Original Article

대한영양사협회 학술지
J Korean Diet Assoc 24(3):212-230, 2018
https://doi.org/10.14373/JKDA.2018.24.3.212

학교 영양(교)사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향 - 인간관계 유형의 조절효과를 중심으로 -

안현호 · 김형숙[1†]
수원대학교 교육대학원 영양교육전공 · [1]수원대학교 건강과학대학 식품영양학과

Effects of Job Stress on Job Satisfaction in School Dieticians and Nutrition Teacher - Focus on the Moderating Effect of Interpersonal Relationship Type -

Hyun-Ho Ahn · Hyung-Sook Kim[1†]
Major in Nutrition Education, Graduate School of Education, The University of Suwon, Hwaseong 18323, Korea
[1]Dept. of Food and Nutrition, College of Health Science, The University of Suwon, Hwaseong 18323, Korea

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the effects of job stress on job satisfaction according to interpersonal relationship type among school dieticians and nutrition teachers. The online survey was conducted from Oct. 26th to Nov. 7th, 2017 in 2,000 randomly selected dieticians and nutrition teachers in the capital area. A total of 453 collected questionnaires were used for analysis. SPSS v.21.0 Statistical Package Program was used for the statistical process. For the results regarding interpersonal relationship type of dieticians, open-type (73.3%) was the highest, followed by self-assertive-type (23.0%), isolated-type (2.6%), and careful-type (1.1%). Regarding overall job satisfaction, 'human relation' was the highest, followed by 'job itself', 'working environment', and 'personal rating & welfare system', in that order. According to interpersonal relationship type, in the case of 'open-type' or 'careful-type', job satisfaction was relatively high. Regarding overall job stress, 'job demand' was the highest, followed by 'lack of reward', 'organizational system', 'interpersonal conflict', 'occupational climate', 'job insecurity', and 'insufficient job control', in that order. In accordance with interpersonal relationship type, overall job stress index was high in terms of 'self-assertive-type' or 'careful-type'. For the results of analyzing the correlation between job satisfaction and job stress index, all areas showed statistically significant negative correlations. Multiple regression analysis was performed to study the effects of job stress on job satisfaction mediating interpersonal relationship type. Job stress had different effects on job satisfaction in terms of 'open-type' and 'self-assertive type'. In conclusion, different strategies are needed for dieticians with different interpersonal relationship types to improve job satisfaction and to reduce job stress.

Key words : school dietician, nutrition teacher, job stress, job satisfaction, interpersonal relationship type

이 논문은 석사학위 논문 중 일부임.
The paper was supported by the research grant of the University of Suwon in 2015.
접수일 : 2018년 2월 22일, 수정일 : 2018년 7월 19일, 채택일 : 2018년 7월 31일
† Corresponding author : Hyung-Sook Kim, Department of Food and Nutrition, College of Health Science, The University of Suwon, 17 Wauan-gil, Bongdam-eup, Hwaseong 18323, Korea
Tel : 82-31-229-8388, Fax : 82-31-220-2189, E-mail : hyungsook@suwon.ac.kr, ORCID : http://orcid.org/0000-0001-8077-0571

서 론

현대의 조직사회에서 인간관계는 조직의 목표를 달성하는데 있어 매우 중요하다. 어느 조직이든 인간관계로 얽혀있기 때문에 인간관계가 작업능률에 지대한 영향을 끼친다는 것은 많은 선행연구(Ha 1996; Choi 2010)에서도 언급되어왔다.

조직원들이 받는 직무스트레스는 환경과 내용이 복잡해지면서 조직에 부정적 영향을 끼치는 중요한 문제로 나타나고 있다(Oh 2017). 조직원들이 겪는 직무스트레스는 환경적 요인, 직무 자체, 조직의 분위기, 상하 및 동료와의 관계에서 느끼는 갈등이나 개인적인 이유 등의 여러 환경적 요인 때문이라고 할 수 있다(Chang 등 2005). 직무스트레스라는 용어는 빈번하게 자주 사용되며 이에 따른 연구도 깊이 있게 이뤄지고 있다. 과거 정신적, 육체적 질병 발병에 따라 의학 분야에서 다루었던 것들이 현재는 심리학의 연구로 다뤄지고 있으며, 스트레스에 대한 관심이 증가되면서 여러 연구 분야에서도 이뤄지고 있다(Hwang 2005; Jang 2010; Jeong 등 2012; Kim 2012; Kim 2014). 현시대 직장인들은 많은 시간을 직장에서 보내면서 직무스트레스의 요인은 더욱 증가될 수밖에 없다. 특히 급식산업의 경우 서비스의 규격화나 표준화가 어렵다는 특징이 있어 인적자원에 대한 의존도가 높아 효과적인 결과를 창출하기 위해서는 담당자들의 직무스트레스를 파악하여 직무만족을 높여 서비스의 품질을 높이는데 힘써야 할 것이다(Lee 2009).

적당한 수준의 직무스트레스는 적당량의 긴장감을 주며 활력을 불어넣을 수 있지만 과도한 스트레스는 오히려 이직 욕구를 불러일으키는 가장 큰 요인이다. 그렇기 때문에 직무스트레스를 해소하기 위한 직무만족도 상승과 더불어 직무환경 개선의 노력이 필요하다 생각된다(Lee & Lee 2006).

현대사회의 변화에 따라 식문화 산업의 영역이 확장되면서 단체급식의 영역과 영양사의 입지도 더욱 커질 것이다. 그만큼 감정노동의 강도도 더 세질 것으로 예상된다. 영양사들이 겪는 스트레스의 요인은 육체적 노동은 물론 동료들과의 의사소통, 피급식자들로부터의 불만사항 등에서 온다. 또한 중간관리자의 입장으로 항상 외롭고, 미혼 영양사의 경우 대부분 주부인 조리종사원에게 지시하는 역할이 힘들 수 있다. 그래서 급식 경험이 많고 위기 대처능력과 순발력이 좋은 경력 많고 기혼인 영양사들이 더욱 수월하게 업무를 할 수 있어 경력이 짧거나 미혼인 영양사들의 경우에는 보다 많은 감정노동을 경험하고 이직의 고려도 많이 하는 것이 현실이다(Yang 2016).

영양사의 직무만족도와 직무스트레스에 관한 선행연구들은 꾸준히 이루어지고 있는 추세이다. 하지만 선행연구들의 경우 산업체(Chung 2010), 병원(Kim 등 2012b), 학교(Chin 등 2012) 등의 근무지에 따라 많은 연구가 이루어져 있고, 고용형태에 따라 연구된 논문(Shin 2014)도 있다. 그러나 영양사의 인간관계 유형에 초점을 맞춘 만족도 연구는 MBTI 성격유형에 따른 만족도 조사(Min 2006)가 진행된 적이 있으나, 아직 연구 성과가 부족한 상황이다.

본 연구의 목적은 학교 영양(교)사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 대해 인간관계 유형에 따라 조절효과를 갖는지에 대한 영향을 알아보고자 하며, 나아가 직무만족도와 직무스트레스의 개선방안을 제시하는 연구가 되고자 한다.

연구방법

1. 연구대상 및 기간

본 연구를 수행하기 위한 조사대상은 수도권 소재의 초·중·고등학교 영양(교)사 약 3,300명 중 2,000명을 무작위선정하여 시행하였다. 본 연구는 수원대학교 기관생명윤리위원회의 승인을 받아 실시하였다(IRB No.1710-045-03).

온라인상에서 조사대상자가 직접 기입하는 자기

기입식 조사방법을 사용하였다. 설문기간은 2017년 10월 26일~11월 7일까지 진행되었으며, 총 2,000부의 설문지를 배포하여 회수된 453부(회수율 22.6%)를 본 연구의 분석자료로 이용하였다. 온라인 조사로 진행하여 회수율이 기존 대면조사에 비해 낮았다.

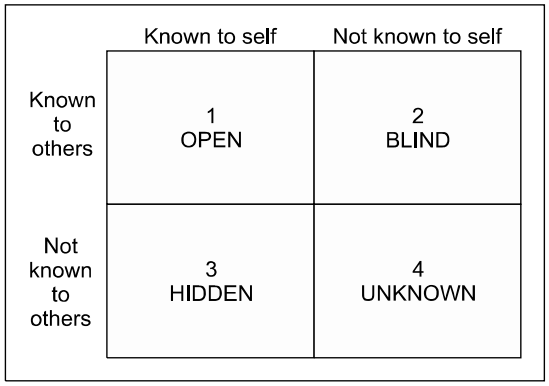

Figure 1. Johari Window model.

2. 연구내용

일반적인 사항은 연령, 영양사로서 총 근무경력, 학력, 고용형태, 직종을 조사하였다. 근무사항은 조사대상자의 학교형태, 설립구분, 지역분류, 관리형태, 운영형태, 1일 급식제공 횟수, 배식유형, 조리종사원의 수, 학급규모를 조사하였다.

