



병원 위탁급식 종사원의 직무특성이 일-가정 갈등과 삶의 질에 미치는 영향 - 운영형태의 조절효과 -

홍기옥*
경기대학교 외식산업경영학과

Impact of Job Characteristics of Employees on Quality of Work Life in Hospital Contract Foodservice - Focus on Mediating Effect of Operating Types -

Ki Oak Hong*

Department of Foodservice and Culinary Management, Kyonggi University, Korea

Abstract

This study conducted an empirical analysis of the effects of job characteristics on work-family conflict relation and quality of life, as well as moderating effects in accordance with operation type, by targeting 245 dietitian/cooks working for contract foodservice companies. The results of this study are as follows. First, the autonomy and feedback had negative (-) effects on work-family conflict while functional diversity had positive (+) effects on work-family conflict. Job identity and job importance had no relation with work-family conflict. Second, work-family conflict had negative (-) effects on job satisfaction, work-family relation, job support, general happiness, and job environment while having positive (+) effects on job stress. Third, in all paths except for the path with effects of work-family conflict on job stress, there were no differences between the group of shops operating 365 days and the group of shops operating 5 days a week. It would be helpful to the effective operation of human resources by emphasizing the necessity of differentiated management for companies with shops operating 365 days and shops operating 5 days a week, as well as managing employees' job characteristic factors, work-family conflict, and even quality of life.

Key Words: Contract foodservice, job characteristics, quality of life, operating type, work-family conflict

1. 서론

급식산업(foodservice industry)은 가정 이외의 장소에서 상업성이나 비상업성의 목적으로 음식을 제공하는 외식업체나 단체급식 업체 등으로 이루어진 산업을 의미한다. 위탁급식은 학교, 산업체, 관공서 등에서 급식에 대한 업무의 일부 또는 전부를 계약에 의해 수탁 받아 다수에게 음식을 제공하는 종합서비스이다. 식품위생법 시행령 7조 제8호에 의하면 위탁급식에 대해 “집단급식소를 설치·운영하는 자와 위탁계약에 의하여 그 집단급식소 내에서 음식류를 조리하여 제공하는 영업”으로 법적 근거를 제시하였다.

국내의 급식산업은 급격한 경제 성장과 더불어 1988년에 서울 캐터링서비스주식회사가 위탁급식을 시작하면서 대기업과 중소기업들 역시 위탁급식 시장에 진출하면서 빠른 속도로 성장하기 시작하였다(Kwak et al. 2008). Kim(2012)에서 발표한 자료에 따르면, 국내에서 하루 한 끼 이상 단체급

식을 이용하는 인구가 1,390만 명 이상으로 전 국민의 25% 이상이 매일 단체급식을 이용하고 있는 것으로 나타났다(Yang et al. 2013). 단체급식의 이용 증가로 인해 위탁급식 사업장의 수도 늘어나고 있는데, 매출 상위 6개의 위탁급식 기업의 사업장을 살펴보면 2013년에는 3천 89개에서 2014년 3천 316개로 전년 대비 8%가 증가 하였다(Korea Food Service Information Co., Ltd. 2015). 또한 프리미엄 급식시장 등으로 영역이 확대되면서 상승세를 이어나가고 있으며, 위탁률이 2014년에 36%를 기록하였으며 2020년에는 39%까지 증가될 것으로 예상되고 있다(Hyundai green food system audit report 2015).

반면 위탁급식을 운영하는 기업들은 지속적으로 성장하는 급식시장 환경에도 불구하고 위탁급식 시장의 과열된 경쟁, 인건비의 상승, 이직률 증가 등으로 인해 갈수록 경영에 대한 어려움을 겪고 있다(Jeong & Oh 2012).

National Health Insurance Service(2015)에 의하면 국내의

*Corresponding author: Ki Oak Hong, Department of Foodservice and Culinary Management, Kyonggi University, 24, Kyonggidae-ro 9-gil, Seodaemun-gu, Seoul, Korea Tel: 82-2-249-5126 Fax: 82-2-390-5149 E-mail: rainbow66032@naver.com

최근 3년 동안 상급종합병원으로 지정된 곳은 43곳이며, 영양사의 수는 388명, 조리사의 수는 215명으로, 한 병원의 평균 영양사는 약 9명, 조리사는 약 5명인 것으로 나타났다. 43곳의 상급종합병원의 평균 병상 수는 1,003개로 영양사 한 명이 약 111명의 환자를 담당하고 있으며 조리사 1명이 약 200명의 환자를 담당하고 있어 근무의 강도가 높은 것으로 나타났다(Han & Lee 2016).

2013년 교육과학기술부에서 발표한 학교급식 현황에 의하면 11,575개의 초·중·고·특수학교에서 급식을 100% 실시하고 있는데, 1일 평균 649만 명의 학생에게 급식이 제공되며 한 학교의 평균 급식 학생 수는 560명으로 집계되었다. 전국 학교급식 종사원의 수는 72,923명으로 학교당 평균 6 명이 근무하는 것으로 학교 급식 종사원들의 근무 강도 역시 높은 것으로 나타났다(Ministry of Education 2014).

단체급식은 노동집약적 성격이 강한 산업으로 종사원들은 불규칙한 근무시간과 장시간 근무를 해야 하며, 식단 작성, 조리, 위생관리 등의 기본적인 직무뿐만 아니라 직무 개발, 점포관리, 고객관리, 내부 인사 관리 등의 다양한 직무 수행 능력이 요구된다(Yang et al. 2004). 조리업무에 한정되어 있던 과거의 위탁급식 종사원들의 직무가 점점 성과 위주로 바뀌고 있으며, 빠르게 변화하는 시장 환경에 대처하고 생산성을 증가시키기 위한 조직유연성의 확보를 위한 노력이 요구되고 있다(Eom & Lyu 2003). 이러한 위탁급식 종사원들의 직무특성으로 인해 소진에 노출된 위험성이 높은 직업군으로 분류되고 있으며(Presser 2000), 종사원들의 삶의 질과(Lee et al. 2011; Hong & Lim 2014), 일-가정 갈등에도 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(Izhairi 2008).

