

학교급식 환경에 따른 급식조리사의 직무 만족과 조직 몰입에 관한 연구

엄 영 호¹

수원여자대학 식품과학부 식품조리과

A Study on the Job Satisfaction and Organization Commitment of Employees according to the School Food Service Environments

Young Ho Um¹

Dept. of Food Science & Food Culinary Art, Suwon Women's College

Abstract

The purpose of this study is to identify the job satisfaction and organization commitment of employees according to the school food service environments. The questionnaire to measure was completed by 150 employees in the Seoul and Gyeonggi area. The demographic data showed that 48.7% of respondents were in their fifties and most of them were females(96.6%). They were employed in the middle and high schools. The results were as follows : First, factors that influenced job satisfaction were student preference and rule-observance. Second, the importance of school food service environments didn't influence the compensation factor for job satisfaction. Third, factors that influenced job satisfaction among school food service environments were kindness and the management of employees and rule-observance. Rule-observance showed the highest satisfaction scores among the rest of them. Forth, it was concluded that the management of employees, food quality and student preference influenced the organization commitment of food service employees. The research results show that rule-observance of food service environments and the importance of managing employees have influence on co-worker relations, job and organization commitment.

Key words : school food service, employees, job satisfaction, organization commitment.

I. 서 론

지난 1954년 외국의 원조를 학생들에게 나눠주는 것으로 출발된 우리나라 학교급식은 1981년 학교급식법령이 제정되면서 학교급식은 급속도로 확대·발전되어왔다.

우리나라 초·중·고등학교 및 특수학교의 지난 10여 년간의 급식 현황 추이를 살펴보면, 1998

년도에 급식을 하는 학교 수 비율이 69.3%에서 비약적으로 성장하여 2003년도에 98.4%까지 증가하였고, 매년 꾸준한 증가 추세를 나타내어 2007년에는 99.7%에 이르렀다(교육과학기술부 급식통계현황 2008).

이제는 학교급식도 양적 팽창에서 질적 성장이 이루어져야 한다는 의견이 대두되고 있다. 최근 여론조사의 통계를 보면 학교급식의 질적 향상요

¹본 연구는 한국조리학회 연구비 지원으로 수행되었음

☎ : 교신저자, 010-9114-8147, uyh@swc.ac.kr, 수원시 권선구 오목천동 산1-6 수원여자대학 식품과학부 식품조리과

인으로 '조리실의 현대화'가 29.7%로 가장 높았으며, '식당 면적 확보'가 27.8%, '급식 보조 인력 증원' 18.2%, '급식실의 냉난방'이 14.4% 등이었다. 아울러 국내산 재료만을 사용하는 것에 대한 질문의 답은 '필요하다'는 응답이 70.9%, '필요하지 않다' 6.2%로 우수한 재료에 대한 선호도가 높은 것으로 밝혀졌다(www.foodbank.co.kr. 2008. 5).

학교급식의 질적 향상 요인은 위에서 언급했던 급식 시설과 양질의 식재료 선택이 매우 중요하다. 하지만 질적인 학교급식을 제공하기 위해서는 식재료와 시설만이 아니라, 일선에서 근무하는 급식 조리사의 역할이 더욱 중요하다.

따라서 본 연구는 학교급식 환경에 따른 급식 조리사의 직무 만족과 조직 몰입의 상관성을 면밀히 연구 검토하여 급식 환경 개선·관리 방안을 제시함으로써 보다 나은 양질의 급식 제공과 급식 조리사들의 인적 자원 관리·유지에 기여하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 직무 만족 선행 연구

직무 만족(job satisfaction)에 관한 연구는 산업 심리를 다루는 학자들에 의해서 20세기 초에 활발하게 연구되었다.(McCormock & Tiffin 1974).

직무 만족(job satisfaction)이란 근무하고 있는 현장에서 자신이 수행하고 있는 직무(job)나 근무하고 있는 직장(organization)에 대하여 가지고 있거나 나타내는 감성적 혹은 정서적 상태라고 하였다(Locke 1976).

이영재(1999)는 직무 만족(satisfaction)을 “욕구 충족, 기쁨·불쾌, 인지적 상태, 속성 혹은 편익 평가, 경험의 주관적 평가”로서 정의하였고, Oliver (1980)는 만족을 “기대와 사용 후 성능간의 비교 과정에 대한 소비자의 감성적 반응”이라고 했다. 만족은 “획득이나 경험에서 나온 기쁨, 놀라움에 대한 감성적 평가”라고 정의하기도 했다.

