

학교 급식 관리 영양사의 영양교사 제도에 대한 기대감에 따른 직무만족도, 근로가치관 및 이직의도의 차이 분석

차 명 화 · 서 선 희^{1)†}

영남대학교 식품영양학과, 이화여자대학교 식품영양학과¹⁾

Comparison Analysis of School Foodservice Dietitians' Job Satisfaction, Work Value, and Turnover Intention Based on the Expectation to be a Nutrition Teacher

Myeong Hwa Cha, Sun Hee Seo^{1)†}

Department of Food and Nutrition, Yeungnam University, Gyeongsan, Korea
Department of Food and Nutritional Sciences,¹⁾ Ewha Womans University, Seoul, Korea

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the difference of school food service dietitians' work value, job satisfaction, and turnover intention based on their expectation to be a nutrition teacher. Also, this study explored the differences in expectation to be a nutrition teacher, work value, job satisfaction, turnover intention depending on demographics and school foodservice operational characteristics. 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 (59.3%). Dietitians expressed favorable work value (3.88 ± 0.34) and mid level of a job satisfaction (2.99 ± 0.64). The percentage of dietitians who had an intention to leave after the promulgation of a nutrition teacher system (13.2%) was lower than that of dietitians who had an intention to leave prior to it (23.2%). Most dietitians expected a salary rise (84.7%), more chance to teach nutrition education (76.0%), and the improvement of power not only as a teacher but as a dietitian (72.7%). Dietitians who had higher expectation levels to be a nutrition teacher (> 3 on the 5 point Likert scale) showed a higher tendency of significant turnover intention ($F = 4.40, p < 0.01$) and more confident work value ($F = 15.292, p < 0.001$) when comparing those who had lower expectations. There were significant differences in work value, job satisfaction, turnover intention, and expectation to be a nutrition teacher depending on career length and employment status of dietitians. This study revealed that school food service dietitians have favorable expectations to be nutrition teachers with high work value. (*Korean J Community Nutrition* 11(3) : 361~373, 2006)

KEY WORDS : school food service · work value · nutrition teacher · job satisfaction · turnover intention

서 론

평생의 건강을 좌우할 수 있는 올바른 식습관과 건강한

식생활 형성은 실천적 측면의 영양교육을 통해 효과적으로 확립될 수 있다. 또한 학령기와 청소년기는 성장이 왕성한 시기이므로 식생활로 인한 성장 발달과 건강에 미치는 영향이 중요하며, 학교급식을 통해 건전한 식생활에 관한 지식을 습득시킬 수 있으므로 특히 영양교육의 중요성이 강조되는 시기이다. 이 시기의 영양교육은 성인이 되어서도 균형 있는 식습관을 영위할 수 있는 바탕이 된다(American Dietetic Association 1996). 국내외에서는 영양교육이 국민 영양 개선과 국민 건강 증진을 통한 국가 경쟁력 강화 차원에서 주요한 정책 사업으로 추진되고 있으나, 최근까지

접수일 : 2006년 3월 29일

채택일 : 2006년 5월 19일

†Corresponding author: Sun Hee Seo, Department of Food and Nutritional Sciences, Ewha Womans University, Daehyun-dong, Seodaemun-gu, Seoul 120-750, Korea

Tel: (02) 3277-4484, Fax: (02) 3277-2862

E-mail: seo@ewha.ac.kr

학교급식 담당자인 영양사가 제도적으로 영양교육을 담당할 수 있는 법적체계가 마련되지 않아 영양교육에 참여하고자 하는 영양사들의 높은 의도와는 달리 영양교육과 관련된 직무는 제한적일 수 밖에 없었다(Bae 등 2005). 이와 같은 영양교육의 필요성과 학교급식에 대한 체계적이고 제도적인 개선이 시급하다는 요구가 반영되어 학교급식 전담 직원인 영양사가 영양교사로 전환되는 영양교사제도가 2006년부터 시행됨에 따라 영양교사는 학교 급식 업무 뿐만 아니라 교육자로서의 의무 혹은 권리로 마땅히 해야 할 영양교육에 대한 계획을 수립하여 실행해야 하는 역할을 병행함으로써 교육현장에서 영양교육의 효과를 극대화시킬 수 있을 것으로 기대된다.

영양교사제도는 초·중등교육법(법률 제6934호, 2003.7.25 공포, 2006.1.1 시행) 및 학교급식법(법률 제6935호 2003년 7.25 공포, 2006.3.1 시행)의 개정으로 학생의 건강관리와 바른 식습관을 위한 체계적인 영양교육을 실시하기 위해 2006년부터 시행되어 1,712명의 영양사가 영양교사로 배치된다. 교육부는 우선 3년 이상 학교에서 근무 중인 영양사 4,200여명을 영양교사로 전환시키는 작업을 진행 중에 있다. 이들 중 2,164명은 2006년 현재 교육대학원에서 교직이수를 밟고 있으며 2006년 5월~6월 중 별도의 임용고사를 치르게 되며 발령 시기는 2006년 9월이다. 교육부는 나머지 영양사에 대해서도 2006년 교직을 이수 시킨 후 임용고사를 통해 2,000명 이상을 선발, 내년에 배치한다는 계획을 갖고 있다. 학교급식법 제5조의 규정에 따르면 급식시설과 설비를 갖춘 학교에 영양교사 1명을 두도록 영양교사 배치기준을 마련하여 교사수급 상황에 따라 영양교사를 둘 수 없는 경우에는 관할청이 정하도록 했으며 인접한 2개 이상 학교에 급식대상 학급 수가 12개 학급을 초과하지 않는 범위 안에서 영양교사를 공동으로 둘 수 있도록 되어 현재 5,800여명의 영양교사가 확보되어야 한다(Ministry of Education & Human Resources Development 2005).

영양교육 업무를 강화한 영양교사의 직무로는 영양교육 관련 자료의 개발 및 배포, 영양 및 식생활 관련 교재 개발과 같은 소극적인 영양지도 이외에 특별활동 및 방과 후 활동을 통한 영양 건강 상담프로그램 운영, 영양클리닉 개설과 영양상담실 운영, 학부모를 대상으로 하는 영양교실, 강연회, 영양연구회 운영 등과 같이 학생과 학부모를 대상으로 한 보다 적극적인 교육 활동이 제시되고 있다(Kwak 2003). 이와 같은 영양교사의 교육 활동은 급변하는 사회·교육 환경의 변화속에서 학교급식에서도 점차 강화되고 있

는 고객만족 요구에 대하여 한 차원 높은 서비스로 부응하는 의미를 가질 수도 있다. 인적자원에 많이 의존하고 있는 학교 급식 업무 또는 인적서비스를 통해 전문적인 영양·건강 지식을 전달하는 영양교육 업무 분야에서 영양사들의 역할은 고객(학생과 학부모)과 직접 대면하는 접점 조직구성원(customer-contact employee)으로서 그들의 즉각적인 상황판단과 문제해결능력이 학생과 학부모가 인지하게 되는 서비스 품질에 직접적인 영향을 미친다. 급식 혹은 영양교육 서비스가 고객들에게 전달되는 접점에서 일하는 영양사들에 의해서 학교급식 혹은 영양교육과 관련된 서비스의 전체적인 품질이 좌우된다. 좋은 직무환경에서 올바른 근로가치관과 높은 직무만족을 갖는 영양사들은 고객의 서비스 요구에 적극적으로 대응할 수 있으며 불평에 대해서도 적절히 처리함으로써 고객만족을 높일 수 있을 것이다. 이를 통하여 근로가치관, 직무만족감을 갖는 영양사들은 영양교사제도의 성공적인 확립에서 경쟁력의 원천이 될 것이다. 그럼에도 불구하고 영양교사제도에 관한 영양사들의 인식에 관련된 연구는 미흡하여 영양교사 직무 제시에 관한 연구(Kwak 2003)를 제외하면 선행연구를 찾아볼 수가 없는 실정이다. 그러나 영양교사 제도가 실시되어 영양사의 비중이 확대되고 있는 시점에서 영양사의 근로가치관, 직무만족, 이직의도 및 영양사 기대감에 대한 연구는 중요한 의미를 가질 것으로 사료된다.

