

# 관광종사원의 인턴십 평가가 취업경쟁력에 미치는 영향

이용철<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>동서대학교 관광경영학과

## Impact of Internship Evaluation Factors on the Employment Competitiveness

Lee, Yong-Chul<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Dept. of Tourism Management, Dong-Seo University

**요약** 현재 현장에서 종사하고 있는 정규직 종사자들의 입장에서 인턴십 평가를 통한 인턴십 과정생들이 얻을 수 있는 잠재적 편익을 최대화 할 수 있도록 교육자들에게 기초자료를 제공함은 물론 인턴십 교육방향에 기초자료를 제공하고자 한다. 더 나아가서는 본 연구가 각각의 이해집단에게 인턴십 교육의 운용을 마케팅적 사고로 전환하여 교육 소비자 즉, 학생과 산업체의 의견이 적극적으로 반영된 교육체제로 변신함으로써 급변하는 교육환경속에서 관광산업의 경쟁력을 확보하는데 도움을 줄 수 있기를 기대한다. 이에 본 연구결과를 종합해 보면, 첫째, 인턴십 평가요인으로 규율성, 적극성, 기술력, 업무수행능력, 과제물, 탐구력, 지식성, 협조성, 이해력 등으로 평가요인임을 규명하였다. 둘째, 인턴십 평가요인은 인턴십 교육효과(적극성, 탐구력, 규율성) 및 취업경쟁력(규율성, 적극성, 협조성)에 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석되어 본 연구의 목적을 달성하였다고 볼 수 있다. 마지막으로 산업체에서는 학습능력보다는 조직과 융화할 수 있는 인재를 원하고 있는 것으로 분석되었다.

**Abstract** This research is based on the circumstances of the regular employees in the industry. The purpose of this research is to help the intern employees improve the competitiveness in getting jobs. Therefore, it aims to provide basic direction on the education of intern employees. Major findings of this research may contribute to the new education system for intern employees in which the opinions of both students and industry are reflected. Additionally, we hope to help improve the competitiveness of travel industry under the rapidly changing environment. Major findings of this research are like the followings; First, evaluation factors of internship include self-discipline, positiveness, technology, the capability to conduct the given job, reports, the intensity of inquiry, knowledge, cooperation and the understanding. Second, evaluation factors of internship have positive impacts on the internship education(positiveness, the intensity of inquiry, discipline) and the decision making of job finding(discipline, positiveness, cooperation).

**Key Words** : Internship, Evaluation factors, Employment competitiveness

### 1. 서론

오늘날 기업의 채용형태는 21세기의 첨단 생활양식과 관련된 환경에 능동적으로 대처할 수 있는 인재를 요구하고 있다. 그러나, 대학의 전공분야별 인력공급이 산업구조의 변화와 사회 환경 변화에 따른 전문인력 수요변화를 따라잡지 못하는 소위 인재개발 지체현상이 야기됨

을 주장하고 있다[2]. 이는 현재 대학의 강의만으로는 산업체 현장에 직접 적용될 수 있는 실기 능력이 완숙하게 배양되지 못한다. 둘째, 학생들이 선택할 직업 세계의 실제 업무 환경, 업무 내용 등에 대하여 올바르게 인식하지 못하고 있다. 셋째, 산업체 현장에서 직접적 업무이외의 능력에 대한 학습의 미흡하다고 지적하고 있다[4, 6]. 이로 인한 결과물인 재학생들의 취업은 더욱 더 어려움이 가중 되고 있다. 이러한 제반 사항들의 보완점으로 현재

\*교신저자 : 이용철(sportevent@hanmail.net)

접수일 09년 07월 27일

수정일 (1차 09년 09월 11일, 2차 09년 09월 25일)

게재확정일 09년 10월 14일

각 대학에서는 았다투어 현장직무능력 강화, 산업체 밀착 교육 등의 인턴십이 활발히 이루어지고 있다고 주장하고 있다[5].

이러한 추세는 관광교육을 담당하고 있는 대학에도 많은 영향을 미치고 있으며, 관광산업 및 서비스산업에서도 인적자원개발을 위한 노력은 예외는 아니다. 이에 산학협력력을 통한 다양한 현장경험교육 및 인턴십제도 등을 도입하고 있는 실정이다. 이와 더불어 관광분야의 선행연구에서는 산학협력력을 통한 교육효과 및 인턴십 평가에 관한 연구가 활발히 논의되고 있다. 하지만, 산학협력 및 인턴십 연구의 한계로 첫째, 조사대상자의 한정으로 산학협력 과정생 및 인턴과정생을 중심으로 연구를 수행하고 있음을 지적하고 있다. 둘째, 인턴십 교육프로그램 평가 및 평가를 통한 인턴과정생의 취업과 관련한 규명한 연구는 거의 없는 실정이다[8].

