



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

코로나19로 인한 제주지역
영양(교)사의 직무스트레스,
직무만족 및 직무몰입 분석

濟州大學校 教育大學院

榮養教育專攻

康 文 榮

2022年 8月

코로나19로 인한 제주지역 영양(교)사의 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 분석




指導教授 蔡 仁 淑

康 文 榮

이 論文을 教育學 碩士學位 論文으로 提出함

2022 年 6 月

康文榮의 教育學 碩士學位 論文을 認准함

審査委員長	이 유 경	
委 員	채 인 숙	
委 員	김 인 혜	

濟州大學校 教育大學院

2022 年 6 月

Analysis of Job Stress, Job Satisfaction and Job
Commitment of Nutrition Teachers in Jeju with
COVID-19 Pandemic

Moon-Yeoung Kang
(Supervised by professor In-Suk Chai)

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF
EDUCATION

2022. 8.

DEPARTMENT OF NUTRITION EDUCATION
GRADUATE SCHOOL OF EDUCATION
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

표 목차	iii
국문 요약	iv
I. 서론	1
II. 이론적 배경	3
1. 코로나19와 학교급식	3
2. 영양(교)사	8
3. 직무스트레스	10
4. 직무만족	13
5. 직무몰입	15
III. 연구 내용 및 방법	17
1. 조사대상 및 기간	17
2. 조사내용 및 방법	17
3. 자료의 분석 및 통계처리	19
IV. 연구 결과 및 고찰	20
1. 조사대상자의 일반사항	20
2. 조사대상자의 근무지 특성	22
3. 코로나19로 인한 학교급식의 변화	24
4. 코로나19로 인한 조사대상자의 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입	28
5. 일반사항, 근무지 특성 및 학교급식 변화에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입	36
6. 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 간의 상관관계	50

V. 결론 및 제언	52
VI. 참고문헌	55
Abstract	58

표 목 차

표 1. 전국 학교급식 실시현황	4
표 2. 제주지역 급식학교 및 급식학생 수 현황	5
표 3. 거리두기 단계별 급식방법(안)	6
표 4. 전국 급식학교 영양(교)사의 배치 현황	9
표 5. 제주지역 급식학교 영양(교)사 배치 현황	10
표 6. 조사대상자의 일반사항	21
표 7. 조사대상자의 근무지 특성	23
표 8. 코로나19로 인한 업무량의 변화	25
표 9. 코로나19로 인한 학교급식 변화에 대한 영양(교)사의 인식	25
표 10. 코로나19로 인한 학교급식 운영실태의 변화	27
표 11. 코로나19로 인한 영양(교)사의 직무스트레스	29
표 12. 코로나19로 인한 영양(교)사의 직무만족	32
표 13. 코로나19로 인한 영양(교)사의 직무몰입	35
표 14. 연령에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입	36
표 15. 직종과 고용형태에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입	38
표 16. 자녀 양육여부에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입	39
표 17. 총 근무경력에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입	41
표 18. 1년 연봉에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입	43
표 19. 학교 설립유형, 급식유형에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 ..	44
표 20. 1일 급식 제공 횟수에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입	45
표 21. 담당 학교 수에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입	46
표 22. 학생 배식시간 변화에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입	47
표 23. 학생 배식형태 변화에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입	48
표 24. 학생 배식 순환횟수 변화에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입	49
표 25. 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 간의 영역별 상관관계	50
표 26. 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 간의 상관관계	51

코로나19로 인한 제주지역 영양(교)사의 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 분석

본 연구는 코로나19 기간에 학교급식을 운영한 제주지역 영양(교)사들의 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입을 조사하여 일반사항, 근무지 특성, 코로나19로 인한 학교급식의 변화에 따라 분석하였고, 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 간의 상관관계를 분석함으로써 코로나19와 같은 위기 속의 학교급식을 효율적으로 관리하고 영양(교)사의 대응역량을 강화시킬 수 있는 방안을 모색하는데 기초자료를 제공하고자 하였다.

이를 위해 제주도내 초·중·고등학교 및 특수학교에서 근무하는 영양(교)사 200명을 대상으로 2022년 3월 28일부터 2022년 4월 29일까지 온라인 설문조사를 실시하였고, 회수된 설문지 총 130부를 최종 분석 자료로 사용하였다. 조사된 자료는 통계처리 프로그램 SPSS Win Program(ver. 26.0)을 이용하여 빈도분석, t-test, ANOVA(Duncan), 상관관계분석을 실시하였다.

본 연구를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조사대상의 연령은 50대 이상이 48.5%, 기혼 비율이 70.8%, 자녀 양육 여부는 있음이 64.6%, 직종으로는 영양교사가 83.1%로 가장 높게 나타났고, 최종학력은 대학원 졸업(재학 중 포함)이 46.1%, 총 근무경력은 23년 이상이 43.1%, 고용형태로는 정규직이 81.5%, 1년 연봉은 5,000만원 이상이 49.2%, 주당 근무시간은 41~45시간 이하가 43.8%으로 가장 높게 나타났다. 근무지 특성에서 학교급식 근무처는 초등학교가 52.1%, 학교 급식유형은 도시형 57.7%, 1일 급식 제공 횟수는 1식이 80.8%로 가장 높은 비율을 차지하였고, 1일 급식 인원 수는 600~900명 미만이 24.6%, 담당하는 학교 수는 1개교가 93.8%, 학교급식 관리 형태는 단독관리가 93.8%, 조리종사원 수는 4~7명이 37.7%로 가장 높게 나타났다.

둘째, 코로나19로 인한 업무량 변화가 증가했다고 응답한 비율은 96.2%으로 대부분을 차지하였고, 업무량이 증가한 이유에 있어서는 ‘급식취소, 인원수 변동으로 인한 발주 수정’이 55.3%으로 가장 높았으며 코로나19로 인해 학교급식 관리에서 가장 어려웠던 점도 ‘임박한 급식취소, 잦은 식수변경으로 인한 발주량 수정’이 48.3%로 가장 높게 나타났다. 코로나19 시기 학교급식 운영에 가장 바라는 점으로는 ‘재난 상황에 대한 교육청의 구체적인 대책 매뉴얼 마련’이 35.8%으로 가장 높게 나타났다.

셋째, 코로나19 발생 전과 비교하여 가장 많이 달라진 업무는 배식관련 위생 및 안전 업무가 38.6%으로 가장 높았고, 총 배식시간이 코로나19로 인해 증가했다고 응답한 비율은 76%로 높게 나타났으며, 식당 배식 순환 횟수의 경우, 코로나19로 인해 증가하였다고 응답한 비율은 73.1%로 절반 이상을 차지하였다.

넷째, 코로나19로 인한 조사대상의 직무스트레스는 평균 2.89점으로 나타났고, 영역별로는 직무요구 영역이 4.02점으로 가장 높았으며, 직무자율 결여 영역 3.98점, 보상부적절 영역 2.96점, 조직체계 영역 2.73점, 직장문화 영역과 관계갈등 영역 각 2.47점, 직무 불안정 영역 1.88점 순으로 나타났고, 조사대상의 연령, 직종, 고용형태, 자녀양육여부, 총 근무경력, 1년 연봉, 학교 설립유형, 학교 급식유형, 1일 급식 제공 횟수 및 코로나19로 인한 학생 배식시간 변화 유무에 따라 유의한 차이가 있었다.

다섯째, 코로나19로 인한 조사대상의 직무만족은 평균 3.27점으로 나타났고, 인간관계 영역이 3.56점으로 가장 높게 나타났으며, 직무자체 영역 3.22점, 인사고과 및 복리후생 영역 3.17점, 근무환경 영역 3.04점 순으로 나타났고, 조사대상의 직종, 고용형태, 자녀양육여부, 1년 연봉 및 1일 급식 제공 횟수에 따라 유의한 차이가 있었다.

여섯째, 코로나19로 인한 조사대상의 직무몰입은 평균 3.36점으로 나타났고, ‘나에게 직무(일)란 그렇게 중요한 것이 못된다(3.81점)’, ‘나는 주어진 과업의 질적 수준을 높이는 데에 기여하고 있다(3.72점)’, ‘나는 나의 직무에 개인적으로 상당히 몰입되어 있다(3.63점)’ 순으로 나타났으며, 학교 급식유형과 담당 학교 수에 따라 유의한 차이가 있었다.

일곱째, 조사 대상의 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 간의 상관관계에 있어서

직무스트레스와 직무만족($r=-.719$)으로 음(-)의 상관관계를 보였고, 직무만족과 직무몰입($r=.246$)은 양(+)의 상관관계를 보여 직무스트레스가 낮을수록 직무만족은 높아지고, 직무만족이 높아지면 직무몰입도 높아지는 것을 알 수 있었다.

이상의 연구결과를 토대로 살펴볼 때, 제주지역 영양(교)사는 코로나19로 인한 새로운 업무 증가, 바쁘게 일처리를 해야 하는 등의 직무요구 영역의 직무스트레스가 높게 나타나 불필요한 행정업무 경감을 위한 방안과 코로나19와 같은 위기상황 속에 영양(교)사의 개인의 위기대응 역량을 강화시킬 수 있는 방안이 필요하며, 조사 대상의 연령과 경력이 낮을수록, 1일 급식 제공 횟수가 2식(3식 포함)인 학교일수록 직장문화 영역의 스트레스를 많이 받는 것으로 나타나 직장문화 개선교육과 같은 체계적인 온라인 연수, 멘토링 프로그램 등의 기회를 제공되어야 할 것이다. 또한, 영양(교)사로서의 사명감과 긍지를 갖고 근무할 수 있는 환경이 조성되어 직무에 더욱 몰입할 수 있도록 교육청의 공정한 인사고과 방안 등이 마련되어야 할 것으로 사료된다.

I. 서론

2019년 12월 말, 중국 후난성 우한시에서 최초로 감염자가 발생하면서 확산된 COVID-19(이하 코로나19) 바이러스는 전 세계를 강타하였다. 결국 세계보건기구(who)는 급속한 속도로 전파되는 감염병 확산을 방지하기 위해 코로나19에 대해 팬데믹을 선언하였고 우리나라에서도 2020년 2월 23일부터 국내 감염병 위기경보 단계를 '심각'으로 격상하였다.¹ 정부는 코로나19 위험성을 줄이기 위해 사회적 거리두기, 마스크 착용 의무화, 공공시설 방역조치 등 대응 및 조치를 취하며 많은 사회적 변화를 만들었고, 사회적 거리두기는 다양한 형태로 지속되어 접촉을 최소화하는 비대면 문화가 생활 속에 자리 잡게 되었다.

2021년 12월 초 코로나 19 변이 바이러스인 오미크론이 출현하면서 사람들을 공포에 빠트리게 하였고 3년 차에 넘어서면서 끝날 것 같던 코로나는 계속 주위에서 맴돌며 사람들을 움츠리게 하였다. 코로나19 바이러스 확산으로 인해 우리나라 교육 역사상 최초로 개학이 세 차례나 미뤄지면서 갑작스러운 온라인 개학을 맞이하게 되었다.² 온라인 개학으로 인해 학교급식도 많은 변화가 일어났다. 임박한 급식취소, 잦은 식수변경으로 인한 발주량 수정, 대체식, 간편식 등이 진행되었고 원격수업 학생을 대상으로 한 탄력적 급식 운영, 새로운 급식실 환경개선(식당 가림막 설치 방역 및 시설적 측면 등) 등 학사 및 교육과정 운영변경에 맞춰 새로운 급식운영 방안들이 마련되었다. 여러 사람들이 이용하고 식사를 하기 위해서는 마스크 착용은 할 수 없는 학교급식 특성상 식당 내에 코로나19 감염의 위험성이 크고 위생과 안전의 중요성이 매우 중요하다. 이런 상황 가운데 학교급식 영양(교)사들이 많은 업무 능력이 요구되고 기존업무에서 추가된 업무들이 상당해지면서 스트레스가 많았을 것으로 예상된다.³

조직구성원들은 직무환경과 직무내용이 복잡해짐에 따라 수많은 스트레스에 노출이 되고 어느 조직을 막론하고 조직의 구성원들이 경험하는 직무스트레스는 개인과 조직을 위협하는 중요한 문제로 부각되고 있다.⁴ 직무스트레스는 직무를 수행하는 과정에서 발생되어 조직구성원이 받게 되는 부정적 감정상태의 개념이며, 직무스트

레스는 직무만족도를 저하시키고, 정신적, 신체적 피로와 불안감 및 각종 신체질환으로 이어지며 거친 언행과 행동이 유발되는 등 인간관계에서도 좋지 않은 영향을 미치게 되며, 나아가 이직으로까지 이어지게 된다.⁵⁾

이에 본 연구는 제주지역 학교 영양(교)사들을 대상으로 코로나19 이후 학교급식의 변화, 코로나19로 인한 직무스트레스, 직무만족, 직무몰입을 조사하여 일반사항, 근무지 특성에 따른 직무스트레스, 직무만족, 직무몰입을 분석하였고, 직무스트레스와 직무만족, 직무몰입 간의 상관관계를 분석하여 코로나19와 같은 위기 속의 학교급식을 효율적으로 관리하고 영양(교)사의 대응역량을 강화시킬 수 있는 방안과 매뉴얼을 만드는 데 기초 자료를 제공하고자 하였다.

II. 이론적 배경

1. 코로나19와 학교급식

1) 코로나19 개념 및 국내현황

코로나바이러스감염증-19(Coronavirus disease 2019, COVID-19, 이하 코로나19)는 변종 코로나바이러스인 Severe Acute Respiratory Syndrome-CoV-2)가 일으키는 중증 급성 호흡기 증후군이며 2019년 12월 말 중국 후난성 우한에서 최초로 감염자가 발생하여 전 세계적으로 빠르게 확산되었고 세계보건기구는 2020년 3월 11일 코로나19의 팬데믹(pandemic)을 선언하였다. 코로나19 전과경로는 감염자의 기침, 재채기, 말하기, 노래 등을 할 때 호흡기 침방울(비말)을 통해 바이러스를 배출하거나, 감염자의 호흡기 침방울을 직접 들이마심(흡입), 코로나19 오염된 물건을 만진 후 눈, 코, 입을 만짐(표면접촉)으로써, 또는 밀폐된 공간에 장시간 비말을 만드는 환경에 있을 경우 감염이 되는 것으로 알려져 있다. 주요증상으로는 발열 또는 오한, 기침, 숨가쁨 또는 호흡곤란 등의 호흡기 증상을 보이고 근육통, 두통, 미각&후각 상실, 피로, 구토, 설사 등이 나타난다. 즉 무증상·경증부터 중증 질환 등 다양하며 바이러스에 노출된 후 1~14일(평균 5~7일) 이내에 나타날 수 있다.⁶

국내에서는 2020년 2월 23일부터 국내 감염병 위기정보 단계를 ‘심각’으로 격상하였고 집단감염을 우려한 정부는 사회적 거리두기, 마스크 착용 의무화, 공공시설 방역조치, 백신 접종 등 대응 및 조치를 취해 사회적 변화를 만들었다. 백신 접종 인구가 늘어나면서 코로나19가 우리의 삶의 미친 제한을 완화시킬 수 있을 것이라는 기대감이 컸지만 2021년 12월 코로나19 변이 바이러스인 오미크론이 출현하면서 2022년 3월 15일 기준 코로나19 확진자 수는 사상 36명으로 넘어섰다.⁷ 코로나19의 대유행 반복과 발생 규모가 증가하면서 3월 중순 유행정점을 찍은 이후, 최근 3주간의 확진자 감소세를 유지하고 위중증 환자와 사망자가 조금씩 줄면서, 안정적 의

료체계 여력 등이 확인됨에 따라 약 2년 1개월 만인 2022년 4월 18일부터 현행 사회적 거리두기의 모든 조치를 해제하였다. 그리고 일주일 뒤인 4월 25일에는 실내 취식이 제개되었고, 법정 감염병 등급에 따라 코로나19 감염병 등급 조정을 1급에서 2급으로 낮췄⁸ 새로운 일상을 단계적으로 준비하였다.