근로가치관(Work value)이란 가치관의 하위 요소로 “일에 대한 동기적 요소와 사회적 규범 요소가 결합되어 사람들이 일을 통해 얻을 수 있는 것들의 중요성을 판단하는 기준”으로 정의 된다(Wallack 1971; Smircich, 1983). 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. 이는 개인의 태도 지각, 동기부여에 상당한 변인으로 작용하고 있으며 조직문화 형성에도 커다란 역할을 하므로 조직목표를 효과적으로 달성하기 위해서 조직구성원들의 근로가치관에 대하여 정확히 이해하여야 할 필요가 있다. 근로가치관에 대한 연구는 근로가치관 형성에 영향을 미치는 요인과 근로가치관의 차이에 따른 직무에 대한 태도로서 직무만족이나 직무몰입 등에 대한 공무원 혹은 근로자들의 행동의 차이를 분석한 보고들이 있으나 아직 영양사들의 근로가치관에 대한

선행연구는 없다(Lee & Jang 2005; Choi & Jang 2002). 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 이성적으로 그들의 직무에 대한 질을 평가하거나 종사원들의 직무나 조직에 관한 감성적 신념으로 정의되기도 한다(Staneley 2002). 그러므로 직무에 대한 정서적 반응이 유쾌하거나 긍정적인 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 등 1975; Teas 1983; Richard 등 2001). 영양사 직무만족에 대한 연구로는 병원급식영양사, 위탁급식, 학교급식 영양사들을 대상으로 직무관련 요인에 따른 직무만족 분석, 조직문화에 따른 직무만족, 직무만족도에 영향을 미치는 요인분석 등과 같은 선행연구가 이루어 졌다(Lee & Lee 2000; Sin 등 1999; Moon 등 1997). 또한 Yoon (1995)의 연구 결과에 따르면 학교 급식 영양사가 병원급식, 위탁급식업체의 영양사들 보다 직무만족도가 낮고 조직헌신성도 유의적 낮은 결과를 나타내었다고 보고하였다. 직무만족과 이직에 대한 선행연구 결과에 따르면 직무만족과 이직 사이에는 항상 부(-)의 관계가 있음이 밝혀졌으며 이직의도에 영향을 주는 요인은 승진, 임금, 직무안정성, 직무자책, 스트레스 및 동료요인 등인 것으로 나타났다(Lee & Park 2005).

조직의 성과나 구성원 개인에 대한 성과 분석은 양적인 측면 뿐만 아니라 질적인 측면도 고려해야 하므로 정확한 측정이 어렵고, 따라서 조직의 외적인 보상체계의 운용도 쉽지 않다. 그러나 영양사의 조직과 업무에 대한 헌신과 적극적인 참여가 영양교사 제도의 효과성과 직접적으로 연계되어 있다는 점은 분명하기 때문에 영양교사 제도가 시행되는 이 시점에서 영양사들이 갖는 근로가치관과 직무만족에 대한 연구가 필요하다. 이에 본 연구에서는 학교 영양사들의 영양교사제도에 대한 기대감을 파악한 후 직무만족, 근로가치관, 이직의도에 대한 차이와 네가지 변수들의 상관성에 대한 관계를 분석하고, 인구 통계적 변수 그리고 학교 급식 관련 변수에 따른 영양 교사 기대감, 직무 만족도, 근로가치관, 이직의도의 차이를 찾아냄으로써 보다 효율적인 영양교사제도 운영을 위한 영양사들의 권한부여(임과워먼트) 방안들에 관한 기초자료를 제시하고자 한다.

연구 방법

1. 조사대상 및 자료수집

본 연구를 수행하기 위한 조사대상은 경기 지역 및 대구·경북 지역 초·중 고등학교 급식소에서 근무하는 영양사들로 하였다. 경기 지역 영양사들의 경우 경기 지역 영양사협회 보수 교육에 참여하는 영양사들에게 연구 목적을 설명하고 400명에게 설문지를 배포하여 집단적 설문조사를 실시한 결과 288명이 응답하였다(회수율 72%).

대구·경북 지역 영양사들의 경우에는 영양사협회에 등록되어 있는 학교 급식 영양사들을 대상으로 on-line을 이용한 설문조사를 실시하였다. 즉, 영양사들에게 연구의 목적과 연구 협조를 요청하는 편지와 함께 설문참여하기에 바로 링크될 수 있는 e-mail을 발송하여 2006년 2월 6일부터 2월15일까지 설문조사를 진행하였다. 458명의 영양사들에게 메일을 보냈으며 221명의 영양사들이 설문 참여해 47.9%의 응답률을 나타냈다. 전체 응답률은 59.3% (509부 회수/858부 배부)이었다.

2. 설문지 구성

본 연구에서 근로가치관은 '근로자들의 일과 직업에 대한 정서적 인지상태'라고 정의하고, 측정변수로는 Wollack 등(1971)이 개발한 "The Survey of Work Value; SWV)에 기초하여 업무자부심, 조직관심, 활동선호성, 경제적 수입, 사회적 신분, 신분상승에 대한 총 18개 항목을 추출하여 사용하였다. 직무만족은 '조직구성원들이 직무 수행에 대해 가지는 만족의 상태'라고 정의하였다. 직무만족 측정 도구는 Scapello & Campbell (1983)의 연구에서 개발된 도구를 참고로 이용하였으며 급여수준, 승진제도, 동료와의 관계, 업무의 흥미, 전반적인 직무만족도의 5가지 측면에 대한 직무만족을 측정하였다. 영양교사 기대감은 '영양교사 제도가 시행된 후 교사로서 영양사들의 직무에 거는 기대'로 정의할 수 있으며 전문성, 급여, 근무환경, 교사로서의 지위, 영양교육의 기회 및 효과 등에 관한 11문항으로 측정하였다. 그리고 이직의도는 영양교사 법제화 이전과 이후의 이직의도를 묻는 2개 문항으로 측정하였다. 각 문항의 측정항목들은 Likert 5점 척도(1점: 전혀그렇지 않다, 5점: 아주 그렇다)로 구성되었다. 또한 응답자의 인구통계학적인 특성을 파악하기 위하여 연령, 학력, 결혼 상태, 급여수준, 고용형태, 주당근무시간, 근무경력 등에 대한 일반적인 사항 10문항과 근무학교의 유형, 학교의 위치, 급식운영형태, 급식실시년수, 제공 급식 등 해당학교의 일반특성 및 급식현황에 관

한 9문항으로 구성되었다. 본 연구에서 사용된 측정도구의 신뢰도는 근로가치관 설문 문항의 경우 Cronbach's $\alpha = 0.737$, 직무만족도의 경우 Cronbach's $\alpha = 0.703$, 영양교사 제도에 대한 영양사의 기대감의 경우 Cronbach's $\alpha = 0.824$ 이었다.

3. 통계분석

연구의 결과는 SPSS 12.0 프로그램을 이용하여 통계처리 하였다. 영양사의 인구통계학적 특성과 급식소 특성에 대한 문항들은 기술통계분석을 통해 빈도, 백분율, 평균, 그리고 표준편차를 구하였다. 그리고 영양교사 기대감에 따른 근로가치관, 직무만족도, 그리고 이직의도의 차이분석과 인구통계학적 변수, 학교 급식 관련 변수에 따른 근로가치관, 직무 만족도, 영양 교사 기대감, 이직의도의 차이는 ANOVA를 이용하여 분석하였으며 Duncan's test로 사후검증을 실시하여 유의성을 검증하였다. 네가지 각 변수들 간의 상관성 검증을 위하여 Pearson's correlation를 이용하여 상관분석을 실시하였다.

결 과

1. 조사대상의 일반사항

1) 학교 영양사들의 인구사회학적 특성

조사대상자의 일반사항은 Table 1에 제시하였다. 509명

의 영양사들은 전원 여성이었으며, 연령은 30대가 65.4%로 대부분을 차지하였다. 응답자의 영양사로서의 근무경력 은 10년 이상이 199명(39.5%)로 제일 많은 비중을 차지 하였으나 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 근무하는 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. 고용 형태는 정규직 348명(68.4%), 계약직 151명(29.7%), 임시직 7명(1.4%)인 것으로 나타났다. 영양사들의 급여수준은 193명(37.9%)이 연봉 3000만원 이상이고 58.3%가 2500만원 이상의 연봉을 받는 것으로 나타났다.

