

충북지역 학교급식 조리종사원의 직무만족도†

Job Satisfaction of School Foodservice Employees in Chungbuk Province

임혜진·이영은*

충북대학교 교육대학원·충북대학교 식품영양학과

Im, Hye Jin·Lee, Young Eun*

Graduate School of Education, Chungbuk National University

Department of Food and Nutrition, Chungbuk National University

Abstract

The purpose of this study was to provide basic data and information for the improvement of school foodservice and efficient management of cooks by surveying the working conditions and the job satisfaction of cooks at schools located in Chungbuk province. The questionnaires of 311 cooks were available for this study. 26.3% of respondents worked at elementary schools, 34.2% of respondents worked at middle schools, and 39.5% of respondents worked at high schools. 72.3% of them were in their forties, 24.4% worked during five to seven years, and 63.0% had qualification certificates. Their job satisfaction was examined from ten dimensions. Respondents were not satisfied with the wage system and working environment which scored 2 points out of 5 points(not satisfied). They gave 1 point out of 5 points to the promotion dimension(not satisfied at all) while organizational committment area received relatively high points. The overall job satisfaction level was 3.06 points. The evaluation of the factors that made their job unsatisfactory were evaluated and the bonus system, treatment system and the wage system were 3.80 points, 3.69 points, and 3.62 points, respectively. In order to improve the job satisfaction of school foodservice employees, a change of the wage system and welfare system are needed.

Keywords: school foodservice, employee, job, satisfaction

I. 서 론

학교 급식은 질 중심의 내실화 및 운영전반의 개선을 위해 학교급식법 전면 개정을 통해 운영전반이 재정비되었다(교육과학기술부, 2007). 급식 산업은 인력의존도가 높은 서비스산업으로 인적자원의 관리가 중요하다. 학교 급식의 인적자원인 조리종사원은 위생의 원칙을 준수하며 급식기기를 이용하여 급식현장에서 조리 공정을 실행하며(김병하, 2007) 학교급식 생산을 직접 담당하고 있

다. 따라서, 이들 조리종사원의 효율적인 관리는 학교급식의 내실화 및 운영개선을 위한 필수요소이다(송남철, 2006).

인적자원의 직무만족도는 조직의 원활한 운영을 평가하는 기준(양일선 외, 2008)으로 직무만족 정도는 조직의 성과와 직접적인 연관이 있는 것으로 조직의 효율적 관리 및 운영에 중요한 역할을 한다(홍용기, 조국행, 2000). 직무만족은 한 개인이 그의 직무관련 업무에 대하여 자신이 느끼는 감정적 현상(정봉원 외, 1997)으로 개인이 직무를

† 본 논문은 2009년도 충북대학교 학술연구지원사업의 연구비 지원에 의하여 연구되었음

* Corresponding author: Lee, Young Eun

Tel:043-261-2762, Fax: 043-267-2742

Email: ylee@chungbuk.ac.kr

평가하거나 직무를 통한 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 혹은 정서태도를 의미한다(김석희, 2004). 직무만족을 갖지 못하게 되면 직무 수행자의 스트레스로 직무의 효율성이 감소되지만(유병주, 1983) 직무만족은 조직에 대해 긍정적인 태도와 조직 내에서 원만한 인간관계를 형성하며, 이직율과 결근율을 감소시키고 생산성 향상의 효과를 갖게 한다(이장원, 2003).

조리종사원의 직무만족은 학생들의 급식에 대한 만족에 긍정적인 영향을 미치고, 다시 학생들의 급식에 대한 만족이 조리종사원의 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 선순환이 이루어지므로(허한나, 2009) 학교급식의 원활한 운영, 생산성향상 및 급식 품질 향상에 기여할 것으로 판단된다. 학교급식의 조리 관련인적자원은 조리사와 조리보조원으로 조리사는 학교 당 1명이 배치되며 조리보조원은 학생 수에 따라 배치된다.(충청북도교육청, 2009). 1992년 3월부터 학교급식에 지방공무원 기능직 10등급인 위생원이 배치되었고, 현재 학교급식 전체 조리사(9,030명) 중 34%가 위생원으로 근무하고 있으며(교육과학기술부, 2008) 위생원이 아닌 조리사는 조리보조원과 같이 대부분이 비정규직 또는 무기계약직인 비정규직의 형태로 근무하고 있다(곽은미, 이승교, 2009). 현재 학교급식 종사자는 약 66,100명이고, 이 중 약 60,000명(조리사는 약 5,893명, 조리보조원은 약 54,107명)이 비정규직이다(교육과학기술부, 2008). 위생원 미 배치교는 비정규직 조리종사원 중 조리사 면허 소지자 1인 이상을 채용하여 책임조리사로 선임하게 된다(교육과학기술부, 2006). 위생원이 아닌 비정규직 및 무기 계약직 조리종사원은 학교회계직원으로서(교육과학기술부, 2006) 이들의 관리는 2008년 이후 학교자율화 추진 계획에 따라 시·도교육청의 여건에 맞게 자율적으로 운영된다(교육과학기술부, 2008). 현재 충청지역의 학교급식 조리사나 조리보조원은 기능10급 공무원 또는 이에 상당하는 공무원으로 보할 수 있는 직무에 임용되는 계약직원(5등급)으로 명시되어 있고, 지방공무원 기능직 10급 1호봉 월지급액의 21배에 상당하는 금액을 연봉으로 받고(충청북도교육청, 2008), 조리사는 비정규직 조리종사원 중 조리사 자격증이 있는 사람으로서 책임조리사로 선임 받는 경우 가산금으로 총 연봉액의 5%를 받게 된다(교육과학기술부, 2006). 학교급식 조리종사원은 정해진 직무규정은 없으나 학교급식 조리계획 수립, 학교급식시설·기구 관리, 학교급식위생·안전 실무, 학교급식용 음식조리, 학교급식 배식 등의 직무를 하고, 조리보조원은 학교급식용 음식조리, 학교급식 배식, 학교급식 뒷정리, 기타 급식관련 업무 등을 하고 있다(김판옥, 2008). 이에 본 연구에서는 충청지역 학교급식 조리관련 인적자원 중 대다수를 차지하고 있는, 위생원이 아닌 조리종사원을 대상으로 학교급식 조리종사원의 직무만족도, 불만족요인 및 전반적인 만족도에 영향을 주는 속성을 분석함으로써 향후 학교급식의 내실화를 위한 합리적인 인적자원 관리 방안을 제시하고자 하였다.

II. 연구방법

1. 조사 대상 및 자료 수집

본 연구는 충청북도에 소재한 급식학교 471개교(충청북도교육청, 2009)중 지역, 학교유형, 토요급식여부, 제공 끼니를 고려하여 48개교를 선정할 후, 이들 학교 급식소에 재직 중인 위생원을 제외한 비정규직 및 무기계약직 조리종사원 377명(설문지 377부)을 대상으로 2009년 5월 22일부터 7월 10일까지 우편 또는 직접방문을 통해 설문조사를 실시하였다. 설문지는 335부(회수율 89%)가 회수 되었으며 응답 중간포기 및 불성실한 응답 자료(21부)를 제외한 311부가 분석에 사용되었다.

2. 설문지 구성

조사에 사용된 설문지는 직무만족도 관련 연구(구권서, 2007; 김병하, 2007; 조옥현, 2007)에서 사용된 설문지를 참고로 하여 수정·보완하였으며 일반사항(14문항), 직무 불만족 요인(15문항)과 직무만족도(45문항) 조사로 구성하였다. 직무만족도는 45개 직무만족도 관련 속성을 업무자체, 임금(보수), 승진, 동료관계, 관리(감독), 근무환경, 복리후생, 학교정책, 교육훈련, 조직몰입의 10개 영역으로 구분 후 Likert 5점 척도(1점; 매우 불만족한다 5점; 매우 만족한다)로 평가하도록 하였다. 각 만족도 조사 영역에 대한 신뢰도 계수는 업무자체영역은 0.774, 임금(보수)영역은 0.863, 승진영역은 0.896, 동료관계영역은 0.728, 관리(감독)영역은 0.908, 근무환경영역은 0.757, 복리후생영역은 0.695, 학교정책영역은 0.703, 교육훈련영역은 0.847, 조직몰입영역은 0.754인 것으로 나타났으며 설문문항의 내적일관성이 존재하는 것으로 분석되었다. 직무불만족요인 조사도 Likert 5점

척도(1점; 전혀 그렇지 않다 5점; 매우 그렇다)로 평가하도록 하였다.

