

## 대구·경북지역 단체급식소 유형별 영양사의 개인특성과 직무특성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향

신은경·이연경

경북대학교 생활과학대학 식품영양학과  
(2002년 8월 27일 접수)

### Effects of Personal and Job Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction of Daegu · Gyeongbuk Area Dietitians by Foodservice Employment Type

Eun-Kyung Sin and Yeon-Kyung Lee

*Department of Food Science and Nutrition, Kyungpook National University*

(Received August 27, 2002)

#### Abstract

The objective of this study was to investigate the effects of personal and job characteristics on the organizational commitment and job satisfaction of dietitians employed in different foodservice settings. The subjects were dietitians(n=830) employed by schools, hospitals, and industries in Daegu · Gyeongbuk area. A questionnaire was used to determine personal and job characteristics, commitment and satisfaction. Organizational commitment scores were the highest for hospital dietitians, and the lowest for industry dietitians ( $p<0.05$ ). Industry dietitians felt significantly less loyal to their organizations than did the other dietitians( $p<0.05$ ). School and hospital dietitians were significantly more likely to say they cared about the fate of their organizations and thought their organizations were the best to work for. Age, education, length of employment, and wages were positively associated with hospital dietitians' commitment( $p<0.05$ ). For all dietitians, the fewer the work hours, the higher the commitment( $p<0.05$ ). When asked to rate their satisfaction with various aspects of their jobs, dietitians expressed the most satisfaction with co-workers, and the least satisfaction with promotion opportunities. School dietitians were significantly less satisfied with pay and promotion than were the other dietitians. Organizational commitment was associated with wages(0.05), autonomy(0.08), feedback(0.16), dealings with others(0.07), and task identity(0.09). Job satisfaction was affected by educational level(-0.13), wages(0.10), autonomy(0.18), friendship opportunities(0.14), feedback(0.16), task identity(-0.11) and organizational commitment(0.40) (Lisrel program).

**Key Words** : organizational commitment, job satisfaction, job characteristics, dietitians

## I. 서론

조직의 원활한 운영을 평가하는 기준이 되어온 직무만족은 1940년대 이후부터 학자들에 따라 다양하게 정의되어 왔다. McCormick<sup>1)</sup>은 직무만족이란 직무를 통해 얻거나 경험하는 욕구만족(need satisfaction)의 함수라고 정의하였고, Locke<sup>2)</sup>는 직무만족을 자신의 직무나 직무경험에 대한 평가로부터 비롯되는 유쾌하거나 좋은 감정상태(pleasurable or positive emotional state)라고 정의하였다. 또한 Smith<sup>3)</sup>는 '최고의 회사는 최고로 만족된 종업원들로 구성된 회사이다'라는 표현과 함께 조직의 목표라 할 수 있는 생산성 향상을 강조하였고 또한 이를 통해서 조직의 이익증대에 인적 측면이 미치는 효과의 중요성을 강조하였다. 그리고 개인의 직무만족은 조직체의 목표달성 및 인적구성원 자체의 발전을 위해서라도 가장 중요한 비중을 차지한다고 하여 직무만족의 영향과 중요성을 시사하였다. 최근에 Stanley<sup>4)</sup>는 직무만족을 직무에 대한 사람들의 태도(attitude)라 하였는데 이성적으로는 종업원들이 그들의 직무에 대한 질(quality)을 평가하는 것이고 감성적으로는 직무나 조직에 관해 마음속으로부터 느끼는 신념이라 하였다. 또한 이러한 이성적 사고와 감성적 느낌이 종업원의 직무만족에 핵심이 된다고 하였다. 노동집약성이 강한 급식산업에서 중요하게 관심을 두는 것은 직무에 대한 만족여부로 조직구성원들이 직무에 대한 만족이 크면 클수록 효율적인 직무를 수행할 수 있게 되고 직무만족으로 인한 생활의 질적 향상을 가져올 수 있다<sup>5)</sup>.

이러한 직무만족과 함께 조직에 대한 개인적인 성향을 보여주는 조직몰입은 한 개인이 자신이 속한 조직에 대해 얼마나 애착을 가지고 몰두하느냐의 정도를 나타내는 것으로 지금까지의 많은 연구를 통해서 직무성과, 이직률, 결근률 등을 예측할 수 있는 변수로서 사용되고 있다<sup>6-7)</sup>. Steers<sup>6)</sup>는 조직몰입이 종업원의 직무성과를 향상시키고 이직을 막아줌으로써 조직효율성을 증대시키는 원동력이 된다고 하였고, Mowday 등<sup>7)</sup>은 조직몰입이 높은 종업원이 낮은 종업원보다 직무수행에 능숙하다는 연구를 제시하고 있다. 그러므로 어느 조직이든지 경영상 최고의 목표인 생산성 향상 측면에서 조직몰입과 직무만족이 차지하는 비중은 매우 높다. 따라서 직무자체에 대

한 개인적인 만족도 수준을 나타내는 직무만족과 조직에 대해 개인적인 만족도를 나타내는 조직몰입성 양자에 대한 연구는 급식산업의 효율적인 인적자원 관리를 위한 자료로 활용되리라 여겨진다.

국내에서는 학교<sup>8-13)</sup>, 병원<sup>12-15)</sup>, 사업체<sup>12,13,16)</sup>, 보건소<sup>17)</sup> 영양사들의 직무특성과 직무만족에 관한 연구들이 많이 수행되어 왔으나 대구·경북지역 영양사들의 단체급식소 유형별로 비교·분석한 자료는 없는 실정이므로 본 연구에서는 대구·경북지역의 학교, 병원, 사업체에서 근무하고 있는 영양사들의 일반사항과 직무특성이 단체급식소 유형별로 영양사들의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 분석함으로써 앞으로 급식업무의 생산성 향상과 영양사업무의 발전을 위한 기초자료로서 제시하고자 한다.

## II. 연구방법

### 1. 조사대상 및 기간

1998년 4월, 5월, 7월 등 3차례에 걸쳐 대한영양사회 대구·경북지부에 소속되어 영양사 보수교육에 참가한 영양사 1,180명에게 설문지를 배부하여 자기 기록으로 응답하게 하였으며 그중 회수된 830부(회수율 70.3%)를 대상으로 하였다.

### 2. 조사내용 및 방법

본 연구에 사용된 설문지는 크게 일반사항, 직무특성, 조직몰입, 직무만족에 관한 내용으로 구성되었으며, 본 조사에 앞서 1998년 3월 10일부터 3월 20일까지 학교와 병원에 근무하는 영양사, 조리사와 조리원 72명을 대상으로 예비조사를 실시하였으며 조사결과에 근거하여 설문지를 수정·보완하여 본 조사에 사용하였다.

#### 1) 일반사항

일반사항 부분에서는 조사대상자의 개인적 특성과 급식소의 특성을 파악하기 위하여 성별, 연령, 결혼여부, 최종학력, 총 근무기간, 근무경험, 월 평균 임금, 주당 근무시간, 조리사 겸직여부 등을 조사하였다.

## 2) 직무특성

직무특성의 측정은 Sims 등<sup>18)</sup>이 개발하여 이미 신뢰도와 타당도가 입증된 JCI(Job Characteristics Inventory)를 우리나라 실정에 맞게 수정·보완하여 도구로 사용하였다. JCI는 직무의 다양성에 관한 4 문항, 직무의 자율성에 관한 6문항, 피드백에 관한 5 문항, 직무상 다른 사람들과의 관계에 관한 3문항, 직무파악에 관한 4문항, 친교에 관한 7문항 등 총 29문항으로 이루어져 있으며 응답자들은 각 문항에 대해 자신의 직무에서 그러한 특성이 거의 없다고 생각하면 '1'에, 그러한 특성을 매우 많이 가진다고 생각하면 '5'에 표기하도록 하였고, 6가지 직무특성의 점수는 각 문항점수의 합에 대한 평균으로 산출하였다.

