Culinary Science & Hospitality Research. 2016;22(4):240-253.
https://cshr.jams.or.kr/ ISSN 2466-0752 (Print) · ISSN 2466-1023 (Online)

외식전공 대학생의 외식산업분야 직업평가에 관한 연구

진 양 호¶
경기대학교 외식조리관리학과¶

A Study on Occupation-appraisal of Students' Majorin in Culinary and Food Service

Yang-Ho Jin¶
Dept. of Foodservice & Culinary Management, Kyonggi University¶

Abstract

This study was undertaken to better understand the professional recognition of the food service industry of college students in food service realted majors based on characteristics of the respondents In order to achieve the purpose of the study, 211 questionnaire surveys were colelcted in the period from May 19 to May 30,2014. The study conducted regression analysis by using SPSS Win18.0 package, for frequency analysis, exploratory factor analysis, analysis of reliability, correlation analysis tests, *t*-test, andone way ANOVA. Measure of occupation self-esteem, positive values, social reputation, negatively handled, relatively effectively configuration, each construct was to ensure reliable and statistically significant relevance. The results were analyzed by the difference factor of occupation self-esteem according to demographic characteristics, depending on gender, has confirmed that the perceived social reputation in a different way, depending on the differences in grade, to verify that you are aware of the positive values in a different way. Also Department has been analyzed with the degree of cognitive differ for positive values and negative treatment in accordance with, understand that it perceives the relative effects and negative treatment in accordance with the future desired profession in a different way. This suggests that there is a need to find ways to satisfaction and career decision level of major occupational self-esteem is high is to raise the occupational self-esteem major of food service industry college students based on the results of previous research get higher. In particular, I would like to emphasize that there is a need provide a substantial improvement on the negative treatment and the most negative recognize and social reputation is for the work of the food service industry.

Key words: culinary and food service, occupation-appraisal, job-esteem, positive value, relative benefit, unfair treatment, social reputation

Ⅰ. 서 론

최근 들어 국제화, 세계화가 진전됨에 따라 다양한 분야에 걸쳐 교류가 활발히 이루어지고 있으며, 관광산업 또한, 21세기에 주목받는 산업 중 하나로 떠오르고 있다(Park HJ · Choi KH 2014). 관광산업이 성장하면서 외식산업 또한 급성장을 이루기 시작하였는데, 외식산업은 인적자원의 중요성이 강조되는 서비스 산업으로 외식산업이 지속적으로 발전하기 위해서 인력의 양성, 수급에 대한 중요성이 부각되고 있으며, 이와 관련된 방안이 지속적으로 모색되고 있다. 이러한 이유로

¶ : 진양호, yhjin@kyonggi.ac.kr, 경기도 수원시 영통구 광교산로 154-42, 경기대학교 외식조리관리학과

국내에서는 일찍이 관광산업이나 환대 산업의 인력 양성을 위한 교육 제도가 갖추어지기 시작하였다(Yoon YS 등 2008). 1964년을 시작으로 국내의 4년제 및 2년제 대학 중 약 68%에 가까운 대학에서 환대산업과 관련된 학과를 개설하여 운영하고 있으며, 특히 관광산업이 국가경제의 핵심산업으로 제고됨에 따라 경쟁력 강화의 수단으로 인적자원 양성에 대한 중요성이 부각되었다(문화체육관광부 2012). 이처험 국내의 많은 대학에서 관광과 관련된 외식산업이나 호텔산업과 관련된 전문 교육을 진행하고 있으며, 많은 학생들이 관련 학과에 지원하는 것을 미루어 볼 때 산업의 비전과 취업에 대한 기대치가 높은 것으로 볼 수 있다.

그러나 관련 학문을 전공한 학생들이 모두 자신들의 전공과 관련된 취업을 할 가능성이 높지 않다. 취업을 위해 대학에서 전문적인 지식을 습득하지만, 졸업 후 전공과 관련된 취업을 하지 못하고 다른 분야로 취업을 하게 된다면 재교육으로 인한 사회적 비용 손실을 초래하는 등 다양한 문제점들이 발생할 수 있다. 또한, 학생들이 전공 관련 직종에 취업을 하더라도 직업에 대해 얼마나 만족하는지 또는 얼마 동안 직업에 종사하는지 등에 대한 부분도 고려해야 한다.

Ko DW · Chun BG(2002), Kim JH · Chun BG (2007) 등의 연구를 살펴보면 국내에서 관광을 전공한 대학생들을 대상으로 장래직업에 대한 평가구조를 직업존중감을 통하여 알아보고자 하였으며, 연구 결과 취업을 앞두고 있는 관광을 전공한 대학생이 향후 직업에 대한 평가가 매우 낮게 나타난 것을 볼 수 있다.

직업에 대한 인식이나 태도는 오랜 기간 동안 성장환경, 경험, 주변인, 교육 등의 여러 가지 요소들에 의해 형성되며, 한 번 형성이 되면 오랫동안 직업에 대한 행동이나 선택에 영향을 주기도 한다. 따라서 관광산업이나 외식산업에서 전문 인력을 양성해내기 위해 다양한 경험을 학생들에게 제공하고, 직업에 대한 뚜렷한 인식과 목표를 심어주며, 직업에 대한 구체적인 정보를 제공함으로써 올바른 방향을 제시하는 것이 시급한 과제라고 할 수 있겠다. 하지만 현재 관련 선행연구는 향후 외식산업에서 종사하게 될 외식전공 대학생의 지각 정도에 대한 조사가 다소 미비한 실정이다. 또한, Kim JH(2006), Park SM(2005) 등 환대산업관련 대학생의 직업평가에 대한 선행연구에서는 외식 전공자들 중 졸업 후 진로를 외식산업분야로 희망하는 학생이 매우 적은 것으로 나타났으며, 직업군에 대한 사회적 평판과 지위가 낮게 평가되고 있음을 알 수 있었다.

