

학교급식 영양(교)사의 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향

최은영 · 김현아^{1†}

경남대학교 교육대학원 영양교육전공, ¹경남대학교 식품영양학과

Effect of Job Stress on Job Burnout of Nutrition Teachers and Dietitians in School Foodservice

Eun-Young Choi and Hyun-Ah Kim^{1†}

Nutrition Education Major, Graduate School of Education, Kyungnam University

¹*Department of Food and Nutrition, Kyungnam University*

Abstract

The purposes of this study were to examine the levels of job stress and job burnout perceived by nutrition teachers and dietitians in school foodservice in Gyeongsangnam province and to analyze job stress factors affecting job burnout. A total of 270 questionnaires were distributed from December 10 to 29, 2010 and 252 were returned (response rate : 93.3%). A total of 245 were used in the final analysis (usage rate : 90.7%), excluding seven improper questionnaires. The results of this study were as follows : 100% of the respondents were women, and their mean age was 38. 60% were nutrition teachers and 40% were dietitians. The level of job stress and job burnout of the respondents were 2.89 points (on a 5-point Likert scale) and 3.70 (on a 7-point Likert scale), respectively. In regard to job stress factors, job demand (3.97) recorded the highest scores, followed by organizational system (2.99), lack of reward (2.85), interpersonal conflict (2.69), job insecurity (2.63), organizational climate (2.63), and insufficient job control (2.45) in that order. Exhaustion burnout (4.60) recorded the highest points among job burnout factors, followed by cynicism (3.46), and professional efficacy (3.04) in that order. Job stress factors affecting job burnout were organizational system ($p<.001$), job insecurity ($p<.001$), lack of reward ($p<.001$), and organizational climate ($p<.01$). In conclusion, it is necessary to provide human resources management strategies to lower job demand and workload in order to reduce job stress and job burnout for dietitians and nutrition teachers in school foodservice.

Key words : job stress, job burnout, nutrition teacher, dietitian, school foodservice

1. 서 론

직무소진(burnout)은 1974년 Freudenberger가 처음으로 소개한 이후 여러 학자들에 의해 정의되었다. 그 개념을 종합

해 보면 직무소진은 직무와 관련한 부정적인 스트레스가 장기적으로 누적되어 무력감, 절망감, 신체적 고갈, 부정적인 자아 개념과 직업 및 삶에 대한 부정적인 태도를 갖게 되는 것이라고 할 수 있으며, 이는 생리적, 정서적, 정신적인 탈진을 유도한다(Shin KH 2003, Song NC 등 2007, Park YB 등 2009).

직무소진이 처음 소개되었을 때에는 의료관계자, 사회복지관계자, 경찰관 등 사람과 접촉하는 대인 업무를 담당하는 서비스직 종사자에 한정되었으나 최근 연구 흐름은 대인 접촉이 많은 직업을 넘어 일반직에도 적용하고 있다. 직무소진은

[†]Corresponding author : Hyun-Ah Kim, Department of Food and Nutrition, Kyungnam University
Tel: +82-055-249-2220
Fax: +82-055-245-5001
E-mail: hakim@kyungnam.ac.kr

조직 내 종사자들로 하여금 자신과 직무에 대해 부정적인 태도를 갖게 하며 이는 직무 만족과 성취감 결여를 야기하며 궁극적으로는 일상적인 삶과 직업에 부정적인 영향을 미치게 한다. 또한 종사자 개인의 소진 경험은 집단 소진으로 발전할 가능성이 있으며, 일단 직무소진이 나타나면 이전의 정상 상태로 복귀가 불가능하다는 주요한 특징을 가지고 있다(Shin KH 2003, Park YB 등 2009, Yun HJ 등 2009, Baek SH 2010, Yun HJ 등 2010). 따라서 직무소진은 종사원 개인적인 문제로 접근하기보다는 조직 관리 측면에서 접근하는 것이 필요하다.

직무소진의 주요 원인은 타인과의 접촉이 잦은 조직 구성원들이 직장 생활 중에 경험하는 지속적이고 반복적인 스트레스라고 할 수 있는데(Kim DH 2009, Yun HJ 등 2010) 학교급식 영양(교)사의 직무 환경을 살펴보면 조리사, 조리종사원, 학교급식 식재료 종류별 공급업체 관계자, 교사, 행정실장, 교감, 교장, 학생, 학부모 등 다양한 사람들과 관계를 형성하면서 학교급식과 영양교육 업무를 수행하고 있다. 즉 학교급식 영양(교)사는 업무상 대인 접촉이 많아 만성적 스트레스와 그로 인한 직무 소진의 발생 가능성이 높은 직무 환경에서 업무를 수행한다고 볼 수 있다. 따라서 인적자원관리 측면에서 학교급식 영양(교)사의 성공적인 업무수행을 위해서는 학교급식 영양(교)사의 직무소진 및 직무소진을 유발하는 직무스트레스에 대한 효율적인 관리가 매우 중요하며 필수적임을 알 수 있다.

그러나 단체급식 분야에서 진행된 직무소진 관련 연구를 살펴보면 병원(Yun HJ 등 2009, Yun HJ 등 2010), 위탁급식 회사(Lee KE와 Shin KH 2005)의 영양사를 대상으로 한 연구가 수행되었고 학교급식 영양사를 대상으로 한 연구로는 서울 경기지역을 대상으로 진행되었을 뿐(Baek SH 2010) 경남 지역을 대상으로 한 연구는 전무하다.

또한 영양(교)사를 대상으로 정규직과 비정규직의 비교 연구를 살펴보면 Sung KH(2008)의 연구에 의하면 학교급식에 종사하는 영양교사와 영양사의 두 집단은 개인적 일반 사항뿐만 아니라 근무하는 급식소 특성의 뚜렷한 차이를 보였다. 그로 인해 직무스트레스(Kim HA 2010), 직무만족도(Sung KH 2008, Han JK와 Kim HS 2009), 직무수행도(Han JK와 Kim HS 2009), 직무요구도 및 교육필요성(Park JH 2011) 등 다양한 요인에서 차이를 보이고 있어 영양교사와 영양사의 두 집단의 비교 연구가 필요함을 알 수 있었다.

이에 본 연구에서는 경남 지역 학교급식 영양(교)사의 직무스트레스와 직무소진을 살펴보고, 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향을 분석함으로써 학교급식 영양(교)사의 직무소진 감소 방안 모색을 위한 기초 자료를 제공하고자 하였다. 본 연구의 세부 목적은 다음과 같다. 첫째, 학교급식 영양(교)사가 인지하는 직무스트레스와 직무소진 수준을 조사하고, 둘째, 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향을 분석하고 셋째, 영양교사와 영양사 집단을 대상으로 직무스트레스와 직무소진의 수준 차이를 분석하고 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향에 대하여 비교 분석하고자 하였다.

II. 연구방법

1. 조사대상 및 방법

본 연구의 수행을 위해 편의표본추출법(convenience sampling method)을 사용하여 경상남도 내 초·중·고등학교에 근무하는 학교급식 영양(교)사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 우선 2010년 11월 20일부터 26일까지 학교급식 영양(교)사 40명을 대상으로 예비조사(pilot test)를 실시하여 설문 문항을 수정 보완한 후 2010년 12월 10일부터 12월 29일까지 본 설문 조사(main survey)를 실시하였다. 설문지는 총 270부 배부하여 252부가 회수되었고(회수율 : 93.3%), 이 중 응답 내용이 불충분한 7부를 제외하고 총 245부(분석율 : 90.7%)를 최종 분석 자료로 사용하였다.