Table 1. Factor analysis of job satisfaction attributes.

Questionnaire items	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
6. My school supports me to use my abilities and skills fully in doing the job of school meal management	0.738	0.127	0.275	0.261
12. My superiors (principal, vice principal, manager) treat dieticians and ordinary teachers equally	0.687	0.234	0.154	0.299
11. My superiors (principal, vice principal, manager) take interest in my problems cooperate with me actively	0.671	0.184	0.185	0.220
7. My school gives me authority and autonomy to perform my job as a dietician or a nutrition teacher	0.661	0.288	0.275	0.038
8. I think that my work load is reasonable for my workimg hours	0.631	0.170	0.192	0.058
25. Education and training courses given to me are sufficient to help my work performance	0.570	0.267	0.084	0.364
17. I think that administrative workers at my school understand well the job of dieticians or nutrition teachers and other works related to the job	0.547	0.116	0.208	0.260
26. I am given sufficient opportunities for training related on my job	0.503	0.365	0.187	0.338
32. I am under any strict regulation on my work situation (annual leave, sick leave, early leaving, outing, etc)	0.494	0.361	0.174	0.067
24. I think that personnel evaluation is relatively fair	0.481	−0.260	0.155	0.423
18. I think that my school maintains close consultation with cafeteria workers and they trust each other	0.457	0.048	0.377	0.180
29. I think that my wage is decided in a proper way (salary schedule, allowances, overtime pay, etc)	0.111	0.912	0.081	0.159
30. My wage is adequate compared to others of the same job (dieticians at companies, hospitals, etc)	0.145	0.892	0.145	0.074
28. I think that my wage is satisfactory for my work load	0.197	0.869	0.148	0.143
31. I am satisfied with the welfare systems available to me	0.213	0.864	0.109	0.006
27. I think that I am treated adequately for my abilities	0.440	0.616	0.128	0.293
21. My school provides sufficient materials and teaching opportunities for nutrition education	0.405	0.508	0.016	0.265

Table 1. Continued.

Quetionnaire items	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
1. I am interested in my job	0.094	0.019	0.816	0.137
9. I think that I love my job more than others	0.231	−0.021	0.722	0.224
2. I feel a sense of achievement when I finish my works	0.106	0.017	0.691	0.147
10. I want to recommend my job and workplace to people around me	0.371	0.150	0.658	0.146
4. I believe that my current job as a dietician or a nutrition teacher has a promising future	0.359	0.299	0.643	0.100
3. I am satisfied with my job and position as a dietician or a nutrition teacher	0.261	0.345	0.612	0.226
5. I think that the job of a dietician or a nutrition teacher is not splendid but is socially recognized	0.212	0.199	0.559	0.211
19. The cafeteria of my school has satisfactory environments (location, sunlight, size, facilities, etc)	0.197	0.071	0.094	0.707
15. I think that students at my school follow me and are thankful to me	−0.045	0.200	0.336	0.700
14. Teachers at my school regard dieticians as their true colleagues, and respond actively and cooperatively to their requests	0.188	0.139	0.189	0.632
20. The nutrition management office of my school has pleasant conditions for working in it	0.374	0.003	0.101	0.630
16. Parents at my school are highly interested in my school meal management and nutrition education activities, and provide active cooperation	0.152	0.132	0.307	0.608
13. I am satisfied with my relation with my colleagues (dieticians) doing same job	0.275	0.154	0.189	0.577
23. I want to work at my current workplace as long as possible	0.434	0.131	0.285	0.468
22. The cooking workers at the cafeteria of my school are sufficiently skillful in their job	0.085	0.053	0.020	0.439
Elgenvalues	5.301	4.796	4.185	4.065
% of Variance	16.565	14.988	13.078	12.704
Cumulative %	16.565	31.553	44.631	57.335
KMO=0.917, Bartlett's test χ^2=9461.423 (df=496, P=0.000)				

인간관계의 유형을 분류하는 진단도구는 조해리의 마음의 창 진단지(Luft 1970; Baek 2015)를 이용하여 자기공개의 정도를 묻는 10개의 문항과 피드백을 얻는 정도를 묻는 10개의 문항으로 구성하여 각 문항당 1∼10점으로 자기공개 문항의 총점과 피드백 문항의 총점을 각각 평균을 내어, 자기공개 점수는 사각형의 수직축을 나누고, 피드백 점수는 사각형의 수평축을 나눈다. 상하좌우로 선을 그으면 사각형은 4개 영역으로 나뉘게 되는데, 네 영역의 비중 크기를 통해 대상자의 인간관계 유형을 파악하였다. 공개적 영역(open)이 가장 넓은 사람을 개방형, 맹목적 영역(blind)이 가장 넓은 사람을 자기주장형, 숨겨진 영역(hidden)이 가장 넓은 사람을 신중형, 그리고 미지의 영역(unknown)이 가장 넓은 경우를 고립형으로 분류하였다(Fig. 1).

데이터를 제시하지는 않았지만 신뢰도를 검증한 결과, 인간관계 유형의 Cronbach's α계수는 0.920으로 나타났고, 하위요인별 자기공개영역이 0.904, 피드백 영역이 0.830으로 신뢰수준이 높았다.

직무만족도를 묻는 측정도구는 Chin 등(2012)의 선행논문에 사용된 설문지로 5점 Likert를 척도로 하였다. 직무만족을 묻는 질문은 직무 자체, 인간관계,

근무환경, 인사고과 및 복리후생제도 4가지 영역으로 나누어 총 32문항으로 구성하였다. 데이터를 제시하지는 않았지만 신뢰도 평가에서 직무만족도의 Cronbach's α계수는 0.943으로 나타났고, 하위 요인별 직무 자체가 0.885, 인간관계가 0.849, 근무환경이 0.754, 인사고과 및 복리후생제도가 0.886으로 나타났다. 타당도를 검증한 결과는 Table 1과 같다. 요인분석 결과 총 4개의 요인이 도출되었고, 총 분산설명력은 57.3%로 나타났다. 먼저 요인 1의 분산설명비율은 16.6%로 나타났고, 요인 2의 분산설명비율은 15.0%로 나타났으며, 요인 3의 분산설명비율은 13.1%, 요인 4의 분산설명비율은 12.7%로 나타났다.

직무스트레스지수를 측정하는 도구는 Chang 등(2005)에 의해 개발된 한국인 직무스트레스 측정도구 단축형(Korea occupational stress scale short form: KOSS-SF)을 이용하여 Kim & Baek(2011)이 급식환경에 맞게 보완한 설문을 이용하였다. 설문내용은 직무 요구, 자율성 결여, 관계 갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상 부적절성, 직장문화 7가지 영역으로 나누어 총 24문항을 묻는 문항으로 구성되며, 5점 Likert를 척도를 사용하였다. 결과 점수가 높을수록 직무스트레스요인이 높은 문항은 1~5점을 그대로 부여하고, 점수가 높을수록 직무스트레스가 낮은 문항들은 5~1점으로 역순으로 코딩하여 평가하였다. 데이터를 제시하지는 않았지만 신뢰도 평가에서 직무스트레스지수의 Cronbach's α계수는 0.851로 나타

Table 2. Factor analysis of job stress attributes.

Questionnaire items	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7
18. I acquire respect and confidence from my company	0.739	0.129	0.215	0.158	0.150	0.064	0.077
15. My company provides me with sufficient organizational support	0.728	0.040	0.177	0.081	0.068	−0.029	−0.117
17. I have opportunities and channels to talk about my ideas	0.725	0.153	0.163	0.138	0.196	0.144	0.095
16. Departments cooperate each other without conflicts	0.702	0.078	0.172	0.156	0.096	0.077	0.000
19. I believe that I will be given more rewards from my company if I work hard	0.663	0.067	−0.047	−0.009	−0.058	0.081	0.189
20. I am provided with opportunity of developing my capacity	0.661	0.095	0.160	0.015	0.238	0.065	0.200
14. The organizational policy of my company is fair and reasonable	0.495	−0.047	0.256	0.011	−0.199	−0.190	−0.027
1. Due to many things to do, I always feel time pressure	0.098	0.840	0.125	0.084	0.037	−0.054	−0.138
2. My job has become increasingly overloading	0.106	0.784	0.069	0.024	−0.020	−0.079	0.261
4. I have to do various jobs simultaneously	0.044	0.608	0.001	0.004	0.042	−0.305	0.323
3. Sufficient rest is provided during working hours	0.203	0.593	0.077	0.090	0.079	−0.028	−0.404
8. I can control my work pace and time schedule	0.105	0.102	0.721	0.098	0.120	0.191	−0.215
10. My coworker is helpful in getting the job done	0.405	0.105	0.689	0.052	−0.004	0.000	0.107
9. My supervisor is helpful in getting the job done	0.422	0.049	0.679	0.078	0.022	−0.073	0.218
7. I can make my own decision in my job and give influence over the work	0.131	0.110	0.536	0.218	0.172	0.468	0.088

Table 2. Continued.

