

부산 지역 특급호텔 조리사들의 직무 만족과 의식에 관한 연구

김 은 희[¶], 신 애 숙^{*}

서라벌대학 관광호텔조리과, *양산대학 호텔조리과

A Study on the Job Satisfaction and Consciousness of Cooks at Deluxe Hotels in Busan

Eun Hee Kim[¶], Ae Sook Shin^{*}

Dept. of Hotel Culinary Arts, Sorabol College

**Dept. of Hotel Culinary Arts, Yangsan College*

Abstract

This study was intended for getting information on the job satisfaction and consciousness of 305 cooks working at deluxe hotels in Busan to improve culinary arts training and an efficient man power control program. The results were as follows. Most of the cooks were males(67.2%) and less than 40 years old(85.6%). 59.5% were cooks, 67.0% were graduated from college and 74.8% earned less than 1.5 million won in a month. 39.5% had not changed their workplace. The male cooks had transferred to some other workplace more than 2 times than female ones. The higher their age, job classification and monthly income were, the more frequently they transferred their workplace. The frequency of job transfer was the most significant factor in the age of 30~39. 37.0% of the cooks were unsatisfied with their pay. They preferred the more highly ranked hotels(36.5%) and being independent(26.0%) if transferring workplace. They thought devotion was the most important factor for good cooks. They thought efforts, skills and human relationships were important for developing cooks. They answered pay suitable for their work was an important factor to improve the food enterprise. They thought Japanese and Korean cooking had the best prospect, and qualifications for a good cook were sincerity, efforts, careers and skills.

Key words : deluxe hotel, frequency of job transfer, important factor for good cooking, development and qualification.

I. 서 론

호텔 산업에 있어서 식음료 부문은 가장 큰 수익 발생원(이성일 2000)이며 조리

에 관한 전문적이고 복합적인 업무를 수행하므로 인적 의존도가 높아서 주방의 인적 자원이 조직 최대의 자원으로 인식될 만큼(Drucker 1974) 인적 자원의 확보와 관리가 중요하다. 그러나 세계적인 체인 호텔을 제외한 대부분의 호텔들은 구조 조정에 의하여 인건비를 절감하는 등 합리적인 관리와는 거리가 먼 실정이다. 1990년대 초반 하더라도 호텔주방 종사자의 수는 업무를 수행하기에 충분하였으나 최근 경영합리화를 이유로 감원함으로써 창의적으로 일할 사정이 되지 못한다(이은용 2003). 1997년 발생한 IMF 시기에 특급 및 중소 규모 호텔을 비롯한 조리 업계에서 10~50%의 인력이 삭감되어(오석태 2000) 주방업무의 저해 요인으로 작용하고 있다(현영희·이윤신 2000). 주방에서는 훌륭한 조리사의를 확보 만큼이나 이들의 능력을 최대한으로 발휘하게 함이 중요한데 이에 영향을 미치는 요소는 직업 태도나 감정이다(조한용 2001).

직무 만족이란 직무태도의 한 갈래로 직무 만족도가 높은 조리사는 조직에 충성하며 훌륭한 음식을 만들고 직무 만족도가 낮은 조리사는 불충실하며 이직률이 높고 태업 등 조직에 해로운 행동 경향을 나타낸다. 따라서 직무 만족도를 높이는 관리방침을 얻기 위하여 일반적으로 조직심리학자들에 의해 수행되는 직무 만족에 대한 연구를 호텔 주방 경영에 응용하는 연구가 진행 중이다. 직무 만족에 대한 연구는 과학적 경영 관리 시대를 지나 인간 관계 관리시대로 접어들면서 시작되어 가장 오래 연구되고(신유근 1992) 있으며 1935년부터 많은 조직심리학자들에 의하여 연구가 진행 중이며 종사자들의 직무나 직무태도를 대상으로 하고 있다. 직무 만족에 대하여 다양한 정의들이 있는데 MaCotnick·Tiffin(1974)은 직무에서 경험하는 욕구만족의 정도, Constance·Becker(1973)는 직무 평가에서 얻는 긍정적인 감정상태라고 정의하여 직무 만족에 대한 개인의 심리·정서적인 측면을 강조하였으며 또 한편 Locke (1976)는 직무에서 얻어지는 보상에 대한 만족이라고 하여 보상의 측면을 강조하였다. 여하튼 직무 만족이란 구성원이 직무 또는 직무를 구성하는 환경 요소에 대하여 개인적인 가치 판단의 기준에 따라 느끼는 만족의 정도라고 할 수 있다. 직무 만족 요인에는 개인 특성과 직무 특성이 있으며 개인 특성은 나이, 교육, 지능, 성취감 등이고 직무 특성은 조직관리, 직속상사의 감독, 사회 환경, 의사소통, 안정성, 임금 등이다. 그러나 학자들마다 연구 목적에 따라 다양한 직무 만족 요인을 제시하므로 한마디로 정리된 것은 없다. 호텔조리사의 직무 만족 개인특성은 성별, 연령, 학력, 직위, 근무기간, 소득, 소속부서(김미향 1996), 결혼(명미선 1999) 등이고 직무 특성은 임금, 복리후생, 동료 관계, 근무 환경, 능력 개발, 인사(최규선 2002)라 하였다. 최근 국내에서도 호텔 식음료 주방 종사원을 대상으로 직무 만족에 관한 연구가 진행 중이며 호텔조리사를 대상으로 한 연구는 김미향(1996), 명미선(1999), 이승일(2000), 최수근·신민자(2001), 조한용(2002), 정연양·최현미(2000), 강무근(2002), 이창국(2000), 양일선 등(2004)의 연구 정도에 불과하다. 주방의 인사조직 관리를 위

하여 직무 만족만큼이나 중요한 것으로 조리사들의 직무 의식이 있으며 우리나라 식문화를 최일선에서 접하는 조리사들의 의식을 살펴봄으로서 현 식문화의 위치와 조리방향도 함께 전망해 볼 수 있을 것이다. 국내 조리사의 의식에 관한 연구로는 신애숙·이진용(1996), 신애숙(1996), 신애숙·고기철(1997), 현영희·이윤신(2000), 최수근·신민자(2001)의 연구로 극히 적은 실정이다. 따라서 본 연구는 부산 지역 특급호텔 조리사들의 직무 만족 요인과 의식을 조사하여 첫째, 효율적인 인사 관리의 기초 자료를 제공하며 둘째, 조리사들의 의식 자료를 정리하고 셋째, 우리나라 식문화를 진단하며 앞으로의 방향을 전망해 보고 넷째, 이전의 연구 및 타 지역의 연구와 비교하여 개선방안을 모색하고 나아가 조리계의 발전을 위한 목적으로 진행되었다.

II. 조사 내용 및 방법

1. 조사 대상 및 기간

부산 시내 5개 특급 호텔에 종사하는 조리사 360명을 대상으로 2003년 10월 5일부터 10월 19일까지 직무 관련 내용에 대하여 설문 조사를 실시하였다. 총 360부를 배부하여 320부를 회수하였으며 이 중 부실하게 기재된 것을 제외한 305부(회수율 84.7%)를 대상으로 결과를 분석하였다.

2. 조사 내용 및 통계처리

본 조사에 사용된 설문지는 신애숙, 고기철(1997)의 설문지를 기초로 작성하여 예비조사를 통하여 수정하여 작성하였으며 조사 내용은 다음과 같았다.

1) 일반사항

성별, 연령, 교육 수준, 직급, 월 보수에 대하여 조사하였다.

2) 직무 만족 요인

영향요인인 이직 횟수, 희망 근무처, 근무처 불만족 요인을 조사하였다.

3) 직무 의식 조사

조리에 관한 의식을 5점 척도법으로 구성된 설문지를 이용하여 조사하였으며 내용은 조리의 요소, 조리사의 발전을 위한 요소, 조리 업계의 개선점, 발전 가능성이 있는 조리 분야, 조리사의 자질에 대한 견해에 관한 것이었다.

4) 분석 방법

조사 결과는 SPSS/PC 10.0 version을 이용하여 분석하였다. 각 항목에 대한 빈도,

백분율, 평균, 표준편차를 구하였으며 일반 사항과 직무 만족 요인에 대하여 χ^2 -test로 차이분석하고, 조리에 관련된 의식은 *t*-test와 ANOVA test(김범용 1994; Norusis · 김영천 1990)로 *F*값을 구하여 차이분석 하였다.

