

## 병원급식 종사자의 조직헌신성 분석

김혜진

가톨릭대학교 의과대학 성모병원 수영양사

### Organizational Commitment and Job Characteristics of Hospital Foodservice Employees

Kim, Hye Jin

*St. Mary's Hospital Catholic University Medical College*

#### ABSTRACT

For the purpose of disclosing the relationship between job characteristics and satisfaction and organizational commitment for foodservice employees, questionnaire survey was carried out on 427 subjects of 14 general hospitals in Seoul, Korea.

Questionnaire items consisted of general characteristics, organizational commitment, job satisfaction and characteristics. Data were analyzed by ANOVA, Duncan's multiple range test and Pearson correlation using SPSS PC package.

The results were as follows :

1. Mean score of value commitment and commitment to stay were 3.57 and 3.67.
2. There were significant differences between value commitment and age, marital status department, period and management, and between commitment to stay and experience and management.
3. Mean score of job satisfaction was the highest in co-workers(3.37) and work itself (3.37) and followed by in supervision(3.25), wage(2.43) and promotion(2.01). There were significant differences between job satisfaction for work itself and age, educational status and job department and management, between job satisfaction for wage and position, department, period and management, between job satisfaction for supervision and age, educational status and department, between job satisfaction for promotion and age, marital status, position, period, and management, between job satisfaction for co-workers and sex and educational status.
4. Mean score of job characteristics was the highest in dealing with others(4.13) and followed by in feedback(3.51), autonomy(3.29), task identify(3.07), variety(2.71) and friendship(2.47).
5. Job satisfaction for work itself, supervision and co-workers were significantly increased with increasing value commitment. Job satisfaction for work itself, supervision were significantly increased with increasing commitment to stay. Job satisfaction for promotion had negative correlation with organizational commitment in all job position.
6. Value commitment had significantly positive correlations with variety, autonomy, identity, feedback and dealing with others, and significantly negative correlation with friendship. Commi-

ment to stay had significantly positive correlations with dealing with others, and significantly negative correlations with friendship. In all job position organizational commitment had significantly negative correlations with friendship.

**Key words :** Organizational commitment, job characteristics, job satisfaction, value commitment, commitment to stay

## 서 론

산업의 근대화의 영향으로 병원급식도 그 규모가 점차로 대형화 됨에 따라 병원의 경영관리 부분에서도 급식분야가 차지하는 인력과 예산은 큰 비율이어서 병원급식을 효율적으로 수행하는 방법을 모색하는 것이 매우 중요한 과제로 대두되고 있다.<sup>1)</sup>

이러한 사회, 경제적 변화와 더불어 '88~'89년에 실시된 전국민 의료보험제도의 시행으로 지금까지와는 다른 경영의 압박에 따라 병원경영에 대한 혁신적인 개혁이 요구되고 있으나, 병원노조의 결성과 함께 병원내 노사분규의 핵심 쟁점이 되었던 급식부분 종사자의 처우개선 요구 및 환자급식의 중단 등은 병원 경영자에게 급식분야의 위탁을 고려하도록 하는 충분한 여건을 마련해 주었다. 병원내 노사분규에서 급식부문이 핵심이 되었던 이유는 다른 의료진에 비해 상대적으로 생활수준이 낮고, 특별한 전문기술이나 교육과정, 자격증 없이도 취업이 가능한 반면, 승진의 기회가 적고 사회적 인식이 낮음에 따른 급식부분 종사자의 업무에 대한 전문가 의식의 결여와 병원내 타부서와의 인사이동이 불가능한 점, 직급의 상한선이 있는 등의 인사관리의 문제점 및 영양사들의 경영에 대한 경험부족과 병원경영의 최고 관리계층의 의식이 낮았다는 점에 있다고 할 수 있다.

따라서 노사분규의 원인이 되는 제도개선과 작업의 간소화 및 표준화등을 통한 인건비 절약, 직원교육의 강화, 조직에 대한 공동체 의식 고취 등으로 제 문제들을 개선해야 할 것이다.<sup>2)</sup> 이와 같은 관점에서 볼 때, 병원급식 경영조직에서의 효율적인 관리노력은 그 시의성이 크다고 할 수 있다.

