

觀光學碩士 學位論文

외식학과 대학생의 파트타임 근무의
직무만족, 직무몰입, 직업선택 관계 연구

慶州大學校 文化觀光福祉 大學院

觀光外食産業學科

崔 性 郁

2016년 6월

외식학과 대학생의 파트타임 근무의 직무만족, 직무몰입, 직업선택 관계 연구

指導教授 金 保 成

이 論文을 碩士學位 論文으로 提出함

2016년 6월

慶州大學校 文化觀光福祉大學院

觀光外食産業學科

崔 性 郁

崔性郁의 碩士學位 論文을 認准 함

審 查 委 員 長

印

審 查 委 員

印

審 查 委 員

印

慶州大學校 文化觀光福祉大學院

2016年 6月

감사의 글

먼저 석사과정 동안 여러모로 부족한 저에게 배움의 기회와 아울러 그 결실의 열매를 맺게 해주신 김보성 지도교수님께 진심으로 감사의 마음을 전합니다.

또한 긴 시간 조리사의 길을 걸어오면서 회사와 학업사이에서 많은 갈등도 있었지만, 그 어려운 길에 많은 충고와 조언으로 버팀목이 되어 주시고, 논문 심사까지 맡아주신 최용석 교수님, 이연정 교수님께도 깊은 감사를 드립니다.

개인적인 어려움으로 인하여 학업의 때를 놓치고 설레임과 두려움으로 늦게 시작한 학업이지만 이제 석사과정을 마치고 작지만 많은 노력이 모여 이러한 결실을 맺기까지 부족한 저에게 열과 성의로 학업을 지속할 수 있게끔 도와주신 대학원 동기 선, 후배님들께도 진심으로 존경과 감사의 마음을 전합니다.

오랜 시간 하루하루 의미 없는 삶 속에서 대학원 생활은 저에게 많은 것을 느끼게 한 소중한 시간이었습니다.

배움에는 왕도가 없다는 말이 있듯이 지난 시간을 뒤 돌아 보니 저 자신이 많이 바뀌었고, 한층 성숙 되었다는 걸 발견 할 수 있었습니다.

조리사로서 학업의 길을 걷게 해주신 조리사 협회 김광익 수석 부회장님께 머리 숙여 존경과 감사의 마음을 전하고 싶습니다.

앞으로는 항상 노력하고, 연구하며 감사하는 마음으로 저를 지켜보는 모든 분들께 믿음과 신뢰를 줄 수 있는 사회의 구성원이 될 수 있도록 열심히 노력하겠습니다. 감사합니다.

2016년 6월 9일

최 성 욱

목 차

제1장 서론	1
제 1 절 연구의 배경	1
제 2 절 연구의 목적	3
제 3 절 연구의 범위	3
1. 조사범위	3
제 4 절 연구의 방법 및 구성	3
1. 연구 방법	4
2. 연구 구성	4
제2장 이론적 고찰	6
제 1 절 직무 만족	6
1. 직무 특성	6
2. 직무 만족	8
3. 조직 몰입	17
4. 직업 선택	25
제3장 연구방법	29
제 1 절 연구의 모형 및 가설	29
1. 연구의 모형	29
2. 연구의 가설	30
제 2 절 연구설계	31
1. 연구 방법	31
2. 조작적 정의	31
3. 자료수집방법 및 기간	32
4. 자료분석 방법	32

제4장 실증분석과 연구결과	33
제 1 절 조사대상자의 일반적 특성 및 기술통계	33
1. 조사대상자의 일반적 특성	33
2. 기술통계	35
제 2 절 신뢰성분석 및 요인분석	37
1. 신뢰성분석	37
2. 요인분석	37
제 3 절 상관관계분석과 가설 검증	40
제 4 절 일반적 특성에 따른 차이분석	43
1. 대학생의 파트타임 근무에 대한 전반적인 평가	43
2. 성별에 따른 파트타임 근무에 대한 평가	44
3. 대학형태에 따른 파트타임 근무에 대한 평가	45
3. 주당 근무에 따른 파트타임 근무에 대한 평가	45
제 5 장 결론	47
설문지	49
참고문헌	53
Abstract	57

표목차

<표 2-1> 직무특징	8
<표 2-2> 직무태도	10
<표 2-3> 직무만족	15
<표 2-4> 직무몰입	20
<표 2-5> 조직몰입요인	24
<표 3-1> 직업선택	27
<표 3-2> 조사도구의 구성내용	31
<표 4-1> 일반적특성	34
<표 4-2> 기술통계량계량	36
<표 4-3> 신뢰성분석	37
<표 4-4> 직무관련 요인분석	38
<표 4-5> 관리자 관련 요인분석	39
<표4-6> 직업선택관련요인적재량	39
<표 4-7> 직업선택과 직무요인간의 상관관계	41
<표 4-8> 가설채택표	42
<표 4-9> 파트타임 근무에 대한평가	44
<표 4-10>성별에 따른 요인 차이분석	44
<표 4-11>학교에 따른 요인 차이분석	45
<표 4-12> 주당 근무일에 따른 요인 분산분석	46

그림 목 차

<그림 1> 연구의 구성체계	5
<그림 2> 연구 모형	29

국문요약

일반적으로 한국의 대학생은 소칭 아르바이트라고 불리는 파트타임을 대학 생활 중 한, 두 번 이상 접하게 된다. 대학생이 파트타임에 근무하게 되는 동기는 경제적 사유, 경력 관리 차원 등 여러 가지이다. 대학생시절의 파트타임 근무는 향후 직업선택의사와 각 직무요인과 관계가 있을 것이다.

본 연구의 목적은 외식조리관련 대학생의 파트타임 직무요인인 직무만족, 직무몰입, 기타요인 등과 직업선택의사간의 상관관계를 규명하여 파트타임 근무가 직업선택에 어떠한 작용을 하는지를 규명하는데 연구의 목적이 있다. 이차적으로 향후 직업선택에 영향을 줄 수 있는 파트타임 근무에 대하여 외식·조리관련 대학생 파트타임 구인 가이드라인을 작성에 1차 자료를 제시하기 위함이다.

실증결과, 파트타임의 직업선택의사와 직무만족, 직무몰입, 관리자능력, 관리자만족 등과는 상관관계가 있고, 파트타임의 경제적보상과는 상관관계가 없었다. 일반적 특성.에 따라서는 성별, 2.4년 대학, 주당 근무일 등에 따라 인식에 차이가 있다고 나타났다.

특히, 요즘 사회 문제가 되고 있는 열정페이 등 대학생의 직업 선택에 직업에 대한 부정적 영향을 줄 수 있는 각종 요인을 제거하여야 할 것이다. 현 정부는 사용자 입장에서 경제적 보상을 접근하고 있으나, 파트타임 종사자는 경제적 보상에 대하여 부정적 의견이 많으므로 한국정부에서 노동의 유연성을 확보 하기 전에 최저 임금 개선 등에 더욱 노력하여야한다.

I. 서론

제1절 연구의 배경

일반적으로 한국의 대학생은 소칭 아르바이트라고 불리는 파트타임을 대학 생활 중 한, 두번 이상 접하게 된다. 대학생이 파트타임에 근무하게 되는 동기는 경제적 사유, 경력 관리 차원 등 여러 가지이다. 통계청이 2015년 3월에 발표한 통계에 따르면 비정규직이 32%나 되고 있다. 물론 이 통계에는 대학생이 아닌 일반인이 포함된 수치이다.

한국의 파트타임 고용시장 환경과 업무 환경은 매우 열악한 실정이다. 최근의 화두인 열정페이¹⁾는 파트타임시장의 환경을 대표하는 단어일 것이다. 외식관련분야에서도 이 문제는 많이 대두되고 있다. 일부 특급호텔이 방학 때 실시하는 인턴 제도는 법적 최저 임금도 지급 안 하며 교육 과정은 없고 단순 노동으로 일관 되어 있다고 비판을 받았다. 즉,경제적 보상, 경력관리도 안 되는 대학생의 파트타임이 직업을 선택 할때 부정적 영향을 미칠 수 있을 것이다.

한국의 외식관련 산업의 규모는 통계청자료에 따르면 2014년 음식,숙박업의 매출액은 95조5천억원이다. 또한 기업체수는 7,162개로 이중 소위 재벌이라는 기업집단은 37개이다. 고용노동부 고용노동통계에 의하면 2015년 음식,숙박업의 종사원은 1,021천명이고 이중 300명이상 근무하는 대기업의 고용은 15,000명이다. 즉 음식,숙박업의 고용은 대기업의 고용은

¹⁾ 열정(熱情)과 페이(pay)가 결합한 신조어다. '좋아하는 일(열정)'에 대한 경험을 '돈(pay)' 대신 주겠다는 뜻으로, 좋아하는 일을 하려면 돈을 받지 말아야 한다는 뉘앙스를 담고 있다. 최근에는 의미가 확대되어 청년층의 저임금 노동 착취를 상징하는 말로 사용된다.

열정페이를 강조하는 기업이나 사업자는 근로자를 인턴이나 수습처럼 불안정한 형태로 고용하고 저임금이나 무임금으로 일하게 한다. 경력이나 학력에 비해 낮은 연봉을 주거나 원래 계약과 무관한 잡무를 과도하게 시키기도 한다. 이력서에 경력을 넣기 위해 참여하는 직업체험형 인턴십, 경력과 전문성이 중요한 직종에서의 수습·교육생 노동, 그리고 고등학교나 대학교를 통한 현장실습 등에서 열정페이 논란이 있다

극히 적으며 대다수 일자리는 중소기업에 종사하는 것으로 조사되었다.

또한 고용형태를 보면 전체 근로자 중 62만명(300인이하기업 60만7천명, 300인이상기업 1만3천명)이고 임시일용직 39만명(300명이하 38만8천명, 300이상기업은 16백명)이다. 즉 음식.숙박관련 전체근로자의 38%가 고용이 불안한 비정규직이다. 하지만 외식관련 종사자가 근무여건은 매우 열악하다. 외식관련 종사자가 속한 서비스관련 종사자의 임금은 전체근로자의 평균 시간당 임금이 13,753원의 60.7%인 8,346원으로 적다. 정규직의 경우 전체근로자의 평균 시간당 임금이 14,644원인데 비하여 서비스관련 종사자는 9,015원이고 임시직은 전체근로자가 11,067원이고 서비스관련 종사자는 7,834원이다. 이중 국내 외식시장의 규모는 2013년 말 기준으로 79.5조원, 외식업체수 63만 5천개, 종사자 수 182만명이다.

근무여건 특히 경제적 보상이 전반적으로 열악한 외식업계에게 향후 전문 기술직이 될 외식조식 관련 대학생에게도 직업 선택에 영향을 줄 것이다. 하지만 관광관련 대학생의 직업 선택에 대한 연구²⁾는 있었지만, 외식관련 대학생의 파트타임 근무가 직업 선택에 어떠한 관계가 있는지에 대한 연구는 거의 없는 실정이다.

2) 차석빈 , 조미정(2010). 이종호(2011), 박경호(2012), 이상미, 이정원, 이보영 (2015) 등이 관광관련 대학생의 진업선택에 대하여 연구함

제2절 연구의 목적

본 연구의 목적은 외식조리관련 대학생의 파트타임 직무만족, 직무몰입, 기타요인과 직업선택의사간의 상관관계를 규명하여 파트타임 근무가 직업선택에 어떠한 작용을 하는지를 규명하는데 연구의 목적이 있다.

이차적으로 향후 직업선택에 영향을 줄 수 있는 파트타임 근무에 대하여 외식조리관련 대학생 파트타임 구인 가이드라인을 작성에 1차 자료를 제시하기 위함이다.

제3절 연구의 범위

1. 조사 범위

본 연구를 실제적으로 규명하기 위하여서는 취업자가 대학생 때 부터 일반인으로 취업 할 때까지 관찰하여야 한다. 하지만 시간적 제약과 경제적 제약으로 인하여 실질적 직업선택이 아닌 직업선택의사로 연구의 범위를 정하였다.

2. 공간적 범위

연구의 범위는 경상도 지역으로 한정하였다. 경상도 지역으로 연구를 한정 한 이유는 고용시장이 지역별로 차이가 있고 작업 환경 또한 업무 외에도 같이 근무하는 사람들의 성향이나 문화가 영향을 받으므로 지역을 한정하였다.

제4절 연구의 방법 및 구성

1. 연구의 방법

본 연구는 일차적으로 문헌연구를 통해 직무만족, 직무몰입, 직업선택에 대한 선행연구를 검토하였다. 그리고 외식관련학과 대학생 중 파트타임 근무 경험이 있는 자를 대상으로 파트타임 근무에 대한 직무만족, 직무몰입, 직업선택의사 직무만족, 직무몰입, 직업선택에 대한 설문조사를 실시하고 통계분석을 실시하였다.

