

## 노인복지시설 영양·급식관리자의 교육 참여동기 및 저해 요인 분석

김수진<sup>1)</sup> · 이민아<sup>2)</sup> · 조우균<sup>3)</sup> · 이영미<sup>3)</sup> · 최지영<sup>4)</sup> · 박은주<sup>5)†</sup>

<sup>1)</sup>국민대학교 식품영양학과, 학생, <sup>2)</sup>국민대학교 식품영양학과, 교수, <sup>3)</sup>가천대학교 식품영양학과, 교수,  
<sup>4)</sup>경남대학교 식품영양학과, 학생, <sup>5)</sup>경남대학교 식품영양학과, 교수

### Analysis of the Participation Reasons and Deterrents on Welfare Facility Dietitians for the Elderly

Su Jin Kim<sup>1)</sup>, Min A Lee<sup>2)</sup>, Wookyoun Cho<sup>3)</sup>, Youngmee Lee<sup>3)</sup>, Jiyoung Choi<sup>4)</sup>, Eunju Park<sup>5)†</sup>

<sup>1)</sup>Department of Food and Nutrition, Kookmin University, Seoul, Korea, Student

<sup>2)</sup>Department of Food and Nutrition, Kookmin University, Seoul, Korea, Professor

<sup>3)</sup>Department of Food and Nutrition, Gachon University, Seongnam, Korea, Professor

<sup>4)</sup>Department of Food and Nutrition, Kyungnam University, Changwon, Korea, Student

<sup>5)</sup>Department of Food and Nutrition, Kyungnam University, Changwon, Korea, Professor

#### †Corresponding author

Eunju Park  
Department of Food and  
Nutrition, Kyungnam University,  
Changwon 51352, Republic of  
Korea

Tel: (055) 249-2218  
Fax: (055) 244-6504  
E-mail: pej@kyungnam.ac.kr

#### Acknowledgments

This research was supported by a grant from the Korea Federation of Women's Science & Technology Association

Received: April 9, 2019  
Revised: April 19, 2019  
Accepted: April 22, 2019

#### ABSTRACT

**Objectives:** This study analyzed the education participation reasons and deterrents of dietitians who work in welfare facilities for the elderly.

**Methods:** The survey was completed by 144 dietitians working at welfare facilities for the elderly in Korea. The survey was conducted in October, 2018, both on-line and off-line, based on the demographic characteristics, work status on welfare facilities for the elderly, Participation Reasons Scale (PRS) and Deterrents to Participation Scale (DPS-G). The data were analyzed using frequency analysis, descriptive analysis, factor analysis, reliability analysis, regressive analysis using SPSS ver. 25.0.

**Results:** The reason for participation were divided into three factors: 'Responsibility of professional and self-development ( $5.76 \pm 1.04$ )', 'Job stability and personal benefits ( $4.98 \pm 1.28$ )', and 'Interaction and development of professional competencies ( $5.85 \pm 1.00$ )'. 'Interaction and development of professional competencies' was the highest motivation factor. Also, the deterrents for participation were divided into four factors: 'Dispositional barrier ( $2.70 \pm 1.29$ )', 'Dissatisfaction of education usability ( $3.39 \pm 1.38$ )', 'Institutional barrier ( $4.21 \pm 1.45$ )', and 'Situational barrier ( $2.36 \pm 1.30$ )'. 'Institutional barrier' showed the highest deterrents factor. In addition, 'Responsibility of professional and self-development' and 'Interaction and development of professional competencies' were negative attributes for 'Dispositional barrier' ( $p < 0.001$ ).

**Conclusions:** These results provide basic data to promote participation in education and contribute to the improvement of their job ability and education capacity of the food and nutrition management of welfare facilities for the elderly.

*Korean J Community Nutr* 24(2): 127~136, 2019

**KEY WORDS** dietitian, reasons of participation, deterrents of participation, welfare facility for the elderly

## 서 론

최근 의학의 발달과 생활환경의 개선으로 평균수명이 증가하면서 우리나라는 2018년 기준 만 65세 이상 인구가 14.8%(765만 명)인 고령사회에 진입하였다[1]. 노인인구가 급격하게 늘어나게 되면서 부양부담 등 다양한 노인문제가 발생하였고[2] 노인의 주거, 여가, 치매관리, 건강증진 등 다방면에 대한 노인복지 수요가 더욱 증가하고 있으며[3], 이에 따라 노인복지시설의 영양 · 급식관리자에 대한 역할 또한 커지고 있다. 「노인복지법」에 따르면 노인복지시설은 노인주거 복지시설, 노인의료 복지시설, 노인여가 복지시설, 재가노인 복지시설, 노인보호 전문기관, 노인일자리 지원기관, 학대피해노인 전용쉼터로 분류되며, 시설들 중 양로시설, 노인공동 생활가정, 노인요양시설, 노인요양 공동생활가정, 노인복지관, 학대피해노인 전용쉼터, 주야간보호 · 단기보호의 시설만 급식을 제공한다[4]. 영양사가 고용된 노인주거 복지시설 거주 노인의 영양섭취상태가 영양사가 없는 시설에 비하여 양적, 질적으로 양호하기 때문에[5] 영양상태가 취약한 노인들을 대상으로 영양사의 영양교육 및 관리, 급식 등 전문적 서비스 제공의 역할이 중요하다[5, 6]. 특히 노인급식은 단순히 식사제공을 넘어 영양개선과 건강증진을 도모해야 하므로[7] 노인복지시설 거주 노인들의 영양적 관리와 질적 향상을 위해서는 급식 · 영양관리자의 역할이 매우 중요하다. 따라서 급식 · 영양관리자에게 노인복지시설의 특성에 맞는 전문 역량 강화 교육이 반드시 필요하다.

