

교수의 코칭리더십이 항공관광과 학생의 진로결정자기효능감에 미치는 영향: 전공만족도의 매개 효과

신 우 단*

장안대학교 항공관광과 조교수

Professors' Coaching Leadership and Career Decision-Making Self-Efficacy Among Aviation Tourism Students: The Mediating Effect of Major Satisfaction

Wu-Dan Shin*

Assistant Professor, Department of Airline & Tourism, Jangan University, Gyeonggi-do 18331, Korea

[요 약]

본 연구는 전문대학 항공관광과 학생을 대상으로 교수자의 코칭리더십이 진로결정자기효능감에 미치는 영향을 분석하고, 이 과정에서 전공만족도의 매개효과를 검증하고자 하였다. 분석 결과, 첫째, 교수자의 코칭리더십은 전공만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 전공만족도는 진로결정자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 셋째, 전공만족도는 코칭리더십과 진로결정자기효능감의 관계를 부분매개하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 학생의 진로결정자기효능감을 높이기 위해 교수자의 코칭리더십 강화와 전공만족도 제고가 함께 이루어질 필요가 있음을 시사한다. 또한 코칭리더십 연구의 적용 범위를 대학 교육 현장으로 확장하는 데 기초자료를 제공하였다는 점에서 의의가 있다.

[Abstract]

This study aimed to examine the effect of professors' coaching leadership on career decision-making self-efficacy among students majoring in aviation tourism at a junior college and verify the mediating effect of major satisfaction in this relationship. The results showed that professors' coaching leadership had a significant positive effect on major satisfaction, and major satisfaction had a significant positive effect on career decision-making self-efficacy. In addition, major satisfaction partially mediated the relationship between coaching leadership and career decision-making self-efficacy. These findings suggest that strengthening professors' coaching leadership and improving students' major satisfaction should be considered together to enhance students' career decision-making self-efficacy. This study is meaningful in that it provides basic data for expanding the application of coaching leadership research to higher education.

색인어 : 코칭리더십, 전공만족도, 진로결정자기효능감, 항공관광과, 전문대학생**Keyword** : Coaching Leadership, Major Satisfaction, Career Decision-Making Self-Efficacy, Aviation Tourism, Junior College Students<http://dx.doi.org/10.9728/dcs.2026.27.8.2241>

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Received 09 July 2026; Revised 31 July 2026

Accepted 05 August 2026

*Corresponding Author; Wu-Dan Shin

Tel: +82-31-299-3554

E-mail: wudani@naver.com

1. 서 론

최근 대학 교육은 전공 지식의 전달을 넘어 학생이 자신의 진로를 주도적으로 탐색하고 결정할 수 있도록 지원하는 방향으로 변화하고 있다. 특히 항공서비스 및 항공관광 관련 전공은 항공사뿐 아니라 공항, 호텔, 비서 등 다양한 서비스 분야로의 진출 가능성과 연결되어 있으며, 학생들은 전공 학습 과정에서 직무 이해와 진로 준비를 함께 수행해야 한다[1]. 또한 항공서비스 관련학과에서는 실습 위주의 수업, 진로체험, 취업특강, 항공사 견학 및 실습 등 전공 및 진로와 연계된 교육활동이 이루어지고 있어, 학생의 전공 경험과 진로 준비는 밀접하게 연결되어 있다고 볼 수 있다[1].

특히 전문대학 항공관광과 학생은 제한된 재학 기간 안에서 전공 학습과 진로탐색을 병행해야 하므로, 교수자의 지도와 지원이 학생의 전공 경험과 진로 자신감 형성에 중요한 영향을 미칠 수 있다. 이러한 맥락에서 교수자의 코칭리더십이 학생의 전공만족도와 진로결정자기효능감에 어떠한 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다.

진로결정자기효능감은 개인이 진로결정과 관련된 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 신념으로, 진로 탐색과 진로 결정 과정에서 중요한 심리적 변인으로 논의되어 왔다. 문학선·김양균의 연구는 진로결정자기효능감을 진로결정과 관련된 의사결정에서 필요한 과업들을 성공적으로 해결할 수 있다고 느끼는 개인적 능력에 대한 믿음으로 정의하였으며, 진로결정자기효능감이 진로 관련 과제를 해결해 나가는 데 필요한 주도성과 자신감의 출발점이 된다고 보았다[2]. 또한 송기옥의 연구는 진로결정자기효능감이 진로선택 과정에서 최선의 결정을 내릴 수 있도록 하는 심리적 요인으로 기능한다고 하였다[3]. 따라서 항공관광과 학생에게 진로결정자기효능감은 전공 학습 이후의 진로 선택과 준비 과정을 설명하는 중요한 변인으로 볼 수 있다.

진로결정자기효능감에 영향을 미치는 요인 중 전공만족도는 학생이 자신의 전공에 대해 갖는 주관적 평가와 정서적 반응을 포함하는 개념으로 논의되어 왔다. 문학선·김양균의 연구는 전공만족도가 개인적 특성과 전공을 둘러싼 환경과의 상호작용에 의해 형성된다고 보았으며[2], 박수진·서명선의 연구는 항공서비스전공 대학생의 전공만족도를 교육과정, 교수자와의 관계, 전공에 대한 인식 등의 측면에서 설명하였다[4]. 또한 최순호의 연구는 전공에 대한 만족도가 높을수록 대학생이 진로결정에 관한 자신의 생각과 태도를 형성하는데 긍정적인 영향을 받을 수 있다고 보았으며[5], 송기옥의 연구는 전공만족도가 진로결정자기효능감에 정(+)의 영향을 미친다는 것을 검증하였다[3]. 이러한 선행연구는 항공관광과 학생의 전공만족도가 진로결정 과정에서의 자신감과 연결될 수 있음을 시사한다.

한편 학생의 전공만족도와 진로결정자기효능감을 높이기 위해서는 교수자의 지도행동과 교육적 지원에 주목할 필요가

있다. 방정희·이연숙의 연구는 항공서비스 관련학과 대학생을 대상으로 학교지원 중 교수지원과 교육환경지원이 전공만족도에 유의한 영향을 미친다고 하였다[1]. 이는 항공관광과 학생의 전공만족도가 학생 개인의 특성뿐 아니라 교수자와의 관계, 교육환경, 진로 관련 지원 등과 연결될 수 있음을 보여준다. 따라서 학생의 전공 학습과 진로 준비를 지원하는 교수자의 역할은 항공관광과 교육과정에서 중요한 요인으로 검토될 필요가 있다.

이와 관련하여 코칭리더십은 교수자의 지도행동을 설명할 수 있는 유용한 개념으로 볼 수 있다. Stowell의 연구는 급변하는 환경에서 리더가 단순한 관리자 역할에 머무르기보다 구성원의 잠재력과 역량 개발을 지원하는 코치의 역할을 수행할 필요가 있다고 보았다[6]. 조은현·탁진국의 연구는 국내 조직환경에 적합한 코칭리더십 척도를 개발하고, 코칭리더십이 자기효능감, 상사신뢰, 조직시민행동 및 조직몰입과 유의한 관련이 있음을 확인하였다[7]. 이러한 논의는 코칭리더십이 구성원의 성장과 자기효능감에 영향을 미치는 리더십 행동으로 이해될 수 있으며, 대학 교육 맥락에서도 교수자의 지도행동을 설명하는 데 적용 가능성을 시사한다.

