

# 전북지역 학교급식소 조리종사원의 고용형태에 따른 근무환경 및 직업만족도 연구

## The Working Conditions and Job Satisfaction of the School Cafeteria Employees according to their Employment Type in Chonbuk, South Korea

노정옥\* · 최선아

전북대학교 생활과학대학 식품영양학과

Rho, Jeong Ok\* · Choi, Sun A

Dept. of Food Science and Human Nutrition, Chonbuk National University

---

### Abstract

This study investigated the working conditions and job satisfaction of school cafeteria, according to their employment type in Chonbuk, South Korea. Self-administered questionnaires were collected from 401 elementary, middle, and high school cafeteria employees. The data showed significant differences between regular and irregular employees. These factors were: previous work experience ( $p < .001$ ), type of school ( $p < .001$ ), the style of foodservice at a school ( $p < .001$ ), the type of foodservice system ( $p < .05$ ), and the number of meals served each day ( $p < .001$ ). The working conditions for regular and irregular employees were significantly different with regard to several factors: these were union membership ( $p < .01$ ), how they were paid ( $p < .05$ ), their total working hours ( $p < .01$ ), and difficulty of using their holidays ( $p < .01$ ). Approximately 80.5% of the subjects were dissatisfied with the working conditions after the introduction of countermeasures for irregular employees. Results indicated that the average employee job satisfaction level was 2.53, but that there were not significant difference in the level of job satisfaction when comparing regular and irregular employees. The item employees were most satisfied with was having responsibility over meals for young students (3.37). They were least satisfied with their salary (2.00). An interesting issue for future study would be to determine the factors that could improve job satisfaction whilst satisfying the employees' needs which in turn would improve the quality of foodservice.

**Keywords** : working conditions, job satisfaction, school cafeteria employees

### I. 서론

학교급식의 목적은 자라나는 학생 심신의 건전한 발달과 편식교정 등의 식생활 개선에 기여하는 것이다(교육인적자원부, 2007). 2008년 기준 11,136개교 전체 학생

의 97.8%에 해당되는 777만 5천명의 학생이 급식을 제공받고 있다(교육과학기술부, 2009). 전북지역의 경우, 2010년 3월 기준으로 751개교의 모든 학교에서 급식을 실시하고 있으며 정규직인 영양교사 245명, 비정규직인 학교영양사 181명이 근무하고 있다(전라북도 교육청,

---

\* Corresponding author: Rho, Jeong Ok  
Tel: 063-270-4135, Fax: 063-270-3854  
E-mail: jorho@chonbuk.ac.kr

2010). 학교급식의 양적인 성장만큼 조리종사원수도 크게 증가하여 2008년 기준 조리사는 정규직 3,502명, 비정규직 5,596명이며 조리원은 정규직 482명, 비정규직 52,552명이다(교육과학기술부, 2009). 부천시 지역 초·중·등학교 직영학교급식소를 대상으로 한 이미정 외(2005)는 조리종사원들은 대부분 비정규직으로 저임금수준이며 작업환경은 고온다습하며 무거운 기구들 속에서 작업을 하는 관계로 허리나 관절의 높은 질병 발생률을 보이고 있으며 조리종사원들을 위한 휴게실이 미설치된 학교가 많아 작업 중 휴식을 취하기 어려운 것으로 보고하였다.

일용직의 고용형태는 IMF사태 이후 비정규직으로 인한 여러 사회문제가 제기되면서 2003년 교육기관 및 공기업 부문의 비정규직 고용실태조사 실시 후 2004년 7월부터 학교급식소가 포함된 공공부문 대책안이 시행되었다(교육인적자원부, 2004). 학교급식소 조리종사원의 경우, 2007년 10월과 2008년 6월에 무기 계약직 전환이 시행되었다. 교육인적자원부 ‘초·중·등학교 비정규직 대책 시행안’의 기본방향은 신분안정과 처우개선을 통해 안정적으로 근무를 할 수 있도록 하는데 있다. 즉, 비정규직 규모의 단계적 축소, 신분안정, 처우개선, 근로 관계법상 근로조건 이행, 근무연수 기회부여 등의 인력운용의 합리화를 추진하고자 시도되었다(이미정 외, 2005). 그러나 이 같은 학교급식소의 처우개선에 불구하고 조리종사원들은 처우개선 시행을 크게 체감하지 못하고 있는 실정이다. 학교 비정규직 근로자 691명 대상 설문조사의 결과, 조사대상자의 6%만이 지금의 근무조건에 만족하며 불만족 47%, 보통 46%로 개선효과를 느끼지 못하는 것으로 보고되었다(“학교 비정규직 절반 무기계약직 되나마나”, 2008). 학교 비정규직은 교무보조, 영양사, 조리종사원 등이 있으나 이들은 학교를 옮기는 경우 근무경력을 인정받지 못하고 또다시 2년 후에 무기 계약직으로 전환이 가능하기 때문에 근무경력의 인정이 필요하다고 보고하였다(“학교비정규직 근로조건 불만”, 2008).

급식은 노동집약적 업종으로 인력관리가 매우 중요함에도 불구하고 조리종사원들에 관한 교육은 직무와 직결된 안전, 위생교육이 대부분 이루어지며 동기부여, 복리후생 부분은 미비한 실정이다. 이미정 외(2005)는 학교급식에서 좋은 급식을 제공하기 위해서는 학교급식 조리종사자들의 근무여건이 개선되어야 하며 종사자가 좋은 직무환경에서 긍지와 자부심을 느끼며 직무에 만족할 때만이 총체적인 의미에서의 학교급식의 생산성 및 질적 향상이 가능하다고 하였다. 양일선(2000)은 학교급식의

발전방향으로 학교급식 전담인력의 직무수행의 능력이 학교급식 운영의 성과를 좌우하기 때문에 이들이 미래 지향적인 직무역할을 충실히 수행할 수 있는 정책적인 지원과 그 성과를 가시화함으로써 학교급식 수혜자들의 만족도를 높일 수 있도록 하여야 한다고 하였다.

지금까지 학교급식 조리종사원의 비정규직 대책 이후의 근무환경에 관한 연구는 이미정 외(2005)가 있으며 조리종사원의 직무만족도와 관련한 연구는 최기보 외(2009), 이옥순 외(2007), 송남청 외(2007), 민경찬 외(2006), 이숙희, 유경민(2006), 남상명(2005), 장서영, 한명주(2002), 박영숙(2002) 등이 있으나 전북지역 급식학교의 조리종사원의 고용형태에 따른 근무환경과 직업만족도에 관한 연구는 없다. 따라서 본 연구에서는 전라북도 학교급식소의 정규직과 계약직 조리종사원에 대한 근무환경과 직업만족도 실태를 조사함으로써 향후 조리종사원의 근무환경 처우개선 및 직업만족도 향상을 위한 정책수립을 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

## II. 연구방법

### 1. 조사대상 및 내용

전북지역 학교급식소의 조리종사원의 고용형태에 따른 근무환경과 직업만족도 조사를 위하여 선행연구(송남청 2007; 이미정 외, 2005; 이옥순, 2007)를 참조하여 설문지를 작성하였다.

