

## 제주지역 학교급식 관리자의 조직문화 및 조직몰입에 따른 직무만족도 분석

부윤정<sup>1</sup> · 채인숙<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>표선초등학교, <sup>2</sup>제주대학교 식품영양학과

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

Yun Jeong Bu<sup>1</sup>, In Sook Chae<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Pyoson Elementary School

<sup>2</sup>Department of Food Science and Nutrition, Cheju National University

#### Abstract

The purpose of this study was to examine the job satisfaction of foodservice managers at schools in Jeju, Korea, according to the organizational culture and commitment of the school foodservice and administrative departments. The subjects included 144 (98.6%) dietitians from Jeju schools. The data were analyzed by descriptive analysis, reliability analysis, factor analysis, t-tests, ANOVA, and Pearson's correlation coefficients, using the SPSS Win 12.0 program. In terms of organizational culture, the dietitians perceived the 'human relations model' and 'internal process model' as the strongest types for the school foodservice departments and administrative departments, respectively. However, for both types, a gap existed between the organizational culture that was perceived and that which was expected. In particular, the subjects expected that the 'human relations model' and 'open systems model' were the most important organizational culture types. In terms of the subjects' organizational commitment scores, loyalty and pride scored highest whereas unity scored lowest. For the level of job satisfaction, the performed work itself scored highest and was deemed most important. Additionally, organizational culture was positively correlated to the factors affecting organizational commitment and job satisfaction. Finally, the surveyed managers had high demands for a human relations-oriented organizational culture to enhance job satisfaction.

Key Words : School foodservice manager, organizational culture, organizational commitment, job satisfaction

#### 1. 서 론

학교급식은 학령기 아동의 성장발육에 필요한 영양을 공급함으로써 심신의 건전한 발달을 도모하고, 향후 식생활 영위에 필요한 기초적인 지식의 습득과 올바른 식습관의 함양으로 국민의 평생 건강을 꾀하는 것을 목적으로 하고 있다(Yang & Ham 1993). 정부가 1981년에 제정된 학교급식법에 근거하여 1992년부터 정책적으로 추진한 학교급식 확대사업이 2002년 말에 종료되고, 2003년부터 초·중·고등학교 전면급식을 실시하게 됨으로써 2007년 현재 총 11,030개 학교 중 99.6%에 해당하는 10,986개교에서 744만 여명의 학생들에게 급식을 실시하고 있다. 제주지역의 경우, 2006년 12월 31일 기준 초등학교 104개교, 중학교 42개교, 고등학교 30개교, 특수학교 3개교의 총 179개 학교에서 급식률 100%를 보이고 있다.

이렇듯 학교급식은 짧은 기간에 크게 확대되어 학생들의 건강증진과 식생활개선에 크게 기여하였으나, 양적인 성장에 치우친 나머지 '교육의 일환'으로서의 학교급식은 제대로 이루어지지 않고 있는 실정이다(Shin 등 1999). 따라서 최근에는 학교급식의 양적 확대와 더불어 질적 향상의 필요성이 점차 강조되어, 보다 안전하고 질 높은 학교급식 운영으로 향후 학교급식을 교육복지 시책의 중심축으로 정착·발전시켜 나가기 위한 대책이 요구되고 있다(Chang 2001). 이러한 양질의 급식을 위해 학교급식 관리자인 영양사의 역할은 매우 크다 하겠다(Park & Kim 2002). 최근 들어 학교급식 영양사의 중요성이 부각되면서 2003년에 초·중등 교육법이 개정됨에 따라 2006년에 영양교사 배치기준이 정해졌고, 제주도의 경우 2007년 3월 44명, 같은 해 9월 47명의 총 91명의 영양교사가 배치되었다. 이로 인해 학교급식 영양교사의 중요성은 국가적인 차원에서 이루어지고, 이

\*Corresponding author: In Sook Chae, Department of Food Science & Nutrition, Cheju National University, 1 Ara-1 dong, Jeju 690-756, Korea  
Tel: 82-64-754-3557 Fax: 82-64-725-2539 E-mail: ischae@cheju.ac.kr

들의 주 업무는 학생들에게 올바른 식생활 지도 및 영양교육을 통해 궁극적으로 영양교육의 장으로서의 학교급식을 만들어가기 위해 노력하는 것이라 하겠다(Choi & Joo 2005; Lee 등 2005; Shin 등 2006).

이와 같이 중요한 역할을 하는 영양사는 학교급식 업무를 효과적으로 수행할 수 있는 전문적인 능력과 자질을 갖추어야 하며, 이와 같은 자격을 갖춘 영양사가 좋은 직무환경에서 궁극적으로 자부심을 가지며 직무에 만족할 때 작업능률이 향상되고 궁극적으로 학교급식의 질도 향상되는 것이다(Yang & Ham 1993).

직무만족을 한마디로 정의한다는 것은 매우 어려운 일이며 직무만족에 대해 학자들은 여러 가지 정의를 내리고 있다. Smith 등(1969)은 각 개인이 직무와 관련하여 경험하게 되는 감정의 총화 또는 균형상태에서 나타나는 일련의 태도라고 정의함으로써 직무만족은 감정과 태도와 관련성이 있음을 인정하고 있다. Tiffin & McCormick(1974)은 직무만족이란 그 직무에서 얻어지거나 경험하는 욕구충족 정도의 함수이며, 이는 개인적인 것이므로 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태를 나타낸다고 설명하고 있다. Locke(1976)는 직무만족은 조직구성원이 자신의 직무에 대한 평가에서 비롯되는 유쾌함 또는 긍정적인 감정상태라고 정의하였다. 조직구성원의 직무만족에 영향을 주는 직무 관련 요인들에 대한 다양한 연구(Smith 등 1969; Porter & Steers 1973; O'Brien & Dowling 1980; Atkins 등 1996)를 토대로 살펴볼 때 조사도구로서 가장 많이 사용되는 직무만족도 측정 방법은 Smith 등(1969)에 의해 개발된 JDI(Job Descriptive Index)이다. JDI는 직무를 직무자체, 감독, 동료들, 승진, 급여의 다섯 가지 범주 하에 72문항으로 되어 있고, 문항 구성은 간단한 단어의 나열이나 문장으로 이루어져 있으며 직업이나 교육수준에 관계없이 모든 직급의 구성원들을 대상으로 한 연구조사에 활용될 수 있다.

조직몰입은 직무만족과 함께 종업원이 조직에 대해 얼마나 애착을 갖고 헌신하려는 의사가 있는지를 보여주는 지표로서 조직문화에 의해 생성된다고 할 수 있으며 이를 토대로 조직문화와 조직몰입 및 직무만족도간의 관계에 관한 많은 연구들이 행해졌다(Lee & Yang 2004; Yoo & Park 2007). 조직문화는 일반적으로 조직풍토 또는 조직분위기로 사용되는데 경우가 많이 있지만, 엄밀한 의미에서 조직문화는 조직의 전통과 물질적 상징을 강조하면서 동시에 조직구성원과 전체 조직행동에 영향을 주는 기본 가치와 전제를 강조하는 지속적이고 안정적인 개념인 반면, 조직풍토는 소집단의 사기나 동기부여에 관련된 문제로 조직구성원의 조직에 대한 인상을 강조하는 잠정적이고 변화적인 개념이다. 조직문화 유형의 분류를 시도한 연구로는 Harrison(1972), Handy(1978), Deal & Kennedy (1982), Wallach(1983), Jones(1983), Quinn & McGrath(1985)에 의한 연구들이 있으며 Quinn & McGrath(1985)의 연구가 대표적이다.

