

영양교사 직무의미척도의 개발과 타당화 연구

장선정 · 임영진^{1†}대구대학교 일반대학원 상담학전공 · ¹가천대학교 심리학과

Development and Psychometric Evaluation of the Job Meaning Scale for Nutrition Teachers

Sun-Jeung Jang · Young-Jin Lim^{1†}

Dept. of Counselling, Graduate School, Daegu University, Gyeongsan 38453, Korea

¹Dept. of Psychology, Gachon University, Seongnam 13120, Korea

ABSTRACT

The purpose of this study was to verify the reliability and validity of the Job Meaning Scale for Nutrition Teachers (JMS-NT). The JMS-NT, the Nutrition Teacher Job Satisfaction Scale (NTJSS), and the Meaning in Life Questionnaire (MLQ) were administered to 180 nutrition teachers (female: 180, male: 0). The results showed that the JMS-NT had a three-factor structure in exploratory factor analysis. In addition, the test-retest reliability for all three factors of the JMS-NT was in the range of 0.69 to 0.85, and the internal consistency was in the range of 0.92 to 0.94, showing that they met the standards. The results of conducting Pearson correlation analyses between the JMS-NT and validity indicators such as the NTJSS and the MLQ were statistically significant, confirming the criterion validity of the scale. The above results show that the JMS-NT is a reliable and valid tool to measure the three factors of the job meaning of the nutrition teachers. Finally, the theoretical and practical significance, limitations, and future research tasks of the study were discussed.

Key words : job meaning, validity, reliability, job meaning scale for nutrition teachers

서론

영양교사는 학교 급식에 관한 업무를 담당하는 교사이며, 영양교사 자격증을 가진 교원을 의미한다. 학

교 급식은 학교급식법에 따라 학생의 건전한 심신의 발달과 국민 식생활 개선에 기여함을 목적으로 한다. 학교급식법 제7조(영양교사의 배치)에 의거 학교급식을 위한 시설과 설비를 갖춘 학교는 초·중등교육법 규정에 따라 영양교사를 두도록 하고 있고, 학교급식법 시행령 제8조의 2(유치원에 두는 교사의 배치기준 등)에 의거 국립·공립 유치원과 원아 수가 100명 이상인 사립유치원에는 영양교사를 1명 이상 교사로 두어 그 직무를 전담하도록 하고 있다. 그리고 초·중등교육법(법률 제19096호, 2022. 12. 27. 일부개정) 제

접수일 : 2023년 9월 26일, 수정일 : 2023년 12월 1일,

채택일 : 2024년 1월 4일

[†] Corresponding author : Young-Jin Lim, Department of Psychology, Gachon University, 1342 Seongnam-daero, Seongnam 13120, Korea

Tel : 82-31-750-2661, Fax : 82-31-750-5174

E-mail : yjlim0109@naver.com

ORCID : <https://orcid.org/0000-0001-9107-4387>

2 | 영양교사 직무의미척도의 개발과 타당화 연구

21조(교원의 자격)에 영양교사(1급·2급)의 자격기준을 명시하고 있다. 2021년 교육부 학교급식 실시 현황(Ministry of Education 2022)에 의하면 학교에 배치된 영양교사가 57.4%이며, 그 외 영양사 정규직, 공무원이 42.6%로 학교급식 업무를 담당하고 있다.

영양교사 직무는 학교급식법 시행령 제8조에 식단 작성, 식재료의 선정 및 검수, 위생·안전·작업관리 및 검식, 식생활 지도, 정보 제공 및 영양상담, 조리실 종사자의 지도·감독, 그 밖의 학교급식에 관한 사항으로 규정하고 있다. 특히 2014년 2월에는 영양교사 교직수당 가산금을 지급하는 교육부훈령을 제정하여 식품안전 및 영양·식생활 교육을 강화하고 있다. 위 직무에 따른 세부 사항은 학교급식법 시행규칙에 명시되어 있고, 교육부 학생건강증진 정책 방향 및 매년 시·도별로 발간되는 급식기본방향에 근거하여 영양교사는 급식업무를 수행하고 있다.

직무의미는 삶의 의미의 하위 개념이다. 삶의 의미가 자신의 삶과 자신의 삶보다 더 크고 넓고 중요하고 그 무엇과 연관시키는 것이라면, 직무의미는 자신의 직무와 자신의 직무보다 더 크고 넓고 중요하고 그 무엇과 관련짓는 것이라고 할 수 있다. 예를 들어 직무의미 수준이 높은 사람은 자신의 현재 일이 미래 자신의 삶의 크고 중요한 목표와 관련된다고 생각한다. 현 직장생활은 소중하고 다정한 많은 사람들과 교류할 수 있는 기회를 제공해준다고 여기며 자신의 일을 통해서 능력과 성품을 계발하고 증진시킬 수 있다고 믿는다. 반면, 직무의미 수준이 낮은 사람은 자신의 현재 직장생활이 지루한 일상의 반복일 뿐이라고 폄하한다.

