

경상남도 일부지역 학교급식 영양사의 직무만족 요인 분석 - 정규직과 비정규직의 비교를 중심으로 -

성기현¹ · 김현아^{2*} · 정현영³

¹경남대학교 교육대학원 영양교육전공

²경남대학교 식품영양학과

³목포대학교 식품영양학과

Comparative Analysis of Job Satisfaction Factors between Permanently and Temporarily Employed School Foodservice Dietitians in Gyeongsangnam-do

Ki-Hyun Sung¹, Hyun-Ah Kim^{2*}, and Hyun-Young Jung³

¹Nutrition Education Major, Graduate School of Education and ²Dept. of Food and Nutritional Sciences, Kyungnam University, Gyeongnam 631-701, Korea

³Dept. of Food and Nutrition, Mokpo National University, Jeonnam 534-729, Korea

Abstract

This study was conducted to compare job satisfaction and factors related to job satisfaction between permanently and temporarily employed dietitians in school foodservices in the Gyeongsangnam-do area. A total of 204 questionnaires were used in the final analysis. The average age, length of employment, and monthly wage of temporarily employed dietitians was significantly lower than those of permanently employed dietitians. However, there was no significant difference of overall job satisfaction between permanently and temporarily employed dietitians, although the average pay, welfare benefits, and promotion factors for permanently employed dietitians was significantly higher. Work and pay factors had significant effects on the overall job satisfaction of permanently employed dietitians, while work factors and work atmosphere had significant effects on the overall job satisfaction of temporarily employed dietitians. In conclusion, there was a significant difference in overall factors related to job satisfaction between permanently employed dietitian and temporarily employed dietitians. The pay, welfare benefits, and promotion condition of temporarily employed dietitians should be improved to ensure the efficient management of the school foodservice workforce in the future.

Key words: permanently employed dietitian, temporarily employed dietitian, job satisfaction, school foodservice

서 론

학교급식은 성장기 아동들을 대상으로 건강한 체위를 향상시켜 심신의 건전한 발달과 식사에 대한 올바른 이해와 식습관을 형성시키기 위하여 실시하고 있으며, 영양관리 및 상담 등을 통하여 식생활에서 기인하는 영양불균형을 시정하고 사전에 예방하여 학생의 건강뿐 아니라 나아가서는 국민 식생활 개선에 기여함을 목적으로 하고 있다(1). 학교급식의 양적 확대 사업 완료 후 학교급식의 규모가 커지면서 학교급식에서 제공되는 음식과 서비스를 포함한 급식 품질에 대한 학생들의 기대와 학부모의 관심과 요구가 높아짐에 따라 2006년 7월 학교급식법이 개정되어 학교급식의 질 향상을 명시하였다. 그러나 학교급식의 성장에도 불구하고 학교급식을 전담하는 전문가인 영양사는 급식학생 및 학생수의 증가에 따라 공동관리, 공동조리, 시간제 영양사 채용 등

오히려 근무조건이 악화되고 있는 실정이다(2).

2006년 통과된 학교급식법 제2장 제7조에 '영양교사의 배치' 조항이 신설되어 2007년부터 각급 학교에 본격적으로 영양교사가 배치되기 시작하면서 학교급식은 교육의 일환으로써 인식되는 계기가 마련되었고 학교급식을 통해 학생들의 건전한 심신발달 도모와 국민 식생활 개선에 기여하는데 있어서 학교급식 전담직원의 역할이 어느 때보다도 중요한 시점에 와 있다(3). 영양교사 제도 전환 이후 학교급식 전담직원은 정규직인 영양교사와 학교회계직인 영양사로 구분하게 되었다. 영양교사는 업무 범위 확대와 일반 교사의 인식 부족으로 인해 업무상 갈등을 경험하게 되며, 영양사는 영양교사와 동일한 업무를 수행함에도 불구하고 만족할만한 처우 개선이 이루어 지지 않아 직무 역할 갈등 및 직무만족의 저하가 우려된다(4).

Yang(5)은 학교급식의 발전방향을 모색함에 있어 학교급

*Corresponding author. E-mail: hakim@kyungnam.ac.kr
Phone: 82-55-249-2220, Fax: 82-55-245-5001

식 전달인력의 직무수행 능력이 학교급식 운영의 성과를 좌우하기에 학교급식 전달인력의 미래지향적 직무 역할을 충실히 수행할 수 있는 정책적인 지원을 통해 학교급식의 만족도를 높여야 한다고 제안하였다.

경남지역의 경우 초·중·고등학교 급식현황은 2011년 12월 기준 963개교가 100% 급식을 실시하고 있으며, 초등학교 495개교, 중학교 270개교, 고등학교 190개교, 특수학교 8개교가 급식을 실시하고 있다. 또한 초·중·고등학교 영양사는 766명이 배치되어 있고, 정규직(영양교사, 사립의 식품위생직) 415명, 비정규직(위탁급식학교 영양사 포함) 351명으로 구성되어 있다. 전국적 통계를 보면 영양(교)사 배치율은 급식시설을 갖춘 학교 9,937개교에 9,446명을 배치하고 있으며 이 중 영양교사 등 정규직 영양사가 57.5%(5,429명), 학교회계직 및 비정규직 영양사가 42.5%(4,017명)에 해당된다(6).

학교급식의 발전을 위하여 학교영양사의 직무를 분석하고 직무만족도의 효과를 제고할 필요성은 점점 증대되고 있다. 직무만족은 지금까지의 연구를 통해 직무성과, 이직률, 결근률 등을 예측할 수 있는 변수로 사용되고 있으며(7-9), 조직생활에서 가장 중요하게 관심을 두는 것은 직무에 대한 만족여부로 조직구성원이 직무에 대한 만족이 크면 클수록 효율적으로 직무를 수행할 수 있게 되고 직무만족으로 인한 생활의 질적 향상을 가져올 수 있다(10).

최근 들어 활발히 진행되고 있는 학교급식 영양(교)사의 직무만족도에 관한 연구(4,11-16)를 살펴보면 Jeon(17)이 비정규직 영양사를 대상으로 직무만족도를 조사하였을 뿐 고용 형태에 따른 직무만족도 및 직무만족 세부요인에 대한 비교 분석을 실시한 연구는 거의 전무한 실정이다. 영양(교)사는 고용 형태에 따라 일반적 사항 및 급식소 특성이 매우 상이하며(4) 인적자원관리측면에서 주요한 변수인 직무스트레스 및 직무소진의 유의한 차이를 보이기도 있어(18,19) 향후 두 집단에 대한 심도 있는 다양한 비교 분석 연구가 필요하다.

이에 본 연구에서는 향후 학교급식 분야에서의 인적자원 관리의 효율성 제고를 위한 기초 자료를 제공하기 위해 경상남도 내 일부 지역의 학교급식 영양사를 대상으로 고용형태에 따른 직무만족의 차이를 비교하고자 하였다. 본 연구 목적을 달성하기 위한 세부적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 고용 형태에 따른 개인적 특성과 급식소 특성을 비교하고 둘째, 고용 형태에 따른 직무만족도 및 직무만족 세부요인의 차이를 비교 분석하며, 셋째, 고용 형태에 따른 직무만족도에 영향 미치는 직무만족 세부 요인의 상대적 영향력을 비교하고자 하였다.

