

충북지역 학교급식 영양(교)사의 직무만족 및 몰입도

김준영¹ · 이영은^{2*}

¹충북대학교 교육대학원
²충북대학교 식품영양학과

Job Satisfaction and Engagement of School Food Service Dietitians and Nutrition Teachers in Chungbuk

Joon Young Kim¹ and Young Eun Lee^{2*}

¹Graduate School of Education and ²Dept. of Food and Nutrition,
Chungbuk National University, Chungbuk 361-763, Korea

ABSTRACT The purpose of this study was to gather basic data and measure job satisfaction and job engagement of dietitians and nutrition teachers in Chungbuk area. This study was conducted on 20 August, 2010. Out of 336 questionnaires, 266 were completed and made available for the purpose of statistical evaluation. As the main results, job satisfaction was classified into eight categories: task, wage, policies related to tasks, professional growth, promotion, relationships with colleagues, working environment, and supervision. In the case of wage, promotion, and policies related to tasks, the average scores of job satisfaction were around 2 points out of 5. Dietitians' job satisfaction levels according to employment type and school type significantly differed. In terms of job involvement and organizational commitment, average scores were 3.53 points and 3.12 points respectively. The survey showed significantly different results for job involvement and organizational commitment, depending on employment type, school type, and status as chef in charge or trainee. Dietitians working in elementary schools, as chef in charge, or with permanent employment showed higher job involvement and organizational commitment. Furthermore, there was a significantly positive correlation between factors such as task, wage, promotion, relationships with colleagues, supervision, work environment, policies related to tasks, professional growth, and job satisfaction.

Key words: job satisfaction, engagement, school, foodservice, dietitian

서 론

급식은 인력의 집중과 상호 협력의 바탕 위에서 생산과 소비가 동시에 이루어지는 서비스산업의 한 종류로 인적자원의 역할은 매우 중요하다. 특히 인적자원에 대한 의존도가 높은 학교급식을 계획, 조직화, 지휘, 조정 및 통제하며 이끌어가는 영양(교)사의 직무만족도와 몰입도는 이들의 직무성과를 증대시키고 피급식자의 만족도에 영향을 미친다(1).

직무만족도란 종사자가 자신의 직무를 수행함에 있어서 만족하는 정도를 나타내는 것으로 직무 자체 내지는 직무를 구성하는 여러 요소에 대하여 얼마나 훌륭하게 또는 우호적으로 느끼고 있는지에 대한 마음 상태이고(1), 직무의 성격이나 작업환경과 개인의 가치와 욕구를 포함하는 복잡한 현상으로 심리학과 조직 행동학적 관점에서 폭넓게 연구되어 왔으며 조직 구성원의 직무만족이 클수록 효율적인 직무를 수행할 수 있게 된다(3).

지금까지는 급식 종사자들에 대한 직무만족만을 주제로 하는 연구가 대부분(4-20)이었으나 최근에는 직무만족과 직무·조직 몰입의 연관성을 찾고자 하는 경향(21-24)으로 몰입도에 대한 접근이 이루어지고 있다. 조직에서 경영상 최고의 목표인 생산성 향상 측면에서 직무 및 직무몰입이 차지하는 비중은 높다(22). 직무몰입은 개인이 그의 직업에서 심리적으로 일체감을 느끼는 정도이며 본인의 전체 이미지에서 직업이 차지하는 중요성 정도로 직무에 대한 심리적인 일체감 및 직무에 몰두하거나 사로잡히는 정도를 의미한다(25). 조직몰입은 직무만족과 함께 종업원이 조직에 대해 얼마나 애착을 갖고 헌신하려는 의사가 있는지 보여주는 지표가 되는데(7), 조직 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구, 조직의 목표와 가치관에 대한 확고한 신념과 이의 수용, 조직을 위해서라면 어떠한 노력도 하고자 하는 의사로(25), 직무성과 이직률, 결근율 등을 예측할 수 있는 변수로 사용되고 있다(22).

학교급식은 교육의 일환으로서의 급식이 제대로 이루어지지 않은 것으로 평가받아(7) 질적 팽창이 이루어져야 한다는 의견이 대두되어(23) 2005년 초·중등교육법이 개정되면

Received 22 October 2013; Accepted 1 May 2014

*Corresponding author.

E-mail: ylee@chungbuk.ac.kr, Phone: +82-43-261-2742

서 영양교사가 배치될 수 있는 법적 근거에 따라 학교급식을 위한 시설과 설비를 갖춘 학교에 영양교사를 배치하도록 하였으며(26), 직무는 식단 작성, 식재료의 선정 및 검수, 위생·안전·작업관리 및 검식, 식생활지도, 정보제공 및 영양상담, 조리실 종사자의 지도·감독 등으로 명시하였다(27). 현재 전국 11,396교 중 99.9%인 11,389교에서 급식을 실시하고 있으며(28), 초·중·고등학교 전면급식 실시 및 학교시설로 인하여 관리대상 학교는 증가되는 실정이나 영양교사 확보의 어려움으로 공동관리 또는 학교 회계직 영양사를 배치하고 있다(29). 급식시설을 갖춘 학교(9,803개교)에 총 9,273명의 영양교사 또는 학교 회계직 영양사가 배치되어 있으며 이 중 영양교사 및 식품위생직 정규직 영양사는 59.5%(5,514명), 학교 회계직인 비정규직 영양사는 40.5%(3,759명)이다(28). 충북지역 학교급식 영양(교)사 인력현황에서는 총 343명의 영양교사 및 영양사 중 영양교사가 51.9%(178명), 학교 회계직 영양사가 48.1%(165명)가(29) 배치되어 있으며 이는 영양교사의 배치율이 전국적인 비율보다 다소 낮다.

학교급식 영양(교)사는 급식 관리자로서의 역할과 함께 교사·상담자로서의 역할을 수행해야 하며(30), 질 높은 급식서비스를 위해서는 영양(교)사의 역할이 중요하다(10). 전문적인 능력과 자질을 갖춘 영양(교)사가 좋은 직무환경에서 긍지와 자부심을 느끼며 직무에 만족할 때(3) 작업능률이 향상되며 이를 통하여 양적 측면은 물론 질적 측면에서도 향상되게 된다(2). 학교급식을 비롯한 조직의 성공 요인은 직원의 직무만족 및 몰입에서 비롯되며(19), 이에 조직의 내부 고객인 직원의 만족 수준이 중요한 요소 중 하나로 알려져 있다. 오늘날 많은 조직들이 기존의 고객 개념을 확장하여 모든 종업원을 내부 고객으로 인식하고 있다. 즉 종업원들을 직접적으로 동기부여 시키고, 고객 지향을 향한 조직의 전략들을 실행하고 통합하기 위한 내부 마케팅은 조직의 목표 달성을 위해 중요한 요소로(31) 조직의 내부 역량을 튼튼히 하고 조직 목표를 달성하는 동시에 고객 욕구를 만족시킨다(31).

따라서 영양(교)사들의 높은 직무 긍지와 만족, 즉 높은 직무만족도와 몰입도는 급식 운영의 효율화를 극대화할 수 있고(10), 성장기에 있는 초·중·고 학생들의 급식에 대한 만족도, 건강 유지 및 증진에도 영향을 미칠 수 있으므로 영양(교)사의 직무만족도 및 몰입도를 높이는 것은 중요하다(16). 그러나 현재 학교급식에서는 급식 관리자가 영양교사와 학교 회계직 영양사로 나뉘어 있고 '영양교육'과 '급식·영양관리'라는 두 가지 직무의 효율적이고 합리적인 분배가 제시되고 있지 않은 것이 현실이며, 이는 영양(교)사의 직무만족도에 부정적인 영향뿐만 아니라(16) 직무몰입이나 조직몰입에도 영향을 미칠 수 있다. 안정된 학교급식의 생산성과 질적 향상을 위해 영양(교)사의 직무만족도, 직무 및 조직몰입도에 관한 연구가 요구되는 시점이다. 현재 학교급식 영양(교)사의 직무만족도 연구는 초등학교와 고등학교의 만

족도 비교, 직무스트레스와 직무만족도 분석, 조직문화와 직무몰입도에 따른 직무만족도 분석, 정규직 영양사와 비정규직 영양사의 직무만족도 비교 등의 연구가 이루어져 왔으나 이는 일정 지역을 대상으로 한 직무만족도 연구(3-7,9,10,12,14-16,18-20,22,24)가 대부분이었고 충북지역의 영양(교)사만을 대상으로 한 직무만족도 및 직무 및 조직 몰입도에 관련한 연구는 전무하였다. 이에 본 연구에서는 충북지역 학교 영양(교)사를 대상으로 직무만족도와 직무 및 조직 몰입도를 조사하고 배경변인에 따라 비교하며 직무만족도와 직무 및 조직 몰입도의 상관관계를 분석함으로써 학교급식을 효율적으로 관리하고 급식의 질 향상을 위한 기초 자료를 제공하고자 하였다.

