

경기 일부지역 영양교사의 직무만족도, 업무수행도와 만족도, 업무수행을 위한 지식·기술의 요구도 및 자기평가

임재연 · 김경원[†]

서울여자대학교 자연과학대학 식품영양학과

Job Satisfaction, Work Performance, Work Satisfaction, Perceived Needs and Self-Evaluation of Knowledge and Skills of Nutrition Teachers in Gyeonggi Area

Jae Yeon Lim, Kyung Won Kim[†]

Department of Food & Nutrition, College of Natural Sciences, Seoul Women's University, Seoul, Korea

Abstract

The purpose of the study was to examine job satisfaction, work performance, work satisfaction, perceived needs and self-evaluation of knowledge and skills of nutrition teachers. Survey questionnaire was administered to 106 nutrition teachers in schools of Gyeonggi area. Subjects were categorized into high- or low-job satisfaction group, and study variables were examined by job satisfaction group. Overall job satisfaction was high, with a mean score of 14.9 out of 20. High-job satisfaction group had more favorable perception regarding human relations and workplace atmosphere compared to the counterparts ($p < 0.001$). Work performance, examined by 12 items, was not significantly different between the two groups. However, satisfaction regarding specific work of nutrition teachers was significantly different by job satisfaction ($p < 0.001$). High-job satisfaction group responded that they had more knowledge and skills in areas such as food purchase management, food sanitation and safety management, equipment and facility management, nutrition education, nutrition counseling ($p < 0.01$), and general management & marketing ($p < 0.05$). High-job satisfaction group also indicated that nutrition teachers need to have more knowledge and skills than the counterparts, regarding food purchase management ($p < 0.001$), nutrition education ($p < 0.01$), nutrition counseling, general management and marketing, and teaching practices ($p < 0.05$). In addition, study results showed significant positive correlations among study variables. This study suggested that job satisfaction of nutrition teachers might be increased by having favorable human relations and workplace atmosphere, increasing satisfaction with specific work of nutrition teachers, and by increasing the knowledge and skills required for the work of nutrition teachers. (*Korean J Community Nutr* 19(1) : 60~70, 2014)

KEY WORDS : nutrition teachers · job satisfaction · work performance · work satisfaction · self-evaluation

접수일: 2014년 1월 23일 접수

수정일: 2014년 2월 17일 수정

채택일: 2014년 2월 17일 채택

*This work was supported by a special research grant from Seoul Women's University(2013).

[†]**Corresponding author:** Kyung Won Kim, Department of Food & Nutrition, College of Natural Sciences, Seoul Women's University, 621 Hwarangro, Nowon-gu, Seoul 139-774, Korea
Tel: (02) 970-5647, Fax: (02) 976-4049
E-mail: kwkim@swu.ac.kr

This is an Open-Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

서론

어린이와 청소년기는 성장발달이 왕성하고 식습관과 생활 습관이 형성되는 주요한 시기이다. 어린이와 청소년의 식행동 문제는 편식, 채소의 섭취 저조, 아침결식, 불규칙적인 식사, 나트륨과 당 또는 지방 함량이 높은 간식의 빈번한 섭취 등으로 매우 다양하게 나타나고 있다(Choi 등 2008; Na 등 2010; Ministry of Health & Welfare · Korea Centers for Disease Control & Prevention 2012). 학생 건강관리와 올바른 식습관 형성을 위해 양질의 학교급식을 제공해야 할 뿐 아니라 체계적인 영양교육이 요구되며, 이러한 요구를 반영하여 2006년부터 영양교사 제도가 본격적으로 시

행되었다. 2007년부터 영양교사가 학교 현장에 배치되었고 2012년 현재 전국 초·중·고·특수학교 11,520개교에서 100% 급식이 실시됨과 동시에 영양교사 4,811명, 학교 회계직 및 기타 4,879명, 총 9,690명의 영양(교)사가 학생 건강을 책임지고 있다(Ministry of Education 2013).

영양교사는 학교급식과 영양교육을 모두 담당하고 있다. 이런 방대한 업무를 소명감을 가지고 체계적으로 하기 위해서 영양교사들이 직무를 수행함에 있어 만족도를 높이는 것이 필요하다. 영양교사의 근무여건이 질적으로 향상되고 급식 생산성을 통한 효율화가 극대화되면 영양교사는 직무에 대해 긍지를 갖게 되고 직무 만족도가 증가될 것이다. 이러한 만족도 상승은 직접적으로 학생들에게 양질의 급식을 제공하게 되므로 영양사의 직무만족도나 이와 관련된 요인에 대한 연구는 매우 중요하다(Choo 등 2006).

영양교사 제도가 실시됨에 따라 학교의 영양(교)사를 대상으로 직무만족도에 관한 연구가 수행되고 있다. 광주·전남 지역의 영양교사(Park 2008)를 대상으로 직무만족도와 직무수행도, 서울지역 초등학교 영양교사의 직무만족도(Hwang 2009), 경기도 지역에서 특수학교 영양교사의 직무만족도(Park & Lee 2011), 대전·충남지역 영양교사를 대상으로 업무별 만족도(Shin 등 2009), 경북지역 영양교사 대상 영양상담 수행도와 직무만족도와의 관련성(Lee 등 2010) 등 다수의 연구가 수행되었으며, 연구 내용으로는 학교 영양교사의 직무만족도나 직무수행도에 관한 것이 주를 이루었다. 이외에 영양교사의 세부적인 업무의 수행도와 중요도, 직무만족도간의 관련성(Kim & Khil 2012), 직무만족도와 관련된 요인(Shin 등 2009)에 관한 연구가 일부 진행되었으나 아직은 미흡한 실정이다.

이에 본 연구에서는 경기 지역의 영양교사를 대상으로 직무만족도, 구체적인 업무수행도와 업무만족도, 업무수행을 위한 지식·기술의 요구도, 영양교사 본인이 평가하는 자신의 업무관련 지식·기술 수준(자기평가)을 알아보고, 직무만족도와 다른 변수간 관련성을 알아보고자 하였다. 이를 통해 영양교사의 직무만족도를 높이고 학교급식의 질적 향상과 영양관리를 위한 기초 자료를 제공하고자 하였다.

연구대상 및 방법

1. 연구 대상 및 자료 수집

본 연구의 대상자는 경기도 일부 지역의 학교에 근무하는 영양교사들로서 모두 여성들이었다. 영양교사 연수에 참여한 영양교사들에게 연구 목적을 설명하고 설문지를 배포하여 자기기입(self-report)의 방법으로 응답하게 하였다. 총

113명을 대상으로 2011년 8월에 설문조사를 실시하였으며, 이 중 응답이 불충분한 8부를 제외하고 106명의 설문 자료를 통계분석에 이용하였다(93.8%).

