



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

碩士學位論文

제주지역 학교급식 관리자의 조직문화 및
조직몰입에 따른 직무만족도 분석



濟州大學校 教育大學院

營養教育專攻

夫 允 貞

2007 年 8 月

School Foodservice Managers'
Job Satisfaction of
Organizational Culture and Commitment
in Jeju

Yun-Jeong Bu

(Supervised by professor Yang-Sook Ko)

A thesis submitted in partial fulfillment of the
requirement for the degree of Master of Education

2007 . 8 .

Department of Nutrition Education
GRADUATE SCHOOL OF EDUCATION
CHEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

표목차	iii
그림목차	v
국문요약	vi
I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	3
II. 이론적 배경	4
1. 학교급식	4
2. 조직문화	6
3. 조직몰입	9
4. 직무만족	11
III. 연구 방법	14
1. 조사대상 및 방법	14
2. 조사내용	14
3. 자료의 통계처리	17
IV. 연구 결과 및 고찰	18
1. 조사 대상자의 일반사항	18
1) 조사 대상자의 인구통계적 특성	18
2) 조사 대상자의 근무 환경	20

2. 조사 도구의 신뢰도 및 타당도 검증	22
1) 조직문화	22
2) 조직몰입	25
3) 직무만족	28
3. 조직문화, 조직몰입 및 직무만족의 양적(quantitative) 분석	32
1) 조직문화	32
(1) 급식실 조직문화	32
(2) 행정실 조직문화	39
2) 조직몰입	46
3) 직무만족	50
4) 직무만족 요소의 상대적 순위 측정	60
4. 조직문화, 조직몰입, 직무만족도간의 질적(qualitative) 분석	62
1) 조직문화, 조직몰입, 직무만족도간의 상관분석	62
2) 조직문화, 조직몰입, 직무만족도간의 회귀분석	64
3) 조직문화, 조직몰입, 직무만족도간의 관계 모형	67
5. 영양교사의 영양교육 실시를 위한 해결과제	68
V. 결론 및 제언	70
참고문헌	74
부록	82
Abstract	88

표 목 차

표 1. 학교급식의 개선방향	5
표 2. 조사 도구의 내용	16
표 3. 조사 대상자의 인구통계적 특성	19
표 4. 조사 대상자의 근무 환경	21
표 5. 급식실 조직문화 문항의 신뢰도 분석	23
표 6. 행정실 조직문화 문항의 신뢰도 분석	24
표 7. 조직몰입 문항의 신뢰도 분석	26
표 8. 조직몰입 문항의 요인 분석	27
표 9. 직무만족 문항의 신뢰도 분석	29, 30, 31
표 10. 급식실 조직문화 유형별 인식도	33
표 11. 인구통계적 특성에 따른 급식실 현재 조직문화 유형 인지 수준	35
표 12. 근무 환경에 따른 급식실 현재 조직문화 유형 인지 수준	36
표 13. 인구통계적 특성에 따른 급식실 이상적 조직문화 유형 인지 수준	37
표 14. 근무 환경에 따른 급식실 이상적 조직문화 유형 인지 수준	38
표 15. 행정실 조직문화 유형별 인식도	40
표 16. 인구통계적 특성에 따른 행정실 현재 조직문화 유형 인지 수준	42
표 17. 근무 환경에 따른 행정실 현재 조직문화 유형 인지 수준	43
표 18. 인구통계적 특성에 따른 행정실 이상적 조직문화 유형 인지 수준	44
표 19. 근무 환경에 따른 행정실 이상적 조직문화 유형 인지 수준	45
표 20. 조직몰입 수준	47
표 21. 인구통계적 특성에 따른 조직몰입 수준	48
표 22. 근무 환경에 따른 조직몰입 수준	49
표 23. 직무만족도	51, 52, 53
표 24. 인구통계적 특성에 따른 직무만족도	56, 57
표 25. 근무 환경에 따른 직무만족도	58, 59

표 26. 직무만족 요소의 상대적 순위 측정	61
표 27. 조직문화 유형, 조직몰입, 직무만족도간의 상관관계	63
표 28. 직무만족도에 영향을 미치는 조직문화 유형의 회귀분석	65
표 29. 조직몰입에 영향을 미치는 조직문화 유형의 회귀분석	65
표 30. 직무만족도에 영향을 미치는 조직몰입 요인의 회귀분석	66
표 31. 조직몰입에 영향을 미치는 직무만족 요소의 회귀분석	66
표 32. 영양교육 실시를 위한 해결과제의 상대적 순위 측정	69



그림 목 차

그림 1. Quinn의 competing values model	7
그림 2. 급식실 현재와 이상적 조직문화 유형 인식 차이 비교	32
그림 3. 행정실 현재와 이상적 조직문화 유형 인식 차이 비교	39
그림 4. 조직문화, 조직몰입, 직무만족도간의 관계 모형	67



제주지역 학교급식 관리자의 조직문화 및 조직몰입에 따른 직무만족도 분석

본 연구는 제주지역 학교급식 관리자를 대상으로 급식실·행정실의 조직문화 유형, 조직몰입 수준, 직무만족도를 측정하여 급식실·행정실의 조직문화 유형, 조직몰입 수준과 직무만족도와의 관련성을 규명하고자 하였다.

제주지역 초·중·고등학교에서 급식업무를 담당하는 영양사 146명을 대상으로 2006년 10월 21일부터 11월 4일까지 설문조사를 실시하였고, 회수된 총 144개(98.6%)의 설문지가 최종 분석에 사용되었다.

본 연구의 분석은 SPSS Win 12.0을 이용하여 처리하였고, 조사항목에 대한 전체적인 현황 파악을 위해 기술통계량 분석을 실시하였으며, 연구내용별 분석 방법은 Reliability analysis, Factor analysis, t-test, ANOVA(Duncan's multiple comparison), Pearson correlation, Multiple regression을 사용하였다.

연구 결과 현재 제주지역 학교급식 영양사가 인지하는 급식실·행정실의 조직문화가 영양사의 조직몰입으로 전달되어 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 파악되었고, 세부적인 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 학교급식 영양사들의 일반사항을 분석한 결과, 연령은 만30~39세(63.9%)가 가장 많았고, 결혼여부는 기혼(77.1%)이 많았다. 학력은 전문대+학사 편입 졸업자(41.0%)가 가장 많았고, 경력은 10~15년 미만(36.8%)이 가장 많았으며, 고용형태는 정규직이 68.7%, 비정규직이 31.3%를 나타내었다. 근무지역은 도시형(55.6%)이 많았고, 근무학교는 초등학교(50.7%)가 가장 많았으며, 대부분의 학교에서 단독관리(79.2%), 1일 1식(85.4%)을 하고 있었다. 급식인원은 200~500명 미만(44.4%)이 가장 많았고, 조리종사원의 경우 고정직(77.1%)이 많았으며, 인원은 5~10명 미만(47.2%)이 가장 많았다.

둘째, 학교급식 영양사들이 인지하는 현재 급식실의 조직문화는 '관계지향적' 유형이 가장 강한 것으로 나타났고, 현재 행정실의 조직문화는 '위계지향적' 유형이

가장 강한 것으로 나타났다. 급식실과 행정실 모두 현재의 조직문화와 이상적인 조직문화간의 괴리가 존재하였고, 이상적인 조직문화 유형에 대해서는 전반적으로 현재보다 좀 더 강한 조직문화 성격을 띄면서 특히 ‘관계지향적’이며 ‘개방지향적’인 유형이 강조된 조직문화를 기대하고 있는 것으로 분석되었다.

셋째, 학교급식 영양사들의 조직몰입 수준은 보통을 상회하는 수준으로 ‘충성심’과 ‘공지’에 대한 몰입이 ‘일체감’에 대한 몰입보다 비교적 높은 것으로 조사되었다.

넷째, 학교급식 영양사들의 직무만족도는 보통을 약간 상회하는 수준으로 ‘직무자체’에 대한 만족도가 가장 높았고, 또한 직무만족 요소의 상대적인 순위 측정에서 가장 중요하다고 생각하는 항목 역시 ‘직무자체’로 조사되었다.

다섯째, 학교급식 영양사들이 인지하는 급식실·행정실의 조직문화 유형, 조직몰입 수준, 직무만족도간의 관련성을 분석한 결과, 현재 영양사가 인지하는 급식실·행정실의 조직문화는 조직몰입, 직무만족도와 정(+)의 상관관계를 보여 조직문화가 조직몰입 수준, 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

여섯째, 조직문화 유형과 조직몰입이 직무만족도에 미치는 영향력을 분석해 본 결과, 급식실의 ‘관계지향적’ 조직문화와 행정실의 ‘관계지향적’ 조직문화가 영양사의 조직몰입 수준과 직무만족도를 높이며, 조직몰입 요인 중 ‘일체감’ 요인과 ‘공지’ 요인이 영양사의 직무만족도를 높이는 것으로 분석되었다.

일곱째, 영양교사의 영양교육 실시를 위한 해결과제의 상대적인 순위측정에서 가장 시급하다고 생각하는 항목은 ‘1개교 1인 영양교사 배치’로 조사되었다.

이상의 결과를 종합해 볼 때, 학교급식 영양사들의 직무만족도를 높이기 위해서는 현재보다 더 ‘관계지향적’인 급식실·행정실의 조직문화가 요구되고, 이러한 조직문화를 통해 영양사들의 조직몰입 수준을 높여줌으로써 궁극적으로 영양사들의 직무만족도의 향상과 함께 보다 효율적인 영양사 업무의 수행이 가능할 것으로 사료된다.

핵심되는 말 : 학교급식 관리자, 조직문화, 조직몰입, 직무만족

I. 서론

1. 연구의 필요성

학교급식은 학령기 아동의 성장발육에 필요한 영양을 공급함으로써 심신의 건전한 발달을 도모하고, 향후 식생활 영위에 필요한 기초적인 지식의 습득과 올바른 식습관의 함양으로 국민의 평생 건강을 꾀하는 것을 목적으로 하고 있다.¹⁾

이러한 학교급식은 장기적인 안목에서 미래의 사회를 위한 건강한 인재를 육성한다는 교육적 투자 목적을 가지고 국가의 경쟁력 강화를 위한 정책사업으로 시행되고 있어 학교급식의 중요성은 이미 사회 전 계층이 공감하고 있고, 국민의 관심과 정부의 지원에 힘입어 우리나라 학교 급식은 오늘날까지 유래 없이 빠르게 성장하였다.²⁾

정부가 1981년에 제정된 학교급식법에 근거하여 1992년부터 정책적으로 추진한 학교급식 확대사업이 2002년 말에 종료되고, 2003년부터 초·중·고등학교 전면급식을 실시하게 됨으로써 2007년 현재 총 11,030개 학교 중 99.6%에 해당하는 10,986개교에서 744만여명의 학생들에게 급식을 실시하고 있다.³⁾

제주지역의 경우, 2006년 12월 31일 기준 초등학교 104개교, 중학교 42개교, 고등학교 30개교, 특수학교 3개교의 총 179개 학교에서 급식률 100%를 보이고 있다.⁴⁾

이렇듯 학교급식은 짧은 기간에 크게 확대되어 학생들의 책가방 무게를 줄이고 여성의 사회진출 확대에 따른 학부모의 도시락 준비 등의 번거로움을 해소시켜 학생들의 건강증진과 식생활개선에 크게 기여하였으나, 양적인 성장에 치우친 나머지 '교육의 일환'으로서의 학교급식은 제대로 이루어지지 않고 있는 실정이다.⁵⁾ 따라서 최근에는 학교급식의 양적 확대와 더불어 질적 향상의 필요성이 점차 강조되어,⁶⁻⁸⁾ 보다 안전하고 질 높은 학교급식 운영으로 향후 학교급식을 교

육복지 시책의 중심 축으로 정착·발전시켜 나가기 위한 대책이 요구되고 있다.⁹⁾

이러한 양질의 급식을 위해 학교급식 관리자인 영양사의 역할은 매우 크다 하겠다.¹⁰⁾ 그 동안 학교급식의 중요성과 필요성에 대한 인식은 사회 전반적으로 확산되어 있으나,¹¹⁻¹³⁾ 학교급식 관리자로서의 영양사의 비중이나 중요성에 대한 인식은 부족한 실정이다.¹⁴⁾ 그러나 최근 들어 학교급식 영양사의 중요성이 부각되면서 2003년에 초·중등 교육법이 개정됨에 따라 2006년부터 영양교사 배치기준을 정해놓고, 2006년에 1,720명의 영양교사를 배치하는 계획안이 마련되었다. 이로 인해 학교급식 영양사의 중요성은 국가적인 차원에서 이루어지고, 이들의 주 업무는 학생들에게 올바른 식생활 지도 및 영양교육을 통해 궁극적으로 영양교육의 장으로서의 학교급식을 만들어가기 위해 노력하는 것이라 하겠다.¹⁵⁾

이와 같이 중요한 역할을 하는 영양사는 학교급식 업무를 효과적으로 수행할 수 있는 전문적인 능력과 자질을 갖추어야 하며, 이와 같은 자격을 갖춘 영양사가 좋은 직무환경에서 긍지와 자부심을 가지며 직무에 만족할 때 작업능률이 향상되고 궁극적으로 학교급식의 질도 향상되는 것이다.¹⁶⁾

우리나라에서는 영양사 직무와 관련된 직무만족도에 관한 연구가 수행되기는 하였지만 학교급식 영양사를 대상으로 한 연구는 부족한 실정이고,¹⁵⁻²⁴⁾ 특히 조직문화 및 조직몰입과 관련한 직무만족도 연구는 아직 보고된 자료가 없는 실정이다.

따라서 본 연구에서는 제주지역 학교급식 영양사의 직무만족도와 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 급식실·행정실의 조직문화 유형 및 조직몰입 수준에 대해 상호 관계를 분석함으로써 제주지역 학교급식 영양사의 직무환경을 개선시킬 수 있는 방안을 모색하고자 한다. 이를 통하여 제주지역 학교급식 영양사의 직무만족도의 향상과 함께 보다 효율적인 영양사 업무의 수행을 위한 장기적인 계획수립의 기초 자료로 활용될 것으로 기대된다.

2. 연구의 목적

본 연구에서는 제주지역 학교급식 영양사를 대상으로 급식실·행정실의 조직문화 유형, 조직몰입 수준, 직무만족도를 측정하여 급식실·행정실의 조직문화 유형, 조직몰입 수준과 직무만족도와의 관련성을 규명하고자 하였다.

이와 같은 연구 목적을 달성하기 위한 세부적인 연구 목표는 다음과 같다.

첫째, 조직문화 유형 판별 도구를 사용하여 제주지역 학교급식 영양사가 인지하는 조직문화 유형을 파악하고자 한다.

둘째, 조직몰입 측정도구를 사용하여 제주지역 학교급식 영양사의 조직몰입 수준을 측정하고자 한다.

셋째, 제주지역 학교급식 영양사의 직무만족도를 직무만족의 기본요소인 직무 자체, 급여·복지 수준, 상사의 감독, 승진·교육의 기회, 조리종사원들, 근무환경을 중심으로 측정하고 직무만족의 여섯 가지 기본요소에 대한 상대적인 중요도를 측정하고자 한다.

넷째, 직무만족도가 급식실·행정실의 조직문화 유형, 조직몰입 수준과 갖는 상관성을 분석하고 높은 직무만족도를 나타내는 조직문화 유형을 제시하고자 한다.

다섯째, 영양교사제도 도입에 따라 영양교사 배치 후 학교에서 영양교육을 실시함에 있어서 시급하게 해결되어야 할 과제를 제시함으로써 향후 영양교사의 직무만족도를 향상시킬 수 있는 방안을 모색하기 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 학교급식

1) 학교급식

1981년에 제정된 학교급식법에 근거하여 1992년부터 정책적으로 추진한 학교급식 확대사업이 2002년 말에 종료되어 2003년부터 현재까지 초·중·고, 특수학교에서 전면급식이 실시되고 있다.

우리나라 학교급식의 역사는 1953년부터 19UNICEF 등의 농산물원조로 빵 무상급식 실시하는 것으로 시작되었다. 1977년에 급식빵 식중독사건(1명 사망)으로 빵 급식제도가 폐지되어 정부예산과 학부모 부담에 의한 자립급식을 시도하였고, 이후 1981년에는 교내에 급식시설을 갖추고 우리 식문화에 맞는 식사제공을 목적으로 학교급식법, 동법시행령 및 시행규칙이 제정되어 오늘날의 급식형태 기반이 구축되었다. 1993년에 ‘학교급식후원회’ 제도 도입으로 원활한 재원조달 및 급식확대사업 추진기반을 조성하였고, 1996년에 위탁급식제도 도입으로 급식형태의 다양화를 시도하였으며, 2002년에 초·중·고, 특수학교 급식확대사업이 종료되었다.

2006년에는 학교급식의 양적 확대에 이은 질적 향상을 목적으로 학교급식법 전부개정 및 시행령·시행규칙이 개정('07.1월)됨에 따라 직영급식을 원칙으로 하고, 학교급식지원센터를 운영하도록 하며, 영양·위생·안전기준을 강화하였다. 이에 2007년 교육인적자원부는 학교급식의 향후 개선방향(표 1)에 대해서 발표하고, 학교급식의 질적 향상에 박차를 가하고 있는 실정이다.^{25,26)}

학교급식 현황은 2007년 현재 전국적으로 총 11,030개 학교-초등학교 5,744개, 중학교 3,001개, 고등학교 2,142개, 특수학교 143개-에서 99.6%의 급식률-초등학교 100%, 중학교 99.3%, 고등학교 99.3%, 특수학교 95.1%-을 보이고 있다.³⁾

표 1. 학교급식의 개선방향

현 재	개선방향
양적인 학교급식 확대	⇒ 급식의 질 향상 및 과학적 관리
공급자 중심 학교급식	⇒ 참여를 통한 수요자 중심 학교급식
소극적 학교급식	⇒ 적극적 식생활 교육 병행
최소한의 급식시설	⇒ 안전하고 쾌적한 환경의 급식시설
최소한의 정부지원	⇒ 적정수준의 지원 확대로 학부모 부담 경감
교육부 정책	⇒ 농림부, 보건복지부 등 범정부적인 협조와 지원
관리중심 급식행정	⇒ 지원중심의 급식행정으로 전환

2) 학교급식 영양사

학교급식 전담인력으로서 영양사는 식품영양전문인으로 국가에서 면허를 부여하고 국민의 건강증진을 위해 전문지식을 활용하는 보건의료 전문가로 분류되어 (통계청 고시 제200-2호, 2001년 1월 7일) 학교급식법(법률 제3356호, 1981년 1월 29일 제정) 제7조(전담직원의 배치) 1항의 법적 근거에 의해 배치되었다.

학교급식 영양사의 주요 업무는,

첫째, 영양기준에 맞는 식단작성 및 식재료 산출 등 급식계획 수립

둘째, 식재료의 선정, 검수 및 보관 등 식재료 관리

셋째, 조리작업지도·감독, 검식 및 배식지도

넷째, 조리원, 식품, 급식시설 등의 위생관리

다섯째, 영양 및 식생활 개선에 관한 학생지도와 학부모 상담 등의 업무를 수행하여야 한다.

실제로 학교급식 영양사들은 학교급식을 관리하는 관리자적인 역할과 함께 영양관리, 위생관리, 조리관리, 식품관리 등의 전문적인 업무를 수행해야 하고 특히 이와 관련하여 영양교육을 담당해야 하는 교육자적인 역할을 동시에 수행하도록 되어 있으나,²⁷⁾ 학교급식 관리자로서의 역할이 지나치게 강조되어 영양교육 전문가로서의 역할은 소홀히 하여왔다. 이에 2007년부터 영양교사 제도가 도입됨에 따라 향후 영양교사의 영양교육 전문가로서의 역할이 중요시될 것으로 여겨진다.

대한영양사협회에 의하면 2007년 현재 전국적으로 총 8,571명-정규직 5,139명

(60%), 비정규직 3,432명(40%)-의 영양사가 배치되어 있다.¹⁵⁾

2. 조직문화

1) 조직문화의 개념

조직문화는 일반적으로 조직풍토 또는 조직분위기로서 사용되는 경우가 많이 있지만, 엄밀한 의미에서 조직문화는 조직의 전통과 물질적 상징을 강조하면서 동시에 조직구성원과 전체 조직행동에 영향을 주는 기본 가치와 전제를 강조하는 지속적이고 안정적인 개념인 반면, 조직풍토는 소집단의 사기나 동기부여에 관련된 문제로 조직구성원의 조직에 대한 인상을 강조하는 잠정적이고 변화적인 개념이다.²⁸⁻³⁰⁾ 조직문화는 정확하게 표현할 수 없는 것이면서도 조직을 이끄는 동인이라고 말할 수 있으며 조직의 밑바닥에 흐르고 있는 정신적인 배경이라고도 말할 수 있다. 또한 조직문화는 구성원들의 사고와 행동에 방향과 힘을 주는 바탕으로써 조직구성원들을 결합시키고 그들에게 일의 의미를 부여해 주고 바람직한 행동을 유도하는 중요한 요소가 된다. 조직문화에 대하여 여러 학자들의 개념과 정의를 종합해 볼 때, 조직문화는 조직이 지닌 가치체계 및 행동체계와 함께 조직풍토라는 하나의 요인을 포함하는 보다 광범위한 개념이라고 할 수 있다.³¹⁾

2) 조직문화 유형에 관한 연구

조직문화 유형의 분류를 시도한 연구로 Harrison,³²⁾ Handy,³³⁾ Deal과 Kennedy,³⁴⁾ Wallach,³⁵⁾ Jones,³⁶⁾ Ernes,³⁷⁾ Quinn과 McGrath³⁸⁾가 대표적이며, 국내 연구로는 Quinn과 McGrath에 기초한 서인덕³⁹⁾의 연구가 대표적이다.

본 연구에서는 조직문화 유형의 분류를 기본적으로 Quinn과 McGrath의 경쟁가치모형(competing values model)에 그 바탕을 두고 있다. Quinn과 McGrath의 경쟁가치모형에 의한 조직문화 유형의 분류는 두 가지 차원을 기준으로 하고 있는데, 하나는 '변화 대 안정'이라는 상충적 가치를 축으로 하고 있고, 다른 하나는 '조직내부지향 대 외부환경지향'이라는 상충적 가치를 축으로 하고 있다. 전자

에서 ‘변화’는 조직의 신축성과 유연성을 강조하는 것인 반면, ‘안정’은 통제 및 질서, 효율성을 강조하고 있다. 한편 후자에서 ‘조직내부지향’은 기존 조직의 유지를 위해서 조직내부의 통합과 조정에 초점을 두는 것인데 반해, ‘외부환경지향’은 외부환경과의 상호작용 및 환경적응에 초점을 두는 것을 가리킨다. 이러한 두 가지 차원을 기준으로 관계지향 문화, 개방지향 문화, 위계지향 문화, 그리고 합리지향 문화의 네 가지 유형으로 그림 1과 같이 조직문화를 분류하고 있다.

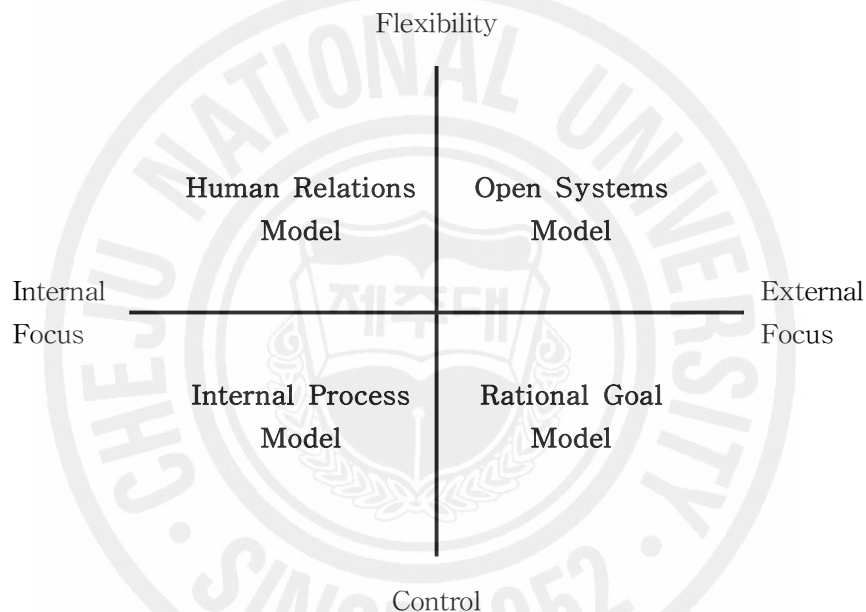


그림 1. Quinn의 competing values model

(1) 관계지향문화(Human Relations Model)

관계지향문화는 내부조직의 통합과 유연성을 중시하는 문화로, 무엇보다도 인간관계에 초점을 둔다. 인화·단결·협동 등의 가치를 중시하고, 구성원에 대한 배려와 관심의 정도가 높으며, 인간적이고 가족적인 분위기를 창출하고자 하는 문화유형이다.