2. 연구의 구성

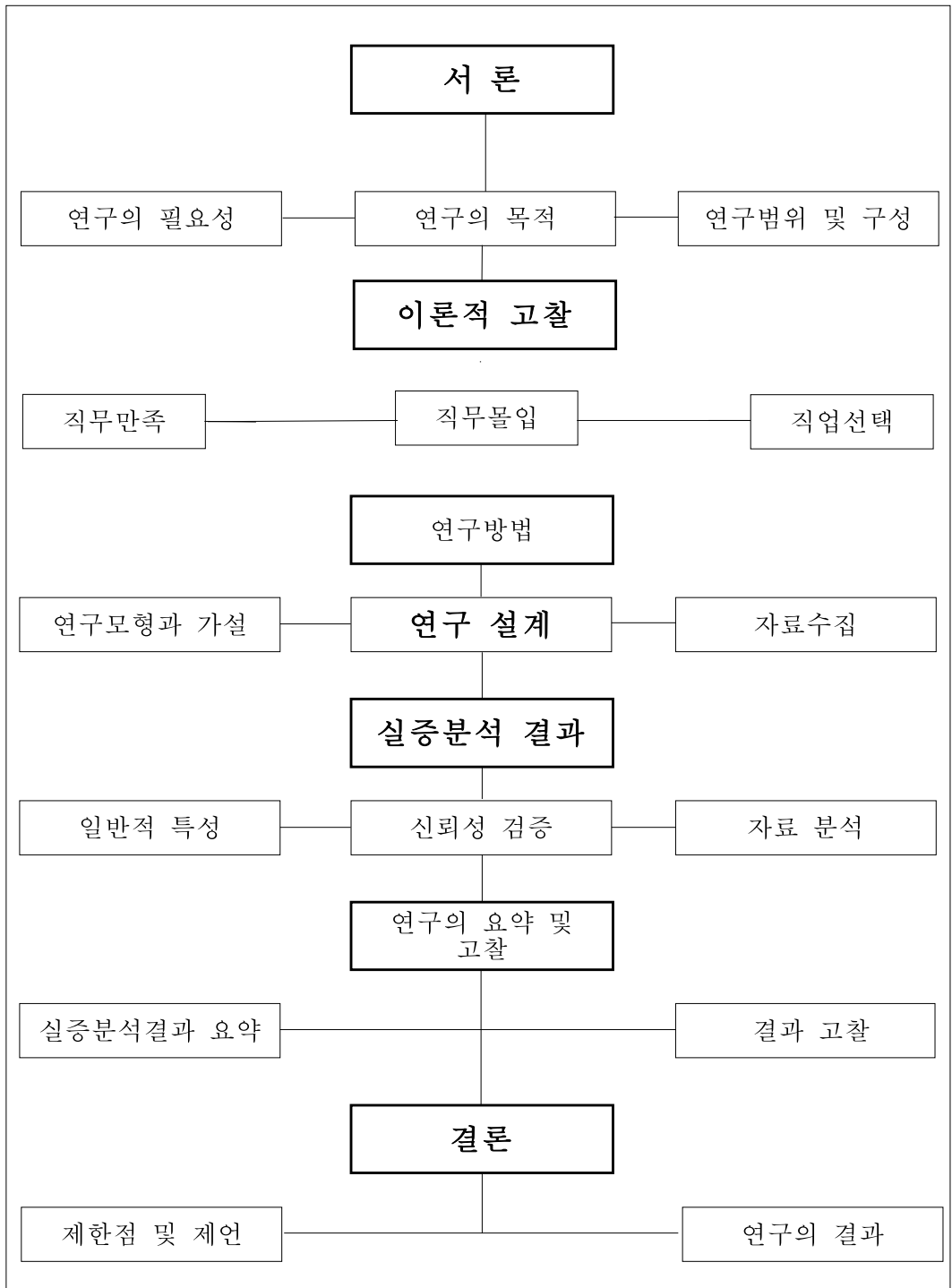
본 연구는 5개의 장으로 구성하였다,
먼저, 제1장은 연구의 배경과 목적을 정립한 연구방법과 연구의 구성 체계를 확립하였다.

제2장에서는 직무만족, 직무몰입, 직업선택 등에 관한 논의를 수행하여 직무만족, 직무몰입, 직업선택의사 등을 분석하는데 필요한 이론적 체계를 확립하였다.

제3장에서는 이론적 논의와 선행 연구를 기초로 연구의 모형을 설계하고 연구의 가설을 설정하였다.

제4장에서는 설문조사를 실시하여 직무만족, 직무몰입, 직업선택 등을 분석하였다.

제5장에서는 연구결과의 정책적 시사점, 향후 연구 과제와 연구의 한계점을 제시하였다.



<그림 1> 연구의 구성체계

제 2장 이론적 고찰

제 1절 직무만족

직무란 일반적으로 직책에 따라 부여되어 수행하게 되는 업무(김은영, 2011)이지만, 구미숙(2015)은 직무란 직업과 연관된 일을 얘기하며 자세하게 해당 분야에서 요구 되는 업무와 이 일을 맡은 사람을 연결지어 주는 것이다. 보통적으로 사회학자들은 직무를 사회적 구조에 사람을 배치시키는 역할을 하는 단위로 여긴다고 하였다. 김민주(2006)는 직무란 일원들과 기관을 상호 연결하는 단위로서 기관의 성장 또는 소실에 중요한 영향을 끼치게 된다. 이렇듯 직무가 가지는 특징이 직무수행자에게 영향을 끼치므로 직무설계가 동기부여의 방법이 될 수 있다는 얘기는 1950년대부터 본격적으로 나왔다.

1 직무의 특성

Richard(1972)는 직무특성과 조직일원의 관계를 밝히면서 조직을 구성하는 각자의 직무성과와 영향을 높이려는 연구가 그 동안 다양하게 이루어졌으며 그 결과, 조직에서 직무를 설계하는 수단에 따라 각자의 행동과 태도에 차이가 있다고 하였다. Greenberg & Baron(2008)은 직무 설계란 조직과 개인을 연결시켜 주는 조직 안의 여러 직무를 결합시켜 주는 방법으로 조직·기술 욕구를 만족시키는데 요구되는 직무의 내용, 수단, 관계를 체계화 하는 것이다. 과거 과학적 관리 운동에 입각한 직무 설계는 분업 전문화에 의하여 경제적 이익 방면에서 상당한 성과를 가져왔다. 이에 대한 반성의 결과로서 조직의 목표와 조직 일원의 욕구를 합치는 직무 확대, 직무 충실, 목표 설정, 직무 공학, 직무 순환과 같은 여러 직무설계 수단들이 나타나기 시작하였다.

김호정(1989)은 직무설계에서 직무특징에 맞는 의미는 직무행동에 있어서 각자 현재 나타나거나 예측 가능한 예방적 조치 및 문제점의 해결과 이와 관련된 일련의 과업으로 이해할 수 있다고 하였다. Brockner, Grover & B londer(1988)의 연구에서는 선행과업의 다양성이 직무 몰입과 유의한 관계가 있음을 발견하였다. Turner & L a w rence(1965)은 직무수행자의 행동에 영향을 끼치는 과업의 특징을 연구하여 직무특성의 요소로 다양성, 과업 정체성, 과업 중요성, 자율성, 피드백 등을 추출하였다.

기능의 다양성은 직무를 실행하는데 있어서 다양한 지식이나 기능, 그리고 기술들이 얼마나 다양하게 요구되는가에 대한 정도라 말한다. 과업 정체성은 직무가 전체 단구성의 완성을 요구하는 정도를 뜻하는 것으로 실행하는 직무가 전체 업무과정의 오직 한 부분이 아니라 시작부터 마지막까지 끝마칠 수 있도록 스스로 실행할 수 있는 정도를 말한다.(정윤모·2009) 과업 가치는 직무수행자가 이행한 직무가 조직 외, 내부에 있는 사람들 근로나 생활에 중요한 영향을 끼칠 수 있는 정도를 이야기 한다. 자율성은 직무계획을 세우거나 직무를 이행하는 순서를 결정하는데 있어서의 종사원들에게 허용된 독립, 자유, 재량권의 정도라 한다.(김민주·2006) 피드백은 직무결과와 유효성에 대해서 종사원이 직무로부터 받게 되는 확실하고 직접적인 정보의 양이라 말한다.

Greenberg & Baron (2008)은 직무 특징을 각자에게 직무에 대한 경험적 책임감, 의무감, 결과에 대한 인지감 등을 요인으로 제시하였으며, 이와 같은 주요 심리 상태의 증가를 통해 각자는 동기를 부여 받고 직무에 대한 내재적 충실화를 경험하게 됨으로써 직무 수행성과와 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 것이 직무특성모형의 이론적 틀이라고 하였다(박미숙, 2009).

<표 2-1> 직무특징

연구자	직무특징
Turner & Lawrence(1965)	직무특성의 요소로 다양성, 과업 정체성, 과업 중요성, 자율성, 피드백 등을 추출함
Richard (1972)	직무를 설계하는 수단에 따라 각자의 행동과 태도에 차이가 있음
Brockner, Grover & B londer(1988)	선행과업의 다양성이 직무 몰입과 유의한 관계가 있음
김호정 (1989)	직무설계는 직무행동에 있어서 각자 현재 나타나거나 예측 가능한 예방적 조치 및 문제점의 해결과 이와 관련된 일련의 과업으로 이해함
Greenberg & Baron(2008)	직무설계는 조직과 개인을 연결시켜 주는 조직 안의 여러 직무를 결합시켜 주는 방법으로, 조직 ·기술 욕구를 만족시키는 데 요구되는 직무의 내용, 수단, 관계를 체계화 하는 것
Greenberg & Baron (2008)	직무의 특징은 각자가 직무에 대한 경험적 책임감, 의무감, 결과에 대한 인지감 등을 요인이라 함

선행연구를 바탕으로 논자 작성

2 직무만족

직무만족에 대하여 알아보기 위하여서는 직무태도에 대하여 알아보는 것이 중요하다. 직무에 대한 태도는 직무만족과 관계가 있다. Locke(1976) 직무에 대한 각자 태도로서 조직 한 분야에서 제일 널리 연구되는 변인 중의 하나가 직무만족이다.

1) 직무 태도의 개념

Allport(1968)에 의하면 태도란 어떤 집단이나 개인, 또는 다른 대상이나 상황에 대하여 계속적으로 호의적 또는 비호의적으로 반응하려는 학습된 사전적 경향을 뜻하는 것으로, 조직 행동에 있어서 개인별 차이를 만드는 중요한 요소의 하나라 하였다.

이용로(2014)는 직무 지각에 대하여 지속되는 신념, 감정, 행동, 감정으로 직무태도는 직무뿐만 아니라 직장 동료, 상사, 조직에 대한 근로자의 감정, 생각, 행동으로 나타나는 것이라 하였다.

구미숙(2015)은 직무태도란 직무와 연관된 환경에 대한 지각이 태도를 형성하여 행동으로 나타나는 모든 과정을 말하며, 조직분야의 연구에서는 직무만족과 조직몰입, 이직의도를 통해 직무태도를 측정한다고 하였다. Fisher(1980)은 수행원의 태도인 조직몰입과 직무만족이 행동의 성과인 근무성과, 이직 및 결근 등과의 관계에 관해서는 견해가 분분하다고 보고, 구체적인 태도라기보다는 전체적인 태도인 몰입이나 만족은 부분 행동이 아닌 전체적인 행동과 연관시키는 것이 합리적일 것이다.

구미숙(2015)은 조직 안에서 직무태도가 중요시 되는 까닭은 근무환경이 각자에게 지각되면, 이 지각을 배경으로 직무태도가 생성된다. 형성된 직무태도는 직무를 이행하는 순서에서 매개역할을 한다. 이는 태도가 반응에 준비 상태로 행동을 예상할 수 있기 때문이다. 조직 내의 구성원이 자신에게 맡겨진 직무에 대하는 태도는 조직 목표달성에 중대한 요소가 될 뿐만 아니라 결과에도 연관성이 크기 때문이다. 직무태도는 직무와 연관된 환경에 대한 지각이 태도를 형성하여 행동으로 나타나는 모든 순서를 말하므로, 조직과 직무몰입, 직무만족, 직무환경, 자신감, 리더에 대한 만족감, 동기부여, 직무성과, 응집력 등 여러 가지가 직무태도의 요소로 생각 될 수 있지만, 조직분야의 연구에서는 조직태도를 조직몰입과 직무만족, 이직의도를 통해 측정된다고 하였다.

최점수(2015)는 직무태도는 직무스트레스와 관계가 있으며 직무태도는

조직성과에 관계가 있음을 법정관리기업 종사원을 대상으로 연구하였다.

<표 2-2> 직무태도

연구자	직무태도
Allport (1968)	어떤 집단이나 개인, 또는 다른 대상이나 상황에 대하여 계속적으로 호의적 또는 비호의적으로 반응하려는 학습된 사전적 경향을 뜻하는 것으로, 조직 행동에 있어서 개인별 차이를 만드는 중요한 요소임
Fisher (1980)	구체적인 태도라기보다는 전체적인 태도인 몰입이나 만족은 부분 행동이 아닌 전체적인 행동과 연관시키는 것이 합리적임
이용로 (2014)	직무 지각에 대하여 지속되는 신념, 감정, 행동, 감정으로 직무태도는 직무뿐만 아니라 직장 동료, 상사, 조직에 대한 근로자의 감정, 생각, 행동으로 나타나는 것
구미숙 (2015)	업무와 연관된 환경에 대한 지각이 태도를 형성하여 행동으로 나타나는 모든 과정을 말하며, 조직분야의 연구에서는 직무만족과 조직몰입, 이직의도를 통해 직무태도를 측정함
최점수 (2015)	직무태도는 직무스트레스와 관계가 있으며 직무태도는 조직성과에 관계가 있음

*선행연구를 바탕으로 논자 작성

2) 직무만족

인간에게 직무는 만족과 불만족으로 나타난다.(안병훈, 2008). 직무만의 개념은 학자들에 따라 많은 차이를 보이고 있다. Herzberg(1968)는 조직수행원의 직무만족을 결정하는 요소와 연관하여 이론적 토대를 제공한 동기-위생이론에 기초하여 만족 요소와 불만족 요소로 직무만족 요인들을

구분하고 있다. Lawler(1968)에 의하면 직무만족은 실질적으로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 넘는 정도라고 개념화하고 실제의 보상이 정당하다고 인지되는 수준에 못 미치면 못 미칠수록 주어진 상황에 대한 불만은 더 커진다고 하였다.