2. 조사 내용 및 방법

본 연구에서 사용된 설문지는 선행연구(Park 2002; Cha & Seo 2006; Shin 등 2009; Yi & Lee 2009)의 설문내용을 참조하고 재구성하여 사용하였다. 설문지에는 영양교사의 일반사항, 근무현황, 영양교사로서의 직무만족도, 인간관계와 직장 분위기에 대한 인식, 영양교사의 구체적 업무수행도와 각 업무에 대한 만족도, 영양교사의 업무수행을 위한 구체적인 지식·기술의 요구도와 본인이 평가하는 영양교사 업무의 지식·기술 수준(자기평가)을 조사하는 문항으로 구성하였다.

일반사항은 성별, 연령, 학력, 학교급식 관련 업무의 종사기간 등 6문항으로 알아보았다. 근무현황은 근무지역, 근무하는 학교 형태(초등, 중, 고등학교), 근무하기 원하는 학교 형태, 하루의 급식 학생 수, 배식장소 등 5문항으로 구성하였다. 영양교사로서의 직무만족도는 직무의 흥미 정도, 업무성취감, 직무에 대한 자부심, 직무 전반에 관한 만족도 등 4문항으로 구성하였고(Park 2002; Cha & Seo 2006), 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)로 평가하였다(Cronbach's $\alpha = 0.85$). 인간관계와 직장 분위기에 대한 인식은 상사(교장·교감 선생님)의 공정성, 상사의 경청 정도, 영양교사에 대한 신뢰도, 업무능력 인정 정도, 리더십, 부서간 의사소통, 동료들의 공동체 의식, 교내 직원간 신뢰 등 9문항으로 구성하였고(Park 2002), ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)로 측정하였다(Cronbach's $\alpha = 0.91$).

영양교사의 구체적 업무수행도는 영양교사가 수행하는 구체적인 업무의 수행 정도를 의미하며, 영양활동 영역(3문항)과 급식관리 영역(9문항)으로 구성하였고(Shin 등 2009), 각 업무를 한 달에 몇 회 실시하는지 기록하게 하였다. 영양활동 영역에는 식생활 지도, 영양교육, 영양상담에 관한 업무가 해당되었고, 급식관리 영역에는 식단관리, 식재료 구매 및 보관관리, 조리작업 및 배식관리, 퇴식 및 식기관리, 급식시설 및 기기관리, 위생관리, 인력관리, 급식경영, 기타 업무로 구성하였다(Shin 등 2009). 영양교사의 구체적 업무만족도는 영양교사가 수행하는 위에 제시된 구체적 업무에 대해 ‘전혀 만족하지 않음’(1점)에서 ‘매우 만족함’(5점)으로 측정하였다(Cronbach's $\alpha = 0.90$).

영양교사 업무수행을 위한 지식·기술의 요구도는 영양교사의 각 업무에 대하여 지식·기술이 얼마나 필요하다고 인

식하는지 알아보기 위한 것으로, 영양 및 식단관리, 구매관리, 급식생산관리, 시설 및 기기관리, 식품위생 및 안전관리, 재무관리, 인적자원관리, 일반 경영 및 마케팅, 영양교육, 영양상담, 교수실무의 11문항으로 구성하였고(Yi & Lee 2009), 각 문항에 대해 ‘전혀 필요하지 않음’(1점)에서 ‘매우 필요함’(5점)으로 측정하였다(Cronbach's $\alpha = 0.85$). 영양교사 업무수행을 위한 지식 · 기술 수준의 자기평가는 업무수행을 위한 지식 · 기술의 요구도에서 조사한 설문 항목(11문항)과 동일하게 구성하였고, ‘매우 부족하게 알고 있음’(1점)에서 ‘매우 충분하게 알고 있음’(5점)으로 측정하였다(Cronbach's $\alpha = 0.90$). 본 연구에서 조사한 변수들의 Cronbach's α 값은 제시한 바와 같이 변수에 따라 0.85~0.90 정도로 높았다.

3. 통계분석

수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 영양교사로서의 직무만족도, 인간관계와 직장분위기에 대한 인식, 영양교사의 구체적 업무수행정도과 업무만족도, 영양교사 직무수행을 위한 지식 · 기술의 요구도, 영양교사의 지식 · 기술 수준의 자기평가는 기술통계 분석을 통해 빈도, 백분율, 평균 등을 구하였다.

영양교사로서의 직무만족도에 따라 영양교사의 업무수행도와 업무만족도, 직무수행을 위한 지식 · 기술의 요구도 등 변수에 어떤 차이가 있는지 알아보기 위해 직무만족도 총점의 평균(약 15점)에 근거하여 직무만족도의 총점이 15점 이하인 군(직무만족도가 낮은 군)과 16점 이상인 군(직무만족도가 높은 군)으로 구분하였다. 직무만족도 수준의 두 집단 영양교사의 업무수행도와 업무만족도, 업무수행을 위한 지식 · 기술의 요구도 등 변수의 차이는 독립표본 t-test로 알아보았고, 변수간 관련성은 Pearson의 상관분석으로 알아보았다. 모든 유의성 검증은 $\alpha = 0.05$ 수준에서 실시하였다.

결 과

1. 일반사항

영양교사 대상자의 66%는 36~40세에 속하였고 82.1%는 기혼자이었다. 대상자 중 79.2%는 4년제 대학을 졸업하였고 17.0%는 대학원 재학 이상의 학력이었다(Table 1). 대상자의 70.8%는 도시에서 근무하였고 80.2%는 초등학교에 재직 중이었으며, 이보다 더 많은 88.7%가 초등학교에서 근무하기를 희망하였다. 급식형태를 살펴보면 교실급식이 47.2%, 식당급식 39.6%, 교실과 식당급식 병행 13.2%로 나타났다. 대상자의 상당수(69.8%)는 학교급식

Table 1. General characteristics of the subjects engaged in foodservice

Characteristics	N	(%)
Age (years)		
≤ 35	17	(16.0)
36 – 40	70	(66.0)
> 40	19	(18.0)
Marital status		
Married	87	(82.1)
Single	19	(17.9)
Education level		
Technical college	4	(3.8)
Bachelor's degree	84	(79.2)
Graduate school or above	18	(17.0)
Working areas		
City	75	(70.8)
County	7	(6.6)
Town	24	(22.6)
Working place		
Elementary school	85	(80.2)
Middle school	13	(12.3)
High school	8	(7.5)
Desirable school type		
Elementary school	94	(88.7)
Middle school	12	(11.3)
High school	0	(0.0)
Dining area of school meals		
Classroom	50	(47.2)
Dining room	42	(39.6)
Classroom + Dining room	14	(13.2)
Working experience of school meal service (years)		
≤ 10	19	(17.9)
11 – 15	74	(69.8)
> 15	13	(12.3)
Number of students having school meals per day		
≤ 500	19	(17.9)
501 – 1,000	41	(38.7)
1,001 – 1,500	42	(39.6)
> 1,500	4	(3.8)
Total	106	(100.0)

관련 업무를 11~15년간 하였다. 대상자들이 하루에 제공하는 급식 인원수는 1,001~1,500명(39.6%), 501~1,000명(38.7%), 500명 이하(17.9%), 1,500명 초과(3.8%)의 순이었다(Table 1).

