



## 학교관리자의 지원에 대한 영양(교)사의 인식과 직무만족도

문미연<sup>1</sup> · 김명희<sup>2</sup> · 장기효<sup>3</sup> · 이제혁<sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup>공주대학교 교육대학원 식품영양전공, <sup>2</sup>공주대학교 식품영양학과, <sup>3</sup>강원대학교 식품영양학과

### Perception on School Administrator's Supports and Job Satisfaction by Nutrition Teachers (Dietitian)

Mi-Yeon Moon<sup>1</sup>, Myung-Hee Kim<sup>2</sup>, Ki-Hyo Jang<sup>3</sup>, Je-Hyuk Lee<sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup>Major in Nutrition Education, Graduate School of Education, Kongju National University

<sup>2</sup>Department of Food and Nutrition, Kongju National University

<sup>3</sup>Department of Food and Nutrition, Kangwon National University

### Abstract

The purpose of this study was to determine the association between school administrator support as perceived by nutrition teachers (dietitians) and job satisfaction in order to provide data concerning efficient job performance of nutrition teachers, to determine effects of school administrator support on job satisfaction in nutrition teachers, and to provide basic data that could help improve school meals. Major supporters of nutrition teachers (dietitians) were chief administrators (55.3%), principals (27.2%), assistant principals (15.0%), and managers in charge (2.4%). Nutrition teachers (dietitians) scored 3.38 for perception of school administrator support, 3.66 for emotional support, 3.27 for informational support, 3.22 for instrumental support, and 3.11 for evaluation support. Support of nutrition teachers (dietitians) by school managers included emotional support (3.66) > informational support (3.27) > instrumental support (3.22) > evaluative support (3.11). Nutrition teachers (dietitians) scored 3.37 for job satisfaction, as follows: work performance (4.19) > interpersonal relationships (3.39) > job satisfaction in general (3.37) > job itself (3.29) > job environment (3.07) > performance rating and benefits system (2.70). Statistically significant correlation was observed between perception of school administrator support and job satisfaction ( $r = .771, p < .01$ ). Therefore, school administrators are necessary to provide evaluative supports to nutrition teachers (dietitians), performance assessment, employee benefit packages, and improvement of school meal plans and quality.

**Key Words:** Correlation, school administrator's supports, job satisfaction, nutrition teachers, dietitians

## 1. 서 론

현재 99% 이상의 초·중등학교에서 학교급식이 시행되고 있으며, 교육인적자원부는 변화하는 학교급식상황에 대처하기 위하여 학교급식운영시스템에 대한 전반적인 개선대책을 수립하였다(Ministry of Education & Human Resources Development 2010). 이 개선대책에는 ‘영양관리 및 식생활지도 강화’, ‘정부·자치단체의 지원확대’, ‘학교급식운영의 내실화’, ‘지도·감독 시스템 개선’ 등에 중점을 두어 학교급식전담직원인 영양(교)사의 중요성을 부각시켰고, 학교급식기본관리방향에 “학교급식은 교육의 일환으로 운영하여 편식교정 및 바람직한 식생활습관 형성 등 평생건강의 기틀 마련에 기여한다”는 의미를 부여하였다(Ministry of Education,

Science and Technology 2015). 영양(교)사의 직무는 학교의 장을 보좌하여 식단작성, 식재료의 선정 및 검수, 위생·안전·작업관리의 검식, 식생활지도·정보 제공 및 영양상담, 조리실 종사자의 지도 및 감독, 그 밖의 학교급식에 관한 사항으로 규정되어 있다(Ministry of Education & Human Resources Development 2010).

학교는 교장, 교감과 교사, 교사와 학생, 학교와 지역사회 등의 유기적인 관계를 중심으로 형성된다. 교장, 교감, 담당부장, 행정실장 등의 학교 관리자는 학교 현장에서 행정가이며 경영자로서 학교경영 전반에 걸쳐 직·간접적으로 교육에 지대한 영향을 미치며, 이들의 지도성은 학교교육의 성패를 좌우한다(Oh 2000). 따라서 학교에 근무하는 영양(교)사는 급식에 관련된 직무를 효과적으로 수행하기 위하여 학교장뿐

\*Corresponding author: Je-Hyuk Lee, Department of Food and Nutrition, Kongju National University, Yesan, Chungnam, Korea  
Tel: 82-41-330-1461 Fax: 82-42-330-1469 E-mail: leejeh211@kongju.ac.kr

만 아니라 교감, 담당부장과 친숙한 관계가 필요하고, 급식비의 예산 및 결산을 관리하는 행정실장과의 관계 또한 영양(교)사의 직무만족과 밀접한 관련이 있다.

영양(교)사의 직무만족에 관한 연구로는 직무만족도에 따른 학교 급별 및 지역별, 급식형태별 차이에 관한 연구(Ko 2002)와 영양사의 직무만족도와 이에 영향을 미치는 요인에 관한 연구가 수행되었다(Jeong 2007). 또한 Sung(2008)은 학교급식 정규직영양사와 비정규직영양사의 직무만족도를 비교하여 비정규직영양사의 임금과 후생복리를 개선하여 효율적인 인적관리를 통해 학교급식의 효과가 증대될 수 있다고 보고하였고, 또한 영양교사에 대한 일반교사들의 인식전환으로 영양교사와 영양사가 지각하는 역할갈등, 자기효능감, 직무만족 및 직무몰입을 향상시킬 수 있다는 연구가 있다(Chin 2011).

학교관리자의 지원에 대한 인식과 직무만족도의 관계에 대하여, Kang(2002)은 특수학교 교사의 경우는 특수교사를 전문가로서 인정하는 학교관리자로부터의 배려와 관심이 직무만족도와 관련이 있다고 보고하였다. 또한, 초등학교 방과 후 보육교사의 학교관리자 지원은 보육교사에게 직무에 관한 실제적인 도움을 주어 초등 방과 후 학교를 활성화시키고 교육의 질을 높일 수 있으며(Shin 2009a), 보건교사의 경우도 학교관리자의 지원이 보건교사의 직무만족도에 영향을 주는 요인이라고 보고하였다(Oh 2012). 하지만 특수교사, 방과후교사, 보건교사와 학교관리자의 지원에 대한 연구는 있으나, 학교급식을 담당하는 영양(교)사의 학교관리자의 지원에 대한 인식에 따른 직무만족도에 대한 연구는 거의 이루어지지 않고 있다.

이에 본 연구에서는 경기도에 근무하는 영양(교)사를 대상으로 학교관리자가 제공하는 지원의 형태를 정서적, 도구적, 정보적, 평가적 지원으로 구분하여 이에 대한 영양(교)사의 인식정도를 파악하고 직무만족도와와의 관계를 조사함으로써 영양(교)사의 효율적인 직무수행에 대한 자료를 제공하고자 본 연구를 수행하였다.

## II. 연구 내용 및 방법

### 1. 조사 대상 및 기간

본 연구는 2015년 4월 20일부터 5월 28일까지 경기도 일부지역(의정부, 동두천, 구리, 남양주, 파주, 연천, 포천, 가평, 김포) 학교에 근무하는 영양(교)사를 대상으로 실시되었다. 총 300부의 설문지 중 223부의 설문지가 회수되었고, 그 중 무성의한 응답자 및 무응답자의 설문지 17부를 통계처리에서 제외시켜 최종 206부의 설문지를 분석 자료로 사용하였다. 본 연구는 공주대학교 생명윤리위원회의 승인(KNU-IRB\_2015-13)을 받아 진행되었다.

### 2. 조사 방법 및 내용

#### 1) 학교관리자의 지원

##### (1) 연구 용어 정의

‘학교관리자’란 교무를 통괄하고 소속직원을 감독, 지도하여 학생을 감독하는 교장과, 교무를 관리하고 학생을 교육하며 교장의 부재 시 직무를 대리하는 교감을 말한다(Hwang 2005). 본 연구에서는 학교급식을 담당하는 영양(교)사의 업무수행을 효과적으로 이루어지도록 지원해주는 사람으로서 교장, 교감, 담당부장, 행정실장을 의미한다.

