

병원·학교·사업체급식소 영양사의 직무만족, 직무특성 및 조직몰입성 상관관계 분석

양일선, 이진미, 차진아*, 윤정신
연세대학교 식품영양학과, 기전여자전문대학 식품영양과*

Relationship among Job Satisfaction, Job Characteristics, and Organizational Commitment of Dietitians in Hospital, School and Industry Foodservices

Yang, Il Sun · Lee, Jin Mee · Cha, Jin A* · Yoon, Joung Shin

Department of Food & Nutrition, Yonsei University

Kijeon Women's Junior College*

ABSTRACT

Purposes of this study were to : (a) measure the levels of job satisfaction, (b) investigate the degree of job characteristics, (c) determine the levels of organizational commitment, (d) investigate relationships between demographic variables and job satisfaction, and (e) examine the relationship between organizational commitment, job characteristics and job satisfaction.

Questionnaire was developed and mailed to 300 dietitians who are currently working in school, hospital and industry foodservices. A total of 177 questionnaires were usable : resulting in a 59% response rate.

Results of this study were summarized as follows:

1. Approximately half of the respondents(46.9%) indicated that they were 26 to 30 years old. A total of 112 respondents(63.3%) were unmarried. A bachelor's degree was reported as the most common education level(46.9%) while 6.2% of the participants reported a master's degree. Years of employment in professional practices were ranged from 2 to 5. Approximately 40% of the respondents had earned over ₩900,000 per month.
2. Work itself facet of the JDI was with the highest job satisfaction mean score followed by supervision, co-workers, wage and promotion.
3. In total job satisfaction score, dietitians in school foodservices were a significant lower than dietitians in industry foodservices and hospital foodservices.
4. A significant relationship was found for demographic factors and four job facets in terms of job itself, co-workers, wage, and promotion.
5. A work itself was the most important facet to the dietitian followed by wage and promotion.
6. Task identity of the JCI facets was the most prevalent job characteristics followed by variety, dealing with others, feedback and friendship.
7. Three groups of dietitians had no significant difference in total job characteristics score.
8. A group of dietitians with a higher job satisfaction score had a significant higher score in job variety

and job autonomy.

9. Organizational commitment mean score with dietitians was 1.88.
10. Job satisfaction score for five facets and total job satisfaction were significantly correlated with organizational commitment score.
11. Job characteristics with job variety, job autonomy, feedback, task identity, friendship were positively correlated with organizational commitment .

Key words: job satisfaction, job characteristics, organizational commitment, dietitians

서 론

오늘날 과학문명으로 인하여 생활양식이 급격히 변화하게 되면서 대부분의 사람들은 가정생활보다 사회인으로서 직장, 학교 등 단체 속에서 더 많은 시간을 생활하고 있으므로 단체급식의 중요성은 날이 갈수록 커진다고 볼 수 있다¹⁾. 단체급식은 영양 관리, 작업 관리, 위생 관리, 구매 관리, 인사 관리 등으로 이루어져 있으며 이러한 과정은 물질자원 측면과 인적 자원측면에서 추구될 수 있을 것이다. 특히 급식산업의 주체적인 요소가 인적 자원이라고 가정할 때 급식산업의 성장, 더 나아가서는 국가 경제의 전반적인 성장을 위해 급식업무에 종사하는 개인의 경제적인 기반 확보와 더불어 개인의 성장을 추진시킬 수 있는 급식산업체의 여건 조성은 필수적이라고 할 수 있다. '최고의 회사는 최고의 만족된 종업원들로 구성된 회사이다'라는 Smith²⁾의 표현에서도 알 수 있듯이 조직의 목표라 할 수 있는 생산성의 향상과 이를 통한 조직의 이익 증대에 인적 측면이 미치는 효과는 매우 중요하다. 이 중 종업원의 직무 만족은 조직체의 목표 달성을 위해서나 조직을 구성하고 있는 인적 구성원들의 발전을 위해서도 가장 중요한 비중을 차지한다. 특히 단체급식에 있어서 영양사는 급식 경영인으로서 service 산업의 선두주자의 역할자요, 직업윤리에 사명감이 있는 전문인으로 급식업무를 효과적으로 수행할 수 있는 전문적 능력과 자질을 갖춘이 필수적이며, 이와 같은 자격을 갖춘 영양사가 좋은 직무환경에서 긍지와 자부를 느끼며 직무에 만족할 때만이 작업 능률의 향상을 통하여 양적 측면은 물론 질적 측면

에서도 생산성의 증가를 가져오게 된다. 따라서, 직무만족은 개인의 성장 및 생산성과 더불어 국가경제의 지속적인 발전에 매우 긴요한 요소가 된다고 본다.

그러나, 직무만족은 직무종사자의 내적인 감정상태를 파악해야 한다는 특수성때문에 정확한 파악이 용이하지 않으며 동일한 직무에 종사한다 할지라도 개개인의 인구통계학적인 변수와 직무특성에 따라 느끼는 만족도가 크게 차이가 난다고 보고된 바 있다³⁾. 직무만족과 함께 조직에 대한 개인적인 성향을 보여주고 있는 조직몰입성은 지금까지의 많은 연구를 통해서 직무성과, 이직률, 결근율 등을 예측할 수 있는 예측가능변수로서 사용될 수 있다는 사실이 입증되고 있다⁴⁾. 따라서 직무 자체에 대한 개인적인 만족도 수준을 나타내는 직무만족과 조직에 대해 개인적인 만족도를 나타내는 조직몰입성 양자에 대한 연구는 직무만족과 조직현실성의 형성요인을 파악하여 이를 토대로 급식산업의 효율적인 인적 자원 관리의 자료로 활용될 수 있으리라 여겨진다.

아직까지 우리나라에서는 선진외국과 비교해 볼 때 직무특성과 관련된 직무만족의 특성에 관한 연구가 학교급식 영양사직을 대상으로 부분적으로 이루어졌으나 영양사직을 대표할 수 있는 모든 영양사를 대상으로 한 연구는 수행되어지지 않은 상태이다.

이에, 본 연구에서는 학교, 병원, 사업체의 세 가지 영역에서 근무하고 있는 영양사들의 직무만족 정도, 직무특성, 조직에 대한 몰입성을 측정하여 분야별 영양사의 직무만족도와 직무특성과의 관계, 직무만족도와 조직몰입성과의 관계를 분석하고자 한

다. 본 연구의 세부 목표는 다음과 같다.

첫째, 영양사의 직무만족도를 직무만족의 다섯 가지 기본요소인 직무 자체, 급여, 감독, 승진, 동료들을 중심으로 사업체, 학교, 병원의 세 가지 그룹별 및 이들을 통합한 전체 영양사에 대하여 측정하고, 사업체·학교·병원 영양사의 직무만족도의 차이 여부를 분석한다.

