

부산지역 학교영양(교)사의 직무변인이 직무소진과 직무열의에 미치는 영향

류은순¹ · 이경아²

¹부경대학교 식품영양학과
²대구가톨릭대학교 식품영양학과

Effects of Job Characteristics on Job Burnout and Engagement in School Foodservice Dietitians in Busan Area

Eun-Soon Lyu¹ and Kyung-A Lee²

¹Department of Food Science & Nutrition, Pukyong National University

²Department of Food & Nutrition, Catholic University of Daegu

ABSTRACT The purpose of this study was to obtain data for contribution of job characteristics (workload, autonomy, reward, community, fairness, and value) to job burnout (emotional exhaustion, and cynicism), and job engagement (vigor, dedication, and absorption) in foodservice dietitians. Our survey was administered to 393 school foodservice dietitians in the Busan area on February 11, 2014. The mean scores of nutrition teachers were significantly higher for autonomy ($P<0.01$), reward ($P<0.05$), community ($P<0.01$), fairness ($P<0.001$), and value ($P<0.001$) than unlimited period contract dietitians. The mean scores of high school dietitians were significantly higher for emotional exhaustion ($P<0.01$) and cynicism ($P<0.001$) than elementary school dietitians and middle school dietitians. Workload ($r=-0.609$, $P<0.001$), reward ($r=-0.417$, $P<0.001$), and fairness ($r=-0.394$, $P<0.01$) correlated significantly with emotional exhaustion. Reward ($r=-0.324$) and value ($r=-0.423$) correlated significantly ($P<0.01$) with cynicism. Value correlated significantly ($P<0.01$) with vigor ($r=0.493$), dedication ($r=0.480$), and absorption ($r=0.460$). Workload ($\beta=-0.521$, $P<0.001$) had the highest negative influence on emotional exhaustion, whereas value ($\beta=-0.325$, $P<0.001$) had the highest negative influence on cynicism. Value had the highest positive influence on vigor ($\beta=0.392$, $P<0.001$), dedication ($\beta=0.443$, $P<0.001$), and absorption ($\beta=0.444$, $P<0.001$). Based on the results of this study, school management should plan job characteristics strategies to reduce workload and increase value for school foodservice dietitians.

Key words: job characteristic, burnout, engagement, school foodservice dietitian

서 론

학교급식은 성장기 식습관과 건강이 평생의 건강에 밀접한 영향을 미치기 때문에 미래사회를 위한 건강한 인간을 육성한다는 목적에서 국가의 경쟁력 강화를 위해 시행되는 정책 사업으로 다른 급식유형과는 차별화되는 특성을 가진다(1,2). 학교급식법 시행령 8조에 영양사의 직무는 식단 작성, 식재료 선정 및 검수, 위생·안전·작업관리 및 검식, 식생활 지도, 정보 제공 및 영양 상담, 조리실 종사자의 지도·감독, 그 밖의 학교급식에 관한 사항으로 규정하고 있다(3). 이에 학교급식 영양(교)사의 직무는 일반 급식소에서 수행하는 업무 이외에 학생들의 식생활 지도, 정보 제공 및 영양 교육 등의 업무를 추가로 더 수행함으로써 급식업무와 영양 교육이라는 두 가지 업무의 병행으로 업무 과중 현상도 나타나고 있다(4).

그러므로 학교 영양(교)사는 급식 관리자로서 뿐 아니라 학생들의 건강을 책임지는 사명감과 자부심을 가지는 전문인으로 긍지와 자부심을 느끼며 직무를 할 때 학교 급식의 질도 향상된다고 보고되었다(5).

급식산업은 인적자원 의존도가 높은 서비스산업으로, 인적자원에 의해 생산되는 서비스 제공은 담당자의 마음가짐에 따라 달리 결정된다. 그러므로 학교급식도 급식운영의 핵심 담당자인 영양(교)사가 갖는 직무 자체에 대한 인식은 학교급식의 성과에 영향을 미친다고 보고되었다(6). 학교급식 영양(교)사는 업무상 대인접촉이 많아 만성적 스트레스와 그로 인한 직무소진의 발생 가능성이 높은 직무 환경에서 업무를 수행하고 있다(7). 특히 영양교사 제도 전환 이후 학교급식 전담직원은 정규적인 영양교사와 학교 회계적인 영양사로 구분하게 되었다. 영양교사는 업무 범위가 확대되고 행정직에서 교사로 변화되어 일반 교사들의 수용 및 인식 부족으로 인해 역할갈등이 우려되며, 영양사는 영양교사와 같은 업무를 수행하지만 만족할만한 처우 개선이 이루어지지 않아 역할갈등 및 직무만족의 저하와 직무소진 증가가

Received 29 September 2016; Accepted 7 November 2016

Corresponding author: Kyung-A Lee, Department of Food & Nutrition, Catholic University of Daegu, Gyeongbuk 38430, Korea
E-mail: yika0108@cu.ac.kr, Phone: +82-53-850-3522

우려되는 실정임이 보고되었다(8).

직무소진은 자신에게 주어진 업무를 헌신적으로 수행했으나 기대하였던 성과나 보상이 없어 인간적인 회의감이나 좌절감을 겪는 상태로 정의되며(9), 근로자의 심리적 및 육체적 건강과 직무수행 능력에 위협요소로서 영향을 미칠 뿐만 아니라 이직 및 결근율, 성과 감소, 사회적 비용 등을 증가시키는 결과를 가져온다고 보고되고 있다(10). Leiter와 Maslach(11)는 직무소진의 예측요인을 조직과 직무에서 찾아야 함을 강조하고 직무소진 예측에 관련된 직무변인으로 업무량, 자율성, 보상, 커뮤니티, 공정성, 그리고 가치 등 six areas of work life model을 제시하였다. 대인접촉이 많은 간호사 대상 연구(12)에서 이직 의도에 영향을 주는 직무소진 항목은 냉소이며, 직무소진에 가장 중요하게 영향을 미치는 직무관련 영역은 가치와 보상으로 보고하였다. 직무열의는 직무의 기본적 요구수준을 넘어서 자발적으로 직무를 수행하는 정도를 말한다. 종업원 개개인의 역량을 벗어나게 되는 직무요구는 힘든 근무환경과 업무 과부하로 인해 직무소진과 함께 직무열의를 떨어뜨리고(13), 결과적으로 고객에게 무관심하거나 고객 욕구를 무시하는 부정적인 태도를 보임으로써 서비스의 질을 저하시킨다고 보고되었다(14).