Questionnaire items	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7
23. My company climate is authoritative and hierarchical	0.169	−0.047	0.111	0.820	0.039	−0.084	0.001
22. I am asked to do my work with irrational principle or inconsistency	0.192	0.072	0.084	0.783	0.068	−0.092	0.107
24. I take disadvantages since I am woman (man)	−0.036	0.121	0.021	0.750	0.199	0.081	0.018
12. My future is uncertain because the current situation of my company is unstable	0.113	0.009	0.077	0.205	0.875	0.002	−0.037
13. Undesirable changes (i.e. downsizing) will come to my job	0.177	0.059	0.078	0.096	0.872	−0.049	0.099
5. My work requires creativity	0.043	−0.185	0.095	−0.009	0.012	0.802	−0.026
6. My work requires a high level of skill or knowledge	0.086	−0.120	0.025	−0.111	−0.080	0.784	0.085
21. Dining out after work makes me uncomfortable	0.231	0.129	−0.011	0.341	0.085	0.132	0.661
11. I have someone who understands my difficulties at work	0.364	0.021	0.410	−0.124	0.055	−0.007	0.497
Elgenvalues	3.955	2.232	2.207	2.200	1.818	1.742	1.287
% of Variance	16.481	9.299	9.194	9.168	7.576	7.258	5.364
Cumulative %	16.481	25.780	34.974	44.142	51.718	58.976	64.340
KMO=0.814, Bartlett's test χ^2=4030.699 (df=276, P=0.000)							

났고, 하위요인별 직무요구가 0.717, 자율성 결여가 0.621, 관계 갈등이 0.753, 직무불안정이 0.823, 조직체계가 0.744, 보상 부적절성이 0.758, 직장문화가 0.699로 나타났다. 타당도를 검증한 결과는 Table 2와 같다. 요인분석 결과 총 7개의 요인이 도출되었고, 총 분산설명력은 64.3%로 나타났다. 먼저 요인 1의 분산설명비율은 16.5%로 나타났고, 요인 2의 분산설명비율은 9.3%로 나타났으며, 요인 3의 분산설명비율은 9.2%, 요인 4의 분산설명비율은 9.2%로 나타났다. 또한 요인 5의 분산설명비율은 7.6%로 나타났고, 요인 6의 분산설명비율은 7.3%로 나타났으며, 요인 7의 분산설명비율은 5.4%로 나타났다.

3. 통계분석

수집된 자료의 통계처리는 SPSS(Statistical Package for Social Science, SPSS Inc., Chicago, USA) v. 21.0 통계 패키지 프로그램을 활용하여 분석하였다. 첫째, 연구대상자의 일반적 특성 및 근무사항에 대해 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 학교 영양(교)사의 인간관계 유형에 대해 알아보고, 연구대상자의 일반적 특성 및 근무사항에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위하여 교차분석을 실시하였다. 셋째, 학교 영양(교)사의 직무만족도, 직무스트레스지수에 대해 알아보고, 연구대상자의 일반적 특성, 근무사항 및 인간관계 유형에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위하여 일원변량분석(One way ANOVA)을 실시하였으며, 사후검정 방법으로는 Scheffé test를 실시하였다. 넷째, 학교 영양(교)사의 직무만족도와 직무스트레스지수의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다. 다섯째, 인간관계 유형별 학교 영양(교)사의 스트레스지수가 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

결 과

1. 영양(교)사의 일반적 특성 및 인간관계 유형

연구대상자의 일반적 특성은 Table 3과 같다. 분석결과 연령은 45세 이하 282명(62.3%), 46세 이상 171명(37.8%)으로 나타났고, 영양(교)사 총 근무경력은 11년 이상~20년 이하 176명(38.9%), 10년 이하 161명(35.5%), 21년 이상 116명(25.6%) 순으로 나타났다. 학력은 석사 졸업 228명(50.3%), 전문학사 & 학사 졸업 225명(49.7%) 순으로 나타났고, 고용형태는 정규직 236명(52.1%), 무기계약직 & 계약직 & 일용직 217명(47.9%)으로 나타났다. 직종은 영양교사 276명(60.9%), 영양사(회계직) 177명(39.1%)으로 나타났다. '조해리의 마음의 창'의 진단지를 이용한 인간관계 유형의 분석결과, '개방형'이 332명(73.3%)으로 가장 많았고, '자기주장형' 104명(23.0%), '고립형' 12명(2.6%), '신중형' 5명(1.1%) 순으로 나타났다. 데이터를 제시하지는 않았지만 일반적 특성에 따른 직무만족도와 직무스트레스를 분석한 결과에서는 근무경력이 많을수록 직무만족도가 높고 직무스트레스가 감소하는 것으로 관찰되었다.

Table 3. General characteristics of the subjects. (N=453)

Characteristics		Number	Percent (%)
Age	≤35 years	127	28.0
	36~45 years	155	34.2
	46~55 years	144	31.8
	≥56 years	27	6.0
Years of work experiences	≤10 years	161	35.5
	11~20 years	176	38.9
	≥21 years	116	25.6
Education level	College or University degree	225	49.7
	Master's degree	228	50.3
Employment status	Regular employee	236	52.1
	Contact or Temporary employee	217	47.9
Occupational classification	Nutrition Teachers	276	60.9
	Dieticians	177	39.1
Interpersonal relationship type	Open-type	332	73.3
	Self-assertive-type	104	23.0
	Careful-type	5	1.1
	Isolated-type	12	2.6

Table 4. Characteristics of school and food service facilities. (N=453)

Charactersitics		Number	Percent (%)
School type	Elementary	253	55.8
	Middle	96	21.2
	High	85	18.8
	Special & etc	19	4.2
School management	National or Public	413	91.2
	Private	40	8.8
Area	Urban	355	78.4
	Rural	95	21.0
	Remote mountain	3	0.7
Food service management system	Independent	418	92.3
	Joint cooking	23	5.1
	Joint management	12	2.6
Type of food service	Self-operated	445	98.2
	Contract-managed	2	0.4
	Combination	6	1.3
Meals serviced per day	1 meal	412	90.9
	2 meal	21	4.6
	3 meal	20	4.4
Service location	Dinning room	266	58.7
	Class room	147	32.5
	Combination	40	8.8
No. of food service employees	<5	117	25.8
	5≤ and <7	109	24.1
	7≤ and <10	177	39.1
	≥10	50	11.0
No. of classes	<12	67	14.8
	13~24	150	33.1
	25~36	177	39.1
	≥37	59	13.0

2. 영양(교)사가 근무하는 학교의 현황

연구대상자의 근무사항에 대해 알아보기 위하여 빈도분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다. 분석결과 학교형태는 '초등학교' 253명(55.8%), '중학교' 96명(21.2%), '고등학교' 85명(18.8%). '특수 및 기타학교' 19명(4.2%)으로 나타났다. 설립구분은 '국·공립' 413명(91.2%), '사립' 40명(8.8%)으로 나타났다. 지역분류는 '도시형' 355명(78.4%), '농어촌형' 95명(21.0%), '도서산간벽지' 3명(0.7%)으로 나타났고, 관리형태는 '단독조리' 418명(92.3%), '공동조리' 23명(5.1%) '공동관리' 12명(2.6%)으로 나타났다. 운영형태는 '직영' 445명(98.2%), '위탁' 2명(0.4%) '혼합(직영+위탁)' 6명(1.3%)으로 나타났고, 1일 급식제공 횟수는 '1식' 412명(90.9%), '2식' 21명(4.6%) '3식' 20명(4.4%)으로 나타났다. 배식유형은 '식당' 266명(58.7%), '교실' 147명(32.5%) '병행(식당+교실)' 40명(8.8%)으로 나타났고, 조리종사원의 수는 '5명 미만' 117명(25.8%) '5명 이상 7명 미만' 109명(24.1%), '7명 이상 10명 미만' 177명(39.1%), '10명 이상' 50명(11.0%) 순으로 나타났으며, 학급규모는 '12학급 미만' 67명(14.8%), '13～24학급' 150명(33.1%) '25～36학급' 177명(39.1%), '37학급 이상' 59명(13.0%) 순으로 나타났다.