## 3) 조직몰입

조직몰입의 측정은 신뢰도와 타당도가 높은 표준화된 척도로 Mowday 등<sup>19)</sup>에 의해 개발된 15문항으로 구성된 OCQ(Organization Commitment Questionnaires)를 도구로 사용하였다. 응답자들은 각 문항에 대해 자신이 느끼는 바를 매우 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(7점)까지 7점 척도로 답하게 하였으며 6개의 부정적인 문항의 경우는 역으로 점수를 환산하여 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 분석하였다.

## 4) 직무만족

직무만족의 측정은 신뢰도와 타당도가 높다고 인정된 Smith 등<sup>20)</sup>이 개발한 JDI(Job Description Inventory)를 수정·보완하여 도구로 사용하였다. JDI는 직무자체에 관한 17문항, 급여에 관한 9문항, 상위자의 감독에 관한 16문항, 동료들에 관한 17문항, 승진에 관한 8문항 등 총 67문항으로 이루어져 있으며 응답자들은 각 문항에 대해 자신의 경우에 해당한다고 생각하면 '그렇다'에, 해당되지 않는다고 생각하면 '아니오'에, 결정하기 어렵다고 생각하면 '잘 모르겠다'에 표하도록 하였다. 긍정적인 지표가 되는 문항에 '그렇다'로 답한 경우 3점, '아니다'로 답한 경우 0점, '잘 모르겠다'로 답한 경우 1점으로 환산하였고, 부정적인 지표가 되는 문항의 경우는 역으로 환산하여 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 분석하였다.

## 3. 자료처리 및 분석

모든 자료는 SPSS(Version 8.0)와 Lisrel 통계 Package(Version 8.12)를 이용하여 분석하였다. 직무 특성, 조직몰입 및 직무만족의 점수를 산출하기 위해 평균과 표준편차를 구하였으며 일반사항과 직무 특성에 따른 조직몰입과 직무만족 측정요소의 차이를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA를 실시하였고 다중검정 방법으로는 Duncan's multiple range test를 사용하였다. 영양사의 일반사항, 직무특성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 Lisrel을 이용하여 공변량구조분석을 실시하였다.

## III. 결과 및 고찰

### 1. 영양사의 개인특성

조사대상 영양사의 개인특성은 <Table 1>과 같다. 전체 응답자 중 5명을 제외하고는 모두가 여성이었으며 병원 영양사는 100% 모두 여성이었다. 연령분포를 보면 대구·경북지역 전체 영양사의 78.2%가 30세 이하였는데 이는 Yang 등<sup>13)</sup>이 조사한 서울·경기지역 급식영양사의 69%가 30세 이하였던 것과 유사한 결과이다. 그러나 Sneed<sup>21)</sup>에 의한 선행연구에서 미국 학교급식 영양사들은 40세 이상이 대부분이었던 것과는 대조적으로 대구·경북지역 학교급식 영양사는 26-30세가 65.3%로 가장 많았으며 사업체 영양사는 25세 미만이 52.7%로 가장 많았다. 결혼여부는 학교 영양사의 경우는 기혼과 미혼이 52.6%, 47.4%로 유사한 비율이었으나 병원과 사업체는 미혼이 64.9%, 77.5%로 더 많았다. 최종학력은 학교와 병원 영양사는 4년제 졸업자가 71.1%, 62.2%로 가장 많았으며 사업체 영양사는 전문대졸업자가 61.4%로 Kim 등<sup>16)</sup>의 연구에서와 마찬가지로 가장 많았다. 우리나라 보건소 영양사들의 직무 특성 및 일반특성과 직무만족도를 조사한 Bae 등<sup>17)</sup>의 연구에서는 4년제 대학졸업자가 75%로 가장 높았으며 대학원 졸업이 7.5%, 전문대 졸업이 17.5%였는데, 미국의 경우는 30개 주에서 공중보건 영양사에게 석사학위를 요구하며, 보건 영양사 1312명을 대상으로 한 조사보고에서는 전체 응답자의 62%가

&lt;Table 1&gt; Demographic characteristics of dietitians

N(%)

Characteristics	Category	School (n=401)	Hospital (n=74)	Industry (n=355)	Total (n=830)
Gender	Female	399(99.5)	74(100.0)	352(99.2)	825(99.4)
	Male	2( 0.5)	-	3( 0.8)	5( 0.6)
Age(yrs)	≤ 25	32( 8.0)	19(26.0)	187(52.7)	238(28.7)
	26 - 30	261(65.1)	25(34.2)	124(34.9)	410(49.5)
	31 - 35	75(18.6)	15(20.5)	29( 8.2)	119(14.4)
	36 - 40	29( 7.2)	5( 6.8)	13( 3.7)	47( 5.7)
	≥ 41	3( 0.8)	9(12.3)	2( 0.6)	14( 1.7)
	no response	1( 0.3)	-	-	-
Marital status	Married	211(52.6)	26(35.1)	80(22.5)	317(38.2)
	Unmarried	190(47.4)	48(64.9)	275(77.5)	513(61.8)
Education	Junior College	107(26.7)	16(21.6)	218(61.4)	341(38.2)
	Bachelor's degree	285(71.1)	45(62.2)	131(36.9)	462(55.7)
	Master's degree	9( 2.2)	12(16.2)	6( 1.7)	27( 3.3)
Length of employment(yrs)	< 2	85(21.3)	19(26.8)	143(40.7)	247(30.0)
	2 - <5	152(38.0)	21(29.6)	136(38.7)	309(37.6)
	5 - <10	131(32.8)	15(21.1)	52(14.8)	198(24.1)
	≥ 10	32( 8.0)	16(22.5)	20( 5.7)	68( 8.3)
Previous job	Industry	70(17.5)	18(24.3)	74(21.0)	162(19.5)
	School	7( 1.7)	5( 6.8)	7( 2.0)	19( 2.3)
	Hospital	11( 2.7)	10(13.5)	8( 2.3)	29( 3.5)
	Welfare	4( 1.0)	3( 4.1)	8( 2.3)	15( 1.8)
	Others	6( 1.5)	0( 0.0)	2( 0.6)	8( 1.0)
	None	303(75.6)	38(51.4)	256(72.0)	597(71.9)
Monthly wage (1,000 won)	< 700	35( 8.8)	5( 6.8)	31( 8.9)	71( 8.7)
	700 - 1,000	260(65.2)	31(42.5)	177(50.9)	468(57.1)
	1,001 - 1,200	72(18.0)	11(15.1)	74(21.3)	157(19.1)
	1,201 - 1,500	23( 5.8)	22(30.1)	48(13.8)	93(11.3)
	>1,500	9( 2.3)	4( 5.5)	18( 5.2)	31( 3.7)
Work hours(hr./week)	≤ 44	227(56.8)	20(27.0)	108(31.2)	355(43.3)
	45 - 49	133(33.3)	25(33.8)	79(22.8)	237(28.9)
	50 - 54	31( 7.8)	18(24.3)	62(17.9)	111(13.5)
	55 - 59	5( 1.3)	5( 6.8)	39(11.3)	49( 6.0)
	≥ 60	4( 1.0)	6( 8.1)	58(16.8)	68( 8.3)
Concurrent position with cook	Yes	30( 7.5)	32(43.8)	204(73.1)	266(35.3)
	No	371(92.5)	41(56.2)	75(26.9)	487(64.7)