종사원들 삶의 질에 대한 연구는 다양하게 이루어지고 있으며, 삶의 질에 대한 의견은 학자들 마다 다양하다. 삶의 질에 대해 Taylor & Bogdan(1990)은 개인의 경험에 따른 주관적인 측면이라고 하였으며, 개인의 경험과 감정을 삶의 질과 분리시킬 수 없다고 하였다. Near et al.(1983)은 전반적인 삶의 질이 직장생활에 따라서 실질적으로 좌우된다고 하였으며, 직장생활의 질이 향상되면 삶의 질 또한 향상된다고 하였다.

종사원들의 생활의 질에 대한 연구(Work-related Quality of Life Scale)는 영국에서 개발되어 중국이나 싱가포르와 같은 여러 나라에서 연구되었으며(Sirisawasd et al. 2014), 세계보건기구(WHO)에서는 2002년에 삶의 질과 만족도의 평가하기 위한 척도를 개발하였다. 또한 UN에서 여러 국가를 상대로 '행복도 객관적으로 측정이 가능하다'라는 전제로 설문조사를 실시하여 2012년 '세계행복보고서'에 결과를 발표하였다. 이는 삶의 질에 대한 지표가 행복지수에 상당한 영향을 미친다고 할 수 있다(World happiness report. 2013).

본 연구에서 사용된 변수들과 관련된 연구를 살펴보면 Chang(2015)의 연구에서는 미용서비스 종사자의 감정노동에 따른 스트레스, 우울증, 삶의 질에 대해 연구하였는데, 감정

노동의 표면행위가 스트레스, 정서적 우울, 인지적 우울에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 스트레스가 높을수록 가치적 우울과 신체적 우울이 높아지며 삶의 질이 낮아지는 것으로 나타났다.

Park et al.(2016)의 연구에서는 호텔 종사원의 삶의 질이 직무만족에 미치는 영향에 대해 연구하였는데 삶의 질은 직무만족에 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직업소명의식이 삶의 질과 직무외적만족, 직무내적만족에 조절 효과가 있다고 하였다.

Ahn(2008)는 기혼 여교사의 직무특성, 직장-가정 갈등 및 직업몰입의 관계에 대해 강원 영서지역 260명의 기혼 여교사를 대상으로 연구를 진행하였다. 연구 결과 직무자율성은 직장-가정갈등에 부(-)의 영향을 미치며, 직무과부하는 직장-가정갈등에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직장-가정갈등은 직업몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직장-가정갈등은 직무자율성과 직업몰입, 직무과부하와 직업몰입의 관계에서 매개 역할을 하는 것으로 나타났다.

Ka(2006)의 연구에서는 성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향에 대해 970명의 기혼 직장인들을 대상으로 설문을 실시하였다. 연구 결과 여성이 남성보다 가정-직장갈등, 가정갈등 및 직장갈등 수준이 높았으며, 성인의 직장생활 만족도에는 직장갈등, 직장-가정갈등, 가정갈등, 가정-직장갈등 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 성인의 삶의 질에는 가정갈등, 직장갈등이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Lee(2005)의 연구에서는 외식산업 종사자의 개인특성, 직장-가정 갈등 및 삶의 질의 관계에 대한 연구를 진행하였는데, 외향적 성격을 가진 종사원일수록 직장-가정 갈등을 덜 지각하는 것으로 나타났으며, 부정적 정서성향이 높은 종사원일수록 직장-가정 갈등이 더 높게 나타났다. 직장-가정 갈등은 종사원의 직무만족과는 영향관계가 없는 것으로 나타났으며, 직장-가정 갈등은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직장-가정 갈등은 종사원의 생활만족에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

최근 병원들 간의 경쟁 심화와 인간의 생명을 다루는 특성으로 인하여 타 직군에 비해 병원 종사원들의 스트레스가 높다는 연구가 이루어졌다(Kim et al. 2016). 이에 의사, 간호사들에 관한 연구는 많이 이루어지나 마찬가지로 환자를 만나고 3교대를 하는 병원 급식 종사원에 대한 연구는 미비하다. 이에 본 연구는 3교대를 하는 병원급식 종사원들의 차이를 알아보고자 운영형태에 따른 조절효과를 검증하였다.

종사원의 직무특성과 삶의 질에 대한 연구는 다양하게 이루어지고 있지만 위탁급식 종사원의 삶의 질에 대한 연구는 아직까지 미비한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 위탁급식 종사원의 직무특성이 일-가정 갈등에 미치는 영향과 일-가정 갈등이 삶의 질에 미치는 영향에 대해 살펴보고자 한다. 또

한 직무특성과 일-가정 갈등, 일-가정 갈등과 삶의 질의 영향 관계에서 365일 운영하는 업장의 종사자와 주 5일 운영하는 업장의 종사자에 따라 어떠한 차이가 있는지 조절효과를 검증하고자 한다.

II. 연구 내용 및 방법

1. 조사대상 및 기간

본 연구는 위탁급식 종사원의 직무특성이 일-가정 갈등 관계 및 삶의 질에 미치는 영향에 대해 알아보고 직무특성과 일-가정 갈등, 일-가정 갈등과 삶의 질의 영향 관계에서 365일 운영하는 업장의 종사자와 주 5일 운영하는 업장의 종사자에 따라 어떠한 차이가 있는지 조절효과를 검증하고자 한다.

설문조사는 2017년 05월 20일부터 06월 10일까지 약 20 일 간 진행하였으며, 위탁급식 업체에 종사하고 있는 영양사, 조리사 245명을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

본 연구에서 영양사와 조리사의 직무특성을 따로 분류하지 않은 이유는 영양사와 조리사의 직무가 일치하지 않지만 병원 위탁급식 업체의 사정이나 근무환경에 따라 조리사가 점장이나 책임자의 역할을 수행하기도 하며, 조리사가 영양사의 업무를 수행하거나 영양사가 조리사의 업무를 수행하는 경우도 있다. 이러한 이유로 영양사와 조리사에게 공통되게 설문조사를 실시하였으며, 이와 관련된 선행연구를 살펴보면 Park(2002)과 Lee et al.(2016)은 단체급식 종사원의 범주에 영양사와 조리사를 포함하여 연구를 진행하기도 하였다.

