



RIASEC 직업성격유형 및 직업가치가 진로만족, 진로포부에 미치는 영향 관계 연구* : 진로서비스품질의 조절효과

The Moderating Effect of Career Service Quality on the Relationship Among Occupational Personality Types, Work Values, Career Satisfaction, and Career Aspiration

최 규 환** · 정 호 균***

Choi, Kyu-Hwan · Jung, Ho-Kyun

요약 : 본 연구는 관광전공 대학생을 대상으로 RIASEC 직업성격유형 및 직업가치와 진로만족, 진로서비스품질, 진로포부와 영향 관계를 규명하고자 실시되었다. 직업성격유형과 직업가치와의 영향 관계를 분석한 결과 직업성격유형의 기업형, 예술형, 사회형, 현실형은 내재적 가치에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 관습형은 외재적 가치에 유의한 정(+)의 영향 관계를 보인 반면 탐구형과 현실형은 외재적 가치에 부(-)의 영향 관계를 보이고 있음을 보여주고 있다. 둘째, 직업성격유형 중 기업형, 탐구형, 사회형, 현실형은 진로만족에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 직업가치와 진로만족과의 관계에서 내재적 가치는 진로만족에 유의한 정(+)의 영향 관계를 보여주고 있지만 외재적 가치는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 대학생들의 내재적 가치가 중요함을 알 수 있다. 셋째, 진로만족과 진로포부와 관계에서 진로서비스품질은 조절효과를 보임으로써 대학교의 진로서비스 품질을 향상시키기 위한 방안이 요구됨을 보여주고 있다.

핵심용어 : 직업성격유형, 직업가치, 진로만족, 진로서비스품질, 진로포부

ABSTRACT : The purpose of this study was to investigate the relationship among occupational personality types, work values, career satisfaction, career service quality, and career aspiration. The empirical analysis revealed that, first, enterprising, artistic, social, and realistic types of occupational personalities had a significant effect on intrinsic work value. Second, the conventional type had a significant effect on extrinsic work value, while investigative and realistic types were negatively associated with extrinsic work value. Third, enterprising, investigative, social, and realistic types of personalities had an impact on career satisfaction. In addition, intrinsic work value played a positive role in increasing career satisfaction, while extrinsic work value did not. Furthermore, a hierarchical multiple regression analysis showed a moderating effect of career service quality on the relationship between career satisfaction and career aspiration. Therefore, establishing an effective curriculum and career support service are suggested to develop students' interests, aptitudes, and abilities in tourism.

Keywords : Occupational personality types, Work values, Career satisfaction, Career service quality, Career aspiration

* 이 논문은 2017년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임. (NRF-2017S1A5A2A03069140)

** 동아대학교 관광경영학과 교수, e-mail: kwchoi@dau.ac.kr

*** 동아대학교 관광경영학과 조교수(교신저자), e-mail: hokyun@dau.ac.kr

I. 서 론

대학생들의 진로문제는 대학 재학 시 습득한 전문지식을 바탕으로 자신의 역량을 개발하여 현대 사회의 급격한 변화 및 요구에 부응하도록 하고 또한 유능한 인적자원으로서의 경제적 자립과 사회적 독립을 실현한다는 점에서 매우 중요한 문제라 할 수 있다(유형숙, 2016; O'Mahony, McWilliams & Whitelaw, 2001). 관광분야 역시 개인별 희망하는 분야로 진로를 선택할 때 본인의 취미나 적성에 맞는 진로를 올바르게 선택하도록 하는 체계적인 진로교육의 제공이 필요하다(노정희·최진영·장지영, 2015; Holland, 1996). 이와 관련하여 학계 선행연구를 검토해보면, 기본적으로 대학의 진로교육이 효율적이고 체계적으로 이루어지고 있는가를 평가하는 진로평가 영역에 대한 연구가 활발히 진행되어 왔다(이정민, 2010; Lent, Paixao, Silva & Leitao, 2010). 진로평가는 대학에서 이수하는 진로 교육프로그램의 양적·질적 수준을 측정하고 관련 전문지식의 습득 여부를 평가하는 것을 의미하는데(Correll, 2004), 실제 진로평가 연구는 학생들의 진로결정이나 진로탐색행동 프로세스를 규명하는데 매우 유효하다는 것을 많은 연구자들이 지지하고 있다(Ryn & Vinokur, 1992; Van Hooft, Born, Taris & Flier, 2005). 진로평가와 관련한 선행연구를 살펴보면, 기본적으로 진로평가에 영향을 미치는 개인적 요인을 파악하고 이를 기타 구성 개념간의 인과관계를 규명하고 있음을 알 수 있다(Hackman & Oldham, 1975). 특히, 개인의 행동을 설명하는 요인으로서 성격, 가치 등 심리적 변수에 주목하여 연구가 진행되어 왔는데 그 중에서 RIASEC으로 대표되는 Holland의 직업성격이론에 주목하여 왔다(김정규·황병덕·최령, 2013; Holland, 1985, 1996; Tak, 2004). 그는 직업과 관련한 성격은 개인을 둘러싼 환경이나 문화에 영향을 받고

자신의 성격과 직업적 환경과의 일치 수준이 높을수록 그 직업으로의 진출가능성이 높아진다고 하면서 진로동기나 직무만족도, 성취도 등을 설명하는 중요한 요인으로 간주하였다. 직업성격이론은 6각형 모형을 통해 직업에 대한 흥미, 직업선택 및 만족 등 성공적인 진로결정을 위한 효과적이고 체계적인 방법을 제시하고 있는데 후속연구들에 의해 신뢰도와 타당도가 입증되면서 주요 구성 개념으로 자리잡고 있다(안창규·최태진·홍준자, 2005; Wiggins & Moody, 1983). 예를 들면 직업성격유형과 진로교육서비스평가 관계연구(안창규 외, 2005), 직업성격유형과 직업가치 관계연구(김병숙·김덕환·김민정, 2011), 직업성격유형과 전공만족도 관계 연구(김정규 외, 2013)를 통하여 직업성격유형이 진로평가에 있어 간과되어서는 안 될 중요한 구성개념임을 시사하고 있다.

또한 진로평가에 있어 직업성격유형과 함께 또 하나의 중요한 구성개념이 바로 직업가치라 할 수 있다(김지혜·진병길, 2007; Oliver & Mooradian, 2003; Rounds, 1990). 심리학에서 시작된 가치이론은 인접학문으로 그 연구영역을 확대하여 교육학에서 직업가치라는 이론을 이끌어내게 된다(이현주, 2004; Kalleberg, 1977). 개인은 직업을 통하여 자신이 추구하는 가치를 달성하고 자아를 실현하며 인생의 보람을 찾으려 하기 때문에 직업가치는 진로나 직업을 선택할 때 중요한 고려 요인이 된다(김병숙 외, 2011; Ros, Schwartz & Surkiss, 1999). 진로결정에 있어 확실한 신념과 태도를 형성하여 삶의 보람을 갖기 위해서는 직업적 가치의 역할이 중요하며 따라서 대학생들에게 개인별 직업가치를 조기에 인식시켜주는 일은 체계적인 진로교육에 있어 매우 중요한 일이라 할 수 있는 것이다(Super, 1970; White, 2006). 한편 많은 연구자들이 진로평가는 직업성격유형, 직업가치 외에 매개 및 결과변수들과의 구조관계를 형성하

는 것으로 보고 이와 관련하여 진로서비스품질, 진로만족, 진로포부 등에 주목하여 왔다(이명진·봉미미·권순구, 2010; 이정민, 2010; Correll, 2004; Gray & O'Brien, 2007; Kwan & Walker, 2012; Lounsbury, Park, Sundstrom, Williamson & Pemberton, 2004). 먼저 진로서비스품질은 체계적인 진로평가가 성공적인 진로목표 달성 여부에 영향을 미친다면 학생들의 관점에서 평소 진로관련 교육이나 프로그램 개개의 진로서비스 질적 수준에 대하여 진단하고 평가하는 연구가 수행되어야 한다는 관점에서 (Wall, Covell & Macintyre, 1999; Zimmerman, 1985), 그리고 진로만족은 그 결과로서 이러한 개개의 진로관련 교육 및 프로그램에 대한 종합적이고 전반적인 만족도를 평가할 필요가 있다는 관점에서 각각 연구의 필요성이 대두되었다 (Lounsbury, Loveland, Sundstrom, Gibson, Drost & Hamrick, 2003; Lounsbury, Moffitt, Gibson, Drost & Stevens, 2007). 마지막으로 진로포부는 자신이 선택한 진로분야 내에서 지도력을 발휘하거나 발전하기를 바라는 정도로 정의되는데(Gray & O'Brien, 2007; Nauta, Epperson & Kahn, 1998), 결국 대학 재학 중 이수한 진로교육이나 프로그램의 결과가 이러한 장래 진로에 대한 긍정적 마인드 형성에 얼마나 공헌하는지를 평가하기 위하여 연구의 필요성이 대두되었다고 할 수 있다(이명진 외, 2010; Wall *et al.*, 1999). 하지만 현재 관광분야 진로관련 선행연구들을 검토해보면, 이러한 다양한 구성개념들을 고려하지 못하거나(유형숙, 2016; 이형룡·박슬기, 2010; 정민주, 2014), 단지 1-2개의 구성개념만을 도입하는 단편적인 초기 단계에 머무르고 있어(박슬기·이희승, 2016; 이태희·윤선정·윤설민, 2010), 진로평가에 대한 구성개념 정립과 이론적 체계 정립 연구가 시급하다 할 것이다.

