

패밀리 레스토랑 직원 이직의도 결정요인: 정규직과 비정규직 비교*

Factors affecting family restaurant employees' turnover intention: A comparison of regular vs. contract workers

김도형** · 안윤영***

Kim, Do-Hyoung · Ahn, Yoon-Young

Abstract

This study is examined to investigate the employee's perception level of their employment type in family restaurant companies. The objective of this study is to know how the temporary and regular employees who conduct the similar functions in the same restaurant, perceive the types of their employment respectively, and to 그림 out any difference in key drivers of employee turnover intention by employment types. This study investigates following three research questions. First research question is to examine the difference of perception level about the view of employment types between regular employees and temporary employees. Second research questions is to examine the key precedent drivers of employee turnover intention. Third research question is to compare the difference in key precedent drivers of turnover intention between regular employees and temporary employees.

First, it showed the statistically significant difference between regular employees and temporary employees in the perception level about the view of employment types. Second, determinants of turnover intention in regular employees are statistically different from temporary employees.

**주제어 : 이직의도(Turnover Intention), 고용형태(Employment Type),
패밀리레스토랑(Family Restaurant)**

* 이 논문은 제 1저자의 세종대학교 관광대학원 석사학위논문의 계속연구로 진행한 것임.

** (제 1저자)세종대학교 일반대학원 호텔관광경영학과 박사과정, e-mail: poet1013@naver.com

*** (교신저자)세종대학교 호텔관광대학 호텔관광경영학과 부교수, e-mail: koala@sejong.ac.kr

I. 서 론

‘2017년도 식품 산업 주요 통계’에 따르면, 2015년 기준 국내 식품·외식 산업의 규모는 약 192조원으로 이중에서 외식업이 108조원, 음식료품 제조업이 84조원을 차지하는 것으로 파악되었다. 통계청 도소매업조사 결과를 토대로 보면 2015년 현재 음식점 및 주점업 종사원수는 195만명에 이르며 2005년부터 연평균 증가율이 3%에 이른다. 2005년과 2015년을 비교했을 때 그 종사자의 수가 10년전 보다 50만명 이상 증가했음을 알 수 있다. 그리고 외식 산업 구조 측면에서 보면 2015년 음식점 및 주점업 사업체 수는 2014년 대비 0.9% 증가한 66,000개에 이르며 이는 주민등록 인구 5,153만명 기준으로 계산하면 국민 78명당 1개의 음식점 및 주점이 운영되고 있는 상태이다. 그리고 2015년 기준으로 볼 때 전 국민의 3.8%가 음식점 및 주점의 종사원으로 근무하는 것으로 볼 수 있다. 2005년 종사원 1인당 매출액 또한 32백만원에서 2015년 56백만원으로 10년간 연평균 6.6%이상 증가했다. 10인 이상 규모의 음식점 수는 2005년 1만개에서 2015년 1.8만개로 10년간 연평균 5.6%씩 증가해왔다. 통계자료로 확인할 수 있듯이 종사원수의 증가 및 종사원 1인당 매출액은 꾸준히 성장해 왔고 대형 음식점의 증가가 늘었다(통계청, 2017). 이렇듯 국내 외식업의 성장과 함께 종사원의 수가 매년 증가하고 있고 있다. 그러나 2016년 외식업 경기 전망에 관한 설문 중 외식업 운영을 어렵게 하는 요인 중 가장 높은 응답을 보인 항목은 인력난으로 26.6%를 나타냈다. 이직 계획을 묻는 질문에 전혀 계획이 없다는 답변은 34.5%로 응답되었다. 업주의 입장에서는 인력난의 심각성과 종사원의 입장에서는 이직의도가 높은 것으로 응답결과 나타났다(월간식당, 2017). 이처럼 외식업계의 성장 속에서 인력난과 이직의도는 심각한 상황임에도 불구하고 이에 대한 제대로 된 연구 결과는 찾기가 어려웠다. 이 문제를 해결하기 위한 연구의 필요성에 의해 본 연구를 계획하였다. 특히 본 연구를 계획함에 있어서 외식업의 특성상 정규직과 비정규직의 고용형태가 공존하는 부분에 주목하였다.

한국노동사회연구소에 따르면 2016년 공정거래위원회가 지정한 65개 대기업 집단에 속한 481개 기업의 비정규직 노동자는 86만명으로 전체 고용인원의 40.8%로 집계되었다. 대기업 지정규직 보고서에서 ‘근로자 1만명 이상 기업 중 직접고용 비정규직 비율 높은 곳’에 따르면 한국 맥도날드는 전체 노동자 중 89.5%가 비정규직

이다. 그 뒤를 이어 이랜드파크 외식 사업구가 88.2%를 나타냈다. 2017년 5월 고용노동부 사업체 기간제 조사에 따르면 지난해 근속 1년 6개월 이상 기간제 근로자의 정규직 전환율은 16.8%였다. 2012년(27.9%)이후 지속적으로 줄어든 수치이며, 외식업계의 경우 업계 특수성으로 비정규직 비율이 월등히 높다.(헤럴드경제, 2017.05.28.)

이러한 변화는 외식기업 환경에서도 예외일 수는 없으며 기업 환경 변화에 따라 부족한 노동력이나 단순 업무를 외부 노동 시장에서 해결하려는 경향이 대두되고 있으며, 그 결과 비정규 노동의 고용형태는 점차 증가하는 양상을 보이고 있다(김희만, 1997). 특히 외식업은 비정규직 인력이 차지하는 비중이 높은 산업이면서 이직의도 역시 높은 수준이다. 이에 본 연구에서는 기업형 외식업체인 패밀리레스토랑의 직원을 대상으로 정규직과 비정규직 간에 그들의 고용형태에 대한 지각수준에 차이가 있는지 여부와 이직의도에 영향을 미치는 원인변수에 차이를 보이고 있는지 여부를 검증하고자 한다. 이를 통해 외식기업 경영자들에게 비정규직 직원 및 정규직 직원 간의 고용형태에 대한 인식차이가 존재하고 있음을 전달하면서, 높은 이직률로 인한 경영상 애로사항을 대처하기 위한 해안을 고용형태별로 제시하는 것이 궁극적인 목적이라 하겠다.

II. 이론적 배경

1. 고용 형태

1997년 경제 위기 이후 노동 시장의 가장 큰 변화 중의 하나가 고용 형태의 다양화라 할 수 있다. 경기 침체에 따른 기업들의 수익성을 위해 정규직 노동 외에 다양한 비정규직 노동이 파생되었다. 비정규직 노동이란 정규 노동에 대비되는 개념으로 불규칙한 노동시간, 불안정한 경제적 지위와 법적 지위, 짧은 노동 시간 등으로 상징된다(김용조, 2006). 현재 ‘고용의 지속성 여부’가 정규직과 비정규직의 구분하는 기준으로 사용되고 있으며, 정규직 사원이 아닌 근로자를 통칭하여 비정규직 근로자라 부르고 있다(김남훈, 2004). <표1>에 의하면 고용 형태의 분류는 비정규직과 정규직으로 나뉘며, 비정규직은 다시 8가지의 분류로 나뉜다.