2. 조사 내용

설문지의 내용은 크게 조사대상자의 일반사항, 직무스트레스, 직무소진의 세 부분으로 구성하였다. 조사대상자의 일반사항은 연령, 결혼유무, 학력, 직위, 경력, 월평균급여, 주당근무시간, 학교형태, 1식 식재료비, 급식인원수의 총 10개 항목으로 구성하였다. 직무스트레스 측정 도구로는 Chang SJ 등(2005)이 개발한 한국인 직무스트레스 측정도구-단축형인 KOSS-SF(Korea Occupational Stress Scale Short Form)를 학교급식 환경에 맞게 문구를 수정하여 사용하였다. 총 24개 문항으로 총 7개 하부 영역 즉 직무요구(job demand) 4문항, 직무자율결여(insufficient job control) 4문항, 관계갈등(interpersonal conflict) 3문항, 직무불안정(job insecurity) 2문항, 조직체계(organizational system) 4문항, 보상부적절(lack of reward) 3문항, 직장문화(occupational climate) 4문항으로 구성하였으며, 5점 척도를 이용하여 측정하였다. 직무소진 측정 도구는 관련 선행 연구(Maslach C와 Jackson SE 1981, Schaufeli WB 등 1996, Shin KH 2003, Park MS 2005, Lee HS 2009, Attafar A 등 2011)를 참고로 하여 MBI-GS(Maslach Burnout Inventory - General Survey)를 학교급식 환경에 수정하여 사용하였다. 총 16개 문항으로 3개 하부 영역 즉 정서적 소진(emotional exhaustion) 5문항, 냉소(cynicism) 5문항, 직업효능감(professional efficacy) 6문항으로 구성하였으며, 7점 척도를 이용하여 측정하였다.

3. 통계분석방법

본 연구의 통계분석은 SPSS 12.0 program을 사용하였으며, 조사대상자들의 일반사항의 분석에는 기술통계와 빈도분석을 이용하였다. 본 연구에서 사용한 직무스트레스와 직무소진의 측정 도구의 일관성 검증을 위해 cronbach's alpha 값을 이용하여 신뢰도분석(reliability test)을 실시하였다. 측정도구의 구성 개념 타당도를 검증하기 위해 요인분석(factor analysis)을 실시하였으며, 요인추출 방법은 주성분 분석을 이용하였고,

베리맥스(varimax)방법으로 회전하여 요인을 추출하였다. 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 사용하였다. 직무스트레스, 직무소진 그리고 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향에 대한 영양교사와 영양사의 집단 간 차이는 독립표본 t-검증을 실시하여 분석하였다.

Table 1. General characteristic of the subject (N=245)

Category	Item	Frequency	Percentage
Gender	Male	0	0
	Female	245	100.0
Age (yr)	< 35	55	22.4
	35~45	164	66.9
	> 45	26	10.7
	Mean±SD	38.0 ± 5.6	
Marital status	Single	45	18.4
	Married	200	81.6
Educational background	College	12	4.8
	University	190	77.6
	Graduate school	43	17.6
Position	Nutrition teachers	147	60.0
	Dietitians	98	40.0
Career as a dietitian (yr)	< 8	72	29.4
	8~15	78	31.8
	> 15	95	38.8
	Mean±SD	11.9±5.7	
Monthly income (10,000 won)	< 150	90	36.7
	150~250	65	26.6
	> 250	90	36.7
	Mean±SD	207.4±67.3	
Actual working hours per week (including saturday)	< 44	35	14.3
	44 ~50	162	66.1
	> 50	48	19.6
	Mean±SD	46.7±7.2	
Class of school	Elementary school	148	60.4
	Middle school	70	28.6
	High school	27	11.0
No. of meals served per day (lunch)	< 600	79	32.2
	600~1,100	82	33.5
	> 1,100	84	34.3
	Mean±SD	826.8±460.1	

III. 결과 및 고찰

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반 사항은 Table 1에 제시하였다. 조사대상자의 성별은 245명(100%) 모두 여성으로 나타났고 평균연령은 38.0세로 그 중 45세 이상이 26명(10.7%)으로 가장 작았고, 35~45세 미만은 164명(66.9%)으로 가장 많았으며, 35세 미만이 55명(22.4%)으로 나타났다. 결혼 유무에서 미혼은 45명(18.4%), 기혼은 200명(81.6%)이었으며, 최종학력은 전문대 졸업은 12명(4.8%), 대학교 졸업은 190명(77.6%)으로 가장 많았으며, 대학원 졸업은 43명(17.6%)으로 조사되었다. 고용형태는 영양교사가 147명(60%)으로 많았고, 학교회계직영양사는 98명(40%)이었으며, 학교급식영양사 경력은 평균이 11.9년으로 8년 미만 72명(29.4%), 8~15년 미만 78명(31.8%), 15년 이상 95명(38.8%)으로 분포하였다. 월평균 급여는 평균 207.4만원으로 150만원 미만이 90명(36.7%)이었고 150만원~250만원 미만이 65명(26.6%), 250만원 이상이 90명(36.7%)이었다. 주당 실제근무시간 평균은 46.7시간으로 44시간~50시간 미만은 162명(66.1%)으로 가장 많았으며, 50시간 이상 근무도 48명(19.6%)이나 되었고, 44시간 미만 근무는 35명(14.3%)으로 나타났다. 일일 급식인원수 평균이 826.8식으로 600식 미만 79명(32.2%) 600식~1,100식 미만 82명(33.5%), 급식수가 1,100식 이상인 대규모 급식소가 84명(34.3%)으로 분포하고 있었다.

2. 측정 도구의 신뢰도 및 타당도 분석

1) 측정 도구의 신뢰도 분석

직무스트레스 측정도구의 신뢰도 검증 결과는 Table 2에, 직무소진 측정도구의 신뢰도 검증 결과는 Table 3에 제시하였다. 직무스트레스의 cronbach's alpha 값은 0.861로 높은 신뢰도를 나타냈다. 직무소진 측정도구의 10번 문항(나는 방해를 받지 않고 일하기를 원한다) 삭제 시 신뢰도가 높아지는 것으로 분석되어 이후 분석에서는 10번 문항을 삭제하였다. 문항 삭제 결과 직무소진 측정도구의 cronbach's alpha 값은 0.810으로 분석되어 높은 신뢰도를 나타내었다.

2) 측정 도구의 타당도 분석

직무스트레스 요인에 대한 타당도 분석 결과는 Table 4에 제시하였다. 본 연구에서는 문항 선택기준은 관별타당성을 확보하기 위해 요인계수값(factor loading) 0.50이상을 기준으로 하여 각 요인을 추출하였으며 한국인 직무스트레스 측정도구(단축형)에서 제시한 요인인 직무요구, 직무자율성결여, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 조직문화로 명명하였다. 직무스트레스를 설명하는 각 요인별 아이겐값(eigen value)은 모두 1.0이상으로, 각 문항이 높은 설명력을 가지는 것을 알 수 있고 조직문화는 아이겐 값이 2.376으로 높은 설명력을 보였다.