학교급식의 경우 동일 또는 유사한 직무를 수행하는 학교 영양(교)사들 간에도 학교 유형과 일일 급식횟수, 고용체계 등의 직무환경이 다양하므로 이에 따른 자율성, 보상, 공정성, 커뮤니티 등의 직무변인에 차이가 있다고 볼 수 있겠다. 따라서 학교 영양(교)사들이 인식하는 직무변인은 직무역량 강화를 위한 자기 계발 등의 직무열의 증가의 긍정적인 요소로 작용할 수 있지만, 스트레스를 유발하여 직무소진을 야기할 수 있는 부정적인 면도 발생할 수 있다. 따라서 학교급식 영양(교)사의 직무변인 파악을 통한 직무소진과 직무열의의 조사는 성공적인 업무 수행과 효율적인 학교급식 관리에 매우 중요하다 보겠다.

이에 본 연구에서는 부산지역 초·중·고등학교 영양(교)사를 대상으로 6가지 직무변인(업무량, 자율성, 보상, 커뮤니티, 공정성, 가치)이 직무소진(정서적 소진, 냉소)과 직무열의(활기, 헌신, 몰입)에 미치는 영향력을 규명함으로써 영양(교)사의 직무개선에 필요한 자료를 기초자료를 제공하고자 하였다.

대상 및 방법

연구대상 및 방법

본 연구는 부산광역시 교육청 주최 학교급식 직무연수에 참여한 초·중·고등학교 영양(교)사를 대상으로 하였다. 조사방법은 연구자가 개발한 설문지를 영양사에게 배부하여 직접 기록하는 자가 기록방법을 이용하였다. 배포된 설문지 532부 중 401부(회수율 75.4%)가 회수되었으며 이중 부실 기재된 것을 제외한 393부를 통계자료에 이용하였다. 조사

날짜는 2014년 2월 11일이었다.

조사내용

조사도구인 설문지에 사용된 측정도구를 세부적으로 살펴보면, 직무변인은 Leiter와 Maslach(15,16)가 개발한 척도를, 직무소진은 Schaufeli 등(17)이 개발한 MBI-GS(Maslach Burnout Inventory-General Survey)를, 직무열의는 Schaufeli와 Bakker(18)가 개발한 UWES(Utrecht Work Engagement Scale)를 기초로 본 연구에 적합하게 설문지를 구성하였다. 개발한 설문문항은 영양(교)사 20명을 대상으로 예비조사를 시행한 후, 이해하기 어려운 문장을 수정·보완한 다음 본 연구에 적용할 수 있도록 구성하였다.

설문지 구성은 일반사항으로 영양(교)사의 연령, 학력, 근무기간, 근무학교, 근무형태, 근무시간, 1일 급식횟수 등 7문항으로 구성하였다. 직무변인은 업무량(workload), 자율성(autonomy), 보상(reward), 커뮤니티(communitiy), 공정성(fairness), 가치(value) 등 6가지 하위요인으로 구성하였다. 6가지 직무변인 중 업무량은 '직무상 반드시 해야 하는 업무를 처리할 시간이 부족하다' 등 3문항, 자율성은 '나는 내 직무에 대해서 전문적인 자율성을 가지고 있다' 등 3문항, 보상은 '나는 내 직무에 대해서 사람들로 부터 인정을 받고 있다' 등 3문항, 커뮤니티는 '우리 회사 사람들은 서로 솔직하게 의사소통한다' 등 3문항, 공정성은 '우리 회사는 모든 직원을 공정하게 대우한다' 등 3문항, 가치는 '내가 추구하는 가치와 회사가 추구하는 가치가 유사하다' 등 3문항을 포함하여 총 18문항으로 구성하였다. 직무소진(job burn-out)은 정서적 소진(emotional exhaustion)과 냉소(cynicism) 등 2가지 하위요인으로 구성되며, 정서적 소진은 '내 직무로 인해 완전히 지친 느낌이다' 등 5문항을, 냉소는 '현재의 직무에 대한 열정이 줄어들었다' 등 5문항을 포함하여 총 10문항으로 구성하였다. 직무열의(job engagement)는 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰입(absorption) 등 3가지 하위요인으로 구성되며, 활력은 '나는 직장에서 에너지가 넘치는 느낌이 든다' 등 3문항을, 헌신은 '내가 맡은 직무에 대해서 자부심을 느낀다' 등 3문항을, 몰입은 '나는 내 일에 푹 빠져있다' 등 3문항을 포함하여 총 9문항으로 구성하였다. 설문 문항의 측정 척도는 Likert의 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다)를 이용하였으며, 각 문항간의 내적 일관성을 알아보기 위해 신뢰도를 분석해본 결과, Cronbach's α 계수는 직무변인은 0.797, 직무소진은 0.898, 직무열의는 0.914로 나타났다.

통계처리

자료의 통계처리는 SPSS WIN 18.0 program(SPSS Inc., Chicago, IL, USA)을 이용하였다. 연구 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 산출하였고, 일반적 특성에 따른 직무변인(업무량, 자율성, 보상, 커뮤니티, 공정성, 가치), 직무소진(정서적 소진, 냉소), 직무열의(활력, 헌신, 몰입)의 차이

는 t-test와 one-way ANOVA를 사용하였고, 유의성 검증은 Duncan's multiple range test를 이용하였다. 각 변인 간의 상관관계는 Pearson's correlation 분석을 이용하였으며, 변인 간의 영향력은 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.