석사, 7%가 박사학위를 소지하고 있었다고 하였다. 영양사로서의 총 근무경력을 살펴보면 학교와 병원 영양사는 2-5년 미만이 가장 많았고 사업체 영양사는 2년 이하가 40.7%로 가장 많이 나타났다. 이는 Kim 등<sup>16)</sup>의 연구에서도 나타났듯이 사업체 급식 영양사 경우에 단기간 근무하는 경향이 나타남을 알 수 있다. 그러나 병원 영양사는 22.5%가 10년 이상 근무한 영양사로 학교(8%)나 사업체(5.7%) 영

양사보다는 더 전문직으로서의 영양사 위치가 자리 잡혀 감을 알 수 있다. 학교와 사업체 영양사들은 과거에 근무한 경력이 없는 경우가 75.6%와 72%였으며 병원 영양사는 과거에 근무경험이 없는 경우(51.4%)와 있는 경우(48.7%)가 거의 비슷한 비율을 보였다. 월평균 임금은 70-100만원 받는 영양사가 가장 많았으며 병원 영양사가 120-150만원이 30.1%, 150만원 초과가 5.5%로 타 급식소의 영양사에 비해

높은 임금을 받는 것으로 나타났다. 주당 근무시간은 법정 근무시간인 44시간 보다 적은 경우가 전체 영양사의 43.3%를 나타내었고 45시간 이상인 경우는 56.7%로 나타났다. 조리사 겸직여부는 64.7%가 겸직하고 있지 않는 것으로 나타났다.

## 2. 영양사의 직무특성

조사대상 영양사의 직무특성에 관한 결과는 <Table 2>와 같다. 직무특성 중 직무파악(3.46±0.59)에 대한 점수가 가장 높았는데, 이는 영양사들이 그들의 직무를 제대로 파악하고 이해하며 그 직무를 책임감을 가지고 완수하고 있다는 의미이며, Yang 등<sup>13)</sup>의 연구결과와도 일치한다. 그 다음으로 높은 특성으로는 직무 자율성(3.14±0.71), 직무 다양성(3.06±0.45), 직무상 다른 사람과의 관계(2.98±0.80), 피드백(2.96±0.50), 친교(2.73±0.66)로 나타났다.

학교 영양사는 사업체 영양사보다 직무파악의 점수가 유의하게 높았으며(p<0.05), 반대로 친교의 기회는 사업체 영양사가 학교나 병원영양사보다 유의하게 높게 나타났다(p<0.05).

## 3. 영양사의 조직몰입

조사대상 영양사의 조직몰입에 관한 결과는 <Table 3>과 같다. 조직몰입의 평균점수(4.39±0.73)는 대체적으로 중간정도 이상을 보였으나 사업체 영양사는 학교와 병원 영양사에 비해 유의하게 낮은 점수를 보였다. 특히 '나는 이 조직에 충성을 다

하지 않는다', '나는 현재상황에서 이 조직을 쉽게 떠날 수 있다', '이 조직에 계속 있음으로 해서 얻어지는 것이 거의 없다'와 '이 조직에서 일하기로 결정한 것이 내게 있어서는 분명 실수였다'라는 항목에 대해서는 역으로 환산한 점수가 사업체 영양사가 학교나 병원 영양사보다 유의하게 낮은 점수를 보였다(p<0.05). 또한 '나는 이 조직의 앞날에 대해서 관심을 가지고 있다'라는 항목과 '이 조직은 일할 수 있는 조직 중에서 최상이다'라는 항목에 대해서도 사업체 영양사들이 가장 낮은 점수를 보였다(p<0.05). 반면에 병원 영양사들은 '나는 주변 사람들에게 이 조직이 일하기에 좋은 조직이라고 말한다'라는 항목과 '나는 이 조직을 선택한 것을 매우 기쁘게 생각한다'라는 항목에 대해서 다른 영양사들 보다 유의하게 높은 점수를 보였다(p<0.05).

개인특성에 따른 조직몰입도는 <Table 4>와 같다. 전체 영양사들은 연령, 학력, 근무경력이 높을수록, 주당 근무시간이 적을수록, 기혼인 경우, 조리사를 겸직하지 않는 경우에 유의하게 높은 조직몰입을 보였다(p<0.05). 대구·경북지역 영양사 가운데 학교와 사업체 영양사들은 개인특성에 따른 조직몰입도에 유의한 차이가 없었고, 병원 영양사들은 연령, 학력, 근무경력 및 임금이 높아질수록 조직몰입도가 유의하게 높았다(p<0.05).

영양사의 직무특성에 따른 조직몰입도는 <Table 5>와 같다. 직무특성의 6가지 요인과 조직몰입도와 의 관계를 알아보기 위해 6가지 직무특성들의 총 점수를 상, 중, 하의 세 집단으로 분류한 뒤 직무특성 점수가 현저하게 차이나는 상위집단과 하위집단

<Table 2> Job characteristic scores of dietitians

Job characteristics	School (n=401)	Hospital (n=74)	Industry (n=355)	Total (n=830)
Variety	3.08±0.44 <sup>NS</sup>	2.98±0.38	3.06±0.47	3.06±0.45
Autonomy	3.11±0.68 <sup>NS</sup>	3.21±0.83	3.17±0.71	3.14±0.71
Feedback	2.96±0.48 <sup>NS</sup>	3.03±0.55	2.95±0.51	2.96±0.50
Dealing with others	3.02±0.67 <sup>NS</sup>	3.05±0.72	2.91±0.94	2.98±0.80
Task identity	3.56±0.53 <sup>b</sup>	3.47±0.72 <sup>ab</sup>	3.35±0.60 <sup>a</sup>	3.46±0.59
Friendship opportunities	2.55±0.58 <sup>a</sup>	2.69±0.64 <sup>a</sup>	2.93±0.69 <sup>b</sup>	2.73±0.66

Values are mean ± S.D.

Different superscripts in the same row indicate significant differences(p<0.05) by Duncan's multiple range test.