3. 일반적 특성에 따른 인간관계 유형 차이

일반적 특성에 따라 인간관계 유형에 차이가 있는지를 분석한 결과는 Table 5와 같다. 분석결과 고용형태(P<0.05), 직종(P<0.001)에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났고, 연령, 근무경력, 학력에 따른 차이는 관찰되지 않았다. 먼저 고용형태에 따라서는 정규직 중 67.4%와 무기계약직 중 88.2%, 계약직 & 일용직의 60.0%가 개방형 유형이고, 정규직 중 28.8%와 무기계약직 중 7.9%, 계약직 & 일용직의 36.9%가 자기주장형 유형으로 나타났다. 또한 직종

Table 5. The interpersonal relationship type according to general characteristics. (N=453)

Characteristics		Interpersonal relationship type				χ^2
		Open	Self-assertive	Careful	Isolated	
Age	≤35 years	95 (74.8)	28 (22.0)	0 (0.0)	4 (3.1)	8.926
	36～45 years	118 (76.1)	30 (19.4)	2 (1.3)	5 (3.2)	
	46～55 years	103 (71.5)	36 (25.0)	2 (1.4)	3 (2.1)	
	≥56 years	16 (59.3)	10 (37.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	
Years of work experiences	≤10 years	122 (75.8)	34 (21.1)	0 (0.0)	5 (3.1)	5.923
	11～20 years	131 (74.4)	37 (21.0)	3 (1.7)	5 (2.8)	
	≥21 years	79 (68.1)	33 (28.4)	2 (1.7)	2 (1.7)	
Education level	College	17 (85.0)	2 (10.0)	1 (5.0)	0 (0.0)	10.501
	University	139 (67.8)	58 (28.3)	2 (1.0)	6 (2.9)	
	Master's degree	176 (77.2)	44 (19.3)	2 (0.9)	6 (2.6)	
Employment status	Regular employee	159 (67.4)	68 (28.8)	3 (1.3)	6 (2.5)	32.341*
	Contract employee for an indefinite period	134 (88.2)	12 (7.9)	1 (0.7)	5 (3.3)	
	Contract or Temporary employee	39 (60.0)	24 (36.9)	1 (1.5)	1 (1.5)	23.726***
Occupational classification	Nutrition Teachers	181 (65.6)	84 (30.4)	4 (1.4)	7 (2.5)	
	Dieticians	151 (85.3)	20 (11.3)	1 (0.6)	5 (2.8)	

*P<0.05, ***P<0.001

에 따라서는 영양교사의 65.5%와 영양사(회계직)의 85.3%가 개방형 유형이고, 영양교사의 30.4%와 영양사(회계직)의 11.3%는 자기주장형으로 나타났다.

4. 인간관계 유형에 따른 직무만족도 차이

학교 영양(교)사의 전반적인 직무만족도는 선행연구(Chin 등 2012)와 같이 직무 자체, 인간관계, 근무환경, 인사고과 및 복리후생제도 4가지 요인으로 구분하여 분석한 결과 Table 6과 같다. 전체적으로 볼 때, '인간관계(3.42±0.71)'에 대한 만족도가 가장 높게 나타났고, '직무자체(3.18±0.76)', '근무환경(3.13±0.82)' '인사고과 및 복리후생제도(2.84±0.84)' 순으로 나타났으며, 전반적인 직무만족도 점수는 3.14±0.66점으로 나타났다.

인간관계 유형에 따라 직무만족도에 차이가 있는지를 분석한 결과 전반적인 직무만족도와 하위 요인별 직무 자체, 인간관계, 근무환경, 인사고과 및 복리후생제도에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 전반적인 직무만족도에 있어서는 '신중형(3.31±0.76)'이나 '개방형(3.24±0.65)'의 경우 '고립형(2.52±0.86)'에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

각 하위 요인별로 살펴보면 직무 자체에 있어서는 '개방형(3.32±0.73)'이나 '신중형(3.24±0.60)'의 경우 '고립형(2.38±0.81)'에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났

Table 6. Job satisfaction by the interpersonal relationship type. (N=453)

Interpersonal relationship type	Job satisfaction				Total
	Job itself	Human relation	Working environment	Personal rating & welfare system	
Open (N=332)	3.32±0.73[1), 2)b]	3.55±0.68[b]	3.20±0.83[ab]	2.90±0.84[ab]	3.24±0.65[b]
Self-assertive (N=104)	2.83±0.69[ab]	3.07±0.58[ab]	2.93±0.70[ab]	2.68±0.79[ab]	2.86±0.56[ab]
Careful (N=5)	3.24±0.60[b]	3.25±0.83[ab]	3.64±1.13[b]	3.24±0.74[b]	3.31±0.76[b]
Isolated (N=12)	2.38±0.81[a]	2.69±1.01[a]	2.68±1.00[a]	2.44±0.84[a]	2.52±0.86[a]
Total (N=453)	3.18±0.76***	3.42±0.71***	3.13±0.82**	2.84±0.84*	3.14±0.66***

Scheffé test : a<b
1) Mean±SD
2) A 5-point Likert scale anchored by 1: strongly disagree and 5: strongly agree
*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

Table 7. Job stress differences by the interpersonal relationship type. (N=453)

Interpersonal relationship type	Job Stress							Total
	Job demand	Insufficient job control	Interpersonal conflict	Job insecurity	Organizational system	Lack of reward	Occupational climate	
Open (N=332)	3.75±0.72[1), 2)]	2.08±0.57[a]	2.48±0.78[a]	2.25±1.12[a]	2.79±0.69[a]	2.83±0.84[a]	2.41±0.81	2.69±0.47[a]
Self-assertive (N=104)	3.81±0.64	2.17±0.50[ab]	3.06±0.77[ab]	2.55±1.24[ab]	3.42±0.58[b]	3.45±0.73[b]	2.54±0.67	3.02±0.39[ab]
Careful (N=5)	3.35±0.29	2.60±0.58[b]	3.27±0.64[b]	3.70±1.04[b]	3.20±0.48[ab]	2.87±1.07[ab]	3.05±0.65	3.11±0.38[b]
Isolated (N=12)	3.85±0.46	2.46±0.10[ab]	3.00±0.28[ab]	2.96±1.39[ab]	3.06±0.74[ab]	3.19±0.73[ab]	2.79±0.67	3.05±0.50[ab]
Total (N=453)	3.76±0.70	2.11±0.55*	2.64±0.81***	2.35±1.17**	2.95±0.72***	2.98±0.85***	2.45±0.78	2.78±0.47***

Scheffé test: a<b
1) Mean±SD
2) A 5-point Likert scale anchored by 1: strongly disagree and 5: strongly agree
*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

고, 인간관계에 있어서는 '개방형(3.55±0.68)'의 경우 '고립형(2.69±1.01)'에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 근무환경에 있어서는 '신중형(3.64±1.13)'의 경우 '고립형(2.68±1.00)'에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났고, 인사고과 및 복리후생제도에 있어서는 '신중형(3.24±0.74)'의 경우 '고립형(2.44±0.84)'에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 즉, 전반적으로 볼 때 학교 영양(교)사의 인간관계 유형 중 개방형 또는 신중형인 경우 비교적 전반적인 직무만족도와 하위 요인별 직무 자체, 인간관계, 근무환경, 인사고과 및 복리후생제도가 높은 것으로 볼 수 있으나 신중형과 고립형의 연구대상자의 숫자가 5~12명으로 적어 일반화가 어렵다.

5. 인간관계 유형에 따른 직무스트레스 차이

학교 영양(교)사의 전반적인 직무스트레스지수 결과는 Table 7과 같다. 분석결과 전체적으로 볼 때, '직무요구(3.76±0.70)'에 대한 스트레스가 가장 높게 나타났고, '보상 부적절성(2.98±0.85)', '조직체계(2.95±0.72)', '관계 갈등(2.64±0.81)', '직장문화(2.45±0.78)', '직무불안정(2.35±1.17)', '자율성 결여(2.11±0.55)' 순으로 나타났으며, 전반적인 직무스트레스지수는 2.78±0.47점으로 나타났다. 학교 영양(교)사의 인간관계 유형에 따라 직무스트레스지수에 차이가 있는지를 분석한 결과, '개방형'보다 '자기주장형'의 조직체계(2.79±0.69 vs 3.42±0.58)와 보상 부적절성(2.83±0.84 vs 3.45±0.73)에 대한 스트레스가 높았다. 또한 '신중형'의 경우 '개방형'에 비해 전반적인 직무스트레스(3.11±0.38 vs 2.69±0.47)가 높았고, 하위 요인 중 자율성 결여(2.60±0.58 vs 2.08±0.57), 관계 갈등(3.27±0.64 vs 2.48±0.78), 직무불안정(3.70±1.04 vs 2.25±1.12)에 대한 스트레스가 높았으나, '신중형'으로 분류된 연구대상자가 5명(1.1%)에 불과하여 결과의 일반화에 어려움이 있다.

6. 직무스트레스와 직무만족도의 상관관계

학교 영양(교)사의 직무만족도와 직무스트레스지수의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시한 결과는 Table 8과 같다. 분석결과 전반적인으로 직무만족도는 직무스트레스와 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타나, 직무스트레스가 높아질수록 직무만족도가 낮아짐을 알 수 있었다. 직무만족도 중 인간관계와 직무스트레스 중 조직체계의 상관계수가 -0.651로 가장 큰 부(-)의 상관관계를 보였고, 직무 자체와 보상 부적절성의 관계가 -0.622로 두 번째로 큰 부(-)의 상관관계를 보였다.