Ⅲ. 결과 및 고찰

1. 조사 대상자의 일반사항

조사 대상자들의 일반특성(표 1)은 주로 남자 조리사(67.2%), 40세 이하(85.6%), 전문대 졸(67.0%), 조리사직급(59.5%), 5년 이상(33.0%) 및 1~3년 미만(32.0%)의 근무 연수, 월 보수 150만원 미만(74.8%), 총 근무경력 5년 이상(47.0%)이었다.

2. 이직횟수

호텔조리사들의 이직횟수는 <표 2>와 같았다. 이직횟수와 성별($p < 0.001$), 연령($p < 0.001$), 교육 수준($p < 0.5$), 직급($p < 0.001$), 월 보수($p < 0.001$) 간에는 유의적 차이가 있었다. 이직 경험이 없는(39.5%) 경우가 가장 많았고, 1~2회(29.1%), 3~4회(27.8%)의 순이었으며, 5회 이상(3.7%)인 조리사는 적었다. 이 결과는 신애숙·고기철(1997)의 경주 지역에서의 연구 결과에 비해 이직 경험이 없는 조리사가 6.2% 증가하고 5회 이상 이직률이 8.6% 감소하였다. 신애숙·이진용(1996)의 부산 지역에서의 연구 결과에 비해 이직 경험이 없다는 2.9%, 5회 이상이 6.0% 감소하였다.

서울지역(현영희·이윤신 2000)보다 이직 경험이 없는 조리사의 수가 더 적었다. 본 연구 결과 1년 이하의 경력자는 타 연구에 비해 2.6%(현영희·이윤신 2000), 5.5%(신애숙·이진용 1996), 4.3%(신애숙·고기철 1997)이 많고 이직횟수가 높은 5년 이이의 경력자는 12.1%(신애숙·이진용 1996), 7.5%(신애숙·고기철 1997) 더 적어서 이전에 비해 이직 경향이 나빠졌음을 알 수 있었다. 여자 조리사는 이직 경험이 없는 경우가 남자보다 2.2배 많았다. 29세 미만은 56.3%가 이직 경험이 없었고 30~39세는 3~4회(43.1%), 40세 이상은 0회, 1~2회, 3~4회의 이직률이 비슷하였다.

직급별로 조리 보조는 62.5%가 이직 경험이 없고 주방장과 총부방장은 3~4회(67.5%)가 가장 많았다. 월 보수 100만원 미만은 67.0%가 이직 경험이 없었다. 이를 종합하면 이직 횟수는 남자보다 여자가, 나이가 적을수록, 직급과 보수가 낮을수록 적었으며 특히 30~39세의 숙련 조리사의 이직 횟수가 가장 많았는데 숙련된 조리 기술과 경력은 쉽게 확보될 수 없으므로 관리상 고비용을 초래하기 때문에 효율적인 이직 방지책이 필요하다고 사료되었다.

3. 근무처에 대한 불만족 요소

〈Table 1〉 General characteristics of subjects

Variables	Group	N	%
Gender	Male	203	67.2
	Female	99	32.8
	Total	305	100.0
Age(year)	Under 29	144	47.2
	30~39	117	38.4
	40 over	44	14.4
	Total	305	100.0
Education level	High school	74	24.4
	College	203	67.0
	University	26	8.5
	Total	305	100.0
Job classification	Assistant · Trainee	82	27.0
	Cook	181	59.5
	Head cook · Chef	41	13.5
	Total	304	100.0
Monthly income (million won)	Less than 100	106	35.1
	100~150	120	39.7
	Over 150~less than 200	41	13.6
	200 over	35	11.6
	Total	305	100.0
Total career (year)	Less than 1	46	15.2
	1~3	49	16.2
	Over 3~less than 5	65	21.5
	5 over	142	47.0
	Total	305	100.0

근무처에 대한 불만족 요소(표 3)는 성별 및 월 보수($p<0.05$), 연령($p<0.005$), 직급($p<0.001$)별 유의차가 있었으나 교육 수준별 유의차는 없었다. 조리사들은 임금 불만이 가장 컸으며(37.0%), 작업환경(11.4%), 승진(10.7%), 인간 관계(10.3%), 경영방침(10.0%)의 순으로 불만족하였다. 임금 불만은 남자 조리사는 43.5%, 여자 조리사는 22.7%, 29세 이하는 39.1%, 30~39세는 40.0%, 조리보조 32.9%, 조리사 40.1%, 월

〈Table 2〉 Frequency of job transfer on cooks

		N(%)					Significance
Variables	0	1~2	3~4	5 over	Total	(χ^2)	
Gender	Male	57(28.4)	61(30.3)	73(36.3)	10(5.0)	201(67.2)	38.498 ***
	Female	61(62.2)	26(26.5)	10(10.2)	1(1.0)	98(32.8)	
	Total	118(39.5)	87(29.3)	83(27.8)	11(3.7)	299(100.0)	
Age (year)	Under 29	80(56.3)	41(28.9)	20(14.1)	1(0.7)	142(47.0)	53.750 ***
	30~39	24(20.7)	34(29.3)	50(43.1)	8(6.9)	116(38.4)	
	40 over	14(31.8)	13(29.6)	15(34.1)	2(4.5)	44(14.6)	
	Total	118(39.1)	88(29.1)	85(28.1)	11(3.6)	302(100.0)	
Educa- tion level	High school	28(38.4)	16(21.9)	26(35.6)	3(4.1)	73(24.3)	18.476 *
	College	82(40.6)	65(32.2)	48(23.8)	7(3.5)	202(67.1)	
	University	7(26.9)	7(26.9)	11(42.3)	1(3.8)	26(8.6)	
	Total	117(38.9)	88(29.3)	85(28.2)	11(3.7)	301(100.0)	
Job classifi- cation	Assistant · Trainee	50(62.5)	22(27.5)	8(10.0)	·	80(26.6)	66.083 ***
	Cook	66(36.5)	58(32.0)	50(27.6)	7(3.9)	181(60.1)	
	Head cook · Chef	2(5.0)	8(18.0)	27(67.5)	3(7.5)	40(13.3)	
	Total	118(39.2)	88(29.3)	85(28.2)	10(3.3)	301(100.0)	
Monthly income (million won)	Less than 100	71(67.0)	24(22.7)	11(10.4)	·	106(35.3)	76.350 ***
	100~150	39(33.1)	37(31.4)	37(31.4)	5(4.2)	118(39.3)	
	Over 150~ less than200	6(14.6)	17(41.5)	15(36.6)	3(7.3)	41(13.7)	
	200 over	2(5.7)	9(25.7)	21(60.0)	3(8.6)	35(11.7)	
	Total	118(39.3)	87(29.0)	84(28.0)	11(3.7)	300(100.0)	

* $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$, NS : not significant.

급여 100만원 미만 45.9%, 100~150만원 39.9%였다. 이 경향은 호텔 종사원의 근무 부서별 이직 요인은 회계, 시설부서에서는 급여와 타 직장의 유혹, 식음료부서는 감독자질(Davis · Wasmuth 1983), 조리종사원은 급여와 상사의 감독(명미선 1999), 임금(진양호 1993)이라는 연구 결과와 비슷한 경향이였다. 임금 불만 경향은 서울의 44.5%(진양호 1993) 및 55.2%(현영희 · 이윤신 2000)보다 적었으나 부산의 35.0%(신애숙 · 이진용 1996)보다 약간 높았다. 임금 불만은 이직의 주 요인인 동시에 이직방

<Table 3> Unsatisfaction factor for work N(%)

