

觀光學博士 學位論文

料理職業專門學校의 教育環境과
專攻滿足度, 進路意思決定, 進路決定
自己效能感 間의 關係研究

慶州大學校 大學院

觀 光 學 科

姜 正 勳

2018年 12月

觀光學博士 學位論文

料理職業專門學校의 教育環境과
專攻滿足度, 進路意思決定, 進路決定
自己效能感 間의 關係研究

慶州大學校 大學院

觀 光 學 科

姜 正 勳

2018年 12月

料理職業專門學校의 教育環境과
專攻滿足度, 進路意思決定, 進路決定
自己效能感 間의 關係研究

指導教授 李 子 宰

이 論文을 博士學位 論文으로 提出함

2018年 12月

慶州大學校 大學院

觀 光 學 科

姜 正 勳

姜正勳의 博士學位 論文을 認准함

審査委員長

李連正



審査委員

金保成



審査委員

崔容碩



審査委員

權五哲



審査委員

李 子 宇



慶州大學校 大學院

2018年 12月

목 차

I. 서론	1
1. 연구목적	1
1. 문제 제기	1
2. 연구 목적	4
2. 연구의 범위 및 방법	6
1. 연구범위	6
2. 연구방법	7
II. 이론적 배경	10
1. 요리직업전문학교	10
1. 요리직업전문학교의 개념	10
2. 요리직업전문학교의 유형 및 현황	13
2. 교육환경	21
1. 교육환경의 개념	21
2. 교육환경의 구성요소	25
3. 전공만족도	33
1. 전공만족도의 개념	33
2. 전공만족도의 구성요소	36
4. 진로의사결정	39
1. 진로의사결정의 개념	39
2. 진로의사결정의 구성요소	43
5. 진로결정 자기효능감	46
1. 진로결정 자기효능감의 개념	46

2. 진로결정 자기효능감의 구성요소	49
6. 변수 간의 선행연구	52
1. 교육환경과 전공만족도의 관계	52
2. 교육환경과 진로의사결정과의 관계	54
3. 교육환경과 진로결정 자기효능감과의 관계	55
4. 전공만족도와 진로의사결정과의 관계	57
5. 전공만족도와 진로결정 자기효능감과의 관계	60
6. 진로의사결정과 진로결정 자기효능감과의 관계	63
III. 연구 설계 및 방법	66
1. 연구 설계	66
1. 연구모형의 설정	66
2. 연구가설의 설정	67
3. 변수의 조작적 정의	71
4. 설문지의 구성	75
2. 자료수집과 분석방법	76
1. 자료수집	76
2. 분석방법	76
IV. 실증분석	78
1. 표본의 인구통계학적 특성	78
2. 측정도구의 신뢰성과 타당성 검증	80
1. 교육환경에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석	80
2. 전공만족도에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석	81
3. 진로의사결정에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석	82
4. 진로결정 자기효능감에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석	83

3. 측정척도의 확인적 요인분석	84
4. 상관관계분석	88
5. 연구모형 검증	89
6. 가설 검증	92
7. 연구모델분석결과	97
8. 연구모델분석결과	98
V. 결 론	100
1. 연구결과	100
2. 연구의 시사점	102
3. 연구의 한계점	106
목차	iii
표 목차	iv
그림목차	vi
참고문헌	107
국내문헌	107
국외문헌	119
설문지	128
ABSTRACT	133

< 표 목 차 >

<표 2-1> 직업훈련 구분	13
<표 2-2> 요리훈련기관의 분류	17
<표 2-3> 직업 교육훈련 법령	18
<표 2-4> 교육환경의 개념	24
<표 2-5> 교육환경의 구성요소	32
<표 2-6> 전공만족도의 개념	35
<표 2-7> 전공만족도의 구성요소	38
<표 2-8> 진로의사결정의 개념	42
<표 2-9> 진로의사결정의 구성요소	45
<표 2-10> 진로결정 자기효능감의 개념	49
<표 2-11> 진로결정 자기효능감의 구성요소	51
<표 3-1> 변수의 조작적 정의	74
<표 3-2> 설문항목	75
<표 4-1> 표본의 인구통계학적 특성	79
<표 4-2> 교육환경에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석결과	81
<표 4-3> 전공만족도에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석결과	82
<표 4-4> 진로의사결정에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석결과	83
<표 4-5> 진로결정 자기효능감에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석결과	84
<표 4-6> 확인적 요인분석	86
<표 4-7> 상관관계분석	89
<표 4-8> 가설1의 검증	93
<표 4-9> 가설2의 검증	94

<표 4-10> 가설3의 검증	95
<표 4-11> 가설4의 검증	96
<표 4-12> 가설5의 검증	97
<표 4-13> 가설6의 검증	97
<표 4-14> 측정도구 간의 총효과 직접효과 간접효과와의 분석결과	98
<표 4-15> 연구모델 분석결과	99

< 그림 목 차 >

<그림 1-1> 연구의 흐름도	9
<그림 2-1> 청년층 성별 취업 준비자와 연령별 취업 준비자 추이	20
<그림 3-1> 연구의 모형	67
<그림 4-1> 확인적 요인분석 흐름도	87
<그림 4-2> 최초 구조모형 검증	90
<그림 4-3> 최종 구조모형 검증	91

I. 서론

1. 연구의 목적

1. 문제 제기

오늘날과 같이 개인의 창의와 자율적 협력이 요구되는 상황에서 단순한 기계적 훈련으로 기업이 필요로 하는 인적자원의 역량을 개발하기에는 많은 한계점을 갖고 있다(심용보, 2015). 외식산업의 발전은 외식문화의 고급화 차별화 그리고 국제화로 이행을 가속화시키면서 점차 고차원의 자질을 가진 조리사들을 필요로 하고 있으며 이런 의미로 볼 때 조리사의 교육에 막중한 역할을 하고 있는 요리관련 교육에 대한 중요성이 강조되고 있다. 직업은 산업 및 사회·환경적 변화를 반영하기 때문에 ‘직업은 살아 있는 생물이다’라고 말하며 또한 변화하고 진행되는 것이다. 산업혁명 후, 특히 20세기의 추세는 농촌 사회에서 도시 산업사회로 그리고 조직사회로의 변화이다(오나라 외, 2016).

직업전문학교는 말 그대로 한 분야를 전문적으로 교육해 그 분야의 전문가를 양성하는 기관이다. 교육인적자원부(교육부)에 소속된 대학들과는 달리, 전문학교는 노동부에 소속되어 산업인력을 직접적으로 양성하고자 하는 데 그 목표를 두고 있다. 소속만 다를 뿐 고등교육기관임에는 다르지 않다. 직업전문학교는 교육인적자원부에서 실시하는 제도로써 학교에서 뿐만 아니라 학교 밖에서 이루어지는 다양한 형태의 학습을 사회적으로 인정받을 수 있도록 한다(이철영·이소영, 2017). 또한, 최신 설비와 우수한 교수진을 보유한 교육기관을 선정하여 교육을 시행 할 수 있도록 하였고 매년 “평가인정”의 절차를 거쳐 일정 수준 이상 자격을 갖춘 교육기관에게만 전문교육을 실시하도록 하여 전문자격증을 취득할 수 있게 한다(나정기, 2014). 따라서 자격증이수가 가능하며 실무중심의 전문교육을 하는 교육기관을 직업전문학교라 한다(직업능력개

발훈련망, 2008).

21세기는 끊임없이 쏟아지는 지식과 정보를 기반으로 하는 사회이며, 지금까지 경험하지 못했던 변화와 도전 속에서 살아가야만 하는 사회가 될 것이다. 이러한 시대변화에 능동적이고 적극적으로 대처하기 위해서는 학생들이 미래의 직업세계에 대한 궁금증을 해결하고, 직업세계에 대한 탐색 과정을 거쳐, 진로에 관한 의사결정을 올바르게 내림으로써 일생동안 만족스럽고 행복한 삶을 누릴 수 있게 도와주어야 한다(곽승호·홍재일, 2016). 반대로, 교육기관들이 학습자를 만족시키지 못한다면 교육기관의 수익이 발생되지 않아 교육기관의 존립자체도 문제가 되기 때문에 학습자의 만족은 매우 중요하다고 볼 수 있다(임숙현 외, 2017).

요리직업전문학교가 보유하고 있는 교육환경에 대한 연구(이명숙, 2010; 박기윤·김현식, 2012; 이종열·손원배, 2012; 정제영 외, 2014; 김승화·홍금주, 2014; Khuziakhmetov et al., 2015)는 요리직업학교 교육의 효과에 아주 중요하고 교육기본 시설의 충족도와 실험 실습시설 및 정보화시설의 보유정도는 학생들의 만족도에 영향을 준다. 학생들의 문화적 코드가 감성적으로 변화하고 있고, 강의실에서 교수의 강의에만 의존하는 수업만으로는 학생들을 만족시키기 어렵기 때문에 다양한 시청각 교육기자재의 활용과 도서관 시설의 확보와 그 이용의 편리성, 컴퓨터시설을 비롯한 정보화 기자재의 충실성은 필수적인 교육환경이 되고 있다. 그리고 교육생들의 조리교육기관에서 교육을 받을 때 느끼는 교육시설과 몰입, 전공만족도에 영향을 주는지, 또 교육환경과 전공만족도 연구(이상미·정현영, 2015; 이송미·조지현, 2015; 정선욱, 2015; 이소영, 2015; 한희원·문경숙, 2017; Cox et al., 2016; Madison et al., 2018)를 분석하여 요리직업전문학교와 교사와 강사의 효율적인 운영방안을 수립할 수 있는 자료를 제공하고자 한다.

진로의사결정이란 ‘목표를 달성하기 위한 몇 가지 대안을 탐색하고 이를 일정한 기준과 방법에 따라 상호비교 함으로써 가장 합리적이고 실행가능 한 방안을 선택하는 행동’으로(조지연·탁진국, 2016; 류미경·김재철, 2016; 김동규·박

순애, 2018; Di Fabio & Saklofske, 2014; Cordeiro et al., 2016; Ceschi et al., 2017; Ireland et al., 2018), 진로의사결정은 살아가는 동안 선택해야 할 중요한 결정 중 하나이다. 누구나 정해진 삶의 길이 있다면 진로에 대한 고민이 필요 없겠지만 스스로 결정을 내리고 그 결정에 따라서 살아가고자 하기에 진로의사결정은 인생의 중요한 부분이 아닐 수 없다(박주희, 2017).

‘진로결정’이란 말은 더욱 정확히 표현하면 ‘진로 의사결정’을 말한다. 진로 의사결정(Career Decision-Making)은 어떠한 진로를 추구해야 하는가에 대한 방향성을 뜻한다. 자기효능감은 사람의 행동이나 노력을 결정하는 프로세스를 효능기대(Efficacy Expectation)와 결과기대(Outcome Expectation)를 통하여 설명할 수 있는데, 효능기대는 결과를 얻기 위해서 요구되는 행동을 자신이 성공적으로 해낼 수 있는가에 대한 믿음이고, 결과기대는 예상되는 결과에 대한 개인의 신념이다(이종찬, 2013). 진로결정 자기효능감(송윤정·조규판, 2015; 심정호, 2016; Bandura, 1977; Creed et al., 2009; Hsieh et al., 2014; Jiang, 2015; Duffy et al., 2015; Lent et al., 2017)이란, 즉, 자기효능감이 개인의 능력에 대한 믿음이라면 결과기대는 어떠한 특정 행동을 할 때 이러이러한 결과를 얻을 것이라는 기대를 뜻한다. 사람들은 주요 의사결정 시 자기가 가진 실제 능력과 더불어 예상되는 결과기대를 보다 귀중하게 여길수록 그 행동을 수행하고자 한다. 따라서 진로준비행동을 하고 결과를 기대하는 것은 각자의 자기효능감과 결과기대 수준에 따라 좌우되므로 개인의 자기효능감과 결과기대를 높이기 위한 노력을 기울여야 한다(Wright et al., 2014).

하지만 현재 우리나라의 기업들은 조리의 고급화와 차별화 그리고 국제화를 강조하면서 점차 고차원의 자질을 가진 조리사들을 필요로 하고 있으나, 현실적으로 대학조리교육은 요리기본교육에만 집중하고 있다. 그래서 조리사의 교육에 고급화 차별화에 있어 막중한 역할을 하고 있는 조리직업전문교육에 대한 중요성이 강조되고 있다. 기업과 대졸신입사원 모두 현재의 대학교육에 대해 강한 불만을 느끼고 있어 수요자들이 원하는 방향으로의 대학교육의 개혁이 절실한 것으로 나타났다. 최소의 비용으로 최대의 효과를 내야하는 기업입

장에서는 현재의 대학교육이 상당히 불만족스러우며 각 대학들이 나서서 기업의 대학교육에 대한 불만을 경청하고 수요자 중심의 교육을 해야 한다고 많은 이들이 말하고 있어 요리직업전문학교의 중요성이 강조되고 있는 실정이다(김동규·박순애, 2018).

따라서 본 연구에서는 전문적인 요리기술을 전수하는 요리직업전문학교의 교육환경에 대해 실증적으로 연구하여, 요리직업훈련원생들의 전공만족도와 그에 따른 진로의사결정 및 진로결정 자기효능감과의 관계를 요리직업전문학교 훈련생을 중심으로 구조적으로 살펴보고자 한다. 이것을 통해서 요리직업학교 훈련생들의 학습지속의향을 높일 수 있는 효과적인 방법을 모색하여 요리직업전문학교의 훈련생들이 중도탈락 없이 학업을 끝마치도록 돕고 실제적인 진로교육을 실시하는데 연구의 목적이 있다.

2. 연구 목적

최근 고용불안으로 인해 실업자가 크게 늘어나고 있는 시대에 큰 성장을 이룬 직업훈련시장은 실업자 훈련의 확대와 고용보험의 가입의 확산과 함께 증가된 재직자훈련 등으로 직업능력개발에 대한 관심이 지속적으로 증대되었다. 특히 실업자 직업훈련은 1996년도 72,000명에서 IMF 외환위기 시 314,000명으로 4.4배 증가하며 대규모 실업난을 조기 극복하는데 있어 사회 안전망으로서의 역할을 하였다(김강호, 2009). 2000년부터 허용된 교육시장의 개방 및 교육기관설립의 규제완화, IT기술의 발전, 케이블 TV, 위성방송, 인터넷 방송 등의 발달로 가상대학 등 새로운 교육환경이 조성되고 있다(박노근, 2008). 이와 같은 환경 하에 Kotler & Levy(1969)는 교육서비스를 포함한 마케팅활동 영역의 확대를 주장하였고 신입생 확보에 역점을 두는 판매개념이 아닌 마케팅 전략 차원에서 학생만족에 중점을 두고 있다(이정우 외, 2014). 직업교육원과 관련된 교육기관은 공교육을 상호 보완하면서 그 규모가 점차적으로 확대되어 왔다. 이에 따라 2017년 현재 민간직업훈련교육기관 3,969개를 포함하여 직업

훈련기관은 4,800여 곳으로 상당히 증가 한 것을 알 수 있다. 교육 수요자인 훈련생의 증가 추세에 비해 같은 지역에서 동일한 분야의 직업훈련기관의 공급이 증가하여 학원끼리 상호 경쟁적 구도가 형성되었고, 교육 시장의 패러다임의 변화 즉, 국가 간 장벽이 없는 글로벌화, 교육 콘텐츠의 온오프라인 개방 등 다양한 형태의 대체제가 생겨나게 되었다. 이에 따라 경쟁력 없는 학원은 외식시장에서와 마찬가지로 도태되고, 규모와 시설의 증대에 막대한 투자를 하는 학원은 명맥을 유지해가고 있어 학원 간 경쟁 또한 치열해져가는 실정이다. 따라서 사교육 시장은 경쟁 환경 속에서 조리학원에 찾아오는 훈련생들이 전문적인 기능인으로 성장하기위해 어떠한 교육환경에서 교육을 받는지, 교육 환경의 수많은 요인 중 만족도와 어떤 요인이 밀접한 영향관계를 가지고 있는지를 규명하여 보다 차원 높은 교육서비스를 제공하여야 장기간 존립할 수 있는 직업훈련기관의 사명에 지침이 되고자 한다.

따라서 본 연구는 연구의 범위를 지역적, 시간적 그리고 내용적 범위의 3가지로 각각 구분하여 연구를 수행하였다.

본 연구는 요리직업전문학교의 교육환경의 하위변수로 교육의 시설, 프로그램, 강사, 교육서비스를 전사적으로 해나가게 되면 훈련생들도 교육에 만족하여 전공에 만족하고 진로의사결정과 진로결정 자기효능감이 향상될 것으로 파악하여 이러한 변수 간의 영향관계에 대한 실증적인 조사를 실시하여 요리직업전문학교의 교육환경의 성과측정에 관한 이론적 기틀을 마련하고자 하였다.

이러한 연구의 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 세부목적을 설정하였다.

첫째, 교육훈련, 전공만족도, 진로의사결정, 진로결정 자기효능감에 관한 문헌연구를 통하여 각 변수들의 세부요인과 측정항목을 찾아내어 이론적 틀을 완성한다.

둘째, 교육훈련, 전공만족도, 진로의사결정, 진로결정 자기효능감 간의 영향관계와 이러한 변수들이 요리직업전문학교 훈련원생들의 진로결정 자기효능감에 미치는 영향관계에 대하여 실증조사를 실시한다.

셋째, 실증조사결과 상기의 변수들이 요리직업전문학교 훈련생들의 진로결

정에 영향을 미치는 것으로 나타난다면 요리직업 교육산업 전반에 필요한 교육환경의 이론적 근거를 제시하고자 한다.

2. 연구범위 및 방법

1. 연구범위

본 연구는 요리직업전문학교에서 교육환경, 전공만족도, 진로의사결정, 진로결정 자기효능감이 훈련생들의 전공만족도, 진로의사결정, 그리고 진로결정 자기효능감 간의 영향관계에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자한다. 먼저 지역적 범위는 2018년 4월 1일부터 6월 30일까지 서울을 비롯한 전국 6개 광역시로 한정하였으며, 조사대상은 조사시점 현재 요리직업전문학교의 훈련생으로 설정하였다.

본 연구의 내용적 범위는 5장으로 구성되어 있으며, 각 장의 내용은 다음과 같다.

제1장 서론에서는 문제의 제기와 연구목적, 연구범위 및 방법을 소개하고 논문의 구성 및 체계에 관하여 서술하였다.

제2장 이론적 배경에서는 요리직업전문학교의 교육환경, 전공만족도, 진로의사결정, 진로결정 자기효능감에 대하여 선행연구들을 토대로 각 변수들의 개념과 구성요인 및 측정척도, 영향관계 등을 검토하여 연구모형 도출을 위한 토대를 마련하였다.

제3장에서는 요리직업전문학교의 교육환경, 전공만족도, 진로의사결정, 진로결정 자기효능감의 구성요인 및 측정척도의 영향관계를 통해 본 연구의 연구모형과 가설을 설정하고 연구의 대상과 기간, 분석방법에 대하여 서술하였다.

제4장에서는 실증분석을 통하여 연구모형의 분석과 가설의 검증, 그리고 요리직업전문학교의 교육환경과 각 변수들의 영향관계 분석 등 분석결과에 대한 논의를 하였다.

제5장 결론에서는 연구의 내용을 요약하고 연구가 가지는 시사점을 제시하고 연구의 한계와 향후 연구방향을 제시하였다.

2. 연구방법

본 연구는 문헌연구와 실증조사를 병행하여 교육환경 요인을 도출해 내고 이 요인들의 실행이 가져오는 효과로써 훈련생들의 전공만족도, 진로의사결정, 그리고 진로결정 자기효능감 간의 영향관계를 파악하여 요리직업전문학교의 진로전략 수립에 필요한 자료를 제시하고자 한다.

문헌연구에서는 교육환경, 전공만족도, 진로의사결정, 진로결정 자기효능감에 관한 이론적 고찰과 가설의 도출을 위해 이와 관련되어 발표된 기존의 국내외 논문과 관련서적, 그리고 통계자료 등을 참고하여 연구의 틀로 삼았다. 선행되어진 문헌연구를 토대로 도출한 연구모형에 따라 가설을 설정하고, 이에 따른 인과관계를 규명하기 위하여 요리직업전문학교의 훈련생들을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

본 연구는 변수의 신뢰성과 타당성 검증, 가설 검증을 수행함에 앞서 바람직한 결과를 도출하기 위해 변수의 수, 분석의 성격, 측정척도의 종류 등 표본의 전반적인 성격을 고려하여 이에 부합되는 통계분석기법을 이용하였다.

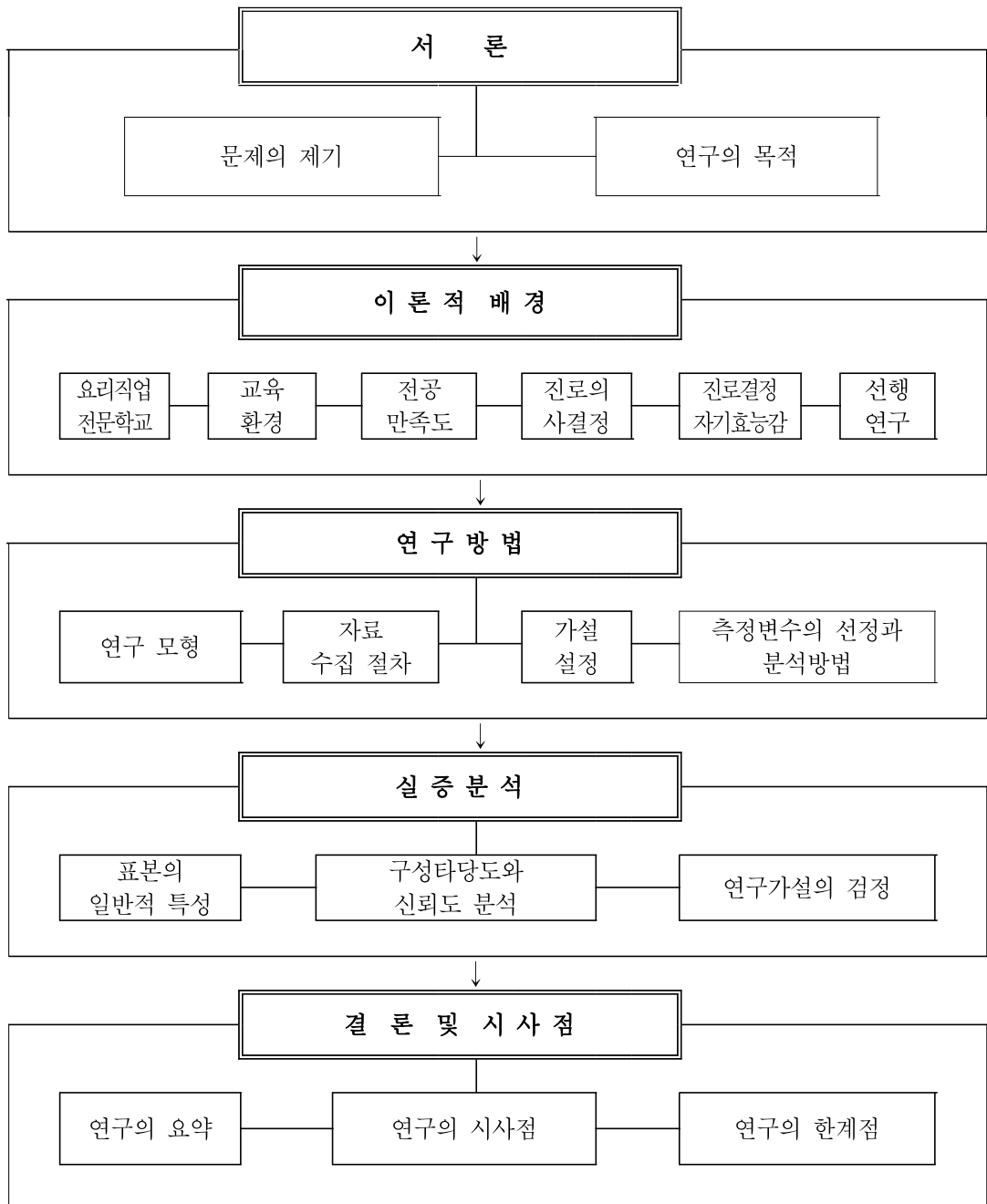
첫째, 표본의 일반적인 특성을 알아보기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였다.

둘째, 연구모형의 적합도 평가 및 연구가설 검증에 앞서 척도순화과정(Scale Purification Analysis)을 실시하였으며, 측정척도는 요인범주 내에서 속성들의 다 항목 척도에 대한 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)과 신뢰성 검증(Reliability Analysis)을 통해 평가 되었다. 즉, 연구가설의 분석을 위한 사전 단계로써 선행연구를 검토하여 추출한 측정변수에 대하여 SPSS 24.0 통계패키지 프로그램을 이용하여, 탐색적 요인분석을 실시한 후 각 요인에 대한 신뢰성 검증을 실시하였다. 탐색적 요인분석을 통하여 고유 값(Eigen Value)

이 1이상 되는 요인의 개수를 파악하고, 요인적재치가 .40 이상이 되는 문항을 포함하는 반면, 공유치가 .30 이하인 문항을 제거하고, 고유 값이 1 이상인 요인에 중복 적재된 요인을 제거하였다. 신뢰성 검증에서는 Cronbach's α 값을 참조하여 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 제거하였다.

이러한 과정을 거쳐 도출된 요인구조를 통계패키지 프로그램을 이용하여 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 실시하였다.

셋째, 제안된 연구모형과 가설을 검증하기 위하여 공분산구조분석(Covariance Structure Analysis) 통계패키지 프로그램인 LISREL 8.51을 이용하여 각 이론 변수들 간 경로계수를 이용하여 연구의 모형을 검증하였다.



<그림 1-1> 연구의 흐름도

Ⅱ. 이론적 배경

1. 요리직업전문학교

1. 요리직업전문학교의 개념

요리직업전문학교에 대하여 박경희·한상훈(2017)은 국가의 경제성장과 사회 안정을 유지하는데 필요한 기능 인력을 개발시키며, 이해력·판단력·표현력의 신장은 물론 변화하는 사회 환경에 적응할 수 있는 능력을 길러줄 뿐만 아니라 교육과 훈련기회가 부족한 자들이나 비진학 미취업자들에게 그들의 능력을 개발하는데 도움을 줌으로써 이들에 대한 취업기회를 확충시키고 이들이 사회 구성원으로서 역할을 할 수 있게 한다(박경희·한상훈, 2017).

직업교육의 목적은 교육기관에 따라 다르나 여러 논의들을 종합하면, 모든 사람에게 직업에 대한 소양을 개발하여 바람직한 민주시민으로서의 자질을 함양하고(Colley et al., 2003), 다른 한편으로는 직업을 준비하는 학습자에게 직무능력을 개발하여 유능한 직업인이 되게 하여, 개인으로 하여금 현명한 진로 선택을 통하여 자아실현을 이루고(Van Zolingen & Klaassen, 2003), 한편으로는 국가와 사회가 필요로 하는 인력을 양성하여 국가 발전에 기여하게 하는데 있다(이무근, 1993).

산업 발달과 함께 경제가 발전하면서 현대인들의 식습관 변화를 가져와 요리기술 또한 점차 발전되어 왔다. 조리란 ‘법적 기술을 가진 사람이 식용 가능한 식품군들을 선별·검수하여 물리적·화학적·기술적 방법을 통해 새로운 형태의 상품으로 만드는 일련의 과정이다(이정우 외, 2014). 요리의 목적은 식재료가 가지고 있는 본연의 장점을 극대화하고, 영양적인 성분과 형태의 변화를 최대한 끌어 올려 식재료의 질적인 가치를 높이는 것이라 할 수 있다. 또한 위생적으로 안전하게 소화·흡수되도록 하며, 개인의 기호성을 높이는 것이라

할 수 있다.

요리직업전문학교 교육은 요리에 관한 기술의 습득과 지식이 결부된 것이며 요리교육과 관련된 모든 내용을 포함한다(Tuomi-Grohn, 2003). 즉 요리교육은 산업현장에서부터 일상생활까지 필요한 조리의 내용을 구분 없이 조리와 관련 있는 모든 내용에서 지도에 이르기까지 일체의 교육이라 정의할 수 있다(박경태·백중온, 2008). 또한 일반교육과는 달리 기술교육 범주 안에 포함될 수 있으며 전문분야에서 필요한 지식, 기능, 태도 등을 배우고 가르치는 교육이라 할 수 있다(서현주 외, 2010). 요리를 교육하는 것의 목적은 학생이 개발 및 목표로 하는 것에 대한 자질과 능력을 키워주고, 학생을 통해 실현시키고자 하는 가치를 달성하는 일이라 할 수 있다. 즉, 교육은 학습자로 하여금 기본개념, 원리, 문제해결 능력, 기능, 태도, 가치관, 흥미, 신념 등을 습득시키는데 그 일차적 목표가 있다(김호권, 1977).

요리교육의 이수를 위해 직업훈련기관을 찾아오는 훈련생들의 목적은 다양하다. 조리기술을 익혀 산업현장에서의 업무능력과 적응력을 익히기 위한 취업준비생 및 취업준비를 위한 자격증 취득, 특정메뉴를 연구·개발하여 창업을 하고자하는 예비창업자, 가정에서 조금 더 맛있는 생활요리를 배우는 것이 목적인 주부 및 직장인 등 교육기관은 수강생들의 목적을 우선적으로 파악하게 된다(Wonacott, 2003). 목적에 따라서 전문가를 양성하기 위한 장시간의 전문적인 교육서비스를 제공할지 초보를 위한 기초교육부터 시작하게 될지 교육의 커리큘럼 및 교육시간이 결정될 것이다(Crossan, 2003). 이러한 교육활동 프로세스가 원활하게 이뤄지기 위해서는 전문지식과 자격을 충분히 갖춘 강사와 특색 있고 효율적인 교육 프로그램 구성, 강의를 효과적으로 전달될 수 있는 쾌적한 교육 환경, 학원의 편리한 접근성, 교육의 행정 체계, 지역사회가 가진 특징 등 여러 요소들이 복합적으로 작용해야 한다(Hui, 2008). 현재 조리 교육 분야에 다양하고 특색 있는 교육기관들이 늘어나는 추세에서 학생들의 요구에 최적화된 교육을 제공 할 수 있도록 체계적이고 계획적으로 준비해야 한다(서현주 외, 2010). 현재 운영 중인 교육기관에서 시행되고 있는 교육과정의 특성

을 잘 살펴보면 목표 설정, 경험, 조직, 환경 구성 등에 대해 교육에 적용되는 시사를 얻을 수 있다(오나라·최종률, 2016).

요리직업훈련학교는 시대에 따라 다소 다르게 정의되어 왔지만, 크게 분류하자면 어떤 직업에 취업하기 위한 수단, 또는 자기개발 및 자질능력 향상이라는 기본 목적에는 일관성을 갖는다(이승후 외, 2017). 1967년 제정된 ‘직업훈련법’에는 ‘근로자에게 직업훈련과 기능검정을 실시함으로써 근로자의 직업안정과 국민경제 발전에 기여’한다고 정의된 바 있으며, 2007년 근로자 직업능력개발 법에는 ‘근로자의 생애에 걸친 요리직업능력개발을 촉진함으로써 근로자의 고용안정 및 사회 경제적 지위 향상과 기업의 생산성 향상을 도모하고 사회, 경제 발전에 이바지 함’을 목적으로 한다고 정의하였다(주효정·장미숙, 2013).

요리직업훈련학교는 크게 보면 교육훈련체계라는 범주에 포함된다. 그런데 직업훈련은 그 내용이 대부분 직무수행과 관련된다는 점에서 일반교육과는 분명히 구분되지만 직업교육과는 그 내용에 있어서 차이가 뚜렷하지 않다(이학춘, 2002). 물론 직업교육은 기술기능은 물론 일반교양 또한 중점을 두는 반면, 직업훈련은 기능의 습득에 중점을 둔다는 점을 지적할 수 있다(김안국, 2009). 하지만, 이러한 차이는 성인을 상대로 하는 훈련교육들이 증가하고 훈련교육에서 다른 직장이나 직업에서도 이용될 수 있는 지식교육의 중요성이 증가함에 따라 점차 퇴색하거나 무의미해지는 추세이다(유길상, 2010). 따라서 외국에서도 직업교육훈련으로 묶어서 하나의 영역으로 취급하기도 한다(정영순·유원선, 2003). 우리나라에서는 대체로 노동부 관할 아래 있으면 직업훈련으로, 교육부의 관할이면 직업교육으로 구분한다(허원선·이종호, 2016).

요리직업전문학교에 대한 학문적 정의는 ‘개인의 직업발달을 도모하는 활동’으로 정의될 수 있다. 교육이 추구하는 내재적 가치로서의 인간발달을 크게 5가지로 구분하자면 직업발달, 사회성발달, 신체발달, 정신발달, 인성발달 등이 있는데, 직업교육은 ‘개인의 직업발달을 중심으로 한 접근’이라는 견해이다(어규철, 2012). 여기서 직업발달이란 개인의 서비스를 제공하거나 타인에게 가치

있는 산물을 생산하는 책임이 있는 ‘사회적·경제적 역할’을 달성하기 위한 ‘직업책임(Vocational Responsibility)’을 기대할 수 있는 역량발달을 의미한다(이원박·정병한, 2011). 즉 직업교육은 직업생활과 관련한 모든 개발 활동을 포함하는 것이다(이무근, 1993). 직업교육 개념의 하위개념인 직업발달에 관한 교육을 민간교육시장에서 시행하고 이를 직업훈련이라 지칭할 수 있다. 직업훈련이란 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련(유길상, 2010)을 말하는 것으로 <표 2-1> 같이 구분된다.

<표 2-1> 직업훈련 구분

구분	내용
실업자 및 취약계층훈련	신규·전직실업자훈련(내일 배움 카드제)
사업주 및 재직자 훈련	사업주직업능력개발훈련지원금(지역산업 맞춤형, 일·학습병행제 등 포함), 유급휴가훈련, 국가인적자원개발컨소시엄, 중소기업핵심직무능력향상지원, 중소기업 학습조직화사업, 근로자능력개발지원
인력부족분야훈련	국가기간·전략산업직종훈련, 기능사양성훈련, 다기능기술자 등 훈련, 훈련교사양성훈련

자료출처 : 근로자직업능력 개발 법, 제2조 제1호(2010),
(이규철, 2012)의 선행연구를 바탕으로 논자 재구성

2. 요리직업전문학교의 유형 및 현황

직업훈련이란 사전적 의미로 직업을 구하려는 사람에게 직업상 필요한 기능을 습득하는 일을 의미하는데, 직업훈련기관에서는 이러한 직업훈련의 취지에 맞는 지식과 산업사회에서 앞서 나갈 수 있는 기능 인력의 육성 그리고 학교 교육의 연장 및 상호 보완을 위한 교육기관으로서 교육서비스를 원하는 수요자들에게 다양한 분야의 학습 의욕을 고취시키고 학습의 기회를 제공하기 위한 기능을 담당하고 있다. 또한 직업훈련은 취업을 위한 능력을 배양시키는

교육으로써 직업훈련기관은 이러한 목적을 가진 사람들에게 근로를 희망하는 분야와 관련된 지식을 전달하고 훈련 통하여 개인이 행복한 일자리를 가질 수 있게 하고 지속가능한 성장과 경쟁력 확보에 기여한다(이종호, 2010).

따라서 정부에서도 지역 내의 직업능력 개발훈련을 촉진하기 위하여 직업능력 개발기관에 대한 훈련기술, 정보, 자료제공 등의 업무를 수행하고 있는데, 재직자훈련은 자율성이 강화되어 재직자의 직업훈련 참여자수가 꾸준히 증가하고 있다. 이는 시대적 변화에 따라 평생 직업능력개발의 필요성 증가로 2004년 12월 ‘근로자 직업 능력 개발 법’ 으로 개정하여 직업능력개발 요건완화 및 재정투자 확대 등의 정책을 시행함에 따라 재직자훈련 참여인원이 계속 증가할 것으로 전망되고 있다. 또한 실업자훈련의 경우 경제상황 및 실업자수 등에 따라 변동이 있는바, <그림 2-1>과 같이 급격한 경기 변화가 발생하지 않을 경우 현 수준의 훈련인원이 유지될 것으로 예상된다(최웅 외, 2013).

