

## 특급 호텔의 고용환경 변화 요인이 조리사의 직무 불안정성과 경력 몰입 인식에 미치는 영향에 관한 연구

곽다영<sup>1)</sup> · 박정환<sup>1)</sup> · 윤혜현<sup>¶</sup>

경희대학교 대학원 조리외식경영학과<sup>1)</sup> · 경희대학교 조리·서비스 경영학과<sup>¶</sup>

### The Effects of Environmental Change of Employment on Job Insecurity and Career Commitment Perception among Cooks in Deluxe Hotels

Da-Young Gwak<sup>1)</sup> · Jeong-Hwan Park<sup>1)</sup> · Hye-Hyun Yoon<sup>¶</sup>

Dept. of Culinary & Food Service Management, Graduate school of Kyung Hee University<sup>1)</sup>,  
Dept. of Culinary Service Management, Kyung Hee University<sup>¶</sup>

#### Abstract

The purpose of this study is to explore the influence of the changed employment environment in full-time cooks at deluxe hotels on job insecurity and career commitment. Based on total 389 hotel cooks obtained from an empirical research, this study reviewed the reliability and fitness of a research model and verified total 2 hypotheses with the Amos program. The hypothesized relationships of the model were tested using a structural equation model(SEM). The SEM results show that layoff( $\beta=0.326$ ), an organization structure( $\beta=0.237$ ), irregular workers( $\beta=0.200$ ) among changed employment environment have a significantly positive effect on job insecurity. Also, job insecurity has a significantly positive effect on career commitment. Accordingly, the changed employment environment in workers at deluxe hotels causes job insecurity, making them try harder to stay in an organization. Therefore, motivation is needed for employees' career commitment because the better job insecurity is managed, the more career commitment they have.

**Key words:** employment environment change, job insecurity, career commitment

#### I. 서론

국내 호텔기업은 올림픽을 전후로 현저하게 증가하며 97년 말 외환위기 당시까지 정리해고, 퇴출 등의 용어들을 들어볼 일 조차 없었다. 그러나 97년부터 2001년의 외환위기로 인해 국내외 발전하는 호텔기업의 경영 위기가 발생했고 현재는 비용절감과 경쟁력 강화를 위한 수단으로써 고용

환경이 현저하게 변화되고 있다(Sweeney JJ & Quirin JT 2008; Kim JG & Yun JS 2007; 박계두 2001). 기업의 고용환경 변화는 조직의 축소인 리스트럭처링(restructuring), 다운사이징(downsizing), 아웃소싱(outsourcing)의 증가, 리엔지니어링(re-engineering) 등으로 정의되면서 세계적인 확산을 보였으며(Sweeney JJ & Quirin JT 2008; Ashford SJ et al 1989), 국내 역시 여전히 장기적인 경기

¶ : 윤혜현 02-961-9403, hhyun@khu.ac.kr, 서울시 동대문구 회기동 1 경희대학교 조리·서비스 경영학과

침체 속에 고용환경 변화를 불러일으킬 강력한 정책들이 연일 보도되고 있는 실정이다. 특히 국제금융제공의 조건이었던 노동시장의 유연화로 국내 시장에 정리해고, 비자발적 명예퇴직, 비정규직의 증가의 바람이 불고 이를 통해 기업은 비용절감과 경쟁력 제고라는 이득을 얻게 되었다.

즉, 그 동안 기업에서는 종사원을 가족이라 여기고 평생고용을 보장하던 풍토에서 IMF를 맞아 새로운 전환을 하게 되었고 이로 인해 기업들은 인수·합병을 추진하고 종사원들에게는 실업의 문제가 현실이 되고 있는 것이다(이영면 등 2004). 이뿐만 아니라 직장 내 연공서열에 따른 임금분배에 있어서도 성과급제, 연봉제 등으로 전환하는 기업이 점차 늘고 있어 고용환경이 빠르게 변화 또는 진화되어 가고 있다고 볼 수 있다(오영환 2005; Oh IG 2003; Lee SG 2000).

이런 고용환경의 변화는 특히 서비스 기업과 호텔기업에서 빈번하게 찾아볼 수 있다. 환대산업 등 노동집약적인 서비스업에서는 서비스 수요와 공급관리의 측면에서 경제적인 비정규직 노동자를 선호하게 되었고(Choi WS 2005), 성과와 직접적인 관련이 없는 업장들은 아웃소싱을 하는 등 변화를 추구하였다(이덕로 2004; Lee SG 2000). 이렇게 호텔기업의 구조조정과 인수합병, 해고, 비정규직의 증가 등의 문제가 발생하면서 종사원은 자신의 전체 경력을 유지하는데 하나의 조직에만 몰입하기가 어렵게 되고 있는 것이다(이기는 2001). 이런 고용변화가 직무 불안정성을 만들고 직무 불안정성이 성과와 몰입에 부(-)의 영향을 미치고 이직의도를 늘린다고 하였으며(Ashford SJ et al 1989; Greenhalgh L & Rosenbaltt Z 1984), 이러한 고용환경 및 직무에 대한 불안정성에 대처하기 위해 종사원들은 점차 자신의 경력에 대해 몰입하게 되었다(Carson KD & Bedeian AG 1994). 그러나 우리나라에서는 평생직장이란 인식이 강하여 직무 불안정성에 대한 연구에 관심을 갖지 못하였고 최근 고용환경의 변화로 인해 종사원들은 직무불안정성을 느끼고

있는 실정이며 이는 개인과 기업 모두에게 부정적 영향을 주고 있다. 즉 고용환경이 변해감에도 불구하고 국내의 경우 고용불안은 그다지 중요한 이슈로 인식되지 못하였고 선행연구도 부족한 실정이라고 지적할 수 있다(Kim JG & Yun JS 2007; Park SE & Lee YM 2004). 이와 관련한 호텔기업에 대한 연구 역시 부족한 실정이고 대부분 호텔기업의 전반적인 문제로만 다루어져 호텔별, 부서별 세분화된 연구가 매우 부족한 상황이다.

이에 본 연구에서는 이런 선행연구를 배경으로 고용 환경변화 요인인 비정규직 증가, 조직구조의 변화, 정리해고 증가에 대한 인식이 직무 불안정성과 국내 호텔에 종사하는 기존의 정규직 조리 종사자들에 대한 경력 몰입에 미치는 영향에 관하여 조사했다. 특히 고용환경 변화요인 중에서 어떤 요인이 정규직 조리사들의 고용 불안정성을 야기하고 있는지, 또 조리사들이 느낀 직무에 대한 불안정성이 그들의 경력몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 파악했다. 이 연구를 통하여 고용 불안정 속에서 경력몰입을 높여 개인의 경력발전과 생산성 증가로 이어질 수 있는 동기 부여적 차원의 바람직한 대안을 발견할 수 있을 것이라 여겨진다.

