

## 학교 급식 관리 영양사의 근로가치관이 조직효과성에 미치는 영향 : 영양교사 제도에 대한 기대감의 조절효과를 중심으로

차명화<sup>1</sup>, 서선희<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>영남대학교 식품영양학과, <sup>2</sup>이화여자대학교 식품영양학과

### Influence of School Foodservice Dietitians' Work Value on Organizational Effectiveness: Moderating Effect of Expectation to the Institution of Nutrition Teachers

Myeong Hwa Cha<sup>1</sup>, Sun Hee Seo<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Dept. of Food and Nutrition, Yeungnam University

<sup>2</sup>Dept. of Food and Nutritional Sciences, Ewha Womans University

#### Abstract

The purpose of this study was to identify the influence of school foodservice dietitians' work value on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions. Also, this study explored the role of the expectation to the institution of nutrition teachers as a moderating variable in three relationships: 1) between work value and job satisfaction, 2) between work value and organizational commitment, and 3) between work value and turnover intentions. This study surveyed dietitians who worked at school foodservice in Kyunggi and Daegu · Gyeongbuk province. A total of 509 responses were collected using on-site survey and online survey (response rate 59.3%). This study conducted hierarchical regression analysis to test the moderating effect of the expectation to the institution of nutrition teachers. Results of hierarchical regression showed that work value of status upgrade had a positive effect on job satisfaction to promotion opportunity and salary, and such effect was more significantly apparent in high expectation to new work. In addition, work value of status upgrade had a positive effect on turnover intention, and such effect was more significantly apparent in low expectation to new work environment improvement. Work value of work activity preference also appeared to have a positive effect on organizational commitment, and such effect was more significantly apparent in high expectation to social status and professionalism.

**Key Words :** school foodservice, work value, expectation to the institution of nutrition teachers, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention

#### 1. 서 론

초, 중, 고등학교의 학교급식은 올바른 식습관과 건강한 식생활 형성에 중요한 시기로써 그 중요도가 높아지고 있다. 또한 학교 급식의 품질 향상을 위하여 학교급식 전담 직원인 영양사의 역할이 중요해짐에 따라 영양사의 근로가치관과 조직효과성과의 관계에 관심을 가질 필요가 있다. 조직의 효과성의 개념적 정의에 대하여 보편적인 합의가 이루어지지 않고 있으나 (Robbins 1990) 조직의 목표 달성을 조직효과성의 가장 기본적인 구성요소라는 점에는 이견이 없다 (Min 2003). 그러나 조직의 목표 달성을 측정하는 것은 조직의 목표나 조직 운영과정의 효율성 등이 복합적으로 작용하고 양적인 측면뿐 만 아니라 질적인 측면까지 고려해야 하기 때문에 정확한 측정이 어렵다. 현재

까지의 조직 효과성에 대한 접근 방법은 주로 목표 접근법과 시스템 접근법이 많이 이용되고 있다 (Shin 1995). 목표 접근법이란 조직이 설정한 목표를 달성하는 정도로 조직의 유효성을 측정하는 방법으로 정의되고, 그 측정지표로 생산성, 이윤, 매출액, 투자 수익률, 매출이익률 등을 제시하고 있다. 시스템 접근법은 목표를 달성하는 과정에서 구성원의 만족도와 조직환경과의 관계를 평가하는 것으로 측정지표로서는 직무만족, 조직몰입, 근로생활의 질, 사회적 요구도에 대한 반응도, 이직율, 결근률 등이 제시되고 있다(Shin 1995). 지금까지의 조직효과성에 대한 선행 연구에서 조직효과성을 측정하기 위한 여러 평가 기준 중에서 생산성, 경쟁우위, 직무만족, 수익성, 이직의도, 조직몰입 등의 변수들이 가장 높은 빈도를 차지하는 것으로 나타났다(Min 2003).

\* Corresponding author : Sun Hee Seo, Department of Food and Nutritional Sciences, Ewha Womans University, Daehyundong, Seodaemun-Gu, Seoul, Korea  
Tel: 82-2-3277-4484, Fax: 82-2-3277-2862, E-mail: seo@ewha.ac.kr

근로가치관 (work value)은 가치관의 하위 요소로 “일에 대한 동기적 요소와 사회적 규범 요소가 결합되어 사람들이 일을 통해 얻을 수 있는 것들의 중요성을 판단하는 기준”으로 정의되며 (Wallack 등 1971; Smircich 1983) 내적측면과 외적측면으로 구분되어 측정된다. 내적 근로 가치관은 윤리가 강조하고 있는 일 자체가 가지고 있는 보상적 성격을 의미하며 외적 근로 가치관은 일을 통해 얻을 수 있는 부가적 보상으로 개념화 될 수 있다(Wallack 등 1971; Lee & Jung 2005). 또한 Kalleberg (1977)는 “근로가치관이란 사람들이 근로행위에 대하여 부여하는 의미와 산업사회에서 사람들이 일을 통하여 얻을 수 있는 것들에 대한 의미”로 보고 근로자들이 가지고 있는 가치관의 차이에 따라서 직무를 수행하는데 수반되는 의미와 태도가 상이하며, 이러한 상이성은 조직구성원으로서 기회부여요인과 근로의식의 차이를 통해 조직의 목표에 영향을 미치게 된다고 하였다. 따라서 조직목표를 효과적으로 달성하기 위해서 조직효과성과 함께 조직구성원들의 근로가치관에 대하여 정확히 이해하여야 할 필요가 있다.

지금까지 이루어진 근로가치관에 관한 실증 연구들은 대부분 조직 구성원으로서 개인들이 가지고 있는 근로가치관이 직무 태도와 행동, 조직 몰입, 조직구성원의 성과를 증진시키는데 긍정적으로 기여하고 있다는 결과들을 제시해 왔다(Blood 1969; Ronen 1978). 또한 Hackman & Rowler(1971)는 근로가치관이 직무 특성과 직무 만족 사이에서 조절변수로써의 역할을 한다는 것을 보고하였다. 근로가치관 형성에 영향을 미치는 요인과 근로가치관의 차이에 따른 직무에 대한 태도로써 직무만족이나 직무몰입 등에 대한 연구(Lee & Jung 2005; Choi & Jang 2002)들이 이루어 졌으나 아직 영양사들의 근로가치관에 대한 선행연구가 없을 뿐만 아니라 영양사들의 근로가치관이 어떠한 경로를 거쳐 조직효과성에 영향을 미치는지에 관한 체계적인 연구도 찾아보기 힘들다.

직무만족 (job satisfaction)은 종사원들이 현재 종사하고 있는 자신의 업무 또는 직무경험을 평가한 결과로부터 얻는 긍정적인 정서 상태 (pleasurable emotional state)라고 정의된다 (Locke 1976). 또한 직무에 대한 사람들의 태도 (attitude)로서 종사원들이 아성적으로 그들의 직무에 대한 질을 평가하거나 종사원들의 직무나 조직에 관한 감성적 신념으로 정의되기도 한다 (Stanley 2002). 그러므로 직무에 대한 정서적 반응이 유쾌하거나 긍정적일 때 직무만족의 상태에 이르게 되고 반대로 부정적이거나 불유쾌할 때 직무 불만족 상태가 된다. 직무에 만족함으로써 조직에 대한 공헌도가 높아지고, 조직의 생산성도 향상된다는 전제하에 직무만족의 결정요인과 결과변수에 대한 연구가 활발히 진행되었다 (Ruf & David 1975).