본 연구는 위의 문제제기를 중심으로 산학협력 방안으로 시행하고 있는 인턴십제도를 중심으로 현재 현장에서 종사하고 있는 정규직 종사원들의 관점에서 인턴십제도에 대한 연구에 첫째 의미를 부여 할 수 있다. 둘째, 종사원들이 바라보는 인턴십 평가요인을 통하여 과정생들이 얻을 수 있는 잠재적 편익을 최대화 할 수 있도록 교육자들에게 기초자료를 제공함은 물론 인턴십 교육방향에 기초자료를 제공하고자 한다. 마지막으로 본 연구를 통하여 산업체와 학교간의 각 이해집단에게 인턴십 교육의 운용을 마케팅적 사고로 전환하여 교육소비자 즉, 학생과 산업체의 의견이 적극적으로 반영된 교육체계로 변신함으로써 급변하는 취업경쟁환경에서 경쟁우위를 확보하는데 도움을 줄 수 있기를 기대한다.

## 2. 인턴십 평가와 취업을 경쟁력 강화

경제규모의 확대와 성장과 더불어 시장을 둘러싼 조직 사이의 경쟁을 치열하게 만들고 있다. 이러한 상황에서 경쟁력은 최종적으로 개개인 능력에 의존하는 것이기 때문에 교육프로그램에 의한 능력개발은 조직의 성장과 혁신을 위해서 필수불가결의 요소가 되었다[11]. 이런 교육프로그램의 일환으로 관광관련학과에서는 다양한 산학협력 및 인턴십제도를 개발·운영하고 있는 실정이다. 인턴십에 대하여 ‘관광관련분야 학생들에게 산학협동 실습교육을 통하여 대학에서 배운 이론과 실기를 산업체에서 실습함으로써 장차 대학으로부터 직업세계로의 전환할 수 있도록 학생들의 자질을 향상시키는 것을 목적으로 한 학계와 산업체 사이의 교육 및 협력활동’으로 정의하고 있다[1].

이에 반하여 현장경험이 있었다고 해서 반드시 학습이 발생했다는 보장은 없기 때문에 현장실습에 대한 평가와 연관된 많은 문제를 제기하였다. 현장실습은 매우 개별화 되어 있고 학교 교수진의 개입이 별로 없으며 일반적으로 학습이 행위에 의해 이루어지며 이를 측정하는데 있어 의문을 제기하였다[9].

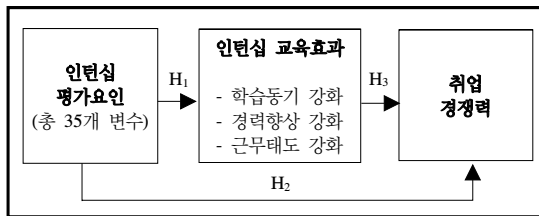
위 문제점을 해결하기 위하여 인턴십 평가에 대한 중요성과 개선방안을 제시한 학자들은 다음과 같이 설명하고 있다. 이봉석(1993)은 평가 담당자의 일관성부족으로 인하여 업체별, 부서별로 평점에 객관성이 부족하다고 주장하면서, 평가세부항목을 객관성 있게 평점화 할 수 있는 방안을 제시하였다[7]. 서채원(2004)은 인턴십 수행에 대한 정확하고 세부적인 피드백 및 평가는 인턴의 성장에 도움 될 것이라고 주장하였다[6]. 김순남(2002)은 인턴십 평가를 위한 평가 변수로 태도평가(규율성, 협조성, 적극성, 책임성), 능력평가(이해력, 연구력, 지식, 기술), 성격평가(업무의질, 업무의양) 등의 객관화 시킬 방안을 제시하였다[3]. 즉, 이런 인턴십 평가를 통하여 산학협력에 대하여 최종적인 목적에 대하여 첫째, 직업에 관한 교양/교육적 기초능력을 함양하는데 있다. 둘째, 직업교육은 개인의 직업선택 기회를 확대시킴을 목적으로 이루어진다. 셋째, 직업교육의 주된 목적 중의 하나는 산업사회가 필요로 하는 다양한 분야의 기업인을 양성하는 것으로 전공과 관련된 산업체 현황 및 미래 전망을 파악케 하여 진로 결정을 도와주는 것으로 주장하고 있다[4]. 이봉석(1993)은 산학협동 현장실습이 활성화됨으로서 학생들에게 부여되는 가치는 첫째, 대학학생이 직접 현장실습을 체험함으로써 자신의 적성과 흥미와의 적부를 결정함으로써 진로 결정에 도움을 준다고 하였다[7]. 강다원(2000)은 인턴십은 학생들이 대학에서 배운 이론적 지식을 현장에서 활용해봄으로써 재학 시 자신들의 부족한 지식을 보완하고, 졸업 후 취업을 했을 경우 현장에서 필요한 업무능력을 향상시킬 수 있다[1]. 최경숙(2005)은 인턴십을 통하여 취업간의 연계가 이루어질 수 있음을 강조하면서, 기업은 인턴십을 통해 예비 직원의 조기에 자신의 업무를 파악하고 적응하는 기회를 부여하여 선발 후 조기 퇴직이나 직무불만족을 최소화시키고 있음을 주장하였다[9].