Variables	Pay	Environment	Auth-ority	Promoti-on	Human-relati-onship	Work-ing hours	Manag-erial policy	Unsatisfact-ion	Total	Signif-icance χ^2
Gender	Male	84(43.5)	27(14.0)	11(5.7)	19(9.8)	13(6.7)	12(6.2)	18(9.3)	9(4.7)	193(68.0)
	Female	20(22.7)	5(5.7)	9(10.2)	11(12.5)	16(18.2)	10(11.4)	10(11.4)	7(8.0)	88(31.3)
	Total	104(37.0)	32(11.4)	20(7.1)	30(10.7)	29(10.3)	22(7.8)	28(10.0)	16(5.7)	281(100.0)
Age (year)	Under 29	52(39.1)	16(12.0)	14(10.5)	11(8.3)	8(6.0)	12(9.0)	11(8.3)	9(6.8)	133(46.8)
	30~39	44(40.0)	14(12.7)	4(3.6)	14(12.7)	9(8.2)	7(6.4)	12(10.9)	6(5.5)	110(38.7)
	40 over	9(22.0)	3(7.3)	2(4.9)	6(14.6)	12(29.3)	3(7.3)	5(12.2)	1(2.4)	41(14.4)
	Total	105(37.0)	33(11.6)	20(7.0)	31(10.9)	29(10.2)	22(7.7)	28(9.9)	16(5.6)	284(100.0)
Education level	High school	23(33.8)	6(8.8)	7(10.3)	5(7.4)	13(19.1)	6(8.8)	4(5.9)	4(5.9)	68(23.9)
	College	71(37.4)	24(12.6)	11(5.8)	23(12.1)	16(8.4)	15(7.9)	19(10.0)	11(5.8)	190(66.9)
	University	11(42.3)	3(11.5)	2(7.7)	3(11.5)	1(3.8)	5(19.2)	1(3.8)	26(9.2)	
	Total	105(37.0)	33(11.6)	20(7.0)	31(10.9)	29(10.2)	22(7.7)	28(9.9)	16(5.6)	284(100.0)
Job classification	Assistant - Trainee	24(32.9)	6(8.2)	13(17.8)	5(6.8)	7(9.6)	10(13.7)	4(5.5)	4(5.5)	73(25.8)
	Cook	69(40.1)	22(12.8)	4(2.3)	22(12.8)	19(11.0)	11(6.4)	14(8.1)	11(6.4)	172(60.8)
	Head cook - Chef	12(31.6)	5(13.2)	2(5.3)	4(10.5)	3(7.9)	1(2.6)	10(26.3)	1(2.6)	38(13.4)
	Total	105(37.1)	33(11.7)	19(6.7)	31(11.0)	29(10.2)	22(7.8)	28(9.9)	16(5.7)	283(100.0)
Monthly income (million won)	Less than 100	45(45.9)	7(7.1)	10(10.2)	7(7.1)	8(8.2)	11(11.2)	5(5.1)	5(5.1)	98(34.8)
	100~150	44(39.3)	16(14.3)	4(3.6)	8(7.1)	14(12.5)	7(6.3)	11(9.5)	8(7.1)	112(39.7)
	Over150~ less 200	7(17.5)	6(15.0)	3(7.5)	9(22.5)	6(15.0)	2(5.0)	5(12.5)	2(5.0)	40(14.2)
	200 over	9(28.1)	3(9.4)	2(6.3)	7(21.9)	1(3.1)	2(6.3)	7(21.9)	1(3.1)	32(11.3)
Total	105(37.2)	32(11.3)	19(6.7)	31(11.0)	29(10.3)	22(7.8)	28(9.9)	16(5.7)	282(100.0)	

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001, NS : not significant.

지의 중요한 만족요인(최규선 2002)이므로 임금은 능력과 노동량에 상응하는 수준으로 개선해야 할 필요가 있다고 사료되었다. 여자 조리사는 임금 외 인간 관계와 승진에 대하여 불만족하였는데 여자 조리사의 수가 남자 조리사보다 적고 또한 선입견 때문에 인간 관계나 승진에 어려움 느끼고 있는 것으로 사료되었다. 따라서 여자 조리사에 대한 선입견을 버리고 적절한 업무에 배치하여(진양호 1993) 능력을 공정하게 인정해야 한다고 사료되었다. 39세 이하의 조리사는 임금 불만(약 40%)이 가장

켰는데 이 연령대는 조리업무를 활발하게 담당하는 계층이므로 노동량에 대응하는 임금수준에 불만이 큰 것으로 사료되었다. 30세 이상부터는 나이가 증가할수록 승진에 대하여 불만족하였는데 주방장, 부주방장 이상으로 승진하기까지 인사적체가 심하기 때문(명미선 1999)으로 보이며 공정하며 능력 위주의 승진 정책(강무근 2002)이 해결책으로 사료되었다. 조리보조와 조리사 직급에서는 임금, 조리보조는 근무시간, 조리사는 승진, 주방장과 총주방장은 경영방침에 불만이 컸는데 이는 최고경영진의 정책이 현장에 적합하지 못한 부분이 있기 때문으로 사료되었다.

4. 희망 근무처

희망 근무처(표 4)는 연령($p<0.005$)과 직급($p<0.05$) 간에 유의적 차이가 있었으며 성, 교육 수준, 월 보수별 유의적 차는 없었다. 조리사들은 큰 호텔(36.3%), 자영업(26.2%), 옮기고 싶지 않다(19.2%), 전문식당(14.2%)의 순으로 희망하였고, 직종 전환 의사(3.4%)는 적었다. 연령별로 29세 미만의 조리사들은 큰 호텔(44.6%), 30~39세는 자영업(35.4%)이나 큰 호텔(32.7%), 40세 이상은 자영업(33.3%)이나 옮기고 싶지 않다(30.8%)고 답하였다. 30세 이상에서는 자영업 희망 비율이 높았는데 이는 승진과 구조조정에 대한 불안을 반영하며 자아 실현 욕구 강해지기 때문이라 사료되었다. 29세 이하에서는 큰 호텔, 40세 이상은 현 직장 잔류 희망 비율이 높았는데 이는 나이가 들수록 현재의 환경에 만족하며 안주하는 경향 때문으로 판단되었다. 직급별로 조리보조는 큰 호텔(28.4%), 이직을 원하지 않음(28.4%), 조리사는 큰 호텔(41.8%), 자영업(26.5%), 조리장과 총주방장은 자영업(41.0%)을 원하였으며 직급이 높을수록 자영업에 대한 희망비율이 높았다.

5. 조리의 중요한 요소

조리를 할 때 중요한 요소(표 5)로 정성(4.63±0.55)과 위생(4.62±0.54)을 가장 중요시하였으며 그 다음으로 맛, 질, 기술, 영양과 건강, 서빙시간, 원가관리, 상차림의 순으로 중요시하였으며 양념과 조미료, 고명에 대한 인식도는 낮았다. 신애숙·이진용(1996)의 연구 결과처럼 정성과 맛은 중요한 요소였으나 위생개념이 향상되었는데 이는 조리사의 교육 수준 향상, 정부의 위생 관리 정책, 생활수준의 향상때문으로 사료되었다. 성별 재료의 질, 조리 기술, 서빙 시간($p<0.05$), ($p<0.01$) 사이에는 유의적인 차이가 있었다. 연령과 재료의 질, 서빙시간, 정성, 위생($p<0.05$) 조리기술($p<0.01$) 사이에는 유의적인 차이가 있었다. 조리기술과 서빙시간에 대해서는 30~39세가 가장 중요시하였고 교육정도가 높을수록 재료의 질($p<0.05$)을 중시하였다. 직급과 재료의 질, 고명, 정성, 서빙 시간, 원가관리($p<0.05$), 맛, 조리기술, 양($p<0.001$) 사이에 유의적 차이가 있었다.

〈Table 4〉 The desirous workplace

							N(%)	
Variables	Independent	Higher ranked hotel	Special restaurant	Another occupation	Current workplace	Total	Significance χ^2	
Gender	Male	59(30.1)	72(36.7)	26(13.3)	7(3.6)	32(16.3)	196(68.1)	7.470 N.S
	Female	16(17.4)	33(35.9)	15(16.3)	4(4.3)	24(26.1)	92(31.9)	
	Total	75(26.0)	105(36.5)	41(14.2)	11(3.8)	56(19.4)	288(100.0)	
Age (year)	Under 29	23(16.5)	62(44.6)	20(14.4)	6(4.3)	28(20.1)	139(47.8)	21.779 **
	30~ 39	40(35.4)	37(32.7)	14(12.4)	5(4.4)	17(15.0)	113(38.8)	
	40 over	13(33.3)	6(15.4)	7(17.9)	1(2.6)	12(30.8)	39(13.4)	
	Total	76(26.1)	105(36.1)	41(14.1)	12(4.1)	57(19.6)	291(100.0)	
Education level	High school	20(29.0)	14(20.3)	12(17.4)	4(5.8)	19(27.5)	69(23.8)	13.401 N.S
	College	48(24.5)	82(41.8)	26(13.3)	6(3.1)	34(17.3)	196(67.6)	
	University	8(32.0)	9(36.0)	3(12.0)	2(8.0)	3(12.0)	25(8.6)	
	Total	76(26.2)	105(36.2)	41(14.1)	12(4.1)	56(19.3)	290(100.0)	
Job classification	Assistant · Trainee	14(17.3)	23(28.4)	18(22.2)	3(3.7)	23(28.4)	81(27.9)	20.208 *
	Cook	45(26.5)	71(41.8)	17(10.0)	8(4.7)	29(17.1)	170(58.6)	
	Head cook · Chef	16(41.0)	11(28.2)	6(15.4)	1(2.6)	5(12.8)	39(13.4)	
	Total	76(25.9)	105(36.2)	41(14.1)	12(4.1)	57(19.7)	290(100.0)	
Monthly income (million won)	Less than 100	20(19.1)	44(41.9)	14(13.3)	3(2.9)	24(22.9)	105(36.3)	17.591 N.S
	100~150	26(23.2)	41(36.6)	17(15.2)	7(6.3)	21(18.8)	112(38.8)	
	Over 150 ~less than 200	13(34.2)	12(31.6)	6(15.8)	1(2.6)	6(15.8)	38(13.1)	
	200 over	17(50.0)	8(23.5)	4(11.8)	1(2.9)	4(11.8)	34(11.8)	
	Total	76(26.3)	105(36.3)	41(14.2)	12(4.2)	55(19.0)	289(100.0)	

* $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$, N.S : not significant.

