

특급호텔 조리사 직업선택동기에 따른 직무만족에 관한 연구

김 현 철[†]

광주대학교 호텔외식조리학과

A Study of the Job Satisfaction of the Five-star Hotel Chef Career Choice Motives

Heon-Chul Kim[†]

Dept of Hotel Culinary Art , Gwangju University

ABSTRACT

The purposes of this study were to examine the motivation of career choice for chefs in luxury hotels through IPA analysis based on the differences between importance and satisfaction, and to investigate the impact of motivations of career choice on job satisfaction. The results are as follows. First, “matched aptitude” and “interest in cook” were found as factors of importance and satisfaction. Second, sufficient reward should be provided through incentive, increasing salary, and promotion. Third, the system of internship and temporary employee should be revised, and the motivation should be provided through performance-based reward and incentive system. Fourth, fair personal evaluation, transparent promotion system, fair reward system should be required to increase job satisfaction. Fifth, internal environment is important rather than social reputation or popularity for those who consider chefs as future career.

Keywords: luxury hotel, career choice, motives, satisfaction, importance, job satisfaction

I. 서 론

현대사회는 과학기술의 발전으로 인하여 산업이 고도로 분화되어 발전하면서 직업의 종류가 다양해지고, 일의 내용도 전문화 되어가고 있다(Kim, 2010). 다양화와 전문화로 인하여 복잡해진 직업세계에서 한 개인이 성공적인 직업생활을 하기 위해서는 먼저 자신의 특성을 정확하게 이해하고, 자신의 특성에 맞는 직업을 선택하는 것이 중요하다(Park, 2002).

직업선택동기는 개인이 직업을 선택할 때 초기 단계에 고려하는 요인들로 직무만족이나 이직의도, 즉 조직효과성에 직접적인 영향을 미치기 때문에(Holland, 1985; Lee, 2008), 조직의 목표가 효과적으로 달성될 수 있도록 구성원들의 노력을 향상시키기 위해서는 대상의 욕구를 파악하고, 한편 충족시키기 위한 요인을 규명하여 동기 부여하는 것이 반드시 필요하다. 더불어 개인 차원에서도 직업은 경제적, 사회

적 그리고 자아실현적 의미를 함축하고 있기 때문에, 사람들은 어떤 직업을 선택하느냐는 개인에게 있어 매우 중요하다(Son & Kang, 2011).

일부 직업군들(공무원, 교사, 대학생 등)에 대한 직업선택동기에 대한 기존 선행연구를 검토한 결과, 도전기회, 보수, 사회적 평가, 가족들의 호감도 수준, 존경하는 분의 영향, 타인에 대한 봉사정신, 여가선용 기회, 함께 일하는 사람들에 대한 호감 등 외재적 가치 및 내재적 가치에 걸쳐 다양한 이유들을 고려하고 있는 것으로 나타났다(Choi, 2004)

특히 개인이 직업을 선택할 때 고려하는 요인들은 시대적·개인적 선호, 사회적 인식 등 다양하게 영향을 미친다(Lee, 2002). 정보화, 서비스화의 진전으로 전통적인 제조업의 비중은 지속적으로 감소하는 반면, 서비스관련 산업의 비중이 증대하고 있으며, 이에 같이 직업 세계의 판도 역시 서비스관련 직업을 중심으로 재편되고 있다(Song, 2006).

그러나 공교롭게도 취업을 앞둔 관광전공 대학생의 장래

[†] Corresponding author: 김현철, headchef1@gwangju.ac.kr, 광주광역시 남구 효덕로 277, 광주대학교 호텔외식조리학과

직업에 대해 매우 낮은 평가를 내리는 것은 물론, 해당 직업에 대한 존중감이 낮은 것으로 밝혀지고 있다(Kim & Chun, 2007).

호텔은 인적의존도가 높은 직업특성을 가지고 있기 때문에 호텔조직 구성원의 가장 핵심적인 종사원들의 직업의식은 매우 중요하다. 특히, 호텔조직 구성원들은 해당 기업에 바라는 욕구나 동기가 점점 다양해지고, 조직에서 제공하는 보수, 근로환경, 신분보장과 같은 물리적 조건들 외에도 자아실현, 회사 비전, 인사정책 공정성 등 조직에서 제시하는 전반적인 고용관계를 고려하여 입사하고 있다(Kim, 2010).

지금까지 호텔 및 관광분야에서는 직업선택동기에 대한 연구는 주로 항공사 객실승무원의 직업선택 동기와 취업결정 요인(Jeong, Park, & Ha, 2014), 호텔종사원의 직업선택 동기(Kim & Ko, 2012), 직무만족(Park, 2012), 레스토랑선택속성(Kim, 2013), 호텔 및 관광전공 학생들의 직업선택에 대한 직업가치(Choi, 2014) 등 다양하게 이루어져 왔고, 조리분야에서는 호텔조리사직무환경에 따른 직무성과(Kong & Oh, 2015) 등에 관한 연구들이 주를 이루어 왔지만, 서비스업에서 실무적 기술을 다루는 호텔 조리사들의 직업선택에 대한 직무만족에 관한 연구는 거의 전무한 상태이다.

또한 주방종사자들의 직업선택에 있어 주요 변수와 동기는 고객 만족도에 영향을 줄 수 있는 선행변인이 되기 때문에, 해당 기업에서는 종사원들의 직업선택 동기에 대한 중요성을 인지하고, 주요 영향변인을 실질적인 연구방법을 통해 파악하는 것이 매우 필요하다. 뿐만 아니라 인적 의존도나 고객과의 서비스 접점이 높은 호텔산업의 종사원들의 직업선택 동기는 기존 산업에 근무하는 종사원들과 직업선택 동기가 같다고 가정하는 것은 부적절할 수 있으므로 관련 연구의 필요성이 매우 중요하다.

따라서 본 연구에서는 조리사들이 특급호텔에 취업 후 근무하는 동안 고용보장, 일에 대한 합당한 보수, 복리후생, 공정성, 일에 대한 성취감, 주어진 직무에 대한 만족도 등은 전반적인 직무만족에 영향을 줄 수 있는 동기요인을 추출하고자 하였고, 이러한 동기들이 IPA 분석을 통하여 중요도와 만족도 간에 차이점을 규명함으로써 학술적인 측면에서 기초자료를 제공하는데 그 의미가 높을 것이다. 또한 호텔 조리사들의 직업선택에 영향을 주는 요인을 현실적·이론적으로 고찰함으로써 호텔기업에서의 인적자원 관리운영에 도움이 되고자 하며, 또한 호텔요리사가 되고자 하는 예비조리사들에게 직업을 선택할 때 단순 인기성 선택이 아닌 신중하게 선택할 수 있도록 기초정보를 제공하고자 하였다.