코칭리더십은 주로 조직 내 리더와 구성원 간의 관계를 중심으로 논의되어 왔으며[6],[7], 이후 직무성과와 고객지향성 등 조직 구성원의 성과 변인과 관련하여 연구되어 왔다[18],[19]. 그러나 교수자가 학생에게 학습과 진로의 방향을 제시하고, 역량 개발을 지원하며, 신뢰에 기반한 상호작용을 형성하는 교육적 상황에서도 코칭리더십은 적용 가능성이 있다. 특히 전문대학 항공관광과와 같이 제한된 재학 기간 안에서 전공 학습과 진로 준비가 함께 이루어지는 교육환경에서는 교수자의 코칭리더십이 학생의 전공만족도와 진로결정자기효능감 형성에 중요한 역할을 할 수 있다.

한편 기존 선행연구에서는 전공만족도와 진로결정자기효능감의 관계가 논의되어 왔으나[3],[5], 교수자의 코칭리더십을 교육적 지도행동으로 설정하고 전공만족도를 매개변수로 하여 진로결정자기효능감과의 관계를 통합적으로 검증한 연구는 상대적으로 부족하다. 이에 본 연구는 조직 중심으로 논의되어 온 코칭리더십을 교수와 학생 간의 교육적 관계에 적용하고, 항공관광과의 학습 및 진로 상황에 맞게 코칭리더십 문항을 재구성하여 교육 맥락에서의 적용 가능성을 살펴보고자 한다.

또한 본 연구는 전문대학 항공관광과 학생을 대상으로 교수의 코칭리더십이 진로결정자기효능감에 미치는 영향을 분석하고, 이 과정에서 전공만족도가 매개역할을 하는지 검증하고자 한다. 이를 통해 항공관광과 학생의 진로결정자기효능감과 관련된 교수자의 지도행동 및 전공교육 운영 방향을 모색하고, 코칭리더십 연구의 적용 범위를 대학 교육 현장으로 확장하는 데 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

2-1 코칭리더십

코칭(coaching)은 개인이 자신의 잠재력을 인식하고 역량을 개발하여 목표를 달성할 수 있도록 지원하는 상호작용적 개발 과정으로, 조직에서는 구성원의 성장과 성과 향상을 위한 인적자원개발 전략으로 발전해 왔다. 조은현·탁진국의 연구는 코칭이 스포츠 분야에서 출발하여 조직경영 분야로 확대되었으며, 구성원의 잠재력을 개발하고 조직성과를 향상시키기 위한 효과적인 관리방법으로 발전해 왔다고 설명하였다[7]. 이러한 코칭 개념은 구성원에게 일방적으로 지시하거나 통제하는 전통적인 관리방식에서 벗어나, 구성원이 스스로 문제를 해결하고 성장할 수 있도록 지원하는 새로운 리더십 접근으로 발전하였으며, 이를 통해 리더와 구성원 간의 관계를 보다 협력적이고 수평적인 방향으로 재정립하고자 하는 시도로 이해할 수 있다.

조직에서 코칭을 리더의 역할 및 행동과 연결하여 논의한 대표적인 연구로는 Stowell의 연구를 들 수 있다[6]. Stowell의 연구는 기술의 발전, 경쟁의 심화, 구성원의 참여 욕구와 자기표현 욕구의 증가 등으로 인해 기존의 명령·통제 중심 리더십에는 한계가 있다고 보았으며, 리더가 단순한 관리자(manager) 역할에 머무르기보다 구성원의 잠재력과 역량 개발을 지원하는 코치(coach)에 가까워져야 한다고 주장하였다[6]. 특히 리더와 구성원 간의 관계를 상하관계가 아닌 파트너십으로 전환하고, 신뢰를 기반으로 구성원의 자율성과 책임감을 높여야 한다는 그의 주장은 이후 코칭리더십 연구의 이론적 토대로 활용되어 왔다.

또한 Stowell은 26명의 리더를 대상으로 실시한 연구를 통해 효과적인 코칭 행동을 지지적 행동(supportive behaviors), 비지지적 행동(nonsupportive behaviors), 주도적 행동(initiating behaviors)의 세 가지 범주로 분류하였다[6]. 연구 결과, 효과적인 코치는 높은 수준의 지지적 행동과 낮은 수준의 비지지적 행동, 그리고 적절한 수준의 주도적 행동을 보이는 것으로 나타났으며, 특히 구성원에 대한 지원이 코칭의 핵심 요소임을 강조하였다. 그는 피드백이나 문제 해결 이전에 구성원과의 신뢰 형성, 적극적인 경청, 공감, 자원 제공 등 지지적 행동이 선행되어야 효과적인 코칭이 이루어질 수 있다고 설명하였다. 이는 코칭에서 관계적 기반이 성과 중심의 개입보다 선행되어야 함을 시사한다.

국내에서는 조은현·탁진국의 연구가 코칭의 개념을 리더십에 도입하여 우리나라 조직환경에 적합한 코칭리더십 척도를 개발하고 타당화하였다[7]. 이들은 문헌연구와 포커스그룹 인터뷰, 전문가 인터뷰, 개방형 설문조사 및 예비조사를 거쳐 측정문항을 개발하였으며, 탐색적 및 확인적 요인분석을 통해 존중, 목표제시와 피드백, 관점변화, 부하의 성장과 발전에 대한 믿음의 네 가지 구성요인을 도출하였다.

코칭리더십의 하위요인은 연구자에 따라 다소 차이가 있으나, 국내 연구의 한 흐름에서는 방향제시, 역량개발, 수행평가, 관계 등의 행동영역이 활용되어 왔다. 방향제시는 리더가 구성원에게 목표와 과업수행의 방향을 명확히 제시하는 것을 의미하며, 역량개발은 구성원이 필요한 지식과 기술을 습득하고 성장할 수 있도록 지원하는 행동을 의미한다. 수행평가는 구성원의 수행과정과 결과에 대해 점검하고 피드백을 제공하는 행동이며, 관계는 리더와 구성원 간의 신뢰, 존중, 격려, 상호작용을 바탕으로 긍정적인 관계를 형성하는 행동을 의미한다. 이러한 행동영역은 코칭리더십이 단순히 목표 달성만을 강조하는 리더십이 아니라, 구성원의 성장과 학습을 지원하고 지속적인 상호작용을 통해 자발적 행동을 촉진하는 리더십임을 보여준다.

이후 국내 연구에서는 연구목적과 연구대상에 따라 코칭리더십의 구성요인과 측정문항을 달리 적용하면서, 코칭리더십과 조직몰입, 직무만족, 자기효능감, 학습성과, 진로 관련 변인 간의 관계를 검증해 왔다. 특히 교육 분야에서도 교수자의 코칭행동이 학습자의 자기효능감, 학습성과, 전공만족도 및 진로 관련 변인과 관련되는 요인으로 논의되면서, 코칭리더십의 적용 범위가 조직을 넘어 교육환경으로 점차 확대되고 있는 추세이다.

한편 조성진의 연구는 국내 코칭리더십 연구 동향을 체계적으로 분석하면서, Stowell의 코칭 행동 논의가 국내 연구에서 빈번하게 활용되어 왔으나 이를 코칭리더십의 측정도구로 직접 이해하거나 활용하는 것은 원래의 연구 취지와 차이가 있다고 하였다[8]. 즉, Stowell의 연구는 코칭 행동에 관한 이론적 논의를 제시한 연구이며, 이를 국내 코칭리더십 연구의 검증된 측정도구로 직접 간주하는 것은 개념적 계보 측면에서 한계가 있다는 것이다[6].

반면 조성진의 분석에 비추어 볼 때, 조은현·탁진국의 연구는 국내 조직환경을 고려하여 코칭리더십 척도를 개발하고 타당화한 연구로서, 코칭리더십 연구에서 상대적으로 명확한 측정도구의 근거를 제공한 연구로 평가될 수 있다[7], [8]. 이러한 논의는 코칭리더십 연구에서 이론적 기반과 측정도구의 계보를 명확히 구분할 필요가 있음을 보여준다.