최근의 경영자들은 개인의 직무에 관한 태도 못

지않게 구성원이 조직에 대해 가지는 태도에 깊은 관심을 보이고 있는데, 이 중에서 대표적인 것이 조직에 대한 헌신성(Organizational Commitment)이다. 이는 한 개인이 자기가 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 헌신하려는 의사를 반영하는 지표라 할 수 있다. 조직헌신성은 조직 효과성을 나타내는 유용한 지표가 될 수 있으며, 구성원의 직무성과를 증진시키며, 이직을 막음으로써 조직 효과성을 높일 수 있는 원동력으로 파악된다.<sup>3)</sup> Mowday들<sup>4)</sup>은 조직헌신성이 높은 종업원이 낮은 종업원보다 직무수행에 능숙하다는 연구를 제시하고 있다. 조직헌신성 측정에 가장 많이 사용되는 Porter들<sup>5)</sup>에 의해 개발된 조직헌신성 척도(OCQ)를 Angle과 Perry<sup>6)</sup>는 가치헌신성(value commitment)과 근속헌신성(commitment to stay)의 두 개의 차원으로 분류했다. 가치헌신성은 구성원이 조직에 대하여 자부심을 느끼며, 조직목표를 수용하고 조직을 위하여 노력하려는 의사를 가진 상태의 헌신성을 의미하며, 근속헌신성은 구성원이 조직에 근속의사가 있는지 여부만을 다룬 것이다.<sup>7)</sup> 그 결과 가치헌신성과 유의한 상관관계가 있는 조직효과성의 하위변수는 조직적응성, 이직률, 지각률 등이며, 근속헌신성과 상관관계가 있는 것은 이직률, 이직의사, 지각률, 조직적응성 등이었다.<sup>8)</sup> 조직헌신성에 대한 심리학적 측면의 접근은 개인의 인구통계학적 특성과 직무특성 및 작업경험을 조직헌신성의 선행변수로 하고, 조직효과는 그 결과 변수로 그리고 조직헌신성을 매개변수로 하는 모형을 제시하였다.<sup>9)</sup>

오늘날 가장 많은 연구에 이용되고 있는 직무만족도 측정 방법은 Smith들<sup>9)</sup>에 의해 개발된 Job descriptive index (JDI)이다. JDI가 널리 사용되는 이유는 앞에서 지적하였듯이 매우 주의 깊게 개발된

도구이기 때문이다. JDI는 직무를 직무자체, 상사의 감독, 동료들, 승진, 급여의 다섯가지 범주로 분류하여 72문항의 도구로 구성하였다. JDI의 구성은 직업이나 교육수준에 관계없이 모든 직급의 종업원에 적용시킬 수 있다. 그동안 100여개의 연구에 JDI가 직무만족 측정도구로 사용되었으며, 1970년에서 1978년까지 출판된 직무만족 측정과 관련된 Management journal의 논문의 50% 이상이 JDI를 사용한 것으로 보고되었다.<sup>10)</sup> 이와 같이 직무만족 측정에 대표적인 측정도구로 쓰여온 JDI는 기업과 정부에서 가장 많이 이용되었으며, JDI scale과 직무만족의 다른 측정방법 사이의 상관관계를 보이는 등 그 유효성을 입증하는 사례연구들이 있었고, 처음에는 백인 공장 노동자들에게 적용하기 위하여 고안되었지만, 다른 여러 직업인들에게도 적용할 수 있다는 안정도에 관한 연구보고가 있다.<sup>11)</sup>

역사적으로 경영자와 과학자들은 직무특성이 개인의 생산성과 직무만족도에 영향을 미치는가에 관하여 많은 관심을 가져왔다. 직무의 특성을 측정하는 것은 첫째 직무와 분리하여 직무특성자체가 직무만족도에 어떻게 영향을 미치는가 하는 관점에서 중요하며, 둘째 종업원의 수준과 관리계층 모두에서 직무 동기화의 심리적인 연구가 직무자체의 특성과 관련이 깊으며, 셋째 직무특성이 지도자의 행동과 하위자의 만족도 및 직무성과의 관계에 영향을 미친다는 사실이 리더쉽에 관한 연구에서 무시되어 왔다는 측면에서 볼 때 직무특성의 문제는 중요하다.<sup>12)</sup> 직무특성을 측정하는 척도중 가장 널리 알려진 것은 Hackman과 Lawler<sup>13)</sup>의 직무특성을 여섯가지 범주로 분류한 것으로 다양성, 자율성, 직무파악, 피드백, 직무상 다른 사람들과의 관계, 친교의 기회이다. Sims<sup>14)</sup>은 Hackman과 Lawler<sup>13)</sup>의 도구를 다시 수정하여 2개의 다른 조직의 종업원을 대상으로 직무특성, 종업원의 태도, 행동사이의 관계를 나타내는 JCI의 연구를 수행한 결과, 그 신뢰도와 유효성을 입증하였다. 또한 조직구성원들의 자기 직무에 대한 만족도는 양적인 생산성, 질적인 생산성과 더불어 총 생산성의 지표가 되므로, 직무에 대한 만족정도가 크면 작업 능률이 향상될 뿐 아니라, 나아가