예비조사는 2008년 6월에 초등학교 급식소의 조리종사원 20명을 대상으로 실시한 후 설문지를 수정·보완하였다. 본 설문조사는 전라북도에 위치한 직영급식을 실시하고 있는 초·중·고등학교 조리종사원 450명을 대상으로 2008년 7월~10월 사이에 실시하였다. 설문조사는 각 시군교육청에서 실시하는 조리종사원 위생교육일에 방문하여 설문조사 실시 목적을 설명하고 설문지를 배포하여 그 자리에서 직접 기입하도록 하였다. 본 연구를 위하여 설문지는 총 450부를 배포하여 총 420부가 회수되었으며, 이중 불충분하게 응답한 설문지를 제외한 401부(89.1%)를 분석 자료로 사용하였다.

본 연구를 위해 개발된 설문지는 조리종사원의 성별, 연령 등을 포함하는 일반사항 6문항, 학교유형, 급식유형, 급식운영형태 등의 근무학교의 일반사항 7문항, 인력 및 임금관리 11문항, 의사소통관리 4문항, 작업관리 5문

항, 복리후생 및 처우 개선 사항 5문항 등 32문항과 ‘현재의 학교급식일이 만족스럽다’, ‘현재의 직업은 나에게 맞는 직업이라고 생각한다’ 등 직업만족도 관련 12문항 등 총 44문항으로 구성하였다. 직업만족도의 경우, 다수의 중립된 선택을 피하기 위하여 4점 척도를 사용하여 ‘매우 그렇다’(4점)~‘매우 그렇지 않다’(1점)으로 처리하였다. 조사도구의 신뢰도 검정을 실시하였으며, 직업만족도 항목의 Cronbach's alpha 계수는 0.6이상이었다.

2. 분석방법

자료의 분석은 SPSS(Statistical Package for the Social Science) 11.5를 이용하여 빈도, 평균, 표준편차를 구하였다.

고용형태에 따른 일반사항 및 근무환경 실태는  $\chi^2$  검정, 직업만족도는 *t*-test를 이용하여 통계적인 유의성을 검증하였다.

III. 결과 및 고찰

1. 조사대상자의 일반적 사항

조사대상자의 일반사항을 조사한 결과는 <표 1>과 같다. 조사대상자 401명중 정규직 296명(73.8%), 계약직 105명(26.2%)이었다. 조사대상자의 99.5%는 여성이며 남성은 정규직과 비정규직에 각각 1명이었다. 연령대는 40대(62.6%)> 50대(27.7%)> 40대 이하(9.7%)의 순으로 대부분 40대~50대이었다. 이옥순(2007)의 연구에서도 40대가 가장 많아 본 조사와 유사한 경향을 보였다. 학교급식소에서 5년 이상 근무자는 전체의 70.0%이며 정규직 81.4%, 계약직 41.9%가 해당되었다. 정규직일수록 장기근무 경력자의 비율이 계약직보다 높아 유의차가 있었다( $p<.001$ ). 이미정 외(2005)의 연구에서는 3년 미만 근무자 비율이 63.9%로 연구자는 이 같은 결과를 학교급식 조리종사원의 높은 이직률을 반영하는 결과라고 하였으나 본 조사에서는 3년 이상 근무자가 87.0%로 다른 경향을 보였다.

조사대상자의 학력수준은 전체의 55.4%가 고등학교 졸업이상, 중학교 졸업 31.2%, 초등학교 졸업이하 13.5%이었다. 현재급여의 가정경제의 기여도는 전체의 57.1%의 조사대상자가 ‘그렇다’, ‘그렇지 않다’는

42.9%이었다. 고용형태에 따라 유의차는 없으나 정규직이 급여의 가정 경제기여도가 낮다고 답한 비율이 높으나 계약직에서는 경제적으로 기여하고 있다고 답한 비율이 높았다.

직업선택 동기는 전체 조사대상자의 51.6%가 ‘근무시간과 보수’이었다. 그러나 계약직의 22.9%가 ‘다른 직업을 찾기 어렵기 때문’을 선택한 것을 볼 때 직업에 대한 만족도가 높지 않을 것으로 사료된다.

<표 1> 조사대상 조리종사원의 일반사항

항목	고용형태			합계 (n=401)	$\chi^2$ -값
	정규직 (n=296)	계약직 (n=105)			
성별	남자	1(0.3)	1(1.0)	2(0.5)	0.59
	여자	295(99.7)	104(99.0)	399(99.5)	
연령 (세)	<40	23(7.8)	16(15.2)	39(9.7)	5.65
	40~50	186(62.8)	65(61.9)	251(62.6)	
	>50	87(29.4)	24(22.9)	111(27.7)	
근무 경력 (년)	<3	15(5.1)	37(35.2)	52(13.0)	75.67***
	3~5	40(13.5)	24(22.9)	64(16.0)	
	>5	241(81.4)	44(41.9)	285(71.0)	
학력	초등학교 졸업 이하	40(13.5)	14(13.3)	54(13.5)	0.40
	중학교 졸업	93(31.4)	32(30.5)	125(31.2)	
	고등학교 졸업 이상	163(55.1)	59(56.2)	222(55.4)	
현재 급여의 가정 경제 기여도	매우 그렇지 않다	45(15.2)	10(9.5)	55(13.7)	3.00
	그렇지 않다	87(29.4)	30(28.6)	117(29.2)	
	그렇다	147(49.7)	56(53.3)	203(50.6)	
	매우 그렇다	17(5.7)	9(8.6)	26(6.5)	
직업 선택 동기	근무시간, 보수	158(53.4)	49(46.7)	207(51.6)	5.14
	구직의 어려움	41(13.9)	24(22.9)	65(16.2)	
	자기성취	67(22.6)	20(19.0)	87(21.7)	
	근무환경	30(10.1)	12(11.4)	42(10.5)	

\*\*\* $p<.001$

2. 조사대상자 근무 학교의 일반적 사항

조사대상자 근무학교의 일반적 사항은 <표 2>와 같다. 조사대상자의 근무학교는 초등학교(68.8%), 중·고등학교 31.2%이었다. 정규직비율은 초등학교에서 높았으며 계약직비율은 중·고등학교에서 높아 유의차가 있었다( $p<.001$ ). 조사대상자의 51.6%가 급식인원이 500명이상인 학교에서 근무하고 있었다. 정규직일수록 근무하는 학교의 급식인원이 계약직보다 많은 경향을 보였다. 합

게 근무하는 조리종사원의 인원은 정규직일수록 많은 것으로 나타나 급식인원이 많은 규모가 큰 학교일수록 정규직비율이 높은 것으로 보인다. 급식방식에 따라서는 도시형에 정규직비율이 높으며 농촌·도서벽지형에는 계약직 비율이 높아 유의차가 있었다( $p<.01$ ).

