

## 호텔 조리종사자의 직무착근도가 직무만족, 경력몰입 및 이직의사에 미치는 영향

전 유 명<sup>¶</sup>

울산과학대학교 호텔외식조리과<sup>¶</sup>

### The Effects of Hotel Culinary Employee's Job Embeddedness on Job Satisfaction, Career Commitment and Turnover Intention

Yoo-Myeong Jeon<sup>¶</sup>

Dept. of Hotel Food Service & Culinary Arts, Ulsan College<sup>¶</sup>

#### Abstract

This study made frequency analysis, factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, and regression analysis using SPSS 18.0 for 225 culinary employees working for super deluxe hotels in Busan and Ulsan areas in order to analyze the effects of job embeddedness on job satisfaction, career commitment and turnover intention. Results are as follows: first, as a result of testing the effects of hotel culinary employee's job embeddedness on job satisfaction, it was found that fitness, sacrifice, and links have positive (+) effects on job satisfaction. Second, it was found that fitness and sacrifice of a hotel culinary employee's job embeddedness have positive (+) effects on career commitment. Third, this study showed that fitness and sacrifice have negative (-) effects on turnover intention. Fourth, it was found that job satisfaction has a negative (-) effect on turnover intention. Fifth, it was found that career commitment has a negative (-) effect on turnover intention. These findings indicate that the higher hotel culinary employee's job embeddedness is, the less their intention to change jobs becomes by increasing job satisfaction and career commitment.

**Key words:** hotel, culinary employee's, job embeddedness, job satisfaction, career commitment, turnover intention

#### I. 서 론

무한 경쟁시대에서 기업의 경쟁력을 판단할 수 있는 요소로서 인적자원이 언급되고 있다. 즉, 어느 한 기업이 경쟁기업에 비해 경쟁우위를 선점하고, 지속적인 성장을 하기 위해서는 유능한 인적자원을 확보해야 하고, 그들이 보유한 역량을 십분 발휘할 수 있는 환경의 조성이 선행되어야 한다. 또한 인재의 확보뿐만 아니라, 기존의 인

재들이 조직을 떠나지 않고 유지될 수 있는 여건의 관리도 매우 중요하다(Rho SH·Kwon TI 2008; Kwon KJ 2012).

경영환경이 급속도로 변화되어지는 현 시점에 호텔기업에 있어서도 인적자원 관리는 어느 때보다 중요시되고 있으며, 이직으로 유능한 종사원이 호텔조직을 떠나게 되면 호텔 인적자원 관리 측면에서 우수한 인재확보가 어렵게 되고, 신규인력 모집, 선발, 훈련에 막대한 비용을 소모하게 된다.

¶: 전유명, +82-10-9327-4653, cookingdoctor@hanmail.net, 울산광역시 동구 봉수로 101 울산과학대학교

또한 이직률이 높게 되면 이직한 인력에 투자했던 비용회수가 불가능해지고, 경쟁사와의 인재 확보 경쟁에서 나타나는 임금상승 부담이 가중되는 등 호텔기업 경영에 여러 가지 부정적인 영향을 가져오게 되어(Park IK 2010), 우수한 인재들의 이직을 줄이는 방안이 적극적으로 모색되어야 할 것이다. 이와 같은 배경 하에서 조직구성원들로 하여금 현재 자신의 조직에 잔류하고, 직무를 유지하도록 하는 요인들을 포괄하는 개념이 직무착근도(job embeddedness)라고 할 수 있다(Mitchell TR et al. 2001; Kwon KJ et al. 2010).

직무착근도는 개인마다 다양한 방식으로 착근될 것이고, 착근되는 절차는 직업이나 개인의 개성에 의해 다르게 진행될 것으로 높은 착근도는 많은 연계와 높은 적합도, 이직시 포기해야 하는 필연적인 것들을 반영하기 때문에 더 높게 직무에 착근된 종사원은 직무나 동료들과 더욱 관계하고 연결될 것이고, 그들이 자신의 직무에 적합하다고 느끼고, 그들의 역량을 더욱 잘 적용 및 활용할 수 있고, 이직시에 가치 있는 것들을 희생하게 되므로, 종사원의 직무 수행동기가 높을 것이고, 자신의 직무에 더욱 만족하게 되며, 소속된 조직에 더욱 몰입하게 될 것이다(Kim SM 2008).

호텔기업은 산업 및 조직적인 측면에서 환경의 변화로 인하여 높은 이직률을 경험하고 있으므로 능력 있는 종사원의 확보는 물론, 현재 근무하는 종사원들의 유지에 관심을 가져야 하며, 이를 위하여 효율적인 유지 전략이 수립되어야 할 필요가 있으며, 이를 위해서는 직무착근도의 개념을 활용할 필요가 있다(Lee MS · Jung DJ 2013).

호텔기업과 같은 인적 의존성이 높은 서비스 산업의 특성상 고객과 직접 접촉하는 종사원의 역할 및 태도는 매우 중요하고, 직무태도인 착근도는 생산성에 많은 영향을 미치고 있다.

Bae IH(2013)의 호텔조리사의 직무착근도와 자기효능감이 직무태도 및 이직의도에 미치는 영향에서 호텔 조리사의 직무태도 변수인 직무만족과 조직몰입, 근무태도를 이직 의도에 관한 연구

결과에서는 직무태도가 매개 변수로써 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 유의한 영향을 미치는 변수로 확인되었다.

호텔에서 많은 부분의 수익을 창출시키는 중요한 부서인 조리팀 종사자를 대상으로 한 직무착근도가 직무만족, 경력몰입 및 이직의사에 미치는 영향에 관한 연구의 필요성이 제기되고 있으며, 호텔 조리종사자를 대상으로 한 연구가 미흡한 실정으로 호텔기업의 지속적 성장과 발전을 위해서 숙련된 종사자의 이직에 대한 관리와 방지가 필요하고, 현 직장에 계속 근무하며 직무를 유지하도록 할 수 있는 직무착근도에 대한 연구가 필요하다.