대상 및 방법

조사대상 및 기간

본 연구는 2010년 8월 20일에 개최된 충청북도교육청 주최 학교급식연수회에서 참석한 충북지역 초·중등학교 영양교사 125명과 초·중등학교 회계직 영양사 211명을 대상으로 실시되었으며 연수회 당일 설문지를 배포하고 회수하였다. 배포된 설문지 336부 중 266부(79.16%)가 회수되었고 응답 중간포기 및 불성실한 응답자로 52부를 제외한 214부(63.7%)가 분석에 사용되었다.

조사 내용

본 조사에 사용한 설문지는 직무만족도, 직무몰입도, 일반사항의 3부분으로 구성되었다. 직무만족도는 직무설명지표(job descriptive index, JDI)(32)와 선행연구(1,8,10,11,13,16,17,34-39)에서 사용된 설문지를 참고로 하여 수정·보완하였으며 직무 자체, 임금(보수), 승진, 동료들과의 관계, 감독, 근무환경, 업무 관련 정책, 전문성 신장의 8개 영역의 46개 문항으로 구성하였으며, 직무몰입도는 2개 영역의 17개 문항으로 구성하였고 일반사항은 11개 문항으로 설문지의 총 문항 수는 74개였다.

측정도구의 정확성이나 정밀성의 신뢰도를 측정하기 위하여 하나의 개념에 대해 여러 개의 항목으로 구성된 척도에 사용되는 크론바흐 α 계수(Cronbach's alpha coefficient)를 이용하여 신뢰도를 측정하였다. 신뢰도 분석 결과, 직무 자체 만족도에 대한 신뢰도 계수가 0.767로 나타났고, 임금 만족도에 대한 신뢰계수가 0.933, 승진 만족도에 대한 신뢰계수가 0.782, 동료와의 관계 만족도에 대한 신뢰계수가 0.697, 감독 만족도에 대한 신뢰계수가 0.899, 근무환경 만족도에 대한 신뢰계수가 0.789, 업무 관련 정책 만족도에 대한 신뢰계수가 0.671, 전문성 신장 만족도에 대한 신뢰계수가 0.727로 나타났으며, 각 문항 간 내적 일관성이 매우 높은 것으로 나타났다.

직무 및 조직 몰입도 측정도구에 대한 신뢰도 분석 결과, 직무몰입에 대한 신뢰계수가 0.818, 조직몰입에 대한 신뢰

계수가 0.918로 나타났으며, 문항 간 내적 일관성이 매우 높은 것으로 나타났다. 직무만족도 및 전반적인 직무만족도를 Likert 5점 척도(1점: 매우 불만족 하다, 5점: 매우 만족한다)로 평가하도록 하였으며, 몰입도 및 전반적인 몰입도 또한 Likert 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다, 5점: 매우 그렇다)로 평가하였다.

자료의 통계분석

본 연구의 통계처리는 SPSS WIN 18.0(Statistical Package for the Social Science, Chicago, IL, USA) 프로그램을 사용하여 각 영역에 대한 신뢰도 검사를 실시하여 문항 간의 신뢰도를 측정하여 예측가능성, 정확성 등을 살펴보고 응답자의 일반적 사항, 근무환경의 일반적 특성에 대해 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시하였으며, 직무만족도 요인별, 몰입도에 대한 요인별 평균값과 표준편차를 살펴보기 위하여 기술통계분석을 실시하였고, 근무환경의 일반적 특성, 응

답자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 간의 차이와 근무환경의 일반적 특성, 응답자의 일반적 특성에 따른 직무 및 조직몰입 간의 차이를 살펴보기 위하여 t 검정과 일원변량분석(one way-ANOVA)을 실시하였다.

결과 및 고찰

조사대상의 일반사항

조사대상 영양교사 및 영양사와 근무 학교급식의 일반 사항을 Table 1에 제시하였다. 조사대상 영양(교)사의 일반사항에 대해 살펴보면 연령은 30대가 39.7%, 40대 이상 35.0%였고, 대학교 졸업 이상이 86.9%였다. 영양사 총 경력은 1년 미만이 57.5%였고, 1~5년 미만이 24.3%였다.

조사대상 영양(교)사의 근무학교에 대해 조사한 결과 고용형태는 정규직이 51.9%로 나타났으며 비정규직이 48.1%로 나타났고, 학교 형태는 초등학교가 52.8%로 가장 높게

Table 1. General characteristics of respondents and school food service system N=214 (100.0)

		N	%
Age (years)	20~29	54	25.2
	30~39	85	39.7
	40 or more than	75	35.0
Dietitian Education level	College	28	13.1
	University	105	49.0
	Graduate	32	15.0
	Graduate degree over	49	22.9
Career as a dietitian (years)	Under 1	123	57.5
	1~less than 5	52	24.3
	5~10 or less than	23	10.7
	More than 10	16	7.5
Type of employment	Regular	111	51.9
	Non-regular	103	48.1
Type of school	Elementary school	113	52.8
	Middle school	49	22.9
	High school	52	24.3
Type of school food service	Urban	119	55.6
	Rural	95	44.4
Place for serving meals	Classroom	10	4.7
	Dining room	204	95.3
School food service system Number of serving meals per day	1	164	76.6
	2	12	5.6
	3	38	17.8
Number of total servings per day	Less than 500	75	35.0
	500~less than 1,000	71	33.2
	1,000~less than 1,500	40	18.7
	1,500 or more than	28	13.1
Number of food service employees	Less than 4	34	15.9
	4~less than 7	67	31.3
	7~less than 10	63	29.4
	10 or more than	50	23.4
Existence of chef in charge or trainee	Existence	105	49.1
	No existence	109	50.9
Total		214	100.0

나타났으며 고등학교가 24.3%, 중학교가 22.9% 순으로 나타났다.

학교급식 유형은 도시형이 55.6%로 나타났으며 농촌형이 44.4%로 나타났고, 배식 유형은 식당 배식이 95.3%로 높게 나타났으며 교실 배식이 4.7%로 나타났다.

1일 제공 끼니는 1식이 76.6%로 가장 높게 나타났으며 3식이 17.8%, 2식이 5.6% 순으로 나타났다. 1일 평균 제공 식수는 500명 미만이 35.0%로 가장 높게 나타났으며 500~1,000명 미만이 33.2%, 1,000~1,500명 미만이 18.7%, 1,500명 이상이 13.1% 순으로 나타났다.

급식인력 수는 4~7명 미만이 31.3%로 가장 높게 나타났으며 7~10명 미만이 29.4%, 10명 이상이 23.4%, 4명 미만이 15.9% 순으로 나타났다. 조리장, 조리실무원 유무는 없는 경우가 50.9%로 나타났으며 있는 경우가 49.1%로 나타났다. 집단급식소에는 조리사를 두어야 하며 지방조리실무원은 학교급식 내에서 급식품의 위생적인 조리 및 배식, 조리실의 청소·소독 등 위생업무, 급식시설 설비의 위생 및 안전업무, 급식기기 세척 및 소독업무, 기타 영양(교)사의 업무 보조의 역할을 하고 있으며(29), 기능 10급 공무원 또는 이에 상당하는 공무원으로 보할 수 있는 직무에 임용되는 계약 직원으로 5등급으로 명시하고 있고 지방공무원 기능직 10급 1호봉 월 지급액의 21배에 상당하는 금액을 연봉으로 받고 있다(1).

