

산학 실습 인식 및 경험이 취업의사에 미치는 영향에 관한 연구
- 전북 J대학교와 충남 C대학교의 호텔관광대학을 중심으로 -

안 세 길[¶]

전주대학교 문화관광대학 호텔경영전공[¶]

An Investigation of the Effects of Perception and Experience of
Internship Training on Job Pursuit Intentions
- Focusing on the Hotel & Tourism Colleges of
J University in Jeonbuk and C University in Chungnam -

Seh-Kil Ahn[¶]

Dept. of Hotel Management, Jeonju University[¶]

Abstract

Hospitality industry offers internship programs to the students who have studied hospitality related majors in a college, giving them opportunities to improve their executive ability through academic knowledge. However, it has been found that there are several issues against the purposes such as unconcern, work burden, inadequate reward, and discontent. In this respect, this study aims to suggest the advisable solutions to achieve the original purposes of an internship program by examining the effects of the perception of the internship program, anticipation for it, satisfaction with it, and job pursuit intentions after finishing it. Positive factors for the perception of internship training are businesses, allocation of departments, working environments, students abilities, and academical knowledge while its term and reward from it are not the influential factors. The positive perception of the internship training is influenced by affirmative importance-performance thinking, but positive job pursuit intentions is not affected by affirmative perception of the training.

Key words : definition of intemship, perception, experience, intemship program, satisfaction, job pursuit intentions.

I. 서 론

우리 교육 현장은 외적으로 보면 강의실 또는 실습실, 가르치는 교수, 배우는 학생으로 나눌 수 있으며, 내적으로는 가르치고 배우는 과정인 수업이라 할 수 있다. 수업은 교수활동(教授活動)과

학습활동(學習活動)으로 이루어진다(김태형·김원모 2005).

정규 수업 시간에 배정된 이론과 실기 수업만으로는 산업체 현장에서 요구하는 실무 능력을 기대하는데 한계가 있다. 사회의 변화에 따라 교육의 주제가 다양화되고, 전문성이 요구되고 있으

[¶] : 안세길, 010-2841-3369, sehkilahn@hanmail.net, 전북 전주시 완산구 효자동3가 1200번지 전주대학교 호텔경영전공

나 교육 시스템 개발에 필요한 비용, 시간 등의 한계가 있기 때문에 직업 교육에 있어서 현장 실습의 필요성에 제기되었다(김영상 1999).

학교 교육과 산업 현장에서의 불일치로 인한 재교육 비용이 날로 증가하고 있는 실정이다. 이와 같은 문제점을 해결하기 위해서는 산학 협동을 통한 현장 실습 관련 공동 연구와 현장 실습 운영 방안이나 교과 과정 개발에 관한 산학 협동 회의 등의 인적·물적 정보 교류가 유기적으로 이루어져야 하나, 실체는 법령에서 정하는 틀에서 형식적으로 운영되고 있는 실정이다(김근중 2006).

현장 실습과 학교 교육 과정을 연계할 수 있는 체계적인 교육 내용과 방법 그리고 실습 결과에 대한 평가 등을 위한 시스템이 미비하고, 그 운영 방법에 있어서도 실습시기가 방학 동안에 편중되어 있어서 수업 내용을 바로 현장에서 실습해 볼 기회가 부족하기 때문이다(김영상 1999).

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 도와 줄 뿐만 아니라 대학에서 배운 내용을 실제 사용해 보는 경험을 하게 되어 학습 동기를 유발시켜 주는 것이다(이중호 2007).

본 연구의 목적은 호텔·관광분야와 외식·조리 관련 전공 대학생들을 중심으로 산학 실습에 대한 인식 및 기대가 산학 실습을 경험한 후 만족도에 미치는 영향과 취업 의도에 미치는 영향을 파악하여, 향후 산학 실습을 운영하는데 있어서 학교와 업계가 서로 미비점을 보완하는 시사점을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 현장 실습의 개념

산학 협동은 1960년대 후반기에 우리나라에서 사용되기 시작한 용어이며, 산학 협동이 유기적으로 발전되고 그 내용이 다양화되면서 현장 실습

이라는 용어가 분리되어 사용되었으나, 학자에 따라서는 아직도 동일한 개념으로 논하기도 하고, 또는 전자와 후자를 광의와 협의의 개념으로 분류하는 사람도 있다(허위 1974).

산학 실습은 초기에 한정된 부분에서만 주로 실천되었으나, 최근에는 인문·사회·과학 분야를 포함한 전 분야에 걸쳐 필요한 것으로 인식되어 진행되고 있다. 따라서 산학 협동이 실제로 행하여지고 있는 영역은 광범위하고, 그 내용 또한 다양하다. 산학 실습은 학계, 산업계, 그리고 유관기관 사이에 공동계획과 지도 하에 장차 산업계에서 일하고자 하는 학생을 상호 협동하여 교육 훈련의 실리를 추구함과 동시에 산업경영의 효율성을 높이기 위한 일체의 조력이라고 정의할 수 있다(이무근 1999).

기업과 교육기관이 교육·연구 활동에서의 제휴·협동을 통하여 기술교육과 생산성의 향상을 기하고 산업체에서 활동하고자 하는 인력을 재학 중에 산업계와 연계시켜 이론은 학교에서 배우고 실습은 산업계에서 배우는 상호보완적인 교육 방법이라고 통합 정의될 수 있다(이희정 2005).

한국에서는 일반적으로 대학에서 배운 이론과 현장에서 필요로 하는 지식에는 상당한 차이가 있었다. 기업에서 직원 채용 후에 일정기간 동안 재교육을 시켜 왔다. 하지만 기업들이 글로벌화 되고 경쟁이 치열해지는 상황에서 과거 방식대로 인력관리를 하는 것이 전략적으로 부담스러워졌다. 따라서 대부분의 기업들은 대학 졸업 후 실제 현장에서 운용할 수 있는 인력들을 선호하고 있다. 특히 서비스산업의 경우, 숙련된 기술과 세련된 매너를 겸비한 전문가를 육성하기 위해서는 많은 시간과 노력이 필요하다. 양질의 인적자원을 육성하는 것도 필요하지만 준비된 인력을 뽑는 것이 기업 입장에서는 시간과 비용을 절약하는 길이며, 경쟁력을 빠른 시간 안에 끌어올리는 길이라 하겠다(함성필 2008).

산학 협동이란 학계와 산업계가 교육 및 연구 면에서 상호협동에 의해서 학계에서는 기술교육

과 연구 활동을 촉진하고, 산업계에서는 유능한 자원을 용이하게 확보·유지할 수 있고, 기업의 산출물을 향상시킴으로서 현대사회가 당면하고 있는 시대적 요구를 충족시키고 있으며, 대학의 발전과 기업의 경쟁력 확보라는 대학과 기업 간의 이해관계를 주축으로 하여 고도로 발달된 사회에는 산학 협동의 필요성이 더욱 증대되고 있다(위상배·장양례 2000).

