

## 영양사의 리더십과 조리종사원의 직무만족도에 관한 연구

김은미<sup>1</sup> · 전순실<sup>1\*</sup> · 윤지영<sup>2</sup>

<sup>1</sup>순천대학교 식품영양학과

<sup>2</sup>경상대학교 식품영양학과

### The Effect of Dietitian's Leadership on the Job Satisfaction of Employees in Foodservice Organizations

Eun-Mi Kim<sup>1</sup>, Soon-Sil Chun<sup>1\*</sup> and Ji-Young Yoon<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dept. of Food and Nutrition, Suncheon National University, Jeonnam 540-742, Korea

<sup>2</sup>Dept. of Food and Nutrition, Gyeongsang National University, Gyeongnam 660-701, Korea

#### Abstract

This study is to help management of foodservices with the means of preparing a favorable foodservice environment which will likely improve employees' job satisfaction and present the plans for quality leadership which are capable of effectively improving the aims of foodservice. Transformational leadership (4.08) that includes charisma (4.12), intellectual stimulation (4.12) and individual consideration (4.01) was more strongly observed by employees than transactional leadership (3.35) that includes contingent reward (3.99) and management by exception (2.70). According to employees' age, it was shown that individuals over 40 observed transformational leadership significantly more frequently than those below 30. When considering academic background, both transformational leadership and transactional leadership were more strongly observed in the group of lower education. When the type of employment was considered, contract workers showed higher individual consideration and contingent reward than regular workers. Also, when the consideration of working places was taken into account, employees who were employed by schools presented a stronger observance of transactional leadership than employees in industrial cooperation or hospitals. Employees, especially in schools, were more receptive to dietitians' contingent reward than hospital employees. Regarding age, dietitians below the age of 40 had stronger transformational leadership skills, but there was no significant difference in the case of transactional leadership. According to these items of leadership, dietitians over 40 felt stronger in management without exception. Relationship with co-workers was the highest among job satisfaction (3.84), co-workers (4.00), stability (3.60), autonomy (3.76). In the collective foodservice organization, there was a positive correlation between management expectations and the expectations of the dietitians' management styles and employees' job satisfaction.

**Key words:** dietitian, leadership, satisfaction, foodservice employee

#### 서 론

현대 사회가 되면서 이루어진 산업의 발달은 식생활의 구조나 양식에 많은 변화를 초래했다. 과거에 비해 외식의 횟수가 증가했고, 학교, 병원, 산업체 등 점점 더 많은 분야에서 단체급식을 실시하고 있다(1,2). 단체급식의 내용에 있어서도 피급식자의 단순한 식사 해결 차원을 넘어서 학생들의 영양교육, 사원들의 복지향상, 환자들의 질병치료 등 보다 포괄적이고 높은 수준으로 발전하고 있다(3,4). 한정된 급식 시설과 급식비용이 제한된 조건에서 단체급식에 대해 높아진 기대치를 충족시키기 위해 영양사의 리더십과 조리종사원의 직무만족과 같은 무형적인 요소들을 고려해 보아야 한

다. 직무만족도는 양적·질적인 생산성과 더불어 총 생산성의 지표가 되며, 직무에 대한 만족도가 크면 작업 능률이 향상될 뿐 아니라, 나아가서는 총체적인 측면에서의 생산성을 높이는 결과를 가져오므로(5), 어느 조직이든지 경영상 최고의 관점인 생산성 향상의 측면에서 볼 때 직무만족이 차지하는 비중은 매우 크다(6). 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 종합해 보면, 개인적 요인과 환경적 요인으로 분류해 볼 수 있다. 개인적 요인에는 성별, 연령 등의 일반적 특성 등이 포함되며, 조직과 직무의 환경에 관련된 요인이 환경적 요인이라 할 수 있다(7). 리더십은 개인적 특성, 리더행동, 상호작용형태, 구성원 조직문화, 조직목표에 미치는 영향력으로, 한 집단의 두 사람 이상이 상호 작용하는 과정에서

\*Corresponding author. E-mail: css@sunchon.ac.kr  
Phone: 82-61-750-3654, Fax: 82-61-750-3608

나타나며, 구성원들이 목표달성에 열성적으로 참여할 수 있도록 리더가 의도적으로 영향력을 행사하는 과정이므로 영양사의 리더십은 조리종사원의 직무 수행이나 만족도에 영향을 끼칠 것으로 사료된다. 그동안 학교·병원·사업체 영양사의 일반적 특성과 직무만족도 관계에 대한 연구(2-4)는 다양하지만, 영양사의 리더십과 조리종사원의 직무만족도에 관한 연구는 거의 없는 실정이다. 따라서 본 연구는 영양사의 리더십 유형을 변혁적 리더십과 거래적 리더십으로 분류하고, 이러한 리더십 유형과 조리종사원 직무만족도의 관계를 파악하여 총체적으로 급식 생산성을 높일 수 있는 영양사의 리더십 방향을 제시하고자 한다.