또한, 구성원들의 조직몰입은 떨어지고 있는 반면에, 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기 부여 정도로서 자신의 직종 또는 직업에 대한 일반적인 태도인 경력몰입이 상대적으로 높아짐에 따라 구성원 개개인의 경력개발에 대한 기업의 관심은 새로운 차원으로 발전(Hall DT · Moss JE 1998; Lee SK · Choi WS 2006)하고 있으나, 조직몰입에 비해 경력몰입에 대한 체계적인 연구가 부족하므로, 직무착근도와 연관성에 대한 연구가 선행되어야 할 것이다.

따라서 본 연구의 목적은 호텔 조리종사자의 이직에 영향을 미치는 여러 요인들 중에서 조리종사자의 현재 조직에 잔류에 영향을 미치는 직무착근도를 분석하여 이들이 직무태도 변수인 직무만족, 경력몰입 및 이직의사에 미치는 영향을 분석하고자 하였다.

## II. 이론적 배경

### 1. 직무착근도

Rho SH · Kwon TI(2008)은 직무착근도를 직무와 관련하여 해당 조직이나 지역에 뿌리를 내리고 있는 정도를 의미하며, 조직의 구성원들이 그 조직을 떠나지 않고 남을 수 있는 어느 정도 애착을 가지게 되는 가를 나타내는 정도라고 정의하

였다.

직무착근도는 이직이 발생하는 과정보다 이직이 발생하지 않도록 하는 원인과 과정을 확인하는 것으로, 전통적으로 수행되어온 이직의 연구 방향인 조직을 ‘왜 떠나려는가?’에서 ‘왜 조직에 남아 있으려 하는가?’로 이직에 대한 연구 방향을 변화시켰다(Mitchell TR et al. 2001; Kim EH et al. 2012).

최근의 불확실하고 역동적인 기업 환경 변화로 인해, 미래의 가장 중요한 기업의 자원으로 글로벌 환경에 적응력과 경쟁력을 갖춘 우수한 인재가 부각되고 있다. 하지만 더 이상 평생직장의 개념이 존재하지 않는 상황 속에서 개인들은 자발적·적극적으로 개인의 경력개발을 위한 이직을 선택하고 있다. 하지만, 이는 조직에 막대한 비용을 초래할 뿐만 아니라, 우수인재 확보가 기업의 사활을 좌우하는 현 상황에서 심각한 문제로 대두되었다. 이로 인해 기업들은 우수한 인재를 어떻게 유지할 것인가에 많은 노력을 기울이게 되었으며, 직무착근도는 종업원 유지 방안을 확립하는데 있어 중요한 기초를 제공하는 개념으로 제시되고 있다(Cho YB et al. 2008).

Mitchell TR et al.(2001)은 조직구성원들이 기회가 있음에도 조직을 떠나지 않는 이유를 설명하기 위해 직무착근도라는 개념을 통하여 세 개의 하위 차원을 제안했다. 즉, 적합(fit)이란 조직구성원의 직무, 조직, 지역사회와의 적합함에 대한 인식(perception of their fit with their job, organization and community)을 뜻하며, 연계(link)란 다른 사람, 팀, 조직과의 연계(link to other people, teams and group)를 의미하고, 희생(sacrifice)이란 조직구성원이 그들의 직무를 떠나게 될 경우 희생하게 되는 것으로 정의할 수 있다(Hong HK et al. 2012).

호텔 종사원을 대상으로 한 직무 착근도 관련 연구는 직무착근도가 직무태도(직무만족, 조직몰입, 이직의도)에 미치는 영향(Chun WB · Park IK 2005; Ha DH · Kim SM 2010; Ha DH · Kim JS

2010; Park KE · Lee SB 2012; Kwon KJ 2012), 호텔직원의 직무착근도(job embeddedness)와 조직 애착도 간의 관계 연구(Rho SH · Kwon TI 2008), 직무착근도가 고객지향성에 미치는 영향(Park J S · Park YK 2013), 호텔 종사원의 사회적 지원이 직무착근도에 미치는 영향(Lee MS · Jung DJ 2013), 호텔조리사의 직무착근도와 자기효능감이 직무태도 및 이직의도에 미치는 영향(Bae IH 2013) 등이 있다.

## 2. 직무착근도와 직무만족

Ha DH · Kim SM(2010)은 호텔 식음료 부서 종사원들이 조직 내에서 자신이 수행하고 있는 직무, 자신이 속한 호텔, 자신이 속한 조직에 대해 자신과 잘 맞는다고 지각하고, 종사원 자신의 개인 가치, 동료들과의 관계, 주어진 권한과 책임, 자신의 기술과 재능의 활용이 현재 직무와 잘 맞는다고 지각할수록 직무만족은 높아진다고 하였다. 이는 직무착근도가 호텔 조리종사자의 직무만족에 중요한 역할을 하고 있음을 의미하는 것이다.

직무착근도가 높을수록 종사자의 직무만족이 높게 나타났으며, 직무착근도는 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고 있는 것(Ha DH · Kim JS 2010; Lee MS 2010; Ha DH · Kim SM 2010; Park KE · Lee SB 2012; Kwon KJ 2012)으로 나타났다.

## 3. 직무착근도와 경력몰입

경력몰입은 직무몰입 및 조직몰입과 구분 가능한 개념으로 볼 수 있다. 직무몰입은 자신에게 부여된 과업에 대한 몰입으로 상대적으로 단기적인 성격을 갖는 반면, 여러 관련 직무들을 포함하는 경력몰입은 보다 장기적이며 주관적으로 축적해 온 직업에 대한 인식과 관련이 크다. 또한 조직몰입은 제도화된 특정 조직에 대한 몰입으로 간주되지만, 경력몰입은 개인이 설정한 내적인 목표와 관련된 것이다(Lee SK · Choi WS 2006).

## 4. 직무착근도와 이직의사

Mitchell TR et al.(2001)의 연구에 의하면, 직무 착근도는 직장 내적 요소(on-the-job factor)와 직장 외적 요소(off-the-job-factor)들과 종사원들의 조직내 잔류를 매개해 주는 핵심 개념으로, 잔류와 이직이 서로 다른 심리적, 감정적 과정을 거치기 때문에 상당히 중요한 문제라고 할 수 있으며, 직무착근도를 종사원의 잔류 결정에 영향을 끼치는 광범위한 개념으로 정의할 수 있다(Holtom BC et al. 2006; Ha DH · Kim JS 2010).

