

세계시민의식과 직업가치, 크루즈승무원 직업이미지가 진로정체감에 미치는 영향 -서비스직 진로희망 청년들을 대상으로-

윤여현 · 이원옥[†]
영산대학교(교수) · [†]서원대학교(교수)

The Effects of Global Citizenship, Vocational Value, Cruise Crew's Vocational Image on Career Identity -For aspiring young individuals seeking employment in the service industry-

Yeo-Hyun YOON · Won-Ok LEE[†]
Yongsan University(professor) · [†]Seowon University(professor)

Abstract

The aim of this study was to investigate the direction of career guidance for young job seekers by examining the relationships between global citizenship, vocational values, cruise crew vocational image, and career identity. A survey was conducted on young job seekers who prefer the service industry, and the measurement variables were analyzed for their structural relationships. The results indicate that, first, social responsibility and global competence, among the dimensions of global citizenship, did not have a significant effect on vocational values. Second, global civic engagement had a significant positive effect on vocational values. Third, vocational values had a significant positive effect on cruise crew's vocational image and career identity. Lastly, cruise crew's vocational image had a significant positive effect on career identity. This paper is meaningful in that it sheds light on the aspects of vocational values and vocational images of young job seekers according to global citizenship and provides insight into career guidance.

Key words : Global citizenship, Vocational value, Vocational image, Career identity, Cruise crew

I. 서론

통계청에 의하면 2022년 청년실업자가 29만 명에 달한다고 했다. 25~29세 인구 중 취업경력이 전혀 없는 '취업 무경험자'가 사상 최대로 나타나면서 큰 사회문제로 대두되고 있다. Korea Enterprises Federation(2022)는 이와 같은 청년고용 부진 원인을 고학력화·임금격차 등으로 인력수급이 불일치하고, 산업 수요를 따라가지 못하는 대학교육에

있다고 주장했다. 학령인구가 급감하고 있는 가운데 대학교육의 방향에 대해서 우려하는 목소리가 높아지면서 대학은 학문의 상아탑으로서의 역할과, 취업준비를 위한 교육기관으로서의 역할 사이에서 갈등하고 있다. 이와 같은 대학 환경의 변화는 대학 간, 학과 간의 경쟁을 더욱 심화시킬 것이며, 전반적인 학력수준 상승으로 노동시장에서 필요한 학력별 인구와 실제 공급되는 노동력 간의 수급 부조화가 심화될 것으로 예상된다

[†] Corresponding author : 043-299-8468, woleeya@naver.com

다(Statistics Korea, 2016). 특히 생존전략을 모색해야 하는 대학들은 학생들의 재학율과 취업률 뿐만 아니라 학생들의 대학생활 만족에도 관심을 기울여야 한다. 변화하는 학생들의 직업가치와 진로결정에 영향을 주는 변인들에 대한 체계적 고찰이 요구되는 시점이다.

한편 크루즈산업은 코로나 팬데믹 이전 지난 30여 년간(1990~2019년)까지 약 6.6%의 연간 승객복합성장율을 기록하면서 비약적인 성장을 이뤄왔다. CLIA(Cruise Line International Association)은 올해 크루즈시장을 팬데믹 이전 최대치였던 2019년의 106%에 이르는 3,150만 명에 도달할 것으로 전망했으며, 2028년까지 신규선박이 지속적으로 건조되어 746,000개의 선석을 보유하게 될 것으로 내다봤다(CLIA, 2023). 선박수의 확대는 승객수의 확대에 이어져 크루즈승무원 고용과 연결된다. 크루즈산업에 있어 인력은 단순한 노동력 공급을 통한 생산물 산출이라는 경제성의 평가를 넘어 그 중요성이 확대(Kim and Kim, 2016)되고 있다. 정부에서도 「크루즈산업 육성 및 지원에 관한 법률」에 의거 크루즈 전문인력 양성 기관을 지정하여 크루즈승무원 육성에 박차를 가하고 있으며, 정규 교육기관으로는 대경대학교와 강원도립대학교, 영산대학교 단 3개의 대학만이 크루즈 전공을 개설하고 있다.

통계청의 제7차 한국표준직업분류에 의하면 크루즈승무원이라는 직업은 ‘선박객실승무원(Ship stewards)’으로 ‘선박에서 음료를 제공하는 등 여객이 안전하고 편안한 여행을 할 수 있도록 각종 편의를 도모하며, 승객의 요구사항을 들어주는 직업’이라고 설명하고 있다. 주요 직무로 승객 선실 및 선박의 편의장소 안내, 구명조끼 착용법과 구명보트의 탑승요령 설명, 선박의 규모 및 항로, 도착예정시간 안내, 식사나 음료 제공, 요금 수령을 들고 있어 ‘크루즈승무원’이라는 직업에 대한 한정적인 이해를 제공한다.

크루즈승무원은 가장 국제적인 직업이라고 손꼽힌다(Yoon, 2019). 이유는 7만톤급 크루즈의 경

우 선상에서 일하는 승무원과 승객들의 국적이 60여 개에 달하여 다국적 환경에서 상호 협력하고 어우러져 일하고 여행하기 때문이다. 이와 같은 환경에서 세계시민으로서의 책임감과 협력적 동반 의식이 더욱 요구된다고 할 수 있다. 세계시민의식은 문화적 다양성을 인식하고, 상호 존중하며 포용하는 가운데 행동의 책임이 사회정의와 지속가능성 향상을 목적으로 한다(An and Han, 2019; Reysen and Katzarska-Miller, 2013).

크루즈 선박운영 전문인력에 해당되는 크루즈 승무원은 항공승무원에 비해 상대적으로 낮은 수준의 임금을 받으며, 직무 내용이 비교적 유사한 호텔리어가 지상의 호텔에서 근무하는 것과는 달리 해양을 항해하면서 장기간 선상생활을 해야 하는 근무 여건이 두드러진다. 실제로 크루즈승무원 지원자의 직업가치가 직업 현실과 괴리가 클 경우 중도 하선하거나 첫 번째 근무 계약을 끝으로 다른 직업으로 전환하기도 한다. 이는 객실승무원의 직업이미지 기대불일치가 직무만족과 이직의도에 영향을 미친다는 Park(2016)의 연구를 지지한다.