## 재료 및 방법

### 조사대상 및 기간

본 연구는 전라남도 소재 총 36곳의 단체급식소(학교 14곳, 사업체 10곳, 병원 12곳)에 종사하는 조리종사원 총 316명을 대상으로 하여 그들이 인식하고 있는 영양사의 리더십 성향과 본인들의 직무만족 정도를 조사하였으며, 이 중에서 306명의 응답내용을 분석에 사용하였다(회수율 96.8%). 설문지는 단체급식소의 조리종사원이 직접 작성하였고, 조사기간은 2003년 8월 1일부터 8월 30일까지 한 달 동안 실시되었다. 조사방법은 개별방문을 통한 직접조사 및 우편조사를 병행하였다.

### 설문지 구성

**일반적 사항 :** 일반적 사항에서는 조리종사원의 연령, 학력, 결혼 상황, 직위, 고용형태, 경력, 근무하는 급식소의 종류, 영양사 연령, 급식소의 운영형태를 조사하여 영양사 리더십 유형 및 조리종사원 직무만족도와와의 관계 분석에 이용하였다.

**영양사의 리더십 유형 측정 :** 리더십 유형을 측정하는 도구는 신뢰도와 유효성이 높은 것으로 인정되어 있는 Bass(14)에 의해 개발된 변혁적·거래적 리더십 측정도구를 바탕으로 하여 여러 연구자(8-11)에 의하여 각 분야에 알맞게 이용된 설문지를 단체급식 조직의 영양사에 적합하도록 일부 수정하여 사용하였다. 본 연구에서 사용된 변혁적·거래적 리더십 유형의 측정도구를 위한 설문지 문항의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = 0.891$ 이었다. 문항 구성은 변혁적 리더십 21문항(카리스마 12, 지적자극 4, 개별적 배려 4)과 거래적 리더십 13문항(상황적 보상 4, 예외관리 9)으로 구성되었으며, 측정척도로는 5-point Likert scale을 사용하여 '매우 그렇다(5점)', '대체로 그렇다(4점)', '그저 그렇다(3점)', '그렇지 않다(2점)', '전혀 그렇지 않다(1점)'로 측정하였으며 점수가 높을수록 해당 리더십의 발휘를 나타내는 것이다.

### 조리종사원 직무만족도 측정

직무만족을 측정하기 위한 도구는 Stamps PL(12)의 Lead-

er Behavior Description Questionnaire(LBDQ)를 토대로 Han(13)과 Hwang(10)이 수정·보완하여 사용한 도구를 단체급식소 조리종사원에 알맞게 재구성하여 이용하였고, 사용한 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = 0.921$ 이었다. 각 직무만족 문항은 총 20문항으로(직무자체 5, 관계육구 5, 안정감 5, 일처리의 자율성 5) 구성하였다. 측정 기준은 5-point Likert scale을 사용하여 '매우 그렇다(5점)', '대체로 그렇다(4점)', '그저 그렇다(3점)', '그렇지 않다(2점)', '전혀 그렇지 않다(1점)'로 측정하였으며 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다.

### 통계분석

수집된 자료는 SPSS ver. 10.0을 사용하여 분석하였다. 조리종사자와 급식소의 일반사항에 대해서는 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차로 표시하였다. 조리종사자가 인식한 영양사의 리더십 유형 및 조리종사자의 직무만족에 대한 변인 간의 차이를 알아보기 위해서는 t-test와 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, ANOVA test후 유의적인 차이를 나타낸 경우에는 각 군의 평균치간의 유의적 차이를 검증하기 위해 Tukey multiple range test를 이용하였다. 또한 영양사의 리더십 유형과 조리종사원 직무만족도 간의 상관성은 Pearson's Correlation으로 분석하였다.