2. 현장 실습 인식

현장 실습은 관광과 관련된 학과가 설치되어 있는 대학에서 동·하계 방학기간 중 실습을 실시 하되 대부분 4주를 원칙으로 하고 있으며, 대학과 기업이 별도로 합의하여 실시하고 있다. 이렇게 정해진 기간 동안 현장 실습을 하면서 느끼는 일부 학생들은 그들이 향후 자기 발전을 위해서 현장 실습을 통한 충분한 지식과 객관적 정보를 얻는 것에 대한 인식이 중요함에도 대학생들은 학점을 얻기 위한 의무적인 사항으로 받아들이며, 현장 실습의 중요성이 낮은 것으로 나타났다(서진숙 1998; 김봉환 1999; 박영기·윤지환 2006).

이정자(1998)에 따르면 “일반적으로 현장 실습의 목적은 전문성을 훈련할 수 있는 기회를 제공하고, 취업시장에서 경쟁력을 높이며, 이론과 실무를 연계하는데 초점을 맞추고 폭 넓은 취업의 기회를 도모하는데 현장 실습의 목적이 있다”. 또한 한화정(2000)은 “호텔에서 실시하는 현장 실습은 학업의 성취도를 높이고 현업에서 요구하는 지식과 기술, 능력을 골고루 갖춘 능력있는 호텔 인력을 배출하는데 목적이 있다”라고 하였다(박영기·윤지환 2006).

Busby & Brunt에 의하면 현장 실습은 “업무와 관련된 것과 다른 사람들을 관리하는 것을 배우며, 경영과 관리방법에 대한 식견을 얻게 되며, 높은 성숙도와 자신감을 얻는 것 그리고 문제에 대한 분석과 해결을 가장 중요한 목표”라 했다(윤지환·박영기 2005).

호텔·외식·조리 분야로의 진출 희망자는 근

무하기에 앞서 현장에서의 실습은 필수적이라고 할 만큼 중요하다. 왜냐하면 학생들의 입장에서는 현장과 연계된 실용적 현장 실습을 통해 전문 직업인으로서의 경쟁력을 갖추어 졸업 후 취업의 기회를 높이고, 현장 실습을 통해 얻은 경험을 바탕으로 취업 후에도 실무에 반영시킬 수 있는 교육환경을 제공받고자 하기 때문이다(김근중 2006).

우리나라 현장 실습의 시행 목적은 관광산업 업체에서 효과적인 실기를 통해 우수 인력 배출에 있어 재학 중 일정기간 관광산업체에서 실습을 이수하도록 하여 근로정신 함양 및 기술 습득을 통하여 사업 현장 적응력을 배양시키고자 함에 있다(박영기·윤지환 2006).

Downey & Deveau(1988)에 의하면 관광관련학과의 교육자와 기업체의 인사담당자를 대상으로 연구한 결과에 의하면 학교 측은 현장 실습의 효과에 만족을 보이는 반면 기업 측은 학생들의 실무에 대한 현실적인 기대를 갖고 있지 않은 것으로 나타났다(윤지환·박영기 2005).

3. 현장 실습 만족

잘못된 현장 실습은 Barron & Maxwell(1993)의 연구에서와 같이 신입생들의 관광산업분야에 대한 긍정적이고 현실적인 기대가 산학 협동 현장 실습을 끝마치고 나거나 졸업하고 난 후에는 모든 분야에 있어서 부정적인 시각을 가질 수 있다. 그러므로 학계와 업계는 산학 협동 현장 실습생들의 현장 실습 만족도 저하의 원인을 정확히 파악하고 예상되는 문제점은 사전에 예방하여 현장 실습교육 만족도의 향상을 통하여 유능한 인재를 배출해야 할 것이다(함성필 2008).

오정숙(2001)은 직무 만족이란 직무 환경을 통하여 조직 구성원의 내·외재적 욕구가 충족되어 직무에 대해 지니게 되는 긍정적인 태도라고 볼 수 있다. 즉, 직무 만족은 직무 자체뿐만 아닌 직무의 다양한 차원에 대한 태도들의 집합적 개념임을 알 수 있다. 그래서 직무 만족은 조직 측면에서나 개인 측면에서나 중요한 영향을 미친다.

경영자 및 관리자는 조직 구성원들의 욕구 내용과 특성을 이해하고 만족 요인을 제고함으로써 성과는 물론 개인의 성장을 유도하는 것이 중요 과제이다(박광용·전진화 2007).

1940년대 이후 지금까지 조직구성원의 직무 만족은 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되어 왔는데, 직무 만족이 그러한 기준이 되면 중요한 관심의 대상이 되는 이유는 다음과 같다.

첫째, 종업원이 직무 만족이 그 사람의 성과에 직접적인 영향을 미친다고 가정하고, 만족한 종업원이 불만족한 종업원에 비하여 보다 능률적이고 창의적이며 더 많은 노력을 기울이게 된다는 것이다.

둘째, 조직의 입장에서 볼 때 직무 만족이 높게 되면, 이직률과 결근율이 감소되고 이에 따라 생산성 효과도 얻을 수가 있다.

셋째, 자신의 직무 생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 사람은 외부 사회에 대해 자기가 속해 있는 조직을 호의적으로 이야기하게 된다. 이렇게 되면 일반대중이 그 조직에 대해 호감을 갖게 되며, 조직 활동의 합법성과 목적이 고양된다. 또한, 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직 내부에서도 원만한 인간관계를 유지해 나간다.

넷째, 직무 만족은 개인의 정신건강 및 신체적인 건강에도 영향을 미친다. 직무에 만족할수록 스트레스가 적고 직장 및 삶 자체에 대해 긍정적인 태도를 보이며, 신체적인 건강이나 수명에도 영향을 준다. 따라서 직무 만족은 구성원 자신뿐만 아니라 조직에도 중요한 결과를 가져온다(오석태 2007).

산학 실습 만족에 관한 연구들을 살펴보면 허용덕과 원철식(2000)은 관광관련학과 산학 협동 현장 실습생들의 직무 만족에 관한 실증적 연구를 하였고, 김덕환(2003)은 호텔 양식당에서 실습한 학생들을 대상으로 산학 실습의 중요성에 관한 연구를 하였다. 한화정(2000)은 현장 실습의 불만족이 호텔 취업 의사에 부정적으로 나타났다

고 하여 보다 체계적인 현장 실습 프로그램을 통한 동기유발이 필요하다고 하였다. 학교 교육을 통해 가지는 현장에 대한 기대치와 실제 업계의 현실과의 불일치로 인하여 종사원들의 직무 만족도가 저하되는 것을 밝혔다. 이러한 현상은 고객의 요구사항이 수시로 변하는 호텔산업에서 종사원들의 직무에 대한 만족도가 고객의 만족과 직결되기에 시급히 해결되어야 할 문제이기도 하다. 민혜성과 김영수(2004)에 따르면 학생들의 실습 만족도가 낮은 것은 직무에 대한 기대와 현실과의 차이에 의한 것과 낮은 처우에 기인한다고 하였다(함성필 2008).

