

경기 북부 지역 학교 급식 종사원의 직무 만족도에 관한 연구

민경찬** · †이명호* · 박혜원* · 박영심** · 신용철*** · 조규봉*** ·
이경익**** · 정광옥**** · 신임숙***** · 윤희선*****

신홍대학 식품영양과, *신홍대학 호텔조리과, *신홍대학, 임상병리과, ****경기도 교육청 학교지원과,
*****의정부교육청 학무과, ****경기도교육청 제2청 학교관리과, *****신곡중학교

A Study on the Job Satisfaction of School Foodservice Employees in Northern Gyeonggi

Kyung-Chan Min**, †Myung-Ho Lee*, Hae-Won Park*, Young-Sim Park*,
Yong-Chill Shin***, Gyu-Bong Cho***, Kyoung-Ik Rhie****, Koang-Ock Jeung*****,
Yim-Sook Shin***** and Hee-Sun Yoon*****

*Department of Hotel Culinary Arts, **Department of Food & Nutrition,

Department of Clinical Laboratory Science, Shinheung College, *Uijeongbu, Gyeonggi Provincial Office of Education, Suwon,

*****Uijeongbu Provincial Office of Education, Uijeongbu,

*****Gyeonggi Provincial Office of Education Second Complex, Uijeongbu, *****Shingok Middle School, Uijeongbu

Abstract

The objective of this study was to identify factors affecting the job satisfaction of cooks employed in school foodservice and to propose a plan to improve school foodservice quality. Therefore, in this paper, we examined the job satisfaction of 119 elementary school foodservice employees in the Northern Gyeonggi Province using a 5-point scale method. The results were analyzed by the SPSS Package Program (Ver 12.0) to determine percentages and frequency.

Among the employees, 99.2% were women, and 75.9% were employed by contract. All of the subjects worked in elementary schools with self operated foodservice system and 57.6% of them served food in the classroom. The total number of diners served by these foodservice programs was 1,391.6±307.6 an average of 135.0±18.2 diners per cook. Among the foodservice employees, 82.2% had completed high school academic courses, and 98.4% had never changed jobs.

Their overall degree of job satisfaction degree was relatively high at 3.05±0.85, but the wage and welfare system (2.45±0.86), and the merit rating methods (2.25±0.87) ranked among the lowest in the job satisfaction survey. On the other hand, the relationships between the managers and the coworkers marked relatively higher at 3.02±1.03, compared with other aspects of job satisfaction. As for the work environment, the scaled score was 2.38±0.85.

Finally the ranking of achieving job improvement through education (3.28±0.93), and the effectiveness of education (3.58±0.78) showed us the importance and necessity of education.

Key words : job satisfaction, employees, school foodservice

† Corresponding author : Myung- Ho Lee, Department of Hotel Culinary Arts, Shinheung College, #117 Howon-Dong, Uijeongbu, Gyeonggi-Do, 480-701, Korea.

Tel : +82-031-870-3564, Fax: +82-31-870-3569, E-mail: mhlee58@shc.ac.kr

서 론

학교 급식은 학생들의 균형 있는 영양 공급을 통하여 신체성장과 올바른 식생활을 위해 실시하였다. 또한 학교 급식은 장기 적인 안목에서 미래 사회를 위한 건강한 인간을 육성한다는 투자 목적을 가지고 국가의 경쟁력 강화를 위한 정책사업으로 시행되고 있어 다른 급식 유형과는 차별되는 특성을 가지고 있으며 이미 그 중요성을 사회 전 계층에 공감하고 있는 실정이다¹⁾.

우리나라 학교 급식은 초등학교의 경우 1990년 10.2%이던 급식 비율이 2005년 99.9%의 실시율을 보이고 있다²⁾. 경기 지역 학교 급식 실시율은 초등학교 984개교 99.8%, 중학교 448개교 99.3%, 고등학교 327개교 99.4%로 전국 학교 급식 실시율과 비교해 볼 때 전면적으로 실시하고 있는 타 도시에 비해 약간 낮은 수준이었다.

이와 같이 거의 모든 학교에서 학교 급식을 실시하고 있는 이 단계에서 현재의 학교 급식을 둘러싼 다양한 식단의 제공, 식사 환경, 위생적이고 안전한 식사 공급 등 질적인 면의 뒷받침이 부족한 상황이다³⁾. 한정된 급식 시설과 급식 비용이 제한된 조건에서 단체 급식에 대해 높아진 기대치를 충족시키기 위해 조리 종사원의 직무 만족도 같은 무형적 요소들을 고려해 보아야 할 것이다⁴⁾.