McCormock EJ & Tiffin(1974)은 직무 만족은 개

인이 직무에서 얻어지거나 경험한 욕구 만족(need satisfaction)에 대한 정도라 했고, 아울러 Quinn RP & Magine TW(1973)은 어떤 특별한 직무 내용 즉 보상이나 안전, 감독 등에 대한 만족도를 근거로 변화된 개선의 정도라고 하였다.

그리고 이두희(1995)는 만족을 안정적·감성적 반응에 대해서 만족과 인지적인 측면과 정서적인 측면을 동시에 공유하고 있는 심리적인 반응이라고 했다. 초기 직무 만족에 대해서는 직무에 관한 개인의 감성적 태도와 지향성이라 정의하고 주어진 직무에 관한 종사자들의 감정과 태도, 지각 등을 중심으로 연구하였다.

김형섭(2005)은 호텔의 조리종사자의 직무 만족에 영향을 주는 요인으로서 조직 지원이나 조직 몰입, 직무 가치, 자기 유능감과 같은 종사자의 태도(attitude) 변수에 대하여 선행 연구를 통해 검증하였고, 박광용(2007)은 비정규직 종사자에 대한 기존의 연구와 자신의 연구를 비교 검토하였다.

기존의 선행 연구에서는 비정규직 종사자들이 만족도가 낮은 것으로 나타났지만, 자신의 연구에서는 직무 만족이 별 차이가 없음을 입증하였다. 이는 상대적으로 이직률이나 종사자들의 관리에 문제가 있음을 지적하였다.

박현진(2007)은 호텔 종사자가 인지하는 주방 설비, 동선이 직무 만족과 조직 몰입에 미치는 영향을 연구하였다.

2. 조직 몰입 선행 연구

조직 몰입(organizational commitment)이란 개인과 조직의 이해관계를 상호 작용을 분석하기 위해 개발된 구성 요인이다(박현진 2007). 조직 몰입을 근무하고 있는 조직의 목표와 가치 추구에 대한 강한 긍정적 믿음에 기초하여 그 조직을 위해 기꺼이 열심히 일하고 그 조직의 구성원으로 남아 있으려 하는 의지로 정의하고 있다.

그 외에도 조직 몰입은 구성원들의 의식과 상당히 관련이 있고 개인의 현재 지위를 반영한 것이라 할 수 있다. 또한, 특별한 예측과 잠재력 즉,

성과, 직무 동기, 동기 유발, 조직에 대한 공헌 등의 조직성과 변수의 예측이 가능하다. 특히 동기 유발 요인들이 차별적인 적합성을 제시하는 것이라고 정의하였다(Brown 1969). 조직 몰입은 종사자를 유지하고 종사자의 성과를 높이고자 조직 내에서 인간의 행동을 연구하는 많은 학자들이 관심을 가져왔다.

조직 몰입은 조직 구성원이 개인이 조직과 연계됨을 보여주는 것으로 조직의 가치관, 도덕, 목표를 내면화하고, 조직을 위해 열심히 일하려는 성향을 나타내고 이해하는 개념을 중시하고 있다(박내희 1997). 조직 몰입도가 높을수록 성과가 높아질 가능성이 높다는 것은 이미 선행 연구를 통해 밝혀진 사실이다(Steers 1977). School(1981)은 조직 몰입을 여러 가지 유형의 변수로 다양하게 취급하였으며, 조직 몰입에 대하여 매우 광범위하게 연구해왔다.

조직 몰입(organizational commitment)은 조직에 대한 개인과 구성원들의 상대적 관심을 가지는 3가지 구성요소를 다음과 같이 정의하였다.

첫째는 조직의 목표에 대한 강한 믿음과 수용, 둘째는 조직을 위하여 노력하고자 하는 강한 의지, 셋째는 조직 구성원으로 계속 남아 있으려고 하는 욕구라고 보았다(Randall DN 1987).

지금까지 직무 만족과 조직 몰입에 관한 연구는 호텔과 외식업체 대상으로 간헐적으로 이루어져왔다. 하지만 급식 조리사의 직무 만족과 조직 몰입에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다.

이러한 관점에서 본 연구는 급식 조리사의 직무 만족과 조직 몰입의 상관관계를 구체적이고 실증적으로 규명함으로써 직무 만족에 따른 조직에 대한 공헌과 기업성과 및 더 나아가서는 인적 관리에 미치는 영향 등에 대한 시사점을 제시하고자 한다.

1) 자료의 수집

본 연구는 전체한 연구 목적을 달성하기 위하여 설문조사를 실시하였다. 표본의 설계와 자료 수집은 서울(11개) 및 경기 지역(25개) 교육청별로 초등 3~4개교, 중고등학교의 1개교를 선정하여 학교당 급식조리사 1명을 대상으로 설문지에 의한 조사를 실시하였다. 조사 기간은 2008년 7월 12일부터 2008년 8월 23일까지 150부의 설문지를 배부하여 134부가 회수되었으며, 이 중 불성실한 응답을 한 설문 15부를 제외한 119부를 분석에 사용하였다.