결과 및 고찰

조사대상 일반사항

조사대상자의 일반사항에 대한 결과는 Table 1과 같다. 조사대상자의 연령은 40~49세가 39.4%, 30~39세가 36.1%, 21~29세가 18.8%, 50세 이상이 5.3% 순이었으며, 평균 연령은 37.5세로 나타났다. 학력은 대학교 졸업이 59.5%, 대학원 졸업이 33.8%, 전문대 졸업이 6.6%였고, 근무경력은 15~20년 미만이 27.5%, 5년 미만이 23.2%, 10~15년 미만이 21.6%, 5~10년 미만이 19.6%, 20년 미만이 8.1% 순이었으며, 평균 경력은 11.6년으로 나타났다. 근무학교는 초등학교가 48.9%, 중학교가 26.7%, 고등학교가 24.4% 순으로 나타났으며, 근무형태는 무기계약직이 55.5%, 영양교사가 44.5%였다. 1일 근무시간은 8시간이 52.8%, 9시간 이상이 47.1%였고, 평균 근무시간은 8.8시간으로 나타났다. 1일

급식 횟수는 1회가 80.9%, 2회가 19.1%로 나타났다.

학교 영양(교)사의 직무변인

학교 영양(교)사들의 여섯 가지 직무변인에 대한 점수는 Table 2와 같다. 직무변인의 측정에서 응답자는 5점 척도로 표기하게 하였으며 점수가 높을수록 그 직무변인에 대해 긍정적 인식을 의미하며, 점수가 낮을수록 부정적 인식을 의미한다. 여섯 가지 직무변인에 대한 영양(교)사들의 평균 점수는 커뮤니티 3.38/5.00점, 자율성 3.32/5.00점, 가치 3.07/5.00점, 공정성 2.93/5.00점, 보상 2.91/5.00점, 업무량 2.21/5.00점 순으로 나타났다. 이 결과에서 커뮤니티 점수가 가장 높다는 것은 학교 영양(교)사들이 직장 사람들과 서로 협력하고 지지하며 의사소통이 잘되는 것을 의미하며, 직무의 자율성 점수가 다음으로 높다는 것은 직무에 대해 전문적인 독립성을 가지고 있음을 의미한다. 그리고 업무량에 관한 점수가 가장 낮게 나타난 것은 학교급식 영양(교)사의 직무 부담 정도가 매우 크다는 것을 의미하며 반드시 해야 하는 업무를 처리할 시간이 부족하고 직무량이 많아 개인적 취미생활조차 어렵고 극도로 피곤함을 의미한다. 이는 Cho(19)의 연구에서 직무특성 중 학교 영양사들이 강하게 인식하는 요인이 과업다양성> 시간 압박> 피드백> 직무 자율성 순으로 나타난 것과는 차이를 보였다. 반면 학교급식 영양사의 직무만족도에 관한 연구(20)에서 학교급식 영양사의 직무특성 중 직무과약> 직무 자율성> 직무 다양성> 직무상 다른 사람과의 관계> 피드백> 친교 순으로 높게 나타났다. 직무 자율성이 높게 나타난 것은 본 연구 결과와 유사하였으나 직무상 다른 사람과의 관계 및 친교가 낮게 나타난 것과는 차이를 보였는데, 학교회계직 영양사에서 영양교사로 전환 배치된 2007년 이후로 동료 교사 등과 친분이 확대된 것에 기인한 것으로 여겨진다.

영양(교)사의 근무특성에 따른 차이에서 직무변인 하위요인 중 업무량에 관한 점수는 근무학교가 초등학교와 중학교 군이 고등학교 군보다($P<0.01$), 근무시간 8시간 이하 군이 8시간 초과 군보다($P<0.001$), 급식횟수가 1식 군이 2식 이상인 군보다($P<0.001$) 유의적으로 높게 나타났고, 자율성 점수는 영양(교)사가 무기계약직보다 유의적($P<0.01$)으로 높게 나타났다. 보상 점수는 50대가 다른 연령군보다($P<0.001$), 근무경력 20년 이상 군이 5년 미만 군보다($P<0.05$), 초등학교 근무 군이 고등학교 근무 군보다($P<0.05$), 영양(교)사가 무기계약직보다($P<0.05$), 8시간 이하 근무 군이 8시간 초과 근무 군보다($P<0.001$), 1일 1식 배식 군이 2식 이상 배식 군보다($P<0.01$) 유의적으로 높게 나타났다. 커뮤니티 점수는 근무경력 15년 이상 군이 10~15년 미만 군보다($P<0.01$), 영양(교)사가 무기계약직보다($P<0.01$) 유의적으로 높은 점수를 보였다. 공정성 점수는 50대가 다른 연령군보다($P<0.01$), 근무경력 20년 이상 군이 15년 미만 군보다($P<0.05$), 초등학교 근무 군이 중학교 근무 군보다($P<0.05$), 영양(교)사가 무기계약직보다($P<0.001$) 유의적으로

Table 1. General characteristics of subjects

Characteristics	Category	N (%)
Age (years)	21~29	74 (18.8)
	30~39	142 (36.1)
	40~49	155 (39.4)
	50~57	21 (5.3)
	No response	1 (0.3)
Mean±SD: 37.5±7.4		
Education level	College	26 (6.6)
	University	234 (59.5)
	Graduate school	133 (33.8)
Total career as a dietitians (years)	<5	91 (23.2)
	5≤~<10	77 (19.6)
	10≤~<15	85 (21.6)
	15≤~<20	108 (27.5)
	20≤~	32 (8.1)
Mean±SD: 11.6±6.9		
School level	Elementary school	192 (48.9)
	Middle school	105 (26.7)
	High school	96 (24.4)
Employment status	Nutrition teacher	175 (44.5)
	Unlimited period contract dietitian	218 (55.5)
Work hours (hours/day)	8	207 (52.8)
	9 and more	185 (47.1)
	No response	1 (0.3)
Mean±SD: 8.8±1.2		
No. of meal service time/day	1	318 (80.9)
	2 and more	75 (19.1)
Total		393 (100.0)