2) 학교급식 실시현황

교육부(2020)에 따르면 전체 초, 중, 고등학교 및 특수학교 11,903개교에서 급식을 100% 실시하였으며, 급식 운영 형태로는 직영급식 11,663교(97.2%), 위탁급식 240(2.8%)로 운영되고 있다. 1일 평균 급식 학생 수는 538만명으로 전체 학생 수의 99.9%이다.⁹ 전국 학교급식 실시현황은 <표 1> 과 같다.

표 1. 전국 학교급식 실시현황

구분	학교수(교)		학생수(천명)		운영형태(교)	
	전체	급식	전체	급식	직영(%)	위탁(%)
초등학교	6,127	6,127	2,698	2,698	6,121(99.9)	6(0.1)
중학교	3,226	3,226	1,316	1,316	3,200(99.2)	26(0.8)
고등학교	2,372	2,372	1,337	1,336	2,167(91.4)	205(8.6)
특수학교	178	178	26	25	175(98.3)	3(1.7)
합계	11,903	11,903	5,377	5,375	11,663(97.2)	240(2.8)

자료 : 교육부, 2020학년도 학교급식 실시현황, <2021.02.28. 기준>

전국 학교급식 중 제주지역의 급식학교는 초등학교 118교, 중학교 45교, 고등학교 30교, 특수학교 3교로 총 196교로 전국 대비 1.6%를 차지하였고, 제주지역 급식학생 수는 1일 평균 79백명으로 전국대비 1.5%를 차지하였다. 제주지역 급식학교 및 급식학생 수 현황은 다음 < 표 2 >와 같다.⁹

표 2. 제주지역 급식학교 및 급식학생 수 현황

구분	급식 학교 수(교)			급식학생 수(명)		
	전국	제주	%	전국	제주	%
초등학교	6,127	118	2.1	2,698,400	40,580	1.5
중학교	3,226	45	1.4	1,316,000	19,467	1.5
고등학교	2,372	30	1.3	1,337,000	18,665	1.4
특수학교	178	3	1.7	26,000	462	1.8
합계	11,903	196	1.6	5,377,000	79,174	1.5

자료 : 교육부, 2020학년도 학교급식 실시현황에서 재구성

3) 코로나19에 따른 학교급식의 변화

전 세계적으로 갑작스러운 코로나19의 확산에 따라 사회, 경제, 문화 등 다양한 분야에서 우리의 생활환경은 많은 변화가 생겼다. 사회적 거리 두기, 재택근무, 공공 시설 방역 조치 등을 시행하여 비말, 접촉 등에 의해 감염이 전파되는 것을 차단하였고, 비대면과 온라인 문화가 생기게 되었다.

정상적인 학교의 학사일정 운영과 대면수업도 불가능한 상황에 처하게 되었고, 매년 3월 초 신학기를 맞이하는 우리나라는 새 학기를 맞이하지 못하는 사태가 발생했다. 교육부는 학생의 안전을 보호하기 위해 계속적으로 휴업 명령을 내렸고, 원격 교육 등을 통한 수업으로 학생들의 학습공백을 해소하고자 4월 9일을 시작으로 단계적으로 온라인 개학을 실시하였다². ‘온라인 개학’ 실시는 국민들에게 걱정과 혼란, 어려움을 불러일으켰고, 특히 학교현장에서 큰 혼란을 가져왔다. 무엇보다도 학교는 교육부의 결정에 따라 학사 일정과 교육과정 운영을 위한 의사결정이 계속적으로 변경되는 상황을 경험하게 되었다. 온라인 개학으로 인해 학교급식도 많은 변화가 일어났다.

임박한 급식취소, 잦은 식수 변경으로 인한 발주량 수정, 대체식, 간편식 등이 진행되었고 원격수업 학생을 대상으로 한 탄력적 급식 운영, 새로운 급식실 환경개선(식당 가림막 설치 방역 및 시설적 측면 등) 등 학사 및 교육과정 운영 변경에 맞춰 새로운 급식운영 방안들이 마련되었다. 여러 사람들이 밀접하게 이용하고 특히,

식사를 하기 위해서는 마스크 착용은 할 수 없는 학교급식 특성상 식당 내에 코로나19 감염의 위험성이 크고 위생과 안전의 중요하다.

교육부(2021)¹⁰는 학생 간 거리를 최소화하여 학교별 급식 여건을 고려하여 코로나19에 대응하여 학교급식 운영을 하도록 하였다. 거리두기 단계별 급식방법에 따른 운영과 조리과정별 집중방역, 개학 전 자체 전수 점검 추진 등 학교급식 방역 관리를 강화하였다. <표 3>와 같이 거리두기 단계별 급식방법에는 식탁 칸막이와 띄어앉기·지정좌석제 운영 등의 좌석배치를 조정하며, 학년별·반별로 시차배식 등을 통해 학생 간의 거리두기를 강화하였다. (1·2단계) 경우, 칸막이 설치(확대) 또는 거리두기(한 칸 띄움)로 (3단계)는 칸막이 설치, (4단계)는 칸막이 설치하여 한 칸 띄어앉기 방안을 제시하였다. 제공식단의 경우 학기 초 준비기간 및 거리두기가 3·4단계 시, 조리·배식·식사 시간의 단축을 통한 접촉 최소화를 위해 식단을 간소화하여 제공하도록 하였다. (1·2단계) 경우, 일반급식으로 진행하며 (3·4단계) 시 식단 조정을 적용한 단계적 급식을 진행하도록 방안을 제시하였다. 대체식으로 빵/떡 및 음료·후식 등이 나갈 수 있고 간편식으로 일품요리 또는 덮밥류 등으로 식단을 간소화하여 제공할 수 있도록 하였다. 대체식 제공 또는 개인 도시락 지침 시는 학부모의 의견 수렴 및 학교운영위원회심의(자문), 학교 인근 대체식 제공업체 유무 및 위생점검 등은 관할 지자체와 협의하도록 하였다. 대체식, 간편식, 일반식은 모두 지정된 식사 장소에서만 섭취를 할 수 있도록 하였다.

표 3. 거리두기 단계별 급식 방법(안)

단계		1단계	2단계	3단계	4단계
급식방법	식사환경	칸막이有	모든 자리에 착석 가능	식탁칸막이 설치하고 모든 자리에 착석 가능	식탁칸막이 설치하고 한 칸 띄어 앉기
	칸막이無	거리두기(1m 이상) 유지 또는 한 칸 띄어 앉기			
	환기	급식 전·후 수시 환기 ※ 식사시간 창문 상시 개방			
	제공식단	일반식	단계적 급식(간편식 등→일반식)		
		<ul style="list-style-type: none"> (학기 초 준비기간, 2주) 간편식 등 식단 조정(음식의 온도·시간 관리가 어려운 경우) (1·2단계) 일반식 ⇨ (3·4단계) 단계적 급식*(조리·배식·식사 시 접촉 최소화를 위해 간편식 등에서 일반식으로 전환) * 예: 대체식(1~3일, 빵/떡 및 음료·후식) → 간편식(1~2주, 일품요리 또는 덮밥류) → 일반식			

자료 : 교육부, 2021. 유·초·중등 및 특수학교 코로나19 감염예방 관리 안내, 학교급식운영 제5-1판

교육부(2021)¹⁰는 급식실 방역관리 강화를 위해 급식개시 이전에 급식소 전체 특별 소독, 학생 접촉이 빈번한 시설·기구(매일 청소하며 소독을 하며 급식 전·후 수시로 환기를 강화하도록 하였다. 또한 급식 전 과정인 검수·보관·조리·배식·세척 등)에서 접촉을 최소화하고 식품과 기구 등을 통한 감염방지를 위해 공정별 위해요소를 관리하였다. 또한, 급식 전 과정에서 업무 증가 등을 고려해 방역인력을 적극 활용 또는 추가 배치를 통해 급식 소독·환기·배식 등을 지원 검토하였다.

식사 지도의 경우 식당 입구의 손 소독제를 비치하여 식사 전에 손 소독을 하도록 하고 배식 대기 시 적정간격을 유지하며 배식 및 식사 중에는 대화를 삼간다. 또한, 지정된 장소에서 식사를 할 수 있도록 (담임)교사, 방역인력 등이 현장지도 하도록 한다. 급식종사자의 건강관리를 위해 올바른 손 씻기 및 소독을 철저히 하며 식품 취급 시 위생장갑 사용, 위생 복장 및 마스크 착용을 실시하도록 하였고, 매일 2회, 출근 직후와 배식 전에 급식종사자의 건강상태를 확인하도록 하였다. 코로나19 임상증상이 있는 급식종사자 발견 시 학교장에게 즉시 보고 후 귀가 조치 및 코로나 19 행동수칙을 안내하도록 하였다. 출근 중단에 따른 급식업무 공백 시 대체인력 활용 또는 비상 시에 급식운영 대책에 준하여 운영하도록 하였다. 납품업체 배송직원도 급식실 출입 시 반드시 마스크 및 위생복 착용을 하며, 체온 기록 및 건강상태 등을 확인하여 발열·호흡기 관련 증상이 있는 자는 급식실 출입을 금지하였다.

또한, 모든 학교에서 2학기 개학 전 학교별 자체 점검 체크리스트를 실시하도록 하여 방역관리를 철저히 할 것을 강조하였고 미이행 항목이 있을 경우 개학 전에 조치할 수 있도록 하였다.

2. 영양(교)사

1) 영양(교)사의 직무와 역할

학교급식법 제1조, 제2조에 따르면 학교급식은 학교급식 등에 관한 사항을 규정함으로써 학교급식의 질을 향상시키고 학생의 건전한 심신의 발달과 국민 식생활 개선에 기여하기 위한 목적을 달성하기 위해 학교 또는 학급의 학생을 대상으로 학교의 장이 실시하는 급식을 말한다.¹¹

영양사는 질병예방과 건강증진을 위해 급식관리 및 영양서비스를 수행하는 전문인을 말한다. 한국표준직업분류에는 보건·사회복지 및 종교 관련직 중 영양사로 분류되어 영양 판정, 영양소 섭취 조사, 영양 교육 및 상담, 영양 지원 등 영양 치료를 제공하고, 효율적이고 경제적인 급식 서비스를 제공하기 위해 영양, 식단, 위생, 구매, 생산, 원가 등에 대한 급식경영 업무를 담당한다.¹²

영양교사는 영양사 면허증을 가진 자로서 교사자격 기준을 충족하여 교육공무원 임용시험에 합격하고 영양교사의 직무를 수행하고 있는 자를 말하며, 초·중등 교육법 제 21조에 따르면 영양교사(2급)은 대학, 산업대학의 식품학 또는 영양학 관련학과 졸업자로서 재학 중이며 소정의 교직학점을 취득하고 영양사 면허증을 가진 자 또는 영양사 면허증을 가지고 교육대학원 또는 교육과학기술부장관이 지정 하는 대학원의 교육과에서 영양교육 과정을 이수하고 석사학위를 받은 자이며 영양교사(1급)은 영양교사(2급) 자격증을 가진 자로서 3년 이상의 영양교사의 경력을 가지고 자격 연수를 받은 자를 말한다.¹³

학교급식법 시행령 제8조에 따르면 영양교사는 학교의 장을 보좌하여 다음 각 호의 직무를 수행하는데 1.식단작성, 식재료의 선정 및 검수, 2. 위생·안전·작업관리 및 검식 3. 식생활 지도, 정보 제공 및 영양상담 4. 조리실 종사자의 지도·감독 5. 그 밖에 학교급식에 관한 사항을 수행해야 한다.¹⁴

또한, 영양사는 다음 각 호의 업무를 수행하는데 1. 건강증진 및 환자를 위한 영양·식생활 교육 및 상담, 2. 식품영양정보의 제공, 3. 식단작성, 검식(檢食) 및 배식관리 4. 구매식품의 검수 및 관리 5. 급식시설의 위생적 관리. 6. 집단급식소의 운영일

지 작성 7. 종업원에 대한 영양지도 및 위생교육을 수행해야 한다.¹⁵

영양교사와 영양사의 직무를 비교해보면 학교급식운영에 있어 식생활 지도와 정보 제공 및 영양상담 업무 외에는 동일한 직무를 수행한다. 영양교사는 교육 환경 필요조건의 지속적이며, 개별적 문제 해결에 효율적인 영양 상담의 필요성이 높아짐에 따라 급식업무외에 영양교육 및 영양상담 등에 업무가 실시되면서 업무량에 부담을 느끼는 것으로 나타났으며, 영양관리, 영양교육, 영양상담, 식생활 지도 관련업무의 중요성이 높아짐에 따라 영양(교)사의 업무가 증가시키는데 정작 효율적인 업무수행을 위한 대안은 마련되어있지 않고 있어 영양교사들의 근무의욕을 저하시키고, 정신적 스트레스를 높이는 것으로 나타났다.¹⁶

2) 영양(교)사의 배치현황

교육부(2021)⁹에 따르면 영양(교)사는 급식시설을 갖춘 학교 10,629개교에 10,691명을 배치하였으며 그 중 영양교사 및 영양사(공무원) 등 정규직 6,142명(57.5%), 공무원직 및 기타는 4,549명(52.5%) 배치되었다. 전국 급식학교 영양(교)사의 배치 현황은 <표 4>와 같다.

표 4. 전국 급식학교 영양(교)사 배치 현황

구분	급식학교 (개교)	급식시설 갖춘 학교 (개교)	영양(교)사 (명)			계(명)
			영양교사	영양사		
				정규직	공무직 및 기타	
초등학교	6,127	5,776	4,100	46	1,323	5,469
중학교	3,226	2,418	841	11	1,595	2,447
고등학교	2,372	2,270	949	49	1,606	2,604
특수학교	178	165	132	14	25	171
합계	11,903	10,629	6,022	120	4,549	10,691

자료 : 교육부, 2020학년도 학교급식 실시현황, 2021

제주지역의 영양(교)사의 경우, 급식시설을 갖춘 학교 196개교에 200명을 배치하였으며 그 중 영양교사 및 영양사(공무원) 등 정규직 136명, 공무원 및 기타는 64명이 배치되었다. 제주지역 급식학교 영양(교)사의 배치 현황은 <표 5>와 같다.¹⁷

표 5. 제주지역 급식학교 영양(교)사 배치 현황

구분	급식학교 (개교)	급식시설 갖춘 학교 (개교)	영양(교)사 (명)			계 (명)
			영양교사	영양사		
				정규직	공무직 및 기타	
초등학교	118	118	74	-	23	97
중학교	45	45	32	-	12	44
고등학교	30	30	25	2	29	56
특수학교	3	3	2	1	-	3
합계	196	196	133	3	64	200

자료 : 제주특별자치도교육청, 2021학년도 학교급식 실시현황, 2022

3. 직무스트레스

1) 직무스트레스의 개념과 정의

스트레스는 현대생활에 둘러싸인 삶이라고 해도 과언이 아니다. 현대인의 일상생활에 많은 영향을 끼치는 요인인 만큼 스트레스는 심리적이고 신체적인 질병의 원인으로 간주되며 개인과 조직의 생활을 위협하고 압박하는 존재이다.¹⁸ 직무스트레스는 조직에서 직무와 관련된 모든 스트레스를 지칭하며 환경 조건이 개인의 능력을 능가하거나, 개인의 욕구충족을 해결하지 못하는 상황에서 발생하게 된다.

미국의 국립산업안전보건연구소(NIOSH, 1999)에서는 직무스트레스에 대해 업무 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 바램(요구)과 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적·정신적 반응으로 정의하였고, 한국 직무스트레스협회에서는 직무를 수행하

는 중 과도한 스트레스에 따라 우울증, 불안장애, 약물남용, 수면장애, 신경질환, 육체피로 및 소화기 장애 등을 통해 심리적, 정신적, 육체적인 불균형을 일으켜 직무 수행에 어려움을 주는 것이라고 정의하였다.

