

# 보건소 영양사의 직무만족도가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향

박세은 · 서민영<sup>1</sup> · 김원경<sup>1</sup> · 류 경<sup>1†</sup>

영남대학교 환경보건대학원 영양관리학과 · <sup>1</sup>영남대학교 생활과학대학 식품영양학과

## Job Satisfaction of Nutritionist: Effect on Organizational Commitment and Turnover Intention in Public Health Center

Se-Eun Park · Min-Young Seo<sup>1</sup> · Won-Kyeong Kim<sup>1</sup> · Kyung Ryu<sup>1†</sup>

*Dept. of Nutrition Management, Graduate School of Environment and Public Health Studies, Yeungnam University, Daegu 42415, Korea*

*<sup>1</sup>Dept. of Food & Nutrition, Yeungnam University, Gyeongsan, Gyeongbuk 38541, Korea*

### ABSTRACT

This study examined the job satisfaction of nutritionists, and its effect on organizational commitment and turnover intention in public health centers. The response data of 174 nutritionists were analyzed. The overall average of job satisfaction was 3.94 out of 7 points, which was determined to be below 'normal'; however, the job suitability of sub-factors scored 5.26, which was more than 'normal'. The variables affecting job satisfaction that were provided by the respondents included job-related licenses ( $P < 0.01$ ) and co-nutritionists ( $P < 0.01$ ). Organizational commitment ranked 'normal' with a score of 4.35. Normative commitment (4.90) of the sub-factors was 'normal' or more, and differed when considering 'age' ( $P < 0.01$ ), 'employment status' ( $P < 0.01$ ), 'salary per year' ( $P < 0.05$ ), and 'working area' ( $P < 0.05$ ). The turnover intention was analyzed to be below 'normal' with 3.88 points, and the variables affecting turnover were significantly higher for subjects in their 20s ( $P < 0.01$ ), less than two job-related licenses ( $P < 0.05$ ), and less than two co-nutritionists ( $P < 0.01$ ). The four variables of job satisfaction, 'business discretion' ( $P < 0.05$ ), 'work environment' ( $P < 0.01$ ), 'job suitability' ( $P < 0.01$ ), and 'reward' ( $P < 0.01$ ), positively affected the organizational commitment. Moreover, organizational commitment had a mediating effect ( $P < 0.01$ ) on job satisfaction and turnover intention. Taken together, our results suggest that public health centers need to develop improvement plans for business discretion, work environment, job suitability and reward.

**Key words** : public health center, nutritionist, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention

본 논문은 석사학위 논문 중 일부임.

접수일 : 2019년 12월 26일, 수정일 : 2020년 1월 13일, 채택일 : 2020년 1월 13일

<sup>†</sup> Corresponding author : Kyung Ryu, Department of Food & Nutrition, Yeungnam University, 280 Daehak-ro, Gyeongsan, Gyeongbuk 38541, Korea

Tel : 82-53-810-2876, Fax : 82-53-810-4666, E-mail : akryu@ynu.ac.kr, ORCID : <https://orcid.org/0000-0002-6941-3167>

## 서 론

질병 예방과 만성질환의 증가로 높아지고 있는 의료비 문제를 해결하기 위해 국가는 관련 정책을 마련하고 보건소에 전문인력을 배치하여 다양한 사업을 수행하고 있다(Lee 1994). 1970년대 이후 건강증진과 질병 예방의 관점에서 ‘영양’의 중요성이 새롭게 인식되면서(Gang 1994), 1994년 보건소를 통해 영양개선 시범사업이 수행되었고, 1995년 「국민건강증진법」이 제정되면서 영양 업무가 명문화되었다(Kim 등 2007). 2004년 취약계층을 위한 국가영양지원제도 도입 연구가 진행되었고, 2005년 전국 보건소에 건강증진사업이 확대되었으며, 특히 건강생활실천사업을 통해 공공분야에서 영양 업무를 필수사업으로 추진하며 그 체계가 확립되었다(Ministry of Health and Welfare of Korea, Korea Health Promotion Institution 2019). 2010년 「국민영양관리법」 제정에 의거하여 5년마다 ‘국민영양관리 기본계획’이 수립되어 보건소는 이에 따라 ‘국민영양관리 시행계획’을 마련하고 있다(Ministry of Health and Welfare of Korea 2017). 2018년 ‘지역사회 통합 돌봄 기본계획’이 발표되어 지역 단위의 돌봄 복지 및 의료 서비스를 함께 제공하는 정책인 ‘커뮤니티케어(Community Care)’를 실현하기 위한 준비가 진행되고 있다(Oh 2019).

보건소 영양사는 지역사회의 영양과 식품에 관한 위험요인을 평가하고 영양상태를 조사하여, 영양개선을 위한 계획을 수립하고 관련 교육 및 사업을 통해 질병 예방과 치료를 위한 업무를 수행한다(Cha 등 2008). 이렇듯 지역주민의 건강에 직결되는 보건의료 서비스를 수행하며 국민의 건강을 위한 영양사의 역할은 점차 그 중요성을 더해가고 있으므로 고도의 기술과 전문성을 필요로 한다(Kim 1988). 그러나 국가의 영양사에 대한 인식 부족과 제도 미비로 보건소 영양사의 업무수행이 원활하게 이루어지지 못했다(Kim 1988). 2019년 「보건의료인력지원법」에 의거하여 영양사가 보건의료인력에 포함되었다. 이는 국민 건강을 증진시키며 보호하는 영양사가 ‘보건의료인력’

의 필수인력으로 자리매김한 확고한 법적 근거라고 볼 수 있다(Ministry of Legislation of Korea 2019). 보건소의 영양 업무를 전문적으로 수행하기 위해서는 필수인력인 영양사의 배치와 자격이 갖추어져야 한다. 영양사가 배치된 보건소는 2002년 50개소에서 2007년 205개소(Kim 등 2007), 2018년 254개소로 점진적으로 증가되었으나 종사하는 영양사는 405명에 불과하다(Korea National Statistical Office 2018). 보건소에서 영양사의 효과적 업무수행을 통한 건강증진 목표를 달성하기 위해서는 호의적 감정이 긍정적 직무 결과로 이어지기에(Lee 등 1995), 직무만족에 의해 직무수행 동기가 부여되어야 한다(Park & Kwon 1999). 이에 영양사의 직무만족과 이와 연관이 있는 요인들을 파악한다면 직무수행 체계의 확립이 이루어질 수 있을 것이다.

1940년대 이래 직무만족도는 조직의 원만한 운영과 개인의 발전을 평가하는 기준으로 중요시되고 있다. 직무만족도는 직원이 그의 업무에 대한 긍정적 또는 부정적인 감정의 복합체로 정의된다(Aziri 2011). 특히, 직원들의 유지, 생산성, 이직률 등에 큰 영향을 미치며(Eslami & Gharakhani 2012), 조직의 유형이나 규모 등에 따라 요인의 관련성이 다양하게 나타나고 있는데, 일반적 특성으로는 연령, 직무특성, 성별, 작업환경, 임금, 교육수준, 작업분류 등이 보고되었다(Duke & Sneed 1989). Slavitt 등(1978)은 병원 등 보건의료인력의 직무만족도 측정을 위한 도구로 보수, 자율성, 조직·업무요구도, 인간관계, 직위를 포함시켰다. 보건의료인력에서 직무만족도에 대한 영향인자로 전문직 위치, 보수, 자율성(Stamps 등 1978)과 직속 상사의 지도력과 감독, 상사와 부하 간의 의사소통으로 나타났다(McDaniel & Wolf 1992). 영양사 대상 직무만족도 선행연구에서 학교 영양사는 연령이 증가할수록 급여만족도가 높았고(Lee & Lee 2005), 병원 영양사는 학력과 연령이 높을수록(Yun 등 2009), 여성에 비해 남성이, 대학 정도의 교육수준을 가진 집단이 직무만족도가 높았다(Sitati 2013).

직무만족도는 조직몰입과 이직의도에 영향을 주는

것으로 보고되고 있다. 조직몰입은 조직구성원이 조직에 대해 애착을 가지며 헌신할 의사가 있는지를 보여주는 지표로(Bu & Chae 2008), 직무만족도가 조직몰입의 선행변인으로 작용하므로(Brown & Peterson 1993) 직무만족도의 수준에 따라 조직몰입의 정도를 예측할 수 있다(Feinstein 등 2006). 또한 이직의도와 직무만족도는 상관관계를 보여(Somers & Birnbaum 2000) 이직률 등을 예측할 수 있는 변수로 작용한다(Sin & Lee 2003). 공공의료기관 간호사의 직무만족도는 조직몰입과 높은 상관관계를 보였고(Lee 등 2011), 영향력이 낮고 스트레스가 높은 간호사에서 낮은 직무만족도 및 조직몰입이 관찰되었다(Ingersoll 등 2002). 종합병원 간호사는 직무만족도가 낮을수록 이직의도가 높았다(Lim & Cho 2018). 또한 영양사 대상 연구에서 장애인복지시설(Lee 2009)과 교정시설(Cho & Lee 2012) 급식 영양사의 직무만족도는 이직의도와 음의 상관관계를 보였다. 서울시 보건소 대사중후관관리사업에서 영양사를 포함한 사업인력은 직무만족도가 높을수록 조직몰입의 정도가 높았다(Ryu & Cho 2013). 어린이급식관리지원센터 직원의 직무만족도와 조직몰입은 이직의도에 유의적 상관관계를 보였고, 조직몰입은 직무만족도와 이직의도의 매개변수로 작용하였다(Park & Lee 2015).

조직몰입은 직무에 대한 반응 이상으로 애착을 나타내는 광범위한 개념으로 조직에 적극적인 개입, 충성심, 동일시하는 정서적 반응으로 정의되며(Tett & Meyer 1993), 직무성과를 증진하는 요인으로 여겨진다(Kim & Ahn 2012). 조직몰입은 다양하게 유형별로 구분되는데, 그중 Allen & Meyer(1990)의 정서적·규범적·지속적 몰입은 대표적인 분류로 인식되고 있다. ‘정서적 몰입’은 구성원의 감정을 바탕으로 소속된 조직에 정서적 일체감과 애착을 갖는 것으로, 본인의 직무에 집중할 때 즐겁다는 경험을 하게 되어 조직의 목적 달성을 위해 기꺼이 참여하겠다는 것을 의미한다. ‘규범적 몰입’은 구성원이 당연히 조직에 머물러야 한다는 의무감에 기초하고, ‘지속적 몰입’은 구성원이 그 조직을 떠나서 다른 조직으로 이동할 때

발생하는 비용에 기초한다고 하였는데, 이는 이성적 판단이 바탕이 되어 형성된 몰입이라 설명하였다. 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로는 고용형태, 조직의 영리성, 직원의 특성 등 다양한 요인이 있다. 은행원의 고용형태가 비정규직일 때(Kim 등 2006), 공무원 및 위탁급식업체 중간관리자에서는 성별, 학력, 소속, 연령, 근무 기간 등의 요인이 조직몰입에 큰 영향을 주었다(Choi & Kim 2007; Lee & Lee 2008). 종합병원 영양사에서 정서적 몰입의 경우 대상자의 근무연수와 직위가 높을수록, 지속적 몰입은 연령과 직위가 높을수록 큰 영향을 미쳤고, 규범적 몰입은 연령, 근무연수, 고용형태, 직위 등에 따라 달랐다(Bae 등 2017).