영양사 직무만족에 대한 연구로는 병원급식영양사, 위탁

급식, 학교급식 영양사들을 대상으로 직무관련 요인에 따른 직무만족 분석, 조직문화에 따른 직무만족, 직무만족도에 영향을 미치는 요인분석 등과 같은 선행연구가 이루어졌다 (Jang 2001, Kim 2004). 또한 Sin & Lee (2003)의 연구 결과에 따르면 학교 급식 영양사가 병원급식, 위탁급식업체의 영양사들에 비해 가장 직무만족도가 낮은 결과를 나타내었다고 보고하였다. 이전의 학교 급식 영양사들을 대상으로 한 직무 만족도에 대한 연구들은 직무 만족도 수준, 인적 특징이나 직무특성 요인이 직무 만족도에 미치는 영향을 다루었다. 영양사의 업무 수행 정도와 직무 만족도 간의 관계에 관한 연구로 Park & Kim(2002)은 직무 자체, 상사의 지도, 감독, 동료에 대한 만족도와 전반적인 직무 만족도가 영양사의 직무 수행도와 유의적인 관계가 있다고 보고하였다.

조직몰입 (organizational commitment)은 직무만족과 함께 직무성과, 이직률 등에 영향을 미치는 변수로써 자주 사용되고 있다. 조직 몰입과 직무 만족은 조직이나 직무에 대해 개인이 가지는 긍정적인 태도로서 두 변수간의 인과관계에 대한 연구들이 진행되었다. Porter 등 (1974)은 직무만족이 조직몰입을 구성하는 한 요소라고 주장하였으며 Curry 등(1986)은 조직 몰입을 행위적 변수로 규정하여 조직 몰입이 직무만족이라는 태도를 형성하여 직무만족의 선행 변수라고 증명하였다. Sin & Lee (2003)은 조직 몰입이 영양사들의 직무 만족도에 영향을 주는 결과로 나타나 직무 만족을 위해서 임금 수준을 높여 조직에 몰입시키는 것이 필요하다고 주장하였다.

이직 (turnover)은 크게 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수 있는데, 이직에 관한 대부분의 연구는 자발적 이직을 대상으로 한다. 이직에 관한 연구는 1950년대에 미국에서 시작되어 현재까지 지속적으로 이루어지고 있으며 이는 조직의 인적자원 관리에서 이직이 차지하는 비중이 크다는 것을 반영한 것이라고 볼 수 있다. 대부분의 연구는 이직의 발생원인과 이직간의 관계를 규명하고 이직이 조직에 미치는 영향에 관하여 집중적으로 이루어졌으며 이러한 연구들은 이직에 미치는 영향요인을 이해하는 데 많은 도움을 준다. 이전의 선행 연구들에서 밝혀진 이직에 영향을 미치는 요인으로는 조직 풍토, 직무 요인, 작업 그룹, 인적 자원 관리 시스템등의 조직특성과 인구통계학적 변수, 심리적 반응, 자아존중, 감정적 기질 등의 개인특성들이 있다(Perrewe 등 1995; Hom & Griffith 1991).

학교급식과 학교영양교육에 대한 체계적이고 제도적인 개선 요구에 대한 반영으로 2006년부터 전격적으로 실시되고 있는 영양교사제도는 영양사의 조직과 업무에 대한 협신과 적극적인 참여 태도에 의해 직접적 영향을 받게 될 것이다. 영양사들의 근로가치관은 영양교사제도의 성공적인 실현, 즉 학교 급식 및 영양교육 업무를 주된 목표로 하는 조직 효과성과 밀접한 관계가 있다. 또한 영양교사제도

의 시행에 따른 영양사의 영양교사로서의 직무에 대한 기대감도 조직 효과성에 영향을 미치는 요인 중에 한 변수일 것으로 예측된다. 이제까지 영양사들을 대상으로 한 조직 효과성 평가가 평가 자체에 중점을 두고 이루어진데 비해 본 연구에서는 조직효과성에 미치는 요인을 근로가치관과 영양교사제도에 대하여 영양사들이 갖는 기대감에서 찾아보고자 한다. 학교 영양교사제도 실시에 따른 학교 급식 및 영양교육 업무의 효과성은 학교 영양사들의 직무만족, 조직몰입, 이직의도로 측정하고자 한다. 따라서 본 연구의 목적은 이전에 연구가 이루어지지 않았던 영양사들의 근로가치관을 탐색하고, 근로가치관이 학교 급식 및 영양교육 업무를 목표로 하는 조직의 효과성에 미치는 영향을 영양사들의 영양교사로서 직무에 갖는 기대감에서 찾아냄으로써 영양교사제도의 효과성을 제고할 수 있는 방안을 제시하는데 있다. 즉, 본 연구에서는 학교 영양사들의 근로가치관이 조직효과성(직무만족도, 조직몰입, 이직의도)에 미치는 영향과 영양교사제도에 대한 기대감이 이들 간의 관계에서 조절 변수로써의 역할을 살펴보고자 다음과 같은 가설을 설정하여 검증하고자 한다.

가설 1: 영양교사제도에 대한 기대감에 따라 근로가치관이 직무만족도에 미치는 영향력의 정도는 달라질 것이다.

가설 2: 영양교사제도에 대한 기대감에 따라 근로가치관이 조직몰입에 미치는 영향력의 정도는 달라질 것이다.

가설 3: 영양교사제도에 대한 기대감에 따라 근로가치관이 이직의도에 미치는 영향력의 정도는 달라질 것이다.

## II. 연구 방법

### 1. 조사대상 및 자료수집

본 연구를 위한 조사대상은 경기 지역 및 대구 경북 지역의 초·중·고등학교 급식소에서 근무하는 영양사들로 하였고 구조화된 설문지를 사용하여 2006년 1월 14일에서 2월 20일까지 설문 조사를 실시하였다. 설문지는 경기 지역 영양사협회 보수 교육에 참여한 400명의 영양사들에게 배부되었고 그 중 288부가 회수되었다 (회수율 72%). 대구 경북 지역 영양사협회에 등록되어 있는 458명의 영양사들을 대상으로 on-line을 이용한 설문조사를 실시한 결과 221명의 영양사들이 설문에 참여해 47.9%의 응답률을 나타났다. 전체 응답률은 59.3% (509부 회수/858부 배부) 이었다.

### 2. 설문지 구성

본 연구에 사용된 측정도구는 각 변인들에 대한 선행연구를 토대로 수정하여 사용하였다. 연구 개념에 대한 조직적 정의와 측정 변수는 다음과 같다.

### (1) 영양교사제도에 대한 기대감

본 연구에서는 영양교사제도에 대한 기대감은 ‘영양교사 제도가 시행된 후 교사로서 영양사들의 직무에 갖는 기대’로 정의할 수 있으며 전문성, 급여, 근무환경, 교사로서의 지위, 영양교육의 기회 및 효과 등에 관한 11개 문항을 리커트식 5점 척도 (1=전혀 그렇지 않다, 5=아주 그렇다)로 측정하였다. 영양교사 제도에 대한 영양사의 기대감에 대한 Cronbach 알파값은 .82로 나타났다.

### (2) 근로가치관

본 연구에서 근로가치관은 ‘근로자들의 일과 직업에 대한 정서적 인지상태’라고 정의하고, 측정항목은 Wollack 등 (1971)이 개발한 “The Survey of Work Value; SWV)에 기초하여 본 연구에 맞게 수정하였다. 총 18개 항목을 리커트식 5점 척도 (1=전혀 그렇지 않다, 5=아주 그렇다)로 측정하였다. 근로가치관에 대한 Cronbach 알파값은 .74로 나타났다.

### (3) 직무만족

본 연구에서는 직무 만족은 ‘조직구성원들이 직무 수행에 대해 가지는 만족의 상태’라고 정의하였다. 직무만족 측정 도구는 Scapello & Campbell (1983)이 개발된 도구를 참고로 이용하였으며 급여수준, 승진제도, 동료와의 관계, 업무의 흥미, 전반적인 직무만족도의 5가지 문항을 리커트식 5점 척도 (1=전혀 그렇지 않다, 5=아주 그렇다)로 측정하였다. 직무만족도에 대한 Cronbach 알파값은 .70로 나타났다.