## 결과 및 고찰

### 연구대상자 및 급식소의 일반적 특성

연구대상자 및 급식소의 일반적 특성은 Table 1에 나타내었다. 연구대상자는 모두 여성이었으며, 연령은 20~29세가 1.0%, 30~39세가 19.0%, 40~49세가 64.7%, 50~59세가 15.0%, 60세 이상이 0.3%로 나타났다. 학력은 대학 졸업자 이상 1.6%, 전문대 졸업자 2.3%, 고등학교 졸업자 48.7%, 중학교 졸업이하 47.4%로 고등학교 및 중학교 졸업자가 96.1%로 대부분을 차지하였다. 결혼여부에 관해서는 대부분 기혼으로 기혼자 96.1%, 미혼자 3.9%이었으며 고용형태로는 정규직 20.9%, 계약직 79.1%로 나타났다. IMF이후 조리종사원의 고용형태도 계약직의 비율이 확연히 높음이 본 연구에서도 잘 나타났다. 경력은 2년 이하 26.8%, 5년 이하 43.8%, 5년 이상 29.4%이었다. 근무하는 곳의 영양사 연령은 20대가 41.2%, 30대가 32.0%, 40대가 21.9% 50대가 4.9%로 비교적 연령이 낮은 것으로 나타났는데 이는 우리나라의 경우 급식의 역사가 짧고 1990년대 초반부터 학교급식이 본격적으로 확대되면서 채용된 영양사들이 많아짐에 따라서 초래된 현상으로 사료된다. 조리종사원들이 근무하는 급식소의 종류는 초등학교 7.8%, 중고등학교 26.1%, 대학교 8.2%, 산업체 24.8%, 병원 33.0%으로 나타났다. 급식운영형태별로 직영급식소에서 일하는 조리종사원 61.8%, 위탁 급식소에서 일하는 조리종사원은 38.2%이었다.

Table 1. Demographic characteristics of employees and foodservice operations

(N=306)

Characteristics	Category	No.	%
Age (yrs)	20~29	3	1.0
	30~39	58	19.0
	40~49	198	64.7
	50~59	46	15.0
	>60	1	0.3
Education	Bachelor's degree	5	1.6
	Junior college graduated	7	2.3
	High school	149	48.7
	Middle school	145	47.4
Marital status	Married	294	96.1
	Unmarried	12	3.9
Type of employment	Regular	64	20.9
	Contracted	242	79.1
Age of dietitian (yrs)	20~29	126	41.2
	30~39	98	32.0
	40~49	67	21.9
	50~59	15	4.9
Work place	Elementary	24	7.8
	Middle or high school	80	26.1
	College	25	8.2
	Industry	76	24.8
	Hospital	101	33.0
Type of operating	Self-operated	189	61.8
	Contract management	117	38.2
Work experience (yrs)	≤2	82	26.8
	2~5	134	43.8
	>5	90	29.4

### 조리 종사원이 인식한 영양사의 리더십 유형의 차이 분석

조리종사원이 인식하는 영양사 리더십 유형은 Table 2와 같았다. 변혁적 리더십의 평균은 4.08, 거래적 리더십의 평균은 3.35로써 조리종사원은 영양사의 리더십 유형 중 거래적 리더십보다는 변혁적 리더십을 높게 지각하고 있음을 알 수 있었다.

특히 변혁적 리더십의 각 항목 평균은 근소한 차이였으나 카리스마와 지적자극이 강하게 인지되었으며, 거래적 리더십에 있어서도 상황적 보상이 예외관리에 비해 높게 인식되어 있었다. Bass(14,15)의 연구에서 변혁적 리더십이 가장 효과적이지만 거래적 리더십과의 조화로운 발휘가 조직의 목표를 이루는데 더욱 효과적이라고 주장하였는데, 본 연구에서도 두 평균값이 모두 높게 나타나 영양사들은 대체로

효과적인 리더십을 발휘하고 있는 것으로 나타났다.

조리종사원과 단체급식소의 일반적 특성에 따른 리더십 유형 인식 차이를 Table 3에 나타내었다. 조리 종사원의 연령이 높아질수록 변혁적 또는 거래적 리더십 모두 높게 인식하는 것으로 나타났다. 전체적으로 영양사의 변혁적 리더십은 40대 이상의 조리종사원이 30대보다 유의적으로 높게 인식하고 있었으며 카리스마, 지적자극에 대해서는 연령이 증가할수록 강하게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이는 간호 조직에서 연령이 높을수록 상사가 변혁적 유형의 리더라고 인지한다는 Hwang(10)의 결과와도 유사하였다. 학력은 대졸이상 5명, 전문대 졸업자 7명, 고등학교 졸업자 149명을 포함한 고졸이상군 161명과 중졸이하 145명으로 한 2군으로 분류하였다. 본 연구에서는 학력이 낮은 군에서 거래적, 변혁적 리더십을 모두 강하게 인지하고 있는 것으로 나타났다. 이는 연령과 학력과는 차이가 없었다는 Lee(16)의 연구 결과와는 다르게 나타났고, 학력에 있어서 Hwang(10)의 연구 결과와 반대의 결과가 나타났다. 간호조직에서는 연령이 많을수록, 직위가 높았고 학력이 높을수록 리더십 인식 정도가 강한 것으로 나타났으나, 조리종사원의 경우 연령이 높을수록 학력이 낮아 반대의 결과가 나온 것으로 생각된다. 연령이 낮을수록 리더십의 인식이 높다는 결과와 학력이 낮을수록 리더십을 강하게 인지한다는 결과는 서로 관련이 있는 것으로 사료된다. 경력에 대해서는 경력이 많은 조리종사원

