KOREAN J. DIETARY CULTURE
Vol. 8, No. 1 (1993)

학교급식 영양사의 직무만족도와 그에 영향을 미치는 직무특성 요인 분석

양일선 · 함선옥
연세대학교 식품영양학과
(1993년 3월 18일 접수)

Job Satisfaction and its Relationship to Job Characteristics of School Foodservice Dietitians

Il-Sun Yang and Seon-Ok Ham
Department of Food and Nutrition, Yonsei University
(Received March 18, 1993)

Abstract

The purposes of this study were to: (a) measure the levels of job satisfaction with five facets of a job: the work itself, promotion, pay, supervision and co-workers and (b) investigate relationships between job characteristics and job satisfaction levels of the dietitians in school foodservice. Subjects consisted of 151 dietitians, with 91 in Seoul and 60 in KyoungKi-Do. The survey form was developed on modifying Job Descriptive Index developed by Smith, Kendall, Hulin and Job Characteristics Inventory developed by Sims, Szilagy, Keller. The responding rate was 81.7%. Data were analyzed for frequencies, means, t-test, ANOVA, Pearson correlation and multiple regression using SPSS PC Package.

The results of this study were as follows: 1) Less than a half of the sample(40.9%) were 31 to 35 years, married were 62% and junior college graduates were 33.9%. 2) A striking majority of the respondents(81.7%) ranked work itself as the the most important aspect of thier jobs. 3) The dietitians were the most satisfied with work itself, then supervision, co-workers, wage and promotion in decreasing order. 4) In relations of demographic factors to the job satisfaction, satisfactions with wage and co-workers were found significantly related to education. 5) Task identity was the most prevalent job characteristics. 6) The R^2 for the multiple regression model was 0.26, indicating that 26% of the variance in job satisfaction could be accounted for the job characteristics. This model showed that friendship of job characteristics made the greatest contributions. The second was variety and the third was dealing with others. Especially dealing with others was negatively related to job satisfaction.

I. 서 론

학교급식은 성장기 아동들에게 필요한 영양을 공급함으로써 심신의 건전한 발달과 편식교정 및 올바른 자질과 덕성을 함양하여 국민 식생활 개선에 기여하도록 학교에서 일정한 지도 목표를 설정하여 계획적으로 실시하는 단체급식을 말한다[1]. 1991년 3월 현재, 교육부 의무교육과 자료에 의하면 국민학생들의 급식 수혜율은 8.1%이며, 정부의 기본적인 학교급식 확대방안에 따르면 1997년까지는 전국 국민학교에 전면 학교급식을 실시할 계획이라 한다[2]. 이와 같은 학교급식의 양적 확대와 더불어 영양적, 위생적으로 우수한 급식을 제공하기 위하여는 급식의 생산관리에서 영양교육에 이르기까지 학교급식 업무를 효과적으로 수행할 수 있는 전문적 능력과 자질을 갖춘 영양사가 좋은 직무환경에서 긍지와 자부를 느끼며 직무에 만족할 때 만이 총체적인 의미에서의 학교급식의 생산성 향상이 실행가능할 것이다. 직무만족도는 양적인 생산성, 질적인 생산성과 더불어 총생산성의 지표가 되므로, 직무에 대한 만족 정도가 크면 작업 능률이 향상될 뿐 아니라 나아가서는 총체적인 측면에서의 생산성을 높인다[3]. 선진 외국에서는 직무의 특성과 관련지어 직무에 대한