이직의도란 종업원이 조직에서 직무를 떠나거나 해고되는 계획으로(Saeed 등 2014), 이직의 강력한 예측변수이다. 이직은 조직에서 금전적 보상을 받고 구성원의 자격이 종료되는 것으로 정의된다(Mobley 1982). 이직의도에 영향을 미치는 요인으로는 개인특성, 직무관련, 외부환경의 세 가지 요인으로 구분된다(Cotton & Tuttle 1986). 학교급식 영양사의 경우 비정규직이거나 나이가 많을수록 이직의도가 높았으며(Cha & Seo 2006), 승무원에서는 결혼 여부와 급여(Chen 2006), 간호사에서는 연령, 교육수준, 근무형태, 직무 스트레스, 조직몰입, 직무만족도 등의 요소가 이직의도에 큰 영향을 주었다(Bang 등 2015).

학교, 병원 등 집단급식 영양사를 대상으로 한 직무만족도, 조직몰입, 이직의도 등에 관한 연구는 활발히 수행되고 있으나, 2008년 이후 보건소 영양사를 대상으로 한 직무 관련 연구는 전무한 실정이다. 이에 본 연구에서는 전국 보건소 영양사를 대상으로 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 규명하고, 직무만족도가 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 향후 보건소 영양사의 지역사회 내 역할을 향상시키는 정책 마련의 기초자료를 제공하고자 하였다.

## 연구방법

### 1. 연구모형 및 가설

본 연구는 보건소 영양사의 직무만족도를 파악하고, 직무만족도가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향과 조직몰입의 조절 효과를 규명하고자 하였다. 이에 본 연구모형을 Fig. 1에 제시하였고, 가설은 다음과 같다.

- 가설 1. 업무재량권은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 업무재량권은 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 업무재량권은 지속적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 업무재량권은 규범적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 업무환경은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 업무환경은 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 업무환경은 지속적 몰입에 정(+)의 영향을

미칠 것이다.

업무환경은 규범적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 업무적합도는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

업무적합도는 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

업무적합도는 지속적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

업무적합도는 규범적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 보상은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

보상은 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

보상은 지속적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

보상은 규범적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5. 직무만족도는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

업무재량권은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

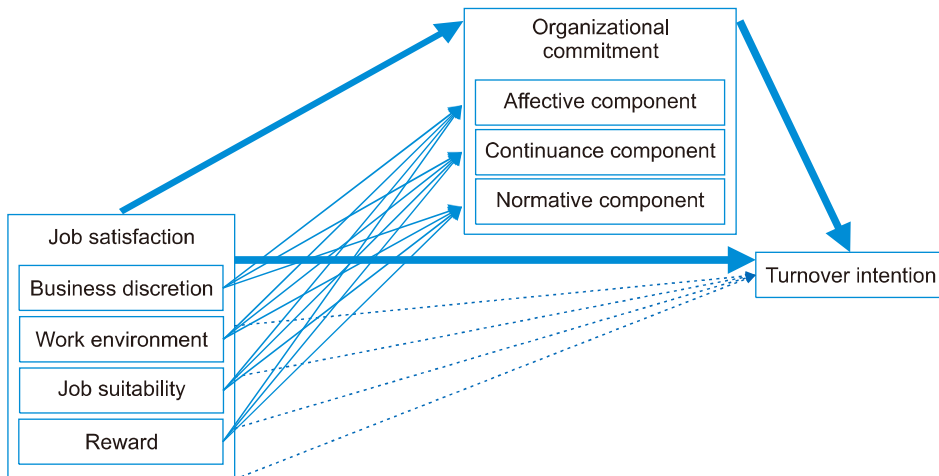


Figure 1. The proposed model.

업무환경은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

업무적합도는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

보상은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 6. 연구대상자의 일반사항은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 7. 연구대상자의 일반사항은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설 8. 연구대상자의 일반사항은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

가설 9. 직무만족도와 이직의도 관계에서 조직몰입은 매개효과를 가질 것이다.

## 2. 연구방법 및 내용

### 1) 조사대상 및 기간

본 연구는 전국 보건소에서 영양 업무를 수행하고 있는 영양사를 대상으로 하였다. 2018년 통계청 자료를 통해 전국 254개 보건소 영양사는 총 405명으로 확인되었고, 이중 설문조사에 동의한 203개 보건소에 총 318부의 설문지를 배부하였다. 본 조사는 2019년 8월 7일부터 9월 20일까지 실시되었다. 설문지는 조사 대상자가 직접 기재하도록 하였고, 참여자의 의견이 각 조직에 드러나지 않도록 보안을 위해 개인 봉투에 설문지를 밀봉한 후 발송하였다. 기입된 설문지는 각 보건소 영양부서에서 취합한 후 회신용 봉투를 이용하여 우편으로 회신하도록 하였고, 일부는 전자우편과 팩스를 이용하여 개별 회신이 가능하도록 하였다. 회수 받은 총 181부(회수율 56.9%) 중 기재 누

Table 1. Validity of job satisfaction variables.

Factor	No. of variable	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
Business discretion	9. I can easily cooperate with members from all levels of this organization	0.787	0.039	0.202	-0.011
	11. I have plenty of time and opportunity to discuss nutrition issues with other nutritionists	0.774	0.023	0.065	0.171
	10. Compared to other occupations within the health center, the nutritionist is recognized as a profession	0.684	0.305	0.000	0.170
	8. Nutritionist have the opportunity to take part when policy decisions are made	0.474	0.397	-0.126	0.039
Work environment	15. This public health center has an administrative system that can be solved immediately when problems with other occupations occur during the business process	0.411	0.740	0.161	0.032
	3. I think that career and ability give me enough promotion opportunities	-0.104	0.692	-0.066	0.211
	14. The administration system of public health center makes it easy for me to do a good job	0.469	0.691	0.103	0.095
Job suitability	5. I think time goes fast while I work	-0.051	0.069	0.804	-0.004
	6. I feel my work is of value in my department	0.094	-0.226	0.764	-0.061
	4. I am proud of work I do now	0.168	0.214	0.672	0.164
Reward	2. I earn the same as or more that other people in similar jobs	0.132	0.090	-0.044	0.880
	1. My salary is satisfactory in relation to ability and career	0.123	0.175	0.122	0.858
	Eigen value	2.382	1.897	1.801	1.656
	% of variance	19.848	15.811	15.005	13.802
	Cumulative %	19.848	35.658	50.663	64.465

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy=0.742  
 Bartlett test of sphericity=589.339,  $df=66$ ,  $P<0.001$

락, 무성의 응답 등으로 사용이 어려운 것으로 판단된 설문지 7부를 제외한 174부를 최종 분석에 사용하였다. 본 연구는 영남대학교 생명윤리위원회의 승인(IRB: 2019-06-006-001)을 받아 수행하였다.

2) 설문지 개발

본 연구는 동일 주제의 검증된 문헌 조사를 통해

선행연구들을 고찰하여 보건소 영양사의 직무만족도가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다. 설문지의 내용 중 ‘직무만족도’는 병원 보건의료 인력의 직무만족도를 측정하여 Slavitt 등(1978)이 개발한 도구 ‘Index of Work Satisfaction’과 보건소 영양사업 담당자(Park & Kwon 1999), 학교급식 영양(교)사(Kim & Khil 2012) 대상 연구를 토대로 수정 및

Table 2. Validity of organizational commitment variables.

Factor	No. of variable	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Affective commitment	1. I talk up this organization to my friends as a great company to work for	0.865	-0.098	0.123
	2. I feel a strong sense of belonging to my organization	0.858	0.251	0.187
	3. I think the life in this organization will be happier in the future	0.815	0.349	0.213
Continuance commitment	5. If I were to receive another offer for a better job elsewhere, it would not feel right to leave my organization	0.607	0.392	0.149
	8. One of the major reasons I continue to work for this organization is that leaving would require considerable personal sacrifice-another organization may not match the overall benefits I have here	-0.001	0.883	-0.043
	9. I think of the health center I work for as my lifetime	0.341	0.724	0.357
Normative commitment	10. I would accept almost any type of job assignment in order to keep working for this organization	0.371	0.561	0.297
	7. I actively participate in achieving the purpose of the job	0.084	0.086	0.935
	6. I have strong trust in the goals and values that my job pursues and accepts	0.480	0.210	0.665
	Eigen value	3.011	2.017	1.651
	% of variance	33.454	22.408	18.437
	Cumulative %	33.454	55.862	74.210

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy=0.846  
 Bartlett test of sphericity=799.464, *df*=36, *P*<0.001

Table 3. Validity of turnover intention variables.

Factor	No. of variable	Factor 1
Turnover intention	1. I hope to remain in this job	0.853
	2. If I have a choice, I want to work at another job	0.835
	3. I am thinking about leaving, but I can't do it because the situation and conditions are not right	0.823
	4. If you guarantee higher position and compensation than now, I am willing to leave at any time	0.808
	5. If you guarantee the working environment and welfare more than the present, I am willing to leave at any time	0.772
	6. I have actually tried to move to another job while working	0.764
	Eigen value	3.935
	% of variance	65.589
	Cumulative %	65.589

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy=0.832  
 Bartlett test of sphericity=676.186, *df*=15, *P*<0.001

보완하여 개발하였다. ‘조직몰입’은 Allen & Meyer(1990)와 Bae 등(2017)의 설문 문항, ‘이직의도’는 Mobley(1982)와 Lee 등(2011)의 문항을 본 연구 목적에 맞게 재구성하였다. 예비조사는 2019년 4월 24일부터 5월 14일까지 보건소 영양사 30명을 대상으로 이루어졌다.

