

학교급식 조리사의 직무 만족에 관한 연구

이 숙 회 · 유 경 민^{†,*}

한국조리사회 충청북도 지회장, *순천대학교 조리과학과

A Study on the Job Satisfaction of Cooks of School Feeding

Suk-Hee Lee and Kyung-min Yoo^{†,*}

Major of Food and Cooking Science, *Suncheon National University

Abstract

This study examines the job satisfaction of cooks of school feeding. Sampling was taken among school feeding cooks except for those of Kangwon Province and Cheju Province. The factors affecting on the job satisfaction was investigated to find ways to raise the job satisfaction of cooks of school feeding.

Four factors were extracted in all. It is found that these four factors have affected the job satisfaction of cooks of school feeding in order of working satisfaction factor(.493), co-worker communication factor(.463), job environment factor(.185), and advancement factor(.146). Accordingly, more opportunities for career advancement should be offered to raise the job satisfaction among them, and the establishment of better work environment and the optimum staff are urgently needed.

Key words : job satisfaction, school feeding, working satisfaction, co-worker communication, job environment, advancement.

I. 서 론

건강은 인류의 모든 역사를 통하여 볼 때 인간이 갈망하여 온 욕구 중의 하나이다. 인간은 한 개체로서의 존엄성과 가치를 인정받고 보람 있는 생활을 누릴 수 있는 권리를 가지고 있으며 이러한 권리를 올바르게 향유하기 위해서는 무엇보다도 건강해야 한다(송기만 1997).

학교급식은 성장기 아동들에게 필요한 영양을 공급함으로써 심신의 건전한 발달과 편식 교정 및 올바른 자질과 덕성을 함양하여 국민 식생활 개선에 기여하고

† : 교신저자, 011-421-5557, youkm@sunchon.ac.kr, 전남 순천시 매곡동 315 순천대학교

록 학교에서 일정한 지도 목표를 설정하여 계획적으로 실시하는 단체급식을 말한다(김규태 1998).

우리나라의 학교급식은 한국전쟁 직후 극빈 아동을 위한 구호급식으로 출발하여 보충급식으로, 나아가 현재는 완전급식으로 변모하면서 아동들의 영양을 개선하고 체위를 향상시켜 효과적인 학생의 식습관 변화 및 건강 관리에 중요한 역할을 해왔으며 국민의 식생활을 개선하는데 크게 기여하였다(영양사 워크숍 보고서 1990).

정부에서는 1981년 1월 29일 학교급식 법을 제정·공포하게 되었으며(법률 제 3356호), 이후 1981년 9월 8일 학교급식 법 시행령(대통령령 제 10460호) 및 1983년 2월 25일에 학교급식 법 시행규칙(체육부령 제 2호)을 제정·공포하였다.

조리사는 학교급식의 고객인 학생들을 만족시키는 가장 중요한 역할을 하는 사람으로서, 급식상품의 품질인 맛을 향상시키고 서비스와 위생의 수준을 지켜내는 주 실무자이고, 주방 조직은 요리의 생산, 식자재의 구매, 인력 관리, 메뉴 개발, 주방 설비의 시설 관리 등 요리 상품의 생산과 개발 및 주방 운영에 관계되는 전반적인 업무를 효율적으로 운영하기 위한 일체의 인적·물적 구성을 의미하며, 조리업무는 식재료의 구매, 상품의 생산, 판매 서비스에 이르는 전 공정에서 발생하는 제반 업무를 말하며, 여기에 인사관리 및 주방 시설관리 등이 포함된 것이다. 또한 이러한 업무를 수행함은 합리적인 조리업무를 통하여 상품가치를 극대화시키고, 이를 통하여 고객 욕구를 만족시키는 데 있다.

따라서 조리사가 조리 직무를 수행함에 있어 가장 궁극적인 목적은 식품을 조리함으로써 식품 자체의 성분 및 형태의 변화를 일으켜 미각적·시각적·영양적·후각적 효과를 최대로 높여 위생적으로 처리하여 소화·흡수가 잘 되면서 모든 사람에게 맛과 영양적인 효익을 주어야 한다는 것이다(정중훈 1998).

일찍부터 학교급식 업무의 효율적인 관리 방안을 모색하여 온 외국에서는 학교급식의 품질 향상을 목적으로 다양한 면에서의 질적 평가 연구가 시도되었다. 그러나 지금까지 국내에서 행해진 학교급식 관련 연구들은 미비하다. 그 동안 학교현장에서의 학교급식에 대한 각종 보고나 연구에는 주로 학생들의 영양상태 파악과 식생활 조사, 식생활 개선, 바른 식습관 형성 등에만 국한되었다(이정희 1998).