둘째, 연령, 결혼 여부, 최종 학력, 근무 경력 그리고 임금 등의 개인별 특성에 따른 직무만족의 기본 요소 및 전체 직무만족도의 차이 여부를 분석한다.

셋째, 직무만족의 다섯 가지 기본요소에 대한 상대적인 중요도를 측정한다.

넷째, 직무특성의 여섯 가지 요소를 중심으로 사업체·학교·병원 영양사그룹 및 전체 영양사의 직무특성을 파악한다.

다섯째, 사업체, 학교, 병원 영양사그룹 및 전체 영양사의 조직몰입성을 측정하고 차이 여부를 분석하고, 조직몰입성이 직무만족 및 직무특성과 갖는 상관관계를 분석한다.

화를 하여 설문지 응답에 협조를 요청했다.

3. 설문지의 구성

설문지의 내용은 크게 직무만족도 측정, 직무특성 측정, 그리고 조직몰입성 측정으로 구성되어 있다.

직무만족도 측정은 현재 가장 많이 사용되어 표준화되었으며 신뢰도와 타당도가 높다고 인정되어 있는 Smith⁵⁾등이 개발한 Job Descriptive Index (JDI)를 도구로 이용하였으며, 직무특성 측정은 개발된 후 3차례에 걸쳐 수정·보완되어 안정성이 입증된 Sims⁶⁾등의 Job Characteristics Inventory (JCI)를 이용하였다. 조직몰입성(Organizational Commitment) 측정은 신뢰도와 타당도가 높다고 인정되어 널리 사용되어지고 있는 Meyer와 Allen⁷⁾에 의해 개발된 8문항으로 구성된 Affective Commitment Scale(ACS)을 사용하였다.

본 연구에 사용된 설문지는 직무만족 측정, 직무만족 측정요소의 상대적인 순위 측정, 직무특성 측정, 조직몰입성 측정, 일반사항의 다섯 부분으로 구성되어 있다. 직무에 대한 만족도 측정부분은 직무의 다섯 가지 기본요소인 직무 자체(Work Itself) 18문항, 급여(Pay) 8문항, 상사의 감독(Supervision) 17문항, 승진(Promotion) 8문항, 동료들(Co-Workers) 17문항으로 총 68문항으로 구성되어 있다. 응답 방법은 조사 대상자가 각 문항에 자신이 동감하면 “예”, 그렇지 않다고 생각하면 “아니오”, 결정하기 어렵다고 생각되면 “?”에 표시하도록 하였다. 이 문항들을 점수화할 때는, 모든 문항을 긍정적인, 또는 부정적인 문항으로 분류하여 점수환산표를 사용하였다. 따라서, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 측정하였다.

JDI의 다섯 가지 직무의 기본요소에 대한 상대적인 중요도 측정부분은 다섯 가지 직무의 기본요소에 응답자 자신이 직무상에 있어서 가장 중요하다고 생각하는 중요도에 따라 가장 중요하다고 생각한다 1에서 가장 중요하지 않다고 생각한다 5까지로 순위를 기록하도록 하였다. 직무의 특성을 측정하는 부분은 직무의 다양성 5문항, 직무의 자율성 6문항, 피드백 5문항, 직무상 다른 사람들과의 관계 3

연구 방법

1. 조사 대상자

본 연구는 1995년 9월 현재 대한영양사회의 학교, 병원, 사업체분과위원회에 소속되어 있는 서울·경기지역의 영양사 중 분야별 100명씩 임의표본(random sampling)으로 추출하여 총 300명을 대상으로 하였다.

2. 조사 방법 및 기간

본 연구의 자료수집방법은 설문지를 배부하여 응답자가 설문지에 자가기록한 후 반송하도록 하는 설문지법을 사용하였다. 1995년 9월 18일까지 응답하도록 요청하여 1995년 9월 7일 우편으로 반송봉투와 함께 발송하였다.

설문지의 회수율을 높이기 위하여 회수기간 경과 후 응답하지 않은 조사 대상 영양사들에게 직접 전

문항, 직무 파악 4문항, 친교 7문항의 총 30문항으로 구성되어 있다. 그러므로 각각의 직무특성상의 산출된 점수가 높으면 그에 해당하는 직무의 특성이 높다는 것을 의미하여 한 가지 직무특성에 해당하는 합산 점수를 각 문항수로 나누어 각 직무특성의 평균 점수를 계산하였고, 이 점수를 기준으로 JCI상의 여섯 가지 직무특성을 상호 비교하였다. 응답자는 각 문항에 대하여 5점 척도로 표기하게 되어 있는데 “거의 없다” 또는 “거의 아니다” 1점, “약간” 2점, “보통” 또는 “중간” 정도 3점, “많이” 4점, “매우 많이” 5점으로 측정하였으며 여섯 가지 직무 특성의 점수는 각 문항의 점수의 합으로 산출되었다.

조직에 대한 몰입성 정도의 측정은 측정도구인 ACS가 총 8문항으로 구성되어 있으며 각각의 문항에 응답자 자신이 동감하면 “예”, 그렇지 않다고 생각되면 “아니오”, 결정하기 어렵다고 생각되면 “?”에 표시하도록 하였다. 이 문항들을 점수화할 때에는 모든 문항을 긍정적인, 부정적인 문항으로 분류하여 직무만족 측정과 같이 점수환산표에 의해 점수화하였다. 따라서 점수가 높을수록 조직몰입성이 높은 것으로 산출되었다.

일반사항부분은 조사 대상자의 개인의 가치를 형성하고 있는 인구·통계학적 변수를 파악하기 위하여 연령, 결혼 여부, 성별, 최종 학력, 근무 경력, 임금, 급식소 유형 및 근무시간을 조사하였다.

4. 조사 자료의 통계분석방법

자료는 SAS Package Program을 이용하여 처리하였으며, 연구 내용별로 사용된 통계처리방법은 다음과 같다.

- 1) 조사 대상의 일반적인 사항 즉, 연령, 결혼 여부, 성별, 최종 학력, 근무 경력, 임금, 급식소 유형에 대하여 빈도를 산출하였다.
- 2) 다섯 가지 직무만족요소인, 직무 자체, 급여, 상사의 감독, 승진, 동료들에 대해 사업체, 학교, 병원급식소 유형별로 점수를 산출하고 분산분석을 통해 유의적인 차이를 분석하였다.
- 3) 다섯 가지 직무만족요소의 중요도 순위에 대하여 각 순위별 최다 응답빈도를 구하였다.