따라서 현실에 대한 불확실성을 낮게 지각하고 즉각적인 반응이 불필요한 경우에 나타날 수 있으며, 이 유형의 특성은 집단의 유지를 목적으로 하고, 사기와 응집성을 중시하며, 구성원의 참여 속에 의사결정이 이루어진다. 구성원들의 평가기준은 관계성이며, 친교가 동기부여의 주된 요인이다.

(2) 개방지향문화(Open Systems Model)

개방지향문화는 외부환경에의 적응과 유연성·변화를 특징으로 하는 문화이다. 변화하는 환경에 적응하기 위해 조직변화와 혁신을 중시하며, 창의성, 모험성, 도전성 등의 가치를 존중한다.

따라서, 현실에 대해 불확실성을 지각하고 즉각적인 반응형태에서 나타날 수 있는 문화 유형이다. 이 유형의 특성은 외부의 지지와 성장을 중시하고, 카리스마적인 권위를 인정하며, 가치를 권력의 기반으로 삼는다. 의사결정은 직관적으로 이루어지고, 구성원들은 노력의 열성도에 의해 평가된다.

(3) 위계지향문화(Internal Process Model)

위계지향문화는 내부조직의 통합과 안정성 및 현상유지를 지향하는 문화로, 분명한 위계질서 및 명령계통 그리고 기존의 절차와 규칙을 중시한다.

따라서, 환경적 불확실성을 낮게 지각하고 즉각적인 반응이 불필요한 경우에 나타날 수 있는 문화유형이다. 이 유형의 특성은 규정의 집행을 목적으로 하고, 통제와 안정을 중시하며, 권위의 소재는 규칙이다. 의사결정은 사실을 기초로 이루어지고, 안전이 동기부여의 주된 요인이다.

(4) 합리지향문화(Rational Goal Model)

합리지향문화는 외부지향과 안정성을 특징으로 하는 문화유형으로 생산성, 효율성, 합리성 등의 가치를 중시한다. 즉, 주어진 과업의 효율적인 수행과 합리적 목표달성을 강조하는 문화이다.

따라서, 현실에 대해 높은 확실성을 지각하고 즉각적인 반응형태에서 나타날 수 있는 문화유형이다. 이 유형의 특성은 생산성과 능률을 중시하고, 상위자의 권위를 인정하며, 능력에 따라 권한을 부여한다. 의사결정은 한 가지 목적에 의

해 신속히 이루어지고, 구성원에 대한 평가는 유형적 산출을 기초로 한다.

3. 조직몰입

1) 조직몰입의 개념

조직몰입에 대해서는 1960년대부터 지금까지 많은 학자들에 의하여 연구되어져 왔으나 아직까지도 각 연구자들 나름대로의 입장에서 개념을 정의하려는 경향이 있기 때문에 보편화된 정의가 내려져 있지 않지만, 조직몰입을 조직적 차원에서의 몰입(Organizational Commitment)이라고 한다면 조직구성원 개인적 차원의 목표달성과 조직적 차원의 목표달성을 일치시키기 위한 조직구성원과 조직간의 연속역할을 하는 것으로 볼 수 있다.

Buchanan⁴⁰⁾은 조직몰입을 개인이 조직의 목표나 가치를 자신의 것으로 수용하는 정도, 자신의 작업역할에 대하여 심리적으로 몰입하는 정도, 조직에 대한 애정적 느낌과 애착으로서의 충성심의 정도로 설명하고 있다.

Porter⁴¹⁾는 조직몰입에 대하여 조직목표 및 가치에 대한 인정과 신뢰, 조직목표달성을 위해 노력하려는 자발적 의사, 조직구성원의 자격을 유지하고 싶은 강력한 욕구 등으로 설명하고 있다.

Mowday 등⁴²⁾은 조직몰입을 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰 및 애착, 조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 바치겠다는 헌신과 충성의사, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구 등의 3가지 측면을 지니는 개념으로 설명하였고, 이들이 개발한 조직몰입 측정도구는 본 연구에서 조직몰입 측정 시 바탕이 되고 있다.

또한, Angel & Perry⁴³⁾는 Porter⁴¹⁾의 조직몰입 개념을 이용하여 조직몰입을 두 가지 유형으로 나누었다. 즉 조직몰입은 조직구성원의 조직에 남으려는 근속몰입(Commitment to stay)과 조직에 대하여 자부심을 가지며 조직목표를 수용하고 조직을 위해서 노력하려는 의사를 가진 가치몰입(Value Commitment)의 두 가지이다. 이것은 종업원 자신이 진행하고 있는 직무에 관여하는 정도를 말하는데 직무에 대한 애착이나 직무와 밀착되어 있는 정도 등으로 나타난다.

Morrow⁴⁴⁾는 조직몰입의 개념을 조직에 대한 애착심 또는 충성심으로 설명하

고 있다.

이러한 여러 학자들의 조직몰입에 관한 논의를 중심으로 조직몰입의 개념을 정의해 보면, 조직몰입이란 조직의 목표와 이익을 충족시켜주는 방향으로 활동하도록 내재화된 규범적인 압력의 총체로서 조직구성원이 자신이 속해있는 조직과 동일시하고 동 조직에 관여하며 또한 동 조직에 에너지와 충성심을 바치려는 조직구성원의 의향을 말하는 것이라고 할 수 있다.⁴⁵⁾

결국 조직몰입은 단순히 조직에 대한 충성과는 다른 개념으로, 조직이 존속·발전하도록 구성원이 조직을 위해 무언가를 하는 적극적인 관계로 볼 수 있다.

2) 조직몰입에 관한 연구

조직몰입에 영향을 미치는 선행변수로는 개인과 조직의 두 측면에서 고려되어야 하는데, Mowday 등⁴⁶⁾은 교환이론을 기초로 하여 조직몰입의 선행변수로 개인적 특성, 역할관계특성, 구조적 특성, 작업환경 등으로 분류하였다. 개인적 특성의 변수로는 나이, 성별, 교육수준, 근무년수, 직위, 결혼여부 등을 들고, 역할 변수로는 역할갈등, 역할모호성, 역할과부하 등을 들 수 있고, 구조적 특성 변수로는 조직규모, 노동조합의 유무, 통제범위, 권한의 집중 등을 들고, 작업경험 변수로는 집단의 태도, 조직의 개인의존도, 기대현실, 개인이 느끼는 조직에서의 자신의 중요성을 들고 그밖에 작업환경과 관련있는 변수로서 지각된 임금공정성, 지도력유형 등으로 구분하고 있다.

조직몰입에 관한 연구에서 연령과 근속연수가 높을수록 조직몰입이 높았고 또한 전체적으로 여성이 남성보다 몰입도가 높았고, 성취동기, 유능함의 지각이 조직몰입이 높게 나타났고 학력, 지위와는 뚜렷한 관계가 없었다.^{43,47)} 또한 직무에 대한 역할 갈등과 역할 모호성 그리고 역할과부하는 조직몰입과 부정적인 관계를 가지며, 구성원에게 명확하고 도전적인 직무가 부여되었을 때에만 긍정적인 관계를 나타내었다.^{46,47)} 즉, 조직몰입이 높은 구성원은 조직에 대한 애착이 크고 동시에 조직에 남아 충성을 다하려는 경향이 크며, 조직을 위해 더욱 노력하여 조직 목표 달성에 계속 기여하려 하는 경향이 큰 것으로 보고되었다.⁴⁸⁾

이상의 내용에서 조직몰입은 개인적 성향과 조직의 다양한 환경과 관련하여

개인과 조직의 가치관의 일치가 중요하다고 할 수 있겠다.

4. 직무만족

1) 직무만족의 개념

직무만족을 한마디로 정의한다는 것은 매우 어려운 일이며 직무만족에 대해 학자들은 여러 가지 정의를 내리고 있다.

Smith⁴⁹⁾는 각 개인이 직무와 관련하여 경험하게 되는 감정의 총화 또는 균형 상태에서 나타나는 일련의 태도라고 정의함으로써 직무만족은 감정과 태도와 관련성이 있음을 인정하고 있다.

Tiffin과 McCormick⁵⁰⁾은 직무만족이란 그 직무에서 얻어지거나 경험하는 욕구 충족정도의 함수이며, 이는 개인적인 것이므로 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태를 나타낸다고 설명하고 있다.

Locke⁵¹⁾는 직무만족은 조직구성원이 자신의 직무에 대한 평가에서 비롯되는 유쾌함 또는 긍정적인 감정상태라고 정의하였다.

또한 Beatty와 Schneider⁵²⁾는 직무만족을 행동이나 활동이 아닌 느낌이라는 감정적 개념으로 이해하여, 직무만족은 조직구성원이 직무가치를 달성하고 촉진하는 것으로써 그의 직무에 대한 평가에서 얻어지는 즐거운 감정적 상태라고 하였다.

Cambell 등⁵³⁾은 직무만족이란 개인욕구의 충족수준, 목표달성 여부, 또는 개인의 가치 등이 직무환경에 의해 제공되는 보상 등과 관련되어서 개인적 차원에서 결정되어지는 것이라고 하였다.

이 외에도 황규대 등⁵⁴⁾은 직무만족은 작업 그 자체 및 작업수행과 관련된 다양한 단면에 대한 작업자의 긍정적인 느낌의 정도를 의미한다고 했다. 어떤 사람이 자신의 작업과 작업환경의 여러 단면에 대해 긍정적인 느낌을 많이 가질수록 직무에 대해 만족하며 이에 반해 부정적인 느낌을 많이 가질수록 직무에 대해 불만족하다고 할 수 있다.

지금까지 살펴본 바와 같이 직무만족이란 직무를 수행함에 있어 개인적 특성, 직무환경, 태도나 신념 등에 따라 느껴지는 감정상태라고 정의할 수 있으며, 직

무만족은 능력이나 지식 또는 기술보다는 환경 의존적이므로 외부의 자극에 의해 변화될 수 있다는 것이 연구의 중요한 관심분야가 되는 것이다.

2) 직무만족에 관한 연구

직무만족에 관한 여러 선행연구를 종합해 볼 때 직무만족은 다양한 요인에 의하여 형성되고 있으며, 이는 직위, 나이 등의 개인적 요인과 직무다양성, 자율성, 직무과약, 피드백 등의 직무자체요인, 조직의 유형과 업무 부담량 등의 직무 외적 특성요인, 역할갈등, 인간관계등의 조직적 요인 등으로 언급되고 있다.

Vroom⁵⁵⁾은 감독, 직무내용, 임금, 승진의 기회, 작업시간, 작업 집단 등을 요인이라 하였고, Locke 등⁵⁶⁾은 업무, 임금, 감독, 사람, 승진 등을, Smith 등⁴⁹⁾은 감독, 동료, 승진기회, 임금, 업무 등을 들었으며, Ronan 등,⁵⁷⁾ Glimer⁵⁸⁾는 직무내용, 직접적인 감독, 조직과 관리, 승진기회, 보수와 기타 재정적 편익, 동료, 작업환경 등이라 하였다.

영양사들을 대상으로 한 직무만족에 관한 연구들을 보면,

박은정¹⁰⁾의 연구결과 상사의 지도·감독, 직무자체, 동료, 급여, 승진 등으로 만족도를 나타냈으며, 나이, 급여, 교육수준, 승진, 경력, 근무환경에 따라 직무만족도에 영향을 주었고 문현경 등¹⁸⁾의 우리나라 영양사의 일반적 특징과 직무만족도의 관련성에 관한 연구에서 직무만족도는 연령, 교육수준, 직장내 지위, 경력에 따라 차이를 나타내었다.

배현주 등⁵⁹⁾의 보건소 영양사의 직무특성 및 일반적 특성과 직무만족도의 관련성에 관한 연구에서는 연령, 교육수준, 고용상태, 주당 근무시간, 경력이 직무만족도에 영향을 주었다.

양일선 등¹⁹⁾의 병원·학교·사업체 급식소 영양사의 직무만족, 직무특성 및 조직 몰입성 상관관계 분석에서 연령, 결혼여부, 근무경력, 월급여가 직무만족도에 영향을 주었고 학교급식 영양사의 직무만족도가 사업체와 병원영양사에 비해 유의적으로 낮은 것으로 나타났다.

함선옥¹⁶⁾의 학교급식 영양사의 직무만족도와 그에 영향을 미치는 직무특성 요인 분석에서는 직무만족 측정요소의 만족도는 직무자체, 상위자의 감독, 동료, 급

여, 승진 순으로 높았다.

윤정신¹⁷⁾의 영양사의 직무만족과 직무특성 및 조직헌신성 분석에서 직무자체, 상사의 감독, 동료들, 급여, 승진 순으로 높았고 급식소 유형에 따라 학교급식 영양사가 사업체, 병원영양사에 비해 낮은 직무만족도를 보였다.

3) 직무만족의 측정 방법

직무만족은 개인의 마음속에 존재하는 것으로 어떠한 물리적 척도로는 측정될 수 없다. 그러나 직무만족의 중요성으로 인해 조직 구성원들의 행동관찰, 인터뷰 또는 직무만족과 관련된 정보를 얻기 위해 만들어진 설문지 등 직무만족을 측정하기 위한 여러 가지 방법들이 다양하게 연구·개발되었다.^{54,60)}

이처럼 직무만족도 측정은 수년 동안 표준화된 방법이 없었으며, 각기 다른 방법이 이용되어 있다. 현재 가장 많이 사용되고 있고 가장 많이 연구된 직무만족도 측정 방법은 Smith 등⁴⁹⁾에 의해 개발되어진 Job Descriptive Index(JDI)이다.

JDI는 직무를 직무자체(work), 감독(supervision), 동료들(coworkers), 승진(promotion), 급여(pay)의 다섯 가지 범주로 분류하여 72문항으로 이루어져 있고, 문항 구성은 간단한 단어의 나열이나 문장으로 이루어져 있으며 직업이나 교육 수준에 관계없이 모든 직급의 구성원에 적용시킬 수 있다.

직무만족을 측정하는 가장 단순한 방법의 하나가 안면기법(Faces scale)을 사용하여 직무만족을 측정하는 방법이다. 안면기법은 원래 전반적인 만족도를 측정하기 위해 개발된 것이나 특정한 단면에 초점을 맞추어 개별단면의 만족도를 측정할 수도 있다. 안면기법은 매우 단순해서 언어적 기술이 그다지 필요하지 않고 응답시간이 적게 소요되는 장점이 있으며 특히 신뢰성과 타당성이 있는 측정방법이라고 알려져 있으나 다른 방법에 비해 응답자의 만족에 대한 느낌을 충분히 표현하기 어려우며 만족도가 과장되기 쉽다는 단점이 있다.^{54,61)}

이외에도 Minnesota Satisfaction Questionnaire(MSQ) 방법이 있다. 이것은 다양한 만족 단면과 관련된 이슈에 대해 응답자들이 얼마나 만족하고 있는가를 응답하도록 하는 방법이다.⁶²⁾ MSQ는 안면기법보다는 정확하지만, 설문지에 100개의 항목이 포함되어 있어 응답에 많은 시간이 소요되며 일부 응답자들이 만족도

를 과장하여 응답을 왜곡할 경향이 있다는 단점이 있다.⁵⁴⁾

Ⅲ. 연구 방법

1. 조사대상 및 방법

본 연구는 제주지역 초·중·고등학교에서 급식업무를 담당하는 영양사를 대상으로 하였다. 예비조사는 2006년 9월에 제주대학교 교육대학원(영양교육 전공)에 재학 중인 영양사 30명에게 실시하였고 그 결과를 토대로 하여 설문지를 수정·보완하였다. 본조사는 2006년 10월 21일부터 11월 4일에 걸쳐 146명의 학교 급식 영양사를 대상으로 실시하였으며, 조사방법은 조사 대상자의 직접 기입법에 의해 이루어졌으며 반송봉투를 이용한 우편방법으로 설문지를 회수하였고 회수된 총 144개(98.6%)의 설문지가 최종 분석에 사용되었다.

2. 조사내용

연구에 사용된 조사 도구는 일반사항, 급식실·행정실 조직문화, 조직몰입, 직무만족, 직무만족 요소의 상대적인 순위 측정, 영양교사의 영양교육 실시를 위한 해결과제의 상대적인 순위 측정의 6가지 내용으로 구성되었으며 세부적인 항목과 문항수, 평가척도는 표 2와 같다.

또한 본 연구의 주요 개념에 대한 조작적 정의 및 측정방법은 다음과 같다.

1) 조직문화

본 연구에서는 ‘조직문화’를 ‘한 조직의 구성원이 공유하고 있는 가치관과 신

념, 지식과 기술 등을 포괄하는 종합적 개념으로 조직구성원과 조직체 전체의 행동에 영향을 미치는 기본요소'로 정의하였다. 많은 연구자들이 제시한 조직문화를 표현할 수 있는 차원들 중에서 본 연구에서는 '변화 대 안정', '조직내부지향 대 외부환경지향'의 두 축에 의해 관계지향문화, 개방지향문화, 위계지향문화, 합리지향문화의 4가지 조직문화의 유형을 평가하도록 구성되어 있는 Quinn 등³⁸⁾이 개발한 경쟁가치모형(competing values model)을 기초로 하여 학교급식의 실정에 맞도록 수정·보완하여 사용하였다.

2) 조직몰입

조직몰입이란 '개인이 조직과 동일시하고 헌신하는 것에 대한 상대적 강도'로 정의하였고, 조직몰입 측정을 위하여 여러 연구자 사이에서 많은 관심을 받고 있는 Mowday 등⁴²⁾이 개발한 조직몰입 측정도구를 학교급식의 실정에 맞도록 수정·보완하여 사용하였다.

3) 직무만족

직무만족이란 '조직구성원들이 자기의 욕구와 가치에 따라 직무나 직무 환경 등에 대해 가지는 긍정적 감정상태'라고 정의하였고, 현재 가장 많이 사용되어 표준화 되어있는 Smith 등⁴⁹⁾이 개발한 직무기술지표(Job Descriptive Index : JDI)를 기초로 하여 학교급식의 실정에 맞도록 수정·보완하여 사용하였다.

표 2. 조사 도구의 내용

분류	소분류	문항수	문항번호	평가척도
일반사항	성별, 연령, 결혼여부, 학력, 경력, 고용상태, 근무지역, 근무학교, 관리형태, 급식현황	10	I. 1~10	명목척도, 자유서술식
조직문화	급식실			
	관계지향문화	3	II. 1,5,9	리커트5점 척도 ^{a)}
	개방지향문화	3	II. 2,6,10	
	위계지향문화	3	II. 3,7,11	
	합리지향문화	3	II. 4,8,12	
	행정실			
	관계지향문화	3	II. 1,5,9	
	개방지향문화	3	II. 2,6,10	
	위계지향문화	3	II. 3,7,11	
	합리지향문화	3	II. 4,8,12	
조직몰입		12	III. 1~12	리커트5점 척도 ^{a)}
직무만족	직무자체	10	IV. 1~10	리커트5점 척도 ^{a)}
	급여·복지수준	5	IV. 1~5	
	상사의 감독	10	IV. 1~10	
	승진·교육의 기회	5	IV. 1~5	
	조리종사원들	10	IV. 1~10	
	근무 환경	5	IV. 1~5	
직무만족 측정 요소의 상대적 순위		6	V. 1~6	순위 측정 ^{b)}
영양교육 실시를 위한 해결과제의 상대적 순위		6	VI. 1~6	순위 측정 ^{c)}

a) 1 - 전혀 그렇지 않다, 2 - 그렇지 않다, 3 - 보통, 4 - 그렇다, 5 - 매우 그렇다

b) 1 - 가장 중요하다 / 6 - 가장 중요하지 않다

c) 1 - 가장 시급하다 / 6 - 가장 시급하지 않다

3. 자료의 통계처리

본 연구의 모든 자료는 SPSS Win 12.0을 이용하여 통계처리 하였다.

본 연구를 위해 사용된 평가 도구의 내적 일관성을 검증하기 위하여 Cronbach's α 값을 이용하여 신뢰도를 측정하였고, 구성개념 타당도를 검증하기 위하여 요인 분석을 실시하였다.

조사 대상자의 일반 사항을 파악하기 위하여 각 변수의 빈도수와 백분율, 평균, 표준편차 등을 산출하였고, 조사 대상자의 일반 사항에 따른 조직문화, 조직몰입, 직무만족도의 차이분석을 위하여 t-test와 분산분석을 이용하였고 사후검증으로는 Duncan's multiple comparison을 실시하였다. 조직문화, 조직몰입, 직무만족도 간의 상관관계를 분석하기 위해 피어슨 상관계수를 이용하였고, 분석된 요인들이 복합적으로 작용할 때 어느 정도의 영향력을 가지는지 알아보기 위하여 다중 회귀분석을 실시하였다.

직무만족 요소의 상대적 순위와 영양교육 실시를 위한 해결과제의 상대적 순위에 대하여는 각 순위별 응답 빈도수와 백분율을 산출하였다.

IV. 연구 결과 및 고찰

1. 조사 대상자의 일반사항

1) 조사 대상자의 인구통계적 특성

조사 대상자의 인구통계적 특성은 표 3에 나타난 바와 같이 전체 조사 대상자 144명 중 여성이 97.9%로 오늘날까지 영양사직은 여성 전문직종으로 인식되어 왔음을 잘 알 수 있다.

연령은 30대(63.9%)가 가장 많았으며 40대(20.1%), 20대(14.6%), 50대(1.4%)순이었다. 이는 Sneed⁶³⁾에 의한 선행연구에서 미국의 경우 학교급식 영양사의 연령이 대다수가 40세 이상인 것과 대조적인 결과로 우리나라의 학교급식의 역사가 짧기 때문인 것으로 생각된다.

결혼여부는 미혼(22.9%)보다 기혼(77.1%)인 영양사가 많았다.

학력은 전문대+학사편입 졸업자(41.0%), 4년제 대학 졸업자(29.9%), 대학원 재학 및 졸업자(22.9%), 전문대 졸업자(6.3%)순으로 박은정 등⁶⁴⁾의 연구에서 4년제 대졸(56.3%), 전문대졸(28.3%), 대학원 재학 및 졸업(3.8%)과 비교할 때 학력이 월등히 높아졌는데 이는 영양교사 실시에 따른 학력상승이 주요 원인인 것으로 사료된다.

경력은 10~15년 미만이 36.8%로 가장 높은 비율을 차지하였고 2년 미만이 4.9%로 가장 낮게 나타나 대다수의 영양사가 장기간 근속하는 경향을 보여주고 있다. 또한 김정희⁶⁵⁾의 연구에서 병원 영양사의 총 근무기간은 5년 이하가 80% 이상인 것과 비교하여도 학교급식 영양사가 병원 영양사에 비하여 장기 근속하는 경향이 있음을 알 수 있었다.

고용형태는 지방 식품위생7급(58.2%)이 가장 많았고 그 다음은 비정규직(31.3%)이었는데, 이는 10여년 전에 제주지역 학교급식의 확대가 활발하게 진행되면서 영양사의 채용이 많았음을 짐작할 수 있다.

표 3. 조사 대상자의 인구통계적 특성

N=144

항 목	빈도(명)	백분율(%)	
성별	남성	3	2.1
	여성	141	97.9
연령	만20~29세	21	14.6
	만30~39세	92	63.9
	만40~49세	29	20.1
	만50세 이상	2	1.4
결혼여부	기혼	111	77.1
	미혼	33	22.9
학력	전문대	9	6.3
	전문대+학사편입	59	41.0
	4년제	43	29.9
	대학원 이상	33	22.9
경력	2년 미만	7	4.9
	2~5년 미만	25	19.4
	5~10년 미만	33	20.9
	10~15년 미만	53	36.8
	15년 이상	26	18.1
고용상태	비정규직	45	31.3
	지방식품위생9급	8	5.6
	지방식품위생8급	3	2.1
	지방식품위생7급	84	58.2
	지방식품위생6급	4	2.8

2) 조사 대상자의 근무 환경

조사 대상자의 근무 환경은 표 4에 제시한 바와 같다. 근무지역은 도시형이 55.6%-도시형1(구 제주시) 37.5%, 도시형2(구 서귀포시) 18.1%-, 농어촌형(구 북제주군, 구 남제주군)이 41.7%로 조사되었는데 이는 2006년 7월 제주특별자치도로 통합되기 전 제주 지역의 2시, 2군에 비교하여 시의 인구와 학교밀집에 따른 현상으로 시지역의 근무가 많음을 알 수 있다.