Table 2. The scores for job characteristics by personal characteristics

Characteristics	Category	Job characteristics					Value
		Workload	Autonomy	Reward	Community	Fairness	
Age (years)	21 ~ 29	2.31±0.83 ¹⁾	3.30±0.58	2.73±0.62 ^{a2)}	3.38±0.80	2.97±0.71 ^a	3.02±0.65 ^a
	30 ~ 39	2.26±0.84	3.27±0.59	2.84±0.68 ^a	3.22±0.74	2.81±0.75 ^a	3.00±0.68 ^a
	40 ~ 49	2.11±0.80	3.36±0.58	2.98±0.63 ^a	3.49±0.71	2.96±0.69 ^a	3.14±0.78 ^{ab}
	50 ~ 57	2.17±0.81	3.38±0.60	3.47±0.67 ^b	3.52±0.69	3.41±0.66 ^b	3.38±0.63 ^b
	F value	1.240	0.665	8.015 ^{***}	3.460	4.619 ^{**}	2.350 [*]
Education level	College	2.30±0.68	3.39±0.67	3.01±0.72	3.28±0.84	2.97±0.93	2.92±0.74
	University	2.16±0.85	3.37±0.58	2.92±0.64	3.45±0.71	3.00±0.68	3.13±0.73
	Graduate school	3.73±0.79	3.22±0.57	2.88±0.70	3.27±0.78	2.81±0.75	3.00±0.69
	F value	0.810	2.995	0.440	2.852	2.728	2.024
Total career as a dietitians (years)	<5	2.24±0.77	3.26±0.60	2.75±0.61 ^a	3.33±0.79 ^{ab}	2.93±0.76 ^{ab}	2.93±0.67 ^a
	5 ≤ ~ <10	2.35±0.86	3.27±0.53	2.83±0.67 ^{ab}	3.35±0.71 ^{ab}	2.91±0.70 ^{ab}	3.14±0.66 ^{ab}
	10 ≤ ~ <15	2.19±0.81	3.26±0.67	2.97±0.70 ^{ab}	3.20±0.84 ^a	2.75±0.78 ^a	2.93±0.74 ^a
	15 ≤ ~ <20	2.14±0.89	3.42±0.56	3.01±0.65 ^{ab}	3.49±0.64 ^{bc}	3.03±0.66 ^{bc}	3.18±0.72 ^{ab}
	20 ≤ ~	2.06±0.63	3.46±0.44	3.08±0.74 ^b	3.71±0.67 ^c	3.19±0.63 ^c	3.37±0.75 ^b
	F value	1.096	1.819	2.691 [*]	3.450 ^{**}	2.899 [*]	3.963 ^{**}
School level	Elementary school	2.25±0.85 ^b	3.37±0.53	2.99±0.67 ^b	3.46±0.72	3.04±0.66 ^b	3.23±0.69 ^b
	Middle school	2.38±0.71 ^b	3.22±0.64	2.88±0.68 ^{ab}	3.31±0.78	2.82±0.76 ^a	2.97±0.69 ^a
	High school	1.94±0.81 ^a	3.32±0.62	2.77±0.64 ^a	3.29±0.76	2.86±0.79 ^{ab}	2.89±0.74 ^a
	F value	7.728 ^{**}	2.218	3.681 [*]	2.363	3.609 [*]	8.951 ^{***}
Employment status	Nutrition teacher	2.14±0.84	3.43±0.51	3.01±0.67	3.52±0.72	3.10±0.67	3.23±0.74
	Unlimited period contract dietitian	2.26±0.80	3.23±0.62	2.84±0.66	3.26±0.75	2.81±0.75	2.95±0.67
	t-value	1.381	3.378 ^{**}	2.421 [*]	3.458 ^{**}	3.983 ^{***}	3.816 ^{***}
Work hours (hours/day)	≤8	2.42±0.83	3.34±0.56	3.02±0.66	3.42±0.70	3.00±0.66	3.09±0.67
	8 <	1.97±0.75	3.30±0.61	2.79±0.65	3.32±0.80	2.86±0.78	3.06±0.77
	t-value	5.548 ^{***}	0.627	3.310 ^{***}	1.244	1.874	0.405
No. of meal service time/day	1	2.32±0.82	3.31±0.58	2.95±0.67	3.39±0.74	2.93±0.71	3.11±0.72
	2 and more	1.74±0.66	3.36±0.61	2.69±0.66	3.33±0.79	2.96±0.80	2.92±0.70
	t-value	5.680 ^{***}	-0.720	2.584 ^{**}	0.622	-0.289	2.077 [*]
Total		2.21±0.82	3.32±0.58	2.91±0.67	3.38±0.75	2.93±0.72	3.07±0.72

Score scale: 1 (very disagree)~5 (very agree).

¹⁾Mean±SD.

²⁾Different letters in the same column indicate significant differences among groups by Duncan's multiple range test.

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

높은 점수를 보였다. 가치 점수는 50대가 20대와 30대보다 ($P<0.05$), 근무경력 20년 이상 군이 5년 미만 군과 10~15년 미만 군보다($P<0.01$), 초등학교 근무 군이 중·고등학교 근무 군보다($P<0.001$), 영양(교)사가 무기계약직보다($P<0.001$), 1일 1식 배식 군이 2식 이상 배식 군보다($P<0.05$) 유의적으로 높게 나타났다. 이 결과는 Chin 등(8)이 보고한 바와 같이 학교급식 영양사의 업무수행에 있어서 교육활동을 제외한 업무 범위는 영양교사와 동일하게 확대되고 있으나 그에 비해 만족할만한 처우개선이 이루어지지 않고 있는 현실을 반영한 것으로 여겨지며, 영양(교)사의 직무스트레스, 직무소진 및 이직 의도에 관한 연구(21)에서 보상 부적절성이 가장 큰 직무스트레스 요인이라고 보고한 바 있으므로 역할갈등 및 직무만족의 저하가 되지 않도록 제도적 개선이 시급한 것으로 생각한다. 또한, 급식 제공횟수에 따른 서울지역 학교급식 영양사들의 직무스트레스 관련 연구(22)

에서 1일 제공 식수가 2식교 영양(교)사들이 1식교보다 일이 너무 많아 항상 시간에 쫓긴다고 응답한 점수가 높아 업무 과부하가 매우 극심한 것으로 나타나 업무량을 줄일 방안 역시 마련되어야 하겠다.