대상 및 방법

조사대상

본 연구의 조사대상은 경남지역 중 4개 지역인 김해, 마산,

진해, 창원지역의 초·중·고 305개교에 근무하는 전체 학교급식 영양사를 대상으로 선정하여 2007년 11월 15일부터 12월 25일까지 초등학교 159개교, 중학교 85개교, 고등학교 61개교 총 305개교에 설문지를 배부·회수하였다. 회수된 218부 중에서 응답이 불충분하거나 무응답 또는 중복 기재되어 적합하지 않은 설문지 14부를 제외한 204부를 본 연구의 최종 분석 자료로 활용하였다(회수율 66.8%).

조사내용 및 방법

설문지는 직무만족에 관련된 선행연구(3,10,15,17,20-22)를 참조하여 본 연구목적에 맞도록 재구성하였다. 설문지는 크게 조사대상자의 개인적 특성, 급식소 특성 및 직무만족의 세 분야로 구성하였다. 조사대상자의 개인적 특성은 연령, 성별, 결혼유무, 학교영양(교)사 경력, 월평균급여, 최종학력, 고용형태에 대한 문항으로 구성하였고, 급식소 특성은 학교설립형태, 급식유형, 급식운영형태, 급식관리유형, 배식유형, 하루급식횟수에 대한 문항으로 구성하였다. 직무만족 문항은 신뢰도가 검증된 선행 연구(20)를 참고로 하여 업무요인 3문항, 임금요인 4문항, 후생복지요인 4문항, 인사고과요인 5문항, 인간관계요인 8문항 및 직장분위기요인 5문항의 6개 세부요인으로 총 29개의 직무만족 측정 문항과 전반적인 직무만족도를 질문하는 문항으로 구성하여 Likert 5점 척도를 이용하여 측정하였다. 본 연구에서 사용한 직무만족 측정 도구의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's alpha 계수를 이용하였다(Table 1). 업무, 임금, 후생복지, 인사고과, 인간관계, 직장분위기 요인의 Cronbach's alpha 계수는 각각 0.777, 0.767, 0.671, 0.787, 0.869, 0.804로 나타나 신뢰도는 충족되었음을 알 수 있었다(23).

통계분석

본 연구 자료의 분석을 위해 SPSS(ver. 19.0, SPSS Inc., Chicago, IL, USA) 프로그램을 활용하였다. 조사대상자의 일반 특성과 급식소 특성에 대해서는 빈도분석 및 기술통계 분석을 실시하였다. 본 연구에서 사용한 직무만족 측정도구의 신뢰도 분석을 위해 Cronbach's alpha 값을 이용하였으며, 고용 형태에 따른 개인적 특성, 급식소 특성 및 직무만족도의 차이 분석을 위해 독립표본 t-검정(independent group t-test)과 χ^2 -검증을 실시하였으며, 전반적인 직무만족도에 영향을 미치는 직무만족 세부요인의 상대적 영향력을 분석하기 위해서 전반적인 직무만족도를 종속변수로, 직무만족 세부요인을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다(20,24).

결과 및 고찰

조사대상자의 개인적 특성

조사대상자의 개인적 특성은 Table 2에 나타내었다. 응답자의 연령은 30대가 61.8%, 40대 이상 19.6%, 20대가 18.6%

Table 1. Reliability analysis of measurement tool for job satisfaction

| Factor | Variables | Corrected item-total correlation | Alpha if item deleted | Cronbach's alpha |
|--------------------------|---|----------------------------------|-----------------------|------------------|
| Work | 1. I am interested in my job. | 0.686 | 0.613 | 0.777 |
| | 2. I feel a sense of accomplishment. | 0.484 | 0.827 | |
| | 3. I pride myself on my job. | 0.684 | 0.617 | |
| Pay | 4. I am satisfied with my salary. | -0.012 | 0.891 | 0.767 |
| | 5. It is fair to determine the wage. | 0.704 | 0.629 | |
| | 6. The pay is better than others. | 0.802 | 0.560 | |
| | 7. The pay is fair where I do. | 0.784 | 0.580 | |
| Welfare | 8. I am satisfied with welfare facilities. | 0.614 | 0.494 | 0.671 |
| | 9. I am satisfied with working condition. | 0.328 | 0.685 | |
| | 10. I am economic supported by organization. | 0.393 | 0.643 | |
| | 11. I am satisfied with welfare system. | 0.493 | 0.576 | |
| Promotion | 12. Employees' performance assessment is fair. | 0.460 | 0.780 | 0.787 |
| | 13. There are enough chances of promotion. | 0.633 | 0.728 | |
| | 14. I get a proper promotion. | 0.722 | 0.693 | |
| | 15. I think There is good future in this job. | 0.464 | 0.782 | |
| Relationship | 16. I am satisfied with my position. | 0.568 | 0.746 | 0.869 |
| | 17. My boss is fair to junior staff. | 0.682 | 0.846 | |
| | 18. My boss always listen to other' opinion. | 0.727 | 0.841 | |
| | 19. My boss place dependence on me. | 0.621 | 0.854 | |
| | 20. I can talk my personal problem with my boss. | 0.528 | 0.869 | |
| | 21. My boss do ones best. | 0.613 | 0.854 | |
| | 22. My boss recognize my job ability. | 0.584 | 0.858 | |
| | 23. Leadership of my boss is democratic. | 0.735 | 0.839 | |
| Working atmosphere | 24. My boss have knowledge about dietitian' task. | 0.564 | 0.859 | 0.804 |
| | 25. I have good relationship with my boss. | 0.504 | 0.790 | |
| | 26. We communicate well with each other. | 0.617 | 0.757 | |
| | 27. My colleague have a lot of community spirit. | 0.599 | 0.763 | |
| Overall cronbach's alpha | 28. My colleague acknowledge my ability. | 0.582 | 0.769 | 0.896 |
| | 29. We trust each other. | 0.643 | 0.749 | |

Table 2. Personal characteristics of dietitians (N=204)

| Classification | Frequency | Percentage |
|--------------------------------|-----------|------------|
| Age (yr) | | |
| 20~29 | 38 | 18.6 |
| 30~39 | 126 | 61.8 |
| ≥40 | 40 | 19.6 |
| Gender | | |
| Male | 0 | 0 |
| Female | 204 | 100.0 |
| Marital status | | |
| Single | 49 | 24.0 |
| Married | 155 | 76.0 |
| Length of employment (yr) | | |
| <1 | 2 | 1.0 |
| 1~<5 | 58 | 28.4 |
| 5~<10 | 30 | 14.7 |
| ≥10 | 114 | 55.9 |
| Monthly wage (1,000 won) | | |
| <2,000 | 92 | 45.1 |
| 2,000~<3,000 | 104 | 51.0 |
| ≥3,000 | 8 | 13.9 |
| Educational background | | |
| College | 33 | 16.2 |
| University | 146 | 71.6 |
| Graduate school | 25 | 12.3 |
| Type of employment | | |
| Permanently employed dietitian | 113 | 55.4 |
| Temporarily employed dietitian | 91 | 44.6 |