2) 설문지의 구성

본 연구를 위한 설문지는 결과 변수인 직무 만족도와 관련된 10개 문항, 조직 몰입과 관련된 5개 문항, 설명변수로 사용된 급식 환경 요인 관련 18개 문항으로 리커트의 5점 척도로 질문하였으며, 학교 급식 환경에 대한 일반적인 질문 6개 문항, 응답자 개인의 인구통계학적 변인과 관련된 5개 문항으로 구성되었다.

3) 자료의 분석 방법

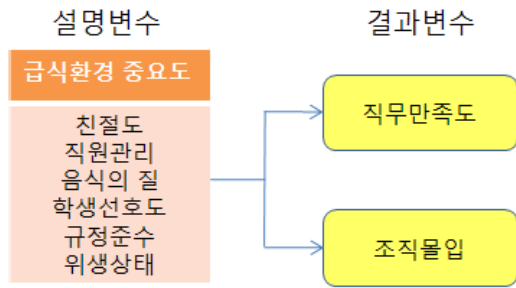
본 연구에서는 설명변수인 급식 환경의 중요도 항목과 결과변수인 직무 만족도와 조직 몰입 항목에 대한 타당성을 측정하기 위하여 요인 분석(Factor Analysis)을 실시했다. 요인 분석 결과 얻어진 요인별로 신뢰성을 측정하기 위하여 Cronbach's α 신뢰계수를 이용한 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도 검사 결과, 신뢰도가 낮은 요인을 배제하고 가설 검증을 하였다. 가설을 검증하기 위해 요인 분석 결과 얻어진 요인 점수를 이용하여 급식 환경의 중요도에 대한 인식 수준이 직무 만족도와 조직 몰입에 미치는 영향을 회귀분석(Regression Analysis)을 이용하여 분석하였다.

Ⅲ. 조사 설계 및 조사 방법

1. 조사 대상 및 방법

2. 연구의 모형과 가설의 설정

1) 연구 모형



<Fig. 1> 연구 모형.

본 연구에서는 급식 환경에 대한 중요도 요인과 결과변수들인 직무 만족도와 조직 몰입에 대한 이론적 연구를 바탕으로 <Fig. 1>과 같은 연구모형을 설계하였다.

김기영(2003)과 이숙희(2006)에서는 직무 만족도와 조직 몰입에 영향을 미치는 많은 요인들을 제시하였으나, 본 연구에서는 급식 환경에 대한 중요성이라는 요인을 대상으로 직무 만족도와 조직 몰입에 미치는 영향력을 분석하였다.

2) 연구의 가설 설정

학교급식 조리사의 급식 환경의 중요성을 인식하는 수준에 따라 직무 만족과 조직 몰입에 영향을 미치는 내용을 분석하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 급식 조리사가 인식하는 급식 환경의 중요도는 직무 만족도에 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 급식 환경 중요도는 직무 만족도의 동료 관계 요인에 영향을 미칠 것이다.
- 1-2. 급식 환경 중요도는 직무 만족도의 보상 요인에 영향을 미칠 것이다
- 1-3. 급식 환경 중요도는 직무 만족도의 직무 요인에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 급식 조리사가 인식하는 급식 환경의 중요도는 조직 몰입에 영향을 미칠 것이다.

IV. 분석 결과

1. 표본의 특성

분석 자료에 이용된 유효 표본에 대한 인구통계학적 특성은 <Table 1>에 나타난 것과 같다. 응답자의 인구통계학적 특성을 보면, 성별로는 여자가 115명(96.6%)으로 여자의 비율이 높게 나타났다으며, 연령별로는 50세 이상의 연령층이 58명(48.7%)으로 가장 높은 비율로 나타났다. 근무지는 초등학교가 94곳(79.0%)이며, 식단 형태는 단일 식단을 운영하는 곳이 113곳(97.4%)로 대부분을 차지하고 있다. 배식 형태는 정량 배식(70.9%)이 가장 많았으며, 자율 배식(21.4%)과 부분적 자율 배식(7.7%)의 순으로 운영되고 있었다. 급식 장소는 식당이 51곳(42.9%)으로 가장 많았으며,