설문지 구성은 연구대상자의 일반사항 11문항, 직무만족도 15문항, 조직몰입 10문항, 이직의도 6문항으로 이루어졌다. 일반사항은 객관식 및 단답형 문항을 이용하였고, 직무만족도, 조직몰입, 이직의도는 Likert 7점 척도(1점 ‘전혀 그렇지 않다’~7점 ‘매우 그렇다’)를 이용하여 측정하였다.

### (1) 조사도구의 타당도

직무만족도, 조직몰입 및 이직의도 항목의 타당도를 측정하기 위한 탐색적 요인분석 결과는 Table 1~3과 같다. 직무만족도 각 문항의 요인 적재값은 업무재량권 0.787~0.474, 업무환경 0.740~0.691, 업무적합도 0.804~0.672, 보상은 0.880~0.858로 나타났다. 고유값은 2.382~1.656, 분산은 19.848~13.802로 분포하였으며, 총 누적분산은 64.465로 약 64.5%의 설명력을 보였다. 추출요인의 적합성 확인 측정 결과, Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)값 0.742, 구형성 검증치  $\chi^2=589.339$ ,  $df=66$ ,  $P<0.001$ 의 값을 보여 추출된 요인은 적합성을 가지며 공통요인이 존재하였다. 탐색적 요인분석으로 전체 15개 문항 중 타당성을 저해하는 7, 12, 13번이 제거되었다. 조직몰입 항목 문항의 요인적재값은 정서적 몰입 0.865~0.607, 지속적 몰입 0.883~0.561, 규범적 몰입 0.935~0.665로 각각 나타났으며, 고유값은 3.011~1.651, 분산은 33.454~18.437이었으며, 총 누적분산은 74.210으로 약 74.2%의 설명력을 보여주었다. KMO값은 0.846, 구형성 검증치  $\chi^2=799.464$ ,  $df=36$ ,  $P<0.001$ 로써 요인은 적합성을 가지며, 공통요인이 존재한다고 할 수 있다. 또한 요인분석으로 전체 10개 문항 중 타당성을 저해하는 항목 4번 문항을 제거하였다. 이직의도 문항에 대해서는 요인적재값 0.853~0.764, 고유값 3.935, 분산과 누적분산은 65.589로 약 65.6%의 설명력을 보였다. KMO값은 0.832, 구형성 검증치  $\chi^2=676.186$ ,  $df=15$ ,  $P<0.001$ 의 값을 나타내어

추출된 요인의 적합성이 확인되었다.

### (2) 조사도구의 신뢰도

직무만족도, 조직몰입과 이직의도 측정의 내적일관성 확인을 위해 Cronbach's  $\alpha$ 를 계산한 결과(Table 4). 0.630~0.893의 범위로 측정되었다. 직무만족도의 측정변인인 업무재량권은 0.714, 업무환경 0.692, 업무적합도 0.630, 보상은 0.761로 각각 나타났다. 조직몰입의 측정변인인 정서적 몰입은 0.856, 지속적 몰입은 0.725, 규범적 몰입은 0.700으로 나타났다. 이직의도는 0.893의 신뢰도 수준을 나타냈다. 신뢰도의 수준은 모든 변인에서 기준인 0.60 이상(Roh 2005)을 상회하는 비교적 높은 신뢰성을 확보하였다.

## 3. 자료의 통계처리

본 연구의 자료는 SPSS Window ver. 23.0(IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 사용하여 분석하였다. 조사대상자의 일반사항은 빈도분석을 실시하였다. 조사도구의 타당도와 신뢰도 검증은 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis), 추출된 요인에 대한 신뢰도 분석(reliability analysis)은 Cronbach's  $\alpha$ 값을 산정하였다. 측정모형의 적합도 확인을 위해서는 KMO & Bartlett 검정을 실시하였다. 조사대상자의 일반사항에

**Table 4.** Internal consistency of job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention variables.

Construct	Variable	No. of variable	Cronbach's $\alpha$
Job satisfaction	Business discretion	8, 9, 10, 11	0.714
	Work environment	3, 14, 15	0.692
	Job suitability	4, 5, 6	0.630
	Reward	1, 2	0.761
Organizational commitment	Affective commitment	1, 2, 3, 5	0.856
	Continuance commitment	8, 9, 10	0.725
	Normative commitment	6, 7	0.700
Turnover intention		1, 2, 3, 4, 5, 6	0.893

**Table 5.** General characteristics of respondents.

(N=174)

	Variable	n	%
Age (year)	20 to 29	44	25.3
	30 to 39	67	38.5
	40 to 49	53	30.5
	50 to 59	10	5.7
Education level	College graduate	33	19.0
	University graduate	111	63.8
	Graduate school	30	17.2
Employment status	Public	24	13.8
	Contracted	109	62.6
	Temporary	41	23.6
Position	First-line manager	147	84.5
	Middle manager	27	15.5
Work experience at present job (year)	Less than 1	22	12.6
	1 to 4	71	40.8
	5 to 9	49	28.2
	10 or more	32	18.4
Salary per year (10,000 won)	Less than 2,000	12	6.9
	2,000 to 2,499	86	49.4
	2,500 to 2,999	48	27.6
	3,000 or more	28	16.1
Type of license (multiple choice)	Clinical dietitian	28	16.1
	Nutrition teacher	16	9.2
	Hygienist	90	51.7
	Cook	95	54.6
	Professional dietitian for elderly	2	1.1
	Cooking advisor for kid meals	30	17.2
	Etc.	18	10.3
Working area	Seoul · Gyeonggi · Gangwon	74	42.5
	Chungcheong	22	12.6
	Honam · Jeju	25	14.4
	Youngnam	53	30.5
Number of co-nutritionist	0	17	9.8
	1	61	35.0
	2	44	25.3
	3	23	13.2
	4	17	9.8
	5 or more	12	6.9
Main work unit (multiple choice)	Nutrition plus	124	71.3
	Health-life initiative	86	49.4
	Mobile-healthcare management	44	25.3
	Cardiovascular disease management	37	21.3
	Metabolic syndrome management	33	19.0
	Etc.	23	13.2
Total		174	100.0



다른 직무만족도, 조직몰입, 이직의도의 차이는 독립 표본 t-검정 및 one-way ANOVA, 사후검정은 Scheffe & Dunnett T3 test에 의해 분석되었다. 조사대상자의 직무만족도가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향은 단순회귀분석과 다중회귀분석(simple & multiple regression analysis)을 실시하였다. 대상자의 직무만족도와 이직의도 관계에서 조직몰입의 매개효과는 Baron & Kenny 매개효과 검증을 실시하였다.

## 결 과

### 1. 일반사항

조사대상자의 일반사항은 Table 5와 같다. 전체 174명 중 연령은 '20대'가 25.3%, '30대' 38.5%, '40대' 30.5% 순으로 '30대'와 '40대'의 비율이 높았다. 학력은 '대학교 졸업'이 63.8%로 절반 이상을 차지하였으며, '전문대 졸업' 19.0%, '대학원 재학 또는 석사 졸업'이 17.2%로 나타났다. 고용형태에서는 '공무직' 62.6%, '기간제' 23.6%, '공무원' 13.8% 순으로 나타났다. 직위에서 '일선관리자(영양사)' 84.5%에 비해 '중간관리자(담당자, 주무관)'는 15.5%에 불과했고, 상급관리자(팀장 등)는 없었다. 연봉의 경우 '2,000~2,500만 원 미만'이 49.4%로 과반수를 차지하였으며, 직무 관련 자격·면허의 경우 '조리사' 54.6%, '위생사' 51.7% 순이었고, '임상영양사'는 16.1%에 불과하였다. 근무지역은 '서울·경기·강원지역'이 42.5%로 가장 높았다.

동료 영양사 수의 경우 '1명 이상'은 90.2%, '1명'은 35.0%, '없음'은 9.8%였다. 수행하는 주된 업무 단위는 '영양플러스 사업(71.3%)'이 가장 높았고, '건강생활실천 사업(49.4%)', '모바일헬스케어 사업(25.3%)', '심뇌혈관질환사업(21.3%)', '대사증후군 관리사업(19.0%)' 순이었다. '기타' 업무로는 방문영양, 모자보건사업지원, 아토피천식예방관리사업, 급식영양관리가 포함되었다. 주된 업무를 '2개 이상' 수행하는 자는 55.7%로 나타났다(data not shown).

### 2. 직무만족도

#### 1) 직무만족도 인식

조사 대상 영양사의 직무만족도 인식조사에 대한 기술 통계 결과를 Table 6에 제시하였다. 직무만족도 전체 평균은 7점 만점에 3.94점으로 나타나 '보통 이하'로 분석되었다. 하위요인의 경우 업무적합도는 5.26점으로 '보통 이상'으로 조사되었으나, 업무재량권 3.95점, 업무환경 3.21점, 보상 3.11점 순으로 대부분 '보통 이하'로 나타났다. 전체 둘 이상의 확률 변수들의 결합 분포인 다변량 정규분포성의 경우 왜도(skewness)는 절대값 2 이상, 첨도(kurtosis)는 7 이상일 때 정규분포 가정을 위반하므로(Curran 등 1996) 정규분포 기준을 충족하였다.

2) 조사대상자 일반사항에 따른 직무만족도의 인식 차이  
조사대상자 일반사항에 따른 직무만족도의 평균 차이 분석 결과는 Table 7과 같다. 연령, 학력, 고용형

Table 6. The result of respondent's perceived job satisfaction.

(N=174)

	Mean <sup>1)</sup>	Standard deviation	Skewness	Kurtosis
Business discretion	3.95	1.183	-0.145	0.051
Work environment	3.21	1.099	0.060	-0.305
Job suitability	5.26	1.037	-0.119	-0.749
Reward	3.11	1.412	0.323	-0.237
Total	3.94	0.783	0.077	0.041

<sup>1)</sup> 7-point Likert scale (1: strongly disagree ~7: strongly agree)

태, 직위, 연봉, 주된 업무 단위, 근무지역에 따른 직무만족도의 인식에서 유의적인 차이가 나타나지 않았다. 다만 직무 관련 자격·면허의 개수에서 임상영양사 자격 ‘유’가 4.16점으로 ‘무’ 3.93점보다(P<0.05), 동료 영양사 수는 ‘2명 이상’이 4.09점으로 ‘2명 미만’ 3.75점에 비해(P<0.01) 높았다.