- 4) 여섯 가지 직무특성요소에 대해 사업체, 학교, 병원급식소 유형별로 점수를 산출하고 유의적인 차이를 규명하기 위해 분산분석기법을 사용하였다.
- 5) 사업체, 학교, 병원급식소 유형별로 직무만족점수의 차이에 따른 직무특성을 분산분석을 통해 분석하였다.
- 6) 사업체, 학교, 병원급식소 유형별로 조직몰입성 점수를 구하고 유의적인 차이를 분산분석을 통해 분석하였다.
- 7) 직무만족 및 직무특성요소와 조직몰입성과의 상관관계를 피어슨 상관분석을 통해 분석하였다.

연구 결과 및 고찰

1. 영양사의 개인적 특성

서울과 경기지역 급식영양사 300명 중 189명이 설문지에 응답하였으며 이 중 12개의 설문지는 응답 내용이 불충분하여 제외시키고 177개가 표본자료로 사용 가능하여서 설문지 회수율은 59%였다.

본 조사에 응답한 조사 대상 영양사의 연령, 결혼 여부, 성별, 최종 학력, 고용상태, 주당 근무시간 그리고 월평균 임금을 표 1에 제시하였다. 설문응답자 177명의 연령분포를 보면 26~30세가 49.2%로 가장 많고 21~25세도 19.8%로 21~30세의 젊은 층이 약 70% 정도를 차지하고 있음을 알 수 있다. 특히 사업체 급식영양사의 경우는 85.2%가 30세 이하로 이는 Sneed¹⁰⁾에 의한 선행연구에서 미국의 경우 학교급식 영양사의 대부분이 40세 이상인 것과 대조적인 결과임을 알 수 있다.

기혼과 미혼은 각각 36.7%, 63.3%로 미혼 영양사가 많았으며 사업체급식 영양사의 경우는 기혼이 16.4%에 불과하였다. 성별은 100%가 여성으로 우리나라 영양사가 배출되기 시작한지 30여년이 지난 오늘날에도 영양사직은 여성 전문직종으로 인식되어 왔음을 알 수 있다.

최종 학력을 살펴보면 4년제 대학 졸업이 46.9%로 가장 많았고, 전문대 졸업이 27.1%였고 대학원

재학 또는 졸업자는 6.2%의 낮은 비율을 보였다. 전문대 졸업자는 사업체 급식 영양사의 경우가 49.2%로 가장 높은 비율을 차지했고 대학원 재학 또는 졸업자는 병원급식 영양사의 경우에 14.3%로 가장 높은 비율로 존재했다.

영양사로서의 근무 경력은 2~5년 미만이 36.2%로 가장 높았고 2년 미만도 27.7%나 차지하였으며,

5년 이상 근무한 영양사는 36.1%에 해당했다. 특히 사업체급식 영양사의 경우는 10년 이상의 경력자가 1.6%에 불과하여 학교와 병원의 28.3%, 19.0%에 비교하여 단기간 근무하는 경향을 보여준다. 병원급식 영양사의 경우 근무 경력이 5년 이상인 경우가 46.0%에 해당되어 김⁹⁾의 연구에서 20% 이하에 해당되었던 것과 비교하여 장기간 근무하는 경향이

표 1. 급식소 유형별 영양사의 개인적 특성

개인적 특성	구 분	사업체(n=61)	학교(N=53)	병원(N=63)	응답자수(백분율)
					전체(N=177)
연 령	21~25세	23(37.8)	5(9.4)	7(11.1)	35(19.8)
	26~30세	29(47.5)	28(52.8)	30(47.6)	87(49.2)
	31~35세	8(13.1)	6(11.3)	15(23.8)	29(16.3)
	36~40세	1(1.6)	12(22.6)	8(12.7)	21(11.9)
	41세 이상	0(0.0)	2(3.9)	3(4.8)	5(2.8)
결 혼 여 부	기혼	10(16.4)	28(52.8)	27(42.9)	65(36.7)
	미혼	51(83.6)	25(47.2)	36(57.1)	112(63.3)
성 별	여	61(100.0)	53(100.0)	63(100.0)	177(100.0)
	남	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
최종 학력	전문대 졸업	30(49.2)	8(15.1)	9(14.3)	48(27.1)
	전문대+학사편입	12(19.7)	15(28.3)	8(12.7)	35(19.8)
	4년제대학 졸업	19(31.1)	28(52.8)	37(58.7)	83(46.9)
	대학원 재학 및 졸업	0(0.0)	2(3.8)	9(14.3)	11(6.2)
근무 경력	2년 미만	17(29.6)	18(34.0)	13(20.6)	49(27.7)
	2~5년	29(47.5)	14(26.4)	21(33.3)	64(36.2)
	5~10년	13(21.3)	6(11.3)	17(27.1)	36(20.3)
	10년 이상	1(1.6)	15(28.3)	12(19.0)	28(15.8)
고용 상태	정규직	57(93.4)	53(100.0)	60(95.2)	170(96.0)
	임시직	4(6.6)	0(0.0)	3(4.8)	7(4.0)
	시간직	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
주당 근무 시간	44시간 미만	0(0.0)	3(5.7)	3(4.8)	6(3.4)
	44시간	20(32.7)	36(67.9)	38(60.3)	94(53.1)
월 평균 임금	44시간 이상	41(67.2)	14(26.4)	22(34.9)	77(43.5)
	50만원	1(1.6)	0(0.0)	2(3.2)	3(1.7)
	50~60만원	12(19.7)	6(11.3)	1(1.6)	19(10.7)
	60~75만원	14(23.0)	14(26.4)	13(20.6)	41(23.2)
	75~90만원	14(23.0)	16(30.2)	13(20.6)	43(24.3)
총 계	90만원 이상	20(32.7)	17(32.1)	34(54.0)	71(40.1)
		61(100.0)	53(100.0)	63(100.0)	177(100.0)

나타남을 알 수 있다. 고용상태는 대부분이 정규직 영양사로 임시직은 4.0%에 불과했다. 특히 학교급식 영양사의 경우 100%가 정규직 영양사였다. 주당 근무시간은 법정 근무시간인 44시간에 해당하는 경우가 53.1%였으며 이를 초과하여 근무하는 경우도 43.5%에 해당되었다. 더욱기 사업체급식 영양사의 경우는 67.2%가 44시간을 초과하여 근무하고 있음을 알 수 있었다.

임금은 월 평균 90만원 이상이 40.1%로 가장 높았고 50만원 미만은 1.7%에 불과했다. 병원급식 영양사의 경우 90만원 이상이 54.0%로 다른 급식 영양사에 비하여 높은 임금을 받는 경우가 많았으며 대부분의 병원급식 영양사가 60만원 이상(95.2%)의 임금을 받고 있음을 알 수 있었다. 본 연구 결과에 의한 급식 영양사의 개인적 특성은 대부분이 21~30세의 미혼 여성으로 전문대 졸업 이상의 학력 수준을 갖추었고, 5년 미만의 근무 경력을 갖고 있었으며 90만원 이상의 월 평균 임금을 받고 있는 여성들로 분석되어졌다.