Table 2. Perception of dietitian's leadership style by the foodservice employees (N=306)

Leadership style	Mean ± SD
Transformational leadership	4.08 ± 0.64
Charisma	4.12 ± 0.56
Intellectual stimulation	4.12 ± 0.75
Individual consideration	4.01 ± 0.76
Transactional leadership	3.35 ± 0.39
Contingent reward	3.99 ± 0.75
Management by exception	2.70 ± 0.29

**Table 3. Comparison of dietitian's leadership style by demographic characteristics of employees and foodservice operations**

General characteristics	No	1 <sup>1)</sup>	2	3	4	5	6	7
<b>1. Employees age</b>								
<40	61	3.87±0.55 <sup>2)a3)</sup>	3.92±0.49 <sup>a</sup>	3.84±0.70 <sup>a</sup>	3.84±0.67	3.23±0.35 <sup>a</sup>	3.79±0.68 <sup>a</sup>	2.68±0.30
40≤EXP<50	198	4.12±0.66 <sup>b</sup>	4.15±0.58 <sup>b</sup>	4.18±0.76 <sup>b</sup>	4.02±0.79	3.37±0.40 <sup>ab</sup>	4.03±0.78 <sup>ab</sup>	2.70±0.28
≥50	47	4.23±0.56 <sup>b</sup>	4.25±0.49 <sup>b</sup>	4.26±0.61 <sup>b</sup>	4.19±0.73	3.41±0.35 <sup>b</sup>	4.12±0.71 <sup>b</sup>	2.71±0.29
F-value		5.24**	5.67**	5.83**	2.84	3.51*	3.05*	2.33
<b>2. Employees education</b>								
Over high school	161	3.94±0.67	3.99±0.59	3.97±0.80	3.86±0.76	3.26±0.40	3.84±0.78	2.68±0.30
Under middle school	145	4.24±0.49	4.26±0.49	4.29±0.65	4.19±0.72	3.44±0.36	4.16±0.69	2.72±0.27
T-value		4.30**	4.30**	3.69**	3.88**	4.12**	3.70**	1.40
<b>3. Employees career</b>								
<2	82	4.09±0.62 <sup>a</sup>	4.08±0.56 <sup>a</sup>	4.19±0.72 <sup>a</sup>	4.01±0.73 <sup>a</sup>	3.34±0.38	4.01±0.68	2.67±0.32
2≤EXP<5	134	3.97±0.64 <sup>ab</sup>	4.04±0.57 <sup>a</sup>	3.98±0.78 <sup>ab</sup>	3.89±0.75 <sup>ab</sup>	3.30±0.39	3.89±0.76	2.70±0.29
≥5	90	4.25±0.61 <sup>b</sup>	4.27±0.52 <sup>b</sup>	4.28±0.68 <sup>b</sup>	4.20±0.78 <sup>b</sup>	3.42±0.40	4.12±0.80	2.72±0.24
F-value		5.34**	4.80**	4.87**	4.78**	2.59	2.53	0.55
<b>4. Employees employment</b>								
Regulation-worker	64	4.02±0.67	4.11±0.60	4.14±0.78	3.82±0.84	3.23±0.42	3.77±0.82	2.69±0.32
Contract-worker	242	4.10±0.62	4.12±0.55	4.12±0.74	4.06±0.73	3.38±0.38	4.05±0.72	2.70±0.28
T-value		0.87	0.24	0.23	2.24*	2.72**	2.67**	0.36
<b>5. Foodservice place</b>								
School	104	4.15±0.68	4.19±0.60	4.20±0.77	4.07±0.82	3.43±0.40 <sup>a)</sup>	4.10±0.78 <sup>a</sup>	2.75±0.28 <sup>a</sup>
Industry	101	4.09±0.54	4.13±0.47	4.12±0.61	4.01±0.67	3.37±0.31 <sup>b</sup>	4.03±0.60 <sup>ab</sup>	2.70±0.27 <sup>ab</sup>
Hospital	101	4.01±0.67	4.04±0.59	4.05±0.84	4.00±0.79	3.24±0.43 <sup>b</sup>	3.84±0.84 <sup>b</sup>	2.65±0.30 <sup>a</sup>
F-value		1.20	1.76	1.04	0.60	6.18**	3.04*	3.59*
<b>6. Dietitian's age</b>								
<30	126	4.12±0.61 <sup>a</sup>	4.11±0.55	4.16±0.72 <sup>a</sup>	4.07±0.72 <sup>a</sup>	3.32±0.38	3.99±0.74 <sup>ab</sup>	2.65±0.26 <sup>b</sup>
30≤EXP<40	98	4.20±0.57 <sup>a</sup>	4.20±0.50	4.26±0.70 <sup>a</sup>	4.14±0.67 <sup>a</sup>	3.42±0.35	4.14±0.65 <sup>a</sup>	2.70±0.26 <sup>b</sup>
≥40	82	3.90±0.71 <sup>b</sup>	4.04±0.63	3.90±0.81 <sup>b</sup>	3.78±0.88 <sup>b</sup>	3.30±0.44	3.81±0.85 <sup>b</sup>	2.79±0.33 <sup>a</sup>
F-value		5.26**	1.82	6.01**	5.85**	2.52	4.28*	6.63**