2. 직무만족도, 인간관계와 직장분위기에 대한 인식

영양교사로서의 직무만족도(4문항)의 총점(가능 점수: 4점~20점)은 평균 14.9점으로 직무만족도가 높은 편이었다(Table 2). 이 중 ‘업무 달성시 성취감을 느낀다’(평균 3.9점), ‘나의 직무에 자부심을 느낀다’(평균 3.8점)에서 만족도가 높았고, ‘현재 하는 직무에 전반적으로 만족한다’는 평균 3.5점으로 나타났다. 앞서 서술한 것처럼 직무만족도 총점의 평균에 근거하여 직무만족도가 높은 군(평균 16점 이상), 낮은 군(평균 15점 이하)으로 대상자를 구분하였다.

대상자들의 인간관계와 직장분위기에 대한 인식(9문항)의 총점은 평균 34.3점(가능점수: 9점~45점)으로 비교적 좋은 편이었다(Table 3). 특히 ‘상사(교장·교감 선생님)와의 관계가 원만하다’, ‘교장·교감 선생님께서 영양교사(나)에 대한 신뢰도가 좋다’는 각각 평균 4.1점(가능 점수: 1점~5점), ‘교장·교감 선생님께서는 영양교사(나)의 업무능력을 인정해준다’는 평균 4.0점으로 높았다. 이에 비해 ‘교

장·교감 선생님의 리더십은 민주적이다’, ‘교장·교감 선생님께서는 영양교사(나)에게 공정하다’, ‘동료들은 공동체 의식이 강하다’ 문항의 경우 각각 평균 3.6점으로 다른 문항보다 다소 낮았다.

영양사로서의 직무만족도에 따른 두 구간 인간관계와 직장분위기에 대한 인식을 비교한 결과(Table 3), 직무만족도가 높은 군은 낮은 군에 비해 교장·교감 선생님의 공정성에 대한 인식(직무만족도가 높은 군: 평균 4.0점, 낮은 군: 3.2점), 교장·교감 선생님 리더십의 민주성(군별 평균 4.0점 vs. 3.3점), 동료들의 공동체 인식(군별 평균 3.9점 vs. 3.2점) 등 조사한 모든 문항에서 점수가 유의적으로 높았다($p < 0.001$). 또한 인간관계와 직장분위기의 총점에서 직무만족도가 높은 군은 평균 37.0점으로 직무만족도가 낮은 군(평균 31.9점)보다 유의적으로 높았다($p < 0.001$).

3. 영양교사의 구체적 업무수행도와 업무만족도

영양교사의 구체적 업무수행도, 직무만족도에 따른 업무수행도의 차이를 Table 4에 제시하였다. 영양활동 영역(3문항)과 급식관리 영역(9문항)에 대해 한 달에 몇 번 수행하는지 조사한 결과, ‘조리작업 및 배식관리’(평균 18.7회/월), ‘위생관리’(18.4회/월), ‘퇴식 및 식기관리’(17.6회/월), ‘인력관리’(17.0회/월)의 순으로 나타났다. 이외에 ‘급식시설 및 기기관리’와 ‘급식경영’은 각각 한 달에 16.9회와 16.5회로, ‘식재료 구매 및 보관관리’ 14.8회, ‘식생활 지도’ 12.9회 등이었다. 이에 비해 영양활동 영역에 해당하는 3문항 중 2문항인 ‘영양교육’과 ‘영양상담’은 각각 한 달에 2.5회, 1.6회로 매우 낮게 수행되었다.

Table 2. Job satisfaction of nutrition teachers

Variables	Mean ± SD
1. I am interested in my job ¹⁾ .	3.6 ± 0.8
2. I feel a sense of accomplishment when I work as a nutrition teacher.	3.9 ± 0.7
3. I have a pride in my job.	3.8 ± 0.7
4. I am satisfied with my job as a whole.	3.5 ± 0.7
Total score ²⁾	14.9 ± 2.3

1) Each item was measured using a 5-point scale ranging from 'strongly disagree' (1) to 'strongly agree' (5).
 2) Possible score range: 4 – 20. Total score was calculated as a summated score of 4 items.

Table 3. Nutrition teachers' perception regarding human relations and workplace atmosphere

Variables	Total (n = 106)	Job satisfaction	
		Low (n = 57)	High (n = 49)
1. The principal and the assistant principal are fair to me ¹⁾ .	3.6 ± 1.0 ²⁾	3.2 ± 0.9	4.0 ± 0.9***
2. The principal and the assistant principal listen to others' opinion carefully.	3.9 ± 0.8	3.6 ± 0.8	4.2 ± 0.7***
3. The principal and the assistant principal trust me.	4.1 ± 0.7	3.9 ± 0.6	4.3 ± 0.6***
4. The principal and the assistant principal recognize my job ability.	4.0 ± 0.7	3.8 ± 0.6	4.2 ± 0.7***
5. The principal and the assistant principal's leadership is entirely democratic.	3.6 ± 1.0	3.3 ± 0.9	4.0 ± 0.8***
6. The relationship between my boss (the principal, the assistant principal) and me is good.	4.1 ± 0.7	3.9 ± 0.6	4.4 ± 0.6***
7. I communicate well with members of other divisions at school.	3.8 ± 0.7	3.6 ± 0.6	4.0 ± 0.7***
8. The coworkers at school have a good sense of community.	3.6 ± 0.8	3.2 ± 0.6	3.9 ± 0.8***
9. The coworkers at school trust each other.	3.7 ± 0.7	3.5 ± 0.6	4.0 ± 0.7***
Total score ³⁾	34.3 ± 5.4	31.9 ± 4.5	37.0 ± 5.0***

1) Each item was measured using a 5-point scale ranging from 'strongly disagree' (1) to 'strongly agree' (5).
 2) Mean ± SD
 3) Possible score range: 9 – 45. Total score was calculated as a summated score of 9 items. Higher score indicates that subjects have more favorable perception regarding human relations and workplace atmosphere.
 ***: $p < 0.001$ by t-test between groups categorized by job satisfaction level

영양교사로서의 직무만족도가 높은 군과 낮은 군간 구체적인 업무수행도의 차이를 살펴본 결과, 직무만족도가 높은 군은 그렇지 않은 군보다 ‘식재료 구매 및 보관관리’, ‘식생활 지도’, ‘식단관리’, ‘급식시설 및 기기관리’, ‘영양교육’ 등은 구체적인 업무수행도의 빈도가 낮았으나 두 군간 업무수행도에서 유의적인 차이를 보이지 않았다. 이 외의 항목에서도 영양교사의 직무만족도에 따라 두 군간 구체적인 업무수행도에 차이를 보이지 않았다.