2. 급식소 유형별 영양사의 직무만족도 측정

1) 직무만족요소별 만족도

조사 대상자들의 직무에 대한 만족도를 측정하기 위하여 Smith 등⁵⁾이 개발한 JDI는 직무 자체, 급여, 상위자의 감독, 승진, 동료의 직무의 다섯 가지 기본 요소에 대한 내용으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 이 도구를 수정, 보완하여 직무 자체에 18문항,

급여에 관계된 8문항, 상위자의 감독에 관한 17문항, 승진에 관한 8문항과 그리고 동료들에 관한 17문항을 포함시켰다. 직무상의 다섯 가지 기본요소에서의 점수는 해당요소별 문항의 점수의 합으로 산출하였으며, 따라서 각각의 직무만족 측정요소가 받을 수 있는 최고의 점수는 문항수×3이다. 조사 대상자들의 직무의 다섯 가지 기본요소에 대한 만족도 점수를 측정한 후, 각각의 직무의 기본요소에 대한 만족도를 서로 비교하기 위하여 각 요소별 문항수로 나누어 환산한 결과(표 2)를 분석해 보면, 급식 영양사의 직무의 다섯 가지 요소에 대한 직무만족도는 직무 자체에 대한 만족도(2.07), 상사의 감독에 대한 만족도(1.78), 동료들에 대한 만족도(1.77), 급여에 대한 만족도(1.22), 승진에 대한 만족도(0.82) 순으로 나타났다. 사업체, 학교, 병원 영양사의 세 그룹 모두에서 직무 자체에 대한 만족도가 다른 직무만족 측정요소보다 높았으며, 학교, 병원 영양사의 경우는 동료들에 대한 만족도가 두번째, 상사의 감독에 대한 만족도가 세번째로 높았다.

위의 결과는 Johnson과 Broski¹⁰⁾의 미국 영양사들을 대상으로 한 직무만족 요소별 순위에 관한 연구는 직무 자체, 상사의 감독의 제 1, 제 2 순위만이 다르며, 동료들, 급여, 승진 등의 제 3, 4, 5 순위는 동일하였다. 또한 양등¹¹⁾의 우리나라 학교급식 영양사를 대상으로 한 연구와는 같은 순위를 보여 주었다. 세 가지 유형의 급식업소의 영양사 모두가 급여와 승진에 대한 만족도가 낮게 나타났는데 급여에 대한 만족도가 낮은 것은 급식 영양사 스스로가

표 2. 직무만족요소별 직무만족점수

직무의 기본	직무만족점수 ¹⁾ (평균±표준편차)			
	사업체(N=61)	학교(N=53)	병원(N=63)	전체(N=177)
직무 자체	2.14±0.51	1.79±0.58	2.23±0.50	2.07±0.56
급여	1.29±0.78	0.95±0.66	1.37±0.75	1.22±0.75
상사의 감독	1.90±0.67	1.52±0.61	1.89±0.72	1.78±0.69
승진	0.77±0.79	0.72±0.66	0.94±0.75	0.82±0.74
동료들	1.76±0.54	1.63±0.53	1.90±0.69	1.77±0.60
평균	1.57±0.66 ^{a2)}	1.32±0.61 ^b	1.66±0.68 ^a	1.53±0.67

¹⁾ 가능한 최고점수 = 3.00

²⁾ means with different letters within the same rows are significantly different.

* * P<0.01, F value : 11.98

다른 직종에 비하여 급여가 낮다고 생각하기 때문인 것으로 사료되어지며 승진의 경우는 타직종에 비하여 극히 제한된 승진의 기회가 주어지기 때문인 것으로 생각되어진다. 직무만족도에 급식소 유형별 차이가 있는지를 규명하기 위해 Duncan 다중범위 검증을 실시한 결과를 살펴보면, 3점이 최고 점수인 직무만족 전체의 표준점수는 사업체는 1.57, 학교는 1.32, 병원은 1.66으로 나타났으며 학교 영양사의 경우 사업체와 병원 영양사에 비하여 유의적

으로 낮은 점수를 보였다 ($p < 0.01$).

2) 개인적 특성에 따른 직무만족도

직무만족의 기본요소와 개인적 특성과의 관계를 살펴보기 위하여 개인적 특성을 독립변수로 하고 직무의 기본요소에 대한 만족도의 표준점수를 종속변수로 하는 분산분석법(One-Way Analysis of Variance)을 이용한 자료의 결과(표 3)를 보면, 상사의 감독을 제외한 직무의 기본요소에 대한 만족

표 3. 개인적 특성에 따른 직무만족도

(N = 177)

인적특성	번호	직무 자체		급여	상위자 감독	승진	동료匾
		평균±표준편차	평균±표준편차				
연령							
21~25세	35	2.01±0.51	1.08±0.64	1.88±0.70	0.95±0.75	1.75±0.59	
26~30세	87	2.05±0.55	1.08±0.73	1.74±0.70	0.82±0.69	1.73±0.58	
31~35세	29	2.07±0.56	1.69±0.69	1.79±0.66	0.96±0.88	1.78±0.68	
36~40세	21	2.15±0.66	1.24±0.82	1.71±0.73	0.45±0.57	1.91±0.58	
41세 이상	5	2.43±0.53	1.68±0.85	2.07±0.44	0.45±0.67	1.92±0.77	
F Value		0.82	7.78**	0.53	2.36	0.46	
결혼 여부							
기 혼	65	2.11±0.61	1.42±0.80	1.79±0.69	0.85±0.82	1.81±0.61	
미 혼	112	2.04±0.53	1.10±0.70	1.78±0.69	0.79±0.69	1.74±0.59	
F Value		0.55	12.91**	0.01	0.19	0.58	
최종 학력							
전문대 졸	48	2.19±0.49	1.19±0.68	1.84±0.61	0.69±0.76	1.67±0.64	
전문대+학사편입	35	1.94±0.61	1.41±0.79	1.76±0.76	0.62±0.62	1.67±0.53	
4년제대학 졸	83	2.02±0.58	1.13±0.78	1.76±0.68	0.97±0.75	1.85±0.59	
대학원 재학 및 졸업	11	2.28±0.35	1.35±0.76	1.90±0.74	0.72±0.57	2.01±0.66	
F Value		1.72	1.78	1.27	2.23	1.91	
근무 경력							
2년 미만	49	2.04±0.53	0.92±0.64	1.79±0.71	1.02±0.72	1.87±0.55	
2~5년 미만	64	1.99±0.55	1.17±0.75	1.75±0.67	0.79±0.73	1.65±0.58	
5~10년 미만	36	2.13±0.57	1.50±0.74	1.78±0.71	0.82±0.81	1.67±0.66	
10년 이상	28	2.20±0.61	1.48±0.79	1.83±0.69	0.49±0.59	1.98±0.60	
F Value		1.16	9.91**	0.09	3.39*	2.81*	
월 평균 임금							
50만원 미만	3	2.02±0.45	0.21±0.26	1.27±0.53	0.58±1.01	1.51±1.00	
50~60만원 미만	19	1.94±0.62	0.72±0.43	1.60±0.74	0.78±0.66	1.63±0.59	
60~75만원 미만	41	1.91±0.57	0.95±0.66	1.66±0.69	0.95±0.77	1.79±0.53	
75~90만원 미만	43	2.02±0.51	1.08±0.73	1.88±0.66	0.78±0.67	1.66±0.52	
90만원 이상	71	2.23±0.54	1.62±0.69	1.86±0.68	0.77±0.78	1.87±0.66	
F Value		2.77*	17.97**	1.48	0.57	1.29	

