

항공운항서비스 전공 대학생의 직업존중감

Job-esteem of the Students Who are Majoring in Aviation Operation Services

이민순

중부대학교 항공서비스학과

Min-Soon Lee(mslee@joongbu.ac.kr)

요약

본 연구에서는 항공운항서비스 관련 전공 대학생들의 직업존중감을 조사하였다.

학교와 학년 간의 직업존중감에 대한 차이를 분석한 결과 첫째, 학교에 따른 직업존중감 차이는 긍정적 가치와 사회적 평판 요인에서 차이가 있었지만 부정적 대우와 상대적 효익 요인에서는 차이가 없는 것으로 나타났다. 둘째, 학년에 따른 직업존중감 차이는 상대적 효익 요인을 제외한 긍정적 가치와 사회적 평판 및 부정적 대우 요인에서는 차이가 있는 것으로 나타났다.

또한 인구통계적 변수와 전공선택에 대한 만족감 및 직무 수행에 대한 자신감 요인 등의 변수가 직업존중감 하위요인에 미치는 영향관계를 분석한 결과 전공 선택에 대한 만족감 변수만이 긍정적 가치, 사회적 평판, 부정적 대우, 그리고 상대적 효익 요인 등에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

■ 중심어 : | 직업존중감 | 항공운항서비스 |

Abstract

This study researched on job-esteem of the students who are majoring in aviation operation services. Examining the differences in feelings of job-esteem on one's university and grade level, firstly, the result among universities indicated that the difference in positive value and social reputation factors but there's no difference in negative treatment and relative profit factors. secondly, the result indicated that there is a difference in feelings of job-esteem based on one's grade level in positive value, social reputation, and negative treatment except relative profit factors.

Also, the result of this study on how variables of population statistics and satisfaction on the college major and self-esteem as flight attendants affect subordinate factors of job-esteem showed only variables of satisfaction on college major affected positive value, social reputation, negative treatment, relative profit factors.

■ keyword : | Job-esteem | Aviation Operation Services |

I. 서 론

직업선택은 직무만족과 적응뿐만 아니라 여가선용, 교우관계 및 가족활동 등과 같은 인생의 여러 측면에

광범위하게 영향을 준다. 개인의 직업선택은 개인적 측면뿐만 아니라 사회적 측면에서도 매우 중요하다. 즉 산업체 혹은 국가와 같은 더 광범위한 사회체계가 제 기능을 효율적으로 발휘하려면 자질을 갖춘 그 체계의

* 본 연구는 2007년도 중부대학교 교내연구개발비 지원에 의해 수행하였습니다.

접수번호 : #090416-001

접수일자 : 2009년 04월 16일

심사완료일 : 2009년 06월 01일

교신저자 : 이민순, e-mail : mslee@joongbu.ac.kr

소속 구성원이 다양한 자신의 역할을 감당해야 한다[1]. 김경선(2006)[2]은 직업이란 단순한 삶의 수단이 아니라 각자가 갖는 목적에 따라 다를 수 있으며, 직업관은 한 개인이나 사회가 그 직업에 대해 지니는 가치관이라 하였다. 항공사의 객실승무원의 경우 높은 연봉과 복리후생제도가 잘 되어있어 특히 여성들의 직업에 대한 평가에 있어 높은 선호도를 보인다. 중앙일보 2007년 5월 22일자[3]의 보도에 의하면 제주항공 객실승무원 신입사원 모집에서 5명 뽑는데 4947명이 지원하여 경쟁률은 989대 1로 나타났다. 이러한 이유는 국가인권위원회의 권고로 인하여 국내항공사의 나이제한이 폐지도 한 몫을 한 것으로 나타나고 있다.

최근 항공사 객실승무원의 경우뿐만 아니라 대학 졸업자들은 해마다 증가하는데 '고용 없는 성장'으로 일자리는 줄어들고 있어 수요와 공급이 불균형에서 벗어나지 못하고 있어 이태백(20대 태반이 백수)이란 신조어가 나올 정도로 청년실업이 사회적인 문제로 대두되었다. 최근 5년간 각 대학에서 신입생 충원율이 비교적 높은 항공운항서비스 관련 학과를 신설하였기에 졸업생을 배출하는 현 시점에서 항공운항서비스 관련 전공 대학생의 진로와 관련된 직업존중감을 검토할 필요성이 있다.

특히 2007년 국내항공사 승무원 입사자격의 나이제한 폐지는 국내항공사에 취업을 희망하는 학생들에게는 다소 차이가 있는 직업 평가를 할 것으로 예상된다. 또한 채용조건에 전공제한이 없다는 점은 항공운항서비스 관련 전공을 선택하여 공부하는 것과 관련 전공 공부를 통해 항공사승무원으로서 직무를 수행하는 데 갖는 자신감은 타 전공자들과 다른 평가를 내릴 것으로 예상된다.