영양(교)사의 직무소진, 직무열의

영양(교)사의 근무특성에 따른 직무소진, 직무관여 결과는 Table 3과 같다. 직무소진 중 정서적 소진은 3.50/5.00점, 냉소는 2.69/5.00점이었다. 이는 경남지역 학교급식 영양(교)사의 직무스트레스에 대한 연구(7)의 정서적 소진(4.60/7.00점)과 냉소(3.46/7.00점) 점수보다 낮으나, 교정시설 영양사의 직무만족도와 이직 의도에 관한 연구(23)의 정서적 소진(2.47/5.00점)과 냉소(2.58/5.00점)의 점수보다 높고, 장애인시설 영양사에 관한 연구(24)의 정서적 소진(2.78/5.00점)과 냉소(2.62/5.00점) 점수보다 높은 것으로

Table 3. The scores for Job burnout and job engagement by personal characteristics

Characteristics	Category	Job burnout		Job engagement		
		Emotional exhaustion	Cynicism	Vigor	Dedication	Absorption
Age (years)	21 ~ 29	3.55±0.85 ¹⁾	2.94±0.71 ²⁾	2.60±0.71 ^a	3.16±0.73 ^a	3.14±0.69 ^a
	30 ~ 39	3.52±0.88	2.82±0.74 ^{bc}	2.71±0.77 ^a	3.15±0.74 ^a	3.15±0.74 ^a
	40 ~ 49	3.51±0.92	2.55±0.78 ^b	2.87±0.77 ^a	3.24±0.78 ^a	3.22±0.73 ^a
	50 ~ 57	3.10±0.90	2.03±0.73 ^a	3.26±0.83 ^b	3.68±0.74 ^b	3.66±0.79 ^b
	F value	1.491	11.156 ^{***}	5.191 ^{**}	3.098 [*]	3.170 [*]
Education level	College	3.41±0.90	2.59±0.72	2.96±0.75	3.38±0.76	3.26±0.80
	University	3.49±0.91	2.68±0.79	2.76±0.78	3.18±0.75	3.18±0.73
	Graduate school	3.51±0.90	2.74±0.76	2.79±0.77	3.24±0.77	3.25±0.73
	F value	0.137	0.504	0.712	0.879	0.463
Total career as a dietitians (years)	<5	3.61±0.83	2.94±0.72 ^b	2.59±0.73 ^a	3.12±0.74	3.13±0.74
	5≤~<10	3.40±0.90	2.73±0.75 ^{ab}	2.76±0.74 ^{ab}	3.19±0.76	3.17±0.70
	10≤~<15	3.50±0.89	2.62±0.82 ^a	2.98±0.83 ^b	3.38±0.73	3.36±0.76
	15≤~<20	3.46±0.97	2.58±0.79 ^a	2.78±0.79 ^{ab}	3.18±0.80	3.16±0.74
	20≤~	3.52±0.88	2.48±0.73 ^a	2.90±0.67 ^b	3.27±0.71	3.28±0.69
F value	0.587	3.702 ^{**}	2.961 [*]	1.525	1.320	
School level	Elementary school	3.43±0.95 ^a	2.60±0.76 ^a	2.79±0.77 ^{ab}	3.22±0.76	3.20±0.73
	Middle school	3.37±0.81 ^a	2.60±0.71 ^a	2.92±0.72 ^b	3.32±0.68	3.27±0.66
	High school	3.76±0.84 ^b	2.97±0.83 ^b	2.62±0.82 ^a	3.11±0.82	3.14±0.82
	F value	5.752 ^{**}	8.127 ^{***}	3.659 [*]	1.773	0.820
Employment status	Nutrition teacher	3.43±0.96	2.57±0.77	2.84±0.77	3.27±0.76	3.23±0.74
	Unlimited period contract dietitian	3.55±0.85	2.78±0.78	2.75±0.78	3.18±0.75	3.19±0.73
	t-value	-1.315	-2.665 ^{**}	1.127	1.167	0.574
Work hours (hours/day)	≤8	3.33±0.91	2.66±0.74	2.84±0.76	3.22±0.78	3.18±0.73
	8<	3.70±0.84	2.73±0.82	2.72±0.79	3.21±0.73	3.23±0.74
	t-value	-4.144 ^{***}	-0.921	1.536	0.163	-0.702
No. of meal service time/day	1	3.41±0.89	2.62±0.75	2.83±0.77	3.25±0.74	3.23±0.72
	2 and more	3.85±0.86	2.97±0.82	2.60±0.76	3.07±0.77	3.14±0.81
	t-value	-3.107 ^{**}	-3.004 ^{**}	1.994 [*]	1.676	0.874
Total		3.50±0.90	2.69±0.77	2.79±0.78	3.22±0.76	3.21±0.74

Score scale: 1 (very disagree)~5 (very agree).

¹⁾Mean±SD.

²⁾Different letters in the same column indicate significant differences among groups by Duncan's multiple range test.

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

나타났다. 직무소진 된 직원들은 정상적으로 복귀가 어렵고 이직을 초래하기 쉬우므로 향후 직무소진 정도가 전반적으로 높은 것으로 나타난 부산지역 학교급식 영양(교)사의 직무소진에 대한 관리가 필요함을 알 수 있었다.

직무열의 중 활력은 2.79/5.00점, 헌신은 3.22/5.00점, 몰입은 3.21/5.00점으로 나타났다. 부산지역 고등학교 조리종사자의 고객지향성에 관한 연구(25)의 직무 관련 중 활력(3.31/5.00점), 헌신(3.53/5.00점), 몰입(3.45/5.00점)의 점수보다, 경북지역 조리종사자의 직무만족도에 관한 연구(1)의 활력(3.22/5.00점), 헌신(3.65/5.00점), 몰입(3.67/5.00점)의 점수보다 낮은 점수를 보였다.

영양(교)사의 근무특성에 따른 차이에서 직무소진 중 정서적 소진은 고등학교 근무 군이 초·중학교 근무 군보다 ($P<0.01$), 근무시간이 8시간 초과군이 8시간 이하 군보다

($P<0.001$), 1일 2식 이상 배식 군이 1식 배식 군보다($P<0.01$) 유의적으로 높게 나타났다. 직무소진 중 냉소는 20대가 다른 연령군보다($P<0.001$), 근무경력이 5년 미만 군이 10년 이상 군보다($P<0.01$), 고등학교 근무 군이 초·중학교 근무 군보다($P<0.001$), 무기계약직이 영양교사보다($P<0.01$), 1일 2식 이상 배식 군이 1식 배식 군보다($P<0.01$) 유의적으로 높게 나타났다. 학교 영양사와 영양교사의 직무스트레스와 직무소진 및 이직 의도 간의 관계 연구(21)에서는 고용형태가 비정규직인 경우 1일 2~3식 급식을 제공할 경우, 나이가 어릴수록, 이직횟수가 많을수록 직무소진이 높다고 보고하여 본 결과와 유사하였다. 반면 교정시설 영양사에 관한 연구(23)에서는 학력이나 경력, 수용자 인원 규모나 취사부 1인당 하루 급식인원에 따라 유의한 차이를 나타내지 않는다고 보고하여 본 결과와는 다른 결과를 보였는데, 이는 학

교급식과 근무여건이 다른 것에 기인한다고 사료할 수 있겠다.