## 3. 연구모형 및 조사설계

### 3.1 연구모형 및 가설설정

본 연구의 목적인 인턴십 평가요인을 규명하기 위하여

인턴십평가요인 Forrest. & Pendergrass(1977), 이봉석(1993), 최종인(2000), 서채원(2004), 김순남(2002) 등의 선행연구의 결과를 토대로 인턴십 평가변수를 추출하였다[12,7,10,6,3]. 또한 인턴십 교육효과 및 취업경쟁력 변수를 추출하기 위하여 이봉석(1993), 강다원(2000), 최경숙(2005) 등의 선행연구를 수행하였다[7,1,9]. 추출된 변수를 중심으로 인턴십 평가를 통한 인턴십 교육효과 및 취업경쟁력의 긍정적 영향관계를 파악하기 위하여 연구 모형과 이에 부합하는 3개의 연구가설을 설정하였다.



[그림 1] 연구모형 및 가설설정

- 가설 1. 인턴십 평가요인은 인턴십 교육효과에 긍정적(+) 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 인턴십 평가요인은 취업경쟁력에 긍정적(+) 영향을 미칠 것이다
- 가설 3. 인턴십 교육효과는 취업경쟁력에 긍정적(+) 영향을 미칠 것이다.

본 연구의 모형을 검증하기 위한 변수의 항목은 인구통계학적 특성 4문항, 인턴십 평가항목 35문항, 인턴십 교육효과에 관한 3문항 및 취업경쟁력으로 총 43문항이 구성되었으며, 척도는 명목척도와 5점 리커트척도(①:매우 부정↔⑤:매우 긍정)를 활용하였다.

[표 1] 조작적 변수의 구성

설문지 구성	선행연구	설문문항	수	척도
조사 대상자	-	성별, 연령, 근무기간, 직위	4	명목
인턴십 평가	Forrest. & Pendergrass(1977) 이봉석(1993), 최종인(2000), 서채원(2004), 김순남(2002)	태도평가(규율성/협조성, 적극성/책임성/경영의식 등) 능력평가(지식과 기술, 이해력, 판단력, 결단력, 창의력과 기획력, 표현력, 절충능력 등) 성적평가(신속성과 처리기간, 목표달성률 등)	35	5점 리커트척도
인턴십 교육효과	이봉석(1993), 강다원(2000), 최경숙(2005)	학습동기 강화 경력향상 강화 근무태도 강화	3	
취업 경쟁력		취업경쟁력	1	

### 3.2 조사설계 및 자료처리

본 연구의 목적을 규명하기 위하여 인턴십을 운영하고 있는 서울의 S호텔 외식사업부로 한정하였다. 이는 전국의 관광관련 대학과 인턴십 산학협력을 체결하고, 인턴십 교육과정을 6개월 및 1년의 중·장기적 인턴십을 운영하고 있다. 이를 위하여 산학협력프로그램으로써 관광관련 대학과 호텔 외식사업부간의 체계적인 교육프로그램을 구성 및 추진하고 있음으로 인하여 적합한 조사대상의 업체로 사료되어 선정하였다.

또한, 조사대상자는 인턴십제도를 운영함으로써 현 외식사업부에 종사하고 있는 1년 이상 근무하고 있는 정규직 종사원으로 한정하였다. 이는 인턴과정생들이 교육을 통하여 현장에서 교육평가에 대한 직·간접으로 영향을 주고받을 것이라는 가정하에 정규직 종사원으로 한정하여 연구를 수행하였다.

본 연구의 설문조사 시기는 S호텔의 외식산업부(서울본사 및 5개 지역 업장)에서 인턴십교육을 하고 있는 기간 중 2008년 3월 3일부터 2008년 3월 31일까지 총 200부의 설문지를 배포하였고, 183부가 회수되었으며, 이중 불성실하게 응답한 14부를 제외한 169부를 분석에 이용하였다.