## II. 이론적 배경

### 1. 고용환경 변화요인

호텔 기업은 2000년을 기점으로 계속적으로 영업 성장세가 감소하고 인건비 관리에 중점을 두기 시작하면서 1인 다기능 업무수행이나 직무 통합 등을 통한 인력감축, 해고, 정년퇴직 등으로 인사의 변화를 감행하고 있다(Lee HY & Huh YD 2004). 특히 서비스업의 특성 상 고비용의 인건비를 지출하는 경우가 많아 노동 유연성 및 경제 환경의 변화로 비정규직의 비율을 높이고 아웃소싱제를 도입하였으며(전서권 2009), 고용환경 변화에 적응하기 위해 인력 감축의 방안으로 정리해고를 시행하고 인수·합병을 하며 변형 근로제

를 시행하는 등(박계두 2001) 다양한 변화가 나타나고 있다. 이와 더불어 새로운 보상제도가 도입되고 있는데 미국식 연봉제와 성과급제가 혼합된 보상제도가 대표적 예라고 볼 수 있다(Park GG1999; Ann HT 1998). 이런 다양한 고용환경 변화에 대해 No YJ(2001)은 정리해고, 조직변화, 비정규직, 아웃소싱의 활용을 변화요인으로 나누어 살펴보았는데 본 연구에서는 위 선행연구들을 바탕으로 고용환경의 변화요인을 비정규직의 증가, 조직구조의 변화, 정리해고의 증가인식으로 나누고 다양하게 변화된 고용환경에 따라 종사원은 심리적 불안정이 발생하고 있으며 이로 인해 종사원의 태도에 영향을 미칠 수 있다고 보았다. 즉, 종사원의 직무에 대한 불안정에 영향을 미치는 고용환경 변화요인에 대해서 자세히 살펴보면 다음과 같다

첫째로, 비정규직의 증가를 들 수 있는데 비정규직은 정규직에 속하지 않는 파트타임, 계약직, 일용직, 임시직, 파견 근로직, 용역, 개인도급, 재택근로, 자영노동자 등의 고용형태를 뜻한다고 밝히고 있다. 노동유연성을 목적으로 등장했으며 정규직에 비해서 열악한 대우, 그리고 계약기간이 만료되면 더 이상 일할 수 없는 즉, 지속적으로 일할 수 없는 고용환경 등을 이유로 노동계로부터 비판을 받아왔다. 비정규직의 개념에 대해 국제적으로 통일된 기준은 없으나 OECD는 임시직 근로자(temporary worker),시간제 근로자(part-time worker) 정도를 비정규직으로 파악하였다. 현재 호텔기업과 외식기업에서는 과거와 달리 비정규직 의존도가 높아지고 있으며(Oh MS 2006) 우리나라 뿐만 아니라 전 세계적으로 비정규직 고용형태가 크게 확대되고 있다. 이러한 비정규직 고용증가의 원인에 대해서는 다양한 의견이 제시되고 있다.

Chai GM(2000)은 서비스업으로의 산업구조의 변화, 여성노동력과 노인인구 증가, 경제위기, 노동비용절감과 이윤확대를 위한 세계경제환경의 변화, 과학기술의 급격한 발달, 노동 유연화 정책 등을 비정규직 증가의 원인으로 보고 있다. Kalleberg AL

등(2003)은 유연한 직원을 두고 있는 배열은 여러 가지 비용을 줄이기 위해 사용하기 쉽다고 언급하였다. 이는 조직이 임시직원을 건강보험, 연금 계획과 실업 보험의 비용을 늘리지 않고 고용할 수 있기 때문인데 비용 압력에 직면한 회사일수록 더 많은 비정규직을 고용하고 공용 중개자를 통하여 더 많이 유연한 직원을 두고 있는 배열을 이용한다고 하였다. Allan P(2002)은 비정규직 고용 증가의 원인으로서는 다음의 8가지 요인을 주장하고 있다. 경제의 세계적인 상호의존, 유럽의 직무 규칙에서 유연성을 늘리는 것, 경쟁적인 압력, 수많은 중소기업의 성장, 기업의 합병과 매수, 빠른 기술적인 변화, 고용주와 종업원 관계의 변화, 종업원의 욕구, 생활양식의 추가적인 변화 등이 비정규직을 양산한다고 하였다.

둘째로 조직구조의 변화를 들 수 있는데 이는 기업의 효율성을 높이고 시장경쟁의 우위를 획득하기 위해서 수익은 낮고 고비용이 발생하는 사업장을 폐쇄, 조직의 재편성, 구조조정을 하는 것을 말한다. 조직구조 변화의 원인은 1980년대 고도성장의 시대에서 전 세계적으로 경제 침체가 지속되면서 시작되었고 리스트럭처링, 다운사이징, 아웃소싱의 증가, 리엔지니어링 등으로 정의되면서 세계적인 확산을 보였으며 아직도 진행 중이고 또한 많은 기업들이 M&A를 선택하고 있다(Sweeney JJ & Quirin JT 2008). 이 과정에서 살아남은 직원들도 언제 또 다른 조직구조 변화에 따른 구조조정의 희생자가 될지도 모르기 때문에 심리적 스트레스가 증가하고 직무에 대한 불안정을 느끼게 된다(Brockner J et al 1985; Greenhal L & Rosenblatt Z 1984).

마지막 변화요인으로 정리해고의 증가를 들 수 있다. 갑작스런 경제위기로 인해 근로자들의 삶에 많은 영향을 미쳤는데 정리해고로 인해 실업자의 수가 급증했을 뿐 아니라 일자리를 갖고 있던 근로자들도 해고의 대안으로 임금 삭감을 받아들이지 않을 수 없었다(Do JH 2006). 이에 고임금에 경쟁력이 없다고 판단한 정부와 경영자들은

인수·합병, 노동유연성 정책을 적극적으로 활용하고 법제화를 통해 고임금자들과 고령자, 비생산 부서 근무자들을 기업 구조조정 정책의 일환인 인력감축방안에 따라 정리하고, 명예퇴직 등으로 실직자로 내몰았으며 그 자리를 비정규직으로 채워 노동시장의 양극화 현상이 두드러지게 하였다(Kim TH et al 2004; Chai GM 2002; Lee GR 2001; 이원행 2000; Chang EM 1995).

## 2. 직무 불안정성

직무 불안정성은 직무 안정의 반대되는 개념으로써 지각된 위협과 무력감으로 규정할 수 있는데 1970년대에 들어서 도입되어 Lazarus RS (1984)에 의해 개념화되었다. Lazarus RS(1984)는 심리적 스트레스 이론에 근거하여 직무가 위협받는 상황에서 바람직한 계속성을 유지할 수 없으므로 인하여 지각하게 되는 무력감으로 정의하였고, Greenhalgh L & Rosenblat Z(1984)는 직무 불안정성을 어떤 위협에 대처하는데 아무것도 할 수 없다고 지각된 무력한 상태로 보며 직무 불안정성에 대한 선행연구에서 직무 불안정성에 대한 개념의 오류를 지적하고 개인적인 차이가 얼마나 적당한지 직무불안정성에 사람들이 어떻게 경험하고 반응하는지를 보여주고 개인의 반응을 조사하였다. 또한 Ashford·SJ(1989)는 위협하는 직무 상황에서 바라게 되는 지속성을 유지하기 위해 지각된 무력감으로 정의하며 과거 10년 동안 감원, 구조조정, 합병의 빈도를 증가시킨 연구에서 종사원들이 그들의 직업의 존재와 특성에 대한 걱정, 스트레스, 불안의 감정변화를 느꼈다고 보고하고 있다. 이런 직무 불안정성의 원인을 합병과 다운 사이징, 조직 구조 재편성, 새로운 기술, 심리적 위협 등으로 불안감이 발생한다고 하였으며 또, 주관적인 위협이 개인의 지각 과정에 의해 객관적인 위협으로 나타난다고 했다.