II. 이론적 배경

1. 직업선택동기

직업을 선택한다는 것, 즉 개인이 어떤 직업을 갖느냐는 사회적으로 부여된 지위와 역할에 따른 사회적 보장과 관련성을 맺기 때문에, 권력을 주는 촉매제 역할을 하기도 한다. 다시 말하면 현대사회에서 직업을 갖는 것은 개인의 능력, 관심 그리고 결정에 의해 개개인들이 현대 사회의 조직적인 과정에 참여하게 된다(Moon, 2010).

직업선택 동기를 크게 내재적 동기, 외재적 동기, 무동기로 구분하고 있으며, 내재적 동기는 일에 대한 흥미나 도전의식을 느껴 성취감이나 만족감, 기쁨 감정을 얻기 위해 자발적으로 부여되는 동기이며, 외재적 동기는 외부적인 욕구나 보상과 같은 목적을 달성하기 위한 수단의 근원이며, 무동기는 개인이 하고자 하는 의도가 전혀 없는 상태로 정의하고 있다(Dermody, Young, & Taylor, 2004). 따라서 이러한 맥락에서 내재적 직업선택동기는 이타주의, 책무감, 개인의 친 사회적 행동, 공직동기 등으로 개념화하여 살펴볼 수 있으며, 외재적 직업선택동기의 경우 금전적, 비금전적 보상 혹은 타인으로부터의 인정에 대한 욕구 등으로 개념화하여 살펴볼 수 있다(Park & Word, 2012).

Kim & Min(2013)은 Alderfer(1972)의 ERG이론을 토대로 직업선택 동기를 존재욕구(Existence Needs), 관계욕구(Relatedness Needs), 성장욕구(Growth Needs)의 3가지로 구분하였는데, 먼저 성장욕구는 자기 존중과 관련된 자아실현 욕구를 의미하며, 이는 개인의 내적 욕구라 할 수 있다. 존재욕구는 의식주를 포함한 생존과 관련된 욕구이며, 관계욕구는 사람과의 관계에서 갖게 되는 소속감, 인정, 우정 등과 관련된 욕구를 의미하는데, 이 두 가지 욕구는 외재적 욕구라 할 수 있다.

직업은 경제적, 사회적 그리고 자아실현적 의미를 함축하고 있기 때문에, 사람들이 어떤 직업을 선택하느냐 하는 것은 개인뿐만 아니라, 사회의 중요한 의미성을 내포하고 있다. 만일 개인들이 자신이 원하지 않는 직업을 선택하여 일을 할 경우에 일의 효율성과 효과성이 떨어질 뿐 아니라, 긍정적인 자아실현을 하는데도 부정적인 영향을 미칠 것이다. 그러므로 각 개인들에게 직업선택은 무엇보다 중요한 과제이다(Son & Kang, 2011).

Casado(1992)는 호텔외식경영학과 학생들을 대상으로 설문 실시하여 직업을 선택할 시 급여와 같은 외재적 동기보다는 도전의 기회, 업무에 대한 흥미 등 내재적 동기를 더욱 중요하게 고려하고 있음을 밝혔다. 뿐만 아니라 산업

화의 가속으로 인하여 주어지는 물질적인 풍요는 현대인이 직업적 가치를 경제적인 관점보다 내재적인 차원에서 찾고 있음을 강조하였다. Au, Tsai & Jeong(2009)은 직업선택동기를 높은 임금, 즐거운 작업환경, 적은 스트레스, 새로운 기회, 작업장 환경, 능력자질 발휘, 시간적 여유, 이직 용이, 안정적 직업시간, 직업 안전성, 작업장소 편리성, 승진기회, 학습기회, 동료애, 직업경험, 복지후생 등으로 밝혔다.

Cha & No(2010)의 연구에서는 관광관련 학생들을 대상으로 동기를 즐거움을 찾을 수 있는 직업, 즐거운 근무환경, 직업 안정성, 같이 잘 지낼 수 있는 동료, 경력 기간 동안 높은 수입, 가정생활과 직장생활의 조화, 책임감을 주는 직업, 승진 가능성, 외국을 여행할 수 있는 기회, 합리적인 업무량, 학부전공 활용성, 초임봉급, 많은 교육훈련기회, 지적 도전을 제공하는 직업, 사회공헌을 할 수 있는 직업, 직업 이동성, 존경받는 직업, 다른 직종으로 옮길 때 도움이 되는 기술을 제공하는 직업, 타인을 돌볼 수 있는 직업 등으로 구분하였다. 기존 선행연구들은 내재적 동기와 외재적 동기로 나누어 연구가 진행되어 왔다. 따라서 본 연구에서는 호텔관광분야에 적용된 내재적 동기와 외재적 동기를 본 연구에 적용을 하였다.

2. 직무만족

Cranny, Smith와 Stone(2001)는 직무만족이란 직무에 대한 정서적, 감정적 반응이며, 실제결과와 기대하던 결과와 비교하는 것으로부터 나타나는 것이라고 하였다. 종사원은 직무상황에서 경험하게 되는 육체적·정신적 고갈상황을 극복한다면 직무에 대한 성취감 증대로 인하여 직무만족은 증가한다(Zembylas, 2005).

직무 만족은 경영의 관점에서 매우 중요하고, 오랜 연구의 역사를 지니고 있으며, 특히 조직의 원활한 운영을 평가하는 기준이 되고 있다. 조직은 구성원의 노력을 통해 목표를 달성하려고 하므로 조직 구성원에게 부여된 직무는 개인과 조직을 매개하는 연결고리로서 역할을 수행하고 있다(Son, 2015; Joo, 2004).

Park(2009)은 직무만족을 개인이 스스로 느끼는 직무 또는 직무수행의 결과로 나타나는 긍정적인 정서 상태를 나타내는 태도로써 종사원들의 건강, 안전, 성장을 표현하는 태도라고 설명하고 있다. 따라서 직무만족은 단일차원이 아닌 다양한 직무차원에서 설명되는 복합적인 개념이므로, 종사원의 주관적 인식과 밀접한 관련성과 함께 조직의 생산성과 효율성의 측면에서도 반드시 숙고되어야 한다.