전문직 계속교육(Continuing Professional Education, CPE)이란 전문가들의 지속적인 학습에 대한 요구를 연구하고 실천하는 것이며[8], 이는 법적인 강제성을 지니는 영양사 보수교육과는 구분된다[9]. 교육에 대한 참여동기는 계속교육의 효과에 큰 영향을 미치며 근본적으로는 성인교육의 영역에 뿌리를 두고 있으나[10, 11] 전문직 요구를 가지는 개인과 일반 성인학습자의 참여동기는 명확한 차이가 있어 동기에 따라 학습의 결과도 다르다[8, 12]. 따라서 기존의 지나치게 광범위하던 성인학습자의 계속교육 참여동기가 Grotelueschen[13]에 의해 전문직 종사자에 집중한 참여동기 척도(Participant Reason Scale, PRS)로 개발되었다. 이후 여러 연구자에 의해 공통적으로 ‘전문성 향상과 개발’, ‘전문적 서비스’, ‘동료 학습과 상호작용’, ‘전문적 헌신과 성찰’, ‘개인적 이익과 직업 안정’ 등으로 수정 · 보완되었고, 다양한 전문직에 대한 계속교육의 참여동기 측정 도구로서 검증되었다[9, 11-16].

성인 학습자의 교육 참여동기는 저해 요인과도 밀접한 관

련성이 있으며[17] 저해 요인은 교육의 참여 여부나 지속 참여에 영향을 미친다. 또한, 저해 요인이 크게 작용할 경우 참여동기가 형성되지 않거나 약해질 수 있으며, 참여동기가 강하면 교육 참여의 저해 요인을 적게 인식할 수 있다[18]. 성인의 계속교육 저해 요인에 대한 선행연구들은 일반적으로 상황적, 제도적, 성향적(개인적), 정보적 저해 요인 등으로 분류된다[19-23]. 그러나 전문직 종사자를 대상으로 한 교육 참여저해 연구는 부족한 편이며, 특히 영양사 대상의 연구는 국내외로 미비하기 때문에 전문직 계속교육 참여 고취를 위해서는 대상 맞춤형 연구가 필요하다.

국내 노인복지시설 영양사는 작업관리, 위생 및 안전관리, 구매관리, 인사관리, 메뉴관리, 회계관리, 영양관리, 마케팅 관리의 직무를 주로 하고 있으며, 기관의 특성에 맞게 노인급식관리의 메뉴개발, 노인 영양관리를 위한 영양교육 및 자료 개발, 노인의 급 · 만성 질환에 대한 전문 지식, 노인의 심리 · 육체적 특성 이해, 노인 보건의료 정책 등 노인에 특화된 세부 업무도 수행하고 있다[7]. 특정 분야에 대한 직무 교육이 개설되어 있지만 교육과정에 참가하고자 하는 영양(교)사 대상의 자율적 참가일 뿐만 아니라 요구도가 낮은 직무 교육과정은 개설되지 않고 있다[24].

참여동기와 저해 요인은 학습자의 프로그램 선택에 대한 다양한 이유를 입증하기 때문에 효용성 있는 교육 프로그램 개발을 할 수 있다[9, 11]. 그러나 현재 국내외 영양사를 대상으로 한 교육 참여동기 및 저해 요인 분석연구는 미비하며 특히 노인복지시설에 집중한 영양 · 급식관리자에 대한 연구는 전무한 실정이다. 따라서 본 연구를 통해 노인복지시설의 영양 · 급식관리자를 대상으로 교육 참여동기와 저해 요인을 분석하고, 이를 통해 특수 분야에 있는 노인복지시설 영양 · 급식관리자 대상의 교육 프로그램 개발 시 맞춤형 교육 전략을 세우는 데 기초자료로서 도움이 되고자 한다.

## 연구대상 및 방법

### 1. 연구대상 및 기간

본 연구는 2018년 10월 보건복지부의 전국 노인복지시설 리스트를 바탕으로 노인복지시설에서 근무하는 영양 · 급식관리자 180명에게 온 · 오프라인 설문을 실시하였다. 연구대상자는 편의 표본추출 방법을 이용하여 모집하였으며 응답이 성실하지 않거나 불충분한 설문지를 제외하고 최종적으로 144부(회수율 80%)를 분석에 이용하였다. 본 연구는 경남대학교 생명윤리위원회의 심의를 거쳐 승인받아 실시되었다(1040460-A-2018-010).

**2. 연구내용 및 방법**

본 연구를 위한 설문은 크게 일반사항, 교육 참여동기, 교육 참여저해 부분으로 구성되었으며, 일반사항은 조사대상자의 인구통계학적 특성과 노인복지시설 근무 현황으로 이루어졌고, Grotelueschen[13]의 참여동기 척도(RPS)를 기초로 영양사 대상의 Sohn 등[9]의 연구와 간호사 대상의 Han & Lee[11]의 연구를 참고하여 총 30개의 교육 참여동기 문항을 구성하였다. 교육 참여저해는 Darkenwald & Valentine[23]의 참여 방해 척도(DPS-G)를 기초로 총 33문항을 구성하였고, 교육 참여동기와 저해 문항은 Likert 7점 척도(1. 전혀 그렇지 않다 4. 보통이다 7. 매우 그렇다)를 이용하여 측정하였다.

**3. 통계분석**

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 25.0 Program (IBM SPSS INC, Armonk, NY, USA)을 이용하여, 조사대상자의 일반사항 및 교육 참여동기와 저해 항목은 빈도분석(Frequency analysis)과 기술통계(Descriptive statistics)를 실시하였으며, 조사대상자의 교육 참여동기와 교육 참여저해의 요인을 알아보고 통계적인 영향을 분석하기 위하여 요인분석(Factor analysis), 신뢰도분석(Reliability analysis), 회귀분석(Regressive analysis)을 실시하였다.

**결 과**

**1. 일반사항**

조사대상자의 인구통계학적 특성은 Table 1과 같다. 성별은 조사대상자의 대부분이 여성(140명, 97.2%)이었으며, 연령대는 30~39세(43명, 29.9%), 40~49세(36명, 25.0%), 50~59세(33명, 22.9%), 20~29세(31명, 21.5%)의 순을 보였다. 이들의 최종 학력은 대부분이 4년제 대학교를 졸업(83명, 58.9%)하였고, 2·3년제 대학 졸업(42명, 29.8%), 대학원 이상(16명, 11.3%)이 그 뒤를 이었다.