대상자들의 구체적인 업무만족도 결과는 Table 5와 같

다. ‘식재료 구매 및 보관관리’는 평균 3.9점(가능 점수: 1점~5점), ‘위생관리’, ‘조리작업 및 배식관리’, ‘식단관리’는 각각 3.8점, ‘인력관리’와 ‘급식경영’은 각각 3.7점, ‘퇴식 및 식기관리’, ‘급식시설 및 기기관리’는 3.6점으로 급식관리 영역의 만족도는 ‘보통’과 ‘만족’ 사이로 나타났다. 반면 ‘식생활 지도’는 평균 3.3점, ‘영양교육’은 3.0점, ‘영양상담’은 2.7점으로 영양활동 영역의 만족도는 비교적 낮은 편이었다.

영양교사로서의 직무만족도에 따른 두 군간 영양교사의 구체적인 업무만족도를 비교한 결과(Table 5), 직무만족도가 높

Table 4. Work performance of nutrition teachers

Variables	Total (n = 106)	Job satisfaction	
		Low (n = 57)	High (n = 49)
1. Dietary guidance	12.9 ± 8.7 ¹⁾	13.7 ± 8.0	12.0 ± 9.5
2. Nutrition education	2.5 ± 4.3	2.8 ± 4.6	2.2 ± 3.9
3. Nutrition counseling	1.6 ± 3.6	1.8 ± 3.9	1.5 ± 3.1
4. Menu management	11.1 ± 8.9	11.8 ± 8.9	10.4 ± 8.9
5. Food purchase and storage management	14.8 ± 8.1	15.7 ± 7.9	13.7 ± 8.4
6. Cooking and Food distribution management	18.7 ± 5.3	18.0 ± 6.0	19.4 ± 4.5
7. Clearing a table and tableware management	17.6 ± 6.7	17.1 ± 7.2	18.1 ± 6.2
8. Foodservice facility and equipment management	16.9 ± 6.9	17.6 ± 6.3	16.2 ± 7.5
9. Sanitation management	18.4 ± 5.7	17.7 ± 6.3	19.1 ± 5.1
10. Personnel management	17.0 ± 6.8	17.0 ± 6.8	17.1 ± 6.8
11. Foodservice management	16.5 ± 7.4	16.5 ± 7.3	16.5 ± 7.5
12. Others	11.5 ± 9.5	11.6 ± 9.7	11.4 ± 9.3

1) Mean ± SD, frequency of work performed per month

Table 5. Work satisfaction of nutrition teachers

Variables	Total (n = 106)	Job satisfaction	
		Low (n = 57)	High (n = 49)
1. Dietary guidance ¹⁾	3.3 ± 0.8 ²⁾	3.1 ± 0.7	3.6 ± 0.8***
2. Nutrition education	3.0 ± 0.8	2.8 ± 0.8	3.1 ± 0.8*
3. Nutrition counseling	2.7 ± 0.9	2.6 ± 0.8	2.9 ± 0.9
4. Menu management	3.8 ± 0.7	3.6 ± 0.6	4.0 ± 0.6***
5. Food purchase and storage management	3.9 ± 0.7	3.6 ± 0.6	4.2 ± 0.6***
6. Cooking and Food distribution management	3.8 ± 0.7	3.5 ± 0.6	4.1 ± 0.6***
7. Clearing a table and tableware management	3.6 ± 0.7	3.3 ± 0.7	4.0 ± 0.6***
8. Foodservice facility and equipment management	3.6 ± 0.9	3.2 ± 0.8	4.0 ± 0.7***
9. Sanitation management	3.8 ± 0.7	3.5 ± 0.7	4.1 ± 0.6***
10. Personnel management	3.7 ± 0.8	3.4 ± 0.8	4.1 ± 0.7***
11. Foodservice management	3.7 ± 0.7	2.9 ± 0.9	3.5 ± 0.8***
12. Others	3.2 ± 0.9	2.9 ± 0.9	3.5 ± 0.8***
Total score ³⁾	41.0 ± 7.1	37.7 ± 6.2	44.9 ± 6.1***

1) Each item was measured using a 5-point scale ranging from 'not satisfied at all' (1) to 'satisfied a lot' (5).

2) Mean ± SD

3) Possible score range: 12 – 60. Total score was calculated as a summated score of 12 items. Higher score indicates that subjects were more satisfied with each work.

*: p < 0.05, ***: p < 0.001 by t-test between groups categorized by job satisfaction level

은 군은 그렇지 않은 군보다 조사한 12문항 중 11문항에서 유의적으로 구체적인 업무의 만족도가 높았다. 즉 직무만족도가 높은 군은 ‘식생활 지도’, ‘식단관리’, ‘식재료 구매 및 보관관리’, ‘조리작업 및 배식관리’, ‘퇴식 및 식기관리’, ‘급식시설 및 기기관리’, ‘위생관리’, ‘인력관리’, ‘급식경영’, ‘기타 업무’(p < 0.001), ‘영양교육’(p < 0.05) 등 영양교사의 구체적인 업무에 대한 만족도가 유의적으로 높게 나타났다.

4. 영양교사 업무수행을 위한 지식 · 기술의 요구도, 지식 · 기술 수준의 자기평가

영양교사 업무수행을 위한 지식 · 기술의 요구도, 즉 필요성에 대한 인식의 총점은 평균 45.1점(가능 점수: 11점~55점)이었다(Table 6). 업무수행을 위한 지식 · 기술의 요구도 문항 중 ‘영양 및 식단관리’에 관한 지식 · 기술의 요구도가 평균 4.6점으로 가장 높았다. ‘식품위생 및 안전관리’와 ‘영양교육’은 각각 4.4점, ‘영양상담’과 ‘구매관리’는 각각 4.3점으로 높은 편이었다. 이에 비해 ‘시설 및 기기관리’ 3.8점, ‘일반 경영 및 마케팅’은 3.7점, ‘재무관리’에 관한 지식 · 기술의 요구도는 평균 3.6점으로 상대적으로 낮은 편이었다.

영양교사 직무만족도의 두 군간 업무수행을 위한 지식 · 기술 요구도의 차이를 알아본 결과(Table 6), 직무만족도가 높은 군은 그렇지 않은 군에 비해 업무수행을 위한 지식 · 기술의 요구도 총점(평균 46.8점 vs. 43.6점)이 유의적으로 더 높았다(p < 0.01). 직무만족도의 두 군간 업무수행을

위한 지식 · 기술의 요구도의 11문항 중 5문항에서 유의적인 차이를 보였으며, 직무만족도가 높은 군은 그렇지 않은 군보다 ‘구매관리’(p < 0.001), ‘영양교육’(p < 0.01), ‘일반 경영 및 마케팅’(p < 0.05), ‘영양상담’(p < 0.05), ‘교수실무’(p < 0.05)에 관한 지식 · 기술의 요구도, 즉 필요성에 대한 인식이 유의적으로 높게 나타났다.

