 태도	0.422	11.737	0.000	채택
H12	사전지식 → 직업선택 의도	0.105	2.978	0.003	채택
변수(Latent Variables)		설명력(R²)			
긍정적 기대정서		0.095			
부정적 기대정서		0.013			
주관적 규범		0.043			
지각된 행동 통제		0.024			
태도		0.272			
직업선택 의도		0.553			



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

[그림4-1] 연구모형 분석 결과

가설 검증 결과를 분석하기 전에 연구모형의 적합성에 대한 분석 결과를 검토해 보자면 <표4-12>와 같다. PLS 구조방정식 모형의 적합성 평가와 관련된 '예측적합성'에 대한 지표로는 'Q²(construct cross-validated redundancy)'이 사용된다. Q²은 특정 내생잠재변수에 대한 구조모형의 예측적합성을 평가하는 기준으로 Q²값이 0보다 크면 외생잠재변수가 내생잠재변수에 대해 예측적합성을 가지고 있다고 본다. 분석 결과, 본 연구에 도입된 6개의 내생잠재변수 모두 Q²값이 0보다 큰 것으로 분석되었다. 다음으로 '모형적합도(Model Fit)' 평가를 위하여 본 연구에 사용된 SmartPLS 프로그램에서는 'SRMR(Standardized Root Mean Square Residual)'지수를 제시해 주고 있는데 일반적으로 SRMR이 0.08보다 작을 경우 모형이 적합하다고 판단한다. 분석 결과, 본 연구 모형의 SRMR은 0.050으로 나타나 기준치를 충족시키며 모형의 적합성이 입증되었다.

〈표4-12〉 연구모형의 적합성 분석 결과

잠재변수(Latent Variables)	Q ²	SRMR
긍정적 기대정서	0.072	0.050
부정적 기대정서	0.009	
주관적 규범	0.029	
지각된 행동 통제	0.010	
태도	0.202	
직업선택 의도	0.434	

주 : SRMR<0.08, Q²>0

가설 검증 결과, 우선 직업가치와 계획행동이론의 변수와의 관계에서 내재적 가치는 확장된 계획행동이론의 변수 중 부정적 기대정서를 제외하고 모든 변수에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 상대적인 영향력의 크기를 설명해주는 표준화된 경로계수를 통하여 계획행동이론의 변수에 대한 내재적 가치의 영향력을 비교해 보면, 내재적 가치는 긍정적 기대정서(H4-1: 경로계수=0.218, t값=5.413)와 태도(H1-1: 경로계수=0.211, t값=5.645) 변수와 상대적으로 더 강한 영향관계에 있는 것으로 확인되었다. 즉, 내재적 가치를 중시할수록 관광분야 직업선택에 대하여 긍정적인 기대감과 긍정적 태도를 가지게 된다고 볼 수 있다.

한편, 외재적 가치는 계획행동이론의 변수 5개 중 긍정적 기대정서와 유일하게 영향관계에 있는 것으로 나타났다(H4-2: 경로계수=0.159, t값=2.933, p<0.004). 즉, 외재적 가치에 대한 중요성을 높게 인식할수록 관광분야 직업선택에 대하여 긍정적인 기대감이 커진다고 볼 수 있다. 앞서 내재적 가치를 중시할수록 긍정적인 기대감이 커진다는 가설이 채택되었음을 확인하였는데, 이와 같이 내재적 가치와 외재적 가치가 동시에 관광분야 직업선택에 대한 긍정적 기대정서에 영향을 미친다는 결과는, 직업선택에 있어 내재적 가치와 외재적 가치가 혼재되어 영향을 미치는 것으로 나타난 문소령(2010)과 김도희(2019)의 선행연구 결과와 부합된다고 볼 수 있다. 그러나 상대적 영향력의 크기를 의미하는 경로계수를 비교해 보면 내재적 가치(0.218)가 외재적 가치(0.159)보다 더 강력한 영향관계에 있음을 확인할 수 있었다.

외재적 가치와 부정적 기대정서의 관계에 대한 가설 H5-2는 P값이 임계치를 넘지 못하여 기각된 것으로 나타났으나, 경로계수가 0.115인 것으로 보아 외재적 가치를 중시할수록 관광분야 직업선택에 실패할 경우 부정적인 감정을 가질 확률이 높아진다고 해석할 수 있다.

다음으로 계획행동이론의 변수와 직업선택 의도와 의 관계에 있어서는 태도와 주관적 규범, 긍정적 기대정서가 직업선택 의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 중 태도와 주관적 규범 변수는 계획행동이론에서 제시된 의사결정과정에 영향을 미치는 요인 중 인지적 요인에 해당하는 변수이며, 모형의 확장을 위해 추가로 도입된 긍정적 기대정서는 정서적 요인에 해당하는 변수이므로 인지적 요인과 정서적 요인 모두 관광분야 직업선택 의도에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 이러한 결과는 정서적 요인이 배제되었다는 계획행동이론의 한계가 보완된 것으로 직업선택 의도에 있어서도 개인의 감정이 영향을 미치는 것을 확인할 수 있는 결과이다. 이와 관련하여 박희량(2010)은 긍정적 기대정서를 추가한 확장된 계획행동이론 모형 분석을 통해 정서적 요인이 인터넷 구매행동의도와 유의미한 영향관계에 있음을 밝혀낸 바 있다.

직업선택 의도에 유의미한 영향을 미치는 변수들의 상대적 영향력의 크기를 비교해 보면, 긍정적 기대정서가 가장 큰 영향력을 가지며(H9: 경로계수=0.378, $t_{값}=8.715$, $p<0.000$), 그 다음으로 태도(H6: 경로계수=0.274, $t_{값}=5.700$, $p<0.000$), 주관적 규범(H7: 경로계수=0.085, $t_{값}=2.292$, $p<0.022$)순으로 나타났다.

한편 자기효능감과 외부환경 요인을 의미하는 지각된 행동 통제(H8)와 부정적 기대정서(H10)는 직업선택에 있어 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

다음으로 추가된 인지적 요인인 사전지식 변수와 태도, 직업선택 의도와 의 영향관계에 있어서는 두 가지 경로가 모두 긍정적인 영향관계에 있는 것으로 나타났다. 특히 사전지식과 태도간의 관계에 대한 경로계수는 0.422, $t_{값}$ 은 11.737로 영향력의 크기도 매우 큰 것으로 확인되었으며, 직업선택 의도에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(H12: 경로계수=0.105, $t_{값}=2.978$, $p<0.003$). 이와 관련하여 Crites(1976)는 직업인식부터 직업탐색, 직업선택, 최종 입사의 단계까지 직업에 대한 사전지식이 중요한 영향요인임을 주장한 바 있다. 종합해 보면 관광분야 직업에 대한 사전지식이 풍부할수록 관광분야 직업선택에 대한 긍정적인 태도가 형성되고, 직업선택 의도도 커지는 것으로 볼 수 있다.

3. 매개효과 분석

PLS 구조방정식 모형에서 매개효과를 분석하기 위한 방법에는 부트스트래핑을 통한 간접효과 검증방법과 Sobel test, 효과크기(f^2)를 이용한 방법 등이 있다. 이 중 부트스트래핑

(Bootstrapping)을 이용한 간접효과 분석은 Preacher & Hayes(2008)가 제안한 것으로 Sobel Test와 유사하나 보다 복잡한 모형에도 적용이 가능하며 비모수를 가정하므로 Sobel test보다 엄격한 검증방식이라고 하였다.

본 연구에서는 부트스트래핑(Bootstrapping)을 이용한 간접효과 분석을 통하여 확장된 계획행동이론의 기본변수(태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제)와 추가변수(사전지식, 긍정적·부정적 기대정서)의 매개효과를 분석해 보았다.

분석 결과, '태도'는 내재적 가치와 직업선택 의도 간의 관계와 사전지식과 직업선택 의도간의 관계에서 매개역할을 하는 것으로 분석되었으며, '긍정적 기대정서'는 내재적·외재적 가치와 직업선택 의도 간의 관계에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다.

구체적으로 살펴보면, 계획행동이론의 변수 중 태도와 긍정적 기대정서의 매개역할이 큰 것으로 나타났는데, 먼저 태도와 관련해서는 내재적 가치를 중시하고 사전지식이 풍부할수록 관광분야 직업에 대한 긍정적 태도가 형성되고, 이러한 긍정적 태도가 직업선택 의도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

또한 내재적 가치 혹은 외재적 가치를 중요시 할수록 관광분야 직업선택에 대한 긍정적 기대감을 가지게 되고, 이러한 긍정적 감정이 직업선택 의도를 높여주는 것으로 이해할 수 있다.

〈표4-13〉 부트스트래핑(Bootstrapping)을 이용한 매개효과 검증 결과

경로	경로계수	T 통계량	P값	매개효과
내재적 가치 → 태도 → 직업선택 의도	0.058	4.101	0.000	채택
외재적 가치 → 태도 → 직업선택 의도	0.011	0.832	0.406	기각
사전지식 → 태도 → 직업선택 의도	0.116	4.652	0.000	채택
내재적 가치 → 주관적 규범 → 직업선택 의도	0.016	1.939	0.053	기각
외재적 가치 → 주관적 규범 → 직업선택 의도	0.004	0.692	0.489	기각
내재적 가치 → 지각된 행동 통제 → 직업선택 의도	0.001	0.228	0.819	기각
외재적 가치 → 지각된 행동 통제 → 직업선택 의도	0.000	0.108	0.914	기각
내재적 가치 → 긍정적 기대정서 → 직업선택 의도	0.082	4.559	0.000	채택
외재적 가치 → 긍정적 기대정서 → 직업선택 의도	0.060	2.644	0.008	채택
내재적 가치 → 부정적 기대정서 → 직업선택 의도	0.000	0.037	0.971	기각
외재적 가치 → 부정적 기대정서 → 직업선택 의도	0.006	0.768	0.443	기각

4. 그룹간 영향관계 비교 분석

구조방정식에서 그룹 간 영향관계의 차이는 다중집단분석(Multi-Group Analysis)을 통해 분석하는 것이 일반적이다. 본 연구에서 PLS구조방정식 모형 분석을 위해 사용된 SmartPLS 3.2.8 프로그램은 다중집단분석 기능을 제공하고 있다. 이 기능은 부분최소제곱 부트스트래핑을 활용하여 일반적으로 5,000개 이상의 경로계수 표본에 독립표본 t-검정, 편 의수정 신뢰구간 분석, Henseler's MGA 검정, Welch-Satterthwait 검정을 수행하는 것이다(박병인·박기성, 2014, p.110).

본 연구에서는 성별, 관광분야 직업에 대한 경험 유무, 학교 소재지, 학교 유형(전문대학, 4년제 대학)에 따른 영향관계의 차이를 비교하였다.

1) 성별에 따른 차이

성별에 따른 잠재변수 간 영향관계의 차이를 분석해 본 결과, 계획행동이론의 변수와 직업 선택 의도의 영향관계에 있어서 여성은 긍정적 기대정서, 사전지식, 주관적 규범, 태도 변수가 직업선택 의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 남성은 긍정적 기대정서와 태도만이 직업선택 의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되어 여성이 남성보다 더 다양한 요인에 의해 영향을 받는 것으로 나타났다.

직업가치에 있어서 남성은 외재적 가치를 중시할수록 긍정적 기대정서도 커지는 것으로 나타났다. 여성은 긍정적 기대정서를 포함한 모든 변수가 외재적 가치와 유의미한 영향관계가 없는 것으로 확인되었다. 그러나 외재적 가치와 주관적 규범의 관계에 있어서 통계적으로는 남성과 여성 모두 유의성은 없는 것으로 나타났다. 여성의 경우 경로계수가 -0.096으로 나타나 외재적 가치를 중요하게 생각할수록 관광직업 선택에 대한 주변 사람들의 반응을 부정적으로 인식하는 것으로 나타났다.

내재적 가치의 경우 남성은 주관적 규범에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여성은 유의미한 영향관계가 없는 것으로 분석되었다. 반면, 여성은 내재적 가치가 지각된 행동 통제에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남성은 유의한 관계가 성립하지 않는 것으로 분석되었다. 즉, 남성은 내재적 가치를 중시할수록 관광분야 직업선택에 대한 주변사람들의 반응이 긍정적일 것이라 판단하고 있으며, 여성은 내재적 가치를 중시할수록 관광분야 직업선택에 대한 자신감이 커지는 것으로 나타났다.

추가변수인 사전지식의 경우 직업선택 의도에 있어 여성그룹에는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 남성에게는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다.

구체적인 분석 결과는 다음의 <표4-14>와 같다.

<표4-14> 성별에 따른 차이

경로	남성	여성
긍정적 기대정서 → 직업선택 의도	0.281**	0.414***
부정적 기대정서 → 직업선택 의도	0.095	0.019
사전지식 → 직업선택 의도	0.098	0.133**
주관적 규범 → 직업선택 의도	0.031	0.111*
지각된 행동 통제 → 직업선택 의도	0.004	0.016
태도 → 직업선택 의도	0.381***	0.224***
내재적 가치 → 긍정적 기대정서	0.207**	0.267***
내재적 가치 → 부정적 기대정서	0.029	0.032
내재적 가치 → 주관적 규범	0.153*	0.221
내재적 가치 → 지각된 행동 통제	0.083	0.203***
내재적 가치 → 태도	0.195**	0.225***
외재적 가치 → 긍정적 기대정서	0.190**	0.100
외재적 가치 → 부정적 기대정서	0.126	0.299
외재적 가치 → 주관적 규범	0.054	-0.096
외재적 가치 → 지각된 행동 통제	0.071	0.162
외재적 가치 → 태도	0.063	0.013
사전지식 → 태도	0.432***	0.414***

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

2) 관광분야 직업 경험에 따른 차이

실습, 인턴십, 아르바이트 등을 통한 관광분야 직업 경험 유무에 따른 잠재변수 간 영향관계의 차이를 분석해 본 결과, 계획행동이론의 변수와 직업선택 의도의 영향관계에 있어서 경험이 있는 그룹은 긍정적 기대정서, 사전지식, 주관적 규범, 태도 변수가 직업선택 의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 경험이 없는 그룹은 긍정적 기대정서와 태도만이 직업선택 의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되어 확장된 계획행동이론 변수의 영향력이 경험이 있는 그룹에게 더 크게 작용한 것으로 나타났다. 또한 통계적 유의성은 없는 것으로 나타났으나 경험이 있는 그룹의 경우 지각된 행동 통제와 직업선택 의도 간의 경로계수가 -0.009로 나타나 지각된 행동 통제력이 높다고 인식할수록 관광분야 직업을 선택할 의도는 오히려 낮아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 관광분야가 아닌 다른 분야의 직업을

선택할 의도가 높다는 의미로도 볼 수 있어 직업으로서 관광분야의 매력도가 낮다고 해석할 수 있다. 또한 관광분야 직업 경험이 있는 그룹은 외재적 가치와 주관적 규범과의 관계에 있어서도 부(경로계수=-0.004)의 영향관계를 가지고 있는 것으로 나타나 외재적 가치를 중시할수록 주변 사람들의 반응이 부정적일 것이라고 인식하는 것으로 분석되었다.

내재적 가치의 경우 경험이 있는 그룹은 부정적 기대정서를 제외하고 계획행동이론의 모든 선행변수와 긍정적인 영향관계에 있는 것으로 나타났으나 경험이 없는 그룹은 긍정적 기대정서와 태도에만 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석되어 경험이 있는 그룹이 직업선택 과정에서 내재적 가치를 더 중요한 요인으로 고려하고 있는 것으로 나타났다.

외재적 가치의 경우 경험이 있는 그룹에서만 긍정적 기대정서에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 통계적 기준치에 도달하지 못하여 유의성은 확보되지 않았으나 경험이 있는 그룹의 경우 외재적 가치를 중시할수록 주관적 규범이 낮아지는 것으로 나타나(-0.004) 주변 사람들의 반응이 부정적일 것이라고 인식하는 것으로 볼 수 있다. 경험이 없는 그룹의 경우 외재적 가치를 중시할수록 통제력을 낮게 인식하는 것으로 나타났다(-0.086).

구체적인 분석 결과는 다음의 <표4-15>와 같다.

<표4-15> 직업 경험에 따른 차이

경로	경험 有	경험 無
긍정적 기대정서 → 직업선택 의도	0.408***	0.365***
부정적 기대정서 → 직업선택 의도	0.045	0.058
사전지식 → 직업선택 의도	0.147*	0.029
주관적 규범 → 직업선택 의도	0.091*	0.069
지각된 행동 통제 → 직업선택 의도	-0.009	0.057
태도 → 직업선택 의도	0.205**	0.355***
내재적 가치 → 긍정적 기대정서	0.216***	0.240***
내재적 가치 → 부정적 기대정서	-0.011	0.046
내재적 가치 → 주관적 규범	0.230***	0.135
내재적 가치 → 지각된 행동 통제	0.154*	0.107
내재적 가치 → 태도	0.188***	0.254***
외재적 가치 → 긍정적 기대정서	0.149*	0.170
외재적 가치 → 부정적 기대정서	0.152	0.005
외재적 가치 → 주관적 규범	-0.004	0.138
외재적 가치 → 지각된 행동 통제	0.089	-0.086
외재적 가치 → 태도	0.036	0.056
사전지식 → 태도	0.452***	0.379***

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

3) 학교 소재지에 따른 차이

본 연구의 조사대상 범위인 4개 권역에 따른 잠재변수 간 영향관계의 차이를 분석해 본 결과, 우선 계획행동이론 변수와 직업선택 의도 간의 관계에 있어 대구·부산·경상권이 유일하게 부정적 기대정서가 직업선택 의도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 제주권의 경우 유일하게 사전지식이 직업선택 의도에 긍정적 영향을 미치는 지역으로 나타났다. 태도와 직업선택 의도와의 관계에 있어서는 서울·수도권 지역과 제주지역만 긍정적인 영향관계가 확인되었다.

내재적 가치와 계획행동이론 변수와의 관계에서는 제주권만 다른 세 개 지역과 다르게 내재적 가치가 주관적 규범에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 대구·부산·경상권의 경우 유일하게 내재적 가치가 태도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 외재적 가치의 경우 대구·부산·경상권만 긍정적 기대정서와 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

통계적으로 유의미한 영향관계가 없으나 경로계수로 인하여 영향관계가 있음을 짐작할 수 있는 것으로 제주지역의 경우 외재적 가치와 부정적 기대정서가 부(-0.207)의 영향관계에 있는 것으로 나타나 외재적 가치를 중시할수록 부정적 기대정서는 오히려 낮아지는 것으로 분석되었다. 또한 강원권의 경우도 통계적 유의성은 없으나 외재적 가치와 주관적 규범의 경로계수가 -0.140으로 나타나 외재적 가치를 중시할수록 관광분야 직업선택에 대한 반응을 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

외재적 가치와 지각된 행동 통제와의 관계에서는 통계적 유의성은 없으나 서울·수도권을 제외한 나머지 3개 권역은 부(-)의 영향관계에 있는 것으로 나타난 반면, 유일하게 서울·수도권 지역만 긍정적 영향력이 있는 것으로 나타났다.

구체적인 분석 결과는 다음의 <표4-16>과 같다.

<표4-16> 학교 소재지에 따른 차이

경로	서울·수도권	강원권	대구·부산·경상권	제주권
긍정적 기대정서 → 직업선택 의도	0.243**	0.565***	0.441***	0.344***
부정적 기대정서 → 직업선택 의도	0.000	-0.051	0.136*	0.087
사전지식 → 직업선택 의도	0.077	0.120	0.091	0.147*
주관적 규범 → 직업선택 의도	0.101	0.102	0.084	0.078
지각된 행동 통제 → 직업선택 의도	0.029	0.021	0.038	0.008
태도 → 직업선택 의도	0.489***	0.141	0.132	0.182*

내재적 가치 → 긍정적 기대정서	0.263***	0.337**	0.180*	0.178*
내재적 가치 → 부정적 기대정서	0.055	-0.091	0.054	0.022
내재적 가치 → 주관적 규범	0.152*	0.375***	0.180*	0.146
내재적 가치 → 지각된 행동 통제	0.154*	0.516	0.225*	0.100
내재적 가치 → 태도	0.195**	0.327**	0.140	0.163*
외재적 가치 → 긍정적 기대정서	0.145	0.210	0.260*	0.076
외재적 가치 → 부정적 기대정서	0.180	0.320	0.175	-0.207
외재적 가치 → 주관적 규범	0.098	-0.140	0.069	0.196
외재적 가치 → 지각된 행동 통제	0.141	-0.145	-0.025	-0.071
외재적 가치 → 태도	0.088	0.203	0.169	0.101
사전지식 → 태도	0.406***	0.259**	0.418***	0.487***

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

4) 학교 유형에 따른 차이

학교 유형에 따른 잠재변수 간 영향관계의 차이를 분석해 본 결과, 계획행동이론의 선행변수와 직업선택 의도와의 관계에 있어서는 전문대학과 4년제 대학 사이에 유의한 차이를 보이지 않았다.

그러나 내재적 가치와 계획행동이론 변수 간의 관계에 있어 전문대학의 경우 긍정적 기대정서에만 긍정적 영향을 미치는 반면, 4년제 대학의 경우 내재적 가치가 긍정적 기대정서를 포함하여 주관적 규범, 지각된 행동 통제, 태도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 두 그룹간 큰 영향력의 차이를 보였다. 즉 4년제 대학 학생들이 내재적 가치의 중요성을 더 크게 인식하고 있는 것으로 볼 수 있다.

외재적 가치의 경우 4년제 대학 그룹만 긍정적 기대정서와 유의미한 관계에 있는 것으로 나타났으며 두 그룹간 큰 차이를 나타내지 않았다.

다만 통계적 유의성은 확보하지 못했으나 전문대학의 경우 내재적 가치와 부정적 기대정서 간의 경로계수가 -0.021, 외재적 가치와 지각된 행동 통제간의 경로계수가 -0.029로 나타나 내재적 가치를 중시할수록 부정적 기대정서는 오히려 낮아지고, 외재적 가치를 중시할수록 지각된 행동 통제력을 낮게 인식하는 것으로 분석되었다.

구체적인 분석 결과는 다음의 <표4-17>과 같다.

〈표4-17〉 학교 유형에 따른 차이

경로	전문대학	4년제 대학
긍정적 기대정서 → 직업선택 의도	0.310***	0.397***
부정적 기대정서 → 직업선택 의도	0.053	0.057
사전지식 → 직업선택 의도	0.131*	0.089*
주관적 규범 → 직업선택 의도	0.112	0.057
지각된 행동 통제 → 직업선택 의도	0.013	0.029
태도 → 직업선택 의도	0.305**	0.258***
내재적 가치 → 긍정적 기대정서	0.170*	0.224***
내재적 가치 → 부정적 기대정서	-0.021	0.032
내재적 가치 → 주관적 규범	0.060	0.224***
내재적 가치 → 지각된 행동 통제	0.107	0.202***
내재적 가치 → 태도	0.116	0.231***
외재적 가치 → 긍정적 기대정서	0.149	0.178**
외재적 가치 → 부정적 기대정서	0.016	0.131
외재적 가치 → 주관적 규범	0.177	0.028
외재적 가치 → 지각된 행동 통제	-0.029	0.050
외재적 가치 → 태도	0.128	0.051
사전지식 → 태도	0.470***	0.400***

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

제4절. 탐색적 기술분석

1. 개인적 특성에 따른 차이 분석

1) 성별에 따른 차이 분석

본 연구의 변수인 직업가치와 확장된 계획행동이론 변수에 있어 성별에 따른 차이를 비교하기 위하여 독립표본 t-test를 실시한 결과는 <표4-18>과 같다.

분석 결과, 성별에 따라 지각된 행동 통제는 $t=2.063$, $p<0.05$ 에서, 사전지식은 $t=3.809$, $p<0.001$ 에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 지각된 행동 통제와 사전지식의 평균값(M)을 비교한 결과, 남성이 여성보다 광분야 직업선택에 대한 자신감도 높고 사전지식 수준도 높다고 인식하는 것으로 분석되었다. 직업선택 의도에 있어서 성별에 따른 유의한 차이는 발견되지 않았으나 근소한 차이로 여성($M=3.91$)이 남성($M=3.83$)보다 직업선택 의도가 더 높은 것으로 나타났다.

반면, 내재적·외재적 직업가치와 태도, 주관적 규범, 긍정적 기대정서, 부정적 기대정서, 직업선택 의도에 있어서 성별에 따른 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

전반적으로 성별에 따라 평균값(M)에 있어 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타나, 성별에 따른 측정요인 간의 차이는 크지 않은 것으로 볼 수 있다.

<표4-18> 성별에 따른 차이 분석(기술분석)

구분		성별	n	평균(M)	표준편차(SD)	t-value	p
직업가치 변수	내재적 직업가치	남	231	4.39	0.62	-0.200	0.841
		여	386	4.40	0.50		
	외재적 직업가치	남	231	4.07	0.60	-0.876	0.381
		여	386	4.11	0.54		
계획행동 이론 변수	태도	남	231	3.80	0.77	1.078	0.282
		여	386	3.73	0.69		
	주관적 규범	남	231	3.90	0.67	-0.338	0.736
		여	386	3.92	0.71		
	긍정적 기대정서	남	231	3.82	0.82	-0.292	0.771
		여	386	3.84	0.75		
	부정적 기대정서	남	231	2.68	1.02	-0.194	0.846
		여	386	2.70	0.93		

	지각된 행동 통제	남	231	3.27	0.88	2.063	0.040*
		여	386	3.13	0.70		
	사전지식	남	231	3.50	0.78	3.809	0.000***
		여	386	3.26	0.65		
	직업선택 의도	남	231	3.83	0.80	-1.272	0.204
		여	386	3.91	0.75		

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

2) 학교 유형(전문대학 vs 4년제 대학)에 따른 차이

직업가치와 확장된 계획행동이론 변수에 있어 학교 유형에 따른 차이를 비교하기 위하여 독립표본 t-test를 실시한 결과는 <표4-19>와 같다.

분석 결과, 직업가치에 있어서는 전문대학과 4년제 대학 간에 내재적 직업가치가 $t = -2.894$, $p < 0.01$ 에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 평균(M) 비교 결과, 4년제 대학 학생($M = 4.44$)이 전문대학 학생($M = 4.29$)보다 내재적 가치의 중요성을 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

계획행동이론 변수와 관련해서는 태도가 $t = -3.198$, $p < 0.01$ 에서, 주관적 규범이 $t = -4.031$, $p < 0.001$ 에서, 긍정적 기대정서가 $t = -5.135$, $p < 0.001$ 에서, 지각된 행동 통제가 $t = 2.170$, $p < 0.05$ 에서, 직업선택 의도가 $t = -4.850$, $p < 0.001$ 에서 학교 유형에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

또한, 전반적으로 학교 유형에 따른 평균값의 차이를 비교해 보면, 4년제 대학생이 전문대학 학생보다 내재적 가치와 외재적 가치의 중요성을 높게 인식하고 있고, 태도에 있어서도 더 긍정적이며, 주관적 규범, 기대정서, 직업선택 의도에 있어서도 상대적으로 더 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 반면, 지각된 행동 통제와 사전지식에 있어서는 근소한 차이로 전문대학 학생이 4년제 대학 학생보다 평균값이 더 높게 나타나 관광분야 직업선택과 관련된 통제력과 사전지식에 있어 전문대학 학생들의 인식 수준이 더 높은 것으로 분석되었다.