Quinn & McGrath(1985)의 경쟁가치모형(competing values model)에 의한 조직문화 유형의 분류는 두 가지 차원을 기준으로 하고 있는데, 하나는 '변화 대 안정'이라는 상충적 가치를 축으로 하고 있고, 다른 하나는 '조직내부지향 대 외부환경지향'이라는 상충적 가치를 축으로 하고 있다. 전자에서 '변화'는 조직의 신축성과 유연성을 강조하는 것인 반면, '안정'은 통제 및 질서, 효율성을 강조하고 있다. 한편 후자에서 '조직내부지향'은 기존 조직의 유지를 위해서 조직내부의 통합과 조정에 초점을 두는 것인데 반해, '외부환경지향'은 외부환경과의 상호작용 및 환경적응에 초점을 두는 것을 가리킨다. 이러한 두 가지 차원을 기준으로 관계지향 문화, 개방지향 문화, 위계지향 문화, 그리고 합리지향 문화의 네 가지 유형으로 조직문화를 분류하고 있다.

조직몰입에 대해서는 1960년대부터 지금까지 많은 학자들에 의하여 연구되어져 왔으나 아직까지도 각 연구자들 나름대로의 입장에서 개념을 정의하려는 경향이 있기 때문에 보편화된 정의가 내려져 있지 않지만, 조직몰입을 조직적 차원에서의 몰입이라고 한다면 조직구성원 개인적 차원의 목표달성과 조직적 차원의 목표달성을 일치시키기 위한 조직구성원과 조직 간의 연속역할을 하는 것으로 볼 수 있다. Mowday 등(1979)은 조직몰입을 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰 및 애착, 조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 바치겠다는 헌신과 충성의사, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구 등의 3가지 측면을 지니는 개념으로 설명하였다.

영양사를 대상으로 한 국내 선행연구들은 직무만족과 관련하여 학교(Yang & Ham 1993; Moon 등 1997; Shin 등 1999; Chang 2001; Park & Kim 2002), 병원(Lee & Kim 1996; Moon 등 1997; Yang 등 1997), 사업체(Moon 등 1997; Yang 등 1997; Kim & Song 2002) 등의 영양사 집단을 대상으로 다양하게 이루어져 왔으나 지리적 특수성을 안고 있는 제주지역의 학교급식 영양사를 대상으로 한 연구는 부족한 실정이고, 조직문화 및 조직몰입과 관련된 직무만족도에 관한 연구는 거의 전무한 실정이다. 이에 본 연구에서는 제주지역 학교급식 영양사의 직무만족도와 이에 영향을 미칠 수 있는 급식실·행정실의 조직문화 유형 및 조직몰입 수준에 관한 상호 관계를 분석함으로써 제주지역 학교급식 영양사의 직무환경을 개선시킬 수 있는 방안을 모색하고자 하였다.

## II. 연구내용 및 방법

### 1. 조사 대상 및 방법

본 연구는 제주지역 초·중·고등학교에서 근무하고 있는 146명의 영양사를 대상으로 2006년 10월 21일부터 11월 4일에 걸쳐 실시하였고, 조사방법은 조사 대상자에게 설문지를 우편발송하여 직접 기입하도록 하였으며 반송봉투를

이용한 우편방법으로 설문지를 회수하였고 회수된 총 144개 (98.6%)의 설문지가 최종 분석에 사용되었다.

2. 조사내용

본 연구의 조사 도구는 제주도 현지 영양사 30명을 대상으로 한 예비조사 결과를 토대로 학교급식의 실정에 맞도록 수정·보완하여 최종 개발하였고 일반사항, 급식실·행정실 조직문화 유형, 조직몰입 수준 및 직무만족도에 관한 내용으로 구성하였다. 조사 대상자의 일반사항으로는 성별, 연령, 결혼여부, 학력, 경력, 고용상태, 근무지역, 근무학교, 관리형태, 급식현황을 조사하였다. 조직문화 유형은 ‘변화대 안정’, ‘조직내부지향 대 외부환경지향’의 두 가지 차원에 의해 관계지향문화, 개방지향문화, 위계지향문화, 합리지향문화의 4가지 조직문화 유형을 평가하도록 구성되어 있는 Quinn 등(1985)이 개발한 경쟁가치모형을 토대로 하여 개발하였고 급식실과 행정실의 현재 및 이상적 조직문화 유형에 대한 인지정도를 리커트 5점 척도(1-전혀 그렇지 않다, 5-매우 그렇다)에 의해 응답하도록 하였다. 조직몰입 수준은 Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입 측정도구를 수정·보완하여 개발된 12항목에 대해 응답하도록 하였다. 직무만족도는 Smith 등(1969)이 개발한 JDI를 토대로 수정·보완하여 개발된 직무자체 10문항, 급여·복지수준 5문항, 상사의 감독 10문항, 승진·교육의 기회 5문항, 조리종사원들 10문항, 근무환경 5문항의 45문항을 개발하였으며 리커트 5점 척도(1-전혀 그렇지 않다, 5-매우 그렇다)를 이용하여 조사하였다.

3. 자료 분석 방법

본 연구의 모든 자료는 SPSS Win 12.0을 이용하여 통계 처리 하였다. 본 연구를 위해 사용된 평가 도구의 내적 일관성을 검증하기 위하여 Cronbach's  $\alpha$ 값을 이용하여 신뢰도를 측정하였고, 조직몰입 수준 관련 조사도구의 구성개념 타당도를 검증하기 위하여 요인 분석을 실시하였다. 조사 대상자의 일반 사항에 대해서는 기술통계량 분석을, 조사 대상자의 일반 사항에 따른 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도의 차이를 분석하기 위하여 t-test와 분산분석을, 사후검증으로는 Duncan's multiple comparison을 실시하였고 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도간의 상관관계를 분석하기 위하여 피어슨 상관계수를 이용한 분석을 실시하였다.