## 3. 경력몰입

경력몰입은 Hall(1971)에 의해서 처음 제시된

용어로 자신이 선택한 경력역할에서 직무에 대한 스스로의 동기부여를 하는 힘이라고 하였고, 전체 경력분야 또는 역할에 대한 몰입은 직무와 조직에 대한 몰입과는 구별되는 개념이라고 주장했다. 즉, 전문분야의 목표와 가치를 믿고 수용하는 것이자 그 전문분야에서 열심히 일하려고 하는 것이며 그 전문분야 내에 남고자 하는 욕구이다(Mowday RT et al 1982). 또한 전문 분야를 포함하는 직업에 대한 그 자신의 태도이다(Blau GJ 1985). 여기서 경력몰입은 역량개발이나 성과 모두에서 실제적인 중요성을 가지는데 높은 업적을 내는 사람을 보면 고도의 기술을 획득하기 위해 수년간의 훈련, 개발, 경험이 필요하다는 것을 알 수 있다(Aryee S & Tan K 1992). 하나의 경력에 몰입함으로써 고도의 기술 개발이 될 때까지 지속적으로 능력을 개발하게 만드는 것이다. 경력몰입은 직무몰입 또는 조직몰입과 구별된다(Blau GJ 1989). 직무몰입은 자신에게 부여된 과업에 대한 몰입을 의미하고 조직몰입은 특정조직에 대한 몰입을 의미하는 반면 경력몰입은 개인이 설정한 내적 목표에 대한 몰입을 의미하기 때문이다(Choi HS et al 2007; Aryee S et al 1994)

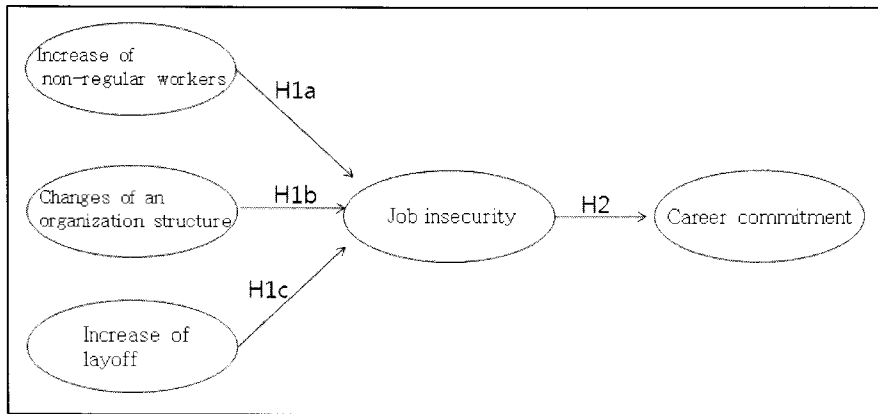
## Ⅲ. 연구 가설 및 연구 설계

### 1. 연구 모형

본 연구는 고용환경 변화인식이 직무 불안정성과 경력 몰입에 어떠한 영향을 미치는가에 대해 실증분석 하고자 SweeneyJT & Quirin JJ(2008)의 연구모형을 인용해 특급호텔 조리 전문직 종사원을 대상으로 조사하여 <Fig. 1>과 같은 연구 모형을 구성하였다.

### 2. 연구 가설

고용환경변화 요인에는 비정규직의 증가와 조직구조 변화, 정리해고, 잡 셰어링(job-sharing)과 연봉제, 임금 피크제 등을 들 수 있으나 본 연구에서 한 번 째 직·간접 적으로 겪었을 비정규직



<Fig. 1> Summary of the hypothesized relationships

의 증가인식과 아웃소싱의 증가인식, 조직 구조 변화인식, 정리해고 증가인식만을 원인변수로 채택하였다. 이는 아직 국내에는 임금축소 차원은 존재하지만 연봉제, 임금 피크제 등 임금 웨어링 차원의 문제가 도입단계 이므로 본 연구에서 현실적이지 않기 때문이다.

1) 고용환경 변화요인과 직무불안정성의 관계

Peters LH & Salter JR(1981)는 기술의 발달이 다양한 고용 형태를 가져왔다고 주장했는데 이처럼 고용환경의 변화는 종사원에게 기존의 조직과 고용관계의 변화를 가져옴을 인식하게 되고 이는 직무불안정을 야기함으로써 기업의 성과에 영향을 끼친다고 볼 수 있다(King 2000; Ashford SJ et al 1989). 또한 인원감축과 일시해고(Brockner J Davy J & Carter C; 1988), 비정규직의 증가 등도 고용의 지속성에 대한 위협으로 직무 불안정성에 영향을 미친다는 연구가 있었는데 특히 해고는 직무 불안정성에 가장 큰 영향요인임을 증명하였다. Brockner J(1992)는 정리해고 뒤에 남아있는 조직의 직원들을 대상으로 한 직무 불안정성에 관한 연구에서 정리해고가 직무 불안정성에 (+)의 상관관계가 있음을 증명했다. 뿐만 아니라 직무불안정성의 원인인 합병과 다운사이징, 조직구조재편성, 새로운 기술, 심리적 위협 등으로 인해 불안감이 발생하고 주관적인 위협이 개인의 지각과정

에 의해 객관적인 위협으로 나타났다는(Sweeney JT & Quirin JJ 2008; 허용덕 2002; Ashford SJ et al1989) 연구와 종사원이 고용환경 변화를 높게 인식할수록 직무불안정성의 요인인 무력감이 증가하고 현실을 강하게 인정한다(박계두 2001)는 선행연구들을 바탕으로 본 연구에서는 조리사들이 인식하는 고용환경 변화 요인이 직무 불안정성에 유의적인 영향을 미친다고 가정하고 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

- H1: 고용환경 변화 요인은 조리사의 직무 불안정성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H1a: 비정규직 증가인식은 조리사의 직무 불안정성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H1b: 조직구조 변화인식은 조리사의 직무 불안정성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H1c: 정리해고 증가인식은 조리사의 직무 불안정성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2) 직무 불안정성과 경력몰입의 관계