Smith(1969)는 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하게 되는 모든 감정 또는 감정의 균형 상태에서 만들어지는 일련의 태도라 하였고 McCormic(1980)은 직무만족이란 종사원 스스로가 현재 자신이 하고 있는 직무에 대해 갖게 되는 각자의 특정한 태도와 감정적인 반응이라고 하였다.

Constance(1983)는 직무만족이란 감정적 반응이기 때문에 자신의 직무에 대한 평가에서 얻어지는 즐겁거나 긍정적인 감정 상태라고 하였다. Lucas & Babakus(1983)는 내재적 직무만족은 그 자체에 관한 만족과 개인의 과업 수행에 따른 보상으로 간주하였고 Slavitt(1978)는 개인이 업무, 업무경험, 업무평가에서 발생하는 긍정적인 정서 상태로, 자신이 근무하는 작업 상황에 대한 긍정적인 반응의 정도라고 하였다.

김창걸(1985)은 직무만족은 직무에 대한 태도 중 중요한 것으로 개인이 직무에 적응하는 것을 말하며, 조직 환경과 개인특성과의 상호작용의 결과로 생기는 것이라 하였고, Kalleberg(1990)는 조직 수행원들이 동일한 조직 구조와 환경에 관하여 평가를 할 때에 개인의 차이가 존재하며, 조직 수행원들의 모두 다른 가치체계와 목적의식으로 인하여 각자의 직무로부터 원하고 기대하는 것이 달라질 수 있다고 지적하였다. 조직 구조나 환경 보다는 직무 구성원자의 특징을 강조하는 개인적 접근은 각자가 직무 수행과 관련 하여 가지고 있는 동기나 의식의 산물이 직무만족으로 나타난다는 점을 강조한다.

한덕웅(1993)은 직무만족을 생산성과 관련해서, 직무 또는 직무를 수행하는 상태에서 얻게 되는 욕구만족 수준에 따라 직무 동기가 결정되며, 이렇게 결정된 직무 동기는 직무수행의 인과적 관계를 갖는다고 하였다. 유기현(1998)은 종업원이 타인의 태도, 가치, 신념 및 욕구 등에 따라 직

무와 관련시켜 갖는 감정적인 상태라 하였다.

Beynon et al(2002)은 직무에 관하여 각자가 부여하는 의미나 가치에 대한 생각 없이는 직무만족에 대한 예측이 불가능하다고 주장했다. 곧, 직무 구성원 개인이 조직에 선행적으로 갖고 있는 기대와 포부 등이 실제 직무만족과 관계가 있다고 보았다.

박남규외(2003)는 직무에 불만족인 구성원은 직업에 대한 애착을 기대하기 어려우며 이러한 불만족은 종업원의 이직의도를 증가시켜 조직에 부정적인 영향을 미치다고 하였다. 김유경(2004)은 직무만족이란 20세기초부터 산업 심리학자들에 의해 연구가 다양하게 진행되어 조직의 원만한 운영과 경영에 중대한 평가척도가 되고 있다고 하였다.

김근우(2006)는 직무만족이 개인의 가치와 신념, 태도 및 욕구 등의 차원이나 수준에 따라 직무자체와 환경에 대한 평가로 얻어지는 감정적, 정서적 만족상태라 말하며 이는 직무수행에 영향을 미친다고 하였고, 이상희(2006)는 조직구성원이 직무에 대해서 가지고 있는 감정적이고 정서적인 선호를 의미하며 담당하고 있는 직무 만족 여부는 그 조직의 성과에 영향을 준다고 하였다. 또한 박영주(2007)은 조직구성원이 자신의 직무와 직무경험을 평가한 후 가지는 긍정적이며 유쾌한 감정의 상태로 직무에 대해 가지는 태도라 할 수 있어 직무만족을 느끼는 사람은 조직 내외에서 원만한 인간관계를 유지할 뿐만 아니라 결근율과 이직률이 낮고, 직무성과를 높이는 효과를 얻을 수 있다는 점에서 중요한 개념이라 하였다.

김민주(2006)는 직무를 일원들과 기관을 상호 연결하는 단위라는 토대로 기관의 성장 또는 손실에 중요한 영향을 준다고 하였다. 손운선(2011)은 구성원들이 그들의 직무와 환경에 대한 만족의 정도를 뜻하며, 이것은 구성원의 사기와 직무의 욕구를 나타낸다고 정의하였고, 김은영(2011)은 일반적으로 개인의 욕구와 필요를 충족시켰을 때 느끼는 정도를 의미하며 이는 직업에 있어서 조직의 발전은 물론 구성원들의 발전에 매우 중요한 의미로 정의하였다.

구미숙 (2015)은 여러 사람들이 각자의 직무 전체와 직무의 여러 단면

들에 대해 어떻게 느끼는지를 나타내주는 태도변인이다. 직무만족은 사람들이 자신들의 직무를 좋아하는 정도를 이야기 하며, 직무불만족은 사람들이 직무를 싫어하는 정도라고 하였다.

Bruggemann et al(1975)은 직무만족을 넓게 두 가지 형태로 나누었다. 첫 번째 형태는 직무만족을 감정적 상태 또는 사실로 보는 관점이고, 두 번째 형태는 평가적이고 인지적인 태도로 보는 시각이다. 이와 같이 직무만족을 보는 두 가지의 관점은 직무만족 측정에도 차이를 보이는데, 직무만족을 감정적 사실로 보는 입장에서의 직무만족 측정을 할 때에는 간접적인 수단을 쓰기보다는 ‘만족하십니까?’라고 문의하는 직접적인 측정 수단을 이용하는 경우가 대부분이다. 인지적 사실로 보는 경우에는 각자가 처해진 상황을 어떻게 평가하고 어떠한 태도로 대하는지 측정하기 때문에 대부분 우회적인 방법, 곧 만족 여부를 직접적으로 질문하기 보다는 결정요소들을 통해 간접적인 방법으로 직무만족을 측정한다.

직무만족 연구 방법은 넓게 두 가지 형태로 연구가 진행되었는데, 그 첫 번째는 직무만족에 연관된 연구로서 이것에 영향을 주는 다양한 인구통계적 특징에 관심을 둔다. 곧, 시간이 지나감에 따라 직무에 대한 경험 증가로 이에 대한 반응과 기대가 달라진다. 두번째로는 직무만족의 차이에 따라서 조직수행원으로 하여금 어떠한 차이점을 나타내는지에 대한 연구로서 이러한 수단은 직무를 중심으로 그 영향이 어떻게 되는가를 연구하는 것이라 할 수 있다. 이 연구에서 직무만족을 발생 시키는 요소, 곧 영향요인과의 연관성에 대한 연구와 직무만족과 결과요소인 성과와의 관련성을 파악하는 연구가 진행돼가고 있다.

또한 직무만족의 구성요소에 대한 연구는 Herzberg(1969)는 직무만족에 영향을 미치는 요소들로 성취감, 승진, 인정, 칭찬, 책임감, 성장 가능성 등을 제시하며, 직무만족에 관한 선행연구에서 직무의 그 자체도전성, 속성과 관련되어 있는 직무 동기요인 욕구 와 직무 이행에 있어 심리적이고 물리적인 맥락과 연관이 있는 위생요소 욕구 두 가지 요인으로 보았다.

Szilargyi, Wallace(1983)는 구성요인을 각자가 직무 자체, 급여, 감독 등

직무와 연관된 요소들에 관해서 갖는 일련의 태도이며, 인지, 행동경향, 감정으로 구성되어 있다고 보았다. Wexley & Yuki(1984)는 직업안정성, 보수, 직무, 감독, 동료작업자, 승진 기회 등의 여섯 가지 요소로 보았으며, 상황과 개인 특징에 의해 결정된다고 강조하였다. Myers & McCaulley(1985)는 직무만족에 영향을 끼치는 요소를 성취감, 성장, 책임, 승진, 작업 그 자체의 유쾌함, 직업에 관한 안정감 등으로 보았다.

구본장·박계홍(2008)은 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 직무 환경 요소(상관 스타일, 의사결정, 동료들 관계, 작업 조건), 개인 특성 요소(나이, 근속 연한, 성장 욕구 등), 조직 전부 요인(급여, 승진 기회, 회사 방향과 절차), 직무 내용 요소(직무 환경, 동기 요소, 직무 특징)을 제시하였다. 김성국(2008)은 가치관(내재적, 외재적 가치), 성격(느낌, 생각 등), 근무 환경(동료, 상관, 하급자, 물리적 환경, 업무량, 급여, 직무 안정성 등), 사회적 영향 요소(동료, 조직, 조직 문화 등)를 직무만족에 영향을 미친다고 하였다.

이수화(2006)는 내재적 보상(심리적인 것 - 과업에 대한 성취감, 개인의 성장기회 등) 외재적인 직무만족(보상적인 것 - 임금 인상, 작업 조건 등)이라고 하였다. 그러나 직무 불만족을 결정 요인은 직무 외적 환경에 의하여 결정되며 요인으로는 조직의 행정, 정책, 감독, 인간관계, 근무조건, 급여, 지위, 안전등을 제시하였다.

강연식·차석빈(2015)은 식당의 물리적 환경, 내적반응과 직무만족간의 구조적 관계를 바탕으로 각각의 구조적 관계 연구를 바탕으로 한식당 직원의 고용상태에 따라 영향관계가 달라질 것이라는 전제로 연구하여, 한식당의 경우 대부분 정규직 직원보다는 비정규직 직원이 서비스접점에서 직접적으로 고객에서 서비스를 하는 경향이 많다. 따라서 고객과 공유하는 한식당 물리적 환경은 정규직과 비정규직이 차이가 있으며 이는 직무만족에 영향을 준다고 하였다.

<표 2-3> 직무만족

연구자	직무만족
Herzberg (1968)	직무만족을 동기-위생이론에 기초하여 만족 요소와 불만족 요소로 직무만족 요인들을 구분함
Lawler (1968)	실질적으로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 넘는 정도라고 개념화하고 실제의 보상이 정당하다고 인지되는 수준에 못 미치면 못 미칠수록 주어진 상황에 대한 불만은 더 커짐
Smith (1969)	개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하게 되는 모든 감정 또는 감정의 균형 상태에서 만들어지는 일련의 태도
Herzberg (1969)	직무만족에 영향을 미치는 요소들로 성취감, 승진, 인정, 칭찬, 책임감, 성장 가능성 등을 제시
Bruggema nnetal(1975)	직무만족을 넓게 두 가지 형태로써 나누었다. 첫번째 형태는 직무만족을 감정적 상태 또는 사실로 보는 관점이고, 두 번째 형태는 평가적이고 인지적인 태도로 봄
Slavit (1978)	개인이 업무, 업무경험, 업무평가에서 발생하는 긍정적인 정서 상태로, 자신이 근무하는 작업 상황에 대한 긍정적인 반응의 정도
McCormic (1980)	종사원 스스로가 현재 자신이 하고 있는 직무에 대해 갖게 되는 각자의 특정한 태도와 감정적인 반응
Szilargyi, Wallace (1983)	구성요인을 각자가 직무 자체, 급여, 감독 등 직무와 연관된 요소들에 관해서 갖는 일련의 태도이며, 인지, 행동경향, 감정으로 구성
Constance (1983)	감정적 반응이기 때문에 자신의 직무에 대한 평가에서 얻어지는 즐겁거나 긍정적인 감정 상태
McCaulley	직무만족에 영향을 끼치는 요소를 성취감, 성장, 책임, 승진,

(1985)	작업 그 자체의 유쾌함, 직업에 관한 안정감
김창걸 (1985)	직무에 대한 태도 중 중요한 것으로 개인이 직무에 적응하는 것을 말하며, 조직 환경과 개인특성과의 상호작용의 결과
Kalleberg (1990)	조직 수행원들이 동일한 조직 구조와 환경에 관하여 평가를 할 때에 개인의 차이가 존재하며, 조직 수행원들의 모두 다른 가치체계와 목적의식으로 인해 각자가 직무로부터 원하고 기대하는 것이 달라짐
한덕웅 (1993)	생산성과 관련해서, 직무 또는 직무를 수행하는 상태에서 얻게 되는 욕구만족 수준에 따라 직무 동기가 결정되며, 이렇게 결정된 직무 동기는 직무수행의 인과적 관계
유기현 (1998)	종업원이 타인의 태도, 가치, 신념 및 욕구 등에 따라 직무와 관련시켜 갖는 감정적인 상태
Beynon et al(2002)	직무 구성원 개인이 조직에 선행적으로 갖고 있는 기대와 포부 등이 실제 직무만족과 관계
박남규외 (2003)	직무에 불만족인 구성원은 직업에 대한 애착을 기대하기 어려우며 이러한 불만족은 종업원의 이직의도를 증가시켜 조직에 부정적인 영향 줌
김유경 (2004)	조직의 원만한 운영과 경영에 중대한 평가척도
김근우 (2006)	개인의 가치와 신념, 태도 및 욕구 등의 차원이나 수준에 따라 직무자체와 환경에 대한 평가로 얻어지는 감정적, 정서적 만족상태라 말하며 이는 직무수행에 영향 줌
이상희	조직구성원이 직무에 대해서 가지고 있는 감성적이고 정서적