이제는 우리나라의 학교급식도 전반적인 수준 향상을 재고해야 할 시점에 와있다. 학교급식 관련 종사자들의 능력 및 자질 향상을 위한 교육프로그램 개발, 학교급식 관계자들의 직무에 대한 자긍심 및 만족감 고취 등도 중요하지만, 그 중에서도 특히 학교급식의 가장 일선에서 중추적인 역할을 담당하고 있는 학교급식 조리사들의 직무 만족도 또한 학교급식 생산성의 향상을 위해 매우 중요하다. 따라서 학교급식과 관련된 조리사들의 직무수행 과정 중 발생할 수 있는 다양한 변수들이 조리사들의 직무에 어떠한 영향을 미치는지에 대하여 규명해 볼 필요성이 제기되

고 있다.

이러한 맥락에서 본 연구의 구체적인 목적은 학교급식 조리사의 직무에 있어서의 만족요인과 불만족 요인을 알아보고 학교급식 조리사의 직무 만족도를 높이기 위한 방안을 모색해 본다.

II. 연구의 이론적 배경

1. 학교급식의 목적

일반적으로 집단급식이란 영리를 목적으로 하지 않고 계속적으로 특정 다수인에게 음식을 공급하는 것을 의미한다. 그러므로 집단급식의 목적은 각 단체에 따라 약간의 차이는 있으나, 영양 개선을 통하여 건강을 보호하고 그 증진을 도모하는데 목적이 있다. 또한 집단급식을 실시하는 것은 인간의 식생활을 급식시설을 통하여 인간 생존의 기본이 되는 영양과 건강을 보장하는 데에 의의가 있다.

아울러 집단급식의 일종인 학교급식은 성장기 아동들에게 정상적인 신체의 발달과 활동에 필요한 영양을, 1일 1식에서 해당 연령에 제시되어 있는 영양 권장량의 1/3선을 공급하고 합리적인 식생활 지식과 습관을 기르기 위하여, 학교에서 일정한 지도목표를 설정하여 계획적으로 실시하는 집단급식을 말한다(박세춘 1993).

그러나 학교급식은 많은 대상에게 일정한 영양을 제공한다는 점에서 일반 집단급식과 동일하나, 영양급식에만 그치지 아니하고 교육적인 차원에서 시행됨이 바람직하다. 따라서 학교급식이라 함은 성장기 아동에게 필요한 영양을 공급함으로써 심신의 건전한 발달과 편식 교정 및 식습관의 올바른 자세와 협동, 질서, 공동체 의식 등 민주 시민으로서의 자질과 덕성을 함양하며 국민의 식생활 개선에 기여하도록 하기 위하여 학교급식에서 일정한 지도목표를 설정하여 계획적으로 실시하는 단체 급식이라고 정의하기도 한다(이원묘 1997).

또한 학교급식을 성장기 아동들의 성장 발달에 필요한 영양 공급의 적정을 기함으로써 건전한 심신의 발달을 도모하고, 합리적인 식생활 영위에 필요한 기초 영양 지식의 이해 및 올바른 식생활 습관 형성을 위하여, 학교에서 일정한 지도목표를 설정하여 계획적으로 실시하는 집단 급식으로 정의하는 입장도 있다(박준교 1990).

이상과 같은 견해를 종합한 결과 학교급식은 학교급식 법 제1조의 목적을 달성하기 위하여 학교 안에 급식 시설과 설비를 갖추고 당해 학교 또는 인접 학교의 학생에 대하여 실시하는 급식이라고 정의할 수 있다.

우리나라에서의 학교급식에 대한 변천 과정을 살펴보면, 1953년 UNICEF를 중심으로 외국 원조의 양곡 지원에 의한 학교급식을 시작으로 1973년 학교급식이 중단될 때까지, 소위 보릿고개 시절의 구호급식으로 인간 삶의 기본 욕구인 식생

활의 해결에 중점을 둔 구호급식 단계를 시작으로, 아동의 전반적인 체력향상을 위한 실질적 의미의 영양급식 단계(1970년대~80년대)를 거쳐, 1980년대 이후 경제수준의 향상과 더불어 양보다 질을 위주로 하는 교육급식 단계로 변화하면서, 학교급식을 통한 아동의 인성과 사회성 개발로 지·덕·체의 전인교육의 장을 형성하며 기본생활 습관 및 공동체의식 형성을 위한 산 교육장으로 전환하였다.