이상의 선행연구를 종합하면 코칭리더십은 구성원의 잠재력을 신뢰하고 목표 달성을 위한 방향을 제시하며, 지속적인 지원과 피드백을 통해 스스로 성장할 수 있도록 촉진하는 리더십으로 이해할 수 있다. 이러한 특성은 교수자가 학생의 학습과 진로 과정을 지원하는 교육 분야에서도 유사하게 적용될 수 있다는 점에서, 코칭리더십 개념을 대학 교육 현장에 접목하는 것은 이론적으로도 의미 있는 시도로 볼 수 있다. 본 연구는 Stowell의 코칭 행동 및 리더의 코칭 역할에 관한 논의를 이론적 기반으로 참고하고[6], 조은현·탁진국의 코칭리더십 개념과 척도 개발 논리를 함께 검토하여[7] 항공관광과 학생의 학습 및 진로지도 상황에 적합한 코칭리더십을 개념화하고자 한다.

2-2 전공만족도

전공만족도는 대학생이 자신이 선택한 전공에 대해 갖는 주관적인 평가와 정서적 반응을 포괄하는 개념으로, 연구자에 따라 다양하게 정의되어 왔다. 문학선·김양균의 연구는 전공만족도를 개인이 설정한 진로나 직업에 대한 기준과 비교하여 현재 자신의 소속 학과를 평가하는 판단과정의 산물이자 전공에 대해 느끼는 학생의 주관적 경험으로 정의하였으며, 전공만족도는 개인적 특성과 전공을 둘러싼 환경과의 상호작용에 의해 개인마다 다르게 형성된다고 보았다[2]. 양지혜의 연구는 전공만족도를 학생 본인이 선택한 학과와 연관된 학습과정, 자기개발 가능성, 미래와의 적합성 등을 고려해 느끼는 긍정적 인식의 정도로 정의하였으며[9], 유정화의 연구는 대학생이 전공을 공부하며 느끼는 주관적 즐거움으로 보았다[10].

박수진·서명선의 연구는 전공만족도가 감정적 측면과 인지적 측면에서 평가된다고 하였는데, 감정적 측면은 전공 교육과정에서 경험하는 다양한 감정의 즐거움 정도이며, 인지적 측면은 자신 또는 주위 사람들의 기대가 달성되었음을 지각하는 정도라고 하였다[4].

또한 전공만족은 진로선택의 연장선상에서 연구되고 있으며, 학업성취에 대한 만족뿐만 아니라 학교 및 사회적 대인관계 적응에도 도움이 되는 요인으로 설명된다. 이처럼 전공만족도는 전공에 대한 개인의 주관적 경험과 전공을 둘러싼 교육적·사회적 환경에 대한 평가를 포함하는 개념으로 이해할 수 있다.

전공만족도의 하위요인 구성은 연구자와 전공 분야에 따라 다양하게 적용되어 왔다. 문학선·김양균의 연구는 전공만족도를 교과 및 수업만족, 관계만족, 사회인식만족의 3개 하위요인으로 구분하여 측정하였으며[2], 박수진·서명선의 연구는 항공서비스전공 대학생의 전공만족도를 교과 및 수업만족, 관계만족, 인식만족의 3개 하위요인으로 구분하였다[4]. 교과 및 수업만족은 전공 교과목, 교과 내용 및 수업과 관련된 만족을 의미하며, 관계만족은 교수와 학생 간의 의사소통, 조언 및 진로지도와 관련된 만족을 의미한다. 인식만족 또는 사회인식만족은 전공에 대한 사회적 인식, 선호도 및 가치에 대한 만족을 의미한다.

정영희·양진희는 유아교육전공 졸업예정자를 대상으로 전공만족도를 교과만족, 인식만족, 관계만족, 수업만족의 4개 하위요인으로 구분하였고[11], 최순호는 탐정전공 대학생을 대상으로 전공만족도를 교과만족과 일반만족의 2개 하위요인으로 구성하였다[5]. 반면 항공서비스 및 항공관광 전공 대학생을 대상으로 한 양지혜·유정화의 연구에서는 전공만족도를 단일요인으로 측정하였다[9], [10]. 이처럼 전공만족도의 하위요인 구성은 연구 목적과 대상 전공의 특성에 따라 상이하게 적용되고 있음을 알 수 있다.

전공만족도는 대학생의 학업 및 진로 관련 변인들과 함께 논의되어 왔다. 양지혜의 연구는 항공관광전공 대학생을 대상

으로 교수실재감, 학업적 자기효능감, 전공만족도 간의 관계를 분석하였고[9], 유정화의 연구는 항공서비스 전공 대학생을 대상으로 전공선택동기, 대학생활적응, 진로준비행동 간의 관계에서 전공만족도의 매개효과를 검증하였다[10]. 또한 최순호의 연구는 탐정전공 대학생을 대상으로 전공만족, 진로결정자기효능감 및 진로준비행동 간의 관계를 분석하였으며[5], 송기옥의 연구는 조리전공 대학생을 대상으로 전공만족도가 진로결정자기효능감과 진로준비행동에 미치는 영향을 검증하였다[3]. 특히 항공서비스 전공과 관련하여 박수진·서명선의 연구는 교육과정, 교수자와의 관계, 전공에 대한 인식 등을 전공만족도의 주요 구성요소로 제시하였으며[4], 유정화의 연구는 흥미와 적성을 고려한 전공 선택이 원활한 대학생활과 졸업 후 직업에 대한 가치관 및 태도 형성에 긍정적인 영향을 줄 수 있다고 보았다[10].

2-3 진로결정자기효능감

진로결정자기효능감은 Bandura가 개념화한 자기효능감 이론을 토대로, Hackett과 Betz가 자기효능감을 진로 영역에 적용하면서 발달된 개념이다. 문학선·김양균의 연구는 진로결정자기효능감을 개인이 진로결정과 관련된 의사결정에서 필요한 과업들을 성공적으로 해결할 수 있다고 느끼는 개인적 능력에 대한 믿음으로 정의하였으며, 진로결정자기효능감은 선천적으로 타고나기보다 후천적인 경험과 노력에 의해 개발되는 요인으로 진로에 대한 주도성 및 자신감을 바탕으로 진로 관련 과제들을 해결해 나갈 수 있는 출발점이라고 보았다[2].

한편 진로결정자기효능감에 대한 국내 연구자들의 정의를 살펴보면, 이은경의 연구는 진로결정 관련 행동들과 관련되어 측정할 수 있는 자신감 혹은 확신의 정도로 정의하였으며[12], 이현림의 연구는 개인이 자신이 설정한 목표를 성취할 수 있을 것인지에 대한 신념으로 정의하였다[13]. 또한 유미정의 연구는 미래에 대해 긍정적 기대를 가능하게 하는 심리적 기제로서 개인이 진로를 결정해야 할 때 필수적 자격요건이라 하였으며[14], 이정희의 연구는 진로결정과 관련된 과업들을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 능력에 대한 신념으로 보았다[15]. 이처럼 연구자마다 표현에는 차이가 있으나, 공통적으로 진로결정자기효능감을 진로와 관련된 과제나 의사결정을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 능력에 대한 신념으로 보고 있다는 점에서 일치하고 있다.