이직(turnover)은 조직구성원이 자발적인 이유로 조직 외부로 이동하는 행동 또는 조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 자의로 조직에서 그 구성원으로서의 역할을 파기하는 것을 말한다(Mobley WH 1977; Lee MS 2010).

종사원들의 이직의사가 직무착근도에 중요한 역할을 하고 유의한 영향을 미친다고 하였으며(Ha DH · Kim SM 2010), 직무착근도는 이직의사에 부(-)의 영향을 미치고 있는 것(Park KK · Lee KE 2004; Ha DH · Kim JS 2010; Ha DH · Kim SM 2010)으로 나타났다.

## 5. 직무만족과 이직의사

서비스는 종업원을 통하여 고객에게 전달되므로 종업원 자신이 직무에 만족하고 긍정적인 서비스 마인드로 고객에게 서비스를 제공해야만 훌륭한 서비스가 고객에게 제공되고, 이로 인하여 고객만족이 창출될 것이다. 호텔산업과 외식산업은 서비스산업으로써 인적서비스의 의존도가 높고, 특히, 조리부서의 인적서비스의 의존도는 식음료부서보다 높기 때문에 유능한 종업원의 확보와 유지가 고객 만족 창출의 선행요인임을 인지하여야 할 것이다(Kwon YW · Yoo YJ 2009).

Kim YJ et al.(2011)은 특급호텔 조리사의 직무만족도가 이직의도에 영향을 준다고 하였으며, 이는 조직 내에서 종사원들이 인지하는 소진 경험은 직무만족도에 부정적인 반응이나 태도로 나타나, 이직의도에 영향을 미치는 중요한 요인으로 작용하는 것이라고 하였다.

직무만족은 이직의사에 부(-)의 영향을 미치고 있는 것(Ha DH · Kim JS 2010; Kim YJ et al. 2011; Lee JH 2012)으로 나타났다.

## 6. 경력몰입과 이직의사

인적자원은 조직의 성장과 발전에 가장 중요한 요소이므로 조직은 유능한 조직구성원을 끌어들이고 계속 머물러 있게 하여, 이들로 하여금 피고용에 따른 의무뿐만 아니라, 창조적이고 자발적으로 업무를 수행하게끔 함으로써 조직의 목표를 효과적으로 달성할 수 있게 해야 한다. 그러나 조직구성원들은 언젠가는 조직을 떠나기 마련이므로 이직을 효과적으로 관리하느냐 하는 문제는 조직의 인적자원관리의 중요한 관심사항이 되고 있다(Hong HK 2012).

호텔의 측면에서는 서비스에 대한 전문성 결여와 자신뿐만 아니라, 남아있는 조직원에도 부정적으로 영향을 미치게 되기 때문에 호텔 직원들의 경력몰입의 선행요인을 파악하고, 이로 인한 이직 의도와와의 관계를 규명하는 연구의 필요성이 제기된다(Lee SH · Kim YG 2010).

경력몰입은 이직의사에 부(-)의 영향을 미치고 있는 것(Choi WS · Kim JK 2005; Lee SK · Choi WS 2006; Kim YH · Jun HW 2009; Lee SH · Kim YG 2010)으로 나타났다.

## Ⅲ. 연구 방법

### 1. 연구모형 및 가설설정

본 연구는 호텔 조리종사자의 직무착근도가 직무만족, 경력몰입, 이직의사에 미치는 영향을 규명하기 위하여 Ha DH · Kim SM(2010)의 선행연구 모형을 바탕으로 구성된 연구모형은 <Fig. 1>과 같고, 가설설정은 아래와 같다.

H1 : 호텔 조리종사자의 직무착근도(적합, 희생, 연계)는 직무만족에 정(+)에 영향을 미칠 것이다.

H1-1 : 호텔 조리종사자의 적합은 직무만족에

- 정(+)에 영향을 미칠 것이다.
- H1-2 : 호텔 조리종사자의 희생은 직무만족에 정(+)에 영향을 미칠 것이다.
- H1-3 : 호텔 조리종사자의 연계는 직무만족에 정(+)에 영향을 미칠 것이다.
- H2 : 호텔 조리종사자의 직무착근도(적합, 희생, 연계)는 경력몰입에 정(+)에 영향을 미칠 것이다.
- H2-1 : 호텔 조리종사자의 적합은 경력몰입에 정(+)에 영향을 미칠 것이다.
- H2-2 : 호텔 조리종사자의 희생은 경력몰입에 정(+)에 영향을 미칠 것이다.
- H2-3 : 호텔 조리종사자의 연계는 경력몰입에 정(+)에 영향을 미칠 것이다.
- H3 : 호텔 조리종사자의 직무착근도(적합, 희생, 연계)는 이직의사에 부(-)에 영향을 미칠 것이다.
- H3-1 : 호텔 조리종사자의 적합은 이직의사에 부(-)에 영향을 미칠 것이다.
- H3-2 : 호텔 조리종사자의 희생은 이직의사에 부(-)에 영향을 미칠 것이다.
- H3-3 : 호텔 조리종사자의 연계는 이직의사에 부(-)에 영향을 미칠 것이다.
- H4 : 호텔 조리종사자의 직무만족은 이직의사에 부(-)에 영향을 미칠 것이다.
- H5 : 호텔 조리종사자의 경력몰입은 이직의사에 부(-)에 영향을 미칠 것이다.

## 2. 변수의 조작적 정의 및 설문지 구성

### 1) 직무착근도

본 연구에서는 직무착근도를 선행연구를 바탕으로 ‘적합, 희생, 연계’로 구분하고, 적합은 ‘자신이 속한 기업과 호텔 조리팀의 조직에 잘 맞는다고 지각하는 정도’이며, 희생은 ‘현재 근무하고 있는 호텔을 떠남으로써 포기해야 하는 물리적, 심리적 편익에 대한 지각된 비용’이며, 연계는 ‘개인이나 호텔 조리팀, 조직 등과 공식적, 비공식적으로 연결된 정도’라고 정의하려고 한다.

