

## 조리사의 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 직업 몰입, 조직 몰입, 이직 의도에 미치는 영향

제민지<sup>1)</sup> · 김영국<sup>¶</sup>

동국대학교 대학원 호텔관광경영학과 푸드비즈니스 전공<sup>1)</sup>, 동국대학교 호텔관광경영학부<sup>¶</sup>

### Effects of Person-Organization Fit and Person-Job Fit on Occupational Commitment, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of Cooks

Min Ji Je<sup>1)</sup>, Young Gook Kim<sup>¶</sup>

Dept. of Hotel & Tourism Management, Graduate School, Dongguk University<sup>1)</sup>  
Dept. of Hotel & Tourism Management, Dongguk University<sup>¶</sup>

#### Abstract

The purpose of this study is to investigate the effects of person-organization fit and person-job fit on occupational commitment, organizational commitment and turnover intentions among cooks in the foodservice industry. Data were collected by a total of 210 cooks at restaurants in the Seoul and Kyunggi area. The analysis of AMOS was used to test the causal model. The results indicate that the person-organization fit was positively related to occupational commitment and organizational commitment. The person-job fit was also found to correlate positively with occupational commitment and organizational commitment. Occupational commitment was positively related to turnover intentions while organizational commitment was negatively related to turnover intentions. Implications of the results and limitations of the study were discussed.

**Key words:** person-organization fit, person-job fit, occupational commitment, organizational commitment, turnover intentions, cooks.

#### I. 서론

오늘날 치열한 경쟁 환경에서 고품질의 서비스를 통하여 고객 만족과 충성심을 높이는 것이 외식산업의 가장 중요한 성공 전략으로 간주되고 있다. 이러한 환경에서 외식업의 성공은 고품질의 메뉴를 생산하는 조리사들의 역할에 달려 있다 해도 과언은 아니다.

시대의 변화에 따라 조리사의 역할도 변화하고

있다. 단순히 조리사의 역할은 재료를 조리하여 음식을 제공하는 단순 업무에서 탈피하여 최근 조리사들은 새로운 상품 개발을 통하여 경쟁력을 갖추는 등 업무의 전문성이 무엇보다 중요하게 인식되고 있다(Choi YG 2008). 조리사는 한식, 양식, 중식, 일식 등 분야에 따라 환경이 다르지만, 보통 식재료에 대한 전문 지식이 필수 능력으로 꼽힌다. 또, 이 직업은 기본적으로 미각을 갖추고 있어야 하며, 요리에 대한 열정과 능력을 갖고 있

어야 한다. 사단법인 한국조리사중앙회에서는 조리사는 식품을 위생적으로 적합하게 처리한 후 식품에 물리적 및 화학적 조치를 가하여 합리적인 음식을 생산하는 업무를 담당하는 전문직으로 정의하고 있다. 이는 조리사의 전문성을 강조하고 있는 대목이다.

Cameron D(2001)와 Peterson Y & Birg L(1988)도 조리사는 창의성을 기반으로 전문성을 우선적으로 가져야 하는 직업문화의 특성을 강조하여 창의적이고 예술적인 소양의 중요성을 지적하였다. 또한, 조리사의 전문성과 관련하여 조리사의 중요한 역할은 국민건강과 생명에 직접적으로 관련이 되고 있어서 청결 유지와 각종 질병에 대한 안전과 이에 대한 책임감을 고취시켜서 조리의 명예와 전통을 유지해야 하는 사회와 국가에 대한 직업 윤리를 강조하고 있다(Choi YG 2008).

최근 외식산업이 발전하면서 조리사들은 상당히 주목받고 있는 직업군으로 인식되고 있지만, 자신의 조직이나 다른 직업군으로 변경하려는 경우가 빈번하여 이로 인한 손실은 심각한 수준에 이르고 있다(Lee JS 2005; Lee SH 등 2003; Lee EY 등 2003). 한 연구 조사에 따르면 환대산업 조직원들의 매년 이직률은 80%를 넘어섰고(Dermody M & Holloway R 1998), 직원 1인당 이직 비용(이직으로 인해 신규 채용 및 교육 훈련 비용 등)은 20,000달러를 상회하고 있어서 이로 인한 환대산업의 손실은 상당할 것으로 추정된다(Hogan J 1992). Marriott Hotel의 보고에서도 이직률이 1% 증가함에 따라 5백만 달러에서 1,500만 달러의 매출액의 손실이 발생하고 있는 것으로 알려져 있다(Mulvaney RH et al. 2007).

그렇다면 조리사들은 왜 그동안 쌓아온 자신의 직업이나 조직을 떠나려 하는가? Presser H(2000)의 연구에서 보면 환대산업은 가장 불규칙한 근무 스케줄을 가진 10개 직업군에 속하며, 교대 근무와 주말 근무의 불규칙성은 가장 높은 비율을 차지하고 있다고 보고하고 있다. 또한 환대산업 조직원들은 다른 사람들이 공휴일을 즐기거나 쉬

고 있는 동안에도 일을 해야 하며, 특히, 비표준화된 근무시간과 장시간 근무로 인해 자신의 가족과 개인생활을 희생하는 산업으로 인식되고 있어서, 이는 자신의 직업과의 심각한 갈등요인이 이직을 초래하고 있다고 했다(Mulvaney RH et al. 2007).

이처럼 조리사의 이직 원인에 관한 선행 연구들은 대부분 외식업의 물리적 환경이나 내재적 보상에 초점을 맞추어져 있어서(Shin HS 등 2010; Robinson RNS & Barron PE 2007; Lee JS 2005; Lee EY 등 2003; Lee CK 2000; Hogan J 1992), 조리사의 직업적 특성에 따른 본질적인 이직의 원인을 규명하기 어렵다(Robinson RNS & Barron PE 2007; Cameron D 2001). 따라서 조리사의 조직적 환경과 직무 특성에 따른 태도와의 관계를 통한 이직의 원인을 규명할 필요성이 제기된다. 전문직으로서의 조리사의 직무 특성과 조직적 환경에 대한 적합성이 개인의 태도와의 관계를 통해서 본질적 이직 원인을 살펴볼 수 있다. 급변하는 조직 환경 속에서 조리사 직무(직업)와 조직 간의 상호적인 관계를 통하여 이직 의도를 파악하는 것은 중요한 일이다.

본 연구에서는 조리사들의 조직과 직무에 대한 적합성이 직업 몰입과 조직 몰입과의 관계를 파악함으로써 조리사들의 이직을 이해하는데 도움이 될 뿐만 아니라 직업 몰입과 조직 몰입과 이직 의도 간에 영향을 분석함으로써 이직 감소하기 위한 방안을 마련하고자 하였다. 본 연구에서는 조리사들의 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성, 이에 대한 태도가 이직 의도를 유발하는데 중요한 변수라고 보고, 직업 몰입과 조직 몰입이 개인-환경 적합성과 이직 의도 간에 매개변수의 역할을 하는지를 검증하였다.