직무 만족(job satisfaction)은 종사원이 직무와 직무 경험으로부터 갖게 되는 긍정적 정서 상태로 정의된다. 이러한 정의는 직무 만족을 태도의 일종으로 보는 것으로 인지적(cognitive) 요인과 감정적(affective) 요인을 포함한다. 직무만족도는 양적, 질적인 생산과 더불어 총 생산성이 지표가 되며, 직무에 대한 만족도 높으면 능률의 향상과 생산성 증가의 결과를 가져오므로 직무 만족에 차지하는 비중이 크다고 할 수 있다⁵⁾. 직무 만족도에 영향을 미치는 요인을 종합해 보면 개인적 요인과 환경적 요인으로 분류해 볼 수 있다. 개인적 요인에는 성별, 연령 등의 일반적 특성 등이 포함되며 조직과 직무의 환경에 관련된 요인이 환경적 요인이라 할 수 있다⁶⁾.

그동안 학교 급식의 양적 확대의 성과에 대한 평가는 가시적이지만 질적인 성과의 평가는 추상적인 개념으로만 머물러 있어 학교 급식이 단순히 음식을 조리하여 학생들에게 제공하는 구내식당이라는 관념에서 벗어나 보다 개선된 급식 경영으로 양적인 확대와 아울러 질적으로 향상되는 새로운 계기를 마련해야 할 시점으로 본다.

학교 급식 조리종사원들의 직무는 실질적으로 조리를 담당하는 호텔, 외식업체, 단체 급식 조리사의 직무 분장과 비교하면 비교적 단순한 기능과 업무를 수행하고 있다고 생각하나, 직무 규정도 없는 조리사들에게 식중독 사고 발생 시 조리사의 면허 취소, 직권 면직 처분을 적용하고 있는 실정이다⁷⁾. 또한 조리 현장에서 음식을 만들고 배식하는 조리 업무를 담당하는 종사원의 직무 분석, 직무 만족도, 근로 조건에 대한 연구가 부분적으로 수행되었으나 아직까지는 부족하다고 할 수 있다. 영양사들의 직무 만족도에 대한 연구는 직무만족도 수준, 직무 만족도에 영향을 미치는 인적 특징이나 직무 특성 요인 등과 관련해 주로 수행되어왔고⁸⁻¹¹⁾ 학교 급식 종사원들의 직무 분석 및 만족도에 관한 선행 연구로는 김⁷⁾의 직무 분석, 김¹²⁾의 초등학교 단체급식 종사원의 직무 실태 분석, 김¹³⁾, 김⁴⁾의 학교 급식 조리 종사원의 직무 만족도 연구, 남¹⁴⁾의 학교 급식 종사자의 직무 만족도에 관한 연구 등이 보고되었다.

근간에 중점적으로 이루어진 선행 연구 역시 하드웨어(시설 보완, 조리시설 현대화)적 변환에도 불구하고 빈번히 발생하는 식중독 사고에 학교 급식을 실질적 업무를 담당하고 있는 실무자로서 보다 나은 양질의 학교 급식을 제공할 수 있도록 종사원의 직무 및 작업 환경, 법적 지위 보장으로 인한 긍지와 자부심 등이 만족할 때 학교 급식의 선진화 및 질적 향상이 가능할 것이다.

따라서 본 연구 목적은 학교 급식의 질적 향상을 위하여 현재 학교 급식 운영 체계 내에서 급식종사원의 직무 만족도를 측정하고 불만 요인을 분석하여 직무에 대한 만족도를 향상시키며, 급식의 질적 생산성을 높이고 이에 영향을 주는 요인들을 규명하여 학교 급식 조리종사원의 처우 개선을 위한 기초 자료 및 생산성 향상에 기여하고자 한다.