### (4) 조직몰입

본 연구에서는 조직 몰입은 ‘자신이 속해 있는 조직에 대해 심리적으로 동화되어 있는 정도 혹은 일체감을 느끼는 정도’로 정의하였다. 조직 몰입 문항은 Mowday 등 (1982)이 사용한 문항을 토대로 관계를 갖고 있는 조직에 대한 구성원으로서의 애착, 동일시, 충성심, 애사심, 참여 의식에 관한 정서적 몰입에 관한 5개 문항을 리커트식 5점 척도 (1=전혀 그렇지 않다, 5=아주 그렇다)로 측정하였다. 조직몰입에 대한 Cronbach 알파값은 .78으로 나타났다.

### (5) 이직의도

본 연구에서는 이직의도는 ‘자발적으로 자신의 조직을 그만 두려는 개인의 지각된 의도나 욕구’라고 정의하였다. 영양교사 법제화 이전과 이후의 이직의도를 묻는 각 1개 문항으로 측정하였다. 각 문항의 측정 척도는 리커트식 5점 척도 (1=전혀 그렇지 않다, 5=아주 그렇다)로 측정하였다.

### 3. 통계분석

SPSS 12.0을 이용하여 각 측정항목의 기술통계분석 및 내적 일관성 측정을 위한 신뢰도 검증을 Cronbach's alpha를 이용하여 실시하였다. 영양교사 제도에 대한 기대감, 근로가치관, 직무만족도, 조직 몰입의 측정항목에 대한 타당성을 검증하고 각 개념들의 여러 속성들을 영역별로 구분하기 위하여 각 개념들의 측정항목에 대한 요인 분석을 실시하였다. 요인 추출 방법으로 주성분 분석을 사용하여 요인을 추출하고, 요인 회전 방법으로 직각회전인 Varimax를 사용하였다. 요인 분석으로 추출된 각 개념들의 요인들 간의 상관관계 분석을 요인값을 이용하여 실시하였다. 마지막으로 독립변수와 종속변수, 조절변수 간의 가설 검증을 위한 위계적 회귀 분석 (Hierarchical Regression Analysis)을 실시하였다.

## III. 결과 및 고찰

### 1. 조사대상의 인구사회학적 특성

조사대상자의 인구사회학적 특성은 <Table 1>에 나타난다. 509명의 영양사들은 전원 여성이었으며, 연령은 30대가 65.4%로 대부분을 차지하였다. 응답자의 영양사로서의 근무경력은 10년 이상이 199명 (39.5%)으로 제일 많은 비중을 차지하였으나 전체 응답자의 60.5%는 10년 이하의 근무경력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 근무시간은 304명 (59.7%)의 영양사들이 44시간 이하인 것으로 나타났으나 42명 (8.3%)의 영양사들은 주당 50시간 이상 근무

하는 것으로 조사되어 업무시간의 과중함을 나타냈다. 최종 학력은 4년제 대학 졸업이 242명 (47.5%), 대학원 재학 및 졸업자들이 212명 (41.6%)로 나타나 전체 조사대상 영양사들의 89.1%가 4년제 대학 이상의 학위를 취득한 것으로 밝혀졌다. 고용형태는 정규직 348명 (68.4%), 계약직 151명 (29.7%), 임시직 7명 (1.4%)인 것으로 나타났다. 영양사들의 급여수준은 193명 (37.9%)이 연봉 3000 만원 이상이고 58.3%가 2500 만원 이상의 연봉을 받는 것으로 나타났다.

### 2. 영양교사제도에 대한 기대감, 근로가치관, 직무만족도, 조직몰입에 대한 요인 분석 결과

#### 1) 영양교사 제도에 대한 기대감

학교급식관리 영양사의 영양교사 제도에 대한 기대감의 11개 측정항목을 요인 분석을 실시한 결과 3개의 요인이 추출되어 요인 1은 사회적 지위와 전문성에 대한 기대감, 요인 2는 근무환경개선에 대한 기대감, 요인 3은 새로운 업무에 대한 기대감으로 명명되었다. ‘다른 잡무의 양이 감소될 것으로 기대한다 (exp 1)’, ‘상사의 지도를 덜 받을 것으로 기대한다 (exp 5)’, ‘조리실보다 교무실에서의 근무시간이 늘어나게 될 것이므로 근무환경이 다소 개선될 것으로 기대한다 (exp 10)’는 근무환경 개선에 대한 기대감요인으로 구분되었으며 ‘현재 영양사 담당 업무와는 다른 업무를 수행하게 될 것으로 기대한다 (exp 2)’는 단일 항목으로 새로운 업무에 대한 기대감이라는 요인으로 구분되었다. 나머지 항목들은 사회적 지위와 전문성에 대한 기

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

(N=509)

Characteristics	Category	N	%	Characteristics	Category	N	%
Age (year)	≤ 30	112	22.2	Gender	Male	0	0
	31 - 35	155	30.7		Female	509	100
	36 - 40	175	34.7		Over Master Degree	80	15.7
	≥ 41	63	12.5		Graduate student	132	25.9
current position (year)	≤ 1	112	22.0	Education	Bachelor Degree	242	47.5
	2-3	155	30.5		University student	42	8.3
	≥ 4	175	34.4		Junior College Graduate	9	1.8
Whole career in dietitians (year)	<1	53	10.5		Graduate		
	≥ 1 - 3	30	6.0		Temporary employee	7	14
	>3 - 7	171	33.9		Regular employee	348	68.4
	>7 - 10	51	10.1		Contract employee	151	29.7
	>10	199	39.5				
Work hours (hr/week)	< 44	85	16.7	Employment status	> 3000	193	37.9
	44	219	43.0		2600 - 3000	104	20.4
	45-49	155	30.5		2100 - 2500	46	9.0
	≥ 50	42	8.3		(10,000won)	1600 - 2000	70
					<1500	89	17.5

Note: Number of respondents answered was different with unapplicable answers. (Unapplicable answers were treated as missing data)

<Table 2> Principal component and varimax factor analysis for expectation to the Institution of nutrition teachers

Expectation	Factor Loading	Eigen value	% of Variance	Cumulative Variance(%)	Cronbach Alpha
EXP1: Expectation to social status and professionalism					
exp 3	.621				
exp 4	.772				
exp 6	.821				
exp 7	.718				
exp 8	.567				
exp 9	.697				
exp 11	.673				
EXP2: Expectation to work environment improvement					
exp 1	.785				
exp 5	.750				
exp 10	.670				
EXP3: Expectation to new work					
exp 2	.922	1.009	9.175	60.353	

Notes.

- exp1: Expect less miscellaneous duties
- exp2: Expect different duties than current dietitians' duties.
- exp3: Expect more empowerment on performing school meal service.
- exp4: Expect more chance to present specialty as a dietitian.
- exp5: Expect less observation of my boss.
- exp6: Expect improved power not only as a teacher but as a dietitian.
- exp7: Expect more chance to participate in decision-making on school meal service.
- exp8: Expect salary rise.
- exp9: Expect higher respect from co-workers in school than as only a dietitian.
- exp10: Expect improved work environment by spending more time in a teacher's office not in a kitchen.
- exp11: Expect obtaining frequent chance to teach nutrition education more.

대감으로 명명되었으며 다음의 항목들이 이에 속한다: 학교급식업무를 수행하는 데 있어 재량권이 더욱 커질 것으로 기대한다(exp 3). 영양사로서의 전문성을 발휘하기 더욱 용이할 것으로 기대된다(exp 4). 학생들에 대한 권위가 향상될 것으로 기대된다(exp 6). 학교영양급식 관련 업무의 의사결정에 참여할 수 있는 기회가 더욱 증가될 것으로 기대된다(exp 7). 교사의 급여가 상승할 것으로 기대한다(exp 8). 학교내 동료들 사이에서 나의 지위가 향상될 것으로 기대한다(exp 9). 영양교육 관련 과목의 교육 기회를 보다 쉽게 확보할 수 있을 것으로 기대된다(exp 11).