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

도가 개인적 특성에 따라 유의적인 차이가 있었다 ($p<0.05$). 급여에 대한 만족도는 연령에 따라 유의적인 차이를 보여주었는데 21~30세의 젊은 연령층의 만족도가 다른 연령층보다 유의적으로 낮게 나타났다($p<0.01$). 결혼 여부에 따라서 기혼자가 미혼자에 비하여 급여에 대한 만족도가 높았다($p<0.01$). 근무 경력에 따라서도 급여, 승진, 동료들에 대한 만족도에 차이를 나타냈는데 급여의 경우는 근무 경력이 5~10년 미만인 영양사($p<0.01$), 승진의 경우는 2년 미만인 영양사($p<0.05$), 동료들의 경우는 10년 이상인 영양사($p<0.05$)가 다른 영양사에 비하여 만족도가 유의적으로 높게 나타났다. 월 평균 임금에 따른 직무만족도는 직무 자체와 급여에 있어서 유의적인 차이를 보여주었는데 90만원 이상의 급여를 받고 있는 영양사들이 직무 자체에 대한 만족도가 높게 나타났으며($p<0.05$) 급여에 대한 만족도와 월 평균 임금과의 관계는 양등¹¹⁾의 선행 연구와 마찬가지로 월 평균 임금이 가장 많은 집단이 급여에 대한 만족도가 가장 높게 나타났다($p<0.01$).

3. 직무만족요소의 상대적인 순위 측정

직무만족요소의 상대적인 순위 측정은 조사 대상 급식 영양사들 자신이 직무만족의 '기본요소인 직무 자체, 상사의 감독, 임금, 승진, 동료들' 중에서 '가장 중요하다고 생각하는 것'에 '1'에서 '가장 중요하지 않다고 생각하는 것'에는 '5'로 표기하였다. 이와 같이 직무만족 기본요소의 상대적인 순위를 최다빈도로 분석한 결과(표 4), 급식 영양사의 94.4%가 직무의 다섯 가지 기본 요소 중 직무 자체가 가장 중요하다고 응답하였으며 응답자의 1/3 이상인 37.9%가 급여가 두번째로 중요하다고 응답하였는데 이는 직무만족도와 관련되어 급여가 차지하는 상대적인 중요도가 높았던 다른 연구들^{11, 12)}의 결과들과 일치한다. 동료들이 두번째로 중요하다고 응답한 영양사도 37.3%에 해당되었는데 사업체와 병원급식 영양사의 경우 동료들의 우선 순위가 2위에 해당된 반면 학교급식 영양사의 경우는 5위에 나타났다. 네 번째로 중요하다고 답한 직무의 기본요소는 승진(40.7%)이었으며 가장 중요하지 않다고 5순위에

응답한 직무의 기본요소는 상사의 감독(39.5%)으로 이 결과로부터 급식 영양사들이 급식소 내에서 상사의 감독권을 벗어나 상당히 자유롭게 직무를 수행하는 것으로 볼 수 있다.

지금까지의 결과를 직무만족의 기본요소에 대한 만족도와 비교해볼 때 이를 중 만족도가 높은 상사의 감독이나 동료들은 만족도가 높았기 때문에 직무만족의 상대적인 순위에 있어서는 비교적 낮은 순위를 보여주고 있음을 알 수 있다. 그러나 급여에 대한 만족도는 다른 직무만족요소에 비해 그 만족도가 낮기 때문에 상대적으로 중요도 순위에 있어서는 높은 순위를 보여 주었다고 해석할 수 있다. 승진의 경우는 그 만족도가 낮았으며, 상대적인 순위에 있어서도 낮은 순위를 보여주었는데 이는 승진의 기회가 극히 적고 승진이 제도적으로 확립되어 있지 않아 승진에 별다른 기대나 관심을 갖고 있지 않은 결과라 해석되어진다.

4. 영양사들의 직무특성

직무의 특성을 측정하기 위하여 본 연구에서는 Sims⁶⁾ 등에 의해 개발되고 문항내용의 신뢰도와 안정성이 선행연구들에 의해 입증된 Job Characteristics Inventory(JCI)를 사용하였다. JCI는 직무의 다양성, 직무의 자율성, 피드백, 직무상 다른 사람들과의 관계, 직무 파악, 친교의 여섯 가지의 직무특성요소에 대해 30문항으로 이루어져 있고 응답자는 5점 척도로 표기하게 되어있다. 조사 대상 응답자인 급식 영양사들의 직무특성이 어떤지 알아보기 위하여 직무특성요소에 대한 점수를 산출하였다. 직무특성요소의 측정에서 응답자는 5점 척도로 표기하게 되어 있으므로 점수가 높을수록 그 직무특성을 많이 누린다는 것을 의미한다.

급식소 유형별 및 전체 영양사들의 여섯 가지 직무특성요소의 점수 분석 결과, 전체 영양사는 직무특성요소 중에 직무 파악(3.62)이 가장 높았고, 그 다음으로 직무의 자율성(3.44), 직무상 다른 사람들과의 관계(3.40), 피드백(3.18), 직무의 다양성(3.15), 친교(2.88)의 순으로 특성을 갖고 있음을 알 수 있다. 이 결과는 양등¹¹⁾에 의하여 학교급식 영

양사를 대상으로 한 선행연구와 같은 순위를 보여 주었는데 직무특성요소 중 직무파악점수가 가장 높다는 것은 급식 영양사들이 그들의 직무를 완수하고 직무에 대하여 많이 알고 있는 특성이 높다는 것을 의미하며, 직무의 자율성 점수가 다음으로 높다는 것은 상사로부터 독립적으로 직무를 수행하는 특성이 두번째로 높다는 것이며, 세번째로 높은 직무특성인 직무상 다른 사람들과의 관계는 직무시에 동료들과의 관계가 많다는 것을 의미한다. 그리고 상사로부터 자신의 직무 수행 결과에 대한 평가를 아는 피드백과 직장 내에서 동료와 친분을 맺거나 만남의 기회를 갖는 친교의 점수가 낮은 것으로 보아 급식 영양사들은 피드백을 상사로부터 받거나, 직장 내 동료들과의 친분이 크게 요구되지 않거나 실제로 행해지고 있지 않은 직무의 특성을 갖고 있

음을 알 수 있다.