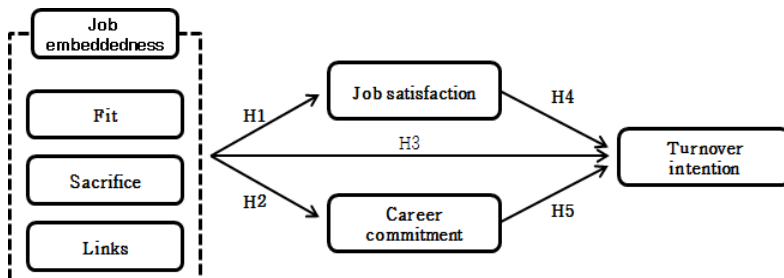
Ha DH · Kim SM(2010)과 Lee MS(2010)의 선행연구를 참고로 하여 직무착근도에 대한 설문문항 13개를 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)까지 Likert 5점 척도(5-point Likert Scale)로 측정하였다.

### 2) 직무만족

본 연구에서는 직무만족에 대하여 ‘조리관련 직무를 수행하는 과정에서 느끼는 전반적인 감정적 평가’라고 정의하고, 직무만족에 대해 Lee MS(2010)과 Park KE · Lee SB(2012)의 선행연구를 참고로 설문문항 5개를 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)까지 Likert 5점 척도로 측정하였다.

### 3) 경력몰입

본 연구에서는 경력몰입에 대하여 ‘호텔 조리 분야의 직업과 관련된 개인적이고 주관적인 감정의 애착 및 태도’라고 정의하고, 경력몰입에 대해



〈Fig. 1〉 Research model.

Kim SY · Jun HW(2008)과 Lee KA(2012)의 선행 연구를 참고로 설문문항 6개를 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)까지 Likert 5점 척도로 측정하였다.

#### 4) 이직의사

본 연구에서는 이직의사에 대하여 ‘현재 소속된 호텔을 떠나 타 호텔로 옮기거나, 현재의 호텔을 떠나려고 하는 개인적인 성향’으로 정의하고, 이직의사에 대해 Park JH(2009)과 Na YS et al. (2011)의 선행연구를 참고로 하여 설문문항 3개를 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)까지 Likert 5점 척도로 측정하였다.

#### 3. 조사대상 및 기간

본 연구의 조사내용은 선행연구를 바탕으로 사전조사를 실시하였으며, 본 연구에 부합되도록 수정·보완하여 2013년 10월 1일부터 10월 31일까지 부산·울산 지역에 있는 특1급 호텔 중 롯데호텔 부산, 파라디이스호텔 부산, 롯데호텔 울산, 호텔현대 울산에서 근무하는 조리종사자를 대상으로 실시하였다. 설문지는 총 250부를 배포하였고, 232부(92.8%)가 회수되었으며, 이중 설문지의 응답이 불성실한 7부를 제외한 225부(90.0%)가 분석 자료로 사용되었다.

#### 4. 자료 분석 방법

자료의 분석은 SPSS 18.0 통계 프로그램을 이용하여, 조사 대상자의 인구통계학적 특성을 분석하기 위해 빈도분석(frequency analysis)을 실시하였다. 직무착근도, 직무만족, 경력몰입, 이직의사의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위해 요인분석(factor analysis), 신뢰도분석(reliability analysis), 상관관계분석(correlation analysis)을 실시하였으며, 직무착근도가 직무만족, 경력몰입, 이직의사에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였고, 직무만족, 경력몰입, 이직의사에 영향관계를 분석하기

위해 단순회귀분석(simple regression analysis)을 실시하여 유의성을 살펴보았다.

### IV. 연구결과 및 가설검증

#### 1. 표본의 일반적인 특성

조사대상자의 일반적인 특성을 파악하기 위한 빈도분석 결과는 <Table 1>과 같다. 성별은 남성이 182명(80.9%)으로 여성 43명(19.1%)보다 많았고, 연령은 30~39세가 91명(40.4%), 40~49세가 71명(31.6%), 20~29세가 50명(22.2%) 순으로 조사되었다. 결혼 여부는 기혼 157명(69.8%), 미혼 68명(30.2%) 순이었으며, 학력은 대학 재학 또는 졸업 148명(65.8%), 대학교 재학 또는 졸업 33명(16.9%) 순으로 조사되었다. 고용형태는 정규직이 177명(78.7%), 비정규직이 48명(21.3%)으로 조사되었다.

#### 2. 측정 항목의 타당도 및 신뢰도 검증

직무착근도에 대한 요인 및 신뢰도분석 결과는 <Table 2>와 같다. 요인 추출의 기준은 요인적재량이 0.5이상이며, 아이겐 값이 1이상인 것으로 3개의 요인으로 추출되어졌으며, 적합, 회생, 연계로 요인명을 명명하였다. 요인분석에 적합한가를 판단하기 위해 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 검정을 실시하였으며, KMO값은 0.809이며, 누적 분산력은 62.611%로 나타났다. 각 요인들의 신뢰성을 입증하기 위해 Cronbach's  $\alpha$  값을 사용하였으며, 신뢰도분석 결과, 적합(0.837), 회생(0.792), 연계(0.736) 순으로 신뢰성이 나타났다.

단일차원성검정(unidimensionality)은 각 개념의 세부문항들이 단일요인모델에 의해 수용할 수 있는 적합도를 보이는 가를 의미하는 것(Kim D J · Lee SG 2014)으로 단일차원성 검정의 요인분석을 이용하여 직무만족, 경력몰입과 이직의사에 대한 타당성을 검증하였다.

직무만족에 대한 요인 분석 결과, 5개의 항목에서 1개의 요인이 추출되어졌으며, KMO값은 0.869

〈Table 1〉 Demographic characteristics of the subjects

(N=225)

	General status	Frequency (persons)	Percentage (%)
Gender	Male	182	80.9
	Female	43	19.1
Age(yr)	20~29	50	22.2
	30~39	91	40.4
	40~49	71	31.6
	50≤	13	5.8
Marital status	Not married	68	30.2
	Married	157	69.8
Educational level	≤High school	19	8.4
	College ~	148	65.8
	University ~	33	16.9
	Graduate school≤	20	8.9
Job status	Full-time	177	78.7
	Part-time	48	21.3

〈Table 2〉 Results of reliability and factor analysis on job embeddedness

Factor	Variable	Factor loading	Eigen value	% of variance	Cronbach's $\alpha$
Fit	I fit well with the hotel I am working for currently.	0.838	4.702	36.168	0.837
	I enjoy my power and responsibilities given to me.	0.769			
	I like members I am working with.	0.748			
	I can make good use of my skills and talent.	0.741			
	I go well with values the hotel pursues.	0.647			
Sacrifice	It's possible to work until I reach the full retirement age.	0.785	1.782	13.704	0.792
	It's possible to reach my career goals.	0.769			
	I receive rewards suitable for my performance.	0.751			
	I am often given promotion opportunity.	0.732			
Links	I work in association with many departments.	0.772	1.656	12.738	0.736
	My colleagues are relying on me.	0.761			
	I have worked for the current hotel for a long time.	0.721			
	There are many colleagues who need my help.	0.619			
Total variance(%)=62.611 KMO=0.809					

로 나타났다. 누적 분산력은 67.778%이고, 신뢰도 분석결과 0.879로 수용할 수 있는 것으로 나타났다.