학교급식 영양(교)사의 직무만족도

영양(교)사의 직무만족도를 분석하기 위해 46개의 속성을 직무 자체, 임금(보수), 승진, 동료와의 관계, 감독, 근무환경, 업무 관련 정책, 전문성 신장의 8개 영역으로 구분 후 각 직무만족 및 영역의 속성 점수를 Table 2에 제시하였다. 직무만족 영역별 점수는 직무 자체 영역은 평균 3.21점, 동료와의 관계 영역은 3.31점, 감독 영역은 3.21점, 근무환경 영역은 3.08점, 전문성 신장 영역은 3.40점으로 8개 영역 중 5개 영역에서 3점대로 보통 수준이었으나, 임금 영역은 2.43점, 승진 영역은 2.00점, 업무 관련 정책 영역은 2.59점으로 나타나 보통수준 이하의 만족도였다.

업무 정책에 관한 만족도가 낮은 것은 영양교사가 매년 임용고시를 통해서 경쟁선발 되어 국·공립학교로 배치되고 있지만 영양교사 제도가 자리를 잡은 지 얼마 되지 않았고 각 학교별로 영양교육의 중요성을 크게 인식하고 있는 학교가 많지 않은 실정이기 때문인 것으로 판단된다. 또한 급식 업무의 많은 부분이 행정실을 통해서 처리되는 경우가 많고, 많은 학교에서 영양교사가 배치되었음에도 불구하고 영양사가 하던 업무에서 크게 달라지지 않고 있다는 점에서 업무 정책적으로 만족도가 낮은 것으로 사료된다. 비정규직(학교 회계직) 영양사의 경우 행정실로 소속이 되어 업무 정책 부분을 학교 행정실을 통해 처리하게 되고 학교 측에서도 영양사 업무의 문제점이나 시정이 요구되는 정책적 지원을 명확하게 인지할 수 없어 업무 정책의 만족도가 낮게 나타난 것

으로 판단된다. 1일 3식을 제공하고 있는 고등학교의 경우는 1일 1식을 제공하는 초등학교나 중학교에 비해 업무량이 과다하므로 효율적인 학교급식 관리와 급식의 질을 높이기 위해서는 보조인력 배치 등 과다한 업무를 줄일 수 있는 업무 관련 정책방안 제시가 요구된다. 또 공동조리를 하는 학교의 경우에도 많은 영양(교)사가 위생, 안전, 공동으로 맡고 있는 학교에 대한 공문서 처리 등 업무량에 대한 부담을 느끼고 있으므로 공동조리 2개교로 제한하는 등 직무향상을 위해 적정량의 업무를 할 수 있도록 정책적으로 많은 노력이 필요하다고 사료된다.

영양사의 개인특성과 직무특성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구(22)에서 대구·경북 지역 영양사들의 전체 직무만족도에 대한 평균 점수는 3점 만점에 1.32점으로 평균 이하의 수준이었으며 그중 학교 영양사들의 전체 직무만족도의 점수가 1.23점으로 가장 낮았다. 직무만족도 5가지 요소인 직무, 급여, 감독, 승진, 동료에서 동료들에 대한 만족도가 1.73점으로 가장 높았고, 그 다음으로 직무 자체에 대한 만족이 높아 본 연구와 동일한 결과를 보였다. 부산지역 영양(교)사의 일반적 특성과 근무환경에 따른 직무 분석 및 직무만족도 연구(16)에서는 담당직무, 인간관계, 근무환경에서 3점(보통이다)으로 보통 수준을 보였고, 임금 및 복리 후생에서 2점대(만족하지 않는다), 인사고과(승진)에서 1점대(전혀 만족하지 않는다)로 나타나 본 연구와 비슷한 양상을 보였다. 서울 초등학교 영양교사의 직무만족도(19)에서는 직무만족도를 직무 자체, 급여, 교장/교감의 감독, 동료관계, 능력개발로 분류하였는데 동료관계가 3.51점으로 가장 높게 나타났으며 교장/교감의 감독이 3.23점의 순으로 나타나 본 연구와 비슷한 결과를 나타내었다.

배경변인에 따른 직무만족도 결과는 Table 3과 같다. 고용형태에 따른 직무만족도 차이에 대해 고용형태를 정규직(영양교사, 식품위생직), 비정규직(학교 회계직 영양사)으로 나누어 직무만족도를 분석한 결과 직무 자체 영역에서는 정규직 집단이 3.39점, 비정규직 집단이 3.01점, 임금 영역에서는 정규직 집단이 3.20점, 비정규직 집단이 1.60점, 승진 영역에서는 정규직 집단이 2.25점, 비정규직 집단이 1.72점, 동료와의 관계 영역에서는 정규직 집단이 3.50점, 비정규직 집단이 3.12점, 감독 영역에서는 정규직 집단이 3.52점, 비정규직 집단이 2.89점, 업무 관련 정책 영역에서는 정규직 집단이 2.78점, 비정규직 집단이 2.38점, 전문성 신장 영역에서는 정규직 집단이 3.58점, 비정규직 집단이 3.21점으로 고용형태에 따른 직무만족도 차이의 모든 변인에서 정규직 집단의 직무만족도가 비정규직 집단보다 유의적으로 높게 나타나($P < 0.001$) 통계적으로 유의하게 차이가 나타났다.

임금 영역에서 비정규직이 1.60점으로 월등히 낮은 것은 학교급식 영양교사와 영양사의 임금(보수)에는 법적으로 지급 기준이 다르기 때문이다. 학교 비정규직 임금은 일반직 9급 또는 기능직 10급 공무원 1호봉 월 지급액의 21배에

Table 2. Job satisfaction of school foodservice dietitians

Category	Attribute	Mean±SD	Category	Attribute	Mean±SD
Task	Authority of tasks	3.67±0.85	Policies related to tasks	Adequacy of operational guideline on foodservice nutrition education	3.12±0.64
	Results reflecting efforts	3.40±1.01		Adequacy of support of purchasing materials for nutrition education	2.69±0.76
	Adequacy of capability	3.43±0.73		Adequacy of opportunities giving a nutrition education class	2.16±0.83
	Utilization of expertise	3.54±0.81		Support of foodservice advisory system	2.79±0.80
	Propriety of workload	2.39±0.96		Support of operating nutrition education classes and nutrition education activities	2.35±0.90
	Importance of task in school system	3.44±0.96		Effort on making a curriculum utilizing discretionary activity time	2.11±1.02
	Support for self-improvement and growth	3.05±0.83		Opinion reflection on foodservice, nutrition education and policy decision	2.86±0.94
	Definite job description and responsibilities	3.62±0.87		Capability of guideline related to foodservice policies	2.63±0.91
	Usefulness of nutrition education methods	2.91±0.68		Average	2.59±0.58
	Efficiency of integrated food ingredient system	2.64±0.93			
Average	3.21±0.50				
Wage	Adequacy of wage	2.54±1.13	Professional growth	Participation in retraining for improvement of work	3.56±0.78
	Wage system based on workload	2.36±1.15		An opportunity of training	3.29±0.82
	Adequacy of allowance	2.43±1.08		Effort on acquiring a degree or higher achievements	3.50±0.87
	Satisfaction of benefit and welfare	2.38±1.08		Support from the education office or administrative office for professional growth	3.27±0.84
	Average	2.43±1.02		Average	3.40±0.62
Promotion	Fairness of performance appraisal	2.22±0.89	Working environment	Adequacy of working facilities	2.75±1.05
	Adequate opportunities of promotion	1.77±0.79		Adequate office facilities for business	3.20±0.91
	Objective and fair promotion	2.00±0.85		Adequacy of foodservice personnel property (the number, proficiency)	3.25±0.77
	Average	2.00±0.70		Satisfaction of working environment and foodservice facility modernization	3.09±0.96
				The amount of work which can be finished within working hours	2.93±0.98
Relationship with colleagues	Amicability with relationship of foodservice personnel	3.60±0.72	Supervision	Utilizing working hours freely	3.28±0.98
	Job performance depending on the existence of chef in charge	3.20±0.86		Average	3.08±0.66
	Work cooperation among colleagues	3.50±0.80		Respect of opinions and suggestions	3.58±0.75
	Recognition and encouragement from colleagues	3.22±0.89		Satisfaction of the way to lead and supervise	3.21±0.85
	Attention and cooperation of foodservice management and nutrition education from school committee	3.05±0.81		The degree how well my supervisor understands my tasks	3.05±0.87
	Average	3.31±0.55		Fair instructions	3.17±0.85
		Recognition and encouragement depending on work performance	3.18±0.89		
		Supervisors' fair attitude	3.09±0.94		
		Average	3.21±0.70		

5 point Likert scale: 1 point, much unsatisfied; 5 points, very satisfied.