요인항목의 신뢰성 검정 결과 요인의 항목 신뢰도는 사회적 지위와 전문성에 대한 기대감 (.852), 균무환경 개선에 대한 기대감 (.652)으로 나타나 내적 일관성에 큰 문제가 없음을 알 수 있다 (Table 2).

## 2) 근로가치관

학교급식관리 영양사의 근로가치관의 대표성을 나타내

기 위해 18개의 근로가치관 속성을 요인분석을 실시한 결과 총 6개의 요인들이 추출되었으며 요인 1은 조직관심, 요인 2는 경제적 수입, 요인 3은 신분상승, 요인 4는 업무 자부심, 요인 5는 사회적 신분, 요인 6은 활동선후성으로

<Table 3> Principal component and varimax factor analysis for work value

Expectation	Factor Loading	Eigen value	% of Variance	Cumulative Variance(%)	Cronbach Alpha
WV1: Concerns about organization		3.727	20.705	20.705	.752
wv 4	.761				
wv 5	.790				
wv 6	.785				
WV2: Income		2.961	16.450	37.155	.688
wv 10	.690				
wv 11	.792				
wv 12	.764				
WV3: Status upgrade		1.421	7.895	45.050	.697
wv 16	.698				
wv 17	.771				
wv 18	.793				
WV4: Work pride		1.197	6.652	51.701	.672
wv 1	.580				
wv 2	.826				
wv 3	.760				
WV5: Social status		1.074	5.964	57.666	.669
wv 13	.595				
wv 14	.771				
wv 15	.814				
WV6: Activity preference		1.012	5.621	63.286	.696
wv 7	.699				
wv 8	.763				
wv 9	.672				

Notes.

- wv1: Nothing beats doing the most suitable work to me.
- wv2: A person would be miserable if he/she does not have a pride in his/her job.
- wv3: A person should be proud of his/her job.
- wv4: It does not matter which class you are in to make a suggestion for your company.
- wv5: It is right to demand actively to straighten out unreasonable/wrong points in the work place.
- wv6: Propose a good idea to improve business performance is natural and should be encouraged.
- wv7: A person should take a job makes him/her stay busy rather than stay loose.
- wv8: Keeping yourself busy on the job makes your working day pass more quickly, and makes/helps you be satisfied.
- wv9: Facing a tough task improves your working ability.
- wv10: A person should choose the job which pays the most.
- wv11: A wage level is the most important factor when a person chooses a job.
- wv12: Making a money is an important goal of working.
- wv13: A good job has fame and social position.
- wv14: It is natural to envy the person who has a fancy/good job.
- wv15: The person who has a good job gets respect in the neighborhood.
- wv16: A frequent chance of promotion makes one's job a good one, not a wage level.
- wv17: A person should be interested in getting a higher position, and must work hard to get a promotion.
- wv18: A person has to consider a chance of promotion when choose a job.

명명되었다 (Table 3). 요인항목의 신뢰성을 검정한 결과 6개의 요인 항목의 신뢰도는 조직관심 (.752), 경제적 수입 (.688), 신분상승 (.697), 업무 자부심 (.672), 사회적 신분 (.669), 활동선호성 (.696)으로 구성개념의 신뢰도가 0.7에 가까워 내적일관성이 확보된 것으로 볼 수 있다. 각 요인들에 속하는 항목들은 <Table 3>에 나타내었다.

### 3) 직무만족

학교급식관리 영양사의 직무 만족도의 5개 측정항목을 요인 분석을 실시한 결과 2개의 요인으로 추출되었으며 요인 1은 전반적인 업무 및 관계 만족도로 요인 2는 승진기회 및 보수 만족도로 명명되었다. 직장동료와의 관계에 대한 만족도 (sat 2)와 직무자체에 대한 만족도 (sat 4), 전반적인 업무 만족도 (sat 5)는 전반적인 업무 및 관계 만족도 요인으로 분류되었고 현재의 승진기회와 정도에 대한 만족도 (sat 1)와 임금에 대한 만족도 (sat 3)는 승진기회 및 보수 만족도로 분류되었다 (Table 4). 요인항목의 신뢰성을 검정한 결과 전반적인 업무 및 관계 만족도 요인의 신뢰도는 .708로 구성개념의 신뢰도가 0.7이상이고 승진기회 및 보수 만족도 요인의 신뢰도는 .699로 구성개념의 신뢰도가 0.7에 가까워 내적일관성이 확보된 것으로 볼 수 있다.

### 4) 조직몰입

학교급식관리 영양사의 조직몰입의 5개 측정항목을 요인 분석한 결과 아이겐 값이 1 이상인 요인이 1개만 추출되었으며 전체 분산 설명력이 54. 1%로 나타났다. 조직몰입의 5개 항목은 다음과 같다: “현재 직장을 선택한 것에 대해 매우 잘한 일이라고 생각한다”, “주변 사람들에게 현재

<Table 4> Principal component and varimax factor analysis for job satisfaction

Job Satisfaction	Factor Loading	Eigen value	% of Variance	Cumulative Variance(%)	Cronbach Alpha
SAT 1: Satisfaction to overall work and relationship		2.345	46.905	46.905	.708
sat 2	.667				
sat 4	.856				
sat 5	.808				
SAT 2: Satisfaction to promotion opportunity and salary		1.126	22.511	69.416	.699
sat 1	.856				
sat 3	.863				

Notes.

- sat1: Satisfaction with the current promotion opportunity
- sat2: Satisfaction with the relationship with other co-workers
- sat3: Satisfaction with the current wage
- sat4: Satisfaction with the nature of work
- sat5: Satisfaction with the overall work

직장에 대하여 호의적으로 표현한다”. “현재 직장은 나에게 삶의 의미를 부여해 준다”, “현재 직장이 보다 발전되기 위해 상당히 노력하는 편이다”, “조직을 위해 어떠한 직무라도 맡을 용의가 있다”

### 3. 각 변수들의 인식 수준과 상관관계 분석

<Table 5>는 요인 분석으로 추출된 영양교사제도에 대한 기대감, 근로가치관, 직무만족도, 조직몰입, 이직의도의 각 요인들 간의 상관관계를 보여주고 있다.

#### 1) 영양교사 제도에 대한 기대감

영양교사 제도에 대한 기대감의 3개 요인들에 대한 평균은 사회적 지위와 전문성에 대한 기대감 (3.73), 근무환경 개선에 대한 기대감 (2.39), 새로운 업무에 대한 기대감이 높은 반면 근무 환경개선에 대한 기대감은 저조한 것으로 나타났다. 조직 몰입의 평균은 3.45로 비교적 높은 조직 몰입의 정도를 보여주고 있다. 그리고 영양교사 법제화 이후의 이직의도는 2.14, 법제화 이전의 이직 의도는 2.44로 영양교사 제도의 법제화 이후 영양사들의 이직 의도가 낮아짐을 알 수 있었다.

이전의 영양사들의 이직의도 연구 결과를 살펴보면 강원 지역 초등학교와 고등학교 영양사들을 대상으로 한 연구에서 응답자 중 50.6%가 이직에 관심을 표명했다고 보고했다 (Jang & Kim 2003).

#### 2) 근로가치관

근로가치관의 6개 요인들에 대한 평균은 조직관심 (4.36), 경제적 수입 (3.30), 신분상승 (3.59), 업무 자부심 (4.32), 사회적 신분 (3.64), 활동 선호성 (4.08)으로 나타나 높은 근로가치관을 나타내고 있다. 본 연구 결과를 공무원을 대상으로 한 Lee & Jung (2005)의 연구와 비교해 볼 때 공무원과 영양사 모두 업무에 대한 자부심에서 높은 근로가치관을 나타내었으나 공무원은 사회적 신분 요인에서 가장 낮은 근로가치관을, 영양사들은 신분상승 요인에서 낮은 근로가치관을 가지고 있는 것으로 나타나 두 집단 간에 서로 다른 근로가치관을 갖고 있음을 보였다. 영양사들은 조직에 대한 관심과 직무에 대한 자부심을 바탕으로 스스로의 직무를 수행하고 있는 것으로 사료된다.