이상의 논의에서 본 연구의 목적은 다음과 같

다. 먼저, 독립변수로서 RIASEC 직업성격유형과 직업가치의 유의성을 검증하고, 둘째, 이들 RIASEC 직업성격유형, 직업가치와 기타 주요 구성개념이라 할 수 있는 진로만족과 진로포부 간의 인과 관계를 규명하고자 한다. 셋째, 진로만족과 진로포부와 관계에서 진로서비스품질의 조절효과를 확인하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. RIASEC 직업성격유형

진로평가 연구에서 개인의 특성을 반영하기 위하여 많은 선행연구자들이 RIASEC으로 대표되는 직업성격유형의 유효성을 강조하고 있다(김정규 외, 2013; Holland, 1985). 진로지도와 관련하여 향후 자신의 직업을 올바르게 선택하고 성공가능성을 높이는 계기를 만들어주는 개인적 특성이 바로 직업성격유형이라 할 수 있는데 개인의 환경요인의 변화와 직업선택 등의 문제상황에 대응하는 개인의 태도로 정의된다(김병숙 외, 2011). Holland에 의하면, 개인의 행동은 유전적 특성과 인성, 환경간의 상호작용으로 결정되고 직업성격유형은 직업선호도와 인성의 일치정도에 따라 다양하게 표출되는데 개인의 성격유형에 따라 선호하는 직업이 달라진다고 하면서 진로선택에 있어 직업성격유형의 역할을 강조하고 있다. 또한 직업성격유형과 일치하는 직업을 가진 사람들은 적응력이 높고, 삶의 만족도가 높은 반면 그렇지 않은 환경에서 사는 사람들은 만족도가 낮은 특징을 보인다고 하였다(Holland, 1996). 김정규 외(2013) 역시 같은 맥락에서 직업성격유형과 일치할수록 학생들의 진로만족과 성취도 수준은 높아진다고 하면서 직업성격유형은 진로만족의 선행요인임을 강조하고 있다. 직업성격유형은 전부 6각형의 구조

를 이루고 있는데 대부분의 사람들은 이 6가지 유형 중 하나에 해당된다고 하였다(양명희·박명지·김희정, 2010; Holland & Gottfredson, 1992). 먼저 현실형(realistic type)은 실제 현장에서 직접 육체를 통한 활동이나 기계장비 및 도구 등을 조작하는 일을 선호하며 탐구형(investigative type)은 과학적인 탐구 및 연구 활동을 선호하며 새로운 것에 대한 성취에 가치를 두는 경향이 있으며, 사회현상에 대해 논리적이고 분석적인 경향을 보인다. 예술형(artistic type)은 작가, 인테리어 디자이너, 미술 등과 같은 예술적인 일을 좋아하고 심미적인 활동이나 창의적인 아이디어를 활용해서 예술적 창조와 표현, 변화와 다양성을 추구한다. 사회형(social type)은 다른 사람들을 도와주는 것을 좋아하고 낮은 사람과도 쉽게 가까워지는 특성을 보이는데 교사, 상담가, 간호사, 사회복지사 등이 있다. 기업형(enterprising type)은 1인 창업가, 경영인 등과 같이 기업가적인 기질이 두드러지고 자기주도적인 의사결정과 본인의 능력을 발휘할 수 있는 업무를 선호한다. 마지막으로 관습형(conventional type)은 스스로 계획을 세우고 계획에 따른 일의 진행을 선호하고, 원칙을 내세우며 변화를 싫어하고 자료를 체계적으로 분류하고 조작하는 업무에 능숙하다.

Holland의 직업성격유형은 후속연구들에 의해 신뢰도와 타당도가 입증되면서 진로평가 연구에 폭넓게 활용되고 있다. 예를 들면, 김정규 외(2013)의 연구에서는 직업성격유형과 진로교육서비스와의 영향 관계를 검증하면서 사회형과 실재형이 다른 유형보다 만족도가 높게 나타나고 있음을 시사하였고 안창규 외(2005)의 연구에서는 사회형과 기업형, 관습형은 실무관련 교육내용에 대한 평가가 높은 반면, 실재형, 탐구형, 예술형은 진로 관련 채용, 급여, 복지 등에 대한 평가가 높게 나타나 개인의 직업성격유형에 따라 진로교육서비스에 대한 평가가 상이함을 주장하

였다. 또한 직업성격유형과 직업가치 간의 영향 관계 연구에서, Leong and Chervinko(1996)은 사회형은 사회봉사, 기업형은 지도력, 관습형은 안정적 지위, 탐구형은 발전성 및 능력발휘, 예술형은 창의성과 긍정적 영향 관계가 있음을 규명하고 있고 김병숙 외(2011)는 실재형, 탐구형, 예술형은 직업가치 중 달성감, 성취감 등의 내재적 가치에, 사회형, 관습형, 기업형은 복리, 고용안정, 급여 등의 외재적 가치에 긍정적 영향을 미치고 있다는 동일한 결과를 제시하고 있다.

2. 직업가치

직업가치는 개인의 직업이나 진로 선택 시 중시하는 기준으로 정의되는데(Super, 1970; White, 2006), 기원은 심리학의 가치이론에서 찾을 수 있다. 가치는 특정 행동양식을 이끌어내는 기준이 되기 때문에 개인행동을 설명하는 변수로서의 예측력이 뛰어난 것으로 인식되고 있다(Hines, Graumann & Greibrokk, 2010). 심리학에서 시작된 가치이론은 인접학문으로 그 연구영역을 확대하여 교육학에서 직업가치라는 이론을 이끌어내게 된다(이현주, 2004; Kalleberg, 1977). 개인은 직업을 통하여 자신이 추구하는 가치를 달성하고 인생의 보람을 찾으려 하기 때문에 직업가치는 진로나 직업을 선택할 때 중요한 고려 요인이 된다. 또한 직업가치는 대학생들의 진로 및 직업선택의 중요한 동기가 되며 직업가치와 직업특성 간의 조화정도에 따라 직업만족이 결정되기 때문에 진로평가에 있어 간과되어서는 안 될 구성개념으로 볼 수 있다. 다시 말하면 개인별 진로교육이나 내용의 습득여부는 진로결정시 중요한 역할을 하고 자신이 추구하는 직업가치에 따라 선호하는 진로교육 및 내용, 성과정도가 상이하게 되므로 결국 개인이 추구하는 직업가치에 의해 진로평가가 영향을 받게 된다는 양자 간의 관계를 쉽게 설정할 수 있기 때문이다

(김병숙 외, 2011). 이러한 직업가치의 중요성에 기반하여 이를 측정하고 평가할 수 있는 직업가치척도 개발 연구가 활성화되었는데, 그 중에서 가장 대표적 척도로서 Super(1970)가 개발한 WVI(work values inventory)를 들 수 있다(Chu, 2008; White, 2006). WVI는 15개의 하위차원에 각각 3개의 변수로 측정하게 되므로 전부 45개 변수로 구성되어 있으며 척도로서의 신뢰도와 타당도가 검증되어 많은 후속연구에 활용되어 왔다. 하지만 Super(1970)의 WVI는 인지도 및 활용도에도 불구하고 하위요인이 15개로 과도한 측정변수로 구성되어 있어 이를 축소할 필요가 있다는 지적을 받아, 이에 대항하는 다양한 직업가치척도들이 제시되었다. 예를 들면 Hackman *et al.*(1975)의 연구에서는 직업가치를 내재적 가치와 외재적 가치로 구분하여 이중 내재적 가치가 기술습득, 직무교육, 인사교육 등의 교육서비스에 미치는 영향력이 크다는 결과를 제시하였다. Kalleberg(1977)는 직업가치를 내재적 가치와 외재적 가치로 구분하여 내재적 가치는 성취감, 자신의 능력 발휘 등 직업을 선택할 때 일 그 자체에 어느 정도 의미를 부여하는가와 관련된 가치를 말하며, 외재적 가치는 임금, 직업안정, 복리후생 등과 같은 경제적 보상이나 조건을 얼마나 중요하게 생각하는가와 관련된 가치를 의미한다고 하였다. 이외에도 김지혜 외(2007)는 관광전공 대학생을 대상으로 직업가치를 내재적 가치, 외재적 가치, 부당한 대우 등 3개의 요인으로 구분하여 연구를 수행하였다. 본 연구에서는 이러한 선행연구를 기반으로 하여 직업가치를 내재적 가치와 외재적 가치의 2개 요인으로 구성하였다.