따라서 본 연구에서는 외식산업분야 직업에 대한 외식전공 대학생의 직업평가를 보다 체계적으로 비교분석하고자 하였으며, 응답자 특성에 따른 직업존중감의 차이를 파악하여 외식산업분야의 긍정적인 직업평가가 이루어질 수 있도록 구체적인 대안을 모색하고자 하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 직업존중감

직업존중감은 1970년대 조직 심리학자들에 의해 제안되면서 직무 태도와는 다른 새로운 개념으로 나타났다. 직업존중감이란 자기 자신이 직업에 대해 갖는 지각을 의미하며(Miller DG 1999), 심리학적인 개념으로는 본인이 지각하는 여러 가지 직업 속성에 대한 평가적 태도, 감정적 태도로 함축하여 자아존중감이라는 용어로 해석하기도 한다. 즉, 직업존중감은 자아존중감의 하위 개념에 속하여 현재의 직업 또는 미래에 희망하는 다양한 직업 속성에 대한 가치를 측정하는 정도라 할 수 있다(Korman AK 1976). 또한, 과거 선행연구자들은 자기의 현재 혹은 장래의 직업에 대해 스스로 가치를 평가하는 1차적 직업평가뿐만 아니라, 평가를 통해 본인의 사회적 체면과 자기존중감에 서로 다른 차이가 있다는 현상에 주목하면서 직무존중감(Job-Esteem)이라는 개념을 제안하기도 하였다(Kim JH · Chun BG 2007).

직업존중감은 직무들과 관련하여 사회적 가치,

권위에 대해 개인의 분석, 개인이 직무에 가지고 있는 존경과 권위의 수준으로 정의할 수 있으며, 자기 자신의 직무와 관련된 신념, 가치, 지각 등의 요소를 포함하고 있다. 직업존중감과 관련한 변수를 살펴보면 자아존중(job-related self-esteem), 직무만족(job-satisfaction), 직무윤리(work ethic), 직무관여(job-involvement) 등이 있으며, 이는 직업존중감의 하위 개념 혹은 결과 변수로 사용되기보다 직업존중감의 한 부분으로써 고려되고 있는 실정이다(Miller DG · Madsen SR 2003).

선행연구자들은 직업존중감은 세 가지 원천에 의해 형성된다고 보고 있다. 첫째, 자기존중감의 원천에 대한 질문으로, 이는 직업들의 직무 속성, 유능감, 긍지 등이 원인으로 결정된다고 하였다. 둘째, 직업을 바라보는 조망자의 시각적인 견해가 영향을 미친다고 나타났다. 가족, 동료, 친구 등 불특정 다수가 개인의 직업을 어떠한 방식으로 평가하는지에 따라 직업존중감이 다르게 형성된다는 주장이다. 셋째, 직업의 기능과 관련하여 직업의 구조가 어떠한 과제를 수행함에 있어서 동기를 자극시킨다면 직무는 재미 또는 흥미를 유발할 것이고, 이러한 관점은 직업존중감과 자기존중감의 개념을 제안한 선행연구자들의 관점과 일치하는 결과이다(Xu MY 2013).

2. 직업존중감에 대한 선행연구

Ko DW · Chun BG(2002)은 직업존중감의 개념과 척도에 대해 관광전공 대학생을 중심으로 연구하였으며, 현재 혹은 장래 직업에 대해 인식하고 있는 가치 평가 정도를 직업존중감이라는 변인을 사용하여 분석하였다. 연구 결과, 직업존중감 척도의 하위 요인인 사회적 평판, 부정적 대우, 상대적 효익에 대한 유의적 상관관계를 검증하였으며, 직업평가에 대한 연구에서 직업존중감 요인을 적용하는 것은 이론적이고 상식적인 수준에서 개념적 타당성을 지닌다고 판단하였다. 또한, 학년이 낮을수록, 직업 수행능력을 크게 지각할수록, 수도권 대학의 학생일수록 자신의 미래 직업을 더 긍정적으로 평가하는 경향을 보인다고 하였다. 이는 직업존중감 개념을 활용하여 잠재 취업자가 직업에 대한 가치와 평가 수준을 예측할 수 있고, 타 산업분야의 직업 가치와 비교할 수 있는 선행변수로 활용할 수 있다는 점에서 의미가 있다고 언급하였다.

Kim SR · Cho HY(2012)는 호텔 조직구성원들의 자아존중감과 직업존중감이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구에서 호텔 조직구성원의 자아존중감 요인 중 자기 비하, 지도력과 인기는 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 것을 검증하였으며, 내재적 가치와 외재적 가치에 대한 직업존중감은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고 있다는 것을 확인하였다. 그러나 부정적 대우와 직무만족 간에 통계적 유의성은 확인하지 못하였으며, 호텔 관광 관련 전공자보다 비전공자인 호텔 종사자가 더 높은 직무만족을 하고 있다고 나타나 관련 전공의 교육 내용에 대한 대책 마련을 지적하였다.

Peng P(2013)는 호텔 레스토랑 종사자들의 내적요인인 심리적 임파워먼트가 직업존중감과 고객지향성에 미치는 영향관계를 파악하고, 직업존중감의 매개효과를 규명하였다. 연구 결과, 종사자들의 직업존중감과 고객지향성 간에 통계적 유의성을 확인하였으며, 호텔 레스토랑의 종사자들은 자신의 직업에 대한 긍정적 가치, 사회적 평판, 상대적 효익 등을 통해 직업존중감을 평가하고, 이러한 직업존중감이 강할수록 고객을 위한 서비스 지향성 역시 높아진다는 것을 검증하였다.

Ko DW · Xu MY · Moon SJ(2015)는 중국의 호텔종사원을 대상으로 직업존중감이 조직몰입과 서비스지향성에 미치는 영향을 연구하였으며, 연구 결과, 직업존중감의 요인 중 자부심과 평판은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직업존중감의 일가치와 멸시가 조직몰입에 미치는 영향력은 확인하지 못하였다. 반면, 일가치 요인과 서비스 지향성 간에 통계적 유의성은 검증하였으며, 이는 중국사회의 구조적 한계로 인한 호텔종사원의 낮은 사회적 평판을 보여주었지만,

자신의 직업에 대한 내재적 가치는 계속해서 높아지고 있음을 나타냈다. 또한, 호텔종사원의 직업존중감을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하여 조직몰입과 서비스 지향성을 보다 긍정적으로 개선할 것을 시사하였다.