조사대상자들의 근무 복지시설 현황은 Table 2의 결과와 같이 나타났다. 근무 노인복지시설 유형은 요양시설 등의 노인 의료 복지시설(60명, 41.7%)이 가장 높았으며, 노인복지관, 경로당, 노인교실 등이 포함되는 노인여가 복지시설(59명, 41.0%)이 두 번째로 높은 빈도를 보였고, 양로시설, 노인복지주택 등의 노인주거 복지시설(17명, 11.8%)이 다음으로 높았다. 근무 복지시설 경력은 평균 79.02±54.57개월로 약 6.6년이었으며, 소속 기관의 규모는 노인 기준 시설

**Table 1.** Demographic characteristics

		N=144	
Variables		Frequency (N)	Percentage (%)
Gender	Male	4	2.8
	Female	140	97.2
Age	20's	31	21.5
	30's	43	29.9
	40's	36	25.0
	50's	33	22.9
	More than 60's	1	0.7
	Education level	College	42
	University	83	58.9
	Graduate school	16	11.3

**Table 2.** Work status on elderly welfare facility for elderly

		N=144	
Variables		Frequency (N)	Percentage (%)
Type of welfare facility			
	Residential welfare facility	17	11.8
	Medical welfare facility	60	41.7
	Leisure welfare facility	59	41.0
	Commuting-system welfare facility at home	2	1.4
	Others	6	4.2
Welfare facility size			
	Less than 49 elderly people	10	7.1
	50 - 99 elderly people	43	30.5
	100 - 149 elderly people	15	10.6
	150 - 199 elderly people	9	6.4
	200 - 249 elderly people	55	39.0
	More than 250 elderly people	9	6.4
Task <sup>1)</sup>			
	Meal operations management	135	95.7
	Hygiene/safety management	130	92.2
	Elderly nutrition management	120	85.1
	Providing food nutrition information	85	60.3
	Development of nutrition education contents for elderly	25	17.7
	Community food/nutrition business management	19	13.5
	Organization management	45	32.1
	Basic nutrition education and nutrition guidance for elderly	93	66.0
Work experience (months) <sup>2)</sup>		79.02 ± 54.57	

1) Multiple responses, 2) Mean ± SD

이용자가 200~249명(55명, 39.0%)인 곳이 가장 많고 55~99명(43명, 30.5%), 100~149명(15명, 10.6%)의 순으로 나타났다. 조사대상자들의 담당 직무는 복수응답으로

설문하였으며 모든 직무에서 대체적으로 높은 비율을 보였는데, 급식운영관리(135명, 95.7%)와 위생·안전 관리(130명, 92.2%)가 가장 높은 비율을 보이며 대부분의 노인 복지시설 영양·급식관리자가 해당 직무를 담당하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 노인 영양관리(120명, 85.1%), 노인 대상 기초 식습관 교육 및 식생활 지도(93명, 66.0%), 식품영양정보 제공(85명, 60.3%)의 직무도 많이 담당하고 있었다.

2. 교육 참여동기 요인 분석

조사대상자의 교육 참여동기 요인을 분석한 결과는 Table 3과 같다. 참여동기 30문항 중 신뢰도와 요인적재량(0.5이상)을 기준으로 2문항을 제거하여, 총 28문항을 바탕으로 요인분석을 실시하였고, 본 모형에서 KMO 값은 0.953, 총 누적 분산 설명력 값이 74.658%로 나타나 요인들이 충분한 설명력을 지니고 있는 것으로 판단되었다. 또한, 전체의 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.975, 각 요인에 대한 Cronbach's  $\alpha$

Table 3. Reasons of Education participation factor analysis

N=144				
Variables	Mean $\pm$ SD	Factor loading	Cronbach's $\alpha$	Eigen value (variance, %)
Factor 1. Responsibility of professional and self-development				
To help me increase the likelihood that elderly people are better served	5.96 $\pm$ 1.15	0.876	0.969	9.172 (32.755)
To help me keep abreast of new developments in working	5.90 $\pm$ 1.20	0.809		
To develop new professional knowledge and skills	5.93 $\pm$ 1.13	0.794		
To sharpen my perspective on my professional role or practice	5.79 $\pm$ 1.26	0.786		
To accommodate more effectively the needs of my elderly	5.85 $\pm$ 1.14	0.774		
To enable me to better meet client expectations	5.68 $\pm$ 1.18	0.747		
To consider changing the emphasis of my present professional responsibilities	5.74 $\pm$ 1.19	0.700		
To assess the direction in which my profession is going	5.72 $\pm$ 1.27	0.694		
To maintain my identity with my profession	5.89 $\pm$ 1.20	0.622		
To review my commitment to my profession	5.33 $\pm$ 1.32	0.613		
To relate my ideas to those of my professional peers	5.53 $\pm$ 1.15	0.595		
To reflect the value of my professional responsibilities	5.78 $\pm$ 1.30	0.535		
Total	5.76 $\pm$ 1.04			
Factor 2. Job stability and personal benefits				
To increase the likelihood of professional advancement	4.41 $\pm$ 1.77	0.878	0.915	5.926 (21.166)
To consider the limitations of my professional role	5.14 $\pm$ 1.52	0.760		
To increase the likelihood of personal financial gain	4.15 $\pm$ 1.61	0.760		
To enhance the image of my profession	5.28 $\pm$ 1.54	0.741		
To enhance my individual security in my present position	5.40 $\pm$ 1.50	0.696		
To improve my individual service to the public as a dietitian	5.29 $\pm$ 1.53	0.667		
To be challenged by the thinking of my professional colleagues	5.19 $\pm$ 1.57	0.612		
Total	4.98 $\pm$ 1.28			
Factor 3. Interaction and development of professional competencies				
To further match my knowledge or skills with the demands of my professional activities	5.96 $\pm$ 1.19	0.841	0.950	5.806 (20.737)
To help me be more productive in my professional role	6.02 $\pm$ 1.15	0.763		
To mutually exchange thoughts with my professional colleagues	5.75 $\pm$ 1.14	0.694		
To help me develop leadership capabilities for my profession	5.71 $\pm$ 1.19	0.630		
To develop proficiencies necessary to maintain quality performance	5.78 $\pm$ 1.26	0.547		
To help me be more competent in working	5.91 $\pm$ 1.21	0.540		
To learn from the interaction with other dietitians	5.81 $\pm$ 1.17	0.535		
To maintain the quality of my professional service	5.85 $\pm$ 1.19	0.530		
To maintain my current abilities	5.85 $\pm$ 1.12	0.511		
Total	5.85 $\pm$ 1.00			

KMO=0.953, Cronbach's  $\alpha$ =0.975  
 Bartlett's test of sphericity  $\chi^2=4500.437$ ,  $df=378$ , ( $p<0.001$ )  
 Total accumulation variance explanation=74.658%  
 1. strongly disagree 4. neither agree nor disagree 7. strongly agree

값은 0.915~0.969 수준에서 형성되어 본 연구의 요인분석 결과는 통계적 신뢰성과 타당성을 확보하였다.