제조업과 관련된 직업존중감에 대한 연구는 미흡하나 최근 우리 사회에서는 이공계기피현상이 발생하고 있다. 조선일보 5월 20일자[4]의 기사내용에 의하면 대전 K대 학생 10명 가운데 7명이 이공계 현실에 불만을 갖고 있으며, 이공계 현실이 불만스러운 이유는 사회적 지위, 정부의 지원 정책 부재, 고용 불안정, 학업의 어려움 등의 순으로 나타났다. 현실에 불만족이 높다는 것은 직업존중감이 낮다고 볼 수 있다.

관광 관련 학생들의 직업존중감에 대한 연구에서 항공사승무원 직종이 타 관광산업 직종에 비하여 높은 것으로 선행연구에 나타나 있다[5]. 항공사승무원으로 진로를 선택할 가능성이 높고, 최근에 각 대학에서 신설되고 있는 항공운항 서비스 관련 전공 대학생을 대상으로 졸업 후 진출할 항공사 승무원에 대하여 어떻게 인식하는 지를 조사할 필요성이 있다.

따라서 본 연구에서는 항공운항서비스 관련 전공자들이 가지고 있는 항공운항서비스 관련 직업 존중감에 대한 인식을 학교별, 학년별 차이를 알아보고자 한다. 또한 인구통계적 변수들과 전공 선택에 대한 만족감 및 항공사승무원으로서 역할 수행자신감에 대한 변수들이 직업존중감에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 한다. 이러한 연구결과를 토대로 향후 항공운항서비스 관련 전공 교육과 진로 상담에 대한 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 직업존중감(job-esteem)관련 연구

자기존중감은 자기 자신에 의해서 만들어가는 평가적 차원이라고 보고, 긍정적이거나 부정적인 태도로 표현되며 자신의 능력, 중요성, 가치 등에 대하여 스스로 어느 정도 믿고 있는지를 나타낸다[6][7]. 김지아(1993)[8]는 이러한 자기존중감은 원만한 대인관계와 건전한 성격 형성, 그리고 인간의 궁극적인 행복을 느끼는 것에 영향을 미친다고 그 중요성을 강조하였다. 따라서 자기존중감이 높은 이들은 수행결과를 자신의 능력과 좋은 자질에 더 관련시키는 경향이 있으며, 또 자신을 매우 훌륭하게 평가한다고 주장한다.

미래에 갖게 될 자신의 직업에 대한 가치를 평가하거나 기대하는 정도를 측정하기 위한 직업존중감은 자기존중감(self-esteem)에 그 근본을 두고 있다. 이러한 자기존중감은 일반적인 자기존중감으로 조직 장면에서의 자기존중감과는 구별이 되어야 한다고 주장하며, 조직 장면에 국한된 '조직근거 자기존중감(organization-based self-esteem; OBSE)'의 개념을 밝힌 연구가 있었다[9]. Lee(2003)[10]는 조직근거 자기존중감은 직무효과성(직

무만족, 직무몰입, 직무동기)에 영향을 미치는 중요한 선행변수임을 밝혔다. 따라서 직업존중감의 개념은 일반적인 상황에서 적용되는 자기존중감의 범위를 직업과 조직이라는 한정된 영역으로 국한시킨 용어이다.

직업존중감에 대한 선행연구를 살펴보면 먼저 김광근, 김용철(2006)[11]은 호텔기업에서 촉진적 의사소통이 직업존중감과 직무스트레스에 미치는 영향에 대하여 실증 분석한 결과 호텔기업에서 상급자의 촉진적 의사소통은 하급자의 직업존중감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 촉진적 의사소통의 요소 중 공감은 상급자의 공감수준이 높을수록 하급자의 직업존중감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직면은 상급자의 직면수준이 높을수록 하급자의 직업존중감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 위 두 요소에 반대적인 요소 중의 하나인 공격은 상급자의 공격수준이 높을수록 하급자의 직업존중감에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

유창근(2007)[12]은 관광관련 전공학생을 중심으로 자신이 가질 미래의 직업에 대하여 의식하고 있는 직업에 대한 존중감이 자신의 전공에 대한 만족도나 전공 전환의사에 미치는 영향관계를 실증적으로 연구하였다. 연구 결과 전공만족에 유의적인 영향을 미치는 변수로 개인특성 변수인 지역구분, 학년제, 직무수행자질, 직업존중감 요인 중 직업의 자긍심, 사회적 평판요인이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 전공전환의사는 개인 특성 변수에서 성별, 지역구분, 직무수행 자질, 직업존중감 요인은 직업의 자긍심, 사회적 평판, 부정적 대우가 유의적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 이러한 연구 결과에 대하여 우도비율 검정을 실시하였는데 전공만족에 있어서 학년제간의 주요 차이는 전공과 직업존중감 중 상대적 효익에서 차이를 보이고 있으며, 지역구분에 따른 차이는 상대적 효익에서 주요한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 또한 전공전환의사에 있어서 성별간의 차이는 전공, 예상연봉, 직업존중감 중 사회적 평판에서 차이를 보이고 있다. 지역구분에 따른 차이는 직업존중감 요인 중 사회적 평판, 상대적 효익, 부정적 대우에서 차이를 보이고 있다.