<sup>1)</sup>1, Transformational leadership; 2, Charisma; 3, Intellectual stimulation; 4, Individual consideration; 5, Transactional leadership; 6, Contingent reward; 7, Management by exception.

<sup>2)</sup>Mean±SD.

<sup>3)</sup>Means in a column sharing a common superscript letter(s) are significantly different (p<0.05).

\*p<0.05, \*\*p<0.01.

일수록 유의적으로 영양사의 변혁적 리더십을 더 잘 인식하는 것으로 나타났으나, 거래적 리더십은 경력에 따른 유의적인 차이를 보이지 않았다. 이는 간호조직의 경우 상사의 리더십 유형 인지에 있어서 경력과는 상관없이 없다는 Hwang (10)의 연구결과와 다르게 나타났다. 고용형태에 따른 영양사의 변혁적 리더십 발휘에 관한 인식 차이는 별로 없었으나, 거래적 리더십에 있어서는 유의적인 차이를 나타내었다. 리더십 구성내용에 있어서는 계약직 종사원이 정규직 종사원보다 영양사의 개별적 배려와 상황적 보상을 높게 인식한 것으로 나타났다.

급식소 유형에 따른 조리종사원의 영양사 리더십 유형의 따른 인식 차이는 학교의 조리종사원이 다른 조직에 비하여 영양사의 거래적 리더십을 유의적으로 높게 인식하는 것으로 나타났다. 특히 영양사의 상황적 보상은 병원에 비해 학교의 조리종사원이 높게 인지하는 것으로 나타났다. 영양사의 연령에 따라 영양사가 발휘하는 리더십 유형에 따른 차이 연구결과 40세 이상의 영양사에 비해 40세 미만의 영양사가

변혁적 리더십의 발휘가 높은 것으로 나타났고, 거래적 리더십에 있어서는 영양사의 연령에 따른 유의적인 차이를 보이지 않았다. 리더십 항목별로는 예외관리에 있어서는 40대 이상에서 다소 강하게 나타났다.

**조리 종사원의 직무 만족도 차이 분석**

조리종사원의 직무만족도는 Table 4에 나타내었다. 전체 대상자들의 직무에 대한 만족도는 3.6이상으로 비교적 높게 나타났으며 영역별로 직무자체는 3.84, 관계육구 4.00, 안정감 3.60, 자율성 3.76으로 관계 육구 영역이 가장 높았다. 간호조직을 대상으로 한 Hwang(10)의 연구결과는 영역별로 직

**Table 4. Job satisfaction score of employees (N=306)**

	Mean±SD
Work-itself	3.84±0.74
Co-workers	4.00±0.61
Stability	3.60±0.83
Autonomy	3.76±0.73

무자체 3.47, 관계육구 3.91, 안정감 3.80, 자율성 3.29로 관계육구에 대한 만족감이 가장 높은 같은 결과를 보였으나, 간호조직에 비해 계약직의 비율이 현저히 많은 조리종사원의 경우 안정감영역에서 많은 차이를 보여 안정감에 대한 개선이 필요할 것으로 사료된다.

조리원과 단체급식소 일반적 특성에 따른 직무 만족도 차이 분석 결과를 Table 5에 나타내었다. 연령에 따른 직무만족도는 유의적인 차이는 없었으며 간호사 연구에서 연령별 직무만족 구분이 없었다는 Eom(17)의 연구결과와 유사하였으나, Hwang(10)의 간호사 연구에서 연령이 높을수록 직무에 대한 만족도가 높다는 연구와는 다르게 나타났다. Herzberg 등(18)은 연령과 전체적인 직무만족도와 관계에서는 종업원이 처음 직업을 가졌을 때는 직무만족도가 높다가 20대 후반이나 30대 초반에 감소하다가 그 이후는 다시 증가한다고 하였다. 본 연구에서는 조리종사원의 경우 20대가 1.0%, 30대가 19%이며 40대 이상이 80%로 연령이 높은 조리종사원이 많기 때문에 연령에 따른 직무만족도의 유의적인 차이가 없는 것으로 사료된다. 학력에 따라서는 직무만족도와 관계육구에서 유의적인 차이를 나타내었다. 중졸이하의 학력을 가진 조리종사원의 만족도가 더 높게 나타났다. Weaber(19)의 연구결과 교육수준은 직무만족도간에 부적인 상관관계가 있었는데, 이는 상대적으로 교육수준이 높은 사람이