<Table 1> 유효응답자의 인구통계학적 특성 및 근무 환경

	구분	표본수(N)	백분율(%)
성별	남	4	3.4
	여	115	96.6
연령	30대 이하	11	9.3
	40대	50	42.0
	50대 이상	58	48.7
학력	고졸	90	77.6
	전문대졸	21	18.1
	대졸 이상	5	4.3
결혼 유무	미혼	7	5.9
	기혼	112	94.1
근무 연수	10년 미만	10	8.4
	10년 이상	109	91.6
근무 학교	초등학교	94	79.0
	중학교	18	15.1
	고등학교	7	5.9
식단 형태	단일 식단	113	97.4
	복수 식단	3	2.6
배식 형태	자율 배식	25	21.4
	정량 배식	83	70.9
	부분적 자율 배식	9	7.7
급식 장소	식당	51	42.9
	교실	49	41.2
	식당+교실	19	16.0

교실에서 급식하는 곳이 49곳(41.2%)으로 나타났다.

2. 신뢰도 및 타당성 분석 결과

1) 타당성 분석 결과

본 연구는 임성현(2003)과 김향미(1999)의 연구 결과의 변수들을 활용하여 급식 환경과 직무 만족도·조직 몰입의 관계를 규명하기 위한 것으로서 변수들이 내용을 정확히 반영하고 있는가를 확인하기 위하여 요인 분석(Factor Analysis)을 실시하였다.

설명변수인 급식 환경의 중요도에 대한 타당성 분석 결과는 <Table 2>와 같다. 요인 분석 결과 급식 환경의 중요성에 대한 18개 문항들 중 6개 요인이 고유치(Eigen value)가 1 이상으로 나타났

으며, 친절도, 직원 관리, 음식의 질, 학생 선호도, 규정 준수, 위생 상태 등 6개의 요인으로 정의하였다. 배리맥스 회전 후 추출된 6개 요인의 누적 계수는 78.3%의 분산을 설명한다.

결과변수인 직무 만족도의 타당성 분석 결과는 <Table 3>과 같다. 요인 분석 결과, 직무 만족도 10개의 문항들 중 3개의 요인이 고유치(Eigen value) 1 이상으로 나타났으며, 동료 관계, 보상, 직무 등 3개 요인으로 정의하였다. 배리맥스 회전 후 추출된 3개 요인의 누적계수는 63.8%의 분산을 설명한다.

또 하나의 결과변수인 조직 몰입의 타당성 분석 결과는 <Table 4>와 같다. 요인 분석 결과, 조직 몰입 5개의 문항들 중 2개의 요인이 고유치(Eigen value) 1 이상으로 나타났으며, 조직 몰입 1과 조직 몰입 2의 요인으로 구분하였다. 배리맥

<Table 2> 급식 환경 중요도의 요인 분석 결과

항목	급식 환경 중요도 (Varimax Rotated Loading)					
	친절도	직원 관리	음식의 질	학생 선호도	규정 준수	위생 상태
급식조리사의 친절성	0.898	0.195	-0.054	0.107	0.016	0.230
신속한 배식	0.889	0.178	0.238	0.049	0.016	0.117
불만사항에 대한 신속한 대처	0.807	0.248	0.243	0.241	-0.023	-0.080
과학적인 조리지도	0.237	0.758	0.085	0.258	-0.165	-0.021
주방 내부의 청결성	0.164	0.719	0.263	-0.038	0.079	0.194
영양 및 위생교육	0.219	0.622	0.298	0.295	0.019	0.057
학생 대상 식단 정보 제공	0.280	0.564	0.192	0.541	-0.047	0.119
적절한 온도의 음식 제공	0.033	0.309	0.771	0.184	-0.077	-0.002
음식의 맛	0.266	0.076	0.728	0.087	-0.095	0.333
음식의 모양	0.235	0.355	0.621	0.163	-0.280	0.076
학생들이 선호 음식 활용	0.274	0.048	0.062	0.689	-0.170	0.412
학생 대상 영양 교육 및 상담	0.047	0.293	0.019	0.682	-0.367	0.015
다양한 메뉴	0.189	0.129	0.476	0.673	-0.059	0.021
음식의 영양적 균형	-0.041	0.071	0.515	0.578	0.052	-0.019
음식의 위생적 품질	-0.173	0.087	-0.062	-0.172	0.885	0.059
배식시간의 정확성	0.204	-0.078	-0.164	-0.081	0.883	-0.088
종사원의 복장 청결성	0.156	0.089	0.154	0.162	-0.095	0.870
수저, 식판의 청결성	0.020	0.518	0.067	-0.020	0.306	0.551
Eigen value	6.565	2.252	1.554	1.140	1.058	1.001
% of Variance	36.470	12.512	8.631	6.333	5.875	5.564