각 개인은 직업을 통해 추구하는 가치가 무엇인지를 고려하는 직업가치의 탐색과 명료화 과정을 거쳐 직업을 선택해야 한다. 선행연구에서 직업가치는 첫째 교육적 성취나 향후 직업의 보상수준을 결정하는 중요한 변수가 되기 때문이며, 둘째 중요한 동기의 자원으로 여겨져 왔기 때문이고, 셋째 직업특성과의 조화가 직업 만족에 중요한 역할을 하기 때문이라고 하였다(Ha et al., 2014). 즉 개인의 직업으로부터 추구하는 가치와 개인이 선택한 직업적 특성이 일치하지 않을 경우에는 해당 직업에 부적응하거나 직업만족도가 매우 낮게 나타날 수 있으므로 개인뿐만 아니라 사회적으로도 큰 손실을 초래할 수 있을 것이다(Kim, 2006). 이와 같은 논의로부터 크루즈승무원 지원자의 경우 직업을 통해 추구하는 가치와 직업이미지에 대해 충분한 고려하고 이를 반영하여 진로를 결정하는 것이 직업 만족에 있어 매우 중

요하다고 할 수 있다.

그동안 직업가치와 직업이미지, 진로관련 변인과의 관계를 규명하는 연구는 환대산업 분야를 전공으로 하는 대학생들을 대상으로 한 연구(Baek, 2017; Baek and Kim, 2020; Jung, 2019; Kim and Park, 2007; Kim et al., 2019; Lee et al., 2015; Park, 2017; Seo, 2020; Ryu 2018)가 다수 이루어져 왔으나, 세계시민의식과 진로 관련 변인의 관계를 규명하는 연구는, 세계시민의식과 진로성숙도의 관계를 규명하고자 한 An and Han (2019)의 연구 이외에는 미흡하였다.

따라서 본 연구에서는 서비스직을 희망하는 청년들을 대상으로 세계시민의식과 직업가치, 크루즈승무원 직업이미지와 진로정체감 간의 영향 관계를 확인함으로써 청년 구직자들의 진로지도 방향을 탐색하고자 한다.

이를 위한 세부적 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 세계시민의식이 직업가치에 미치는 영향을 분석한다.

둘째, 직업가치가 크루즈승무원 직업이미지 및 진로정체감에 미치는 영향을 분석한다.

II. 이론적 배경

1. 세계시민의식

UN(2023)은 세계시민의식이 세계적 규모의 글로벌 마인드를 가진 개인과 커뮤니티의 사회적, 정치적, 환경적, 경제적 행동을 포괄하는 용어라고 정의했다. UNESCO(2015)는 세계시민의식을 인류에 대한 소속감과 개방적 시각, 보편적 가치를 기반으로 다원성과 다양성을 존중하며 환경에 대해 포괄적으로 이해하고 행동하는 것이라고 하였다(An and Han, 2019).

세계시민의식은 사회적 정의와 지속가능성을 증진하는 동시에 행동에 대한 책임감과 문화 다양성에 대한 인식, 배려, 포용을 포함한다(Reysen and Miller, 2013). Sklad et al.(2016)는 세계화의

흐름 안에서 각 개인이 세계와의 상호 연결성을 인식하고 빈곤, 환경 오염, 인권 유린 등과 같은 글로벌 문제에 대한 책임을 함께 져야 한다고 주장하며, 세계시민교육이 개인이 이러한 세계를 탐색하고 성공하는데 필요한 기술을 개발하는데 도움이 될 수 있다고 제안했다.

2015년 UN의 지속가능발전목표(Sustainable Development Goals, SDGs)에는 세계시민의식 교육이 포함돼 있다. 총 17개 목표 중에서 SDG 4.7에는 “2030년까지 지속가능발전, 지속 가능한 생활양식과 인권, 성평등, 평화, 비폭력 문화 확산 및 세계시민의식, 문화다양성 존중과 지속가능발전을 위한 문화의 기여에 대한 교육을 통해 지속가능발전 증진을 위한 지식과 기술 습득을 목표로 한다”고 강조했다.

세계시민의식의 구성요소로는 역량 관점에서 지식, 스킬, 태도(Oxfam, 2015)로 구분하거나, 인지, 사회·정서, 행동으로 개념화(UNESCO, 2015)하였으며, Morais and Ogden(2011)은 사회적 책무성, 글로벌 역량, 글로벌 시민 참여를 강조하였다. 내용 영역 관점에서 Chi and Sun(2007)은 시민의식, 지구공동체 의식, 다국적 의식, 국가정체 의식으로 구분하였다. 이외에도 지적 자본과 심리적 자본, 사회적 자본으로 구분(Javidan and Bowen, 2003)한 관점도 있었다.

세계시민의식은 세계의 상호의존적 체계와 다양성을 이해하고 공감하며 타인과 다양성의 가치를 존중하고 소통하며, 사회 정의나 지속가능성 등의 인류 보편 가치를 위해 능동적으로 세계적 공동체에 참여하는 실천의지라고 정의할 수 있다. 최근 세계시민의식을 다루는 연구는 예비교사나 학생들의 세계시민교육에 대한 인식과 태도, 효과를 분석하는 연구가 주로 이루어졌으며(Appleyard and McLean, 2011; Holden and Hicks, 2007; Robbins et al., 2003; Park et al., 2020), 세계시민의식과 진로 관련 변수를 다룬 연구는 많지 않았다(An and Han, 2019).

2. 직업가치

직업가치(vocational value)는 직업과 관련된 전 반적인 태도로 정의할 수 있는데 특정 직업에만 국한된 것이 아니라 매우 일반화된 개념이다(Kim and Park, 2007). 즉 개인이 직업 및 진로에 대해 바라보는 가치이자 직업선택과 직업 생활 영위에 있어 바람직하다고 생각하는 일종의 신념체계(Ryu, 2018; Yang, 2011)라고 할 수 있다.

직업가치는 연구자에 따라 다양한 방식으로 유형화되었으나 일반적으로 크게 내재적 직업가치와 외재적 직업가치로 나눌 수 있다(Ryu, 2016). 내재적 직업가치란 직업활동 자체로부터 비롯되는 것으로, 직업 또는 일에 대해 개인이 갖고 있는 내적인 동기와 관련된 것(직업흥미, 자아실현, 자기표현, 만족감 등)이며, 외재적 직업가치는 일에서 얻을 수 있는 외적인 측면(임금, 지위, 명성, 존경, 권력, 안정 등)을 중요시하는 것을 말한다(Kim, 2007; Yang, 2011; Ginzberg, 1951; Kalleberg, 1977; Rosenburg, 1957; Kanzenas et al., 1975). 따라서 직업가치가 진로 선택에 있어 매우 중요한 변수로 작용할 수 있으며, 직업가치에 따라 직업정보요구도가 달라질 수 있고(Kim, 2012), 개인변인뿐만 아니라 사회 전반적 환경과 밀접한 상관관계를 가지고 변화한다(Kim, 2013).

