



학교급식 영양사의 성격유형이 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향

박지혜¹ · 정유선² · 계승희^{1,*}

¹가천대학교 교육대학원 영양교육전공, ²서일대학교 식품영양학과

Effects of School Foodservice Dietitian's Personality Types on Job Satisfaction and Job Performance

Jihye Park¹, Yoosun Chung², Senghee Kye^{1,*}

¹Nutrition Education Major, Graduate School of Education, Gachon University

²Department of Food and Nutrition, Seoil University

Abstract

This study investigated relationships between personality types and job satisfaction, and performance among school food service dietitians. An online survey was conducted on 200 school dietitians from March 1 to 31, 2022. Of the personality type factors, extraversion, openness, agreeableness, and conscientiousness were positively correlated with job satisfaction, whereas neuroticism was negatively correlated. Extraversion, openness, agreeableness, and conscientiousness were positively correlated with job performance, whereas neuroticism was negatively correlated. Regression analysis conducted to determine the effects of personality types on job satisfaction revealed conscientiousness predicted satisfaction with items of the job, agreeableness predicted satisfaction with supervisor's supervision, and extraversion predicted satisfaction with colleagues. On the other hand, neuroticism was a negative predictor of satisfaction with the job, supervisor's supervision, colleagues, and work environment items. Analysis of the effects of personality types on job performance established that openness was a positive predictor of satisfaction with roles of the organization and team, and of conscientiousness for the job, innovator, and organizational roles. In contrast, neuroticism negatively predicted satisfaction with job role items. Further studies are required to explore these relationships more closely by incorporating other major factors related to personality characteristics, job satisfaction, and job performance of dietitians working in various fields.

Key Words : Personality types, school foodservice dietitians, job satisfaction, job performance

1. 서 론

영양사는 급식관리 업무 외에 질환별 영양관리, 영양교육 및 상담 등 영양서비스를 관리하는 업무를 수행하는 자로서 근무분야에 따라 크게 산업체, 병원, 학교, 보건소, 사회복지 시설 등으로 나눈다(The Korean Dietetic Association 2023). 단체급식의 업무특성이 사람 간의 관계를 중요하게 생각하는 인적서비스 노동집약적 산업이라는 점에서(Song & Kim 2021) 이러한 직무를 통해 피급식자의 만족과 더불어 학교급식의 목적 달성을 위해서는 급식의 생산관리에서 영양교육에 이르기까지 전반적인 학교급식 업무를 효율적으로 수행할 능력과 자질을 갖춘 전문적인 영양사가 필요하다.

학교급식은 성장기 아동과 청소년을 대상으로 영양가 있고 균형있는 식사를 제공함으로써 학생들의 건강에 이바지

하여 올바른 식습관 형성과 장기적으로 국민의 평생건강을 책임지면서 미래를 책임질 건실한 인재를 배양한다는 목적을 가진 국가 경쟁력 강화를 위한 정책사업이다(Lee & Lee 2009a). 학교급식 전담직원은 영양교사와 영양사로 구분되는데, 교육부가 최근 발표한 '2022학년도 학교급식 실시 현황'에 따르면 영양교사는 6,787명, 정규직이나 공무원 및 기타로 근무하고 있는 영양사(이하 영양사)는 4,371명으로 집계되었다(Ministry of Education 2023).

Chin et al. (2012)은 학교급식 영양사의 경우 교육활동을 제외한 업무 범위는 영양교사와 같이 동일하게 확대되고 있으나 그에 비하여 만족할만한 처우개선이 이루어지지 않고 있어 직무만족의 저하로 이어지고 있다고 하였으며, 실제로 인천광역시 학교급식 영양교사 210명, 영양사 233명을 대상으로 직무만족 및 직무몰입을 비교한 결과, 직무만족은 영양

*Corresponding author: Seunghee Kye, Nutrition Education Major, Graduate School of Education, Gachon University, 1342, Seongnamdaero, Sugeong-gu, Seongnam-si, Gyeonggi-do, Korea
Tel: +82-31-750-5507 Fax: +82-31-750-8683 E-mail: shkye@gachon.ac.kr

교사가 영양사에 비해 유의적으로 높았으나, 역할갈등이나 직무몰입은 유의적인 차이를 보이지 않았다고 하였다.

학교급식 영양사는 만족스러운 직무환경에서 자부심과 자긍심을 갖고 직무만족과 직무성과를 느낄 때, 학교급식의 생산성 증가와 질 향상이 실현 가능하다(Yang & Ham 1993; Han et al. 2009). 영양사의 인적자원은 직무만족이 조직을 성공으로 이끄는 중요한 핵심이 될 수 있으며(Therasa & Vijayabanu 2015), 인적자원 관리의 요소 중 하나로 성격특성이 중요한 요인으로 고려되고 있다(Wagerman & Funder 2007).

직무만족도에 영향을 주는 중요한 요인은 개인의 가치관과 욕구뿐만 아니라 근무환경과 성격특성을 포함하여 여러 가지가 복잡하게 얽혀 있는 것으로 조직행동학과 심리학에서 광범위하게 연구되어왔다(Yang et al. 1997). 과거엔 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 일 자체, 보수, 승진, 상급자, 동료와 같은 직무환경의 외적인 것을 강조하는 분위기였으나 최근에는 개인의 심리적 요인에 더 관심을 두고 있다(Kim & Lim 2015; Lee & Jeon 2018; Kim & Lee 2020). 또한 직무성과는 직무만족과 매우 긴밀한 관계를 가지는 중요한 요소로 조직구성원에게 직무에 대한 만족감을 충족시켜주고 조직의 목적 달성에도 대단한 영향을 미친다(Judge et al. 2002).

이러한 직무만족 및 직무성과에 영향을 미치는 성격유형은 인간의 행동을 파악하는데 가장 안정된 변인이거나 주변 환경에 직면하는 개인의 다양한 특성으로서 작업환경에 영향을 미친다. 즉, 개인의 성격특성에 따라 직업과 상관없이 직무만족과 직무성과에 다양한 방향으로 영향을 줄 수 있다는 것을 의미하며 이들 간의 관계를 증명하기 위해 다수의 선행연구들이 진행되었다. 즉, 어린이 급식지원관리센터 직원(Lee & Jeon 2018), 특급호텔 조리사(Kim & Lee 2020), 지방공무원(Lee & Lee 2009b), 항공사 객실승무원(Mun et al. 2016) 등 여러 직업군에서 성격유형은 직무만족과 직무성과와 유의한 영향 및 관련이 있는 요인으로 보고되고 있다.

현재 국내에서 이루어진 영양사의 급식관리나 직무와 관련된 연구는 집단급식소 유형별로 학교(Jang & Kim 2003; Kim et al. 2006; Kim & Khil 2012), 보건소(Park et al. 2020), 산업체(Choi et al. 2006; Hong & Jang 2003) 등에서 근무자의 직무 특성별로 직무만족의 직무수행도, 직무자체, 상사의 감독, 동료, 급여, 근무환경 등을 분석하였으나 국내외적으로 학교급식 영양사의 성격유형과 직무만족 및 직무성과와의 관련성을 분석한 논문은 전무한 실정이다.

학교급식 영양사는 직업이 외식산업 분야만큼 인적서비스에 대한 의존도가 높지는 않지만, 학교급식을 효율적으로 운영하고 급식을 질적으로 향상시키기 위해서 영양사의 직무만족도와 직무성과 및 이에 영향을 미칠 수 있는 성격특성과의 연관성을 파악하는 것이 무엇보다도 중요하다고 할 수 있겠다.

본 연구에서는 Chin et al. (2012)의 연구결과에서 나타난 바와 같이 영양교사보다 영양사의 직무만족이 낮았다고 보고된 결과를 근거로 연구대상을 학교급식 영양사만으로 선정하여 성격유형과의 관련성을 보고자 하였다.

본 연구의 목적은 학교급식 영양사들의 성격유형과 직무만족 및 직무성과 간의 상호관련성을 알아보고 성격유형이 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 이를 통해 영양사 개인에게는 자신의 성격을 이해함으로써 직무만족과 직무성과 향상을 위한 효율적인 대책 마련이 가능하며 나아가 학교 차원에서는 영양사의 직무수행을 높일 수 있는 보수교육 등 장기적인 계획을 수립하거나 인적자원관리 방안 마련을 위한 기초자료로 활용될 것으로 사료된다.