김지혜, 전병길(2007)[5]은 국내 관광전공 대학생의

장래직업에 대한 평가구조를 직업존중감이라는 개념으로 실증적으로 연구하였다. 연구 결과 관광산업 직종에 따른 직업존중감 수준은 항공사 승무원>여행사창업, 여행상품개발자>음식점창업, 호텔서비스종사원, 호텔사무종사원, 카지노딜러, 여행안내종사원, 외식서비스종사원 순으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 전문적이고 복잡한 능력을 요구하거나 상대적으로 더 많은 사회적 경제적 효익을 가져다주는 직업일수록, 또한 자영업(창업)에 대한 관심이 증가하고 있다는 사실을 반영하는 결과라고 하였다.

고동우, 전병길(2002)[13]의 연구에서는 예비취업자를 대상으로 가상의 “졸업 후 장래 직업”이라는 대상범위 내에서 ‘직업존중감’ 측정척도의 개발과 더불어 연구자들은 관광을 전공하는 국내 수도권 학생과 지방대 학생의 비교, 그리고 그들의 학년별 직업존중감 수준이 어떻게 다른지를 분석하고자 하였다. 분석결과 초기 40 문항을 개발한 다음 신뢰도와 타당도 분석을 통해 3개 요인 11개 문항으로 구성된 직업존중감 측정 척도를 제시하였다. 이들 하위 요인은 각각 사회적 평판, 부정적 대우, 그리고 상대적 효익 차원 등이었다. 또한 수도권 대학에 재학 중인 학생들은 고학년일수록 장래 직업을 높게 평가하는 반면, 지방대 학생들은 오히려 고학년이 될수록 그 평가가 낮아지는 결과를 나타냈다. 이러한 패턴은 성별의 영향을 받지 않는 것이었다. 그리고 “업무수행자질의 지각” 정도에 의해 직업존중감 달라진다는 사실을 확인하였는데 이는 수도권 학생들이 지방대 학생들에 비해 자신의 능력을 더 높게 평가하기 때문에 나타난 것으로 해석되었으며, 나아가 직업존중감 평가에서 업무수행 자질에 대한 자기 지각이 매우 중요하다는 것으로 이해되었다.

고동우, 전병길(2001)[14]은 사람들이 자기의 현재 혹은 장래 직업에 대하여 나름대로 가치 평가를 할 뿐 아니라 그러한 가치 평가에 의존하여 사회적 체면이나 자기 존중감이 달라진다는 현상에 주의하여 직무존중감(job-esteem)이라는 개념을 제안하였다. 용어 사용에 있어서 연구자들이 제안한 ‘직무존중감’의 표현은 업무의 특성만이 아니라 ‘직업’ 자체를 포괄하지 못한다는 점을 들어 직무존중감의 표현을 ‘직업존중감’의 용어로

개선하였다[5]. 그리하여 본 연구에서도 직업준중감으로 표현하였으며, 이 개념은 '자기의 현재 혹은 장래 직업에 대하여 나름대로 부여하는 가치 평가 및 기대의 정도'라고 정의할 수 있겠다.

III. 연구방법

1. 자료수집 및 분석방법

본 연구는 연구의 목적을 달성하기 위해 문헌연구와 실증분석을 병행하였다. 설문조사는 2007년 11월 1일부터 12월 1일까지 항공운항서비스 관련 전공이 있는 대학교에서 항공운항서비스 관련 전공의 1~4학년 학생을 대상으로 하여 설문조사를 실시하였다. 조사는 항공운항서비스 관련 전공이 있는 A대학, B대학, C대학의 항공운항서비스 관련 전공 학생들에게 설문지를 배포하여 직접 기입한 후 회수하였다. 설문지는 총 270를 배포하여 전부 회수하였으나 불성실한 응답을 제외한 259부를 분석에 활용하였다. 실증분석은 SPSS/WIN 12.0 패키지에 활용하여 직업준중감척도의 신뢰도와 구성타당도를 확보하기 위해 내적합치도 검사와 요인분석을 실시하였으며, 관련 변수와의 관계를 알아보기 위해 일원배치 분산분석(One-way ANOVA), 다중회귀분석을 실시하였다.

2. 직업평가 척도의 구성

본 연구에서는 잠재 취업자인 대학생들을 대상으로 조사하기 때문에 고통우, 전병길(2002)[13]이 제시한 사회적 평판 요인 6개 항목, 부정적 대우 요인 5개 항목, 상대적 효익 요인 3개 요인 등의 직업준중감 척도 14개 항목과 Super(1970)[15]와 오동근(2004)[16]의 연구에서 제안한 내재적 일가치 요인과 일가치 인식 요인 등의 11개의 측정문항을 추출하여 김지혜, 전병길(2007)[5] 연구와 고통우, 전병길(2002)[13] 연구의 직업준중감의 척도를 보완하여 측정하였다.

설문지의 구성은 긍정적 가치, 사회적 평판, 부정적 대우, 상대적 효익 등의 직업평가 25개 항목과 자신의 전공에 대한 만족도 및 타인 추천의도 1개 항목, 제시된

직업을 졸업 후에 실제로 선택할 것인지의 여부 1개 항목, 그리고 자신이 희망하는 직무를 수행하기 위해 스스로 자질과 자신감을 갖추었는지를 지각하는 직업수행의 자질 및 자신감 정도 1개 항목 등을 포함하고, 기타 인구통계적 변수 4개 항목으로 구성되어 측정하였다.