‘학교관리자의 지원’이란 학교관리자가 제공하는 정서적 지원, 도구적 지원, 정보적 지원, 평가적 지원을 말한다(House 1981; Littrell et al. 1994; Kang 2002; Shin 2009a).

##### ① 정서적 지원

학교관리자가 열린 의사소통을 지속, 이해하며, 영양(교)사가 하는 일에 관심을 가지고, 영양(교)사의 생각에 주의를 기울임으로써 영양(교)사가 존중받고, 전문가로써 신뢰받으며, 중요하다는 것을 보이는 것을 말한다.

##### ② 도구적 지원

영양업무와 교육에 필요한 각종 자원의 제공, 수업과 수업 이외의 활동을 위한 적절한 시간의 확보 등 직무에 관련된 활동들에 대한 학교관리자가 직접 돕는 것을 말한다.

##### ③ 정보적 지원

학교관리자가 영양(교)사로 하여금 수업이나 급식 관리를 개선시키기 위해 제안을 하는 등 학교관리자가 정보적으로 지원하는 것을 말한다.

##### ④ 평가적 지원

학교관리자가 제공하는 영양(교)사들의 영양수업, 급식운영에 대한 건설적인 피드백, 명확한 지침과 같은 지원을 의미한다.

#### (2) 측정 도구

##### ① 일반사항

조사대상 영양(교)사의 일반적 사항에 대한 설문은 선행연구(Chin 2011)를 참고하여 본 연구에 맞게 수정 보완하여, 연령, 최종학력, 근무경력, 결혼여부, 고용형태, 학교형태, 운영형태, 관리형태의 문항으로 구성하였다.

##### ② 학교관리자의 지원에 대한 인식

학교관리자의 지원에 대한 인식에 관한 설문은 선행연구(Kang 2002; Oh 2012)를 참고하여 본 연구에 맞게 수정 보완하여, 정서적 지원에 대한 14문항, 도구적 지원에 대한 15문항, 정보적 지원에 대한 3문항, 평가적 지원에 대한 4문항으로 구성하였다. 각 문항에 대한 응답은 5단계 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 조사되었으며, 총점이 높을수록 학교관리자의 지원에 대한 인식이 높음을 의미한다. 학교관리자의 지원에 대한 인식 조사를 위해 사용한

영역별(정서적 지원, 도구적 지원, 정보적 지원, 평가적 지원) 문항 간 신뢰도는 각각 .946, .943, .672, .823으로 산출되었다.

③ 영양(교)사의 직무만족

영양(교)사의 직무만족에 관한 설문은 선행연구(Kang 2002; Chin 2011)를 참고하여 본 연구에 맞게 수정 보완하여, 직무자체에 대한 10문항, 인간관계에 대한 8문항, 직무환경에 대한 5문항, 인사고과 및 복리후생 제도에 대한 9문항, 업무수행에 대한 10문항으로 구성하였다. 각 문항에 대한 응답은 5단계 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 평가하였으며, 총점이 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 영양(교)사의 직무만족도를 측정하기 위하여 사용한 문항의 각 하위영역(직무자체, 인간관계, 직무환경, 인사고과 및 복리후생 제도, 업무수행)의 문항 간 신뢰도는 각각 .905, .892, .783, .897, .867이었다.

3. 통계분석

통계처리는 SPSS/WIN 통계프로그램 19.0을 활용하였으며 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에 사용된 문항 간 신뢰도 검사를 위해 Cronbach's  $\alpha$ 를 사용하였다. 둘째, 연구대상자의 일반적인 사항, 학교관리자의 지원에 대한 인식, 직무만족도 분석에는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 사용하였다. 셋째, 연구대상자의 일반적인 사항에 따른 학교관리자의 지원에 대한 인식, 직무만족의 차이를 알아보기 위해 독립표본 *t*-test, One way ANOVA를 사용하였으며 사후검증으로 Scheffe 방법을 사용하였다. 넷째, 학교관리자의 지원에 대한 인식과 직무만족과의 관계는 단순상관관계분석(Pearson's Correlation Analysis)으로 분석하였다.

III. 결과 및 고찰

1. 조사 대상 영양(교)사의 특성

1) 일반적 특성

조사 대상자의 연령은 40대가 39.3%로 가장 많았고, 30대가 36.9%, 20대가 14.6%, 50대가 9.2% 순이었다<Table 1>. 최종학력은 학사가 47.1%였으며, 석사가 42.7%, 전문학사가 10.2% 순이었다. Park(2006)의 연구에서는 경기지역 학교영양사의 학력이 학사가 70.4%, 전문학사가 21.5%, 석사가 8.0%였으나, 10년이 지난 현재 영양(교)사의 학력이 높아졌다. 조사대상 영양(교)사의 근무경력은 10-20년 미만이 33.0%로 가장 많았으며, 5-10년 미만이 30.1%, 3-5년 미만이 11.7%, 1-3년 미만이 10.2% 등의 순으로 조사되었다. 결혼여부는 기혼이 59.7%이었고 미혼은 40.3%였고, 대인관계 능력은 '중'이 76.2%, '상'이 19.9%, '하'로 인식하고 있는 경우가 3.9% 순이었다. 성격은 내향적인 편이 62.6%이었고 외향적인 편은 37.4%로 나타났다.

영양(교)사의 주요 지원 관리자는 행정실장이라는 응답이 55.3%로 가장 높은 비율을 보였고 교장 27.2%, 교감 15.0%,

<Table 1> General characteristics of the subjects

Characteristic	Division	N	(%)
Age	20s	30	14.6
	30s	76	36.9
	40s	81	39.3
	50s	19	9.2
Education status	College graduate	21	10.2
	Bachelor	97	47.1
	Master	88	42.7
Career (years)	<1	14	6.8
	1~<3	21	10.2
	3~<5	24	11.7
	5~<10	62	30.1
	10~<20	68	33.0
	≥20	17	8.3
Marital status	Single	83	40.3
	Married	123	59.7
Interpersonal relationship competence	High	41	19.9
	Intermediate	157	76.2
	Low	8	3.9
Personality	Introvert	129	62.6
	Extrovert	77	37.4
Main supporting administrator in school foodservice	Principal	56	27.2
	Assistant principal	31	15.0
	Department manager	5	2.4
	Administrator	114	55.3
Total		206	100.0

담당부장 2.4% 순으로 나타났다. Kang(2002)은 초등학교 방과 후 학교 보육교사의 경우 업무의 주요 관리자는 교감, 교장, 담당부장, 기타 순이라고 보고하였으나, 영양(교)사의 관점에서 연구한 결과 행정실장, 교장, 교감, 담당부장 순으로 조사되어 영양(교)사의 업무는 행정업무와 더 많이 연관되어 있고 행정실장의 업무지원을 많이 받고 있었다는 보고(Shin 2009b)와 일치하였다. 이와 같은 결과는 영양사는 일반 행정 직원에 포함시키므로 행정실장이 자신의 행정적 지시에 따라 급식관리 업무를 수행할 것으로 기대한다는 연구 결과와도 연관 있다(Kim 2009).

2) 근무환경 특성

조사 대상자의 근무환경 관련 특성에 대한 분석 결과는 <Table 2>에 나타내었다. 고용형태는 영양사인 경우가 63.6%로 가장 높은 비율을 보였고 영양교사인 경우가 32.5%, 기간제 교사인 경우가 3.9% 순으로 나타났다. 학교의 위치는 '도시'가 66.5%로 과반 이상을 차지하였고 다음으로 '농어촌'이 28.6%, '벽지'가 4.9% 순으로 조사되었다. 근무학교는 초등학교가 54.9%로 과반 이상이었고 중학교가 31.1%, 고등학교가 12.1%, 유치원이 1.5% 등의 순으로 나타났다.