학교는 초등학교(50.7%)가 가장 많았으며 중학교(23.6%), 고등학교(19.4%)순이었다. 관리형태는 단독관리가 79.2%, 공동관리가 20.8%로 조사되었다.

급식인원은 200~500명 미만(44.4%)이 가장 많았으며 500~1,000명 미만(22.9%), 1,000~1,500명 미만(18.1%), 1,500명 이상(10.4%), 200명 미만(4.2%) 순이었다. 급식횟수는 1식이 85.4%, 2식이 11.1%, 3식이 3.5%로 대부분의 학교가 1일 1식의 급식을 시행하고 있었다.

조리종사원 유형은 고정직(77.1%)이 가장 많았으나, 자모당번직(20.1%)과 고정직+자모당번직(2.8%)의 경우에도 실제 학교 현장에서는 사실상 대다수의 학교가 고정인력으로 구성·운영되고 있었다.

조리종사원 수는 5~10명 미만(47.2%)이 가장 많았으며 10~15명 미만(23.6%), 20명 이상(15.3%), 15~20명 미만(7.6%), 5명 미만(6.3%) 순이었다. 이는 급식인원에 비례한 결과로 학교급식 기본방향에 의거한 급식인원에 따른 조리종사원 인력 현황대로 운영되고 있음을 알 수 있다.

표 4. 조사 대상자의 근무 환경

N=144

항 목	빈도(명)	백분율(%)	
지역별	도시형1(구 제주도)	54	37.5
	도시형2(구 서귀포시)	26	18.1
	농어촌형(구 북군, 구 남군)	60	41.7
	도서벽지형	4	2.8
학교별	초등학교	73	50.7
	중학교	34	23.6
	고등학교	28	19.4
	통합학교	6	4.2
	특수학교	3	2.1
관리형태	단독관리	114	79.2
	공동관리	30	20.8
급식인원	200명 미만	6	4.2
	200~500명 미만	64	44.4
	500~1,000명 미만	33	22.9
	1,000~1,500명 미만	26	18.1
	1,500명 이상	15	10.4
급식횟수	1식	123	85.4
	2식	16	11.1
	3식	5	3.5
조리종사원	고정직	111	77.1
	자모당번직	29	20.1
	고정직+자모당번직	4	2.8
조리종사원수	5명 미만	9	6.3
	5~10명 미만	68	47.2
	10~15명 미만	34	23.6
	15~20명 미만	11	7.6
	20명 이상	22	15.3

2. 조사 도구의 신뢰도 및 타당도 검증

1) 조직문화

Quinn 등³⁸⁾이 제안한 경쟁가치모형(competing values model)은 조직문화 유형을 판정할 수 있는 도구로 여러 학자들의 연구를 통해 그 타당성이 검증되었다. 본 연구에서는 경쟁가치모형을 기초로 하여 학교급식의 실정에 맞도록 수정·보완한 조사 도구를 사용해 제주지역 학교급식 영양사가 공유하고 있는 급식실·행정실의 조직문화 유형을 도출하고자 하였다.

이에 본 도구의 내적 일관성을 검증하기 위한 신뢰도 분석 결과, 문항 전체의 Cronbach's alpha 계수는 0.830(급식실 조직문화 문항), 0.859(행정실 조직문화 문항)이었고 각 문항 제거 시 계수가 더 증가되는 문항이 있었지만, 전체 계수와 큰 차이가 없었으므로 각각 12문항 전부를 이후 분석에 사용하였다(표 5, 표 6).

표 5. 급식실 조직문화 문항의 신뢰도 분석

항 목	Corrected item-total correlation	Alpha if item deleted
관계지향		
1. 급식실 식구들은 충성심을 가지고 제반업무에 적극적으로 참여하고 있다.	.534	.814
5. 우리 학교 급식실은 서로 신뢰하며 터놓고 이야기한다.	.514	.815
9. 우리 학교 급식실은 팀워크, 인간적인 배려와 관심이 학교 급식의 성공적인 운영에 중요하다고 생각한다.	.557	.811
개방지향		
2. 급식실 식구들은 혁신과 개발을 위해 적극적으로 노력한다.	.591	.809
6. 우리 학교 급식실은 새로운 시도를 장려하고 그에 따른 시행착오는 큰 문제가 되지 않는 분위기다.	.580	.809
10. 우리 학교 급식실은 새롭고, 독창적인 음식과 서비스 개발이 학교급식의 성공적인 운영에 중요하다고 생각한다.	.607	.807
위계지향		
3. 급식실 식구들은 공식적 절차 및 규칙의 준수를 강조한다.	.617	.806
7. 우리 학교 급식실은 조직의 안정과 질서를 중시한다.	.636	.805
11. 우리 학교 급식실은 검증된 절차에 실수없이 업무를 완수하는 것이 중요한 평가 기준이 된다.	.376	.826
합리지향		
4. 급식실 식구들은 절차와 관행보다는 합리적인 업무처리를 우선시한다.	.468	.819
8. 우리 학교 급식실은 경쟁과 비교를 강조하는 분위기다.	.104	.845
12. 우리 학교 급식실은 경쟁적이며 성과달성을 중요시 한다.	.260	.834

Cronbach's alpha = .830

표 6. 행정실 조직문화 문항의 신뢰도 분석

항 목	Corrected item-total correlation	Alpha if item deleted
관계지향		
1. 우리 학교 행정실은 가족적인 분위기다.	.638	.840
5. 나의 상사는 마치 스승이나 부모같다.	.622	.842
9. 우리 학교 행정실은 팀웍과 일체감을 강조한다.	.654	.840
개방지향		
2. 우리 학교 행정실은 창의적인 사고를 중시한다.	.690	.838
6. 나의 상사는 혁신적이고 모험적이다.	.652	.840
10. 우리 학교 행정실은 팀웍과 일체감을 강조한다.	.596	.844
위계지향		
3. 우리 학교 행정실은 공식적이고 관료적인 절차를 중시한다.	.288	.863
7. 나의 상사는 통솔과 통제, 직권으로 조직을 이끌어간다.	.450	.854
11. 우리 학교 행정실은 고용 안정과 보장된 지위, 계획된 업무 진행이 중요시 된다.	.524	.849
합리지향		
4. 우리 학교 행정실은 경쟁지향적이고 성과중심적이다.	.220	.868
8. 나의 상사는 실적과 목표달성에 강한 추진력을 보인다.	.575	.845
12. 우리 학교 행정실은 주어진 여건에서 최대한의 성과를 올리도록 강조한다.	.513	.850

Cronbach's alpha = .859

2) 조직몰입

조직몰입 수준 측정을 위하여 Mowday 등⁴²⁾이 개발한 조직몰입 측정도구를 본 연구의 목적에 적합하도록 수정·보완하여 사용하였다.

조직 구성원들의 조직몰입 수준 측정 결과에 대해 Cronbach's alpha 계수를 이용하여 신뢰도를 측정하고 요인 분석을 실시하여 문항의 구성개념 타당도를 분석하였다. 문항 전체의 Cronbach's alpha 계수는 0.893이었고 각 문항 제거 시 계수가 더 증가되는 문항이 있었지만, 전체 계수와 큰 차이가 없었으므로 12문항 전부를 이후 분석에 사용하였다(표 7).

요인 분석 결과 3개의 요인이 추출되었고 각 요인에 속한 문항들의 속성을 감안하여 '일체감', '공지', '충성심'으로 명명하였다. 각 요인의 분산비율은 30.8%, 20.6%, 15.3%이었고, 총 분산비율은 66.7%이었다(표 8).

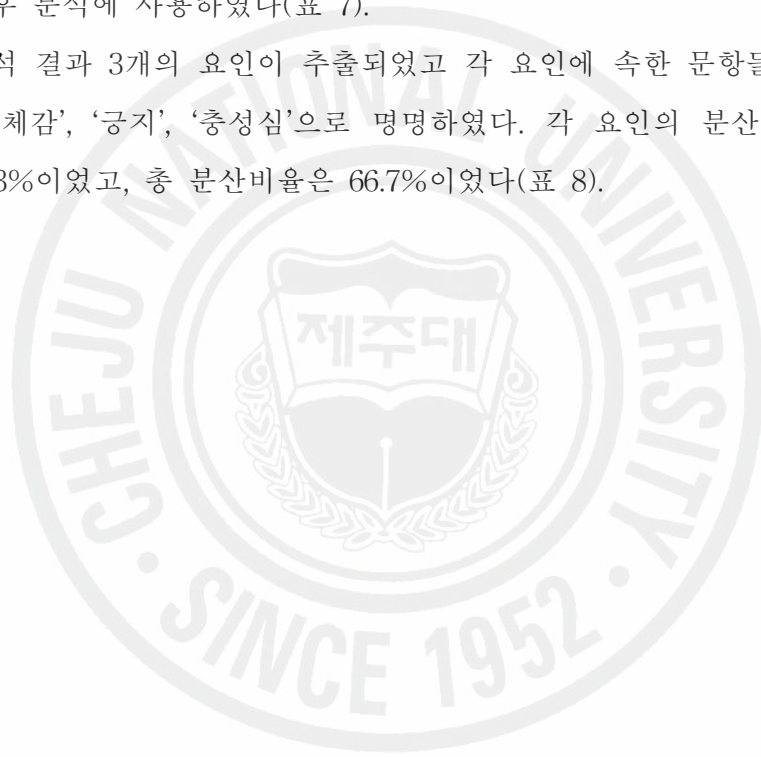


표 7. 조직몰입 문항의 신뢰도 분석

항 목	Corrected item-total correlation	Alpha if item deleted
1. 나는 우리 학교의 일원임을 자랑스럽게 이야기 한다.	.697	.881
2. 나는 강한 애착을 느끼며 학교를 위해 남보다 열심히 노력하고 있다.	.586	.886
3. 나의 가치관과 학교의 가치관이 일치하다고 생각한다.	.713	.879
4. 나는 우리 학교에 대하여 충성할 마음을 지니고 있다.	.674	.882
5. 나는 이 학교에서 어떠한 직무가 주어지더라도 그것을 성실히 수행할 것이다.	.402	.895
6. 직무를 수행함에 있어 학교는 내가 최선을 다할 수 있도록 격려해 주고 있다.	.695	.880
7. 우리 학교에서 근무하는 것은 나에게 얻는 것이 있다.	.649	.883
8. 나는 우리 학교의 문제를 진정으로 나의 문제처럼 느낀다.	.681	.881
9. 나는 직원들에 대한 학교의 중요정책에 대해 동의한다.	.760	.877
10. 나에게 있어서 우리 학교는 내가 일할 수 있는 학교 중 가장 좋은 곳이라 생각한다.	.488	.900
11. 업무 유형이 비슷하다면 다른 학교보다는 우리 학교에서 일하는 편이 낫다.	.562	.868
12. 나는 우리 학교를 주위 사람들에게 아주 좋게 이야기 한다.	.577	.886

Cronbach's alpha = .893

표 8. 조직몰입 문항의 요인 분석

항 목	요인 1 일체감	요인 2 공지	요인 3 충성심
1. 나는 우리 학교의 일원임을 자랑스럽게 이야기 한다.	.810		
2. 나는 강한 애착을 느끼며 학교를 위해 남보다 열심히 노력하고 있다.	.782		
3. 나의 가치관과 학교의 가치관이 일치하다고 생각한다.	.744		
8. 나는 우리 학교의 문제를 진정으로 나의 문제처럼 느낀다.	.668		
12. 나는 우리 학교를 주위 사람들에게 아주 좋게 이야기 한다.	.658		
10. 나에게 있어서 우리 학교는 내가 일할 수 있는 학교 중 가장 좋은 곳이라 생각한다.		.786	
11. 업무 유형이 비슷하다면 다른 학교보다는 우리 학교에서 일하는 편이 낫다.		.785	
9. 나는 직원들에 대한 학교의 중요정책에 대해 동의한다.		.570	
7. 우리 학교에서 근무하는 것은 나에게 얻는 것이 있다.		.525	
6. 직무를 수행함에 있어 학교는 내가 최선을 다할 수 있도록 격려해 주고 있다.		.486	
5. 나는 이 학교에서 어떠한 직무가 주어지더라도 그것을 성실히 수행할 것이다.			.877
4. 나는 우리 학교에 대하여 충성할 마음을 지니고 있다.			.529
분산 비율(%) ^{a)}	30.8	20.6	15.3

^{a)} 전체 분산비율 : 66.7%

3) 직무만족

Smith 등⁴⁹⁾이 개발한 직무기술지표(Job Descriptive Index : JDI)는 대표적인 직무만족도 측정 도구 중 하나로 여러 학자들의 연구를 통해 그 타당성이 검증되었기에 본 연구에서는 JDI를 기초로 하여 직무자체, 급여·복지 수준, 상사의 감독, 승진·교육의 기회, 조리종사원들, 근무환경을 중심으로 직무만족도를 측정하였다.

Cronbach's alpha 계수를 이용한 신뢰도 분석 결과, Cronbach's alpha 계수는 0.881로 비교적 높은 내적 일관성을 갖는 것으로 나타났다. 각 문항 제거 시 계수가 더 증가되는 문항이 있었지만, 전체 계수와 큰 차이가 없었으므로 45문항 전부를 이후 분석에 사용하였다(표 9).



표 9. 직무만족 문항의 신뢰도 분석

항 목	Corrected item-total correlation	Alpha if item deleted
직무자체		
1. 내가 하는 일에 흥미를 느낀다.	.378	.879
2. 내가 하는 일은 매우 중요한 업무이고, 이 업무에 대해 타 인도 중요하게 생각한다.	.420	.878
3. 내가 하는 일은 다른 이들에게 존경받는 업무이다.	.489	.877
4. 내가 하는 일은 새로운 아이디어와 창의력이 요구된다.	.128	.882
5. 내가 하는 일은 건강에 도움이 된다.	.382	.878
6. 내가 하는 일은 주어진 업무 시간 내에 일을 처리할 수 있을 정도로 적절하다.	.331	.879
7. 내가 하는 일은 나에게 성취감과 보람을 준다.	.575	.876
8. 나는 내 직업에 대한 자부심이 크다고 생각한다.	.487	.877
9. 나의 직업은 전공한 지식이나 기술을 많이 활용할 수 있 다.	.390	.878
10. 나의 직업은 안정성 및 장래성이 있다.	.535	.876
급여·복지 수준		
1. 나는 현재 급여에 대해 만족한다.	.573	.875
2. 내가 받는 급여는 직무에서 제공하는 노력에 비해 공정하 다고 생각한다.	.543	.875
3. 나는 현재의 급여로 충분히 생활을 유지할 수 있다.	.540	.876
4. 나의 급여가 타 기관의 동일 직무에 근무하는 사람에 비 해 많다고 생각한다.	.492	.876
5. 우리 학교의 복지 제도 혜택은 만족스러운 수준이다.	.532	.876

표 9. 직무만족 문항의 신뢰도 분석(계속)

항 목	Corrected item-total correlation	Alpha if item deleted
상사의 감독		
1. 나의 상사는 나의 업무가 잘 되도록 도움을 주고 있다.	.501	.877
2. 나의 작업은 감독자로부터 독립적으로 할 수 있다.	.459	.877
3. 나의 상사는 나의 직무 수행함에 있어 자율성(자유재량)을 인정해 주고 있다.	.503	.877
4. 나의 상사는 귀하의 능력을 적절히 평가할 수 있는 능력을 가지고 있다.	.495	.877
5. 나의 상사는 나의 직무를 잘 알고 있다.	.380	.879
6. 나를 감독할 때 나의 상사는 나의 조언을 묻는다.	.377	.878
7. 나의 상사는 내가 일을 잘 했을때 칭찬을 아끼지 않는다.	.356	.879
8. 나의 상사는 나에게 영향을 미친다.	.317	.879
9. 나의 상사는 성급하다(화를 쉽게 낸다).	-.081	.887
10. 나의 상사는 일을 감독할 때에 엄격하다.	.014	.885
승진·교육의 기회		
1. 나의 직장에는 정기적인 승진의 기회가 있다고 생각한다.	.401	.878
2. 나의 직장에서는 능력에 따른 승진 기회가 이루어지고 있다.	.405	.878
3. 나의 직장의 승진은 불공평하다.	-.129	.888
4. 나의 직장은 승진을 대비하여 능력 개발 및 훈련 프로그램의 기회가 많다.	.433	.878
5. 나의 직장에는 각종 교육의 기회가 많다(교내 또는 교육청 교육).	.428	.878

표 9. 직무만족 문항의 신뢰도 분석(계속)

항 목	Corrected item-total correlation	Alpha if item deleted
조리종사원들		
1. 나는 조리종사원들로부터 어느 정도의 인정을 받고 있다.	.398	.879
2. 나는 같이 일하고 있는 조리종사원들과 친하게 지내고 있다.	.296	.880
3. 우리 조리종사원들 가운데 급식실 분위기를 이끌어 가는 사람이 많다.	.290	.880
4. 우리 조리종사원들은 때때로 나의 직무를 활동적이며 적극적으로 도와준다.	.363	.879
5. 우리 조리종사원들은 나에게 자극과 격려가 된다.	.409	.878
6. 우리 조리종사원들은 책임감이 있다.	.552	.876
7. 우리 조리종사원들은 일의 처리 속도가 빠르다.	.367	.879
8. 우리 조리종사원들은 서로 간에 호전적이고 쉽게 적을 만난다.	-.052	.885
9. 우리 조리종사원들은 수다스럽다.	-.106	.885
10. 우리 조리종사원들은 서로 간에 비밀이 없다.	.280	.880
근무 환경		
1. 내가 근무하는 곳의 실내 온도는 일하기에 적당하다.	.325	.879
2. 내가 근무하는 곳의 실내 습도는 일하기에 적당하다.	.388	.878
3. 내가 근무하는 곳의 환기 정도는 일하기에 적당하다.	.390	.878
4. 내가 근무하는 곳의 조명 정도는 일하기에 적당하다.	.353	.879
5. 내가 근무하는 곳의 소음 정도는 일하기에 적당하다.	.298	.880

Cronbach's alpha = .881

3. 조직문화, 조직몰입 및 직무만족의 양적(quantitative) 분석

1) 조직문화

(1) 급식실 조직문화

조사 대상자가 인지하는 급식실의 조직문화 유형을 도출한 결과(그림 2, 표 10), 급식실의 현재 조직문화는 ‘관계지향적’ 유형이 가장 강한 것으로 나타난 반면 ‘합리지향적’ 유형은 다소 부족한 것으로 나타났다. 급식실의 이상적 조직문화 유형에 대해서는 4가지 각 유형 모두 현재 상태보다 좀 더 강한 정도의 조직문화 성격을 띄는 것이 바람직하다고 인지하였고, 특히 ‘관계지향적’이며 ‘개방지향적’인 유형을 기대하고 있었다. 급식실 현재 조직문화와 이상적 조직문화간의 괴리는 ‘개방지향적’ 유형이 가장 큰 것으로 나타났고, 4가지 유형 모두 현재와 이상적 조직문화에 대한 인식간에 유의한 차이($p < .001$)를 갖는 것으로 분석되었다.

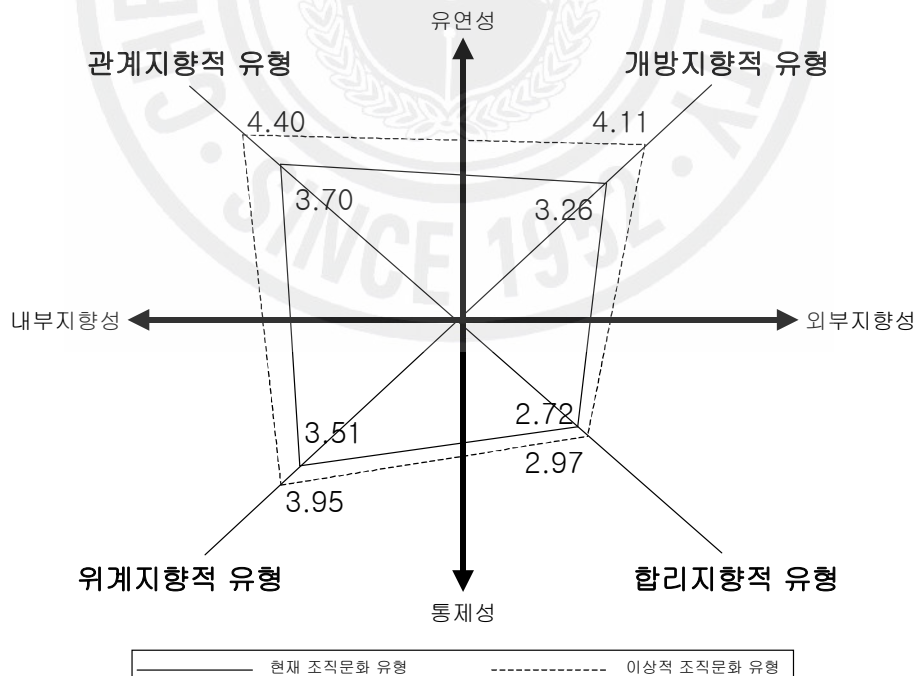


그림 2. 급식실 현재와 이상적 조직문화 유형 인식 차이 비교

표 10. 급식실 조직문화 유형별 인식도

항 목		조직문화 인식도 ^{a)}
조직문화 유형 1. 관계지향	현재	3.70±0.63
	이상	4.40±0.52
	괴리 ^{b)}	-0.70±0.64
	t-value ^{c)}	-13.189***
2. 개방지향	현재	3.26±0.66
	이상	4.11±0.50
	괴리 ^{b)}	-0.85±0.67
	t-value ^{c)}	-15.198***
3. 위계지향	현재	3.51±0.61
	이상	3.95±0.62
	괴리 ^{b)}	-0.44±0.74
	t-value ^{c)}	-7.018***
4. 합리지향	현재	2.72±0.54
	이상	2.97±0.69
	괴리 ^{b)}	-0.25±0.78
	t-value ^{c)}	-3.930***

a) 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

b) 괴리 = 현재 조직문화에 대한 인식도 - 이상적인 조직문화에 대한 인식도

c) 현재 조직문화와 이상적 조직문화간의 차이 분석

*** p<.001

급식실의 현재 조직문화 유형에 대한 인지 수준을 조사 대상자의 인구통계적 특성에 따라 분석한 결과(표 11), 연령이 많고($p < .01$) 경력이 많을수록($p < .001$) ‘위계지향적’ 유형으로 인지하는 강도가 유의적으로 높게 나타났으며 지방 식품 위생7급이 비정규직과 다른 정규직 직급에 비해 ‘위계지향적’ 유형으로 인지하는 수준이 높게 나타났다($p < .01$). 이는 제주지역 영양사 중 지방 식품위생7급(58.3%)이 가장 많은 비율을 차지하는 결과로 직급별 인지 수준에 영향을 준 것으로 파악된다.

급식실의 현재 조직문화 유형에 대한 인지 수준을 조사 대상자의 근무 환경에 따라 분석한 결과(표 12), 4가지 유형 모두 근무 환경 요인에 따라 비슷한 양상을 보여 유의한 차이를 나타내지 않았다.

한편, 급식실의 이상적 조직문화 유형에 대한 기대 수준을 조사 대상자의 인구통계적 특성에 따라 분석한 결과(표 13)에서는 유의한 차이를 보이지 않았으나 조사 대상자의 근무 환경에 있어서는(표 14), 단독관리가 공동관리에 비해 ‘위계지향적’ 유형으로 기대하는 강도가 유의적으로 높게 나타났고($p < .05$), 급식인원이 200명 미만인 경우가 그 이상 그룹에 비해 ‘위계지향적’ 유형으로 기대하는 강도가 유의적으로 낮았으며($p < .01$) 조리종사원 수도 5명 미만인 경우가 그 이상 그룹에 비해 ‘위계지향적’ 유형으로 기대하는 강도가 유의적으로 낮음을 알 수 있었다($p < .01$).