Dawis and Lofquist(1964)의 직업적응이론(TWA, Theory of Work Adjustmenat)에서 의하면 개인의 가치가 충족될 수 있는 직업환경에서 근무할 때 직업만족도가 높아질 수 있으므로 개인의 직업가치는 직업포부나 직업선호도, 직업선택과 관련된 의사결정에 밀접한 상관관계를 갖는다. Ryu(2018)는 직업가치를 개방적, 과시적 가치로 구분하여 항공객실승무원의 직업이미지와 진로결정수준의 영향관계를 분석하여 유의미한 인과관계가 있다고 주장하였다. 이외에도 선행연구자들은 직업가치와 진로결정수준, 진로준비행동, 진로정체감, 진로의식성숙도, 직업만족 간의 관련성을 분석하여, 외재적 직업가치가 낮고 내재적 직업가치가

높을수록 진로준비행동이나 진로결정수준이 높아진다고 주장하였다(Han, 2014; Jung, 2013; Kim, 2012; Kim and Chun, 2014; Park, 2011; Ryu, 2018; Judge and Bretz Jr, 1992).

3. 크루즈승무원 직업이미지

직업이미지(vocational image)는 직업에 대하여 개인이 갖고 있는 총체적인 인상(Tompson and Dahling, 2010)으로, 직업에 대한 개인의 신념 및 인상의 집합체이자 태도를 형성하는 요인(Kotler and Clarke, 1987)이다. 특히 직업이나 기업을 경험할 수 없는 구직자들의 인식이나 평가는 주로 외부정보에 기초하게 되므로 ‘이미지는 모든 것’이라고 할 정도로 명성과 같은 이미지 요소가 직업결정에 매우 중요하게 작용하고 있다(Jung, 2019; Turban, Forret and Hendrickson, 1998). 즉 사람들이 특정한 직업에 갖는 이미지는 그들의 향후 직업관련 행동 및 행동의도에 영향을 미칠 수 있으며, 호의적인 이미지를 지닌 직업에 대해서는 선택할 의지가 높아지고 결국 호의적인 행동으로 이어질 수 있다(Baek and Kim, 2020).

Gottfredson and Holland(1996)의 직업인지지도 연구는 성(gender)과 사회적 지위에 대한 인지에 따라 직업에 대해 개인이 갖는 이미지를 설명하였다. 즉 어떤 직업이 남성적인지, 여성적인지, 그리고 사회적 지위가 높은지 아닌지에 대한 인상을 형성하며, 이는 사회 구성원들 간 공유된다고 주장하고 있다(Ryu 2018).

직업이미지 관련 선행연구들은 주로 간호사, 교사, 발레리나, 사서, 비서, 항공승무원, 요리사 등 다양한 직업에 대한 이미지를 진로관련 변수들과 어떤 구조적 관계를 갖는지 분석하는 연구(Baek and Kim, 2020; Jung 2019; Ryu, 2018; 들이 이루어져왔으며, Q방법론을 통해 직업이미지를 유형화 연구들(Kim, 2011; Moon and Yoon, 2020; Park, 2017)과 직업이미지 척도를 개발한 연구(Lee, 2019), 선호직업이미지를 분석한 연구(Kang

et al., 2014)가 있었다.

직업이미지를 구성하는 요인은 태도나 자질, 역할, 전문성, 외모 등 다양하며 사회문화적 요소에 의해 오랜 시간에 걸쳐 형성된다(Mon, 2020; Grandy and Mavin, 2012). 직업이미지가 진로선택이나 직업선택 및 결정에 영향을 미치는데, Ryu (2018)은 직업가치(과시적, 개방적 가치)와 항공승무원의 이미지(유능, 선망, 국제이미지)가 진로결정수준에 미치는 영향을 분석하였는데 과시적, 개방적 가치 모두가 국제이미지와 유능이미지에 유의한 정의 영향을 미치며, 국제이미지와 유능이미지가 진로결정수준에 유의한 정의 영향을 미친다고 하였다. 또 유능이미지는 과시적 가치와 개방적 가치가 진로결정수준에 미치는 영향을 매개하고, 국제이미지는 과시적 가치와 진로결정수준의 관계를 매개한다고 주장하였다.

사회학습이론(Krumboltz, 1996)은 직업에 대한 선호 및 비선호 경향을 설명하는데, 특정 직업에 대한 개인의 선호여부는 학습경험에 영향을 받는다는 것이다. 따라서 후천적인 학습경험을 통해 특정 직업을 선호하거나 선호하지 않는 경향을 갖게 된다는 것인데 이는 매우 주관적이다(Kang et al., 2014). 환대산업에서 제공되는 역동적인 직업이미지가 직업선택의 중요도에 유의한 영향을 미친다(Lee et al., 2015)는 주장이 있지만, 급여나 승진기회, 직업 전망, 근무시간과 직무만족 등에서 다른 산업에 비하여 열악하다는 믿음으로 인해 부정적인 이미지를 가지게 되고 결과적으로 환대산업 분야 진출을 고민하게 된다(Richardson, 2009).

크루즈승무원은 다른 직업에 비해 상대적으로 대중들에게 노출된 빈도가 적어 청년구직자들에게 긍정적 학습경험을 제공할 기회가 적었다. 크루즈승무원은 항공승무원과 유사하게 선상에서 승객의 안전과 편의를 위해 지원하는 역할을 하면서, 호텔·리조트의 숙박 및 위락시설의 휴양을 지원하는 역할을 동시에 수행한다(Yoon, 2019). 그러나 Statistics Korea(2017)의 직업 분류에서 ‘선

박 또는 열차 객실승무원’으로 종합적으로 아울러 설명하듯 그 특수성에 대한 인식이 저조하다.

따라서 본 연구에서는 이러한 관점에서 청년들의 크루즈승무원 직업이미지가 어떠한지를 살펴보고, 크루즈승무원 직업이미지에 직업가치가 어떠한 영향을 미치는지 규명함으로써 크루즈 산업 발전에 부응하는 전문인력 양성체계를 수립하는데 방향을 제시하고자 하였다.

4. 진로정체감

진로정체감은 자신의 직업과 관련된 자아정체감으로서, 얼마나 자신의 진로를 명확하게 인지하고 확신하는지를 말하며, 자신의 진로 목표나 흥미, 성격, 재능 등에 명확하고 안정적인 그림을 가진 상태를 의미한다(Cho, 2014; Kim, 2008; Kim, 2012; Seo et al., 2016; Holland, 1977). 즉 진로정체감은 진로탐구 및 방향 설정과정에서 미래의 직업과의 연결, 진로 결정에 대한 확신의 정도, 자신의 능력에 대한 확신이자 자신이 선택하려는 직업에 대한 개인의 일관된 가치체계라고 할 수 있다(Seo, 2020; Erickson, 1968; Holland et al., 1980; Holland et al., 1993; Holland, 1977; Holland, 1985; Marcia, 1980; Super, 1990).