2) 조사대상 영양사들의 근무학교 특성

조사대상 영양사들이 근무하는 학교의 일반특성과 급식관련 일반사항은 Table 2와 같다. 조사대상 영양사들이 근무하는 학교 대부분(71.5%)이 5년 이상 급식을 실시해 왔으며, 주로 공립(81.4%)으로 운영되는 초등학교(69.4%)였다. 한끼당 1500~2000원의 급식비를 책정하여 사용하는 학교가 301개교(59.1%), 2500원 이상의 급식비를 책정한 학교는 161개교(31.6%)였다. 주로 단독조리 형태(82.9%)로

Table 1. Participants' demographic characteristics (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	Education		Higher than graduate degree	80
	≥ 41	63	12.5		Graduate student	132	25.9
Career in current position (year)	≤ 1	112	22.0	Bachelor degree	242	47.5	
	2 - 3	155	30.5	University student	42	8.3	
	≥ 4	175	34.4	Diploma	9	1.8	
				Junior college			
Whole career in dietitians (year)	> 1	53	10.5	Employment status	Temporary employee	7	1.4
	≥ 1 - 3	30	6.0		Regular employee	348	68.4
	≥ 3 - 7	171	33.9		Contract employee	151	29.7
	≥ 7 - 10	51	10.1	Yearly wages (10,000 won)	≥ 3000	193	37.9
≥ 10	199	39.5	2600 - 3000		104	20.4	
Work hours (hr/week)	< 44	85	16.7		2100 - 2500	46	9.0
	44	219	43.0		1600 - 2000	70	13.8
	45 - 49	155	30.5	< 1500	89	17.5	
	≥ 50	42	8.3				

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

급식소가 운영되었으며, 69.9%가 정량배식을 실시하였다. 급식장소로는 교실급식이 40.1%, 식당급식이 49.5%로 여전히 교실급식의 비율이 높았다. 전체 479개교(94.1%)의 학교가 점심급식만 실시하는 것으로 나타났다.

2. 직무만족도와 이직의도에 대한 영양사들의 인식

영양사들의 직무만족도는 Table 3에 제시된 바와 같다. 직무만족도 전체 평균은 2.99 ± 0.64이며, 직무자체에 대한 전반적인 만족도 3.39 ± 0.82(item 5), 직장동료와의 관계에 대한 만족도 3.48 ± 0.82(item 2)가 평균 이상의 높은 만족도를 나타냈다. 반면 현재의 승진기회와 정도에 대한 만족도는 가장 낮았으며(item 1; 2.19 ± 1.09), 임금에 대한 만족도(item 3; 2.65 ± 1.11) 또한 보통 이하의 수준을 나타냄으로써 불만족하는 속성인 것으로 드러났다.

한편 이직의도의 경우에는 전체평균 2.28 ± 0.99로 낮은 이직의도를 보였으며, 특히 영양교사 법제화 이후(item 7; 2.14 ± 1.06)의 이직의도가 법제화 이전(item 6; 2.44 ± 1.16) 보다 유의적으로 낮아(t = 4.654, p < C.001) 영양교사 제도의 법제화가 영양사들의 이직의도를 낮추는 계기가 되었음을 알 수 있었다(Table 4).

3. 근로가치관에 대한 영양사 인식

영양사들이 인식하는 근로가치관에 대한 평균과 표준편차는 Table 5에 나타낸 바와 같다. 근로가치관에 대한 전체적인 평균은 3.88 ± 0.34로 비교적 높은 근로가치관을 갖고 있었다. 학교급식 영양사들이 가장 높은 점수를 준 항목은 자기만족, 즉 자신에게 가장 적합한 일을 하는 가치 요인(item 1; 4.49 ± 0.58)이었다. 또한 자신의 업무에 자

Table 2. Characteristics of school and foodservice facilities

Characteristics	Category	N	%	Characteristics	Category	N	%
Duration of foodservice (year)	< 2	36	7.1	School management	Private	8	1.6
	≥ 2 - 5	97	19.1		National	86	17.0
	≥ 5 - 8	121	23.8		Public	411	81.4
	≥ 8	243	47.7	Meal cost per person (won)	More than 1500	43	8.4
School type	Elementary	353	69.4		1500 - 2000	301	59.1
	Middle	118	23.2		More than 2000	161	31.6
	High	31	6.5	Serving style	Freedom in amount	51	10.0
Foodservice management system ¹⁾	CVIM	422	82.9		Fixed amount	356	69.9
	CVJM	68	13.4		Partial fixed amount	96	18.9
	CMJM	15	2.9	Meals served	Lunch (L)	479	94.1
Service location	Classroom (CR)	204	40.1		L + Dinner (D)	5	1.0
	Dinningroom (Dr)	252	49.5		Breakfast + L + D	21	4.1
	CR + DR	50	9.8				

1) CVIM: conventional independent management, CVJM: conventional joint management, CMJM: commissar/ joint management

Table 3. Dietitian's Job satisfaction

Items	Disagree		Neutral		Agree		Mean ± SD	
	N	%	N	%	N	%		
Job satisfaction (2.99 ± 0.64)	1. Satisfaction with the current promotion opportunity	318	62.5	116	22.8	73	14.3	2.19 ± 1.09
	2. Satisfaction with the relationship with other co-workers	59	11.6	167	32.8	283	55.6	3.48 ± 0.82
	3. Satisfaction with the current wage	228	44.8	145	28.5	135	26.5	2.65 ± 1.11
	4. Satisfaction with the nature of work	91	17.9	185	36.3	233	45.8	3.27 ± 0.84
	5. Satisfaction with the overall work	82	16.1	158	31.0	269	52.8	3.39 ± 0.82

Scale: 5-point scale from 1-strongly disagree, 5-strongly agree

Table 4. Comparison of dietitians' turnover intentions based on promulgation of Nutrition teacher system

Items	Disagree		Neutral		Agree		Mean ± SD	t-value
	N	%	N	%	N	%		
Turnover intention (2.28 ± 0.99)	1. Had an intention to leave before promulgation of Nutrition teacher system	301	59.1	89	17.5	118	23.2	2.44 ± 1.16
	2. Have an intention to leave after promulgation of Nutrition teacher system	347	68.2	93	18.3	67	13.2	2.14 ± 1.06

Scale: 5-point scale from 1-strongly disagree, 5-strongly agree. ***: p < 0.01

Table 5. Dietitian's perception of work value

Items	Disagree		Neutral		Agree		Mean ± SD
	N	%	N	%	N	%	
Total							3.88 ± 0.34
1. Nothing beats doing the most suitable work to me.	1	0.2	20	3.9	488	95.9	4.49 ± 0.58
2. A person would be miserable if he/she does not have a pride in his/her job.	15	2.9	59	11.6	434	85.3	4.16 ± 0.74
3. A person should be proud of his/her job.	2	0.4	33	6.5	474	93.1	4.32 ± 0.61
4. It does not matter which class you are in to make a suggestion for your company.	7	1.4	19	3.7	481	94.5	4.36 ± 0.64
5. It is right to demand actively to straighten out unreasonable/wrong points in the workplace.	6	1.2	46	9.0	455	89.4	4.26 ± 0.67
6. Propose a good idea to improve business performance is natural and should be encouraged.	3	0.6	17	3.3	486	95.5	4.47 ± 0.59
7. A person should take a job makes him/her stay busy rather than stay loose.	42	8.3	102	20.0	361	70.9	3.82 ± 0.12
8. Keeping yourself busy on the job makes your working day pass more quickly, and makes/helps you be satisfied.	9	1.8	50	9.8	450	88.4	4.16 ± 0.65
9. Facing a tough task improves your working ability.	3	0.6	42	8.3	462	90.8	4.25 ± 0.62
10. A person should choose the job which pays the most.	108	21.2	208	40.9	191	37.5	3.20 ± 0.93
11. A wage level is the most important factor when a person chooses a job.	102	20.0	178	35.0	226	44.4	3.25 ± 0.91
12. Making a money is an important goal of working.	69	13.6	167	32.8	270	53.0	3.44 ± 0.88
13. A good job has fame and social position.	61	12.0	159	31.2	287	56.4	3.51 ± 0.83
14. It is natural to envy the person who has a fancy/good job.	36	7.1	109	21.4	363	71.3	3.81 ± 0.82
15. The person who has a good job gets respect in the neighborhood.	69	13.6	129	25.3	311	61.1	3.60 ± 0.94
16. A frequent chance of promotion makes one's job a good one, not a wage level.	94	18.5	206	40.5	207	40.7	3.26 ± 0.87
17. A person should be interested in getting a higher position, and must work hard to get a promotion.	23	4.5	117	23.0	368	72.4	3.88 ± 0.78
18. A person has to consider a chance of promotion when choose a job.	31	6.1	169	33.2	309	60.7	3.61 ± 0.74