(2006)	인 선호를 의미하며 담당하고 있는 직무 만족 여부는 그 조직의 성과에 영향 줌
김민주 (2006)	직무를 일원들과 기관을 상호 연결하는 단위라는 토대로 기관의 성장 또는 손실에 중요한 영향 줌
이수화(2006)	내재적 보상과 외재적인 직무만족으로 봄
박영주 (2007)	조직구성원이 자신의 직무와 직무경험을 평가한 후 가지는 긍정적이며 유쾌한 감정의 상태로 직무에 대해 가지는 태도
구본장·박계홍 (2008)	직무만족에 영향을 미치는 요인으로 직무 환경요소, 개인 특성 요소, 조직 전부 요인, 직무 내용 요소를 제시
손운선 (2011)	구성원들이 그들의 직무와 환경에 대한 만족의 정도를 뜻하며, 이것은 구성원의 사기와 직무의 욕구
김은영 (2011)	일반적으로 개인의 욕구와 필요를 충족시켰을 때 느끼는 정도를 의미
구미숙 (2015)	여러 사람들이 각자의 직무 전체와 직무의 여러 단면들에 대해 어떻게 느끼는지를 나타내주는 태도변인
강연식·차석빈 (2015)	정규직과 비정규직은 식달 물리적인식에 차이가 있고 직무만족에 영향을 줌

*선행연구를 바탕으로 논자 작성

3. 조직몰입

요새의 조직몰입에 대한 조직 학자들의 관심이 높은 조직몰입을 발생시키는 조직 종업원의 높은 직무성이나 조직에 이익을 가져 오는 행동에 관

여할 것이라는 배경에서 시작하고 있다. Mathieu & Zajac(1990). 또한 몰입이 낮아지면 이직하고자 하는 경향이 높아지고 이는 조직의 성과를 저하시키게 된다. Parasuraman, (1982), Reichers(1985), (Angal & Perry, 1986)은 조직몰입이 중요한 이유로 종업원의 조직몰입이 주목을 받는다. 먼저 조직몰입은 직무만족보다도 이직을 예상하는데 더욱이 효과적이며, 조직 종업원의 행동과 태도 사이의 관계를 잘 나타내기 때문이다. 더 나아가 여러 학자들의 연구에서 밝혀낸 바와 같이 조직몰입 수준이 높은 구성원은 조직몰입 수준이 낮은 구성원보다 더 큰 성과와 결과물을 낸다고 밝혀졌기 때문이다. (Mowday, Porter & Dubin, 1979)

김홍수(2008)는 조직몰입이란 심리학 또는 사회학 분야에서 각 개인과 조직 행동을 분석하기 위한 개념으로 이용되다 1960년대부터 다양한 분야에서 여러 연구가 진행되었다. 더욱이 관리자들과 조직 분석가들은 이직, 결근율 감퇴와 업무성과 제고방안에 대해 관심을 보이며 1970년 이후 여러 연구가 시행되었다고 하였다. Becker(1992) Hunt & Morgan(1994)은 조직성과, 결근율, 이직 감퇴에 긍정적 효과를 미치는 조직 결과를 나타내는 중요한 기준으로 인식되면서 조직 몰입의 개념은 경영학 그리고 더 나아가 정치학, 심리학, 사회학, 종교학, 교육학 등에서 다양하게 사용되고 있다고 하였다.

1) 조직몰입 개념

Porter et al, (1974)은 높은 조직몰입으로 인해 조직 종업원들은 직무동기가 부여되어 조직에 긍정적인 행동을 할 것으로 기대하며, 조직의 이익을 위한 행동하는 심리적 상태라고 하였다. Lodahl & Kejner(1965)는 직무몰입을 자기 이미지의 한 요인으로 보고, 각자 심리적으로 자신과 자신의 일을 일치 시키는 정도로 정의하고 있다. Kanugo(1982) 직무몰입은 각자가 현재 맡고 있는 직무간의 관계에 연관한 명확한 신념을 바탕으로 현재 직무에 몰두하고 있는 정도로서 욕구의 표출과 욕구충족 가능성에 대한 지각에 의해 결정된다.

Brooke(1988)은 직무몰입을 인지적 신념의 상태로 자신 현재 직무와 자신을 일치 시하는 정도를 나타내는 설명하였고, Saleh & Hosek(1976)는 직무몰입을 자신의 직무성과가 자아가치에 중심이 된다고 인식하는 정도로서 조직 종업원이 자신과 직무를 동일시하며 직무에 적극적으로 참여한다고 설명하고 있다.

Mowday, Porter & Steers(1982), Reichers(1985)은 행위적 접근과 태도적 접근으로 나누며 태도적 접근은 특정한 조직 내에서 개인의 정체성과 조직에 관한 관여의지라며, 태도적 시점에서 조직몰입을 조직에 관한 긍정적이고 적극적인 성향으로서 조직목표와 가치관에 대한 강력한 신뢰와 수용이며 조직을 위한 노력의 의지, 조직구성원으로 지내고자 하는 강력한 욕구라고 설명하였다. 또한 행위적 시점은 조직이 주는 혜택과 보상이 교환되어 일어나는 행동을 설명하였다.

Gupta & Taylor(1993)는 조직몰입 특징으로 노력에 대한 외재적 보상을 기대하는 계산적인 관점, 가치관이나 목표의 일치와 같은 도덕적 관점, 조직을 위하여 더욱이 많은 노력을 투자하고 다른 조직으로 옮기는 확률이 적은 행위적 관점을 강조하였고, 박근수·유태용(2007)은 조직몰입이 조직 구성원들의 심리적 안정을 증가시키기 위한 여러 노력 중 하나로 구성원의 심리적 경험이라 하였다.

구미숙(2015) 조직몰입은 조직과 종업원간의 유인, 공헌의 상호작용의 결과물로 사회학적인 관점에서 파악하고 있으며, 심리학적 관점에서는 조직몰입을 조직에 대한 보다 활발하고 정적인 방향성으로 이해하고 있으며, Buchanan(1974), 현승범(2000)은 조직몰입을 수단적 가치와 상관없이 조직의 가치와 목표를 받아들이고 이러한 것들을 이루기 위하여 자신이 역할의 중요성을 받아들이는 정도라 정의하였고, 백종훈(2004)은 조직몰입이 조직에 관한 각자의 간단한 소극적 충성심을 설명하는 것보다는 구성원이 조직의 유지에 위해서 그들의 노력을 자발적이며 적극적으로 제공하려는 관계로 설명하였다. Allen과 Meyer(1990)는 조직몰입은 조직 구성원들의 심리적 상태가 자신이 속한 조직에 연관되기 위한 노력이라고 언급

하고 있다.

조리종사원관련 연구에서는 윤수선·권기완·우성근(2016)은 호텔조리관련 종사원을 대상으로 임파워먼트가 직무만족과 직무몰입에 영향을 주며 임파워먼트가 높아지면 이직을 줄일 수 있다고 하였다.

<표 2-4> 직무몰입

연구자	직무몰입
Lodahl&K ejner (1965)	자기 이미지의 한 요인으로 보고, 각자 심리적으로 자신과 자신의 일을 일치 시키는 정도
Porter (1974)	조직의 이익을 위한 행동하는 심리적 상태
Buchanan (1974), 현승범 (2000)	수단적 가치와 상관없이 조직의 가치와 목표를 받아들이고 이러한 것들을 이루기 위하여 자신이 역할의 중요성을 받아들이는 정도
Saleh &Hosek (1976)	자신의 직무성고가 자아가치에 중심이 된다고 인식하는 정도
Kanugo (1982)	직무에 몰두하고 있는 정도로서 욕구의 표출과 욕구충족 가능성에 대한 지각에 의해 결정됨
Mowday, Porter & Steers (1982), Reichers	행위적 접근과 태도적 접근으로 나누며 태도적 접근은 특정한 조직 내에서 개인의 정체성과 조직에 관한 관여의지며, 태도적 시점에서 조직몰입을 조직에 관한 긍정적이고 적극적인 성향으로서 조직목표와 가치관에 대한 강력한 신뢰와 수용이며 조직을 위한 노력의 의지, 조직구성원으로 지내고자 하는 강력한

(1985)	욕구라고 함
Brooke (1988)	인지적 신념의 상태로 자신 현재 직무와 자신을 일치 시하는 정도
Allen Meyer(1990)	조직몰입은 조직 구성원들의 심리적 상태가 자신이 속한 조직에 연관되기 위한 노력
Gupta & Taylor (1993)	노력에 대한 외재적 보상을 기대하는 계산적인 관점, 가치관이 나 목표의 일치와 같은 도덕적 관점, 조직을 위하여 더욱이 많은 노력을 투자하고 다른 조직으로 옮기는 확률이 적은 행위적 관점을 강조
백종훈 (2004)	조직에 관한 각자의 간단한 소극적 충성심을 설명하는 것보다는 구성원이 조직의 유지에 위해서 그들의 노력을 자발적이며 적극적으로 제공하려는 관계
박근수·유 태용(2007)	조직 구성원들의 심리적 안정을 증가시키기 위한 여러 노력 중 하나로 구성원의 심리적 경험
구미숙 (2015)	조직과 종업원간의 유인, 공헌의 상호작용의 결과물로 사회화적인 관점에서 파악하고 있으며, 심리학적 관점에서는 조직몰입을 조직에 대한 보다 활발하고 정적인 방향으로 이해
윤수선·권기 완·우성근(20 16)	호텔조리관련 종사원을 대상으로 임파워먼트가 직무만족과 직무몰입에 영향을 주며 임파워먼트가 높아지면 직무몰입이 낮더라도 이직을 줄임

*선행연구를 바탕으로 논자 작성

2) 직무몰입의 구성요소

Porter, Steers & Mowday(1968)는 조직몰입이 세 가지 상관된 의사와 태도로 구분되어 있다고 보면서 첫 번째, 조직의 가치나 목표에 대하여

강한 신뢰와 수용하는 태도를 의미 하고는 동일성, 두 번째, 조직의 종업원으로 족속 해 있으려는 강한 욕구를 의미하는 근속성, 세 번째, 조직을 위하여 노력하고 능력을 발휘하려는 의사를 뜻하는 애착으로 언급하였다.

Kanter(1968)는 조직몰입의 구성요인을 보면 충성을 하려는 개인적 의사로 개념화하고 근속 몰입, 응집몰입, 통제몰입의 3가지로 나누어 설명하였다. Angle & Perry(1981)는 조직몰입을 가치적 몰입과 근속적 몰입으로 구분 하였다. 가치적 몰입은 조직에 관하여 자부심을 느끼고 조직의 목표를 위하여 자발적으로 행동을 할 생각이고 근속적 몰입은 종업원이 조직에 족속 해 있으려는 의사로써, 조직의 가치와 일체감을 이루는 몰입을 말한다.

Mowday, Porter & Steers(1982)는 조직몰입을 애착, 일체감, 근속으로 3가지로 나누어 설명하였다. 애착은 종업원이 조직을 위해 힘쓰려는 의사이며, 일체감은 종업원이 조직이 추구하는 목표와 가치에 대하여 높은 신뢰와 수용을 나타내는 것이고, 근속은 종업원이 조직원으로 족속 하려는 욕구라고 하였다.

Greenberg& Baron(2003)은 의지와 감정의 강도를 구분 정도로 하여 조직몰입을 규범적 몰입과 감정적 몰입으로 구분하여 설명하였다. 유경미(2012)는 조직몰입을 지속적 몰입(조직 구성원의 필요에 의해 조직에 남아 있는 상태과 정서적 몰입(조직에 대한 자부심과 애착을 느끼는 정서적 애착과 조직의 가치와 목표에 대한 신념) 그리고 규범적 몰입(도덕적 의무감으로 조직에 족속) 3가지로 구성요인으로 구분하여 설명 하였다. 김정식(2012)은 조직몰입의 구성요소를 자긍심, 사명감, 업무만족, 재직 욕구이라 하였다.

Steers(1977), Stevenson(1978), Mowday(1979)은 조직몰입의 영향요소들로 직무특성, 개인적 특성, 작업경험 등이라 하면서 특히, 직무경험이 조직몰입에 큰 영향을 준다고 하였으며, Stevenson(1978)은 개인적 특성, 역할 관련 요소, 조직 요소로 구분하고 역할 관련요인의 중요성을 강조하였다. Mowday(1979), 방하남외(2007)는 Steers와 Stevenson의 연구를 통

합하여 조직몰입의 영향 요소를 직무충실화 수준, 개인적 특징, 구조적 특성, 작업경험 등이라 하였다. Kanungo(1982)은 직무몰입에 영향을 미치는 개인의 특징으로는 욕구의 강도와 사회화 과정에서 알게 된 가치관이 일치시키는 인지적 상태를 표현하는 개념으로 이해하면 직무관련 상황이 직무몰입에 영향을 미칠 수 있는 것으로 나타났다. 또한, 직무몰입이 각자의 특징과 상황요소와의 상호작용에 의한 것이라고 설명하고 있다.