3. 통계분석 방법

본 연구의 통계분석을 SPSS/Win 12.0 program을 이용하여 수행하였다. 조사대상자의 일반사항과 각 설문 문항에 대하여 빈도 및 기술 통계분석을 실시하였다. 배경변인별 조리종사원의 직무만족도 차이에 대한 유의성을 알아보기 위하여 t-검증 및 ANOVA 분석을 수행하였다. 사후분석으로 Tukey 검정법을 실시하였다. 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 를 사용하였다.

Ⅲ. 결과 및 고찰

1. 조사대상 학교급식 및 조리종사원의 일반사항

조사대상 학교급식 및 조리종사원의 일반사항을 <표 1>에 제시하였다. 조사대상 학교급식 유형은 도시형 20개교(52.6%), 농촌형 18개교(47.4%)이었으며 학교유형으로는 초등학교가 10개교(26.3%), 중학교는 13개교(34.2%), 고등학교는 15개교(39.5%)이었다.

위생원은 조사대상의 73.7%인 28개교에 배치되지 않은 것으로 나타났으며 1일 평균 급식횟수는 22개교(57.9%)가 1식을 제공하고 있고, 2식은 5개교(13.2%), 3식은 11개교(28.9%)로 나타났다.

토요일급식을 실시하고 있는 곳은 21개교(55.3%)로, 학교장의 재량으로 토요일에도 수업 후 점심급식을 제공하고 있었다.

조사대상 조리종사원의 연령은 40세 이상~50세 미만인 225명(72.3%)으로 대부분이었다. 학교 급식 조리종사원 대상의 선행연구(곽은미, 이승교, 2009; 신기정, 2009; 이미정, 2004; 이옥순, 2006)에서도 조리종사원의 연령이 대부분 40대에 분포하고 있었다.

학력은 고등학교 졸업이 235명(75.6%)이었고, 직책으로는 조리보조원이 290명(93.2%), 조리사는 21명(6.8%)으로 조사되었다.

조사대상 조리종사원의 경력은 5년 이상~7년 미만은 76명(24.4%), 3년 미만은 71명(22.8%), 3년 이상~5년 미만은 63명(20.3%)이었으며 고용형태는 무기계약직은 194명(62.4%), 계약직은 117명(37.6%)으로 나타났다.

<표 1> 조사대상 학교 및 조리종사원의 일반사항

구분		빈도	%
학교유형	초등학교	10	26.3
	중 학교	13	34.2
	고등학교	15	39.5
급식유형	도시형	20	52.6
	농촌형	18	47.4
위생원 배치현황	유	10	26.3
	무	28	73.7
1일 급식 횟수	1식	22	57.9
	2식	5	13.2
	3식	11	28.9
토요일급식 실시 여부	실시	21	55.3
	미실시	17	44.7
계		38	100.0
연령	40세 미만	52	16.7
	40세 이상~50세 미만	225	72.3
	50세 이상	34	10.9
학력	초등학교 졸업	20	6.4
	중학교 졸업	51	16.4
	고등학교 졸업	235	75.6
	대학교 졸업	5	1.6
직책	조리사	21	6.8
	조리보조원	290	93.2
경력	3년 미만	71	22.8
	3년 이상~5년 미만	63	20.3
	5년 이상~7년 미만	76	24.4
	7년 이상~9년 미만	60	19.3
	9년 이상	41	13.2
고용형태	무기계약직	194	62.4
	계약직	117	37.6
조리 관련 자격증 소지여부	소유	196	63.0
	미소유	115	37.0
보유자격증 종류 (자격증 소유자 대상, 복수응답 결과)	한식	195	99.5
	중식	6	3.1
	일식	2	1.0
	양식	22	11.2
	기타	3	1.5
월평균급여	100만원 미만	221	71.1
	100만원 이상~160만원 미만	90	28.9
1일 근무시간	8시간 이하	217	69.8
	8시간 초과	94	30.2
계		311	100.0

조리 관련 자격증을 소지한 사람은 196명(63.0%)이었으며 보유자격증 종류는 한식이 195명(자격증 소지자 중 99.5%)으로 가장 많았다. 월 평균 급여는 100만원 미만

이 221명(71.1%), 100만원 이상~160만원 미만은 90명(28.9%)이었다.

조리종사자의 직무만족 요인에 관한 연구(송남정, 2006)에서도 연봉 1,000만원 미만의 응답자가 79.1%로 가장 높았으며, 학교급식 조리종사원의 근로실태에 관한 연구(배병광, 2008)에서도 80~100만원 미만이 69.3%로 가장 높았다. 그러나 외식산업 조리종사원에 관한 연구(이선호 외, 2003; 한재원, 2005)에서는 조리종사원의 월 소득은 100만원 미만의 응답자가 9% 또는 12.6%이었다. 외식산업에 비해 학교급식 조리종사원은 노동과 숙련이 많이 요구되는 업종임에도 상대적으로 적은 급여를 받고 있었다. 1일 근무시간은 8시간 이하는 217명(69.8%), 8시간 초과로는 94명(30.2%)이었다.

2. 학교급식 조리종사원의 직무만족도

(1) 조리종사원의 직무만족도

학교급식 조리종사원의 직무만족도 평가 결과를 <표 2>에 제시하였다. 10개 영역 중 7개 영역의 직무만족도는 3점대(보통이다) 수준이었으나, 임금영역 및 근무환경 영역은 2점대(만족하지 않는다)로 나타났고 승진영역은 1점대(전혀 만족하지 않는다)로 나타났다.

조직몰입영역이 평균 3.68점으로 상대적으로 높은 만족도를 나타냈으며 이 영역의 5개 속성 중 ‘학교급식 목적을 위한 적극적 참여’가 3.90점으로 가장 높았고, ‘나의 업무의 애착과 관심’은 3.77점, ‘나의 업무의 자부심’은 3.57점, ‘평생직장으로서의 만족’은 3.51점이었다. 학교급식조리사의 직무만족도 관한 연구(김용희, 2001)에서도 직무에 대한 만족도의 요인을 영양사와의 관계, 조리종사원과의 관계, 교직원과의 관계, 직업에 대한 견해, 조리 관련 연수, 학교의 과제수락 의사, 성취감, 자신방법의 식단반영, 전문성 신장, 집단에 대한 소속감으로 구분하여 조사한 결과 성취감요인에서 가장 높은 만족도를 나타내, 본 연구에서 조직몰입영역이 상대적으로 높은 만족도를 나타낸 것과 유사한 결과였다.

교육훈련영역은 평균 3.39점으로 ‘직장 내 교육 노력’이 3.63점, ‘위생관리·조리기술에 도움’이 3.54점, ‘적절한 직무교육’이 3.31점, ‘훈련기회 공정 보장’이 3.08점이 있었다. 현재 조리종사원들 대상 교육은 학교급식 운영 계획에 따라 월 1회 이상 정기적 위생·안전교육 실시 및 평가를 기본으로 영양(교)사에 의해 실시되고 있으며 지

역 교육청에 의한 조리사 대상 연 2회 이상 교육이 운영되고 있어(충청북도교육청, 2009) 교육 노력에 대한 만족도는 상대적으로 높았으나, 교육기회 보장에 대한 만족도는 낮게 나타났다.