그러나 직업훈련기관의 육성방향과 정책이 일관되게 추진되지 못하고 있다는 문제점이 제기되고 있는데, 직업훈련이 고용으로 연계되기 위해서는 정부와 산업체 서로 간의 파트너십이 매우 중요한 요인이며, 동시에 직업훈련 경험은 산업체 현장에서의 일과 연계 될 수 있도록 계획 및 운영되어야 한다(오병호·이상구, 2012). 이러한 차원에서 나영선 외(2002)이 영국과 한국을 비교하여 직업훈련정책에 관하여 연구하였는데, 연구결과 직업훈련 이해관계자간 기능과 역할의 재정립이 중요함을 지적하였다. 또한 직업훈련의 질적 향상을 위한 평가 및 경쟁 시스템 도입이 필요하며, 직업훈련에 대한 접근성 재고와 동시에 실업자 특성을 고려한 상담과 차별화된 프로그램 제공이 필요하다는 점을 제시하였다.

한편, 직업훈련기관에서의 직업훈련은 경제적 측면뿐 아니라 사회적 측면에서도 중요한 기능을 하고 있다. 이에 따라 우리나라를 비롯하여 대부분의 국가에서 정책적으로 그 중요성이 강조되고 있다. 경제적 차원에서는 직업훈련이 국가의 경제 성장 및 노동시장 성과에 기여하고 있다고 볼 수 있으며, 기업의 입장에서는 기업 성과 및 노동생산성 향상에 기여하고 개인적인 차원에

서는 취업 및 소득향상, 직업적 지위향상 및 경력개발에 기여한다고 볼 수 있다. 사회적 차원에서는 일자리에 대한 개인들의 동기 부여 및 삶의 만족도를 증가시킬 수 있고, 취약계층을 통합할 수 있는 수단으로 작용할 수 있다(이상은, 2005).

특히, 조리직업훈련기관에서의 조리교육의 기능은 무엇을 가르칠 것인가 또는 어떤 사람이 되어 줄 것을 바라는 목적 내지 의도를 가지고 시작된다. 목적의식이 구체적일수록 조리교육의 과정에서 무엇을 어떻게 가르칠 것인가가 명확해지고 조리교육의 성과도 크다(김철희, 2012). 따라서 조리직업훈련기관에서의 교육은 학원생들에게 개발 및 목표로 하는 것에 대한 자질과 능력을 키우고 학생을 통하여 실현시키고자 하는 가치에 관한 사항으로서 크게 4가지의 세부적 기능을 가지고 있다(이명숙, 2010). 세부적 기능으로는 첫째, 기능인력 양성보급으로서 조리학원 교육은 직업훈련 교육의 일환으로 실시되므로 그 능력을 개발, 향상하게 함으로써 근로자의 지위향상을 도모한다(조연숙 외, 2010). 즉, 조리기능을 가짐으로써 유효 가능한 인력으로서 국가 경제발전은 물론 조리사 개인에게 자기개발 의욕을 고취시키는 한편, 변천하는 산업사회에 적응할 수 있는 직업적 능력을 향상시킨다. 둘째, 직업안정으로서 조리교육 후에 유능한 조리기능을 소지한 자가 자신을 갖고 취업하고 정착을 하면 자기 직업의 만족과 안정을 가져오게 된다. 즉, 신규 기능 인력의 적재적소의 공급 배치는 물론 고용의 안정, 직업의 안정을 기할 수 있다(이상은, 2005). 셋째, 생산성 향상으로서 조리사가 취업을 하여 직업의 안정을 가져오고 경제적, 사회적으로 정착을 하게 되면 생산성 향상에 결정적인 역할을 하게 된다. 마지막으로 다기능 기술자 양성을 위한 발판을 마련할 수 있다. 즉, 조리 기능사 자격을 취득 후 상급학교인 조리 관련 학과에 진학하여 기능과 함께 깊이 있는 기술 교육으로 이론과 실기를 겸한 다기능 조리사가 될 수 있다(김성옥, 2002). 또한 직업훈련은 산업구조 및 노동시장 구조의 변화에 따른 숙련수요의 대응이라는 차원에서 중요한 역할을 하고 있다. 실업과 중소기업 인력난의 공존이라는 숙련 불일치와 신 성장 동력사업 등 전략분야의 인력부족이라는 숙련인

력부족은 국가 경제의 성장을 둔화시킬 수 있는 요인으로 작용할 수 있다(김경화, 2002).

직업훈련은 이러한 숙련 불일치와 숙련 인력 양성이라는 두 가지 요소를 모두 직접적으로 해소시킴으로써 성장의 동력으로 작용할 수 있다. 그리고 직업훈련은 재정정책의 삼각 딜레마를 해소할 수 있는 작용을 하고 있다. 재정정책의 삼각 딜레마는 고용창출, 소득 불평등 완화, 재정 건전성을 동시에 달성할 수 없기 때문에 나타날 수 있는 딜레마를 의미한다. 이러한 재정지원의 삼각 딜레마의 경우 재정지원이 생산성 증가를 동반하지 않을 경우 보다 심화될 수 있는데, 직업훈련은 생산성 증대에 직접적인 영향을 미침으로써 다른 정책들에 비해 비교 우위를 갖고 있다고 할 수 있다(강순화·안준기, 2013).

그 외에도 직업훈련기관에서의 훈련과정은 일반 교육과정과는 다른 특징을 가지고 있다. 일반교육과정은 개념적 또는 포괄적인 전문인양성을 목적으로 두는 반면, 직업교육과정은 실질적 또는 구체적인 전문인양성에 목적을 둔다(이무근·원상봉, 2000). 또한 학교교육에서의 광범위한 일반적인 지식 습득을 통한 건전한 시민 육성을 목적으로 하는 것과는 달리 직업훈련은 직무수행에 필요한 기능을 습득하는 것을 최우선으로 한다. 특히 산업체가 요구하는 기능인 양성을 위한 맞춤형 교육을 하므로 이론교육보다는 실습·실기교육의 비중이 크고 기간 또한 학교교육에 비하여 단기적이며 이미 고용된 자, 취업할 의사를 가지고 있는 모든 사람이 교육의 대상이 될 수 있다(신원성·김희기, 2012). 즉, 직업훈련이 필요한 분야에 있어서 직업훈련기관에서 직업교육의 궁극적인 목적은 직무 수행능력 및 기술이나 작업능력을 향상시키는 것으로서 수시로 단기간에 기능인을 양성해내고 있는 것이다(정영순·송연경, 2001).

교육에 대한 일을 좁은 의미로서는 학교, 넓은 의미로서는 교육행정기관을 포함하는 것을 교육기관이라 한다(고재운 외, 2007). 요리직업전문교육은 위에서 언급한 바와 같이 일상생활에서의 요리 전반에 대한 교육이나 산업체에서 요구하는 요리교육이 적절히 조화롭게 교육되어야 할 것이며(장명희, 2005) 과거 요리교육의 목표가 내용의 충실한 전달이었다면 이제는 요리교육과 산업

현장과의 긴밀한 연관이 있어야 하겠다(박은숙·김영남, 2006).

요리직업전문학교에 대한 내용은 기능위주의 교육내용에서 벗어나 산업체에
서 필요한 기술과 지식을 배양할 수 있는 교육내용으로 창조적인 능력을 배양
할 수 있도록 하여야 한다(나영선 외, 1999). 요리직업전문학교는 크게 교육부
에서 인가를 한 기관과 고용노동부에서 인가를 한 기관으로 분류되며, 요리직
업전문학교에 대한 상세 분류는 <표 2-2>와 같다.

<표 2-2> 요리교육기관의 분류

구분	분류	인가기관	비고 (이론:실기)
대학원	-석사·박사 과정 -졸업 시 석·박사 학위	교육부	연구위주
4년제 대학교	-종합대학교 -졸업시 학사 학위	교육부	이론위주
전문 대학교	-전문·단과 대학교 -졸업시 전문학사 학위	교육부	40 : 60
요리전문 학교	-취업목적과 관련하여 고용노동부 인가 후, 교 육부 장관 명의로 전문학사·학사학위까지 취득 가능 -자격증 취득률 및 취업률이 높음 -대학과정으로 고졸이상만 지원가능	고용 노동부	학위취득이 가능하나 4년제, 2·3년제 대학교에 비해 인지도가 떨어짐
직업전문 학교	-고용노동부에서 지정한 시설·장비·강사진을 갖 추고 있는 훈련기관 -국비지원, 계좌제, 자격증 등 단기과정	고용 노동부	30 : 70
학원	-고용노동부에서 교육승인을 받아 국비지원 훈 련을 병행하고 있지만, 시설 지정을 받지 않은 교육기관	교육부 고용 노동부	30 : 70

자료출처 : 고용노동부(2010), (김철희, 2012)의 선행연구를 바탕으로 논자 재구성

능력개발훈련 실시를 희망하거나 근로자 직업능력 개발 법에 의한 훈련과정

을 인정을 받고자 하는 직업훈련기관은 근로자직업능력개발법 등 관련법령에 의거한 적법 절차에 따라 훈련기관을 설립하여야 한다. 현행법령에 의거하여 적법하게 직업교육훈련을 실시할 수 있는 자는 <표 2-3>과 같다.

<표 2-3> 직업 교육훈련 법령

직업 교육훈련 법령
근로자직업능력 개발 법에 의한 직업능력개발훈련시설 및 직업능력 개발훈련 법인
비영리법인 및 단체 등 직업능력개발단체
고등교육법에 의한 학교
평생교육법에 의한 평생교육시설
학원의 설립운영 및 과외교습에 관한 법률에 의한 학원
사업주 또는 사업주단체 등 직업능력개발을 위해 설치한 시설
기타 개별법에 의한 훈련시설이 있다.(근로자직업능력개발법의 관련법령)

자료출처 : 근로자직업능력 개발 법의 관련법령(2010),
(김철희, 2012)의 선행연구를 바탕으로 논자 재구성

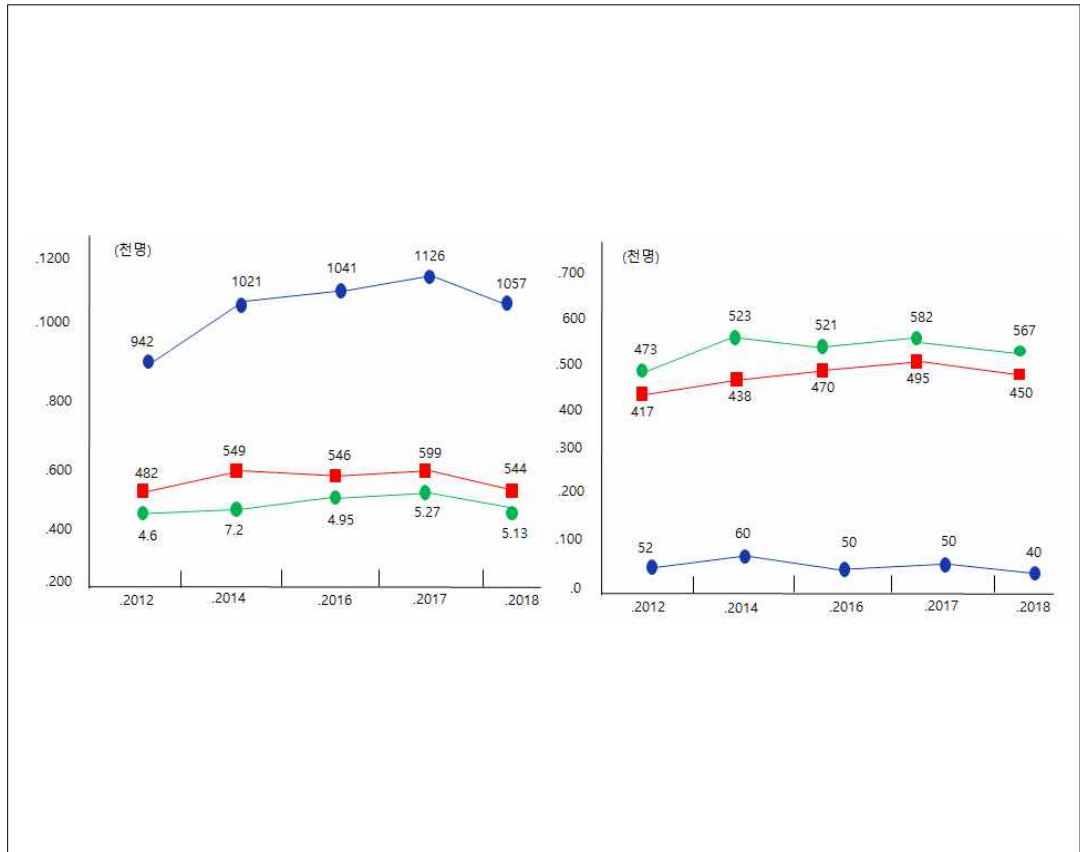
세부적으로 살펴보면, 직업능력개발 훈련시설은 고용노동부 장관으로부터 지정 및 승인을 받은 시설 또는 기관으로 인력시설·장비·교육훈련 실시경력·직업훈련교사(1인 이상) 등의 해당 지정요건에 적합해야 하는 곳으로 크게 공공 직업 훈련시설과 지정 직업훈련시설로 구분된다(어규철, 2012).

직업능력개발 훈련법인은 국가·지방자치단체·공공단체 외 직업훈련 사업을 실시하기 위하여 고용노동부 장관으로부터 설립허가를 받은 재단법인을 말하며 출연재산이 2억 원 이상, 5인 이상 이사, 1인 이상 감사, 다른 훈련법인과 명칭이 다를 것 등 해당 허가 조건에 적합해야 하는 시설이다(어규철, 2012).

직업능력개발 단체는 대통령령이 정하는 비영리법인 및 단체를 말하며, 고등학교 법에 의한 학교도 직업능력개발 단체에 속한다. 평생교육시설이란 평생교육법에 의하여 등록·신고 된 시설 및 학원 등 평생교육을 주된 목적으로 하는 시설을 말하며, 사내대학(사업장에서 사원들 대상으로 설립한 대학)·원격 대학·학교·사업장부설·언론 기관부설 등 다양한 형태의 평생 교육시설이 있다(어규철, 2012).

본 연구의 대상인 ‘요리직업전문학교’는 다수인(10인 이상의 학습자)에게 30일 이상의 교습과정에 따라 지식·기술·예능을 교습하거나 30일 이상 학습장소로 제공되는 시설을 말하므로 학원 또한 직업훈련기관의 범주에 속한다(어규철, 2012). 사업주 및 사업주 단체 등의 시설은 사업주(직업능력개발사업을 주된 사업으로 하는 사업주 제외) 또는 사업주단체 등(사업주단체, 근로자 단체 또는 그 연합체)이 소속근로자 등의 직업훈련을 위하여 설치한 시설을 말하며, 근로자직업능력 개발 법, 학원의 설립운영 및 과외교습에 관한 법률, 평생교육법 이외의 다른 법률에 직업교육훈련을 할 수 있도록 명문 규정이 있는 경우에는 근로자직업능력 개발 법 제24조의 규정에 의하여 훈련과정의 인정을 받을 수 있다(어규철, 2012).

청년취업을 예를 들면 지식기반사회로의 진입으로 인해 사회적으로 직업능력개발에 대한 관심이 확산되면서 한국직업능력개발원에서 취업관련 준비 자료를 살펴보면(김철희, 2012), 취업을 준비하는 청년층은 2012년 94만 2천명(전체청년층의 9.9%)에서 2018년 105만 7천명(11.5%)으로 증가하였다. 성별로는 남자가 2012년 48만 2천명(10.2%)에서 2018년 54만 4천명(11.9%), 여자는 2012년 46만 명(9.6%)에서 2018년 51만 3천명(11.2%)으로 증가하였다. 연령별 취업을 준비하는 청년층은 20대 후반(25~29세) 청년이 2012년 47만 3천명(13.8%)에서 2018년 56만 7천명(16.6%)으로 가장 크게 증가하였다. 20대 초반(20~24세) 청년층은 2012년 41만 7천명(15.0%)에서 2018년 45만명(15.2%)으로 약간 증가하였으며, 19세 이하 청년은 2012년 5만 2천명(1.6%)에서 2018년 4만 명(1.5%)으로 감소하였다(오호영·이은혜, 2018)<그림2-1>.



자료출처 : 오호영·이은혜(2018) 한국직업능력개발원(□ 남, ● 여)

<그림 2-1> 청년층 성별 준비자와 연령별 준비자 추이

2. 교육환경

1. 교육환경의 개념

교육환경이란 교육적으로 인간에게 긍정적인 영향을 미치는 외적조건과 상황, 자극 등을 일컫는 것으로 비(非)물리적 환경과 물리적 환경으로 구분된다. 물리적 환경은 토지, 건물, 각종시설 및 기구 등 제반시설을 말하며, 비 물리적 환경은 물리적 환경을 제외한 것을 말하는데 가치관, 규범, 태도, 습관 및 생활양식을 기초로 이루어지는 문화적 생활환경으로서 무형적 환경이 이에 속한다(김현철 외, 2013). 교육은 곧 환경의 작용이라고 할 수 있는데, 본래 ‘환경’이라는 말은 물리학에서 ‘운동하는 물질이 통과하는 물질적인 공간’의 의미로 사용되었지만 그 후 일반적으로 작용하는 모든 것에 대해 그 장소의 모든 상황을 의미하게 되었다(이명숙, 2010). 환경이라 함은 생물에게 직·간접적으로 영향을 미치는 사회적 상황이나 자연적 조건을 말한다.

Good et al.(1973)은 “환경이란 개인에게 영향을 미치는 모든 사물, 힘, 조건으로서 개인이 수용할 수 있는 자극”이라고 정의하고 있으며, Bloom(1964)은 개인에게 주어지는 조건, 힘 및 외적 자극을 환경이라 하여 역시 개인의 외적인 물리적, 심리적 조건의 전체를 환경이라는 개념 속에 포함시키고 있다(이명숙, 2010). 교육서비스를 제공하는데 있어서 물리적 환경은 다양한 교육 및 편의시설, 도서관, 주차장 등 학생들이 교육서비스를 이용하기 위하여 교육기관의 매우 중요한 공간 요소이다(이석준, 2016). 또한 학생들은 비교적 오랫동안 교육기관의 시설물을 이용하기 때문에 쾌적한 물리적 환경은 교육서비스품질 지각에 긍정적인 영향을 주게 된다(이연택·곽대영, 2006).

교육시설이란 교육목적을 달성하기 위해 설비된 제반 물리적 조건을 포괄적으로 일컫는 것으로서 범의의 개념은 이론과 실습교육을 시행하기 위한 제반 시설을 의미하는 개념이다. 이 시설로는 학교, 도서관, 박물관, 문화관과 기타 교육을 위한 시설 등이 포함된다. 협의의 개념은 학교시설만을 지칭하는 개념

으로 교지, 학교건물, 설비 등의 시설이 포함되는데, 일반적으로 교육시설이라 하면 후자의 개념을 말한다.

이러한 교육훈련의 환경은 피훈련자들의 학습효과를 증진시킬 수 있어야 하며 동시에 교육훈련의 내용과 목적에 적합하여야한다. 이는 교육장의 환경이 피훈련자들이 학습하는데 적합하지 않거나, 교육훈련의 내용에 맞추어 교육매체가 적절하게 사용되지 못하는 경우 피훈련자들의 학습 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다(김성완·김재훈, 2003).

일반적으로 훈련기관의 교육서비스의 특성은 무 형성 즉, 물리적 실체가 없어서 보거나 만질 수 없으며, 객관적 기준으로 가치를 파악하거나 평가하기 어렵다. 또한 제공자에 따라 서비스의 질은 달라질 수 있으며 소비자에 따라서도 동질의 서비스를 받지 못한다. 예를 들어, 조리전문학원의 경우 수강생의 수준이 천차만별이며 이 수준에 따라 받아들이는 속도가 확연히 차이가 난다.

가르치는 강사의 열의에 따라서도 교육내용은 크게 달라질 수 있다. 즉, 훈련기관의 교육서비스 품질은 제공자와 제공받는 사람간의 상호작용을 통해서 받게 되는 것으로서 강의실을 포함한 교육시설 및 환경이 될 수 있다(장대성, 2009). 또한 교육서비스는 기능적 품질과 기술적 품질로 교육환경을 분류할 수 있는데, 기능적 품질은 고객이 기대하고 경험에 의해 지각한 서비스 품질이며, 기술적 품질은 서비스가 제공된 후의 성과에 대한 고객 평가인 결과품질(Gronroos, 1984)로 볼 수 있다. 여기에서 기능적 품질은 고객들이 서비스나 상품을 얻는 전달과정이라고 할 수 있는데, 오재신 외(2009)의 연구에서 강사의 전문성에 따라 다양한 교육 접근방식 및 교육방법이 전문성을 부각시킬 수 있고, 공감성 유지 및 접근성이 수강생과 강사와의 신뢰와 훈련기관의 전문성에도 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(박기윤·김현식, 2012). 즉, 훈련기관의 기술적 품질은 수강생들에게 전달하고자 하는 실체로서 교육에 대한 지각된 품질, 강의내용, 교육과정, 교육시설, 장비, 교육인프라의 다양성들을 포함시킬 수 있다(심우극, 2015).

한편, 직업훈련기관에서 갖추어야 될 환경여건으로서 정부차원에서 조리학

원의 설립요건을 제시하고 있는데, 직업훈련개발훈련 시설의 범위에는 국가 등이 설치, 운영하는 공공직업능력개발훈련시설, 직업능력개발훈련시설과 직업능력 개발훈련 교과과정을 위한 훈련시설이 포함되며, 그 밖에 사업주, 사업주 단체, 학교, 개인 등이 직업능력 개발훈련을 실시하기 위하여 실시, 운영하는 시설 중 노동부장관의 지정을 받은 직업능력개발훈련기관이 있다. 이중 공공 직업능력개발훈련기관의 경우 근로자 직업훈련촉진법 제 15조에 의거 국가, 지방자치단체 또는 공공단체(한국산업인력공단 외, 2010; 심우극, 2015 재인용)가 노동부장관의 직업능력개발훈련 시설설치 협의 또는 승인을 거쳐 실시하는 직업훈련기관을 말한다. 또한 직업훈련촉진법에 의해 강사의 자격과 교육인원의 구성 및 교과과정의 운영에 대한 세부지침을 마련하여 제시하고 있다(오병호·이상구, 2012).

이처럼 교육환경은 교육의 성과를 높이는 과정에서 직접적인 영향을 미치므로 교육 목표를 달성하는데 있어서 교육장소로서 기능을 고려한 환경조성이 매우 중요하다고 볼 수 있다. Eagle & Brennan(2007)은 환경의 변화에 따라 훈련기관의 교육개혁이 필수적으로 요구되고 있고, 이제는 교육에도 경쟁 속에서 살아남기 위해 수강생들의 양적인 확보에 주력하기 보다는 특성화와 차별화에 따른 질적 수준을 높임과 동시에 수강생들의 만족에 관심을 기울여야 할 때라고 하였다. 즉, 훈련생이 없는 훈련기관은 존재할 수 없으므로 고객인 수강생 지향적인 교육서비스품질의 제고를 위해 수강생들의 다양한 욕구와 불만족사항들의 분석을 통해 고객만족과 충성도를 향상시킬 수 있는 연구가 필요하다는 것이다(김지숙 외, 2015).

따라서 본 연구에서의 교육환경이란 교육을 받고자하는 모든 수강생들에게 교육적으로 바람직한 영향을 미치는 물리적 및 비 물리적인 환경으로서 훈련생들의 학습효과를 증진시킬 수 있고, 동시에 교육훈련의 내용과 목적에 적합한 훈련기관에서 제공하는 기능적 품질과 기술적 품질 등 전반적 환경을 의미한다.

<표 2-4> 교육환경의 개념

연구자	개념
김성완·김재훈 (2003)	교육훈련의 환경은 피훈련자들의 학습효과를 증진시킬 수 있어야하며 동시에 교육훈련의 내용과 목적에 적합하여야한다.
장대성(2009)	훈련기관의 교육서비스 품질은 제공자와 제공받는 사람간의 상호작용을 통해서 받게 되는 것으로서 강의실을 포함한 교육시설 및 환경이 될 수 있다.
이명숙(2010)	일반적으로 작용하는 모든 것에 대해 그 장소의 모든 상황을 의미
김현철 외(2013)	교육적으로 인간에게 긍정적인 영향을 미치는 외적조건과 상황, 자극 등을 일컫는 것으로 비(非)물리적 환경과 물리적 환경으로 구분 된다.
심우극(2015)	훈련기관의 기술적 품질은 수강생들에게 전달하고자 하는 실체로서 교육에 대한 지각된 품질, 강의내용, 교육과정, 교육시설, 장비, 교육인프라의 다양성들을 포함시킬 수 있다.
Bloom(1964)	개인에게 주어지는 조건, 힘 및 외적 자극을 환경이라 하여 역시 개인의 외적인 물리적, 심리적 조건의 전체를 환경이라는 개념
Good et al. (1973)	“환경이란 개인에게 영향을 미치는 모든 사물, 힘, 조건으로서 개인이 수용할 수 있는 자극”이라고 정의
Gronroos (1984)	교육품질은 고객이 기대하고 경험에 의해 지각한 서비스 품질이며, 기술적 품질은 서비스가 제공된 후의 성과에 대한 고객 평가인 결과품질로 볼 수 있다.
Eagle & Brennan(2007)	환경의 변화에 따라 훈련기관의 교육개혁이 필수적으로 요구되고 있고, 이제는 교육에도 경쟁 속에서 살아남기 위해 수강생들의 양적인 확보에 주력하기 보다는 특성화와 차별화에 따른 질적 수준을 높임과 동시에 수강생들의 만족에 관심을 기울여야 할 때
본 연구	교육을 받고자하는 모든 수강생들에게 교육적으로 바람직한 영향을 미치는 물리적 및 비 물리적인 환경으로서 훈련생들의 학습효과를 증진시킬 수 있고, 동시에 교육훈련의 내용과 목적에 적합한 훈련기관에서 제공하는 기능적 품질과 기술적 품질 등 전반적 환경

자료출처 : 선행연구를 바탕으로 논자 재구성

2. 교육환경의 구성요소

훈련기관에서는 효율적 교육훈련의 일환으로 교육훈련에서의 특수적 요인들을 잘 파악하여 실질적 교육훈련이 마련되어야 하며, 조직적인 지원으로 교육훈련의 성과를 극대화 하여야 한다. 교육훈련 성과는 교육내용, 설계, 시설 및 강사의 능력에 따라 다르게 나타난다고 할 수 있는데, 교육훈련의 궁극적인 목적은 교육훈련에 참가한 수강자의 지식, 기술, 태도를 향상시킴으로써 개인과 조직의 목표달성에 기여하는 것이다. 즉, 훈련기관의 교육서비스는 훈련기관을 주도하는 경영자가 수강생들의 수요에 적합한 교육프로그램을 수립하고, 전문 강사를 이용하여 교육서비스를 제공하는 것이다. 따라서 교육서비스를 제공하는 입장에서 보면 강사가 일차적이며 직접적인 서비스 제공자가 되고, 학원경영자가 이차적인 서비스 제공자가 되기 때문에 강사와 훈련기관경영자가 가장 큰 영향을 미친다고 할 수 있다. 그러나 수강생들이 이용하는 훈련기관 교육은 수강자, 강사, 훈련기관경영자와 직원 그리고 유무형의 환경적 요소로 구성되어 있기 때문에 교육성과는 단순히 교육 담당자의 노력만으로 혹은 양질의 교육훈련 내용만으로는 달성되지 않으며, 제반 교육환경이 중요하다고 할 수 있다.

그러나 이명숙(2010)의 연구에 의하면, 훈련기관의 교과과정에 따른 강사배정에 있어서 상당히 열악한 것으로 조사되었는데, 조리직업훈련기관의 경우 대부분이 이론과 실기를 겸한 강사 1~2명만을 두고 있는 실정으로 나타났다.

그리고 소규모의 조리학원의 경우 모든 교과과정을 강사 1~2명이 모두 담당하는 것으로 나타나 많은 문제점을 내포하고 있는 것으로 나타났다. 실습실의 운영에 있어서도 이론교과가 끝난 후 바로 다음 교과목을 수강하며, 계속적으로 활용되는 것으로 나타났다. 실습실 당 하루 3~4회의 교육이 실시되고 있으며, 실습실이 4개인 경우 하루 평균 12~16회로서 교육이 진행되므로 운영상의 문제가 대두된다고 볼 수 있다. 또한 실습방법에 있어서 대부분의 경우가 교사의 실습을 보고 모방실습을 하고 있었는데, 자격증과 창업요리 과정을

제외한 대부분의 과정은 2~4인이 1조가 되어 교육을 받는 것으로 나타났다.

따라서 직업훈련기관을 운영하는 경영자는 이러한 문제점을 시급히 개선할 필요성이 있다. 즉, 수강생들에게 정확한 수행업무 및 필요한 요건 등을 정확히 인식하게 하여 훈련분야를 선택 할 수 있게 함과 동시에 더 나아가 분야별로 정규 과목 외에도 분야별 직업에 맞는 교육을 진행하여 수강생들의 만족도를 높이고 그에 따른 경영적인 목적을 달성하도록 해야 한다. 이는 조리직업 훈련기관의 교육환경이 좋다고 수요자인 수강생들이 인지한다면 훈련기관에 대한 서비스 신뢰 및 이미지는 향상될 수 있기 때문이다. 즉, 다양한 프로그램을 제시하고, 질 높고 전문적인 강사들을 확보하여 수강생들을 교육시키고, 적절한 수강료와 더불어 쾌적한 물리적 환경을 제공한다면, 수요자인 수강생들은 지속적으로 훈련기관에 대한 신뢰를 보낼 것이다.

이러한 차원에서 김지숙 외(2015)는 학원의 교육서비스품질이 교육서비스 성과에 미치는 영향 연구에서 학원에서 제공되는 내적 교육서비스 품질 구성요인인 교육프로그램, 학원 강사 자질, 학원수강료의 적절성과 외적품질인 물리적 환경이 수강생들의 만족에 중요한 요인이라고 하였으며, Ragins et al.(2000)은 교육 훈련 프로그램에 높은 만족을 보인 직원일수록 높은 직무 몰입과 높은 직무만족도를 나타내고 있다고 하였다. 또한 유성희(2013)의 연구에서는 교육훈련 프로그램특성 중 교육방법, 교육내용과 특히 교육강사의 능력이 교육훈련 전이성과에 유의한 영향을 주고 있는 것으로 나타났으며, 김윤자(2003)의 연구에서도 학원교육서비스의 요인인 물리적 환경, 교육 프로그램, 교육강사, 교육비, 분위기 등이 학원선택과 교육서비스품질 지각에 영향을 미치고, 소비자와의 신뢰를 쌓아 가는데 중요한 역할을 하고 만족에 따라 재수강이 결정되는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 교육환경을 교육시설, 교육프로그램, 교육강사, 교육기관의 서비스 및 이미지로 구분하여 연구를 진행하였다.

(1) 교육시설

요리교육시설이란 조리교육을 위한 시설로서 정의할 수 있는데, 조리교육시설은 조리교육의 효율성을 높이는 과정에 영향을 미치는 요인으로서 이론과 실기교육이 체계적으로 이루어질 수 있도록 충분히 고려되어야 한다. 예를 들면, 조리작업대의 공간은 훈련생이 각종 조리 기구를 사용하는 공간을 고려해야 하며, 실습실의 바닥과 벽면은 안전성을 고려하여 설계와 재질을 선택하여야 한다. 또한 조리 실습실의 조명과 실내 온·습도는 작업의 안전성과 편안함을 고려하여 밝기와 온도를 조절하도록 하며, 쾌적한 환경유지를 위해서 건물의 난방, 냉방, 통풍시스템을 통합하고 단열장치를 통한 통제가 필요하다. 특히, 조리 실습실의 환경은 훈련생들의 건강과 교육훈련의 성과를 높이는데 직접적인 영향을 미치기 때문에 쾌적한 환경 분위기 유지를 위한 각종 시설에 세심한 배려가 필요하다.

교육시설은 희망과 꿈을 키워나가는 공간으로서 특별한 의미를 갖고 있는 장소이다. 교육시설이란 교육이념에 기초한 교육목적을 효율적으로 달성하기 위하여 교사 및 학생들에 의해서 교육활동 면에서 계속적으로 이용되어지는 공간의 물리적 환경 또는 형태를 총칭하는 것으로 교육시설은 교육의 기능과 목적 수행을 위해 건축, 설치된 일체를 의미하여 일정한 장소에서 지속적으로 교육활동을 지원하는 물리적 환경으로 학교부지, 건물 및 그 부대설비, 교구 등 하드웨어적 교육 인프라를 총칭한다(김호순, 2012). 한국교육시설학회(2000)는 “교육시설이라 함은 교육 이념에 기초한 교육목적과 목표를 달성하고, 이를 제반 기능을 원활히 수행하는 데 필요한 공간 및 공간의 물리적 환경 또는 형태로서, 일정한 장소에서 계속적으로 교육활동을 영위하기 위하여 설비되어 있는 물적 조건(Physical Setting)을 포괄적으로 말하는 것으로 학교시설의 경우에 교지, 학교건물, 공작물, 설비 등을 포함한다.”라고 하였다.

(2) 교육프로그램

교육적 의미에서의 프로그램은 학습자가 반드시 익혀야 할 것을 외부에서 교수와 전문가가 사전에 계획하여 마련한 체계화된 교육내용(지식, 정보, 기술, 교과 등)을 말한다. 교육적인 측면에서 프로그램을 인식 할 때 그것을 교육프로그램이라고 하며 이때 교육프로그램은 일상적인 의미의 프로그램이 단순한 시간순서에 따라 진행될 사건이나 활동만을 의미하지 않고, 학습자의 참여와 실존적 가치를 인정함으로써 그 이상의 의미를 함축하고 있다. 이를 정의하면, 교육프로그램은 일정한 목표를 향해 학습자의 행동이 변화하도록 사전에 체계화시켜 놓은 교육내용을 의미한다(이운선 외, 2013).

교육프로그램개발은 인간의 교육과 학습의 문제를 해결하기 위하여 체계적이고 체계적인 분석/설계/개발/실행/평가의 과정을 통해 프로그램을 개발하는 것이다(정재삼, 1998).

프로그램개발은 교수체제개발(Instructional Systems Development)이라는 표현과 자주 호환적으로 사용되고 있으며(Schuetze and Slowey, 2000; Guthrie, 2002), 수업프로그램 개발과도 별다른 구분 없이 사용되고 있는 경우가 많다. 또한, 교육훈련의 분야에서는 실제로 교육과정개발, 코스개발, 교수 또는 수업 체제개발, 그리고 수업프로그램 개발을 교육프로그램개발과 구분하지 않고 동의어로 사용하는 경우(Guthrie, 2010)가 많아 용어의 혼란을 초래하고 있지만, 그 프로그램 개발의 핵심적 내용 및 요소는 모두 유사하다.

교육프로그램은 그 자체가 학습활동을 가능하게 하는 기본 셀(cell)이라고 할 수 있다(한승희 외, 2011). 그러나 아직까지 교육학계에서는 프로그램의 기획의도 및 내용적인 측면에서의 강조만 이루어 졌을 뿐, 프로그램 조직 단위 및 구분과 같은 프로그램 분류와 이에 따른 프로그램 개발 방법 등에 대한 논의가 미흡했다. 예를 들어, 학교교육에서는 교육의 가장 기본이 되는 단위를 ‘교과’로 삼고, 교과를 단원과 차시 등으로 쪼개어 교수방법과 내용 등을 더욱 견고히 발전시켜 왔지만(홍후조, 2001), 평생교육 분야에서는 최종적으로 개발

된 프로그램이 어느 수준의 프로그램인지에 개념에 대해 정의조차 이루어지지 않고 있다.

이러한 교육훈련의 프로그램은 과거에는 수동적이었으나 점차 적극적인 방향으로 바뀌고 있다. 따라서 학습 성과의 극대화를 위해 교육훈련기관의 교육훈련 프로그램 설계자들은 사용가능한 여러 가지 교육방법과 기법을 조사한 후, 훈련생에게 가장 적합한 교육훈련 방법을 선택해야한다(Goldstein & Ford, 2002). 특히 교육훈련프로그램의 효율성 제고를 위하여 교육훈련 필요성에 대한 내용을 관리자와 교육 참가자의 적극적 참여를 유도해야 하며, 사전조사와 교육효율성 예측을 통해서 체계적인 교육훈련 프로그램을 설계해야 한다. 이때 교육프로그램은 수업내용, 커리큘럼, 실기 및 이론 비율구성, 교재의 적합성 등으로 측정할 수 있어야 하며(Noe & Schmitt, 1986), 교육훈련에 대한 적극적인 활용의지 및 활용성을 포함한 내용이 필요하다.