NS : Not Significant

&lt;Table 3&gt; Organizational commitment scores of dietitians

Statement	School (n=401)	Hospital (n=74)	Industry (n=355)	Total (n=830)
1. I am willing to put in a great deal of effort beyond that normally expected in order to help this organization be successful.	5.06 ± 1.15 <sup>NS</sup>	5.21 ± 1.21	4.97 ± 1.17	5.03 ± 1.17
2. I talk up this organization to my friends as a great organization to work for.	4.13 ± 1.73 <sup>a</sup>	4.57 ± 1.57 <sup>b</sup>	4.45 ± 1.62 <sup>ab</sup>	4.31 ± 1.68
3. I feel very little loyalty to this organization.(R) <sup>1</sup>	5.39 ± 1.44 <sup>b</sup>	5.49 ± 1.31 <sup>b</sup>	3.15 ± 1.53 <sup>a</sup>	4.44 ± 1.84
4. I would accept almost any type of job assignment in order to keep working for this organization.	3.89 ± 1.61 <sup>NS</sup>	4.52 ± 1.62	4.05 ± 1.63	4.01 ± 1.63
5. I find that my values and the organization's values are very similar.	3.79 ± 1.60 <sup>NS</sup>	4.06 ± 1.66	3.84 ± 1.60	3.83 ± 1.61
6. I am proud to tell others that I am a part of this organization.	4.35 ± 1.54 <sup>NS</sup>	4.66 ± 1.45	4.46 ± 1.52	4.42 ± 1.52
7. I could just as well be working for a different organization as long as the type of work was similar.(R)	3.38 ± 1.57 <sup>a</sup>	3.06 ± 1.49 <sup>a</sup>	4.95 ± 1.57 <sup>b</sup>	4.03 ± 1.76
8. This organization really inspires the very best in me in the way of job performance.	4.61 ± 1.51 <sup>NS</sup>	4.77 ± 1.64	4.50 ± 1.50	4.58 ± 1.52
9. It would take very little change in my present circumstances to cause me to leave this organization.(R)	5.22 ± 1.48 <sup>b</sup>	4.99 ± 1.63 <sup>b</sup>	3.57 ± 1.71 <sup>a</sup>	4.49 ± 1.79
10. I am extremely glad that I chose this organization to work for over others I was considering at the time I joined.	4.56 ± 1.52 <sup>a</sup>	4.73 ± 1.56 <sup>b</sup>	4.36 ± 1.62 <sup>a</sup>	4.49 ± 1.57
11. There's not too much to be gained by sticking with this organization indefinitely.(R)	5.23 ± 1.45 <sup>b</sup>	5.40 ± 1.28 <sup>b</sup>	3.30 ± 1.61 <sup>a</sup>	4.41 ± 1.79
12. Often, I find it is difficult to agree with this organization's policies on important matters relating to its employees.(R)	3.48 ± 1.43 <sup>a</sup>	3.34 ± 1.45 <sup>a</sup>	4.64 ± 1.36 <sup>b</sup>	3.97 ± 1.52
13. I really care about the fate of this organization.	5.60 ± 1.30 <sup>b</sup>	5.56 ± 1.13 <sup>b</sup>	5.08 ± 1.38 <sup>a</sup>	5.37 ± 1.34
14. For me, this is the best of all possible organizations for which to work.	3.86 ± 1.61 <sup>b</sup>	3.97 ± 1.67 <sup>b</sup>	3.75 ± 1.65 <sup>a</sup>	3.82 ± 1.63
15. Deciding to work for this organization was a definite mistake on my part.(R)	5.85 ± 1.36 <sup>b</sup>	5.84 ± 1.18 <sup>b</sup>	3.01 ± 1.75 <sup>a</sup>	4.63 ± 2.07
Total OCQ	4.56 ± 0.78 <sup>b</sup>	4.68 ± 0.85 <sup>b</sup>	4.14 ± 0.55 <sup>a</sup>	4.39 ± 0.73

<sup>1</sup> "R" denotes a negatively phrased and reversely scored item.

Values are mean ± S.D.

NS = Not Significant

Different superscripts in the same row indicate significant differences(p<0.05) by Duncan's multiple range test.

만을 추출하여 조직몰입도와와의 관계를 분석하였다. 대구·경북지역 전체 영양사들은 직무의 자율성, 피드백, 다른사람과의 관계 그리고 직무파악의 특성이 높을수록 조직몰입도가 유의하게 높게 나타났으며(p<0.001), 직무특성 가운데 다양성과 친교의 기회는 조직몰입도에 유의한 영향을 주지 않았다. 특히 학교 영양사들이 자율성과 피드백의 특성 점수가 높은 집단에서 조직에 대한 몰입도가 높았으며(p<0.001), 다른 사람과의 관계, 직무파악 그리고 친교의 기회도 조직몰입도에 영향을 주었다(p<0.05). 병원 영양사들은 병원이나 사업체 영양사의 결과와

는 달리 직무의 다양성에 따른 몰입점수에는 유의한 차이를 보여, 직무의 다양성이 높아질수록 조직에 몰입함을 알 수 있었다. 사업체 영양사들도 학교 영양사와 비슷하게 다양성을 제외한 모든 특성이 높을수록 조직몰입도가 유의하게 높게 나타났다.

#### 4. 영양사의 직무만족

직무의 5가지 기본요소에 대한 만족도를 급식소 유형별로 비교하기 위하여 총 점수를 각 요소별 문항수로 나누어 환산한 결과를 <Table 6>에 제시하였

&lt;Table 4&gt; Effect of demographic characteristics on organizational commitment scores of dietitians

Characteristics	Category	School (n=401)	Hospital (n=74)	Industry (n=355)	Total (n=830)
Gender	Female	4.56±0.78	4.68±0.85	4.14±0.55	4.39±0.73
	Male	4.57±0.80	-	4.29±0.53	4.40±0.57
Age(yrs)	≤ 25	4.78±0.77	4.39±0.88 <sup>a</sup>	4.09±0.59	4.20±0.68 <sup>a</sup>
	26 - 30	4.48±0.76	4.38±0.89 <sup>a</sup>	4.19±0.51	4.39±0.72 <sup>ab</sup>
	31 - 35	4.67±0.80	5.18±0.38 <sup>b</sup>	4.24±0.48	4.63±0.74 <sup>bc</sup>
	36 - 40	4.71±0.81	5.29±0.60 <sup>b</sup>	4.12±0.46	4.61±0.78 <sup>bc</sup>
	≥ 41	4.91±1.06	4.92±0.81 <sup>ab</sup>	4.27±0.28	4.81±1.79 <sup>c</sup>
Marital status	Married	4.59±0.78	4.76±0.74	4.18±0.53	4.50±0.75
	Unmarried	4.53±0.77	4.64±0.90	4.13±0.56	4.32±0.71 <sup>**</sup>
Education	Junior College	4.84±0.76	4.58±0.75 <sup>a</sup>	4.16±0.56	4.39±0.71 <sup>a</sup>
	Bachelor's degree	4.46±0.77	4.53±0.89 <sup>a</sup>	4.11±0.54	4.36±0.74 <sup>a</sup>
	Master's degree	4.46±0.61	5.40±0.28 <sup>b</sup>	4.11±0.31	4.78±0.70 <sup>b</sup>
Length of employment(yrs)	< 2	4.67±0.70	4.39±1.03 <sup>a</sup>	4.13±0.58	4.34±0.71 <sup>a</sup>
	2 - < 5	4.51±0.75	4.59±0.86 <sup>a</sup>	4.09±0.53	4.33±0.70 <sup>a</sup>
	5 - < 10	4.50±0.81	4.59±0.72 <sup>a</sup>	4.26±0.53	4.44±0.75 <sup>a</sup>
	≥ 10	4.76±0.93	5.24±0.56 <sup>b</sup>	4.15±0.50	4.68±0.84 <sup>b</sup>
Previous job	Industry	4.70±0.76	4.56±0.85	4.22±0.60	4.48±0.73
	School	4.88±0.29	4.77±0.78	4.38±0.28	4.76±0.46
	Hospital	4.57±1.02	5.13±0.52	4.29±0.37	4.58±0.91
	Welfare	4.37±0.80	4.82±1.09	3.93±0.41	4.15±0.57
	Others	4.21±0.54	-	4.60±1.04	4.31±0.63
	None	4.53±0.78	4.47±0.53	4.11±0.54	4.35±0.72
Monthly wage (1,000 won)	< 700	4.60±0.69	3.63±0.85 <sup>a</sup>	4.20±0.62	4.37±0.71
	700 - 1,000	4.48±0.78	4.50±0.88 <sup>b</sup>	4.07±0.57	4.33±0.74
	1,001 - 1,200	4.64±0.72	4.87±0.63 <sup>bc</sup>	4.21±0.49	4.45±0.66
	1,201 - 1,500	4.92±0.84	4.83±0.71 <sup>bc</sup>	4.25±0.43	4.55±0.69
	> 1,500	4.88±0.90	5.65±0.25 <sup>c</sup>	4.09±0.55	4.52±0.84
Work hours(hr./week)	≤ 44	4.52±0.80	4.83±0.69	4.20±0.54	4.44±0.75 <sup>b</sup>
	45 - 49	4.59±0.71	4.74±0.75	4.04±0.49	4.42±0.70 <sup>b</sup>
	50 - 54	4.72±0.87	4.53±1.10	4.16±0.56	4.38±0.79 <sup>b</sup>
	55 - 59	4.65±0.95	4.96±0.37	4.13±0.55	4.27±0.64 <sup>ab</sup>
	≥ 60	4.58±0.35	4.21±1.08	4.12±0.64	4.16±0.67 <sup>a</sup>
Concurrent position with cook	Yes	4.52±0.66	4.47±0.89	4.10±0.55	4.19±0.63
	No	4.56±0.79	4.85±0.78	4.07±0.40	4.51±0.77 <sup>***</sup>

Values are mean±S.D. \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001 by t-test. Different superscripts in the same column indicate significant differences(p<0.05) by Duncan's multiple range test.