IV. 분석결과

1. 표본의 일반적 특성

설문에 응답한 259명의 일반적 특성을 성별, 학년, 학교, 연령 등으로 살펴보면 다음과 같다. 먼저 성별은 여학생이 242명(93.4%), 남학생이 17명(6.6%)이며, 학년별로는 1학년이 89명(34.4%), 2학년이 68명(26.3%), 3학년이 37명(14.3%), 4학년이 65명(25.1%)으로 나타났다. 학교별로는 A대학이 109명(42.1%), B대학은 68명(26.3%), C대학은 82명(31.7%)이며, 연령별로는 20세 미만이 130명(50.0%), 20-24세가 119명(46%), 25세 이상이 1명(0.4%), 무응답이 9명(3.6%)으로 나타났다.

2. 측정도구의 평가

25개의 항목으로 측정된 직업준중감을 보다 간결하게 설명하고, 연구단위에 대한 타당성과 신뢰도를 알아보기 위하여 [표 1]에서와 같이 직각회전방식에 의한 주성분 요인분석을 실시하였다.

요인분석에서 아이겐 값이 1 이상인 경우와 요인적재량이 .4 이상인 경우[17]와 공통성 .4 이상인 경우[18]를 기준으로 하여 추출하였다. 분석결과 KMO 값은 .921, 요인분석의 모형 적합성을 판별하는 Bartlett의 구형 검정지 결과는 3336.404(p-value : 0.000)로 유의하게 나타났다. 또한 각 요인의 신뢰성 검증을 위해 내적 일관성(Internal Consistency)을 측정하는 방법인 크론바하의 알파검정(Cronbach's α Test)을 실시하였다.

먼저, 25개의 다항목으로 측정된 직업준중감에 대한 요인분석 결과 [표 1]에서와 같이 긍정적 가치 요인, 사회적 평판 요인, 부정적 대우 요인, 상대적 효익 요인 등 4개 요인이 도출되었다. 각 요인의 총 설명력은 59.343%로 나타났다. 한편, 도출된 직업준중감 요인들

에 대하여 Cronbach's α 를 이용한 신뢰도 분석 결과 긍정적 가치 요인 .933, 사회적 평판 요인 .819, 부정적 대우 요인 .824, 상대적 효익 요인 .649로 각각 나타났다.

표 1. 직업존중감 척도의 신뢰성·타당성 검증

요인 및 변수명		요인 적재값	공통성	아이겐값 (설명력, %)	신뢰 계수
긍정적 가치	자부심	.851	.794	6.431 (25.72%)	.933
	즐거움 경험	.829	.736		
	성취감	.804	.803		
	보람	.796	.763		
	내 자신이 성장	.766	.760		
	잠재 능력을 발견	.726	.726		
	가치 있는 존재	.706	.665		
	도전정신	.629	.514		
	가족이 자랑스럽게 생각	.589	.521		
	자랑할 만한 직업	.496	.502		
	지적인 직업	.466	.426		
사회적 평판	사회 공헌이 많은 직업	.772	.654	3.034 (12.14%)	.819
	중요한 가치와 의미	.612	.641		
	사회적으로 인정받는 직업	.492	.524		
	여러 가지 면에서 좋은 직업	.473	.428		
	가치 있는 업무활동	.459	.545		
부정적 대우	존중받는 직업	.452	.472	2.772 (11.09%)	.824
	사회적으로 낮은 평가	.785	.697		
	보잘 것 없는 직업	.728	.573		
	부당한 대우	.682	.517		
상대적 효익	부정적인 편견	.578	.534	2.598 (10.40%)	.649
	고객에게 무시당할 가능성	.523	.482		
	배우자를 얻는데 도움	.739	.562		
	대기업과 비슷한 평판	.615	.583		
	평균 이상의 보수	.584	.414		

3. 실증분석 결과

3.1 인구통계학적 변수에 따른 직업존중감 차이

대학생의 직업존중감 수준이 학교와 학년에 따라 어떻게 다른지를 확인하기 위하여 분산분석을 실시하였다. 성별에 따른 직업존중감의 차이분석을 실시하려 하였으나 조사대상학교의 남학생 비율이 작아서 분석을 실시하지 않았다.

표 2. 조사대상 학교에 따른 직업존중감 차이

변수	구분	N	평균	표준 편차	F	P-value	사후검정 (Duncan)
긍정적 가치	A대학교(a)	109	4.31	.53	3.55	.030**	b, c)a
	B대학교(b)	68	4.50	.47			
	C대학교(c)	82	4.48	.57			
	합계	259	4.41	.53			
사회적 평판	A대학교(a)	109	4.04	.56	3.83	.023**	b)a, c
	B대학교(b)	68	4.27	.49			
	C대학교(c)	82	4.10	.58			
	합계	259	4.12	.55			
부정적 대우	A대학교(a)	109	1.95	.69	.62	.540	n.s
	B대학교(b)	68	1.93	.64			
	C대학교(c)	82	1.84	.65			
	합계	259	1.91	.66			
상대적 효익	A대학교(a)	109	3.95	.59	1.81	.166	n.s
	B대학교(b)	68	4.08	.61			
	C대학교(c)	82	3.89	.64			
	합계	259	3.96	.61			