<표4-19> 학교 유형(전문대학 vs 4년제 대학)에 따른 차이 분석(기술분석)

구분		학교 유형	n	평균(M)	표준편차(SD)	t-value	p
직업가치 변수	내재적 직업가치	전문대학	205	4.29	0.64	-2.894	0.004**
		4년제 대학	412	4.44	0.49		
	외재적 직업가치	전문대학	205	4.08	0.58	-0.639	0.523
		4년제 대학	412	4.11	0.55		

계획행동 이론 변수	태도	전문대학	205	3.62	0.80	-3.198	0.002**
		4년제 대학	412	3.83	0.67		
	주관적 규범	전문대학	205	3.76	0.71	-4.031	0.000***
		4년제 대학	412	4.00	0.67		
	긍정적 기대정서	전문대학	205	3.60	0.82	-5.135	0.000***
		4년제 대학	412	3.95	0.73		
	부정적 기대정서	전문대학	205	2.65	0.98	-0.730	0.466
		4년제 대학	412	2.71	0.95		
	지각된 행동 통제	전문대학	205	3.27	0.77	2.170	0.030*
		4년제 대학	412	3.13	0.77		
	사전지식	전문대학	205	3.36	0.73	0.128	0.898
		4년제 대학	412	3.35	0.70		
직업선택 의도	전문대학	205	3.67	0.79	-4.850	0.000***	
	4년제 대학	412	3.98	0.74			

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

3) 관광분야 직업 경험에 따른 차이

직업가치와 확장된 계획행동이론 변수에 있어 관광분야 직업 경험에 따른 차이를 비교하기 위하여 독립표본 t-test를 실시한 결과는 <표4-20>과 같다.

분석 결과, 지각된 행동 통제가 $t=4.100$, $p < 0.001$ 에서, 사전지식이 $t=5.734$, $p < 0.001$ 에서 직업 경험 유무에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 반면, 직업가치와 태도, 주관적 규범, 긍정적·부정적 기대정서, 직업선택 의도에 있어서는 관광분야 직업 경험에 따른 유의미한 차이가 발견되지 않았다.

세부변수에 따른 평균값(M)을 비교해 보면 직업가치에 있어서는 경험이 있는 그룹이 직업가치의 중요성을 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 관광분야 직업선택에 대한 태도도 더 긍정적인 것으로 나타났다.

그러나 주변 사람들의 견해를 의미하는 주관적 규범과 긍정적 기대정서에 있어서는 직업 경험이 없는 그룹이 더 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타나, 직업 경험으로 인하여 관광분야 직업에 대한 부정적 인식이 형성된 것으로 해석할 수 있다. 이러한 결과는 관광전공 대학생들이 관광 분야 직업에 대하여 부정적 이미지를 가지고 있는 것으로 밝혀낸 Richardson(2009)과 차석빈·노정희(2010)의 연구결과를 지지하는 내용이라고 볼 수 있

다. 또한 직업 경험에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난 지각된 행동 통제와 사전지식의 경우에 경험이 있는 그룹이 관광분야 직업선택에 대한 자신감도 높고 사전지식 수준도 높게 인식하는 것으로 분석되었다.

〈표4-20〉 관광분야 직업 경험에 따른 차이 분석(기술분석)

구분		경험 유무	n	평균(M)	표준편차(SD)	t-value	p
직업가치 변수	내재적 직업가치	경험 있음	365	4.41	0.57	1.190	0.235
		경험 없음	252	4.36	0.51		
	외재적 직업가치	경험 있음	365	4.11	0.56	0.925	0.355
		경험 없음	252	4.07	0.56		
계획행동 이론 변수	태도	경험 있음	365	3.77	0.73	0.570	0.569
		경험 없음	252	3.74	0.71		
	주관적 규범	경험 있음	365	3.88	0.68	-1.592	0.112
		경험 없음	252	3.97	0.70		
	긍정적 기대정서	경험 있음	365	3.82	0.78	-0.637	0.524
		경험 없음	252	3.86	0.78		
	부정적 기대정서	경험 있음	365	2.70	0.96	0.324	0.746
		경험 없음	252	2.68	0.96		
	지각된 행동 통제	경험 있음	365	3.28	0.77	4.100	0.000***
		경험 없음	252	3.03	0.76		
	사전지식	경험 있음	365	3.48	0.72	5.734	0.000***
		경험 없음	252	3.16	0.65		
직업선택 의도	경험 있음	365	3.89	0.77	1.190	0.235	
	경험 없음	252	3.86	0.77			

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

4) 학교 소재지에 따른 차이

본 연구의 공간적 범위인 4개 지역권(서울·수도권, 대구·부산·경상권, 강원권, 제주권), 즉 학교 소재지에 따른 차이를 검증하기 위하여 〈표4-21〉과 같이 크게 4가지 유형으로 구분하여 비교 분석을 실시하였다.

구체적으로 첫 번째 유형은 권역 규모에 따라 광역도시권에 속하는 서울·수도권 & 대구·부산·경상권 그룹과 강원권 & 제주권 그룹으로 구분하여 t-test를 실시하였으며, 두 번째는 서울·수도권 그룹과 나머지 3개 권역 그룹(강원도, 대구·부산·경상권, 제주)으로 구분하여 t-test를 실시하였다. 세 번째는 제주의 지역 그룹(서울·수도권, 대구·부산·경상권, 강원권)

과 제주권 그룹으로 구분하여 t-test를 실시하였으며, 마지막으로 네 번째는 4개 권역에 대하여 ANOVA Test를 실시하여 차이를 검증하였다.

〈표4-21〉 학교 소재지에 따른 차이 분석 방법(기술분석)

유형		분석방법
1	광역권(서울·수도권 & 대구·부산·경상권) vs 지역권(강원권 & 제주권)	t-test
2	서울·수도권 그룹 vs 나머지 3개 권역 그룹(강원도, 대구·부산·경상권, 제주)	
3	제주의 지역 그룹(서울·수도권, 대구·부산·경상권, 강원권) vs 제주권 그룹	
4	서울·수도권 vs 대구·부산·경상권 vs 강원권 vs 제주권 그룹	ANOVA

첫 번째, 직업가치와 확장된 계획행동이론 변수에 있어 광역권과 지역권에 따른 차이를 비교하기 위하여 독립표본 t-test를 실시한 결과는 〈표4-22〉와 같다.

분석 결과, 주관적 규범이 $t=3.658$, $p<0.001$ 에서, 긍정적 기대정서가 $t=2.051$, $p<0.05$ 에서, 직업선택 의도가 $t=2.347$, $p<0.05$ 에서 소재지 규모(광역권 vs 지역권)에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 반면, 직업가치와 태도, 부정적 기대정서, 지각된 행동 통제, 사전지식에 있어서는 소재지 규모(광역권 vs 지역권)에 따른 유의미한 차이가 발견되지 않았다.

또한, 전반적으로 소재지 규모(광역권 vs 지역권)에 따른 평균값의 차이를 비교해 보면, 광역권 대학생의 평균값(M)이 지역권 대학생의 평균값을 상회하고 있으나, 지각된 행동 통제 변수만이 지역권 학생들의 평균값이 높게 나타났다.

즉, 광역권 학생들이 지역권 학생보다 내재적 가치와 외재적 가치의 중요성을 높게 인식하고 있고, 태도에 있어서도 더 긍정적이며, 주관적 규범, 긍정적 기대정서, 부정적 기대정서, 사전지식, 직업선택 의도에 있어서도 상대적으로 더 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타난 반면, 지각된 행동 통제와 관련해서는 지역권 학생들이 관광분야 직업선택에 대한 자기효능감이 더 높은 것으로 분석되었다.

〈표4-22〉 광역권 vs 지역권에 따른 차이 분석(기술분석)

구분		권역	n	평균(M)	표준편차(SD)	t-value	p
직업가치 변수	내재적 직업가치	광역권	337	4.40	0.53	0.483	0.629
		지역권	280	4.38	0.57		
	외재적 직업가치	광역권	337	4.10	0.56	-0.051	0.960
		지역권	280	4.10	0.56		
계획행동	태도	광역권	337	3.79	0.75	1.091	0.276

이론 변수	주관적 규범	지역권	280	3.72	0.69	3.658	0.000***
		광역권	337	4.01	0.71		
		지역권	280	3.81	0.65		
	긍정적 기대정서	광역권	337	3.89	0.79	2.051	0.041*
		지역권	280	3.77	0.75		
	부정적 기대정서	광역권	337	2.70	0.97	0.103	0.918
		지역권	280	2.69	0.95		
	지각된 행동 통제	광역권	337	3.17	0.77	-0.290	0.918
		지역권	280	3.19	0.77		
	사전지식	광역권	337	3.38	0.70	0.921	0.357
		지역권	280	3.32	0.72		
	직업선택 의도	광역권	337	3.95	0.79	2.347	0.019*
지역권		280	3.80	0.73			

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

두 번째, 국내 최대 규모의 도시권인 서울·수도권 그룹과 그 외 3개 권역(강원권, 대구·부산·경상권, 제주권)에 따른 차이를 비교하기 위하여 독립표본 t-test를 실시한 결과는 <표 4-23>과 같다.

분석 결과, 주관적 규범이 $t=2.104$, $p < 0.05$ 에서, 사전지식이 $t=2.105$, $p < 0.05$ 에서 서울·수도권 그룹과 그 외 3개 권역(강원권, 대구·부산·경상권, 제주권)에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 반면, 직업가치와 태도, 긍정적·부정적 기대정서, 지각된 행동 통제, 직업선택 의도에 있어서는 서울·수도권 그룹과 그 외 권역 그룹에 따른 유의미한 차이가 발견되지 않았다.

세부변수에 따른 평균값(M)을 전반적으로 비교해 보면 총 9개 변수 중 6개 변수에 있어 그 외 권역 그룹이 서울·수도권 그룹보다 평균값이 높게 나타나고 있으나, 나머지 3개 변수인 주관적 규범, 지각된 행동 통제, 사전지식에 있어서는 서울·수도권 그룹의 평균값이 높은 것으로 분석되었다. 즉, 서울·수도권 그룹이 그 외 권역 그룹보다 관광분야 직업선택에 대한 주변의 반응이 긍정적일 것으로 인식하고 있고, 취업에 대한 자신감도 높으며, 사전지식 수준도 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<표4-23> 서울·수도권 그룹 vs 그 외 3개 권역 그룹에 따른 차이 분석(기술분석)

구분		권역	n	평균(M)	표준편차(SD)	t-value	p
직업가치 변수	내재적 직업가치	서울·수도권	192	4.37	0.56	-0.645	0.519
		그 외 권역	425	4.40	0.54		

계획행동 이론 변수	외재적 직업가치	서울·수도권	192	4.07	0.56	-0.890	0.374
		그 외 권역	425	4.11	0.56		
	태도	서울·수도권	192	3.73	0.81	-0.656	0.512
		그 외 권역	425	3.77	0.68		
	주관적 규범	서울·수도권	192	4.00	0.74	2.104	0.036*
		그 외 권역	425	3.88	0.67		
	긍정적 기대정서	서울·수도권	192	3.81	0.83	-0.625	0.532
		그 외 권역	425	3.85	0.75		
	부정적 기대정서	서울·수도권	192	2.60	0.97	-1.649	0.100
		그 외 권역	425	2.74	0.96		
	지각된 행동 통제	서울·수도권	192	3.26	0.77	1.716	0.087
		그 외 권역	425	3.14	0.77		
	사전지식	서울·수도권	192	3.44	0.74	2.105	0.036*
		그 외 권역	425	3.31	0.70		
	직업선택 의도	서울·수도권	192	3.84	0.83	-0.802	0.423
		그 외 권역	425	3.90	0.74		

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

세 번째, 국내 최대 관광지인 제주권과 그 외 권역(서울·수도권, 대구·부산·경상권, 강원권)에 따른 차이를 비교하기 위하여 독립표본 t-test를 실시한 결과는 <표4-24>와 같다.

분석 결과, 태도가 $t=2.591$, $p < 0.01$ 에서, 주관적 규범이 $t=3.980$, $p < 0.001$ 에서, 긍정적 기대정서가 $t=4.030$, $p < 0.001$ 에서, 사전지식이 $t=3.128$, $p < 0.01$ 에서, 직업선택 의도가 $t=4.092$, $p < 0.001$ 에서 제주권과 그 외 3개 권역(서울·수도권, 강원권, 대구·부산·경상권, 제주권)에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

제주권과 제주의 권역의 경우 9개 변수 중 5개 변수에서 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되어 앞서 비교를 실시했던 광역권 vs 지역권, 서울·수도권 그룹 vs 그 외 3개 권역(강원권, 대구·부산·경상권, 제주권) 유형보다 더 많은 차이가 있는 것으로 나타났다.

세부변수에 따른 평균값(M)을 전반적으로 비교해 보면 모든 변수에 있어 제주 외 권역 그룹이 제주권 그룹보다 평균값이 높게 나타났다. 즉 지역산업에서 관광산업 비중도 가장 크고, 관광종사자수 비중도 가장 큰 국내 관광지인 제주지역의 학생들이 관광분야 직업선택에 대하여 타 지역에 비해 부정적으로 인식하고 있으며 직업선택 의도도 낮은 것으로 해석할 수 있다. 이러한 결과는 제주지역의 관광고용시장 측면에서 볼 때, 일자리의 공급 규모는 크나 수요는 상대적으로 적다고 볼 수 있어 제주지역 관광고용시장의 불균형을 의미한다고 볼 수 있다.

〈표4-24〉 제주 외 지역 vs 제주에 따른 차이 분석(기술분석)

구분		권역	n	평균(M)	표준편차(SD)	t-value	p
직업가치 변수	내재적 직업가치	제주 외 권역	421	4.40	0.53	0.402	0.688
		제주	196	4.38	0.59		
	외재적 직업가치	제주 외 권역	421	4.11	0.57	0.790	0.430
		제주	196	4.07	0.55		
계획행동 이론 변수	태도	제주 외 권역	421	3.81	0.73	2.591	0.010**
		제주	196	3.65	0.70		
	주관적 규범	제주 외 권역	421	3.99	0.70	3.980	0.000***
		제주	196	3.76	0.65		
	긍정적 기대정서	제주 외 권역	421	3.92	0.78	4.030	0.000***
		제주	196	3.65	0.74		
	부정적 기대정서	제주 외 권역	421	2.72	0.97	1.107	0.269
		제주	196	2.63	0.95		
	지각된 행동 통제	제주 외 권역	421	3.19	0.76	0.353	0.724
		제주	196	3.16	0.79		
	사전지식	제주 외 권역	421	3.41	0.71	3.128	0.002**
		제주	196	3.22	0.70		
	직업선택 의도	제주 외 권역	421	3.97	0.78	4.092	0.000***
		제주	196	3.70	0.71		

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

학교 소재지에 따른 차이 검증을 위한 마지막 유형으로서 직업가치와 확장된 계획행동이론 변수에 있어 4개 권역별 차이를 비교하기 위하여 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하고, 사후검정(Post-hoc)으로 Scheffe's test를 실시한 결과는 〈표4-25〉와 같다.

학교 소재지 4개 권역에 따른 차이를 살펴보면, 태도($F=3.797$, $p < 0.01$), 주관적 규범($F=5.636$, $p < 0.001$), 긍정적 기대정서($F=8.149$, $p < 0.001$), 사전지식($F=6.118$, $p < 0.001$), 직업선택 의도($F=8.879$, $p < 0.001$)에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 또한 Scheffe's test를 통해 4개 권역별 인식의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다.

우선 직업가치와 관련하여 내재적 직업가치는 대구·부산·경상권(4.44)이 가장 중요성을 높게 인식하고 있으며 서울·수도권(4.37)이 가장 낮게 인식하고 있는 것으로 분석되었다. 외재적 가치는 강원권(4.16)이 가장 중요성을 높게 인식한 반면, 서울·수도권(4.07)과 제주권(4.07)이 가장 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 계획행동이론의 변수와 관련하여 관광분야 직업선택에 있어 강원권(3.90)이 가장 긍정적인 태도를 보인 반면, 제주권

(3.65)이 상대적으로 가장 부정적인 태도를 가진 것으로 나타났다. 주변 사람들의 견해에 대해서는 대구·부산·경상권(4.02)이 가장 긍정적일 것으로 예상한 반면, 제주권(3.76)이 가장 부정적일 것으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 정서적 요인과 관련해서는 강원권(4.03)이 가장 높은 긍정적인 기대감을 갖고 있는 반면, 제주권(3.65)이 가장 낮은 수준의 긍정적인 기대감을 갖고 있는 것으로 분석되었다. 부정적 기대정서는 대구·부산·경상권(2.83)이 가장 높은 반면, 수도권(2.60)이 가장 낮은 것으로 나타났다. 관광분야 직업선택에 대한 자기효능감을 의미하는 지각된 행동 통제와 관련해서는 서울·수도권(3.26)이 가장 높게 인식하는 반면, 대구·부산·경상권(3.06), 제주권(3.16)은 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 사전지식의 경우 강원권(3.56)과 서울·수도권(3.44)이 사전지식 수준을 높게 인식하고 있으며, 제주권(3.22)이 가장 낮게 인식하고 있는 것으로 분석되었다. 직업선택 의도는 대구·부산·경상권(4.09)이 가장 높으며 제주권(3.70)이 가장 낮은 것으로 나타났다.

사후검정 결과를 종합해 보면, 전반적으로 강원권과 대구·부산·경상권이 관광분야 직업선택에 있어 상대적으로 긍정적인 인식과 감정을 가지고 있는 반면, 제주권은 가장 부정적인 인식과 감정을 가지고 있는 것으로 분석되었다.

〈표4-25〉 학교 소재지 4개 권역에 따른 차이 분석(기술분석)

구분	권역	n	평균(M)	표준편차(SD)	F	p	사후검정(Scheffe)	
직업가치 변수	내재적 직업가치	1. 서울·수도권	192	4.37	0.56	0.555	0.645	1<4<2<3
		2. 강원도	84	4.38	0.54			
		3. 대구·부산·경상	145	4.44	0.48			
		4. 제주	196	4.38	0.59			
	외재적 직업가치	1. 서울·수도권	192	4.07	0.56	0.914	0.434	1<4<3<2
		2. 강원도	84	4.16	0.59			
		3. 대구·부산·경상	145	4.13	0.56			
		4. 제주	196	4.07	0.55			
계획행동 이론 변수	태도	1. 서울·수도권	192	3.73	0.81	3.797	0.010**	4<1<3<2
		2. 강원도	84	3.90	0.64			
		3. 대구·부산·경상	145	3.87	0.66			
		4. 제주	196	3.65	0.70			
	주관적 규범	1. 서울·수도권	192	4.00	0.74	5.636	0.001***	4<2<1<3
		2. 강원도	84	3.92	0.65			
		3. 대구·부산·경상	145	4.02	0.67			
		4. 제주	196	3.76	0.65			
	긍정적 기대정서	1. 서울·수도권	192	3.81	0.83	8.149	0.000***	4<1<3<2
		2. 강원도	84	4.03	0.72			
		3. 대구·부산·경상	145	4.01	0.73			

		4. 제주	196	3.65	0.74			
부정적 기대정서		1. 서울·수도권	192	2.60	0.97	2.382	0.068	1<4<2<3
		2. 강원도	84	2.83	0.93			
		3. 대구·부산·경상	145	2.83	0.97			
		4. 제주	196	2.63	0.95			
지각된 행동 통제		1. 서울·수도권	192	3.26	0.77	2.197	0.087	3<4<2<1
		2. 강원도	84	3.25	0.73			
		3. 대구·부산·경상	145	3.06	0.76			
		4. 제주	196	3.16	0.79			
사전지식		1. 서울·수도권	192	3.44	0.74	6.118	0.000***	4<3<1<2
		2. 강원도	84	3.56	0.71			
		3. 대구·부산·경상	145	3.29	0.65			
		4. 제주	196	3.22	0.70			
직업선택 의도		1. 서울·수도권	192	3.84	0.83	8.879	0.000***	4<1<2<3
		2. 강원도	84	4.04	0.73			
		3. 대구·부산·경상	145	4.09	0.72			
		4. 제주	196	3.70	0.71			

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

2. 관광분야 직업선택에 대한 유형 분석

1) 관광분야 직업선택 관련 항목에 대한 요인분석

본 연구의 기반 이론인 확장된 계획행동이론(ETPB)을 구성하는 ‘태도’, ‘주관적 규범’, ‘지각된 행동 통제’, ‘긍정적 기대정서’, ‘부정적 기대정서’, ‘사전지식’의 6가지 변수를 구성하는 21개 문항을 대상으로 관광분야 직업선택 속성에 대한 요인을 결정하기 위하여 배리맥스 직각회전(Varimax Rotation)을 이용한 주성분 분석(Principle Component Analysis)을 실시하였다. 주성분 분석은 변수들을 요인들의 선형결합으로 가정하는 방법으로 요인분석시 가장 일반적으로 사용되는 방법이며, 배리맥스 직각회전은 요인행렬의 열의 분산의 합계를 최대화함으로써 요인을 단순화하는 방법으로 가장 많이 사용하는 회전방식이다(이학식·임지훈, 2013). 또한, Cronbach's α 값을 확인하여 추출된 각 요인에 대한 신뢰도 검증을 실시하였다. 요인분석과 신뢰도 분석 결과는 다음의 <표4-26>, <표4-27>과 같다.

총 21개의 관광분야 직업선택 관련 항목에 대한 일차 요인분석 결과, 네 개의 요인이 도출되었다. 추출된 네 가지 요인에 대한 신뢰도 분석 결과, 요인1~요인3의 경우 신뢰도의 Cronbach's α 값이 모두 사회과학분야에서 수용 가능한 신뢰도 수준(0.6 이상)인

0.843~0.932로 도출되어 신뢰도를 확보한 것으로 검증되었다. 그러나 요인4의 경우 Cronbach's α 값이 항목제거시 값보다 적게 나와 4개 항목 중 1개 항목(SN4)을 제거한 후 신뢰도 분석을 재실시하여 신뢰도 기준치가 충족된 Cronbach's α 값(0.888)을 확보하였다.

신뢰도 분석을 통하여 제거된 1개 항목을 제외한 총 20개의 관광분야 직업선택 관련 항목에 대한 요인분석 재실시 결과, KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)값이 .904, Bartlett의 구형성검정 결과 $\chi^2=8273.757$, 자유도(df)=190, $p<.001$ 로 모두 요인분석에 적합한 것으로 확인되었다. 또한 모든 항목의 요인적재량도 .40 이상으로 관광분야 직업선택 관련 항목들이 유의성이 있는 것으로 나타났으며, 각 변수의 분산 중에서 추출된 요인들에 의해 설명되는 정도를 나타내는 공통성(Communalities)도 모두 임계치인 .40을 충족시키는 것으로 분석되었다.

추출하고자 하는 요인의 수와 관련하여 요인이 설명하는 분산의 설명을 의미하는 고유값(Eigen Value) 1을 기준으로 적용한 결과, 총 4개의 요인이 추출되었으며, 네 개의 요인들이 전체분산의 69.122%를 설명하고 있는 것으로 나타났다.

〈표4-26〉 관광분야 직업선택 관련 항목의 고유값, (누적)분산 설명 비율

요인명	고유값 (Eigen Value)	분산설명비율 (%)	누적분산설명비율 (%)
요인 1. 긍정마인드형	5.082	25.409	25.409
요인 2. 자기신뢰형	3.708	18.542	43.951
요인 3. 부정적 정서형	2.554	12.771	56.722
요인 4. 타인의견중시형	2.480	12.400	69.122

이와 같은 검증 결과를 거쳐 도출된 네 개의 요인에 대하여 다음과 같이 명명하였다.

요인 1은 관광분야 직업선택에 대하여 긍정적인 태도와 기대감을 가지고 있으므로 “긍정마인드형”으로 명명하였다. 요인 2는 관광분야 직업 혹은 취업과 관련하여 본인의 지식 수준과 능력을 높게 평가하고 있으므로 “자기신뢰형”으로 명명하였다. 요인 3은 관광분야 취업에 실패할 경우 부정적인 감정이 표출될 것으로 예상하는 것으로 나타나 “부정적 정서형”으로 명명하였다. 마지막으로 요인 4는 관광분야 직업선택에 대하여 가족, 친구 등 주변 사람들의 의견을 중요시하는 것으로 나타나 “타인의견중시형”으로 명명하였다.