직무열의 중 활력은 50대가 다른 연령 군보다($P<0.01$), 근무경력이 10~15년 미만 군과 20년 이상 군이 5년 미만 군보다($P<0.05$), 중학교 근무 군이 고등학교 근무 군보다($P<0.05$), 1일 1식 배식 군이 2식 이상 배식 군보다($P<0.05$) 유의적으로 높게 나타났고, 직무열의 중 헌신과 몰입은 50대가 다른 연령군보다 유의하게($P<0.05$) 높은 점수를 보였다. 직무열의는 직무의 기본적 요구수준을 넘어서 자발적으로 직무를 수행하는 정도를 의미하므로 업무량이 상대적으로 적은 1식 배식과 근무자와 근무경력이 많은 교령자의 영양(교)사의 직무열의가 높다고 사료할 수 있겠다.

직무변인, 직무소진 및 직무열의 간의 상관관계

직무변인, 직무소진 및 직무열의의 변인 간의 상관관계 결과는 Table 4와 같다. 직무변인 중 업무량은 직무소진의 하위요인인 정서적 소진($P<0.001$)과 냉소($P<0.01$)와는 유의한 음(-)의 상관관계를, 직무열의의 하위요인 중 활기와는 유의한($P<0.01$) 양(+)의 상관관계를 보였다. 자율성은 정서적 소진($P<0.001$)과 냉소($P<0.01$)에 대해서 유의한 음(-)의 상관관계를 나타냈으나, 직무열의의 하위요인인 활기, 헌신, 몰입에 대해서는 유의한($P<0.01$) 양(+)의 상관관계를 보였다. 보상은 정서적 소진($P<0.001$)과 냉소($P<0.01$)와는 유의한 음(-)의 상관관계를 나타냈으나, 활기, 헌신, 몰입에 대해서는 유의한($P<0.01$) 양(+)의 상관관계를 보였다. 커뮤니티는 정서적 소진($P<0.001$)과 냉소($P<0.01$)와는

유의한 음(-)의 상관관계를 보였으나, 활기, 헌신, 몰입에 대해서는 유의한($P<0.01$) 양(+)의 상관관계를 보였다. 공정성은 정서적 소진($P<0.01$)과 냉소($P<0.01$)와 유의한 음(-)의 상관관계를 보였으나, 활기, 헌신, 몰입에 대해서는 유의한($P<0.01$) 양(+)의 상관관계를 보였다. 가치는 정서적 소진과 냉소와는 유의한($P<0.01$) 음(-)의 상관관계를 보였으나, 활기, 헌신, 몰입에 대해서는 유의한($P<0.01$) 양(+)의 상관관계를 보였다. 이는 초등학교사의 직무환경과 직무열의 및 심리적 소진의 관계에 관한 연구(26)의 직무환경이 부정적일수록 심리적 소진 수준이 증가하며, 직무환경이 긍정적일수록 직무열의가 증가하는 방향으로 유의미한 영향력을 가지고 있는 것으로 보고한 것과 유사한 결과였다.

직무변인이 직무소진과 직무열의에 미치는 영향력

6가지 직무변인이 직무소진에 미치는 영향력은 Table 5와 같다. 6가지 직무변인(업무량, 자율성, 보상, 커뮤니티, 공정성, 가치)이 직무소진의 하위요인인 정서적 소진에 미치는 영향을 살펴본 결과, 정서적 소진에는 업무량($\beta=-0.521$, $P<0.001$), 보상($\beta=-0.164$, $P<0.001$), 공정성($\beta=-0.129$, $P<0.01$), 가치($\beta=-0.094$, $P<0.05$)는 음(-)의 영향을 주며 설명력은 49.4%였다. 6가지 직무변인이 직무소진의 하위요인인 냉소에 미치는 영향을 살펴본 결과, 냉소에는 보상($\beta=-0.137$, $P<0.05$), 가치($\beta=-0.325$, $P<0.001$)가 유의하게 음(-)의 영향을 주었고 설명력은 25.4%였다.

6가지 직무변인이 직무열의에 미치는 영향력은 Table 6과 같다. 6가지 직무변인이 직무열의의 하위요인인 활력에

Table 4. Correlation between job characteristics, job burnout, and job engagement

Category		Job characteristics					Values
		Workload	Autonomy	Reward	Community	Fairness	
Job burnout	Emotional exhaustion	-0.609***	-0.214**	-0.417***	-0.333***	-0.392**	-0.306**
	Cynicism	-0.134**	-0.229**	-0.324**	-0.273**	-0.295**	-0.423**
Job engagement	Vigor	0.171**	0.259**	0.370**	0.336**	0.276**	0.493**
	Dedication	0.094	0.182**	0.322**	0.268**	0.216**	0.480**
	Absorption	0.027	0.200**	0.246**	0.274**	0.201**	0.460**

** $P<0.01$, *** $P<0.001$.

Table 5. Contribution of job characteristics to job burnout

Category	Job burnout					
	Emotional exhaustion			Cynicism		
	B	β	t-value	B	β	t-value
(Constant)	3.201		10.960***	4.356		13.771***
Work load	-0.572	-0.521	-13.527***	-0.057	-0.059	-1.241
Autonomy	-0.051	-0.033	-0.780	-0.042	-0.031	-0.586
Reward (approval)	-0.219	-0.164	-3.669***	-0.160	-0.137	-2.462*
Community	-0.068	-0.056	-1.163	0.008	0.008	0.1289
Fairness	-0.160	-0.129	-2.717**	-0.073	-0.068	-1.146
Value	-0.118	-0.094	-2.122*	-0.355	-0.325	-5.860***
F value (P)		60.662***			20.203***	
Adjusted R ²		0.494			0.254	