#### 3) 직무만족도

직무만족도에서 전반적인 업무와 관계 만족도의 평균 3.38에 비해 승진기회와 보수 만족도의 평균은 2.42로 나타나 승진기회와 임금에 대하여 상대적으로 불만족하는 것으로 드러났다. 직무만족도에 대한 선행연구들을 비교해 볼 때, 학교·병원·산업체 영양사들의 경우 직무자체에 대한 만족도가 가장 높고, 급여와 승진이 가장 낮은 직무만

&lt;Table 5&gt; Mean, standard deviation, and correlation matrix for constructs

Construct	Mean	SD	SAT1	SAT2	OC	WV1	WV2	WV3	WV4	WV5	WV6	EXP 1	EXP 2	EXP 3	TI 1	TI 2
<b>Job Satisfaction</b>																
SAT 1	3.38	.69	1													
SAT 2	2.42	1.22	0	1												
<b>Organizational Commitment</b>																
OC	.79	.523**	.073		1											
<b>Work Value</b>																
WV 1	4.36	.41	.057	.046	.130**	1										
WV 2	3.30	.83	-.023	-.145**	-.076	.000	1									
WV 3	3.59	.65	-.029	-.093*	.042	.000	.000	1								
WV 4	4.32	.42	.032	-.127**	.180**	.000	.000	.000	1							
WV 5	3.64	.76	-.094*	-.043	-.031	.000	.000	.000	.000	1						
WV 6	4.08	.75	.147**	-.028	.227**	.000	.000	.000	.000	.000	1					
<b>Expectation</b>																
EXP 1	3.73	.82	.112*	-.017	.201**	.169**	-.043	.160**	.207**	.179*	.069	1				
EXP 2	2.39	1.13	.035	.010	.056	.152**	.064	.106*	-.012	-.057	.000	.000	1			
EXP 3	2.95	1.16	.052	-.173**	.026	-.083	.087	.026	.065	.104*	.015	.000	.000	1		
<b>Turnover Intention</b>																
TI 1	2.44	1.16	-.167**	-.214**	-.153**	-.050	.112*	.128**	.110*	.069	-.007	.047	.141**	.095*	1	
TI 2	2.14	1.06	-.141**	-.139**	-.224**	-.101*	.105*	.070	-.023	.022	-.066	-.171**	.195**	.061	.598**	1

Notes.

\*p&lt;0.05, \*\*p&lt;0.01

Correlation matrix was developed using factor scores

SAT 1: Job satisfaction to overall work and relationship

SAT 2: Job satisfaction to promotion opportunity and salary

WV 1: Work value of concerns about organization

WV 2: Work value of economic income

WV 3: Work value of status upgrade

WV 4: Work value of pride

WV 5: Work value of social status

WV 6: Work value of activity preference

EXP 1: Expectation to social status and professionalism

EXP 2: Expectation to work environment improvement

EXP 3: Expectation to new work

TI 1: Turnover intention before promulgation of the institution of nutrition teachers

TI 2: Turnover intention after promulgation of the institution of nutrition teachers

족도를 보여 본 연구의 결과와 일치하였다 (Yang 등 1997; Yang & Ham 1993; Park & Kim 2002). 반면, 보건소 영양사들의 직무만족도 연구에서는 직장동료와의 관계 만족도가 가장 높은 항목이었으며 (Park 등 1999), 병원영양사들을 대상으로 한 Lee & Kim (1996)의 연구에서도 대인관계에서 가장 높은 직무만족도를 나타내어 전반적인 업무 및 관계 만족도에서 더 높은 평균값을 나타낸 본 연구와 유사한 결과를 보였다.

#### 4) 상관관계

영양교사 제도에 대한 기대감, 근로가치관, 직무만족도, 조직몰입, 이직 의도의 각 요인들 간의 유의적인 상관관계가 나타났다. 특히 전반적인 업무와 관계 만족도와 조직몰입은 강한 양의 상관관계를 보여주고 있으며 ( $r=.523^{**}$ ) 승진기회와 보수에 관련된 만족도는 새로운 일에 대한 기대감과 근로가치관의 세 요인들 (수입, 지위상승, 업무에 대한 자부심)과 음의 상관관계를 보여주고 있다. 조직몰입

은 사회적 지위와 전문성에 대한 기대감과 근로가치관의 세 요인들 (조직관심, 업무 자부심, 활동선호성)과 양의 상관관계를 나타냈다. 영양교사 제도의 법제화 이전과 이후의 이직 의도와 직무 만족도 및 조직 몰입은 유의적인 음의 상관관계를 나타내었다. 영양교사 제도의 법제화 이후의 이직 의도는 조직관심에 대한 근로가치관과 사회적 지위와 전문성에 대한 기대감과 유의적인 음의 상관관계를 나타낸 반면 경제적 수입에 대한 근로가치관과 근무환경개선에 대한 기대감과는 유의적인 양의 상관관계를 나타내었다.

#### 4. 영양교사제도에 대한 기대감의 조절효과 검증

근로가치관이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 있어서 영양교사 제도에 대한 기대감의 조절효과를 통계적으로 검증하기 위해서 Cohen & Cohen (1983)에 의해 제시된 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 시행하여 설명력 ( $R^2$ )의 변화를 검토하였다. 분석결과 설명력 ( $R^2$ )의 증가분 ( $\Delta R^2$ )이 유의하다면, 상

호작용의 영향, 즉 조절효과가 있다는 것을 보여주는 것이다. 즉, 1단계에서는 독립변수인 근로가치관을, 2단계에서는 독립변수인 근로가치관과 조절변수인 영양교사 제도에 대한 기대감을 투입하여 회귀분석하여 설명력 ( $R^2$ )의 변화를 분석하였다. 3단계에서는 2단계 모형에 근로가치관과 영양교사 제도에 대한 기대감의 상호작용 변수를 추가하여 설명력 ( $R^2$ )의 변화를 알아보고 이 변화가 통계적으로 유의한지를 검증하였다.

### 1) 가설 1 검증

직무만족도를 종속변수로 영양교사 제도에 대한 기대감을 조절변수로 위계적 회귀분석을 실시한 결과 승진기회와 보수 만족도에 대하여 근로가치관의 세 번째 요인인 신분상승과 영양교사 제도에서 새로운 업무에 대한 기대감의 상호작용 영향이 유의적으로 ( $F=10.752$ ,  $p<0.001$ ) 나타나 부분적으로 가설이 채택되었다. <Table 6>은 근로가치관을 독립변수로 하고, 종속변수로 직무만족도를 투입하였으며, 이 두 변수의 관계에 대한 영양교사 제도에 대한 기대감의 조절효과 검증 결과를 나타낸 것이다.

<Table 6> Moderating effect of expectation to the institution of nutrition teachers in the relationship between work value and job satisfaction

Independent Variable (IV)	R	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F (df)	$\Delta F$
Model (IV): SAT 2				10.752 *** (3, 485)	
Step 1: WV 3	.090	.008	.008		4.003*
Step 2: EXP 3	.196	.039	.030		15.367***
Step 3: WV3 * EXP3	.250	.062	.024		12.314***

Notes.