진로결정자기효능감의 하위요인은 Taylor&Betz가 개발한 진로결정자기효능감 척도(CDMSSES)를 기반으로 자기평가, 정보수집, 목표설정, 진로계획, 문제해결의 5개 요인으로 구분되는 것이 일반적이다[16], [2], [3]. 구체적으로 자기평가란 자신의 능력과 가치 등을 평가하고 그 근거를 바탕으로 적성에 맞는 직업을 평가할 수 있는 자기신념을 의미하며, 정보수집은 자신의 흥미와 적성에 맞는 직종과 관련된 정보 및 구체적인 조건 등을 탐색할 수 있는 자기신념을 의미한다. 또

한 목표설정은 자신이 희망하는 진학 및 취업 등에 대하여 합리적으로 선택하고 목표를 설정하는 계획을 실천할 수 있다는 자기신념을, 진로계획은 자신의 미래에 대한 구체적인 계획을 갖고 진학 및 취업 등에 대한 계획을 설정하고 실천할 수 있다는 자기신념을 나타낸다. 마지막으로 문제해결이란 자신이 희망하는 진학 및 취업을 준비하는 과정에서 난관에 부딪혔을 때 스스로 해결해 나갈 수 있다는 자기신념을 의미한다[2].

이러한 진로결정자기효능감은 후천적인 경험이나 노력을 통해 형성되며, 진로 교육을 통해 증진될 수 있다는 점에서 교육적 개입의 중요성이 강조된다[3]. 실제로 전형근·김태형의 연구는 자기효능감이 높을수록 넓은 범위에서 진로결정을 할 수 있는 반면, 진로자기효능감이 낮을수록 위축이나 회피와 같은 제한적인 직업선택을 고려하게 된다고 하였다[17]. 또한 송기옥의 연구는 진로결정자기효능감이 진로선택 과정에서 최선의 결정을 내릴 수 있도록 해주며, 진로만족 및 진로준비행동에 직·간접적으로 영향을 미친다고 하였다[3].

나아가 진로결정자기효능감은 전공만족도, 진로 관련 정보 및 경험 등 다양한 개인적·환경적 요인과 함께 논의되어 왔다. 예를 들어 송기옥과 최순호의 연구는 전공만족도와 진로결정자기효능감의 관계를 분석하였으며[3], [5], 정영희·양진희의 연구는 유아교육전공 졸업예정자를 대상으로 전공만족도와 진로결정자기효능감 간의 관계를 검토하였다[11]. 또한 문학선·김양균의 연구는 진로스트레스, 진로결정자기효능감, 전공만족도 및 진로준비행동 간의 관계를 분석하였다[2]. 이처럼 진로결정자기효능감은 대학생의 진로결정 과정과 관련된 주요 심리적 변인으로 다루어져 왔다.

III. 연구방법

3-1 연구 모형

본 연구에서는 전문대학의 항공관광학과 재학생을 대상으로 교수의 코칭리더십이 전공만족도와 진로결정자기효능감에 미치는 영향을 분석하고, 코칭리더십이 진로결정자기효능감에 미치는 영향 관계에서 전공만족도의 매개효과를 분석하고자 한다. 따라서 연구 모형은 그림 1과 같다.

3-2 가설 설정

1) 코칭리더십과 전공만족도의 관계

교수자의 코칭리더십은 학생의 학습 및 진로 과정에서 방향을 제시하고, 역량개발을 지원하며, 수행에 대한 평가와 신뢰 관계 형성을 포함하는 지도행동으로 이해할 수 있다.

조은현·탁진국은 국내 조직 환경에서의 코칭리더십 척도를 개발하고, 코칭리더십이 자기효능감, 상사신뢰, 조직시민행동

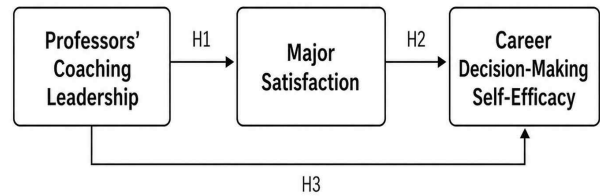


그림 1. 연구모형

Fig. 1. Research model

및 조직몰입과 유의한 관련이 있음을 확인하였다[7]. 김정아의 연구 또한 코칭활동이 구성원의 직무만족, 자기효능감, 조직신뢰 형성에 기여할 수 있음을 제시하였다[18]. 대학 교육 맥락에서 방정화·이연숙의 연구는 항공서비스 관련학과 대학생을 대상으로 교수지원과 교육환경지원이 전공만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 것을 확인하였다[1]. 이러한 선행연구를 바탕으로 교수자의 코칭리더십은 학생의 전공만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 교수자의 코칭리더십은 전공만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2) 전공만족도와 진로결정자기효능감의 관계

전공만족도는 학생이 자신의 전공에 대해 지각하는 전반적인 만족의 정도로, 전공 학습과 진로 준비 과정에서 중요한 심리적 변인으로 논의되어 왔다. 최순호의 연구는 전공에 대한 만족도가 높을수록 대학생이 진로결정에 관한 자신감과 태도를 긍정적으로 형성할 수 있다고 보았으며, 전공만족이 진로결정자기효능감과 관련되는 주요 변인임을 제시하였다[5]. 송기옥의 연구 또한 조리전공 대학생을 대상으로 전공만족도가 진로결정자기효능감에 정(+)의 영향을 미친다는 것을 실증하였으며, 전공만족을 위한 다양한 활동이 진로결정에 대한 자기효능감을 높이는 데 기여할 수 있다고 설명하였다[3].

이러한 선행연구를 바탕으로, 전공에 대한 만족이 높은 학생일수록 자신의 진로를 탐색하고 결정하는 과정에서 필요한 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신감이 높아질 것으로 예측할 수 있다. 이에 본 연구에서는 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 2. 전공만족도는 진로결정자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3) 전공만족도의 매개효과

선행연구에서는 교수자의 지원, 교육환경, 전공만족도, 진로 관련 심리 변인 간의 관계가 지속적으로 논의되어 왔다. 방정화·이연숙의 연구는 항공서비스 관련학과 대학생을 대상으로 교수지원과 교육환경지원이 전공만족도에 유의한 영향을 미친다는 것을 확인하였으며[1], 최순호와 송기옥의 연구

는 전공만족도가 진로결정자기효능감과 관련되는 중요한 변인임을 각각 실증하였다[5],[3]. 이러한 연구들은 교수자의 지도와 지원이 학생의 전공에 대한 만족을 높이고, 전공에 대한 긍정적 인식이 다시 진로결정 과정에서의 자신감으로 이어질 수 있음을 시사한다. 따라서 교수자의 코칭리더십은 진로결정자기효능감에 직접적으로 영향을 미칠 뿐 아니라, 전공만족도를 통해 간접적으로도 영향을 미칠 가능성이 있다. 이에 본 연구에서는 전공만족도의 매개효과를 검증하기 위하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 3. 전공만족도는 코칭리더십이 진로결정자기효능감에 미치는 영향을 매개할 것이다.

3-3 변수의 조작적 정의 및 측정 도구

1) 코칭리더십

본 연구에서는 코칭리더십을 교수자가 학생의 잠재력과 역량을 개발할 수 있도록 목표를 제시하고, 학습 및 진로과정에서 지속적인 피드백과 지지를 제공함으로써 학생의 성장과 발전을 촉진하는 지도행동으로 정의하였다.

코칭리더십 측정문항은 Stowell의 코칭 행동에 관한 논의와[6] 국내 코칭리더십 관련 선행연구를 참고하여 구성하였다[7],[18],[19]. 문항 구성 시에는 국내 다수의 선행연구에서 논의된 방향제시, 역량개발, 수행평가, 관계 등의 행동영역을 고려하되, 이를 독립된 하위요인으로 측정하기 위한 것이 아니라, 교수자의 코칭행동을 구성하는 주요 내용을 균형 있게 반영하기 위한 문항 구성의 틀로 활용하였다. 또한 조직 내 상사와 구성원의 관계를 전제로 한 문항 표현은 교수자와 학생의 교육적 상호작용 맥락에 맞게 조정하였다.