급식소 유형에 따른 직무특성의 전체적인 차이를 비교하기 위하여 직무특성의 여섯 가지 요소의 합으로 산출되어지는 직무특성 전체의 평균 점수와 급식소 유형별 차이를 규명한 결과를 살펴보면, 직무특성 전체의 점수가 사업체의 경우는 3.25, 학교의 경우는 3.25, 병원의 경우는 3.33으로 나타났으나 급식소 유형에 따른 유의적인 차이는 없는 것으로 나타났다.

5. 직무만족도에 따른 직무특성

직무만족도가 높은 집단과 낮은 집단의 직무특성 점수에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 ANOVA를 이용하여 다섯 가지 직무의 기본요소에 만족도

표 4. 직무만족요소에 대한 상대적인 순위

급식소 유형	순위 ^a	직무 자체	상식의 감독	급 역	응답자수 (백분율%)	
					승 진	동료들
사업체 (N=61)	1	57(96.7)	0(0.0)	2(3.3)	0(0.0)	0(0.0)
	2	1(1.6)	4(6.6)	29(47.5)	4(6.6)	23(37.7)
	3	1(1.6)	18(29.5)	17(27.9)	13(21.3)	12(19.7)
	4	0(0.0)	13(21.5)	7(11.5)	27(44.3)	14(23.0)
	5	0(0.0)	26(42.6)	6(9.8)	17(27.9)	12(19.7)
학교 (N=53)	1	46(86.6)	1(1.9)	4(7.5)	2(3.8)	0(0.0)
	2	2(3.8)	9(17.0)	22(41.5)	7(13.2)	13(24.5)
	3	4(7.5)	10(18.9)	15(28.3)	15(28.3)	9(17.0)
	4	1(1.9)	17(32.1)	8(15.1)	14(26.4)	13(24.5)
	5	0(0.0)	16(30.2)	4(7.5)	15(28.3)	18(34.0)
병원 (N=63)	1	62(98.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(1.6)
	2	0(0.0)	11(17.5)	16(25.4)	6(9.5)	30(47.6)
	3	0(0.0)	12(19.0)	30(47.6)	11(17.5)	10(15.9)
	4	1(1.6)	12(19.0)	9(14.3)	31(49.2)	10(15.9)
	5	0(0.0)	28(44.4)	8(12.7)	15(23.8)	12(19.0)
전체 (N=177)	1	167(94.4)	1(0.6)	6(3.4)	2(1.1)	1(0.6)
	2	3(1.7)	24(13.6)	67(37.9)	17(9.6)	66(37.3)
	3	5(2.8)	40(22.6)	62(35.0)	39(22.0)	31(17.5)
	4	2(1.1)	42(23.7)	24(13.6)	72(40.7)	37(20.9)
	5	0(0.0)	70(39.5)	18(10.2)	47(26.6)	42(23.7)

a: 1-가장 중요하다, 5-가장 중요하지 않다

의 점수를 상, 중, 하로 각각 33.3%씩 나누어 점수별로 3집단으로 분류한 후 집단간의 유의성을 검증하기 위해서 직무의 기본요소 만족 점수의 차이가 현저하게 나타나는 상위집단과 하위집단만을 추출하여 사용하였다. 분석 결과(표 5), 직무 자체의 만족도가 높은 집단에서는 직무특성 중 직무의 자율성이 유의적으로 높았다($p<0.05$). 급여에 대한 만족도가 높은 집단에서는 직무의 자율성($p<0.05$), 다른 사람들과의 관계($p<0.05$)의 특성이 유의적으로 높았으며, 상사의 감독에 만족한 집단에서는 직무의 자율성($p<0.01$), 직무상 다른 사람들과의 관계($p<0.05$), 피드백($p<0.05$)에서 유의적으로 높았다. 그리고 승진에 만족한 사람들은 직무의 자율성($p<0.05$)에서 높은 점수를 나타냈다. 전체적인 직무만족도와 직무특성과의 관계는 직무만족도가 높은 집단의 영양사들이 직무의 다양성($p<0.05$), 직무의

자율성($p<0.01$)과 친교($p<0.05$)에서 유의적으로 높은 점수임을 알 수 있었다.

위의 결과를 종합해보면 직무특성이 직무만족도에 영향을 미치는데, 직무의 자율성과 다양성이 많다고 느끼고 친교의 기회가 많다고 생각하는 영양사들이 직무에 더욱 만족하는 것으로 나타났다.

6. 영양사들의 조직몰입성

조직몰입성은 한 개인이 자기가 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하느냐 하는 정도를 가리키는 말로서 조직에 대한 애착심을 의미한다. 영양사의 조직몰입성을 측정하기 위하여 Meyer 와 Allen⁷⁾에 의해 개발되어진 직장에 대한 소속감, 애착심, 개인적 관심, 소속감, 행복, 자부심, 일치감 등의 8문항으로 구성되어진 Affective Com-

표 5. 직무만족도에 따른 직무특성

직무특성요소 직무만족도요소	집단	직무의 다양성		자율성		피드백		다른사람과의 관계		직무 파악		친교	
		평균±표준편차	평균±표준편차	평균±표준편차	평균±표준편차	평균±표준편차							
직무 자체	1	1.74±0.60	1.79±0.56	1.69±0.56	2.12±0.37	2.17±0.23	1.89±0.50	0.0294 *	0.0506	0.9029	0.0670	0.3340	
	3	2.26±0.63	2.25±0.48	2.24±0.53	2.07±0.56	2.16±0.52	2.26±0.61						
F Value		0.3146	0.0024 *					0.0108 *	0.8206	0.0294 *	0.6648	0.3522	
급여	1	1.08±0.79	0.82±0.75	1.03±0.83	1.12±0.70	0.86±0.95	1.03±0.70	0.1150	0.0108 *	0.8206	0.0294 *	0.6648	0.3522
	3	1.49±0.85	1.46±0.78	1.28±0.78	1.09±0.71	1.30±0.75	1.19±0.74						
F Value													
상사의 감독	1	1.88±0.49	1.37±0.68	1.64±0.52	1.64±0.65	1.79±0.48	1.54±0.59	0.3754	0.0022 **	0.013 **	0.0242 *	0.1976	0.2707
	3	1.97±0.81	1.97±0.65	2.13±0.78	1.68±0.90	1.76±0.71	1.84±0.73						
F Value													
승진	1	0.59±0.70	0.39±0.44	0.54±0.62	0.62±0.71	0.31±0.56	0.69±0.60	0.1253	0.0469 *	0.6300	0.5360	0.2411	0.3306
	3	1.13±0.95	0.81±0.78	0.93±0.81	0.83±0.73	0.81±0.76	0.90±0.82						
F Value													
동료들	1	1.36±0.60	1.73±0.63	1.57±0.61	1.69±0.62	1.41±0.67	1.61±0.59	0.1683	0.7110	0.4291	0.7007	0.2967	0.1292
	3	1.96±0.70	1.76±0.65	1.97±0.64	1.84±0.61	1.78±0.64	1.84±0.72						
F Value													
전체	1	1.33±0.31	1.22±0.37	1.29±0.26	1.44±0.37	1.31±0.38	1.35±0.29	0.0201 *	0.0032 **	0.0524	0.1181	0.7902	0.0489 *
	3	1.76±0.56	1.65±0.40	1.71±0.49	1.50±0.41	1.56±0.42	0.61±0.48						
직무만족도	F Value												