순으로 나타났다. 성별은 여성이 100%로 아직까지는 여성 위주의 전문직종임을 알 수 있었으며, 결혼유무에 있어서는 기혼(76.0%)이 미혼(24.0%)인 경우보다 약 3배 높게 나타났다. 학교영양(교)사 경력은 '10년 이상(55.9%)', '1년~5년 미만(28.4%)', '5년~10년 미만(14.7%)' 순으로 나타났으며, 월 평균 급여는 '200만원 이상~300만원 미만(51.0%)', '200만원 미만(45.1%)', '300만원 이상(3.9%)' 순으로 조사되었다. 최종학력은 '대학교졸(71.6%)', '전문대졸(16.2%)', '대학원재학 이상(12.3%)' 순으로 나타났다. 고용형태는 정규직 영양사 55.4%, 비정규직 영양사가 44.6%로 조사되었다. 조사대상 학교급식 영양(교)사의 개인적 특성을 종합해 보면 많은 학교급식 영양(교)사들은 30세 이후 기혼으로 학사 이상의 높은 학력, 5~10년 이상의 근무경력과 월평균 200만원 이상의 급여를 받는 것으로 조사되었다. 이는 Chin 등(4)의 연구, Choo 등(12)의 연구, Shin 등(25)의 연구와 비슷한 결과로 연령 30대 이상의 영양사가 높은 비중을 차지하였고, 기혼의 비율이 높았으며, 최종학력도 대졸이상의 학력을 보유한 비율이 높게 나타났다. 그러나 영양사의 직무만족을 연구한 1993년 Yang과 Ham(26)의 연구나 1997년 Moon 등(16)의 연구, 1999년 Sin 등(10)의 연구에서는 영양사의 연령층이 20대가 30대보다 높은 빈도를 보이며 최종학력의 분포도 더

낮게 조사되었다. 이는 학교급식이 실시된 20년 넘는 기간 동안 학교급식의 영양사, 영양교사라는 직종이 전문 직종으로 잘 정착되어 영양(교)사들의 연령이 증가하였고, 직종의 이탈은 낮아졌음을 알 수 있으며, 최종학력의 경우도 '대학원 이상'의 비율이 높아져 학력이 상당히 상승한 것으로 분석된다. 또한 영양교사의 실시로 교직이수를 위해 대학원진학의 비율이 높아진 현상에 따른 결과 및 영양(교)사들이 자기개발에 노력하고 있는 것으로 사료된다.

급식소 특성

조사대상자가 근무하는 학교 급식소의 특성은 Table 3과 같다. 근무하고 있는 학교는 초등학교가 56.4%, 중학교가 27.9%, 고등학교 15.7%로 조사되었다. 설립형태는 '공립'이 90.7%, '사립'이 9.3%로 나타났고, 급식유형을 살펴보면 '도시형'이 75.5%, '농어촌형'이 23.5%, '도서벽지형'이 1.0%로 조사되었다. 이는 조사대상지역을 군지역이 아닌 시지역으로 하였기 때문에 도시형에 가장 많이 근무하는 것으로 보여진다. 급식관리유형은 단독관리 96.1%, 공동관리 3.9%로 조사되었고, 배식유형은 식당배식이 94.6%, 교실배식 3.4%, 교실과 식당병행배식이 2.0%로 조사되었다. 1일 급식횟수는 '1일 1식(85.3%)', '1일 2식(10.8%)', '1일 3식(3.9%)' 순으로 조사되었다. 급식운영형태는 '직영급식'이 97.1%, '위탁급식'이 2.9%로 조사되었는데, 이는 전북지역 영양사의 직무만족도를 조사한 Kim(2)의 연구에서도 직영급식 96.2%, 위탁급

식 3.8%로 유사하게 조사되었는데, 이는 위탁급식에서 직영으로 전환하고 있는 현 급식제도의 실재를 보여주고 있다. 실질적으로 2011년 경남지역의 경우 2개의 학교가 직영으로 전환하여 위탁률은 점점 줄어들고 있으며(6), 전국적으로 살펴보면 2005년 15.4%의 위탁률이 2007년에는 11.9%, 2011년에는 2.8%로 줄었다(27).

정규직 및 비정규직 영양(교)사의 개인적 특성 차이 분석

정규직 및 비정규직 영양(교)사의 개인적 특성을 비교한 결과(Table 4), 정규직 영양사와 비정규직 영양사 간에 연령($p<0.001$), 결혼유무($p<0.001$), 학교급식 영양사 경력($p<0.001$), 월평균급여($p<0.001$), 최종학력($p<0.001$)에서 모두 유의적으로 차이를 보였다. 정규직 영양사의 경우 30세 미만의 영양사는 없었고 30세 이상이 대부분이었으며, 비정규직 영양사의 경우 30세 미만의 영양사가 41.8%로 정규직 영양사에 비해 연령이 낮았다. 정규직/비정규직 영양(교)사의 평균 연령을 비교해보면 정규직이 37.72세, 비정규직이 32.54세로 정규직의 평균연령이 비정규직보다 유의적으로 높았다($p<0.001$). 결혼유무 항목에서는 정규직 영양사의 경우 대부분 기혼이었다. 학교급식 영양사 경력에서는 정규직 영양사가 비정규직 영양사보다 높은 경력 차이를 보였다($p<0.001$). 정규직의 평균 학교급식 영양사 경력(163.79개월)은 비정규직 영양사의 경력(50.45개월)보다 약 3배 정도 많은 것으로 조사되었다. 월평균급여에 있어서도 유의적인 차이를 보였는데($p<0.001$), 정규직 영양사가 비정규직 영양사보다 약 2배가량 높은 것으로 조사되었다.