Table 8. The correlation between job satisfaction and job stress. (N=453)

		Job satisfaction			
		Job itself	Human relation	Working environment	Personal rating & welfare system
Job Stress	Job demand	-0.343***	-0.233***	-0.180***	-0.261***
	Insufficient job control	-0.350***	-0.385***	-0.248***	-0.269***
	Interpersonal conflict	-0.517***	-0.595***	-0.384***	-0.455***
	Job insecurity	-0.249***	-0.253***	-0.170***	-0.381***
	Organizational system	-0.561***	-0.651***	-0.511***	-0.533***
	Lack of reward	-0.632***	-0.619***	-0.490***	-0.586***
	Occupational climate	-0.330***	-0.366***	-0.308***	-0.311***

***P<0.001

7. 인간관계 유형별 직무스트레스지수가 직무만족도에 미치는 영향

인간관계 유형 중 개방형은 332명, 자기주장형은 104명으로 유의미한 분석이 가능했으나, 신중형 5명, 고립형 12명의 결과는 일반화에 어려움이 있다고 사료되어, 본 결과에서는 개방형과 자기주장형의 회귀분석 결과만을 기술하였다.

1) 인간관계 유형별 직무스트레스지수가 직무 자체 만족도에 미치는 영향

인간관계 유형별 직무스트레스지수가 직무 자체 만족도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 9와 같다. 먼저 개방형의 경우 회귀모형의 설명력은 48.9%였고, 회귀식은 F검정의 결과 44.306(P<0.001)으로 유의미한 것으로 나타났다. 독립변수별로 살펴보면 스트레스지수의 하위 요인별 보상 부적절성(β=-0.425, P<0.001), 직무요구(β=-0.171, P<0.001), 자율성 결여(β=-0.152, P<0.01), 조직체계(β=-0.128, P<0.05)가 직무 자체 만족도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 개방형의 경우 보상 부적절성, 직무요구, 자율성 결여, 조직체계 스트레스가 높아질수록 직무 자체 만족도는 낮아지는 것으로 볼 수 있다.

자기주장형의 경우 회귀모형의 설명력은 60.8%였고, 회귀식은 F검정의 결과 21.282(P<0.001)로 유의미한 것으로 나타났다. 독립변수별로 살펴보면 직무만족도의 하위 요인별 관계 갈등(β=-0.401, P<0.001), 직장문화(β=-0.296, P<0.01), 보상 부적절성(β=-0.267, P<0.01), 직무요구(β=-0.173, P<0.05), 자율성 결여(β=-0.172, P<0.05)가 직무 자체 만족도에 통계적으

Table 9. The effect of job stress on job itself satisfaction by interpersonal relationship type.

Interpersonal relationship type	Job stress	Unstandardized coefficent		Standardized coefficent	t	P	F	R^2 (Adj.R^2)
		B	S.E.	β				
Open	(Constant)	6.072	0.203		29.985	0.000	44.306***	0.489 (0.478)
	Job demand	-0.174	0.043	-0.171	-4.080***	0.000		
	Insufficient job control	-0.197	0.059	-0.152	-3.320**	0.001		
	Interpersonal conflict	-0.044	0.050	-0.047	-0.886	0.376		
	Job insecurity	-0.022	0.028	-0.034	-0.802	0.423		
	Organizational system	-0.135	0.059	-0.128	-2.288*	0.023		
	Lack of reward	-0.373	0.049	-0.425	-7.568***	0.000		
	Occupational climate	-0.039	0.041	-0.043	-0.946	0.345		
Self-assertive	(Constant)	7.107	0.398		17.851	0.000	21.282***	0.608 (0.580)
	Job demand	-0.184	0.091	-0.173	-2.023*	0.046		
	Insufficient job control	-0.237	0.105	-0.172	-2.256*	0.026		
	Interpersonal conflict	-0.356	0.073	-0.401	-4.908***	0.000		
	Job insecurity	0.001	0.044	0.002	0.029	0.977		
	Organizational system	-0.097	0.097	-0.082	-1.000	0.320		
	Lack of reward	-0.252	0.077	-0.267	-3.295**	0.001		
	Occupational climate	-0.305	0.089	-0.296	-3.427**	0.001		

Dependent variable: Job itself satisfaction

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자기주장형의 경우 관계 갈등, 직장문화, 보상 부적절성, 직무요구, 자율성 결여 스트레스가 높아질수록 직무 자체 만족도는 낮아지는 것으로 볼 수 있다.

2) 인간관계 유형별 직무스트레스지수가 인간관계 만족도에 미치는 영향

인간관계 유형별 직무스트레스지수가 인간관계 만족도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 10과 같다. 먼저 개방형의 경우 회귀모형의 설명력은 60.0%였고, 회귀식은 F검정의 결과 69.505(P<0.001)로 유의미한 것으로 나타났다. 독립변수별로 살펴보면 스트레스지수의 하위 요인별 조직체계(β=-0.313, P<0.001), 보상 부적절성(β=-0.245, P<0.001), 관계 갈등(β=-0.216, P<0.001), 자율성 결여(β=-0.136, P<0.01), 직장문화(β=-0.085, P<0.05)가 인간관계 만족도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 개방형의 경우 조직체계, 보상 부적절성, 관계 갈등, 자율성 결여, 직장문화 스트레스가 높아질수록 인간관계 만족도는 낮아지는 것으로 볼 수 있다.

자기주장형의 경우 회귀모형의 설명력은 36.7%였고, 회귀식은 F검정의 결과 7.965(P<0.001)로 유의미한 것으로 나타났다. 독립변수별로 살펴보면 스트레스지수의 하위 요인별 직무요구(β=-0.253, P<0.05), 관계 갈등(β=-0.211, P<0.05)가 인간관계 만족도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자기주장형의 경우 직무요구, 관계 갈등 스트레스가 높아질수록 인간관계 만족도는 낮아지는 것으로 볼 수 있다.

Table 10. The effect of job stress on human relation satisfaction by interpersonal relationship type.

Interpersonal relationship type	Job Stress	Unstandardized coefficent		Standardized coefficent	t	P	F	R^2 (Adj.R^2)
		B	S.E.	β				
Open	(Constant)	6.014	0.165		36.423	0.000	69.505***	0.600 (0.592)
	Job demand	-0.002	0.035	-0.002	-0.066	0.947		
	Insufficient job control	-0.162	0.048	-0.136	-3.338**	0.001		
	Interpersonal conflict	-0.187	0.040	-0.216	-4.634***	0.000		
	Job insecurity	-0.029	0.022	-0.047	-1.276	0.203		
	Organizational system	-0.306	0.048	-0.313	-6.347***	0.000		
	Lack of reward	-0.199	0.040	-0.245	-4.946***	0.000		
	Occupational climate	-0.070	0.033	-0.085	-2.104*	0.036		
Self-assertive	(Constant)	6.067	0.427		14.195	0.000	7.965***	0.367 (0.321)
	Job demand	-0.228	0.098	-0.253	-2.324*	0.022		
	Insufficient job control	-0.213	0.113	-0.182	-1.881	0.063		
	Interpersonal conflict	-0.158	0.078	-0.211	-2.033*	0.045		
	Job insecurity	0.032	0.047	0.068	0.675	0.501		
	Organizational system	-0.188	0.104	-0.188	-1.810	0.073		
	Lack of reward	-0.118	0.082	-0.147	-1.432	0.155		
	Occupational climate	-0.087	0.095	-0.100	-0.913	0.363		

Dependent variable: Human relation satisfaction

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

3) 인간관계 유형별 직무스트레스지수가 근무환경 만족도에 미치는 영향

인간관계 유형별 직무스트레스지수가 근무환경 만족도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 11과 같다. 먼저 개방형의 경우 회귀모형의 설명력은 35.3%였고, 회귀식은 F검정의 결과 25.262(P<0.001)로 유의미한 것으로 나타났다. 독립변수별로 살펴보면 스트레스지수의 하위 요인별 조직체계(β=-0.330, P<0.001), 보상 부적절성(β=-0.246, P<0.001)이 근무환경 만족도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 개방형의 경우 조직체계, 보상 부적절성 스트레스가 높아질수록 근무환경 만족도는 낮아지는 것으로 볼 수 있다.

자기주장형의 경우 회귀모형의 설명력은 30.1%였고, 회귀식은 F검정의 결과 5.906(P<0.001)으로 유의미한 것으로 나타났다. 독립변수별로 살펴보면 스트레스지수의 하위 요인별 관계 갈등(β=-0.315, P<0.01), 직장문화(β=-0.260, P<0.05)는 관계 갈등 스트레스에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자기주장형의 경우 관계 갈등, 직장문화 스트레스가 높아질수록 근무환경 만족도는 낮아지는 것으로 볼 수 있다.