수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩(Data Coding)을 거쳐, 사회과학조사분석 패키지인 SPSS14.0을 활용하여 분석하였다. 이용 통계기법은 요인들에 대한 신뢰도를 검증하기 위하여 크론바알파(Cronborch's Alpha)로 사용하였다. 또한, 다변량 통계 기법중의 하나로서 다수의 변수들간의 상관관계를 기초로 많은 변수들 속에 내재하는 체계적인 구조를 발견하려는 기법인 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였다. 변수들간의 영향관계를 분석하기 위하여 다중회귀분석(Multiple Linear Analysis)을 실시하였다.

## 4. 실증분석

### 4.1 조사 응답자의 인구통계학적 특성

조사 대상자의 인구통계학적 특성은 표 2와 같이 외식사업부의 종사원의 성별은 남자 88명(52.1%), 여자가 81명(47.9%)로서 고른 비율로 나타났으며, 연령대는 20대가 136명(80.5%), 30대가 25명(14.8%) 순으로 상대적으로 20대의 연령층이 많았다. 종사원의 근무 경력은 2년 이하가 88명(52.1%), 3-4년 53명(31.4%)으로 파악되었으며, 종사원의 직위는 평사원(135명, 79.9%), 캡틴급(18명, 10.7), 매니저급(16명, 9.5%)순으로 조사되었다.

[표 2] 조사대상자의 인구통계학적 특성

구분		빈도 (명)	비율 (%)	구분	빈도 (명)	비율 (%)	
성별	남자	88	52.1	연령	20대	136	80.5
	여자	81	47.9		30대	25	14.8
근무기간	1년 이상	88	52.1	40대 이상	8	4.7	직위
	2년 이하						
	3-4년	53	31.4	관리/ 매니저급	16	9.5	
	5-9년	16	9.5	캡틴급	18	10.7	
10년 이상	12	7.1	평사원	135	79.9		
합계		169	100.0	합계		169	100.0

### 4.2 인턴십 평가 신뢰도검증 및 타당성

본 연구에서는 신뢰성을 검증하기 위하여 전체항목과 구성요소별로 Cronbach's Alpha 계수를 이용하였다. 본 연구에서 인턴십 과정생의 평가에 대한 전체적인 Cronbach's Alpha계수는 0.9952[표 생략]이었으며, 각 요인별 Cronbach's Alpha계수는 0.712에서 0.886으로써 신뢰성이 높다고 볼 수 있다.

타당성 검증을 위하여 요인분석을 실시하였으며, 인턴십 과정생 평가에 관한 요인추출방식은 주성분분석방법을, 요인회전방식은 직각회전방식(varimax rotation)을 사용하였다. 인턴십 평가 요인 수는 다음 표 3에서 보는바와 같이 아이겐 값이 1이 넘는 9개 요인으로 구성되었으며, 총분산 설명력은 71.1%로 나타났다.

외식사업부 직원들의 고려하는 인턴십 과정생의 평가 항목으로 총 9개의 요인으로 도출되었는데, 규율성, 적극성, 기술력, 업무수행능력, 과제물, 탐구력, 지식성, 협조성, 이해력 등으로 도출되어 아래와 명명하였다.

[표 3] 인턴십 평가 요인분석

요인	변수명	고유값	요인 적재량	분산 설명력 (신뢰계수)
규율성	지각, 조퇴, 무단결근	4.068	.868	12.713 ( $\alpha = .886$ )
	상사의 지시명령		.815	
	직장의 규칙, 약속수행		.801	
	사내의 질서유지		.717	
	직원과의 인간관계를 배려		.526	
적극성	작업 효율화에 관해 구체적인 제안	2.935	.804	9.172 ( $\alpha = .809$ )
	맡은 업무 끝까지 완수		.714	
	어려운 일이라도 자진하여 도전		.570	
	상사나 동료에게 의지		.507	
	주어진 일에 열의		.426	
기술력	올바른 방식으로 일	2.800	.729	8.749 ( $\alpha = .818$ )
	설비, 기구 등의 사용 및 조작능력		.643	