서는 총체적 측면에서의 생산성을 높이는 결과를 가져온다<sup>15)</sup> 그러므로 어느 조직이든지 경영상 최고의 관점인 생산성 향상의 측면에서 볼 때 조직헌신성과 직무만족이 차지하는 비중이 매우 크다고 하겠다.<sup>16)</sup> 선진 외국에서는 조직구성원들의 조직헌신성과 직무만족에 관한 많은 연구들이 수행되어 왔으며, 특히 직무특성과 관련지어 직무의 만족도를 측정하는 연구가 많이 보고되어 왔으나, 우리나라에서는 이에 관한 연구가 전무한 상태이다. 따라서 본 연구에서는 병원급식 종사자의 조직헌신성을 측정하고, 이것이 병원급식 종사자의 직무만족도 및 직무특성과 어떠한 상관관계를 가지는지를 분석하고자 한다. 이러한 연구 결과는 조직헌신성에 영향을 주는 저해요인을 분석하여 효율적인 병원급식 경영관리를 위한 인력관리의 기초자료를 제공해 주는데 기여하리라 본다.

## 연구내용 및 방법

### 1. 조사대상 및 기간

본 연구는 서울시내에 소재한 500병상 이상 규모의 종합병원을 대상으로 병원급식 종사자의 조직헌신성과 직무만족도 및 직무특성을 조사하여 그 상관관계와 영양부서의 인구통계학적 자료와의 관계를 분석하였다. 병원급식 종사자의 조직헌신성 조사는 1994년 11월 16일부터 11월 26일까지 조사대상 14개 병원을 방문하여 영양사 전원과 조리종사자 과반수를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지는 515명에게 배포되었으며, 427부의 설문지가 회수되어 회수율은 83%였다.

### 2. 조사내용 및 방법

#### 1) 설문지 구성

본 연구에서 행한 자료수집 방법은 설문지에 의한 자기기록 방법이었으며, 설문지 내용은 크게 일반적인 사항, 조직헌신성 측정, 직무만족도 측정, 직무특성 측정으로 총 46문항으로 구성되었다.

조사대상자의 사회, 인구학적 특성을 파악하기 위하여 연령, 결혼 여부, 성별, 최종 학력, 직종 및 업무항목을 조사하였다. 근무병원에 관련된 일반사항으로는 조사대상자의 근무기간, 타 급식기관에서의 근무경험 여부, 직원분류를 포함하여 총 9문항으로 구성되었다.

조직헌신성의 척도는 Mowday들<sup>4)</sup>이 개발한 Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)를 작업현장에 맞게 수정하여 사용하였으며, Angle 과 Perry<sup>5)</sup>에 의해 분류되어진 조직헌신성의 두 가지 변인인 가치헌신성(value commitment)을 10문항, 근속헌신성(commitment to stay)을 5문항으로 하여 총 15문항으로 구성되었다.

직무에 대한 만족도 측정은 신뢰도와 타당도가 높아 일반적으로 많이 사용되는 Smith 들<sup>6)</sup>이 개발한 Job Descriptive Index (JDI)를 택하여 수정 보완하였다. 직무의 다섯 가지 기본요소인 직무자체(work itself), 급여(wage), 상사의 감독(supervision), 승진(promotion), 동료들(co-workers)을 각각 2문항씩 총 10문항으로 구성되었다.

직무특성 측정은 안정성이 입증된 Sims들(1974)이 개발한 Job Characteristic Inventory (JCI)를 이용하였다. 직무의 6가지 특성인 직무의 다양성(variety), 직무의 자율성(autonomy), 피드백(feedback), 직무상 다른 사람과의 관계(dealing with others), 직무파악(task identity), 친교(friendship)를 각각 2문항씩 총 12문항으로 구성되었다.

각 문항의 응답으로는 5점 등분 척도로 표기하게 되어 있는데 절대 부정(1점), 약간 부정(2점), 중립(3점), 약간 긍정(4점), 절대 긍정(5점)으로 측정하였다.

## 2) 평가방법

모든 문항을 점수화할 때 긍정적인, 부정적인 문항으로 분류하여 부정적인 문항은 역환산 처리하여 점수화하였다. 따라서 요소별 평균점수가 높을수록 긍정적인 것으로 보았다.