동일한 지역 공동체에 속한 구성원 간에도 스트레스의 요인은 다양하고 직종마다 느끼는 정도가 조직문화에 따라 다르게 나타나며 무엇보다 급식산업의 경우 다른 산업들에 비해 인적 자원의 의존도가 높고 서비스의 표준화·규격화가 어렵기 때문에 인적자원 측면에서 효과적인 업무 수행을 위해서는 급식담당자들의 직무스트레스를 파악하여 긍지를 갖고 직무 만족감을 높여 직무를 수행할 수 있도록 하는 것이 중요할 것이다.¹⁹ 이러한 직무스트레스는 삶의 질을 분명하게 정할 수 있는 주요 변인이 될 수 있고 적정수준의 스트레스는 성공적인 변화나 성장을 촉진시키는 긍정적 효과를 줄 수 있지만 너무 낮거나 지나치게 높은 스트레스의 경우 부정적인 영향을 가져와 조직문화에 악영향을 끼치고 개인에게 신체적 질병 등을 일으키게 할 수 있다.¹⁸

본 연구에서는 직무스트레스를 코로나19 팬데믹 속에서 학교급식 영양(교)사가 직무를 수행하면서 겪게 되는 환경의 제약으로 인해 직무수행자가 지각하는 신체적, 정신적 반응상태라고 정의하였다.

2) 직무스트레스 관련 선행연구

현대사회의 발전과 변화에 따라 식문화 산업의 영역이 확대됨에 따라 학교 급식 운영을 총괄하는 영양(교)사의 역할이 높아지고 있다. 영양(교)사들의 직무환경을 보면 급식종사자, 납품업체, 교사, 학생, 학부모 등 다양한 사람들과 관계를 맺으며 업무를 수행하며 급식업무와 영양교육 등의 업무를 동시에 해내고 있다.²⁰

즉, 다양한 사람들과의 접촉, 동시다발적인 다양한 행동과 의사결정, 급식 종사자들과의 의사소통 등에서 겪는 만성적인 스트레스, 고도의 감정노동을 요구하는 일을 하고 있기에 다른 직종보다 직무 소진의 발생가능성이 높은 환경에서 업무를 하고 훨씬 복잡하고 다양한 직무 스트레스를 겪게 된다.

학교 영양(교)사의 직무스트레스 관련 선행연구를 살펴보면, 최은영 & 김현아의

연구²⁰에서는 전반적인 직무스트레스 수준이 2.89점으로 나타났으며, ‘직무요구’ 영역(3.97점)이 문항 중 가장 높게 나타났고, 그 다음으로는 ‘조직체계’ 영역(2.99점), ‘보상 부적절’ 영역(2.85점), ‘직무불안정’ 영역(2.63), ‘관계갈등’ 영역(2.69점), ‘조직문화’ 영역(2.63점), ‘직무자율성 결여’ 영역(2.45점) 순으로 나타났다.

김태은 & 이경은 & 박은혜 & 함선옥의 연구³에서는 전반적인 직무스트레스 수준은 3.73점으로 나타났고 직무스트레스 중에서 ‘직무요구’ 영역(4.60점)이 문항 중 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 ‘직무자율성 결여’ 영역(4.21점), ‘보상 부적절’ 영역(3.84점), ‘직장문화’ 영역(3.54점), ‘조직체계’ 영역(3.43점), ‘관계갈등’ 영역(3.14점), ‘직무불안정’ 영역(2.82점) 순으로 나타났다. 또한, 직무스트레스가 높아질수록 직무만족이 낮아지는 것으로 확인되었다. 이렇게 직무스트레스 중 직무요구가 가장 높은 것은 영양(교)사가 다른 직종에 비해 직무의 부담정도가 높아 스트레스가 높다는 것을 뜻하고 여러 가지 다양한 성격의 업무를 동시다발적으로 처리하고 기존 업무에서 추가된 새로운 업무 등에 의한 것으로 사료된다.

4. 직무만족

1) 직무만족의 개념과 정의

직무만족이란 개인 자신의 직무에 대해 느낀 평가의 결과가 즐겁고, 유쾌하며, 긍정적인 정서 상태일 때를 의미하며 조직구성원이 조직 내에 맡은 업무를 수행하는데 느끼는 만족을 직무만족이라고 한다.²¹

직무만족은 여러 심리학자들에 의해 활발하게 논의된 점에서 확실하게 정의하기 어렵지만 Tiffin과 McCormick은 직무만족을 직무를 통해 얻거나 경험하게 되는 욕구충족 정도의 함수이며, 이는 개인적인 것이므로 자신의 가치관에 따라 다른 형태를 나타내며 직무만족의 본질은 자기 자신이 직무에서 얻게 되는 자기실현의 감정과 가치있는 성취감으로 간주하고 있다.²²

직무는 조직과 밀접한 관련이 있으며 맡고 있는 직책에 따라 반복적이고 계속적으로 수행하는 임무이라고 할 수 있다. 조직의 효율적 목표를 달성하기 위해서는 조직 구성원들의 많은 관심과 창의적이며 적극적 노력이 필요하다. 조직 차원에서 가장 중요한 부분은 직무에 대해서 만족하는지에 대한 여부로 조직 구성원이 직무에 대한 만족이 높을수록 효율적인 직무를 수행하게 되며 결국 삶의 질적 향상을 가져올 수 있다.²³

본 연구에서는 코로나19 팬데믹 상황에 학교 영양(교)사의 ‘직무만족’을 개인이 맡고 있는 직무를 통해 느끼는 만족의 정도, 또는 유쾌한 감정적 특정 및 태도로 정의하고자 한다.

2) 직무만족 관련 선행연구

직무만족을 조사한 선행 연구를 보면 충북지역 학교 영양(교)사의 직무만족, 몰입도를 조사한 김준영 & 이영은의 연구²⁴에서는 직무만족에서 ‘직무자체’ 영역 (3.21점), ‘동료와의 관계’ 영역 (3.31점), ‘감독’ 영역이 (3.21점), ‘근무환경’ 영역 (3.08점) ‘전문성 신장’ 영역 (3.40점) 으로 8개 영역 중 5개 영역에서 3점대로 보통 수준이었으나 ‘임금’ 영역은 (2.43점), ‘업무 관련 정책’ 영역은 (2.59점), ‘승진’ 영역은 (2.00점)으로 나타나 보통 수준의 이하의 만족도로 나타났다. 이는 영양사의 근무환경의 관리가 잘 될수록 직무만족도를 증가시키고 직무만족도가 높을수록 직무몰입, 조직몰입도, 전반적인 몰입도가 증가하는 것으로 나타났으며, 고용형태와 학교유형에 따라 직무만족도는 유의한 차이를 보였다.

수도권 학교 영양(교)사의 직무스트레스와 직무만족을 조사한 안현호 & 김형숙의 연구²⁵에서 전반적인 직무만족도 수준은 3.14점으로 나타났고 그 중 ‘인간관계’ 영역 (3.42점)가 가장 높았다. 그 다음으로 ‘직무자체’ 영역(3.18점), ‘근무환경’ 영역(3.13점), ‘인사고과 및 복리후생제도’ 영역 (2.84점) 순으로 나타났으며, 연령, 총 근무경력, 고용형태, 직종에 따라서 직무만족도의 유의한 차이를 보였다.

서울지역의 학교 영양(교)사의 코로나19로 인한 직무스트레스가 자기효능감, 직무만족, 직무몰입에 미치는 영향을 조사한 김태은 등의 연구³에서는 전반적인 직무만족 수준은 2.48점으로 나타났으며, 그 중 ‘인간관계’ 영역(3.07점)가 가장 높았으며 그 다음으로 ‘근무환경’ 영역(2.58점), ‘인사고과 및 복리후생제도’ 영역(2.27점), ‘직무자체’ 영역 (1.99점) 순으로 나타나 모두 보통 이하의 수준을 나타냈고 인간관계, 근무환경 영역은 보통 수준을 나타냈다. 또한, 연령, 학교 근무년수, 월평균 급여, 1일 급식횟수에 따라 직무만족도의 유의한 차이를 보였다.

영양(교)사는 자신의 직업에 사명감을 가지고 급식업무를 효과적으로 수행할 수 있는 전문적인 능력과 자질을 갖추어야 하며 이러한 능력을 갖춘 영양(교)사가 좋은 근무환경에서 만족감과 긍지를 가지고 직무를 수행할 때 학교급식의 질적 향상을 도모하며 영양(교)사의 직무 수행 발전에 영향을 미친다.²³ 따라서 영양(교)사의 직무만족은 직무와 관련된 모든 행동과 성과에 직접·간접적으로 영향을 미친다고 할 수 있다.¹⁹

5. 직무몰입

1) 직무몰입의 개념과 정의

직무몰입이란 자신의 일에 대한 일체감 또는 몰입하는 심리상태를 의미하며 일에 대한 심리적 애착 및 중요도를 말하며 직무와 자기 자신을 동일시하려는 구체적인 개념을 의미한다.²⁴

Rabinowitz와 Hall(1977)은 직무몰입을 2가지 유형으로 분류하여 정의하였는데 첫째, 직무몰입을 ‘성과수준에 의해 영향을 받는 자기 존중감에 대한 영향’으로 보았고, 둘째, ‘한 개인의 전체적인 자아 이미지에서 직무에 대한 중요성과 동일시의 정도’라고 정의하였다.²⁶

한편 직무는 조직과 구성원을 연결해주는 가장 직접적이고 기본적인 요소이며 직무에 대한 몰입은 조직 유효성 측면에서와 구성원 개인의 측면에서나 중요한 개념이 된다고 하였다. 즉, 직무몰입은 종사자와 조직을 연결하는 중요한 매개 역할을 하고 종사자들의 업무수행을 통해 조직의 목표를 달성하게 하는 수단이 되는 것이다. 이러한 직무몰입의 특성을 정리하면, 첫째, 직무몰입은 구체적인 직무와 관련된 태도이며 현재 직무와 관련이 된다. 둘째, 직무몰입은 상황적 요인에 의해 어느 정도 영향을 받지만 오히려 개인의 자기 인식에 의해서 영향을 더 강하게 받을 수 있다. 셋째, 직무몰입은 조직의 목표달성이나 가치의 내재화에 대한 선행조건이 된다. 넷째, 직무몰입은 조직몰입의 중요한 예측지표이며, 조직몰입의 구성요소이다.²⁶

본 연구에서는 코로나19 팬데믹 상황에 학교 영양(교)사의 ‘직무몰입’을 자신의 업무에 대한 일체감과 몰두하는 심리상태이며 자신의 업무에 대한 애착이라고 정의하였다.

2) 직무몰입 관련 선행연구

충북지역 학교급식 영양(교)사의 직무만족을 조사한 김준영의 연구²⁴에서는 몰입도를 직무몰입과 조직몰입으로 나눠 분석하였고, 그 결과 직무몰입은 3.53점, 조직몰입이 3.12점, 전체적인 몰입도는 3.29점으로 보통수준을 나타내었다. 그리고 연령이 높을수록, 근무경력이 10년 미만보다 10년 초과 집단이, 중학교와 고등학교에서 근무하는 집단보다 초등학교에서 근무하는 집단이 몰입도가 높았으며 비정규직보다 정규직이 몰입도가 더 높게 나타났다. 그리고 직무만족과 직무 및 조직 몰입도 간의 상관관계에 있어서 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직에서 생산성을 높이기 위해서는 조직 구성원들이 일하는데 어떤 태도를 갖느냐 하는 것이 중요하며, 조직 구성원들이 자신의 맡은 직무에 책임감을 가지고 최선을 다해 일을 한다면 조직 전체의 수행에 있어 좋아질 가능성이 높아진다. 즉, 직무몰입이 높은 종사자는 업무를 수행하는 과정에서 직무에 고도로 몰입하고 높은 집중력을 갖고 임하기 때문에 조직 구성원이 직무몰입을 할 수 있는 좋은 환경을 조성하면 바람직한 직무의 성과를 이룰 수 있다.

학교 영양(교)사의 직무만족 및 직무몰입에 대해 조사한 진정희 등의 연구²⁷에서는 직무몰입에 영향을 주는 요인으로 연봉이 높고 급식횟수가 작을수록 직무몰입이 높게 나타났지만 영양사의 경우, 급식횟수에 따라 직무몰입에 큰 차이를 보이지 않았다.

서울지역의 학교 영양(교)사의 코로나19로 인한 직무스트레스가 직무몰입에 미치는 영향을 조사한 김태은 등의 연구³에서는 전반적인 직무몰입 수준은 3.44점으로 보통 수준 이상을 나타냈으며 문항을 살펴보면 ‘나는 시간상의 제약이 있는 경우에도 주어진 과업을 기한 내에 완수하고 있다고 생각했다 (4.11점)’가 가장 높으며 ‘나의 직무에 개인적으로 상당히 몰입되어 있다고 생각했다 (3.76점)’, ‘나의 관심사가 대부분 나의 직무에 귀착되어 있다고 생각했다 (3.75점)’, ‘나는 주어진 과업을 완수하기 위해 어떠한 노력도 마다하지 않고 몰입한다고 생각했다 (3.75점)’순으로 나타났다. 그리고 연령이 높을수록, 근무년수가 길수록, 월평균 급여가 높을수록 직무몰입이 높아지는 영향을 미쳤다. 직무몰입은 조직의 성과에 영향을 미치며 조직의 효율성을 헤아릴 수 있는 중요한 요인이기 때문에 급식 학교 영양(교)사의 직무몰입에 대한 관리가 필요하다.³

Ⅲ. 연구 내용 및 방법

1. 조사대상 및 기간

본 연구에서는 제주도내 초·중·고등학교 및 특수학교에서 근무하고 있는 영양(교)사를 대상으로 2022년 3월 28일부터 4월 29일까지 온라인 설문조사를 실시하였다. 설문지는 제주도내 영양(교)사 200명 전원을 대상으로 조사하였고, 회수된 설문지 총 130부를 최종 분석 자료로 사용하였다. 본 연구는 제주대학교 생명윤리심리위원회의 승인을 거친 후 수행하였다(JJNU-IRB-2022-018).

2. 조사내용 및 방법

본 연구에 사용된 설문지는 기존의 선행연구 김태은, 원금숙, 진정희^{3,21,27}의 설문내용을 참조하였으며, 본 연구의 목적에 적합하도록 문항을 수정 및 보완하여 개발하였다. 설문지는 조사대상자가 온라인상에서 직접 기입하는 방식으로 설문지를 작성하도록 하였으며 조사내용은 다음과 같다.

1) 조사대상자의 일반적 특성

영양(교)사의 일반사항은 성별, 연령, 결혼 여부, 자녀 양육 경험, 직종, 최종학력, 총 근무경력, 고용형태, 1년 연봉, 주당 근무시간 총 10문항으로 구성하였으며, 근무지 특성을 파악하기 위해 학교급식 근무처, 학교 설립유형, 학교 급식유형, 1일 급식 제공 횟수, 1일 급식 인원 수, 담당하고 있는 학교 수, 급식 관리 형태, 조리 종사원 수로 총 8문항으로 구성하였다.

2) 코로나 19로 인한 학교급식의 변화

코로나19 시기 학교급식의 운영 실태 변화를 파악하기 위해서 업무량 변화, 업무량이 증가한 가장 큰 이유, 코로나19 시기 학교급식 관리에서 가장 어려웠던 점, 코로나19 시기 학교급식 운영에 가장 바라는 점, 코로나 19 발생 전과 비교하여 가장 많이 달라진 업무, 코로나19 시기 총 배식시간, 식당 배식형태, 식당 배식 순환 횟수 변화로 총 8문항으로 구성되었다.

3) 직무스트레스

코로나19로 인한 직무스트레스 분석을 위한 설문 문항은 Chang 등 (2005)에 개발된 한국인 직무스트레스 측정도구 단축형(Korea occupational stress scale short form: KOSS-SF)을 이용하여 김태은 등(2022)³이 급식환경에 맞게 보완한 설문을 재구성하였다. 설문 내용은 직무요구(4문항), 직무자율결여(3문항), 관계갈등(3문항), 직무불안정(3문항), 조직체계(4문항), 보상부적절(4문항), 직장문화(3문항) 총 24문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다, 2점: 그렇지 않다, 3점: 보통이다, 4점: 그렇다, 5점: 매우 그렇다)를 사용하여 점수화 하였다.

4) 직무만족과 직무몰입

본 연구의 직무만족과 직무몰입 분석을 위한 설문 문항은 김태은, 진정희^{3,27}의 연구를 참고하여 수정 및 보완하여 개발하였다. 직무자체(11문항), 인간관계(8문항), 근무환경(5문항), 인사고과 및 복리후생(7문항)으로 구성하여 총 31문항으로 구성하였고, 직무몰입의 문항은 총 17문항으로 구성하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다, 2점: 그렇지 않다, 3점: 보통이다, 4점: 그렇다, 5점: 매우 그렇다)를 사용하여 점수화 하였다.