학교급식 법에 따르면 법 제1조에 학교 급식을 통한 학생의 심신의 건전한 발달을 도모하고 나아가 국민 식생활 개선에 기여함에 목적이 있다고 명시하였고, 법 제3조에는 영양 교육을 통한 식습관의 개선에 목적을 두고 있다.

또한 법 제6조에는 학교급식의 내용을 학생의 발육과 건강에 필요한 영양을 충족할 수 있는 식품으로 구성되어야 하며, 위생과 안전에 철저를 기하여야 한다고 지적하고 있다.

이와 같이 학교급식의 목적은 학생들의 신체적·정신적·사회적 건강을 위해 학생들의 발육과 건강에 필요한 영양을 충족시켜줄 수 있도록 좋은 식사를 하도록 지도하고 학생 스스로 음식에 대해 올바른 지식을 가지고 식생활에 그 지식을 실천할 수 있게 하는 식생활 관리능력의 배양에 학교급식의 주된 목적이 있다고 하겠다(모수미 1990).

2. 학교급식소의 직무 만족에 관한 선행연구

Hopkins 등(1978)은 학교급식소의 비관리 계층(non-managerial) 여성 노동자들을 대상으로 하여 직무의 성과와 직무 만족도와의 관계를 조사하였다. 이들의 직무 만족도 점수를 병원 급식소의 여성 종업원들과 비교해본 결과는 직무자체, 감독, 동료들뿐만 아니라 전체적인 만족도에서도 학교급식 종사자들이 병원 급식 종사자들보다 만족하는 정도가 높음을 알 수 있었다. 또한 직무 성과가 높을수록 직무의 모든 면에 대해서 만족하는 것으로 나타났다.

미국 Georgia주 내의 50개의 학교 영양 프로그램을 대상으로, 종업원들과 상위자들의 직무 특성에 대한 지각 정도와 직무 특성과 직무 만족도와의 관계에 대해 Sneed(1988)가 행한 연구 결과에 의하면, 종업원과 상위자들의 직무 만족도에는 차이가 없다고 나타났으며, 반면에 직무 특성의 경우에 있어서는 상위자들이 직무의 다양성과 자율성 면에서 종업원들보다 만족하는 것으로 나타났다고 보고하였다. 또한 종업원과 상위자들 모두에서 직무 특성 점수가 직무 만족도 점수와 유의적인 관계가 없는 것으로 나타났는데, 이는 종업원들의 직무회전(job rotation)으로 인해서 직무 특성 점수에 변화가 나타난 것으로 분석되었다.

Duke & Sneed(1989)는 Univ. of Tennessee의 대학 급식소에서 32명의 관리 계층 종업원과 147명의 비관리 계층의 종업원을 대상으로 직무 만족과 직무특성 사이의 관계, 인적 사항과 직무 만족 사이의 관계를 조사하였는데, 조사대상 두 그룹

모두에서 직무 특성과 직무 만족도 간에 양의 관계가 있음을 보여주었다. 직무 특성 중에 피드백과 다른 사람들과의 관계는 상당히 중요한 개인적인 직무 특성으로 나타났으며, 다른 사람들과의 관계는 비관리 계층 종업원보다 관리 계층에서 높은 점수를 나타냈다. 관리 계층과 비관리 계층 사이의 직무 만족도에는 차이가 없었고, 다만 나이가 많은 비관리 계층 종업원들이 젊은 종업원들보다 더 직무에 만족하는 것으로 나타났다.

III. 연구 방법

1. 조사대상 및 방법

본 연구는 전제한 연구 목적을 달성하기 위하여 설문조사를 하였다. 조리사들의 의견들을 조사하기 위하여 선택 항목들을 나열하고 응답자가 선택하도록 하는 설문방법(self-administrated, closed-ended questionnaire)이 사용되었다.

본 연구의 조사 대상자들은 강원도와 제주도 지역을 제외한 전국의 초·중·고교에서 급식을 담당하는 조리사들이고, 한 개의 학교에서 1부의 설문지만을 작성토록 하였으며, 연구를 위한 설문지는 2005년 9월 1일부터 30일까지 한 달간 조사되었다.

조사를 위한 표본 크기는 총 300부였고, 300부 중에서 회수된 설문지는 250부였으며, 그 중에서 올바르게 답한 239부만을 통계에 사용하였다.