## II. 이론적 배경과 가설 설정

### 1. 개인-조직 적합성과 직무 태도

일찍이 개인-조직 환경의 적합성은 개인 성향

과 환경의 함수에 의해서 결정된다는 Lewin의 장의 이론과 조직 구성원은 업무 환경과 조화를 이루고 가치관과 적합성을 이루게 되면 직무 수행이 향상되고 성과가 향상된다는 Dawis RV & Lofquist LH(1984)의 업무적응이론에 근거를 두고 발전해 왔다.

개인-조직 적합성은 개인과 조직 중 어느 한 쪽이 상대가 필요로 하는 것을 제공하거나 유사한 특성을 공유할 때 발생하는 개인과 조직 간의 상응이라고 정의된다(Kristof-brown AL et al. 2005). 본 연구는 조직 구성원과 이들을 둘러싼 환경인 조직, 직무 간에 구성원들이 느끼는 유사성 관점에서 적합성을 파악한 것이므로 상호 적합성 관점에서 해석될 수 있다.

조직의 경우는 전통적으로 문화, 풍토, 가치, 규범 등이 포함되며, 개인의 측면에서는 가치, 목표, 성격, 태도가 포함된다(Kristof AL 1996). 이러한 측면에서 조직과 개인 간에 유사성이 존재할 때 상호적합성이 존재하는데, 개인·조직 적합성의 개념은 조직의 가치, 목표, 성격 등이 개인의 것과 일치하는 정도를 의미하는 것이다.

개인의 특성이 조직의 주요 특성과 유사하거나 조직에서 요구되는 주요 특성이 개인에게 존재하는 경우, 그리고 개인과 조직 간에 적합성이 높은 경우에는 개인의 직무 태도에 긍정적인 현상이 발생하여 조직의 성과가 향상될 것이다. 즉, 높은 수준의 개인·조직 적합성은 조직 구성원을 유지하고, 조직에 대한 몰입을 높임으로써 기업의 경쟁우위를 가져온다(Elfenbein HA & O'Reilly CA 2007; Kristof AL 1996). 이처럼 조직과 개인 간에 유사성이 존재할 때 상호적합성이 존재하는 데, 여기서 개인·조직 적합성은 조직의 가치, 목표, 성격 등이 개인의 것과 일치하는 정도를 의미하는 것이다(Kristof AL 1996).

개인·조직 환경 적합성의 중요성은 직장 선택 결정을 하는데 필요한 변수로서 강조되었으며, 이외에도 조직 및 개인에게 긍정적 결과를 가져오는 것으로 알려져 있다. 높은 수준의 개인·조

직 적합성은 조직 몰입, 조직 일체감, 그리고 조직을 떠나지 않으려는 결정에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다(Posner BZ 1992; O'Reilly CA & Chatman JA 1986).

Kristof-brown AL 등(2005)의 연구에서도 개인의 조직 적합성이 조직, 직무, 개인에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향에 대한 연구에서 개인이 바람직하다고 생각하는 조직 유형과 현재 조직 유형이 적합할수록 조직 몰입, 조직 시민 행동이 높았다는 점을 지적하였다.

최근 근변하고 있는 조직 환경 속에서 조리사들의 조직에 대한 적합성이 강조되고 있는데, 조리사들이 조직과의 적응력을 향상시키는 것은 조직의 성과에도 크게 기여할 것으로 기대된다. 특히, 전문성을 강조하는 조리사들의 직업적 특성을 감안한다면 조리사들의 개인-조직 적합성은 직업 몰입과 조직 몰입에 정적 상관관계를 갖고 있을 것으로 추정되며, 그 차이는 직업 몰입보다는 조직 몰입에 더 깊은 관계를 나타낼 것으로 기대해 볼 수 있다. 따라서 조리사들의 개인-조직 적합성이 높게 지각할수록 직업 몰입과 조직 몰입은 증가할 것으로 예상되어 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 1. 개인-조직 적합성은 직무 태도에 정적인 관계를 미칠 것이다.

- 1-1. 조리사의 개인-조직 적합성이 높을수록 직업 몰입은 높게 나타날 것이다.
- 1-2. 조리사의 개인-조직 적합성이 높을수록 조직 몰입은 높게 나타날 것이다.

## 2. 개인-직무 적합성과 직무 태도

개인-환경 적합성은 개인이나 환경 중 적어도 어느 하나가 다른 하나의 욕구를 제공할 때, 개인이나 환경이 유사한 특징을 가지고 있을 때, 두 가지 상황이 발생할 때 개인과 환경 사이의 일치성을 말하는데, 개인-직무 적합성이란 직무와 종업원 간의 유기적인 조화 관계를 의미한다(Kristof-

brown AL et al. 2005).

Edward JR(1991)도 개인-직무 적합성을 개인의 능력과 직무의 요구 간의 부합 또는 개인의 요구와 직무의 속성 간의 부합이라고 정의하였으며, 여기서 개인과 직무 간의 조화관계란 개개의 직무가 갖고 있는 요구 특성과 직무 수행자가 갖고 있는 개인적 특성 간의 부합 또는 적합 정도를 말한다. 이는 개인과 직무 간의 적합은 종사자들의 지식, 기능, 그리고 능력과 직무가 요구하는 것과의 일치이며, 조직은 직무와 적합한 개인을 찾기를 원하고, 개인은 적합한 직무를 찾기를 원한다. 그렇기 때문에 조직의 측면에서는 조직이 요구하는, 그리고 직무가 요구하는 개인을 찾기 위해 무단히 노력한다. 또한 개인은 개인의 특성에 적합한 조직이 제공하는 직무를 찾기를 원한다.

Kristof-brown AL 등(2005)의 연구에서도 개인-직무 적합성은 조직, 직무, 개인에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향에 대한 연구에서 직무간 적합의 직접 측정치는 직무 관련 태도와 상관이 있으며, 개인이 원하는 직무 특성과 현재의 직무 특성이 적합할 때 직무에 대한 만족, 조직 몰입, 직무 수행이 더 높다는 점을 지적하였다.

높은 수준의 개인-직무 적합성은 여러 가지 긍정적 결과를 일으킨다는 것으로 알려져 있는데, 직무 만족 및 조직 몰입(Kristof-brown AL et al. 2005)과 같은 개인의 작업 관련 태도와 상관관계가 있음이 밝혀졌다. 일반적으로 기업의 직무 특성과 개인적 특성 간의 적합성이 높다고 인식할 때 작업자는 외재적 동기 부여 요인들과는 별개로 그 직무로부터 긍정적 심리상태를 경험하게 되고, 이는 곧 높은 직무 만족을 갖고 올 것이라고 추정할 수 있다.