급식소의 운영형태는 직영이 99.5%로 위탁의 0.5%보다 압

&lt;Table 2&gt; General characteristics of job environments

Characteristic	Division	N	(%)
Employment status	Nutrition teacher	67	(32.5)
	Dietitian	131	(63.6)
	Fixed-term teacher	8	(3.9)
School location	City	137	(66.5)
	Agricultural & Fishing village	59	(28.6)
	Isolated area	10	(4.9)
School form	Kindergarten	3	(1.5)
	Elementary	113	(54.9)
	Middle	64	(31.1)
	High	25	(12.1)
	Special	1	(0.5)
Operation	Direct operation	205	(99.5)
	Commitment	1	(0.5)
Management	Independent	188	(91.3)
	Joint management	3	(1.5)
	Joint cooking	15	(7.3)
Food distribution	Dining room	171	(83.0)
	Classroom	23	(11.2)
	Combined	12	(5.8)
Number of meals a day	1	182	(88.3)
	2	18	(8.7)
	3	6	(2.9)
Meal Expenses per meal (won)	≤2,500	5	(2.4)
	2,501~3,000	83	(40.3)
	3,001~3,500	74	(35.9)
	≥3,501	44	(21.4)
Meal service size (persons)	<300	25	(12.1)
	300~<500	25	(12.1)
	500~<1000	97	(47.1)
	≥1000	59	(28.6)
Number of nutrition teacher (dietitian)	1	204	(99.0)
	≥2	2	(1.0)
Number of cooking workers	1~<5	52	(25.2)
	5~<10	134	(65.0)
	≥10	20	(9.7)
Total		206	(100.0)

도적으로 높게 나타났다. 학교급식소 관리형태는 단독이 91.3%로 다수를 차지하였고, 공동조리(학교 내에 조리실을 갖춘 학교에서 본교 및 인근의 비조리교에 급식을 제공하여 주는 방식)가 7.3%, 공동관리(학교 내에 조리실을 갖추고 단독으로 급식을 실시하면서 인근의 영양(교)사 미 배치교의 급식을 관리해주는 방식)가 1.5% 순이었다. 배식유형은 식당 배식이 83.0%로 가장 많았으며, 교실배식이 11.2%, 병행이 5.8% 순으로 조사되었다.

하루에 제공하는 식사는 '1식'이 88.3%로 압도적으로 많았고, '2식'이 8.7%, '3식'이 2.9% 순이었다. 한끼당 급식비

는 2,501-3,000원이 40.3%로 가장 많았으며, 그 다음은 3,001-3,500원이 35.9%, 3,501원 이상이 21.4%, 2,500원 이하가 2.4% 순이었다. 현재 경기도 학교급식은 2014년 3월부터 중학교이하 모든 학생의 무상급식을 실시하고 있으므로 학생 인원수에 비례하여 급식비가 산정되고 있다(학교급식 기본관리방향 2015).

급식인원수는 500-1,000명 미만이 47.1%로 약 절반정도였으며, 1,000명 이상이 28.6%, 300명 미만과 300-500명 미만이 각각 12.1% 순이었다. 한 학교의 영양(교)사 수는 1명이 99.0%로 대부분을 차지하였고, 2명 이상은 약 1.0%였다. 조리종사원의 수는 5-10명 미만이 65.0%로 대부분을 차지하였고 다음으로 1-5명 미만이 25.2%, 10명 이상이 9.7% 순이었다.

## 2. 영양(교)사의 학교관리자의 지원에 대한 인식과 직무만족도

### 1) 영양(교)사의 학교관리자의 지원에 대한 인식

영양(교)사의 학교관리자의 지원에 대한 인식 정도는 전체적으로 5점 만점에 3.38점으로 중간 이상의 지원인식을 보였다<Table 3>. 영역별로는 정서적 지원에 대한 인식이 5점 만점에 3.66점으로 타 요인보다 상대적으로 높게 나타났고, 반면에 평가적 지원에 대한 인식은 3.11점으로 타 요인보다 상대적으로 낮은 지원인식 정도를 보였다. 또한 모든 요인이 5점 만점에 3점 이상으로 나타나 중간 이상의 지원인식을 나타내었다. Kang(2002), Oh(2012)의 연구에서는 학교관리자의 지원에 대한 인식은 정서적 지원>도구적 지원>정보적 지원>평가적 지원 순이었고 본 연구에서는 정서적 지원>정보적 지원>도구적 지원>평가적 지원 순으로 도구적 지원인식과 정보적 지원인식의 순서는 바뀌었으나, 영양(교)사들은 학교관리자로부터 정서적 지원을 가장 많이 받는다고 인식하고 있었다. 학교관리자에 의한 정서적 지원과 정보적 지원은 주로 경제적 지원이 많이 요구되지 않지만, 도구적 지원의 경우는 영양교육에 관한 시간을 할애하고 직무에 관련된 각종 활동을 돕는 것이니만큼 경제적 비용이 필요한 경우가 많다. 따라서, 예산의 확보와 지원이 여의치 않은 초·중등학교에서 학교관리자의 지원이 정서적 지원과 정보적 지원에 치중되는 경우가 많은 것으로 생각된다.

### 2) 영양(교)사의 분야별 직무만족도

영양(교)사의 분야별 직무만족에 대해 살펴보면 직무만족은 전체적으로 5점 만점에 3.37점으로 중간 이상의 만족도를 보였다<Table 3>. 분야별로는 업무수행이 5점 만점에 4.19점으로 타 요인보다 만족도가 상대적으로 높게 나타났다. 반면에 인사고과 및 복리후생제도에 대해서는 2.70점, 직무환경에 대해서는 3.07점으로 타 요인보다 만족도가 상대적으로 낮았다. 또한 인사고과 및 복리후생제도에 대한 만족도는 5점 만점에 3점 이하로 나타나 중간 이하의 만족도를 보였고, 이를 제외한 나머지 요인은 모두 5점 만점에 3점 이상

<Table 3> Perception on school administrator's supports and the satisfaction of job (N=206)

	Division	M±SD
Perception on school administrator's supports	Emotional support	3.66±.62 <sup>1)</sup>
	Evaluative support	3.11±.75
	Instrumental support	3.22±.68
	Informational support	3.27±.71
	General degree of school administrator's support	3.38±.62
Job satisfaction	Job itself	3.29±.70
	Interpersonal relationship	3.39±.68
	Job environment	3.07±.76
	Performance rating & welfare benefits	2.70±.79
	Work performance	4.19±.48
	Job satisfaction in general	3.37±.50

<sup>1)</sup>5-point Likert Scale (1= little likely, 5= very likely)

으로 중간 이상의 만족도를 나타내었다. Bu(2007)는 제주지역의 학교급식 영양(교)사의 직무만족도를 보통보다 약간 상회하였다고 보고하였고, 대전·충남지역 학교급식 영양(교)사의 직무만족도도 보통수준이었다(Shin 2009b). 이와 같은 선행논문결과와 비교할 때, 경기지역 학교급식 영양(교)사가 제주, 대전·충남 지역 보다 만족도가 다소 높은 것으로 생각된다.

3. 영양(교)사의 특성에 따른 학교관리자의 지원에 대한 인식

1) 개인적 특성에 따른 학교관리자의 지원에 대한 인식

학교관리자의 지원에 대한 인식은 연령에 따라서 총점(p<.01), 정서적(p<.01), 평가적(p<.05), 도구적(p<.01), 정보적 지원인식(p<.05) 모두에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 모두 연령이 높을수록 지원인식점수가 높았다<Table 4>. Scheffe의 사후검증 결과 총점, 정서적 지원, 평가적 지원인식의 경우에는 20대, 30대보다 50대의 지원인식 정도가 유의미하게 높게 나타났고 도구적 지원인식, 정보적 지원인식의 경우에는 30대 보다 50대의 지원인식 정도가 유의미하게 높게 나타났다.

최종학력에 따라 총점, 정서적 지원인식, 도구적 지원인식 정도에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데(p<.05), 모두 최종학력이 낮을수록 지원인식 점수가 높은 것으로 나타났다. Scheffe의 사후검증 결과, 총점, 정서적 지원인식, 도구적 지원인식에서 모두 최종학력이 석사보다 전문학사인 경우가 지원인식정도가 유의미하게 높았다. 하지만, Shin(2009a)의 연구에서는 최종학력에 따른 지원인식정도에 유의적인 차이가 없는 것으로 나타나 본 연구 결과와 상이하였다. 본 조사 결과에서 최종학력이 석사인 경우는 영양업무와 교육업무에 대한 비교적 높은 안목을 지녀 학교관리자의 지원에 대한 요구사항이 많아 학교관리자의 지원에 대하여 상대적으로 직무만족도가 낮은 것으로 생각된다.