3. 대학생 직업평가에 관한 연구

직업평가는 인성, 적성, 흥미, 작업적 습관, 신체적인 지구력, 기민성 등 다양한 영영에서 직업에 대한 강점과 약점을 파악하는 것으로 직업능력을 객관적인 측면에서 평가하고, 직업을 결정하는데 있어서 효과적으로 적용할 수 있는 일련의 과정이라 할 수 있다. 또한, 직업평가는 미래의 직업적 가능성과 직업적 행동을 예측할 수 있는 속성을 포함하고 있으며, 특히 대학생들의 미래 직업에 대한 인식의 정도를 파악하는 문제로 다양하게 연구되고 있다(Oh ST 2012). 과거 선행연구에 의하면 학생들은 미래 직업 선택에 있어서 직업과 적성일치가 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났고, 다음 요인으로는 사회적 지위 또는 평판이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 대학생들의 가치관은 전공만족도와 진로성숙에 매우 높은 영향을 미쳤으며, 긍정적인 직업 선택을 유도할 수 있는 방안으로 사회인식 요인과 교과과정의 적절한 배분을 주요 요인으로 언급하였다(Han YJ · Lee JH 2013).

다양한 분야의 직업평가에 대한 선행연구에서도 대학생들의 미래 직업에 대한 인식 조사가 활발히 진행되었으며, 특히 외식산업분야의 직업평가에 대한 연구에서는 관광전공 대학생을 중심으로 미래 직업에 대한 인식을 조사하였다(Park SM 2010). 과거에는 관광전공 대학생의 공통적인 직업교육인 현장실습 교육 방법의 효과에 대한 학생들의 지각을 분석하였으며, 분석 결과, 현장실습에 대해 긍정적으로 생각하는 학생들이 과반수 이상을 차지하는 것으로 나타났으나, 실습을 수행한 호텔이나 여행사에 취업을 하겠느냐는 질문에서는 60% 정도의 학생이 부정적으로 응답했던 결과를 토대로 대학생의 희망직업 존중감이 매우 낮음을 지적하였다(Lee W 1997). 반면, 국외 관광관련 전공 대학생을 중심으로 직업평가를 연구한 결과, 학생들의 대부분이 확고한 미래 희망직업이 있었으며, 이에 대한 직업존중감 역시 비교적 높은 것으로 파악되었다. 또, 학생들이 관광산업 및 기업체 직무를 평가하는데 있어 서비스 경험, 회사 선배의 구전정보 등을 중요한 영향 요인으로 손꼽았으며, 이는 대학 내 취업을 도와주기 위한 교육 담당자와 관광 기업의 인사선발 전략을 개선하는데 매우 중요한 연구가 될 것이라고 하였다(Sciarini MP · Woods RH 1997).

Kim JH(2006)의 연구에서도 관광관련 전공 대학생의 직업평가에 대해 직업존중감의 척도를 이용하여 평가 수준을 파악하였으며, 이를 긍정적 가치, 부정적 대우, 상대적 효익으로 분류하였다. 긍정적 가치는 직업을 통하여 자신의 가치를 확인하고, 사회적 지위와 체면을 대변하고 있다고 하였으며, 부정적 대우와 상대적 효익은 직업을 결정할 때 사회경제적 가치를 중요하게 고려하는 현상이 매우 두드러지기 때문에 다른 직업과 비교하여 이를 평가하는 것이 중요한 연구임을 주장하였다. 특히 인구통계적 변수를 중심으로 직업평가의 차이를 분석한 결과, 역할 수행 자신감을 크게 지각할수록, 지방대 학생일수록 자신의 장래 직업을 더 긍정적으로 평가하는 경향이 있었으며, 관광산업 직종에 따른 직업존중감 수준은 항공사 승문원이 가장 높았고, 여행상품개발자, 음식점창업, 호텔서비스 종사원, 카지노 딜러, 외식서비스 종사원 순으로 나타났다.

Park SM(2010)는 관광관련 전공 대학생의 전공 관련 직업존중감이 전공만족도와 진로결정수준에 미치는 영향에 관한 연구에서 직업존중감의 요인을 긍정적 가치, 상대적 효익, 부정적 대우, 사회적 평판으로 분류하여 분석하였고, 연구 결과, 긍정적 가치, 상대적 효익, 부정적 대우에 대한 대학생들의 직업존중감은 전공만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 사회

적 평판과 전공만족도 간에 유의성은 확인하지 못하였으며, 이는 미래의 직업에 대한 지각된 이미지가 전공만족을 예측할 수 있는 주요 요인으로 작용되기 때문에 관광관련 분야의 사회적 평판이 다소 미흡하다는 점을 언급하였다.

Lim OJ(2012)은 대학생의 직업결정에 영향을 미치는 요인 분석에 관한 연구에서 직업결정에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 자아효능감이었으며, 이는 대학생의 자아존중감 또는 직업존중감이 진로결정 수준과 관련성이 있음을 언급하였다. 인구통계학적 특성에 따라 대학생의 진로결정에 어떠한 차이가 있는지 분석하였고, 거주지와 학교유형 변인은 직업선택에 부적인 영향을 미친다고 나타났다.

이처럼 대학생들의 직업평가에 대한 연구는 여러 분야에서 진행되고 있는 실정이며, 환대산업의 경우 관광관련 전공자를 중심으로 한 연구가 대부분이었으므로 외식전공 대학생의 외식산업분야 직업평가에 대한 실증연구가 필요한 시점이라고 판단되었다. 또한, 대학생의 직업평가는 직업에 대한 1차적 속성 이외에 타인의 견해, 사회적 평판, 개인의 내재적 가치, 직업의 사회적 지위 및 체면, 상대적 효익 등을 통해 다양하게 평가될 수 있으므로 직업평가의 선행변수로 직업존중감을 선정하는 것은 의미가 있다고 할 수 있다.