Brown(1996)은 조직종업원들은 그들의 환경과 개인적 상황에 의해서 직무에 몰입하는 정도가 다를 것이라고 주장하고 있으나, 만일에 환경과 각자의 상황이 동일하다면 통제력을 더 많이 가지고 자신의 능력을 이용할 기회가 더 많은 직무를 이행하고 있는 사람의 직무몰입도가 더 높을 것이라고 주장하였다

Saleh&Hosek,(1976) Kanungo,(1982)은 직무몰입에 영향을 미치는 개인의 특성으로는 여러 욕구의 강도와 조직구성원이 사회화 과정을 통해 배운 가치관이 중요하다고 하였으나 Kanungo,(1982)는 직무몰입을 각자와 직무를 일치 시하는 인지적 상태를 나타내는 정의로 파악할 경우 직무와 연관된 상황이 직무몰입에 더 많은 영향을 줄 수 있는 것으로 나타났다.

Keller(1997)은 직무몰입에 종업원의 각자의 특성과 조직 및 직무환경 등의 여러 직무 특징이 영향을 미친다고 할 수 있다. 직무몰입이 직무 성과에 주는 영향을 엔지니어와 연구자들 간의 연구를 통하여서 조직원들의 직무가 직무몰입과 직무 성과와의 관계를 조절해준다는 것을 경험적으로 증명하였다. 즉 직무 몰입의 정도 역시 어떠한 직업군 또는 조직원이 어떠한 특징을 가지고 있느냐에 따라서 달라질 수 있다고 하였다.

Saleh&Hosek(1976)는 직무몰입이란 각자가 직무를 일치시하며 직무에 적극적으로 참여하고, 또 그 성과가 그의 자아가치에 중하게 여겨지는 수준으로서 구성원의 작업동기에 영향을 주고, 이를 통해 작업성과를 예측할 수 있는 직무에 대한 태도라고 하였다.

선행연구를 종합하여 보면 조직몰입에 관해 네 가지 공통된 요인 즉 신념과 수용, 자발적인 노력, 충성, 조직 잔류 욕구가 있다.

<표 2-5> 직무몰입요인

연구자	조직몰입요인
Porter, Steers &Mowday(1968)	조직몰입이 세 가지 상관된 의사와 태도로 구분 동일성, 근속성, 애착을 요인으로 봄
Kanter(1968)	조직몰입을 충성을 하려는 개인적 의사로 개념화 하고 근속 몰입, 응집몰입, 통제몰입을 요소로 봄
Steers(1977), Stevenson(1978), Mowday(1979)	영향요소들로 직무특성, 개인적 특성, 작업경험 등을 봄
Stevenson(1978)	개인적 특성, 역할 관련 요소, 조직 요소로 구분
Angle & Perry(1981)	가치적 몰입과 근속적 몰입으로 구분
Mowday Porter & Steers(1982)	애착, 일체감, 근속을 요인으로 봄
Allen & Meyer(1990)	유지적 몰입, 정서적 몰입, 규범적 몰입으로 유 형화
Greenberg& Baron(2003)	규범적 몰입과 감정적 몰입으로 구분
유경미(2012)	지속적 몰입, 정서적 몰입, 규범적 몰입 요인으 로 봄

*선행연구를 바탕으로 논자 작성

3)조직몰입의 유형

Reichers(1985)는 조직몰입을 세 유형으로 행위적, 타산적, 태도적 몰입으로 구분하였다. 행위적 조직몰입은 조직몰입도의 결정요소로 행위로 설명되는 형태적 특징들이 작용되는 개념이다. 보통 행위가 명확할 때, 취소 불가능 할 때, 대체할만한 조직이 부족할 때, 더 나아가 그 행위가 공공성

을 가지고 있을 때 조직몰입의 경향은 증가한다. 타산적 조직몰입은 고용 조직에 연관된 비용과 보상의 함수관계로 나타나는 것으로, 종업원이 고용 조직에 시간적 또는 물질적 투자를 하면 할수록 조직으로부터 벗어나기 어렵게 된다는 설명을 제시하였다. 태도적 조직몰입은 종업원들이 조직의 목표와 가치를 일치화, 내재화하는 순서를 말한다.

Allen & Meyer(1990)는 조직몰입을 유지적 몰입, 정서적 몰입, 규범적 몰입으로 유형화 하였다. 유지적 몰입은 조직과 구성원간의 손익 관계에 바탕 하여 이직할 경우의 개인적 불이익 수준 보다 조직에 남아 있을 경우 조직으로부터 보상받는 사회적·경제적 이익이 더 크다고 결정하여 조직에 그대로 남아있으려는 정도를 말한다.(Jaros et al, 1993). 정서적 몰입은 조직의 목표와 자신의 가치관이 일치하기 때문에 조직에 족속 해 있기를 원하는 심리적 애착 감으로 정의하였고 (Mathieu &Zajac 1990). 규범적 몰입을 조직에 지속적으로 남아있어야 한다는 도덕적 의무감 때문에 그대로 남아있는 형태를 의미한다.(김원형, 2005)

Wiener &Vardi(1980)는 조직몰입을 조직을 위한 희생, 조직에 대한 충성심, 조직을 비판하지 않는 것으로 세 가지 항목으로 구분하였는데 이는 몰입행위 중 규범적인 측면을 강조한 것이다. 장은미(1997)는 추가적으로 거래적 몰입과 정서적 몰입이 상호 강화시키는 효과도 인식된다고 설명하였다.

4. 직업선택

직업이란 생계를 유지하기 위하여 일상에서 하는 일, 혹은 개인이 계속적으로 수행하는 경제. 사회활동이다.(이승계, 2007). 각 개인이 직업을 선택할 때 자신의 성향이나 흥미에 맞는 직업 선택하는 것이 합리적이고 바람직하다. 그러나 실제로는 성향이나 흥미 외에도 많은 요인들이 직업선택에 영향을 미친다. 통계청(2013) 사회조사보고서에서 직업 선택의 요인

은 경제 수입(37.1%), 안정성 (28.4%), 성향과 흥미(16.6%), 발전과 장래성 (5.8%), 보람과 자아성취(5.6%), 명예와 명성 (2.7%), 기타(3.9%) 순으로 나타났다.

특히 서비스업종인 외식관련 전공자는 직종의 특성상 더욱 다른 모습을 나타나고 있다. Jenkins(2001)은 환대 산업분야를 공부하는 학생들은 환대산업에 부정적인 이미지를 가지고 있어 환대산업은 우수한 인력을 채용·유지하는데 어려움이 있다고 하였다. .Casado(1992)는 미국 남서부 대학 호텔외식경영학과 학생들은 직업 선택에서 외재적 동기보다는 도전, 흥미, 승진기회 등은 내재적 요인을 중요하게 생각한다고 하였다.

Sciarini와 Woods(1997)는 미국 19개 대학의 호텔, 외식 경공 학생들을 대상으로 학생들이 환대산업 기업을 평가함에 있어 중요한 고려사항은 고객으로서의 서비스 경험, 회사구성원이나 선배로부터의 정보는 중요한 요인으로 생각하며, 인턴십 경험이나 지면 광고 등은 덜 중요한 요인이라고 하였다.

Richardson(2009)은 8개 호주학교 환대분야 대학생이 직업 선택 시 중요하게 생각하는 요인으로 즐거움을 찾을 수 있는 직업, 즐거운 근무환경, 직업안정성, 같이 잘 지낼 수 있는 동료 등을 중요하게 생각하며 사회공헌, 가정생활과 직장생활의 조화, 타인을 돌볼 수 있는 직업 등은 덜 중요한 요인이 라고 하였다.

국내에서의 환대산업 관련 대학생들의 직업선택 연구로는 유형숙(2004)은 외식경영학과와 호텔경영학과 학생들은 일하는 보람, 높은 수입, 능력 발휘, 안정된 미래, 타인이나 사회에서의 인정 등이 중요한 요인으로 나타났다, 짧은 전근, 짧은 노동시간, 집과 직장과의 거리 등은 덜 중요한 것으로 나타났다.

김지혜· 전병길(2007)은 환대분야 대학생들의 관광산업분야 평가연구에서 직업존중감은 내재적 가치, 부정적 대우, 외재적 가치 3개 요인으로 나타났으며, 여학생들이 남학생에 비하여, 지방 학생이 수도권 학생보다 통계적으로 더 높은 직업존중 감을 가지는 것으로 분석되었다. 차석빈.

노정민(2010)은 관광관련 대학생은 입학 과정에서 관광분야의 직업과 특성들을 명확히 숙지하지 못하고, 재학 중에도 입학시와 같은 보았던 드라마와 같은 매스미디어에 나오는 관광분야의 이상적인 모습을 가지고 있어 이에 대한 교육이 필요하다고 하였다. 그러므로 관광전공 관련 대학생의 인턴십은 진로 준비와 진로선택에 긍정적 영향을 준다고 한다.(이현중·문상기·이자형 2014)

한국의 관광관련 대학생의 직업 선택은 외국과 다른 모습을 가지고 관광관련 직업 인식에도 환상적인 것이 많은 것으로 나타났다. 이와 같이 외식업관련 대학생에게 관련 업계 파트타임 근무는 향후 직업 선택에 중요한 변수 일 것이다.

<표 3-1> 직업선택

연구자	직업선택
Casado (1992)	외재적 동기보다는 도전, 흥미, 승진기회 등은 내재적 요인을 중요
Sciarini& Woods(1997)	고객으로서의 서비스 경험, 회사구성원이나 선배로부터의 정보는 중요한 요인으로 생각하며, 인턴십 경험이나 지면 광고 등은 덜 중요한 요인
Richardson (2009)	즐거움을 찾을 수 있는 직업, 즐거운 근무환경, 직업 안정성, 같이 잘 지낼 수 있는 동료 등을 중요하게 생각하며 사회공헌, 가정생활과 직장생활의 조화, 타인을 돌볼 수 있는 직업 등은 덜 중요한 요인
유형숙 (2004)	일하는 보람, 높은 수입, 능력발휘, 안정된 미래, 타인이나 사회에서의 인정 등이 중요한 요인으로 나타났고, 짧은 전근, 짧은 노동시간, 집과 직장과의 거리 등은 덜 중요한 것

김지혜· 전병길(2007)	내재적 가치, 부정적 대우, 외재적 가치 의 3개요인
차석빈. 노정민(2010)	관광학과 학생은 관광 관련 직업에 대한 정확한 지식이 없음
이현중·문상 기·이자형 2014	인터쉽은 진로 준비와 진로선택에 긍정적 영향

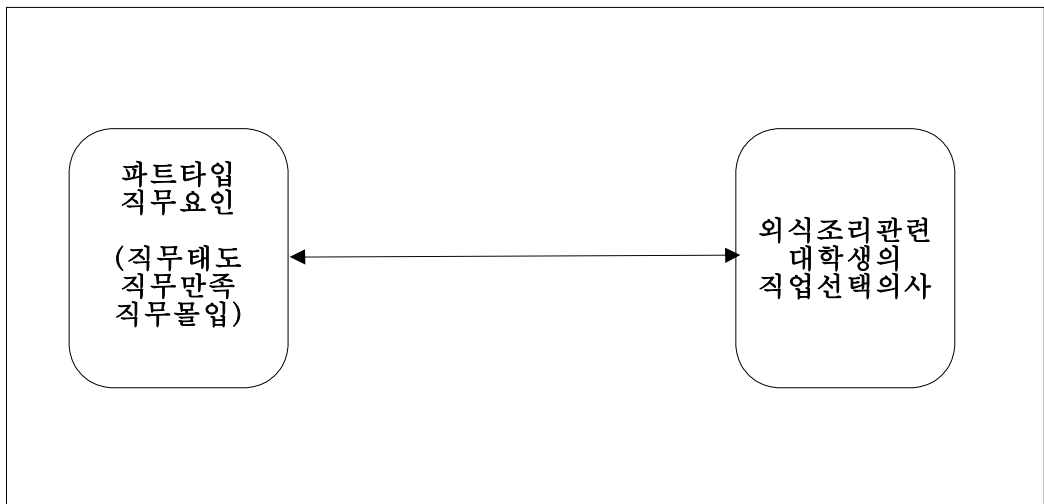
*선행연구를 바탕으로 논자 작성

제 3장 연구방법

제 1절 연구의 모형 및 가설

1. 연구의 모형

본 연구에서는 외식관련 대학생의 파트타임 근무가 파트타임 직무만족, 파트타임 직무몰입 등 직무요인과 직업선택의 관계를 알아보기 위하여, 외식학과 관련 대학생 중 파트타임 경험이 있는 대학생을 대상으로 파트타임 직무만족, 직무몰입, 직업선택간의 상관관계가 있는지를 규명하기 위하여 <그림 2>와 같이 연구모형을 설정하였다.



<그림 2> 연구 모형

2. 연구의 가설

본 연구는 외식대학생의 파트타임 근무시, 직무만족, 직무몰입 등 직무 관련 요인은 직업진로 선택의사와 관계가 있다는 것을 선행연구를 바탕으로 가정 하였다.

가설 1. 파트타임의 직무만족은 직업선택의사와 상관계가 있을 것이다.

가설 2. 파트타임의 직무몰입은 직업선택의사와 상관계가 있을 것이다.

가설 3. 파트타임의 기타 직무관련 요인은 직업선택의사와 상관계가 있을 것이다.

가설 4 파트타임 외식조리관련 대학생의 직무만족은 직무몰입과 상관계에 있을 것이다.

제 2절 연구설계

1. 연구방법

본 연구의 대상은 경남, 경북, 부산에 소재하고 있는 대학에서 외식·조리 관련 학과 대학생을 모집단으로 설정하였다. 조사대상자는 현재나 과거에 외식관련 업체에서 파트타임에 근무한 경험이 있는 대학생을 편의추출하여 선정하였다.

