The Korean Journal of Culinary Research
Vol. 13, No. 3, pp. 91~104 (2007)

조리 현장 실습 프로그램의 인식 차이에 따른 집단간 만족도 비교

이 종 호¶
경성대학교 외식산업경영학과

A Study on the Comparison of Satisfaction among Culinary Students Based on the Differences in Perception of OJT Program

Jong-Ho Lee¶
Dept. of Food Service Management, Kyungsung University

Abstract

The purpose of the study is to examine culinary students' perception of the quality of an OJT(on the job training) program and to investigate their satisfaction levels clustered by the differences in it. Through the survey, the data were obtained from 348 culinary students who had experiences of an OJT program. They were analyzed by SPSS 13.0 and divided into four groups based on the differences of perception. As a result, this study showed that the more the students had a positive perception of OJT program, the more they were satisfied with the program. Therefore, this study will be of great use to seek for alternatives for the promotion of OJT program in the future.

Key words : business environment, culinary students, cluster analysis, differences of perception, field practice, OJT program, satisfaction.

Ⅰ. 서 론

호텔·외식 관련 산업은 인적 서비스에 의해 이루어지는 노동집약적인 산업으로서 자동화의 한계, 인적 서비스의 전문성으로 종사원의 교육 및 훈련을 중요하게 여긴다. 최근 외식 산업의 노동 시장은 신규 사업의 진출과 업장의 확대로 인한 외식 업체간의 인력 수급이 급격하게 증가되는 추세와 함께 업체 간의 경쟁으로 인한 고감도 인적 서비스, 즉 세련된 매너와 섬세하며 능숙한 서비스를 소비자에게 제공할 것을 요구하고 있다(진양호 2003). 이에 따라 호텔·외식 산업 진출 희망자는 현장 실습이 매우 중요한데, 이는 학생들의 입장에서 현장과 연계된 실용적 현장 교육을 통해 얻는 경험이 졸업 후 취업에서 경쟁력이라고 할 수 있기 때문이다. 따라서 산학협동의 필요성은 대학, 산업체, 그리고 국가 사회 모두의 관점에서 진지하게 논의되어야 할 시점으로 사료되어진다.

그러나 학교 교육과 산업 현장에서의 불일치로 인한 재교육 비용이 날로 증가하고 있는 실정이다. 이와 같은 문제점을 해결하기 위해서는 산학협동을 통한 현장 실습 관련 공동 연구와 현장 실습 운영 방안이나 교과 과정 개발에 관한 산학

"이 논문은 2007학년도 경성대학교 학술연구비 지원에 의하여 연구되었음."
¶ : 교신저자, 019-277-7064, johlee@ks.ac.kr, 부산광역시 남구 대연3동 314-79

협동 회의 등의 인적·물적 정보 교류가 유기적으로 이루어져야 하나, 실제는 법령에서 정하는 틀에서 형식적으로 운영되고 있는 실정이다(김근종 2006).

대학 교육에서 현장 실습은 학교에서 배운 이론적 지식을 실제로 적용해 볼 수 있는 기회를 제공하기 때문에 일과 학습을 통합할 수 있으며, 또한 직무가 수행되는 작업 현장을 직접 목격하고, 실무를 경험할 기회가 된다. 또한, 현장에서 발생할 변화의 영향을 미리 예측하고 구체적인 진로를 결정하는데 있어서 직접 체험의 기회를 얻게 된다(최미경 등 2004). 즉, 현장 실습의 목적은 업무 수행 능력을 향상시키며, 직장 근무 태도에 대해 느껴볼 수 있으며, 전공과 관련된 산업체의 현황 및 미래 전망을 파악케 하여 진로 결정을 도와줄 뿐만 아니라 대학에서 배운 내용을 실제 사용해 보는 경험을 하게 되어 학습 동기를 유발시켜 주는 것이다.

한편, 기업에서는 경쟁력 있는 인적 자원의 확보를 위해 현장 실습과 같은 직무 수행 능력 개발을 통하여 인재를 찾아내려는 노력을 하고 있다. 따라서 기업에서는 현장 실습 활성화를 통해 신입사원의 재교육에 투자되는 인적·물적 낭비를 최소화하고, 현장 실습을 통해서 현장 적응 능력을 향상시키는 것이 기업의 입장에서는 매우 중요하다고 하겠다. 그러나 현실적으로 대학과 기업은 근본적으로 추구하는 목적이 다르기 때문에 상호협력이 이루어지기 어려운 실정이다(정효선·윤혜현 2004). 대학에서는 현재 산학 실습 프로그램이 직업 개발을 위하여 실질적인 경험을 제공하고 있으나, 학생 평가를 위한 모니터링과 학생 평가 제도의 미흡, 업계의 협력 부족이라는 단점을 지니고 있다고 말하고 있다(Petrillose & Montgomery 1997). 국내 조리 관련 학과에서도 현장 실습 도입 운영의 증가 필요성에 대해서도 인식하고 있지만, 산학 실습이 아직까지 잘 이루어지지고 않고 있으며, 업계와 학계의 연결도 초보 단계에 머무르고 있어(정유경 등 2006), 조리학 전공 학생들에게 좋은 성과를 거두지 못하고 있는 실정이다(Waryszak 1997).

따라서 본 연구의 목적은 조리 관련 전공 대학생을 대상으로 현장 실습에 참여한 적이 있는 재학생과 졸업생을 대상으로 설문조사를 실시하여 학생들의 산학 실습 업체에 따른 일반적인 환경과 현장 실습에 대한 인식을 살펴보고, 이를 집단화 하여 비교·고찰함으로써 재취업과 만족도에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지 알아보고, 궁극적으로 향후 산학 프로그램을 활성화 할 수 있는 방안을 모색하는데 참고할 수 있는 시사점을 제시하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 현장 실습의 개념

현장 실습은 현장 경험 교육으로 직업 교육의 경험 교육만을 뜻하기도 하며, 일반적으로 교양적·직업적 개념을 모두 포함하여 현장 교육 경험을 미국에서는 Cooperative Vocational 또는 Occupational Education, 영국에서는 Sandwich System이라 불러지고 있다(최귀덕 1998).