Ⅲ. 연구내용 및 방법

1. 조사대상 및 기간

본 연구는 외식전공 대학생의 외식산업분야 직업에 대한 인식을 파악하고, 응답자의 일반적 사항에 따라 외식산업분야의 직업평가에 어떠한 차이를 보이는지 분석하였다.

실증분석을 위한 설문지는 자기기입식의 응답방법을 사용하였으며, 조사 대상자의 지역적 범위의 오류를 최소화 하기위하여 서울·경기 지역 4년제 대학교의 외식관련전공 대학생을 대상으로 편의표본추출을 하였다. 예비조사는 2014년 5월 1일부터 5월 10일까지 외식관련전공 대학생 74명을 대상으로 실시하였으며, 예비조사 결과를 통해 설문항목을 수정 및 보완하여 5월 19일부터 5월 30일까지 본 조사를 실시하였다.

총 238부(100%)의 설문지를 배부하여 수거된 설문지 중 불성실하게 응답하거나 신뢰성이 낮은 설문지 14부를 제외한 총 211부(88.7%)를 최종 통계분석에 사용하였다.

2. 조사내용

본 연구의 설문지에 제시되었던 외식산업분야 직업군은 KSCO 한국표준직업분류표(2014)를 기준으로 10개의 직업군을 한정하였으며, 이에 대한 외식전공 대학생 74명의 미래 희망 직업군을 사전조사하여 최종 설문지에는 상위 4개의 직업군(호텔·외식 조리종사원, 호텔·외식 서비스종사원, 호텔·외식관련 사무직 또는 연구원, 음식업 창업)으로 한정하여 실증분석을 실시하였다. 최종 설문지에 대한 척도는 Ko DW·Xu MY(2002), Kim JH(2006)·Park SM(2010), Kim SR·Cho HY(2012) 등의 선행연구를 바탕으로 연구의 목적에 알맞게 재구성하였으며, 직업존중감에 대한 17문항(긍정적 가치 5문항, 상대적 효익 4문항, 부정적 대우 4문항, 사회적 평판 4문항), 인구통계적 사항 5문항으로 구성하였다.

3. 통계처리 및 분석

본 연구는 연구의 목적을 달성하기 위해 문헌적 연구 방법과 실증적 연구 방법을 병행하여 실시하였다. 먼저 문헌적 연구 방법을 통하여 연구주제와 관련된 직업존중감, 대학생의 직업평가에 관한 선행 연구 논문, 연구보고서 및 관련기사 등을 통하여 이론적 개념을 재정립하고, 이론적 고찰과 체계화를 통해 본 연구의 연구문제와 연구방법을 설정하여 실증분석을 실시하였다.

본 연구는 실증분석을 위해 설문지를 구성하여 배포하였으며, 수집된 자료를 데이터 코딩 후 SPSS 18.0을 활용하여 분석하였다. 수집된 표본

의 일반적인 특성을 파악하기 위하여 빈도분석(frequency analysis)을 실시하고, 신뢰성과 타당성을 검증하기 위하여 신뢰도분석(reliability analysis)과 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였다. 또한, 응답자의 특성에 따른 직업평가에 대한 차이는 *t*-test와 일원배치분산분석(One Way ANOVA)을 사용하여 검증하였다.

Ⅳ. 분석결과

1. 인구통계학적 특성

조사대상자의 인구통계학적 특성은 <Table 1>에 제시되어 있다. 성별은 남성이 100명(47.4%), 여성이 111명(52.6%), 연령은 20세 미만 7명(3%), 21~24세 189명(89.6%), 25세 이상 15명(7.1%)로 조사되었다. 응답자의 학년은 1학년 14명(6.6%), 2학년 34명(16.1%), 3학년 81명(38.4%), 4학년 82명(38.9%)이었으며, 전공은 호텔·외식조리 관련 92명(43.6%), 호텔·외식경영관련 69명(32.7%), 식품영양관련 27명(12.8%), 기타(관광경영) 23명(10.9%)으로 조사되었다. 미래 희망직업에 대한 응답에서는 앞서 언급했듯이, KSCO 한국표준직업분류표(2014)을 기준으로 예비조사를 실시하여 4개의 직업군으로 한정하였으며, 최종 설문지에 제시된 직업군 중 응답자의 미래 희망직업에 일치하는 설문지를 스스로 선택할 수 있도록 하였다. 즉, 본 연구에서 한정한 직업군을 기준으로 빈도분석을 실시한 결과, 호텔·외식 조리 종사원 53명(25.1%), 호텔·외식서비스종사원 53명(25.1%), 호텔·외식관련 사무직 또는 연구원 54명(25.6%), 음식점 창업 51명(24.2%)으로 나타났다.

<Table 1> Demographic characteristic of the subjects N=211

Characteristic		N	%
Gender	Male	100	47.4
	Female	111	52.6
Age	< 20 yrs	7	3.3
	21~24 yrs	189	89.6
	25 yrs <	15	7.1
Year	1	14	6.6
	2	34	16.1
	3	81	38.4
	4	82	38.9
Major	Hotel · culinary foodservice	92	43.6
	Hotel · culinary managemaent	69	32.7
	Food nutrition	27	12.8
	Others(tourism management)	23	10.9
Dream job	Foodservice	53	25.1
	Service	53	25.1
	Office & research	54	25.6
	Restaurant management	51	24.2

2. 측정항목의 신뢰성 및 타당성 분석

본 연구는 측정항목의 신뢰성과 타당성을 분석하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하고, 요인별로 신뢰성분석을 실시하였으며, 실증분석 결과는 <Table 2>에 제시되어 있다. 탐색적 요인분석은 주성분분석을 통한 직각회전의 Varimax 방법을 사용하여 고유값(Eigen value)이 1.0 이상을 갖는 요인의 수만큼 추출하는 방법을 적용하였으며, 각 변수와 요인 간의 상관관계 정도를 나타내는 요인적재값(Factor loading)은 0.4 이상의 것을 사용하였다. 또한, 표준형성 적절성의 KMO(Kaiser - Meyer-Olkin)와 Bartlett의 구형성 검증을 이용하여 요인분석의 적합성을 검증하였으며, 설문 항목들 간의 내적 일관성에 의한 척도의 신뢰성 평가법으로는 Cronbach's a 계수를 사용하였다.