〈Table 3〉 직무 만족도의 요인 분석 결과

항목	직무 만족도(Varimax Rotated Loading)		
	동료 관계 요인	보상 요인	직무 요인
상사는 나의 직무수행에 많은 도움 줌	0.805	0.134	0.010
직장 동료들에 만족	0.801	-0.003	0.152
나의 상사는 나의 의견을 존중하고 배려	0.783	0.152	-0.027
직장동료들은 우호적이고 신뢰함	0.773	0.088	0.025
승진 기회가 넓다	-0.089	0.812	-0.209
현재 급여에 만족	0.170	0.691	0.327
근무 환경이 좋다	0.130	0.673	-0.286
급여 이외의 복리후생에 만족	0.229	0.668	0.316
직무는 흥미롭고 도전감을 느낀다	-0.164	-0.002	0.786
직무성취감을 느낀다	0.373	-0.026	0.742
Eigen value	3.172	1.818	1.393
% of Variance	31.721	18.176	13.933

〈Table 4〉 조직 몰입의 요인 분석 결과

항목	조직 몰입(Varimax Rotated Loading)	
	조직 몰입 1	조직 몰입 2
나의 관심사항과 업무와 관련성이 깊다	0.8510	-0.0274
업무가 나의 적성에 맞는다	0.8329	0.1822
내 업무와 밀착되어 있다	0.7493	-0.4326
현재 업무에 만족	0.3555	0.7384
현재 업무와 상관없는 것처럼 느낀다	-0.3504	0.7600
Eigen value	2.271	1.301
% of Variance	45.429	26.019

스 회전 후 추출된 2개 요인의 누적계수는 71.4%의 분산을 설명한다.

2) 신뢰도 분석 결과

설명변수와 결과변수의 요인 분석 결과에 의해 축약된 요인들 각각에 대한 내적 일관성을 측정하기 위하여 Cronbach's α 계수를 이용한 신뢰성 분석 결과는 〈Table 5〉와 같다.

결과변수인 조직 몰입의 두 번째 요인을 제외한 모든 요인들의 α 계수가 0.5 이상으로 나타나 신뢰성이 있는 것으로 나타났다. 신뢰도는 내적 일관성으로 한 개념을 많은 항목으로 측정했을 때 그 항목들에 대한 일관성이나 동질성 정도를

측정하는 것으로 항목들간의 상관관계가 높을수록 내적 일관성이 높고, 상관관계가 낮을수록 내적 일관성이 낮다고 평가한다. Cronbach's α 계수의 적정치에 대한 견해는 학자들마다 차이가 있다. 일반적으로 0.6 이상일 경우 수용하는 것으로 인식되고 있으나, 일부 학자들은 0.5 이상의 경우도 수용하는 경우가 있다(노형진 1999; 채서일 외 2인 1992 참조). 따라서 본 연구에서는 후자의 예를 따라 신뢰도가 0.5 이상인 다수의 측정변수를 하나의 스케일로 간주하여 분석에 이용하고자 한다.

구체적으로 살펴보면 설명변수인 급식 환경의 중요도 관련 요인들인 친절도, 직원 관리, 음식의

〈Table 5〉 측정변수의 신뢰도 분석 결과

측정변수	항목수	Cronbach's Alpha	요인 채택
급식 환경 중요도	친절도	.9136	Accept
	직원 관리	.8006	Accept
	음식의 질	.7481	Accept
	학생 선호도	.7491	Accept
	규정 준수	.8374	Accept
	위생 상태	.5360	Accept
직무 만족도	동료 관계 요인	.8119	Accept
	보상 요인	.6863	Accept
	직무 요인	.5178	Accept
조직 몰입	조직 몰입 1	.7703	Accept
	조직 몰입 2	.3162	Reject

질, 학생 선호도, 규정 준수, 위생 상태 등 6개 요인들은 α 계수가 0.5360에서 0.9136까지 나타나 내적 일관성이 유의한 수준이었으며, 직무 만족도의 동료 관계, 보상, 직무 등 3개 요인의 경우도 α 계수가 0.5178에서 0.8119로 나타나 유의한 수준의 내적 일관성을 보여주고 있다. 반면에 조직 몰입의 경우 2개의 요인으로 분류되었으나, 조직 몰입 1 요인은 α 계수가 0.773으로 유의한 수준이었으나, 조직 몰입 2 요인은 α 계수가 0.3162로 유의한 수준을 나타내지 않아 향후 가설 검증에는 이 요인을 제외하고 분석을 실시하였다.