〈표 1〉 고용 형태에 따른 근로조건 분류

고용 형태 분류		정의
비정규직	i) 특수형태 근로종사자	스스로 고객을 찾거나 맞이하여 상품·서비스를 제공하고 일한만큼 소득(수수료, 수당 등)을 얻고 노무제공의 방법이나 노무제공시간 등은 본인이 독자적으로 결정하는 자. 근로자와 자영업인의 중간 영역에 있음.
	ii) 재택/가내근로자	근로제공의 방법이나 근로시간 등을 전적으로 본인이 결정하는 자로, 재택근로자는 근로의 장소가 사용자와 공간적으로 분리되어 있고 업무성취도에 따라 고정급을 지급받는 자(예 : 114 전화안내 등)이며, 가내근무자는 대개 가정주부 등이 고용관계 없이 부업으로 물품의 가공 등 가내수공업적인 용역을 제공하고 그 대가를 지급받는 자(예 : 의류·모피 제품에 단추달기 등)
	iii) 파견근로자	파견사업주에게 고용되어 있으나 사용사업주의 사업체에 파견되어 근로하는 자. 임금이나 신분상의 고용관계는 파견사업주의 관리를 받지만, 업무상 지휘·명령은 사용업체로부터 받음
	iv) 용역근로자	용역업체가 고용하고 다른 사업주의 사업체에서 근로하는 자. 임금, 신분상의 고용관계 및 업무상 지휘·명령 등 모두를 용역업체의 지휘·감독을 받음
	v) 일일근로자	근무지속성, 규칙성이 없이 아는 사람이나, 업체, 협회, 취업 알선기관 등의 호출을 받아 일자리가 생겼을 경우 일시적으로 단기간 근무하는 자. 고용·근무형태와 관계없음.
	vi) 단시간근로자	통상근로자(사업체내 가장 일반적 형태의 근로자)의 1주간 소정근로시간(보통은 1주일에 40시간 또는 44시간 전후)보다 1시간이라도 짧은 소정근로시간(예를 들면 1주일에 35시간)동안 근로를 제공하는 근로자 (파트타임 근로자 포함)
	vii) 기간제근로자	일정기간의 근로계약기간을 정하여(구두 또는 묵시적 약속이나 계약도 포함) 근로를 제공하는 근로자로, 계약기간의 장·단, 계약의 반복갱신 여부, 명칭(계약직, 촉탁직, 임시직, 계절근로자, 계약사원 등) 등과 관계없음
	viii) 기간제가 아닌 한시적근로자	일정기간의 근로계약을 정하지는 않았으나, 회사 사정에 따라 언제든지 근로계약을 종료한다는 조건으로 근무하게 하는 근로자
정규직	i)~viii)의 항에 해당되지 않는 근로자로 근로계약기간을 정하지 않거나 특별한 사정이 없는 한 계속 고용이 보장되는 근로자	

자료: 통계청, e나라지표, 고용형태에 따른 근로조건 실태 현황 참조 논자 재구성, 2011.05.16.

2. 이직의도

이직은 조직 구성원이 조직 외부로 이동하여 조직구성원의 신분에서 벗어나고, 조직으로부터 보상을 받는 개인의 자격 종결과 이탈이라고 정의된다. 따라서 이직 의도는 조직 구성원이기를 포기하고 현재의 직장을 떠나려고 의도하는 정도로 정의된다(Mottaz, 1988). 국내연구에서는 이직의도란 조직 내에서 조직의 일원으로 수행 하던 직무를 포기하고 조직을 이탈하려는 상태를 말한다(김기영 외, 2015). 이러한 이유로 인하여 조직들은 자신의 조직의 유효성을 위해 이직 의도에 관심을 기울일 수 밖에 없다. 왜냐하면 조직 입장에서는 이직의 순기능보다 역기능을 지니는 경우가 많으며, 높은 이직률은 조직과 개인 모두에게 부정적인 결과를 초래한다(송현진, 2010).

이직은 이직 행동에 있어서 본인 스스로의 결정된 ‘자발적 이직’과 타인에 의해서 이직하는 ‘비자발적 이직’으로 구분하는데(Dalton, Tudor, 1982), ‘자발적 이직’은 사직이라고 하며 보다 나은 기회를 찾기 위해 다른 조직으로 옮기는 경우 외에도 조직에 대한 불만, 개인의 신상 변동에 의한 이직 등이 이에 해당된다. ‘비자발적 이직’은 구성원의 의사와 상관없이 경영자나 조직의 입장에서 강제되는 것으로 해고, 정년퇴직, 사망 등이다(박성주, 2001). ‘통제 가능한 이직’은 임금, 후생복지, 근무시간, 작업조건, 인간관계 등 조직에서 통제 가능한 불만으로 이직하는 것을 의미한다. 이와 반대로 ‘통제 불가능한 이직’의 경우 근로자의 질병·사망 및 학업이나 개인의 문제 등이 원인이 되는 것으로써 조직이 노력한다고 하여도 통제가 불가능한 이직을 말한다(박경규, 2003).

3. 이직 의도 선행 요인

1) 조직공정성

조직 공정성은 조직내의 구성원들이 경험하게 되는 상호 교환론적 행위의 공정성 지각차원들을 도입하기 위한 개념으로 사회학자들은 공정성이 사람들의 삶에 중요한 문제가 되고 있음을 주지하고 있었다(김지영, 2008). 조직공정성은 분배공정성(distributive justice)과 절차공정성(procedural justice)으로 나뉜다.

분배공정성은 종사원들이 조직으로부터 받은 보상의 크기에 따라 정당성의 정도이다. 즉, 의사결정의 과정을 거쳐 최종적으로 지급되는 임금이나 조직 내에서의 승진·인정 등 결과물에 대한 배분과 관련하여 종사원들이 느끼는 공정성의 지각 정도를 의미한다(Rutte & Messick, 1995). 어떤 개인이 자기 자신의 투입에 대한 결과

의 비율이 비교 대상의 투입에 대한 결과의 비율과 동일하다고 지각하면 공정성을 느끼게 되고, 비교 대상의 투입에 대한 결과의 비율보다 크거나 작다고 지각하게 되면 불공정성을 느끼게 된다(Adams, 1963; Goodman & A. Friedman, 1971).

조직공정성에 대한 연구를 보면, 분배공정성 못지않게 절차공정성을 강조하고 있다. 분배공정성이 분배 결정의 결과에 대한 공정성이라면, 절차공정성은 산출물이 나오기까지의 절차가 공정한가에 관한 개념이다(송현진, 2010). Tyler(1989)는 세 가지 측면에서 절차공정성을 제시하였는데 첫 번째는 의사 결정자가 보여주는 중립성의 정도이다. 두 번째는 의사 결정자의 의도에 대한 신뢰성 정도이며 세 번째는 의사 결정자가 결정과 관련된 사람들의 권리를 존중하는 정도이다. 이 세가지 측면은 결정이 절차적으로 공정하게 이뤄지기 위한 중립적인 특성들이다. 이러한 관점에서 보면 의사 결정은 과정 뿐만 아니라 의사 결정자의 자질과 행동의 중요성을 강조하는 것이다.

2) 경력정체

경력이란 한 개인이 직업과 관련하여 거쳐 가는 길에 얻는 객관적이고 주관적 경험을 말하며(Hall, 1976), 개인이 평생 동안 가지게 되는 일련의 직무들을 칭할 때에 사용한다(김식현, 1998). 현대 사회에서는 경력의 개념이 조직 내에서 수직적인 이동이나 승진 뿐 아니라 개인의 주관적인 지각과 더 나아가서 자신이 담당하고 있는 업무에 대한 가치까지 포함한다(정윤길 외, 2003).