<표 2> 학교급식 조리종사원의 직무만족도

영역	속성	Mean±SD
업 무 자 체	업무에 대한 보람	3.50±0.80
	업무에 대한 적성	3.31±0.85
	책임만큼의 권한 적정	3.09±1.01
	담당업무의 한계 및 책임	3.51±0.94
	자기개발 및 성장에 도움	2.93±1.02
평 균		3.24±0.67
승 진	승진기회 적절	1.83±0.90
	공평한 승진	1.91±0.94
	근무평정 공정 평가	2.17±0.98
	장기근속의 혜택 만족	1.87±0.95
평 균		1.94±0.82
관 리 (감독)	감독 및 지휘방법 만족	3.15±0.92
	인정과 격려	3.32±0.92
	솔선수범 및 정당 지시	3.31±0.96
	어려울 때 상급자의 도움	3.49±0.93
	나의 의견 반영	3.12±0.93
평 균		3.28±0.80
복 리 후 생	연가·휴가 및 복지제도	2.48±1.03
	휴식공간 만족	3.17±1.05
	규정 내 휴일 사용	3.39±1.10
	병가·연가의 신청	3.49±0.99
평 균		3.13±0.75
교 육 훈 련	훈련기회 공정 보장	3.08±0.86
	적절한 직무교육	3.31±0.79
	위생관리, 조리기술에 도움	3.54±0.85
평 균		3.39±0.70

Likert 5 scale 1:매우불만족하다, 2:불만족하다, 3:보통이다, 4:만족한다, 5:매우만족한다.

동료관계영역은 평균 3.29점으로 ‘동료의 협력성 만족’이 3.87점으로 가장 높았으며, ‘동료와의 유대관계’가 3.63점, ‘동료로부터의 신뢰받는 정도’는 3.47점이었고 ‘교직원과의 상호의사 존중’이 2.96점, ‘직원으로서 인정과 대우’는 2.54점이었다. 부산지역 조리원의 직무만족도에 관한 연구(최기보 외, 2009)에서는 급여, 동료관계, 상

〈표 2〉 학교급식 조리종사원의 직무만족도(계속)

영역	속성	Mean±SD
임금 (보수)	보수수준의 적정	1.97±0.85
	충분한 생활의 임금	1.79±0.78
	공정한 임금 결정방법	2.14±0.89
	근속년수별(호봉) 보수 적절	1.94±0.86
	처우개선 제도 만족	2.22±0.86
평균		2.01±0.68
동료 관계	동료의 협력성 만족	3.87±0.72
	동료로부터의 신뢰받는 정도	3.47±0.70
	동료와의 유대관계	3.63±0.75
	교직원과의 상호의사 존중	2.96±0.95
	학교에서 직원으로서의 인정 및 대우	2.54±0.95
평균		3.29±0.57
근무 환경	업무량 적정	2.52±0.86
	인력의 적정	2.42±0.98
	작업실 온도·습도의 적정	2.92±1.11
	작업실 장비 구비 적정	3.31±0.96
	작업실 채광·통풍의 위생 상태	3.54±1.02
평균		2.94±0.70
학교 정책	운영방침 만족	3.01±0.77
	급식운영의 효율성	3.41±0.81
	안정적 고용 만족	3.61±1.01
	직장에 대한 긍정적인 장래성	2.92±0.99
	평균	3.23±0.65
조직 몰입	나의 업무의 자부심	3.57±0.94
	나의 업무의 애착과 관심	3.77±0.72
	학교급식 목적을 위한 적극적 참여	3.90±0.74
	평생직장으로서의 만족	3.51±0.99
	평균	3.68±0.65

Likert 5 scale 1:매우 불만족하다, 2:불만족하다, 3:보통이다, 4:만족한다, 5:매우 만족한다.

위사 감독, 직무자체로 구분하여 조사한 결과 동료관계영역의 만족도가 가장 높았고, 김용희(2001)의 연구에서는 교직원과의 관계요인이 조사대상의 38.2%가 불만이라고 응답하였다. 학교급식에서의 조리종사원은 학교 내 타 업무와 긴밀한 관계가 없고 학교급식이 학교의 주목적이 아닌 별도의 것으로 인식되어 학교의 직원으로서의 인정과

대우가 부족한 것으로 조리종사원이 판단하고 있는 것으로 사료된다.

관리(감독)영역은 3.28점으로 '어려울 때 상급자의 도움'이 3.49점으로 가장 높았고, '인정과 격려'가 3.32점, '솔선수범 및 정당 지시'는 3.31점, '감독 및 지휘방법 만족'은 3.15점, '나의 의견 반영'은 3.12점 순이었다. 업무 자체영역은 평균 3.24점으로 '자기계발 및 성장에 도움'이 2.93점, '책임만큼의 권한 적정'은 3.09점, '업무에 대한 적성'은 3.31점, '업무에 대한 보람'은 3.50점, '담당업무의 한계 및 책임' 3.51점 순이었다.

학교정책영역은 평균 3.23점으로 '안정적 고용 만족'이 3.61점, '급식운영의 효율성'이 3.41점, '운영방침 만족'이 3.01점이었고, '직장에 대한 긍정적인 장래성'은 2.92점으로 가장 낮았다. 2006년 공공부문 비정규직 종합대책(기간제 및 단시간 근로자 보호법률, 2006)에 따라 비정규직 사용관행 개선, 차별요인 해소 및 처우개선을 목표로 학교급식소에 소속된 근속년수 2년 이상의 비정규직 조리종사원을 정규직 또는 무기 계약직으로 전환하였다. 그러나 정규직 또는 무기 계약직으로 전환되는 대상 및 기준에 대한 논란이 있고, 무기 계약직으로 전환 후에도 고용불안이나 차별적 근로조건으로 인해 장래성, 운영방침 등에 대한 만족도가 높지 않은 것으로 판단된다.

복리후생영역은 '병가·연가의 신청'이 3.49점, '규정 내 휴일 사용'이 3.39점, '휴식 공간 만족'은 3.17점이었고, '연가·휴가 및 복지제도'는 2.48점으로 가장 낮았다. 학교급식 조리종사원의 근로실태에 관한 연구(배병광, 2008)에 따르면 병가 및 휴가사용에 어려움이 있는 경우가 90.3%였고, 비정규직 대책 시행 안에 따른 조리종사원 근무조건 개선 효과 검토에 관한 연구(이미정, 2004)에서도 휴가사용이 어렵다고 응답한 경우가 77.9%로 조사되어 조리종사원들이 병가 및 휴가 사용에 어려움을 느끼는 것을 알 수 있었다. 조리종사원은 매일 연속적으로 이루어져야 하는 업무성격상 갑작스런 휴가, 병가, 등 발생 되었을 때 급식운영에 차질을 초래할 수 있어 휴가 및 병가를 사용하기 어려운 실정이다. 이에 교육과학기술부의 학교급식종합개선(2007~2011년)에서는 대체인력풀을 구성하여 일선 학교에 인력예산 및 인력을 확보하도록 하고 있지만 학교단위에서의 정기적인 인력이 아닌 일시적인 대체인력을 구하기 어렵다. 또한 급식종사자는 6개월에 1회(연 2회) 건강진단 실시로 건강진단결과서(보건증)를 2년 이상 학교에 비치하도록 되어 있고 이는 대체인력에도 해당되므로(충청북도교육청, 2009)인력풀을 구

성하였어도 연중 일하는 횟수가 적고 불규칙적인 대체인력이 보건증 구비를 하는 경우가 적은 문제도 있다.

만족도가 가장 낮은 영역은 승진영역으로 평균 1.94점으로 만족하지 못하는 수준이었다. 이 중 '승진 기회 적절'이 1.83점으로 가장 낮았고, '장기근속의 혜택 만족'이 1.87점, '공평한 승진'이 1.91점, '근무평정 공정 평가'가 2.17점으로 조사되었다. 김용희(2001)의 연구에서도 근로조건영역에 대한 만족도를 대우에 대한 만족, 임금수준, 승진의 기회, 복지시설, 출·퇴근거리의 요인으로 구분하여 조사한 결과 승진기회에 대해 응답자의 72.0%가 불만인 것으로 나타났다. 또한 조사대상자 중 정규직이 89.7%임에도 승진의 기회에 불만족이 높은 것으로 나타났으며(김용희, 2001), 본 연구의 조사대상자인 조리종사원은 승진 기회조차 주어지지 않는 학교회계직원이므로 더욱 승진영역에 만족도가 낮았고 직무만족도와 업무의 효율성을 위해서는 조리종사원의 처우개선이 필요한 것으로 판단된다. 학교급식 조리사직책으로서 정규직인 위생원은 1992년 기능직 10등급으로 승진을 할 수 있도록 하였으며 초기에는 지역교육청의 채용으로 이루어졌으나 현재는 공개채용이다(한경수 외, 2002). 그러나 비정규직 또는 무기 계약직인 조리원은 주로 비정규직의 형태로 근무(곽은미, 이승교, 2009)하고 있어 고용형태가 매우 불안정하며 체계적인 근무관리 제도가 구축되어 있지 않아 일의 능률면에서 효율성이 떨어진다. 업무자체영역에서 '자기개발 및 성장에 도움'이 평균 2.93점으로 낮게 나타난 것도 이러한 사유인 것으로 판단된다. 따라서 조리종사원의 직무의 자기진작 및 자부심 향상을 위해 자격증소지여부의 평가 및 장기 근속년수에 따른 체계적인 관리를 통해 적절한 혜택을 제공 받을 수 있는 방안 마련이 요구된다.