Table 2. Reliability analysis of measurement tool for job stress

Factor	Item	Corrected item–total correlation	Alpha if item deleted	Cronbach' s alpha
Job demand	Due to many things to do, I always feel time pressure.	.639	.626	.745
	My job has become increasingly overloading.	.619	.646	
	Sufficient rest is provided during working hours ¹⁾ .	.409	.770	
	I have to do various jobs during working hours.	.531	.696	
Insufficient job control	My work requires creativity1).	.427	.545	.624
	My work requires a high level of skill or knowledge ¹⁾ .	.452	.531	
	I can my own decision in my job and give influence over the work ¹⁾ .	.449	.520	
	I can control my work pace and time schedule ¹⁾ .	.331	.629	
Interpersonal conflict	My supervisor is helpful in getting the job done ¹⁾ .	.582	.573	.718
	My coworker is helpful in getting the job done ¹⁾ .	.657	.493	
	I have someone who understands my difficulties at work ¹⁾ .	.399	.801	
Job insecurity	My future is uncertain because the current situation of my company is unstable.	.685	·	.802
	Undesirable changes(ie, downsizing) will come to my job.	.685	·	
Organizational system	The organizational policy of my company is fair and reasonable ¹⁾ .	.340	.723	.700
	My company provides me with sufficient organizational supports ¹⁾ .	.490	.633	
	Departments cooperate each other without conflicts ¹⁾ .	.577	.576	
	I have opportunities and channels to talk about my ideas ¹⁾ .	.548	.600	
Lack of reward	I acquire respect and confidence from my company ¹⁾ .	.501	.646	.706
	I believe that I will be given more rewards from my company if I work hard ¹⁾ .	.501	.658	
	I am provided with opportunities of developing my capacity ¹⁾ .	.584	.543	
Occupational climate	Dining out after work makes me uncomfortable	.455	.772	.768
	I am asked to do my work with irrational principle or inconsistency.	.664	.660	
	My company climate is authoritative and hierarchical.	.610	.690	
	I take disadvantages since I am woman(man).	.559	.719	
Overall cronbach' s alpha : 0.861				

¹⁾ reverse coding

직무소진 측정도구에 대한 타당도 분석 결과는 Table 5와 같다. 본 연구에서는 문항 선택기준은 관별타당성을 확보하기 위해 요인계수값(factor loading) 0.50이상을 기준으로 하여 각 요인을 추출하였으며 정서적 소진, 냉소, 직업효능감으로 명명하였다. 직무소진을 설명하는 각 요인별 아이겐값(eigen value)은 모두 2.0이상으로, 각 문항이 높은 설명력을 가지는 것을 알 수 있고 직업효능감은 아이겐 값이 3.758로 높은 설명력이 나타났다.

3. 학교급식 영양(교)사의 직무스트레스와 직무소진 수준

1) 학교급식 영양(교)사의 직무스트레스 수준

조사대상자인 학교급식 영양(교)사의 직무스트레스 수준은 Table 6에 나타내었다. 직무스트레스 전체 점수는 2.89로 같은 도구인 한국인 직무스트레스 측정도구-단축형인 KOSS-SF를 사용하여 서울 경기 지역 학교급식 영양사의 직무스트레스를 측정한 Baek SH(2010)의 2.91과 비슷한 수준이었다. 직

Table 3. Reliability analysis of measurement tool for job burnout

Factor	Item	Corrected item-total correlation		Alpha if item deleted		Cronbach's alpha	
		Before ¹⁾	After ²⁾	Before ¹⁾	After ²⁾	Before ¹⁾	After ²⁾
Emotional exhaustion	1. I feel emotionally drained from my work.	.719	.719	.868	.868		
	2. I feel used up at the end of the workday.	.760	.760	.858	.858		
	3. I feel fatigued when I get up in the morning and have to face another day on the job.	.677	.677	.881	.881	.889	.889
	4. Work with people all day is really a strain for me.	.724	.724	.866	.866		
	5. I feel burned out from my work.	.795	.795	.849	.849		
Cynicism	6. I have become less interested in my work since I started this job	.491	.532	.583	.724		
	7. I have become less enthusiastic about my work	.475	.537	.593	.721		
	8. I have become more cynical about whether my work contributes to anything	.652	.648	.508	.661	.667	.763
	9. I doubt the significance of my work	.479	.538	.588	.722		
	10. I just want to do my job and not be bothered	.096	deleted	.763	deleted		
Professional efficacy	11. I can effectively solve the problems that arise in my work ¹⁾ .	.515	.515	.884	.884		
	12. I feel I am making an effective contribution to what this organization does ¹⁾ .	.702	.702	.856	.856		
	13. In my opinion, I am good at my job ¹⁾ .	.708	.708	.854	.854	.879	.879
	14. I feel exhilarated when I accomplish something at work ¹⁾ .	.623	.623	.868	.868		
	15. I have accomplished many worthwhile things in this job ¹⁾ .	.774	.774	.842	.842		
	16. At my work, I feel confident that I am effective at getting things done ¹⁾ .	.799	.799	.838	.838		
Overall cronbach's alpha : 0.799 ²⁾ → 0.810 ³⁾							

¹⁾ reverse coding²⁾ before item 10 deleted³⁾ after item 10 deleted

무스트레스 요인 중 직무요구 요인이 3.97로 일곱 개의 문항 중 가장 높은 스트레스 점수가 나타났는데 Baek SH(2010)의 연구에서도 직무 요구가 3.93으로 다른 요인들보다 가장 높은 수준으로 조사되어 본 연구와 유사한 결과였다. 이와 같은 결과는 학교급식 영양사의 직무 부담정도가 다른 스트레스 요인보다 크다는 것을 의미하며 업무 완료에 대한 시간적 압박, 새로운 업무 추가로 인한 업무량 증가, 여러 가지 일이 동시에 겹침으로 인한 업무 중단 등의 사유로 직무요구 문항이 직무스트레스를 높이는데 가장 큰 요인으로 작용했다고 사료된다. 직무 요구 다음으로 조직체계 2.99, 보상부적절 2.85, 관계갈등 2.69, 직무불안정 2.63, 조직문화 2.63, 직무자율성결여 2.45 순으로 나타났다. Kim GM와 Lee SY(2007)은

학교급식 영양사의 직무스트레스 요인을 직무의 중요성, 자율성과 정체성, 갈등과 과부하, 역할 모호성 등으로 측정하였는데 이중 스트레스 점수가 가장 높은 요인을 직무 중요성이라고 분석하였다. Noh MA(2008)는 학교급식 영양사의 직무스트레스 요인을 환경관련, 직무관련, 조직관련, 인간관련, 개인관련 요인으로 구분하여 분석하였는데 직무관련 요인이 3.66으로 가장 높아 직무요구가 가장 높게 나타난 본 연구 결과와 유사하여 학교급식 영양(교)사들은 직무관련 요인에 의해 가장 많은 스트레스를 받고 있음을 알 수 있었다.