산학 실습에 대한 전반적인 만족도는 현장 경험에 직접 참여하는 학생들의 만족도에 의해 측정되어진다. 산학 실습 현장에서의 실습 프로그램이 체계적으로 구성될수록, 실습을 받는 동안의 만족도는 높아져 향후의 자신의 진로 결정에 영향을 미칠 것이다. 실습 기간 동안에 학생들의 욕구와 기대수준을 파악하여 이를 충족시킬 수 있는 직무를 제시하고, 그곳에 근무하는 종사원들의 태도와 근무환경의 관리가 실습생들의 만족도에 영향을 줄 것이며, 실습 학생들은 함께 일하는 종사원들의 업무에 최선을 다하는 모습과 쾌적한 환경에서의 근무, 현장 실습에서 만나는 사람들과의 관계도 직무 만족도에 영향을 미칠 것이다. 즉, 산학 실습의 만족도가 높을수록 학생들이 실습을 했던 업체로 자신의 진로를 결정하는 의향이 높다(황현주 2006).

4. 진로 결정

조영림(2003)에 의하면 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 배운 내

용들을 실제로 어떤 과정을 통하여 활용되는지, 그리고 업무를 원활하게 수행하기 위해서 자신에게 더 필요한 능력이 무엇인지 등을 알게 함으로써 대학 졸업 후 취업을 했을 경우 현장에서 필요한 업무 능력을 향상시켜 줄 수 있다(이종호 2007).

Light(2000)의 연구에서는 현장 실습과 같은 체험이 졸업 후 임금에 긍정적인 영향을 미치기 때문에 현장 실습은 취업의 가능성을 높이고 소득을 증대시키는 요인으로 보고 있다. Ruhm(1997)은 재학 중 현장 실습과 같은 체험이 노동시장에 긍정적인 영향을 미치는 반면 재학 중 취업은 인적자본에 대한 투자 감소로 부정적 영향을 미친다고 주장하였다. 또한, 김주섭(2003)의 연구에서는 현장 실습이 취업 후 직장에 대한 만족도를 높임으로서 장기적으로 임금에 긍정적 효과를 보이며, 이병희(2002)의 연구에서는 현장 실습을 통한 취업 준비는 첫 직장을 얻는데 효과가 있음을 밝혔다. 그러므로 현장 실습을 통하여 업계 측에서는 유능한 사람을 먼저 채용할 기회를 확보할 수 있으며, 학생 측에서는 현장 실습에 충실함으로써 취업의 기회를 얻을 수 있다(박영기·윤지환 2006).

직업의 의의에 대한 개인적 측면을 살펴보면 개인의 경우 직업은 커다란 의미와 가치를 지니고 있는데, 첫째, 직업은 생계 유지를 가능하게 한다. 둘째, 직업은 소속감을 준다. 직업은 개인으로 하여금 어떤 조직에 소속되게 하여 그 조직의 활동을 공유하고 구성원간의 공감대를 형성할 수 있도록 한다. 이러한 소속감은 심리적 안정감을 준다. 셋째, 직업은 개인의 가치를 실현시켜 준다. 인간은 살아가면서 부, 명예, 권력 등 여러 가지 가치를 추구하는데 직업은 이러한 것들을 가능하게 한다. 넷째, 직업은 개성 발휘 및 자아 실현을 가능하게 한다. 다섯째, 직업은 개인이 사회적으로 주로 접촉하게 되는 대상과 범위를 규정해 준다. 개인이 일상적으로 접하는 사람의 부류는 대부분 직업을 기초로 해서 정해지게 된다. 여섯째, 직업은 개인의 의식 속에 내면화된다. 개

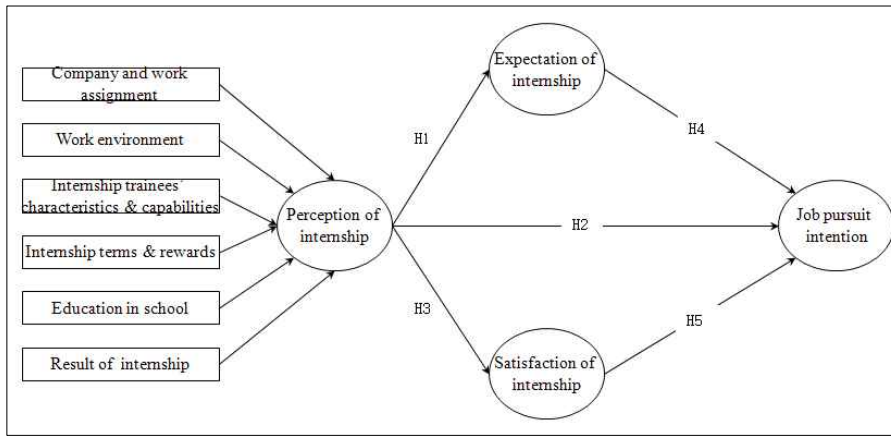
인은 그와 함께 일하는 직장동료와 조화를 이루며 생각하고 행동하도록 요구된다. 같은 직업을 가진 사람들 사이에서 공통적인 특정한 개성을 쉽게 찾아 낼 수 있다. 현재 우리의 진로교육은 많은 문제점을 가지고 있는데, 입시 위주의 교육과 자녀의 장래에 대하여 부모가 결정하며, 학생 자신에 대한 이해가 부족하며 일의 세계에 대한 이해가 부족하다는 것이다(방형욱 2006).

이정자(1998)는 현장 실습은 전문성을 훈련할 수 있는 기회를 제공하고, 취업시장에서 경쟁력을 높이며 이론과 실무를 연계하는데 초점을 맞추어 취업의 기회를 도모하는데 있다고 하였다. 또한, 박영기와 윤지환(2006)은 현장 실습을 통하여 학생들은 자기의 신념을 향상시키고, 리더십과 판단력을 기르며 직업의 세계를 탐색하고 현명한 직업의 선택을 하도록 도우며, 학교로부터 직업 세계로의 전환을 원활하게 할 수 있도록 하는데 목적이 있다(함성필 2008).