Kristof AL(1996)도 개인의 사고 스타일이 직무의 정신적 요구 사항과 적합할 경우, 직무 만족이 높게 나타난다고 주장한다. 즉, 사람들은 자신들이 좋아하는 일을 하면 가장 높은 수준의 직무 만족과 생산성을 올릴 수 있다고 주장한다.

Posner BZ(1992)도 개인이 직무에 대한 적합성

이 높을수록 조직 몰입을 높일 수 있으며, Bretz RD 등(1994)의 연구에서도 기업 종업원들의 조직 몰입 정도는 개인의 특성인 내재론자와 외재론자가 각각의 직무 특성과 적합 관계를 가질 때 더욱 높게 나타날 것이라는 결과를 도출해냈다.

O'Reilly CA 등(1991)의 연구에서도 지각된 개인과 직무 간 적합이 직무 만족을 유의하게 예측한다는 결과를 보여주었으며, Chen Z & Francisco A(2003)도 한 개인의 특성과 그 사람이 일하고 있는 환경과의 관계에 따라 직무에 태도가 달라진다는 점을 강조하였다. Kristof AL(1996)의 연구에서도 개인-직무 적합성은 직무 관련 태도와 더 깊은 관련을 갖고, 개인-직무 적합성은 직무 몰입과 조직 몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

전문적인 조리사들의 직업문화를 고려할 때, 개인-직무 적합성은 직업 몰입과 조직 몰입에 정적인 관계를 갖게 될 것으로 기대된다. 이상의 선행 연구들과 논리적 토대를 바탕으로 조리사들을 대상으로 다음과 같이 가설을 도출하였다.

가설 2. 조리사의 개인-직무 적합성은 직무 태도에 정적인 영향을 미칠 것이다.

2-1. 조리사의 개인-직무 적합성이 높을수록 직업 몰입은 높게 나타날 것이다.

2-2. 조리사의 개인-직무 적합성이 높을수록 조직 몰입은 높게 나타날 것이다.

### 3. 직무 태도와 이직 의도

전통적으로 직무 태도와 이직 관련한 연구에서 보면, 직업 몰입과 조직 몰입을 두 개의 변수보다는 한 개의 변수로 취급하는 경우가 많았으나, Morrow PC(1983)는 이 두 개념은 서로 유사한 관계가 있지만, 그것이 가지는 대상이 다르기 때문에 서로 다른 독특한 유형의 직무 태도라고 하였다.

직업 몰입은 대체적으로 개인이 자신의 직무에 몰두하여 이에 대한 깊은 관심과 높은 가치를 부여하는 심리적 상태를 의미하며, 실제적으로 조

직 몰입과 다른 개념으로 사용되고 있다(Blau GJ & Boal KB 1987). 반면, 조직 몰입은 조직에 대한 개인의 동일시 및 관여의 상대적 정도를 의미하며(Mowday RT et al. 1982), 조직을 대상으로 하고 있다.

Blau GJ & Boal KB(1987)도 직업 몰입은 개인적 특성, 상황적 특성 그리고 작업 결과의 세 가지 요인과 관계가 있다고 보고하였다. 개인적 요인으로 직업 몰입을 자기 이미지의 한 요소로 보고, 직업 몰입을 개인이 심리적으로 자신과 자신의 직업과 동일시하는 정도 또는 전체적인 자기 이미지에 있어서 작업이 차지하는 중요성의 정도라고 하였다. Brown SPA(1996)도 직업 몰입이 개인적 특성에 따라 결정된다는 점을 강조하였다. 그는 직업 몰입이 청교도적 직업 윤리, 직업의 윤리적 특성, 개인의 책임감과 관계된다고 보았으며, 이러한 전통적 가치를 내재화한 사람은 상황요인에 관계없이 직업에 몰입하게 된다고 하였다.

직업 몰입과 조직 몰입의 결과 변수들에 대한 연구들은 대부분 조직의 유효성에 긍정적인 결과를 제시하고 있다(Min KH · An HK 2005; Hong KO 2005; Blau GJ & Boal KB 1987). 다시 말하면 그 대상이 직무이든 조직이든 관계없이 몰입 수준이 높은 직원들은 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 것이다.

반면, 직무 태도와 행동 간의 연구에서 작업자의 직무 특성에 따라 이에 대한 행동이 다르게 나타난다는 연구 결과들이 많다. 예를 들면, Scott WR(1992)은 두 개의 몰입(직업과 조직)과 행동 간의 관계는 개인의 특성에 따라 다르다는 견해를 제시하고 있다. 즉, 직원들이 근무 조직보다 종사 직업에 강하게 몰입할 가능성은 전문성이 높은 직업일수록 두드러진다는 것이다(Scott WR 1992; 1966). 이와 같은 현상은 근본적으로 전문 직업과 조직 사이의 가치 지향적 차이에서 비롯된다고 보는 것이다. 즉, 전문 직업은 전문가적 자율성, 직업적 윤리, 직업적 권위, 자율적 통제를 지향하며, 조직은 위계적 권위와 통제, 조직 규범에의 순응

과 복종 등을 지향하는 점에서 차이가 있다. 이러한 차이가 직업 몰입과 조직 몰입 사이의 괴리를 초래한다(Kim SO 2002). 이러한 연구 결과는 직업에 따라서 직업 몰입과 조직 몰입은 별개의 현상일 가능성이 존재한다.

조리사들은 재료를 조리하여 음식을 제공하는 단순 업무에서 탈피하여 최근 조리사들은 새로운 상품 개발을 통하여 경쟁력을 갖추는 등 직무의 전문성이 무엇보다 중요하게 인식되고 있어서(Choi YJ 2008), 이들이 자신의 직업에 대한 강한 몰입은 오히려 조직과의 갈등을 초래하여 이직의 원인이 될 수 있다.

Peterson Y & Birg L(1988)도 조리사는 창의적이고 예술적인 소양을 갖추어야 된다는 점을 강조하였으며, Cameron D(2001)의 연구에서도 조리사는 창의성을 기반으로 하는 전문성을 우선적으로 가져야 하는 직업문화의 특성을 강조하고 있어서 조리사들은 자신의 직업문화와 조직문화 간의 상당한 갈등의 가능성이 존재하고 있어서(Robinson RNS & Beesley LG 2010; Robinson RNS & Barron PE 2007; Cameron D 2001) 이직의 가능성을 예상해 볼 수 있다.

