Culinary Science & Hospitality Research. 2016;22(4):265-276.
https://cshr.jams.or.kr/ ISSN 2466-0752 (Print) · ISSN 2466-1023 (Online)

IPA 분석 기법에 기초한 조리사의 직업 선택 동기에 따른 만족도에 관한 연구

김 헌 철¶
광주대학교 호텔외식조리학과¶

Study on Satisfaction with Career Choice Motivations for Chefs through IPA Analysis

Heon-Choul Kim¶
Dept. of Hotel Culinary Food Service Art, Gwangju University¶

Abstract

In this study, what is motivation factors through academic study about whether to choose a career for chef and analysis career choice motives and IPA between importance and satisfaction and motivation was to analyze the impact of factors affecting satisfaction.

The impact on job satisfaction according to the chef choose the real motivation, self-centered, values, etc., but having a significant impact on satisfaction stable did not have any effect on satisfaction.

Therefore, the management runs the company makes employees motivate to engage in promoting stability through increased opportunities to employees, the ability to demonstrate opportunities, compensation, career development, work environment improvement.

In addition, unlike the restaurant operated by individually casinos and luxury hotels apply overtime, laundry service, employee cafeteria, night shift allowances, operated by the Labor Standards Act such work 40 hours, but the non-corporate individual restaurant or newly opened hotels that still don't have it showed the low importance for welfare benefits, and expected to have a high turnover rate.

Key words: chef, career choice motivation, job satisfaction, IPA analysis

Ⅰ. 서 론

지난 20여 년간 한국 제조업의 일자리는 계속 감소되어 왔고, 서비스업의 일자리는 계속 증가되어 왔으나, 양질의 일자리가 적다는 점이 문제의 핵심이다. 선진국에서도 제조업 일자리는 감소하고, 서비스부문의 일자리가 계속 늘어나는 것은 동일한 현상이다. 그러나 선진국에서 증가하는 서비스업의 일자리는 대체로 양질의 일자리들이다 (Kim HJ 2013). 특히 직업을 선택하는데 있어 개인의 욕구 체계 혹은 동기 구조에 따라 직업에 대한 선호도가 다르게 나타고 있으며, 이러한 동기 구조가 개인과 조직의 성과를 결정짓는 핵심 선행요인으로 밝혀지면서 인적자원관리 및 조직관리 분야에서 중요하게 다루어지고 있다. 일반으로 '동기(motive)는 사람을 움직이게 하는 힘으로서 개인의 행동을 활성화 시키고 지속시키는 외적 자극과 내전 조건'이라고 정의할 수 있다(Yoo M

¶ : 김헌철 headchef1@gwangju.ac.kr, 광주광역시 남구 효덕로 277, 광주대학교 전산관 308호

B · Park SM 2013). 이러한 맥락에서 직업 선택동기(Job Choice Motivation)란 개인이 직업을 선택하는 과정에서 중요하게 고려되는 외적자극과 내적조건으로 이해할 수 있다.

조리사 직업을 선택하는 동기는 서비스업 중에서도 조리사는 전문이고 복합적인 업무를 수행하므로 인적의존도가 높으며, 인적자원의 확보와 관리도 중요하다. '식(食)은 우리가 살아가는데 가장 필요한 의식주에 해당되며, 경제적 생활수준이 높아지고 삶의 질을 중시하면서 단순히 끼니를 해결하는 수준을 넘어 많은 사람들이 외식을 즐기고, 맛과 멋을 동시에 추구하는 경향이다. 이러한 오늘날 현실흐름 속에서 요리라는 전문기술을 가진 요리사를 직업을 선택하기도 한다. 뿐만 아니라 음식점들이 고급화되어 수준 높은 자질을 요구하고 있는 오늘날 조리사의 역할과 영역이 더욱 넓어져 가고 있다. 단순히 끼니를 해결하는 수준을 넘어 많은 사람들이 여행을 하면서 외식을 즐기고, 맛과 멋을 동시에 추구하는 경향을 보이고 있다. 이와 함께 조리사란 직업은 요즘 신조어로서 골드칼라(Gold Collor)라는 말을 사용하기도 한다. 이 부류는 바로 학력불문, 전공불문, 남녀불문을 뜻하는데, 앞으로의 직업은 귀천보다는 개개인의 적성과 전문성을 더욱 중요시한다는 의식이 점차 확산되면서 조리사에 대한 지위도 크게 향상되고 있는 추세이다. 그리고 웰빙 문화의 확산과 한류 열풍 등으로 전통음식에 대한 관심이 높아지고, 정부에서도 전통음식 조리법 표준화를 비롯해 전통음식 육성정책을 추진하고 있어, 앞으로는 한식을 비롯한 전통음식 분야의 조리사 수요가 또한 예상된다. 그동안 조리사 직무만족, 조직몰입, 임파워먼트, 이직의도(Cho WS 2014) 등이 주를 이루어 왔으나, 조리 관련 직업선택 동기 및 만족도에 관한 선행연구가 부족한 상태이다. 따라서 본 연구에서는 직업을 선택하는데 있어 어떠한 동기요인이 조리사에 대한 직업을 선택하게 하는 지에 대해 학술적인 고찰을 거쳐 직업선택동기의 중요도와 만족도 간에 차이점을 파악하고 직업 선택동기에 대한 만족도를 규명함으로써 지금까지 본 연구주제와 관련되어 거의 다루어지지 않은 학술적인 측면에서 기초자료를 제공하는데 목적을 두고자 한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 직업 선택동기