연구 방법

1. 조사 대상 및 기간

본 연구는 경기북부 소재 10개 초등학교에 종사하는 조리 종사원을 대상으로 하여 예비 조사를 한 후 수정 보완하고 경기북부 초등학교 30개교를 모집단으로 하여 학교 급식 조리원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 140매 설문지를 배포하여 그 결과 90%에 해당하는 126매를 회수하였고, 회수된 설문지 중 부실 기재된 자료를 제외한 119매를 분석 자료에 이용되었다. 기간은 2005년 10월 1일부터 10월 20일까지 20일

동안 실시되었고 조사방법은 개별 방문을 통한 직접 조사를 실시하였다.

2. 설문지 구성

본 연구에서 사용된 설문지는 조리 종사원과 학교의 일반사항, 직무 만족도 2개 부문으로 구성되었다. 직무 만족도에 관한 측정 도구는 Smith 등¹⁵⁾이 개발한 Job Description Index(JDI)를 기초로 보완하여 사용하였다. 직무 만족도와 관련이 있는 요인을 7개로 나누어 분석하였다. 그 중 직무 만족 사항을 7개 문항, 임금과 후생 복리에 관한 사항은 8개 문항, 인사고과에 관한 사항은 5개 문항, 관리자와의 관계에 관한 사항은 8개 문항, 직장 내 인간 관계에 관한 사항은 6개 문항, 조리 시 작업 환경에 관한 사항은 10개 문항, 직장 내 교육에 관한 사항은 3개 문항, 총 47개 문항으로 구성하였다. 각각 문항의 측정 척도로는 5점 척도를 사용하여 '매우 그렇다'를 5점으로, '매우 그렇지 않다'를 1점으로 표기하여, 점수가 높을수록 만족도가 높다는 것을 나타낸다.

3. 자료의 통계 처리

자료의 통계 처리는 SPSS package program(Ver 12.0)을 이용하여 분석하였다. 일반 사항에 대해서는 빈도, 백분율, 평균 및 표준 편차로 표시하였다. 또한 직무만족에 대한 변인간의 차이를 알아보기 위해서는 *t*-test와 ANOVA 분석을 실시하였다.

결과 및 고찰

1. 조리 종사원의 일반 사항

응답한 조사 대상 조리 종사원의 성별, 연령, 고용 상태, 학력, 평균 근무 시간, 재직 기간, 이직 횟수, 월 평균소득 등 일반적인 사항을 조사하여 단순 빈도와 백분율로 나타내었다. 인적 조사 대상자의 일반 사항은 Table 1과 같다. 전체 응답자 119명중 1명이 남성이고 모두 여성이었다. 응답자의 연령 분포는 20대는 단 한명도 없었으며, 30~39세가 28%이고, 40~49세가 69.5%로 가장 많아 조리 종사원의 연령대가 비교적 높은 편이었다. 이는 서울 강릉 지역 초등학교 급식소 조리종사원들의 연령 분포도 36~45세가 60.4%로 가장 많이 나타난 것과 일치하는 것으로 조사되었다.¹³⁾ 이는 특1급 호텔의 조리사들은 26~30세가 42.5%, 31세~40세가 39.4%, 패밀리 레스토랑은 26~30세 30%, 30~34세가 34.7%의 분포를 보여 학교 급식 조리 종사원들과는 많은 차이를 보였다.¹⁶⁾ 고용 상태를 살펴보

면 응답자 116명중 정규직이 14.7%, 비정규직 75.9% 등으로 대부분이 비정규직으로 근무하고 있는 것으로 나타났다. 조리 종사원들의 학력 분포도를 보면 중학교 졸(13.6%), 고등학교 졸(82.2%), 전문대 졸(4.2%), 대학교이상 졸업자는 한명도 없는 것으로 조사되어 대부분이 고등학교 졸업자인 것으로 조사되었다. 이는 특1급 호텔(2000년)의 경우 대졸 이상이 57.5%, 패밀리 레스토랑 조리사의 경우 대졸이 34.7%, 전문대졸 57.6%로 높게 나타나 많은 차이를 보여주고 있다.¹⁴⁾ 또한 평균 근무 시간을 보면 8시간미만이 73.5%로 가장 높게 나타났으며 그 다음이 8시간 이상 10시간 미만이 24.8%로 나타나고 있다. 하지만 12시간이상 일하는 조리 종사원들도 1.7%나 되었다. 재직 기간별 조리종사원들의 분포율을 보면 6개월 미만 8%, 1년 미만 7% 이었고 2~5년 이하 재직자가 38%로 가장 높은 분포도를 보였으며 5년이상 9년 이상 재직자 28%로 나타났고 10년 이상 재직자도 4%나 되었다. 이는 호텔이나 외식업체 5년 이상 장기 근속자수 32.5% 보다 다소 낮게 나타났다. 이직 횟수는 120명의 응답자중 1회 1명, 2회 1명으로 대체적으로 이직률이 낮은 분포를 보인 것으로 조사되었다. 월평균 소득을 살펴본 결과 50~100만원(94.9%)로 가장 높게 나타났으며, 50만원 미만(2.5%), 100~150만원 미만(1.7%), 150만원 이상(0.8%)로 조사되었다. 이는 월 평균 소득면에 있어서 영양사(2002년) 100~120만원 47.5%보다 상대적으로 적게 나타났다. 따라서 이러한 결과는 대학을 졸업하고 영양사로 입사하는 것과 대조적으로 전문대학 이상 졸업자의 대다수 조리사들이 호텔이나 외식업체, 패밀리 레스토랑 등으로 지원한 것으로 미루어 짐작할 수 있다.