우리나라의 현장 실습에 관한 법적 토대는 산업교육진흥법(1963. 9. 19. 법률 제1403호)이 제정 공포된 후 제도적 기초 하에서 실시되는 계기를 마련하였다. 이 법의 제3조 2항은 산학협동에 관하여 “산업교육의 실시에 있어서 산업계와 긴밀한 협조에 의한 현장 실습 계획을 수립하고, 졸업생의 취업 알선과 그들의 기술 향상을 위한 보충교육에 관한 계획의 수립과 실시가 동시에 수반 보장되어야 한다”고 언급되어 있다(김용재·김판욱 1998). 그 후 6차례 이법이 개정되었으며, 이 법에 의해 제도적 기초 하에서 산학 협동 교육이 실시되는 계기를 마련해 주었는데, 중요한 내용을 살펴보면, 1969년 11월 25일 산업교육진흥법 시행령(대통령령 제4312호)이 제정 공포되었는데, 제8조 2에서 현장 실습 기간이 2~6개월로 규정되어 처음으로 현장 실습의 기간을 명시

하였지만 현장 실습의 의무화는 명시되지 않았다. 1973년 2월 22일에 산업교육진흥법(법률 제2397호)을 개정, 공포하였는데 제3조2항의 개정 내용에서는 “산업교육을 실시하는 학교의 재학생은 재학 중 일정 기간 산업체에서 현장 실습을 이수해야 한다.”고 처음으로 현장 실습을 법적인 의무화를 명시하는 계기가 되었다. 1977년 1월 28일 산업진흥법 시행령(대통령령 제8427호)이 다시 개정하였는데, 제8조3의 개정 내용을 살펴보면 공업에 관한 학과의 현장 실습 기간을 종전의 2~6개월에서 1~3개월로 그 기간을 단축하였다. 1986년 10월 6일 산업교육진흥법 시행령(대통령령 제11975호)의 제8조3의1항의 내용을 개정하였는데 현장 실습 이수 학교의 학과 및 실습 기간을 대학 및 전문대학은 실습 기간을 1~3개월로 하고, 고등학교는 1~6개월로 개정을 하였다(김덕환 2004). 이 법은 산업 교육이 국가 경제 발전과 국민 생활 향상의 기초임에 비추어 산업 교육을 통하여 근로정신을 함양하고 산업 기술을 습득시켜 창조능력을 배양함으로써 국민 경제의 발전을 이바지할 수 있는 산업 인력의 양성에 필요한 산업교육의 진흥을 목적으로 하고 있다(김진본 2000).

Beard(1998)는 현장 경험 교육을 학교 교육 과정의 일부로서 학생을 재학 중(학기 중 또는 방학 중)에 일의 환경에 참여시켜 교양적 혹은 직업적으로 필요한 교육 경험을 얻도록 확대한 프로그램이라고 정의하였다. 즉, 현장 실습에 의해서 학습이 종래의 학교의 영역을 벗어나 이론과 실제가 결합됨으로써 지식뿐만 아니라 능력을 함께 개발하도록 해준다는 것이며(정규엽 등 2006), 현장 실습은 한 마디로 기대되는 소기의 성과를 달성하기 위하여 생산적인 작업 현장에서 경험을 습득하도록 계획된 프로그램이라고 정의할 수 있다(Mason 등 1986).

2. 현장 실습의 필요성과 목적

일반적으로 현장 실습은 학교에서 배운 이론적 지식을 실제로 적용해 볼 수 있는 기회를 제공하기 때문에 일과 학습을 통합할 수 있으며, 학교에서 배운 이론을 직접 실기에 적용해 볼 수 있다는데 장점을 가지고 있다. 또한, 학생들은 현장 실습을 통하여 일의 세계를 탐색하고, 현명한 직업의 선택을 할 수 있도록 기회를 가지는 것이다. 현장 실습을 통해서 현장 업무 수행 능력을 향상시키고, 학교에서 배운 내용들을 실제로 어떤 과정을 통하여 활용되는지, 그리고 업무를 원활하게 수행하기 위해서 자신에게 더 필요한 능력이 무엇인지 등을 알게 함으로써 대학 졸업 후 취업했을 경우 현장에서 필요한 업무 능력을 향상시켜 줄 수 있다(조영림 2003).

이러한 현장 실습의 목적을 직업적 자아와 가치의 구체화, 현실 적응, 고용 기회의 측면에서 연구한 Taylor(1988)는 현장 실습은 직업에 대한 능력, 관심, 가치를 알 수 있도록 도와줌으로써 직업적 자아를 개발시키도록 도와주는 것으로 가정하였다. 이는 실습을 경험한 학생은 직장 생활을 시작할 때 현실적인 어려움을 덜 받을 수 있으며, 기업에서는 현장 실습을 경험한 학생에게 더 많은 기회가 제공되는 것으로 나타났다. 또한 Petrillose & Montgornery(1997)의 연구에 의하면 현장 실습을 경험한 학생은 실습을 하지 않는 학생보다 실습을 경험한 직장에 애착을 느끼는 것으로 나타났다. 특히 실습을 시작하기 전에 받는 오리엔테이션은 실습의 목표와 산업체 교육의 중요성, 회사 규정, 문제점을 다루는 법에 대한 훈련은 되지만, 실습 기간 동안의 실수와 잘못된 이해는 졸업의 기회를 잃을 수도 있다(Collins 2002).

즉, 호텔·외식 업체에서 실시하는 현장 실습은 학업 성취도를 높이고 현업에서 요구하는 지식과 기술, 능력을 골고루 배출하는데 있다. 현장 실습을 통하여 학생들은 자기 신념과 개념을 향상시키고 리더십과 판단력을 기르며, 사회적 기술을 습득하고 업계로 나갈 때 직원 채용의 기회를 갖는다. 우리나라 현장 실습의 시행 목적은 관광 산업체에서 효과적인 실기를 통해 우수 인력

에 있어 재학 중 일정 기간 관광 산업체에서 실습을 이수하도록 하여 근로정신 함양 및 기술 습득을 통하여 사업 현장 적응력을 배양시키고자 함에 있다(박영기 · 윤지환 2006).

3. 현장 실습에 대한 인식

현장 실습은 일정한 기간 동안 실습을 하면서 실습생들의 향후 자기 발전을 위한 충분한 지식과 객관적 정보를 얻을 수 있다는 부분에서 중요하게 인식을 해야 함에도 불구, 학생들은 학점을 얻기 위한 의무적인 사항으로 받아들여 현장 실습에 대한 중요성이 낮게 인식되고 있은 것으로 나타났다(박영기 · 윤지환 2006). 그러나 Light(2000)의 연구에서는 현장 실습과 같은 체험이 졸업 후 임금에 긍정적인 영향을 미치기 때문에 현장 실습은 취업의 가능성을 높이고 소득을 증대시키는 요인으로 보고 있으며, Ruhm(1997) 또한 재학 중 현장 실습과 같은 체험이 노동 시장에 긍정적인 영향을 미치는 반면 재학 중 취업은 인적 자본에 대한 투자 감소로 부정적 영향을 미친다고 주장하여 현장 실습의 중요성을 주장했다. 이병희(2003)의 연구에서는 근로 경험을 통한 취업 준비는 첫 직장을 얻는데 효과가 있음을 밝히고 있다. 또한, 현장 실습의 인식과 관련된 연구를 살펴보면 대부분의 현장 실습에 대한 학생들의 인식은 진로 결정이나 취업에 관계가 있는 것으로 나타났으며(박영기 · 윤지환 2006; 윤지환 · 박영기 2005), 채창균(2003)의 연구에 의하면 대학생의 재학 중 현장 실습을 통하여 취업 준비를 하는데 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다.