Table 4. Validity analysis for measurement tool for job stress

Factor	Item	Factor loading	Eigen value	% of variance
Job demand	1. Due to many things to do, I always feel time pressure.	.834	2,324	58,091
	2. My job has become increasingly overloading.	.827		
	3. Sufficient rest is provided during working hours ¹⁾ .	.616		
	4. I have to do various jobs during working hours	.752		
Insufficient job control	5. My work requires creativity ¹⁾ .	.785	1,956	48,904
	6. My work requires a high level of skill or knowledge ¹⁾ .	.795		
	7. I can my own decision in my job and give influence over the work ¹⁾ .	.654		
	8. I can control my work pace and time schedule ¹⁾ .	.530		
Interpersonal conflict	9. My supervisor is helpful in getting the job done ¹⁾ .	.852	1,952	65,081
	10. My coworker is helpful in getting the job done ¹⁾ .	.884		
	11. I have someone who understands my difficulties at work ¹⁾ .	.668		
Job insecurity	12. My future is uncertain because the current situation of my company is unstable.	.918	1,685	84,248
	13. Undesirable changes(i.e. downsizing) will come to my job.	.918		
Organizational system	14. The organizational policy of my company is fair and reasonable ¹⁾ .	.557	2,138	53,442
	15. My company provides me with sufficient organizational supports ¹⁾ .	.727		
	16. Departments cooperate each other without conflicts ¹⁾ .	.817		
	17. I have opportunities and channels to talk about my ideas ¹⁾ .	.794		
Lack of reward	18. I acquire respect and confidence from my company ¹⁾ .	.779	1,904	63,454
	19. I believe that I will be given more rewards from my company if I work hard ¹⁾ .	.774		
	20. I am provided with opportunities of developing my capacity ¹⁾ .	.836		
Occupational climate	21. Dining out after work makes me uncomfortable	.664	2,376	59,393
	22. I am asked to do my work with irrational principle or inconsistency.	.837		
	23. My company climate is authoritative and hierarchical.	.808		
	24. I take disadvantages since I am woman(man).	.763		

¹⁾ reverse coding

2) 학교급식 영양(교)사의 직무소진 수준

조사대상자인 학교급식 영양(교)사가 인식하는 직무소진의 수준은 Table 7과 같다. 직무소진 전체 점수는 7점 척도를 기준으로 3.70을 나타내었다. 정서적 소진이 4.60으로 직무 소진 하부 요인 3개 중 가장 높은 점수를 나타내었다. 즉 학교급식 영양(교)사가 정서적 자원 고갈과 에너지 결핍 정도를 높게 인식하고 있었으며, 정서적 소진 정도가 다른 직무소진 요인보다 크다는 것을 의미하며 전체 직무소진을 높이는데 가장 큰 요인으로 작용했다고 볼 수 있다. 정서적 소진 다음으로는 냉소 3.46, 직업효능감 3.04의 순서로 분석되었다.

위탁급식 회사의 급식관리자를 대상으로 한 Kim EY(2001)의 연구에서는 직무소진 전체 문항은 3.36(7점 척도기준)이었으며 요인별로는 감정적 고갈(3.89), 개인성취감의 감소(3.22), 대상자의 비인격화(2.62)순으로 나타났다. 2005년에 위탁급식

회사의 영양사를 대상으로 한 Lee KE과 Shin KH(2005)의 연구에서는 직업효능감 4.98, 소진 4.60, 냉소 4.03순(7점 척도 기준)으로 나타났고 Yun HJ 등(2009)의 병원영양사를 대상으로 한 연구에서는 직무소진이 3.17(7점 척도 기준) 감정적 고갈이 3.57, 개인성취감의 감소 3.17, 비인격화 2.49 순으로 조사되었다. 사회복지사의 소진을 조사한 Kwon SD(2001)의 연구에서는 감정적 고갈 2.45, 비인격화 1.85, 성취감감소 2.41(5점 척도 기준)로 나타났으며, 정신보건사회복지사를 대상으로 조사한 Kim MS(2003)의 연구에서는 직무 소진 점수가 2.38(5점 척도 기준)로 나타났다. 또한 Park EK(2010)은 간호사의 직무소진을 측정하였는데 전체 점수가 2.68(7점 척도 기준)로 나타났다. 장애인 시설 생활시설 영양사를 대상으로 수행한 Lee HS(2009)의 연구에서는 소진 2.78, 냉소 2.62, 직업 자신감 3.55(5점 척도 기준)로 요인별 점수가 나타났으며

Table 5. Validity analysis for measurement tool for job burnout

Factor	Item	Factor loading	Eigen value	% of variance
Emotional exhaustion	1. I feel emotionally drained from my work.	.827	3.498	69.953
	2. I feel used up at the end of the workday.	.859		
	3. I feel fatigued when I get up in the morning and have to face another day on the job.	.789		
	4. Work with people all day is really a strain for me.	.828		
	5. I feel burned out from my work.	.876		
Cynicism	6. I have become less interested in my work since I started this job	.740	2.348	58.691
	7. I have become less enthusiastic about my work	.745		
	8. I have become more cynical about whether my work contributes to anything	.829		
	9. I doubt the significance of my work	.747		
Professional efficacy	10. I can effectively solve the problems that arise in my work ¹⁾ .	.639	3.758	62.629
	11. I feel I am making an effective contribution to what this organization does ¹⁾ .	.800		
	12. In my opinion, I am good at my job ¹⁾ .	.811		
	13. I feel exhilarated when I accomplish something at work ¹⁾ .	.737		
	14. I have accomplished many worthwhile things in this job ¹⁾ .	.861		
	15. At my work, I feel confident that I am effective at getting things done ¹⁾ .	.877		

¹⁾ reverse coding

Baek SH(2010)은 학교 영양사의 직무소진을 측정하였는데 직무소진 전체의 점수가 2.94(5점 척도)로 나타났다. 이상 선행 연구에서 조사된 직무 소진 점수를 분석한 결과 위탁급식회사의 영양사를 대상으로 한 연구(Lee KE과 Shin KH 2005)만이 본 연구에서 조사된 직무소진 수준보다 높았고 대부분의 연구에서 조사된 직무소진 수준은 본 연구에서 조사된 직무소진의 수준보다 낮게 조사되었다. 즉 경남지역 학교급식 영양(교)사의 직무소진 정도가 전반적으로 높은 것으로 나타나 향후 경남지역 영양(교)사의 직무 소진에 대한 관리가 필요함을 알 수 있었다.

4. 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향 분석

직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향을 분석하기 위해 직무스트레스의 7개 요인을 독립변수로 하고 직무소진을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시한 결과는 Table 8에 제시하였다. 회귀식의 유용성을 검토하기 위한 F의 유의 확률이 $p=.000$ 이었으며 회귀식의 설명력은 43.1%이었다. 직무스트레스 요인 중 직무불안정($p<.001$), 조직체계($p<.001$), 보상부적절($p<.001$), 직장문화($p<.01$) 요인이 유의성을 나타내었다. 즉, 직무불안정요인, 조직체계요인, 보상부적절요인, 직장문화요인이 직무소진 전체에 영향을 미치고 있다는 것을 의미하며, 직

무소진에 영향을 미치는 변수의 상대적 중요도는 베타(β) 값을 기준으로 볼 때 조직체계, 직무불안정, 보상부적절, 직장문화 순으로 비중이 높게 나타났다. Nam MY(2010)은 특수교사의 직무스트레스 요인을 교사 간 상호관계와 행정적 지원, 자신의 내적 갈등, 업무압력, 시간 관리로 설명을 하였고 직무스트레스를 많이 받는 교사일수록 소진의 정도가 높다고 하였다. Baek SH(2010)은 학교급식 영양사의 직무스트레스 요인 중 직무요구, 보상부적절, 관계갈등, 직장문화, 직무불안정의 순서로 직무소진에 영향을 미친다고 설명하여 본 연구와 일부 차이를 보였다.

직무스트레스 요인이 직무 소진 요인 중 정서적 소진에 미치는 영향을 분석한 결과 (Table 8), 직무스트레스 요인 중 직무요구($p<.001$), 직무불안정($p<.01$), 조직체계($p<.01$), 직장문화($p<.05$) 요인이 유의성이 있는 것으로 나타났다. 즉 직무요구, 직무불안정, 조직체계, 직장문화에 대한 스트레스를 많이 인지할수록 정서적 소진의 수준이 높아짐을 의미한다. 이들 요인에 의해 정서적 소진 요인을 37.2% 설명하는 것으로 나타났다. 정서적 소진에 영향을 미치는 변수의 상대적 중요도는 베타(β) 값을 기준으로 직무요구가 상대적으로 비중이 높았다.