2. 학교 급식의 운영 실태

일반적인 급식의 형태는 Table 2에서 보는 바와 같이 100% 직영 급식 형태로 운영되고 있으며 배식 형태는 식당 배식(33.9%), 교실 배식(57.6%), 식당+교실 배식(8.5%)로 나타났다. 또한 배식을 담당하는 인력은 조리 종사원이 직접 배식하는 경우 61.7%로 가장 많았으며, 학생들 배식(31.3%), 학부모(6.1%) 그리고 배식 종사원(0.9%)을 따로 구분하여 관리하는 곳도 있었다. 인력 배치 상황을 보면 조리 종사원 1인당 식수 인원별 학생수는 평균 (1,391.56±307.57)이었으며, 교직원수는 평균(66.66±22.49)이었다. 이것은 초등학교 100% 직영 운영과 50% 교실 배식을 하는 강원도 지역 학교 급식 운영 실태와 유사한 경향을 나타냈다¹¹⁾.

Table 1. General characteristics of respondents

Variables		Frequency	%	Variables		Frequency	%	
Gender	Male	1	0.8	Length of tenure (month)	Less than 6	8	8.0	
	Female	118	99.2		6~11	7	7.0	
Age (year)	20~29	0	0		12~23	15	15.0	
	30~39	34	28.8		24~59	38	38.0	
	40~49	82	69.5		60~119	28	28.0	
	50 or older	2	1.7		120 or longer	4	4.0	
Employment type	Full-time	17	14.7		Time of turnover (times)	0	118	98.4
	By contract	88	75.9			1	1	0.8
	Part-time	11	9.5			2	1	0.8
Educational background	Middle school	16	13.6		Monthly wages (1,000won)	Less than 500	3	2.5
	High school	97	82.2	500~1,000		112	94.9	
	College	5	4.2	1,000~1,500		2	1.7	
Working hours/day	Less than 8	86	73.5	more than 1,500		1	0.8	
	8~10	29	24.8					
	12 or longer	2	1.7					

Table 2. Descriptive characteristics of the school foodservice

Variables		Frequency	%
Service style	Cafeteria service	40	33.9
	Classroom service	68	57.6
	Cafeteria+Class room	10	8.5
Service personnel	Foodservice staff	71	61.7
	Service staff	1	0.9
	Parents	7	6.1
	Students	36	31.3

3. 직무 만족도에 관한 사항

직무 만족에 관한 사항은 Table 3에서 보는 바와 같이 본 연구대상 조리 종사원의 직무 자체에 대한 만족도 정도 7개 문항에 대해 근무시간 및 일에 대한 흥미와 업무에 보람을 느끼는 정도는 대체로 높은 만족도를 나타냈으며 그중에서 업무에 보람을 느끼는 정도는 3.40 ± 0.77 로 가장 높은 만족도를 보였다. 또한 하는 일에 대한 보수의 만족도는 2.74 ± 0.83 으로 대체적으로 보수에 대해 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

임금과 후생복지에 관한 사항과 인사고과에 관한

Table 3. Job satisfaction level of employee

Statement	Mean±SD
My working hours are proper.	3.26 ± 0.78
I am interested in and proud of my job.	3.34 ± 0.80
My job is rewarding.	3.40 ± 0.77
I am empowered for my job.	2.95 ± 0.94
My job assists me developing my skills.	2.78 ± 0.89
I am satisfied with my job regardless of wages.	2.74 ± 0.83
I want to leave this job for others.	2.89 ± 0.95

Scale: 1 - strongly disagree, 5 - strongly agree.