4) 인간관계 유형별 직무스트레스지수가 인사고과 및 복리후생제도 만족도에 미치는 영향

인간관계 유형별 직무스트레스지수가 인사고과 및 복리후생제도 만족도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 12와 같다. 먼저 개방형의 경우 회귀모형의 설명력은 47.2%였고, 회귀식은 F검정의 결과 41.327(P<0.001)로 유의미한 것으로 나타났다. 독립변수별로 살펴보면 스트레스지

Table 11. The effect of job stress on working environment satisfaction by interpersonal relationship type.

Interpersonal relationship type	Job Stress	Unstandardized coefficent		Standardized coefficent	t	P	F	R^2 (Adj.R^2)
		B	S.E.	β				
Open	(Constant)	5.351	0.259		20.658	0.000	25.262***	0.353 (0.339)
	Job demand	0.018	0.054	0.016	0.332	0.740		
	Insufficient job control	-0.068	0.076	-0.047	-0.900	0.369		
	Interpersonal conflict	-0.033	0.063	-0.031	-0.519	0.604		
	Job insecurity	0.006	0.035	0.008	0.172	0.863		
	Organizational system	-0.397	0.076	-0.330	-5.262***	0.000		
	Lack of reward	-0.245	0.063	-0.246	-3.891***	0.000		
	Occupational climate	-0.087	0.053	-0.084	-1.647	0.100		
Self-assertive	(Constant)	5.745	0.539		10.649	0.000	5.906***	0.301 (0.250)
	Job demand	-0.055	0.124	-0.051	-0.446	0.656		
	Insufficient job control	-0.172	0.143	-0.123	-1.205	0.231		
	Interpersonal conflict	-0.284	0.098	-0.315	-2.892**	0.005		
	Job insecurity	-0.051	0.060	-0.091	-0.852	0.396		
	Organizational system	-0.081	0.131	-0.067	-0.619	0.537		
	Lack of reward	-0.077	0.104	-0.080	-0.743	0.459		
	Occupational climate	-0.271	0.120	-0.260	-2.252*	0.027		

Dependent variable: Working environment satisfaction

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

수의 하위 요인별 조직체계(β=-0.257, P<0.001), 보상 부적절성(β=-0.255, P<0.001), 관계 갈등(β=-0.201, P<0.001), 직무불안정(β=-0.156, P<0.001)이 인사고과 및 복리후생제도 만족도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 개방형의 경우 조직체계, 보상 부적절성, 관계 갈등, 직무불안정 스트레스가 높아질수록 인사고과 및 복리후생제도 만족도는 낮아지는 것으로 볼 수 있다.

자기주장형의 경우 회귀모형의 설명력은 56.7%였고, 회귀식은 F검정의 결과 17.945(P<0.001)로 유의미한 것으로 나타났다. 독립변수별로 살펴보면 스트레스지수의 하위 요인별 직무불안정(β=-0.463, P<0.001), 보상 부적절성(β=-0.338, P<0.001), 자율성 결여(β=-0.179, P<0.05)가 인사고과 및 복리후생제도 만족도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자기주장형의 경우 직무불안정, 보상 부적절성, 자율성 결여 스트레스가 높아질수록 인사고과 및 복리후생제도 만족도는 낮아지는 것으로 볼 수 있다.

고 찰

본 연구는 학교 영양(교)사의 인간관계 유형에 따른 직무만족도 및 직무스트레스 지수를 비교하고자 수도권 소재의 초·중·고등학교를 무작위로 선정하여 현재 근무 중인 영양(교)사 2,000명에게 설문지를 배포하였고, 회수된 453부의 결과를 분석하였다. 영양(교)사를 대상으로 하는 선행연구와 일반사항을 비교했을 때 영양(교)사의 학력이 본 연구에서 대체로 높았다. 선행연구(Chin 등 2012)의 영양(교)사의 학력은 대졸(67.0%), 전문대졸(17.9%), 대학원졸(14.9%)로 대졸의 비율이 가장 높았으나 본 연구에

Table 12. The effect of job stress on personal ration & welfare system satisfaction by interpersonal relationship type.

Interpersonal relationship type	Job stress	Unstandardized coefficent		Standardized coefficent	t	P	F	R^2 (Adj.R^2)
		B	S.E.	β				
Open	(Constant)	5.670	0.236		23.985	0.000	41.327***	0.472 (0.460)
	Job demand	-0.074	0.050	-0.063	-1.485	0.139		
	Insufficient job control	-0.013	0.069	-0.009	-0.186	0.852		
	Interpersonal conflict	-0.217	0.058	-0.201	-3.749***	0.000		
	Job insecurity	-0.117	0.032	-0.156	-3.649***	0.000		
	Organizational system	-0.313	0.069	-0.257	-4.536***	0.000		
	Lack of reward	-0.258	0.058	-0.255	-4.477***	0.000		
	Occupational climate	-0.024	0.048	-0.023	-0.507	0.612		
Self-assertive	(Constant)	5.644	0.480		11.769	0.000	17.945***	0.567 (0.535)
	Job demand	-0.121	0.110	-0.099	-1.100	0.274		
	Insufficient job control	-0.283	0.127	-0.179	-2.232*	0.028		
	Interpersonal conflict	-0.010	0.087	-0.009	-0.109	0.913		
	Job insecurity	-0.294	0.053	-0.463	-5.536***	0.000		
	Organizational system	0.002	0.116	0.001	0.017	0.986		
	Lack of reward	-0.366	0.092	-0.338	-3.966***	0.000		
	Occupational climate	0.055	0.107	0.047	0.514	0.608		

Dependent variable : Personal rating & welfare system satisfaction

*P<0.05, ***P<0.001

서는 석사 졸업(50.3%)이 비교적 높은 수치를 보였다. 이는 온라인 설문의 특성상 설문에 참여 여부를 선택함에 있어서, 석사학위 수여자들이 과거의 경험에 의해 설문에 응답하였을 것으로 사료된다.

본 연구 참여자들의 인간관계 유형은 '개방형'이 332명(73.3%)으로 가장 많은 것으로 나타났고, '자기주장형' 104명(23.0%), '고립형' 12명(2.6%), '신중형' 5명(1.1%) 순으로 나타났다. 선행연구(Chun 등 2007)의 구성비를 비교해보면 연구대상자의 남녀 모두 개방형(남자 41.5%, 여자 36.8%)이 가장 많았고, 다음은 고립형(남자 30.5%, 여자 30.8%), 신중형(남자 24.8%, 여자 29.9%)이었고, 자기주장형(남자 3.2%, 여자 2.5%)은 가장 적었다. 또 다른 선행연구(Baek 2015)에서도 개방형(40.0%), 고립형(37.9%)이 가장 높게 나왔으며, 자기 주장형(8.6%)은 가장 작았다. 신중형(12.5%)은 자기주장형보다 조금 높게 나타났다. 본 연구에서는 선행연구들과 비교했을 때 개방형과 자기주장형의 비율이 높고 고립형과 신중형의 비율이 적은 전혀 다른 형태를 나타냈다. 이는 영양(교)사라는 특정집단의 특징으로 나타났을 수도 있고, 비교적 개방적인 유형의 대상자가 설문에 참여도가 높았을 수도 있다고 추측되므로 후속연구가 필요하다.

학교 영양(교)사의 전반적인 직무만족도 분석결과, '인간관계(3.42±0.71)'가 가장 높게 나타났고, '직무 자체(3.18±0.76)', '근무환경(3.13±0.82)' '인사고과 및 복리후생제도(2.84±0.84)' 순으로 나타났으며, 전반적인 직무만족도 점수는 3.14±0.66점으로 나타났다. 본 논문과 같은 설문으로 직무만족도를 조사한 Chin 등 (2012)의 결과에서 영양교사는 3.23±0.53점, 학교영양사는 2.89±0.46점으로 본 논문과 비슷한 수준이었다. 학교급식 정규직영양사와 비정규직영양사의 직무만족도를 비교분석한 Sung 등(2013)의 연구에서 전반적인 결과를 보면 '업무만족'이 3.75로 가장 높게 나타났고, 이어 '직장분위기(3.44)', '인간관계(3.27)', '전반적 직무(3.23)', '후생복리(2.59)' 순으로 나타났고 평균점수는 3.03점으로 나타나 본 연구와는 순위 간의 차이를 보였지만 업무와 인간관계가 직무만족 부분 중 모두 상위에 있다는 것은 확인 할 수 있었으며, 후생복리만족이 가장 낮았다는 점에서 본 연구와 일치하였다. 또한 영양(교)사의 직무만족도를 조사한 Kim & Lee(2014)의 연구에 따르면 직무만족 영역별 점수는 '전문성 신장'은 3.40점으로 가장 높게 나타났고, '동료와의 관계(3.31)', '직무 자체(3.21)', '감독(3.21)', '근무환경(3.08)' 순으로 5개 영역에서는 3점대로 보통 수준이었으나, '업무관련 정책(2.59)', '임금(2.43)', '승진(2.00)'에서는 보통 수준 이하의 만족도로 나타났다. 전문성 신장의 영역이 가장 높아 본 연구와의 차이를 보였지만 2, 3순위에서 동료와의 관계와 직무 자체 영역은 높은 점수의 만족도를 나타냈다. 또한 임금과 승진 등의 영역이 낮은 만족도를 보인 것은 본 연구와 일치하였다.