(3) 교육강사

교육훈련 제공요소의 가장 중요사항으로 교육강사를 들 수 있는데, 이는 수강생들에게 학습동기를 유발시켜 주고, 학습의 두려움을 제거시켜 주는 역할을 하고 있기 때문이다. 즉, 교육강사는 교육을 받는 수강생들에게 교육의 필요성을 강조하고 그러한 분위기를 잘 전달할 수 있도록 교육환경을 조성한다.

따라서 교육훈련 프로그램의 성과에 있어 강사의 역할은 매우 큰 비중을 차지하고 있는 것으로 알려져 있다(Eden & Ravid, 1982). 또한 강사의 효과성과 관련한 다섯 가지 핵심적인 행동을 밝혀냈는데 그 내용은 명료성, 다양성, 과업지향성, 학습과정에서의 관여, 중간이상의 성공률 등이다. 여기서 명료성이란 피 교육자들의 강의내용 이해정도이며, 다양성은 융통성 있는 훈련자료의 제시여부이고, 과업지향성은 강사의 성취지향정도를 나타내며, 학습과정에서의 관여는 훈련생을 학습과정에 관여시키는 정도이며, 중간이상의 성공률이란 훈련생들이 적어도 중간이상의 성공률을 달성 하도록 강조 하는 강사의 특성을 의

미한다(이연택·곽대영, 2006). 특히 교육훈련 프로그램의 성공여부는 교육강사가 갖추고 있는 자격요건과 그의 행동에 달려있다고 해도 과언이 아니므로 교육훈련의 성공적인 진행을 위해 필요한 여러 가지 지식 및 기술들을 완전히 정통하여야 한다(Enos et al., 2003).

교육강사란 기업에서 조직 구성원에게 기업이 원하는 주제에 대해 직접적으로 교수 활동을 하는 사람을 말한다. 학습자를 직접 가르치거나 그들의 학습 활동을 지원, 원조, 촉진하는 역할을 수행하며, 보통 특정 영역에 대한 전문가로서 학습자의 학습 활동과 관련된 활동을 전개한다(권두승, 2006). 기업교육 강사는 크게 사내강사와 사외강사로 구분되는데, 일반적으로 집합훈련에 투입되는 기업교육 강사는 기업에 소속되어 있지 않고, 프리랜서나 1인 기업가로 활동하거나, 기업교육업체에 소속되어 교육을 필요로 하는 해당 기업에 강사로 파견을 나가는 형태로 교육을 진행하고 있으며, 강의 분야는 매우 다양하다. 직업교육에서 교육강사의 역할은 매우 중요하다. 일반적으로 기업교육에서의 학습자는 교육현장에 자발적으로 참여하는 경우가 거의 없으므로, 이들에게 교육을 효과적으로 실시하기 위해 교육강사는 많이 연구하고 노력해야 한다. 이전에는 교육이 주로 강의식으로 진행되었으나, 점점 학습자를 교육과정에 참여시키는 방법으로 바뀌어가고 있다. 이러한 상황에서 교육강사는 학습자와 상호 교차적이고, 교육강사와 학습자의 역할이 명확히 구분되지 않는 상호 의존적인 관계가 된다(기영화, 2004).

이러한 교육훈련에 대하여 Mar et al.(2006)은 훈련방법들이 교육의 효과를 가져 오는데 적절할 것, 교육 후 실시하는 교육강사들이 교육훈련 참가자의 평가로 훈련자의 능력을 제대로 발휘하게 할 것, 훈련자의 자기 효능성과 만족을 증가시킬 것 등을 교육강사의 역할로 제시하고 있다.

또한 Broad & Newstrom(1992)은 교육훈련 전이를 빠르게 하는 좀 더 적극적이고 구체적인 측면에서 교육강사의 역할을 말하고 있는데, 교육강사는 조직의 목표와 교육훈련을 동일하게 훈련시켜야 한다고 하였다(김호권, 1977).

따라서 조리직업훈련기관에서 교육훈련을 담당하는 교육강사는 관련분야 훈

련에 필요한 전문지식 및 기술을 갖추어 실무적용에 성과를 나타낼 수 있도록 부단한 노력이 필요하다고 볼 수 있다.

(4) 훈련기관 이미지

요리직업훈련기관에서 제공하고 있는 서비스와 관련하여 수강생이 인지하는 정도는 수강생들의 전반적인 만족과 밀접한 관계를 가진다고 할 수 있다. 즉, 수강생들은 훈련기관이 일관되고 공정한 교육서비스를 제공하고, 모든 수강생들에게 편애 없이 골고루 관심을 기울인다면, 훈련기관에서 제공하는 교육서비스에 대하여 만족할 것이다. 특히, 수강생들은 훈련기관의 좋은 장점을 널리 구전하는 등의 학원홍보로 이어진다면 훈련기관의 이미지 및 교육성과는 높아지게 될 것이다. 또한 훈련기관에서 제공하는 전반적인 교육서비스에 대해 수강생들이 신뢰하게 되면 교육훈련 성과에도 많은 영향을 줄 수 있다. 즉, 훈련기관이 수강생들의 요구에 관심이 많고, 교육관련 상담과 지원이 잘 이루어지며, 자격증 취득 및 취업과 관련된 정보가 원활하게 이루어지는 등의 행동은 수강생들의 신뢰를 향상시키게 되고, 이는 훈련기관에 대한 만족과 긍정적인 이미지를 형성하게 되어 궁극적으로 직업훈련기관의 교육서비스 성과를 높이게 될 것이다.

훈련기관이미지란 개체의 발달에 영향을 미치는 외적 조건과 요인의 총체로서 물리적인 환경과 사회적인 환경을 포함하는 개념이다. 여기서 물리적 환경이란 지리적·생태적 환경 등 유형적인 환경을 의미하며, 사회적 환경이란 심리적·행동적 환경 등 무형적인 환경을 의미한다. 또한 환경은 개인에게 긍정적이고 교육적으로 바람직한 영향을 미치는 경우와 교육적으로 긍정적이지도, 부정적이지도 않은 중립적인 경우, 그리고 교육적으로 부정적인 영향을 미치는 경우가 있다(이명숙, 2010).

따라서 훈련기관이미지란 교육장환경, 교육매체 등 전반적인 교육훈련의 환경을 의미한다고 볼 수 있다. 또한 교육환경이란 인간에게 교육적으로

<표 2-5> 교육환경의 구성요소

연구자	구성요소
김영화 외(2006)	사회교육프로그램 요인, 담당인력 요인, 시설 및 이용환경 요인
김선화(2007)	물리적 환경, 교육 프로그램, 강사, 가격, 주변 환경, 분위기
박석돈 외(2007)	운영현황, 시설의 현황, 강좌 활용도, 수강료
박경태·백종은(2008)	훈련교과, 훈련운영, 훈련시설
정유리·차석빈(2008)	시설, 프로그램, 강사진, 수강료, 교육 내용
이명숙(2009)	교육요인, 행정요인, 복지요인, 인적요인
이윤선 외(2013)	시설요인, 서비스요인, 이미지요인, 강의방법, 강의수준
유성희(2013)	시설, 프로그램, 강사진, 수강료, 교육 내용
최웅 외(2013)	교육프로그램, 학원 강사 자질, 학원수강료의 적절성, 물리적 환경
Kirkpatrick(1998)	교육내용, 교육실시자, 교육 참가자, 교육환경
본 연구	교육시설, 교육프로그램, 교육강사, 훈련기관이미지

자료출처 : 선행연구를 바탕으로 논자 재구성

긍정적인 영향을 끼치는 외적조건, 상황, 자극 등을 말하는 것으로서 물리적 환경과 비 물리적 환경으로 구분된다. 물리적 환경은 토지, 건물, 각종시설 및 기구 등 제반시설을 말하며, 비 물리적 환경은 물리적 환경을 제외한 것을 말하는데 가치관, 규범, 태도 습관 및 생활양식을 기초로 이루어지는 문화적 생활환경으로서 무형적 환경이 이에 속한다.

이은경(2001)은 물리적 환경, 학습과정, 학습위생, 교육내용, 학습태세, 조직의 교육풍토 등 6가지 요인을 들었다. 본 연구에서 연구하고자 하는 분야인 조리 직업훈련기관의 조리교육 시설이란 조리교육을 위한 시설로서 정의할 수 있으며, 조리교육 시설은 조리교육의 효율성을 높이는 과정에 영향을 미치는

요인으로서 이론과 실기교육이 체계적으로 이루어질 수 있도록 충분히 고려되어야 한다(김옥란, 2005). 또한 실습교육이 이루어지는 실습 환경뿐만 아니라 교육 시간 이외의 시간 동안 휴식을 취하거나 주의를 환기시킬 수 있는 용도의 편의시설 또한 교육기관이 필수적으로 갖추어야 할 시설이라 할 수 있다. <표 2-5>는 교육환경을 연구한 구성요소들이다.

3. 전공만족도

1. 전공만족도의 개념

전공만족도는 전공에 대해 느끼는 주관적 경험을 의미하며, 인지된 감정들의 복합체이며, 개인이 속한 전공학과 내에서의 행동은 개인적 특성과 전공을 둘러싼 환경과의 상호작용에 의해 형성된다고 할 수 있다(이동재, 2004). 이는 자신의 기대와 진로나 직업준거 집단과의 비교 등에 의해서 평가될 수 있으며, 이러한 것들에 대한 판단은 사회적 인식에 의해 영향을 받게 된다고 제시하였다(김계현·하혜숙, 2000). 이러한 전공만족도는 전공분야를 선택한 후 학습경험에 대한 평가로 나타나는 감정적 반응으로 김태희·장경로(2007), 대학진학 후 관련학과에서 전공수강과정에서 나타나며 학기가 진행될수록 보다 종합적인 감정반응으로 나타나게 된다(윤정현, 2013).

전공만족도는 학생들이 선택한 전공에 대한 기대치와 전공 선택 후의 경험에 따른 만족도에 따라 달라질 수 있다. 또한 전공만족은 대학 내 다른 학과와 비교하여 질적인 수준의 차이를 나타낸 것으로 평가는 감정적 측면과 인지적 측면은 자신을 포함한 주변인의 기대치에 대한 평가로 나눌 수 있다(이진희, 2012). 또한 전공만족을 직무만족에 대한 정의를 토대로 개념화하면 전공분야 선택 후 학습경험에 대한 평가로 나타나는 감정적 반응으로 볼 수 있다(Locke, 1976).

전공만족은 전공과 관련된 직업에 대한 일정한 기대를 할 수 있으므로 전공에 대해 만족한다면 전공 관련 직업을 선택할 가능성이 높아질 것이고 불만족한다면 전공 관련 직업을 선택할 가능성은 낮아질 것이다(김태희·장경로, 2007). 그러므로 전공만족도가 높을수록 학과에도 적응력이 뛰어나며 졸업 후 진로에도 긍정적인 영향을 줄 것으로 예측하고 있다(이형룡·박슬기, 2010).

만족이라는 개념은 특정 대상에 대한 기대와 결과에 대한 부합 정도에 따라 나타나는 감정적 혹은 인지적 반응이라고 볼 때 전공만족은 학생들이 선택한 전공에 대한 기대와 선택 후 실질적인 학교생활을 통해 경험된 사실들과 부합 정도에 따라 달라질 수 있을 것이다. 학교생활을 통해 얻게 되는 사실들은 교수에 대한 평가나 교우들과의 관계에 대한 감정, 전공에서의 지식 및 기술수준을 배양해주는 교과과정에 대한 평가 등은 학과만족으로 개념화할 수 있으며 이러한 학과만족은 전공만족에 직접적인 영향을 미칠 것이다(윤정현, 2013).

학교만족을 학과만족이라는 차원에서 교과만족, 관계만족, 일반만족, 인식만족으로 제시하였고(김계현·하혜숙, 2000), 학교만족교과 내용만족, 교수학생 간만족, 사회적 인식만족을 중심으로 측정하였다(김상진, 2008). 또 학과만족과 전공만족을 구분하여 학과만족을 교수만족 학우만족 교과과정만족을 측정하였다(김태희·장경로, 2007). 외식·요리전공 학생을 대상으로 한 연구에서는 학과과정에 대한 만족취업 및 능력발휘 기회에 대한 만족을 제시하였으며(이형룡·박슬기, 2010), 전공만족을 교육서비스품질에 대한 학생들의 만족도로 보고 학교에 대한 애착정도 학교와의 관계유지 바람, 기대 이상의 만족으로 측정하였다(안병걸, 2011).

선행연구를 살펴보면 전공만족을 두 개의 요인으로 나누어 연구하였다. 학생의 일반적 특성인 성별, 전공별, 성적에 따라 학과만족에 차이를 보였으며 교수의 관계에서는 연봉, 연령, 연구실적에 따라 전공만족에 차이가 있다는 연구가 이루어 졌다(Braskamp et al., 1979). 스포츠경영학 전공대학생들을 대상으로 연구한 결과 예상된 전공만족이 직업몰입에 영향을 미치고 직업몰입이 전공 선택의도에 영향을 미친다고 밝혔다(Cunningham et al., 2005). 또한 전

공학과에 만족하는 학생들일수록 진로에 대한 생각과 결정이 분명하다고 밝혔다(장선철, 2003). 요리직업전문학교 교육생들을 대상으로 연구한 결과 진로결정이 전공만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(차희원, 2012). 이는 관광관련 전공학생들을 대상으로 조사의 결과 전공 선택요인 중 개인적 요인, 직업적 요인, 전공특성 요인이 전공만족에 정(+)의 영향을 미치며 전공만족이 학습태도 및 학업성취도에도 정(+)의 영향을 미치는 것과도 일치한다(윤정현, 2013). 그러므로 전공만족도가 높을수록 학교생활에 적응을 잘 하고 졸업 후의 진로에도 긍정적인 영향을 끼칠 수 있을 것이라는 예측을 통해 전공만족도의 영향을 진로와 직업에 두고 평가하고 있다(윤정현, 2013). 따라서 본 연구에서 전공만족도의 개념을 <표 2-6>으로 정의하고자 한다.

<표 2-6> 전공만족도의 개념

연구자	개념
김계현·하혜숙 (2000)	자신의 기대와 진로나 직업준거 집단과의 비교 등에 의해서 평가될 수 있으며, 이러한 것들에 대한 판단은 사회적 인식에 의해 영향을 받게 된다.
장선철(2003)	전공학과에 만족하는 학생들일수록 진로에 대한 생각과 결정이 분명하다.
이동재(2004)	전공만족도는 전공에 대해 느끼는 주관적 경험을 의미하며, 인지된 감정들의 복합체
김태희·장경로 (2007)	전공만족도는 전공분야를 선택한 후 학습경험에 대한 평가로 나타나는 감정적 반응
이진희(2012)	다른 학과와 비교하여 질적인 수준의 차이를 나타낸 것으로 평가는 감정적 측면과 인지적 측면은 자신을 포함한 주변인의 기대치에 대한 평가
윤정현(2013)	학교생활을 통해 얻게 되는 사실들은 교수에 대한 평가나 교우들과의 관계에 대한 감정, 전공에서의 지식 및 기술수준을 배양해주는 교과과정에 대한 평가
Locke(1976)	전공만족을 직무만족에 대한 정의를 토대로 개념화하면 전공분야 선택 후 학습경험에 대한 평가로 나타나는 감정적 반응으로 볼 수 있다.
Cunningham et al.(2005)	스포츠경영학 전공대학생들을 대상으로 연구한 결과 예상된 전공만족이 직업몰입에 영향을 미치고 직업몰입이 전공 선택의도에 영향을 미친다.
본 연구	학과만족과 전공만족을 구분하여 학과만족을 교수만족, 훈련생만족 교과과정만족으로 정의

자료출처 : 선행연구를 바탕으로 논자 재구성

2. 전공만족도의 구성요소

전공만족도의 구성요인 또한 연구대상이나 연구의 목적 전공별 특성에 따라 다양하게 구분되어 측정되고 있다. (송유진, 1995)은 전공만족도를 학교환경의 평가와 전공에 대한 이해도에 대한 질문내용이 포함된 교과과정, 진로방향, 학교·사회에서의 무용과에 대한 인식만족 등 3가지 요인으로 구성하여, 무용학과 학생들을 3, 4학년을 대상으로 전공만족도에 ‘중요도(기대했던 중요도의 수준)’과 ‘현실성 현실로 경험하고 있는 인식’을 대응시켜 학생들의 전공만족도를 분석한 결과 학생들의 전공만족도에 따라 중요도와 현실성에는 차이가 있는 것으로 조사되었다.

심은숙(2003)은 하혜숙(2000)이 개발한 전공만족도 구성요인 5가지 요인 중 학교만족을 제외한 교과만족, 관계만족, 일반만족, 사회적 인식만족 4가지 요인과 진로조사만족 요인을 추가하여 대학생들의 전공만족도를 측정한 결과 성별과 학년에 따라 전공만족도에는 차이가 있으며 특히 고학년이 저학년보다 전공만족도가 높지만 사회적 인식만족요인에서는 고학년이 저학년보다 낮은 것으로 조사되었다.

강영숙·이은정(2006)은 하혜숙(2000)이 개발한 전공만족도 구성요인 5가지 요인 중 ‘교과과정 요인과 사회인식 요인’ 2가지 요인과, 송유진(1995)이 고안한 ‘진로방향 요인’을 추가하여 전공만족도의 구성요인을 교과과정 요인, 사회인식 요인, 진로방향 요인 등 3가지 요인으로 구성하여 사회복지학과 대학생들의 전공만족도를 분석한 결과 사회복지학 전공 대학생들의 진로결정수준은 3.19, 전공만족도는 3.16으로 각각 중간보다 높은 점수로 나타났으며, 전공만족도 구성요인 중 사회인식, 만족만이 진로결정수준에 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

박선미(2010)는 장대운 외(1986)과 하혜숙(2000)의 전공만족도 검사 도구를 바탕으로 하고, 정미현·신미아(2006)가 고안한 ‘능력발휘 및 취업기회’ 요인을 추가하여 전공만족도의 구성요인을 ‘학과 과정에 대한 만족’과 ‘취업 및 능력

발휘 기회에 대한 만족' 등 2가지 하위요인으로 구성하여 관광관련 전공대학생들의 전공만족도를 측정하였다.

양명희·김은진(2010)은 하혜숙(2000)이 개발한 학과만족 구성요인 중 일반만족 요인과 사회적 인식요인 중 전공에 대한 일반적인 만족과 관련된 문항인 “우리학과의 교과내용에 흥미를 느낀다.”, “우리학과에서 배우는 교과목이 나와 잘 맞다”, “우리학과는 내가 다닐 만하다”, “우리학과에 대해서 만족한다.”, “우리학교에서 무언가 가치가 있는 것을 배우고 있다고 느낀다.”, “우리학과와 관련된 도서는 배울 만 한 가치가있다.” 등 6개 문항만으로 전공만족도를 측정하였으며, 6문항의 신뢰도는 .89로 나타났다.

이형룡·박슬기(2010)도 장대운 외(1986)와 하혜숙(2000)의 전공만족도 검사도구와, 정미현·신미아(2006)가 고안한 ‘능력발휘 및 취업기회’ 2문항을 추가하여 전공만족도 구성요인을 ‘학과과정에 대한 만족요인’과 ‘취업 및 능력발휘 기회에 대한 만족요인’ 등 2가지 요인으로 하여 호텔·외식·관광 전공대학생들을 대상으로 진로장벽과 진로결정 수준에 있어 전공 만족도를 매개변수로 영향관계를 분석한 결과 전공만족도는 진로장벽과 진로결정수준에 있어 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이윤경(2011)은 전공만족도의 구성요인을 구분하지 않고 순수하게 전공과 관련된 것에 초점을 두고 교과만족과 관계만족 일반만족에 해당되는 5문항만을 선정하여 대학생들을 대상으로 진로상담 만족도, 전공만족도, 진로성숙도와의 관계를 분석한 결과 만족스런 진로상담을 많이 경험한 학생일수록 적성과 흥미에 맞는 전공을 선택할 뿐만 아니라 전공만족도와 진로성숙도 또한 높은 것으로 조사되었다. 진성희·성은모(2012)는 장대운 외(1986)가 개발한 전공만족도 검사도구를 활용하여 전공만족도 구성요인 중 일반만족 5문항, 교과만족 6문항, 인식만족 6문항의 총 17문항만을 사용하여 공학계열 대학생 216명을 대상으로 전공만족도와 진로탐색 자기효능감, 진로탐색행동에 대한 구조적 관계를 분석한 결과 전공만족도의 신뢰도는 .91(일반만족 .88, 교과만족 .78, 인식 .89)로 나타났으며, 각 변인들은 유의한 상관관계가 있는 것으로 조사되었다.

<표 2-7> 전공만족도의 구성요소

연구자	구성요소
하혜숙(2000)	관계만족, 일반만족, 사회적 인식만족, 학교만족
심은숙(2003)	교과만족, 관계만족, 일반만족, 사회적 인식만족 4가지 요인과 진로조사만족 요인을 추가
강영숙·이은정(2006)	교과과정 요인, 사회인식 요인, 진로방향 요인
박선미(2010)	학과 과정에 대한 만족, 취업 및 능력발휘 기회에 대한 만족
이형룡·박슬기(2010)	교과만족, 관계만족, 일반만족, 사회적 인식만족, 학과과정에 대한 만족, 취업 및 능력발휘 기회
이윤경(2011)	전공만족도의 구성요인을 구분하지 않고 순수하게 전공과 관련된 것에 초점을 두고 교과만족과 관계만족 일반만족에 해당되는 5문항만을 선정
진성희·성은모(2012)	일반만족, 교과만족, 인식만족
한예정·이종호(2013)	교과만족, 관계만족, 일반만족, 사회적 인식만족, 교과과정 요인, 사회적 인식 요인, 진로방향 요인
본 연구	전공만족도를 단일차원으로 구성하여 학업의 전반적인 만족으로 설정하여 연구를 진행

자료출처 : 선행연구를 바탕으로 논자 재구성

그리고 전공만족도는 진로탐색 자기효능감에 직접적인 영향을 미치는 것으로 조사되었으나 진로탐색 행동에는 직접적인 영향을 미치는 않고 간접적인 영향만 미치는 것으로 조사되었다.

한예정·이종호(2013)는 하혜숙(2000)이 개발한 전공만족도 검사도구의 구성요인 중 ‘교과과정 요인’과 ‘사회적 인식 요인’ 그리고 송유진(1995)이 고안한 ‘진로방향 요인’ 으로 진로성숙도에 유의한 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

그밖에 여러 연구자들은 대학생들의 전공만족도를 측정하기 위해 전공만족도의 구성요인을 하혜숙(2000)의 학과 만족 검사 도구를 참고하여 연구의 목적과 전공별 특성에 따라 다양한 요인으로 구성하여 전공만족도를 측정하였다(심은숙, 2003; 정미현·신미아, 2006).

<표 2-7>은 전공만족도의 구성요소를 도표로 나타낸 것이다.

4. 진로의사결정

1. 진로의사결정의 개념

진로의사결정을 통한 진로발달이란 개인의 직업적 소양, 가치, 기술, 지식 등의 습득을 통하여 궁극적으로 직업적성에 부합되는 행동과 판단력을 배양하며, 직업적 성숙의 결과를 낳는 과정을 말하며, 이러한 진로발달 이론은 자아 특성, 일과 직업세계, 진로계획 등 학생들의 진로에 관한 제반 사실을 바르게 이해하고 진단할 수 있는 사고의 틀과 근거를 제공해 준다(서경화 외, 2016). 따라서 진로발달에서는 삶의 각 단계에 개인이 직면하는 발달과업과 진로의사결정자의 특징에 초점을 맞추는데 진로의사결정은 개인이 진로에서 다양한 선택시점에서의 진로의사결정을 내리는데 사용되는 의사결정 과정을 말한다. 그리고 이 과정을 설명하는 진로의사결정 모형에서 정보를 조직하고 대안을 고려하기 위해 개인이 사용하는 심리적 과정에 대한 내용이 포함되는데(유혜진 외, 2016), 이에 대한 개념적 정의를 학자들의 이론을 중심으로 살펴보면 다음과 같다. 진로의사결정은 개인으로 하여금 자기 자신에 대하여 좀 더 정확한 이해를 할 수 있게 하고, 일의 세계를 포함한 주변의 환경에 대하여 보다 명백하고 체계적이며 합리적인 이해를 할 수 있게 한다. 이와 같은 주·객관적 이해를 통합하여 문제를 해결하고 진로에 대한 계획과 수립 그리고 현명한 선택을 할 수 있도록 도와주는 것이다(장여진, 2010).

Krumboltz & Thoresen(1976)은 진로에 관련된 사회적 강화, 모델화, 직접적 강화 그리고 그 단어 및 이미지의 결과로서 선호적 진로를 선택하는 능력으로 정의하였고, Gelatt(1962)는 진로결정과정을 가장 가까운 미래, 중간정도의 미래와 먼 미래에 대한 결정 간의 계속적인 상호작용으로 보았다.

Crites(1961)는 개인이 특별한 직업에 입문하기 위한 의사표현으로 진로결정의 개념을 정의하였고, Harren(1979)은 진로와 관련된 의사결정과제를 지각하고 반응하는 과정을 진로의사결정이라고 하였다. Miller(1968)는 진로결정을

결과적으로 직업에 참여하기 위해 지속적인 그리고 의미 있는 행동을 하는 것이라고 규정한 바 있으며, Jepsen et al.(1982)은 진로 의사결정을 청소년의 진로 발달에 있어 특수한 영역으로 보고, 개인이 진로 목표를 달성하기 위해 자신과 관련된 정보와 진로에 대한 조건들을 관련지을 때의 사고행위로 정의하였다(김은영, 2010). Janis & Mann(1977)은 개인들이 그들의 삶에서 중요한 의사결정에 접근하고 해결하는데 활용하는 전략으로 보았다.

한편, 국내 연구자에 의한 진로 의사결정의 개념을 보면, 임태옥(2000)은 진로 의사결정을 어떤 상황에서 과학적이고 합리적인 태도로 미래를 예측하여 자신의 행동을 선택함으로써 문제의 대안을 선택·결정하는 과정이라고 하였다.

강재연(2009)은 대학생의 진로타협과 심리적 변인과의 관계 연구에 의하면, 타협을 많이 하는 사람의 경우나 혹은 타협의 측면가운데서 흥미를 포기해야 했던 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해 부정정서를 더 많이 경험하고, 학과적응도나 전공만족도가 낮고, 진로변경의사가 높으며, 진로결정 자기효능감이 떨어진다는 것이었다. 또, 진로타협은 진로태도성숙도와 부적상관을, 진로타협 하위 요인인 흥미 타협군(흥미를 주로 타협하는 사람들)은 진로태도성숙의 목적성, 독립성과 부적상관을 나타낸다. 즉, 흥미타협군은 직업 가치를 경제적 이득, 출세와 같은 외재적 가치에 두는 경향이 높을수록, 의사결정을 할 때 자율적이고 독립적이기 보다 가족과 같은 중요한 타인의 영향을 많이 받을수록 쉽게 일어날 수 있다는 것을 보여준다. 진로타협 하위요인인 흥미를 타협하는 집단은 자기효능감의 과제난이도 선호와 부적상관이 있다. 흥미를 타협하는 것은 개인의 낮은 성취동기를 반영하는 것으로 볼 수 있으며, 흥미를 타협하는 사람들이 과제난이도가 높아질수록 이에 대한 부담을 크게 느끼게 되므로 이들이 변화하는 직무 환경에서의 적응에 어려움을 느끼게 될 가능성도 그만큼 높음을 예견해볼 수 있다고 하였다.

노윤신·정철영(2016)은 진로 의사결정을 진로에 대한 개인의 목표를 달성하기 위하여 전공과 직업의 선택 상황에서 사용하게 되는 심리적 기제로 정의하였다. 진로 의사결정은 개인으로 하여금 자기 자신에 대하여 좀 더 정확한 이해를 할 수 있게 하고, 일의 세계를 포함한 주변의 환경에 대하여 보다 명백하고 체계적이며 합리적인 이해를 할 수 있게 한다. 이와 같은 주·객관적 이해

를 통합하여 문제를 해결하고 진로에 대한 계획과 수립 그리고 현명한 선택을 할 수 있도록 도와주는 것이다(장여진, 2010). 진로의사결정은 학생들의 진학과 직업선택 등 자신의 진로에 대한 확신의 정도로서 진로 결정과 진로 미결정을 양극단으로 하는 연속선상의 어느 한 지점을 말한다(장용희, 2017).

진로의사결정의 의미에 대해 진로결정을 진로에 관련된 사회적 강화, 모델화, 직접적 강화 등의 결과로서 선호적 진로를 선택하는 능력과 개인이 생애 발달 과정에서 경험하는 하나의 중요한 단계로서 개인이 가지고 있는 유전적 재능과 자질(Krumboltz, 1993), 환경조건과 다른 사건 및 학습경험 등 여러 요인들을 바탕으로 바람직한 진로교육을 통해 진로설계와 계획이 장시간에 걸쳐 진로발달로 이루어진 결과와 진로를 결정해야 하는 결정적인 시기에 합리적으로 진로를 결정할 수 있게 된 상태로 정의하고 있다(이송이, 2014).

라영안 외(2017)은 진로의사결정을 진로에 대한 개인의 목표를 달성하기 위하여 전공과 직업의 선택상황에서 사용하게 되는 심리적 기제로 정의하였으며, 이러한 내용으로 볼 때 진로의사결정이란 진로와 관련된 어떤 문제 상황을 합리적인 태도로 미래를 예측하고, 문제의 대안을 선택하여 결정하는 과정으로 진로의사결정은 어떤 문제 상황이나 장면에 처할 때 과학적, 합리적인 태도로 미래를 예측하여 자신의 행동을 선택함으로써 문제에 대하여 적절한 대안을 선택하고 결정하여 자신의 미래를 이끌어 갈 수 있는 과정이다(김혜진·윤혜현, 2016). 본 연구에서는 진로의사결정을 진로에 대한 개인의 목표를 달성하기 위하여 전공과 직업의 선택 상황에서 사용하게 되는 심리적 기제로 정의하였다.<표 2-8>

<표 2-8> 진로의사결정 개념

연구자	개념
장여진(2010)	주관·객관적 이해를 통합하여 문제를 해결하고 진로에 대한 계획과 수립 그리고 현명한 선택을 할 수 있도록 도와주는 것
김민정·김봉환 (2014)	의사결정을 할 때 자신과 상황에 대해 현실적으로 평가하는 유형으로 보며, 의사결정 과정에 대해서 논리적이고 체계적으로 접근하는 것을 의미
김남근·김종효 (2016)	일상생활에서의 의사결정의 방식은 의사결정유형이고 진로·직업과 관련하여 진행되는 의사결정은 진로의사결정유형이라고 한다.
노윤신·정철영 (2016)	진로의사결정을 진로에 대한 개인의 목표를 달성하기 위하여 전공과 직업의 선택 상황에서 사용하게 되는 심리적 기제로 정의
유혜진 외(2016)	진로의사결정 모형에서 정보를 조직하고 대안을 고려하기 위해 개인이 사용하는 심리적 과정에 대한 내용이 포함
최현주·김희수 (2017)	계획적 유형이 가장 효과적인 것으로 직관적 유형은 어느 정도 효과적인 것으로 그 외의 다른 유형들은 비효과적인 것으로 본다.
정윤경(2017)	의사결정유형을 특정한 의사결정에 접근하고 결정하는 방식으로 보며 이는 의사결정상황에서 사용하는 개인 고유의 의사결정 방식이며 상황에 따라 의사결정유형은 달라질 수 있다.
Crites(1961)	개인이 특별한 직업에 입문하기 위한 의사표현으로 진로결정의 개념을 정의
Gelatt(1962)	진로결정과정을 가장 가까운 미래, 중간정도의 미래와 먼 미래에 대한 결정 간의 계속적인 상호작용
Krumboltz & Thoresen(1976)	진로에 관련된 사회적 강화, 모델화, 직접적 강화 그리고 그 단어 및 이미지의 결과로서 선호적 진로를 선택하는 능력
Harren(1979)	진로와 관련된 의사결정과제를 지각하고 반응하는 과정
Jepsen et al. (1982)	진로의사결정을 청소년의 진로 발달에 있어 특수한 영역으로 보고, 개인이 진로목표를 달성하기 위해 자신과 관련된 정보와 진로에 대한 조건들을 관련지을 때의 사고행위
Corno (1986)	개인의 의사결정유형에 대한 이해는 학생들의 교육이나 진로와 관련된 의사결정을 도와주는 상담자들에게는 매우 중요한 측면으로 이해.
Osborne(2010)	의사결정 유형을 ‘의사결정 상황에서 개인이 접근하고, 인정하고 행동하는 방식’이라고 정의
본 연구	진로에 대한 개인의 목표를 달성하기 위하여 전공과 직업의 선택 상황에서 사용하게 되는 심리적 기제로 정의

자료출처 : 선행연구를 바탕으로 논자 재구성

2. 진로의사결정의 구성요소

진로결정이란 여러 가지 대안들 중에서 가능성이 있는 대안을 선택, 결정하는 행위며 진로결정모델이란 진로결정자가 어떻게 정보를 수집하고 결론에 이르는가를 이해하기 위한 개념적인 틀을 제공하는 것이다(김기만, 2006). 이러한 진로결정 모델을 사용하여 직업을 결정하는 접근방법에 적용했을 때 이를 진로결정 유형이라 할 수 있다. Gelatt(1962)는 의사결정이 학교에서 생활지도와 진로상담에 있어 중요한 준거 체제가 될 수 있다고 제안했다.

진로의사결정 이론은 대학생 연령의 진로의사결정에 초점을 맞추어 진로발달과 진로의사결정에 포함되어 있는 여러 가지 중요한 변인들을 고려한 광범위한 모형을 발달시켰다(장순정, 2007). 진로의사결정의 진로 결정 간의 관계성에 관하여 개인의 인지와 변인과의 관계에 따라 변화되고 있음을 설명하였고(장선철, 2003), 진로 결정에서의 자기효능감은 얼마나 오랫동안 결정이 지속되는지와 관련된 내용으로 어려운 상황에서 회피 하거나 쉽게 소거되지 않는 강한 효능감은 쉽게 소거되지 않으며 대처 행동을 찾게 된다(이송이, 2014).

진로의사결정에 대한 이론과 접근방법은 학자에 따라 다양하게 분류되고 있다. Willner et al.(2015)는 진로발달 이론이 구조론과 발달론의 두 영역으로 구분될 수 있음을 주장하였는데, 구조론은 개인차 즉 개인의 특성과 그 특성이 진로 행동에 영향을 미치는 특성의 관계 구조에 초점을 둔 것이고, 발달론은 일생동안의 발달적 차이점에 초점을 둔 것이다(황완희·배경의, 2017).

개인의 의사결정유형에 대한 이해는 학생들의 교육이나 진로와 관련된 의사결정을 도와주는 상담자들에게는 매우 중요한 측면으로 이해되어 왔다(Guan et al., 2016).

Dehauw & Greenhaus(2015)는 의사결정에 관한 유형을 ‘결정상황에 직면할 때 개인에 의해 나타나는 학습된 습관적 반응양식’으로 의사결정 유형으로 개념화 하였으며, Osborne(2010)은 의사결정 유형을 ‘의사결정 상황에서 개인이 접근하고, 인정하고 행동하는 방식’이라고 정의하였다. 이와 같이 진로의사결

정 유형의 개념에 대해 다소의 차이는 있지만 공통적으로 ‘의사결정유형이 새로운 정보나 의사결정 과제에 접근하는 방식’이라는 것에 동의하는 것을 알 수 있다. 동시에 최근까지도 꾸준히 진로의사결정 유형에 대해 연구되고 있다는 것을 확인할 수 있다.

일반적으로 의사결정유형을 특정한 의사결정에 접근하고 결정하는 방식으로 보며 이는 의사결정상황에서 사용하는 개인 고유의 의사결정 방식이며 상황에 따라 의사결정유형은 달라질 수 있다고 한다(정윤경, 2017). 의사결정유형에 따라 의사결정상황을 인지하고 이에 대해 개인이 대응하는 특정 방식이 변화하여, 의사결정유형은 개인이 특정한 의사결정상황이 되었을 때 사용하는 특정 의사결정 방식이라고 할 수 있다.