직업 선택동기는 실제로 조직에 고용되기 이전에 형성되는 동기로써 직무를 수행하는 과정 속에서 발달되는 직무동기(work motivation)와는 시간적, 공간적 차원에서 구분되어진다고 볼 수 있다. 직무 동기는 개인이 조직 내에서 일을 열심히 잘하고자 하는 욕구를 의미하며, 이는 작업장에서의 노력의 강도, 방향, 지속성에 한 것이며, 직업 선택동기는 개인이 특정 직업을 선택하는 데 있어 영향을 미치는 동기, 힘, 초기조건 등에 의한 것이다(Ritz & Waldner 2011).

직업 선택동기의 구조는 학자들마다 다양하게 제시되고 있으나, 일반으로 내재 직업 선택동기(intrinsic job choice motivation)와 외재 직업 선택동기(extrinsic job choice motivation)로 구분하여 살펴볼 수 있다. 일반으로 내재 동기(intrinsic motivation)는 개인의 내적 요인에 의해 자발적으로 발생하는 동기로서, 개인의 성취감, 만족감, 긍정인 감정상태 등을 강조하는 개념이며, 외재 동기(extrinsic motivation)는 내 · 외 요인에 의해 비자발적으로 발생하는 동기로써 타인으로부터 인정, · 비 보상에 대한 기대 등을 강조하는 개념이다. 따라서 이러한 맥락에서 내재 직업선택동기는 이타주의, 책무감, 개인의 친 사회 행동, 공직 서비스 동기 등으로 개념화하여 살펴볼 수 있으며, 외재적 직업선택동기의 경우, 비 보상 혹은 타인으로부터의 인정에 대한 욕구 등으로 개념화하여 살펴볼 수 있다(Kim MY · Park SM · Moon SH 2012).

Jeong MK(2015)는 사회경제학적인 관점에서

종교가 직업선택에 미치는 영향을 연구해왔다. 연구결과, 경제 성장률에 비해 노동시장의 변화가 소극적으로 일어나고 있었고, 이러한 현상을 사회문화적 요인에 의한 영향으로 종교적인 영향을 받았고, 71%는 종교지도자의 의견이나 권고에 따라 직업과 삶의 계획을 변경하겠다고 응답했다.

Jeong TW · Kang DK(1998)는 실업계 고등학교 졸업생을 대상으로 학교 유형과 졸업시기에 따라 직업선택 과정의 차이를 파악하고자 하였다. 연구결과, 학교에 따라 차이는 있지만, 상고는 근무조건, 공고는 보수, 농고는 근무조건과 안정을 중시하는 것으로 나타났다. 졸업시기 23개월 이하는 근무조건을 제시했고, 그 이상은 장래성을 가장 중시하는 것으로 나타났다.

Choi WS(2014)는 호텔 및 관광관련 전공대학생들을 대상으로 하여 직업선택과 관련하여 구직자가 원하는 궁극적인 가치를 파악하기 위해 수단-목적 사슬이론을 바탕으로 구직자의 인지구조를 분석하였다. 분석결과, 전문대학 재학생의 경우, 적성과 흥미, 전망과 비전, 우수한 근무환경, 직업으로서 매력, 고용안정, 다양한 복지혜택, 빠른 승진 및 많은 급여, 장래성, 자아성취의 관계가 강하게 나타났다.

Kim JH · Chun BK(2007)는 전국 5개 대학교의 관광 관련 전공 학생들을 대상으로 직업존중감 척도를 구성하고, 7개의 임금근로직종과 2개의 자영업종에 따라 직업존중감이 어떻게 달라지는지를 확인하였다. 분석결과, 관광산업 직종에 따른 직업존중감 수준은 항공사 승무원, 여행사 창업, 여행상품 개발자, 음식점 창업, 호텔서비스종사원, 호텔사무종사원, 카지노 딜러, 여행안내종사원, 외식서비스종사원 순으로 나타났다. 이러한 결과는 전문적이고 복잡한 능력을 요구하거나, 상대적으로 더 많은 사회경제적 효익을 가져다주는 직업일수록 높은 직업 존중감을 가지는 것으로 해석할 수 있다. 뿐만 아니라 자영업에 대한 대학생들의 평가인식을 분석한 결과, 자영업종의 직업존중감 수준이 임금근로직종에 비해 더 높은 것으로 드러났다.