상당하는 금액을 연봉으로 받고 있다. 연봉은 상여금, 각종 수당, 복리 후생적 급여 등을 모두 포함한 금액으로 하되 특별근무수당 및 초과근무수당, 연차휴가 보상비, 퇴직금이 포함되지 않는다(39). 정규직에 포함되는 식품위생직과 기

능직은 국가 공무원의 자격으로 직급에 상응하는 보수를 받고 있으며, 정규직 영양교사는 교육공무원으로서 교육공무원법의 산정된 호봉에 따라 봉급으로 지급하되 고정급으로 하고 있다. 학교 회계직의 임금이 공무원의 임금 상승에 따

라 비정규직 임금도 상승하게 되지만 지난 3년간 공무원의 임금이 동결됨에 따라 학교 회계직의 임금도 동결되었고, 동일한 학교급식 업무를 하고 있는 정규직에 비해 임금이 있어서 많은 차이가 있어 비정규직의 직무만족도가 유의하게 낮은 것으로 사료된다.

승진 영역에서는 정규직 영양사는 이미 교사라는 직위를 가지게 되어 어느 정도 만족은 하지만 장학사, 교감, 교장으로의 승진에 있어서 비교과에서는 정규교과인 교사들처럼 수업 자체와 연구수업에만 매진하여 직무를 수행할 수 없고 승진에 필요한 부장교사 등을 할 수 없으며(40,41), 장학사나 교감 승진의 기본 자격인 1급 정교사 교사로서 교육 경력이 5년 이상의 근무 요건을 충족시킬 수 없다(40,41). 영양교사의 자격은 영양교사(2급)이므로 자격조건이 일반교사와 다르고 승진할 수 있는 평정기준이 아직까지 마련되어 있지 않은 실정이므로 교사라는 직위를 얻었지만 일반교사가 승진 가능한 직위로의 승진이 비교과인 영양교과는 불가능하기 때문에 승진에 대한 기회조차 없다는 것에 대한 인식이 2점대의 낮은 만족도로 나타난 것으로 판단된다. 비정규직 영양사인 무기계약직 영양사의 경우는 승진이 없다. 정규직화의 시책인 비정규직법에 의거하여 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용하는 경우에는(42) 무기계약자로 전환이 되면서 최초 단 한 번의 계약으로 계약에 대한 무기계약이 되는 것으로 그전까지의 재계약에 대한 부담, 고용불안은 어느 정도 감소하였으나 그 이외에 임금, 처우, 수당 부분에 대해서는 개선된 것이 없고 오히려 정규직 전환에 대한 기대감으로 인해 비정규직 영양사의 직무만족도가 정규직 영양사에 비해 월등히 낮은 1점대의 점수가 나타난 것으로 사료된다. 업무 관련 정책이 있어서 정규직이 비정규직에 비해 유의적으로 높게 나타났지만 2점대로 불만족함을 알 수 있는데 영양교사가 제도화되고 영양의 중요성 그리고 영양교육의 중요성이 사회적으로 이슈화되고 대두되었지만 아직까지 영양사의 업무에 있어 학교 내에서의 정책적인 지원이나 영양교육에 대한 관심이나 배려 없이 기존 영양사의 직무만을 요구하는 정책적인 면에서 전반적으로 불만족이 나타났을 것이라 사료된다. 고용형태에 따른 전반적 만족도에서 정규직 집단이 3.47점, 비정규직 집단이 2.85점으로 나타났으며 정규직 집단이 비정규직 집단보다 전반적인 만족도와 전반적인 몰입도가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다($P<0.001$).

경남일부지역 학교급식 정규직 영양사와 비정규직 영양사의 직무만족도를 비교분석한 연구(9)에서는 고용형태에 따른 직무만족 요인 중 임금 만족, 후생복지 만족, 인사고과 만족의 3개 요인에서 정규직이 비정규직에 비해 유의적으로 직무만족도가 높았으며, 업무 만족, 인간관계 만족, 직장분위기 만족에서는 유의한 차이가 없었으며 고용형태별 전체 직무만족도에서 유의적인 차이가 없어 본 연구 결과와 상이한 결과를 나타내었다. 학교급식 영양사의 직무만족도 조사 결과 부산지역 학교급식 영양사를 중심으로(12) 직무 자체,

승진 부분에서 정규직 집단의 직무만족도가 비정규직 집단에 비해 유의적으로 높게 나타났으며 전체적인 직무만족도에서 정규직 집단이 비정규직 집단의 직무만족도보다 높게 나타나 본 연구와 유사한 결과가 나타났다.

학교형태에 따른 직무만족도 차이에 대해 학교형태를 초등학교, 중학교, 고등학교로 나누어 직무만족도를 분석한 결과 직무 자체 영역에서는 초등학교 집단이 3.37점, 중학교 집단이 3.07점, 고등학교 집단이 2.99점으로 나타나 초등학교 집단이 고등학교 집단보다 직무만족도가 유의적으로 높게 나타났다. 임금 영역에서는 초등학교 3.02점, 고등학교 1.92점, 중학교 1.62점으로 나타나 초등학교 집단이 고등학교와 중학교 집단보다 직무만족도가 유의적으로 높게 나타났다. 승진 영역에서도 초등학교 집단이 2.20점, 고등학교 집단이 1.84점, 중학교 집단이 1.69점으로 나타나 초등학교 집단이 고등학교와 중학교 집단보다 직무만족도가 유의적으로 높게 나타났다. 동료와의 관계에서는 초등학교 집단이 3.50점, 고등학교 집단이 3.15점, 중학교 집단이 3.05점으로 나타나 초등학교 집단이 중학교 집단보다 직무만족도가 유의적으로 높게 나타났다. 감독에서도 초등학교 집단이 3.49점, 고등학교 집단이 3.01점, 중학교 집단이 2.80점으로 나타나 초등학교 집단이 중학교 집단보다 직무만족도가 유의적으로 높게 나타났다. 근무환경에서는 초등학교 집단이 3.26점, 중학교 집단이 3.00점, 고등학교 집단이 2.77점으로 나타나 초등학교 집단이 고등학교 집단보다 직무만족도가 유의적으로 높게 나타났다. 업무 관련 정책에서는 초등학교 집단이 2.75점, 고등학교 집단이 2.55점, 중학교 집단이 2.28점으로 나타나 초등학교 집단이 중학교 집단보다 직무만족도가 유의적으로 높게 나타났다. 전문성 신장에서는 초등학교 집단이 3.57점, 고등학교 집단이 3.30점, 중학교 집단이 3.13점으로 나타나 초등학교 집단이 중학교 집단보다 직무만족도가 유의적으로 높게 나타났다($P<0.001$). 직무 자체에서는 초등학교에서 고등학교로 갈수록 제공하는 1일 제공 끼니가 늘어나기 때문에 즉, 초등학교에서 고등학교로 갈수록 처리해야 하는 부분이 업무의 양이나 위생적인 부분 등 제공 끼니의 수만큼 늘어나기 때문에 고등학교에서의 직무만족도가 초등학교보다 유의적으로 낮게 나온 것이라 사료된다. 임금에 대해서는 현재 정규직의 배치가 초등학교에 많이 몰려있으며 비정규직은 중학교와 고등학교에 분포되어 있어 앞서 설명했던 임금에 대한 정규직의 직무만족도가 비정규직의 직무만족도보다 높은 것을 함께 생각해 볼 때 이와 같은 결과가 나온 것이라 생각한다. 그렇기 때문에 학교급식에서 동일한 업무를 하고 있는 영양(교)사들에게 있어서 1일 1식을 실시하고 있는 급식과 2식, 3식을 실시하고 있는 급식 간의 임금에 있어서의 차이가 필요하다. 동일한 업무를 훨씬 더 많이 수행해야 하는 1일 3식의 학교의 경우 임금에 있어서 만족도와 몰입도가 낮을 수밖에 없기 때문에 추가 근무에 대한 수당만을 보상해주는 것이 아니라, 바람직한 급식의 실시와 효율적인 인력관리를 위하여 임금