임금(보수) 영역은 평균 2.01점으로 '충분한 생활의 임금'이 1.97점으로 속성 중 가장 낮았다. '근속년수별(호봉) 보수 적절'이 1.94점, '보수수준 적정'이 1.97점으로 만족하지 못하는 수준이었고, '처우개선 제도 만족'은 2.22점이었다.

선행연구(곽은미, 이승교, 2009; 남상명, 2005; 배병광, 2008; 최기보 외, 2009)에서도 조리 종사원의 직무 만족도 조사결과 급여 만족도는 5점 척도 중 모두 2점 또는 1점대로 나타났으며, 이는 본 연구의 결과와 유사한 것으로 급여에 대한 만족도가 상대적으로 낮았다. 학교급식 조리종사원의 직무만족도에 관한 연구(전은희, 2007)에서도 보수가 직무만족을 위해 가장 중요한 요인이나 상대

적으로 보수 만족도가 낮은 것으로 조사되었고, 최기보 외(2009)의 연구에서도 개선요구가 큰 사항이 보수였다.

학교급식 조리종사원의 근로실태에 관한 연구(배병광, 2008)에서 향후 보수적용방법에 대해 '경력별 차등지급'이 43.6%, '능력, 경력 둘 다 인정하여 지급'이 39.4%로 나타나 개선이 요구되었다.

비정규직 고용개선 계획(노동부, 2004)에 따른 처우 개선으로 비정규직 임금이 정규직 초임 수준으로 5년 동안 단계적으로 상승됨에 따라(이미정, 2004) 국·공립학교에서 학교회계직원의 연봉제 계약이 권장되면서 2004년 연봉 기준액의 84% 상당액으로 시작하여 2008년에는 연봉 기준액의 100%로 개선되었다. 연봉액은 방학기간을 포함하여 연중 균등분할 지급하는 것으로 현재 조리종사원의 연봉 기준액은 국가공무원 기능직 10급 1호봉 월급액의 21배로 적용되고 있다. 조리종사원의 연봉에는 특별근무수당 및 초과근무수당, 연차휴가 보상비, 퇴직금은 해당되지 않는데, 이는 무기계약으로 전환되었지만 급여 등 그에 대한 처우는 변한 것 없다는 것이다. 임금에 또 다른 문제는 능력과 경력과 관계없이 동일한 급여를 받고 있다는 점이다. 따라서 노동 강도 및 학교 급식 유형별 업무량에 따른 적절하고 합리적이거나 능력과 경력이 인정이 되는 임금체계로의 변화(이미정, 2004)가 이루어져야 하겠다.

현재 학교회계직원 지침에 따르면 근속년수에 따라 달라지는 보수는 연차휴가 보상비 부분(교육과학기술부, 2006) 뿐이다. 자격증 보유여부와 경력이 고려되지 않는 것이 현 보수제도의 문제점으로 생각되며 보수적용에 있어 이를 적용한 임금 책정이 필요할 것으로 판단된다.

근무환경 영역은 평균 2.94점으로 '인력의 적정'이 2.42점, '나의 업무량은 적정' 2.52점, '작업실의 온도·습도관리'는 2.92점으로 화기와 열이 많이 발생하는 조리의 특수성을 나타내는 것으로 작업환경에 비해 냉·난방 시설이 미비함을 알 수 있다. '작업실 장비 구비 적정'은 3.31점, '작업실 채광·통풍'은 3.54점이었다. 학교급식 조리사의 직무만족도 관한 연구(김용희, 2001)에서는 HACCP 프로그램 운영에 대해 조리사는 적정인원의 보충을 가장 원하는 것으로 나타났으며, 이는 HACCP관리를 통하여 위생적이고 안전한 급식이 운영되지만 온도관리, 일일관리, 조리 시간관리 등의 추가 업무로 인해 적정인원 보충을 원하는 것으로 판단된다.

학교급식 조리종사원의 배치기준은 조리인력의 작업측정 결과를 근거로 급식인원 증가에 따라 조리종사자의 수

가 순차적으로 증가되도록 하고 있다(충청북도교육청, 2009). 급식인원 산정은 1일 1식 조리교 배치기준으로 학생, 교직원, 부설유치원 원아를 포함한 인원이다(충청북도교육청, 2009). 조식 및 석식으로 인한 별도의 인원배치는 급식인원, 조리 공간 및 배식 등의 학교실정을 고려하여 학교운영위원회 심의를 받아 학교 자체에서 결정하도록 하고 있다. 중·고등학교는 초등학교에 비해 섭취량은 더 많은데 비해 인력배치 기준이 초등학교와 같은 것은 적절치 않고 학생 수가 감소한 경우 배치 기준에 의해 조리종사원이 감원 될 수 있어 고용에 불안감을 느끼고, 학생 수의 큰 차이 없이 인력이 감원될 경우에는 업무 증가로 인한 어려움도 생기게 된다. 배병광(2008)의 연구에서도 근로 환경개선을 위한 최우선 해결사항으로 조리인력증원을 조사대상 중 55.4%가 요구했으며 이미정(2004)의 연구에서도 과도한 업무량이 작업관리의 전반적인 문제점으로 제시되었다.

(2) 배경변인에 따른 조리종사원 직무만족도 비교

배경변인에 따른 조리종사원의 직무만족도를 비교한 결과를 <표 3>에 제시하였다. 초등학교, 중학교, 고등학교의 학교유형에 따라 직무만족도를 비교한 결과 임금(보수)영역($p<.001$), 승진영역($p<.01$), 동료관계영역($p<.01$), 관리(감독)영역($p<.01$), 근무환경영역($p<.001$), 복리후생영역($p<.05$), 교육훈련영역($p<.01$), 조직몰입영역($p<.001$)에서 유의한 차이가 나타났다.

임금(보수)영역에서는 초등학교 및 중학교와 고등학교의 직무만족도가 차이가 있었으며, 초등학교 및 중학교는 1점대의 매우 낮은 만족도 점수를 나타냈다. 배병광(2008)의 연구에 따르면 초등학교 및 중학교급식 조리종사원의 대부분(99%)이 월 임금은 80~100만원 미만이었으며, 고등학교 급식 조리종사원은 월 임금은 100~120만원 미만이 52.7%였고, 120~150만원 미만이 30.8%이었다. 고등학교는 자율학습 및 보충수업으로 석식을 하는 경우가 많아 주로 1일 1식을 제공하는 초등학교, 중학교보다 근무시간이 늘어나게 되어 8시간 이상 근무하는 만큼의 수당을 더 받기 때문에 고등학교에서 근무하는 조리종사원의 임금영역의 만족도가 높은 것으로 판단된다.

관리(감독)영역에서는 중학교의 직무만족도가 높았고, 근무환경영역에서는 고등학교의 직무만족도가 낮았다. 교육훈련영역과, 조직몰입영역에서는 고등학교와 초등학교의 직무만족도에 차이가 있었으며 초등학교의 직무만

족도가 더 높았다. 임금(보수)영역을 제외하고는 고등학교의 직무만족도가 낮은 원인은 석식제공, 급식사 운영에 따른 조식 준비와 방학기간의 급식제공 등 많은 시간이 소요되기 때문인 것으로 판단된다. 초등학교는 고등학교보다 상대적으로 시간적인 여유가 있기 때문에 교육훈련에 대한 만족도가 높은 것으로 사료된다.