Rosen와 Jerdee(1990)는 경력정체가 기업 내에서 상당히 중요한 문제로 다루어지고 있으며 오늘날 경력정체에 대한 두려움은 조직 안에 가장 널리 퍼져있는 스트레스의 형태라고 하였다. 정지현(2006)은 현재 경영환경이 계속 변화함으로써 모든 조직 구성원들의 수직적 성장의 기회를 줄 수 없으며 기업 구조조정 등으로 인해 승진 뿐 아니라 개인의 경력 상의 장애를 겪는 시점을 경력정체라고 하였다.

Bardwick(1986)은 경력정체를 내용적 정체와 구조적 정체로 구분하였는데, Godshalk(1997)는 내용적 정체를 종사원이 그들의 직무에 있어서 이미 숙련되어 있고 더 이상의 도전감을 부여 받을 수 없을 때와 직무 내용에 있어서 무료하거나 답답함을 느끼며 더 이상 호기심과 흥미로움을 느끼지 못하는 상태로 정의하였다. 이관형(2004)은 종사원이 조직 내에서 더 이상의 승진 가능성이 없는 상황으로 조직 내에서 구조상 상향 이동의 기회가 없는 것으로 보았다.

3) 고용불안정성

고용불안은 위협적인 직장 상황에서 소망스러운 지속성을 유지하는데 대한 무력

감으로 정의하고 고용불안감의 첫 번째는 직무상실의 심각성과 두 번째는 그 위험을 억제하지 못함으로 무력감의 두가지 유형으로 구분했다(Greenhalgh 외, 1984). 김주일(1999)은 고용환경의 변화와 비정규직의 증가 추세에 대한 인식이 본인의 조직 내에서도 발생할 수 있다는 무력감과 직무상실 가능성을 경험하게 되는데, 정리해고의 보편화와 비정규직 증가로 인해 종사원들이 고용에 대한 무력감과 직무상실 가능성을 인식하게 될 것이라고 보았다.

4) 직업몰입

Colarelli와 Bishop(1990)은 개인적인 직업 목표에 애착을 가지고 동일시하며 관여하는 것을 직업몰입이라고 정의하였다. 국내에서는 안관영과 김민환(2004)이 직업에 대한 가지고 있는 태도로 자신의 직업에 얼마나 동일시하며 그 직업에 얼마나 헌신하고자 하는 정도로 직업몰입을 설명하였다. Brown(1996)은 직업몰입의 선행변수로 과업·개인·조직 등 세 가지 특성과 결과 변수로 직무만족, 결근율, 전직율, 성과 등으로 구성된다고 했다.

4. 패밀리레스토랑

권창희(1995)는 가족 동반 고객을 겨냥한 외식 전문 업소로 고객이 부담 없는 가격으로 편안하게 식사할 수 있는 식당으로 정의하였고 오유경(1997)은 음식 제공 시간은 15분 이내로 메뉴의 가격은 8천원-2만원대로 밝고 화사하면서 편안한 실내 분위기와 넓은 주차 공간을 겸비하며, 주 이용 고객 대상을 가족단위로 삼는 레스토랑이라고 하였다. 윤지연(1999)은 중·상위 수준의 객단가로 밝고 편안한 분위기에서 표준화된 서비스와 다양한 식음료를 제공하는 가족 단위를 포함한 연령과 성별에 관계없이 고른 선호를 보이는 레스토랑이라고 하였다.

국내에서는 1990년대 초 대기업의 외식업 진출로 영향을 받기 시작하였고 외국계 패밀리 레스토랑과 패스트푸드점들이 그 흐름을 주도하였다. 기업형 외식 기업의 대규모 자본 투자로 인한 품질과 서비스 수준이 향상되고 음식 문화 수준이 향상되었으며 국내외식산업의 발전에 선봉적인 역할을 했다.

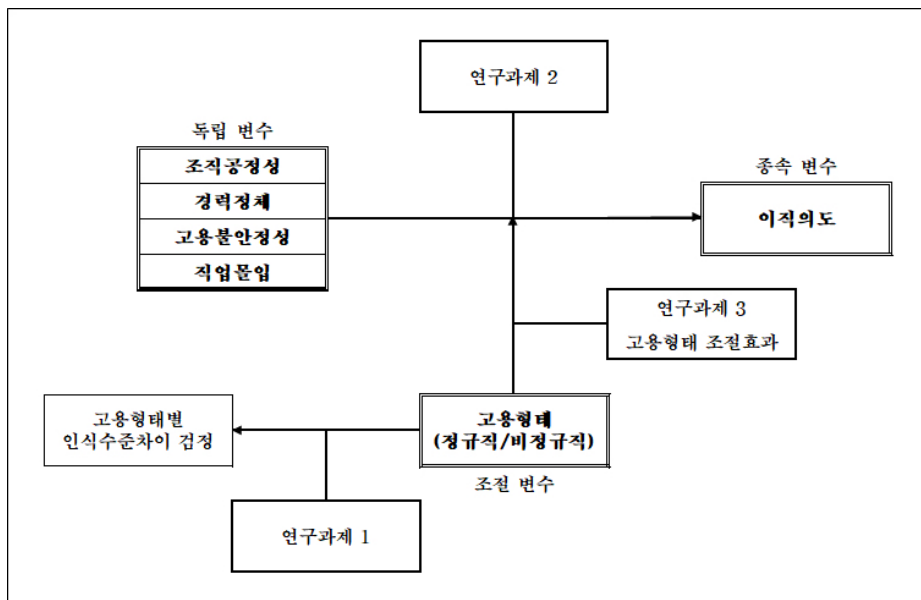
Ⅲ. 연구 설계

1. 연구모형과 연구과제

1) 연구모형

본 연구는 패밀리레스토랑 직원들을 대상으로 고용형태에 따른 정규직과 비정규직간의 인식 차이를 확인하고 직원의 이직의도를 파악하며, 고용형태간의 이직의도의 차이가 있는지에 관한 연구이다. 독립변수로 이직의도의 선행 요인인 조직공정성, 경력정체, 고용불안정성, 직업몰입의 4가지를 설정하였으며, 고용형태에 따라 정규직과 비정규직으로 구분을 하였다. 고용형태는 조절변수로 채택하였고 종속변수로 이직의도를 설정하였다. 연구 모형은 <그림1>과 같다.

〈그림 1〉 연구모형



2) 연구 과제

본 연구는 3가지의 연구 과제를 다음과 같이 설정하였다.

(1) 고용형태에 대한 정규직과 비정규직간의 인식 수준의 차이 존재 확인

본 연구는 정규직과 비정규직 간의 고용형태에 대한 인식 수준을 파악하는 것이 [연구과제1]이다. 패밀리레스토랑 직원의 고용 형태에 따른 정규직과 비정규직 양 집단 간의 인식의 차이를 살펴보는 것으로 흥미 있는 연구결과가 기대된다.

(2) 패밀리레스토랑 직원의 이직의도에 영향을 미치는 선행요인 확인

패밀리레스토랑 직원들의 고용형태를 구분하지 않고 조직공정성·경력정체·고용불안정성·직업몰입 등 4가지 독립변수가 이직의도에 미치는 영향을 알아보는 것이 [연구과제2]이다.