Ⅲ. 연구모형 및 조사설계

1. 연구모형

본 연구에서는 Engledow(1997)는 소비자 만족이란 개인의 기대와 기대에 대한 결과에 대한 인식에서 오는 상호작용이며, 여기에서의 기대란 어떠한 현상이 실제 발생 하기 전의 상태를 의미하며, 결과에 대한 해석은 어떤 사실이 실제로 발생한 이후의 경험에 관한 개인적 이해를 의미한다는 이론을 반영하여 이희정(2005)의 산학 협동 현장 실습에 대한 실습생의 인식은 실습생 만족도에 유의한 영향을 미친다와 박영기와 윤지환(2006)의 현장 실습의 실태와 현장 실습 후 인식과의 변화에 따른 집단간 차이를 고찰한 선행 연구를 토대로 두 연구 결과를 결합하였다. 또한, 윤지환과 박영기(2005) 및 황현주(2006)의 조리·관광학과 현장 실습에 대한 학생들의 인식과 진로 결정과의 관계를 결합하여 세 연구결과를 결합하여 고찰하고자 연구모형을 설정하였다. 산



<Fig. 1> Conceptual model.

학 실습 인지도가 산학 실습 기대도, 산학 실습 만족도, 취업 의도에 미치는 영향 관계, 산학 실습 기대도가 취업 의도에 미치는 영향 관계, 산학 실습 만족도가 취업 의도에 미치는 영향 관계를 파악하고자 하는데 목적이 있다. 이와 같은 목적을 토대로 연구 모형을 설정하면 <Fig. 1>과 같다.

2. 연구가설

본 연구에서는 선행 연구의 결과에 대한 고찰을 토대로 산학 실습 인지도가 산학 실습 기대도, 산학 실습 만족도, 취업 의도에 미치는 영향 관계, 산학 실습 기대도가 취업 의도에 미치는 영향 관계, 산학 실습 만족도가 취업 의도에 미치는 영향 관계를 파악하고자 <Fig. 1>의 연구모형을 기초로 하여 다음과 같이 연구 가설을 설정하였다.

- 가설 1: 산학 실습 인지도는 산학 실습 기대도에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2: 산학 실습 인지도는 취업 의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3: 산학 실습 인지도는 산학 실습 만족도에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 가설 4: 산학 실습 기대도는 취업 의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 가설 5: 산학 실습 만족도는 취업 의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3. 설문지 구성

본 연구를 위해 구성된 설문지는 총 67문항으로 세부적으로 살펴보면, 산학 실습 인지도와 관련된 문항은 이희정(2005)과 김근중(2006)의 연구를 바탕으로 실습 업체의 부서 배치, 실습 환경, 실습 학생 특성 및 능력, 실습 기간 및 보상, 학과 교육, 실습 후 결과에 관한 22문항을 Likert 5점 척도(1. 전혀 아니다~5. 매우 그렇다)를 사용하였고, 산학 실습 기대도를 측정하는 문항은 위상배와 장양례(2000), 박영기와 윤지환(2006), 황현주(2006)의 선행 연구를 통해 전공 공부에 도움 여부와 인맥 확대 및 기능 향상 등에 관한 10문항으로 Likert 5점 척도(1. 전혀 아니다~5. 매우 그렇다)를 사용하였다.

산학 실습 만족도를 측정하는 문항은 김태형과 김원모(2005), 이종호(2007)의 선행 연구를 통해 근무 환경에 대한 만족, 자기 계발에 적절, 능력에 적합, 실습 만족도 등의 11문항 Likert 5점 척도(1. 전혀 아니다~5. 매우 그렇다)를 사용하였고, 취업 의도를 측정하는 문항은 윤지환과 박영기(2005)의 연구를 바탕으로 성공에 대한 자신감, 취업 희망 여부, 장래 직업의 결정 여부 등의 15문항을 Likert 5점 척도(1. 전혀 아니다~5. 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다.

그 외 응답자의 일반적 특성을 묻는 문항을 총

6개로 명목척도를 사용하여 설문지를 구성하였다.

4. 자료의 분석방법 및 절차

1) 조사절차

본 연구를 위하여 전라북도 전주 소재의 J대학교 문화관광대학과 충청남도 홍성 소재의 C대학교 호텔관광대학에 재학 중이며, 산학 실습 경험이 있는 학생들을 대상으로 2008년 9월 1일부터 10월 2일까지 총 300부의 설문지를 배부하였다. 이 중 274부가 회수되었으며, 불성실 응답으로 판단된 18부를 제외하고 총 256부가 실증분석에 사용되었다. 회수율은 91.3%이고 유효 표본은 85.3%이다.

2) 분석방법

수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩과 데이터 클리닝 과정을 거쳐 SPSS 12.0 통계 패키지 프로그램을 활용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다. 모형의 적합도 검증과 가설을 검증하기 위하여 AMOS 4.0을 이용한 구조방정식(structural equation model)을 사용하였다.

첫째, 표본의 일반적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 산학 실습 인지도, 산학 실습 기대도, 산학 실습 만족도, 취업 의도에 대한 측정도구의 신뢰성과 타당성을 분석하기 위하여 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다.

셋째, 산학 실습 인지도가 산학 실습 기대도에 미치는 영향, 산학 실습 인지도가 산학 실습 만족도에 미치는 영향, 산학 실습 인지도가 취업 의도에 미치는 영향, 산학 실습 기대도가 취업 의도에 미치는 영향, 산학 실습 만족도가 취업 의도에 미치는 영향 관계를 파악하기 위해 구조방정식 모형을 사용하였다.

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 256명이 최종 분석에 사용되었으며, 이들의 일반적인 사항은 <Table 1>과 같다. 성별의 경우, 남자 79명(30.9%), 여자 176명(68.8%)으로 나타났다. 여자가 약 70%를 차지하는 이유로는 국내 대학의 환대산업(hospitality industry) 분야와 관련하여 여학생 비율이 높은 특성을 반영한 것으로 분석된다. 전공별로는 호텔 및 관광 분야는 173명(67.6%), 외식 및 조리 분야는 83명(32.4%)을 보였고, 실습 업체의 분포는 호텔 및 여행사는 174명(67.9%), 외식 및 호텔 조리 분야는 71명(27.8%), 리조트는 11명(4.3%)을 나타났다. 실습지역은 서울 154명(60.2%), 경기 및 인천 71명(5.9%), 전라도 및 충청도 82명(32.0%), 제주도는 5명(2.0%)을 보여주었다. 실습 이수 형태로는 전공 선택이 116명(45.3%), 전공 필수가 140명(54.7%)으로 나타났다.