표 11. 인구통계적 특성에 따른 급식실 현재 조직문화 유형 인지 수준

인구통계적 특성		유형 1 관계지향 [†]	유형 2 개방지향 [†]	유형 3 위계지향 [†]	유형 4 합리지향 [†]
연령	만20~29세	3.62±0.65	3.10±0.52	3.25±0.45 ^a	2.73±0.45
	만30~39세	3.64±0.61	3.18±0.67	3.47±0.63 ^a	2.67±0.55
	만40~49세	3.94±0.69	3.37±0.65	3.80±0.59 ^{ab}	2.82±0.58
	만50세 이상	4.00±0.00	3.57±0.00	4.17±0.24 ^b	3.17±0.71
	F-value	1.884	1.997	4.441 ^{**}	0.990
결혼여부	기혼	3.69±0.65	3.31±0.67	3.53±0.62	2.71±0.57
	미혼	3.73±0.60	3.12±0.64	3.44±0.60	2.74±0.46
	t-value	-0.260	1.442	0.715	-0.229
학력	전문대	3.78±0.75	3.37±0.86	3.37±0.89	3.00±0.53
	전문대+학사편입	3.72±0.67	3.37±0.62	3.60±0.57	2.80±0.57
	4년제대학	3.60±0.62	3.10±0.68	3.50±0.56	2.66±0.44
	대학원 이상	3.78±0.57	3.28±0.67	3.40±0.69	2.56±0.58
	F-value	0.617	1.459	0.987	2.377
경력	2년 미만	4.11±0.27	3.22±0.91	3.61±0.74 ^{bc}	2.39±0.83
	2~5년 미만	3.55±0.78	3.05±0.69	3.13±0.66 ^a	2.71±0.46
	5~10년 미만	3.58±0.72	3.22±0.63	3.35±0.69 ^{ab}	2.64±0.47
	10~15년 미만	3.74±0.55	3.31±0.69	3.62±0.50 ^{bc}	2.75±0.54
	15년 이상	3.87±0.54	3.51±0.53	3.80±0.45 ^c	2.87±0.61
F-value	1.759	1.574	5.332 ^{***}	1.242	
고용상태	비정규직	3.61±0.76	3.12±0.68	3.36±0.73	2.65±0.50
	지방식품위생9급	3.38±0.73	2.95±0.87	3.00±0.58	2.29±0.69
	지방식품위생8급	4.22±0.19	3.44±0.96	3.11±0.96	2.67±0.33
	지방식품위생7급	3.75±0.55	3.34±0.64	3.65±0.49	2.78±0.55
	지방식품위생6급	3.67±0.00	3.67±0.47	3.33±0.94	3.00±0.47
	F-value	1.299	1.210	3.451 ^{**}	1.696
전 체		3.70±0.63	3.26±0.66	3.51±0.61	2.72±0.54

[†] 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

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

^{ab} Duncan multiple comparison

표 12. 근무 환경에 따른 급식실 현재 조직문화 유형 인지 수준

근무 환경		유형 1 관계지향 [†]	유형 2 개방지향 [†]	유형 3 위계지향 [†]	유형 4 합리지향 [†]
지역별	도시형1(구제주시)	3.72±0.64	3.28±0.70	3.55±0.62	2.70±0.50
	도시형2(구서귀포시)	3.76±0.65	3.36±0.74	3.62±0.56	2.77±0.59
	농어촌형	3.66±0.65	3.22±0.62	3.43±0.64	2.73±0.57
	도서벽지형	3.50±0.19	3.17±0.43	3.58±0.42	2.58±0.32
	F-value	0.293	0.311	0.658	0.156
학교별	초등학교	3.76±0.57	3.29±0.70	3.58±0.55	2.65±0.54
	중학교	3.62±0.69	2.23±0.60	3.45±0.65	2.75±0.56
	고등학교	3.60±0.78	3.25±0.68	3.45±0.73	2.92±0.52
	통합학교	3.61±0.25	3.00±0.63	3.28±0.65	2.44±0.46
	특수학교	4.22±0.19	3.67±0.33	3.78±0.38	2.67±0.00
F-value	1.024	0.570	0.702	1.709	
관리형태	단독관리	3.68±0.66	3.25±0.67	3.49±0.64	2.73±0.51
	공동관리	3.76±0.55	3.30±0.66	3.61±0.51	2.69±0.65
t-value	-0.569	-0.334	-0.978	0.326	
급식인원	200명 미만	3.94±0.39	3.67±0.21	3.83±0.28	2.83±0.28
	200~500명 미만	3.74±0.66	3.27±0.68	3.46±0.64	2.63±0.60
	500~1,000명 미만	3.67±0.53	3.39±0.59	3.63±0.61	2.89±0.43
	1,000~1,500명 미만	3.47±0.72	2.97±0.69	3.36±0.65	2.69±0.60
	1,500명 이상	3.80±0.60	3.31±0.72	3.64±0.44	2.82±0.45
F-value	1.229	2.193	1.423	1.181	
급식횟수	1식	3.73±0.61	3.26±0.66	3.52±0.59	2.68±0.53
	2식	3.48±0.74	3.27±0.62	3.46±0.70	3.00±0.50
	3식	3.67±0.78	3.27±0.98	3.53±0.87	2.73±0.68
	F-value	1.082	0.001	0.074	2.529
조리종사원수	5명 미만	3.93±0.32	3.41±0.49	3.56±0.65	2.70±0.31
	5~10명 미만	3.73±0.64	3.29±0.63	3.50±0.60	2.65±0.61
	10~15명 미만	3.56±0.69	3.32±0.72	3.54±0.68	2.83±0.42
	15~20명 미만	3.52±0.81	2.85±0.64	3.39±0.71	2.73±0.66
20명 이상	3.83±0.49	3.24±0.74	3.57±0.50	2.75±0.53	
F-value	1.171	1.295	0.194	0.629	
전 체	3.70±0.63	3.26±0.66	3.51±0.61	2.72±0.54	

[†] 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

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

^{ab} Duncan multiple comparison

표 13. 인구통계적 특성에 따른 급식실 이상적 조직문화 유형 인지 수준

인구통계적 특성		유형 1 관계지향 [†]	유형 2 개방지향 [†]	유형 3 위계지향 [†]	유형 4 합리지향 [†]
연령	만20~29세	4.33±0.57	4.08±0.53	4.02±0.53	3.06±0.55
	만30~39세	4.40±0.53	4.11±0.51	3.92±0.61	2.98±0.74
	만40~49세	4.49±0.52	4.21±0.41	3.98±0.76	2.86±0.63
	만50세 이상	4.00±0.00	4.00±0.00	4.12±0.24	3.17±0.71
	F-value	0.755	0.421	0.262	0.434
결혼여부	기혼	4.41±0.53	4.13±0.49	3.95±0.63	2.97±0.70
	미혼	4.37±0.54	4.10±0.50	3.95±0.62	2.97±0.66
	t-value	0.314	0.342	-0.037	-0.002
학력	전문대	4.26±0.83	3.93±0.72	3.52±0.80	2.67±0.33
	전문대+학사편입	4.34±0.56	4.12±0.47	3.89±0.64	3.02±0.70
	4년제대학	4.51±0.47	4.19±0.47	4.10±0.57	3.01±0.63
	대학원 이상	4.40±0.43	4.13±0.49	3.96±0.54	2.92±0.79
	F-value	1.019	0.742	2.539	0.779
경력	2년 미만	4.72±0.33	4.00±0.70	3.94±1.00	2.67±0.92
	2~5년 미만	4.28±0.62	4.07±0.59	3.87±0.62	3.08±0.55
	5~10년 미만	4.33±0.58	4.15±0.61	3.89±0.61	2.90±0.70
	10~15년 미만	4.42±0.45	4.16±0.38	4.06±0.55	3.01±0.72
	15년 이상	4.45±0.53	4.12±0.42	3.87±0.71	2.99±0.70
F-value	1.101	0.272	0.687	0.580	
고용상태	비정규직	4.30±0.63	4.04±0.61	3.88±0.67	2.90±0.65
	지방식품위생9급	4.43±0.46	4.05±0.68	3.95±0.49	3.10±0.98
	지방식품위생8급	4.56±0.38	4.67±0.33	4.11±0.69	3.22±0.19
	지방식품위생7급	4.43±0.48	4.16±0.40	3.98±0.60	2.99±0.70
	지방식품위생6급	4.50±0.71	4.17±0.24	4.17±0.24	3.33±0.47
F-value	0.535	1.422	0.309	0.434	
전 체		4.40±0.52	4.11±0.50	3.95±0.62	2.97±0.69

[†] 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

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

^{ab} Duncan multiple comparison

표 14. 근무 환경에 따른 급식실 이상적 조직문화 유형 인지 수준

근무 환경		유형 1 관계지향 [†]	유형 2 개방지향 [†]	유형 3 위계지향 [†]	유형 4 합리지향 [†]
지역별	도시형1(구제주시)	4.38±0.54	4.17±0.49	3.96±0.60	2.88±0.69
	도시형2(구서귀포시)	4.38±0.51	4.15±0.44	4.06±0.60	3.14±0.67
	농어촌형	4.41±0.53	4.04±0.54	3.92±0.65	3.02±0.69
	도서벽지형	4.50±0.43	4.33±0.00	3.58±0.63	2.42±0.32
	F-value	0.073	0.901	0.813	1.892
학교별	초등학교	4.43±0.53	4.11±0.47	3.97±0.68	2.90±0.67
	중학교	4.33±0.54	4.10±0.57	3.98±0.57	3.14±0.74
	고등학교	4.32±0.52	4.08±0.48	3.89±0.56	2.99±0.71
	통합학교	4.44±0.46	4.33±0.52	4.00±0.37	2.94±0.53
	특수학교	4.78±0.19	4.44±0.51	3.56±0.84	2.67±0.33
F-value	0.763	0.650	0.400	0.824	
관리형태	단독관리	4.39±0.53	4.14±0.51	4.01±0.61	2.99±0.67
	공동관리	4.42±0.52	4.04±0.44	3.72±0.63	2.92±0.74
t-value		-0.309	0.910	2.281*	0.448
급식인원	200명 미만	4.78±0.27	4.44±0.27	3.44±0.69 ^a	2.56±0.40
	200~500명 미만	4.40±0.52	4.04±0.54	3.86±0.68 ^{ab}	3.00±0.70
	500~1,000명 미만	4.39±0.57	4.13±0.53	4.13±0.47 ^b	3.03±0.69
	1,000~1,500명 미만	4.32±0.55	4.18±0.47	4.17±0.49 ^b	3.09±0.69
	1,500명 이상	4.38±0.45	4.18±0.31	3.73±0.64 ^{ab}	2.69±0.64
F-value	0.933	1.187	3.470**	1.491	
급식횟수	1식	4.41±0.52	4.13±0.51	3.98±0.64	2.98±0.68
	2식	4.25±0.58	3.96±0.44	3.85±0.40	2.90±0.77
	3식	4.40±0.55	4.33±0.41	3.60±0.55	3.07±0.60
	F-value	0.695	1.333	1.090	0.150
조리종사 원수	5명 미만	4.67±0.29	4.41±0.28	3.41±0.64 ^a	2.59±0.36
	5~10명 미만	4.36±0.52	4.01±0.51	3.91±0.64 ^b	3.04±0.68
	10~15명 미만	4.45±0.60	4.21±0.57	4.10±0.53 ^b	2.94±0.74
	15~20명 미만	4.21±0.56	4.06±0.49	4.18±0.58 ^b	3.24±0.52
20명 이상	4.40±0.44	4.21±0.32	3.95±0.62 ^b	2.83±0.73	
F-value	1.093	2.048	2.793*	1.560	
전 체		4.40±0.52	4.11±0.50	3.95±0.62	2.97±0.69

[†] 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

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

^{ab} Duncan multiple comparison

(2) 행정실 조직문화

조사 대상자가 인지하는 행정실의 조직문화 유형을 도출한 결과(그림 3, 표 15), 행정실의 현재 조직문화는 ‘위계지향적’ 유형이 가장 강한 것으로 나타나 급식실의 현재 조직문화가 ‘관계지향적’ 유형이 가장 강한 것으로 나타난 것과는 다른 양상을 보였다. 이는 급식실에서 조리종사원들과의 인간지향적 문화를 인지하는 것과는 달리 행정실에서는 상사와의 권력지향적 문화를 인지하기 때문인 것으로 사료된다. 행정실의 이상적 조직문화 유형에 대해서는 4가지 각 유형 모두 현재 상태보다 좀 더 강한 정도의 조직문화 성격을 띠는 것이 바람직하다고 인지하였고, 특히 ‘관계지향적’이며 ‘개방지향적’인 유형을 기대하고 있었다. 급식실의 현재 조직문화와 이상적 조직문화간의 괴리는 ‘개방지향적’ 유형이 가장 큰 것으로 나타났고($p<.001$), ‘관계지향적($p<.001$)’ 유형, ‘위계지향적($p<.05$)’ 유형, ‘합리지향적($p<.05$)’ 유형도 현재와 이상적 조직문화에 대한 인식간에 유의한 차이를 갖는 것으로 분석되었다.

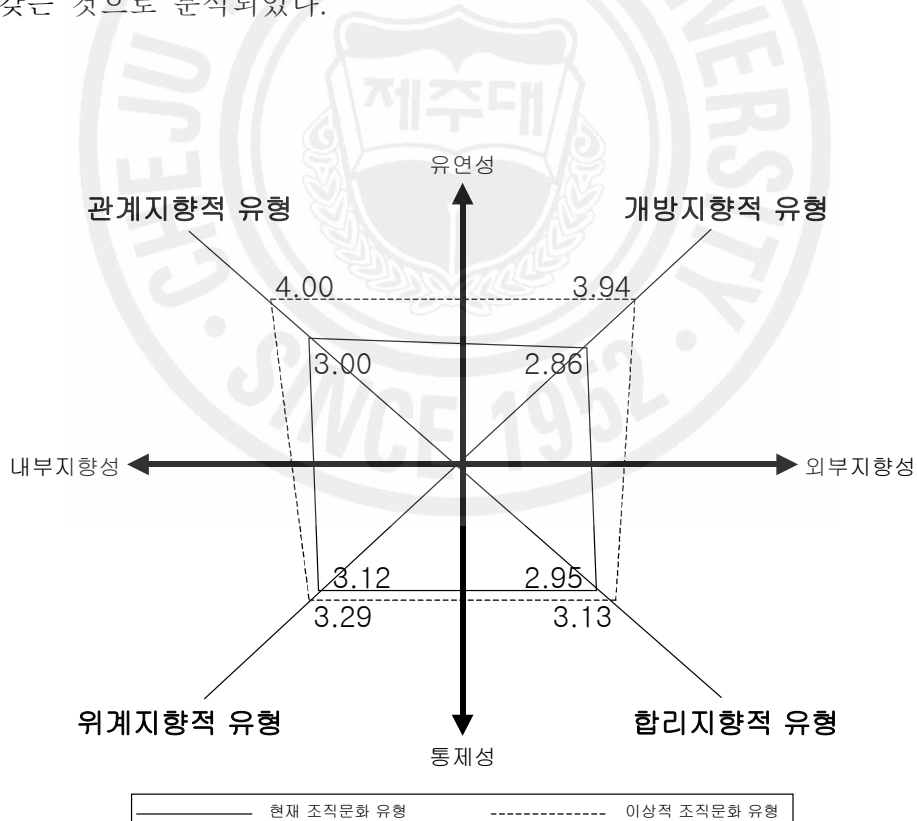


그림 3. 행정실 현재와 이상적 조직문화 유형 인식 차이 비교

표 15. 행정실 조직문화 유형별 인식도

항 목		조직문화 인식도 ^{a)}
조직문화 유형 1. 관계지향	현재	3.00±0.80
	이상	4.00±0.56
	괴리 ^{b)}	-1.01±0.90
	t-value ^{c)}	-13.526***
2. 개방지향	현재	2.86±0.75
	이상	3.94±0.43
	괴리 ^{b)}	-1.07±0.81
	t-value ^{c)}	-15.945***
3. 위계지향	현재	3.12±0.62
	이상	3.29±0.64
	괴리 ^{b)}	-0.17±0.79
	t-value ^{c)}	-2.575*
4. 합리지향	현재	2.95±0.61
	이상	3.13±0.86
	괴리 ^{b)}	-0.18±1.00
	t-value ^{c)}	-2.112*

a) 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

b) 괴리 = 현재 조직문화에 대한 인식도 - 이상적인 조직문화에 대한 인식도

c) 현재 조직문화와 이상적 조직문화간의 차이 분석

*** p<.001 * p<.05

행정실의 현재 조직문화 유형에 대한 인지 수준을 조사 대상자의 인구통계적 특성과 조사 대상자의 근무 환경에 따라 분석한 결과에서는 4가지 유형 모두 각 변수에 따라 비슷한 양상을 보여 유의한 차이를 보이지 않았다(표16, 표17).

한편, 행정실 이상적 조직문화 유형에 대한 기대 수준을 조사 대상자의 인구통계적 특성에 따라 분석한 결과(표 18), 연령이 가장 낮은 그룹인 만 20~29세가 '위계지향적' 유형으로 기대하는 강도가 유의적으로 높았고($p < .001$), 경력이 2~5년 미만이 '위계지향적($p < .05$)' 유형과 '합리지향적($p < .05$)' 유형으로 기대하는 강도가 유의적으로 높게 나타났다. 이는 연령이 낮은 20~29세에 해당하는 조사 대상자들이 경력이 비교적 적은 2~5년 미만 그룹과 동일한 것으로 판단되어지고, 연령이 높은 40대 이상 그룹이나 경력이 비교적 많은 5년 이상 그룹에 비해 Quinn의 경쟁가치 모형에서 '안정·통제·질서'라는 가치를 강조하는 유형인 '위계지향적' 유형과 '합리지향적' 유형을 기대하는 강도가 높음을 시사하고 있다. 또한 행정실의 이상적 조직문화 유형에 대한 기대 수준을 조사 대상자의 근무 환경에 따라 분석한 결과(표 19), 급식인원이 200명 미만인 경우가 그 이상 그룹에 비해 '위계지향적($p < .05$)' 유형, '합리지향적($p < .05$)' 유형으로 기대하는 강도가 유의적으로 낮았다. 조리종사원수가 5명 미만인 경우가 그 이상 그룹에 비해 '위계지향적($p < .05$)' 유형, '합리지향적 ($p < .05$)' 유형으로 기대하는 강도가 유의적으로 낮게 나타났는데 이는 인원수가 많을수록 '안정·통제·질서'라는 가치를 더 원하는 것으로 사료된다.

표 16. 인구통계적 특성에 따른 행정실 현재 조직문화 유형 인지 수준

인구통계적 특성		유형 1 관계지향 [†]	유형 2 개방지향 [†]	유형 3 위계지향 [†]	유형 4 합리지향 [†]
연령	만20~29세	3.06±0.92	2.83±0.76	2.95±0.79	3.03±0.70
	만30~39세	2.95±0.78	2.78±0.73	3.33±0.60	2.88±0.60
	만40~49세	3.08±0.81	3.10±0.77	3.14±0.57	3.13±0.54
	만50세 이상	3.83±0.24	3.83±0.24	3.17±1.18	3.17±0.71
	F-value	0.982	2.415	0.488	1.405
결혼여부	기혼	3.05±0.75	2.93±0.69	3.03±0.57	2.94±0.60
	미혼	2.87±0.95	2.65±0.90	3.00±0.79	3.02±0.65
	t-value	1.110	1.931	0.226	-0.670
학력	전문대	3.48±0.41	3.15±0.44	3.19±0.78	3.30±0.54
	전문대+학사편입	2.98±0.82	2.92±0.72	2.97±0.66	2.99±0.63
	4년제대학	2.98±0.84	2.84±0.88	3.06±0.60	2.84±0.63
	대학원 이상	2.95±0.79	2.72±0.70	3.05±0.56	2.96±0.56
	F-value	1.144	0.947	0.418	1.503
경력	2년 미만	3.06±1.16	2.94±1.16	3.11±0.86	2.89±0.75
	2~5년 미만	3.12±0.82	2.75±0.58	2.97±0.71	3.05±0.60
	5~10년 미만	2.97±0.84	2.95±0.79	2.90±0.68	2.86±0.66
	10~15년 미만	2.88±0.73	2.75±0.75	3.05±0.54	2.88±0.58
	15년 이상	3.19±0.84	3.11±0.76	3.19±0.60	3.12±0.56
	F-value	0.777	1.193	0.840	1.025
고용상태	비정규직	2.97±0.91	2.86±0.79	2.90±0.75	2.99±0.72
	지방식품위생9급	3.05±0.76	2.90±0.32	3.05±0.62	2.86±0.42
	지방식품위생8급	3.67±0.33	2.89±0.51	3.33±0.33	3.11±0.38
	지방식품위생7급	2.98±0.76	2.86±0.77	3.07±0.56	2.92±0.57
	지방식품위생6급	3.00±0.47	2.67±0.47	3.17±0.24	3.50±0.24
	F-value	0.540	0.040	0.794	0.567
전 체		3.00±0.80	2.86±0.75	3.12±0.62	2.95±0.61

[†] 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

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

^{ab} Duncan multiple comparison

표 17. 근무 환경에 따른 행정실 현재 조직문화 유형 인지 수준

근무 환경		유형 1 관계지향 [†]	유형 2 개방지향 [†]	유형 3 위계지향 [†]	유형 4 합리지향 [†]
지역별	도시형1(구제주시)	3.04±0.73	2.98±0.64	2.94±0.63	3.00±0.55
	도시형2(구서귀포시)	3.09±0.86	2.79±0.81	3.29±0.69	3.00±0.68
	농어촌형	2.89±0.86	2.77±0.83	2.99±0.58	2.89±0.64
	도서벽지형	3.42±0.50	3.17±0.33	3.00±0.00	2.92±0.50
	F-value	0.901	1.019	2.088	0.345
학교별	초등학교	2.95±0.77	2.85±0.81	3.03±0.64	2.90±0.62
	중학교	3.07±0.83	2.84±0.59	2.97±0.60	2.85±0.58
	고등학교	2.93±0.88	2.87±0.87	3.08±0.72	3.15±0.60
	통합학교	3.17±0.86	2.89±0.40	3.00±0.21	3.00±0.42
	특수학교	3.67±0.33	3.11±0.19	3.00±0.00	3.56±0.51
	F-value	0.766	0.090	0.129	1.967
관리형태	단독관리	2.99±0.83	2.85±0.79	3.03±0.66	2.96±0.62
	공동관리	3.02±0.68	2.89±0.58	3.02±0.45	2.93±0.55
	t-value	-0.188	-0.227	0.040	0.206
급식인원	200명 미만	3.61±0.49	3.28±0.44	3.00±0.42	3.28±0.65
	200~500명 미만	3.01±0.79	2.88±0.76	3.02±0.58	2.95±0.59
	500~1,000명 미만	3.12±0.87	2.94±0.81	3.08±0.67	2.92±0.63
	1,000~1,500명 미만	2.65±0.74	2.58±0.67	2.87±0.69	2.90±0.70
	1,500명 이상	3.02±0.77	2.93±0.75	3.20±0.66	3.00±0.45
	F-value	2.359	1.548	0.752	0.524
급식횟수	1식	3.00±0.80	2.87±0.75	3.01±0.61	2.92±0.60
	2식	3.02±0.82	2.90±0.65	3.17±0.69	3.21±0.58
	3식	2.93±1.09	2.60±1.09	2.93±0.76	3.07±0.83
	F-value	0.022	0.320	0.495	1.746
조리종사원수	5명 미만	3.59±0.40	3.22±0.37	3.00±0.33	3.26±0.52
	5~10명 미만	3.01±0.80	2.92±0.78	3.06±0.60	2.95±0.61
	10~15명 미만	2.89±0.89	2.67±0.84	3.07±0.69	2.94±0.70
	15~20명 미만	2.79±0.87	2.73±0.55	2.67±0.52	2.85±0.56
	20명 이상	3.00±0.69	2.92±0.67	3.05±0.71	2.92±0.52
F-value	1.626	1.330	1.008	0.666	
전체	3.00±0.80	2.86±0.75	3.12±0.62	2.95±0.61	