위생원 배치를 유무에 따라 비교한 결과 배치된 곳의 만족도보다 배치되지 않은 곳의 만족도가 더 높았다($p<.01$). 각 영역 중 업무자체영역($p<.01$), 임금(보수)영역, 승진영역($p<.001$), 관리감독영역($p<.01$)에서 유의한 차이가 존재하였으며 위생원이 배치되지 않은 학교가 배치된 학교보다 직무만족도가 더 컸다. 정규적인 위생원은 지방직 공무원으로 승진의 기회 뿐 아니라 맞춤형 복지제도와 각종 상여금 제도의 혜택을 받고 있다(법무부, 2008). 이에 반해 비정규직인 조리종사원은 학교 회계직원 계약관리기준에 의한 보수를 지급하고, 조리보조 인원 기준에 의거 배치되며 교육예산 부족 등의 이유로 해고되기도 하며 수당도 책정되어 있지 않다. 또한 책임 조리사로 선임된 비정규직 조리사의 가산금은 역할에 비해 수당이 부족하며 경력이 고려되지 않고 있어 동일 업종의 동일 직무를 수행함에도 낮은 보수와 차별적 대우로 인하여 위생원이 배치된 학교의 조리종사원의 직무만족도가 낮은 것으로 판단된다.

1일 제공끼니 수에 따른 직무만족도를 비교한 결과 임금(보수)영역($p<.001$), 동료관계영역($p<.05$), 근무환경($p<.001$)영역, 교육훈련영역($p<.01$), 조직몰입영역($p<.01$)에서 유의한 차이가 있었다. 임금(보수)영역에서는 3식 제공하는 곳의 만족도가 1, 2 식을 제공하는 곳보다 높았으며, 이는 학교급식 조리종사원의 근로실태에 관한 연구(배병광, 2008)에서도 유사한 결과로 급여만족도는 3식 제공시 가장 높았다. 근무환경영역에서는 1식 제공하는 곳의 만족도가 3식 제공하는 곳보다 높았으며, 교육훈련영역에서는 1식 제공하는 곳의 만족도가 2식 제공하는 곳보다 높았다($p<.001$). 2, 3식을 제공하는 경우에는 노동량이 많고 방학기간에도 급식을 해야 하므로 교육훈련에 필요한 시간을 확보하기 어렵다. 선행연구(이미정, 2004)에서도 직무만족도를 조사한 결과 중·고등학교의 조리작업이 초등학교에 비해 노동 강도가 크다고 응답하였으며 중·고등학교의 1인당 분량이 초등학교의 약 2~3배 가까이 되지만 조리인력은 이에 미치지 못해 과도한 업무량이 문제점으로 나타났다(이미정, 2004).

토요일 급식 실시 여부에 따라 비교한 결과 토요일 급

〈표 3〉 배경변인에 따른 조리종사원의 직무만족도 비교

	Mean±SD										
	학교유형			F value	위생원 배치		t value	1일 제공끼니			F value
	초등학교	중학교	고등학교		없음	있음		1식	2식	3식	
업무자체	3.2500.63	3.31±0.79	3.19±0.61	0.746	3.29±0.69	3.09±0.60	2.272**	3.29±0.71	3.15±0.60	3.19±0.61	1.080
임금(보수)	1.93±0.58 ^a	1.90±0.58 ^a	2.15±0.76 ^b	4.772***	2.08±0.71	1.79±0.55	3.683***	1.91±0.61	2.01±0.78	2.21±0.73	5.824***
승진	1.77±0.71 ^a	2.08±0.91 ^b	1.97±0.82 ^{ab}	3.661***	2.07±0.83	1.55±0.65	5.636***	1.90±0.83	1.98±0.92	2.01±0.77	0.517
동료관계	3.34±0.48 ^a	3.37±0.54 ^a	3.19±0.64 ^a	3.286**	3.28±0.60	3.33±0.46	-0.894	3.35±0.51	3.26±0.68	3.18±0.61	2.634*
관리(감독)	3.25±0.74 ^{ab}	3.45±0.83 ^b	3.17±0.81 ^a	3.315**	3.33±0.80	3.11±0.78	2.110**	3.33±0.78	3.32±0.86	3.12±0.78	2.139
근무환경	3.06±0.59 ^b	3.04±0.78 ^b	2.76±0.69 ^a	6.637***	2.96±0.73	2.88±0.62	0.861	3.05±0.68	2.81±0.86	2.75±0.62	6.311***
복리후생	3.27±0.68 ^a	3.03±0.82 ^a	3.09±0.75 ^a	2.744*	3.11±0.77	3.18±0.70	-0.702	3.15±0.76	3.08±0.66	3.09±0.79	0.260
학교정책	3.26±0.60	3.25±0.69	3.19±0.67	0.365	3.26±0.67	3.16±0.59	1.173	3.26±0.65	3.05±0.77	3.27±0.60	1.852
교육훈련	3.51±0.66 ^b	3.38±0.71 ^{ab}	3.28±0.70 ^a	3.037**	3.41±0.69	3.31±0.71	1.177	3.46±0.68	3.15±0.83	3.35±0.64	3.693***
조직몰입	3.85±0.51 ^b	3.67±0.67 ^{ab}	3.55±0.70 ^a	5.985***	3.65±0.66	3.77±0.59	-1.365	3.76±0.60	3.56±0.73	3.56±0.68	3.848***

Likert 5 scale 1:매우 불만족하다, 2:불만족하다, 3:보통이다, 4:만족한다, 5:매우 만족한다.

a,b : Tukey 검정

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

〈표 3〉 배경변인에 따른 조리종사원의 직무만족도 비교 (계속)

	Mean±SD											
	토요일 급식 실시 여부		t value	직책		t value	경력					F value
	실시	미실시		조리사	조리보조원		3년 미만	3년-5년 미만	5년-7년 미만	7년-9년 미만	9년 이상	
업무 자체	3.15±0.61	3.35±0.73	-2.648***	3.70±0.82	3.21±0.65	3.226**	3.20±0.66 ^a	3.36±0.62 ^a	3.17±0.62 ^a	3.13±0.78 ^a	3.47±0.64 ^a	2.363*
임금(보수)	2.97±0.68	2.05±0.67	-1.124	2.03±0.62	2.01±0.68	0.175	2.21±0.74 ^a	2.06±0.59 ^a	1.83±0.59 ^a	1.99±0.77 ^a	2.10±0.62 ^a	2.136*
승진	2.80±0.76	2.11±0.87	-3.300***	2.27±0.71	1.92±0.82	1.871*	2.01±0.87	1.90±0.81	2.01±0.83	1.83±0.80	1.95±0.76	0.557
동료관계	3.21±0.60	3.40±0.50	-2.968***	3.44±0.55	3.29±0.56	1.255	3.27±0.58	3.35±0.58	3.30±0.56	3.27±0.54	3.30±0.56	0.225
관리(감독)	3.15±0.79	3.43±0.77	-3.206***	3.60±0.64	3.25±0.81	1.882*	3.37±0.78	3.41±0.99	3.14±0.75	3.14±0.72	3.39±0.66	1.864
근무환경	3.79±0.65	3.12±0.72	-4.288***	3.02±0.62	2.94±0.69	0.507	2.90±0.66	3.06±0.71	2.89±0.73	2.94±0.75	2.99±0.53	0.707
복리후생	3.13±0.74	3.13±0.76	-0.026	3.22±0.91	3.13±0.73	0.541	3.25±0.73	3.12±0.81	3.10±0.76	3.07±0.71	3.12±0.70	0.554
학교정책	3.16±0.67	3.31±0.62	-2.017**	3.39±0.57	3.23±0.65	1.094	3.24±0.64	3.31±0.79	3.23±0.63	3.14±0.55	3.29±0.55	0.586
교육훈련	3.28±0.67	3.52±0.71	-3.143***	3.55±0.56	3.38±0.69	1.094	3.52±0.71 ^{ab}	3.38±0.71 ^{ab}	3.30±0.68 ^{ab}	3.25±0.62 ^a	3.60±0.64 ^b	2.551**
조직몰입	3.61±0.67	3.77±0.61	-2.267**	3.94±0.62	3.66±0.63	1.899*	3.54±0.68 ^a	3.69±0.68 ^{ab}	3.74±0.56 ^{ab}	3.58±0.65 ^a	3.97±0.65 ^b	3.623***