다. 대구·경북지역 영양사들의 전체 직무만족도에 대한 평균점수는 3점 만점에 1.32점으로 평균 이하의 수준이었으며 그 중 학교 영양사들의 전체 직무만족도가 가장 낮았는데(1.23±0.38) 이는 Moon 등<sup>12)</sup>의 연구결과와도 일치한다. 초등학교 영양사의 직무중요도와 만족도를 분석한 Chang<sup>9)</sup>의 결과에 따르면 급여체계와 작업장내 물리적 환경은 작업장내 삶의

중요도에서 가장 중요하게 생각되는 영역으로 조사되었으나 실제 만족도 점수는 가장 낮은 영역으로 나타나 이에 대한 개선책 마련이 필요함을 알 수 있었다. 이는 병원의 조리종사원을 대상으로 한 Kim<sup>22)</sup>의 연구 결과에서 작업환경이 최대 불만족 요소로 보고된 것과도 유사하다. 그러므로 대구·경북지역 영양사들의 근무여건이나 근무내용에 대한 보다 구

<Table 5> Effects of job characteristics on organizational commitment scores of the dietitians

Job characteristics	Group	School (n=401)	Hospital (n=74)	Industry (n=355)	Total (n=830)
Variety	1	4.59±0.77	4.50±0.87	4.09±0.53	4.37±0.73
	2	4.52±0.79	4.99±0.71*	4.20±0.57	4.41±0.73
Autonomy	1	4.34±0.81	4.34±0.69	4.00±0.53	4.20±0.72
	2	4.71±0.68***	4.92±0.87*	4.22±0.48**	4.51±0.68***
Feedback	1	4.41±0.78	4.59±0.87	4.00±0.54	4.24±0.72
	2	4.77±0.71***	4.90±0.88	4.31±0.52***	4.58±0.69***
Dealing with others	1	4.40±0.80	4.35±0.74	4.03±0.56	4.22±0.71
	2	4.65±0.72**	4.93±0.77*	4.21±0.51**	4.51±0.69***
Task identity	1	4.44±0.78	4.40±0.74	4.05±0.55	4.24±0.70
	2	4.63±0.78*	4.97±0.97*	4.25±0.54**	4.51±0.75***
Friendship opportunities	1	4.46±0.81	4.69±0.64	4.06±0.54	4.35±0.75
	2	4.75±0.77**	4.88±0.91	4.22±0.54*	4.46±0.71

Values are mean ± S.D.

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001 by t-test

Group 1 : low score group on job characteristics

Group 2 : high score group on job characteristics

<Table 6> Job satisfaction scores of dietitians †

Job satisfaction	School (n=401)	Hospital (n=74)	Industry (n=355)	Total (n=830)
Work	1.63±0.60 <sup>a</sup>	1.97±0.59 <sup>b</sup>	1.62±0.53 <sup>a</sup>	1.66±0.58
Pay	0.62±0.46 <sup>a</sup>	1.14±0.64 <sup>b</sup>	1.07±0.53 <sup>b</sup>	0.86±0.56
Supervision	1.51±0.73 <sup>a</sup>	1.74±0.73 <sup>b</sup>	1.55±0.59 <sup>a</sup>	1.55±0.68
Promotion	0.64±0.47 <sup>a</sup>	0.81±0.65 <sup>b</sup>	1.01±0.56 <sup>c</sup>	0.81±0.55
Co-workers	1.73±0.66 <sup>a</sup>	2.06±0.56 <sup>b</sup>	1.62±0.64 <sup>a</sup>	1.71±0.65
Total job satisfaction	1.23±0.38 <sup>a</sup>	1.55±0.44 <sup>c</sup>	1.37±0.37 <sup>b</sup>	1.32±0.39

† Highest possible score for the five JDI components: 3.00

Values are mean ± S.D.

Different superscripts in the same row indicate significant differences(p<0.05) by Duncan's multiple range test.

체적인 연구를 수행하여 직무만족도를 높일 수 있는 보완책을 마련하여야 하겠다.

직무만족도는 5가지 요소 중 동료들에 대한 만족도가 가장 높게 나타났으며 그 다음으로 직무자체에 대한 만족이 높았다. 특히 대구·경북지역의 병원 영양사들이 동료들에 대해 유의하게 가장 높은 만족 점수를 보였는데, 이는 병원 영양사의 직무만족 요인을 조사한 Lee 등<sup>14)</sup>의 연구에서도 16개 직무만족 항목 중 동료 영양사와의 관계가 5점 만점에 3.4점으로 가장 높게 나타난 것과 일치하며 이로써 병원 영양사는 동료와의 원만한 인간관계를 통

하여 직무만족의 극대화를 가져오는 것으로 볼 수 있다. 대구·경북지역 학교 영양사들은 주로 승진과 급여에 대한 만족도가 낮은 편인데 이는 서울·경기지역 학교 영양사들을 대상으로 한 Yang 등<sup>8)</sup>의 연구와 대전·청주지역 학교 영양사들을 대상으로 한 Park 등<sup>11)</sup>의 연구결과와도 일치하였다. 승진에 대한 만족도가 낮은 것은 Park 등<sup>11)</sup>의 연구결과에서 제시한 것처럼 타 직종에 비하여 극히 제한된 승진의 기회가 주어지고 승진제도가 확립되어 있지 않아 승진에 별다른 기대나 관심을 갖고 있지 않은 결과라고 사료되며 급여의 경우는 영양사 스스로가



&lt;Table 7&gt; Effect of demographic characteristics on JDI scores of dietitians