교육수준이 낮은 사람보다 기대수준이 커서 이를 충족치 못할 경우에 오히려 만족은 떨어질 수 있다고 하였다. 또한 우리나라 시대적 상황으로 보아 연령이 높은 사람은 연령이 낮은 사람보다 교육기회의 미비로 학력이 낮으며, 학력이 낮은 사람이 직무만족도가 높다는 결과는 연령이 높아지면 직무 만족도가 높다는 결과와 관련되는 것으로 사료된다. 경력은 직무만족도와 안정감에 유의적인 확률이 나타났으며, 경력이 높을수록 만족도가 높게 나타났다. 본 연구 결과도 영양사의 직무만족도를 조사한 Moon 등(3)의 연구와 같은 결과이며 Hulin과 Smith(20)의 연구와도 유사하며, 따라서 근무기간이 직무만족도와 양의 관계가 있으며, 근무기간이 증가함에 따라 종업원들은 현실적인 기회의 방향으로 자신들의 기대를 조정한다고 설명하였다. 근무 연수가 증가할수록 업무에 대한 관리능력이 증가하고, 급식소내의 대우가 향상된 것에 의한 것으로 추정된다. 고용형태에 따른 직무만족도 분석에서는 전반적으로는 모든 항목에 대해서 정규직이 만족도가 높은 것으로 나타났으며, 직무자체와 안정감에 있어서는 유의적인 차이를 보였다. 영양사의 경우에서도 정규직 영양사는 비정규직 영양사보다 자아실현에 대한 만족도가 유의하게 높았다는 Han(21)의 연구결과와 유사하였다. 계약직의 만족도가 낮은 것은 대우에 대한 불만일수도 있고, 채용에 대한 불안감일 수도 있어 보다 구체적인 연구를 수행

Table 5. Comparison of job satisfaction style by demographic characteristics of employees and foodservice operations

General characteristics	No	Work-itself	Co-workers	Stability	Autonomy
1. Employees age					
<40	61	3.71±0.61 <sup>1)</sup>	3.98±0.55	3.41±0.80	3.62±0.78
40≤EXP<50	198	3.88±0.75	3.96±0.62	3.64±0.82	3.79±0.70
≥50	47	3.88±0.66	4.19±0.65	3.69±0.86	3.84±0.80
F-value		1.18	2.62	2.25	1.52
2. Employees education					
Over high school	161	3.75±0.76	3.95±0.57	3.48±0.80	3.71±0.71
Under middle school	145	3.95±0.69	4.06±0.65	3.74±0.84	3.82±0.75
T-value		2.38*	1.58**	2.71	1.30
3. Employees career					
<2	82	3.80±0.74 <sup>ab2)</sup>	3.97±0.63	3.50±0.84 <sup>a</sup>	3.73±0.64
2≤EXP<5	134	3.75±0.77 <sup>a</sup>	3.94±0.57	3.55±0.82 <sup>ab</sup>	3.67±0.74
≥5	90	4.02±0.64 <sup>b</sup>	4.11±0.65	3.79±0.80 <sup>b</sup>	3.91±0.78
F-value		3.80*	2.06	3.32*	2.99
4. Employees employment					
Regulation-worker	64	4.01±0.70	4.06±0.67	3.81±0.92	3.81±0.80
Contract-worker	242	3.80±0.74	3.99±0.60	3.55±0.80	3.75±0.71
T-value		2.03*	0.82	2.24*	0.64
5. Foodservice place					
School	104	4.04±0.70 <sup>b</sup>	4.14±0.57 <sup>b</sup>	3.78±0.79 <sup>b</sup>	3.83±0.59
Industry	101	3.71±0.72 <sup>a</sup>	3.92±0.58 <sup>a</sup>	3.45±0.72 <sup>a</sup>	3.67±0.63
Hospital	101	3.78±0.75 <sup>a</sup>	3.93±0.67 <sup>a</sup>	3.57±0.94 <sup>ab</sup>	3.78±0.93
F-value		6.11**	4.20*	3.99*	1.41

<sup>1)</sup>Mean ± SD.