먼저 직업존중감에 대한 요인분석에서 요인적재량이 낮은 사회적 평판에 대한 1개의 문항을 제거하고, 총 16개의 문항이 최종 요인분석에 적용되었으며, KMO측도는 .829, Bartlett의 구형성 검정치는 1,680.300, 유의수준은 .000으로 요인분석의 타당성은 적합한 것으로 나타났다. 직업존중감에 대한 요인 추출결과, 4개의 요인이 도출되었으며, 총 분산 설명력은 70.5%로 나타났다.

각각의 요인명은 그 특성에 맞게 긍정적 가치, 상대적 효익, 부정적 대우, 사회적 평판으로 명명하였다. 각 요인에 대한 신뢰도 분석결과, 긍정적

<Table 2> Confirmatory factor analysis and reliability of the items

Factors	Items	Commu-nality	Factor loading	Eigen value	Variance (%)	Cron-bach's α
Positive value	I will be able to do business worth through job.	.756	.838	3.460	21.624	.883
	The job will be a pleasant experience.	.730	.832			
	I will feel proud in the job.	.714	.823			
	I could see my potential through the job.	.644	.770			
	I think that I can grow personally in this job.	.596	.761			
Relative benefit	This job will be more conservative than the average of other occupations.	.717	.833	2.843	17.771	.865
	My position will be enhanced through this job.	.741	.826			
	This job is a respected profession in society.	.714	.818			
	I will achieve socially recognition because of this job.	.717	.757			
Unfair treatment	This job will result in unfair treatment in society.	.803	.893	2.840	17.748	.853
	This job is underestimated in the society.	.712	.835			
	People have preconceived notions about this job.	.662	.813			
	This job is to get the customer ignored because work nature.	.662	.806			
Social reputation	The job contributes greatly to society.	.736	.830	2.130	13.311	.778
	This job will add significant value to society.	.711	.828			
	This job deserves to be known by others.	.658	.750			
Cumulative % variance=70.453, KMO=.829, Bartlett's test=1,680.300, Sig.=.000						

가치 .883, 상대적 효익 .865, 부정적 대우 .853, 사회적 평판 .778을 나타내었다. 이는 사회과학에서 요구하는 .7 이상을 충족하고 있어 측정항목의 신뢰도는 비교적 만족할 만한 수준인 것으로 확인되었다.

3. 상관관계분석

본 연구에서 구성개념들에 대한 단일차원성이 확인된 요인들에 대한 상관성과 방향성을 파악하기 위해서 상관관계분석을 실시한 결과는 <Table 3>에 제시되어 있다. 각 요인에 대한 검정결과, 유의수준 $p<.05$ 이하에서 모두 유의하게 분석되었고, 가설의 방향성과 구성개념 간의 상관계수의 방향이 모두 양(+)방향으로 나타나서 구성개념들에 대한 예측타당성이 있다고 할 수 있다.

특히 긍정적 가치와 상대적 효익 간의 상관관계($r=.413$, $p<.01$)에서 가장 높은 상관성 나타내었고, 다음으로는 사회적 평판과 상대적 효익 간의 관계($r=.375$, $p<.01$)가 높은 상관성을 보이는 것으로 파악되었다.

4. 차이분석결과

본 연구에 제시한 응답자 특성에 따른 외식산업분야 직업평가에 대한 차이를 파악하기 위하여 *t*-test와 One way ANOVA 분석을 실시하였다. 먼저 성별에 따라 외식산업분야 직업존중감이 어떠한 차이를 보이는지 확인하기 위하여 *t*검증을 실시하였으며, 차이분석 결과는 <Table 4>에 제시되어 있다. 직업존중감의 요인 중 긍정적 가치($t=1.488$), 상대적 효익($t=1.700$), 부정적 대우($t=0.598$)는 성별에 차이가 없는 것으로 나타났으며, 사회적 평판($t=2.844$, $p=.005$)은 통계적으로 유의한 결과를 나타냈으므로 성별에 따라 사회적 평판을 다르게 지각한다는 것을 확인하였다.

구체적으로 사회적 평판에 대한 남성과 여성의 평균값이 각각 3.04, 3.27의 수치를 보여 여성이

<Table 3> **Correlation analysis**

	1	2	3	4	Means±S.D.
1. Positive value	1				3.143±0.661
2. Relative benefit	.413**	1			3.569±0.641
3. Unfair treatment	.011	.051	1		4.088±0.744
4. Social reputation	.294**	.375**	.161**	1	3.313±0.629

* $p<.05$, ** $p<.01$.

<Table 4> **Differences in job-esteem by gender**

Factor	Mean		S.D		*t*	*p*
	Male (n=100)	Female (n=111)	Male	Female		
Positive value	3.07	3.20	.66	.66	1.488	.138
Relative benefit	3.49	3.64	.57	.69	1.700	.091
Unfair treatment	4.12	4.06	.78	.71	.598	.550
Social reputation	3.04	3.27	.93	.98	2.844	.005**

* $p<.05$, ** $p<.01$.

남성에 비해 통계적 유의수준 하에서 직업에 대한 사회적 평판을 더 높게 지각하는 것을 파악할 수 있었다.

다음으로 외식전공 대학생의 학년의 차이에 따른 직업존중감을 파악하기 위하여 ANOVA 분석(일원배치분산분석)을 실시하였으며, 분석결과는 <Table 5>에 제시하였다. 직업존중감의 요인 중 긍정적 가치(F=2.800, p=.040) 요인만이 학년에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 상대적 효익과 부정적 대우, 사회적 평판에 대한 학년의 차이는 통계적 유의성을 확인하지 못하였다. 특히 긍정적 가치에 대한 학년별 차이는 가장 가까운 미래에 취업을 할 것이라고 예측되는 4학년 학생 집단의 평균값이 3.20으로 가장 높게 나타났으며, 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Scheffe 분석을 실시한 결과, 4학년 집단과 2학년, 3학년 집단 간에 유의한 차이가 있는 것을 확인하였다.