만족도를 측정하는 연구가 많이 보고되어 왔다. Locke[4]는 직무만족이란 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻어지는 유쾌함 혹은 좋은 정서 상태를 말한다고 정의하고 있다. 직무만족의 정도는 1940년대 이래 종업원의 성과와 조직의 생산성과 관련지어 조직의 유효성을 측정하는 척도가 되어 왔으며 특히 직무만족은 작업에 대한 동기부여와 같거나 이와 매우 유사한 개념으로 취급되기 때문에 작업에 대한 동기부여와 직무만족의 관계에 대한 많은 이론이 도출되었는데 McCormick과 Tiffin[5] 등에 의하면 직무만족은 직무에 대하여 가지는 감정과 관련이 있으며 작업에 대한 동기부여는 그 직무에서 발생하는 행동과 관련이 있다. 그럼에도 불구하고 양자의 구분이 어려운 이유는 직무만족은 대상이 감정적인 반응을 보이고 이것이 직무상의 행동과 연관을 보여주고 또한 동기부여의 대부분의 이론들도 근본적으로 감정적인 가정하에 이루어졌기 때문이며[6], 결국 근본적인 동기부여이론을 생각할 때 동기부여를 개인의 직무만족으로 부터 분리시켜 생각하기 어려운 실정이다. 직무만족과 직무동기 수준은 매우 복잡한 관계를 이루는데 일반적으로 높은 수준의 직무만족은 높은 수준의 동기부여를 낳고, 낮은 수준의 욕구만족은 낮은 수준의 동기부여를 낳는다고 생각하여 왔다. 전체적인 직무만족이나 직무의 구체적 분야에 대한 만족은 태도로 측정할 수 있다고 생각하며 사회학자들은 직무만족에 관한 예측치(predictors) 또는 기준(criteria)으로 삼기 위해 통계적 평가도구보다는 태도측정을 사용하여 왔다. 오늘날 가장 많이 이용되고 가장 표준화된 직무만족도 측정 방법은 Smith[7] 등에 의해 개발된 Job Descriptive Index(JDI)이다. JDI는 1970년과 1978년 사이에 출판된 직무만족도 측정과 관련된 management journal의 논문의 50%이상이 JDI를 사용하여 그 유효성이 입증되었고 적용범위가 넓어 안정도가 높다는 연구보고가 있다[8]. 경영자와 과학자들은 직무특성이 어떻게 개인의 생산성과 직무만족도에 영향을 미치는가에 관하여 많은 관심을 가져 왔다. 그러나 직무의 특성을 측정하는 것은 경영관리적 측면에서 매우 중요한 관건이었는데 직무와 분리하여 직무특성 자체가 직무만족도에 어떻게 영향을 미치는가 하는 관점에서 중요하며, 종업원 수준과 관리계층 모두에서 직무동기화의 심리적인 연구가 직무 자체의 특성과 관련이 깊다는 생각이며, 직무특성이 지도자의 행동과 하위자의 만족도 및 직무성과의 관계에 영향을 미친다는 사실이 리더쉽(leadership)에 관한 연구에서 무시되어 왔다는 측면에서 볼 때 직무특성의 문제는 중요하다[9].

Job Characteristics Inventory(JCI)는 Sims[10] 등에 의해 개발되어 직무 특성을 측정하는 척도중 가장 널리 알려진 것으로, 직무 특성은 다양성(Variety), 자율성(Autonomy), 직무 파악(Task Identity), 피드백(Feedback), 직무상 다른 사람들과의 관계(Dealing with others), 친교의 기회(Friendship Opportunities) 등의 여섯가지 범주로 분류되어 있다.

직무만족과 직무상의 고용상태 즉 직무의 성질, 작업환경, 급여, 승진과 상위자 및 동료들과 관련지어 많은 연구들이 행해져 왔다. 단순하고 반복적인 도전이 없는 직업은 작업자들을 만족하게 하지 못한다는 연구결과가 나타났으며[11], 종업원들은 작업환경에서 자신들의 신체적 편안함의 욕구나 목표 달성을 가능하게 하는 환경에 대한 욕구를 가장 중요하게 생각한다는 기본 원칙을 Locke[12]는 제시하였다. 급여에 대한 만족도는 결근, 이직율, 조합가입 행위와 부의 관계가 있었다고 보고하였으며 McCormick과 Tiffin[13]은 다양한 집단을 대상으로 하여 사람들의 직무에 대한 가치의 연구를 종합한 결과 승진의 기회를 비교적 높은 순위에 두고 있었다고 보고하였다. Badin[14]과 Szilagyi[15]도 지도자의 사려와 직무만족은 일관성있는 양의 관계가 있다고 보고하였다.

직무만족도와 개인적 특성과의 관계를 연구하기 위하여 나이, 성별, 교육정도, 직무수준, 근무기간과 같은 개인적 특성을 고려하였다. 연령과 전체적인 직무만족도와의 관계에서는 종업원들이 처음 직업을 가졌을 때는 직무만족도가 높다가 20대 후반이나 30대 초반이 이르면 직무만족도가 감소하게 되며 그 이후는 다시 증가한다고 하였으며 결혼여부는 직무만족도에 크게 영향을 미치지 못한다고 결론을 내렸다. 종업원의 교육수준이 높을수록 직무에 대한 불만이 더 많다고 Vollmer와 Kiney[16]는 발표하였다. Herzberg[17] 등과 Vroom[18]에 의하면 일반적으로 직무수준이 높을수록 직무에 대한 만족도가 높다고 지적했는데 이는 직무의 다양성과 도전으로 인한 높은 위신, 직무를 제어할 수 있는 힘과 자신감 등과 같은 다양한 상황 때문일 것이라고 설명하였다. Blum과 Naylor[19]는 종업원들이 나이가 많아짐에 따라 직무만족도가 증가하므로 근무기간이 지남에 따라서 직무만족도도 증가한다는 것을 이론화하였다. 위에서 살펴본 바와 같이 직무특성이 직무만족에 미치는 영향이 큰 바, 본 연구에서는 학교급식 영양사들의 직무특성을 파악하고 그 직무특성과 관련된 직무만족 정도에 영향을 주는 직무특성요인을 분석하였다.