**p<0.05

[표 2]는 항공운항서비스 관련 전공이 있는 대학에서 항공운항서비스 관련 전공을 하고 있는 학생의 직업존중감 차이를 확인한 것이다. 분석결과 긍정적 가치 요인과 사회적 평판 요인은 $p<0.05$ 의 유의수준에서 직업존중감이 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러나 부정적 대우 요인과 상대적 효익 요인은 조사대상의 대학 간에 직업존중감의 차이가 없는 것으로 나타났다. 분석결과를 보면 첫째, 긍정적 가치 요인에서는 A대학이 B대학과 C대학보다 학과가 늦게 개설되어 아직 졸업생이 배출되지 않아 항공사승무원으로 진출한 선배가 없기에 실제 취업에 대한 자신감이 부족하여 나타난 결과라고 사료된다. 둘째, 사회적 평판 요인의 경우 B대학이 A대학과 C대학보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 B대학의 경우 A, C대학보다 장래 직업에 대한 개인적 자부감이 높기에 나타난 결과라고 예측된다.

각 조사대학별로 직업존중감 요인에 차이가 나타난 것은 각 학교 간의 교육환경이 다르다는 것을 의미한다.

다. 그러나 각 학교에서 학생들의 진로준비를 위한 직업탐색프로그램을 진로상담에 적용한다면 교육적 환경의 차이를 줄일 수도 있다고 사료된다.

한편 [표 3]은 학년에 따른 직업준중감의 차이에 대한 결과이다.

표 3. 학년에 따른 직업준중감 차이

변수	구분	N	평균	표준 편차	F	P-value	사후검정 (Duncan)
긍정적 가치	1학년(a)	89	4.28	.65	3.959	.009**	b,c)a
	2학년(b)	68	4.55	.43			
	3학년(c)	37	4.51	.42			
	4학년(d)	65	4.04	.46			
	합계	259	4.41	.53			
사회적 평판	1학년(a)	89	4.02	.63	2.491	.61*	b)a
	2학년(b)	68	4.26	.53			
	3학년(c)	37	4.15	.42			
	4학년(d)	65	4.09	.50			
	합계	259	4.12	.55			
부정적 대우	1학년(a)	89	2.05	.81	2.894	.036**	a)b,d
	2학년(b)	68	1.77	.46			
	3학년(c)	37	1.96	.74			
	4학년(d)	65	1.83	.52			
	합계	259	1.91	.66			
상대적 효익	1학년(a)	89	3.97	.57	.714	.545	n.s
	2학년(b)	68	4.03	.62			
	3학년(c)	37	3.86	.61			
	4학년(d)	65	3.94	.65			
	합계	259	3.96	.61			

*p(0.1), **p(0.05)

분석결과 긍정적 가치 요인, 사회적 평가 요인은 $p < 0.05$ 의 유의수준에서 부정적 대우 요인은 $p < 0.1$ 의 유의수준에서 직업준중감이 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러나 상대적 효익 요인은 학년 간에 직업준중감의 차이가 없는 것으로 나타났다. 분석결과 첫째, 긍정적 가치 요인에서는 2학년과 3학년이 1학년 보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 대학에 입학한 후 전공 교육을 통해 전공과 관련된 직업의 긍정적인 가치에 대해 지각하게 된 결과라고 할 수 있다.

둘째, 사회적 평가 요인에서는 2학년이 1학년 보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 학교에 입학하여 1학년에서 배우게 되는 교육이 매우 중요하다는 것을 의미한다. 직업에 대한 긍정적인 가치 이외에 진로지도교육을 통해 그 직업으로 인하여 사회적으로 인정받는 자기 자신과 사회에서 바라보는 직업에 대해서 인지하게 되므

로 1학년부터 진로지도를 중점적으로 실시해야 필요성이 있다. 따라서 현재 3,4학년 등 고학년에 집중된 진로 및 취업지도를 1학년부터 실시해야 전공교육을 통한 진출 분야와 전공교육을 통해 어떠한 업무능력이 배양되는지를 지도할 필요가 있다.

셋째, 부정적 대우 요인에서는 1학년이 2학년과 4학년 보다 높게 나타났다. 이러한 이유는 저학년일수록 직업에 대한 정보가 부족하므로 부정적인 대우를 받을 것이라고 생각한 결과이다. 따라서 1학년은 진로발달상담책기이므로 진로선택에 대한 명확한 신념을 심어줄 수 있는 진로상담이 필요하다. 그러나 3학년의 경우 차이가 없는 것으로 나타났는데 3학년 학생의 표본 수가 다른 학년의 표본 수와 비교하여 매우 적었다는 점이 이러한 연구결과를 낳았을 가능성도 예측할 수 있다. 따라서 추후연구에서는 학년별 표본 수를 유사한 비율로 설정할 필요성이 제기되었다.

3.2 직업준중감의 영향요인

직업준중감의 4개 요인을 각각의 종속변수로 한 다중회귀분석 결과, [표 4]와 같이 각 요인별로 다른 결과를 나타냈다.