### 3. 조직몰입

#### 1) 조직몰입 인식

조직몰입의 인식조사에 대한 자료 분석 결과를 Table 8에 나타냈다. 조직몰입 전체는 7점 만점에 4.35점으로 나타나 ‘보통’으로 분석되었다. 하위요인의 경우 규범적 몰입 4.90점, 정서적 몰입 4.37점으로

**Table 7.** Analysis of respondents' perception of job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention by their general characteristics. (N=174)

Variable	n	Job satisfaction		Organizational commitment		Turnover intention		
		Mean±SD <sup>1)</sup>	t/F	Mean±SD	t/F <sup>2)</sup>	Mean±SD	t/F	
Age	20 to 29	44	3.72±0.704	1.347	3.93±1.021 <sup>bc3)</sup>	4.955**	4.59±0.919 <sup>d</sup>	6.126**
	30 to 39	67	3.80±0.693		4.33±1.079 <sup>ab</sup>		4.30±1.005 <sup>ac</sup>	
	40 to 49	53	3.80±0.658		4.63±0.985 <sup>a</sup>		3.92±1.139 <sup>b</sup>	
	50 to 59	10	4.19±0.470		4.95±1.014 <sup>a</sup>		3.33±0.885 <sup>b</sup>	
Education level	College graduate	33	3.89±0.745	0.922	4.49±1.254	0.506	3.87±1.501	0.001
	University graduate	111	4.00±0.834		4.35±1.016		3.88±1.435	
	Graduate school	30	3.79±0.610		4.22±1.053		3.89±1.189	
Employment status	Public	24	4.09±0.793	0.662	4.49±1.140 <sup>bc</sup>	5.556**	3.77±1.500	0.619
	Contracted	109	3.94±0.770		4.50±1.010 <sup>c</sup>		3.82±1.446	
	Temporary	41	3.86±0.820		3.88±1.063 <sup>ab</sup>		4.09±1.224	
Position	First-line manager	147	3.91±0.806	-1.305	4.33±1.082	-0.556	3.87±1.406	-0.266
	Middle manager	27	4.12±0.628		4.46±1.001		3.94±1.399	
Salary per year (10,000 won)	Less than 2500	98	3.87±0.733	-1.432	4.21±1.044	-2.080*	4.00±1.302	1.321
	2500 or more	76	4.04±0.838		4.54±1.075		3.72±1.514	
Possession of clinical dietitian certificate	Yes	28	4.16±1.028	1.148*	4.94±1.107	3.181*	3.77±0.914	2.323*
	No	146	3.93±0.751		4.26±1.025		4.27±1.080	
Number of job related license	Less than 2	96	3.80±0.764	-0.277**	4.24±1.075	-1.604	4.08±1.430	2.069*
	2 or more	78	4.12±0.775		4.50±1.048		3.64±1.335	
Working area	Seoul · Gyeonggi · Gangwon	74	3.90±0.750	2.502	4.27±1.052 <sup>bd</sup>	3.520*	3.96±1.379	1.938
	Chungcheong	22	4.31±0.804		5.00±0.969 <sup>ac</sup>		3.22±1.250	
	Honam · Jeju	25	4.03±0.789		4.41±1.260 <sup>cd</sup>		4.07±1.727	
	Youngnam	53	3.79±0.785		4.17±0.952 <sup>b</sup>		3.94±1.281	
Number of co-nutritionist	Less than 2	78	3.75±0.836	-2.937**	4.19±1.167	-1.901	4.20±1.484	2.809**
	2 or more	96	4.09±0.704		4.49±0.964		3.62±1.279	
Number of main work unit	Less than 2	77	3.97±0.810	0.410	4.40±1.066	0.519	3.74±1.424	0.623
	2 or more	97	3.92±0.765		4.32±1.073		3.99±1.381	

<sup>1)</sup> 7-point Likert scale (1: strongly disagree ~7: strongly agree)

<sup>2)</sup> Means with different letters in the same column are significantly different at P<0.05 by Scheffe & Dunnett T3 test

<sup>3)</sup> Values with different letters in the same column are significantly different by Scheffe & Dunnett T3 test

\*P<0.05, \*\*P<0.01

‘보통 이상’이었으나, 지속적 몰입은 3.97점으로 ‘보통 이하’로 나타났다. 조직몰입의 왜도와 첨도 절대값은 2와 7을 초과하는 변인이 존재하지 않아 정규분포 기준을 충족하였다.

## 2) 조사대상자 일반사항에 따른 조직몰입의 인식 차이

조사대상자 일반사항에 따른 조직몰입의 차이 검증 결과는 Table 7과 같다. 연령별로는 ‘40대’가 4.63점, ‘50대’가 4.95점으로 ‘20대’ 3.93점에 비해 조직몰입이 더 높았다( $P < 0.01$ ). 고용형태에 따라서는 ‘공무직(4.50점)’이 ‘기간제(3.88점)’보다( $P < 0.01$ ), 연봉의 경우는 ‘2,500만 원 이상(4.54점)’이 ‘2,500만 원 미만(4.21점)’보다( $P < 0.05$ ), 근무지역에 따라서는 ‘충청지역(5.00점)’이 ‘서울·경기·강원지역(4.27점)’과 ‘영남지역(4.17점)’에 비해( $P < 0.05$ ) 각각 조직몰입이 더 높았다. 또한 직무 관련 자격의 임상영양사 자격 ‘유’가 4.94점으로 ‘무’ 4.26점에 비해 조직몰입이 더 높았다( $P < 0.05$ ). 학력과 직위별 차이는 나타나지 않았다. 전체 공무직의 평균 근무경력은 6년 5개월이었는데, 충청지역의 공무직 영양사는 근무경력이 평균 8년 4개월이었고, 서울·경기·강원지역과 영남지역은 각각 평균 5년 3개월, 4년 6개월로 두 지역보다 높았다(data not shown).

## 4. 이직의도

### 1) 이직의도 인식

이직의도의 인식조사 분석 결과는 Table 8에 제시하였다. 이직의도는 7점 만점에 3.88점으로 ‘보통 이

하’로 분석되었다. 이직의도의 왜도와 첨도 절대값이 2와 7을 초과하는 변인이 존재하지 않아 정규분포 기준을 충족하였다.

## 2) 조사대상자 일반사항에 따른 이직의도의 인식 차이

조사대상자 일반사항에 따른 이직의도의 차이는 Table 7과 같다. 연령에 따라서는 ‘20대’의 이직의도가 4.59점으로 ‘40대’ 3.92점, ‘50대’ 3.33점에 비해 높았다( $P < 0.01$ ). 직무 관련 자격·면허에 따르면 임상영양사 자격을 갖춘 사람의 이직의도가 갖추지 않은 경우보다 낮았으며( $P < 0.05$ ), 자격의 개수가 ‘2개 미만(4.08점)’이 ‘2개 이상(3.64점)’보다( $P < 0.05$ ), 동료 영양사 수는 ‘2명 미만(4.20점)’이 ‘2명 이상(3.62점)’에 비해( $P < 0.01$ ) 높았다. 학력, 고용형태, 직위, 연봉, 근무지역, 주된 업무 단위에 따른 차이는 나타나지 않았다.

## 5. 직무만족도가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향

### 1) 직무만족도와 조직몰입의 관계

직무만족도의 측정변인과 조직몰입의 회귀분석 결과는 Table 9와 같다. 연구가설 1(업무재량권은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다), 연구가설 2(업무환경은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다), 연구가설 3(업무적합도는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다), 연구가설 4(보상은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다)의 하위가설을 검증하기 위하여

**Table 8.** The result of respondent's perceived organizational commitment and turnover intention.

(N=174)

Variable	Mean <sup>1)</sup>	SD	Skewness	Kurtosis	
Organizational commitment	Affective commitment	4.37	1.291	-0.137	-0.185
	Continuance commitment	3.97	1.454	-0.007	-0.421
	Normative commitment	4.90	0.987	0.293	-0.285
	Total	4.35	1.068	0.114	0.019
Turnover intention	3.88	1.401	0.021	-0.458	

<sup>1)</sup> 7-point Likert scale (1: strongly disagree ~7: strongly agree)

다중회귀분석을 실시하였다. R<sup>2</sup>는 0.434로 43.4%의 설명력이 확인되었고, F검정에서 P값은 0.001로 나타나 회귀식은 전반적으로 유의하였다. 또한 Durbin-Watson 통계량은 1.761로 자기 상관이 존재하지 않는 것으로 판단되고 공차한계가 작거나(<0.1), VIF값(>10)이 해당되지 않으므로(data not shown) 공선성의 문제는 존재하지 않았다. 직무만족도 4개 측정변인인

업무재량권(P<0.05), 업무환경(P<0.01), 업무적합도(P<0.01), 보상(P<0.01) 모두 조직몰입 전체에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직무만족도와 하위 조직몰입의 회귀분석 결과는 Table 10~12와 같다. 정서적 몰입의 경우(Table 10), R<sup>2</sup>는 0.466, P값은 0.001로 회귀식이 전반적으로 유의하였다. 또한 Durbin-Watson 통계량이 1.612로 자기 상

**Table 9.** Effect of perceived job satisfaction on organizational commitment.

Variable	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t	VIF
	B	Standard error	$\beta$		
(Constant)	0.364	0.367		0.994	
Business discretion	0.155	0.062	0.172	2.493*	1.423
Work environment	0.217	0.068	0.223	3.212**	1.443
Job suitability	0.423	0.061	0.411	6.982**	1.033
Reward	0.145	0.047	0.192	3.100**	1.143

R<sup>2</sup> = 0.434, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.420, F = 32.357, P-value = 0.001, Durbin-Watson = 1.761

\*P<0.05, \*\*P<0.01

**Table 10.** Effect of perceived job satisfaction on affective commitment.

Variable	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t	VIF
	B	Standard error	$\beta$		
(Constant)	-0.397	0.431		-0.922	
Business discretion	0.258	0.073	0.236	3.528**	1.423
Work environment	0.373	0.079	0.317	4.699**	1.443
Job suitability	0.417	0.071	0.335	5.866**	1.033
Reward	0.114	0.055	0.124	2.071*	1.143

R<sup>2</sup> = 0.466, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.454, F = 36.910, P-value = 0.001, Durbin-Watson = 1.612

\*P<0.05, \*\*P<0.01

**Table 11.** Effect of perceived job satisfaction on continuance commitment.

Variable	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t	VIF
	B	Standard error	$\beta$		
(Constant)	0.410	0.578		0.709	
Business discretion	0.056	0.098	0.045	0.567	1.423
Work environment	0.121	0.106	0.092	1.141	1.443
Job suitability	0.361	0.095	0.257	3.782**	1.033
Reward	0.338	0.074	0.329	4.593**	1.143

R<sup>2</sup> = 0.243, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.225, F = 13.553, P-value = 0.001, Durbin-Watson = 1.748

\*\*P<0.01

관이 존재하지 않았고, 공선성의 문제도 존재하지 않았다. 직무만족도 4개 측정변인 중 업무재량권( $P < 0.01$ ), 업무환경( $P < 0.01$ ), 업무적합도( $P < 0.01$ ), 보상( $P < 0.05$ ) 모두 정서적 몰입에 유의한 영향을 주었다.