정규직 영양사와 비정규직 영양사의 급식소 특성 차이

정규직 영양사와 비정규직 영양사의 급식소 특성 차이 분석 결과는 Table 5와 같다. 학교설립형태($p<0.001$), 학교유형($p<0.001$), 급식운영형태($p<0.01$), 1일 급식횟수($p<0.05$)는 유의적인 차이를 보였다. 학교설립구분의 비교에서는 정규직의 경우 공립이 113명(100%)이었고 사립이 0명(0%), 비정규직의 경우 공립이 72명(79.1%), 사립이 19명(20.9%)으로 유의적인 차이를 보였다($p<0.001$). 정규직 영양사가 비정규직 영양사에 비해 초등학교에 근무하는 비율이 높았으며, 비정규직 영양사는 정규직 영양사에 비해 중, 고등학교에 근무하는 비율이 높았다($p<0.001$). 급식운영형태는 정규직 이면서 직영급식에 근무하는 영양사는 100%, 비정규직이면서 직영급식과 위탁급식에 근무하는 영양사는 93.4%와 6.6%로 유의적인 차이를 보였다($p<0.01$). 1일 급식횟수에 있어서 정규직 영양사가 근무하는 급식소가 1일 1식을 제공하는 경우가 91.2%, 1일 2식 제공이 5.3%, 1일 3식을 제공하는 비율이 3.5%로 조사된 반면에, 비정규직 영양사가 근무하는 급식소의 경우 1일 1식 제공이 78.0%, 1일 2식 제공 비율이 17.6%, 1일 3식을 제공하는 비율이 4.4%로 유의한 차이($p<0.05$)가 있어 비정규직 영양사가 근무하는 급식소가 정규직 영양사의 급식소보다 1일 급식횟수가 상대적으로 많

Table 3. Foodservice operational characteristic of subject (N=204)

| Classification | Frequency | Percentage |
|--|-----------|------------|
| Class of school | | |
| Elementary schools | 115 | 56.4 |
| Middle schools | 57 | 27.9 |
| High schools | 32 | 15.7 |
| Foundation of school | | |
| Public | 185 | 90.7 |
| Private | 19 | 9.2 |
| Type of school foodservice | | |
| Urban | 154 | 75.5 |
| Rural | 48 | 23.5 |
| Island and remote | 2 | 1.0 |
| Type of foodservice operation | | |
| Direct-managed foodservice | 198 | 97.1 |
| Contract-managed foodservice | 6 | 2.9 |
| Type of foodservice management | | |
| Independent management | 196 | 96.1 |
| Joint management | 8 | 3.9 |
| Service style | | |
| Classroom service | 7 | 3.4 |
| Cafeteria service | 193 | 94.6 |
| Combination of classroom and cafeteria | 4 | 2.0 |
| No. of meal service times | | |
| Once/day | 174 | 85.3 |
| Two times/day | 22 | 10.8 |
| Three times/day | 8 | 3.9 |

Table 4. Comparison of general characteristics between permanently and temporarily employed dietitian N (%)

| Classification | Permanently employed dietitian (N=113) | Temporarily employed dietitian (N=91) | Statistics value |
|---|---|--|------------------|
| Age ¹⁾ | | | |
| 20~29 | 0 (0.0%) | 38 (41.8%) | 59.012*** |
| 30~39 | 83 (73.5%) | 43 (47.3%) | |
| ≥40 | 30 (26.5%) | 10 (10.9%) | |
| Average ²⁾ | 37.72±4.31 | 32.54±6.35 | 31.33*** |
| Marital status ¹⁾ | | | |
| Single | 15 (13.3%) | 34 (37.4%) | 16.026*** |
| Married | 98 (86.7%) | 57 (62.6%) | |
| Length of employment (yr) ¹⁾ | | | |
| <1 | 0 (0.0%) | 2 (2.2%) | 192.136*** |
| 1~<5 | 0 (0.0%) | 58 (63.7%) | |
| 5~<10 | 1 (0.9%) | 29 (31.9%) | |
| ≥10 | 112 (99.1%) | 2 (2.2%) | |
| Average (month) ²⁾ | 163.79±37.29 | 50.45±25.68 | 24.66*** |
| Monthly wage (1,000 won) ¹⁾ | | | |
| <2,000 | 1 (0.9%) | 91 (100.0%) | 199.997*** |
| 2,000~<3,000 | 104 (92.0%) | 0 (0.0%) | |
| ≥3,000 | 8 (7.1%) | 0 (0.0%) | |
| Average (10,000 won) ²⁾ | 242.41±32.12 | 128.79±14.24 | 6.91*** |
| Educational background ¹⁾ | | | |
| College | 7 (6.2%) | 26 (28.6%) | 24.343*** |
| University | 96 (85.0%) | 50 (54.9%) | |
| Graduate school | 10 (8.8%) | 15 (16.5%) | |

***p<0.001. ¹⁾Chi-squared test. ²⁾two-sample t-test.

Table 5. Comparison of school foodservice characteristics between permanently and temporarily employed dietitian

| Classification | Permanently employed dietitian (N=113) | Temporarily employed dietitian (N=91) | X ² |
|--|---|--|----------------|
| Foundation of school | | | |
| Public | 113 (100.0%) | 72 (79.1%) | 26.017*** |
| Private | 0 (0.0%) | 19 (20.9%) | |
| Class of school | | | |
| Elementary schools | 85 (75.2%) | 30 (33.0%) | 37.331*** |
| Middle schools | 16 (14.2%) | 41 (45.0%) | |
| High schools | 12 (10.6%) | 20 (22.0%) | |
| Type of school foodservice | | | |
| Urban | 92 (81.4%) | 62 (68.1%) | 4.861 |
| Rural | 20 (17.7%) | 28 (30.8%) | |
| Island and remote | 1 (0.9%) | 1 (1.1%) | |
| Type of foodservice operation | | | |
| Direct-managed foodservice | 113 (100.0%) | 85 (93.4%) | 7.676** |
| Contract-managed foodservice | 0 (0.0%) | 6 (6.6%) | |
| Type of foodservice management | | | |
| Independent management | 108 (95.6%) | 88 (96.7%) | 0.170 |
| Joint management | 5 (4.4%) | 3 (3.3%) | |
| Service style | | | |
| Classroom service | 6 (5.3%) | 1 (1.1%) | 3.404 |
| Cafeteria service | 104 (92.0%) | 89 (97.8%) | |
| Combination of classroom and cafeteria | 3 (2.7%) | 1 (1.1%) | |
| No. of meal service times | | | |
| Once/day | 103 (91.2%) | 71 (78.0%) | 8.153* |
| Two times/day | 6 (5.3%) | 16 (17.6%) | |
| Three times/day | 4 (3.5%) | 4 (4.4%) | |

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.

은 것으로 조사되었다. 비정규직 영양사의 경우 상대적으로 중·고등학교에 배치되어 있으며, 이는 급식횟수의 차이로 인한 업무량의 차이가 있음을 유추할 수 있다. 1일 1식에 비해 2식 이상을 운영하는 경우 업무량은 과중되고 이에 대한 불만의 요인이 있을 수 있다(4). Chin 등(4)의 연구에서도 영양사와 영양교사의 학교급식 학교설립형태와 1일 급식횟수에서 유의적인 차이를 나타내어 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 이는 영양교사가 교육직으로 전환된 시기가 2006년으로 당시 식품위생직 영양사로 대부분의 초등학교에 배치되어 있었으며, 또한 우선적으로 초등학교에 교사정원을 배치한 이유로 해석되어진다.