2. 조사내용 및 분석방법

설문지는 위탁급식 종사원을 대상으로 직무특성 20문항, 삶의 질 34문항, 일-가정 갈등 10문항, 인구통계학적 특성 9 문항으로 구성하였다. 직무특성은 Hackman·Oldham(1976)이 제시한 직무특성모형에 따라 직무중요성, 자율성, 피드백, 기능다양성, 직무정체성 총 5개 하위요인, 20문항으로 구성하였다.

삶의 질은 Sirisawasd et al.(2014)의 연구를 바탕으로 직원몰입(Employee Engagement), 직무조절(Control at Work), 가정-일 관계(Home-Work Interface), 직업 및 경력만족(Job and Career Satisfaction), 직무환경(Working Condition), 직무스트레스(Stress at Work), 일반적 행복(General Well-being)으로 총 7개 하위요인, 34문항으로 구성하였다. 일-가정 갈등은 Cinamon & Rich(2002)가 개발한 일-가족 갈등을 측정하는 8개의 문항에 6개 문항을 수정하여 개발한 10개의 문항으로 구성하였다. 위탁급식 종사원 대상의 직무특성과 일-가정 갈등, 삶의 질은 5점 리커트 척도(1점: 매우 그렇지 않다, 5점 매우 그러하다)로 측정하였다.

본 연구의 자료 처리로는 SPSS 18.0을 이용하여 빈도분석(Frequency analysis), 탐색적 요인분석(Factor analysis), 상관관계분석(Correlation analysis)을 실행하였으며, AMOS

18.0을 이용하여 경로분석을 실시하였다. 운영형태에 따른 조절효과를 분석하기 위하여 AMOS18.0을 이용하여 자유모델(freemodel)과 등가제약모델(equality constrained model)간의 다중집단분석(multi-group analysis)을 실시하여 2차이를 검증하였다.

III. 결과 및 고찰

1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

조사대상자의 인구통계학적 특성은 <Table 1>에 제시되어 있다. 성별은 남성이 87명(35.5%), 여성이 158명(64.5%)으로 나타났으며, 연령은 30~39세가 111명(45.3%), 20~29세가 92명(37.6%), 40~49세가 35명(14.3%), 50~59세가 7명(2.9%)으로 나타났다. 학력은 대학교 졸업이 121명(49.4%), 전문대 졸업이 84명(34.3%), 대학원 졸업이 40명(16.3%)으로 나타났으며, 결혼은 미혼이 147명(60.0%), 기혼이 98명(40.0%)으로 나타났다.

경력은 5년 미만인 101명(41.2%), 10년 이상이 65명

<Table 1> General characteristics of the subjects

| | Classification | n=245 | % |
|-----------------------|-----------------------------|-------|-------|
| Gender | Male | 87 | 35.5 |
| | Female | 158 | 64.5 |
| Age | 20~29 | 92 | 37.6 |
| | 30~39 | 111 | 45.3 |
| | 40~49 | 35 | 14.3 |
| | more than 50~59 | 7 | 2.9 |
| | | | |
| Education | college graduate | 84 | 34.3 |
| | university graduate | 121 | 49.4 |
| | graduate school | 40 | 16.3 |
| Marital Status | unmarried | 147 | 60.0 |
| | married | 98 | 40.0 |
| Career | less than 5 years | 101 | 41.2 |
| | more than 5 years | 60 | 24.5 |
| | more than 10 years | 65 | 26.5 |
| | more than 20 years | 19 | 7.8 |
| Family monthly income | less than 200 million won | 23 | 9.4 |
| | 200~400 million won | 72 | 29.4 |
| | 400~600 million won | 46 | 18.8 |
| | 600~800 million won | 44 | 18.0 |
| | 800~1,000 million won | 29 | 11.8 |
| | more than 1,000 million won | 31 | 12.7 |
| Position | staff | 138 | 56.3 |
| | manager | 39 | 15.9 |
| | deputy | 48 | 19.6 |
| | more than section head | 20 | 8.2.0 |
| Operational type | Always operating (365 day) | 198 | 80.0 |
| | 5 days a week | 47 | 19.2 |
| Occupation | nutritionist | 155 | 63.3 |
| | cook | 90 | 36.7 |

(26.5%), 5년 이상이 60명(24.5%), 20년 이상이 19명(7.8%)로 나타났으며, 가족 전체의 월 평균 수입은 200만원 이상~400만원 미만인 72명(29.4%), 400만원 이상~600만원 미만이 46명(18.8%), 600만원 이상~800만원 미만이 44명(18.0%), 1,000만원 이상이 31명(12.7%), 800만원 이상~1,000만원 미만이 29명(11.8%), 200만원 미만이 23명(9.4%)으로 나타났다.

직책은 사원이 138명(56.3%), 대리가 48명(19.6%), 주임이 39명(15.9%), 과장 이상이 20명(8.2%)로 나타났다. 운영형태는 항시 운영(365일)이 198명(80.0%), 주 5일 운영이 47명(19.2%)로 나타났다. 직종은 영양사가 155명(63.3%), 조리사가 90명(36.7%)으로 조사되었다.

2. 측정항목의 신뢰도 및 타당도 검증

본 연구는 측정항목의 신뢰성과 타당성을 분석하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하고, 신뢰도 분석을 실시하였으

며, 실증분석 결과는 <Table 2>에 제시되어 있다. 먼저 직무 특성에 대한 탐색적 요인분석 결과 총 20개의 문항이 최종 요인분석에 적용되었으며, 연구의 내적 타당도를 높이기 위하여 요인분석 결과 중 smc값이 낮은 3문항을 삭제하였다. KMO측도는 .749, Bartlett의 구형성 검정치는 1540.833, 유의수준은 .000으로 요인분석의 타당성은 적합한 것으로 나타났다. 직무특성에 대한 요인 추출결과 5개의 요인이 도출되었으며, 총 분산 설명력은 66.272%로 나타났다.

요인명은 그 특성에 알맞게 직무자율성, 직무피드백, 직무다양성, 직무정체성, 직무중요성으로 명명하였다. 각 요인에 대한 신뢰도 분석결과, 직무자율성 .848, 직무피드백 .811, 직무다양성 .693, 직무정체성 .577, 직무중요성 .535을 나타내었다. 이는 사회과학분야의 실증분석에서 요구하는 .70 이상을 충족하고 있으므로 측정항목의 신뢰도는 비교적 만족할 만한 수준인 것으로 확인되었다.