영양교사 업무수행을 위한 지식 · 기술 수준 자기평가의 총점은 평균 38.6점(가능 점수: 11점~55점)이었다(Table 7). 업무수행을 위한 지식 · 기술 수준의 자기평가 문항 중 ‘식품위생 및 안전관리’가 평균 4.0점(가능 점수: 1점~5점), ‘영양 및 식단관리’와 ‘구매관리’가 각각 3.9점, ‘급식생산관리’ 3.8점, ‘인적자원관리’ 3.7점, ‘시설 및 기기관리’ 3.6점으로 다른 업무에 비해 본인이 인지하는 지식과 기술 수준이 높았다. 반면 ‘일반 경영 및 마케팅’은 평균 3.3점, ‘영양교육’ 3.2점, ‘영양상담’ 3.0점, ‘교수실무’ 2.9점으로 나타나서, 전반적으로 교사 업무에 새롭게 추가된 영양교육, 영양상담, 교수실무에 관한 지식과 기술 수준이 낮은 것으로 나타났다.

영양사로서의 직무만족도의 두 군간 업무수행을 위한 지식 · 기술 수준의 자기평가의 차이를 살펴보면(Table 7), 직무만족도가 높은 군은 그렇지 않은 군에 비해 업무수행을 위한 지식 · 기술 수준 자기평가의 총점(평균 40.9점 vs. 36.6점, 가능 점수: 11점~55점)이 유의적으로 높았다. 업무수행을 위한 지식 · 기술 수준 자기평가에 관한 11문항 중

Table 6. Perceived needs of knowledge and skills for nutrition teachers

Variables	Total (n = 106)	Job satisfaction	
		Low (n = 57)	High (n = 49)
1. Nutrition and menu management ¹⁾	4.6 ± 0.5 ²⁾	4.5 ± 0.5	4.6 ± 0.5
2. Food purchase management	4.3 ± 0.7	4.0 ± 0.7	4.5 ± 0.5***
3. Food production	4.2 ± 0.7	4.1 ± 0.6	4.3 ± 0.7
4. Equipment and facility management	3.8 ± 0.9	3.7 ± 0.9	3.9 ± 1.0
5. Food sanitation and safety management	4.4 ± 0.6	4.4 ± 0.6	4.5 ± 0.6
6. Financial management	3.6 ± 1.0	3.6 ± 1.1	3.7 ± 1.0
7. Personnel management	3.9 ± 1.0	3.7 ± 1.1	4.0 ± 0.9
8. General management and marketing	3.7 ± 1.0	3.5 ± 1.1	3.9 ± 0.9*
9. Nutrition education	4.4 ± 0.6	4.3 ± 0.6	4.6 ± 0.6**
10. Nutrition counseling	4.3 ± 0.6	4.2 ± 0.6	4.5 ± 0.6*
11. Teaching practices	4.1 ± 0.7	4.0 ± 0.8	4.3 ± 0.5*
Total score ³⁾	45.1 ± 5.6	43.6 ± 5.5	46.8 ± 5.3**

1) Each item was measured using a 5-point scale ranging from 'not necessary at all' (1) to 'necessary a lot' (5).

2) Mean ± SD

3) Possible score range: 11 – 55. Total score was calculated as a summated score of 11 items. Higher score indicates that subjects perceived more necessity of knowledge and skills for nutrition teachers' work.

*: p < 0.05, **: p < 0.01, ***: p < 0.001 by t-test between groups categorized by job satisfaction level

직무만족도의 두 구간 6문항에서 유의적인 차이가 있었다. 직무만족도가 높은 군은 그렇지 않은 군보다 ‘영양교육 (p < 0.01)’, ‘영양상담 (p < 0.01)’, ‘구매관리 (p < 0.01)’, ‘시설 및 기기관리 (p < 0.01)’, ‘식품위생 및 안전관리 (p < 0.01)’, ‘일반 경영 및 마케팅 (p < 0.05)’ 업무의 지식 · 기술 수준의 자기평가가 유의적으로 높았다.

5. 영양교사의 직무만족도와 다른 변수들의 상관관계

영양교사로서의 직무만족도, 인간관계와 직장분위기에 대한 인식, 영양교사의 구체적 업무만족도, 영양교사 업무수행을 위한 지식 · 기술의 요구도, 지식 · 기술 수준의 자기평가 등 변수간 상관성을 분석한 결과는 Table 8과 같다. 영양교

사로서의 직무만족도는 인간관계와 직장 분위기에 대한 인식 (r = 0.464, p < 0.01), 영양교사의 구체적 업무만족도 (r = 0.463, p < 0.01), 업무수행을 위한 지식 · 기술 수준의 자기평가 (r = 0.325, p < 0.01), 업무수행을 위한 지식 · 기술의 요구도 (r = 0.283, p < 0.01)와 각각 유의적인 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이외에 영양교사의 구체적 업무만족도는 업무수행을 위한 지식 · 기술 수준의 자기평가 (r = 0.513, p < 0.01), 직무수행을 위한 지식 · 기술의 요구도 (r = 0.280, p < 0.01)와 유의적인 양의 상관관계가 있었다. 업무수행을 위한 지식 · 기술의 요구도(필요성에 대한 인식)는 지식 · 기술 수준의 자기평가와 유의적인 양의 상관관계 (r = 0.334, p < 0.01)를 보였다.

Table 7. Self-evaluation of knowledge and skills of nutrition teachers

Variables	Total (n = 106)	Job satisfaction	
		Low (n = 57)	High (n = 49)
1. Nutrition and menu management ¹⁾	3.9 ± 0.7 ²⁾	3.8 ± 0.7	4.0 ± 0.7
2. Food purchase management	3.9 ± 0.7	3.7 ± 0.6	4.1 ± 0.6**
3. Food production	3.8 ± 0.6	3.8 ± 0.5	3.9 ± 0.6
4. Equipment and facility management	3.6 ± 0.8	3.3 ± 0.9	3.8 ± 0.7**
5. Food sanitation and safety management	4.0 ± 0.6	3.9 ± 0.5	4.2 ± 0.6**
6. Financial management	3.5 ± 0.8	3.4 ± 0.8	3.7 ± 0.7
7. Personnel management	3.7 ± 0.8	3.5 ± 0.8	3.9 ± 0.6
8. General management and marketing	3.3 ± 0.8	3.1 ± 0.8	3.5 ± 0.7*
9. Nutrition education	3.2 ± 0.8	3.0 ± 0.8	3.5 ± 0.8**
10. Nutrition counseling	3.0 ± 0.9	2.8 ± 0.9	3.3 ± 0.8**
11. Teaching practices	2.9 ± 1.0	2.7 ± 0.9	3.1 ± 1.0
Total score ³⁾	38.6 ± 6.1	36.6 ± 6.1	40.9 ± 5.5***

1) Each item was measured using a 5-point scale ranging from 'know very insufficiently' (1) to 'know very sufficiently' (5).

2) Mean ± SD

3) Possible score range: 11 – 55. Total score was calculated as a summated score of 11 items. Higher score indicates that subjects perceived they had more knowledge and skills for nutrition teachers' work.