조사대상자의 교육 참여동기 문항은 ‘나의 전문가 역할을 더욱 생산적으로 하는데 도움이 되어서 (6.02±1.15)’가 가장 높은 값을 나타냈으며, ‘노인들이 더 나은 서비스를 받을 가능성을 높이는데 도움이 되어서 (5.96±1.15)’, ‘나의 전문가 활동에 요구되는 지식 또는 스킬에 더욱 부합하기 위해서 (5.96±1.19)’, ‘새로운 전문적 지식과 스킬을 개발하기 위해서 (5.93±1.13)’, ‘나의 현재 업무를 보다 유능하게 하는데 도움이 되어서 (5.91±1.21)’의 문항이 교육에 참여하는 주된 동기였다. 반면에 ‘개인의 재정적 이익을 얻을 가능성을 높이기 위해서 (4.15±1.61)’와 ‘직업적 승진의 가능성을 높이기 위해서 (4.41±1.77)’의 문항이 낮은 값을 보였다.

참여동기에 대한 요인 분석 결과, 총 3개의 요인이 도출되었다. 제1요인은 ‘노인들이 더 나은 서비스를 받을 가능성을 높이는데 도움이 되어서’, ‘내 분야의 새로운 발전에 뒤떨어지지 않게 하는데 도움이 되어서’, ‘새로운 전문적 지식과 스킬을 개발하기 위해서’, ‘전문가적 역할과 실천에 대한 나의 관점을 세우기 위해서’, ‘노인들의 요구를 보다 효과적으로 수용하기 위해서’, ‘노인들의 기대에 더욱 부합하기 위해서’, ‘현재 나의 전문가적 책임에 대한 중요성의 변화를 살펴보기 위해서’, ‘현재 나의 전문가적 책임에 대한 중요성의 변화를 살펴보기 위해서’, ‘나의 전문직이 나아가고 있는 방향을 평가하기 위해서’, ‘전문직으로서의 나의 정체성을 유지하기 위해서’, ‘내 직업에 전념하고 있는지를 검토하기 위해서’, ‘나의 생각을 나의 전문가 동료들의 생각과 연결하기 위해서’, ‘나의 전문가 책임의 가치를 반영하기 위해서’의 12문항으로 교육 참여자의 전문적 책임 및 전문 분야에 관련한 자기 개발에 대한 문항으로 이루어져 ‘전문적 책임 및 자기개발’로 요인을 명명하였다(Cronbach’s  $\alpha$ =0.969, 분산 설명력=32.755%). 제2요인은 ‘직업적 승진의 가능성을 높이기 위해서’, ‘나의 전문가 역할의 한계를 고려하기 위해서’, ‘개인의 재정적 이익을 얻을 가능성을 높이기 위해서’, ‘나의 전문직 이미지를 높이기 위해서’, ‘일반 국민에 대한 나의 전문적 서비스를 향상시키기 위해서’, ‘전문가 동료들의 생각에 의해 자극받기 위해서’의 7문항으로 이루어졌으며, 개인적인 이익인 직업 안정성 향상이나 재정적 이익 관련 문항들이 주된 동기이므로 ‘직업안정성 및 개인의 이익’으로 명명하였다(Cronbach’s  $\alpha$ =0.915, 분산 설명력=21.166%). 제3요인은 ‘나의 전문가 활동에 요구되는 지식 또는 스킬에 더욱 부합하기 위해서’, ‘나의 전문가 역할을 더욱 생산적으로 하는데 도움이 되어서’, ‘전문가 동료들과 생각을 상호 교환

하기 위해서’, ‘나의 전문직을 위한 리더십 역량을 향상시키는데 도움이 되어서’, ‘질 높은 성과를 유지하는데 필요한 숙련도를 개발하기 위해서’, ‘나의 현재 업무를 보다 유능하게 하는데 도움이 되어서’, ‘다른 전문가들과의 상호작용을 통해 배우기 위해서’, ‘나의 전문가들과의 상호작용을 통해 배우기 위해서’, ‘나의 현재 능력을 유지하기 위해서’의 전문가 동료와의 상호 교류 및 전문 역량 개발에 관련된 9개 동기 문항이 포함되어 ‘상호교류 및 전문역량 개발’로 요인을 명명하였다. 도출된 3개의 요인은 ‘상호교류 및 전문역량 개발 (5.85±1.00)’, ‘전문적 책임 및 자기개발(5.76±1.04)’, ‘직업안정성 및 개인의 이익(4.98±1.28)’의 순으로 높았다.

### 3. 교육 참여저해 요인 분석

조사대상자의 교육 참여저해 요인을 분석한 결과는 Table 4와 같다. 참여저해의 33문항 중 신뢰도와 0.5 이상의 요인 적재량을 기준으로 5문항을 제거하여, 총 28문항으로 요인 분석을 실시하였다. 그 결과, 본 모형의 설명력을 판단하기 위한 KMO값은 0.900이며, 총 누적 분산 설명력 값은 72.022%로 충분한 설명력으로 나타났다. 또한, 전체의 Cronbach’s  $\alpha$  값은 0.951, 각 요인에 대한 Cronbach’s  $\alpha$  값은 0.879~0.947 수준을 보여 교육 참여저해 요인 분석 결과는 통계적 신뢰성과 타당성을 확보하였다.