이처럼 조리사들은 근무 조직보다 종사 직업에 강하게 애착을 가질수록 조직문화에 적응하지 못하여 조직을 떠나는 경우도 발생할 수 있고, 경우에 따라서는 직업을 떠나는 경우도 예상할 수 있다. 이상과 같은 선행 연구와 논리를 바탕으로 다음 가설을 설정하였다.

가설 3. 조리사들의 직업 몰입이 높을수록 이직 의도는 높게 나타날 것이다.

가설 4. 조리사들의 조직 몰입이 높을수록 이직 의도는 낮게 나타날 것이다.

이상의 논의를 바탕으로 본 연구에서는 조리사의 조직, 직무 적합성이 직업 몰입과 조직 몰입에 어떠한 영향관계가 있으며, 동시에 직업 몰입과 조직 몰입은 이직 의도에 어떠한 변수로 작용하는



<Fig. 1> Suggested model.

지 규명하고자 하는 가설 관계를 표시하여 변수들의 관계를 모형으로 제시하면 (Fig. 1)과 같다.

### Ⅲ. 연구 방법 및 변수 측정

#### 1. 조사 대상 및 표본

본 조사에서는 서울, 경기 지역 외식업 근무하는 조리사들을 대상으로 총 260부의 설문지를 배포하여 224부(회수율 86.1%)를 회수하였으나, 이 중 부정확한 응답이나 이중답변을 한 14부를 제외하여 총 210부가 본 연구의 실증분석 자료로 사용되었다.

성별은 여성이 126명으로 60%, 남성이 84명으로 40%를 차지하였으며, 연령은 21~30세가 24명(11.4%), 31~40세가 56명(26.6%), 41~50세가 93명(44.2%), 51세 이상이 27명(12.8%)을 차지해 40대가 가장 높고, 30대, 50대의 순으로 나타났다. 교육 수준은 고졸 이하가 93명(43.2%), 전문대졸이 70명(33.5%), 대졸이 47명(23.3%)을 차지하여 고졸과 전문대졸이 매우 높은 것으로 나타났다.

월평균 소득은 150만 원 이하가 56명(26.7%), 150~200만 원이 71명(33.8%), 200~300만 원이 54명(25.7%), 300만 원 이상 29명(13.8%)으로 나타났다. 직급은 실장급이 34명(16.1%), 부장급이 43명(20.3%), 대리급 67명(40%), 직원급 66명(31.3%)로 나타났다. 업체 경력은 1~3년이 64명(30.4%), 3~6년이 90명(42%), 6년 이상이 56명(26.8%)로 나타나고 있고, 이직 경험은 조리사 대부분이 있다고 대답하였으며, 1~2회가 62명(36.8%), 2~4회가 63명(37.2%), 4회 이상도 44명(26%)이 응답하였다. 업종 분포는 한식업이 22.8%, 양식 20%, 일식업 24.4%, 뷔페 18.8%, 중식이 16.4%로 비슷

한 분포로 구성되었다.

### 2. 변수의 측정

#### 1) 개인-조직 적합성(P-O Fit)과 개인-직무 적합성(P-J Fit)

본 연구에서는 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성을 조직, 직무에서 느끼는 비전 및 가치관과 개인의 비전 및 가치관과의 일치하는 정도와 직무에 대한 개인의 만족 정도로 정의하였다. 따라서 개인이 인지하고 있는 적합성을 검증하기 위한 도구로 Saks AM & Ashforth BE(1997)가 개발한 조직 적합성의 척도를 개인-조직, 개인-직무에 맞게 수정하여 측정하였다.

#### 2) 직업 몰입

직업 몰입은 자신의 직무에 대한 심리적 중요도라고 정의되고, Kanungo RN(1992)에 의해 개발된 5개 문항의 직업 몰입 측정 척도를 이용하였다.

#### 3) 조직 몰입

조직 몰입은 조직 구성원이 조직에 대해서 감정적으로 가지게 되는 유대감, 일체감 등의 소속 의식으로 정의할 수 있는 정서적 몰입을 조직 몰입으로 정의하고, 이를 측정하기 위해 Meyer JP & Allen NJ(1991)의 항목 중 정서적 조직 몰입의 5개 문항을 이용하였다.

#### 4) 이직 의도

이직 의도는 조직 구성원이 조직으로부터 이직하고자 하는 의도를 의미하며, O'Reilly CA 등(1991)의 연구에서 5개의 설문항목을 사용하였다. 본 연구에서 모든 척도는 Likert 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

### Ⅳ. 분석 결과

#### 1. 신뢰도와 타당도 분석

본 연구의 실증분석을 위하여 구조방정식 분석을 사용하였다. 먼저, 본 연구에서 사용된 변수들의 척도에 대한 Cronbach's alpha를 통해 본 설문에서 사용된 척도를 순화하는 과정을 거쳤다. 분석 결과 각 변수들에 대한 Cronbach's alpha 값은 대체적으로 0.7을 상회하고 있어서 신뢰도가 높은 편이었다.

다음은 확인적 요인분석을 통해서 척도의 타당성을 검토하였다. <Table 1>에서 보듯이 표준화 추정치의  $t$  값이  $p < 0.01$  수준에서 모두 유의하므로 측정 항목들의 집중타당성이 있는 것으로 판단된다. <Table 1>에서 보면, 개념 신뢰도(composite reliability)는 0.7 이상, 평균분산추출지수(AVE)

는 0.5 이상이면 측정 모형은 적합하다고 할 수 있는데(Hair JF et al. 1998), 표에서 보면 각 요인의 값이 0.5 이상을 나타내주고 있어서 수렴 타당성이 확보되었다고 할 수 있다. 또한 각 개념의 신뢰도는 각 요인들이 0.7 이상을 보여주고 있어서 수렴타당도 또는 내적 일관성이 있다고 할 수 있다.

다음으로 본 연구에서는 판별타당성을 검토하기 위하여  $p < 0.05$  신뢰구간에서 각 변수들 간 상관관계 계수의 추정치에 1을 포함하는지 여부를 살펴보았다(Anderson JC & Gerbing DW 1988). 모든 상관관계 계수들이 유의한 수준( $p < 0.01$ )에서 1보다 작은 것으로 계산되므로 판별타당성은 확보되었다고 볼 수 있다. 또한 각 구성개념의 평