진로발달과정은 청소년기에서 성인기로 전환하는 전 과정에 걸쳐 이루어지며, 이는 시간과 경험에 따라 달라질 수 있으므로 자신에 대한 객관적 이해를 기반으로 개인의 적성과 진로를 고려하고 합리적으로 직업을 선택하여 직업 세계와 자신을 연결하도록 도울 수 있는 진로정체감의 형성이 매우 중요하다고 할 수 있다(Seo, 2020; Blustein, 2006; Kroger, 2007; Savickas, 1985). 따라서 진로발달과정에서 일관된 진로계획을 수립할 수 있도록 구체화된 자기개념의 발달이 요구되기 때문에 진로정체감은 가장 중요한 요인 중 하나다(Seo, 2020; Marcia, 180; Super, 1990). 사회의 변화와 더불어 직업에 대한 가치관이 변화함에 따라 진로를 고민하는 청년들에게 진로의 불확실

성을 극복하고 진로정체감을 확립하는 것은 진로 선택과 진로의사결정에 매우 중요하다(Seo, 2020).

진로정체감은 모호한 환경적 상황에서 대면하여 적절한 결정을 내리는 자기 확신과 관련이 깊으며, 긍정적 대학생활을 영위하는데 영향을 미친다(Jung et al., 2014; Seo, 2016). 진로정체감이 높을수록 진로결정수준이 높아지고, 진로정체감의 확립이 진로결정과정에서 매우 중요한 변인이므로 개인이 스스로에 대한 정확한 이해를 통해 진로를 결정하고 준비할 수 있도록 하는 진로지도가 중요하다(Harran, 1979). Seo(2020)는 항공서비스 전공 대학생의 직업이미지와 전공만족도, 진로정체감의 관계에 대한 연구에서, 진로정체감 형성은 자기이해로부터 긍정적인 자기평가, 직업정보의 탐색과 합리적인 의사결정능력이 결합하여 자기 이미지를 만들게 되므로 진로정체감 발달과정에서 혼란을 해소할 수 있다고 하면서, 직업이미지와 진로정체감 간의 유의한 정의 상관관계가 있다고 하였다.

따라서 이와 같은 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 세계시민의식과 직업가치, 크루즈승무원 직업이미지의 종속변수로서 진로정체감을 설정하여, 진로정체감에 영향을 주는 변인에 대해 파악하고자 하였다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 측정도구 및 변수의 조작적 정의

본 연구의 측정도구는 세계시민의식, 직업가치, 직업이미지, 진로정체감으로 구성하였으며, 선행 연구를 통하여 설문항목을 구성하였다. 설문 문항은 총 60개 문항으로 Likert 5점척도(1=‘전혀 그렇지 않다’, 5=‘매우 그렇다’)로 측정되었다.

첫째, 세계시민의식은 세계의 상호의존적 체계와 다양성을 이해하고 공감하며 타인과 다양성의 가치를 존중하고 소통하며, 인류 보편 가치를 위해 능동적으로 세계적 공동체에 참여하는 실천의

지를 나타낸다. 이를 측정하기 위한 검사 문항은 Yoon(2017)이 개발한 문항을 활용하고 있으며, Hwang(2021)를 참고하여 ‘지식, 기술, 태도, 실천’의 4가지 요소의 총 20개 문항을 선정하였다.

둘째, 직업가치는 일과 관련하여 직업과 진로에 대해 개인이 바라보는 가치이며, 직업 선택과 영위에 있어 바람직하다고 생각하는 신념을 나타낸다. 이를 측정하기 위한 검사 문항으로 한국직업능력개발원(1998)이 개발하고 Lim(2016)이 수정한 문항을 14개 문항을 선정하였다.

셋째, 직업이미지는 직업에 대한 개인의 총체적인 인상이자 태도를 나타낸다. 이를 측정하기 위하여 Jeong(2012)의 문항을 크루즈승무원에 맞게 수정하여 15개 문항으로 사용하였다.

넷째, 진로정체감은 자신이 선택하고자 하는 직업에 대한 일관적인 가치관 및 진로에 대한 자아 정체감을 나타낸다. Seo(2020)가 사용한 인지, 정서, 행동의 총 11개의 문항을 선정하여 측정하고자 하였다.

수집된 자료는 SPSS 25.0과 SmartPLS 4.0 통계 패키지 프로그램을 이용하여 분석되었다. 데이터의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였고, 측정 도구의 신뢰성 및 타당성을 판별하기 위하여 확인적 요인분석과 상관관계분석을 실시하였으며, 최종적으로 부트스트래핑 과정을 통해 연구 가설을 검증하고 구조모형분석을 실시하였다.

2. 연구 대상

본 연구에서는 서비스업 진로를 희망하는 20~30대 청년구직자 또는 재직자를 대상으로 2023년 4월 24일~28일 동안 온라인 설문조사를 통해 자료를 수집하였다. 설문지는 총 285부가 회수되었으며, 이 중 불성실한 응답을 제외하고 총 229개의 표본이 활용되었다.

세계시민의식과 직업가치, 크루즈승무원 직업이미지가 진로정체감에 미치는 영향
-서비스직 진로희망 청년들을 대상으로-

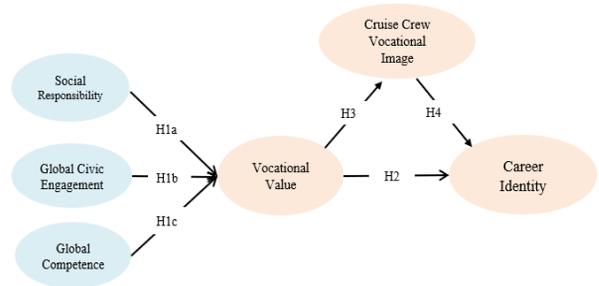
<Table 1> Demographic characteristics of the respondents

		Total	
		Frequency	Ratio (%)
Gender	Male	94	41.0
	Female	135	59.0
Age	Under 20	51	22.3
	21~25	89	38.9
	26~30	43	18.8
	31~35	32	14.0
	Over 36	14	6.1
Educational Level	Below Highschool	10	4.4
	Undergraduate	97	42.4
	University graduation	105	45.9
	Graduate School	15	6.6
	Other	2	0.9
Job experience	Yes	143	62.4
	No	86	37.6
Overseas stay experience	Yes	70	30.6
	No	159	69.4
Field of desired career path	Cruise	40	17.5
	Resort	7	3.1
	Travel Agency	20	8.7
	Hotel	87	38.0
	Theme Park	14	6.1
	Casino	9	3.9
	Airline	47	20.5
Golf club	5	2.2	

조사대상이 된 229명 가운데 성별은 남자(41%)가 여자(59%)보다 다소 적었으며, 대학교 재학생(42.4%)이거나 대학교를 졸업한 비중(45.9.8%)이 높게 나타났다. 전체의 62.4%는 아르바이트 이외의 직업을 소유한 경험이 있다고 응답했고, 해외체류경험이 있는 응답자는 30.6%로 나타났으며, 취업희망분야는 호텔(38.0%), 항공사(20.5%), 크루즈(17.5%)순이었다(<Table 1> 참조).