Likert 5 scale 1:매우 불만족하다, 2:불만족하다, 3:보통이다, 4:만족한다, 5:매우 만족한다.

a,b : Tukey 검정

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

〈표 3〉 배경변인에 따른 조리종사원의 직무만족도 비교 (계속)

	고용형태		t value	조리자격종 소지여부		t value	근무시간		t value
	무기 계약직	계약직		소유	미 소유		8시간 이하	8시간 초과	
		Mean	SD						
업무자체	3.24±0.69	3.26±0.65	-0.330	3.25±0.66	3.25±0.69	0.033	3.28±0.70	3.18±0.59	1.188
임금(보수)	1.94±0.60	2.13±0.76	-2.347**	1.90±0.61	2.21±0.73	-3.994***	1.94±0.62	2.17±0.76	-2.583**
승진	1.87±0.80	2.07±0.83	-2.082**	1.90±0.82	2.03±0.81	-1.389	1.90±0.81	2.05±0.84	-1.530
동료관계	3.31±0.55	3.28±0.58	0.348	3.30±0.53	3.29±0.61	-0.059	3.37±0.50	3.12±0.65	3.374**
관리(감독)	3.26±0.80	3.30±0.80	-0.432	3.28±0.79	3.28±0.82	-0.020	3.32±0.81	3.17±0.77	1.529
근무환경	2.98±0.69	2.89±0.68	1.123	2.93±0.67	2.98±0.72	-0.617	3.01±0.69	2.82±0.68	2.240**
복리후생	3.15±0.72	3.12±0.79	0.344	3.12±0.75	3.16±0.73	-0.520	3.17±0.78	3.07±0.66	1.067
학교정책	3.24±0.63	3.23±0.67	0.090	3.23±0.62	3.26±0.67	-0.451	3.25±0.65	3.22±0.62	0.361
교육훈련	3.41±0.69	3.37±0.68	0.456	3.41±0.66	3.37±0.72	0.577	3.45±0.69	3.28±0.65	1.931†
조직몰입	3.72±0.60	3.62±0.67	1.343	3.72±0.61	3.62±0.66	1.371	3.75±0.62	3.52±0.63	3.048**

Likert 5 scale 1:매우 불만족하다, 2:불만족하다, 3:보통이다, 4:만족한다, 5:매우 만족한다.

a,b : Tukey 검정

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

식을 실시하지 않는 곳(평균 3.12점)이 실시하는 곳(평균 2.92점)보다는 만족도가 높았다($p<.001$). 영역별 비교 결과 업무자체영역($p<.001$), 승진영역($p<.001$), 동료관계영역($p<.001$), 관리감독영역($p<.05$), 근무환경영역($p<.001$), 학교정책영역($p<.01$), 교육훈련영역($p<.001$), 조직몰입영역($p<.05$)에서 유의한 차이가 있었으며 토요일 급식을 실시하는 곳보다 실시하지 않는 곳의 직무만족도가 더 높았다. 토요일 급식을 실시하는 경우에는 급식일수가 년 180일에서 200일로 증가하며 조리종사원 근무일은 학교급식일, 준비일 및 수업이 있는 토요일을 고려하여 년 245일에서 275일로 증가된다(교육과학기술부, 2006). 근무시간의 증가로 인한 수당은 반지만 주 5일근무제로 일하는 타 근로자와 비교하여 불만족의 원인이 되는 것으로 판단된다.

조리사, 조리보조원의 직책에 따라 비교한 결과 조리보조원(3.00점)보다 조리사(3.22점)의 직무만족도가 높았다($p<.01$). 회계직원관리기준에 따르면 위생원이 배치되지 않은 학교 급식소에서는 조리사 자격증이 있는 비정규직 조리보조원 중 1명을 조리책임자로 지정하여 연봉액의 5%가산급을 지급하며(교육과학기술부, 2006) 이들은 조리사로서 책임감과 자부심, 조리보조원의 관리로 인해 비정규직이지만 대우 수준이 상대적으로 높아 조리보조

원보다 만족도가 높은 것으로 사료된다. 영역별 비교에서는 업무자체영역($p<.001$), 승진영역($p<.05$), 관리감독영역($p<.05$), 조직몰입영역($p<.05$)에서 유의한 차이가 있었으며 조리사의 직무만족도가 조리보조원보다 더 높았다.

3년 미만, 3년~5년 미만, 5년~7년 미만, 7년~9년 미만, 9년 이상의 경력에 따라 비교한 결과 교육훈련영역($p<.01$), 조직몰입영역($p<.01$)에서 유의한 차이가 있었다. 교육훈련영역 및 조직몰입영역에서 경력이 9년 이상일 경우 만족도가 높았다. 이는 조리업무는 숙련도가 요구되는 작업이기 때문인 것(배병광, 2008)으로 판단된다. 조리종사원의 업무특성에 대한 만족도에 관한 연구(곽은미, 이승교, 2009)에서도 근무경력이 7년 이상인 응답자가 업무특성에 대한 직무만족도가 높았으며, 타 선행연구(김은경, 1998; 송남청, 2006)에서도 근무기간이 길어질수록 만족도가 높았다.

고용형태에 따라 비교한 결과 임금(보수)영역($p<.01$), 승진영역($p<.01$)에서 유의한 차이가 있었으며, 무기 계약직보다 계약직이 직무 만족도가 더 높았다. 비정규직인 조리종사원은 그 동안 근무년수에 상관없이 매년 재계약을 해왔다. 비정규직법에 따라 무기계약직으로의 전환이 되면서 최초 한 번의 계약으로 무기한 체결이 되어 재계약 부담과 고용불안은 다소 감소하였으나 임금이나, 대우,

수당에서는 개선 된 것이 없고, 오히려 정규직으로 전환 된다는 것에 대한 기대감에 미치지 못하여 무기 계약직이 계약직보다 직무만족도가 낮게 나타난 것으로 판단된다. 선행연구(곽은미, 이승교, 2009)에서도 정규직, 무기계약직, 비정규직 순으로 만족도가 높았으나, 비정규직법 시행 시점인 2007년 이전의 선행연구(송남철, 2006)에서는 급여만족도가 정규직이 비정규직보다 높았다.

조리사 자격증 보유여부에 따라 비교한 결과 임금(보수)영역($p<.001$)에서 유의한 차이가 있었으며, 조리사 자격증을 보유하고 있는 조리종사원의 직무만족도가 소지하고 있지 않은 조리종사원 보다 낮았다.

선행연구(곽은미, 이승교, 2009)에서는 조리사 자격증 있는 조리종사원이 본인의 업무수행 자세를 더 높이 평가하고 있었다.

8시간 이하, 8시간 초과 근무시간을 구분하여 비교한 결과 임금(보수)영역($p<.01$), 동료관계영역($p<.01$), 근무환경영역($p<.01$), 교육훈련영역($p<.05$), 조직몰입영역($p<.01$)에서 유의한 차이가 있었다. 임금(보수)영역에서는 근무시간이 8시간 이하인 경우보다 8시간 초과인 경우의 직무만족도가 높았다.

조리종사원의 1일 근무시간이 8시간보다 초과하는 경우 일반적으로 시간수당의 1.5배를 지급하고 있다. 동료관계영역, 근무환경영역, 조직몰입영역에서는 근무시간이 8시간 초과인 경우보다 8시간 이하인 경우의 직무만족도가 유의하게 높았다.

(3) 조리종사원의 전반적인 직무만족도

조리종사원들의 자신의 직무에 대한 전반적인 만족도를 <표 4>에 제시하였다.

전반적인 직무만족도 점수는 평균 3.06점으로 보통수준의 만족도를 나타냈으며, 1일 급식 횟수($p<.05$)에 따라 유의한 차이가 나타났다. 학교 급식조리종사원의 근무만족과 학생의 급식만족도간의 관련성을 분석(허한나, 2009) 한 결과 조리종사원의 업무만족도가 높은 학교 군의 급식만족도가 유의하게 높았으며 학생의 급식만족도가 높은 학교 군의 조리종사원 업무만족도가 높았다.