II. 연구방법

1. 조사대상자

1991년 12월 기준으로 대한 영양사회 학교분과위원

회에 소속되어 있는 서울 지역의 학교급식 영양사 91명과 경기지역 학교급식 영양사 60명을 대상으로 하였다.

2. 조사방법 및 기간

본 연구의 자료수집방법은 설문지 자가기록법을 택하였다. 조사기간은 1991년 2월 12일에 예비조사를 실시하였고 본 조사는 서울지역은 2월 14일에 91개 급식학교 영양사에게 배부하였고 경기지역은 3월 3일 우편으로 반송 봉투와 함께 발송하였다.

3. 설문지의 구성

설문지의 내용은 크게 직무만족도 측정과 직무특성 측정으로 구성되어 있다. 직무만족도 측정은 현재 가장 많이 쓰이고 표준화된 Smith[7] 등이 개발한 Job Descriptive Index(JDI)를 택하였으며 직무특성 측정은 Sims[10] 등의 Job Characteristics Inventory(JCI)를 선정하였다.

Part I. 직무만족에 관한 사항

1) 일반사항 : 조사 대상자의 사회인구학적 특성을 파악하기 위하여 연령, 결혼 여부, 성별, 최종 학력, 근무기간, 타 급식기관에서의 근무 경험 여부, 과거에 근무했던 급식기관, 주당 총 근무 시간, 월평균 임금, 급식학교 유형을 조사하였다.

2) 직무만족 측정의 기본 요소 : JDI는 직무의 5가지 기본요소인 직무 자체(work), 급여(pay), 상위자의 감독(supervision), 승진(promotion), 동료들(co-workers)로써 구성되어 있다. 직무 자체에는 18문항, 급여에는 8문항, 상위자의 감독에는 17문항, 승진에는 9문항, 동료들에는 17문항으로 총 69문항으로 구성되어 있으며, 응답 방법은 조사 대상자가 각 문항에 자신이 동감하면 Y(Yes)에, 그렇지 않다고 생각하면 N(No)에, 결정하기 어렵다고 생각되면 ?에 표시하도록 하였다.

3) 직무만족도 순위 측정 : JDI의 5가지 직무의 기본 요소에 대한 상대적인 중요도를 측정하였다.

Part II. 직무 특성에 관한 사항

JCI는 직무의 6가지 특성인 직무의 다양성(Variety), 직무의 자율성(Autonomy), 피드백(Feedback), 직무상 다른 사람들과의 관계(Dealing with Others), 직무 파악(Task Identity), 친교(Friendship)로 구성되어 있다. 직무의 다양성은 5문항, 직무의 자율성은 6문항, 피드백은 5문항, 직무상 다른 사람들과의 관계는 3문항, 직무 파악은 4문항, 친교는 7문항으로 총 30문항으로 구성되어 있다.

4. 조사자료의 통계분석 방법

자료는 SPSS PC Package Program을 이용하여 처리하였으며 조사 대상자의 개인적 특성, 다섯가지의 직무만족 측정 요소 및 상대적인 순위 측정을 위해 빈도와 백분율을 구하였으며 개인적 특성에 따라 직무만족 측정의 기본 요소에 대한 만족도의 차이가 있는지를 규명하기 위하여 ANOVA, 다섯 가지의 직무특성 요인들이 직무만족도와 상호 관계의 분석을 위해 Pearson correlation 통계기법을 이용하였으며 분석된 직무 특성 요인들이 복합적으로 작용할 때 직무만족도에 어느 정도의 영향력을 가지는지 또 그 순위를 결정하고자 다변인 회귀분석(Multiple Regression)의 통계 기법을 이용하여 분석하였다.

III. 연구결과 및 고찰

1. 학교급식 영양사의 개인적 특성

서울과 경기지역 급식학교 영양사 151명중 115개가 표본자료로 사용 가능하여서 설문지 회수율은 76.2%였다. 학교급식 영양사들의 개인적 상황을 종합해 보면 대부분의 영양사들은 31-35세의 젊은 층의 기혼으로, 전문대 졸업의 학력 수준을 갖추었고, 5-10년 동안의 근무경력을 갖고 있었으며, 월 평균 50-60만원으로 중간 수준의 임금을 받는 여성들이었다.