3. 연구모형 및 가설설정

본 연구는 서비스업 희망 청년들의 세계시민의식과 직업가치, 크루즈승무원 직업이미지, 진로정체감의 관계를 파악하는데 목적이 있다. 선행연구로부터 다음과 같은 가설을 설정하였다.



[Fig. 1] Hypothesized model.

- H1. 세계시민의식은 직업가치에 유의한 정의 영향을 미칠 것이다.
- H1a. 사회적 책임감은 직업가치에 유의한 정의 영향을 미칠 것이다.
- H1b. 세계시민적 참여는 직업가치에 유의한 정의 영향을 미칠 것이다.
- H1c. 세계적 역량은 직업가치에 유의한 정의 영향을 미칠 것이다.
- H2. 직업가치는 진로정체감에 유의한 정의 영향을 미칠 것이다.
- H3. 직업가치는 크루즈승무원직업이미지에 유의한 정의 영향을 미칠 것이다.
- H4. 크루즈승무원직업이미지는 진로정체감에 유의한 정의 영향을 미칠 것이다.

IV. 연구 결과

1. 기술통계 결과

본 연구에서는 사용한 측정 변수의 평균값과 표준편차가 <Table 2>에 제시되었다.

2. 측정항목의 타당성 및 신뢰성 검증

본 연구에서는 Smart PLS 4.0을 사용하여 측정 변수의 집중타당성 및 판별타당성을 검증하기 위한 <Appendix 1>와 같이 요인분석을 실시하였다 (Hair et al., 2012; Hair et al., 2021; Kim et al., 2021; Yang, Iyer, andLee, 2021)

<Table 2> Statistic Result of Measurement

Construct	Measurement	M	SD
Social Responsibility	SR1	4.240	0.759
	SR2	4.240	0.741
	SR3	4.100	0.827
	SR4	4.258	0.747
	SR5	4.262	0.783
	SR6	4.210	0.765
Global Civic Engagement	GCE1	3.921	0.811
	GCE2	3.751	0.801
	GCE3	3.934	0.782
Global Competence	GC1	3.699	0.907
	GC2	3.699	0.842
	GC3	3.633	0.813
	GC4	3.594	0.909
	GC5	3.725	0.819
Vocational Value	VV1	4.266	0.858
	VV2	4.000	0.851
	VV3	4.179	0.814
	VV4	4.162	0.727
Career Identity	CI1	4.017	0.815
	CI2	4.039	0.800
	CI3	4.144	0.805
	CI4	3.969	0.738
	CI5	4.223	0.717
Cruise Crew's Vocational Image	CVI1	4.546	0.683
	CVI2	4.284	0.732
	CVI3	4.227	0.782
	CVI4	4.393	0.669
	CVI5	4.445	0.682
	CVI6	4.341	0.769
	CVI7	4.424	0.770
	CVI8	4.319	0.809
	CVI9	4.170	0.842

측정항목의 요인적재량(Factor loading)과 개념 신뢰도(Cronbach's α) 및 복합신뢰도(Composite reliability; CR), 평균분산추출값(AVE: Average Variance Extracted)은 <Appendix 1>과 같다. 먼저 Cronbach's α 는 0.812~0.936으로 .70 이상이며, CR값은 0.875~0.950으로 나타나 신뢰성에는 문제가 없는 것으로 판단된다. 다음으로 Factor Loading값은 0.881~0.949로 .70 이상, 평균분산 추출값(AVE)은 0.584~0.758으로 기준인 .50 이상이므로 수렴타당성이 입증되었다(Hair et al., 2021). 판별타당성 검증을 위해 AVE값의 제곱근 값과 상관관계 값을 비교한 결과 <Appendix 2>와 같이 AVE값의 제곱근이 상관관계 값보다 큰 것으로 나타났으므로 측정변수들간 판별타당성이 입증되었다. 또한, 상관계수 값의 이질성-단질성 비율을

나타내는 HTMT(The heterotrait-monotrait ratio of correlations)값은 0.251~0.712($p < .01$)으로 나타나 판별타당성이 있는 것으로 확인되었다(<Appendix 3>).

3. 연구모형의 평가

본 연구의 연구모형 평가를 위해 설명력과 예측적합도, 구조모형 적합도가 다음과 같이 평가되었다(Hair et al., 2021).

첫째, 분산팽창요인(Varian inflation factor; VIF)으로 다중공선성을 평가한 결과 1.341~4.693로 기준인 5보다 작게 나타나 문제가 없는 것으로 나타났다.

둘째, 예측적합도는 내생변수의 설명력을 나타내는 결정계수인 R^2 로 판별되는데, 본 연구에서 직업가치가 0.208(20.8%), 크루즈승무원 직업이미지가 0.365 (36.5%), 진로정체감이 0.440(44.0%)로 Falk and Miller(1992)의 기준인 0.10(10%)보다 높게 나타났으나 Cohen(1988)의 기준(상 .26이상, 중 .13이상~.26미만, 하 .02이상~.13미만)을 고려할 때 직업가치는 중간 정도, 크루즈승무원 직업이미지와 진로정체감은 상대적으로 높은 설명력을 나타냈다.

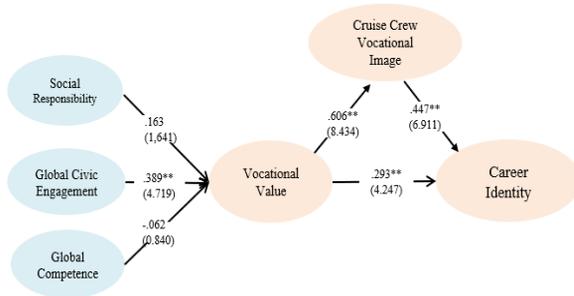
또한, 예측적합도 지수로서 내생변수의 중복성을 나타내는 연구단위 교차타당성 중복성 Q^2 (Construct cross-validated redundancy)값을 살펴본 결과, 0.369~0.654로 기준값인 0보다 높게 나타났다. 연구모형의 예측력을 살펴보기 위한 SRMR (standarized root mean square residual)값은 0.074로 기준치인 .1보다 작은 것으로 나타나, 예측력은 수용할 수 있는 수준이었다.