〈표4-27〉 관광분야 직업선택 관련 항목에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

요인명	항목 (Item)	평균 (Mean)	요인적재량 (Factor Loading)	공통성 (Communi- calities)	신뢰도 계수 (Cronbach's α)
요인 1. 긍정 마인드형	관광분야 직업을 선택하는 것은 가치 있는 일 이다(ATT2)	3.81	.817	.754	.932
	관광분야 직업을 선택하는 것은 좋은 일이다 (ATT1)	3.88	.807	.730	
	관광분야에 취업한다면 나는 행복할 것이다 (PAE2)	3.82	.807	.762	
	관광분야 직업을 선택하는 것은 유익한 일이다 (ATT3)	3.74	.791	.715	
	관광분야에 취업한다면 나는 기쁠 것이다 (PAE1)	3.91	.791	.731	
	관광분야 직업을 선택하는 것은 현명한 일이다 (ATT4)	3.61	.729	.661	
	관광분야에 취업한다면 나는 자랑할 것이다 (PAE3)	3.77	.715	.650	
요인 2. 자기신뢰형	나는 관광분야와 관련된 직업에 대해 구체적인 지식을 가지고 있다(PK3)	3.23	.757	.682	.843
	내가 알고 있는 지식으로 관광분야 직업을 선 택할지 결정할 수 있다(PK2)	3.43	.737	.652	
	나는 관광분야에 취업할 수 있는 능력(외국어 등)과 자격요건(스펙 등)을 갖추고 있다 (PBC2)	2.96	.717	.527	
	내가 원한다면 취업할 수 있는 관광분야 기업 혹은 기관이 있다(PBC3)	3.18	.692	.513	
	나는 다른 사람에게 관광분야 직업에 대해 충 분히 설명할 수 있는 지식을 가지고 있다 (PK1)	3.32	.684	.586	
	나는 마음만 먹으면 언제든지 관광분야에 취업 할 수 있다(PBC1)	3.41	.683	.480	
	나는 실습/인턴십/아르바이트 경험이나 주변 에 관광산업에 근무하는 사람이 있어 관광분야 직업에 매우 친숙하다(PK4)	3.42	.637	.438	
요인 3. 부정적 정서형	관광분야에 취업하지 못한다면 나는 화가 날 것이다(NAE2)	2.49	.910	.852	.899
	관광분야에 취업하지 못한다면 나는 슬플 것이 다(NAE1)	2.83	.846	.843	
	관광분야에 취업하지 못한다면 나는 후회할 것 이다(NAE3)	2.76	.846	.804	
요인 4. 타인의견 중시형	주변 사람들은 내가 관광분야 직업을 선택하는 것을 지지할 것이다(SN2)	3.97	.855	.830	.888
	주변 사람들은 내가 관광분야 직업을 선택하는 것을 이해할 것이다(SN3)	4.10	.844	.794	
	주변 사람들은 내가 관광분야 직업을 선택하는 것을 찬성할 것이다(SN1)	3.97	.840	.821	

KMO=.904, Bartlett's Chi-Square=8273.757(df=190, p<.001)

2) 관광분야 직업선택 관련 항목에 대한 군집분석

관광분야 직업선택 관련 항목에 대한 요인분석을 통해 도출된 네 개의 요인점수를 이용하여 집단을 세분화하기 위한 군집분석을 실시하였다. 군집분석의 방법에는 계층적 군집분석과 비계층적 군집분석의 방법이 있다. 두 가지 방법 중 절대적으로 우월한 방법은 없으나 계층적 군집분석을 실시한 결과를 바탕으로 적절한 수의 군집수를 결정하고, 다시 비계층적 군집분석을 실시하면서 군집의 수를 지정하는 방법이 현실적인 방법으로 많이 사용되고 있다(이학식·임지훈, 2013). 본 연구에서도 최적의 군집수를 결정하기 위하여 계층적 군집분석을 선행한 후 비계층적 군집분석의 대표적 방법인 K-평균 군집분석(K-means Clustering)을 순차적으로 실시하였다.

우선 계층적 군집분석 방법은 군집의 거리를 계산하는 기준점에 따라 달라지는데 본 연구에서는 유클리디안 제곱거리를 이용하는 Ward법을 이용하여 분석을 실시한 결과, 3개의 군집이 적절하다고 확인하였다. 이러한 결과를 바탕으로 비계층적 군집분석인 K-평균 군집분석을 실시한 결과 군집수를 3개로 결정하였다.

결정된 군집의 특성을 살펴보면, 군집1의 경우 ‘자기신뢰형 요인’에 의해 형성된 집단으로 자신의 능력과 지식에 대한 자신감이 높은 유형이므로 “자기효능형”으로 명명하였다. 군집2는 ‘부정적 정서형 요인’에 의해 형성된 집단으로 목표 행동의 실패로 인한 부정적 감정을 예상하는 비관적 유형이므로 “비관형”으로 명명하였다. 군집3은 긍정적 태도와 정서를 가지고 있으며, 주변 사람들의 견해를 적극 수용하는 유형이므로 “긍정수용형”이라 명명하였다.

〈표4-28〉 관광분야 직업선택 요인의 군집분석 결과

요인 \ 군집	군집 1. (n=179)	군집 2. (n=249)	군집 3. (n=189)	F	Sig.
요인1: 긍정마인드형	.19905	-.76009	.81288	248.943	.000
요인2: 자기신뢰형	.33268	-.29778	.07724	23.049	.000
요인3: 부정적 정서형	-.38753	.26298	.02055	23.721	.000
요인4: 타인의견중시형	-.95738	.09038	.78765	261.511	.000
군집명	자기효능형	비관형	긍정수용형		

두 가지 군집분석을 통하여 분류된 군집의 정확성과 타당성을 검증하기 위하여 판별분석(Discriminant analysis)을 실시한 결과는 〈표4-29〉와 같다.

앞서 실시된 군집분석 결과와 판별분석 결과를 비교해 본 결과, 회귀분석의 R²에 해당하는 값으로서 분류의 정확도를 나타내는 Hit Ratio가 97.6%로 나타나 매우 높은 판별력을 나타내었다. 군집별로 분류 결과를 살펴보면, 군집1인 '자기신뢰형'의 경우 전체 179명 중 1명을 제외한 178명(99.4%)을 정확히 판별하였으며, 군집2인 '부정적 정서형'의 경우 전체 249명 중 244명(98.0%), 군집3인 '긍정수용형'의 경우 189명 중 180명(95.2%)을 정확히 판별한 것으로 분석되었다.

〈표4-29〉 관광분야 직업선택 군집의 판별분석 결과

판별 함수	고유값	분산의 %	정준상관계수	Wilk's Lamda	Chi-SQ	Sig.
함수 1	1.323	58.9	.755	.224	916.579	.000***
함수 2	.922	41.1	.693	.520	400.246	.000***
표준화된 정준 판별함수 계수	함수		긍정마인드형	자기신뢰형	부정적 기대형	타인의견중시형
	1		.792	.084	.043	.797
	2		-.611	-.503	.515	.609
군집	자기효능형	비관형	긍정수용형	계	Hit Ratio	
1	178(99.4%)	1(0.6%)	0(0.0%)	179(100.0%)	97.6%	
2	2(0.8%)	244(98.0%)	3(1.2%)	249(100.0%)		
3	7(3.7%)	2(1.1%)	180(95.2%)	189(100.0%)		

***p<.001

3) 관광분야 직업선택 유형별 인구통계학적 특성

군집분석을 통해 3개의 집단으로 분류된 관광분야 직업선택 유형별 인구통계학적 특성을 살펴보면 〈표4-30〉과 같다.

〈표4-30〉 관광분야 직업선택 유형별 인구통계학적 특성 비교

단위 : 명(%)

구분	군집	자기효능형	비관형	긍정수용형	계
		(n=179)	(n=249)	(n=189)	(n=617)
성별	남성	79(44.1%)	85(34.1%)	67(35.4%)	231(37.4%)
	여성	100(55.9%)	164(65.9%)	122(64.6%)	386(64.6%)
학교유형	전문대학	64(35.8%)	99(39.8%)	42(22.2%)	205(33.2%)
	4년제 대학	115(64.2%)	150(60.2%)	147(77.8%)	412(66.8%)
학년	전문대학 2학년	55(30.7%)	75(30.1%)	35(18.5%)	165(26.7%)
	전문대학 3학년	9(5.0%)	24(9.6%)	7(3.7%)	40(6.5%)
	4년제 대학 3학년	18(10.1%)	57(22.9%)	45(23.8%)	120(19.4%)
	4년제 대학 4학년	97(54.2%)	93(37.3%)	102(54.0%)	292(47.3%)

전공	호텔 관련 학과	22(12.3%)	35(14.1%)	31(16.4%)	88(14.3%)
	관광경영 관련 학과	97(54.2%)	133(53.4%)	96(50.8%)	326(52.8%)
	관광개발 관련 학과	33(18.4%)	41(16.5%)	34(18.0%)	108(17.5%)
	이벤트/컨벤션 관련 학과	1(0.6%)	2(0.8%)	4(2.1%)	7(1.1%)
	항공관련학과	7(3.9%)	5(2.0%)	9(4.8%)	21(3.4%)
	조리/외식 관련 학과	12(6.7%)	15(6.0%)	10(5.3%)	37(6.0%)
	카지노 관련 학과	4(2.2%)	14(5.6%)	2(1.1%)	20(3.2%)
	관광외국어 관련 학과	0(0.0%)	2(0.8%)	0(0.0%)	2(0.3%)
	기타	3(1.7%)	2(0.8%)	3(1.6%)	8(1.3%)
학교 소재지	서울·수도권	58(32.4%)	68(27.3%)	66(34.9%)	192(31.1%)
	강원도	29(16.2%)	31(12.4%)	24(12.7%)	84(13.6%)
	대구·부산·경상도	35(19.6%)	52(20.9%)	58(30.7%)	145(23.5%)
	제주도	57(31.8%)	98(39.4%)	41(21.7%)	196(31.8%)
출신지역	서울·수도권	75(41.9%)	87(34.9%)	65(34.4%)	227(36.8%)
	대전·충청도	3(1.7%)	11(4.4%)	7(3.7%)	21(3.4%)
	광주·전라도	6(3.4%)	15(6.0%)	11(5.8%)	32(5.2%)
	대구·부산·경상도	40(22.3%)	57(22.9%)	67(35.4%)	164(26.6%)
	강원도	16(8.9%)	15(6.0%)	13(6.9%)	44(7.1%)
	제주도	39(21.8%)	64(25.7%)	26(13.8%)	129(20.9%)
관광분야 직업 경험	경험 있음	121(67.6%)	138(55.4%)	106(56.1%)	365(59.2%)
	경험 없음	58(32.4%)	111(44.6%)	83(43.9%)	252(40.8%)
취업 희망분야	호텔업 등 숙박업	42(23.5%)	59(23.7%)	40(21.2%)	141(22.9%)
	여행업	34(19.0%)	44(17.7%)	33(17.5%)	111(18.0%)
	전시컨벤션업	20(11.2%)	26(10.4%)	22(11.6%)	68(11.0%)
	외식업	15(8.4%)	20(8.0%)	20(10.6%)	55(8.9%)
	카지노업	11(6.1%)	21(8.4%)	7(3.7%)	39(6.3%)
	항공업	42(23.5%)	60(24.1%)	50(26.5%)	152(24.6%)
	기타	15(8.4%)	19(7.6%)	17(9.0%)	51(8.3%)

군집별 응답자수는 군집1(자기효능형)이 179명, 군집2(비관형)가 249명, 군집3(긍정수용형)이 189명으로 비관형의 비율이 가장 높게 나타났다.

관광분야 직업선택 유형별 군집과 인구통계학적 변수 간의 차이를 검증한 결과, 학교 유형(전문대 vs 4년제), 직업 경험, 학년, 학교 소재지, 출신지역에 따라 $p < .05$ 에서 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었으나, 성별, 희망 취업분야에 있어서는 군집 간에 유의미한 차이가 발견되지 않았다.

인구통계학적 변수에 따른 군집별 특성을 살펴보면, 우선 '성별'에 있어서 자기효능형은 타 군집에 비하여 상대적으로 남성의 비율이 높은 반면, 비관형과 긍정수용형은 여성의 비율이 높게 나타났다. '학교 유형'에 있어서는 자기효능형과 비관형에 비하여 긍정수용형의 4년제 대학생 비율이 높은 것으로 나타났다. '학년'에 있어서는 자기효능형의 경우 전문대학 2학년

과 4년제 대학 4학년의 비율이 높으며, 비관형은 상대적으로 4년제 4학년생의 비율이 낮고, 전문대학 2, 3학년 비율이 높게 나타났다. 긍정수용형은 비관형과 반대로 4년제 4학년생의 비율이 높고 전문대학 2, 3학년의 비중이 낮게 나타났다. '전공'의 경우 유형과 무관하게 응답 수 비율에 따라 고른 분포를 보이는 것으로 나타났다. '학교 소재지'에 있어서는 자기효능형의 경우 서울·수도권과 제주권의 비율이 높으며, 비관형도 서울·수도권과 제주권의 비중이 높으나 상대적으로 제주권의 비율이 더 높게 나타났다. 긍정수용형은 광역권인 서울·수도권과, 대구·부산·경상권의 비율이 타 군집에 비해 높게 나타났다. '출신지역'의 경우, 자기효능형은 서울·수도권의 비율이 높은 반면, 비관형은 제주권의 비율이 높게 나타났으며, 긍정수용형은 광역권인 서울·수도권과, 대구·부산·경상권의 비율이 높게 나타났다. '관광분야 직업 경험'에 있어서는 3개 군집 모두 '경험 있음'의 비중이 상대적으로 높으나 자기효능형의 경우 타 군집보다 유경험자 비율이 높게 나타났다. '희망하는 취업분야'의 경우 자기효능형은 타 군집보다 상대적으로 여행업 희망자가 많은 것으로 나타났으며, 비관형은 카지노업 희망자 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 긍정수용형은 타 군집보다 외식업과 항공업 희망자가 많고, 호텔업과 카지노업 희망자의 비율은 낮은 것으로 분석되었다.

〈표4-31〉 관광분야 직업선택 관련 세분집단의 특성

군 집 명	특 성
군집 1. 자기효능형	자기효능형은 3개 집단 중 가장 낮은 비율(29.0%)을 차지하고 있는 집단으로 절대적 비율로는 여성이 많으나, 타 유형에 비하여 남성의 비율이 높다. 학교 유형별로는 4년제 대학생의 비율이 높은 편이며, 학년별로는 전문대학 2학년(30.7%)과 4년제 대학 4학년(54.2%)의 비율이 높게 나타났다. 학교 소재지는 서울·수도권(32.4%)과 제주권(31.8%)의 비율이 높으며, 출신지역에 있어서는 서울·수도권(41.9%)의 비율이 높게 나타났다. 관광분야 직업 경험에 있어서는 타 유형에 비하여 유경험자 비율이 높게 나타났으며, 희망 취업분야로는 호텔업 등 숙박업(23.5%)과 항공업(23.5%), 여행업 희망자(19.0%)가 많은 집단이다.
군집 2. 비관형	비관형은 3개 집단 중 가장 높은 비율(40.4%)을 차지하고 있는 집단이며 3개 집단 중 여성의 비율(65.9%)이 가장 높다. 4년제 대학생의 비율이 높으나 자기효능형보다 전문대학생의 비율이 다소 높다. 학년별로는 상대적으로 4년제 대학 4학년의 비율이 낮고 전문대학 2, 3학년 비율이 높으며, 서울·수도권과 특히 제주권에 소재한 학교의 학생 비율이 높게 나타났다. 학생들의 출신지역도 제주권의 비율이 높았으며, 관광분야 직업 무경험자가 타 집단에 비해 많았다. 희망 취업분야로는 항공업(24.1%)과 호텔업 등 숙박업(23.7%)과 여행업 희망자(17.7%)가 많은 집단이다.
군집 3. 긍정수용형	긍정수용형은 3개 집단 중 30.6%의 비율을 차지하고 있으며 여성의 비율이 높은 집단이다. 3개 유형 중 4년제 대학생의 비율(77.8%)이 가장 높았으며, 비관형과 반대로 전문대학 2, 3학년의 비율이 낮고 4년제 대학 4학년의 비율이 높게 나타났다. 학교 소재지와 출신지역에 있어서 타 유형에 비하여 광역권인 서울·수도권과 대구·부산·경상권의 비율이 높았다. 관광분야 직업 유경험자 비율이 다소 높았으며 타 유형에 비하여 항공업(26.5%)과 외식업(10.6%)분야 취업 희망자가 많고, 호텔업 등 숙박업(21.2%)와 카지노업(3.7%) 취업 희망자는 적은 집단이다.

4) 관광분야 직업선택 유형별 직업가치 및 직업선택 의도 차이 분석

관광전공 대학생의 관광분야 직업선택 유형별 세 개의 군집에 따른 직업가치와 직업선택 의도의 차이를 파악하기 위하여 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하고, 사후검정(Post-hoc)으로 Scheffe's test를 실시한 결과는 <표4-32>, <표4-33>과 같다.

분석 결과, 우선 직업선택 의도는 $F=90.774$, $p<0.001$ 에서 군집 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 Scheffe's test를 통해 3개 군집별 직업선택 의도에 있어서의 차이를 분석한 결과, 긍정수용형(4.41)의 직업선택 의도가 가장 높은 것으로 나타난 반면, 비관형(3.53)의 직업선택 의도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 즉, 관광분야 직업선택에 대하여 긍정적 태도와 긍정적 기대감을 가지고 있으며, 주변의 의견을 중시하는 집단일수록 직업선택 의향이 높은 것으로 해석할 수 있다.

<표4-32> 관광분야 직업선택 유형별 직업선택 의도 차이 분석

구분	n	평균 (M)	표준편차 (SD)	F	p	사후검정 (Scheffe)
자기효능형(a)	179	3.81	0.69	90.774	0.000***	b<a<c
비관형(b)	249	3.53	0.73			
긍정수용형(c)	189	4.41	0.58			

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

직업가치 유형에 있어서 군집 간의 차이를 분석한 결과, 우선 내재적 가치는 $F=20.277$, $p<0.001$ 에서 통계적으로 군집 간의 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 외재적 가치도 $F=5.798$, $p<0.01$ 에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

또한 Scheffe's test를 통해 3개 군집별 내재적·외재적 직업가치에 있어서의 차이를 분석한 결과, 직업선택 의도와 동일한 순서대로 긍정수용형이 직업가치의 중요성을 가장 높게 인식하고 있는 것으로 나타난 반면, 비관형이 직업가치의 중요성을 가장 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이는 관광분야 직업선택에 대하여 긍정적인 성향을 가지고 있고 주변 사람들의 의견을 수용하는 집단일수록 직업가치의 중요성을 높게 인식하고, 다양한 가치를 추구하는 것으로 판단할 수 있다.

〈표4-33〉 관광분야 직업선택 유형에 따른 직업가치 유형별 차이 분석

구분	군집	n	평균 (M)	표준편차 (SD)	F	p	사후검정 (Scheffe)
내재적 직업가치	자기효능형(a)	179	4.38	0.53	20.277	0.000***	b<a<c
	비관형(b)	249	4.26	0.58			
	긍정수용형(c)	189	4.58	0.46			
외재적 직업가치	자기효능형(a)	179	4.08	0.55	5.798	0.003**	b<a<c
	비관형(b)	249	4.02	0.58			
	긍정수용형(c)	189	4.21	0.53			

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

다음으로 직업가치 세부항목 11개에 있어서 군집 간의 차이를 분석한 결과, ‘외재적 가치’에 있어서는 ‘부수적 혜택’($F=6.680$, $p<0.001$)과 ‘사회적 지위와 인정’($F=4.510$, $p<0.05$), ‘근무시간 및 환경’($F=6.680$, $p<0.001$)에 있어서 세 군집 간의 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 반면, ‘급여수준’과 ‘고용안정성’은 통계적으로 유의미한 차이가 발견되지 않았다.

‘내재적 가치’에 있어서는 6개 항목 모두 $p<0.001$ 에서 3개 군집 간에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 ‘적성과 흥미’($F=13.371$), ‘성취감 및 보람’($F=16.186$), ‘사회적 기여’($F=15.659$), ‘전공부합성’($F=58.341$), ‘성장 및 발전가능성’($F=12.252$), ‘인간관계’($F=8.474$)에서 집단 간의 유의미한 차이가 검증되었다.

이에 따라 외재적 가치보다 내재적 가치에 속하는 항목에서 집단 간 차이가 더 큰 것으로 확인되었다.

한편, 직업가치 관련 11개 항목 중 10개 항목의 경우 집단 간 평균값을 비교한 결과 긍정수용형(c)의 값이 가장 크고, 비관형(b)의 값이 가장 낮은 것으로 나타났으나, ‘급여수준’ 항목에서는 유일하게 비관형(b)의 평균값이 가장 큰 것으로 나타났다. 이는 다른 가치 항목의 경우 긍정수용형(c) 집단이 중요성을 가장 높게 인식하고 있으나, ‘급여수준’ 항목만 비관형 집단(b)에서 다른 집단보다 중요성을 더 크게 인식하고 있음을 알 수 있는 결과이다. 비관형은 세 개 집단 중 가장 큰 비중을 차지하는 집단이며, 타 집단에 비하여 여성과 전문대학 학생 비율이 높은 유형이다. 이러한 결과는 여성과 전문대학 학생이 실리추구적 경향이 더 강하여 가장 현실적인 직업가치 항목인 급여수준의 중요성을 높게 인식하고 있는 것으로 판단된다.

〈표4-34〉 관광분야 직업선택 유형에 따른 직업가치 세부항목별 차이 분석

구분		n	평균 (M)	표준편차 (SD)	F	p	사후검정 (Scheffe)	
외재적 가치	급여수준	자기효능형(a)	179	3.70	.923	0.471	0.625	a<c<b
		비관형(b)	249	3.79	.906			
		긍정수용형(c)	189	3.74	1.028			
	부수적 혜택	자기효능형(a)	179	4.20	.949	6.680	0.001***	b<a<c
		비관형(b)	249	4.14	.730			
		긍정수용형(c)	189	4.39	.791			
	사회적 지위와 인정	자기효능형(a)	179	3.97	.665	4.510	0.011*	b<a<c
		비관형(b)	249	3.87	.743			
		긍정수용형(c)	189	4.12	.867			
	고용안정성	자기효능형(a)	179	4.10	.877	2.016	0.134	b<a<c
		비관형(b)	249	4.00	.830			
		긍정수용형(c)	189	4.17	.865			
근무시간/환경	자기효능형(a)	179	4.45	.875	9.464	0.000***	b<a<c	
	비관형(b)	249	4.32	.850				
	긍정수용형(c)	189	4.61	.954				
내재적 가치	적성과 흥미	자기효능형(a)	179	4.45	.892	13.371	0.000***	b<a<c
		비관형(b)	249	4.35	.663			
		긍정수용형(c)	189	4.67	.679			
	성취감 및 보람	자기효능형(a)	179	4.40	.711	16.186	0.000***	b<a<c
		비관형(b)	249	4.29	.694			
		긍정수용형(c)	189	4.64	.680			
	사회적 기여	자기효능형(a)	179	3.56	.681	15.659	0.000***	b<a<c
		비관형(b)	249	3.41	.516			
		긍정수용형(c)	189	3.90	.647			
	전공부합성	자기효능형(a)	179	3.70	.657	58.341	0.000***	b<a<c
		비관형(b)	249	3.33	.680			
		긍정수용형(c)	189	4.24	.608			
	성장 및 발전가능성	자기효능형(a)	179	4.30	.668	12.252	0.000***	b<a<c
		비관형(b)	249	4.13	.924			
		긍정수용형(c)	189	4.44	.861			
	인간관계	자기효능형(a)	179	4.12	.992	8.474	0.000***	b<c<a
		비관형(b)	249	4.00	.943			
		긍정수용형(c)	189	4.31	.891			

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

제5절. 분석 결과의 요약 및 논의

1. 분석 결과의 요약

1) 구조모형 분석과 직업선택 유형(군집) 분석 결과

본 연구의 실증분석은 크게 두 가지로 구분된다. 첫째는 확장된 계획행동이론을 기반으로 한 직업가치와 직업선택 의도 간의 영향관계 규명을 위한 연구가설 검증이며, 둘째는 탐색적 기술분석으로서 계획행동이론을 구성하는 변수의 측정항목을 바탕으로 요인분석과 군집분석을 통해 직업선택 유형을 분류하고 유형(군집)에 따른 차이를 분석한 것이다.

두 가지 실증분석은 방법과 목적에 있어서는 차이가 있으나, 두 가지 분석의 결과를 비교하여 본 연구의 목적인 관광전공 대학생의 직업가치와 직업선택 의도의 파악에 있어 유의미한 시사점을 도출해 보고자 한다.

우선 첫 번째 실증분석인 PLS구조방정식 분석 결과를 살펴보면, 다음의 <표4-35>와 같이 계획행동이론의 선행변수인 중 태도, 주관적 규범, 긍정적 기대정서, 사전지식이 직업선택 의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표4-35> 계획행동이론 변수와 직업선택 의도 간의 가설 검증 결과

가설	경로	경로계수	T 통계량	P 값	가설검증
H6	태도 → 직업선택 의도	0.274	5.700	0.000	채택
H7	주관적 규범 → 직업선택 의도	0.085	2.292	0.022	채택
H8	지각된 행동 통제 → 직업선택 의도	0.009	0.255	0.799	기각
H9	긍정적 기대정서 → 직업선택 의도	0.378	8.715	0.000	채택
H10	부정적 기대정서 → 직업선택 의도	0.050	1.620	0.106	기각
H12	사전지식 → 직업선택 의도	0.105	2.978	0.003	채택

이와 관련하여 두 번째 실증분석에서 분류된 3가지 군집 중 직업선택 의도가 가장 높은 군집은 긍정수용형으로 나타났다. 다음의 <표4-36>에서 보이는 바와 같이 긍정수용형은 군집 분석 이전에 이루어진 요인분석을 통해 도출된 네 가지 요인 중 '요인1. 긍정마인드형'과 '요인4. 타인의견중시형'으로 형성된 집단이다. 요인1과 요인4는 계획행동이론의 변수 중, 태도, 긍정적 기대정서, 주관적 규범에 속하는 항목으로 이루어진 요인이다.

〈표4-36〉 관광분야 직업선택 군집분석 결과 및 군집별 직업선택 의도 간의 차이 분석 결과

요인		군집 1. (n=179)	군집 2. (n=249)	군집 3. (n=189)	F	Sig.
요인1: 긍정마인드형		.19905	-.76009	.81288	248.943	.000
요인2: 자기신뢰형		.33268	-.29778	.07724	23.049	.000
요인3: 부정적 정서형		-.38753	.26298	.02055	23.721	.000
요인4: 타인의견중시형		-.95738	.09038	.78765	261.511	.000
직업선택 의도	군집명	자기효능형 (a)	비관형 (b)	긍정수용형 (c)	<i>F(p)</i>	사후검정
	평균(M)	3.81	3.53	4.41	90.774***	b<a<c

이와 같이 태도, 주관적 규범, 긍정적 기대정서가 직업선택 의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 연구가설 검증 결과와 태도, 주관적 규범, 긍정적 기대정서와 관련된 항목으로 구성된 ‘긍정수용형’ 집단의 직업선택 의도가 가장 높다는 결과는 관광전공 대학생의 직업선택에 있어 태도와 긍정적 기대정서, 주관적 규범이 중요한 영향요인임을 입증해 주는 결과라고 볼 수 있다. 즉, 가설 검증을 통해 도출된 영향요인을 탐색적 기술분석을 통하여 다시 한번 검증해 봄으로써 연구결과의 타당성과 정확성을 지지해 주는 결과라고 판단할 수 있다.

또한, 직업선택 의도가 가장 낮은 집단으로 나타난 비관형(b)은 ‘요인3. 부정적 정서형’ 요인으로 형성된 군집으로서 요인3은 계획행동이론의 변수 중 ‘부정적 기대정서’에 속하는 항목으로 구성된 집단이다. 부정적 기대정서 변수는 가설 검증 결과 직업선택 의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되어 가설이 기각되었다. 따라서 가설검증 결과와 군집별 차이분석 결과가 부합된다고 볼 수 있다.