*: p < 0.05, **: p < 0.01, ***: p < 0.001 by t-test between groups categorized by job satisfaction level

Table 8. Correlations among job satisfaction, perception of human relations and workplace atmosphere, work satisfaction, perceived needs and self-evaluation of knowledge and skills

Variables	JS ¹⁾	HR & WA ²⁾	WS ³⁾	PNKS ⁴⁾	SEKS ⁵⁾
JS	1				
HR & WA	0.464** ⁶⁾	1			
WS	0.463**	0.448**	1		
PNKS	0.283**	0.267**	0.280**	1	
SEKS	0.325**	0.291**	0.513**	0.334**	1

1) Total score of job satisfaction

2) Total score of subjects' perception of human relations and workplace atmosphere

3) Total score of work satisfaction

4) Total score of perceived needs of knowledge and skills

5) Total score of self-evaluation of knowledge and skills

6) Pearson's correlation coefficient

** : p < 0.01

고 찰

학교급식 영양사가 영양교사의 자격을 갖춘 후 이들의 직무만족도에 관한 연구는 다소 부족한 실정에서, 본 연구를 통해 영양교사의 직무만족도, 인간관계와 직장 분위기에 대한 인식, 영양교사의 구체적인 업무수행도와 업무만족도, 업무수행을 위한 지식·기술의 요구도, 지식·기술 수준의 자기평가 등을 파악할 수 있었다.

본 연구에서 대상자의 직무만족도는 20점 만점에 14.9점(5점 만점으로 환산하면 3.73점)으로 나타났다. 선행 연구에서 나타난 직무만족도를 보면, 5점으로 환산할 때 초등학교와 고등학교 영양사의 직무만족도는 2.03점(Lee 2002), 특수학교 영양교사의 직무만족도는 3.19점(Park & Lee 2011), 일반학교 영양사와 영양교사의 직무만족도는 2.73점(Lee & Lee 2005), 학교급식 영양관리 영양사의 직무만족도는 2.99점(Cha & Seo 2006), 2.24점(Choo 등 2006), 3.23점(Chin 등 2012; Sung 등 2013)이었고, 이들 연구에서보다 본 연구 대상자의 만족도가 높은 것으로 나타났다. 설문 문항이 동일하지 않은 제한점이 있으나, 이는 영양교사화 이후의 직무만족도가 그 이전보다 높음을 제시하는 결과이다. 이러한 결과는 학생 건강관리와 바른 식습관을 위해 영양교사의 역할이 중요하고, 영양교사의 필요성에 대한 사회적 인식과 공감대가 증가되었기 때문으로 사료된다. 이전 연구에서 학교급식 영양사의 직무만족도는 병원 급식, 위탁급식업체의 영양사보다 낮았는데 이는 학교 영양사의 경우 다른 교과 교사와 달리 학생들을 가르칠 수 있는 기회가 부족했기 때문으로 여겨진다(Yang 등 1997).

본 연구에서 대상자들의 인간관계와 직장 분위기에 대한 인식은 비교적 좋은 편이었고, 인간관계나 직장 분위기에 대한 인식이 양호할수록 직무만족도가 유의적으로 높았다($r = 0.464, p < 0.01$). 즉 영양교사 본인이 속한 조직에서 인간관계나 직장분위기가 좋다고 느끼는 경우 직무만족도가 높고, 학교급식이나 학생 영양관리에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 것으로 사료된다. 영양교사의 구체적 업무에 대한 만족도는 영양교사의 직무만족도와 높은 상관성을 보였다($r = 0.463, p < 0.01$). 이는 영양교사의 학교급식관리, 영양관리에 관한 구체적 업무의 만족도를 높이는 것이 전반적인 영양교사 직무 만족을 향상시키는데 기여함을 의미한다.

2010년부터 국민영양관리법의 시행되면서 2년마다 6시간의 영양사 보수교육과 1년에 15일(90시간) 이상의 교사 직무연수를 의무화하여 전문성 강화를 위하여 노력하고 있다(Ministry of Government Legislation 2013). 이러

한 보수교육은 영양교사로서의 구체적 업무 능력을 높이는 데 도움이 될 것이며, 보수교육에서 영양교사의 구체적 업무에 관한 지식과 기술 향상 외에 인간관계, 의사소통, 신뢰관계 형성 등 호의적인 직장 분위기 형성을 위한 내용도 포함되어야 할 것으로 사료된다.

영양교사의 구체적 업무수행도를 살펴본 결과, ‘조리작업 및 배식관리’, ‘위생관리’, ‘퇴식 및 식기관리’와 ‘인력관리’, ‘급식시설 및 기기관리’, ‘급식경영’은 한 달에 15회 이상으로 자주 하는 업무이었고, ‘식재료 구매 및 보관관리’, ‘식생활 지도’, ‘식단관리’ 등은 한 달에 10~15회 미만으로 수행되고 있었으며, ‘영양교육’과 ‘영양상담’은 각각 2.5회와 1.6회로 매우 낮게 수행하였다. 선행연구(Yang & Lee 2010; Kim & Khil 2012)에서도 본 연구와 유사하게 영양사들이 위생관리 등 급식영역의 업무를 많이 수행하는 것으로 나타났다. 영양사의 직무 중 위생관리의 수행 빈도가 높은 것은 최근 급식에서 식품위생에 대한 규제가 강화되었고(Yang & Lee 2010), 과거에 영양교사가 주로 식품위생직으로 근무하고 위생관련 직무연수를 받을 기회가 많으며(Park & Cho 2011), 단체급식에서 위생 업무에 관한 중요도가 높기 때문으로 여겨진다.

위생관리 등 급식영역의 수행도가 높은 것에 비해 ‘영양교육’, ‘영양상담’의 수행 빈도는 매우 낮았는데, Yang 등(2002), Park과 Kim(2002)의 선행연구에서도 유사한 결과가 보고되었다. 영양교사 평가지표의 중요성과 수행 정도에 대한 영양교사의 인식에 관한 연구(Choi & Park 2010)에서도 영양교사의 직무 중 교사로서의 역할에 초점이 있는 ‘식생활지도 및 교육’, ‘식생활 정보 제공 및 상담’의 수행 정도가 낮았다. 예전에는 영양교육을 담당할 수 있는 인력의 법적 체계가 마련되지 않아 영양사들의 교육 관련 직무는 제한적이었다(Bae 등 2005). 그러나 영양교사 제도가 시행됨에 따라 영양교육에 관한 계획 수립 등 그 역할을 병행하여야 하는데(Cha & Seo 2006), 아직도 교육 현장에서는 영양교사들이 영양교육, 영양관리 관련 직무수행도가 낮음을 알 수 있었다.

직무만족도가 높은 군은 그렇지 않은 군에 비하여 식생활지도, 영양교육, 영양상담, 식단관리, 식재료 구매 및 보관관리, 급식시설 및 기기 관리, 기타 업무 등 6개 항목의 수행도가 낮은 편이었으나 유의적인 차이는 보이지 않았다. 반면 Shin 등(2009)의 연구에서 대전·충남지역 학교급식 영양사들은 업무수행도가 높는데 비해 업무만족도는 유의적으로 낮았다고 보고하였는데, 이는 영양교사의 과도한 업무가 영양교사의 직무만족도를 저하시킬 수 있는 요인이 될 수 있음을 시사한다.