<Table 2> Factor analysis and reliability analysis of job characteristics

| Component | Details | Component Matrixs | Communalities | Eigen values | % of variance | Cronbach's α |
|----------------|--|-------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| Job Autonomy | Determination of methods and procedures is relatively free | .881 | .799 | 2.902 | 17.069 | .848 |
| | Compared to other jobs, my job has mostly autonomous discretion | .828 | .723 | | | |
| | My personal judgment is highly permissible when I perform my duties | .773 | .721 | | | |
| | When I make a business decision, my opinion is much more applicable than a senior instructor | .654 | .567 | | | |
| Job Feedback | Any mistakes can be identified immediately | .859 | .780 | 2.692 | 15.834 | .811 |
| | It is possible to know whether the business result is good | .820 | .704 | | | |
| | It is possible to confirm whether the job performance is progressing well | .772 | .644 | | | |
| | Obtain information about job results or processes from senior or colleagues | .647 | .509 | | | |
| Job Diversity | My job requires a variety of skills and knowledge | .803 | .741 | 2.097 | 12.337 | .693 |
| | My job is difficult for beginners to perform alone | .769 | .662 | | | |
| | My job is very simple and repetitive (R) | .696 | .673 | | | |
| Job Identity | My job can be performed without relying on others | .802 | .713 | 1.844 | 10.848 | .577 |
| | My job is independent | .710 | .621 | | | |
| | My job is to be responsible and complete from beginning to end | .523 | .441 | | | |
| Job Importance | If my job is done wrongly, it has a big impact on my organization | .803 | .705 | 1.731 | 10.184 | .535 |
| | My job processing results have a lot of impact on other colleagues and organizations | .723 | .691 | | | |
| | My job is the most important job in my organization | .609 | .573 | | | |

KMO=0.749, Bartlett: 1540.833 (df=136, Sig. = .000), Cumulative % variance=66.272%, R: Reverse scale

<Table 3> Factor analysis and reliability analysis of work-family conflict

| Variable name | Details | Component Matrixs | Communalities | Eigen values | % of variance | Cronbach's α |
|----------------------|--|-------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| Work-Family Conflict | My work is so numerous that it is difficult to fulfill my family duties | .885 | .784 | 4.394 | 62.764 | .898 |
| | Jobs in the workplace interfere with family life | .875 | .766 | | | |
| | It is difficult to fulfill the responsibility for the family because of the time of the work | .848 | .719 | | | |
| | When I return home, I am tired and have difficulty in family life and responsibility | .839 | .705 | | | |
| | I change the family event plan because of my work | .764 | .584 | | | |
| | The demands of family or spouse interfere with work | .654 | .428 | | | |
| | Behaviors that were efficient at home are not at work place | .639 | .408 | | | |

KMO= .869, Bartlett: 1045.723 (df=21, Sig. = .000), Cumulative % variance=62.764%

다음 일-가정 갈등에 대한 척도의 타당성을 확인하기 위하여 요인분석을 실시한 결과는 다음 <Table 3>과 같다. 일-가정 갈등에 대한 탐색적 요인분석 결과 총 10개의 문항 중 7 문항이 최종 요인분석에 적용되었으며, 연구의 내적 타당도를 높이기 위하여 요인분석 결과 중 smc값이 낮은 3문항을 삭제하였다.

요인분석의 적용 가능성의 검정결과 표준형성 적절성의 KMO측도는 .869, Bartlett의 구형성 검정치는 1045.723, 유의수준은 .000으로 요인분석의 적합성을 검증하였다. 총 분산 설명력은 62.764%, 신뢰도는 .898으로 나타나 측정항목의 적합한 타당성과 신뢰성을 확인하였다.

마지막으로 삶의 질에 대한 탐색적 요인분석 결과 총 34개의 문항이 최종 요인분석에 적용되었으며, 연구의 내적 타당도를 높이기 위하여 요인분석 결과 중 smc값이 낮은 5문항을 삭제하였다. KMO측도는 .749, Bartlett의 구형성 검정치는 4941.850, 유의수준은 .000으로 요인분석의 타당성은 적합한 것으로 나타났다. 삶의 질에 대한 요인 추출결과 공통적인 성향을 발견하여 요인을 직무만족, 직무스트레스, 가정-일 관계, 직무지원, 일반적 행복, 직무환경 총 6개의 요인으로 재명명하였으며, 총 분산 설명력은 70.244%로 나타났다.

각 요인에 대한 신뢰도 분석결과, 직무만족 .940, 직무스트레스 .833, 가정-일 관계 .846, 직무지원 .335, 일반적 행복 .891, 직무환경 .909을 나타내었다. 이는 사회과학분야의 실증 분석에서 요구하는 .70 이상을 충족하고 있으므로 측정항목의 신뢰도는 비교적 만족할 만한 수준인 것으로 확인되었다.

재명명한 6개의 요인에 대한 설문 문항을 살펴보면 다음과 같다. 직무만족의 설문문항은 '나의 일은 내가 원하는 만큼 재밌고 다양하다', '나는 우리 회사에서 성공감과 성취감을 얻는다', '우리 회사에서 얻을 수 있는 경력 기회에 만족

한다', '우리 회사는 직원들과 의사소통을 잘 한다', '나는 우리 회사의 일원이라고 다른 사람에게 말하는 것에 자부심을 느낀다', '나는 회사에서 나에게 영향을 주는 결정들에 관여하고 있다', '나는 회사를 다른 사람에게 일하기 좋은 곳이라고 추천 한다', '나는 나의 의견을 말할 수 있고 작업환경에 변화를 줄 수 있다', '우리 회사는 직무를 효과적으로 하기 위해 필요한 것을 제공 한다', '나는 나의 직장생활의 질에 있어서 전반적으로 만족 한다', '나는 나의 작업공간의 물리적 환경에 만족 한다'로 구성하였다.

직무스트레스에 대한 설문문항은 '나는 회사에서 압박감을 느낀다', '나는 나의 업무 시간을 늘리는데 부담감을 느낀다', '나는 부적절한 업무 시간에 압박을 느낀다', '내 업무 스케줄로는 끝낼 수 없는 일들이 있다', '나는 최근에 불행하거나 우울했다'로 구성하였다.