현장 실습 인식에 대한 연구는 학생들의 인식과 진로 결정과의 관계(윤지환 · 박영기 2005)나 2년제 학생과 4년제 학생의 인식의 비교(박영기 · 윤지환 2006), 인식이 만족에 미치는 영향(정규엽 등 2006) 등을 살펴보는 단편적인 연구였다. 본 연구는 여기에서 나아가 학생들의 현장 실습 인식의 차이에 따라 집단을 나누어 각 집단별 차이를 살펴보고, 이들의 만족도를 비교하는 것으로 현재 현장 실습 프로그램에서 학생들의 구체적인 문제점을 파악하고 해결할 수 있는 방안을 제시할 수 있다는 점에서 의미가 있다고 볼 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 조사대상 및 조사내용

본 연구의 조사대상은 서울과 수도권 및 지방에 소재한 2 · 4년제 6개의 대학[1] 조리 관련 학과에서 현장 실습을 경험한 학생을 대상으로 2007년 4월 16일부터 5월 10일까지 설문조사를 실시하였으며, 설문지의 응답은 응답자가 직접 기입하는 자기 기입식 조사방법을 사용하였다.

조사 결과, 총 400부의 설문지를 배포하여 368(92%)부를 회수하였고, 회수된 설문지 중 무성의하거나 일관성 없다고 판단되는 18부를 제외한 348(87%)부를 대상으로 분석을 실시하였다.

본 연구에서 사용한 설문지는 선행 연구(박영기 · 윤지환 2006, 정규엽 등 2006, 윤지환 · 박영기 2005, 김문락 2005, 정효선 · 윤혜현 2004, 최원균 2004, 김덕한 2004, 진양호 2003)를 기초로 본 연구에 맞도록 수정하여 사용하였다. 설문항목은 학생들의 현장 실습의 일반적인 현황과 현장 실습 시 혹은 전후의 인식, 조사대상자의 일반사항에 대해 알아보고, 이에 따른 재취업 여부와 만족도에 미치는 영향을 알아보는 조사이다. 현장 실습과 관련된 일반적인 현황 15문항과 조사대상자의 일반사항 4문항은 명목척도를, 인식에 대한 24문항은 5점 등간척도를 사용하였고, 현장 실습 후 진로 결정을 알아보는 2문항은 명목 척도로, 만족에 관한 항목과 현장 실습이 재취업 여부에 미친 영향은 5점 등간 척도로 물어보았다.

1) 2년제 대학-안양 소재 D대학, 이천 소재 H대학, 경산 소재 D대학, 4년제 대학-부산 소재 Y · K대학, 서울 소재 K대학.

2. 분석방법

수집된 자료는 SPSS 13.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다. 일반적인 특성을 분석하기 위해서 빈도분석을 실시하였고, 현장 실습에 대한 인식을 측정한 항목에 대해서 요인분석을 실시하여 타당성을 확인하였으며, 항목간의 내적 일관성을 알아보기 위한 신뢰도 분석은 Cronbach's α을 통하여 확인하였다. 현장 실습에 대한 인식의 차이에 따른 집단별 재취업 여부와 만족도의 차이를 보기 위해 군집분석을 실시하여 이들 차이를 검증하기 위하여 일원배치분산분석을 실시하고, 사후검증 방법으로는 DMR-Test(Duncan's multiple range test; $p<0.05$)를 적용하였다.

Ⅳ. 분석결과

1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

조사대상자의 인구통계학적 특성은 〈표 1〉에 제시되었다. 우선 성별 구성 비율을 살펴보면 남학생보다 여학생의 응답자가 26.4% 많은 것으로 나타났으며, 2년제 학생과 4년제 학생의 응답비율은 비슷하게 조사되었다. 학과는 호텔조리학생이 가장 많았으며, 학생들의 현장 실습 경험 당시 1학년인 경우가 전체 59.2%로 가장 높게 나타났다. 이러한 이유는 지금까지 2년제 대학의 현장 실습 대부분은 2학년 때 실시되었지만, 최근 들어 학기 중 외식 업체에서의 아르바이트를 현장 실습으로 인정해 주는 대학이 많아지고, 또한 학과 교수와의 상담을 통해 1학년 여름방학과 겨울방학을 이용하여 현장 실습이 이루어지는 경우가 많아짐에 따른 것으로 보인다. 업체로는 특1급 호텔이 가장 많고, 다음으로 일반 자영 레스토랑에서 근무한 것으로 나타났다.

2. 현장 실습의 현황분석

조사대상자의 현장 실습에 대한 현황 분석은 〈표 2〉에 제시되었다. 실습 업체는 특1급 호텔에서의 실습 경험이 가장 높은 빈도를 차지하였으며, 기타 의견으로는 테마파크의 가판대 업무나, 푸드스타일리스트, 연구소, 여행사 등의 업체들이 속해 있었다. 조리 관련 학과를 중심으로 조사한 만큼 조리 부서에서 일한 실습생이 가장 많았으며, 기타로는 2개 이상의 부서를 순환하거나 객실, 사무직군 등에서 근무한 것으로 나타났다. 현장 실습 시 교수 상담 비율보다 업체 상담 비율이 높게 나타났는데, 현장 실습 시 교수와 상담하지 않는 실습생이 전체의 67.8%로 과반수 이상을 차지했다. 실습 기간은 4주 이하가 가장 많았으며, 희망 실습 기간도 이와 같은 기간을 원하는 것으로 나타났다. 실습의 필요성은 74.7%가 실무경험을 할 수 있어 필요하다고 답했으며, 실습에 대한 정보경로는 교수가 31.6%로 가장 빈도수가 높게 나타났다. 실습비는 70.7%가 40만원 이하를 받고 있었으며, 10만원 이하도 31.0%나 되는 것을 알 수 있다. 실습 시 가장 힘들었던 점은 업무스트레스(33.3%)로 나타났으며, 그 다음으로 직