직업선택 의도에 있어 중간순위를 나타낸 자기효능형(a) 군집은 ‘요인2. 자기신뢰형’으로 형성된 집단으로서 요인2는 계획행동이론의 변수 중 ‘지각된 행동 통제’와 ‘사전지식’에 속하는 항목으로 구성되었다. 가설 검증 결과를 보면, 두 가지 변수 중 지각된 행동 통제는 직업선택 의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 가설이 기각되었고, 사전지식은 유의한 관계가 입증되어 가설이 채택되었다. 이와 같이 부분적으로 영향관계가 있는 것으로 규명된 요인으로 형성된 군집이므로 중간순위를 차지한 것으로 판단할 수 있다.

정리해 보자면, 구조방정식모형을 통한 가설 검증 결과와 직업선택 유형별 차이 분석 결과는 서로 부합한다고 해석할 수 있다.

2) 그룹별 영향관계 비교 및 집단 간 차이 분석

본 연구에서는 집단(그룹) 간 차이를 파악하기 위하여 설정된 가설을 토대로 변수 간의 '영향관계'를 비교한 분석과 측정항목의 평균값을 이용하여 개인적 특성에 따른 집단 간 '측정변수별' 차이 분석을 수행하였다. 차이 분석에 이용된 집단은 성별, 학교 유형, 학교소재지, 관광분야 직업경험 유무 등이 있다.

변수 간의 '영향관계' 분석은 PLS구조방정식 모형 분석을 위해 사용된 SmartPLS 3.2.8 프로그램의 다중집단분석(Multi-Group Analysis)을 통해 수행되었으며, '측정변수별' 차이 분석은 독립표본 t-test와 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 통해 실시하였다.

두 가지 유형의 차이 분석은 비교의 대상(영향관계 vs 측정변수)이 달라 절대적인 비교는 어려우나 개인적 특성 중 어떤 특성이 더 큰 차이를 보이는지에 대해서는 파악이 가능하므로 비교를 통하여 유의미한 요인을 도출해 보고자 한다.

차이분석에 이용된 집단 중 우선 '성별'에 따른 차이를 살펴보면, '영향관계' 비교분석의 경우, 여성이 남성보다 계획행동이론의 선행변수가 직업선택 의도에 미치는 영향력이 더 큰 것으로 나타났다. '측정변수별' 차이 분석에서는 여성이 남성보다 직업선택 의도가 더 높은 것으로 나타났다. 전반적으로 성별에 의한 차이는 두 가지 분석 모두 크지 않은 것으로 나타났다.

다음으로 '학교 유형'(전문대 vs 4년제)에 따른 차이에서는 먼저 '영향관계' 분석에서 전문대 학생보다 4년제 대학 학생들이 내재적 가치의 중요성을 더 크게 인식하는 것으로 나타났는데, '측정변수별' 분석에서도 학교 유형별로 내재적 가치에 있어서 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었고, 4년제 대학 학생들이 내재적 가치의 중요성을 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타나 두 가지 분석의 결과가 부합되는 부분이 있는 것으로 판단할 수 있다. 또한 측정변수별 분석에서는 9개 변수 중 6개 항목(내재적 가치, 태도, 주관적 규범, 긍정적 기대정서, 지각된 행동 통제, 직업선택 의도)에서 유의한 차이가 발견되어 학교 유형이 중요한 조절 요인임을 알 수 있다. 두 가지 유형의 분석 모두에서 학교 유형은 비교적 명확한 차이가 있는 것으로 나타났다.

'직업 경험'에 따른 '영향관계' 분석에서는 경험이 있는 그룹이 직업선택 과정에서 내재적 가치를 더 중요한 요인으로 인식하고 있으며, 사전지식 수준이 높을수록 직업선택 의도가 높아지는 것으로 나타났다. '측정변수별' 차이 분석에서는 지각된 행동 통제와 사전지식에서만 직업경험 유무에 따른 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 내재적 가치의 평균값을 비교해 보면 유경험자 그룹이 내재적 가치를 더 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 긍정적 기

대정서를 제외하고 다른 변수들의 평균값을 비교해 보면 유경험자 그룹이 무경험자 그룹보다 더 높은 것으로 나타났다. 이와 같이 두 가지 분석을 비교해 보면, 경험이 있는 그룹이 내재적 가치를 더 중요하게 인식한다는 점에서 일치하는 결과를 나타내고 있으며, 사전지식이 중요한 요인으로 작용한다는 측면에서도 일치하는 결과를 제시하고 있다고 볼 수 있다. 사전지식이 중요한 요인으로 작용하는 이유에는 사전지식의 개념 안에 과거의 경험을 통해 습득하게 되는 경험적 지식이 포함되기 때문인 것으로 판단된다. 이와 관련하여 Cahyanto & Pennington-Gray(2015)는 과거의 경험은 특정 대상에 대한 사전지식 체계를 형성함으로써 행동에 영향을 준다고 하였다.

‘학교 소재지’인 4개 권역별 ‘영향관계’를 분석한 결과 권역별로 큰 차이는 보이지 않았으나, 내재적 가치와 계획행동이론의 5개 변수 간의 관계에서는 ‘제주권’이 유의한 영향관계가 가장 적은 것으로 나타난 반면, ‘서울·수도권’은 유의한 영향관계가 가장 많이 발견되었다. 이는 내재적 가치의 영향력이 ‘제주권’에서 가장 낮고, ‘서울·수도권’에서 가장 높다고 설명할 수 있다. ‘측정변수별’ 차이 분석에서는 4개 권역 간의 차이가 발견된 태도, 주관적 규범, 긍정적 기대정서, 사전지식, 직업선택 의도에 관한 사후검정 결과, ‘제주권’이 모든 항목에서 가장 낮은 순위를 차지하고 있는 것으로 나타나 제주권 학생들이 관광분야 직업선택에 대하여 가장 부정적으로 인식하고 있으며 직업선택 의도도 가장 낮은 것으로 해석할 수 있다.

내재적 가치와 관련해서는 영향관계 분석에서 서울·수도권이 내재적 가치의 영향력이 가장 큰 것으로 나타났으나, 측정변수별 차이 분석에서 도출된 평균값은 가장 낮은 것으로 나타나 중요성은 가장 낮게 인식하고 있는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 서울·수도권 학생들이 취업에 대한 어려움을 가장 높게 인식하여 본인이 추구하는 직업가치에 관계없이 취업에 우선순위를 두고 있기 때문인 것으로 판단된다.

그룹별 ‘영향관계’ 분석과 ‘측정변수별’ 집단 간 차이 분석을 종합해 보자면, 두 가지 분석 모두 ‘성별’에서는 큰 차이를 보이지 않았으나, ‘학교 유형’, ‘직업경험 유무’, ‘학교 소재지’에서 유의미한 차이가 있다는 것이 확인되었다는 점에서 공통점을 찾아볼 수 있다. 특히 ‘학교 유형’에 따른 차이가 가장 명확하게 나타나 ‘학교 유형’이 핵심적인 조절변인임을 확인할 수 있었다.

2. 논의

본 연구는 관광산업의 성장으로 인하여 관광고용 시장이 확대되고 있음에도 불구하고, 관광전공 대학생들이 졸업 후 전공 분야로 진출하는 비율이 50% 미만에 불과하며 관광업계에 서는 구인난을 겪고 있다는 미스매치 현상에 주목하였다.

관광고용의 미스매치 현상은 단기적으로는 관광기업과 구직자의 구인·구직 비용 증가로 인한 손실을 발생시키고, 장기적으로는 국내 관광산업의 경쟁력 약화를 유발할 것으로 예상되어 관광고용, 더 나아가 관광산업에서 핵심 이슈로 부각되고 있다. 이에 본 연구는 관광일자리 미스매치 해소를 위한 시발점으로 관광인력의 공급자인 잠재구직자가 직업선택 시 중요하게 고려하는 요인이 무엇인지 파악하고자 하였다.

직업선택이나 진로결정 관련 행동 예측을 목적으로 하는 선행연구에서는 직업선택 시 고려하는 요인 혹은 선택을 위한 판단의 기준으로서 직업가치(Work Values)를 적용하고 있다.

선행연구에서는 주로 어떠한 유형의 직업가치가 직업선택 관련 행동과 직접적인 영향관계에 있는지를 분석하는 형태로 이루어져 왔으나 본 연구에서는 직업선택 행동을 인간의 다양한 인지적·정서적 요인이 결합된 의사결정과정의 산물로 이해하고, 직업가치가 의사결정과정의 예측변수인 인지적·정서적 요인에 어떠한 영향을 미치고, 이러한 요인들이 결과적으로 직업선택 행동에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 구조적 관계를 규명해 보고자 하였다.

분석 결과, 직업가치의 유형 중 직업 혹은 직무 자체의 가치나 중요성에 의미를 두는 '내재적 가치'를 중요하게 인식할수록 관광분야 직업선택에 대한 호의적인 태도가 형성되고, 주변 사람들의 반응도 긍정적일 것이라 예상하며, 취업에 대한 자신감도 높아지며, 취업 성공을 예상했을 때 긍정적인 감정이 표출될 것으로 인식한다는 결과가 도출되었다.

이러한 결과는 호텔·외식경영학 전공 대학생들을 대상으로 한 직업선택 요인 분석을 통하여 내재적 가치를 더 중요시하는 것으로 확인한 Casado(1992)의 연구와 내재적 가치가 조리·외식관련 전공 대학생들의 수업참여도, 전공만족도, 취업준비행동을 상향시킬 수 있는 중요한 요인임을 밝혀낸 한예정(2014)의 연구결과를 지지하는 내용으로 해석할 수 있다. 그러나 국내 대학생들의 직업가치가 외재적 가치를 중시하는 경향으로 변화하고 있다는 임언 외(2010), 하문선(2014), 서현주(2016)의 연구와는 상반되는 결과이다. 내재적 가치를 중요시하는 것으로 나타난 선행연구와 본 연구의 경우, 호텔·외식을 포함한 관광관련 전공 대학생들을 대상으로 한 연구이나, 상반된 결과가 도출된 연구의 경우 주로 전국 대학생 혹은 전 국민

을 대상으로 한 패널조사 데이터를 분석한 결과이므로 전공분야에 따라 차이가 있는 것으로도 볼 수 있다. 또한, 직업가치가 대상이나 연구 시점에 따라 변화된다는 직업가치의 가변성 과도 연관지어 해석해 볼 수 있다.

한편 직업가치의 중요도에 대한 순위 분석 결과를 세부적으로 검토해 보면, 적성과 흥미, 성취감 및 보람, 성장 및 발전가능성 등 내재적 가치 구성 항목이 높은 순위를 차지하였으나, 외재적 가치 중 ‘근무시간 및 근무환경’과 ‘부수적 혜택’도 상위권을 차지하는 것으로 나타나 내재적 가치를 중요시하면서도 근무여건도 중요한 요인으로 인식하고 있음을 알 수 있다. 이는 최근 직업활동을 통한 가치실현 이외에 본인의 개인적인 영역을 중요시하는 ‘워라벨 (Work-Like Balance, 일과 삶의 균형)’ 트렌드가 반영된 결과라고 보여지며, 동시에 내재적·외재적 가치를 동시에 추구하는 유형도 존재한다는 김영직·조민호(2015)의 주장을 지지하는 결과라고도 해석할 수 있다. 또한, 본 연구에서 내재적 가치 항목으로 도입된 ‘사회적 기여’ 항목은 최하위로 나타났는데, 이 항목은 관광서비스 업무에 있어 중요한 성향이라 볼 수 있는 이타성과 관련된 항목으로 볼 수 있다. 이러한 결과는 외식경영 전공 대학생의 직업가치 관 분석 연구에서 자기개발, 성취감, 보수 및 지위가 높은 순위를 차지하고, 이타성의 중요성은 상대적으로 낮게 평가된 윤지영(2010)의 연구와도 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다. 이타성과 관련된 항목의 중요성을 낮게 인식하고 있다는 연구 결과는 관광분야 직업에 필요한 성향에 대한 정보 혹은 사전지식의 부족으로 인하여 관광분야에서 인적서비스가 핵심요소라는 인식이 부족하고, 언론매체나 여행·관광과 관련된 간접 경험을 통하여 외부적으로 보여지는 화려한 이미지를 바탕으로 전공을 선택했기 때문에 나타난 결과라고 보여진다. 이와 관련하여 Crites(1976)와 Hartung(1996)도 진로의사결정 과정에서 직업에 대한 사전지식이 중요한 요인임을 강조한 바 있다.

다음으로 정서적 요인인 ‘기대정서’와 추가된 인지적 요인인 ‘사전지식’ 변수를 추가한 확장된 계획행동이론모형에서 ‘긍정적 기대정서’, ‘태도’, ‘사전지식’, ‘주관적 규범’ 순으로 직업선택에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 중에서 주목할 만한 점은 계획행동이론에서 배제되었던 정서적 요인인 ‘긍정적 기대정서’가 가장 강력한 영향요인임이 밝혀지면서 계획행동이론의 추가변수로서 정서적 요인의 적합성이 검증되었고, 직업선택 행동예측을 위한 정서적 요인의 중요성이 확인되었다는 것이다. 이러한 결과는 점점 복잡해지는 인간의 진로의사결정 과정을 이해하고 진로결정 행동을 예측하기 위해서는 기존의 인지적 요인만으로는 부족하며, 정서적 요인을 고려해야 한다는 Emmerling & Cherniss(2003)와 Hartung(2011)

의 주장을 지지해 주는 결과라고 볼 수 있다. 관련 연구로 최규환·여호근(2018)은 관광분야 대학생의 진로준비행동에 있어 태도, 주관적 규범과 같은 인지적 요인보다 긍정적 기대정서와 부정적 기대정서가 더 강력한 영향요인임을 입증하였다. 본 연구에서는 기대정서 중 긍정적 기대정서만이 유의한 예측변수임이 밝혀졌고, 진로준비행동이 아닌 직업선택 의도를 최종 내생변수로 설정하였으며, 열망이라는 매개변수가 아닌 기대정서와 행동의도와의 직접적 영향관계를 규명하였다는 점에서 차이가 있다고 볼 수 있다.

지금까지 정서와 진로의사결정 간의 관계에 관한 선행연구로 현재 상태의 정서인 우울감, 취업 스트레스, 불안 등의 부정적 정서가 진로미결정에 미치는 영향에 관한 다수의 연구가 이루어졌으나(Poon, 2004; 김계현 외, 2013; 김민정·양현정, 2015), 본 연구는 일반적인 현재 상태의 정서가 아닌 반사실적 가정을 전제로 한 예상(기대)되는 정서(Anticipated Emotions)를 도입하였는데, 이는 연구대상이 직업선택 경험이 거의 없는 대학생들이므로 경험적 정서가 아닌 미래 상황에 대한 예측을 통해 형성되는 기대정서가 더 적합한 변수일 것으로 판단했으며, 목표 행동 달성에 대한 성공 혹은 실패를 예상하는 기대정서가 결과정서보다 행동에 더 강력한 자극이 될 수 있을 것이라 주장한 Brown et al.(1997)의 연구결과를 바탕으로 설정된 것이다.

또한, 본 연구에서 부정적 기대정서는 직업선택 의도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 이는 관광분야 직업선택 즉 취업에 실패하더라도 부정적인 감정이 표출되지 않을 것이라 예상한 것이라 볼 수 있으므로 관광분야로의 취업에 큰 의미를 두지 않는 것으로도 해석할 수 있다. 이는 관광전공 대학생의 전공 분야 취업률이 절반 이하라는 통계자료와도 부합되는 결과로서, 관광전공자를 관광분야 인력으로 유입하기 위한 직업으로서의 경쟁력 제고 방안 마련의 필요성을 제시해준다고 볼 수 있다.

정서적 요인인 긍정적 기대정서의 영향력보다는 약하지만 인지적 요인인 태도와 주관적 규범도 직업선택 의도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 관광분야 직업선택에 대한 스스로의 호의적인 평가와 주변 사람들의 찬성이나 지지와 같은 긍정적 반응이 있을 때 관광분야 직업을 선택할 확률이 높아진다는 의미이다. 이러한 결과는 탐색적 기술 분석을 통해 분류된 유형 중 태도와 주관적 규범, 긍정적 기대정서 요인으로 형성된 긍정수용형의 직업선택 의도가 가장 높게 나타난 결과에서도 공통적으로 확인된 바 있다. 태도와 주관적 규범은 합리적 행동이론과 계획행동이론의 기본변수로서 각각 개인적 요인과 사회적 요인을 대표하는 변수로 설명된다. 직업선택과 관련된 다수의 선행연구에서도 태도와 주관적 규범은 행동의도에

긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 바 있다(이재창·박미진, 2008; Zikic & Saks, 2009; 조현익, 2012).

한편, 본 연구의 결과에서 지각된 행동 통제는 직업선택 의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데 이는 대만의 환대산업 전공 전문대학 학생들을 대상으로 진로 관련 행동을 연구한 Hsu(2012)와 호텔관광산업의 직업결정 영향요인을 연구한 박서아(2014)의 연구와 상반되는 결과이다. 직업·진로행동 관련 연구에 도입되는 지각된 행동 통제는 진로의사결정과 정에서 중요한 예측변수로 확인되고 있는 '자기효능감'이나 '진로결정자기효능감'과 유사한 개념이라고 볼 수 있는데, 진로결정자기효능감은 진로를 자신의 통제하에 주도할 수 있다는 개인의 신념으로서, 직업탐색, 직업선택, 직업적응의 결정요인이라고 하였다(Ablet & Spurk, 2009). 정영해 외(2012)의 연구에서는 진로결정자기효능감이 높을수록 진로개발 준비도가 높은 것으로 나타났으며, Zikic & Saks(2009)의 연구에서도 자기효능감이 직업탐색 의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이러한 선행연구의 결과를 고려할 때 지각된 행동 통제가 직업선택 의도에 영향을 미치지 않는다는 본 연구의 결과는 이례적이라고도 볼 수 있다. 이러한 결과는 관광분야의 직업선택 혹은 취업 성공에 대한 능력과 자신감이 충분함에도 불구하고 직업선택 행동과 연계되지 못한다는 의미로도 볼 수 있다. 또한, 통계적 유의성은 없으나 그룹간 비교 분석에서 관광분야 직업 경험이 있는 그룹은 관광분야 취업에 대한 자신감이 높다고 인식할수록 직업선택 의도가 낮아지는 결과가 도출되기도 하여 관광분야 직업이 타 산업분야 직업과 비교할 때 매력도가 낮다고 볼 수 있으므로 이러한 현상에 대한 후속 연구 및 대책 마련이 필요하다고 보여진다.

직업가치와 통합된 직업선택 의사결정과정에서 개인적 특성인 '성별', '학교 유형', '학교 소재지', '직업경험 여부'와 관련해서 집단 간 차이를 분석해 본 결과, 가장 큰 차이를 나타내는 조절요인은 '학교 유형'이며 '학교 소재지'와 '직업경험 여부'도 일부 변수에 대한 조절효과가 있는 것으로 밝혀졌다. 특히 '학교 유형'은 구조방정식 모형에서의 그룹간 비교 분석과 개별 측정요인에 대한 집단 간 차이분석에서도 가장 큰 차이를 보이는 조절요인으로 나타났다.

우선 '학교 유형'에 따른 차이를 살펴보면, 직업가치에 대한 인식에 있어서 개인적 특성 중 유일하게 차이가 있는 것으로 나타났는데, 4년제 대학생이 전문대학 학생보다 내재적 가치를 더 중요하게 인식하는 것으로 분석되었으며, 직업선택 의도에 있어서도 전문대학 학생보다 4년제 대학생이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대학생의 직업가치 분석을 통해 4년제 대학생이 전문대학생보다 내재적 중요도를 더 높게 인식하는 것으로 나타난 조운서(2013)의

연구와 맥을 같이하는 결과이며, 전문대학 학생보다 4년제 대학생의 관광분야 직업결정 의도가 더 높게 나타난 박서아(2014)의 연구와도 부합되는 결과라고 볼 수 있다. 이 외에도 학교 유형에 따라 태도, 주관적 규범, 긍정적 기대정서, 지각된 행동 통제에도 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 4년제 대학생이 전문대학생보다 관광분야 직업선택에 대하여 긍정적 태도를 가지고 있고, 주변 사람들의 반응도 호의적일 것으로 인식함은 물론, 관광분야 취업에 대한 긍정적 기대감을 가지고 있으나, 취업에 대한 자신감은 전문대학 학생보다 낮은 것으로 나타났다. 이러한 현상은 4년제 대학생과 전문대학생의 주요 취업 고려 직종에 따른 차이로 인해 발생하는 것으로 판단되는데, 4년제 대학생은 관광분야에서도 인력 수요가 제한적인 일정 규모 이상 기업의 사무직 취업을 우선적으로 고려하는 반면, 실무분야를 주로 전공하는 전문대학 학생은 상대적으로 인력 수요가 풍부한 외식·여행·숙박업의 실무·현장부서를 포함한 다양한 분야로의 취업을 고려하기 때문에 취업이 어렵지 않을 것이라 인식하는 것으로 판단된다. 이와 같이 전문대학 학생은 관광분야 취업에 대한 충분한 자신감이 있음에도 불구하고 4년제 대학생보다 직업선택 확률이 낮은 것으로 나타나 관광분야로의 취업에 대한 선호도가 낮은 것으로 볼 수 있다. 통계자료 상으로도 전문대학 졸업 후 전공 분야 취업률(47.8%)이 4년제 대학(49.1%)보다 낮은 것으로 확인되어 관련 대책 마련이 필요한 것으로 판단된다.

관광분야 '직업 경험'에 따른 차이로는 유경험자 그룹이 내재적 가치를 더 중요시하고 관광분야 취업에 대한 자신감과 사전지식을 더 높게 인식하고 있으며, 관광분야 취업 확률도 다소 높은 것으로 나타났다. 그러나 주변 사람들의 반응과 기대정서에서 무경험자 그룹이 더 긍정적으로 인식하고 있다는 결과가 나타나 관광분야 직업 경험으로 인해 오히려 부정적 인식이 형성된 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 인턴십 경험으로 인해 호텔관광분야 직업에 대한 긍정적 인식이 형성된 것으로 나타난 박서아(2014)의 연구와 상반되는 결과이다. 이와 같이 직업 경험으로 인하여 부정적 인식이 형성된 것으로 나타난 본 연구의 결과는, 관광분야의 일부 업체에서 인턴직원이나 아르바이트 직원에게 적절한 보상을 지급하지 않거나 노동 착취 수준의 과도한 업무 부과, 허술한 관리 등으로 인하여 소위 '열정페이' 논란을 불러일으키며 부정적 인식을 심어주었기 때문인 것으로도 유추해 볼 수 있다.

'학교 소재지'에 따른 차이에서는 본 연구의 범위인 네 개 권역(서울·수도권, 강원권, 대구·부산·경상권, 제주권)을 네 가지 유형으로 분류하여 광역권 대 지역권, 서울·수도권 대 3개 권역(강원권, 대구·부산·경상권, 제주권), 제주권 대 3개 권역(서울·수도권, 강원권, 대구·부산·경상권), 4개 권역 각각에 따른 차이 분석을 실시한 결과, 제주권 대 3개 권역, 4개 권

역 각각에 대한 차이가 가장 큰 것으로 나타났다. 특히 제주권 대 나머지 3개 권역은 가장 큰 차이를 나타냈는데, 제주권이 타 권역에 비하여 관광분야 직업선택에 대하여 부정적 인식이 높고, 직업선택 의도는 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 서울·수도권을 제외하고 국내 최대 관광객이 방문하는 관광지임에도 불구하고 관광고용 시장의 불균형이 가장 심할 것으로 예상할 수 있으며, 장기적으로 제주관광의 경쟁력에도 부정적 영향을 미칠 것으로 전망되는 결과이다. 관련 선행연구는 주로 1-2개 지역만을 대상으로 하거나(박서아, 2014; 최규환·여호근, 2018; 전창석·신혜진, 2019), 관광관련 전공대학생 만이 아닌 광범위한 계열의 대학생 혹은 대졸자를 대상으로 한 연구(조운서, 2013; 성영숙, 2017; 김주은·정갑연, 2018)가 대부분으로 본 연구와 같이 다수의 지역을 범위로 하여 관광관련 전공 대학생을 대상으로 한 연구는 거의 없는 것으로 나타나 선행연구와의 직접적 비교는 어렵다고 할 수 있다. 특히 직업선택 요인에 대하여 제주도를 타 지역과 비교한 연구는 전무한 실정이므로 본 연구에서 제주도와 타 지역 간의 차이점을 도출한 것은 의미 있는 결과라고 보여진다.

네 개 권역 각각에 대한 차이점으로 긍정적 기대정서는 모든 권역에서 직업선택 의도에 긍정적인 영향을 미치는 반면, 대구·부산·경상권은 유일하게 부정적 기대정서가 높을수록 부정적 감정을 회피하고자 직업선택 의도가 높아지는 것으로 나타났고, 제주권은 유일하게 사전 지식이 높을수록 직업선택 의도가 높아지는 것으로 나타났다. 또한, 내재적·외재적 직업가치 모두에 있어서 서울·수도권이 가장 중요성을 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났는데 이는 취업경쟁이 심한 대도시인 서울·수도권 학생들이 취업의 어려움을 가장 높게 인식하여 직업선택 시 가치의 추구보다는 취업 가능 여부를 더 중요시함으로 인하여 나타난 결과라고 보여진다. 이상과 같이 직업선택과 관련하여 지역 간에 차이가 있음을 알 수 있다.

선행연구에서 이와 같은 집단 간 차이 분석은 직업가치나 직업가치 유형에 있어서의 차이 분석 정도이며, 본 연구에 적용된 바와 같이 다양한 변수에 대한 집단 간 차이 분석 연구는 찾아보기 어려우며, 김동심·정수인(2016)과 이미경 외(2016)는 이러한 점을 연구의 한계로 제시하기도 하였다.

제5장. 결론

제1절. 연구결과의 요약

본 연구의 목적은 정서적 변수와 추가적인 인지적 변수를 추가한 계획행동이론의 확장을 통하여 관광산업의 잠재인력인 관광전공 대학생의 직업선택을 위한 의사결정과정에서 직업가와 행동에 대한 인지적·정서적 요인들이 어떠한 영향관계에 있는지 파악하고자 하였다.

이를 위하여 크게 세 가지 유형의 관계를 파악하고자 총 17개의 가설이 설정되었으며 이 중 10개의 가설이 채택되었다.

우선 가설의 첫 번째 유형으로 ‘직업가치’와 ‘계획행동이론의 변수’인 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제, 긍정적 기대정서, 부정적 기대정서 간의 영향관계를 분석해 보았다. 직업선택의 평가기준이 되는 직업가치는 측정항목의 종류에 따라 직무자체에 대한 특성을 중시하는 내재적 가치와 직무에 대한 보상이나 물리적 요인을 중시하는 외재적 가치로 구분하였다.