특정 상황에서 개인이 지금까지 학습하고 습관화된 행동방식이라고 보는 의사결정 유형은 과거에서부터 습득되어져왔고 개인마다 선호하는 의사결정 방식이 있다는 것을 나타내며, 이와 같은 진로의사결정유형은 의사결정유형과 혼용되어 사용되고 있는데, 일상생활에서의 의사결정의 방식은 의사결정유형이고 진로·직업과 관련하여 진행되는 의사결정은 진로의사결정유형이라고 한다(조지연·탁진국, 2016). 또한 의사결정 유형이 개인의 삶 속에서의 다양한 문제와 관련된 광의적인 개념이라면, 진로의사결정유형은 진로에 국한되는 개념이다(김남근·김종호, 2016). 즉 의사결정유형을 개인이 의사결정을 할 때 선호하는 방식이라면, 진로의사결정 유형을 진로와 의사결정이 합쳐진 개념으로 보았으며, 지속되는 진로결정과정에서 개인이 선호하는 의사결정 접근 방식으로 볼 수 있다(고향자, 2000).

의사결정 유형의 분류는 학생들의 교육이나 직업과 개인적 영역에서 그들이 과거에 어떤 방식으로 결정했는가에 대하여 의사결정을 계획형, 직관형, 순응형, 운명론형, 충동형, 지연형, 번민형, 마비형의 유형으로 분류하였다. 이들 유형 중 계획적 유형이 가장 효과적인 것으로 직관적 유형은 어느 정도 효과적인 것으로 그 외의 다른 유형들은 비효과적인 것으로 본 연구가 있다(최현주·김희수, 2017)<표2-9>.

<표 2-9> 진로의사결정 구성요소

연구자	진로의사결정 구성요소
김봉환 외(2000)	합리적 유형, 직관적 유형, 의존적 유형
고향자(2000)	의사결정유형을 개인이 의사결정을 할 때 선호하는 방식이라면, 진로의사결정유형을 진로와 의사결정이 합쳐진 개념
장순정(2007).	진로의사결정 이론은 대학생 연령의 진로의사결정에 초점을 맞추어 진로발달과 진로의사결정에 포함되어 있는 여러 가지 중요한 변인들을 고려한 광범위한 모형
김민정·김봉환 (2014)	세 가지 유형의 특징을 합리적 유형은 의사결정을 할 때 자신과 상황에 대해 현실적으로 평가하는 유형으로 보며, 의사결정 과업에 대해서 논리적이고 체계적으로 접근하는 것
이송이(2014).	진로결정에서의 자기효능감은 얼마나 오랫동안 결정이 지속되는지와 관련
김남근·김종호 (2016)	지속되는 진로결정과정에서 개인이 선호하는 의사결정 접근 방식
조지연·탁진국 (2016)	일상상황에서의 의사결정의 방식은 의사결정유형이고 진로·직업과 관련하여 진행되는 의사결정은 진로의사결정유형이라고 한다.
최현주·김희수 (2017)	계획형, 직관형, 순응형, 운명론형, 충동형, 지연형, 번민형, 마비형
Osborne(2010)	의사결정 유형을 ‘의사결정 상황에서 개인이 접근하고, 인정하고 행동하는 방식
Dehauw & Greenhaus(2015)	의사결정에 관한 유형을 ‘결정상황에 직면할 때 개인에 의해 나타나는 학습된 습관적 반응양식’으로 의사결정 유형으로 개념화
Willner et al. (2015)	진로발달 이론이 구조론과 발달론의 두 영역으로 구분
Guan et al.(2016)	개인의 의사결정유형에 대한 이해는 학생들의 교육이나 진로와 관련된 의사결정을 도와주는 상담자들에게는 매우 중요한 측면
본 연구	결정상황에 직면할 때 개인에 의해 나타나는 학습된 습관적 반응양식으로 정의

자료출처 : 선행연구를 바탕으로 논자 재구성

의사결정유형의 분류는 학자들마다 연구대상에 따라 분류 기준이 다르기도 하는데 개인이 의사결정을 할 때 합리적인 전략 또는 정의적인 전략을 사용하는 정도와 자신의 결정에 대한 책임을 지는 정도에 기초하여 합리적 유형, 직관적 유형, 의존적 유형으로 나누기도 하며(김봉환 외, 2000), 이 세 가지 유형의 특징을 합리적 유형은 의사결정을 할 때 자신과 상황에 대해 현실적으로 평가하는 유형으로 보며, 의사결정 과업에 대해서 논리적이고 체계적으로 접근하는 것을 의미한다(최현주·김희수, 2017).

또한 결정에 대해 책임을 수용하며, 이후의 결정들을 위해서 이전 결정들의 결과를 평가할 수 있는 능력을 소유하고 있다. 미래의 의사결정의 필요성을 예견하고 자신 및 기대되는 상황에 대한 정보를 수집하는 등의 준비를 한다. 따라서 결정은 매우 신중하고 논리적으로 행해지는 것이 특징이다.

진로의사결정의 유형은 첫째, 개인이 진로에 대한 문제를 인식하고 이를 적합한 대안을 찾아가는 과정에서 일관된 방식으로 의사결정이 이루어진다. 둘째, 진로에 대한 의사결정이 진행될 때 의사결정유형은 일관된 개념적 틀을 이루고 반응한다. 즉 개인은 의사결정상황에서 일관되게 사용하는 의사결정유형의 틀이 있으며, 이 틀은 진로와 관련된 문제를 접근하고 해결할 때도 적용되어지는데 이를 진로의사결정유형이라고 할 수 있다.

5. 진로결정 자기효능감

1. 진로결정 자기효능감의 개념

사회인지 진로이론의 여러 변인 중에서 가장 많이 연구된 것은 진로결정에서 자기효능감의 역할에 관한 것이다(신지민 외, 2015). 자기효능감이란 Bandura(1986)의 사회인지 이론의 기본 개념으로 바람직한 결과를 얻기 위해 특정 과업이나 행동을 할 수 있다는 능력에 대한 자신감이다.

Bandura(1986)에 의하면 높은 자기효능감을 지닌 사람들은 수행을 긍정적으로 이끌어 가는 성공 시나리오를 시각화하고, 또 문제에 대해서도 좋은 해결 방안을 인지적으로 시연한다고 한다. 반면 스스로를 비 효능적이라고 여기는 사람들은 실패 시나리오를 시각화하는 경향이 있고 그래서 일이 어떻게 잘못 될 것인지를 곰곰이 생각하는 경향이 있는데, 이런 식의 비 효능적인 사고는 동기를 약화시키고 수행을 저하시킨다는 것이다.

진로와 직업에 대한 선택과 결정은 인생에 있어 중요한 사건이다. 진로의사 결정에 있어서 청소년들은 발달 과정상의 미숙함과 진로 및 직업과 관련된 정보의 부족, 비협조적인 주변 환경 등으로 인해 어려움을 겪고 있다. 청소년기의 진로의사결정이 지니는 중요성으로 인해 많은 학자들이 이 분야에 관심을 가져온 결과, 개인의 진로의사결정에 영향을 미치는 변인에 관해 활발하게 연구가 이루어졌다. Bandura(1977)의 자기효능감 이론을 바탕으로 Hackett & Betz(1981)는 진로결정과 진로성취 과정에서 중요한 인지적 변인으로 자기효능감을 진로발달이론에 적용하여 진로의사결정 자기효능감(Career Decision-Making Self-Efficacy)이라 하였다. 진로탐색과 관련된 자기효능감은 다양한 진로탐색 활동을 성공적으로 수행할 수 있는지에 대한 개인적인 확신성의 정도를 의미하는 것으로, 자신의 능력과 개인적인 직업적 가치 등을 효율적으로 확인함으로써 자신의 선택이 정확하다는 믿음을 갖게 해준다. 높은 수준의 진로결정 자기효능감을 가지고 있는 사람은 직업탐색 활동을 더 효율적으로 수행할 수 있게 되기에 개인의 직업탐색 과정에서의 발달 정도를 이해할 수 있는 진로에 대한 성숙도와 진로 자기효능감과는 매우 밀접한 관계를 가지고 있다(김태석·이기학, 2012). 즉, 사회인지 진로이론에서 자기효능감은 진로결정에 영향을 주는 중심적인 요소이며 진로와 관련하여 구체적인 행동을 결정하고 장애나 어려움을 견디어내며 행동을 지속하는데 영향을 준다(Arbona, 2000).

진로결정 자기효능감은 진로결정과정이라는 특정한 상황과 과제에 적합하도록 개념화되었는데, Taylor & Betz(1983)는 일반적으로 진로결정과 관련된 과제 및 행동과 직접적 연관이 된 개인의 자기효능감 기대를 진로결정 자기효능

감(Career Decision-Making Self Efficacy: CDMSE)이라고 정의하였다. 즉, 진로결정 자기효능감이란 개인이 자신의 진로목표를 성취할 수 있을 것인지에 대한 신념 혹은 진로 발달 과정에서 의사결정을 위한 준비, 계획, 실행, 평가를 성공적으로 해낼 것이라는 스스로에 대한 자신감으로 정의할 수 있다(이종찬, 2013).

진로결정 자기효능감은 진로발달패턴의 개인차 등을 설명하는데 이용되어져 왔으며 진로미결정이나 진로탐색 활동, 진로태도(김태석·이기학, 2012; 이은경 외, 2017) 등과 의미 있는 관계가 있는 것으로 밝혀졌다. 특히, Taylor & Betz(1983)에 따르면 진로를 결정하지 못한 사람들이 진로를 결정한 사람들에 비해 진로를 결정하는데 필요한 과제를 수행하는 자신의 능력에 대해서 확신감이나 자신감이 낮았다. 이렇게 자기 효능감은 성취 지향적 행동인 진로선택에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다(Gianakos, 2001).

Taylor & Betz(1983)는 자기효능감의 개념을 체계화시키고 이를 측정할 수 있는 도구인 진로결정 자기효능감척도(Career Decision-Making Self-Efficacy Scale : CDMSES)를 개발하였는데 직업정보, 목표선택, 진로계획, 문제해결, 자기평가 등 다섯 가지 영역의 전체 50문항으로 응답에 긴 시간을 요구해 Betz et al.(1996)가 총 25문항의 단축형 진로결정 자기효능감 척도를(CDMSES-SF)만들었다(이은경 외, 2017). 진로결정 자기효능감 척도는 이기학·이학주(2000)에 의해 처음 번안되어 대학생 370명을 대상으로 한 연구에서 진로결정 자기효능감이 진로성숙을 예언하는 변인임을 밝혔고 국내에서도 진로결정 자기효능감이 5요인으로 이루어져 있음을 보여주었다.

이은경 외(2017)의 연구에서는 중·고등학생과 대학생 2007명을 대상으로 하여 진로결정 자기효능감 척도를 타당화 하는데, 이 연구에서는 자기평가 요인이 유효하지 않음이 밝혀지면서 진로결정 자기효능감이 직업정보, 목표선택, 진로계획, 문제해결의 4요인으로 이루어졌음을 밝혔다<표2-10>.

<표 2-10> 진로결정 자기효능감의 개념

연구자	개념
김태석·이기학 (2012)	높은 수준의 진로결정 자기효능감을 가지고 있는 사람은 직업 탐색 활동을 더 효율적으로 수행할 수 있게 되기에 개인의 직업 탐색 과정에서의 발달 정도를 이해할 수 있는 진로에 대한 성숙 정도와 진로 자기효능감과는 매우 밀접한 관계이다.
이종찬(2013)	진로결정 자기효능감이란 개인이 자신의 진로목표를 성취할 수 있을 것인지에 대한 신념 혹은 진로 발달 과정에서 의사결정을 위한 준비, 계획, 실행, 평가를 성공적으로 해낼 것이라는 스스로에 대한 자신감으로 정의
이은경 외(2017)	진로미결정이나 진로탐색 활동, 진로태도 등과 의미 있는 관계가 있는 것
Hackett & Betz(1981)	진로결정과 진로성취 과정에서 중요한 인지적 변인으로 자기효능감을 진로발달 이론에 적용
Taylor & Betz(1983)	일반적으로 진로결정과 관련된 과제 및 행동과 직접적 연관이 된 개인의 자기효능감 기대를 진로결정 자기효능감이라고 정의
Bandura(1986)	사회인지 이론의 기본 개념으로 바람직한 결과를 얻기 위해 특정 과업이나 행동을 할 수 있다는 능력에 대한 자신감
Arbona(2000)	사회인지 진로이론에서 자기효능감은 진로결정에 영향을 주는 중심적인 요소이며 진로와 관련하여 구체적이 행동을 결정하고 장애나 어려움을 견디어내며 행동을 지속
본 연구	진로와 관련된 과업과 행동을 잘 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 신념의 정도

자료출처 : 선행연구를 바탕으로 논자 재구성

2. 진로결정 자기효능감의 구성요소

진로에서 이야기하고 있는 자기효능감이란 무엇이며 진로에서 자기효능감의 특징은 일반적인 자기효능감의 관점에서 개인적인 자기효능감에 차이가 존재하며 그에 따라 행동에 차이가 존재하고 있음을 알 수 있다. 하지만 이러한 자기효능감은 과제의 난이도와 복잡성, 상황에 따라 다르게 변화할 수 있는 가능성이 있고 학업적상황과 같은 특수한 맥락 내에서 개인의 수행 수준을 잘 예측하지 못한다는 연구결과(정미경, 2015)를 볼 때 진로를 선택하고 행동하는

과정도 학업적상황과 같은 특수한 맥락 내에서 다양한 의사결정행동과 수행을 요구하고 있으므로 진로와 관련된 자기효능감을 규명해야 할 필요성이 있다 (이은경 외, 2017).

Hackett & Betz(1981)는 ‘직업적 자기효능감(Occupational Self-Efficacy)’ 척도를 개발하여 성취행동, 진로결정, 진로 적응 등에 영향을 미치는 성(性)의 역할, 성에 따르는 진로발달의 모델을 밝히는 연구를 하였다. 이들의 연구결과에 의하면 남자대학생들은 전통적인 직업이나 비전통적인 직업 모두에서 직업적 자기효능감이 고르게 나타난 반면, 여학생들은 직업의 성질에 따라서 직업적 자기효능감 수준이 확연히 차이가 나는 것을 알 수 있다. 위의 결과는 여성이 많이 종사하는 직업에서는 남학생보다 직업적 자기효능감 높는데 반하여, 남성이 주로 종사해오던 직업에 대해서는 남학생보다 낮은 수준을 보여준다. 이는 직업적 자기효능감의 차이가 남성과 차이를 보이는 여성의 성역할 사회화의 영향인 것으로 해석할 수 있다. 또 직업적 자기효능감을 측정하는 척도에서는 남성 혹은 여성 직업 종사자가 각각 70%이상인 직업들을 Holland(1966)의 인성유형을 함께 참조하여 20가지의 직업을 선정하여 어떠한 직업을 수행하는데 있어서 필요한 교육과 업무를 다할 수 있는 능력이 자신에게 있는가를 조사하였다. 그러나 이것은 실제 직업선택과의 관련성이나 정보수집, 혹은 미래계획과 같은 진로관련 행동들을 측정하지 못한다는 문제점이 있었다. 이에 Betz & Luzzo(1996)는 특정 진로영역에서 흥미를 발전시키기 위해서는 적어도 어느 정도 수준의 지각된 자기효능감이 필요하다고 보고 지각된 자기효능감은 학업적 성취와 지속성, 진로 선택과 진로관련 행동을 예언할 수 있는 변인이라고 가정하였다. 또한 Betz & Luzzo(1996)은 Holland(1966)의 6가지 성격유형과 직업흥미를 기초로 제시된 기술들을 수행하는데 개인이 가지고 있는 확신감을 직업적 자기효능감으로 측정하여 직업흥미와 직업 자기효능감, 직업 선택의 관련성을 연구하였다.

<표 2-11> 진로결정 자기효능감의 구성요소

연구자	진로결정 자기효능감의 구성요소
정미경(2015)	과제의 난이도와 복잡성, 상황에 따라 다르게 변화할 수 있는 가능성이 있고 학업적 상황과 같은 특수한 맥락 내에서 개인의 수행수준을 잘 예측하지 못한다는 연구
이은경 외(2017)	진로를 선택하고 행동하는 과정도 학업적 상황과 같은 특수한 맥락 내에서 다양한 의사결정 행동과 수행을 요구
Holland(1966)	탐구적 · 현실적 흥미와 탐구적 · 현실적 자기효능감
Hackett & Betz(1981)	성취행, 진로결정, 진로 적응
Taylor & Betz(1983)	수학이나 과학, 혹은 공학계열과 같은 특정진로 영역과 관련된 자기효능감과 달리 일반적인 진로결정과 관련된 자기효능감을 개발
Lapan et al.(1989)	자기효능감에서 성별차이가 있음
Betz & Luzzo(1996)	학업적 성취와 지속성, 진로 선택과 진로관련 행동
본 연구	진로결정 자기효능감을 진로결정과 관련된 자기효능감의 척도로 보고 정보수집, 목표설정, 계획수립, 문제해결, 자기평가의 다섯 가지 하위영역으로 구성된 개념으로 파악

자료출처 : 선행연구를 바탕으로 논자 재구성

Lapan et al.(1989)의 연구결과에 따르면 수학 관련 자기효능감에서 성별차이가 있음을 보고하였고, Holland(1966) 성격 유형 중 탐구적 · 현실적 흥미와 탐구적 · 현실적 자기효능감 점수가 .64와 .58로 높은 상관관계를 보였다. 그러나 이 같은 결과로는 전반적인 진로발달 경로를 밝히기에는 한계가 있다. 이에 Taylor & Betz(1983)은 수학이나 과학, 혹은 공학계열과 같은 특정 진로 영역과 관련된 자기효능감과 달리 일반적인 진로결정과 관련된 자기효능감(Career Decision-Making Self-Efficacy : CDMSE)을 개발하여 특정분야에 국한되었던 진로결정 자기효능감을 일반적 자기효능감 개념으로 전환시켰다. 이후 이들은 진로결정에 있어서 성별차이, 진로결정과 진로탐색행동, 진로성숙 등의 관련을 알아보는 연구들을 진행하게 된다. 진로결정과 관련된 자기효능감 척도

는 직업정보, 목표선택, 미래계획, 문제해결, 자기평가의 다섯 가지 영역으로 나누어져 있다<표2-11>.

이에 본 연구에서는 진로결정 자기효능감을 진로결정과 관련된 자기효능감의 척도로 보고 정보수집, 목표설정, 계획수립, 문제해결, 자기평가의 다섯 가지 하위영역으로 구성된 개념으로 파악하였다. 이 구성요인에 따른 진로결정 자기효능감 측정을 통해 진로와 관련된 과업과 행동을 잘 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 신념의 정도를 알아보고 진로결정수준에서의 영향을 알아보고자 한다.

6. 변수 간의 선행연구

1. 교육환경과 전공만족도의 관계

이정우 외(2014)는 직업전문교육기관의 조리교육프로그램이 만족도와 성과에 미치는 영향에 대해 연구하였으며 이 연구의 내용을 보면 다음과 같다. 직업전문학교 실기교육 프로그램에 대한 유익성이 높으면 높을수록 만족도가 높은 것으로 나타났으며, 이는 다시 학습 성과에도 영향을 미치는 상관관계를 가지고 있다고 하였으며, 연구자는 조리사를 희망하는 학습자들에게 조리 분야 별 직업에 맞는 교육프로그램이 필요하다고 제시하였다.

박혜경(2012)은 원격교육 강사의 이미지와 강의력이 학습자의 학습만족도 및 인지된 학습효과에 미치는 영향이란 주제의 연구를 통해 강사를 통한 학습자만족도에 가장 영향을 주는 것은 강의내용이며, 다음으로 정서, 준비외적 순으로 영향을 받는다고 하였다. 학습자는 그런 만족하는 강의를 통하여 학습자들로 하여금 비전이 생기거나 태도가 변화하는 등을 만족도의 영향이라고 하였다.

허원선·이종호(2016)은 조리전공고등학생들의 진로성숙 및 사회 성숙이 전공만족도에 미치는 영향의 연구를 통해 진로에 대한 성숙도가 전공만족도에 유의한 영향을 미치는 결과를 얻어낸바 있다. 연구결과 학생들의 만족도를 높이기 위해서는 개개인 학생들의 적성에 맞는 정확한 진로에 대한 상담이 중요한 것으로 나타났다.

이윤선 외(2013)은 조리전문기관의 교육프로그램 유형이 재수강에 미치는 영향에 대해 연구하였다. 연구의 내용을 보면 교육프로그램의 만족감이 재수강에 밀접한 영향을 미치는 중요한 상관관계를 가지고 있음을 시사해주는 것을 볼 수 있다. 학생들의 특기, 적성에 맞는 교육프로그램을 제공함과 동시에 수준별 교육진행시 거부감이 낮아 교육만족도가 높으며 이는 기능을 익히거나 다른 연계분야와의 점증적 발전과 전문화를 위한 자신의 적성발견과 도전의식으로 이어 질 수 있다고 하였다.

오나라·최종률(2016)은 조리교육기관의 강사의 자질과 교육환경이 만족도와 재수강의도에 미치는 영향에 대해 연구하였으며, 연구를 통해 강사의 자질이 학습자만족도에 미치는 영향을 분석으로는 강사의 프로그램 및 수업설계, 강사의 교수기법 등이 학생들이 만족도를 느끼는 요인으로 작용한다는 결론을 내었다. 이와 같은 결과를 토대로 연구자는 교육시설이나 프로그램은 매우 중요하게 여겨져 많은 연구를 거듭해 왔지만 정작 중요한 조리강사에 대한 부분은 선행연구가 미비한 실정이며, 다양한 강사교육을 통해 전문적이고 역량 있는 강사를 배출하여야 하며 조리강사의 전문성 및 인성과 태도에 대해서도 지속적인 관리가 필요하다고 시사한 바 있다.

박재환·김용태(2009)은 조리직업전문학교 교육과정에 대한 만족도 연구에서 교육만족도 중 가장 큰 점수를 나타나고 있다고 밝힌 바 있다. 이것은 교육을 담당하는 교육강사의 자질이 얼마나 학습자들에게 큰 역할을 보여줄 수 있는 결과라 할 수 있을 것이다.

2. 교육환경과 진로 의사결정과의 관계

개입방법의 효과는 진로 의사결정 단계에 따라 달라질 수 있다. 이는 진로 의사결정 단계에 따라 다른 개입이 필요하다는 것을 뜻한다. 진로 의사결정 단계와 개입방법에 대해 Gati & Tikotzki(1989)는 선택 안이 여러 가지이면 선택 안을 제거해 나가는 방식을 적용하는 것이 효과적이며 선택 안의 수가 적으면 보상적 방식을 사용할 것을 추천하였다. 더욱이 이 두 가지 방식은 다른 진로 의사결정 단계에서 사용될 것이라고 하였다.

여러 가지 측면을 고려한 제거(Elimination-By-Aspects)방법은 선택 안의 종류가 많은 초기 단계(Prescreening Stage)에서 사용될 수 있고 반면에 보상적 방법은 선택 안의 숫자가 이미 감소된 마지막 단계(Choice Stage)에서 사용될 수 있다고 하였다.

그리고 두 번째 단계(In-Depth Exploration Stage)에서는 각각의 직업적 대안들이 단독적으로 검토되어야 한다고(Gati, 1986)하여 진로 의사결정 단계에 따라 적용해야 하는 개입방법이 다르다는 것을 말하고 있다. Gati & Tikotzki(1989)는 마지막 단계인 선택단계에서는 최선의 대안을 찾아내기 위해서 대안들의 상대적인 장점들을 검토하는 가중치를 매기는 과정(Weighting Process)이 필요함을 강조하면서 비교평가를 통한 선택이 진로결정이 가장 많이 진행된 단계에서 더욱 유용한 방식이라고 제안하고 있다.

한편 선별과정과 선택과정을 구별해야 한다(Beach, 1993; Beach & Potter, 1992)는 연구들도 있다. 선별과정에서는 자신의 삶의 경험과 열망에 기초해 직업선택 시 중요하다고 생각되는 측면들을 목록으로 만들 수도 있고, 직업, 카드분류법을 이용할 수도 있으며 선택과정에서는 자신의 선호를 설명하거나 순위를 매기는데 있어서 어려움을 느낀다면 상담자는 내담자의 과거 경험과 그에 대한 정서적 반응을 상기시켜 도울 수 있다(Gati & Asher, 2001)고 하여 단계의 목표에 따른 개입방법의 차별적용을 강조하고 있다.

3. 교육환경과 진로결정 자기효능감과의 관계

개인의 정의적 특성은 개인이 가지고 있는 인지적 요소들을 효과적으로 사용할 수 있게 하며, 머릿속 의 아이디어를 실제적 산출물로 만드는 것을 도와준다(Mumford et al., 1998). 자기효능감은 이러한 개인의 정의적 특성 중 하나이다. 자기효능감이 높은 개인은 도전적인 과제를 선택하고 과제의 성공적인 수행을 위해 더 많은 시간을 투자하고 노력을 기울이고, 어려움에 처해도 과제를 지속적으로 수행한다(Bandura & Schunk, 1981). 또한, 문제해결에 필요한 인지전략이나 자기규제와 같은 정보처리 전략에서도 뛰어난 면모를 보인다(Bandura, 1988). 이처럼 자기효능감이 높은 개인은 도전을 선호하며 과제를 수행함에 있어 스스로 동기를 부여시킨다. 그리고 동기부여 된 개인은 새로운 지식을 발견하고 창의적인 성과를 이루어 낸다(Ford, 1996; Bandura, 1997). 그러므로 자기효능감과 창의성 간에는 밀접한 관계가 있다고 판단할 수 있다(Bandura & Schunk, 1981). 자기효능감이 높고 긍정적인일 수록 창의성에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다.

Nickerson(1999)은 학습자들의 창의성을 계발하기 위해서는 우선 자기효능감을 향상시켜야 하며, 이를 위해서는 내적 동기와 자신감을 길러주고 초인지적 기술들을 가르쳐야 한다고 하였다. Sánchez-Ruiz et al.(2011)도 이와 유사한 연구결과를 제시하였으며, 창의성을 위해서는 긍정적이면서도 강력한 자기효능감을 길러 주어야 한다고 하였다.

Sánchez-Ruiz et al.(2011)는 대학생들을 대상으로 감성지능과 창의성에 대해 연구하였으며 긍정적인 감성지능이 높은 자기효능감과 관계있다는 결과를 제시하였다. 또한, 자기효능감이 높을수록 확산적 사고를 활발히 진행하며 높은 창의성을 가지고 있다고 하였다.

국내에서는 이정규(2005)가 대학생을 대상으로 한 창의성과 작업선호도 및 자기효능감과의 관계에 대한 연구를 통해 자기효능감과 창의적 과제수행 능력 간에 정적인 관계가 성립한다는 결과를 제시하였다. 그리고 내적 동기와 과제

수행을 즐기는 정도, 도전 정신이 높을수록 자기효능감이 높으며 창의적 과제 수행 능력에 영향을 미친다는 것을 밝혔다.

이와 비슷하게 나태균·문성원(2012)은 간호·보건계 대학생들을 대상으로 진행한 자기효능감과 창의성, 능력 간의 관계에 대한 연구에서 자기효능감이 창의성의 구성요인으로 선정된 호기심, 집요성, 모험성, 개방성에 모두 유의한 영향을 미친다는 결과를 보고 하였다.

김영희 외(2011)는 예비 유아 교사인 대학생들을 대상으로 자기효능감과 창의성 간의 관계를 규명하는 연구를 진행하였으며, 그 결과 긍정적 정서 및 경험에의 개방성과 창의성 간의 관계에서 자기효능감이 매개 효과를 나타낸다는 결과를 제시하였다.

이 외에도 자기효능감과 창의성 간의 관계를 규명하는 여러 연구들이 진행되었으며(김은영, 2010; 이해경 외, 2013; Beghetto, 2007), 이를 바탕으로 자기효능감과 창의성 간에 정적인 상관관계가 있음이 나타났다. 따라서 본 연구는 선행연구의 고찰을 바탕으로 자기효능감이 대학생의 창의성에 유의미한 영향을 미칠 것이라 판단하고 이에 대해 규명하도록 하겠다.

자기효능감은 직면한 문제를 다루기 위한 자신의 능력 판단과 기대로 중요한 결정을 내리거나 수행 수준을 결정짓는데 영향을 미친다(조승우·김아영, 1998). 때문에 학습 상황에서 학습자가 자신의 학습을 이해하고 상황에 따라 이를 적절히 활용하는 인지측면과 밀접한 관계가 있다고 볼 수 있다. 이러한 측면을 바탕으로 자기효능감과 사고력 간의 관계를 규명하는 연구들이 교육 현장에서 이루어지고 있다.

Dweck(1986)은 성취기반이론(Goal Orientation Theory)를 통해 자신의 능력을 높게 지각한 학습자가 학습에 있어 지속도가 높고 긍정적인 측면을 가지고 있으며, 인지전략 및 자기조절에 뛰어나다고 하였다. Crocker & Major(1989)는 높은 자기효능감을 나타내는 학생들을 대상으로 이들의 역량을 관찰하고 규명하는 연구를 하였다. 그 결과 자기효능감이 높은 학생들은 고등사고능력 뿐 아니라 내용의 조직화 능력이 뛰어난 것으로 관찰되었다.

국내 연구의 경우 김정환(2007)이 메타인지와 자기효능감 간에 유의한 정적 상관관계가 있다는 연구 결과를 제시하였다.

이와 비슷하게 정영란·김시온(2012)은 중·고등학생을 대상으로 한 자기효능감과 메타인지, 학습 환경 인식 분석에 관한 연구에서 자기효능감과 메타인지 간에는 높은 정적 상관관계가 있으며, 고등학생의 메타인지와 자기효능감이 중학생보다 높게 측정되었다는 연구 결과를 제시하였다. 한순미(2006)는 대학생들을 대상으로 한 학습동기변인들과 인지전략, 학업성취간의 연구를 통해 자기효능감이 학습동기 변인들 가운데 심층적 전략 및 상위인지 전략 사용을 높게 설명한다고 하였다.

4. 전공만족도와 진로의사결정과의 관계

정희영(2010)은 전공만족은 개인이 목표한 진로나 직업의 기준과 자신의 전공학과를 비교, 평가하는 것으로 진로결정에 있어 전공만족은 매우 중요한 영향을 미치는 변수로 전공학과와 자신의 이상·진로나 직업에 대한 기준이 일치할수록 전공만족도는 높아진다고 하였다. 박희인·구자경(2011)은 전공만족도와 진로결정수준과의 관계에서는 전공에 대한 만족정도가 진로결정에 영향을 준다고 하였으며, 손은령(2002)은 전공만족도와 진로장벽, 전공계열 등을 함께 보았는데, 이는 진로장벽보다 전공만족도가 진로결정수준에 대한 설명력이 높은 것으로 나타났고, 김계현·하혜숙(2000)은 전공만족이 자신의 소속전공을 평가하는 판단과정이라는 정의에 기초해서 전공만족도는 진로선택 및 진로결정과정의 관련성이 크다고 하였다. 이는 진로 문제를 가지고 있는 대학생의 경우 전공과 학과가 맞지 않는다는 불만이 가장 많이 제기되었다는 점을 고려해 볼 때, 전공에 대한 만족은 진로선택과정과 진로결정에 상당히 중요하고 깊은 영향 관계를 미칠 것이라는 예측이 가능하다. 이인성·이경래(2010)는 한식조리 전공의 전공만족도가 진로결정에 미치는 영향에 관계에서는 전공에 대한 만족도가 높을수록 불안감은 적게 느끼고 안정감을 높게 느껴 진로결정을 하는데

자신감을 갖게 되며 진로결정효능감에 유의한 영향을 미친다고 하였다. 또한, 강영숙·이은정(2006)은 전공만족이 높은 학생의 진로결정효능감, 진로결정수준, 진로태도, 전공 관련 직업에 대한 관심이 높다고 하였다. 강승희(2010)는 전공의 만족도는 학생들의 진로의식의 형성과정에서 가장 많은 비중을 차지하였다. 이처럼 선행연구들에 의해 전공만족도는 진로결정수준을 강화시키는 요인이 될 수 있음을 예측할 수 있다.

진로의사결정은 김선중(2005)은 지역별 4년제 대학교 대학생 대상으로 진로장벽과 희망, 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 미치는 영향을 연구하였는데, 대학생들의 진로준비행동에 영향을 미치는 변인들을 규명하고 그 영향 관계를 밝혀서, 대학생들이 합리적 진로탐색 및 결정을 도울 수 있는 진로상담 및 진로개발 프로그램을 만들하고자 하였다. 연구결과는 진로장벽, 희망, 진로결정 자기효능감은 진로준비행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 진로장벽이 높게 지각될수록 진로준비행동 수준은 낮게 나타났으며, 희망과 진로결정 자기효능감이 높을수록 진로준비행동 수준이 높게 나타났다. 이러한 연구결과로 볼 때 대학생들의 진로장벽은 낮추고 진로결정 자기효능감을 높일 수 있는 진로개발 프로그램이 필요하다는 것을 알 수 있다.

한편 자기효능감과 직업가치 및 직업획득가능성(고용가능성)이 진로목표 추구활동(진로준비행동)에 미치는 영향을 이정애(2009)는 대학생들을 대상으로 연구하였다. 대학생의 진로목표 추구활동에 영향을 미치는 주요 선행변인들을 탐색하고, 이들 선행 변인들과 진로목표 추구활동 간의 구조적 관계를 검증하였다. 이 연구는 기존의 진로 관련 연구들이 주로 진로성숙이나 진로미성숙, 진로결정수준 등 발달적 변인이나 인지적, 심리적 측면에서 다루어졌는데 진로결정의 목표라고 할 수 있는 직업획득가능성과 진로목표 추구활동이라는 실천적인 행동에 대한 실증적인 연구라는 점에 의의가 있다. 연구결과, 자기효능감과 사회적 지지는 직업획득 가능성에 긍정적인 영향을 진로장벽은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직업획득가능성은 진로목표 추구활동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

김중운·박성실(2010)은 여대생들을 대상으로 진로장벽탐색 집단상담을 실시하여 여대생들의 진로장벽인식을 완화하고 진로준비행동을 높이기 위해 진로장벽 집단상담의 효과성을 검증한 연구를 수행하였다. 진로상담 프로그램의 효과를 검증하기 위하여 실험집단과 통제집단을 나누어 사전검사를 실시하였으며, 프로그램 종료 직후 사후검사를 실시하였다. 연구결과, 실험집단은 통제집단에 비해 진로장벽 인식 전체에서 사후검사 점수가 현저히 낮은 것을 볼 수 있었고, 진로준비행동은 통제집단에 비해 실험집단이 사후검사 점수가 현저히 높은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 진로상담 프로그램이 여대생의 진로장벽을 낮추고 진로준비 행동을 높여 줌으로써 대학생의 진로준비에 매우 효과적인 프로그램임을 알 수 있었다.

최동선(2003)의 우리나라 대학생들의 진로탐색행동에 관한 연구를 살펴보면, 대학생들을 대상으로 진로탐색행동에 대한 연구결과, 대학생들은 관심분야의 고용가능성이 크다고 인지할수록, 또는 보상이나 최종기한, 타인으로부터의 지시와 같은 외적 요인에 의존하는 성향이 클수록, 자기 자신과 진로탐색 행동을 수행하려 하는 것으로 나타났다. 또한 쉽게 불안감을 느끼거나 자신이 무력하다고 생각할수록 즉 자기효능감이 낮을수록 진로탐색 행동을 수행하려 하지 않음을 밝혀냈다.

장옥희(2007)의 진로탐색 자기효능감이 직업탐색행동 및 구직 성과에 미치는 영향에 대한 연구에서는 4년제 대학교 4개와 대기업 연수원을 대상으로 연구를 실시하였다. 연구결과는 전반적으로 일과 관련된 경험 유무 및 정도, 취업과 관련된 교육경험 유무, 역량수준이 진로탐색 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 진로탐색 자기효능감은 직업 탐색행동 및 구직성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 연구는 기존의 직업탐색 행동 연구들이 주로 구직경로의 활용 및 실패와 진로 미결정에 관하여 단편적으로 연구된 것에 반해 진로와 구직성과 간의 통합적 연구모형을 제시하였다는데 의미가 있다.

5. 전공만족도와 진로결정 자기효능감과의 관계

전공은 한 개인이 어떤 자격수준에 도달하기 위해서 이론적·실제적인 면에 걸쳐 집중적으로 연구하는 학문분야를 말한다(전현경, 2002). 이러한 전공은 사회로 입문하기 위한 개인의 미래를 결정짓는 중요한 첫 번째 선택이며, 그 선택은 자신의 진로를 결정하는 척도가 된다(이상희, 2012). 따라서 자신이 선택한 전공에 대한 만족도는 직업학교생활의 주요 영역인 진로발달과 관련이 있음을 추측할 수 있다.