사항은 전반적으로 업무만족도가 낮은 것으로 나타나고 있다(Table 4, 5). 특히 학교가 개인의 경조사에 금전적 지원을 하지 않는 것(1.89 ± 0.83)으로 나타나고 있다. 특히 직장내에서 승진이나 능력 개발 및 훈련 프로그램의 기회가 없으며 능력에 따른 승진의 기회(1.85 ± 0.85)가 많지 않은 것으로 나타나고 있다. 이는 학교급식 조리종사원들의 안정적인 직장 분위기는 보장 받을 수 있지만 승진의 기회가 아주 적기 때문에 전체적으로 승진에 대한 만족도가 가장 낮게 나타나게 된 것으로 생각된다. 이러한 결과는 근무 환경 요인

Table 4. Employees' perception of salary/infringe benefits and performance evaluation

Statement	Mean±SD
I am satisfied with my salary.	2.03±0.78
Salaries are determined fairly.	2.41±0.87
My salary is higher than those of other companies.	2.11±0.72
My salary is fair considering my job.	2.27±0.80
I am satisfied with working environments.	2.71±0.95
I am satisfied with infringe benefits.	2.52±0.88
The organization offers various infringe programs.	1.73±0.79
I am satisfied with vacation/leave systems.	2.23±1.12

Scale: 1 - strongly disagree, 5 - strongly agree.

Table 5. Employees' perception of relationships with managers and other staff

Statement	Mean±SD
The manager treats employees fairly.	3.36±0.91
The manager listens to employees' opinions carefully.	3.38±0.95
The manager trusts me.	3.25±0.81
I talk to my manager about personal issues.	3.02±1.03
The manager does his/her best in doing jobs.	3.89±0.81
The manager recognizes my accomplishment.	3.34±0.83
The manager has enough skills and knowledge.	3.79±0.81
I have a good relationship with the manager.	3.57±0.78
I communicate well with co-workers.	3.55±0.81
The co-workers have skills and knowledge for jobs.	3.58±0.76
The co-workers are active.	3.65±0.81
The co-workers recognize themselves as a teamwork.	3.56±0.80
The co-workers recognize my accomplishment.	3.38±0.73
The co-workers trust one another.	3.55±0.81

Scale: 1 - strongly disagree, 5 - strongly agree.

(승진, 급여, 복지)에 만족도가 낮게 나타난 박¹⁷⁾, 남¹⁴⁾의 연구 결과와 유사하였다.

Table 6. Employees' perception of work environments

Statement	Mean±SD
The temperatures are sometimes too low or too high to work.	3.67±0.96
The air of the kitchen is not ventilated efficiently.	3.08±0.93
The humidity of the kitchen is too high to work.	3.42±0.96
The noise level is too high to work.	3.44±1.05
Working hours are long to me.	2.78±0.79
Kitchen floor is not equipped with non-skid materials.	3.21±0.94
The safety system of the kitchen is not proper.	2.94±0.87
Equipment is not enough for efficient working.	2.79±0.83
Work schedule is too often changed.	2.42±0.77
A fire prevention system is not proper operated.	2.38±0.85

Scale: 1 - strongly disagree, 5 - strongly agree.

관리자와의 관계, 동료간의 관계는 Table 6에서 보는 바와 같이 모든 문항에 대해 3.20±1.03보다 높은 수준으로 나타나고 있다. 또한 조리 작업 환경에 대해서는 2.38±0.85이상의 비교적 낮은 수준을 보이고 있으며 교육을 통해 업무 능력이 향상되었다는 문항에서는 3.28±0.93이었으며, 교육이 필요하다는 문항에서는 3.58±0.78의 값을 보이며 교육의 필요성과 교육효과의 중요성을 보이고 있다.

4. 조리 종사원의 직무 만족도에 대한 평가

본 연구 조사 대상자의 직무 만족도 점수 결과 Table 7에 제시하였다. 경기지역 학교 급식 조리 종사원의 직무 만족도를 알아보기 위해 교육 수준, 근무시간, 고용 형태, 재직 기간을 독립 변수로 하고 직무에 관한 전체적인 만족(satisfaction of a job), 임금과 후생 복리(monetary), 인사고과(human resource), 관리자와의 관계(relationship), 인간관계(man to man relationship), 작업 환경(environment network), 직장내 교육(on the job training)을 종속 변수로 하여 ANOVA분석을 실행하였다.