Kong과 Oh(2015)는 구조적 경력 정체보다 내용적 경력

정체가 직무 만족에 더 부정적으로 영향을 미친다는 결과와 상이한 분석 결과가 도출되었다. 이는 호텔 조리사의 경우 조리 기술을 바탕으로 조리부서 내에서만 이동이 가능하다고 인식되어 호텔 내 다른 부서나 다른 직무로의 이동보다는 승진이나 보상 등에 대한 욕구가 크기 때문이라고 하였다.

Park(2012)은 호텔 종사원들의 입사 전 직업선택동기는 능력자질 발휘, 새로운 기회, 적성에 맞음, 유망직종, 직업전망, 취업의 용이성, 시기발전 기회 등 사회적 환경을 중요시하는 것으로 분석되었으며, 직무만족에서는 복지후생, 급여, 빠른 승진기회 부여 등 실질적인 혜택 면에서 종사원들의 만족도는 매우 낮게 조사되었다.

Yun, Rha와 Lee(2013)는 임파워먼트와 직무만족과의 인과관계를 확인하기 위한 다중회귀분석을 실시한 결과, 임파워먼트의 하위요인(자기권한, 의미성, 역량성)들이 직무만족에 미치는 영향력을 검증하였다. 여기서 임파워먼트의 하위요인 중 의미성이 직무만족에 가장 큰 영향력을 가지는 요인으로 분석되었으며, 그 다음의 영향력은 자기권한이 미치고 있으며, 역량성이 영향력을 미치는 것으로 분석되었다.

따라서 본 연구에서는 직업선택동기에 따라서 직무만족간에 영향 관계를 알아보기 위해서 선행연구를 통하여 조리사 직무만족의 변수를 추출하였다.

3. IPA 분석

중요도-만족도 분석(Importance-Performance Analysis; IPA)은 소비자가 중요시하는 요소에 대하여 중요도 및 만족도를 평가하여 효율적인 우선순위 결정에 활용하는 기법으로, 소비자관련 연구에서 활발하게 이루어지는 방법 중 하나이다(Martilla & James, 1997; Lee, OH, & Park, 2009). IPA는 상품이나 서비스에 대한 이용자의 만족도를 측정하기 위해 이용자가 이용 후 어떤 속성을 중요하게 생각하는지와 이용 후 그 속성에 대해 실제 사용 후의 만족도를 평가함으로써 각 속성의 상대적 중요도와 만족도를 동시에 평가하는 방법으로(Hammit, 1996) 고객들이 중시하는 요소와 이들 요소에 한 고객의 만족도를 매트릭스 상에 표시하여 해석한다. X축에는 속성의 요도를 표시하고, Y축에는 실제 만족도(성취도)를 표시하는데 각 4분면으로 나누어진다.

또한 이 연구는 IPA 기법을 통해 다양하고 폭넓은 범위를 가수는 다음과 같은 절차로 진행되었다. 먼저, 이 연구의 목적에 맞는 선행연구를 살펴보면 패밀리레스토랑 조직구성원의 직업선택 동기에 대한 Jung과 Kim(2013)의 연구에

서는 중요도 순위 분석을 한 결과, ‘적성에 맞음’을 가장 중요시하고, ‘시간적인 여유’는 가장 중요하지 않는 것으로 나타났다. 높은 중요도를 보인 변수로는 주로 직업존중과 자아실현 요인에서 높게 나타났고, 낮은 중요도는 임금보장, 고용안정, 근무환경 등으로 나타났다. Kim과 Ko(2012)는 호텔 종사원들이 인식하는 중요도에 비해 회사에서의 실행도가 낮아 집중관리가 필요한 2사분면의 항목을 살펴보면 직업적 전망과 비전, 업무환경, 도전적인 업무, 타인 인정, 취업과 이직 용이, 승진기회, 시간적인 여유, 안정적인 신분보장과 더불어 능력 발휘와 자아실현, 자기발전 등으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 IPA분석을 통하여 특급호텔조리사 직업선택동기에 따른 중요도와 만족도의 차이점을 규명하고자 하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구과제의 설정

본 연구는 본 연구에서는 첫째, 특급호텔 조리사들이 어떠한 동기요인으로 직업을 선택하게 하는 지에 대해 중요도와 만족도 간에 IPA분석을 통하여 차이점을 규명하고자 한다. 둘째, 특급호텔 조리사의 직업선택동기가 직무만족에 미치는 영향을 확인한다. 본 연구를 수행하기 위하여 Son과 Kang(2011), Casado(1992), Byun과 Ko(2012)의 연구들의 바탕으로 연구 과제 1과 Jung과 Kim(2013), Kim과 Ko(2012), Jung과 Kim(2013)를 통하여 다음과 같이 연구과제 2를 설정하였다.

연구과제 1. 특급호텔조리사의 직업선택동기에 대한 중요도와 만족도 분석을 통해 차이를 규명한다.

연구과제 2. 특급호텔조리사의 직업선택동기가 직무만족에 미치는 영향을 확인한다.

H1. 특급호텔조리사의 직업선택동기(환경적 동기, 개인적 동기, 사회적 동기, 복지적 동기)가 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 조사설계

2016년 12월 1일~12월 31일까지 1개월간 연말을 맞이하여 1년 중 가장 인원수가 많은 12월을 선택하여 서울시내의 최근 건축된 호텔이 아닌 10년 이상 영업을 지속한 특급호텔 10곳에 각각 40매, 총 400매를 배포하였다. 그중 380부의 설문지를 회수되어 불성실하게 응답한 30부를 제외한 350

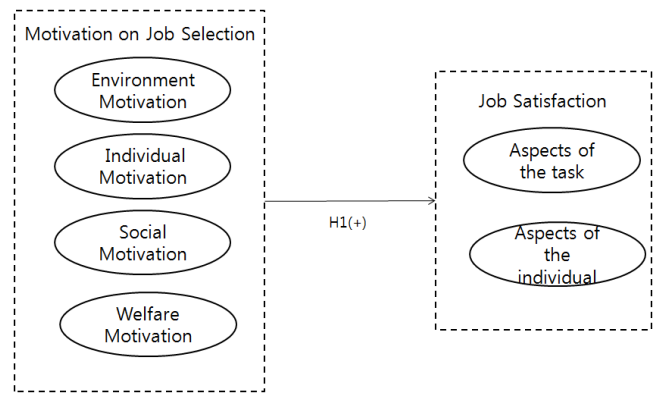


Fig. 1. Research model of this study.

부의 설문지가 최종연구 자료로 사용되었다.