3. 자료 분석 및 통계처리

일반사항을 제외한 설문 내용은 Likert 5점 척도를 사용하였으며 점수가 높을수록 해당 요인이 높은 문항들은 그대로 평가하였으며 점수가 높을수록 해당 요인이 낮은 문항들은 역으로 계산하여 평가하였다. 각 변수들의 신뢰도 검사를 위하여 Cronbach's α 계수를 이용하였는데, 신뢰도를 떨어트리는 직무스트레스의 직무요구(1문항), 직무자율결여(1문항), 관계갈등(1문항), 보상부적절(1문항)문항은 제외한 뒤 신뢰성 검증을 실시하였다.

본 연구의 자료는 SPSS Win Program (ver 26.0)을 이용하여 분석하였고, 조사대상자의 일반사항과 근무지 특성, 학교급식 변화, 각 변수의 특성을 알아보기 위해 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 산출하였다. 조사 대상자와 근무지 특성에 따른 각 요인별 평균 차이를 확인하기 위해 독립 T검정, 일원배치 분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, 일원배치 분산분석에서 유의한 차이가 있는 경우 Duncan's multiple range test 사후검정을 실시하였다. 직무스트레스 및 직무만족, 직무몰입 간의 관계를 파악하기 위해 상관관계분석을 실시하였다.

IV. 연구 결과 및 고찰

1. 조사대상자의 일반사항

조사대상자의 일반사항은 <표 6>과 같으며, 조사 대상자의 연령은 50대 이상이 48.5%로 가장 높게 나타났다. 결혼 여부는 미혼이 29.2%, 기혼이 70.8%로 나타났으며, 자녀 양육 여부는 있음이 64.6%, 없음이 35.4%로 나타났다. 직종으로는 영양사가 16.9%, 영양교사가 83.1%를 차지하였고 최종학력에서는 대학원 졸업(재학 중 포함)이 46.1%, 4년제 대학 졸업이 33.1%, 전문대졸업(학사편입포함)이 20.7% 순으로 나타났다.

총 근무경력으로는 23년 이상이 43.1%로 가장 높게 나타났으며, 고용형태로는 정규직이 81.5%로 가장 높게 나타났으며, 1년 연봉은 5,000만원 이상이 49.2%로 가장 높게 나타났고, 주당 근무시간으로는 41~45시간 이하가 43.8%으로 가장 높게 나타났다.

표 6. 조사대상자의 일반사항

	구 분	N(%)
성별	남자	2(2.1)
	여자	128(98.5)
연령	20~29세 이하	9(6.9)
	30~39세 이하	33(25.4)
	40~49세 이하	25(19.2)
	50대 이상	63(48.5)
결혼 여부	미혼	38(29.2)
	기혼	92(70.8)
자녀양육 여부	있음	84(64.6)
	없음	46(35.4)
직종	영양사	22(16.9)
	영양교사	108(83.1)
최종 학력	전문대졸업(학사편입 포함)	27(20.7)
	4년제 대학 졸업	43(33.1)
	대학원 졸업(재학 중 포함)	60(46.1)
총 근무 경력	3년 미만	20(15.4)
	3~8년 미만	26(20.0)
	8~13년 미만	6(4.6)
	13~18년 미만	12(9.2)
	18~23년 미만	10(7.7)
	23년 이상~	56(43.1)
고용 형태	정규직	106(81.5)
	무기계약직(계약직 포함)	24(18.5)
1년 연봉	2,000~3,000만원 미만	19(14.6)
	3,000~4,000만원 미만	22(16.9)
	4,000~5,000만원 미만	25(19.2)
	5,000만원 이상~	64(49.2)
주당 근무시간	40시간 이하	30(23.1)
	41~45시간 이하	57(43.8)
	46~50시간 이하	31(23.8)
	51시간 이상~	12(9.2)
총 계		130(100)

2. 조사대상자의 근무지 특성

조사대상자의 근무지 특성은 <표 7>과 같다. 조사대상의 학교급식 근무처는 초등학교가 52.1%, 중학교 24.6%, 고등학교(특수학교 포함) 23.1% 순으로 초등학교에서 근무하는 비율이 높게 나타났다. 이는 제주도의 초등학교의 수가 중학교, 고등학교 수보다 많기 때문이라 사료된다. 학교 급식유형은 도시형 57.7%, 농어촌 및 도서벽지형이 42.3%로 나타났다. 1일 급식 제공 횟수는 1식이 80.8%. 2식(3식 포함)은 19.3%로 나타났고, 1일 급식 인원 수의 경우에는 600~900명 미만이 24.6%로 가장 많았고, 다음으로 100~300명 미만이 23.1%, 300~600명 미만이 21.5%, 900명 이상이 19.2%, 100명 미만이 11.5% 순이었다. 담당하는 학교 수는 1개교가 93.8%, 학교급식관리 형태도 단독관리가 93.8%로 나타났으며, 조리종사원 수는 4~7명이 37.7%로 가장 많았다.

표 7. 조사대상자의 근무지 특성

	구 분	N(%)
학교급식 근무처	초등학교	68(52.1)
	중학교	32(24.6)
	고등학교(특수학교 포함)	30(23.1)
학교 설립 유형	국 · 공립	113(87.0)
	사립	17(13.1)
학교 급식 유형	도시형(제주시, 서귀포시)	75(57.7)
	농어촌 및 도시벽지형	55(42.3)
1일 급식 제공 횟수	1식	105(80.8)
	2식(3식 포함)	25(19.3)
1일 급식 인원 수	100명 미만	15(11.5)
	100~300명 미만	30(23.1)
	300~600명 미만	28(21.5)
	600~900명 미만	32(24.6)
	900명 미만	25(19.2)
담당 학교 수	1개교	122(93.8)
	2개교 (3개교 이상 포함)	8(6.2)
학교급식 관리 형태	단독관리	122(93.8)
	공동관리(통합관리 포함)	8(6.2)
조리 종사원 수	3명 이하	37(28.5)
	4~7명	49(37.7)
	8~11명	28(21.5)
	12명 이상	16(12.3)
총 계		130(100)

3. 코로나19로 인한 학교급식의 변화

1) 코로나19로 인한 학교급식 변화에 대한 영양(교)사의 인식

본 연구에서 분석한 제주지역 영양(교)사의 코로나19 이후 업무관련 변화는 <표 8>과 같다. 코로나19로 인한 업무량 변화에서 업무량이 증가했다고 응답한 비율은 96.2%이며, 변화 없음이 3.8%으로 나타났다. <표 8>에서 업무량이 증가했다고 응답한 영양(교)사들을 대상으로 코로나19로 인한 학교급식 변화에 대한 영양(교)사의 인식은 <표 9>와 같다. 업무량이 증가한 가장 큰 이유는 급식취소, 인원수 변동으로 인한 발주 수정이 55.3%으로 가장 높았으며, 급식실 환경개선 사업(식당 가림막 설치 등) 13.6%, 식당 변경 시 내부결재 기안 작성 8.3%, 원격수업 학생 대상 탄력적 급식 운영 6.8%, 예산 및 회계업무 5.3%, 조리 종사원 인사 관리 4.9%, 급식취소, 인원 수 변동으로 인한 대체식, 간편식 진행 3.4%, 긴급돌봄 급식운영 2.4%의 순으로 나타났다.

코로나19로 인해 학교급식 관리에서 가장 어려웠던 점은 ‘임박한 급식취소, 잦은 식수변경으로 인한 발주량 수정’이 48.3%으로 가장 높게 나타났으며, ‘대체인력 확충의 어려움(조리인력 결원 등)’ 22.7%, 새로운 배식환경 조성(식당가림막 설치, 방역 및 시설적인 측면 등) 12.6%, ‘거리두기로 인한 총 배식 시간 증가’ 10.6%, ‘시차 배식 및 방역에 따른 인력 부족’ 5.8%의 순으로 나타났다.

코로나19 시기 학교급식 운영에 가장 바라는 점은 ‘재난 상황에 대한 교육청의 구체적인 대책 매뉴얼 마련’ 35.8%으로 가장 높게 나타났고 ‘대체인력을 위한 지역별 인력풀 운영’, ‘행정적인 업무의 간소화’가 29.4%로 똑같이 나타났다. 다음으로는 ‘위생관리 향상을 위한 시설, 설비 지원 및 보완’ 4.3%, ‘역량 강화를 위한 연수 및 교육기회확대 및 기타’ 1.1%의 순으로 나타났다.

표 8. 코로나19로 인한 업무량 변화

항목	N(%)
증가	125(96.2)
변화 없음	5(3.8)
총계	130(100.0)

표 9. 코로나19로 인한 학교급식 변화에 대한 영양(교)사의 인식

	구분 ¹⁾	N(%)
업무량이 증가한 가장 큰 이유 (N=206)	급식취소, 인원수 변동으로 인한 발주 수정	114(55.3)
	급식취소, 인원 수 변동으로 인한 대체식, 간편식 진행	7(3.4)
	원격수업 학생 대상 탄력적 급식 운영	14(6.8)
	급식실 환경개선 사업 (식당 가림막 설치 등)	28(13.6)
	조리종사원 인사 관리	10(4.9)
	식당 변경 시 내부결재 기안 작성	17(8.3)
	예산 및 회계업무	11(5.3)
	긴급돌봄 급식운영	5(2.4)
코로나19로 인해 학교급식 관리에서 가장 어려웠던 점 (N=207)	임박한 급식취소, 잦은 식수변경으로 인한 발주량 수정	100(48.3)
	새로운 배식환경 조성 (식당가림막 설치, 방역 및 시설적인 측면 등)	26(12.6)
	대체인력 확충의 어려움(조리인력 결원 등)	47(22.7)
	시차 배식 및 방역에 따른 인력 부족	12(5.8)
	거리두기로 인한 총 배식 시간 증가	22(10.6)
코로나19 시기 학교급식 운영에 가장 바라는 점 (N=187)	재난 상황에 대한 교육청의 구체적인 대책 메뉴얼 마련	67(35.8)
	대체 인력을 위한 지역별 인력풀 운영	55(29.4)
	위생관리 향상을 위한 시설, 설비 지원 및 보완	8(4.3)
	행정적인 업무의 간소화	55(29.4)
	역량 강화를 위한 연수 및 교육기회 확대 및 기타	2(1.1)

1) 다중응답

2) 코로나19로 인한 학교급식 운영실태의 변화

조사대상의 코로나19로 인한 학교급식 배식 운영실태의 변화는 <표 10>과 같다. 코로나19 발생 전과 비교하여 가장 많이 달라진 업무는 <표 10>과 같다. 배식관련 위생 및 안전업무가 38.6%으로 가장 높았고, 행정적 업무(잡은 공문, 기안 작성 등) 24.5%, 예산 및 회계업무 14.7%, 인력관리업무 14.1%, 조리관련 위생 및 안전업무 8.2%의 순으로 나타났다.

전체 조사대상자인 영양(교)사 130명 중 총 배식시간이 코로나19로 인해 증가했다고 응답한 비율은 76%이며, 감소가 2.3%, 변화 없음이 21.6% 순이었다. 즉, 코로나19로 인해 절반 이상의 학교의 배식 시간이 기존에 비해 증가한 것을 알 수 있다.

학생 배식형태의 경우, 변경되었다고 답한 응답자는 28.5%, 변화 없음이 61.6%으로 변경되지 않았다고 답한 응답자가 변경되었다고 한 응답자보다 많았으며 변경되었다고 한 응답자 중 부분적 자율배식에서 대면배식으로 변경되었다고 한 응답자가 18.5%로 가장 많았다. 이는 학생들이 자율배식 시 배식도구를 통한 감염이 우려되어 확산을 방지하고 급식시간을 단축시키기 위해 대면배식으로 변경된 것으로 사료된다. 배식 순환 횟수의 경우, 코로나19로 인해 증가하였다고 응답한 비율은 73.1%이었고, 감소가 3.1%, 변화 없음이 23.8%로 절반 이상의 학교가 부분 등교와 사회적 거리두기로 인해 띄어앉기 및 고정좌석제 실행 등으로 인해 기존보다 식당 배식 순환 횟수가 더 늘어난 것을 알 수 있다.

표 10. 코로나19로 인한 학교급식 운영실태의 변화

		구분	N(%)
코로나19 발생 전과 비교하여 가장 많이 달리진 업무 (N=184)		조리관련 위생 및 안전업무	15(8.2)
		배식관련 위생 및 안전업무	71(38.6)
		인력관련 업무	26(14.1)
		예산 및 회계업무	27(14.7)
		행정적 업무(잡은 공문, 기안 작성 등)	45(24.5)
총 배식 시간 (N=130)	증가	1시간 미만 → 1시간 ~ 1시간 30분 미만	19(14.6)
		1시간 미만 → 1시간 30분 ~ 2시간 미만	22(16.9)
		1시간 미만 → 2시간 이상	2(1.5)
		1시간 ~ 1시간 30분 미만 → 1시간 30분 ~ 2시간 미만	12(9.2)
		1시간 ~ 1시간 30분 미만 → 2시간 이상	32(24.6)
	감소	1시간 30분 ~ 2시간 미만 → 2시간 이상	12(9.2)
		1시간 ~ 1시간 30분 미만 → 1시간 미만	2(1.5)
		2시간 이상 → 1시간 30분~2시간 미만	1(0.8)
	변화 없음	1시간 미만 → 1시간 미만	14(10.8)
		1시간 ~ 1시간 30분 미만 → 1시간 ~ 1시간 30분 미만	6(4.6)
2시간 이상 → 2시간 이상		8(6.2)	
배식 형태 (N=130)	변화 있음	대면배식 → 자율배식	2(1.5)
		대면배식 → 부분적 자율배식	5(3.8)
		자율배식 → 대면배식	4(3.1)
		자율배식 → 부분적 자율배식	1(0.8)
		부분적 자율배식 → 대면배식	24(18.5)
	일시적 변동 시행 후 코로나19 이전 배식 형태 유지	1(0.8)	
	변화 없음	대면배식 → 대면배식	78(60.0)
자율배식 → 자율배식		1(0.8)	
부분적 자율배식 → 부분적 자율배식		14(10.8)	
배식 순환 횟수 (N=130)	증가	1회 → 2회	32(24.6)
		1회 → 3회 이상	21(16.2)
		2회 → 3회 이상	42(32.3)
	감소	2회 → 1회	4(3.1)
	변화 없음	1회 → 1회	7(5.4)
		2회 → 2회	4(3.1)
3회 → 3회		20(15.3)	

4. 코로나19로 인한 조사대상자의 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입

1) 코로나19로 인한 영양(교)사의 직무스트레스

코로나19로 인한 영양(교)사의 직무스트레스를 분석한 결과는 <표 11>과 같다. 직무스트레스는 5점 만점에 대해 평균 2.89점으로 나타났고, 영역별로는 직무요구 영역이 4.02점으로 가장 높았고, 직무자율 결여 영역 3.98점, 보상부적절 영역 2.96점, 조직체계 영역 2.73점, 직장문화 영역과 관계갈등 영역 각 2.47점, 직무 불안정 영역 1.88점 순으로 나타났다.