〈표 1〉 인구 통계학적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)	구분		빈도(명)	비율(%)
성별	여성	220	63.2	소속	2년제	170	48.9
	남성	128	36.8		4년제	178	51.1
합계		348	100.0	합계		348	100.0
학과	호텔관광경영	44	12.6	실습시기	1학년	206	59.2
	호텔조리	184	52.9		2학년	92	26.4
	조리외식	58	16.7		3학년	44	12.6
	기타	62	17.8		4학년	6	1.8
합계		348	100.0	합계		348	100.0

<표 2> 현장 실습의 현황분석

구분		빈도(명)	비율(%)	구분		빈도(명)	비율(%)
실습 업체	특1급 호텔	110	31.6	부서	조리	222	63.8
	특2급 호텔 이하	46	13.2		식음료	74	21.2
	대기업 레스토랑	46	13.2		안내	18	5.2
	일반 자영 레스토랑	62	17.8		기타	34	9.8
	패밀리 레스토랑	38	10.9	시기	여름방학	164	47.1
	패스트푸드점	10	2.9		겨울방학	132	37.9
	단체 급식	10	2.9		학기 중	38	10.9
	기타	26	7.5		기타	14	4.1
실습 기간	4주 이하	170	48.9	교수 상담	유	112	32.2
	5~8주 이하	140	40.2		무	236	67.8
	9주 이상	38	10.9	업체 상담	유	226	64.9
희망 실습 기간	4주 이하	174	50.0		무	122	35.1
	5~8주 이하	122	35.1	0T 유무	유-도움됨	172	49.4
	9주 이상	52	14.9		유-도움 안됨	38	10.9
근무 시간	5시간 이하	20	5.7		무	138	39.7
	6~8시간 이하	138	39.7	실습의 필요성	유-실무 경험	260	74.7
	9~11시간 이하	174	50.0		유-취업 유리	14	4.0
	12시간 이상	16	4.6		유-기술 습득	22	6.3
정보 경로	교수	110	31.6		유-진로 결정	40	11.5
	선배	36	10.3		무	12	3.5
	친인척	58	16.7	이수 형태	전공 선택	144	41.4
	업체 공지	70	20.1		전공 필수	150	43.1
	대중매체	74	21.3		기타	54	15.5
실습비	10만원 이하	108	31.0	종업원 인원수	10명 미만	82	23.6
	11~20만원 이하	66	19.0		10~29명 이하	76	21.8
	21~30만원 이하	46	13.2		30~49명 이하	48	13.8
	31~40만원 이하	26	7.5		50~99명 이하	40	11.5
	41만원 이상	102	29.3		100명 이상	102	29.3
실습시 힘든 점	직원 마찰	66	19.0	취업 희망 업체	특1급 호텔	160	46.0
	업무 스트레스	116	33.3		특2급 호텔 이하	12	3.4
	고객 마찰	32	9.2		대기업 레스토랑	98	28.2
	근무 환경	40	11.5		일반 자영 레스토랑	26	7.5
	실습비	62	17.8		패밀리 레스토랑	6	1.7
	기타	32	9.2		패스트푸드점	4	1.1
업체 선정 이유	긍정적 인식[a]	46	13.2		단체급식	12	3.5
	부정적 인식[b]	8	2.3		기타	30	8.6
	주변의 권유	22	6.3				
	앞으로의 전망	72	20.7				
	경제적 보상	54	15.5				
	이상실현	144	41.4				
	기타	2	0.6				
합계		348	100.0	합계		348	100.0

[a,b] 현장 실습 경험 후 해당업체에 대한 긍정적 인식과 부정적 인식.

원 마찰(19.0%)과 실습비(17.8%)로 나타났다. 기타로는 체력적인 면이나, 거리상 멀었다는 내용, 힘든 점이 없었다는 응답도 있었다. 취업 희망 업체는 실제 현장 실습 체험 업체에서도 가장 높았던 특1급 호텔(46.0%)이었으며, 다음으로는 대기업 레스토랑(28.2%)으로 나타났다. 그 이유로 자신의 이상을 실현하기 위한 것(41.4%)이라고 생각하는 실습생이 가장 높은 비율을 나타냈고, 그 다음으로 앞으로의 전망(20.7%)으로 나타났다.

3. 현장 실습 시 실습생의 인식에 대한 요인분석

설문에 사용된 실습생의 현장 실습의 인식 속성에 대하여 요인분석을 실시한 결과는 〈표 3〉에 제시되어 있다. 먼저 요인분석이 적합한지 알기

〈표 3〉 현장 실습생 인식에 대한 요인분석

요인명	요인변수	요인적재량
FAC 1 업체 환경 (6.05[a], 12.27%) α=.803	실습 업체에서 직원간의 의사교환의 자유로움	.794
	실습 업체의 직원간의 분위기	.775
	실습 관리자의 업무 지도	.753
	실습생에 대한 관리상의 규칙과 통제의 적절성	.705
	실습 업체의 시설적인 근무 환경의 적절성	.445[b]
FAC 2 학교 환경 (2.26, 10.33%) α=.770	실습시 학교 실습 환경의 도움 여부	.839
	실습시 학과 수업의 도움 여부	.784
	실습 관련 학과 교육 과정의 유무	.629
	실습 전 실습에 대해 교수와의 상담 여부	.616
FAC 3 실습의 적절성 (2.03, 9.48%) α=.706	실습 시간의 적절성	.829
	업무량의 적절성	.818
	객관적인 실습 평가 여부	.585
	실습비의 적절성	.512
FAC 4 본인 의사 반영 (1.70, 9.45%) α=.777	희망 부서로 실습 부서 배정 여부	.889
	희망 업체로 실습 업체 지정 여부	.725
	직무 배정 시 공정성과 적절성 정도	.690
FAC 5 업체 기준 준수 (1.40, 8.47%) α=.837	용모단정을 위한 노력 여부	.854
	업체의 규칙을 준수하기 위한 노력 여부	.780
FAC 6 3주체의 노력[C] (1.30, 8.22%) α=.619	외국어 습득을 위한 노력 여부	.726
	학교와 실습 업체간의 협조 정도	.661
	실습 학생을 위한 업체 프로그램의 다양성 정도	.649
	학과 공부의 충실도 정도	.501
FAC 7 실습의 효과 (1.07, 7.54%) α=.720	실습 결과 전공 관련 지식과 기술의 향상 정도	.765
	실습 경험의 진로 결정에 미친 영향 정도	.752

[a] Varimax 회전 후, 아이겐값이 1을 넘는 요인들을 추출하였으며, 추출된 요인별 설명 분산의 누적계수는 65.766%임.
[b] 요인 적재량이 0.4 이상인 변수들을 나타냄.
[c] 요인명에서 3주체는 학교, 업체, 실습생을 말함.