표 4. 직업준중감의 하위요인별 다중회귀분석

종속 변수	모형	비표준회계수		표준화 회귀계수	t	유의 확률
		독립변수	β	표준 오차		
긍정적 가치	상수	2.352	.194		12.141	.000
	학교	.051	.023	.113	2.164	.031**
	학년	.089	.032	.143	2.753	.006**
	전공선택만족	.202	.038	.309	5.296	.000***
	역할수행자신감	.213	.039	.321	5.508	.000***
	$R^2=.318$ Adjusted $R^2=.307$ $F=29.591$ $p=.000$					
사회적 평판	상수	2.290	.209		10.962	.000
	학교	.027	.025	.058	1.076	.283
	학년	.036	.035	.056	1.034	.302
	전공선택만족	.266	.041	.391	6.444	.000***
	역할수행자신감	.135	.042	.195	3.230	.001***
	$R^2=.265$ Adjusted $R^2=.253$ $F=22.843$ $p=.000$					
부정적 대우	상수	3.624	.270		13.422	.000
	학교	-.065	.033	-.166	-1.983	.048**
	학년	-.057	.045	-.074	-1.264	.207
	전공선택만족	-.127	.053	-.156	-2.387	.018**
	역할수행자신감	-.212	.054	-.257	-3.938	.000***
	$R^2=.144$ Adjusted $R^2=.130$ $F=10.664$ $p=.000$					

	상수	2.961	.257		11.523	.000
상대적 효익	학교	-.016	.031	-.030	-.504	.614
	학년	-.025	.043	-.036	-.592	.554
	전공선택만족	.174	.051	.231	3.425	.001***
	역할수행자신감	.083	.051	.109	1.612	.108
		R ² =.090 Adjusted R ² =.076 F=6.317 p=.000				

p(0.05), *p(0.01)

긍정적 가치를 종속변수로 하여 다중회귀 분석을 실시한 결과 분산분석 F값이 29.591, 수정 R²은 .307로 나타났다. 자기 직업에 대한 긍정적 가치를 형성하는데 가장 많은 영향을 미치는 변수는 전공 선택의 만족도와 역할수행의 자신감인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 학교, 학년, 자신감 등이 모두 동일한 학생이라 하더라도 전공에 대해 만족하는 학생일수록 더 높은 긍정적 가치를 가지며 향후 취업 후 자신이 수행할 역할에 대한 자신감이 높은 학생일수록 긍정적 가치를 더 크게 지각하는 것으로 나타났다. 또한 학년과 학교는 p<0.05 유의수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 학년과 학교는 직업에 대한 긍정적 가치를 형성하는데 중요한 변수임을 나타내는 결과라 할 수 있다. 따라서 각 학교는 타 학교와 차별화되는 정책과 각 학년에 맞는 체계적인 전공과정을 계획하여 교육을 실시해야 할 필요가 있다.

사회적 평판을 종속변수로 하여 다중회귀 분석을 실시한 결과 분산분석 F값이 22.843, 수정 R²은 .253으로 나타났다. 자기 직업으로 인하여 가치 있고 인정받는 사회적인 평판에 영향을 미치는 변수는 전공선택의 만족도와 역할수행의 자신감인 것으로 나타났다. 이러한 이유는 항공운항서비스 관련 전공학과가 항공운항서비스 관련 직업에 맞는 교육의 실시로 인한 향후 취업 후 자신이 수행할 역할에 자신감을 높여준 결과라 할 수 있다. 따라서 앞으로도 꾸준히 다양한 이론교육과 실습 교육을 통하여 이론과 실무의 차이를 줄여야 할 것이다.

부정적 대우를 종속변수로 하여 다중회귀 분석을 실시한 결과 분산분석 F값이 10.664, 수정 R²은 .130으로 나타났다. 자기 직업이 부당한 대우를 받을 수 있다는 요인은 역할수행 자신감이 유의성이 가장 높은 것으로 나타났는데, 역할수행 자신감이 낮은 학생은 자신감이 높은 학생보다 부당한 대우를 더 많이 받을 것이라고

생각했다. 또한 자신이 선택한 전공을 만족하는 학생은 부정적인 대우를 받지 않을 것이라고 지각하였고 반대로 자신이 선택한 전공이 불만족한 학생은 부정적인 대우를 받을 것이라고 지각하였다. 또한 자신이 속해 있는 학교는 부정적인 대우를 받을 수 있다고 지각하고 있었는데, 이것은 자신이 속해 있는 학교가 타 학교보다 인지도가 낮다고 지각하고 있기 때문에 부당한 대우를 받을 가능성도 더 높게 지각하고 있는 것으로 판단된다. 따라서 각 학교담당자는 학생들의 소속감에 대한 자부심을 높여서 부당한 대우를 받을 수 있다는 인식을 제거해야 할 필요성이 나타났다.