학교 영양(교)사의 직무스트레스를 조사한 선행 연구^{20,25}와 비교했을 때, 직무스트레스 평균이 전반적으로 비슷한 수준이었으며 그 중 직무요구 영역이 가장 높게 나온 것도 일치하였으나 선행 연구^{20,25}에서 가장 낮게 나타난 직무 자율성 결여 영역이 본 연구에서는 직무요구 영역 다음으로 높게 나타나는 차이를 보였다. 코로나19로 인한 학교 영양(교)사의 직무스트레스를 조사한 연구³에서도 직무요구 영역이 가장 높게 나타났고 그 다음으로 직무 자율성 결여 영역이 높게 나타나 본 연구결과와 일치하였는데 이는 새로운 급식환경개선에 있어 식당 칸막이 설치 및 관리, 방역 관리 및 시설적인 측면 등 평소하지 않았던 업무에 부담이 컸던 것으로 사료되며, 직무요구의 경우, 코로나19로 인한 새로운 업무 증가와 업무완료에 대한 시간 압박, 바쁘게 일처리를 해야 하는 등의 사유로 직무요구 영역의 직무스트레스가 높은 것으로 사료된다.²⁰

직무 스트레스 문항에 대해 크론바흐 알파계수를 이용하여 신뢰도를 분석한 결과, 0.834로 높게 나타났고 영역별로는 직무요구 영역 0.730, 직무자율성 결여 영역 0.652, 보상부적절 영역 0.722, 조직체계 영역 0.718, 직장문화 영역 0.723, 관계갈등 영역 0.503, 직무불안정 영역 0.838로 나타나 분석에 적합한 신뢰도(0.6 이상)를 나타내었다.

표 11. 코로나19로 인한 영양(교)사의 직무스트레스

항목 ¹⁾		Mean±SD	Cronbach α
직무 요구	나는 여러가지 일을 동시에 해야 한다.	4.15±0.86	0.730
	최근 업무량(발주량 변경, 배식환경 변경, 긴급돌봄 급식비 운영변경 등)이 현저하게 증가했다.	4.06±0.95	
	나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기면서 일한다.	3.85±0.95	
	평균	4.02±0.74	
직무 자율 결여	내 업무는 새로운 환경에 대응하기 위한 창의력을 필요로 한다.	4.06±0.73	0.652
	내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.	3.89±0.74	
	평균	3.98±0.63	
	우리 학교에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 없다.	2.56±1.07	
관계 갈등	나의 동료(교무, 행정 등)는 업무를 완수하는데 도움을 주지 않는다.	2.37±0.97	0.503
	평균	2.47±0.83	
	나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(인력조정 또는 감축 등)가 있었거나 있을 것으로 예상되었다.	1.98±0.93	
	나의 직장(학교, 교육청 등) 사정이 불안정하여 미래가 불확실하다고 생각했다.	1.88±0.90	
직무 불안 정	나의 직장 사정이 불안하여 미래가 불확실하다.	1.76±0.82	0.838
	평균	1.88±0.77	
	우리 학교의 근무평가, 인사제도(성과급, 승진, 부서배치 등)는 공정하고 합리적이었다.	3.30±0.97	
	업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.	2.82±0.87	
조직 체계	일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회가, 통로가 있다.	2.42±0.82	0.718
	우리 부서와 타 부서(교무, 행정 등)간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.	2.40±0.82	
	평균	2.73±0.63	

N=130

1) 5점 척도 : (1: 전혀 그렇지 않다, 3: 보통이다, 5점: 매우 그렇다)

표 11. 코로나19로 인한 영양(교)사의 직무스트레스 (계속)

항목 ¹⁾		Mean±SD	Cronbach α
보상 부적절	내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르 고 일하게 된다.	3.35±0.91	0.722
	나의 변화된 업무를 수행하기 위해 능력을 개발하고 발휘 할 수 있는 기회(연수 등)가 주어진다.	2.78±0.82	
	나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.	2.75±0.86	
	평균	2.96±0.69	
직장 문화	나는 업무 협의회 자리가 불편하다.	2.72±0.98	0.723
	나의 직장은 권위적이고 수직적인 편이다.	2.40±0.99	
	나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.	2.28±0.82	
	평균	2.47±0.75	
전체 평균		2.89±0.44	0.834

N=130

1) 5점 척도 : (1: 전혀 그렇지 않다, 3: 보통이다, 5점: 매우 그렇다)

2) 코로나19로 인한 영양(교)사의 직무만족

코로나19로 인한 영양(교)사의 직무만족을 분석한 결과는 <표 12>와 같다. 직무만족은 5점 만점에 대해 평균 3.27점으로 나타났고, 영역별로는 인간관계 영역이 3.56점으로 가장 높았고, 직무자체 영역 3.22점, 인사고과 및 복리후생 영역 3.17점, 근무환경 영역 3.04점 순으로 나타났다.

학교 영양(교)사의 직무만족도를 조사한 선행 연구^{25,28}와 비교했을 때 직무만족 평균은 비슷한 수준이었으며 인간관계 영역 점수가 가장 높게 나타나 본 연구 결과와 일치하였다. 코로나19로 인한 학교 영양(교)사의 직무만족을 조사한 연구³에서도 인간관계 영역이 가장 높게 나타났고 가장 낮게 나타난 직무자체 영역은 본 연구에서는 두 번째로 높게 나타나는 차이를 보였다.

직무만족 문항에 대해 크론바흐 알파계수를 이용하여 신뢰도를 분석한 결과, 0.933로 높게 나타났고 영역별로는 직무자체 영역 0.887, 인간관계 영역 0.883, 근무환경 영역 0.679, 인사고과 및 복리후생 영역 0.820로 나타나 분석에 적합한 신뢰도(0.6 이상)를 나타내었다.

표 12. 코로나 19로 인한 영양(교)사의 직무만족

항목 ¹⁾		Mean±SD	Cronbach α		
직무 자체	나는 업무를 달성할 때 성취감을 느낀다.	3.77±0.76	0.887		
	현재 직위의 영양(교)사로서 안정성 및 장래성이 없다고 생각한다.	3.61±0.98			
	나는 내가 하고 있는 일로부터 성취감과 보람을 느낀다.	3.47±0.79			
	현재 영양(교)사의 직무수행에 필요한 권한과 자율성이 주어져 있다.	3.45±0.85			
	나는 영양(교)사로서 부여된 직책과 직위에 만족한다.	3.42±0.90			
	나는 내 업무에 흥미를 느끼고 있다.	3.39±0.77			
	나는 나의 직업에 만족하고 자부심을 느낀다.	3.37±0.85			
	나는 타인에 비해 내 업무를 더 좋아한다고 생각한다.	2.94±0.98			
	영양(교)사라는 직업은 화려하지는 않지만 사회적으로 인정받는 위치라고 생각한다.	2.88±0.96			
	나는 주위 사람들에게 내 직업과 직장은 권유하고 싶지 않다.	2.58±1.02			
나의 업무량은 근무시간 내에 처리하기에 알맞다고 생각한다.	2.50±1.12				
평균		3.22±0.63			
인간 관계	우리 학교는 급식실 종사자들과의 업무 협의가 충분히 이루어지고 있으며 서로 신뢰하고 있다고 생각한다.	3.76±0.81	0.883		
	나는 같은 직무를 수행하는 동료(영양(교)사)들과의 관계 형성에 만족한다.	3.67±0.78			
	우리 학교 학생들은 대체로 영양(교)사를 잘 따르고 감사한 마음을 가지고 있다고 생각한다.	3.62±0.71			
	우리 학교 행정실 직원들은 영양(교)사의 업무를 이해하고 업무연계도 잘되고 있다고 생각한다.	3.61±0.85			
	우리 학교교사들은 영양(교)사를 진정한 동료로 여기고 업무 요청에도 적극적으로 호응, 협조해 준다.	3.58±0.80			
	나의 상사(교장, 교감, 실장)는 영양(교)사의 문제에 관심을 가지고 적극적으로 협조한다.	3.54±0.80			
	나의 상사(교장, 교감, 실장)는 일반교사와 같이 공정하게 영양(교)사를 대한다.	3.39±0.81			
	우리 학교 학부모들은 영양(교)사의 학교급식관리와 영양 교육 활동에 관심이 크고 협조를 아끼지 않는다.	3.28±0.69			
	평균			3.56±0.58	

N=130

1) 5점 척도 : (1: 전혀 그렇지 않다, 3: 보통이다, 5점: 매우 그렇다)

표 12. 코로나 19로 인한 영양(교)사의 직무만족 (계속)

	항목 ¹⁾	Mean±SD	Cronbach α
근무 환경	우리 학교 급식실의 조리인력은 업무를 수행하는데 무리가 없다.	3.20±1.00	0.679
	나는 가능하면 현 근무지에서 오래 근무하고 싶다.	3.13±1.01	
	우리 학교에서는 영양교육을 위한 각종 자료 및 수업의 기회가 충분히 배려되고 있다.	2.99±0.89	
	우리 학교 영양관리실은 업무를 처리하기에 쾌적한 조건을 갖추고 있다.	2.98±1.11	
	현재 근무하는 급식실(위치, 방향, 면적, 시설조건 등)의 환경은 만족스럽다.	2.88±1.10	
	평균	3.04±0.68	
인사 고과 및 복리 후생	나의 근무상황(연가, 병가, 조퇴, 외출 등)을 활용하는데 까다로운 규제 없이 자유롭다고 생각한다.	3.62±0.96	0.820
	동일 직종(산업체, 병원 등의 영양사)에 비해 내가 받는 임금수준은 적당하다고 생각한다.	3.35±0.92	
	나의 임금결정(호봉산정, 수당, 시간 외 수당 등) 방식은 적절하다고 생각한다.	3.17±0.95	
	업무와 관련된 연수의 기회가 충분히 주어지고 있다.	3.17±0.86	
	나의 능력에 적합한 대우가 이루어지고 있다고 생각한다.	3.09±0.84	
	나는 내가 수행하는 업무량에 비교할 때 임금수준에 만족한다.	3.04±0.97	
	인사고과의 평정은 비교적 공정하게 이루어지고 있다고 생각한다.	2.75±0.94	
	평균	3.17±0.64	
	전체 평균	3.27±0.52	0.933

N=130

1) 5점 척도 : (1: 전혀 그렇지 않다, 3: 보통이다, 5점: 매우 그렇다)

3) 코로나19로 인한 영양(교)사의 직무몰입

코로나19로 인한 영양(교)사의 직무몰입을 분석한 결과는 <표 13>과 같다. 직무몰입은 5점 만점에 대해 평균 3.36점으로 나타났고, 항목별로는 ‘나에게 직무(일)란 그렇게 중요한 것이 못된다(3.81점)’, ‘나는 주어진 과업의 질적 수준을 높이는 데에 기여하고 있다(3.72점)’, ‘나는 나의 직무에 개인적으로 상당히 몰입되어 있다(3.63점)’ 순으로 높게 나타났다.

학교 영양(교)사의 직무몰입을 조사한 선행 연구^{3,24}에서 나타난 직무몰입의 전체 평균이 3.44점, 3.53점으로 본 연구보다 약간의 높은 수치를 보여 코로나19 이전과 이후의 직무몰입은 대체로 비슷한 수치를 나타내었다. 이는 코로나19 이후 위기상황 속에서 업무가 가중되었음에도 직무몰입은 쉽게 낮아지지 않고 유지한 것으로 사료된다.

직무몰입 문항에 대해 크론바흐 알파계수를 이용하여 신뢰도를 분석한 결과, 0.840로 높게 나타나 분석에 적합한 신뢰도(0.6 이상)를 나타내었다.

표 13. 코로나19로 인한 영양(교)사의 직무몰입

항목 ¹⁾	Mean±SD	Cronbach α
나에게 직무(일)란 그렇게 중요한 것이 못된다.	3.81±0.86	0.840
나는 주어진 과업의 질적 수준을 높이는 데에 기여하고 있다.	3.72±0.71	
나는 나의 직무에 개인적으로 상당히 몰입되어 있다.	3.63±0.77	
나의 생활에서 가장 중요한 일들은 현재 나의 직무(일)와 관련되어 있다.	3.62±0.77	
나는 주어진 과업을 완수하기 위해 어떠한 노력도 마다하지 않고 집중적으로 몰입한다.	3.60±0.78	
나는 주어진 과업을 완수하기 위해 필요한 추진력을 잘 발휘한다.	3.60±0.69	
나는 시간상의 제약이 있는 경우에도 주어진 과업을 기한 내에 완수하고 있다.	3.58±0.72	
나는 직무수행에 있어서 주어진 과업을 보다 정확하고 완벽하게 수행하고 있다.	3.57±0.70	
나는 주어진 과업을 수행하는데 공식적으로 요구되는 수준보다 더 좋은 결과나 성과를 거두고 있다.	3.45±0.76	
나의 관심사는 대부분 나의 직무에 귀착되어 있다.	3.42±0.83	
나는 나의 직무는 따로 떼어놓고 생각할 수 없을 정도로 서로 밀접하게 연관되어 있다.	3.40±0.88	
나는 주어진 과업 일정보다 앞당겨 업무를 완수한다.	3.40±0.84	
나는 나의 직무에 흥미를 느낀다.	3.28±0.72	
나는 대부분의 시간을 나의 직무에 몰입하기를 좋아한다.	3.08±0.72	
나의 개인적 인생 목표의 대부분은 직무 중심으로 되어있다.	2.96±0.92	
내가 하고 있는 일은 현재 나의 존재를 구성하는 작은 부분에 지나지 않는다.	2.65±0.90	
나는 나의 직무로부터 자주 이탈되는 느낌을 받는다.	2.30±0.76	
전체 평균	3.36±0.42	

N=130

1) 5점 척도 : (1: 전혀 그렇지 않다, 3: 보통이다, 5점: 매우 그렇다)

5. 일반사항, 근무지 특성 및 학교급식 변화에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입

1) 조사대상자의 일반사항에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입

(1) 연령에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입

조사대상의 연령에 따른 직무스트레스를 분석한 결과 <표 14>, 직장문화 영역은 30~39세 이하가 2.86점으로 가장 높았고, 40~49세 이하가 2.25점으로 가장 낮게 나타나 유의한 차이를 보였다($p<0.01$). 이는 전반적으로 연령이 낮을수록 미숙한 업무 능력과 인간관계의 형성에 대한 경험 부족으로 직장문화의 직무스트레스가 높은 것으로 사료된다.

조사대상의 연령에 따른 직무만족과 직무몰입을 분석한 결과, 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 14. 연령에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 Mean±SD

항목 ¹⁾	20~29세	30~39세	40~49세	50대	F-value	
	이하 (n=9)	이하 (n=33)	이하 (n=25)	이상 (n=63)		
직 무 스 트 레 스	직무요구	3.93±0.86	4.12±0.80	3.72±0.69	4.11±0.69	1.946
	직무자율 결여	3.83±0.79	3.86±0.62	3.82±0.56	4.12±0.63	2.122
	관계갈등	2.44±1.16	2.68±0.85	2.20±0.82	2.46±0.77	1.612
	직무불안정	1.59±0.85	1.99±0.73	1.80±0.94	1.89±0.71	0.727
	조직체계	2.56±1.15	2.80±0.52	2.53±0.58	2.81±0.60	1.501
	보상부적절	3.07±1.08	3.13±0.52	2.75±0.75	2.95±0.68	1.567
	직장문화	2.70±0.95 ^{ab}	2.86±0.69 ^b	2.25±0.75 ^a	2.31±0.67 ^a	5.418 ^{**}
평균	2.83±0.79 ^{ab}	3.03±0.30 ^b	2.69±0.45 ^a	2.91±0.40 ^{ab}	3.161 [*]	
직 무 만 족	직무자체	3.08±0.94	3.06±0.61	3.40±0.69	3.25±0.54	1.616
	인간관계	3.63±1.08	3.56±0.46	3.59±0.63	3.53±0.53	0.100
	근무환경	2.87±0.81	2.94±0.74	3.22±0.70	3.04±0.61	1.003
	인사고과 및 복리후생	3.17±1.09	3.02±0.64	3.35±0.57	3.17±0.58	1.296
	평균	3.21±0.91	3.16±0.47	3.41±0.55	3.27±0.46	1.124
직무몰입	3.48±0.64	3.30±0.41	3.29±0.46	3.39±0.37	0.788	

1) 5점 척도 : (1: 전혀 그렇지 않다, 3: 보통이다, 5점: 매우 그렇다)

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

(2) 직종과 고용형태에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입

조사대상의 직종에 따른 직무스트레스를 분석한 결과 <표 15>, 관계갈등 영역은 영양사 2.13점, 영양교사 2.53점, 조직체계 영역은 영양사 2.48점, 영양교사 2.78점으로 영양교사가 더 높게 나타나 유의한 차이를 보였다.($p<0.05$).