III. 결과 및 고찰

1. 조사 대상자의 일반사항

학교급식 영양사들의 연령은 30~39세가 63.9%로 가장 많았는데 <Table 1>, 이는 Sin 등(1999)의 연구에서 대구·경북지역 학교급식 영양사의 연령에 있어서 26~30세가

65.3%, 충북지역 학교급식 영양사를 대상으로 한 연구(Park & Kim 2002)에서 26~30세가 61%로 가장 많이 나타난 결과와 비교해 볼 때 제주지역 영양사의 연령이 타 지역보다 많음을 알 수 있었다. 결혼여부에 있어서는 기혼이 77.1%로 많이 나타났는데 <Table 1> Sin 등(1999)의 연구와 Park & Kim(2002)의 연구에서 기혼의 비율이 각각 52.6%, 51.3%로 나타나 제주지역 영양사의 기혼률이 타 지역보다 높음을 알 수 있었다. 경력은 10~15년 미만인 36.8%로 가장 많았으며, 고용형태는 정규직이 68.7%로 높은 비율을 보였고 직급에 있어서는 지방식품위생 7급(58.2%)이 가장 많았으며 근무 지역은 도시형(55.6%)이, 근무학교는 초등학교(50.7%)가 가장 많이 나타났고 급식인원은 200~500명 미만(44.4%)이, 조리종사원수는 5~10명 미만(47.2%)이 가장 높은 비율을 나타냈다.

<Table 1> Descriptive characteristics of subjects (N=144)

	Characteristics	Frequency	Percentage (%)
Age	20's	21	14.6
	30's	92	63.9
	40's	29	20.1
	≥ 50's	2	1.4
Marital status	Married	111	77.1
	Single	33	22.9
Career as a school dietitian (years)	<2	7	4.9
	2-<5	25	19.4
	5-<10	33	20.9
	10-<15	53	36.8
	≥ 15	26	18.1
Position (grade)	Others	45	31.3
	9	8	5.6
	8	3	2.1
	7	84	58.2
	6	4	2.8
	Region	Urban 1 (jeju city)	54
Urban 2 (seogwipo city)		26	18.1
Rural		60	41.7
Remote place		4	2.8
School	Elementary school	73	50.7
	Middle school	34	23.6
	High school	28	19.4
	Unity school	6	4.2
	Special school	3	2.1
Foodservice recipients (no.)	<200	6	4.2
	200-<500	64	44.4
	500-<1,000	33	22.9
	1,000-<1,500	26	18.1
	≥ 1,500	15	10.4
Co-workers (no.)	<5	9	6.3
	5-<10	68	47.2
	10-<15	34	23.6
	15-<20	11	7.6
	≥ 20	22	15.3

2. 조직문화

조직문화 유형 조사 도구의 신뢰도를 검증한 결과, 문항 전체의 Cronbach's alpha 계수는 0.830(급식실 조직문화), 0.859(행정실 조직문화)로 내적 일관성은 높게 나타났다. 조사 대상자가 인지하는 급식실 및 행정실의 조직문화 유형을 도출한 결과(Table 2), 급식실의 현재 조직문화는 '관계지향적' 유형이 가장 강한 것으로 나타난 반면 '합리지향적' 유형은 다소 부족한 것으로 나타났다. 급식실의 이상적 조직문화 유형에 대해서는 4가지 각 유형 모두 현재 상태보다 좀 더 강한 정도의 조직문화 성격을 띠는 것이 바람직하다고 인지하였고, 특히 '관계지향적'이며 '개방지향적'인 유형을 기대하고 있었다. 급식실 현재 조직문화와 이상적 조직문화간의 괴리는 '개방지향적' 유형이 가장 큰 것으로 나타났다. 4가지 유형 모두 현재와 이상적 조직문화에 대한 인식 간에 유의한 차이(p<.001)를 갖는 것으로 분석되었다.

조사대상자가 인지하는 행정실의 현재 조직문화는 '위계지향적' 유형이 가장 강한 것으로 나타나 급식실의 현재 조직문화가 '관계지향적' 유형이 가장 강한 것으로 나타난 것과는 다른 양상을 보였다. 이는 급식실에서 조리종사원들과의 인간지향적 문화를 인지하는 것과는 달리 행정실에서는 상사와의 권력지향적 문화를 인지하기 때문인 것으로 사료된다. 행정실의 이상적 조직문화 유형에 대해서는 4가지 각 유형 모두 현재 상태보다 좀 더 강한 정도의 조직문화 성격을 띠는 것이 바람직하다고 인지하였고, 특히 '관계지향적'이며 '개방지향적'인 유형을 기대하고 있었다. 급식실의 현재 조직문화와 이상적 조직문화간의 괴리는 '개방지향적' 유형이 가장 큰 것으로 나타났고(p<.001), '관계지향적(p<.001)' 유형, '위계지향적(p<.05)' 유형, '합리지향적(p<.05)' 유형

<Table 2> Perception level of organizational culture in foodservice and administration department

Type of organizational culture		Perception level <sup>1)</sup>	
		Foodservice dept.	Administration dept.
Human relations	Existed	3.70±0.63	3.00±0.80
	Expected	4.40±0.52	4.00±0.56
	Gap	-0.70±0.64	-1.01±0.90
	t-value	-13.189***	-13.526***
Open systems	Existed	3.26±0.66	2.86±0.75
	Expected	4.11±0.50	3.94±0.43
	Gap	-0.85±0.67	-1.07±0.81
	t-value	-15.198***	-15.945***
Internal process	Existed	3.51±0.61	3.12±0.62
	Expected	3.95±0.62	3.29±0.64
	Gap	-0.44±0.74	-0.17±0.79
	t-value	-7.018***	-2.575*
Rational goal	Existed	2.72±0.54	2.95±0.61
	Expected	2.97±0.69	3.13±0.86
	Gap	-0.25±0.78	-0.18±1.00
	t-value	-3.930***	-2.112*

<sup>1)</sup>Mean±SD (1: strongly disagree, 5: strongly agree)  
\*p<.05, \*\*\*p<.001

도 현재와 이상적 조직문화에 대한 인식 간에 유의한 차이를 갖는 것으로 분석되었다.

급식실의 현재 조직문화 유형에 대한 인지 수준을 조사 대상자의 일반 사항에 따라 분석한 결과(Table 3), 연령이 많고(p<.01) 경력이 많을수록(p<.001) '위계지향적' 유형으로 인지하는 강도가 유의적으로 높게 나타났으며 지방식품위생 7급이 비정규직과 다른 정규직 직급에 비해 '위계지향적' 유형으로 인지하는 수준이 높게 나타났고(p<.01). 행정실의 현재 조직문화 유형에 대한 인지 수준을 조사 대상자의 일반 사항에 따라 분석한 결과에서는 4가지 유형 모두 각 변수에 따라 비슷한 양상을 보여 유의한 차이를 보이지 않았다.

3. 조직몰입

조직몰입 수준 조사 도구의 신뢰도를 검증한 결과 문항 전체의 Cronbach's alpha 계수는 0.893으로 내적 일관성은 높게 나타났고 요인분석에 의한 문항 구성 개념 타당도를 분석한 결과 3개의 요인이 추출되었고 각 요인에 속한 문항들의 속성을 감안하여 '일체감', '공지', '충성심'으로 명명하였다. 조사 대상자의 조직몰입 수준에 대해 분석한 결과(Table 4), 전반적인 조직몰입 수준은 3.40으로 '보통(3점)'을 상회하는 수준이었다. 이는 Sin & Lee(2003)의 연구에서 영양사의 전반적인 조직몰입 수준이 대체적으로 중간정도 이상(4.39; 7점 척도)을 나타낸 결과와 유사하였다. 조직몰입 요인 3가지 중 '충성심' 요인이 3.48, '공지' 요인이 3.42로 높았고, '일체감' 요인은 3.34로 비교적 낮은 조사 대상자들이 학교에 대한 몰입 정도는 높은 반면, 학교와 종사자간의 하나됨은 다소 부족한 것으로 사료된다.