업무수행능력	업무요령 숙지	2.661	.622	8.316 ( $\alpha = .827$ )
	기한 내에 업무수행		.572	
	업무성과의 신뢰성		.686	
	정해진 절차수행		.652	
	처리한 업무량		.584	
과제물	문제나 실수 예방	2.518	.499	7.867 ( $\alpha = .773$ )
	상사나 동료의 지원, 도움		.465	
	과제물은 이해하고 성실히 진행		.777	
	과제물 제출일의 정확성		.720	
탐구력	과제물은 결과물의 정확성	2.119	.720	6.621 ( $\alpha = .783$ )
	업무방식 개선 및 개량을 위한 연구 및 개량을 위한 탐구력		.750	
지식성	업무에 대한 탐구력	2.084	.708	6.514 ( $\alpha = .781$ )
	메뉴얼의 올바른 이해		.672	
	맡은 업무 필요한 지식 소유		.640	
협조성	도전의식과 의욕	1.898	.528	5.932 ( $\alpha = .712$ )
	자신의 입장 보단 전체의 의견 수렴		.752	
이해력	동료의 일을 자발적 도움	1.669	.690	5.217 ( $\alpha = .764$ )
	새로운 사물에 관한 이해		.573	
	자신의 의견의 효과적, 논리적 표현		.567	
	지시명령의 내용과 의미를 정확한 이해력		.402	

주1) Kaiser's Measure of Sampling adequacy(Over-all MSA):  
표본적합도는 0.920임

주2) 전체 설명력 71.100%

주3) 전체 신뢰계수  $\alpha = .952$

주4) 제거변수: 약속기일 엄수, 똑같은 일 반복, 사고방식 건정성.

### 4.3 가설 검증

가설1은 '인턴십 평가요인은 인턴십 교육효과에 긍정적(+) 영향을 미칠 것이다.'라고 설정하고 독립변수로 인턴십 평가요인으로 삼았으며, 종속변수인 인턴십 교육효과로는 각각 학습동기 강화, 경력향상 강화, 근무태도 강화로 두어 다중회귀분석을 실시하였다.

세부가설 1-1의 '인턴십 평가요인은 학습동기 강화에 긍정적(+) 영향을 미칠 것이다.'라고 설정하였다. 분석 결과  $F=6.028(p=0.000)$ 로 인턴십 과정생은 인턴십을 통한 학습동기 강화에 긍정적 영향력을 보이고 있어 설명하려는 회귀모델이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. R-square(설명력)는 0.254로서 독립변수와 종속변수간의 영향관계가 있다고 볼 수 있으며, 규율성( $\beta = 0.269$ ), 협조성( $\beta = 0.222$ ), 적극성( $\beta = 0.161$ ), 기술력( $\beta = 0.109$ )순으로 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

세부가설 1-2의 '인턴십 평가요인은 경력향상 강화에 긍정적(+) 영향을 미칠 것이다.'라고 설정하였다. 분석 결과  $F=7.198(p=0.000)$ 로 인턴십 과정생은 인턴십을 통한 경력향상 강화에 긍정적 영향력을 보이고 있어 설명하려는 회귀모델이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. R-square(설명력)는 0.289로서 독립변수와 종속변수간의

영향관계가 있다고 볼 수 있으며, 지식성( $\beta = 0.243$ ), 적극성( $\beta = 0.240$ ), 규율성( $0.201$ ), 업무수행능력( $\beta = 0.157$ ), 협조성( $\beta = 0.153$ ) 순으로 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

세부가설 1-3의 ‘인턴십 평가요인은 근무태도 강화에 긍정적(+) 영향을 미칠 것이다.’라고 설정하였다. 분석 결과  $F=6.056(p=0.000)$ 로 인턴십 과정생은 인턴십을 통한 근무태도 강화에 긍정적 영향력을 보이고 있어 설명하려는 회귀모델이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. R-square(설명력)는 0.255로서 독립변수와 종속변수간의 영향관계가 있다고 볼 수 있으며, 규율성( $\beta = 0.249$ ), 지식성( $\beta = 0.202$ ), 협조성( $\beta = 0.148$ ), 업무수행능력( $\beta = 0.128$ ) 순으로 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