위해 KMO과 Bartlett 검정을 한 결과, 표본 적합도를 나타내는 KMO값이 0.761로 요인분석에 적합함을 알 수 있었으며, Bartlett의 구형성 검정 결과도 유의확률 0.000으로 차후 요인분석을 계속 진행할 수 있었다. 요인분석은 주성분 분석을 통하여 Varimax 직각회전 방법을 사용하였으며, 아이겐값 1 이상의 값을 요인 화하여 총 24개의 변수를 7개의 요인으로 추출하였으며, 전체의 분산 누적설명력은 65.766%로 나타나, 일반적인 사회과학분야에서 인정되는 60%를 상회하는 것으로 나타났다(강병서 · 김계수 2003). 요인화한 범주 내에서 각 항목들 간의 내적 일관성을 검증하기 위한 신뢰도는 Cronbach's α값을 사용하였으며, 7개의 요인에서 FAC 6을 제외한 모두 70% 이상으로 비교적 높은 신뢰도를 보여주었다.

〈표 3〉을 살펴보면, 각각의 요인에 대해 FAC 1은 업체 환경, FAC 2는 학교 환경, FAC 3은 실습의 적절성, FAC 4는 본인 의사 반영, FAC 5는 업체 기준 준수, FAC 6은 학교, 업체, 실습생을 말하는 3주체의 노력, FAC 7은 실습의 효과라는 요인명을 붙였다.

4. 현장 실습 인식에 따른 실습생의 군집분석과 차이분석

본 연구에서는 현장 실습시 인식에 대한 실습생의 유사성 여부에 따라 응답자들을 몇 개의 군집으로 분류하여 이들의 재취업 의사와 만족도에 대한 차이를 알아 보기 위해 신뢰성과 타당성이 확보된 7개의 요인점수를 기초하여 군집분석을 실시하였다(임종원 1996). 군집의 수는 그 수를 미리 정해 놓고 군집의 중심을 정하는 비계층적 군집화 방법인 K-평균 군집화 방법을 이용하여 군집분석(Cluster Analysis)을 실시하였다(강병서 · 김계수 2003). 그 결과, 네 개의 군집을 얻었는데 각 군집의 요인점수 차이를 비교하면 〈표 4〉와 같다. 이는 7개의 요인이 4개의 각 군집에 어떤 적재량을 보이는지 나타내고 있으며, One way ANOVA와 Duncan Multiple Range Test를 사용하여 각 변수들 간의 유의적 차이가 있는지를 F 검증한 결과, $p<0.01$ 수준에서 4요인 모두 유의적 차이가 있음을 알 수 있었다.

〈표 4〉의 각 요인에 대한 군집별 요인 점수를 보면 군집 1은 본인이 업체에서 제시한 기준을 준수한 부분을 제외하고 대부분의 항목에서 상대적으로 낮은 인식을 하고 있는데, 특히 업체의 환경이나 본인의 의사 반영이 실습시 불만족스러운 것으로 나타났다. 그러나 전반적인 실습에 대한 효과 면에서는 긍정적인 인식을 보였다.

군집 2는 군집 1과 달리 업체의 환경에 대해서는 상대적으로 좋은 인식을 하고 있음에도 불구 실습 자체에 대한 전반적인 인식이 낮고, 본인의 노력이나 관심이 부족한 부분을 보여, 실습에 대한 관심이 다른 집단에 비해 낮음을 알 수 있다.

군집 3은 학교 환경과 실습에 대한 적절성, 본인의 노력 등에서 다른 집단보다 높게 나타났음에도 불구, 업체 환경에 대한 불만과 학교와 업체, 그리고 본인의 노력이 잘 이루어지지 않았다고 느끼고 있으며, 이에 대해 실습에 대한 효과를 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

군집 4는 업체 기준 준수를 제외하고는 다른 집단과 달리 상대적으로 모든 요인점수가 높고, 특히 업체 환경과 실습의 대한 적절성, 3주체의 노력에서 높은 인식을 보이고, 이에 따라 실습에 대한 효과도 매우 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

따라서 4개의 군집명은 실습에 대해 군집 1은 불만족형, 군집 2는 부정형, 군집 3은 미스터리형, 군집 4는 만족형이라고 명명하였다.

다음은 도출된 4개의 최종 군집의 차이가 있는지 알아보기 위하여 χ^2검정을 실시한 결과, 다음 두 가지 항목에서 각 집단별로 유의미한 차이가 존재한다는 것을 알 수 있다(표 5 참고).

첫째 업체별 차이를 살펴보면 군집 1의 경우 56.3%(특1급 32.7%, 특2급 이하 23.6%)가 호텔에서 현장 실습을 한 것으로 나타났으며, 군집 2의 경우는 47.6%(특1급 32.3%, 특2급 이하 15.3%)

〈표 4〉 집단별 현장 실습에 대한 인식 분석[a]

요인명 \ 군집명	군집 1 (n=110) 불만족형	군집 2 (n=130) 부정형	군집 3 (n=22) 미스터리형	군집 4 (n=86) 만족형	*F*값 (*p*값)
FAC 1 업체 환경	−0.084[b] (0.934) VL[c]	0.008 (0.954) H	−0.982 (1.414) L	0.347 (0.865) VH	5.851 (0.001)*
FAC 2 학교 환경	0.011 (0.901) L	−0.371 (0.857) VL	1.541 (1.143) VH	0.153 (0.886) H	14.932 (0.000)*
FAC 3 실습의 적절성	−0.059 (0.725) L	−0.674 (0.671) VL	0.123 (1.318) H	1.063 (0.690) VH	46.997 (0.000)*
FAC 4 본인 의사 반영	−0.973 (0.739) VL	0.346 (0.780) L	1.029 (0.728) VH	0.458 (0.667) H	49.399 (0.000)*
FAC 5 업체 기준 준수	0.568 (0.786) VH	−0.549 (0.976) VL	0.542 (0.995) H	−0.034 (0.818) L	17.394 (0.000)*
FAC 6 3주체의 노력	−0.208 (0.886) L	0.009 (0.976) H	−0.965 (0.913) VL	0.499 (0.951) VH	8.837 (0.000)*
FAC 7 실습의 효과	0.036 (0.829) H	0.022 (1.042) L	−1.181 (1.196) VL	0.222 (0.906) VH	6.408 (0.000)*

*$p<0.01$ 수준에서 유의적인 *F*통계량을 나타냄.

[a] 각 군집별로 표기한 대한 점수는 요인점수(factor score)를 의미한다. 요인점수가 높을수록 해당 요인에 대한 반응이 높음.