조사 대상자의 일반 사항에 따른 조직몰입 수준을 분석한 결과(Table 4), 기혼이 미혼보다 '충성심'(p<.05) 요인에 대한 몰입도가 유의적으로 높게 나타났고 경력이 2년 미만인 경우가 그 이상 그룹에 비해 '일체감' 요인에 대한 몰입도가 유의적으로 낮은 것으로 나타났고(p<.05). 또한 비정규직에 비해 정규직 그룹이 '전반적 조직몰입'(p<.05) 수준이 유의적으로 높았고, 특히 '일체감'(p<.05) 요인에서 몰입도가 높은 것으로 분석되었다. 이는 제주 지역의 31.3%에 해당하는 비정규직 영양사들의 고용불안으로 인하여 일체감이 다소 낮고 전반적 조직몰입 수준 역시 낮은 것으로 나타나 비정규직의 고용불안 문제를 해결할 수 있는 방안을 모색해야 할 것으로 생각된다.

4. 직무만족도

1) 전반적인 직무만족도

직무만족도 조사 도구의 신뢰도를 분석한 결과, 문항 전체의 Cronbach's alpha 계수는 0.881로 비교적 높은 내적 일관성을 갖는 것으로 나타났으며 각 문항 제거시 계수가 증가되는 문항이 있었지만, 전체 계수와 큰 차이가 없었으므로 45개 문항 조사 결과를 이후 분석에 사용하였다.

&lt;Table 3&gt; Perception level of organizational culture in the foodservice department by the characteristics of subjects

Characteristics		Organizational culture <sup>1)</sup>			
		Human relations	Open systems	Internal process	Rational goal
Age	20's	3.62±0.65	3.10±0.52	3.25±0.45 <sup>a</sup>	2.73±0.45
	30's	3.64±0.61	3.18±0.67	3.47±0.63 <sup>a</sup>	2.67±0.55
	40's	3.94±0.69	3.37±0.65	3.80±0.59 <sup>ab</sup>	2.82±0.58
	≥50's	4.00±0.00	3.57±0.00	4.17±0.24 <sup>b</sup>	3.17±0.71
	F-value	1.884	1.997	4.441**	0.990
Marital status	Married	3.69±0.65	3.31±0.67	3.53±0.62	2.71±0.57
	Single	3.73±0.60	3.12±0.64	3.44±0.60	2.74±0.46
	t-value	-0.260	1.442	0.715	-0.229
Career (years)	<2	4.11±0.27	3.22±0.91	3.61±0.74 <sup>bc</sup>	2.39±0.83
	2-<5	3.55±0.78	3.05±0.69	3.13±0.66 <sup>a</sup>	2.71±0.46
	5-<10	3.58±0.72	3.22±0.63	3.35±0.69 <sup>ab</sup>	2.64±0.47
	10-<15	3.74±0.55	3.31±0.69	3.62±0.50 <sup>bc</sup>	2.75±0.54
	≥15	3.87±0.54	3.51±0.53	3.80±0.45 <sup>c</sup>	2.87±0.61
F-value	1.759	1.574	5.332***	1.242	
Position (grade)	Others	3.61±0.76	3.12±0.68	3.36±0.73	2.65±0.50
	9	3.38±0.73	2.95±0.87	3.00±0.58	2.29±0.69
	8	4.22±0.19	3.44±0.96	3.11±0.96	2.67±0.33
	7	3.75±0.55	3.34±0.64	3.65±0.49	2.78±0.55
	6	3.67±0.00	3.67±0.47	3.33±0.94	3.00±0.47
F-value	1.299	1.210	3.451**	1.696	
Total		3.70±0.63	3.26±0.66	3.51±0.61	2.72±0.54

<sup>1)</sup>Mean±SD (1: strongly disagree, 5: strongly agree)

\*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

<sup>a,b</sup>: Duncan multiple comparison

&lt;Table 4&gt; Organizational commitment level by the characteristics of subjects

Characteristics		Organizational commitment <sup>1)</sup>			
		Factor 1 Unity	Factor 2 Pride	Factor 3 Loyalty	Overall
Age	20's	3.28±0.46	3.33±0.54	3.38±0.76	3.32±0.42
	30's	3.28±0.63	3.40±0.74	3.47±0.63	3.36±0.58
	40's	3.54±0.53	3.52±0.67	3.57±0.57	3.54±0.58
	≥50's	3.90±0.71	4.00±0.00	3.75±0.35	3.92±0.24
	F-value	2.058	0.795	0.479	1.420
Marital status	Married	3.36±0.60	3.46±0.70	3.56±0.54	3.43±0.55
	Single	3.29±0.62	3.32±0.66	3.23±0.84	3.29±0.60
	t-value	0.544	1.015	2.143*	1.259
Career (years)	<2	2.90±1.04 <sup>a</sup>	3.23±1.21	3.08±1.11	3.07±1.09
	2-<5	3.38±0.62 <sup>b</sup>	3.38±0.60	3.48±0.82	3.40±0.55
	5-<10	3.14±0.62 <sup>ab</sup>	3.25±0.71	3.34±0.51	3.22±0.57
	10-<15	3.40±0.53 <sup>b</sup>	3.48±0.72	3.56±0.59	3.45±0.53
	≥15	3.56±0.48 <sup>b</sup>	3.60±0.53	3.62±0.51	3.59±0.41
F-value	2.794*	1.108	1.453	2.210	
Position (grade)	Others	3.12±0.72	3.20±0.78	3.28±0.78	3.18±0.68 <sup>a</sup>
	9	3.51±0.45	3.66±0.41	3.50±0.65	3.57±0.35 <sup>b</sup>
	8	3.67±0.23	3.33±0.61	3.67±0.29	3.53±0.38 <sup>b</sup>
	7	3.43±0.52	3.51±0.65	3.58±0.54	3.49±0.49 <sup>b</sup>
	6	3.30±0.14	3.60±0.57	3.50±0.71	3.46±0.17 <sup>b</sup>
F-value	2.705*	1.735	1.722	2.635*	
Total		3.34±0.60	3.42±0.69	3.48±0.63	3.40±0.56

<sup>1)</sup>Mean±SD (1: not satisfied at all, 5: satisfied very much)

\*p&lt;.05

<sup>a,b</sup>: Duncan multiple comparison

조사 대상자들의 직무만족도를 분석한 결과(Table 5), '전반적인 직무만족도'는 3.12로 '보통(3점)'을 약간 상회하는 정도로 나타났으며, 직무만족도의 요인 중 '직무자체'에 대한 만족도가 3.46으로 가장 높았고, '조리종사원들(3.37)', '상사의 감독(3.27)', '급여·복지수준(2.74)', '근무 환경(2.63)', '승진·교육의 기회(2.53)' 순으로 나타났다. 이는 Yang & Ham(1993), Shin & Lee(2003)의 연구에서 직무 자체에 대한 만족도가 가장 높고, 승진에 대한 만족도가 가장 낮은 결과와 일치하고 있다. 또한 Parsons & Hulin(1982)은 직무만족에 영향을 미치는 요인을 직무자체, 임금, 승진, 감독, 동료 등의 순서로 꼽고 있으며 특히 직무자체, 임금, 감독에 대한 강한 영향력을 미치는 것으로 제시하였는데 이는 본 연구의 결과와 유사하였다.