진미경(2013)연구에서도 진로결정에 따른 심리적 변인으로 특성불안, 통제소재, 진로결정효능감이 중요한 역할을 한다고 밝히고 있다.

이기학·한종철(1998)도 진로태도 성숙의 하위요인 중 자신의 앞으로의 진로에 대한 선택의 확고성 정도를 나타내는 결정성 차원과 자신이 선택한 직업세계에서의 성공가능성에 대한 믿음정도를 나타내는 확신성 차원에 대해 진로결정효능감이 매우 높은 설명능력을 가지고 있는 것으로 나타났다.

정진선(2001)의 연구에서 학생의 진로의사결정효능감이 높을수록 진로결정에 있어서 보다 합리적으로 결정하며 효능감이 낮을수록 보다 의존적으로 결정한다고 하였다. 유지선(2005)의 연구에서도 진로결정효능감이 진로결정에 미치는 영향력을 확인하였다.

김혜주(2007)는 대학생의 전공만족도가 진로결정과 진로태도에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고자 연구를 수행하였으며, 그 결과 진로결정 자기효능감을 가장 잘 예측하는 변인은 전공만족도였다. 경호 관련학과 학생들의 전공만족도와 진로결정 자기효능감의 관계를 연구한 임승민(2011)은 전공만족이 높을수록 자신의 진로목표를 계획하고 탐색하여 결정할 수 있다는 자신의 능력에 대한 신념이 높다고 하였다.

한식조리전공의 전공만족도가 진로결정에 미치는 영향을 연구한 이인성·이경래(2010)는 전공에 대한 만족도가 높을수록 불안감은 적게 느끼고 안정감을 높게 느껴 진로결정을 하는데 자신감을 갖게 되며 진로결정효능감에 유의한

영향을 미친다고 하였다. 또한, 미용전공 직업교육생들을 대상으로 전공만족과 자기효능감의 관계를 연구한 정희영(2010), 이상희(2012)의 연구는 자기효능감이 높을수록 전공학과에서 무언가 가치 있는 것을 배우고 있기 때문에 학과를 졸업했다는 배경, 이사회 생활에서 유리하게 작용한 것이라는 기대감을 갖고 있음은 물론이고 당당한 자세로 학교생활에 임한다고 하였다.

진로결정 자기효능감은 개인이 자신의 진로목표를 성취할 수 있는가에 대한 신념 혹은 효능감으로 정의할 수 있으며, 전공이나 직업의 선택과 진로행동을 성공적으로 수행할 수 있는 자신의 능력에 관한 지각을 의미한다(이현주, 2000).

이은경(2001)은 진로결정 자기효능감 척도를 대학생만이 아니라 중·고등학생을 포함하여 타당화 하였다. 또한 요인분석을 통하여 5개의 하위요인인 목표설정 직업정보 자기평가, 문제해결 미래계획 중 자기평가를 제외하고 4개의 하위요인인 목표설정 문제해결 직업정보 미래계획 등 총 25문항으로 구성되었다.

진로결정 자기효능감에 영향을 주는 변인들 중 성적과 학교에 대한 만족도가 높을수록 진로결정 자기효능감 또한 높다는 결과를 도출하였으며, 최근 연구들을 통해 사회적 지지와 성적, 학교에 대한 만족도, 진로개발프로그램 등이 진로결정 자기효능감에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다(채윤정·박선형, 2017).

진로결정 자기효능감은 학년이 올라갈수록 진로발달에 높은 영향을 미치고, 특히 대학 이후 진로결정 자기효능감이 많이 증가하며, 남자보다 여자에게서 진로발달을 예측하는 변수로 안정된 애착경험이 자기효능감 수준과 관련된다.

진로결정 자기효능감은 진로준비행동의 구체적인 요소를 통해 독립적인 영향력을 가질 뿐만 아니라 개인적요인, 환경 맥락적 요인들을 매개한 간접적인 영향력을 가지는 강력한 변인임을 알 수 있다(염태영, 2016).

진로결정 자기효능감은 어떠한 과제를 수행하는 과정에서 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다고 믿는 개인의 신념이자 수행을 촉진시켜주는 개인적 특성으로 정의되어지며, 진로와 관련하여 의사결정 시 자신의 능력에 대한

확신이나 자신감으로 진로결정을 하기위해 필요한 과제를 성공적으로 수행하고 자신의 진로목표를 성취할 수 있다는 신념으로 정의되어지기도 한다(김태석, 2012).

특정 진로영역과 관련된 자기효능감과는 달리 일반적인 진로결정과 관련된 자기효능감을 제안하고 진로결정 자기효능감 척도를 개발한 Taylor & Betz (1983)의 연구에서는 진로결정과 관련된 과제 및 행동결과에 대한 자기효능감을 측정하기 위한 검사도구로 대학생들을 대상으로 효과적인 진로의사결정에 필요한 활동과 기술에 관한 자기효능감을 조사하여 진로의사결정에 대한 높은 자기효능감을 가진 사람은 이미 진로를 결정하고 있음을 발견하였다. 이 도구의 하위영역은 진로결정의 단계에 따라 자기평가, 직업정보, 목표설정, 계획수립, 문제해결로 구성되고 있다. 자기평가는 자신이 가지고 있는 능력, 가치 등을 정확하게 판단하고 평가하여 그에 맞는 직업을 선택할 수 있다는 자신감을 말하며, 목표설정은 자신이 원하는 직업에 대한 적성과 흥미를 이해하여 목표를 설정할 수 있는 자신감을 말한다. 그리고 진로계획은 자신의 꿈을 계획하고 이루기 위해 구체적인 계획을 세우고 실천할 수 있는 자신감을 말하며, 직업정보는 자신이 관심을 가지고 있는 직업을 찾을 수 있고 그 직업을 가지기 위해 필요한 조건들을 구체적으로 탐색할 수 있다는 자신감을 말한다. 기존의 연구자들은 연구의 목적에 따라 하위영역을 재구성하여 연구를 진행하여 왔다.

서경희 외(2014)의 연구에서는 경력단절 여성의 진로발달에 있어 진로결정 자기효능감과 진로적응성은 밀접한 관련성이 있는 것으로 나타났으며, 이들이 인지하는 사회적 지지의 상담에 있어서의 중요성이 도출되었다. 즉, 직업능력 개발훈련을 희망하는 경력단절 여성들의 진로관련 어려움을 극복하기 위해, 개인적 관계망과 제도적 관계망을 활용할 필요성이 있으며, 추가적으로 롤 모델 및 유사한 상황의 경력단절 여성들과의 교류를 확대할 수 있는 집단프로그램의 필요성이 제시되었다.

이상의 결과들을 통해서 알 수 있는 사실은 전공만족도와 진로결정 자기효

능감과의 관련성이다. 하지만 대부분의 선행연구들이 특정전공의 학생들을 대상으로 하고 있으므로 요리직업전문학교에 재학 중인 훈련생들을 대상으로 전공만족과 진로결정 자기효능감의 관계를 알아보고자 한다.

6. 진로의사결정과 진로결정 자기효능감과의 관계

개인의 의사결정 유형과 방법 간의 관계를 살펴보기에 앞서 전제되는 것은 개인마다 특별히 선호하는 의사결정유형이 있다는 것이다(Harren, 1979). 개인의 행동은 특징적 양식을 갖는다는 주장의 뼈대는 주로 인지이론가들에 의해 채택되고 발전되어 왔다(Witkin et al., 1962; French, 1965; McHenry & Shouksmith, 1970). 이러한 관점은 행동의 다양성은 가능하지만 각 개인은 하나의 특징적 유형을 가지고 있는 것으로 본다. 이는 의사결정자들은 과제에 따라 의사결정 방식을 다양하게 사용한다는(Einhorn, 1970; Svenson, 1979; Payne, 1982) 주장과 양립될 수 없는 것이 아니다. Arroba(1977)는 의사결정방식의 사용은 상황에 따라 다양하게 바뀐다고 주장하였다. 그리고 의사결정방식의 선택은 상황 속에서 의사결정 사안의 중요성과 결정자들의 자기조절에 관련되어 있다고 보았다. 즉, 의사결정자들은 의사결정에 대해 외적으로 강요를 받거나 정보가 부족하거나 또는 급박한 상황에서는 자신의 선호유형과 관계없이 다양한 방식의 결정을 내리기도 한다. 그렇다고 해서 자신의 선호가 바뀌는 것은 아니라는 것이다.

개인의 진로의사결정과 사용한 의사결정 방식이 일치하는 경우와 일치하지 않은 경우 진로의사결정의 효과나 의사결정결과에 대한 평가에 있어 차이가 있음을 확인한 몇몇 연구결과들이 있다.

먼저 의사결정 후 자신감 수준에 대해 연구한 Zakay & Tsal(1993)은 결정 후 자신감에 영향을 주는 요소로 개인적 특성과 내적 갈등수준, 이용 가능한 정보의 양과 질, 인지적 과정동기 그리고 의사결정방식을 언급하였다. 의사결정자는 개인이 선호하는 방식을 제한하고 다른 방식을 사용하도록 강요되었을

때 동기가 하락한다. 그리고 이는 의사결정 후 자신감 하락으로 이어질 수 있다. 이러한 주제를 다루는 것의 중요성은 자신감이 없는 의사결정자는 자신의 결정을 실행하는데 있어서 거부감을 느낄 수 있기 때문이다. 대조적으로 Zakay & Tsal(1993)은 자신의 진로의사결정과 일치하는 방식을 사용하여 진로의사결정을 한 경우 더 만족을 느낄 뿐 아니라 그 일에 더욱 전념하게 된다고 보고하였다.

Rubinton(1980)은 진로의사결정의 개입을 평가하는 연구를 통해 합리형의 의사결정자들은 직관형의 결정자들의 경우와 마찬가지로 개입이 자신의 유형과 일치할 때 직업성숙도가 향상된다고 주장하였다.

Betsch & Kunz(2008)는 실제 적용된 방식이 개인적으로 선호하는 방식과 일치할 경우 의사결정자는 적절한 의사결정 경험을 할 것이라고 가정하였다. 그들은 실험을 통해 이를 확인하였는데 의사결정의 두 가지 방식 즉, 직관적 그리고 심사숙고 하는 의사결정방식에 초점을 두고 개인이 선호하는 의사결정 방식과 실제로 사용한 의사결정방식이 일치했을 때 의사결정을 한 후 덜 후회하는 것으로 밝히고 있다. 이렇게 개인과 상황이 적합할 때 결정의 가치에 대한 인식이 더 긍정적이고 이는 개인들에게 긍정적인 영향을 줄 것이라는 것이다.

Krumboltz(1993)은 합리적 진로의사결정과 교육이 어떤 유형의 진로의사결정자들에게 더 효과적인가를 검증하였는데 결과적으로 의존적 숙명론적 그리고 즉흥적인 의사결정자들은 합리적 의사결정 방식에 대한 교육의 효과가 나타나났으나 합리형과 직관형은 교육의 효과가 유의하지 않았다. 합리형의 경우 이미 자신의 습득된 전략에 대해 재교육을 받았으므로 교육 후 변화가 없었던 것이라 해석될 수 있으며, 직관형의 경우 자신의 방식과 맞지 않는 교육이 성과를 내지 못했음을 설명하는 것이다. 여기서 한 가지 주목해야 할 점은 의존적 숙명론적 그리고 즉흥적인 유형은 의사결정을 하기에 앞서 개선되어야 할 유형들로 분류되고 있다는 것이다.

한편, Krumboltz(1993)는 합리적인 진로의사결정과정 교육을 통해 의사결정

의 질을 개선하기 위한 연구에서 합리적 진로의사결정 집단이 크게 개선되는 효과를 나타내었다고 보고 하였다. 의존적, 직관적 유형을 나타낸 집단은 실험 처치 후 더 효과적이지 못한 결정을 내리는 것으로 보고하였다. 이는 Krumboltz (1993)등의 연구와 부분적으로 상충하는 결과이나 직관형은 일관되게 합리적인 의사결정 방식을 가르치는 것이 효과적이지 않음을 보여준다.

Phillips et al.(1984)의 연구에서 합리형, 직관형은 진로성숙도에서 차이를 보이지 않았으며, 두 유형 모두 자신의 방식과 일치하는 개입이 제공되었을 때 진로 성숙이 촉진되었다. 게다가 Lunneborg(1978)의 연구에서는 합리적 의사결정에 대해 지도하는 진로개입이 성공적으로 이루어지지 못했다. 사실상 합리적 의사결정을 교육하는 것은 합리적 방식을 선호하지 않는 개인들의 선택의 질을 감소시켰다(Rubinton, 1980; Leong et al., 1987). 그러나 개입방식과 의사결정 유형의 일치는 결정의 질을 향상시켰다(Phillips et al., 1984). 이를 진로 의사결정에 적용하여 보면 자신의 의사결정유형과 일치하는 방식으로 진로의사결정을 하였을 때 선택한 진로대안에 대한 후회가 적고, 만족이 높을 것이며 이로 유발된 선택된 대안에 대한 긍정적인 태도는 의사결정을 결과를 지속적으로 유지하고 선택한 진로에 적응하는데 기여할 것이라고 유추해 볼 수 있다(Reb & Connolly, 2010).

Ⅲ. 연구 설계 및 방법

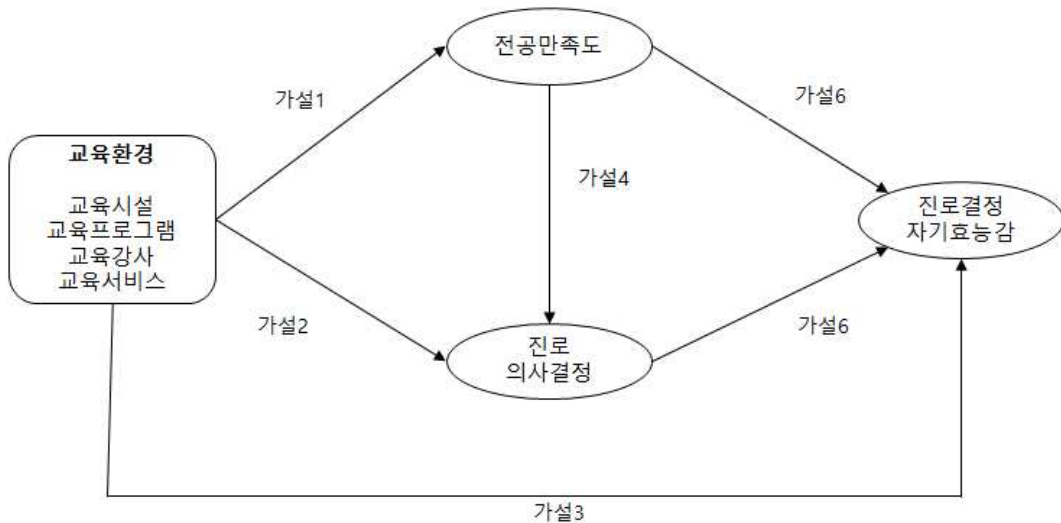
1. 연구 설계

1. 연구모형의 설정

본 연구의 목적은 요리직업전문학교의 교육환경이 전공만족도와 진로의사결정, 진로결정 자기효능감에 미치는 영향을 실증적으로 조사하고자 한다. 교사의 의존도가 절대적으로 높은 요리직업전문학교의 교육환경에서 교육생들의 진로결정에 영향을 제고시킬 수 있고 교육환경이 직접적으로 진로결정 자기효능감을 제고할 수 있을 것으로 판단된다.

본 연구에서는 교육환경과 진로결정 자기효능감 간의 관계를 매개하는 요인으로 전공만족도와 진로의사결정을 설정하였고, 종속변수로는 진로결정 자기효능감으로 설정하여 교육환경이 전공만족도와 진로의사결정에 유의한 영향을 미치고, 이러한 의사결정이 진로결정 자기효능감에 영향을 미치며, 교육환경이 직접적으로 진로결정 자기효능감에 영향을 미치는 것으로 연구모형을 설정하였다.

결국 요리직업전문학교의 교육환경은 전공만족도와 진로의사결정에 영향을 미치며, 전공만족도와 진로의사결정이 진로결정 자기효능감에 영향을 미칠 것으로 보아 연구모형을 설정하였다. 연구의 모형은 <그림 3-1>과 같이 제시하였다.



[그림 3-1] 연구 모형

2. 연구가설의 설정

본 연구는 요리직업전문학교의 교육환경과 전공만족도, 진로의사결정의 변수들이 진로결정 자기효능감에 미치는 영향관계를 파악하기 위하여 여러 분야의 규범적 논의와 실증연구를 토대로 통합적 연구모형을 설정하였으며, 연구모형을 검증하기 위하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

(1) 교육환경과 전공만족도와의 관계

교육환경의 구성요인을 유성희(2013)와 Ragins et al.(2000)의 선행연구를 토대로 교육시설, 교육프로그램, 교육강사, 훈련기관의 이미지로 분류하였으며, 교육환경은 전공만족도에 영향을 미친다고 주장한 이명숙(2010), 유성희(2013),

이정우 외(2014), 김찬우·김동수(2017)의 선행연구를 바탕으로 요리직업전문학교의 교육환경이 전공만족도에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 하에 다음과 같이 가설 1을 설정하였다.

가설 1: 요리직업전문학교의 교육환경은 전공만족도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 교육시설은 전공만족도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 교육프로그램은 전공만족도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 교육강사는 전공만족도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4. 훈련기관의 이미지는 전공만족도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

(2) 교육환경과 진로의사결정과의 관계

좋은 직업교육학교에서 높은 취업률을 나타내는 이유는 직업학교의 교수진이 연구 및 학생들의 진로지도에 우수하고, 교육방식 또한 우수하기에 학생들의 진로결정과 성공적인 취업에는 직업학교의 교육내용과 행정지원 등의 교육환경이 중요하다는 것을 가정하여 연구한 결과 진로결정 자기효능감이 높을수록, 진로지도를 위한 대학의 교육환경에 만족할수록 진로결정이 높아지는 것을 확인하였다(전선영, 2009).

교육환경의 구성요인을 유성희(2013)와 Ragins et al.(2000)의 선행연구를 토대로 교육시설, 교육프로그램, 교육강사, 훈련기관의 이미지로 분류하였으며, 교육환경은 전공만족도에 영향을 미친다고 주장한 하혜숙(2000)의 선행연구를 바탕으로 요리직업전문학교의 교육환경이 진로의사결정에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 하에 다음과 같이 가설 2를 설정하였다.

가설 2: 요리직업전문학교의 교육환경은 진로 의사결정에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 교육시설은 진로 의사결정에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 교육프로그램은 진로 의사결정에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3. 교육강사는 진로 의사결정에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4. 훈련기관의 이미지는 진로 의사결정에 유의한 영향을 미칠 것이다.

(3) 교육환경과 진로결정 자기효능감과의 관계

교육환경의 구성요인을 유성희(2013)와 Ragins et al.(2000)의 선행연구를 토대로 교육시설, 교육프로그램, 교육강사, 훈련기관의 이미지로 분류하였으며, 교육환경은 전공만족도에 영향을 미친다고 주장한 이은경 외(2017), Hackett & Betz(1981)의 선행연구를 바탕으로 요리직업전문학교의 교육환경이 진로결정 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 하에 다음과 같이 가설 3을 설정하였다.

가설 3: 요리직업전문학교의 교육환경은 진로결정 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1. 교육시설은 진로결정 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2. 교육프로그램은 진로결정 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 3-3. 교육강사는 진로결정 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 3-4. 훈련기관의 이미지는 진로결정 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

(4) 전공만족도와 진로 의사결정과의 관계

요리직업전문학교의 전공만족도가 진로 의사결정에 영향을 미친다고 주장한 김지웅 외(2016), 이승후 외(2017)의 전공만족도와 정선희·김인설(2017), Buck(1984)의 진로 의사결정의 선행연구를 바탕으로 요리직업전문학교의 전공만족도가 진로 의사결정에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 하에 다음과 같이 가설 4를 설정하였다.

가설 4: 전공만족도는 진로 의사결정에 유의한 영향을 미칠 것이다.

(5) 전공만족도와 진로결정 자기효능감과의 관계

요리직업전문학교의 전공만족도가 진로결정 자기효능감에 영향을 미친다고 주장한 김승화·홍금주(2014), 이승후 외(2017)가 진로결정 자기효능감의 이정에(2009), Betz et al.(1996)의 선행연구를 바탕으로 요리직업전문학교의 전공만족도가 진로결정 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 하에 다음과 같이 가설 5를 설정하였다.

가설 5: 전공만족도는 진로결정 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

(6) 진로 의사결정과 진로결정 자기효능감과의 관계

요리직업전문학교의 진로 의사결정이 진로결정 자기효능감에 영향을 미친다고 주장한 진로 의사결정의 정선희·김인설(2017), Buck(1984)과 진로결정 자기

효능감의 이정애(2009), Betz et al.(1996)의 선행연구를 바탕으로 요리직업전문학교의 진로 의사결정이 진로결정 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 하에 다음과 같이 가설 6을 설정하였다.

가설 6: 진로 의사결정은 진로결정 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3. 변수의 조작적 정의

본 연구의 수행을 위해서 외생변수는 요리직업전문학교의 교육환경, 매개변수는 전공만족도, 진로 의사결정, 종속변수는 진로결정 자기효능감 등의 4개 변수로 구성 하였다. 본 연구의 각 변수별 조작적 정의는 다음과 같다.

(1) 교육환경

오늘날 학교 등의 공공 교육기관 외에서 직업훈련이 실시되는 기관은 개인이 운영하는 학원과 전문학교에서 실시되고 있다고 할 수 있다. 따라서 사교육이 이루어지는 곳이라는 의미를 가지고 있는 ‘학원과 학교’이지만 ‘요리’라는 분야의 특성상 직업과 연계되는 측면, 그리고 기능과 기술을 다룬다는 점에서 요리학원에서 요리 분야의 직업훈련이 이루어지고 있다. 따라서 본 연구에서는 요리직업전문학교의 요리직업훈련기관과 동일한 의미로 정의한다.

교육환경을 이루는 구성요소에 대해 많은 선행연구 중 이승후 외(2017)는 강사의 자질, 교육시설, 직업학교 이미지, 교육프로그램 총 4가지의 교육환경요인을 제시하였고, 김승화·홍금주(2014)는 강사, 물리적 환경, 주변 환경, 교육프로그램, 가격, 분위기를 중심으로 연구하였다. 또한 오나라·최종률(2016)은

교육서비스 품질의 구성요인을 강사의 자질, 교실환경, 강의프로그램, 교육서비스로 선택하여 고객만족에 모두 유의한 결과를 얻었다.

따라서 본 연구에서는 선행연구를 바탕으로 요리직업전문학교의 교육환경을 구성하는 요소로써 교육시설, 교육강사, 교육프로그램, 훈련기관의 이미지를 교육환경으로 제시하고, 이를 측정하기 위하여 김윤자(2003), 강승희(2010), 이명숙(2010), 이정우 외(2014)의 연구에서 사용된 설문 문항을 본 연구의 목적에 부합하도록 수정하여 측정도구로 활용하였다.

총 12개 문항을 이용하여 "전혀 아니다 1점", "아니다 2점", "보통이다 3점", "그렇다 4점", "매우 그렇다 5점"으로 Likert Scale에 의한 5단계 척도를 사용하였다.

(2)전공만족도

교육환경에서의 전공만족도란 요리직업전문학교에서 제공되는 교육환경의 품질을 이용하는 훈련생이 느끼는 전공만족의 정도라고 할 수 있으며, 조리직업교육에 참여하는 훈련생들의 교육경험에 따른 개인의 주관적 반응이라고 할 수 있다(이승후 외, 2017).

김지웅 외(2016)는 전공만족도는 학습자의 주관적인 관점에 따라 다르게 나타나기 때문에 어떤 교육환경 품질에 관한 전공만족도가 높게 나타나는지 정의하기 쉽지 않다고 하였다. 본 연구에서는 선행연구의 전공만족도 측정에 관한 내용을 참고하여, 이승후 외(2017)의 연구에서 사용한 문항을 본 연구에 적합하도록 수정하여 측정도구로 사용하였다. 총 4개 문항을 이용하여 "전혀 아니다 1점", "아니다 2점", "보통이다 3점", "그렇다 4점", "매우 그렇다 5점"으로 Likert Scale에 의한 5단계 척도를 사용하였다.

(3)진로의사결정

진로의사결정이란 개인의 삶에서 중요한 의사결정에 접근하고 해결하는데 활용하는 전략으로 의사결정과제를 지각하고, 그에 반응하는 특징적 유형 또는 의사결정을 내리는 방식으로 정의한다. 진로의사결정 유형의 하위변인인 합리적 진로의사결정, 직관적 진로의사결정, 의존적 진로의사결정, 서로 다른 유형적 특성을 가지므로 이를 단일변인으로 투입할 경우 상쇄효과로 인한 결과의 오해석의 우려가 있어 하위변인들로 분석하였다(서경화, 2016).

본 연구에서는 진로의사결정은 Harren(1979)이 개발한 Buck & Daniels (1984)이 수정하여 보완한 진로의사결정 검사 척도지를 고향자(2000)가 번역하고 수정한 것을 김정은·김승천(2016)과 서경화(2016), 정선희·김인설(2017)가 제시한 것을 본 연구에서 사용하였다. 총 4개 문항을 이용하여 "전혀 아니다 1점", "아니다 2점", "보통이다 3점", "그렇다 4점", "매우 그렇다 5점"으로 Likert Scale에 의한 5단계 척도를 사용하였다.

(4)진로결정 자기효능감

본 연구에서 진로결정 자기효능감의 측정도구는 '진로결정 자기효능감 단축형 척도(CDMSES-SF: Betz & Vuyten, 1997)'를 바탕으로 김영희·김영수(2006), 이정애(2009), 유수복(2013), 심정호(2016), Lent et al.(2001)이 사용하였던 측정도구를 활용하였다. 진로결정 자기효능감 단축형 척도란 CDMSES(Taylor & Betz, 1983) 척도의 문항을 응답의 효율성을 고려하여 문항으로 축소시킨 단축형 척도다. 각 문항은 단일의 하위요인(목표설정, 정보수집, 진로계획, 문제해결, 자기평가)별로 각 총 4문항으로 선별하여 측정하고자 한다.

<표 3-1> 변수의 조작적 정의

변 수 명		조작적 정의
교육환경		‘요리’라는 분야의 특성상 직업과 연계되는 측면, 그리고 기능과 기술을 다룬다는 점에서 요리학원에서 요리 분야의 직업훈련이 이루어지고 있다. 따라서 본 연구에서는 요리직업전문학교와 요리직업훈련기관과 동일한 의미로 정의한다.
교육환경	교육시설	교육환경 개념을 택하여 훈련생에게 교육적으로 긍정적인 영향을 주는 외적조건이나 자극, 상황, 등을 말하며 물리적 환경과 비 물리적 환경으로 구분할 수 있다.
	교육 프로그램	학습자가 받고 있는 교육이 학습자로 하여금 목표를 만들고 향해갈 수 있도록 수행할 수 있게끔 변화시킬 수 있게 체계화 시킨 교육을 의미한다는 내용을 토대로 훈련교육프로그램을 정의하였다.
	교육강사	훈련교사로서 갖추어야 기본적 자질로서 첫째 인격적 수련자가 되는 것, 둘째 훌륭한 언어구사력을 갖추는 것, 셋째 합리적 훈련교사가 되는 것이라 하였다.
	훈련기관의 이미지	요리직업훈련기관에서 제공하고 있는 서비스와 관련하여 수강생이 인지하는 정도는 수강생들의 전반적인 만족과 밀접한 관계를 가진다고 할 수 있다.
전공만족도		교육환경에서의 전공만족도란 요리직업전문학교에서 제공되는 교육환경의 품질을 이용하는 훈련생이 느끼는 전공만족의 정도라고 할 수 있으며, 조리직업교육에 참여하는 훈련생들의 교육경험에 따른 개인의 주관적 반응이라고 할 수 있다.
진로의사결정		진로의사결정이란 개인의 삶에서 중요한 의사결정에 접근하고 해결하는데 활용하는 전략으로 의사결정과제를 지각하고, 그에 반응하는 특징적 유형 또는 의사결정을 내리는 방식으로 정의한다.
진로결정 자기효능감		진로를 결정하지 못한 사람들이 진로를 결정한 사람들에 비해 진로를 결정하는데 필요한 과제를 수행하는 자신의 능력에 대해서 확신감이나 자신감이 낮았다. 이렇게 자기 효능감은 성취 지향적 행동인 진로선택에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

문항의 내용을 살펴보면, 목표설정은 개인을 위한 현실적인 직업이나 과업을 선택하는가, 정보 수집은 진로에 대한 직무, 과업, 고용 동향에 대한 정보를 충분히 알고 있는가, 진로계획은 진로목표에 대한 논리적인 단계에 속하는가, 문제해결은 진로 의사결정에서 해야 할 일을 선택하는가, 자기평가는 자기 자신에 대한 진로결정에서의 평가를 파악 하는가 등의 내용으로 구성되어 있다. 총 4개 문항을 이용하여 "전혀 아니다 1점", "아니다 2점", "보통이다 3점", "그렇다 4점", "매우 그렇다 5점"으로 Likert Scale에 의한 5단계 척도를 사용하였다. 상기의 변수들의 조작적 정의를 표로 정리하면 <표 3-1>과 같다.

4. 설문지의 구성

본 연구의 실증조사를 위하여 선행연구를 토대로 도출해낸 요리직업전문학교의 교육환경, 전공만족도, 진로의사결정, 진로결정 자기효능감 간의 관계연구에 대한 설문지의 구성과 설문항목은 <표3-2>와 같다.

<표3-2> 설문항목

변수 명		설문항목	선행연구
교육 환경	교육시설	실습실시설, 교육기자재, 강의실 청결도, 강의실 쾌적성, 안전시설 및 편의시설	이명숙(2010), 유성희(2013), 이정우 외(2014)
	교육 프로그램	수업목표, 커리큘럼, 실기 및 이론비율구성, 교재의 이해도, 교육효과, 훈련시간편성, 교육내용구성	
	교육 강사	강의전문성, 의사소통, 강의 스킬, 강의 속도, 강의 열의	
	훈련기관의 이미지	수업분위기, 수강료, 수업배정인원, 입지 및 교통, 인테리어	
전공만족도		목표달성, 교육도움만족, 학업성취도에 대한 기대	김승화·홍금주(2014) 이승후 외(2017)
진로의사결정		체계적으로 결정, 주변인의 고려, 주의 깊게 고려, 격려와지지	정선화·김인설 (2017) Buck & Daniels(1984)
진로결정 자기효능감		앞으로의 계획수립, 정확한 능력 평가, 이상적인 직업, 관심 있는 전공이나 진로선택	이정애(2009), Betz & Vuyten(1997)

2. 자료수집과 분석방법

1. 자료수집

본 연구의 설문대상자는 대구·경북과 부산·경남을 중심으로 요리직업전문학교를 다니고 있는 훈련생들의 도움을 받아 직접 설문방식으로 설문을 진행하였다. 예비조사는 2018년 2월 1일부터 15일까지 약 100부를 배포하였으며, 98부를 회수하여 부적절하다고 판단되는 5부를 제외한 93부로 예비분석을 실시하였다. 예비분석 결과 모든 변수의 문항에는 이상이 없는 것으로 나타나 예비조사 시 분석에 활용한 설문지를 그대로 본 조사에도 이용하였다.

본 조사 설문지는 조사방법은 산업관광의 특성을 고려하여 연구자가 각 요리직업전문학교마다 조사원들에게 조사의 목적과 취지를 설명하고 협조를 얻어 조사하였다. 설문지는 2018년 4월1에서 6월30일까지 총 450부를 배포하였으며, 회수된 설문지 중 불성실한 응답이나 응답에 문제정도와 중심화 경향이 심한 설문지를 제외한 배포된 설문지의 40부를 제외한 410부를 최종 분석에 활용하였다.

설문지는 예비조사 시와 같은 방법으로 연구자가 직접 배포하고 교육환경, 전공만족도, 진로의사결정, 진로결정 자기효능감을 비롯하여 본 논문의 연구목적에 대하여 설명을 해주어 설문응답의 신뢰도를 높이하고자 하였다. 그리고 응답자가 설문지에 직접 기입하도록 하는 자기기입(Self-Administered)방식으로 현장에서 바로 회수하였으며, 일부는 응답자의 시간과 장소적 제약으로 추후 우편 등으로 회수하였다.

2. 분석방법

본 연구는 변수의 신뢰성 및 타당성 검증, 가설 검증을 수행함에 앞서 바람직한 결과를 도출하기 위해 변수의 수, 분석의 성격, 척도의 종류 등 표본의

전반적인 성격을 고려하여 이에 부합되는 통계분석 기법을 이용하였다.

첫째, 표본의 일반적인 특성을 알아보기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였다.

둘째, 연구모형의 적합도 평가 및 연구가설 검증에 앞서 척도순화과정(Scale Purification Process)을 실시하였으며, 측정척도는 요인범주 내에서 속성들의 다 항목 척도에 대한 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)과 신뢰성 검증(Reliability Analysis)을 통해 평가되었다.

즉, 연구가설의 분석을 위한 사전 단계로써 선행연구를 검토하여 추출한 측정변수에 대하여 SPSS 24.0 통계패키지 프로그램을 이용하여 탐색적 요인분석을 실시한 후 각 요인에 대한 신뢰성 검증을 실시하였다. 탐색적 요인분석을 통하여 고유 값(Eigen Value)이 1 이상 되는 요인의 개수를 파악하고, 요인적 재치가 .40 이상이 되는 문항을 포함하는 반면, 공유치가 .30 이하인 문항을 제거하고, 고유 값이 1 이상인 요인에 중복 적재된 요인을 제거하였다. 신뢰성 검증에서는 Cronbach's α 값을 참조하여 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 제거하였다. 이러한 과정을 통해 도출된 요인구조를 LISREL 8.51 통계패키지 프로그램을 이용하여 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 실시하였다.

셋째, 제안된 연구모형과 가설을 검증하기 위하여 공분산구조분석(Covariance Structure Analysis) 통계패키지 프로그램인 LISREL 8.51을 이용하여 각 이론 변수들 간 경로계수와 t값을 이용하여 연구모형을 검증하였다.

넷째, 하위가설이 설정된 3개의 가설을 검증하기 위하여 추가로 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다. 회귀모형의 선택방법은 한꺼번에 모든 변수들을 투입하여 회귀식을 도출하는 입력법(Enter-Method)을 이용하였다.

IV. 실증분석

1. 표본의 인구통계학적 특성

본 연구의 표본은 직업교육학교의 교육생으로 현재 직업교육학교 재학하고 있는 교육생을 대상으로 설문을 실시하였다. 설문지는 2018년 4월 1일부터 6월 30일까지 3개월간 실시하였으며, 조사방법은 직접 설문방법으로 총 450부를 배포하여, 이 중에서 불성실한 응답을 한 40부를 제외시키고 실증분석에서 410부가 사용되었다. 조사대상자의 일반적인 특성을 파악하기 위한 빈도분석 결과는 다음의 <표 4-1>과 같다. 성별은 남성 218명(53.2%), 여성 192명(46.8%)로 나타났다. 연령에 있어서는 30대 156명(38.0%), 40대 107명(26.1%), 20대 83명(20.2%), 50대 64명(15.6%)로 나타났다. 진로결정에 영향을 미치는 자를 묻는 질문에 본인이 144명(35.1%)로 가장 많이 조사되었으며, 부모 122명(29.8%), 친구 86명(21.0%), 선생님 58명(14.0%)로 조사되었다. 직업교육학교 수료 후 직업을 갖고자 하는 이유로는 경제적 안정이 192명 46.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 사회적 지위와 안정 124명 30.2%, 일을 통한 자아실현 51명 12.4%, 국가와 사회에 봉사한다. 43명 10.6%순으로 조사되었다. 가족 전체의 월평균 소득은 200만원 미만 216명(52.7%)로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 201~300만원 미만 105명(25.6%), 301~400만원 미만 51명(12.4%), 401~500만원 미만 28명(6.8%), 501만원 이상 10명(2.4%)순으로 조사되었다. 마지막으로 요리직업전문학교를 졸업 후 일하고 싶은 곳으로는 창업 143명(34.9%)로 가장 높게 조사되었으며, 다음으로 호텔 135명(32.9%), 일반레스토랑 65명(15.9%), 국내 프랜차이즈 55명(13.4%), 국외 프랜차이즈 10명(2.4%), 기타 2명(0.5%)순으로 조사되었다.

