

노인복지시설 영양사의 직무만족도와 직무특성 연구

곽윤서 · 한명주*
경희대학교 식품영양학과

Study of the Job Satisfaction and Characteristics of Dietitians Working in the Elderly Health Care Facility

Yoon Seoe Kwak, Myung Joo Han*
Department of Food and Nutrition, Kyung Hee University

Abstract

This study examined the job satisfaction and characteristics of dietitians working in an elderly health care facility. The subjects for the study were 116 dietitians who work in an elderly health care facility across the country. The following lists the items affecting the total satisfaction on each element of the job: the nature of work (4.20), coworkers (4.02), supervision (3.83), communication (3.81), pay (3.22), operating conditions (3.16), fringe benefits (3.05) and promotion (2.78). Regarding supervision, regular employees (3.90) had higher satisfaction than non-regular employees (3.11), and for fringe benefits, regular employees (3.10) had higher satisfaction than non-regular employees (2.52). Regarding fringe benefits, those with less than 10 years experience showed higher satisfaction than with more than 10 years'. In terms of the job characteristics, the following were found to affect job satisfaction: the task identity (3.33), variety (3.27), autonomy (3.18), feedback (3.05), friendship opportunities (3.01) and dealing with others (2.82) were listed in the highest order. For task identity, more than 41 years old (3.53) had a significantly higher score. Regarding diversity, graduate schools (3.37) had a significantly higher score. In terms of income, those earning more than 2 million won (3.37 and 3.26) showed higher scores in autonomy and friendship opportunities than those earning less than 1.5 million won (2.79 and 2.57).

Key Words: Job satisfaction, dietitians, elderly health care facility, job characteristics

1. 서 론

최근 국민소득 향상에 따른 생활수준의 개선, 보건의료 기술의 발달, 영양상태의 향상으로 평균수명이 연장되었고 출산을 감소 등의 영향으로 노인 인구비율이 빠르게 증가하여 발생하는 노인문제는 현재와 미래에 가장 큰 영향을 미치는 환경변화 중의 하나로 지적되고 있다. 우리나라는 2000년 65세 이상 노인 인구비율이 7.2%에 이르러 고령화 사회에 들어섰으며, 2010년 전체인구 중 노인 인구비율이 11.0%를 차지하였고, 앞으로 노인 인구는 계속 증가하여 2018년 14.3%가 되어 고령사회로 진입하고, 2026년에는 20.8%로 초고령 사회에 도달할 것으로 전망되고 있다(<http://kostat.go.kr/>).

그동안 우리나라는 전통적인 유교사상으로 인하여 노인을 요양하고 보호하는 곳이 오로지 가정이었지만 최근에는 핵가족화로 인한 가족 구성원의 변화, 여성의 사회활동 증가 등(Yoon & Cho 2009), 가족의 구조적인 변화로 전통적 기

능의 약화, 가족관계의 문제, 노인의 위치와 역할 등의 문제를 유발시켜 그로 인한 노인부양을 기대하기가 더욱 어려워져 가고 있는 실정이다.(Cho 2008) 이와 같이 가정에서 노인 환자를 치료하고 간병하기 어렵고, 노인질환의 특성상 장기요양이 필요한 고령자들을 대상으로 한 노인복지 시설에 대한 수요가 늘어날 전망이다(Kim & Ryu 2006). 이러한 추세에 의해 최근 다양한 프로그램이 갖춰진 노인복지시설이 증가하고 있으며 2008년 7월부터 도입된 장기요양보험제도의 시행으로 노인전문병원이나 노인전문요양시설들이 정부 및 보건복지부의 지원 수급을 위해 시설을 확충하고 있는 실정이다.

노인전문요양시설의 입소자는 장기요양을 필요로 하는 소비자, 질병의 완치와 치료를 목적으로 단기간 입원 하는 일반 의료소비자와는 달리 노화로 인한 치매, 중풍 등 노인성질환 등을 가진 환자들이 입소하여 생활하는 시설로서 일반 의료기관보다 입소 노인들에게 치료의 목적 외 복지서비

*Corresponding author: Myung Joo Han, Department of Food and Nutrition, Kyung Hee University, 1, Hoegidong, Dongdaemungu, Seoul 130-701, Korea
Tel: 82-2-961-0553 Fax: 82-2-961-0261 E-mail: mjhan@khu.ac.kr

스 수준의 만족감을 줄 수 있는 서비스가 필요하다고 하겠다(Yoon & Cho 2009).

단체급식소에서 영양사는 급식 경영인으로서 서비스산업의 선두주자의 역할과, 사명감 있는 전문인으로서 능력과 자질을 갖추어야 하며, 이와 같은 자질을 갖춘 영양사가 좋은 직무환경에서 자부심과 긍지를 가지고, 직무에 만족할 때 작업능률의 향상을 이룰 수 있으며 양적측면과 질적인 측면에도 생산성의 증가를 가져오게 된다(Kim & Soog 2002). 영양사의 직무만족에 대한 선행연구로는 일반급식소를 대상으로 한 Moon 등(1996), Cho & Yoon(2006), Choi 등(2006), Bae 등(2007)이 있으며, 학교급식 영양사의 직무만족도에 대한 연구로 Yang & Ham(1993), Sin 등(1999), Chang(2001), Park & Kim(2002), Lee(2002), Jang & Kim(2003), Kim & Lee(2007), Han & Kim(2009) 등이 있고, 병원 영양사의 직무만족에 대한 연구로 Lee & Lee(2000) Yun 등(2009)이 있으며, 보건소 영양사의 직무만족관련 연구로 Bae & Chun(1998)과 장애인 시설의 직무만족도 연구로 Lee(2009) 등 많은 분야에서 영양사의 직무만족에 관한 연구가 이루어져 왔다. 대부분 직무만족도에 대한 연구는 Smith 등이 개발한 Job Descriptive Index(JID)를 사용하여 측정하였으나 본 연구에서는 측정항목이 더 세분화된 Spector가 개발한 Job Satisfaction Survey(JSS)를 이용하여 직무만족을 측정하였다.

본 연구는 전국에 있는 노인복지시설 영양사의 직무특성 및 직무 만족도를 파악하여 점차 증가되고 있는 노인복지시설에서 입소노인의 치료요양을 위한 전문적인 서비스와 노인 질병특성 맞춤형영양정보를 제공하여 영양사의 적극적인 활동과 급식의 질 향상을 위한 기초자료로 제공하고자 한다.