자료수집방법은 설문지법을 적용하여 설문항목에 대해 개인적으로 기입하는 자기기입방법을 사용하였다. 직업선택동기에 관한 문항은 리커트(Likert) 5점 척도를 사용하여 20개 항목, 직무만족 7개 항목을 사용하였다.

수집된 자료는 SPSS 17.0 통계패키지를 활용하여 분석하였다. 첫 번째로 선행연구의 자료들로 구성된 특급호텔조리사 직업선택동기의 중요도와 만족도를 측정하여 IPA분석을 실시하였고, 두번째로 조리사직업 선택동기요인이 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였다.

3. 변수의 조작적 정의

1) 특급호텔 조리사직업 선택 동기

특급호텔 조리사직업선택 동기에 대한 조작적 정의는 먼저 Casado(1992)의 외재적인 동기인 도전의 기회, 업무에 대한 흥미 등과 Bok(2000), Lee(2007)의 개인적 동기요인으로 지능, 적성, 인성, 흥미, 신체적 조건, 가치관, 인생관, 자아관, 학력, 성, 종교, 배경 등 환경적 요인인 부모 직업, 가정의 사회·경제적 지위, 부모의 가치·직업관, 부모 기대감 등의 요인, Jeong(2009)의 참고하여 20개를 리커트 5점 척도로 측정하였다.

2) 직무만족

조직은 구성원의 노력을 통해 목표를 달성하려고 하므로 조직 구성원에게 부여된 직무는 개인과 조직을 매개하는 연결고리로서 역할을 수행하고 있다. Park(2009), Kong과 Oh(2015), Yun, Rha와 Lee(2013)의 연구를 통하여 7개 직무만족에 관한 변수를 추출하여 리커트 5점 척도로 측정하였다.

IV. 실증분석

1. 표본의 일반적 특성

조사대상자의 일반적인 특징은 Table 1에서 살펴보면, 성별은 남성이 222명(63.43%), 여성 128명(36.57%)으로 여성보다 남성이 많았으며, 연령은 20~29세 136명(38.86%), 30~39세 112명(32.00%) 순이며, 교육수준은 전문대학 172명(62.86%), 정규대학 80명(18.57%) 순으로 높으며, 직장전공은 서양식주방 220명(62.86%), 동양식주방 65명(18.57%), 월소득에서는 2,000,000원 이하 40명(11.43%)이 가장 적게 나

Table 1. Measurement of the variables (n=350)

Category	Classification	Frequency	Percentage (%)
Gender	Male	222	63.43
	Female	128	36.57
Age	20~29	136	38.86
	30~39	112	32.00
	40~49	77	22.00
	50~59	25	7.14
Education	Junior college degree	172	62.86
	University degree	80	18.57
	Graduate school and more	68	8.57
	Others	30	10.00
Job major	Western kitchen	220	62.86
	Oriental kitchen	65	18.57
	Bakery kitchen	30	8.57
	Others	35	10.00
Monthly income (won)	Under 2,000,000	40	11.43
	2,000,000~2,990,000	90	25.71
	3,000,000~3,990,000	85	24.29
	4,000,000~4,990,000	70	20.00
Experience (years)	Over 5,000,000	65	18.57
	1~3	40	11.43
	3~5	66	18.86
	5~10	52	14.86
	10~15	70	20.00
	15~20	62	17.71
	Over 20	60	17.14

타났으며, 다음으로는 소득이 가장 많은 5,000,000원 이상은 65명(18.57%)으로 나타났다. 근무경력으로는 10~15년 70명(20.00%)이 가장 많다.

본 연구에서는 2016년 12월 1일~12월 31일까지 1개월간 서울시내 특급호텔을 대상으로 조리사 직업선택동기에 대한 만족도를 알아보기 위하여 직업선택동기를 측정하는 20개 항목에 대한 요분석을 실시한 결과, Varimax rotated loading 값이 낮은 Prefer of service industry .455를 제거하고, 19개의 항목으로 요인분석하여 4개의 요인으로 추출되었다. 그리고 각 요인들을 구성하는 항목들에 대하여 단일차원성을 검증하였다. 추출된 요인의 내적일관성을 검증하기 위해 신뢰도 분석을 실시하였으며, 환경적(.851), 개인적(.902), 사회적(.649), 복지적(.609)은 모두 신뢰성을 가진다. Total Cumulative Variance 76.742%, KMO=.889, Bartlett's test=9,632.969로 변수선정과 모형적합성에 문제가 없는 것으로 판단되었다. 이는 Table 2에 제시하였다.

다음으로, 직무만족도에 대한 요인분석과 신뢰성분석을 실시하였다. 직무만족은 직무측면만족과 개인측면만족 2요인으로 나누어졌으며, 직무측면(.882), 개인측면(.772)은 신뢰성을 가지는 것으로 나타났다. Total Cumulative Variance 73.102%, KMO=.854, Bartlett's test=1,364.635로 변수 선정과 모형적합성에 문제가 없는 것으로 판단되었다. 이는 Table 3에 제시하였다.

2. 가설검정

1) 특급호텔 조리사직업선택 동기에 의한 중요도와 만족도 차이검증 결과

만족도를 측정하기 위해 이용자가 이용 후 어떤 속성을 중요하게 생각하는지와 이용 후 그 속성에 대해 실제 사용 후의 만족도를 평가함으로써 각 속성의 상대적 중요도와 만족도를 동시에 평가하는 방법이다. Jung과 Kim(2013), Kim과 Ko(2012)의 연구를 통하여 특급호텔 조리사직업선택 동기와 직무만족에 따른 중요도와 만족도의 차이점을 측정하였다.