직무스트레스 요인이 냉소 요인에 미치는 영향을 분석한 결과(Table 8), 직무스트레스 요인 중 직무요구($p<.05$), 직무불안정($p<.001$), 조직체계($p<.01$), 보상부적절($p<.01$), 직장문화

Table 6. Job stress level perceived by nutrition teachers and dietitians in school foodservice

Factor	Item ¹⁾	Mean±SD	Ranking
Job demand	1. Due to many things to do, I always feel time pressure.	3.83±0.83	1
	2. My job has become increasingly overloading.	4.12±0.71	
	3. Sufficient rest is provided during working hours ²⁾ .	3.76±0.86	
	4. I have to do various jobs during working hours.	4.18±0.65	
	Average	3.97±0.58	
Insufficient job control	5. My work requires creativity ²⁾ .	2.26±0.65	7
	6. My work requires a high level of skill or knowledge ²⁾ .	2.26±0.64	
	7. I can my own decision in my job and give influence over the work ²⁾ .	2.58±0.79	
	8. I can control my work pace and time schedule ²⁾ .	2.70±0.90	
	Average	2.45±0.52	
Interpersonal conflict	9. My supervisor is helpful in getting the job done ²⁾ .	2.69±0.88	4
	10. My coworker is helpful in getting the job done ²⁾ .	2.56±0.81	
	11. I have someone who understands my difficulties at work ²⁾ .	2.81±0.92	
	Average	2.69±0.70	
Job insecurity	12. My future is uncertain because the current situation of my company is unstable.	2.68±1.21	5
	13. Undesirable changes(i.e. downsizing) will come to my job.	2.58±0.97	
	Average	2.63±1.00	
Organizational system	14. The organizational policy of my company is fair and reasonable ²⁾ .	3.22±0.83	2
	15. My company provides me with sufficient organizational supports ²⁾ .	3.22±0.86	
	16. Departments cooperate each other without conflicts ²⁾ .	2.76±0.83	
	17. I have opportunities and channels to talk about my ideas ²⁾ .	2.77±0.76	
	Average	2.99±0.60	
Lack of reward	18. I acquire respect and confidence from my company ²⁾ .	2.66±0.77	3
	19. I believe that I will be given more rewards from my company if I work hard ²⁾ .	2.92±0.93	
	20. I am provided with opportunities of developing my capacity ²⁾ .	2.96±0.80	
	Average	2.85±0.66	
Occupational climate	21. Dining out after work makes me uncomfortable.	2.74±0.92	6
	22. I am asked to do my work with irrational principle or inconsistency.	2.62±0.90	
	23. My company climate is authoritative and hierarchical.	2.96±0.96	
	24. I take disadvantages since I am woman(man).	2.19±0.81	
	Average	2.63±0.69	
합계	Total	2.89±0.44	

¹⁾ 5-point Likert scale (1: strongly disagree 5: strongly agree)

²⁾ reverse coding

($p<.01$) 요인이 유의성이 있었다. 즉 직무요구, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화에 대한 스트레스를 많이 인지할수록 냉소의 수준이 높아짐을 의미한다. 이들 요인에 의해 냉소 요인을 37.3% 설명하는 것으로 나타났다. 냉소에 영향을 미치는 변수의 상대적 중요도에서는 베타(β) 값을 기준으로 볼 때 직무불안정이 비중이 높았다.

직무스트레스 요인이 직업효능감 요인에 미치는 영향 분석

결과(Table 8), 직무스트레스 요인 중 직무요구($p<.001$), 직무 자율성결여($p<.01$), 보상부적절($p<.05$) 요인이 유의성이 있는 것으로 나타났다. 이들 요인에 의해 직업효능감을 21.3% 설명하는 것으로 나타났다. 직업효능감에 영향을 미치는 변수의 상대적 중요도를 베타(β) 값을 기준으로 볼 때 직무요구가 비중이 높았으며 직업효능감에 음(-)의 영향이 있는 것으로 나타났다. 직무요구도가 높아질수록 직업효능감이 낮아지는

Table 7. Job burnout level perceived by nutrition teachers and dietitians in school foodservice

Factor	Item ¹⁾	Mean±SD	Ranking
Emotional exhaustion	1. I feel emotionally drained from my work.	4.85±0.97	1
	2. I feel used up at the end of the workday.	5.00±1.06	
	3. I feel fatigued when I get up in the morning and have to face another day on the job.	4.35±1.30	
	4. Work with people all day is really a strain for me.	4.56±1.09	
	5. I feel burned out from my work.	4.22±1.16	
Subtotal		4.60±0.94	
Cynicism	6. I have become less interested in my work since I started this job	3.58±1.14	2
	7. I have become less enthusiastic about my work	3.35±1.06	
	8. I have become more cynical about whether my work contributes to anything	3.65±1.10	
	9. I doubt the significance of my work	3.27±1.18	
Subtotal		3.46±0.86	
Professional efficacy	10. I can effectively solve the problems that arise in my work ²⁾ .	3.20±0.87	3
	11. I feel I am making an effective contribution to what this organization does ²⁾ .	3.04±0.87	
	12. In my opinion, I am good at my job ²⁾ .	3.06±1.02	
	13. I feel exhilarated when I accomplish something at work ²⁾ .	2.68±0.94	
	14. I have accomplished many worthwhile things in this job ²⁾ .	3.17±0.98	
Subtotal		3.04±0.74	
Total		3.70±0.57	

¹⁾ 7-point Likert scale (1: strongly disagree 7: strongly agree)²⁾ reverse coding

것을 의미하며 학교급식 영양사의 직무에 대한 과도한 부담감과 많은 업무량으로 인해 근무시간 내에 업무를 처리하기 힘들고 동시에 많은 일들을 해야 하는 경우도 있어 이러한 일들이 누적되어 업무 처리의 미흡함이 발생하여 직업효능감 요소인 자기 효능감과 성취감이 낮아지고 업무성과의 부재가 발생하여 무력감이 생겨나는 것으로 사료된다.

5. 영양교사와 영양사의 비교 분석

1) 영양교사와 영양사의 직무스트레스 수준 차이

학교급식 영양(교)사를 영양교사와 영양사로 구분하여 직무스트레스를 비교 분석한 결과는 Table 9와 같다. 영양교사의 직무스트레스가 평균 2.74, 영양사는 평균 3.10으로 영양사의 직무스트레스 점수가 영양교사보다 유의적으로 높게 나타났다($p<.001$). 직무스트레스 하위요인 7개 중 5개 요인 즉, 직무자율성결여($p<.001$), 직무불안정($p<.001$), 조직체계($p<.01$),