2. 학교급식 영양사들의 직무만족도 조사

1) 직무만족 측정요소에 대한 만족도

JDI는 직무 자체, 급여, 상위자의 감독, 승진, 동료들로 구성되며 본 연구에서 수정 보완하여 사용한 설문지에는 직무 자체는 18문항, 급여는 8문항, 상위자의 감독은 17문항, 승진은 9문항, 동료들은 17문항이 포함되어 있다. 응답자들은 각 문항을 읽고 자신에게 해당된다고 생각하면 Y에, 해당되지 않는다고 생각하면 N에, 결정하기 어렵다고 생각하면 ? 에 0표하게 되어 있다. 문항들은 긍정적인 문항과 부정적인 문항으로 이루어져 있으며 각 문항에 대해 3점, 1점, 0점으로 환산하여 합한 점수가 직무만족도 점수이다. 학교 급식 영양사들의 직무의 기본 요소에 대한 만족도 점수는 표 2에 나와 있으며 각기 직무의 기본 요소에 대한 만족도를 서로 비교하기 위하여 각 문항수로 나누어 환산한 결과가 표 3에 제시되어 있다.

분석 결과 학교급식 영양사들은 직무 자체에 대한 만족도가 가장 높았고 승진에 대한 만족도가 가장 낮았다. 학교급식 영양사들은 공무원으로서의 승진기회가 아주 적기 때문에 승진에 대한 만족도가 가장 낮은 것이라고 생각된다. 그 다음으로는 상위자의 감독에 대한 만족이 2위, 동료들에 대한 만족이 3위, 급여에 대한 만족이 4위로 결과가 나타났다. 급여에 대한 만족도가 낮은 것은 학교급식 영양사가 공무원으로 일반 직장인에 비해 급여가 낮다고 생각하기 때문인 것으로

표 1. 학교 급식 영양사의 개인적 특성 N=115

개인적 특성	구 분	빈도	백분율(%)
연 령	21-25세	19	16.5
	26-30세	34	29.6
	31-35세	47	40.9
	36-40세	13	11.3
	41세 이상	2	1.7
결혼 여부	기 혼	62	53.9
	미 혼	53	46.1
성 별	여	115	100.0
	남	0	0.0
최종 학력	전문대 졸	39	33.9
	전문대+학사 편입 (방통대 포함)	38	33.0
	4년제 대학 졸	34	29.6
	대학원 재학 및 졸업	4	3.5
총근무기간	2년 미만	26	22.6
	2-5년 미만	22	19.1
	5-10년 미만	43	37.4
	10년 이상	24	20.9
월평균임금 (보너스 포함)	50만원 미만	10	8.7
	50-60만원 미만	38	33.0
	60-75만원 미만	23	20.0
	75-90만원 미만	24	20.9
	90만원 이상	19	16.5
급식학교유형	도시형	77	67.0
	농어촌형	17	14.8
	도서벽지형	2	18.3

보인다.

2) 개인적 특성에 따른 직무만족도 분석

직무만족도를 측정하는 직무의 기본 요소와 개인적 특성과의 관계를 살펴본 결과 직무의 기본요소중 직무 자체, 상위자의 감독, 승진의 만족도는 개인적 특성에 따른 유의적인 차이가 없었고 급여의 만족도와 동료들에 대한 만족도에서 유의적인 차이를 보였다.

3) 지역과 학교급식 유형에 따른 학교급식 영양사의 직무만족도 비교

서울과 경기지역 영양사들간에 직무만족도에 차이가 있는가를 분석하기 위하여 t-test로 통계처리한 결과 서울과 경기지역 영양사들간의 직무만족도의 평균점수

표 2. 학교 급식 영양사의 직무만족 점수

직무만족 측정의 요소[a]	직무만족점수 평균± 표준편차
직 무 자 체	32.82± 10.82
급 여	8.17± 5.56
상 위 자 의 감 독	28.17± 10.72
승 진	6.30± 3.81
동 료 들	25.50± 10.35

[a]가능한 최고점수: 직무자체=51, 급여=24
상위자의 감독=51
승진=27, 동료들=54

표 3. 직무 기본 요소의 만족도

직무의 기본 요소	직무 만족 점수	순위
직 무 자 체	1.82	1
급 여	1.02	4
상 위 자 의 감 독	1.66	2
승 진	0.70	5
동 료 들	1.50	3

는 20.45, 19.74로 두 집단간에는 유의적인 차이가 없었으며 경기지역내의 세가지 급식학교 유형에 따라 학교급식 영양사들의 직무만족도에 차이가 있는지를 ANOVA로 분석한 결과 급식학교 유형에 따른 직무만족도에도 유의적인 차이가 없음을 알 수 있었다(표 5).