가정-일 관계에 대한 설문문항은 '나의 최근 업무 시간과 패턴은 나의 개인적인 상황과 잘 맞는다', '회사는 나의 일과 가정생활을 조정하는데 도움을 줄 만큼 충분히 유연하다', '나는 나의 직무생활과 가정생활 사이에 균형을 유지할 수 있다'로 구성하였다. 직무지원에 대한 설문 문항은 '나는 새로운 기술을 개발하는데 격려 받는다', '나의 일에 대해서 상사한테 조언 받을 기회가 있다', '우리 회사는 내가 좋은 성과를 냈을 시 칭찬을 해줄 것이다', '나는 회사에서 나의 능력을 사용할 수 있는 기회가 있다'로 구성하였다.

일반적 행복에 대한 설문문항은 '나는 최근 전반적으로 꽤 행복하다', '나는 나의 삶에 만족한다', '나는 지금 기분이 좋다'로 구성하였다. 직무환경에 대한 설문문항은 '나는 안전한 환경에서 일하고 있다', '작업 조건은 안전하다'로 구성하였다.

<Table 4> Factor analysis and reliability analysis of employee quality of life

| Component | Details | Component Matrixs | Communalities | Eigen values | % of variance | Cronbach's α |
|---------------------|--|-------------------|---------------|--------------|---------------|---------------------|
| Job satisfaction | My job is as fun and diverse as I want | .786 | .712 | 12.872 | 44.385 | .940 |
| | I get a sense of success and accomplishment in our company | .746 | .759 | | | |
| | I am satisfied with career opportunities available from my company | .729 | .709 | | | |
| | Our company is good at communicating with employees | .708 | .703 | | | |
| | Our company encourages us to do our best | .708 | .723 | | | |
| | I am proud to tell others that I am part of our company | .698 | .723 | | | |
| | I am involved in decisions that affect me at my company | .611 | .626 | | | |
| | I recommend the company to be a good place to work for others | .604 | .644 | | | |
| | I can speak my opinion and change my working environment | .598 | .596 | | | |
| | Our company provides what it needs to do its job effectively | .567 | .691 | | | |
| Stress at work | I feel pressure from the company | .823 | .731 | 2.750 | 9.483 | .833 |
| | I feel burdened to increase my working hours | .725 | .693 | | | |
| | I feel pressured during inappropriate work hours | .690 | .708 | | | |
| | There are things I can't finish with my schedule | .687 | .676 | | | |
| | I was unhappy or depressed lately | .642 | .706 | | | |
| Home-work interface | My recent work hours and patterns fit well with my personal situation | .697 | .736 | 1.554 | 5.358 | .846 |
| | The company is flexible enough to help me coordinate my work and family life | .657 | .680 | | | |
| | I can maintain a balance between my job and family life | .605 | .688 | | | |
| Job Support | I am encouraged to develop new technologies | .722 | .617 | 1.279 | 4.410 | .335 |
| | I have a chance to get advice from my boss about my job | .714 | .646 | | | |
| | My company will give praise when I have done good | .626 | .724 | | | |
| | I have a chance to use my skills in the company | .579 | .601 | | | |
| General well-being | I am quite happy overall lately | .710 | .774 | .995 | 3.432 | .891 |
| | I am satisfied with my life | .677 | .769 | | | |
| | I feel good now | .644 | .755 | | | |
| Working condition | I am working in a safe environment | .803 | .842 | .921 | 3.175 | .909 |
| | Working conditions are safe | .786 | .840 | | | |

KMO=0.932, Bartlett: 4941.850 (df=406, Sig. = .000), Cumulative % variance=70.244%,

3. 직무특성, 가정-일 갈등, 삶의 질 간의 상관관계 분석

본 연구에서는 구성개념들에 대한 타당도와 신뢰도의 적합성을 파악하고, 각각의 요인들 간의 상관성과 방향성을 확인하기 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 분석 결과는 <Table 5>에 제시하였다. 각 요인의 상관관계분석결과 대부

분의 요인이 유의수준 $p < .05$ 이하에서 통계적 유의성을 나타내는 것으로 분석되었으며, 직무만족과 직무지원 간의 상관관계($r = .748, p < .001$)에서 가장 높은 상관성을 나타내었고, 다음으로는 직무만족과 일반적 행복($r = .669, p < .001$)이 높은 상관관계를 갖는 것으로 파악되었다.

<Table 5> Correlation Analysis

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | Means | SD |
|-------------------------|---------|----------|---------|--------|---------|----------|----------|----------|---------|---------|------|----|-------|------|
| 1. Job Autonomy | 1 | | | | | | | | | | | | 2.83 | 0.75 |
| 2. Job Feedback | .366*** | 1 | | | | | | | | | | | 3.62 | 0.56 |
| 3. Job Diversity | .000 | .182** | 1 | | | | | | | | | | 3.67 | 0.66 |
| 4. Job Identity | .022 | .099 | .223*** | 1 | | | | | | | | | 3.72 | 0.55 |
| 5. Job Importance | .414*** | .091 | -.065 | -.017 | 1 | | | | | | | | 3.11 | 0.71 |
| 6. Work-Family Conflict | -.197** | -.175** | .149* | -.002 | -.005 | 1 | | | | | | | 2.87 | 0.72 |
| 7. Job satisfaction | .538*** | .489*** | .214** | .200** | .242*** | -.398*** | 1 | | | | | | 3.26 | 0.65 |
| 8. Stress at work | -.219** | -.311*** | .110 | .002 | .012 | .653*** | -.419*** | 1 | | | | | 3.07 | 0.80 |
| 9. Home-work interface | .408*** | .223*** | -.073 | .025 | .223*** | -.624*** | .586*** | -.564*** | 1 | | | | 2.89 | 0.84 |
| 10. Job Support | .335*** | .483*** | .279*** | .217** | .145* | -.295*** | .748*** | -.357*** | .384*** | 1 | | | 3.42 | 0.61 |
| 11. General well-being | .404*** | .264*** | .050 | .097 | .221*** | -.494*** | .669*** | -.528*** | .629*** | .515*** | 1 | | 3.14 | 0.75 |
| 12. Working condition | .272*** | .328*** | .029 | .048 | .189** | -.381*** | .622*** | -.302*** | .549 | .509 | .462 | 1 | 3.19 | 0.85 |