분석 결과, 내재적 가치는 관광분야 직업선택에 대한 태도와 주관적 규범, 지각된 행동 통제, 긍정적 기대정서에 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 외재적 가치는 긍정적 기대정서에만 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되어, 관광전공 대학생들이 직업을 선택할 때 내재적 가치의 중요성을 더 크게 인식하고 있는 것으로 분석되었다.

특히 확장된 계획행동이론의 정서적 변수인 긍정적 기대정서는 내재적 가치는 물론 외재적 가치와도 유의미한 영향관계가 있는 것으로 분석되었으나, 상대적 영향력의 크기를 의미하는 경로계수를 비교해 보면 내재적 가치(0.218)가 외재적 가치(0.159)보다 긍정적 기대정서에 대한 영향력이 더 큰 것으로 나타났다.

이러한 분석 결과는 관광전공자를 대상으로 직업가치를 연구한 최우성(2014)의 결과와도 일치하는 것으로 해당 연구에서도 적성과 흥미, 다양하고 재미있는 업무, 자아성취 등 내재적 가치를 중요시하는 것으로 확인된 바 있다.

가설의 두 번째 유형으로 ‘계획행동이론의 변수’와 관광분야 ‘직업선택 의도’와의 관계를 분석한 결과, 관광분야 직업에 대한 태도와 주관적 규범, 긍정적 기대정서가 관광분야 직업선택 의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 특히 긍정적 기대정서(경로계수 = 0.378)가 가장 큰 영향을 미치며, 그 다음으로 태도(경로계수 = 0.274)의 영향력이 큰 것

으로 분석되었다. 이러한 결과는 인지적 요인만으로 구성된 계획행동이론의 한계를 보완하고자 도입된 정서적 요인으로서 기대정서의 유용성을 입증해 주는 결과라 볼 수 있다.

세 번째 유형으로 추가변수인 '사전지식'과 관광분야 직업선택에 대한 '태도', '직업선택 의도'와의 관계에 대한 가설을 검증해 본 결과, 사전지식은 태도와 직업선택 의도에 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 두 개 가설이 모두 채택되었다. 특히 사전지식이 태도에 미치는 영향력(경로계수=0.422)은 채택된 10개 가설 중에서도 가장 강력한 것으로 나타났다. 이는 직업선택의 단계별 과정에서 직업에 대한 사전지식의 중요성을 강조한 Crites(1976)의 주장을 지지하는 결과라고 볼 수 있다.

다음으로 직업가치, 사전지식 변수와 최종내생잠재변수인 직업선택 의도와 관계에서 매개역할(mediator)을 하는 계획행동이론의 선행변수를 분석해 본 결과, 다섯 개의 선행변수(태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제, 긍정적 기대정서, 부정적 기대정서) 중 '태도'와 '긍정적 기대정서'가 매개변수로서 유의한 영향력을 미치고 있음이 확인되었다. 즉 내재적 가치를 중시하고 관광분야 직업에 대한 사전지식의 수준이 높을수록 직업선택에 대한 긍정적 태도가 형성되며 이로 인해 직업선택 의도가 높아지게 되는 것으로 볼 수 있다. 또한 내재적·외재적 가치를 중요시할수록 관광분야 직업선택에 대한 긍정적인 기대감이 형성되면서 직업선택 의도가 커진다고 볼 수 있다.

가설로 설정된 영향관계에 대하여 '성별', '관광분야 직업 경험', '학교 유형', '학교 소재지'에 따른 그룹간 차이를 비교해 보았다.

우선 '성별'에 따른 직업선택 의도에 있어 '여성'이 '남성'보다 확장된 계획행동이론의 변수에 더 큰 영향을 받는 것으로 나타나 여성에게 더 적합한 모형인 것으로 볼 수 있다. 또한 내재적 가치와의 영향관계에 있어 성별에 따른 차이를 보였는데, 남성은 내재적 가치를 중요시할수록 주변 사람들의 반응이 긍정적일 것이라고 생각했으며, 반면 여성은 지각된 행동 통제력이 커지는 것으로 나타나 직업선택에 대한 자신감이 커지는 것으로 밝혀졌다.

관광분야 '직업 경험'에 따른 그룹간 차이에 있어서는 '경험이 있는 그룹'의 경우가 계획행동이론의 변수에 대한 내재적 가치의 영향력이 더 큰 것으로 나타났다. 또한, 통계적으로는 유의한 관계가 성립하지 않았으나 경험이 있는 그룹의 경우 지각된 행동 통제가 직업선택 의도에 부(경로계수=-0.009)의 영향을 미치는 것으로 나타나 관광분야 직업선택에 대한 자신감이 높을수록 직업선택 의도는 오히려 낮아지는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 직업선택 시 관광분야가 아닌 다른 분야의 직업을 선택할 가능성이 높다는 의미로도 해석할 수 있어 직

업으로서 관광분야의 경쟁력이 낮다는 것을 의미한다고 볼 수 있다. 또한, 관광분야 직업 경험이 있는 그룹은 외재적 가치와 주관적 규범과도 부(경로계수=-0.004)의 영향관계를 가지고 있는 것으로 나타나 외재적 가치를 중시할수록 주변 사람들의 반응이 부정적일 것이라고 인식하는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 관광분야 직업을 경험해 본 그룹에서 열악한 근무환경이나 높은 업무 강도 등 외재적 가치와 관련된 요인들에 의하여 부정적인 직업 이미지를 가지게 되는 관광분야 일자리의 문제점을 반영하는 결과라고 볼 수 있다.

‘서울·수도권’, ‘강원권’, ‘대구·부산·경상권’, ‘제주권’의 4개 권역에 위치한 ‘학교 소재지’에 따른 영향관계의 차이를 보면 긍정적 기대정서는 모든 권역에서 직업선택 의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 나머지 변수에서는 차이를 나타냈다. 대구·부산·경상권은 유일하게 부정적 기대정서가 직업선택 의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 제주권은 유일하게 사전지식이 직업선택 의도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 외재적 가치의 경우 모든 지역에서 유의미한 관계가 성립하지 않는 것으로 나타났으나 대구·부산·경상권은 유일하게 외재적 가치가 긍정적 기대정서에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

‘학교 유형’에 따른 영향관계의 차이를 살펴보면, 내재적 가치와 계획행동이론 변수 간의 관계에 있어 전문대학의 경우 긍정적 기대정서에만 긍정적 영향을 미치는 반면, 4년제 대학생의 경우 내재적 가치가 긍정적 기대정서, 주관적 규범, 지각된 행동 통제, 태도에 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 4년제 대학생이 내재적 가치를 더 중요하게 인식하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 향후 학교에서의 진로지도나 관광기업의 인력 유치에 있어서 학교 유형에 따라 다른 방식의 접근이 필요하다는 근거라고 볼 수 있겠다.

추가적인 실증분석으로서 관광분야 직업선택에 대한 유형 분류를 위하여 계획행동이론 변수의 측정항목에 대한 요인분석을 실시한 결과 총 4개의 그룹이 선정되었으며, 그룹 구성 항목의 특성을 반영하여 요인1은 ‘긍정마인드형’, 요인2는 ‘자기신뢰형’, 요인3은 ‘부정적 정서형’, 요인4는 ‘타인의견중시형’으로 각각 명명하였다. 이러한 요인분석 결과를 토대로 군집분석을 실시한 결과 총 3개의 군집으로 분류되었으며, 군집1은 ‘자기효능형’, 군집2는 ‘비관형’, 군집3은 ‘긍정수용형’으로 명명하였다. 분류된 관광분야 직업선택 유형별 군집과 인구통계학적 변수 간의 차이를 검증($p < .05$)한 결과, ‘학교 유형’, ‘직업 경험’, ‘학년’, ‘학교 소재지’, ‘출신 지역’에 따라 유의한 차이가 발견되었으나, ‘성별’과 ‘희망 취업분야’에 있어서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 또한, 군집별 직업선택 의도와 직업가치에 있어서 차이를 파악하기 위해 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 실시한 결과, 우선 직업선택 의도에 있어

서 군집 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사후검증 결과 ‘긍정수용형’이 직업선택 의도가 가장 높은 반면, ‘비관형’이 가장 낮은 것으로 나타났다. 다음으로 직업가치에 있어서는 내재적 가치와 외재적 가치 두 가지 유형에 있어서 모두 유의미한 차이가 발견되었으며, 사후검증 결과 직업선택 의도와 동일한 순서대로 ‘긍정수용형’이 직업가치의 중요성을 가장 높게 인식하는 반면, ‘비관형’이 가장 낮게 인식하는 것으로 나타났다.

변수 간의 영향관계가 아닌 개별 ‘측정항목’에 대한 집단 간 차이를 분석한 결과, ‘성별’에 따라서는 남성이 여성보다 관광분야 직업선택에 대한 자신감도 높고 사전지식 수준도 높다고 인식하고 있으나, 직업선택 의도에 있어서는 여성이 남성보다 높게 나타났다.

‘학교 유형별’로는 4년제 대학생이 전문대 학생보다 내재적 가치의 중요성을 더 높게 인식하고 있으며, 태도, 주관적 규범, 기대정서, 직업선택 의도에 있어서도 상대적으로 더 긍정적인 인식을 가지고 있는 것으로 나타났으나, 지각된 행동 통제와 사전지식은 전문대 학생들이 더 높게 인식하고 있는 것으로 분석되었다.

‘직업 경험’에 따른 차이에서는 지각된 행동 통제와 사전지식에 있어서만 유의미한 차이가 발견되었는데 유경험자 그룹이 직업선택에 대한 통제력도 높고 사전지식 수준도 높게 인식하는 것으로 나타났다.

‘학교 소재지’에 따른 차이는 광역권(서울·수도권 및 대구·부산·경상권)과 지역권(강원권 및 제주권), 서울·수도권과 그 외 3개 권역 그룹, 제주권과 그 외 3개 권역 그룹, 4개 권역 각각에 대하여 크게 4가지 유형의 차이 분석을 실시하였다. 분석 결과, 첫 번째로 광역권과 지역권의 차이에 있어서 지각된 행동 통제를 제외하고 모든 변수에서 광역권 학생이 지역권 학생보다 긍정적인 인식을 가지고 있는 것으로 나타났다. 두 번째로 서울·수도권과 그 외 3개 권역 그룹 간 차이를 분석한 결과, 서울·수도권지역 학생들이 관광분야 직업선택에 대한 주관적 규범, 지각된 행동 통제, 사전지식에 있어서 더 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 세 번째로 제주권과 그 외 3개 권역 그룹 간 비교에서는 제주권이 타 권역에 비하여 관광분야 직업선택에 대하여 전반적으로 부정적인 인식을 가지고 있으며, 직업선택 의도도 낮은 것으로 나타났다. 마지막으로 4개 권역별 차이 분석에서는 강원권과 대구·부산·경상권이 관광분야 직업선택에 대하여 상대적으로 긍정적 인식과 기대감을 가지고 있는 반면, 제주권이 가장 부정적인 인식을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 실증분석 결과를 토대로 선행 연구와의 비교를 통해 본 연구의 차별성에 대한 논의를 진행하였다.

제2절. 연구의 시사점

1. 학문적 시사점

현대에 있어 개인에게 직업이 가지는 의미는 점점 더 크고 다양한 차원에서 해석할 수 있다. 직업은 개인에게 외적 요인과 내적 요인이 복합된 의미를 부여해 주는데, 구체적으로 생계 유지의 수단이자 자아실현의 기회를 제공해 주며 개인의 성장과 발전을 유도해 줄 뿐만 아니라 사회적 지위를 나타내기도 한다. 이와 같이 개인에게 복합적인 의미를 담고 있는 직업을 선택하는 행동과 의사결정과정에는 더욱 복잡하고 다양한 요인이 개입될 수밖에 없다. 따라서 이러한 의사결정과정을 이해하고 예측하는 연구도 보다 포괄적이고 다각적인 측면에서 설계되어야 할 필요성이 인식된다. 이러한 측면에서 본 연구의 학문적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 모형은 정서적 요인인 ‘긍정적·부정적 기대정서’와 추가된 인지적 요인인 ‘사전지식’ 변수를 적용한 확장된 계획행동이론 모형으로서, 기존 이론의 제 변수인 인지적 요인(태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제)과 더불어 포괄적인 행동예측 모형으로 설계되었다. 또한, 직업선택에 직접적 영향을 미치는 변수를 파악하는 것에서 더 나아가, 확장 모형의 행동예측 변수인 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제, 기대정서에 대한 선행변수로서 직업선택의 판단기준으로 정의되는 ‘직업가치’를 추가함으로써 행동예측 변수에 영향을 미치는 요인까지 구조적으로 파악해 보았다. 이를 통해, 보다 다양한 관점에서 개인의 의사결정과정을 해석할 수 있게 되었다. 즉, 인간을 합리적 행동의 주체로 인식하는 계획행동이론을 바탕으로 인간은 자신을 둘러싼 환경에 정서적으로 반응하고 이러한 반응이 행동으로 이어진다는 Lazarus(1991)의 주장을 도입하여 통합적인 행동예측 모형으로 발전시켰다고 볼 수 있다.

둘째, 확장된 계획행동이론 모형에서 추가로 도입한 ‘긍정적 기대정서’ 변수가 관광분야 직업선택 의도에 영향을 미치는 가장 강력한 요인임이 밝혀지면서 추가변수로서 정서적 요인의 적합성과 필요성이 입증되었다. 이를 통하여 정서적 요인을 배제하고 인지적 요인만 강조된다는 계획행동이론의 한계를 극복하고, 진로와 관련된 인간의 의사결정과정이 이성적인 요인에 의해서만 이루어지는 것이 아니라, 목표에 따라 자신의 상태를 평가하고 행동을 견인하는 정서적인 요인(김민성, 2009)에 의해서 더 큰 영향을 받는다는 결과를 도출하였다. 이러한

결과는 진로 관련 의사결정과정에서 정서의 중요성이 제기되고 있음에도 불구하고 (Kidd, 1998; Emmerling & Cherniss, 2003; Hartung, 2011), 진로 관련 행동예측 모형에 정서적 요인을 적용한 연구가 활발하게 이루어지지 못하는 상황을 고려할 때 의미 있는 결과라고 볼 수 있다.

셋째, 관광학 분야에서 기존에 적용되어 온 계획행동이론은 주로 관광의 주체인 관광객의 행동의도와 관련하여 (재)방문의도, 참여의도, 여행의도, 이용의도, 구매의도 등을 예측하기 위한 모형으로 적용되어 왔으나, 관광객에게 서비스를 제공하는 관광인력의 행동예측을 위한 모형으로는 거의 사용되지 않았다. 이에 본 연구에서는 직업선택을 하나의 행동이자 합리적·정서적 의사결정과정을 거쳐서 도출된 결과로 보고, 계획행동이론을 적용하여 관광인력의 진로 혹은 경력 관련 행동예측에도 적용이 가능한지 검증해 보았다. 가설 검증을 통하여 유의한 영향관계가 밝혀지면서 관광인력의 행동예측에도 계획행동이론이 유용한 모형임을 확인하였다는 데에서 학문적 의의를 찾을 수 있다.

넷째, 직업가치와 관련하여 기존에는 주로 특정 전공 대학생 혹은 타 분야의 종사자들을 대상으로 직업가치가 직업선택에 미치는 직접적인 영향관계만을 분석하거나 혹은 직업가치가 직무만족, 이직의도 등에 미치는 영향관계를 분석하는 연구가 대부분이었으며 직업가치와 직업선택 의도의 관계에서 다양한 예측변수를 적용하여 구조적 관계를 분석하는 연구는 찾아보기 어려웠다. 구체적으로 직업가치가 인지적·정서적 요인으로 구성된 행동예측 변수에 미치는 영향을 분석한 연구는 거의 없는 것으로 보여진다. 본 연구는 직업가치와 직업선택 의도 간의 관계에 있어 확장된 계획행동이론의 기본변수(태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제)와 추가변수(기대정서)의 매개효과를 검증하여 인지적 요인인 태도와 정서적 요인인 긍정적 기대정서가 매개변수로서 유의미한 영향력을 가지고 있음을 검증함으로써 직업가치와 직업선택 과정에서 확장된 계획행동이론의 적용가능성과 유용성을 입증하였다는 점에서 의의가 있다. 아울러 다수의 선행연구에서 한계로 제시된 개인적 특성에 따른 다양한 집단 간 차이분석을 실시하고 분석 결과를 바탕으로 다양한 시사점을 도출했다는 점에서도 보다 심화된 연구가 이루어졌다고 볼 수 있다.

2. 정책적 시사점

본 연구의 정책적 시사점은 크게 세 가지 측면에서 제시될 수 있다.

첫째, 본 연구의 가설 검증을 통하여 관광전공 대학생의 관광분야 직업선택 행동에 있어서는 외재적 가치보다 내재적 가치가 더 중요한 요인으로 작용하고 있음이 밝혀졌다. 이러한 결과는 외식경영 전공 대학생과 호텔·관광전공 대학생들을 대상으로 직업가치를 분석한 윤지영(2010)과 최우성(2014)의 연구결과와도 일치한다. 내재적 가치의 중요성을 입증하는 선행 연구 및 본 연구의 결과와 더불어 관광전공 대학생들의 전공분야 취업률이 50% 미만에 불과하다는 분석자료(김희수·김현주, 2016)와 맞물려 생각해보면, 관광전공 대학생들이 추구하는 내재적 직업가치를 실현하기 위한 장으로서 관광분야 직업이 경쟁력을 확보하지 못하고 있다는 결과라고 해석할 수 있다. 그러나 현재 일자리 관련 정책은 임금지원이나 고용안정성 확보를 위한 정규직 전환 등 외재적 가치와 관련된 정책 위주로 추진되고 있다. 따라서 개인의 적성과 흥미, 성취감, 발전가능성 등 구직자가 추구하는 내재적 가치의 실현과 관련하여 개인의 가치에 부합하는 직업을 선택할 수 있도록 기회를 제공해 주는 정책을 확대해 나갈 필요성이 제기된다. 이와 관련한 정책으로 경상북도에서는 올해부터 지역내 소재 학교 또는 주소지가 경북인 관광관련 학과 전공자를 대상으로 본인의 적성과 전공을 고려한 진로탐색기회를 제공하는 '경상북도 관광청년인턴제'를 실시하고 있다. 이와 유사한 정책으로 제주도에서는 제주국제자유도시종합계획 수정계획 내에 '청년뱅크 재단'을 설립하여 청년구직자를 선(先)고용하고 관심 있는 분야의 업무를 경험할 수 있는 기회를 제공하는 전략이 제시되었고, 이를 근거로 올해 관련 조직인 제주더큰내일센터를 설립하였다.

이와 같은 정책들은 구직자가 일정 수준 이상의 보상을 받으면서 본인의 적성과 가치에 맞는 직업을 찾아 나갈 수 있는 경험을 제공해 주는 것이 핵심이다. 이러한 정책을 참고하여 관광분야 구직자들이 안정된 고용환경을 바탕으로 내재적 가치 실현을 위한 직업으로써 관광산업 분야 업무를 경험해 볼 수 있는 기회를 제공해 주는 정책을 확대해 나가야 할 것이다.

관광업계 차원에서도 구직자가 성취감, 발전가능성, 능력 발휘 등 내재적 가치 실현의 가능성을 발견할 수 있도록 채용단계부터 조직의 비전을 공유하고 동반성장의 기회를 제공해주어야 할 것이다. 또한, 본 연구결과에서 관광분야 직업경험이 있는 그룹이 오히려 관광분야 직업에 대한 부정적 인식을 가지고 있는 것으로 나타났는데, 이는 일부 업체에서 인턴이나 아르바이트 직원에 대한 부당한 처우나 부적절한 보상, 과도한 업무를 부여함으로써 나타난 결과로 보

여진다. 업계에서는 단기적인 비용 절감이나 인력 수급 여부만을 고려하는 시각에서 벗어나 보다 장기적인 관점에서 우수한 인력을 유치하고 유지하기 위한 전략으로서 학생 인턴이나 아르바이트 직원에 대한 처우 개선이나 관리에 노력을 기울여야 할 것이다.

교육기관에서도 학생들의 내재적 가치 실현을 위하여 입학 단계부터 본인의 적성과 흥미를 파악할 수 있는 다양한 프로그램을 제공하고, 전공분야 직업에 대한 특성이나 필요한 성향 등에 관한 정보를 제공함으로써 적성에 맞는 직업을 선택할 수 있도록 체계적인 지원을 제공해야 할 것이다. 또한, 집단 간 차이 분석에서 ‘학교 유형’이 가장 큰 변인임이 입증되었으므로 2년제 대학과 4년제 대학에 차별화된 지원 정책이나 커리큘럼이 설계되어야 할 필요성이 있다고 판단된다. 구체적으로 4년제 대학생은 내재적 가치의 중요성을 더 높게 인식하고 있으므로 다양한 현장 직무 경험을 통해 직업 혹은 직무 자체의 특성과 본인의 적성이 부합되는지 파악할 수 있도록 해야 할 것이다. 일반적으로 4년제 대학은 2년제 대학보다 이론이나 전공과 직접적 관련이 없는 일반선택 과목의 비중이 높은 편이므로 실습 관련 과목을 확대하고, 전공 관련 분야 기업에서의 아르바이트나 인턴십 참여에 대하여 일정 부분 학점을 인정해 주는 방향으로 커리큘럼의 유연성을 높이는 방안을 고려해 보는 것이 필요하다.

2년제 대학의 경우 두 가치 직업가치 유형 모두에서 4년제 대학보다 중요성을 낮게 인식하는 것으로 나타났는데, 이에 대한 원인으로 짧은 기간 내에 실무능력을 익히고 바로 취업을 고려해야 하는 현실에서 직업가치의 중요성을 인식하기 어려울 것으로 판단된다. 즉 직업가치가 명확히 확립되기 어려운 여건에 있으므로 직업가치관 확립을 위한 다양한 프로그램이 제공될 수 있도록 해야 할 것이다. 2년제 대학의 경우 정규 커리큘럼이 시간적·물리적으로 빠듯하게 짜여져 있어 정규 커리큘럼 내에 관련 프로그램을 추가하기 쉽지 않으므로 방학기간이나 휴학생도 참여할 수 있는 직업가치 혹은 진로선택 지원 프로그램을 개발하여 학생들의 참여를 유도해야 할 것이다. 또한, 학교 유형에 관계없이 관광산업의 핵심상품인 서비스의 가치와 전문성을 인식할 수 있도록 관련 교육을 확대해 나가야 할 것이다. 세부적으로 단순히 직업으로서만 서비스를 제공한다면 인적서비스의 특성상 많은 애로사항이 발생하고 이로 인하여 직업만족도가 낮아져 퇴사나 이직을 고려하게 될 가능성이 높아지므로, 이타성이 관여되는 서비스의 가치를 인식함으로써 성취감이나 보람을 느낄 수 있도록 서비스의 이타적 가치를 심어주는 교육이 필요하다고 보여진다.

정리하자면, 관광분야의 잠재 구직자가 중요하다고 인식하는 가치를 실현할 수 있는 장으로서 관광산업의 직업을 보다 잘 이해하고 경험할 수 있는 기회를 최대한 제공해 주고, 관광

서비스의 가치를 인식시켜 줄 수 있는 정책이 필요하다고 볼 수 있다.

둘째, 관광전공 대학생들의 직업선택 의도에 영향을 미치는 계획행동이론의 변수로 태도, 주관적 규범, 긍정적 기대정서가 도출되었다. 즉 관광분야 직업선택에 대한 긍정적인 태도, 주변 사람들의 호의적인 반응, 직업을 선택했을 때 예상되는 긍정적 감정 등으로 인하여 직업 선택 의도가 높아진다는 의미이다. 이 세 가지 요인은 공통적으로 관광분야 직업에 대한 이미지 혹은 인식에 의해 많은 영향을 받는다고 볼 수 있다. 이미지란 특정 대상에 대해 주관적으로 지각하는 인식의 집합체로서 어느 한 부분이 아닌 전체를 포괄하는 개념이라고 할 수 있다 (김경호, 2005). 이러한 개념을 본 연구에 적용해 볼 경우, 관광분야 직업에 대한 이미지는 한 가지 요인에 의해 형성되는 것이 아니라 관광산업 일자리에 대한 포괄적 인식으로 이해할 수 있다. 따라서 관광분야 직업선택을 유도하기 위해서는 긍정적인 태도와 호의적인 주변 사람들의 반응, 긍정적 기대정서가 형성되도록 관광분야 직업에 대한 긍정적 이미지를 심어줄 수 있는 정책이 필요하다고 보여진다. 실제 박서아(2014), 이상미 외(2015)의 연구에서도 관광산업의 직업이미지가 직업선택에 있어 중요한 영향요인임이 확인된 바 있다. 그러나 선행연구를 통해 검증된 바에 의하면 관광전공 대학생들은 관광 분야의 낮은 보수, 장시간 근무 등으로 인하여 관광분야 직업에 대하여 부정적 이미지를 가지고 있는 것으로 나타났다 (Richardson, 2009; 차석빈·노정희, 2010). 본 연구의 분석 결과와 통계자료 상에서도 관광분야 직업에 대한 부정적 인식으로 인하여 선호도가 낮은 것으로 나타났는데, 구체적으로 관광분야 유경험자 그룹은 관광분야 취업에 대한 자신감이 높다고 인식할수록 직업선택 의도가 낮아지는 것으로 나타났고, 관광전공 대학생의 전공분야 취업률은 절반 수준에도 못 미치는 것으로 나타났다(권혜자 외, 2016). 따라서 이러한 부정적 이미지를 쇠퇴시키기 위하여 임금, 근로시간 등 관련 지표들을 개선하기 위한 장기적인 대책 마련이 필요하다고 보인다. 이를 통하여 우수인력 유치를 위한 경쟁에서도 관광산업내 경쟁이 아닌 타 산업과의 경쟁에서 우위를 차지할 수 있도록 직업적 매력도와 선호도를 제고시키는 노력이 필요하다고 판단된다.