II. 연구 내용 및 방법

1. 연구대상 및 기간

본 연구는 전국에서 학교급식을 담당하고 있는 영양사를 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 코로나 19 유행으로 인하여 개별접촉을 하기 어려우므로 본 연구자가 소속되어 있는 교육대학원에 재학 중인 학교급식 영양사들의 도움을 받아 네이버폼의 형태로 온라인 설문지 URL을 이메일 또는 SNS를 통하여 2022년 3월 1일부터 3월 31일 까지 배포하였다. 설문은 통계처리 목적으로만 사용되기 때문에 무기명으로 실시하고 연구목적 이외의 용도로는 사용되지 않는다는 점을 고지하였으며, 연구참여의 대상인원은 총 200명이었다. 본 연구는 연구자가 소속되어 있는 대학교의 생명윤리심의위원회의 승인을 받아 수행하였다(생명윤리심의 번호1044396-202209-HR-175-01).

2. 연구 내용 및 방법

1) 일반적 특성

일반적 특성의 내용은 성별, 연령, 결혼여부, 최종학력, 근무연수, 고용형태, 연 소득수준, 주 근무시간, 근무학교 유형, 급식 운영형태, 배식방법, 1회 평균 급식인원(중식기준), 조리종사원 수로 총 13문항이 포함되었다.

2) 성격유형

성격유형은 McCrae & Costa (1997)에 의해 개발된 도구 NEO-P-R을 이용한 Moon et al. (2016)의 설문문항을 참고하여 총 25문항으로 구성하여 조사하였다. 성격유형의 하위 요인은 외향성, 신경증, 개방성, 친화성, 성실성으로 각각 5 문항씩 포함되었다. 모든 문항은 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)의 Likert 척도로 응답하도록 하였고, 신경증 문항의 경우 점수를 역으로 코딩한 뒤 평가하였다.

학교급식 영양사의 성격유형 문항에 대한 신뢰도 분석을 실시한 결과 <Table 1>에서와 같이 Cronbach's α 값은 외향성은 0.72, 신경증은 0.78, 개방성은 0.69, 친화성은 0.65,

<Table 1> Analysis of reliability of personality types

Factor	Item	Cronbach's alpha
Extraversion	I always treat people warmly.	0.72
	I get along well with people.	
	I try to think only of good things in everything.	
	I actively do my best in everything.	
	I'm good at leading others.	
Neuroticism	I always feel like I'm being chased by something.	0.78
	I get agitated easily about small things.	
	I feel sad and helpless.	
	I have a strong sense of inferiority and compulsiveness.	
	I am very sensitive to small things.	
Openness	I'm always thinking of something new.	0.69
	I enjoy cultural life and leisure.	
	I'm an impressionable person.	
	I love new experiences.	
	I respect the opinions of others that are different from my own.	
Agreeableness	I tend to believe others easily.	0.65
	I am honest in everything.	
	I think of others before myself.	
	I try to accept things as they are.	
	I respect others and don't exalt myself.	
Conscientiousness	I think I am competent.	0.67
	I think I organize and manage people well.	
	I try to achieve the set goals.	
	I try to control myself.	
	I make sure to complete my job.	
Total		0.73

성실성은 0.67, 전체 신뢰도는 0.73의 값을 나타내었다.

3) 직무만족

Job Descriptive Index (JDI) 도구를 이용한 Jung (2007), Chin et al. (2012), Kim & Hong (2019)의 직무만족 문항을 참고하여 영양사의 직업특성에 맞게 수정, 보완한 후 급식·외식 경영 전공 교수 1인과 영양교육 전공 교수 1인의 설문내용의 타당도를 검토받아 총 21문항으로 구성하였다. 직무만족의 하위요인은 직무자체 8문항, 상사의 감독 2문항, 동료(교내교사 및 조리종사자) 4문항, 승진 1문항, 임금 및 복리후생 4문항, 근무환경 2문항으로 구성하였다. 모든 문항은 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)의 Likert 5점 척도로 응답하도록 하였다.

직무만족에 대한 타당성과 신뢰도를 측정하기 위해 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시했으며, 그 결과는 <Table 2>와 같다. 각 요인의 KMO 계수는 0.859로 나타나 요인분석이 적절한 표본으로 나타났으며, 적합한 정도를 측정할 수 있는 Bartlett's의 구형성 검증은 1,694.471, 유의도를 나타내

는 p 값이 <0.001로 통계적으로 유의한 것으로 나타나고 있어 직무만족에 대한 요인분석 결과가 적합하다는 것을 알 수 있다. 또한 총분산 설명력은 65.18%로 요인적재치가 모두 0.3 이상으로 나타나 통계적으로 높은 설명력을 지닌 것으로 분석되었다. 그리고 직무만족 문항에 대한 신뢰도 분석을 실시한 결과 Cronbach's α 값은 직무자체가 0.79, 상사의 감독이 0.68, 동료(교내교사 및 조리종사자)가 0.79, 임금 및 복리후생이 0.76, 근무환경이 0.80, 전체가 0.90으로 만족할 만한 수준이었다.

4) 직무성과

Welbourne et al. (1998)이 개발한 역할기반 성과척도(role based performance scale, RBPS) 모델을 이용한 Kim & Ko (2014), Ahn (2019), Kim & Hong (2019)의 직무성과 문항을 참고하여 영양사의 직업특성에 맞게 수정·보완한 후 이 내용 역시 급식·외식 경영 전공 교수 1인과 영양교육 전공 교수 1인의 설문내용의 타당도를 검토받아 총 14문항으로 구성하였다. 직무성과의 하위요인은 직무역할 3문항, 경

< Table 2 > Analysis of validity and reliability of job satisfaction

Factor	Item	Factor loading	Eigen value	% variance	Cronbach's alpha
Job itself	I love and am interested in my job more than anything else.	0.83			
	I recommend my job and working environment to those around me.	0.61			
	When I finish my work, I feel accomplished and rewarded.	0.75			
	I feel like I have the opportunity to put my abilities and skills to work as a dietitian.	0.85	7.00	33.34	0.79
	The school gives me authority and autonomy to carry out my work as a dietitian.	0.42			
	I think my workload is reasonable compared to my working hours.	0.37			
	I think my competencies are good enough to get the job done.	0.38			
	I think I get a lot of help from sufficient education and training courses related to my work.	0.38			
	I do not receive unreasonable demands or instructions from my superiors (principal, vice principal, department head) and am treated equally with the teaching staff.	0.75	1.89	9.03	0.68
Supervisor's supervision	My supervisor (principal, vice principal, department head) accepts suggestions and complaints in good faith.	0.80			
	I freely discuss work-related matters with my co-teachers, and cooperation with the school is easy.	0.60			
Colleague (school teachers, cooking employees)	My colleagues, who are teachers, always trust and respect me.	0.63	1.41	6.73	0.79
	I freely discuss matters related to my job with the cooking employees with good cooperation.	0.74			
Promotion	The cooking employees always trust and respect me.	0.82			
	I think performance evaluation is relatively fair.	0.65	1.30	6.22	-
	My salary is properly measured compared to my workload, and I am satisfied with my current wage level.	0.83			
	I think my salary is higher than that of someone who works for the same job at another institution (industry, hospitals, etc.).	0.85			
	Compared to other institutions, I am satisfied with the level of the school's benefits (regular bonus, holiday allowance, annual leave allowance, etc.).	0.86	1.10	5.25	0.76
	Schools do not strictly regulate the working conditions of dietitians (early leave, annual leave, sick leave, time out, etc.).	0.31			
Work environment	The environment in our school cafeteria is satisfactory (cooking utensils, deterioration, lighting, noise, size of area, etc.).	0.88	0.97	4.61	0.80
	Our school dietitian's office is a pleasant environment for work.	0.89			

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)=0.859, Approx- $\chi^2=1694.471$, $df=210$, $p<0.001$

<Table 3> Analysis of validity and reliability of job performance

Factor	Item	Factor loading	Eigen value	% variance	Cronbach's alpha
Job role	I think I have an important job as a dietitian.	0.68	5,08	36,35	0.65
	As a dietitian, I tend to perform my job accurately.	0.86			
	I think the quality of my work as a dietitian is high.	0.65			
Career role	I am building a career for my future at school.	0.90	1.60	11,49	0.84
	I'm developing the skills I need for my career at schools.	0.86			
Innovator role	I work to improve the school lunchroom environment (cooking utensils, deterioration, lighting, noise, area, etc.).	0.87	1.23	8,84	0.74
	I try to improve the treatment of the cooking staff.	0.86			
	Even if it's unrelated to my work, I help the cooking employees when they ask for help.	0.58			
Team role	I believe that the work of the cooking employees makes the cafeteria a success.	0.71	1.08	7,74	0.67
	I get a lot of information from the cooking employees.	0.69			
	I tend to help the cooking employees when they ask for help.	0.82			
	I tend to work with a sense of mission as a member of the cafeteria.	0.41			
Organizational role	I try to find efficient ways to do my job.	0.80	0.82	5,86	0.62
	I try to find new and creative ideas related to my work.	0.75			

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)=0.814, Approx- $\chi^2=1049.460$, df=9, p<0.001

력역할 2문항, 혁신자역할 3문항, 팀역할 4문항, 조직역할 2문항으로 구성하였다. 모든 문항은 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)의 Likert 척도로 응답하도록 하였다.