부심을 느끼지 못하는 것을 불행이라고 인식하고 있었으며 (item 2; 4.16 ± 0.74), 자신이 종사하는 일에 대해 자부심을 느껴야 한다고 답했다(item 3; 4.32 ± 0.61). 이러한 결과들은 영양사 스스로가 자신의 직무에 자부심을 갖고 직무를 즐기며 이를 통해 행복을 추구하고자 원한다는 사실을 보여주는 것이다. 또한 조직에 대해 의견을 제안하거나(item 4; 4.36 ± 0.64), 시정을 요구하거나(item 5; 4.26 ± 0.67) 혹은 새로운 아이디어를 건의(item 6; 4.47 ± 0.59) 하는 조직관심 부문에서 평균이상의 근로가치관을 나타내어 영양사들은 조직에 대해 적극적인 관심을 갖고 있는 것으로 나타났다. 임금이 직업 선택의 기준이 된다는 가치에(item 10; 3.20 ± 0.93) 가장 낮은 근로가치관을 나타내어 경제적 수입에 대한 대가로 일을 하는 것이 아니라는 인식을 하는 것으로 나타났다. 또한 승진에 대한 가치에서도 승진 자체가 좋은 직장인지 그렇지 않은지를 판단하는 기준이 아니며(item 16; 3.26 ± 0.87) 혹은 승진 기회가 직업 선택을 결정하는 요소도 아니라는(item 18; 3.61 ± 0.74) 인식을 하고 있는 것으로 나타났다.

4. 영양사들의 영양교사 제도 확립에 따른 영양교사 기대감

영양교사 기대감에 대한 결과는 Table 6에 나타내었다. 영양사들이 인식하는 영양교사 법제화에 대한 기대감은 전체 평균 3.29 ± 0.58의 점수를 보여 보통 이상의 영양교사에 대한 기대감을 갖고 있는 것으로 나타났다. 특히 영양사들은 영양교사로서 급여가 더욱 상승하고(item 8; 4.09 ± 0.70), 영양교육 기회의 확보가 용이하며(item 11; 3.91 ± 0.88), 영양사로서의 권위가 향상될 것이며(item 6; 3.82 ± 0.91), 영양사로서의 전문성을 더욱 잘 발휘할 수 있을 것으로 기대하고 있었다(item 4; 3.77 ± 0.91). 그러나 영양사들은 잡무의 양이 감소될 것이라는 항목에 대해서는 가장 낮은 기대감을 나타냈으며(item 1; 2.15 ± 1.09), 그 밖에 근무환경의 개선(item 10; 2.48 ± 1.03)과 상사의 지도 감소(item 5; 2.53 ± 1.05)에 대해서도 평균 이하의 낮은 기대감을 보였다.

5. 영양교사 기대감에 따른 직무만족도, 근로가치관 및 이직의도 차이

영양교사에 대한 기대감이 평균 3.0점(Likert 5점 척도 기

준) 이상인 그룹의 영양사들은 낮은 영양교사에 대한 기대감을 가진 그룹과 비교해서 근로가치관이 유의적으로 높았으며 ($F = 15.292, p < 0.001$), 이직의도도 유의적으로 높은 것으로 ($F = 4.40, p < 0.01$) 나타났다(Table 7). 반면 영양교사 기대감에 따른 직무만족도에는 유의적인 차이가 없었다.

6. 인구사회학적 변수에 따른 영양사들의 가치관 차이

조사 대상자들의 인구사회학적 일반 특성에 따른 직무만족도, 근로가치관, 이직의도 및 영양교사 기대감에 대한 차이를 분석한 결과는 Table 8에 제시하였다.

영양사 근무경력과 고용형태에 따른 차이는 네 가지 변수 모두에서 유의적인 것으로 나타났다. 영양사 근무 경력이 길수록 직무만족도가 높은 경향이 있으며 특히 근무 경력 10년 이상의 영양사들은 10년 미만의 영양사들보다 직무만족도가 유의적으로 높았다($F = 11.169, p < 0.001$). 또한 영양사들의 근무기간이 짧을수록 높은 근로가치관과 이직의도를 가지고 있었으며 특히 1년 미만의 근무 경력을 가진

영양사들은 1년 이상의 근무경력을 가진 영양사들보다 유의적으로 높은 근로가치관($F = 3.891, p < 0.01$)과 이직의도($F = 5.051, p < 0.001$)를 가지고 있었다. 이는 근무기간이 1년 미만의 영양사들이 높은 근로 가치관을 가지고 있음에도 불구하고 충분한 직무만족을 경험하지 못해 그로 인한 이직의도가 높은 것으로 해석된다. 또한 연령이 높을수록 직무만족도는 높은 반면($F = 12.519, p < 0.001$) 이직의도($F = 5.086, p < 0.01$)와 영양교사 기대감($F = 3.111, p < 0.05$)이 낮은 것으로 나타나 직무만족도가 높은 영양사들의 이직 의도는 낮은 것으로 보인다.

고용형태의 경우, 비정규직의 직무만족도가 낮고($t = -8.874, p < 0.001$) 이직의도가 높았으나($t = 5.519, p < 0.001$) 영양교사 기대감은 더 높은 것으로 나타나($t = 3.604, p < 0.001$) 비정규직이라는 불안정한 고용형태는 영양교사 제도 법제화에 따른 지위, 재량권, 급여 등의 개선에 대하여 정규직보다 더 높은 기대감을 갖고 있는 것으로

Table 6. Expectation for being a Nutrition teacher perceived by dietitians

Items	Disagree		Neutral		Agree		Mean ± SD
	N	%	N	%	N	%	
Total							3.29 ± 0.58
1. Expect less miscellaneous duties	358	70.3	81	15.9	69	13.6	2.15 ± 1.09
2. Expect different duties than current dietitians' duties.	210	41.3	102	20.0	195	38.3	2.94 ± 1.16
3. Expect more empowerment on performing school meal service.	146	28.7	135	26.5	226	44.4	3.20 ± 1.06
4. Expect more chance to present specialty as a dietitian.	55	10.8	86	16.9	366	71.9	3.77 ± 0.91
5. Expect less observation of my boss.	268	52.7	149	29.3	90	17.7	2.53 ± 1.05
6. Expect improved power not only as a teacher but as a dietitian.	50	9.8	87	17.1	370	72.7	3.82 ± 0.91
7. Expect more chance to participate in decision-making on school meal service.	50	9.8	154	30.3	303	59.5	3.63 ± 0.86
8. Expect salary rise.	14	2.8	60	11.8	431	84.7	4.09 ± 0.70
9. Expect higher respect from co-workers in school than as only a dietitian.	60	11.8	127	25.0	320	62.9	3.69 ± 0.95
10. Expect improved work environment by spending more time in a teacher's office not in a kitchen.	273	53.6	151	29.7	83	16.3	2.48 ± 1.03
11. Expect obtaining frequent chance to teach nutrition education more.	42	8.3	78	15.3	387	76.0	3.91 ± 0.88

Scale: 5-point scale from 1-strongly disagree, 5-strongly agree.

Table 7. Comparison with job satisfaction, work value, and turnover intention by different expectation levels toward being Nutrition subject teacher

	N (%)	Job satisfaction (Mean ± SD)	Work value (Mean ± SD)	Turnover intention (Mean ± SD)
Expectation to be nutrition teacher ¹⁾				
High (>3.0)	161 (33.8)	2.97 ± 0.72	3.97 ± 0.35 ^c	2.47 ± 1.02 ^b
Medium (3.0)	165 (34.7)	3.05 ± 0.60	3.89 ± 0.33 ^b	2.14 ± 0.95 ^a
Low (<3.0)	150 (31.5)	2.98 ± 0.62	3.76 ± 0.29 ^a	2.31 ± 0.95 ^a
F-value		0.764	15.292***	4.40**

Scale: 5-point scale from 1-strongly disagree, 5-strongly agree.