직무의미의 상위 개념인 삶의 의미는 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 알려져 왔다. 삶의 만족도는 자신의 삶의 여러 가지 여건과 상황을 고려하여 자신의 삶 전반에 대해 만족도의 정도를 평가하는 것이다(Diener 등 1985). 선행연구에 의하면 삶의 의미는 직업소명과 삶의 만족도 사이에서 매개변인으로 기능하는 것으로 나타났고(Kwon & Kim 2016), 청소년을 대상으로 한 연구에서 청소년의 생애목표와

삶의 만족도 사이에서 삶의 의미는 매개효과를 보였으며(Ko 2017), 대학생의 죽음태도와 삶의 만족도 사이에서 삶의 의미는 조절변인으로 기능하였다(Park 2021).

삶의 의미가 삶의 만족도를 유발하듯이 직무의미 역시 직무만족도를 이끈다고 알려져 왔다. 직무만족도(job satisfaction)는 직장인이 자신의 직업과 직무의 여러 가지 면을 종합하여 포괄적인 만족도의 평가를 부여하는 것을 의미한다(Spector 1997). 선행연구에 따르면 직무의미는 직무소진과 직무만족도 사이에서 조절변인으로 기능하여 직무소진과 직무만족도 사이의 부적관계를 완화시키는 기능을 담당하였다(Lee & Seo 2014). 그리고 직무적합성과 직무만족도 사이에서 매개변인으로 기능하여 직무적합성이 직무만족에 미치는 영향을 매개하였으며(Kim 등 2017), 직무의미는 소명의식이 직무만족도에 미치는 영향에서 매개변인으로 기능하였다(Ko & Kang 2015).

이와 같이 직무의미가 직무만족도에 일관적으로 긍정적인 영향을 미치므로, 영양교사의 직무의미 또한 영양교사의 직무만족도에 정적인 영향을 미칠 것이라고 예상할 수 있다. 또한 영양교사의 직무의미를 고양함으로써 영양교사의 직무만족도를 증진시킬 수 있을 것이라고 예상할 수 있다. 그렇지만 지금까지 일반적인 직무의미를 측정하는 척도는 개발되었지만, 영양교사의 직무에 맞추어 제작된 직무의미척도는 없었다. 일반적인 직무의미에 대한 척도는 영양교사의 고유업무에 대한 내용을 포괄할 수 없으므로 영양교사의 직무의미를 파악하고 이를 고양하는 데 제한적인 기능만을 지닐 수밖에 없다. 이에 본 연구에서는 영양교사의 고유업무를 중심으로 영양교사의 직무의미를 측정하는 척도를 개발하고 이의 타당도와 신뢰도를 검증하고자 한다.

본 연구의 목적은 영양교사 직무의미척도의 요인 구조를 파악하고, 영양교사 직무의미척도의 검사·재검사 신뢰도, 내적합치도가 기준에 부합하는지를 점검하며, 영양교사 직무의미와 관련 변인들(삶의 의미, 영양교사 직무만족도) 간의 상관관계를 살펴봄으로써 영양교사 직무의미척도의 준거타당도를 검증하고자 한다.

연구방법

1. 연구대상 및 기간

경상북도, 대구광역시, 울산광역시, 경상남도, 부산광역시, 경기도, 대전광역시에서 근무하는 영양교사 180명 (여: 180명, 남: 0명)이 연구에 참여하였으며, 이들을 대상으로 2023년 8월 14일부터 2023년 9월 3일까지 설문을 실시하였다. 평균연령은 46.62세(표준편차=8.36)였고 연령 범위는 24~62세였다. 평균 근무기간은 20.99년(표준편차=9.38)이었고 근무기간 범위는 1~39년이었다. 조리사를 포함한 조리실무원 수의 평균은 5.92년(표준편차=2.36)이었고 조리실무원 수의 범위는 2~14명이었다. 중식을 기준으로 교직원을 포함하여 1식당 식수인원의 평균은 602.71명(표준편차=690.48)이었다. 연구의 목적을 연구자가 설명한 뒤 자발적으로 설문에 응한 사람만 연구에 참여하였으며, 지역, 학교유형, 급식운영형태 등에 대한 정보는 Table 1에 제시되어있다. 본 연구는 가천대학교 기관연구윤리심

의원회의 심의(1044396-202305-HR-075-01)를 받고 진행하였다.

2. 측정도구

1) 영양교사 직무의미척도

영양교사 직무의미 수준을 측정하기 위해 본 연구에서 개발한 영양교사 직무의미척도를 사용하였다. 이 척도는 총 18문항의 자기보고식 척도이며 각 문항은 Likert형 5점 척도 즉, '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'로 응답하도록 되어 있다. 본 척도는 식단·식재료 관련 업무, 학생 지도·교육 관련 업무, 직원 지도·감독 업무 등 3요인으로 구성되어 있다.

2) 영양교사 직무만족도 척도

영양교사 직무만족도를 측정하기 위해서 Kim(2014)이 개발한 영양교사 직무만족도 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 25문항의 자기보고식 리커트 척도로 각 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇

Table 1. General characteristics of the subjects' school.