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

<Table 6> Regression analysis of job characteristics and work-family conflict

| Classification | Estimate | S.E. | C.R. | P |
|---------------------------------------|----------|------|--------|------|
| Job Autonomy → Work-family conflict | -.175 | .070 | -2.521 | .012 |
| Job Feedback → Work-family conflict | -.190 | .086 | -2.208 | .027 |
| Job Diversity → Work-family conflict | .206 | .070 | 2.930 | .003 |
| Job Identity → Work-family conflict | -.031 | .083 | -.373 | .709 |
| Job Importance → Work-family conflict | .097 | .068 | 1.421 | .155 |

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

<Table 7> Regression analysis of job work-family conflict and quality of life

| Classification | Estimate | S.E. | C.R. | P |
|--|----------|------|---------|------|
| Work-family conflict → Job satisfaction | -.359 | .053 | -6.780 | .000 |
| Work-family conflict → Stress at work | .723 | .054 | 13.481 | .000 |
| Work-family conflict → Home-work interface | -.728 | .058 | -12.482 | .000 |
| Work-family conflict → Job Support | -.249 | .052 | -4.818 | .000 |
| Work-family conflict → General well-being | -.511 | .058 | -8.868 | .000 |
| Work-family conflict → Working condition | -.448 | .070 | -6.432 | .000 |

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

4. 직무특성이 일-가정 갈등에 미치는 영향 분석

직무특성이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 파악하기 위하여 직무특성의 요인을 ‘자율성’, ‘피드백’, ‘직무다양성’, ‘직무정체성’, ‘직무중요성’으로 한정하고, ‘일-가정 갈등’을 종속변수로 설정하여 경로분석을 실시하였으며, 분석결과는 <Table 6>과 같다. 직무자율성(C.R.= -2.521), 직무피드백(C.R.= -2.208), 직무다양성(C.R.=2.930)은 일-가정 갈등에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무정체성(C.R.= -.373), 직무중요성(C.R.=1.421)은 일-가정 갈등에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

5. 일-가정 갈등이 삶의 질에 미치는 영향 분석

일-가정 갈등이 삶의 질에 미치는 영향을 파악하기 위하여 삶의 질의 요인을 ‘직무만족’, ‘직무스트레스’, ‘가정-일 관계’, ‘직무지원’, ‘일반적 행복’, ‘직무환경’으로 한정하고, 삶의 질

을 종속변수로 설정하여 경로분석을 실시하였다.

분석결과는 <Table 7>과 같다. 일-가정 갈등이 직무만족(C.R.= -6.780), 직무스트레스(C.R.=13.481), 가정-일 관계(C.R.= -12.482), 직무지원(C.R.= -4.818), 일반적 행복(C.R.= -8.868), 직무환경(C.R.= -6.432)에 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

6. 직무특성, 일-가정 갈등, 삶의 질의 영향 관계에서 운영형태의 조절효과

본 연구의 운영형태(365일 운영, 주 5일 운영)의 조절효과를 검증하기 위해 자유모델(free model)과 동가제약모델(equality constrained model) 간의 다중집단분석(multi-group analysis)을 실시하여 χ^2 차이를 검증하였다. 365일 운영은 3교대 출퇴근하는 근무를 의미하며 주 5일 근무는 일반적인 회사 출퇴근 형태를 의미한다. 분석 결과, 일-가정 갈등과 직

<Table 8> Moderating effect analysis

| Classification | always operating (N=198) | | | 5 day operating (N=57) | | | unconstrained model χ^2 (df=90) | constrained model χ^2 (df=91) | $\Delta\chi^2$ (df=1) |
|--|--------------------------|---------|------|------------------------|---------|------|--------------------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| | β | t-value | P | β | t-value | P | | | |
| Job Autonomy → Work-family conflict | -.237 | -3.009 | .003 | -.017 | -1.103 | .918 | 786.944 | 788.424 | 1.48 |
| Job Feedback → Work-family conflict | -.122 | -1.679 | .093 | -.312 | -1.924 | .054 | 786.944 | 788.546 | 1.602 |
| Job Diversity → Work-family conflict | .260 | 3.738 | .000 | .036 | .242 | .809 | 786.944 | 788.212 | 1.268 |
| Job Identity → Work-family conflict | -.052 | -.757 | .449 | .182 | 1.193 | .233 | 786.944 | 788.836 | 1.892 |
| Job Importance → Work-family conflict | .079 | 1.064 | .287 | .290 | 1.876 | .061 | 786.944 | 788.594 | 1.65 |
| Work-family conflict → Job satisfaction | .612 | 10.838 | .000 | .826 | 9.993 | .000 | 786.944 | 796.683 | 9.739 |
| Work-family conflict → Stress at work | -.630 | -11.371 | .000 | -.596 | -5.069 | .000 | 786.944 | 787.558 | .614 |
| Work-family conflict → Home-work interface | -.262 | -3.811 | .000 | -.432 | -3.274 | .001 | 786.944 | 787.344 | .400 |
| Work-family conflict → Job Support | -.484 | -7.755 | .000 | -.518 | -4.133 | .000 | 786.944 | 787.395 | .451 |
| Work-family conflict → General well-being | -.394 | -6.009 | .000 | -.312 | -2.246 | .025 | 786.944 | 788.527 | 1.583 |
| Work-family conflict → Working condition | -.425 | -6.588 | .000 | -.256 | -1.812 | .070 | 786.944 | 788.326 | 1.382 |

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

무만족 간의 관계에서는 $\Delta\chi^2$ 가 9.739으로 3.84보다 높게 제시되어 조절변수로서의 효과가 있다고 할 수 있다. 분석결과는 <Table 8>과 같다.

IV. 요약 및 결론

본 연구는 위탁급식 종사원의 직무특성이 일-가정 갈등, 삶의 질 간의 관계를 알아보기 위해 운영형태(365일 운영하는 업장과 주 5일 운영하는 업장)를 조절변수로 사용하였다. 이에 365일 운영하는 업장과 주 5일 운영하는 업장의 종사자들 간의 직무특성, 일-가정 갈등, 삶의 질에 대한 조사를 실시하였으며 본 연구 결과의 주요 내용은 다음과 같다.