Characteristics	Category	School (n=401)	Hospital (n=74)	Industry (n=355)	Total (n=830)
Gender	Female	1.23±0.38	1.55±0.44	1.37±0.37	1.31±0.39
	Male	1.35±0.09	-	1.51±0.22	1.44±0.18
Age(yrs)	≤ 25	1.33±0.44 <sup>ab</sup>	1.44±0.38	1.35±0.38	1.35±0.39
	26 - 30	1.19±0.37 <sup>a</sup>	1.46±0.44	1.42±0.37	1.27±0.39
	31 - 35	1.29±0.37 <sup>ab</sup>	1.78±0.43	1.29±0.21	1.35±0.38
	36 - 40	1.30±0.34 <sup>ab</sup>	1.81±0.26	1.45±0.38	1.40±0.37
	≥ 41	1.53±0.12 <sup>b</sup>	1.40±0.60	1.46±0.01	1.45±0.41
Marital status	Married	1.25±0.36	1.56±0.54	1.43±0.38	1.32±0.40
	Unmarried	1.21±0.40	1.54±0.38	1.36±0.36	1.32±0.39
Education	Junior College	1.40±0.39 <sup>b</sup>	1.56±0.55	1.38±0.38	1.39±0.39 <sup>b</sup>
	Bachelor's degree	1.17±0.35 <sup>a</sup>	1.47±0.41	1.36±0.34	1.25±0.37 <sup>a</sup>
	Master's degree	1.04±0.35 <sup>a</sup>	1.82±0.38	1.32±0.06	1.42±0.47 <sup>b</sup>
Length of employment(yrs)	< 2	1.21±0.34	1.46±0.43	1.34±0.37	1.30±0.37 <sup>a</sup>
	2 - 5	1.24±0.39	1.56±0.35	1.37±0.35	1.32±0.38 <sup>a</sup>
	5 - 10	1.20±0.38	1.38±0.58	1.48±0.41	1.28±0.42 <sup>a</sup>
	≥ 11	1.35±0.38	1.82±0.35	1.38±0.31	1.45±0.39 <sup>b</sup>
Previous job	Industry	1.31±0.43	1.56±0.50	1.47±0.41	1.41±0.43
	School	1.51±0.21	1.83±0.25	1.79±0.70	1.69±0.46
	Hospital	1.09±0.34	1.55±0.36	1.30±0.22	1.30±0.37
	Welfare	1.06±0.35	1.49±0.08	1.09±0.13	1.14±0.25
	Others	1.31±0.39	-	1.36±0.09	1.32±0.33
	None	1.21±0.37	1.50±0.46	1.35±0.34	1.28±0.37
Monthly wage (1,000 won)	< 700	1.27±0.45	1.22±0.50 <sup>a</sup>	1.25±0.39 <sup>a</sup>	1.26±0.42 <sup>a</sup>
	700 - 1,000	1.19±0.37	1.42±0.35 <sup>a</sup>	1.33±0.37 <sup>ab</sup>	1.26±0.38 <sup>a</sup>
	1,001 - 1,200	1.28±0.36	1.57±0.48 <sup>ab</sup>	1.44±0.29 <sup>bc</sup>	1.37±0.35 <sup>ab</sup>
	1,201 - 1,500	1.40±0.36	1.65±0.50 <sup>ab</sup>	1.52±0.38 <sup>c</sup>	1.51±0.41 <sup>c</sup>
	> 1,500	1.34±0.33	2.06±0.14 <sup>b</sup>	1.40±0.41 <sup>abc</sup>	1.47±0.42 <sup>bc</sup>
Work hours(hr./week)	≤ 44	1.24±0.39	1.51±0.42	1.43±0.40 <sup>b</sup>	1.31±0.40 <sup>a</sup>
	45 - 49	1.21±0.36	1.58±0.46	1.27±0.33 <sup>a</sup>	1.26±0.37 <sup>a</sup>
	50 - 54	1.25±0.38	1.62±0.44	1.35±0.38 <sup>ab</sup>	1.36±0.40 <sup>ab</sup>
	55 - 59	1.16±0.22	1.64±0.09	1.45±0.34 <sup>b</sup>	1.44±0.33 <sup>b</sup>
	≥ 60	0.96±0.13	1.25±0.60	1.39±0.33 <sup>ab</sup>	1.35±0.36 <sup>ab</sup>
Concurrent position with cook	Yes	1.20±0.28	1.45±0.52	1.35±0.36	1.35±0.37 <sup>**</sup>
	No	1.23±0.38	1.61±0.36	1.28±0.24	1.27±0.38

Values are mean ± S.D.

\*\* p<0.01 by t-test. Different superscripts in the same column indicate significant differences(p<0.05) by Duncan's multiple range test.

다른 직종에 비하여 급여가 낮다고 생각하기 때문인 것으로 사료된다. Michael 등<sup>23)</sup>이 호텔 종업원들을 대상으로 한 직무만족도 조사에 따르면 급여가 불만족을 일으킬 수 있는 요인이며 직무만족을 위한 가장 확실한 방법은 종업원들에게 그들의 노력과 수고가 올바르게 평가되었다는 것을 알게 하는 것이라 하였다. 급여와 동료들에 관한 만족에 있어

서 성별의 차이를 연구한 Tang 등<sup>24)</sup>에 따르면 남자들은 여자들보다 급여에 대해 더 큰 만족감을 가지는 경향이 있는 반면 여자들은 남자들보다 동료들에 대해 더 큰 만족감을 가진다고 하였다. 이러한 결과는 욕구의 중요성과 관계된 이전의 결과들을 지지하는 것으로 남자들은 여자들보다 돈에 대해 더 높은 가치를 부여하는데 이는 남자들에게 있어

&lt;Table 8&gt; Effects of job characteristics on JDI scores of the dietitians

Job characteristics	Group	School (n=401)	Hospital (n=74)	Industry (n=355)	Total (n=830)
Variety	1	1.25±0.38	1.47±0.44	1.35±0.35	1.31±0.38
	2	1.20±0.37	1.69±0.42	1.39±0.38	1.32±0.40
Autonomy	1	1.03±0.34	1.21±0.43	1.22±0.30	1.12±0.34
	2	1.39±0.36***	1.81±0.39***	1.44±0.36***	1.45±0.38***
Feedback	1	1.17±0.37	1.34±0.44	1.25±0.29	1.22±0.35
	2	1.34±0.38***	1.79±0.39***	1.50±0.40***	1.45±0.41***
Dealing with others	1	1.18±0.37	1.41±0.48	1.32±0.33	1.26±0.36
	2	1.24±0.38	1.64±0.40	1.41±0.37*	1.33±0.39*
Task identity	1	1.19±0.35	1.40±0.40	1.33±0.33	1.28±0.35
	2	1.25±0.38	1.75±0.42	1.41±0.42**	1.34±0.42*
Friendship opportunities	1	1.15±0.38	1.44±0.43	1.25±0.29	1.20±0.37
	2	1.37±0.36***	1.75±0.39*	1.44±0.38***	1.44±0.38***

Values are mean ± S.D.

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001 by t-test

Group 1 : low score group on job characteristics

Group 2 : high score group on job characteristics

서 돈은 존경의 욕구를 만족시키는 중요한 요소들이며 여자들에게 있어서 동료들은 사회적 욕구를 만족시키는 중요한 요소이기 때문이라고 하였다<sup>24)</sup>. Ruf<sup>25)</sup>는 직무만족도는 양적인 생산성, 질적인 생산성과 더불어 총 생산성의 지표가 되므로 직무에 대한 만족의 정도가 크면 작업능률이 향상될 뿐 아니라 나아가서는 총체적인 측면에서 생산성을 높인다고 했다. 따라서 영양사들의 직무만족이 조직의 목표달성에 있어 우선 시 되어야 하겠다.