3. 직무만족 측정 요소의 상대적인 순위 측정

직무만족 측정요소의 상대적인 순위 측정에서는 조사대상 학교급식 영양사들 자신이 직무의 기본 요소인 직무 자체, 상위자의 감독, 봉급, 승진, 동료들 중에서 가장 중요하다고 생각하는 것에 1에서 가장 중요하지 않다고 생각하는 것에는 5로 표기하도록 한 결과 영양사의 81.7%가 직무자체가 가장 중요하다고 응답하였고 직무 기본 요소의 상대적인 순위 측정의 결과는 표 6과 같았다.

4. 학교급식 영양사들의 직무특성

JCI는 여섯가지의 직무특성요소에 대해 30문항으로 이루어져 있고 응답자는 5점 등문척도로 표기하게 되어 있다. 직무특성들 각각은 여러 문항으로 이루어져 있어서 문항들 내부의 일관성을 측정하기 위해 신뢰도 분석방법으로 Cronbach의 계수를 산출한 결과 직무의 다양성을 제외한 다섯가지 직무특성들에 관한 계수가 0.80으로 높은 신뢰도를 보여주었으며 학교 급식 영양사들의 직무의 다양성을 제외한 다섯가지 직무특성요

표 4. 개인적 특성에 따른 직무 만족도

변 수	빈도	직무 자체			급 여			상위자의 감독			승 진			동 료 들		
		평균	표준편차	F	평균	표준편차	F	평균	표준편차	F	평균	표준편차	F	평균	표준편차	F
연령																
21-25세	19	35.32	10.00		7.74	5.58		28.27	11.67		6.95	3.94		26.84	13.20	
26-30세	34	33.12	10.78		6.53	4.20		24.38	11.34		5.80	4.21		25.18	10.38	
31-35세	47	32.90	9.86		8.64	6.10		29.98	0.05		6.28	3.42		24.49	8.24	
36-40세	3	27.46	7.96		10.07	5.72		29.15	11.15		5.85	3.33		27.08	13.05	
41세이상	2	37.00	5.66	1.29	13.00	7.07	1.96	42.50	9.20	2.43	12.00	5.66	1.48	31.50	13.44	0.43
결혼여부																
기혼	62	32.06	9.62		8.30	5.38		29.63	9.35		6.05	3.48		25.45	9.65	
미혼	53	33.70	10.82	0.73	8.03	5.81	0.06	26.45	12.00	2.54	6.58	4.18	0.56	25.55	11.21	0.00
최종학력																
전문대졸	39	31.51	8.52		9.13	5.52		29.77	10.08		6.64	3.85		25.44	9.51	
전문대+학사편입 (방통대 포함)	38	33.74	11.53		8.53	5.80		28.50	10.05		6.32	4.07		26.92	9.97	
4년제대학졸	34	33.65	10.82		5.94	4.70		25.44	11.26		5.85	3.55		22.65	10.82	
대학원재학 및 졸	4	29.75	5.90	0.50	14.50	3.10	4.33*	32.50	11.90	1.26	6.50	4.12	0.26	36.75	11.24	2.80*
총근무기간																
2년 미만	26	34.46	10.94		6.96	5.09		24.88	11.61		6.73	4.32		24.15	12.13	
2-5년 미만	22	34.50	11.43		6.22	5.55		25.86	12.69		6.00	3.40		24.50	11.02	
5-10년 미만	43	31.93	9.64		8.00	5.25		30.51	9.02		5.88	3.31		25.12	7.99	
10년 이상	24	31.08	9.16	0.76	11.58	5.41	4.75*	29.63	9.90	2.03	6.83	4.26	0.47	28.54	11.44	0.92
월평균임금																
50만원 미만	10	35.70	12.00		7.70	5.66		27.20	12.29		6.10	3.98		20.10	13.16	
50-60만원 미만	38	34.24	10.26		5.84	4.70		25.76	12.43		7.05	3.95		26.50	10.99	
60-75만원 미만	23	33.91	10.88		7.22	4.61		31.00	9.75		5.17	3.47		26.78	9.61	
75-90만원 미만	24	28.36	10.07		7.92	3.75		26.63	8.97		5.17	3.15		22.29	6.87	
90만원 이상	19	32.53	7.40	1.62	15.00	4.80	12.97*	31.79	8.68	1.58	7.52	4.22	1.96	28.42	11.16	1.86
급식학교유형																
도 시 형	77	32.99	9.68		8.84	6.08		29.66	10.28		6.27	3.60		24.79	10.64	
농어촌형	17	35.12	10.46		6.65	5.06		25.65	11.52		5.82	2.67		26.00	9.66	
도서벽지형	21	30.33	11.66	1.07	6.95	3.22	1.73	24.71	11.02	2.36	6.76	5.21	0.29	27.67	9.95	0.66