II. 연구 내용 및 방법

1. 조사대상 및 기간

본 연구는 전국 노인복지시설에 근무하는 영양사를 대상으로 영양사의 일반사항과 시설의 운영형태 영양사의 직무특성과 직무만족도에 대한 설문조사를 실시하였다. 조사기간은 2010년 7월 영양사 186명에게 186부를 배부하여 127부를 회수 통계처리에 이용하기에 부적절한 11부를 제외한 116부를 통계 분석대상으로 이용하였다.

2. 조사내용 및 방법

설문지는 응답자의 일반사항과 직무만족도, 직무특성으로 직무만족도 측정은 Spector가 개발한 Job Satisfaction Survey(JSS) 이용하였고, 직무특성은 Sims 등이 개발한 Job Characteristics Inventory(JCI)를 이용하였다.

조사대상자의 일반사항에서 개인적 특성에 관한 내용으로 연령, 성별, 결혼여부, 학력, 고용형태, 노인복지시설에서 근무기간, 임금 등을 조사하였으며, 시설에 관한 일반사항은 시설의 종류, 급식경영방식, 입소자 정원, 급식비 조달방법 등

을 조사하였다. 직무에 대한 만족도는 Pay(급여), Promotion(승진), Supervision(상사의 감독), Fringe benefits(후생복지), Contingent rewards(보상), Operating conditions(운영상태), Coworkers(동료와의 관계), Nature of work(직무자체), Communication(의사소통)에 대하여 각각 4문항씩 총 36문항으로 구성되었으며 6점 척도(1=매우 그렇지 않다, 6=매우 그렇다)로 응답하게 하였다. 직무특성은 직무의 Variety(다양성) 5문항, Autonomy(자율성) 6문항, Task Identity(과업의 정체성) 4문항, Feedback(피드백) 6문항, Dealing with Others(다른 사람과의 관계) 3문항, Friendship Opportunities(친교) 6문항 등 30문항을 구성하였으며 5점 척도(1=매우 적다, 5=매우 많다)로 응답하게 하였다.

3. 조사 자료의 통계분석 방법

자료는 SAS Program 9.3을 이용하여 처리하였다. 응답자의 개인별 특성변수는 빈도수와 백분율로 분석하였고, 직무만족과 직무특성에 대하여는 조사대상자 개인 및 시설의 특성에 따라 차이가 있는지를 살펴보기 위해 두 집단의 경우에는 t-test, 세집단 이상의 경우에는 일원 분산분석(ANOVA)를 실시하여 조사하였다.

III. 결과 및 고찰

1. 조사대상 영양사의 일반사항

본 조사대상자들의 일반사항은 <Table 1>과 같다. 응답자 116명의 연령분포를 보면 41세 이상이 32.8%로 가장 많았고, 20~25세 4.3%로 가장 적게 나타났다. 결혼여부에서 기혼 53.4%, 미혼 46.6로 나타났으며, 최종학력은 대졸 50.9%, 전문대졸 44%, 대학원이상 5.1%로 대졸학력이 가장 많았다. 고용형태에서는 정규직이 90.5%, 계약직이 9.5%로 대부분 정규직으로 근무하고 있었고, 시설에서 근무한 근무경력을 보면 2년 미만이 37.9%로의 비율로 가장 높게 나타났다. 월 평균 임금에서는 150~180만원이 47.4%로 가장 높게 나타났으며, 150만원 미만 10.3%나타났고 250만 이상 급여를 받는 영양사는 2.6%로 가장 적었다.

Cho 등(2006)의 연구에서 영양사의 연령분포를 25~29세가 39%로, Yun 등(2009)의 연구에서는 28~31세 이하인 영양사의 비율이 61%, Kim 등(2002)은 20~25세 49.5%로 높게 나타났으나, 본 연구에서는 41세 이상에서 가장 높은 분포를 보여 대부분의 영양사의 연령이 낮은 분포를 보인 것과 대조적인 결과를 보였다. 최종학력에서 Kim 등(2002)은 전문대졸 58.9% 높게 나타났으나, Yun 등(2009)의 연구에서는 대졸이상 51.6%, Cho 등(2006)의 연구에서는 50.9%로 대졸학력이 높게 나타나 본 연구의 최종학력 대졸 50.9%와 비슷한 결과를 보였고, 대학원재학 이상의 결과에서는 본 연구에서 5.1%의 결과를 보인 반면 Yun 등(2009)병원 영양사의 직무만족도 조사 연구에서 대학원 재학 이상의 비율이 41%

<Table 1> General characteristics of the respondents

Characteristics		N(%)	
Age	20~25 years	5	(4.31)
	26~30 years	32	(27.59)
	31~35 years	24	(20.69)
	36~40 years	17	(14.66)
	≥41 years	38	(32.76)
Marriage	Married	62	(53.45)
	Unmarried	54	(46.55)
Education	College graduate	51	(43.97)
	University graduate	59	(50.86)
	Graduate school	6	(5.17)
Employment type	Regular workers	105	(90.52)
	Non-regular workers	11	(9.48)
Career	<2 years	44	(37.93)
	2~5 years	38	(32.76)
	6~10 years	31	(26.72)
	≥10 years	3	(2.59)
Monthly income	Under 150 million won	12	(10.34)
	Under 150~180 million won	55	(47.41)
	Under 180~200 million won	28	(24.14)
	Under 200~250 million won	18	(15.52)
	Over 250 million won	3	(2.59)

로 나타난 것과 비교하여 사회복지시설의 영양사의 학력은 병원에서의 영양사의 학력보다 낮은 것으로 조사되었다. 근무경력에서는 2년 미만이 37.9%로 Cho 등(2006)의 연구에서 1~3년 미만 40.9%와 비슷한 결과를 보였으나. 학교급식 영양사를 대상으로 한 연구에서는 10년 이상의 근무 경력이 Chang(2000)은 30%, Park(2002)은 20.4%로 높게 나타난 반면 본 연구에서는 2.6%로 낮게 나타나 학교급식 영양사의 경력은 많은 반면 사회복지시설 영양사의 경력은 많지 않은 것으로 조사되었다.