직무만족도와 지속적 몰입의 연구가설을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 11에 나타났다. 회귀분석 결과  $R^2$ 는 0.243으로 나타나 24.3%의 설명력이 확인되었고, P값은 0.001로 회귀식은 전반적으로 유의하였다. 직무만족도 4개 측정변인 중 업무적합도( $P < 0.01$ )와 보상( $P < 0.01$ )만 지속적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직무만족도와 규범적 몰입 회귀분석 결과(Table 12),  $R^2$ 는 0.355로 나타났고, P값은 0.001로 회귀식은 전반적으로 유의하였다. 직무만족도 4개 측정변인 중 업무적합도( $P < 0.01$ )만 규범적 몰입에 유의한 영향을 나타냈다.

### 2) 직무만족도와 이직의도의 관계

직무만족도와 이직의도의 회귀분석 결과는 Table 13과 같다. 연구가설 5(직무만족도는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다)의 하위가설을 검증한 결과,  $R^2$ 는 0.218로 나타나 21.8%의 설명력이 확인되었고, P값은 0.001로 회귀식은 전반적으로 유의하였다. 직무만족도 4개 측정변인 중 업무환경( $P < 0.01$ )과 업무적합도( $P < 0.01$ )가 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것이 확인되었다.

### 3) 직무만족도와 이직의도의 관계에서 조직몰입의 매개효과

직무만족도와 이직의도 관계에서 조직몰입이 매개하는지 알아보기 위해 앞서 실시한 분석과 검증을 통해 확인된 변수 및 개념을 이용하여 매개효과를 분석하였다. 3단계 절차에 따라 분석한 결과는 Table 14와

**Table 12.** Effect of perceived job satisfaction on normative commitment.

Variable	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t	VIF
	B	Standard error	$\beta$		
(Constant)	1.737	0.367		4.727	
Business discretion	0.112	0.062	0.134	1.797	1.423
Work environment	0.086	0.068	0.096	1.267	1.443
Job suitability	0.495	0.061	0.520	8.155**	1.033
Reward	-0.052	0.047	-0.074	1.106	1.143
$R^2 = 0.335$ , Adjusted $R^2 = 0.319$ , $F = 21.285$ , $P\text{-value} = 0.001$ , Durbin-Watson = 1.910					

\*\* $P < 0.01$

**Table 13.** Effect of perceived job satisfaction on turnover intention.

Variable	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t	VIF
	B	Standard error	$\beta$		
(Constant)	7.450	0.566		13.164	
Business discretion	-0.113	0.096	-0.095	1.171	1.423
Work environment	-0.309	0.104	-0.242	2.964**	1.443
Job suitability	-0.346	0.093	-0.256	3.699**	1.033
Reward	-0.101	0.072	-0.102	1.398	1.143
$R^2 = 0.218$ , Adjusted $R^2 = 0.199$ , $F = 11.753$ , $P\text{-value} = 0.001$ , Durbin-Watson = 1.852					

\*\* $P < 0.01$

같다. 조직몰입을 매개변인으로 설정하고 분석한 결과, 직무만족도의 1단계 회귀계수는 0.439로 정(+)의 영향을 미치며, 2단계 매개효과 검증에서 0.217의 회귀계수 값을 나타냈다. 3단계 매개효과 검증에서 회귀계수 값은 독립변수 -0.076, 매개변수는 -0.588로 각각 나타났다. 매개효과의 유의수준을 판단할 수 있는 t, P값은 1단계, 2단계에서 유의하였으며, 3단계 매개효과 검증에서 독립변수는 유의하지 않았으나 매개변수는 유의미한 결과를 보였다. 매개변인의 매개효과를 판단하기 위하여 2단계 검증에서 독립변수의 효과와 3단계 검증에서 독립변수의 효과를 비교해보면, 2단계에서 독립변수의 효과(-0.466)가 3단계에서의 효과(-0.076)보다 크게 나타났다. 또한 3단계에서 매개변수의 P값은 유의했으나 독립변수의 P값은 유의하지 않았다. 구체적으로 매개변수로 투입된 조직몰입이 직무만족도와 이직의도의 관계에서 완전매개효과를 갖는다는 것을 의미한다. R<sup>2</sup>값은 1단계에서 43.9%, 2단계에서 21.7%, 3단계 검증에서 41.2%의 설명력을 각각 나타내어 상당히 높은 설명력을 보였다. 이와 같은 결과에 따라 연구모형에 따른 매개효과가 존재함이 확인되었다.

연구결과를 기반으로 연구가설의 검증결과를 요약하면, 직무만족도의 하위변인이 조직몰입 전체에 미치는 영향은 채택되었으며, 직무만족도의 조직몰입 하위변인에 미치는 영향과 직무만족도의 하위변인이 이직의도에 미치는 영향은 각각 부분적으로 채택되었다. 조사대상자의 일반사항에서 ‘직무 관련 자격·면허 개수’와 ‘동료 영양사 수’는 직무만족도에 영향을 주었고, ‘연령, 고용형태, 연봉, 임상영양사 자격 유무,

근무지역’은 조직몰입에, ‘연령, 임상영양사 자격 유무, 직무 관련 자격·면허 개수, 동료 영양사 수’는 이직의도에 영향을 미쳐 가설이 부분적으로 채택되었다. 직무만족도와 이직의도의 관계에서 조직몰입은 매개효과를 가지며 가설이 채택되었다.

## 고 찰

보건소 영양사의 학력은 ‘대학교 졸업’이 절반 이상을 차지하여 병원 영양사(Lee 등 2010; Yun 등 2010; Song & Bae 2016)의 결과와 유사하다. 그러나 박사과정 재학 또는 학위 소지자는 없었는데, 병원 영양사에서 박사 소지자가 7.8%로 나타난 연구(Bae 등 2017) 결과와 차이를 나타내어 학력에 따른 차별화된 복지 등이 전무한 실정에 기인한 것으로 사료된다. 고용형태에서는 ‘공무직’ 62.6%, ‘기간제’ 23.6%, ‘공무원’ 13.8%로 각각 조사되었다. 직위에서는 ‘일선 관리자(영양사)’ 84.5%에 비해 ‘중간관리자(담당자, 주무관)’는 15.5%였고, 상급관리자(팀장 등)는 없었다. 이는 상급관리자 직위에 영양사가 존재하는 어린이급식관리지원센터 직원(Park & Lee 2015)과 병원영양사(Bae 등 2017) 대상 연구결과와 차이가 있었으나 보건소 종사자의 직렬은 간호직, 보건직, 의료기술직이 대부분이라고 보고한 결과(Kone & Ahn 2016)와 일치한다. 특수교육 보조원의 업무에 대한 관리자의 인식 부족은 직무만족도 및 다양한 갈등에 영향을 주었고(Park & Choi 2011), 미국 간호사들은 독립적이고 주도적 임무를 수행하리라는 기대와 달리 의사의 지시

**Table 14.** Mediating effect of organizational commitment between job satisfaction and turnover intention.

Step	Independent variable	Dependent variable	Standardized-β	t	R <sup>2</sup>
Step 1	Job satisfaction	Organizational commitment	0.663	11.604**	0.439
Step 2	Job satisfaction	Turnover intention	-0.466	-6.912**	0.217
Step 3 (independent variable)	Job satisfaction	Turnover intention	-0.076	-0.974	0.412
Step 3 (parameter)	Organizational commitment		-0.588	-7.514**	

\*\*P<0.01

를 따르는 수동적 역할과 감정 노동으로 직무 불만족이 나타나 이직으로 연결된다는 결과(Brennan 2009)를 미루어볼 때, 보건소 영양사를 관리하는 상급자들의 영양 업무 인식 수준은 전문지식을 토대로 주도적 업무를 수행하기 위한 환경조성에 큰 영향을 미칠 것으로 판단된다.

응답자의 연봉은 '2,000~2,500만 원 미만'이 49.4%로 대략 과반수로 나타나 병원 영양사는 '2,400~3,600만 원'이라는 결과(Bae 등 2017)에 비해 낮은 수준이었다. 이는 근무경력이 높을수록 연봉이 높아지는 타분야 영양사와 달리 최근에서야 정규직 전환 정책에 의해 부분적으로 신분이 보장된 보건소 영양사들이 그 전까지 대부분 기간제로서 경력이 단절된 것에 기인한다고 볼 수 있다. 직무 관련 자격·면허의 경우 '임상영양사'는 16.1%에 불과하였다. 최근 임상영양에 대한 중요성이 강조되며 관련 정책이 마련되어 병원 영양사의 임상영양사 자격증 보유 비율은 2010년 52.7%(Yum 등 2010), 2017년 77.7%(Bae 등 2017)로 증가하고 있다. 향후 커뮤니케이터와 같은 정부 정책 기반 업무에 전문성을 더하기 위해 보건소 영양사에게 관련 지식과 수행 능력 함양에 대한 요구가 증대될 것으로 보이며, 이를 위해서는 조직 차원의 지원이 필요하다.

동료 영양사 수는 '1명 이상'인 경우는 90.2%로 대부분 함께 일할 영양사가 있었으나 그 수는 '1명'이 35.0%로 나타나 매우 제한적이다. 동료가 없는 비율은 9.8%로 중요도 인식이 높은 업무를 팀으로 수행하지 못함을 보여준다. 수행하는 주된 업무 단위는 '영양플러스 사업(71.3%)'이 가장 높았고, 다음이 '건강생활실천 사업(49.4%)'이었다. '기타' 업무로 수행되는 방문영양은 2.9%에 불과하였는데(data not shown), 최근 정부 정책으로 계획 중인 커뮤니케이터의 성공적인 수행을 위해서 본 업무 확대의 중요성이 강조될 필요가 있다. 모자보건사업 지원은 영유아와 임신·수유부를 대상으로 하는 영양플러스 사업을 모자보건실에서 운영하는 곳도 있기 때문이다. 주된 업무를 '2개 이상' 수행하는 자는 약 과반수를 차지하였고,

동료 영양사가 없다고 응답한 영양사들도 해당되었다. 이는 중복 업무로 인한 부담 가중으로 전문적 업무수행의 어려움을 호소할 수 있음을 시사한다.