\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.001$

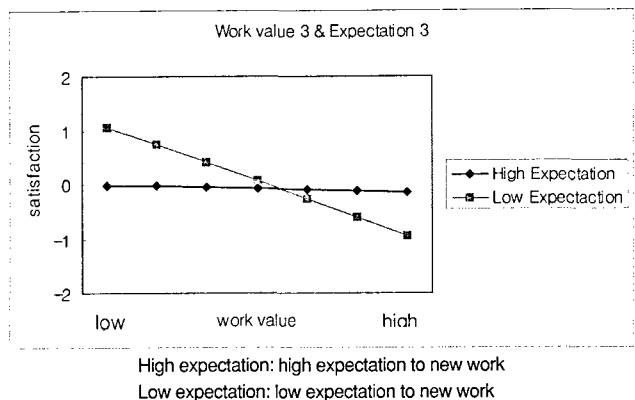
SAT 2: Job satisfaction to promotion opportunity and salary

WV 3: Work value of status upgrade

EXP 3: Expectation to new work

<Figure 1>은 근로가치관과 직무만족도와의 관계에서 영양교사 제도에 대한 기대감의 조절변수로서의 역할을 보여주고 있다. 새로운 업무에 대한 기대감이 높은 집단보다 낮은 집단이 신분상승에 관련된 근로가치관이 승진기회와 보수 만족도에 미치는 영향이 더 크게 나타나고 있음을 나타내고 있다. 다시 말해서 새로운 업무에 대한 기대감이 낮은 경우 신분 상승에 대한 근로가치관이 높을수록 승진기회와 보수에 대한 만족도가 낮아지는 부(-)의 영향을 미쳤다.

이는 새로운 업무 활동 기대감에 대한 상응한 변화가 제공되지 않게 될 경우 신분상승에 대한 높은 가치관은 기존의 획일적인 승진체계 아래서 승진이나 보수와 관련된 직무 만족도를 저하시킬 수 있을 것으로 해석된다. 따라서 영양교사 제도를 정착시키는 과정에서 영양교사의 업무와 교



<Figure 1> Moderating effect of expectation to New Work on the relationship between job satisfaction to promotion opportunity and work value of status upgrade

육 활동 영역의 개발을 통해 새로운 직위에 따른 변화된 업무에 대한 기대감이 충족되도록 노력해야 할 것이다. 뿐만 아니라 성과급 도입과 목표관리제와 같은 외재적 보상체제를 통한 인적자원 관리 체계의 확립도 중요하다고 본다.

### 2) 가설 2 검증

근로가치관이 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 영양교사 제도에 대한 기대감의 조절효과를 통계적으로 검증하기 위해서 조직몰입을 종속변수로 영양교사 제도에 대한 기대감을 조절변수로 위계적 회귀분석을 실시한 결과 조직몰입에 대하여 근로가치관의 여섯 번째 요인인 활동선후성과 영양교사 제도에서 사회적 지위와 전문성에 대한 기대감의 상호작용 영향이 유의적인 것으로 ( $F=17.946$ ,  $p<0.001$ ) 나타나 부분적으로 가설이 채택되었다 (Table 7).

<Table 7> Moderating effect of expectation to the institution of nutrition teachers in the relationship between work value and organizational commitment

Independent Variable (IV)	R	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F (df)	$\Delta F$
Model (IV): OC				17.946 *** (3, 486)	
Step 1: WV 6	.226	.051	.051		26.303***
Step 2: EXP 1	.292	.085	.034		18.078***
Step 3: WV 6 * EXP1	.316	.100	.015		7.896**

Notes.

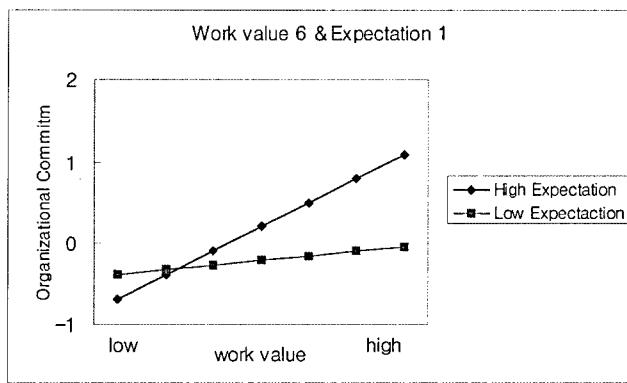
\*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

WV 6: Work value of activity preference

EXP 1: Expectation to social status and professionalism

OC: Organizational Commitment

<Figure 2>는 근로가치관과 조직몰입과의 관계에 대한 영양교사 제도에 대한 기대감의 조절변수로써의 역할을 보여주고 있다. 사회적 지위와 전문성에 대한 기대감이 낮은 집단보다 높은 집단이 활동선후성에 관련된 근로가치관이 조직몰입에 미치는 영향이 더 크게 나타나고 있음을 나타



High expectation: high expectation to social status and professionalism  
Low expectation: low expectation to social status and professionalism

<Figure 2> Moderating effect of expectation to social status and professionalism on the relationship between organizational commitment and work value of activity preference

내고 있다. 다시 말해서 사회적 지위와 전문성에 대한 기대감이 높은 영양사들은 기대감이 낮은 영양사들보다 활동선후성에 관련한 근로가치관이 높을수록 조직몰입이 더 크게 나타나게 된다는 것이다. 근로가치관과 조직몰입에 관한 기존의 연구들은 두 변인간의 상당한 연관성을 증명하고 있다. 우리나라 공무원을 대상으로 한 연구 (Lee & Jung 2005)와 싱가포르 근로자들을 대상으로 한 연구 (Putti 등 1989)에서 근로가치관이 조직몰입에 커다란 영향을 미친다는 사실을 계량적으로 입증한 바 있다. 한편 사회정체성이론 (social identity theory)에 의하면 사회적 지위 및 신분에 대한 자부심이 클수록 그 조직에 잔존하려는 욕구가 크고 자기조직의 사회적 지위를 높이기 위해 조직의 활동에 보다 활발하게 참여하게 된다고 한다 (Tyler 1999). 이와 같은 연구결과들은 앞서 언급한 본 연구결과인 사회적 지위와 전문성에 대한 영양사들의 기대감과 근로가치관, 그리고 조직몰입 변인간의 관계가 매우 높다는 사실을 재차 확인하여 주고 있다.

### 3) 가설 3 검증

근로가치관이 법제화 이전의 이직의도에 미치는 영향에 있어서 영양교사 기대감의 조절효과를 통계적으로 검증하기 위해서 법제화 이전의 이직 의도를 종속변수로 영양교사 제도에 대한 기대감을 조절변수로 위계적 회귀분석을 실시한 결과 법제화 이전의 이직 의도에 대하여 근로가치관의 세 번째 요인인 신분상승과 근무환경개선에 대한 기대감의 상호작용의 영향이 유의적으로 ( $F=7.491$ ,  $p<0.001$ ) 나타나 부분적으로 가설이 채택되었다 (Table 8).

<Figure 3>은 근로가치관과 법제화 이전의 이직 의도와의 관계에 대한 영양교사 제도에 대한 기대감의 조절변수로써의 역할을 보여주고 있다. 근무환경개선에 대한 기대감이 높은 집단보다 낮은 집단이 신분상승에 관련된 근로

<Table 8> Moderating effect of expectation to the institution of nutrition teachers in the relationship between work value and turnover intentions

Independent Variable (IV)	R	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F(df)	$\Delta F$
Model (IV): TI 1				7.491 *** (3, 487)	
Step 1: WV 3	.123	.015	.015	7.569**	
Step 2: EXP 2	.177	.031	.016	8.064**	
Step 3: WV 3 * EXP 2	.210	.044	.013	6.552*	

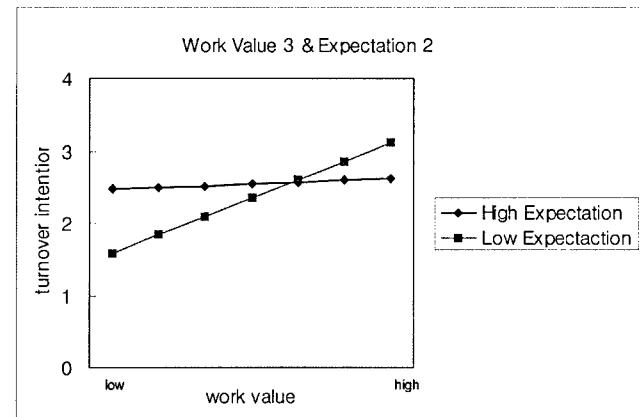
Notes.