2. 노인복지시설의 운영형태

노인복지시설의 운영형태는 <Table 2>와 같다. 기관의 형태에 따른 분류는 노인주거복지시설 13개소(11.21%), 노인 의료복지시설 103개소(88.79%)로, 경영방식에 따라서는 직영급식 113개소(97.4%), 위탁급식 3개소(2.6%)로 대부분 직영으로 급식을 하고 있었으며, 입소자 정원은 51~100명 미만 시설 71개소(61.2%), 101~150명 미만 시설 21개소(18.1%), 50인 미만인 시설 14개소(12.1%), 151명 이상인 시설 10개소(8.6%)의 분포를 보였다. Cho 등(2006)의 연구에서도 50~100명 미만 시설 68.6%로 101~150명 미만 시설 12.8%로 대부분의 시설의 입소 정원이 50~150명 미만으로 운영되고 있다고 조사되었으며, 본 연구에서도 100인 미만의 시설이 73%의 비율로 나타나 노인복지시설이 100인 미만의 작은 규모로 운영되고 있음을 나타내었다. 급식운영 지

<Table 2> Facility characteristics of the elderly health care facility

Characteristics		N(%)	
Type of facility	Residential welfare facility	13	(11.21)
	Healthcare facility	103	(88.79)
Operation type	Self operated foodservice	113	(97.41)
	Contracted foodservice	3	(2.59)
Number of persons	Under 50 persons	14	(12.07)
	Under 51~100 persons	71	(61.21)
	Under 101~150 persons	21	(18.10)
	Over 151 persons	10	(8.62)
Support of meal expenses	Government subsidies	52	(44.83)
	Metropolitan council	23	(19.83)
	Local governments	26	(22.41)
	Facility self budget	8	(6.90)
	Donation	71	(61.21)
	Self-payment	8	(6.90)

원비 분류를 보면 국고지원이 44.8%, 도비지원 19.8%, 기초자치단체 지원 22.4%, 후원금 61.2%로 나타났으며, 소속단체지원이나 자부담의 경우는 6.9%로 적어 대부분의 시설이 정부지원이나 후원금으로 운영하는 것으로 조사 되었다.

3. 영양사 일반사항과 운영 형태에 따른 직무만족도

조사대상 영양사의 일반사항에 따른 직무만족도를 측정 한 결과는<Table 3>과 같다. 직무 각각의 기본요소에 대한 총 만족도 점수를 6점 만점으로 각각 직무의 기본요소에 대한 만족도를 서로 비교하기 위하여 각 요소별 문항수로 나누어 평균으로 얻은 결과를 보면 직무자체(4.20), 동료와의 관계(4.02), 상사의 감독(3.83), 의사소통(3.81), 보상(3.53), 급여(3.22), 근무조건 환경(3.16), 후생복지(3.05), 승진(2.78)순으로 직무자체에 대한 만족도가 가장 높았으며, 승진에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 조사되었다.

Moon 등(1997)은 급식형태와 영양사의 직무만족 관련성에 대한 연구에서 주로 보수수준과 근무환경에 대한 만족도가 낮은 반면, 부서 직원과의 관계에 대한 만족도는 상대적으로 높았다고 보고하였고, Park(2002)의 학교급식 연구에서는 상사의 감독에 대한 만족도가 가장 높았고 승진에 대한 만족도가 낮았다고 보고하였으며, Yang 등(2004)의 위탁급식종사자의 직무만족연구에서는 동료와의 관계, 상사의 감독, 직무자체에서 만족도가 보통 이상의 수준이었으나 승진제도와 급여에서는 보통이하의 만족도를 나타냈다. Choi 등(2006)의 위탁급식 영양사에 대한 연구에서는 동료들과의 관계에서만 보통이상의 만족도를 나타냈고 상사의 감독, 근무조건 환경, 승진, 직무자체, 급여 순으로 보통 이하의 낮은 만족도를 나타냈다고 하였다. Lee(2009)의 장애인 생활시설 영양사의 직무만족연구에서 동료와의 관계에 대한 만족도가 가장 높았으나, 급여와 승진에 대한 만족도는 평균이하의 낮은 만족도

<Table 3> Job satisfaction¹⁾ of dietitians in elderly health care facility by general characteristics

Characteristics.	Pay	Promotion	Supervision	Fringe benefits	Contingent rewards	Operating conditions	Coworkers	Nature of work	Communication	Mean±SD
Marriage	Married	3.21±1.01	2.60±0.89	3.81±0.99	3.00±0.90	3.17±0.82	4.06±0.69	4.46±0.73	3.90±0.73	
	Unmarried	3.25±0.69	3.0±0.83	3.84±0.96	3.10±0.81	3.49±0.70	3.97±0.74	3.89±0.76	3.71±0.78	
	t- value	-0.20 p=0.8429	-2.45* p=0.0156	-0.15 p=0.8784	-0.58 p=0.5606	0.51 p=0.6097	0.21 p=0.8355	0.70 p=0.4850	4.05*** p<0.0001	1.36 p=0.1776
employment type	Regular workers	3.27±0.87	2.82±0.76	3.90±0.94	3.10±0.83	3.20±0.77	4.02±0.70	4.21±0.81	3.84±0.74	
	Non-Regular workers	2.84±0.84	2.45±0.72	3.11±1.15	2.52±0.93	3.09±0.73	3.95±0.86	4.05±0.64	3.59±0.91	
	t- value	1.55 p=0.1229	1.32 p=0.1886	2.60* p=0.0104	2.17* p=0.0318	1.88 p=0.0629	1.95 p=0.0535	0.31 p=0.7599	0.65 p=0.5168	1.03 p=0.3044
Age	20-25 years	3.15±0.45	3.05±0.78 ^a	3.55±0.72	2.95±0.76	3.10±0.29	3.80±0.48	3.90±0.42 ^{ab}	3.00±0.35 ^b	
	26-30 years	3.27±0.63	3.11±0.81 ^a	3.74±1.09	2.91±0.70	3.48±0.65	4.00±0.71	3.77±0.81 ^b	3.61±0.77 ^a	
	31-35 years	3.26±0.63	2.85±0.94 ^{ab}	4.19±0.64	3.24±0.77	3.56±0.69	4.14±0.83	4.18±0.78 ^{ab}	3.98±0.66 ^a	
	36-40 years	3.01±1.27	2.81±0.86 ^{ab}	3.63±1.19	2.94±1.21	3.50±1.11	4.07±0.69	4.41±0.71 ^a	3.96±0.74 ^a	
	≥41 years	3.28±1.03	2.65±0.84 ^b	3.80±0.97	3.10±0.86	3.61±0.93	3.24±0.79	3.96±0.69	4.51±0.70 ^a	3.93±0.77 ^a
Education	F- value	0.32 p=0.8671	2.91* p=0.0247	1.16 p=0.3340	0.60 p=0.6599	0.47 p=0.7583	0.30 p=0.8744	0.38 p=0.8322	4.87** p=0.0012	2.86* p=0.0268
	College graduate	3.21±1.00	2.61±0.99	3.69±1.04	3.02±0.99	3.43±0.90	3.16±0.80	4.06±0.73	4.35±0.69	3.84±0.72
	University graduate	3.24±0.80	2.97±0.75	3.96±0.87	3.06±0.75	3.61±0.75	3.18±0.76	3.98±0.68	4.08±0.67	3.84±0.77
Education	Graduate school	3.33±0.41	2.50±0.97	3.75±1.46	3.21±0.77	3.54±0.80	4.00±0.92	4.04±0.77	3.54±0.97	
	F value	0.06 p=0.9398	2.65 p=0.0750	1.07 p=0.3461	0.13 p=0.8752	0.72 p=0.4911	0.43 p=0.6546	0.16 p=0.8566	1.74 p=0.1801	0.43 p=0.6524