[b] 평균값, (표준편차), DMR-test에 근거한 평균의 차이를 나타냄.

[c] DMR 검정(Duncan's multiple range test: $p<0.05$)에 근거해 VH(Very High)>H(high)>L(low)>VL(very low)로 표기하였음.

〈표 5〉 **Chi-square 검정**

변수	Chi-square	자유도	*p*값
업체	36.860	24	0.045
실습 시 힘든 점	33.559	18	0.014

*$p<0.05$ 수준에서 유의적인 *F*통계량을 나타냄.

가 호텔, 그 다음으로 대기업의 레스토랑, 일반 자영 레스토랑이 각각 13.8%로 근무한 실습생이 많았다. 군집 3의 경우는 45.5%가 대기업 레스토랑에서 실습을 했으며, 다음으로 일반 자영 레스토랑에서 36.4%로 호텔이 아닌 레스토랑에서 실습한 학생의 수가 81.9%를 차지하였다. 마지막 군집 4의 실습 업체의 특징은 호텔의 경우 특1급에서만 32.6%의 근무하였으며, 일반 자영 레스토랑이 27.9%, 그리고 기타(테마파크, 푸드스타일리스트, 연구소, 여행사 등) 업체가 11.6%로 다른 군집과 달리 상대적으로 높게 나타났다.

둘째 실습 시 힘든 점의 차이를 살펴보면 군집 1의 경우 실습비(27.3%)와 업무 스트레스(36.4%) 부분에서 많이 힘들어 하는 것으로 나타났으며,

군집 2의 경우 근무 환경(16.9%)과 업무 스트레스(35.4%), 군집 3의 경우 직원 마찰의 경우가 63.6%로 다른 집단에 비해 월등히 높게 나타났다. 마지막 군집 4의 경우 업무 스트레스가 30.2%로 가장 높고, 나머지 요인들은 비슷한 분포를 보였으며, 다른 집단보다 기타에 대한 답변이 높게 나타났다.

다음으로 재취업 의사와 만족도의 차이를 알아보기 위해 〈표 6〉에서처럼 일원분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였으며, 사후검증 방법으로는 DMR-Test (Duncan's multiple range test; $p<0.05$)를 적용하고 평균의 차이를 보이는 것들을 유의적인 정도에 따라 VH(very high)>H(high)>L(low)>VL(very low)등으로 구별하여 표기하였다.

〈표 6〉을 살펴보면 실습 경험 후 만족한 집단인 군집 4의 경우, 현장 실습을 경험한 업체에 재취업 여부와 실습에 대한 전반적인 만족도가 모두 다른 3개의 집단보다 매우 높은 것을 알 수 있다. 반면 업체 환경과 3주체의 노력의 경우를 제외한 모든 요인에서 인식을 높게 하였음에도 불구, 현장 실습 후 실습에 대해 매우 부정적인 인식을 갖고 있는 군집 3의 경우 재취업 여부와 만족도에서도 모두 상대적으로 가장 낮게 나타났다.

5. 군집특성의 유형화

앞에서 명명한 4개의 군집에 대해서 현장 실습 현황에 대한 하위 영역별 특성 및 인구통계학적 특성을 모두 고려하여 각 집단의 특성을 〈표 7〉에서 〈표 10〉까지 정리할 수 있다.

〈표 6〉 재취업 의사와 만족도의 차이검증

독립변수 / 종속변수	군집 1 (n=110) 불만족형	군집 2 (n=130) 부정형	군집 3 (n=22) 미스터리형	군집 4 (n=86) 만족형	*F*값 (*p*값)
재취업 여부	2.58[a] (1.083)	2.55 (1.016)	2.00 (1.414) L[b]	3.67 (1.063) H	13.375 (0.000)*
만족도	3.42 (0.832)	3.28 (0.781)	3.00 (1.095) L	4.16 (0.721) H	12.926 (0.000)*

*$p<0.01$ 수준에서 유의적인 *F*통계량을 나타냄.
[a] 평균값, (표준편차), DMR-test에 근거한 평균의 차이를 나타냄.
[b] DMR 검정(Duncan's multiple range test: $p<0.05$)에 근거해 VH(Very High)>H(high)>L(low)>VL(very low)로 표기하였음.

〈표 7〉 불만족형(전체구성비 31.6%)

영역	특성
현장 실습 현황	호텔에서 근무한 실습생이 다른 군집보다 가장 많으며, 업체 OT에 대해 도움이 되었다고 느끼는 실습생이 56.4%로 집단 중 가장 높은 비율을 나타냈다. 실습비의 경우, 실습비의 경우 34.5%가 10만원 미만을 받았으며, 실습 시 힘들었던 점으로 실습비에 대한 부분을 다른 집단에 비해 상대적으로 가장 힘들게 느꼈던 집단이다.
인구통계학적 특성	남자가 34.5%이며, 2년제 학생이 52.7%이다.
전반적인 특성	다른 집단에 비해 상대적으로 현장 실습시 업체 환경과 본인의 의사반영에 대해 가장 낮은 인식을 하고 있으며, 그 밖에도 본인이 업체의 기준을 준수한 부분을 제외한 모든 현장 실습에 대한 인식이 낮았다. 그러나 실습 후 지식이나 기술 향상, 진로 결정에 도움이 된다는 실습의 효과부분에서는 다른 집단에 비해 긍정적으로 평가한 집단이다.

〈표 8〉 부정형(전체구성비 37.4%)

영역	특성
현장 실습 현황	실습 업체는 호텔이 가장 많았으며, 실습 시기로는 여름방학이 과반수 이상으로 다른 집단에 비해 가장 높았다. 업체 상담의 경우 38.5%가 받지 못했다고 답변하여 다른 집단에 비해 상대적으로 낮게 나타났다. 업체 OT의 경우도 OT를 받았으나 도움이 되지 않았다는 응답률이 15.4%로 다른 집단에 비해 월등히 높았다. 실습의 필요성에 대해서도 7.7%가 필요없다고 대답하여 다른 집단과의 확연한 차이를 보여준다. 졸업 후 희망하는 업체는 호텔이 47.7%로 가장 높았으나, 대기업 레스토랑 역시 35.4%로 다른 집단에 비해 높게 나타났다.
인구통계학적 특성	남자가 41.5%로 다른 집단에 비해 남자의 비율이 가장 높았으며, 4년제 학생이 55.4%로 다른 집단에 비해 4년제 실습생의 비율이 가장 높게 나타났다.
전반적인 특성	다른 집단에 비해 상대적으로 학교 환경과 실습의 적절성, 업체 기준 준수에 있어 가장 낮은 인식을 하고 있으며, 그 밖에도 본인이 업체 환경과 3주체의 노력을 제외한 모든 현장 실습에 대한 인식이 낮았다. 따라서 실습 효과에 대해서도 낮게 평가한 집단이다.