설문지의 분석은 모집된 자료의 통계 처리를 위해서 데이터 코딩 과정을 거친 후 SPSS 12.0을 이용하여 분석하였다.

2. 조사내용과 연구모형

본 연구는 연구의 목적을 달성하기 위하여 회귀모형을 응용하였다. 총 29가지의 변수들로 구성된 설문지는 조사 대상자들의 일반사항에 관한 부분과 학교급식 조리사들의 직무 만족에 관한 부분으로 구분하였다.

본 연구에서 선정한 속성들은 선행 연구(이재택 1982, 김석균 1993, 김한곤 2001)에서 사용되었던 직무 만족에서 영향을 미치는 속성들을 참고하였고, 연구의 목적을 달성하기 위하여 학교급식에서 근무하는 조리사들에 맞게 수정하였다.

직무 만족 측정 문항들은 담당 업무량, 담당 업무의 중요성, 담당 업무의 적성, 업무 수행 능력 발휘 기회, 조리작업의 만족도, 조리기기 및 조리설비 만족도, 조리실의 작업 환경, 보수, 보수에 의한 생활 정도, 이직 경향, 승진 기회, 승진 전망, 상사와의 협의, 재량권, 동료와의 업무 협조, 직장 만족도, 교직원의 요리사에 대한 태도, 영양사의 요리사에 대한 태도, 인력 배치, 직업 선택, 그리고 자녀에 대한 직업 추천 의사 등의 항목을 선정하였다.

분석을 위한 자료는 직무 만족 측정문항들은 매우 불만족하다(1)에서 매우 만족한다(5)까지 범위의 5점 척도로 측정되었다.

본 연구는 잠재요인이 종속변수에 영향을 미치는 정도를 측정하기 위하여 잠재요인으로 직무 요인을 사용하였고, 종속변수로 직무 만족이라는 변수를 사용하였다. 행동의도 회귀모델은 다중 회귀모델과 Qu의 연구를 바탕으로 다음과 같이 잠재요인들과 관련하여 가정하였다.

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_n x_n + \varepsilon$$

Y : 종속변수(직무 만족)

α : 절편

β : 회귀계수

x : 잠재요인(직무 요인)

ε : 측정오차

3. 분석방법

본 연구는 직무에 대한 일반 사항에서의 차이를 분석하였고, 일련의 변수들을 독립변수들과 종속변수로 정하여 선정된 독립변수들이 종속변수에 미치는 영향을 분석하였다.

본 연구는 회귀모델을 통한 직무 요인들이 직무 만족에 영향을 미치는 정도를 측정하기 위하여 다변량분석인 신뢰도분석과 요인분석, 회귀분석을 사용하였다.

본 연구에서 요인분석은 원래의 속성들로부터 새로운 변수들을 구성하고 속성들 가운데 대부분의 변량들을 설명하는 비교적 작은 수의 변수들을 알아내기 위하여, 그리고 다중 회귀분석에 요인 점수들을 적용하기 위해서 사용되었다.

추출된 요인들의 수에 대한 기준은 고유 값, 분산 설명력과 공통성이었다. 1이거나 1보다 큰 고유 값을 가진 요인들만 유의한 것으로 고려되었으며, 다른 것들은 유의하지 않은 것으로 고려되었다. 변수들은 의미가 있을 때 하나의 요인에 분류되었고, 요인들이 설명되지 못할 때에는 제외하였다.

본 연구에서 회귀분석은 2개 이상의 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 분석하기 위하여 이용되었으며, 본 연구에서는 상관관계 계수와 F 통계량을 이용하였다. 상관관계 계수로 결정계수(R-square), 더빈-왓슨통계량(DW: Durbin-Watson statistic), 그리고 공차한계(tolerance)와 분산팽창요인(VIF: Variance Inflation Factor)을 이용하였다.

IV. 연구 결과

1. 조사대상자의 일반사항

조사대상자의 일반사항은 <Table 1>과 같다. 응답자의 인구통계학적 정보에 대한 빈도분석의 결과에 의하면, 전체 응답자 중 여성 응답자가 233명(97.5%)으로 남성 응답자에 비해 훨씬 많았다. 나이는 40세에서 49세 사이가 192명(80.3%)으로 가장 많았고, 교육 정도는 고등학교 졸업자가 127명(53.1%)으로 가장 많았으며, 결