<Table 1> The results of the confirmatory factor analysis

Factors	Scale items	Factor loading	Standardized loading	S.E	t-value	C.R	AVE
P-O Fit	1 my organizational goal	1.000	0.676	-	-	0.838	0.512
	2 my organizational personality	0.874	0.625	0.124	7.211***		
	3 my organizational core value	0.908	0.637	0.124	7.320***		
	4 Entity-level characteristics	0.859	0.628	0.116	7.233***		
P-J Fit	1 my job mission	1.000	0.611	-	-	0.785	0.534
	2 my job personality	0.986	0.597	0.163	5.574***		
	3 my job vision	1.281	0.709	0.184	6.971***		
	4 my job characteristics	0.997	0.609	0.165	6.734***		
Occupational commitment	1 attached to my occupation	1.000	0.655	-	-	0.805	0.587
	2 satisfied with my job	0.986	0.649	0.153	6.957***		
	3 important meaning in my life	1.342	0.773	0.164	6.745***		
	4 important value	1.211	0.665	0.254	6.069***		
	5 fitting in my value	1.122	0.586	0.275	6.594***		
Organizational commitment	1 belonging to my organization	1.000	0.573	-	-	0.814	0.602
	2 spend the rest of my career	1.543	0.664	0.218	6.074***		
	3 this organization's problems are my own	1.812	0.857	0.127	6.583***		
	4 discuss my organization with others	1.418	0.676	0.121	6.120***		
	5 attached to this organization	1.129	0.521	0.124	5.130***		
Turnover intentions	1 quit the job	1.000	0.728	-	-	0.823	0.545
	2 find a new job	0.893	0.614	0.124	6.946***		
	3 look for another job	0.824	0.599	0.163	5.575***		
	4 other organization	0.947	0.708	0.182	6.969***		

1) \*\* $p < 0.001$ .

2) Model fit statistics;  $\chi^2(df, p) = 272.639(161, 0.001)$ , GFI=0.966, AGFI=0.942, RMSEA=0.077, NFI=0.964, CFI=0.971

〈Table 2〉 Correlations, means and discriminant validity

Variables	AVE	1	2	3	4	5
1. P-O Fit	0.512	1.000				
2. P-J Fit	0.534	0.242**	1.000			
3. Occupational commitment	0.587	0.284**	0.332**	1.000		
4. Organizational commitment	0.602	0.351**	0.307**	0.259**	1.000	
5. Turnover intentions	0.545	-0.399**	-0.177*	0.253**	-0.368**	1.000
Mean		3.590	3.411	3.512	3.660	3.750
SD		0.533	0.433	0.488	0.654	0.534
Cronbach's alpha		0.723	0.761	0.832	0.846	0.877

<sup>1)</sup> \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ .

균분산추출 값의 제곱근이 모두 상관계수 값을 초과하고 있는 것으로 나타남으로써, 본 연구의 측정개념은 판별타당성을 확보하고 있는 것으로 나타났다. 또한 본 연구의 측정 개념들 간의 관계는 연구 가설에서 설정한 관계와 일치하는 것을 나타내고 있어 기준타당성을 만족한다고 할 수 있다.

## 2. 가설의 검증

본 연구의 연구 모형은 조리사들의 개인-조직, 개인-직무 적합성, 직업 몰입, 조직 몰입, 이직 의도간의 인과관계를 설정하고 있으며, 가설의 검증을 위해 구조방정식 모형을 이용하여 Amos 분석을 실시하였다. 분석 결과, 대부분 최적 모델의 기준치를 충족하고 있어 연구 모형은 비교적 양호한(reasonable) 적합도로 평가된다. 가설 검증 결과는 〈Table 3〉에 제시되어 있다.

가설 1의 검증 결과, 조리사들의 개인-조직 적합성이 직업 몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=0.269$ ,  $p < 0.05$ ). 이는 개인-조직 적합성이 높을수록 직업 몰입 수준은 높게 나타난다는 것이다. 따라서 개인-조직 적합성이 높을수록 직업 몰입 수준은 높게 나타날 것이라는 가설 1-1이 채택되었다. 또한 개인-조직 적합성이 조직 몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다( $\beta=0.389$ ,  $p < 0.01$ ). 이 결과는 조리사들의 개인-조직 적합성이 높을수록 조직 몰입 수준은 높게 나타난다는 것이다. 따라서 개인-조직 적합성

이 높을수록 조직 몰입 수준은 높게 나타날 것이라는 가설 1-2는 채택되었다.

가설 2는 조리사들의 개인-직무 적합성이 직업 몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=0.389$ ,  $p < 0.01$ ). 이는 개인-직무 적합성이 높을수록 직업 몰입 수준은 높게 나타났기 때문에 개인-직무 적합성이 높을수록 직업 몰입 수준은 높게 나타날 것이라는 가설 2-1은 채택되었다.

또한 개인-직무 적합성도 조직 몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다( $\beta=0.255$ ,  $p < 0.05$ ). 이 결과는 조리사들의 개인-직무 적합성이 높을수록 조직 몰입 수준은 높게 나타나고 있어서 개인-조직 적합성이 높을수록 조직 몰입 수준은 높게 나타날 것이라는 가설 1-2도 채택되었다.

가설 4는 조리사들의 직업 몰입은 이직 의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다( $\beta=0.104$ ,  $p < 0.10$ ). 이는 조리사들이 직업 몰입은 이직 의도에 관련이 없음을 의미한다. 따라서 가설 4는 기각되었다.

가설 5의 검증 결과, 조리사들의 조직 몰입은 이직 의도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=-0.382$ ,  $p < 0.01$ ). 이는 조직 몰입이 증가할수록 이직 의도 수준은 낮게 나타난다는 것이다. 따라서 조직 몰입이 높을수록 이직 의도 수준은 낮게 나타날 것이라는 가설 5는 채택되었다. 이 결과는 조리사들의 이직률을 감소시키기 위해서는 조직 몰입을 증가시키는 방안이 고려되어야 한다



<Table 3> Model test results

	Paths		Standardized parameter estimates	Parameter estimates	S.E	t-value	Supported/not supported
H1-1	P-O Fit	→ Occupational commitment	0.269	0.442	0.159	3.337**	Supported
H1-2	P-O Fit	→ Organizational commitment	0.389	0.631	0.123	4.181**	Supported
H2-1	P-J Fit	→ Occupational commitment	0.389	0.612	0.175	4.824**	Supported
H2-2	P-J Fit	→ Organizational commitment	0.255	0.332	0.121	3.001**	Supported
H4	Occupational commitment	→ Turnover intentions	0.104	0.152	0.110	1.023	Not supported
H5	Organizational commitment	→ Turnover intentions	-0.382	-1.236	0.128	-4.034**	Supported

1) \*\* $p < 0.01$ .

2) Model fit statistics;  $\chi^2=319.07(df; 166, p < 0.01)$ , GFI=0.912, AGFI=0.889, RMR=0.044, NFI=0.924, NNFI=0.872, CFI=0.911, RMSEA=0.075

는 의미이다.

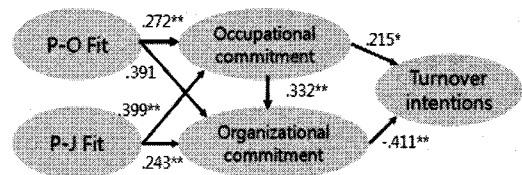
이와 같이 연구 가설을 검증한 결과를 요약하면 <Table 3>과 같다.