1) ANOVA computed to compare means by the level of expectation to be nutrition teacher

*: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$, ***: $p < 0.001$

^{a,b} Values with different superscripts within a column are significantly different.

사료된다. 급여수준은 직무만족도와 가장 관련성이 높은 변수임이 나타났다($F = 30.871, p < 0.001$). 또한 급여수준이 높을수록 낮은 이직의도($F = 7.830, p < 0.001$)와 낮은 영양교사기대감($F = 3.276, p < 0.01$)을 나타내어 충분한 급여로 인한 안정된 직장생활은 영양교사 제도에 대한 별 다른 기대감을 유발하지 않은 것으로 사료된다.

Table 8. Differences with Job satisfaction, work value, and turnover intention, and expectation to be Nutrition subject teacher by demographic characteristics

	N	Job satisfaction (Mean ± SD)	Work value (Mean ± SD)	Turnover intention (Mean ± SD)	Expectation to be nutrition teacher (Mean ± SD)
Age (year)					
≤ 30	111	2.74 ± 0.66 ^o	3.89 ± 0.35	2.60 ± 0.87 ^b	3.44 ± 0.63 ^b
31 - 35	155	2.95 ± 0.53 ^o	3.85 ± 0.33	2.18 ± 0.93 ^o	3.26 ± 0.53 ^o
36 - 40	175	3.13 ± 0.66 ^c	3.89 ± 0.33	2.19 ± 0.97 ^o	3.25 ± 0.53 ^o
≥ 40	61	3.25 ± 0.66 ^c	3.87 ± 0.36	2.20 ± 1.24 ^o	3.21 ± 0.73 ^o
F-value		12.519***	0.711	5.086**	3.111*
Duration of foodservice (year)					
≤ 1	183	2.97 ± 0.63	3.89 ± 0.31	2.25 ± 1.01	3.27 ± 0.54
2 - 3	203	3.01 ± 0.64	3.85 ± 0.35	2.23 ± 0.92	3.34 ± 0.58
≥ 4	107	2.98 ± 0.64	3.87 ± 0.36	2.50 ± 1.09	3.24 ± 0.67
F-value		0.362	0.742	2.873	1.192
Whole career in dietitians (year)					
≤ 1	52	2.78 ± 0.67 ^o	4.03 ± 0.33 ^b	2.61 ± 1.12 ^b	3.37 ± 0.53 ^{ob}
2-3	30	2.68 ± 0.49 ^o	3.87 ± 0.31 ^o	2.43 ± 0.99 ^{ob}	3.56 ± 0.54 ^b
≥ 3-7	171	2.94 ± 0.58 ^{ob}	3.89 ± 0.34 ^o	2.44 ± 1.00 ^{ob}	3.27 ± 0.56 ^o
≥ 7-10	50	2.77 ± 0.67 ^{ob}	3.87 ± 0.31 ^o	2.11 ± 0.88 ^o	3.19 ± 0.70 ^o
≥ 10	198	3.20 ± 0.62 ^c	3.82 ± 0.33 ^o	2.09 ± 0.94 ^o	3.23 ± 0.60 ^o
F-value		11.169***	3.891**	5.051***	3.894**
Work hours (hr/week)					
< 44	85	2.97 ± 0.52 ^{ob}	3.83 ± 0.32	2.09 ± 0.91	3.31 ± 0.53
44	218	3.09 ± 0.62 ^b	3.86 ± 0.33	2.24 ± 0.96	3.28 ± 0.61
45 - 49	155	2.88 ± 0.66 ^o	3.90 ± 0.32	2.42 ± 1.04	3.23 ± 0.55
≥ 50	40	2.88 ± 0.84 ^o	3.96 ± 0.40	2.36 ± 1.08	3.17 ± 0.67
F-value		3.854**	1.457	2.302	0.708
Yearly wages (10,000 won)					
< 1,500	89	2.50 ± 0.60 ^o	3.95 ± 0.32	2.71 ± 1.04 ^c	3.37 ± 0.68 ^{ob}
1,600 - 2,000	69	2.82 ± 0.57 ^b	3.90 ± 0.35	2.50 ± 0.97 ^{bc}	3.48 ± 0.55 ^b
2,100 - 2,500	46	2.98 ± 0.51 ^b	3.89 ± 0.38	2.23 ± 0.98 ^{ob}	3.24 ± 0.49 ^o
2,600 - 3,000	104	2.96 ± 0.57 ^b	3.86 ± 0.32	2.23 ± 0.86 ^{ob}	3.26 ± 0.56 ^o
≥ 3,000	192	3.30 ± 0.58 ^c	3.83 ± 0.33	2.06 ± 0.97 ^o	3.21 ± 0.56 ^o
F-value		30.871***	2.145	7.830***	3.276**
Education					
Over master degree	79	3.01 ± 0.57 ^{ob}	3.92 ± 0.30	2.38 ± 0.98 ^{ob}	3.23 ± 0.55
Graduate student	132	2.91 ± 0.62 ^{ob}	3.84 ± 0.37	2.42 ± 0.96 ^{ob}	3.27 ± 0.51
Bachelor degree	240	3.08 ± 0.64 ^b	3.86 ± 0.32	2.11 ± 0.97 ^o	3.28 ± 0.63
University student	42	2.70 ± 0.73 ^o	3.97 ± 0.37	2.58 ± 1.11 ^{ob}	3.46 ± 0.57
College graduate	9	2.97 ± 0.53 ^{ob}	3.85 ± 0.29	2.66 ± 0.86 ^b	3.54 ± 0.42
F-value		4.041**	1.671	3.826**	1.510
Employment status					
Contract/Temporary employee	156	2.64 ± 0.60	3.94 ± 0.33	2.64 ± 1.03	3.43 ± 0.63
Regular employee	347	3.15 ± 0.59	3.84 ± 0.33	2.12 ± 0.93	3.23 ± 0.55
t-value		-8.874***	2.984**	5.519***	3.604***

Table 9. Differences with Job satisfaction, work value, and turnover intention, and expectation to be Nutrition subject teacher by school characteristics