선행연구를 통하여 구성된 삶의 질은 기존의 일반적인 직장인들의 대상이 아닌 육체적인 노동자를 대상으로 구성된 척도를 사용하였다. 그 결과 선행연구에서는 총 7가지의 요인(직원몰입, 직무조절, 가정-일 관계, 직업 및 경력만족, 직무환경, 직무스트레스, 일반적행복)으로 구성이 되었으나, 본 연구 조사 표본에서는 탐색적요인 분석을 통하여 총 6개로 구성(직무만족, 직무스트레스, 가정-일 관계, 직무지원, 일반적행복, 직무환경)되었다. 상급종합병원의 종사원(영양사, 조리사, 조리원)을 대상으로 연구한 Han & Lee 2016에서는 총 5개(직무몰입, 직무스트레스, 가정-일 관계, 직무환경, 일반적행복)로 삶의 질이 도출된 것과 '직무지원' 부분이 추가되었다.

경로별로 살펴보면 다음과 같다. 자율성은 일-가정 갈등에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며(C.R.=-2.521*), 이는 자율성이 증가하면 일-가정 갈등이 감소한다는 것을 의미한다. 따라서 메뉴 개발, 메뉴 결정, 재료 선택, 조리 근무환경 개선 등과 같은 조리 직무에 대해서 직무 수행자에게 일정 부분 개인적 판단을 허용해주는 의사 결정 권한을 부여하거나 자율적인 재량을 통해 직무를 수행할 수 있게 허용해줄 필요가 있다고 사료된다.

이와 마찬가지로 피드백도 일-가정 갈등에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(C.R.=-2.208). 조리 직무는 직장 동료들 간의 정보 교환이 중요하며 종사원들 간의 업무 호흡이 중요하다. 모든 종사원들의 직무가 유기적으로 연결되어 있기 때문에 직무의 전반적인 흐름을 파악하는 것이 중요하며, 상호간의 직무에 대한 즉각적인 피드백이 매우 중요하다고 할 수 있다. 이는 기혼 여교사를 중심으로 연구한 Ahn (2008)의 결과와 같은 것으로 나타났다.

기능다양성은 일-가정 갈등에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 서로 성격이 다른 업무를 여러 가지 맡거나, 단순하지 않은 일, 다양한 기술과 지식이 필요한 경우는 일-가정 갈등을 높이는 것으로 나타났다. 조리는 직무가 다양하고 많은 기술을 가진 인력을 필요로 하는 특성 때문에 한 사람이 많은 지식과 기술을 필요로 하는 많은 업무를 맡길 경우 업무의 효율은 떨어지고 일-가정 갈등에 좋지 않은 영향을 미치는 것으로 사료된다. 따라서 업무의 효율을 높이고 일-가정 갈등을 낮추기 위해서는 업무기능의 다양화는 좋지 않은 것으로 나타났다.

직무정체성과 직무중요성은 일-가정갈등과 관련성이 없는 것으로 나타났다(C.R.=-0.373). 이는 위탁급식 종사원들에서 나타나는 특징적인 일로 기존의 선행연구와는 다른 결과를 보였다.

일-가정 갈등은 직무만족에($\beta=-0.359$, C.R.=-7.790***) 음(-)의 영향관계를 보여 일-가정 갈등이 높아질수록 직무만족이 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 일-가정 갈등이 직무스트레스($\beta=0.723$, C.R.=13.481)에는 정(+)의 영향관계를 보여 일-가정 갈등이 높아질수록 직무스트레스는 증가하는 것으로 나타났다. 이는 선행연구들의 연구결과와도 일치하는 결과이며, 일-가정 갈등이 높으면 잦은 스트레스와 가정불화 등으로 인해 직무에 몰입할 수 없게 되며 직무만족 역시 낮아지는 것으로 사료된다.

일-가정 갈등이 일-가정 관계($\beta=-0.728$, C.R.=-12.482)에

는 음(-)의 영향관계를 보여, 일-가정 갈등이 높아질수록 일-가정 관계는 떨어지는 것으로 나타났다. 일과 가정에서 갈등을 많이 겪을수록 직장생활과 가정생활의 균형을 유지하기가 어려워진다고 볼 수 있다.

일-가정 갈등은 직무지원($\beta = -0.249$, C.R. = -4.818), 일반적 행복($\beta = -0.511$, C.R. = -8.868), 직무환경($\beta = -0.448$, C.R. = -6.432)에도 각각 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 일-가정 갈등이 영향을 주는 변수로 나타났다. 이러한 결과 역시 일-가정 갈등이 커질수록 개인이 일에 대해 느끼는 직무환경이나 회사의 직무 지원에 대해 불만족하게 느낄 수밖에 없게 된다는 것을 의미하며, 개인이 느끼는 일반적 행복감 역시 부정적인 영향을 받게 된다는 것을 알 수 있다.

운영형태에 따른 조절효과를 분석한 결과는 다음과 같다.

일-가정 갈등이 직무스트레스에 영향을 미치는 경로를 제외하고 모든 경로에서는 항시운영매장(365일 운영)그룹과 주 5일 운영 매장 그룹간은 차이가 없는 것으로 나타났다. 일-가정 갈등과 직무스트레스간의 경로에서만 조절효과가 유의하게 제시되었다($\Delta\chi^2 = 9.739$). 이는 365일 운영되는 매장과 주 5일 운영되는 매장의 종사자들이 일-가정 갈등에 따라 받는 직무스트레스의 크기가 다른 것으로 세부 내용으로 살펴보면 다음과 같다. 항시운영(365일 운영) 매장의 경로 크기는 0.612(C.R. = 10.838***), 5일 운영 매장의 경로 크기는 0.826(C.R. = 9.993***)으로 나타나 일-가정 갈등이 커질수록 항시운영 되는 매장보다 5일 운영되는 매장에서 근무하는 종사원이 직무스트레스를 더 받는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 항시 운영되는 매장이 주 5일 운영되는 매장보다 상대적으로 직무가 힘들기 때문에 승진과 급여에 대해 충분한 보상이 주어지며, 근무지의 난이도에 따라 인센티브가 다르게 책정이 된다. 따라서 일-가정 갈등이 높을 경우 직무가 상대적으로 힘들더라도 미래에 대한 비전과 충분한 보상을 얻을 수 있는 항시 운영 매장의 종사원이 상대적으로 직무스트레스를 더 적게 받는 것으로 사료된다.