조사대상자의 교육 참여저해 문항 분석 결과, ‘교육 일정과 시간이 불편해서(4.55±1.73)’, ‘교육이 열리는 위치가 불편해서(4.38±1.78)’, ‘정기적으로 참여하지 못할 것 같아서(4.31±1.74)’, ‘참여 가능한 교육을 몰라서(4.15±1.83)’, ‘교육 이수까지 시간이 소요되어서(4.05±1.72)’의 문항이 교육 참여를 저해하는 주된 이유였다. 반면에 ‘가족이 참여를 권하지 않아서(1.95±1.78)’, ‘친구들이 참여를 권하지 않아서(2.13±1.28)’의 문항이 가장 낮은 값을 보였다.

요인 분석 결과, 총 4개의 교육 참여저해 요인이 도출되었다. 제1요인은 ‘젊은 교육 참여자와 경쟁할 자신이 없어서’, ‘내가 교육을 위한 준비가 되지 않았다고 생각해서’, ‘공부를 즐기지 않아서’, ‘나의 학습 능력에 자신이 없어서’, ‘교육을 참가하는데 흥미가 없어서’, ‘개인적인 건강이나 불리한 조건 때문에’, ‘내가 교육을 위한 요구조건이 되지 않아서’, ‘공부할 시간이 없어서’, ‘교육을 참가하기에 나이가 너무 많다고 느껴서’, ‘교육을 끝까지 완료하지 못할 것 같아서’, ‘여가 시간을 포기하고 싶지 않아서’의 11개의 저해 문항으로 구성되었으며 자신감 부족이나 의지 부족 등의 개인적인 성향에 의한 문항이 추가 되어 요인을 ‘개인적 저해 요인’으로 명명하였다(Cronbach’s  $\alpha$ =0.947, 분산 설명력=24.995%).

**Table 4.** Deterrents of education participant factor analysis

Variables	Mean ± SD	Factor loading	Cronbach's α	Eigen value (variance, %)
N=144				
Factor 1. Dispositional barrier				
Couldn't compete with younger students	2.45 ± 1.49	0.835		
I felt unprepared for the course	2.82 ± 1.66	0.833		
I don't enjoy studying	2.60 ± 1.42	0.823		
Not confident of my learning ability	2.62 ± 1.52	0.816		
Not that interested in taking courses	2.72 ± 1.55	0.795		6.999
Because of personal health or handicap	2.44 ± 1.47	0.721	0.947	(24.995)
I didn't meet requirements for the course	2.94 ± 1.69	0.670		
Didn't have the time for studying	2.98 ± 1.78	0.661		
Felt I was too old to take the course	2.27 ± 1.52	0.633		
Couldn't complete the course	3.06 ± 1.80	0.580		
wasn't willing to give up leisure time	2.80 ± 1.65	0.562		
Total	2.70 ± 1.29			
Factor 2. Dissatisfaction of education usability				
Courses available were poor quality	3.41 ± 1.60	0.877		
Courses didn't seem useful or practical	3.60 ± 1.77	0.569		
Didn't think course would meet my needs	3.70 ± 1.71	0.856		5.195
Courses did not seem interesting	3.39 ± 1.67	0.826	0.934	(18.554)
Courses not on right level for me	3.06 ± 1.50	0.789		
Wanted something specific	3.43 ± 1.59	0.767		
Courses seem useless for my job	3.14 ± 1.61	0.636		
Total	3.39 ± 1.38			
Factor 3. Institutional barrier				
Course scheduled at an inconvenient time	4.55 ± 1.73	0.840		
Courses at an inconvenient location	4.38 ± 1.78	0.789		4.213
Didn't think I could attend regularly	4.31 ± 1.74	0.751	0.879	(15.046)
Course offered in an unsafe area	3.77 ± 1.86	0.673		
Time required to finish course	4.05 ± 1.72	0.650		
Total	4.21 ± 1.45			
Factor 4. Situational barrier				
Because of family problems	2.42 ± 1.59	0.787		
Wouldn't take away from time with family	2.65 ± 1.76	0.775		3.760
I had trouble arranging childcare	2.61 ± 1.84	0.723	0.892	(13.428)
Family didn't encourage participation	1.95 ± 1.78	0.706		
Friends didn't encourage participation	2.13 ± 1.28	0.642		
Total	2.36 ± 1.30			

KMO=0.900, Cronbach's α=0.951

Bartlett's test of sphericity  $\chi^2=9673.157$ ,  $df=378$ , ( $p<0.001$ )

Total accumulation variance explanation=72.022%

1. strongly disagree 4. neither agree nor disagree 7. strongly agree

제2요인은 '가능한 교육의 질이 좋지 않아서', '교육이 유용하지 않거나 실용적이지 않아서', '교육이 내 요구를 충족시키지 못해서', '교육이 흥미가 없어 보여서', '교육의 수준이 나랑 맞지 않아서', '특정하게 원하는 교육이 있어서', '교육이 내 직업에 도움이 되지 않을 것 같아서'의 교육 내용 및

용성의 불만족으로 인한 교육 참여저해 7문항으로 이루어져 '교육 유용성 불만족 요인'으로 명명하였다(Cronbach's  $\alpha=0.934$ , 분산 설명력=18.554%). 제3요인은 '교육 일정과 시간이 불편해서', '교육이 열리는 위치가 불편해서', '정기적으로 참여하지 못할 것 같아서', '교육 장소의 교통이 불

편해서’, ‘교육 이수까지 시간이 소요되어서’의 5문항이 개인이 제어할 수 없는 제도적인 저해 문항들이 포함되어 ‘제도적 저해 요인’으로 명명하였다(Cronbach’s  $\alpha=0.879$ , 분산 설명력=15.046%). 제4요인은 ‘가족 문제 때문에’, ‘가족과 함께할 시간을 가져가서’, ‘아이들을 돌보는데 문제가 있어서’, ‘가족이 참여를 권하지 않아서’, ‘친구들이 참여를 권하지 않아서’와 같이 주로 가족 문제 등의 상황적인 교육 참여저해 문항 5개로 나타나 ‘상황적 저해 요인’으로 요인명을 정하였다(Cronbach’s  $\alpha=0.892$ , 분산 설명력=13.428%). 교육 참여저해의 요인은 ‘제도적 저해 요인(4.21 ± 1.45)’, ‘교육 유용성 불만족 요인(3.39 ± 1.38)’, ‘개인적 저해 요인(2.70 ± 1.29)’, ‘상황적 저해 요인(2.36 ± 1.30)’의 순으로 높은 값을 나타냈다.