<Table 1> Demographic characteristics of the respondents

	Characteristics	Frequency	Percentage
Gender	Male	79	30.9
	Female	176	68.8
	Total	256	100.0
Major	Hotel & tourism	173	67.6
	Food service & culinary	83	32.4
	Total	256	100.0
Internship company	Hotel & tour agencies	174	67.9
	Food service & culinary	71	27.8
	Resort	11	4.3
	Total	256	100.0
Internship area	Seoul	154	60.2
	Kyunggi & Incheon	15	5.9
	Jeonrado & Chungcheongdo	82	32.0
	Jeju Island	5	2.0
	Total	256	100.0
Curriculum Requirement	Option	116	45.3
	Requirement	140	54.7
	Total	256	100.0

IV. 실증분석

1. 조사대상자의 일반특성

2. 신뢰도 및 타당성 검증

실증분석에 앞서 설문조사에 사용된 측정항목 산학 실습 인지도, 산학 실습 기대도, 산학 실습 만족도, 취업 의도를 통해 가설 검증에 적합한 자료가 수집되었는지 확인적 요인분석을 통하여 타당성을 검증하였다. 이어서 내용적 조정과정을 거친 측정변수들이 이론 변수들을 얼마나 적절하게 반영하는지 평가하기 위해 신뢰도 분석을 실시하였으며, 측정항목의 신뢰성을 평가하는 여러 계수들 중에서 가장 보수적인 기준을 제공하는 Cronbach's alpha 계수를 이용하여 신뢰성 검증을 하였다. 일반적으로 Cronbach's alpha 계수가 0.9 이상이 되면 신뢰도가 높다고 보고 있으며, 0.7 이상이 되면 비교적 신뢰성이 인정된다고 보고 있다(채서일

2000). 본 연구에서는 상정한 이론 모형의 인과관계를 살펴보기 전에 분류된 변수들을 가지고, 측정변수들이 이론변수를 지지하고 요인 구조가 타당한가를 분석하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 4가지의 모형 적합도 평가 중 모형적합도 평가의 χ^2 (CMIN), p 값과 RMR(root mean square residual), GFI(goodness of fit index), AGFI(adjusted GFI), NFI(normed fit index), CFI(comparative fit index) 값에 따라 적합도를 판단하였다.

산학 실습 인지도에 대한 타당성과 신뢰성 분석 결과 Cronbach' α 값이 0.840, 카이제곱값(χ^2)=47.920, p 값=0.000, GFI=0.941, AGFI=0.862, NFI=0.921, RMR=0.022로 나타났다. χ^2 은 모형의 완전성, 모형이 자료에 완전하게 적합한지 여부를 검

〈Table 2〉 Result of the validity and reliability tests on the respondents' perception of internship

Perception of internship (Cronbach' α =0.840)	Beta	B	S.E.	C.R.	P-value
Company & work assignment	1.000	0.758			
Work environment	0.902	0.807	0.073	12.332	0.000
Internship trainees' characteristics and capability	0.714	0.528	0.089	7.989	0.000
Internship terms & rewards	0.863	0.630	0.090	9.602	0.000
Education in school	1.092	0.712	0.100	10.907	0.000
Result of internship	0.938	0.720	0.085	11.038	0.000
Chi-square	p	GFI	AGFI	NFI	RMR
47.920	0.000	0.941	0.862	0.921	0.022

〈Table 3〉 Result of the validity and reliability tests on the respondents' expectation levels of internship

Expectation of internship (Cronbach' α =0.839)	Beta	B	S.E.	C.R.	P-value
Helpful for the major	1.000	0.351			
Fun	1.790	0.598	0.361	4.963	0.000
Promoting relationship	1.728	0.617	0.345	5.011	0.000
Intention of recommendation for internship	1.965	0.580	0.400	4.915	0.000
Getting work after internship	2.401	0.687	0.465	5.159	0.000
Expecting systematical orientation	2.143	0.640	0.423	5.063	0.000
Expecting the improvement of work skills	2.414	0.702	0.465	5.188	0.000
Regret for an internship program	2.509	0.836	0.467	5.372	0.000
Chi-square	p	GFI	AGFI	NFI	RMR
66.114	0.000	0.934	0.882	0.905	0.062

토할 때 사용하며, 평균제곱 잔차 제곱근(RMR)은 일반적으로 0.05에서 0.08 이하이면 적합한 모형으로 판단된다. 기초적합지수(GFI)와 조정적합지수(AGFI)는 일반적으로 0에서 1 사이에 있는 값으로, 표본 크기가 200 이상일 때 0.8~0.9 이상이면 매우 좋은 모형으로 평가하게 된다. 표준적합지수(NFI)와 비교적합지수(CFI)도 0.9보다 크면 모형의 적합도에 만족한다고 할 수 있다(강병서 등 2000). 따라서 산학 실습 인지도에 대한 타당성과 신뢰성은 충족된다고 할 수 있다.

산학 실습 기대도에 대한 타당성과 신뢰성 분석

결과 Cronbach' α 값이 0.839, 카이제곱값(χ^2)=66.114, p 값=0.000, GFI=0.934, AGFI=0.882, NFI=0.905, RMR=0.062로 나타났다. 따라서 산학 협동 산학 실습 기대도에 대한 타당성과 신뢰성은 충족된다고 할 수 있다.

산학 실습 만족도에 대한 타당성과 신뢰성 분석 결과 Cronbach' α 값이 0.918, 카이제곱값(χ^2)=140.073, p 값=0.000, GFI=0.910, AGFI=0.858, NFI=0.905, RMR=0.062로 나타났다. 따라서 산학 실습 만족도에 대한 타당성과 신뢰성은 충족된다고 할 수 있다.

〈Table 4〉 Result of the validity and reliability tests on the respondents' satisfaction levels of internship

Satisfaction levels of internship (Cronbach' α =0.918)	B	Beta	S.E	C.R.	P-value
Satisfied with work environment	1.000	0.713			
Enjoying internship	0.961	0.683	0.091	10.503	0.000
Satisfied with internship	1.178	0.818	0.094	12.561	0.000
Recommending the company for internship	1.191	0.726	0.107	11.162	0.000
Get work after internship	1.283	0.723	0.115	11.113	0.000
Satisfied with colleagues	0.994	0.663	0.098	10.192	0.000
Proper for self-development	1.130	0.739	0.099	11.368	0.000
Satisfied with the employee training program	1.163	0.743	0.102	11.418	0.000
Fit for work capability	1.016	0.652	0.101	10.026	0.000
Satisfied with overall internship	1.280	0.834	0.100	12.815	0.000
Chi-square	p	GFI	AGFI	NFI	RMR
140.073	0.000	0.910	0.858	0.905	0.062

〈Table 5〉 Result of the validity and reliability tests on the respondents' job pursuit intention

Job pursuit intention (Cronbach' α =0.839)	B	Beta	S.E	C.R.	P-value
Decision of a future job	1.000	0.634			
Confidence of success in work	1.097	0.773	0.114	9.612	0.000
Performance confidence than colleagues	0.755	0.619	0.092	8.171	0.000
Decision of future career path	0.868	0.622	0.106	8.204	0.000
Having specific imagination of future life	0.778	0.637	0.093	8.363	0.000
Confidence of success	0.972	0.632	0.117	8.308	0.000
Belief in job seeking by oneself	0.973	0.676	0.111	8.749	0.000
Chi-square	p	GFI	AGFI	NFI	RMR
45.58	0.000	0.953	0.906	0.923	0.046

취업 의도에 대한 타당성과 신뢰성 분석 결과 Cronbach' α 값이 0.918, 카이제곱값(χ^2)=45.58, p 값=0.000, GFI=0.953, AGFI=0.906, NFI=0.923, RMR=0.046으로 나타났다. 따라서 취업 의도에 대한 타당성과 신뢰성은 충족된다고 할 수 있다.