Table 3. Dietitians' job satisfaction according to background variables (Mean±SD)

	Employment type		School type			Working area		Existence of chef in charge or trainee		t value
	Regular	Temporary	Elementary school	Middle school	High school	Urban	Rural	Existence	Nonexistence	
Task	3.39±0.44	3.01±0.48	3.37±0.42 ^a	3.07±0.44 ^{ab}	2.99±0.58 ^b	3.17±0.47	3.26±0.52	3.29±0.43	3.13±0.54	2.423*
Wage	3.20±0.67	1.60±0.59	3.02±0.86 ^a	1.62±0.71 ^b	1.92±0.76 ^b	2.33±1.00	2.55±1.03	2.88±0.93	2.00±0.91	7.036***
Promotion	2.25±0.71	1.72±0.59	2.20±0.74 ^a	1.69±0.56 ^b	1.84±0.61 ^b	1.99±0.69	2.01±0.72	2.17±0.71	1.83±0.66	3.563***
Relationship with colleagues	3.50±0.50	3.12±0.54	3.50±0.48 ^a	3.05±0.56 ^b	3.15±0.54 ^{ab}	3.28±0.60	3.35±0.48	3.46±0.38	3.17±0.64	4.025***
Supervision	3.52±0.60	2.89±0.66	3.49±0.59 ^a	2.80±0.66 ^b	3.01±0.72 ^{ab}	3.17±0.76	3.27±0.63	3.39±0.61	3.05±0.75	3.661***
Work environment	3.16±0.61	3.00±0.70	3.26±0.59 ^a	3.00±0.65 ^{ab}	2.77±0.68 ^b	3.00±0.69	3.19±0.61	3.19±0.65	2.98±0.66	2.357*
Policies related to tasks	2.78±0.59	2.38±0.49	2.75±0.57 ^a	2.28±0.48 ^b	2.55±0.58 ^{ab}	2.50±0.56	2.71±0.60	2.77±0.59	2.42±0.53	4.522***
Professional growth	3.58±0.54	3.21±0.63	3.57±0.59 ^a	3.13±0.57 ^b	3.30±0.62 ^{ab}	3.37±0.69	3.44±0.51	3.48±0.58	3.33±0.64	1.772
Average	3.21±0.37	2.71±0.38	3.19±0.37	2.68±0.39	2.76±0.41	2.91±0.47	3.04±0.42	3.13±0.38	2.81±0.46	5.386***
Overall job satisfaction	3.47±0.60	2.85±0.65	3.47±0.55 ^a	2.96±0.64 ^{ab}	2.73±0.72 ^b	3.15±0.71	3.20±0.68	3.30±0.66	3.06±0.71	2.564*

5 point Likert scale: 1 point, much unsatisfied; 5 points, very satisfied.

^{a,b}Turkey's multiple comparison.

* $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$.

Table 4. Job involvement and organizational commitment of school foodservice dietitians

Category	Attribute	Mean±SD	Category	Attribute	Mean±SD	
Job involvement	Time goes fast while working.	3.98±0.70	Organizational commitment	A school is the best place to work among organizations where I could work.	2.96±0.85	
	My work has more meanings than earning money.	3.31±0.93		My school has an adequate environment to work.	3.14±0.77	
	I feel rewarded while working.	3.41±0.67		I tell people that my school is a good place to work.	3.24±0.81	
	I always keep in mind my works even when doing other things.	3.53±0.80		I am proud of the fact that I am working at my school.	3.14±0.77	
	I am passionate while working.	3.49±0.67		I feel relaxed and calm when working at my school.	3.10±0.77	
	I consider my job as a job for life.	3.43±0.95		I can have self-development by working at my school.	3.08±0.82	
	I am fully prepared before work.	3.55±0.73		I will do my best if it is helpful to make a development of my school.	3.18±0.76	
	Average	3.53±0.54		I have strong attachment to my school.	3.03±0.77	
					I will be happy if I can spend my tenure in schools.	3.30±0.87
					I have never thought to work in other work places but schools.	3.03±1.15
Average		3.53±0.54	Average		3.12±0.64	

5 point Likert scale: 1 point, much unsatisfied; 5 points, very satisfied.

체제의 개선이 이루어져 한다고 생각한다. 학교형태에 따른 전반적 만족도에서는 초등학교 집단이 3.47점, 중학교 집단이 2.96점, 고등학교 집단이 2.73점으로 나타나 초등학교 집단이 고등학교 집단보다 전반적인 만족도가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다($P<0.001$). 경남일부지역 학교급식 정규직 영양사와 비정규직 영양사의 직무만족도를 비교분석한 연구(9)에서는 임금 만족에서 초등학교 집단이 중학교와 고등학교 집단보다 직무만족도가 유의적으로 높게 나타나 본 연구의 임금에 대한 직무만족도와 동일한 결과가 나타났다. 학교급식 영양사의 직무만족도 조사 결과 부산지역 학교급식 영양사를 중심으로(12) 직무 자체, 승진, 동료부분에서 초등학교 집단이 중학교, 고등학교 집단보다 직무만족도가 유의적으로 높게 나타났으며, 임금부분에서는 초등학교, 고등학교, 중학교 순으로 직무만족도가 유의적으로 높게 나타나 본 연구의 결과와 유사한 결과가 나타났다.

지역형태에 따른 직무만족도 차이에 대해 근무지역을 도시형과 농촌형으로 나누어 직무만족도를 분석한 결과 근무환경($P<0.05$)에서 농촌 집단이 3.19점, 도시 집단이 3.00점, 업무 관련 정책($P<0.01$)에서 농촌형이 2.71점, 도시형 2.50점으로 농촌형이 도시형보다 직무만족도가 유의적으로 높게 나타났다. 지역형태에 따른 전반적 만족도 차이는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 학교급식을 위한 식품비는 보호자가 부담하는 것을 원칙으로 하나 도서벽지에 있는 학교와 농어촌학교에 재학하는 학생의 급식에 관한 경비를 지원하고 있다(43). 현재 충북지역의 급식비 정책부분에서 벽지학교 급식비 지원은 벽지학교 유·초·중·고등학생, 농·산촌지역은 읍·면전지역 초등학생 전체, 초·중 통합 운영교 중학생, 시 지역 6학년 이하 초등학교 학생을, 농촌학교 식품비 지원은 시 지역 6학년 이하 및 읍·면지역 공립병설유치원(3, 4세 유아), 면지역 중·고등학교 학생을 지원(44)하고 있어 영양사의 업무 중 급식비 지원 대상자 조사 및 처리에 대한 업무를 벽지학교나 농·산촌 지역에서는 업무처리가 작게나마 절감되므로 정책에 대해서 농촌의 직무만족도가 도시보다 높게 나왔을 것이라고 사료된다. 전북지역 영양교사의 직무수행도 및 직무만족도 조사(10)에서는 직무 자체, 급여, 감독, 기관, 근무환경 영역에서 시외보다 시내가 유의하게 만족도가 높게 조사되어 본 연구와는 차이가 있었지만, 경남일부지역 학교급식 정규직 영양사와 비정규직 영양사의 직무만족도를 비교분석한 연구(9)에서는 도시와 농·어촌과 벽지 간에 직무만족도에 대한 유의적인 차이가 없지만 전체적인 직무만족도에서 도시보다 도서·벽지형에서의 직무만족도가 높게 나왔고, 충북지역 학교급식 조리종사원의 직무만족도(1)에서 영양(교)사와 같이 근무를 하고 있는 조리종사원들의 근무지역에 대한 직무만족도가 전체적으로 도시(평균 2.98)보다 농촌(평균 3.06)이 유의하게 만족도가 높게 나와 본 연구와 유사한 결과가 조사되어 선행연구가 본 연구의 결과를 어느 정도 뒷받침하고

있다고 사료된다.

지방조리실무원 유무에 따른 직무만족도 차이에 대해 지방조리실무원의 유무에 따라 분석한 결과 전문성 신장에 대한 직무만족도를 제외하고 직무 자체, 근무환경($P<0.05$), 임금, 승진, 동료와의 관계, 감독, 업무 관련 정책($P<0.001$)에서 지방조리실무원이 있는 집단이 없는 집단보다 직무만족도가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 지방조리실무원 유무에 따른 전반적 만족도에서 조리실무원이 있는 집단이 없는 집단보다 전반적인 만족도가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다($P<0.05$).