3. 기타 주요 구성개념: 진로만족, 진로서비스품질 및 진로포부

진로만족이란 진로관련 교육 및 서비스 평가

를 기반으로 형성된 감정적 반응으로서 지금까지 진로 진행과정에 대한 전반적인 만족으로 정의된다(Lounsbury *et al.*, 2003). 진로만족은 자신의 직업이나 진로선택과 깊은 관계가 있으며 만약 진로교육이나 개인차원에서의 준비과정에 만족하지 못한다면 올바른 진로선택이나 진로교육의 효율성을 담보할 수 없게 된다는 점에서 진로만족이 진로평가에 있어 중요한 개념이 될 수 있다는 것이다(Lounsbury *et al.*, 2007). 같은 맥락에서 Ware and Pogge(1980)는 대학생들을 대상으로 한 연구에서 진로만족은 대학생활의 긍정적인 수행과 관련이 있으며, 진로 계획의 확신성과도 관계가 깊다고 하였으며, 진로에 만족하는 대학생들은 불만족한 학생들보다 진로선택 및 결정에 대한 자기 확신이 강하다는 연구결과물이 보고되고 있다(장선철, 2003). 한편 진로만족을 측정하는 방법론적 측면과 다양한 구성 개념과의 영향 관계를 검증하는 연구 등이 보고되고 있는데, 측정방법론 측면에서 먼저 Lounsbury *et al.*(2003)과 Lounsbury *et al.*(2007)의 연구에서는 진로만족을 단일요인의 2-5개의 측정변수로 구성하여 신뢰도를 검증하고는 있지만 아직 통일된 척도 제시가 이루어지고 있지 않다. 이정민(2010)은 진로교육에 대하여 교수만족과 학습자만족의 2원화로 측정하고 있는데 교수자와 시설, 환경을 혼재하여 측정하고 있다는 지적을 받고 있다. 또한 진로만족과 기타 구성 개념과의 영향 관계를 분석한 연구로서 어운경(2009)은 진로만족을 대학전공만족도와의 영향 관계만 분석함으로써 진로평가와 관련한 구성 개념을 고려하지 않고 있다는 지적을 받고 있다. 대학에서의 교육은 학생들에게 직접적으로 제공하는 교육관련 프로그램과 대학생활을 지원하고 보조하는 부가적인 서비스로 구성되어 있다. 부가적인 서비스에 해당하는 진로서비스는 대학생들이 졸업 후 사회에서 성공적인 직업 생활에 직접적인 영향을 준다(Knight & Yorke,

2004). 대학에서 제공하는 진로서비스는 학생들이 자기주도적으로 자신과 직업에 대한 이해의 폭을 넓히고 삶을 계획 및 준비하는 데 도움이 된다. 여기에는 진로 관련하여 체계적으로 제공하는 진로상담, 진로정보, 진로관련 프로그램 등 다양한 형태의 서비스가 포함된다(고재성·정철영, 2006). 대학에서의 체계적인 진로서비스가 성공적인 진로목표 달성 여부에 영향을 미친다면 학생들의 관점에서 진로서비스의 질적 수준에 대하여 진단하고 평가하는 연구가 수행되어야 한다고 강조되어 왔다(Zimmerman, 1985). 진로서비스품질을 평가하고 측정하는 방법은 연구자들에게 다양하게 제시되고 있다. 마케팅분야의 서비스품질이론을 준용하여 진로서비스품질을 유형성, 대응성, 신뢰도, 확신성, 공감성 등 5개의 하위요인으로 구성하여 측정한 연구들이 있는 반면(박성렬, 2016; 안성식·이제경, 2011), 연구자가 독자적으로 진로서비스품질을 측정, 개발한 연구들도 제시되고 있다(정민주, 2014; Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990; Rambur, Mcintosh, Palumbo & Reinier, 2005). 예를 들면 진로서비스품질과 진로만족의 영향 관계를 분석한 연구들과(전영주·이진영, 2016; Wu & Norman, 2006), 진로서비스품질과 진로포부와의 영향 관계를 분석한 연구들인데(이정애·최용용, 2011; 조단비·정철영, 2005; Kwan *et al.*, 2012), 이렇듯 진로서비스품질은 진로평가 연구에 있어 없어서는 안 되는 중요한 구성 개념임을 보여주고 있다.

마지막으로 진로평가 연구에 있어 진로포부라는 구성 개념이 적절할 것으로 판단된다(Wall *et al.*, 1999; Wang & Staver, 2001). 개인이 진로를 선택하고 직업적인 성취를 이루는 데 영향을 미치는 중요한 변인들 중 하나는 진로포부로서 개인의 최종 진로 선택과 성취동기 수준을 높이는 데 핵심적인 역할을 수행한다(Wang *et al.*, 2001). 진로포부란 자신이 선택한 진로

분야 내에서 지도력을 발휘하거나 승진하기를 바라는 목표 및 성취 수준의 정도로 정의되어(Gray *et al.*, 2007; Nauta *et al.*, 1998), 많은 선행연구들이 진로평가에 있어서의 진로포부를 결과변수로서 자리매김하고 있음을 알 수 있다(이명진 외, 2010; Kwan *et al.*, 2012). 진로포부는 미래 직업선택을 예언하는 중요 요인이며 개인적 특성, 심리적 요인, 진로교육의 내용과 질의 상호작용을 통하여 형성되기 때문에 진로포부에 영향을 미치는 선행변수와의 관련성을 파악하는 것이 중요하다 하겠다. 진로포부는 1990년대 CAS(career aspiration scale)라는 관련 척도가 개발되면서 활발한 연구의 전환점을 맞이하게 된다(Nauta *et al.*, 1998). CAS는 리더십포부와 학습포부의 2개의 하위차원으로 구성되며 전부 10개의 측정변수를 이용하여 평가하도록 되어 있다(Gray *et al.*, 2007). 조단비 외(2005)는 진로관련 교육서비스 중 시설, 환경, 본인의 태도보다 교수자 요인에 대한 만족도가 클수록 진로포부에 긍정적 영향력을 미친다는 결과를 제시하였고 이정애 외(2011)의 연구에서는 진로교육서비스 관련 만족을 내용만족과 진로기대만족으로 유형화하여 2요인에 대한 만족도 모두가 진로포부에 긍정적 영향을 미친다고 주장하였다. Wall *et al.*(1999)의 연구 역시, 진로관련 수업내용이나 교수자에 대한 만족도와 진로포부 사이에 상호 긍정적 영향 관계가 성립한다고 주장하여 진로포부 역시 진로평가 연구에 있어 간과해서는 안 될 중요한 구성 개념임을 제시하고 있다. 이상의 선행연구 결과에 따라 본 연구에서는 진로만족, 진로서비스품질, 진로포부는 모두 1개 요인으로 구성하였다.

4. 각 구성 개념 간의 관계

인간의 행동은 개인의 성격과 환경적 요인과의 상호작용의 결과라는 가정이 오랫동안 지지되

어 왔고 직업선택은 개인의 성격, 동기, 능력을 반영하는 표현방식이라 할 수 있다(안창규 외, 2005). Holland(1985)는 직업성격유형이론을 제시하면서 개인은 직업성격유형에 따라 자신의 가치를 표현하고 자신에게 맞는 직업 환경을 추구한다고 하였다. 그리고 직업을 선택함에 있어 성공가능성을 높이는 것은 개인의 환경요인과 문제 상황에 대하여 올바르게 대응하고자 하는 직업성격유형에 달려 있으며 개인은 직업을 통하여 자신이 추구하는 가치를 달성하고 인생의 보람을 찾으려 하기 때문에 결국 직업성격유형에 따라 직업가치는 영향을 받을 수 있다는 가정을 설정할 수 있다(Brown, 2002). 실제 양자 간의 영향 관계를 검증한 연구로서, 박보경·이종승(2002)은 기업형은 능력 발휘, 실재형은 보수, 관습형은 안정성, 사회형은 팀워크, 예술형은 창의성, 탐구형은 자율성과 각각 긍정적 영향 관계가 있음을 제시하였고 김병숙 외(2011)의 연구에서는 6개의 직업성격유형 중, 관습형을 제외한 5개의 성격유형에서 현실형은 외재적 가치를 중시하고 나머지 탐구형, 예술형, 사회형, 기업형은 내재적 가치를 중시한다는 결과를 제시하였다. 유정이(1998)의 연구에서는 직업성격유형 중 감정형은 경제적 풍요로움과 안락한 생활, 사고형은 능력에 대한 인정과 평가라는 직업가치 사이에 긍정적 영향 관계가 있음을 입증하였다. 따라서 이상과 같은 선행연구의 결과를 근거로 다음과 같이 가설 1을 설정하였다.

가설 1. 직업성격유형은 직업가치에 유의한 정(+)의 영향을 미친다.

Holland의 직업성격유형은 진로선택 및 진로상담 분야에서 핵심적인 이론으로 자리매김하여 개인이 직업 선택과 진로동기를 어떻게 갖게 되는지, 또 개인들의 진로만족과 직업 성취도를 무엇으로 어떻게 설명할 것인가에 대한 해답을 찾

기 위해 개발되었다(안창규 외, 2005). 또한 직업성격유형은 개인의 적성이나 흥미, 가치와의 상호작용으로 결정되고 특히 직업만족도나 진로진행 상황에 대한 만족도는 개인의 직업성격과 일치하는 쪽으로 추구하게 된다고 하여 직업성격유형이 진로만족의 선행변수임을 시사하고 있다(Lounsbury *et al.*, 2004). 구체적인 연구결과로서 김정규 외(2013)의 연구에서는 직업성격유형에 따른 전공만족도는 사회형에 속하는 학생들이 가장 높고 다음으로 현실형, 탐구형, 기업형, 관습형, 예술형 순으로 나타나고 있으며 권은숙·송제호(2015)의 미용 전공 대학생을 대상으로 한 연구에서는 예술형이 전공만족도가 가장 높게 나타났다. Heesacker, Elliott and Howe(1988)의 연구에서는 직업성격 유형 중 사회형이 가장 높은 만족도를 보였으며, 다음이 관습형과 현실형의 순으로 직무에 대한 만족도가 높게 나타나고 있음을 제시하고 있다. 따라서 이상과 같은 선행연구의 결과를 근거로 다음과 같이 가설 2를 설정하였다.

가설 2. 직업성격유형은 진로만족에 유의한 정(+)의 영향을 미친다.