## 3) 통계분석 방법

자료는 SPSS PC package program을 이용하여 처리하였다. 조사대상자의 개인적 특성을 알아보기 위하여 빈도수와 백분율을 구하였다. 두가지 조직헌신성 변인과 다섯가지 직무만족 측정요소와 여섯가지 직무특성요인의 점수산출을 위해 각 요인별 문항을 합산하여, 문항수로 나눈후 평균과 표준편차를 구하였다. 개인적 특성에 따라 조직헌신성과 직무만족 측정의 기본요소에 대한 만족도의 차가 있는지를 규명하기 위하여 ANOVA통계기법과 Duncan's multiple range test를 사용하였다. 직무만족과 조직헌신성과의 상관관계, 직무특성과 조직헌신성간의 상관관계, 개인적 특성중 직종에 따른 직무만족도, 직무특성과 조직헌신성의 상관관계를 분석하기 위하여 Pearson correlation을 사용하였다.

## 결과 및 고찰

### 1. 대상자의 개인적 특성

조사대상자의 개인적 특성에 관한 분포를 Table 1에 제시하였다. 설문응답자 427명의 연령분포를 보면 36~45세가 44.7%로 가장 많았으며, 46~55세가 27.6%, 26~35세가 18.7%로 대부분의 종사자가 26세 이상, 55세 미만이었다.

결혼상태는 기혼이 81.5%로서 대상자의 대부분을 이루었다. 성별은 85.9%가 여성이었다. 최종 학력을 살펴보면 국졸이 8.9%, 중졸이 26.5%, 고졸이 39.3%, 전문대졸이 5.4%, 대졸이 12.9%, 대졸 이상이 3.0%로 영양사는 대졸, 조리종사자는 중·고등학교졸업의 학력수준을 보여주었다.

직업종류는 영양사가 16.4%, 조리종사자가 73.1%를 차지하고 있었다. 업무항목 분류를 보면 일반식 조리원이 27.9%, 배선담당 조리원이 27.6%, 치료식 조리원이 13.8%, 직원식 조리원이 5.4%, 영양사의 경우는 임상이 7.7%, 급식관리가 8.9%의 분포를 보여주었다. 현재 병원에서의 근무기간을 보면 조사대상자의 69.3%가 3년 이상 장기 근무하는 경향을 보여주었다.

현재 근무하고 있는 병원이 첫직장인 경우가 66.5

**Table 1. Distribution of subject by demographical items**

Characteristics		No.	%
Age(yr)	≤25	16	3.7
	26~35	80	18.7
	36~45	191	44.7
	46~55	118	27.6
	55≤	13	3.0
Marital status	married	348	81.5
	single	63	14.8
Sex	male	25	5.9
	female	367	85.9
Educational status	elementary school	38	8.9
	middle	113	26.5
	high	168	39.3
	over junior college	23	5.4
	college	55	12.9
	over college	13	3.0
Position	Chief dietitian	20	4.7
	Dietitian	50	11.7
	Chief cook	29	6.8
	general employees	283	66.3
Department	general diet	119	27.9
	therapeutic diet	59	13.8
	employee diet	23	5.4
	patient room server	118	27.6
	cooked rice	14	3.3
	Clinical Nutr.	33	7.7
	Management	38	8.9
Foodservice period	<1yr	75	17.6
	1~ 2	57	13.3
	3~ 5	117	27.4
	6~10	93	24.8
	11~15	46	10.8
experience	15≤	21	4.9
	Yes	128	30.0
Job	No	284	66.5
	Regular	362	84.8
Management	Irregular	51	11.9
	Self	248	58.1
	Contract	175	41.0

**Table 2. Mean organizational commitment scores by two variables**

Variables	Mean	±	S.D.
Value Commitment	3.57	±	0.71
Commitment to stay	3.67	±	0.84

%였고, 대상자의 대부분인 84.8%가 정규직원이었  
고, 58.1%가 직영하는 병원에 종사하고 있었다.

## 2. 설문지의 신뢰도 측정

설문지 문항의 신뢰도를 측정된 결과, 조직헌신성  
의 두 가지 측정요소의 Cronbach's  $\alpha$ 가 평균 0.74로  
높게 나타났으며, 직무만족도를 측정된 직무의 다섯  
가지 기본요소중 직무자체와 급여에 대하여 높은  
신뢰도를 보였고, 직무특성 요소중 직무상 다른 사  
람들과의 관계가 신뢰도가 높게 나타났다.

이는 직영하는 병원의 조리종사자만을 대상으로  
한 김<sup>17)</sup>의 연구에서 0.80이상의 높은 신뢰도를 보인  
것과는 다른 양상을 보였는데, 대상자중 영양사가  
포함되었고 위탁경영하는 병원도 함께 조사된 영향  
이라 본다.