6. 조리사의 발전을 위한 필수 요소

조리사의 발전을 위해 필요한 요소는 <표 6>과 같았으며 전 항목에 대하여 중요하다고 답하였다. 조리사의 발전을 위해 노력(4.54±0.57), 조리 기술 개발(4.28±0.68),

〈Table 5〉 An opinion about important points for cooking

M±S.D

	Variables	Ingredients	Taste	Skill	Seasoning	Garnish	Devotion	Serving time	Nutrition & health	Cost	Hygiene	Appearance	Amount
Gender	Male	4.45 ±0.56	4.61 ±0.53	4.45 ±0.58	3.89 ±0.80	3.84 ±0.83	4.68 ±0.53	4.29 ±0.70	4.26 ±0.68	4.18 ±0.74	4.67 ±0.51	4.09 ±0.67	3.71 ±0.81
	Female	4.28 ±0.61	4.47 ±0.54	4.24 ±0.67	3.98 ±0.76	3.83 ±0.80	4.56 ±0.58	4.07 ±0.74	4.19 ±0.65	4.13 ±0.68	4.56 ±0.58	4.01 ±0.72	3.76 ±0.81
	F-value	2.525 *	2.083 *	2.762 **	0.919	0.75	1.784	2.486 *	0.843	0.505	1.607	0.999	0.437
Age (year)	Under 29	4.33 ±0.54	4.52 ±0.55	4.27 ±0.62	3.90 ±0.76	3.80 ±0.84	4.59 ±0.61	4.11 ±0.74	4.16 ±0.73	4.07 ±0.74	4.61 ±0.54	4.05 ±0.72	3.67 ±0.83
	30~39	4.50 ±0.61	4.62 ±0.52	4.53 ±0.58	3.87 ±0.86	3.84 ±0.82	4.73 ±0.45	4.34 ±0.68	4.32 ±0.61	4.26 ±0.71	4.71 ±0.51	4.12± 0.66	3.71 ±0.80
	40 over	4.30 ±0.59	4.50 ±0.55	4.36 ±0.69	4.05 ±0.65	3.86 ±0.77	4.51 ±0.59	4.23 ±0.78	4.23 ±0.71	4.23 ±0.65	4.43 ±0.59	3.91 ±0.64	3.95 ±0.71
	F-value	3.701 *	1.395	5.991 **	0.803	0.165	3.179 *	3.068 *	1.702	2.412	4.336 *	1.523	2.102
Education level	High school	4.31 ±0.64	4.58 ±0.55	4.45 ±0.60	3.89 ±0.80	3.84 ±0.85	4.54 ±0.58	4.24 ±0.66	4.23 ±0.73	4.16 ±0.78	4.62±0. 57	4.14 ±0.69	3.72 ±0.84
	College	4.39 ±0.55	4.54 ±0.55	4.33 ±0.63	3.91 ±0.75	3.82 ±0.79	4.65 ±0.55	4.19 ±0.74	4.22 ±0.67	4.15± 0.69	4.63±0. 54	4.01±0. 69	3.73 ±0.78
	University	4.69 ±0.55	4.69± 0.47	4.68 ±0.48	4.00 ±1.02	3.88 ±0.95	4.81 ±0.49	4.42 ±0.76	4.35 ±0.69	4.38± 0.64	4.62±0. 50	4.19 ±0.69	3.77 ±0.95
	F-value	4.274 *	0.970	4.065	0.192	0.084	2.433	1.169	0.409	1.279	0.014	1.442	0.42
Job classification	Assistant · trainee	4.28 ±0.57	4.35 ±0.57	4.15 ±0.65	3.83± 0.85	3.74 ±0.92	4.48 ±0.65	3.94 ±0.75	4.12 ±0.79	4.05 ±0.80	4.55 ±0.59	3.98 ±0.77	3.61 ±0.81
	Cook	4.39 ±0.58	4.62 ±0.52	4.41 ±0.60	3.92 ±0.78	3.80 ±0.78	4.69 ±0.50	4.25 ±0.71	4.24 ±0.64	4.14 ±0.69	4.65 ±0.53	4.04 ±0.66	3.70 ±0.82
	Head · Chef	4.60 ±0.55	4.70 ±0.46	4.68 ±0.52	4.05 ±0.71	4.12 ±0.71	4.70 ±0.52	4.61 ±0.59	4.39 ±0.63	4.46± 0.60	4.66 ±0.48	4.24 ±0.62	4.07 ±0.65
	F-value	4.152 *	8.765 ***	11.461 ***	1.092	3.304 **	4.504 **	12.861 ***	2.180	4.742 *	1.019	2.124	4.904 **
Monthly income (million won)	Less than 100	4.30 ±0.57	4.49 ±0.52	4.31 ±0.64	3.91 ±0.79	3.83 ±0.91	4.53 ±0.60	4.06 ±0.79	4.22 ±0.78	4.12 ±0.80	4.58 ±0.58	4.08 ±0.71	3.62 ±0.79
	100~150	4.34 ±0.60	4.53 ±0.59	4.31 ±0.62	3.91± 0.76	3.77 ±0.76	4.64 ±0.55	4.28 ±0.63	4.18 ±0.63	4.11 ±0.67	4.60 ±0.56	4.00 ±0.71	3.75 ±0.77
	Over 1590	4.66 ±0.48	4.80 ±0.40	4.71 ±0.46	3.93± 0.92	3.88 ±0.79	4.83 ±0.38	4.43 ±0.68	4.37 ±0.58	4.29 ±0.68	4.73 ±0.45	4.07 ±0.61	3.80 ±0.98
	~less 200	4.49 ±0.56	4.57 ±0.50	4.46 ±0.66	3.89± 0.76	3.89 ±0.76	4.71 ±0.52	4.29 ±0.83	4.26 ±0.66	4.31 ±0.68	4.71 ±0.46	4.11 ±0.68	3.89 ±0.76
	200 over	4.39 ±0.58	4.56 ±0.54	4.38 ±0.62	3.91± 0.79	3.82 ±0.82	4.63 ±0.55	4.22 ±0.73	4.23 ±0.68	4.16 ±0.72	4.62 ±0.54	4.05 ±0.69	3.73 ±0.81
	Mean	4.40 **	3.637 *	5.039 **	0.017	0.269	3.264 *	3.182 *	0.823	1.284	1.220	0.410	1.206

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001.

1: never important, 5: very important.