**4. 교육 참여동기가 요인에 미치는 영향**

조사대상자의 교육 참여동기가 저해 요인에 미치는 영향

을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 5-8과 같으며, 회귀식 모형이 유의하게 나타난 다중회귀분석 결과는 다음과 같다.

Table 5의 교육 참여동기가 개인적인 저해 요인에 미치는 영향을 살펴보면, ‘상호교류 및 전문역량 개발( $\beta=-0.281$ ,  $t=-3.502$ ,  $p<0.01$ )’의 동기가 ‘전문적 책임 및 자기개발( $\beta=-0.166$ ,  $t=-2.063$ ,  $p<0.05$ )’의 동기보다 영향력이 크고, 다른 동기 요인이 동일할 때, ‘개인적 저해 요인’에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형에 대한 적합성을 살펴본 결과, 회귀식의 설명력은 12.3%이며, 회귀식 모형은 통계적으로 유의하였다( $F=6.370$ ,  $p<0.001$ ).

또한 Table 8의 교육 참여동기가 상황적인 저해 요인에 미치는 영향을 살펴본 결과, 다른 동기 요인이 동일할 때, ‘직업안정성 및 개인의 이익( $\beta=0.243$ ,  $t=2.930$ ,  $p<0.01$ )’의 동기 요인이 ‘상황적 저해 요인’에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형의 적합성을 살펴본 결과, 회귀식의 설

**Table 5.** Effect of dispositional barrier on participant reasons

Dependent variable	Independent variable	B	Std. Error	Beta ( $\beta$ )	t	Durbin-Watson
Dispositional barrier	Constant	-0.003	0.080		-0.039	2.075
	Responsibility of professional and self development	-0.164	0.080	-0.166	-2.063*	
	Job stability and personal benefits	0.129	0.080	0.130	1.625	
	Interaction and development of professional competencies	-0.278	0.079	-0.281	-3.502**	

$R^2=0.123$ ,  $F=6.370$ \*\*\*

\*:  $p<0.05$  \*\*:  $p<0.01$  \*\*\*:  $p<0.001$

**Table 6.** Effect of dissatisfaction of education usability on participant reasons

Dependent variable	Independent variable	B	Std. Error	Beta ( $\beta$ )	t	Durbin-Watson
Dissatisfaction of education usability	Constant	0.000	0.085		-0.005	1.488
	Responsibility of professional and self development	0.022	0.085	0.022	0.263	
	Job stability and personal benefits	0.033	0.085	0.033	0.390	
	Interaction and development of professional competencies	-0.078	0.085	-0.079	-0.927	

$R^2=0.008$ ,  $F=0.360$

**Table 7.** Effect of institutional barrier on participant reasons

Dependent variable	Independent variable	B	Std. Error	Beta ( $\beta$ )	t	Durbin-Watson
Institutional barrier	Constant	0.002	0.084		0.024	1.926
	Responsibility of professional and self development	0.063	0.083	0.063	0.756	
	Job stability and personal benefits	-0.194	0.083	-0.195	-2.328*	
	Interaction and development of professional competencies	0.000	0.083	0.000	0.002	

$R^2=0.042$ ,  $F=1.993$

\*:  $p<0.05$

**Table 8.** Effect of situational barrier on participant reasons

Dependent variable	Independent variable	B	Std. Error	Beta ( $\beta$ )	t	Durbin-Watson
Situational barrier	Constant	-0.002	0.083		-0.027	2.031
	Responsibility of professional and self development	0.008	0.082	0.008	0.093	
	Job stability and personal benefits	0.240	0.082	0.243	2.930**	
	Interaction and development of professional competencies	-0.093	0.082	-0.094	-1.135	

R<sup>2</sup>=0.068, F=3.290\*

\*: p&lt;0.05, \*\*: p&lt;0.01

명력은 6.8%이며, 회귀식 모형은 통계적으로 유의한 결과를 보였다(F=3.290, p<0.05).

## 고 찰

본 연구는 기존의 성인 학습자나 영양사를 대상으로 한 교육 참여동기와 저해 요인 분석에서 나아가 노인복지시설에서 종사하고 있는 영양·급식관리자를 대상으로 접근하였기에 의의를 가진다.

조사대상자의 담당 직무는 기본 업무인 급식운영관리, 위생·안전 관리, 노인영양관리가 가장 많았으며, 이 외에도 노인 대상 기초 식습관 교육 및 식생활 지도, 식품영양정보 제공 등 영양과 급식에 대한 부가적인 업무도 동시에 수행하고 있는 것으로 나타났다. Hong & Seo[7]의 연구에 따르면 노인의료 복지시설 영양사들의 수행 빈도와 교육 필요도가 모두 높은 직무는 위생 및 안전관리, 메뉴관리, 작업관리이며 이는 본 연구의 상위 담당 직무와 일치한다. 또한, 제주 지역 요양(병)원 영양사의 위생 및 안전관리, 조리작업관리에 대한 직무중요도가 높게 조사되어[2] 향후 영양사 직무역량 프로그램은 위생 및 안전관리 일지 작성, 식재료 위생관리, 급식시설설비에 대한 안전관리 등 영양사 직무중요도와 담당 빈도가 높은 직무를 위주로 구성하여야 한다. 또한, 노인복지시설의 영양사를 대상으로 한 선행 연구 결과, 조사대상자의 절반 이상이 업무의 양이 과다하다고 하였으며, 이는 담당 노인들의 영양 개선이나 건강증진에 대한 영양사 고유의 업무 효율을 저하시킬 수 있기에[25] 급식·영양관리자에 대한 업무 분장이나 지원을 통해 업무에 대한 부담을 줄이고 역량 유지와 증진 목적의 교육 프로그램의 실시가 필요하다는 것을 시사한다.