*$p<0.05$

표 5. 학교 급식 유형별 영양사들의 직무만족도 비교

급식학교유형	빈도	평균± 표준편차	F ratio
도시형	6	20.33± 5.02	
농어촌형	16	19.21± 4.53	
도서벽지형	20	21.00± 5.67	0.86

표 6. 직무만족 측정요소의 상대적인 순위 측정

조사대상자수 (%)

순위[a]	직무자체	감 독	봉 급	승 진	동료들
1	81.7	1.7	5.2	7.0	4.3
1	7.0	22.6	39.1	16.5	14.8
3	7.8	15.7	27.0	30.4	19.1
4	1.7	26.1	20.9	28.7	22.6
5	1.7	33.9	7.8	17.4	38.1

[a] 1=가장 중요하다, 5=가장 중요하지 않다

소의 점수로는 직무파악(3.66)이 가장 높았고 그 다음으로 직무의 자율성(3.44), 직무상 다른 사람들과의 관계(3.21), 피드백(3.04), 친교(2.58)의 순이었다(표 7).

5. 직무특성에 따른 직무만족 정도

직무특성과 직무만족도의 관계를 알아보기 위하여 다섯가지 직무특성에 따라 다섯가지 직무만족 측정요소의 만족도가 변화하는지를 측정하였다. 분석결과 직무자체에 대한 만족도가 높은 집단에서는 직무의 자율성, 피드백, 친교의 특성이 유의적으로 높았으며($p<0.05$), 상위자의 감독에 만족한 집단에서는 직무의 자율성, 직무상 다른 사람들과의 관계, 친교의 점수가 높았다. 그리고 승진에 만족한 사람들은 직무상 다른 사람들과의 관계에서 높은 점수를 나타냈으며 동료들과의 만족도가 높은 집단에서는 역시 친교의 특성이 높은 점수를 보였다. 전체적인 직무만족도와 직무특성과의 관계는 직무만족도가 높은 집단의 영양사들이 직무의 자율성과 친교에서 유의적으로 높은 점수를 받았다는 분석결과가 나왔다($p<0.05$).

6. 직무만족도와 직무특성 요소와의 상관관계

직무특성 요소중 직무만족도에 뚜렷하게 영향을 주는 변수들을 찾아내기 위하여 Pearson's correlation coefficient 분석법으로 분석하였으며 그 결과를 표 9에 제시하였다.

직무만족도와 직무특성 중 친교의 기회(0.45) 및 직무의 자율성(0.36)은 정의 상관관계를, 직무상 다른 사람들과의 관계(-0.17)와는 부의 상관관계를 보여주었다.

표 7. 학교 급식 영양사의 직무 특성 점수

직무특성요소	평균± 표준편차	순위
직무의 자율성	3.44± 0.70	2
피드백	3.04± 0.61	4
직무상 다른 사람들과의 관계	3.21± 0.74	3
직무파악	3.66± 0.58	1
친교	2.58± 0.70	5

7. 직무만족도에 영향을 미치는 직무특성 요인분석

직무만족도와 상관관계가 있는 친교, 직무의 자율성, 직무상 다른 사람들과의 관계와 같은 직무특성 요인들이 복합적으로 직무만족도에 영향을 미칠 때 그 영향력의 크기를 알아보기 위하여 다변인 회귀 분석방법을 이용하여 분석하였다. 각 변수간의 다변인 회귀분석을 Stepwise로 한 결과를 표 10에 제시하였다.

다변인 회귀분석결과, 직무특성 요인 중 직무상 다른 사람들과의 관계가 직무만족도의 46.6%를 설명할 수 있어 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 분석되었는데 직무만족도와 직무상 다른 사람들과의 관계가 부의 관계라는 것이 주목할 만하다. 즉 직무시에 동료 교사나 급식 종사자들을 다루는 일이 많을수록 직무만족도가 감소한다는 것인데 사람들과의 접촉이 많을수록 직무만족도가 감소함을 의미한다. 따라서 학교 급식 영양사들이 학교내 동료 교사들이나 급식 종사자들과 수월한 관계가 아님을 알 수 있었다.

그 다음으로 직무만족도에 영향을 미치는 것으로는 친교로 분석되었고, 친교가 직무만족도의 36.2%를 설명할 수 있음과 다음으로 직무의 자율성은 직무만족도의 28.3%를 설명할 수 있음을 알 수 있었다.

IV. 결 론

본 연구의 목적은 서울과 경기지역의 학교급식 영양사의 직무만족도의 정도와 직무특성의 정도를 측정하고 직무만족도에 영향을 미치는 직무 특성 요인을 분석하고자 하였으며 연구결과는 다음과 같다.