본 연구에서 직무만족도가 높은 군은 그렇지 않은 군에 비해 구체적인 급식관리, 영양관리 업무의 만족도가 높았다. 이는 영양교사의 직무만족도를 높이려면 다른 요인도 중요하겠지만, 기본적으로 영양교사가 수행하는 구체적인 업무에 만족감이나 성취감을 느껴야 함을 의미한다.

영양교사의 구체적 업무 중 ‘일반경영 및 마케팅’, ‘영양교육’, ‘영양상담’, ‘교수실무’ 분야의 지식 · 기술 수준에 대한 자기평가가 낮았다. 영양교육이나 영양상담 업무는 학교급식 영양사가 영양교사로 전환되면서 새롭게 추가된 직무에 해당되며 예전에는 학교 영양사들이 실제로 영양교육을 할 기회가 부족하여 이러한 업무에 대한 자신의 지식, 기술 수준을 낮게 평가한 것으로 여겨진다. 이에 비해 영양교사 업무수행을 위한 지식 · 기술의 요구도 결과를 보면, ‘영양 및 식단관리’, ‘식품위생 및 안전관리’, ‘영양교육’, ‘영양상담’, ‘구매관리’, ‘급식생산관리’, ‘교수실무’ 업무를 위한 지식 · 기술이 필요하다는 인식이 높았다. 대상자들은 식품 위생직에서 별도의 양성과정을 거쳐 영양교사로 직위가 전환되었거나 대학에서 교직을 이수하고 영양교사 자격을 갖춘 사람들로 모두 교육자에 해당된다. 그러나 아쉽게도 영양교사들이 아직도 교육자의 고유한 업무인 영양교육, 영양상담에 관한 지식이나 기술이 필요하다고 인식한 반면, 영양교육이나 상담을 실제로 수행한 정도, 이에 관한 자신의 지식 · 기술 수준은 낮게 평가하였다. 선행연구(Lee 2002; Kim & Lee 2009; Choi & Park 2010)에서도 영양(교)사들은 영양교육과 영양상담에 대해 중요 업무로 인식하고 있었다. 영양교육의 필요성에 대한 인식은 높음에 비해 수행도가 낮은 것은 영양교사를 위한 표준화된 교육자료나 지침서의 부재, 표준화된 지도안 부재, 교육시간 할애 부족, 제도적인 뒷받침 문제 등을 그 요인으로 들 수 있다. 영양교육과 마찬가지로 영양상담의 수행도, 영양상담을 위한 지식 · 기술 수준의 자기평가는 낮았으며, 영양상담을 위한 지식과 기술의 필요성에 대한 인식은 높았다. Park & Cho(2011)은 영양교사의 직무 연수에서 영양상담에 관한 보수교육이 필요하다고 지적한 바 있다.

직무만족도가 높은 군은 그렇지 않은 군에 비해 ‘구매관리’(p < 0.001), ‘영양교육’(p < 0.01), ‘영양상담’, ‘일반경영 및 마케팅’, ‘교수실무’(p < 0.05) 업무에 관해 지식 · 기술이 필요하다고 인식하였다. 이는 급식관리 관련 일반적 업무는 영양교사들이 일상적으로 업무를 수행함에 따라 직무만족도의 두 군간 지식 · 기술의 필요성에 대한 인식에서 차이가 적은 반면, 영양교육이나 영양상담, 일반경영 및 마케팅 등 영양교사의 비교적 새로운 업무에 관해서는 영양교사로서의 만족도가 높은 사람들이 새로운 업무 수행을 위해

진취적으로 보다 더 이에 관한 지식 · 기술을 원하는 것으로 사료된다.

본 연구 결과, 영양교사의 전반적인 직무만족도는 높은 편이었고, 직무만족도가 높은 군은 그렇지 않은 군에 비해 인간관계와 직장 분위기에 대한 인식이 양호하였으며, 급식관리, 영양관리의 구체적인 업무에 대해 만족도가 높았다. 또한 직무만족도가 높은 군은 구매관리, 시설 및 기기관리, 식품위생 및 안전관리, 영양교육, 영양상담 등 구체적 업무수행을 위한 지식과 기술면에서 보다 잘 알고 있다고 인식하였고, 구체적 업무수행을 위한 지식과 기술의 필요성을 더 인식하고 있었다. 따라서 영양교사의 보수교육, 워크숍 등을 통해 구체적 업무수행을 위한 지식과 기술을 늘리고 구체적인 업무에 관한 만족도를 높임으로써 영양교사의 직무만족도를 높일 수 있을 것으로 사료된다.

요약 및 결론

본 연구에서는 경기 지역의 영양교사를 대상으로 직무만족도를 알아보고, 직무만족도 수준에 따라 영양교사의 구체적인 업무수행도와 업무만족도, 직무수행을 위한 지식 · 기술의 요구도와 지식 · 기술 수준의 자기평가를 분석하였으며 그 결과는 다음과 같다.

1. 조사 대상자의 66%는 36세~40세이었고 79.2%가 4년제 대학 졸업자이었다. 대부분(70.8%) 도시에서 근무하였고, 80.2%는 초등학교에 재직 중이였으며, 47.2%가 교실급식을 하고 있었다. 대상자의 69.8%는 학교급식 영양(교)사로 11~15년간 근무하였고 하루에 제공하는 급식 인원은 1,001~1,500명(39.6%), 501~1,000명(38.7%), 500명 이하(17.9%), 1,500명 초과(3.8%)이었다.

2. 영양교사로서의 전반적인 직무만족도, 대상자들의 인간관계와 직장 분위기에 대한 인식은 비교적 양호하였고, 직무만족도가 높은 군은 그렇지 않은 군보다 인간관계와 직장 분위기에 대한 인식이 유의적으로 양호하였다(p < 0.001).

3. 영양교사의 구체적 업무 중 ‘위생관리’를 포함한 급식활동 영역의 업무수행도는 높은 반면 ‘영양교육’과 ‘영양상담’ 등 영양활동 영역의 수행도가 낮았고, 직무만족도에 따라 구체적인 업무의 수행 정도에서 유의적인 차이는 보이지 않았다.

4. ‘식재료 구매 및 보관관리’, ‘위생관리’ 등 급식관리 영역의 만족도는 보통 이상이였으며, ‘식생활 지도’, ‘영양교육’, ‘영양상담’ 등 영양활동 영역의 만족도는 비교적 낮은 편이었다. 직무만족도가 높은 군은 그렇지 않은 군에 비해 영양교사의 구체적인 업무에 대한 만족도가 유의적으로 높았

다($p < 0.001$).