사람은 직업을 통해 자아를 실현해 가며 자신의 적성, 흥미, 가치 등과 일치하는 직업에 종사할 때 행복과 만족을 느낀다(Super, 1970). 직업가치는 직업선택에 중요한 역할을 할 뿐만 아니라 직업에 대한 흥미, 적응, 만족 등과 밀접한 관련이 있다(Huang, 1995). 직업가치는 자신의 직업이나 진로를 선택하면서 바람직하다고 믿는 태도이며 개인별 추구하는 목적이나 보상을 의미하기 때문에 직업가치별 직업이나 진로만족을 평가하는 것은 개인의 삶과 진로발달에 매우 중요한 역할을 하게 된다(박슬기 외, 2016; 이태희 외, 2010). 이 같은 맥락에서 김난영(2016)은 직업가치와 전공만족도와의 관계 분

석 결과, 도전적이고 주도적인 가치관이 높을수록 전공만족도도 높아진다고 하였으며, 박슬기 외(2016)는 호텔관광분야 대학생을 대상으로 외재적 가치와 내재적 가치 모두 전공만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 하면서 특히 내재적 가치의 중요성을 강조하였다. 주영주·한상운(2015)은 대졸 청년층의 학교 지원 및 전공 프로그램 만족도 조사에서 내재적 직업가치는 만족도에 정(+)의 영향 관계를 보인 반면 외재적 직업가치는 만족도와의 영향 관계에서 통계적으로 유의하지 않음을 제시하였다. Hegney, Plank and Parker(2006)의 연구에서는 내재적 및 외재적 가치 모두 만족도에 긍정적인 영향 관계가 있음을 밝히고 있다. 따라서 이상과 같은 선행연구의 결과를 근거로 다음과 같이 가설 3을 설정하였다.

가설 3. 직업가치는 진로만족에 유의한 정(+)의 영향을 미친다.

진로평가 연구에 있어 최종적인 결과변수인 진로포부는 진로만족에 의해 영향을 받는다는 연구결과들이 보고되고 있다. 현재 진로에 만족한 개인은 그들의 현재 역할에 충실하면서 높은 성취감을 달성하고자 하는 진로포부와 밀접한 관련이 있으며(Kwan *et al.*, 2012), 자신의 진로에 대한 만족도가 높을수록 전공관련 분야의 직업을 선택할 가능성이 높고, 졸업 후 진로선택이나 진로포부에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(이형룡 외, 2010). 진로포부는 개인의 최종 진로 선택, 성취 수준과 깊은 관계가 있고 진로교육의 내용과 질의 상호작용으로 만족도가 높으면 그만큼 미래 직업에 대한 자신감이나 성취도 역시 높아지므로 진로만족과 진로포부간의 영향 관계를 설정할 수 있는 것이다(최규환·정호균·여호근, 2014). 예를 들면 조단비 외(2005)는 진로관련 교육서비스 중 시설, 환경, 본인의 태도보다

교수자 요인에 대한 만족도가 클수록 진로포부에 긍정적 영향력을 미친다는 결과를 제시하였고, 이정애 외(2011)의 연구에서는 진로교육서비스 관련 만족을 내용만족과 진로기대 만족으로 유형화하여 2요인에 대한 만족도 모두가 진로포부에 긍정적 영향을 미친다고 주장하였다. 최규환 외(2014), Wall *et al.*(1999)의 연구 역시, 진로관련 수업내용이나 교수자에 대한 만족도와 진로포부사이에 상호 긍정적 영향 관계가 성립한다고 주장하여 진로만족과 진로포부와의 영향 관계를 지지하고 있다. 이상과 같은 선행연구의 결과를 근거로 다음과 같이 가설 4를 설정하였다.

가설 4. 진로만족은 진로포부에 유의한 정(+)의 영향을 미친다.

가설 3에서 진로만족과 진로포부와의 영향 관계에 추가로 진로서비스품질과 진로포부와의 영향 관계를 설정할 수 있다면 진로만족과 진로서비스품질과의 상호작용 다시 말하면 진로만족과 진로포부와 관계에서 진로서비스품질의 조절효과 가설을 설정할 수가 있다. 어윤경(2009)은 대학생들에게 제공되는 진로지도프로그램, 개별상담 내용, 개인별 진로계획 수립, 체험프로그램, 취업알선 등 진로서비스품질 평가는 향후 진로나 직업에 대한 올바른 선택과 자신감의 진로포부에 긍정적 영향을 미친다고 하였고, 임효선·양은진(2018)은 진로관련 교육서비스품질에 따라 진로포부에 미치는 영향 관계는 달라질 수 있다고 하면서 대학에서 교육서비스 품질을 향상시키기 위한 지속적인 노력이 이루어진다면 진로포부에 긍정적인 역할을 할 것이라고 주장하였다. Correll(2004) 역시 진로서비스품질 중 과업이나 직무관련 수행능력의 여부가 진로포부에 가장 영향력이 큰 변수임을 제시하는 등 진로서비스품질이 진로포부의 선행변수임을 강조하고 있다. 한편 현재 대학에서 제공하는 진로서비스

의 양적 증가에도 불구하고 학생들의 욕구에 부합하는 진로지원 및 서비스를 수행하고 있지 못하다는 지적이 있으며(임언·장홍근·윤형한, 2005), 학생 개인별 특성과 능력에 따라 세분화된 심층적인 진로상담 서비스 시스템을 구축하고, 학생 전체가 아닌 저학년과 고학년 등 수준별 진로서비스제공은 학생들의 진로만족과 동시에 효율적인 진로선택, 자신감 등의 진로포부를 제고하는 데 효과적일 수 있다(어윤경, 2009). Kwan *et al.*(2012)은 진로만족은 진로포부에 긍정적 영향을 미치는데 여기에 추가로 재정적 지원을 포함한 다양한 진로서비스품질에 대한 평가가 높아지면 진로포부에 더욱 더 긍정적인 영향을 줄 수 있다고 하였고, 이는 진로서비스 품질을 높게 평가하는 집단이 낮게 평가하는 집단보다 진로만족이 진로포부에 미치는 영향이 크다는 것을 의미한다. 즉 학생들이 진로에 만족하고 있더라도 대학에서 제공하는 진로서비스품질에 따라 진로포부는 달라질 수 있다는 것을 예상할 수 있다(이형룡 외, 2010). 이상의 논의에서 진로포부에 대하여 진로만족과 진로서비스품질의 상호작용효과가 가능하다는 점과 진로만족은 진로서비스품질의 평가 수준에 따라 진로포부에 미치는 영향력이 다를 수 있다는 선행연구의 결과를 근거로 다음과 같이 가설 5를 설정하였다.

가설 5. 진로만족과 진로포부의 영향 관계에서 진로서비스품질은 조절효과를 보인다.

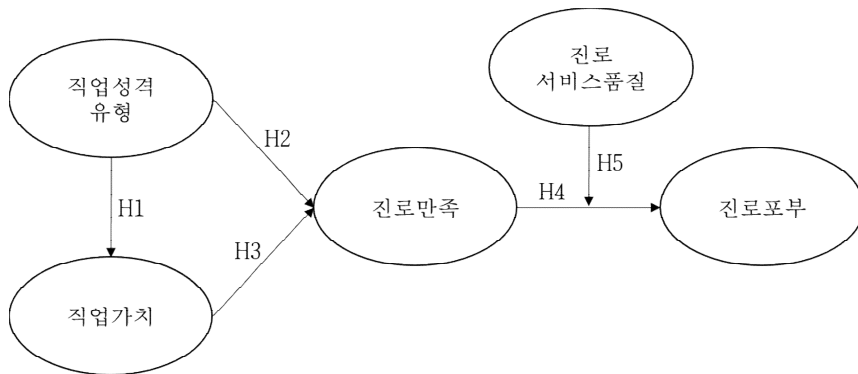
Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

앞에서 언급한 이론적 배경과 선행연구를 바탕으로 연구모형을 제시하면 <그림 1>과 같다.

2. 변수의 측정 방법

직업성격유형은 직업과 관련한 환경이나 문제 상황에 대하여 대응하는 개인의 태도 및 기술로 정의하고(김병숙 외, 2011; Lent, Sheu & Brown, 2010), Holland(1985), Holland *et al.*(1992), 엄태성(2008)등의 연구를 참조하여 현실형, 탐구형, 예술형, 사회형, 기업형, 관습형 등의 6개 하위요인과 30개의 측정변수로 구성하였다. 직업가치는 개인이 자신의 진로 및 직업을 선택할 때 중시하는 기준이나 목표로 정의하고(김병숙 외, 2011; 이태희 외, 2010; White, 2006), Hackman *et al.*(1975),



<그림 1> 연구모형

Kalleberg(1977)의 연구를 바탕으로 내재적 가치와 외재적 가치의 2개의 하위요인과 10개의 측정변수로 구성하였다. 진로만족은 진로준비와 관련한 진로교육 및 서비스에 대한 정서적인 평가로 정의하고(노정희 외, 2015; 어윤경, 2009; 이정민, 2010), 정미예·조남근(2011), Lounsbury *et al.*(2004), Lounsbury *et al.*(2007)의 연구를 참조로 하여 1개의 하위요인과 5개의 측정변수로 구성하였다. 진로서비스품질은 진로관련 교육내용 및 서비스에 대한 지각 및 평가로 정의하고(이소영·차현수·이형룡, 2014; 정민주, 2014; Wu *et al.*, 2006), 임효선 외(2018), Wall *et al.*(1999)의 연구를 참조로 하여 1개의 하위요인과 5개의 측정변수로 구성하였다. 진로포부는 자신이 선택한 진로분야 내에서 리더십을 발휘하거나 승진하기를 바라는 정도로 정의하고(조단비 외, 2015; Nauta *et al.*, 1998; Gray *et al.*, 2007), 이정애 외(2011), Wall *et al.*(1999)의 연구를 바탕으로 1개 요인 6개의 측정변수로 구성하였다.