<Table 1> General characteristics of subject

	Characteristics	Frequency(n)	Percent(%)
Gender	Male	6	2.5
	Female	233	97.5
Age	20~39 years	25	10.5
	40~49 years	192	80.3
	50 years or over	22	9.2
Education	High school	127	53.1
	College	75	31.4
	University	31	13.0
	Post graduate	6	2.5
Marriage	Married	218	91.2
	Single	21	8.8
Working year	0~5 years	17	7.1
	6~10 years	141	59.0
	11 years or over	81	33.9
Working area	Seoul	18	7.5
	Kyunggido	90	37.7
	Chungcheongdo	57	23.8
	Kyungsangdo	53	22.2
	Jeonlado	21	8.8
Working status	Full-time	190	79.5
	Part-time	49	20.5
School	Elementary school	213	89.1
	Middle school	12	5.0
	High school	14	5.9
Total		239	100.0

혼 여부에 있어서는 기혼자가 218명(91.2%)으로 많이 나타났고, 근무연수는 6년에서 10년까지가 141명(59.0%)으로 가장 많았고, 근무지역은 서울·경기 지역이 90명(37.7%)으로 가장 많았으며, 근무조건은 정규직이 190명(79.5%)으로 높게 나타났다. 또한 근무학교로는 초등학교 근무자가 213명(89.1%)으로 고등학교 14명(5.9%), 중학교 12명(5.0%) 보다 월등히 높게 나타났다.

2. 직무 만족 측정 변수에 대한 기술통계 분석

직무 만족에 대한 기술통계 분석 결과는 <Table 2>와 같다. 21개 측정문항들의

<Table 2> Descriptive analysis : Job satisfaction

Items	Mean	S.D.	Rank
Business amount	2.14	1.16	16
Importance of business	4.52	0.69	1
Aptitude of business	3.79	0.64	2
Business exhibition opportunity	2.64	0.86	11
Work satisfaction	2.68	1.05	10
Equipment satisfaction	2.25	0.81	15
Working environment	1.91	0.83	18
Allowance	2.71	1.09	8
Standard of living	2.56	0.78	13
Change of post intention	2.79	1.04	7
Advancement opportunity	1.77	0.84	20
Advancement view	1.61	0.77	21
Conference with firm	2.61	0.83	12
Discretionary power	2.55	0.90	14
Business cooperation	3.26	0.79	4
Company satisfaction	3.22	0.88	5
Teaching staff's attitude	3.04	0.77	6
Dietitian attitude	2.69	0.87	9
Employee arrangement	2.05	1.10	17
Job selection	3.33	0.76	3
Job recommendation intention	1.85	0.71	19
Total	2.67	0.71	

평균 만족도는 5점 만점에 2.67이었다. 만족도가 비교적 높은 측정문항들은 담당 업무의 중요성(4.52), 업무수행 능력 발휘 기회(3.79), 직업 선택(3.33), 동료와의 업무협조(3.26), 그리고 직장 만족도(3.22)의 순이었다.

만족도가 비교적 낮은 측정문항들은 승진 전망(1.61), 승진 기회(1.77), 자녀에 대한 직업 추천(1.85), 조리실의 작업 환경(1.91), 그리고 인력 배치(2.05)의 순으로 조사되었다.

3. 직무 만족 요인들의 타당성 및 신뢰성 분석

1) 직무 만족 요인들의 타당성 분석

직무 만족 요인들의 타당성 분석 결과는 <Table 3>과 같다. 서로 다른 상대적 중요성을 갖고 있는 변수들 각각에 대한 요인분석 결과에 의하면, 69.247의 분산이 설명되었다. 요인분석 결과에 의하면, 0.5 이하의 적재치를 가진 변수들인 담당 업무의 중요성, 담당 업무의 적성, 이직 경향, 상사와의 협의, 직업 선택, 그리고 자녀에 대한 직업 추천들을 제외하고 재분석을 하여 요인들을 추출하였다. 상관관계 매트릭스의 전체 유의 수준은 1833.100의 Bartlett's Test of Sphericity 값을 가진 0.000이었다. MSA(Measure of Sampling Adequacy)는 0.788로 가치가 있었다.

MSA는 어느 두 변수의 짝을 제외한 나머지 모든 변수를 제외시킬 경우, 그 두 변수 사이의 편(partial) 상관계수(negative anti-image correlation)와 표본추출 적합성에 관한 Kaiser의 척도로, 일상적인 상관계수와 편상관계수의 차이에 상대적인 비례값을 계산한 것으로 0.6 이상이면 충분하고, 기초연구 분야에서는 0.8, 그리고 중요한 결정이 요구되는 응용연구 분야에서는 0.9 이상이어야 한다고 주장하고 있다(노형진 2005).