직무성과에 대한 타당도와 신뢰도를 측정하기 위해 탐색적 요인과 신뢰도 분석을 실시했으며, 그 결과는 <Table 3>과 같다. 각 요인의 KMO 계수는 0.814로 나타나 요인분석이 적절한 표본으로 나타났으며, 적합한 정도를 특정할 수 있는 Barlett's의 구형성 검증은 1,049.460, 유의도를 나타내는 p 값이 <0.001으로 통계적으로 유의한 것으로 나타나고 있어 직무성과에 대한 요인분석 결과가 적합하다는 것을 알 수 있다. 또한 총분산 설명력은 70.28%로 요인적재치가 모두 0.4 이상으로 나타나 통계적으로 높은 설명력을 지닌 것으로 분석되었다. 또한 직무성과에 대한 신뢰도분석 결과 Cronbach's α 값이 직무역할은 0.65, 경력역할은 0.84, 혁신자역할은 0.74, 팀역할은 0.67, 조직역할은 0.62, 전체는 0.86으로 만족할 만한 수준이었다.

3. 자료 분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS Statistic version 26.0 program (IBM SPSS Inc., Armonk, NY, USA)을 이용하여 통계분석하였다. 직무만족 및 직무성과에서 사용된 측정도구의 타당도와 신뢰도를 검증하기 위해 요인분석 및 신뢰도 분석을 실시하였으며, 성격특성에서는 신뢰도 Cronbach α 를 측정하였다. 연구대상자의 일반적 특성을 분석하기 위하여 평균과 빈도분석을 실시하였다. 일반적 특성별 직무만족 및 직무성과의 차이를 알아보기 위해 분산분석(analysis of variance)을 실시하였으며, 군 간의 유의한 차이가 있을 때는 scheffe 사후검정을 실시하였다. 연구대상자의 성격유형과 직무만족 및 직무성과 간의 상관성을 알아보기 위해 pearson 상관분석을 실시하였고, 성격유형이 직무만족 또는 직무성과에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석(multiple linear regression analysis)을 실시하였다.

III. 결과 및 고찰

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 <Table 4>와 같다. 본 연구의 대상자는 총 200명으로 여성은 197명으로 98.5%이었으며, 남성은 3명(1.5%)으로 나타나 남성보다 여성이 월등히 많았고 영양사의 평균 연령은 만 31세로 나타났다. 미혼이 142명(71%), 기혼이 58명(29%)으로 대부분 미혼이었다. 교육수준별로는 4년제 대학 졸업이 89명(44.5%)으로 가장 많았으며, 대학원(재학)이상이 78명(39%), 전문대 또는 학사편입이 22명(11%), 전문대학 졸업이 11명(5.5%)의 순이었다.

단체급식 업계 근무기간별로는 1-5년이 95명(47.5%)으로 가장 많았으며, 다음으로 6-10년이 49명(24.5%), 11-15년이 22명(11%), 1년 미만과 16년 이상은 동일한 비율인 17명

(8.5%)으로 가장 낮게 나타났다. 고용형태별로는 공무원 및 기타가 108명(54%)으로 정규직 92명(46%)보다 많았다. 연소득별로는 2,400-3,000만 원이 106명(53%)으로 전체 인원 중 가장 많았으며, 다음으로 3,001-3,600만 원 이상이 89명(44.5%), 2,400만 원 미만이 5명(2.5%) 순이었다. 주당 근무시간별로는 40-44시간이 122명(61%)으로 전체 인원 중 가장 많았으며, 다음으로 40시간 미만이 37명(18.5%), 45-49시간이 25명(12.5%), 50시간 이상이 16명(8%)의 순이었다.

학교 유형별로는 고등학교가 84명으로 전체 인원의 42%에 해당되었으며, 중학교는 71명(35.5%), 초등학교는 40명(20%), 특수학교는 5명(2.5%)의 순이었다. 급식 운영형태별로는 직영이 180명으로 전체 인원의 90%로 가장 많았으며, 혼합(직영+위탁)이 14명(7%), 위탁이 6명(3%)의 순이었다. 배식 방법별로는 식당배식이 183명으로 전체 인원의 91.5%에 해당되었으며, 다음으로 교실배식은 12명(6%), 혼합배식(식당+교실)은 5명(2.5%)의 순이었다. 중식 기준 1회 평균 급식 인원별로는 401-800명이 82명(41%)으로 가장 많았으며, 다음으로 400명 이하와 801-1,200명이 52명(26%)으로 동일하게 나타났고 1,201-1,600명은 10명(5%), 1,601명 이상은 4명(2%)의 순이었다. 학교급식 조리종사원의 평균 인원수는 약 6명으로 나타났다.

2. 연구대상자의 일반적 특성별 직무만족

연구대상자의 일반적 특성별 직무만족 점수는 <Table 5>와 같다. 근속 연수에 대한 전체 직무만족 점수는 1년 미만의 경우가 3.38점, 16년 이상의 경우가 3.54점으로 나타났으며, 근속연수 간 직무만족 항목별 점수는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 고용형태에 대한 전체 직무만족 점수는 정규직이 3.48점, 공무원 및 기타가 3.40점으로 나타났으며, 연 소득에 대한 전체 직무만족도는 2,400-3,000만 원의 경우가 3.41점, 2,400만 원 미만의 경우가 3.49점으로 나타났으나, 고용형태 또는 연 소득 간 항목별 직무만족도 점수는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

주당 근무시간별 전체 직무만족 점수는 40시간 미만이 3.64점으로 50시간 이상의 3.16점보다 높았다($p<0.05$). 직무만족 항목 중 특히 직무자체($p<0.01$)와 직무환경($p<0.05$)에 대한 만족도 점수는 주 근무시간이 적을수록 높은 것으로 나타났다. Lee (2002)의 강원지역 초등학교와 고등학교 영양사를 대상으로 전체 직무만족도를 조사한 결과에서 주 근무시간이 짧으면 연봉이 적어도 직무만족도가 유의적으로 높았다고 하였다. 또한 Jung (2021)의 서울지역 영양교사와 학교 근무 영양사를 대상으로 직무수행 및 전체 직무만족도를 연구한 결과에서 하루 평균 근무시간이 9시간 이상인 경우보다 9시간 미만일 때 만족도가 유의적으로 높았다고 보고하였다. 하루 평균 근무시간 9시간 미만은 주 단위로 환산하면 45시간 미만에 해당되므로 본 연구결과와 어느 정도 일치한다고 할 수 있겠다. 본 연구에서도 주 근무시간 40시간 미만

<Table 4> General characteristics of study participants

(n=200)

Variables	Classification	Frequency (%) or Mean±SD
Sex	Male	3 (1.5)
	Female	197 (98.5)
Age		31.34±6.12
Marital status	Single	142 (71.0)
	Married	58 (29.0)
Education level	College graduate	11 (5.5)
	College+university transfer	22 (11.0)
	University graduate	89 (44.5)
	Graduate school (or currently attending)	78 (39.0)
Years of employment (year)	Less than 1	17 (8.5)
	1-5	95 (47.5)
	6-10	49 (24.5)
	11-15	22 (11.0)
	16 or more	17 (8.5)
Employment type	Fixed term	108 (54.0)
	Permanent	92 (46.0)
Annual income (10,000 KRW)	Less than 2,400	5 (2.5)
	2,400-3,000	106 (53.0)
	3,001-3,600 or more	89 (44.5)
Working hours (hours/week)	Less than 40	37 (18.5)
	40-44	122 (61.0)
	45-49	25 (12.5)
	50 or more	16 (8.0)
School type	Elementary school	40 (20.0)
	Middle school	71 (35.5)
	High school	84 (42.0)
	Special school	5 (2.5)
Food service operation type	Direct	180 (90.0)
	Consignment	6 (3.0)
	Mixed (direct+consignment)	14 (7.0)
Serving method	Served in the dining room	183 (91.5)
	Served at classroom	12 (6.0)
	Mixed serving (dinning room+classroom)	5 (2.5)
Average number of meals per serving (based on lunch, person)	Less than 400	52 (26.0)
	401-800	82 (41.0)
	801-1,200	52 (26.0)
	1,201-1,600	10 (5.0)
	1,601 or more	4 (2.0)
Number of cooking employees (person)		6.64±3.40

에서 직무만족도 점수가 가장 높은 것으로 분석되었다. Jung (2021)은 학교에서 급식으로 중식 이외 조·석식을 추가 진행 하게 되면 영양사의 업무시간이 늘어날 수밖에 없는데 서울 지역 대부분 고등학교에서 중식 이외 급식을 진행하는 경우가 대다수이기 때문에 고등학교에서 근무하는 영양사의 직무만족도가 낮아지는 것과 연관 지을 수 있다고 설명하였다.