3. 연구대상 및 분석방법

본 연구의 대상자는 부산지역의 관광전공 학과를 개설하고 있는 4개 대학(부산대, 동아대, 동의대, 동명대)을 선택한 후 2018년 9월 1일

부터 9월 30일까지 1학년을 제외한 2, 3, 4학년을 대상으로 편의표본추출법을 이용하여 실시되었다. 총 510부를 배포하여 498부가 회수되었으며, 회수된 설문지 중에서 응답이 불성실한 설문지 2부를 제외한 496부를 최종 분석에 활용하였다. 수집된 자료는 데이터 입력 및 정제 과정을 거쳐 SPSS 26.0 통계패키지 프로그램을 활용하여 분석하였다. 먼저 인구통계학적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였으며, 측정도구의 타당도 및 신뢰도를 검증하기 위하여 요인분석과 신뢰도분석을 이용하였다. RIASEC 직업성격유형, 직업가치, 진로만족 간의 인과관계를 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며, 진로만족과 진로포부 간 진로서비스품질의 영향 관계를 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 활용하였다.

IV. 실증분석

1. 조사대상자의 인구통계적 및 일반 특성

응답자의 인구통계적 및 일반적 특성을 분석한 결과가 <표 1>에 제시되어 있다. 남성은 27.0%, 여성은 73.0%로 관광전공 대학생 중 여학생의 구성비가 높음을 알 수 있으며, 국립대

<표 1> 인구통계학 및 일반적 특성

항목	빈도	퍼센트(%)	항목	빈도	퍼센트(%)		
성별	남성	132	27.0	희망진로 분야	호텔	83	22.3
	여성	356	73.0		항공사	72	19.3
학년	2학년	166	34.2		여행사	36	9.7
	3학년	172	35.5		외식	11	2.9
	4학년	147	30.3		마이스	45	12.1
대학형태	국립대	92	18.9		카지노	18	4.8
	사립대	396	81.1		크루즈	6	1.6
인턴십 유무	있다	131	26.6		공기업	40	10.7
	없다	360	73.2		기타	62	16.6

학생이 18.9%, 사립대학생이 81.1%로 나타났다. 인턴십 경험은 있다가 26.6%, 없다는 응답이 73.2%로 나타났으며, 희망진로분야는 호텔이 22.3%로 가장 높았으며 항공사 19.3%, 기타 16.6%, 마이스 12.1%, 공기업 10.7%, 여행사 9.7%의 순으로 나타났다.

2. 구성 개념의 타당도와 신뢰도 검정 결과

1) 직업성격유형과 직업가치의 타당도 및 신뢰도 검정

〈표 2〉의 직업성격유형에 대하여 Varimax 회전에 의한 주성분분석을 실시한 결과 고유값 1이상의 6개 요인이 추출되었으며, 6개의 요인이 설명하는 총 분산 설명력은 57.6%로 나타났

다. KMO와 Bartlett의 검정 값은 .777, 988.860으로 유의확률 .000으로 나타나 측정 변수의 구성타당성은 확보되었음을 알 수 있다. 크론바하 알파값(Cronbach's alpha)을 이용한 측정항목의 신뢰도 검정 결과 직업성격유형의 요인들에 대한 각각의 신뢰도는 .70 전후로 나타나 측정 변수들이 각 요인에 대하여 내적 일관성을 확보하고 있음을 보여주고 있다. 측정 변수들은 직업성격유형별 각각 5문항씩 구성하여 연구를 진행하였는데, 기업형, 예술형, 탐구형은 선행연구와 동일한 결과를 보인 반면 요인적재량이 낮게 나타난 변수를 제외한 사회형과 현실형은 3문항, 관습형은 4문항으로 구성하여 연구를 진행하였다. 한편 관광전공 대학생들의 직업가치에 있어서는 고유값 1이상의 2개 요인이 추출되었

〈표 2〉 직업성격유형 타당도 및 신뢰도 분석 결과

요인	측정변수	요인적재량	공동성	고유값	분산(%)	신뢰도
기업형	말을 재치있고 요령있게 잘함	.806	.704	4.71	18.85	.806
	재치있게 남을 잘 웃겨서 인기가 있음	.768	.643			
	모임에서 중요한 결정은 내가 내림	.711	.582			
	상품판매원이 된다면 나의 능력을 잘 발휘	.703	.531			
예술형	낮선 사람과도 말을 잘 건네고 쉽게 가까워짐	.686	.568	2.52	10.01	.749
	독특하고 특별한 생각과 행동을 할 때가 많음	.751	.634			
	상상력이 풍부한 편임	.740	.617			
	예술적 재능이 있는 사람으로 인정받고 싶음	.722	.546			
탐구형	미적 감각을 잘 느낌	.677	.569	2.22	8.91	.710
	감정이 풍부해서 조그만 일에도 쉽게 감동함	.516	.455			
	연구실에서 열중하는 학자가 되고 싶음	.706	.526			
	무엇이든 분석하는 경향이 있음	.687	.624			
사회형	논리적으로 토론을 잘함	.633	.556	2.06	8.23	.738
	공부할 때 집중력이 강한 편임	.575	.432			
	무엇이든 세심하게 관찰하는 습관이 있음	.496	.508			
	다른 사람들을 돕기를 좋아함	.829	.719			
관습형	불쌍한 사람을 보면 무엇이든 도와주고 싶음	.791	.644	1.68	6.72	.662
	좀 손해보더라도 다른 사람에게 좋게 하려고 함	.697	.563			
	무슨 일이든 계획한대로 실행해야 마음이 편함	.714	.530			
	약속을 잘 지킴	.711	.520			
현실형	일을 할 때 가능한 원리원칙대로 하고자 함	.708	.561	1.22	4.88	.688
	용돈을 계획적으로 잘 사용함	.619	.421			
	축구, 농구와 같은 운동을 잘함	.856	.771			
	신체적으로 하는 일은 무엇이든지 잘함	.845	.756			
	집안에서 전기고장이 나면 잘 고침	.539	.442			

KMO 측도: .777, Bartlett 검증치: 988.860 (Sig. = .000)

〈표 3〉 직업가치 타당도 및 신뢰도 분석 결과

요인	측정변수	요인적재량	공통성	고유값	분산(%)	신뢰도
외재적 가치	휴가제도 등 복리후생	.748	.586	2.96	29.69	.738
	근로시간(시간적 여유)	.724	.524			
	고용안정성	.682	.469			
	정신적 스트레스 없음	.669	.459			
	급여 수준(높은 임금)	.639	.411			
내재적 가치	달성 및 성취감을 맞출 수 있는 업무	.772	.612	1.90	18.98	.701
	책임감을 느낄 수 있는 업무	.733	.537			
	독창성, 창의력을 발휘할 수 있는 업무	.686	.480			
	지적 자극, 흥미로움을 느낄 수 있는 업무	.627	.437			
	타인으로부터 존경받는 업무	.562	.352			
KMO 측도 .781, Bartlett 검증치: 3647.627 (Sig. = .000)						

으며, 2개의 요인이 설명하는 총 분산 설명력은 48.67%이고(〈표 3〉 참고), 신뢰도는 각각 .70 이상으로 나타났다. KMO와 Bartlett의 검정 값은 .781, 3647.627으로 유의확률 .000으로

〈표 4〉 진로만족, 진로서비스품질 및 진로포부 타당도 및 신뢰도 분석 결과

요인	측정변수	요인적재량	공통성	고유값	분산(%)	신뢰도
진로 만족	진로준비와 관련하여 전반적으로 만족	.881	.776	2.52	70.01	.892
	진로준비 관련 개인 차원에서의 향상된 능력에 대한 만족	.859	.737			
	진로준비와 관련하여 진행해 온 과정에 대하여 만족	.850	.722			
	진로준비 관련 현재 진행방향을 정확히 알고 있음	.800	.640			
	진로준비를 열심히 함으로써 향후 나의 진로 및 전망이 밝을 것으로 생각함	.790	.625			
KMO 측도: .843, Bartlett 검증치: 2242.024 (Sig. = .000)						
진로 서비스 품질	우리 대학은 취업 및 진로 관련 다양한 정보를 제공하고 있음	.839	.703	3.29	65.72	.869
	우리 대학은 취업 및 진로 관련 상담에 적극적으로 대응하고 있음	.837	.701			
	우리 대학은 취업 및 진로 관련 다양한 소집단활동을 적극적으로 지원하고 있음	.807	.651			
	우리 대학은 취업 및 진로 관련 다양한 책자, 팸플렛, 잡지, 자료 등을 제공하고 있음	.787	.620			
	우리 대학은 취업 및 진로에 도움이 되는 강연이나 프로그램을 제공하고 있음	.782	.611			
KMO 측도: .861, Bartlett 검증치: 1407.349 (Sig. = .000)						
진로 포부	나의 진로에서 자리가 잡히면 나는 다른 직원들을 관리하고 싶음	.772	.612	1.90	57.70	.852
	나는 내 진로분야에서 리더가 되고 싶음	.733	.537			
	내 직업에서 지도자 위치를 얻는 것은 매우 중요함	.686	.480			
	내가 일하고 있는 조직 혹은 사업 분야에서 승진을 위해 에너지를 쏟을 계획임	.627	.437			
	내 진로에서 자리가 잡히면 다른 사람들을 훈련하고 싶음	.562	.452			
	내가 일하고 있는 조직이나 사업 분야에서 승진하고 싶음	.722	.522			
KMO 측도: .830, Bartlett 검증치: 1228.872 (Sig. = .000)						

나타나 측정변수의 구성타당성은 확보되었음을 알 수 있다. 측정 변수들은 선행연구에서 제시한 각각 5문항씩 총 10문항으로 구성하였는데 본 연구의 결과도 내재적 가치와 외재적 가치의 2차원으로 구성되어 선행연구와 동일한 결과를 보이고 있다.