Kim JG & Yun JS(2007)의 연구에서 고용 불안정성이 고용변화에 대한 지각과 몰입 간을 매개하고 있음을 입증하였으며 고용관계의 특성에 따른 경력몰입에 관한 연구에서 Choi YH(2007)는 정규직의 경우 고용환경이 변화됨에 따라 경력몰입이 증가함을 밝혔고 부서별 경력몰입 관계 분

석 결과 객실, 식음료 부서에서 환경의 변화에 따라 경력 몰입 역시 증가한다는 연구가 있었다. 또한 박계두(2001)의 연구에서는 무력감 인식이 높을수록 조직몰입은 낮아지고 경력몰입은 높아지며, 직무상실 가능성이 높아질수록 경력몰입이 높아진다는 연구가 있었으며 King JE(2000)의 연구에서는 화이트 컬러의 직무 불안정성이 높게 인식되면 조직체 충실은 낮은 수준을 보이고 경력충실은 높은 수준을 갖는다는 연구결과가 있다. 이러한 선행연구들을 바탕으로 본 연구에서는 조리사가 인식하는 직무 불안정성이 경력몰입에 유의적인 영향을 미친다고 가정하고 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

H2: 조리사가 지각한 직무 불안정성은 경력몰입에 정(+ )의 영향을 미칠 것이다.

### 3. 연구 설계

#### 1) 변수의 조작적 정의 및 측정도구

##### (1) 고용환경 변화에 대한 인식

장기적 경제 침체의 영향으로 국내 기업들의 고용환경이 현저하게 변화 되었다. 이에 따라 조직체에 대한 종사원의 심리적 계약 위반, 직무 스트레스, 직무 불안정성(Ashford SJ et al 1989) 등이 야기되었고 많은 학자들의 연구가 진행되고 있는데 본 연구에서는 비정규직의 증가, 조직구조 변화, 정리해고 증가 등 3가지 요인을 고용환경 변화에 대한 인식 변수로 보고 Greenhalgh L & Rosenblatt Z 1984; Ashford SJ et al 1989이 개발한 척도를 토대로 박계두(2001)가 개발하여 사용한 척도를 사용하였다. 이를 통해 비정규직 증가 4문항, 조직구조변화 4문항, 정리해고 증가인식 4문항 총 12문항을 리커트 7점 척도로 구성하였다.

##### (2) 직무 불안정성

직무 불안정성은 지각된 위협과 무력감으로 규정할 수 있는데 직무 불안정성은 위협을 악화시키

기 때문에 무력감의 감각이 직무불안정의 중요한 요소라고 표현하였다(Greenhalgh L & Rosenblatt Z 1984). 본 연구에서는 Ashford SJ et al(1989)의 연구에서 사용된 척도를 보완하여 본 연구의 목적에 맞는 직무상실 위협감 5문항을 리커트 7점 척도를 사용하였다.

### (3) 경력 몰입

Blau GJ(1985)는 경력몰입을 직업에 대한 태도, 전문 직업을 포함한 직업에 관한 태도라고 정의하고 이를 다양한 업무 분야에 까지 적용시켰다. 이를 바탕으로 본 논문에서는 윤우섭(2005), 이기은(2000), Aryee S & Tan K(1992) 등이 사용한 문항을 5개로 구성하여 리커트 7점 척도로 측정하였다.

### 2) 조사대상 및 조사방법

본 연구를 위해 고용환경의 변화를 직접 또는 간접적으로 겪었고 직무 불안정을 느낄 것이라 예상되는 집단인 국내의 특급 호텔의 정규직 조리사들을 대상으로 설문 조사 하였다. 조사 방법은 일부 수정된 항목들로 1차의 예비조사를 실시하여 최종 수정 보완된 설문지로 서울시내의 특 1급 호텔 14개, 특2급 호텔 5개, 총 19개 호텔을 선정하여 각 호텔에 약 30부씩 총 600부를 2009년 5월1일부터 5월12일까지 약 12일간 직접 방문하여 배부하였다. 총 600부 중 549부를 회수하여 불성실하거나 구조조정을 겪지 않은 호텔 4개 160부를 제외하고 유효표본 389(64.8%)부의 설문지가 최종 분석에 사용되었다.

본 연구에서는 SPSS v.16.0과 AMOS(v5.0)을 통해 자료를 분석하였으며 측정항목의 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석, 합성 신뢰도, 표준 분산 추출 값으로 타당성을 검토하였고 신뢰도 분석을 통해 신뢰성을 검증하였다. 연구가설을 토대로 구조방정식 모형 검증을 실시하였고 구성 요인간의 지수를 비교하여 직·간접 효과를 고찰하였다.

### Ⅲ. 연구결과 및 고찰

#### 1. 표본의 일반적인 특성

서울시내 15개 호텔에 대한 표본 389부를 분석한 결과 <Table 1>에서와 같이 인구 통계적 빈도 분석 결과가 나타났다. 남성 75.6%, 여성 24.4% 이었고 연령대는 20대 23.9%, 30대 46.5%, 40대 25.7%, 50대 이상 3.3% 등이었다. 교육 정도는 고졸 15.2%, 전문대졸 48.1%, 대학교졸 25.2%, 대학원졸 10.3% 등으로 조사되었으며 근속년수는 3년 이하 19.5%, 4~7년 22.4%, 8~11년 22.4%, 12~15년 14.9%, 16년 이상이 20.8%로 나타났으며 근무 부서는 양식이 50.9%로 가장 많이 나타났다.

#### 2. 측정 항목의 타당도 및 신뢰도 검증

측정 항목에 대한 탐색적 요인분석, 확인적 요인

분석 및 신뢰도 결과는 <Table 2>, <Table 3>과 같다. 탐색적 요인분석 결과, 특급호텔 고용환경 변화 요인에 대한 하위 3개 요인과 직무불안정성, 경력 몰입 등 아이젠 값 1 이상의 총 5개 요인이 도출되었으며, 누적 설명력은 70.165%로 조사되었다.

요인1은 비정규직의 증가인식으로 우리 회사에서는 계약직 직원이 늘어났거나 늘어나고 있다(t1), 임시직 직원이 늘어났거나 늘어나고 있다(t2), 아르바이트 직원이 많이 늘어났거나 늘어나고 있다(t3), 파견(용역)근로 직원이 많이 늘어났거나 늘어나고 있다(t4) 등 호텔의 비정규직 증가에 대한 인식과 관련된 4개 항목으로 구성되었고, 요인2는 조직구조의 변화로 우리 회사에서는 소속 부서가 통합될 가능성이 있다(v1), 소속 부서가 축소될 가능성이 있다(v2), 어떤 형태이든지 조직구조 개편 실시 가능성이 있다(v3), 조직 개

<Table 1> Demographic characteristics of the samples (N=389)

Characteristics		N	%
Gender	Male	294	75.6
	Female	95	24.4
Age (yr)	21~30	93	23.9
	31~40	181	46.5
	41~	113	29.0
	non-response	2	0.5
Education level	High school	59	15.2
	College	187	48.1
	University	98	25.2
	Graduate school	40	10.3
	non-response	5	1.3
Length of service (yr)	3	76	19.5
	4~7	87	22.4
	8~11	87	22.4
	12~15	58	14.9
	16~	81	20.8
Work place	Western food	198	50.9
	Korean food	63	16.2
	Chinese food	35	9.0
	Japanese food	48	12.3
	Others	32	8.2
	non-response	13	3.3
Total		389	100.0