조리종사원의 업무만족이 학생 급식만족에 긍정적인 영향을 미치고 다시 학생의 급식만족이 조리종사원의 업무만족에 긍정적인 영향을 주는 선순환이 이루어지는 것으로 나타났다. 따라서, 조리종사원의 직무 만족도 향상은 급식만족도 향상에 기여할 것이다.

<표 4> 조리종사원의 전반적인 직무만족도

구분		Mean±SD	t-value/ F-value
전 체		3.06±0.64	
학교유형	초등학교	3.11±0.48	0.580
	중 학 교	3.01±0.79	
	고등학교	3.04±0.66	
학교 급식의 위생원배치현황	유	3.09±0.67	1.648
	무	2.95±0.57	
일반 사항	1식	3.07±0.65 ^b	2.373 [*]
	2식	2.86±0.71 ^a	
	3식	3.06±0.67 ^{ab}	
토요일급식 실시여부	실 시	3.05±0.61	-0.241
	미 실시	3.06±0.69	
직책	조리사	3.05±0.59	-0.123
	조리원	3.07±0.64	
경력	3년 미만	2.99±0.62	0.998
	3년~5년 미만	3.05±0.83	
	5년~7년 미만	3.14±0.62	
조리 종사원의 일반사항	7년~9년 미만	3.00±0.55	
	9년 이상	3.17±0.49	
고용형태	무기계약직	3.07±0.61	0.276
	계약직	3.05±0.69	
자격증소지여부	소 유	3.06±0.67	-0.110
	미소유	3.07±0.58	
일일근무시간	8시간 이하	3.06±0.65	-0.183
	8시간 초과	3.07±0.62	

Likert 5 scale 1:매우불만족하다, 2:불만족하다, 3:보통이다, 4:만족한다, 5:매우 만족한다.

a,b : Tukey 검정

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

3. 학교급식 조리종사원의 직무 불만족요인

조리종사원의 직무 불만족요인 15개에 대한 조사결과를 <표 5>에 제시하였으며 점수가 높을수록 불만족도가 큰 것으로 평가하였다. 직무 불만족 요인별 점수는 임금(보수) 관련요인인 ‘연중에 지급되는 별도의 수당이 없어 생활하는 데 어려움이 있음’이 평균 3.80점이었다. 단위 학교의 자율성을 확대하고 지방교육자치를 내실화하기 위한 학교자율화 추진으로 학교회계직원 인사관리 기준은 시·도교육청의 여건에 맞게 자율적으로 운영되고 있

고(교육과학기술부, 2008) 서울시 교육청, 경북교육청 및 전북교육청은 학교회계직원 인사 관리에 맞춤형 복지제도를 도입하여 처우를 개선하고 있다(경상북도교육청, 2009). 따라서 맞춤형 복지제도를 통한 처우개선의 고려가 필요할 것으로 판단된다.

동료관계 관련요인인 ‘학교 내 교직원과 같은 대우를 받지 못할 때가 있어 자존심이 상함’이 3.69점, 승진 관련요인인 ‘경력(근속년수)에 따라 임금 책정이 되지 않아 인정받지 못하는 느낌을 받음’이 3.62점이었다. 직무만족도 분석에서 가장 낮은 점수를 나타냈던 임금 및 근속년수 대우에 대한 불만족이 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 근무환경 관련요인인 ‘조리인력이 부족하여 업무가 부담스러움’은 3.49점이었고 복리후생 관련요인인 ‘집안 애경사 시 대체인력 부족으로 마음 편히 휴가를 쓸 수 없음’이 3.44점, 학교정책 관련요인인 ‘무기계약이라 하더라도 학생 수가 줄어들면 언제 그만뒀어야 할지 불안함’이 3.40점, 복리후생 관련요인인 ‘별도의 점심시간(휴식시간)이 없어 업무 효율성이 떨어짐’은 3.03점이었다.

교육훈련 관련요인인 ‘HACCP제도가 잘 이해되지 않

아 업무수행에 자신이 없음’은 평균 2.36점으로 상대적으로 불만 정도가 가장 낮았다. 동료관계 관련요인인 ‘나의 일이 많아 힘들어 할 때 동료가 도와주지 않아 힘이 듦’은 2.72점, 근무환경관련요인인 ‘급식 기구 및 시설부족, 비현대화 시설로 어려움을 겪음’은 2.73점이었다. 충북도 교육청은 2003년부터 년 10개교 이내로 학교 급식시설 현대화 사업으로 노후 된 급식 시설 및 설비의 확충·개선과 조리실 냉방시설과 급식기구의 교체 및 확충, 다기능 오븐기와 보온 배식대 등 현대식 기구를 확충하고 있어(충청북도교육청, 2004). 기기 및 기구관련 불만족도가 낮은 것으로 판단된다.

V. 요약 및 제언

본 연구는 충북지역 학교급식의 조리종사원의 직무만족도 및 불만족 요인을 조사함으로써 향후 학교급식의 조리종사원의 합리적인 인력 운영과 학교급식의 내실화에 기초가 되는 자료를 제공하고자 하였다.

〈표 5〉 조리종사원의 직무 불만족요인

영역	불만족 요인	Mean±SD
관리(감독)	작업지시서(조리방법)와 나의 의견이 달라 업무가 순조롭지 않음	2.79±0.83
교육훈련	조리와 위생관련 교육이 실질적이지 않아 도움 되지 않음	2.77±0.87
근무환경	조리인력이 부족하여 업무가 부담스러움	3.49±0.98
복리후생	별도의 점심시간(휴식시간)이 없어 업무 효율성이 떨어짐	3.03±0.94
승진	경력(근속년수)에 따라 임금책정이 되지 않아 인정받지 못하는 느낌을 받음	3.62±1.10
업무차체	담당 업무가 아닌 이외의 일을 지시받아 스트레스를 받고 있음	2.81±0.95
동료관계	나의 일이 많아 힘들어 할 때 동료가 도와주지 않아 힘이 듦	2.72±0.82
임금(보수)	연중에 지급되는 별도의 수당이 없어 생활하는 데 어려움이 있음	3.80±0.91
동료관계	학교 내 교직원과 같은 대우를 받지 못할 때가 있어 자존심이 상함	3.69±0.97
학교정책	무기계약이라 하더라도 학생 수가 줄어들면 언제 그만뒀어야 할지 불안함	3.40±1.07
관리(감독)	상급자에게 나의 건의사항을 말하면 잘 반영되지 않아 업무에 애착이 가지 않음	2.91±0.85
교육훈련	HACCP제도가 잘 이해되지 않아 업무수행에 자신이 없음	2.36±0.78
근무환경	급식기구 및 시설부족, 비현대화시설로 어려움을 겪음	2.73±0.93
복리후생	집안애경사 시 대체인력부족으로 마음 편히 휴가를 쓸 수 없음	3.44±1.13
업무차체	학생이나 교직원들이 급식에 대한 불신이 있는 것 같아 보람을 느끼지 못함	2.97±0.89

Likert 5 scale 1:전혀그렇지않다, 2:그렇지않다, 3:보통이다, 4:그렇다, 5:매우그렇다.

조사대상 조리종사원의 연령은 40세 이상~50세 미만 이 72.3% 이었고, 조리보조원이 93.2%, 조리사는 6.8% 이었다. 학교급식 조리종사원의 직무만족도는 3점대(보통이다)로 보통수준이었으나, 임금영역 및 근무환경영역은 2점대(만족하지 않는다)로 나타났고 승진영역은 1점대(전혀 만족하지 않는다)로 나타났다.