학교유형에 따른 직무만족도는 동료와 임금 및 복리후생 항목에서 중학교보다 초등학교에서 근무하는 경우 직무만족도의 점수가 통계적으로 유의적 수준에서 높은 것으로 분석되었다($p<0.05$). 그러나 Jung (2007)은 경기도지역 학교급식 영양사를 대상으로 직무만족도를 조사한 결과 동료와 임금 항목에서 학교급별 직무만족도는 통계적으로 유의한 차이가

<Table 5> Job satisfaction by general characteristics of study participants

(n=200)

Variables	Classification	Job itself	Supervisor's supervision	Colleague (school teachers, cooking employees)	Promotion	Pay and benefits	Work environment	Total job satisfaction
Years of employment (year)	Less than 1	3.42±0.87	3.68±1.13	3.90±0.71	3.35±1.27	2.97±0.75	2.71±1.23	3.38±0.65
	1-5	3.46±0.64	3.44±0.88	3.71±0.71	3.41±1.01	3.23±0.88	3.23±1.14	3.44±0.59
	6-10	3.47±0.80	3.32±1.06	3.80±0.79	3.37±1.07	2.92±0.97	3.38±1.25	3.40±0.73
	11-15	3.55±0.59	3.45±0.92	3.89±0.57	3.18±0.91	3.25±0.81	3.00±0.94	3.48±0.51
	16 or more	3.70±0.62	3.32±1.29	4.04±0.69	3.29±0.92	2.99±1.30	3.29±1.03	3.54±0.65
	F	0.528	0.470	1.024	0.240	1.223	1.292	0.200
	p-value	0.715	0.757	0.396	0.916	0.302	0.274	0.938
Employment type	Fixed term	3.49±0.62	3.40±0.94	3.71±0.67	3.30±0.98	3.11±0.91	3.10±1.19	3.40±0.58
	Permanent	3.49±0.77	3.45±1.05	3.90±0.75	3.43±1.07	3.13±0.95	3.32±1.10	3.48±0.67
	F	0.003	0.114	3.786	0.911	0.026	1.885	0.732
	p-value	0.954	0.736	0.053	0.341	0.872	0.171	0.393
Annual income (10,000 KRW)	Less than 2,400	3.63±0.51	3.80±1.15	3.60±0.80	3.60±0.55	2.95±0.48	3.40±1.14	3.49±0.48
	2,400-3,000	3.48±0.68	3.44±0.92	3.74±0.68	3.44±1.00	3.06±0.87	3.14±1.24	3.41±0.61
	3,001-3,600 or more	3.49±0.73	3.37±1.06	3.88±0.76	3.35±1.07	3.19±1.01	3.26±1.04	3.46±0.65
	F	0.098	0.508	1.096	1.032	0.553	0.326	0.148
	p-value	0.906	0.603	0.336	0.358	0.576	0.722	0.863
Working hours (hours/week)	Less than 40	3.68±0.50 ^a	3.59±1.01	3.91±0.68	3.54±0.80	3.36±0.80	3.54±0.93 ^a	3.64±0.50 ^a
	40-44	3.53±0.69	3.40±0.97	3.80±0.73	3.34±1.06	3.10±0.95	3.23±1.16	3.45±0.63
	45-49	3.30±0.84	3.38±1.06	3.63±0.78	3.08±1.08	3.05±0.92	2.76±1.23 ^b	3.26±0.66
	50 or more	3.05±0.69 ^b	3.25±0.97	3.77±0.59	3.50±1.10	2.75±0.95	2.91±1.21	3.16±0.66 ^b
	F	3.974 ^{**}	0.574	0.781	1.121	1.791	2.741 [*]	3.088 [*]
	p-value	0.009	0.633	0.506	0.342	0.150	0.044	0.028
School type	Elementary school	3.68±0.68	3.56±1.10	4.11±0.61 ^a	3.65±0.89	3.49±0.84 ^a	3.19±1.09	3.66±0.58
	Middle school	3.52±0.72	3.32±0.96	3.71±0.73 ^b	3.32±1.05	3.00±0.93 ^b	3.35±1.27	3.41±0.66
	High school	3.38±0.68	3.45±0.98	3.74±0.73	3.29±1.05	3.03±0.94	3.11±1.09	3.36±0.60
	Special school	3.40±0.51	3.30±0.45	3.50±0.50	2.80±0.84	3.25±0.73	2.80±0.76	3.30±0.41
	F	1.807	0.576	3.428 [*]	1.770	2.873 [*]	0.760	2.389
	p-value	0.147	0.631	0.018	0.154	0.037	0.518	0.070

Mean±SD, P-values from ANOVA test, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001
 Post-hoc analysis was performed by Scheffe test. a>b

없는 것으로 분석되어 본 연구결과와 다르게 나타났다.

3. 연구대상자의 일반적 특성별 직무성과 점수

연구대상자의 일반적 특성별 직무성과 점수는 <Table 6>과 같다. 근속연수별 직무성과 팀 역할에서는 근속연수 1년 미만의 경우가 4.65점으로 1-5년의 4.20점, 11-15년의 4.11점보다 통계적으로 유의한 수준에서 높은 것으로 분석되었으며(p<0.01), 직무성과 조직 역할에서는 근속연수 6-10년의 경우가 4.54점으로 1년-5년의 4.19점보다 통계적으로 유의한 수준에서 높은 것으로 분석되었다(p<0.01). 그러나 본 연구의 근속연수별 전체적인 직무성과 점수에서는 통계적으로 유

의한 차이가 나타나지 않았다. 마찬가지로 수도권지역의 학교 영양사를 대상으로 연구한 Ahn (2019)의 연구에서도 영양사의 근무경력별 전체적인 직무성과 점수에서 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다고 하였다.

고용형태에 대한 직무성과는 경력역할에서 공무원 및 기타가 4.07점으로 정규직 3.79점보다 직무성과 점수가 높았으며(p<0.05), 혁신지역에서는 정규직이 4.27점으로 공무원 및 기타 4.07점보다 높게 나타났다(p<0.05). 연 소득에 대한 직무성과는 경력 역할에서 400-3,000만 원의 경우가 4.09점으로 3,001-3,600만 원 이상의 경우 3.77점에 비하여 높은 점수를 보였다(p<0.05). 그러나 주당 근무시간 또는 학교유

<Table 6> Job performance by general characteristics of study participants

(n=200)