교육 수준별 조리 종사원의 직무 만족도는 전체적으로 고등학교졸업자(3.23±0.39)가 일반적인 직무 만족도에 있어서 유의적인 차이를 보이며 가장 높게 나

Table 7. Influencing factors on the job satisfaction of employee

	Level of Education			Work time			Type of employment			Length of employment							
	Middle school	High school	College	Less than 8	Less than 8-10	12 or longer	Regular	Irregular	Part time	F (P)	Less than 6	Less than 12	Less than 24	Less than 60	Less than 120	120 or longer	F (P)
S	3.23 ±0.39	3.06 ±0.48	2.40 ±0.38	3.08 ±0.48	3.06 ±0.45	1.86 ±0.00	3.10 ±0.48	3.07 ±0.51	2.86 ±0.37	0.912 (0.405)	3.10 ±0.45	3.38 ±0.16	2.95 ±0.38	3.00 ±0.51	3.24 ±0.42	2.67 ±0.86	2.212 (0.06)
M	2.48 ±0.39	2.2 ±0.56	1.65 ±0.57	2.29 ±0.58	2.18 ±0.52	1.00 ±0.00	2.38 ±0.56	2.22 ±0.61	2.03 ±0.36	1.126 (0.328)	2.55 ±0.62	2.52 ±0.51	2.41 ±0.37	2.00 ±0.57	2.27 ±0.54	2.13± 0.94	2.418 (0.042)
H	2.40 ±0.75	2.23 ±0.68	1.92 ±0.92	2.28 ±0.63	2.21 ±0.80	1.00 ±0.00	2.25 ±0.73	2.27 ±0.73	1.95 ±0.32	0.744 (0.478)	2.65 ±0.30	2.74 ±0.55	2.28 ±0.59	1.99 ±0.64	2.43 ±0.80	1.90 ±0.74	3.081 (0.013)
R	3.60 ±0.53	3.40 ±0.71	3.10 ±0.77	3.45 ±0.64	3.63 ±0.53	1.00 ±0.00	3.34 ±0.70	3.51 ±0.70	3.30 ±0.57	0.676 (0.511)	3.63 ±0.53	3.84 ±0.41	3.37 ±0.69	3.41 ±0.71	3.61 ±0.66	2.71 ±1.26	1.731 (0.136)
MR	3.79 ±0.63	3.50 ±0.66	3.50 ±0.65	3.54 ±0.57	3.08 ±0.72	2.58 ±2.20	3.33 ±0.60	3.58 ±0.67	3.55 ±0.39	0.976 (0.380)	3.54 ±0.46	3.43 ±0.56	3.76 ±0.72	3.61 ±0.52	3.68 ±0.46	2.88 ±1.38	1.655 (0.153)
EN	2.78 ±0.35	3.00 ±0.60	3.65 ±0.54	2.94 ±0.50	3.00 ±0.60	5.00 ±0.00	2.87 ±0.46	3.02 ±0.01	2.99 ±0.63	0.386 (0.681)	2.63 ±0.42	2.83 ±0.42	2.87 ±0.42	3.18 ±0.67	2.91 ±0.41	3.85 ±1.63	2.498 (0.037)
O	3.31 ±0.80	3.24 ±0.74	2.53 ±0.90	3.26 ±0.70	3.30 ±0.76	1.00 ±0.00	3.53 ±0.50	3.20 ±0.83	2.88 ±0.41	2.109 (0.127)	3.33 ±0.62	3.62 ±0.80	3.36 ±0.53	2.94 ±0.88	3.50 ±0.58	2.42 ±0.96	3.247 (0.010)

S : satisfaction of a job, H : human resource(merit rating), R : relationship, MR : man to man relationship, EN : environment network, O : OJT(on the job training).

타났고 그 다음이 전문대 졸업자(3.06±0.48)가 비교적 높은 만족도를 보였으며, 대졸의 경우는 좀더 낮게 조사되어 학력이 높아질수록 만족도가 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 김⁴⁾의 학력에 따른 종사원의 유의적 차이와 교육 수준이 높은 사람이 교육 수준이 낮은 사람보다 기대 수준이 커서 이를 충족치 못할 경우에 오히려 만족이 떨어질 수 있다는 Weaber¹⁸⁾의 연구와 일치한 것으로 나타났다.