〈표 9〉 미스터리형(전체구성비 6.3%)

영역	특성
현장 실습 현황	실습 업체는 대기업과 자영 일반 레스토랑에서 근무한 실습생이 81.9%로 다른 집단과 확연한 차이가 나며, 교수 상담은 다른 집단에 비해 가장 낮은 반면 업체 상담은 가장 높게 나타났다. 업체 OT 여부는 72.7%가 받지 못했다고 답하여 다른 집단과 큰 차이를 보였으며, 실습에 관한 정보는 교수를 통해서가 54.5%로 이 역시 다른 집단과 큰 차이를 보였다. 실습 중 힘든 점은 직원 마찰이 63.6%로 다른 집단과 확연한 차이를 보였으며, 졸업 후 희망업체에 관한 부분에 대해서는 다른 집단과 비슷한 성향을 나타냈다.
인구통계학적 특성	여자가 81.8%로 다른 집단에 비해 여자의 비율이 가장 높았으며, 2년제 학생이 54.5%로 나타났다.
전반적인 특성	재취업에 대해 5점 만점 중 평균 2점으로 집단 중 가장 낮은 점수를 보였으며, 만족도 역시 평균 3점으로 가장 낮게 나타냈으며, 실습의 효과에 대해서도 가장 낮은 인식을 하고 있는 것으로 나타났다. 이는 학교 환경이나 본인의 의사 반영, 실습의 적절성, 업체 기준 준수 등 대부분의 항목에서 높은 인식을 갖고 있었음에도 불구하고 업체 환경과 3주체의 노력에서 낮은 인식을 함으로써 비롯된 것으로 볼 수 있다.

〈표 10〉 만족형(전체구성비 24.7%)

영역	특성
현장 실습 현황	실습 업체는 특1급 호텔과 일반 자영 레스토랑의 비율이 높으며, 업체 OT는 55.8%가 도움이 되었다고 답하였다. 실습 중 힘든 점은 업무스트레스가 30.2%로 가장 높았고, 그 밖엔 직원마찰, 고객마찰 순이며, 특이한 점은 기타의 비율이 높은데 기타의 내용을 살펴보면 육체적으로 힘들었다는 내용이나 통근거리의 힘듦, 혹은 힘든 점이 없었다는 내용이 포함되어 있다.
인구통계학적 특성	남자가 37.2%이며, 4년제 학생이 51.2%로 나타났다.
전반적인 특성	재취업에 대해 5점 만점 중 평균 3.67점으로 집단 중 가장 높은 점수를 보였으며, 만족도 역시 평균 4.16점으로 다른 집단보다 월등히 높게 나타났다. 실습에 대한 인식의 경우, 업체 기준 준수를 제외하고 모든 요인에서 높은 인식을 하고 있으며, 실습의 효과에 대해서도 집단 중 가장 높은 인식을 하고 있는 것으로 나타났다.

Ⅴ. 결 론

지금까지 실증분석을 통해 조리 관련 학과 학생들의 현장 실습에 대한 인식의 차이에 따라 집단을 나누어 보았으며, 집단에 따른 차이가 재취업과 만족도에 어떠한 영향을 미치는 알아보았다. 이러한 연구 결과를 토대로 산학 프로그램을 활성화 할 수 있는 방안을 모색하는데 참고할 수 있는 시사점을 제시하였으며, 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

먼저 현장 실습에 대한 인식의 차이를 요인 분석한 결과, 총 24개의 변수가 업체 환경, 학교 환경, 실습의 적절성, 본인 의사 반영, 업체 기준 준수, 3주체의 노력, 실습의 효과 등 일곱 개의 요인으로 나누어졌다.

다음으로 일곱 개의 요인을 얻은 후 인식에 따른 집단별 차이를 보기 위하여 요인점수를 기초로 군집분석을 실시한 결과 현장 실습에 대해 불만족형, 부정형, 미스터리형, 만족형 등 네 개의 유형으로 나눠졌으며, 이들은 업체와 실습 시 힘들었던 점 등에서 유의미한 차이를 보여주었다. 네 집단의 구체적인 차이를 볼 수 있는 표를 통해 실습에 만족한 집단의 경우 어떠한 특징을 지녔는지 알 수 있으며, 그렇지 못한 집단 역시 어떤 부분에서 만족하지 못했는지 알 수 있어 현장 실습을 실시하고 있는 학교나 업체, 실습생에게 다음과 같은 시사점들을 제공해 주고 있다.

첫째, 불만족형이라 명한 군집 1 실습생의 현장 실습에 대한 인식을 살펴보면, 실습 업체에서의 직원간의 자유로운 의사 소통, 분위기, 실습 관리자의 업무 지도, 실습생에 대한 관리상의 적절성 등을 나타내는 업체 환경에 대해 낮은 인식을 갖고 있으며, 본인이 희망하는 업체나 부서에서 근무하지 못하거나 직무를 배정받는데 있어서도 공정하다고 느끼지 못하는 등, 본인 의사 반영이 제대로 이루어지지 못한 경우 실습에 대해 만족도가 높지 않은 것을 알 수 있다.

둘째, 부정형이라 명한 군집 2의 경우도 군집 1과 비슷하게 현장 실습에 매우 불만족한 집단으로 학교의 실습 환경과 학과 수업, 실습 관련 학과 교육 과정의 유무, 교수와의 상담 유무에서 매우 낮은 인식을 하고 있었으며, 실습 시간이나 업무량, 실습 평가, 실습비 등의 실습의 적절성에서도 매우 낮은 인식을 나타냈다. 또한, 실습 시 용모단정이나 업체의 규정을 준수하기 위한 노력에서도 다른 집단에 비해 낮은 인식을 갖고 있는 것으로 나타났고, 실습의 효과 자체에 대해서도 긍정적인 인식을 갖고 있지 않는 것으로 나타나 실습을 통해 지식이나 기술의 습득, 진로 결정에 미친 영향 등을 낮게 인식하고 있었다. 문제는 이들이 전체구성비의 37.4%로 가장 높은 집단 구성비를 나타냈다는 점이다. 이는 현장 실습에 대한 학교 환경과 실습시간과 업무량 등을 정하는 실습에 대한 기본 사항을 결정하는 업체에 대해서 실습생들은 만족스럽지 않으며, 이러한 점들이 빨리 시정되어야 한다는 점을 시사해 주고 있다.