직각회전요인 매트릭스를 보면, 처음 21개 변수에서 6개의 변수가 제외되었고, 15개의 변수들이 4개의 요인들로 추출되었으며, 요인추출 과정에 있어서는 고유값의 기준을 적용하여 1보다 큰 것을 요인화 하였다. 각각의 요인들은 비교적 높은 적재치로 구성되었고 대부분의 변수들이 하나의 요인에 크게 적재되었으며 다른 요인들에 크게 적재되지 않았다. 요인들은 요인들 간의 중복이 없고 서로 독립적으로 모든 요인들이 구성되었다. 적재치들은 요인들에 구성된 변수들의 상관성을 나타낸다. 각각의 변수들의 공통성은 0.549에서 0.856으로 비교적 높았다. 베리맥스(varimax) 회전 후 추출된 4개 요인의 누적계수는 69.2%의 분산을 설명했다.

2) 직무 만족 요인들의 신뢰성 분석

직무 만족 요인들의 신뢰성 분석 결과는 <Table 4>와 같다. 4개의 요인들 각각에 대한 내적 일관성을 측정하기 위하여 신뢰도 알파가 계산되었으며, 4개의 차원

<Table 3> Factor analysis for job factors

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy						.788
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-square					1833.100
	df					105
	Sig.					.000***
VARIMAX Rotated Loading						
Items	Working satisfaction	Co-worker communication	Advancement	Job environment	Communality	
Business exhibition opportunity	.621	.105	.417	.172	.600	
Work satisfaction	.823	-.067	.003	.004	.683	
Allowance	.814	.214	.250	-.008	.771	
Standard of living	.731	.120	.397	.059	.710	
Company satisfaction	.552	.438	-.213	.081	.549	
Discretionary power	.556	.594	.114	.149	.697	
Business cooperation	.060	.744	.110	.149	.591	
Teaching staff's attitude	.228	.741	-.004	-.019	.602	
Dietitian attitude	.091	.718	.400	.048	.686	
Employee arrangement	-.238	.572	.303	.418	.651	
Advancement opportunity	.271	.118	.846	.102	.813	
Advancement view	.162	.154	.898	-.022	.856	
Business amount	.045	.312	.507	.575	.688	
Equipment satisfaction	.133	.040	-.036	.892	.817	
Working environment	.074	.094	.045	.853	.743	
Eigen values	5.296	2.131	1.553	1.476		
% of Variance Explained	35.307	14.206	10.351	9.383		

*** $p < 0.001$.

들에 대한 요인명을 근무 만족도, 동료와의 협력, 승진, 그리고 직업 환경으로 명명하였다. 근무 만족도의 내적 일관성을 측정된 결과에 의하면 α 계수는 0.7271에서 0.8158로 나타났고 전체 α 계수는 0.8159였다. 동료와의 협력의 내적 일관성을 측정된 결과에 의하면 α 계수는 0.7006에서 0.7710으로 나타났으며 전체 α 계수는 0.7773이었다. 직업 환경에 대한 내적 일관성을 측정된 결과의 경우 α 계수는

0.5595에서 0.7070으로 나타났고 전체 α 계수는 0.7259였다. α 계수는 최소수치가 0.5 이상이 되면 비교적 신뢰도가 높다고 보고 있다.

<Table 4> Reliability analysis for job related factors

Factors	Variable	Mean	S.D.	Corrected item-total correlation	Alpha if item deleted
Working satisfaction	Business exhibition opportunity	2.64	0.86	.5950	.7838
	Work satisfaction	2.68	1.05	.5844	.7892
	Allowance	2.71	1.09	.7623	.7271
	Standard of living	2.56	0.78	.6972	.7609
	Company satisfaction	3.22	0.88	.5365	.8158
	Total	2.76	0.26		
Alpha				.8159	
Standardized item alpha				.8188	
Co-worker communication	Discretionary power	2.55	0.90	.5736	.7283
	Business cooperation	3.26	0.79	.6254	.7151
	Teaching staff's attitude	3.04	0.77	.5243	.7463
	Dietitian attitude	2.69	0.87	.6560	.7006
	Employee arrangement	2.05	1.09	.5349	.7710
	Total	2.72	0.47		
Alpha				.7773	
Standardized item alpha				.7892	
Job environment	Business amount	2.14	1.16	.7126	.7070
	Equipment satisfaction	2.25	0.81	.6143	.5820
	Working environment	1.91	0.83	.6311	.5595
	Total	2.10	0.17		
Alpha				.7259	
Standardized item alpha				.7558	

4개의 요인 구조는 비교적 더 쉽게 해석할 수 있는 의미 있는 수의 구성 차원들로 회귀분석에 이용되었으며, 요인들 중에서 근무 만족도가 가장 중요한 요인으로 나타났고, 동료와의 협력, 직업 환경, 승진의 순이었다.