조사대상의 직종에 따른 직무만족을 분석한 결과, 인사고과 및 복리후생 영역은 영양사 2.92점, 영양교사 3.28점으로 영양교사가 더 높은 것으로 나타나 유의한 차이를 보였다($p<0.05$). 이는 영양교사가 영양사에 비해 급식업무의 책임과 더불어 교사로서 영양교육 수업의 업무과중과 연관된 것이라고 생각할 수 있으며, 대체로 영양교사의 경우 직위가 안정되고 정년이 보장이 되기 때문에 사료되어진다. 조사대상의 직종에 따른 직무몰입을 분석한 결과, 유의한 차이가 나타나지 않았다.

조사대상의 고용형태에 따른 직무스트레스를 분석한 결과, 직무자율 결여 영역은 정규직 4.04점, 계약직(무기계약직 포함) 3.71점으로 정규직이 더 높게 나타나 유의한 차이를 보였다($p<0.05$). 직무불안정 영역은 정규직 1.79점, 계약직(무기계약직 포함) 2.26점으로 계약직이 더 높게 나타났다($p<0.05$). 이는 임금만족이 직무만족에 미치는 영향 연구³³에서와 같이 계약직은 상대적으로 급여가 다소 적기 때문에 경제적인 문제에서 스트레스를 많이 받았을 거라고 사료된다.

조사대상의 고용형태에 따른 직무만족을 분석한 결과, 인사고과 및 복리후생 영역은 정규직 3.22점, 계약직(무기계약직 포함) 2.93점으로 정규직이 더 높게 나타나 유의한 차이를 보였다($p<0.05$). 직무만족은 인간관계 영역을 제외한 나머지 영역에서 계약직보다 정규직이 더 높게 나타났다. 조사대상의 고용형태에 따른 직무몰입을 분석한 결과, 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 15. 직종과 고용형태에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 Mean±SD

항목 ¹⁾	직종		t-value	고용형태		t-value	
	영양사 (n=22)	영양교사 (n=108)		정규직 (n=106)	계약직 (무기계약 직 포함) (n=24)		
직 무 스 트 레 스	직무요구	3.83±0.88	4.06±0.71	-1.323	4.05±0.74	3.89±0.75	0.983
	직무자율 결여	3.80±0.70	4.01±0.62	-1.479	4.04±0.64	3.71±0.55	2.336*
	관계갈등	2.13±0.79	2.53±0.83	-2.057*	2.50±0.83	2.31±0.87	0.995
	직무불안정	2.06±0.81	1.84±0.76	1.228	1.79±0.68	2.26±1.01	-2.197*
	조직체계	2.48±0.61	2.78±0.63	-2.110*	2.78±0.63	2.52±0.59	1.838
	보상부적절	2.89±0.66	2.98±0.70	-0.519	2.95±0.71	3.03±0.63	-0.497
	직장문화	2.53±0.82	2.45±0.73	0.437	2.43±0.72	2.64±0.86	-1.254
	평균	2.79±0.46	2.91±0.43	-1.228	2.89±0.44	2.88±0.45	0.139
직 무 만 족	직무자체	3.23±0.52	3.21±0.65	0.120	3.22±0.66	3.21±0.44	0.073
	인간관계	3.65±0.60	3.54±0.58	0.857	3.52±0.58	3.70±0.58	-1.325
	근무환경	2.86±0.60	3.07±0.69	-1.333	3.04±0.69	3.02±0.65	0.174
	인사고과 및 복리후생	2.92±0.63	3.22±0.63	-2.014*	3.22±0.63	2.93±0.62	2.017*
	평균	3.21±0.47	3.28±0.53	-0.531	3.27±0.54	3.24±0.45	0.240
직무몰입	3.33±0.56	3.36±0.39	-0.268	3.39±0.40	3.22±0.51	1.729	

1) 5점 척도 : (1: 전혀 그렇지 않다, 3: 보통이다, 5점: 매우 그렇다)

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

(3) 자녀 양육여부에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입

조사대상의 자녀 양육여부에 따른 직무스트레스를 분석한 결과 <표 16>, 보상부적절 영역은 있음 2.86점, 없음 3.15점으로 양육여부가 없음이 더 높게 나타났고 ($p<0.05$), 직장문화 영역도 있음 2.31점, 없음 2.75점으로 양육여부가 없음이 더 높게 나타나 유의한 차이를 보였다($p<0.001$).

조사대상의 자녀 양육여부에 따른 직무만족을 분석한 결과, 직무자체 영역은 있음 3.32점, 없음 3.03점으로 양육여부가 있음이 더 높게 나타나 유의한 차이를 보였다 ($p<0.05$). 조사대상의 자녀 양육여부에 따른 직무몰입을 분석한 결과, 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 16. 자녀 양육여부에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 Mean±SD

항목 ¹⁾		있음 (n=84)	없음 (n=46)	t-value
직 무 스 트 레 스	직무요구	3.99±0.72	4.09±0.79	-0.727
	직무자율 결여	4.04±0.63	3.86±0.64	1.581
	관계갈등	2.37±0.80	2.64±0.87	-1.796
	직무불안정	1.88±0.78	1.86±0.76	0.159
	조직체계	2.74±0.59	2.71±0.70	0.276
	보상부적절	2.86±0.69	3.15±0.66	-2.327*
	직장문화	2.31±0.70	2.75±0.75	-3.371***
평균		2.84±0.42	2.97±0.46	-1.559
직 무 만 족	직무자체	3.32±0.59	3.03±0.66	2.580*
	인간관계	3.54±0.55	3.59±0.63	-0.478
	근무환경	3.07±0.62	2.98±0.78	0.648
	인사고과 및 복리후생	3.22±0.60	3.08±0.71	1.212
평균		3.31±0.49	3.18±0.57	1.426
직무몰입		3.37±0.40	3.32±0.46	0.633

1) 5점 척도 : (1: 전혀 그렇지 않다, 3: 보통이다, 5점: 매우 그렇다)

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

(4) 총 근무경력에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입

조사대상의 총 근무경력에 따른 직무스트레스를 분석한 결과 <표 17>, 직무자율결여 영역은 13~18년 이상이 4.30점으로 가장 높게 나타났고, 3년 미만이 3.68점으로 가장 낮게 나타나 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$). 직장문화 영역은 3~8년 미만이 2.94점으로 가장 높았고, 18~23년 미만이 2.17점으로 가장 낮게 나타나 유의한 차이를 보였다($p < 0.001$). 이는 대체로 총 근무경력이 짧을수록 업무권한을 상사로부터 간섭 받는 경우로 인해 스트레스가 더 높은 것으로 사료된다.

조사대상의 총 근무경력에 따른 직무만족과 직무몰입을 분석한 결과, 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 17. 총 근무경력에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입

							Mean±SD	
항목 ¹⁾	3년 미만 (n=20)	3~8년 미만 (n=26)	8~13년 미만 (n=6)	13~18년 미만 (n=12)	18~23년 미만 (n=10)	23년 이상 (n=56)	F-value	
직 무 스 트 레 스	직무요구	3.98±0.66	3.87±0.89	4.11±0.89	3.94±0.87	4.10±0.67	4.10±0.67	0.409
	직무자율 결여	3.68±0.61 ^a	3.81±0.65 ^{ab}	4.17±0.52 ^{ab}	4.30±0.72 ^b	3.80±0.42 ^{ab}	4.11±0.61 ^{ab}	2.780*
	관계갈등	2.40±0.77	2.69±1.03	2.75±0.69	2.38±0.98	1.95±0.69	2.46±0.74	1.362
	직무불안정	1.63±0.64	2.17±1.07	2.00±0.21	1.78±0.70	2.07±0.83	1.80±0.66	1.451
	조직체계	2.54±0.58	2.76±0.80	2.88±0.54	2.60±0.58	2.48±0.64	2.85±0.57	1.274
	보상부적절	3.07±0.65	3.00±0.74	3.11±0.66	2.78±0.78	2.80±0.79	2.96±0.67	0.431
	직장문화	2.70±0.70 ^{ab}	2.94±0.83 ^b	2.50±0.72 ^{ab}	2.19±0.73 ^a	2.17±0.71 ^a	2.27±0.63 ^a	4.331***
	평균	2.82±0.36	3.00±0.54	3.03±0.28	2.79±0.49	2.74±0.50	2.90±0.40	0.886
직 무 만 족	직무자체	3.17±0.50	3.04±0.81	3.48±0.60	3.18±0.68	3.18±0.55	3.30±0.57	0.848
	인간관계	3.71±0.52	3.52±0.77	3.44±0.50	3.53±0.59	3.55±0.59	3.54±0.52	0.343
	근무환경	3.06±0.56	3.10±0.88	2.80±0.49	2.92±0.89	2.88±0.40	3.08±0.63	0.420
	인사고과 및 복리후생	3.29±0.63	3.02±0.84	2.81±0.42	3.12±0.51	3.03±0.75	3.27±0.54	1.194
	평균	3.32±0.40	3.17±0.74	3.21±0.42	3.22±0.54	3.19±0.49	3.32±0.46	0.402
직무몰입	3.26±0.40	3.34±0.40	3.31±0.41	3.27±0.33	3.27±0.66	3.43±0.34	0.771	

1) 5점 척도 : (1: 전혀 그렇지 않다, 3: 보통이다, 5점: 매우 그렇다)

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

(5) 1년 연봉에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입

조사대상의 1년 연봉에 따른 직무스트레스를 분석한 결과 <표 18>, 직무요구 영역은 3000~4000만원 미만 4.42점으로 가장 높았고, 3000만원 미만 3.53점으로 가장 낮게 나타나 유의한 차이를 보였다($p<0.001$). 이는 전반적으로 1년 연봉이 높을수록 업무의 책임감이 높아지므로 직무요구를 더 크게 느끼는 것으로 사료된다. 직무자율 결여 영역은 5000만원 이상이 4.14점으로 가장 높게 높았고, 3000만원 미만이 3.53점으로 가장 낮게 나타나 유의한 차이를 보였으며, 직무불안정 영역은 3000~4000만원 미만이 2.27점으로 가장 높았고, 5000만원 이상이 1.74점으로 가장 낮게 나타나 유의한 차이를 보였다($p<0.05$). 보상부적절 영역은 3000~4000만원 미만이 3.33점으로 가장 높았고, 3000만원 미만이 2.82점으로 가장 낮게 나타나 유의한 차이를 보였다($p<0.05$). 직장문화 영역은 3000만원 미만이 2.81점으로 가장 높았고, 5000만원 이상이 2.24점으로 가장 낮게 나타나는 차이를 보였다($p<0.01$). 이는 1년 연봉이 높을수록 경력이 많아 업무권한을 상사의 간섭의 방해 받지 않기 때문에 직장문화의 스트레스가 더 낮은 것으로 사료된다.

조사대상의 1년 연봉에 따른 직무만족을 분석한 결과, 직무자체 영역은 5000만원 이상이 3.35점으로 가장 높았고, 3000~4000만원 미만이 2.92점으로 가장 낮게 나타났으며($p<0.05$), 인사고과 및 복리후생 영역은 5000만원 이상이 3.29점으로 가장 높았고, 3000~4000만원 미만이 2.84점으로 가장 낮게 나타나 유의한 차이를 보였다($p<0.05$). 이는 전반적으로 1년 연봉이 높을수록 경력이 많아 학교급식 운영에 있어 많은 경험과 노하우가 쌓여 직무만족이 높은 것으로 사료되며, 급여가 높을수록 직무만족의 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구²⁹ 결과를 입증할 수 결과로 볼 수 있다. 조사대상의 1년 연봉에 따른 직무몰입을 분석한 결과, 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 18. 1년 연봉에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입

Mean±SD

항목 ¹⁾	3,000만원	3,000~4,000	4,000~5,000	5,000만원	F-value	
	미만 (n=19)	만원 미만 (n=22)	만원 미만 (n=25)	이상 (n=64)		
직 무 스 트 레 스	직무요구	3.53±0.84 ^a	4.42±0.51 ^b	4.05±0.68 ^b	4.02±0.73 ^b	2.751 ^{***}
	직무자율 결여	3.53±0.63 ^a	3.95±0.63 ^b	3.92±0.59 ^b	4.14±0.59 ^b	5.143 ^{**}
	관계갈등	2.37±0.79	2.57±0.95	2.58±0.90	2.41±0.79	0.416
	직무불안정	1.81±0.79 ^a	2.27±1.00 ^b	1.93±0.74 ^{ab}	1.74±0.65 ^a	2.820 [*]
	조직체계	2.47±0.63	2.87±0.69	2.66±0.60	2.79±0.61	1.791
	보상부적절	2.82±0.57 ^{ab}	3.33±0.64 ^b	2.97±0.67 ^{ab}	2.87±0.72 ^a	2.781 [*]
	직장문화	2.81±0.73 ^b	2.76±0.84 ^b	2.52±0.75 ^{ab}	2.24±0.65 ^a	4.734 ^{**}
	평균	2.73±0.40 ^a	3.15±0.46 ^b	2.90±0.36 ^a	2.84±0.44 ^a	3.853 [*]
직 무 만 족	직무자체	3.27±0.44 ^{ab}	2.92±0.62 ^a	3.11±0.77 ^{ab}	3.35±0.58 ^b	2.995 [*]
	인간관계	3.66±0.63	3.49±0.66	3.56±0.62	3.56±0.53	0.445
	근무환경	2.99±0.55	2.95±0.84	3.05±0.67	3.08±0.66	0.254
	인사고과 및 복리후생	3.21±0.73 ^b	2.84±0.74 ^a	3.11±0.61 ^{ab}	3.29±0.55 ^b	2.989 [*]
	평균	3.33±0.40	3.22±0.58	3.30±0.42	3.43±0.36	2.058
직무몰입	3.33±0.40	3.22±0.58	3.30±0.42	3.43±0.36	1.621	

1) 5점 척도 : (1: 전혀 그렇지 않다, 3: 보통이다, 5점: 매우 그렇다)

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

2) 조사대상자의 근무지 특성에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입

(1) 학교 설립유형, 급식유형에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입

조사대상의 학교 설립유형에 따른 직무스트레스를 분석한 결과 <표 19>, 조직체계 영역은 국·공립 2.78점, 사립 2.44점으로 국·공립이 더 높게 나타나 유의한 차이를 보였다($p<0.05$). 조사대상의 학교 설립유형에 따른 직무만족과 직무몰입을 분석한 결과, 유의한 차이가 나타나지 않았다. 조사대상의 학교 급식유형에 따른 직무스트레스를 분석한 결과, 직장문화 영역은 도시형 2.59점, 농어촌 및 도서벽지형 2.30점으로 도시형이 더 높게 나타나 유의한 차이를 보였다($p<0.05$). 조사대상의 학교급식유형에 따른 직무몰입을 분석한 결과, 도시형 3.29점, 농어촌 및 도서벽지형 3.45점으로 농어촌+도서벽지형이 더 높은 것으로 나타나 유의한 차이를 보였다($p<0.05$). 즉, 도시형인 학교가 직장문화의 직무스트레스가 더 높은 반면, 농어촌 및 도서벽지형인 학교가 더 높은 직무몰입을 보인 것을 알 수 있다. 조사대상의 학교급식유형에 따른 직무만족을 분석한 결과, 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 19. 학교 설립유형, 급식유형에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 Mean±SD

항목 ¹⁾	학교 설립유형		t-value	학교 급식유형		t-value
	국·공립 (n=113)	사립 (n=17)		도시형 (n=75)	농어촌 및 도서벽지형 (n=55)	
직무요구	4.02±0.74	4.04±0.74	-0.096	4.00±0.75	4.06±0.73	-0.493
직	3.97±0.64	4.03±0.62	-0.365	3.89±0.60	4.09±0.67	-1.769
무	2.48±0.83	2.35±0.86	0.595	2.57±0.78	2.33±0.89	1.628
스	1.85±0.77	2.04±0.75	-0.930	1.92±0.81	1.82±0.71	0.743
트	2.78±0.62	2.44±0.62	2.068*	2.77±0.56	2.68±0.72	0.786
레	3.00±0.68	2.75±0.75	1.402	3.03±0.60	2.87±0.81	1.232
스	2.42±0.73	2.75±0.84	-1.660	2.59±0.74	2.30±0.73	2.254*
평균	2.89±0.43	2.86±0.51	0.289	2.93±0.38	2.84±0.50	1.230
직무자체	3.18±0.62	3.43±0.64	-1.539	3.19±0.60	3.25±0.66	-0.511
직	3.55±0.57	3.62±0.69	-0.463	3.55±0.52	3.57±0.65	-0.192
무	3.03±0.65	3.12±0.88	-0.516	3.03±0.64	3.05±0.73	-0.179
만	3.19±0.63	3.04±0.71	0.880	3.14±0.61	3.21±0.67	-0.667
족	3.25±0.51	3.34±0.60	-0.649	3.25±0.47	3.29±0.58	-0.496
평균	3.36±0.41	3.35±0.52	0.110	3.29±0.41	3.45±0.42	-2.225*