직무만족도는 전체 평균 3.94/7점, 하위요인의 경우 업무적합도를 제외한 업무재량권, 업무환경, 보상은 '보통 이하'로 직무에 대부분 만족하지 못하고 있음을 보여주었다. 이러한 결과는 보건소 영양사 대상 선행연구에서 전체 평균 2.91/5점과 업무재량권(2.92/5점), 업무환경(2.69/5점), 업무적합도(2.75/5점), 보상(2.38/5점) 등 직무만족도 수준이 '보통 이하'로 나타났던 결과와 유사하다. 업무적합도의 점수(5.26점)가 높은 이유는 보건소 영양사는 전문적 가치 실현, 업무에 대한 확신이 높았고, 영양 업무를 보람된 전문 직종이라 인식하고 있기 때문으로 보인다(Park & Kwon 1999). 조사대상자의 일반사항 중 연령대에 따라서는 차이가 나타나 연령이 높을수록 직무만족도가 유의하게 높다고 한 사회복지시설 종사자(Nam 등 2006), 공공의료기관 간호사(Lee 등 2011) 대상 조사결과와 다른데, 보건소 영양사는 연령이 높다고 하여 경험이 쌓이거나 직무에 익숙해지고 안정적인 위치에 있을 수 없기 때문인 것으로 판단된다. 또한 학력, 고용형태, 직위, 연봉, 근무지역, 주된 업무 단위에 따른 직무만족도의 인식에서도 차이가 나타나지 않았는데, 장애인 복지시설 영양사 대상 연구(Lee 2009)에서 직무만족도가 학력과 경력에 따른 유의한 차이가 나타나지 않은 것과 일부 유사하나, 보건소 간호사 대상 연구(Min & Kim 2008)에서 학력, 지위, 주된 근무역할에서 직무만족도에 영향을 미쳤다는 보고와는 상이하다. 영양 사업을 수행하는 보건소 영양사의 경우 대부분 대민 업무를 주로 담당하는 공무원이며(Kim 2019), 승진 등 보상 기회가 전무한 실정에 기인한 것으로 볼 수 있다. 개인의 능력과 실적을 기반으로 인사관리가 이루어지면 공정성이 증대될 수 있는데(Meng & Wu 2015), 그에 따른 평가와 보상은 공무원에게도 적용되어야 할 중요한 실적제 원칙이라 하였다(Kim 2019). 직무 관련 자격·면허 소지 개수에 따라서는 직무만족도에 차이가 있었다( $P < 0.01$ ). 자격증 취득 동기는 경력

개발에 영향을 미치며, 자격증의 가치성이 업무와 연관되어 직무만족도에 긍정적 영향을 준다고 보고한 선행자료(Kim & Lee 2016)가 본 결과를 지지한다. 동료 영양사 수에서 '2명 이상'은 '2명 미만'에 비해 직무만족도가 더 높았다( $P < 0.01$ ). 동료의 지원은 직무만족도와 관련이 있으며(Kang 2011), 사회초년생 대상 연구(Joo 2018)에서 상사와 동료의 지원은 직무만족도에 유의미한 영향을 미친다고 보고된 결과와 유사하다.

조직몰입 전체는 4.35/7점으로 나타나 '보통'으로 분석되었으나, 하위요인인 규범적 몰입과 정서적 몰입은 각각 '보통 이상', 지속적 몰입은 '보통 이하'로 나타났다. 이 결과는 병원 영양사에서 4.39/7점(Sin & Lee 2003)으로 조직몰입 수준이 '보통' 정도로 나타난 것과 유사하다. 규범적 몰입은 개인이 가지고 있는 의무감에 기반한 것으로(Kim 2011) 보건소 영양사들의 조직에 대한 의무감이 높음을 시사하는 것이다. 조사대상자의 일반사항에 따른 조직몰입의 차이를 보면, 연령대에 따라서는 '40대'와 '50대'가 '20대'에 비해 더 높게 나타났다( $P < 0.01$ ). 이러한 결과는 연령이 높을수록 폭넓은 실무경험을 기반으로 업무 숙련도, 노하우 등에 의해 조직몰입이 높아질 수 있다고 한 보건소 대사증후군관리사업 참여인력(Ryu & Cho 2013), 간호사(Choi & Ahn 2016) 대상 연구결과와 일치했다. 학력, 직위, 직무 관련 자격·면허 개수, 동료 영양사 수, 주된 업무 단위에 따른 차이는 나타나지 않았다. 이는 학력과 계급이 조직몰입에 영향을 주지 않는다고 한 일선 소방공무원 대상 연구(Eun & Lee 2015)와 같았고, 직위에 영향을 받는 공의료기관 간호사 대상 연구(Lee 등 2019) 결과와는 상이하였는데, 영양사에 대한 보건소 조직의 관료적 특성이 그 역할을 수동적이게 하여 실제 참여 정도가 낮은 것에 기인한 것으로 보인다. 고용형태에 따라서는 '공무직'이 '기간제'보다 높게 나타났다. 「근로기준법」 제26조에 의하면 공무직은 신분이 보장되고 지방자치단체의 자체규정에 따라서 60세로 정년을 보장받아 높은 직업 안정성을 지닌다는 것이 지방공무원과 유사하다.

그러나 정년이 보장되지 않는 기간제와는 차이가 있다(Kim 2019). 비정규직으로 인한 고용불안감은 조직과의 일체감과 전반적 조직몰입의 수준을 낮추는 요인이 된다. 즉, 고용형태는 조직몰입에 영향을 미치며(Kim 등 2015), 본 결과는 학교급식 영양사를 대상으로 수행한 연구결과(Kim & Lee 2014)와 동일하다. 고용안정은 조직에 충성심과 일체감을 높이며, 업무 효율을 증진시켜 정규직이 비정규직에 비해 안정적으로 업무에 임한다(Kim 등 2015). 이에 대하여 공공의료기관 간호사(Kang 등 2018)에서 근속연수가 길수록 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 보고가 본 결과를 뒷받침한다. 연봉은 '2,500만 원 이상'이 '2,500만 원 미만'에 비해 조직몰입이 더 높게 나타났으므로( $P < 0.05$ ), 경력단절 문제로 급여수준의 미흡한 실정을 개선한다면 조직몰입의 유도를 통한 조직성과 향상에 기여할 것으로 사료된다. 또한 근무지역에 따른 조직몰입의 경우 '충청지역'에 근무하는 보건소 영양사가 '서울·경기·강원지역'과 '영남지역' 영양사보다 높게 나타났다. 이는 광역자치단체의 공무원 전환 현황에서 특히, 서울, 대구, 광주, 대전, 울산, 세종, 경기, 강원, 충북, 전북, 전남, 경남, 세종 등은 계획 인원보다 전환률이 더 높게 결정되거나 실제 전환도 완료되었고(Kim 2019), 안정된 고용형태로 비교적 더 오랜 기간 종사한 인원의 비율이 높은데 기인한 것으로 판단된다. 또한 20년 이상 근무경력으로 사립병원보다 안정적이고 정년이 보장된 공공의료기관 간호사들의 조직몰입이 높았던 것이 본 결과를 지지한다고 볼 수 있다(Lee 등 2019).

이직의도는 '보통 이하'로 나타나 장애인 생활시설 영양사 2.73/5점(Lee 2009)과 유사했으나, 어린이급식관리지원센터 직원 3.07/5점(Park & Lee 2015)보다는 낮았다. 이직의도는 근무여건의 안정감과 관련이 있는데(Lee & Cho 2014), 응답자의 대부분은 공무원, 공무직으로 고용기간에 대한 안정감을 느끼고 있기 때문일 것으로 사료된다. 조사대상자의 일반사항에 따른 이직의도 차이 검정 결과, 연령에 따라서는 '20대'가 '40대'와 '50대'에 비해 높았다. 이는 근무경력이 짧



을수록 이직의도가 유의하게 높았던 일부 종합병원 간호사(Lee & Cho 2014)와 연령, 근무경력과 급여가 낮을수록 이직률이 높아진다고 보고한 치과위생사(Han & Cho 2016) 대상 연구결과와 일치한다. 학력, 고용형태, 직위, 연봉, 근무지역, 주된 업무 단위에 따른 차이는 나타나지 않았다. 직위와 수입이 낮을수록 이직의도가 유의하게 높았던 일부 종합병원의 간호사 대상 연구(Lee & Cho 2014)와는 상이한 결과인데, 대부분의 보건소 영양사는 최근까지 고용이 불안정한 상태로 짧은 기간 단위로 직무가 단절되었던 것에 기인하는 것으로 볼 수 있다. 직무 관련 자격·면허 개수가 많을수록, 임상영양사 자격을 가질수록 이직의도가 낮았다. 병원 임상영양 서비스는 환자 또는 보호자에게 관련 지식 전달과 식습관 개선으로 치료 효과를 증진시킨다(Gam 등 2007). 임상 기반 업무를 수행하는 보건소 역시 질병 예방 및 관리 차원의 영양 업무의 독립적 중요성과 필요성이 인식된다면, 임상영양사 자격을 갖춘 영양사 수가 증가하여 전문화된 서비스 창출이 가능할 것이다. 그러나 임상영양사 자격은 관련 대학원 이수 후 취득요건이 주어지기에(Bae 등 2017) 자기개발을 위한 조직의 지원이 필요하다. 동료 영양사 수에 따르면 ‘2명 미만’이 ‘2명 이상’보다 이직의도가 높게 나타났다. 이는 간호사 대상 연구에서 인력 부족과 관련되어 과도한 업무의 증가는 높은 이직률을 가져올 수 있다는 결과(Park 2009)와 일치한다.

직무만족도 4개 측정 변인인 업무재량권( $P < 0.05$ ), 업무환경( $P < 0.01$ ), 업무적합도( $P < 0.01$ ), 보상( $P < 0.01$ ) 모두 조직몰입 전체에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족은 조직몰입보다 빠르게 이루어지며, 조직몰입을 더욱 높은 수준으로 이끈다(Brown & Peterson 1993). 또한 조직몰입에 정적인 영향을 끼치는 핵심 요인으로 검증되고 있으며(Lee & Yoon 2015), 직무만족이 조직몰입에 유의한 영향을 미친다고 한 공공의료기관 간호사(Lee 등 2011), 학교급식 영양(교)사(Chin 등 2012), 보건소 대사증후군관리사업 참여인력(Ryu & Cho 2013), 직업상담사(Choi & Kim

2018) 대상 연구의 결과와도 일치한다. 이는 직무만족도가 조직몰입의 선행변수로서 직무에 만족한 구성원이 조직에 애착을 갖게 됨을 보여주는 것이라 할 수 있으며(Jung 등 2015), 보건소 영양사의 직무만족이 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 본 연구결과를 지지한다. 마찬가지로 미국 영양사(Agriesti-Johnson & Broski 1982)와 교정시설 급식 영양사(Cho & Lee 2012)의 직무만족도에서 승진과 급여에 대한 만족도가 가장 낮게 나타났고, 학교급식 영양(교)사(Kim & Lee 2014)에서 임금에 대한 만족도는 조직몰입에 양적 상관관계를 보여주었다.