<Table 6> An opinion about items needed by development of cooks M±S.D

	Variables	N	Academic knowledge	Development of cooking skill	Knowledge about management	Will & Effort	Making & aptitude	Foreign language	Proficient in computer	Human relationship	Economic & time circumstance	Education level	Oversees training
Gender	Male	202	4.21 ±0.66	4.39 ±0.65	3.94 ±0.75	4.57 ±0.55	4.21 ±0.72	3.87±0.75	3.65 ±0.75	4.27 ±0.68	4.01 ±0.79	3.30 ±0.86	3.74 ±0.89
	Female	98	3.91 ±0.70	4.06 ±0.70	3.87 ±0.65	4.48 ±0.58	4.12 ±0.71	3.76 ±0.69	3.61 ±0.77	4.34 ±0.67	3.92 ±0.68	3.35 ±0.73	3.54 ±1.01
	<i>F</i> -value	300	3.664***	4.030***	0.773	1.298	0.966	1.202	0.442	0.818	0.986	0.429	1.720
Age (year)	Under 29	144	4.11 ±0.68	4.24 ±0.72	3.94 ±0.69	4.57 ±0.52	4.18 ±0.71	3.83 ±0.71	3.63 ±0.76	4.30 ±0.68	3.97 ±0.80	3.31 ±0.86	3.20 ±0.91
	30~39	116	4.13 ±0.70	4.36 ±0.64	3.88 ±0.76	4.59 ±0.56	4.21 ±0.77	3.84 ±0.72	3.63 ±0.73	4.30 ±0.68	4.03 ±0.72	3.27 ±0.77	3.66 ±0.94
	40 over	43	3.98 ±0.77	4.16 ±0.65	3.88 ±0.70	4.28 ±0.67	4.07 ±0.67	3.74 ±0.93	3.63 ±0.93	4.16 ±0.72	3.86 ±0.74	3.43 ±0.83	3.60 ±1.03
	<i>F</i> -value	303	0.779	1.688	0.301	5.430**	0.564	0.298	0.001	0.713	0.830	0.594	0.185
Education level	High school	72	3.97 ±0.71	4.10 ±0.70	3.78 ±0.63	4.36 ±0.66	4.06 ±0.73	3.74 ±0.80	3.49 ±0.75	4.21 ±0.73	3.82 ±0.79	3.15 ±0.71	3.47 ±0.89
	College	203	4.13 ±0.71	4.30 ±0.66	3.95 ±0.73	4.58 ±0.53	4.20±0.71	3.84 ±0.72	3.67 ±0.77	4.30 ±0.66	3.98 ±0.75	3.34 ±0.85	3.69 ±0.95
	University	26	4.23 ±0.65	4.62 ±0.70	4.00 ±0.80	4.77 ±0.43	4.35 ±0.85	3.92 ±0.80	3.73 ±0.83	4.35 ±0.75	4.50 ±0.58	3.54 ±0.81	4.04 ±0.87
	<i>F</i> -value	301	0.802	5.970**	1.686	6.323**	1.782	0.778	1.692	0.575	7.976***	2.416	3.736*
Job classification	Assistant · Trainee	80	3.94 ±0.74	4.01 ±0.70	3.75 ±0.68	4.50 ±0.57	4.04 ±0.74	3.72 ±0.80	3.48 ±0.75	4.14 ±0.71	3.81 ±0.84	3.15 ±0.84	3.35 ±0.92
	Cook	181	4.13 ±0.69	4.34 ±0.64	3.96 ±0.73	4.56 ±0.57	4.20 ±0.75	3.81 ±0.72	3.63 ±0.78	4.36 ±0.67	4.03 ±0.75	3.32 ±0.81	3.76 ±0.93
	Head · Chef	41	4.27 ±0.63	4.49 ±0.68	4.00 ±0.67	4.49 ±0.55	4.32 ±0.57	4.07 ±0.72	3.93 ±0.72	4.22 ±0.65	4.12 ±0.60	3.58 ±0.75	3.93 ±0.88
	<i>F</i> -value	302	3.512*	9.282***	2.815	0.519	2.330	3.085*	4.784**	3.239*	3.033	3.681*	7.266**
monthly income	less than 100	105	3.99 ±0.74	4.13 ±0.72	3.90 ±0.73	4.56 ±0.52	4.21 ±0.72	3.7 ±0.77	3.52 ±0.80	4.30 ±0.65	3.97 ±0.78	3.27 ±0.81	3.49 ±1.00
	100~150	119	4.11 ±0.71	4.30 ±0.66	3.87 ±0.70	4.50 ±0.62	4.14 ±0.74	3.79 ±0.76	3.54 ±0.73	4.28 ±0.74	3.93 ±0.76	3.27 ±0.86	3.65 ±0.85
	150~200	41	4.29 ±0.60	4.46 ±0.60	4.00 ±0.71	4.66 ±0.48	4.22 ±0.76	4.05 ±0.55	3.90 ±0.70	4.24 ±0.66	3.98 ±0.82	3.44 ±0.71	4.05 ±0.89
	200 over	35	4.14 ±0.65	4.40 ±0.69	4.00 ±0.73	4.46 ±0.61	4.11 ±0.72	3.97 ±0.79	3.91 ±0.74	4.29 ±0.63	4.17 ±0.66	3.40 ±0.81	3.89 ±0.90
	Total	300	4.10 ±0.70	4.28 ±0.68	3.91 ±0.71	4.54 ±0.57	4.17 ±0.73	3.82 ±0.75	3.63 ±0.77	4.28 ±0.68	3.98 ±0.76	3.31 ±0.82	3.67 ±0.93
	<i>F</i> -value		1.937	3.050*	0.568	1.053	0.285	2.598	4.732**	0.061	0.891	0.664	4.415**

P*<0.05, *P*<0.01, ****P*<0.001 NS : not significant.

1 : not important, 5 : very important.

인간 관계(4.28±0.68), 소질(4.17±0.73), 이론 지식(4.10±0.70)이 중요하고 학벌, 컴퓨터능력, 해외연수는 덜 중요하다고 하였다. 신애숙(1996)의 연구결과와 비교하면 조리 기술 개발은 역시 중요하다고 하였으나 이론 지식과 해외연수에 대한 인식이 상대적으로 낮았는데 그 이유는 최근 조리사들의 학력이 높아지고 해외연수 경험이 늘고 인터넷이나 외국조리서의 원활한 공급으로 해외 정보 입수가 쉬워졌기 때문으로 보였으며 신애숙·이진용(1996)이 부산 지역 조리사들의 해외연수 경험이 없다는 결과와 비슷하였는데 해외연수는 조리사들의 자질 향상을 위하여 중요하므로 회사차원의 연수계획을 마련·시행함이 바람직하다고 사료되었다. 이론 지식과 조리 기술 개발에 대하여 주방장과 총주방장($p<0.001$)이 중요하다고 하였다. 직급이 높을수록 조리 기술 개발, 의지와 노력, 해외 연수($p<0.05$), 경제 및 시간 여유를 중시($p<0.001$)하였다. 교육 수준과 조리 기술 개발, 의지와 노력($p<0.01$), 경제 및 시간 여건($p<0.001$), 해외연수($p<0.05$) 간에는 유의차가 있었다. 직급과 이론 지식, 외국어 능력, 인간 관계, 학벌($p<0.05$), 조리 기술 개발($p<0.001$), 컴퓨터 실력($p<0.01$), 해외 연수($p<0.01$) 사이에는 유의적인 차이가 있었다.

7. 조리계의 발전을 위해 필요한 요소

조리계의 발전을 위하여 개선해야 할 사항에 대한 견해는 <표 7>과 같았다. 조리사들은 노동에 상응한 대가(4.47±0.66)가 가장 중요하고 안전한 작업공간 확보(4.33±0.70), 경영진의 의식 변화(4.30±0.66), 우수한 전문 인력 양성(4.28±0.70), 사회적 가치기준 향상(4.17±0.72), 투자 확대(4.16±0.65), 조리정보망 구축(4.13±0.69), 기계설비 확충(4.10±0.72), 연구여건(4.09±0.68), 학교교육과정(4.00±0.73), 인맥(2.88±1.24)의 순으로 개선되어야 한다고 하였다. 연령별로 살펴보면 29세 미만과 월급여가 낮을수록 인맥의 개선이 가장 시급하다고($p<0.05$) 하였는데 신입 조리사의 채용시 비공개채용이 많으며 입사 시에는 학연, 지연 등의 인맥이 중요하다고 여기기(진양호 1933)때문으로 사료되었다. 교육 수준이 높을수록 경영진의 의식, 투자 확대, 사회적 가치기준 향상, 노동에 상응한 대가, 연구여건 조성, 조리 정보망 구축, 우수한 전문 인력 양성, 안전한 작업 공간 확보에 대한 개선($p<0.05$)이 중요하다고 하였다. 직급이 높을수록 경영진의 의식, 사회적 가치기준 향상($p<0.001$), 노동에 상응한 대가($p<0.05$)를 중요한 개선요소로 꼽았다. 조리사 직급은 노동에 상응한 대가($p<0.05$)에 대하여 가장 높은 점수를 부여하였다.