<sup>2)</sup>Means in a column sharing a common superscript letter(s) are significantly different (p<0.05).

\*p<0.05, \*\*p<0.01.

Table 6. Correlation analysis between leadership style of dietitian and job satisfaction of employees in foodservice organization

	Work-itself	Co-workers	Stability	Autonomy
Transformational leadership	0.494 <sup>1)**</sup>	0.485 <sup>**</sup>	0.471 <sup>**</sup>	0.563 <sup>**</sup>
Charisma	0.499 <sup>*</sup>	0.461 <sup>**</sup>	0.452 <sup>**</sup>	0.512 <sup>*</sup>
Intellectual stimulation	0.444 <sup>**</sup>	0.399 <sup>**</sup>	0.408 <sup>**</sup>	0.482 <sup>**</sup>
Individual consideration	0.433 <sup>**</sup>	0.482 <sup>**</sup>	0.446 <sup>**</sup>	0.560 <sup>**</sup>
Transactional leadership	0.434 <sup>**</sup>	0.446 <sup>**</sup>	0.410 <sup>**</sup>	0.496 <sup>**</sup>
Contingent reward	0.415 <sup>**</sup>	0.427 <sup>**</sup>	0.382 <sup>**</sup>	0.499 <sup>**</sup>
Management by exception	0.089	0.090	0.110	0.035

<sup>1)</sup>Correlation coefficient  
<sup>\*</sup>p<0.05, <sup>\*\*</sup>p<0.01.

하여 보완책을 마련해야 할 것으로 사료된다. 급식소유형에 따른 직무 만족도 차이는 직무자체, 관계육구, 안정감에 있어서 학교군이 유의적인 차이를 보였으며, 학교의 조리종사원들이 직무자체, 관계육구, 안정감에 있어서 산업체나 병원의 조리종사원에 비해 유의적으로 높은 만족도를 보였다. 또한 자율성은 모든 조직에서 대체로 만족하는 것으로 나타났다.

단체급식 조직에서 영양사의 변혁적, 거래적 리더십 유형과 조리 종사원 직무만족도의 관계

영양사 리더십과 조리종사원 직무만족도의 상관관계는 Table 6에 나타내었다. 조리종사원이 인식하는 영양사의 변혁적·거래적 리더십 유형과 조리종사원의 직무만족과의 상관관계는 예외관리를 제외하고 정의 상관관계를 나타내었다. 특히 변혁적 리더십과 자율성의 상관관계가 가장 높게 나타났다. 이는 조리종사원이 자율적으로 일할 수 있는 환경이 조성되어 있는 것으로 고려된다. 거래적 리더십을 변혁적 리더십의 반대 선상에서 보지 않고 두 유형이 조화를 이룰 때 더욱 효과적이라고 주장한 Bass(14,15)의 연구에서와 같이 본 연구에서도 상황적 보상을 높게 발휘할수록 조리종사원의 직무만족을 높이는 긍정적인 결과로 나타났다. 즉, 영양사가 변혁적 리더십의 발휘와 함께 상황적 보상을 이용한다고 인식할수록 직무만족이 높아짐을 알 수 있었다. 또한 거래적 리더십은 직무만족도 중 자율성과의 상관관계가 높게 나타났다. 직무만족도와 예외관리는 상관관계가 없는 것으로 보아 예외관리의 부정적 측면이 높지 않음을 알 수 있고, 영양사들이 긍정적인 리더십을 발휘하고 있음을 추정할 수 있다.

요 약

단체급식의 효과적인 목표달성을 위해 조리종사원이 자신의 직무에 만족하며 일할 수 있는 분위기가 중요하다. 본 연구에서는 조리종사원이 인식한 영양사의 변혁적·거래적 리더십 유형을 확인하고 리더십 유형과 조리종사원의 직무만족의 상관관계를 파악하였다. 조리종사원이 인식하는 영양사의 리더십유형의 차이는, 카리스마(4.12), 지적자극(4.12), 개별적 배려(4.01)를 포함하는 변혁적 리더십(4.08)이 상황적