학교급식 영양(교)사의 직무 및 조직몰입도

영양(교)사의 직무 및 조직몰입도를 분석하기 위해 17개 속성을 직무몰입, 조직몰입의 2개의 영역으로 구분 후 몰입도 영역별 점수를 5점 척도로 조사한 결과는 Table 4와 같다. 전체 직무몰입 조사 항목의 평균은 3.53점으로 나타났으며, 조직몰입 조사 항목의 평균은 3.12점으로 나타나 보통수준의 몰입도를 나타내는 것으로 분석되었다. 직무몰입도 조사 항목 중 근무하는 동안 대체로 시간이 빨리 간다고 생각한다는 항목이 3.98점으로 가장 높은 점수인 것으로 나타났고, 현재의 일은 돈을 벌기 위한 수단 이상의 더 큰 의미가 있음이 3.31점으로 가장 낮은 점수를 나타냈다. 조직몰입도 조사 항목 중 남은 재직기간을 학교라는 조직에서 보낸다면 행복할 것 같음이 3.30점으로 가장 높은 점수인 것으로 나타났고, 근무 중인 학교는 일할 수 있는 조직 중 최상임이 2.96점으로 가장 낮은 점수를 나타냈다.

배경변인에 따른 몰입도는 Table 5와 같다. 고용형태에 따른 몰입도 차이에 대해 정규직과 비정규직으로 나누어 분석한 결과 직무몰입에서 정규직이 3.78점, 비정규직이 3.26점, 조직몰입에서 정규직이 3.45점, 비정규직이 2.77점으로 나타나 정규직이 비정규직보다 직무몰입과 조직몰입이 유의적으로 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다($P<0.001$). 고용형태에 따른 전반적 몰입도에서는 정규직 집단이 3.72점, 비정규직 집단이 2.90점으로 정규직 집단이 비정규직 집단보다 전반적인 몰입도가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다($P<0.001$). 이 결과를 통해 정규직이 비정규직보다 직무에 대한 만족도나 속한 조직에서의 일체감이나 긍지, 충성심을 알 수 있는 몰입 정도가 높아 고용불안을 가지고 있는 비정규직에 비해 안정적으로 업무에 종사하고 있음을 설명하고 있다. 제주지역 학교급식 관리자의 조직문화 및 조직몰입에 따른 직무만족도 분석(7)에서는 고용형태를 비정규직과 지방식품위생직 6, 7, 8, 9급 총 5집단으로 나누어 분석을 실시하였다. 선행연구가 조사될 시점은 아직 영양(교)사가 배치되기 전으로 선행연구를 본 연구와 마찬가지로 비정규직과 국가공무원인 식품위생직 6, 7, 8, 9급을 묶어 정규직과 비정규직으로 본 연구와 비교해 본 결과 식품위생직 6, 7, 8, 9급의 집단이 비정규직보다 몰입도가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보여 본

Table 5. Engagement of dietitians according to background variables

	Employment type		School type			Working area		Existence of chef in charge or trainee		t value			
	Regular	Temporary	Elementary school	Middle school	High school	Urban	Rural	Existence	Nonexistence				
Job involvement	3.78±0.49	3.26±0.47	7.995***	3.73±0.50 ^a	3.31±0.49 ^b	3.30±0.52 ^b	18.596***	3.55±0.50	3.49±0.60	0.785	3.59±0.53	3.46±0.55	1.785
Organizational commitment	3.45±0.52	2.77±0.56	9.142***	3.39±0.54 ^a	2.83±0.51 ^b	2.81±0.68 ^b	26.665***	3.10±0.64	3.15±0.64	-0.614	3.25±0.63	2.99±0.62	3.075**
Average	3.58±0.44	2.97±0.46	9.954***	3.53±0.47	3.03±0.44	3.01±0.55	29.703***	3.28±0.53	3.29±0.57	-0.100	3.39±0.53	3.19±0.54	2.855**
Overall engagement	3.72±0.66	2.90±0.68	8.912***	3.65±0.70 ^a	2.94±0.72 ^b	2.98±0.70 ^b	25.806***	3.29±0.80	3.37±0.77	-0.688	3.50±0.77	3.17±0.76	3.140**

5 point Likert scale: 1 point, much unsatisfied; 5 points, very satisfied.

Values are mean±SD.

^{a,b}Turkey's multiple comparison.

** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$.

Table 6. Correlation between job satisfaction and job involvement

	Job satisfaction					Job involvement						
	Task	Wage	Promotion	Relationship with colleagues	Supervision	Work environment	Policies related to tasks	Professional growth	Job satisfaction	Job involvement	Organizational commitment	Overall engagement
Task	1.000 ¹⁾											
Wage	0.460**	1.000										
Promotion	0.348**	0.577**	1.000									
Relationship with colleagues	0.510**	0.381**	0.318**	1.000								
Supervision	0.531**	0.480**	0.405**	0.591**	1.000							
Work environment	0.468**	0.327**	0.253**	0.415**	0.405**	1.000						
Policies related to tasks	0.401**	0.428**	0.475**	0.421**	0.553**	0.326**	1.000					
Professional growth	0.450**	0.222**	0.157*	0.441**	0.423**	0.297**	0.354**	1.000				
Job satisfaction	0.777**	0.701**	0.599**	0.711**	0.800**	0.642**	0.729**	0.569**	1.000			
Job involvement	0.509**	0.418**	0.185**	0.376**	0.375**	0.236**	0.128	0.333**	0.464**	1.000		
Organizational commitment	0.591**	0.576**	0.389**	0.561**	0.633**	0.459**	0.380**	0.400**	0.721**	0.628**	1.000	
Overall engagement	0.617**	0.569**	0.344**	0.541**	0.590**	0.413**	0.315**	0.413**	0.688**	0.844**	0.947**	1.000

¹⁾Pearson's correlation coefficient.

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$.

연구와 유사한 결과를 나타내었다. 학교급식은 건강한 인간 육성을 위한 국가의 주요 시책 사업이며, 학교급식의 역할이 강조되고 있는 시점에서 사명감이 있는 전문인으로서 급식 업무를 수행하고 전문적 능력과 자질을 가진 학교급식 관리자가 필요하다고 생각한다. 영양교사가 제도화되고 배치된 지도 5년째이지만 현재 학교급식에서는 영양사와 영양교사가 공존하고 있다. 학교 회계직 영양사 중 계약직에서 무기계약직으로 전환이 되어 고용불안은 해소되었더라도 정규직 영양교사보다 직무만족도와 몰입도가 현저히 낮다. 이런 시점에서 학교급식 담당자들의 개인적인 요인들의 영향은 고스란히 피급식자에게로 돌아가게 된다. 이는 동일하고 높은 질의 급식을 제공하고자 하는 국가시책의 목적에 상응하지 않는다. 따라서 정규직으로 안정된 영양교사의 배치를 늘리는 것이 직무에 대한 자부심과 만족 그리고 몰입이 높아지며 작업 능률은 향상되어 학교급식의 질도 높아지리라 생각한다.

학교 형태에 따른 몰입도 차이에 대해 초등학교, 중학교, 고등학교로 나누어 분석한 결과 직무몰입에서 초등학교 집단이 3.73점, 중학교 집단이 3.31점, 고등학교 집단이 3.30점으로 나타나 유의적인 차이를 보였으며($P < 0.001$), 조직몰입에서는 초등학교 집단이 3.39점, 중학교 집단이 2.83점, 고등학교 집단이 2.81점으로 나타나 초등학교 집단이 중학교와 고등학교 집단보다 직무몰입과 조직몰입에서 유의적으로 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다($P < 0.001$). 동일한 업무를 수행하는 초·중·고등학교 집단은 업무량에 따라서 구분했다고 해도 과언이 아니다. 3식을 제공하는 고등학교는 1식을 하는 초등학교보다 같은 업무가 제공 식수만큼 늘어나게 되고, 비정규직의 배치가 중학교와 고등학교에 집중적으로 배치되어 고용불안의 심리도 어느 정도 영향을 주었으리라 생각되어 초등학교보다 중학교와 고등학교의 직무와 조직에 대한 몰입도가 낮게 나온 것으로 사료된다. 전반적 몰입도에서는 초등학교 집단이 3.65점, 중학교 집단이 2.94점, 고등학교 집단이 2.98점으로 나타나 초등학교 집단이 중학교와 고등학교 집단보다 전반적인 몰입도가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다($P < 0.001$). 제주지역 학교급식 관리자의 조직문화 및 조직몰입에 따른 직무만족도 분석(7)에서는 요인1(일체감=직무몰입)과 요인2, 3(공지, 충성심=조직몰입)에서 중학교 집단의 점수가 가장 높게 나타나 본 연구와 다른 결과를 보였다.