경력몰입에 대한 요인 분석 결과, 6개의 항목에서 1개의 요인이 추출되어졌으며, KMO값은 0.850이고, 누적 분산력은 62.743%로 나타났다. 신뢰

**<Table 3> Results of reliability and factor analysis on job satisfaction, career commitment and turnover intention**

Factor	Variable	Factor loading	Eigen value	% of variance	Cronbach's $\alpha$
Job satisfaction	I am content with my job.	0.861	3.389	67.778	0.879
	What I am doing provides me with a sense of achievement.	0.861			
	I feel interested in what I am doing.	0.829			
	I think my occupation is of value.	0.781			
	I feel happy with my job selection of one of hotel culinary staff.	0.781			
Total variance(%)=67.778, KMO=0.869					
Career commitment	My current job is a professional one and it is an ideal job for me.	0.838	3.765	62.743	0.878
	I will not easily give up or quit this professional job of a hotel cook.	0.838			
	If I choose my job once again, I will select the current vocation of a cook.	0.818			
	Even if I have enough money to live on, I will keep doing my current job.	0.815			
	I've never been disappointed since I began serving as a hotel cook.	0.790			
	I love working as a hotel cook.	0.634			
Total variance(%)=62.743, KMO=0.850					
Turnover intention	I often think I must quit my current job.	0.872	1.925	64.168	0.713
	I will try to get a new job next year.	0.799			
	I will make every effort to get a new job.	0.725			
Total variance(%)=64.168, KMO=0.622					

도 분석결과 0.878로 나타났다.

이직의사에 대한 요인 분석 결과, 3개의 항목에서 1개의 요인이 추출되어졌으며, KMO값은 0.622이며, 누적 분산력은 64.168%로 나타났다. 신뢰도 분석결과는 0.713으로 나타났다.

### 3. 상관관계분석

요인별 상관관계를 분석한 결과는 <Table 4>와 같다. 적합, 희생, 연계는 직무만족, 경력몰입과 정(+)의 상관관계가 있었고, 이직의사와는 음(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무만족은

**<Table 4> Correlation analysis**

Measurement items	M±SD	1	2	3	4	5	6
1. Fit	3.779±0.589	1					
2. Sacrifice	2.943±0.730	0.393**	1				
3. Links	3.413±0.718	0.387**	0.296**	1			
4. Job satisfaction	3.860±0.595	0.583**	0.386**	0.384**	1		
5. Career commitment	3.525±0.723	0.390**	0.278**	0.246**	0.538**	1	
6. Turnover intention	2.760±0.725	-0.243**	-0.226**	-0.179**	-0.375**	-0.439**	1

\*\*  $p < 0.01$ .



경력몰입과 정(+)의 상관관계가 있었고, 이직의사와는 음(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 경력몰입은 이직의사와 음(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며,  $p < 0.01$ 에서 유의한 상관관계를 나타내었다.

#### 4. 가설 검증

호텔 조리종사자의 직무착근도가 직무만족, 경력몰입, 이직의사에 미치는 영향의 가설 검증을 위해 직무착근도(적합, 희생, 연계)를 독립변수로 하고 직무만족, 경력몰입, 이직의사를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였으며, 결과는 <Table 5>와 같다.

호텔 조리종사자의 직무착근도가 직무만족에 미치는 영향에서 F값은 45.154( $p=0.000$ )로 유의한 것으로 나타났으며, 설명력은 38%로 나타났다. 적합요인( $t=7.809$ ,  $p=0.000$ ), 희생요인( $t=2.836$ ,  $p=0.005$ ), 연계요인( $t=1.994$ ,  $p=0.047$ )은  $p < 0.001$ ,  $p < 0.01$ ,  $p < 0.05$  수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1은 채택되었다.

호텔 조리종사자의 직무착근도가 경력몰입에

미치는 영향에서 F값은 15.855( $p=0.000$ )로 유의한 것으로 나타났으며, 설명력은 17.7%로 나타났다. 적합요인( $t=4.346$ ,  $p=0.000$ ), 희생요인( $t=1.975$ ,  $p=0.049$ )은  $p < 0.001$ ,  $p < 0.05$  수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 연계요인( $t=1.325$ ,  $p=0.186$ )은 유의하지 않은 것으로 나타나, 가설 2는 부분 채택되었다.

호텔 조리종사자의 직무착근도가 이직의사에 미치는 영향에서 F값은 6.730( $p=0.000$ )으로 유의한 것으로 나타났으며, 설명력은 8.4%로 나타났다. 적합요인( $t=-2.144$ ,  $p=0.033$ ), 희생요인( $t=-1.990$ ,  $p=0.048$ )은  $p < 0.05$  수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 연계요인( $t=-1.068$ ,  $p=0.287$ )은 유의하지 않은 것으로 나타나 가설 3은 부분 채택되었다.  $R^2$ 의 의미는 회귀식이 종속변수  $Y$ 의 변동을 얼마만큼 설명해 줄 수 있는가를 나타내는 값으로 0에서 1의 값을 가지며 이 값이 높을수록 회귀식에 대한 설명력이 높으나(정충영·최이규 2011), 본 연구에서는 모형의 설명력이 다소 낮게 나타났다. 이는 호텔 조리종사자가 팀내, 동료들과 연결되어 있는 연계성이 낮아 이