조사 대상자의 개인적 특성에 따른 학교관리자의 지원에 대한 인식을 분석한 결과, 근무경력에 따라 총점, 평가적 지원인식, 도구적 지원인식에서 통계적으로 유의한 차이를 보였고(p<.05), 근무경력이 20년 미만인 집단보다 20년 이상인 집단의 지원인식점수가 더 높았다<Table 4>. Scheffe의 사후검증에서는 평가적 지원인식, 도구적 지원인식에서 근무경력이 3-5년 미만인 집단보다 20년 이상인 집단의 지원인식점수가 유의미하게 높게 나타났다. 하지만, Kang(2002)의 연구에서는 근무경력에 따른 유의적인 차이가 없는 것으로 나타나 본 연구 결과와 상이하였다. 반면 결혼여부, 대인관계능력, 성격에 따라서는 총점, 정서적 지원인식, 평가적 지원인식, 도구적 지원인식, 정보적 지원인식점수에서 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

2) 직무 환경에 따른 학교관리자의 지원에 대한 인식

조사 대상자의 고용특성에 따른 학교관리자의 지원에 대한 인식을 분석한 결과<Table 5>, 총점(p<.01), 정서적 지원인식(p<.05), 도구적 지원인식(p<.001)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 총점과 자원의 제공, 관리자적인 관심의 학교관리자의 도구적 지원에 대한 인식은 기간제 교사의 인식 점수가 가장 높았고, 반면에 학교관리자가 열린 의사소통을 지속하고 영양(교)사가 존중받고, 신뢰받으며, 중요하다는 것을 보이는 정서적 지원인식에 대해서는 영양교사의 인식 점수가 가장 높았다. Scheffe의 사후검증 결과, 총점, 도구적 지원인식의 경우에는 영양사보다 영양교사, 기간제 교사의 지원인식 정도가 유의미하게 높게 나타났고, 정서적 지원인식의 경우에는 영양사보다 영양교사의 지원인식 정도가 유의미하게 높게 나타났다.

조사 대상자의 학교특성에 따른 학교관리자의 지원에 대한 인식을 분석한 결과는 <Table 5>에 나타내었다. 학교위치에 따라 총괄적인 지원인식, 정서적 지원인식, 평가적 지원인식, 도구적 지원인식, 정보적 지원인식에서 모두 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 하지만, 학교형태에 따라서는 총괄적인 지원인식(p<.05), 평가적 지원인식(p<.05), 도구적 지원인식(p<.01), 정보적 지원인식(p<.05)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였고, 모두 기타 집단의 인식정도가 가장 높았다. Scheffe의 사후검증 결과, 총괄적인 지원인식과 학교관리자가 직무에 대한 명확한 지침과 지속적인 확인과 검증을 하는 평가적 지원에 대한 인식, 자원의 제공 및 관리자적인 관심을 가지고 직무에 관한 활동들을 학교관리자가 돕는 도구적 지원에 대한 인식의 경우에는 초등학교, 중학교, 고등학교보다 기타 집단(병설유치원, 특수학교)의 영양(교)사의 지원인식정도가 유의미하게 높았다. 또한, 학교관리를 개선시키기 위하여 유용한 정보를 제공하는 정보적 지원인식은 중학교, 고등학교보다 기타 집단의 영양(교)사의 지원인식 정도가 유의미하게 높았다. 하지만, 관리형태에 따라서는 총괄적인 지원인식, 정서적 지원인식, 평가적 지원인식, 도구

&lt;Table 4&gt; Perception on school administrator's supports by personal characteristics

Characteristics	Division	Total	Emotional	Evaluative	Instrumental	Informational
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD
Age	20s 'a'	3.29±.47 <sup>1)</sup>	3.57±.54	2.98±.48	3.11±.51	3.24±.55
	30s 'b'	3.23±.56	3.51±.55	2.98±.74	3.05±.62	3.11±.74
	40s 'c'	3.49±.65	3.75±.66	3.20±.78	3.34±.70	3.37±.69
	50s 'd'	3.71±.70	4.02±.71	3.49±.83	3.51±.84	3.54±.73
	F(p)	4.663**(.004)	4.540**(.004)	3.241*(.023)	4.000**(.009)	3.005**(.031)
	Scheffe	d>a,b	d>a,b	d>a,b	d>b	d>b
Education status	College graduate 'a'	3.69±.61	3.99±.62	3.46±.66	3.50±.68	3.52±.74
	Bachelor 'b'	3.41±.59	3.67±.60	3.11±.78	3.26±.64	3.30±.68
	Master 'c'	3.28±.62	3.56±.63	3.04±.72	3.10±.69	3.19±.73
	F(p)	3.961*(.021)	4.123*(.018)	2.658(.072)	3.434*(.034)	2.058(.130)
Scheffe	a>c	a>c		a>c		
Career	<1 'a'	3.44±.75	3.73±.75	3.30±.87	3.20±.79	3.50±.78
	1-<3 'b'	3.34±.51	3.57±.54	2.90±.70	3.28±.53	3.14±.56
	3-<5 'c'	3.09±.38	3.38±.47	2.76±.52	2.93±.36	3.06±.60
	5-<10 'd'	3.33±.59	3.64±.60	3.06±.67	3.14±.67	3.19±.76
	10-<20 'e'	3.44±.65	3.73±.67	3.21±.74	3.25±.69	3.31±.69
	≥20 'f'	3.75±.71	3.89±.63	3.53±.99	3.69±.84	3.67±.71
	F(p)	2.575*(.028)	1.766(.121)	3.112**(.010)	2.863*(.016)	2.197(.056)
Scheffe	f>c		f>c	f>c		
Marital status	Single	3.30±.59	3.56±.59	3.02±.70	3.15±.64	3.16±.71
	Married	3.44±.63	3.73±.64	3.18±.77	3.26±.70	3.34±.70
	t(p)	-1.656(.009)	-1.914(.057)	-1.576(.117)	-1.129(.260)	-1.794(.074)
Interpersonal relationship competence	High	3.48±.69	3.80±.67	3.15±.87	3.33±.80	3.22±.85
	Intermediate	3.37±.58	3.63±.59	3.13±.70	3.20±.63	3.29±.65
	Low	3.14±.84	3.44±.91	2.63±.89	3.01±.82	3.13±1.02
	F(p)	1.184(.308)	1.705(.184)	1.810(.166)	.963(.384)	.352(.704)
Personality	Introvert	3.39±.62	3.66±.61	3.17±.73	3.22±.71	3.30±.66
	Extrovert	3.36±.60	3.66±.65	3.02±.77	3.21±.62	3.22±.79
	t(p)	.328(.743)	.040(.968)	1.463(.145)	.086(.932)	.799(.425)

\*p&lt;.05,\*\*p&lt;.01,\*\*\*p&lt;.001

<sup>1)</sup>5-point Likert Scale (1= little likely, 5= very likely)

적 지원인식, 정보적 지원인식 모두에서 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

학교급식소 특성에 따른 지원정도인식을 분석한 결과는 <Table 5>에 나타내었다. 급식소 특성인 배식유형, 하루 제공 식사 수, 한 끼 당 급식비에 따른 총괄적인 지원인식, 정서적 지원인식, 평가적 지원인식, 도구적 지원인식, 정보적 지원인식정도는 모두 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 급식인원수에 따라서는 총괄적인 지원인식, 정서적 지원인식, 평가적 지원인식, 도구적 지원인식, 정보적 지원인식 정도에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데(p<.05), 급식인원수가 300명 이상인 집단보다 300명 미만인 경우의 지원인식정도가 더 높았다. Scheffe의 검증 결과에서도 총괄적인 지원인식, 정서적 지원인식, 평가적 지원인식, 도구적 지원인식, 정보적 지원인식에 대하여 급식인원이 300-500명 미만인