Variables	Classification	Job role	Career role	Innovator role	Team role	Organizational role	Total job performance
Years of employment (year)	Less than 1	3.88±0.84	4.15±0.96	4.22±0.63	4.65±0.37 ^a	4.62±0.60	4.32±0.49
	1-5	3.98±0.61	4.03±0.75	4.07±0.71	4.20±0.55 ^b	4.19±0.67 ^b	4.10±0.50
	6-10	4.12±0.79	3.87±0.99	4.23±0.64	4.34±0.53	4.54±0.57 ^a	4.23±0.51
	11-15	4.09±0.48	3.86±0.83	4.18±0.54	4.11±0.41 ^b	4.16±0.61	4.09±0.39
	16 or more	4.33±0.57	3.62±1.15	4.39±0.65	4.15±0.52	4.56±0.50	4.22±0.48
	F	1.419	1.155	1.128	3.635**	4.508**	1.216
	p-value	0.229	0.332	0.345	0.007	0.002	0.305
Employment type	Fixed term	4.00±0.63	4.07±0.76	4.07±0.66	4.25±0.53	4.33±0.63	4.14±0.47
	Permanent	4.11±0.71	3.79±0.99	4.27±0.65	4.27±0.53	4.35±0.67	4.18±0.51
	F	1.388	5.130*	4.744*	0.083	0.025	0.266
	p-value	0.240	0.025	0.031	0.773	0.874	0.606
Annual income (10,000 KRW)	Less than 2,400	3.87±0.45	3.90±0.74	4.07±0.89	4.40±0.58	4.50±0.71	4.16±0.47
	2,400-3,000	4.01±0.71	4.09±0.79 ^a	4.10±0.66	4.29±0.54	4.27±0.69	4.16±0.52
	3,001-3,600 or more	4.11±0.63	3.77±0.97 ^b	4.24±0.66	4.21±0.51	4.41±0.57	4.16±0.46
	F	0.752	3.361*	1.006	0.714	1.251	0.000
	p-value	0.473	0.037	0.368	0.491	0.289	1.000
Working hours (hours/week)	Less than 40	4.14±0.63	3.88±0.68	4.03±0.73	4.15±0.47	4.30±0.52	4.10±0.48
	40-44	4.07±0.69	4.03±0.87	4.21±0.65	4.32±0.56	4.41±0.62	4.21±0.51
	45-49	3.91±0.64	3.64±1.23	4.15±0.57	4.16±0.44	4.10±0.87	4.02±0.37
	50 or more	3.88±0.68	3.91±0.64	4.10±0.74	4.25±0.55	4.31±0.66	4.10±0.48
	F	0.997	1.490	0.789	1.297	1.665	1.454
p-value	0.396	0.218	0.502	0.277	0.176	0.228	
School type	Elementary school	4.15±0.61	4.03±0.75	4.20±0.68	4.32±0.47	4.45±0.46	4.23±0.42
	Middle school	4.07±0.76	3.96±0.99	4.17±0.73	4.27±0.61	4.38±0.64	4.18±0.59
	High school	3.99±0.63	3.90±0.87	4.13±0.62	4.23±0.49	4.28±0.70	4.12±0.43
	Special school	3.93±0.43	3.80±0.45	4.33±0.41	4.15±0.45	3.90±0.74	4.06±0.41
	F	0.567	0.241	0.231	0.364	1.519	0.639
p-value	0.638	0.868	0.875	0.779	0.211	0.591	

Mean±SD, P-values from ANOVA test, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Post-hoc analysis was performed by Scheffé test. a>b

형에 따른 직무성과 점수는 군 간에 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

4. 성격유형과 직무만족 및 직무성과와의 상관성

학교 영양사의 성격유형과 직무만족 및 직무성과 간의 상관성을 분석한 결과는 <Table 7>과 같다. 성격유형 중 외향성은 직무만족 항목 중 직무자체(r=0.424, p<0.001), 상사의 감독(r=0.291, p<0.001), 동료(r=0.463, p<0.001), 승진(r=0.206, p<0.01), 근무환경(r=0.165, p<0.05)과 각각 양의 상관관계를 나타내었다. 성격유형 중 개방성은 직무만족 항목 중 직무자체(r=0.279, p<0.001), 상사의 감독(r=0.164, p<0.05), 동료(r=0.229, p<0.01), 승진(r=0.161, p<0.05)과 각각 양의 상관성을 보였고, 성격유형 중 친화성 역시 직무자체(r=0.223, p<0.01), 상사의 감독(r=0.235, p<0.01), 동료(r=

0.250, p<0.001), 승진(r=0.161, p<0.05)과 양의 상관관계를 나타내었다. 성격유형 중 성실성은 직무만족 항목 중 직무자체(r=0.392, p<0.001), 상사의 감독(r=0.229, p<0.01), 동료(r=0.379, p<0.001), 승진(r=0.211, p<0.01), 근무환경(r=0.203, p<0.01)과 모두 양의 상관성을 나타내었다. 성격유형 중 신경증은 직무자체(r=-0.379, p<0.001), 상사의 감독(r=-0.228, p<0.01), 동료(r=-0.338, p<0.001), 승진(r=-0.169, p<0.05), 근무환경(r=-0.268, p<0.001)과 모두 음의 상관성을 나타내었다.

Lee & Lee (2009b)는 지방공무원을 대상으로 성격유형이 직무만족에 미치는 영향을 조사한 연구에서 성격유형 중 호감성, 외향성, 성실성, 개방성이 직무만족과 양의 상관성을 보였고 신경증은 음의 상관성을 나타내었는데 이는 대인관계와 같은 직무의 사회적 측면은 직무만족의 가장 중요한 요

<Table 7> Correlation between personality types, job satisfaction, and job performance (n=200)

Variables		Extraversion	Neuroticism	Openness	Agreeableness	Conscientiousness
Job satisfaction	Job itself	0.424***	-0.379***	0.279***	0.223**	0.392***
	Supervisor's supervision	0.291***	-0.228**	0.164*	0.235**	0.229**
	Colleague	0.463***	-0.338***	0.229**	0.250***	0.379***
	Promotion	0.206**	-0.169*	0.161*	0.161*	0.211**
	Pay and benefits	0.118	-0.099	0.015	0.071	0.045
	Work environment	0.165*	-0.268***	0.137	0.056	0.203**
	Total job satisfaction	0.393***	-0.349***	0.223**	0.216**	0.334***
	Job performance	Job role	0.308***	-0.346***	0.179*	0.175*
Career role		0.295***	-0.112	0.206**	0.181*	0.286***
Innovator role		0.321***	-0.193**	0.277***	0.235**	0.404***
Team role		0.293***	-0.112	0.263***	0.261***	0.249***
Organizational role		0.393***	-0.163*	0.420***	0.189**	0.434***
Total job performance		0.318***	-0.246***	0.340***	0.276***	0.477***

Pearson correlation analysis, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

인이기 때문에 호감성과 외향성 같은 원만한 인간관계적 속성이 강할수록 양적 상관성을 나타낸다고 하였다. 비록 선행 연구에서는 본 연구에서와 같이 성격유형과 직무만족 세부 항목 간의 상관관계를 파악하지 않았고, 본 연구대상자와 직업이 다른 경우이지만 성격유형 중 개방성, 외향성, 친화성, 성실성의 경우 전체 직무만족도와 양의 상관성을 보이며 신경증에서는 음의 상관성을 나타내어 본 연구결과와 맥을 같이하고 있음을 알 수 있다.

성격유형과 직무성과의 상관관계를 알아본 결과 성격유형 중 외향성은 직무성과 항목 중 직무역할(r=0.308, p<0.001), 경력역할(r=0.295, p<0.001), 혁신자역할(r=0.321, p<0.001), 팀역할(r=0.293, p<0.001), 조직역할(r=0.393, p<0.001)과 각각 양의 상관성을 나타내었다. 성격유형 중 개방성은 직무역할(r=0.179, p<0.05), 경력역할(r=0.206, p<0.01), 혁신자역할(r=0.277, p<0.001), 팀역할(r=0.263, p<0.001), 조직역할(r=0.420, p<0.001)과 모두 양의 상관성을 보였고 친화성 역시 직무역할(r=0.175, p<0.05), 경력역할(r=0.181, p<0.05), 혁신자역할(r=0.235, p<0.01), 팀역할(r=0.261, p<0.001), 조직역할(r=0.189, p<0.01)과 양의 상관성을 나타내었다. 성격유형 중 성실성은 직무역할(r=0.455, p<0.001), 경력역할(r=0.286, p<0.001), 혁신자역할(r=0.404, p<0.001), 팀역할(r=0.249, p<0.001), 조직역할(r=0.434, p<0.001)과 각각 양의 상관성을 나타내었다. 성격유형 중 신경증은 직무역할(r=-0.346, p<0.001), 혁신자역할(r=-0.193, p<0.01), 조직역할(r=-0.163, p<0.05)과 모두 음의 상관성을 보였다.

Kim & Lee (2020)는 특급호텔 조리사를 대상으로 성격유형이 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향을 연구한 결과, 성격유형 중 외향성, 개방성, 친화성, 성실성이 직무성과와 양의 상관성을 보였다고 하였으며, Choi & Park (2012)는 백화점 여성 의류판매원을 대상으로 성격특성과 고객지향성

이 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향을 연구한 결과, 성격유형 중 개방성, 호감성, 성실성이 직무성과와 양의 상관관계가 있음을 보고하였다. 따라서 선행연구를 통해서 성격유형 중 외향성, 개방성, 친화성, 성실성과 직무성과 간의 양의 상관성이 있음을 확인할 수 있다.

5. 성격유형이 직무만족에 미치는 영향

연구대상자의 성격유형이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table 8>과 같다. 성격이 직무만족 중 직무자체를 설명하는 정도는 31.8%였으며(F=9.858, p<0.001), 성격유형에서 성실성(β=0.19, p<0.05)이 양의 방향으로 직무자체와 연관성이 있었다. 일반적으로 성실성은 매사에 자신감 있고, 체계적, 계획적으로 일을 처리하고 책임감이 강하며 신중한 특성을 나타내며, 성실성 점수가 높으면 조직력이 뛰어나며 성취 욕구가 강하고 목표지향적인 사람으로 알려져 있다(Insight of psychology 2017). 본 연구에서 성실성이 높은 영양사는 자신을 통제하면서 설정된 목표를 달성하고자 노력하고 맡은 임무를 확실히 처리하려는 성향이 높아 직무자체에 대한 만족도가 높게 나온 것으로 보인다.