¹⁾ 1=disagree very much, 6=agree very much

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

^{a,b}Means in a column followed by different superscript are significantly different at the p<0.05 level

<Table 3> Job satisfaction¹⁾ of dietitians in elderly health care facility by general characteristics (Continued)

Characteristics.	Pay	Promotion	Supervision	Fringe benefits	Contingent rewards	Operating conditions	Coworkers	Nature of work	Communication	Mean±SD
<2 years	3.39±0.94	2.95±0.93	3.93±0.95	3.12±0.76 ^{ab}	3.48±0.83	3.24±0.83	4.01±0.69	4.16±0.85	3.72±0.78	
2-5 years	3.14±0.75	2.84±0.71	3.86±0.93	2.82±0.90 ^{ab}	4.46±0.78	2.97±0.66	3.95±0.78	4.16±0.80	3.77±0.78	
6-10 years	3.10±0.95	2.56±0.95	3.73±1.01	3.30±0.84 ^a	3.65±0.84	3.24±0.80	4.97±0.70	4.24±0.75	3.96±0.68	
≥10 years	3.17±0.52	2.58±1.18	3.08±1.81	2.33±1.15 ^b	3.83±1.18	3.42±0.76	4.25±0.25	4.58±0.29	4.33±0.63	
F value	0.84 p=0.4762	1.59 p=0.1961	0.84 p=0.4724	2.74* p=0.0468	0.47 p=0.7018	1.17 p=0.3250	0.36 p=0.7843	0.32 p=0.8121	1.15 p=0.3323	
Under 150 million won	2.83±0.85	2.88±0.79	3.63±0.75	2.71±0.77	3.15±0.64	2.85±0.84	3.79±0.64	3.83±0.62	3.33±0.59 ^b	
Under 150-180 million won	3.22±0.95	2.75±0.92	3.73±1.07	3.04±0.93	3.49±0.79	3.17±0.75	4.04±0.75	4.13±0.86	3.72±0.83 ^{ab}	
Under 180-200 million won	3.34±0.62	3.02±0.83	4.07±0.72	3.12±0.66	3.63±0.80	3.21±0.77	4.04±0.73	4.26±0.66	4.04±0.57 ^{ab}	
Under 200-250 million won	3.28±0.99	2.54±0.88	4.01±0.99	3.29±0.84	3.69±0.97	3.11±0.78	4.04±0.70	4.44±0.85	3.97±0.75 ^{ab}	
Over 250 million won	3.67±0.88	2.58±1.18	3.08±1.81	2.50±1.32	3.83±1.18	3.83±0.95	4.08±0.14	4.67±0.14	4.42±0.52 ^a	
F value	0.93 p=0.4510	0.92 p=0.4541	1.32 p=0.2681	1.20 p=0.3142	1.07 p=0.3752	1.08 p=0.3676	0.33 p=0.8561	1.49 p=0.2106	2.94* p=0.0235	
Total	3.22±0.87	2.78±0.88	3.83±0.98	3.05±0.86	3.53±0.82	3.16±0.77	4.02±0.71	4.20±0.79	3.81±0.76	

¹⁾1=disagree very much, 6=agree very much

*p<0.05

^{a,b}Means in a column followed by different superscript are significantly different at the p<0.05 level

<Table 4> Job satisfaction¹⁾ of dietitians in elderly health care facility by facility characteristics

Characteristics.	Pay	Promotion	Supervision	Fringe benefits	Contingent rewards	Operating conditions	Coworkers	Nature of work	Communication	Mean±SD
Residential welfare facility	3.31±0.43	2.81±0.80	3.92±1.21	3.13±0.77	3.88±0.57	3.08±0.75	4.28±0.53	4.04±0.66	4.06±0.64	
Healthcare facility	3.22±0.92	2.79±0.90	3.82±0.95	3.04±0.87	3.48±0.84	3.17±0.80	3.96±0.73	4.21±0.81	3.78±0.77	
t-value	0.59 p=0.5583	0.08 p=0.9352	0.37 p=0.7108	0.39 p=0.6982	1.68 p=0.0963	-0.39 p=0.7005	1.36 p=0.1760	-0.75 p=0.4561	1.23 p=0.2203	
Self operated foodservice	3.23±0.86	2.80±0.88	3.85±0.96	3.06±0.83	3.53±0.81	3.15±0.77	4.02±0.71	4.20±0.80	3.81±0.76	
Contracted foodservice	3.17±1.70	2.42±1.23	3.00±1.56	2.41±1.28	3.50±1.25	3.17±1.25	3.92±0.88	4.00±0.43	3.83±0.52	
t-value	0.06 p=0.9545	0.74 p=0.4624	1.49 p=0.1388	1.30 p=0.1969	0.06 p=0.9529	-0.03 p=0.9793	0.25 p=0.8051	0.43 p=0.6701	-0.04 p=0.9657	
Under 50 persons	3.18±0.60	2.46±0.87	3.59±1.18	3.11±0.50	3.36±0.53	3.27±0.83	3.95±0.76	4.11±0.59	3.61±0.89	
Under 51-100 persons	3.18±0.79	2.86±0.83	3.83±0.86	3.99±0.81	3.45±0.80	3.11±0.77	3.98±0.72	4.15±0.79	3.80±0.66	
Under 101-150 persons	3.48±1.23	2.83±1.07	4.11±1.07	3.32±1.15	3.83±0.90	3.15±0.75	4.18±0.73	4.24±0.88	3.99±0.87	
Over 151 persons	3.10±0.89	2.63±0.84	3.53±1.25	2.80±0.81	3.65±1.05	3.33±0.84	4.05±0.57	4.50±0.91	3.88±1.00	
F value	0.71 p=0.5497	0.93 p=0.4312	1.17 p=0.3240	1.13 p=0.3389	1.46 p=0.2307	0.34 p=0.7983	0.48 p=0.6993	0.62 p=0.6012	0.75 p=0.5242	

¹⁾1=disagree very much, 6=agree very much

를 보여, 대부분의 급식에 종사하는 영양사의 직무만족도는 급여, 승진 등에서 낮은 만족도를 나타내는 것으로 보고되었다.