<표 4-1> 표본의 인구통계학적 특성

(N=410)

항목	구분	빈도(N)	비율(%)
성별	남	218	53.2
	여	192	46.8
연령	20대	156	38.0
	30대	107	26.1
	40대	83	20.2
	50대 이상	64	15.6
진로 결정에 영향을 미치는 자	본인	144	35.1
	부모	122	29.8
	친구	86	21.0
	교사	58	14.0
직업을 갖고자 하는 이유	경제적 안정	192	46.8
	사회적 지위와 안정	124	30.2
	일을 통한 자아실현	51	12.4
	국가와 사회에 봉사	43	10.6
가족 전체의 월 평균 소득	200만원 미만	216	52.7
	201~300만원 미만	105	25.6
	301~400만원 미만	51	12.4
	401~500만원 미만	28	6.8
	501만원 이상	10	2.4
졸업 후 일하고 싶은 곳	창업	143	34.9
	호텔	135	32.9
	일반레스토랑	65	15.9
	국내 프랜차이즈	55	13.4
	국외 프랜차이즈	10	2.4
	기타	2	0.5
Total		410	100.0

2. 측정도구의 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구의 가설검증에 앞서 예비분석으로 교육환경, 전공만족도, 진로의사결정, 진로결정 자기효능감에 대한 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였다. 변수들의 상관관계를 이용하여 각 측정변수의 차원을 도출하기 위하여 R-Type 요인분석을 실시하였으며, 요인추출방법은 주성분분석(Principal Component Analysis)으로, 요인회전방법은 직각회전방식인 베리맥스(Varimax)방법을 이용하여 도출하였다. 요인추출의 기준은 고유 값(Eigen Value)이 1 이상을 기준으로 하였으며, 요인 적재치 .50 이상의 경우를 유의한 것으로 판단하였고, 각 요인범주 내의 내적 일관성을 갖고 있는지를 확인하여 Cronbach's α 계수를 제시하였다.

크론바하 알파(Cronbach's α)계수는 0~1 사이의 값을 가지며, 값이 높을수록 바람직하나 그에 대한 기준은 학자마다 다르므로 반드시 몇 점 이상의 기준은 없다. 대개 0.8~0.9 사이 값이라면 신뢰도가 상당히 높다고 할 수 있고 0.7 이상이면 바람직하다고 본다. 0.6 이상이면 수용할 정도 수준이고, 0.6 이하이면 내적일관성을 결여한 것으로 받아들여진다. 0.6 이하의 점수인 항목이 있으면 그 항목은 전체 항목과 일관성, 즉, 상관관계가 낮은 항목이므로 제거해야 한다.

1. 교육환경에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석

다음 <표 4-2>는 독립변수인 교육환경에 대한 하위차원을 밝히기 위해 탐색적 요인분석을 실시한 결과이다. 먼저 Bartlett의 단위행렬 점검 결과 $\chi^2=3308.535$ (Sig.=.000)이므로 변수들 사이에 요인을 이룰만한 상관관계가 충분하고, KMO의 표본적합도 검증결과 KMO값이 .691로 나타났으며, 공통성 등을 점검한 결과에서도 측정 자료의 요인분석 과정을 만족시키므로 다음과 같이 요인분석을 실시하였다. 그 결과 총 4개의 요인이 도출되었고 각 요인을 구성하는 문항들의 중심개념을 바탕으로 요인 명을 교육시설, 교육프로그램,

교육강사, 훈련기관 이미지로 각각 부여하였다. 요인1(25.484%)은 ‘교육시설’로 명명하였고, 요인2(19.740%)는 ‘교육프로그램’으로, 요인3(17.420%)은 ‘교육강사’로, 요인4(10.494%)는 ‘훈련기관 이미지’로 명명하였다. 또한 전체 요인분석 모형의 설명력을 의미하는 누적된 총 분산의 값이 73.138로 나타남으로써, 73.1%의 설명력을 보이고 있는 것으로 분석되었다. 각 요인별 신뢰도가 교육시설(.910), 교육프로그램(.882), 교육강사(.874), 훈련기관 이미지(.720)로 수치가 .7 이상으로 신뢰할 수 있는 수준인 것으로 판단할 수 있다.

<표 4-2> 교육환경의 요인분석 및 신뢰도 분석결과

변수 명	설문문항	요인 적재값	Eigen Value	분산 (%)	Cronbach's α
교육시설	실습실의 위생/청결상태	.859	4.615	25.484	.910
	교육시설이나 각종 기자재 및 재료의 상태	.812			
	교육장의 환기 및 배수시설	.775			
	교육장의 냉난방시설	.736			
교육프로그램	취업준비에 도움이 되는 구성	.892	2.764	19.740	.882
	커리큘럼이 다양하게 구성	.845			
	교육시간은 알맞게 배분	.801			
	이해하기 쉬운 교재	.765			
교육 강사	이해하기 쉬운 설명	.879	2.439	17.420	.874
	강의의 활력과 열정	.828			
	약속된 시간과 교육의 제공	.792			
	강의 스킬의 전문성과 숙련도	.777			
훈련기관 이미지	자격증 취득 및 취업과 관련된 정보	.752	1.469	10.494	.720
	교육기관의 인지도 및 이미지	.744			
	교육훈련기관의 직원들의 태도	.728			
	교육관련 상담지원	.620			

KMO=.691, Bartlett's Test of Sphericity = 3308.535(p = .000), 총 분산 설명력 = 73.138

2.전공만족도에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석

다음 <표 4-3>은 독립변수인 전공만족도에 대한 하위차원을 밝히기 위해 요인분석을 실시한 결과이다.

먼저 Bartlett's Test of Sphericity $\chi^2=1952.353$ (Sig.=.000)이므로 변수들 사이에 요

인을 이룰만한 상관관계가 충분하고, KMO의 표본적합도 검증결과 KMO값이 .702로 나타났다. 공통성 등을 점검한 결과에서도 측정 자료의 요인분석 가정을 만족시키므로 다음과 같이 요인분석을 실시하였다. 그 결과 단일 요인이 도출되었고 요인을 구성하는 문항들의 중심개념을 바탕으로 요인 명을 부여하였다. 요인 명을(76.216%)은 ‘전공만족도’로 명명하였다. 또한 전체 요인분석 모형의 설명력을 의미하는 누적된 총 분산설명력은 76.216으로 나타남으로써, 76.2%의 설명력을 보이고 있는 것으로 분석되었다. 요인의 신뢰도의 경우 전공만족도(.851)가 .8 이상으로 신뢰도가 상당히 높다고 볼 수 있다.

<표 4-3> 전공만족도의 요인분석 및 신뢰도 분석결과

변수 명	설문문항	요인 적재값	Eigen Value	분산 (%)	Cronbach's α
전공 만족도	교수님 면담 기회의 개방성	.824	3.691	68.233	.851
	교수님 연구실의 접근 편리성	.816			
	교수님의 학생면담 자세	.783			
	교수님의 취업 및 진로에 대한 열의	.766			

KMO=.702, Bartlett's Test of Sphericity = 1952.353(p = .000), 총 분산 설명력 = 76.216

3. 진로 의사결정에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석

다음 <표 4-4>는 독립변수인 진로 의사결정에 대한 하위차원을 밝히기 위해 탐색적 요인분석을 실시한 결과이다. 먼저 Bartlett의 단위행렬 점검 결과 $\chi^2=1059.881$ (Sig.=.000)이므로 변수들 사이에 요인을 이룰만한 상관관계가 충분하고, KMO의 표본적합도 검증결과 KMO값이 .662로 나타났으며, 공통성 등을 점검한 결과에서도 측정 자료의 요인분석 과정을 만족시키므로 다음과 같이 요인분석을 실시하였다. 그 결과 단일 요인이 도출되었고 요인을 구성하는 문항들의 중심개념을 바탕으로 요인 명을 부여하였다. 요인 명을(63.628%) ‘진로 의사결정’으로 명명하였다. 또한 전체 요인분석 모형의 설명력을 의미하

는 누적된 총 분산의 값이 63.628로 나타남으로써, 63.6%의 설명력을 보이고 있는 것으로 분석되었다. 요인의 신뢰도의 경우 진로의사결정이 .885 이상으로 신뢰할 수 있는 수준인 것으로 판단할 수 있다.

<표 4-4> 진로의사결정의 요인분석 및 신뢰도 분석결과

변수 명	설문문항	요인 적재값	Eigen Value	분산 (%)	Cronbach's α
진로의사결정	중요한 의사결정의 체계성	.856	3.818	63.628	.885
	자신의 욕구 등에 따라서 매우 특별하게 의사결정	.802			
	정보수집 후 의사결정	.794			
	주변의식	.770			

KMO=.662, Bartlett's Test of Sphericity = 1059.881(p = .000), 총 분산 설명력 = 63.628

4. 진로결정 자기효능감에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석

다음 <표 4-5>는 독립변수인 진로결정 자기효능감에 대한 하위차원을 밝히기 위해 탐색적 요인분석을 실시한 결과이다. 먼저 Bartlett의 단위행렬 점검 결과 $\chi^2=290.116$ (Sig.=.000)이므로 변수들 사이에 요인을 이룰만한 상관관계가 충분하고, KMO의 표본적합도 검증결과 KMO값이 .662로 나타났으며, 공통성 등을 점검한 결과에서도 측정 자료의 요인분석 과정을 만족시키므로 다음과 같이 요인분석을 실시하였다. 그 결과 단일 요인이 도출되었고 요인을 구성하는 문항들의 중심개념을 바탕으로 요인 명을 부여하였다. 요인 명(62.068%)은 '구매행동'으로 명명하였다. 또한 전체 요인분석 모형의 설명력을 의미하는 누적된 총 분산의 값이 62.068로 나타남으로써, 62.0%의 설명력을 보이고 있는 것으로 분석되었다. 요인의 신뢰도는 진로결정 자기효능감 .771로 신뢰할 수 있는 수준인 것으로 판단할 수 있다.

<표 4-5> 진로결정 자기효능감의 요인분석 및 신뢰도 분석결과

변수 명	설문문항	요인 적재값	Eigen Value	분산 (%)	Cronbach's α
진로결정 자기효능감	정보 수집력	.894	2.861	62.068	.711
	전공선택능력	.888			
	전공선택방법	.810			
	능력 평가	.692			
KMO=.662, Bartlett's Test of Sphericity = 290.116(p = .000), 총 분산 설명력 = 62.068					

3. 측정척도의 확인적 요인분석

변수간의 인과관계를 규명하는 연구에서 자료의 타당성을 증명하기 위한 목적으로 확인적 요인분석을 실시하며, 연구모델의 구성개념은 대부분 다 항목으로 측정되기 때문에 단일차원성을 통하여 측정변수들이 단일요인모형에 의해서 수용 가능한 적합도 지수를 확인한다.

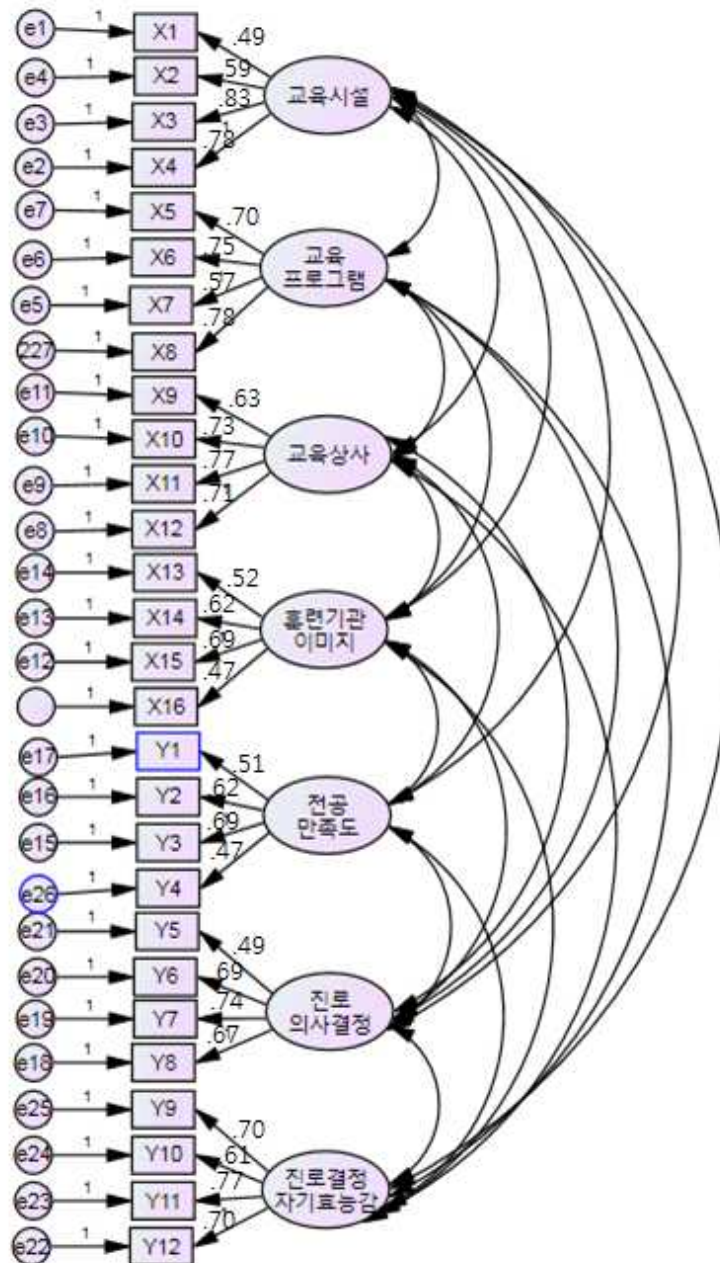
탐색적 요인분석을 실시하는 목적은 연구의 방향성을 파악하기 위한 것이고, 확인적 요인분석을 실시하는 목적은 요인을 확인하는데 있다. 연구모형의 검증을 위해서는 단일차원성을 저해하는 항목을 제거하는 목적으로 확인적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 통해 항목을 조정하고, 확인요인분석(CFA: Confirmatory Factor Analysis)을 통해 각 척도의 단일차원성을 평가한 결과는 <표 4-6>과 같다. 확인적 요인분석에서 모형의 적합도는 적합도 지수(Fit Index)를 기준으로 적합여부를 평가하게 되며, 일반적으로 사용되는 적합도 지수는 χ^2 , χ^2/df , P-Value, GFI(Goodness-Of-Fit-Index), AGFI(Adjusted-Goodness-Of-Fit-Index), CFI, NFI(Normed-Fit-Index) 등은 .90 이상이면 적합한 것으로 가정하지만 절대적인 지수는 아니다. 또한 RMR(Root Mean Square Residual)은 .05미만, RMSEA (Root-Mean-Square-Error-Of-Approximation)은 0.8이하이면 적합도가 양호한 것으로 판단한다.

확인적 요인분석은 신뢰성 검증이 내적일관성을 가지는 것으로 가정하지만 검증하지 못하기 때문에 실시되고 있다. 확인적 요인분석은 4개 이상의 문항을 가지는 요인에 대해서만 실시되고 3개 이하의 문항을 가지는 요인은 자유도가 0이나 음(-)의 값을 가지게 되어 공분산 구조분석에 적합하지 않기 때문이다. 확인적 요인분석에서 수정지수(MI: Modification Index)를 이용하여 모형의 적합도를 저해하는 문항을 삭제하였으며, 본 연구의 모형검증에서 사용된 핵심 변수의 적합도 지수는 RMR값이 .05보다 작게 나타났으며, GFI, AGFI, CFI, NFI 계수가 모두 .90이상으로 나타나 모두 만족스러운 수준의 단일차원적인 요인구조를 지니고 있는 것을 나타냈다. 본 연구에서 핵심변수로 제안한 교육 환경, 전공만족도, 진로의사결정, 진로결정 자기효능감과의 인과관계를 실 증분석한 결과, $\chi^2=3190.088(p=0.00)$, $df=1048$, $GFI=.916$, $AGFI=.911$, $RMR=.042$, $NFI=.908$, $CFI=.943$, $IFI=.946$, $RMSEA=.052$ 로 나타나 만족스러운 적합도 지수를 나타내고 있는 것으로 확인되었다.

교육시설의 평균(AVE)는 .513이며, 개념신뢰도(CCR)는 .816으로 나타났으며, 교육프로그램 평균(AVE)는 .510이며, 개념신뢰도(CCR)는 .837, 교육장사 의 평균(AVE)는 .483이며, 개념신뢰도(CCR)는 .843, 전공만족도 평균(AVE)는 .508이며, 개념신뢰도(CCR)는 .781, 진로의사결정 평균(AVE)은 .502이며, 개념신뢰도(CCR)는 .773이다. 진로결정 자기효능감은 평균(AVE)은 .699이며, 개념신뢰도(CCR)는 .722로 나타났다.

<표 4-6> 확인적 요인 분석

변수명	설문문항	요인 적재값	C.R	AVE	CCR
교육시설	실습실의 위생/청결상태 교육시설이나 각종 기자재 및 재료의 상태 교육장의 환기 및 배수시설 교육장의 냉난방시설	.491 .596 .831 .787	- 16.325 17.832 17.201	.513	.816
교육 프로그램	취업준비에 도움이 되는 구성 커리큘럼이 다양하게 구성 교육시간은 알맞게 배분 이해하기 쉬운 교재	.707 .759 .578 .708	- 16.523 17.854 16.685	.510	.837
교육강사	이해하기 쉬운 설명 강의의 활력과 열정 약속된 시간과 교육의 제공 강의 스킬의 전문성과 숙련도	.637 .735 .777 .714	- 16.421 16.652 15.236	.483	.843
훈련기관의 이미지	자격증 취득 및 취업과 관련된 정보 교육기관의 인지도 및 이미지 교육훈련기관의 직원들의 태도 교육관련 상담지원	.701 .790 .481 .545	- 16.390 17.269 17.204	.508	.836
전공 만족도	교수님 면담 기회의 개방성 교수님 연구실의 접근 편리성 교수님의 학생면담 자세 교수님의 취업 및 진로에 대한 열의	.522 .628 .699 .476	- 17.250 16.832 16.250	.503	.781
진로 의사결정	중요한 의사결정의 체계성 자신의 욕구 등에 따라서 매우 특별하게 의사결정 정보수집 후 의사결정 주변의식	.497 .698 .721 .671	- 17.108 16.874 16.410	.503	.773
진로결정 자기 효능감	정보 수집력 전공선택능력 전공선택방법 능력 평가	.708 .613 .778 .702	- 17.890 18.260 15.771	.699	.772
적합도: $\chi^2=3190.088(p=0.00)$, $df=1048$, $GFI=.916$, $AGFI=.911$, $RMR=.042$, $NFI=.908$, $CFI=.943$, $IFI=.946$, $RMSEA=.052$					



<그림 4-1> 확인적 요인분석 흐름도

4. 상관관계분석

변수간의 상관관계 규명과 제안된 연구모형을 검증하기 위해 피어슨(Pearson) 상관계수를 이용한 상관관계분석을 실시하였으며, 상관관계분석은 변수들 간의 관련성을 분석하기 위하여 사용되며, 변수와 변수간의 관련성이 있는지의 여부와 관련성이 있다면 어느 정도의 상호 관련성이 있는지를 알아보기 위해 상관관계분석은 모든 분석에 앞서 선행되어지는 조건이다.

상관관계의 정도를 파악하는 상관계수(Correlation Coefficient)는 두 변수간의 연관된 정도를 나타낼 뿐 인과관계를 설명하는 것은 아니다. 두 변수 간에 원인과 결과의 인과관계가 있는지에 대한 것은 회귀분석을 통해 인과관계의 방향, 정도와 수학적 모델을 확인해 볼 수 있다. 즉, 상관관계는 인과관계를 포함할 수 있지만 상관관계가 있다고 언제나 인과관계가 있는 것은 아니다. 상관관계는 방향과는 관계가 없고 인과관계는 방향, 원인과 결과를 의미한다. 상관관계는 독립변수와 종속변수가 존재하는 회귀분석에서 주로 사용된다.

상관관계 정도는 $-1 \sim +1$ 사이로 나타나며, ± 1 에 가까울수록 상관관계가 높아지고 0에 가까울수록 상관관계가 낮아진다. ± 0.9 이상이 매우 높은 상관관계가 있다고 할 수 있으며, $\pm 0.7 \sim \pm 0.9$ 는 높은 상관관계, $\pm 0.4 \sim \pm 0.7$ 다소 높은 상관관계, $\pm 0.2 \sim \pm 0.4$ 는 낮은 상관관계, ± 0.2 이하면 상관관계가 거의 없다고 보면 된다. 먼저 판별 타당도를 검증하기에 앞서서 구성개념의 신뢰도(Construct Reliability)는 .70 이상이면 적합한 것으로 판단을 하며, 평균분산 추출량(Average Variance Extracted)은 .50 이상으로 나타나면 적합한 것으로 판단을 한다(Fornell & Lacker, 1981). 본 연구에서 사용된 구성개념의 신뢰도는 .70 이상으로 나타났으며, 평균분산추출량은 .50 이상으로 나타나 모두 만족할 만한 수준인 것으로 확인되었다. 분석결과 상관관계 값이 교육강사와 교육프로그램(.598), 훈련기관 이미지와 진로결정 자기효능감(.564), 교육프로그램과 훈련기관이미지(.522), 교육시설과 교육강사(.468), 훈련기관 이미지와 교육강사(.467)순으로 나타났다. 반면 훈련기관 이미지와 진로의사결정(.257), 교육시설

과 교육만족도(.288), 교육프로그램과 전공만족도(.289), 교육시설과 훈련기관 이미지(.290), 교육시설과 진로결정 자기효능감(.297)은 낮은 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 하지만 전체적으로는 모두 유의한 상관관계를 나타내고 있어 만족할 만한 수준인 것으로 보인다<표4-7>.

<표 4-7> 상관관계분석

척도	SD	교육 시설	교육프로그램	교육 강사	훈련기관이 미지	전공 만족도	진로의사결정	진로결정 자기효능감
교육 시설	.604	1						
교육프로그램	.572	.421** (.177)	1					
교육 강사	.611	.468** (.219)	.598** (.357)	1				
훈련기관 이미지	.623	.290** (.024)	.522** (.272)	.467** (.101)	1			
전공 만족도	.687	.288** (.0082)	.289** (.083)	.334** (.037)	.376** (.014)	1		
진로 의사결 정	.701	.355** (.126)	.360** (.129)	.354** (.125)	.257** (.066)	.462** (.213)	1	
진로결정 자기효능감	.679	.297** (.088)	.422** (.178)	.380** (.144)	.564** (.318)	.424** (.179)	.360** (.129)	1

* $p < .01$, ** $p < .05$ 수준에서 유의함

** ()안은 제곱 값

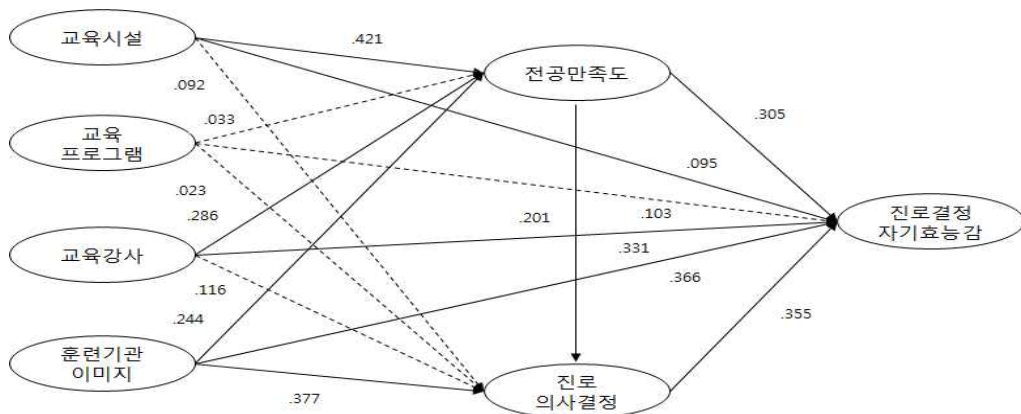
5. 연구모형의 검증

1. 최초모형분석

본 연구의 이론적 모형은 가장 먼저 Chi-Square Test로 구조모형의 적합성을 검증하였으며, Chi-Square Test는 표본의 크기에 따라서 영향을 많이 받기

때문에 여러 가지 적합도 검증을 함으로써 모형의 데이터에 대한 적합성을 판정한다(채서일·김범중, 1988). 이론적 모형에 대한 분석 결과 Chi-Square 값이 $\chi^2=2276.58$, $df=531$, $p=.000$ 으로 통계적으로 유의미한 값으로 도출되었으나. $Q\text{ value}(\chi^2/df)=2.84$, $GFI=0.81$, $AGFI=0.78$, $NNFI=0.83$, $NFI=0.79$, $RMR=0.051$, $RMSEA=0.057$ 로 나타났다. $Q\text{ 값}(\chi^2/df)$ 은 3이하로 일반적으로 3이하이면 적합도를 만족할 수 있다고 판단하는 값이 나타났지만, 비표준화적합도(NNFI)와 표준적합도(NFI)가 일반적으로 요구되는 수준인 0.90을 충족시키지 못하였으며, 기초적합도(GFI), 조정적합도(AGFI)가 0.90에 못 미치는 것으로 나타났고 RMR도 0.05이상으로 만족할 수 있는 적합도 수준이라고 판단하기 어렵기 때문에 연구모형에 대한 적합도를 향상시키기 위해 Lagrange Multiplier Test의 수정지수(MI)를 통하여 새로운 수정모형을 탐색하기로 하였다. 측정모형의 부적합한 수치를 개선시켜나가는 방법으로는 Gerbing & Anderson(1993)은 항목을 다른 요인에 관련시켜 보는 방법과 항목을 모형에서 제거시키는 방법, 항목을 여러 요인에 관련시키는 방법, 측정오차의 상관을 이용하는 방법의 4가지를 제안하였는데 항목을 여러 요인에 관련시키는 방법과 항목을 모형에서 제거시키는 방법이 가장 좋은 방법이라고 추천하고 있다(채서일, 2010).

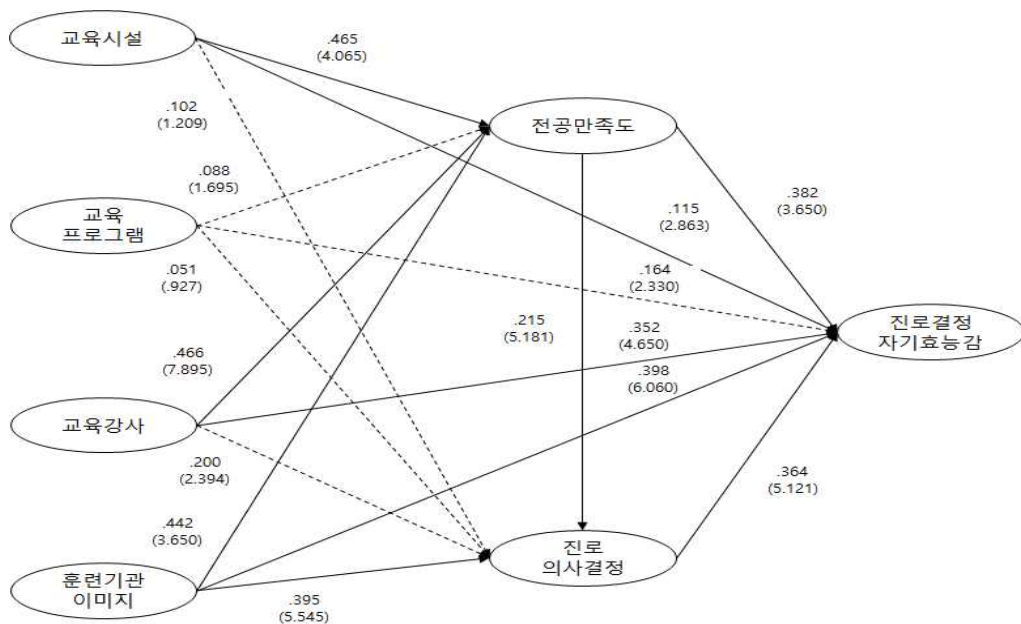
본 연구에서는 항목을 모형에서 제거시키는 방법을 이용하여 적합도를 개선하였다. 이론적 연구모형의 검증 결과는 <그림 4-2>과 같다.



<그림 4-2> 최초 구조모형 검증

2. 최종모형분석

이론적 모형의 적합도를 향상시키기 위해 수정지수(MI : Modification Indices)를 통해서 새로운 수정 모형에 대한 검증결과 $\chi^2=3296.098(p=0.00)$, $df=1124$, $GFI=.901$, $AGFI=.887$, $RMR=.044$, $CFI=.943$, $NFI=.894$, $IFI=.944$, $RMSEA=.065$ 로 나타나 이론적 모형보다 Chi-Square값이 낮아지고 GFI값을 비롯한 다른 적합도 지표들의 값도 모두 0.90을 상회하고 RMR값도 0.05이하, RMSEA값도 0.05이하로 나타나 최종모형으로 사용하여 연구 개념들의 인과관계를 설명하기에 무리가 없다고 판단되었다. 따라서 본 연구모형은 요리직업전문학교의 교육환경이 전공만족도, 진로의사결정, 진로결정 자기효능감 간의 유의한 경로를 포함하는 수정모형을 제시했을 경우 보다 좋은 결과를 나타내므로 수정모형을 통해 가설을 검증하고자 하였다. 수정 연구모형의 검증 결과는 <그림 4-3>와 같다.



<그림 4-3>최종 구조모형 검증

6. 가설 검증

본 연구에서는 요리직업전문학교 훈련생을 대상으로 한 교육환경, 전공만족도, 진로의사결정, 진로결정 자기효능감에 대한 관계를 규명하기 위하여 선행 연구를 토대로 설정된 연구가설을 검증하기 위하여 구조방정식 모형분석을 실시하였으며, 이론변수들 간의 경로를 확인한 결과 다음과 같은 실증분석 결과가 도출되었다.

1. 가설1의 검증

요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 교육시설이 전공만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1-1을 검증한 결과 계수 값이 .456, $t_{값}=4.065$ 으로 나타나 $p_{값} .01$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 교육시설이 전공만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택이 되었다.

요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 교육프로그램이 전공만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1-2를 검증한 결과 계수 값이 .088, $t_{값}=1.695$ 로 나타나 $p_{값} .01$ 수준에서 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 교육프로그램이 전공만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 기각이 되었다.

요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 교육강사가 전공만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1-3을 검증한 결과 계수 값이 .466, $t_{값}=7.085$ 으로 나타나 $p_{값} .01$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 교육강사가 전공만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택이 되었다.

요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 훈련장의 이미지가 전공만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1-4를 검증한 결과 계수 값이 .442, $t_{값}=3.650$ 으로 나타나 $p_{값} .01$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 요리직업

전문학교 훈련생의 교육환경의 훈련장의 이미지가 전공만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설1은 채택이 되었다<표4-8>.

<표 4-8> 가설1의 검증

교육환경과 전공만족도에 대한 가설 검증		결과
요리직업전문학교의 교육환경은 전공만족도에 유의한 영향을 미칠 것이다.		
가설1-1	교육환경의 교육시설은 전공만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설1-2	교육환경의 교육프로그램은 전공만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
가설1-3	교육환경의 교육강사는 전공만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설1-4	교육환경의 훈련기관이미지는 전공만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

2. 가설2의 검증

요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 교육시설이 진로 의사결정에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 2-1을 검증한 결과 계수 값이 .102, t 값=1.290으로 나타나 p 값 .01수준에서 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 교육시설이 진로 의사결정에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 기각이 되었다.

요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 교육프로그램이 진로 의사결정에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 2-2를 검증한 결과 계수 값이 .051, t 값=0.927로 나타나 p 값 .01 수준에서 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 교육프로그램이 진로 의사결정에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 기각이 되었다.

요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 교육강사가 진로 의사결정에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 2-3을 검증한 결과 계수 값이 .200, t 값=2.394로 나타나 p 값 .01수준에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 교육강사가 진로 의사결정에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는

가설은 채택이 되었다.

요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 훈련소의 이미지가 진로의사결정에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 2-4을 검증한 결과 계수 값이 .395, t값=5.545로 나타나 p값 .01 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 훈련소의 이미지가 진로의사결정에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설2는 채택이 되었다<표4-9>.

<표 4-9> 가설2의 검증

교육환경과 진로의사결정에 대한 가설 검증		결과
가설2	요리직업전문학교의 교육환경은 진로의사결정에 유의한 영향을 미칠 것이다.	
가설2-1	교육환경의 교육시설은 진로의사결정에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
가설2-2	교육환경의 교육프로그램은 진로의사결정에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
가설2-3	교육환경의 교육강사는 진로의사결정에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설2-4	교육환경의 훈련기관이미지는 진로의사결정에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

3. 가설3의 검증

요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 교육시설이 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 3-1을 검증한 결과 계수 값이 .115, t값=2.263으로 나타나 p값 .01수준에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 교육시설이 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택이 되었다.

요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 교육프로그램이 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 3-2를 검증한 결과 계수 값이 .164, t값=2.330로 나타나 p값 .01 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 교육프로그램이 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택이 되었다.

요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 교육강사가 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 3-3을 검증한 결과 계수 값이 .352, t 값=4.650으로 나타나 p 값 .01수준에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 교육강사가 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택이 되었다.

요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 훈련장의 이미지가 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 3-4을 검증한 결과 계수 값이 .397, t 값=6.060으로 나타나 p 값 .01수준에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 요리직업전문학교 훈련생의 교육환경의 훈련장의 이미지가 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설3은 채택이 되었다<표4-10>.

<표 4-10> 가설3의 검증

교육환경과 진로결정 자기효능감에 대한 가설 검증		결과
가설3	요리직업전문학교의 교육환경은 진로결정 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.	
가설3-1	교육환경의 교육시설은 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설3-2	교육환경의 교육프로그램은 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설3-3	교육환경의 교육강사는 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설3-4	교육환경의 훈련기관이미지는 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

4. 가설4의 검증

요리직업전문학교의 전공만족도가 진로의사결정에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 4를 검증한 결과 계수 값이 .215, t 값=5.181로 나타나 p 값 .01수준에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 전공만족도는 진로의사결정에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설4는 채택이 되었다<표4-11>.

<표 4-11> 가설4의 검증

전공만족도와 진로 의사결정에 대한 가설 검증		결과
가설4	요리직업전문학교의 전공만족도는 진로 의사결정에 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택

5. 가설5의 검증

요리직업전문학교의 전공만족도가 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 5를 검증한 결과 계수 값이 .382, t 값=3.650으로 나타나 p 값 .01수준에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 전공만족도는 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설5는 채택이 되었다<표4-12>.

<표 4-12> 가설5의 검증

전공만족도와 진로결정 자기효능감에 대한 가설 검증		결과
가설5	요리직업전문학교의 전공만족도는 진로결정 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택

6. 가설6의 검증

요리직업전문학교의 진로 의사결정이 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 H6을 검증한 결과 계수 값이 .364, t 값=5.121로 나타나 p 값 .01수준에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 진로 의사결정은 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설6은 채택이 되었다<표4-13>.

<표 4-13> 가설6의 검증

진로 의사결정과 진로결정 자기효능감에 대한 가설 검증		결과
가설6	요리직업전문학교의 진로 의사결정은 진로결정 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택

7. 연구모형의 이론적 변수 간 효과

연구모형의 이론적 변수 간 총효과, 직접효과, 간접효과를 요약하면 <표 4-14>와 같다. 요리직업전문학교에서 교육환경은 전공만족도, 진로의사결정, 진로결정 자기효능감에 직접효과를 나타내고, 전공만족도는 진로결정 자기효능감에 간접효과를 주고 있다.

각 경로간의 총 효과는 교육강사와 전공만족도(13.07)가 가장 영향력이 높은 것으로 나타났고, 다음으로 훈련기관 이미지와 진로결정 자기효능감(11.24), 훈련기관 이미지와 진로의사결정(10.72), 교육강사와 진로결정 자기효능감(9.83), 교육시설과 전공만족도(9.24), 훈련기관 이미지와 전공만족도(8.83), 교육시설과 진로결정 자기효능감(8.04), 교육강사와 진로의사결정(7.57), 교육프로그램과 진로결정 자기효능감(7.51), 교육프로그램과 진로결정 자기효능감(6.87), 교육시설과 진로의사결정(6.48), 교육프로그램과 진로의사결정(6.10) 순으로 나타났다 <표4-14>.