α 계수는 0.5 이상일 경우, 비교적 신뢰도가 높은 것으로 인정되므로 본 연구에서는 친절도, 직원 관리, 음식의 질, 학생 선호도, 규정 준수, 위생 상태 등 6개의 급식 환경 중요도 요인들이 결과변수인 직무 만족도 3개 변수(동료 관계 요인, 보상 요인, 직무 요인)와 조직 몰입에 미치는 영향력을 분석하는데 설명변수와 결과변수로 활용하였다.

3. 가설의 검증

본 연구의 가설은 학교급식을 담당하는 조리사의 급식 환경 중요도 인식에 따른 직무 만족도와 조직 몰입의 관련성을 고찰하는 것이다. 가설 검증을 위해 타당성과 신뢰도 분석을 수행하였으

며, 타당성 분석 결과 도출된 요인의 적재치에 따른 변수 값을 이용하여 회귀분석을 실시하였다.

1) 가설 1의 검증

가설 1은 급식 환경 중요도가 결과변수인 직무 만족도에 미치는 영향력을 검증하는 것으로 직무 만족도(동료 관계 요인, 보상 요인, 직무 요인) 3개 요인에 대한 회귀분석 결과는 각각 〈Table 6~Table 8〉과 같다.

첫째, 설명변수인 급식 환경 중요도가 직무 만족도의 동료 관계 요인에 미치는 영향력에 대한 회귀분석 결과, 결정계수인 R^2 가 0.117, F 통계량이 2.339($p < 0.05$)로 설명변수와 종속변수 간에는 유의한 함수관계가 성립되는 것으로 나타났다. 6개의 급식 환경 중요도 변수 중에서 ‘학생 선호도’와 ‘규정 준수’가 직무 만족도의 동료 관계 요인에 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타나 가설 1-1은 부분적으로 채택된다.

이 결과는 회귀모델의 설명력을 나타내는 결정계수값이 0.117로 낮은 수준이지만 회귀식의 유의성을 나타내는 F 통계량이 $p < 0.05$ 수준에서 유의하게 나타나 가설 검증에 적합하다고 판단된다.

둘째, 설명변수인 급식 환경 중요도가 직무 만족도의 보상 요인에 미치는 영향력을 살펴본 결

<Table 6> 급식 환경 중요도가 직무 만족도 동료 관계 요인에 미치는 영향력

변수	B	Beta	T-Value	Sig.
(Constant)	3.254		53.604	0.000
친절도	0.036	0.054	0.593	0.555
직원 관리	-0.031	-0.046	-0.508	0.613
음식의 질	-0.050	-0.075	-0.826	0.411
학생 선호도	0.158	0.237	2.592	0.011**
규정 준수	0.149	0.224	2.449	0.016**
위생 상태	0.010	0.015	0.168	0.867
$R^2=0.117$		$F=2.339(\text{Sig. } 0.037^{**})$		

*** $p<0.01$, ** $p<0.05$.**<Table 7> 급식 환경 중요도가 직무 만족도 보상 요인에 미치는 영향력**

변수	B	Beta	T-Value	Sig.
(Constant)	2.499		45.457	0.000
친절도	0.014	0.024	0.259	0.796
직원 관리	-0.026	-0.044	-0.465	0.643
음식의 질	-0.043	-0.074	-0.786	0.434
학생 선호도	0.047	0.079	0.844	0.401
규정 준수	0.127	0.216	2.303	0.023**
위생 상태	0.034	0.059	0.623	0.535
$R^2=0.064$		$F=1.218(\text{Sig. } 0.303)$		

*** $p<0.01$, ** $p<0.05$.

과, 결정계수인 R^2 가 0.0064이고 F 통계량이 1.218로 설명변수와 종속변수 간에는 유의한 함수관계가 성립되지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1-2는 기각된다.

셋째, 설명변수인 급식 환경 중요도가 직무 만족도의 직무 요인에 미치는 영향력을 살펴본 결과, 결정계수인 R^2 가 0.305로 적합한 수준이며, F 통계량은 7.761($p<0.01$)로 설명변수와 종속변수

<Table 8> 급식 환경 중요도가 직무 만족도 직무 요인에 미치는 영향력

변수	B	Beta	T-Value	Sig.
(Constant)	3.735		66.705	0.000
친절도	0.293	0.421	5.204	0.000***
직원 관리	0.190	0.274	3.381	0.001***
음식의 질	0.010	0.014	0.178	0.859
학생 선호도	-0.057	-0.082	-1.013	0.313
규정 준수	-0.129	-0.185	-2.288	0.024**
위생 상태	0.075	0.107	1.326	0.188
$R^2=0.305$		$F=7.761(\text{Sig. } 0.000^{***})$		

*** $p<0.01$, ** $p<0.05$.

간에는 유의한 함수관계가 성립되는 것으로 나타났다. 6개의 급식 환경 중요도 변수 중에서 ‘친절도’, ‘직원 관리’, ‘규정 준수’가 직무 만족도의 직무 요인에 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타나 가설 1-3은 부분적으로 채택된다.