[표 4] 인턴십 평가요인이 교육효과에 미치는 영향 검증

가설	종속	독립	비표준화 계수		표준화 계수	t	P-value
			$\beta$	표준 오차			
세부가설 1-1	학습동기 강화	상수	3.698	.051		72.156	.000
		규율성	.269	.051	.349	5.224	.000***
		적극성	.161	.051	.209	3.124	.002*
		기술력	.109	.051	.142	2.128	.035*
		업무수행능력	.021	.051	.027	.402	.688
		과제물	.030	.051	.038	.575	.566
		탐구력	.009	.051	.012	.182	.856
		지식성	.089	.051	.116	1.732	.085
		협조성	.222	.051	.288	4.319	.000***
		이해력	.065	.051	.085	1.274	.204
R=0.504 R <sup>2</sup> =0.254 수정된R <sup>2</sup> =0.212 F=6.028 p-value=0.000***							
세부가설 1-2	경력향상 강화	상수	3.787	.058		65.010	.000
		규율성	.201	.058	.230	3.444	.001**
		적극성	.240	.058	.274	4.103	.000***
		기술력	.104	.058	.119	1.785	.076
		업무수행능력	.157	.058	.179	2.682	.008*
		과제물	.056	.058	.064	.964	.337
		탐구력	-.017	.058	-.020	-.298	.766
		지식성	.243	.058	.277	4.151	.000***
		협조성	.153	.058	.175	2.614	.010*
		이해력	-.046	.058	-.053	-.790	.431
R=0.538 R <sup>2</sup> =0.289 수정된R <sup>2</sup> =0.248 F=7.198 p-value=0.000***							
세부가설 1-3	근무태도 강화	상수	3.911	.058		67.916	.000
		규율성	.249	.058	.295	4.307	.000***
		적극성	.091	.058	.108	1.582	.116
		기술력	-.004	.058	-.004	-.065	.948
		업무수행능력	.128	.058	.151	2.208	.029*
		과제물	.112	.058	.132	1.933	.055
		탐구력	.105	.058	.125	1.821	.071
		지식성	.202	.058	.239	3.497	.001**
		협조성	.149	.058	.176	2.573	.011*
		이해력	-.094	.058	-.112	-1.635	.104
R=0.505 R <sup>2</sup> =0.255 수정된R <sup>2</sup> =0.213 F=6.056 p-value=0.000***							

주1) \*P<0.05, \*\*p<0.001, \*\*\*p<0.000에서 유의함

가설2는 ‘인턴십 평가요인은 취업경쟁력에 긍정적(+) 영향을 미칠 것이다.’라고 설정하고 독립변수로 인턴십 평가요인으로 삼았으며, 종속변수로는 인턴십을 통한 취업경쟁력으로 두어 다중회귀분석을 실시한 결과 다음 표 5와 같이 평가되었다.

[표 5] 인턴십 평가요인이 취업경쟁력에 미치는 영향 검증

가설	종속	독립	비표준화 계수		표준화 계수	t	P-value
			$\beta$	표준 오차			
가설 2	취업경쟁력	상수	.992	.410		2.415	.017
		규율성	.238	.109	.201	2.180	.031*
		적극성	.309	.126	.244	2.445	.016**
		기술력	.122	.134	.095	.904	.367
		업무수행능력	-.100	.141	-.077	-.704	.482
		과제물	.037	.116	.028	.321	.749
		탐구력	-.071	.097	-.064	-.728	.468
		지식성	.078	.124	.064	.625	.533
		협조성	.257	.096	.239	2.679	.008**
		이해력	-.164	.135	-.131	-1.218	.225
R <sup>2</sup> = 0.297 수정된 R <sup>2</sup> = 0.257 F= 7.467 p-value= 0.000**							

주1) \*P<0.05, \*\*p<0.000에서 유의함

분석 결과  $F=7.467(p=0.000)$ 로 인턴십 과정생은 인턴십 평가를 통하여 근무를 했던 외식사업부의 취업경쟁력에 긍정적 영향력을 보이고 있어 설명하려는 회귀모델이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. R-square(설명력)는 0.297로서 독립변수와 종속변수간의 영향관계가 있다고 볼 수 있으며, 적극성( $\beta = 0.309$ )이 취업결정시 크게 작용하는 것으로 분석되었으며, 협조성( $\beta = 0.257$ ), 규율성( $\beta = 0.238$ ) 순으로 영향을 미치는 것으로 파악되었다.

가설3은 ‘인턴십 교육효과는 취업경쟁력에 긍정적(+) 영향을 미칠 것이다.’라고 설정하고 독립변수로 인턴십 교육효과로 삼았으며, 종속변수로는 인턴십을 통한 취업경쟁력으로 두어 다중회귀분석을 실시한 결과 다음 표 6과 같이 평가되었다.