<표 4-14> 측정도구 간의 총효과, 직접효과, 간접효과와의 분석결과

원인변수	결과변수	직접효과	간접효과	총효과
교육시설	전공만족도	.46(4.06)		.78(9.24)
	진로의사결정	.10(1.20)	.21(5.18)	.31(6.48)
	진로결정 자기효능감	.11(2.86)		.33(8.04)
교육 프로그램	전공만족도	.08(1.69)		.30(6.87)
	진로의사결정	.05(0.92)	.21(5.18)	.26(6.10)
	진로결정 자기효능감	.16(2.33)		.37(7.51)
교육강사	전공만족도	.46(7.89)		.68(13.07)
	진로의사결정	.20(2.39)	.21(5.18)	.41(7.57)
	진로결정 자기효능감	.35(4.65)		.56(9.83)
훈련기관 이미지	전공만족도	.44(3.65)		.65(8.83)
	진로의사결정	.39(5.54)	.21(5.18)	.61(10.72)
	진로결정 자기효능감	.39(6.06)		.61(11.24)
전공만족도	진로결정 자기효능감	.21(5.18)	.36(5.12)	.57(10.30)
진로의사결정	진로결정 자기효능감	.36(5.12)	-	.36(5.12)

* : $P < .05$, ** : $P < 0.01$, *** $P < 0.001$

8. 연구모델 분석결과

가설1의 결과에서 경로계수는 교육강사와 전공만족도(.466)로 가장 높은 영향관계를 나타내며, 다음으로 교육시설과 전공만족도(.456), 훈련장의 이미지와 전공만족도(.442) 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가설 2에서는 훈련장 이미지와 진로의사결정(.395), 교육강사와 진로의사결정(.200)이 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 훈련장 이미지가 조금 높게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가설 3에서는 훈련장 이미지와 진로결정 자기효능감(.397)이 가장 높은 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 교육강사와 진로결정 자기효능감(.352), 교육프로그램과 진로결정 자기효능감(.164), 교육시설과 진로결정 자기효능감(.115) 순으로 영향관계가 높은 것으로 나타났다. 가설 4에서 전공만족도와 진로의사결정(.215), 가설 5에서 전공만족도와 진로결정 자기효능감(.382), 가설 6에서 진로의사결정과 진로결정 자기효능감(.364) 순으로 높은 영향관계를 보이는 것으로 나타났다<표4-15>.

<표 4-15> 연구모델 분석결과

경로(가설)		경로 계수	표준 오차	C.R	p	결 과
가설1 요리직업전문학교의 교육환경은 전공만족도에 유의한 영향을 미칠 것이다.						
가설1-1	교육시설 → 전공만족도	.456	.050	4.065	.000	채택
가설1-2	교육프로그램 → 전공만족도	.088	.052	1.695	.190	기각
가설1-3	교육강사 → 전공만족도	.466	.051	7.085	.000	채택
가설1-4	훈련장의 이미지 → 전공만족도	.442	.086	3.650	.000	채택
가설2 요리직업전문학교의 교육환경은 진로 의사결정에 유의한 영향을 미칠 것이다.						
가설2-1	교육시설 → 진로 의사결정	.102	.079	1.290	.197	기각
가설2-2	교육프로그램 → 진로 의사결정	.051	.055	0.927	.354	기각
가설2-3	교육강사 → 진로 의사결정	.200	.083	2.394	.010	채택
가설2-4	훈련장의 이미지 → 진로 의사결정	.395	.071	5.545	.000	채택
가설3 요리직업전문학교의 교육환경은 진로결정 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.						
가설3-1	교육시설 → 진로결정 자기효능감	.115	.051	2.263	.024	채택
가설3-2	교육프로그램 → 진로결정 자기효능감	.164	.070	2.330	.020	채택
가설3-3	교육강사 → 진로결정 자기효능감	.352	.050	4.650	.000	채택
가설3-4	훈련장의 이미지 → 진로결정 자기효능감	.397	.065	6.060	.000	채택
가설4 요리직업전문학교의 전공만족도는 진로 의사결정에 유의한 영향을 미칠 것이다.						
	전공만족도 → 진로 의사결정	.215	.041	5.181	.001	채택
가설5 요리직업전문학교의 전공만족도는 진로결정 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.						
	전공만족도 → 진로결정 자기효능감	.382	.086	3.650	.000	채택
가설6 요리직업전문학교의 진로 의사결정은 진로결정 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.						
	진로 의사결정 → 진로결정 자기효능감	.364	.051	5.121	.002	채택

$\chi^2=3296.098(p=0.00)$, $df=1124$, $GFI=.901$, $AGFI=.887$, $RMR=.044$, $NFI=.894$, $CFI=.943$, $IFI=.944$, $RMSEA=.065$

* : $P < .05$, ** : $P < 0.01$, *** $P < 0.001$

V. 결론

1. 연구결과

본 연구는 요리직업전문학교에서 교육환경, 전공만족도, 진로의사결정, 진로결정 자기효능감과의 구조적 관계의 규명 및 연구의 목적을 달성하기 위하여 관련 선행연구를 중심으로 문헌연구와 실증분석연구를 병행하였다. 또한 위의 변수들에 대한 이론적 고찰을 통해 본 연구의 모형과 연구가설을 도출하고, 이에 따른 실증분석을 통하여 제시한 연구가설을 검증하였다.

첫째, 본 연구는 요리직업전문학교에 있어 교육환경, 전공만족도, 진로의사결정, 진로결정 자기효능감과 관련된 문헌을 통하여 각 변수들을 살펴보고, 각 변수들의 특성을 체계화하고 객관화하기 위하여 논제에 대한 실증적 연구의 틀을 구축하였다.

둘째, 본 연구에서는 이론적 토대를 구축하기 위하여 각각의 변수들에 해당하는 개념 및 선행연구를 정리하여 체계화하였다. 다음으로 이론적인 배경을 토대로 도출된 연구모형과 연구가설을 제시하였으며, 각 변수들의 내용을 계량적으로 측정할 수 있는 설문지를 작성하여 배포하여 조사하였다.

셋째, 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 실증연구를 위한 조사대상은 조리직업훈련원의 훈련생으로 설문조사의 목적과 취지를 설명하고 설문조사를 실시하였다.

넷째, 배포된 설문지를 회수하여 얻은 자료들은 SPSS WIN 24.0을 사용하여 빈도분석, 신뢰도 분석, 탐색적 요인분석을 실행하고 AMOS 7.0을 이용하여 확인적 요인분석을 실시하였다.

다섯째, 변수들 간의 가설검증을 위하여 LISREL 8.51을 활용하여 공분산구조분석을 실시하여, 이론 변수간의 경로계수를 파악하고 가설 채택여부를 파악하였다.

본 연구에서는 요리직업전문학교에 있어 교육환경, 전공만족도, 진로의사결

정, 진로결정 자기효능감과의 관계를 규명하기 위하여 가설 6개, 하위가설 15개를 설정하였고, 연구모형에 대하여 공분산구조분석을 실시하여 이론변수들 간의 경로를 확인한 결과 아래와 같은 결과가 도출되었다.

첫째, 요리직업전문학교의 교육환경에서 교육시설이 전공만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택되었다. 교육프로그램이 전공만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 기각되었다. 교육강사가 전공만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택되었다. 훈련장의 이미지가 전공만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택되었다. 위와 같이 요리직업전문학교의 교육환경이 전공만족도에 미치는 영향에 대한 가설 1에서 1개의 가설은 기각되었고, 3개의 가설은 채택되었다.

둘째, 요리직업전문학교의 교육환경에서 교육시설이 진로 의사결정에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 기각되었다. 교육프로그램이 진로 의사결정에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 기각되었다. 교육강사가 진로 의사결정에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택되었다. 훈련장의 이미지가 진로 의사결정에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택되었다. 요리직업전문학교의 교육환경에서 교육시설이 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 기각되었다. 위와 같이 요리직업전문학교의 교육환경이 진로 의사결정에 미치는 영향에 대한 가설 2에서 2개의 가설은 기각되었고, 2개의 가설은 채택되었다.

셋째, 요리직업전문학교의 교육환경에서 교육시설이 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택되었다. 교육프로그램이 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택되었다. 교육강사가 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택되었다. 훈련장의 이미지가 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택되었다. 위와 같이 요리직업전문학교의 교육환경이 진로결정 자기효능감에 미치는 영향에 대한 가설 3에서는 4개의 가설 모두 채택되었다.

넷째, 요리직업전문학교의 전공만족도는 진로 의사결정에 정(+)의 영향을 미

칠 것이라는 가설4는 채택되었다.

다섯째, 요리직업전문학교의 전공만족도는 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설5는 채택되었다.

여섯째, 요리직업전문학교의 진로의사결정은 진로결정 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설6은 채택되었다.

2. 연구의 시사점

본 연구에서는 요리직업전문학교에 있어 교육환경, 전공만족도, 진로의사결정, 진로결정 자기효능감에 관하여 이론적으로 고찰한 후 6개의 연구가설에 세부가설을 포함한 총 15개의 가설을 설정하여 실증분석 연구를 하였다. 하위 가설을 기준으로 살펴보면, 15개의 가설 중 3개의 가설을 제외한 나머지 가설은 부분 채택되었다. 본 연구에서 C.R값 중 교육강사가 전공만족도에 미치는 영향의 C.R값이 7.085로 가장 높게 나타났다. 그 이유는 요리직업훈련생들은 직업학교 수료와 동시에 요리 창업이나 곧바로 취업 장소로 가서 지금까지 배운 실력으로 조리를 시작하기 때문에 교육강사의 역할이 가장 중요한 것으로 나타났다. 다음으로 훈련장의 이미지가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향으로 C.R값이 6.060, 훈련장 이미지와 진로의사결정의 C.R값이 5.545, 전공만족도와 진로의사결정 C.R값이 5.181, 진로의사결정과 진로결정 자기효능감의 C.R값이 5.121로 높은 것으로 나타났다.

따라서 연구결과에 따른 이론적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 서비스산업에서 교육서비스분야를 살펴본 탐색적인 연구라는 점에서 의의가 있다. 최근 요리 분야에 대한 관심이 증가함에도 불구하고 요리교육기관과 관련된 연구가 많지 않은 상황에 있어 연구의 필요성이 인지되어져 왔으며, 요리교육기관의 교육생들을 통해 교육환경 중 어떤 구성요인을 중요하게 생각하고 만족하는지에 대해 파악하고자 하였다. 기존의 연구들은 각 변수에 대한 상관관계 또는 만족도를 밝히는데 머무르고 있는데 반해

이 연구에서는 각 변수가 다른 변수에 얼마만큼의 영향을 미치는지 영향력을 수치화하여 밝혔다. 이를 통해 영향을 주는 변수와 영향을 받는 변수 간의 관계를 명확하게 살펴볼 수 있었다. 또한 요리교육기관의 교육환경의 중요성을 인식하고 향후 교육기관이 교육생과의 커뮤니케이션 수단으로 활용하는데 기초자료가 될 것이다. 그리고 최근 매체를 통한 요리 분야의 뜨거운 관심으로 많은 교육기관이 늘어남에도 요리교육의 과정이 잘 이루어지고 있는지 시장에서 활용성이 있는지에 대한 연구가 부재한 상황에 있어 연구의 필요성이 인지되어졌다. 교육생을 만족시키지 못한다면, 본연의 직업학교로서의 기능을 수행하기 어려워질 것이므로 본 연구는 도태하기 쉬운 교육서비스분야를 살펴본 탐색적인 연구이며 교육에 대한 만족도를 교육과정의 평가도구로 해석함으로써 의의가 있다고 본다.

둘째, 교육환경과 전공만족도 간에 미치는 영향에 대한 선행연구가 많이 이루어 지지 않았는데, 전공만족도에 영향을 주는 교육환경에 대한 요인을 분석하고, 교육기관이 교육할 때 더욱더 중요한 교육환경이 무엇인지를 파악하여 학습자의 만족에 기여할 수 있는 근거를 제시하였다는 점이 시사점이라 사료된다. 그리고 평가에 있어서 만족도의 보다 거시적인 효율성을 타진해 볼 필요가 있다. 본 연구는 교육만족도의 평가결과로 교육환경을 활용하여 설명하는데 그쳤다. 그러나 교육과 기업의 적극적인 목적은 학습자의 지식, 기능, 태도의 변화를 통해 조직의 성과를 향상시키는 것이다. 따라서 조직성과 기여도에 대하여 살펴보아야 할 것이다. 이는 새로운 학생의 유치를 시도하기보다는 현재 확보된 내부학생들의 중도 탈락이나 편입률을 이루는데 큰 역할을 하여 요리직업문학교의 전문성에 안정화를 꾀할 것이다.

셋째, 조리직업훈련기관의 교육환경에 대한 인지도에서 교육 강사의 신뢰도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 교육환경 요인 중 교육 강사의 태도 및 능력이 교육성과에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 최웅 외(2013)의 교육 강사 요인은 교육성과에 영향을 미치고 있다는 연구결과와 일치하는 것으로서 교육내용이나 환경요인도 중요하지만, 특히 과정진행수준에 큰 영향을

받고 있다는 것을 의미한다. 따라서 교육시설과 교육프로그램과 함께 교육 강사와 교육방법에 있어서도 높은 수준을 유지할 수 있도록 노력하여야하며 이를 위해 수강생들의 반응평가에 주의를 기울일 필요가 있다.

넷째, 요리직업훈련을 처음 받는 훈련생들은 교육시설과 교육프로그램을 중요하게 생각해서 요리훈련기관을 선택하는 기준이 교육장의 시설과 교육프로그램의 구성이 중요하다고 할 수 있지만 전반적인 연구결과는 요리직업훈련원의 교육환경 중 교육강사의 자질이 가장 높게 영향을 미치는 것으로 나타났고 교육훈련의 내용은 학습과 유지에 영향을 준다(오나라·최종률, 2016). 본 연구에서 조리교육기관의 강사의 자질과 교육환경의 만족도가 채수강의도에 미치는 영향에 대해 연구하였으며, 연구를 통해 강사의 자질이 학습만족도에 많은 영향을 주는 것으로 나타났다. 높은 만족도를 주는 요인으로는 강사의 프로그램 및 수업설계, 강사의 교수기법 등으로 나타났다.

다섯째, 조리직업전문학교 교육훈련 참여자의 심리적 특성요인 중 진로결정 자기효능감이 교육환경과 전공만족도, 진로의사결정과의 관계에서 최종 종속변수 역할을 하고 있다는 것은 교육훈련에 있어서 교육훈련을 받는 참가자의 능력이나 지식, 혹은 교육훈련을 받고자하는 희망과 학습의욕에 따라 성과에 영향을 줄 수 있다는 점이다. 즉, 교육훈련을 통하여 자기개발 향상과 더불어 교육훈련환경 및 교육과정이 흥미로울수록 교육훈련 성과에 영향을 줄 수 있다는 점이다. 따라서 요리직업전문학교의 훈련생들이 자신감을 갖도록 성과 기대심리를 형성할 수 있는 체계적인 교육 프로그램과 차별화된 교육시설 및 환경조성이 필요하다. 본 연구는 교육기관의 교육생 입장에서의 서비스품질과 교육성과에 대한 인식을 살펴보았는데 의의가 있다. 기존의 조리교육 분야의 연구들은 교육생의 만족도를 대부분 결과변수로서 교육서비스 품질과 관련하여 연구되어져 만족도가 높은 교육생은 교육기관에 대한 충성도 및 행동의도도 높다는 기존의 패러다임만을 지속적으로 연구에 적용하여 왔다.

넷째, 요리직업전문학교를 졸업한 여러 학교의 학생들을 대상으로 하기에 학교마다의 특색 있는 교육이나 조리방법에 대하여 알 수 없었으므로 요리직

업전문학교마다의 차이 비교도 필요 할 것이다.

마지막으로 본 연구는 요리직업훈련기관에 관련된 선행연구가 국내와 외국 연구를 중심으로 분야별 교육훈련과 성과에 대한 단일차원의 연구에서 요리직업전문학교 훈련생의 교육환경과 전공만족도, 진로의사결정, 진로결정 자기효능감에 따라 성과에 영향을 미치는 요소를 파악하는 복합적인 연구를 하였다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 기존의 교육 기관에 대한 교육생 만족도를 다룬 연구들과는 달리 교육생들의 교육기관 교육환경이 전공만족도에 미치는 영향관계로 확장하여 교육생 및 교육기관 운영자의 입장에서 효율적인 운영을 위하여 갖추어야 할 주요 교육환경 요인들을 제시 한다는 점이다. 이는 추후 요리교육의 교육환경의 측정을 위한 토대가 될 수 있다고 본다.

직업의 선택에 있어 직업의 인식은 중요한 요인 중의 하나이며 차후 해당 직업에 대하여 이직, 실직 등의 상황에 접하지 않게 하는 동시에 선택한 직업의 전문가로 성장 할 수 있는 중요한 사항이다. 요리교육기관의 수강생들도 현 재학 중인 교육기관에서 조차 대상자들에게 조리 분야별 필요한 수행능력, 성격, 업무 환경, 임금 및 일자리 전망에 대한 정보와 교육이 미흡하게 제공되고 있는 실정이다. 이를 위한 해결방안으로 대상자들을 비롯한 조리사 희망자들에게 조리 분야별 정확한 수행업무 및 필요한 요건 등을 정확히 인식하게 하여 조리 분야를 선택할 수 있게 함과 동시에 나아가 분야를 선택한 사람들에게 분야별로 정규과목이외에도 조리 분야별 직업에 맞는 교육을 진행하여야 할 것이다.

3. 연구의 한계점

본 연구에서 나타난 연구의 한계점은 다음과 같으며 추후 연구에서 극복하여야 할 것이다.

첫째, 본 연구에서는 자료 수집방법으로 설문지를 통한 응답자의 자기보고 방식을 이용하였다. 설문지의 내용과 구성, 인식 또는 답변자의 의식에 따라 결과가 달라질 수 있다. 따라서 좀 더 다양한 조사방법을 병행하여 조사한다면 좀 더 의미 있는 결과가 도출될 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 횡단적 연구에 국한되어 특정시점에 조사가 이루어졌다. 요리교육기관 교육생들에 대한 교육환경과 학습만족도, 교육성취도 등의 변인들의 영향관계에 대해 좀 더 효율적으로 판단을 위한 시간적인 변화에 따른 분석방법이 필요하다고 생각되며 향후 연구에서는 종단적 연구방법에 의한 연구가 병행해서 이루어져야 할 것이다.

셋째, 본 연구는 연구의 모집단으로 대구·경북, 부산·경남 지역 조리교육기관 교육생을 대상으로 선정하여 연구의 결과를 일반화하기에는 무리가 있다. 추후 연구에서는 연구의 범위를 넓혀 폭넓은 모집단을 대상으로 일반화하여야 할 것이다. 그러나 이러한 한계점에도 본 연구는 요리교육기관에서 교육업무를 맡고 있는 종사자들에게 수강생들에 대한 효율적 관리를 할 수 있는 지표를 제공했다는 점에 의의를 둔다.

참고문헌

<국내문헌>

- 강순희·안준기(2013). 비정규직 유형별 교육훈련의 임금 및 고용안정성 효과. 노동경제논집, 36(1): 63-91.
- 강승희(2010). 공학정공 대학생의 전공만족도, 진로결정효능감 및 진로태도성숙이 진로결정수준에 미치는 영향. 직업교육연구, 29(3): 291-307.
- 강영숙·이은정(2006). 사회복지학 전공대학생들의 전공만족도가 진로결정수준에 미치는 영향. 한국사회복지조사연구, 15(단일호): 1-22.
- 강재연(2009). 한국 대학생의 진로타협과 진로관련 심리적 변인과의 관계. 한양대학교대학원 박사학위논문.
- 고재윤·정미란·김대철(2007). 와인교육기관 교육생들의 만족도 결정요인에 관한 연구. 외식경영연구, 10(단일호): 7-23.
- 고향자(2000). 대학생의 의사결정유형 및 진로탐색효능감과 진로미결정간의 관계. 상담학연구, 1(1): 109-124.
- 곽승호·홍재일(2016). 직업전문학교에서의 NCS 활용. 한국직업자격학회 학술대회, (단일호): 35-48.
- 권두승(2006). 성인교육자론. 서울: 교육과학사.
- 기영화(2004). 평생교육방법론. 서울: 학지사.
- 김강호(2009). 학력과 직업훈련 참여가 임금에 미치는 효과. 농업교육과 인적자원개발, 1(3): 123-154.
- 김정은·김승천(2016). 대학생의 진로의사결정 유형에 따른 심리내적 특성 차이: 완벽주의, 정서조절 전략을 중심으로. 인간이해, 37(1): 21-40.
- 김경화(2002). 영국의 직업교육훈련에 대한 분석. 한국고등직업교육학회논문집, 3(2): 395-409.
- 김계현·하혜숙(2000). 대학생의 학과(學科) 학부(學部) 만족(滿足)의 要因에 관한 연구. 상담학연구, 1(1): 7-20.
- 김기만(2006). 고등학생이 지각한 부모의 양육태도 및 진로의사결정유형과 진로결정수준과의 관계. 건국대학교대학원 석사학위논문.
- 김남근·김종호(2016). 조리외식 전공만족도, 진로탐색효율 및 진로탐색행동에 미치는 전공선택동기와 직업가치관 효과. 한국식품조리과학회지, 32(6): 754-761.

- 김동규·박순애(2018). 요리직업 전문학교 교육환경이 동기부여에 따른 진로결정에 미치는 영향 연구. 관광레저연구, 30(3): 485-500.
- 김민정·김봉환(2014). 대학생의 진로자기조절, 진로결정효능감, 합리적의사결정 및 진로탐색행동의 관계. 진로교육연구, 27(3): 27-45.
- 김봉환(2000). 학교진로상담. 서울: 학지사.
- 김봉환·김병석·정철영(2000). 학교진로상담. 서울: 학지사.
- 김선중(2005). 진로장벽, 희망, 진로결정자기효능감이 진로준비행동에 미치는 영향. 홍익대학교대학원 박사학위논문.
- 김상진(2008). 호텔 종사원이 지각하는 신뢰가 조직성과에 미치는 영향. 호텔경영학연구, 17(4): 41-55.
- 김선화(2007). 새터민 정착지원을 위한 사회복지 프로그램의 현황과 평가. 북한이탈주민연구학회.
- 김성완·김재훈(2003). 기업 교육훈련에서의 학습 및 진이 모형 개발을 위한 탐색적 연구. 기업교육과 인재연구, 5(단일호): 83-105.
- 김성옥(2002). 자기효능감 및 집단효능감과 팀 퍼포먼스. 한국스포츠심리학회지, 13(1): 29-38.
- 김승화·홍금주(2014). 사회교육기관의 교육환경이 수강자의 교육만족에 미치는 영향. 외식경영연구, 17(단일호): 71-91.
- 김안국(2002). 기업 교육훈련의 생산성 효과 분석. 경제학연구, 50(3): 341-367.
- 김안국(2009). 기업교육훈련에 대한 정부 개입과 그 효과. 노동경제논집, 32(2): 125-150.
- 김영희·김영수(2006). 온라인 영어 쓰기 학습에서 학습자 개인차 변인, 몰입(flow), 언어 학습전략, 성취도, 만족도의 관계 규명. 교육정보미디어연구, 12(4): 289-314.
- 김영희·김경은·최정현(2011). 대학생의 진로의사결정유형에 따른 진로의식성숙. 한국산학기술학회 논문지, 12(3): 1223-1233.
- 김영화·김찬일·이재명(2006). 학년도 재학생실태조사연구. 홍익대학교 학생생활연구, 20: 135-164.
- 김옥란(2005). 외식, 조리 관련 학원생들의 학원 교육의 만족도에 관한 연구. 한국조리학회, 11(1): 105-118.
- 김윤자(2003). 요리학원 교육과 외식창업 성공에 관한 연구, 경기대학교대학원 박

사학위논문.

- 김은영(2010). 전문대학생의 진로결정관계성, 진로결정효능감이 진로미결정에 미치는 영향. 진로교육연구, 23(1): 79-96.
- 김정환(2007). 자기성장훈련이 인기아와 비인기아의 자기효능감 및 학교생활적응에 미치는 영향. 교원교육, 23(2): 19-35.
- 김종운·박성실(2010). 진로장벽탐색 집단상담이 여대생의 진로장벽 인식과 진로준비행동에 미치는 효과. 직업교육연구, 29(3): 209-230.
- 김지숙·홍아정·박치경(2015). 평생교육기관의 교육서비스 품질이 학습자 행동의도에 미치는 영향과 학습자만족 및 관계몰입의 매개효과. 한국교육문제연구, 33(1): 57-76.
- 김지웅·전효진·강진희(2016). TV 요리프로그램이 요리사 직업이미지와 전공만족에 미치는 영향. 관광연구, 31(7): 87-107.
- 김찬우·김동수(2017). NCS 기반 음식·조리분야 교육과정의 주관적 인식에 관한 연구. 한국콘텐츠학회논문지, 17(9): 192-202.
- 김철희(2012). 직업훈련 분야 ODA 통합 추진전략 연구. 연구보고서: 1-204.
- 김철희·손유미·이지은(2012). 비정규직 교육훈련성과분석. 서울: 한국직업능력개발원.
- 김태석(2012). 대학생의 자기에 성향과 진로결정수준의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과, 아시아교육연구, 13(4): 123-141.
- 김태석·이기학(2012). 대학생의 자기에 성향과 진로결정수준의 관계에서 진로결정자기효능감의 매개 효과. 아시아교육연구, 13(4): 123-141.
- 김태희·장경로(2007). 체육계열 전공 대학생들의 전공 및 학과만족, 그리고 대학 및 직업위상에 대한 인식이 전공 관련 직업선택에 미치는 영향. 한국사회체육학회지, 31: 69-78.
- 김호권(1977). 교육과정의 전개과정. 현대교육과정론. 서울: 교육출판사.
- 김호순(2012). 주 5 일제 도입에 따른 청소년의 여가의식 변화에 관한 연구. 한국스포츠학회 학술대회, (단일호): 41-59.
- 김현철·마종식·이상협(2013). 교육서비스의 기능적, 기술적 품질요인과 고객충성도 간의 관계에서 교육몰입의 조절효과. 경영교육연구, 28(단일호): 575-598.
- 김혜진·윤혜현(2016). 조리 전공 대학생의 전공만족도가 진로준비행동에 미치는

- 영향. 동아시아식생활학회 학술발표대회논문집. (단일호): 178-178.
- 김혜주(2007). 대학생의 전공만족과 몰입경험이 진로 결정 효능감 및 진로 태도 성숙에 미치는 영향. 성균관대학교대학원 박사학위논문.
- 나영선·박현·박준원·탁민제·고혜원(2002). 국가전략분야 학제적 교육·연구 활성화 방안, 교육인적자원부정책연구보고서(단일호).
- 나영선·정재홍·강종현·이정훈(1999). 전문대학 조리과의 교육내용에 관한 연구. 한국조리학회지, 5(2): 29-56.
- 나정기(2014). 직업전문학교 학생들의 전공만족도와 진로탐색행동과의 관계. 관광연구저널, 28(3): 181-196.
- 나태균·문성원(2012). 외식조리 전공자가 인지한 교수의 사회적 지지와 진로준비 행동의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과분석. 한국조리학회지, 18(2): 106-117.
- 노윤신·정철영(2016). 대학생의 진로적응력과 주도적 성향, 진로탐색행동, 진로의 사결정 자기효능감의 구조관계. 농업교육과 인적자원개발, 48(2): 55-81.
- 라영안·김원호·김경은(2017). 대학생의 개인특성 변인과 진로변인에 따른 진로의 사결정 상태에 대한 잠재계층 분석. 진로교육연구, 30(1): 115-140.
- 류미경·김재철(2016). 고등학생의 진로 불확실성 수용과 진로의사결정을 위한 수용전념 상담프로그램의 개발 및 효과성 검증. 청소년학연구, 23(1): 1-28.
- 박경태·백종은(2008). 조리 관련 학원의 교육 환경이 학습 만족 및 채수강에 미치는 영향. 한국조리학회지, 14(3): 156-164.
- 박경희·한상훈(2017). 평생교육 담당자의 사회적 네트워크에 영향을 미치는 직업 선택동기, 직업몰입, 조직몰입, 신뢰 간의 구조적 관계. 교육연구논총, 38(4): 109-138.
- 박기윤·김현식(2012). 체험형 교육 서비스 품질 측정 항목에 관한 연구. 유통과학연구, 10(단일호): 43-52.
- 박노근(2008). 그룹 인센티브가 근로자주도의 혁신과 기업성과에 미치는 효과. 대 환경영학회지, 21(1): 279-296.
- 박석돈·조주현·한상희(2007). 직업훈련생의 직업적 욕구와 훈련만족도에 관한 연구. 특수교육저널: 이론과 실천, 8(1): 381-404.
- 박선미(2010). 여성 태권도 선수들의 진로방향탐색. 한국체육대학교 박사학위논문
- 박은숙·김영남(2006). 조리실습 교육에 대한 교사의 관심도, 실행 수준, 실행 형태

- 및 지원 요구도 조사. 한국가정과교육학회지, 18(3): 41-60.
- 박주희(2017). Q-방법론을 이용한 관광관련 직업에 대한 직업이미지 유형화와 직업이미지가 진로결정수준에 미치는 영향에 관한 연구. 관광학연구, 42(4): 117-147.
- 박재환·김용태(2009). 창업교육 만족도 및 참여 동기가 창업교육 효과에 미치는 영향. 산업경제연구, 22(2): 959-977.
- 박혜경(2012). 대학생의 성별에 따른 진로 역량 개발에 대한 영향 요인 탐색 연구. 연세대학교대학원 박사학위논문.
- 박희인·구자경(2011). 전공·적성 불일치로 인해 전공만족도가 낮은 대학생들의 진로문제에 대한 합의적 질적 연구. 진로교육연구, 24(4): 173-190.
- 서경화(2016). 조리·외식 전공 대학생의 진로결정 자기효능감이 진로성숙도 및 진로준비행동에 미치는 영향 연구. 외식조리학회, 22(3): 121-138.
- 서경화·최원식·이수범(2016). 조리·외식 전공 대학생의 일반적 특성에 따른 셀프 리더십, 진로결정 자기효능감, 진로성숙도 차이 연구. 관광레저연구, 28(5): 367-391.
- 서경희·곽원준·심지현(2014). 경력단절여성의 진로결정 자기효능감이 진로적응성에 미치는 영향-사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 취업진로연구, 5(4): 57-88.
- 서현주·조한용·이종호(2010). 요리직업전문학교의 재취업 교육 환경이 취업 만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국조리학회지, 16(1): 280-291.
- 소경희(2009). 역량기반 교육의 교육과정사적 기반 및 자유 교육적 성격 탐색. 교육과정연구, 27(1): 1-20.
- 손은령(2002). 여자대학생이 지각한 진로장벽과 개인·심리적 변인의 관계. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 14(2): 415-427.
- 송유진(1995). 무용(학)과 학생들의 전공에 대한 만족도 조사연구. 이화여자대학교대학원 박사학위논문.
- 송윤정·조규판(2015). 대학생의 전공만족도와 학습몰입이 진로결정 자기효능감 및 진로준비행동에 미치는 영향. 학습자중심교과교육연구, 15(단일호): 355-374.
- 신원성·김희기(2012). 조리고등학교 학생들의 교육 만족도가 진로결정에 미치는 영향. 관광레저연구, 24(6): 423-444.

- 신지민·이은경·양난미(2015). 대학생의 진로소명과 진로결정 자기효능감이 삶의 만족도에 미치는 영향. 사회과학연구, 54(1): 169-194.
- 심용보(2015). 중소기업에서 인적자원개발이 기업성장에 미치는 영향에 관한 실증연구. 인적자원개발연구, 18(3): 25-46.
- 심우극(2015). 교육서비스 품질에 관한 국내 연구동향 연구. 기업경영리뷰, 6(1): 55-76.
- 심은숙(2003). 대학생의 성별, 학년별, 전공학과만족도 및 학과인기도에 따른 진로성숙수준의 차이분석. 강원대학교대학원 석사학위논문.
- 심정호(2016). 무용전공 대학생의 사회적 지지와 진로장벽, 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 미치는 영향. 세종대학교대학원 박사학위 논문.
- 안병걸(2011). 일본어 전공자의 내적 환경요인이 전공만족과 학업성취에 미치는 영향. 한국일본어문학회 학술발표대회논문집, (단일호): 35-38.
- 양명희·김은진(2010). 정서조절이 학습전략에 미치는 영향. 교육심리연구, 24(2): 449-467.
- 어규철(2012). 직업훈련 개발협력 프로그램 모델 연구. 연구보고서, (단일호): 1-126.
- 염태영(2016). 전문대학생의 진로탄력성, 사회적지지, 진로결정 자기효능감, 진로준비행동 간의 구조적 관계. 계명대학교대학원 박사학위논문.
- 오나라(2018). 조리교육기관의 교육서비스품질이 교육만족도에 미치는 영향:진로결정 자기효능감의 조절효과를 중심으로. 세종대학교대학원 박사학위논문.
- 오나라·최종률(2016). 직업 전문학교 학생의 교육서비스품질이 교육만족도에 미치는 영향. 관광레저연구, 28(8): 221-240.
- 오나라·최종률·송기문·이은미(2016). 학원이용자의 요리학원 교육서비스선택요인에 관한 연구. 관광레저연구, 28(9): 483-499.
- 오병호·이상구(2012). 지역사회에서 청소년 학교폭력의 예방과 대책에 관한 연구. 21세기사회복지연구, 9: 231-252.
- 오재신·강영구·이일금(2009). 교육서비스품질, 가치, 만족의 관계에서 관계몰입과 자기효능감의 조절효과. 경영교육연구, 55(단일호): 325-350.
- 오호영·이은혜(2018). 제 4 차 산업혁명과 한국경제의 일자리 충격. 한국경제포럼, 11(2): 93-115.
- 유길상(2010). 직업훈련 민간위탁 성공조건. 노동정책연구, 10(4): 39-64.
- 유성희(2013). 교육훈련프로그램 구성요소가 교육훈련 전이성장에 미치는 영향

- 에 관한 연구. 경기대학교대학원 박사학위논문.
- 유수복(2013). 진로성숙도 유형에 따른 빈곤아동의 동질집단 특성 연구. 한국아동복지학, 41(단일호): 67-100.
- 유지선(2004). 여대생의 진로미결정과 애착 및 자기효능감의 관계 연구. 서울대학교대학원 박사학위논문.
- 유헌진·김수리·이수림(2016). 청소년의 진로교육, 진로의사결정 및 진로준비에 대한 질적 연구. 학습자중심교과교육연구, 16: 89-115.
- 윤정현(2013). 관광전공 선택요인, 전공만족 및 학습태도와 성취도의 관계. 관광레저연구, 25(4): 239-257.
- 이기학·이학주(2000). 대학생의 진로 태도 성숙 정도에 대한 예언 변인으로서의 자기-효능감 효과 검증에 대한 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 12(1): 127-136.
- 이기학·한종철(1998). 고등학생의 진로태도성숙과 개인적 특성 및 심리적 변인들과의 관계. 한국심리학회지: 상담과 심리치료, 10(1): 167-189.
- 이동재(2004). 남자 간호대학생의 전공만족, 긍정체감, 성고정관념의 관계. 연세대학교대학원 박사학위논문.
- 이명숙(2010). 비관적사고 교육의 변천과 수업실제. 교육학논총, 31(1): 1-18.
- 이무근(1993). 직업교육학원론. 서울: 교육과학사.
- 이무근(1998). 직업교육학원론. 서울: 교육과학사.
- 이무근(2000). 직업교육과정과 평가. 서울: 교육과학사.
- 이무근·원상봉(2000). 직업교육과정과 평가. 서울: 교육과학사.
- 이상미·정현영(2015). 대학생들의 전공선택이 직업선택 및 전공만족도에 미치는 영향-외식경영전공 중심으로. 지역산업연구, 38(4): 219-236.
- 이상은(2005). 청년들에 대한 직업훈련의 취업 및 근로소득 효과. 사회복지정책, 23: 5-28.
- 이상희(2012). 대학생의 진로스트레스와 진로태도성숙의 관계: 진로자기효능감의 매개효과와 부모진로지지의 조절효과. 상담학연구, 13(3): 1461-1479.
- 이석준(2016). 직무 및 조직적합도와 직업몰입, 직업변경의도와의 구조적 관계. 관광레저연구, 28(2): 101-119.
- 이소영(2015). 공과대학 프로젝트 기반 수업에서 학습 성과에 영향을 미치는 변인들 간의 구조적 관계 분석. 이화여자대학교대학원 박사학위논문.