조리방식은 정규직의 53.4%가 단독 조리교, 계약직의 57.1%가 공동 조리교로 차이가 있었다. 급식횟수는 전체 93.0%의 학교가 1일 1식을 제공하고 있으나 계약직의 15.2%는 1일 2~3식을 제공하는 것으로 유의차가 있었다( $p<.001$ ). 배식형태는 93.5%가 식당배식을 하며 조사대상자의 6.5%만이 교실배식을 한다고 답하였다.

<표 2> 조사대상자의 근무학교의 일반적 사항

항목	고용형태		합계 (n=401)	$\chi^2$ -값	
	정규직 (n=296)	계약직 (n=105)			
학교유형	초등학교	223(75.3)	53(50.5)	276(68.8)	22.33***
	중·고등학교	73(24.7)	52(49.5)	125(31.2)	
급식인원 (명)	<200	53(17.9)	22(21.0)	75(18.7)	6.96
	200~500	83(28.0)	36(34.3)	119(29.7)	
	501~1000	103(34.8)	22(21.0)	125(31.2)	
	>1000	57(19.3)	25(23.8)	82(20.4)	
조리종사 인원	1~2	48(16.3)	23(21.9)	71(17.7)	10.52
	3~4	81(27.4)	28(26.7)	109(27.2)	
	5~7	70(23.6)	27(25.7)	97(24.2)	
	>7	97(32.8)	27(25.7)	124(30.9)	
급식방식	도시형	158(53.4)	41(39.0)	199(49.6)	6.37**
	농촌·도서벽지형	138(46.6)	64(61.0)	202(50.4)	
조리방식	단독 조리	157(53.4)	45(42.9)	202(50.6)	3.44*
	공동 조리	139(47.0)	60(57.1)	199(49.6)	
급식횟수	1식/일	284(95.9)	89(84.8)	373(93.0)	14.93***
	2~3식/일	12(4.1)	16(15.2)	28(7.0)	
배식형태	식당배식	274(95.6)	101(96.2)	375(93.5)	1.68
	교실배식	22(7.4)	4(3.8)	26(6.5)	

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

### 3. 급식소의 근무환경실태

#### 1) 인력 및 임금관리

급식소에서의 인력 및 임금관리 실태의 조사결과는

<표 3>과 <표 4>에 제시하였다. 현재 직장의 취업계기는 ‘지인의 추천’(67.3%)> ‘공채’(21.0%)> ‘학부모이기 때문에’(11.7%)의 순이었다. 정규직, 계약직 모두 지인의 추천에 의해서 고용된 비율이 높았다. 그러나 이미정 외(2005)는 공채가 53.3%, 학교관련 지인의 추천 17.2%로 본 조사와 다른 경향을 보였다. 선행연구에서는 학교급식소가 공공기관 급식소이기 때문에 공채비율이 높은 것으로 보고하였는데 향후 전북지역에서의 조리종사원 채용도 공채를 통한 투명한 인력채용이 이루어져야 하겠다.

조사대상자의 78.6%가 조리사자격증을 소지하며 유의차는 없었으나 정규직의 소지비율이 계약직보다 높았다. 또한, 조사대상자들이 정규직인 경우 근무 시 조리사 자격증이 반드시 필요하다고 대답한 비율이 계약직 보다 높았다. 계약직들은 74.3%가 조리사자격증을 소지하고 있음에도 근무 시 조리사자격증이 필요하지 않다고 생각하는 비율이 정규직보다 높았다. <표 4>에 제시하였듯이 조리사자격증이 필요한 이유는 응답자 246명 중 ‘전문직이므로’ 45.5%, ‘조리 시 도움이 되므로’ 39.8%, ‘채용 시 변별력 가능’ 14.6%로 나타났다. 조리사자격증이 필요하지 않은 이유는 응답자 155명 중 50.3%가 ‘업무에 별 도움이 되지 않으며’ 49.7%는 ‘주부라면 할 수 있는 일이기 때문’으로 답한 것으로 볼 때 조사대상자의 1/3정도는 본인들의 직무에 대한 자부심이 낮은 것으로 보인다.

이직 의사는 전체 조사대상자의 76.8%가 없는 것으로 답하였으나 정규직은 22.6%가 계약직은 4.8%만이 이직 의사가 있다고 답하였다.

최근에 사직한 동료의 가장 큰 사직이유는 ‘급식인원 감소’(44.1%), 그다음은 ‘업무가 힘들어서’(31.2%)이었다. ‘개인사정’으로 사직한 경우는 24.7%이었다. ‘전라북도 교육청의 2010년도 학교현황에 따르면 전북지역 초등 학생수는 2006년 154,099명이었으나 2009년 135,336명으로 12.2% 감소하였으며 중학생수는 2006년 78,238명에서 2009년 77,765명으로 0.6% 감소한 것으로 보고하였다(전라북도 교육청, 2010). 따라서 재학생수의 감소로 인하여 학교급식 조리종사원의 인원도 함께 감소한 것으로 사료된다.

조리종사원의 14.0%가 노동조합에 가입하였으며 정규직 15.9%, 계약직 8.6%로 정규직이 계약직보다 노조에 대한 관심이 높은 것으로 나타나 유의차가 있었다( $p<.001$ ). 노조 비가입 조사대상자는 67.3%, 노조에 무

관심 18.7%이었다. 전병순(2007)의 연구결과에 따르면 비정규직 영양사들의 72.9%가 전국여성노동조합에 가입하였으며 노조에 가입하지 않는 이유는 활동자체가 부담스러워서 39.0%, 잘 몰라서 24.4%, 노조에 가입하면 학교에서 불이익을 받을 것 같아서 9.8%로 보고하였는데 직업별로 노동조합 가입정도가 차이가 큰 것으로 보인다.

조리종사원들이 생각하는 조리종사원 1인당 적정 급식 학생수는 조사대상자의 73.6%가 '50~100명', 15.5%는 '50명', 11.0%는 '101~200명'이었다. 그러나 전라북도 교육청의 조리종사원 규정에 따르면 급식인원 200명 이하 3명, 200명 이상일 경우 110~130명당 1인 추가 배치된다(전라북도 교육청, 2006). 따라서 실제 규정과 조리종사원들이 인식하는 필요인원과 차이가 있는 것을 볼 때 조리종사원들의 업무에 대한 부담감과 업무

량이 매우 높을 것으로 예상된다. 윤미연, 이인숙(2006)의 포항시 급식실태연구에서도 전체 학교의 약 1/4정도만이 조리인원이 어느 정도 충족되어 있었고 전반적으로 조리종사원의 수가 부족하여 이에 따른 조리종사원들의 업무의 과중과 불만족이 높다고 보고하였다.