본 연구자는 조리사 직업 선택동기에 관한 선행연구는 전무한 상태이기 때문에, 선행연구의 관광분야, 고등학교, 대학교, 종교적 영향, 근로자 등 다양한 분야의 연구를 통하여 본 연구에 적용하고자 하였다.

2. 만족도

직업 및 직무 만족이란 행동, 정서, 정보의 3개 요인으로 구성되어 있으며, 강도가 다양하고 근원은 수많은 기능에 의해 이루어진다고 했다(Park KS 2003). 즉, 여기서 행동, 정서, 정보의 다양성과 그 수많은 기능에 의해 직무만족도에 대한 정보가 다양하게 내려진다. 직무만족이란 첫째, 직무자체에 대하여 느끼는 정서적 반응이며, 둘째, 욕구와 실제가치의 상대적인 차이에 의한 인식이라는 것이다.

Shin AK(2005)는 통역안내원의 직업만족 및 직업의 추천의도에서는 통역원의 안정적이고 장래성 있는 근무환경과 동료 직장 상사 간의 유기적인 관계, 업무의 효율성 증대, 그리고 직업 자체에 한 성취감과 자부심을 가질 수 있도록 임금체계 개선이 된다면 추천의도도 효율적으로 높아질 것이라고 했다. Kim KC · Ko JS(2011)는 호텔 종사원들의 추천의도나 전반적인 만족도에 영향을 주는 가장 중요한 요인으로 추천의도에는 근무환경, 직업존중 요인이, 전반적 만족도에는 자아실현, 직업존중 요인이 영향을 주는 것으로 나타났다.

Park KH(2012)는 호텔종사원 직업선택 동기와 만족도, 추천의도 간의 인과관계에서는 사회적 환경, 개인적 혜택 두 요인이 유의하며, 호텔종사원 직무만족과 성취감 간의 인과관계에서는 직업 안정성 요인에서 유의하며, 호텔종사원 직무만족과 추천의도 간의 인과관계에서는 보수 공정성과 직업 안정성 요인이 유의한 인과관계를 보였다. Kim KA · Hahm SP · Lee JE(2013)는 커피전문점 CEO의 심리적 특성이 직업만족과 직업추천 간의 관

계를 규명함으로써 커피전문점을 운영하고 있는 CEO는 어떤 심리적 특성을 가지고 있으며, 직업에 대한 만족도는 어떠한 영향을 주는지 등을 알아보았다. '사업자의 직업만족이 직업추천에 영향을 미칠 것이다'의 검증결과에서는 정서적 만족과 경제 만족도가 높을수록 직업추천의도도 높게 나타남을 알 수 있다. 따라서 선행연구에서 제시한 만족도에 대한 연구를 바탕으로 본 연구를 설정하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구의 모형

본 연구에서는 어떠한 동기요인이 조리사에 대한 직업을 선택하게 하는지에 대해 학술적인 고찰을 거쳐 직업선택 동기에 따른 IPA 분석을 통하여 중요도와 만족도의 차이점을 파악하고, 직업선택동기에 따른 만족도를 규명하고자 하였다.

2016년 2월 1일~2월 29일까지 1개월간 호텔 및 외식업체에 근무하는 종사원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 자료수집방법은 설문지법을 적용하여 설문항목에 대해 개인적으로 기입하는 자기기입방법을 사용하였다. 설문형태는 직업 선택동기에 대한 18개 항목을 사용하였다. 총 420부의 설문지를 회수되어 불성실하게 응답한 21부를 제외한 399부의 설문지가 최종연구 자료로 사용되었다.

수집된 자료는 SPSS 17.0 통계패키지를 활용하여 분석하였다. 첫 번째로 선행연구의 자료들로 구성된 직업 선택동기에 대한 변수를 추출하고자 탐색적 요인분석을 실시하였고, 단계에서는 도출된 중요도와 만족도를 측정하고자 차이분석과 IPA 분석을 실시하였고, 다음으로는 조리사직업 선택동기 요인에 대한 만족도 측정하였다.