	N	Job satisfaction (Mean ± SD)	Work value (Mean ± SD)	Turnover intention (Mean ± SD)	Expectation to be nutrition teacher (Mean ± SD)
School management					
Private	8	2.99 ± 0.63	3.89 ± 0.38	2.56 ± 1.01	3.56 ± 0.74 ^p
National	84	2.86 ± 0.63	3.93 ± 0.34	2.48 ± 1.03	3.50 ± 0.58 ^p
Public	410	3.02 ± 0.64	3.86 ± 0.33	2.24 ± 0.98	3.24 ± 0.57 ^p
F-value		2.211	1.205	2.414	8.362 ^{***}
School type					
Elementary	351	3.01 ± 0.63 ^p	3.87 ± 0.34	2.31 ± 1.03	3.28 ± 0.54
Middle	118	2.86 ± 0.63 ^p	3.89 ± 0.33	2.27 ± 0.88	3.33 ± 0.62
High	33	3.24 ± 0.65 ^b	3.85 ± 0.32	2.13 ± 1.01	3.20 ± 0.82
F-value		5.395 ^{**}	0.247	0.523	0.460
Area					
Daegu · Gyeongbuk	224	3.21 ± 0.63	3.80 ± 0.32	2.05 ± 0.94	3.26 ± 0.58
Kyunggi	283	2.82 ± 0.59	3.95 ± 0.34	2.47 ± 0.99	3.31 ± 0.58
t-value		6.863 ^{***}	-4.190 ^{***}	-1.9067	-4.848 ^{***}
Foodservice management system					
Conventional, independent management	419	2.95 ± 0.64 ^p	3.88 ± 0.34	2.32 ± 1.00	3.29 ± 0.59
Conventional, joint management	59	3.29 ± 0.61 ^p	3.80 ± 0.30	2.16 ± 0.98	3.33 ± 0.55
Commissary, joint management	15	3.06 ± 0.48 ^{ab}	3.80 ± 0.29	2.00 ± 0.84	3.20 ± 0.54
F-value		7.683 ^{***}	1.913	1.317	0.305
Duration of foodservice					
< 2	35	2.78 ± 0.63 ^p	3.96 ± 0.33	2.63 ± 1.08 ^b	3.55 ± 0.49 ^b
≥ 2 - 5	96	2.76 ± 0.67 ^p	3.92 ± 0.34	2.36 ± 0.88 ^{ab}	3.33 ± 0.63 ^p
≥ 5 - 8	121	2.99 ± 0.68 ^p	3.85 ± 0.36	2.31 ± 1.00 ^{ab}	3.26 ± 0.61 ^p
≥ 8	242	3.11 ± 0.58 ^b	3.85 ± 0.32	2.16 ± 1.01 ^a	3.25 ± 0.55 ^a
F-value		8.37 ^{***}	2.258	2.931 [*]	3.110 [*]
Service location					
Class room (CR)	204	2.88 ± 0.57 ^p	3.88 ± 0.35	2.42 ± 0.97 ^b	3.26 ± 0.57
Dinning room (DR)	249	3.06 ± 0.68 ^p	3.86 ± 0.33	2.18 ± 0.99 ^a	3.31 ± 0.60
CR + DR	50	3.03 ± 0.62 ^p	3.91 ± 0.27	2.29 ± 1.01 ^{ab}	3.34 ± 0.55
F-value		4.677 ^{**}	0.442	3.307 [*]	0.632
Meal cost per person (won)					
less than 1500	43	3.03 ± 0.73	3.84 ± 0.31	2.27 ± 1.05	3.27 ± 0.47
1500 - 2000	299	3.01 ± 0.61	3.88 ± 0.34	2.32 ± 1.03	3.27 ± 0.56
more than 2000	160	2.94 ± 0.66	3.87 ± 0.34	2.22 ± 0.89	3.33 ± 0.65
F-value		0.849	0.319	0.492	0.439
Meals served					
Lunch (L)	477	2.98 ± 0.63	3.87 ± 0.34	2.29 ± 0.99	3.30 ± 0.57
L + D	5	2.96 ± 0.49	4.00 ± 0.26	2.50 ± 1.41	3.40 ± 0.35
B + L + D	20	3.20 ± 0.76	3.82 ± 0.31	2.09 ± 0.88	3.13 ± 0.84
F-value		1.075	0.550	0.526	0.840
Serving style					
Freedom in amount	51	2.78 ± 0.68 ^p	3.90 ± 0.48	2.62 ± 1.13 ^b	3.29 ± 0.64
Fixed amount	354	2.99 ± 0.61 ^p	3.88 ± 0.32	2.27 ± 0.96 ^a	3.30 ± 0.58
Partial fixed amount	93	3.12 ± 0.71 ^p	3.84 ± 0.28	2.13 ± 0.94 ^a	3.25 ± 0.57
F-value		4.732 ^{**}	0.552	4.066 [*]	0.242

Table 10. Correlations between job satisfaction, work value, turnover intention, and expectation to be a Nutrition teacher

	Job satisfaction	Work value	Turnover intention	Expectation to be nutrition teacher
Job satisfaction	1			
Work value	-0.093*	1		
Turnover intention	-0.262**	0.108*	1	
Expectation to be nutrition teacher	0.050	0.251**	0.078	1

7. 근무 학교 일반특성 및 급식현황에 따른 영양사들의 가치관 차이

직무만족도, 근로가치관, 이직의도 및 영양교사 기대감에 대한 근무 학교 일반특성 및 급식 현황에 따른 차이를 Table 9에 나타내었다.

국립과 사립학교에 근무하는 영양사일수록 공립학교에 근무하는 영양사에 비하여 영양교사 기대감이 가장 높았다($F = 8.362, p < 0.001$). 또한 초등학교와 중학교에 재직하는 영양사들에 비해 고등학교에 재직하는 영양사들의 직무만족도가 높았다. 영양사들의 근무 지역의 경우 경기 지역에 근무하는 영양사들이 대구·경북지역 영양사들에 비해 직무만족도는 낮았으나($F = 6.383, p < 0.001$) 높은 근로가치관($F = 4.190, p < 0.001$)과 높은 영양사 기대감($F = 4.848, p < 0.001$)을 나타내어 지역에 따른 차이를 나타냈다. 급식운영형태에서는 단독조리 형태로 운영되는 학교에서 근무하는 영양사의 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다($F = 7.683, p < 0.001$). 학교 급식 실시기간이 오래된 곳에서 근무하는 영양사들의 직무만족도는 높았으며($F = 8.370, p < 0.001$), 이직의도는 낮았다($F = 2.931, p < 0.05$). 교실에서 급식을 하는 경우 영양사들의 직무만족도가 낮았으며($F = 4.677, p < 0.01$) 이직의도는 높았는데($F = 3.307, p < 0.05$) 이는 교실급식에 따른 업무의 부담이 식당에서 급식을 하는 것 보다 큰 데서 오는 것으로 사료된다. 또한 배식유형도 직무만족도와 이직의도에 영향을 미치는 요소로 나타났는데 자율배식인 경우가 직무만족도도 낮고($F = 4.732, p < 0.01$) 이직의도가 높은($F = 4.066, p < 0.05$) 결과를 보여 자율배식 방법상의 부담 혹은 자율배식으로 인한 업무의 가중이 이러한 결과를 유도했을 것으로 사료된다.

8. 직무만족도, 근로가치관, 이직의도 및 영양교사 기대감 사이의 상관관계

직무만족도, 근로가치관, 이직의도 및 영양교사 기대감 사이의 상관관계를 Table 10에 나타내었다. 근로가치관은 직무만족감과 음의 상관관계가 있었다($p < 0.05$). 이직의도 또한 직무만족감과 음의 상관관계로 직무만족도가 낮을수록 이직의도가 높아지는 것을 알 수 있었다($p < 0.01$). 반면 이직

의도는 근로가치관과 약한 양의 상관관계를 나타냈는데($p < 0.05$) 업무에 대한 자부심, 근로에 대한 적극적인 성향과 자기개발에 개방된 가치를 갖는 영양사일수록 새로운 분야에서 자기 영역을 개척하기를 두려워하지 않는 데서 나오는 결과로 사료된다. 또한 영양교사 기대감과 근로가치관은 양의 상관관계를 나타내었다($p < 0.01$).

고 찰

본 연구는 학교 영양사들의 영양교사제도에 대한 기대감에 따른 직무만족, 근로가치관, 이직의도에 대한 차이와 네가지 변수들의 상관성에 대한 관계를 분석하였다. 그리고 인구통계적 변수와 학교 급식 관련 변수에 따른 영양교사 기대감, 직무만족도, 근로가치관, 이직의도의 차이에 대하여 연구하였다.

영양사들의 인적사항 중 대학원 과정 재학 이상의 인원을 선행연구에서 나타난 결과들과 비교하면, 전국 104명의 대학급식 영양사들을 대상으로 한 경우 20.2%(Jang 등 2005), 114명의 충청지역 학교급식 영양사들을 대상으로 한 경우 7.1%(Kim 등 2005), 강원지역 초등학교와 고등학교 영양사들 91명을 대상으로 한 경우의 5.5%(Jang & Kim 2003)인 것으로 나타나 지역에 따라 영양사들의 학력에 상당한 차이가 있음을 알 수 있었다. 또한 2001년 서울시 초등학교 영양사들을 대상으로 한 연구(Jang 2001)에서 10명(5.9%), 1999년 대구·경북지역 영양사들을 대상으로 한 연구(Sin 1999)에서 9명(2.2%)만이 대학원 재학 이상의 학력을 가진 것으로 보고된 바에 따르면 시대에 따라 점차 고학력 영양사들의 비율이 높아지고 있음을 확인할 수 있다. 본 연구에서 나타난 영양사들의 고용형태를 경제활동 인구조사 통계 자료(Korean Statistical Information System 2004)에서 밝힌 2004년 전체 상용직 비율 50%, 여성 상용직 비율 24%와 비교하면 정규직의 비율은 높은 것으로 나타났다.