2) 가설 2의 검증

가설 2는 급식 환경 중요도가 결과변수인 조직 몰입에 미치는 영향력을 검증하는 것으로 <Table 9>와 같다.

설명변수인 급식 환경 중요도가 조직 몰입에 미치는 영향력을 살펴본 회귀분석 결과, 결정계수인 R^2 가 0.252이고 F 통계량이 5.937($p<0.01$)로 설명변수와 종속변수 간에는 유의한 함수관계가 성립되는 것으로 나타났다. 6개의 급식 환경 중요도 변수 중에는 ‘직원 관리’, ‘음식의 질’, ‘학생 선호도’가 조리종사원의 조직 몰입에 영향력을 미치는 요인이라는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 2는 부분적으로 채택되어진다.

3) 가설 검증 요약

가설 1과 가설 2의 검증 결과를 <Table 10>에서 요약하였다. 본 연구에서 제시한 설명변수인 급식 환경 중요도는 직무 만족도와 조직 몰입에 대하여 부분적으로 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 특히 직무 만족도의 3개 요인 중에서 직무 요인에는 매우 유의한 함수관계를 보여주었으며,

<Table 10> 가설 검증 결과 요약

설명변수	결과변수			조직 몰입
	동료 관계 요인	보상 요인	직무 요인	
회귀모델	부분 채택	기각	부분 채택	부분 채택
친절도	×	×	○	×
직원 관리	×	×	○	○
음식의 질	×	×	×	○
학생 선호도	○	×	×	○
규정 준수	○	○	○	×
위생 상태	×	×	×	×

동료 관계 요인과도 유의적 관계가 있음을 알 수 있었다. 반면에 직무 만족도의 보상 요인에는 통계적으로 유의한 관계가 나타나지 않았다. 그리고 급식 환경 중요도와 조직 몰입 간에도 유의적인 함수관계가 나타났다.

V. 결 론

본 연구는 학교 급식소에서 근무하는 급식조리사의 일반적인 현황 및 근무 형태를 파악하고, 급식 환경의 중요성에 대한 평가와 직무 만족도와 조직 몰입에 대한 영향력을 분석하였다. 본 연구는 급식조리사의 업무를 수행함에 있어 만족도를 높여 줄 수 있는 방안과 사회적 인식 수준을 높이기 위한 방안을 제시하는 데 주요 목적이 있다.

<Table 9> 급식 환경 중요도가 조직 몰입에 미치는 영향력

변수	B	Beta	T-Value	Sig.
(Constant)	3.686		74.464	0.000
친절도	0.098	0.166	1.977	0.051
직원 관리	0.167	0.283	3.362	0.001 ***
음식의 질	0.158	0.267	3.179	0.002 ***
학생 선호도	0.140	0.237	2.824	0.006 ***
규정 준수	-0.063	-0.107	-1.275	0.205
위생 상태	0.042	0.070	0.838	0.404
$R^2=0.252$		$F=5.937(\text{Sig. } 0.000\text{***})$		

*** $p<0.01$, ** $p<0.05$.

연구 결과를 얻기 위해 수도권의 초, 중, 고교에서 급식 업무를 담당하는 급식 조리사를 모집단으로 선정하였으며, 150개 학교에 설문지를 배부하여 119부가 분석 자료로 활용되었다. 분석 자료에 이용된 유효 표본에 대한 특성은 근무지가 초등학교인 50세 이상의 여자가 높은 비율로 나타났고, 단일 식단의 정량 배식 형태로 운영되고 있었다.

본 연구에서는 설명변수인 급식 환경의 중요도와 결과변수인 직무 만족도와 조직 몰입 간의 영향력을 분석하기 위하여 요인 분석(Factor Analysis)과 신뢰도 분석(Reliability Analysis)을 실시하였으며, 요인 분석 결과 얻어진 요인적재치를 이용한 회귀분석(Regression Analysis)의 결과를 통해 직무 만족도와 조직 몰입에 영향을 미치는 많은 요인들 중에서 급식 환경에 대한 중요성이라는 요인을 대상으로 직무 만족도와 조직 몰입에 미치는 영향력을 분석하였다.