셋째, Crites(1976)는 행동예측 요인으로서 사전지식의 중요성을 강조하였는데, 관광분야 직업선택에 있어서도 사전지식 수준이 높을수록 긍정적 태도가 형성되고 직업선택 의도도 높아지는 것으로 확인되었다. 따라서 관광분야 직업선택을 촉진하기 위해서는 관련 직업에 대한 정보의 전달이 중요하다고 볼 수 있다. 현재 관광분야 채용에 대한 정보만을 전문적으로 제공하는 채널은 한국관광공사에서 운영하는 관광전문 인력포털인 관광인

(<https://academy.visitkorea.or.kr>)이 거의 유일하다고 볼 수 있다. 그러나 관광인 포털사이트에서 제공하는 일자리 정보를 살펴보면 이 포털만의 고유한 정보가 아니라 전 산업을 대상으로 운영되는 취업포털사이트(워크넷, 잡코리아, 사람인 등)의 채용공고 중 관광 분야만을 모아놓은 것에 불과하며 대부분 여행사의 오퍼레이터나 여행사무원, 중·소규모 호텔의 객실팀(룸메이드, 프런트직 등) 직원 구인정보로써 관광전공 대학생이나 구직자들이 원하는 다양한 직업 혹은 취업 정보를 얻기에는 부족하다고 보여진다. 따라서 이와 같은 온라인 정보 채널을 활성화할 수 있도록 대책을 마련하고 이외에도 고용지원 센터나 학교의 취업 관련 홈페이지에서도 관련 정보를 상시 검색할 수 있도록 해야 할 것이다. 또한, 실제 산업현장에서 근무 중인 직원을 통해 상시 멘토링을 받을 수 있도록 취업지원기관, 학교, 관광기업 간의 네트워크를 강화하기 위하여 체계적인 시스템을 구축할 필요가 있다. 이를 통하여 구인-구직자 간 미스매치를 해소하고 우수한 잠재인력을 관광산업으로 유치할 수 있는 기반을 마련할 수 있을 것이라 판단된다.

제3절. 연구의 한계점 및 향후 연구

본 연구는 확장된 계획행동이론을 적용하여 관광전공 대학생들의 직업가치가 직업선택 의도에 영향을 미치는 요인을 규명해 보고자 하였다. 직업가치와 정서적 요인, 사전지식 등을 추가로 도입하여 인간의 인지적 요인과 정서적 요인 등을 포괄적으로 고려한 연구모형을 구축함으로써 학문적 시사점을 도출하였고, 가설 검증 및 기술분석을 통해 도출된 결과를 통하여 정책적으로도 다양한 시사점을 제안하였다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점을 지니고 있다.

첫째, 본 연구는 관광전공 대학생을 연구의 대상으로 설정하였으나, 관광 분야 인력의 직업선택 의사결정과정을 파악하기 위해서는 실제 종사자들을 대상으로 직업선택 과정에서 중요하게 고려했던 요인을 파악하는 것이 더 정확한 결과를 얻을 수도 있다. 또한, 대학생은 현재 종사자에 비해 직업선택 경험이 부족하므로 본인의 직업선택 행동에 대한 현실성이 부족하여 실제 종사자보다 외재적 가치의 중요성을 낮게 인식하고 있을 가능성도 존재한다. 즉, 보다 현실적이고 가시적인 가치인 외재적 가치보다 개인의 내적 요인과 관련된 이상적 가치인 내재적 가치를 더 중요시하는 결과가 도출된 것으로도 볼 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 대학생 그룹과 종사자를 동시에 조사하여 두 그룹 간의 차이를 비교해 보는 것도 의미가 있을 것으로 판단된다. 또한, 관광 관련 전공자만을 대상으로 하였으나, 실제 관광산업의 인력은 타 전공자의 비중도 높으므로, 향후 연구에서는 타 전공 학생들도 포함하여, 관광관련 전공자와 비전공자간의 차이를 비교해 보는 것도 의미 있는 시사점이 도출될 수 있을 것이라 사료된다.

둘째, 본 연구에서는 정서적 변수로 기대정서를 도입하였으나 취업 스트레스, 불안 등 보다 세분화된 현재 정서나 결과 정서의 도입을 통해 직업선택을 위한 의사결정과정에 영향을 미치는 구체적인 정서 요인을 도출해낼 수 있다면 향후 관광전공 대학생과 종사자들의 진로 혹은 경력개발을 컨설팅하고 지도하는 데 있어 유용한 시사점을 도출해 낼 수 있을 것이다. 가령 취업 스트레스가 직업선택 의도와 유의미한 부(-)의 관계에 있다는 결과가 도출되어 취업 스트레스가 심할수록 이러한 부정적 감정을 회피하기 위하여 관광분야 직업을 선택하지 않는 것으로 나타났다면 취업 스트레스를 줄이기 위한 진로 상담 및 교육 등 다양한 지원 정책을 고려해 볼 수 있을 것이다. 이 외에도 다양한 정서 관련 변수의 도입을 검토하여 더욱

포괄적인 관점에서 행동예측모형을 설계함으로써 계획행동이론의 활용가능성을 확대하고, 의사결정과정에 대한 설명력을 높일 수 있을 것이라 판단된다.

셋째, 본 연구의 최종내생잠재변수는 직업선택이 아닌 직업선택 의도이다. 계획행동이론 상에서는 행동의도가 행동으로 이어질 가능성이 높다고 제시하고 있으나, 이를 실증분석을 통해 실제 행동 여부를 검증하기 위해서는 동일한 표본을 대상으로 추적조사를 실시하여 행동예측모형을 보다 완성도 있게 검증해 보고, 직업선택이라는 하나의 행동이 아닌 전반적인 경력개발 측면에서 시사점을 도출해 낼 수 있을 것으로 기대된다. 이와 관련하여 Evers & Sieverding(2015)은 박사후과정에 있는 연구자를 대상으로 8개월의 추적조사를 통해 학업 추구 행동에 대하여 의미 있는 결과를 도출하기도 하였다.

넷째, 직업가치의 개념은 가변적이고 연구의 대상, 시점, 사회적 가치 등에 따라 변화하며, 한 가지 유형의 직업가치만을 추구하는 것이 아닌 각기 다른 유형에서 다른 항목의 가치가 혼재되어 영향을 미치는 것이 오히려 더 현실적인 가정일 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 일반적인 분류 기준인 내재적 가치와 외재적 가치의 분류가 아닌 다차원의 분류 혹은 관광 분야의 특수성이 더 잘 반영될 수 있는 구성요인을 추가함으로써 연구 분야의 특수성이 보다 잘 반영될 수 있다면 더욱 깊이 있는 연구결과가 도출될 수 있을 것이라 기대된다.

참고문헌

- 간형식·김종필(2007). 소비자의 사전지식이 광고 메시지 유형과 제품유형에 대한 소비자의 제품태도에 미치는 영향. 『상품학연구』 25(3): 53-60.
- 강선아(2018). 한류후광효과가 K-Food 수용의도에 미치는 영향 : 한류수준 및 혁신수용단계에 따른 8개국을 중심으로. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 강재태·표은영(1987). 공업고등학교 학생과 직업훈련원생의 직업가치관에 관한 비교 연구. 『대한공업교육학회』 13(2): 109 -127.
- 강중수(2018). 직업가치관과 진로결정수준이 사회복지학 전공생의 전공몰입에 미치는 영향. 『한국산학기술학회논문지』 19(2): 447-455.
- 강현철(2013). 구성타당도 평가에 있어서 요인분석의 활용. 『대한간호학회지』 43(5): 587-594.
- 강희엽(2017). 목표지향적 행동모델을 적용한 해외골프관광 참여자들의 행동. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 고봉호(2017). 계획행동이론의 확장을 적용한 특급호텔종사자의 창업의도 및 행동 : 경력지향성을 중심으로. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 고봉호·신형철(2018). 특급호텔 외식종사원의 창업의도 및 행동 연구: 계획행동이론의 확장을 적용하여. 『관광경영연구』 22(7): 19-39.
- 고용노동부(2015). 2015년 상반기 고용노동부 직종별 사업체 노동력조사 결과.
- 고재윤·송학준·유은이(2014). 확장된 목표지향적 행동이론을 이용한 와인구매의도 예측. 『관광학연구』 38(4):11-36.
- 고진숙·서영수(2017). 계획행동이론(TPB)을 적용한 농촌관광개발사업의 지역주민 참여에 관한 연구. 『관광·레저연구』 29(3): 5-20.
- 공윤정(2014). 진로의사결정 과정에서 정서의 역할에 대한 탐색적 논의. 『아시아교육연구』 15(1): 27-43.
- 권선중·김교현(2002). 인터넷 게임 행동을 예측하는 모형의 검증 계획된 행동이론의 수정모형 탐색. 『한국심리학회 연차 학술발표 논문집』 1: 161-166.
- 권혜자·홍현균·이강욱·장재호(2016). 『관광산업의 고용변화와 인력수요 전망』 한국고용정보원.
- 권형일·김동근·신재은(2017). 계획된 행동이론으로 예측된 휘트니스운동 참여의도와 실제 참여 행동. 『한국스포츠산업·경영학회지』 22(3): 55-69.

- 김경민·최병창(2013). 관광종사자의 감정노동이 조직유효성에 미치는 영향 연구 : 리더십을 조절 효과로. 『관광연구』 28(3): 327-352.
- 김경은·김승천(2016). 대학생의 진로의사결정 유형에 따른 심리내적 특성 차이: 완벽주의, 정서조절 전략을 중심으로. 『인간이해』 37(1): 21-40.
- 김경호(2005). 이미지메이킹의 개념 정립과 프로그램의 효과성 분석 연구. 명지대학교 대학원 박사학위논문.
- 김계현·고홍월·김경은(2013). 대학생 진로의사결정 상태의 하위유형 분석. 『상담학연구』 14(6): 3633-3652.
- 김공수·이국용·유승민(2016). 창업동기, 사업에 대한 태도 및 경영성과간의 관계에 관한 연구: CEO특성의 조절 효과를 중심으로. 『무역연구』 12(6): 507-520.
- 김기영·강진희(2016). 확장된 합리적 행동이론(ETRA)과 휴리스틱(Heuristics)이론을 적용한 커피전문점 선택행동 연구. 『관광연구저널』 30(1): 83-99.
- 김난영 (2016). 전시컨벤션 산업에 대한 대학생의 직업 가치관, 핵심 역량, 직업 기대, 전공 만족에 관한 연구. 『무역전시연구』 11(3): 95-116.
- 김난영(2018). 관광전공 대학생의 취업에 관한 탐색적 연구. 『관광진흥연구』 6(1): 203-217.
- 김도희(2019). 의료경영계열 대학생의 직업가치와 직업선택 의도에 대한 연구. 동의대학교 대학원 석사학위논문.
- 김동규(2017). 확장된 계획행동이론을 통한 관람스포츠 소비자의 소비행동 예측 : 프로야구를 중심으로. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 김동심·정수인(2016). 대학교 졸업 청년층의 외재적 직업가치, 내재적 직업가치, 직무만족도간의 연도별 관계 분석. 『산업혁신연구』 32(2): 201-226.
- 김동희(2015). 확장된 계획행동이론을 이용한 검도참여자의 참여의도과정 분석. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김무송(2011). 계획행동이론에 기초한 한국대학생의 운동 태도와 지각된 행동 통제력의 특성. 인천대학교 대학원. 미간행 석사학위논문.
- 김문식(2014). 패밀리레스토랑 이용자의 휴리스틱 선택행동 연구 : 합리적 행동이론 적용과 계획적 행동이론의 비교. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 김문식·김남조(2013). 외식업체의 저탄소 경영에 따른 고객의 태도와 행동연구. 『호텔경영학연구』 22(4): 195-216.
- 김미성·김선정·윤유식(2019). 관광·MICE 분야 전공생의 직업가치 세분집단에 따른 직업준중

- 감, 진로결정자기효능감, 취업준비행동의 차이 연구. 『호텔관광연구』 21(3): 286-302.
- 김미옥·조아미(2018). 잠재프로파일 분석(LPA)을 통한 청소년의 직업선택 요인 유형과 삶의 만족도와 의 관계. 『청소년학연구』 25(12): 85-107.
- 김민성(2009). 학습상황에서 정서의 존재: 학습정서의 원천과 역할. 『아시아교육연구』 10(1): 73-98.
- 김민정·양현정(2015). 진로준비행동, 취업스트레스, 진로결정수준에 따른 진로준비 유형 탐색. 『상담학연구』 16(1): 95-110.
- 김병숙·강일규·진미석·장원섭·김해동·권진희·정윤경·김현식·이양구(1998). 『한국인의 직업의식 조사』 서울: 한국직업능력개발원.
- 김병숙·김덕환·김민정(2011). 고등학생의 Holland 성격유형별 대너반구 지배적 특성과 직업가치의 관계분석. 『진로교육연구』 24(3): 77-98.
- 김보경(2019). 계획행동이론의 확장을 통한 경마산업 종사자의 내부고발 의도 예측에 관한 연구: 윤리풍토, 도덕적 규범, 지각된 위협의 역할 탐색을 중심으로. 『관광경영연구』 23(3): 853-873.
- 김보람·천승현(2018). 계획행동이론(TPB)으로 본 대학생들의 교양체육에 대한 인식과 여가시간 운동행동 간의 관계. 『한국체육학회지』 57(1): 305-319.
- 김보름·김지태(2017). 장애인스포츠지도사의 자격증 취득동기와 직업가치관 및 직업선택의 관계. 『한국특수체육학회지』 25(2): 67-80.
- 김성우(2017). 해양관광 참여의도 영향요인 구조 분석 연구: 확장된 목표지향적 행동모델을 중심으로. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 김성현·장시영(2013). 중소기업의 Software-as-a-Service 도입의도 결정요인 연구. 『經營科學』 30(2): 11-30.
- 김수정(2013). 대학생의 직업가치 유형화 연구. 『진로교육연구』 26(1): 93-117.
- 김수정(2014). 현대기업의 고용의 질 분석에 관한 탐색적 연구. 『호텔관광연구』 16(5): 386-400.
- 김영재·원성연(2014). 생활체육지도자들의 완벽주의 성향이 운동 지속의도에 미치는 영향: 계획행동이론(TPB) 적용. 『한국체육학회지-인문사회과학』 53(3): 259-268.
- 김영직·조민호(2015). 4년제 대졸 청년들의 구직선호 유형별 진로경향 및 근로여건 분석: 잠재적 집단분석과 다항 로지스틱 회귀분석을 통하여. 『한국정책학회 동계학술발표논문집』 1095-1127.
- 김재중(2017). 외식 소비가치가 확장된 계획행동이론(ETPB)과 구매의도에 미치는 영향: 미쉐린

- 가이드 서울 선정 레스토랑 이용 소비자 중심으로. 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 김종학(2017). Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도 개발 및 타당화. 제주대학교 대학원 박사학위논문.
- 김주은·정갑연(2018). 대졸자의 직업가치, 진로준비행동, 직무만족과의 관계. 『경영건설팅연구』 18(2): 123-134.
- 김진옥·김남조(2014). 포스트관광객의 리얼리티 프로그램 시선(gaze)이 아웃도어레크리에이션의 사결정과정에 미치는 구조적 관계분석: 날씨영향을 추가한 목표지향적 행동모델의 적용. 『관광학연구』 38(5): 159-183.
- 김진희(2019). 외식 서비스업 종사자의 자기결정성 동기가 외식 창업의도에 미치는 영향 : 목표지향적 행동이론을 바탕으로. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 김태형·신용준·한희정(2013). 입사전후 직업가치의 인식차이에 따른 종업원 태도에 관한 연구. 『대한경영학회 학술발표대회 발표논문집』 2013(3): 113-118.
- 김해옥·현성협(2019). 계획행동이론(TPB)을 적용한 항공사 고객의 소셜미디어 행동에 관한 연구. 『호텔경영학연구』 28(1): 33-46.
- 김현주(2008). 기혼여성의 직업가치가 직업선택에 미치는 영향분석. 『여성인적자원개발연구』 10: 21-53.
- 김현주(2017). 4차 산업혁명과 관광산업 일자리 창출 방향. 『한국관광정책』 68: 48-57.
- 김현지·황길식(2018). 계획행동이론을 적용한 하동지역 농업유산관광객의 행동의도 : 농업유산에 대한 지각된 가치와 사전적 지식의 역할을 중심으로. 『한국농촌계획학회지』 24(2): 31-45.
- 김형석·조현익(2008). 계획행동이론을 적용한 골프운동참여자의 내기행동의 관련성. 『한국스포츠심리학회지』 19(1): 129-141.
- 김효연(2015). 유기농(친환경) 식품점의 제품에 관한 소비자의 건강인식과 식품안전관심이 구매의도에 미치는 영향 : 확장된 목표지향적 행동이론(MGB)을 바탕으로. 세종대학교 대학원 석사학위논문.
- 김효연·류기상·류형서(2016). 유기농 식품점 제품의 구매의도 : 확장된 계획행동이론과 확장된 목표지향행동모델 비교. 『외식경영연구』 19(1): 391-411.
- 김화동(2016). 온라인 쇼핑가치 요소가 SNS 상품정보의 신뢰도 및 구매의도에 미치는 영향 : 소비자 관여도 및 사전지식에 따른 차이를 중심으로. 『광고PR실학연구』 9(4): 114-132.
- 김희수(2009). 『관광산업의 고용확대에 관한 연구』 한국문화관광연구원.
- 김희수(2010). 관광산업의 고용 확대와 혁신(innovation). 『한국관광정책』 39: 10-18.

- 김희수·김현주(2016). 『관광산업 인력 수급실태 분석』 한국문화관광연구원.
- 김희진·김인신(2016). 컨벤션 참가자의 참여계약 고찰 및 참여 의사결정과정 분석 : 확장된 목표지향적 행동모형 적용. 『관광학연구』 40(10): 155-169.
- 나우열·이동혁(2018). 대학생의 진로결정상태 유형화 및 특징 탐색. 『상담학연구』 19(2): 211-235.
- 나은영(1994). 태도 및 태도변화 연구의 최근 동향. 『한국심리학회지』 8(2): 3-33.
- 남수정(2010). 계획된 행동이론을 적용한 메트로섹슈얼 소비행동에 대한 연구. 『소비자학 연구』 21(1): 161-180.
- 남민정(2013). 외국인관광객의 목표지향적 수용의도 예측 : 새로운 유형의 한식 퀵서비스 레스토랑을 대상으로. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 남민정·양은주(2016). 목표지향적 행동모형을 통한 외국인관광객의 한식QSR 방문의도 예측 - 관여도의 조절효과와 함께. 『한국콘텐츠학회논문지』 16(3): 171-183.
- 남순현(2005). 전공몰입과 직업가치. 『教育心理研究』 19(1): 223-242.
- 노기영·박동진·권명순(2013). 인터넷 음란물 중독성향과 이용의도 : 계획행동모델의 적용. 『한국언론학보』 57(4): 168-191.
- 류미현·장몽교(2019). 확장된 목표지향행동 모델을 적용한 중국 소비자의 명품구매의도에 관한 연구 : 소비가치의 조절효과를 중심으로. 『유라시아연구』 16(2): 101-130.
- 류수정(2016). 직업가치와 객실승무원 직업이미지가 진로결정수준에 미치는 영향. 세종대학교 대학원 석사학위논문.
- 뤼난·문석환(2017). 계획성향과 자기해석으로 확장한 계획된 행동이론을 이용한 창업 의도 예측. 『경영교육연구』 32(5): 313-334.
- 문성식(2017). 휴리스틱을 활용하여 사전지식의 정도에 따라 편의점 도시락 구매 고객의 합리적·비합리적 선택행동에 관한 연구. 『외식경영연구』 20(3): 215-236.
- 문소령(2010). 조리전공 학생의 직업가치관이 직업선택에 미치는 영향에 관한 연구. 호남대학교 대학원 석사학위논문.
- 박명은(2019). 유기가공식품의 구매행동 연구 : 확장된 계획적 행동이론과 식생활 라이프스타일을 중심으로. 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 박병인·박기성(2014). 화학기업의 내부고객 만족도 향상 전략. 『로지스틱스 연구』 22(4): 101-120.
- 박상혁·박병택·전재희(2017). 계획행동이론을 적용한 자격선수의 시험 준비 행동 탐색. 『스포츠

- 사이언스』 34(2): 39-46.
- 박서아(2014). 호텔관광산업의 직업결정 영향요인에 관한 연구. 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 박선희·박현주(2009). 대학생의 진로스트레스와 대처방식이 진로결정수준에 미치는 영향. 『한국심리학회지』 6(1): 67-81.
- 박슬기·이희승(2016). 대학생들이 지각하는 직업가치관이 전공만족 및 전공몰입에 미치는 영향 : 호텔관광분야 전공 대학생들을 중심으로. 『동북아관광연구』 12(1): 219-235.
- 박시한·한미정(2007). 계획된 행동이론을 적용한 온라인 콘텐츠 이용행동의 이해 : 대학생 집단을 중심으로. 『홍보학연구』 11(2): 195-230.
- 박신영(2017). 사범계열 대학생이 인식한 긍정심리자본과 진로준비행동 간의 관계에 사회적지지의 매개효과 분석. 『학습자중심교과교육연구』 17(2): 169-193.
- 박신영·김종임(2017). 대학생의 직업가치 및 사회적지지와 진로결정수준 관계에서 진로성숙도의 매개효과. 『학습자중심교과교육연구』 17(10): 507-533.
- 박은솔·조대연(2018). 직업가치 연구동향 : 2008-2018년 국내 학술지 논문을 중심으로. 『HRD 연구(구 인력개발연구)』 20(4): 1-27.
- 박정란(2006). 여성 새터민의 직업가치와 진로의사결정 과정 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 박정주(2011). 청년여성 임금근로자의 첫 직장만족도에 영향을 미치는 요인. 『직업교육연구』 30(2) : 213-229.
- 박종민·박경희(2011). 정부 PR 실무자의 고용형태, 심리 계약 상황, 정부 PR조직 특성이 직업 만족도에 미치는 영향. 『한국언론학보』 55(1): 245-272.
- 박종민·박진홍(2015). 복권구매행동의도의 선행요인구조 분석: 계획된 행동이론 vs. 합리적 행위이론. 『광고연구』 105: 36-73.
- 박종오(2013). 유통업체 브랜드 가치가 브랜드 신뢰, 브랜드 태도, 브랜드 충성도에 미치는 영향에 관한 연구. 『디지털융복합연구』 11(8): 159-173.
- 박지혜(2019). 인플루언서 특성이 소비자 행동의도에 미치는 영향: 계획된 행동이론(TPB) 중심으로. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 박진경(2011). 여가행동을 예측하는 모형 탐색 : 합리적 행동이론과 계획된 행동이론을 적용하여. 『Korean Journal of Tourism Research』 26(4): 237-255.
- 박해소(2019). 확장된 목표지향적 행동모형을 적용한 지역음식축제 참여자들의 행동의도 분석. 목포대학교 대학원 박사학위논문.

- 박현희·전중옥(2012). 소셜커머스의 다차원적 소비가치가 태도와 재이용의도에 미치는 영향 : 기회 희소성 지각의 조절효과. 『마케팅관리연구』 17(4): 173-196.
- 박희량(2010). 계획된 행동이론에 예기정서를 적용한 인터넷 구매행동: 성차를 중심으로. 『한국심리학회지:소비자·광고』 11(4): 661-686.
- 배정섭·변현·남상백(2019). 스포츠 조직에서의 조직몰입과 이직의도에 대한 메타분석. 『한국체육과학회지』 28(4): 637-647.
- 백보현·권혁인(2019). 정보자본에 따른 공연예술 소비자 행동분석: E-TPB를 기반으로. 『경영교육연구』 23(3): 125-145.
- 서해란(2017). 중국인 관광객의 한국 재방문 의사결정과정에 관한 구조적 관계분석 : 장소애착도를 추가한 확장된 목표지향적 행동모델의 적용. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 서현주(2016). 직업가치관의 변화 및 차이 분석. 『고용이슈』 9(4): 78-94.
- 성영숙(2017). 청년대졸 구직자의 직업가치가 직업선택에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 소영호·정주혁(2013). 대학 운동선수의 진로결정 자기효능감과 진로탐색 의도 및 행동의 관계. 『한국체육교육학회지』 18(1): 175-190.
- 손정기·한상일(2016). 음식관광에 대한 태도, 주관적 규범, 지각된 행동 통제가 행동의도에 미치는 영향에 관한 연구 : PA(즐거움, 각성) 감정척도를 적용한 수정된 계획행동이론을 중심으로. 『관광학연구』 40(3): 11-33.
- 손조기·윤성준(2018). 확장된 계획행동이론(ETPB)을 적용한 친환경제품의 프리미엄 가격 지불의도에 관한 연구 : 기업의 사회적 책임과 품질 지각의 조절효과를 중심으로. 『상품학연구』 36(6): 69-82.
- 송학준·이충기(2010). 목표지향적 행동모형을 이용한 복합리조트 카지노 방문객의 행동의도 예측. 『관광레저연구』 22(5): 354-397.
- 신건권(2018). 『SmartPLS 3.0 구조방정식모델링』 청람.
- 신상인(2015). 고등학생의 직업가치, 진로포부, 진로타협, 진로준비행동 간의 구조관계분석. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 신영송·김효은·송학준(2018). 소셜미디어 외식정보 탐색 행동의도에 관한 연구 : 확장된 목표지향적 행동모형을 중심으로. 『관광·레저연구』 30(12): 285-306.
- 신진옥(2016). 여행상품 옵션 프레이밍이 관광객 선택에 미치는 영향: 사전지식, 정보제시 유형, 정보 방향성을 중심으로. 한양대학교 대학원 박사학위논문.