## 3. 병원급식 종사자의 조직헌신성 측정

전체 응답자의 조직헌신성의 두 가지 측정요소에  
대한 평균과 표준편차를 Table 2에 제시하였다. 본  
연구의 대상자들은 두 가지 요소에 대해 5점 만점에  
평균 3.6이상의 점수를 보여 조직헌신성이 높은 것  
으로 나타내는데, 이는 김<sup>17)</sup>, 이<sup>18)</sup>의 연구결과와 유사  
하였으며, 병원의 영양과 내지는 병원 자체라는 조  
직에 강한 소속감을 갖고 조직이 행하는 모든 일에  
대한 참여도가 높다는 것을 말해준다.

### 1) 개인적 특성에 따른 조직 헌신성

조직 헌신성을 측정하는 두 가지 기본요소와 개  
인적 특성들과의 관계를 Table 3에 제시하였다. 대  
상자의 개인적 특성중 연령, 결혼여부, 근무기간, 경  
험여부, 경영형태에 따른 조직헌신성에서는 유의한  
차(P < 0.05)를 보였다. 가치헌신성은 연령이 46~55  
세, 미혼일 때, 담당업무가 일반 환자식이고 근무기  
간이 15년 이상일 때, 직영하는 병원에 종사할 때  
유의적(P < 0.05)으로 높았으며, 근속헌신성은 근무  
경험이 없고, 위탁경영하는 병원에 종사할 때 유의  
적으로 높았다.

**Table 3. Relations of demographic factor to the organizational commitment**

Demographic factor	No.	Value commitment Mean± S.D.	Commitment to stay Mean± S.D.
<b>Age(yr)</b>			
≤25	16	3.19± 0.68	3.68± 0.58
26~35	74	3.45± 0.61	3.65± 0.82
36~45	165	3.58± 0.78	3.71± 0.87
46~55	93	3.71± 0.61	3.65± 0.82
55≤	6	3.55± 0.99	2.91± 0.45
F Value		2.89*	1.23
<b>Marital status</b>			
Married	294	3.61± 0.71	3.69± 0.83
Single	58	3.40± 0.65	3.67± 0.77
F Value		4.86*	1.37
<b>Department</b>			
General diet	92	3.78± 0.68	3.68± 0.87
Therapeutic diet	55	3.66± 0.75	3.91± 0.92
Employee diet	21	3.64± 0.80	3.75± 0.70
Room Service	95	3.39± 0.73	3.52± 0.81
Cooked rice	13	3.49± 0.51	3.58± 0.71
Clinical Nutr.	31	3.41± 0.52	3.73± 0.83
Management	34	3.60± 0.67	3.67± 0.90
F Value		2.63*	1.51
<b>Period</b>			
≤1yr	66	3.31± 0.66	3.36± 0.87
1~ 2	48	3.54± 0.69	3.73± 0.78
3~ 5	94	3.52± 0.67	3.64± 0.77
6~10	79	3.67± 0.69	3.75± 0.93
11~15	43	3.80± 0.77	3.88± 0.80
15≤	15	4.13± 0.63	3.82± 0.81
F Value		5.79*	1.64
<b>Experience</b>			
Yes	108	3.54± 0.71	3.45± 0.91
No	242	3.58± 0.70	3.78± 0.80
F Value		1.87	9.16*
<b>Management</b>			
Self	209	3.74± 0.68	3.35± 0.76
Contract	147	3.33± 0.66	3.89± 0.83
F Value		29.4*	41.5*

\*P<0.05 by ANOVA

이는 연령이 높아지고 근무연한이 길어질 때 그리고 직영하는 경우, 조직에 대한 애착과 자부심을 갖고 조직의 목표와 가치를 수용하며 조직을 위해 규정된 이상의 노력을 하려는 의사인 가치현신성이 높고, 첫직장이거나, 위탁경영을 하는 경우는 조직을 떠났을 때 개인적 희생이나 투자의 손실이 커지

므로 조직에 계속 남아 있으려는 근속현신성이 높다는 것을 의미한다.

#### 4. 병원급식 종사자의 직무만족도 측정

전체 대상자의 직무상의 다섯 가지 기본요소에

대한 만족도를 서로 비교하기 위하여 해당요소별 문항의 점수합을 산출하여 문항수로 나누어 평균을 얻은 결과를 Table 4에 제시하였다. 이상의 분석 결과를 살펴보면 동료들에 대한 만족도(3.37), 직무자체에 대한 만족도(3.37), 상사의 감독에 대한 만족도(3.25), 급여에 대한 만족도(2.43), 승진에 대한 만족도(2.01)순으로 나타났다.