<Table 2> Exploratory factor analysis of changed employment environment, job insecurity and career commitment

Items	Factor Loading				
	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5
<b>Increase of non-regular workers</b>					
n1	0.134	0.105	<b>0.834</b>	0.157	0.126
n2	0.091	0.188	<b>0.856</b>	0.114	0.239
n3	0.107	0.230	<b>0.816</b>	0.185	0.176
n4	0.060	0.202	<b>0.688</b>	0.270	0.234
<b>Changes of an organization structure</b>					
os1	0.066	0.141	0.273	<b>0.786</b>	0.165
os2	0.050	0.215	0.152	<b>0.828</b>	0.168
os3	0.128	0.124	0.180	<b>0.751</b>	0.326
os4	0.103	0.254	0.112	<b>0.731</b>	0.211
<b>Increase of layoff</b>					
l1	0.029	0.218	0.189	0.255	<b>0.779</b>
l2	0.023	0.256	0.137	0.276	<b>0.797</b>
l3	0.126	0.167	0.301	0.175	<b>0.765</b>
l4	0.085	0.265	0.339	0.307	<b>0.553</b>
<b>Job insecurity</b>					
j1	0.161	<b>0.757</b>	0.258	0.078	0.178
j2	0.071	<b>0.789</b>	0.137	0.212	0.220
j3	0.034	<b>0.829</b>	0.147	0.147	0.144
j4	0.120	<b>0.728</b>	0.106	0.301	0.076
j5	0.250	<b>0.542</b>	0.142	0.077	0.273
<b>Career commitment</b>					
c1	<b>0.811</b>	0.086	0.094	0.040	0.071
c2	<b>0.754</b>	0.163	0.022	0.015	0.051
c3	<b>0.791</b>	0.107	0.108	0.149	0.018
c4	<b>0.782</b>	0.026	0.160	0.009	0.013
c5	<b>0.804</b>	0.082	-0.018	0.104	0.071
Eigen Value	8.286	2.830	1.686	1.531	1.103
Cumulative of %	37.664	12.865	7.662	6.959	5.016

Total Cumulative: 70.165%

편으로 우리 부서와 타 부서의 업무관계가 크게 뒤섞일 가능성이 있다.(v4) 등 조직구조 변화인식과 관련된 4개 항목으로 구성 되었으며 요인3은 정리해고 증가인식으로 우리 회사에서는 정리해고를 실행했거나 늘어나고 있다(i1), 비자발적 명예퇴직을 실행했거나 늘어나고 있다(i2), 경영이 어려워지면 추가적으로 정리해고를 강행할 것이다(i3), 인력을 감축 시키지 않으려는 다른 노력이 부족하다(i4) 등 정리해고 증가인과 관련된 4개

항목으로 구성되었다. 요인4인 직무 불안정성은 업무수행에서 처음부터 끝까지 책임지는 권한은 줄어들 가능성이 있다(i1), 당신 직업(업무)의 중요성의 가치는 낮아질 가능성이 있다(i2), 회사 내부의 낮은 수준의 직무로 이동될 가능성이 있다(i3), 회사 내부의 동급의 다른 업무로 이동될 가능성이 있다(i4), 동료들과의 업무협조는 어려워질 가능성이 있다(i5)등 직무 불안정성과 관련된 5개 항목으로 구성되었으며 요인5인 경력몰입은



<Table 3> Confirmatory factor analysis and reliability analysis of changed employment environment, job insecurity and career commitment

Items	Estimate	Standardized estimate	C.R	Cronbach's $\alpha$	CCR	AVE
Increase of non-regular workers						
n1	1.000	0.740	fixed	0.892	0.760	0.683
n2	1.178	0.844	0.072			
n3	1.280	0.902	0.074			
n4	1.254	0.813	0.080			
Changes of an organization structure						
os1	1.000	0.723	fixed	0.874	0.768	0.635
os2	1.104	0.791	0.077			
os3	1.257	0.848	0.082			
os4	1.247	0.820	0.084			
Increase of layoff						
l1	1.000	0.696	fixed	0.863	0.737	0.612
l2	1.171	0.772	0.087			
l3	1.302	0.843	0.090			
l4	1.297	0.820	0.091			
Job insecurity						
j1	1.000	0.777	fixed	0.862	0.749	0.568
j2	1.048	0.826	0.064			
j3	1.016	0.798	0.064			
j4	0.956	0.756	0.064			
j5	0.817	0.600	0.073			
Career commitment						
c1	1.000	0.773	fixed	0.863	0.711	0.556
c2	1.026	0.708	0.077			
c3	1.035	0.767	0.071			
c4	0.888	0.732	0.064			
c5	0.976	0.748	0.069			
$\chi^2=657.408(p<0.001)$ , $df=199$ , $CMIN/DF=3.253$ $GFI=0.855$ , $NFI=0.873$ , $CFI=0.908$ , $RMSEA=0.078$						

나는 이 직업에 만족해서 결코 이 직업을 포기하지 않을 것이다(f1), 나는 현재 보다 많은 월급을 주더라도 다른 직업을 택하지 않을 것이다(f2), 나는 쉬어도 될 만큼 많은 돈이 있어도 현 직업에서 계속 일할 것이다(f3), 나는 현 직업으로 내 자신의 경력을 계속해서 쌓아갈 것이다(f4), 나의 직업은 누구나 일생의 직업으로 택하기에 이상적인 직업이다(f5) 등 경력몰입과 관련된 5개 항목으로 구성되었다.

내적 일관성 검증을 위한 신뢰도 분석 결과, 도출된 요인의 크론바하 알파계수가 5개 요인에서 모두 0.8 이상으로 조사되어 측정항목들의 신뢰도는 모두 적합한 수준인 것으로 나타났다. 타당성 검증을 위한 합성 신뢰도는 0.711~0.768로 모두 0.7이상이었고 표준 분산 추출값도 0.556~0.683으로 0.5이상이었으며 표준화된 요인 적재량이 모두 0.7이상으로 0.001 수준에서 유의하여 집중 타당성이 판명되었다(Formell & Larcker 1981). 또

한 판별타당성 검증을 위해 대상이 되는 잠재요인 각각의 표준 분산 추출값과 잠재요인 간의 상관계수 제곱을 비교하여 표준 분산 추출값이 모두 상관계수 제곱보다 크지 확인하였는데(Table 4), 모든 잠재요인 간 상관계수 제곱의 크기는 0.066-0.417로 표준 분산 추출값의 범위인 0.556-0.683 보다 작은 것으로 나타나 본 잠재요인은 모두 판별타당성을 갖는 것으로 조사되었다.