(3) 패밀리레스토랑 직원의 이직의도 선행요인의 고용형태 간 차이 존재 확인

정규직과 비정규직 간의 고용형태에 따라 이직의도에 미치는 선행요인들의 영향력에 차이가 존재할 수 있는지를 규명하는 것이 [연구과제 3]이다.

2. 조사 설계

1) 표본 설계

본 연구의 설문조사는 2017년 8월 1일부터 9월 30일까지 실시하였다. 표본은 인터넷 네이버 ‘패밀리레스토랑’ 검색어 순위 10위 이내의 기업형 브랜드 6개를 대상으로 하였으며, 표본 추출 방법은 할당 표본 추출법을 사용하였다. 브랜드당 60부의 설문서를 할당하였고 브랜드의 각 매장마다 10부의 설문서를 균등하게 할당하였다. 매장당 할당된 10부의 설문서는 최종적으로 정규직 5부와 비정규직 5부로 균등하게 배분하여 설문을 시행하였다. 회수된 설문서 중 유효하지 않은 42부를 제거한 결과, 최종 유효 표본으로 318부가 채택되었다. 표본설계에 대한 요약은 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 표본설계

표본 집단	기업형 패밀리레스토랑 6개 브랜드 영업점에 근무하는 직원 대상
조사기간	2017년 8월 1일 ~ 9월 30일
표본의 크기	총 360부 배포-회수
표본추출방법	할당표본추출법
최종 유효표본	318부 확보(88.3%)

2) 변수정의 및 설문서 구성

〈표 3〉 변수의 조작적 정의에 따른 개념 및 설문서 문항 철처

측 정 변 수		개 념	문항 수	출처	
				원처	인용처
고용형태인식		고용 형태에 대한 직원 인식	4	Oshagbemi (2003) 외	심영국 (2011)
조직 공정성	분배공정성	본인의 투입과 산출을 다른 비교대상의 투입과 산출과의 비교 평가	3	Price & Muller (1986)	
	절차공정성	보상 분배 결정에서 활용되는 절차나 규칙이 얼마나 공정한 가에 대한 구성원의 인식정도	3		
경력 정체	내용적정체	현 조직에서 직무의 내용이 더 이상 도전감이나 흥미로움 을 느낄 수 없는 상태	4	Milliman (1992)	박슬기 (2008)
	구조적정체	현 조직에서 더 이상의 승진 가능성이 매우 적다고 느끼는 상태	3		
고용불안정성		현 조직에서의 고용환경에 대한 불안감	5	Ashford, et al.(1989)	이경은 (2010)
직업 몰입		직업에 대한 심리적 중요도	5	Kanungo (1982)	황규선 (2010)
이직 의도		조직의 구성원이기를 포기하 고 현 직장을 떠나려고 의도 하는 정도	7	Michael & Spector(1982) Mobley(1982)	심재팔 (2009)
인구통계변수		성별,연령,학력,고용형태,직위,연 봉,근속연수등	13		
총계			47		

본 연구에서 채택한 연구 변수들의 조작적 정의는 다음과 같다.

고용형태는 정규직과 비정규직 근로자로 구분하였으며 정규직은 특정 사용자와 고용기간을 명시하지 않은 고용계약을 맺고 전일제 근무를 하며 승진·교육훈련·경력개발이 이뤄지고 복리후생제도 등이 적용되는 근로자로 정의했다. 비정규직 근로자는 근로 계약기간이 정해져 있고 고용이 당연히 보장되지 않는다는 것이며, 비교적 단시간 근무를 하는 근로자로 정의했다.

조직공정성은 분배공정성과 절차공정성으로 구분하였으며 분배공정성은 사회의

구성원인 본인의 투입과 산출을 다른 비교 대상의 투입과 산출과 비교함으로써 본인이 분배를 공정하게 받는가로 정의했다. 절차공정성은 보상배분 결정에 활용되는 규칙이나 절차에 대하여 지각된 공정성을 의미하고 조직 구성원이 조직 내 의사 결정에 사용된 규칙과 절차가 얼마나 공정한가를 인식하는 것으로 정의했다.

경력정체는 내용적 경력정체와 구조적 경력정체로 구분하였고 내용적 경력정체는 Bardwick(1986)가 제시한 경력정체의 유형을 토대로 현재 직무에서 직무내용과 관련하여 책임감과 도전감이 증가될 가능성이 낮은 상황으로 정의했다. 구조적 경력정체는 현재 조직에서 구조적으로 승진 가능성이 매우 희박한 상태로 조직 구성원이 승진을 포함한 조직내 수직 이동이 더 이상 불가능하다고 지각한 상태로 정의했다. 고용불안정성은 고용에 대해 위협적인 상황에서 자신이 처한 직무 상태가 지속적으로 유지되지 못할 것이라고 느끼는 지각 수준으로 정의하였다. 직업몰입은 자신의 직업에 대한 심리적인 중요도라고 정의하였다. 이직 의도는 조직 구성원이 자신이 소속된 부서에서 직무를 계속 수행하며 개인의 목표 달성이 어렵다고 지각하여 직무를 이탈하려는 심리상태로 정의하였다.

변수의 조작적 정의에 따른 개념과 설문서 문항 출처는 <표 3>과 같다.

V. 결과분석

1. 응답자의 일반적 특성

본 연구를 위해 2017년 8월 1일부터 9월 30일까지 기업에서 운영 중인 패밀리 레스토랑 브랜드 6곳(빔스·애슐리·토다이·아웃백·메드포갈릭·TGIF)을 대상으로 배포된 설문서는 총 360부였으며, 그 중 318부(88.3%)가 최종 통계 분석에 사용되었다.

성별은 여성 189명(59.4%), 남성 129명(40.6%)으로 여성 비율이 높게 조사되었으며, 연령은 20세-24세가 가장 많은 153명(48.1%), 다음으로 25세-29세 108명(34%)로 20대 비율이 82.1%로 높게 나타났다. 그외 30세-34세 47명(14.8%), 35세-39세 7명(2.2%), 40세 이상 3명(0.9%)의 순으로 조사되었다. 결혼 여부는 미혼 291명(91.5%)으로 압도적으로 많았다. 고용형태는 정규직이 175명(55%)로 조사되어 정규직과 비정규직 5:5로 설문서 배포 결과와는 다른 비율을 나타냈으나 이는 결측치로 인한 비율이 차이로 확인되었다. 답변자의 직위를 보면 트레이너급사원이 95명(29.9%)으로 가장 많았으며, 매니저급 91명(28.6%), 파트타이머사원 74명(23.3%), 풀타이머사원 58명(18.2%)으로 조사되었다. 설문서의 정규직, 비정규직 5:5 비율로 배포에 따

른 직급별 응답이 고르게 나타나고 있음을 알 수 있다. 이러한 구조적 응답의 특징을 보면, 본 연구에서 진행하려는 패밀리레스토랑 직원의 이직의도의 선행요인에 대한 분석과 또한 정규직, 비정규직간의 이직의도의 선행요인의 인식 수준의 차이를 비교 구분할 수 있는 조건이 될 수 있다.