**Table 4. Mean Job satisfaction scores by five job factors**

Job factor	Mean	±	S.D.
Work itself	3.37	±	1.02
Wage	2.43	±	1.10
Supervision	3.25	±	1.03
Promotion	2.01	±	1.11
Co-workers	3.37	±	0.97

이는 병원급식 종사자의 작업특성상 상호 협력을 요하므로 동료들에 대한 점수가 높게 나타났으며, 타직종과 비교해 볼 때 노동 강도나 사고위험이 많은데 비하여 급여가 낮다고 생각하고 있으며, 인사 규정상 여러가지 제약으로 승진기회가 극히 제한되어 그 만족도가 가장 낮게 나타났다. 이와같은 결과는 병원급식 조리종사자를 대상으로 한 김<sup>17)</sup>과 이<sup>18)</sup>의 연구와 유사하였으며, 한국 병원 영양사를 대상으로 한 김정희<sup>19)</sup>의 연구와 미국 병원영양사를 대상으로 한 Broski와 Johnson<sup>20)</sup>의 연구에서도 승진과 급여에 대한 만족 순위에 있어서 유사성을 보였다. 이는 조리종사자나 영양사 모두가 조직의 특성상 승진의 한계성을 갖고 있는 것을 의미한다.

**1) 개인적 특성에 따른 직무 만족도**

직무만족도를 측정하는 직무의 기본요소와 개인적 특성들과의 관계를 살펴보기 위해 ANOVA분석에 의하여 개인적 특성에 범주별로 평균 직무만족 점수들을 하위집단으로 나누어 개인적 특성별로 하위집단간의 직무만족 점수분포의 차이 유무를 검증하여 구체적으로 어느 집단이 유의한 차를 보이는지를 규명하기 위하여 Duncan's multiple range test를 실시한 결과를 Table 5에 제시하였다.

대상자의 개인적 특성중 연령, 성별, 결혼 여부,

최종 학력, 직종, 업무항목 분류, 근무기간, 경험여부, 경영형태에 따른 직무만족 정도에 있어서 유의한 (P<0.05)차를 보였다. 연령에 따른 직무만족도는 급여, 상사의 감독, 승진에 있어서 유의한 차를 보였는데, 연령이 46세 이상일 때 급여에 대한 만족도가 높았으며, 상사의 감독과 승진에 대한 만족도는 55세 이상에서 유의적(P<0.05)으로 높았다. 결혼여부에 따른 만족도는 미혼일 때 승진에 대한 만족도가 유의적으로 높았다. 여성일 경우 동료들에 대한 만족도가 유의적으로 높았으며, 최종 학력에 따른 직무만족도는 대졸일 때 급여, 상사의 감독, 동료들에 대한 만족도가 유의적(P<0.05)으로 높았다. 직종중 영양사 특히 과·계장급이 급여 및 승진에 관한 만족도가 유의적으로 높았다. 업무항목 분류에 따라서는 직무자체에 대해서는 임상담당 영양사가, 급여에 대해서는 급식관리 담당영양사의 만족도가 유의적(P<0.05)으로 높았다. 근무기간이 11~15년인 경우 급여에 대한 만족도가 높았고, 1년 미만인 경우에는 승진에 대한 만족도가 높았으며, 타직장에 근무한 경험이 있을 때 승진에 대한 만족도가 유의적으로 높았고, 경영형태가 직영일 경우 직무자체와 급여에 대한 만족도가 높았으며, 위탁일 경우 승진에 대한 만족도가 유의적(P<0.05)으로 높았다.

본 연구의 개인적 특성과 직무만족의 관계를 Muchinsky<sup>21)</sup>의 연구결과와 비교하여 보면 연령이 높아지면 숙련도의 증가로 만족도가 증가되는 경향을 보이는 것과 유사성을 보였으나, 고학력자가 저학력자보다 직무에 대한 만족도가 낮다는 점에서 차이가 있었다. 또한 과·계장급의 영양사의 경우 승진과 급여에 대한 만족도가 높은 것은 자신의 보직 및 그에 대한 보상에 만족하는 것을 나타내며, 임상담당 영양사의 경우 영양사 본연의 업무라는데 대해 보람을 느끼고 있으며, 급식관리 담당영양사의 경우 보직을 맡은 경우가 많으므로 급여에 대한 만족도가 높게 나타난 것으로 본다.