본 연구 결과에서 '직무자체', '조리종사원들', '상사의 감독'에 대한 만족도는 비교적 높은 편이었으나, '급여·복지수준', '근무 환경', '승진·교육의 기회'에 대해서는 불만족하고 있는 것으로 나타나 급여나 승진, 근무 환경 등의 근무조건 개선이 요구되는 것으로 여겨졌다. '직무자체'에 대한 만족도가 가장 높은 것은 학교급식 영양사들이 직무에 대한 중요성을 인식하고 스스로 노력하여 직무를 기꺼이, 자발적으로 수행하는 것을 긍정적으로 생각하며 대학교에서 배운 교과목이나 직무교육, 보수교육 등에서 배운 내용을 직무에 높게 반영하는 것으로 보이며 현재 일을 성의 있고 헌신적으로 수행하고 있음을 시사하고 있다. 반면 '승진·교육의 기회'에 대한 만족도가 가장 낮은 것은 대다수의 학교급식 영양사들이 공무원 조직사회에 속해 있으면서 승진 교육, 능력에 따른 승진기회, 직무성과에 대한 보상 등은 타직종에 근무하는 사람들에 비해 낮은 수준으로 생각하고 있으며 승진의 공정성, 정규적인 승진의 기회에 관한 조사 결과에서도 학교급식 영양사들에게 부정적인 측면으로 생각하고 있음을 알 수 있었다. 또한 승진의 기회가 매우 적고 어느 정도 승진하면 더 이상의 승진이 없는 제도상의 문제점으로 승진에 대한 별다른 관심과 기대가 없기 때문에 사료된다.

조사 대상자들의 일반 사항에 따른 직무만족도를 분석한 결과(Table 5), 연령이 많을수록 '전반적인 직무만족도(p<.05)'가 유의적으로 높게 나타났고 '급여·복지수준(p<.001)'과 '승진·교육의 기회(p<.05)', '조리종사원들(p<.01)'에 대한 만족도가 높은 것으로 분석되었다. 결혼을 한 영양사가 미혼에 비해 '전반적인 직무만족도(p<.01)'가 유의적으로 높게 나타났고 '급여·복지수준(p<.001)'과 '승진·교육의 기회(p<.05)'에 대한 만족도가 높은 것으로 분석되었다. 경력이 많은 정규직 영양사가 '전반적인 직무만족도(p<.001)'가 유의적으로 높았고 '급여·복지수준(p<.001)'과 '승진·교육의 기회(p<.001)'에 대한 만족도가 높은 것으로 나타나 장기 근무자가 단기 근무자보다 직무만

족도가 높음을 알 수 있다.

도서벽지형 학교에 근무하는 영양사가 다른 지역 영양사보다 '근무 환경(p<.01)'에 대한 만족도가 유의적으로 높았고 초등학교, 중학교에 근무하는 영양사가 고등학교에 근무하는 영양사보다 '직무자체(p<.05)'에 대한 만족도가 유의적으로 높았다. 이는 초등학교의 급식이 중학교, 고등학교에 비해 먼저 실시되어 급식에 대한 시설 및 제반 여건 등 근무 환경이 안정되었기 때문으로 해석되며, 반면 고등학교 근무는 석식으로 인한 직무 부담으로 직무자체에 대한 만족도가 비교적 낮은 것으로 생각된다. 급식인원은 200명 미만 그룹이 그 이상 그룹에 비해 '근무 환경(p<.05)'에 대한 만족도가 유의적으로 높게 나타나 소규모 학교의 시설 및 제반 여건이 비교적 잘 갖추어져 있음을 알 수 있으며, 반면 대규모 학교에서는 근무 환경 여건의 개선 대책이 필요할 것으로 사료된다. 조리종사원수는 5명 미만이 그 이상 그룹에 비해 '전반적 직무만족도(p<.05)'가 높게 나타났고 '급여·복지수준(p<.05)'과 '근무 환경(p<.05)'에 대한 만족도가 유의적으로 높게 나타났다.

### 3) 직무만족 요소의 상대적 순위

조사 대상자들이 직무만족의 기본 요소인 '직무자체', '급여·복지수준', '상사의 감독', '승진·교육의 기회', '조리종사원들', '근무 환경'에 대해 응답한 상대적 순위를 분석한 결과(Table 6), 조사 대상자의 65.3%가 '직무자체'가 가장 중요하다고 응답하였으며 '급여·복지수준(29.2%)', '조리종사원들(27.8%)', '근무 환경(20.8%)', '승진·교육의 기회(36.8%)', '상사의 감독(56.9%)' 순으로 중요하다고 하였다.

조사 대상자들이 '직무자체'가 가장 중요하다고 응답한 것은 학교 영양사의 업무가 다른 학교 구성원들과 분리되어 상사의 지휘, 감독이 미치지 못하는 부분이 많기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 반면 '상사의 감독'이 가장 중요하지 않다고 응답하였는데 이는 학교 내에서 학교급식 영양사들의 업무가 상대적으로 상위자인 교장, 교감 선생님들의 감독권을 벗어나 상당한 자율성을 갖고 있음을 알 수 있었다.

직무만족 요소의 상대적 순위 조사 결과와 직무만족도를 비교해볼 때 '직무자체'는 가장 중요한 요소이면서 만족도도 가장 높았다. '상사의 감독'에 있어서는 직무만족 요소의 상대적인 순위 측정에서는 낮은 순위를 나타냈으나 만족도가 비교적 높게 나타났고, 반면 '급여·복지수준'은 상대적 중요도 순위 측정 결과 높은 순위를 보였으나 만족도는 매우 낮음을 알 수 있었다. '승진·교육의 기회'는 중요도도 가장 낮았고 만족도 또한 낮은 것으로 나타났는데, 이는 현재 학교급식 영양사의 승진에 대한 만족도가 낮은 수준이지만 동시에 앞으로의 승진제도에 대해서도 전혀 관심이 없거나 기대가 없는 것으로 생각된다.