[†] 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

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

^{ab} Duncan multiple comparison

표 18. 인구통계적 특성에 따른 행정실 이상적 조직문화 유형 인지 수준

인구통계적 특성		유형 1 관계지향 [†]	유형 2 개방지향 [†]	유형 3 위계지향 [†]	유형 4 합리지향 [†]
연령	만20~29세	4.10±0.52	3.86±0.43	3.62±0.54 ^b	3.24±0.72
	만30~39세	3.95±0.58	3.95±0.46	3.19±0.62 ^{ab}	3.20±0.86
	만40~49세	4.12±0.53	3.95±0.37	2.87±0.56 ^a	2.76±0.92
	만50세 이상	4.00±0.00	3.83±0.24	3.17±1.18 ^{ab}	3.00±0.47
	F-value	0.831	0.316	6.105 ^{***}	2.068
결혼여부	기혼	3.99±0.55	3.94±0.45	3.16±0.62	3.14±0.85
	미혼	4.06±0.61	3.93±0.41	3.31±0.71	3.05±0.91
	t-value	-0.625	0.110	-1.240	0.507
학력	전문대	3.89±0.67	3.70±0.42	3.11±0.62	2.70±0.90
	전문대+학사편입	3.97±0.54	3.94±0.46	3.17±0.62	3.29±0.85
	4년제대학	4.08±0.55	3.97±0.42	3.20±0.63	3.00±0.86
	대학원 이상	4.01±0.60	3.95±0.43	3.25±0.71	3.06±0.84
	F-value	0.439	0.938	0.159	1.847
경력	2년 미만	4.44±0.69	4.06±0.53	3.00±0.89 ^a	2.28±1.02 ^a
	2~5년 미만	4.01±0.52	3.84±0.43	3.56±0.59 ^b	3.31±0.75 ^b
	5~10년 미만	3.96±0.57	3.86±0.51	3.20±0.60 ^{ab}	2.89±0.80 ^{ab}
	10~15년 미만	3.96±0.56	3.97±0.40	3.16±0.62 ^{ab}	3.08±0.84 ^{ab}
	15년 이상	4.04±0.55	4.01±0.39	2.95±0.62 ^a	2.80±0.91 ^{ab}
F-value	1.110	0.921	3.358 [*]	3.202 [*]	
고용상태	비정규직	4.02±0.60	3.87±0.48	3.29±0.65	3.06±0.86
	지방식품위생9급	4.10±0.53	3.67±0.47	3.33±0.84	3.14±0.96
	지방식품위생8급	4.22±0.77	4.44±0.51	3.78±0.77	3.44±0.51
	지방식품위생7급	3.98±0.55	3.98±0.39	3.12±0.61	3.15±0.88
	지방식품위생6급	3.83±0.24	3.67±0.00	3.17±0.24	3.33±0.47
	F-value	0.238	1.498	1.284	0.209
전 체		4.01±0.56	3.94±0.43	3.29±0.64	3.13±0.86

[†] 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

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

^{ab} Duncan multiple comparison

표 19. 근무 환경에 따른 행정실 이상적 조직문화 유형 인지 수준

근무 환경		유형 1 관계지향 [†]	유형 2 개방지향 [†]	유형 3 위계지향 [†]	유형 4 합리지향 [†]
지역별	도시형1(구제주시)	3.93±0.58	3.88±0.48	3.15±0.62	3.19±0.78
	도시형2(구서귀포시)	4.10±0.55	3.96±0.41	3.28±0.80	3.05±0.94
	농어촌형	4.02±0.54	3.97±0.41	3.23±0.57	3.16±0.89
	도서벽지형	4.17±0.64	3.92±0.42	2.75±0.57	2.42±1.07
	F-value	0.701	0.550	0.968	1.085
학교별	초등학교	4.02±0.57	3.94±0.46	3.19±0.63	3.09±0.82
	중학교	3.89±0.50	3.97±0.49	3.30±0.58	3.29±0.76
	고등학교	4.05±0.59	3.90±0.36	3.15±0.67	3.11±1.01
	통합학교	4.06±0.57	3.83±0.28	3.17±0.69	3.22±0.96
	특수학교	4.44±0.51	3.89±0.19	2.44±0.69	2.22±1.26
F-value	0.885	0.181	1.342	1.203	
관리형태	단독관리	4.01±0.56	3.95±0.41	3.21±0.64	3.16±0.86
	공동관리	3.99±0.57	3.88±0.52	3.13±0.60	3.03±0.89
	t-value	0.199	0.813	0.591	0.686
급식인원	200명 미만	4.33±0.63	3.72±0.53	2.39±0.49 ^a	2.00±0.89 ^a
	200~500명 미만	4.01±0.52	3.95±0.44	3.24±0.58 ^b	3.10±0.85 ^b
	500~1,000명 미만	4.00±0.60	3.95±0.46	3.25±0.65 ^b	3.24±0.79 ^b
	1,000~1,500명 미만	4.04±0.67	3.99±0.45	3.12±0.69 ^b	3.26±0.89 ^b
	1,500명 이상	3.84±0.31	3.84±0.28	3.33±0.60 ^b	3.22±0.75 ^b
	F-value	0.854	0.634	3.003*	3.078*
급식횟수	1식	4.01±0.55	3.95±0.44	3.18±0.64	3.10±0.85
	2식	3.98±0.63	3.88±0.45	3.29±0.71	3.33±0.96
	3식	4.00±0.53	3.87±0.30	3.13±0.38	3.20±0.93
	F-value	0.023	0.250	0.224	0.530
조리종사 원수	5명 미만	4.15±0.63	3.74±0.46	2.59±0.52 ^a	2.26±0.94 ^a
	5~10명 미만	3.98±0.53	3.95±0.43	3.27±0.58 ^b	3.14±0.83 ^b
	10~15명 미만	4.10±0.60	3.91±0.48	3.18±0.69 ^b	3.16±0.92 ^b
	15~20명 미만	4.12±0.56	3.94±0.36	3.30±0.66 ^b	3.36±0.81 ^b
	20명 이상	3.83±0.51	4.02±0.41	3.17±0.66 ^b	3.29±0.72 ^b
F-value	1.148	0.658	2.444*	2.815*	
전 체		4.01±0.56	3.94±0.43	3.29±0.64	3.13±0.86

[†] 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

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

^{ab} Duncan multiple comparison

2) 조직몰입

조사 대상자의 조직몰입 수준에 대해 분석한 결과(표 20), 전반적인 조직몰입 수준은 3.40으로 ‘보통(3점)’을 상회하는 수준이었다. 조직몰입도가 특히 높은 항목은 ‘학교에 대한 강한 애착과 노력(3.50)’, ‘현재 학교에서 근무하는 일은 이득이 있다고 생각함(3.62)’, ‘직무변화에 따른 수행도(3.58)’로 분석된 반면, ‘본인과 학교의 가치관 일치(3.08)’측면에서는 몰입도가 낮은 것으로 나타났다.

조직몰입 요인 3가지 중 ‘충성심’ 요인이 3.48, ‘금지’ 요인이 3.42로 높았고, ‘일체감’ 요인은 3.34로 비교적 낮아 조사 대상자들이 학교에 대한 몰입 정도는 높은 반면, 학교와 종사자간의 하나됨은 다소 부족한 것으로 사료된다.

조사 대상자의 인구통계적 특성에 따른 조직몰입 수준을 분석한 결과(표 21), 기혼이 미혼보다 ‘충성심’($p<.05$) 요인에 대한 몰입도가 유의적으로 높게 나타났고 경력이 2년 미만인 경우가 그 이상 그룹에 비해 ‘일체감’ 요인에 대한 몰입도가 유의적으로 낮은 것으로 나타났다($p<.05$). 또한 비정규직에 비해 정규직 그룹이 ‘전반적 조직몰입’($p<.05$) 수준이 유의적으로 높았고, 특히 ‘일체감’ ($p<.05$) 요인에서 몰입도가 높은 것으로 분석되었다. 이는 제주 지역의 31.3%에 해당하는 비정규직 영양사들의 고용불안으로 인하여 일체감이 다소 낮고 전반적 조직몰입 수준 역시 낮은 것으로 나타나 비정규직의 고용불안 문제를 해결할 수 있는 방안을 모색해야 할 것으로 생각된다.

한편 조사 대상자의 근무 환경에 따른 조직몰입 수준에 있어서는(표 22), 유의한 차이는 제시되지 않았다.

표 20. 조직몰입 수준

항 목	수준 ^{a)}
일체감	
1. 나는 우리 학교의 일원임을 자랑스럽게 이야기 한다.	3.40±0.69
2. 나는 강한 애착을 느끼며 학교를 위해 남보다 열심히 노력하고 있다.	3.50±0.76
3. 나의 가치관과 학교의 가치관이 일치하다고 생각한다.	3.08±0.77
8. 나는 우리 학교의 문제를 진정으로 나의 문제처럼 느낀다.	3.33±0.77
12. 나는 우리 학교를 주위 사람들에게 아주 좋게 이야기한다.	3.44±0.79
평 균	3.34±0.60
공지	
10. 나에게 있어서 우리 학교는 내가 일할 수 있는 학교 중 가장 좋은 곳이라 생각한다.	3.33±1.27
11. 업무 유형이 비슷하다면 다른 학교보다는 우리 학교에서 일하는 편이 낫다.	3.43±0.93
9. 나는 직원들에 대한 학교의 중요정책에 대해 동의한다.	3.39±0.74
7. 우리 학교에서 근무하는 것은 나에게 얻는 것이 있다.	3.62±0.73
6. 직무를 수행함에 있어 학교는 내가 최선을 다할 수 있도록 격려해 주고 있다.	3.38±0.84
평 균	3.42±0.69
충성심	
5. 나는 이 학교에서 어떠한 직무가 주어지더라도 그것을 성실히 수행할 것이다.	3.58±0.76
4. 나는 우리 학교에 대하여 충성할 마음을 지니고 있다.	3.39±0.72
평 균	3.48±0.63
전 체	3.40±0.56

^{a)} 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

표 21. 인구통계적 특성에 따른 조직몰입 수준

인구통계적 특성		요인 1 일체감 [†]	요인 2 공지 [†]	요인 3 충성심 [†]	전반적 조직몰입 [†]
연령	만20~29세	3.28±0.46	3.33±0.54	3.38±0.76	3.32±0.42
	만30~39세	3.28±0.63	3.40±0.74	3.47±0.63	3.36±0.58
	만40~49세	3.54±0.53	3.52±0.67	3.57±0.57	3.54±0.58
	만50세 이상	3.90±0.71	4.00±0.00	3.75±0.35	3.92±0.24
	F-value	2.058	0.795	0.479	1.420
결혼여부	기혼	3.36±0.60	3.46±0.70	3.56±0.54	3.43±0.55
	미혼	3.29±0.62	3.32±0.66	3.23±0.84	3.29±0.60
	t-value	0.544	1.015	2.143*	1.259
학력	전문대	3.42±0.86	3.56±0.80	3.72±0.87	3.53±0.78
	전문대+학사편입	3.38±0.55	3.43±0.79	3.54±0.56	3.43±0.56
	4년제대학	3.32±0.54	3.49±0.55	3.45±0.63	3.41±0.48
	대학원 이상	3.27±0.70	3.30±0.69	3.34±0.70	3.30±0.61
	F-value	0.320	0.589	1.140	0.596
경력	2년 미만	2.90±1.04 ^a	3.23±1.21	3.08±1.11	3.07±1.09
	2~5년 미만	3.38±0.62 ^b	3.38±0.60	3.48±0.82	3.40±0.55
	5~10년 미만	3.14±0.62 ^{ab}	3.25±0.71	3.34±0.51	3.22±0.57
	10~15년 미만	3.40±0.53 ^b	3.48±0.72	3.56±0.59	3.45±0.53
	15년 이상	3.56±0.48 ^b	3.60±0.53	3.62±0.51	3.59±0.41
	F-value	2.794*	1.108	1.453	2.210
고용상태	비정규직	3.12±0.72	3.20±0.78	3.28±0.78	3.18±0.68 ^a
	지방식품위생9급	3.51±0.45	3.66±0.41	3.50±0.65	3.57±0.35 ^b
	지방식품위생8급	3.67±0.23	3.33±0.61	3.67±0.29	3.53±0.38 ^b
	지방식품위생7급	3.43±0.52	3.51±0.65	3.58±0.54	3.49±0.49 ^b
	지방식품위생6급	3.30±0.14	3.60±0.57	3.50±0.71	3.46±0.17 ^b
	F-value	2.705*	1.735	1.722	2.635*
전 체		3.34±0.60	3.42±0.69	3.48±0.63	3.40±0.56

[†] 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

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

^{ab} Duncan multiple comparison

표 22. 근무 환경에 따른 조직몰입 수준

근무 환경		요인 1 일체감 [†]	요인 2 공지 [†]	요인 3 충성심 [†]	전반적 조직몰입 [†]
지역별	도시형1(구제주시)	3.36±0.58	3.46±0.67	3.46±0.70	3.41±0.56
	도시형2(구서귀포시)	3.45±0.49	3.55±0.54	3.48±0.69	3.50±0.42
	농어촌형	3.27±0.66	3.33±0.78	3.47±0.56	3.33±0.62
	도서벽지형	3.55±0.38	3.45±0.19	3.88±0.25	3.56±0.24
	F-value	0.750	0.713	0.534	0.724
학교별	초등학교	3.31±0.68	3.35±0.68	3.44±0.72	3.35±0.62
	중학교	3.42±0.49	3.66±0.69	3.62±0.54	3.55±0.48
	고등학교	3.30±0.54	3.30±0.68	3.45±0.53	3.32±0.51
	통합학교	3.33±0.39	3.33±0.55	3.58±0.38	3.38±0.28
	특수학교	3.40±0.53	3.87±0.81	3.00±0.50	3.53±0.50
F-value	0.233	1.826	0.969	0.965	
관리형태	단독관리	3.32±0.60	3.42±0.73	3.48±0.65	3.39±0.58
	공동관리	3.43±0.58	3.42±0.54	3.48±0.56	3.43±0.48
t-value	-0.891	0.007	-0.040	-0.398	
급식인원	200명 미만	3.50±0.49	3.73±0.59	3.42±0.74	3.58±0.43
	200~500명 미만	3.30±0.69	3.41±0.79	3.45±0.64	3.37±0.64
	500~1,000명 미만	3.40±0.47	3.42±0.59	3.48±0.59	3.42±0.48
	1,000~1,500명 미만	3.19±0.52	3.26±0.62	3.44±0.65	3.26±0.48
	1,500명 이상	3.59±0.53	3.63±0.56	3.70±0.65	3.62±0.50
F-value	1.327	0.997	0.531	1.217	
급식횟수	1식	3.34±0.60	3.45±0.69	3.48±0.64	3.41±0.57
	2식	3.33±0.61	3.29±0.64	3.38±0.65	3.32±0.53
	3식	3.32±0.52	3.24±0.90	3.70±0.27	3.35±0.58
	F-value	0.009	0.547	0.519	0.205
조리종사 원수	5명 미만	3.51±0.49	3.58±0.54	3.44±0.63	3.53±0.40
	5~10명 미만	3.29±0.64	3.42±0.75	3.46±0.60	3.37±0.60
	10~15명 미만	3.36±0.61	3.32±0.66	3.43±0.67	3.35±0.58
	15~20명 미만	3.22±0.43	3.42±0.70	3.50±0.74	3.35±0.47
	20명 이상	3.47±0.55	3.52±0.61	3.64±0.65	3.52±0.53
F-value	0.668	0.414	0.432	0.474	
전 체	3.34±0.60	3.42±0.69	3.48±0.63	3.40±0.56	

[†] 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

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

^{ab} Duncan multiple comparison

3) 직무만족

조사 대상자들의 직무만족도를 분석한 결과(표 23), ‘전반적인 직무만족도’는 3.12로 ‘보통(3점)’을 약간 상회하는 정도로 나타났으며, 직무만족도의 요인 중 ‘직무자체’에 대한 만족도가 3.46으로 가장 높았고, ‘조리종사원들(3.37)’, ‘상사의 감독(3.27)’, ‘급여·복지수준(2.74)’, ‘근무 환경(2.63)’, ‘승진·교육의 기회(2.53)’ 순으로 나타났다. 이는 함선옥,¹⁶⁾ 양일선 등¹⁹⁾의 연구에서 직무자체에 대한 만족도가 가장 높고, 승진에 대한 만족도가 가장 낮은 결과와 일치하고 있다. 또한 Parsons⁶⁶⁾는 직무만족에 영향을 미치는 요인을 직무자체, 임금, 승진, 감독, 동료 등의 순서로 꼽고 있으며 특히 직무자체, 임금, 감독에 대한 강한 영향력을 미치는 것으로 제시하였는데 이는 본 연구의 결과와 유사하였다.

‘직무자체’, ‘조리종사원들’, ‘상사의 감독’에 대한 만족도는 비교적 높은 편이었으나, ‘급여·복지수준’, ‘근무 환경’, ‘승진·교육의 기회’에 대해서는 불만족하고 있는 것으로 나타나 급여나 승진, 근무 환경 등의 근무조건 개선이 요구되는 것으로 여겨졌다.

‘직무자체’에 대한 만족도가 가장 높은 것은 학교급식 영양사들이 직무에 대한 중요성을 인식하고 스스로 노력하여 직무를 기꺼이, 자발적으로 수행하는 것을 긍정적으로 생각하며 대학교에서 배운 교과목이나 직무교육, 보수교육 등에서 배운 내용을 직무에 높게 반영하는 것으로 보이며 현재 일을 성의 있고 헌신적으로 수행하고 있음을 시사하고 있다.

반면 ‘승진·교육의 기회’에 대한 만족도가 가장 낮은 것은 대다수의 학교급식 영양사들이 공무원 조직사회 속에 속해 있으면서 승진 교육, 능력에 따른 승진기회, 직무성과에 대한 보상 등은 타 직종에 근무하는 사람들과 비교해 낮은 수준으로 생각하고 있으며 승진의 공평성, 정규적인 승진의 기회 문항에서도 학교급식 영양사들에게 부정적인 측면으로 생각하고 있음을 알 수 있다. 또한 승진의 기회가 매우 적고 어느 정도 승진하면 더 이상의 승진이 없는 제도상의 문제점으로 승진에 대한 별다른 관심과 기대가 없기 때문이라 생각된다.

표 23. 직무만족도

항 목	수준 ^{a)}
직무자체	
1. 내가 하는 일에 흥미를 느낀다.	3.43±0.75
2. 내가 하는 일은 매우 중요한 업무이고, 이 업무에 대해 타 인도 중요하게 생각한다.	3.66±0.78
3. 내가 하는 일은 다른 이들에게 존경받는 업무이다.	3.09±0.71
4. 내가 하는 일은 새로운 아이디어와 창의력이 요구된다.	4.01±0.73
5. 내가 하는 일은 건강에 도움이 된다.	3.91±0.92
6. 내가 하는 일은 주어진 업무 시간 내에 일을 처리할 수 있을 정도로 적절하다.	2.89±1.01
7. 내가 하는 일은 나에게 성취감과 보람을 준다.	3.32±0.80
8. 나는 내 직업에 대한 자부심이 크다고 생각한다.	3.35±0.79
9. 나의 직업은 전공한 지식이나 기술을 많이 활용할 수 있 다.	3.52±0.81
10. 나의 직업은 안정성 및 장래성이 있다.	3.45±0.88
평 균	3.46±0.52
급여 · 복지 수준	
1. 나는 현재 급여에 대해 만족한다.	2.90±1.02
2. 내가 받는 급여는 직무에서 제공하는 노력에 비해 공정하 다고 생각한다.	2.79±1.04
3. 나는 현재의 급여로 충분히 생활을 유지할 수 있다.	2.83±0.91
4. 나의 급여가 타 기관의 동일 직무에 근무하는 사람에 비 해 많다고 생각한다.	2.46±0.90
5. 우리 학교의 복지 제도 혜택은 만족스러운 수준이다.	2.68±0.87
평 균	2.74±0.83

^{a)} 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

표 23. 직무만족도(계속)

항 목	수준 ^{a)}
상사의 감독	
1. 나의 상사는 나의 업무가 잘 되도록 도움을 주고 있다.	3.39±0.79
2. 나의 작업은 감독자로부터 독립적으로 할 수 있다.	3.48±0.81
3. 나의 상사는 나의 직무 수행함에 있어 자율성(자유재량)을 인정해 주고 있다.	3.68±0.77
4. 나의 상사는 귀하의 능력을 적절히 평가할 수 있는 능력을 가지고 있다.	3.36±0.84
5. 나의 상사는 나의 직무를 잘 알고 있다.	3.11±0.74
6. 나를 감독할 때 나의 상사는 나의 조언을 묻는다.	3.38±0.85
7. 나의 상사는 내가 일을 잘 했을때 칭찬을 아끼지 않는다.	3.31±0.88
8. 나의 상사는 나에게 영향을 미친다.	3.46±0.75
9. 나의 상사는 성급하다(화를 쉽게 낸다).	2.65±1.03
10. 나의 상사는 일을 감독할 때에 엄격하다.	2.94±0.92
평 균	3.27±0.46
승진 · 교육의 기회	
1. 나의 직장에는 정기적인 승진의 기회가 있다고 생각한다.	2.26±1.01
2. 나의 직장에서는 능력에 따른 승진 기회가 이루어지고 있다.	2.11±0.91
3. 나의 직장의 승진은 불공평하다.	3.00±1.05
4. 나의 직장은 승진을 대비하여 능력 개발 및 훈련 프로그램의 기회가 많다.	2.26±0.86
5. 나의 직장에는 각종 교육의 기회가 많다. (교내 또는 교외 교육)	2.99±0.79
평 균	2.53±0.61

^{a)} 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

표 23. 직무만족도(계속)

항 목	수준 ^{a)}
조리종사원들	
1. 나는 조리종사원들로부터 어느 정도의 인정을 받고 있다.	3.53±0.57
2. 나는 같이 일하고 있는 조리종사원들과 친하게 지내고 있다.	3.77±0.58
3. 우리 조리종사원들 가운데 급식실 분위기를 이끌어 가는 사람이 많다.	3.38±0.73
4. 우리 조리종사원들은 때때로 나의 직무를 활동적이며 적극적으로 도와준다.	3.78±0.60
5. 우리 조리종사원들은 나에게 자극과 격려가 된다.	3.54±0.71
6. 우리 조리종사원들은 책임감이 있다.	3.55±0.85
7. 우리 조리종사원들은 일의 처리 속도가 빠르다.	3.64±0.73
8. 우리 조리종사원들은 서로 간에 호전적이고 쉽게 적을 만든다.	2.55±0.81
9. 우리 조리종사원들은 수다스럽다.	3.03±0.73
10. 우리 조리종사원들은 서로 간에 비밀이 없다.	2.96±0.66
평 균	3.37±0.38
근무 환경	
1. 내가 근무하는 곳의 실내 온도는 일하기에 적당하다.	2.55±1.00
2. 내가 근무하는 곳의 실내 습도는 일하기에 적당하다.	2.55±0.93
3. 내가 근무하는 곳의 환기 정도는 일하기에 적당하다.	2.67±0.97
4. 내가 근무하는 곳의 조명 정도는 일하기에 적당하다.	2.99±0.89
5. 내가 근무하는 곳의 소음 정도는 일하기에 적당하다.	2.35±1.00
평 균	2.63±0.79
전 체	3.12±0.34

^{a)} 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

조사 대상자들의 인구통계적 특성에 따른 직무만족도를 분석한 결과(표 24), 연령, 결혼여부, 학력, 경력, 고용상태의 모든 요인에 대해 유의한 차이가 있었다. 연령이 많을수록 ‘전반적인 직무만족도($p < .05$)’가 유의적으로 높게 나타났고 특히 ‘급여·복지수준($p < .001$)’에 대한 만족도, ‘승진·교육의 기회($p < .05$)’에 대한 만족도, ‘조리종사원들($p < .01$)’에 대한 만족도가 높은 것으로 분석되었다.

기혼이 미혼에 비해 ‘전반적인 직무만족도($p < .01$)’가 유의적으로 높게 나타났고 특히 ‘급여·복지수준($p < .001$)’에 대한 만족도, ‘승진·교육의 기회($p < .05$)’에 대한 만족도가 높은 것으로 분석되었다. 이는 제주지역 정규직 영양사들의 대다수가 기혼인 상태이므로 나타난 결과라 생각된다.

학력은 전문대+학사편입 졸업자가 ‘급여·복지수준($p < .01$)’에 대한 만족도가 유의적으로 높았는데 이 역시 제주지역 정규직 영양사들의 대다수 학력이 전문대+학사편입 졸업자이므로 나타난 결과라 생각된다.