		Frequency (n)	Percentage (%)
Province	Daegu	103	57.2
	Gyeongbuk	30	16.7
	Gyeongnam	17	9.4
	Busan	9	5.0
	Daejeon	9	5.0
	Ulsan	6	3.3
	Gyeonggi	1	0.6
	Others	4	2.2
	Type of school	High school (one/two meals a day)	13
High school (three meals a day)		13	7.2
Middle school		45	25.0
Elementary school (joint meals with kindergarten)		102	56.7
Special-education school		5	2.8
Public kindergarten		2	1.1
Type of food service	Rural	21	11.7
	Urban	159	88.3

대(5점)로 응답하도록 되어 있으며, 인간관계, 직무, 근무여건, 보상, 행정체계, 인정지위 등의 하위요인으로 구성되어있다. 전체 문항의 점수를 합한 총점이 높을수록 영양교사 직무에 대해 만족함을 나타낸다.

3) 삶의 의미 척도

삶의 의미는 자신의 삶이 보다 크고 중요한 그 무엇과 관련되어 있다는 것을 인식하는 것을 의미한다. 삶의 의미를 찾고 삶에 의미를 부여하는 정도를 측정하기 위해서 Steger 등(2006)이 개발하고 Won 등(2005)이 변안한 삶의 의미 척도를 사용하였다. 참여자는 개별 문항에 '전혀 아니다(1점)'에서 '매우 그렇다(7점)'로 응답한다. 총 10문항으로 이루어져 있고, 의미추구(예, 나는 내 삶의 중요성을 느끼도록 해주는 것들을 늘 찾고 있다)와 의미발견(예, 나는 분명한 삶의 목적 의식을 가지고 있다)의 두 차원으로 구성되어 있다. 선행연구에 의하면, 삶의 의미 척도의 내적합치도는 0.90이었다(Won 등 2005).

3. 연구 절차

영양교사의 직무에 대한 선행연구(Kim 2014; Joe & Jeong 2022)에서 도출한 영양교사의 직무에 대한 정보와 현직 영양교사와의 면담을 통해서 영양교사 직무의미에 대한 40개의 예비 문항을 산출하였다. 상담학 박사과정을 수료한 영양교사와 척도 제작에 정통한 심리학 전공 교수가 함께 타당화 연구 지침에 따라 이 예비문항 중에서 중첩되는 의미와 모호한 의미를 지닌 문항을 제거하여 18개의 문항을 선정하였다. 이후 18개의 문항으로 이루어진 척도의 타당화를 위해 영양교사 180명을 대상으로 설문 실시하였다. 설문에는 영양교사 직무의미척도, 영양교사 직무만족도 척도, 삶의 의미 척도가 함께 포함되었다. 본 설문지는 온라인 설문조사 폼을 통해 진행 및 수거되었으며 180명의 응답자가 설문에 응답하면 자동적으로 응답창이 닫히도록 설계하였다.

4. 자료 분석

본 연구의 자료분석에서 SPSS ver. 27.0(IBM SPSS Statistics Version 27.0. for Windows, IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 사용하였다. 영양교사 직무의미척도를 새롭게 개발하여 타당화하는 연구이므로 탐색적 요인분석을 실시하였다. 연구에 포함된 표본의 크기가 비교적 작아 확인적 요인분석은 실시되지 못했다. 탐색적 요인분석에서 요인을 추출하기 위해 주축요인추출법을 사용하였고, 3개 요인의 상관을 가정하여 사교회전(oblimin rotation)을 도입하였으며, 아래 5개의 기준을 사용하여 추출요인수를 정하였다. (1) Kaiser의 규칙(eigenvalue ≥ 1.0), (2) 표본자료의 고유값과 무선자료의 고유값을 비교하여 요인의 개수를 정하는 평행성 검증(parallel analysis)(O'Connor 2000), (3) Scree Plot, (4) 하나 이상의 요인에 0.40 이상의 요인부하량을 갖는 최소 문항의 개수, (5) 어떤 요인에도 0.40 이상의 요인부하량을 갖지 않는 최소 문항의 개수, (6) 요인별로 0.40 이상의 요인부하량을 갖는 문항 수가 3개 이상(Sandin 등 1996)으로 정하였다. 신뢰도 검증을 위해 전체 척도와 하위 척도의 내적합치도(Cronbach's α), 3주 간격의 검사·재검사 신뢰도를 측정하였으며, 준거타당도(criterion validity) 검증을 위하여 영양교사 직무만족도 척도, 삶의 의미 척도와의 상관을 분석하였다.