조리종사원의 60.4%는 월 80만원 정도의 급여를 받으며 정규직 30.4%, 계약직 22.9%는 100만원 이상을 수령하는 것으로 나타났다. 급여체제는 전체 75.8%가 연봉제이지만 계약직의 8.6%는 일당제의 형태로 나타나 유의차가 있었다( $p < .05$ ). 조사대상자의 19.5%만이 현 급여에 만족한다고 답하였다. 따라서 조사대상자의 급여에 대한 불만족이 매우 높은 것은 월급여와 급여체제의 결과로 보인다.

〈표 3〉 학교급식소에서의 인력 및 임금관리실태

항목	고용형태	고용형태		합계 (n=401)	χ <sup>2</sup> -값
		정규직 (n=296)	계약직 (n=105)		
고용계기	공채(구인광고)	61(20.6)	23(22.0)	84(21.0)	1.26
	지인의 추천	199(67.2)	71(67.6)	270(67.3)	
	학부모이기 때문에	36(12.2)	11(10.4)	47(11.7)	
조리사자격증 소지	예	237(80.1)	78(74.3)	315(78.6)	1.86
	아니오	59(19.9)	27(25.7)	86(21.4)	
근무 시 조리사 자격증의 필요성	반드시 필요하다	189(63.9)	57(54.3)	246(61.3)	3.79
	필요하지 않다	107(36.1)	48(45.7)	155(38.7)	
이직 의사	예	67(22.6)	26(4.8)	93(23.2)	3.07
	아니오	229(77.4)	79(75.2)	308(76.8)	
동료의 사직 이유	급식인원 감소	136(45.9)	41(39.0)	177(44.1)	2.19
	업무가 힘들어서	92(31.1)	33(31.4)	125(31.2)	
	개인사정	68(23.0)	31(29.5)	99(24.7)	
노동조합 가입여부	예	47(15.9)	9(8.6)	56(14.0)	12.49***
	아니오	205(69.3)	65(61.9)	270(67.3)	
	관심 없음	44(14.9)	31(29.5)	75(18.7)	
조리종사원 1인당 적정 급식 학생수 (명)	<50	44(14.9)	18(17.1)	62(15.5)	1.02
	50~100	217(73.3)	78(74.3)	295(73.6)	
	101~200	35(11.8)	9(8.6)	44(11.0)	
급여	80만원 정도	174(59.2)	67(63.8)	241(60.4)	2.06
	90만원 정도	32(10.8)	14(13.3)	46(11.5)	
	100만원 이상	90(30.4)	24(22.9)	114(28.4)	
급여체제	일당제	6(2.0)	9(8.6)	15(3.7)	9.25*
	월급제	61(20.6)	21(20.0)	82(20.4)	
	연봉제	229(77.4)	75(71.4)	304(75.8)	
급여만족정도	만족한다	58(19.6)	20(19.0)	78(19.5)	0.02
	불만족한다	238(80.4)	85(81.0)	323(80.5)	

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

〈표 4〉 조리사자격증 소지에 관한 의견

항목	고용형태		합계	N(%)	$\chi^2$ -값
	정규직	계약직			
필요한 이유	전문직업이므로	87(46.0)	25(43.9)	112(45.5)	3.17
	채용 시 변별력 가능	30(15.9)	6(10.5)	36(14.6)	
	조리 시 도움이 되므로	72(38.1)	26(45.6)	98(39.8)	
계		189(100)	57(100)	246(100)	
필요하지 않은 이유	주부이라면 할 수 있는 일	55(51.4)	22(45.8)	77(49.7)	5.69
	업무에 별 도움 없음	52(48.6)	26(54.2)	78(50.3)	
	계	107(100)	48(100)	155(100)	

## 2) 급식소에서의 의사소통관리

급식소에서의 의사소통관리실태 조사결과는 <표 5>에 제시하였다. 직장동료간의 의사소통에 대한 만족정도는 전체 83.0%가 만족하고 있으며 17.0%는 불만족하는 것으로 나타났다. 고용형태별로 유의차는 없으나 동료간의 의사소통은 대체로 잘 이루어지는 것으로 보인다. 그러나 동료간의 내부갈등의 가장 큰 원인은 ‘업무분담’ 40.4%이었으며 그다음은 ‘언행 및 사적인 충돌’ 36.4%이었다. 정규직은 ‘업무분담’이 비정규직은 ‘언행 및 사적인 충돌’이 높게 나타났다.

동료간 갈등의 해결방법은 ‘당사자들끼리 해결’이 전체 57.1%이며 ‘그냥 참는다’ 34.9%, ‘동료 및 관리자의 도움’으로 해결하는 경우 8.0%이었다. ‘그냥 참는다’에서는 정규직보다 비정규직의 비율이 높았다.

진병순(2007)의 학교영양사대상 연구에서도 갈등해결 방법으로 당사자들끼리 해결(54.8%)> 그냥 참는다(32.3%)> 동료의 도움으로 해결(6.5%)> 관리자의 개입(4.5%)순으로 보고한 결과와 비교할 때 본 조사와 유사한 방법으로 해결하고 있었다.

근무여건에 대한 불편이나 요구사항의 반영정도는 ‘잘 이루어지는 편이다’ 53.9%, ‘잘 이루어지지 않는 편이다’ 46.1%로 대체로 잘 반영되고 있는 것으로 나타났다. 그러나 정규직보다는 비정규직에서 요구사항의 반영이 잘 이루어지지 않다고 생각비율이 높았다.

이미정 외(2005)의 연구에서도 종사원의 근무여건 요구 반영도에 대하여 52.2%가 그렇지 않다고 답한 것으로 보고한 것으로 볼 때 학교급식소에서 조리종사원의 의견반영도가 낮은 것으로 보인다.

〈표 5〉 학교급식소에서의 의사소통관리실태

항목	고용형태		합계 (n=401)	N(%)	$\chi^2$ -값
	정규직 (n=296)	계약직 (n=105)			
동료간의 의사소통	만족	247(83.4)	86(81.9)	333(83.0)	0.13
	불만족	49(16.6)	19(18.1)	68(17.0)	
내부갈등의 원인	업무 분담 때문에	125(42.2)	37(35.2)	162(40.4)	2.59
	언행 및 사적인 충돌 때문에	106(35.8)	40(38.1)	146(36.4)	
	근무태만 때문에	24(8.1)	13(12.4)	37(9.2)	
	기타	41(13.9)	15(14.3)	56(14.0)	
갈등해결방법	당사자들끼리 해결	172(58.1)	57(54.3)	229(57.1)	3.53
	동료 및 관리자의 도움	27(9.1)	5(4.8)	32(8.0)	
	그냥 참는다	97(32.8)	43(41.0)	140(34.9)	
요구사항 반영정도	잘 이루어지는 편이다	162(54.7)	54(51.4)	216(53.9)	0.34
	잘 이루어지지 않는 편이다	134(45.3)	51(48.6)	185(46.1)	

학교급식소에서 조리종사원이 불편사항이나 요구사항을 제한할 때 관리자의 입장에서는 최대한 수용을 하기 위하여 노력을 하겠지만 예산이나 학교사정상 그 요구를 수용하지 못할 때는 이유를 적절하게 설명함으로써 조리종사원들의 불만이 발생되지 않도록 노력하여야 하겠다.