<Table 5> Job satisfaction level by the characteristics of subjects

Personal characteristics	Job satisfaction <sup>1)</sup>							
	Work itself	Payroll	Supervision	Promotion	Coworkers	Work environment	Overall	
Age	20's	3.31±0.65	1.90±0.54 <sup>a</sup>	3.32±0.32	2.17±0.62 <sup>a</sup>	3.34±0.43 <sup>a</sup>	2.74±0.82	2.97±0.33 <sup>a</sup>
	30's	3.48±0.48	2.81±0.81 <sup>b</sup>	3.24±0.50	2.59±0.58 <sup>ab</sup>	3.30±0.35 <sup>a</sup>	2.63±0.80	3.12±0.34 <sup>a</sup>
	40's	3.52±0.56	3.02±0.68 <sup>b</sup>	3.32±0.43	2.56±0.62 <sup>ab</sup>	3.56±0.35 <sup>ab</sup>	2.51±0.74	3.21±0.30 <sup>a</sup>
	≥50's	3.70±0.14	3.90±0.14 <sup>c</sup>	3.75±0.07	3.20±0.85 <sup>b</sup>	3.80±0.14 <sup>b</sup>	3.40±0.57	3.67±0.03 <sup>b</sup>
	F-value	0.865	11.831***	1.004	3.680*	4.482**	1.002	3.876*
Marital status	Married	3.48±0.50	2.93±0.77	3.31±0.44	2.61±0.61	3.37±0.38	2.62±0.77	3.17±0.33
	Single	3.38±0.58	2.08±0.71	3.18±0.54	2.27±0.54	3.35±0.37	2.67±0.87	2.99±0.34
	t-value	0.948	5.629***	1.348	2.884**	0.225	-0.272	2.718**
Career (years)	<2	3.30±0.75	1.90±0.68 <sup>a</sup>	2.98±1.05	2.57±0.54 <sup>abc</sup>	3.45±0.44	2.87±1.21	2.98±0.60 <sup>a</sup>
	2-<5	3.48±0.60	2.20±0.67 <sup>a</sup>	3.27±0.32	2.22±0.70 <sup>a</sup>	3.33±0.40	2.60±0.81	3.02±0.28 <sup>ab</sup>
	5-<10	3.30±0.53	2.20±0.89 <sup>a</sup>	3.25±0.50	2.29±0.64 <sup>ab</sup>	3.27±0.43	2.64±0.67	2.97±0.39 <sup>a</sup>
	10-<15	3.57±0.47	3.18±0.52 <sup>b</sup>	3.26±0.44	2.69±0.47 <sup>bc</sup>	3.37±0.32	2.61±0.81	3.22±0.28 <sup>bc</sup>
	≥15	3.48±0.46	3.23±0.59 <sup>b</sup>	3.42±0.36	2.76±0.51 <sup>c</sup>	3.51±0.37	2.62±0.83	3.26±0.27 <sup>c</sup>
	F-value	1.498	20.961***	1.236	5.890***	1.634	0.150	4.880***
Position (grade)	Others	3.38±0.62	1.85±0.54 <sup>a</sup>	3.17±0.53	2.02±0.47 <sup>a</sup>	3.29±0.42	2.63±0.80	2.91±0.36
	9	3.29±0.68	2.74±0.88 <sup>bc</sup>	3.44±0.35	2.86±0.38 <sup>bc</sup>	3.37±0.45	2.46±0.98	3.14±0.29
	8	3.37±0.35	2.73±0.50 <sup>bc</sup>	3.30±0.46	3.47±0.16 <sup>c</sup>	3.60±0.36	3.00±0.72	3.30±0.21
	7	3.53±0.45	3.20±0.53 <sup>c</sup>	3.30±0.43	2.76±0.52 <sup>b</sup>	3.38±0.34	2.65±0.77	3.22±0.29
	6	3.05±0.07	2.40±0.85 <sup>ab</sup>	3.55±0.35	2.30±0.14 <sup>ab</sup>	3.80±0.28	1.60±0.85	3.01±0.20
	F-value	1.233	42.788***	1.034	20.333***	1.458	1.120	8.101***
Region	Urban1 (jeju city)	3.41±0.52	2.65±0.84	3.33±0.38	2.40±0.55	3.41±0.35	2.66±0.74 <sup>a</sup>	3.11±0.32
	Urban2 (seogwipo city)	3.41±0.54	2.75±0.78	3.31±0.50	2.68±0.72	3.40±0.39	2.40±0.88 <sup>a</sup>	3.12±0.33
	Rural	3.50±0.52	2.80±0.84	3.21±0.51	2.56±0.60	3.31±0.40	2.62±0.74 <sup>a</sup>	3.11±0.37
	Remote place	3.80±0.42	3.05±1.05	3.30±0.29	2.80±0.57	3.33±0.30	3.80±0.54 <sup>b</sup>	3.39±0.18
	F-value	0.859	0.479	0.692	1.726	0.850	3.965**	0.854
School	Elementary school	3.51±0.48	2.76±0.73	3.23±0.49	2.65±0.56	3.34±0.38	2.70±0.71	3.14±0.32
	Middle school	3.57±0.46	2.80±0.95	3.36±0.43	2.48±0.56	3.41±0.32	2.53±0.85	3.12±0.31
	High school	3.18±0.61	2.53±0.91	3.27±0.46	2.26±0.73	3.40±0.39	2.34±0.85	2.99±0.42
	Unity school	3.55±0.53	2.90±0.99	3.18±0.23	2.57±0.59	3.18±0.48	3.27±0.92	3.17±0.24
	Special school	3.33±0.35	3.27±0.31	3.50±0.50	2.53±0.42	3.53±0.50	2.87±0.23	3.27±0.26
	F-value	2.770*	0.864	0.727	2.244	0.777	2.061	1.510
Food-service recipients (no.)	<200	3.63±0.25	3.30±0.76	3.53±0.40	2.37±0.73	3.53±0.50	3.33±0.63 <sup>b</sup>	3.38±0.33
	200-<500	3.49±0.53	2.69±0.85	3.21±0.49	2.56±0.54	3.32±0.39	2.69±0.79 <sup>a</sup>	3.11±0.30
	500-<1,000	3.41±0.52	2.70±0.80	3.33±0.49	2.56±0.63	3.38±0.37	2.55±0.71 <sup>a</sup>	3.12±0.36
	1,000-<1,500	3.34±0.60	2.58±0.94	3.24±0.42	2.32±0.77	3.38±0.36	2.33±0.80 <sup>a</sup>	3.02±0.35
	≥1,500	3.55±0.39	3.12±0.41	3.35±0.32	2.75±0.38	3.43±0.31	2.76±0.78 <sup>a</sup>	3.25±0.24
	F-value	0.747	1.840	1.000	1.419	0.649	2.526*	2.133
Co-workers (no.)	<5	3.66±0.40	3.07±0.82 <sup>b</sup>	3.40±0.39	2.51±0.71	3.38±0.47	3.36±0.56 <sup>b</sup>	3.31±0.30 <sup>b</sup>
	5-<10	3.48±0.49	2.75±0.85 <sup>ab</sup>	3.25±0.51	2.59±0.56	3.34±0.39	2.63±0.77 <sup>a</sup>	3.12±0.34 <sup>ab</sup>
	10-<15	3.28±0.65	2.54±0.85 <sup>ab</sup>	3.20±0.45	2.39±0.70	3.36±0.40	2.38±0.75 <sup>a</sup>	3.00±0.37 <sup>a</sup>
	15-<20	3.52±0.47	2.38±0.76 <sup>a</sup>	3.39±0.35	2.33±0.69	3.35±0.35	2.89±0.67 <sup>ab</sup>	3.13±0.29 <sup>ab</sup>
	≥20	3.57±0.39	2.84±0.61 <sup>ab</sup>	3.34±0.36	2.68±0.47	3.47±0.28	2.59±0.85 <sup>a</sup>	3.24±0.26 <sup>ab</sup>
	F-value	1.687	2.463*	0.680	1.279	0.517	3.344*	2.558*
Total	3.46±0.52	2.74±0.83	3.27±0.46	2.53±0.61	3.37±0.38	2.63±0.79	3.12±0.34	