3. 가설 검증 결과

산학 실습 인지도가 산학 실습 기대도에 미치는 영향, 산학 실습 인지도가 산학 실습 만족도에 미치는 영향, 산학 실습 인지도가 취업 의도에 미치는 영향, 산학 실습 기대도가 취업 의도에 미치는 영향, 산학 실습 만족도가 취업 의도에 미치는 영향 관계를 파악하기 위해 구조방정식 모형을 사용하였다.

분석 결과 이론모형의 적합도 지수는 카이제곱값(χ^2)=39.913, df =684, p =0.000, RMR=0.03, GFI=0.967, AGFI=0.886, NFI=0.867로 조사되었다. 카이제곱값에 대한 p 값은 0.05보다 큰 경우에 귀무가설을 채택하여 모형은 모집단의 자료에 적합하다는 가설을 채택하게 되는데(김계수, 2007), 본 연구에서는 0.000으로서 유의하지 않았다. 그러나 본 연구의 표본 크기는 256개이므로 표본 크기 및 모형 적합성에 민감하게 반응하는 경향을 보이는 카이제곱값을 적용하는 것은 부적절하다고

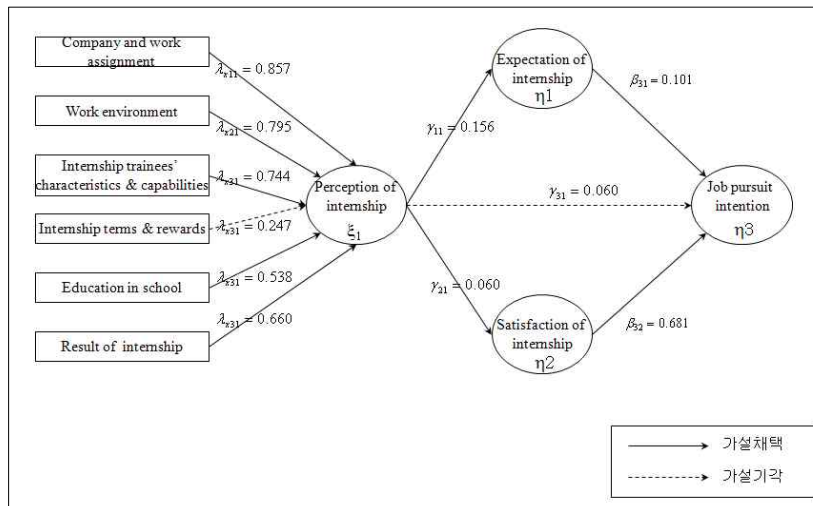
판단하였다. 그러나 GFI, AGFI, NFI의 적합도 지수가 0.9 이하로 나타나 전체적으로 모델의 적합도는 받아들여질 수 있는 것으로 나타났다.

가설 1: 산학 실습 인지도는 산학 실습 기대도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

“산학 실습 인지도는 산학 실습 기대도에 유의한 영향을 미칠 것이다”라는 가설 검증 결과 표준화 경로계수는 0.156(C.R.=2.398)으로 나타났다. 그러나 통계적 유의성 검정 결과, 유의확률이 0.016으로 유의수준 0.05보다 작기 때문에 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의하다고 판단할 수 있다. 따라서, 산학 실습 인지도는 산학 실습 기대도에 영향을 미친다고 주장할 수 있다.

가설 2: 산학 실습 인지도는 취업 의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

“산학 실습 인지도는 취업 의도에 유의한 영향을 미칠 것이다”라는 가설 검증 결과 표준화 경로계수는 0.060(C.R.=1.447)으로 나타났다. 통계적 유의성 검정 결과, 유의확률이 0.148로 유의수준 0.05보다 크기 때문에 유의수준 0.05에서 통계



<Fig. 2> Impact of the respondents' perception and experience of internship on intention to work.

적으로 유의하다고 판단할 수 없다. 따라서, 산학 실습 인지도는 취업 의도에 유의한 영향을 미친다고 주장할 수 없다.

가설 3: 산학 실습 인지도는 산학 실습 만족도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

“산학 실습 인지도는 산학 실습 만족도에 유의한 영향을 미칠 것이다”라는 가설 검증 결과, 표준화 경로계수는 0.324(C.R.=3.811)로 나타났다. 통계적 유의성 검정 결과 유의확률이 0.000으로 유의수준 0.01보다 작기 때문에 유의수준 0.01에서 통계적으로 유의하다고 판단할 수 있다. 따라서, 산학 실습 인지도는 산학 실습 만족도에 유의한 영향을 미친다고 주장 할 수 있다.

가설 4: 산학 실습 기대도는 취업 의도에 유의

한 영향을 미칠 것이다.

“산학 실습 기대도는 취업 의도에 유의한 영향을 미칠 것이다”라는 가설 검증 결과, 표준화 경로계수는 0.101(C.R.=2.099)로 나타났다. 통계적 유의성 검정 결과, 유의확률이 0.036으로 유의수준 0.01보다 작기 때문에 유의수준 0.01에서 통계적으로 유의하다고 판단할 수 있다. 따라서 산학 실습 기대도는 취업 의도에 유의한 영향을 미친다고 주장할 수 있다.

가설 5: 산학 실습 만족도는 취업 의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

“산학 실습 만족도는 취업 의도에 유의한 영향을 미칠 것이다”라는 가설 검증 결과, 표준화 경로계수는 0.681(C.R.=13.574)로 나타났다. 통계적

<Table 6> Results of the study

Research path		B	Beta	S.E	C.R.	P-value
H1	Perception of internship → Expectation of internship	0.217	0.156	0.091	2.398	0.016**
H2	Perception of internship → Job pursuit intention	0.110	0.060	0.076	1.447	0.148
H3	Perception of internship → Satisfaction of internship	0.516	0.324	0.135	3.811	0.000***
H4	Expectation of internship → Job pursuit intention	0.134	0.101	0.064	2.099	0.036**
H5	Satisfaction of internship → Job pursuit intention	0.789	0.681	0.058	13.574	0.000***
Perception of internship	← Company & work assignment	1.000	0.857			
Perception of internship	← Work environment	0.784	0.795	0.079	9.960	0.000***
Perception of internship	← Internship trainees' characteristics and capability	0.890	0.744	0.131	6.788	0.000***
Perception of internship	← Internship terms & rewards	0.298	0.247	0.195	1.526	0.127
Perception of internship	← Education in school	0.731	0.538	0.150	4.862	0.000***
Perception of internship	← Result of internship	0.762	0.660	0.149	5.101	0.000***
Chi-square	P-value	GFI	AGFI	NFI	RMR	
39.913	0.000	0.967	0.886	0.959	0.03	

유의성 검정 결과 유의확률이 0.000으로 유의수준 0.01보다 작기 때문에 유의수준 0.01에서 통계적으로 유의하다고 판단할 수 있다. 따라서 산학 실습 만족도는 취업 의도에 유의한 영향을 미친다고 주장 할 수 있다.