또한 확인적 요인분석에 대한 적합도는  $\chi^2=657.408(p<0.001)$ ,  $df=199$ ,  $CMIN/DF=3.253$ ,  $GFI=0.855$ ,  $NFI=0.873$ ,  $CFI=0.908$ ,  $RMSEA=0.078$  등으로 조사되어 비교적 신뢰할 만한 수준인 것으로 나타났다.

3. 가설 검증

본 연구의 가설 검증을 위한 통계적 분석방법으로 구성 개념간의 상관관계를 분석한 결과, 본 연구 가설과 방향성이 일치함을 <Table 4>를 통해 확인할 수 있었다. 비정규직의 증가, 조직구조

의 변화, 정리해고의 증가인식 등의 고용환경 변화 요인과 직무불안정성, 경력몰입 모두 유의한 상관관계를 보이는 것으로 조사되었다. 또한 명확한 인과관계를 위하여 추가적으로 구조방정식에 의한 가설 검증을 실시하였는데 구조방정식 모형을 통해 검증된 경로계수는 <Table 5>, <Fig. 2>와 같다.

가설1은 고용환경 변화요인이 조리사의 직무불안정성에 정(+의 영향을 미칠 것이라고 설정하였으며 비정규직의 증가인식( $\beta=0.200$ ,  $C.R.=3.073$ ), 조직구조 변화인식( $\beta=0.237$ ,  $C.R.=3.104$ ), 정리해고 증가인식( $\beta=0.326$ ,  $C.R.=3.862$ )등 고용환경 변화요인의 하위 3개 요인 모두 조리사의 직무불안정성에 유의한 정(+의 영향을 주는 것으로 조사되어 채택되었다. 특히 정리해고 증가인식이 직무 불안정성에 가장 큰 영향을 주는 요인이며 조직구조 변화인식, 비정규직 증가인식 순으로 직무 불안정성에 영향을 주는 것을 알 수 있었다. 이는 주성은(1999)의 연구에서 다운사이징의 가능성을 높게 인식할수록 직무불안정성 지각 정도

<Table 4> Correlation analysis of changed employment environment, job insecurity and career commitment

	M±S.D.	1	2	3	4	5
1.Increase of non-regular workers	4.83±1.43	1.000	(0.262)	(0.344)	(0.313)	(0.072)
2.Changes of an organization structure	4.78±1.23	0.512**	1.000	(0.417)	(0.270)	(0.047)
3.Increase of layoff	4.74±1.18	0.587**	0.646**	1.000	(0.391)	(0.066)
4.Job insecurity	4.78±1.09	0.560**	0.520**	0.626**	1.000	(0.083)
5.Career commitment	4.59±1.27	0.270**	0.218**	0.258**	0.289**	1.000

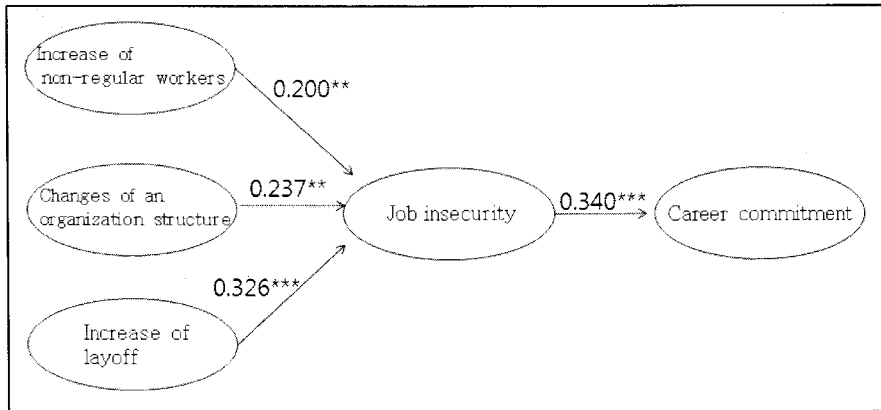
\*\*p<0.01; (괄호)안은 상관계수 제곱값

<Table 5> Results from the structural equation model

	Hypothesized relationship	Standardized estimate	C.R	Results
H1a	Increase of non-regular workers→Job insecurity	0.200	3.073**	Accepted
H1b	Changes of an organization structure→Job insecurity	0.237	3.104**	Accepted
H1c	Increase of layoff→Job insecurity	0.326	3.862***	Accepted
H2	Job insecurity→Career commitment	0.340	5.634***	Accepted

$\chi^2=654.948(p<0.001)$ ,  $df=202$ ,  $CMIN/DF=3.242$   
 $GFI=0.853$ ,  $NFI=0.871$ ,  $CFI=0.907$ ,  $RMSEA=0.078$

\*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001



<Fig. 2> The structural equation model

가 높아진다는 연구와 유사하며 이 외에도 Sweeney JT & Quirin JJ (2008); 허용덕 (2002); 박계두 (2001); King JE (2000); Ashford SJ et al (1989) 등의 연구와 유사하였다. 이러한 결과는 고용환경이 빠르게 변화하고 자신의 위치가 불안해짐에 따라 종사원들이 직무에 대해 안정을 느끼지 못한 결과라고 여겨진다. 가설2는 조리사가 지각한 직무불안정성( $\beta=0.340$ , C.R.=5.634)이 경력몰입에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타나 채택되었으며, 이는 박계두 2001; King JE 2000 등의 연구에서 직무 불안정성에 대한 가능성이 높아질수록 경력몰입을 하게 된다는 연구와 유사한 결과를 보인다고 할 수 있다.

#### 4. 표준화된 직·간접 효과

구조방정식 모형 분석은 기존의 회귀분석을 통해서 파악할 수 없는 요인 사이의 직접효과와 간접효과를 통해 총 효과를 측정할 수 있는 장점이 있다. 요인 간 표준화된 직·간접 효과는 <Table 6>과 같은데 연구결과 특급호텔의 고용환경 변화요인이 직무 불안정성과 경력몰입에 직·간접적으로 영향을 미치는 것으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

내생변수인 직무불안정성에 영향을 주는 요인으로는 비정규직 증가인식(0.200), 조직구조 변화인식(0.237), 정리해고 증가인식(0.326)의 직접효과가 있었으며 이는 고용환경 변화요인이 종사원의 직무불안정성과 관련 있음을 알 수 있다. 최종적 내생변수인 경력 몰입에 영향을 주는 요인으로는 비정규직 증가인식(0.068), 조직구조 변화인

<Table 6> Standardized direct and indirect effects

		Increase of non-regular workers	Changes of an organization structure	Increase of layoff	Job insecurity
Total effect	Job insecurity	0.200	0.237	0.326	-
	Career commitment	0.068	0.081	0.111	0.340
Direct effect	Job insecurity	0.200	0.237	0.326	-
	Career commitment	-	-	-	0.340
Indirect effect	Job insecurity	-	-	-	-
	Career commitment	0.068	0.081	0.111	-

\*Square Multiple Correlation =Job insecurity(0.443) · Career commitment(0.115)

식(0.081), 정리하고 증가인식(0.111)의 간접효과와 직무 불안정성(0.340)의 직접효과가 있는 것으로 조사되었다. 분석 결과, 직무불안정성에 가장 큰 영향력을 지닌 고용환경 변화요인인 정리하고 증가인식이 종사원의 경력몰입에도 가장 큰 영향을 주는 간접적 요인인 것으로 나타났다. 이와 유사한 선행연구로 Blau GJ(1989); Choi WS & Kim JK(2005)에서는 고용환경 변화요인이 경력몰입에 (+)의 상관관계가 있다고 하였으므로 본 연구와 일치한다고 볼 수 있다.