[표 6] 인턴십 교육효과가 취업경쟁력에 미치는 영향 검증

가설	종속	독립	비표준화 계수		표준화 계수	t	P-value
			$\beta$	표준 오차			
가설 3	취업경쟁력	상수	1.258	.271		4.648	.000
		학습동기 강화	.273	.067	.304	4.102	.000***
		경력향상 강화	.227	.070	.257	3.235	.001**
		근무태도 강화	.151	.068	.165	2.218	.028*
R <sup>2</sup> = 0.348 수정된 R <sup>2</sup> = 0.336 F= 29.380 p-value= 0.000***							

주1) \*P<0.05, \*\*p<0.001, \*\*\*p<0.000에서 유의함

분석 결과  $F=29.380(p=0.000)$ 로 인턴십 교육효과를 통한 외식사업부의 취업경쟁력에 긍정적 영향력을 보이고 있어 설명하려는 회귀모델이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. R-square(설명력)는 0.348로서 독립변수와 종속변수간의 긍정적 영향관계가 있다고 볼 수 있으며, 학습동기 강화( $\beta =0.273$ )가 취업결정시 크게 작용하는 것으로 분석되었으며, 경력향상 강화( $\beta =0.227$ ), 근무태도 강화( $\beta =0.151$ ) 순으로 긍정적 영향을 미치는 것으로 파악되었다.

### 5. 결론

본 연구는 현재 관광산업에 종사하고 있는 정규직 종사원들의 입장에서 인턴십 평가요인의 규명하고자 하였다. 이와 더불어, 인턴십 평가를 통한 인턴십 과정생들이 얻을 수 있는 잠재적인 편익을 극대화 할 수 있는 방안을 제시함으로써 인턴십 교육방향에 기초적인 자료는 물론 취업경쟁력 강화방안을 제공하고자 수행하였다.

이에 본 연구결과를 종합해 보면, 첫째, 인턴십 평가요인으로 규율성, 적극성, 기술력, 업무수행능력, 과제물, 탐구력, 지식성, 협조성, 이해력 등으로 평가요인을 규명하였다. 둘째, 관광종사원을 대상으로 한 연구의 초기 단계로 인하여 회귀분석의 설명력( $R^2$ )값은 상대적으로 떨어지나, 현업에서는 학생들의 지식 및 기술력보다는 기업 및 종사원과 함께 할 동료의식으로 조직응화력 및 조직 친화력을 갖춘 인재를 원하고 있는 것을 확인하였다. 즉, 규율성, 적극성, 협조성 및 탐구력 등이 인턴십을 통한 교육효과 및 취업경쟁력에 긍정적(+) 영향력을 미치는 것으로 분석되어 본 연구의 1차적인 목적을 달성하였다고 볼 수 있다.

본 연구결과를 중심으로 인턴십을 통한 취업률 제고방안에 대하여 다음 표 7과 같이 관광관련대학과 관광산업체에 발전방안을 제시 할 수 있다. 첫째, 관광관련 대학에서는 ‘인턴십을 통한 실무교육강화 및 취업을 위한 경쟁력개발목표의 명확화’를 수행해야 할 것으로 사료된다. 둘째, 학습능력을 바탕으로 조직의 일원으로 융화할 수 있도록 인성교육 및 조직응화 및 조직친화력 등의 인성 강화교육 등 교과과정의 다양화를 추구하여야 할 것이다. 마지막으로 관광산업은 인턴십제도의 활성화로 인하여 ‘전문인력 확보 및 기업이미지 강화’에 충실하여야 할 것으로 판단된다. 이는 인턴십은 부족한 일손이나, 단순 업무보조의 개념으로 인턴십을 활용해서는 안 된다고 사료된다. 인턴십 과정생은 단계적으로 업체의 직원이 될 수 있으며, 향후 잠재고객이 될 수 있음을 상기함으로써 기

업이미지 향상 등 미래지향적 사고로 접근하여 할 것으로 사료된다. 이를 위하여 조직생활의 이해, 학습동기 향상, 경력향상 및 근무태도 향상을 위한 다양한 프로그램 도입 및 적용을 하여야 할 것이다. 이와 더불어 모방학습을 통한 학습을 습득하기에 실습지도자 및 멘토들의 지도자 능력 향상 및 새로운 교수법을 개발하여야 할 것이다. 또한, 기업이미지 향상을 위하여 인턴과정 수료증을 발급함으로써 기업에 대한 이미지 및 충성도를 높임은 물론, 인턴과정생들로 하여금 자긍심 및 경력향상에 도움을 주어야 할 것으로 사료된다.