V. 결 론

호텔·관광·조리·외식 산업 분야는 몇몇 산업분야에서와 마찬가지로 관련 전공자들을 대상으로 취업 전에 학교에서 배운 이론 교육을 토대로 산학 실습을 통하여 실무 능력을 증진할 수 있도록 하고 있다.

특히 관광산업에서도 호텔, 외식, 조리 분야는 인적자원의 비중이 크게 작용하고 있으며, 더욱이 관련 분야의 학생들은 산업체 내에서 현장 실습은 취업하는데 있어서도 유리할 뿐만 아니라 산업체의 실무 경험을 토대로 학문적인 연구가 동시에 이루어져야 한다는 점에서 현장 실습이 차지하는 비중은 매우 높다. 그러나 현장 실습 본래의 취지와는 달리 산업체의 무관심, 과중한 업무, 실습 기간동안의 적정한 보상 등 총체적인 문제점을 안고 있다는 사실이 국내 선행 연구자들에 의해 입증되었다(김근종 2006).

본 연구에서는 산학 실습의 주체인 학생들이 산학 실습에 대해 인식하는 인지도, 기대도, 만족도, 취업 의도간의 영향 관계를 분석하여 더 효과적인 산학 실습의 방안을 모색하고자 하였다. 연구결과와 시사점을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 산학 실습에 대한 인지도에 긍정적인 영향을 미치는 요인들로는 실습 업체와 부서 배치, 실습 환경, 실습 학생의 특성과 능력, 학과 교육, 실습 후 성과를 들 수 있었다. 하지만 실습 기간 및 보상에 대해서는 영향을 미치는 요인이 아니었음을 보여주었다. 따라서 학생들은 실습 전에 실습을 하는 본래의 의도와 목적에 긍정적으로 인식을 하고 있고, 경제적 보상 측면이나 기간에 대해서는 민감하지 않음을 보여주었다. 따라서 실효성 있는 산학 실습을 위해서는 업체 선정,

부서 배치, 실습 환경의 고려와 실습 학생의 능력과 특성이 고려될 수 있도록 학교와 업체의 긴밀한 상호협약이 필요하다. 또한, 이희정(2005)의 연구결과에서도 실습 만족의 주요 요인은 원하는 부서에서 근무를 하면 반대의 경우보다 더 높은 만족도와 더 나은 근무 성과를 올리는 것을 보였다. 따라서 실습 업체에서는 긍정적인 인식이 기대도와 만족도에 바람직한 영향을 줄 수 있도록 보다 체계적이고 지속적으로 불만요인을 도출하는 체계화 된 개선의 노력이 필요하다. 아울러 실습 학생들의 희망 부서를 파악하여 실습 기회를 제공하면 더 높은 만족도를 보일 것으로 사료된다.

둘째, 산학 실습에 대한 인지도가 산학 실습에 대한 기대도·만족도에 미치는 영향 분석을 통한 시사점은 실습에 대한 긍정적인 인지도가 바탕이 되었을 경우에 기대도와 만족도에 긍정적인 영향을 보였다. 윤지환과 박영기(2005)의 연구결과에서도 실습 회사에 대한 실습 업체에 대한 오리엔테이션을 받은 학생이 받지 않은 학생보다 긍정적인 영향을 보이는 것으로 나타났다. 따라서 학교에서는 실습을 실시하기 전에 실습의 긍정적인 효과가 충분히 인지될 수 있도록 평상시 교육이 필요하다. 실습효과의 극대화를 위해서 업계의 노력도 물론 필요하지만 학교에서도 실습 전과 실습 후 학생들의 기대사항과 개선사항을 지속적으로 반영하여 체계적인 산학 실습 매뉴얼을 갖추고 타 대학 및 업계와 공유하는 매뉴얼과 시스템적인 연계가 마련된다면 더 나은 실습효과를 올릴 수 있다고 사료된다.

셋째, 산학 실습의 인지도가 취업 의도에 미치는 영향 관계의 분석을 통한 시사점은 긍정적인 인식만으로는 취업 의도에 유의한 영향을 미치지 않음을 보여주었다. 박영기와 윤지환(2006)의 연구에서 현장 실습 후 취업 준비와의 관계에서 능력 향상에 도움이 된다고 인식하는 경우 취업 준비에 가장 영향을 미침을 보였다. 하지만 본 연구에서는 더 구체적으로는 긍정적인 기대와 긍정적인 만족을 경험을 했을 경우에는 취업 의도에도 긍정적인 영향

관계를 보여주므로 실습 학생들의 기대와 만족을 높일 수 있도록 잘 준비된 실습 프로그램의 구비와 지속적인 모니터링을 실시하여 변화하는 학생들의 욕구가 충족될 수 있도록 학교, 학생, 업체와의 삼위일체 된 교육과 상담이 요구된다.

본 연구는 실습 전 실습에 대한 인지도와 실습 기대도 및 실습 만족도간의 영향 관계를 파악하여 효율적인 실습을 위한 시사점을 제시하고 취업 의도와 영향 관계를 분석하여 산학 실습의 본래의 목적을 위한 효과를 극대화하고, 양질의 전문 인력이 배출되어 학교, 학생, 산업체가 상호 win-win하는 상생의 관계가 되는 방안을 찾아보고자 하였다.

하지만, 본 연구의 한계점으로는 첫째, 자료의 수집에 있어 전국의 지역별 관련학과 학생들을 대상으로 의견을 반영하지 못했고 또한 산학 협동 프로그램의 운영 주체 중의 하나인 산업체와 교육자의 입장에서의 자료 수집을 반영하지 못하였다. 이로 인하여 어느 측면에서는 학교, 학생, 산업체의 종합적인 시각에서는 연구가 아닌 세 주체 중 한 주체의 측면만 반영하여 연구가 전체적인 면을 연결하지 못한 한계점을 가지고 있다. 따라서 향후 연구에서는 이러한 부분이 보완된 후속 연구의 필요성이 요구된다. 둘째, 선행 연구 측면에서는 아직까지는 2년제와 4년제 학생간의 차이와 영향 관계들이 많지 않기 때문에 더 많은 연구들이 축적되고 이 연구결과들이 비교되고 발전하는 것이 의미가 있다고 판단된다. 셋째, 국내의 선행 연구와 이론을 토대로 연구를 진행하여 교육학적 측면, 각국의 사례 분석을 통해 외국 사례, 산업체의 실습 담당자 면담을 통한 의견 취합, 현재 국내 시행제도의 차이점과 문제점 등을 도출하여 비교 진행을 하지 못한 한계점을 가지고 있다. 향후에는 본 연구를 바탕으로 해외 사례와 학제적 연계를 포함하여 시야가 확대된 연구를 진행하고자 자료를 수집 중이다. 또한, 본 연구의 미비점이 보완된 많은 후속 연구들이 진행되어 학문 발전과 업체 및 교육에 더 많은 도움이 되기를 기대한다.