직무만족도에 대한 선행연구들을 비교해 볼 때, 학교·병원·산업체 영양사들의 경우 직무자체에 대한 만족도가 가장 높고, 급여와 승진이 가장 낮은 직무만족도를 보여 본

연구의 결과와 일치하였다(Yang 등 1997). 그 밖에 학교 급식 영양사들을 대상으로 한 연구(Yang & Ham 1993)와 초등학교 영양사들을 대상으로 한 연구(Park & Kim 2002)에서도 본 연구 결과와 유사한 결과를 나타내었다. 이러한 결과는 보건소 영양사들의 직문만족도가 직장동료와의 관계 혹은 동료가 가장 높은 항목이고(Park & Kwon 1999) 병원영양사들은 대인관계에서 가장 높은 직무만족도를 나타낸 것과는 달랐다(Lee & Kim 1996). 이는 각 학교 별 1명의 영양사가 주로 급식업무에 종사하는 학교영양사의 근무 특성이 동료나 대인관계보다는 직무자체에 대한 만족도를 상대적으로 더 높이 인식하게 된 원인인 것으로 사료된다.

이직의도의 경우 강원지역 초등학교와 고등학교 영양사들을 대상으로 한 연구에서 응답자 중 50.6%가 이직에 관심을 표명했다고 보고했다(Jang & Kim 2003). 학교영양사 이외에 임상영양사, 관리분야, 지역사회분야, 개업, 상담, 교육분야 등 다양한 분야에서 영양사의 영역이 점차 확대되어 갈 것으로 보인다.

공무원을 대상으로 한 연구에서 공무원은 업무에 대한 자부심에서 가장 높은 근로가치관을 나타내고 사회적 신분 분야에서 가장 낮은 근로가치관을 나타내어 본 연구와 유사한 결과를 보였으나 승진 및 신분상승에 대한 가치에서는 공무원이 평균 이상의 점수를 보였다(Lee & Jung 2005). 이상의 결과로 학교 급식 영양사들은 단순히 경제적 수입과 승진 때문이 아니라 그들의 직무에 대한 자부심과 직무를 통해 얻는 자기만족을 바탕으로 스스로의 직무를 수행하고 있는 것으로 사료된다.

본 연구 결과에서 나타난 영양교사 제도 확립에 대한 기대감은 아직 영양교사로 근무하고 있지 않은 영양사로서의 기대감이므로 실제로 영양교사로 근무하게 되었을 경우의 인식 내용과는 다를 가능성이 있으며, 따라서 영양교사로서의 업무 즉, 업무의 양, 급여, 전문성, 권위, 재량권, 그리고 영양교육 등은 앞으로 지속적인 연구가 필요한 부분으로 사료된다. 특히 영양교사로서 영양교육 기회의 확보에 대한 기대는 현재의 영양교육의 실정에 대한 선행연구 결과를 토대로 살펴보면 실현 가능성이 높은 업무임에 분명하다. Suh & Kim (1998)은 교사의 영양에 대한 전문지식의 부족, 영양교육 교과 과정의 미편성과 영양사의 비교사회에 따른 제도적인 문제들로 인하여 학교에서 학생들을 대상으로 한 영양교육의 실사가 실천되기에 어려움이 많았다고 보고하였다. 그러나 교사, 학교 관리자, 학생, 학부모들을 대상으로 한 여러 연구 결과에 따르면 올바른 식습관 형성을 위한 영양교육의 필요성에 높은 중요성을 두고 영양교육을 실시할 수

있는 효과적인 방법에 대한 연구가 시급하다고 제언하였다(Suh & Kim 1998; Yeom 등 1995). 따라서 본 연구의 결과에서 나타난 영양교사 제도에 따른 교사로서의 권위 향상과 교사 본연 의무이자 권리인 교육 활동에 대한 영양사들의 기대감은 영양교육 확립에 대한 각계의 요구에 부응할 수 있는 계기가 될 수 있을 것이다. 또한 선행연구결과 영양의 중요성과 적절한 학동기 영양 섭취와 같은 주제에 대한 학생들의 요구도 수준이 높았으며, 교사들의 경우 성인병 예방을 위한 영양교육, 인스턴트 식품에 대한 교육과 올바른 식습관 유지를 위한 식생활 교육에 관한 주제를 영양교육에서 강화해야 할 주제로 인식하는 것으로 나타났다. 이는 비만과 같은 각종 생활습관병의 소아기 혹은 청소년기 유병률의 증가현상이 함께 사회적인 이슈가 되면서 식사와 건강에 대한 교사들의 관심도 고조되며 또한 각종 건강 관련 문제들을 패스트 푸드 혹은 인스턴트 식품의 섭취와 연관지어 생각하고 서구화된 식생활을 교육으로 바로 잡아 나가야 한다는 관점에서 비롯된 것으로 영양교육에서 강화해야 할 내용이라고 사료된다(Hong & Paik 1996; Cha & Kim 2005).

영양교사 기대감에 따른 근로가치관에 대한 결과는 근로가치관을 직무성과와 관련이 있는 동기부여의 측면에서 해석한 Dose & Klimoski (1995)의 정의를 토대로 해석하면 영양교사 제도에 대한 기대감이 큰 영양사들은 영양교사 제도의 도입을 영양사 개인의 새로운 노력이 필요한 업무로 인식하였거나 혹은 스스로에게는 필요하지 않지만 다른 사람을 위한 기회로 인식하면서 영양교사 직무를 통해 자아실현이 가능한 적극적 도전으로 받아들여 높은 근로가치관을 나타낸 것으로 생각된다.

Lee & Lee (2000)의 연구결과 근무기간이 증가함에 따라 영양사들은 현실적인 기회의 방향으로 자신들의 기대를 조정하여 높은 직무만족을 나타내었으며, 월평균 임금이 높을수록 직무만족도도 높은 것으로 나타나 본 연구결과와 유사한 결과를 보였다. 또한 연령이 낮고 근무경력이 짧은 영양사일수록 낮은 직무만족도를 갖고 있고 그로 인해 이직의도도 높으므로 이들에게 영양사로서의 직무에 대한 중요성을 고취시켜 높은 이직의도가 실제적 이직으로 나타나지 않을 수 있도록 방안 마련이 필요하다고 생각된다.

Weaver (1980)에 따르면 일반적으로 교육수준이 높은 사람은 비록 더 높은 급여와 더 많은 승진기회가 있으나 상대적으로 기대수준이 커서 이를 충족시키지 못할 경우 오히려 직무만족은 더 떨어진다고 하였다. 그러나 본 연구에서는 대학졸업자의 직무만족도가 가장 컸으며(3.08 ± 0.64) 이는 전문대학 졸업자(2.97 ± 0.53)와 비교했을 때 오히려

더 높은 직무만족도를 나타낸 것으로($F = 4.041, p < 0.01$) 병원영양사를 대상으로 한 Lee & Lee (2000)의 연구와 일치하였다. 다른 연구에서 일반화된 결과인 학력과 직무만족과의 부(-)의 관계가 영양사를 대상으로 한 본 연구나 Lee 등(2000)의 연구에서 나타나지 않는 것은 학력에 따라서 급여, 승진, 직무권한 등과 같은 요소들이 차등 적용되지 않는 우리나라 영양사 제도 시스템에 의해 기인된 결과인 것으로 생각된다. 임금이나 승진 등의 요인들과 관련된 직무만족에 대한 만족도가 높을수록 이직의도가 낮게 나타난 본 연구의 결과는 선행연구와 유사한 결과이다(Lee & Park 2005).

요약 및 결론

본 연구 결과에 대한 요약 및 결론은 다음과 같다.

1) 영양사들의 평균 직무만족도는 2.99 ± 0.64 로 직장 동료와의 관계에 대한 만족도가 가장 높았고 현재의 승진 기회와 정도에 대한 만족도는 가장 낮았다. 한편 이직의도의 경우에는 평균 2.28 ± 0.99 로 낮은 이직의도를 보였으며, 특히 영양교사 법제화 이후의 이직의도가 법제화 이전 보다 다소 낮아 영양교사 제도의 법제화가 영양사들의 이직의도를 낮추는 계기가 되었음을 알 수 있었다.

2) 근로가치관에 대한 전체적인 평균은 3.88 ± 0.34 로 비교적 높은 근로가치관을 갖고 있었다. 특히 학교급식 영양사들이 가장 높은 점수를 준 항목은 자기만족, 즉 자신에게 가장 적합한 일을 하는 가치 요인인데 반해 임금이 직업 선택의 기준이 된다는 가치에는 가장 낮은 근로가치관을 나타내어 학교 급식 영양사들은 자신의 직무에 대해 만족하고 있는 것으로 나타났다.