지역형태에 따른 몰입도 차이에 대해 도시형, 농촌형으로 나누어 분석한 결과 전반적 몰입도 차이 역시 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 제주지역 학교급식 관리자의 조직문화 및 조직몰입에 따른 직무만족도 분석(7)에서도 도시와 농어촌, 도서 벽지형에 따른 몰입도의 차이는 나타나지 않았지만 도서 벽지형의 점수가 도시형보다 높게 나타나 본 연구와는 다른 결과를 나타내었다. 이는 제주도가 특별자치도라는 작은 규모의 특성과 충청북도라는 지리적 특성의 결과라고 사료된다. 지방조리실무원 유무에 따른 몰입도 차이

를 분석한 결과 조직몰입에서 있다고 응답한 집단이 3.25점, 없다고 응답한 집단이 2.99점으로 지방조리실무원이 있는 집단이 없는 집단보다 조직몰입이 유의하게 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다($P < 0.01$). 이는 지방조리실무원 유무에 따른 직무만족도에서 있다는 집단이 없다는 집단보다 통계적으로 유의한 차이가 높게 나타난 점을 생각해 볼 때, 직무만족도와 몰입도는 서로 영향을 주고 있으므로 몰입도에서 역시 비슷한 사유로 동일한 결과가 나왔을 것으로 사료된다. 지방조리실무원 유무에 따른 전반적 몰입도에서는 있다고 응답한 집단이 3.50점, 없다고 응답한 집단이 3.17점으로 지방조리실무원이 있는 집단이 없는 집단보다 전반적인 만족도와 전반적인 몰입도가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다($P < 0.01$). 영양사의 개인특성과 직무특성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향(22)에서 학교 영양사의 경우 조리사를 겸직하는 경우의 몰입도가 4.52점, 겸직하지 않는 경우의 몰입도가 4.56점으로 나타나 조리사가 없는 경우의 몰입도가 약간 높게 나타났으나 유의적인 차이는 없었다.

직무만족도 영역과 직무 및 조직몰입도 영역 간의 상관관계

직무만족도 요인과 직무 및 조직몰입도 간의 상관관계를 분석한 결과는 Table 6과 같다. 직무만족도 관련 영역과 직무몰입도 관련 영역 간에는 양(+)의 방향으로 유의한 상관관계가 있었으며 각 변인들의 상관관계는 0.128~0.947로 나타났다. 직무 자체, 임금, 승진, 동료와의 관계, 감독, 근무환경, 업무 정책, 전문성 신장 요인이 직무만족도와 높은 상관관계를 보였는데($P < 0.01$), 이를 통해 영양사의 근무환경의 관리가 직무만족도를 증가시키는 것을 알 수 있다. 또한 직무만족도가 높을수록 직무몰입도, 조직몰입도, 전반적 몰입도가 증가하는 것을 볼 수 있다($P < 0.01$). 직무성공에 미치는 영향을 주는 요인들이 존재하지만 이는 직무몰입을 매개로 하여 발생한다는 연구(45)를 고려할 때 급식의 질을 결정하는 직무 성과를 높이기 위해서는 영양(교)사의 직무몰입의 관리가 필요함을 알 수 있었다.

요 약

본 연구는 충북지역 학교급식의 영양(교)사를 대상으로 영양(교)사의 직무만족도와 직무몰입·조직몰입을 조사함으로써 향후 학교급식의 질적 향상에 기초가 되는 자료를 제공하고자 하였다. 조사대상 영양(교)사의 일반사항에 대해 살펴보면 연령은 30대가 경우가 39.7%, 40대 이상 35.0%였고, 대학교 졸업 이상이 86.9%였고, 경력은 1년 미만이 57.5%였고, 1~5년 미만이 24.39%였으며, 고용형태는 정규직이 51.9%로 나타났고, 학교형태는 초등학교가 52.8%로 가장 높게 나타났으며, 고등학교가 24.3%, 중학교가 22.9% 순으로 나타났고 근무지역은 도시가 55.6%로 나타났다. 영양(교)사의 직무만족도를 분석하기 위해 46개의 속성을 직무

자체, 임금(보수), 승진, 동료와의 관계, 감독, 근무환경, 업무 관련 정책, 전문성 신장의 8개 영역으로 구분 후 각 직무만족 및 영역의 점수를 조사한 결과 직무만족 영역별 점수는 직무 자체 영역은 평균 3.21점, 동료와의 관계 영역은 3.31점, 감독 영역은 3.21점, 근무환경 영역은 3.08점, 전문성 신장 영역은 3.40점으로 8개 영역 중 5개 영역에서 3점대로 보통 수준이었으나, 임금 영역은 2.43점, 승진 영역은 2.00점, 업무 관련 정책 영역은 2.59점으로 나타났다. 영양(교)사의 직무 및 조직 몰입도를 분석하기 위해 17개 속성을 직무몰입, 조직몰입의 2개의 영역으로 구분 후 몰입도 영역별 결과 직무몰입이 3.53점으로 나타났으며, 조직몰입이 3.12점, 전체적인 몰입도가 3.29점으로 나타나 직무 및 조직 몰입도는 보통 수준을 나타내는 것으로 분석되었다. 직무만족도 요인과 직무 및 조직몰입도 간의 상관관계를 분석한 결과 직무만족도 관련 영역과 직무몰입도 관련 영역 간에는 양(+)의 방향으로 유의한 상관관계가 있었으며 각 변인들의 상관관계는 0.128~0.957로 나타났다. 8개의 영역으로 구성된 직무만족도에 관한 설문에서 직무 자체, 동료와의 관계, 감독, 근무환경, 전문성 신장의 5개 영역의 직무만족도는 3점대로 보통 수준이었으나, 임금, 승진, 업무 관련 정책 영역은 2점대로 '만족하지 않는다'로 나타나 만족도가 낮은 것으로 분석되었다. 고용형태와 학교유형에 따라 영양(교)사의 직무만족도는 유의한 차이를 나타냈으며($P<0.001$) 비정규직보다 정규직이, 중학교와 고등학교보다 초등학교 집단의 만족도가 높게 나타났다. 직무몰입의 평균값은 3.53점, 조직몰입의 평균값은 3.12점, 전체적인 몰입도는 3.29점으로 나타나 직무 및 조직 몰입도는 보통 수준인 것으로 나타났다. 직무만족도 관련 영역과 직무몰입도 관련 영역 간에는 양(+)의 방향으로 유의한 상관관계를 보였다. 학교급식에서 동일한 업무를 하고 있는 영양(교)사들에게 있어 정규직과 비정규직의 임금이 3.20점과 1.60점으로 임금에 대한 직무만족의 격차가 매우 크고 영역별 직무만족에서도 임금에 대한 만족도가 낮았다. 임금과 몰입도의 상관관계에서는 유의적인 양적 상관관계로 나타나 임금에 대한 만족여부가 직무, 조직몰입에도 영향을 미치고 있었다. 이에 임금에 대한 비정규직 영양사들의 바람직한 급식의 실시와 효율적인 인력관리를 위하여 임금체계의 개선이 이루어져야 한다. 또한 영양교사는 초등학교에 많이 배치되어 있고 비정규직 영양사들은 중학교와 고등학교에 집중적으로 배치되어 있는 것이 1일 1배식과 2, 3배식의 차이로 나타나 동일한 업무를 더 많이 수행해야 하는 2, 3식에 대한 임금 개선 역시 필요하다. 영양교사는 부장교사, 장학사, 교감의 승진으로의 기본 자격 조건인 1급 정교사가 아니며 비정규직인 계약직 영양사 역시 승진에 대한 현재 마련된 기준이 없다. 정규직 영양교사와 비정규직 영양교사의 승진에 대한 직무만족도는 영역별 평가 중 가장 낮은 만족도를 나타내었고, 몰입도와 상관관계에서 정적인 상관관계를 보여준 승진에 대한 만족도가 몰입에 대한 영향을 미치는 것으로 나타났으며

로 이에 대한 개선을 위해 승진할 수 있는 체계적인 평정기준이 마련되어야 한다고 사료된다.