<sup>1)</sup>Mean±SD (1: not satisfied at all, 5: satisfied very much)

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

<sup>a,b</sup>: Duncan multiple comparison

5. 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도간의 상관관계

제주지역 학교급식 영양사가 인지하는 급식실·행정실의 조직문화 유형, 조직몰입 수준, 직무만족도간의 관련성을 파

악하기 위하여 상관분석을 실시한 결과<Table 7>, 현재 영양사가 인지하는 급식실의 조직문화는 유형에 상관없이 조직몰입, 직무만족도와 정(+의 상관관계)를, 행정실의 조직

<Table 6> Relative importance rank of job satisfaction

(N=144)

Variables	Rank <sup>1)</sup>											
	1		2		3		4		5		6	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)
Work itself	94	65.3	24	16.7	9	6.3	11	7.6	4	2.8	2	1.4
Payroll	26	18.1	42	29.2	34	23.6	19	13.2	11	7.6	12	8.3
Supervision	0	0	3	2.1	11	7.6	27	18.8	21	14.6	82	56.9
Promotion	1	0.7	11	7.6	28	19.4	19	13.2	53	36.8	32	22.2
Co-workers	1	0.7	25	17.4	40	27.8	38	26.4	32	22.2	8	5.6
Work environment	22	15.3	39	27.1	22	15.3	30	20.8	23	16.0	8	5.6

<sup>1)</sup>1: the most important factor / 6: the least important factor

문화는 ‘위계지향적’ 조직문화를 제외한 모든 유형이 조직몰입, 직무만족도와 정(+)의 상관관계를 보여 조직문화가 조직몰입 수준과 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 특히 급식실·행정실의 ‘관계지향적’ 조직문화는 조직몰입 중 ‘일체감’, ‘근지’, ‘충성심’에 대한 모든 요인과 정(+)의 상관관계를, 직무만족도도 요소 중 ‘조리종사원들’과는 강한 정(+)의 상관관계를, 또한 행정실의 ‘관계지향적’ 조직문화는 직무만족도 요소 중 ‘상사의 감독’과 강한 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났는데 이는 인간친화적이고 가족적인 관계지향적 조직문화가 직무만족도에 영향을 미친다는 것을 보여주는 결과로 해석된다. 따라서 현재보다 강한 ‘관계지향적’ 조직문화 환경을 조성하는 것이 조직몰입 수준과 직무만족도를 높여 궁극적으로는 제주지역 학교급식 영양사의 ‘전반적 직무만족도’를 향상시킬 수 있을 것으로 사료된다.

#### IV. 요약 및 결론

본 연구에서는 제주지역 학교급식 영양사를 대상으로 급식실·행정실의 조직문화 유형과 조직몰입 수준을 측정하여 조직문화 유형, 조직몰입 수준과 직무만족도와의 관련성을 규명하고자 하였다. 연구 결과 현재 제주지역 학교급식 영양사가 인지하는 급식실·행정실의 조직문화가 영양사의 조직몰입으로 전달되어 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 파악되었고, 세부적인 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 학교급식 영양사들의 일반사항을 분석한 결과, 연령은 만30~39세(63.9%)가 가장 많았고, 결혼여부는 기혼(77.1%)이 많았다. 경력은 10~15년 미만(36.8%)이 가장 많았으며, 고용형태는 정규직이 68.7%, 비정규직이 31.3%를 나타내었다. 근무지역은 도시형(55.6%)이 많았고, 근무학교는 초등학교(50.7%)가 가장 많았으며, 급식인원은 200~500명 미만(44.4%)이, 조리종사원은 5~10명 미만(47.2%)이 가장 많았다.

둘째, 학교급식 영양사들이 인지하는 현재 급식실의 조직문화는 ‘관계지향적’ 유형이 가장 강한 것으로 나타났고, 현재 조직문화와 이상적 조직문화간의 괴리가 존재하였으며,

이상적 급식실의 조직문화 유형에 대해서는 전반적으로 현재보다 좀 더 강한 조직문화 성격을 띄면서 특히 ‘관계지향적’이며 ‘개방지향적’인 유형이 강조된 조직문화를 기대하고 있는 것으로 분석되었다. 학교급식 영양사들의 일반사항에 따른 급식실의 조직문화 유형 인지수준을 분석한 결과, 현재 급식실의 조직문화 유형 인지수준에서는 연령(p<.01), 경력(p<.001), 고용상태(p<.01)에 따라서 유의한 차이를 보였다.

셋째, 학교급식 영양사들이 인지하는 현재 행정실의 조직문화는 ‘위계지향적’ 유형이 가장 강한 것으로 나타났고, 현재 조직문화와 이상적 조직문화간의 괴리가 존재하였다. 행정실의 이상적인 조직문화 유형에 대해서는 전반적으로 현재보다 좀 더 강한 조직문화 성격을 띄면서 ‘관계지향적’이며 ‘개방지향적’인 유형의 조직문화를 기대하고 있는 것으로 분석되었으며 학교급식 영양사들의 일반사항에 따른 행정실의 조직문화 유형 인지수준을 분석한 결과 유의한 차이를 보이지 않았다.

넷째, 학교급식 영양사들의 전반적인 조직몰입 수준은 3.40으로 나타났고 ‘충성심(3.48)’과 ‘근지(3.42)’에 대한 몰입 수준이 ‘일체감(3.34)’에 대한 몰입 수준보다 높아 학교급식 영양사들이 학교에 대한 몰입 정도는 높은 반면, 학교와 영양사간의 하나됨은 다소 부족한 것으로 사료된다. 학교급식 영양사들의 일반사항에 따른 조직몰입 수준을 분석한 결과, 결혼여부(p<.05), 경력(p<.05), 고용상태(p<.05)에 있어서 유의한 차이를 보였다.