a : 집단 1 : 직무만족도가 상위 33.3%인 집단

집단 3 : 직무만족도가 하위 33.3%인 집단

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

표 6. 급식소 유형별 조직몰입성

급식소 유형	평균±표준편차 ¹⁾	F Value
사업체	1.99±0.72 ^a	
학교	1.63±0.72 ^b	5.51**
병원	1.97±0.62 ^a	
전체	1.88±0.70	

1) 가능한 최고 점수 = 3.00

**P<0.01

mitment Scale(ASC)를 측정도구로 사용하여 측정한 결과(표 6), 본 연구의 대상인 급식 영양사 177명은 3점 만점의 조직몰입성 점수 중에 평균 1.88을 보여주어 선행연구인 양등¹²⁾의 병원급식 조리종사원을 대상으로 한 2.07보다 낮지만 대체적으로 조직에 대한 몰입성이 높은 것으로 나타났다. 급식소 유형별로 조직몰입성을 살펴보면 사업체는 1.99, 병원은 1.97, 학교는 1.63의 점수를 나타냈는데 학교 영양사의 조직몰입성이 사업체와 병원 영양사에 비하여 유의적으로 낮게 나타났다($p<0.01$). 이는 학교급식에 있어서 영양사들이 다른 교사들과는 달리 학생들을 가르칠 수 있는 기회가 없기 때문인 것으로 사료된다.

7. 직무만족의 기본요소와 조직몰입성과의 상관성 분석

직무만족과 조직몰입성과의 상관관계분석(표 7)에서 조직몰입성은 직무만족의 다섯 가지 요소 모두 즉, 직무 자체, 급여, 상사의 감독, 승진, 동료들 및 직무만족 전체와 양의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 직무만족과 조직몰입성과의 인과관계

표 7. 직무만족요소와 조직몰입성과의 상관관계

직무만족 요소	조직몰입성과의 상관계수			
	사업체	학교	병원	전체
직무 자체	0.3017*	0.4157**	0.3852**	0.4095**
급여	0.4814**	0.2237	0.2258	0.3576**
상사의 감독	0.5722**	0.3843**	0.1715	0.4099**
승진	0.2158**	0.0034	0.1774	0.1539**
동료들	0.4247**	0.2998*	0.3853**	0.3839**
전체	0.6807**	0.5051**	0.4109**	0.5552**

*P<0.05, **P<0.01

에 대하여는 쉽게 결론을 내릴 수 없을만큼 혼합되어 있다. 많은 연구들이 직무만족이 조직몰입성에 영향을 준다는 연구를 제시하고 있는데 Bateman과 Strasser¹³⁾는 종단적 연구에서 조직몰입성이 직무만족에 영향을 준다고 발표하였다. 그러나 Curry 등¹⁴⁾은 Bateman과 Strasser의 연구를 반복검증하여 결과를 보고하였는데 조직몰입성이 직무만족을 일으킨다는 결과를 얻지 못했다고 보고하였다. 또한 이들의 자료에 의하면 직무만족이 조직몰입성을 일으킨다는 증거도 역시 발견하지 못하였다.

8. 직무특성요소와 조직몰입성과의 상관분석

직무특성과 조직에 대한 몰입성과의 상관관계분석(표 8)에는 직무특성 중 직무의 다양성, 직무의 자율성, 피드백, 직무 파악, 친교의 항목에서 조직몰입성과 양의 상관관계를 보여주었다. 이 결과는 직무특성 중 직무의 다양성, 자율성, 피드백, 직무 파악, 친교의 요소를 많이 누리는 영양사가 조직에 대한 일체감을 많이 가지고 있음을 의미한다. Steer¹⁵⁾에 의한 선행연구에 의하면 그는 Hackman과 Lawer¹⁶⁾의 직무특성 변인을 예언 변인으로 하고 조직몰입성을 준거 변인으로 하여 회귀분석한 결과, 한 연구에서는 전체 변인의 64%를, 다른 연구에서는 38%의 설명력을 갖는 것으로 보고되었다. 따라서, 조직 구성원들이 직무에서 수행하는 과제가 경체성이 분명하고, 다양한 기술이 요구되며, 자율성이 많이 주어지고, 과제에 대해 의미와 흥미를 느끼고, 호의적으로 생각할수록 소속된 조직에 대해 보

다 몰입할 것이라고 기대된다.

요약 및 제언

본 연구의 목적은 서울과 경기지역의 사업체, 학교, 병원급식 영양사들의 직무만족도, 직무특성, 조직몰입성을 측정하고 직무만족도에 영향을 미치는 직무특성요인을 살펴봄과 아울러 조직몰입성이 직무만족 및 직무특성과 갖는 상관관계를 분석하고자 함이다.

서울과 경기지역의 모든 사업체, 학교, 병원급식 영양사 300명을 대상으로 1995년에 설문지를 배부하여 얻어진 177명의 자료를 토대로 분석하였으며 그 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 급식 영양사들의 개인적 특성에 따른 빈도율을 분석한 결과 연령은 26~30세가 49.2%로 가장 많았고, 기혼과 미혼은 각각 36.7%, 63.3%로 미혼 영양사가 많았으며 사업체급식 영양사의 경우는 미혼이 83.6%에 해당했으며 최종 학력은 전문대졸, 전문대를 졸업한 후 학사편입한 경우, 4년제대학 졸업의 경우가 각각 27.1%, 19.8%, 46.9%로 4년제대학 졸업이 가장 많았으며 대학원 재학 및 졸업의 경우는 6.2%로 적은 비율을 차지하고 있었다. 총 근무 경력은 2~5년 미만이 36.2%로 가장 높았고 2년 미만, 5년 이상은 27.7%, 36.1%에 해당했다. 특히 사업체급식 영양사의 경우는 5년 미만이 77%의 비율을 나타냈다. 고용상태는 대부분이 정규직 영양사로 임

시직은 4.0%에 불과했다. 임금은 월 평균 90만원 이상이 40.1%로 가장 높았고 대부분(87.6%)의 영양사가 60만원 이상의 월급을 받고 있었다.