### 3. 대안 모형(Alternative Model) 비교와 최종 모형 추정

이상의 연구 모형의 분석 결과, 조리사들의 개인-조직, 개인-직무 환경 적합성은 조직 몰입을 매개하여 이직 의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구 모형에서의 직업 몰입과 조직 몰입 간의 직접적인 영향을 미치는지 여부에 대한 의문이 있을 수 있다. 왜냐하면 선행 연구(Blau GJ & Boal KB 1987)에 따르면 직업 몰입은 조직의 유효성과 밀접하게 관련이 있는 조직 몰입에 중요한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌기 때문이다. 이를 근거로 대안 모형을 설정하여 검증한

뒤 연구 모형과의 적합도 비교를 통해 그 우열을 분석할 수 있다.

다음은 본 연구 모형에 대한 대안 모형을 추가적으로 설정하여 최종 모형을 도출한 결과이다. <Table 4>는 본 연구 모형과 대안 모형의 비교한 결과를 보여주고 있다. 대안 모형은 연구 모형에 직업 몰입이 조직 몰입에 미치는 직접효과를 추가한 모형이며, <Fig. 2>는 대안 모형의 분석 결과이다.



1) \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ .

<Fig. 2> Estimates of the alternative model.

<Table 4> Suggested model and alternative model

Model	$\chi^2$	df	NFI	NNFI	CFI	GFI	AGFI	RMR	RMSEA
Suggested model	319.07	166	0.924	0.872	0.911	0.912	0.889	0.054	0.075
Alternative model	302.64	165	0.916	0.916	0.961	0.945	0.932	0.045	0.053

분석 결과와 같이 대안 모형에서는 9개의 가설적 경로가 모두 유의한 것으로 나타났으며, 적합도 분석을 실시한 결과, 자료와 모형의 적합도는 비교적 수용 가능한 것으로 밝혀졌다.

연구 모형과 대안 모형의 비교 결과에 따르면 모든 적합도 지수들이 대안 모형이 우월한 것으로 나타났다. 특히, 적합도 지수 중에서 NNFI, AGFI, RMSEA, RMR에서 대안 모형이 연구 모형에 비해 우월한 것으로 나타났다. 또한 연구 모형에서는 총 8개의 가설적 경로 중 7개가 유의한 수준으로 나타났으나, 대안 모형에서는 총 9개의 가설적 경로 중에서 9개의 모든 경로가 유의한 수준으로 밝혀졌다. 자유도에서도 연구 모형과 비교하면 자유도가 1 증가하는데 따른  $\chi^2$ 의 증가분(17.6)은 통계적으로 유의한 수준이었다( $p < 0.05$ ).

결론적으로 두 모형의 적합도를 종합적으로 비교하여 판단해 볼 때 대안 모형이 가장 적합도가 높은 모형이라고 할 수 있으며, <Table 5>는 최종 모형의 검증 결과이다.

## V. 결론 및 시사점

본 연구는 외식업에 근무하고 있는 조리사를 대상으로 개인-조직, 개인-직무 적합성과 직업 몰입, 조직 몰입간의 관계를 통하여 이직 의도를 규명하기 위한 방안을 마련하기 위하여 수행되었다.

이에 본 연구에서는 조리사들의 개인-환경 적합성과 이에 대한 태도가 이직 의도를 유발하는데 중요한 변수라고 보고, 직업 몰입과 조직 몰입이 개인-환경 적합성과 이직 의도 간에 매개변수의 역할을 하는지를 검증하고자 하였다. 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 연구 모형에서 제시한 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 직업 몰입, 조직 몰입, 이직 의도의 구조적 관계에 대한 이론 모형의 적합성 및 개념 간 경로의 유의성을 규명하기 위해 구조방정식 분석을 통해 대안 모형과 비교한 최종 모형을 제시하였으며, 개념 간 경로는 모든 경로가 유의한 것으로 나타났다.

둘째, 조리사들의 개인-조직, 개인-직무 적합성은 직업 몰입에 정적인 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었다. 즉, 조리사들의 개인-조직, 개인-직무 적합성이 높을수록 직업 몰입 수준은 높게 나타나는 것으로 나타났으며, 그 영향력에서 개인-직무 적합성이 직업 몰입에 더 강하게 영향을 주는 것으로 나타났다.

셋째, 조리사들의 개인-조직, 개인-직무 적합성은 조직 몰입에 정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 조리사들의 조직과 직무 적합성이 높을수록 조직 몰입 수준은 높게 나타나는 것으로 확인되었다. 구체적으로 영향력을 살펴보면 조리사들의 조직 적합성은 직무 몰입보다 조

<Table 5> Final model test results

	Paths		Standardized parameter estimates	S.E	t-value
H1-1	P-O Fit	→ Occupational commitment	0.272	0.147	3.265**
H1-2	P-O Fit	→ Organizational commitment	0.391	0.123	4.686**
H2-1	P-J Fit	→ Occupational commitment	0.399	0.152	4.697**
H2-2	P-J Fit	→ Organizational commitment	0.243	0.121	3.143**
H3	Occupational commitment	→ Turnover intentions	0.215	0.117	3.602**
H4	Organizational commitment	→ Turnover intentions	-0.411	0.125	-4.453**
New path	Occupational commitment	→ Organizational commitment	0.332	0.134	3.874**

1) \*\* $p < 0.01$ .

직 몰입에 더 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

넷째, 조리사들의 직업 몰입은 이직 의도에 정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉, 직업에 대한 몰입이 높을수록 이직은 증가하는 것으로 나타났다. 이 결과는 근무 조직보다 종사 직업에 강하게 몰입할 가능성은 전문성이 높은 직업일수록 두드러져서 조직과의 갈등을 초래한다는 일반조직을 대상으로 한 선행 연구들(Kim TH · Chang KR 2006; Kim SO 2002; Scott WR 1966; 1992)과 같은 맥락이라 할 수 있다.

마지막으로 조리사들의 조직 몰입은 이직 의도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조리사들의 조직 몰입이 높을수록 이직 의도는 낮게 나타나는 것으로 확인되었다. 조리사들의 조직 몰입은 이직을 감소하는데 가장 중요한 변수로 나타나고 있다.

본 연구의 시사점을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 이론적으로 본 연구는 조리사들의 이직 의도를 밝히는데 직업 몰입과 조직 몰입의 매개 역할을 이해하고, 선행변수로 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 영향을 준다는 결과를 밝힘으로써 이직 의도의 원인을 본질적으로 이해하는데 기여하였다는 점을 들 수 있다. 또한, 지금까지 시도하지 않았던 전문적 집단으로서 조리사의 직업 몰입과 선행변수, 이직 의도간의 관계를 통하여 조리사의 이직 원인에 관한 후속 연구를 이끌어내는 데도 기여할 수 있을 것이다.