2. 연구과제 검증을 위한 기초분석

1) 주요 연구변수별 요인분석 및 신뢰도 분석결과

본 연구에서 조직공정성에 대한 요인분석결과 하나의 요인으로 묶였다. 즉, 응답자들은 절차공정성과 분배공정성을 조직공정성이라는 차원에서 동일한 구성개념으로 인식하는 것으로 판단하고 있음을 알 수 있는 요인분석 결과이다. 조직공정성에 대한 총 분산설명력은 73.45%로 나타났으며, 조직공정성이라는 하나의 구성개념으로 분류된 6개문항의 신뢰도 분석결과 Cronbach's α 값은 0.945로 측정항목 모두 신뢰성이 있는 것으로 분석되었다. 조직공정성 요인분석 결과는 다음 <표 4>와 같다.

<표 4> 조직공정성 요인분석 결과

요인명	설문문항	요인적재량
조직공정성 Cronbach's $\alpha=0.945$	업무와 관련한 나의 경력과 전문성에 비교해볼 때, 나는 공정한 보상을 받고 있다고 생각한다.	0.908
	내가 달성한 업무성과 및 조직기여도에 비교해볼 때, 나는 공정한 보상을 받고 있다고 생각한다.	0.906
	회사는 객관적이고 적절한 자료를 적용하여, 나의 보상수준을 결정하는 편이다.	0.894
	내가 업무에 기울인 노력과 시간에 비교해볼 때, 나는 공정한 보상을 받고 있다고 생각한다.	0.887
	회사는 명확하고 일관된 기준에 기초하여, 보상과 관련한 의사결정을 하는 편이다.	0.863
	우리 회사가 보상과 관련한 의사결정을 할 때, 기준이 되는 절차와 방침은 공정하다고 생각한다.	0.858
총 분산설명력 73.45%, KMO = 0.887 Bartlett = 2092.413 (P < .01)		

경력정체의 7개 문항에 대한 요인분석 결과 구조적 경력정체의 한 문항이 같은 요인으로 묶이지 않아 제외되었고, 2개의 요인으로 구분되었다. 첫 번째 요인명은

내용적 경력정체로 두 번째 요인명은 구조적 경력정체로 명명하였다. 총 분산설명력은 65.49%를 보고하였다. 경력정체에 대한 요인분석 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 경력정체 요인분석 및 신뢰도분석 결과

요인명	설문문항	요인적재량
요인1. 내용적 경력정체 Cronbach's $\alpha=0.93$	나는 현재의 업무를 수행하면서 앞으로 계속 도전정신을 느끼게 될 것이다.	0.919
	나의 업무는 나에게 앞으로도 계속 새로움과 흥미로움을 제공할 것으로 기대된다.	0.907
	나는 현재의 업무를 수행하면서 계속 의욕을 느끼게 될 것으로 기대된다.	0.895
요인2. 구조적 경력정체 Cronbach's $\alpha=0.698$	나는 현재의 업무를 수행하면서 더 배우고 성장할 수 있는 기회를 가질 것이다.	0.892
	나는 회사에서 정한 승진 연한 내에, 승진을 할 수 없다고 생각한다.	0.825
	나는 이 회사에서 현재의 직위보다 상위직으로 승진을 기대할 수 없는 곳까지 와있다고 생각한다.	0.821
총 분산설명력 65.49% KMO = 0.813 Bartlett = 1310.147 (P < .01)		

고용불안정성을 묻는 총 5개의 문항에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석 결과는 다음 <표 6>과 같다. 5개 문항의 총 설명력은 약 63.82%를 보고하였다.

<표 6> 고용불안정성 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

요인명	설문문항	요인적재량
고용불안정성 Cronbach's $\alpha=0.835$	최근 경제위기에 우리 회사도 불안하다고 생각한다.	0.843
	우리 회사에서 인력감축 등 구조조정이 있을 것이다.	0.812
	나는 해고의 가능성에 대해 걱정하고 있다.	0.792
	내가 일하고 있는 부서의 존속이 불확실해질 수 있다.	0.725
총 분산설명력 63.82% KMO = 0.792 Bartlett = 1104.352 (P < .01)		

직업몰입을 묻는 총 5개 설문 문항에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석 결과는 <표 7>과 같다.

〈표 7〉 직업몰입 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

요인명	설문문항	요인적재량
직업몰입 Cronbach's $\alpha=0.88$	나는 내 직업에 강한 애착을 가지고 있다.	0.901
	나는 현재하고 있는 직업은 무엇과도 바꿀 수가 없다.	0.867
	내가 종사하고 있는 직업은 내 인생에서 중요하다.	0.851
	나는 친구에게 내 직업이 해볼 만 한 가치가 있는 것이라고 말한다.	0.832
	나의 가치관과 나의 직업의 가치관은 일치한다.	0.776
총 분산설명력 66.13% KMO = 0.832 Bartlett = 1215.212 (P < .01)		

이직의도를 묻는 유형 총 7개의 설문문항에서 2번 문항을 제거하는 경우, Cronbach's α 값이 0.877로 증가함을 확인하여, 본 연구에서는 이직의도에 대한 설문문항 중에서 2번 문항을 제외하고 총 6개의 문항으로 측정하여 추후 분석에 활용하였다. 이직의도에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석 결과는 <표 8>과 같다.

〈표 8〉 이직의도 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

요인명	설문문항	요인적재량
이직의도 Cronbach's $\alpha=0.877$	나는 새로운 직장으로 이직을 생각하고 있다.	0.903
	나는 이 회사의 구성원으로 계속 남아 있기를 희망한다.	0.871
	나는 이 회사에서 나의 삶을 영위하는 것을 매우 행복하게 생각한다.	0.856
	나는 현재 회사에서 나의 인생에서 중요한 의미를 가진다.	0.823
	나는 나의 회사에서 가족과 같은 따뜻한 느낌을 받는다.	0.804
	나는 이 회사가 나의 평생직장이라고 생각한다.	0.775

2) 주요 연구 변수들의 기술통계량 분석

요인분석을 통해 추출해낸 각 요인별 결과를 보면 Likert의 7점 척도의 중간 값이 4인 것을 기준으로 보아, 패밀리레스토랑 직원들이 지각하는 조직공정성의 중위수는 4.33으로 조직공정성의 중간 값보다 다소 높게 나타나고 있음으로 조직이 공정하다고 지각하는 직원들이 보다 많음을 알 수 있다. 내용적 경력정체와 구조적 경력정체는 평균값이 4보다 낮은 값을 보고하여, 일반적으로 직원들이 지각하는 경력정체의 수준이 낮은 편임을 알 수 있었다. 내용적 경력정체는 중위수가 3.25로 나타나, 구조적 경력정체의 중위수 3.00보다 내용적 정체가 다소 높음을 알 수 있다. 패밀리레스토랑 직원은 승진과 관련된 구조적 정체보다 본인의 업무의 흥미와 관련된 내용적 경력정체를 다소 높게 지각하고 있음을 알 수 있는 결과이다. 고용불안정성에서는 평균값은 2.60으로 고용불안을 전반적으로 느끼지 않고 있음을 알 수 있다. 직업몰입의 중위수는 4.40으로 중간 값인 4보다 높게 나타났다. 이는 직업에 대한 몰입이 낮은 편이 아님을 알 수 있는 결과이다. 이직 의도의 평균값이 3.85로 중간 값 4보다 낮아 이직의도가 낮은 것으로 나타났으나, 중위수는 중간 값인 4보다 높은 4.4를 보고하여 이직의도가 높다고 보고하는 종사원의 수가 더 많음을 알 수 있다. 주요 변수들의 구체적인 기술통계량 분석 결과는 다음 <표 9>와 같다.