결 과

1. 요인 타당도

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 수치는 0.863으로 관습적 기준값인 0.800을 상회하였으며, Barlett 구형성 검증 결과($\chi^2=3588.553$, $P<0.001$) 또한 유의미하여 본 자료가 요인분석에 적합한 자료임을 보였다. 영양교사 직무의미척도의 요인구조를 살펴보기 위해서 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 1보다 큰 고유치가 3개 추출되었다(9.384, 2.726, 1.672). 평행성 검증 결과, 3요

인 구조가 1요인 구조나 2요인 구조보다 적합한 것으로 드러났다(Table 2). Scree plot에 의하면, 3요인 이후에 기울기가 평행선에 근접했다(Fig. 1). Table 3을 보면, 3요인 구조는 2개 이상의 요인에 0.40 이상의 요인부하량을 갖는 문항이 존재하지 않았고, 0.40 이상의 요인부하량을 갖지 않는 문항도 존재하지 않았으며, 각 요인은 0.40 이상의 요인부하량을 갖는 3개 이상의 문항으로 구성되었다. 따라서 영양교사 직무의 의미척도의 3요인 모형은 본 연구의 자료를 잘 반영하는 것으로 여겨졌다. 첫 번째 요인(문항 12, 9, 6, 15, 3, 18)은 직원 지도·감독 직무의 의미, 두 번째 요인(문항 4, 1, 7, 10, 13, 16)은 식단·식재료 직무의 의미, 세 번째 요인(문항 17, 11, 14, 8, 2, 5)은 학생 지도·교육 직무의 의미로 이름 붙여졌다. 직원 지도·감독 직무의 의미 요인은 전체 변량의 50.63%, 식단·식재료 직무의 의미 요인은 13.60%, 학생 지도·교육 직무의 의미 요인은 8.00%를 각각 설명하였고 3개 요인 전체

의 설명량은 72.23%였다.

2. 신뢰도와 문항분석

영양교사 직무의 의미척도를 구성하는 18개 문항의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도, 문항·총점 상관계수, 문항 제거시 내적일치도를 Table 4에 제시하였다. 18개 문항의 변별도를 평가하기 위해 각 문항의 평균과 표준편차를 살펴본 결과, 각 문항의 평균은 3.38~4.29, 각 문항의 표준편차는 0.960~1.304의 범위에 속하여 기준을 충족하였다. 선행연구에 의하면 변별도를 위한 평균의 범위는 1.70~4.30이었고 표준편차의 범위는 0.15 이상이었다(Song & Lee 2010; Meir & Gati 1981). 영양교사 직무의 의미척도 18개 문항의 왜도(skewness)는 모두 -2와 2 사이에 존재하고 첨도(kurtosis)는 모두 -7과 7 사이에 위치하여 정규성을 위반하지 않았다(George & Mallery 2011). 영양교사 직무의 의미척도의 18개 문항의 문항·총점 상관계수는 모두 0.30의 기준에 부합하였다(Nunnally & Bernstein 1994). 영양교사 직무의 의미척도의 하위요인별 문항·총점 상관계수는 모두 기준(Nunnally & Bernstein 1994)에 부합하였다(직원 지도·감독 직무의 의미 요인: 0.70~0.87, 식단·식재료 직무의 의미 요인: 0.77~0.86, 학생 지도·교육 직무의 의미 요인: 0.73~0.82). 영양교사 직무의 의미척도 총점의 3주

Table 2. Parallel analysis.

Numbers of factors extracted	Eigenvalues from actual data set	95% percentile of random eigenvalues
1	9.384	1.723
2	2.726	1.560
3	1.672	1.464
4	0.882	1.373
5	0.638	1.286
6	0.506	1.213
7	0.450	1.160
8	0.357	1.105
9	0.301	1.043
10	0.251	0.996
11	0.185	0.927
12	0.145	0.887
13	0.118	0.846
14	0.109	0.792
15	0.101	0.747
16	0.080	0.696
17	0.054	0.644
18	0.040	0.573

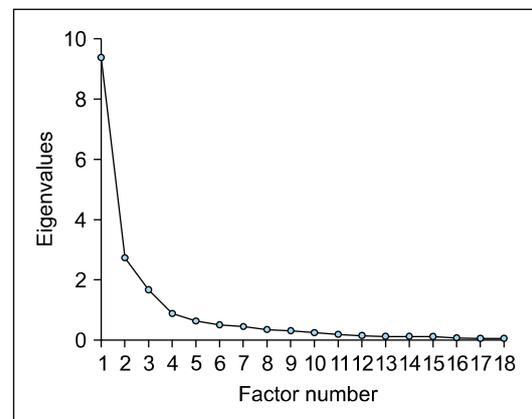


Figure 1. Scree plot.

Table 3. Pattern Matrix of the exploratory factor analysis (3-factor model).