먼저, 직무 만족도의 동료 관계에 영향을 미치는 급식 환경 중요도 요인은 ‘학생 선호도’와 ‘규정 준수’로 나타났다. 둘째, 급식 환경 중요도가 직무 만족도의 보상 요인에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 셋째, 급식 환경 중요도 중에서 ‘친절도’, ‘직원 관리’, ‘규정 준수’가 직무 만족도의 직무 요인에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 급식 환경 중요도 요인 중에서 ‘규정 준수’는 직무 만족도의 동료 관계와 직무 요인에 영향을 미치는 요인이라는 것을 알 수 있었다.

마지막으로 급식조리사의 조직 몰입에 영향을 미치는 요인은 급식 환경 중요도 중에서 ‘직원 관리’, ‘음식의 질’, ‘학생 선호도’라는 것을 알 수 있었다.

이와 같은 연구의 결과를 볼 때 급식 환경의 규정 준수와 직원 관리의 중요성 등의 요인이 직무 만족의 동료 관계와 직무 자체, 그리고 조직 몰입에 영향력을 미치는 것으로 나타내고 있다. 따라서 경영적 측면에서 학교 및 급식 관련 관리자는 조리사에 대한 체계적인 관리 방안을 수립

하여 운영함으로써 구성원의 직무 만족도 및 조직 몰입을 향상시켜 학교급식의 발전에 기여할 수 있을 것이다.

본 연구의 한계는 수도권이라는 한정된 지역을 대상으로 삼았다는 점과 선행 연구에서 제시된 변수들을 연구 대상에서 포함시키지 못했다는 한계점을 가지고 있다. 향후 학문적 측면에서 급식 환경 이외에 임파워먼트 등 기타 요인에 대한 상호작용을 적용할 경우, 보다 유용한 연구의 성과를 거둘 수 있을 것이다.

참고문헌

1. 김기영, 염진철 (2003) : 임파워먼트가 호텔주방조직 구성원의 직무 만족과 몰입에 미치는 영향에 관한 연구. *한국조리학회지* 9(4):136.
2. 김형섭 (2005) : 호텔 종사원의 직무스테레스, 직무 만족, 조직 몰입과 이직 의도에의 관계에 대한 연구. *관광연구* 19(3):206.
3. 김향미 (1999) : 학교급식의 품질개선을 위한 급식서비스 요구도 분석. 동덕여자대학교 대학원 석사학위논문, 83-95.
4. 김용희 (2001) : 학교급식조리사의 직무 만족도에 관한 연구. 영남대학교 환경대학원 석사학위논문, 29.
5. 노형진 (1999) : 한글 SPSSWIN에 의한 조사방법론 통계분석. 형설출판사.
6. 박광용 (2007) : 비정규직 호텔조리사의 직무 환경과 조직 몰입이 직무 만족에 미치는 영향. *한국조리학회지* 13(2):70.
7. 교육과학기술부 급식통계현황. 2008.
8. 박내희 (1997) : 조직행동론. 박영사.
9. 박현진 (2007) : 주방설비와 동선이 직무 만족과 조직 몰입에 관한 연구. *한국조리학회지* 13:168-169.
10. 이영재 (1999) : 관광호텔의 서비스 지향성이 고객에호도에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. 경기대학교 대학원 박사학위논문, 8-20.

11. 이두희 · 김준환 (1995) : 고객만족도이 측정과 분석에 관한 체계적 고찰. *상품학연구* 12:54-72.
12. 이숙희 · 유경민 (2006) : 학교급식 조리사의 직무 만족에 관한 연구. *한국조리학회지* 12(1): 22-36.
13. 임성현 (2003) : 역량확대수준이 직무 만족, 조직 몰입 그리고 직무성과에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
14. 채서일 (1996) :마케팅조사. 학현사.
15. 2008년 2월 교육과학기술부, 각 년도 급식 현황 통계.
16. Brown ME (1969): Identifications and some condition of organizational involvement. *Administrative Service Quarterly* 437-442.
17. foodbank.co.kr (2008. 5).
18. Locke EA (1976) : The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette(Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, pp.1279-1349. New York: McGraw-Hill.
19. McComock · Tiffin J (1974) : *Industrial Psychology*. 6th ed. New York: Prentice-Hall.
20. Oliver RL (1980) : A cognitive model of the antecedents and consequences of satisfaction decisions. *Journal of Marketing Research* 17:129.
21. Quinn RP · Magine TW (1973) : Evaluation a Cinderella Story, *Organezational Behavior and Human Performance*, 116.
22. Randall DN (1987) : Commitment and the organization : The organization man revisited. *Academy of Management Review* 12:459-464.
23. School RM (1981) : Differentiating organizational commitment from expenctancyas a motivating orce. *Academy of Management Review* 6:589-599.

2008년 10월 31일 접 수
 2008년 12월 2일 1차 논문수정
 2008년 12월 19일 게재확정