직무만족도 4개 측정변인 중 업무환경( $P < 0.01$ )과 업무적합도( $P < 0.01$ )가 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것이 확인되었고, 업무재량권과 보상에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이는 직무만족이 이직의도에 유의한 부(-)의 상관관계를 보였다고 보고한 학교급식 영양사(Cha & Seo 2006), 치과위생사(Han & Cho 2016), 간호사(Lim & Cho 2018) 대상 연구결과와 일부 일치하였다. 반면, 보상과 업무재량권은 이직의도에 영향을 미치지 않았는데, 이는 고착화된 조직의 관료적 특성과 승진 및 급여 체계 등 보상 체계의 미흡함이 보건소 영양사들의 역할을 수동적이게 한 것에 기인한 것으로 보인다.

직무만족도와 이직의도 관계에서 조직몰입의 매개효과를 분석한 결과, 완전 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 이는 상업스포츠센터 직원(Jung 등 2015)에서 직무만족을 통해 조직에 몰입한 조직원이 이직의도가 낮다고 하였고, 어린이급식관리지원센터 직원(Park & Lee 2015) 연구에서도 직무만족과 이직의도 사이에서 조직몰입이 매개한다고 한 결과와 일치하였다.

## 요약 및 결론

본 연구는 보건소 영양사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 규명하고, 직무만족도와 조직몰입 및

이직의도 간 관계를 파악하여 향후 보건소 영양사의 지역사회 내 역할을 향상하는 제도 마련의 기초자료로 제공하고자 수행되었다. 전국 보건소에 근무하는 영양사 중 174명의 자료를 분석하였으며, 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 직무만족도 전체 평균은 3.94/7점으로 '보통 이하'로 분석되었다. 하위요인의 경우 업무적합도는 5.26점으로 '보통 이상'이었으나, 업무재량권(3.95점), 업무환경(3.21점), 보상(3.11점)은 '보통 이하'로 나타났다. 직무만족도에 영향을 미치는 연구대상자의 일반사항은 '직무 관련 자격·면허의 개수( $P < 0.01$ )'와 '동료 영양사 수( $P < 0.01$ )'였다.
2. 조직몰입 전체 평균은 4.35/7점으로 '보통'의 조직몰입을 가지며, 하위요인의 규범적 몰입(4.90점)은 '보통 이상'이었으나, 정서적 몰입(4.37점)과 지속적 몰입(3.97점)은 '보통 이하'였다. 조직몰입에 영향을 주는 일반사항은 '연령( $P < 0.01$ )', '고용형태( $P < 0.01$ )', '연봉( $P < 0.05$ )', '근무지역( $P < 0.05$ )'으로 조사되었다.
3. 이직의도 전체 평균은 3.88/7점으로 '보통 이하'의 결과를 보여주었다. 이직의도에 영향을 주는 일반사항은 '연령( $P < 0.01$ )', '직무 관련 자격·면허의 개수( $P < 0.05$ )'와 '동료 영양사 수( $P < 0.01$ )'였다.
4. 직무만족도는 조직몰입과 이직의도에 영향을 주었다. 직무만족도 4개의 측정변인인 '업무재량권( $P < 0.05$ )', '업무환경( $P < 0.01$ )', '업무적합도( $P < 0.01$ )', '보상( $P < 0.01$ )'은 조직몰입 전체에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미치는 직무만족도는 '업무재량권( $P < 0.01$ )', '업무환경( $P < 0.01$ )', '업무적합도( $P < 0.01$ )', '보상( $P < 0.05$ )'이었다. 지속적 몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것은 '업무적합도( $P < 0.01$ )', '보상( $P < 0.01$ )'이었으며, 규범적 몰입에 정(+)의 영향을 미치는 직무만족도는 '업무적합도( $P < 0.01$ )'로 분석되었다. 이직의도에 부(-)의 영향을 주는 직무만족도는 '업무환경( $P < 0.01$ )', '업무적합도( $P < 0.01$ )'로 나타났다. 직무만족도와 이직의도의 관계에서 조직몰입은 매개효과( $P < 0.01$ )

를 가지는 것으로 분석되었다.

이상의 연구결과, 보건소 영양사는 조직에 대한 의 무감이 높았다. 그러나 효율적인 운영과 목표 달성을 위해 공공기관의 고착화된 관료적 특성에서 기인되는 일방적 의사결정 과정과 직위 및 급여 등의 미흡한 보상 체계로 인해 직무만족도는 낮게 나타났으므로 전문지식을 갖춘 영양사의 직무 주도성을 높여 차별화된 업무수행이 가능하도록 변화되어야 한다. 보건소 영양사의 상급자는 대부분 다른 직렬로 이들의 영양지식 함양 정도에 따라 업무 방향성이 크게 좌우된다. 따라서 보건소 영양사의 직무만족도 향상과 그에 따른 조직몰입도를 높이기 위해서 전문성에 따른 보수 향상과 승진 체계 등 지위 개선을 통해 문제를 해결할 수 있도록 정책 마련이 시급한 것으로 생각된다. 이에 기관장 및 관련 상급자를 대상으로 영양 사업 정책과 운영 방향에 관련된 후속 연구가 수행되어야 할 것이다. 또한 보건 영양 업무의 체계적 수행을 위해 국가 차원에서 학교 영양교사와 같은 보건소 영양직 제도 마련 또는 보건 영양 업무를 수행할 수 있는 기존 식품위생직렬 개선을 통해 명확한 업무 방향이 설정되어야 한다. 최근 정부 정책에 따라 기간제로 머물던 전문인력의 고용형태가 공무직으로 안정화되었다. 이에 이직의도가 감소되었더라도 신분보장 그 이상의 효과를 달성하기 위해 업무의 다양성과 책임감을 높여줄 수 있는 제도 마련이 시급하다. 이에 보건소 영양사들의 고용형태에 따른 조직문화와 조직몰입의 관계 및 인식에 대한 후속연구가 필요하다. 본 연구는 보건소 영양사의 역할 요구가 증가하는 시점에서 체계적인 업무수행을 위한 관련 요인을 분석하고, 보건소 영양사 근무여건 개선방안 모색으로 정책에 기반한 효과적 제도 마련의 기초자료를 제공하였다는데 의의가 있다.

## ORCID

박세은: <https://orcid.org/0000-0002-9538-5382>

서민영: <https://orcid.org/0000-0003-2312-1123>

김원경: <https://orcid.org/0000-0002-0760-5251>

류 경: <https://orcid.org/0000-0002-6941-3167>

## REFERENCES

- Agriesti-Johnson C, Broski D (1982): Job satisfaction of dietitians in the United States. *J Am Diet Assoc* 81(5):555-559
- Allen NJ, Meyer JP (1990): The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *J Occup Psychol* 63(1):1-18
- Aziri B (2011): Job Satisfaction: a literature review. *Manag Res Pract* 3(4):77-86
- Bae MJ, Kim CY, Ryu K (2017): Effect of dietitian's perceived organizational culture on organizational commitment at hospital foodservices. *J Korean Diet Assoc* 23(4):431-452
- Bang BM, Lee SY, Cheong JO (2015): Empirical study on the turn-over intention of university hospital nurses. *J Digit Converg* 13(2):205-213
- Brennan KM (2009): Meaning, discrepancy, and satisfaction in the nurse role. *Sociol Spectr* 29(5):551-571
- Brown SP, Peterson RA (1993): Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: meta-analysis and assessment of causal effects. *J Mark Res* 30(1):63-77
- Bu YJ, Chae IS (2008): Analysis of school foodservice managers' job satisfaction by organizational culture and commitment in Jeju. *J Korean Soc Food Cult* 23(3):366-376
- Cha JA, Park HR, Lim YS, Seung HL (2008): Developing job description for dietitians working in public health nutrition areas. *Korean J Community Nutr* 13(6):890-902
- Cha MH, Seo SH (2006): Comparison analysis of school foodservice dietitians' job satisfaction, work value, and turnover intention based on the expectation to be a nutrition teacher. *Korean J Community Nutr* 11(3):361-373
- Chen CF (2006): Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: a note. *J Air Transp Manag* 12(5):274-276
- Chin JH, You JS, Chang KJ (2012): Comparison of role conflict, self-efficacy, job satisfaction, and job involvement between nutrition teachers and dietitians at school food service in Incheon metropolitan city - focusing on the interactions between nutrition teachers and dietitians -. *Korean J Nutr* 45(1):64-79
- 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(3):321-328
- Choi HA, Kim IG (2018): The effects of work value of vocational counselor to organizational commitment: mediator effect of job satisfaction. *J Korea Acad-Ind Cooper Soc* 19(2):472-482
- Choi HG, Ahn SH (2016): Influence of nurse managers' authentic leadership on nurses' organizational commitment and job satisfaction: focused on the mediating effects of empowerment. *J Korean Acad Nurs* 46(1):100-108
- Choi HJ, Kim KW (2007): An empirical analysis of the organizational commitment of civil servants working in local government. *Korean Public Manag Rev* 21(3):59-90
- Cotton JL, Tuttle JM (1986): Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research. *Acad Manag Rev* 11(1):55-70
- Curran PJ, West SG, Finch JF (1996): The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychol Methods* 1(1):16
- Duke KM, Sneed J (1989): A research model for relating job characteristics to job satisfaction of university foodservice employees. *J Am Diet Assoc* 89(8):1087-1091
- Eslami J, Gharakhani D (2012): Organizational commitment and job satisfaction. *ARPN J Sci Technol* 2(2):85-91
- Eun JH, Lee JW (2015): A study on the effect of frontline fire officers' job satisfaction on their organizational commitment: focusing on the moderator effect of job types. *Korean J Local Gov Study* 19(2):273-297
- Feinstein AH, Vondrasek D, Restaurants CH (2006). A study of relationships between job satisfaction and organizational commitment among restaurant employees. Available from: [https://leahr.cqut.edu.cn/\\_local/3/22/46/C2386A0302B29AC8174AD106BB2\\_ABDF6345\\_331F5.pdf](https://leahr.cqut.edu.cn/_local/3/22/46/C2386A0302B29AC8174AD106BB2_ABDF6345_331F5.pdf). Accessed Dec 20, 2019