#### IV. 요약 및 결론

본 연구에서는 특급호텔의 정규직 조리사들을 대상으로 고용환경 변화요인에 따라 직무 불안정성과 경력몰입에 미치는 영향을 고찰하였다. 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 고용환경 변화 요인 중에서 직무 불안정성에 영향을 미치고 있는 변수는 비정규직의 증가( $t=3.073$ ), 조직구조 변화( $t=3.104$ ), 정리하고 증가인식( $t=3.862$ )로 직무 불안정성에 정(+의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 따라서 고용환경 변화에 대한 인식이 증가할수록 직무불안정성이 높아지는 결과를 얻었으므로 가설 1은 모두 채택되었다.

둘째, 직무불안정성은 특급호텔 조리 종사원의 경력 몰입( $t=5.634$ )에 정(+의 영향을 미치고 있었다. 즉 직무 불안정성이 높아질수록 종사원은 더욱 일에 몰입하고 능력 향상을 위해 노력함을 알 수 있어 가설 2 역시 채택되었다. 뿐만 아니라 고용환경 변화요인이 종사원의 직무불안정성과 관련 있음을 알 수 있었고 직무 불안정성에 가장 큰 영향을 끼치는 정리하고 증가인식이 종사원의 경력몰입에도 가장 크게 영향을 끼치는 간접적 요인임을 확인할 수 있었다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있었다. 본 연구를 통해 특급호텔 정규직 조리사 집단이 고용환경 변화를 높게 인

식할수록 직무 불안정성이 높아지는 연구결과를 얻었다. 이는 호텔 내의 변화되는 환경을 지켜보는 종사원은 마음이 가벼울 수만은 없을 것이고 본인의 업장이 변화대상이 된다면 불안정함을 느낄 수 있음을 의미한다. 만약 불가피하게 고용환경의 변화를 추진해야 한다면 종사원에게 충분히 기업의 변화 당위성과 배경을 설명해야 할 것이며 고용 불안정성의 인식을 최소화 시킬 수 있는 다각적 방안을 모색하는 것도 한 방안이라 하겠다. 하지만 Brockner J et al(1992)의 연구에서 알 수 있듯이 적절한 직무 불안감은 직무 성과에 긍정적인 영향을 끼치므로 경영자와 책임자는 긍정적 개념의 직무불안정성과 직무 스트레스를 위해 적정수준에서 관리하여 높은 성과와 경쟁력 증가라는 결실로 이어지도록 도와야 할 것이다.

또한 고용환경 변화로 나타난 직무불안정성이 종사원의 경력몰입에 긍정적 영향을 미치는 것을 알 수 있었는데 이는 종사원이 고용불안정성을 느끼지만 오히려 자신의 직업을 천직으로 여기고 조직에 몰입하는 것으로 자신의 경력개발 등을 통해 경력을 쌓으면서 조직에 머물고자 하는 것임을 알 수 있다. 본 설문문의 응답자인 조리사들은 평생 직업으로 조리를 택하고, 계속해서 조리 기술을 습득하기를 원하고 있었다. 이는 현재의 호텔 기업들이 변혁의 시기를 지나면서 많은 변화가 있었고 제도보완과 함께 직원의 사기진작과 동기부여의 차원에서 노력한 결과이며, 또는 조리사 개인이 위협을 인식하고 자신의 욕구 중의 하나인 경제적 욕구에 따라 해고 대상자가 되지 않기 위해 보다 더 성과에 치중할 결과라고도 보인다. 따라서 호텔인적자원 관리담당자와 주방 책임자는 인적자원관리 차원의 교육훈련을 강화하여 기술과 지식을 습득하고 회사에 재투자하도록 기회를 제공하여 조리종사자가 자부심과 보람의 필요성을 갖도록 하는 것이 조리사들이 몰입할 수 있도록 하는 방안이라 하겠다.

본 연구의 한계점은 서울 시내 소재의 특급호텔 정규직 조리사들에게만 배부되었기 때문에

전국의 전반적인 호텔의 실증분석이 어려웠고 일반 외식업체의 경우는 아예 대상에서 제외되었기 때문에 차후 이를 통합한 연구가 필요하다. 또한 일부 호텔에서는 고용 변화가 발생하지 않은 경우도 있었고 구조조정 이후에 입사한 직원들은 정확한 내용을 모르기 때문에 상이한 양상을 나타내기도 했다.

본 연구에서는 회사의 정책과 문화, 조직 분위기 등에 대한 연구결과를 제시하지 않았지만 이러한 특성에 따라 각 호텔별로 고용환경의 변화 인식이 저마다 다를 수 있기 때문에 그로인해 느끼는 직무불안정성에도 차이가 있을 것으로 보인다. 따라서 이후의 연구에서는 각 계층 간의 연구를 통하여 한쪽으로 치우치거나 혹은 통합적이거나 일방적이지 않은 연구방향으로 진행되어야 하고 직급 간 세분화 연구와 각 계층에 적합한 대안과 제시가 필요하다고 할 수 있다.

현재 각 기업들과 호텔에서 부족한 전달과 인식으로 잡 웨어링, 연봉제, 임금피크제 등의 제도가 긍정적이기보다는 부정적 측면이 부각되고 있는데 이에 따른 직무불안정성과 그 결과에 미치는 영향에 대한 연구도 진행 되어야 한다. 또한 조직문화에 따라서도 종사원들이 갖는 자긍심이나 회사에 대한 태도는 다르게 나타날 수 있기 때문에 각 호텔별 실증분석을 통한 불안정이나 몰입의 차이를 가려 볼만하고 이에 따라 바람직한 대안이나 벤치마킹 대상, 교육자료, 인적자원관리 차원, 신기술 등의 대안발견이 가능하리라 본다.

## 한글 초록

본 연구는 특급호텔의 정규직 조리사 집단의 고용불안정이 직무 불안정성 및 경력몰입에 미치는 영향을 고찰하고자 하였다. 총 389명의 특급호텔 정규직 조리사들을 대상으로 설문조사를 실시하였고 구조 방정식 모형을 통해 2개의 가설을 검증하였다. 가설의 검증을 위해 구조방정식 모형을

사용하였고 분석결과, 고용환경 변화요인 중 정태도(β=0.326), 조직구조 변화인식(β=0.237), 비정규직 증가인식(β=0.200) 순으로 직무 불안정성에 정(+)의 영향을 주었으며 직무 불안정성(β=0.340)은 경력몰입에 유의한 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 이를 통해 특급호텔의 고용환경 변화가 종사원에게 직무 불안정성을 느껴 결론적으로는 경력을 쌓으면서 조직에 머물기 위해 더욱 노력하는 것을 확인할 수 있었다. 그러므로 직무 불안정을 잘 관리할수록 종사원의 경력몰입을 늘릴 수 있기 때문에 기업에서는 종사원의 경력몰입을 위해 동기부여를 해야 한다.