셋째, 미스터리형의 경우 업체 환경과 3주체의 노력의 경우를 제외한 모든 요인에서 인식을 높게 하였음에도 불구, 현장 실습 후 실습에 대해 매우 부정적인 인식을 나타냈으며, 재취업 여부와 만족도에서도 모두 상대적으로 가장 낮게 나타났다.

넷째, 현장 실습에 대해 만족하는 집단으로 이들 집단은 제시된 요인의 대부분에서 높은 인식을 갖고 있으며, 실습에 대한 효과 역시 매우 긍정적으로 평가하고 있어 이에 따른 재취업과 만족도에 대한 점수도 다른 집단에 비해 높게 나타났다. 특히 업체와 관련된 업체 환경과 실습의 적절성 그리고 3주체의 노력에 대해서 특히 긍정적으로 생각하는 것으로 미루어 볼 때, 실습생에 있어 업체에서 제공되는 프로그램과 업체의 전반의 환경이 중요하다는 것을 시사하고 있다.

본 연구결과를 전체 조리 관련 학과 학생들의 의사로 일반화 시킬 수 없다는 한계점과 실습을 많이 나가는 2학기에 조사되지 못했다는 아쉬움

을 갖고 있지만 348명의 연구 응답자와 서울과 경기, 지방에 소재한 2, 4년제의 대학 현장 실습을 마친 실습생을 연구 조사대상자로 하여 이러한 문제를 다소 보완할 수 있었다고 사료된다. 또한, 지금까지의 연구들을 살펴보면 산학 실습에 대한 일반적인 현황과 문제점, 만족도 등을 중심으로 연구되어왔고, 특히 조리 관련 학생들은 호텔을 중심으로 연구한 경유가 많았다. 반면, 본 연구에서는 호텔 외에 조리 관련 학생들이 실습을 나가는 대부분의 업체를 포함하였으며, 현장 실습에 대한 인식을 조사하여 인식을 차이를 보이는 집단을 나누어 집단별 차이를 살펴보고 이들이 재취업과 만족도에 미치는 영향을 살펴 앞으로의 산학 프로그램에 대한 방안을 모색하는데 시사점을 주었다고 생각한다.

참고문헌

1. 강병서 · 김계수 (2003) : 사회과학 통계분석. SPSS 아카데미, 305, 378, 서울.
2. 김근종 (2006) : 산업체 현장 실습의 활성화 방안에 관한 연구. *한국조리학회지* 12(3):75-90.
3. 김덕환 (2004) : 호텔 양식당의 조리관련학과 학생대상 산학실습 중요도에 관한 연구. 경기대학교, 86-92, 수원
4. 김문락 (2005) : 산학협동 현장 실습생들의 실습만족도에 관한 연구. 경성대학교 80-84, 부산.
5. 김용재 · 김판욱 (1998) : 새로운 산학협동체제의 정립을 위한 발전 방향 모색. *대한공업교육학회지* 23(2):92-104.
6. 김진본 (2000) : 경제환경 변화에 따른 현장 실습 운영실태 분석에 관한 연구. 한서대학교, 5, 서산.
7. 박영기 · 윤지환 (2006) : 호텔 현장 실습의 인식에 대한 집단간 비교. *호텔경영학연구* 15(3): 53-65.
8. 윤지환 · 박영기 (2005) : 관광관련학과 현장 실습에 대한 학생들의 인식과 진로결정과의 관계. *관광연구저널* 19(3):291-302.
9. 이병희 (2003) : 재학 중 근로 경험의 실태와 노동 시장 성과. *노동경제논집* 26(1):1-22.
10. 임종원 (1996) : 마케팅 조사 이렇게. 법문사, 188-189, 서울.
11. 정규엽 · 이승연 · 이희정 (2006) : 산학협동에 대한 현장 실습생의 인식이 실습생 만족에 미치는 영향. *호텔경영학연구* 2006:22-41.
12. 정유경 · 황현주 · 허경숙 (2006) : 산학실습에 대한 만족이 조리학 전공 대학생들의 진로결정에 미치는 영향. *한국조리과학회지* 22(5): 702-711.
13. 정효선 · 윤혜현 (2004) : 조리학 전공 대학생들의 인턴쉽 기대와 만족에 관한 연구. *한국조리과학회지* 20(3):299-309.
14. 조영림 (2003) : 호텔 식음료 주방의 산학실습 교육프로그램 개발 필요성 평가. *한국외식경영학회지* 6(3):45-57.
15. 진양호 (2003) : 외식 산업에 있어 효율적인 산학협동 모델 설정에 관한 연구. *한국조리학회지* 9(1):121-138.
16. 채창균 (2003) : 대학생의 재학 중 일자리 체험과 취업 준비. *직업교육연구* 22(1):169-184.
17. 최귀덕 (1998) : 전문대학 관광현장 실습의 문제점에 대한 관련 집단의 지각차이 분석. *직업교육연구* 17(2):103-120.
18. 최미경 · 전예숙 · 홍원주 · 김순경 · 김동희 · 김애정 · 강명화 · 김미현 (2004) : 식품영양학과 학생들의 현장 실습 만족도 및 평가도에 관한 연구. *한국식품영양과학회지* 33(2):373-380.
19. 최원균 (2004) : 대학관광교육의 산학협동실습 활성화에 관한 연구. 경희대학교, 81-86, 서울.
20. Beard DF (1998) : The status of internships/ cooperative education experiences in accounting education. *Journal of Accounting Education* 16(3/4):507-516.

21. Collins AB (2002) : Gateway to the real world, industrial training: Dilemmas and problems. *Tourism Management* 23:98-96.
22. Light A (2000) : In-school work experience and the return to schooling. *Journal of Labor Economics* 19(1):65-93.
23. Mason R · Furtado L · Husted S (1986) : Cooperative occupational education and word experience in the curriculum. The Interstate Printers & Publishers Inc.
24. Petrillose MJ · Montgomery R (1996) : An exploratory study of internship practices in hospitality education and industry's perception of the importance of internships in hospitality curriculum. *J. Hospitality and Tourism Education* 9(4):46-51.
25. Ruhm CJ (1997) : High school employment consumption or investment. *Journal of Labor Economics* 15(4):735-776.
26. Taylor MS (1988) : Effect of college internships on individual participants. *Journal of Applied Psychology* 73(3):393-401.
27. Waryszak RZ (1997) : Student perceptions of the cooperative education work environment in service industries. *Progress in Tourism and Hospitality Research* 3:250.

2007년 6월 20일 접수
2007년 9월 20일 게재확정