마지막으로 상대적 효익을 종속변수로 하여 다중회귀 분석을 실시한 결과 분산분석 F값이 6.317, 수정 R²은 .076으로 나타났다. 직업이 가져다 줄 상대적 효익을 형성함에 있어 가장 많은 영향을 미치는 변수는 전공 선택에 대한 만족인 것으로 나타났다. 그러나 학교와 학년, 그리고 역할수행 자신감은 상대적 효익에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 장래 직업에 대해 좋은 평가를 하고 있고 그러한 직업을 선택하기 위한 전공 선택에 만족하는 것으로 판단된다.

결국 직업존중감의 하위 요인들에 영향을 미치는 변수들은 조금씩 달라지는 경향이 있었으나, 전반적으로 전공 선택에 대한 만족과 역할 수행자신감이 직업존중감을 형성하는데 유의미한 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 즉, 전공 선택에 대한 만족이 높을수록, 그리고 향후 취업 후 역할 수행자신감이 높을수록 더 큰 직업존중감 수준을 지니는 것으로 평가된다.

V. 결론

최근 항공운항서비스 관련 학과의 급격한 확장으로 인하여 항공운항서비스 관련 전공 대학생의 취업문제가 중요하게 인식되고 있으며, 특히 국내항공사의 연령제의 폐지와 채용조건에 전공제한이 없는 점은 항공운항서비스 관련 전공자들의 대부분 학생들이 취업하기 원하는 항공사승무원에 대한 직업존중감을 연구할 필요성이 있다고 본다. 따라서 본 연구의 목적은 향후 항

항공운항서비스 관련 전공자들의 직업준중감을 분석하여 전공 교육과 진로지도에 대한 기초자료를 제공하고자 고자 실시하였다.

본 연구의 목적을 달성하기 위해 항공운항서비스 관련 전공자들이 항공사승무원이란 직업 준중감에 대한 인식을 학교별, 학년별로 차이를 분석하고 또한 인구통계적 변수들과 전공 선택에 대한 만족 및 항공사승무원으로서 역할 수행자신감에 대한 변수들이 직업준중감에 어떠한 영향을 미치는지를 조사하였다.

본 연구에서 제시한 직업준중감 요인은 긍정적 가치, 사회적 평판, 부정적 대우, 상대적 효익 등 4개의 요인으로 분류되었다. 분류된 직업준중감 요인에 따라 학교와 학년 간에 직업준중감이 어떠한 차이를 나타내는지를 분석하기 위해서는 평균비교 방법인 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였고, 인구통계적 변수와 전공선택에 대한 만족 및 역할수행 자신감이 직업준중감 하위요인에 어떠한 영향을 미치는 것을 알기 위해서 회귀분석을 실시하였다.

먼저 학교와 학년 간에 직업준중감에 대한 차이를 분석한 결과 첫째, 학교에 따른 직업준중감의 차이는 긍정적 가치와 사회적 평판 요인이 차이가 있는 것으로 나타났지만 부정적 대우와 상대적 효익 요인은 차이가 없는 것으로 나타났다. 두 가지요인에서 학교별로 차이가 있는 것은 각 학교별로 처해있는 교육적 환경특성 즉 학교 소재 지역, 학교에 대한 자부심과 전통 등에 따라 차이를 보였다고 사료된다. 특히 긍정적 가치가 각 학교와 학년 간에 5% 유의수준에서 유의성이 나타난 것은 학생들 자신이 장래 직업에 대해 긍정적으로 평가하고 있기에 각 학교에서는 장래 직업으로 진출할 수 있도록 제반 노력을 해야 할 것이다.

둘째, 학년에 따른 직업준중감의 차이는 상대적 효익을 제외한 긍정적 가치, 사회적 평판, 부정적 대우 요인이 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 집단 간의 차이는 각 집단에 따라 직업준중감과 자아준중감 등의 차이를 보이는 선행연구[5,12-13]의 결과와 일치한다고 할 수 있다. 따라서 항공운항서비스 관련 교육이 학생들의 직업에 대한 희망과 기대에 따라 전공에 대한 인식이 달라질 수 있음을 의미하므로 각 학교의 특성을

파악하여 각 학교와 학년에 맞는 전공교육과 진로지도 을 실시해야 할 것이다. 특히 저학년인 1,2학년 학생들을 위한 진로발달교육에 집중해야 할 필요성이 나타났다.

다음으로 인구통계적 변수들과 전공 선택에 대한 만족 및 역할 수행자신감 변수 등이 직업준중감 하위요인에 미치는 영향에 대한 영향관계를 분석한 결과 셋째, 긍정적 가치 요인에 학교, 학년, 전공 선택에 대한 만족, 역할 수행자신감 요인 등의 모든 변수가 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 부정적 대우 요인에서 학교와 전공 선택에 대한 만족 및 역할 수행자신감 변수가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 본 연구에서 가설로 설정을 하지는 않았지만 학교에 따라 직업준중감에 차이를 나타낼 것이라는 점을 인정하게 되며 또한 추후 출신학교에 따라 부정적인 대우를 받을 수 있다는 인식이 있다는 것은 각 학교의 교육적인 제반환경이 다르다는 것을 의미한다.