<Table 5> Results of regression analysis of the effects of job embeddedness on job satisfaction, career commitment and turnover intention

Dependent variable	Independent variable	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t-value	p-value
		B	SE	Beta		
Job satisfaction	Fit	0.478	0.061	0.473	7.809	0.000
	Sacrifice	0.135	0.048	0.166	2.836	0.005
	Links	0.096	0.048	0.116	1.994	0.047
		$R^2=0.380$ ,	Adj. $R^2=0.372$ ,	$F=45.154^{***}(p=0.000)$		
Career commitment	Fit	0.372	0.086	0.303	4.346	0.000
	Sacrifice	0.139	0.067	0.133	1.975	0.049
	Links	0.090	0.068	0.089	1.325	0.186
		$R^2=0.177$ ,	Adj. $R^2=0.166$ ,	$F=15.855^{***}(p=0.000)$		
Turnover intention	Fit	-0.194	0.091	-0.158	-2.144	0.033
	Sacrifice	-0.140	0.071	-0.141	-1.990	0.048
	Links	-0.076	0.072	-0.076	-1.068	0.287
		$R^2=0.084$ ,	Adj. $R^2=0.071$ ,	$F=6.730^{***}(p=0.000)$		

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ .

〈Table 6〉 Results of regression analysis of the effects of job satisfaction on turnover intention

Dependent variable	Independent variable	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t-value	p-value
		B	SE	Beta		
Turnover intention	Job satisfaction	-0.456	0.076	-0.375	-6.033	0.000
		$R^2=0.140$ , Adj. $R^2=0.136$ ,		$F=36.397^{***}(p=0.000)$		

\*\*\* $p<0.001$ .

〈Table 7〉 Results of regression analysis career commitment on turnover intention

Dependent variable	Independent variable	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t-value	p-value
		B	SE	Beta		
Turnover intention	Career commitment	-0.440	0.060	-0.439	-7.296	0.000
		$R^2=0.193$ , Adj. $R^2=0.189$ ,		$F=53.235^{***}(p=0.000)$		

\*\*\* $p<0.001$ .

직의도에 영향을 많이 미치지 못하고, 직무착근도가 직무만족과 경력몰입에 더 많은 영향을 미치고 있음을 의미한다.

호텔 조리종사자의 직무만족이 이직의사에 미치는 영향의 가설 검증을 위해 직무만족을 독립변수로 하고, 이직의사를 종속변수로 하여 단순회귀분석을 실시하였으며 결과는 〈Table 6〉과 같다.  $F$ 값은 36.397( $p=0.000$ )로 유의한 것으로 나타났으며, 설명력은 14.0%로 나타났다.  $t = -6.033(p=0.000)$ ,  $p<0.001$  수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 가설 4는 채택되었다.

호텔 조리종사자의 경력몰입이 이직의사에 미치는 영향의 가설 검증을 위해 경력몰입을 독립변수로 하고, 이직의사를 종속변수로 하여 단순회귀분석을 실시하였으며, 결과는 〈Table 7〉과 같다.  $F$ 값은 53.235( $p=0.000$ )로 유의한 것으로 나타났으며, 설명력은 19.3%로 나타났다.  $t = -7.296(p=0.000)$ ,  $p<0.001$  수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 가설 5는 채택되었다.

## V. 요약 및 결론

본 연구는 이직 및 조직에 잔류에 영향을 미치

는 직무착근도가 호텔 조리종사자의 직무만족, 경력몰입 및 이직의사와의 관계를 검증하고, 직무만족과 경력몰입이 이직의사에 미치는 영향 관계를 분석하고자 하였으며, 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 직무착근도에 대한 요인분석 결과, 13개의 문항에서 3개의 요인이 추출되었으며, 요인명은 적합, 희생, 연계 요인으로 명명하였다. 누적 분산력은 62.611%로 나타났으며, Cronbach'  $\alpha$  값이 0.6이상으로 측정 항목들의 신뢰도는 모두 수용할 수 있는 것으로 나타났다.

둘째, 직무착근도와 직무만족 간의 영향 관계에서 적합( $\beta=0.473$ ,  $t=7.809$ ,  $p<0.001$ ), 희생( $\beta=0.166$ ,  $t=2.836$ ,  $p<0.01$ ), 연계( $\beta=0.116$ ,  $t=1.994$ ,  $p<0.05$ )가 직무만족에 정(+)에 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1은 모두 채택되었다. 이러한 결과는 Ha DH·Kim SM(2010), Kim WS·Bae MG(2011), Kim HJ et al.(2013)의 선행연구 결과와 일치하였다. 호텔 조리종사자의 직무착근도가 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 것으로 직무착근도중 적합요인이 직무만족에 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났으며, 호텔 조리팀에 근무하고 있는 조리종사자에게 권한과 책임을 주고, 자신의 기술과 재능을 잘 활용할 수 있도록 지원하여야

할 것이다. 또한, 적합, 희생, 연계의 적절한 조화를 통해 담당하는 직무에 만족할 수 있도록 한다면 조직에 잔류하도록 하여 호텔기업의 경영성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다.

셋째, 직무착근도와 경력몰입 간의 영향 관계에서 적합( $\beta=0.303, t=4.346, p<0.001$ )과 희생( $\beta=0.133, t=1.975, p<0.05$ )이 경력몰입에 정(+)에 영향을 미치는 반면, 연계는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되어 가설 2는 부분 채택되었다. 이는 직무착근도가 호텔 조리종사자들의 경력몰입에 중요한 역할을 하고 있는 변수임을 의미하는 것이다. 즉, 호텔 조리종사자가 현재의 일이 전문직으로 자신에게 이상적인 직업이라 지각하고, 호텔 조리사라는 전문직을 쉽게 포기하지 않고 다시 직업을 선택해도 현재의 조리사직을 선택하려고 하고, 호텔 조리사로 일하는 것을 좋아하며, 업무에 몰입할수록 조리종사자들의 경력몰입은 높아진다는 것을 의미한다. 또한 호텔기업은 호텔 조리종사자들의 경력몰입을 위해서 직무착근도중 적합과 희생요인에 관심을 가져야 할 것이다.