1) 학교 급식 영양사들의 개인적 특성에 따른 빈도와 백분율을 분석한 결과 연령은 31-35세가 40.9%로 가장 많았고 결혼여부는 기혼과 미혼이 비슷한 비율이었으며 최종 학력은 전문대 졸업자가 가장 다수였으며 총 근무기간은 5-10년 사이가 37%로 가장 많았고 월 평균 임금은 50-60만원 수준이 33.0%로 가장 높았고 학교 급식의 유형은 도시형이 67%로 가장 많았다.

2) 직무만족 측정요소의 상대적인 순위 측정에서는

표 8. 직무 특성에 따른 직무만족 정도

직무특성		직무의 자율성			피 드 백			직무상 다른 사람들과의 관계			직무 파악			친 교		
	집단[a]	평균	표준편차	F	평균	표준편차	F	평균	표준편차	F	평균	표준편차	F	평균	표준편차	F
직무자체	1	19.46	4.20		14.72	3.70		9.74	2.05		14.28	2.47		16.66	4.87	
	2	21.50	3.69	5.27*	15.21	3.01	0.50	9.48	2.50	0.26	15.05	2.12	2.20	19.40	4.80	6.28*
여	1	19.33	4.10		14.63	2.91		9.40	2.40		14.18	2.35		15.97	4.20	
	2	21.91	4.05	8.43*	16.02	3.21	4.26*	9.91	1.97	1.14	14.89	2.29	1.97	19.77	4.78	14.58*
상위자의 감독	1	17.95	3.58		15.11	2.84		10.34	2.21		14.61	2.33		16.08	4.80	
	2	22.74	3.70	32.94*	15.26	2.56	0.06	9.18	2.33	4.93	14.66	2.34	0.01	19.24	4.23	9.12*
승 진	1	21.60	4.24		15.00	3.65		10.12	2.35		15.26	2.32		17.50	5.29	
	2	21.17	3.85	0.24	15.63	2.23	0.91	9.10	2.17	4.23*	1.51	2.20	2.44	19.10	4.96	2.01
동 료 들	1	19.92	4.06		14.61	3.58		9.95	2.01		14.56	2.31		15.76	4.30	
	2	20.82	4.57	0.82	15.42	2.27	1.40	9.93	2.26	1.27	14.58	2.24	0.00	19.55	4.32	14.69
전체적인	1	18.79	3.92		15.03	3.33		10.27	1.92		14.27	2.46		15.89	4.97	
직무만족도	2	22.56	3.52	19.76*	15.87	2.50	1.59	9.51	2.43	2.56	15.03	2.03	1.16	20.39	4.23	18.10*

[a]집단 1 : 직무만족도가 상위 33.3%인 집단
집단 2 : 직무만족도가 하위 33.3%인 집단
*$p<0.05$

표 9. 직무만족도와 직무 특성 요소와의 상관 관계

변 수	직무만족도와의 상관 계수
직무의 자율성	0.36
피드백	0.14
직무상 다른 사람들과의 관계	−0.17
직무 파악	0.10
친교	0.45

표 10. 직무만족도와 직무 특성 요인간의 다변인 회귀 분석표

독립변수	B	SE B	Beta	T	Sig T
친교	0.362	0.092	0.348	3.924	0.0002
직무의 자율성	0.283	0.105	0.239	2.699	0.0081
직무상 다른 사람들과의 관계	−0.466	0.188	−0.203	−2.477	0.0148
constant	12.369	2.857		4.300	0.0000

Multiple R 0.53416
R Squares 0.28533
Adjusted R Squares 0.26529
Standard Error 4.30605
F 14.2397
Sig F 0.0000

그 순위도에 있어서 영양사가 가장 중요하다고 생각하는 것이 직무자체이었고 그 다음이 봉급, 승진의 순서이었으며 가장 중요하지 않다고 생각하는 직무만족 측정요소는 동료들이었다.

3) 직무만족 측정요소에 대한 만족도 점수를 산출한 결과 직무 자체에 대한 만족도가 가장 높았고 그 다음으로 상위자의 감독, 동료들, 급여의 순이었고 승진에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다.

4) 개인적 특성에 따라 직무만족 측정요소에 유의적인 차이가 있는지를 분석해 본 결과 연령, 결혼여부, 급식학교 유형에 따라서는 직무만족 측정요소의 만족도에 유의적인 차이가 없었으며 최종 학력에 따라 급여의 만족도와 동료들에 대한 만족도에서 유의적인 차이가 있었다($p<0.05$). 또한 총 근무 기간에 따라 급여의 만족도에 유의적인 차이가 있었으며($p<0.05$) 월평균 임금에 따라 급여의 만족도에 유의적인 차이를 보여주었다($p<0.05$).