정규직 영양사와 비정규직 영양사의 직무만족도 차이 분석
학교급식 영양사의 직무만족도 점수는 전반적으로 보통 이상(3.23점)이었다(Table 6). ‘업무를 달성할 때 성취감을 느낀다(4.06점)’가 가장 높은 점수를 나타내었고, ‘나의 상사와의 관계는 원만하다(3.74점)’, ‘나의 직무에 자부심을 느낀다(3.67점)’, ‘나의 상사는 나에게 대한 신뢰도가 좋다(3.61점)’, ‘나의 상사는 나의 능력을 인정한다(3.58점)’, ‘나의 일에 흥미를 느낀다(3.53점)’, ‘나의 상사는 자신의 맡은 일에 열심히 하고 있다(3.50점)’ 순으로 조사되었고, ‘주어진 승진기회가 많다(1.78점)’가 가장 낮게 나타났다. 이는 대구지역의 영양사를 대상으로 만족도를 조사(28)한 평균점수 2.90점, 경북 지역 영양사를 대상으로 직무만족을 3점 척도로 조사(14)한

Table 6. Comparison of job satisfaction factors between permanently and temporarily employed dietitian (Mean±SD)

| | Variables ¹⁾ | Total (N=204) | Permanently employed dietitian (N=113) | Temporarily employed dietitian (N=91) | T-value |
|--------------------------|---|---------------|--|---------------------------------------|----------|
| Work | 1. I am interested in my job. | 3.53±0.78 | 3.42±0.82 | 3.66±0.70 | -2.19* |
| | 2. I feel a sense of accomplishment. | 4.06±0.68 | 4.10±0.68 | 4.01±0.69 | 0.89 |
| | 3. I pride myself on my job. | 3.67±0.76 | 3.59±0.77 | 3.77±0.73 | -1.66 |
| | Subtotal | 3.75±0.61 | 3.70±0.64 | 3.81±0.58 | -1.26 |
| Pay | 4. I am satisfied with my salary. | 2.61±1.02 | 3.27±0.69 | 1.79±0.72 | 14.73*** |
| | 5. It is fair to determine the wage. | 2.58±1.02 | 3.19±0.82 | 1.84±0.72 | 12.53*** |
| | 6. The pay is better than others. | 2.35±1.06 | 3.00±0.84 | 1.54±0.67 | 13.76*** |
| | 7. The pay is fair where I do. | 2.44±0.97 | 3.03±0.77 | 1.71±0.64 | 13.28*** |
| | Subtotal | 2.49±0.91 | 3.12±0.64 | 1.72±0.53 | 17.04*** |
| Welfare | 8. I am satisfied with welfare facilities. | 2.20±0.90 | 2.51±0.91 | 1.81±0.74 | 5.93*** |
| | 9. I am satisfied with working condition. | 2.55±0.95 | 2.45±0.96 | 2.68±0.92 | -1.74 |
| | 10. I am economic supported by organization. | 2.79±0.95 | 3.04±0.91 | 2.48±0.89 | 4.32*** |
| | 11. I am satisfied with welfare system. | 2.84±0.92 | 3.24±0.77 | 2.34±0.86 | 7.77*** |
| | Subtotal | 2.59±0.66 | 2.81±0.63 | 2.33±0.60 | 5.54*** |
| Promotion | 12. Employees' performance assessment is fair. | 2.50±0.87 | 2.62±0.91 | 2.36±0.79 | 2.15* |
| | 13. There are enough chances of promotion. | 1.78±0.78 | 1.99±0.83 | 1.53±0.64 | 4.51*** |
| | 14. I get a proper promotion. | 2.13±0.86 | 2.45±0.85 | 1.73±0.68 | 6.57*** |
| | 15. I think There is good future in this job. | 2.77±0.82 | 3.08±0.85 | 2.40±0.87 | 5.63*** |
| | Subtotal | 2.42±0.63 | 2.67±0.62 | 2.10±0.49 | 7.07*** |
| Relationship | 17. My boss is fair to junior staff. | 3.33±0.82 | 3.44±0.79 | 3.20±0.84 | 2.11* |
| | 18. My boss always listen to other' opinion. | 3.42±0.78 | 3.52±0.79 | 3.29±0.76 | 2.16* |
| | 19. My boss place dependence on me. | 3.61±0.64 | 3.70±0.64 | 3.51±0.64 | 2.15* |
| | 20. I can talk my personal problem with my boss. | 2.71±1.01 | 2.88±1.02 | 2.51±0.98 | 2.63** |
| | 21. My boss do ones best. | 3.50±0.80 | 3.49±0.81 | 3.51±0.79 | -1.66 |
| | 22. My boss recognize my job ability. | 3.58±0.61 | 3.59±0.65 | 3.57±0.56 | 0.25 |
| | 23. Leadership of my boss is democratic. | 3.26±0.84 | 3.35±0.84 | 3.15±0.84 | 1.61 |
| | 24. My boss have knowledge about dietitian' task. | 2.73±0.78 | 2.73±0.79 | 2.73±0.77 | 0.08 |
| | Subtotal | 3.27±0.57 | 3.34±0.59 | 3.18±0.54 | 1.96 |
| Working atmosphere | 25. I have good relationship with my boss. | 3.74±0.68 | 3.78±0.64 | 3.68±0.73 | 1.00 |
| | 26. We communicate well with each other. | 3.45±0.76 | 3.46±0.81 | 3.44±0.70 | 0.19 |
| | 27. My colleague have a lot of community spirit. | 3.16±0.78 | 3.14±0.78 | 3.19±0.79 | -0.41 |
| | 28. My colleague acknowledge my ability. | 3.46±0.65 | 3.46±0.71 | 3.46±0.58 | -0.01 |
| | Subtotal | 3.44±0.54 | 3.46±0.58 | 3.42±0.47 | 0.40 |
| Overall job satisfaction | 30. Overall job satisfaction. | 3.23±0.74 | 3.28±0.78 | 3.15±0.68 | 1.24 |

¹⁾5-point Likert scale (5, strongly agree; 1, strongly disagree).
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.

결과 평균 1.32점으로 평균 이하의 결과를 보였고, 역시 초등학교 영양사를 대상으로 한 연구(15)에서도 2.83점으로 전반적으로 낮은 만족도를 나타내 본 연구와는 평균 만족도 점수와의 차이를 보였으나, 일 자체에 대한 만족, 인간관계에 대한 만족도는 높은 반면, 불만족하는 요인으로 분석된 승진, 급여에 대한 내용면에 있어서는 유사한 결과를 보였다. 이는 Park과 Kim(29)에서 제시한 것처럼 영양사의 경우 타직종에 비하여 제한된 승진기회를 가지고 있으며, 교육공무원의 경우 정해진 호봉에 맞추어 승진하는 제도이므로 별도의 승진제도가 확립되어 있지 않아 승진에 대한 기대가 제한적이라고 사료되며, 급여의 경우는 다른 직종군과 비교하여 영양사 스스로가 느끼는 상대적인 급여에 대한 인식이라 하였다.