특급호텔 조리사직업에 대한 중요도와 만족도를 조사한 결과, 중요도 항목에서는 '신분보장', '요리에 대한 흥미', '타인의 권유', '취업의 용이', '높은 수입', '복리후생' 등은 높은 순서로 나타났지만, '사회적 인식도', '부수적 수당', '기술직', '업무에서부터 지속적인 학습' 등은 낮게 나타났다. 반면, 만족도에서는 '개인창업용이'가 가장 높게 나타났고, '기술직', '적성일치', '신분보장', '요리에 대한 흥미',

Table 2. Factor analysis and reliability on motivation of culinary job selection

Factors	Variables	Component			Cronbach' α
		Varimax rotated loading	Eigen value	% of variance explained	
Environment	Facilitated of employment	.871	10.016	52.715	.851
	High income	.867			
	Opportunity of promotion	.796			
	Matched aptitude	.791			
	Opportunity of self-development	.788			
Individual	Steady learning from the task	.836	1.880	9.893	.902
	Reward	.835			
	Social awareness	.777			
	Incidental extra pay	.775			
	Technical positions	.653			
	Individual establishment facilitated	.593			
Social	Social reputation	.795	1.447	7.614	.649
	Artistic sense	.785			
	Interest in cook	.660			
	Popular social	.628			
	Solicitation of others	.625			
Welfare	Welfare	.811	1.239	6.520	.609
	Guarantee of status	.811			
	Working hours	.674			

KMO=.889, Bartlett's test=9,632.969, p =.000, Total cumulative variance=76.742

Table 3. Factor analysis and reliability on job satisfaction

Factors	Variables	Component			Cronbach' α
		Varimax rotated loading	Eigen value	% of variance explained	
Aspects of the task	Reasonable compensation and promotion	.904	4.117	58.813	.882
	Administrative authority and responsibility grant satisfaction	.852			
	Overall satisfaction of duties	.846			
	Opportunity of private ability	.625			
Aspects of the individual	The degree of coincidence with the aptitude	.822	1.000	14.289	.772
	Satisfaction with superiors and colleagues relationships	.778			
	Satisfaction of the work environment	.745			

KMO=.854, Bartlett's test=1,364.635, p =.000, Total cumulative variance=73.102

Table 4. Result of IPA on motivation of culinary job selection

Items	Importance average (s.d)	Importance sequence	Satisfaction average (s.d)	Satisfaction sequence	Importance-satisfaction	Importance-satisfaction sequence
1. Opportunity of self-development	3.71(1.09)	12	3.49(1.14)	13	0.22	10
2. Welfare	3.91(.942)	6	3.52(.98)	12	0.38	6
3. Guarantee of status	4.13(.819)	1	4.06(.92)	4	0.06	12
4. Steady learning from the task	3.27(1.16)	16	3.79(.89)	8	-0.52	18
5. Facilitated of employment	3.93(1.05)	4	3.66(1.08)	11	0.26	9
6. Matched aptitude	3.83(.984)	8	4.16(.83)	3	-0.34	17
7. Prefer of service industry	3.72(1.07)	11	3.80(.89)	7	-0.08	15
8. Social awareness	3.01(1.21)	20	2.74(.88)	17	0.28	8
9. Social popular	3.64(1.03)	14	3.70(.83)	10	-0.05	14
10. Solicitation of others	3.95(.933)	3	3.15(.83)	15	0.80	3
11. Interest in cook	4.08(.843)	2	3.90(.85)	5	0.19	11
12. Individual establishment facilitated	3.28(1.16)	15	4.37(.77)	1	-1.09	19
13. Technical positions	3.08(1.26)	18	4.28(.65)	2	-1.20	20
14. Artistic sense	3.82(.981)	10	3.79(.86)	9	0.03	13
15. Motivated by the media	3.86(1.01)	7	3.21(.96)	14	0.65	4
16. High income	3.92(1.04)	5	2.63(.76)	20	1.29	1
17. Incidental extra pay	3.02(1.20)	19	2.69(.95)	18	0.33	7
18. Rewards	3.27(1.15)	16	2.65(.94)	19	0.63	5
19. Opportunity of promotion	3.83(.97)	8	2.85(1.05)	16	0.98	2
20. Working hours	3.71(1.00)	12	3.85(.80)	6	-0.14	16

‘근무시간’ 순으로 나타났다.

그리고 ‘신분보장’, ‘요리에 대한 흥미’는 중요도와 만족도가 공통적으로 높게 나타났다. 이것은 즉 요리분야는 타 직종에 비하여 특정분야이기 때문에, 개인의 적성을 고려하여 직업을 선택해야 된다고 볼 수 있다. 또한 ‘높은 수입’, ‘부수적 수당’은 중요도가 높지만, 만족도는 가장 낮게 나타났다. 이를 볼 때 서비스업이 타 직종에 비하여 이직율이 높은 이유 중의 하나가 이러한 이유 때문이라고 볼 수 있다.

특급호텔 조리사직업선택 동기에 대한 중요도와 만족도의 평균값을 평면도형 위에 표시하여 각 항목에 대한 차이를 파악하였다.

1사분면(높은 중요도와 높은 만족도)의 영역은 ‘자기개발의 기회’, ‘신분보장’, ‘복리후생’, ‘취업의 용이’, ‘적성일치’, ‘서비스업 선호’, ‘요리에 대한 흥미’, ‘예술적 감각’, ‘근무시간’ 등의 항목이 포함되었다. 1사분면에 포함된

항목들은 비추어 볼 때 요리에 대한 흥미와 관심이 일치하는 것으로 보여진다.

2사분면(높은 중요도와 낮은 만족도)의 영역은 ‘타인의 권유’, ‘매스컴에 의한 동기’, ‘높은 수입’, ‘승진의 기회’가 포함되었다. 여기에 포함된 항목들을 볼 때 매스컴에 의해 비추어진 요리의 직업과 실제 현장에서 경험한 요리사 직업에 대한 현실은 다르다는 것을 증명할 수 있다.

3사분면(낮은 중요도와 낮은 만족도)에는 ‘사회적 인식도’, ‘부수적 수당’, ‘성과 보상’ 등이 포함되었다. 여기에 포함된 항목을 볼 때 호텔그룹들은 타 직종에 비하여 사회적 인식도와 개인에 대한 혜택이 낮은 것으로 사료된다.

4사분면(낮은 중요도와 높은 만족도)에 ‘업무에서부터 지속적인 학습’, ‘사회적 인기’, ‘개인창업용’, ‘기술직’이 포함되었다. 여기에 포함된 항목을 살펴볼 때 조리사는 기술직으로 창업에 쉽게 용이하기 만족도가 높다고 볼 수 있다.