직무만족 중 상사의 감독이 성격에 의해 설명되는 정도는 14.7%였으며(F=3.634, p<0.001), 성격유형 중 친화성(β=0.17, p<0.05)이 양의 방향으로 상사의 감독과 연관성을 나타내었다. 친화성은 대인관계성향을 나타내는 특성으로 타인을 신뢰하며 친밀한 관계를 맺고 남을 돕고자 하는 성향이다(Insight of psychology 2017). 본 연구에서 친화성이 높은 영양사들의 경우 모든 일에 정직하며 남을 존중하고 배려하는 성향이 높아서 예의와 원리, 원칙을 지켜야 하는 상사의 감독에 대한 만족도가 높게 나온 것으로 사료된다.

성격이 직무만족 중 동료를 설명하는 정도는 28.8%였으며

<Table 8> Regression analyses: association between personality types and job satisfaction (n=200)

Variables	Job itself			Supervisor's supervision			Colleague			Promotion			Pay and benefits			Work environment			Total job satisfaction		
	B	S.E	β	B	S.E	β	B	S.E	β	B	S.E	β	B	S.E	β	B	S.E	β	B	S.E	β
Extraversion	0.12	0.11	0.11	0.18	0.17	0.11	0.33**	0.11	0.28	-0.08	0.18	-0.04	0.21	0.17	0.14	-0.19	0.20	-0.10	0.15	0.10	0.14
Neuroticism	-0.23***	0.06	-0.28	-0.19*	0.09	-0.16	-0.17**	0.06	-0.20	-0.17	0.09	-0.14	-0.05	0.09	-0.04	-0.34**	0.10	-0.25	-0.19***	0.05	-0.25
Openness	0.12	0.10	0.10	0.01	0.16	0.00	-0.01	0.10	-0.01	0.16	0.17	0.09	-0.15	0.15	-0.09	0.24	0.18	0.12	0.05	0.09	0.04
Agreeableness	0.09	0.09	0.07	0.31*	0.14	0.17	0.12	0.09	0.09	0.20	0.15	0.10	0.10	0.13	0.06	-0.02	0.16	-0.01	0.11	0.08	0.10
Conscientiousness	0.24*	0.10	0.19	0.15	0.16	0.09	0.16	0.11	0.12	0.26	0.17	0.14	-0.06	0.16	-0.04	0.34	0.19	0.16	0.17	0.10	0.15
F	9.858***(p<0.001)			3.634***(p<0.001)			8.547***(p<0.001)			2.444*(p=0.012)			1.436(p=0.175)			3.235***(p=0.001)			7.884***(p<0.001)		
R ²	0.318			0.147			0.288			0.104			0.064			0.133			0.272		
Adj. R ²	0.286			0.106			0.254			0.061			0.019			0.092			0.237		
Durbin-Watson	2.352			2.000			1.947			2.069			2.147			2.091			2.250		

Confounding variables (age, education level, working hours per week, school type) have been taken into account in the statistical analysis.

B: unstandardized regression coefficient, β: standardized regression coefficient

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

<Table 9> Regression analyses: association between personality types and job performance (n=200)

Variables	Job role			Career role			Innovator role			Team role			Organizational role			Total job performance		
	B	S.E	β	B	S.E	β	B	S.E	β	B	S.E	β	B	S.E	β	B	S.E	β
Extraversion	-0.07	0.11	-0.07	0.18	0.16	0.12	0.00	0.11	0.00	0.05	0.09	0.06	0.03	0.10	0.03	0.03	0.08	0.04
Neuroticism	-0.20***	0.05	-0.26	-0.03	0.08	-0.03	-0.11	0.06	-0.13	-0.05	0.05	-0.08	-0.09	0.05	-0.11	-0.10*	0.04	-0.17
Openness	0.02	0.10	0.02	0.01	0.14	0.01	0.16	0.10	0.14	0.12	0.08	0.13	0.33***	0.09	0.29	0.12	0.07	0.14
Agreeableness	0.08	0.09	0.06	0.17	0.12	0.10	0.14	0.09	0.11	0.19*	0.07	0.19	0.02	0.08	0.02	0.13*	0.06	0.14
Conscientiousness	0.49***	0.10	0.40	0.28	0.15	0.18	0.34**	0.11	0.27	0.08	0.09	0.09	0.28**	0.10	0.24	0.28***	0.07	0.31
F	8.383***(p<0.001)			3.637***(p<0.001)			5.723***(p<0.001)			4.067***(p<0.001)			7.894***(p<0.001)			9.495***(p<0.001)		
R ²	0.284			0.147			0.213			0.162			0.272			0.310		
Adj. R ²	0.250			0.107			0.176			0.122			0.238			0.278		
Durbin-Watson	2.300			2.119			2.099			1.964			2.102			2.133		

Confounding variables (age, education level, working hours per week, school type) have been taken into account in the statistical analysis.

B: unstandardized regression coefficient, β: standardized regression coefficient

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

($F=8.547, p<0.001$), 성격유형에서 외향성($\beta=0.28, p<0.01$)은 양의 방향으로 연관성이 있었다. 외향성이 높은 사람은 기질적으로 신체심리적 에너지가 많기 때문에 많은 사람들과 만나거나 활발한 활동을 하는 사람으로 비추어진다(Insight of psychology 2017). 따라서 학교 영양사의 경우 외향성 점수가 높으면 대인관계가 좋아서 교내교사 또는 조리종사자와 좋은 유대관계를 형성할 수 있고 매사에 적극적이고 열성적이어서 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 유추할 수 있겠다. Koo & Jang (2017)은 객실승무원을 대상으로 Big 5 모델과 직무만족과의 관계를 분석한 결과 친화성, 외향성이 직무만족에 유의한 양의 영향을 나타냈다고 하였다. Lee & Lee (2009b)의 지방공무원 개인성격 유형이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 연구에서도 호감성, 외향성이 직무만족에 양적으로 유의한 영향을 미쳤음이 보고되었다. 어린이 급식관리지원센터 직원을 대상으로 성격유형이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 Lee & Jeon (2018)의 연구에서는 친화성이, 요양보호사를 대상으로 연구한 Kim & Seok (2015)의 연구에서는 친화성과 외향성, 개방성이 직무만족도에 유의한 양의 영향을 미쳤다고 하였다. 앞에서 제시한 이들 선행연구에서는 성격유형이 직무만족의 세부항목별 미치는 영향을 분석하지는 않았지만, 성격유형 중 성실성, 친화성, 외향성이 전체적인 직무만족도와 가장 관련이 많은 요인이며, 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 밝히고 있다.

본 연구에서 신경증은 직무만족 항목 중 직무자체($\beta=-0.28, p<0.001$), 상사 감독($\beta=-0.16, p<0.05$), 동료($\beta=-0.20, p<0.01$), 직무환경($\beta=-0.25, p<0.01$), 전체적 직무만족($\beta=-0.25, p<0.001$)과 음의 연관성이 있는 것으로 분석되었다. 객실승무원을 대상으로 Big 5 모델과 직무만족 관계를 분석한 결과(Koo & Jang 2017), 직장인을 대상으로 성격특성과 자기효능감 및 직무만족도 관계를 분석한 연구(Lim 2016), 어린이급식관리지원센터 직원을 대상으로 성격유형이 직무만족도에 미치는 영향(Lee & Jeon 2018)을 파악한 선행연구에서도 신경증이 전반적인 직무만족에 유의한 음의 연관성이 있음이 보고되었다. 신경증은 정서적 불안정성이나 부적응의 수준으로 자신의 충동을 잘 조절하지 못하며, 스트레스에 대해 잘 대처하지 못하는 특성을 나타내는 것으로 알려져 있다(Insight of psychology 2017). 성격유형 중 신경증은 직무만족도에 영향을 미치는 결정적인 요소로 중요한 역할을 하며 신경증이 높을수록 피로와 긴장을 잘 느끼기 때문에 직무만족도가 감소하고 이로 인해 개인의 내적 심리요인에 부정적인 영향을 미친다(Choi & Yang 2011). 본 연구에서 신경증이 높은 학교 영양사는 열등감과 무력감을 가지며 작은 일에도 매우 민감하여 쉽게 흥분하는 성향이 높기 때문에 직무자체, 상사의 감독, 동료, 직무환경 등 직무만족의 요인별 다양한 영역에서 만족도가 낮게 나온 것으로 보인다. Park & Kim (2022)은 조직 구성원들의 감정노동이 자신의 직무를 통해 얻는 만족도로 고객에 대한 지향성에 큰 영향을 미치기 때문에 구

성원들을 대상으로 일정한 교육으로 동기를 부여하고 업무에서 겪는 감정표현을 세밀하게 이해하는 등 직무만족을 높여 경쟁력을 강화해야 한다고 하였다. 이러한 결과는 감정노동에 대한 안정성이 높을수록 업무에 대한 만족감이 높아진다고 볼 수 있겠다.