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

WV 3: Work value of status upgrade

EXP 2: Expectation to work environment improvement

TI 1: Turnover intention before promulgation of the institution of nutrition teachers



High expectation: high expectation to work environment improvement

Low expectation: low expectation to work environment improvement

<Figure 3> Moderating effect of expectation to work environment improvement on the relationship between turnover intention before promulgation of the institution of nutrition teachers and work value of status upgrade

가치관이 법제화 이전의 이직 의도에 미치는 영향이 더 크게 나타나고 있음을 나타내고 있다. 다시 말해서 근무환경 개선에 대한 기대감이 낮은 영양사들은 신분상승에 관련한 근로가치관이 높을수록 법제화 이전의 이직 의도가 더 크게 나타나게 된다는 것이다. 신분상승에 관련된 근로가치관이 높은 영양사들이 이직 의도가 더 높고 신분상승에 관련된 근로가치관과 함께 근무환경 개선에 대한 기대감이 높으면 높을수록 이직의도가 한층 더 높아짐을 뜻한다.

여러 선행 연구들의 결과를 살펴보면 직무만족, 직무몰입, 임파워먼트, 직무성과와 이직의도와의 관계는 반비례적인 현상을 제시하고 있다 (Lee & Park 2006; Kim & Shin 2006; Lee & Park 2005) 즉, 직무에 대한 만족과 몰입, 그리고 직무에 대한 권한 부여 및 성과가 높은 사람 일수록 직장을 그만 둘 비율이 낮아진다는 것이다. 반대로 직무스트레스 혹은 역할 스트레스는 이직의도를 낮추는 요인으로 보고되고 있다. 그러나 근로가치관과 이직의도와의

관계는 현재 보고된 바가 없고, 본 연구의 결과에 따르면 영양사들의 근로가치관 중에서 신분상승에 대한 근로가치관이 아직 의도에 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 즉, 신분에 대한 기대 혹은 요구가 실제와의 차이에서 오는 외부적인 요인에 대한 주관적인 인식이 아직 의도에 직접적인 영향을 주는 것으로 해석된다. 이와 같은 관계에 근무환경개선에 대한 기대감의 영향은 조절효과를 갖는 변인으로 나타났는데, 이는 직무에 대한 만족감과 아직 의도와의 관계에서 경기 혹은 취업현황 등의 다양한 요인들이 영향을 준다고 밝힌 Lee & Park (2006)의 연구와 유사한 경향이었다. 또한 Lee 등 (2006)의 연구에서도 직무만족과 아직 의도와의 반비례적인 관계에 각 조직이 갖는 특수성과 근무환경 등의 다양성이 아직 의도에 영향을 주는 요인으로 밝히고 있어 향후 직무만족과 아직의도와의 직접적인 관계 뿐만 아니라 매개효과 혹은 조절효과를 갖는 인자들에 대한 연구가 필요할 것으로 본다.

#### IV. 요약 및 결론

본 연구 결과에 대한 요약 및 결론은 다음과 같다.

1. 본 연구의 대상자들은 학교급식관리 영양사의 근로가치관, 직무만족, 직무몰입, 영양교사제도에 대한 기대감 측정 항목들의 대표성을 나타내기 위해 요인분석을 실시하고 각 요인들의 신뢰도 검증을 하였다. 18개의 근로가치관 속성에 대한 요인분석 결과 6개의 요인들이 추출되었으며 각 요인 항목의 신뢰도는 조직관심 (.752), 경제적 수입 (.688), 신분상승 (.697), 업무 자부심 (.672), 사회적 신분 (.669), 활동 선호성 (.696)으로 나타났다. 직무 만족도의 5개 측정항목은 2개의 요인으로 분류되었고, 전반적인 업무 및 관계 만족도와 승진기회 및 보수 만족도로 명명하였다. 각 항목의 신뢰도는 전반적인 업무 및 관계 만족도 (.708)와 승진기회 및 보수 만족도 (.699)로 나타났다. 학교급식관리 영양사의 조직몰입의 5개 측정항목은 단일 요인으로 나타났으며 전체 분산 설명력이 54. 1%로 나타났다. 학교급식관리 영양사의 영양교사 제도에 대한 기대감에 관한 11개 측정항목은 3개의 요인으로 추출되었고 각 요인항목의 신뢰도는 사회적 지위와 전문성에 대한 기대감 (.852), 근무환경 개선에 대한 기대감 (.652)으로 나타났다. 따라서 본 연구에 이용한 측정도구는 내적 일관성이 확보된 것으로 볼 수 있다.

2. 학교급식관리 영양사들의 근로가치관에 대한 평균은 조직관심 (4.36), 경제적 수입 (3.30), 신분상승 (3.59), 업무 자부심 (4.32), 사회적 신분 (3.64), 활동 선호성 (4.08)으로 나타나 전반적으로 높은 근로가치관을 나타내고 있다. 영양사들은 조직에 대한 관심과 직무에 대한 자부심을 바탕으로 스스로의 직무를 수행하고 있는 것으로 사료된다. 영양교사 제도에 대한 기대감은 사회적 지위와 전문성

에 대한 기대감 (3.73)이 가장 높았던 반면 근무환경개선에 대한 기대감 (2.39)은 가장 낮은 기대감을 보였다. 조직 몰입의 평균은 3. 45로 비교적 높은 조직 몰입의 정도를 보여주고 있다. 그리고 영양교사 법제화 이후의 아직 의도는 2.14, 법제화 이전의 아직 의도는 2.44로 영양교사 제도의 법제화 이후 영양사들의 아직 의도가 낮아짐을 알 수 있었다.

3. 근로가치관과 직무만족, 조직몰입 및 아직의도와의 관계에 미치는 영양교사 제도에 대한 기대감의 조절효과를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석 (hierarchical regression analysis)을 시행하여 가설검증을 실시하였다. 근로가치관(독립변수)과 직무만족도(종속변수)와의 관계에 영양교사 제도에 대한 기대감의 조절변수 효과를 분석한 결과 직무만족 중 승진기회와 보수 만족도에 대하여 근로가치관의 세 번째 요인인 신분상승과 영양교사 제도에서 새로운 업무에 대한 기대감의 상호작용 영향이 유의적인 것으로 나타났다.

4. 근로가치관이 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 영양교사 제도에 대한 기대감의 조절효과는 근로가치관의 여섯 번째 요인인 활동선호성과 영양교사 제도에서 사회적 지위와 전문성에 대한 기대감의 상호작용 영향이 유의적인 것으로 나타났다. 즉, 영양교사 제도의 시행에 따른 사회적 지위와 전문성에 대한 기대감이 높은 영양사들일수록 활동선호성에 관련된 근로가치관이 조직몰입에 미치는 영향이 더 크게 나타나고 있음을 나타내고 있다. 사회적 지위 혹은 신분에 대한 자부심이 클수록 자기조직의 사회적 지위를 더욱 높이기 위해 조직의 활동에 보다 활발하게 참여하게 되는데, 이 영향력은 영양교사 제도에 대한 기대감이 높을수록 더욱 커질 것으로 해석된다.

5. 근로가치관이 아직 의도에 미치는 영향에 있어서 영양교사 제도에 대한 기대감의 조절효과는 영양교사 제도의 법제화 이전에만 유의적인 영향력이 있는 것으로 나타났다. 영양교사 제도가 법제화되기 이전의 아직 의도에 신분상승과 관련된 근로가치관과 근무환경개선에 대한 기대감의 상호작용이 유의적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 근무환경개선에 대한 기대감이 낮은 영양사들은 신분상승에 관련한 근로가치관이 높을수록 법제화 이전의 아직 의도가 더 크게 나타나게 된다는 것이다. 이는 신분상승에 관련된 근로가치관이 높은 영양사들이 아직 의도가 더 높고 신분상승에 관련된 근로가치관과 함께 근무환경 개선에 대한 기대감이 높으면 높을수록 아직 의도가 한층 더 높아짐을 뜻한다.