본 연구의 분석을 위한 자료수집 방법으로 설문지법을 이용하였다. 연구에 사용한 설문지는 선행연구에서 도출된 내용을 중심으로 하여 작성하였다. 사용된 조사도구를 기초로 문항을 수정, 보완 내용의 적합성과 적용가능성을 검토한 후 그 타당도와 신뢰도를 확인하여 본 연구의 조사도구로 사용하였다.

<표 3-2> 조사도구의 구성내용

영역	문항수	연구자
직무만족	20	구미숙, 김호정, 김근우 등
직무몰입	4	구미숙, 백종훈
직업선택	6	김지혜, 전변길
일반적 특성	6	

2. 조작적 정의

가. 직무만족

각 개인이 파트타임에 근무하며 개인이 어떠한 이유로든지 파트타임 근무에 만족하는 것이 불만족하는 부분 보다 많은 상태를 지칭함

나. 직무몰입

파트타임에 근무함에 있어 자신 스스로 헌신적으로 일하며 조직에 충성하려는 자세

다. 직업선택

파트타임 근무 경험이 향후 직업 선택에 미치는 모든 것

라. 파트타임직

본 연구에서 지칭하는 파트타임 직은 시간제 직종뿐만 아니라 일용직 직종과 월급제 등 대학생들이 정규직이 아닌 근무하는 모든 일자리를 의미함

마. 관리자

본 설문에서 관리자의 의미는 업무 관리자와 소규모 업체의 경영자를 포함함. 그 이유는 외식업체가 소규모업체가 많아 경영자가 관리업무를 동시 시행하기 때문임

3. 자료수집방법 및 기간

본 연구를 위하여 경북, 경남, 부산 등에 소재하고 있는 대학에서 외식 조리 관련학과 대학생을 대상으로 2016년 3월 11일 ~ 4월 1일까지 총 300부의 설문지를 배포하여 총 280부를 회수하였으며(회수율 92%), 회수한 설문지 전체인 280부를 분석에 사용하였다.

4. 자료 분석 방법

외식대학생의 파트타임 근무시, 직무만족, 직무몰입 등 직무관련 요인은 직업진로 선택의사와 관계가 있는지에 대한 가설을 검증하기 위하여 SPSS 18.0 통계분석 프로그램을 사용하여 상관관계 분석을 하였다.

또한 명목척도는 빈도분석 처리하였고, 등간척도인 항목은 기술통계와 신뢰성분석, 요인분석 등의 통계처리를 하였다.

제 4장 실증분석과 연구결과

제 1절 조사대상자의 일반적 특성 및 기술통계

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성을 보면 다음과 같다. 조사대상자의 성별은 남 159명(56.8%), 여 121명(43.2%)로 나타났다. 재학 중인 학교는 전문대 140명(50%), 4년제대학교 140명(50%)로 나타났다. 소득은 50만원이하 195명(69.6%), 50-100만원 69명(24.6%), 100만원이상 16명(5.85%)으로 나타났다. 외식조리 관련학과 대학생은 남녀나 2년제나 4년제 대학의 차이 없이 파트타임 근무를 하고 있다. 또한 소득을 보면 월 50만원미만이 70%가량으로, 본인 스스로 등록금과 기숙사비나 월세 등 생활비를 낼 수 있는 100만원이상 수입자는 5.85%로 나타나고 있다. 과거에 흔히 말하는 주경야독은 실질적으로는 불가능한 것으로 판단된다. 즉 기성세대가 현 대학생들에게 노력을 안 한다는 비판은 잘못된 것이다.

주당 파트타임 근무일은 주1일근무 10명(3.6%) 주2일근무 62명(22.1%), 주3일근무 68명(24.3%), 주4일근무 73명(26.1%), 주5일근무 67명(23.9%)로 나타났다. 파트타임 경력기간은. 1개월미만 17명(6.1%), 1-2개월 54명(19.3%), 3-4개월 62명(22.1%), 5-6개월 65명(23.2%), 6개월이상 82명(29.3%)으로 나타났다. 일근무시간은 1시간이하 6명(2.1%), 1-2시간 51명(18.2%), 3-4시간 49명(17.5%), 4-5시간 67명(23.9%), 6시간이상 107명(38.2%)로 나타나 조사대상자의 파트타임근무는 다양한 시간적 근무 형태를 나타내는 것으로 조사되었다. 하지만 절반이상의 학생이 4-5시간이상 근무하며 주4일이상 근무도 50%이상인 것으로 나타나 외식조리 관련 대학생은 경제적으로 어려운 학생이 많은 것으로 추측된다.

<표 4-1> 일반적특성

		빈도	%	유효 %	누계 %
성별	남	159	56.8	56.8	56.8
	여	121	43.2	43.2	100
	Total	280	100	100	
재학 대학	전문대	140	50	50	50
	대학교	140	50	50	100
	Total	280	100	100	
소득	50만원이하	195	69.6	69.6	69.6
	50-100만원	69	24.6	24.6	94.3
	100만원이상	16	5.8	5.8	100
	Total	280	100	100	
주당근무일	주1일	10	3.6	3.6	3.6
	주2일	62	22.1	22.1	25.7
	주3일	68	24.3	24.3	50
	주4일	73	26.1	26.1	76.1
	주5일	67	23.9	23.9	100
	Total	280	100	100	
경력	1개월미만	17	6.1	6.1	6.1
	1-2개월	54	19.3	19.3	25.4
	3-4개월	62	22.1	22.1	47.5
	5-6개월	65	23.2	23.2	70.7
	6개월이상	82	29.3	29.3	100
	Total	280	100	100	
일근무시간	1시간이하	6	2.1	2.1	2.1
	1-2시간	51	18.2	18.2	20.4
	3-4시간	49	17.5	17.5	37.9
	4-5시간	67	23.9	23.9	61.8
	6시간이상	107	38.2	38.2	100
	Total	280	100	100	

2. 기술통계

조사대상자의 파트타임 근무에 대한 만족도를 여러 측면에서 살펴본 결과를 기술통계량으로 산출하였다.

조사대상자는 전반적으로 직업선택과 파트타임근무에 만족하고 있으며 직무몰입 또한 높은 것으로 나타났다. 그러나 경제적 보상인 보수만족과 직무대비보수에 대하여서는 부정적으로 나타났다.

자세히 살펴보면 조사대상자들은 파트타임 근무에 대해 사회적 지위 인지(4.29점), 삶의 질 인지(4.29점) 및 경제 보상 인지(4.29점)에 대해 가장 높게 평가하였고, 그 다음은 외식조리 직업 인지(4.27점), 직업선택 도움(4.16점), 업체 발전기여(3.96점), 관련 직종 진로 의사(3.92점), 관리자가 정보제공(3.82점), 업무시간적정(3.74점), 관리자가 직무도움(3.74점) 등의 순으로 높게 평가하였다. 반면에 보수만족(2.26점), 직무대비 보수만족(2.44점) 등의 보수에 대한 만족이 가장 낮게 나타나 파트타임 근무 시 받는 보수나 직무 대비 보수에 대한 불만이 많음을 알 수 있었다. 또한 관리자 불만(2.73점), 직무재량권(3.10점)에 대한 평가도 낮아 관리자에 대한 만족도가 낮음을 알 수 있어 관리자들이 파트타임 대학생들에게 직무재량권을 부여하도록 노력하는 것이 요구되었다.

본 연구 결과, 대학생의 파트타임 근무는 대학생에게 직업선택, 직무만족, 직무몰입 등에 긍정적 영향을 준다는 것을 알 수 있다. 그러나 이에 따르는 경제적 보상이 안 되므로 학교, 지방정부, 중앙정부 등 이에 대한 대책을 수립하여야한다. 경제적 보상에 대한 대책이 미흡할 경우 초기에는 직업에 대한 열정으로 이를 수용하나, 이 기간이 장기화되면 직업에 대한 회의로 나타날 것이다. 최근 최저 임금에 대한 논의도 여기서 시작된다고 할 수 있다.

또한 대학생의 파트타임 근무에 대한 인식 평가 측정 항목들에 대해 타당성을 알기 위하여 Cronbach's α 계수를 검토해 본 결과, Cronbach's α 값이 모두 0.9 이상으로 나타났다. Cronbach's α 계수는 일반적으로 .90이상이면 전반적으로 매우 높은 내적 일관성을 가지고 있는 것으로 평가될 수 있으며, 따라서 이 문항들의 타당도는 모두 인정된다고 할 수 있다.

<표 4-2> 기술통계량 및 타당성 분석

항목	N	평균	표준 편차	항목 삭제 시 Cronbach의 알파
사회적지위인지	280	4.2893	.83723	.913
삶의질인지	280	4.2893	.85837	.913
경제보상인지	280	4.2857	.85329	.912
외식조리직업인지	280	4.2714	.87860	.914
직업선택도움	280	4.1643	.81307	.913
업체발전기여	280	3.9643	.82445	.913
관련직종진로 의사	280	3.9214	1.04431	.913
관리자가정보제공	280	3.8214	.85733	.910
업무시간적정	280	3.7429	.77479	.910
관리자가직무도움	280	3.7393	.89596	.908
관리자부터평가	280	3.7357	.78160	.909
본인능력사용	280	3.6857	.75809	.912
열정적직무수행	280	3.6750	.88683	.908
관리자가어려움도움줄	280	3.6643	.92833	.907
신뢰받음	280	3.6464	.79424	.908
업무의양	280	3.6464	.80321	.910
업무개선노력	280	3.5786	.90453	.910
자아발전	280	3.5571	1.02493	.908
직무도전의식	280	3.5571	.84048	.908
업무만족	280	3.5107	.91183	.910
관리자와상의	280	3.5000	.86343	.907
관리자가건의수용	280	3.4429	.85736	.907
관리자가보호	280	3.3643	.93295	.909
관리자호감	280	3.2714	.93012	.908
직무자부심	280	3.2143	.91804	.911
관리자존경	280	3.2071	1.02650	.912
직무재량권	280	3.1036	.95414	.910
관리자 불만	280	2.7250	1.07401	.926
직무대비보수만족	280	2.4357	.95573	.911
보수만족	280	2.2643	.97356	.911

제 2절 신뢰성분석 및 요인분석

1. 신뢰성분석

등간척도의 조사대상자의 답변의 신뢰성을 알아보고자 신뢰성을 조사하였다. 신뢰성분석을 내적일관성으로 하였다. 분석 결과 <표10>와 같이 Cronbach's Alpha값이 0.914로 매우 높게 나타났다. 보통 사회과학에서 0.7이상이면 통계처리에 문제가 없는 통계량이며 0.9이상이면 신뢰성이 매우 높은 것이라 판단한다. 그러므로 본 설문지 답변을 항목 삭제 없이 그대로 통계처리에 사용하며 요인분석 후 신뢰성 검증은 안 하기로 하였다.

<표 4-3> 신뢰성분석

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	문항수
.914	.917	30

2. 요인분석

연구의 편의를 위하여 설문지 나온 문항을 요인축소를 하기로 하였다. 요인분석은 본질적으로 다른 요인이 한 요인으로 추출되는 것을 방지하기 위하여 직무자체 관련요인, 관리자 관련요인, 진로선택 관련 요인으로 나누어 실시하였다.

직무관련 요인 분석결과 3가지 요인으로 추출되어, 첫째요인은 본인능력 사용, 업무만족, 직무 자부심, 업체발전기여, 자아발전, 업무개선노력, 열정적직무 수행, 신뢰받음 등의 요인으로 추출되어 직무만족이라고 요인 명을 정하였다. 둘째요인은 업무의양, 업무시간적정, 직무재량권, 직무도전의식 등의 요인이 추출되어 직무몰입이라고 정하였다. 직무관련 마지막 요인은 보수만족, 직무대비보수만족 등이 추출되어 경제보상이라 정하였다.

<표 4-4> 직무관련 요인분석

		Component			4회전에서 수렴됨. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. .868 Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square 1663.257 df 91 Sig .000
		1	2	3	
직무 만족	본인능력사용	.761			
	업무만족	.720			
	직무자부심	.666			
	업체발전기여	.661			
	자아발전	.549			
	업무개선노력	.527			
	열정적직무수행	.525			
직무 몰이	신뢰받음	.500			
	업무의양	.082	.804		
	업무시간적정	.230	.789		
	직무재량권	.117	.675		
경제 보상	직무도전의식	.500	.522		
	보수만족	.122	.195	.886	
	직무대비보수만족	.134	.182	.870	

사회적 관계인 관리자에 대한 요인을 요약한 결과 두가지로 추출되어, 첫째 요인은 관리자가 정보제공, 관리자가 직무도움, 관리자부터평가, 관리자가 어려움 도움줌, 관리자와상의, 관리자가건의수용, 관리자가보호 등으로 추출되어 관리자능력이라고 요인 명을 정하였다. 둘째 요인은 관리자존경, 관리자불만, 관리자호감 등으로 추출되어 관리자만족이라고 정하였다.

<표 4-5> 관리자 관련 요인분석

		Component		3회전에서 수렴됨 Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. .883 Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square 1533.222 df 45 Sig.000
		1	2	
관리자 능력	관리자가정보제공	.835		
	관리자가직무도움	.828		
	관리자부터평가	.804		
	관리자가어려움도움줌	.796		
	관리자와상의	.775		
	관리가가건의수용	.667		
	관리자가보호	.545		
관리자 만족	관리자존경	.159	.857	
	관리자불만	-.026	-.746	
	관리자호감	.391	.728	

직업선택 관련 요인을 요인 축소한 결과 1가지로 요인축약 되었고 직업 선택의 요인은 직업탐색, 직업선택 도움, 경제적 보상인지, 사회 지위인지, 향후 인생인지. 전공 진로결정 등이 한 가지 요인으로 추출되어 직업선택이라 칭하였다.