5) 다섯가지 직무특성요소의 점수를 산출한 결과 학교급식 영양사들의 가장 대표적인 직무특성은 직무파악이었으며 직무의 자율성, 직무상 다른 사람들과의 관계, 피드백, 친교의 순서이었다.

6) 직무특성 요인들과 직무만족도와의 상관 관계를 분석한 결과 직무만족도와 친교, 그리고 직무의 자율성과는 상호 정의 관련성이 있었으며 직무상 다른 사람들과의 관계는 부의 관계를 보여주었다.

7) 직무특성 요인들이 복합적으로 직무만족도에 미치는 영향력을 분석해 본 결과 직무상 다른 사람들과의 관계가 직무만족도의 46.6%를 직무특성으로 설명할 수 있었으며 친교가 직무만족도의 36.2%를 설명할 수 있음과 직무의 자율성은 직무만족도의 28.3%를 설명할 수 있음을 알 수 있었다.

참고문헌

1. 영양사 워크숍 보고서, 중견 실무자 보수과정 제 9기, 학교급식 확대방안 실시, 중앙 교육연수원, p9, 1991.
2. 이 원묘, 21세기 국민보건을 위한 영양 및 급식서비스개발, 1991년도 심포지움, 대한영양사회, p71, 1991.
3. Ruf KL, David BD, Journal of the American Dietetic Association, **49**(16): 77, 1975.
4. Locke EA, Handbook of industrial and organizational psychology, Rand McNally & Co, Chicago, 1976.
5. McCormick JE, Daniel IB, Industrial psychology (7th ed), p307, 1980.
6. Mushinsky PM, Psychology applied to work, Iowa State Univ., The Dorsey Press, Homewood, Illinois, 1983.
7. Smith PC, Kendall LM, Hulin CL, The Measurement of satisfaction in work and retirement, A strategy for the study of attitudes, Rand McNally & Co., Chicago, 1969.
8. Golemiewski RT, Yeager SE, Testing the applicability of the JDI to various demographic groups, Academy of management journal, **21**(3): 514, 1978.
9. House RJ, A path-goal theory of leader effectiveness, Administrative Science Quartery, **16**: 321-338, 1971.
10. Sims HP, Szilagyi AD, Keller RT, The measurement of job characteristics, Academy of management journal, **19**: 195, 1974.
11. Argyris C, Integrating the individual and the organization, John Wiley & Sons Inc., New York, 1964.
12. McCormick EJ, Tiffin J, Industrial psychology(6th ed.), Prentice Hall, Inc., New Jersey, 1974.
13. Badin IJ, Some moderator influences and relationships between consideration initiating sturcture and organizational criteria, J Appl Psych, **59**: 380, 1974.
14. Szilagyi AD, Personnel Psychology, **30**: 375, 1977.
15. Vollmer HM, Kiney JA, Personnel, **32**: 38, 1955.
16. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB.: The motivation to work (2nd ed.), John Wiley & Sons, Inc., New York. 1959.

17. Vroom VH, Work and motivation, p100 John Wiley & Sons Inc., New York, 1964.
18. Blum MS, Naylor JC, Industrial psychology, its theoretical and social foundations, Harger and Row, New York, 1986.
19. Schneider B, Dachler HP, Journal of Applied Psychology, **63**(5): 650, 1978.
20. Smith PC, Smith OW, Rollo J, Journal of Applied Psychology, **59**(1): 99, 1974.
21. Hulin CL, Blood MR, Psychological bulletin, **69**: 41, 1968.
22. Wedderburn AA, Studies of shiftwork in the steel industry, Heriot-Watt Univ., Edinburgh, 1975.
23. Herzberg, F, Work and nature of man, World Press, Ohio, 1966.
24. Siegel, L, Lane ZM, Phychology in industrial organizations(3rd ed), Irwin, Inc., Homewood, Illinois, 1974.
25. Lawler EE, Motivation in work organizations, Brooks/Cole, Monterey, California, 1973.
26. Dyer L, Theriault R, Journal of Applied Psychology, **61**: 596, 1976.
27. Weiner N, Personnel Psychology, **33**: 741, 1980.
28. Gilmer B, Van H.: Industrial and organizational Psychology, McGraw-Hill Book Company, New York, 1971.
29. Bray DW, Campbell RJ, Grant PL, Formative years in business, John Wiley and Sons Inc., New York, 1974.
30. Scanlan BK, Personnel Journal, **55**: 12, 1976.
31. Duke KM, Sneed J, Journal of the American Dietetic Association, **89**(8): 1087, 1989.
32. 김정희, 서울대학교 보건대학원 석사학위논문, 1984.
33. Johnson CA, Broski D, Journal of the American Dietetic Association, **81**: 555, 1982.