배경변인에 따른 조리종사원의 직무만족도를 비교한 결과 초등학교, 중학교, 고등학교의 학교유형에 따라 직무만족도를 비교한 결과 임금(보수)영역($p<.001$), 승진영역($p<.01$), 동료관계영역($p<.01$), 관리(감독)영역($p<.01$), 근무환경영역($p<.001$), 복리후생영역($p<.05$), 교육훈련영역($p<.01$), 조직몰입영역($p<.001$)에서 유의한 차이가 나타났다. 1일 제공끼니 수에 따른 직무만족도를 비교한 결과 임금(보수)영역($p<.001$), 동료관계영역($p<.05$), 근무환경($p<.001$)영역, 교육훈련영역($p<.01$), 조직몰입영역($p<.01$)에서 유의한 차이가 있었다. 토요일 급식 실시 여부에 따라 비교한 결과 토요일 급식을 실시하지 않는 곳(평균 3.12점)이 실시하는 곳(평균 2.92점)보다는 만족도가 높았다($p<.001$). 영역별 비교 결과 업무자체영역($p<.001$), 승진영역($p<.001$), 동료관계영역($p<.001$), 관리감독영역($p<.05$), 근무환경영역($p<.001$), 학교정책영역($p<.01$), 교육훈련영역($p<.001$), 조직몰입영역($p<.05$)에서 유의한 차이가 있었으며 토요일 급식을 실시하는 곳보다 실시하지 않는 곳의 직무만족도가 더 높았다. 직책에 따라 비교한 결과 조리보조원(3.00점)보다 조리사(3.22점)의 직무만족도가 높았다($p<.01$). 영역별 비교에서는 업무자체영역($p<.001$), 승진영역($p<.05$), 관리감독영역($p<.05$), 조직몰입영역($p<.05$)에서 유의한 차이가 있었으며 조리사의 직무만족도가 조리보조원보다 더 높았다. 경력에 따라 비교한 결과 교육훈련영역($p<.01$), 조직몰입영역($p<.01$)에서 유의한 차이가 있었다. 교육훈련영역 및 조직몰입영역에서 경력이 9년 이상일 경우 만족도가 높았다. 고용형태에 따라 비교한 결과 임금(보수)영역($p<.01$), 승진영역($p<.01$)에서 유의한 차이가 있었으며, 무기 계약직보다 계약직이 직무 만족도가 더 높았다. 조리사 자격증 보유여부에 따라 비교한 결과 임금(보수)영역($p<.001$)에서 유의한 차이가 있었으며, 조리사 자격증을 보유하고 있는 조리종사원의 직무만족도가 소지하고 있지 않은 조리종사원 보다 낮았다. 근무시간을 구분하여 비교한 결과 임금(보수)영역($p<.01$), 동료관계영역($p<.01$), 근무환경영역($p<.01$), 교육훈련영역($p<.05$), 조직몰입영역($p<.01$)에서 유의한 차이가 있었다. 전반적인

직무만족도 점수는 평균 3.06점으로 보통수준의 만족도를 나타냈으며, 1일 급식 횟수에 따라 유의한 차이($p<.05$)가 나타났다.

조리종사원의 직무 불만족요인에 대한 조사결과 직무 불만족 요인별 점수는 임금 관련요인인 '연중에 지급되는 별도의 수당이 없어 생활하는 데 어려움이 있음'이 평균 3.80점으로 불만족요인 중 가장 불만인 요소이었다.

따라서, 학교 급식 조리종사원의 직무 만족도 향상을 위해 처우 및 복리후생제도의 수정·보완이 요구된다. 또한 조리종사원의 조리기능자격증 소지 여부, 근무 년수를 고려한 인력관리가 필요할 것으로 판단된다. 또한 업무량은 적절한 수준으로 조정이 필요할 것으로 판단된다. 초등학교, 중학교 및 고등학교 등 학교유형을 고려하지 않는 현행 인력배치기준과 급식 인원에 따른 인력 배치의 기준의 수정이 필요한 것으로 판단된다.

급식소에서의 급식실의 효율적인 운영을 위해 급식관리자 및 조리종사원이 상호 의견을 존중하며, 제도 개선함으로써 학교급식에 애착과 적극적인 참여로 인한 조직 및 직무몰입 향상이 요구된다.

주제어: 학교급식, 조리종사원, 직무, 만족

참 고 문 헌

- 경상북도교육청. (2009). 학교 회계직원 맞춤형 복지시행 계획. 경상북도: 교육청.
- 곽은미, 이승교. (2009). 경기 안산지역 학교급식 조리종사원의 업무 특성에 대한 만족도. 한국지역사회생활과학회지, 20(2), 263-274.
- 교육과학기술부. (2006). 초·중등 학교회계직원관리기준. 서울: 교육과학기술부.
- 교육과학기술부. (2007). 학교급식종합개선. 서울: 교육과학기술부.
- 교육과학기술부. (2008). 학교급식실시현황. 서울: 교육과학기술부.
- 교육과학기술부. (2008). 학교자율화 추진계획. 서울: 교육과학기술부.
- 구권서. (2007). 초·중등학교 직원의 직무만족도에 관한 연구. 한 국교원대학교 석사학위논문.
- 법무부. (2008). 국가공무원법. 서울: 법무부.

- 김병하. (2007). 학교급식 조리종사원의 직무실태 및 직무능력 향상 방안에 관한 연구. 한국교원대학교 석사학위논문.
- 김석희. (2004). **조직행위론**. 서울: 법경사.
- 김용희. (2001). 학교급식 조리사의 직무만족도에 관한 연구. 영남대학교 석사학위논문.
- 김은경. (1998). 학교 급식소의 인력관리 실태조사. **동해안연구**, 9(1), 1-18.
- 김관욱. (2008). **학교급식 종사자들의 바람직한 역할정립 방안 연구**. 대전: 충남대학교 정책 연구개발 사업단.
- 남상명. (2005). 학교 급식 종사자의 직무만족도에 관한 연구. **한국식생활 문화학회지**, 20(6), 688-694.
- 노동부. (2004). 비정규직 고용개선 계획. 서울: 노동부.
- 배병광. (2008). 학교급식 조리종사원의 근로실태현황 및 직무만족도에 관한 연구. 고신대학교 석사학위논문.
- 송남정. (2006). 학교급식 조리종사자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 안동대학교 석사학위논문.
- 양일선, 차진아, 신서영, 박문경. (2008). **급식경영학**. 서울: 교문사.
- 유병주. (1983). 직무만족과 직무관련행동에 관한 연구. 고려대학교 박사학위논문.
- 이미정. (2004). 비정규직 대책 시행 안에 따른 조리종사원 근무조건 개선 효과 검토. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 이선호, 김선희, 김민수. (2003). 외식산업 조리종사자의 직무만족과 이직성향에 대한 실태분석. **한국조리학회지**, 9(4), 37-53.
- 이장원. (2003). 지역사회복지관 종사자들의 직무만족과 이직성향에 관한 연구. 대전대학교 석사학위논문.
- 전은희. (2007) 학교급식 조리종사자들의 직무만족도에 관한 조사. 영남대학교 석사학위논문.
- 정봉원, 박태호, 신석호. (1997). 관광호텔 종사원의 갈등 관리방법이 이직의사에 미치는 영향. **관광연구**, 11, 215-240.
- 조옥현. (2007). 학교 급식소 영양사의 내부마케팅 활동이 조리종사원의 직무만족. 연세대학교 석사학위논문.
- 최기보, 신기정, 류은순. (2009). 부산 일부지역 학교급식 조리원의 직무만족도에 영향을 미치는 요인. **한국식품조리과학회지**, 25(5), 619-631.
- 충청북도교육청. (2004). **학교급식 개선 종합대책**. 청주: 충청북도 교육청.
- 충청북도교육청. (2008). **학교회계직원 인사관리규정**. 청주: 충청북도 교육청.
- 충청북도교육청. (2009). **충북학교 급식 기본방향**. 청주: 충청북도 교육청.
- 한경수, 채영철, 김숙희, 표은영. (2002). 학교급식 조리사의 직무분석. **한국영양학회지**, 35(10), 1104-1119.
- 한재원. (2005). 호텔 중식 주방 한-중 조리종사원의 갈등 요인 분석에 관한 연구. **동아시아식생활학회지**, 17(2), 153-294.
- 허한나. (2009). 학교 급식 조리종사원의 근무만족과 학생의 급식 만족도간의 관련성 분석. 상지대학교 석사학위논문.
- 홍용기, 조국행. (2000). 직장내 성희롱에 대한 영향요인에 관한 연구. **비서학 논총**, 9(2), 219-234.

접 수 일 : 2011. 03. 09.
수정완료일 : 2011. 05. 11.
게재확정일 : 2011. 05. 25.