**5. 병원급식 종사자의 직무특성 측정**

조사대상자의 직무특성의 여섯가지 측정요소에

Table 5. Relations of demographic factor to the job satisfaction score

Demographic factor	No.	Work itself Mean± S.D.	Wage Mean± S.D.	Supervision Mean± S.D.	Promotion Mean± S.D.	Co-workers Mean± S.D.
Age(yr)						
≤25	16	3.32±1.08	2.34±1.01	3.31±0.87	2.31±1.17	3.28±0.82
26~35	78	3.52±0.90	2.60±0.93	3.35±1.03	2.36±1.05	3.42±0.91
36~45	187	3.29±1.05	2.19±1.03	3.21±1.07	1.83±1.04	3.39±1.01
46~55	111	3.42±1.01	2.68±1.28	3.20±1.01	1.93±1.17	3.32±0.97
55≤	11	3.32±1.30	2.80±1.03	3.80±0.59	2.41±1.30	3.55±0.79
F Value		2.17	4.29*	3.67*	3.32*	2.34
Marital						
Married	335	3.35±1.02	2.40±1.11	3.21±1.05	1.92±1.06	3.35±0.96
Single	62	3.48±1.02	2.48±0.96	3.49±0.93	2.33±1.21	3.48±0.99
F Value		2.12	2.23	2.45	6.29*	1.83
Sex						
Male	24	3.21±1.08	2.19±0.95	3.28±0.93	1.75±0.92	2.94±1.00
Female	356	3.38±1.01	2.40±1.09	3.24±1.04	1.99±1.09	3.38±0.95
F Value		1.24	1.67	1.87	1.68	4.24*
Education						
Elementary	36	3.32±1.02	2.74±1.11	3.21±0.98	1.87±1.20	3.20±0.99
Middle	104	3.33±1.04	2.22±1.13	3.31±1.11	1.76±0.99	3.44±1.98
High	166	3.31±1.04	2.25±1.10	3.13±1.05	1.86±1.03	3.32±0.98
Junior college	23	3.20±0.96	2.89±1.13	3.39±0.89	2.52±1.38	3.17±1.06
College	54	3.55±0.97	2.87±0.85	3.40±0.97	2.75±1.11	3.54±0.84
Over college	13	3.96±0.59	2.58±0.70	3.31±1.11	2.54±0.92	3.35±1.01
F Value		0.37	3.81*	3.75*	2.28	7.64*
Position						
Chief Dt.	19	3.84±0.93	3.03±0.88	3.40±1.02	2.97±1.15	3.34±1.03
Dt.	50	3.54±0.85	2.70±0.73	3.41±0.96	2.60±1.04	3.45±0.81
Chief cook	27	3.54±1.04	2.61±1.19	3.23±1.07	2.11±1.25	3.09±1.10
General	275	3.37±1.05	2.38±1.15	3.28±1.02	1.85±1.03	3.40±0.98
F Value		2.36	3.56*	1.08	11.3*	1.76
Department						
General diet	114	3.47±1.13	2.46±1.26	3.20±1.02	1.82±0.97	3.28±1.04
Therapeutic diet	59	3.69±0.99	2.34±1.09	3.28±0.96	1.81±1.05	3.42±1.00
Employee diet	23	3.13±1.15	2.46±1.21	3.37±1.17	1.84±1.10	3.41±0.75
Room server	110	3.02±0.93	2.17±1.01	3.15±1.05	1.72±0.96	3.52±0.90
Cooked rice	14	3.25±0.85	2.71±0.98	3.43±0.73	2.86±1.41	2.82±1.17
Clinical Nutr.	33	3.73±1.00	2.77±0.86	3.32±1.07	2.61±1.10	3.41±0.91
Management	36	3.65±0.66	3.01±0.83	3.74±0.84	3.12±1.09	3.57±0.92
F Value		4.35*	2.43*	1.34*	1.26	1.87
Period(yr)						
<1yr	73	3.32±1.07	2.54±1.04	3.48±0.83	2.72±1.12	3.55±0.84
1~2yr	55	3.42±1.00	2.16±0.96	3.58±1.04	2.24±1.18	3.56±1.10
3~5	113	3.32±0.98	2.08±1.04	3.05±1.08	1.49±0.76	3.32±0.92
6~10	91	3.29±0.93	2.50±1.08	3.04±0.98	1.96±1.18	3.20±0.99
11~15	44	3.64±1.20	3.03±1.17	3.52±1.03	2.05±1.04	3.43±1.09
15≤	19	3.66±1.15	3.00±1.22	3.29±0.90	1.73±1.01	2.97±0.92
F Value		2.32	4.28*	2.34	12.7*	3.12
Experience						
Yes	123	3.43±0.98	2.52±1.04	3.43±0.98	2.46±1.26	3.38±0.95
No	274	3.35±1.04	2.39±1.12	3.17±1.05	1.81±0.99	3.36±0.98
F Value		2.27	2.17	3.67	32.5*	3.78
Management						
Self	240	3.47±0.99	2.63±1.06	3.24±1.06	1.88±1.02	3.36±0.96
Contract	168	3.24±1.04	2.15±1.09	3.26±0.99	2.17±1.21	3.39±0.98
F Value		5.34*	13.3*	1.27	7.96*	2.23