본 연구 결과, ‘상호교류 및 전문역량 개발’이 가장 높은 점수를 보이며 ‘전문적 책임 및 자기개발’, ‘직업안정성 및 개인의 이익’의 순으로 3가지의 동기 요인이 도출되었다. 이는 임상간호사를 대상으로 ‘전문역량 향상과 개발’, ‘전문적인 서비스제공’, ‘조직몰입과 성찰’, ‘상호학습과 교류’, ‘개인 이

익과 직업 안정성’의 순으로 5가지의 동기가 나타난 선행연구[26]와 영양사를 대상으로 한 Sohn 등[9]의 연구에서 상호교류에 대한 동기가 낮은 순위를 나타낸 것 다소 차이를 보였다. 그러나 직업안정성 및 개인의 이익에 대한 요인은 선행 연구와 같이 뚜렷하게 나타났으며 공통적으로 가장 낮은 순위의 동기를 보였다. 이에 따라, 토론식 강의를 통한 노인복지시설 급식·영양관리자 간의 교류의 장을 활성화하여야 하며 더불어 커뮤니케이션 네트워크를 구축하는 것이 효과적일 것이다. 또한, 선행 연구에서 전국 노인복지시설 영양사의 직무만족도는 직무자체에 대한 만족이 가장 높았으므로[27] 전문적인 역량의 개발을 위한 세미나를 통해 직무역량을 강화할 수 있도록 직무 빈도가 높았던 급식운영관리나 위생·안전관리에 대한 주제로 프로그램을 구성하면 참여율을 고취시키는데 효과적일 것이다. 특히, 경력에 따라 구매관리, 원가관리, 위생관리 직무에 있어서 어려움의 차이가 나타난 선행연구를 참고하여[28] 낮은 경력의 영양사를 대상으로는 구매/원가 관리나 위생 관리 세미나를 개최하는 것도 교육유용성을 높일 수 있는 방안이다.

교육 참여저해 요인은 선행연구의 상황적, 제도적, 성향적(개인적), 정보적 저해 요인 외에 ‘교육 유용성 불만족 요인’이 추가적으로 도출되었다. 이는 기존 연구들은 성인 학습자를 대상으로 하였으나 본 연구의 조사대상자가 영양·급식관리의 전문적 직무를 수행하는 종사자이기 때문에 판단된다. 미국의 텔라웨이 영양사를 대상으로 계속 교육의 참여저해 요인을 분석한 선행연구에 따르면, 이탈, 프로그램 질적 부족, 근무 제약, 비용, 가족 제약, 전문적인 이탈의 제약요인이 도출되었는데[29], 이 중 프로그램의 질적인 부족요인이 본 연구의 ‘교육 유용성 불만족 요인’과 맥락을 같이 한다. 따라서 전문직종 종사자임을 고려하여 일정과 교통, 교육 시간 등 제도적인 면을 개선하고 지원하는 것이 필요하며, 교육 내용을 대상자에게 맞추어 질적으로 유용성을 확보할 수 있도록 구성하는 것이 무엇보다 중요하다. 노인의료 복지시설 영양사의 교육기간 설문 결과, 최소 1개월~3개월 이 내가 가장 많게 나타나 길지 않은 기간이 소요되도록 참여자

의 요구에 맞게 설정하는 것이 무엇보다 중요하다[7]. 또한, 노인복지시설 영양사의 보상, 근무조건 환경, 후생복지 등에 직무만족도가 낮게 나타났으므로 [27] 직무 교육이나 세미나에 대한 지원이나 수료사항 인정 등의 후생복지를 통하여 노인복지시설 영양사들의 직무만족도를 높이는 방안이 마련되는 것이 바람직하다.

교육 참여 동기의 저해 요인에 미치는 영향 분석 결과에 따르면, '전문적 책임 및 자기개발'과 '상호교류 및 전문역량 개발'의 동기가 감소된 경우 개인적인 저해요인이 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 교육 프로그램의 직무적인 전문성을 높여 참여자의 역량 향상과 개발적 동기를 확보하여야 교육에 흥미가 없거나 참여 의지가 낮은 개인적인 저해 요인을 낮출 수 있을 것으로 판단된다.

## 요약 및 결론

본 연구에서는 노인복지시설의 급식·영양관리자의 교육 참여동기와 저해를 분석을 통해 교육 프로그램 참여 고취 방안에 대한 원인적 분석을 실시하였다. 본 연구의 노인복지시설 영양·급식관리자 총 144명을 대상으로 설문한 결과, 여성이 많았으며 30대와 4년제 대학교 졸업이 가장 많게 나타났다. 근무 노인복지시설은 요양시설 등이 있는 노인의료 복지시설과 노인복지관, 경로당 등이 있는 노인여가 복지시설에서의 종사가 많았으며 근무 경력은 약 6.6년이였다. 또한, 이용 노인 기준의 소속기관 규모는 200~249명이 가장 많았고 50~99명이 그 뒤를 이었으며, 담당 직무는 기본 업무인 급식운영관리, 위생·안전 관리, 노인영양관리가 가장 많게 나타났다. 이 외에도 노인 대상 기초 식습관 교육 및 식생활 지도, 식품영양정보 제공 등 영양과 급식에 대한 부가적인 업무도 수행하고 있는 것으로 나타났다. 조사대상자의 교육 참여동기는 '전문적 책임 및 자기개발', '직업안정성 및 개인의 이익', '상호교류 및 전문역량 개발'의 3가지로 나타났으며, 상호교류 및 전문 역량 개발에 대한 동기가 가장 높게 나타났다. 따라서 향후 교육 프로그램 개발 시, 급식·영양관리자 간의 상호 교류를 위한 커뮤니케이션 네트워크를 구축하고, 교육의 질 향상을 위하여 전문적인 역량 개발에 집중하는 교육 프로그램 구성이 필요하다. 교육 참여저해 요인은 '개인적 저해 요인', '교육유용성 불만족 요인', '제도적 저해 요인', '상황적 저해 요인'의 4가지 요인으로 나타났으며, 제도적인 요인(시간, 장소, 교통 등)이 가장 높은 저해 요인으로 나타났다. 이에 따라 교육 프로그램 계획 시, 교육 시간을 조정하거나 복수 편성을 통해 교육자들의 참여를 높이고 교육 이수 기간을 축소 및 온라인 교육의 대체 방안 마련으

로 교육 참여자들의 저해요인을 해소하려는 노력이 필요하다. 또한, '전문적 책임 및 자기개발'과 '상호교류 및 전문역량 개발'의 동기가 낮아지면 개인적인 저해 요인이 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 교육을 통한 의견 교류의 효율성을 강조하고 노인 대상의 실무적 역량 강화 프로그램을 구성한다면 참여자의 동기 향상과 더불어 자신감 결여와 같은 개인적인 저해로 인한 교육 미참여가 감소할 것이다. 본 연구의 분석 결과가 교육 참여를 효과적으로 고취시키는 방안 수립에 대한 기초자료로 활용되고, 교육 프로그램 실시를 통하여 노인복지시설의 급식·영양관리자의 노인 식생활관리 직무 능력 및 교육 역량 향상에 기여하고자 하였다.