1) 5점 척도 : (1: 전혀 그렇지 않다, 3: 보통이다, 5점: 매우 그렇다)

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

(2) 1일 급식 제공 횟수에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입

조사대상의 1일 급식 제공 횟수에 따른 직무스트레스를 분석한 결과 <표 20>, 직장문화 영역은 1식 2.39점, 2식(3식 포함) 2.77점으로 2식(3식 포함)인 학교가 더 높게 나타나 유의한 차이를 보였다($p<0.05$). 평균은 1식 2.85점, 2식(3식 포함) 3.05점으로 2식(3식 포함)인 학교가 전체적으로 스트레스를 더 받는 것으로 나타났다($p<0.05$). 조사대상의 1일 급식 제공 횟수에 따른 직무만족을 분석한 결과, 근무환경 영역은 1식 3.13점, 2식(3식 포함) 2.67점으로 1식인 학교가 더 높게 나타나 유의한 차이를 보였고($p<0.01$), 인사고과 및 복리후생 영역도 1식 3.24점, 2식(3식 포함) 2.89점으로 1식인 학교가 더 높게 나타났다($p<0.05$). 평균은 1식 3.32점, 2식(3식 포함) 3.05점으로 전체적인 직무만족은 1식인 학교가 더 높은 것으로 나타났다($p<0.05$). 이는 진정희 연구²⁷에서도 1식이 2식 이상에 비해 높은 직무만족을 나타낸 것과 일치하였으며, 석식으로 인한 업무량 증가, 조리종사원 수 증가, 급식인원 증가 등으로 인해 2식(3식 포함)인 학교가 1식인 학교에 비해 직무만족이 낮은 것으로 사료된다. 조사대상의 1일 급식 제공 횟수에 따른 직무몰입을 분석한 결과, 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 20. 1일 급식 제공 횟수에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 Mean±SD

항목 ¹⁾	1식 (n=105)	2식 (3식 포함) (n=25)	t-value
직무요구	4.02±0.75	4.05±0.70	-0.227
직무자율 결여	3.97±0.62	4.02±0.70	-0.376
관계갈등	2.41±0.82	2.70±0.87	-1.575
직무불안정	1.82±0.76	2.11±0.79	-1.669
조직체계	2.71±0.60	2.83±0.77	-0.857
보상부적절	2.92±0.69	3.15±0.71	-1.471
직장문화	2.39±0.73	2.77±0.73	-2.324*
평균	2.85±0.40	3.05±0.54	-2.058*
직무자체	3.24±0.59	3.12±0.76	0.893
인간관계	3.61±0.52	3.33±0.76	1.797
근무환경	3.13±0.63	2.67±0.76	3.111**
인사고과 및 복리후생	3.24±0.61	2.89±0.70	2.520*
평균	3.32±0.47	3.05±0.67	2.379*
직무몰입	3.35±0.41	3.37±0.47	-0.200

1) 5점 척도 : (1: 전혀 그렇지 않다, 3: 보통이다, 5점: 매우 그렇다)

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

(3) 담당 학교 수에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입

조사대상의 담당 학교 수에 따른 직무몰입을 분석한 결과 <표 21>, 1개교 3.33점, 2개교(3개교 포함) 3.71점으로 2개교인 학교가 더 높은 것으로 나타나 유의한 차이를 보였다($p<0.05$). 이는 2개교(3개교 포함)이 공동관리와 통합관리를 맡고 있어 급식업무가 더 가중되어 책임감을 느껴 더 높은 직무몰입을 보인 것으로 사료된다.

조사대상의 담당 학교 수에 따른 직무스트레스, 직무만족을 분석한 결과, 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 21. 담당하는 학교 수에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 Mean±SD

항목 ¹⁾	1개교 (n=122)	2개교 (3개교 포함) (n=8)	t-value
직무요구	4.01±0.75	4.25±0.64	-0.894
직무자율 결여	3.95±0.62	4.38±0.69	-1.849
관계갈등	2.46±0.79	2.56±1.37	-0.211
직무불안정	1.87±0.76	1.92±1.02	-0.150
조직체계	2.73±0.60	2.84±1.03	-0.512
보상부적절	2.96±0.66	3.00±1.11	-0.096
직장문화	2.45±0.72	2.71±1.09	-0.945
평균	2.88±0.40	3.04±0.84	-0.544
직무자체	3.21±0.60	3.25±1.02	-0.155
직인간관계	3.57±0.54	3.42±1.05	0.678
직근무환경	3.04±0.65	3.08±1.05	-0.157
직인사고과 및 복리후생	3.18±0.61	2.96±1.02	0.936
평균	3.27±0.48	3.20±0.98	0.355
직무몰입	3.33±0.41	3.71±0.47	-2.462*

1) 5점 척도 : (1: 전혀 그렇지 않다, 3: 보통이다, 5점: 매우 그렇다)

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

3) 코로나19로 인한 학교급식 변화에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입

(1) 학생 배식시간 변화에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입

조사대상의 학생 배식시간 변화에 따른 직무스트레스를 분석한 결과 <표 22>, 관계갈등 영역은 배식시간 증가가 2.59점으로 가장 높았고, 배식시간 감소가 1.67점으로 가장 낮게 나타나 유의한 차이를 보였다($p<0.01$). 이는 코로나19로 인해 배식시간의 증가에 따른 협의에 있어 상사로부터의 의견충돌이 있던 것으로 사료된다. 직무불안정 영역은 배식시간 감소가 2.22점으로 가장 높게 나타났고, 변화없음이 1.55점으로 가장 낮게 나타나 유의한 차이를 보였다($p<0.05$). 평균의 경우, 배식시간 증가가 2.95점, 변화없음이 2.68점으로 배식시간이 증가가 더 높게 나타나 유의한 차이를 보였다($p<0.05$). 직무요구 영역 중 배식시간이 감소가 4.67점으로 높게 나타나는 결과를 보였는데 이는 예외적으로 1인당 배식시간 조정으로 배식시간이 짧아져 그 시간 안에 음식을 준비해야하고 배식업무를 급하게 보아야 하는 부분이 있어 배식시간이 감소하였어도 직무요구의 영역이 높아진 것으로 사료된다.

조사대상의 학생 배식시간 변화에 따른 직무만족과 직무몰입을 분석한 결과, 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 22. 학생 배식시간 변화에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 Mean±SD

항목 ¹⁾	변화없음 (n=28)	증가 (n=99)	감소 (n=3)	F-value	
직무요구	3.78±0.75	4.07±0.73	4.67±0.33	1.620	
직 무 스 트 레 스	직무자율 결여	3.98±0.55	3.95±0.66	4.67±0.28	1.860
	관계갈등	2.13±0.83 ^{ab}	2.59±0.80 ^b	1.67±0.76 ^a	5.046 ^{**}
	직무불안정	1.55±0.60 ^a	1.96±0.80 ^b	2.22±0.19 ^b	3.559 [*]
	조직체계	2.58±0.61	2.79±0.63	2.33±0.52	1.817
	보상부적절	2.80±0.70	3.02±0.68	3.02±0.68	1.710
	직장문화	2.21±0.58	2.55±0.77	2.22±0.84	2.360
	평균	2.68±0.41 ^a	2.95±0.43 ^b	2.85±0.31 ^{ab}	4.586 [*]
	직 무 만 족	직무자체	3.41±0.52	3.17±0.65	3.09±0.71
인간관계	3.71±0.54	3.51±0.59	3.54±0.51	1.328	
근무환경	3.06±0.65	3.04±0.67	2.73±1.22	0.314	
인사고과 및 복리후생	3.20±0.48	3.16±0.67	3.19±1.05	0.056	
평균	3.39±0.39	3.23±0.55	3.17±0.76	0.984	
직무몰입	3.34±0.41	3.35±0.43	3.59±0.31	0.466	

1) 5점 척도 : (1: 전혀 그렇지 않다, 3: 보통이다, 5점: 매우 그렇다)

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

(2) 학생 배식형태 변화에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입

조사대상의 학생 배식형태 변화에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입을 분석한 결과 <표 23>, 직무스트레스의 평균은 변화없음 2.88점, 변화있음 2.93점으로 변화가 있었을 때 더 높게 나타났으나, 유의한 차이가 없었다. 직무만족의 평균은 변화없음 3.23점, 변화있음 3.36점으로 변화가 있을 때가 더 높게 나타났으나, 유의한 차이가 없었다. 직무몰입의 평균은 변화없음 3.33점, 변화있음 3.43점으로 변화가 있을 때 더 높게 나타났으나, 유의한 차이가 없었다.

표 23. 학생 배식형태 변화에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 Mean±SD

항목 ¹⁾		변화없음 (n=93)	변화있음 (n=37)	t-value
직 무 스 트 레 스	직무요구	4.02±0.71	4.03±0.82	-0.038
	직무자율 결여	3.92±0.63	4.11±0.65	-1.494
	관계갈등	2.41±0.77	2.61±0.97	-1.122
	직무불안정	1.84±0.67	1.98±0.98	-0.838
	조직체계	2.76±0.60	2.66±0.71	0.880
	보상부적절	2.97±0.66	2.94±0.79	0.281
	직장문화	2.43±0.74	2.56±0.76	-0.884
	평균	2.88±0.41	2.93±0.49	-0.624
직 무 만 족	직무자체	3.16±0.57	3.37±0.72	-1.760
	인간관계	3.52±0.57	3.64±0.61	1.014
	근무환경	3.03±0.63	3.05±0.79	-0.165
	인사고과 및 복리후생	3.14±0.61	3.25±0.71	-0.876
	평균	3.23±0.49	3.36±0.60	-1.318
	직무몰입	3.33±0.42	3.43±0.42	-1.323

1) 5점 척도 : (1: 전혀 그렇지 않다, 3: 보통이다, 5점: 매우 그렇다)

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

(3) 학생 배식 순환횟수 변화에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입

조사대상의 학생 배식 순환횟수 변화에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입을 분석한 결과 <표 24>, 직무스트레스의 평균은 감소가 2.94점으로 가장 높았고, 변화없음이 2.80점으로 가장 낮게 나타났지만 유의한 차이가 없었다. 직무만족의 평균은 감소가 3.45점으로 가장 높았고, 증가가 3.26점으로 가장 낮게 나타났지만 유의한 차이가 없었다. 직무몰입의 평균은 증가, 감소가 3.38점으로 가장 높았고, 변화없음이 3.29점으로 가장 낮게 나타났지만 유의한 차이가 없었다.

표 24. 학생 배식순환횟수 변화에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 Mean±SD

항목 ¹⁾	변화없음 (n=31)	증가 (n=95)	감소 (n=4)	F-value	
직무요구	3.92±0.79	4.52±0.74	4.17±0.43	0.404	
직 무 스 트 레 스	직무자율 결여	3.94±0.54	3.98±0.66	4.13±0.85	0.719
	관계갈등	2.19±0.83	2.56±0.82	2.38±0.75	2.304
	직무불안정	1.70±0.65	1.91±0.79	2.42±1.13	1.933
	조직체계	2.73±0.68	2.74±0.62	2.50±0.74	0.288
	보상부적절	2.97±0.68	2.98±0.70	2.67±0.82	0.397
	직장문화	2.35±0.63	2.49±0.79	2.67±0.61	0.555
	평균	2.80±0.43	2.92±0.44	2.94±0.48	0.873
직 무 만 족	직무자체	3.29±0.46	3.19±0.68	3.19±0.68	0.295
	인간관계	3.63±0.51	3.53±0.61	3.67±0.40	0.443
	근무환경	2.90±0.61	3.08±0.69	3.20±0.91	0.953
	인사고과 및 복리후생	3.09±0.66	3.17±0.64	3.17±0.26	1.730
	평균	3.27±0.38	3.26±0.56	3.45±0.44	0.271
직무몰입	3.29±0.42	3.38±0.41	3.38±0.71	0.556	

1) 5점 척도 : (1: 전혀 그렇지 않다, 3: 보통이다, 5점: 매우 그렇다)

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

6. 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 간의 상관관계

1) 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 간의 영역별 상관관계

직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 간의 상관분석을 실시한 결과는 <표 25>와 같다. 영역별로 살펴보면, 직무만족의 직무자체 영역과 인간관계 영역은 직무스트레스의 직무자율결여 영역을 제외한 나머지 영역들과 음(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 직무만족의 근무환경 영역은 직무스트레스의 관계갈등 영역과 직무불안정 영역을 제외한 나머지 모든 영역들과 음(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 직무만족의 인사고과 및 복리후생 영역은 직무자율결여 영역을 제외한 모든 영역과 음(-)의 상관관계를 나타냈다. 또한, 직무만족의 직무자체 영역, 인간관계 영역, 인사고과 및 복리후생 영역은 직무몰입과 정(+)의 상관관계를 나타냈으며 직무만족의 근무환경 영역은 직무몰입과 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 직무만족의 근무환경 영역을 제외한 나머지 직무만족의 영역들이 높을수록 직무몰입도 높아지는 것을 알 수 있다.

표 25. 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 간의 영역별 상관관계

구분	직무만족			
	직무자체	인간관계	근무환경	인사고과 및 복리후생
직무요구	-.321**	-.177*	-.237**	-.305**
직무자율결여	0.085	0.059	-.223**	-0.034
직무스트레스				
관계갈등	-.335**	-.413**	-0.134	-.331**
직무불안정	-.262**	-.318**	-0.167	-.256**
조직체계	-.544**	-.666**	-.362**	-.576**
보상부적절	-.681**	-.527**	-.403**	-.656**
직장문화	-.450**	-.440**	-.186**	-.435**
직무몰입	.314**	.179*	0.004	.216*

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

2) 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 간의 상관관계

조사 대상자의 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 간의 상관관계는 <표 26>과 같다. 직무스트레스와 직무만족($r=-.719$)은 높은 음(-)의 상관관계를 보였으며 ($p<0.01$), 직무만족과 직무몰입($r=.246$)으로 양(+)의 상관관계를 보였다($p<0.01$). 직무스트레스와 직무몰입은 통계적으로 유의한 상관관계를 보이지 않았다.

표 26. 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 간의 상관관계

구분	직무스트레스	직무만족	직무몰입
직무스트레스	1		
직무만족	-.719**	1	
직무몰입	-0.090	.246**	1

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

V. 결론 및 제언

본 연구는 코로나19 기간에 학교급식을 운영한 제주지역 영양(교)사들을 대상으로 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입을 조사하여 일반사항, 근무지 특성, 코로나19로 인한 학교급식의 변화에 따라 분석하였고, 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 간의 상관관계를 분석함으로써 코로나19와 같은 위기 속의 학교급식을 효율적으로 관리하고 영양(교)사의 대응역량을 강화시킬 수 있는 방안을 모색하는데 기초 자료를 제공하고자 하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조사대상의 일반사항에서 연령은 50대 이상이 48.5%로 가장 높게 나타났고, 결혼 여부는 기혼이 70.8%, 자녀 양육 여부는 있음이 64.6%, 직종으로는 영양교사가 83.1%로 가장 높게 나타났다. 최종학력은 대학원 졸업(재학 중 포함)이 46.1%, 총 근무경력은 23년 이상이 43.1%, 고용형태는 정규직이 81.5%, 1년 연봉은 5,000만원 이상이 49.2%, 주당 근무시간은 41~45시간 이하가 43.8%으로 가장 높게 나타났다. 조사대상의 근무지 특성에서 학교급식 근무처는 초등학교가 52.1%, 학교 급식유형은 도시형 57.7%, 1일 급식 제공 횟수는 1식이 80.8%로 가장 높은 비율을 차지하였고, 1일 급식 인원 수는 600~900명 미만이 24.6%, 담당하는 학교 수는 1개교가 93.8%, 학교급식 관리 형태는 단독관리가 93.8%, 조리종사원 수는 4~7명이 37.7%로 가장 높게 나타났다.