또한 외식전공 대학생의 전공 별 차이와 미래 희망직업에 따른 직업평가의 차이를 파악하기 위하여 ANOVA분석을 실시하였으며, 분석 결과는 <Table 6>과 <Table 7>에 제시하였다. 먼저 외식 관련 전공에 따른 직업존중감에 대한 차이를 살펴보면, 상대적 효익과 사회적 평판에 대한 전공별 차이에서는 통계적 유의성을 확인하지 못하였으며, 긍정적 가치(F=3.950, p=.009)와 부정적 대우(F=2.885, p=.004)는 전공에 따라 서로 다른 차이를 보이는 것으로 나타나 통계적 유의성을 검증하였다. 구체적으로 긍정적 가치에 대한 평균값은 식품영양학과에서 가장 높게 지각하였으며, Scheffe 분석 결과는 식품영양학과 집단과 호텔·외식조리학과, 관광경영학과 간에 유의한 차이가

<Table 5> Differences in job-esteem by grade

Dependent variable	Grade	Mean	S.D	F	p
Positive value	1	3.19	.72	2.800	.040*
	2	3.10	.66		
	3	3.12	.63		
	4	3.20	.35		
Relative benefit	1	3.69	.63	1.611	.188
	2	3.51	.70		
	3	3.49	.49		
	4	3.57	.66		
Unfair treatment	1	4.11	.77	.082	.970
	2	4.06	.73		
	3	4.11	.81		
	4	4.04	.51		
Social reputation	1	3.45	.65	2.303	.078
	2	3.19	.60		
	3	3.27	.64		
	4	3.31	.58		

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

<Table 6> **Differences in job-esteem by major**

Dependent variable	Major	Mean	S.D	*F*	*p*
Positive value	Hotel · culinary foodservice	3.01	.63	3.950	.009**
	Hotel · culinary management	3.25	.61		
	Food nutrition	3.43	.72		
	Others(tourism management)	3.00	.73		
Relative benefit	Hotel · culinary foodservice	3.52	.57	1.881	.134
	Hotel · culinary management	3.50	.60		
	Food nutrition	3.74	.65		
	Others(tourism management)	3.77	.94		
Unfair treatment	Hotel · culinary foodservice	4.12	.82	2.885	.004**
	Hotel · culinary management	4.20	.64		
	Food nutrition	3.92	.68		
	Others(tourism management)	3.79	.69		
Social reputation	Hotel · culinary foodservice	3.34	.62	.743	.528
	Hotel · culinary managemaent	3.23	.62		
	Food nutrition	3.31	.63		
	Others(tourism management)	3.43	.68		

* $p<.05$, ** $p<.01$.

<Table 7> **Differences in job-esteem by dream job**

Dependent variable	Dream job	Mean	S.D	*F*	*p*
Positive value	Foodservice	3.09	.62	.261	.853
	Service	3.14	.72		
	Office & research	3.20	.68		
	Restaurant management	3.13	.64		
Relative benefit	Foodservice	3.46	.63	3.389	.019*
	Service	3.71	.62		
	Office & research	3.70	.68		
	Restaurant management	3.40	.58		
Unfair treatment	Foodservice	4.14	.75	3.820	.010*
	Service	4.21	.72		
	Office & research	4.02	.82		
	Restaurant management	3.97	.67		
Social reputation	Foodservice	3.25	.55	2.006	.114
	Service	3.31	.78		
	Office & research	3.48	.58		
	Restaurant management	3.21	.55		

* $p<.05$, ** $p<.01$.

있는 것으로 나타났다. 부정적 대우에 대한 집단 간 차이는 호텔·외식조리학과에서 가장 높게 지각하고 있었으며, 호텔·외식조리학과 집단과 식품영양학과, 관광경영학과 간에 유의한 인식 차이가 있는 것을 확인할 수 있었다.

마지막으로 외식산업분야의 미래 희망직업별 직업평가에 대한 차이분석 결과, 상대적 효익(F=23.389, p=.019)과 부정적 대우(F=3.820, p=.010)에 대한 요인은 희망직업군에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 분석되었으며, 긍정적 가치와 사회적 평판은 집단 간에 유의미한 차이를 검증하지 못하였다. 특히 상대적 효익과 부정적 대우에 대한 희망직업별 인식은 호텔·외식서비스 종사원 집단이 높은 평균값을 나타냈으며, Scheffe 분석 결과 역시 호텔·외식서비스 종사원과 호텔·외식조리 종사원, 음식점 창업 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것을 확인하였다.

Ⅴ. 결 론

최근 외식에 대한 관심과 소비가 급증함에 따라 외식소비자뿐만 아니라, 외식기업과 관련 기관까지도 다양한 외식분야 연구에 초점을 맞추고 있는 실정이다. 단순한 끼니를 때우기 위해 식사를 하는 것이 아닌 문화를 공유하고 경험하기 위하여 외식을 하고 있는 현 시점의 외식산업분야의 연구를 살펴보면, 외식소비자의 소비행동을 파악하여 구매를 증대시키는 방안 또는 외식업체의 매출 증대 방안 등에만 집중하여 연구가 이루어지고 있으며(Jeon YJ·Oh ST 2014), 외식산업 현장에서 종사할 것으로 예측되는 외식전공 대학생의 지각 정동에 대한 조사는 다소 부족하다고 판단된다. 특히 최근 들어 유명 조리사와 유명 외식업체들의 인기가 급속도로 증가하면서 대학에서도 관련 학과를 세분화하고, 학생들의 취업을 위한 직업교육을 활발하게 진행하고 있다(Lee JH 2011). 하지만 외식전공 대학생의 진로결정에 대한 선행연구의 분석 결과들은 졸업 후 진로를 외식산업분야로 희망하는 학생이 매우 적은 것으로 나타났으며, 관련 직업군에 대한 사회적 평판과 지위를 낮게 평가하고 있음을 보여주었다. 이에 따라 교육 내용에 대한 전공만족도 또는 직업-전공불일치에 초점을 맞추기보다 이러한 결과가 발생되는 원인변수를 모색하는 것이 유리할 것으로 짐작되며, 외식산업분야 직업에 대한 학생들의 직업존중감 자체를 파악하는 것이 우선시 되어야 한다고 생각한다.