넷째, 직무착근도와 이직의사 간의 영향 관계에서 적합( $\beta=-0.158, t=-2.144, p<0.05$ )과 희생( $\beta=-0.141, t=-1.990, p<0.05$ )이 이직의사에 부(-)에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 연계는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되어 가설 3은 부분 채택되었다. 개인이나 호텔 조리팀, 조직 등과 공식적, 비공식적으로 연결된 정도를 나타내는 연계보다는 적합과 희생이 이직의사에 영향을 미치는 변수로 나타났으며, 이는 적합과 희생에 대한 직무착근도를 높이면 이직의사를 감소시킬 수 있으리라 생각된다. Park KK·Lee KE(2004), Ha DH·Kim SM(2010), Kim YS·Cho KJ(2012)의 연구결과와 일치하였으나, 직무착근도의 적합만이 이직의사에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 Kwon KJ(2012)의 연구와는 차이가 있었다.

다섯째, 호텔 조리종사자의 직무만족도가 이직의사( $\beta=-0.375, t=-6.033, p<0.001$ )에 부(-)의

영향을 미치는 것으로 나타났으며, Kim YJ et al.(2011)의 연구결과와 일치하였고, 가설 4는 채택되었다. 나의 직업에 만족하고 내가 하는 일에 성취감을 제공해주며, 내가 하는 일에 흥미를 느끼게 해 줄수록 현 직장을 그만 두려고 하거나, 새로운 직장을 찾기 위한 이직의사를 낮출 수 있을 것이다. 이러한 결과는 직무만족이 높아질수록 이직의사는 낮아지는 것으로 현 직장에서의 직무만족도를 높여 타 직장으로 이직하려고 하는 것을 막고, 호텔기업에 계속 근무할 수 있도록 제도적 장치와 전략의 수립이 필요하다고 생각된다.

여섯째, 호텔 조리종사자의 경력몰입은 이직의사( $\beta=-0.439, t=-7.296, p<0.001$ )에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 가설 5는 채택되었다. 이직의 발생은 조직으로 하여금 업무에 적합한 새로운 조직원을 선발, 채용, 교육시키게 하며, 이러한 과정에서 발생하는 비용으로 인해 조직의 효율성이 저하되고, 동료들의 잦은 교체로 인해 남아있는 직원들의 사기 저하에도 영향을 미치게 된다(Park JH 2009). 조직을 떠나려고 하는 이유보다 조직에 남아 있으려 하는 이유에 대해 더 관심을 갖고 경력에 몰입할 수 있도록 지원한다면 이직하려고 하는 의사를 낮출 수 있으리라 생각된다.

본 연구의 시사점은 다음과 같다. 첫째, 직무착근도가 하위변수에 영향을 미치는 것에 대해 고찰한 연구로써 인적자원을 관리하는 경영자에게 이론적인 토대를 제공하려고 하였다. 숙련된 호텔 조리종사자의 이직은 호텔기업에 경제적으로 많은 손실과 함께 신규 인력의 채용과 교육에 투자되는 비용의 증가로 회사의 경영에 영향을 미치므로 직무착근도의 중요성에 대한 인식이 필요하겠다.

둘째, 직무만족, 경력몰입, 이직의사와 같은 직무 관련 요인과 직무착근도와 같은 직무 비관련 요인 모두 이직의사에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 호텔의 경영진 및 인사를 담당하는 부서에서는 조직에 잔류하는 원인을 규명하고,

능력 있는 종사자의 이직을 방지하도록 노력한다면 인적자원관리 및 조직관리에 도움을 줄 수 있으리라 생각한다.

셋째, 경력 및 이직 관리적 측면에서 매우 중요한 변수인 경력몰입이 직무착근도와 관계를 새롭게 분석하고자 시도한 것에 의의가 있다고 할 수 있다.

본 연구의 한계점으로는 부산·울산 지역의 호텔 조리종사자를 대상으로 한정하여 연구가 진행되었다는 지역적 한계점과 표본의 자료 수집이 특1급 호텔을 대상으로 연구가 이루어져 우리나라 전체의 외식산업에 일반화하기에는 한계점이 있다는 것이다. 향후 연구에서는 본 연구의 한계점을 보완하여 전국의 호텔 및 외식업체를 대상으로 하여 다양한 척도의 개발과 보완으로 후속 연구가 지속되어야 할 것으로 사료된다.

## 한글초록

본 연구는 부산·울산 지역 특1급 호텔에 근무하는 조리종사자 225명을 대상으로 직무착근도가 직무만족, 경력몰입, 이직의사에 미치는 영향 관계를 분석하기 위해 SPSS 18.0을 사용하여 빈도 분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 회귀 분석을 실시하였다. 연구결과, 첫째, 호텔 조리종사자의 직무착근도가 직무만족에 미치는 영향을 검증한 결과, 적합(fit), 희생(sacrifice), 연계(links)가 직무만족에 정(+)에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 둘째, 호텔 조리종사자의 직무착근도의 적합과 희생이 경력몰입에 정(+)에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 호텔 조리종사자의 직무착근도는 적합과 희생이 이직의사에 부(-)에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 넷째, 직무만족도가 이직의사에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다섯째, 경력몰입은 이직의사에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 호텔 조리종사자의 직무착근도가 높을수록 직무를 만족시키고, 경력몰입을 증가시켜 이직

하려고 하는 의도를 감소시킬 수 있다는 것을 알 수 있었다.

## 감사의 글

본 연구는 2013학년도 울산과학대학교 교내 학술연구비 지원에 의해 수행되어진 것으로 이에 감사드립니다.