8. 전망 있는 조리 분야

부산 지역 특급호텔 조리사들의 전망 있는 조리 분야에 대한 응답 결과는 <표 8>과 같았으며 일식(3.92±0.71), 한식(3.89±0.80), 중식(3.83±0.76)이 높고 양식, 동남아 요리가 가장 낮았다. 신애숙(1996)의 부산 지역에서의 전망 결과로는 한식이 높고 중

<Table 7> Opinion about improvements for development of food enterprise M±S.D

	Variables	N	Consciousness of manager	Curriculum of college	Expansion of investment	Increase of social value	Pay-dear for equal to work	Development of circumstances for study	Expansion of cooking facilities & machinery	Informational cooking network	Hiring of best experts	Enlargement of working space	Background
Gender	Male	197	4.32 ±0.67	4.0 ±0.72	4.20 ±0.64	4.22 ±0.67	4.46 ±0.62	4.11 ±0.69	4.10 ±0.67	4.12 ±0.65	4.27 ±0.65	4.30 ±0.70	2.77 ±1.24
	Female	97	4.25 ±0.63	3.99 ±0.76	4.08 ±0.64	4.08 ±0.78	4.46 ±0.61	4.06 ±0.66	4.07 ±0.78	4.17 ±0.72	4.28 ±0.76	4.39 ±0.65	3.12 ±1.17
	<i>F</i> -value	306	0.953	0.113	1.431	1.545	0.092	0.537	0.100	0.588	0.109	1.121	2.370
Age (year)	Under 29	138	4.23 ±0.64	3.96 ±0.76	4.17 ±0.63	4.18 ±0.71	4.44 ±0.65	4.08 ±0.69	4.14 ±0.75	4.23 ±0.63	4.28 ±0.74	4.35 ±0.79	3.09 ±1.18
	30~39	116	4.41 ±0.65	4.07 ±0.71	4.25 ±0.63	4.20 ±0.66	4.53 ±0.55	4.10 ±0.68	4.11 ±0.63	4.07 ±0.66	4.26 ±0.65	4.36 ±0.60	2.63 ±1.27
	40 over	43	4.21 ±0.71	3.93 ±0.70	3.91 ±0.72	4.07 ±0.87	4.33 ±0.68	4.09 ±0.65	3.91 ±0.81	3.98±0.87	4.26 ±0.69	4.16 ±0.65	2.88 ±1.20
	<i>F</i> -value	297	2.916	0.882	4.497	0.500	1.731	0.041	1.855	3.076	0.046	1.345	4.460*
Education level	High school	78	4.18 ±0.70	3.99 ±0.76	4.04 ±0.81	4.09 ±0.79	4.33 ±0.69	4.08 ±0.69	4.03 ±0.85	4.03 ±0.80	4.19 ±0.70	4.24 ±0.68	2.82 ±1.29
	College	178	4.28 ±0.51	3.99 ±0.71	4.17 ±0.58	4.16 ±0.68	4.47 ±0.60	4.05 ±0.68	4.11 ±0.68	4.13 ±0.64	4.26 ±0.71	4.31 ±0.72	2.93 ±1.19
	University	40	4.80 ±0.41	4.12 ±0.88	4.48 ±0.59	4.56 ±0.71	4.76 ±0.44	4.44 ±0.65	4.28 ±0.61	4.48 ±0.65	4.60 ±0.50	4.72 ±0.46	2.64 ±1.44
	<i>F</i> -value	296	8.864***	0.365	4.315*	4.254*	4.549*	3.680*	1.307	4.092*	3.273*	4.688*	0.746
Job classification	Assistant · Trainee	78	4.14 ±0.64	3.91 ±0.81	4.03 ±0.70	3.99 ±0.82	4.33 ±0.70	3.96 ±0.67	3.99 ±0.81	4.04 ±0.73	4.12 ±0.82	4.28 ±0.77	3.17 ±1.16
	Cook	178	4.32 ±0.68	4.04 ±0.69	4.21 ±0.63	4.24 ±0.66	4.54 ±0.56	4.13 ±0.69	4.15 ±0.68	4.16 ±0.67	4.34 ±0.65	4.34 ±0.71	2.77 ±1.26
	Head cook · Chef	40	4.50 ±0.55	3.95 ±0.75	4.18 ±0.59	4.25 ±0.74	4.33 ±0.66	4.15 ±0.62	4.05 ±0.64	4.18 ±0.68	4.28 ±0.60	4.30 ±0.52	2.90 ±1.17
	<i>F</i> -value	296	4.296*	1.019	2.338	3.502*	4.111*	1.866	1.525	0.983	2.757	0.237	2.878
Monthly income (million won)	Less than 100	102	4.17 ±0.63	3.96 ±0.76	4.12 ±0.69	4.11 ±0.78	4.43 ±0.65	4.03 ±0.65	4.10 ±0.78	4.07 ±0.72	4.24 ±0.75	4.34 ±0.81	3.13 ±1.25
	100~150	117	4.38 ±0.64	3.97 ±0.72	4.17 ±0.62	4.16 ±0.71	4.50 ±0.58	4.09 ±0.73	4.08 ±0.68	4.18 ±0.64	4.26 ±0.70	4.27 ±0.066	2.84 ±1.19
	Over 150 less 200	41	4.39 ±0.74	4.22 ±0.72	4.24 ±0.66	4.29 ±0.60	4.54 ±0.55	4.22 ±0.61	4.20 ±0.68	4.15 ±0.69	4.34 ±0.66	4.53 ±0.55	2.63 ±1.33
	200 over	34	4.35 ±0.65	3.94 ±0.39	4.18 ±0.58	4.24 ±0.74	4.38 ±0.70	4.15 ±0.66	4.06 ±0.74	4.15 ±0.76	4.35 ±0.60	4.24 ±0.61	2.59 ±1.16
	Total	294	4.30 ±0.66	4.00 ±0.73	4.16 ±0.65	4.17 ±0.72	4.47 ±0.62	4.09 ±0.68	4.10 ±0.72	4.13 ±0.69	4.28 ±0.70	4.33 ±0.70	2.88 ±1.24
<i>F</i> -value		0.078	1.490	0.392	0.721	0.584	0.848	0.313	0.477	0.381	1.499	2.647*	

P*<0.05, *P*<0.01, ****P*<0.001 NS : not significant.

1 : not important, 5 : very important.