2. 직무만족요소 중에 직무 자체에 대한 만족도가 가장 높았고 그 다음이 상사의 감독, 동료들, 급여의 순서이었으며 승진에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 분야별 차이는 전체에 대한 평균 비교시 사업체 1.57, 학교 1.32, 병원 1.66으로 나타나 학교 영양사의 경우 사업체와 병원 영양사에 비하여 유의적으로 낮은 점수를 보였다($p<0.01$).

3. 개인적 특성에 따른 직무만족요소의 점수에 차이가 있는지를 분석한 결과 상사의 감독을 제외한 직무만족의 기본요소에 대한 만족도가 개인적 특성에 따라 유의적인 차이가 있었다($p<0.05$).

4. 직무만족요소의 상대적인 순위는 가장 중요하다고 생각하는 것이 직무 자체였으며 그 다음이 급여, 동료들, 승진의 순서였으며 가장 중요하지 않다고 생각하는 요소는 상사의 감독이었다.

5. 직무특성요소의 여섯 가지 중에 영양사들의 직무특성은 직무 파악, 직무의 자율성, 직무상 다른 사람들과의 관계, 피드백, 직무의 다양성, 친교의 순이었으며, 병원, 학교, 사업체 급식분야에 따라서는 유의적인 차이가 없었다.

6. 직무특성과 직무만족도와의 관계를 분석해보면 직무 자체의 만족도가 높은 집단에서는 직무특성 중 직무의 자율성이 유의적으로 높았다($p<0.05$). 급여에 대한 만족도가 높은 집단에서는 직무의 자율성($p<0.05$), 다른 사람들과의 관계($p<0.05$)의 특성이 유의적으로 높았으며, 상사의 감독에 만족한 집단에

표 8. 직무특성요소와 조직몰입성과의 상관관계

직무특성요소	조직몰입성과의 상관계수			
	사업체	학교	병원	전체
직무의 다양성	0.2522*	0.0680	0.2430	0.1980**
직무의 자율성	0.1904	0.2032	0.3727**	0.2752**
피드백	0.3889*	0.1763	0.0927	0.2419**
직무상 다른사람과의 관계	0.1689	0.1541	0.1319	0.0812
직무파악	0.2389	0.2440	0.2935*	0.2173**
친교	0.3646*	0.2048	0.1390	0.2730**

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

서는 직무의 자율성($p<0.01$), 직무상 다른 사람들과의 관계($p<0.05$), 피드백($p<0.05$)에서 유의적으로 점수가 높았다. 그리고 승진에 만족한 사람들은 직무의 자율성($p<0.05$)에서 유의적으로 높은 점수를 나타냈다. 전체적인 직무만족도와 직무특성과의 관계는 직무만족도가 높은 집단의 영양사들이 직무의 다양성, 직무의 자율성과 친교에서 유의적으로 높았다($p<0.05$, $p<0.01$).

7. 급식 영양사의 조직몰입성을 측정한 결과 3점 만점 중 1.88의 평균 점수를 나타냈으며 급식소 유형별로는 학교 영양사의 경우 사업체와 병원 영양사에 비하여 유의적으로 낮은 조직몰입성을 보였다($p<0.01$).

8. 직무만족의 기본요소와 조직몰입성과의 상관관계를 분석한 결과 조직몰입성은 직무만족의 다섯 가지 요소 및 직무만족 전체와 양의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

9. 직무특성요소와 조직몰입성과의 상관관계는 직무특성 중 직무의 다양성, 직무의 자율성, 피드백, 직무 파악, 친교의 항목에서 양의 상관관계를 보여주었다.

본 연구 결과를 근거로 다음과 같은 점을 제안하고자 한다.

1. 본 연구에서는 서울과 경기지역만을 대상으로 하였는데 연구 대상을 전국으로 더욱 확대하여 우리나라 전체 영양사의 직무특성 및 직무만족도에 관한 후속 연구가 있어야 하겠다.

2. 전체에 대한 직무만족 조사가 급식업체에서 생산되는 음식과 서비스에 대한 연구 조사와 병행되어 생산성 지표(Quanitative Productivity Index)를 산출하는 총체적인 연구가 지속적으로 수행되어 급식업체의 운영 관리에 피드백을 주어야 한다고 본다.

참 고 문 헌

1. 대한영양사회. 일본의 영양사 직무 개발을 위한

제언. 국민영양, 6:26, 1990.

2. Smith, H. C. *Psychology of Industrial Behavior*. New York : McGraw-Hill Book Co., 1964.
3. 유병위. 직무만족과 직무관련 행동에 관한 연구. 박사학위 논문, 고려대학교 대학원, 1982.
4. 진유근. 조직행동론. 서울 : 다산출판사, 1983.
5. Smith, P. C., Kendall, L. M. and Hulin, C. L. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement : A strategy for the study of attitudes*. Chicago, Rand McNally Co., 1969.
6. Sims, H. P., Szilagyi, A. D. and Keller, R. T. The measurement of job characteristics. *Academy of Management Journal*, 19 : 195~212, 1974.
7. Meyer, J. P. and Allen, N. J. Testing the side-bet theory of organizational commitment : Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 : 372 ~ 378, 1984.
8. Sneed, J. Job characteristics and job satisfaction of school foodservice employees. *School Foodservice Research Review*, 12(2) : 65~68, 1988.
9. 김정희. 한국 병원 영양사의 직무만족에 관한 연구. 석사학위 논문, 서울대 보건대학원, 1984.
10. Johnson, C. A. and Broski, D. Job satisfaction of dietitians in the United states. *Journal of American Dietetic Association*, 81: 555~559, 1982.
11. 양일선, 함선옥. 학교급식 영양사의 직무만족도와 그에 영향을 미치는 직무특성요인 분석. *한국식문화학회지*, 8(1) : 11 ~ 19, 1993.
12. 양일선, 이화진, 정혜련, 김성혜, 이보숙. 병원급식 조리종사원의 직무특성과 직무만족도 분석. *한국식생활문화학회지*, 9(5) : 479~487, 1995.
13. Bateman, T. S. and Strasser, S. A. Longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27 : 95~112, 1984.
14. Curry, J. P., Wakefield, J. L. and Mueller, C. W. On the causal ordering of job satisfaction

- and organizational commitment. Academy of Management Journal, 29 : 847~858, 1986.
15. Steer, R. M. Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22 : 46~56, 1977.
16. Hackman, J. R. and Lawer, E. E. Employee to job characteristics. Journal of Applied Psychology, 55(3) : 259~286, 1971.