Item	Factor1	Factor2	Factor3
12. It is meaningful to me to instruct and supervise kitchen staff (chefs and cooking assistants) on the disinfection of meal service utensils	0.967	-0.127	0.059
9. It is meaningful to me to instruct and supervise kitchen staff (chefs and cooking assistants) in washing meal service utensils	0.963	-0.107	0.035
6. It is meaningful to me to provide school distributing food guidance and supervision to kitchen staff (chefs and cooking assistants)	0.860	0.089	-0.043
15. Providing sanitation education to kitchen staff (chefs and cooking assistants) is meaningful to me	0.790	0.134	-0.027
3. It is meaningful to me to provide cooking guidance and supervision to kitchen staff (chefs and cooking assistants)	0.762	0.149	-0.072
18. Providing safety training to kitchen staff (chefs and cooking staff) is meaningful to me	0.722	-0.028	0.029
4. Writing a monthly menu is meaningful to me	-0.101	0.979	-0.024
1. Menu planning is meaningful to me	-0.102	0.965	0.011
7. Predicting demand for food ingredients is meaningful to me	0.042	0.845	-0.035
10. Planning to purchase food ingredients is meaningful to me	0.005	0.839	0.029
13. Inspecting food materials I purchase is meaningful to me	0.225	0.640	0.037
16. Inspection of foods for sanitation and safety is meaningful to me	0.275	0.606	-0.017
17. Producing nutrition education materials for my classes is meaningful to me	-0.045	-0.088	0.940
11. Providing nutrition education through class time is meaningful to me	-0.057	-0.061	0.911
14. Producing audiovisual materials for nutrition education is meaningful to me	0.055	-0.147	0.898
8. Creating a nutrition education plan is meaningful to me	0.039	0.118	0.692
2. Guiding students' diet and eating habits is meaningful to me	-0.010	0.204	0.675
5. Guiding students' sanitation habits is meaningful to me	0.080	0.218	0.619

Factor1: kitchen staff member management (guidance and supervision)
Factor2: menu/nutrition management
Factor3: student nutrition education

Table 4. Item analysis for the job meaning scale for nutrition teachers (n=180).

Item	Mean	Standard deviation	Skewness	Kurtosis	Item-total correlation	Alpha if deleted
1	4.07	1.003	-0.986	0.501	0.707	0.939
2	3.99	0.960	-0.831	0.336	0.644	0.940
3	3.85	1.054	-0.650	-0.193	0.702	0.939
4	4.09	1.007	-1.122	0.920	0.692	0.940
5	3.85	0.972	-0.581	-0.110	0.695	0.940
6	3.91	0.993	-0.754	0.316	0.758	0.938
7	3.88	1.066	-0.789	0.160	0.702	0.939
8	3.85	1.005	-0.561	-0.315	0.625	0.941
9	3.55	1.058	-0.504	-0.127	0.734	0.939
10	3.92	1.085	-0.878	0.189	0.713	0.939
11	3.77	1.118	-0.752	0.033	0.541	0.942
12	3.60	1.102	-0.574	-0.102	0.738	0.939
13	4.29	0.990	-1.599	2.375	0.749	0.939
14	3.57	1.196	-0.529	-0.602	0.558	0.942
15	3.80	1.101	-0.816	0.232	0.756	0.938
16	4.27	1.035	-1.638	2.394	0.720	0.939
17	3.63	1.191	-0.548	-0.504	0.547	0.943
18	3.38	1.304	-0.333	-0.894	0.602	0.942

간격 검사·재검사 신뢰도는 0.78이었고, 하위 요인인 직원 지도·감독 직무의미, 식단·식재료 직무의미, 학생 지도·교육 직무의미의 검사·재검사 신뢰도는 각각 0.69, 0.85, 0.77로 대체로 양호하였다. 영양교사 직무의미척도의 내적합치도는 0.94였고, 하위 요인인 직원 지도·감독 직무의미, 식단·식재료 직무의미, 학생 지도·교육 직무의미의 내적합치도는 각각 0.94, 0.94, 0.92로 모두 기준을 만족하였다(Nunnally & Bernstein 1994).

3. 준거타당도

영양교사 직무의미척도의 준거타당도를 검증하기 위하여 영양교사 직무만족도 척도, 삶의 의미 척도와 의 상관을 살펴보았다(Table 5). 상관계수가 0.10~0.23이면 낮은(small) 상관, 0.24~0.36이면 중간(moderate) 상관, 0.37 이상이면 높은(large) 상관으로 간주하였다(Cohen 1988). 분석 결과, 영양교사 직무의미척도 총점과 영양교사 직무만족도 및 삶의 의미 간에는 중간 수준의 상관을 보였다. 직원 지도·감독 직무의미 요인과 영양교사 직무만족도 및 삶의 의미 간에는 중간 수준의 상관을 보였고, 또한 학생 지도·교육 직무의

미 요인과 영양교사 직무만족도 및 삶의 의미 간에는 중간 수준의 상관을 나타냈다. 식단·식재료 직무의미 요인은 영양교사 직무만족도와 높은 상관($r=0.38$)을 보였으나, 삶의 의미와는 낮은 수준의 상관($r=0.18$)을 나타내었다.

4. 연령차와 근무기간 차

영양교사 직무의미척도 점수와 연령 간의 관계를 살펴보기 위해서 영양교사 직무의미척도 총점과 3개의 하위요인에 대한 Pearson 상관분석을 실시하였다. 분석 결과, 연령은 식단·식재료 직무의미 요인($r=0.20$, $P<0.01$)과 통계적으로 유의한 정적 상관을 보인 반면, 학생 지도·교육 직무의미 요인($r=-0.17$, $P<0.05$)과 유의한 부적 상관을 보였으며, 총점($r=0.03$, $P=0.722$), 직원 지도·감독 직무의미 요인($r=0.04$, $P=0.640$)과는 상관이 유의미하지 않았다.