## 참고문헌

- 정충영, 최이규 (2011). 한글용 SPSS 14.0 SPSSWIN을 이용한 통계분석. 무역경영사, 242, 서울
- Bae IH (2013). Effect of Job Embeddedness and Self-efficacy of Hotel Chefs on Job Attitude and Turnover Intention. Doctoral Degree Thesis, Kyonggi University 94-102, Seoul.
- Cho YB, Kwag SH, Ryu JR (2008). A study on the effects of job embeddedness on staying in organization. *Journal of Human Resource Management Research* 15(1):191-191.
- Choi WS, Kim JK (2005). Effects of social supports on career commitment and turnover intention in hotel industry. *International Journal of Tourism and Hospitality Research* 19(1): 1-16.
- Chun WB, Park IK (2005). Effects of job embeddedness on turnover intention organizational commitment for hotel employee. *Tourism Research* 21:291-308.
- Ha DH, Kim JS (2010). Effects of job embeddedness and role stressors of hotel employees on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *Korean Journal of Tourism Research* 24(6):173-191.
- Ha DH, Kim SM (2010). Effects of job embeddedness on job satisfaction, organizational

- commitment and turnover intention-focused on employees of hotel F & B division-. *Korean J. Food Cookery Sci* 26(1):1-12.
- Hall DT, Moss JE (1998). The new protean career contracts: helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics* 26(3):22-37.
- Holtom BC, Mitchell TR, Lee TW (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics* 35(4):316-331.
- Hong HK (2012). The Effects of Self-efficacy on Job Embeddedness, Innovation Behaviors and Organizational Citizenship Behavior. Doctoral Degree Thesis, Sejong University 2, Seoul.
- Hong HK, Chung KY, Kim WH (2012). Effects of self-efficacy on job embeddedness, innovation behaviors, and organizational citizenship behavior-the moderating effect worked mainly in the form-. *The Journal of the Korea Contents Association* 12(5):417.
- Kim DJ, Lee SG (2014). The effect of servicescape on the customers' cognitives, affective, and conative attitudes in franchise coffee shops. *Korean Journal of Culinary Research* 20(2): 239-240.
- Kim EH, Lee EJ, Choi HJ (2012). Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* 18(4):395.
- Kim HJ, Hyun SH, Kim IS (2013). Examining of the relationship among hotel employee' job embeddedness, job satisfaction, organizational citizenship behavior and department performance: The moderating role of the number of siblings. *Korean Journal of Tourism Research* 28(4):157-176.
- Kim SM (2008). Effects of Embeddedness and Role Stressors of Hotel Employees on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. Doctoral Degree Thesis, Dongguk University 20-21, Gyeongsangbuk-do.
- Kim SY, Jun HW (2008). Effects of hotel employee's personality on job involvement and career involvement-focused on big 5 personality-. *Korean Journal of Tourism Research* 23(2):239-257.
- Kim WS, Bae MG (2011). Effects of hotel employee's job embeddedness on self-esteem, organizational commitment, and job satisfaction. *Journal of Tourism and Leisure Research* 23 (2):41-60.
- Kim YJ, Jung HS, Yoon HH (2011). The influence of hotel culinary staff's burnout on job satisfaction and turnover intention: focusing on moderating effects by staff's career and gender. *Korean Journal of Culinary Research* 17(2): 111-125.
- Kim YS, Cho KJ (2012). The moderating effect of locus of control on the relationship between job embeddedness and turnover intention. *Journal of tourism and leisure research* 24(6):23-37.
- Kim YH, Jun HW (2009). A study on the correlations between the job characteristics of hotel employees and their job satisfaction, career commitment, turnover intention, and career withdrawal intention. *Korean Journal of Tourism Research* 24(2):65-86.
- Kwon KJ (2012). A study on structural relationship between predictors and dependent variables of job embeddedness on employees of hotel f&b division. *The Academy of Customer Satisfaction Management* 14(1):21-40.
- Kwon KJ, Hong HK, Lee HR (2010). A study on

- the predictors of job embeddedness of organization member. *Journal of Tourism and Leisure Research* 22(3):368.
- Kwon YW, Yoo YJ (2009). A study on job satisfaction and turnover intention of cuisine employees in the hotel and food service industry-focusing on the cuisine employees in the Daegu city-. *Korean Journal of Culinary Research* 15(4):245-258.
- Lee JH (2012). A study on correlation among empowerment, job satisfaction and turnover intention of food service industry employees. *Korean Journal of Culinary Research* 18(5): 113-128.
- Lee KA (2012). The Effects of Employees' Job Embeddedness on Turnover Intention and Organizational Citizenship Behavior in Hotel Industry-Focusing on Mediating Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Career Commitment-. Doctoral Degree Thesis, Kyungsoong University 125, Busan.
- Lee MS (2010). Effects of job embeddedness conceived by airline employees on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *The Journal of the Korea Contents Association* 10(10):418-428.
- Lee MS, Jung DJ (2013). The effects of social support on job embeddedness of hotel employee. *Journal of Tourism and Leisure Research* 25(8):95-112.
- Lee SH, Kim YG (2010). The effects of career commitment on turnover intentions in tourism industry. *Journal of Korean Cultural Industries* 10(2):119-138.
- Lee SK, Choi WS (2006). The effect of career commitment on the performance and employee attitude in hotel employee. *Korean Journal of Hotel Administration* 15(5):51-68.
- Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Erez M (2011). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal* 44(6):1102-1121.
- Mobley WH (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology* 62:237-240.
- Na YS, Cho SH, Lee OJ (2011). Effect of emotional labor and emotional dissonance on burnout and turnover intention of hotel and food-service culinary employees; focusing on the culinary-related service. *Korean Journal of Culinary Research* 17(3):104-116.
- Park IK (2010). A study on the effects of job embeddedness on turnover intention for hotel employee-the moderating effect of pay satisfaction-. *Korean Journal of Tourism Research* 25(3):62.
- Park JH (2009). The effect of job stress on burnout and job satisfaction and turnover intention for hotel employee. *Journal of Hotel & Resort* 8 (2):137-154.
- Park JS, Park YK (2013). An effects of job embeddedness of hotel employees on customer orientation: focusing mediator effect of LMX quality. *Korean Journal of Hotel Administration* 22(4):217-233.
- Park KE, Lee SB (2012). The effects of job embeddedness on job satisfaction, organizational commitment of hotel and food service employee. *Korea Journal of Tourism and Hospitality Research* 26(1):351-366.
- Park KK, Lee KE (2004). A study on the relationship between job embeddedness and turnover intention in Korea. *Korean Management*

*Review* 33(5):1423-1440.

Rho SH, Kwon TI (2008). Relationship between job embeddedness and organizational commitment in the hotel industry. *Korean Journal of Hotel Administration* 17(4):73-89.

---

2014년 08월 29일 접수  
2014년 09월 30일 1차 논문수정  
2014년 10월 25일 2차 논문수정  
2014년 11월 30일 3차 논문수정  
2014년 12월 05일 논문게재확정