2. 변수의 조작 정의

1) 직업 선택 동기

직업을 선택하는데 있어 개인의 욕구 체계 혹은 동기 구조에 따라 직업에 대한 선호도가 다르게 나타나며, 이러한 동기구조가 개인과 조직의 성과를 결정짓는 핵심 선행요인으로 밝혀지면서 인적자원관리 및 조직관리 분야에서 중요하게 다루어지고 있다. 측정항목은 Jeong MK(2015), Jeong TW · Kang DK(1998), Choi WS(2014) 등의 연구를 참조를 하여 18문항을 측정하였고, 각 설문 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다'를 5점까지 Likert 5점 척도로 측정하였다.

2) 만족도

직업만족도를 측정하기 위하여 통역안내원의 직업만족 및 직업의 추천의도(Shin AK 2005), Kim KC · Ko JS(2011)는 호텔 종사원들의 만족도, Park KH(2012)는 호텔종사원 직업선택 동기와 만족도 간의 인과관계 등의 연구한 선행연구를 통하여 측정변수로 사용하였고, 각 설문 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다'를 5점까지 Likert 5점 척도로 측정하였다.

3) IPA 분석

IPA는 다속성모델(multi-attribute model)로서 각 속성의 상대적인 중요도와 만족도를 동시에 비교 · 분석하는 평가기법이다. 본 연구에서는 직업 선택동기에 대한 중요도와 만족도를 측정하고자 IPA 분석방법을 이용하여 측정하였다.

Ⅳ. 실증분석

1. 표본의 일반적인 특성

조사대상자의 일반적인 특징은 <Table 1>에서 살펴보면, 성별은 남성이 235명(58.89%), 여성 164명(41.1%)으로 여성보다 남성이 많았으며, 연령은 20대 145명(36.34%), 교육수준은 전문대학 265명(33.83%), 정규대학 79명(15.28%) 순으로 높으며, 월 소득에서는 200만원 이하 144명(36.09%)이 가장 많다. 근무지는 호텔이 100명(25.06%), 근무경력으로는 3~5년 109명(27.31)이 가장 많은 수치를 나타내고 있다.

<Table 1> **Measurement of the variables** (n=399)

Category	Classification	Frequency	Percentage(%)
Gender	Male	235	58.89
	Female	164	41.10
Age	Twenty	145	36.34
	Thirty	102	25.56
	Forty	88	22.05
	Fifty	40	10.02
	Sixty older	24	6.01
Education	High school diploma	26	36.09
	Graduated from junior college	265	33.83
	Graduated from university	79	15.28
	Graduate school and more	15	9.27
	Other	14	5.51
Month income	Under 2.0 million won	144	36.09
	More than 2.0 under 3.0 million won	135	33.83
	More than 3.0million won under 4.0 million won	61	15.28
	More than 4.0million won under 5.0 million won	37	9.27
	More than 5.0 million won	22	5.51
Job	Personal restaurant worker	98	24.56
	Corporate restaurant worker	76	19.04
	Franchise restaurant worker	75	18.79
	Owner chef worker	45	11.27
	Hotel	100	25.06
	Other	5	1.25
Experience	Less than a year	25	6.26
	Less than three years more than a year	80	20.05
	Less than five years more than three years	109	27.31
	More than five years less than 10 years	85	21.30
	From 10 more than 20 years.	62	15.53
	More than 20 years	38	9.52

1) 직업선택동기 분석

본 연구에서는 2016년 2월 1일~2월 29일까지 1개월간 특급호텔, 대기업 운영 외식전문점, 프랜차이즈점, 개인레스토랑, 오너쉐프레스토랑 등을 대상으로 조리사 직업선택동기에 대한 만족도를 알아보기 위하여 직업선택동기를 측정하는 18개

<Table 2> **Analysis on motivation of culinary job selection questionnaire tool**

Factor	Variables	Component			
		Varimax rotated loadin	Eigen value	% of variance explained	Cronbach' α
Stability	Additional payment of allowance	.871	9.588	53.267	.920
	Company's bonuse payroll level	.871			
	Guarantee of stable job position	.737			
	Learn new knowledge	.692			
	Ability, qualification which will unfurl	.621			
Reality	Benefits	.858	1.751	9.730	.916
	It is easy to hire job other position	.858			
	Outlook and vision	.767			
	Have an aptitude	.686			
	The service sector preference	.577			
Egocentric	It is easy to remove new job	.795	1.312	7.289	.891
	Personal development opportunities	.770			
	Free time working schedule on the job	.768			
	Efficient of own business	.615			
	Increase of payroll	.564			
Value	Technical's recognition attractive	.822	1.187	6.593	.711
	Job 's recognition attractive	.817			
	Raising chance better than the occupation tak	.698			
KMO=.912, Bartlett's test=1987.224, *p*=.000, Total cumulative variance=76.880					