영양교사 직무의미척도 점수와 근무기간 간의 관계를 살펴보기 위해서 영양교사 직무의미척도 총점과 3개의 하위요인에 대한 Pearson 상관분석을 실시하였다. 분석 결과, 근무기간은 식단·식재료 직무의미 요인($r=0.15$, $P<0.05$)과 통계적으로 유의한 정적 상관을

Table 5. Descriptive data and zero-order correlations among variables (n=180).

Scale	1	2	3	4	5	6
1. JMS-NT ¹⁾ : total	-					
2. JMS-NT: kitchen staff member management (guidance and supervision)	0.86***	-				
3. JMS-NT: menu/nutrition management	0.85***	0.66**	-			
4. JMS-NT: student nutrition education	0.76***	0.44***	0.46***	-		
5. NTJSS ²⁾	0.35***	0.25**	0.38***	0.23**	-	
6. MLQ ³⁾	0.27***	0.24**	0.18*	0.26**	0.24**	-
Cronbach's α	0.85	0.92	0.84	0.86	0.71	0.93
Mean (SD) ⁴⁾	69.29 (13.76)	22.09 (5.80)	24.53 (5.43)	22.67 (5.46)	76.80 (13.68)	44.00 (10.88)

¹⁾ The job meaning scale for nutrition teachers

²⁾ The nutrition teacher job satisfaction scale

³⁾ The meaning in life questionnaire

⁴⁾ Standard deviation

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

보인 반면, 학생 지도·교육 직무의미 요인($r=-0.18$, $P<0.05$)과 유의한 부적 상관을 보였으며, 총점($r=-0.00$, $P=0.956$), 직원 지도·감독 직무의미 요인($r=0.02$, $P=0.830$)과는 상관이 유의미하지 않았다.

고 찰

본 연구에서는 영양교사 직무의미척도를 개발하고 영양교사를 대상으로 신뢰도와 타당도를 분석하였다. 영양교사 직무의미척도의 요인구조를 알아보기 위하여 탐색적 요인분석을 수행한 결과, 연구자의 예상과 마찬가지로 3요인 구조가 영양교사의 직무의미를 반영하는 데 적합한 것으로 드러났다. 본 연구에서 영양교사 직무의미척도 및 3개의 하위요인의 검사·재검사 신뢰도와 내적합치도(Cronbach's alpha) 등 신뢰도 지표 값이 양호한 것으로 밝혀졌다. 아울러 문항·총점 상관계수에 있어 영양교사 직무의미척도에 속한 모든 문항이 기준에 부합하는 값을 보여, 모든 문항들이 전체 총점과 높은 상관을 지니는 것으로 밝혀졌다. 또한 본 연구에서 영양교사 직무의미척도는 3가지 요인으로 구성되어 있는 것으로 나타났으나, 3가지 요인들 간에 상관계수 값은 비교적 컸으므로 ($0.44 \leq r \leq 0.66$) 영양교사 직무의미 척도의 총점을 사용하는 것도 타당함을 보여준다.

본 연구에서 영양교사 직무의미척도와 하위요인은 영양교사 직무만족도, 삶의 의미와 통계적으로 유의한 상관을 보였다. 반면, 영양교사 직무의미척도의 하위요인과 연령·근무기간 사이의 상관은 하위요인별로 차이가 컸다. 예를 들어 연령·근무기간은 식단·식재료 직무의미 요인과 통계적으로 유의한 정적 상관을 보인 반면, 학생 지도·교육 직무의미 요인과 유의한 부적 상관을 보였다. 이는 연령이 많고 근무기간이 길수록 식단과 식재료 관련 업무에 의미를 많이 부여하는 데 반해, 연령이 적고 근무기간이 짧을수록 학생의 지도와 교육 관련 업무에 의미를 보다 많이 부여하는 것을 의미한다. 이러한 연구결과는 연

령이 많고 근무기간이 길수록 식단과 식재료 업무에 대한 유능감이 상승하여 이것이 직무의미에 영향을 미쳤기 때문인 것으로 여겨진다. 연령이 적고 근무기간이 짧은 영양교사의 경우 2007년 이후 임용시험을 통해 선발된 경우가 많을 것으로 예상해볼 수 있는데 이들은 연령이 낮고 근무기간이 짧지만 교직과정 이수와 교육 실습, 임용시험 등의 경험으로 학생의 지도와 교육 관련 업무에 유능감이 높아 다른 업무에서 보다 학생 지도·교육 직무에 보다 많은 의미를 부여하는 것으로 여겨진다. 어떤 업무 수행에 대한 자신감을 의미하는 효능감의 수준이 높을수록 직무의미가 높은 것으로 드러났던 선행연구의 결과와 본 연구의 결과는 부합한다(Hirschi 2012).