보상부적절($p<.01$), 직장문화($p<.001$)에서 유의한 차이가 나타났다. 즉 영양사가 영양교사보다 직무자율성결여, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 항목에서 직무스트레스를 더 인지하고 있는 것을 알 수 있었다. 이는 영양사가 행정실 소속으로 직무 수행에 있어 제재를 더 많이 받고 직무에 대한 결정 권한이 없으며, 무기계약직으로 고용되어 있어 직무수행도나 근속연수에 비해 낮은 수준의 급여를 받고 있으며, 수직적이고 집단적인 의사결정 등의 직장문화로 인해 직무스트레스를 더 많이 받고 있으며 직무에 대한 보람이나 성취감을 덜 느끼는 것으로 사료된다. Kim HA(2010)의 연구에서는 학교급식 영양교사와 영양사의 두 집단 사이에 직무스트레스가 유의적인 차이를 나타내지 않았지만 Noh MA(2008)는 영양교사와 영양사의 업무에 대한 권한에서 유의한 차이($p<.01$)가 있는 것으로 보고되어 연구에 따라 상이한 결과가 나타났다. Shin SB(2008)는 한국 노동시장에서 노동자들이 가지고 있는 일에 대한 중요성의 가치 가운데 고용안정성과 소득의 중요도가 직무스트레스와 사회갈등의식에 어떻게 영향을 미치는가에 대해 분석하였는데 그 결과 한국 노동시장에서 비정규

Table 8. Effect of job stress on job burnout of nutrition teachers and dietitians in school foodservice

Dependent variables	Independent variables	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t
		B	SE(표준오차)	β	
Job burnout	(Constant)	1.509	.249		6.060
	Job demand	.051	.048	.051	1.052
	Insufficient job control	.045	.065	.041	.699
	Interpersonal conflict	-.055	.050	-.067	-1.094
	Job insecurity	.129	.033	.227	3.899***
	Organizational system	.241	.061	.252	3.947***
	Lack of reward	.191	.052	.223	3.704***
	Occupational climate	.160	.051	.194	3.168**
	R=.669, R ² =.447, Adjusted R ² =.431, F=27.395***				
Emotional exhaustion	(Constant)	.024	.430		.055
	Job demand	.727	.083	.447	8.746***
	Insufficient job control	-.183	.112	-.101	-1.639
	Interpersonal conflict	-.064	.086	-.047	-.735
	Job insecurity	.170	.057	.183	2.990**
	Organizational system	.277	.105	.176	2.625**
	Lack of reward	.153	.089	.109	1.721
	Occupational climate	.224	.087	.165	2.569*
	R=.624, R ² =.390, Adjusted R ² =.372, F=21.605***				
Cynicism	(Constant)	1.484	.393		3.777
	Job demand	-.154	.076	-.103	-2.019*
	Insufficient job control	.052	.102	.032	.512
	Interpersonal conflict	-.094	.079	-.077	-1.195
	Job insecurity	.267	.052	.313	5.113***
	Organizational system	.276	.096	.192	2.864**
	Lack of reward	.238	.082	.185	2.918**
	Occupational climate	.194	.080	.156	2.431**
	R=.625, R ² =.391, Adjusted R ² =.373, F=21.699***				
Professional efficacy	(Constant)	3.019	.382		7.910
	Job demand	-.422	.074	-.327	-5.707***
	Insufficient job control	.267	.099	.186	2.686**
	Interpersonal conflict	-.006	.077	-.006	-.083
	Job insecurity	-.051	.051	-.068	-.997
	Organizational system	.171	.094	.137	1.823
	Lack of reward	.183	.079	.163	2.308*
	Occupational climate	.063	.077	.058	.807
	R=.486, R ² =.236, Adjusted R ² =.213, F=10.453***				

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

직 노동자가 직무스트레스 정도와 갈등의식이 높다고 보고하였다. Lee HL(2003)은 병원 근무자 중 정규직의 스트레스 요

인은 낮은 직무 자율성과 자기 존중심이고 비정규직의 스트레스 요인은 직업에 대한 불안정성과 상사의 지지와 자기 존

Table 9. Comparison of job stress and job burnout between nutrition teachers and dietitians in school foodservice

Item	Factor	Nutrition teachers	Dietitians	T-value
		N=147	N=98	
Job stress ¹⁾	Job demand	4.03±0.55	3.89±0.61	1.857
	Insufficient job control	2.24±0.42	2.78±0.47	-9.432***
	Interpersonal conflict	2.64±0.71	2.76±0.68	-1.274
	Job insecurity	2.18±0.85	3.31±0.83	-10.331***
	Organizational system	2.90±0.62	3.13±0.53	-2.959**
	Lack of reward	2.74±0.66	3.00±0.65	-3.006**
	Occupational climate	2.48±0.67	2.84±0.66	-4.084***
Total		2.74±0.42	3.10±0.37	-6.813***
Job burnout ²⁾	Emotional exhaustion	4.56±0.98	4.65±0.89	-0.713
	Cynicism	3.26±0.88	3.77±0.72	-4.995***
	Professional efficacy	2.95±0.78	3.19±0.66	-2.478*
	Total	3.59±0.59	3.89±0.50	-3.858***

¹⁾ 5-point Likert scale (1: strongly disagree 5: strongly agree)

²⁾ 7-point Likert scale (1: strongly disagree 7: strongly agree)

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

중심이라고 제시하여 본 연구 결과와 일부 내용이 일치하였다.

2) 영양교사와 영양사의 직무소진 차이 분석

학교급식 영양교사와 영양사의 직무소진을 비교 분석한 결과는 Table 9와 같다. 영양교사의 직무소진은 평균 3.59, 영양사의 직무소진은 평균 3.89로 영양사의 직무소진이 영양교사보다 유의적으로 높게 나타났다(p<.001). 직무소진의 하위 요인 3개 중 2개 요인인 냉소(p<.001), 직업효능감(p<.05)에서 영양교사와 영양사 간의 유의한 차이를 보였다. 즉 영양사가 영양교사보다 냉소와 직업효능감 요인에서 직무소진을 더 인지하고 있었다. 이는 영양사가 순환 근무 없이 장기적으로 한 학교에만 고용되어 있는 현 근무 제도로 인한 부정적인 영향이 크다고 본다. 새로운 환경에 적응할 기회가 없이 장기적으로 부정적인 스트레스를 많이 받아 점점 증가하는 직무와 변화되지 않는 조직 구성원에 대한 거리감을 느끼고 직무 전반에 부정적인 태도를 경험하여 낮은 자기효능감과 업무에 대한 낮은 성취감으로 직무소진을 더 많이 경험하는 것으로 사료된다. 정서적 소진 항목에서는 영양교사나 영양사에 있어 유의적 차이가 나지 않았지만 두 집단 모두에서 냉소 요인과 직업효능감 요인보다 훨씬 높은 수준으로 인식하고 있어 이미 두 집단 모두 정서적 소진 상태가 매우 높음을 알 수 있었다. 즉 과도한 직무요구 및 업무 긴장감으로 인한 정서적 에너지가 고갈되어 지쳐있음을 의미하는 소진의 정도를

두 집단 모두 많이 느끼고 있는 것이다. Moon SJ(2007)는 정규직 간호사와 비정규직 간호사의 소진 정도를 비교하였는데 두 집단 간 유의한 차이는 없었지만 비정규직의 소진 평균 점수가 정규직에 비해 다소 높은 것으로 보고하여 본 연구와 다소 차이를 보였다.

3) 영양교사와 영양사의 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향 비교

직무스트레스 요인이 직무소진에 미치는 영향을 영양교사와 영양사 두 집단 간의 차이를 분석한 결과는 Table 10에 제시하였다. 영양교사의 경우 직무스트레스 요인 중 직무불안정(p<.001), 조직체계(p<.01), 보상부적절(p<.05), 직장문화(p<.05) 요인이 유의성이 있었으며, 이들 요인에 의해 직무소진을 47.9%로 설명하는 것으로 나타났고 영양사의 경우 직무스트레스 요인 중에는 보상부적절(p<.05), 직장문화(p<.05) 요인이 유의성이 있었으며, 이들 요인은 직무소진을 24.1%로 설명하는 것으로 나타났다. 영양교사와 영양사의 직무스트레스 요인 중 보상부적절, 직장문화가 공통적으로 직무소진에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 두 집단 모두 보상부적절과 직장문화 요인에 대하여 스트레스를 받을수록 직무소진을 인식하는 것을 알 수 있었다. 영양교사의 직무불안정이 직무소진에 유의한 영향을 미치는 것은 최근 교사화로 인하여 영양교사가 되었지만 영양교육의 직무를 원활하게 수행할 수 있는 체계가 미비함으로 인한 것으로 사료된다. 또

Table 10. Comparison of job stress's effect on job burnout between nutrition teachers and dietitian in school foodservice.