이에 본 연구는 외식전공 대학생의 외식산업분야 직업평가에 대해 파악하고자 하였으며, 직업평가를 직업존중감 차원에서 접근하여 외식전공 대학생의 일반적 특성에 따라 직업존중감이 어떠한 차이를 보이는지 실증분석하여 검증하였고, 이에 대한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 탐색적 요인분석에서는 직업존중감의 요인이 4개의 요인으로 추출되었으며, 각각의 신뢰도는 긍정적 가치 .883, 상대적 효익 .865, 부정적 대우 .853, 사회적 평판 .778로 분석되었다. 타당도를 검증하기 위한 탐색적 요인분석에서는 고유값 1.0 이상, 요인적재값 0.4 이상의 변수만을 사용하여 분석하였으며, KMO측도는 .829, 유의수준은 .000으로 척도의 타당성을 검증하였다.

둘째, 본 연구에서 사용된 구성개념 간에 상관성과 방향성을 파악하기 위하여 상관관계분석을 실시하였으며, 모든 구성개념이 유의수준 p<.05 이하에서 유의하게 분석되었고, 가설의 방향성과 구성개념 간의 상관계수의 방향이 모두 정(+)의 방향으로 나타나, 구성개념들에 대한 유의적 개념 타당성을 확인하였다.

셋째, 응답자의 특성에 따라 외식산업분야 직업평가에 대해 어떠한 차이가 있는지 파악하기 위하여 t검증과 일원배치분산분석을 이용하여 차이분석을 실시하였으며, 분석 결과, 외식전공 대학생의 성별에 따라 사회적 평판을 다르게 인식하고 있다는 것을 확인하였고, 특히 여성이 남성에 비해 통계적 유의수준 하에서 직업에 대한 사회적 평판을 더 높게 지각한다는 것을 확인하였

다. 이는 과거 환대산업의 남녀차별에 대한 부정적 인식이 긍정적인 방향으로 변화하여 남학생보다 여학생의 직업존중감이 시대가 지남에 따라 평균적으로 높은 수치를 보이고 있다는 점에서 의미 있는 결과라고 해석할 수 있다.

학년 별 직업존중감의 차이에서는 긍정적 가치에 대한 요인만이 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 가장 가까운 미래에 직업을 결정할 것으로 예측되는 4학년 집단의 평균값이 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 Ko DW, Chun BG(2002)의 연구와는 다소 차이가 있었지만, 4학년 학생의 긍정적 가치가 매우 높은 수준으로 변화했다는 점에서 연구 결과의 의미가 있었다. 다음 전공 별 차이에 따른 직업평가에서는 긍정적 가치와 부정적 대우가 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 긍정적 가치에서는 식품영양학과 집단, 부정적 대우에서는 호텔·외식조리학과 집단의 평균값이 높게 분석되었다. 또, 희망직업 별 차이분석에서는 상대적 효익과 부정적 대우가 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타나, 희망직업군에 따라 직업존중감을 다르게 인지하고 있다는 것을 확인하였고, 특히 2개의 요인 모두 호텔·외식서비스 종사원 집단이 높게 지각하고 있다는 점에 주목하였으며, 최근 이슈화되고 있는 서비스분야의 양면성을 보여주는 결과라고 할 수 있다. 이는 겉으로는 화려해 보이는 직업의 이면에는 낮은 임금과 부당 대우에 대한 서비스분야의 현실에 대해 다시 한 번 생각할 수 있는 연구 결과임을 시사하고 있다. 또한, Kim JH(2006), Park SM(2005)의 연구에서도 관광산업 직종에 따른 직업평가에 대한 인식이 가장 낮은 직업군은 외식서비스종사원으로 분석되었다는 점에서 부분적으로 일치하는 결과임을 확인할 수 있었다.

이와 같이 본 연구에서는 과거 선행연구에서 직업존중감이 낮게 평가되고 있는 외식산업분야 직업평가에 대한 연구를 진행하고, 외식전공 대학생에 따른 인식의 차이를 분석했다는 점에서 연구의 의의가 있다고 할 수 있다. 직업존중감이 높아지면 전공만족도와 진로결정수준이 높아지는 상호보완적인 영향관계 측면에서 외식전공 대학생의 낮은 직업존중감은 앞으로 주요 문제로 다뤄져야하는 주요 요인이라 생각되며, 잠재 취업자의 직업에 대한 평가정도와 인식 수준을 이해하고 교육할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 사료된다. 또한, Na TK · Moon SW(2012)의 연구에서는 외식조리전공자의 진로결정 자기효능감과 진로준비행동을 향상시키키 위한 방안으로 교수의 정서적, 정보적, 물질적, 평가적 지지를 통한 진로교육을 강조하여 긍정적 직업평가를 위한 교수자의 진로교육에 대한 방향성을 제시하였다. 이는 과거보다 외식산업분야 직업에 대한 내재적 가치의 수준은 크게 증가하였지만, 아직까지 부정적으로 지각하고 있는 평판과 대우를 호의적인 방향으로 개선해야함을 언급하고자 하며, 외식산업분야 직업의 양적 성장에만 초점을 맞추기보다 질적 성장을 위한 교육 방안의 변화를 도모하는 것이 중요한 과제임을 시사하고자 한다.

마지막으로 본 연구는 서울·경기지역의 4년제 대학교를 중심으로 연구했다는 점에서 모든 외식전공 대학생으로 일반화시키기에는 한계가 있으며, 예비조사를 통해 4개의 직업군으로 한정하여 직업존중감의 차이를 검증했다는 점에서 연구의 한계점이 있었다. 따라서 향후 연구에서는 보다 세분화되고 다양한 표본의 확보와 영향변수를 도출하여 외식산업분야 직업에 대한 긍정적인 인식의 전환을 위한 노력과 높은 수준의 인력을 양성하기 위한 연구가 함께 진행되어야 할 것이다.