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

Table 6. Contribution of job characteristics to job engagement

Category	Job engagement								
	Vigor			Dedication			Absorption		
	B	β	t-value	B	β	t-value	B	β	t-value
(Constant)	1.017		3.432	1.568		5.227***	1.465		4.996***
Work load	0.085	0.090	1.984*	0.026	0.028	0.601	-0.018	-0.021	-0.435
Autonomy	0.041	0.031	0.616	-0.033	-0.026	-0.497	0.008	0.006	0.114
Reward (approval)	0.190	0.165	3.137***	0.025	0.147	2.718**	0.049	0.045	0.819
Community	0.075	0.072	1.272	0.025	0.024	0.410	0.066	0.067	1.130
Fairness	-0.046	-0.043	-0.772	0.167	-0.048	-0.844	-0.037	-0.037	-0.626
Value	0.423	0.392	7.471***	0.472	0.443	8.226***	0.455	0.444	8.127***
F value (P)		25.907***			21.657***			19.130***	
Adjusted R ²		0.294			0.258			0.235	

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

미치는 영향을 살펴본 결과, 활력에는 업무량($\beta=0.090$, $P<0.05$), 보상($\beta=0.165$, $P<0.001$)과 가치($\beta=0.392$, $P<0.001$)가 양(+)의 영향을 주며 설명력은 29.4%였다. 6가지 직무변인이 직무열의의 하위요인인 헌신에 미치는 영향을 살펴본 결과, 헌신에는 보상($\beta=0.147$, $P<0.01$)과 가치($\beta=0.443$, $P<0.001$)가 양(+)의 영향을 주며 설명력은 25.8%였다. 몰입에는 가치($\beta=0.444$, $P<0.001$)가 양(+)의 영향을 주며 설명력은 23.5%였다.

이상의 결과로부터 직무변인 중 업무량은 직무소진 중 정서적 소진에 음의 영향력을, 직무열의 중 활력에 양의 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 업무량에 대해 긍정적으로 인식할수록 정서적 소진은 낮아지고 직무에 대한 활력은 높아진다고 볼 수 있겠다. 이는 초등교사의 직무스트레스 관련 연구(26)에서 직무환경 중 업무 과부하는 직무열의에 유의한 음의 영향력을 지닌다고 보고한 것과 유사한 결과로, 학교 영양(교)사의 직무가 과부하 되지 않도록 하여 직무소진 관리를 해야 한다. 직무변인 중 보상은 직무소진 중 정서적 소진과 냉소 모두에 음의 영향력을, 직무열의 중 활력과 헌신에 양의 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 학교급식 영양(교)사의 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향에 관한 연구(7)에서도 영양사와 영양교사의 직무소진에 영향을 미치는 직무스트레스 요인으로 보상 부적절함이 공통요인으로 보고되고 있어 직무에 대한 보상이 잘 이루어지면 정서적 소진과 냉소는 낮아지고 활력과 헌신이 높아진다고 볼 수 있겠다. 공정성은 직무소진 중 정서적 소진에 음의 영향력을 미치는 것으로 나타나 공정성에 대해 긍정적으로 인식할수록 정서적 소진이 낮아진다고 볼 수 있겠다. 직무변인 중 가치는 직무소진 중 정서적 소진과 냉소 모두에 음의 영향력을, 직무열의 중 활력, 헌신, 몰입 세 가지 모두에 양의 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직무의 가치에 만족할수록 직무소진은 낮아지고 직무열의는 높아진다고 볼 수 있겠다.

요 약

본 연구는 부산지역 초·중·고등학교 영양(교)사를 대상으로

직무변인(업무량, 자율성, 보상, 커뮤니티, 공정성, 가치)이 직무소진(정서적 소진, 냉소)과 직무열의(활기, 헌신, 몰입)에 미치는 영향력을 규명함으로써 영양(교)사의 직무개선에 필요한 자료를 제공하고자 시도하였다. 본 연구의 목적을 위해 부산광역시 초·중·고등학교 영양(교)사를 대상으로 설문조사를 시행하였다. 2014년 2월 11일 총 532부를 배부하여 401부(회수율 75.4%)가 회수되었으며, 이 중 부실 기재된 것을 제외한 393부를 통계자료로 이용하였다. 연구 결과 영양(교)사의 직무변인 평균 점수는 커뮤니티 3.38/5.00점, 자율성 3.32/5.00점, 가치 3.07/5.00점, 공정성 2.93/5.00점, 보상 2.91/5.00점, 업무량 2.21/5.00점 순으로 나타났다. 직무소진 중 정서적 소진은 3.50/5.00점, 냉소는 2.69/5.00점이었다. 직무열의 중 활력은 2.79/5.00점, 헌신은 3.22/5.00점, 몰입은 3.21/5.00점으로 나타났다. 직무변인, 직무소진 및 직무열의의 변인 간의 상관관계에서, 업무량은 정서적 소진($P<0.001$)과 냉소($P<0.01$)와는 유의한 음(-)의 상관관계를, 활기와는 유의한($P<0.01$) 양(+)의 상관관계를 보였다. 자율성은 정서적 소진($P<0.001$)과 냉소($P<0.01$)와 유의한 음(-)의 상관관계를, 활기, 헌신, 몰입과는 유의한($P<0.01$) 양(+)의 상관관계를 보였다. 보상은 정서적 소진($P<0.001$)과 냉소($P<0.01$)와는 유의한 음(-)의 상관관계를, 활기, 헌신, 몰입과는 유의한($P<0.01$) 양(+)의 상관관계를 보였다. 커뮤니티는 정서적 소진($P<0.001$)과 냉소($P<0.01$)와는 유의한 음(-)의 상관관계를, 활기, 헌신, 몰입과는 유의한($P<0.01$) 양(+)의 상관관계를 보였다. 공정성은 정서적 소진($P<0.01$)과 냉소($P<0.01$)와 유의한 음(-)의 상관관계를 보였으나, 활기, 헌신, 몰입에 대해서는 유의한($P<0.01$) 양(+)의 상관관계를 보였다. 가치는 정서적 소진과 냉소와는 유의한($P<0.01$) 음(-)의 상관관계를, 활기, 헌신, 몰입에 대해서는 유의한($P<0.01$) 양(+)의 상관관계를 보였다. 직무변인이 직무소진, 직무관여에 미치는 영향력에서, 정서적 소진에는 업무량($\beta=-0.521$, $P<0.001$), 보상($\beta=-0.164$, $P<0.001$), 공정성($\beta=-0.129$, $P<0.01$), 가치($\beta=-0.094$, $P<0.05$)는 음(-)의 영향력을 주었고, 냉소에는 보상($\beta=-0.137$, $P<0.05$), 가치($\beta=-0.325$, $P<0.001$)가 유