둘째, 코로나19로 인한 업무량 변화에서 증가했다고 응답한 비율은 96.2%으로 대부분을 차지하였고, 업무량이 증가한 이유에 있어서는 ‘급식취소, 인원수 변동으로 인한 발주 수정’이 55.3%으로 가장 높았으며, 코로나19로 인해 학교급식 관리에서 가장 어려웠던 점도 ‘임박한 급식취소, 잦은 식수변경으로 인한 발주량 수정’이 48.3%로 가장 높게 나타났다. 코로나19 시기 학교급식 운영에 가장 바라는 점으로는 ‘재난 상황에 대한 교육청의 구체적인 대책 매뉴얼 마련’이 35.8%으로 가장 높게 나타났다.

셋째, 코로나19 발생 전과 비교하여 가장 많이 달라진 업무는 배식관련 위생 및 안전업무가 38.6%으로 가장 높았고, 총 배식시간이 코로나19로 인해 증가했다고 응답한 비율은 76%로 높게 나타났으며, 학생 배식형태의 경우, 변경되었다고 답한 응답자는 28.5%, 변화 없음이 61.6%으로 변경되었다고 한 응답자 중 부분적 자율배식에서 대면배식으로 변경되었다고 한 응답자가 18.5%로 가장 높게 나타났다. 식당 배식 순환 횟수의 경우, 코로나19로 인해 증가하였다고 응답한 비율은 73.1%로 절반 이상을 차지하였다.

넷째, 코로나19로 인한 조사대상의 직무스트레스는 평균 2.89점으로 나타났고, 영역별로는 직무요구 영역이 4.02점으로 가장 높았으며, 직무 자율성 결여 영역 3.98점, 보상부적절 영역 2.96점, 조직체계 영역 2.73점, 직장문화 영역과 관계갈등 영역 각 2.47점, 직무 불안정 영역 1.88점 순으로 나타났다. 조사대상의 연령, 직종, 고용형태, 자녀양육여부, 총 근무경력, 1년 연봉, 학교 설립유형, 학교 급식유형, 1일 급식 제공 횟수 및 코로나19로 인한 학생 배식시간 변화 유무에 따라 유의한 차이가 있었는데, 직장문화 영역에서 연령이 낮을수록, 영양교사가 영양사보다, 정규직이 계약직보다, 자녀양육경험은 없음이, 총 근무경력이 짧을수록, 1년 연봉이 높을수록, 국·공립이 사립보다, 도시형이 농어촌 및 도서벽지형보다, 2식(3식 포함)이 1식보다 직무스트레스가 더 높게 나타났다.

다섯째, 코로나19로 인한 조사대상의 직무만족은 평균 3.27점으로 나타났고, 영역별로는 인간관계 영역이 3.56점으로 가장 높았으며, 직무자체 영역 3.22점, 인사고과 및 복리후생 영역 3.17점, 근무환경 영역 3.04점 순으로 나타났고, 조사대상의 직종, 고용형태, 자녀양육여부, 1년 연봉 및 1일 급식 제공 횟수에 따라 유의한 차이가 있었는데, 영양교사가 영양사보다, 정규직이 계약직보다, 자녀양육여부는 있음이, 1년 연봉이 높을수록, 1식이 2식(3식 포함)보다 직무만족이 더 높게 나타났다.

여섯째, 코로나19로 인한 조사대상의 직무몰입은 평균 3.36점으로 나타났고, ‘나에게 직무(일)란 그렇게 중요한 것이 못된다(3.81점)’, ‘나는 주어진 과업의 질적 수준을 높이는 데에 기여하고 있다(3.72점)’, ‘나는 나의 직무에 개인적으로 상당히 몰입되어

있다(3.63점)' 순으로 나타났으며, 조사대상의 학교 급식유형과 담당 학교 수에 따라 유의한 차이가 있었는데, 농어촌 및 도서벽지형이 도시형보다, 2개교(3개교 포함)가 1개교보다 직무몰입이 더 높게 나타났다.

일곱째, 조사대상의 직무스트레스, 직무만족 및 직무몰입 간의 상관관계에 있어서 직무스트레스와 직무만족($r=-.719$)으로 음(-)의 상관관계를 보였고, 직무만족과 직무몰입($r=.246$)은 양(+)의 상관관계를 보여, 직무스트레스가 낮을수록 직무만족은 높아지고, 직무만족이 높아지면 직무몰입도 높아지는 것을 알 수 있었다.

본 연구의 결과를 근거로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 코로나19로 인한 제주지역 영양(교)사의 직무스트레스는 평균 2.89점으로 보통 이하 수준으로 나타났지만, 직무요구 영역은 4.02점으로 평균보다 높게 나타났는데 이는 새로운 업무 증가, 바쁘게 일처리를 해야 하는 등의 사유 때문으로 사료되므로, 불필요한 행정업무 경감을 위한 방안과 코로나19와 같은 위기상황 속에 영양(교)사 개인의 위기대응 역량을 강화시킬 수 있는 방안이 필요하다.

둘째, 조사대상의 연령과 경력이 낮을수록, 1일 급식 제공 횟수가 2식(3식 포함)인 학교일수록, 직장문화 영역의 스트레스를 많이 받는 것으로 나타났는데 이는 학교에 따라 차이가 있겠지만 상사로부터 업무 권한 간섭과, 2식(3식 포함)인 학교의 경우, 석식으로 인한 업무 부담, 인력 관리의 어려움 등의 업무 가중으로 인해 직무스트레스가 높은 것으로 사료되므로 직장문화 개선교육과 같은 체계적인 온라인 연수, 멘토링 프로그램 등의 기회를 제공되어야 할 것이다.

셋째, 조사대상의 직무스트레스가 낮을수록 직무만족은 높아지고, 직무만족이 높아지면 직무몰입도 높아지는 것으로 나타나 영양(교)사로서의 사명감과 긍지를 갖고 근무할 수 있는 환경이 조성되어 직무에 더욱 몰입할 수 있도록 교육청의 공정한 인사고과, 복리후생 방안 등이 마련되어야 할 것으로 사료된다.

VI. 참고문헌

1. 2020 코로나19란? 질병관리청. <http://www.kdca.go.kr>
2. 2020 초, 중, 고특 신학기 온라인 개학(원격수업)실시 보도자료. 교육청
3. 김태은, 이경은, 박은혜, 함선옥. 코로나19 팬데믹 초기 서울지역 영양(교)사의 직무스트레스가 자기효능감, 직무만족, 직무몰입에 미치는 영향. 대한영양사협회학술지, 28(2): 143-159, 2022
4. 송병식, 김성환. 직무스트레스에 관한 실증적 연구. 제주대학교 관광과경영경제연구소. 산경론집, 145-173, 2002
5. 박지연, 급식제공횟수에 따른 서울지역 학교급식 영양사들의 직무스트레스, 직무만족도 및 이직의도 비교. 중앙대학교 교육대학원; 2015.
6. 2022 코로나바이러스감염증-19(Covid-19), 코로나19 전파방법. 질병관리청
<https://ncv.kdca.go.kr/menu.es?mid=a30102000000>
7. 2022 알림·자료 코로나19 국내 발생 및 예방접종 현황(3.15.). 질병관리청.
8. 2022 뉴스 & 이슈 보도자료. 사회적 거리두기 조치 약 2년 1개월만에 해제 손씻기, 환기·소독 등 일상 속 감염 차단을 위한 생활방역 수칙 준수 더욱 중요
질병관리청.
https://www.kdca.go.kr/board/board.es?mid=a20501010000&bid=0015&dist_no=719317&cg_code=&act=view&nPage=6
9. 2020학년도 학교급식 실시현황 (2021.2.28.기준). 교육부

10. 2021. 유·초·중등 및 특수학교 코로나19 감염예방 관리 안내, 학교급식운영 제5-1판. 교육부
11. 학교급식법 제 2조 제1항, 제2항. 법률 제17954호.
<https://www.law.go.kr/법령/학교급식법>.
12. 대한영양사협회 ABOUT KDA소개. 영양사란.
https://www.dietitian.or.kr/work/introduction/ki_about.do
13. 초·중등교육법 제 21조, 법률 제18461호.
<https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20220325&lsiSeq=235543#0000>
14. 학교급식법 시행령 제 8조, 대통령령 제31421호, <https://www.law.go.kr>
15. 국민영양관리법 제17조, 법률 제17472호 영양사의 업무
<https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?lsId=011175#0000>
16. 김성희, 이경은, 김진숙. 서울지역 일부 학교 영양교사의 직무에 대한 인식과 개선 요구도. 대한지역사회영양학회지, 21(1), 12-24, 2016
17. 제주특별자치도교육청. 2021학년도 학교급식 실시현황. 2022
18. 양점미, 문승연. 교정공무원의 직무스트레스 및 직무소진과 행복의 관계에 미치는 정신건강의 매개효과. 한국교정학회; 2016
19. 김경미, 이심열. 서울·인천 지역 학교 영양사의 직무스트레스 요인이 심리적 직무 스트레스 수준과 직무만족에 미치는 영향. 동아시아식생활학회, 143-151, 2007
20. 최은영, 김현아. 학교급식 영양(교)사의 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영

향. 한국식품조리과학회지; 2012

21. 원금숙. 코로나19 이후 서울·경기지역 영양(교)사의 직무만족도와 급식관리의 변화. 대진대학교 교육대학원 석사학위논문; 2021

22. TiffinJ.McCormickEJ.Industrialpsychology. 6th(ed), EnglewoodCliffs, New Jersey:PrenticeHallInc: 298-299, 1974

23. 장미라, 김명희. 강원지역 초등학교와 고등학교 영양사의 직무만족도에 관한 연구. 대한영양사협회 학술지 9(1) : 13~21, (2003)

24. 김준영, 이영은. 충북지역 학교급식 영양(교)사의 직무만족 및 몰입도, 한국식품영양과학회지 943-954 (2014)

25. 안현호, 김형숙. 학교 영양(교)사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향, 인간관계 유형의 조절효과를 중심으로. 대한영양사협회 학술지 24(3): 212-230, (2018)

26. 김서영. 신입사원의 셀프리더십이 직무몰입에 미치는 영향. 서울시립대학교 경영대학원 경영학과 인사 조직전공; 2011

27. 진정희, 유정순, 장경자. 학교급식 영양교사와 영양사의 역할갈등, 자기효능감, 직무만족 및 직무몰입 비교; 영양교사와 영양사의 상호작용을 중심으로 한국영양학회지 45(1); 64-79 (2012)

28. 최수희. 제주지역 영양교사의 직무만족도 및 교사효능감 분석. 제주대학교 교육대학원 석사학위논문; 2021

29. 김향숙. 임금만족이 직무만족, 직무몰입, 이직의도에 미치는 영향을 관한 연구. 한국인적자원개발학회 학술연구발표회 발표논문집, 147-163. (2009)

Abstract

Analysis of Job Stress, Job Satisfaction and Job Commitment of Nutrition Teachers in Jeju with COVID-19 Pandemic

Moon-Yeoung Kang

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

This study analyzed job stress, job satisfaction and job commitment of 130 nutrition teachers with COVID-19 pandemic in Jeju surveyed from March 28, 2022 to April 29, 2022 with the aim of providing basic data for efficient management of school meals in times of crisis such as COVID-19 pandemic and suggestion of ways to strengthen the response capacity of nutrition teachers. A total of 130 questionnaires out of 200 were used as base data for this study. The data were analyzed frequency analysis, t-test, ANOVA (Duncan), and correlation analysis were performed on the investigated data using the SPSS Win Program (ver. 26.0). The results of this study can be summarized as follows.

First, among the subjects, in terms of age, 'over 50' accounted for 48.5%, 'married' for 70.8% as for the marital status and 'have children' for 64.6% in terms of whether to raise children. In terms of occupation, 'nutrition teacher' accounted for the highest at 83.1%, and for the final education level, 'graduate school (including while attending school)' accounted for 46.1%. As for the total work experience, '23 years or more' accounted for 43.1%, and 'regular workers'

accounted for 81.5% among the employment types. 'Over 50 million won' accounted for 49.2% for the annual salary, and in the category of working hours per week, '41-45 hours or less' accounted for the highest at 43.8%. In terms of workplace characteristics, 'elementary school' accounted for 52.1% of school meals, and 'urban-type' accounted for 57.7% for the types of school meals. As for the number of meals provided per day, 'one meal' accounted for the highest ratio at 80.8% and as for the number of servings per day, 'more than 600 to less than 900' accounted for 24.6%. As for the number of schools in charge, 'one school' accounted for 93.8%, and 'independent management' accounted for the highest at 93.8% for school meal management. for the number of cooking staffs, '4-7 people' accounted for 37.7% at highest.

Second, 96.2% of the respondents answered that the change in workload due to COVID-19 has increased, accounting for the majority and as for the reason for the increase in the workload, 'correction of orders due to cancellation of meals and changes in the number of people' accounted for the highest at 55.3%. As the most difficult point in school meal management due to COVID-19, 'immediate cancellation of school meals and correction of orders due to frequent changes in numbers of serving' accounted for the highest rate at 48.3%. As the most desired point for school meal operation during the COVID-19 pandemic, 35.8% of the respondents responded as 'preparation of the education office's specific countermeasures manual for disaster situations', accounting for the highest.

Third, as for the tasks that have changed the most compared to before the COVID-19 pandemic, 'meal serving-related hygiene and safety tasks' accounted for the highest rate at 38.6%. The proportion of responses that the total serving time increased due to COVID-19 was high at 76%, and as for the number of serving cycles at restaurants, 73.1% answered that the number of servings increased due to COVID-19, accounting for the majority.

Fourth, job stress due to COVID-19 was found to be an average of 2.89, and

by area, the job demand area had the highest score(4.02). The area of lack of job autonomy scored to be (3.98), the area of inadequate compensation scored to be (2.96), the organizational system area to be (2.73), the workplace culture area and relational conflict area to be (2.47), and the job instability area to be (1.88), respectively in order. Significant difference according to the age, occupation, employment type, child rearing status, total work experience, one year salary, school establishment type, school meal type, number of meals provided per day, and changes in student meal time due to COVID-19 have been found.

Fifth, job satisfaction due to COVID-19 was found to be an average of 3.27 and the human relation area showed the highest score(3.56), followed by job area with (3.22), personnel evaluation and welfare area with (3.17), and the working environment area with (3.04). There were significant differences according to the type of occupation, employment type, child rearing status, annual salary, and number of meals provided per day.

Sixth, the job commitment due to COVID-19 was found to be an average of 3.36. The response was shown to be frequent in order of 'My job is not a very important factor for me (3.81)', 'I am contributing to raising the quality of a given task (3.72)' and 'I am personally highly immersed in my job (3.63)' with a significant difference according to the type of school meals and the number of schools in charge.

Seventh, in the correlation between job stress, job satisfaction, and job commitment, job stress and job satisfaction ($r=-.719$) showed a negative correlation, while job satisfaction and job commitment ($r= .246$) showed a positive (+) correlation, suggesting that the lower the job stress, the higher the job satisfaction, and the higher the job satisfaction, the higher the job commitment.

Based on the results of this study, since the job stress in the field of job demand was shown to be high in nutrition teachers in Jeju as the increase in

new tasks and the speedy work processing required due to COVID-19 pandemic. it is necessary to measures to reduce unnecessary administrative work and measures to strengthen individual crisis response capabilities of nutrition teachers in crisis situations such as COVID-19 are required and considering that with younger age, less job experience and higher number of meals provided per day as schools with 2 meals per day(including 3 meals), the higher stress of nutrition teachers in the workplace culture area was reported the necessity of providing opportunities such as systematic online training and mentoring programs such as workplace culture improvement education is suggested.

Moreover, it is suggested that a fair personnel evaluation plan of the education office should be prepared in order to create an environment where one can work with a sense of duty and pride as a nutrition teacher, encouraging them to be more immersed in their duties.