4. 직무 요인들과 전반적인 직무 만족도에 미치는 효과분석

전반적인 직무 만족도라는 종속변수에 대한 4개의 직무 요인들의 회귀분석 결과는 <Table 5>와 같다. 모델은 회귀모형의 결정계수가 0.963, 조정 결정계수가 0.962의 적합도를 보였다. 분산분석표에서 F통계량이 1513.406($p < 0.001$)으로 유의하게 나타났기 때문에 종속변수와 독립변수 사이에 함수관계가 성립된다는 것을 알 수 있다.

독립변수들 간의 다중공선성을 분석한 결과에 의하면, 모수 추정치에 대한 공차 한계와 분산팽창 요인의 통계량을 독립변수들 모두가 각각 0.1 이상과 10 이하로 다중공선성이 없었다. 서로 독립적이며 정규분포를 하여 설정한 모형의 가정이 적절함을 알아보기 위하여 더빈-왓슨통계량을 이용한 분석 결과에 의하면, 더빈-왓슨통계량은 1.398로 기준값이 2에 가깝기 때문에 잔차는 모델에서 서로 독립적이고 정규분포를 하고 있다.

<Table 5> Effect of factors on overall job satisfaction

Model	R	R ²	R ²	Std. error of the estimate	Durbin-watson
1	.981	.963	.962	.1583	1.398

	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Regression	151.605	4	37.901	1513.406	.000***
Residual	5.860	234	0.025		
Total	157.465	238			

	B	Std. error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.524	.051		29.903	.000***		
Working satisfaction	.562	.017	.493	33.896	.000***	.750	1.333
Co-worker communication	.580	.019	.463	29.894	.000***	.663	1.508
Advancement	.154	.016	.146	9.921	.000***	.739	1.353
Job environment	.198	.015	.185	12.799	.000***	.761	1.314

*** $p < 0.001$.

진반적인 직무 만족도라는 종속변수에 4개의 독립변수들 중에서 어떠한 독립변수가 더 많은 공헌을 하는지, 즉 종속변수와 4개의 독립변수들 중에서 어떤 변수들인지를 측정하기 위하여 *t*통계량이 이용되었다. 추출된 4개의 요인들의 기울기들을 이용한 추정된 회귀식은 다음과 같이 정리될 수 있다.

$$Y = 1.524 + 0.562\chi_1 + 0.580\chi_2 + 0.154\chi_3 + 0.198\chi_4$$

(0.051) (0.017) (0.019) (0.016) (0.015)

Y : 직무 만족도

χ_1 : 직업 만족도

χ_2 : 동료와의 협력

χ_3 : 승진

χ_4 : 직업 환경

() : 표준오차

회귀분석의 결과 근무 만족도, 동료와의 협력, 승진 그리고 직업 환경이 종속변수와 긍정적인 관계를 통계량이 유의하게 나타나는 변수들이었다. 이러한 4개의 요인들은 직무 만족도 기준의 결정요인들이거나 예측변수들이 된다.

종속변수에 가장 큰 공헌을 한 변수는 근무 만족도였다. 4개의 요인들에 대한 회귀분석 결과에서 근무 만족도의 β 통계량이 0.493($p < 0.001$)이었고, 그 다음으로 동료와의 협력의 β 통계량이 0.463($p < 0.001$), 직업 환경의 β 통계량이 0.185($p < 0.001$), 그리고 승진의 β 통계량이 0.146($p < 0.001$)으로 나타났다.

V. 결 론

본 연구는 학교 급식소에서 근무하는 조리사들의 일반적인 현황을 파악하고 그들의 업무를 이해하며, 학교급식 조리사의 직무 만족도를 분석하여 업무를 수행함에 있어 만족도를 높여줄 수 있는 방안과 학교급식 조리사에 대한 사회적 인식을 높이기 위해 학교급식을 담당하는 조리사들을 대상으로 평가하고 분석하여 개선책을 제시하기 위해 수행되었다.