개인특성에 따른 직무만족도는 <Table 7>과 같다. 전체 영양사들 가운데, 전문대 졸업자와 대학원 졸업자인 경우, 경력이 11년 이상인 경우, 월평균 임금이 121-150만원인 경우, 주당근무시간이 55-59시간인 경우 그리고 겸직하고 있는 경우에 유의하게 (p<0.05) 높은 만족도를 보였으며 학교 영양사들은 전문대졸업자가 유의하게 높은 만족도를 나타내었고, 병원 영양사들은 150만원 이상의 임금을 받는 경우에 유의하게 높은 만족도를 나타내었다. 그러나 다른 개인특성에 관한 만족도의 차이는 없었다. 또한 사업체 영양사들은 월평균 임금이 120-150만원인 경우와 주당 근무시간이 44시간 이하이거나 55-59시간인 경우 만족도에 유의한 차이가 있었다(p<0.05)

직무특성이 전반적인 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과를 <Table 8>에 제시하였다. 6가지

직무특성들의 총 점수를 상, 중, 하의 세 집단으로 분류한 후 직무특성 점수의 차이가 현저히 나는 상위집단과 하위집단을 추출하여 사용하였다. 대구·경북지역 전체 영양사들은 6가지 직무특성 중 자율성, 피드백, 친교의 기회가 많이 주어질수록 직무에 크게 만족하는 것으로 나타났으며(p<0.001), 다른 사람과의 관계와 직무파악의 특성도 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(p<0.05). 학교와 병원 영양사들은 직무특성 가운데 자율성, 피드백, 친교의 기회가 많을수록 직무만족도에 영향을 주었으며, 사업체 영양사들은 다양성을 제외한 모든 직무특성 점수가 높을수록 직무만족도가 유의하게 높은 것으로 나타났다.

##### 5. 영양사의 개인특성, 직무특성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향

Lisrel 모형을 이용하여 대구·경북지역 영양사들의 개인특성과 직무특성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 조사하였다. 독립변수로 개인특성(학력, 임금)과 직무특성(자율성, 친교, 피드백, 다른 사람과의 관계, 직무파악)을, 종속변수로 조직몰입도와 직무만족도를 정하였으며, 경로분석을 위한 구조방정식은 다음과 같다.

$$\eta = B\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

B = 종속변수들이 다른 종속변수에 미치는 회귀효과

Γ = 독립변수가 종속변수에 미치는 회귀효과

η = 조직몰입, 직무만족

ξ = 개인특성, 직무특성

ζ = 오차

변수들간의 인과관계를 설명하기 위하여 B, Γ를 측정하였으며 측정방법으로는 대표본 일 경우 많이 사용하는 최대가능법(maximum likelihood method)을 사용하였다. 측정된 모형들이 적합한지를 알아보기 위해 여러 적합지수들을 측정하였으며 그 결과는 <Table 9>와 같다.  $\chi^2$ 통계량은 값이 작을수록 최적이며 기초부합지수인 GFI(Good of Fit Index)와 표준부합지수인 NFI(Normed Fit Index)는 1에 가까울수록 잘 맞는 모델로 해석하고 AGFI(Adjust Good of Fit Index)는 조정부합지수로서 GFI와 마찬가지로 1에 가까울수록 최적이며 RMSR(Root

Mean Square Residual)은 원소간 평균차이로서 0에 가까울수록 최적이다. 따라서 측정된 이 모형은 자료에 매우 적합함을 알 수 있다.

대구·경북지역 영양사의 개인특성, 직무특성이 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치는 측정된 모형의 직접효과, 간접효과, 및 전체효과는 <Table 10>과 같으며 경로도는 <Fig. 1>과 같다.

$$\text{조직몰입} = (0.05)\text{임금} + (0.08)\text{자율성} + (0.16)\text{피드백} + (0.07)\text{다른 사람과의 관계} + (0.09)\text{직무파악} + \zeta_1$$

$$\text{직무만족} = (-0.13)\text{학력} + (0.10)\text{임금} + (0.18)\text{자율성} + (0.14)\text{친교} + (0.16)\text{피드백} + (-0.11)\text{직무파악} + (0.40)\text{조직몰입} + \zeta_2$$

따라서 영양사들의 조직몰입도는 개인특성과 직무특성에 의해 영향을 받는데, 임금이 높을수록 ( $\beta=0.05$ ), 자율성( $\beta=0.08$ ), 피드백( $\beta=0.16$ ), 다른 사람과의 관계( $\beta=0.07$ ), 직무파악( $\beta=0.09$ )의 특성이 많을수록 몰입하는 경향이 있으며 직무만족도는 개인특성, 직무특성, 조직몰입도 모두에 영향을 받으며 학력이 낮을수록( $\beta=-0.13$ ), 임금이 높을수록( $\beta=0.10$ ) 자율성( $\beta=0.18$ ), 친교( $\beta=0.14$ ), 피드백( $\beta=0.16$ )의 특성이 많을수록, 직무파악( $\beta=-0.11$ )은 낮을수록 직무에 만족하는 경향을 보였다. 본 연구의 경로분석에 따르면 대구·경북지역 영양사들의 직무만족을 위해서는 임금수준을 높여 조직에 몰입시키고 적절한 피드백을 제공하며 직무에 자율적인 권한부여와 직장 내에서 다양한 친교의 기회를 마련하는 것이 필요한 것으로 사료된다.

<Table 9> Goodness of Fit statistics

Fit measure		
$\chi^2$	4.07	(p-value=0.25)
GFI <sup>1</sup>	1.00	
AGFI <sup>2</sup>	0.98	
RMSR <sup>3</sup>	0.009	
NFI <sup>4</sup>	1.00	

<sup>1</sup> GFI = Good of Fit Index

<sup>2</sup> AGFI = Adjust Good of Fit Index

<sup>3</sup> RMSR = Root Mean Square Residual

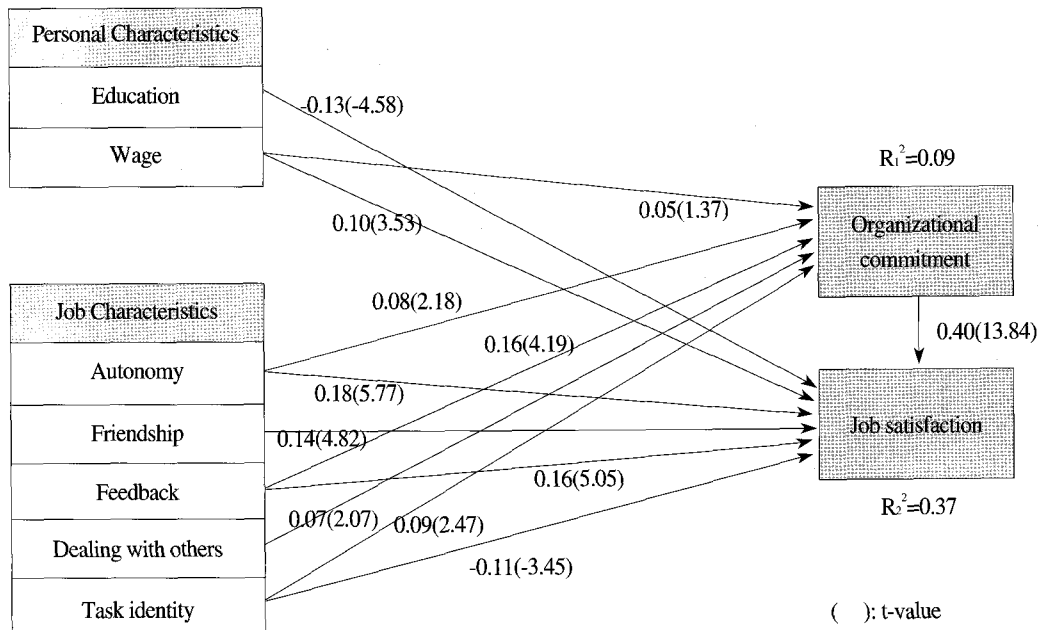
<sup>4</sup> NFI = Normed Fit Index

<Table 10> Direct and indirect effect of ksi on eta and total effects of eta on eta

Variables	Organizational commitment			Job satisfaction		
	Direct	Indirect	Total	Direct	Indirect	Total
Education				-0.13(0.03)***		-0.13
Wage	0.05(0.03)*		0.05	0.10(0.03)***	0.02	0.12
Autonomy	0.08(0.04)**		0.08	0.18(0.03)***	0.03	0.21
Friendship				0.14(0.03)***		0.14
Feedback	0.16(0.04)***		0.16	0.16(0.03)***	0.07	0.23
Dealing with others	0.07(0.04)**		0.07		0.03	0.03
Task identity	0.09(0.04)***		0.09	-0.11(0.03)***	0.04	-0.07
Organizational commitment				0.40		0.40

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001 by t-test

( ): standard error



<Fig. 1.> Path diagram by path analysis.