본 연구의 결과에서도 직무자체나 동료와의 관계에서는 높은 만족도를 보인 반면 승진, 급여와 후생복지에서 낮은 만족도를 보여 영양사의 업무 성격상 승진의 기회가 적고 급여 또한 낮아서 만족도가 떨어지므로 이에 대한 개선책이 필요한 것으로 사료된다.

영양사의 일반적 특성에 관한 분류에서 결혼여부에 따른 직무만족도는 직무자체에서 기혼(4.46)이 미혼(3.89)보다 만족도가 높은 것으로 나타났으며($p < 0.001$), 승진에 대한 만족도는 기혼(2.60)이 미혼(3.0)보다 만족도가 낮게 나타났다($p < 0.01$). 고용형태에 따른 직무만족도에서도 직무자체에서 정규직이 4.21, 계약직이 4.05로 가장 높은 만족도를 보였으나 유의적인 차이를 나타내지는 않았고, 상사의 감독에서 정규직(3.90)이 계약직(3.11)보다 만족도가 높았으며($p < 0.01$), 후생복지에서도 정규직(3.10)이 계약직(2.52)보다 만족도가 높은 것으로 나타났다($p < 0.05$). 연령에 따른 직무만족도에서는 직무자체에서 만족도가 가장 높게 나타났으며 그중에서 41세 이상이 가장 높은 만족도를 보여 연령이 증가할수록 높은 만족도를 보이는 것으로 나타났다($p < 0.01$). 승진에서는 26~30세에서 만족도가 가장 높았으며, 연령이 증가 할수록 만족도가 낮아 40세 이상에서 가장 낮은 만족도를 나타냈다($p < 0.05$). 의사소통에서는 31~35세에서 만족도가 높았으며 연령이 적을수록 낮은 만족도를 나타냈다($p < 0.05$). 후생복지에서는 근무경력 6~10년 미만(3.30)이 높은 만족도를 보인 반면 10년 이상(2.33)은 낮은 만족도를 보였다($p < 0.05$). 월 급여에 따른 만족도를 보면 급여가 많을수록 직무자체, 동료와의 관계, 근무조건 환경, 보상 등에서 높은 만족도를 보였으나 유의적인 차이를 나타내지 않았고, 의사소통에서 150만원 미만(3.33)보다 250만원 이상(4.42)이 만족도가 높았다($p < 0.05$).

Kim 등(1998)은 서울, 강릉지역 초등학교 급식소 종사원 직무만족조사에서 영양사의 연령이 많을수록, 근무기간이 길수록, 정규직에서 직무자체와 상사의 감독에 대한 만족도가 높다고 하였다. Park(2002)은 충청지역 초등학교 영양사 직무만족조사에서 연령이 낮을수록 승진에 대한 만족도가 높았고, 학력이 높을수록 급여와 승진에 대한 만족도가 높았으며, 정규직과 근무기간이 길수록 급여에 대한 만족도가 높았으며 동료와의 관계에 대한 만족도는 낮다고 하였다. Yang 등(2004)의 위탁급식종사자 직무만족 연구에서 직무자체는 50대가 다른 연령층에 비해서 만족도가 높게 나타났고, 고용형태별로는 정규직이 승진과 급여에서 계약직이나 임시직에 비해 만족도가 높았다고 보고되었다. Choi 등(2006)의 서울, 경기지역 위탁급식업체 영양사 직무만족조사에서 연령이 많을수록, 근무경력이 길수록 직무와 관련 만족도가 낮게 나타났다. Lee(2009)는 장애인 생활시설 영양사의 연구에서 승진에 대해 전문대를 졸업한 영양사가 대졸영양사보다 만족도

가 높은 경향을 보였고, 35세 이상의 영양사가 30세미만의 영양사보다 직무자체에서 만족도가 높은 경향을 나타냈다고 보고되었다.

본 연구에서 급여에 따른 직무만족도의 차이는 보이지 않았으나 승진에 대한 만족도는 Park(2002)의 학교급식 영양사의 직무만족 연구에서와 같이 연령이 낮을수록 만족도가 높게 나타났다. 상사의 감독에 대한 만족도는 Kim 등(1998)의 학교급식과 Yang 등(2004)의 위탁급식종사자에 대한 연구와 같이 정규직에서 높은 만족도가 나타났다. 직무자체에서는 연령이 증가할수록 만족도가 높았으나, 연령이 증가할수록 직무자체에 낮은 만족도를 보인 Choi 등(2006)의 위탁급식종사자에 대한 연구와는 다른 결과를 나타내었다.

시설운영형태에 따른 직무만족도는 <Table 4>와 같다. 기관의 형태에 따른 직무만족도에서는 유의성이 나타나지 않았으나 보장에서 주거복지시설이 의료복지시설보다 직무만족도가 높은 경향을 나타냈으며($p = 0.0963$) 직영급식과 위탁급식 등 경영방식에 따른 분류와 입소자 정원에 따른 만족도는 차이를 나타나지 않았다.

4. 영양사 일반사항과 운영 형태에 따른 직무특성

조사대상 영양사의 일반사항에 따른 직무특성을 측정할 결과는 <Table 5>와 같다. 직무특성의 여섯 가지 요소에 대한 점수는 각 5점 만점으로 과업의 정체성(3.33), 다양성(3.27), 자율성(3.18), 피드백(3.05), 친교(3.01), 다른 사람과의 관계(2.82)로 과업의 정체성, 다양성, 자율성에서 높은 점수를 나타냈고 다른 사람과의 관계에서 낮은 점수를 보였다.