보상(3.99), 예외관리(2.70)를 포함하는 거래적 리더십(3.35)보다 더 강하게 인지하고 있었다. 조리종사원의 연령에 있어서 변혁적 리더십에서는 40대 이상이 30대보다 영양사의 변혁적 리더십을 유의적으로 더 많이 인식하고 있었다. 학력에 따라서는 학력이 낮은 군에서 영양사의 변혁적·거래적 리더십 모두를 강하게 인지하고 있는 것으로 나타났다. 경력에 따른 차이는 경력이 많을수록 영양사의 변혁적 리더십을 더 잘 인식하고 있었다. 고용형태에 따라서는 계약직 조리종사원이 정규직 조리종사원보다 영양사의 개별적 배려와 상황적 보상을 높게 인식하고 있었다. 급식소 유형에 따라서는 학교의 조리종사원이 산업체와 병원의 조리종사원에 비하여 영양사의 거래적 리더십을 유의적으로 높게 인식하는 것으로 나타났다. 특히 영양사의 상황적 보상은 병원에 비해 학교의 조리종사원이 높게 인지하는 것으로 나타났다. 영양사 나이에 따른 리더십 유형차이에서 변혁적 리더십의 경우 40세 이상의 영양사에 비해 40세 미만의 영양사가 변혁적 리더십의 발휘가 높은 것으로 나타났고, 거래적 리더십에 있어서는 유의적인 차이가 없었으며, 리더십 항목별로는 예외관리에 있어서 40대 이상에서 다소 강하게 느끼고 있었다. 단체급식 조직에서 영양사의 변혁적·거래적 리더십 유형과 조리 종사원 직무만족과의 상관관계를 분석한 결과 리더십 유형과 직무만족도 간에는 예외관리를 제외하고 정의 상관관계가 있었다. 그러므로, 조리종사원의 직무수행 시 자율성 범위를 넓혀 주어 직무만족도를 높여서 전문적인 급식환경을 조성하고 조직의 목표달성을 위해서 상황적 보상과 변혁적 리더십을 발휘할 때 조직성과가 높아질 수 있다.

문 헌

1. Ahn TH, Lee SY. 1992. A study on work analysis and productivity of food service in hospitals using work sampling. *Korean J Soc Food Sci* 1: 31-41.
2. Cha JA, Yang IS, Lee JA, Kim HA. 1995. Developing standardized dietetic staffing indices in employee foodservice by job analysis methodology. *J Korean Diet Assoc* 1: 79-88.
3. Moon HK, Joung HJ, Cho JS. 1997. Relations between characteristics of foodservice and job satisfaction of the Korean dietitian. *Korean J Community Nutrition* 2: 232-245.
4. Song ES, Kim MS. 1999. Job analysis of school and hospital

- dietitians: Factor analysis of human attributes. *Korean J Community Nutrition* 4: 431-440.
5. Ruf KL, David BD. 1975. How to attain optimal productivity. *J Am Diet Assoc* 49: 77-81.
  6. Forement E, Rosensweig JE. 1974. *Organization and management*. McGraw-Hill, NY. p 81-82.
  7. Stanley E, Seashore, Thomas DT. 1975. Job satisfaction indications and their correlates. *American Behavioral Scientist* 18: 333-368.
  8. Lee YT. 1996. An empirical study on the effect of transactional leadership and transformational leadership on the leadership effectiveness. *MS thesis*. Pusan National University. p 131-136.
  9. Park HT. 1997. Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service. *Korean J Academy of Nursing* 27: 228-241.
  10. Hwang JY. 2001. The study on the job satisfaction in nursing service by leadership style: Focused on the university hospitals in Suwon. *MS thesis*. Ajou University. p 27-51.
  11. Park ES. 1999. A study on the transformational/transactional leadership and organizational performance in nursing service. *MS thesis*. Changwon University. p 93-98.
  12. Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB, Haase AM. 1978. Measurement of work satisfaction among health professionals. *Med Care* 16: 337-352.
  13. Han CB. 1996. A study on role conception and job satisfaction of clinical nurses. *MS thesis*. Kyunghee University. p 38-42.
  14. Bass BM. 1985. *Leadership & performance beyond expectations*. Free Press, New York. Vol 5, p 143.
  15. Bass BM. 1990. *Bass & Stogdill's handbook of leadership: theory research & managerial applications*. 3rd ed. Free Press, New York. p 216-323.
  16. Lee MJ. 1999. A study on leadership type of immediate senior officer and effectiveness of nursing system. *MS thesis*. Kyunghee University.
  17. Eom SS. 1994. An empirical study on job satisfaction of hospital employees. *MS thesis*. Seoul National University.
  18. Herzberg F, Mausner B, Peterson RO, Capwell DF. 1957. *Job attitudes, review of research and opinions*. Psychological services of Pittsburg, Pittsburg.
  19. Weaber CN. 1980. Job satisfaction in the USA in the 1970's. *J Appl Psychol* 65: 364-366.
  20. Hulin CI, Smith PA. 1965. Linear model of job satisfaction. *J Appl Psychol* 48: 209-216.
  21. Han SH. 1999. Factors related to job satisfaction in hospital foodservice dietitians; with special reference to the organizational climate and individual needs. *MS thesis*. Dongduk Women's University.

(2004년 7월 28일 접수; 2004년 11월 26일 채택)