집단보다 300명 미만인 학교의 영양(교)사의 지원인식정도가 유의미하게 높게 나타났다. 이는 소규모 학교일수록 학교관리자의 급식에 대한 관심이 높아져 자원의 제공, 건설적인 피드백이 잘 이루어지며 영양(교)사의 직무에 대한 관심도가 높아져 그에 따른 지원인식도 높아진 것으로 사료된다. 하지만, 조리종사원 수에 따라서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

#### 4. 영양(교)사의 직무만족도

##### 1) 개인적 특성에 따른 직무만족도

조사 대상자의 일반적 사항에 따른 직무만족도를 분석한 결과<Table 6>, 연령에 따라 총점, 직무자체, 인간관계, 직무환경, 인사고과 및 복리후생제도에 대한 직무만족도는 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 연령이 높을수록 만족도가

<Table 5> Perception on school administrator's supports by job environments

Characteristic	Division	Total	Emotional	Evaluative	Instrumental	Informational
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD
Employment status	Nutrition teacher 'a'	3.56±.62 <sup>1)</sup>	3.83±.56	3.26±.87	3.44±.68	3.34±.76
	Dietitian 'b'	3.28±.59	3.57±.64	3.03±.67	3.08±.63	3.22±.67
	Fixed-term teacher 'c'	3.57±.68	3.69±.61	3.38±.64	3.51±.85	3.58±.77
	F(p)	5.447*(.005)	3.853*(.023)	2.691(.070)	7.620***(.001)	1.526(.220)
	Scheffe	a,c>b	a>b		a,c>b	
School location	City	3.38±.62	3.63±.64	3.12±.76	3.23±.68	3.29±.71
	Agricultural & Fishing village	3.42±.61	3.76±.58	3.11±.73	3.22±.68	3.24±.73
	Isolated area	3.18±.58	3.41±.60	3.03±.64	3.00±.60	3.17±.61
	F(p)	.646(.525)	1.621(.200)	.085(.918)	.543(.582)	.248(.780)
School type	Elementary 'a'	3.44±.57	3.70±.57	3.17±.74	3.30±.62	3.32±.66
	Middle 'b'	3.27±.69	3.58±.72	3.03±.75	3.08±.76	3.13±.77
	High 'c'	3.28±.55	3.59±.59	2.93±.70	3.08±.57	3.27±.69
	Other 'd'	4.15±.57	4.27±.49	4.06±.63	4.07±.62	4.08±.74
	F(p)	3.468*(.017)	1.908(.129)	3.271*(.022)	4.065***(.008)	2.891*(.036)
	Scheffe	d>a,b,c		d>a,b,c	d>a,b,c	d>b,c
Management type	Independent	3.36±.61	3.64±.62	3.10±.74	3.20±.67	3.25±.70
	Joint	3.56±.70	3.82±.69	3.24±.83	3.43±.73	3.46±.83
	t(p)	-1.304(.194)	-1.137(.257)	-.723(.471)	-1.403(.162)	-1.200(.232)
Food distribution type	Dining room	3.36±.61	3.64±.63	3.09±.73	3.20±.67	3.26±.70
	Classroom	3.43±.66	3.67±.61	3.24±.83	3.26±.74	3.39±.76
	Combined	3.53±.60	3.85±.63	3.17±.79	3.38±.65	3.28±.72
	F(p)	.483(.618)	.625(.536)	.412(.663)	.462(.631)	.372(.690)
Number of meals a day	1	3.40±.63	3.67±.63	3.15±.76	3.24±.69	3.28±.72
	2	3.22±.31	3.50±.45	2.89±.37	3.05±.35	3.24±.46
	3	3.21±.84	3.64±.77	2.79±1.17	2.94±.87	3.11±1.07
	F(p)	.925(.398)	.640(.528)	1.569(.211)	1.148(.319)	.183(.833)
Meal costs per room (won)	≥2,500	3.76±.48	4.06±.43	3.60±.58	3.55±.60	3.67±.71
	2,501-3,000	3.41±.58	3.65±.59	3.12±.77	3.27±.63	3.30±.63
	3,001-3,500	3.44±.64	3.73±.65	3.19±.75	3.27±.68	3.31±.77
	≥3,501	3.19±.62	3.50±.64	2.92±.69	2.99±.72	3.11±.74
	F(p)	2.388(.070)	1.974(.119)	1.973(.119)	2.454(.064)	1.368(.254)
Meal service size (persons)	<300 'a'	3.72±.49	3.97±.48	3.49±.53	3.56±.57	3.63±.66
	300-<500 'b'	3.20±.77	3.48±.71	2.97±.82	3.00±.86	3.13±.92
	500-<1000 'c'	3.38±.59	3.66±.60	3.11±.73	3.21±.67	3.27±.69
	≥1000 'd'	3.33±.59	3.60±.64	3.03±.78	3.18±.61	3.19±.63
	F(p)	3.524*(.016)	3.039*(.030)	2.763*(.043)	3.116*(.027)	2.768*(.043)
	Scheffe	a>b	a>b	a>b	a>b	a>b
Number of cooking workers	1-<5	3.48±.72	3.72±.69	3.28±.73	3.32±.80	3.42±.83
	5-<10	3.37±.58	3.66±.61	3.08±.76	3.21±.64	3.22±.65
	≥10	3.21±.51	3.49±.53	2.94±.68	3.02±.54	3.20±.73
	F(p)	1.490(.228)	1.033(.358)	2.104(.125)	1.424(.243)	1.606(.203)

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

<sup>1)</sup>5-point Likert Scale (1= little likely, 5= very likely)

높은 것으로 나타났다. Scheffe의 사후검증에서는 총점, 인사고과 및 복리후생제도에 대하여 영양(교)사의 연령이 30대보다는 50대의 만족도가 유의미하게 높게 나타났고, 직무자체,

인간관계, 직무환경에 대해서는 20대, 30대보다 50대의 만족도가 유의미하게 높았다. 이는 Sung(2008)의 선행연구에서 보고한 40세 이상의 영양사가 30세 미만의 영양사보다 직무

&lt;Table 6&gt; Job satisfaction by personal characteristics

Characteristic	Division	Total	Job itself	Interpersonal relationship	Job environment	Performance rating & welfare benefits	Work performance
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD
Age	20s 'a'	3.37±.44 <sup>1)</sup>	3.16±.69	3.28±.69	2.99±.64	2.82±.70	4.32±.43
	30s 'b'	3.24±.43	3.14±.63	3.15±.61	2.91±.72	2.48±.72	4.25±.43
	40s 'c'	3.43±.50	3.36±.70	3.55±.65	3.15±.79	2.79±.77	4.10±.41
	50s 'd'	3.68±.73	3.78±.80	3.86±.72	3.49±.89	2.98±1.07	4.16±.88
	F(p)	4.678 <sup>**</sup> (.003)	5.243 <sup>**</sup> (.002)	8.673 <sup>***</sup> (.000)	3.573 <sup>*</sup> (.015)	3.369 <sup>*</sup> (.020)	2.126(.098)
	Scheffe	d>b	d>a,b	d>a,b	d>a,b	d>b	
Education status	College graduate 'a'	3.55±.58	3.57±.85	3.64±.60	3.30±.89	2.90±.81	4.16±.61
	Bachelor 'b'	3.42±.50	3.30±.67	3.43±.71	3.10±.79	2.87±.79	4.19±.50
	Master 'c'	3.27±.47	3.21±.69	3.29±.66	2.98±.70	2.46±.73	4.21±.43
	F(p)	3.534 <sup>*</sup> (.031)	2.218(.111)	2.587(.078)	1.694(.186)	7.737 <sup>***</sup> (.001)	.079(.924)
	Scheffe	a>c				a,b>c	
Career	<1 'a'	3.43±.55	3.36±.83	3.30±.67	3.07±.73	2.89±.83	4.28±.49
	1-<3 'b'	3.54±.45	3.48±.71	3.54±.71	3.19±.72	3.01±.60	4.24±.47
	3-<5 'c'	3.15±.36	2.96±.57	3.02±.64	2.78±.72	2.49±.55	4.23±.39
	5-<10 'd'	3.29±.47	3.27±.68	3.29±.64	2.98±.77	2.46±.72	4.20±.49
	10-<20 'e'	3.36±.51	3.22±.69	3.48±.69	3.07±.72	2.72±.81	4.12±.51
	≥20 f	3.79±.57	3.81±.63	3.84±.58	3.60±.88	3.25±1.01	4.30±.49
	F(p)	4.439 <sup>***</sup> (.001)	3.610 <sup>**</sup> (.004)	3.884 <sup>**</sup> (.002)	2.679 <sup>*</sup> (.023)	4.325 <sup>***</sup> (.001)	.601(.699)
	Scheffe	f>c,d	f>c	f>c	f>c	f>c,d	
Marital status	Single	3.33±.45	3.20±.70	3.28±.69	2.96±.66	2.66±.73	4.28±.41
	Married	3.40±.54	3.35±.71	3.47±.67	3.14±.82	2.72±.83	4.14±.52
	t(p)	-1.013(.312)	-1.524(.129)	-1.901(.059)	-1.688(.093)	-.587(.558)	2.127 <sup>*</sup> (.035)
Interpersonal relationship competence	High	3.48±.55	3.31±.75	3.56±.77	3.22±.78	2.84±.91	4.28±.44
	Intermediate	3.35±.48	3.29±.68	3.37±.63	3.04±.75	2.67±.76	4.17±.49
	Low	3.18±.65	3.08±.98	3.05±1.01	2.83±.88	2.53±.69	4.14±.59
	F(p)	1.663(.192)	.392(.676)	2.420(.092)	1.378(.255)	.987(.375)	.883(.415)
Personality	Introvert	3.36±.52	3.27±.72	3.38±.69	3.07±.78	2.68±.80	4.21±.46
	Extrovert	3.38±.49	3.32±.68	3.42±.67	3.07±.75	2.72±.77	4.17±.52
	t(p)	-.281(.779)	-.489(.625)	-.425(.671)	-.031(.975)	-.331(.741)	.475(.636)