최종 측정도구는 총 18개 문항으로 구성하였으며, 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 학생이 지각하는 교수자의 코칭리더십 수준이 높음을 의미한다. 또한 본 척도는 특정 개별 교수자의 지도행동이 아니라, 학과 교수진 전반의 지도행동에 대한 학생의 인식을 측정하도록 설계하였다.

2) 전공만족도

본 연구에서는 전공만족도를 학생이 자신의 전공에 대하여 지각하는 전반적인 만족의 정도로 정의하였다. 전공만족도 측정문항은 항공서비스 및 항공관광 전공 대학생을 대상으로 전공만족도를 다룬 선행연구를 참고하여 단일차원으로 구성하였다[9],[10]. 그리고 일부 문항은 본 연구의 맥락에 맞게 수정하여 사용하였다.

최종 측정도구는 총 6개 문항으로 구성하였으며, 문항은 전공 교과목에 대한 흥미, 전공과의 적합성, 전공의 학습 가치, 전공에 대한 전반적 만족, 전공의 재선택 여부, 전공에 대한 자긍심 등을 반영하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 학생이 지각하는 전공만족도 수

준이 높음을 의미한다.

3) 진로결정자기효능감

본 연구에서는 진로결정자기효능감을 학생이 진로결정과 관련된 과업들을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 신념으로 정의하였다.

측정문항은 Taylor와 Betz가 제시한 진로결정자기효능감의 주요 구성영역인 자기평가, 정보수집, 목표설정, 진로계획, 문제해결을 참고하여 재구성하였다[2],[3],[16]. 다만 본 연구는 항공관광과 학생이 지각하는 진로결정자기효능감의 전반적 수준을 파악하는 데 목적이 있으므로, 진로결정자기효능감을 단일차원으로 측정하였다. 이는 CDMSE-SF의 요인구조에 관한 선행연구에서 하위요인 간 상관이 전반적으로 높게 나타나며[20], 척도 전체가 진로결정과 관련된 일반화된 자신감을 측정하는 데 활용될 수 있다는 논의에 근거한 것이다[21].

최종 측정도구는 총 9개 문항으로 구성하였으며, 모든 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 학생이 지각하는 진로결정자기효능감 수준이 높음을 의미한다.

3-4 자료수집 및 분석 방법

본 연구는 전문대학 항공관광과에 재학 중인 1·2학년 학생을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 2026년 6월 20일부터 25일까지 진행되었으며, 총 160부의 설문지가 회수되었다. 분석에 앞서 자료의 질을 확보하기 위해 데이터 정제(data screening) 과정을 거쳤으며, 38개 전 문항에 동일한 응답값을 일괄 기입한 불성실 응답지(표준편차=0) 33부를 제외하였다. 최종적으로 127부를 유효 표본으로 선정하여 분석에 활용하였다.

수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램을 사용하여 기술통계 분석, 탐색적 요인분석, 신뢰도 분석, 상관관계 분석 및 회귀 분석을 실시하였다.

IV. 분석 결과

4-1 표본의 인구통계학적 특성

본 연구의 분석에 사용된 표본은 총 127명으로, 인구통계학적 특성은 다음과 같다.

성별은 여성이 116명(91.3%)으로 대다수를 차지하였으며, 남성은 11명(8.7%)으로 나타났다. 이는 항공관광과의 특성상 여학생의 비율이 높은 것으로 해석할 수 있다.

학년은 1학년이 69명(54.3%), 2학년이 58명(45.7%)으로 비교적 균형 있게 분포되어 있었다.

선호 진로 분야는 객실승무원이 109명(85.8%)으로 가장

표 1. 표본의 인구통계학적 특성

Table 1. Demographic characteristics of sample

Category	Item	Frequency	%
Gender	Male	11	8.7
	Female	116	91.3
Grade	1st Year	69	54.3
	2nd Year	58	45.7
Preferred Career Field	Cabin Crew	109	85.8
	Airport Ground Staff	7	5.5
	Hotel	1	0.8
	Others	10	7.9

높은 비율을 차지하였으며, 그 외 공항지상직 7명(5.5%), 호텔 1명(0.8%), 기타 10명(7.9%) 순으로 나타났다. 이는 본 연구의 표본이 객실승무원을 희망하는 학생을 중심으로 구성되어 있음을 보여준다.

4-2 측정항목의 타당성과 신뢰도 검증

1) 코칭리더십

측정문항의 타당도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)을 실시하였다. 분석 결과 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 값은 .950으로 표본의 적합성이 매우 우수한 것으로 나타났으며, Bartlett의 구형성 검정 결과 또한 통계적으로 유의하여($\chi^2=2,389.082$, $p<.001$) 요인분석에 적합한 자료임을 확인하였다. 고유값(Eigenvalue) 1.0 이상을 기준으로 요인을 추출한 결과 단일요인만이 도출되었으며, 총 설명분산은 68.463%였다. 또한 모든 문항의 요인적재량은 .718~.893의 범위로 기준치(.40) 이상을 보여 각 문항이 해당 요인을 적절하게 설명하는 것으로 확인되었다.

한편, 본 연구의 코칭리더십 문항은 문항 구성 단계에서 방향제시(Direction Setting: DS), 역량개발(Competency Development: CD), 수행평가(Performance Evaluation: PE), 관계(Relationship: RE)의 4개 행동영역을 고려하여 구성하였으나, 요인 수를 4개로 지정한 추가 분석에서 하위요인이 명확히 구분되지 않아 표 2의 괄호 안 약자는 문항 구성 시 고려한 초기 영역을 의미한다.

이에 본 연구에서는 탐색적 요인분석 결과를 바탕으로 코칭리더십을 교수의 전반적인 코칭행동을 반영하는 단일요인으로 판단하여 이후의 분석에 활용하였다. 전체 18개 문항의 신뢰도(Cronbach's α)는 .976으로 매우 높은 내적 일관성을 나타내었다.

2) 전공만족도

측정문항의 타당도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 분석 결과 KMO 값은 .909로 표본의 적합성이 우수한 것으로 나타났으며, Bartlett의 구형성 검정 결과 또한 통계적으로 유의하여($\chi^2=776.885$, $p<.001$) 요인분석에

표 2. 코칭리더십 측정문항의 타당성 및 신뢰도 검증 결과

Table 2. Validity and reliability of coaching leadership items

Item No. (Domain)	Factor Loading	Communality
Item 1 (DS)	.851	.725
Item 2 (DS)	.854	.730
Item 3 (DS)	.852	.726
Item 4 (DS)	.849	.721
Item 5 (CD)	.738	.545
Item 6 (CD)	.718	.516
Item 7 (CD)	.864	.746
Item 8 (CD)	.890	.793
Item 9 (CD)	.886	.785
Item 10 (PE)	.729	.531
Item 11 (PE)	.801	.641
Item 12 (PE)	.759	.576
Item 13 (PE)	.893	.798
Item 14 (PE)	.854	.729
Item 15 (RE)	.791	.626
Item 16 (RE)	.825	.681
Item 17 (RE)	.863	.745
Item 18 (RE)	.843	.710

KMO = .950, Bartlett's $\chi^2 = 2389.082$ (df=153, $p<.001$),
Eigenvalue = 12.323, Variance Explained = 68.463%,
Cronbach's α = .976

적합한 자료임을 확인하였다. 고유값 1.0 이상을 기준으로 요인을 추출한 결과 단일요인만이 도출되었으며, 총 설명분산은 81.470%였다. 또한 모든 문항의 요인적재량은 .882~.927의 범위로 기준치(.40) 이상을 나타내어 측정문항의 구성타당도가 확보된 것으로 판단하였다. 전체 6개 문항의 신뢰도(Cronbach's α)는 .950으로 매우 높은 내적 일관성을 나타내었다.