<Table 3> **Analysis on satisfaction questionnaire tool**

Factor	Variables	Component			
		Varimax rotated loadin	Eigen value	% of variance explained	Cronbach' α
Satis-faction	I feel a sense of accomplishment in my cooking duties.	.771	2.085	52.120	.690
	I will continue to cook in the future.	.757			
	I feel avsense of pride in my job as a cook.	.678			
	I am proud of my job as a cook.	.677			
KMO=.798, Bartlett's test=1,102.871, *p*=.000, Total cumulative variance=93.151					

항목에 대한 구성타당성을 검정하기 위해 요인분석을 실시하여 4개의 요인으로 추출되었다. 그리고 각 요인들을 구성하는 항목들에 대하여 단일차원성을 검증하였다.

추출된 요인의 내적일관성을 검증하기 위해 신뢰도 분석을 실시하였으며, 안정(.920), 현실(.916), 자기중심(.891), 가치(.711)는 모두 신뢰성을 가진다. Total Cumulative Variance 76.880%, KMO=.912, Bartlett's test=test=1,987.224으로 변수 선정과 모형적합성에 문제가 없는 것으로 판단되었다.

만족도를 측정하는 요인분석에 대한 신뢰도 분석(.690)을 신뢰성을 가지는 것으로 나타났다. Total Cumulative Variance 93.151%, KMO=.892, Bartlett's test=test=1,102.871으로 변수선정과 모형적합성에 문제가 없는 것으로 판단되었다.

2. 직업선택 동기에 대한 중요도와 만족도의 분석

1) 조리사직업 직업선택 동기에 대한 중요도와 만족도 간 차이분석

조리사직업에 대한 중요도와 만족도를 분류하여 조사하고, 그에 대한 결과를 보면 중요도 항목에서는 '직업적인 매력', '자기개발기회', '개인창업에 용이', '타직종보다 취업의 용이', '복리후생', '기술적인 매력' 등은 높은 순서로 나타났지만, '부수적 수당 지급', '보너스 지급 정도', '안정적 신분보장' 등은 낮게 나타났다. 만족도에서는 중요도와 같이 '직업적인 매력'이 가장 높게 나타났고, '기술적인 매력', '적성에 맞음', '이직의 용이', '자기개발의 기회', '타 직종보다 취업이 용이' 순으로 나타났다. 그러나 '복리후생'이 중요도에서는 높게 나타났으나, 만족도에서는 최고로 낮게 타나났다. 뿐만 아니라 '안정적 신분보장', '부수적 수당 지급', '보너스 지급 정도', 등은 만족도 역시 낮게 나타났다. 이것은 즉 조리업종이 타 분야보다 종사원의 후생복지가 열악하다는 것을 알 수가 있다. 따라서 조리사들이 직업을 선택할 때 각종 매체나 적성에 의해서 선택하는 경우가 높은데, 다른 직종보다 안정적 신분, 수당, 보너스, 후생복지 등이 열악하다는 것을 알 수가 있다.

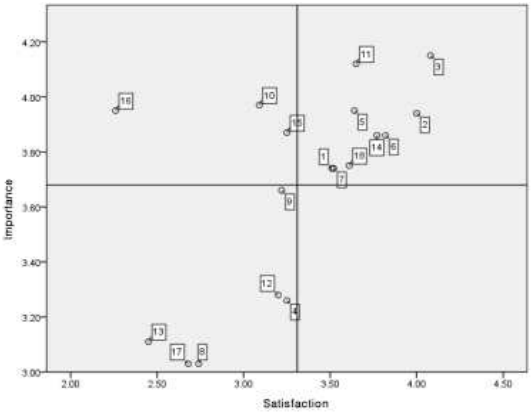
1) 조리사 직업선택 동기에 대한 만족도 IPA 분석

조리사 직업선택 동기에 대한 중요도와 만족도의 평균값을 평면도형 위에 표시하여 각 항목에 대한 차이를 파악할 수 있도록 하였다. 1사분면(높은 중요도와 높은 만족도)의 영역은 '직업적인 매력', '기술적인 매력', '타직종보다 취업의 용이', '적성에 맞음', '서비스업선호', '전망과 비전', '이직의 용이', '타 직종보다 승진의 기회', '타 직종보다 승진의 기회' 등 9가지 항목이 포함이 되었다.

2사분면(높은 중요도와 낮은 만족도)의 영역은 '복리후생', '개인창업에 용이'이 포함되어 있다. '자유로운 근무시간'의 항목은 1사분면과 2사분면에 함께 포함이 되었다.

3사분면(낮은 중요도와 낮은 만족도)에는 '새로운 지식 습득', '급여의 증가폭', '능력과 자질발휘', '안정적 신분보장', '보너스 지급 정도' 등이 포함되었다.