\*p&lt;.05,\*\*p&lt;.01,\*\*\*p&lt;.001

<sup>1)</sup>5-point Likert Scale (1= little likely, 5= very likely)

만족도가 높게 나왔다는 연구 결과와 일치하였다.

영양(교)사의 최종학력에 따라서는 총점(p<.05), 인사사고 및 복리후생제도(p<.001)에 대한 직무만족도에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 모두 학력이 낮을수록 만족도가 높게 나타났다. 사후검증 결과, 총점의 경우에는 최종학력이 석사인 경우보다 전문학사인 경우의 직무만족도가 유의미하게 높게 나타났고, 인사사고 및 복리후생제도의 경우에는 석사보다 전문학사, 학사의 만족도가 유의미하게 높게 나타났다.

조사 대상자의 개인적 특성에 따른 직무만족도 분석 결과는 <Table 6>에 나타내었다. 근무경력에 따라 총점, 직무자체, 인간관계, 직무환경, 인사사고 및 복리후생제도에 대한 직무만족도에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 근무경

력이 20년 미만인 영양(교)사보다 20년 이상인 영양(교)사의 만족도가 더 높게 나타났다. Scheffe의 사후검증에서는 총점, 인사사고 및 복리후생제도에 대한 직무만족도는 근무경력이 3-5년 미만, 5-10년 미만인 영양(교)사보다 20년 이상인 영양(교)사의 만족도가 유의미하게 높았고, 직무자체, 인간관계, 직무환경에 대한 직무만족도는 근무경력이 3-5년 미만인 영양(교)사보다 20년 이상인 영양(교)사의 만족도가 유의미하게 높게 나타났다. 결혼여부에 따라서는 업무수행에 대한 직무만족도에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데(p<.05), 미혼이 4.28점, 기혼이 4.14점으로 기혼자보다 미혼자의 직무만족도가 더 높게 나타났다. 하지만 대인관계능력, 성격에 따라서는 직무만족도에서 유의한 차이를 보이지 않았다.



<Table 7> Job satisfaction by job environments

Characteristic	Division	Total	Job itself	Interpersonal relationship	Job environment	Performance rating & welfare benefits	Work performance
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD
Employment status	Nutrition teacher 'a'	3.58±.51 <sup>1)</sup>	3.48±.70	3.65±.64	3.24±.82	3.16±.71	4.15±.48
	Dietitian 'b'	3.26±.46	3.18±.69	3.27±.66	2.98±.73	2.44±.72	4.20±.48
	Fixed-term teacher 'c'	3.54±.61	3.45±.74	3.31±.86	3.13±.72	3.08±.59	4.43±.49
	F(p)	10.133***(.000)	4.525*(.012)	7.586***(.001)	2.573(.079)	23.697***(.000)	1.196(.305)
	Scheffe	a,c>b	a,c>b	a>b,c		a,c>b	
School location	City	3.37±.51	3.28±.71	3.38±.69	3.11±.76	2.71±.80	4.17±.50
	Agricultural & fishing village	3.41±.53	3.34±.73	3.49±.69	3.04±.80	2.68±.83	4.25±.46
	Isolated area	3.21±.31	3.15±.39	3.05±.44	2.72±.66	2.62±.40	4.16±.38
	F(p)	.687(.504)	.388(.679)	1.847(.160)	1.239(.292)	.075(.928)	.532(.589)
School type	Elementary a	3.41±.46	3.35±.65	3.45±.66	3.12±.72	2.74±.74	4.18±.45
	Middle b	3.27±.56	3.15±.77	3.28±.73	3.02±.82	2.53±.83	4.18±.56
	High c	3.37±.50	3.23±.66	3.31±.63	2.86±.78	2.84±.85	4.29±.40
	Other d	3.88±.61	4.03±.92	4.03±.72	3.75±.68	3.22±.72	4.25±.52
	F(p)	2.477(.062)	2.767*(.043)	2.267(.082)	1.986(.117)	2.015(.113)	.381(.767)
	Scheffe		d>b,c				
Management type	Independent	3.35±.50	3.27±.69	3.36±.67	3.07±.77	2.66±.79	4.18±.49
	Joint	3.59±.53	3.48±.89	3.74±.72	3.06±.77	3.11±.68	4.30±.40
	t(p)	-1.974*(.050)	-1.196(.233)	-2.255*(.025)	.072(.943)	-2.354*(.020)	-.972(.332)
Food distribution type	Dining room	3.35±.51	3.26±.73	3.37±.69	3.09±.76	2.67±.80	4.18±.48
	Classroom	3.36±.43	3.30±.56	3.40±.63	2.90±.80	2.69±.65	4.20±.42
	Combined	3.65±.48	3.69±.53	3.73±.59	3.15±.76	3.06±.88	4.32±.63
	F(p)	1.947(.145)	2.148(.119)	1.581(.208)	.696(.500)	1.391(.251)	.424(.655)
Number of meals a day	1	3.38±.51	3.31±.72	3.41±.69	3.10±.76	2.69±.79	4.18±.49
	2	3.38±.34	3.16±.50	3.37±.57	2.82±.53	2.93±.55	4.28±.44
	3	3.15±.70	3.15±.77	3.00±.74	2.73±1.26	2.26±1.15	4.28±.31
	F(p)	.588(.557)	.491(.613)	1.049(.352)	1.713(.183)	1.748(.177)	.459(.633)
Meal Expenses per meal (won)	≥2,500	3.52±.39	3.56±.15	3.63±.67	3.64±.64	2.71±.83	4.08±.62
	2,501-3,000	3.38±.51	3.31±.70	3.42±.67	3.10±.74	2.69±.82	4.19±.46
	3,001-3,500	3.39±.51	3.35±.72	3.44±.67	3.04±.72	2.71±.75	4.18±.55
	≥3,501	3.30±.52	3.11±.70	3.24±.74	3.00±.88	2.68±.81	4.25±.39
	F(p)	.497(.685)	1.389(.247)	1.122(.341)	1.167(.323)	.020(.996)	.290(.832)
Meal service size (persons)	<300	3.59±.51	3.63±.75	3.68±.72	3.29±.89	2.95±.73	4.20±.43
	300-<500	3.35±.52	3.24±.73	3.30±.81	3.07±.85	2.74±.88	4.18±.42
	500-<1000	3.32±.47	3.20±.64	3.36±.62	3.03±.66	2.65±.75	4.15±.55
	≥1000	3.38±.54	3.30±.75	3.38±.70	3.04±.83	2.66±.83	4.27±.42
	F(p)	1.943(.124)	2.502(.060)	1.720(.164)	.808(.491)	1.034(.379)	.748(.525)
Number of cooking workers	1-<5 'a'	3.50±.51	3.45±.73	3.54±.79	3.23±.87	2.89±.73	4.18±.44
	5-<10 'b'	3.32±.50	3.23±.70	3.35±.63	3.03±.73	2.58±.81	4.19±.50
	≥10 'c'	3.39±.50	3.23±.59	3.31±.71	2.91±.69	2.95±.68	4.26±.46
	F(p)	2.370(.096)	1.938(.147)	1.671(.191)	1.874(.156)	4.127*(.018)	.215(.807)
	Scheffe					a,c>b	