〈표 9〉 주요 변수들의 기술통계량

변수명	최소값	중위수	평균	최대값	표준편차
조직공정성	1.00	4.33	4.36	7.00	1.27
내용적정체	1.00	3.25	3.23	7.00	1.32
구조적정체	1.00	3.00	3.21	7.00	1.42
고용불안정성	1.00	2.50	2.60	7.00	1.23
직업몰입	1.00	4.40	4.44	7.00	1.28
이직의도	1.00	4.40	3.85	7.00	1.20

* 각 요인별 요인값(factor score)에 대한 기술통계량이 아니며, 각 요인별 설문문항들의 평균값에 대한 기술통계량을 의미한다

3) 고용 형태에 대한 직원 인식 수준의 기술통계량 분석

고용형태에 대한 직원 인식수준을 정규직과 비정규직으로 고용형태를 구분하지 않고 전체 응답자들의 인식수준을 알아보는 4개 문항의 기술통계분석결과를 보면, Likert 7점 척도의 중간값 4를 기준으로, 직원들이 지각하는 고용형태의 인식수준 중에서 누구나 열심히 근무하면 정규직이 될 수 있다는 문항에 대한 응답은 평균 5.77로 다른 문항들에 비해 높은 값을 나타냈다. 비정규직과 정규직간의 서로 아끼는 분위기에 대한 평균은 5.26으로 두 번째로 높은 값을 나타냈다. 비정규직에 대한 편견 여부에 관한 평균은 5.08로 나타났고 비정규직과 정규직간의 차별 여부에 관한 평균은 4.99의 값을 나타냈다. 정규직과 비정규직간의 구분이 없이, 고용형태에 대한 직원 인식수준은 누구나 열심히 근무하면 정규직이 될 수 있다고 인식하는 것으로 분석되었다. 반면 비정규직과 정규직간의 차별여부와 비정규직에 대한 편견 여부는 정규직전환가능성에 비해 보다 낮게 인식하는 것으로 분석되어졌으며 고용형태에 대한 직원 인식 수준의 기술 통계량은 <표10>과 같다.

〈표 10〉 고용형태에 대한 직원 인식수준의 기술통계량

고용형태에 대한 직원 인식수준 4개 문항	최소값	최대값	평균	표준편차
비정규직에 대한 편견이 없다.	1.00	7.00	5.08	1.62
비정규직과 정규직 모두 아끼는 분위기이다.	1.00	7.00	5.26	1.44
비정규직과 정규직간에 차별이 심하지 않다고 느낀다.	1.00	7.00	4.99	1.57
누구나 열심히 근무하면 정규직이 될 수 있다.	1.00	7.00	5.77	1.34

* 주요변수들의 설문문항 평균값에 대한 기술통계량을 의미한다.

4) 정규직과 비정규직 직원간의 고용형태에 대한 인식 수준 차이 분석 t-test

[연구과제 1] 정규직과 비정규직 직원간의 고용형태에 대한 인식수준의 차이가 존재하는지를 검증하기 위하여, 문항별로 평균값 차이검정(T-test)을 실시하였다.

고용형태에 있어서 정규직과 비정규직에 대한 편견여부는 두 집단 간의 평균값차이가 0.358로 5% 유의수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 비정규직 집단에서 편견을 더 느끼는 것을 의미하고 있다. 정규직 집단의 평균값이 5.26, 비정규직 집단의 평균값은 4.90으로 두 집단 중에서 비정규직집단에서 편견이 있다고 느끼는 수준이

높음을 알 수 있다. 열심히 일할 경우 정규직으로의 전환 가능성에 대한 인식은 평균값 차이가 0.305로 두 집단 간에서 정규직으로의 전환가능성 인식여부에 대한 인식의 차이가 존재하는 것을 의미하고 있다. 정규직 직원이 비정규직 직원에 비해서, 비정규직 직원이 정규직으로 전환가능성이 높다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 두 집단 간의 서로 간의 아끼는 분위기에 대한 인식수준은 정규직집단이 평균값 5.33, 비정규직집단이 평균값 5.18로 평균값차이가 0.14로 나타났으나 비유의적인 차이를 보였다. 즉, 두 집단 간에는 서로 아끼는 분위기에 대한 인식은 두 집단 간에 유의한 차이가 없음을 의미한다. 또한 고용형태 간의 차별여부는 정규직과 비정규직간의 평균값차이 역시 비유의적으로 보고되어, 정규직과 비정규직 집단 간에 고용형태에 대한 차별이 존재한다고 느끼는 인식수준에는 차이가 없음을 의미한다. 분석 결과는 다음 <표 11>과 같다.

<표 11> 정규직과 비정규직 직원간의 고용형태에 대한 인식 수준 차이 분석 t-test

	집단구분	표본수	평균값	평균값차이	P값
고용형태 편견여부	정규직	175	5.26	0.358	0.041*
	비정규직	143	4.90		
고용형태간 분위기	정규직	175	5.33	0.142	0.361
	비정규직	143	5.18		
고용형태간 차별유무	정규직	175	5.04	0.099	0.560
	비정규직	143	4.94		
고용형태 전환가능여부	정규직	175	5.92	0.305	0.035*
	비정규직	143	5.62		

*:1%~5% 미만

* 주요변수들의 설문문항 평균값에 대한 기술통계량을 의미한다.

5) 이직의도에 영향을 미치는 선행요인에 대한 다중회귀분석

[연구과제 2]를 검증하기 위하여 정규직과 비정규직을 구분하지 않은 전체 응답자를 대상으로 독립변수인 조직공성성·내용적경력정체와 구조적경력정체·고용불안정성·직업몰입이 종속변수인 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 다섯 가지 독립변수를 동시에 투입한 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

<표 12>의 회귀분석 결과를 보면 다섯 가지의 독립변수집합과 이직의도간의 수정된 R^2 값은 0.600으로 나타나 다섯 가지의 독립변수의 이직의도에 대한 설명력은

60%임을 알 수 있다. F값은 96.078을 보고하여 모형의 적합성도 매우 유의한 수준임을 알 수 있다. 독립변수 간의 상대적인 영향력을 나타내는 표준화계수 베타를 해석해 보면 내용적 정체가 가장 강한 정(+)의 영향을, 조직공정성과 직업몰입은 부(-)의 영향을 미쳤다. 직업몰입과 내용적 정체, 조직공정성 3가지 변수가 패밀리레스토랑 직원들의 이직의도에 주요한 영향을 미치고 있음을 의미하는 결과이다.