- 심영국·류재숙(2006). 호텔의 인사정책 공정성과 임금만족도가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향 : 서울 시내 특급 호텔을 중심으로. 『호텔관광연구』 8(4): 15-34.
- 안강현·이용환(1998). 전문대학 학생들의 직업가치관 유형에 관한 연구. 『직업교육연구』 17(1): 1-17.
- 안광영(2010). 직업가치관과 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 : 직업능력개발훈련 교사를 중심으로. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 양승탁(2011). 레저항공축제 참가자의 행동의도에 관한 연구 : 확장된 계획행동이론을 적용하여. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 양은주(2014). 중국인 미용성형관광 행동의도에 관한 영향요인 연구 : 확장된 목표지향적 행동모델을 중심으로. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 양은주·남민정(2015). 목표지향 행동모델을 적용한 국내 패키지여행상품 이용자의 이용의도에 관한 연구. 『관광연구』 30(6): 61-76.
- 양은주·조민호(2015). 중국인 미용성형관광 행동의도에 관한 영향 요인 연구 : 확장된 목표지향적 행동모델을 중심으로. 『관광학연구』 39(6): 61-98.
- 양재장·최수진(2017). 캠핑장에 대한 사전지식이 지각된 가치, 태도, 그리고 방문 의도에 미치는 영향. 『관광연구』 32(2): 123-145.
- 오성욱·이승구(2009). 대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향. 『진로교육 연구』 22(2): 1-19.
- 오성욱(2013). 구직경로별 대졸청년구직자의 직업선택이 직업만족에 미치는 영향에 관한 연구. 『조직과 인사관리연구』 37(4): 93-117.
- 오종철(2014). 윤리적 제품 소비에 미치는 소비자 가치요인에 관한 연구 : 제품신뢰의 조절효과를 중심으로. 『기업경영연구(구 동림경영연구)』 54(0): 1-26.
- 오홍석·조한익(2014). 조절초점과 자기조절학습의 관계 : 목표달성에 대한 기대정서, 의지의 매개 효과 검증. 『한국심리학회지: 상담 및 심리치료』 26(1): 45-64.
- 오홍춘(2019). 특급 호텔 종사원의 직업가치관이 이직의도에 미치는 영향 : 조직몰입의 조절효과를 중심으로. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 우혜정·김지영·윤관식·김우철(2018). 대졸 청년의 취업 전 직업가치 중요도와 취업 후 직업가치 만족도가 직장만족도에 미치는 영향. 『취업진로연구』 8(1): 21-44.
- 유근준·엘리자·이승곤(2013). 확장된 계획행동이론을 적용한 CIS국가 의료관광객의 의사결정 연구. 『한국사진지리학회지』 23(4): 117-129.
- 유근준(2014). 목표지향적 행동이론을 적용한 지오파크관광객의 의사결정과정 연구 : 제주도 세계

- 지질공원을 중심으로. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 유동숙(2017). 확장된 계획행동이론을 적용한 농촌관광의 행동의도 연구 : 계획행동이론에 즐거움
각성차원을 매개로. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 유동숙·홍경완(2017). 확장된 계획행동이론을 적용한 농촌관광의 행동의도 연구. 『관광연구저널』
31(3): 65-80.
- 유승균(2018). 컨벤션종사자의 직업가치가 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향. 경희대학교 대학원
석사학위논문.
- 유우준(2017). 소비자 정체성과 브랜드커피 구매의도의 관계에서 확장된 계획행동이론의 매개효과
와 조절초점의 조절효과. 호남대학교 대학원 석사학위논문.
- 유일·이경근(2013). 정보시스템의 지속적 이용의도에 대한 집단규범과 동일시의 역할 : 대학홈페이
지 사용자를 중심으로. 『經營研究』 28(2): 101-128.
- 유주(2012). 확장된 계획행동이론을 이용한 중국유학생의 한국 국내관광 행동의도에 관한 연구 : 사
전지식, 위험지각과 관광동기를 중심으로. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 유주·노정희(2016). 중국인 배낭여행객의 중국배낭여행 행동의도에 관한 영향요인 연구 : 목표지향
적 행동모델을 중심으로. 『관광연구저널』 30(8): 5 - 17.
- 유현옥·김은비(2016). 2-3년제 대졸 청년의 직업가치 유형과 첫 일자리 만족도 및 이직의 관계 분
석. 『職業教育研究』 35(5): 127-147.
- 윤방섭·이해중(2000). 병원근로자의 근로가치관에 대한 연구. 『보건행정학회지』 10(1): 95-110.
- 윤설민(2010). 계획된 행동이론의 확장을 통한 모험적 여가활동 추구 관광객의 행동지속성에 관한
연구 : 플로우 (Flow), 애착도, 과거행동의 역할탐색을 중심으로. 경희대학교 대학원 박사학
위논문.
- 윤설민(2011). 확장된 계획행동이론을 적용한 모험적 여가활동에 대한 행동 분석: 사전지식과 애착
도의 역할을 중심으로. 『호텔경영학연구』 20(6): 189-208.
- 윤설민·오선영·윤선정(2010). 계획행동이론(TPB)을 활용한 내국인의 해외여행 의도에 관한 영
향관계 연구: 사전지식과 지각된 위험의 추가적인 역할을 중심으로. 『호텔경영학연구』
19(6): 289-307.
- 윤설민(2014). 확장된 목표지향적 행동모형에 따른 지역주민의 메가 이벤트 방문행동 이해. 『관광
연구』 29(4): 269-289.
- 윤방섭·이해중(2000). 병원 근로자의 근로가치관에 관한 연구. 『보건행정학회지』 10(1) : 95- 110.
- 윤운성·박현경·조주영(2011). 에니어그램 성격유형별 직업 선호 및 직업가치에 대한 연구. 『에니

- 어그램연구』 8(2): 107-162.
- 윤유식(2017). 관광산업 일자리, 쟁점과 방향. 『문화관광』 한국문화관광연구원.
- 윤지영(2010). 외식경영 전공 대학생의 근로가치관 분석. 『호텔경영학연구』 19(6): 309-322.
- 윤지영(2019). 확장된 계획행동이론을 적용한 친환경제품 구매프로세스 연구 : 가격민감성의 다중 집단분석을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤철호·김상훈(2014). R을 이용한 PLS 구조방정식모형 분석 튜토리얼 : 예시 연구모형 및 데이터를 중심으로. 『Information Systems Review』 16(3): 89-112.
- 이덕순(2017). 축제방문객의 방문동기가 만족에 미치는 영향에 관한 연구 : 사전지식의 조절효과를 중심으로. 『관광경영연구』 21(1): 227-246.
- 이미경·한의진·황보명(2016). 대학생의 직업선택 동기 차이 연구 : 인구통계학적 특성 중심으로. 『Tourism Research』 41(3): 113-130.
- 이미라(2000). 계획된 행wei이론을 적용한 중년여성의 운동의도 및 운동 예측모형. 『Journal of Korean Academy of Nursing』 30(3): 537-548.
- 이미혜(2015). 여행서비스 과정에서 여행객의 자기결정성에 따른 계획된 행동이 행동의도에 미치는 영향연구. 『관광연구저널』 29(12): 33-47.
- 이상미·이정원·문보영(2015). 환대산업에서 제공되는 직업의 이미지가 직업선택의 중요도에 미치는 영향. 『한국외식산업학회지』 11(4): 101-111.
- 이슬기(2017). 관광산업의 마찰적 실업과 산학실습 개선의 필요성. 『한국관광정책』 68: 70-75.
- 이승구·오성익(2017). 대학생의 직업가치가 취업준비행동, 전공학습 및 직장만족도에 미치는 영향. 『2017 고용패널 학술대회 발표자료』 : 453-470.
- 이승곤·양승탁·한지훈(2012). 확장된 계획행동이론을 적용한 레저항공축제 참가자의 행동의도에 관한 연구. 『관광·레저연구』 24(4): 273-291.
- 이승후·김학선·이종호(2019). 확장된 계획행동이론을 활용한 TV요리프로그램 시청자의 조리행동의도와 외식행동의도에 관한 연구: 정보전달형 TV요리프로그램을 중심으로. 『Culinary Science & Hospitality Research』 25(7): 52-61.
- 이옥선(2018). 목표지향적 행동모형을 통한 나 혼자 여행 행동의도 연구. 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 이원용(2013). 계획된 행동이론에서 성격특성의 역할: 관광행동을 중심으로. 『Tourism Research』 38(4): 61-83.
- 이장원·문선정·탁지현(2008). 소비자의 개인가치와 소유욕이 실버타운에 대한 주관적 규범과 태

- 도 및 이용의도에 미치는 영향. 『한국로고스경영학회 춘계 학술발표대회논문집』 1-20.
- 이정기·김효은(2010). 텔레비전 시청이 여성의 친환경 화장품 구매의도에 미치는 영향에 관한 연구 : TV의 장르별 시청량, 피부건강염려인식, 계획행동이론 변인을 중심으로. 『언론과학연구』 10(4): 463-497.
- 이재석(2010). 확장된 계획행동이론을 이용한 스키리조트 이용고객의 의사결정과정 연구, 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 이재석·이충기(2010). 확장된 계획행동이론을 이용한 스키리조트 방문객의 의사결정과정 연구. 『호텔관광연구』 12(4): 1-19.
- 이재림(2019). 피부관리실 이용고객의 확장된 계획행동이 행동의도에 미치는 영향. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 이재창·박미진(2008). 계획행동이론을 적용한 청소년의 진로정보탐색행동 예측모형. 『한국심리학회지: 상담심리치료』 20(3): 795-818.
- 이준엽·안태기(2008). 축제방문자의 먹거리 구매행동 예측에 대한 계획행동이론의 적용. 『한국콘텐츠학회논문지』 8(2): 116-124.
- 이지연(2006). 청소년이 인식하는 일 가치의 변화. 『직업교육연구』 25(3): 163-181.
- 이지연·박재욱 (2003). 의류 상품에 대한 소비자 지식의 척도에 관한 연구. 『한국의류학회지』 27(11): 1307-1317.
- 이진우·송영곤(2017). 계획된 행동이론의 확장은 행동을 설명하는 데 얼마나 효과적인가?: 국내 학술지 대상 메타분석을 통한 확장된 계획행동이론의 정교화를 위한 시론. 『광고PR 실학연구』 10(3): 217-243.
- 이한우·이원령(2008). 예비특수교사의 성격유형에 따른 자기효능감과 직업가치에 관한 분석. 『정서·행동장애연구』 24(3): 123-142.
- 이현정(2012). 항공사 객실승무원의 직업가치관, 직무만족, 팀 몰입 및 서비스성공에 관한 연구. 세종대학교 대학원 석사학위논문.
- 이희찬(2017). 관광산업에서의 고용의 질 제고 방안. 『한국관광정책』 68: 15-25.
- 이창현(2019). Q방법론을 이용한 관광 전공 대학생들이 인지하는 호텔직업선택요인에 대한 연구. 『동북아관광연구』 15(2): 111-126.
- 이충기·고성규·김진욱(2014). 승마체험 동기가 가치와 만족도 및 행동의도에 미치는 구조관계 분석. 『관광연구』 28(6): 203-226.
- 이충기·류재숙·고성규(2017). 승마체험 계획행동과정에서 체험효과의 조절역할. 『관광연구저

- 널』 31(11): 5-17.
- 이학식·임지훈(2013). 『SPSS 20.0 매뉴얼』 집현재.
- 이혜영·강순희(2017). 대졸자의 직업가치와 첫 일자리 직업적응에서 기업특성이 미치는 영향. 『취업진로연구』 7(2): 125-149.
- 이희찬(2017). 관광산업에서의 고용의 질 제고 방안. 『한국관광정책』 68: 15-25.
- 임대영(2016). 호텔에서 파트타임의 직업가치 인식 변화가 직업 선택 의도에 미치는 영향 : 특 1 급 호텔 연회 파트타이머를 중심으로. 세종대학교 대학원 석사학위논문.
- 임언(2006). 한국 성인의 직업기초능력 실태와 형성 요인. 『직업능력개발연구』 9(1): 1-24.
- 임언·정윤경(2001). 『중·고등학생을 위한 직업가치관검사 실시 요강』 서울: 한국직업능력개발원.
- 임언·박찬수·최지희(2010). 『한국인의 직업의식 및 직업윤리』 한국직업능력개발원 결과보고서.
- 임은미(2010). 대학생의 진로결정 과정과 개입요인 탐색. 『상담학연구』 12(2): 447-466.
- 임재필·이충기·이혜미·이재석(2014). 확장된 계획행동이론을 이용한 스쿠버다이빙 이용객의 의사결정과정 연구. 『호텔관광연구』 16(2): 1-20.
- 임태근(2016). 외식업체 신입사원이 지각하는 직업가치가 이직의도에 미치는 영향에 있어 조직후원 인식의 조절효과. 호남대학교 대학원 석사학위논문.
- 임혜미·김형길(2014). 계획행동이론을 적용한 온라인 여행상품의 구매의도에 관한 연구. 『인터넷 전자상거래연구』 14(3): 105-126.
- 장경혜(2008). 학생들의 직업가치에 관한 연구:패션 관련 전공 학생을 중심으로. 『한국의류학회지』 32(1): 110-122.
- 장미향·김순하(2017). 목표지향적 행동모델을 이용한 일본 거리예술축제의 경험적 가치와 행동의도에 관한 연구. 『한국외식산업학회지』 13(3): 191-202.
- 장보경·김승재(2019). 자기결정성이론과 계획된 행동이론을 이용한 대학생의 운동행동 예측모형 검증. 『한국체육학회지』 58(3): 93-108.
- 장선철(2003). 대학생의 진로결정 유형화와 개인·인지 변인과의 관계 분석. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 장원용·김진국(2019). 확장된 목표지향적 행동모형에 근거한 프로야구 관람의도 분석. 『한국융합과학회지(구 한국시큐리티융합경영학회지)』 8(1): 48-67.
- 장홍근(2009). 한국 대학생의 경제 및 직업 가치관과 직업윤리. 『인간연구』 16: 7 - 40.
- 전창석·신혜진(2019). 외식·조리전공 대학생들의 전공 선택 동기와 직업가치관이 전공만족도 및 진로준비행동에 미치는 영향에 관한 연구: 대구, 경북지역 중심으로. 『관광연구』 34(5):

63-83.

- 전현모·윤금순(2018). 목표지향행동모델을 적용한 숙박업 서비스 이용의도에 관한 연구. 『외식경영연구』 21(2): 79-98.
- 정영해·강희순·김정숙(2012). 대학생의 취업준비여부, 직업가치, 진로결정자기효능감이 진로개발 준비도에 미치는 영향. 『사회연구』 22(1): 71-88.
- 정우현(1984). 고교생의 직업선택과 관련변인에 관한 일연구. 『직업교육연구』 3(1): 84-97.
- 정지심·한희섭(2015). 확장된 목표지향적 행동모형을 통한 관광객의 명품구매 의사결정과정의 이해. 『관광학연구』 39(6): 163-183.
- 정지형·홍석호·장수미(2018). 계획된 행동이론을 적용한 음주와 흡연 행동의 국내연구에 대한 체계적 문헌고찰. 『보건사회연구』 38(4): 367-397.
- 정희경·윤해진(2016). 확장된 목표지향 행동모델을 이용한 저비용항공사의 재구매 의도에 관한 연구. 『관광레저연구』 28(3): 309-327.
- 조대우·황경연(2001). 인터넷뱅킹 이용에 영향을 미치는 요인. 『경영학연구』 30(4): 1225-1249.
- 조미혜(2011). 관광지 인터넷 사이트 정보탐색에서 사전지식의 역할과 탐색행동에 영향을 미치는 요인. 『관광연구』 26(4): 567-589.
- 조수현(2019). 계획행동이론(TPB)과 확장된 계획행동이론(ETPB)의 구조방정식모델 비교 연구 : 대전에 위치한 커피전문점의 그린마케팅을 중심으로. 『호텔관광연구』 21(1): 155-171.
- 조운서(2013). 직업가치에 따른 취업준비행동 분석. 『Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society』 14(4): 1690-1698.
- 조원섭(2014). 확장된 계획행동이론(TPB)을 활용한 커피전문점 행동의도 연구. 『관광연구』 28(6): 161-179.
- 조원영(2019). 1인가구의 윤리적 소비성향이 제로 웨이스트 제품 구매의도에 미치는 영향 : 확장된 목표지향적 행동이론을 중심으로. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 조주은(2016). 항공사 종사원의 직업가치관이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 『관광연구』 31(6): 47-62.
- 조현익(2012). 계획행동이론을 적용한 대학운동선수의 진로탐색행동 예측. 『한국체육과학회지』 21(4): 321-335.
- 주아남(2014). 확장된 계획행동이론을 적용한 중국인 관광객의 한국관광 행동의도에 관한 연구: 사전지식의 조절효과를 중심으로. 세종대학교 대학원 석사학위논문.

- 주지혁(2013). 키덜트(kidult) 제품 이용의도에 영향을 미치는 요인의 탐색 : 확장된 계획적 행동이론을 중심으로. 『사회과학연구』 29(2): 179-197.
- 주진혁·안대천·왕진·황사연(2017). 지각된 가치를 중심으로 한 친환경자동차의 이용행태에 관한 연구. 『상품학연구』 35(1): 67-78.
- 진경미·이형룡(2015). 심리적 결정과정에 의한 항공사 브랜드앱 이용객의 행동의도에 관한 연구 : 목표지향행동모델을 중심으로. 『관광연구저널』 29(3): 61-76.
- 진양호·안상훈·김예영(2016). 확장된 계획행동이론을 적용한 외식 소비자의 구매행동 분석 : 친환경 농산물을 중심으로. 『관광연구저널』 30(1): 151-162.
- 차동필(2005). 폭음행동 이해: 계획행동이론의 적용과 확장. 『한국언론학보』 49(3): 346-390.
- 차석빈·노정희(2010). 관광관련 학부생들의 직업선택 요인의 중요도 및 업계 제공도 인식 분석. 『관광·레저연구』 22(6): 685-702.
- 차용기(2019). 직업가치가 사회복지 진로결정수준에 미치는 영향 : 지역적 차이를 중심으로. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 최규환·여호근·정호균(2014). 관광전공 대학생들의 학습동기와 학업적 자기효능감이 학습몰입, 학업성취도 및 학습전이에 미치는 영향. 『관광·레저연구』 26(8): 451-469.
- 최규환·여호근(2018). 관광분야에 있어 학습과 진로를 연계한 진로준비행동 융합모델 개발 연구: 목표지향적행동모델의 적용과 확장. 『관광·레저연구』 30(10): 61-77.
- 최보영(2013). 대학생의 성별에 따른 내·외적 직업가치가 진로결정자기효능감에 미치는 영향. 『청소년상담연구』 21(1): 1-17.
- 최서연(2017). 확장된 목표지향적 행동이론을 적용한 건강기능식품 구매의도에 대한 영향요인 분석 : 영양지식 조절효과를 중심으로. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 최선용(2015). 대학생의 직업가치 유형에 따른 취업전략의 차이 분석, 경기대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 최성호(2018). 그린패키징 관련 친환경 소비자행태의 분석과 수출전략에 대한 시사점. 『산업경제연구』 31(3): 929 - 951.
- 최우성(2014). 호텔 및 관광전공 학생들의 직업선택에 대한 직업가치 연구 : 수단-목적 사슬모형 및 래더링 기법의 적용. 『관광연구』 29(4): 123-149.
- 최우영·이상훈·박용호·이상호(2005). 지하공간 근무자의 근무환경에 대한 연구. 『대한건축학회 학술발표대회논문집』 25(1): 323-326.
- 최재우·강운선(2015). 4년제 대학졸업 구직자의 구직선호 유형과 성별과 졸업대학 소재 지역에 따

- 른 차이. 『동아인문학』 33: 633-652.
- 최종섭(2010). 외식업체 종사원의 특성 및 직업가치가 직무태도에 미치는 영향. 초당대학교 대학원 석사학위논문.
- 최지미(2017). 확장된 목표지향적 행동모형을 활용한 음식관광의 소비행동에 관한 연구 : 제주도 지역을 중심으로. 경성대학교 대학원 박사학위논문.
- 하문선(2014). 대학생의 내·외재적 직업가치 변화 양상 및 잠재집단 유형과 성, 사회경제적 지위, 학업성취, 진로성숙의 관계. 『한국직업교육학회』 3: 57-81.
- 하영아(2018). 대졸 청년층의 직업 가치 유형과 직무 적합도가 첫 직장 만족도에 미치는 영향 : 잠재적 집단분석 모형적용. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 한규석(2009). 『사회심리학의 이해』 학지사.
- 한상윤(2014). 대졸 청년층의 학교 지원에 대한 만족도, 전공 프로그램에 대한 만족도, 내재적 직업 가치 및 외재적 직업가치가 첫 직장만족도에 미치는 영향 및 성별 간의 차이 규명. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 한예정(2014). 대학생들의 전공선택동기와 직업가치관에 따른 수업참여도와 전공만족도, 취업준비 행동과의 영향관계 연구 : 조리·외식관련 전공학생들을 대상으로. 경성대학교 대학원 박사학위논문.
- 한덕용·이민규(2001). 계획된 행동이론에 의한 음주운전 행동의 설명. 『한국심리학회지: 사회 및 성격』 15(2): 141-158.
- 한덕용·한인순(2001). 과속운전 행동에 영향을 미치는 심리요인들. 『한국심리학회지: 건강』 6(2): 39-62.
- 한을경(2014). 레스토랑 소셜커머스 이용의도에 대한 영향요인 분석. 한양대학교 대학원 박사학위 논문.
- 한희원·문경숙(2015). 대학생의 학업정서가 진로결정 자기효능감을 매개로 진로결정수준에 미치는 영향. 『열린교육연구』 23(4): 75 - 103.
- 허윤주(2015). 확장된 계획행동이론(ETPB)을 적용한 문화자본이 문화예술관광 행동의도에 미치는 영향 연구. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍관식(2018). 음식관광동기에 따른 음식관광 행동의도의 영향요인 분석 : 확장된 목표지향적 행동 모형을 중심으로. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- Hu Chi(2016). 목표지향적 행동모형을 적용한 중국인의 한국음식관광행동의도 연구. 세종대학교 대학원 박사학위논문.

- Abele, A. E. and Spurk, D.(2009). The Longitudinal Impact of Self-efficacy and Career Goals on Objective and Subjective Career Success. *Journal of Vocational Behavior*. 74(1): 53 - 62.
- Ajzen, I.(1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckman(Eds.), *Action-control : From Cognition to Behavior* (11-39). Heidelberg: Springer.
- Ajzen, I.(1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50(2): 179-211.
- Ajzen, I.(2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*. 32(4): 665-683.
- Ajzen, I. and Fishbein, M.(1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ajzen, I. and Madden, T. J.(1986). Prediction of goal-directed behavior : Attitude, intention, and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*. 22: 453-474.
- Alba, Joseph W. and Hutchinson, J. W.(1987). Dimensions of consumer expertise. *Journal of Consumer Research*. 13: 411~454.
- Amabile, T. M.(1978). Effects of Evaluation Expectation on Artistic Creativity. Paper presented at the *Annual Meeting of the Eastern Psychological Association*. 20 pages.
- Armitage, C. J. and Conner, M.(2001). Efficacy of the Theory of Planned Behavior: A Meta Analytic Review. *British Journal of Social Psychology*. 40(4): 471-499.
- Arnold, J., Loan-Clarke, J., Coombs, C., Wilkinson, A., Park, J. and Preston, D. (2006). How well can the theory of planned behavior account for occupational intentions?. *Journal of Vocational Behavior*. 69(3): 374-390.
- Bagozzi, R. P., Baumgartner, H. and Yi, Y.J.(1992). State versus Action Orientation and the Theory of Reasoned Action: An Application to Coupon Usage. *Journal of Consumer Research*. 18(March): 505-518.
- Bagozzi, R. P. and Yi, Y. J.(1998). On the Evaluation of Structural Equation Models.

- Journal of the Academy of Marketing Science*. 16(1): 74-94
- Bagozzi, R. P., Baumgartner, H. and Pieters, R.(1998). Goal-directed emotions. *Cognition and Emotion*. 12(1): 1-26.
- Bagozzi, R.P. and Dholakia, U. M.(2006). Antecedents and purchase consequences of customer participation in small group brand communities. *International Journal of Research in Marketing*. 23(1): 45-61.
- Bagozzi, R. P. and Kimmel, S. K.(1995). A comparison of leading theories for the prediction of goal-directed behaviours. *British Journal of Social Psychology*. 34(4): 437-461.
- Bagozzi, R. P. and Warshaw, P. R.(1992). An examination of the etiology of the attitude-behavior relation for goal-directed behaviors. *Multivariate Behavioral Research*. 27(4): 601-634.
- Bagozzi, R. P., Gurhan-Chnli, Z. and Priester, J. R.(2002). *The Social Psychology of Consumer Behaviour*. Open University Press.
- Balogl, S.(2001). Image variations of Turkey by familiarity index: informational and experiential dimensions. *Tourism Management*. 22(2): 127-133.
- Bettman, J. R. and Sujan, M.(1987). Effects of framing on evaluation of comparable and noncomparable alternatives by expert and novice consumers. *Journal of Consumer Research*. 14(2): 141-154.
- Blau, G.(1999). Testing the Longitudinal Impact of Work Variables and Performance Appraisal Satisfaction on Subsequent Overall Job Satisfaction. *Human Relations*, 52(8): 1099-1113.
- Brown, S. R., Cron, W. L. and Slocum, J. W.(1997). Effects of goal-directed emotions on salesperson volitions, behavior, and performance: A longitudinal study. *Journal of Marketing*. 61: 39-50.
- Brucks, M.(1986). A typology of consumer knowledge content. *Advances in Consumer Research*. 13(1), 58-63.
- Cahyanto, I. and Pennington-Gray, L.(2015). Communicating hurricane evacuation to tourists Gender, past experience with hurricanes, and place of residence. *Journal of Travel Research*. 54(3): 329-343.

- Carrus, G., Passafaro, P. and Bonnes, M.(2008). Emotions, habits and rational choices in ecological behaviours: The case of recycling and use of public transportation. *Journal of Environmental Psychology*. 28(1): 51-62.
- Casado, M. A.(1992). Students Expectations of Hospitality Jobs. Cornell Hotel and Restaurant. *Administration Quarterly*. 33(4): 80-82.
- Chan, S.H.J, Kong, S.H. and Lei, C.K.(2019). The work values and job involvement of Post-80s employees in the hospitality and tourism industry: empirical evidence from Macau. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*. 18(2): 194-214.
- Chen, J.S., Chu, K.H.L. and Wu, W.C.(2000). Tourism students' perceptions of work values: A case of Taiwanese universities. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 12(6): 360-365.
- Chen, P. J. and Choi, Y.(2008). Generational differences in work values: A study of hospitality management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 20(6): 595-615.
- Chen, P.J. and Tesone, D.V.(2009). Comparison of hospitality practitioners and student/practitioner work values. *Advances in Hospitality and Leisure*. 5: 141-161.
- Cheng, S., Lam, T. and Hsu, C.(2006). Negative word-of-mouth communication intention: An application of the theory of planned behavior. *Journal of Hospitality & Tourism Research*. 30(1): 95-116.
- Cheung, C. K. and Scherling, S. A.(1999). Job satisfaction, work values, and sex differences in Taiwan's organizations. *The Journal of Psychology*. 133(5): 563-575.
- Clark, L. A. and Watson, D.(1995). Construction validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*. 3: 309-319.
- Conner, M., Povey, R., Sparks, P., James, R. and Shepherd, R.(2003). Moderating role of attitudinal ambivalence within the theory of planned behaviour. *British Journal of Social Psychology*. 42(1): 75-94.
- Crites, J. O.(1976). Career counseling: A comprehensive approach. *The Counseling*

- Psychologist*. 6: 2-11.
- Dawis, R. V. and Lofquist, L. H.(1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Mineapolis: University of Minnesota Press.
- Dawis, R. V.(1991). Vocational interests, values and preference, In M. D. Dunnette and L. M. Hough(Eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 883-871, California: Consulting Psychology Press.
- Emmerling, R. J. and Cherniss, C.(2003). Emotional intelligence and the career choice process. *Journal of Career Assessment*. 11: 153-167.
- Evers, A. and Sieverding, M.(2015). Academic career intention beyond the PhD: can the theory of planned behavior explain gender differences?. *Journal of Applied Social Psychology*. 45(3): 158-172.
- Fishbein, M. and Ajzen, I.(1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fishbein, M. and Stasson, M.(1990). The role of desires, self-predictions, and perceived control in the prediction of training session attendance. *Journal of Applied Social Psychology*. 20: 173-198.
- Fornell, C. and Larcker, D. F.(1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*. 18(1): 39-50.
- French, D. P. and Cooke, R.(2012). Using the theory of planned behaviour to understand binge drinking: The importance of beliefs for developing interventions. *British journal of health psychology*. 17(1): 1-17.
- Gardner, D. P.(1984). Knowledge is Power. *Science*. 224(4656). 1383-.
- Gefen, D. and Straub, D. W.(2005). A Practical Guide to Factorial Validity Using PLS-Graph: Tutorial and Annotated Example. *Communications of the AIS*. 16(1): 91-109.
- Ginzberg, E.(1951). *Occupational Choice: A Approach to General Theory*, New York: Columbia University Press.
- Ginzberg, E.(1952). Toward a theory of occupational choice. *Personnel and Guidance Journal*. 4: 491-510.