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

<sup>1)</sup>5-point Likert Scale (1= little likely, 5= very likely)

&lt;Table 8&gt; Relationships between perception on school administrator's supports and job satisfaction

Sub-area	Perception of school administrator's support					Job satisfaction					
	Emotional support	Evaluative support	Instrumental support	Informational support	Total support	Job itself	Interpersonal relationship	Job environment	Performance rating & welfare benefits	Work performance	Total satisfaction
Evaluative support		.731**									
Instrumental support	.822**		.756**								
Informational support	.696**	.771**	.757**								
Total support	.936**	.843**	.957**	.821**							
Job itself	.655**	.541**	.678**	.524**	.692**						
Interpersonal relationship	.732**	.594**	.739**	.570**	.762**	.779**					
Job environment	.480**	.433**	.569**	.406**	.547**	.570**	.576**				
Performance rating & welfare benefits	.475**	.513**	.628**	.503**	.592**	.590**	.618**	.566**			
Work performance	.249**	.167*	.153*	.171*	.207**	.203**	.173*	.114	.030		
Total satisfaction	.709**	.621**	.763**	.602**	.771**	.880**	.867**	.734**	.799**	.370**	

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01

영양교사의 직무만족도에 관한 여러 선행연구결과(Kim 2014; Lee 2010; Oh 2009)를 비교한 결과, 연령, 최종학력, 경력에 따라 직무만족도가 차이가 나는 것으로 생각된다. Lee(2010)는 경력 20년 이상인 경우가 직무만족도가 가장 높았다고 보고하였고, Kim(2014)도 6-10년 경력일 경우 직무만족도가 높았고 근무경력 짧은 경우가 만족도가 가장 낮았다고 보고하여, 본 연구결과와 유사한 결과를 보였다. 결혼 유무에 따라서는 기혼인 경우가 직무만족도가 높다고 보고하여 본 연구결과와 상이하였다(Lee 2010). 근무경력이 오래된 경우, 오랜 기간 영양업무에 종사하여 업무의 파악과 숙련도가 높아 영양교사의 업무수행이 용이하고, 조리종사원의 관리나 학교관리자와의 관계도 주도적으로 대응할 수 있어 직무만족도가 높다고 생각된다. 또한, 결혼 유무에 대해서는 상반된 조사결과를 보이는데, 본 연구조사의 미혼인 경우는 업무시간이 일정하여 업무 외 시간의 이용가능으로 만족도가 높았다고 생각되며, 선행연구(Lee 2010)에서 기혼인 경우의 높은 만족도는 직업의 희소성과 안정성 등이 원인인 것으로 생각된다.

## 2) 직무 환경에 따른 직무만족도

조사 대상자의 고용특성에 따른 직무만족도 분석<Table 7>에 따르면, 고용형태에 따라 총점(p<.001), 직무자체(p<.05), 인간관계(p<.001), 인사사고 및 복리후생제도(p<.001)에 대하여 직무만족도가 통계적으로 유의한 차이를 보였고, 영양교사의 직무만족도가 가장 높았다. Scheffe의 사후검증에서는 총점, 직무자체, 인사사고 및 복리후생제도의 경우에는 영양사보다 영양교사, 기간제 교사의 직무만족도가 유의미하게 높게 나타났고, 인간관계에 대해서는 영양사, 기간제 교사보다 영양교사의 직무만족도가 유의미하게 높게 나타났다. 학교급식 영양사의 직무만족도에 관해 고용 형태별로는 임금

만족, 후생복지만족, 인사사고부문에서 영양교사가 영양사보다 높은 직무만족도를 보였다. 이는 일반적으로 영양사의 임금과 복리후생 수준이 영양교사보다 낮아 직무만족도에 영향을 미치는 것이라 생각되며 이에 대한 개선이 필요하다(Sung 2008)

조사 대상자가 근무하는 학교특성에 따른 직무만족도의 분석 결과<Table 7>, 학교위치에 따라서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 하지만, 학교형태에 따라 직무자체에 대한 직무만족도에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데(p<.05), 초등학교가 3.35점, 중학교가 3.15점, 고등학교가 3.23점, 기타가 4.03점으로 기타형태 학교의 영양(교)사의 만족도가 가장 높게 나타났다. Scheffe의 사후검증 결과에서도 중학교, 고등학교보다 기타 집단(병설유치원, 특수학교)의 만족도가 유의미하게 높았다. 급식의 관리형태에 따라서는 총점, 인간관계, 인사사고 및 복리후생제도에 대한 직무만족도에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데(p<.05), 모두 '단독'보다 '공동'인 집단의 만족도가 더 높은 것으로 나타났다.

조사 대상자의 급식소 특성에 따른 직무만족도의 분석 결과<Table 7>, 배식유형, 하루 제공 식사 수, 한 끼 당 급식비, 급식인원수에 따라서는 영양(교)사의 직무만족도에서 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 조리종사원 수에 따라서는 인사사고 및 복리후생제도에 대한 영양(교)사의 직무만족도에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데(p<.05), 조리종사원의 수가 1-5명 미만인 2.89점, 5-10명 미만인 2.58점, 10명 이상이 2.95점으로 조리종사원 수가 5-10명 미만인 집단보다 1-5명 미만, 10명 이상인 집단의 만족도가 더 높게 나타났다. Scheffe의 사후검증 결과에서도 조리종사원 수가 5-10명 미만인 집단보다 1-5명 미만, 10명 이상인 집단의 만족도가 유의미하게 높게 나타났다. 이와 같은 결과는 Shin (2009b)의 연구에서도 조리종사원 수가 5명 미만일 경우 직

만족도가 가장 높았으며, 11명이상이 다음이었고 마지막으로 6-10명 순이었다고 보고하여 본 연구의 결과와 일치하였다.

#### 5. 학교관리자의 지원에 대한 인식과 직무만족도

조사 대상자의 학교관리자의 지원에 대한 인식과 직무만족도의 분석 결과<Table 8>, 통계적으로 유의하게 상관관계가 높은 것으로 조사되었다( $r = .771, p < .01$ ). 학교관리자의 지원에 대한 인식과 직무만족도의 분야별 상관관계는 인간관계( $r = .762, p < .01$ ), 직무자체( $r = .692, p < .01$ ), 인사고과 및 복리후생제도( $r = .592, p < .01$ ), 직무환경( $r = .547, p < .01$ ), 업무수행( $r = .207, p < .01$ ) 순으로 유의미한 상관관계를 나타내었다. 또한, 직무만족도를 학교관리자의 지원에 대한 인식별로 살펴보면 도구적 지원인식( $r = .763, p < .01$ ), 정서적 지원인식( $r = .709, p < .01$ ), 평가적 지원인식( $r = .621, p < .01$ ), 정보적 지원인식( $r = .602, p < .01$ ) 순으로 상관정도가 높았다. 특수학급 교사에 대한 학교관리자의 지원에 대한 인식 정도와 교사의 직무만족도간의 상관관계 조사에서도 교사의 직무만족도와 관리자의 지원인식 정도와의 상관관계는 높게 나타났으며(Kang 2002), Shin(2009a)의 초등 방과후학교 보육교사의 직무만족도와 학교관리자의 지원에 대한 인식에 대한 연구에서도 교사의 직무만족도는 지원인식과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한, 학교관리자의 지원에 대한 인식과 보건교사의 직무만족도를 조사한 연구에서도 상관관계가 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다(Oh 2012).