본 연구에서 전공만족도는 단일요인으로 확인되었으며, 이는 유정화가 항공서비스학과 재학생을 대상으로 검증한 전공만족도 척도의 요인구조와 일치하는 결과이다[10]. 또한 수정된 문항을 포함한 모든 문항의 요인적재량이 기준치 이상으로 나타나, 본 연구에서 재구성한 전공만족도 측정문항 역시 단일차원의 구성개념을 측정하는 데 적합한 것으로 확인되었다.

3) 진로결정자기효능감

진로결정자기효능감 측정문항의 타당도를 검증하기 위하여 9개 문항을 대상으로 탐색적 요인분석을 실시하였다. 분석 결과 KMO 값은 .924로 표본의 적합성이 매우 우수한 것으로 나타났으며, Bartlett의 구형성 검정 결과 또한 통계적으로 유의하여($\chi^2=1,015.734$, $p<.001$) 요인분석에 적합한 자료임을 확인하였다.

고유값 1.0 이상을 기준으로 요인을 추출한 결과 단일요인만이 도출되었으며, 총 설명분산은 71.136%였다. 또한 모든 문항의 요인적재량은 .746~.895의 범위로 기준치(.40) 이상

표 3. 전공만족도 측정문항의 타당성 및 신뢰도 검증 결과

Table 3. Validity and reliability of major satisfaction items

Item No.	Factor Loading	Communality
Item 1	.886	.786
Item 2	.913	.834
Item 3	.919	.845
Item 4	.927	.860
Item 5	.886	.784
Item 6	.882	.779

KMO = .909, Bartlett's $\chi^2 = 776.885$ (df=15, $p < .001$), Eigenvalue = 4.888, Variance Explained = 81.470%, Cronbach's $\alpha = .950$

을 나타내어 측정문항의 구성타당도가 확보된 것으로 판단하였다. 전체 9개 문항의 신뢰도(Cronbach's α)는 .948로 매우 높은 내적 일관성을 보였다.

본 연구에서 진로결정자기효능감은 단일요인으로 확인되었으며, 이는 진로결정자기효능감 척도의 하위요인 간 상관성이 높고 척도 전체가 진로결정과 관련된 일반화된 자신감을 측정하는 도구로 기능할 수 있다는 선행연구의 논의와 맥락을 같이한다[20],[21]. 따라서 본 연구에서 구성된 9개 문항은 항공관광과 학생의 진로결정자기효능감을 단일차원의 구성개념으로 측정하는 데 적합한 것으로 판단하였다.

표 4. 진로결정자기효능감 측정문항의 타당성 및 신뢰도 검증 결과

Table 4. Validity and reliability of career decision-making self-efficacy items

Item No	Factor Loading	Communality
Item 1	.821	.713
Item 2	.844	.674
Item 3	.847	.718
Item 4	.855	.731
Item 5	.873	.762
Item 6	.895	.801
Item 7	.854	.730
Item 8	.848	.718
Item 9	.746	.557

KMO = .924, Bartlett's $\chi^2 = 1015.734$ (df=36, $p < .001$)
Eigenvalue = 6.402, Variance Explained = 71.136%
Cronbach's $\alpha = .948$

4-3 상관관계 분석

가설 검증에 앞서 주요 변인의 기술통계와 변인 간 상관관계를 분석한 결과는 표 5와 같다. 코칭리더십(M=4.075), 전공만족도(M=4.045), 진로결정자기효능감(M=4.100)의 평균은 모두 5점 척도의 중간값을 상회하였다. 변인 간 상관관계를 살펴보면, 코칭리더십은 전공만족도($r=.578$, $p < .001$) 및 진로결정자기효능감($r=.531$, $p < .001$)과 유의한 정(+)의 상관을 보였으며, 전공만족도와 진로결정자기효능감 간에도 유

의한 정(+)의 상관이 확인되었다($r=.642$, $p < .001$). 모든 변인 간 상관계수가 .80 미만으로 나타나 다중공선성의 우려는 크지 않은 것으로 판단하였다.

표 5. 상관관계 분석

Table 5. Correlations among major variables

Variable	M	SD	1	2	3
Coaching leadership	4.075	.673	1		
Major Satisfaction	4.045	.756	.578***	1	
Career Decision-Making Self-Efficacy	4.100	.605	.531***	.642***	1

4-4 가설 검증

1) 코칭리더십과 전공만족도 간의 관계 검증

교수자의 코칭리더십이 전공만족도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며($F=62.615$, $p < .001$), 모형의 설명력은 33.4%로 확인되었다($R^2=.334$, 수정된 $R^2=.328$). 독립변수인 코칭리더십은 전공만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.649$, $\beta=.578$, $t=7.913$, $p < .001$). 따라서 교수자의 코칭리더십 수준이 높을수록 항공관광과 학생의 전공만족도는 높아지는 것으로 해석할 수 있으며, 가설 1은 채택되었다.

표 6. 코칭리더십이 전공만족도에 미치는 영향

Table 6. The effect of coaching leadership on major satisfaction

Dependent Variable	Independent Variable	B	S.E.	β	t	p
Major Satisfaction	(Constant)	1.4	.339		4.132	.000
	Coaching Leadership	.649	.082	.578	7.913	.000

$R^2 = .334$, Adjusted $R^2 = .328$, $F = 62.615$, $p < .001$

2) 전공만족도와 진로결정자기효능감 간의 관계 검증

전공만족도가 진로결정자기효능감에 미치는 영향을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며($F=87.545$, $p < .001$), 모형의 설명력은 41.2%로 확인되었다($R^2=.412$, 수정된 $R^2=.407$). 독립변수인 전공만족도는 진로결정자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.514$, $\beta=.642$, $t=9.357$, $p < .001$). 따라서 항공관광과 학생의 전공만족도가 높을수록 진로결정자기효능감도 높아지는 것으로 해석할 수 있으며, 가설 2는 채택되었다.

표 7. 전공만족도가 진로결정자기효능감에 미치는 영향**Table 7.** The effect of major satisfaction on career decision-making self-efficacy

Dependent Variable	Independent Variable	B	S.E.	β	t	p
Career Decision-Making Self-Efficacy	(Constant)	2.021	.226		8.947	.000
	Major Satisfaction	.514	.055	.642	9.357	.000
$R^2 = .412$, Adjusted $R^2 = .407$, $F = 87.545$, $p < .001$						

3) 전공만족도의 매개효과 검증

전공만족도의 매개효과를 검증하기 위하여 3단계 회귀분석을 실시하였다[22]. 1단계에서 독립변수인 코칭리더십은 매개변수인 전공만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.649$, $\beta=.578$, $t=7.913$, $p<.001$). 2단계에서 독립변수인 코칭리더십은 종속변수인 진로결정자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.478$, $\beta=.531$, $t=7.011$, $p<.001$). 3단계에서 코칭리더십과 전공만족도를 동시에 투입한 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며($F=50.841$, $p<.001$), 모형의 설명력은 45.1%로 확인되었다($R^2=.451$, 수정된 $R^2=.442$). 이때 코칭리더십은 진로결정자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며($B=.217$, $\beta=.241$, $t=2.954$, $p<.01$), 전공만족도 또한 진로결정자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.402$, $\beta=.503$, $t=6.163$, $p<.001$). 또한 2단계에서 코칭리더십이 진로결정자기효능감에 미치는 영향력은 $\beta=.531$ 이었으나, 3단계에서 전공만족도를 함께 투입한 후 $\beta=.241$ 로 감소하였다.