둘째, 조리사의 개인-조직, 개인-직무 적합성이 직업 몰입과 조직 몰입과의 관계를 파악함으로써 전문적 능력을 가진 조리사를 유인할 수 있는 경영 환경 도입이 필요하다는 점을 시사하고 있다. 외식업에 전문적 능력을 가진 조리사를 최고의 인재(top talent)로 볼 것인지 혹은 조직 문화적 특성에 적합한 인재(right people)를 중요하게 볼 것인지에 대한 판단 기준을 제시해 주고 있다. 이 연구 결과로 볼 때 조리사의 인재상은 전문적 능력과 조직에 적합한 인물을 우수한 인재라고 할 수 있다.

셋째, 조리사들의 개인-조직 적합성은 직업 몰

입과 조직 몰입에 모두 영향을 미치는 것으로 나타났다. 분석 결과, 조리사의 개인 조직 적합성은 직업 몰입보다 조직 몰입에 더 큰 영향을 주는 것으로 나타나고 있으며, 조직 몰입은 이직 감소에 영향을 주는 것으로 확인되고 있다. 본 연구 결과에서 보면 개인-조직, 개인-직무 적합성 중에서 조직 몰입에 가장 크게 영향을 주는 변수가 개인-조직 적합성임을 밝힘으로써 개인-조직 적합성의 선행변수라 할 수 있는 개인 가치와 조직 가치의 적합, 개인 성격과 조직 성격과의 적합 등이 외식기업에서 조리직의 인재를 육성하는데 보완되어야 할 기본적인 요건임을 제시할 수 있다. 또한, 조리직의 신입 사원 선발 과정에서 창의적인 인재 선발의 중요성뿐만 아니라 자기 조직에 적합한 인재, 즉 조직의 가치, 조직의 성격, 목표, 조직문화와 적합한 인재를 선발하는 것이 외식업의 인적 경쟁력을 확보할 수 있는 방안임을 제시하였다.

넷째, 조리사들의 조직 몰입은 이직 의도에 부적인 관계를 보여주었다. 이 결과는 기존의 연구 결과들과 일치하고 있다. 결국 조직 몰입은 이직을 감소시키는 가장 중요한 변수임을 확인시켜 주었다. 따라서 적정 수준의 적합성을 유지, 조절할 수 있는 채용과 교육 훈련, 선발, 배치 등의 제도적 장치를 통해 이직 의도를 감소하는 것이 바람직하다. 특히 조리사들의 이직 의도를 감소시키기 위해서는 조직과 직무에 따라 적정 수준으로 적합성을 조절하는 방안들, 예를 들어 조리사의 선발이나 선발 후 교육 훈련 등을 통하여 조직 몰입을 향상시키는 방안도 중요할 것으로 생각된다.

마지막으로 조리사들의 직업 몰입과 이직 의도와의 관계는 정적인 관계를 보여주었다. 이 결과는 조리사의 적합성과 이에 대한 직업 몰입이 높다고 해서 항상 좋은 것이 아님을 시사하고 있다. 이 결과는 조직원들이 근무 조직보다 종사 직업에 강하게 몰입할 가능성은 전문성이 높은 직업일수록 두드러진다는 선행 연구들(Scott WR 1992; 1966)과 같은 맥락이라 할 수 있다. 이와 같은 현상은 근본적으로 조리직과 조직 사이의 가치 지

향적 차이에서 비롯될 수 있다. 즉, 조리직과 같은 직업은 소위 얘기하는 “쟁이” 직으로서 전문가적 자율성, 직업적 윤리, 직업적 권위, 자율적 통제를 지향하며, 반면, 조직은 위계적 권위와 통제, 조직 규범에의 순응과 복종 등을 지향하는 점에서 차이가 있다. 이러한 차이가 조리직에 대한 몰입과 조직 몰입 사이의 괴리가 발생한다. Chatman JA (1989)의 연구에서도 여러 조직 구성원들 사이에 극단적으로 높은 수준의 적합성은 비효과적인 개인행동과 조직행동으로 이어질 수 있다고 하였다. 예를 들어 조리사의 개인-직무 간 지나친 적합성은 지나친 자신의 직업에 대한 몰입으로 이어지게 되고, 이는 조직문화에 장애를 유발시키며, 새로운 환경에 적응할 수 없게 됨에 따라 혁신 성향이 저하되는 결과를 낳을 수 있다는 점을 지적하였다. 이러한 측면에서 보면 개인-직무 간 낮은 적합성과 몰입이 오히려 이직을 감소시키는 역할을 하는 경우도 있다. 그 이유는 소위 부적합(mismatch)이 개인의 성장과 학습을 유도하지만, 조직이 역효과적인 관성을 갖는 경우 오히려 조직성과에 도움을 주지 못한다(Kristof AL 1996). 따라서 적정 수준의 적합성을 조절하는 선발 방식이나 교육 훈련은 이직을 감소시킬 수 있는 바람직한 방안이 될 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 조리사들의 적정수준의 적합성과 이에 대한 태도에 관한 심층연구가 필요하다.

본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다. 첫째, 외식업 표본 및 횡단적 연구 설계의 문제이다. 본 연구는 서울, 경기 지역 외식업체의 주방에 근무하는 조리사들을 대상으로 자료를 수집하였으나, 조리사들의 전문성을 구체적으로 제한하는 기준이 없어(예로, 자격증 소지, 경력 등) 일반 조리사로 일반화하는데 어려움이 제기될 수 있다. 본 연구에서는 최대한 주방에 근무하는 전문 조리사들을 표집하는데 주력하였지만 상당한 어려움이 있었다. 그 가운데 주방에 근무하는 조리사 가운데 약 33%의 말단 직원으로 구성되고 있다. 주방 담당자들의 말로는 “주방 보조”라고 하는데, 이

들은 조리에 대한 전문성이 떨어질 수밖에 없다. 향후 연구에서는 조리사의 자격 기준을 보다 구체적으로 제한하여 연구가 수행되어야 할 것이다.

마지막으로 본 연구는 인과적 모형을 검증하기 위해 횡단적 연구를 사용하여 분석했다는 점이다. 본 연구에서 측정된 개인-조직, 개인-직무 적합성과 직무 태도, 이직 의도 변수들을 동시에 측정했다는 점이다. 추후연구에서는 개인-조직, 개인-직무 적합성 변수들을 측정하고, 일정시간이 지난 후 직업 몰입과 조직 몰입과 이직 의도를 측정하는 종단적인 연구 설계가 필요하다.