### IV. 요약 및 결론

본 연구에서는 경기도 영양(교)사의 학교관리자의 지원에 대한 인식과 직무만족도를 조사한 결과는 다음과 같다.

첫째, 학교관리자의 지원에 대한 인식은 연령에 따라 총점, 정서적 지원, 평가적 지원, 도구적 지원, 정보적 지원 모두에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데 모두 연령이 높을수록 점수가 높았다. 최종학력에 따라 총점, 정서적 지원 인식, 도구적 지원인식에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p < .05$ ). 근무경력에 따라서는 총점( $p < .05$ ), 평가적 지원 인식( $p < .01$ ), 도구적 지원인식( $p < .05$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 보여, 근무경력이 20년 미만인 집단보다 20년 이상인 집단의 점수가 더 높았다. 고용형태에 따라 총점, 정서적 지원인식, 도구적 지원인식에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 학교형태에 따라 총점( $p < .05$ ), 평가적 지원인식( $p < .05$ ), 도구적 지원인식( $p < .01$ ), 정보적 지원인식( $p < .05$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 보였고, 모두 기타 집단의 점수가 가장 높았다. 급식인원수에 따라 총점, 정서적 지원 인식, 평가적 지원인식, 도구적 지원인식, 정보적 지원인식 모두에서 통계적으로 유의한 차이를 보였고( $p < .05$ ), 급식인원수가 300명 미만인 집단의 점수가 더 높았다. Scheffe의

사후검증 결과 총점, 정서적 지원인식, 평가적 지원인식, 도구적 지원인식, 정보적 지원인식 모두 급식인원수가 300-500명 미만인 집단보다 300명 미만인 집단의 지원인식 정도가 유의미하게 높게 나타났다.

둘째, 영양(교)사의 직무 만족도는 연령에 따라 총점, 직무 자체, 인간관계, 직무환경, 인사고과 및 복리후생제도에서 통계적으로 유의한 차이를 보여 연령이 높을수록 만족도가 높았다. 최종학력에 따라서는 총점( $p < .05$ ), 인사고과 및 복리후생제도( $p < .001$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 모두 학력이 낮을수록 만족도가 높았다. 또한, 근무경력이 20년 미만인 집단보다 20년 이상인 집단의 만족도가 더 높게, 기혼자보다 미혼자의 만족도가 더 높게 나타났다. 고용형태에 따라 총점( $p < .05$ ), 직무자체( $p < .05$ ), 인간관계( $p < .001$ ), 인사고과 및 복리후생제도( $p < .001$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 영양교사의 만족도가 가장 높았다. 학교형태에 따라 초등학교가 3.35점, 중학교가 3.15점, 고등학교가 3.23점, 기타가 4.03점으로 기타 집단의 만족도가 가장 높았다. 관리형태에 따라서는 총점, 인간관계, 인사고과 및 복리후생제도에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데( $p < .05$ ), 단독보다 공동인 집단의 만족도가 더 높았다. 또한, 조리종사원수에 따라 1-5명 미만이 2.89점, 5-10명 미만이 2.58점, 10명 이상이 2.95점으로 조리종사원 수가 5-10명 미만인 집단보다 1-5명 미만, 10명 이상인 집단의 만족도가 더 높게 나타났다.

본 연구결과에 따르면 영양(교)사가 인식한 학교관리자의 지원에 대한 인식과 직무만족도는 정적인 상관관계를 보였다. 이는 학교관리자의 지원에 대한 인식이 영양(교)사의 직무만족도와 밀접한 관련이 있으며, 영양(교)사의 직무만족도는 학교관리자의 지원에 대한 인식이 높으면 직무만족도 또한 높음을 알 수 있다. 학교관리자가 수업이나 급식운영에 있어서 건설적인 피드백과 효과적인 수업이나 급식운영을 구성하는 것에 대한 명확한 지침과 같은 지속적인 평가적 지원을 제공하고, 영양(교)사의 업무량에 비해 상대적으로 만족도가 낮은 인사고과 및 복리후생제도, 직무환경에 좀 더 관심을 기울여 준다면 영양(교)사의 급식 계획의 결정 및 발전에 영향을 주어 학교 급식의 질을 높일 수 있으리라 사료된다.

### References

- Bu YJ. 2007. School foodservice managers' job satisfaction of organizational culture and commitment in Jeju. Master's degree thesis, Jeju University, Jeju, Korea, pp 50-60
- Chin JH. 2011. A study on role conflict, self-efficacy, job satisfaction and job involvement perceived by nutrition teachers and dietitians at school: Focusing on Incheon Metropolitan City. Doctoral degree thesis, Inha University, Inchoen, Korea, pp 69-75

- House JS. 1981. *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Hwang HY. 2005. A study on school administrator's roles for the inclusion of general elementary schools in Korea. Master's degree thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea, pp 5-7
- Jeong SY. 2007. A survey on the job satisfaction of dietitians in school foodservice. Master's degree thesis, Myongji University, Seoul, Korea, pp 58-59
- Kang YG. 2002. The correlation between school administrator support and special class teachers' job satisfaction: a focus on special classes nationwide. Master's degree thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea, pp 47-48
- Kim MA. 2009. Study on the performance and importance of nutrition teacher by the administrators of school foodservice in Jeonbuk area. Master's degree thesis, Chonbuk National University, Jeonju, Korea, pp 27-84
- Kim SH. 2014. Nutrition teachers' job satisfaction in Gangwon province. Master's degree thesis, Korea National University of Education, Korea, pp 75-83
- Ko HS. 2002. The study on job satisfaction of dietitians in school foodservices: focus on Daejeon and Chungnam of dietitians in school foodservices. Master's degree thesis, Kongju National University, Gongju, Korea, pp 23-42
- Lee JH. 2010. A study on job satisfaction and job perception of Nutrition teachers. Master's degree thesis, Chonju National University of Education, Korea, pp 70-74
- Littrell PC, Billingsley BS, Cross LH. 1994. The effects of principal support on special and general educators' stress, job satisfaction, school commitment, health, and intent to stay in teaching. *Remedial Spec. Educ.*, 15(5):297-310
- Ministry of Education & Human Resources Development. 2010. *Laws for School Feeding*
- Ministry of Education, Science and Technology. 2015. *Guideline of health and food service in school*
- Oh HM. 2012. Correlations between school administrator's support and school health teacher's job satisfaction. Master's degree thesis, Chonnam National University, Gwangju, Korea, pp 26-28
- Oh MR. 2009. Job analysis and degree of job satisfaction of nutritionists (nutrition teachers) according to general characteristics and working environment in Busan. Master's degree thesis, Kosin University, Korea, pp 60-63
- Oh YS. 2000. The influence of school administrator's instructional leadership behavior upon physical education teacher's role performance. Master's degree thesis, Dankook University. Seoul, Korea, pp 40-46
- Park NK. 2006. A study on the reality and recognition of nutrition education of nutritionists who are in charge of meals in school Gyeonggi-do. Master's degree thesis, Ewha Women's University, Seoul, Korea, pp 14-15
- Shin NY. 2009a. The correlation between school administrator support and job satisfaction of elementary after-school educare teachers. Master's degree thesis, Sookmyung Women's University, Seoul, Korea, pp 5-7
- Shin WM. 2009b. Factors influencing job satisfaction of dietitians (nutrition teachers) of school food service in Daejeon Chungnam Province. Master's degree thesis, Chungnam University, Daejeon, Korea, pp 12-15
- Statistics Korea. 2015. *e-Index Korea*
- Sung KH. 2008. A Comparison and analysis of job satisfaction between regularly and irregularly employed school foodservice dietitians: based in select areas of Gyeongsangnam-do. Master's degree thesis, Kyungnam University, Changwon, Korea, pp 37-53

---

Received May 24, 2016; revised July 4, 2016; revised July 27, 2016; revised August 17, 2016; revised August 30, 2016; revised September 1, 2016; accepted September 5, 2016