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

여섯째, 직무만족 요소의 상대적인 순위 측정에서 학교급



<Table 7> Correlation with organizational culture, commitment, and job satisfaction

	Organizational culture in the foodservice dept.				Organizational culture in administration dept.				Organizational commitment				Job satisfaction				
	Human relations	Open systems	Internal process	Rational goal	Human relations	Open systems	Internal process	Rational goal	Unity	Pride	Loyalty	Work itself	Payroll	Supervision	Promotion	Co-workers	Work environment
Organizational culture in the foodservice dept.																	
Human relations	1.00	.658***	.557***	.174*	.168*	.255**	.175*	.252**	.450***	.424***	.283***	.421***	.127	.278***	.173*	.571***	.170*
Open systems		1.00	.631***	.323***	.167*	.312***	.173*	.279***	.406***	.329***	.284***	.365***	.154	.159	.147	.552***	.082
Internal process			1.00	.404***	.188*	.286***	.247**	.292***	.380***	.340***	.205*	.322***	.279***	.183*	.148	.363***	.243**
Rational goal				1.00	.183*	.212**	.229**	.350***	.205**	.192*	.180*	.168*	.159	.221**	.050	.278***	.087
Organizational culture in the administration dept.																	
Human relations					1.00	.811***	.345***	.373***	.438***	.469***	.344***	.127	.251**	.623***	.112	.144	.262***
Open systems						1.00	.270***	.396***	.354***	.406***	.265***	.148	.214**	.581***	.127	.269***	.263***
Internal process							1.00	.594***	.176*	.152	.090	.085	.150	.132	.183*	.193*	.025
Rational goal								1.00	.278***	.257**	.122	.198*	.041	.275***	.020	.353***	.104
Organizational commitment																	
Unity									1.00	.679***	.565***	.507***	.380***	.502***	.278***	.491***	.242**
Pride										1.00	.523***	.515***	.328***	.606***	.234**	.439***	.191*
Loyalty											1.00	.410***	.291***	.337***	.166*	.316***	.208*
Job satisfaction																	
Work itself												1.00	.367***	.267***	.164*	.383***	.257**
Payroll													1.00	.295***	.462***	.137	.201*
Supervision														1.00	.190*	.437***	.156
Promotion															1.00	.152	.172*
Co-workers																1.00	.048
Work environment																	1.00

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

식 영양사들이 가장 중요하게 여기는 항목은 '직무자체'였으며, '급여·복지 수준', '소리종사원들', '근무 환경', '승진·교육의 기회', '상사의 감독'의 순으로 나타났다.

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

이상의 결과를 토대로 살펴볼 때, 학교급식 영양사들의 직무만족도를 높이기 위해서는 현재보다 더욱 '관계지향적'인 급식실 및 행정실의 조직문화가 요구되고, 이러한 조직문화를 통해 영양사들의 조직몰입 수준을 높여줌으로써 궁극적으로 영양사들의 직무만족도의 향상과 함께 보다 효율적인 영양사의 업무 수행이 가능할 것으로 사료된다.

#### ■ 참고문헌

- Atkins PM, Marshall BS, Javalgi RG. 1996. Happy employees lead to loyal patients. *Journal of Healthcare Marketing*, 16(4):14-23
- Chang UJ. 2001. Job importance and job satisfaction among elementary school foodservice dietitians in Seoul. *Korean Journal of Dietary Culture*, 16(5):423-430
- Choi EY, Joo NM. 2005. Development of nutritional education program for nutrition teacher in elementary school. *Korean Journal of Dietary Culture*, 20(1): 86-95
- Deal TE, Kennedy AA. 1982. *Corporate Cultures*. Mass: Addison-Wesely
- Handy, Charles. 1978. *Gods of Management: The Changing Work of Organization*. Oxford University Press
- Harrison R. 1972. Understanding your organization's character. *Harvard Business Review*, May-June:25-43
- Jones GR. 1983. Transaction Cost, Property Right and Organizational Culture: An Exchange Perspective. *Administrative Science Quarterly*, 28:454-467
- Kim JM, Song JH. 2002. An analysis on the job satisfaction and job characteristics for the dietitians who perform nutrition service in the field of industry foodservice. *Journal of Korean Dietetic Association*, 8(1):33-41
- Lee HS, Kim JI. 1996. A study on the factors of job satisfaction of the dietitians working in hospitals. *Korean Journal of Nutrition*, 29(6):651-660
- Lee HY, Yang IS. 2004. The model of TQM performance according to the organizational capacity of the family restaurant industry. *Korean Journal of Tourism Research*, 28(3):203-219
- Lee KH, Her ES, Jung WT. 2005. Development of nutrition education textbook and teaching manual in elementary school. *Journal of Korean Dietetic Association*, 11(2):205-215
- Locke EA. 1976. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology: The nature and causes of job satisfaction*. 3rd ed. Skokie: Rand McNally.
- Moon HK, Joung HJ, Cho JS. 1997. Relationships between characteristics of foodservice and job satisfaction of the Korean dietitian. *Korean Journal of Community Nutrition*, 2(2):232-245
- Mowday RT, Steers RM, Porter LW. 1979. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14:224-227
- O'Brien GE, Dowling P. 1980. The effects of congruency between perceived and desired job attributes upon job satisfaction. *Journal of Occupational Psychology*, 53:121-130
- Park EJ, Kim KN. 2002. Job achievement and job satisfaction of dietitian in elementary school. *Journal of Korean Dietetic Association*, 8(2):163-174
- Parsons CK, Hulin CL. 1982. An empirical comparison of items response theory and hierarchical factor analysis in applications to the measurement of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 67:826-834
- Porter WL, Steers MR. 1973. Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80:151-176
- Quinn RE, McGrath MR. 1985. The transformation of organizational culture: competing values perspective. *PJ*. 315-334
- Shin EK, Lee MJ, Lee YK. 1999. The effects of job characteristics and work values on organizational commitment and job satisfaction of the school foodservice dietitians. *Korean Journal of Community Nutrition*, 4(3):441-453
- Shin EK, Lee YK. 2003. Effects of personal and job characteristics on organizational commitment and job satisfaction of Daegu · Gyeongbuk area dietitians by foodservice employment type. *Korean Journal of Food Culture*, 18(2):75-88
- Shin KH, Shin EK, Park YH, Kim HH, Bae IS, Lee YK. 2006. A survey on the perceived importance and difficulty to set up the job duties of nutrition teachers in elementary school. *Journal of Korean Dietetic Association*, 12(12):105-117
- Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. 1969. *The Measurement of Satisfaction in work and Retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally & Co
- Tiffin J, McCormick EJ. 1974. *Industrial psychology*. 6th(ed), Eagle wood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc: 298-299
- Wallach EJ. 1983. Individual and Organizations: The Cultural Match. *Training and Development Journal* Feb: 29-37
- Yang IS, Ham SO. 1993. Job satisfaction and its relationship to job characteristics of school foodservice dietitians. *Korean Journal of Dietary Culture*, 8(1):11-19
- Yang IS, Lee JM, Cha JA, Yoon JS. 1997. Relationship among job satisfaction, job characteristics, and organizational

commitment of dietitians in hospital, school and industry foodservice. Journal of Korean Dietetic Association, 3(1):9-22

Yoo KM, Park JH. 2007. Study on the influence of hotel employees' desire for promotion on the job satisfaction, turnover

intention, organizational commitment and service quality. Journal of Foodservice Management, 10(3):65-87

---

(2008년 3월 11일 신규논문접수, 2008년 5월 8일 수정논문접수, 2008년 5월 9일 채택)