- Gam SO, Park JR, Kim MJ, Lee MK, Shin KH (2007): The study of patients satisfaction and expectation of hospital foodservice. *Korean J Nutr* 40(3):281-287
- Gang JY (1994): Importance of community health and nutrition projects. *J Agric Med Community Health* 19(1):77-80
- Han SY, Cho YC (2016): Covariance structure analysis on the impact of job stress, fatigue symptoms and job satisfaction on turnover intention among dental hygienists. *J Korea Acad-Ind Cooper Soc* 17(7):629-640
- Ingersoll GL, Olsan T, Drew-Cates J, DeVinney BC, Davies J (2002): Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent. *J Nurs Adm* 32(5):250-263
- Joo HS (2018): Mediation effect of job satisfaction in the relationship between newcomers' organizational commitment, proactivity, supervisor and coworker support. *J Agric Educ Hum Res Develop* 50(3):111-127
- Jung MY, Suh JE, No MH, Lee SW, Chung TW (2015): The relationships among the knowledge management activities, job satisfaction, commitment, turnover intention in sports centers. *Korean J Sport Sci* 24(4):823-840
- Kang EN (2011): The effects of job demands and job insecurity on the job satisfaction in social enterprise workers: focused on the moderating effects of social mission. *Health Soc Welf Rev* 31(2):237-269
- Kang HY, Kim S, Han K (2018): The relationship among workplace bullying, organizational commitment and turnover intention of the nurses working in public medical institutions. *J Korean Clin Nurs Res* 24(2):178-187
- Kim BG (1988): The role and current status of dietitians for the promotion of national health. *Korean J Nutr* 21(6):380-391
- Kim EY, Joo JH, Shin DS (2015): The influence of organizational culture perceptions on emotional commitment of general hospital administrative staff: comparative analysis of establishment type and employment type. *Nation Policy Research* 29(4):137-165
- Kim HK, Khil J (2012): Job analysis and satisfaction of dietitians · nutrition teacher in school foodservice by school type in Gwangju and Jeonnam area. *Korean J Nutr* 45(3):274-282
- Kim HR, Yoon JH, Park HR, Kim EJN, Gang JM, Kwon SH (2007): (A) study on prospect of supply and demand for public health nutritionists in national health promotion program. *Korean Institute for Health and Social Affairs*. pp.28-31
- Kim JI (2019): The study on operation status of the public employee with no fixed-term contract in the local government. *Korean Public Administrat* 31(3):431-452
- Kim JS, Ahn KY (2012): The relationship between organizational commitment and intention to leave and the moderating effect of gender and occupation in Dae-deok venture enterprises. *Asia-Pac J Bus Ventur Entrepreneurship* 7(4):77-86
- Kim JY, Lee YE (2014): Job satisfaction and engagement of school food service dietitians and nutrition teachers in Chungbuk. *J Korean Soc Food Sci Nutr* 43(6):943-954
- Kim SP, Lee MS (2016): Effects of private certificate holder's motivation for certificate affects career development and job satisfaction. *J Korea Contents Assoc* 16(1):352-361
- Kim TH, Kwon JS, Kim JY (2006): The moderating effects of work status on the relationships between employment characteristics, organizational commitment, and job satisfaction. *J Korean Acad Organi Manag* 30(4):209-232
- Kim YK (2011): The exploratory study of examining the antecedents of employee's organizational change commitment: focusing on affective and normative commitment. *J Korea Ind Inf Syst Res* 16(4):163-174
- Kone DY, Ahn JS (2016): Relationships among emotional labor, burnout, and organizational effectiveness of employees in public health centers. *J Korean Public Health Nurs* 30(3):544-555
- Korea National Statistical Office (2018). Health center workforce status. Available from: [http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=DT\\_11719N\\_001&vw\\_cd=MT\\_ZTITLE&list\\_id=D15&seqNo=&lang\\_mode=ko&language=kor&obj\\_var\\_id=&itm\\_id=&conn\\_path=MT\\_ZTITLE](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=DT_11719N_001&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=D15&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE). Accessed December 23, 2019
- Lee CK, Yoon DY (2015): A study on job burnout and work engagement of job counsellor: based on the job demands-resources model. *Korean Corp Manag Rev* 22(5):169-186
- Lee EG (1994): Necessity of public health nutrition business. *J Agric Med Community Health* 19(1):81-91
- Lee EJ, Hong WS, Cho SK, Sohn CY (2010): Analysis of knowledge-based environments for knowledge management in hospital dietetic departments. *Korean J Hum Ecol* 19(4):719-732
- Lee HJ, Cho YC (2014): Relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in general hospitals. *J*

- Korea Acad-Ind Cooper Soc 15(7):4404-4415
- Lee HK, Kim GM, Kim EJ (2019): The effect of organizational commitment and perceived patient safety culture on patient safety nursing activities in public hospital nurses. *J Korean Acad Soc Home Health Care Nurs* 26(2):145-154
- 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(2): 182-189
- Lee JH, Jin SJ, Ju HJ (2011): Impact of the organizational commitment and organizational culture of nursing and turnover intention on the job satisfaction of public hospital nurses. *Health Soc Sci* (30):199-224
- Lee JM, Yang IS, Kim HA, Cha JA (1995): Performance and Importance analysis of dietitian's task in employee feeding facilities. *J Korean Diet Assoc* 1(1):66-78
- Lee KE, Lee HS (2005): Influences of school food service dietitians' job satisfaction and perception of barriers to HACCP implementation on food sanitation/safety management performance in Gyeongbuk province. *J Korean Diet Assoc* 11(2):179-189
- Lee YJ, Lee CY (2008): A study on the job satisfaction, organization immersion and recognition on internal marketing of the contract foodservice management company employees. *J Korean Soc Diet Cult* 23(5):572-581
- Lim YH, Cho YC (2018): Effects of job stress, fatigue, burn-out, and job satisfaction on turnover intention among general hospital nurses. *J Korea Acad-Ind Cooper Soc* 19(6):264-274
- McDaniel C, Wolf GA (1992): Transformational leadership in nursing service: a test of theory. *J Nurs Adm* 22(2):60-65
- Meng F, Wu J (2015): Merit pay fairness, leader-member exchange, and job engagement: evidence from mainland China. *Rev Public Pers Adm* 35(1):47-69
- Min S, Kim HS (2008): The influence of nurses' organizational culture on their job satisfaction and organization commitment at the public health center. *J Korean Acad Nurs Adm* 14(4):448-457
- Ministry of Health and Welfare of Korea (2017): Master plans for national nutrition management (2017-2021). Ministry of Health and Welfare of Korea. Sejong. pp.1-75
- Ministry of Health and Welfare of Korea, Korea Health Promotion Institution (2019): Guide for mobile health care project. Ministry of Health and Welfare of Korea. Sejong. pp.1-49
- Ministry of Legislation of Korea (2019). Law for support to workforce of health care. Available from: [http://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EB%B3%B4%EA%B1%B4%EC%9D%98%EB%A3%8C%EC%9D%B8%EB%A0%A5%EC%A7%80%EC%9B%90%EB%B2%95/\(16371,20190423\)](http://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EB%B3%B4%EA%B1%B4%EC%9D%98%EB%A3%8C%EC%9D%B8%EB%A0%A5%EC%A7%80%EC%9B%90%EB%B2%95/(16371,20190423)). Accessed December 23, 2019
- Mobley WH (1982): Employee turnover: causes, consequences, and control. Addison-Wesley. Boston, USA. pp.237-240
- Nam SY, Nam SK, Nam MA (2006): Effects of self-efficacy and facet Job satisfaction on global job satisfaction among the workers of residential facilities. *Korean J Soc Welf* 58(3):195-221
- Oh YI (2019): Critical perspective for effective promotion of Korean community integrated care (community care). *Res Inst Healthc Policy Korean Med Assoc* 17(1):16-21
- Park CY, Choi SK (2011): A study on awareness of application purpose, roles, confliction and job satisfaction in para-educators with or without teacher's license. *Korean J Rehabil Psychol* 18(2):251-273
- Park EH, Lee YE (2015): Task satisfaction, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intension of center for children's foodservice management employees. *J Korean Soc Food Sci Nutr* 44(12):1881-1894
- Park H, Kwon JY (1999): The job satisfaction and self-assessment of public health nutritionists. *Korean J Community Nutr* 4(1):83-94
- Park KO (2009): Supply and demand of nursing manpower for small and medium hospitals in rural area: nursing shortage versus wage disparity. *Perspect Nurs Sci* 6(1):67-76
- Roh HJ (2005). Research method & statistical analysis using SPSS package (2nd ed). Hyungseul. Paju. p.563
- Ryu HS, Cho JH (2013): The relationship between role conflict, job satisfaction, and organizational commitment among community healthcare workers of the Seoul preventive project for metabolic syndrome. *J Korean Public Health Nurs* 27(1):16-26
- Saeed I, Waseem M, Sikander S, Rizwan M (2014): The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *Int J Learn Develop* 4(2):242-256
- Sin EK, Lee YK (2003): Effects of personal job characteristics

- on organizational commitment and job satisfaction of Daegu, Gyeongbuk area dietitians by foodservice employment type. *J Korean Soc Food Cult* 18(2):75-88
- Sitati AN (2013): Employee motivation and job satisfaction among nutritionists at Kenyatta National Hospital. Master degree thesis. United States International University. pp.28-54
- Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Haase AM (1978): Nurses' satisfaction with their work situation. *Nurs Res* 27(2): 114-120
- Somers M, Birnbaum D (2000): Exploring the relationship between commitment profiles and work attitudes, employee withdrawal, and job performance. *Public Pers Manag* 29(3): 353-366
- Song YJ, Bae HJ (2016): Influence of characteristics of hospital foodservice operation and dietitian on performance of HACCP prerequisite program. *Korean J Food Cook Sci* 32(1):107-113
- Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB, Haase AM (1978): Measurement of work satisfaction among health professionals. *Med Care* 16(4):337-352
- Tett RP, Meyer JP (1993): Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Pers Psychol* 46(2):259-293
- Yun HJ, Lee JE, Hong WS (2009): A study on factors of job satisfaction and burnout of hospital dietitians. *Korean J Community Nutr* 14(1):100-113
- Yun HJ, Lee JE, Hong WS (2010): A study on factors and correlations of burnout and job satisfaction of dietitians in hospitals. *J Korean Diet Assoc* 16(3):195-207