본 연구는 이러한 문제의 제기 하에서, 초·중·고교에서 급식을 담당하는 조리사들을 모집단으로 선정하였으며, 모집단을 측정하기 위한 표본으로 강원도와 제주를 제외한 전국의 300개 학교급식 조리사를 대상으로 한 개의 학교에서 1부의 설문지만 작성토록 하였다.

본 연구는 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 문헌연구와 실증연구를 병행하였으며, 문헌 연구를 통하여 학교 단체급식의 목적 및 학교급식소의 직무 만족에 대

한 선행연구 등 이론적 개념을 정립하였으며 이를 근거로 실증연구를 병행하였다.

본 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 학교급식 조리사의 경우 담당업무의 중요성, 업무의 적성, 조리사로서의 직업선택, 동료조리사와의 업무협조, 직장에 대한 만족도, 교직원들의 조리사에 대한 태도 등에서 대체로 만족하는 것으로 나타나고 있다.

둘째, 학교급식 조리사의 경우 승진 전망, 승진 기회의 부족, 자녀에 대한 직업 추천 의도, 조리실의 작업 환경, 인력 배치, 담당 업무량, 조리기기 및 조리설비, 업무에 대한 재량권 등에서 상대적으로 불만족하는 것으로 나타나고 있다.

셋째, 직무 만족에 대한 요인분석 결과 근무만족도, 동료와의 협력, 작업 환경, 승진 등의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 한계로는 첫째, 전체 학교급식 조리사들의 수에 비해 표본의 수가 너무 적었다는 점이다. 둘째, 강원도와 제주도의 학교급식 조리사들이 제외되었다는 점이다. 셋째, 설문 응답자 대부분이 여성 급식 조리사들이었다는 점이다. 넷째, 이들 응답자들 중 대부분이 초등학교의 급식 조리사들로 편중되어져 보다 나은 신뢰성을 확보하지 못했다는 점이다. 다섯째, 보다 다양한 변수를 제시하지 못한 점이다. 따라서 향후 연구에서는 보다 다양한 직무 만족과 관련된 변수의 개발과 아울러 보다 많은 전국의 학교급식 조리사들의 참여를 유도해 내야 할 것이고, 보다 나은 신뢰성의 확보를 위해 편중되지 않도록 표본이 편중되지 않도록 많은 노력이 필요하며 다양하고 실증적인 보다 발전된 연구가 많이 나와 주길 기대한다.

참고문헌

1. 김규태, 전세열 (1998) : 영양급식학, 지구문화사, p.30, 서울.
2. 김석균 (1993) : 직무 만족에 관한 연구, 제주대학교, pp.64-70, 제주.
3. 김한곤 (2001) : 학교급식 조리사의 직무 만족에 관한 연구, 영남대학교, pp. 38-42, 경북.
4. 노형진 (2005) : SPSS 12.0에 의한 조사방법 및 통계분석, 형설출판사, p.563, 서울.
5. 모수미 (1990) : 우리나라 영양교육의 현황과 개선방향. 한국영양학회지 23(3): 210.
6. 박세춘 (1993) : 학교급식의 정책 방향, 충남교육청, '93 학교급식운영 연구협의회 교재), 9.
7. 박준교 (1990) : 학교급식의 현황과 개선방향. 한국영양학회지 23(3):213-214.
8. 송기만 (1997) : 학교급식이 아동의 식습관에 미치는 영향. 한국교원대, 1, 충북.

9. 이원묘 (1997) : 어린이 식생활지도, 도서출판 유성, p.203, 서울.
10. 이정희 (1998) : 학교급식체제의 개선방안에 관한 연구, 연세대학교, 2, 서울.
11. 이재택 (1982) : 직무 만족에 관한 비교연구, 서울대학교, pp.1-3, 서울.
12. 정종훈 (1998) : 식음료경영론. 백산출판사, pp.283-284, 서울.
13. 초급실무자보수과정 제3기 (1990) : 중급실무자보수과정 제10기 교육교재, 영양사 워크숍 보고서, 7.
14. Duke KM, Sneed JA (1989) : Research model for relating job characteristics to job satisfaction of university food-service employees. *Journal of the American Dietetic Association*, 89(8):1087-1091.
15. Hopkins DE, Vaden AG, Vaden RE (1978) : Some determinants of work performance in food-service systems. *Journal of the American Dietetic Association*. 75(6):640-646.
16. Sneed J (1988) : Job characteristics and job satisfaction of school food-service employees. *School Food-service Research Review*. 12(2):65-68.

2006년 1월 17일 접수
2006년 3월 17일 게재확정