- Gold, A., Malhotra, A. and Segars, A. (2001) Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective. *Journal of Management Information Systems*. 18(1): 185-214.
- Gorgievski, M. J., Stephan, U., Laguna, M. and Moriano, J. A.(2018). Predicting Entrepreneurial Career Intentions: Values and the Theory of Planned Behavior, *Journal of Career Assessment*. 26(3): 457-475.
- Gursoy, D., Chi, C. G.-Q. and Karadag, E.(2013). General differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees. *International Journal of Hospitality Management*. 32: 40-48.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. and Sarstedt, M.(2013). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long Range Planning*. 46(1-2): 1-12.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L. and Kuppelwieser, V.G.(2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*. 26(2): 106-121.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. and Sarstedt, M.(2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling(PLS-SEM)*: Sage Publications.
- Han, H., Hsu, L. T. and Sheu, C.(2010). Application of the theory of planned behavior to green hotel choice: Testing the effect of environmental friendly activities. *Tourism management*. 31(3): 325-334.
- Han, H., Lee, S. G. and Lee, C. K.(2011). Extending the Theory of Planned Behavior: Visa Exemptions and the Traveller Decision-making Process. *Tourism Geographies*. 13(1): 45 - 4.
- Harren, V. A.(1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*. 14(2): 119-133.
- Hartung, P. J.(1996). Work illustrated: attending to visual images in career information materials. *Career Development Quarterly*. 44: 234 - 241.
- Hartung, P. J.(2011). Barriers or benefit?: Emotion in life-career design. *Journal of Career Assessment*. 19(3): 296-305.
- Henseler, J., Ringle, C. M., and Sarstedt, M.(2015). A new criterion for assessing

- discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 43(1): 115-135.
- Heywood, J. S. and Wei, X.(2006). Performance pay and job satisfaction. *Journal of Industrial Relations*. 48(4): 523-540.
- Hofstede, G.(1990). A Reply and Comment on Joginder P. Singh: Managerial Culture and Work-related Values in India. *Organization Studies*. 11(1): 103-106.
- Holland, J.L.(1959). A theory of vocational choice. *Journal of counseling psychology*. 6: 35-45.
- Hsu, M.S.(2012). A Study of Internship Attitude, Subjective Norm, Perceived Behavioral Control, and Career Planning of Hospitality Vocational College Students. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*. 11(1): 5-11.
- Jin, S. H. and Li, X.(2005). The structure of college students work values: Intentions and instruments (in Chinese). *Acta Psychologica*. 37(5): 650 - 657.
- Johnson, K. E. and Mervis. C. B.(1997). Effects of varying levels of expertise on the basic level of categorization. *Journal of Experimental Psychology-General*. 126(3): 248-276.
- Judge, T.A. and Bretz, R.D.(1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*. 77(3): 261-271.
- Kaiser, F. G. and Gutscher, H.(2003). The proposition of a General Version of the Theory of planned Behavior: Predicting Ecological Behavior, *Journal of Applied Social Psychology*. 33(3): 586-603.
- Kalleberg, A.L.(1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*. 42(1): 124-143.
- Kalleberg, A.L.(2003). Flexible Firms and Labor Market Segmentation: Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers. *Work and Occupations*. 30(2): 154-175.
- Katz, M.(1963). *Decision and values: A rationale for secondary school guidance*, New York: College Entrance Examination Board.
- Kazanas, H. C., Hannah, D. and Gregor, T. G. (1975). An instrument to measure the

- meaning and the value associated with work. *Journal of Industrial Teacher Education*. 12: 68-73.
- Khosrowjerdi, M. and Iranshahi, M.(2011). Prior knowledge and information-seeking behavior of PhD and MA students. *Library & Information Science Research*. 33(4): 331-335.
- Kidd, J. M.(1998). Emotion: An absent presence in career theory. *Journal of Vocational Behavior*. 52: 275-288.
- Kim, Y.J., Njite, D. and Hancer, M.(2013). Anticipated emotion in consumers' intentions to select eco-friendly restaurants: Augmenting the theory of planned behavior. *International Journal of Hospitality Management*. 34: 255-262.
- Kinnane, J.F. and Pable, M.W.(1962), Family background and work value orientation. *Journal of Counseling Psychology*. 9(4): 320-325.
- Kline, R.B.(2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. New York : Guildford Press.
- Knoop, R.(1994). Work values and job satisfaction. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*. 128(6): 683-690.
- Koroglu, O. and Gezen, T.(2014). An Investigation to Determine the Work Values of Tourism Students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 131; 253 - 257.
- Lam, T. and Hsu, Cathy H.C.(2006). Predicting behavioral intention of choosing a travel destination. *Tourism Management*. 27(4): 589-599.
- Lan, G., Okechuku, C., Zhang, H. and Cao, J.(2013), Impact of Job Satisfaction and Personal Values on The Work Orientation of Chinese Accounting Practitioners, *Journal of Business Ethics*. 112(4): 627-640.
- Lazarus, R. S.(1991). *Emotion and adaptation*. New York, NY: Oxford University Press.
- Lee, C.K., Lee. Y. K. and Wicks. B. E.(2004). Segmentation of festival motivation by nationality and satisfaction. *Tourism Management*. 25(1): 61-70.
- Lee, C. K., Song H. J., Bendle L. J., Kim M. J. and Han H.(2012). The impact of non-pharmaceutical interventions for 2009 H1N1 influenza on travel intentions: A model of goal-directed behavior. *Tourism Management*. 33(1): 89-99.

- Lerner, J. S. and Keltner, D.(2001). Fear, anger, and risk. *Journal of Personality and Social Psychology*. 81(1): 146-159.
- Leuty, M. E. and Hansen, Jo-Ida C.(2011). Evidence of construct validity for work values. *Journal of Vocational Behavior*. *Journal of Vocational Behavior*. 79(2): 379-390.
- Liang, Y. W.(2012). The relationships among work values, burnout, and organizational citizenship behaviors: A study from hotel front-line service employees in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 24(2): 251-268.
- Lowenstein, G. and Lerner, J.(2003). The Role of Affect in Decision Making. In: Davidson, R.J., Scherer, K.R., Goldsmith, H.H. (eds.) *Handbook of Affective Sciences*, pp. 619-642, Oxford University Press, Oxford.
- Markus, H. and Ruvolo, A.(1989). *Possible Selves: Personalized Representations of Goals*. In L. A. Pervin(Eds.), *Goal Concepts in Personality and Social Psychology*. 211-241, Hillsdale, NJ; Lawrence Erlbaum.
- McEachan, R. R. C., Conner, M., Taylor, N. J. and Lawton, R. J.(2011). Prospective prediction of health-related behaviours with the theory of planned behaviour: A meta-analysis. *Health Psychology Review*. 5(2): 97-144.
- Mcguire, W. J.(1986). The myth of massive media impact: Savaging and salvaging. In G. Comstock (ed.), *Publish Communication and Behavior*. Orlando: Academic Press.
- Meng, B. and Choi, K.(2016). The role of authenticity in forming slow tourists' intentions: Developing an extended model of goal-directed behavior. *Tourism Management*. 57: 397-410.
- Millar, R. and Shevlin, M.(2003). Predicting career information-seeking behavior of school pupils using the theory of planned behavior. *Journal of Vocational Behavior*. 62(1): 26-42.
- Mok, C., Pine, R. and Pizam, A.(1998). Work values of Chinese hotel managers. *Journal of Hospitality and Tourism Research*. 21(3): 1-17.
- Monecke, A. and F. Leisch(2012). semPLS: Structural Equation Modeling Using

- Partial Least Squares. *Journal of Statistical Software*. 48(3): 1-32.
- Monica, K. J.(2005). Family roles and work values: Processes of selection and change. *Journal of Marriage and Family*. 67(2): 352 - 369.
- Mortimer, J. T. and Lorence, J.(1979), Work experience and occupational value socialization: A longitudinal study. *American Journal of Sociology*. 84(6): 1361-1385.
- Osipow, S. H.(1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*. 55 : 147-154.
- Papavasileiou, E., Lyons, S., Shaw G. and Georgiou, A.(2017). Work values in tourism: Past, present and future. *Annals of Tourism Research*. 64: 150-162.
- Parboteeah, K. P., Cullen, J. B. and Paik, Y.(2013). National differences in intrinsic and extrinsic work values: The effects of post-industrialization. *International Journal of Cross Cultural Management*. 13(2): 15-174.
- Park, C. W. and Lessig, V. P.(1981). Familiarity and its impact on consumer decision biases and heuristics. *Journal of Consumer Research*. 8(2): 223-231.
- Payne, N., Jones, F. and Harris, P. R.(2005). The impact of job strain on the predictive validity of the theory of planned behaviour: an investigation of exercise and healthy eating. *British Journal of Health Psychology*. 10: 115-131.
- Perugini, M. and Bagozzi, R. P.(2001). The role of desires and anticipated emotions in goal-directed behaviors: Broadening and deepening the TPB. *British Journal of Social Psychology*. 40(1): 79-98.
- Perugini, M. and Bagozzi, R. P.(2004). The distinction between desires and intentions. *European Journal of Social Psychology*. 34(1): 69-84.
- Phillips, W. J., Asperin, A. and Wolfe, K. (2013). Investigating the effect of country image and subjective knowledge on attitudes and behaviors: U.S. upper Midwesterners' intentions to consume Korean Food and visit Korea. *International Journal of Hospitality Management*. 32: 49-58.
- Poon, J.(2004). Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. *Personnel Review*. 33(3): 322-334.
- Preacher, K. J. and Hayes, A. F.(2008). Asymptotic and resampling strategies for

- assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*. 40(3): 879-891.
- Richardson, S.(2009). Undergraduates' perceptions of tourism and hospitality as a career choice. *International Journal of Hospitality Management*. 28(3): 382-388.
- Rokeach, M.(1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Rosenberg, M.(1957). *Occupations and values*. Glencoe, IL: Free Press.
- Rounds, J. B.(1990). The comparative and combined utility of work value and interest data in career counseling with adults. *Journal of Vocational Behavior*. 37: 32-45.
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Reardon, R. C. and Lenz, J. G.(2000). Using readiness assessment to improve career services: A cognitive information-processing approach. *The Career Development Quarterly*. 49: 146-174.
- Sandberg, T. and Conner, M.(2008). Anticipated regret as an additional predictor in the theory of planned behaviour: A meta analysis. *British Journal of Social Psychology*. 47(4): 589-606.
- Schwartz, Shalom H.(1999). A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. *Applied Psychology. An International Review*. 48(1): 23-47.
- Schwarz, N.(2000). Emotion, cognition, and decision making. *Cognition and Emotion*. 14(4): 433-440.
- Selnes, F. and Gronhaug, K.(1986). Subjective and objective measures of product knowledge contrasted. *Advances in Consumer Research*. 13: 67-71.
- Sheeran, P.(2002). Intention-Behavior Relations: A Conceptual and Empirical Review. *European Review of Social Psychology*. 12(1): 1-36.
- Shevlin, M. and Millar, R.(2006). Career education: an application of latent growth curve modelling to career information-seeking behaviour of school pupils. *British Journal of Educational Psychology*. 76: 141-153.
- Song, Z., Wanberg, C., Niu, X. and Xie, Y.(2006). Action-state orientation and the theory of planned behavior: A study of job search in China. *Journal of Vocational Behavior*. 68: 490-503.
- Super, D. E.(1970). *Work Values Inventory: Manual*. Chicago, IL: Riverside.

- Super, D. E.(1990). *A life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown and L. Brooks (eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp.197 - 261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Taylor, S. and Todd, P.(1995). Decomposition and crossover effects in the theory of planned behavior: A study of consumer adoption intentions. *International Journal of Research in Marketing*. 12(2): 137-155.
- Teo, T. S. H., Srivastava, S. C. and Jiang, L.(2008). Trust and Electronic Government Success: An Empirical Study. *Journal of Management Information Systems*. 25(3): 99-132.
- Terry, D. J. and O'Leary, JE.(1995). The theory of planned behaviour: The effects of perceived behavioural control and self efficacy. *British journal of social psychology*. 34(2): 199-220.
- Trafimow, D. and Finlay, K. A.(2001). Evidence for improved sensitivity of within-participants analyses in tests of the theory of reasoned action. *The Social Science Journal*. 38(4): 629-635.
- UNWTO(2019). *Tourism Highlights*.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W. and Van der Flier, H.(2004). Job search and the theory of planned behavior: minority- majority group differences in the Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*. 65: 366-390.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., Van der Flier, H. and Blonk, R. W. B.(2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*. 57(1): 25-59.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., Van der Flier, H. and Blonk, R. W. B.(2005). Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation intentions, action control, and procrastination. *Journal of Vocational Behavior*. 66: 238-256.
- Van Ryn, M. and Vinokur, A. D.(1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology*. 20: 577-597.

- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z. and Sorenson, S.(2005). Job-search persistence during unemployment: a 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 90(3): 411-430.
- Warshaw, P.R. and Davis, F.D.(1985). Disentangling behavioral intention and behavioral expectation. *Journal of Experimental Social Psychology*. 21(3): 213-228.
- Watson, T. J.(2003). Ethical Choice in Managerial Work: The Scope for Moral Choices in an Ethically Irrational World. *Human Relations*. 56(2): 167-185.
- White, C.(2005). The relationship between cultural values and individual work values in the hospitality industry. *International Journal of Tourism Research*. 7(4-5): 221-229.
- Wong, C.K. and Chung, K.H.(2003). Work values of Chinese food service managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 15(2): 66-75.
- Wood, S. L. and Lynch Jr, J. G.(2002). Prior knowledge and complacency in new product learning. *Journal of Consumer Research*, 29(3): 416-426.
- Zikic, J. and Saks, A.(2009). Job search and social cognitive theory : The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*. 74: 117-127.
- Zytowski. D. E.(1970). The Concept of Work Values. *The Career Development Quarterly*. 18(3): 176-186.
- Zytowski, D. G.(1994). A super contribution to vocational theory: Work values. *Career Development Quarterly*. 43: 25 - 31.

< 설문지 >

안녕하십니까?

우선 귀중한 시간을 내어 본 설문에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

본 설문은 직업을 선택할 때 중요하게 여기는 가치를 의미하는 '직업가치'가 관광 관련 전공 대학생들이 직업을 선택하는 행동에 미치는 영향에 관한 연구를 위하여 설계된 것입니다.

응답해 주시는 내용은 본 연구를 위하여 귀중한 자료로 사용될 것입니다.
의미 있는 연구결과가 나올 수 있도록 솔직하고 성의 있는 답변을 부탁드립니다.

본 조사의 내용은 통계법 제 13조 제 14조에 의거하여 비밀이 보장되며 통계 목적 이외에는 절대 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

소중한 시간을 내어 설문에 응답해 주셔서 다시 한번 감사드립니다.

2019년 10월

지도교수 : 임 화 순(제주대학교 관광개발학과 교수)

연구자 : 오 민 정(제주대학교 관광개발학과 박사과정)

1. 개인이 추구하는 “직업가치”에 대한 질문입니다.

각 질문에 대하여 나의 생각과 가장 일치한다고 생각하는 번호(①~⑤)에 ✓표해 주시기 바랍니다.

직업가치란? 직업을 선택할 때 중요하게 생각하는 것 혹은 직업을 선택하는 기준

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 ' <u>적성과 흥미</u> '에 맞는 일을 하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 ' <u>성취감 및 보람</u> '을 느낄 수 있는 일을 하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 내가 속한 <u>사회에 '봉사하고 기여'</u> 하는 일을 하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 내 ' <u>전공과 관련된 일</u> '을 하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 일을 통해 ' <u>성장하고 발전가능성</u> '이 높은 직업을 갖고 싶다.	①	②	③	④	⑤
6) 직장에서 가장 중요한 것은 ' <u>인간관계 (고객 및 동료와의 관계)</u> '라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 ' <u>급여(보수)수준</u> '이 높은 직업을 갖는 것이 성공이라 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8) 나는 급여 이외에 직원 할인이나 여가 활동 지원 등 ' <u>부수적인 혜택(직원 복지)</u> '이 많아야 한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9) 나는 내가 하는 일을 통해 <u>사회적으로 지위를 인정</u> 받고 누구에게나 자랑스럽게 얘기할 수 있는 직업을 갖고 싶다.	①	②	③	④	⑤
10) 나는 해고당하는 일 없이 <u>안정적으로</u> 계속 일을 할 수 있고 <u>정년이 보장</u> 되는 <u>정규직</u> 에 취업하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
11) 나는 일과 생활의 균형을 이룰 수 있는 <u>적절한 근무시간</u> 과 <u>쾌적하고 안전한 근무환경</u> 에서 일하고 싶다.	①	②	③	④	⑤

II. 관광분야 직업선택에 대한 “나의 태도, 인식, 감정”에 대한 질문입니다.

각 질문에 대하여 나의 생각과 가장 일치한다고 생각하는 번호(①~⑤)에 ✓표해 주시기 바랍니다.

문항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
관광분야 직업을 선택하는 것은 ...	1) 나에게 <u>좋은</u> 일이다.	①	②	③	④	⑤
	2) 나에게 <u>가치 있는</u> 일이다.	①	②	③	④	⑤
	3) 나에게 <u>유익한</u> 일이다.	①	②	③	④	⑤
	4) 나에게 <u>현명한</u> 일이다.	①	②	③	④	⑤
주변 사람들 (가족, 친구 등)은 내가 관광분야 직업을 선택하는 것을...	5) <u>찬성</u> 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
	6) <u>지지</u> 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
	7) <u>이해</u> 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
	8) <u>추천</u> 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
관광분야에 취업한다면	9) 나는 <u>기쁠</u> 것이다.	①	②	③	④	⑤
	10) 나는 <u>행복</u> 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
	11) 나는 <u>자랑</u> 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
관광분야에 취업하지 못하면	12) 나는 <u>슬플</u> 것이다.	①	②	③	④	⑤
	13) 나는 <u>화가</u> 날 것이다.	①	②	③	④	⑤
	14) 나는 <u>후회</u> 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
15) 나는 마음만 먹으면 언제든지 관광분야에 취업할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	
16) 나는 관광분야에 취업할 수 있는 능력 (외국어 등)과 자격요건(스펙 등)을 갖추고 있다.	①	②	③	④	⑤	
17) 내가 원한다면 취업할 수 있는 관광분야 기업 혹은 기관이 있다.	①	②	③	④	⑤	

Ⅲ. 관광분야 직업에 대한 나의 “사전지식” 에 대한 질문입니다.

각 질문에 대하여 나의 생각과 가장 일치한다고 생각하는 번호(①~⑤)에 ✓표해 주시기 바랍니다.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 <u>다른 사람에게</u> 관광분야 직업에 대해 <u>충분히 설명할 수 있는 지식</u> 을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 내가 <u>알고 있는 지식</u> 으로 관광분야 <u>직업을 선택할지 결정</u> 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 관광분야와 관련된 직업에 대해 <u>구체적인 지식</u> 을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 실습/인턴십/아르바이트 경험이나 주변에 관광산업에 근무하는 사람이 있어 관광분야 직업에 <u>매우 친숙하다</u> .	①	②	③	④	⑤

Ⅳ. 관광분야 직업에 대한 “직업선택 의도”에 대한 질문입니다.

각 질문에 대하여 나의 생각과 가장 일치한다고 생각하는 번호(①~⑤)에 ✓표해 주시기 바랍니다.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
5) 나는 향후 관광분야 직업을 <u>선택할 의향</u> 이 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 향후 관광분야 직업을 <u>선택할 계획</u> 이 있다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 향후 관광분야 직업선택을 위하여 적극 <u>노력할 것이다</u> . (스펙쌓기, 입사지원 등)	①	②	③	④	⑤
8) 나는 향후 관광분야 취업을 주변 사람들에게 적극 <u>추천할 것이다</u> .	①	②	③	④	⑤

V. 인구통계/개인별 특성

1. 귀하의 성별은?

- ① 남자 ② 여자

2. 귀하의 학년은?

- ① 전문대학 _____ 학년 ② 4년제 대학 _____ 학년

3. 귀하의 전공은?

- ① 호텔 관련 학과 ② 관광경영 관련 학과 ③ 관광개발 관련 학과
④ 이벤트/컨벤션 관련 학과 ⑤ 항공관련학과 ⑥ 조리/외식 관련 학과
⑦ 카지노 관련 학과 ⑧ 관광외국어 관련 학과 ⑨ 기타 _____

4. 귀하의 학교 소재지는?

- ① 서울/인천/경기 ② 강원도 ③ 대구/부산/경상도 ④ 제주도

5. 귀하의 출신지역은?

- ① 서울/인천/경기 ② 대전/충청도 ③ 광주/전라도 ④ 대구/부산/경상도 ⑤ 강원도 ⑥ 제주도

6. 관광분야 실습/인턴십/아르바이트 경험이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

7. 만약 관광분야에 취업할 의향이나 계획이 있다면 희망하는 분야는?

- ① 호텔업 등 숙박업 ② 여행업 ③ 전시컨벤션업 ④ 외식업
⑤ 카지노업 ⑥ 항공업 ⑦ 기타 _____

♣ 설문에 응답해 주셔서 진심으로 감사합니다.

ABSTRACT

A Study on the Effects of Work Values on Job Selection Intentions Applying an Extended Theory of Planned Behavior - Focusing on University Students Majoring in Tourism in Korea -

MIN-JUNG OH

Department of Tourism Development
The Graduate School of Jeju National University

The tourism employment market is continuously expanding with the growth of the tourism industry in Korea. However, less than 50% of graduates majoring in tourism enter into the tourism industry, while the tourism labor market suffers from a shortage of employment. This research acknowledges this job mismatch between the job market and job seekers in tourism industry in Korea.

The job mismatch is an issue of growing importance in the tourism field as it is expected to cause losses due to the increased job search-related costs for job seekers as well as increased costs of hiring new employees for tourism companies in the short term. Also, if we look at it over a long period of time, the job mismatch in this field could lead to a weakening of the competitiveness of the tourism industry in Korea.

The purpose of this study is to find out the factors that potential job seekers consider when they select their jobs as a starting point in order to solve the job mismatch of the tourism employment market in Korea. To this end, the research model was designed to use the extended theory of planned behavior, which is a representative behavior prediction model, adding the anticipated emotions as an emotional factor and the prior knowledge as a cognitive factor. For the empirical analysis of the research model, a total of 617 copies of valid samples were collected by conducting a questionnaire survey on university students majoring in tourism in various areas of Korea

including Seoul and Metropolitan area, Daegu, Busan, Gyeongsang-do, Gangwon-do and Jeju-do. The samples were analyzed to use PLS-Structural Equation Modeling technique for hypothesis test as well as descriptive analysis.

As a result, Firstly, the intrinsic work values have positive effects on attitude to job choices in the field of tourism, subjective norms, perceived behavioral control and positive anticipated emotion, while the extrinsic work values have only a positive effect on the positive anticipated emotion. Regarding the result, the students majoring in tourism are found to be more aware of the importance of intrinsic work values when choosing a career.

Besides, secondly, three factors such as attitudes, subjective norms, and positive anticipated emotion among the variables of the extended theory of planned behavior have positive effects on the job selection in tourism. In particular, the last factor turned out to be the strongest influence. The result shows that emotional factor is the most important variable in the job choice.

Thirdly, the prior job knowledge in tourism area, which is one of the additional variables, has also a beneficial effect on both the attitude towards job selection and the intention to choose a career in the tourism. In addition, comparing with the differences between the group according to demographical characteristics in the influence relationship between variables in the research model, it was found that the students in a four-year college and those who have experience in tourism job market consider the intrinsic work values more important than students in junior college and those who haven't got any experience.

The analysis results show the large gaps according to the 'university(college) types' and 'university(college) locations' on the variables of the research model. Between the two types of universities, four-year university students perceive intrinsic work values more than two or three year college students. They also have relatively more favorable attitudes, subjective norms, anticipated emotions and intentions on job choice in the tourism area.

According to the university(college) locations, students in Gangwon-do, Daegu, Busan, and Gyeongsang-do have more affirmative attitudes and anticipated emotions as well as the high intention to choose occupations in the tourism field. In contrast, Jeju-do has a negative perception overall with lower intention to get a job in the area.

The research model of this study is the extended theory of planned behavior that includes the

anticipated emotions as an emotional factor and the prior knowledge as an additional cognitive factor in the original theory of planned behavior. It is made as a comprehensive behavior prediction model that integrates cognitive and emotional factors.

With the results above, there is an academic significance owing to understanding an individual's job decision-making process from more various points of view. Moreover, the 'positive anticipated emotion' variable has been found to be the strongest factor influencing the job choice intention in tourism. So, it overcomes the limitations of the theory of planned behavior that has been criticized for excluding emotional factors and emphasizing only cognitive factors.

The findings have been verified the suitability and necessity of emotional factors in the behavior prediction model for job selection. Furthermore, this study has deepened the previous studies by analyzing the differences between various groups in accordance with demographical characteristics such as university locations, university types which could derive meaningful implications.

To sum up, the following implications are suggested. First, it is necessary to expand policies such as the tourism youth internship programs. Those can provide an opportunity for the job seekers in the colleges to experience a job in the tourism field.

Second, tourism companies should share their visions with those young people, providing opportunities for mutual growth to their employees from the recruitment stage. This can help the job seekers to realize their intrinsic work values.

Third, to make college students establish the intrinsic work values, educational institutions need to offer various programs to grasp students' aptitude and interests from the entrance stage in the college. They also have to provide information on characteristics and necessary inclinations of the jobs related to the majors. These could allow students to select the jobs that matches their aptitude.

Moreover, university types are found to be important moderating variables. It means that different types of curricula and programs should be developed.

Last but not least, in order to improve the negative image and low preferences of the occupations in the tourism sector, the efforts to enhance occupational attractiveness should be made by establishing a long-term policy to improve the related indicators such as wages and working hours.

Keywords: Work Value, Job Choice Intention, Extended Theory of Planned Behavior