고용형태에 따른 영양사의 직무만족도를 비교분석한 결과 전반적인 직무만족도는 정규직 영양사와 비정규직 영양사 간의 유의적인 차이가 없었다. 직무만족 요인별로 살펴보면 임금($p<0.001$), 후생복지($p<0.001$), 인사고과($p<0.001$)의 3개 요인에서는 정규직 영양사의 직무만족도가 비정규직 영양사의 직무만족도에 비해 유의적으로 높게 분석되었다. 이는 비정규직 영양사의 경우 연령이 정규직 영양사보다 상대적으로 적으며, 미혼의 비율이 높은 것에서 기인할 수 있을 것으로 사료된다. 또한 Lee의 연구(30)에서 보이듯이 임금과 관련된 항목에서 비정규직 영양사의 만족이 상대적으로 가장 낮게 조사되었으며, 업무에 있어서 가장 어려운 점 역시도 급여가 적어 힘들다고 응답하였고, 그 뒤를 이어 정규직과 동등하지 않은 대우와 고용불안 순으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. Shin 등(25)도 정규직 영양교사의 직무만족도(3.14)가 영양사의 직무만족도(2.82)보다 높은 것으로 조사되었다. 최근 비정규직 노동자에 대한 관심이 대두됨에 따라 국가적인 다양한 대책들이 논의되고 있는데, 이에 교육과학기술부가 제시한 ‘학교회계직원 처우개선안’에 따르면 근무경력을 반영한 장기근무가산금 신설 등으로 임금이나 근로조건을 개선하고자 계획하고 있으며(31), 직원의 공가 및 휴가 등을 확대함으로써 학교회계직원의 근로조건 및 후생복지 개선을 추진하고 있으나, 일부만 시행되고 있으며 또한 일부는 추진계획에 그치고 있어 적극적인 처우개선의 노력이 요구된다.

업무, 인간관계, 직장분위기에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이는 영양사들이 업무에 대한 자부심을 가지고 있으며, 인간관계에 있어서도 정규직 영양사와 비정규직 영양사의 차이 없이 원활한 업무를 수행하고 있는 것으로 사료된다. 그러나 직무만족도는 양적, 질적인 생산성과 더불어 생산성의 지표가 되므로 만족의 정도가 크면 작업능률의 향상 및 총체적인 생산성이 높아진다고 하였으므로(32) 이에 급식책임자인 영양사들의 직무만족을 통해 질적인 생산성 향상에 기여함이 필요할 것으로 생각된다.

세부 문항을 살펴보면 업무요인에서 ‘나의 일에 흥미를 느낀다’ 문항에서만 비정규직 영양사가 정규직 영양사보다

유의적으로 높게 조사되었고($p<0.05$), 임금요인의 ‘급여만족’, ‘급여결정방법의 공정성’, ‘동일직종대비 급여수준’, ‘업무대비 급여적정성’ 문항에서 정규직 영양사가 비정규직 영양사보다 유의적으로 높았다($p<0.001$). 후생복지 요인에서는 ‘근무환경에 만족한다’ 문항을 제외한 ‘후생복지시설에 대한 만족’, ‘개인 신상에 금전적 지원에 대한 만족’, ‘복리후생제도에 대한 만족’의 문항에서 정규직이 유의하게 높았다($p<0.001$). 인사고과 만족요인에서는 ‘공정성’, ‘승진기회’, ‘능력에 대한 인정’, ‘장래성’, ‘직책과 직위’ 모든 문항에서 정규직이 비정규직보다 유의하게 높은 점수를 보였다. 인간관계 만족요인에서는 ‘나의 상사는 부하직원에게 공정하다’, ‘나의 상사는 부하직원의 의견을 충분히 경청한다’, ‘나의 상사는 나에게 대한 신뢰도가 좋다’, ‘나의 개인적인 신상문제도 상사와 의논할 수 있다’ 문항에서 정규직이 유의적으로 높게 나타났다($p<0.01$).

정규직 영양사와 비정규직 영양사의 직무 만족 요인 비교 분석

전반적인 직무만족도에 영향 미치는 직무만족 세부요인의 상대적 영향력을 분석하기 위해 직무만족 세부요인을 독립변수로, 전반적인 직무만족도를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 7에 제시하였다. 학교급식 영양사를 대상으로 회귀 분석을 실시한 결과 회귀식의 유용성을 검토하기 위한 F의 유의 확률이 $p=0.000$ 이므로 회귀식이 유용하다는 것을 알 수 있었다. 직무만족 요인 중에서 업무 요인과 인간관계 요인만이 유의성이 있었고($p<0.001$, $p<0.01$) 이들 요인에 의해 전반적인 직무만족도의 41.6%를 설명하는 것으로 나타났으며, 전반적인 직무만족도에 업무 요인, 인간관계 요인의 순으로 영향 미치는 것을 알 수 있었다. 즉 학교급식 영양사의 전반적인 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 ‘업무요인’과 ‘인간관계 요인’으로 업무와 인간관계에 대한 만족도가 높을수록 전체 직무에 대한 만족도는 높아지는 것을 알 수 있었다.

정규직 영양사의 직무만족 세부요인이 전반적인 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보면, 유의확률이 $p<0.001$ 이므로 회귀식은 유용하였으며 업무 만족요인($p<0.05$)과 임금 만족요인($p<0.001$)에서 유의성을 보였다. 즉 업무요인과 임금요인이 전반적인 직무만족의 47.2%를 설명하는 것을 알 수 있었으며, 업무요인, 임금요인의 순으로 전반적인 직무만족도에 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 정규직 영양사의 경우 업무에 대한 만족도가 높고 임금에 대한 만족이 높을수록 전체 직무에 대한 만족도가 높아지는 것을 알 수 있었다.

비정규직 영양사의 직무만족 요인이 전반적인 직무만족도에 미치는 영향에 대하여 분석한 결과 유의확률이 $p<0.001$ 이므로 회귀식이 유용하고 업무 요인($p<0.01$)과 인간관계 요인($p<0.05$)에서 유의한 차이를 보였다. 이들 요인에 의해 전반적인 직무만족도의 31.4%를 설명하고 있었으며, 업무만족요인, 인간관계 만족요인의 순으로 전반적인 직무

Table 7. Comparison of job satisfaction factors between permanently and temporarily employed dietitian