3) 급식소에서의 작업관리

급식소에서의 의사소통관리실태 조사결과는 <표 6>에 제시하였다. 조사대상자의 52.6%는 8시간이하, 42.1%는 8~10시간, 5.2%는 10시간 이상을 근무하고 있었다.

정규직의 경우는 8시간 이하 56.8%, 계약직은 8~10시간이 49.5%, 10시간 이상은 9.5%로 정규직보다 근무시간이 긴 것으로 유의차가 있었다( $p<.05$ ).

조리종사원들은 ‘세척 및 청소’(56.6%)> ‘조리 및 배식’(27.9%)> ‘전처리 작업’(11.5%)> ‘HACCP’(4.0%)의 순으로 노동 강도가 높은 업무로 판단하였다.

전체적으로 ‘세척 및 청소’가 노동 강도가 높은 업무로 보고 있으며 정규직은 비정규직에 비하여 ‘HACCP’와 관련하여 좀 더 노동 강도가 높다고 느끼며 비정규직은 정규직에 비하여 ‘조리 및 배식’에 대하여 노동 강도가 높다고 느끼는 경향을 보였다.

이미정 외(2005)의 연구에서 중·고등학교의 경우 1인당 조리 분량이 초등학교에 비하여 약 3배정도 많으나 조리인력은 이에 미치지 못하기 때문에 조리작업이 어렵다고 답한 비율이 높다고 분석한 것처럼 본 조사에서도 정규직과 비정규직의 차이에 기인하기보다는 학교유형별의 차이로 인한 결과로 보인다. <표 2>에 제시하였듯이 본 조사대상자의 비정규직의 중·고등학교 근무비율이 초등학교보다 높았다.

조리종사원들이 판단하는 작업관리에서의 전반적인 문제점은 ‘조리실의 높은 온도’(29.9%)> ‘조리종사원 부족’(22.2%)> ‘기구의 부족 및 노후화’(17.0%)> ‘조리실의 협소’(16.7%)> ‘과도한 업무량’(14.2%)의 순이었다.

고용형태별로 유의한 차이는 없으나 정규직은 ‘조리실의 협소’를 비정규직보다 높게 문제점으로 지적하였으며 비정규직은 ‘기구의 부족 및 노후화’가 정규직보다 높게 문제점으로 지적하였다.

김종남(2007)의 연구에서 조리실에서 가장 불편한 사항은 환기(59.2%)> 냉방(28.9%)> 배수(6.7%)> 전기시설(5.0%)의 순이었는데 이는 천장높이와 창 의 크기, 면적 등이 조리실의 환기를 위하여 적절하지 못하기 때문으로 보인다.

<표 6> 급식소에서의 작업관리실태

N(%)

항 목	고용형태		합계 (n=401)	$\chi^2$ -값
	정규직 (n=296)	계약직 (n=105)		
근무시간 (1일)	<8	168(56.8)	43(41.0)	10.51*
	8~10	117(39.5)	52(49.5)	
	>10	11(3.7)	10(9.5)	
노동 강도가 큰 작업	전처리작업	34(11.5)	12(11.4)	0.91
	조리 및 배식	79(26.7)	33(31.4)	
	세척 및 청소	171(57.8)	56(53.3)	
	HACCP	12(4.1)	4(3.8)	
작업관리 전반적 문제점	조리실의 높은 온도	90(30.4)	30(28.6)	6.81
	조리실의 협소	56(18.9)	11(10.5)	
	기구의 부족 및 노후화	44(14.9)	24(22.9)	
	조리종사원 부족	63(21.3)	26(24.8)	
	과도한 업무량	43(14.5)	14(13.3)	
시설의 안전관리여부	그런 편이다	261(88.2)	95(90.5)	0.41
	그렇지 않은 편이다	35(11.8)	10(9.5)	
급식소 근무이후 건강문제 발생여부	그렇지 않다	64(21.6)	38(36.2)	0.96
	그렇다	180(60.8)	51(48.6)	
	매우 그렇다	52(17.6)	16(15.2)	

\* $p<.05$

김병하(2007)의 연구에서도 조리실의 높은 온도(71.0%)> 부상위험(13.0%)> 협소한 공간(9.6%)로 나타나 조리실의 냉난방시설의 확충이 시급하게 필요하다고 보고하였다.

현재 사용하는 시설의 안전관리는 잘 되고 있는가에 대한 질문에 대하여 전체의 88.8%가 긍정적으로 답하였으나 11.2%는 그렇지 않다고 부정적으로 답하였다. 그러나 급식소 근무이후 건강문제가 있었는지에 대하여 전체의 57.6%가 ‘그렇다’, 17.0%는 ‘매우 그렇다’, 25.4%는 ‘그렇지 않다’로 답하였다. 고용형태에 따라 유의차는 없으나 정규직이 비정규직보다 건강문제가 발생되었다고 답한 비율이 높았다.

4) 복리후생관리 및 처우 개선 방안

복리후생 및 향후 처우 개선에 대한 의견조사에 대한 결과는 <표 7>과 같다. 육아휴가 등의 장기휴가의 필요성은 77.1%가 ‘필요하다’, 22.9%는 ‘필요하지 않다’고 답하였다.

단기휴가 사용 시의 어려움은 전체 67.6%가 ‘있다’, 32.4%가 ‘없다’로 답하였으며 정규직의 경우 ‘있다’가 71.3%, ‘없다’ 28.7%이며 비정규직은 ‘있다’ 57.1%, ‘없다’ 42.9%로 고용형태별로 유의차가 있었다( $p<.01$ ). 이미정 외(2005)도 조사대상자들은 전체적으로 단기휴가 사용의 어려움을 느끼는 것으로 보고하여 본 조사와 유사한 경향을 보였다.

이상의 결과, 전북지역의 조리종사자들은 장기휴가의 필요성은 높게 인식하지만 단기휴가의 이용조차 어려움을 겪는 것으로 보인다. 특히, 비정규직의 경우 정규직보다 경제적인 이유로 단기휴가의 이용이 낮을 것으로 예상된다.

무기 계약직 전환 후 처우개선에 대하여 조사대상자의 80.5%가 만족하지 않으며 19.5%는 만족한다고 답하였다. 정규직 80.1%, 계약직 81.9%가 불만족하고 있었다. 처우개선에 만족하는 조리종사원은 정규직의 20.0%, 계약직의 18.1%이었다. 이미정 외(2005)도 비정규직 대책 이후의 변화에 대한 만족도는 매우 그렇지 않다 51.6%, 그렇지 않다 29.5%, 보통이다 16.8%로 만족도가 낮은 것으로 보고되어 대체로 비정규직대책 이후의 변화에 대하여 불만족하고 있음을 알 수 있다. 비정규직대책 시행 후 구체적으로 처우가 변화된 점은 ‘없다’ 40.4%, ‘고용안정’ 36.4%, ‘임금’ 19.5%, ‘휴가, 교육, 연수의 기능’은

13.7%이었다.