의하게 음(-)의 영향을 주었다. 활력에는 업무량($\beta=0.090$, $P<0.05$), 보상($\beta=0.165$, $P<0.001$), 가치($\beta=0.392$, $P<0.001$)가 양(+)의 영향을 주었고, 헌신에는 보상($\beta=0.147$, $P<0.01$), 가치($\beta=0.443$, $P<0.001$)가 양(+)의 영향을 주었으며, 몰입에는 가치($\beta=0.444$, $P<0.001$)가 양(+)의 영향을 주었다. 이상의 결과를 살펴볼 때 영양(교)사는 일과 보상이 적절하고 자기 일에 대해 가치를 느끼면 심리적 이탈감이 낮아지고 자발적으로 직무를 수행하는 열의가 높아지지만, 자신의 직무에 대해 공정하지 않은 처우를 받게 되면 정서적으로 지치고 스트레스를 받게 된다. 따라서 1일 2식을 제공하는 고등학교 영양(교)사의 과중한 업무량을 줄이는 방안을 마련하고 공정한 처우와 업무에 따른 적절한 보상이 이루어지도록 하며, 무엇보다 영양(교)사들이 자신의 직무 가치에 만족할 수 있도록 해야 하겠다.

REFERENCES

1. Song NC, Lee HS, Lee KE. 2007. The factors (job burnout, job engagement, the workplace safety) influencing employees' job satisfaction in school food service operations. *Korean J Community Nutr* 12: 606-616.
2. Yi BS. 2012. Comparative analysis of the quality attributes affecting students' satisfaction on school lunch service of middle school by year. *Korean J Community Nutr* 17: 479-493.
3. Yi NY, Lee KE. 2009. Requirements and self-evaluation of knowledge and skills necessary for effective nutrition teachers perceived by school foodservice dietitians. *Korean J Community Nutr* 14: 190-205.
4. Han JK, Kim H. 2009. Comparative study of the job satisfaction, job performance and job importance level of school nutrition teachers and school dietitians. *Korean J Food Cult* 24: 525-532.
5. Park EJ, Kim KN. 2002. Job achievement and job satisfaction of dietitian in elementary school. *J Korean Diet Assoc* 8: 163-174.
6. Kim GM, Lee SY. 2007. Effects of job stress factors on psychological job stress and job satisfaction levels of school dietitians in the Seoul and Incheon area. *J East Asian Soc Diet Life* 17: 143-151.
7. Choi EY, Kim HA. 2012. Effect of job stress on job burnout of nutrition teachers and dietitians in school foodservice. *Korean J Food Cook Sci* 28: 97-110.
8. 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: 64-79.
9. Freudenberger H. 1974. Staff burn-out. *J Social Issues* 30: 159-165.
10. Shirom A, Melamed S, Toker S, Berliner S, Shapira I. 2005. Burnout and health review: current knowledge and future research directions. *Int Rev Ind Organ Psychol* 20: 269-308.
11. Leiter MP, Maslach C. 1999. Six areas of worklife: a model of the organizational context of burnout. *J Health Hum Serv Adm* 21: 472-489.
12. Leiter MP, Maslach C. 2009. Nurse turnover: the mediating role of burnout. *J Nurs Manag* 17: 331-339.
13. Maslach C, Jackson SE. 1981. The measurement of experienced burnout. *J Occup Behav* 2: 99-113.
14. Kim SH. 2006. A study on relationship of salesperson's emotional intelligence, burnout, and customer-oriented selling behavior. *Korean Management Review* 35: 183-225.
15. Leiter MP, Maslach C. 2000. *Preventing burnout and building engagement: A complete program for organizational renewal*. Jossey-Bass Inc., San Francisco, CA, USA.
16. Leiter MP, Maslach C. 2004. Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In *Research Occupational Stress and Well Being: Emotional and Psychological Processes and Positive Intervention Strategies*. Perrewé PL, Ganster DC, eds. Emerald Group Publishing Limited, Bingley, UK. Vol 3, p 91-134.
17. Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach C, Jackson SE. 1996. The Maslach burnout inventory - general survey. In *MBI Manual*. 3rd ed. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP, eds. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA, USA. p 22-26.
18. Schaufeli WB, Bakker AB. 2003. *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht, Netherlands.
19. Cho WJ. 2010. The effects of job characteristics and individual emotional characteristics on emotional labor of school dietitians. *MS Thesis*. Yonsei University, Seoul, Korea. p 39-44.
20. 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 Cult* 18: 75-88.
21. Baek SH. 2010. The causal model of job stress, job burnout and turnover intention - focused on the comparison of school foodservice dietitian, dietitian teacher and foodservice employee. *MS Thesis*. Chung-Ang University, Seoul, Korea. p 45-49.
22. Park JY. 2015. Working stress, occupational satisfaction, and turnover intention of dietitians of school foodservice in Seoul depending on meal frequency. *MS Thesis*. Chung-Ang University, Seoul, Korea. p 20-25.
23. Cho IJ, Lee HS. 2012. The job satisfaction and the turnover intention of dietitians working at foodservice of the correctional institutions in Korea. *Korean J Community Nutr* 17: 321-328.
24. Lee HS. 2009. Factors influencing on the job satisfaction and the turnover intention of dietitians working in the institutions for the disabled in Korea: Focused on the general characteristics and the job burnout. *Korean J Community Nutr* 14: 182-189.
25. Lee KA, Lyu ES. 2015. Study on relations among emotional labor, burnout, engagement and customer orientation of high school foodservice employees in Busan area. *Korean J Food Cook Sci* 31: 370-377.
26. Kim BR. 2012. A study on the moderating effect of teachers' stress management in relation to work environment with job engagement and burnout respectively. *MS Thesis*. Ewha Womans University, Seoul, Korea. p 23-30.