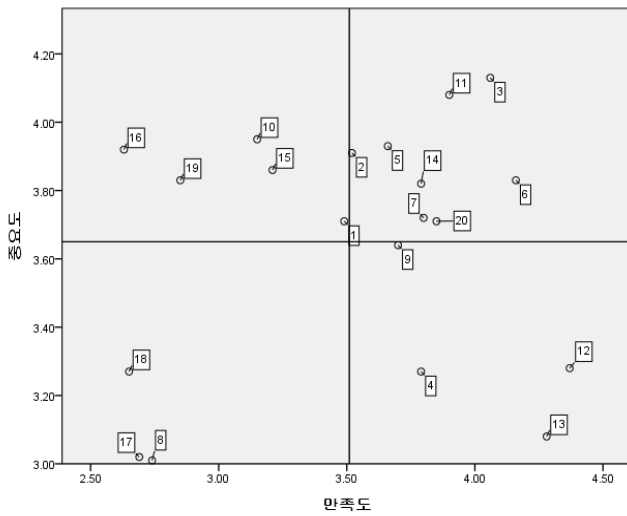


Fig. 2. 그림 중요도-만족도 IPA(기준선: 중요도 평균 3.65, 만족도 평균 3.51).

2) 특급호텔 조리사 직업선택동기와 직무만족 간의 관계(H1)

특급호텔 조리사 직업선택동기가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는 지를 분석하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 특급호텔조리사 직업선택동기인 환경적 동기, 개인적 동기, 사회적 동기, 복지적 동기가 과업에 대한 직무만족과 개인 측면에 대한 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 지 확인하기 위해서 먼저, 직업선택동기와 과업에 대한 직무만족 간의 관계를 회귀분석하였고, 다음으로 직업선택동기와 개인 측면에 대한 직무만족 간의 관계를 회귀분석하였다. 회귀분석 결과, 환경적 동기($\beta=.510, p<.001$), 개인적 동기($\beta=.124, p<.001$), 사회적 동기($\beta=.319, p<.001$)는 과업에 대한 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 복지적 동기($\beta=-.018, n.s.$)는 과업에 대한 직무만족에 유의한

영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다(Table 5).

환경적 동기($\beta=.217, p<.001$), 개인적 동기($\beta=.268, p<.001$), 복지적 동기($\beta=.460, p<.001$)는 개인측면에 대한 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 사회적 동기($\beta=-.096, n.s.$)는 유의하지 않았다(Table 6).

V. 결론

본 연구에서는 서울시내 10개 특급호텔의 조리사들이 직업을 선택한 후, 근무하는 동안 직업을 선택하게 된 동기에 따라서 중요도와 만족도의 차이를 분석하고 난 뒤, 직업선택동기에 따른 어떠한 요인들이 직무를 만족에 영향을 주는가를 파악하고자 하였다. 이런 연구의 결과에 따라 직무만족에 영향을 주는 요인을 실무적으로 고찰함으로써 이에 대한 개선책을 제시함으로써 호텔기업에서의 인적자원 관리운영에 대한 시사점이나 기업 생산성 향상 및 이직의도를 최소화 할 수 있는 방안을 모색하여 실무적인 정책방안을 제시하고자 하였다.

특급호텔 조리사 직업선택동기를 측정하는 20개 항목에 대한 구성타당성을 검증하기 위해 요인분석과 직무만족에 대한 7개 항목에 대하여 요인분석을 실시하였다. 이에 대한 각 요인들을 구성하는 항목들에 대하여 단일 차원성을 검증과 신뢰도 분석결과, 변수 선정과 모형 적합성에 문제가 없는 것으로 판단되었다. 그리고 중요도와 만족도를 차이 검증을 통하여 IPA 분석을 실시하였고, 직업선택동기에 따른 직무만족을 회귀분석을 하였다.

본 연구에서는 Kim과 Ko(2012)의 연구를 포함한 대부분의 선행연구자들은 성별, 연령대, 근속년수, 직급, 학력, 월 평균 소득, 회사 등급, 전공 등 모은 차원에서 직업선택 동기, 추천의도와 전반적 만족도에 유의한 차이가 있는 것으

Table 5. Impact on the degree of job satisfaction (Aspects of the task)

	Non-standardized coefficients		β	t	Significant probability
	B	Standard error			
(Constant)	.887	.131		6.782	.000
Environment	.423	.037	.510***	11.385	.000
Individual	.091	.032	.124**	2.811	.005
Social	-.015	.044	-.016	-.347	.729
Welfare	.297	.039	.319***	7.687	.000

$R^2=.674, \text{ Adjusted } R^2=.670, F=178.100, p\text{-value}=.000^{***}$

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

Table 6. Impact on the degree of job satisfaction (Aspects of the individual)

	Non-standardized coefficients		β	<i>t</i>	Significant probability
	B	Standard error			
(Constant)	.230	.184		1.255	.210
Environment	.183	.043	.217***	4.266	.000
Individual	.258	.070	.268***	3.676	.000
Social	-.097	.073	-.096	-1.334	.183
Welfare	.530	.056	.460***	9.398	.000

$R^2=.751$, Adjusted $R^2=.565$, $F=111.814$ (p -value=.000)

*** $p < .001$.

로 나타났다. 그러나 본 연구에서는 환경적, 개인적, 사회적, 복리후생에서 소득, 보상, 부수적 수당과 관련된 상황들은 동기는 높게 나타난 반면, 만족도가 낮게 나타났다. 특히 만족도에서 사회적 요인은 선행연구와 달리 만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

본 연구의 시사점으로는 첫째, 특급호텔 조리사직업에 대한 중요도와 만족도를 조사한 결과, 중요도 항목에서는 ‘신분보장’, ‘요리에 대한 흥미’, ‘타인의 권유’, ‘취업의 용이’, ‘높은 수입’, ‘복리후생’ 등은 높은 순서로 나타났지만, 반면 만족도에서는 ‘개인창업용이’가 가장 높게 나타났고, ‘기술직’, ‘적성일치’, ‘신분보장’, ‘요리에 대한 흥미’, ‘근무시간’ 순으로 나타났다. Kim, Min, Lee & Park(2013)의 연구에서는 개인이 지향하고자 하는 가치 등이 직업선택동기를 결정하는데 있어 주요한 요인으로 작용하고 하였다. 이를 볼 때 본 연구에서 제시한 ‘개인창업 용이’, ‘기술직’, ‘요리에 대한 흥미’는 조리사들이 공통적으로 지향하고자 하는 가치라고 볼 수 있으며, 이러한 특성들은 개인창업을 쉽게 할 수 있는 장점을 가지고 있어, 선행연구와 비슷한 결과를 나타내고 있다. 또한 이와 같은 연구결과와 같이 조리사는 타 직종과 달리 ‘요리에 대한 흥미’와 ‘적성일치’가 되어야 지속적으로 유지할 수 있기 때문에, 조리사를 하고자 하는 이들은 개인의 특성과 적성을 고려하여 조리사라는 직업을 선택해야 될 것이다.