구조모형의 적합도(Model fit)는 설명력(R^2)의 평균값과 공통성(communality)의 평균값을 곱하여, 제곱근으로 평가되는 모형분석 결과의 적합도(Goodness of Fit; GoF)에 의해 평가하는데, 일반적으로 평균값은 AVE값과 동일하게 사용된다 (Kim et al., 2021; Tenenhaus et al., 2005; Zolkepli

and Kamarulzaman, 2015). 분석결과 GoF는 $0.477(GoF = \sqrt{0.338 * 0.672})$ 로 나타나 GoF의 기준(>.36)보다 높은 것으로 나타나 적합도에는 문제가 없었다.

4. 연구가설의 검증

본 연구의 연구모형인 세계시민의식과 직업가치, 크루즈승무원직업이미지와 진로정체감의 관계에 대한 가설의 검증 결과는 <Appendix 4>와 같다([Fig. 2] 참조).



[Fig. 2] Estimates of the structural model(PLS).

H1a-H1c 세계시민의식(사회적 책임감, 세계시민적 참여, 세계적 역량)이 직업가치에 미치는 영향을 분석한 결과 사회적 책임감($\beta = .163$, $t\text{-value} = 1.641$, $p = .101$), 세계시민적 참여($\beta = .389$, $t\text{-value} = 4.719$, $p < 0.001$), 세계적 역량($\beta = -.062$, $t\text{-value} = 0.981$, $p = .384$)로 H1b는 정의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 지지되었지만 H1a, H1c는 지지되지 않았다. H2와 H3, 직업가치가 진로정체감과 크루즈승무원 직업이미지에 미치는 영향을 분석한 결과 진로정체감($\beta = .293$, $t\text{-value} = 4.247$, $p < 0.001$), 크루즈승무원 직업이미지($\beta = .606$, $t\text{-value} = 8.434$, $p < 0.001$)로 정의 영향을 미치는 것으로 나타나 H2, H3은 모두 지지되었다. 마지막으로 크루즈승무원 직업이미지가 진로정체감에 미치는 영향은 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타나($\beta = .447$, $t\text{-value} = 6.911$, $p < 0.001$), H4은 지지되었다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 서비스직 진로희망 청년들의 진로지도 방향을 탐색하고자 세계시민의식과 직업가치, 크루즈승무원 직업이미지와 진로정체감 간의 구조적 관계를 설정하고 검증하였다.

첫째, 세계시민의식과 직업가치와의 관계를 살펴본바와 같이 의의가 있다. 세계시민의식의 구성요소 가운데 사회적 책임과 세계적 역량은 직업가치에 유의한 영향을 미치지 않았지만, 세계시민적 참여는 직업가치에 유의한 영향을 미쳤다. 책임과 역량이라는 태도적, 기능적 요소보다는 참여라는 행동적 변수가 직업가치에도 영향을 미친다고 할 수 있다. 세계시민의식은 세계화의 흐름에서 강조되는 개념이지만 선행연구들에서 직업가치와는 함께 다루어지지 않았다. UN의 SDGs에 세계시민의식에 대한 교육을 강조한 이후 실제교육현장에서는 세계시민교육이 이루어지고 있고, 미래의 청년 구직자들은 세계시민의식이 높아질 것으로 예상할 수 있는 바 이들간의 관계를 규명한 시도는 의미 있다고 할 수 있다.

둘째, 직업가치와 크루즈승무원 직업이미지, 진로정체감 간의 관계를 규명하였다. Ryu(2018)는 항공사 객실승무원 취업준비생의 직업가치(과시적, 개방적 가치)가 항공승무원 직업이미지(국제, 유능, 선망이미지)와 진로결정수준에 미치는 영향을 연구하였는데, 개방적 가치는 진로결정수준에 유의한 영향을 미치고 과시적 가치와 개방적 가치가 국제이미지와 유능이미지에 유의한 영향을 미친다고 하였다. Seo(2020)는 항공승무원 직업이미지(전문적, 전통적, 사회적 이미지, 직업전망)가 전공만족도에 영향을 미치고 전공만족도가 진로정체감에 영향을 미친다고 하였다. 이러한 연구 결과들은 직업가치가 직업이미지에, 그리고 직업가치가 진로정체감에 유의한 영향을 미친다는 본 연구결과를 지지한다.

셋째, 직업가치와 진로정체감 간의 유의한 정

의 관계를 규명하였다. Park and Kim(2015)은 직업가치 즉 내재적, 외재적가치 모두가 전공만족에 영향을 미치고 전공만족이 취업준비행동에 유의한 정의 영향을 미친다고 하였다. 또한 직업가치 저인식·중도적·고인식 집단의 진로결정 자기효능감과 취업준비행동에 차이가 있다는 Kim et al.(2019) 연구결과로부터 공통점을 찾을 수 있다.

이 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 서비스직 진로희망 청년들의 직업가치관을 이해하고 진로지도의 방향을 탐색할 수 있다는 것에 의의가 있다. 직업가치의 항목들은 ‘쾌적한 근무환경, 자기개발의 기회, 일을 통한 능력 발휘, 사내 원활한 인간관계 형성’ 등으로 외재적 직업가치보다는 내재적 직업가치가 더욱 높은 것으로 나타났다. 이처럼 서비스직 진로희망 청년들의 내재적 직업가치가 높을 때 크루즈승무원 직업이미지를 더욱 긍정적으로 인식하고 진로정체감도 높아지므로 크루즈승무원이라는 직업에 대해 더욱 알리고 체험할 수 있는 다양한 비교과 프로그램을 운영해야 하며, 본인의 직업가치에 대한 진지한 성찰을 유도해야 한다.

둘째, 크루즈승무원의 직업이미지가 진로정체감을 향상시킨다는 결과를 통해, 크루즈승무원 직업이미지를 향상시킬 수 있도록 긍정적인 노출 즉 긍정적 학습경험을 통해 직업선호도를 높여야 한다는 시사점을 얻었다.

셋째, 세계시민적 참여라는 실천을 통해 청년들의 직업가치가 향상되고, 직업가치의 향상으로 진로정체감이 높아질 수 있다는 결과를 통해 교육일선에서 청년들의 세계시민교육 참여를 장려하고 실천의지를 강조함으로써 진로에 대한 정체감을 향상시킬 수 있다.

결론적으로 본 연구는 서비스직 진로희망 청년들에게 있어 세계시민의식의 중요성을 강조하며, 직업가치를 고려하여 크루즈승무원의 직업이미지를 학습시키는 방향으로 진로지도를 함으로써 진로정체감을 높일 수 있다는 결론을 얻을 수 있다.