인간관계 유형에 따라 직무만족도에 차이가 관찰되었다. 전반적인 직무만족도에 있어서 신중형(3.31±0.76)과 개방형(3.24±0.65)이 고립형(2.25±0.86)보다 높았다. 직무만족도의 하위 요인 중 가장 만족도가 높은 부분이 개방형, 자기주장형, 고립형의 경우 '인간관계'인데 신중형은 '근무환경'에 대한 만족도가 높은 경향을 보였다. 학교 영양사의 MBTI 성격유형에 따른 직무만족도 연구에서 외향형이 내향형에 비해 직무만족도가 높았고, 사고형이 감정형에 비해 직무에 더 만족하는 것으로 나타나, 성격간 차이가 관찰되었다(Min 2006). 병원 간호사의 성격유형에 따른 직무만족도를 비교한 결과, 지도자형이 가장 높은 만족도를 보였고, 만능가형이 가장 낮았다(Kim 등 2005). 보육교사의 직무만족도를 조사한 질적 연구 결과에서도 성격유형에 따라 직무만족에 대한 특성이 다르게 관찰되었다(Mo & Ahn 2012). 따라서 직무만족도를 높이기 위하여 인간관계 유형을 고려한 전략이 필요하다.

학교 영양(교)사의 전반적인 직무스트레스지수 결과, '직무요구(3.76±0.70)'에 대한 스트레스가 가장 높게 나타났고, '보상 부적절성(2.98±0.85)', '조직체계(2.95±0.72)', '관계 갈등(2.64±0.81)', '직장문화(2.45±

0.78)', '직무불안정(2.35±1.17)', '자율성 결여(2.11±0.55)' 순으로 나타났으며, 전반적인 직무스트레스지수는 2.78±0.47점이었다. 학교 영양(교)사의 직무스트레스지수를 알아본 Kim & Baek(2011)의 연구에 따르면 '직무요구(3.93)'가 가장 높게 나타났고, '조직체계(3.05)', '보상 부적절성(2.98)', '직무불안정(2.75)', '관계 갈등(2.71)', '직장문화(2.58)', '자율성 결여(2.35)' 순으로 나타났고, 전반적인 직무스트레스지수는 평균 2.91로 나타났다. 본 연구와 비교했을 때 직무요구 영역이 가장 높고, 자율성 결여 영역이 가장 낮은 결과가 일치하였고, 보상 부적절성과 조직체계의 영역이 비슷한 점수로 상위권에 위치하는 것을 알 수 있었다. 전반적인 직무스트레스지수에서도 두 연구 모두에서 보통 수준(3점)에 못 미치는 비슷한 수치를 나타내었다. 연구결과 직무요구도가 가장 높다는 것은 과중한 업무에 노출되었거나, 늘 바쁘게 일처리를 해야 하는 등에 의한 직무스트레스 요인이라 볼 수 있다. 또한 보상 부적절성의 경우 Kim & Baek(2011)의 연구에서도 가장 비중이 큰 요인으로 언급될 만큼 직무스트레스에 영향을 미친다는 것을 알 수 있어, 직무만족도 결과에서 복리후생제도의 만족도가 떨어지는 것과 연관된 결과라 생각된다. 영양(교)사에 기대하는 직무의 요구는 점점 높아지나 그에 따른 보상체계는 미흡하여 이러한 결과를 초래했다고 사료된다.

인간관계 유형에 따라 직무스트레스가 다르게 나타났다. 전반적인 직무스트레스는 신중형(3.11±0.38)이 가장 높고, 개방형(2.69±0.47)이 가장 낮았다. 하위요인 중 가장 스트레스가 높은 부분이 개방형, 자기주장형, 고립형의 경우 '직무요구'인데 신중형은 '직무불안정'에 대한 스트레스가 높은 경향을 보였다. 어린이집 교사를 대상으로 직무스트레스를 조사한 결과에 따르면 성격유형이 완벽형인 교사가 여유형 교사보다 관료적 운영과 유아지도 영역의 직무스트레스 점수가 높았다(Lee 등 2012). 성인들의 성격유형에 따른 스트레스 상관성 연구에서 부정, 우울 성향일수록 스트레스 저항능력이 낮게 보고되었다(Kim 2012). 따라서 직무스트레스를 줄이기 위해서 인간관계 유형을 고려한 접근 방법이 효과적일 것으로 생각된다.

학교 영양(교)사의 직무만족도와 직무스트레스지수의 상관관계분석을 실시한 결과, 전반적인 직무만족도는 직무스트레스와 유의미한 부(−)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 영양사의 직무만족도와 직무스트레스의 상관관계를 분석한 Hwang(2005)의 연구에 따르면 본 연구와 마찬가지로 매우 강한 부(−)의 상관관계(r=−0.553)가 있는 것으로 나타났다. 이 외에도 직무만족도와 직무스트레스와의 상관관계 연구들을 보면, 초등교사를 조사한 경우(Jeong 등 2012)도 한 영역을 제외한 모든 직무만족도 하위요인에서 유의미한 차이를 가졌고, 중등교사를 조사한 선행연구들(Kim 2014; Ok 2015)에서도 부(−)의 상관관계를 나타냈다. 공립유치원 교사를 조사한 Jang(2010)의 연구에서도 같은 결과를 나타내었다. 또한 종합병원 행정직 종사자를 조사한 Yoe(2002)의 연구에서도 거의 모든 영역에서 부(−)의 상관관계를 갖는 것을 볼 수 있었고, 피부미용사를 조사한 선행연구(Kim 등 2012a)에서도 부(−)의 상관관계를 나타냈다. 이러한 결과를 봤을 때 직무만족도와 직무스트레스의 상관관계는 특정 집단이나 직종을 뛰어넘어 대부분의 모든 영역에서 부(−)의 상관관계가 나타나 직무스트레스가 높아질수록 직무만족도가 낮아짐을 알 수 있었다.

인간관계 유형 중 개방형과 자기주장형에서 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 다중 회귀분석 결과, 인간관계 유형의 조절 효과가 관찰되었다. 직무 자체의 만족도를 가장 크게 저하시키는 직무스트레스 요인이 개방형의 경우 보상 부적절성, 자기주장형의 경우 관계 갈등으로 나타났다. 인간관계 만족도의 경우 개방형은 조직체계, 자기주장형은 직무 요구의 스트레스가 가장 큰 영향을 주었다. 근무환경 만족도에는 개방형의 경우 조직체계, 자기주장형의 경우 관계 갈등 스트레스의 영향이 가장 컸고, 인사고과 및 복리후생제도 만족도에 가장 큰 영향

을 주는 직무스트레스 요인이 개방형의 경우 조직체계, 자기주장형의 경우 직무불안정으로 조사되었다.

본 연구에서 인간관계 유형에 있어 개방형과 신중형의 경우 전반적으로 높은 직무만족도를 보였으며, 신중형의 직무스트레스가 높게 나타났으며, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에서 인간관계 유형의 조절효과가 관찰되었다. 따라서 영양(교)사의 직무만족도는 높이고 직무스트레스 요인은 낮춰 직무를 원활하게 해냄으로써 보다 나은 급식을 학생들에게 제공하고 학생들의 신체발달과 심성발달, 학력 향상에 영향을 미치고 올바른 생활 습관을 형성해 나아가 교육목표에 도달하기 위해서 영양(교)사의 인간관계 유형을 고려한 전략이 필요하다.

본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다. 첫째, 수도권 영양(교)사를 대상으로 하였으며 온라인 조사를 통하여 이루어져 표본의 대표성이 부족하다. 둘째, 영양(교)사의 인간관계 유형을 나누었을 때 '신중형', '고립형' 유형의 수가 현저하게 부족하여 유형의 성향이 의미있게 반영된 것인지에 대한 한계가 있다. 후속연구에서는 넓고 다양한 지역을 대상으로, 여러 방식의 설문 방법을 통하여 깊이 있는 질문을 통한 추가적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

요약 및 결론

본 연구는 학교 영양(교)사의 인간관계 유형에 따른 직무만족도 및 직무스트레스지수를 비교하고자 수도권 소재의 초·중·고등학교를 무작위로 선정하여 현재 근무 중인 영양(교)사 2,000명을 대상으로 설문지를 배포하여 응답한 453명의 결과를 분석하였다.