둘째, 신분보장, 복리후생 등은 중요도에서 높은 값을 차지하고 있다. 반면 ‘높은 수입’, ‘부수적 수당’은 중요도가 높은 만큼 만족도는 최고 낮게 나타났다. 이러한 결과는 Taylor(2005a)의 연구에서 ‘경제적 보상’, ‘승진기회’, ‘직업안정성’, ‘높은 보수’, ‘보수의 형평성’, ‘부수적 수당’을 제시하였다. Kwon과 Lim(2016)의 연구에서는 타 직종에 비해 상대적으로 저임금이며, 고용안정에 있어 믿음이 없는 근

무환경으로 인해 직무열의에 대한 집중은 쉽지 않을 것이라고 하였다. 따라서 호텔을 운영하는 경영자 및 관리자는 내부고객관리의 중요성을 인식하고, 안정적으로 일할 수 있는 동기 부여와 비전을 제시해야 할 것이며, 또한 성과에 따라서 인센티브, 급여상승, 승진 등을 통하여 동기 부여를 해야 할 것이다. 따라서 호텔을 운영하는 경영자나 관리자는 대기업에서 제시하는 직원에 대한 복지정책 만큼 호텔기업 또한 제공해야 조리사들이 장기근속을 할 것이며, 이 직를 또한 줄어들 것이다.

셋째, 특급호텔 조리사 직업선택 동기에 의한 중요도와 만족도 IPA분석 결과, 2사분면(높은 중요도와 낮은 만족도)의 영역은 ‘타인의 권유’, ‘매스컴에 의한 동기’, ‘높은 수입’, ‘승진의 기회’가 포함이 되었다. 여기에 포함된 항목들은 최근 시대적 환경 및 문화적 발달에 의해서 먹거리에 대한 관심이 높아, 조리사에 대한 인식도가 상승하였다고 볼 수 있으나, 실제 실무에서는 타 직종의 승진체계와는 달리 외국서 도입된 수많은 직급에 따라서 체계적인 승진이 이루어지기 때문에, 승진에 대한 불만족, 노동강도에 비하여 낮은 급여체계 등이 만족도가 낮다고 볼 수 있다. 따라서 호텔 주방에서는 의무적으로 거쳐야 하는 인턴사원, 비정규직사원 등의 고용형태를 개선해야 할 것이며, 이에 호텔을 운영하는 경영자는 공급적 측면에서 앞으로 조리분야의 전문가로서 활약할 수 있도록 그들이 진정으로 추구하고자 하는 직업 가치에 따른 욕구가 무엇인지를 파악하여, 그에 따른 적절한 보상제도를 통하여 동기 부여가 필요할 것이다.

넷째, 특급호텔 조리사 직업선택 동기에 따른 직무만족에 대한 영향을 분석한 결과, 환경적 요인, 개인적 요인, 복지적 요인으로 만족도에 유의적인 영향을 미치고 있으나, 사회적 요인은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 볼 때 호텔 영업의 특성상

대량생산 위주의 운영과 비합리적인 평가와 보상보다는 호텔을 운영하는 관리자는 개인의 능력과 개인의 예술적인 감각, 적성 등을 고려하여 적절한 영업장에 근무를 하게 하여 음식의 품질 및 생산성을 향상시켜야 할 것이다. 이에 따른 직무만족을 유도해야 할 것이다. Hong과 Kim(2016)의 연구에서는 특1급 호텔 직무만족도를 높이기 위해서는 공정한 평가, 승진의 투명한 인사시스템, 공정한 보상 등을 제시하였다. 따라서 공정한 인사시스템 도입과 노동법에 기준한 보상 등이 이루어져야 할 것이다.

다섯째, 개인적 측면에 대한 영향을 분석한 결과, 환경적 동기, 개인적 동기, 복지적 동기는 개인측면에 대한 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 사회적 동기는 유의하지 않았다. 이러한 결과는 최근 인기몰이를 하는 음식관련 미디어들이 현실적이고 실무적인 관점보다는 인기성에 입각하여 시청자들에게 방송을 하고 있기 때문에, 실무에 투입된 종사들이 사회적 동기에 만족하지 못하는 것으로 판단된다. 따라서 호텔조리사가 되고자 하는 예비조리사는 직업선택에 있어 사회적인 평판이나 인기도에 의해서 선택을 하는 것보다는 내부적 환경을 검토하는 후 선택을 해야 할 것이다.

마지막으로 호텔경영자는 과거의 기업의 채용정책이 다수의 구직자 중 기업에 적합한 인재를 채용하는 것이었다면 앞으로는 구직자의 입장에서 구직자가 원하는 직업과 가치가 무엇인지를 파악하여야 할 것이다. 즉, 우수한 인재를 채용하기 위해서는 구직자의 관점에서 직업선택 및 직업가치에 대해 인지하고 있는 구직자의 인지구조를 이해해야 할 것이다

위와 같은 시사점에도 불구하고, 본 연구에서는 특정지역 호텔을 표본으로 하여 연구했다는 한계점이 있으며, 향후에는 특정지역이 아닌 전국 호텔을 대상으로 한 연구가 필요하다. 또한 동기 부여와 직무만족과의 적용하기에는 그 한계점이 있다고 보여진다.

감사의 글

이 연구는 2017년도 광주대학교 연구비의 지원을 받아 수행되었음.

REFERENCES

Alderfer, C. P.(1972). *Existence, relatedness and growth: Humen needs in organizational settings*. Free Press.

- Au, N., Tsai, H., & Jeong, K. F. (2009). Working in macau casinos: The perceptions of Hong Kong tertiary students majoring in hospitality. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 14(4), 403-417.
- Au, N., Tsai, H., & Jeong, K. F. (2009). Working in macau casinos: The perceptions of Hong Kong tertiary students majoring in hospitality. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 14(4), 403-417.
- Casado, M. A. (1992). Student expectations of hospitality jobs. *Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 33(4), 80-82.
- Cha, S. B., & No, J. H. (2010). Cognition analysis the importance of the factor of undergraduate career options and industry providing tourism. *Tourism · Leisure Studies*, 22(6), 685-702.
- Choi, W. S. (2014). The occupational value study on hotel and tourism major student's occupational selection - an application of means-end chain model and laddering technique. *Korea Tourism Management*, 29(4), 123-149.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (2001). *Job satisfaction*. NY: Lexington.
- Dermody, M., Young, M., & Taylor, S. L. (2004). Identifying job motivation factors of restaurant servers: insight for the development of effective recruitment and retention strategies. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 5(3), 1-14.
- Hammit, W. E., Bixler, D. N., & Francis, P. (1996). Going beyond important performance analysis to analyze the observance-influence of park impact. *Journal of Park and Recreation Administration*, 14(1), 45-62.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. (2nd ed)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hong, Y. J., & Kim, Y. J. (2016). The influence of deluxe hotel culinary staffs psychological contract breach on job satisfaction and turnover intention: Focus on the morning effects of staff careers. *Korean Journal of Culinary Research*, 22(7),187-202.
- Jeong, M. H., Park, J. M., & Ha, D. H. (2014). The effects of airlines flight attendant images on occupational choice motivations and employment decisions factors: Centered on Daegu and Gyeongbuk regions. *The Academy of Korea Hospitality and Tourism Studies*, 53(1), 492-515.