<표 4-6> 직업선택과 직무요인간의 상관관계

		Component		1회전 수렴됨 Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. .861 Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square 769.039 df 15 Sig. .000
		1		
직업 선택	직업탐색	.885		
	직업선택도움	.831		
	경제적보상인지	.818		
	사회지위인지	.799		
	향후인생인지	.763		
	전공진로결정	.414		

3절. 상관관계분석과 가설 검증

직무관련 요인들과 관리자 관련 요인과 직업선택의사와의 상관 관계를 알아보았다.

첫째, 직무만족요인과 유의계수 0.05(신뢰수준 95%)에서 관리자만족요인과 상관관계가 있고 유의계수0.01(신뢰수준 99%)에서는 관리자능력요인, 직업선택요인 간에는 상관관계가 있다.

즉, 가설1인 파트타임의 직무만족은 직업선택의사와 상관관계가 있을 것이다. 라는 가설은 채택되었다. 또한 가설4인 파트타임 외식조리 관련 대학생의 직무만족은 직무몰입과 상관관계에 있을 것이다. 라는 가설도 채택되었다.

둘째, 직무몰입요인과 유의계수0.01(신뢰수준 99%)에서 관리자능력요인, 관리자만족요인, 직업선택요인 간에는 상관관계가 있다. 즉, 가설2인 파트타임의 직무몰입은 직업선택의사와 상관관계가 있을 것이다. 라는 가설은 채택되었다.

셋째, 경제보상요인과 관리자능력요인과는 유의계수0.01(신뢰수준 99%)에서 상관관계가 있다. 넷째, 관리자능력요인과 직무만족요인, 직무몰입요인, 경제보상요인, 직업선택요인 등과는 유의계수0.01(신뢰수준 99%)에서 상관관계가 있다. 다섯째, 관리자만족요인과 직무만족요인, 직무몰입요인, 직업선택요인 등과는 유의계수0.01(신뢰수준 99%)에서 상관관계가 있다. 그러므로 가설3인 파트타임의 기타 직무관련 요인은 직업선택의사와 상관관계가 있을 것이다. 라는 가설은 부분채택 되었다..

여섯째, 직업선택요인과 직무만족요인, 직무몰입요인, 관리자능력요인, 관리자만족요인과는 유의계수0.01(신뢰수준 99%)에서 상관관계가 있다.

<표 4-7> 직업선택과 직무요인간의 상관관계

		직무 만족	직무 몰입	경 제 보 상	관 리 자 능 력	관 리 자 만 족	직업 선 택
직 무 만 족	Pearson Correlation	1					
	Sig. (2-tailed)						
	N	280					
직 무 몰 입	Pearson Correlation	.000	1				
	Sig. (2-tailed)	1.000					
	N	280	280				
경 제 보 상	Pearson Correlation	.000	.000	1			
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000				
	N	280	280	280			
관 리 자 능 력	Pearson Correlation	.433**	.406**	.358**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000			
	N	280	280	280	280		
관 리 자 만 족	Pearson Correlation	.162**	.360**	.063	.000	1	
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.293	1.000		
	N	280	280	280	280	280	
직 업 선 택	Pearson Correlation	.169**	.303**	-.079	.135**	.351**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.190	.024	.000	
	N	280	280	280	280	280	

* .05에서 유의함 ** .01에서 유의함

<표 4-8> 가설채택표

가 설	내용	채택 여부
1	파트타임의 직무만족은 직업선택의사와 상관관계가 있을 것이다.	채택
2	파트타임의 직무몰입은 직업선택의사와 상관관계가 있을 것이다.	채택
3	파트타임의 기타 직무관련 요인은 직업선택의사와 상관관계가 있을 것이다.	부분 채택
4	파트타임 외식조리관련 대학생의 직무만족은 직무몰입과 상관관계에 있을 것이다.	채택

4절. 일반적 특성에 따른 차이분석

본 연구가 대학생의 파트타임 근무가 진로선택에 어떠한 관계가 있는지를 알아보아 대학에서 진로지도에 도움을 주기 위함이다. 본 연구에서는 여러 요인 중 성별, 대학별, 주당근무일 등에 대한 차이를 알아보아 학생지도의 기초자료를 제공하고자 차이분석을 하였다.

1. 대학생의 파트타임 근무에 대한 전반적인 평가

조사대상자인 대학생의 파트타임 근무에 대한 전반적 평가, 즉 직무만족, 직무몰입, 경제보상만족, 관리자능력 만족, 관리자만족, 직업선택만족을 조사한 결과는 <표 16>에서 보는 바와 같다. 먼저 대학생의 파트타임 근무에 대한 인식 평가 측정 항목들에 대해 Cronbach 's α 계수를 검토해 본 결과, Cronbach's α 값이 .672 이상으로 나타났고 α 계수는 일반적으로 .60이상이면 전반적으로 내적 일관성을 가지고 있는 것으로 평가될 수 있으며, 따라서 이 척도들의 타당도는 모두 인정된다고 할 수 있다. 파트타임 근무에 대한 평가는 5점 만점에 직업선택 요인이 4.20점으로 가장 높았고, 그 다음은 직무만족(3.65점), 관리자능력(3.61점), 직무몰입(3.51점), 관리자만족(3.07점) 순이었고, 상대적으로 경제보상이 2.35점으로 가장 낮은 만족도를 보였다. 본 연구 결과, 우리나라 대학생 중 조리관련 파트타임 근무자들은 하는 일에 비해 경제보상이 너무 열악하다고 느끼는 것으로 나타나 이에 대한 다방면의 대책이 필요한 것으로 나타났다.

〈표 4-9〉 파트타임 근무에 대한 평가

항목	N	평균	표준 편차	항목 삭제 시 Cronbach의 알파
직무만족	280	3.65	.60	.706
직무몰입	280	3.51	.65	.686
경제보상	280	2.35	.90	.765
관리자능력	280	3.61	.69	.672
관리자만족	280	3.07	.53	.762
직업선택	280	4.20	.66	.797

2. 성별에 따른 파트타임 근무에 대한 평가

조사대상자의 성별에 따른 파트타임 근무에 대한 평가는 <Table 17>에서 보는 바와 같다. 대학생의 성별에 따라서 유의한 차이를 보인 항목을 살펴보면 직업선택 요인으로 남학생(4.32점)이 여학생(4.05점) 보다 상대적으로 파트타임 근무를 통해 직업선택에 도움이 되었다는 점에 높은 인식도를 나타내었다($p < 0.001$).

〈표 4-10〉 성별에 따른 파트타임 근무에 대한 평가

	성별	명	평균	표준편차	T-value	P-value
직무만족	남	159	3.68	.61	.943	.349
	여	121	3.61	.59		
직무몰입	남	159	3.57	.63	1.701	.087
	여	121	3.44	.68		
경제보상	남	159	2.40	.92	1.054	.295
	여	121	2.29	.88		
관리자능력	남	159	3.64	.69	.927	.354
	여	121	3.57	.70		
관리자만족	남	159	3.05	.49	-.616	.529
	여	121	3.09	.58		
직업선택	남	159	4.32	.64	3.375	.001
	여	121	4.05	.66		

3. 대학형태에 따른 파트타임 근무에 대한 평가

조사대상자의 재학 중인 대학형태에 따른 파트타임 근무에 대한 평가는 <표 18>에서 보는 바와 같다. 재학 중인 대학형태에 따라서 유의한 차이를 보인 항목을 살펴보면 관리자능력 요인으로 전문대 재학 중인 학생(3.80점)이 4년제 재학 중인 학생(3.42점) 보다 상대적으로 파트타임 근무자의 관리자에게 업무관련 정보를 받고 직무의 어려움에 대해 도움을 받고 있다는 점에 높은 인식도를 나타내었다($p<0.001$).

<표 4-11> 대학형태에 따른 요인 차이분석

	대학별	명	평균	표준편차	T-value	P-value
직무만족	전문대	140	3.68	.59	.758	.449
	4년제	140	3.63	.61		
직무몰입	전문대	140	3.55	.69	.869	.386
	4년제	140	3.48	.61		
경제보상	전문대	140	2.42	.89	1.258	.209
	4년제	140	2.28	.91		
관리자능력	전문대	140	3.80	.68	4.649	.000
	4년제	140	3.42	.66		
관리자만족	전문대	140	3.07	.56	.187	.852
	4년제	140	3.06	.51		
직업선택	전문대	140	4.24	.66	.878	.381
	4년제	140	4.17	.67		

4. 주당 근무일에 따른 파트타임 근무에 대한 평가

조사대상자의 주당 근무일에 따른 파트타임 근무에 대한 평가는 <Table 19>에서 보는 바와 같다. 주당 근무일에 따라서 유의한 차이를 보인 항목을 살펴보면 직무만족 요인과 직무몰입 요인으로 나타났다. 직무만족 요인의 경우, 주당 4일 근무(3.84점)인 경우가 가장 높았고, 그 다음은 주당 3일(3.68점), 2일(3.59점), 1일(3.58점) 순이었고, 상대적으로 5일(3.49점)이 가장 낮았다($p<0.05$). 직무몰입 요인의 경우, 주당 4일 근무(3.68점)인 경우가 가장 높았

고, 그 다음은 주당 3일(3.55점), 5일(3.49점), 2일(3.39점) 순이었고, 상대적으로 1일(2.93)이 가장 낮아 하루 근무로는 직무몰입이 낮음을 알 수 있었다($p<0.01$).

<표 4-12> 주당 근무일에 따른 파트타임 근무에 대한 평가

	주당 근무일	명	평균	표준편 차	T-value	P-value
직무만족	1일	10	3.58	.62	3.245	.013
	2일	62	3.59	.51		
	3일	68	3.68	.58		
	4일	73	3.84	.66		
	5일	67	3.49	.59		
직무몰입	1일	10	2.93	.58	4.071	.003
	2일	62	3.39	.72		
	3일	68	3.55	.61		
	4일	73	3.68	.59		
	5일	67	3.49	.65		
경제보상	1일	10	2.15	.88	.220	.927
	2일	62	2.40	.85		
	3일	68	2.38	.95		
	4일	73	2.35	.77		
	5일	67	2.31	.99		
관리자능력	1일	10	3.30	.65	1.350	.252
	2일	62	3.51	.72		
	3일	68	3.60	.67		
	4일	73	3.72	.73		
	5일	67	3.64	.65		
관리자만족	1일	10	3.07	.98	.519	.722
	2일	62	3.07	.60		
	3일	68	3.00	.60		
	4일	73	3.12	.41		
	5일	67	3.08	.42		
직업선택	1일	10	3.90	.84	2.071	.085
	2일	62	4.08	.67		
	3일	68	4.22	.64		
	4일	73	4.35	.65		
	5일	67	4.19	.63		

V 결론

일반적으로 한국의 대학생은 소칭 아르바이트라고 불리는 파트타임을 대학 생활 중 한, 두번 이상 접하게 된다. 대학생이 파트타임에 근무하게 되는 동기는 경제적 사유, 경력 관리 차원 등 여러 가지이다. 대학생시절의 파트타임 근무는 향후 직업선택의사와 각 직무요인과 관계가 있을 것이다.

본 연구의 목적은 외식조리관련 대학생의 파트타임 직무요인인 직무만족, 직무몰입, 기타요인 등과 직업선택의사간의 상관관계를 규명하여 파트타임 근무가 직업선택에 어떠한 작용을 하는지를 규명하는데 연구의 목적이 있다. 이차적으로 향후 직업선택에 영향을 줄 수 있는 파트타임 근무에 대하여 외식·조리관련 대학생 파트타임 구인 가이드라인을 작성에 1차 자료를 제시하기 위함이다.

연구목적을 달성하기 위하여 실증연구를 위하여, 경남, 경북, 부산에 소재하고 있는 대학에서 외식·조리 관련 학과 대학생을 모집단으로 설정하였다. 조사대상자는 현재나 과거에 외식관련 업체에서 파트타임에 근무한 경험이 있는 대학생을 편의 추출하여 선정하였다. 또한 연구의 편의를 위하여 가설을 설정하여 이를 검증하였다.

실증결과, 가설1 파트타임의 직무만족은 직업선택의사와 상관관계가 있을 것은 채택되었다. 가설2 파트타임의 직무몰입은 직업선택의사와 상관관계가 있을 것은 채택되었다. 가설3 파트타임의 기타 직무관련 요인은 직업선택의사와 상관관계가 있을 것은 부분 채택되었다. 가설4 파트타임 외식조리 관련 대학생의 직무만족은 직무몰입과 상관관계에 있을 것은 채택되었다. 일반적 특성에 따라서는 성별, 2.4년 대학, 주당 근무일 등에 따라 인식에 차이가 있다고 나타났다.

이 같은 결과는 기술통계에서도 언급하였듯이, 대학생의 파트타임이 단순한 임시직 일자리가 아닌 것이다. 일부 대학에서 현장실습으로 이를 교

육과정에서 다루는 경우가 있다. 하지만 학교에서 지정한 업체에서 반 강제적으로 이루어지는 것은 직업 선택에 도움이 안 될 것이다. 그러므로 학교, 정부 등에서는 실질적으로 대학생 직업선택에 도움을 줄 수 있는 표준 지침서, 안내서 등을 만들어야 할 것이다. 이를 대학생에게 기초적 정보 제공을 한다면 보다 긍정적인 방향으로 발전 할 것이다.