Category	Dependent variables	Independent variables	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t
			B	SE	β	
Nutrition teacher	Job burnout	(Constant)	1,243	.351		3.537
		Job demand	.051	.067	.047	.753
		Insufficient job control	.167	.101	.120	1.651
		Interpersonal conflict	-.090	.064	-.109	-1.402
		Job insecurity	.204	.047	.294	4.322***
		Organizational system	.260	.077	.274	3.376**
		Lack of reward	.166	.073	.185	2.255*
		Occupational climate	.142	.063	.163	2.247*
R=.710, R ² =.504, Adjusted R ² =.479, F=20.188***						
Dietitian	Job burnout	(Constant)	1,962	.420		4.667
		Job demand	.074	.079	.091	.943
		Insufficient job control	-.047	.104	-.045	-.455
		Interpersonal conflict	-.049	.084	-.067	-.584
		Job insecurity	.053	.058	.087	.904
		Organizational system	.185	.102	.196	1.810
		Lack of reward	.196	.076	.256	2.564*
		Occupational climate	.192	.085	.254	2.263*
R=.543, R ² =.295, Adjusted R ² =.241, F=5.390***						

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

한 영양교사가 인지하는 조직체계가 직무소진에 유의한 영향을 미치는 것은 현재 영양교사가 근무하는 학교의 다른 교사들과 비교하여 동등한 대우를 받지 못한다고 인지하고 있기 때문인 것으로 사료된다. 영양사의 경우 직무불안정이 직무소진에 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었는데 이는 최근 무기계약직 전환으로 인해 직무불안정 요소가 해소되었기 때문인 것으로 사료된다.

IV. 요약 및 결론

본 연구는 경상남도 학교급식 영양(교)사를 대상으로 직무스트레스와 직무소진의 인식 수준을 조사하고 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향에 대한 분석을 통해 향후 스트레스와 소진을 최소화하여 직무능력 향상, 직무환경 개선과 직무수행 발전 등에 관한 해결방안을 제시하고자 하였다. 본 연구의 목적을 달성하기 위해 경상남도 학교급식 초·중·고등학교 영양(교)사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 2010년 12월 10일~12월 29일까지 총 270부를 배부하여 252부(회수율 : 93.3%)가 회수되었고, 이 중 응답 내용이 불충분한 7부를 제외하고 총 245부(분석율 : 90.7%)를 최종 분석 자료로 사용하였다. 본 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 일반사항을 조사한 결과, 평균연령은 38세로 최종학력은 전문대 졸업 4.8%, 대학교 졸업 77.6%, 대학원 졸업은 17.6%로 조사되었다. 고용형태는 영양교사가 60%, 영양사는 40%였다. 학교급식영양사 총 경력은 평균이 11.91년으로 8년 미만 29.4%, 8~15년 미만 31.8%, 15년 이상이 38.8%의 분포로 나타났다. 근무처는 초등학교 60.4%, 중학교 28.6% 고등학교 11.0%였다. 중식 급식수는 평균 827식으로 600식 미만 32.2%, 600식~1,100식 미만 33.5%, 급식수가 1,100식 이상인 대규모 급식소가 34.3%로 나타났다.

둘째, 직무스트레스와 직무소진의 인식 수준을 분석한 결과, 직무스트레스 평균점수는 2.89점(5점 척도 기준)이었다. 직무스트레스 요인별 점수는 직무요구 3.97, 조직체계 2.99, 보상부적절 2.85, 관계갈등 2.69, 직무불안정 2.63, 조직문화 2.63, 직무자율성결여 2.45의 순서로 나타났다. 직무요구 요인이 가장 높게 나타나 학교급식 영양(교)사들은 직무관련 요인에 의해 가장 많은 스트레스를 받고 있음을 알 수 있었다. 조사대상자가 인식하는 직무소진의 평균 점수는 3.70점(7점 척도 기준)이었으며, 요인별 점수를 살펴보면 정서적 소진이 4.60으로 3 요인 중 가장 높았고 냉소 3.46, 직업효능감 3.04의 순서로 나타났다. 본 연구에서 조사된 학교급식 영양(교)사의 직무소진 수준은 다른 선행 연구 결과와 비교하면 전반적으로 높은 편이었다.

셋째, 직무스트레스 요인이 직무소진에 미치는 영향을 분석한 결과 직무스트레스 요인 중 직무불안정($p<.001$), 조직체계($p<.001$), 보상부적절($p<.001$), 직장문화($p<.01$) 요인이 유의적으로 영향력이 있었으며 직무소진에 영향을 미치는 변수의 상대적 중요도는 조직체계, 직무불안정, 보상부적절, 직장문화 순이었다.

넷째, 영양교사와 영양사의 직무스트레스를 비교한 결과 영양교사 2.74, 영양사 3.10으로 영양사의 직무스트레스 점수가 영양교사보다 높게 나타났다($p<.001$). 직무스트레스 하위요인 7개 중 5개 요인인 직무자율성결여($p<.001$), 직무불안정($p<.001$), 조직체계($p<.01$), 보상부적절($p<.01$), 직장문화($p<.001$)에서 영양사가 영양교사보다 유의하게 높았다. 영양교사와 영양사의 직무소진의 차이를 분석한 결과 영양교사 3.59이고, 영양사 3.89로 영양사가 영양교사보다 더 높게 나타났다($p<.001$). 직무소진 3개 요인 중 2개 요인인 냉소($p<.001$), 직업효능감($p<.05$)에서 영양사가 영양교사보다 유의하게 높게 나타났다. 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향을 영양교사와 영양사로 나눠 비교 분석한 결과 영양교사의 직무소진에 영향을 미치는 직무스트레스 요인은 직무불안정($p<.001$), 조직체계($p<.01$), 보상부적절($p<.05$), 직장문화($p<.05$)요인이었으며, 영양사의 직무소진에 영향을 미치는 직무스트레스 변수는 보상부적절($p<.05$), 직장문화($p<.05$)로 나타내서 영양교사와 영양사의 두 집단 간에 직무 소진에 미치는 직무스트레스 요인은 차이가 있었다.

본 연구의 수행을 통해 지금까지 연구가 이루어 지지 않은 경남지역 학교급식 영양(교)사를 대상으로 직무 스트레스와 직무 소진에 대하여 분석하였으며, 동시에 서로 다른 특성을 가진 영양교사와 영양사의 두 집단에 대하여 비교함으로써 향후 두 집단의 인적자원관리를 위한 기초 자료를 제공하는 데 기여하였다.