직업준중감의 각 요인마다 영향을 주는 변수가 다소 차이를 보이고 있으나 이러한 결과는 본 연구와 같이 직업준중감의 하위 요인별 다중회귀 분석을 실시하여 다소 차이를 보인 결과를 도출한 선행연구[13]와 일치하다고 할 수 있으며 직업준중감을 지각하는데 영향을 미치는 중요한 변수임이 증명되었다. 따라서 더 높은 직업준중감을 지각하기 위해 전공 선택에 대한 만족이나 역할 수행자신감을 키우기 위한 교육을 실시하여 학업성취를 위한 동기부여에 노력을 기울여야 할 것이다.

이러한 시사점에도 불구하고 본 연구는 몇 개의 한계점을 가지고 있다. 첫째, 조사대상 학교를 3개 대학으로 한정된 점과 일정 시점의 횡단적인 연구로 인하여 일반화의 한계가 있다. 추후연구에서는 전국의 항공운항서비스 관련 전공을 교육하는 학교를 대상으로 조사할 필요가 있다.

둘째, 예비취업자를 대상으로 한 연구이므로 김지혜, 전병길(2007)[5]의 연구에서와 같이 직무수행으로부터 유발되는 즐거움, 성취감, 도전감, 성장감 등이 직업의 가치평가에 기준이 되지 못하는 한계점이 있다.

셋째, 최근 전공과 무관하게 직업을 선택하는 경향이 있으므로 타 전공자들의 항공운항서비스 관련 직업에

대한 직업존중감을 조사하여 항공운항서비스 관련 전공자와의 비교분석을 통해 전공에 대한 차별화를 추구해야 할 것이다.

넷째, 직업존중감의 4가지 요인을 학교, 학년에 따라 살펴보고, 직업존중감에 미치는 하위요인들을 분석하였다. 그러나 학교, 학년에 따라 어떠한 상황과 요인이 이들의 차이를 유발하였는지를 조금 더 구체적으로 연구할 필요가 있다. 이를 위해서는 향후의 연구에서는 질적인 연구를 통해 해결하게 될 것이다.

참 고 문 헌

[1] V. H. Vroom, "Work and Motivation," New York: John Wiley & Sons, Inc. 1964.

[2] 김경선, "노인케어에 대한 대학생의 직업가치관 유형분석", 노인복지연구, 제32권, pp.357-376, 2006.

[3] 중앙일보, 2007년 5월 22일

[4] 조선일보, 2009년 5월 20일

[5] 김지혜, 전병길, "대학생의 관광산업분야 직업평가에 관한 연구", 관광연구, 제22권, 제3호, pp.105-123, 2007.

[6] S. Coopersmith, "The antecedents of self-esteem," SF: W. H. Freeman. 1967.

[7] 최보가, 전귀연, "자아존중감 척도 개발에 관한 연구(I)", 대한가정학회지, 제31권, 제2호, pp.41-54, 1993.

[8] 김지아, "성역할 정체감에 따른 자아존중감 및 사회적 적응에 관한 연구", 고려대학교 대학원 석사학위 청구논문, 1993.

[9] J. L. Pierce, D. G. Gardner, L. L. Cummings, and R. B. Dunham, "Organization-based Self-esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation," Academy of Management Journal, Vol.32, No.3, pp.622-648, 1989.

[10] J. Lee, "An Analysis of the Antecedents of Organization-based Self-esteem in Two Korean Banks," International Journal of Human Resource

Management, Vol.14, No.6, pp.1046-1066, 2003.

[11] 김광근, 김용철, "호텔기업에서 축진적 의사소통이 직업존중감과 직무스트레스에 미치는 영향", 관광연구, 제21권, 제1호, pp.132-137, 2006.

[12] 유창근, "대학생의 직업존중감과 전공과의 관계 연구: 관광관련 전공학생을 중심으로", 관광·레저연구, 제19권, 제4호, pp.69-86, 2007.

[13] 고동우, 전병길, "직업존중감의 개념과 척도: 관광대학생을 중심으로", 관광학연구, 제26권, 제3호, pp.279-297, 2002.

[14] 고동우, 전병길, "직무존중감의 개념 탐색", 한국심리학회 학술대회발표논문집, pp.489-494, 2001.

[15] D. E. Super, "Manual for the Work Values Inventory," Boston: Houghton -Mifflin, 1970.

[16] 오동근, "일가치감이 직무효과성에 미치는 영향", 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제17권, 제3호, pp.375-399, 2004.

[17] J. Stevens, "Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences," Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates, 1986.

[18] J. F. Hair, R. E. Jr. Anderson, R. L. Tatham, and W. C. Black., "Multivariate Data Analysis with Reading, 4th ed.," New Jersey, Englewood Cliffs: Plentice-Hall. Inc. 1995.

저 자 소 개

이 민 순(Min-Soon Lee)

정희원



- 1992년 8월 : 동국대학교 대학원 입학과(농학석사·농학박사)
 - 2007년 2월 : 동국대학교 대학원 호텔관광경영학과(호텔관광경영학석사)
 - 1991년 3월 ~ 2005년 2월 : 중부대학교 생명과학부교수
 - 2005년 3월 ~ 현재 : 중부대학교 항공서비스학과 교수
- <관심분야> : 항공서비스, 녹색관광