6. 성격유형이 직무성과에 미치는 영향

연구대상자의 성격이 직무성과에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table 9>와 같다. 성격이 직무성과 중 직무역할을 설명하는 정도는 28.4%였으며($F=8.383, p<0.001$), 성격유형 중 성실성($\beta=0.40, p<0.001$)은 양의 방향으로 직무역할과 연관성을 나타내었다. 성격이 직무성과 중 혁신자역할을 설명하는 정도는 21.3%였으며($F=5.723, p<0.001$), 성격유형에서 성실성($\beta=0.27, p<0.01$)은 혁신자역할과 양의 연관성이 있었다. 성격이 직무성과 중 팀역할을 설명하는 정도는 16.2%였으며($F=4.067, p<0.001$), 성격유형에서 친화성($\beta=0.19, p<0.05$)은 팀역할과 양의 연관성이 있었다. 성격이 직무성과 중 조직역할을 설명하는 정도는 27.2%였으며($F=7.894, p<0.001$), 성격유형에서 개방성($\beta=0.29, p<0.001$), 성실성($\beta=0.24, p<0.01$) 항목은 직무성과 중 조직역할과 양의 연관성이 있었다. 성격이 직무성과의 전체를 설명하는 정도는 31%였으며($F=9.495, p<0.001$), 성격유형에서 성실성($\beta=0.31, p<0.001$)과 친화성($\beta=0.14, p<0.05$)은 양의 방향으로 전체적인 직무성과와 연관성이 있는 것으로 분석되었다. 호텔종업원을 대상으로 성격특성이 직무성과에 미치는 영향을 연구한 Lee & Choi (2008)과 백화점 여성 의류판매원을 대상으로 성격특성과 고객지향성이 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향을 연구한 Choi & Park (2012)는 조직적이며 책임감과 성취력이 강한 성실성은 직무성과에 유의한 양의 영향을 미친다고 보고하였다. 성실성은 고객응대에 최선을 다하는 서비스지향성에 영향을 주기 때문에 학교급식 영양사도 피급식자들에게 양질의 급식 제공과 더불어 만족스러운 고객 응대로 서비스를 실천해야 하는 직업으로서 높은 성실성이 전반적인 직무성과에 긍정적인 영향을 보인 것으로 사료된다. 또한 친화성이 높은 사람들은 다른 사람들을 잘 배려하고 도우며, 어떤 갈등의 상황에서는 타인에게 잘 양보하는 경향이 있다(Insight of psychology 2017). 이러한 친화성이 직무성과 중 팀 역할에 중요한 역할을 하며 긍정적인 영향을 미치는 것으로 판단된다.

그러나 본 연구에서 신경증은 직무 역할($\beta=-0.26, p<0.001$)과 전체적 직무성과($\beta=-0.17, p<0.05$)에 음의 연관성이 있는 것으로 나타났다. Lee (2019)는 방문판매원이 고객을 응대 시 자신의 감정을 드러내지 않고, 정신적인 압박과 직무스트레스 등 다양한 감정적 문제점들을 극복하면서 고객응대해야 하므로 자기효능감 관리가 중요하다고 강조하였다. 영양사라는 직업도 전문적인 서비스 직종이기 때문에 방문판매원처럼 감정적인 문제점을 현장에서 표면적으로 드러내

지 않고 학생들에게 급식서비스를 실천한다는 점에서 높은 직무성과 관리를 위한 자기효능감 관리가 중요하다고 할 수 있었다.

IV. 요약 및 결론

본 연구는 학교 영양사를 대상으로 성격유형과 직무만족 및 직무성과 간의 상관성을 알아보고 성격유형이 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향을 파악하고자 수행되었다.

첫째, 학교 영양사의 주당 근무시간별 직무만족도는 직무 자체, 근무환경 및 직무만족도 전체 항목의 점수가 주당 근무시간 40시간 미만에서 가장 높았으며, 학교급별 직무만족도는 동료와 임금 및 복리후생 항목의 점수가 초등학교에서 가장 높았다.

둘째, 학교 영양사의 근속연수별 직무성과는 팀역할 항목의 점수가 1년 미만이 1-5년과 11-15년보다 높았고, 조직역할 항목의 점수에서 6-10년이 1-5년보다 높은 것으로 나타났다. 고용형태별 직무성과는 경력역할 항목의 점수는 공무원 및 기타에서, 혁신자 역할 항목의 점수는 정규직에서 높았다. 연 소득별 직무성과는 경력 역할 항목의 점수에서 2,400-3,000만 원이 다른 소득에 비하여 가장 높았다.

셋째, 학교 영양사의 성격유형 요인 중 외향성, 성실성은 직무만족 중 직무자체, 상사의 감독, 동료, 승진, 근무환경의 항목과 양의 상관성을 나타냈고, 개방성과 친화성은 직무만족 항목 중에서 직무자체, 상사의 감독, 동료, 승진 항목과 양의 상관성을 나타내었다. 신경증은 직무만족 항목 중에서 직무자체, 상사의 감독, 동료, 승진, 근무환경과 음의 상관성을 나타냈다.

넷째, 학교 영양사의 성격유형 요인 중 외향성, 개방성, 친화성, 성실성은 직무성과의 모든 항목과 양의 상관성을 보였고, 신경증은 직무성과 항목 중 직무역할, 혁신자역할, 조직역할 항목과 음의 상관성이 있는 것으로 나타났다.

다섯째, 성격특성 중 성실성은 직무만족 중 직무자체 항목, 친화성은 상사 감독 항목, 외향성은 동료 항목에서 양의 방향으로 연관성을 나타내었으며, 신경증은 직무만족 중 직무 자체, 상사 감독, 동료, 직무환경의 항목에서 음의 방향으로 연관성이 있는 것으로 분석되었다.

여섯째, 성격특성 중 개방성은 직무성과 중 조직역할 항목, 친화성은 팀역할 항목, 성실성은 직무역할, 혁신자 역할, 조직 역할의 항목에서 양의 방향으로 연관성이 나타났으며, 신경증은 직무역할 항목에서 음의 방향으로 연관성이 있는 것으로 분석되었다.

본 연구결과에서 학교급식 영양사의 성격특성은 직무만족과 직무성과의 예측변수로 나타났다. 본 연구에서는 연구대상자인 학교급식 영양사를 편의추출방법에 의해 표집대상을 모집하였으므로 연구결과를 전국 학교급식 영양사에 대한 결과로 일반화하기에는 한계가 있다. 또한 본 연구에서 성격유

형 외의 다른 요인, 즉 학교급식 영양사의 연령, 학력, 주당 근무시간, 학교급의 변수들이 직무만족도와 직무성과에 영향을 미치는 것을 배제하기 위해서 다중회귀분석시 교란변수로 통제하였지만, 이 외에 다른 사회환경적 요인이나 개인적인 요인이 직무만족도와 직무성과에 영향을 미칠 가능성도 배제할 수는 없다.

그러나 본 연구결과는 학교 영양사의 직무만족도와 직무성과를 높일 수 있는 맞춤형 교육 및 프로그램 등 인적자원 관리 운영방안 마련을 위한 기초자료로 이용될 수 있을 것이라는 점에서 의의가 있다. 특히 신경증 점수가 높은 예민한 성격의 영양사들은 직무만족 및 직무성과 항목에서 모두 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났기 때문에 이들을 위한 직무교육 프로그램 개발이 우선적으로 필요함을 알 수 있다. 따라서 성격유형 검사를 실시한 후, 결과에 대한 구체적인 상담을 위해 외부에서 상담 전문가 등을 초빙하여 성격을 긍정적인 방향으로 변화시킬 수 있는 다양한 정보제공과 교육 및 연수 등을 통한 기회 마련이 필요할 것으로 생각된다. 또한 단위학교 내에서 운영하는 동호회 활동 등의 비공식조직에 참여함으로써 신경증의 기질을 완화할 수 있도록 힘써야 할 것이다. 뿐만 아니라 추후에는 학교에서 근무하는 영양교사나 보건소, 산업체 및 병원 등 여러 분야에서 활동하는 영양사를 대상으로 연구를 확대하여 성격특성과 직무만족 및 직무성과 관련 연구를 진행하고 다양한 조직의 특성과 연관된 다른 주요 요인들을 투입하여 보다 면밀한 관계를 탐색할 수 있는 후속 연구가 진행되기를 기대해 본다.