경력은 많을수록 ‘전반적인 직무만족도($p < .001$)’가 유의적으로 높게 나타났고 특히 ‘급여·복지수준($p < .001$)’에 대한 만족도, ‘승진·교육의 기회($p < .001$)’에 대한 만족도가 높은 것으로 분석되었다. 이는 고화숙,²²⁾ 윤정신,¹⁷⁾ 함선옥¹⁶⁾ 등의 연구에서 장기 근무자가 단기 근무자보다 직무만족도가 높다는 결과와 일치함을 보여주고 있다.

정규직 영양사가 비정규직 영양사에 비해 ‘전반적인 직무만족도($p < .001$)’가 유의적으로 높게 나타났고 특히 ‘급여·복지수준($p < .001$)’에 대한 만족도, ‘승진·교육의 기회($p < .001$)’에 대한 만족도가 높은 것으로 분석되었다. 이는 비정규직 영양사의 조직몰입 수준을 분석한 결과(표 20)에서 정규직 영양사에 비해 ‘전반적 조직몰입’ 수준이 낮았고 특히 ‘일체감’ 요인에서 낮은 것을 볼 때 비정규직 영양사는 일체감이 다소 부족하여 전반적 조직몰입 수준이 낮고 이것은 전반적 직무만족도가 낮은 것과 밀접한 영향이 있다는 것을 알 수 있다.

조사 대상자들의 근무 환경에 따른 직무만족도를 분석한 결과(표 25), 지역별, 학교별, 관리형태, 급식인원, 급식횟수, 조리종사원수에 있어서 직무만족의 여섯 가지 요소에 대해 유의한 차이를 보였다. 도서벽지형 학교에 근무하는 영양사가 다른 지역 영양사보다 ‘근무 환경($p < .01$)’에 대한 만족도가 유의적으로 높았고 초등학교, 중학교에 근무하는 영양사가 고등학교에 근무하는 영양사보다 ‘직무자체

($p < .05$)'에 대한 만족도가 유의적으로 높았다. 이는 고화숙²²⁾의 연구에서 초등학교의 급식이 중학교, 고등학교에 비해 먼저 실시되어 급식에 대한 시설 및 제반 여건 등 근무 환경이 안정되었기 때문에 초등학교 근무를 가장 선호한다는 결과와 같은 맥락으로 해석되며, 반면 고등학교 근무는 식식으로 인한 직무 부담으로 직무자체에 대한 만족도가 비교적 낮은 것으로 생각된다.

관리형태에서 공동관리가 단독관리에 비해 '급여·복지수준($p < .01$)'에 대한 만족도와 '승진·교육의 기회($p < .01$)'에 대한 만족도가 유의적으로 높게 나타났다. 급식인원은 200명 미만 그룹이 그 이상 그룹에 비해 '근무 환경($p < .05$)'에 대한 만족도가 유의적으로 높게 나타나 소규모 학교의 시설 및 제반 여건이 비교적 잘 갖추어져 있음을 알 수 있으며, 반면 대규모 학교에서는 근무 환경 여건의 개선 대책이 필요할 것으로 사료된다.

급식횟수에 있어서는 1일 1식이 2식, 3식에 비해 '승진·교육의 기회($p < .05$)'에 대한 만족도가 유의적으로 높게 나타났다. 이는 1일 2식 또는 3식을 실시하는 고등학교보다 1일 1식을 실시하는 초등학교와 중학교의 경우가 업무에 관한 교육의 기회가 많을 것이라 생각된다.

조리종사원수는 5명 미만이 그 이상 그룹에 비해 '전반적 직무만족도($p < .05$)'가 높게 나타났고 특히 '급여·복지수준($p < .05$)'에 대한 만족도와 '근무 환경($p < .05$)'에 대한 만족도가 유의적으로 높게 나타났다.

표 24. 인구통계적 특성에 따른 직무만족도

인구통계적 특성		직무자체 [†]	급여 복지 수준 [†]	상사의 감독 [†]	승진 교육의 기회 [†]
연령	만20~29세	3.31±0.65	1.90±0.54 ^a	3.32±0.32	2.17±0.62 ^a
	만30~39세	3.48±0.48	2.81±0.81 ^b	3.24±0.50	2.59±0.58 ^{ab}
	만40~49세	3.52±0.56	3.02±0.68 ^b	3.32±0.43	2.56±0.62 ^{ab}
	만50세 이상	3.70±0.14	3.90±0.14 ^c	3.75±0.07	3.20±0.85 ^b
	F-value	0.865	11.831 ^{***}	1.004	3.680 [*]
결혼여부	기혼	3.48±0.50	2.93±0.77	3.31±0.44	2.61±0.61
	미혼	3.38±0.58	2.08±0.71	3.18±0.54	2.27±0.54
	t-value	0.948	5.629 ^{***}	1.348	2.884 ^{**}
학력	전문대	3.48±0.90	2.13±0.57 ^a	3.08±0.46	2.18±0.45
	전문대+학사편입	3.54±0.51	2.93±0.84 ^c	3.32±0.42	2.47±0.66
	4년제대학	3.42±0.45	2.86±0.77 ^{bc}	3.25±0.45	2.67±0.49
	대학원 이상	3.38±0.50	2.38±0.80 ^{ab}	3.28±0.54	2.56±0.68
	F-value	0.720	5.263 ^{**}	0.692	1.958
경력	2년 미만	3.30±0.75	1.90±0.68 ^a	2.98±1.05	2.57±0.54 ^{abc}
	2~5년 미만	3.48±0.60	2.20±0.67 ^a	3.27±0.32	2.22±0.70 ^a
	5~10년 미만	3.30±0.53	2.20±0.89 ^a	3.25±0.50	2.29±0.64 ^{ab}
	10~15년 미만	3.57±0.47	3.18±0.52 ^b	3.26±0.44	2.69±0.47 ^{bc}
	15년 이상	3.48±0.46	3.23±0.59 ^b	3.42±0.36	2.76±0.51 ^c
	F-value	1.498	20.961 ^{***}	1.236	5.890 ^{***}
고용상태	비정규직	3.38±0.62	1.85±0.54 ^a	3.17±0.53	2.02±0.47 ^a
	지방식품위생9급	3.29±0.68	2.74±0.88 ^{bc}	3.44±0.35	2.86±0.38 ^{bc}
	지방식품위생8급	3.37±0.35	2.73±0.50 ^{bc}	3.30±0.46	3.47±0.16 ^c
	지방식품위생7급	3.53±0.45	3.20±0.53 ^c	3.30±0.43	2.76±0.52 ^b
	지방식품위생6급	3.05±0.07	2.40±0.85 ^{ab}	3.55±0.35	2.30±0.14 ^{ab}
	F-value	1.233	42.788 ^{***}	1.034	20.333 ^{***}
전 체		3.46±0.52	2.74±0.83	3.27±0.46	2.53±0.61

[†] 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

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

^{ab} Duncan multiple comparison

표 24. 인구통계적 특성에 따른 직무만족도(계속)

인구통계적 특성		조리종사원들 [†]	근무 환경 [†]	전반적 직무만족도 [†]
연령	만20~29세	3.34±0.43 ^a	2.74±0.82	2.97±0.33 ^a
	만30~39세	3.30±0.35 ^a	2.63±0.80	3.12±0.34 ^a
	만40~49세	3.56±0.35 ^{ab}	2.51±0.74	3.21±0.30 ^a
	만50세 이상	3.80±0.14 ^b	3.40±0.57	3.67±0.03 ^b
	F-value	4.482 ^{**}	1.002	3.876 [*]
결혼여부	기혼	3.37±0.38	2.62±0.77	3.17±0.33
	미혼	3.35±0.37	2.67±0.87	2.99±0.34
	t-value	0.225	-0.272	2.718 ^{**}
학력	전문대	3.42±0.38	2.42±0.83	2.97±0.45
	전문대+학사편입	3.40±0.41	2.64±0.82	3.17±0.35
	4년제대학	3.35±0.32	2.67±0.76	3.14±0.30
	대학원 이상	3.32±0.40	2.64±0.78	3.06±0.34
	F-value	0.483	0.244	1.407
경력	2년 미만	3.45±0.44	2.87±1.21	2.98±0.60 ^a
	2~5년 미만	3.33±0.40	2.60±0.81	3.02±0.28 ^{ab}
	5~10년 미만	3.27±0.43	2.64±0.67	2.97±0.39 ^a
	10~15년 미만	3.37±0.32	2.61±0.81	3.22±0.28 ^{bc}
	15년 이상	3.51±0.37	2.62±0.83	3.26±0.27 ^c
	F-value	1.634	0.150	4.880 ^{***}
고용상태	비정규직	3.29±0.42	2.63±0.80	2.91±0.36
	지방식품위생9급	3.37±0.45	2.46±0.98	3.14±0.29
	지방식품위생8급	3.60±0.36	3.00±0.72	3.30±0.21
	지방식품위생7급	3.38±0.34	2.65±0.77	3.22±0.29
	지방식품위생6급	3.80±0.28	1.60±0.85	3.01±0.20
	F-value	1.458	1.120	8.101 ^{***}
전 체		3.37±0.38	2.63±0.79	3.12±0.34

[†] 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

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

^{ab} Duncan multiple comparison

표 25. 근무 환경에 따른 직무만족도

근무 환경		직무자체 [†]	급여·복지 수준 [†]	상사의 감독 [†]	승진·교육의 기회 [†]
지역별	도시형1(구제주시)	3.41±0.52	2.65±0.84	3.33±0.38	2.40±0.55
	도시형2(구서귀포시)	3.41±0.54	2.75±0.78	3.31±0.50	2.68±0.72
	농어촌형	3.50±0.52	2.80±0.84	3.21±0.51	2.56±0.60
	도서벽지형	3.80±0.42	3.05±1.05	3.30±0.29	2.80±0.57
	F-value	0.859	0.479	0.692	1.726
학교별	초등학교	3.51±0.48	2.76±0.73	3.23±0.49	2.65±0.56
	중학교	3.57±0.46	2.80±0.95	3.36±0.43	2.48±0.56
	고등학교	3.18±0.61	2.53±0.91	3.27±0.46	2.26±0.73
	통합학교	3.55±0.53	2.90±0.99	3.18±0.23	2.57±0.59
	특수학교	3.33±0.35	3.27±0.31	3.50±0.50	2.53±0.42
F-value	2.770*	0.864	0.727	2.244	
관리형태	단독관리	3.45±0.53	2.67±0.87	3.27±0.49	2.46±0.61
	공동관리	3.48±0.47	3.03±0.59	3.29±0.35	2.81±0.52
t-value		-0.287	-2.656**	-0.218	-2.859**
급식인원	200명 미만	3.63±0.25	3.30±0.76	3.53±0.40	2.37±0.73
	200~500명 미만	3.49±0.53	2.69±0.85	3.21±0.49	2.56±0.54
	500~1,000명 미만	3.41±0.52	2.70±0.80	3.33±0.49	2.56±0.63
	1,000~1,500명 미만	3.34±0.60	2.58±0.94	3.24±0.42	2.32±0.77
	1,500명 이상	3.55±0.39	3.12±0.41	3.35±0.32	2.75±0.38
F-value	0.747	1.840	1.000	1.419	
급식횟수	1식	3.51±0.48	2.76±0.82	3.27±0.46	2.58±0.56 ^b
	2식	3.12±0.67	2.55±0.92	3.27±0.45	2.31±0.88 ^{ab}
	3식	3.34±0.42	3.00±0.79	3.34±0.61	2.00±0.53 ^a
	F-value	4.299*	0.684	0.053	3.449*
조리종사원수	5명 미만	3.66±0.40	3.07±0.82 ^b	3.40±0.39	2.51±0.71
	5~10명 미만	3.48±0.49	2.75±0.85 ^{ab}	3.25±0.51	2.59±0.56
	10~15명 미만	3.28±0.65	2.54±0.85 ^{ab}	3.20±0.45	2.39±0.70
	15~20명 미만	3.52±0.47	2.38±0.76 ^a	3.39±0.35	2.33±0.69
20명 이상	3.57±0.39	2.84±0.61 ^{ab}	3.34±0.36	2.68±0.47	
F-value	1.687	2.463*	0.680	1.279	
전체		3.46±0.52	2.74±0.83	3.27±0.46	2.53±0.61

[†] 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

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

^{ab} Duncan multiple comparison

표 25. 근무 환경에 따른 직무만족도(계속)

근무 환경		조리종사원들 [†]	근무 환경 [†]	전반적 직무만족도 [†]
지역별	도시형1(구제주시)	3.41±0.35	2.66±0.74 ^a	3.11±0.32
	도시형2(구서귀포시)	3.40±0.39	2.40±0.88 ^a	3.12±0.33
	농어촌형	3.31±0.40	2.62±0.74 ^a	3.11±0.37
	도서벽지형	3.33±0.30	3.80±0.54 ^b	3.39±0.18
	F-value	0.850	3.965 ^{**}	0.854
학교별	초등학교	3.34±0.38	2.70±0.71	3.14±0.32
	중학교	3.41±0.32	2.53±0.85	3.12±0.31
	고등학교	3.40±0.39	2.34±0.85	2.99±0.42
	통합학교	3.18±0.48	3.27±0.92	3.17±0.24
	특수학교	3.53±0.50	2.87±0.23	3.27±0.26
	F-value	0.777	2.061	1.510
관리형태	단독관리	3.37±0.39	2.58±0.78	3.10±0.35
	공동관리	3.33±0.33	2.82±0.79	3.20±0.27
	t-value	0.576	-1.512	-1.549
급식인원	200명 미만	3.53±0.50	3.33±0.63 ^b	3.38±0.33
	200~500명 미만	3.32±0.39	2.69±0.79 ^a	3.11±0.30
	500~1,000명 미만	3.38±0.37	2.55±0.71 ^a	3.12±0.36
	1,000~1,500명 미만	3.38±0.36	2.33±0.80 ^a	3.02±0.35
	1,500명 이상	3.43±0.31	2.76±0.78 ^a	3.25±0.24
	F-value	0.649	2.526 [*]	2.133
급식횟수	1식	3.36±0.37	2.67±0.78	3.14±0.32
	2식	3.38±0.40	2.30±0.79	2.97±0.47
	3식	3.56±0.47	2.64±0.79	3.12±0.42
	F-value	0.708	1.581	1.949
조리종사원수	5명 미만	3.38±0.47	3.36±0.56 ^b	3.31±0.30 ^b
	5~10명 미만	3.34±0.39	2.63±0.77 ^a	3.12±0.34 ^{ab}
	10~15명 미만	3.36±0.40	2.38±0.75 ^a	3.00±0.37 ^a
	15~20명 미만	3.35±0.35	2.89±0.67 ^{ab}	3.13±0.29 ^{ab}
	20명 이상	3.47±0.28	2.59±0.85 ^a	3.24±0.26 ^{ab}
F-value	0.517	3.344 [*]	2.558 [*]	
전 체		3.37±0.38	2.63±0.79	3.12±0.34

[†] 5점 척도 : 1 - 전혀 그렇지 않다 / 5 - 매우 그렇다

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

^{ab} Duncan multiple comparison

4) 직무만족 요소의 상대적인 순위 측정

조사 대상자들이 직무만족의 기본 요소인 ‘직무자체’, ‘급여·복지수준’, ‘상사의 감독’, ‘승진·교육의 기회’, ‘조리종사원들’, ‘근무 환경’에 대해 응답한 상대적 순위를 분석한 결과(표 26), 조사 대상자의 65.3%가 ‘직무자체’가 가장 중요하다고 응답하였으며 ‘급여·복지수준(29.2%)’, ‘조리종사원들(27.8%)’, ‘근무 환경(20.8%)’, ‘승진·교육의 기회(36.8%)’, ‘상사의 감독(56.9%)’ 순으로 중요하다고 하였다.

조사 대상자들이 ‘직무자체’가 가장 중요하다고 응답한 것은 학교 영양사의 업무가 다른 학교 구성원들과 분리되어 상사의 지휘, 감독이 미치지 못하는 부분이 많이 차지하고 있는 것으로 해석할 수 있다. ‘급여·복지수준’이 두 번째로 중요하다고 응답하였는데 이는 함선옥,¹⁶⁾ 윤정신,¹⁷⁾ 양일선 등¹⁹⁾의 연구에서 급여가 차지하는 상대적 중요도가 상위에 위치하는 결과와 비슷한 경향이였다.

반면 ‘상사의 감독’이 가장 중요하지 않다고 응답하였는데 이는 학교 내에서 학교급식 영양사들의 업무가 상대적으로 상위자인 교장, 교감 선생님들의 감독권을 벗어나서 상당히 자율성을 가진 것으로 해석할 수 있다.

지금까지의 결과를 직무만족 요소에 대한 직무만족도와 비교해볼 때 ‘직무자체’는 만족도가 가장 높았고 동시에 가장 중요한 요소였다. ‘상사의 감독’은 만족도가 비교적 높았기 때문에 직무만족 요소의 상대적인 순위 측정에서는 낮은 순위를 나타냈고, 반면 ‘급여·복지수준’은 만족도가 매우 낮았기 때문에 상대적으로 중요도 순위 측정 결과 높은 순위로 나타났음을 알 수 있다.

‘승진·교육의 기회’는 만족도가 가장 낮았지만 중요도 또한 낮은 것으로 나타났는데, 이는 현재 학교급식 영양사의 승진에 대한 만족도가 낮은 수준이지만 동시에 앞으로의 승진제도에 대해서도 전혀 관심이 없거나 기대가 없는 것으로 생각된다.

표 26. 직무만족 요소의 상대적 순위 측정

N=144

직무만족 요소	순위 ^{a)}											
	1		2		3		4		5		6	
	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)
직무자체	94	65.3	24	16.7	9	6.3	11	7.6	4	2.8	2	1.4
급여·복지 수준	26	18.1	42	29.2	34	23.6	19	13.2	11	7.6	12	8.3
상사의 감독	0	0	3	2.1	11	7.6	27	18.8	21	14.6	82	56.9
승진·교육의 기회	1	0.7	11	7.6	28	19.4	19	13.2	53	36.8	32	22.2
조리종사원들	1	0.7	25	17.4	40	27.8	38	26.4	32	22.2	8	5.6
근무 환경	22	15.3	39	27.1	22	15.3	30	20.8	23	16.0	8	5.6

a) 상대 순위 : 1 - 가장 중요하다 / 6 - 가장 중요하지 않다

4. 조직문화, 조직몰입, 직무만족도간의 질적(qualitative) 분석

1) 조직문화, 조직몰입, 직무만족도간의 상관분석

제주지역 학교급식 영양사가 인지하는 급식실·행정실의 조직문화 유형, 조직몰입 수준, 직무만족도간의 관련성을 파악하기 위하여 상관분석을 실시한 결과(표 27), 현재 영양사가 인지하는 급식실의 조직문화는 유형에 상관없이 조직몰입, 직무만족도와 정(+)의 상관관계를, 행정실의 조직문화는 '위계지향적' 조직문화를 제외한 모든 유형이 조직몰입, 직무만족도와 정(+)의 상관관계를 보여 조직문화가 조직몰입 수준, 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

특히 급식실·행정실의 '관계지향적' 조직문화는 조직몰입 중 '일체감', '공지', '충성심'에 대한 모든 요인과 정(+)의 상관관계를 나타내었고, 또한 급식실의 '관계지향적' 조직문화는 직무만족도 요소 중 '조리종사원들'과 강한 정(+)의 상관관계를, 행정실의 '관계지향적' 조직문화는 직무만족도 요소 중 '상사의 감독'과 강한 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 이는 인간친화적이고 가족적인 관계지향적 조직문화를 잘 반영하는 결과로 해석된다.

조직몰입 역시 직무만족도와 강한 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 종합해 볼 때, 현재보다 강한 '관계지향적' 조직문화 환경을 조성하는 것이 조직몰입 수준과 직무만족도를 높여 제주지역 학교급식 영양사의 '전반적 직무만족도'를 향상시킬 수 있을 것으로 사료된다.

표 27. 조직문화 유형, 조직몰입, 직무만족도간의 상관관계

	급식실 조직문화 유형				행정실 조직문화 유형				조직몰입			직무만족도					
	관계 지향	개방 지향	위계 지향	합리 지향	관계 지향	개방 지향	위계 지향	합리 지향	일체감	공지	충성심	직무 자체	급여 · 복지 수준	상사의 감독	승진 · 교육 기회	조리 종사원들	근무 환경
급식실 조직문화 유형																	
관계지향	1.00	.658**	.557***	.174*	.168*	.255**	.175*	.252**	.450***	.424***	.283***	.421***	.127	.278***	.173*	.571***	.170*
개방지향		1.00	.631***	.323***	.167*	.312***	.173*	.279***	.406***	.329***	.284***	.365***	.154	.159	.147	.552***	.082
위계 지향			1.00	.404***	.188*	.286***	.247**	.292***	.380***	.340***	.205*	.322***	.279***	.183*	.148	.363***	.243**
합리 지향				1.00	.183*	.212**	.229**	.350***	.205**	.192*	.180*	.168*	.159	.221**	.050	.278***	.087
행정실 조직문화 유형																	
관계 지향					1.00	.811***	.345***	.373***	.438***	.469***	.344***	.127	.251**	.623***	.112	.144	.262***
개방 지향						1.00	.270***	.396***	.354***	.406***	.265***	.148	.214**	.581***	.127	.269***	.263***
위계 지향							1.00	.594***	.176*	.152	.090	.085	.150	.132	.183*	.193*	.025
합리 지향								1.00	.278**	.257**	.122	.198*	.041	.275***	.020	.353***	.104
조직몰입																	
일체감									1.00	.679***	.565***	.507***	.380***	.502***	.278***	.491***	.242**
공지										1.00	.523***	.515***	.328***	.606***	.234**	.439***	.191*
충성심											1.00	.410***	.291***	.337***	.166*	.316***	.208*
직무만족도																	
직무 자체												1.00	.367**	.267***	.164*	.383***	.257**
급여 · 복지 수준													1.00	.295***	.462***	.137	.201*
상사의 감독														1.00	.190*	.437***	.156
승진 · 교육의 기회															1.00	.152	.172*
조리종사원들																1.00	.048
근무 환경																	1.00

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

2) 조직문화, 조직몰입, 직무만족도간의 회귀 분석

제주지역 학교급식 영양사가 인지하는 급식실·행정실의 조직문화 유형, 조직몰입 수준, 직무만족도간에 정(+)의 상관관계가 있음을 알고 회귀분석을 실시하였다.

‘전반적 직무만족도’에 영향을 미치는 조직문화 유형의 회귀분석을 실시한 결과(표 28), 전반적 직무만족도는 급식실의 ‘관계지향적(p<.001)’ 조직문화 유형에서 유의한 상관관계를 나타냈고, 설명율은 38.5%였다. ‘전반적 조직몰입’에 영향을 미치는 조직문화 유형의 회귀분석을 실시한 결과(표 29), 전반적 조직몰입은 급식실의 ‘관계지향적(p<.001)’ 조직문화 유형, 행정실의 ‘관계지향적(p<.001)’ 조직문화 유형에서 유의한 상관관계를 나타냈고, 설명율은 43.3%였다. ‘전반적 직무만족도’에 영향을 미치는 조직몰입 요인의 회귀분석을 실시한 결과(표 30), 전반적 직무만족도는 ‘일체감(p<.001)’ 요인, ‘금지(p<.001)’ 요인에서 유의한 상관관계를 나타냈고, 설명율은 52.4%였다. ‘전반적 조직몰입’에 영향을 미치는 직무만족 요소의 회귀분석을 실시한 결과(표 31), 전반적 조직몰입은 ‘직무자체(p<.001)’ 요인, ‘상사의 감독(p<.001)’, ‘조리종사원들(p<.01)’에서 유의한 상관관계를 나타냈고, 설명율은 57.7%였다.

결론적으로, 급식실의 ‘관계지향적’ 조직문화와 행정실의 ‘관계지향적’ 조직문화가 영양사의 조직몰입 수준과 직무만족도를 높이며, 조직몰입 요인 중 ‘일체감’ 요인과 ‘금지’ 요인이 영양사의 직무만족도를 높이는 것으로 분석되었다.

이는 함선옥¹⁶⁾의 연구 결과에서 영양사의 직무만족도에 영향을 미치는 직무 특성 요인들이 친교, 직무의 자율성, 직무상 다른 사람들과의 관계로 나타난 것과 같은 맥락으로 해석될 수 있다.