〈Table 8〉 Prospect in a field of cuisine

M±S.D

	Variables	N	Korean Cuisine	Western Cuisine	Japanese Cuisine	Chinese Cuisine	Processed food for meat	Bakery	Fast food	Fusion food	Swell fish dish	East-south country cuisine	Special country cuisine
Gender	Male	199	3.72 ±0.83	3.43 ±0.79	3.91 ±0.73	3.82 ±0.76	3.54 ±0.80	3.71 ±0.74	3.71 ±0.81	3.73 ±0.83	3.63 ±0.74	3.34 ±0.84	3.39 ±1.02
	Female	97	3.93 ±0.73	3.47 ±0.81	3.95 ±0.67	3.86 ±0.76	3.54 ±0.91	3.77 ±0.83	3.81 ±0.84	3.97 ±0.88	3.54 ±0.65	3.41 ±0.84	3.57 ±0.96
	F-value	306	2.16 *	0.3714	1.457	0.334	0.056	0.626	0.963	2.239 *	0.996	0.663	1.423
Age (year)	Under 29	140	3.72 ±0.79	3.38 ±0.76	3.92 ±0.73	3.81 ±0.73	3.51 ±0.83	3.65 ±0.78	3.72 ±0.85	3.98 ±0.84	3.57 ±0.76	3.45 ±0.87	3.54 ±1.03
	30~39	116	3.82 ±0.85	3.47 ±0.81	3.92 ±0.65	3.85 ±0.74	3.59 ±0.83	3.83 ±0.75	3.78 ±0.82	3.67 ±0.82	3.59 ±0.66	3.26 ±0.82	3.34 ±0.98
	40 over	43	3.88 ±0.70	3.52 ±0.89	3.91 ±0.78	3.84 ±0.92	3.57 ±0.89	3.69 ±0.78	3.71 ±0.68	3.59 ±0.87	3.67 ±0.68	3.33 ±0.78	3.42 ±0.96
F-value	299	0.871	0.692	0.008	0.120	0.273	1.928	0.188	5.874 **	0.337	1.607	1.377	
Education level	High school	72	3.76 ±0.76	3.52 ±0.73	3.81 ±0.76	3.67 ±0.84	3.50 ±0.84	3.56 ±0.79	3.59 ±0.75	3.73 ±0.77	3.56 ±0.67	3.38 ±0.85	3.44 ±1.02
	College	199	3.78 ±0.81	3.44 ±0.79	3.98 ±0.66	3.87 ±0.71	3.55 ±0.82	3.77 ±0.75	3.81 ±0.83	3.87 ±0.89	3.61 ±0.74	3.38 ±0.86	3.46 ±1.02
	University	26	3.88 ±0.86	3.19 ±1.02	3.81 ±0.85	4.04 ±0.82	3.68 ±1.03	3.88 ±0.82	3.65 ±0.85	3.50 ±0.71	3.58 ±0.64	3.15 ±0.73	3.28 ±0.84
F-value	297	0.230	1.615	2.007	2.940	0.426	2.423	2.087	2.488	0.175	0.835	0.356	
Job classification	Assistant · Trainee	79	3.66 ±0.86	3.37 ±0.85	3.89 ±0.78	3.76 ±0.84	3.37 ±0.74	3.56 ±0.86	3.53 ±0.84	3.94 ±0.89	3.46 ±0.75	3.41 ±0.97	3.41 ±1.10
	Cook	178	3.77 ±0.75	3.43 ±0.75	3.88 ±0.65	3.83 ±0.70	3.59 ±0.90	3.78 ±0.70	3.82 ±0.81	3.76 ±0.84	3.63 ±0.69	3.31 ±0.77	3.40 ±0.95
	Head cook · Chef	41	4.10 ±0.83	3.59 ±0.89	4.17 ±0.74	3.95 ±0.86	3.73 ±0.74	3.80 ±0.84	3.76 ±0.73	3.76 ±0.80	3.73 ±0.71	3.46 ±0.87	3.68 ±0.97
F-value	298	4.241*	1.016	2.988	0.857	3.039 *	2.363	3.537 *	1.251	2.302	0.770	1.301	
Month income (million won)	<100	103	3.76 ±0.76	3.50 ±0.85	3.88 ±0.74	3.87 ±0.82	3.44 ±0.91	3.75 ±0.86	3.70 ±0.86	3.98 ±0.82	3.56 ±0.75	3.50 ±0.84	3.59 ±0.94
	100~150	117	3.78 ±0.83	3.41 ±0.74	3.87 ±0.71	3.76 ±0.70	3.61 ±0.78	3.72 ±0.72	3.81 ±0.80	3.83 ±0.83	3.59 ±0.66	3.28 ±0.85	3.38 ±1.02
	150~200	41	3.78 ±0.82	3.39 ±0.80	4.00 ±0.59	3.93 ±0.69	3.68 ±0.82	3.66 ±0.73	3.78 ±0.82	3.56 ±0.90	3.59 ±0.77	3.37 ±0.94	3.49 ±1.10
200<	35	3.89 ±0.83	3.37 ±0.88	4.06 ±0.68	3.86 ±0.85	3.56 ±0.82	3.82 ±0.72	3.66 ±0.73	3.51 ±0.85	3.69 ±0.72	3.17 ±0.66	3.21 ±0.91	
Total	296	3.89 ±0.80	3.43 ±0.80	3.92 ±0.71	3.83 ±0.76	3.55 ±0.84	3.73 ±0.77	3.75 ±0.81	3.81 ±0.85	3.59 ±0.71	3.36 ±0.84	3.45 ±0.99	
F-value		0.226	0.335	0.885	0.667	1.177	0.308	0.522	4.040 **	0.253	1.863	1.542	

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001, NS : not significant.

1: never important, 5: very important.

식이 낮았는데 비해 본 연구에서는 중식의 전망이 상향되었으며 양식의 전망은 낮았다. 일식과 퓨전 음식, 한식에 대한 전망이 높아 웰빙과 건강식에 대한 의식이 높고 앞으로 한식의 발전에 기여도가 클 것으로 사료되었다. 한식과 퓨전 음식은 여자 조리사가 남자보다 더 높게 전망($p<0.05$)하였다. 연령이 낮을수록 퓨전 음식을($p<0.01$), 직급이 높을수록 한식과 육가공식을 전망($p<0.05$)하였다.

9. 조리사의 자질

조리사가 갖추어야 할 자질(표 9) 중 각 항목 모두 높은 점수를 부여하여 중요시 하였고 성실성(4.51 ± 0.61)이 가장 중요하고 꾸준한 연구(4.37 ± 0.59), 경력(4.36 ± 0.67), 체력(4.26 ± 0.66), 인간 관계(4.23 ± 0.70), 조리기술, 정보수집이 중요하고 지능, 학력과 지식, 유학은 덜 중요하다고 인식하였다. 이 결과는 조리사의 자질로 성실성, 경험, 적성, 연구의 순으로 중요(신애숙·이진용 1996)하며 체인호텔에서는 외국어, 국내 호텔에서는 성실성(최수근·신민자 2001)이 중요하다는 결과와 비슷한 경향이였다. 본 연구에서 체력이 중요성이 부각되었으며 조리사들의 체력 향상을 위한 배려가 필요하다고 사료되었다. 연구($p<0.05$)에 대해 남자가, 성실성($p<0.01$)은 30~39세가 중시하였다. 직급과 조리기능, 정보 수집($p<0.01$), 학벌 및 지식, 성실성($p<0.01$), 경험, 연구, 인간 관계($p<0.05$) 사이에는 유의차가 있었다. 인간 관계($p<0.01$)는 업무를 활발하게 수행하는 조리사 직급에서 가장 중요하게 인식하여 이들이 의사 소통과 인간 관계의 중요성을 실감하는 것으로 사료되었다.

IV. 결 론

부산 지역 5개 특급 호텔 조리사 360명을 대상으로 2003년 10월 5일부터 10월 19일까지 직무 만족요인, 조리 관련 의식 및 전망에 대한 설문 조사를 실시한 결과를 다음과 같이 요약하였다.

첫째, 이직 경험이 없는(39.5%) 조리사가 가장 많았고, 1~2회(29.1%), 3~4회(27.8%)의 순이었으며 이직 경험 5회 이상(3.7%)은 거의 없었다. 이직횟수는 여자 조리사보다 남자가, 나이가 많을수록, 보수와 직급이 높을수록 더 많았다. 둘째, 근무처에 대한 가장 큰 불만족 요소는 임금(37.0%)으로 남자 조리사(43.5%)가 여자 조리사보다 약 2배 컸고, 30~39세(40.0%), 조리사(40.1%), 월 급여 100만원 미만자가 가장 불만족하였다. 셋째, 이직을 할 경우 장소로 큰 호텔(36.3%)을 선호하였고, 타 직종으로의 전환(3.4%) 의사는 적었다. 40세 미만은 큰 호텔로의 이직, 30세 이상부터 나이가 많을수록 자영업 희망 비율이 높았다. 40세 이상은 현 직장 잔류의사가 높았다. 넷째, 조리의 요소 중 정성(4.63 ± 0.55), 위생(4.62 ± 0.54), 맛(4.56 ± 0.54)이 중요하고 양념 및조미료, 고명, 양은 덜 중요하다고 하였다. 다섯째, 조리사의 발전을 위해 노력