2) 진로만족, 진로서비스품질 및 진로포부 타당도 및 신뢰도 검증

관광전공 대학생들의 진로만족, 진로서비스품질, 진로포부의 타당도 및 신뢰도 분석을 실시한 결과 <표 4>와 같이 나타났다. Varimax 회전에 의한 요인분석을 실시한 결과 진로만족, 진로서비스품질 및 진로포부는 단일차원으로 구성되어 있음을 알 수 있으며, 알파값은 .08 이상으로 나타나 측정 항목들이 각 구성 개념에 대하여 높은 내적 일관성을 보이고 있음을 알 수 있다.

3. 가설 검증

1) 직업성격유형과 직업가치와의 영향 관계 분석 결과

가설 1을 검증하기 위하여 직업성격유형을 독립변수로 직업가치를 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과가 <표 5>에 제시되어 있다. 분석 결과, 내재적가치는 탐구형, 관습형을 제외하고 예술형, 사회형, 현실형, 기업형 순으로 영향력이 크게 나타났으며 외재적가치는 기업형과 예술형, 사회형을 제외하고 관습형은 긍정적 영향 관계, 탐구형과 현실형은 부정적 영향 관계에 있음을 알 수 있었다. 따라서, 가설 1은 부분 채택되었다.

2) 직업성격유형과 진로만족 간 영향 관계 분석 결과

가설 2를 검증하기 위하여 직업성격유형을 독

<표 5> 직업성격유형과 직업가치 간 영향 관계 분석 결과

종속변수	독립변수	회귀계수	표준오차	베타계수	t-값	유의확률
내재적 가치	기업형	.077	.035	.101	2.233	.026*
	예술형	.188	.038	.232	5.009	.000***
	탐구형	.015	.041	.018	.370	.712
	사회형	.101	.035	.130	2.909	.004**
	관습형	.028	.037	.034	.742	.458
	현실형	.066	.028	.106	2.356	.019*
상수=2.411, R ² =.147, 수정된 R ² =.136, F-값=13.595, P<.000						
외재적 가치	기업형	.039	.033	.055	1.180	.239
	예술형	.070	.036	.092	1.940	.053
	탐구형	-.216	.040	-.272	-5.394	.000***
	사회형	-.001	.034	-.001	-.022	.983
	관습형	.152	.036	.197	4.232	.000***
	현실형	-.092	.027	-.158	-3.394	.001***
상수=4.275, R ² =.107, 수정된 R ² =.096, F-값=9.447, P<.000						

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

〈표 6〉 직업성격유형과 진로만족 간 영향 관계 분석 결과

종속변수	독립변수	회귀계수	표준오차	베타계수	t-값	유의확률
진로만족	기업형	.240	.051	.212	4.743	.000***
	예술형	-.088	.055	-.073	-1.596	.111
	탐구형	.247	.061	.197	4.076	.000***
	사회형	.113	.051	.098	2.231	.026*
	관습형	.054	.054	.045	.999	.318
	현실형	.138	.041	.148	3.325	.001***
상수=.915, R ² =.176, 수정된 R ² =.165, F-값=16.857, P<.000						

주: ***p<.001

립변수로 진로만족을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 〈표 6〉과 같이 기업형, 탐구형, 사회형, 현실형은 진로만족에 정(+)의 영향 관계를 보여주고 있는 반면 예술형과 관습형은 진로만족에 유의한 영향 관계가 없는 것으로 파악되었다. 탐구형과 기업형이 진로만족에 가장 큰 영향 관계를 보이고 있는데, 자신의 능력 발휘 및 사람들과의 사교성이 좋고, 자기주도적인 학생들의 유형인 기업형과 체계적인 문제 분석 및 논리적 사고가 뛰어난 학생들의 유형인 탐구형이 높을수록 진로만족도 높아질 수 있음을 알 수 있다. 따라서, 가설 2는 부분 채택되었다.

3) 직업가치와 진로만족 간 영향 관계 분석 결과

가설 3을 검증하기 위하여 직업가치를 독립변수로 진로만족을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 〈표 7〉과 같이 나타났다. 직업가치의 내재적 가치는 진로만족에 정(+)의 영향 관계를

보여주고 있는 반면 외재적 가치는 진로만족에 유의한 영향 관계가 없는 것으로 나타났다. 이는 직업가치는 직업에 대한 흥미, 적응, 만족 등과 밀접한 관련이 있으며(Huang, 1995), 외부적인 보상 중심의 외재적 가치보다 성취감, 일에 대한 흥미, 창의력 발휘 등과 관련한 내재적 가치가 높은 대학생들이 진로만족도 높아질 수 있음을 의미하고 있어 관광전공 대학생들의 내재적 가치 향상의 중요성을 보여주고 있다(박슬기 외 2016; 주영주 외, 2015). 따라서, 가설 3은 부분 채택되었다.

4) 진로만족과 진로포부 영향 관계 분석 결과

가설 4를 검증하기 위하여 진로만족을 독립변수로 진로포부를 종속변수로 단순회귀분석을 실시한 결과 유의한 영향 관계가 검증되었다(〈표 8〉 참조). 이러한 결과는 자신의 진로에 대한 만족도가 높을수록 전공관련 분야의 직업을 선택할 가능성이 높고, 진로포부에 긍정적인 영향을 미

〈표 7〉 직업가치와 진로만족 간 영향 관계 분석 결과

종속변수	독립변수	회귀계수	표준오차	베타계수	t-값	유의확률
진로만족	내재적 가치	.399	.053	.330	7.547	.000***
	외재적 가치	.026	.056	.020	.467	.641
상수=2.117, R ² =.112, 수정된 R ² =.109, F-값=30.750, P<.000						

주: ***p<.001

〈표 8〉 진로만족과 진로포부 간 영향 관계 분석 결과

종속변수	독립변수	회귀계수	표준오차	베타계수	t-값	유의확률
진로포부	진로만족	.272	.035	.333	7.813	.000***
	상수=2.990, R ² =.111, 수정된 R ² =.109, F-값=61.049, P<.000					

주: ***p<.001

칠 수 있음을 보여주고 있다. 따라서, 학교에서는 성별, 학년별 등 좀 더 세분화된 체계적인 진로준비와 진로계획을 제시할 필요가 있다. 가설 4는 채택되었다.

5) 진로만족과 진로포부와 관계에서
진로서비스품질의 조절효과 분석 결과

가설 5를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 통한 조절효과 분석 결과가 〈표 9〉에 제시되어 있다.

R²은 모형1은 10.9%, 모형2는 10.9%, 모형3은 13.6%로써 특히 독립변수인 진로만족과 조절변수인 진로서비스품질의 상호작용항을 투입한 3단계에서 설명력이 통계적으로 유의하게 증가하고 있음을 알 수 있다. 이 모형에서 2단계에서의 조절변수인 진로서비스품질은 통계적으로 유의하지 않으나 3단계에서 상호작용항(독립변수*조절변수)이 통계적으로 유의한 결과를 보여 진로서비스품질은 순수조절효과를 보이는 것으로 판단할 수 있다(Baron & Kenny, 1986).

따라서 진로만족과 진로포부와와의 영향 관계에서 진로서비스품질은 순수조절변수로서 역할을 하고 있어 진로서비스품질에 따라 관광전공 대학생들의 진로포부는 달라질 수 있음을 보여주고 있으며 가설 5는 채택되었다. 이러한 결과는 과거에 비해 대학에서 제공하는 진로서비스의 종류는 많이 증가했음에도 불구하고 개별 학생들의 욕구를 충족시키지 못하고 있다는 측면에서 학생들의 진로포부를 향상시키기 위해서 각 대학에서 제공되는 진로서비스품질에 대한 새로운 정책과 제도 개발이 요구됨을 보여주고 있다.

V. 결 론

본 연구 결과와 시사점을 기술하면 다음과 같다. 먼저, 개인의 직업가치와 직업성격유형이 심리학, 교육학에서 파생된 만큼 지금까지 주로 관광전공 대학생을 대상으로 한 연구는 드물었다. 연구 결과, 직업성격유형은 Holland(1985),

〈표 9〉 진로만족과 진로포부와 관계에서 진로서비스품질의 조절효과 분석 결과

모형	R ²	수정R ²	변수	회귀계수	베타계수	t-값	p-값	통계량 변화량		
								R ² 변화량	F변화량	p-값
1	.109	.107	진로만족	.269	.330	7.725	.000***	.109	59.67	.000***
			진로만족	.268	.329	7.172	.000***			
2	.109	.106	진로서비스품질	.003	.003	.075	.940	.000	.006	.940
			진로만족	.257	.315	6.940	.000***			
3	.136	.130	진로서비스품질	.004	.005	.102	.918	.027	17.87	.000***
			상호작용항	.156	.163	3.856	.000***			

주: ***p<.001

Holland *et al.*(1992)이 제시한 RIASEC 직업성격유형의 6가지 차원과 동일한 결과를 보여 주고 있다. 특히 본 연구에서 직업성격유형을 관광분야에 적용 가능하도록 고객을 먼저 생각하는 배려나 이타적 사고, 고객 대응에 있어서의 오픈 마인드나 응대능력, 고객으로부터 받는 스트레스 등의 감정조절 등의 변수들을 투입, 신뢰도와 타당도가 검증되었고 직업가치는 내재적 가치와 외재적 가치의 2차원으로 구성되어 있음을 확인할 수 있었다. 이는 김병숙 외(2011), 박슬기 외(2016), Chu(2008)의 연구를 지지하고 있으며 향후 직업성격유형과 직업가치가 관광분야에도 측정변수로서 적용가능함을 확인할 수 있었다. 둘째, 직업성격유형과 직업가치와의 영향 관계를 검증한 결과, 내재적 가치는 예술형, 사회형, 현실형, 기업형 순으로 영향력이 크게 나타났으며 외재적 가치는 관습형은 긍정적 영향 관계, 탐구형과 현실형은 부정적 영향 관계가 있음이 드러났다. 이는 직업성격유형이론에서 개인은 직업성격유형에 따라 자신의 가치를 표현하고 자신에게 맞는 직업 환경을 추구한다는 내용을 뒷받침하는 결과라 할 수 있다. 미적 감각이 뛰어나고 감성이 풍부한 예술형과 다른 사람을 돕거나 이타심이 뛰어난 사회형의 성격으로 인하여 직업을 선택할 때 성취감, 달성감, 존경심 등의 내재적 가치를 중시하는 것으로 해석할 수 있다. 그리고 탐구형의 성격은 휴가제도, 복리후생, 고용안정성, 급여 등의 외재적 가치를 중시하고 있는데 이는 계획대로 실행하고 원칙과 약속, 신뢰를 중시하여 오로지 일의 완성도를 높여 외재적 가치를 보상받으려는 심리적 작용의 결과로 해석할 수 있을 것이다.