## 감사의 글

This research was supported by a grant from the Korea Federation of Women's Science & Technology Association.

## ORCID

Su Jin Kim: <http://orcid.org/0000-0001-5270-7081>

Min A Lee: <http://orcid.org/0000-0001-7479-9888>

Wookyoung Cho: <http://orcid.org/0000-0001-6852-5557>

Youngmee Lee: <http://orcid.org/0000-0003-1117-4746>

Jiyoung Choi: <http://orcid.org/0000-0002-3615-6547>

Eunju Park: <http://orcid.org/0000-0002-3462-6090>

## References

1. Ministry of the Interior and Security. Resident population and household status [internet]. Ministry of the Interior and Security; 2018 [cited 2019 Apr 04]. Available from: <http://27.101.213.4/#>.
2. Kang HS, Lee YK, Chae IS. Job importance, job performance, and job satisfaction in dietitians at geriatric hospitals or elderly healthcare facilities in Jeju. *J Nutr Health* 2016; 49(3): 189-200.
3. Kim SU. Risk and social conflicts in ultra-low birth rate and super aged society. Korea Institute for Health and Social Affairs; 2014 Dec. ReportNo. 2014-22-1-7.
4. Kim JS. Customized food and meal service for the elderly: Its management and policy implications. *Health Welf Forum* 2018; 264: 57-69.
5. Seo EH, Park EJ. Nutrition intake status of the elderly in residential welfare facilities by dietitian employment. *J Korea Soc Wellness* 2016; 11(4): 473-483.
6. Han GS, Yang EJ. Status of foodservice operations in long-term care facilities for the elderly: Focus on the Gwangju metropolitan city. *J East Asian Soc Diet Life* 2018; 28(5): 337-344.

7. Hong SY, Seo SH. Job performance frequency and the training needs of dieticians in elderly healthcare facilities. *J Korean Diet Assoc* 2010; 16(2): 160-177.
8. Cervero RM. Trends and issues in continuing professional education. *New Dir Adult Contin Educ* 2000; 2000(86): 3-12.
9. Sohn CM, Cho YY, Bea MY, Do EK, Na WR, Kim MS. Analysis of reasons for continuing education in dietitians. *J Korean Diet Assoc* 2013; 19(4): 416-423.
10. Murphy C, Cross C, McGuire D. The motivation of nurses to participate in continuing professional education in Ireland. *J Eur Ind Train* 2006; 30(5): 365-384.
11. Han SM, Lee HS. Nurses' reasons for participation in continuing nursing education. *J Hum Resour* 2010; 29(2): 189-204.
12. Houle CO. Continuing learning in the professions. *Mobius: A J Contin Educ Prof Health Sci* 1981; 1(1): 76-80.
13. Grotelueschen AD. Assessing professionals' reasons for participating in continuing education. *New Dir Contin Educ* 1985; 27: 33-45.
14. Desilets LD. Assessing registered nurses' reasons for participating in continuing education. *J Contin Educ Nurs* 1995; 26(5): 202-208.
15. Aucoin JW. The comparison in participation in continuing nursing education between certified and non-certified staff development specialists. [master's thesis]. Louisiana State University Medical Center; 1997.
16. Hayajneh F. Attitudes of professional Jordanian nurses toward continuing education. *J Contin Educ Nurs* 2009; 40(1): 43-48.
17. Han EM. Participation motivation of adult learners in piano education, barriers to their piano education and their educational needs [master's thesis]. Chung-Ang University; 2011.
18. Chio US. An analytical study on conditions and nature of adult learners' participation for lifelong education. *J Lifelong Learning Soc* 2006; 2(1): 1-35.
19. Doray TE. Testing the universality of the generic deterrents to participation scale, Dps-g: a case study [dissertation]. Oklahoma State University; 1990.
20. Cross KP. Adult learners: Characteristics, needs and interests. In: Peterson RE, editors. *Lifelong learning in America*. San Francisco: Jossey-Bass; 1979.
21. Muse CT. Cost benefit analysis, traditional vs. adult students. *J Stud Finan Aid* 1979; 9(3): 22-27.
22. Isaac EP. Barriers to adult education participation, distance education, and adult learning. *Encycl Info Commun Tech Adult Educ Integr* 2011; 1100-1112.
23. Darkenwald GG, Valentine T. Factor structure of deterrents to public participation in adult education. *Adult Educ Q* 1985; 35(4): 177-193.
24. The Korean Dietetic Association. Education information page [internet]. The Korean Dietetic Association; 2019 [cited 2019 Apr 9]. Available from: [https://www.dietitian.or.kr/work/education/ke\\_curefood\\_info.do](https://www.dietitian.or.kr/work/education/ke_curefood_info.do).
25. Shin KE. A study on dietitian's job status at the elderly welfare facilities [master's thesis]. Daejin University; 2007.
26. Park HH, Lee KW, Kim SO. A study on the participation motivation of clinical nurses in job training. *J Digit Converg* 2016; 14(8): 319-329.
27. Kwak YS, Han MJ. Study of the job satisfaction and characteristics of dietitians working in the elderly health care facility. *J Korean Soc Food Cult* 2012; 27(6): 677-685.
28. Bae HJ, Lee HY, Chun HJ. An assessment of dietitian job tasks according to the characteristics of foodservice operations and dietitians. *Korean J Food Cookery Sci* 2007; 23(6): 858-866.
29. Manning CK, Vickery CE. Disengagement and work constraints are deterrents to participation in continuing professional education among registered dietitians. *J Acad Nutr Diet* 2000; 100(12): 1540-1542.