〈Table 9〉 Qualification for cooks

M±S.D

	Variables	N	Skill	Academic background	Faithfulness	Experience & carrier	Study	Human relationship	Physical strength	Intelligence	Information	Study abroad
Gender	Male	201	4.16 ±0.61	3.59 ±0.7	4.54 ±0.57	4.40 ±0.63	4.42 ±0.57	4.26 ±0.67	4.28 ±0.66	3.61 ±0.84	4.06 ±0.73	3.35 ±0.93
	Female	98	4.04 ±0.66	3.51 ±0.71	4.46 ±0.66	4.28 ±0.73	4.27 ±0.62	4.20 ±0.72	4.20 ±0.66	3.69 ±0.71	3.90 ±0.74	3.28 ±0.94
	F-value	299	1.592	0.949	1.083	1.531	2.155*	0.702	0.980	0.880	1.786	0.632
Age (year)	Under 29	143	4.08 ±0.68	3.56 ±0.77	4.52 ±0.65	4.30 ±0.68	4.39 ±0.58	4.20 ±0.76	4.32 ±0.68	3.57 ±0.84	3.99 ±0.76	3.37 ±0.99
	30~39	116	4.20 ±0.59	3.54 ±0.77	4.58 ±0.56	4.43 ±0.69	4.37 ±0.60	4.32 ±0.61	4.22 ±0.64	3.63 ±0.76	4.03 ±0.71	3.26 ±0.88
	40 over	43	4.05 ±0.58	3.62 ±0.70	4.30 ±0.56	4.35 ±0.57	4.28 ±0.63	4.12 ±0.66	4.19 ±0.63	3.81 ±0.82	3.95 ±0.82	3.40 ±0.90
F-value	302	1.412	0.156	3.294*	1.261	0.571	1.702	1.165	1.455	0.158	0.577	
Education level	High school	71	4.07 ±0.54	3.44 ±0.79	4.44 ±0.58	4.26 ±0.63	4.35 ±0.63	4.13 ±0.71	4.18 ±0.70	3.61 ±0.85	3.89 ±0.80	3.13 ±0.89
	College	203	4.12 ±0.65	3.60 ±0.73	4.52 ±0.62	4.34 ±0.70	4.34 ±0.59	4.25 ±0.68	4.25 ±0.63	3.60 ±0.79	4.00 ±0.72	3.39 ±0.94
	University	26	4.31 ±0.68	3.62 ±0.90	4.73 ±0.45	4.70 ±0.45	4.62 ±0.50	4.42 ±0.76	4.62 ±0.64	3.92 ±0.89	4.35 ±0.80	3.42 ±0.99
F-value	300	1.357	1.291	2.170	4.876**	2.472	1.881	4.441*	1.863	3.630*	2.235	
Job classification	Assistant · Trainee	80	3.89 ±0.69	3.38 ±0.82	4.340.7 9	4.16 ±0.75	4.24 ±0.66	4.00 ±0.78	4.24 ±0.72	3.49 ±0.87	3.83 ±0.82	3.14 ±1.02
	Cook	180	4.20 ±0.58	3.57 ±0.73	4.56 ±0.52	4.42 ±0.64	4.38 ±0.57	4.33 ±0.65	4.26 ±0.65	3.64 ±0.80	4.03 ±0.73	3.39 ±0.89
	Headcook Chef	41	4.24 ±0.62	3.83 ±0.70	4.63 ±0.49	4.44 ±0.55	4.56 ±0.50	4.24 ±0.62	4.29 ±0.60	3.85 ±0.73	4.22 ±0.62	3.41 ±0.92
F-value	301	7.953***	4.927**	5.404**	4.581*	4.201*	6.379**	0.097	2.824	4.194**	2.309	
Monthly income (million won)	<100	105	4.05 ±0.67	3.47 ±0.78	4.47 ±0.72	4.23 ±0.75	4.27 ±0.62	4.23 ±0.72	4.30 ±0.69	3.64 ±0.86	3.90 ±0.78	3.24 ±1.00
	100~150	119	4.08 ±0.58	3.53 ±0.77	4.50 ±0.55	4.39 ±0.61	4.37 ±0.57	4.20 ±0.72	4.25 ±0.62	3.54 ±0.77	4.03 ±0.72	3.27 ±0.88
	150~200	40	4.45 ±0.55	3.68 ±0.72	4.59 ±0.50	4.56 ±0.55	4.54 ±0.55	4.29 ±0.64	4.22 ±0.69	3.68 ±0.85	4.00 ±0.74	3.54 ±0.90
	200<	35	4.11 ±0.68	3.77 ±0.69	4.60 ±0.55	4.43 ±0.65	4.46 ±0.61	4.26 ±0.61	4.23 ±0.69	3.83 ±0.71	4.17 ±0.75	3.54 ±0.89
Total	299	4.12 ±0.63	3.56 ±0.76	4.51 ±0.61	4.36 ±0.67	4.37 ±0.59	4.23 ±0.70	4.26 ±0.66	3.63 ±0.81	4.00 ±0.75	3.33 ±0.93	
F-value		4.415**	1.817	0.639	2.835*	2.412	0.184	0.179	1.237	1.266	1.797	

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$, NS : not significant.

1: never important, 5: very important.

(4.54± 0.57), 조리기능개발(4.28±0.68), 인간 관계(4.28±0.68)가 중요하고 학벌, 컴퓨터 능력, 해외 연수는 덜 중요하다고 하였다. 여섯째, 조리계의 발전을 위하여 노동에 상응한 대가(4.47±0.66)가 개선되어야 한다고 답하였다. 일곱째, 전망 있는 조리 분야는 일식(3.92±0.71), 한식(3.89±0.80), 중식(3.83±0.76)의 순으로 인식하고 있었다.

부산 지역 특급호텔 조리사들의 직무 만족요인과 의식을 살펴본 결과 이직과 임금 은 여전히 문제점이었고 조리요소 중 정성과 위생이, 조리사의 발전을 위해 노력이 중요하며 한식을 비롯한 동양식이 전망 있다고 하였다. 앞으로 특급호텔 및 단체급 식소로 한정된 연구대상을 중소규모 호텔이나 전문식당 등으로 확대하여 비교분석 하여 효율적인 주방의 인사 정책을 마련하는 것이 바람직하다고 사료되었으며 끝으로 이 연구가 국내 외식업계의 발전에 일조하기를 바라는 바이다.

참고문헌

1. 강무근 (2002) : 호텔주방관리가 조리사의 직무 만족에 미치는 영향. 동아대학교 경영대학원 석사학위논문 1-64.
2. 김미향 (1996) : 대구지역 관광호텔 조리종사원 실태와 직무 만족에 관한 연구. *한국조리과학회지* 12(2):138-145.
3. 김범중·채서일 (1994) : SPSS/PC 사용법과 통계분석기법 해설. 학현사. 143.
4. 명미선 (1999) : 특급호텔 조리·식음료 종사원의 직무 만족도 및 이직의사 견해 분석. 연세대학교 생활환경대학원 석사학위 논문 50-60.
5. 신애숙 (1996) : 부산 지역 특급호텔에 종사하는 조리사들의 직무에 대한 의식 조사 연구II. *한국식생활문화학회지* 11(3):393-402.
6. 신애숙·고기철 (1997) : 경주지역 특급호텔에 종사하는 조리사들의 직무에 대한 실태와 의식조사 연구. *한국조리과학회지* 13(2):157-167.
7. 신애숙·이진용 (1996) : 부산 지역 특급호텔에 종사하는 조리사들의 직무에 대한 의식과 실태조사 연구 I. *한국식생활문화학회지* 11(2):169-178.
8. 신유근 (1992) : 조직행동론. 다산출판사.
9. 양일선·명미선·이소정·이혜영 (2004) : 직무유형에 따른 특급호텔 조리 식음료 종사원의 직무 만족도가 이직의사 견해에 미치는 영향 분석. *한국조리과학회지* 20(2):151-157.
10. 오석태 (2000) : 호텔 조리기능의 아웃소싱 전략. *한국조리학회지* 6(1):275-290.
11. 이성일 (2000) : 특급 호텔 조리 종사자의 직무 만족도에 관한 연구. 경기대학교 석사학위 논문 39-44.
12. 이은용 (2003) : 관광호텔 조리직 종사원의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 경희대학교 관광대학원 석사학위논문 1-5.

13. 이창국 (1999) : 특1등급 호텔조리사의 직무분석. *외식경영연구* 3(1):25-49.
14. 조한용 (2001) : 호텔조리사의 직무 만족에 관한 연구. 동아대학교 경영대학원 석사학위논문 1-64.
15. 진양호(1993) : 한국관광호텔 조리사들의 의식과 전망에 관한 연구. *해전전문대 논문집* (11):163-189.
16. 정연왕·최현미 (2000) : 조직구성원이 느끼는 상호의존성과 임파워먼트 정도가 직무 만족에 미치는 영향에 관한 연구. *경영학잡지* 26(2):130.
17. 최규선 (2002) : 특급호텔과 패밀리레스토랑 조리종사원의 직무 만족과 이직성향의 관계. 세종대학교 경영대학원 석사학위논문 101-105.
18. 최수근·신민자 (2001) : 특급호텔 조리사들의 직무환경과 직무태도. *외식경영연구* 4(2):149-164.
19. 현영희·이윤신 (2000) : 서울지역 일부 특급 호텔 조리종사자의 직무실태와 직업의식조사에 관한 연구. *한국조리과학회지* 6(2):143-150.
20. Constance NA·Becker JJ (1973) : Job Satisfaction and An Performances, Empirical test of Some Theoretical Propositions. *Organizational Behavior and Human Performance* 9(2).
21. Locke EA (1976) : The Nature & Causes of Job Satisfication. D Dunnette. Chicago Rand McNally.
22. Norusis MJ·김영천 역 (1990) : IBM PC/XT/AT용 SPSS/PC 매뉴얼. 기전연구연구사. 195.
23. Peter F·Drucker PF (1974) : Maanagement: Task, Responsibilities, Practieeces. Harper & Raw, New York.
24. Tiffin J·MaCmick EJ (1974) : Industrial Physiology. 6th ed., Englewood.

2006년 3월 20일 접수
2006년 6월 15일 게재확정