<표 7> 급식소에서의 복리후생실태 및 향후 처우개선책 N(%)

항목		고용형태		합계 (n=401)	χ <sup>2</sup> -값
		정규직 (n=296)	계약직 (n=105)		
장기휴가의 필요성	필요하다	233(78.7)	76(72.4)	309(77.1)	3.42
	필요하지 않다	63(21.3)	29(27.6)	92(22.9)	
단기휴가 사용 시 어려움	있다	211(71.3)	60(57.1)	271(67.6)	7.07**
	없다	85(28.7)	45(42.9)	130(32.4)	
비정규직 대책 시행 후 개선에 대한 만족도	만족	59(20.0)	19(18.1)	78(19.5)	0.17
	불만족	237(80.1)	86(81.9)	323(80.5)	
처우개선전후 변화된 점	급여	25(8.4)	13(12.4)	38(9.5)	6.87
	고용안정	111(37.5)	35(33.3)	146(36.4)	
	휴가, 교육, 연수가능	47(15.9)	8(7.6)	55(13.7)	
	연수가능 없다	113(38.2)	49(46.7)	162(40.4)	
향후 필요한 개선점	급여 개선	208(70.3)	70(66.7)	278(69.3)	1.51
	고용안정	38(12.8)	12(11.4)	50(12.5)	
	근무조건	22(7.4)	9(8.6)	31(7.7)	
	복리후생	28(9.5)	14(13.3)	42(10.5)	

\*\* $p<.01$

정규직의 경우 ‘휴가, 교육, 연수가능’은 계약직보다 답변비율이 높았으나(15.9% ; 7.6%), ‘급여’에 대한 변화는 정규직보다 계약직이 변화를 더 많이 체감하는 것으로 답하였다(8.4% ; 12.4%). 이미정 외(2005)도 비정규직 대책 시행 후 달라진 점은 휴가가 48.4%, 없다 36.1%, 보수 9.8%, 고용안정 4.6%, 교육 및 연수 1.4%로 보고하였다.

따라서 조리종사원들은 무기 계약직 시행대책 이후 개선된 것이 없다는 인식이 팽배해있으며 현재도 고용안정을 느끼지 못하고 있음을 알 수 있다. 김순기 외(2008)의 호텔 주방종사원의 고용형태에 따른 직무만족연구에 따르면 비정규직은 정규직에 비해 직무와 조직에 비호의적이라고 보고하였다. 한진수, 주영태(2006)의 연구에서도 비정규직은 조직에 투입되는 시간도 적고 조직과 덜 접촉을 하기 때문에 회사를 자신의 생활로 생각하지 않고 일에 대한 책임감이 떨어지고 그 만큼 서비스의 질도 낮아지고 궁극적으로 이직의 원인이 되므로 비정규직 직원의 조직에 대한 소속감을 높일 수 있는 대책 마련이 매우 시급한 것으로 보고하였다.

향후 개선이 요구되는 부분은 조사대상자의 69.3%가 급여이었다. 그다음은 고용안정 12.5%, 복리후생



10.5%, 근무조건 7.7%의 순이었다. 계약직의 경우 정규직에 비해 고용이 불안함에도 불구하고 고용안정보다는 급여의 개선을 선택한 비율이 높았다. 전병순(2007)의 비정규직 학교영양사 대상 연구에서는 최우선으로 필요한 처우개선 항목으로 고용보장> 경력 및 수당인정> 보수의 순이었다. 그러나 본 조사의 조리종사원들은 고용안정의 측면보다는 급여부분의 개선을 더욱 요구하고 있었다. 이미정 외(2005)도 조사대상자들의 88.7%가 향후 처우개선의 우선사항이 보수이었으며 고용안정은 1.8%로 본 조사와 동일한 결과를 보였다.

#### 4. 학교급식소 조리종사원의 직업만족도

조리종사원의 고용형태에 따른 직업만족도 조사결과 는 <표 8>과 같다. 본 조사의 전체 직업만족도 평균은 2.53±2.41이며 정규직 2.52±0.24, 비정규직 2.55±0.24로 고용형태별 유의차는 없었다.

평균값 이상으로 평가된 항목 중 ‘나의 조리업무가 우리학교 학생들이 안심하고 먹을 때 기쁨을 느낀다’가 3.37±0.66로 가장 높게 평가되었으며 정규직, 비정규직 비슷한 점수를 보였다.

그다음으로는 ‘현재의 직업은 나에게 맞는 직업이라고 생각한다’ (2.87±0.59)> ‘현재의 학교급식 일이 만족스럽다’ (2.80±0.61)> ‘나는 항상 현재의 직업이 좋은 직업이라 생각한다’ (2.77±0.63)> ‘복리후생비와 급여를 생각하면 내가 최선을 다해 일할 마음이 생긴다’ (2.65±0.70)> ‘학교의 조리종사원이란 직업을 남들에게 멋있게 말하기 어렵다’ (2.55±0.70)의 순으로 나타났으며 고용형태에 따른 유의한 차이는 없었으나 비정규직이 정규직보다 만족도가 높은 경향을 보였다.

평균값 이하로 평가된 항목 중 급여와 관련하여서는 ‘급여가 적어서 조리종사원이라는 직업을 후회한 적이 있다’ (2.36±0.69)> ‘현재 급여는 여러 가지를 생각할 때(거리, 4대보험, 방학 등) 적당하게 받고 있다고 생각한다’ (2.26±0.72)> ‘나의 능력에 비하면 급여는 적다고 생각한다’ (2.21±0.71)> ‘현재의 급여가 적합한지 다시 평가하여 결정하여야 한다’ (2.00±0.59)의 순으로 나타났으며 정규직과 비정규직에서 유사한 점수를 보였다.

직업에 대한 외부평가와 관련하여 ‘우리 사회에서는 조리종사원의 역할을 높게 평가한다’ (2.28±0.78)와 ‘학교급식의 발전을 위해 일하는데 인정받지 못할 때가 있다’(2.28±0.69)로 조사되었다.