감사의 글

이 논문은 2011년도 충북대학교 학술연구지원사업의 연구비 지원에 의하여 연구되었음.

REFERENCES

1. Im HJ, Lee YE. 2010. Job satisfaction of school foodservice employees in Chungbuk province. *MS Thesis*. Chungbuk National University, Cheongju, Korea. p 11-20.
2. Ko HS. 2003. The study on job satisfaction of dietitians in school foodservices (focus on Daejeon and Chungnam of dietitians in school foodservice). *MS Thesis*. Kongju National University, Gongju, Korea. p 21-24.
3. Jang MR, Kim MH. 2003. Job satisfaction of dietitians between elementary school and high school. *J Korean Diet Assoc* 9: 13-21.
4. Park EJ, Kim KN. 2002. Job achievement and job satisfaction of dietitian in elementary school. *J Korean Diet Assoc* 8: 163-174.
5. Hwang HJ. 2005. A study on work stress and job satisfaction of dietitians: focus on elementary schools in Daegu. *MS Thesis*. Yeungnam University, Gyeongsan, Korea. p 12-31.
6. Kim HK. 2007. Job analysis and satisfaction of dietitian in school foodservice for job efficiency: focused on Gwangju and Jeonnam areas. *MS Thesis*. Kongju National University, Gongju, Korea. p 20-22.
7. Bu YJ. 2007. Analysis of school foodservice managers' job satisfaction by organizational culture and commitment in Jeju. *MS Thesis*. Jeju National University, Jeju, Korea. p 43-48.
8. Bae BK. 2008. A study of nutritionist's working environment and satisfaction of job enrichment. *MS Thesis*. Kosin University, Busan, Korea. p 17-22.
9. Seong KH. 2008. A comparison analysis on job satisfaction between permanent dietitians and temporary dietitians in Gyeongsangnam area. *MS Thesis*. Kyungnam University, Changwon, Korea. p 31-37.
10. An BY. 2008. A study on job performance and job satisfaction of nutrition teacher in Jeon-buk province. *MS Thesis*. Wonkwang University, Iksan, Korea. p 20-23.
11. Lee KH. 2008. A study on job satisfaction and job perception of nutrition teachers. *MS Thesis*. Kookmin University, Seoul, Korea. p 40-43.
12. Park MR. 2009. The study on job satisfaction of dietitians in school foodservices (focus on Pusan of dietitians school foodservices). *MS Thesis*. Inje University, Gimhae, Korea. p 40-49.
13. Hong JR. 2008. Job performance and job satisfaction of dietitians in contract food service. *MS Thesis*. Wonkwang University, Iksan, Korea. p 17-32.
14. Park IS. 2009. A study on job satisfaction of school dietitians depending on employment status in Gwangju area. *MS Thesis*. Dongshin University, Naju, Korea. p 31-35.
15. Shin WM, Han JI, Kim SA. 2009. Factors influencing job satisfaction of dietitians (nutrition teachers) of school foodservice in Daejeon/Chungnam province. *MS Thesis*. Chungnam National University, Daejeon, Korea. p 22-27.

16. Oh MR. 2009. Job analysis and degree of job satisfaction of nutritionists (nutrition teachers) according to general characteristics and working environment in Busan. *MS Thesis*. Kosin University, Busan, Korea. p 33-34.
17. Lee MN. 2009. A study on working conditions and job satisfaction of contingent dietitians in school foodservice in Kyounggi-do Whasoung and Suwon area. *MS Thesis*. Kyonggi University, Suwon, Korea. p 21-25.
18. Im JE. 2009. A study on working conditions and job satisfaction factors of contingent school foodservice dietitian in Jeonbuk area. *MS Thesis*. Wonkwang University, Iksan, Korea. p 35-39
19. Hwang SH. 2009. Job satisfaction of nutrition teacher in elementary schools in Seoul. *MS Thesis*. Dankook University, Yongin, Korea. p 18-21.
20. Oh JM. 2011. Study on job stress and satisfaction of the dietitians on works in Chungnam. *MS Thesis*. Kongju National University, Gongju, Korea. p 41-44.
21. Yang IS, Lee JM, Cha JA, Yoon JS. 1997. Relationship among job satisfaction, job characteristics, and organizational commitment of dietitians in hospital, school, and industry foodservices. *J Korean Diet Assoc* 3: 9-22.
22. Sin EK, Lee YK. 2003. Effects of personal job characteristics on organizational commitment and job satisfaction of Daegu, Gyeongbuk area dietitians by foodservice employment type. *Korean J Dietary Culture* 18: 75-88.
23. Um YH. 2008. A study on the job satisfaction and organization commitment of employees according to the school food service environments. *Korean J Culinary Res* 14: 357-367.
24. Park MH. 2010. Impact of the emotional leadership of school nutritionists on the job satisfaction organizational commitment and organizational performance of the culinary staff. *MS Thesis*. Inha University, Incheon, Korea. p 13-15.
25. Park MC. 2002. A study on the impact of individual characteristics and perception of human resources management in organization on job involvement and organizational commitment-with the moderator as the acceptance rate to performance based compensation system. *MS Thesis*. Hankuk University of Foreign Studies, Seoul, Korea. p 23-41.
26. Ministry of Education. 2005. Elementary and secondary education act. Article 6.
27. Ministry of Education. 2010. Elementary and secondary education regulations. Article 7.
28. Ministry of Education. 2011. *Materials for current status of school foodservice*. p 5.
29. Chungcheongbukdo Office of Education. 2011. *Basic guideline on school health care*. p 3-21.
30. Yi NY, Lee KE. 2009. Requirements and self-evaluation of knowledge en skills necessary for effective nutrition teachers perceived by school foodservice dietitians. *Korean J Community Nutr* 14: 190-205.
31. Jeong KH, Oh JS. 2010. *Theory and practice of internal marketing*. Gyeongsang National University Press, Jinju, Korea. p 24-27.
32. Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. 1969. *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Rand McNally & Co., Chicago, IL, USA. p 15-17.
33. Park WY. 2002. (A) Study on the channels through which the job satisfaction affects the job commitment and the organizational commitment. *MS Thesis*. Kyung Hee University, Seoul, Korea. p 12-24.
34. Won KH. 2003. A study on the job satisfaction of nurses—focus on general hospitals and university hospitals. *MS Thesis*. Daejeon University, Daejeon, Korea. p 44-45.
35. Lim SM. 2005. A study of on the job satisfaction of educational administrative official. *MS Thesis*. Kumoh National Institute of Technology, Gumi, Korea. p 33-42.
36. No JY. 2007. A study of the job satisfaction of educational administrative official. *MS Thesis*. Sookmyung Women's University, Seoul, Korea. p 23-25.
37. Lee YK. 2008. A study on the effects of human resource development on the job satisfaction and organizational commitment of the employee: focus on the small and medium enterprises in Chungnam region. *MS Thesis*. Kongju National University, Gongju, Korea. p 45-47.
38. Lee JM. 2009. A study on job satisfaction of employees in community child centers: focus on Daegu and Gyeongbuk-do area. *MS Thesis*. Keimyung University, Daegu, Korea. p 34-36.
39. Ministry of Education. 2007. *Materials for management regulation on jobs from school accounts*. p 5-7.
40. Ministry of Education. 2003. Elementary and secondary education act. Article 6.
41. Ministry of Education. 2010. Public official for education promotion act. Article 2.
42. Ministry of Employment and Labor. 2010. Short-term and part time workers protection act. Article 4.
43. Ministry of Education. 2010. School lunch program act. Article 9.
44. Chungcheongbuk-do Office of Education. 2010. *Basic guideline on school foodservice*.
45. Kim BR. 2013. The study on the relationship among organization communication satisfaction, job commitment, job performance. *MS Thesis*. Sookmyung Women's University, Seoul, Korea. p 61.