Sin 등(1999)의 학교급식 영양사의 직무특성 연구에서는 과업의 정체성의 점수가 가장 높았고, 그 다음으로 자율성, 다양성, 직무상 다른 사람과의 관계, 피드백, 친교 순으로 나타났다. Lee 등(2000)의 병원영양사의 직무특성 연구에서는 과업의 정체성, 자율성, 직무상 다른 사람과의 관계, 피드백, 다양성, 친교 순으로 나타났으며, Kim & Song(2002)의 사업체급식소 영양사의 직무특성 연구에서는 과업의 정체성, 자율성, 피드백, 직무의 다양성 순으로 나타났다.

본 연구에서도 Sin 등(1999), Lee 등(2000), Kim & Song(2002)의 연구와 같이 과업의 정체성의 점수가 높게 나타났다. 이는 영양사들이 근무처와 상관없이 과업의 정체성에서 점수가 높다는 것은 직무에 대하여 전문적인 책임감과 지식을 가지고 있으며, 자신들이 이행해야 할 업무를 완전히 이해하고 있다고 사료된다. 다양성에서 높은 점수를 보인 것은 노인복지시설의 특성상 학교나 산업체와 다르게 3식을 하며 병원에서 같이 치료식 등의 급식을 제공하며 생활시설로서의 여러 가지 급식제공의 다양성 등이 나타난 결과로 보여진다. 직무상 다른 사람과의 관계의 점수가 낮게 나타난 것은 직무의 특성상 다른 동료와의 친분이 크게 요구되지 않고 일을 처리할 수 있는 특성을 갖고 있기 때문으로 사료된다.

직무특성을 결혼여부에 따른 분류에서 다양성은 기혼(3.20)

<Table 5> Job characteristics¹⁾ of dietitians in elderly health care facility by general characteristics

Mean±SD

Characteristics.		Skill Variety	Autonomy	Task Identity	Feedback	Dealing With Others	Friendship Opportunities
Marriage	Married	3.20±0.39	3.27±0.47	3.37±0.57	3.05±0.45	2.77±0.67	3.07±0.54
	Unmarried	3.36±0.38	3.06±0.56	3.27±0.58	3.04±0.53	2.89±0.54	2.94±0.66
	t-value	2.24* p=0.0272	2.16* p=0.0326	1.00 p=0.3196	0.09 p=0.9313	-1.05 p=0.2959	1.13 p=0.2614
Employment type	Regular workers	3.26±0.39	3.20±0.52	3.34±0.58	3.07±0.48	2.83±0.64	3.03±0.62
	Non-regular workers	3.33±0.39	2.98±0.49	3.16±0.46	2.79±0.48	2.82±0.39	2.82±0.36
	t-value	-0.51 p=0.6123	1.28 p=0.2013	1.01 p=0.3130	1.88 p=0.0629	0.04 p=0.9706	1.13 p=0.2614
Age	20-25 years	3.2±0.28	2.60±0.15 ^b	2.75±0.35 ^b	2.73±0.32	2.60±0.43	2.60±0.38
	26-30 years	3.32±0.35	2.95±0.47 ^{ab}	3.12±0.47 ^{ab}	2.97±0.52	2.84±0.52	2.88±0.64
	31-35 years	3.34±0.47	3.35±0.57 ^a	3.43±0.52 ^a	3.17±0.48	2.94±0.60	3.26±0.60
	36-40 years	3.12±0.45	3.20±0.54 ^a	3.29±0.68 ^a	3.08±0.45	2.88±0.79	3.09±0.50
	≥41 years	3.26±0.33	3.32±0.45 ^a	3.53±0.68 ^a	3.06±0.49	2.74±0.64	2.98±0.59
	F value	1.03 p=0.3942	4.97** p=0.0010	4.09** p=0.0039	1.09 p=0.3648	0.63 p=0.6450	2.13 p=0.0814
Education	College graduate	3.17±0.43 ^b	3.23±0.49	3.31±0.59	2.94±0.47	2.73±0.70	3.01±0.55
	University graduate	3.35±0.35 ^a	3.13±0.53	3.36±0.57	3.14±0.46	2.92±0.53	2.99±0.66
	Graduate school	3.37±0.15 ^a	3.17±0.68	3.17±0.41	3.11±0.75	2.72±0.57	3.28±0.29
	F value	3.28* p=0.0412	0.43 p=0.6522	0.33 p=0.7179	2.36 p=0.0988	1.48 p=0.2313	0.65 p=0.5262
Career	<2 years	3.30±0.37	3.06±0.49	3.23±0.58	3.07±0.51	2.83±0.59	3.00±0.63
	2-5 years	3.26±0.38	3.23±0.52	3.36±0.58	3.05±0.50	2.75±0.61	2.93±0.45
	6-10 years	3.28±0.43	3.25±0.56	3.39±0.56	3.02±0.47	2.97±0.59	3.06±0.72
	≥10 years	3.07±0.42	3.33±0.60	3.37±0.38	3.06±0.42	2.22±1.07	3.61±0.10
	F value	0.33 p=0.8054	1.12 p=0.3458	0.96 p=0.4155	0.07 p=0.9768	1.77 p=0.1573	1.34 p=0.2657
Monthly income	Under 150 million won	3.38±0.43	2.79±0.40 ^b	3.02±0.51	2.83±0.31	2.86±0.46	2.57±0.29 ^b
	Under 150-180 million won	3.24±0.41	3.15±0.56 ^{ab}	3.27±0.60	3.00±0.55	2.79±0.62	2.96±0.63 ^{ab}
	Under 180-200 million won	3.24±0.24	3.24±0.40 ^{ab}	3.40±0.47	3.13±0.50	2.96±0.67	3.11±0.52 ^{ab}
	Under 200-250 million won	3.37±0.46	3.37±0.53 ^a	3.51±0.64	3.18±0.30	2.83±0.49	3.26±0.64 ^a
	Over 250 million won	3.07±0.42	3.44±0.67 ^a	3.67±0.38	3.22±0.48	2.00±0.88	3.28±0.54 ^a
	F value	0.86 p=0.4931	2.75* p=0.0317	1.90 p=0.1147	1.34 p=0.2588	1.82 p=0.1294	3.03* p=0.0206
Total		3.27±0.39	3.18±0.52	3.33±0.57	3.05±0.49	2.82±0.61	3.01±0.60