4사분면(낮은 중요도와 높은 만족도)에 '새로운 지식 습득', '서비스업선호' 등의 두 항목들이



<Fig. 1> 그림 중요도-만족도 IPA.

<Table 4> **Motivation of culinary job selection**

Item	Importance average	Importance sequence	Satisfaction average	Satisfaction sequence	Importance-satisfaction	Importance-satisfaction sequence
1. Outlook and vision	3.74	12	3.51	9	.23	9
2. Technical's recognition attractive	3.94	6	4.00	2	−.06	1
3. Job 's recognition attractive	4.15	1	4.08	1	.07	4
4. Learn new knowledge	3.26	15	3.25	11	.01	2
5. It is easy to hire job other position	3.95	4	3.64	6	.31	11
6. Have an aptitude	3.86	9	3.82	3	.04	3
7. Preference for the service sector	3.74	11	3.52	8	.23	8
8. Company's bonuse payroll level	3.03	17	2.74	15	.29	10
9. Increase of payroll	3.66	13	3.22	12	.44	13
10. Efficient of own business	3.97	3	3.09	14	.88	17
11. Personal development opportunities	4.12	2	3.65	5	.46	14
12. Development of abilities and qualifications	3.28	14	3.20	13	.08	5
13. Guarantee of stable job position	3.11	16	2.45	17	.65	16
14. It is easy to move to a new job	3.86	8	3.77	4	.09	6
15. Free time working schedule on the job	3.87	7	3.25	10	.62	15
16. Benefits	3.95	5	2.26	18	1.69	18
17. Additional payment of allowance	3.03	18	2.68	16	.35	12
18. Raising chance better than the occupation tak	3.75	10	3.61	7	.14	7

약간 맞물려 있었다.

3. 직업선택 동기에 대한 중요도

조리사 직업선택 동기에 따른 만족도에 미치는 영향을 분석하기 위해 회귀분석을 실시한 결과, 현실 B=.235(p<.001), 자기중심 B=.287(p<.001), 가치는 B=.198(p<.001)로 만족도에 유의적인 영향을 미치고 있었다. 하지만 안정은 만족도에 아무런 영향을 미치지 못했다(Table 5). 모형의 적합성을 측정하는 결정계수는 모형의 적합성을 측정하는 결정계수는 0.513으로 전제 변동의 51.3%를 설명하였고, 모형의 유의성을 검증하는 F=105.870 (p<.001)로 모형은 유의적으로 나왔다. 따라서 조리사들이 직업을 선택할 때 각종 매체나 적성에 의해서 선택하는 경우가 높은데 다른 직종보다 안정적신분, 수당, 보너스, 후생복지 등이 열악하다는 것을 알 수가 있다.

Ⅴ. 결론 및 시사점

직업선택의 중요성은 현대사회를 직업사회라고 불릴 만큼 매우 강조되고 있으며, 자기가 선택한 직업을 통하여 생계유지 및 생산적 사회구성원으로 역할을 수행하기 때문에 자신의 직업의 선택은 매우 중요하다. 따라서 본 연구에서는 어떠한 동기요인이 조리사에 대한 직업을 선택하게 하는 지에 대해 학술적인 고찰을 거쳐 직업선택 동기의 중요도와 만족도 간에 차이점을 분석하고,

<Table 5> **Impact on the degree of satisfaction**

	Non-standardized coefficients		β	t	p
	B	The standard error			
Constant	1.111	.141		7.868	.000
Stability	−.075	.067	−.075	−1.120	.263
Reality	.182	.038	.235	4.786	.000***
Egocentric	.250	.047	.287	5.306	.000***
Value	.130	.034	.198	3.862	.000***
R^2=.518, Adjusted R^2=.513, F=105.870, p-value=.000***					

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

동기요인이 만족도에 미치는 영향을 분석하고자 하였다.

추출된 요인의 내적일관성을 검증하기 위해 신뢰도 분석을 실시하였으며, 안정(.920), 현실(.916), 자기중심(.891), 가치(.711)은 모두 신뢰성을 가졌고, 만족도 또한, 신뢰성이 높게 나타났다.

IPA 분석결과, 1사분면(높은 중요도와 높은 만족도)의 영역은 '직업적인 매력', '기술적인 매력', '타직종보다 취업의 용이', '적성에 맞음', '서비스 업선호', '전망과 비전', '이직의 용이', '타 직종보다 승진의 기회' 등 9가지 항목이 포함이 되었다.

조리사 직업선택동기에 따른 만족도에 미치는 영향을 분석하기 위해 회귀분석을 실시한 결과, 현실 B=.235(p<.001), 자기중심 B=.287(p<.001), 가치는 B=.198(p<.001)로 만족도에 유의적인 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 하지만 안정은 만족도에 아무런 영향을 미치지 못했다.