## 참고문헌

- 박경규·임효창(2005). 직무불안정이 개인의 직무태도 및 행동에 미치는 영향: 다운사이징의 조절 효과를 중심으로; 경상논총 (통권) 34; 1~21
- 박계두(2001). 고용환경, 조직특성, 직무특성에 대한 인식과 직무불안정성에 관한 연구. 고려대학교 대학원 박사학위논문. 1~25, 254~259. 서울
- 오영환(2005). 직무평가에 의한 직무성과급 연봉제 도입 방안. 임금연구 13(3); 99~115
- 윤우섭(2005). 호텔기업의 고용불안정과 경력몰입에 관한 연구. 한성대학교 경영대학원 석사학위논문 92~95. 서울
- 이기은(2000). 경력몰입의 결정요인과 경력몰입이 구성원의 태도에 미치는 영향. 연구전문직 종사자를 대상으로 서강대학교 대학원 박사학위 논문. 5~30. 서울
- 이덕로(2004). 노동유연성과 고용안정. 연세경영연구 41(1); 255~283
- 이원행(2000). 고용불안에 관한 연구. 한국경영학회 하계학술대회; 423~439
- 전서권(2009). 고용환경변화에 따른 직무 불안정성과 조직유효성에 관한 연구; 서울시내 특 1

- 급 호텔 식음료 부서를 중심으로. 한성대학교 대학원 석사학위 논문. 35~48. 서울
- 허용덕(2002). 호텔산업의 고용환경변화에 따른 직부불안정성 인식이 조직 유효성에 미치는 영향. 세종대학교 관광대학원 박사학위논문. 10~23. 서울
- Allan, P. (2002). The contingent workforce: Challenges and new directions. *America Business Rev* 20(2); 103~110.
- Aryee, S., Chay, Y. W. & Chew, J. (1994). An investigation of the predictors & outcomes of career commitment in three career stage, *J Vocational Behavior* 44(4); 1~16
- Aryee, S. & Tan, K. (1994). Antecedents and outcomes of career commitment, *J Vocational Behavior* 40(3) ; 288~305.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). "Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test". *Academy of Management J* 32(4);3~29.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *J Occupational Psychology* 58(3) ; 277~288.
- Blau, G. J. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *J Vocational Behavior* 35(1); 88~103.
- Brockner, J., Davy, J. & Carter, C. (1985). "Layoffs, self-esteem, and survivor guilt: motivational, affective, and attitudinal consequences". *Organizational Behavior & Human Decision Processes* 36(2) ; 229~44.
- Brockner J., Batia M. & Christopher L. (1995). Decision frame, procedural justice, and survivor s' reactions to job layoffs. *Organizational Behavior & Human Decision Processes* 63(1); 59~68.
- Carson, K. D. & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *J Vocational Behavior* 44; 237~262.
- Chai GM(2002). An Analysis about the Causes of Nonstandard Employment Increase after the IMF Economic Crisis and Assignments. *Korean Sociological* 36(5):143~169
- Choi WS, Kim JK(2005). Effects of Social Supports on Career Commitment and Turnover Intention in Hotel Industry. *Tourism Scies Soc Korea* 7(3):277~290
- Choi HS, Lee SG, Ku CH(2007). Research Articles : Effect of Career Management on Career Commitment in the Hotel Organization. *Tourism Scies Soc Korea* 31(2):261~282
- Davy, J. A., Kinicki, A. J. & Scheck, C. L. (1991). Developing and testing a model of survivor responses to layoffs. *J Vocational Behavior* 38(3) ; 302~317.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). "Job insecurity: toward conceptual clarity". *Academy of Management Rev* 9(3); 438~48.
- Huh YD, Lee WO, Lee SK(2006). Impacts on the Environmental Change of Employment for Job Insecurity influencing Organizational Effectiveness in the Hotel industry. *Korean J Hospitality Administration* 15(4):27~42
- Kalleberg, A. L., Reskin F. & Hudson. (2000). Bad job in america: Standard and Nonstandard Employment relations and job Quality in the United States. *Am Sociological Rev* 65(2); 256~278
- Kalleberg, A. L., Reynolds, J. & Marsden, P. V. (2003). Externalizing employment: Flexible staffing arrangements in US organizations. *Social Sci Res* 32(4); 525~552.
- Kim JG, Yun JS(2007). A Study on the Improvement of Organizational Effectiveness in Job

- Insecurity . *J Management* 14(4):59~83
- Kim TH, Kim JW, Kwon JS(2004). The Differences in Predictors of Job Involvement between Permanent and Contingent Workers. *Korean Management Rev* 43:507~527
- King, J. E. (2000). "White-collar reactions to job insecurity and the role of the psychological contract: implications for human resource management". *Human Resource Management* 39(1); 79~92.
- Lazarus, R. S. & Folkman (1984). Stress appraisal and coping. Springer Publish inf Co. New York. 1~437
- Lee GR(2001). The differences of job satisfaction between temporary and full-time employee. *Konkaik business university* 12 : 201~218
- Lee SG(2000). A Study on the Effective Use of Human Resources and Employment Security during the Employment Adjustment Period. *Dankook industry university* 22:35~60
- Lee YM, Na IG, Lee H(2004). Does M&A with Downsizing Increase Financial Performance and Stock Price?. *J Human Resource Res* 6(2):71~93
- Lee HY, Huh YD(2004). Research Articles : Impacts of Environmental Changes in Employment on Job Security. *Korea Academic Soc Tourism Management* 27(4):67~84
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. *New York; Academic Press.* 1~253
- Oh MS(2006). A Study on the Permanent Workers' Perceptions of Contingent work Management in Hotel Industry. *Academy Korea Hospitality & Tourism* 20(1) :166~182
- Oh IG(2003). The Study of Salary Determination Factors of an Annual Salary in Korea. *Korea Entrepreneurship Soc* 6(3):143~161
- Park SE, Lee YM(2004). An Empirical Study on the Relationships among the Job Insecurity, Trust and Job Performance of Survivors after the implementation of Organizational Downsizing. *J Management* 33(2) :503~529
- Peters, L. H. Jackofsky, E. F. & Salter, J. R. (1981). Predicting turnover: A comparison of part-time and full-time employees. *J Occupational Behaviour* 2(2); 89-98.
- Sweeney, J. T. & Quirin, J. J. (2009). Accountants as layoff survivors: A research note. *Accounting, Organizations & Soc* 34(6); 787-795.

---

2011년 4월 7일 접 수  
 2011년 5월 9일 1차 논문수정  
 2011년 6월 10일 게재 확정