6. 이와 같은 연구결과들을 통해 영양사들의 근로가치관은 영양교사 제도에 대한 기대감이 높을수록 영양사의 직무만족과 조직몰입에 더 긍정적으로 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

본 연구는 영양사의 조직효과성에 대한 근로가치관과 영

양교사 제도에 관한 기대감의 관계에 초점을 맞추었다. 구체적으로 학교 급식 관련 조직의 경우 근로가치관이 조직효과성을 향상시키는데 영양교사 제도에 대한 영양사의 기대감이 조절 효과를 갖는지를 규명하는 것을 목적으로 하였다. 그 결과 영양사들의 영양교사 제도에 대한 기대감은 근로가치관이 조직효과성에 미치는 관계에서 부분적으로 조절 작용을 하고 있음이 밝혀져 학교급식 및 영양교육 업무의 효율적인 운영을 위하여 영양교사 제도는 긍정적인 효과를 미칠 것으로 기대된다. 따라서 영양교사 제도의 안정적 시행과 성공적 확립을 위하여 영양사 자신은 물론 학교급식 관계자 및 행정 담당자, 교육부, 그리고 식품영양학 관련 교수진과 전문인들의 관심과 긴밀한 협조가 필요한 시점이다. 본 연구는 영양교사 제도가 시행되기 이전에 수행된 연구로써, 실제로 영양교사 제도가 실시된 이후에 조직효과성에 미치는 영양교사제도의 영향력에 대하여 반드시 향후 연구되어야 할 것이다. 또한 본 연구의 지역적 한정성은 연구 결과를 일반화하는데 제한점이 되며, 조직효과성 측정 변수로 사용한 조직몰입, 직무만족, 이직의도 세 변수간의 선후 영향력에 대해 서로 다른 논의가 아직도 계속되고 있는 점을 감안한다면 학교 급식과 관련된 조직의 효과성을 측정하기 위한 보다 새롭고 명확한 접근이 향후 연구에서 이루어져야 할 것이다.

## ■ 참고문헌

- Blood MR. 1969. Work values and job satisfaction. *J. Applied Psychology*, 53(6): 456-459
- Choi HS, Jang BS. 2002. Correlation Between Employees' Sense of Values and In - company System - Limited to Travel Agencies in Busan -. *J. Tourism and Leisure Research*, 13(2): 129-146
- Cohen J, Cohen P. 1983. Applied Multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences (2nd Ed). Hillsdale. NJ: Lawrence Erlbaum.
- Curry JP, Wagerfield DS, Price JL, Mueller CW. 1986. On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *AMJ*, 29(4): 847-858
- Dose JJ, Klimoski RJ. 1995. The diversity of diversity: work values effects on formative team processes. *Human Resource Management Review*, 9(1): 83-108
- Hackman JR, Lawler EE. 1971. Employee reaction to job characteristic. *J. Applied Psychology*, 55: 259-286
- Hom PW, Griffeth RW. 1991. Structural equation modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses. *J. Applied Psychology*, 76(3): 360-375
- Jang MR, Kim MH. 2003. Job satisfaction of dietitians between elementary school and high school. *J. Korean Dietetic Association*, 9(1): 13-21
- Jang UJ. 2001. Job importance and job satisfaction among elementary school foodservice dietitians in Seoul. *J. Korean Society of Food Culture*, 16(5): 423-430
- Kalleberg A. 1997. Work value and job satisfaction: A theory of job satisfaction. *America Sociological Review*, 42: 124-143
- Kim CS, Shin YK. 2006. The Effect of Service Orientation on Job Performance, Job Satisfaction and Turnover Intention of Family Restaurant. *J. Tourism and Leisure Research*, 18(1): 67-83
- Kim HY. 2004. The effects of dietitians' job satisfaction, working in contracted food service management company on customer orientation and financial performance. Masters degree thesis. Yonsei University.
- Lee HS, Kim JI. 1996. A study on the factors of job satisfaction of the dietitians working in hospitals. *Korean J. Nutrition*, 29(6): 651-660
- Lee SJ, Myun MS, Yang IS, Lee HY. 2006. Job Satisfaction of Employees in F&B Department: Domestic Independent Deluxe Hotel vs. International Chain Deluxe Hotel. *Korean J. Food Culture*, 21(1): 42-50
- Lee SR, Park SI. 2006. The Effect of Job Stress, Turnover of safeguard on Job Satisfaction. *The Korean J. Physical Education*, 45(1): 227-236
- Lee YH, Park HY. 2005. A Study on Empowerment, Organization Commitment, and Turnover Intentions of Flight Attendants in the Airline Industry. *The Korean J. Aviation Management*, 3(1): 65-83
- Lee YK, Jung SH. 2005. An empirical study of the impact of work value on job satisfaction and organizational commitment, *Korean J. Public Administration*, 43(1): 71-98
- Locke EA. 1976. Handbook of Industrial and Organizational Psychology : The nature and causes of job satisfaction. Skokie: Rand McNally.
- Min J. 2003. A Review of Conceptualizations and Reconceptualizations of Organizational Effectiveness. *Korean Public Administration Review*, 37(2): 83-105
- Mowday, RT. Steers, RM, Porter, LW. 1979. The measurement of organizational commitment. *J. Vocational Behavior*, 4: 224-247
- Park EJ, Kim KN. 2002. Job achievement and job satisfaction of dietitians in elementary school. *J. Korean Dietetic Association*, 8(2): 163-174
- Park HR, Kwon JY, Cho KJ. 1999. The current status and prospects of community nutrition services: The perception and needs of community nutrition services among the residents of the pilot service areas. *J. Korean Dietetic Association*, 5(1): 54-639
- Perrewe PL, Ralston DA, Rotonda FD. 1995. Model depicting the

- relations among perceived stressors, role conflict, and organizational commitment: a comparative analysis of Hong Kong and the United States. *Asia Pacific J. Management*, 12(2): 1-22
- Porter L, Steers R, Mowday R, Boulian PV. 1974. Organizational commitment, job satisfaction, turnover among Psychoatric technicians. *J. Applied Psychology*, 57: 603-609
- Putti JM, Aryee S, Laing TK. 1989. Work values and organizational commitment: A study in the Asian context. *Human Relations*, 42: 275-288
- Robbins, SP. 1990. *Organizational Theory: Structure, design, and applications* (3rd ed). New York: Prentice Hall.
- Ronen S. 1978. *The nature of human values*. New York Free Express.
- Ruf KL, David BD. 1975. How to attain optimal productivity. *J. American Dietetic Association*, 49: 77-81
- Scapello V, Campbell JP. 1983. Job satisfaction : Are all the parts there?. *Personal Psychology*, 36: 577-600
- Shin Y. 1995. *Organizational Behavior*. Dasan Publisher.
- Sin E, Lee Y. 2003. Effects of personal and job characteristics on organizational commitment and job satisfaction of Daegu Gyeongbuk area dietitians by foodservice employment type. *Korean J. Food Culture*, 18(2): 75-88
- Smircich L. 1983. Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28: 339-358
- Staneley TL. 2001. The joy of working: A new look at job satisfaction. *Supervision*, 62(9): 3-6
- Tyler LE. 1999. Why people cooperate with organizational analysis: An Identity based Perspective. *Research in Organizational Behavior*, 21: 201-246
- Wollack SJ, Coodale J, Witjing J, Smith P. 1971. Development of the survey of work values. *J Applied Psychology*, 55: 331-338
- Yang IS, Lee JM, Cha JA, Yoon JS. 1997. Relationship among job satisfaction, job characteristics, and organizational commitment of dietitians in hospital, school, and industry foodservice. *J. Korean Dietetic Association*, 3(1): 9-12
- Yang IS, Ham SO. 1993. Job satisfaction and its relationship to job characteristics of school foodservice dietitians. *Korean J. Dietary Culture*, 8(1): 11-19

---

(2006년 8월 31일 접수, 2006년 12월 13일 채택)