즉, 영양사의 직무만족도에 기여하는 것은 직무 내용보다는 인간 관계이며 원만한 인간 관계가 이루어질 때 직무에 더욱 만족하는 것을 알 수 있다. 따라서, 학교급식 영양사들의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 급식실 내 인간친화적이고 가족적인 조리종사원들, 행정실 내 스승이나 부모같은 지도자가 요구되며, 이를 위해 친목을 도모할 수 있는 모임이나 비공식 조직이 활성화되어야 할 것으로 사료된다.

표 28. 직무만족도에 영향을 미치는 조직문화 유형의 회귀분석^{a)}

모 형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	β		
(상수)	1.652	.184		8.971	.000
급식실 관계지향	.174	.050	.326	3.480	.001
개방지향	-.004	.052	-.007	-.068	.946
위계지향	.070	.052	.127	1.336	.184
합리지향	.060	.049	.095	1.231	.221
행정실 관계지향	.076	.051	.179	1.486	.140
개방지향	.080	.056	.178	1.442	.152
위계지향	-.011	.047	-.021	-.243	.808
합리지향	.002	.051	.004	.048	.961

a) 종속변수 : 전반적 직무만족도

$R^2 = .385$

$F = 10.574^{***}$ ($p < .001$)

표 29. 조직몰입에 영향을 미치는 조직문화 유형의 회귀분석^{a)}

모 형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	β		
(상수)	1.066	.292		3.650	.000
급식실 관계지향	.269	.079	.305	3.393	.001
개방지향	.082	.082	.097	.988	.325
위계지향	.083	.083	.090	.993	.322
합리지향	.043	.077	.042	.559	.577
행정실 관계지향	.404	.081	.578	4.999	.000
개방지향	-.141	.088	-.190	-1.604	.111
위계지향	-.102	.075	-.113	-1.365	.175
합리지향	.056	.081	.060	.688	.492

a) 종속변수 : 전반적 조직몰입

$R^2 = .433$

$F = 12.912^{***}$ ($p < .001$)

표 30. 직무만족도에 영향을 미치는 조직몰입 요인의 회귀분석^{a)}

모 형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	β		
(상수)	1.649	.127		12.987	.000
일체감	.217	.048	.381	4.520	.000
공지	.170	.040	.346	4.243	.000
충성심	.048	.039	.089	1.230	.221

^{a)} 종속변수 : 전반적 직무만족도

$R^2 = .524$

$F = 51.277^{***}$ ($p < .001$)

표 31. 조직몰입에 영향을 미치는 직무만족 요소의 회귀분석^{a)}

모 형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	β		
(상수)	-.715	.327		-2.187	.030
직무자체	.362	.071	.336	5.122	.000
급여·복지 수준	.059	.046	.088	1.291	.199
상사의 감독	.460	.078	.379	5.876	.000
승진·교육의 기회	.063	.058	.069	1.086	.279
조리종사원들	.272	.098	.183	2.776	.006
근무 환경	.043	.042	.060	1.031	.304

^{a)} 종속변수 : 전반적 조직몰입

$R^2 = .577$

$F = 31.089^{***}$ ($p < .001$)

3) 조직문화, 조직몰입, 직무만족도간의 관계 모형

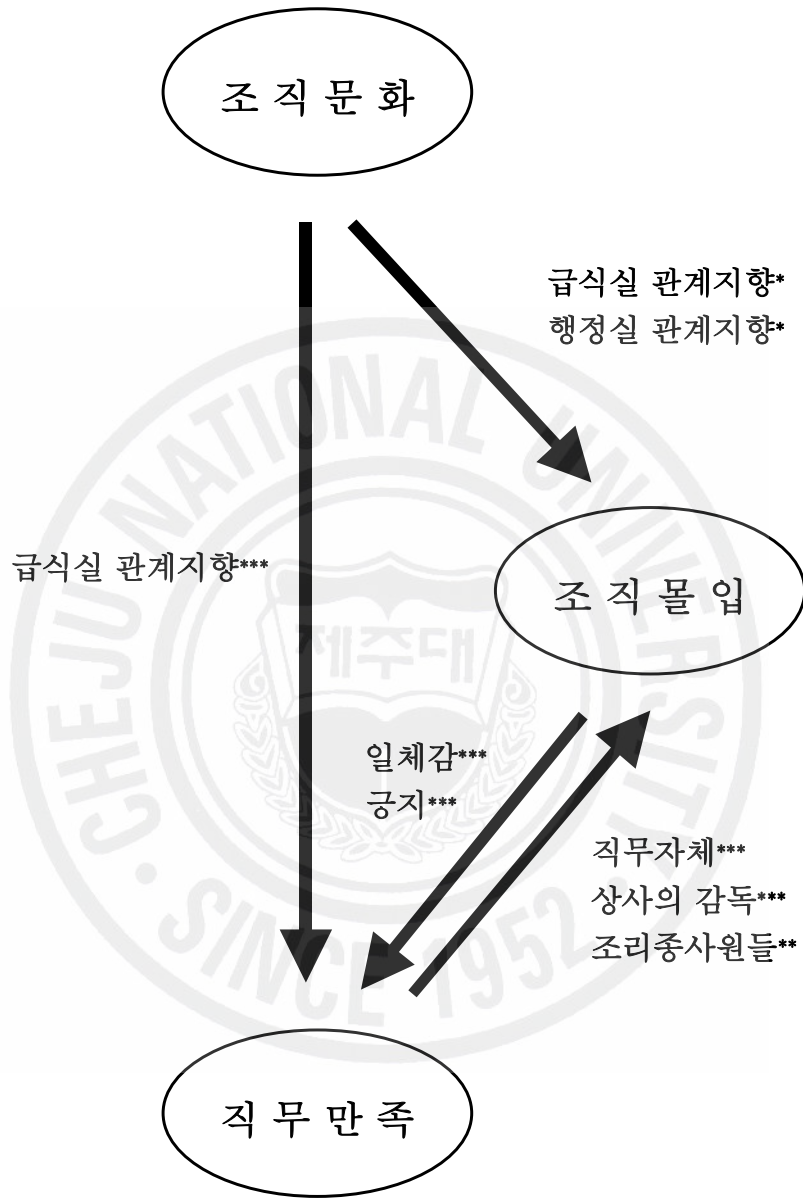


그림 4. 조직문화 유형, 조직몰입, 직무만족도간의 관계 모형

5. 영양교사의 영양교육 실시를 위한 해결 과제

곽동경,⁶⁷⁾ 손숙미,⁶⁸⁾ 양일선,⁶⁹⁾ 이보숙,⁷⁰⁾ 정진환⁷¹⁾ 등의 연구에서 영양교육이나 영양교사화의 필요성에 대해서는 이미 밝혀진 바 있고, 이는 학교급식이 성장을 위한 영양을 공급하는 ‘급식’과 올바른 식생활 관리 능력 형성으로 평생 건강의 기틀을 마련하기 위한 ‘교육’의 일환으로 실시되는 것이 바람직함을 의미한다.

조사 대상자들이 영양교육을 전면적으로 실시하기 위해서 해결되어야 할 과제들인 ‘1개교 1인 영양교사 배치’, ‘교육에 필요한 교재와 지침서 및 교육자료 개발’, ‘영양교육 및 영양상담 시간의 확보’, ‘영양교사와 일반교사 간 협력활동의 활성화’, ‘인턴 영양사제도 도입’, ‘새로운 직무와 관련한 연수 및 학술대회 활성화’에 대해 응답한 상대적 순위를 분석한 결과는 표 32과 같다.

영양사가 생각하는 가장 시급히 해결되어야 할 과제는 ‘1개교 1인 영양교사 배치’(56.3%)로 나타났고, 그 다음으로 ‘교육에 필요한 교재와 지침서 및 교육자료 개발’(40.3%), ‘영양교육 및 영양상담 시간의 확보’(30.6%), ‘영양교사와 일반교사 간 협력활동의 활성화’(30.6%), ‘인턴 영양사제도 도입’(50.0%), ‘새로운 직무와 관련한 연수 및 학술대회 활성화’(28.5%) 순이었다. 이는 박유화 등⁷²⁾의 연구에서 영양사, 교장, 교사가 생각하는 가장 시급한 해결과제를 ‘1개교 1인의 영양교사 배치’로 나타난 결과와 일치하였다.

두 번째 시급한 과제로 응답한 ‘교육에 필요한 교재와 지침서 및 교육자료 개발’은 최근 들어 최은영,⁷³⁾ 우태정⁷⁴⁾ 등의 연구에서 영양교육 교재 및 영양교사용 지침서에 관한 구체적이고 실질적인 연구가 이루어지고 있고 이것을 활용한 교육이 일부에서 진행되고 있으나, 보다 다양한 교수 학습 자료의 개발이 필요하며 이러한 교육자료 개발과 보급을 위한 제도적이고 행정적인 뒷받침과 함께 각종 교육 연수 기회가 제공되어야 할 것으로 생각된다.

영양교사의 영양교육 실시를 위한 해결과제들은 직무만족도와 관련해볼 때, 이러한 과제들의 해결은 영양교사의 새로운 직무를 수행함에 있어 ‘직무자체’에 대한 만족도를 높여 ‘전반적 직무만족도’를 높일 수 있을 것으로 예측된다.

표 32. 영양교육 실시를 위한 해결과제의 상대적 순위 측정

N=144

해결 과제	순위 ^{a)}											
	1		2		3		4		5		6	
	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)
1개교 1인 영양교사 배치	81	56.3	14	9.7	14	9.7	20	13.9	8	5.6	7	4.9
교육에 필요한 교재와 지침서 및 교육자료 개발	32	22.2	58	40.3	35	24.3	14	9.7	5	3.5	0	0
영양교육 및 영양상담 시간의 확보	17	11.8	33	22.9	44	30.6	30	20.8	13	9.0	7	4.9
영양교사와 일반교사간 협력활동의 활성화	5	3.5	12	8.3	22	15.3	44	30.6	40	27.8	21	14.6
인턴 영양사제도 도입	2	1.4	8	5.6	10	6.9	15	10.4	37	25.7	72	50.0
새로운 직무와 관련한 연수 및 학술대회 활성화	9	6.3	18	12.5	19	13.2	21	14.6	41	28.5	36	25.0

a) 상대 순위 : 1 - 가장 시급하다 / 6 - 가장 시급하지 않다

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 제주지역 학교급식 영양사를 대상으로 급식실·행정실의 조직문화 유형, 조직몰입 수준, 직무만족도를 측정하여 급식실·행정실의 조직문화 유형, 조직몰입 수준과 직무만족도와의 관련성을 규명하고자 하였다.

연구 결과 현재 제주지역 학교급식 영양사가 인지하는 급식실·행정실의 조직문화가 영양사의 조직몰입으로 전달되어 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 파악되었고, 세부적인 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 학교급식 영양사들의 인구통계적 특성은 여성이 97.9%로 대부분을 차지하였고, 연령은 30~39세가 63.9%로 가장 많았으며, 결혼여부는 기혼이 77.1%로 많았다. 학력은 전문대+학사편입 졸업자가 41.0%로 가장 많았고, 4년제 대학 졸업자와 대학원 이상 졸업자는 29.9%, 22.9%로 비슷한 비율이었다. 경력은 10~15년 미만이 36.8%로 가장 많았고, 고용형태는 정규직이 68.7%로 직급 중에서 지방식품위생 7급(58.2%)이 가장 많았으며 비정규직은 31.3%를 나타내었다.

둘째, 학교급식 영양사들의 근무 지역은 도시형이 55.6%로 많았고, 근무학교는 초등학교가 50.7%로 가장 많았으며, 관리형태는 단독관리가 79.2%로 많았다. 급식인원은 200~500명 미만이 44.4%로 가장 많았고, 급식횟수는 1식이 85.4%로 가장 많았으며, 조리종사원의 경우 고정직으로 운영되는 학교가 77.1%로 가장 많았고, 조리종사원수는 5~10명 미만이 47.2%로 가장 많았다.

셋째, 학교급식 영양사들이 인지하는 현재 급식실의 조직문화는 ‘관계지향적’ 유형이 가장 강한 것으로 나타났고, 현재 조직문화와 이상적 조직문화간의 괴리가 존재하였으며, 이상적 급식실의 조직문화 유형에 대해서는 전반적으로 현재보다 좀 더 강한 조직문화 성격을 띄면서 특히 ‘관계지향적’이며 ‘개방지향적’인 유형이 강조된 조직문화를 기대하고 있는 것으로 분석되었다. 학교급식 영양사들의 일반사항에 따른 급식실의 조직문화 유형 인지수준을 분석한 결과, 현재 급식실의 조직문화 유형 인지수준에서는 연령($p<.01$), 경력($p<.001$), 고용상태($p<.01$)에 따라서 유의한 차이를 보였고, 이상적 급식실의 조직문화 유형에 대한 기대 수준

에서는 관리형태($p<.05$), 급식인원($p<.01$), 조리종사원수($p<.05$)에 따라서 유의한 차이를 보였다.

넷째, 학교급식 영양사들이 인지하는 현재 행정실의 조직문화는 ‘위계지향적’ 유형이 가장 강한 것으로 나타났고, 현재 조직문화와 이상적 조직문화간의 괴리가 존재하였으며, 이상적 행정실의 조직문화 유형에 대해서는 전반적으로 현재보다 좀 더 강한 조직문화 성격을 띄면서 특히 ‘관계지향적’이며 ‘개방지향적’인 유형이 강조된 조직문화를 기대하고 있는 것으로 분석되었다. 학교급식 영양사들의 일반사항에 따른 행정실의 조직문화 유형 인지수준을 분석한 결과, 현재 행정실의 조직문화 유형 인지수준에서는 유의한 차이를 보이지 않았고, 이상적 행정실의 조직문화 유형에 대한 기대 수준에서는 연령($p<.001$), 경력($p<.05$), 급식인원($p<.05$), 조리종사원수($p<.05$)에 따라서 유의한 차이를 보였다.

다섯째, 학교급식 영양사들의 조직몰입 수준은 3.40으로 ‘충성심(3.48)’과 ‘공지(3.42)’에 대한 몰입이 ‘일체감(3.34)’에 대한 몰입보다 비교적 높아 학교급식 영양사들이 학교에 대한 몰입 정도는 높은 반면, 학교와 영양사간의 하나됨은 다소 부족한 것으로 사료된다. 학교급식 영양사들의 일반사항에 따른 조직몰입 수준을 분석한 결과, 결혼여부($p<.05$), 경력($p<.05$), 고용상태($p<.05$)에 따라서는 유의한 차이를 보였다.

여섯째, 학교급식 영양사들의 직무만족도는 3.12로 ‘직무자체(3.46)’에 대한 만족도가 가장 높았고, 그 다음으로 ‘조리종사원들(3.37)’, ‘상사의 감독(3.27)’, ‘급여·복지 수준(2.74)’, ‘근무 환경(2.63)’의 순이었고 ‘승진·교육의 기회(2.53)’에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 조사되었다. 학교급식 영양사들의 일반사항에 따른 직무만족도를 분석한 결과, 연령($p<.001$), 결혼여부($p<.001$), 학력($p<.01$), 경력($p<.001$), 고용상태($p<.001$), 지역별($p<.01$), 학교별($p<.05$), 관리형태($p<.01$), 급식인원($p<.05$), 급식횟수($p<.05$), 조리종사원수($p<.05$)의 모든 변수에 따라 유의한 차이를 보였다.

일곱째, 직무만족 요소의 상대적인 순위 측정에서 학교급식 영양사들이 가장 중요하다고 생각하는 항목은 ‘직무자체’였으며, 그 다음으로는 ‘급여·복지 수준’, ‘조리종사원들’, ‘근무 환경’, ‘승진·교육의 기회’, ‘상사의 감독’의 순으로 조사되었다.

여덟째, 학교급식 영양사들이 인지하는 급식실·행정실의 조직문화 유형, 조직몰입 수준, 직무만족도간의 관련성을 분석한 결과, 현재 영양사가 인지하는 급식실·행정실의 조직문화는 조직몰입, 직무만족도와 정(+)의 상관관계를 보여 조직문화가 조직몰입 수준, 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

아홉째, 조직문화 유형과 조직몰입이 직무만족도에 미치는 영향력을 분석해 본 결과, 급식실의 ‘관계지향적’ 조직문화와 행정실의 ‘관계지향적’ 조직문화가 영양사의 조직몰입 수준과 직무만족도를 높이며, 조직몰입 요인 중 ‘일체감’ 요인과 ‘공지’ 요인이 영양사의 직무만족도를 높이는 것으로 분석되었다.

열 번째, 영양교사의 영양교육 실시를 위한 해결과제의 상대적인 순위측정에서 학교급식 영양사들이 가장 시급하다고 생각하는 항목은 ‘1개교 1인 영양교사 배치’였으며, 그 다음으로 ‘교육에 필요한 교재와 지침서 및 교육자료 개발’, ‘영양교육 및 영양상담 시간의 확보’, ‘영양교사와 일반교사 간 협력활동의 활성화’, ‘인턴 영양사제도 도입’, ‘새로운 직무와 관련한 연수 및 학술대회 활성화’ 순으로 조사되었다.

이상의 결과를 종합해 볼 때, 학교급식 영양사들의 직무만족도를 높이기 위해서는 현재보다 더 ‘관계지향적’인 급식실·행정실의 조직문화가 요구되고, 이러한 조직문화를 통해 영양사들의 조직몰입 수준을 높여줌으로서 궁극적으로 영양사들의 직무만족도의 향상과 함께 보다 효율적인 영양사 업무의 수행이 가능할 것으로 사료된다.

이상과 같은 연구 결과를 바탕으로 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 학교급식 영양사들의 직무만족도에 영향을 미치는 것은 급식실·행정실의 ‘관계지향적’인 조직문화로 나타났는데, 이는 영양사의 직무만족도에 기여하는 요인이 직무상 많이 접촉하는 사람들과의 관계를 뜻하므로 이들의 직무만족도를 함께 조사하여 집단 간에 상호 어떠한 영향을 미치는가에 대한 연구가 이루어져야 하겠다.

둘째, 본 연구에서는 학교급식 영양사들이 인지하는 급식실·행정실의 조직문화 유형과 조직몰입 수준 및 직무만족도와의 관련성을 알아보기 위하여 제주지

역의 학교급식 영양사를 대상으로 하였는데, 전국의 학교급식 영양사를 대상으로 광범위한 연구를 실시한다면 좀 더 보편성 있고 객관적인 결과를 제시할 수 있는 것으로 여겨진다.

셋째, 학교급식 영양사들의 직무만족도 뿐만 아니라 음식과 서비스 측면에 대한 질적 지표(Qualitative Index)와 생산성 측면에 대한 양적 지표(Quantitative Index)등을 고려한 총체적인 연구가 지속적으로 수행되어 학교급식 운영관리에 feedback을 주어야 한다고 사료된다.

넷째, 인간의 복잡한 심리 상태인 직무만족도 측정을 계량화하여 측정할 경우, 조사 대상자의 개인적인 면과 업무 내용의 파악이 필요하나 단순히 설문지에 의존하여 그 결과에 한계가 있으므로 개개인의 면담을 통한 세밀한 연구가 이루어져야 하겠다.

다섯째, 2007년 3월부터 시행된 영양교사 제도 도입에 따라 학교에서 재량활동, 특별활동 등의 교육과정과 연계한 영양교육이 영양교사에 의해 활성화될 수 있도록 제시된 과제들의 해결을 위해 행정적·재정적 지원체계를 구축하는 것이 필요할 것으로 생각된다.

참고문헌

- 1) 학교급식법. 1981
- 2) 이영은. 학교급식 전담직원 배치 제도 개선방안에 관한 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문, 2000
- 3) 교육인적자원부. 학교급식 실시 현황. 2007
- 4) 제주특별자치도교육청. 제주교육 통계연보 학교급식 실시 현황. 2006
- 5) 이경신, 최경숙, 윤은영, 이심열, 김창임, 박영숙, 모수미, 이원묘. 도시 초등학교 급식의 효과에 대한 연구. *한국영양학회지* 1988; 21(6): 392-409
- 6) 문수재. 학교급식의 질적향상을 위한 제언. 학교급식연수회자료, 1994
- 7) 김향미. 학교급식의 품질개선을 위한 급식서비스 요구도 분석. 동덕여자대학교 대학원 석사학위논문, 1999
- 8) 추윤정. 초등학교 급식의 서비스 품질 향상에 대한 요인분석. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문, 2003
- 9) 김정래. 학교급식 관리기술 지원체제 구축에 관한 연구. 한국교육개발원 자료집 pp.5-40, 2002
- 10) 박은정. 초등학교 영양사의 직무수행도와 직무만족도. 충북대학교 대학원 석사학위논문, 1999

- 11) 강명희, 김은경, 김은미, 홍완수. 초등학교 급식소의 급식실태조사. *대한영양사회학술지* 1997; 3(1): 74-89
- 12) 김정리. 공동조리 급식체계를 활용한 학교급식실태 및 영양사대상 견해조사. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 1993
- 13) 김현아. 직무분석을 통한 사업체 급식소 영양사의 적정인원 산출. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 1995
- 14) 대한영양사회. 학교급식 영양사를 위한 지침서. 1996
- 15) 민순덕. 학교급식 영양사의 MBTI 성격유형에 따른 직무만족도. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문, 2006
- 16) 함선옥. 학교급식 영양사의 직무만족도와 그에 영향을 미치는 직무특성 요인 분석. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 1992
- 17) 윤정신. 영양사의 직무만족과 직무특성 및 조직현신성 분석. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 1995
- 18) 문현경, 정효지, 조정순. 우리나라 영양사의 일반적 특성과 직무만족도의 관련성에 관한 연구. *대한영양사회학술지* 1996; 2(2): 181-198
- 19) 양일선, 이진미, 차진아, 윤정신. 병원, 학교, 사업체 급식소 영양사의 직무만족, 직무특성 및 조직몰입성 상관관계 분석. *대한영양사회학술지* 1997; 3(1): 9-22
- 20) 신은경, 이민지, 이연경. 학교급식 영양사의 직무특성과 직무가치관이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. *대한지역사회영양학회지* 1999; 4(3): 441-453

- 21) 장미라, 김명희. 강원지역 초등학교와 고등학교 영양사의 직무만족도에 관한 연구. *대한영양사회학술지* 2003; 9(1): 13-21
- 22) 고화숙. 학교급식영양사의 직무만족도 조사(대전 및 충남지역 학교급식 영양사를 중심으로). 공주대학교 산업과학대학원 석사학위논문, 2002
- 23) 김정아. 단체급식에 종사하는 영양사의 직무만족도에 관한 연구. 동국대학교 대학원 석사학위논문, 2002
- 24) 김동월. 전북지역 학교급식 영양사의 직무분석 및 직무만족도에 관한 연구. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문, 2006
- 25) 교육인적자원부. 학교보건(급식) 50년사. 2001
- 26) 교육인적자원부. 학교급식 개선 종합대책. 2007
- 27) 이원묘. 학교급식 공동관리의 문제점과 개선방안. *국민영양* 1993; 146(3): 14
- 28) Ouchi WG. Theory Z : How American Business can meet the Japanese challenge. The Addison-Wesely Publishing Company, Inc. 1981
- 29) Chrrington DC. Organizational Behavior. Allyn & Bacon. 1994
- 30) 차정연. 조직문화에 관한 연구. *군산대학교 지역개발연구* 2000; 12: 107-118
- 31) 이한검, 노남섭. 세계화시대의 기업문화. 서울: 형성출판사, 1996
- 32) Harrison R. Understanding your organization's character. *Harvard Business Review* 1972; May-June: 25-43

- 33) Handy, Charles. Gods of Management: The Changing Work of Organization. Oxford University Press, 1978
- 34) Deal TE, Kennedy AA. Corporate Cultures. Mass: Addison-Wesely, 1982
- 35) Wallach EJ. Individual and Organizations: The Cultural Match. *Training and Development Journal* 1983; Feb: 29-37
- 36) Jones GR. Transaction Cost, Property Right and Orgizational Culture: An Exchange Persective. *Administrative Science Quarterly* 1983; 28: 454-467
- 37) Ernest RC. Corporate Culture and Effective Planning. *Personnel Administrator* 1985; March: 49-60
- 38) Quinn RE, McGrath MR. The transformation of organizational culture: Acompeting values perspective:315-334 in PJ. Frost, LF. Moore, MR. Louis, CC. Lundberg & J. Martin(Eds.), *Organizational culture*. Beverly Hills, CA:Sage. 1985
- 39) 서인덕. 한국기업의 조직문화 유형에 관한 연구. *인사관리연구* 1986; 10: 103-133
- 40) Buchanan II, B. Building Organizational commitment: The Sociolization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly* 1974; 19: 533-546
- 41) Porter LW, Steers RM, Mowday RT, Boulian PV. Organizational commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology* 1974; 59: 603-609