둘째, 직업성격유형 중 기업형, 탐구형, 사회형, 현실형은 진로만족에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 권은숙 외(2015), 김정규 외(2013), Heesacker *et al.*(1988)의 연구와 동일한 결과를 보이고 있다. 이 같은 결과

는 직업성격유형은 개인의 적성이나 흥미, 가치와의 상호작용으로 결정되고 진로만족은 결국 개인의 직업성격과 일치하는 쪽으로 추구하게 되어 직업성격유형이 진로만족의 선행변수임을 뒷받침하는 결과를 확보하게 되었다. 셋째, 직업가치와 진로만족과의 영향 관계에서 내재적 가치와 진로만족에 유의한 정(+)의 영향 관계를 보여주고 있다. 직업가치는 직업선택에 중요한 역할을 할 뿐만 아니라 개인은 직업을 통해 자아를 실현하고 현재 진로 관련 교육이나 프로그램의 만족수준의 정도가 진로포부에 영향을 미치게 되므로 결국 직업가치는 진로만족의 선행변수임을 시사하는 것이라 할 수 있다(박슬기 외, 2016; 이태희 외, 2010). 한편 외재적 가치는 통계적으로 유의한 영향 관계가 입증되지 않아 주영주 외(2015)의 연구와 동일한 결과를 보이고 있다. 따라서 현재 제공하는 진로관련 교육의 내용을 직업 선택 후 받을 수 있는 보상들, 예를 들면 근로시간의 중요성이나 고용안정성, 복리후생, 정신적 스트레스 등의 외재적 가치의 중요성도 함께 강조하는 방향으로 진로관련 교육의 내용이나 지원서비스가 전환된 필요가 있음을 시사한다 하겠다. 넷째, 진로만족과 진로포부와 관계에서 진로서비스품질은 조절효과를 보이고 있는 것으로 나타나 Correll(2004), Kwan *et al.*(2012)의 연구를 지지하고 있다. 이는 진로포부에 대하여 진로만족과 진로서비스품질의 상호작용효과가 가능하다는 점과 진로만족은 진로서비스품질의 평가 수준에 따라 진로포부에 미치는 영향력이 다를 수 있다는 것을 입증하는 것이며 결국 대학에서 제공하는 진로교육이나 지원서비스에 만족하더라도 진로서비스 품질을 제대로 제공하면 진로포부에 더욱 더 큰 긍정적 영향을 미친다는 것을 시사한다 하겠다.

이러한 연구 결과를 바탕으로 이론적 및 실무적 시사점을 제시하면 다음과 같다. 먼저 이론적 시사점은 첫째, RIASEC 직업성격유형과 직업

가치는 주로 심리학과 교육학 등에서 파생되어 왔는데, 진로와 관련한 관광분야에서도 측정변수로서 적용가능성을 검증함으로써 관광분야 학문 영역의 확대에 공헌하였다. 둘째, 직업성격유형과 직업가치 그리고 진로만족, 진로서비스품질, 진로포부 등의 구성개념들이 관광전공 대학생의 새로운 진로평가 연구에 있어 핵심적인 역할을 한다는 것을 규명하고 확인할 수 있었다. 따라서 이들을 활용하여 다양한 진로평가 관련 구성 개념과 연계함으로써 관련 연구영역의 적용범위를 확대하는 데 기여하였다고 판단된다.

실무적 시사점은 첫째, 내재적 가치가 높을수록 관광전공 대학생들의 진로만족도가 높아진다는 결과는 보상, 경제적 안정, 명예나 지위와 같은 외재적 가치보다는 일에 대한 흥미, 적성, 성취감, 능력과 창의력 발휘 등과 같은 내재적 가치를 향상시킬 수 있는 방안이 요구된다 하겠다. 둘째, 직업성격유형 중 기업형과 탐구형이 진로만족에 가장 큰 영향 관계를 보이고 있다는 사실은 자신의 능력을 발휘하고 본인의 삶과 관련한 의사결정에 있어 자기주도성이 높은 학생들(기업형)과 사회 현상에 대한 체계적인 문제 분석 및 논리적 사고를 좋아하는 학생들(탐구형)이 진로만족도가 높아진다고 볼 수 있다. 이러한 두 가지 결과를 볼 때 대학생생활에서 관광업계가 요구하는 인재상을 정확히 알려주고 학생들의 흥미, 적성과 능력을 발견하고 개발하여 올바른 진로준비를 도와주도록 하는 체계적인 교육과정을 구축할 필요가 있다. 즉, 기존의 전공 수업 위주의 교과목의 구성도 중요하지만 학생들의 진로문제와 연계한 수업의 확대 및 적용 방안이 요구된다 하겠다. 그리고 전통적인 교수법인 강의에 의한 일방향식 교수법보다는 팀티칭, 프로젝트수업, 세미나 등 다양한 교수법의 활용을 통해 최근 관광분야의 이슈나 문제를 분석하고 해결해 나가는 교수자와 학생들 간의 쌍방향식 교수법의 적용 방안을 고려해야 할 것이다. 셋째, 진로만

족과 진로포부 사이에 있어 진로서비스품질이 순수조절효과를 보이고 있으므로 단순히 진로교육이나 프로그램에 대한 질적 수준 제고보다는 이를 반드시 진로만족과 연계시켜야 진로포부에 영향을 미칠 수 있음을 명심해야 한다. 따라서 대학에서 제공하고 있는 취업 및 진로 관련 다양한 정보 및 자료 제공, 상담서비스, 소집단 활동과 강연이나 프로그램 지원 등과 같은 취업 및 진로 지원 서비스에 대한 학생들의 만족도와 요구도를 정기적으로 파악하여 진로서비스 품질을 지속적으로 개선하고 향상시키는 과정이 매우 중요하다고 하겠다. 즉, 공급자 중심의 서비스가 아닌 수요자 요구에 대응하고, 수요자 중심의 프로그램을 구축하는 등 수요자 중심의 서비스로 전환하여 학생들의 진로포부를 향상시킬 필요가 있다. 마지막으로 연구의 한계점과 향후 연구방향을 제시 하면, 첫째, 부산지역 소재 관광전공 대학생을 대상으로 한 본 연구는 지역적 한계를 가지고 있어 향후에는 전국적 규모로 확대할 필요가 있으며, 둘째, 직업성격유형과 직업가치를 독립변수로 하여 결과변수로서 다양한 구성 개념을 도입, 연구 영역의 확대가 필요하며, 셋째, 직업성격유형을 범주화하여 이를 성별, 학년, 인턴십 유무, 교수법 등의 변수와의 차이분석을 통해 관광분야 진로평가 연구 영역의 확대에 지속적으로 노력해야 할 것이다.

참고문헌

고재성 · 정철영(2006). 대학 진로서비스 평가준거 개발. 『농업교육과 인적자원개발』, 38(4), 141-160.
 권은숙 · 송제호(2015). Holland 진로성격유형에 따른 미용전공 대학생의 전공만족도 및 진로성숙도 분석. 『대한피부미용학회지』, 13(1), 85-93.
 김난영(2016). 전시컨벤션 산업에 대한 대학생의 직업 가치관, 핵심 역량, 직업 기대, 전공 만