이러한 결과는 전공만족도가 투입됨에 따라 코칭리더십의 영향력이 감소하였으나 완전히 소멸되지 않았음을 보여주며, 이는 전공만족도가 코칭리더십과 진로결정자기효능감의 관계를 부분매개함을 의미한다. 매개효과와 통계적 유의성을 보다 엄밀하게 검증하기 위하여 Sobel test를 실시한 결과[23], 간접효과는 .261로 나타났으며, Z값은 4.873 ($p<.001$)으로

표 8. 전공만족도의 매개효과 검증**Table 8.** Verification of the mediating effect of major satisfaction

Step	Independent Variable	Dependent Variable	β	t	p
Step 1	Coaching Leadership	Major Satisfaction	.578	7.913	.000
Step 2	Coaching Leadership	Career Decision-Making Self-Efficacy	.531	7.011	.000
Step 3	Coaching Leadership	Career Decision-Making Self-Efficacy	.241	2.954	.004
	Major Satisfaction	Career Decision-Making Self-Efficacy	.503	6.163	.000

Sobel test: Indirect Effect = .261, $Z = 4.873$, $p < .001$

통계적으로 유의한 것으로 확인되었다.

따라서 전공만족도는 코칭리더십과 진로결정자기효능감의 관계에서 부분매개효과를 가지는 것으로 해석할 수 있으며, 가설 3은 채택되었다.

V. 결 론

본 연구는 전문대학 항공관광과 학생을 대상으로 교수자의 코칭리더십이 진로결정자기효능감에 미치는 영향을 분석하고, 이 관계에서 전공만족도의 매개효과를 검증하고자 하였다. 주요 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 교수자의 코칭리더십은 전공만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교수자의 코칭리더십 수준이 높을수록 학생의 전공만족도가 높아진다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 항공서비스 관련학과 대학생을 대상으로 교수지원과 교육환경지원이 전공만족도에 유의한 영향을 미친다고 보고한 방정희·이연숙의 연구와 맥락을 같이한다[1]. 또한 코칭리더십이 구성원의 자기효능감, 조직몰입, 직무만족 등 긍정적 심리 및 태도 변인과 관련된다고 보고한 조은현·탁진국, 김경아의 연구와도 부분적으로 일치한다[7],[18]. 따라서 교수자의 코칭리더십 역시 일종의 교육적 지원행동으로서 전공만족도에 긍정적으로 작용한다는 것을 보여준다.

둘째, 전공만족도는 진로결정자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 학생이 자신의 전공에 대해 만족할수록 진로를 탐색하고 결정하는 과정에서 필요한 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신감이 높아진다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 전공만족도가 진로결정자기효능감에 긍정적인 영향을 미친다고 보고한 송기옥의 연구와 일치한다[3]. 또한 전공에 대한 만족이 대학생의 진로결정에 관한 생각과 태도 형성에 긍정적으로 작용할 수 있다고 본 최순호의 논의와도 같은 맥락에 있다[5]. 따라서 전공만족도는 진로결정자기효능감을 높이는 중요한 심리적 변인임을 확인하였다.

셋째, 전공만족도는 교수자의 코칭리더십과 진로결정자기효능감 간의 관계에서 부분매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 교수자의 코칭리더십이 학생의 진로결정자기효능감에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라, 전공만족도를 통해 간접적으로도 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 이러한 결과는 교수자의 지원과 교육환경이 전공만족도와 관련된다는 방정희·이연숙의 연구[1], 전공만족도가 진로결정자기효능감과 관련된다는 최순호·송기옥의 연구[5],[3]를 하나의 구조 안에서 연결하여 확장한 결과로 볼 수 있다. 즉, 본 연구는 교수자의 코칭리더십, 전공만족도, 진로결정자기효능감 간의 관계를 항공관광과 학생을 대상으로 통합적으로 검증하였다는 점에서 의의가 있다.

본 연구의 시사점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 주로 기업 조직을 중심으로 논의되어 온 코칭리더십 개념을 대학 교육 현장, 특히 직무 연계성이 높은 항공관광과 교육 맥락에 적용함으로써 코칭리더십 연구의 적용 범위를 확장하는 데 기여할 수 있을 것으로 보인다. 특히 본 연구에서 코칭리더십 문항은 조은현·탁진국의 선행연구에서 논의된 방향제시, 역량 개발, 수행평가, 관계의 네 가지 행동영역을 고려하여 구성하였으나[7], 실증분석 결과 이러한 하위요인 구분이 명확하게 재현되지 않고 단일요인으로 확인되었다. 이는 교수자의 코칭 행동이 항공관광과라는 특정 교육 맥락에서는 세부 행동영역으로 구분되기도, 학생이 교수자의 전반적인 지도방식을 하나의 통합된 인식으로 받아들일 가능성을 시사하며, 향후 교육 현장에 특화된 코칭리더십 척도 개발의 필요성이 있음을 보여준다.

둘째, 실무적 측면에서 본 연구는 항공관광과의 교육과정 운영 및 교수법 개선에 시사점을 제공할 수 있다. 교수자가 학생에게 명확한 학업·진로 목표를 제시하고, 실무 역량 개발을 위한 구체적인 지원을 제공하며, 공정한 평가와 신뢰에 기반한 관계를 형성하는 것이 학생의 전공만족도와 진로결정자기효능감을 높이는 데 효과적인 지도전략이 될 수 있음을 확인하였다. 따라서 항공관광과를 비롯한 실무 중심 전공 학과에서는 교수자를 대상으로 한 코칭 역량 강화 프로그램을 마련하고, 이를 정규 교수법 연수에 반영하는 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다.

셋째, 전공만족도가 코칭리더십과 진로결정자기효능감의 관계를 부분매개한다는 결과는, 학생의 진로결정자기효능감을 높이기 위해서는 교수자의 직접적인 진로지도뿐만 아니라 전공에 대한 만족도를 함께 제고하는 전략이 병행될 필요가 있음을 시사한다. 구체적으로는 전공 교육과정의 질 개선, 실습 환경 강화, 교수자와 학생 간의 소통 기회 확대 등을 통해 학생의 전공만족도를 높이는 노력이 진로결정자기효능감에도 도움이 될 수 있을 것이다.

다만 본 연구의 한계점과 후속연구 방향은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 특정 지역의 전문대학 항공관광과 1·2학년 학생 127명을 대상으로 자료를 수집하였기 때문에, 연구결과를 모든 항공관광과 또는 4년제 대학 학생에게 일반화하는 데에는 한계가 있을 수 있다. 향후 연구에서는 다양한 지역과 학년, 대학 유형을 포함한 표본을 통해 연구결과와 일반화 가능성을 높일 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 한 시점에서 자기보고식 설문자료를 바탕으로 변인 간 관계를 분석하였다. 따라서 코칭리더십, 전공만족도, 진로결정자기효능감 간의 관계를 인과적으로 단정하는 데에는 한계가 있다. 후속 연구에서는 종단적 설계를 통해 교수자의 코칭리더십이 학생의 전공만족도와 진로결정자기효능감 변화에 어떠한 영향을 미치는지 더욱 면밀히 검증할 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 교수자의 코칭리더십을 학생이 지각한 전반적인 코칭행동으로 측정하였다. 그러나 교수자의 코칭

리더십을 대학 교육 맥락에 적용하기 위해서는 교수자와 학생 관계의 특성을 반영한 측정도구가 보다 정교하게 개발될 필요가 있다. 후속연구에서는 항공관광과를 비롯한 실무 중심 전공의 교육환경을 반영하여 교수자 코칭리더십 척도의 구성요인과 타당성을 추가로 검증할 필요가 있다.