연구의 시사점으로 첫째, IPA 분석결과, 직업적인 매력이 중요도가 높게 나온 만큼 만족도 또한, 높게 나타났다. Park KH(2012)는 직업에 대한 만족수준이 높을수록 자신의 직무와 조직 환경에 긍정적으로 반응하여 조직몰입이나 직업에 대한 가치가 증가하고, 이로 인해 고객들의 만족수준 또한 높아진다고 하였다. 따라서 조리사들이 직업에 대한 매력을 느낄 수 있도록 조직 가치의 수용성, 조직과의 일체감, 조직에 대한 긍지 및 자부심, 조직목표와 개인목표와의 일치도, 회사 일을 자신의 일과 같이 처리할 수 있도록 체계적인 관리가 필요하다고 볼 수 있다.

둘째, 조리사들이 직업을 선택하는 동기요인으로 복리후생의 중요도는 높게 나타난 반면, 만족도는 가장 낮게 나타났다. 이것은 즉 기업체에서 운영하는 영업장이나 특급호텔에서는 개인이 운영하는 영업장과는 달리 초과수당, 세탁서비스, 직원식당, 야근수당, 40시간 근무 등 근로기준법을 적용하여 운영하지만, 아직까지는 기업체가 아닌 개인이 운영하는 개인영업장이나 신규 오픈한 대부분의 호텔들은 그렇지 못하기 때문에 후생복리의 중요도가 낮게 나타났고, 이직율이 높은 것으로 예상된다. Kim GY(2013)의 연구에서는 보상시스템이 구성원의 이직을 방지하다는 긍정적인 효과를 가져 온다고 했다. 따라서 개인영업장을 운영하는 사업주나 신규호텔 들은 추가근무에 대한 정확한 수당, 법적인 근무시간, 직원편의에 대한 것을 충분히 고려하여 운영한다면 이직으로 인한 손실을 받는 것을 막을 수 있을 것이다.

셋째, 3사분면에 포함된 '새로운 지식 습득',

‘급여의 증가폭’, ‘능력과 자질발휘’, ‘보너스 지급 정도’, ‘안정적 신분보장’ 등은 낮은 중요도와 낮은 만족도를 보이고 있다. 따라서 능력과 자질을 발휘할 있도록 군대식 조직에서 벗어나 종사원 개개인에게 임파워먼트를 부여해야할 것이며, 추가적으로 성과보너스 도입, 종사원서비스 교육실시 등을 통하여 만족도를 높여야 할 것이다.

넷째, 조리사 직업선택 동기에 따른 만족도에 미치는 영향에서는 현실, 자기중심, 가치 등은 만족도에 유의적인 영향을 미치고 있지만, 안정은 만족도에 아무런 영향을 미치지 못했다. Kim YM · Kim SS · Park HJ(2012)의 연구에서는 구성원의 이탈이 경영차원에서 큰 손실이며, 사내 나쁜 분위기에 영향을 미친다고 하였다. 따라서 회사를 운영하는 경영자는 직원들에게 승진의 기회 증가, 능력발휘기회, 보상, 경력개발, 근무환경 개선 등을 통하여 종사원들이 안정적으로 근무할 있도록 동기 부여를 해야 할 것이다.

본 연구의 한계점으로는 대기업, 특급호텔, 개인레스토랑을 세분화하여 결과를 제시해야 하지만, 조리업계 전체를 묶어서 실시하였기 때문에 연구결과에 대한 일반화하는 데는 다소 무리가 있을 수 있을 것으로 판단된다. 따라서 향후 연구자들은 특정부분을 세분화하여 결과를 도출하기를 바란다.

한글 초록

본 연구에서는 어떠한 동기요인이 조리사에 대한 직업을 선택하게 하는 지에 대해 학술적인 고찰을 거쳐 직업선택 동기의 중요도와 만족도 간에 IPA 분석하고, 동기요인이 만족도에 미치는 영향을 분석하고자 하였다.

조리사 직업선택 동기에 따른 만족도에 미치는 영향에서는 현실, 자기중심, 가치 등은 만족도에 유의적인 영향을 미치고 있지만, 안정은 만족도에 아무런 영향을 미치지 못했다. 따라서 회사를 운영하는 경영자는 직원들에게 승진의 기회 증가, 능력발휘 기회, 보상, 경력개발, 근무환경 개선 등을 통하여 종사원들이 안정적으로 근무할 있도록 동기 부여를 해야 할 것이다. 뿐만 아니라 기업체에서 운영하는 영업장이나 특급호텔에서는 개인이 운영하는 영업장과는 달리 초과수당, 세탁서비스, 직원식당, 야근수당, 40시간 근무 등 근로기준법이 적용하여 운영하지만, 아직까지는 기업체가 아닌 개인이 운영하는 개인운영업장이나 신규오픈한 대부분의 호텔들은 그렇지 못하기 때문에 후생복리의 중요도가 낮게 나타났고, 이직율이 높은 것으로 예상된다.