본 연구는 중요한 이론적 및 실제적 함의를 지닌다. 첫째, 영양교사의 직무만족도를 고양시키는 다양한 종류의 개입 프로그램에 본 척도를 활용하여 직무의미를 평가하고 직무의미를 증진하는 기법을 포함시킨다면 긍정적인 효과를 거둘 것이라 여겨진다. 둘째, 영양교사의 직무의미가 단일 개념이 아닌 다양한 구성개념으로 이루어져 있음을 본 연구를 통해서 확인되었으므로, 영양교사의 여러 직무의미가 서로 다른 긍정적 결과와 관련될 것으로 예상할 수 있다. 셋째, 영양교사의 직무의미를 고양하거나 직무의미의 활용을 통해 다른 긍정적 변인을 증진시키는 다양한 개입에 본 척도가 사용될 수 있다. 즉, 본 척도를 통해서 개입 프로그램에 참여한 영양교사의 직무의미를 평가하고 이에 기반을 둔 맞춤형 개입 프로그램을 실시할 수 있다.

본 연구는 여러 제한점을 지니고 있다. 첫째, 본 연구에서는 참여자의 수가 비교적 적어서 확인적 요인분석을 실시하지 못하였다. 확인적 요인분석은 다양한 가능한 모델을 정하고 각 모델의 상대적 적합도를 비교할 수 있는 장점을 지닌다. 이에 추후연구에서는 확인적 요인분석을 실시하기에 충분한 표본수를 확보할 필요성이 있다. 둘째, 본 연구에서는 준거타당도를 확인하기 위해 삶의 의미의 변인을 사용하였고 영양교사 직무의미의 세 하위요인은 삶의 의미와 통

계적으로 유의하기는 하나 상대적으로 낮은 상관을 보였다. 이에 영양교사 직무의미와 보다 관련 깊은 직무의미척도를 사용하여 영양교사 직무의미의 준거 타당도를 살펴볼 필요성이 존재한다.

본 연구에서 영양교사 직무의미척도는 안정적인 3요인의 요인구조를 지니고 있고 양호한 신뢰도와 타당도를 지닌 척도인 것으로 드러났다. 그러나 향후 참여자의 수를 확대하고 준거타당도를 위한 척도를 추가한 연구를 통해 보완될 여지가 남아 있다. 이러한 약점에도 불구하고 본 척도는 영양교사의 직무의미의 원인을 탐색하고 영양교사의 직무의미의 효과를 검증하는 연구와 직무의미증진을 목적으로 한 개입프로그램에서 널리 사용될 수 있을 것이라고 기대된다.

요약 및 결론

본 연구는 영양교사 직무의미 척도를 새롭게 개발하여 타당화하는 연구로 대구광역시, 경상북도, 경상남도, 부산광역시, 대전광역시, 울산광역시, 경기도, 기타 지역에서 근무하는 영양교사 180명을 대상으로 연구를 실시하였다. 영양교사 직무의미 수준을 측정하기 위해 본 연구에서 개발한 영양교사 직무의미 척도, 영양교사 직무만족도 척도, 삶의 의미 척도를 사용하였다. 그중 영양교사 직무의미 척도는 영양교사 직무의미 40개 예비문항 산출 후 일부 문항을 제거하고, 3개 요인(식단·식재료 관련 업무, 학생 지도·교육 관련 업무, 직원 지도·감독 업무)에 6개 문항이 포함되도록 선별 후 척도의 타당화를 위하여 설문문을 실시하였다. 연구 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

1. 연구 대상자 영양교사 180명은 모두 여성, 평균 연령은 46.62세(표준편차=8.36), 연령범위는 24~62세로 평균 근무기간은 20.99년(표준편차=9.38)이었고 근무기간의 범위는 1~39년이었다. 1식당 평균 식수인원은 602.71명(표준편차=690.48), 조리사를 포함한 조리실무원 평균 수의 범위는 2~14명이었고 운영형태는 도시형 159명, 농촌형 21명이었다. 학

교유형은 초등학교(병설유치원 공동급식)의 비율이 56.7%로 가장 높았고, 중학교가 25%, 고등학교(1식, 2식, 3식)가 14.4%, 특수학교 2.8%, 유치원 1.1% 순이었다.

2. 영양교사 직무의미 척도는 탐색적 요인분석에서 3요인 구조가 적합한 것으로 나타나 본 연구의 자료를 잘 반영하는 것으로 여겨졌다. 첫 번째 요인은 직원 지도·감독 직무의미, 두 번째 요인은 식단·식재료 직무의미, 세 번째 요인은 학생 지도·교육 직무의미로 구분하였다.
3. 영양교사의 직무의미를 구성하는 18개 문항의 변별도를 평가하기 위해 평균, 표준편차를 살펴본 결과 선행연구에서 제시한 범위에 속하여 기준을 충족하였다. 또한 18개 문항의 왜도, 첨도 모두 정규성을 위반하지 않았고 영양교사 직무의미 척도의 하위요인별 문항·총점 상관계수도 모두 기준에 부합하였다. 영양교사 직무의미 척도의 3요인은 모두 3주간의 검사·재검사 신뢰도가 0.69에서 0.85의 범위에 속하였으며, 내적합치도는 0.92에서 0.94의 범위에 해당되어 기준에 부합하였다.
4. 영양교사 직무의미 척도의 준거타당도를 검증하기 위하여 영양교사 직무만족도 척도, 삶의 의미 척도와의 상관을 살펴본 결과, 영양교사 직무의미 척도 총점과 영양교사 직무만족도 척도 및 삶의 의미 간에는 중간 수준의 상관, 직원 지도·감독 직무요인과 영양교사 직무만족도 척도 및 삶의 의미 간에는 중간 수준의 상관, 학생 지도·교육 직무의미 요인과 영양교사 직무만족도 척도 및 삶의 의미 간에는 중간 수준의 상관을 나타냈다. 식단·식재료 직무의미 요인은 영양교사 직무만족도와 높은 상관을 보였으나 삶의 의미와는 낮은 상관으로 나타났다.
5. 영양교사 직무의미척도 점수와 연령 간의 관계를 분석한 결과 연령이 많고 근무기간이 길수록 식단과 식재료 관련 업무에 의미를 보다 많이 부여하지만, 연령이 적고 근무기간이 짧을수록 학생 지도 및 교육 관련 업무에 더 많은 의미를 부여함을 알