한글초록

현대산업은 대학에서 현대산업 관련 전공자들에게 산학 실습을 제공한다. 이는 이론적 지식을 통하여 학생들에게 기본을 바탕으로 실무 능력을 향상하는 기회를 제공한다. 그러나 이러한 목적과 다르게 무관심, 고도한 업무 부담, 적절한 보상, 불만족 등의 몇 가지 문제가 발견되었다. 본 연구는 산학 실습 프로그램, 산학 실습에 대한 인식, 산학 실습에 대한 기대, 산학 실습 만족, 산학 실습 후 취업 의도의 영향 관계를 조사하여 산학 실습 본래의 목적을 달성하는데 조인적인 해결점을 제시하려는 목적으로 연구하였다. 산학 실습에 긍정적인 영향을 주는 요인들은 실습 업체, 부서 배정, 근무 환경, 실습생의 능력, 이론적 지식임을 알 수 있었다. 그러나 산학 실습 기간, 금전적 보상은 산학 실습에 영향을 미치는 요소가 아님을 알 수 있었다. 긍정적인 산학 실습에 대한 인식은 기대도와 만족도에 영향을 주지만 긍정적인 산학 실습에 대한 인식은 취업 의도에 영향을 미치지 않음을 보여 준다.

참고문헌

1. 강병서·김계수 (2000). 현대통계분석. 무역경영사, 45, 서울.
2. 고향자 (1992). 한국대학생의 의사결정유형과 진로 결정수준의 분석 및 진로 결정 상담효과. 숙명여자대학교, 56-77, 서울.
3. 김근중 (2006). 산업체 현장 실습의 활성화 방안에 관한 연구. *한국조리학회지* 12(3):75-90.
4. 김덕환 (2003). 호텔 양식당의 조리관련학과 학생대상 산학 실습 중요도에 관한 연구. 경기대학교, 43-57, 서울.
5. 김봉환 (1999). 대학생의 진로 결정 수준과 진로준비 행동의 발달 및 2차원적 유형화. 서울대학교, 43-57, 서울.
6. 김영상 (1999). 현장 실습 이론과 개선방안 연구. *교육문제연구* 11(2):227-239.

7. 김주섭 (2003). 재학 중 일 경험이 노동시장 성과에 미치는 영향. *한국노동패널논문집* 4:10.
8. 김태형·김원모 (2005). 효과적인 조리실습을 위한 학습모델에 관한 연구. *한국조리학회지* 11(1):2.
9. 민혜성·오석윤 (2005). 관광관련분야 현장 실습에 대한 학생들의 만족에 관한 연구. *호텔관광연구* 7(2):117-118.
10. 박광용·전진화 (2007). 비정규직 호텔조리사의 직무 환경과 조직몰입이 직무 만족도에 미치는 영향. *한국조리학회지* 13(2):70-71.
11. 박영기·윤지환 (2006). 현장 실습에 대한 인식과 취업준비와의 관계. *한국관광·레저학회지* 18(1):240-241.
12. 방형욱 (2006). 호텔 브랜드 이미지가 조리과 학생들의 취업성향에 미치는 영향. *세종대학교*, 26-27, 서울.
13. 서진숙 (1998). 대학생의 진로탐색행동 측정도구 개발에 관한 연구. *서울대학교*, 28-45, 서울.
14. 오석태 (2007). 호텔조리사 조직의 임파워먼트 인식정도의 직무 만족, 조직몰입, 경영성과와의 상관관계연구. *한국조리학회지* 13(1):11-14.
15. 오정숙 (2001). 한국 치과 위생사의 직무 만족 요인에 관한 실증적 연구. *조선대학교*, 11, 광주.
16. 위상배·장양례 (2000). 관광관련부문 산학 협동 현장 실습 문제점과 개선방향에 관한 연구. *한국조리학회지* 6(2):294-299.
17. 윤지환·박영기 (2005). 관광관련학과 현장 실습에 대한 학생들의 인식과 진로 결정과의 관계. *관광연구저널* 19(3):292-294.
18. 이무근 (1999). 직업 교육학 원론. *교육과학사*, 16-18, 서울.
19. 이병희 (2001). 청년층 노동시장의 이행과 경력 형성. *한국노동연구원* (보고서 2001-1), 22-25.
20. 이정자 (1998). 호텔 및 식당경영 교육의 교과과정 개발에 관한 연구. *산업과 경제* 8(1):49-73.
21. 이종호 (2007). 조리 현장 실습 프로그램의 인식차이에 따른 집단간 만족도 비교. *한국조리학회지* 3(3):92.
22. 이희정 (2005). 산학 협동에 대한 현장 실습생의 인식이 실습생 만족에 미치는 영향. *세종대학교*, 12-32, 서울.
23. 채서일 (2000). 마케팅. *학현사*, 78, 서울.
24. 한화정 (2000). 호텔관광경영 산학 협동에 대한 만족도 및 실험실습교육 효과에 관한 연구. *세종대학교*, 28-45, 서울.
25. 함성필 (2008). 대학생의 현장 실습 만족도에 관한 연구. *한국호텔경영학회지* 17(1):108-109.
26. 허용덕·원철식 (2000). 관광관련학과 산학 협동 현장 실습생들의 직무 만족에 관한 실증적 연구. *관광경영학연구* 7:371-395.
27. 허위 (1974). 산학 협동. *산학협동* 2:33-35.
28. 황현주 (2006). 산학 실습에 대한 기대와 만족이 조리학전공 대학생들의 진로 결정에 미치는 영향. *세종대학교*, 24-45, 서울.
29. Barron P·Maxwell G (1993). Hospitality management students' images of the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 5(5):5-8.
30. Downey J·Deveau L (1988). Hospitality internship and industry view. *The Cornell H.R.A. Quarterly* 29(4):18-20.
31. Englodow JL (1997). Was consumerism satisfaction a pig in a poke. *Business Horison* 20: 87-94.
32. Light A (2000). In-School work experience and the return to schooling. *Journal of Labor Economics* 19(1):65-93.
33. Ruhm CJ (1997). High school employment consumption or investment. *Journal of Labor Economics* 15(4):735-776.

2008년 12월 5일 접수
 2009년 4월 26일 1차 논문수정
 2009년 5월 22일 2차 논문수정
 2009년 6월 2일 게재확정