본 연구는 위탁급식 종사자들의 직무특성과 일-가정 갈등, 삶의 질 간의 살펴보았으며 이에 대한 시사점과 한계점은 다음과 같다.

기존 위탁급식 연구는 위탁급식 또는 병원만을 대상으로 연구를 하였으나 본 연구는 운영형태(365일 운영 & 5일 운영)에 따른 분류로 진행한 탐색적 연구로써 의미가 있다. 이에 두 운영형태를 가지고 있는 기업에 차별적 관리 필요성을 제시하고 종사자들의 직무특성 요인과 일-가정 갈등, 그리고 삶의 질까지 관리를 통하여 효과적인 인적자원운영에 도움이 될 것이다.

향후 연구로는 직무정체성과 직무중요성은 일-가정 관계와 관련성이 없는 것으로 나타난 부분을 추가적으로 할 필요가 있으며, 일-가정 갈등이 여성의 연구가 많이 있는 만큼 성별에 따른 조절효과도 볼 필요가 있다. 또한 직업군(영양사, 조리사)에 따른 조절효과를 통하여 보다 세부적으로 확인할 필

요가 있다. 본 연구의 한계점은 편의표본추출에 의한 추출로 일반화에는 한계가 있다.

Conflict of Interest

No potential conflict of interest relevant to this article was reported.

References

- National Health Insurance Service. 2015. Available form : http://kosis.kr/statHtml/staHtml.do?orgId=354&tblId=DT_HIRA4A&vw_cd=&list_id=&scrid=&seqNo=&lang_mode=&ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=K1&path=# [accessed 2016.04.16.]
- Kim HR. 2012. Issue&Focus. Sejong: Korea Institute for Health and Social Affairs, p 40
- Korea Food Service Information Co., Ltd. 2015. Seoul: Korea Food Service Yearbook 2015.
- Ahn KY. 2008. Job characteristics, work-family conflicts, and job commitment of married female teachers. Korea. Association. Bus. Education., 50:163-180
- Chang YH. 2015. A study on beauty service worker's stress, depression and quality of life consequent on emotional labor. Doctoral degree thesis, Seokyeong University, Korea, pp 76-82
- Cinamon RG, Rich Y. 2002. Gender differences in the importance of work and family roles-implications for work-family conflict. Sex Roles., 47(11-12):531-541
- Eom YL, Lyu ES. 2003. Analysis of current operational practices and issues of contract-managed foodservice companies in republic of Korea. J. Korea Diet Assoc., 9(3):197-208
- Hackman JR, Oldham GR. 1976. Motivation through the design of work. Test of a Theory. Organizational Behav. Hum. Perform., 16(2):250-279
- Han KS, Lee JT. 2016. The impact of coworker relationship of employees on quality of work life in contract foodservice. J. Korean Soc. Food Cult., 31(2):161-169
- Hong YK, Lim WK. 2014. Effects of the work satisfaction and quality of life of the middle-aged workers on retirement preparation. J. Digit. Converg., 12(11):33-48
- Hyundai Green Food System Audit Report, 2015
- Izhairi Ismail. 2008. Relationship between work-family conflict and quality of life. J. Managerial Psychology., 25(1):58-81
- Jeong WY, Oh YS. 2012. The impact of kitchen employees' perception of a food purchasing system on non-financial performance in a contract food service company-focused on Taegu · Gyeongbuk area. Korean. J. Culinary. Res., 18(3):46-57

- Ka YH. 2006. The effects of adults' work-family conflicts on satisfaction in the domains and subjective quality of life. *Korean. J. Clinical Psychology*, 11(2):163-184
- Kim DJ, Lee ES, Yang YJ, Yoon SY, Lee JH, Yeo DJ, Kim JI, Kim SE, Song EG, Lee JY. 2016. The association between occupational stress and health behaviors in a hospital employee. *Korean. J. Stress. Res.*, 24(2):95-102
- Kwak TK, Lyu ES, Lee HS. 2008. *Foodservice management*. Shinkwang, Seoul, pp 13-16
- Lee DH, Joo SY, Han JH. 2016. As study of communal feeding establishment employees' work-family conflict level family burnout, and job burnout. *International J. Tourism & Hospitality. Res.*, 30(6):197-211
- Lee KM. 2005. The relationship between individual characteristics, work-family conflict and well-being in foodservice industry employees. *J. Korea Service. Manag. Soc.*, 6(3):241-259
- Lee YI, Park EY, Hong JY. 2011. Relationship between quality of life and occupational stress among special education teacher. *Korean. J. Vis. Impair.*, 27(3):33-51
- Ministry of education. 2014. Position of school foodservice of 2012. <http://www.moe.go.kr/web/100066/ko/board/view.do?bbsId=318&boardSeq=53992#me2day> (accessed Sep 2014).
- Near JP, Smith CA, Rice RW, Hunt RG. 1983. Job satisfaction and nonwork satisfaction as components of life satisfaction. *J. Applied Soc. Psychology*, 12(2):126-144
- Park HS, Park HY, Cha SM, Son AH. 2016. A study on the effect of the quality of life of hotel employees on job satisfaction -based on the regulation effect of the professional vocation awareness. *J. Hotel & Resort*, 15(3):63-80
- Park YS. 2002. A study on foodservice employee's job satisfaction in elementary foodservice systems located in Daegu and Kyoungbuk area. *J. East Asian Soc. Dietary Life*, 12(6):536-546
- Presser H. 2000. Nonstandard work schedules and marital instability. *J. Marriage & Family*, 62:93-110
- Sirisawasd P, Chaiear N, Johns NP. 2014. Validation of the Thai Version of a work-related quality of life scale in the nursing profession. *Saf. Health Work*, 5(2):80-85
- Taylor SJ, Bogdan R. 1990. Quality of life an individual's perspective. In R. Y. Schalock (Ed.), *Quality of life: perspectives and issues* (pp. 27-40). Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Yang IS, Cha JA, Shin SY, Park MK. 2013. *Foodservice management*. Gyomoon Publishers, Kyonggi.
- 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 Nutr.*, 9(4):519-527
- World happiness report. 2013.

Received December 31, 2017; revised February 6, 2018; revised February 14 2018; accepted February 22, 2018