<표 8> 학교급식소 조리종사원의 직업만족도

항 목	고용형태		합계 (n=401)	t-값
	정규직 (n=296)	계약직 (n=105)		
현재의 학교급식 일이 만족스럽다.	2.79±0.59	2.84±0.68	2.80±0.61	2.35
현재의 직업은 나에게 맞는 직업이라고 생각한다.	2.85±0.54	2.92±0.69	2.87±0.59	2.73
나는 항상 현재의 직업이 좋은 직업이라 생각한다.	2.74±0.63	2.85±0.65	2.77±0.63	0.48
현재 급여는 여러 가지를 생각할 때(거리, 4대 보험, 방학 등) 적당하게 받고 있다고 생각한다.	2.26±0.71	2.27±0.75	2.26±0.72	0.02
복리후생비와 급여를 생각하면 내가 최선을 다해 일할 마음이 생긴다.	2.63±0.71	2.71±0.68	2.65±0.70	1.49
나의 능력에 비하면 급여는 적다고 생각한다.	2.21±0.73	2.20±0.64	2.21±0.71	1.33
현재의 급여가 적합한지 다시 평가하여 결정하여야 한다.	2.00±0.58	1.98±0.62	2.00±0.59	1.53
급여가 적어서 조리종사원이라는 직업을 후회한 적이 있다.	2.33±0.69	2.46±0.68	2.36±0.69	0.15
나의 조리업무가 우리학교 학생들이 안심하고 먹을 때 기쁨을 느낀다.	3.37±0.64	3.38±0.74	3.37±0.66	2.73
우리 사회에서는 조리종사원의 역할을 높게 평가한다.	2.28±0.77	2.28±0.81	2.28±0.78	0.14
학교급식의 발전을 위해 일하는데 인정받지 못할 때가 있다.	2.27±0.70	2.30±0.68	2.28±0.69	0.01
학교의 조리종사원이란 직업을 남들에게 멋있게 말하기 어렵다	2.55±0.71	2.56±0.69	2.55±0.70	0.12
합 계	2.52±0.24	2.55±0.24	2.53±2.41	0.02

4점척도: 매우 그렇다(4)~매우 그렇지 않다(1)

이상의 결과를 볼 때 전북지역 조리종사원들은 정규직, 비정규직 모두 본인의 직업에 대하여 어느 정도 만족하지만 급여와 사회적인 인정부분에 대하여 만족도는 낮은 것으로 나타났다. 조리종사원들은 본인의 노력으로 학생들에게 안전한 급식을 제공한다는 책임감을 가지고 있었는데 이는 이옥순(2007)의 연구에서도 조리종사원들의 안전급식 제공으로 인한 만족정도가 5점만점 3.78로 높게 평가되어 본 연구와 비슷한 결과를 보였다. 그러나 급여와 관련하여 홍완수(2002)의 초등학교 조리종사원 대상 연구에서 급여에 대한 만족도가 5점기준 2.50, 삶에 대한 급여의 적정성은 2.17이었으며, 김병하(2007)는 조리종사원의 이직의 이유가 급여 때문이라고 보고하였으며, 김덕화(2008)의 연구에서도 급여만족도가 5점기준 2.45로 가장 낮은 만족도를 보인 것을 볼 때 조리종사원들의 급여 만족도가 낮은 것으로 보인다.

본 조사에서 직업의 외부평가에 대한 만족도도 낮은 것으로 나타났는데 김덕화(2008)의 연구에서도 학생이 부르는 호칭에 대한 만족도(2.94), 직업에 대한 자부심(3.22), 지위에 대한 만족도(3.19)가 평균보다 낮은 만족도를 보였으며 지위에 대한 만족도가 낮은 이유는 조리종사원의 경우 승진제도가 없으며 능력에 따른 급여인상이 없기 때문이라고 보고하였다. 이상과 같이 조리종사원들은 적절한 급여의 욕구뿐만 아니라 피급식자나 다른 고객에게서 인정을 받고 싶은 욕구가 높은 것으로 나타났다.

#### IV. 결론

본 연구는 전북지역 학교급식소의 정규직과 계약직 조리종사원의 근무환경과 직업만족도를 조사하고 직무환경을 개선할 수 있는 방법제안을 위한 기초자료 수집목적으로 전북지역 조리종사원의 견해를 조사한 것이다. 응답한 401부의 설문지를 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 조사대상자의 99.5%는 여자로 73.8%는 정규직, 26.2%는 계약직, 연령은 40대~50대가 90%이상이었다. 근무경력은 71.1%가 5년 이상이었다( $p<.001$ ). 55.4%가 고등학교이상 졸업자이었다. 57.1%는 현재 급여가 가정경제에 기여를 하고 있으며 51.6%가 근무시간과 보수 때문에 조리종사원을 직업으로 선택하였다.

2. 근무학교는 초등학교 68.8%, 중·고등학교 31.2%이며( $p<.001$ ) 급식인원은 501~1000명 31.2%, 200~

500명 29.7%, 1000명이상 20.4%, 200명이하 18.7%이었다. 조리종사원은 5명이상이 55.1%, 급식방식은 농촌·도서벽지형 50.4%, 도시형 49.6%이었다( $p<.01$ ). 조리방식은 단독조리 50.6%, 공동조리 49.6%, 급식횟수는 93.0%의 학교가 1일 1식을 제공하며( $p<.001$ ), 93.5%가 식당배식이었다.

3. 현 직장의 취업계기는 '지인의 추천'(67.3%)이 가장 많으며 78.6%는 조리사 자격증을 소지하며 조리사 자격증이 필요한 중요한 이유는 '전문직이므로'(45.5%)이며, 필요 없는 이유는 '업무에 도움이 되지 않음'(50.3%), '주부라면 할 수 있는 일이므로'(49.7%)이었다. 이직 의사는 76.8%가 없으나 최근 동료의 가장 큰 사직이유는 '급식인원 감소'(44.1%)이었다. 전체의 14.0% 노동조합 가입, 67.3%는 비가입이며 정규직 15.9%, 계약직 8.6%로 유의차가 있었다( $p<.001$ ). 조리종사원의 1인당 적정 급식 학생 수는 73.6%가 '50~100명'이었다. 전체 60.4%는 월 80만원 정도의 급여를 받으며 급여체제는 75.8%가 연봉제이나 계약직의 8.6%는 일당제로 유의차가 있었다( $p<.05$ ).

4. 직장동료간 의사소통은 전체 83.0% 만족, 17.0% 불만족이며, 동료간 내부갈등의 가장 큰 원인은 '업무분담'(40.4%)이었다. 갈등은 대부분 '당사자들끼리 해결'(57.1%) 또는 '그냥 참는다'(34.9%)이었다. 조리종사원들의 요구사항의 반영은 잘 이루어지고 있었다(53.9%).

5. 근무시간은 정규직은 8시간 이하 56.8%, 계약직은 8~10시간이 49.5%로 유의한 차이를 보였다( $p<.05$ ). 작업 중 노동 강도가 높은 작업은 '세척 및 청소'(56.6%)와 '조리 및 배식'(27.9%)이었으며 조리실의 가장 큰 문제는 '조리실의 높은 온도'(29.9%)이었다. 시설의 안전관리는 잘 이루어지고 있으나(88.8%) 전체 74.6%가 급식소 근무 후 건강문제가 있는 것으로 나타났다.

6. 장기휴가는 전체의 77.1%가 필요하지만 단기휴가의 사용 시에는 어려움이 있는 것으로 정규직 71.3%, 비정규직 57.1%가 답하였다( $p<.01$ ). 무기 계약직 전환 후 처우개선에 대한 만족정도는 전체의 80.5%가 불만족하며, 변화가 된 점은 '없다'(40.4%), '고용안정'(36.4%), '임금'(19.5%), '휴가, 교육, 연수가능'(13.7%)이었다. 향후 개선이 가장 필요한 부분은 '급여'(69.3%)와 '고용안정'(12.5%)이었다.