[표 7] 인턴십을 통한 취업경쟁력 제고방안

구분	인턴십 교육 효과	인턴십 교육방향
관련 대학	실무 교육 강화를 통한 취업률 제고	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직응화강화교육(규율성, 협조성, 적극성), 학습능력(이해력, 탐구력, 지식, 기술), 업무수행학습 등의 교과과정의 다양화</li> <li>- 인턴 프로그램 종료 후 발표회, 보고서 작성, 커뮤니티 활동 등을 통하여 자신의 경험을 정리 및 인턴십 경험의 공유를 통한 인턴십 효과 증진 도모</li> <li>- 재학/졸업생의 집중적 인턴십 기회제공도입으로 인한 취업경로확대 및 구직활동 지원</li> <li>- 취업을 위한 경쟁력개발목표(CDP)의 명확화</li> <li>- 관련산업과 협력한 객관적인 평가제도 도입</li> </ul>
관광 산업	전문 인력 확보 및 기업 이미지 향상	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대학에서 배운 이론을 실무에 응용 기회제공을 통한 학습동기 향상</li> <li>- 인턴 과정생으로부터 창의적이고 신선한 아이디어 조직에 적용</li> <li>- 산업체의 내부 분위기 경험 제공을 통한 규율성 및 협동성 학습프로그램 도입</li> <li>- 모방학습을 통한 역할모델제 도입을 통한 적극성, 업무수행능력 등 학습프로그램 도입</li> <li>- 실습지도자나 멘토들의 지도자 능력도 향상</li> <li>- 채용에 따른 위험부담과 교육비용 감소 및 새로운 인력발굴의 기회</li> <li>- 경력향상 및 기업이미지 극대화를 위한 인턴과정 수료증 발급</li> <li>- 관련대학과 협력한 객관적인 평가제도 도입</li> </ul>

본 연구의 한계점으로는 첫째 표본이 S호텔의 외식사업부로 한정하였기에 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있다 하겠다. 둘째, 조사대상자로 현장 종사원으로 한정된 초기의 연구임으로 상대적으로 설명력 및 적합도가 떨어진 것으로 사료된다. 이에 향후 인턴십 평가에 대한 종사원 및 인턴과정생들을 대상으로 한 다각·다면적인 변수를 중심으로 비교분석을 수행해야 할 것이다. 즉, 연

구의 모형을 확장하여 인턴십평가를 통한 취업경쟁력에 대한 영향관계를 증명하여야 할 것으로 사료된다.

### 참고문헌

- [1] 강다원, “관광관련부문의 산학협동 현장실습 활성화 방안”, 제주관광대학논문집, 6권, pp.437-455, 2000.
- [2] 권학만, "기업의 채용패턴 변화에 따른 취업활성화 방안에 관한 연구", 석사학위논문, 부산대학교 행정대학원, 2004.
- [3] 김순남, "예술경영교육기관의 인턴십프로그램 운영방안", 석사학위논문, 추계예술대학교 예술경영대학원, 2002.
- [4] 김형욱, “학급 홈페이지를 이용한 현장실습 관리 시스템 설계 및 구현”, 석사학위논문, 연세대학교 대학원, 2002.
- [5] 박정민, 이규식, “현장실습교육 효율성 제고 방안 연구”, 경북전문대학논문집, 제25권, pp.73-94, 2007.
- [6] 서채원. "비서학과 현장실습교육에 관한 연구: 인턴십 프로그램을 중심으로", 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원, 2004.
- [7] 이봉석, “전문대학 관광과 현장실습 운영실태와 개선 방안에 관한 연구”, 경주전문대학논문집, 제6권, pp.29-54, 1993.
- [8] 이용철, 윤기열, 채예병, “호텔 외식사업부 인턴십 교육프로그램이 직무만족에 미치는 영향 연구”, 국제관광산업연구, 1권 2호, pp.171-191, 2009.
- [9] 최경숙, “박물관 미술관 전문인력 양성을 위한 정규 교과 과정과 인턴십 프로그램에 관한 연구”, 석사학위논문, 국민대학교 행정대학원, 2005.
- [10] 최종인, “현장실습을 통한 취업률 제고 방안”, 삼척대학교 학생생활 연구소, 제6집, pp.63-74, 2000.
- [11] 최종태, 인사관리, 박영사, 1998.
- [12] Forrest. A, Knapp, J. E. & Pendergrass, J., “Tools and Methods of Evaluation”, In M. T. Keeton(Ed.). Experiential Education. San Francisco: Jossey-Bass, 1977.
- [13] Johnston, W. B., & Packer, A. H., “Workforce 2000: Work And Workers for The 21St Century”, Eric Document Reproduction Service No. Ed 290887. Indianapolis: Hudson Institute, 1987.

이 용 철(Lee, Yong-Chul)

[정회원]



- 2001년 2월 : 경기대학교 대학원 관광경영학과 (관광학석사)
- 2006년 2월 : 경기대학교 대학원 이벤트국제회의학과(관광학박사)
- 2006년 3월 ~ 2009년 2월 : 우송대학교 관광경영학과 초빙교수
- 2009년 3월 ~ 현재 : 동서대학교 관광경영학과 겸임교수

<관심분야>

스포츠이벤트 및 지역축제, 관광개발, 관광심리행동