| Item | Dependent variable | Independent variable | Unstandardized coefficient | | Standardized coefficient | t-value | p-value |
|--------------------------------|--------------------------|----------------------------------|----------------------------|-----------|--------------------------|---------|------------------|
| | | | β | Std error | Beta | | |
| Dietitian | Overall job satisfaction | Constant | -0.650 | 0.329 | | -1.979 | 0.049 |
| | | Work | 0.461 | 0.071 | 0.384 | 6.476 | 0.000 |
| | | Pay | 0.092 | 0.058 | 0.113 | 1.597 | 0.112 |
| | | Welfare | 0.039 | 0.078 | 0.034 | 0.497 | 0.620 |
| | | Promotion | 0.169 | 0.092 | 0.144 | 1.843 | 0.067 |
| | | Relationship | 0.245 | 0.089 | 0.191 | 2.752 | 0.006 |
| | | Working atmosphere | 0.175 | 0.099 | 0.127 | 1.770 | 0.078 |
| | | $R^2=0.658$ Adjusted $R^2=0.416$ | | | F -value=25.106 | | p -value<0.001 |
| Permanently employed dietitian | Overall job satisfaction | Constant | -1.148 | 0.461 | | -2.491 | 0.014 |
| | | Work | 0.508 | 0.094 | 0.417 | 5.426 | 0.000 |
| | | Pay | 0.229 | 0.099 | 0.186 | 2.316 | 0.022 |
| | | Welfare | 0.085 | 0.115 | 0.068 | 0.738 | 0.462 |
| | | Promotion | 0.103 | 0.132 | 0.082 | 0.785 | 0.434 |
| | | Relationship | 0.245 | 0.130 | 0.187 | 1.882 | 0.063 |
| | | Working atmosphere | 0.145 | 0.135 | 0.109 | 1.078 | 0.283 |
| | | $R^2=0.707$ Adjusted $R^2=0.472$ | | | F -value=17.697 | | p -value<0.001 |
| Temporarily employed dietitian | Overall job satisfaction | Constant | -0.643 | 0.564 | | -1.140 | 0.257 |
| | | Work | 0.349 | 0.115 | 0.295 | 3.029 | 0.003 |
| | | Pay | 0.180 | 0.133 | 0.141 | 1.353 | 0.180 |
| | | Welfare | -0.010 | 0.116 | -0.009 | -0.090 | 0.929 |
| | | Promotion | 0.211 | 0.139 | 0.154 | 1.516 | 0.133 |
| | | Relationship | 0.276 | 0.130 | 0.218 | 2.123 | 0.037 |
| | | Working atmosphere | 0.251 | 0.153 | 0.174 | 1.636 | 0.106 |
| | | $R^2=0.599$ Adjusted $R^2=0.314$ | | | F -value=7.851 | | p -value<0.001 |

만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 업무 만족이 높고 인간관계 만족이 높을수록 전반적인 직무만족도가 높아지는 것을 알 수 있다.

광주지역 학교급식 영양사를 대상으로 한 연구(33)에 의하면 정규직 영양사와 비정규직 영양사 모두에서 업무, 임금 및 후생복지, 인간관계 요인 모두가 직무만족도에 유의한 영향력이 있음이 보고되어 학교급식 영양사의 직무만족에 영향을 미치는 요인이 지역에 따라 다를 수 있었다. 하지만 경남지역을 대상으로 한 본 연구와 광주지역을 대상으로 한 연구(33) 모두에서 공통적으로 업무에 대한 만족도가 가장 큰 영향력을 가지고 있었는데 이는 영양사라는 직업이 전문직이기 때문인 것으로 사료된다.

본 연구 결과에 의하면 정규직 영양사와 비정규직 영양사의 전반적인 직무만족도에 공통적으로 가장 큰 영향을 미치는 요인은 업무 요인이었으며, 그 다음으로 영향을 미치는 세부 요인은 정규직 영양사의 경우 임금 요인, 비정규직 영양사의 경우 인간관계 요인임을 알 수 있었다. 즉 정규직 영양사와 비정규직 영양사의 전반적인 직무만족도에 영향을 미치는 세부 만족 요인의 차이가 있음을 알 수 있었다.

요 약

본 연구는 경상남도 일부지역, 즉 김해·마산·진해·창원 지역의 학교급식 영양사를 대상으로 고용형태(정규직/비정

규직)에 따른 영양(교)사의 직무만족의 차이를 파악하고, 정규직 영양사와 비정규직 영양사의 직무만족 요인과 전반적인 직무만족도와와의 관계를 밝혀냄으로써 학교급식에서 인적 자원관리의 효율성을 제고하기 위한 기초 자료를 제공하고자 하였다. 본 연구의 수행을 위해 김해, 마산, 진해, 창원 지역의 초·중·고(위탁포함) 305개교에 근무하는 학교급식 영양사를 대상으로 초등학교 159개교, 중학교 85개교, 고등학교 61개교 총 305개교에 설문지를 우편 발송하였으며 이중 총 204부(회수율 66.8%)가 최종분석에 사용되었다. 조사의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 조사대상자의 개인적 특성에 따른 빈도와 백분율을 분석한 결과, 연령은 30대가 61.8%로 가장 많았으며, 성별은 여성이 100%였고, 결혼 유무에 있어서는 기혼이 76.0%로 미혼에 비하여 3배 정도 높았다. 월평균급여는 200만원대가 51.0%로 가장 많았고, 고용형태는 정규직 영양사 55.4%, 비정규직 영양사가 44.6%로 나타났다. 최종학력은 대학교졸업이 71.6%로 가장 높게 나타났다. 학교급식영양사 경력은 10년 이상 55.9%로 조사되었다. 둘째, 급식소 특성을 분석한 결과, 근무학교는 초등학교가 56.4%로 고등학교 15.7%보다 약 3배 이상으로 조사되었다. 학교설립형태는 공립이 90.7%, 급식유형은 도시형이 75.5%, 급식운영형태는 직영급식이 97.1%, 관리형태는 단독관리가 96.1%로 높게 나타났다. 배식유형은 식당배식이 94.6%로 가장 높게 나타났고, 1일 급식횟수는 1일 1식이 85.3%로 가장 많았다. 셋째, 고용형태에 따른 조사대상자의

개인적 특성 비교 결과 정규직 영양사와 비정규직 영양사는 연령($p<0.001$), 결혼유무($p<0.001$), 학교급식 영양사 경력($p<0.001$), 월평균급여($p<0.001$), 최종학력($p<0.001$)에서 모두 유의적인 차이가 있었다. 고용형태(정규직/비정규직)에 따른 직무만족도 비교에서 임금 요인($p<0.001$), 후생복지 요인($p<0.001$), 인사고과 요인($p<0.001$)에서 정규직 영양사가 비정규직 영양사보다 유의적으로 높았다. 또한 학교급식 영양사들의 업무만족에 대한 정도는 평균 이상이었으며, 자신의 업무에 있어서 성취감과 자부심을 어느 정도 느끼면서 근무하고 있었다. 고용형태(정규직/비정규직)에 따른 전반적인 직무만족도에 영향을 미치는 직무만족 요인은 정규직 영양사의 경우 업무 요인과 임금 요인이었고, 비정규직 영양사의 경우 업무 요인과 인간관계 요인이었다. 본 연구에서는 학교급식 영양사를 고용 형태에 따라 정규직과 비정규직으로 구분하여 전반적인 직무만족도뿐만 아니라 직무만족 세부 요인을 비교하고, 전반적인 직무만족도에 영향을 미치는 직무만족 세부요인의 상대적 영향력을 비교 분석한 연구로 선행 연구와의 차별성을 제시할 수 있었다. 본 연구 결과에 근거하여 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 비정규직 영양사의 임금과 후생복지 수준이 정규직 영양사보다 낮게 조사되었는데 이는 비정규직 영양사들의 합리적인 인력관리를 위해 현재의 임금체계를 개선하는 것이 최우선 과제로 이에 대한 제도적인 뒷받침이 필요하다. 교육과학기술부가 제시한 '학교회계직원 처우개선안'에 따르면 근무경력을 반영한 장기근무가산금 신설 등으로 임금이나 근로조건의 차이를 해소하고자 계획하고 있으며, 직원의 공가 및 휴가 등을 확대함으로써 학교회계직원의 근로조건 및 후생복지 개선을 추진하고 있으나, 일부만 시행되고 있으며 또한 일부는 추진계획에 그치고 있어 이에 대한 적극적인 처우개선의 노력이 요구된다. 둘째, 비정규직 영양사의 경우 초등학교 보다는 상대적으로 중·고등학교에 배치되어 있으며, 이는 급식횟수의 차이로 인한 업무량과 근무시간이 많아질 것으로 유추된다. 이에 업무에 대한 분석을 통한 근무시간의 조정이나 인력의 도입, 인턴제도의 활용 등을 통해 업무체계의 개선을 마련함으로써 학교급식 영양사들이 전문직으로서 자부심을 가지고 일할 수 있는 근무환경의 조성이 필요할 것으로 사료된다.