주제어 : 조리사, 직업선택, 동기, IPA, 만족도

감사의 글

이 연구는 2016년도 광주대학교 연구비의 지원을 받아 수행되었음.

참고문헌

유민, 박성민 (2013). 한국인사행정론.

Beak SH (2011). Professional Troupe's Career Stagnated Immersion and Career Satisfaction and Career Change Impact on the Recognition of His Career with from Members. Doctor Thesis, Dankook University Graduate.

Choi WS (2014). A study on hotel and tourism intended for students 'career choices - Sudan - occupational health value chain model and laddering Application. *Tourism Research* 29 (4):123-149.

Cho WS (2014). The effect of organizational culture of super deluxe hotels on turnover intention. *Tourism Research* 39(3):183-198.

Day RL (1990). A comprehensive study of satisfaction with comsumer service. *Journal of Con-*

sumer Satisfaction, Dissatisfaction and Complaining Behavior 64-70.

Jeong MK (2015). The socioeconomic influence of religion on job choice: A case study of Phnom Penh in Cambodia. *The Korea Association of Asian Studies* 18(2):93-118.

Jeong TW, Kang Dk (1998). The process of selecting occupations by vocational high school graduates. *Korea Society For The Study of Vocation Education* 17(1):19-40.

Kim GY (2013). Airline staff find roots in tasks of the members of the system of rewards on Impact study on the turnover intention. *Aviation Management Society of Korea* :45-56.

Kim HJ (2013). A study on the effects of downsizing kitchen employees in hotels on job attitude - Focusing on the Individual Behavior Types(DISC) of Kitchen Employees In The Hotels In The Seoul and Daejeon regions. *The Korean Journal of Culinary Research* 19(3): 1-17.

Kim JH, Chun BK (2007). Under graduates occupation-appraisal - Focus on toursm industry. *Korea Tourism Research Association* 2(3):105-13.

Kim KC, Ko JS (2011). A study on the influence of hotel employees occupational choice motivation through the application of ipa on hotel recommend intentions. *Tourism Research* 50 :1-20.

Kim KA, Hahm SP, Lee JE (2013). The psychological characteristics of specialty coffee shop owners, job satisfaction and their career recommendation. *Tourism Search* 37(3):189-210.

Kim M, Park SM, Moon SH (2012). In motivation, job selection of organizational (ngo). *Korea Policy Research* 12 :453-477.

Kim MY, Park SM, Moon SH (2012). In motivation, job selection of organizational(ngo) Lisa Empirical Analysis : The formulation and mentoring of scandals to affect the seam. *Policy Analysis and Evaluation* 22(4):1-33.

Kim SA, Min SA, Lee KL, Park SM(2013). A study on the control of motivation, good work, career choices, the result factors : The activities of the public and private organizations. *Korea Administration Association* :455-500.

Min JJ, Kim YG (2010). Effects of person-organization fit and person-job fit on occupational commitment, organizational commitment, and turnover intentions of cooks. *Culinary Society of Korea* 16(5):50-63.

Park SA, Jung SK (2011). The influence of organizational justice and career plateau perceptions on organizational effectiveness. *Korea Association of Local Administration* 21(4):1-23.

Park KS (2003). Study on the Job Content of a Military Organization. Master's Thesis, Yonsei University Business Administration.

Park KH(1995). The empirical study on the hotel employee choice of job-related motivation, job satisfaction, achievement, recommendation. *Tourism Research* 27(2):161-177.

Park KH (2012). A positive research, job choice, motivation, job satisfaction, the recommendation, the recommendation to the intention of the hotel schedules. *Tourism Research* 27(2): 161-177.

Ritz A, Waldner C (2011). Competing for future leaders: A study of attractiveness of public sector organization to potential job applicants. review of public personnel administration. 1-26.

Shin AK (2005). A study on job-satisfaction of tour guide. *Service Research Association* 3(12): 1-21.

Yoon SS, Kwon KW, Woo SK (2016). A study on hotel cooking department, job satisfaction, organizational commitment and the effects of turnover intention the effects of staff. *Korea Hotel Resort Association* 5(1):5-20.

2016년 04월 25일 접수
2016년 05월 07일 1차 논문수정
2016년 05월 24일 2차 논문수정
2016년 06월 12일 논문게재확정