저자 정보

박지혜(가천대학교 교육대학원, 영양교육전공, 대학원생 0009-0009-8961-9195)

정유선(서일대학교 식품영양학과, 겸임교수 0000-0002-4424-4440)

계승희(가천대학교 교육대학원 영양교육전공, 교수, 0000-0003-1308-9705)

Conflict of Interest

No potential conflict of interest relevant to this article was reported.

References

- Ahn SC. 2019. A study on relationship among job performance, job attitude and customer orientation of dietitians in capital area. *Culin. Sci. Hosp. Res.*, 25(6):141-151
- Chin JH, You JS, Chang KJ. 2012. Comparison of role conflict, self-efficacy, job satisfaction, and job involvement between nutrition teachers and dietitians at school food service in Incheon metropolitan city - Focusing on the

- interactions between nutrition teachers and dietitians. *J. Nutr. Health*, 45(1):64-79
- Choi JS, Yang NY. 2011. Differences in job stress, and job satisfaction according to teaching style, and personality of preceptors. *J. Korean Nurs. Adm. Acad. Soc.*, 17(3):349-356
- Choi KW, Park KH. 2012. The effects of the personality traits and customer orientation on job satisfaction and job performance-focused on female apparel salespeople in department stores. *J. Korean Soc. Cloth. Text.*, 36(9):979-990
- Choi MK, Kim HY, Shin SY, Yang IS. 2006. The impacts of personal characteristics and company-related characteristics on the job satisfaction of dietitians engaged in contract food service management company. *Korean J. Community Nutr.*, 11(4):502-511
- Han JH, Lee NY, Hong WS. 2009. Identifying the effect of personal, foodservice and organizational characteristics on foodservice managers' job satisfaction by the contract management company scale. *Korean J. Community Nutr.*, 14(2):216-228
- Hong WS, Jang MR. 2003. The assessment of dietitian's performance by general characteristics of employees. *J. Korean Diet. Assoc.*, 9(4):297-306
- Insight of psychology. 2017. NEO Personality test professional guide. Seoul; pp 42
- Jang MR, Kim MH. 2003. Job satisfaction of dietitians between elementary school and high school. *J. Korean Diet. Assoc.*, 9(1):13-21
- Judge TA, Heller D, Mount MK. 2002. Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *J. Appl. Psychol.*, 87(3):530-541
- Jung SY. 2007. A survey on the job satisfaction of dietitians in school food service. Master's degree thesis, Myongji University, Korea, pp 48
- Jung TK. 2021. Study on job performance and job satisfaction of nutrition teacher and nutritionist at school. Master's degree thesis, Kookmin University, Korea, pp 37-77
- Kim DW, Han SK, Rho JO. 2006. Job analysis of school foodservice dietitians in Chonbuk area. *Korean J. Hum. Ecol.*, 10(3):1-15
- Kim HK, Khil JM. 2012. Job analysis and satisfaction of dietitians-nutrition teacher in school foodservice by school type in Gwangju and Jeonnam area. *J. Nutr. Health.*, 45(3):274-282
- Kim HY, Ko JY. 2014. The effects of emotional intelligence on job performance of the hotel F&B employees. *Korea Acad. Soc. Hotel Adm.*, 23(1):181-198
- Kim MS, Seok JE. 2015. Effects of nursing care workers' personality on job satisfaction in care service for older people. 2015 National Autumn Symposium of the Korean Society of Welfare for the Aged. Seoul, South Korea, pp 323-329
- Kim OG, Lim JY. 2015. Effects of individual-organization personality agreement using five-factor model on hospital nurses' job satisfaction and organizational commitment. *J. Korean Nurs. Adm. Acad. Soc.*, 21(2):164-173
- Kim SG, Lee SH. 2020. The influence of the deluxe hotel chef's personality type on their job satisfaction and job performance. *culinary society of Korea., Culin. Sci. Hosp. Res.*, 26(11):102-113
- Kim TI, Hong WS. 2019. Analysis of differences in job satisfaction and job performance in hotel customer service employees according to their personality types. *Foodserv. Ind. J.*, 15(4):45-57
- Koo HK, Jang JH. 2017. A Study on the influence of big five model on job satisfaction and service empathy effectiveness in crew member. *J. Tour. Leis. Res.*, 29(6):5-19
- Lee HJ, Choi GB. 2008. The influence of hotel service employee's personality trait on job performance: Focused on the mediating role of job resourcefulness and employee's service orientation. *Korea Mark. Rev.*, 23(3):117-140
- Lee JS. 2002. Assessment of job satisfaction of dietitian in primary school and high school. *Korean J. Food Nutr.*, 15(3):220-227
- Lee KM, Jeon MS. 2018. The effect of personality type and job performance on emotional exhaustion and job satisfaction - Staff of the center for children's foodservice management. *Korean J. Community Nutr.*, 23(6):496-505
- Lee NY, Lee KE. 2009a. Requirements and self-evaluation of knowledge and skills necessary for effective nutrition teachers perceived by school foodservice dietitians. *Korean J. Community Nutr.*, 14(2):190-205
- Lee O. 2019. Relations between door-to-door salesmen's personality traits and job satisfaction and performance: with a focus on the mediating effects of self-efficacy and the moderating effects of mindfulness from the perspective of body management. Doctoral's degree thesis, Busan University, Korea, pp 106-107
- Lee SC, Lee HB. 2009b. The impact of the types of individual personality on job satisfaction. *Korean Local Gov. Rev.*, 11(1):69-88
- Lim OJ. 2016. The relationship between the workers of the big-five personality traits and self-efficacy and job satisfaction. *J. Vocat. Educ. Train.*, 19(1):75-106
- McCrae RR, Costa Jr PT. 1997. Personality trait structure as a human universal. *American Psychol.*, 52(5):509-516
- Mun HJ, Nam SM, Shin HC. 2016. A study on the effect of big five personality dimension of cabin crew on the job performance: Centered on networking behavior. *J. Hosp. Tour. Stud.*, 18(4):367-386
- Park SE, Seo MY, Kim WK, Ryu K. 2020. Job satisfaction of nutritionist: effect on organizational commitment and turnover intention in public health center. *J. Korean Diet. Assoc.*, 26(1):54-75
- Park SM, Kim MJ. 2022. The effects of emotional labor on job satisfaction and customer orientation - Focused on the moderated mediation effect of perceived supervisor support.

- Management of Technology, *Natl. Technol. Manag. Res. Inst.*, 7(4):117-147
- Song MJ, Kim OH. 2021. A study on the relationship between work environment and psychological exhaustion, organizational effectiveness, and long-term service of group food service workers. *J. Tour. Manag. Res.*, 102:229-255
- Therasa C, Vijayabanu C. 2015. The impact of Big Five personality traits and positive psychological strengths towards job satisfaction: A review. *Period. Polytech. Soc. Man. Sci.*, 23(2):142-150
- Yang IS, Ham SO. 1993. Satisfaction and its relationship to job characteristics of school foodservice dietitians. *J. Korean Soc. Food. Cult.*, 8(1):11-19
- Yang IS, Lee SM, Cha JA, Yoon JS. 1997. Relationship among job satisfaction, job characteristics, and organizational commitment of dietitians in hospital, school, and industry foodservices. *J. Korean Diet. Assoc.*, 3(1):9-22
- Wagerman SA, Funder DC. 2007. Acquaintance reports of personality and academic achievement: A case for conscientiousness. *J. Res. Personal.*, 41(1):221-229
- Welbourne TM, Johnson DE, Erez A. 1998. The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Acad. Manag. J.*, 41(5):540-555
- Ministry of Education. 2023. School food service implementation in 2022. Available from <https://www.moe.go.kr/boardCnts/viewRenew.do?boardID=316&lev=0&statusYN=W&s=mo&m=0302&opType=N&boardSeq=96342> [accessed 2023.10.26.]
- Ministry of Legislation Center. Enforcement decree of the school meals act, article 8. job duties of nutrition teacher 2023. Available from: <https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20230425&lsiSeq=250483#0000>, [accessed 2023.4.26.]
- The Korean Dietetic Association. 2023. Definition and field of activity of dietitian. Available from: https://www.dietitian.or.kr/work/introduction/ki_about.do, [accessed 2023.10.26.]

Received August 15, 2023; revised October 31, 2023; accepted November 6, 2023