¹⁾1=very little, 5=very plenty

*p<0.05 **p<0.01

^{a,b}Means in a column followed by different superscript are significantly different at the p<0.05 level

보다 미혼(3.36)이 유의적으로 높은 점수를 보였으며(p<0.05), 자율성에서는 기혼(3.27)이 미혼(3.06)보다 유의적으로 높은 점수를 나타냈다(p<0.05). 고용형태에 따른 분류에서 파트타임은 정규직(3.07)이 계약직(2.79)보다 높은 경향을 보였다(p=0.0629). 연령에 따른 직무특성은 자율성에서 20~25세(2.60)가 낮은 점수를 나타내었고, 31세 이상에서(3.20-3.35) 유의적으로 높은 점수를 보였으며(p<0.01), 과업의 정체성도 20~25세(2.75)가 낮은 점수를 나타내었고 31세 이상(3.29-

3.53)이 유의적으로 높은 점수를 나타내었다(p<0.01). 교육정도에 따른 직무특성을 보면 다양성에서 전문대학졸업(3.17)이 대학졸업(3.35), 대학원졸업(3.37)보다 유의적으로 낮은 점수를 나타냈다(p<0.05). 근무경력에 따라서는 직무특성이 유의적인 차이를 보이지 않았으나, 급여에 따른 분류에서는 자율성과 친교에서 250만원 이상 집단이 150만원 미만의 집단보다 유의적으로 높은 점수를 나타내었다(p<0.05).

시설운영형태에 따른 직무특성을 측정된 결과는 <Table 6>

<Table 6> Job characteristics¹⁾ of dietitians in elderly health care facility by facility characteristics

Mean±SD

Characteristics		Variety	Autonomy	Task Identity	Feedback	Dealing With Others	Friendship Opportunities
Type of facility	Residential welfare facility	3.17±0.39	3.27±0.39	3.21±0.68	3.08±0.53	2.85±0.57	3.09±0.55
	Healthcare facility	3.28±0.39	3.13±0.50	3.34±0.56	3.04±0.48	2.82±0.62	3.00±0.61
	t- value	1.00 p=0.3190	0.62 p=0.5366	-0.76 p=0.4487	0.23 p=0.8178	0.13 p=0.8945	0.50 p=0.6186
Operation type	Self operated foodservice	3.27±0.39	3.17±0.52	3.33±0.57	3.05±0.48	2.83±0.62	3.01±0.60
	Contracted foodservice	3.13±0.50	3.33±0.50	3.08±0.63	2.78±0.63	2.44±0.51	2.78±0.19
	t- value	t=0.62 p=0.5366	t=-0.53 p=0.5970	t=0.74 p=0.4602	t=-0.97 p=0.3333	t=1.09 p=0.2795	t=-0.68 p=0.4950
Number of persons	Under 50 persons	3.19±0.32	2.98±0.58	3.14±0.68	2.95±0.60	2.81±0.61	3.05±0.60
	Under 51-100 persons	3.26±0.39	3.17±0.48	3.36±0.52	3.09±0.43	2.86±0.58	3.00±0.55
	Under 101-150 persons	3.34±0.43	3.27±0.61	3.26±0.58	2.97±0.52	2.83±0.63	3.03±0.67
	Over 151 persons	3.16±0.40	3.28±0.50	3.48±0.75	3.05±0.66	2.57±0.82	2.98±0.83
	F value	0.75 p=0.5235	1.06 p=0.3706	0.87 p=0.4598	0.53 p=0.6622	0.68 p=0.5656	0.04 p=0.9904

¹⁾1=very little, 5=very plenty

과 같다. 기관의 형태에 따른 노인주거복지시설과 노인의료 복지시설에 분류에서의 직무특성은 차이를 보이지 않았으며, 경영방식에 따라 직영급식과 위탁급식의 분류에서도 차이를 보이지 않았고 입소자 정원에 따른 분류에서도 직무특성의 점수에서 유의적인 차이를 나타내지 않아 시설운영형태에 따른 영양사의 직무특성에는 유의성이 없는 것으로 조사되었다.

IV. 요약 및 결론

본 연구에서는 노인복지시설에서 근무하고 있는 영양사의 직무 만족도와 직무특성을 파악하였으며 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 연구대상자는 전국 노인복지시설에서 근무하고 있는 영양사 116명으로 기혼 53.4%, 미혼 46.6로 연령은 41세 이상(32.8%)이 가장 많았고, 최종학력은 대졸학력(50.9%)이, 고용형태는 정규직(90.5%)이, 근무경력은 2년 미만(37.9%)이, 월평균 급여는 150~180만원(47.4%)이 높은 비율을 보였으며, 대부분 직영(97.4%)으로 급식을 하고 있었다.

2. 직무 각각의 기본요소에 대한 만족도는 직무자체(4.20), 동료와의 관계(4.02), 상사의 감독(3.83), 친교(3.81), 보상(3.53), 급여(3.22), 의사소통(3.16), 후생복지(3.05), 승진(2.78)순으로 직무자체에 대한 만족도가 가장 높았고, 승진에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 조사되었다. 일반특성에 따른 만족도 조사에서 기혼(4.46)이 미혼(3.89)보다 직무자체에서 만족도가 높았으며(p<0.001), 승진에서 기혼(2.60)이 미혼(3.0)보다 만족도가 낮게 나타났다(p<0.01). 상사의 감독에서 정규직(3.90)이 계약직(3.11)보다 만족도가 높았으며(p<0.01), 후생복지에서도 정규직(3.10)이 계약직(2.52)보다 만족도가 높았다(p<0.05). 연령은 직무자체에서 36세 이상(4.41-4.51)

에서 높은 만족도를 보였고(p<0.01). 승진에서는 연령이 증가 할수록 만족도가 낮았으며(p<0.05) 친교에서는 26세 이상이 25세 미만보다 만족도가 높았고(p<0.05), 급여가 많을수록 만족도가 높았다(p<0.05). 후생복지에서는 10년 이상보다 10년 미만이 높은 만족도를 보였다(p<0.05).