#### IV. 요약 및 결론

본 연구는 대구·경북지역의 학교, 병원, 사업체 영양사 830명을 대상으로 하여 단체급식소 유형별로 영양사들의 개인특성과 직무특성을 파악하고 개인특성과 직무특성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 알아보려고 하였다.

조직에 대한 몰입도는 병원 영양사가 가장 높았으며, 사업체 영양사가 조직에 대해 가장 낮은 몰입도를 나타내었다. 사업체 영양사들은 다른 급식소 영양사들보다 그들의 조직에 충성을 다하지 않는다고 하였으며 반면에 학교와 병원 영양사들은 조직의 앞날에 관심을 가지고 있다고 하였고, 그들의 조직이 다른 조직과 비교해서 최고의 조직이라는 항목에도 사업체 영양사에 비해 유의하게 높은 점수를 보였다. 연령, 학력, 근무년수, 임금이 높아질수록 병원 영양사들의 조직몰입은 유의하게 높았으며, 모든 영양사들은 근무시간이 적을수록 조직에 더욱 몰입하는 것으로 나타났다. 대구·경북 지역 전체 영양사들은 그들의 직무 가운데 자율성, 피드백, 다른사람과의 관계 그리고 직무파악의 특성이 높을수록 조직에 몰입하였으며 직무에 대한 만족도는 직무특성 가운데 자율성, 피드백 그리고 친교의 기회가 많이 주어질수록 유의하게 높게 나타났다.

전체 영양사들은 동료들에 대한 만족도가 가장 높았으며, 승진의 기회에 대해서는 가장 낮은 만족을 보였다. 특히 학교급식 영양사들이 다른 급식소 영양사들 보다 급여와 승진에 더 낮은 만족도를 보였다. 학교급식 영양사들 가운데 전문대 졸업자가 유의하게 높은 만족도를 보였으며 병원 영양사들은 150만원 이상의 고임금을 받는 경우에 유의하게 높은 만족도를 나타내었다.

대구·경북 영양사들의 개인특성, 직무특성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 Lisrel을 이용해서 분석한 결과, 임금이 높을수록, 자율성, 피드백, 다른 사람과의 관계, 직무파악의 특성이 많을수록 몰입하는 경향이 있으며 직무만족도는 일반사항 중 학력이 낮을수록, 임금이 높을수록 만족하였고 직무특성 중에는 자율성, 친교, 피드백이 높을수록 혹은 직무파악은 낮을수록 직무에 만족하는 경향을 보였다.

본 연구 결과 영양사들이 조직에 몰입하고 자신의 직무에 만족하기 위해서는 영양사 개개인에게 직무에 대한 자율적인 권한을 부여하고 직장 내에서는 다양한 친교의 기회와 적절한 피드백을 제공하는 것이 필요하겠다. 또한 임금수준을 높여 전문직업인으로서의 자부심과 사명감을 북돋아주어 그들이 직무에 대해 책임감을 가지고 스스로 즐거움

과 보람을 찾아 조직에 몰입하게 함으로써 궁극적으로 총체적인 직무만족과 급식의 양적·질적 생산성 향상을 이룰 수 있을 것으로 사료된다.

#### ■ 참고문헌

- 1) McCormick JE, Daniel I. Industrial psychology. 7th ed, Englewood Cliffs IL: Prentice-Hall, 1980
- 2) Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnerre(ed) Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago, Rand McNally Publishing Co. 1976
- 3) Smith HC. Psychology of industrial behavior. New York: Mcgraw-Hill Book Co, 1964
- 4) Stanley TL. The joy of working : a new look at job satisfaction. Supervision. 62(9): 3-6, 2001
- 5) Sin YG. Organizational Behavior. DaSan 198-200, 1985
- 6) Steers RM. Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly 22: 46-56, 1977
- 7) Mowday RS, Porter LW, Steer RM. Employee organization linkage, N.Y. Academy Press. 1982
- 8) Yang IS, Ham SO. Job satisfaction and its relationship to job characteristics of school foodservice dietitians. Korea J Dietary Culture 8(1): 11-19, 1993
- 9) Chang UJ. Job importance and job satisfaction among elementary school foodservice dietitians in Seoul. Korean J Dietary Culture 16(5): 423-430, 2001
- 10) Shin EK, Lee MJ, Lee YK. The effect of job characteristics and work values on organizational commitment and job satisfaction of the school foodservice dietitians. Korean J Community Nutrition 4(3): 441-453, 1999
- 11) Park EJ, Kim KN. Job achievement and job satisfaction of dietitian in elementary school. J Korean Diet Assoc 8(2): 163-174, 2002
- 12) Moon HK, Joung HJ, Cho JS. Relationships between general characteristics and job satisfaction of the Korean dietitian. J Korean Diet Assoc 2(2): 181-198, 1996
- 13) Yang IS, Lee JM, Cha JA, Yoon JS. 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, 1997
- 14) Lee HS, Kim JI. A study on the factors of job satisfaction of the dietitians working in hospitals. Korean J Nutrition 29(6): 651-660, 1996
- 15) Lee MJ, Lee YK. Effects of job characteristics, job performance and organizational commitment on job satisfaction of hospital dietitians in the Daegu · Kyungpook area. Korean J Community Nutrition 5(4): 672-682, 2000
- 16) Kim JM, Song JH. An analysis on the job satisfaction and job characteristic for the dietitians who perform nutrition service in the field of industry foodservice. J Korean Diet Assoc 8(1): 33-41, 2002
- 17) Bae HJ, Chun HJ. A Survey on job characteristics and relationships between general characteristics and job satisfaction of the dietitian in community health center. J Korean Diet Assoc 4(1): 30-39, 1998
- 18) Sims HP, Szilagyi AD, Keller RT. The measurement of job characteristics. Academy of Management J 19: 195-212, 1974
- 19) Mowday RT, Steers RM. The measurement of organizational commitment. J Vocat Beha 14: 224-247, 1979
- 20) Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. Rand McNally, Chicago, 1969
- 21) Sneed J. Job characteristics and job satisfaction of school foodservice employees. School Foodservice Research Review. 12(2): 65-68, 1988
- 22) Kim HJ. Development of a quality assessment model for hospital food and nutrition services - with a manual for the adoption of total quality management - Graduate School of Dongduk Women's University, Ph.D. Thesis, 1998
- 23) Michael A. Spinelli and George C. Canavos. Investigating the relationship between employee satisfaction and guest satisfaction. The Cornell

- Hotel and Restaurant Administration Quarterly.  
41(6): 29-33, 2000
- 24) Tang. Thomas Li-Ping; Talpade, Medha. Sex differences in satisfaction with pay and co-workers: Faculty and staff at a public institution of higher education. Public personnel management. 28(3): 345-349, 1999
- 25) Ruf KL. Identification of components of productivity and some factors affecting them in 25 hospital foodservice system. University of Wisconsin Medison Health Science, USA, Ph.D Thesis, 1975