7. 직업만족도의 평균은 2.53±2.41이며 정규직 2.52±0.24, 비정규직 2.55±0.24이었다. 가장 만족도가 높은

항목은 ‘나의 조리업무가 우리학교 학생들이 안심하고 먹을때 기쁨을 느낀다’ (3.37±0.66)이며 가장 낮은 만족도는 ‘현재의 급여가 적합한지 다시 평가하여 결정하여야 한다’ (2.00±0.59)이었다.

이상과 같이 전북지역 학교급식 조리종사원들은 무기계약직 전환이후 정규직 및 계약직 조리종사원의 대다수가 처우개선에 대한 만족도가 낮으며 고용안정을 제외한다면 연구항목에서는 실질적인 처우개선을 느끼지 못하는 것으로 나타났다. 조리종사원들은 근무기간에 따른 정규직전환도 중요하지만 급여개선에 대한 기대가 더 큰 것으로 보인다. 급여의 가정경제 기여도에서 보듯 고용형태와 상관없이 학교급식 조리종사원들은 직업에 있어서 급여부분이 중요하므로 이에 대한 지속적인 관심과 대책이 필요하겠다. 또한 학교급식은 노동집약적인 작업인 만큼 조리실의 작업환경개선을 통하여 조리종사원의 근무만족과 함께 급식의 질적 향상을 위한 노력이 이루어져야 하겠다. 조리종사원의 임금체계는 능력과 경력이 인정되는 임금체계로 이루어져야 하며 일괄적인 임금체계보다는 초·중·고등학교의 업무량에 따른 적절한 보수가 책정되어야 하겠다. 2007년 10월 무기 계약직 전환이후 많은 시책이 시행되었음에도 학교급식조리종사원들은 개선효과를 체감하지 못하고 있으나 아직 효과가 적음을 속단하기는 이르다고 보이며 앞으로도 비정규직 처우 개선이후의 만족도 및 개선효과에 대한 지속적인 연구를 통하여 학교급식 조리종사원들의 작업환경 및 직무만족도 향상이 이루어지도록 노력하여야 하겠다.

**주제어:** 근무환경, 직업만족도, 학교급식소 조리종사원

## 참 고 문 헌

- 교육과학기술부. (2009). **2007년도 학교급식 실시 현황**.  
 교육인적자원부. (2004). **초·중등학교 비정규직 대책 시행 계획안**.  
 교육인적자원부. (2007). **학교급식법령 해설서**.  
 김덕화. (2008). 광주지역 학교급식 조리종사원의 직무만족도에 관한연구. 전남대학교 교육대학원 석사학위논문.  
 김병하. (2007). 학교급식 조리종사원의 직무실태 및 직무능력 향상방안에 관한 연구: 충남지역 직업학교를 중심으로. 한국교원대 교육정책대학원 석사학위논문.  
 김순기, 조춘봉, 채병숙. (2008). 호텔주방종사원 고용형태에 따른 주방관리시스템과 직무만족에 관한 연구. **한국서비스경영학회지**, 9(2), 151-169.  
 김종남. (2008). 충주시내 초등학교 급식시설 사용실태에 관한연구. 충주대학교 산업대학원 석사학위논문.  
 남상명. (2005). 학교급식 종사자의 직무만족도에 관한 연구. **한국식생활문화학회지**, 20(6), 688-694.  
 민경찬, 이명호, 박혜원, 박영심, 신용철, 조규봉, 이경익, 정광옥, 신임숙, 윤희진. (2006). 경기 북부 지역 학교 급식 종사원의 직무만족도에 관한 연구. **한국식품영양학회지**, 19(2), 193-200.  
 박영숙. (2002). 대구·경북지역 초등학교 급식소 종사원의 직무만족도 조사. **동아시아식생활학회지**, 12(6), 536-546.  
 송남청. (2007). 학교급식 조리종사자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 인동대학교 석사학위논문.  
 송남청, 이혜상, 이정은. (2007). 학교급식 조리종사자의 직무만족도에 영향을 미치는 직무소진, 직무관여 및 조리작업안전에 대한 인식. **대한지역사회영양학회지**, 12(5), 606-616.  
 양일선. (2000). 학교급식의 최신 동향 진단과 발전방향 모색. **국민영양**, 4, 2-10.  
 윤미연, 이인숙. (2006). 포항지역 학교급식의 안전성을 위한 학교 급식 조리실의 기본 시설·설비 조사. **대한영양사협회 학술지**, 12(3), 264-276.  
 이미정, 박상현, 주나미. (2005). 비정규직 대책 시행에 따른 조리종사원 근무조건 개선효과 검토. **한국식생활문화학회지**, 20(6), 652-660.  
 이숙희, 유경민. (2006). 학교급식 조리사의 직무 만족에 관한 연구. **한국조리학회지**, 12(1), 22-36.  
 이옥순. (2007). 학교급식조리원의 직무만족에 관한 연구. 경원대학교 석사학위논문.  
 이옥순, 이영미, 오유진. (2007). 학교급식 조리원의 직무만족도에 관한 연구. **대한영양사협회 학술지**, 13(3), 228-239.  
 장서영, 한명주. (2002). 서울지역 초등학교 급식종사원의 직무 및 욕구만족도에 관한 연구. **한국식품조리과학회지**, 18(6), 625-631.  
 전라북도 교육청. (2006). **학교급식의 기본방향**.  
 전병순. (2007). 비정규직 학교급식 영양사의 근로실태 및 직무만족에 대한 요인분석. 경남대학교 교육대학원

- 석사학위논문.
- 최기보, 신기정, 류은순. (2009). 부산일부지역 학교 급식 조리원의 직무만족도에 영향을 미치는 요인. **한국식품조리과학회지**, 25(5), 619-631.
- 학교 비정규직 근로조건 불만. (2008). **연합뉴스**. 자료검색일 2008. 11. 15, 자료출처 <http://new.naver.com/news>
- 학교 비정규직 절반 무기계약직 되나마나. (2008). **한겨레신문**. 자료검색일 2008.1.15, 자료출처 <http://www.hani.co.kr>
- 학교현황. (2010). **전라북도 교육청**. 자료검색일 2010. 4. 24, 자료출처 <http://www.jbe.go.kr>
- 한진수, 주영태. (2006). 호텔의 고용형태에 따른 심리적 계약이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. **한국호텔관광학회지**, 8(2), 1-15.
- 홍원수. (2002). 초등학교 급식소종사원의 직무만족도 실증분석. 동덕여자대학교, **생활과학연구**, 7(0), 113-121.

접 수 일 : 2010. 05. 24.  
수정완료일 : 2010. 07. 20.  
게재확정일 : 2010. 07. 21.