5. 대상자들은 ‘영양 및 식단관리’, ‘식품위생 및 안전관리’, ‘영양교육’, ‘영양상담’, ‘구매관리’, ‘급식생산관리’, ‘교수실무’ 등 영양교사의 고유한 전문성 관련 업무에서 업무수행을 위한 지식·기술의 요구도가 높았다. 직무만족도가 높은 군에서 ‘구매관리’($p < 0.001$), ‘영양교육’($p < 0.01$), ‘일반 경영 및 마케팅’, ‘영양상담’, ‘교수실무’($p < 0.05$)의 요구도가 유의적으로 높았다.

6. 대상자들은 ‘영양교육’, ‘영양상담’, ‘교수실무’ 업무를 위한 지식·기술 수준의 자기평가가 낮았다. 직무만족도가 높은 군은 그렇지 않은 군보다 ‘구매관리’, ‘시설 및 기기관리’, ‘식품위생 및 안전관리’, ‘영양교육’, ‘영양상담’($p < 0.01$), ‘일반 경영 및 마케팅’($p < 0.05$) 업무를 위한 자신의 지식·기술 수준의 평가가 유의적으로 높았다.

7. 직무만족도는 인간관계와 직장 분위기, 영양교사의 구체적 업무만족도, 직무수행을 위한 지식·기술의 요구도, 지식·기술 수준의 자기평가 등 측정된 변수에서 양의 상관관계를 보였다. 따라서 영양교사의 직무만족도를 높이기 위해서는 학교에서 상사와의 원만한 인간관계, 원활한 의사소통, 동료의식 등 호의적인 직장 분위기, 영양교사로서 자긍심을 갖고 일할 수 있는 분위기가 형성되어야 하겠다. 또한 영양교사의 구체적인 업무수행을 위한 지식과 기술의 향상이 요구되며, 이를 통해 급식관리, 영양관리 영역의 구체적 업무의 만족도를 높이는 것이 요구된다.

References

- Bae IS, Shin KH, Lee YK, Lee SK (2005): Perception of the elementary school dietitians and students on nutrition education to set up the roles of nutrition teacher. *Korean Diet Assoc* 11(4): 393-404
- Cha MH, Seo SH (2006): Comparison analysis of school foodservice dietitians' job satisfaction, work value, and turnover intention Based on the expectation to be a nutrition teacher. *Korean J Community Nutr* 11(3): 361-373
- Chin JH, You JS, Chang KJ (2012): Comparison of role conflict, self-efficacy, job satisfaction, and job involvement between nutrition teachers and dietitians at school food service in Incheon metropolitan city - focusing on the interactions between nutrition teachers and dietitians - *Korean J Nutr* 45(1): 64-79
- Choo YJ, Ryu SH, Yoon J (2006): Dietitians' job satisfaction and perception of foodservice quality in elementary schools. *Korean J Nutr* 39(2): 192-200
- Choi HJ, Park JH (2010): Nutrition teachers' perception of the importance and performance frequency of their roles in the indicators and items on a teachers evaluation. *J Korean Diet Assoc* 16(2): 146-159
- Choi SK, Choi HJ, Chang NS, Cho SH, Choi YS, Park HK, Joung HJ (2008): Snacking behaviors of middle and high school students in Seoul. *Korean J Community Nutr* 13(2): 199-206
- Hwang SH (2009): Job satisfaction of nutrition teacher in elementary school in Seoul. MS thesis, Graduate School of Education, Dankook University pp. 27-45
- Kim GM, Lee SY (2009): A survey on the foodservice management job of school dietitians and the uses of preprocessed and processed foods: focused on Seoul, Gyeonggi and Incheon Areas. *J Korean Diet Assoc* 15(1): 22-40
- Kim HK, Khil J (2012): Job analysis and satisfaction of dietitians · nutrition teacher in school foodservice by school type in Gwangju and Jeonnam area. *Korean J Nutr* 45(3): 274-282
- Lee JS (2002): Assessment of job satisfaction of dietitian in primary school and high school. *Korean J Food & Nutr* 15(3): 220-227
- Lee KE, Lee HS (2005) Influences of school food service dietician job satisfaction and perception of barriers to HACCP implementation on food sanitation/safety management performance in Gyeongbuk province. *J Korean Diet Assoc* 11(2): 179-189
- Lee KH, Choi BS, Lee IS (2010): Job satisfaction and perception of importance-performance among nutrition counseling by nutrition teachers in Kyungbuk area. *J East Asian Soc Dietary Life* 20(6): 1018-1028
- Ministry of Education (2013): The Ministry of Education briefing. 2013. 2. 28.
- Ministry of Government Legislation (2013): The National Nutrition Administration Law. Available from <http://www.law.go.kr> [cited 2013 December 01]
- Ministry of Health & Welfare, Korea Centers for Disease Control & Prevention (2012): 2011 National Health Statistics. Ministry of Health & Welfare, Korea Centers for Disease Control & Prevention
- Na SY, Ko SY, Eom SH, Kim KW (2010): Intakes and beliefs of vegetables and fruits, self-efficacy, nutrition knowledge, eating behavior of elementary school students in Kyunggi area. *Korean J Community Nutr* 15(3): 329-341
- Park EJ, Kim KN (2002): Job achievement and satisfaction of dietitian in elementary school. *J Korean Diet Assoc* 8(2): 163-174
- Park KS, Cho SH (2011): Study on job training for specialty enhancement of school nutrition teachers - In Gyeongbuk Area -. *J Korean Diet Assoc* 17(4): 403-415
- Park MH (2008): A study on job satisfaction and job performance of nutrition teachers in Gwangju/Jeonnam province. MS thesis, Graduate School of Education, Chonnam National University pp. 16-28
- 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. pp. 47-51
- Park WJ, Lee SM (2011): Study on job satisfaction and foodservice management of dietitians and nutrition teachers in special schools for the disabled: Focused on Gyeonggi Area. *J Korean Diet Assoc* 17(2): 161-175
- Shin WM, Han JI, Kim SA (2009): Factors influencing job satisfaction of dietitians of school foodservice in Daejon/Chungnam province. *Korean J Community Nutr* 14(6): 798-806

- Sung KH, Kim HA, Jung HY (2013): Comparative analysis of job satisfaction factors between permanently and temporarily employed school foodservice dietitians in Gyeongsangnam-do. *J Korean Soc Food Sci Nutri* 42(5): 808-817
- Yang IS, Lee JM, Cha JA, Yoon JS (1997): Relationship among job satisfaction, job characteristics and organizational commitment of dietitians in hospital, school and industry foodservices. *J Korean Diet Assoc* 3(1): 9-22
- Yang IS, Lee YE, Cha JA, Yoo TY, Chung LN (2002): Work measurement of dietetic staff through work sampling methodology in school foodservice systems. *Korean J Nutr* 35(2): 263-271
- Yang JH, Lee HY (2010): Task analysis and education need of dietitians in the contracted business & industry foodservice. *Korean J Community Nutr* 15(1): 124-136
- Yi NY, Lee KE (2009): Requirements and self-evaluation of knowledge and skills necessary for effective nutrition teacher perceived by school foodservice dietitians. *Korean J Community Nutr* 14(2): 190-205