수 있다. 이는 근무기간이 길수록 식단과 식재료 관련 업무에 대한 유능감이 상승하여 직무에 영향을 미쳤기 때문으로 여겨진다.

본 연구 결과, 영양교사 직무의미척도는 안정적인 3요인의 요인구조를 지니고 양호한 신뢰도와 타당도를 지닌 척도라고 볼 수 있다. 따라서 영양교사 직무의미의 원인을 탐색하고 직무의미에 대한 효과를 검증하는 연구와 직무의미증진을 목적으로 하는 개입프로그램에서도 본 척도가 널리 사용될 수 있을 것이다.

ORCID

장선정: <https://orcid.org/0009-0006-5063-8362>

임영진: <https://orcid.org/0000-0001-9107-4387>

REFERENCES

- Cohen J (1988): Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. Lawrence Erlbaum Associates. Hillsdale. pp.1-567
- Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S (1985): The satisfaction with life scale. *J Pers Assess* 49(1):71-75
- George D, Mallery P (2011): SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference, 17.0 update. 10th ed. Pearson Education. New Delhi. pp.1-224
- Hirschi A (2012): Callings and work engagement: moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *J Couns Psychol* 59(3):479-485
- Joe MY, Jeong YH (2022): Development of job specification through job analysis of nutrition teachers. *J Humanit Soc Sci* 21 13(5):2171-2184
- Kim JS, Kim MO, Yi ES (2017): The relationships between job fitness on job satisfaction of the participant in a job creation project for disabilities: focusing on the mediation effect of meaning of work. *J Korean Soc Welf Adm* 19(3):33-55
- Kim SH (2014): Nutrition teachers' job satisfaction in Gangwon Province. Masters degree thesis. Korea National University of Education. pp.97-99
- Ko J, Kang KA (2015): Relations between perceiving a calling and job satisfaction in probation officers: testing a mediated effect of work meaning and career commitment. *Korean J Occup Health Nurs* 24(3):194-203
- Ko YN (2017): The relationship between life goals and life satisfaction in adolescents: mediating effects of the search for meaning and the presence of meaning. *Korea Educ Rev* 23(4):161-182
- Kwon SY, Kim MS (2016): The effect of vocational calling on life satisfaction: gender differences in mediating effect of meaning in life. *Korean J Woman Psychol* 21(1):150-171
- Lee JS, Seo YS (2014): The relation between employees' job burnout and job satisfaction: moderating effects of meaning of work and working environments. *Korean J Couns Psychother* 26(4):1109-1129
- Meir EI, Gati I (1981): Guidelines for item selection in inventories yielding score profiles. *Educ Psychol Meas* 41(4):1011-1016
- Ministry of Education (2022). 2022년 학생건강증진 정책방향. Available from: <https://www.schoolhealth.kr/web/sht/file/schoolFileDownload.do?lstnum1=3669&fileSeq=1> Accessed January 29, 2022
- Nunnally JC, Bernstein IH (1994): Psychometric theory. 3rd ed. McGraw-Hill. New York. pp.1-736
- O'Connor BP (2000): SPSS and SAS programs for determining the number of components using parallel analysis and velicer's MAP test. *Behav Res Methods Instrum Comput* 32(3):396-402
- Park SY (2021): The relation between death attitude and life satisfaction in college students: the moderation effect of meaning in life. *J Humanit Soc Sci* 21 12(1):971-984
- Sandin B, Chorot P, McNally RJ (1996): Validation of the Spanish version of the Anxiety Sensitivity Index in a clinical sample. *Behav Res Ther* 34(3):283-290
- Song BR, Lee KH (2010): The development and validation of the Korean Career Beliefs Inventory(K-CBI). *J Career Educ Res* 23(2):1-22
- Spector PE (1997): Job satisfaction: application, assessment, cause, and consequences. Sage. Thousand Oaks. pp.1-104
- Steger MF, Frazier P, Oishi S, Kaler M (2006): The meaning in life questionnaire: assessing the presence of and search for meaning in life. *J Couns Psychol* 53(1):80-93
- Won DR, Kwon SJ, Kim KH (2005): Validation of the Korean version of meaning in life questionnaire. *Korean J Health Psychol* 10(2):211-225