넷째, 본 연구는 진로결정자기효능감을 중심으로 분석하였으나 학생의 실제 진로준비행동이나 취업성과까지는 다루지 못하였다. 향후 연구에서는 진로준비행동, 취업준비역량, 취업성과 등 행동적·성공적 변인을 포함하여 교수자의 코칭리더십이 학생의 진로발달 과정에 미치는 영향을 보다 폭넓게 검증해 볼 필요가 있다.

감사의 글

본 연구는 2026년도 장안대학교 연구비 지원에 의하여 이루어진 연구로서, 관계부처에 감사드립니다.

참고문헌

- [1] J. Bang and Y. S. Lee, "The Effects of Motivation for Major Selection and University Support System on Major Satisfaction for Airline Service Department Students," *International Journal of Tourism Management and Sciences*, Vol. 36, No. 2, pp. 125-142, March 2021. <http://dx.doi.org/10.21719/IJTMS.36.2.7>
- [2] H. S. Moon and Y. K. Kim, "A Study on the Effects of Career Stress of College Students on Career Decision Making Self-Efficacy, Major Satisfaction, and Career Preparation Behavior," *Journal of Employment and Career*, Vol. 10, No. 3, pp. 91-119, September 2020. <http://dx.doi.org/10.35273/jec.2020.10.3.005>
- [3] K.-O. Song, "The Effect of Culinary Education Service Quality on Major Satisfaction, Career Decision Self-Efficacy, and Career Behavior - Focusing on 4-year Culinary Major University Students -," *Journal of Hotel & Resort*, Vol. 23, No. 6, pp. 311-329, December 2024. <https://doi.org/10.62532/khrc.2024.12.23.6.311>
- [4] S. J. Park and M. S. Suh, "A Study on Strategic Plans to Improve Major Satisfaction of University Students Majoring in Aviation Service," *Journal of the Aviation Management Society of Korea*, Vol. 21, No. 1, pp. 81-107, February 2023. <https://doi.org/10.30529/amsok.2023.21.1.005>
- [5] S. H. Choi, "The Effects of Major Satisfaction According to Job Values of Private Investigation Major College Students on Career Decision Self-Efficacy and Career Preparation Behavior," *Journal of Convergence Consilience*, Vol. 7, No. 1, pp. 89-104, 2024. <https://doi.org/10.33090/SFCC.7.1.7>

- [6] S. J. Stowell, Leadership and the Coaching Process in Organizations, Ph.D. Dissertation, University of Utah, Salt Lake City, UT, 1987.
- [7] E. H. Cho and J. K. Tak, "Development and Validation of a Coaching Leadership Scale," *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 24, No. 1, pp. 127-155, 2011. <https://doi.org/10.24230/ksiop.24.1.201102.127>
- [8] S. J. Cho, "Is Coaching Leadership Research in Korea Doing Well?: A Trend Analysis (2003-2025) and Tasks for Future Development," *Innovation Enterprise Research*, Vol. 10, No. 4, pp. 157-187, December 2025. <http://dx.doi.org/10.37297/IER.2025.12.10.4.157>
- [9] J. Yang, "The Effect of Teaching Presence on Major Satisfaction: The Mediating Effect of Academic Self-Efficacy - Focusing on Undergraduate Students Majoring in Aviation," *Journal of the Aviation Management Society of Korea*, Vol. 23, No. 6, pp. 99-116, December 2025. <https://doi.org/10.30529/amsok.2025.23.6.006>
- [10] J. You, "The Effects of the Intrinsic and Extrinsic Major Selection Motivation of University Students Majoring in Aviation Services on College Life Adaptation and Career Preparation Behavior : Mediating Effect Analysis of Major Satisfaction," *Korea and Global Affairs*, Vol. 8, No. 1, pp. 457-483, February 2024. <https://doi.org/10.22718/kg.2024.8.1.018>
- [11] Y. H. Jung and J. Yang, "The Effect of Major Satisfaction and Career Decision-making Self-Efficacy on Employment Stress of the Pre-Service Teachers who Majored Early Childhood Education," *Journal of Future Early Childhood Education*, Vol. 20, No. 3, pp. 229-248, 2013.
- [12] E. K. Lee, The Effects of Self-Efficacy on Career Development, Ph.D. Dissertation, Ewha Womans University, Seoul, 2001.
- [13] H. R. Lee and M. Cheon, "The Effects of Adult Women's Work Values and Career Decision-Making Self-Efficacy on Career Maturity Level," *The Journal of Career Education Research*, Vol. 16, No. 2, pp. 411-444, 2003.
- [14] M. Yoo and A. K. Choi, "A Study on the Effects of Career Barriers and Career Decision-Making Self-Efficacy on Career Preparation Behavior - Focused on College Students Majoring in Secretarial Science -," *Korean Journal of Business & Management*, Vol. 19, pp. 129-153, 2008.
- [15] J. H. Lee, Structural Relationships among Career Stress, Career Decision-Making Self-Efficacy, Learning Satisfaction, and Learning Persistence, Ph.D. Dissertation, Baekseok University, Cheonan, 2017.
- [16] K. M. Taylor and N. E. Betz, "Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 22, No. 1, pp. 63-81, 1983. [https://doi.org/10.1016/001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/001-8791(83)90006-4)
- [17] H.-K. Jeon and T. H. Kim, "Analysis of Intuitive Career Decision-Making Factors among College Students Majoring in Adapted Physical Education," *Korean Journal of Adapted Physical Activity*, Vol. 29, No. 4, pp. 177-187, December 2021. <https://doi.org/10.17006/kjapa.2021.29.4.177>
- [18] K. A. Kim, A Study on the Impact of Coaching Leadership on Individual and Organizational Job Performance and Customer Orientation According to Internal and External Coaching Types, Ph.D. Dissertation, Kyung Hee University, Seoul, 2021.
- [19] C. E. Kim, A Study on the Impact of Coaching Leadership on the Customer Orientation of SME Organizational Members: Focusing on the Mediating Effects of Self-Efficacy and Interpersonal Relationships, Ph.D. Dissertation, Soongsil University, Seoul, 2024.
- [20] N. Z. Hampton, "Testing for the Structure of the Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form among Chinese College Students," *Journal of Career Assessment*, Vol. 13, No. 1, pp. 98-113, 2005. <https://doi.org/10.1177/1069072704270298>
- [21] N. Z. Hampton, "A Psychometric Evaluation of the Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form in Chinese High School Students," *Journal of Career Development*, Vol. 33, No. 2, pp. 142-155, 2006. <https://doi.org/10.1177/0894845306293540>
- [22] R. M. Baron and D. A. Kenny, "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6, pp. 1173-1182, 1986. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- [23] M. E. Sobel, "Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models," *Sociological Methodology*, Vol. 13, pp. 290-312, 1982. <https://doi.org/10.2307/270723>



신우단(Wu-Dan Shin)

2013년 : 경희대학교 관광대학원
(관광학석사)

2020년 : 호남대학교 대학원
(경영학박사)

1996년~2017년: ㈜아시아나항공

2020년~현재: 장안대학교 항공관광과 조교수

※관심분야: 이러닝 및 디지털 교육, 전자출판 및 디지털 교재