한글 초록

본 연구는 외식전공 대학생의 외식산업분야 직업에 대한 인식을 파악하고, 응답자 특성에 따라 외식산업분야의 직업평가에 어떠한 차이를 보이는지 실증적으로 분석하였다. 연구의 목적을 달성하기 위하여 2014년 5월 19일부터 5월 30일까지 설문조사를 진행하여 211부를 SPSS 18.0을 이용

하여 빈도분석, 탐색적 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, *t*-test, One way ANOVA를 시행하였다. 직업존중감에 대한 척도는 긍정적 가치, 사회적 평판, 부정적 대우, 상대적 효익으로 구성하였으며, 각 구성개념들은 통계적으로 유의한 타당성과 신뢰성을 확보하였다. 인구통계적 특성에 따른 직업존중감의 요인 별 차이를 분석한 결과, 성별에 따라 사회적 평판을 다르게 지각하고 있는 것을 확인하였고, 학년의 차이에 따라 긍정적 가치를 다르게 인식하고 있다는 것을 검증하였다. 또 전공에 따라 긍정적 가치와 부정적 대우에 대해 인지하는 정도가 다르다고 분석되었으며, 미래 희망직업에 따라 상대적 효익과 부정적 대우를 다르게 지각하고 있다는 것을 파악하였다. 이는 직업존중감이 높아지면 전공만족도와 진로결정수준이 높아진다는 선행연구의 결과에 따라 외식전공 대학생의 직업존중감을 높일 수 있는 방안을 모색해야 함을 시사하고 있다. 특히 외식산업분야 직업에 대해 가장 부정적으로 인식하고 있는 사회적 평판과 부정적 대우에 대한 보다 실질적인 개선책을 마련해야함을 강조하고자 한다.

주제어: 요리와 음식서비스, 직업평가, 긍정적인 가치, 상대적이익, 부당한대우, 사회적 평판

감사의 글

이 논문은 2013학년도 경기대학교 연구년 수혜로 연구되었음.

참고문헌

문화체육관광부 (2012). 2012년 기준 관광동향에 관한 연차보고서.

통계청 (2014). 2014년 KSCO 한국표준직업분류표.

Han YJ, Lee JH (2013). A study on major satisfaction and career maturity according to the values of college students : Majoring in food management and culinary Arts. *Culinary Science & Hospitality Research* 19(2):76-92.

Jeon YJ, Oh ST (2014). A study influence of college students' awareness importance, satisfaction of industrial-educational cooperation program on their employment : Focusing on hotel management, food-service, culinary arts majors. *Culinary Science & Hospitality Research* 20(4): 253-265.

Kim JH (2006). Study on the occupational appraisal of university student. Graduate School of Dongguk University.

Kim JH, Chun BG (2007) Under graduates' occupation-appraisal : Focus on tourism industry. *Tourism Management* 22(3):105-123.

Kim SR, Cho HY (2012). The effect of self-esteem and job-esteem on job satisfaction. *Journal of Leisure Research* 24(3):361-380.

Ko DW, Chun BG (2002). The concept and measurement scale of job-esteem : The case of undergraduates majoring tourism studies. *International Journal of Tourism and Hospitality Research* 26(3):293-296.

Ko DW, Xu MY, Moon SJ (2015). Influences of job-esteem on organizational commitment and service orientation of hotel employees in China. *Tourism Management* 30(4):93-115.

Korman AK (1976). Hypothesis of work behavior revised and an extension. *Academy of Management Review* 1:50-63.

Lim OJ (2012). Analysis of factors affects vocational decision of college students. *The Journal of Education Research* 33(2):19-49.

Lee JH (2011). A study on student satisfaction with educational environment in a cooking and food service program. *Culinary Science & Hospita-*

lity Research 17(2):74-84.

Lee W (1997). Intern-students job satisfaction with on-the-job training in hotel and travel industry. *Journal of Tourism Science* 21(1):250-265.

Na TK, Moon SW (2012). The mediating effect of career decision-making self-efficacy on the relationship between social support of professors and career preparation behavior of foodservice and culinary art majors : Focus on the university in Chungcheong province. *Culinary Science & Hospitality Research* 18(2):106-117.

Miller DG (1999). Effect of Value-based Training on Job-Esteem and Hospitality Values of Frontline Hotel Employees. Graduate School of Utah.

Miller DG, Madsen SR (2003). Job-Esteem: Definition and instrument development. *Proceedings of AHRD(Academy of Human Resource Development) Conference* 1:475-482.

Oh ST (2012). A study on choice, gender, and student satisfaction with a block education system and its influence on their job will. *Culinary Science & Hospitality Research* 18(2):51-63.

Park HJ, Choi KH (2014). The effect of enterprise educations on job esteem and training effectiveness: Focused on the mediating effet of job esteem. *Journal of Tourism Management Research* 3(61):115-139.

Park SM (2010). The effects of major-related job esteem of university student majoring in hospitality on major satisfaction and career decision level. Graduate School of Sejong University.

Peng P (2014). The effects of psychological empowerment on job esteem and customer orientation of hotel restaurant employees. *International Journal of Tourism and Hospitality Research* 18(4):499-516.

Sciarini MP, Woods RH (1997). Selecting that first job : How students develop perceptions about potential employers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* 38(4):76-81.

XU MY (2013). The Effects of Job Esteem on Job Attitudes: Focusing on the Hotel Employees in China. Graduate School of Dongguk University.

Yoon YS, Ko DW, Chun BG, Hong KW, James M (2008). International comparison of perceived job-esteems for the tourism industry: Focus on conparison from Korean' and American' perspectives. *Journal of Hospitality and Tourism Studies* 10(2):317-331.

2016년 04월 14일 접수
2016년 05월 12일 1차 논문수정
2016년 06월 05일 논문게재확정