근로 시간별 조리 종사원들의 만족도를 보면 10시간 미만일 때 전반적인 직무 만족도가 높게 나타나고 있으며, 관리자와의 관계와 인간 관계에서도 10시간 미만으로 근무하는 조리 종사원들의 만족도가 가장 높게 나타나고 있는 것으로 조사되었다. 또한 10시간 미만으로 근무하는 조리 종사원들은 직장내에서 교육 훈련을 통하여 자신을 능력 개발이나 업무에 관한 다양한 교육 훈련을 받고자하는 것으로 나타나고 있다.

고용형태별 조리 종사원들의 일반적인 직무 만족도를 보면 정규직이(3.10±0.48), 비정규직(3.07±0.51), 일용직(2.86±0.37)로 정규직은 대체적으로 만족하고 있는 반면 일용직은 조금은 불만족하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 비정규직은 직무 자체 요인을 제외하고 평균 이하의 만족도를 나타낸다는 남⁴⁾의 연구와 유사하게 나타났다.

재직 기간별 직무 만족도를 보면, 일반적인 직무 만족도에서 1년 미만일 때(3.38±0.16) 가장 높은 만족도를 보였고 임금과 후생복지, 인사고과에 있어서는 근무연한이 높아질수록 불만이 많고 만족도가 낮아지는 것을 볼 수 있으며, 조리 작업 환경에 관한 만족도를 보면 24개월 미만자(2.87±0.42)는 대체적으로 불만족하고 있는 것으로 나타났다. 반면 60개월 이상(3.18±0.67) 근무 연한이 높아질수록 작업 환경에 대한 만족도가 높은 것으로 나타나고 있으며 특히 120개월 이상(3.85±1.63) 장기 근무자는 만족도가 아주 높은 것으로 조사되었다. 이는 재직기간이 길고 나이가 많을수록 직장의 작업 환경에 적응력이 높아지기 때문일 것으로 사료된다.

결론 및 제언

학교 급식 품질 향상과 선진화를 효율적으로 달성하기 위해서는 학교 급식 종사원들의 인력관리 시스템이 구축되고 이들의 직무 만족도가 중요한 요인이라고 생각된다. 따라서 경기 북부 지역 초등학교 학교급식 종사자 119명을 대상으로 5점 척도법에 준하여 직무 만족도를 실시하였고, 조사 자료는 SPSS Package

Program(Ver 12.0)을 이용하여 백분율과 빈도수를 분석하였다.

조사 대상의 99.2%가 여성이었고 75.9%가 비정규직이었다. 급식 형태는 100%가 직영이었으나 교실 배식은 57.6%이었다. 식수 인원은 1,391.6±307.6명으로 조리 종사원 1명당 식수 인원은 135.0±18.2명이었다. 이들 중 82.2%가 고등학교 졸업의 학력을 지녔으며 98.4%가 이직한 경험이 없는 것으로 나타났다.

직무 만족에 관한 사항은 3.05±0.85로 비교적 높은 만족도를 보였는데, 임금과 후생 복지, 인사 고과에 관한 사항은 근무 연한이 높아질수록 불만이 많고 만족도가 낮아지는 것을 볼 수 있으며, 고용 형태별 조리 종사원 직무 만족도를 보면 정규직이 (3.10±0.48) 비정규직(3.07±0.51), 일용직(2.86±0.37)로 정규직은 대체로 만족하고 있는 반면 일용직은 조금은 불만족하고 있는 것으로 나타났고, 다른 요인에 비해 가장 만족도가 낮은 것으로 나타났으며 관리자와의 관계, 동료간의 관계는 모든 문항에 비해 3.02±1.03보다 높은 수준이었으며 조리 작업 환경에 대해서는 24개월 미만자(2.87±0.42)는 대체적으로 불만족하고 있는 것으로 나타났다. 특히 120개월 이상(3.85±1.6)장기 근무자는 만족도가 비교적 높은 것으로 나타나고 있다. 이는 재직기간이 길고 나이가 많을수록 직장의 작업 환경에 적응력이 높아지기 때문일 것으로 사료된다. 교육을 통해 업무 능력이 향상되었다는 문항에서는 3.28±0.93, 교육이 필요하다는 문항에 3.58±0.78의 값을 보여 교육의 필요성과 교육 효과의 중요성을 보이고 있다.