- 죽에 관한 연구. 『무역전시연구』, 11(3), 95-116.
- 김병숙·김덕환·김민경(2011). 고등학생의 Holland 성격유형별 대너반구 지배적 특성과 직업가치의 관계분석. 『진로교육연구』, 24(3), 77-98.
- 김정규·황벽덕·최령(2013). HOLLAND의 직업적 성격 유형에 따른 물리치료학과 학생들의 전공성취도. 『대한보건연구』, 39(2), 77-85.
- 김지혜·전병길(2007). 대학생의 관광산업분야 직업평가에 관한 연구. 『관광연구』, 22(3), 105-123.
- 노정희·최진영·장지영(2015). 관광 관련 특성화 고등학교 학생들이 경험한 진로교육, 전공만족도, 진로결정상태 간의 구조적 관계 분석. 『관광학연구』, 39(7), 123-140.
- 박보경·이중승(2002). 직업성격유형과 적성 및 직업가치관의 관계. 『교육연구논총』, 23(2), 59-83.
- 박성렬(2016). 『경력개발지원 서비스가 재학생들의 진로 낙관성 및 학교 충성 의도에 미치는 영향에 관한 연구』. 미발행석사학위논문, 고려대학교.
- 박슬기·이희승(2016). 대학생들이 지각하는 직업가치관이 전공만족 및 전공몰입에 미치는 영향: 호텔관광분야 전공 대학생들을 중심으로. 『동북아관광연구』, 12(1), 219-235.
- 안성식·이제경(2011). 서비스" 모델을 이용한 대학 커리어센터의 서비스 품질 측정. 『진로교육연구』, 24(1), 67-84.
- 안창규·최태진·홍준자(2005). Holland의 직업적 성격유형에 따른 고등학생의 의사결정방식 분석. 『상담학연구』, 6(2), 449-468.
- 양명희·박명지·김희정(2010). 대학생의 전공-흥미 일치도, 직업흥미 수준이 전공만족도와 진로성숙도에 미치는 영향. 『직업교육연구』, 29(2), 137-156.
- 유형숙(2016). 관광전공 여대생의 강점인식과 진로관행동이 진로적응성에 미치는 영향. 『MICE관광연구』, 16(4), 195-211.
- 어운경(2009). 대학생의 직업포부 변화와 진로상담이 개인차에 미치는 영향 분석. 『상담학연구』, 10(3), 1555-1571.
- 엄태성(2008). 『Holland의 직업성격유형과 직업가치가 외식창업의지에 미치는 영향: 잠재창업자 및 예비창업자를 대상으로』. 미발행박사학위논문, 영남대학교.
- 유정이(1998). MBTI에 나타나는 성격유형과 선호하는 일의 종류, 동기 및 가치와의 관계. 『한국심리유형학회지』, 5(1), 55-66.
- 이명진·봉미미·권순구(2010). 저소득층과 중산층 청소년의 진로포부 예측변인 비교. 『교육심리연구』, 24(2), 423-447.
- 이소영·차현수·이형룡(2014). 항공서비스 전공학과와 교육서비스품질 내실화 방안을 위한 QFD기법 적용 연구. 『관광학연구』, 38(10), 245-264.
- 이정민(2010). 『대학생의 진로교육이 진로장벽 및 진로자기효능감에 미치는 영향』. 미발행석사학위논문, 광운대학교.
- 이정애·최용용(2011). 대학생의 학업적 자기효능감, 결과기대, 진로포부 간의 구조관계모형. 『진로교육연구』, 24(4), 95-109.
- 이태희·윤선정·윤철민(2010). 항공사 직원의 성격 집단에 따른 직업가치관, 조직몰입, 직무성과와의 차이 연구: 성격 6요인(HEXACO)을 중심으로. 『관광학연구』, 34(2), 349-370.
- 이현주(2004). 개인적 배경과 직업가치, 일의 동기적 지향이 직업선택 확신에 미치는 영향. 『교육심리연구』, 18(2), 17-33.
- 이형룡·박슬기(2010). 호텔, 외식, 관광전공 대학생의 진로장벽이 진로결정수준에 미치는 영향. 『외식경영연구』, 13(1), 79-105.
- 임언·장홍근·윤희환(2005). 『직업진로교육의 실태 및 과제』. 서울: 한국직업능력개발원.
- 임효선·양은진(2018). 미용학원의 교육 서비스품질이 진로포부와 진로준비행동에 미치는 영향. 『한국미용학회지』, 24(5), 883-891.
- 장선철(2003). 『대학생의 진로결정 유형화와 개인, 인지 변인간의 관계 분석』. 미발행박사학위논문, 건국대학교.
- 전영주·이진영(2016). 교육서비스품질이 학생만

- 족, 학과이미지 및 충성도에 미치는 영향 연구: 강원도 내 관광관련 전공 대학생들을 중심으로. 『MICE관광연구』, 45, 75-95.
- 정미예 · 조남근(2011). 사회인지진로이론적 관점에서 본 대학생의 진로만족 모형. 『청소년학연구』, 18(10), 295-316.
- 정민주(2014). 4년제 항공서비스 전공 대학생의 진로만족도와 진로성숙도가 취업불안 및 취업준비행동에 미치는 영향. 『한국항공경영학회지』, 12(1), 81-104.
- 조단비 · 정철영(2005). 전문대학 비서관련과 여학생의 직업 및 교육 포부의 발달에 관한 질적 연구. 『농업교육과 인적자원개발』, 37(1), 151-174.
- 주영주 · 한상윤(2015). 대졸 청년층의 학교 지원 및 전공 프로그램에 대한 만족도, 내재적 직업가치 및 외재적 직업가치가 첫 직장만족도에 미치는 영향. 『직업능력개발연구』, 18(2), 53-75.
- 최규환 · 정호균 · 여호근(2014). 관광전공 대학생의 교육가치가 교육서비스 품질 및 지각된 가치와 만족, 진로포부에 미치는 영향. 『동북아관광연구』, 10(4), 1-23.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling & Development*, 80(1), 48-56.
- Chu, K. H. L. (2008). A factorial validation of work value structure: Second-order confirmatory factor analysis and its implications. *Tourism Management*, 29(2), 320-330.
- Correll, S. J. (2004). Constraints into preferences: Gender, status, and emerging career aspirations. *American Sociological Review*, 69(1), 93-113.
- Gray, M. P., & O'Brien, K. M. (2007). Advancing the assessment of women's career choices: The career aspiration scale. *Journal of Career Assessment*, 15(3), 317-337.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Heesacker, M., Elliott, T. R., & Howe, L. A. (1988). Does the Holland code predict job satisfaction and productivity in clothing factory workers? *Journal of Counseling Psychology*, 35(2), 144-148.
- Hegney, D., Plank, A., & Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14(4), 271-281.
- Hines, K., Graumann, C., & Greibrokk, J. (2010). The relationship between personal values and tourism behaviour: A segmentation approach. *Journal of Vacation Marketing*, 16(1), 17-27.
- Holland, J. L. (1985). *The self-directed search: Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- _____ (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406.
- Holland, J. L., & Gottfredson, G. D. (1992).

- Studies of the hexagonal model: An evaluation or the perils of stalking the perfect hexagon. Special issue: Holland's theory. *Journal of Vocational Behaviour*, 40(2), 158-170.
- Huang, Y. R. (1995). *The accentuation effect of academic majors on undergraduate work values and Holland's theory*. ERIC: ASHE Annual Meeting Paper.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*. London: Routledge. Psychology Press.
- Kwan, P., & Walker, A. (2012). Linking vice-principals' perceptions of responsibilities, job satisfactions and career aspirations. *International Studies in Educational Administration*, 40(1), 3-17.
- Lent, R. W., Sheu, H. B., & Brown, S. D. (2010). The self-efficacy—interest relationship and RIASEC type: Which is figure and which is ground? Comment on Armstrong and Vogel(2009). *Journal of Counseling Psychology*, 57(2), 219-225.
- Lent, R. W., Paixao, M. P., Silva, J. T., & Leitao, L. M. (2010). Predicting occupational interests and choice aspirations in portuguese high school students: A test of social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 244-251.
- Leong, F. T. L., & Chervinko, S. (1996). Construct validity of career indecision: Negative personality traits predictors of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 4(3), 315-329.
- Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Sundstrom, E. D., Gibson, L. W., Drost, A. W., & Hamrick, F. L. (2003). An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 11(3), 287-307.
- Lounsbury, J. W., Moffitt, L., Gibson, L. W., Drost, A. W., & Stevens, M. (2007). An investigation of personality traits on relation to job and career satisfaction of information technology professionals. *Journal of Information Technology*, 22(2), 174-183.
- Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J. M., & Pemberton, A. E. (2004). Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 395-406.
- Nauta, M. M., Epperson, D. L., & Kahn, J. H. (1998). A multiple-groups analysis of predictors of higher level career aspiration among women in mathematics, science, and engineering majors. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 483-496.
- Oliver, J. M., & Mooradian, T. A. (2003). Personality traits and personal values: A conceptual and empirical integration. *Personality and Individual Differences*, 35(1), 109-125.
- O'Mahony, G. B., McWilliams, A. M., & Whitelaw, P. A. (2001). Why students choose a hospitality-degree program an Australian case study. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(1), 92-96.
- Rambur, B., Mcintoch, B., Palumbo, M. V., & Reinier, K. (2005). Education as a determinant of career retention and job satisfaction among registered nurses.

- Journal of Nursing Scholarship*, 37(2), 185-192.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.
- 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(1), 32-45.
- Ryn, M. V., & 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(5), 577-597.
- Super, D. E. (1970). *Manual for the work values inventory*. Boston: Houghton-Mufflin.
- Tak, J. (2004). The structure of vocational interest of Korean college students. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 298-311.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., & Flier, H. (2005). Predictors and outcomes of job search behavior: The moderating effects of gender and family situation. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 133-152.
- Wall, J., Covell, K., & Macintyre, P. D. (1999). Implications of social supports for adolescents' education and career aspirations. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 31(2), 63-71.
- Wang, J., & Staver, J. R. (2001). Examining relationships between factors of science education and student career aspiration. *Journal of Educational Research*, 94(5), 312-319.
- Ware, M. E., & Pogge, D. L. (1980). Concomitants of certainty in career-related choices. *Vocational Guidance Quarterly*, 28(4), 322-327.
- White, C. (2006). Towards an understanding of the relationship between work values and cultural orientations. *International Journal of Hospitality Management*, 25(4), 699-715.
- Wiggins, G. C., & Moody, A. (1983). Identifying effective counselors through client-supervisor rating and personality-environmental values. *Vocational Guidance Quarterly*, 31(4), 259-269.
- Wu, L., & Norman, I. J. (2006). An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students. *Nurse Education Today*, 26(4), 304-314.
- Zimmerman, B. J. (1985). The development of intrinsic motivation: A social learning analysis. *Annals of Child Development*, 2, 117-160.

2019년 9월 17일 최초투고논문 접수
 2019년 12월 14일 최종심사완료 및 게재확정 통보
 2019년 12월 16일 최종논문 도착
 3인 익명심사 畢