3) 영양사들이 인식하는 영양교사 법제화에 따른 영양교사 직무 기대감은 전체 평균 3.29 ± 0.58 로 보통 이상의 점수를 보였다. 특히 영양교사로서 급여가 더욱 상승하고 영양교육 기회의 확보가 용이할 것이라는 기대감이 가장 높았다. 그러나 영양사들은 잡무의 양이 감소될 것이라는 항목에 대해서는 가장 낮은 기대감을 나타냈으며, 그 밖에 근무환경의 개선과 상사의 지도 감소에 대해서도 평균 이하의 낮은 기대감을 보였다. 즉, 영양교사 제도에 따른 교사로서의 권위 향상과 교사 본연 의무이자 권리인 교육 활동에 대한 영양사들의 기대감은 영양교육 확립에 대한 각계의 요구에 부응할 수 있는 계기가 될 수 있을 것이다.

4) 영양교사에 대한 기대감이 높은 영양사들은 낮은 그룹과 비교해서 근로가치관과 이직의도가 유의적으로 높았다.

이는 영양교사 기대감이 높은 영양사들의 경우, 영양교사 제도 자체를 자아실현이 가능한 적극적 도전으로 받아들이고 스스로의 가치 창조를 통해 자기발전을 추구하고자 하는 것으로 해석된다.

5) 영양사 근무경력과 고용형태에 따라 직무만족도, 근로가치관, 이직의도 및 영양교사 기대감 네가지 변수 모두에서 유의적인 차이를 나타내었다. 즉, 근무기간이 짧은 영양사들은 높은 근로가치관과 영양교사 기대감을 가지고 있음에도 불구하고 충분한 직무만족을 경험하지 못해 그로 인한 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 근무경력이 짧은 연령층이 낮은 영양사일수록 영양사로서의 직무에 대한 중요성과 가치를 고취시키는 것은 물론 영양사로서의 동료애와 전문성을 상호 교류할 수 있는 기회가 필요하다고 사료된다. 고용형태의 경우, 비정규직의 경우 직무만족도가 낮고 이직의도가 높았으나 영양교사 기대감은 더 높은 것으로 나타나 비정규직이라는 불안정한 고용형태는 영양교사 제도 법제화에 따른 지위, 재량권, 급여 등의 개선에 대하여 정규직보다 더 높은 기대감을 파생시키는 것으로 사료된다. 급식운영형태는 단독조리에서, 배식 형태에서는 교실급식의 경우 낮은 직무만족도를 나타내 업무의 형태와 양에 의해 직접적인 영향을 받는 급식과 관련된 사항들이 영양사들의 직무만족도와 관련이 있는 것으로 드러났다.

6) 근로가치관은 직무만족감과 음의 상관관계를 나타내 영양사들이 갖는 높은 근로가치관에 따른 직무에 대한 높은 기대감이 오히려 직무만족감을 감소시키는 것으로 해석된다. 이직의도는 근로가치관과 약한 양의 상관관계를 나타냈는데($p < 0.05$) 업무에 대한 자부심, 근로에 대한 적극적인 성향과 자기개발에 개방된 가치를 갖는 영양사일수록 새로운 분야에서 자기 영역을 개척하기를 두려워하지 않는에서 나오는 결과로 사료된다.

참고 문헌

- Position of the American Dietetic Association (1996): Child and adolescent food and nutrition programs. *J Am Diet Assoc* 96: 913-917
- Bae IS, Shin KH, Lee YK, Lee SK (2005): Perception of the elementary school dietitians and students on nutrition education to set the roles of nutrition teacher. *J Korean Diet Assoc* 11 (4): 393-404
- Cha MH, Kim YK (2005): Attitudes and demands for changing in Food and Nutrition section of Home Economics and the related variables among middle school teachers of Daegu and Kyungsanbookdo area. *Journal of Korean Home Economics Education* 17 (4): 41-53
- Choi HS, Jang BS (2002): Correlation Between Employees' Sense of Values and In-company System-Limited to Travel Agencies in Busan-. *관광레저연구* 13 (2): 129-146
- Dose JJ, Klimoski RJ (1995): The diversity of diversity: work values

- effects on formative team processes. *Human Resource Management Review* 9(1): 83-108
- Hong EJ, Paik HY (1996): Analysis of the need for Food and Nutrition section of Home Economics among the students and teachers in middle school. *J Korean Home Economics* 34(6): 287-306
- Jang MS, Lee JM, Baek SY (2005): Analysis of training needs with roles in college & university foodservice dietitians. *J Korean Diet Assoc* 11(4): 464-472
- Jang MR, Kim MH (2003): Job satisfaction of dietitians between elementary school and high school. *J Korean Diet Assoc* 9(1): 13-21
- Jang UJ (2001): Job importance and job satisfaction among elementary school foodservice dietitians in Seoul. *Korean J Dietary Culture* 16(5): 423-430
- Kallerberg A (1977): Work value and job satisfaction: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review* 42: 124-143
- Korean Statistical Information System (KOSIS) (2005): <http://kosis.nso.go.kr/>
- Kwak DK (2003): 학교영양사의 영양교사로서의 역할 확대와 자세. *국민영양* 9: 15-17
- Kim KN, Lee MS, Lee YE (2005): The evaluation on the extent of dietitians' application of the curriculum of the food and nutrition department to their work. *J Korean Diet Assoc* 11(4): 430-439
- Lee YH, Park HY (2005): The effects of empowerment on job satisfaction and turnover intentions in the airline industry. *Korean J Tourism Management* 9(1): 297-318
- Lee YK, Jung SH (2005): An empirical study of the impact of work value on job satisfaction and organizational commitment. *행정논총* 43(1): 71-98
- Lee MJ, Lee YK (2000): Effects of job characteristics, job performance and or organizational commitment on job satisfaction of hospital dietitians in the Daegu and Kyungpook area. *Korean J Comm Nutr* 5(4): 672-682
- Lee HS, Kim JI (1996): A study on the factors of job satisfaction of the dietitians working in hospitals. *Korean J Nutr* 29(6): 651-660
- Locke EA (1976): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology: The nature and causes of job satisfaction*. Skokie: Rand McNally.
- Ministry of Education & Human Resources Development (2005): 학교 급식개정법률안 <http://www.moe.go.kr/laws/laws04-01.html>
- Moon HK, Joung HJ, Cho JS (1997): Relationships between characteristics of foodservice and job satisfaction of the Korean dietitian. *Korean J Comm Nutr* 2(2): 232-245
- Park EJ, Kim KN (2002): Job achievement and job satisfaction of dietitians in elementary school. *J Korean Diet Assoc* 3(2): 163-174
- Richard FG, Joseph ML, Billy B (2001): Job satisfaction, life satisfaction and turnover intention among food service managers. *The Cornell Hotel & Restaurant Administration Quarterly* 42(2): 28-37
- Ruf KL, David BD (1975): How to attain optimal productivity. *J Am Diet Assoc* 49: 77-81
- Scapello V, Campbell JP (1983): "Job satisfaction: Are all the parts there?". *Personal Psychology* 36: 577-600
- Smircich L (1983): Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly* 28: 339-358
- Sin EK, Lee MJ, Lee YK (1999): The effect of job characteristics and work values on organizational commitment and job satisfaction of the school foodservice dietitians. *Korean J Comm Nutr* 4(3): 441-453
- Staneley TL (2001): The joy of working: A new look at job satisfaction. *Supervision* 62(9): 3-6
- Suh EN, Kim CK (1998): Analysis of nutrition education for elementary schools-Based upon elementary school teachers within inner Seoul. *Korean J Nutrition* 31: 787-798
- Teas RK (1983): Supervisory behavior, role stress and the job satisfaction of individual salespeople. *J Marketing Research* 20: 84-91
- 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
- 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 Diet Assoc* 3(1): 9-12
- Yeom CA, Kim HR, Park HR, Kim HS, Kim SA, Park OJ, Shin MK, Son SM (1995): Parents and principals of elementary school with meal service want sound nutrition education program performed by dietitians. *J Korean Diet Assoc* 1(1): 89-95
- Weaver CN (1980): Job satisfaction in the USA in the 1970s. *J Appl Psychol* 65:364-366
- Wollack SJ, Coodale J, Witjing J, Smith P (1971): Development of the survey of work values" *J Appl Psychol* 55: 331-333