본 연구 결과에 의하면 경남지역 학교급식 영양(교)사의 직무소진 인식 수준은 다소 높은 편으로 직무소진의 효율적인 관리 방안의 수립 및 적용이 필요함을 알 수 있었다. 이에 학교급식 영양(교)사의 직무스트레스 및 직무소진의 유발을 최소화하여 급식업무 수행 시 성취감 및 효능감을 높이는 방안을 모색하기 위해 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 학교급식 영양(교)사는 직무스트레스 요인 중 직무요구에 대한 스트레스 수준이 가장 높게 조사되었으므로 직무요구 요인에 대한 개선을 통해 직무소진을 감소시켜야 하며 이를 위해 우선적으로 영양(교)사의 업무량과 업무 내용에 대한 과학적 분석을 통해 합리적인 직무 내용을 제시하여야 할 것이다. 둘째, 영양교사와 영양사의 두 집단을 비교한 결과 영양교사보다는 영양사의 직무스트레스와 직무소진이 유의적으로 높게 조사되었고 영양교사와 영양사의 직무소진에 영향을 미치는 직무스트레스 요인이 다르게 분석되었으므로 향후 두 집단의 인적자원관리 전략은 다르게 접근되어야 할 것이다. 영양사의 경우 근무 환경 특히 급여에 대한 개선을 통해 만족도를 높여야 할 것이며, 영양교사에 비해 영양사의 직무스트레스 요인 중 직무자율성 결여가 유의적으로 낮게 나타났으므로 영양사의 직무에 대한 책임과 권한에 대한 재정립을

통하여 직무에 대한 보람이나 성취감을 높여야 할 것이다. 또한 영양사의 직무불안정에 대한 직무 스트레스를 높게 인식하고 있었으므로 영양사의 고용안정화를 위한 대책 마련이 필요하다. 영양교사의 경우 학교 내에서 다른 교사들과 동등한 입장에서 공정한 대우를 받고 영양교육 및 급식관련 업무를 수행하기 위한 원활한 업무 협조 및 지원이 충분히 이루어지도록 개선이 필요하다. 이와 같이 학교급식 영양(교)사의 직무스트레스와 직무소진을 낮추는 다양한 방안의 적용을 통하여 단기적으로는 학교급식 영양(교)사의 직무만족도와 직무수행도가 향상을 기대할 수 있으며 장기적으로는 학교급식의 품질 향상을 꾀할 수 있을 것이다.

V. 감사의 글

“이 연구결과물은 2012학년도 경남대학교 학술연구장려금 지원에 의한 것임”

참고문헌

- Attafar A, Asl NS, Shahin A. 2011. Effects of demographic and personal factors on job burnout : an empirical study in Iran, *Int J Manage* 28(4):275-286
- Baek SH. 2010. The causal model of job stress, job burnout and turnover intention, Masters degree thesis, Chung-ang University, pp 7, 20, 25, 28, 31, 36, 37, 40, 46
- Chang SJ, Koh SB, Kang DM, Kim SA, Kang MG, Lee CG, ChungJJ, Cho JJ, Son MA, Chae CH, Kim JW, Kim JI, Kim HS, Roh SC, Park JB, Woo JM, Kim SY, Kim JY, Ha MN, Park JS, Rhee KY, Kim HR, Kong JO, Kim IA, Kim JS, Park JH, Hyeun SJ, Son DK. 2005. Developing an occupational stress scale for Korean employees, *Korea J Occup Environ Med* 17(4):297-317
- Han JK, Kim HS. 2009. Comparative study of the job satisfaction, job performance and job importance level of school nutrition teachers and school dietitians, *J Korean Soc Dietary Culture* 24(5):525-532
- Kim DH. 2009. A study on the influence of hotel employee's emotional labor on burnout and job attitude : focusing on the first class hotels employee in Seoul, Masters degree thesis, Anyang University, pp 29
- Kim EY. 2001. Factors related to burnout in contracted foodservice managers - focusing on large corporations, Masters degree thesis, Dongduk Womens University, pp 28

- Kim GM, Lee SY. 2007. Effects of job stress factors on psychological job stress and job satisfaction levels of school dietitians in the Seoul and Incheon area. *J East Asian Soc Dietary Life* 17(1):143-151
- Kim HA. 2010. Contribution of emotional labor to job stress of dietitians in school foodservice. *Korean J Food Cookery Sci* 26(1):41-53
- Kim MS. 2003. A study on the relation between burnout of mental health social worker and social support. Masters degree thesis, Ewha Womans University. pp 32
- Kwon SD. 2001. Status of burnout in social workers at social welfare centers in government subsidized housing throughout Seoul, Korea. Masters degree thesis, Yonsei University. pp 51
- Lee HL. 2003. A Study on the stress of hospital workers. Masters degree thesis, Yonsei University. pp 52, 55
- Lee HS. 2009. Factors influencing on the job satisfaction and the turnover intention of dietitians working in the institutions for the disabled in Korea - focused on the general characteristics and the job burnout. *Korean J Commun Nutr* 14(2):182-189
- Lee KE, Shin KH. 2005. Job burnout, engagement and turnover intention of dietitians and chefs at a contract foodservice management. *J Commun Nutr* 7(2):100-106
- Maslach C, Jackson SE. 1981. The measurement of experienced burnout. *J Occup Behav* 2:99-113
- Moon SJ. 2007. Comparison of job satisfaction, commitment to organization, empowerment, autonomy and burnout between regular and non-regular nurses. Masters degree thesis, Kyung Hee University. pp 29, 35, 42, 65
- Nam MY. 2010. The role of teacher efficacy in the correlation between special education teachers' job stress and burnout. Masters degree thesis, Chung-ang University. pp 5, 12, 32, 38
- Noh MA. 2008. A study on the job stress factors of school nutritionists-focusing on Gangwon area-. Masters degree thesis, Kyung Hee University. pp 10, 17, 20, 27, 40
- Park EK. 2010. Moderating effects of self-efficacy and leadership between antecedents and burn-out and mediating effects of burn-out on nursing performance. Masters degree thesis, Inje University. pp 39
- Park JH. 2011. Job Importance and Education Needs Perceived by Nutrition Teachers and Dietitians in Gyeongnam Area. Masters degree thesis, Kyungnam University. pp 31-33, 49-51
- Park MS. 2005. The effects of organizational members' job burnout on organizational effectiveness. Masters degree thesis, Sogang University. pp 13-14, 49
- Park YB, Ahn DH, Lee SW. 2009. Influence of emotion labor on job stress and burnout for the hotel employee. *J Korea Contents Soc* 9(12):853-864
- Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach C, Jackson SE. 1996. MBI-General Survey. Maslach Burnout Inventory manual. 3rd ed. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA, U.S.A. pp 19-26
- Shin KH. 2003. The Maslach Burnout Inventory-General Survey(MBI-GS) : An application in South Korea. *Korean J Industrial Organizational Psychology* 16(3):1-17
- Shin SB. 2008. Differences in the job stress and the perception of social conflicts between irregular and regular workers in Korea. *Dispute Resolution Studies Review* 6(1):83-111
- Song NC, Lee HS, Lee KE. 2007. The factors (job burnout, job engagement, the workplace safety) influencing employees' job satisfaction in school food service operations. *Korean J Commun Nutr* 12(5):606-616
- Sung KH. 2008. A comparison and analysis of job satisfaction between regularly and irregularly employed school foodservice dietitians - based in select areas of Gyeongsangnam-do -. Masters degree thesis, Kyungnam University. pp 46-53
- Yun HJ, Lee JE, Hong WS. 2009. A study on factors of job satisfaction and burnout of hospital dietitians. *Korean J Commun Nutr* 14(1):100-113
- Yun HJ, Lee JE, Hong WS. 2010. A study on factors and correlations of burnout and job satisfaction of dietitians in hospitals. *J Korean Diet Assoc* 16(3):195-207