- 이송미·조지현(2015). 식품영양학과 학생들의 직업 정체성, 전공 만족도 및 대학생활 적응에 관한 연구. 한국학술진흥협회, 16(10): 6698-6707.
- 이송이(2014). 대학생의 자아정체감이 합리적 진로의사결정 및 진로성숙도에 미치는 영향. 청소년복지연구, 16(1): 109-128.
- 이승후·서정희·이종호(2017). 조리교육학원의 교육환경이 교육만족도와 행동의도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국조리학회지, 23(7): 194-203.
- 이연택·곽대영(2006). 관광인력개발을 위한 교육훈련의 전이효과에 관한 연구. 호텔경영학연구, 15(4): 145-161.
- 이윤경(2011). 대학교양무용의 교수유형이 흥미도, 친밀감 및 무용소비행동에 미치는 영향. 세종대학교대학원 박사학위논문.
- 이윤선·강혜영·김소정(2013). 교과내용학: 대학생 인성 검사도구 타당화 연구. 윤리교육연구, 31(단일호): 261-282.
- 이원박·정병환(2011). 미래 유망 산업/직업 그리고 자격 예측을 위한 의사결정 방법에 관한 연구. 대한안전경영과학회지, 13(3): 183-190.
- 이은경(2001). 자기효능감이 진로발달에 미치는 영향. 이화여자대학교대학원 박사학위논문.
- 이은경·신아라·김선경·이응택(2017). 청소년기 자아정체감과 진로정체감의 중단 연구. 청소년문화포럼, 50(단일호): 91-112.
- 이인성·이경래(2010). 한식조리전공 고등학생들의 교과과정 만족도가 진로 결정에 미치는 영향. 한국조리학회지, 16(1): 50-60.
- 이정규(2005). 대학생의 창의성과 작업선호도 및 학업적 자기효능감과 관계. 교육심리연구, 19(2): 413-432.
- 이정애(2009). 자기효능감과 직업가치 및 직업획득가능성이 진로목표 추구활동에 미치는 영향. 대구대학교대학원 박사학위논문.
- 이정우·황영정·조용범(2014). 조리교육학원의 교육서비스와 환경이 교육소비자의 행동의도에 미치는 영향. 한국조리학회지, 20(2): 165-182.
- 이종열·손원배(2012). 숭례문화재사건을 통해 본 정책학습과 변동에 관한 연구: Birkland의 정책학습 모형을 중심으로. 한국위기관리논집, 8(3): 45-66.
- 이종찬(2013). 대학생의 진로결정 자기효능감에 관한 이론적 고찰 및 연구 성과의 비교분석. 취업진로연구, 3(1): 49-66.
- 이종호(2010). 재취업 교육기관 훈련생들의 교육환경서비스와 교육만족도에 관

- 한 연구. 관광연구저널, 24(4): 159-173.
- 이진희(2012). 대학생의 학과만족도, 진로성숙도 및 진로스트레스 조사연구. 상담평가연구, 5: 45-60.
- 이철영·이소영(2017). 직업전문학교 재학생의 학습동기와 학습 자율성이 직무창의성과 만족도에 미치는 복합적 영향. 디지털융복합연구, 15(3): 99-106.
- 이학춘(2002). 실업자에 대한 직업훈련제도의 개선방안에 관한 연구. 노동법논총, 4: 107-134.
- 이해경·김혜원·김은아(2013). 고등학생들의 부모-자녀관계, 또래관계 및 자기효능감이 진로의식성숙과 진로준비행동에 미치는 영향. 청소년복지연구, 15(2): 443-466.
- 이현주(2000). 대학생의 진로결정수준에 따른 인지양식 차이. 교육학연구, 38(1): 235-257.
- 이형룡·박슬기(2010). 호텔, 외식, 관광 전공 대학생의 진로 장벽이 진로 결정 수준에 미치는 영향: 전공 만족도의 매개 효과를 중심으로. 외식경영연구, 13(1): 79-105.
- 임숙현·박계영·박안순(2017). 평생교육원의 조리교육서비스 품질이 성인학습자의 만족도에 미치는 영향. 외식경영연구, 20(단일호): 289-307.
- 임승민(2011). 경호관련학과 학생들의 전공 만족도와 진로결정 효능감에 관한 연구. 용인대학교대학원 석사학위논문.
- 임태옥(2000). 중·고등학생의 자아개념과 진로성숙 및 진로의사결정유형의 관계. 홍익대학교대학원 박사학위논문.
- 장대성(2009). 경영교육 서비스품질에 관한 지방 국립대와 지방 사립대의 비교연구. 대한경영학회지, 22(3): 1703-1727.
- 장대운·박진현·나동진·이영식(1986). 전공적성 불일치 대학생의 전공학과 적응지도방안에 관한 연구. 전북대학교 학생생활연구소논집, 14: 1109-1154.
- 장명희(2005). 조리교육의 운영 실태와 체계적인 조리인력 양성 방안. 한국조리학회지, 11(2): 1-19.
- 장선철(2003). 대학생의 진로결정유형화와 개인·인지 변인간의 관계 분석. 건국대학교대학원 박사학위논문.
- 장순정(2007). 대학생의 진로결정 상담프로그램의 개발 및 효과. 원광대학교대학원 박사학위논문.

- 장여진(2010). 레스토랑의 사회적 서비스 스케이프가 점포 이미지 및 행동의도에 미치는 영향, 비디오 시나리오 기법 활용. 경희대학교대학원 박사학위논문.
- 장용희(2017). 대학생이 지각한 긍정심리자본과 진로적응력의 관계에서 진로의 사결정 자기효능감과 결과기대의 매개효과. 학습자중심교과교육연구, 17: 451-469.
- 장옥희(2007). 대학생의 진로관련 효능감이 직업탐색행동 및 구직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 숭실대학교대학원 박사학위논문.
- 정미현·신미아(2006). 간호대학생의 자아존중감과 전공만족과의 관계. 한국간호교육학회지, 12(2): 170-177.
- 정영란·김시온(2012). 중, 고등학생의 메타인지, 자기효능감, 구성주의적 과학 학습 환경에 대한 인식 분석. 교과교육학연구, 16(단일호): 125-144.
- 정영순·송연경(2001). 청소년의 원활한 고용진입을 위한 학교세팅에서의 직업교육 강화 방안 연구 한국과 미국 비교. 한국사회복지학, 45: 341-373.
- 정영순·유원선(2003). 한국과 영국의 청소년 직업교육 및 직업훈련 정책 비교연구. 사회과학연구논총, 10: 71-96.
- 정재삼(1998). 교육 프로그램 개발 모형의 분석: 프로그램 평가를 위한 시사점 논의. 교과교육학연구, 2: 80-97.
- 전선영(2009). 대학환경과 개인특성이 사회복지학과 학생의 진로결정에 미치는 영향. 한국사회복지행정학, 11(2): 129-159.
- 전현경(2002). 학습 양식과 대학 전공과의 상관 연구. 연세대학교대학원 박사학위논문.
- 정미경(2015). 대학생의 진로장벽과 진로결정 간 관계에서 진로결정 자기효능감과 진로준비행동의 매개효과 분석. 한국교육학연구 (구 안암교육학연구), 21(3): 85-106.
- 정선희·김인설(2017). 자기결정성이론에 따른 문화예술교육 유료강좌 연속수강자의 동기요인과 충성도 형성과정연구. 예술경영연구, 42(단일호): 149-181.
- 정유리·차석빈(2008). 교육서비스품질, 학생만족 및 학교충성도간 관계 연구. 관광연구, 23(2): 139-155.
- 정윤경(2017). 진로교육과정과 학교진로교육 운영. 한국진로교육학회 학술대회지 (단일호): 53-58.

- 정재삼(1998). 교육 프로그램 개발 모형의 분석: 프로그램 평가를 위한 시사점 논의. 교과교육학연구, 2: 80-97.
- 정재영·김현주·이유진(2014). 교사의 전문성 개발 수준에 영향을 미치는 지역의 교육환경 요인 분석. 한국교원교육연구, 31(3): 321-342.
- 정진선(2001). 대학생의 성역할정체감이 진로의사결정효능감과 진로결정유형에 미치는 영향. 강원대학교대학원 박사학위논문.
- 정희영(2010). 미용전공 대학생의 가치관과 자기효능감에 따른 전공만족도 및 진로성숙도에 관한 연구. 경성대학교대학원 박사학위논문.
- 조승우·김아영(1998). 초등학교 아동의 목표지향성과 자기조절학습전략 사용 및 자기효능감과의 관계. 교육과학연구, 27(단일호): 71-88.
- 조연숙·오자영·최나리(2010). 여성인력개발기관 직업교육훈련 분류체계 수립 및 관리방안 연구. 서울시 여성가족재단 연구사업보고서, (단일호): 1-291.
- 조지연·탁진국(2016). 긍정심리기반 강점 코칭 프로그램이 대학생들의 자기효능감, 진로의사결정 및 진로결정수준에 미치는 영향. 청소년학연구, 23(1): 279-304.
- 주효정·장미숙(2013). 직업전문학교 미용전공생의 자기효능감에 따른 수업만족도와 진로결정효능감. 한국미용학회지, 19(6): 1148-1160.
- 지용근(2000). 진로상담의 이해. 서울: 용문사.
- 진미경(2013). 대학생의 성인 애착과 대인관계문제 및 이성관계에 대한 연구. 한국놀이치료학회지 (놀이치료연구), 16(4): 285-300.
- 진성희·성은모(2012). 고등교육에서 대학생들의 전공만족도와 진로탐색 자기 효능감이 진로탐색행동에 미치는 영향: 공학계열 대학생들을 중심으로. 직업교육연구, 31(1): 1-18.
- 차희원(2012). 대중매체를 통한 의사결정이 외식조리전공의 진로결정과 전공만족도에 미치는 영향. 여가관광연구, 20: 5-28.
- 채서일·김범중(1988). SPSS/PC+를 이용한통계분석. 法文社.
- 채서일(2010). 사회과학조사방법론. 서울: 비앤엠북스.
- 채윤정·박선형(2017). 일반고 학생의 진로결정자기효능감과 진로준비행동의 관계에서 진로태도성숙의 매개효과. 예술인문사회융합멀티미디어논문지, 7: 687-696.
- 최동선(2003). 대학생의 진로탐색행동과 동기요인 및 애착의 관계분석. 서울대학

교대학원 박사학위논문.

최웅·김호겸·김미경(2013). 베이커리 직업훈련기관의 교육훈련에 따른 교육성과가 수강생의 만족 및 추천의도에 미치는 영향연구. 호텔리조트연구, 12(3): 471-493.

최현주·김희수(2017). 진로집단상담 프로그램이 다문화 가정 아동의 진로인식과 진로결정자기효능감에 미치는 효과. 다문화교육연구, 10(3): 71-91.

하혜숙(2000). 대학생의 學科(學部) 滿足과 學校滿足에 관한 연구. 서울대학교대학원 박사학위논문.

한순미(2006). 대학생을 위한 자기주도적 학습전략 프로그램의 개발 및 효과. 아시아교육연구, 7(3): 1-30.

한승희·양은아·이재열(2011). 한국 평생교육 프로그램 공급패턴 분석. 평생교육학연구, 17(단일호): 83-119.

한희원·문경숙(2017). 대학생의 전공만족도가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향. 학습자중심교과교육연구, 17(단일호): 845-866.

한예정·이종호(2013). 대학생들의 가치관에 따른 전공만족도와 진로성숙도에 관한 연구. 조리과학과 호텔경영, 19(2): 76-92.

허원선·이종호(2016). 조리학원의 교육환경이 수강생들의 만족도와 재수강의도에 미치는 영향. 한국조리학회지, 22(2): 136-150.

홍후조(2001). 선택 교육과정의 편성·운영에서 '과목'선택'교과영역'선택. 교육과정연구, 19(2): 53-76.

황완희·배경의(2017). 간호대학생의 성격유형과 진로의사결정유형이 진로준비행동에 미치는 영향. 인문사회 21, 8(3): 1237-1258.

고용노동부(2010). 2010-10호.

교육인적자원부(2010). 고시 제 2007-79호.

근로자직업능력개발법의 관련법령(2010). 근로자 직업능력개발훈련 지원 규정」 제6조제2항 제1호에서.

직업능력개발훈련망(2008). 개정 2008. 1.16. 예규 제556호.

직업능력개발원(2018). 2018년 제2차 국가진로교육포럼.

한국교육시설회(2000). 서울 관악 제 2005-6호. 통신판매업.

한국산업인력공단, 한국장애인 고용촉진공단, 근로복지공단, 대한상공회의소(2010). 한국직업방송. 2010년 9월 16일방송분.

<국외문헌>

- Arbona, C.(2000). The development of academic achievement in school aged children: Precursors to career development. <http://psycnet.apa.org>.
- Arroba, T.(1977). Styles of decision making and their use: An empirical study. *British Journal of Guidance and Counselling*, 5(2): 149-158.
- Bandura, A.(1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2): 191-215.
- Bandura, A.(1986). Fearful expectations and avoidant actions as coeffects of perceived self-inefficacy. *Psychological Review*, 41(12): 1389-1391.
- Bandura, A.(1988). Self-efficacy conception of anxiety. *Anxiety Research*, 1(2): 77-98.
- Bandura, A.(1997). Self-efficacy: The exercise of control. Macmillan Academia Edu.
- Bandura, A. & Schunk D. H.(1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(3): 586-598.
- Beach, R.(1993). A Teacher's Introduction to Reader-Response Theories. NCTE Teacher's Introduction Series. National Council of Teachers of English, 1111 W. Kenyon Road, Urbana, IL 61801-1096 (Stock No. 50187-0015, \$9.95 members; non-members). ERIC.
- Beach, L. R. & Potter, R. E.(1992). The pre-choice screening of options. *Acta Psychologica*, 81(2): 115-126.
- Beghetto, R. A.(2007). Does creativity have a place in classroom discussions? Prospective teachers' response preferences. *Thinking Skills and Creativity*, 2(1): 1-9.
- Betsch, C. & Kunz J. J.(2008). Individual strategy preferences and decisional fit. *Journal of Behavioral Decision Making*, 21(5): 532-555.
- Betz, N. E., Klein, K. L. & Taylor, K. M.(1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1): 47-57.
- Betz, N. E. & Luzzo, D. A.(1996). Career assessment and the career decision-making

- self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4) : 413-428.
- Betz, N. E. & Vuyten, K. K.(1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2): 179-189.
- Bloom, B. S.(1964). Stability and change in human characteristics. Wiley.
- Braskamp, L. A., Caulley, D. & Costin, F.(1979). Student ratings and instructor self-ratings and their relationship to student achievement. *American Educational Research Journal*, 16(3): 295-306.
- Broad, M. L. & Newstrom, J. W.(1992). Transfer of Training: Action-Packed Strategies To Ensure High Payoff from Training Investments. Corporate and Professional Publishing Group, Addison-Wesley Publishing Co., One Jacob Way, Reading, MA 01867 (discount on quantity orders). ERIC.
- Buck, R.(1984). The communication of emotion. Guilford Press.
- Buck, J. N. & Daniels, H. M.(1984). Manual for the assessment of career decision making. Los Angeles: Western Psychological Services.
- Ceschi, A., Costantini, A., Phillips, S. D. & Sartori, R.(2017). The career decision-making competence: a new construct for the career realm. *European Journal of Training and Development*, 41(1): 8-27.
- Cordeiro, P., Paixão, M. P., Lens, W., Lacante, M. & Ortuño, V.(2016). Parenting, Cognition and Motivation in Career Decision-making Processes: *A Self Determination Theory Perspective*, 199-226.
- Corno, L.(1986). The metacognitive control components of self-regulated learning. *Contemporary Educational Psychology*, 11(4): 333-346.
- Cox, D. W., Bjornsen, A. L., Krieshok, T. S. & Liu, Y.(2016). Occupational engagement and academic major satisfaction: Vocational identity's mediating role. *The Career Development Quarterly*, 64(2): 169-180.
- Creed, P. A., Fallon, T. & Hood, M.(2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2): 219-229.
- Crites, J. O.(1961). A model for the measurement of vocational maturity. *Journal of Counseling Psychology*, 8(3): 255.

- Crocker, J. & Major, B.(1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, 96(4): 608- 620.
- Crossan, M.(2003). Altering theories of learning and action: An interview with Chris Argyris. *Academy of Management Perspectives*, 17(2): 40-46.
- Crossan, B., Field, J., Gallacher, J. & Merrill, B.(2003). Understanding participation in learning for non-traditional adult learners: Learning careers and the construction of learning identities. *British Journal of Sociology of Education*, 24(1): 55-67.
- Cunningham, C., Wilcockson, D. C., Campion, S., Lunnon, K. & Perry, V. H. (2005), Central and systemic endotoxin challenges exacerbate the local inflammatory response and increase neuronal death during chronic neurodegeneration. *Journal of Neuroscience*, 25(40): 9275-9284.
- Dehauw, S. & Greenhaus, J.(2015). 15 Building a sustainable career: the role of work - home balance in career decision making. *Handbook of Research on Sustainable Careers*, 223.
- Difabio, A. & Saklofske, D. H.(2014). Comparing ability and self-report trait emotional intelligence, fluid intelligence, and personality traits in career decision. *Personality and Individual Differences*, 64: 174-178.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P. & Autin, K. L.(2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90: 46-54.
- Dweck, C. S.(1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41(10): 1040-1055.
- Eagle, L. & Brennan, R.(2007). Are students customers? TQM and marketing perspectives. *Quality Assurance in Education*, 15(1): 44-60.
- Eden, D. & Ravid, G.(1982). Pygmalion versus self-expectancy: Effects of instructor-and self-expectancy on trainee performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 30(3): 351-364.
- Einhorn, H. J.(1970). The use of nonlinear, noncompensatory models in decision making. *Psychological Bulletin*, 73(3): 221-235.
- Enos, M. D., Kehrhahn, M. T. & Bell, A.(2003). Informal learning and the

- transfer of learning: How managers develop proficiency. *Human Resource Development Quarterly*, 14(4): 369-387.
- Ford, C. M.(1996). A theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy of Management Review*, 21(4): 1112-1142.
- Fornell, C. & Lacker, D. F.(1981). Evaluating structural equation modeling for travel behavior research. Transportation research part B, University of Michigan, 37: 1-25.
- French, J. W.(1965). The relationship of problem-solving styles to the factor composition of tests. *Educational and Psychological Measurement*, 25(1) : 9-28.
- Gati, I.(1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33(4): 408-411.
- Gati, I. & Asher, I.(2001). Prescreening, in depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2): 140-157.
- Gati, I. & Tikotzki, Y.(1989). Strategies for collection and processing of occupational information in making career decisions. *Journal of Counseling Psychology*, 36(4): 430-446.
- Gelatt, H. B.(1962). Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9(3): 240.
- Gerbing, D. W. & Anderson, J. C.(1993). Monte Carlo evaluations of goodness-of-fit indices for structural equation models. Sage focus Editions, 154: 40-40.
- Gianakos, I.(2001). Predictors of career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 9(2): 101-114.
- Goldstein, I. L. & Ford, J. K.(2002). Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation (4th ed.). Belmont, CA, US: Wadsworth/Thomson Learning.
- Good, C., Aronson, J. & Inzlicht, M.(2003). Improving adolescents' standardized test performance: An intervention to reduce the effects of stereotype threat. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 24(6): 645-662.

- Good, C. V. & Merkel, W. R.(1973). Dictionary of education (3rd). New York, MoGraw-Hill.
- Grönroos, C.(1984). A service quality model and its marketing implications. *European Journal of Marketing*, 18(4): 36-44.
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L. & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94: 114-123.
- Guthrie, G.(2010). Basic research methods: An entry to social science research. SAGE Publications India.
- Hackett, G. & Betz, N. E.(1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of vocational behavior*, 18(3): 326-339.
- Harren, V. A.(1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2): 119-133.
- Hsieh, H. H. & Huang, J. T.(2014). The effects of socioeconomic status and proactive personality on career decision self efficacy. *The Career Development Quarterly*, 62(1): 29-43.
- Holland, J. L.(1966). The psychology of vocational choice: A theory of personality types and model environments. Oxford, England: *Blaisdell*.
- Hui, Z. T. Y. D.(2008). Exploration of the Talents' Training Plan for Cooking Techniques and Nutritional. *Journal of Langfang Teachers College* (Natural Science Edition), 6: 039.
- Ireland, G. W. & Lent, R. W.(2018). Career exploration and decision-making learning experiences: A test of the career self-management model. *Journal of Vocational Behavior*, 106: 37-47.
- Janis, I. L. & Mann, L.(1977). Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment. Free Press.
- Jepsen, D. A., Dustin, R. & Miars, R.(1982). The effects of problem solving training on adolescents' career exploration and career decision making. *The Personnel and Guidance Journal*, 61(3): 149-153.
- Jiang, Z.(2015). Core self-evaluation and career decision self-efficacy: A mediation

- model of value orientations. *Personality and Individual Differences*, 86: 450-454.
- Khuziakhmetov, A. N., Shafikova, G. R. & Kapranova, V. A.(2015). Conditions of Educational Environment for the Development of Teenagers' Moral Relations. *International Journal of Environmental and Science Education*, 10(4): 515-521.
- Kirkpatrick, H. & Cuban, L.(1998). Should we be worried? What the research says about gender differences in access, use, attitudes, and achievement with computers. *Educational Technology*, 38(4): 56-61.
- Kotler, P. & Levy, S. J.(1969). Broadening the concept of marketing. *The Journal of Marketing*, 33(1): 10-15.
- Krumboltz, J. D.(1993). Integrating career and personal counseling. *The Career Development Quarterly*, 42(2): 143-148.
- Krumboltz, J. D. & Thoresen, C. E.(1976). Counseling Methods.
- Lapan, R. T., Boggs, K. R. & Morrill, W. H.(1989). Self-efficacy as a mediator of investigative and realistic general occupational themes on the Strong-Campbell Interest Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2): 176-185.
- Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R. & Sappington, R.(2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 99: 107-117.
- Lent, J. R., Lent, M., Meeks, E. R., Cai, Y., Coltrell, T. J. & Dowhan, D. W. (2001). U.S. Patent No. 6,324,524. Washington, DC: U.S. Patent and Trademark Office.
- Leong, S. L., Leong, F. T. & Hoffman, M. A.(1987). Counseling expectations of rational, intuitive, and dependent decision makers. *Journal of Counseling Psychology*, 34(3): 261-275.
- Locke, E. A.(1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Lunneborg, P. W.(1978). Sex and career decision-making styles. *Journal of Counseling Psychology*, 25(4): 299-314.

- Madison, E., Hopp, T., Santana, A. D. & Stansberry, K.(2018). A Motivational Perspective on Mass Communication Students' Satisfaction With Their Major: Investigating Antecedents and Consequences. *Journalism & Mass Communication Educator*, 73(1): 50-66.
- Mar, R. A., DeYoung, C. G., Higgins, D. M. & Peterson, J. B.(2006). Self liking and self competence separate self evaluation from self deception: Associations with personality, ability, and achievement. *Journal of Personality*, 74(4): 1047-1078.
- McHenry, R. E. & Shouksmith, G. A.(1970). Creativity, visual imagination and suggestibility: Their relationship in a group of 10 year old children. *British Journal of Educational Psychology*, 40(2): 154-160.
- Miller, T.(1968). Response of cockroach cardiac neurons to cholinergic compounds. *Journal of Insect Physiology*, 14(12): 1713-1717.
- Mumford, M. D., Marks, M. A., Connelly, M. S., Zaccaro, S. J. & Johnson, J. F.(1998). Domain-based scoring in divergent-thinking tests: Validation evidence in an occupational sample. *Creativity Research Journal*, 11(2): 151-163.
- Nickerson, R. S.(1999). How we know – and sometimes misjudge – what others know: Imputing one's own knowledge to others. *Psychological Bulletin*, 125(6): 737-745.
- Noe, R. A. & Schmitt, N.(1986). The influence of trainee attitudes on training effectiveness: Test of a model. *Personnel Psychology*, 39(3): 497-523.
- Osborne, S. P.(2010). The new public governance: Emerging perspectives on the theory and practice of public governance. Routledge.
- Payne, J. W.(1982). Contingent decision behavior. *Psychological Bulletin*, 92(2): 382-401.
- Phillips, S. D., Paziienza, N. J. & Walsh, D. J.(1984). Decision making styles and progress in occupational decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 25(1): 96-105.
- Ragins, B. R., Cotton, J. L. & Miller, J. S.(2000). Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on

- work and career attitudes. *Academy of Management Journal*, 43(6): 1177-1194.
- Reb, J. & Connolly, T.(2010). The effects of action, normality, and decision carefulness on anticipated regret: Evidence for a broad mediating role of decision justifiability. *Cognition and Emotion*, 24(8): 1405-1420.
- Rubinton, N.(1980). Instruction in career decision making and decision-making styles. *Journal of Counseling Psychology*, 27(6): 581-597.
- Sánchez-Ruiz, A. A., Ontanón, S., González-Calero, P. A. & Plaza, E.(2011). Measuring similarity in description logics using refinement operators. In International Conference on Case-Based Reasoning(289-303). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Schuetze, H. G.(2000). Industrial innovation and the creation and dissemination of knowledge: implications for university-industry relationships. *Knowledge Management in the Learning Society*, 161-174.
- Schuetze, H. G. & Slowey, M.(2000). Traditions and new directions in higher education: A comparative perspective on non-traditional students and lifelong learners. Higher education and lifelong learners: *International Perspectives on Change*, 3-24.
- Svenson, O.(1979). Process descriptions of decision making. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23(1): 86-112.
- Taylor, K. M. & Betz, N. E.(1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1): 63-81.
- Tuomi-Grohn, T.(2003). From transfer to boundary-crossing between school and work as a tool for developing vocational education: An introduction. Between school and work: *New Perspectives on Transfer and Boundary-Crossing*, 19-38.
- Van Zolingen, S. J. & Klaassen, C. A.(2003). Selection processes in a Delphi study about key qualifications in senior secondary vocational education. *Technological Forecasting and Social Change*, 70(4): 317-340.
- Willner, T., Gati, I. & Guan, Y.(2015). Career decision-making profiles and career

- decision-making difficulties: A cross-cultural comparison among US, Israeli, and Chinese samples. *Journal of Vocational Behavior*, 88: 143-153.
- Witkin, H. A., Dyk, R. B., Fattuson, H. F., Goodenough, D. R. & Karp, S. A. (1962). Psychological differentiation: Studies of Development.
- Wonacott, M. E.(2003). History and Evolution of Vocational and Career-Technical Education. A Compilation.
- Wright, S. L., Perrone McGovern, K. M., Boo, J. N. & White, A. V.(2014). Influential factors in academic and career self efficacy: Attachment, supports, and career barriers. *Journal of Counseling & Development*, 92(1): 36-46.
- Zakay, D. & Tsal, Y.(1993). The impact of using forced decision making strategies on post decisional confidence. *Journal of Behavioral Decision Making*, 6(1): 53-68.

설 문 지

바쁘신 와중에도 본 조사에 응해 주셔서 대단히 감사합니다. 본 설문지는 대구·경북, 부산·경남지역 요리직업전문학교의 교육환경과 전공만족도, 진로의사결정, 진로결정 자기효능감 간에 관계연구에 관한 학술적 연구를 수행하기 위해 작성되었습니다.

본 설문에 응하시는 귀하의 개인적 사항이나 설문내용과 관계되는 모든 사항은 절대 비밀이 보장됨은 물론 무기명으로 처리 됩니다. 아울러 조사된 자료는 순수한 학문연구 목적으로만 사용됩니다. 귀하의 정성어린 응답이 본 연구에 매우 귀중한 자료가 된다는 점을 유의하시고, 한 항목도 빠짐없이 성의껏 그리고 진솔하게 응답해 주길 부탁드립니다.

만일 조사내용에 의문사항이 있으시면 아래의 연락처로 연락하여 주시기 바라며, 지면으로나마 바쁘신 시간을 내어 설문에 응해주신데 대하여 다시 한 번 깊이 감사드립니다.

2018. 4.

지도교수 : 경주대학교 관광학과 교수 이자재
jae2618@naver.com

연구자 : 경주대학교 관광학과 박사과정 강정훈
huni287@daum.net

I. 다음은 일반적인 사항입니다. 해당되는 곳에 체크하여 주십시오.

1. 귀하의 성별은?

- ① 남자 ② 여자

2. 귀하의 나이는?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상

3. 진로 결정 시 귀하에게 가장 많은 영향을 미치는 사람은 누구인가?

- ① 본인 ② 부모님 ③ 친구 ④ 교사

4. 요리직업전문학교 졸업 후 직업을 갖고자 하는 이유?

- ① 경제적 안정 ② 사회적 지위와 안정
③ 일을 통한 자아실현 ④ 국가와 사회에 봉사한다.

5. 가족 전체의 월 평균 소득 수준은?

- ① 200만원미만 ② 201~300만원 미만 ③ 301~400만원 미만
④ 400~500만원 미만 ⑤ 501만원 이상

6. 요리직업학교 졸업 후 귀하가 일하고 싶은 곳은?

- ① 창업 ② 호텔 ③ 일반 레스토랑 ④ 국내 프랜차이즈
⑤ 해외 프랜차이즈 ⑥ 기타

II. 다음은 교육환경에 관한 질문입니다. 귀하께서 느끼시는 대로 해당 번호에 체크해 주십시오.

교육환경	1	2	3	4	5
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1 실습실의 위생/청결상태가 좋다.	1	2	3	4	5
2 교육시설이나 각종 기자재 및 재료의 상태가 좋다.	1	2	3	4	5
3 교육장의 환기 및 배수시설이 잘되어 있다.	1	2	3	4	5
4 교육장의 냉난방시설이 잘되어 있다.	1	2	3	4	5
5 교육내용이 취업준비에 많은 도움이 될 수 있도록 구성되어 있다.	1	2	3	4	5
6 교육훈련의 커리큘럼은 다양하게 구성되어 있다.	1	2	3	4	5
7 교육시간은 알맞게 배분되어 있다.	1	2	3	4	5
8 교재가 이해하기 쉽게 잘 설명되어 있다.	1	2	3	4	5
9 강사는 이해하기 쉽게 설명한다.	1	2	3	4	5
10 강사는 강의할 때 활력과 열정적으로 한다.	1	2	3	4	5
11 강사는 약속된 시간과 교육을 제공한다.	1	2	3	4	5
12 강사의 강의 스킬이 전문적이며, 숙련되어 있다.	1	2	3	4	5
13 자격증 취득 및 취업과 관련된 정보가 원활하게 이루어지고 있다.	1	2	3	4	5
14 이 곳 교육기관의 인지도 및 이미지가 좋은 편이다.	1	2	3	4	5
15 이 곳 교육훈련기관의 직원들은 친절하며 우호적이다.	1	2	3	4	5
16 수강생들의 교육관련 상담지원이 잘 이루어지고 있다.	1	2	3	4	5

III. 다음은 전공만족도에 관한 질문입니다. 귀하께서 느끼시는 대로 해당 번호에 체크해 주십시오.

전공만족도		1	2	3	4	5
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	교수님 면담 기회의 개방성	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
2	교수님 연구실의 접근 편리성	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
3	교수님의 학생면담 자세	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
4	교수님의 취업 및 진로에 대한 열의	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

IV. 다음은 진로의사결정에 관한 질문입니다. 귀하께서 느끼시는 대로 해당 번호에 체크해 주십시오.

진로의사결정		1	2	3	4	5
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 중요한 의사결정을 할 때는 한 단계씩 체계적으로 한다.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
2	나는 나 자신의 욕구 등에 따라서 매우 특별나게 의사결정을 한다.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
3	나는 내가 얻을 수 있는 정보들을 수집하지 않고서는 중요한 의사결정은 거의 하지 않는다.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
4	나는 의사결정을 할 때에 친구들이 내 결정을 어떻게 생각할 것인가가 너무나 중요하다.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

V. 다음은 진로결정 자기효능감에 관한 질문입니다. 귀하께서 느끼시는 대로 해당 번호에 체크해 주십시오.

진로결정 자기효능감		1	2	3	4	5
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	내가 관심 있는 직업들에 대한 정보를 도서관이나 인터넷에서 찾을 수 있다.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
2	여러 가지 전공들이 나열되어 있는 목록 중에서 내가 원하는 전공을 선택할 수 있다.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
3	만약 내가 선택한 전공을 공부하는데 학업상 어려움이 있을 경우, 어떤 방법들을 취할 것인지 결정할 수 있다.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
4	나의 능력을 정확히 평가할 수 있다.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

A Study on the Relationship between Educational Environment, Major Satisfaction, Career Decision Making, and Career Decision-Making Self-Efficacy

Kang, Jung-Hun

Department of Tourism
The Graduate School
Gyeongju University

(Supervised by Professor Lee, Ja Jae)

(Abstract)

The purpose of this study is to investigate the relationship between educational environment, major satisfaction, career decision making, and career decision-making self-efficacy in culinary vocational colleges. Respectively. In addition, the model and the research hypothesis of this study were derived from the theoretical considerations of the above variables, and the research hypothesis proved through empirical analysis.

The survey method was based on the characteristics of the trainees, and the researchers explained the purpose and purpose of the survey to the researchers at each culinary vocational school. The questionnaire distributed 450 copies for two months from April 1 to May 30, 2018, and retrieved 440 copies of the questionnaire. The questionnaire was distributed 410 times. Were used for final analysis.

In this study, six hypotheses and 15 hypotheses were set to identify the relationship between educational environment, major satisfaction, career decision making, and career decision-making self-efficacy in culinary vocational colleges. The results are as follows.

First, the hypothesis was adopted that the educational facilities will have a positive (+) effect on major satisfaction in the culinary vocational college. The hypothesis that the education program will have a positive effect on the satisfaction of major was rejected. The hypothesis that the instructor will have a positive (+) effect on the satisfaction of major is adopted. The hypothesis was that the image of the training area would have a positive (+) effect on major satisfaction. In the hypothesis 1, the hypothesis was rejected and three hypotheses were adopted.

Second, the hypothesis that educational facilities have a positive effect on career decision making in the educational environment of culinary vocational college was rejected. The hypothesis that educational programs have a positive impact on career decision making was rejected. The hypothesis was adopted that the instructor would have a positive effect on career decision making. The hypothesis was adopted that the image of the training area would have a positive impact on career decision making. The hypothesis that educational facilities have a positive effect on career decision-making self-efficacy in the educational environment of culinary vocational college was rejected. In the hypothesis 2, the two hypotheses were rejected and two hypotheses were adopted.

Third, the hypothesis was adopted that educational facilities will have a

positive effect on career decision-making self-efficacy in the educational environment of culinary vocational college. The hypothesis that the education program had a positive effect on career decision self - efficacy was adopted. The hypotheses were adopted that the instructor would have a positive effect on career decision self-efficacy. The hypothesis that the image of the training area will have a positive effect on career decision self-efficacy was adopted. In the hypothesis 3, four hypotheses were adopted for the effect of the educational environment of the cooking vocational school on career decision self-efficacy.

Fourth, the hypothesis that the satisfaction of major in culinary vocational college will have a positive effect on career decision making was adopted.

Fifth, the hypothesis that the satisfaction of major in culinary vocational college will have a positive effect on career decision self-efficacy was adopted.

Sixth, the hypothesis that the career decision making of culinary vocational college will have a positive effect on career decision self-efficacy was adopted.

The limitations of this study are as follows.

First, this study used the self-reporting method of the respondents through the questionnaire. Results may vary depending on the content of the questionnaire, composition, awareness, or consciousness of the respondent. Therefore, if we investigate more research methods in parallel, more meaningful results will be obtained.

Second, this study was limited to cross-sectional studies and was conducted at a specific point in time. In order to make a more efficient judgment on the influence of the variables such as the educational environment, the learning satisfaction, and the educational achievement of the culinary education institution trainees, it is necessary to analyze according to the time change. Research should be done.

Third, it is difficult to generalize the results of the study by selecting students from the education and training institutes in Daegu, Kyungbuk, Busan and Kyungnam as the research population. Future research should broaden the scope of research and generalize it to a wide range of populations. However, this study also implies that this study provides the index of the efficient management of the students to the teachers who are in charge of the education work in the culinary education institutions.