연구의 목적을 달성하였음에도 불구하고 다음과 같은 한계점을 가진다. 첫째, 크루즈승무원 직업이미지와 세계시민의식의 직접적인 인과관계를 규명하지 못했다. 둘째, 대상을 서비스업을 선호하는 청년들로 제한하여 일반화에 한계가 있다. 셋째, 진로정체감 이외의 진로결정과 관련된 행동 변인에 대한 검증이 필요할 것으로 보인다. 따라서 향후 연구에서는 세계시민의식과 크루즈승무원 직업이미지의 직접적인 영향관계를 규명하고, 진로 관련 행동변수를 고려한다면 보다 발전적인 시사점을 제시할 수 있을 것으로 사료된다.

References

- An SY and Han JS(2019). A study on the effect of global citizenship on social-capital and career maturity: Focusing on Z generation of hotel management's student. *KJHA*, 28(6), 65~81.
<https://doi.org/10.24992/KJHT.2019.08.28.06.65>
- Appleyard N and McLean L.R(2011). Expecting the exceptional: Pre-service professional development in global citizenship education. *International Journal of Progressive Education*. 7(2), 6~32.
- Baek RY and Kim HG(2020). Moderating Effect of Appearance Satisfaction in the Relationship among Job Image of Flight Attendant, Major Satisfaction, and Career Decision. *TMRO*, 24(2), 315~336.
<https://doi.org/10.18604/tmro.2020.24.2.17>
- Blustein DL(2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Chi EL and Sun GS(2007). Analyzing the construct of global citizenship and related variables, *TRCE*, 27(1), 225~245.
<https://doi.org/10.35557/trce.39.4.200712.006>
- Chin WW(1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295~336.
- Cho IY(2014). The Relationship of Career Identity, Major Satisfaction and College Adaptation of Nursing Freshmen. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 15(5), 2937~2945.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.2937>

- CLIA(2023). State of the Cruise Industry Report. Retrieve from <https://cruising.org/en/news-and-research/research/2023/march/2023-state-of-the-cruise-industry-report..>
- Cohen, J(1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd Ed.. Hillsdale,, NJ: Lawrence Erlbaum Publishing.
- Erikson EH(1968). Identity: YouthandCrisis, New York: Norton.
- Falk RF and Miller NB(1992). A Primer for Soft Modeling. University of Akron Press.
- Gottfredson GD and Holland JL(1996). Dictionary of Holland Occupational Codes. Psychological Assessment Resources Inc.
- Hair JF, Sarstedt M, Ringle CM and Mena JA(2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. Journal of the Academy of Marketing Science, 40(3), 414-433.
- Hair JF, Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2021). A primer on partial least squares structural equation modeling (pls-sem). CA, US: Sage publications.
- Han YJ(2014). The Study on the relationship between the Degree of Instruction Participation and Major Satisfaction and the Employment Preparation Behavior by the Major Selection Motive and their Work Valuers of university students. Kyoungsung University.
- Harren VA(1979). A model of career decision-making for college student. J Vocational Behavior, 14(2), 119~133, 1979.
- Henseler J, Ringle CM and Sarstedt M(2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variancebased tructural equation modeling. Journal of the Academy of Marketing Science, 43(1), 115~135.
- Heo G, Park CW, Jeong GT, and Wang SK(2021). A Study on the Structural Equation Modeling of the Relationships among Career Barrier, Self-esteem, Self-efficacy, and Career Preparation Behavior through the Feature of Busan Regional College. JFMSE, 33(4), 1003~1012. <https://doi.org/10.13000/JFMSE.2021.8.33.4.1003>
- Holland JL(1977). Vocational indecision: More evidence and speculation. Journal of Counseling Psychology, 24, 404~414.
- Holland JL(1985). Making Vocational choice: A theory of vocational personalities and work environments. Englewood Clifs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland JL, Daiger DC and Power PG(1980). My vocational situation. Consulting psychologists Press, Chment& Human Development, 4(2), 166~170.
- Holland JL, Johnston JA and Asama NF(1993). The Vocational Identity Scale: A Diagnostic and reatment Tool. Journal ofCareer Assessment, 1(1), 1~12.
- Javidan M and Bowen D(2013), The 'global mindset of managers, Organizational Dynamics, 42(2), 145~155.
- Judge TA and Bretz Jr RD(1992). Effects of Work Values on Job Choice Decisions. Journal of Applied Psychology, 77(3), 261~271.
- Jung JS, Jeong MJ, Yoo IY(2014), Relations between satisfaction in major, career decision-making self-efficacy and career identity of nursing students. J Korean Acad Soc Nurs Educ. 20(1), 27~36. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2014.20.1.27>
- Jung JY(2013). The Analysis on the Casual Model between UniversityEducational Satisfaction and Occupational Satisfactionmediated by Occupational Values. Korean Journal of Educational Administration, 3(1), 53~83.
- Jung YS(2019), The Moderating Effects of Social Support on the Effect of Job Image of Food-Carving by Adolescent on Career Decision Level. Honam University.
- Kim BH(2008). Career decision level and career preparation behavior of the college students, Seoul National University PhD Thesis.
- Kang HY, Lee JE and Song ES(2014). Analysis of the Perception of Preferred Jobs by Middle School Students. The Journal of Career Education Research, 27(3), 95~116.
- Kang SH(2012). Structural relationship among the self-efficacy, self-directed learning ability, school adjustment, and learning flow in middle school students, JFMSE 24(6), 935~949.
- Kim BS and Park HJ(2007). Analysis of The degree of Need For Vocational Information Based on Vocational Value of Junior College Students. The Journal of Career Education Research, 20(3), 148~171.