이상에서 살펴 본 연구 결과를 토대로 학교 급식의 질적 향상을 위해 몇가지 측면에서 제언하고자 한다.

1. 학교 급식 선진화와 질 향상을 위해 조리 종사원의 직무 만족에 관한 연구가 체계적이고 다양한 측면에서 이루어져야 하겠다.
2. 그동안 연구 결과와 본 연구에서 학교 급식의 조리 종사원의 고용 형태, 작업 환경, 급여, 후생복지 등에 좀더 적극적으로 체계적인 지원이 뒤따라야 하겠다.
3. 학교 급식 질 향상을 위해 데이터 베이스화, 교육을 통한 기술 향상 등이 이루어져야 하겠다.
4. 한정된 지역, 일부 학교 급식의 대상으로 전체 조리 종사원의 직무 만족도를 평가하는데 한계성이 있으므로 향후 좀더 체계적으로 신뢰성 있는 연구가 더 보편성 있는 결과를 제시해 줄 수 있을 것이다.

참고문헌

1. 김용례. 학교 급식 지원체계 구축에 관한 연구.

- 충북대학교 행정대학원 석사 학위논문. 2003
2. 교육부. 교육 통계 연보, 학교급식 실시 현황. 2005
 3. 광동경. 단체 급식에서 HACCP 제도 적용 및 실제 - 학교 급식 중심으로. 영양사 보수 교육 자료집. pp 55-63. 2000
 4. Kim, EM, Chun, SS and Yoon, JY. The effect of dietitian's leadership on the job satisfaction of employee in foodservice organizations. *J. Korean Soc. Food Sci. Nutr.* 33(10): 1646~1652. 2004
 5. Ruf, KL and David, BD. How to attain optimal productivity. *J. Am. Diet. Assoc.* 49:77-81. 1975
 6. Staneley, E. Seashore and Thomas, DT. Job satisfaction indication and their correlates. *American Behavioral Scientist* 18: 333-368. 1975
 7. Kim, SH. A study about the cook's duty in the school foodservice law. *Culinary Research* 5(1): 103-128. 2000
 8. Yang, I and Ham, S. Job satisfaction and its relationship to job characteristics of school foodservice dietitians. *Korean J. Dietary Culture* 8(1): 11-19. 1996
 9. Chang, E. Job importance and job satisfaction among elementary school foodservice dietitians in Seoul. *Korea J. Dietary Culture.* 16(5): 423-430, 2001
 10. Lee, HS. Evaluation of the common-management foodservice system of the elementary schools in Kyungbook region. *Korean J. Soc. Food Sci.* 8(4) : 370-378. 1995
 11. Jang, ML and Kim, MH. Job satisfaction of dietitians between elementary school and high school. *J. Korean Diet. Assoc.* 9(1): 13-21. 2003
 12. Kim, SC. An analysis on the condition of kitchen employees in elementary school. *Culinary Research* 7(3): 241-261. 2001
 13. Kim, EK, Kim, EM, Kang, MH and Hong, WS. A study on the foodservice worker's job satisfaction in elementary school foodservice systems located in Seoul and Kangnung. *Korean J. Soc. Food Sci.* 14(1): 68-75. 1998
 14. Nam, SM. A study on the job satisfaction of school foodservice employee. *Korean J. Food Culture* 20 (6): 688-694. 2005
 15. Smith, PC, Kendall, LM and Hulin, CL. The Measurement of satisfaction work and retirement : A strategy for the study of attitudes. Chicago : Rand McNally & Co. 1969
 16. Lee, SH, Kim, SH and Kim, MS. The condition analysis about job satisfaction and separation propensity of foodservice industry culinary employees. *Korean Journal of Culinary Research.* 9(4):37-58. 2003
 17. Park, EJ and Kim, KN. Job achievement and job satisfaction of dietitian in elementary school. *Journal of the Korean Dietetic Association* 8(2):163-174. 2002
 18. Weaber, CN. Job satisfaction in the USA in the 1970's. *J. Appl. Psychol.* 65:364-365. 1980
-
- (2006년 4월 5일 접수; 2006년 5월 22일 채택)