1. 연구대상자의 일반적 특성에 있어서 학력은 석사 졸업 228명(50.3%), 전문학사 & 학사 졸업 225명(49.7%)으로 나타났다.
2. 연구대상자의 인간관계 유형을 분석한 결과 '개방형'이 332명(73.3%)으로 가장 많았고, '자기주장형' 104명(23.0%), '고립형' 12명(2.6%), '신중형' 5명(1.1%) 순으로 나타났다.
3. 학교 영양(교)사의 전반적인 직무만족도 분석결과, 전체적으로 '인간관계(3.42±0.71)'가 가장 높게 나타났고, '직무 자체(3.18±0.76)', '근무환경(3.13±0.82)' '인사고과 및 복리후생제도(2.84±0.84)' 순으로 나타났으며, 전반적인 직무만족도 점수는 3.14±0.66점이었다.
4. 학교 영양(교)사의 인간관계 유형에 따라 직무만족도에 차이가 있는지를 분석한 결과 학교 영양(교)사의 인간관계 유형이 개방형 또는 신중형인 경우 비교적 전반적인 직무만족도가 높았고, 하위 요인 중 직무 자체, 인간관계, 근무환경, 인사고과 및 복리후생제도에 대한 만족도가 높은 경향을 볼 수 있다.
5. 학교 영양(교)사의 전반적인 직무스트레스지수를 알아보기 위하여 분석한 결과 전체적으로 '직무요구(3.76±0.70)'가 가장 높게 나타났고, '보상 부적절성(2.98±0.85)', '조직체계(2.95±0.72)', '관계 갈등(2.64±0.81)', '직장문화(2.45±0.78)', '직무불안정(2.35±1.17)', '자율성 결여(2.11±0.55)' 순으로 나타났으며, 전반적인 직무스트레스지수는 2.78±0.47점이었다.
6. 학교 영양(교)사의 인간관계 유형에 따라 직무스트레스지수에 차이가 있는지를 분석한 결과 '개방형'보다 '자기주장형'의 스트레스가 조직체계(2.79±0.69 vs 3.42±0.58)와 보상 부적절성(2.83±0.84 vs 3.45±0.73) 부분에서 높았다.
7. 학교 영양(교)사의 직무만족도와 직무스트레스지수의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석 결과 전반적인 직무만족도는 직무스트레스와 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무만족도의 모든 하위 영역과 직무스트레스지수의 모든 하위 영역이 통계적으로 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.
8. 인간관계 유형 중 개방형과 자기주장형에서 직무

스트레스지수가 직무만족도에 미치는 영향을 다중 회귀분석한 결과, 직무스트레스지수 중 직무 자체 만족도에 미치는 영향은 개방형의 경우 보상 부적절성, 자기주장형의 경우 관계 갈등의 직무스트레스가 직무 자체 만족도에 가장 큰 영향을 주었다. 인간관계 만족도에 미치는 영향은 개방형의 경우 조직체계, 자기주장형의 경우 직무요구의 스트레스가 높아질수록 인간관계 만족도는 낮아졌다. 근무환경 만족도에 미치는 영향은 개방형의 경우 조직체계, 자기주장형의 경우 관계 갈등의 스트레스가 근무환경 만족도에 가장 큰 영향을 주었다. 인사고과 및 복리후생제도 만족도에 미치는 영향은 개방형의 경우 조직체계, 자기주장형의 경우 직무불안정의 스트레스가 높아질수록 인사고과 및 복리후생제도 만족도 저하에 가장 큰 영향을 주었다.

본 연구결과 인간관계 유형별로 직무만족도와 직무스트레스지수의 차이가 관찰되어, 그 개선을 위한 노력을 인간관계 유형에 따라 맞춤형으로 진행할 필요가 있다.

REFERENCES

Baek SJ (2015): Among college students' drinking and problem drinking analyzed by interpersonal relations. Masters degree thesis. Sahmyook University. pp.7-10

Chang SJ, Koh SB, Kang D, Kim SA, Kang MG, Lee CG, Chung JJ, Cho JJ, Son M, Chae CH, Kim JW, Kim JI, Kim HS, Roh SC, Park JB, Woo JM, Kim SY, Kim JY, Ha M, Park J, Rhee KY, Kim HR, Kong JO, Kim IA, Kim JS, Park JH, Huyun SJ, Son DK (2005): Developing an occupational stress scale for Korean employees. Korean J Occup Environ Med 17(4):297-317

Chin JH, You JS, Chang KJ (2012): Comparison of role conflict, self-efficacy, job satisfaction, and job involvement between nutrition teachers and dietitians at school food service in Incheon Metropolitan City: focusing on the interactions between nutrition teachers and dietitians. Korean J Nutr 45(1):64-79

Choi SS (2010): A study on influence of communication style in organization on job satisfaction - focused on the elementary school teachers in Chuncheon-si, Gangwon-do. Masters degree thesis. Kangwon National University. pp.28-62

Chun SS, Ko EH, Sohn A, Cho JG, Lee SS (2007): Relation between the JOHARI window and college alcohol-related problem. J Korean Alcohol Sci 8:39-48

Chung JE (2010): An analysis on both group meal service status of industrial workshops in Gyeongbuk area, and dietitians' job satisfaction and service performance - centering around a group meal service company. Masters degree thesis. Yeungnam University. pp.19-32

Ha JY (1996): A study on human relations and job satisfaction of elementary school teachers. Masters degree thesis. KyungSung University. pp.43-44

Hwang HJ (2005): Job satisfaction and stress of dietitians - dietitians of elementary schools in Daegu city -. Masters degree thesis. Yeungnam University. pp.1-52

Jang PN (2010): A comparative analysis on communication patterns, job stress and job satisfaction of principals that teachers in public kindergartens perceive. Masters degree thesis. Kangwon National University. pp.35-48

Jeong YH, Lim EM, Kim JU (2012): The influences of job stress and stress-coping style on job satisfaction of the elementary school teachers. J Fish Mar Sci Educ 24: 469-481

Kim CS (2012): Research on the correlation of personality type and stress resistance of adults. Korean Acad Pract Hum Welf 8:96-107

Kim HC, Baek SH (2011): The structural relationship of job stress, job burnout and turnover intention of school dietitians, school nutrition teachers and school foodservice employees. Korean J Culin Res 17(2):18-34

Kim HK, Ji HS, Ryu EK, Jeon MK (2005): Comparison of job satisfaction, organizational commitment, and burnout by personalities of nurses in hospitals -using Korean enneagram personality type indicators: KEPTI. J Korean Clin Nurs Res 11(1):109-121

Kim JY, Lee YE (2014): Job satisfaction and engagement of school food service dietitians and nutrition teachers in Chungbuk. J Korean Soc Food Sci Nutr 43(6):943-954

Kim MJ (2014): The effect of the stress factors and coping

methods of middle school teachers on the level of job satisfaction. Masters degree thesis. Yeungnam University. pp.24-44

Kim MY, Park JB, Sohn A (2012a): Effect on depression of job stress, social support, and drinking behavior among skin care experts. Alcohol Health Behav Res 13(1):133-141

Kim NY, Seong GM, Lee JS (2012b): Job performance, perception of job importance, and job satisfaction in dietitians working in geriatric hospitals in Busan. J Korean Diet Assoc 18(4):356-371

Lee CM (2009): Life style for health promotion and job stress of contract food service dietitian. Masters degree thesis. Wonkwang University. pp.18-68

Lee EJ, Yun HY, Pu SS (2012): The satisfaction and the stress from the job of that teacher between character type of the director and the teacher at a child-care center. Res Waldorf Educ 4(1):19-36

Lee HB, Lee SC (2006): A study on the relationship of job stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of policemen. Korean Rev Orgarn Stud 3(2):83-101

Luft J (1970): Group processes: an introduction to group dynamics. 2nd ed. National Press Books. Palo Alto, Cal. pp.1-20

Min SD (2006): School foodservice dietician's job satisfaction according to MBTI personality. Masters degree thesis. Chungbuk National University. pp.37-59

Mo AR, Ahn HJ (2012): A qualitative study on the job satisfaction by enneagram personality types of child care teachers. Korean J Child Educ 21(4):207-230

Oh EK (2017): Effect of job stress on mental health among dietitians. Masters degree thesis. Hallym University. pp.17-24

Ok GH (2015): The moderating effect of basic psychological needs on the relation between job stress and job satisfaction of secondary school teachers. Masters degree thesis. Kyungnam University. pp.17-24

Shin SH (2014): A comparison of job satisfaction, organizational commitment, work performance and work satisfaction between nutrition teachers and dietitians at school in Gyeongsangnam-do area. Masters degree thesis. Kyungnam University. pp.27-36

Sung KH, Kim HA, Jung HY (2013): Comparative analysis of job satisfaction factors between permanently and temporarily employed school foodservice dietitians in Gyeongsangnam-do. J Korean Soc Food Sci Nutr 42(5):808-817

Yang JY (2016): Emotional labor of a nutritious meals according to the tasks of conflict and burnout is self-actualization needs in effect. Masters degree thesis. Chungwoon University. pp.45-59

Yoe MH (2002): A study on the job satisfaction and job stress of the administrative staff in general hospital. Masters degree thesis. Kyung Hee University. pp.12-23