〈표 12〉 이직의도에 영향을 미치는 선행요인에 대한 다중회귀분석

종속변수 : 이직의도						
독립변수	비표준화 회귀계수		표준화 회귀계수	t값	p값	VIF
	B	표준오차	Beta			
상수	5.430	0.395		13.747	0.000	
조직공정성	-0.224	0.039	-0.232	-5.75**	0.000	1.293
내용적정체	0.267	0.048	0.285	5.54**	0.000	2.098
구조적정체	0.063	0.032	0.073	1.94	0.053	1.115
고용불안정성	0.037	0.038	0.037	0.98	0.329	1.142
직업몰입	-0.395	0.046	-0.402	-8.56**	0.000	1.747

** : 1%미만 $R^2=0.606$ Adj- $R^2=0.600$ F=96.078 (P<.01)

6) 정규직 직원의 이직의도에 영향을 미치는 선행요인에 대한 다중회귀분석

[연구과제 3]을 검증하기 위해 정규직 직원을 대상으로 독립변수인 조직공정성·내용적정체와 구조적정체·고용불안정성·직업몰입이 종속변수인 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보기 위해 5가지 독립변수를 동시에 투입한 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

〈표 13〉의 회귀분석 결과를 보면 다섯 가지의 독립변수집합과 이직의도간의 수정된 R^2 값은 0.604로 나타나 다섯 가지 독립변수의 이직의도에 대한 설명력은 60%임을 알 수 있다. F값은 54.144를 보고하여 모형의 적합성도는 유의한 수준임을 알 수 있다. 독립변수 간의 상대적인 영향력을 나타내는 표준화계수 베타를 해석해보면 내용적정체가 가장 강한 정(+)의 영향력을 가지며, 직업몰입은 부(-)의 영향력을 가졌다. 분석 결과를 정리해 보면, 내용적정체와 구조적정체는 모두 정(+)의 방향으로 영향을 미치며, 직업몰입과 조직공정성은 이직의도에 부(-)의 방향으로 영향을 미친다. 직업몰입과 내용적정체, 조직공정성, 구조적정체 4가지 변수가 패밀리레스토랑 정규직 직원들의 이직의도에 영향을 미치고 있음을 의미하는 결과이다.

8) 정규직과 비정규직 직원 간의 이직의도에 영향을 미치는 선행요인에 대한 다중회귀분석 비교

[연구 과제 3]을 최종 검증하기 위하여 정규직과 비정규직 직원을 대상으로 한 이직의도에 영향을 미치는 선행요인에 대한 다중회귀분석 결과를 <표 15>와 같이 비교하였다. 조직공정성은 모두 부(-)의 방향으로 영향을 미치고 있으며, 비정규직 집단이 정규직 집단보다 조직공정성이 이직의도에 대한 영향이 높게 나타남을 알 수 있다. 반면, 내용적 정체는 양 집단에서 모두 정(+)의 방향으로 이직의도에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 구조적 정체는 정규직 집단의 경우에만 정(+)의 방향으로 이직의도에 영향을 미치고 있었으며, 내용적 정체에 비하여 이직의도에 미치는 영향이 낮음을 알 수 있다. 반면, 비정규직집단에서는 구조적 정체가 이직의도에 비유의적인 영향을 미치고 있었다. 이는 비정규직보다 정규직에서 지각하는 구조적 경력정체가 이직의도에 미치는 영향이 보다 크게 나타나고 있음을 의미한다. 고용불안정성은 양 집단 모두에서 비유의적인 영향을 미쳤다. 직업몰입은 양 집단 모두에서 이직의도에 부(-)의 방향으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 특히 정규직 집단보다 비정규직 집단에서 보다 높게 나타남을 알 수 있다.

<표 15> 정규직과 비정규직 간의 이직의도에 영향을 미치는 선행요인들의 영향 비교

종속변수 : 이직의도		
독립변수	정규직 Beta값[t값] (p값)	비정규직 Beta값[t값] (p값)
조직공정성	-0.219** [-3.89] (p<0.01)	-0.247** [-3.99] (p<0.01)
내용적정체	0.288** [3.99] (p<0.01)	0.281** [3.71] (p<0.01)
구조적정체	0.102* [1.98] (p<0.05)	0.026 [0.45] (p=0.655)
고용불안정성	0.026 [0.52] (p=0.607)	0.064 [1.06] (p=0.293)
직업몰입	-0.372** [-5.67] (p<0.01)	-0.413** [-5.95] (p<0.01)

IV. 결 론

1. 연구 결과 요약 및 시사점

연구의 실증 분석을 위한 연구 표본은 대도시 기업형 패밀리레스토랑 6개 브랜드 직원을 정규직과 비정규직 5:5의 비율로 나누어 설문서 360부를 배포하였으며, 유효하다고 판단되는 총 318부가 회수되어 사용되었다. 실증 분석을 위해 SPSS/ WIN Version 17.0을 이용하여 요인분석과 신뢰도분석, T-Test, 회귀분석 등을 진행하였으며 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫 번째 연구과제는 정규직과 비정규직간에 고용형태에 대한 편견 여부는 비정규직이 더 높게 지각하고 있는 것으로 나타났으며, 정규직 전환 여부는 양 집단 모두 높게 지각 하나, 정규직 집단이 보다 높게 지각하고 있는 것으로 나타났다. 정규직과 비정규직간 아끼는 분위기는 양 집단 간 차이가 유의하게 나타나지 않는 것으로 조사되었다.

두 번째 연구과제는 조직공정성과 직업몰입은 부(-)의 방향으로 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 내용적정체와 구조적정체는 정(+)의 방향으로 영향을 미치나, 구조적정체는 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 고용불안정성은 정(+)의 영향을 미치나 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

세 번째 연구과제는 조직공정성이 비정규직집단에서 정규직집단보다 이직의도에 더 높은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 내용적정체는 양 집단 모두 유사하게 이직의도에 높은 정(+)의 영향을 미치며, 정규직집단은 구조적정체보다 내용적정체가 이직의도에 더 높은 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 고용불안정성은 양 집단 모두 이직의도에 정(+)의 방향으로 영향을 미치나, 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직업몰입은 양 집단 모두 이직의도에 부(-)의 방향으로 영향을 미치며, 정규직집단보다 비정규직 집단에서 보다 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구는 정규직과 비정규직간에 고용형태에 대해서 인식의 차이를 확인하였으며, 이직의도의 선행요인에도 고용형태 간에 차이가 존재하고 있음을 발견하였다. 이와 관련하여 기존에 진행된 선행연구들이 전무하였기 때문에 선행연구의 결과와의 비교분석은 제시하지 못하였다. 본 연구결과를 통해, 외식기업 경영자는 공정한 평가 체계와 보상 체계를 마련하는 것이 시급하며, 반복적이고 제한적인 업무에 노

출퇴기 쉬운 직업 특성상 다양한 교육 기회를 부여하고 체계적으로 업무의 권한위임이 가능한 시스템 마련이 시급한 대안으로 제안될 수 있다. 또한, 비정규직 직원들이 정규직 직원들에 비해 고용형태에 대한 인식에 있어서 부당한 처우를 보다 더 지각하고 있으므로, 비정규직 직원과 정규직 직원들 간에 존재하는 인식 차이를 최소화하는데 노력해야 할 것이다.