- 42) Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour* 1979; 14: 224-227
- 43) Angel HL, Perry JL. Dual Commitment and Labor-Management Relationship Climates. *Academy of Management Journal* 1986; 29(1): 31-50
- 44) Morrow PC. Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management Review* 1983; 8(3): 486
- 45) 박종득. 한국공무원의 기대와 현실의 부조화가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 청주대학교 대학원 박사학위논문, 1990
- 46) Mowday RT, Porter LW, Steers RM. Employee-organizational linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. NYNY: Academic Press, 1982
- 47) Morris JH, Sherman JD. Generalizability of an Organizational Commitment Model. *Academy of Management Journal* 1982; 24(3): 512-526
- 48) Balfour DL, Wechsler B. Commitment, performance, and productivity in public organizations. *Public Productivity & Management Review* 1991; 14(4): 355-367
- 49) Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. The Measurement of Satisfaction in work and Retirement: A strategy for the study of attitudes. Chicago: Rand McNally & Co. 1969
- 50) Tiffin J. McCormick EJ. Industrial psychology. 6th(ed), Engle wood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc: 298-299, 1974

- 51) Locke EA. Handbook of Industrial and Organizational Psychology: The nature and causes of job satisfaction. 3rd(ed), Skokie: Rand McNally, 1976
- 52) Beatty RW, Schneider CE. Personal Administration: An experimental/skill-building approach. 2nd(ed). Addison, Mass, Wesley Publishing Company, 1981
- 53) Campbell JP, Scarpello V. Job satisfaction and the fit between industrial needs and organizational rewards. *Journal of Occupational Psychology* 1983; 56: 315-328
- 54) 황규대, 김형식, 박상진, 송교석, 양진환, 양훈모, 이광희, 이철기. 조직행동의 이해. 박영사. 2001
- 55) Vroom VH. Work and Motivation. New York: John Willey & Sons, 1964
- 56) Locke EA, Kendall LM, Hulin CC, Miller A. Convergent and discriminant validity for area and method of rating for job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 1964; 54: 315
- 57) Ronan WW. Industrial and situational variables relating to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 1970; 54(1): 2-3
- 58) Glimer BH. Industrial Psychology. Tokyo: McGraw-Hill, 1996
- 59) 배현주, 전희정. 보건소 영양사의 직무특성 및 일반적 특성과 직무만족도의 관련성에 관한 연구. *대한영양사회학술지* 1998; 4(1): 30-39
- 60) 신유근. 조직행동론. 다산출판사. 1983

- 61) 박연호. 조직행동론. 박영사. 2000
- 62) Weiss DJ, Dawis RV, England GW, Lofquist LH. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation No.22, Minneapolis, MN, 1967
- 63) Sneed J, Herman C. Influence of job characteristics and organizational commitment on job satisfaction of hospital food service employees. *Journal of the American Dietetic Association* 1990; 90(8): 1072-1076
- 64) 박은정, 김기남. 초등학교 영양사의 직무수행도와 직무만족도. *대한영양사협회 학술지* 2002; 8(2): 163-174
- 65) 김정희. 한국 병원 영양사의 직무만족에 관한 연구. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문, 1985
- 66) Parsons CK, Hulin CL. An empirical comparison of items response theory and hierarchical factor analysis in applications to the measurement of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 1982; 67: 826-834
- 67) 곽동경. 학교영양사의 영양교사로서의 역할 확대와 자세. *국민영양* 2003; 250: 15-17
- 68) 손숙미. 학교영양교사임용의 당위성 및 기대효과. 한국영양교육 개선을 위한 연구토론회 자료집 pp.1-21, 2002
- 69) 양일선. 학교급식 전담직원의 배치제도 개선방안에 대한 연구. *교육인적자원부 정책연구과제* 1999; 99-4-5-1

- 70) 이보숙. 학교급식과 영양교사. *국민영양* 2003; 250: 18-23
- 71) 정진환. 학교영양교사 임용·배치 방안 모색. 한국영양교육 개선을 위한 연구 토론회 자료집 pp.1-13, 2002
- 72) 박유화, 김현희, 신경희, 신은경, 배인숙, 이연경. 전국 초등학교 영양교육 실태 및 영양교사의 영양교육 실시를 위한 학교에서의 인식도 조사. *한국영양학회지* 2006; 39(4): 403-416
- 73) 최은영, 주나미. 초등학교 영양교사를 위한 영양교육 프로그램 개발. *한국식생활문화학회지* 2005; 20(1): 86-95
- 74) 우태정. 초등학교 고학년의 활동중심 영양교육 교재 및 교사용 지침서 개발과 교재를 활용한 교육효과 분석. 창원대학교 교육대학원 석사학위논문, 2006

--	--	--

설문지(秘)

본 연구의 내용은 통계법 제8조에 의거하여 비밀이 보장되어 통계목적 이외에는 사용되지 않습니다.

안녕하십니까?

먼저 바쁘신 중에도 귀한 시간을 내어 설문에 응해주신데 대해 깊이 감사드립니다.
오늘 하루도 학교급식 현장에서 땀 흘리고 계시는 귀하의 노고에 경의를 표합니다.

본 연구는 **도내 학교급식 관리자를 대상으로 조직문화의 유형 및 조직몰입도를 변수로 하여 직무만족도와의 관련성을 규명**하고자 합니다. 본 조사를 통하여 규명된 결과는 학교급식 관리자에 대한 효율적인 인적 자원 관리 및 학교급식의 질적 향상을 위한 기초 자료를 마련하는데 중요한 근거로 사용될 것입니다.

귀하의 응답 내용은 오직 본 연구의 목적으로만 사용될 것을 약속드립니다. 감사합니다.

2006년 10월



교육대학원 영양교육 전공

지도교수 : 채 인 숙

연구원 : 부 윤 정

☎ 064) 754-3557

◆ 부탁의 말씀 ◆

1. 각 문항에 대해서 옳고 그름은 없습니다. 문항을 읽고 난 후, **순간적인 느낌이나 평소 느끼시는 그대로를 솔직하게 기록해 주시기를** 부탁드립니다.
2. 서로 비슷하다고 느껴지는 문항일지라도 **하나도 빠뜨리지 마시고 응답해 주시기를** 부탁드립니다.
3. 작성된 설문지는 반송봉투에 넣으신 후 **11월 4일(토)까지 보내주시기를** 부탁드립니다.

1. 다음은 귀하의 **일반 사항**에 대한 질문입니다. 해당하는 곳에 $\sqrt{\quad}$ 표 하거나 답하여 주십시오.

1. 귀하의 성별은? ①남 ②여
2. 귀하의 연령은? ①만20~29세 ②만30~39세 ③만40~49세 ④만50세 이상
3. 결혼은 하셨습니까? ①예 ②아니오
4. 귀하의 최종학력은?
①전문대 ②전문대+학사편입(방통대 포함) ③4년제대학 ④대학원 이상
5. 학교급식 영양사로서의 경력은 얼마나 되십니까? ()년 ()개월
6. 귀하의 고용상태는?
①비정규직 ②지방 식품위생9급 ③지방 식품위생8급
④지방 식품위생7급 ⑤지방 식품위생6급 ⑥기타
7. 현재 근무하시는 곳의 지역은?
①도시형 I (구 제주시) ②도시형 II (구 서귀포시)
③농어촌형(구 북제주군, 남제주군) ④도서벽지형
8. 현재 근무하시는 곳은?
(공동관리를 하는 경우에는 각 해당학교에 모두 $\sqrt{\quad}$ 해 주십시오.)
①초등학교 ②중학교 ③고등학교
④통합학교 ⑤특수학교 ⑥기타
9. 현재 근무하시는 학교의 관리형태는? ①단독관리 ②공동관리
10. 현재 근무하시는 학교의 급식현황은?

	급식인원수				조리종사원수			
	아침	점심	저녁	합계	조리사	조리보조원		합계
						고정	당번	
본교(조리교)								
공동관리교								
계								

⇒계속

II. 현재 근무하시는 학교의 급식실·행정실에 대하여 각각 ‘현재의 조직’칸에는 조직의 현재 모습을 가장 잘 나타내고 있는 곳에, ‘이상적인 조직’칸에는 조직의 바람직한 모습을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 √표 해 주시기 바랍니다.

■ ■ ■ 급 식 실 ■ ■ ■

문 항	현재의 조직					이상적인 조직				
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1. 급식실 식구들은 충성심을 가지고 제반업무에 적극적으로 참여하고 있다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2. 급식실 식구들은 혁신과 개발을 위해 적극적으로 노력한다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3. 급식실 식구들은 공식적 절차 및 규칙의 준수를 강조한다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4. 급식실 식구들은 절차와 관행보다는 합리적인 업무처리를 우선시한다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5. 우리 학교 급식실은 서로 신뢰하며 터놓고 이야기한다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6. 우리 학교 급식실은 새로운 시도를 장려하고 그에 따른 시행착오는 큰 문제가 되지 않는 분위기이다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7. 우리 학교 급식실은 조직의 안정과 질서를 중시한다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8. 우리 학교 급식실은 경쟁과 비교를 강조하는 분위기이다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
9. 우리 학교 급식실은 팀웍, 인간적인 배려와 관심이 학교급식의 성공적인 운영에 중요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
10. 우리 학교 급식실은 새롭고, 독창적인 음식과 서비스 개발이 학교급식의 성공적인 운영에 중요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
11. 우리 학교 급식실은 검증된 절차에 실수없이 업무를 완수하는 것이 중요한 평가 기준이 된다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
12. 우리 학교 급식실은 경쟁적이며 성과달성을 중요시 한다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

■ ■ ■ 행 정 실 ■ ■ ■

문 항	현재의 조직					이상적인 조직				
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1. 우리 학교 행정실은 가족적인 분위기이다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2. 우리 학교 행정실은 창의적인 사고를 중시한다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3. 우리 학교 행정실은 공식적이고 관료적인 절차를 중시한다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4. 우리 학교 행정실은 경쟁지향적이고 성과중심적이다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5. 나의 상사는 마치 스승이나 부모같다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6. 나의 상사는 혁신적이고 모험적이다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7. 나의 상사는 통솔과 통제, 직권으로 조직을 이끌어간다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8. 나의 상사는 실적과 목표달성에 강한 추진력을 보인다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
9. 우리 학교 행정실은 팀웍과 일체감을 강조한다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
10. 우리 학교 행정실은 개개인이 자유롭게 독창적으로 새로운 것을 시도할 수 있게 한다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
11. 우리 학교 행정실은 고용 안정과 보장된 지위, 계획된 업무 진행이 중요시된다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
12. 우리 학교 행정실은 주어진 여건에서 최대한의 성과를 올리도록 강조한다.	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

⇨계속

III. 각 문항을 자세히 읽으시고 귀하의 생각이나 느낌을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 √표 해 주시기 바랍니다.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 우리 학교의 일원임을 자랑스럽게 이야기 한다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 강한 애착을 느끼며 학교를 위해 남보다 열심히 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 나의 가치관과 학교의 가치관이 일치하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 우리 학교에 대하여 충성할 마음을 지니고 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 이 학교에서 어떠한 직무가 주어지더라도 그것을 성실히 수행할 것이다.	①	②	③	④	⑤
6. 직무를 수행함에 있어 학교는 내가 최선을 다할 수 있도록 격려해 주고 있다.	①	②	③	④	⑤
7. 우리 학교에서 근무하는 것은 나에게 얻는 것이 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 우리 학교의 문제를 진정으로 나의 문제처럼 느낀다.	①	②	③	④	⑤
9. 나는 직원들에 대한 학교의 중요정책에 대해 동의한다.	①	②	③	④	⑤
10. 내게 있어서 우리 학교는 내가 일할 수 있는 학교 중 가장 좋은 곳이라 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11. 업무 유형이 비슷하다면 다른 학교보다는 우리 학교에서 일하는 편이 낫다.	①	②	③	④	⑤
12. 나는 우리 학교를 주위 사람들에게 아주 좋게 이야기 한다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 **직무만족**과 관련된 문항입니다. 각 문항을 자세히 읽으시고 귀하의 생각이나 느낌을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 √표 해 주시기 바랍니다.

□ 직무자체

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1. 내가 하는 일에 흥미를 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2. 내가 하는 일은 중요한 업무이고, 이 업무에 대해 타인도 중요하게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3. 내가 하는 일은 다른 이들에게 존경받는 업무이다.	①	②	③	④	⑤
4. 내가 하는 일은 새로운 아이디어와 창의력이 요구된다.	①	②	③	④	⑤
5. 내가 하는 일은 건강에 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
6. 내가 하는 일은 주어진 업무 시간 내에 일을 처리할 수 있을 정도로 적절하다.	①	②	③	④	⑤
7. 내가 하는 일은 나에게 성취감과 보람을 준다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 내 직업에 대한 자부심이 크다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9. 나의 직업은 전공한 지식이나 기술을 많이 활용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10. 나의 직업은 안정성 및 장래성이 있다.	①	②	③	④	⑤

□ 급여 & 복지 수준

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 현재 급여에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
2. 내가 받는 급여는 직무에서 제공하는 노력에 비해 공정하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 현재의 급여로 충분히 생활을 유지할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 나의 급여가 타 기관의 동일 직무에 근무하는 사람에 비해 많다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5. 우리 학교의 복지 제도 혜택은 만족스러운 수준이다.	①	②	③	④	⑤

⇒계속

□ 상사의 감독

문	항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1.	나의 상사는 나의 업무가 잘 되도록 도움을 주고 있다.	①	②	③	④	⑤
2.	나의 작업을 감독자로부터 독립적으로 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3.	나의 상사는 나의 직무 수행상에 있어 자율성(자유재량)을 인정해 주고 있다.	①	②	③	④	⑤
4.	나의 상사는 귀하의 능력을 적절히 평가할 수 있는 능력을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
5.	나의 상사는 나의 직무를 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
6.	나를 감독할 때 나의 상사는 나의 조언을 묻는다.	①	②	③	④	⑤
7.	나의 상사는 내가 일을 잘 했을때 칭찬을 아끼지 않는다.	①	②	③	④	⑤
8.	나의 상사는 나에게 영향을 미친다.	①	②	③	④	⑤
9.	나의 상사는 성급하다(화를 쉽게 낸다).	①	②	③	④	⑤
10.	나의 상사는 일을 감독할 때에 엄격하다.	①	②	③	④	⑤

□ 승진 & 교육의 기회

문	항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1.	나의 직장에는 정기적인 승진의 기회가 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2.	나의 직장에서는 능력에 따른 승진 기회가 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
3.	나의 직장의 승진은 불공평하다.	①	②	③	④	⑤
4.	나의 직장은 승진을 대비하여 능력 개발 및 훈련 프로그램의 기회가 많다.	①	②	③	④	⑤
5.	나의 직장에는 각종 교육의 기회가 많다. (교내 또는 교육청 교육)	①	②	③	④	⑤

□ 조리종사원들

문	항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1.	나는 조리종사원들로부터 어느 정도의 인정을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
2.	나는 같이 일하고 있는 조리종사원들과 친하게 지내고 있다.	①	②	③	④	⑤
3.	우리 조리종사원들 가운데 급식실 분위기를 이끌어 가는 사람이 많다.	①	②	③	④	⑤
4.	우리 조리종사원들은 때때로 나의 직무를 활동적이며 적극적으로 도와준다.	①	②	③	④	⑤
5.	우리 조리종사원들은 나에게 자극과 격려가 된다.	①	②	③	④	⑤
6.	우리 조리종사원들은 책임감이 있다.	①	②	③	④	⑤
7.	우리 조리종사원들은 일의 처리 속도가 빠르다.	①	②	③	④	⑤
8.	우리 조리종사원들은 서로 간에 호전적이고 쉽게 적을 만든다.	①	②	③	④	⑤
9.	우리 조리종사원들은 수다스럽다.	①	②	③	④	⑤
10.	우리 조리종사원들은 서로 간에 비밀이 없다.	①	②	③	④	⑤

□ 근무환경

문	항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1.	내가 근무하는 곳의 실내 온도는 일하기에 적당하다.	①	②	③	④	⑤
2.	내가 근무하는 곳의 실내 습도는 일하기에 적당하다.	①	②	③	④	⑤
3.	내가 근무하는 곳의 환기 정도는 일하기에 적당하다.	①	②	③	④	⑤
4.	내가 근무하는 곳의 조명 정도는 일하기에 적당하다.	①	②	③	④	⑤
5.	내가 근무하는 곳의 소음 정도는 일하기에 적당하다.	①	②	③	④	⑤

⇒계속

■ ■ ■ 직무만족 측정요소의 상대적인 순위 측정 ■ ■ ■

V. 앞서 답해 주신 직무만족 측정의 6가지 기본요소 중, 귀하가 중요하다고 생각하시는 순서에 따라 가장 중요한 요소를 '1'로 하여 1~6위까지 순위를 매겨 주십시오.

<input type="checkbox"/> 직무자체	()
<input type="checkbox"/> 급여 & 복지 수준	()
<input type="checkbox"/> 상사의 감독	()
<input type="checkbox"/> 승진 & 교육의 기회	()
<input type="checkbox"/> 조리종사원들	()
<input type="checkbox"/> 근무환경	()

VI. 영양교사제도가 도입됨에 따라 각 학교의 영양교사는 지역사회의 영양전문인으로서 양질의 급식관리와 함께 바람직한 영양교육의 역할을 발휘해야 하는 시점에 있습니다. 영양교사 배치 후 학교에서 영양교육을 실시함에 있어서, 가장 시급하게 해결되어야 할 과제를 '1로'로 하여 1~6위까지 순위를 매겨 주십시오.
(기타 의견이 있으시면 아래의 빈칸에 적어주십시오.)

<input type="checkbox"/> 1개교에 1인의 영양교사 배치	()
<input type="checkbox"/> 교육에 필요한 지침서와 교재 및 교육자료 개발	()
<input type="checkbox"/> 영양교육 및 영양상담 시간의 확보	()
<input type="checkbox"/> 영양교사와 일반교사간 협력활동의 활성화	()
<input type="checkbox"/> 인턴 영양사제도 도입	()
<input type="checkbox"/> 새로운 직무와 관련한 연수 및 학술대회 활성화	()

■ ■ ■ 기타 의견 ■ ■ ■

“본 설문에 끝까지 성실히 답해 주신 것에 대해 다시 한 번 감사드립니다.”

Abstract

School Foodservice Managers' Job Satisfaction of Organizational Culture and Commitment in Jeju

Yun-Jeong Bu

Department of Nutrition Education, Graduate School of Education
Cheju National University, Jeju, Korea

The purpose of this study was to analyze foodservice managers' job satisfaction by the organizational culture and commitment at the department of foodservice and administration of school in Jeju.

Questionnaires were developed and distributed to 146 dietitians who were working at school in Jeju, from October 21 to November 4, 2006. A total of 144 usable questionnaires were received with a 98.6 percent response rate.

Statistical data analysis was completed using the SPSS Win 12.0 programs for descriptive analysis, reliability analysis, factor analysis, t-test, ANOVA (duncan's multiple comparison), pearson correlation and multiple regression.

The results of this study can be summarized as follows.

First, frequency distributions were studied on the demographical item. More than a half of the subjects(63.9%) were 30 to 39 years old. One hundred eleven respondents(77.1%) were married. Over 36% of the subjects had 10 to 15 years experience, less than 2 to 5 years, 5 to 10 years, over 15 years experienced dietitians were similarly distributed.

The respondents worked for where located in urban regions were 55.6%. Also, half of the subjects(50.7%) worked in elementary school. Most of schools were in the forms of one diet a day. A total of 44.4% indicated small scale school(500 persons and below).

Second, the organizational culture of the department of foodservice perceived by dietitian of school foodservice was 'human relations model' which relatively more than the others. The organizational culture of the department of administration perceived by dietitian of school foodservice was 'internal process model' which relatively more than the others. Both of them, a gap was existed between the type of the organizational culture perceived and that of expected. Especially, 'human relations model' and 'open systems model' are the most expected.

Third, the means of the organizational commitment score was above the midpoint scale. The organizational commitment score was the highest at the facts of 'loyalty' and 'pride' whereas the lowest at the factor of 'unity'.

Forth, the means of the job satisfaction score was above the midpoint scale. 'Work itself' of the JDI was with the highest job satisfaction and the most important factor, too.

Fifth, the organizational culture was positively related to the factors of organizational commitment and job satisfaction.

Sixth, human relations-oriented organizational culture in department of foodservice and administration had an impact on organizational commitment with leading to the job satisfaction. 'Unity' and 'pride' of the organizational commitment influenced significantly on school foodservice managers' job satisfaction.

Seventh, as soon as possible task to be resolved for implementation of nutrition education is 'placement of a nutrition teacher for each school'.

Finally, human relations-oriented organizational culture was highly demanded to enhance performance of school foodservice managers' job satisfaction.

Keywords : school foodservice manager, organizational culture,
organizational commitment, job satisfaction

감사의 글

학문의 길로 접어들어 작지만 소중한 하나의 결실을 맺은 지금, 기쁜 마음 그지없으나 한편으로는 많은 후회가 밀려와 부끄럽습니다.

2년이 넘는 시간을 앞만 보고 달려 놓친 것과 잃은 것도 분명 있지만, 이제껏 사는 동안 미처 깨닫지 못한 많은 것을 느끼고 생각하게 했던 값진 시간이었습니다. 무엇보다 너그러운 마음으로 세상을 바라보는 안목을 배웠습니다. 이렇게 변화할 수 있게 도와주신 제 주위의 모든 분들께 감사의 말씀 드리고자 합니다.

먼저 이 논문이 있을 수 있도록 설문에 적극 협조해 주신 도내 학교 영양(교)사 선생님들께 다시 한번 고마운 마음 전합니다. 고맙습니다.

지금은 한 아이의 행복한 엄마가 되신 채인숙 교수님께, 결코 쉽지 않은 상황에서도 연구의 흐름을 읽어주시고 토씨 하나까지 교정해주셨던 세심함에 깊은 감사 드립니다. 늘 따끔한 충고와 격려를 아끼지 않으셨던 고양숙 교수님과 심사를 맡아주신 신동범 교수님, 양양한 교수님께도 감사 드립니다. 그리고 훌륭한 강의로 학문에 대한 열정을 가르쳐주신 강정숙 교수님과 윤창훈 교수님께도 감사 드립니다.

대학원 생활동안 애쓰셨던 우리 동기 선생님들, 다시는 경험하고 싶지 않을 정도로 힘들게 결실을 맺었기에 그 기쁨을 같이 하고 싶습니다. 무엇이든 열심히 노력하는 선생님들을 보며 제 자신을 돌아볼 수 있어 행복했습니다. 너무 수고하셨습니다. 특히 우리 연구실 동기인 희숙 선생님과 임숙언니, 강미언니께서는 극한 상황에서도 밤 늦은 시간까지 서로 도우며 동고동락 해주었기에 지금의 논문이 있을 수 있었습니다. 고맙습니다.

몸과 마음이 바쁘고 지친 핑계로 주변 사람들을 너무 못 챙겼습니다. 아주 오래전 어느 날이 인연이 되어 지금까지 함께 한 우리 무리들, 다같이 모여 한 잔을 부딪힐 땐 세상 부러울게 없이 즐거웠기에 항상 웃음을 잃지 않을 수 있었습니다. 모두 고맙습니다. 벌써 그립습니다. 그런 시간이 또 올까요? 그 중의 한 사람인 상우오빠, 하루빨리 교단에 다시 설 수 있도록 빠른 쾌유를 기원합니다. 우리 모두 응원하고 있습니다. 힘내세요. 함께 있다는 존재의 이유만으로도 큰 힘이 되어주는 나의 특별한 친구들에게도 사랑과 고마움의 마음 전합니다. 영원히 함께해요.

큰 딸로서의 도리를 제대로 못한 저를 무한한 사랑으로 묵묵히 응원하여 주시는 부모님과 가족들, 정말 사랑합니다. 특히 제 분신과도 같은 여동생과 그녀의 든든한 버팀목인 제부께도 깊은 감사 드립니다.

지금 제 옆에는 너무나 사랑스러운 사람들로 넘쳐있는 것 같습니다. 시간이 흘러 언젠가 이 글을 봤을 때 그 분들은 여전히 그대로이길 바랍니다. 모두 고맙습니다.

2007년, 스물아홉살의 여름

부 윤 정