특히, 요즘 사회 문제가 되고 있는 열정페이 등 대학생의 직업 선택에 직업에 대한 부정적 영향을 줄 수 있는 각종 요인을 제거하여야 할 것이다. 현 정부는 사용자 입장에서 경제적 보상을 접근하고 있으나, 파트타임 종사자는 경제적 보상에 대하여 부정적 의견이 많으므로 한국정부에서 노동의 유연성을 확보 하기 전에 최저 임금 개선 등에 더욱 노력하여야 한다

하지만 본 논문은 여러 가지 한계를 내포하고 있다. 첫째, 조사지역을 경상도로 한정하여 이를 전국적으로 일반화 하는데 한계가 있다. 둘째, 대학생이 직업선택에 미치는 요인은 여러 가지일 것이다. 하지만 본 연구에서 파트타임으로 한정된 문제가 있다.

파트타임이 대학생에게 일반화 되고 있는 현실에서 정부는 단순히 저임금제공자로 인식하지 말고 장기적인 관점에서 대학생 파트타임을 논하여야 할 것이다.

부록

	-		
--	---	--	--

설 문 지

안녕하십니까?

본 설문지는 “ 외식학과 대학생의 파트타임 근무가 직무만족, 직무몰입, 직업 선택 관계 연구”를 수행하기 위해 설계되었습니다.

설문지의 내용은 학술연구 이외의 다른 목적으로 일체 사용되지 않습니다.

조사내용은 통계법 34조에 의하여 보호됩니다.

조사업무 관련자의 조사내용 유출행위는 업무방해로 처벌됩니다.

또한 모든 조사대상자는 익명으로 작성되고 컴퓨터로 통계처리 됨으로 특정 개인이나 조직의 특성이

밝혀지지 않을 것입니다.

부디 귀하의 솔직한 생각을 표시해 주시면 감사하겠습니다. 만약 질문에 답하시다가 의문점이 있으면 아래에 있는 전화번호 또는 E-mail로 연락을 주시기 바랍니다.

바쁘신 중에도 귀중한 시간을 할애해 주셔서 진심으로 감사드리며, 귀하의 무궁한 발전을 기원합니다.

2016. 4

지도교수 : 경주대학교 대학원 관광학과 김 보 성

조 사 자 : 경주대학교 대학원 석사과정 최 성 욱

전화(010-6249-6182 / choisw1022@naver.com)

* 귀하는 파트타임 근무한 경험을 바탕으로 표시하여주십시오

또한 파트타임 근무를 여러 부분에서 한 경우에는 본인이 하나의 업체를 임의로 선정하여 설문에 답해주십시오

※ 파트타임 직무에 관한 질문입니다. 해당되는 번호 앞에 ☒ 표시해 주십시오.

번호	항 목	매우 그렇다	그렇다	보통	아니다	매우 아니다
1	귀하는 파트타임으로 일하는 것을 자랑스럽게 생각하십니까?					
2	귀하의 능력이 직무수행에 많이 이용되신다고 생각되십니까?					
3	귀하는 업무를 통하여 만족하십니까?					
4	귀하의 업무가 자아발전에 기여하신다고 생각하십니까?					
5	귀하의 업무가 업체발전에 기여하신다고 생각하십니까?					
6	귀하의 업무의 양은 적정하십니까?					
7	귀하의 업무시간은 적정하십니까?					
8	귀하는 열정적 자세로 직무수행을 하십니까?					
9	귀하는 직무관련 도전의식을 가지고 있습니까?					
10	귀하는 직무관련 재량권을 가지고 있습니까?					
11	현재 받고 있는 보수에 만족하십니까?					
12	귀하의 직무 대비 보수에 만족하십니까?					
13	관리자는 귀하를 신뢰하니까?					
14	관리자는 귀하에게 어려움이 있으면 도움을 주고 있습니까?					
15	관리자는 귀하가 열심히 직무를 수행한다고 생각하니까?					

16	관리자와의 자유로운 상의를 하십니까?					
17	관리자는 업무관련 문제 발생시 도움을 주나요?					
18	관리자는 업무관련 정책정보를 원활히 제공합니까?					
19	관리자는 귀하의 건의를 성실히 받아들입니까?					
20	관리자는 타인으로부터 귀하를 보호하려고 합니까?					
21	관리자에게 호감을 가지시나요?					
22	관리자를 존경하십니까?					
23	관리자에게 불만이 있습니까?					
24	귀하는 귀하에게 주어진 업무를 개선 하려고 노력합니까?					

※ 직업 선택에 관한 질문입니다. 해당되는 번호 앞에 ☒ 표시해 주십시오.

번호	항 목	매우 그렇다	그렇다	보통	아니다	매우 아니다
1	파트타임 근무가 귀하의 향후 직업선택에 도움이 되었는지요?					
2	파트타임 근무를 통하여 귀하는 전공분야 직업에 대하여 알게 되었나요?					
3	파트타임 근무를 통하여 귀하는 전공분야 직업의 경제적 보상에 대하여 알게 되었나요?					
4	파트타임 근무를 통하여 귀하는 전공분야 직업의 사회적 지위에 대하여 알게 되었나요?					
5	파트타임 근무를 통하여 귀하는 전공분야 직업을 가진자의 삶의 질에 대하여 알게 되었나요?					
6	파트타임 근무를 통하여 귀하는 미래에 대학 전공분야로 취업을 하여고 결심하였나요?					

▶ 다음 질문들은 조사대상자의 일반적 특성에 관한 질문입니다. ☑ 표
시해 주십시오.

1. 성별

☐ ① 남

☐ ② 여

2. 학교은?

☐ ① 전문대

☐ ② 대학교

3. 파트타임 월평균 소득은?

☐ ① 50만원이하

☐ ② 50-100만원이하

☐ ③ 100만원이상

4. 귀하는 근무하는 날짜는 어떻게 됩니까?

☐ ① 주1일

☐ ② 주2일

☐ ③ 주3일

☐ ④ 주5일

☐ ⑤ 주6일이상

5. 귀하는 파트타임 경력은?

☐ ① 1개월미만

☐ ② 1-2개월

☐ ③ 3-4개월

☐ ④ 5-6개월

☐ ⑤ 6개월이상

6. 귀하는 파트타임 일 근무 시간은?

☐ ① 1시간미만

☐ ② 1-2시간

☐ ③ 3-4시간

☐ ④ 5-6시간

☐ ⑤ 6시간이상

참고문헌

- Allen, N. J & Meyer, J. P.(1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology, 63:1-8.
- Allport, G. W (1968), *The person in Psychology*: Selected Essays by
- Becker, T. E. (1992). *Foci and bases of commitment: Are the distinctions worth making?* Academy of Management Journal, 35(1), pp. 232-244.
- Beynon, H., Grimshaw, D., Rubery, K. G., & Ward, K. G. (2002). *Managing employment change : The new realities of work*. New York: Oxford University Press Inc.
- Brockner, J., Groer, S. L. & Blonder, N. D.(1988). *Predictors of survivors*
- Brown, S.P., 1996. *A meta-analysis and review of organizational research in job involvement*. Psychological Bulletin, 120, pp235-255.
- Buchanan, B(1974). Building Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly, 19(4).
- Cornick, E. J. and Tiffin, J(1974). *Industrial Psychology*. 6th ed. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Deci, E.L., 1975. *Intrinsic Motivation*. NY: Plenum.
- Dubin, R., 1958. *The world of work: Industrial society and human relations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Fulford, M. D., & Enz, C. A. (1995). *Human resources as a strategic partner in multiunit-restaurants*. Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 36(3), pp. 24-29.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organization*, ninth

edition. Upper Saddle River, New Jersey : Pearson Education.

Gordon W, Allport, Boston, MA: Beaconpres.

Hackman, J. G. & Oldham, C. R.(1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. Organizational Behavior and Human Performance, 16, pp. 250-279.

Herzberg, F.(1968). *One more time: How do you motivate employee?* Harvard Business Review , 46(1), pp. 53-62.

job involvement following layoffs : *A field study*. Journal of Applied Psychology, 73, pp. 436-442.

Kalleberg, A. L. (1990). *Work and industry: structures, markets, and processes*. New York, NY: Plenum Press.

Keller, R. T., 1997. *Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: A study of scientists and engineers*, Journal of Applied Psychology, 82(4), pp539-545.

Locke, E. A (1976). *The Nature and Causes of job Satisfaction*, In M. D. Dunnetteed, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1297-1349), Chicago: Rand McNally College Publishing Co.

Lodahl, T.M. & Kejner,M.,1965. *The definition and measurement of job involvement*.JournalofAppliedPsychology, 49, pp24-33.

Lucas, Babakus, Jr E., & T. N. Ingra(1983). *"Empirical test of the job satisfaction turnover relationship assessing the role of job performance for retail managers"*. Journal Of Marketing Research, 20, p. 84.

McCormick, E. J. and Tiffin, J(1974). *Industrial Psychology*. 6th ed. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Mowday, R. T, Porter, L. W. & Steer, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York: Academic Press.

Reichers, Arnon E. (1985). *Review and Reconceptualization of Organizational Commitment* Academy of Management Review 10(3): pp465 - 476.

Richard, W. B. & Craig E. S (1981). *Personal Administration, An Experiential Skill Building*, Approach, Indeed. Addison Wesley Publishing Co.

Saleh, S. & Hosek, J., 1976. *Job involvement: Concepts and measurement*. Academy of Management Journal, 19, pp213-224.

Smith, H. C (1955). *Psychology of Industrial Behavior*, New York: McGraw Hill Book Co. pp114-115.

Turner, A. N., & Lawrence, P. R. (1965). *Industrial jobs and the worker*. Boston: Harvard University Division of Research Graduate School of Business Administration.

utham, G.P. & Pinder, C.C., 2005. *Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century*. Annual Review of Psychology, 56, pp485-516

구미숙 (2015.8), 중소기업 중간관리자의 리더십이 직무태도에 미치는 영향. 환경대학교 대학원

김 유경 (2004). 향 공사객실 승무원의 직무 스트레스와 직무만족과의 관계 연구. 호텔리조트 카지노 연구 협회.

김민주·한숙영(2006). 호텔종업원의 직무특성 지각과 결과에 대한 한미 간 비교 연구. 한국관광연구, 20, pp. 65-78.

김홍빈·차석빈 고용형태에 따른 한식당 물리적 환경이 내적반응 및 직무만족에 미치는 영향 [한국관광학회 관광학연구 Vol.40 No.4](#),

김호정(1989). 한국관료의 직무특성과 직무만족의 관계 및 그 조절변수로서 행정문화에 관한 연구. 한국행정학회, 23(2), pp 653-679.

문상정(2012). 호텔기업의 복리후생제도가 종사원의 직무만족, 조직몰입, 이타

적 행위에 미치는 영향. 관광연구, 27(1), pp. 131-152.

박미숙 (2009). 교육행정직의 직무특성, 목표지향성, 학습조직준비도 및 직무만족도의 인과적 관계. 인하대학교 대학원 박사학위논문

배재두(2015.2) 한식 조리종사원의 직무특성이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 한경대학교 대학원

윤수선·권기완·우성근 호텔조리직원의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 영향연구 [호텔리조트연구](#), Vol.15 No.1,

이용로(2014) 호텔 도급직원 근로생활의 질이 이중몰입 직무태도, 고객지향성에 미치는 영향 경기대학교 관광전문대학교 박사학위논문

이수화 (2006). 직무특성모형에서 자아효능감과 공정성 민감도의 조절효과에 관한 연구. 전남 대학교 대학원 박사학위논문.이현중·문상기·이자형 2014 관광학전공자의 진로결정 자기효능감이 산학실습만족도와 진로 준비행동에 미치는 영향 호텔리조트연구 13권2호 p335-353

정윤모·강영식(2009). 사회 복지전담공무원의 직무특성이 자기효능감에 미치는 영향. 사회 복지정책, 36(1), pp. 255-277.

최점수(2015) 법정관리회사 근로자의 직무스트레스와 고용불안이 직무태도에 미치는 영향 서울벤처대학원대학교 박사학위논문

통계청<http://www.kostat.go.kr>

고용노동부 <http://www.moel.go.kr>

The research of relations between part-time working of
college students in catering cooking and job satisfaction,
job involvement, career choice

choi sungwook

Dept. of Tourism Management
Graduate School of
Kyungjoo University

Advised by Prof. Kim, Bo Seoung

ABSTRACT

Typically, Korea's university students are exposed to part-time jobs more than once in college life. Students are motivated to be working for part-time with several reasons, including economic reason or career management. Part-time working days in the college life will have relationship between each job factors and a future career choice.

The purpose of this study is to examine how the part-time working effects in the job selection by investigating the correlation between career choice and part-time job factors; job involvement, job satisfaction and other factors of students who are related studying in cooking. Secondly it is to present the first data to create part-time job cooking-related guidelines for catering college students with respect to part-time work that may affect future career choices.

As empirical results, it showed correlation between occupation of part-time and job satisfaction, job commitment, manager competence and manager satisfaction, but, no correlation showed with economic compensation for part-time. There are differences in the recognition by sex, 2 or 4 year types of college, working days per week in according to the general characteristics.

In particular, 'passion wage' and any other various factors that may have a negative impact on the career choices of college students

would to be removed. Although, the current government has been approached for financial compensation from the user's point of view, Korea government should put more efforts to improve the minimum wage before securing the flexibility of labor since many part-time workers showed negative opinions about the economic compensation.