- Kim HS(2011), A Study on the Types of Image for Ballet Professionals. *Official Journal of the Korean Society of Dance Science*, 25, 19~35.
- Kim JJ, Yoon YH, and Kim EJ(2021). A comparison of faculty and student acceptance behavior toward learning management systems. *International journal of environmental research and public health*, 18(16), 8570.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18168570>
- Kim JS(2006). A Study on Job Values of Middle School Students. *Studies on Korean Youth*, 17(1), 79~102.
- Kim NK(2012). Patterns of career choice and career identity of students in nursing. A-ju University.
- Kim SJ(2011). The analysis of career adaptability by cultural self-construal, preference types, work value subtypes. Kyonggi University.
- Kim SJ(2013). The Study of Vocational Value Subtypes of College Students. *The Journal of Career Education Research*, 26(1), 93~117.
- Kim SK and Kim SE(2016). The Development Plan for Cruise Industry Professionals in Korea. *The Journal of Maritime Business*, 34, 27~42.
- Kim YK and Chun MA(2014). The Gender Differences in the Effects of Work Values on Social Work Career Decision. *KJSWR*, 42(0), 79~102
- Ko MH(2020). The impact of the convenience of service robots on Incheon airport customers' satisfaction, loyalty, and intention to recommend. *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 34(8), 131~143.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18168570>
- Kroger J(2007). *Identitydevelopment: Adolescence throughadulthood*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Marcia JE(1980). Identity in adolescence, In Adelson (Eds.). *Handbook of Adolescent Psychology*, New York: Wiley.
- Moon HJ and Yoon SH(2020), A Study on the Occupational Image of the Undergraduates Majoring in Airline Service for The Flight Attendant: Q-methodological approach. *JTLR*, 32(12), 241~258.
<https://doi.org/10.31336/JTLR.2020.12.32.12.241>
- Park JH(2017). Analysis on Job Image Types Classification of Related to Tourism Occupation by Adapting Q-methodology and Effect of Job Image on Career Decision Level. *Tourism Research*, 42(4), 117~147.
<https://doi.org/10.32780/ktidoi.2017.42.4.117>
- Park SH(2011). An Examination of the Relationships between Career Maturity and Psychological Variables: Focused on Self-Efficacy, Work Values, and Proactivity. *Journal of Vocational Education & Training*, 14(3), 307~331.
- Reysen S and Katzarska-Miller I(2013). A model of global citizenship: Antecedents and outcomes. *International Journal of Psychology*, 48(5), 858~870.
- Richardson S(2009). Undergraduates' perceptions of tourism and hospitality as a career choice, *Int'l Journal of Hospitality Management*, 28, 382~388.
- Ryu SJ(2018). The effect of occupational value and image on career decision level: Focused on flight attendant job applicants. *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 32(3), 143~156.
<https://dx.doi.org/10.21298/IJTHR.2018.03.32.3.143>
- Savickas ML(1985). Identity in vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 329~337.
- Seo ES, Park JM, Chung KA(2016). Effects of the career identity of students majoring in optometry and optic science on major satisfaction. *Korean Journal of Vision Science Vol 18 No 2 pp. 253~264.*
<https://dx.doi.org/10.17337/JMBI.2016.18.2.253>
- Seo MS(2020). A Study on the Effects of College Students' vocational Image on Major Satisfaction and Career Identity Formation. *The Journal of Employment and Career*, 10(1), 55~77.
<https://dx.doi.org/10.35273/jec.2020.10.1.003>
- Sklad M, Friedman J, Park E and Oomen B(2016). 'Going Glocal': a qualitative and quantitative analysis of global citizenship education at a Dutch liberal arts and sciences college. *Higher Education*, 72(3), 323~340.
- Statistics Korea(2017). *Korean Standard Occupational Classification*. Retrieve from
https://kssc.kostat.go.kr:8443/ksscNew_web/index.jsp
- Super DE(1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks & Associates(Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*(2nd. ed), San Francisco: Jossey-Bass, 197~261.
- Tenenhaus M, Vinzi VE, ChatelinYM and Lauro

- C(2005). PLS path modeling. Computational Statistics & Data Analysis, 48(1), 159~205.
- UNESCO(2015), Global Citizenship Education, Topics and Learning Objectives. Paris, UNESCO.
- UNESCO(2023). What is global citizenship education? <https://en.unesco.org/themes/gced/definition>
- UN(2020). Global Citizenship. <https://www.un.org/en/academic-impact/global-citizenship>
- Yang DE(2011). The effect of vocational value on person-environment fit of workers in the telecommunication services. Kyonggi University.
- Yang JJ, R Iyer and Lee YK(2022). Why do local foodscapes matter in building tourist trust and loyalty?. Sustainability, 14(4), 2029.
- Yoon SH(2017). Developing a Global Citizenship Indicator for University Students. Ewha Womans University.
- Yoon YH(2019). Cruise Crew Career Mentoring, Seoul, Hanol Press.
- Zolkepli IA and Kamarulzaman Y(2015). Social media adoption: The role of media needs and innovation characteristics. Computers in Human Behavior, 43, 189~209.1.

-
- Received : 02 May, 2023
 - Revised : 17 May, 2023
 - Accepted : 25 May, 2023

<Appendix 1> Measurement Model

Constructs and Items	Crobach α	rho-A	C.R	AVE
Social Responsibility	0.936	0.942	0.950	0.758
Global Civic Engagement	0.883	0.946	0.910	0.670
Global Competence	0.840	0.849	0.903	0.757
Vocational Value	0.812	0.811	0.877	0.641
Career Identity	0.821	0.824	0.875	0.584
Cruise Crew's Vocational Image	0.923	0.924	0.936	0.619

Note: Items were removed during measurement model analysis.

<Appendix 2> Fornell-Larcker Criterion, Mean, and Standard Deviation (SD)

Constructs	1	2	3	4	5	6
1. Social Responsibility	0.871					
2. Global Civic Engagement	0.582	0.870				
3. Global Competence	0.436	0.585	0.819			
4. Vocational Value	0.363	0.448	0.237	0.801		
5. Career Identity	0.481	0.479	0.376	0.564	0.764	
6. Cruise Crew's Vocational Image	0.533	0.488	0.289	0.606	0.625	0.787
Mean	4.218	3.869	3.670	4.152	4.079	4.350
SD	0.770	0.798	0.858	0.813	0.775	0.749

Note: **p<.01. The diagonal elements(bolded) are square root of average variance extracted(AVE). Off-diagonal elements are the correlations among constructs.

<Appendix 3> Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Constructs	1	2	3	4	5	6
1. Social Responsibility	-					
2. Global Civic Engagement	0.650					
3. Global Competence	0.452	0.664				
4. Vocational Value	0.408	0.538	0.251			
5. Career Identity	0.547	0.577	0.436	0.679		-
6. Cruise Crew's Vocational Image	0.566	0.553	0.299	0.694	0.712	

<Appendix 4> Structural Estimates (PLS)

Paths	Estimate	t-value	p	f^2	Results
H1a Social Responsibility → Vocational Value	0.163	1.641	0.101	0.022	Rejected
H1b Global Civic Engagement → Vocational Value	0.389	4.719	0.000**	0.003	Supported
H1c Global Competence → Vocational Value	-0.062	0.871	0.384	0.101	Rejected
H2 Vocational Value → Career Identity	0.293	4.247	0.000**	0.098	Supported
H3 Vocational Value → Cruise Crew's Vocational Image	0.606	8.434	0.000**	0.581	Supported
H4 Cruise Crew's Vocational Image → Career Identity	0.447	6.911	0.000**	0.228	Supported
		R^2		Q^2	
Vocational Value		.208		.124	
Cruise Crew's Vocational Image		.440		.248	
Career Identity		.365		.219	

**-p<.01, *p<.05