## 한글초록

본 연구는 외식산업에서 근무하고 있는 조리사를 대상으로 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 직업 몰입, 조직 몰입, 그리고 이직 의도에 미치는 영향을 조사하는 데 그 목적이 있다. 본 조사에서는 서울, 경기 지역 외식업 근무 조리사를 대상으로 총 210부의 자료를 실증분석에 사용하였다. 구조방정식 모형을 이용하여 AMOS 분석을 실시한 결과, 개인-조직, 개인-직무 적합성은 직업 몰입과 조직 몰입에 정적인 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었다. 그리고 조리사들의 직업 몰입은 이직 의도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 조리사들의 조직 몰입은 이직 의도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구는 조리사들의 이직 의도를 밝히는데 직업 몰입과 조직 몰입의 매개 역할을 이해하고, 선행변수로 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성이 영향을 준다는 결과를 밝힘으로써 이직 의도를 원인을 본질적으로 이해하는데 기여하였다는 점을 들 수 있다.

## 참고문헌

- Anderson JC · Gerbing DW (1988). Structural equation modeling in practice: A review, and recommended two-step approach. *Psychology*

- Bulletin* 103(3):411-423.
- Blau GJ · Boal KB (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and Absenteeism. *Aca Management Rev* 12(1):288-300.
- Bretz RD · Judge TA (1994). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *J Applied Psychology* 71(3):492-499.
- Brown SPA (1996). Meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin* 120(2):235-255.
- Cameron D (2001). Chefs and occupational culture in hotel chain: A grid-group analysis. *Tourism & Hospitality Res* 3(2):103-114.
- Chatman JA (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Aca Management Rev* 14(3):333-349.
- Chen Z · Fransisco A (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *J Vocational Behavior* 62(3):490-510.
- Choi YJ (2008). An exploratory study on the current status and the improvement plan of vocational ethics education for chefs in Korea. *Korea J Tourism & Hospitality Res* 22(4):265-279.
- Dawis RV · Lofquist LH (1984). A Psychological Theory of Work Adjustment. Mn; Univ. of Minnesota Press, 120.
- Dermody M · Holloway R (1998). Recruitment and retention of managers. *Cornell Hotel & Restaurant Administration Quarterly* 39(6):20-25.
- Edwards JR (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 6:283-357.
- Elfenbein HA · O'Reilly CA (2007). Fitting in; The effects of relational demography and person-culture fit on group process and performance. *Group & Organization Management* 32(1):109-142.
- Hair JF · Anderson RE · Tatham RL · Black WC (1998). *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, NY: Prentice-Hall, 252-255.
- Hogan J (1992). Turnover and what to do about it. *Cornell Hotel & Restaurant Administration Quarterly* 33(1):40-45.
- Hong KO (2005). Research articles: An empirical study of the relationship between pay satisfaction and turnover intention of restaurant employees. *J Foodservice Management* 8(2):156-167.
- Kanungo RN (1892). *Work Alienation: An Integrative Approach*. N.Y.: Wiley, 98.
- Kim SW (2002). Occupational commitment and organizational commitment in public and private sectors: The case of licensed social workers. *Korean J Soc* 36(5):87-115.
- Kim TH · Chang KR (2006). Impacts of interactional effects of occupational and organizational commitment on turnover intentions and organizational citizenship behaviors among employees in sport organizations. *Korean J Sport Sci* 17(3):113-125.
- Kristof AL (1996). Person-organization fit; An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology* 49(1):21-49.
- Kristof-brown AL · Zimmerman RD · Johnson EC (2005). Consequence of individuals' fit at work: A meta analysis of person-job, person-organization, person-group and person-supervisor fit. *Personnel Psychology* 58(2):281-342.
- Lee CK (2000). A study of hotel restaurant's cook separation. *Korean J Culinary Res* 6(3):187-199.

- Lee EY · Lee SB · Yoon HH (2003). A study of the turnover intention factors on cooks in the hotel industry-based on Herzberg theory. *J Hospitality & Tourism Studies* 12:122-135.
- Lee JS (2005). A study on job stress and turnover intention of hotel and family restaurant cooks. *Korean J Culinary Res* 11(4):150-163.
- Lee SH · Kim SH · Kim MS (2003). The condition analysis about job satisfaction and separation propensity of foodservice industry culinary employee's. *Korean J Culinary Res* 9(4):144-161.
- Meyer JP · Allen NJ (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Rev* 1(1):61-89.
- Min KH · An HK (2005). Turnover factors among bakery employees at tourist hotels. *Korean Society of Food & Cookery Science* 12(1):156-175.
- Morrow PC (1983). Concept of redundancy in organizational research: Case of work commitment. *Aca Management Rev* 8(3):486-500.
- Mowday RT · Poter LW · Steers RM (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York: Academic Press, 129.
- Mulvaney RH · O'Neill JW · Cleveland JN · Crouter AC (2007). A model of work-family dynamics of hotel managers. *Ann Tourism Res* 34(1):66-87.
- O'Reilly CA · Chatman JA (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *J Applied Psychology* 71(3):492-499.
- O'Reilly CA · Chatman J · Caldwell DF (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Aca Management J* 34(3):487-516.
- Peterson Y · Birg L (1988). Top hat: The chef as creative occupation. *Free Inquiry in Creative Soc* 16(1):67-72.
- Posner BZ (1992). Person-organization value congruence: No support for individual difference as a moderating influence. *Human Relations* 45(2): 351-361.
- Presser H (2000). Nonstandard work schedules and marital instability. *J Marriage & Family* 62(1): 93-110.
- Robinson RNS · Barron PE (2007). Developing a framework for understanding the impact of deskilling and standardisation on the turnover and attrition of chefs. *International J Hospitality Management* 26(4):913-926.
- Robinson RNS · Beesley LG (2010) Linkages between creativity and intention to quit: An occupational study of chefs. *Tourism Management* 31(66):765-776.
- Saks AM · Ashforth BE (1997). A longitude investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit and work outcomes. *Personnel Psychology* 50: 395-426.
- Scott WR (1966). Professionals in bureaucracies; areas of conflict. In H. M. Vollmer and D.L. Mills(eds.). Professionalization. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 83-84, 129.
- Scott WR (1992). Organizations; Rational, Nature, and Open Systems. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 30-31, 162-163.
- Shin HS · Sohn IN · Ryu SY (2010). The impacts of job stress on the turnover intention in food-service industry. *Korea J Tourism & Hospitality Res* 24(1):178-192.

---

2010년 7월 15일 접수  
 2010년 10월 4일 1차 논문수정  
 2010년 10월 19일 2차 논문수정  
 2010년 12월 14일 게재확정