3. 직무특성은 과업의 정체성(3.33), 다양성(3.27), 자율성(3.18), 피드백(3.05), 친교(3.01), 다른 사람들과의 관계(2.82)로 과업의 정체성, 다양성, 자율성에서 높은 점수를 나타냈고 다른 사람과의 관계에서 낮은 점수를 보였다. 기혼(3.20)보다 미혼(3.36)이 다양성에서 높은 점수를 보였으며(p<0.05), 자율성에서는 미혼(3.06)보다 기혼(3.27)이 높은 점수를 나타냈으며(p<0.05), 연령에서는 31~35세군(3.35)에서 높은 점수를 보였고(p<0.001), 과업의 정체성은 41세 이상(3.53)에서 유의적으로 높은 점수 보였고(p<0.01), 다양성에서는 대학원 재학이상(3.37)이 높은 점수를 나타냈다(p<0.05). 급여에 따른 분류에서는 150만원 미만(2.79, 2.57)보다 200만원 이상(3.37, 3.26)이 자율성과 친교에서 높은 점수를 보인 것으로 조사되었다(p<0.05).

이상의 결과로 볼 때 노인복지시설영양사들은 직무자체와 동료와의 관계에 대한 만족도점수는 높으나 승진이나 후생 복지에서 낮은 점수를 보인 것으로 조사되었다. 노인복지시설은 일반적인 급식을 제공하는 산업체, 학교, 병원과는 다른 특성을 지니고 있다. 병원처럼 환자식 등 치료식이 제공 되어야하는 특성과 365일 급식을 하는 생활시설로서 급식 종사자의 직무만족도가 높을 때 급식의 질도 높아질 것이다. 그러므로 노인복지시설 영양사의 승진 기회를 증가시킬 수 없다면 후생복지에 대한 만족도를 증진시킬 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다. 사회복지제도의 향상과 노인인구의 증가에 따른 노인장기요양제도가 시행되어 운영되고 있지만 급

식에 관한 식비는 장기요양 수가에 포함되어 있지 않고 급식에 대한 비용이 일정하지 않아 급식이 부실해질 우려가 있으므로 요양시설에서의 급식도 장기요양 수가에 포함되어 더욱 질 좋은 급식을 제공할 수 있었으면 한다.

■ 참고문헌

- Cho WH. 2008. A Study on the activation of senior welfare facilities. *J. Korea Society of Computer and Information*, 13(7):231-237
- Chang SH. 2000. Job and need satisfactions of elementary school foodservice employees in Seoul area. Masters degree thesis. Kyung-Hee University. pp14-16
- Chang UJ. 2001. Job importance and job satisfaction among elementary school foodservice dietitians in Seoul. *Korean J. Dietary Culture*, 16(5):423-430
- Choi MK, Kim HY, Shin SY, Yang IS. 2006. The impacts of personal characteristics and company-related characteristics on the job satisfaction of dietitian engaged in contract food service management company. *Korean J Community Nutrition*, 11(4):502-511
- Cho KW, Yoon JY. 2006. TQM performance and job satisfaction of dietitians in institutional foodservices. *Korean J Community Nutrition*, 11(6):750-760
- Cho EH, Chang HJ, Kwak TK. 2006. Analysis of the job activities and demand of dietitian in the elderly health-care facilities. *J. Korean Dietetic Association*, 12(4):313-328
- Bae HJ, Lee HY, Chun HJ. 2007. An assessment of dietitian job tasks according to the characteristics of foodservice operations and dietitians. *Korean J. Food Cookery Sci*, 23(6):855-866
- Han JK, Kim HS. 2009. Comparative study of the job satisfaction, job performance and job importance level of school nutrition teachers and school dietitians. *Korean J Food Culture*, 24(5):525-532
- Jang MR, Kim MH. 2003. Job satisfaction of dietitians between elementary school and high school. *J. Korean Dietetic Association*, 9(1):13-21
- Kim HY, Yang EJ, Won HS. 1997. Management of food service and health care in long-term care in Korea. *Korean J. Dietary Culture*, 12(3):331-339
- Kim EK, Kim EM, Kang MH, and Hong WS. 1998. A study on the worker's job satisfaction in elementary school foodservice systems located in Seoul and KangNung. *Korean J. Soc. Food Sci*, 14(1):68-75
- Kim JM, Soog JH. 2002. An analysis on the job satisfaction and job characteristic for the dietitians who perform nutrition service in the field of industry foodservice. *J. Korean Dietetic Association*, 8(1):33-41
- Kim SJ, Ryu HJ. 2006. An evaluation of the space planning of medical welfare facilities for the aged in Ulsan according to the standards of the 「The Elderly Welfare Act」. *J. Korean Home Economics Association*, 44(9):103-117
- Lee MJ, Lee YK. 2000. Effects of job characteristics, job performance and organizational commitment on job satisfaction of hospital dietitians in the Taegu·Kyungpook area. *Korean J Community Nutrition*, 5(4):672-682
- Lee JS. 2002. Assessment of Job Satisfaction of Dietitian in Primary School and High School. *Korean J Food & Nutrition*, 15(3):220-227
- Lee HS. 2009. Factors Influencing on the Job Satisfaction and 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 Nutrition*, 14(2): 182-189
- Moon HK, Joung HJ, Cho JS. 1996. Relationships between general Characteristics and job satisfaction of the Korean dietitian. *J. Korean Dietetic Association*, 2(2):181-198
- Park EJ, Kim KN. 2002. Job Achievement and Job Satisfaction of Dietitian in Elementary School. *J. Korean Dietetic Association*, 8(2):163-174
- Sims HP, Szilagyi AD, Keller RT. 1976. The measurement of job characteristics. *Academy of management Journal*, 19(2):195-212
- Spector PE. 1985. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American J. Community Psychology*, 13:693-713.
- Sin EK, Lee MJ, Lee YK. 1999. The effect of job characteristics and work values on organizational commitment and job satisfaction of the school foodservice dietitians. *Korean J Community Nutrition*, 4(3):441-53
- Yang IS, Ham SO. 1993. Job satisfaction and its relationship to job characteristics of school foodservice dietitians. *Korean J. Dietary Culture*, 8(1):11-19
- Yang IS, Park MK, Cha JA, Lee HY. 2004. The analysis on job satisfaction of personnel engaged in contract foodservice management company. *Korean J Community Nutrition*, 9(4):519-527
- Yoon HR, Cho MS. 2009. Preferences of foodservice types for the elderly patients at the long-term care facilities through conjoint analysis. *Korean J. Food & Nutrition*, 22(1):141-149
- Yun HJ, Lee JE, Hong WS. 2009. A study on factors of job satisfaction and burnout of hospital dietitians. *Korean J Community Nutrition*, 14(1):100-113
- http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/1/index.board?bmode=read&aSeq=180000