- Joo, H. J. (2004). Cultural structure, organization and work centers on the classification of the characteristics of the institutions. *A Study on The Relationship between Organizational Effectiveness*, 42(2), 29-53.
- Jung, O. U., & Kim, J. H. (2013). A study on the IPA choice selected of a member of jobs a family restaurant organization. *Korea Tourism Association*, 74(1), 603-617.
- Jung, B. J. (2001). Analysis on Korean companies in financial compensation. *Kyungki University Collected Thesis*, 45 (1), 385-407.
- Kim, J. H., & Chun, B. G. (2007). Undergraduation' occupation-appraisal: Focus on tourism industry. *Tourism Research*, 22(3), 105-123.
- Kim, K. Y. (2013). A study on the selection attributes for Korean food restaurants using IPA analysis. *Journal of Foodservice Management Society of Korea*, 16(2), 125-146.
- Kim, K. C., & Ko, J. C. (2012). A study on the influence of hotel employees occupational choice motivation through the application of IPA on hotel recommend intentions. *Korea Tourism Management*, 16(1), 1-20.
- Kim, S. A., Min, K. L., Lee, S. K., & Park, S. M. (2013). A study on the control of motivation, good work, career choices, the result factors: The activities of the public and private organizations. *Korean Association for Public Administration*, 20(1), 455-500.
- Kim, K. C., & Ko, J. S. (2012). A study on the influence of hotel employees occupational choice motivation through the application of IPA on hotel recommend intentions. *Tourism Management*, 16(1), 1-20.
- Konrad, E. (2000). Changes in work motivation during transition: A case from Slovenia. *Applied Psychology: An International Review*, 49(4), 619-635.
- Kong, S. G., & Oh, S. Y. (2015). Chef's career plateau influencing job satisfaction and job performance in the hotel industry. *Journal of Hotel and Resort*, 14(4), 125-143.
- Kim, A. Y. (2010). *Motivation of study*. Korea: Hakgisa.
- Kim, J. G. (2010). *A study on the taekwondo teacher leader's professional achievements affects on professionalism is identity* (Master's thesis). Kyung Hee University.
- Kim, S. A., & Min, K. Y. (2013). A study on precedence, adjustment, and result factors of occupation choice motivation: Focusing on the comparison of public and private organizations. *Public Administration Conference*, 3(12), 455-500.
- Kong, S. G., & Oh, S. Y. (2015). Boundaryless career influencing chef's competency, career success, and job performance in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Studies*, 17(6), 131-150.
- Kwon, J. K., & Lim, S. H. (2016). The effect of hotel employee emotional intelligence and job engagement on work performance. *Culinary Science & Hospitality Research*, 22 (7), 22-35.
- Lee, J. K. (2002). *Strategic and ethnic HR management*. Seoul, Korea: Park Young Sa.
- Lee, J. K. (2008). Analysis of demand in career development of construction engineer. *Journal of Architectural Institute of Korea and Gijogye*, 23(2), 121-128.
- Lee, H. S., Oh, H. S., & Park, S. K. (2009). Projects supporting disabled sports clubs marketing mix of satisfaction with the importance of the four cs. *South Korea Special Athletic Department Bulletin*, 17(3), 41-60.
- Martilla, A., & James, C. (1997). Importance-performance analysis. *Journal of Marketing* 41(1), 77-118.
- Moon, S. R. (2010). *A study on the impact on career choices of work values of cook as my student* (Master's thesis), Honam university, Gwang-Ju.
- Park, B. K. (2002). *A study on the Holland professional personality types and aptitude and career of the value analysis* (Master's thesis). Chungnam National University.
- Park, J. H. (2009). The effect of empowerment on management trust, job satisfaction and organizational commitment in hotel organization. *Tourism Services Research Academy*, 9(1), 43-62.
- Park, K. H. (2012). The empirical study on the hotel employee' choice of job-related motivation, job satisfaction, achievement, and recommendation. *Korea Tourism Management*, 27(2), 161-177.
- Park, S. M., & Word, J. (2012). Serving the missions: Organizational antecedents and social consequences of job choice motivation in the nonprofit sector. *International Review of Public Administration*. 17(3), 161-198.
- Son, J. L., & Kang, I. H. (2011). Effects of the education program, with the availability of career options and others recommended a barista intentions. *Tourism Research*, 26 (2), 181-203.
- Son, J. L., & Kang, I. H. (2011). The effectiveness of barista

- educational programs on occupational selection and recommendation intention. *Tour Research*, 26(2), 181-203.
- Son, S. H. (2015). *Ambiguity goal and organizational behavior: Organizational vitality, job satisfaction, impact on service motive as the central office* (Doctoral dissertation). Seoul National University.
- Song, J. E. (2006). *A study on the identity of social welfare department's Job of environmental factors and professional achievements* (Master's thesis). Hannam University.
- Taylor, J. (2005). The next generation of workers in Australia: Their views on organizations, work and rewards. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(10), 1919-1933.
- Yun, G. A., Rha, Y. A., & Lee, J. H. (2013). A study on the influence of empowerment of restaurant cooks on job satisfaction, organizational commitment, and customer orientation - centering on Busan. *Culinary Science & Hospitality Research*, 19(4), 176-192.
- Zeithaml, V. A. & Bitner, M. J. (2000). *Services marketing: Integrating customer focus across the firm*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Zembylas, M. (2005). Discursive practices, genealogies, and emotional rules: A post structuralist view on emotion and identity in teaching. *Teaching and Teacher Education*, 21(8), 935-948.

2017년 02월 23일 접수
 2017년 03월 07일 1차 논문수정
 2017년 03월 15일 2차 논문수정
 2017년 03월 22일 논문 게재확정