2. 연구의 한계점 및 후속연구에 대한 제안

본 연구의 한계 및 후속 연구에 대한 제안은 연구 표본이 국내 기업형 패밀리레스토랑 6개 브랜드로 국한되었으며, 서울, 경기도 등에 응답자가 밀집되어 지역적 특성 및 일반화가 어려움으로 지역 표본을 확대할 필요성이 있다. 추후 연구에서는 개인 특성변수에 따른 이직의도의 차이를 확인한다면, 이직의도의 감소방안을 마련할 수 있는 구체적인 연구 결과를 찾을 수 있을 것으로 기대된다. 남녀 간의 차이와 근무 경력에 따른 차이 분석, 직급이나 직무에 따른 차이도 확인이 가능할 것으로 기대된다. 그리고 권한위임이 이직에 미치는 영향과 교육이 이직에 미치는 영향 분석을 후속 연구로 진행한다면 더 의미있는 결과를 얻을 것으로 기대된다. 또한, 2018년 최저임금이 2017년 대비 16.5% 이상 상승함으로 인하여 비정규직의 임금과 정규직 임금의 격차가 줄어들 가능성과 이 부분이 정규직을 확대할 것인지 비정규직을 더 양산할 것인지에 대한 부분에 주목할 필요가 있고 급여 상승이 이직율에 미칠 영향을 더 확대해서 후속 연구를 진행할 수 있을 것으로 기대된다. 마지막으로, 본 연구에서는 정규직과 비정규직이 지각한 이직의도에 영향을 미칠 것으로 기대되는 선행변수들의 회귀계수 간의 차이를 검증하지 않았기 때문에 통계적으로 유의한 차이가 존재하고 있다는 점을 일반화하기는 어렵다. 추후 연구에서는 본 연구에서 채택한 변수들이 이직의도에 미치는 영향관계에 있어서, 양 집단 간의 회귀계수 차이검정 등의 방법을 동원하여 분석하는 것도 흥미로운 작업으로 판단된다.

참고문헌

* 국내문헌

- 구자중(2008). 고용형태에 따른 종사원의 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 경기대학교 석사학위논문.
- 권순식·김상진(2005). 근로자의 공정성 지각과 조직시민행위: 고용형태가 미치는 영향에 대한 탐색적 연구. 인사조직연구, 13(2), 1-34.

- 권지연(2001). 임금제도유형이 종업원의 공정성지각과 조직유효성에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 경영학과 석사학위 논문.
- 권창희(1995). 패밀리레스토랑 선택행동과 관여도의 관계에 관한 연구, 세종대학교 대학원 석사학위 논문.
- 기호익(2010). 고용형태에 따른 조직태도와 조직시민행동에 관한 연구, 경영학연구, 23(4), 2127-2148.
- 김기영·하재만·이상권(2015). 역할스트레스와 이직의도 간의 관계에서 사회적 지원의 조절효과, 관광연구저널, 29, 181-195.
- 김남훈(2004). 비정규직 근로자를 위한 노동법해설, 아름다운사람들.
- 김영진(1996). 인사관리체계의 분배공정성과 절차공정성, 연세대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김식현(1998). 인사관리론, 서울; 무역경영사.
- 김주일(1999). 노동시장 유연화와 비정규직의 인적자원관리에 관한 연구, 서울대학교 노사관계연구소.
- 김지영(2008). 서비스 종사자의 조직공정성 지각이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 경희대학교 관광대학원 석사학위 논문.
- 노정옥·최선아(2010). 전북지역 학교급식소 조리종사원의 고용형태에 따른 근무환경 및 직업만족도 연구, 한국생활과학회지, 19(4), 733-744.
- 박병길(2000). 경력정체 및 직무불안정이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구, 서강대학교 대학원 경영학과 석사학위 논문.
- 심영국(2011). 비 정규직 고용형태의 대체 방안과 미래 고용 시장 변화 대응 전략에 관한 연구, 관광레저연구, 23(1), 257-277.
- 윤지연(1999). 패밀리레스토랑 집객서비스 종사원의 교육훈련, 직무만족, 서비스 수행수준에 관한 조사 연구, 세종대학교 대학원 석사학위 논문.
- 월간식당 2016년 4월호
- 은순애(2011). 근무형태별 간호사 이직관련 영향요인 분석, 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 이관형(2004). 경력정체가 이직의도에 미치는 영향: 은행원을 중심으로, 한양대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이기효(1995). 자발적 이직의 결정요인에 관한 연구, 서강대학교대학원 경영학과 석사학위 논문.
- 이덕로·김찬중(2006). 직무만족과 이직의도와와의 관계에 관한 연구, 인적자원관리연구, 13(1), 123-144.
- 이상희·이준재(2014). 패밀리레스토랑 종사원의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향,

- 관광레저연구, 26(6), 299-317.
- 이선엽(2003). 정규직과 비정규직의 직무만족과 고용형태에 관한 지각 차이. 홍익대학교 대학원 석사학위 논문.
- 전은숙·이강숙·이선영·유재희·홍아름(2009). 병원 근로자들의 고용형태에 따른 직무스트레스와 삶의 질의 관계, 대한산업의학학회지, 21(1), 28-37.
- 정유록(2004). 조직구성원의 경력정체지각이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향 연구: 성별과 멘토십에 대한 태도의 조절 효과 . 고려대 대학원 석사학위 논문
- 정윤길 · 임병연 · 손경희(2003). 지방 공무원의 경력정체 영향 요인. 한국행정논집, 15(3), 539-562.
- 하종원(2000). 고용형태에 따른 심리적 계약이 이직의도 및 직무만족에 미치는 영향, 서강대학교 경영대학원 석사학위 논문.
- 한겨레신문(2009.11.20.). 비정규직 1년 새 5% 늘었다 기사참조
- 헤럴드경제신문 2017년 5월 28일 기사
- 홍순이·유희숙·윤정인(2005). 비정규직 고용확산에 따른 비서관련학과의 대응전략 모색, 비서학 논총, 14(2), 51-68.
- 통계청(2011). 고용형태에 따른 근로조건 실태 현황

* 국외문헌

- Adams, J. S.(1963). Toward an Understanding of Inequity, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Ambrose, M. L.& L. K. Harland, and C. T. Kilik(1991). Influence of Social Comparisons in perceptions of Organizational Fairness, *Journal of Applied Psychology*, 76, 239-246.
- Bardwick, J. M.(1986). *The plateauing trap*. New York: Willy.
- Cohen, A.(1995). Organizational commitment and turnover: a meta-analysis. *Academy of Management journal*, 48(5), 1140-1157.
- Colarelli, S. M, & Bishop, R. C.(1990). Career commitment: Function, correlates and management. *Group & Organization Management*, 15(2), 158-177.
- Dalton, D, R., W. D. Tudor. & D. M. KrackHardt (1982). Turnover overstated: The functional taxonomy, *Academy of Management Review*, 7, 117-123.
- VM Godshalk.(1997). *The effects of career plateauing on work and non-work outcomes* : Drexel University.
- Greenhaus, J. H. parasuraman, S. & Worn, ley, W. M(1990). Effect of race on

- organizational experience, job performance evaluations and career outcomes, *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Morrow, P. C., & Wkrth, R. E.(1989). Work Commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 40-56.
- Morrow, P. C.(1993). *The Theory and Measurement of Work Commitment*. Greenwich, Connecticut: JAI Press Inc.
- Paul, S. Goodman & Abraham Friedman(1971). An Examination of Adams' Theory of Inequity. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 271-288.
- Rosen, B. & Jerdee, T. H(1990). Middle and late career problems: causes, consequences, and research needs. *Human relations*. 12, 1369-1389.
- S, P, Brown(1996). *A meta-analysis and review of organizational research on job involvement*, Psychological bulletin.
- Tyler, T. R.(1989). The Psychology of Procedural Justice: A test of Group-value Model, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 830-838.

2017년 12월 11일 원고 접수
2018년 1월 12일 수정본 접수
2018년 1월 15일 게재확정
3인 익명심사 필