문 헌

1. Ministry of Education & Human Resources Development. 2007. *Guideline of school foodservice law*. Korea.
2. Kim DW. 2006. A study on job analysis and job satisfaction of school dietitians in Jeon-Buk province. *MS Thesis*. Chunbuk University, Cheongju, Korea. p 2-4.
3. Cho OH. 2007. The effect of dietitians' internal marketing on job satisfaction and commitment of employees in elementary school foodservice operations. *MS Thesis*. Yonsei University, Seoul, Korea. p 1-2.
4. 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 foodservice in Incheon Metropolitan city—focusing on the interactions between nutrition teachers and dietitians. *Korean J Nutr* 45: 64-79.
5. Yang IS. 2000. Recent trend of school foodservice and the direction of development. *Nutrition and Dietetics* 217: 2-10.
6. Gyeongsannam-do Office of Education. 2011. *The scheme of fundamental operation of school foodservice*. Korea.
7. Steers RM. 1977. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly* 22: 46-56.
8. Mowday RS, Porter LW, Steer RM. 1982. *Employee organization linkage*. Academy Press, New York, NY, USA. Vol 1, p 27.
9. Sin YG. 1985. *Organizational behavior*. Dasan, Seoul, Korea. Vol 1, p 198-200.
10. Sin EK, Lee MJ, Lee YK. 1999. The effect of job characteristics and work values on organizational commitment and job satisfaction of the school foodservice dietitians. *Korean J Community Nutrition* 4: 441-453.
11. Choi MK, Kim HY, Shin SY, Yang IS. 2006. The impacts of personal characteristics and company-related characteristics on the job satisfaction of dietitians engaged in contract food services management company. *Korean J Community Nutrition* 11: 502-511.
12. Choo YJ, Ryu SH, Yoon J. 2006. Dietitian's job satisfaction and perception of foodservice quality in elementary schools. *Korean J Nutr* 39: 192-200.
13. Choo YJ, Lee JH, Yoon J, Ryu SH. 2005. Relationship between levels of dietitians' management activities and job satisfaction in elementary school foodservice operations. *Korean J Community Nutrition* 10: 546-554.
14. Sin EK, Lee YK. 2003. Effects of personal and job characteristics on organizational commitment and job satisfaction of Daegu-Gyeongbuk area dietitians by foodservice employment type. *Korean J Food Culture* 18: 75-88.
15. Chang UJ. 2001. Job importance and job satisfaction among elementary school foodservice dietitians in Seoul. *Korean J Dietary Culture* 16: 423-430.
16. Moon HK, Joung HJ, Cho JS. 1997. Relationships between characteristics of foodservice and job satisfaction of the Korean dietitian. *Korean J Community Nutrition* 2: 232-245.
17. Jeon BS. 2007. A study on working conditions and job satisfaction factors of contingent dietitians in school foodservice in Kyungsangnam-do area. *MS Thesis*. Kyungnam University, Changwon, Korea. p 64.
18. Choi EY. 2011. Contribution of job stress to job burnout of the nutrition teachers and dietitians in school foodservice. *MS Thesis*. Kyungnam University, Changwon, Korea. p 61-64, 72-73.
19. Noh MA, Kim JS, Lee YS. 2009. A study on the job stress factors according to the working years of school food service nutritionists in Gangwon area. *Korean J Food Culture* 24: 728-738.
20. Park YJ. 2002. Study on factor of job satisfaction and correlation of job satisfaction of male and female hotel employees. *MS Thesis*. Kyonggi University, Suwon, Korea. p 48-53, 63-64, 78-80.
21. Smith PC, Kender LM, Hulin CL. 1969. *The measurement of satisfaction in work and retirement: a strategy for the study of attitudes*. Rand McNally & Co, Chicago, IL, USA. p 169-176.
22. Lee OS, Lee YM, Oh YJ. 2007. A study on the differences

- of the school foodservice cooks' job satisfactions between dietitian and cooks in Gyeonggi province. *J Korea Dietetic Assoc* 13: 183-193.
23. Nunnally JC. 1978. *Psychometric Theory*. 2nd ed. McGraw-Hill, New York, NY, USA. p 225-255.
 24. Kim SJ. 2011. A study on the job satisfaction influence factors of the casino employees—focused on the casino at Kangwonland—. *MS Thesis*. Kangwon National University, Chuncheon, Korea. p 47-48, 59
 25. Shin WM, Han JI, Kim SA. 2009. Factors influencing job satisfaction of dietitians (nutrition teachers) of school foodservice in Daejeon Chungnam province. *Korean J Community Nutrition* 14: 798-806.
 26. Yang IS, Ham SO. 1993. Job satisfaction and its relationship to job characteristics of school foodservice dietitians. *Korean J Dietary Culture* 8: 11-19.
 27. Ministry of Education & Human Resources Development. 2011. Statistics of school foodservice. Korea.
 28. Hwang HJ. 2005. Job satisfaction and stress of dietitians: dietitians of elementary schools in Daegu city. *MS Thesis*. Youngnam University, Daegu, Korea. p 31-35.
 29. Park EJ, Kim KN. 2002. Job achievement and job satisfaction of dietitian in elementary school. *J Korean Dietetic Assoc* 8: 163-174.
 30. Lee MN. 2008. A study on working conditions and job satisfaction of contingent dietitians in school foodservice in Kyonggi-do Hwasoung and Suwon area. *MS Thesis*. Kyonggi University, Suwon, Korea. p 16-38.
 31. Ministry of Education, Science and Technology. 2011. School account impairment of labor conditions. Seoul, Korea.
 32. Ruf KL. 1975. Identification of components of productivity and some factors affecting them in 25 hospital foodservice system. *PhD Dissertation*. University of Wisconsin Madison Health Science, Madison, WI, USA. p 132-148.
 33. Park IS. 2009. Study of job satisfaction of school dietitian in Gwangju by employment types. *MS Thesis*. Dongshin University, Naju, Korea. p 38-40.

(2012년 12월 24일 접수; 2013년 4월 4일 채택)