\*P&lt;0.05



대한 점수를 산출한 결과를 Table 6에 제시하였다. 직무특성 요소의 점수는 직무상 다른 사람들과의 관계 (4.13), 피드백(3.51), 직무의 자율성(3.29), 직무파악 (3.07), 직무의 다양성 (2.71), 친교 (2.47)의 순이었다.

본 연구에서 직무특성 요소중 다른 사람과의 관계와 피드백의 점수가 높게 나타난 것은 직무만족 요소중 동료들에 대한 점수가 높은 것과 유사한 의미이며, 급식종사자들은 상사에게 피드백을 받고 있음을 알 수 있었다. 이는 이들의 작업관리를 총괄하는 영양사의 역할의 중요성을 간접적으로 시사해 주는 것이다.

### 6. 직무만족요소와 조직헌신성 간의 상관관계 분석

직무만족요소와 조직헌신성 간의 상관관계를 Table 7에 제시하였다. 조직헌신성 요소중 가치헌신성은 직무만족의 다섯가지 기본요소중 직무자체(P<0.01), 급여, 동료들(P<0.01), 상사의 감독(P<0.01)

Table 6. Mean job characteristics scores by six factor

Job characteristics factor	Mean	±	S.D.
Variety	2.71	±	1.09
Autonomy	3.29	±	0.95
Identity	3.07	±	0.81
Feedback	3.51	±	0.83
Dealing with others	4.13	±	0.87
Friendship	2.47	±	0.91

Table 7. Correlational coefficients between organizational commitment and job satisfaction factors

Job satisfaction factors	Organizational commitment	
	Value commitment	Commitment to stay
Work itself	0.5199**	0.2480**
Wage	0.2576**	0.0963
Supervision	0.2569**	0.1942**
Promotion	0.0900	-0.0805
Co-Workers	0.2426**	0.1007

\*P<0.05

\*\*P<0.01

과는 유의한 정의 상관관계를 보여 주었다. 근속헌신성은 직무자체, 상사의 감독, 동료들(P<0.01)과는 유의한 정의 상관관계를 나타냈다.

승진에 대해서는 유의하지는 않으나 부의 상관관계를 보였는데 이는 김<sup>17)</sup>의 연구와 같은 경향이며, 직무만족도 순위와도 일관성이 있었다.

### 7. 직종에 따른 직무만족도와 조직헌신성 간의 상관관계 분석

대상자중 직종에 따라 영양과·계장, 영양사, 조리반장, 일반 조리원의 직무만족요소와 조직헌신성 변인간의 상관관계를 산출하여 Table 8에 제시하였다. 영양과·계장의 가치헌신성은 직무자체에 대한 만족도와 유의한(P<0.01) 정의 상관관계를 보였으며, 일반영양사에서는 가치헌신성이 상사의 감독(P<0.01)과 동료들(P<0.05)에 대한 만족도와 유의한 정의 상관관계였으며, 근속헌신성은 급여, 상사의 감독에 대한 만족도와 유의한(P<0.05) 정의 상관관계를 보였다. 반장등에서는 직무자체(P<0.05), 급여(P<0.01)에 대한 만족도가 가치헌신성과 유의한 정의 상관관계가 있었으며, 일반 조리종사자의 가치헌신성은 직무자체, 급여, 상사의 감독(P<0.05), 동료들(P<0.01)에 대한 만족도와 유의한 정의 상관관계를 보였고, 근속헌신성은 직무자체(P<0.01), 상사의 감독(P<0.01), 동료들(P<0.05)에 대한 만족도와 유의한 정의 상관관계를 나타냈다.

병원 급식소의 45명의 상위자와 172명의 종업원을 대상으로 직무특성과 조직헌신성과 직무만족도와의 관계를 조사한 연구가 Herman과 Sneed<sup>22)</sup>에 의해 수행되었는데, 상위자들이 일반 종업원보다 직무특성 요소중 다양성, 자율성, 피드백, 다른 사람들과의 관계, 친교의 기회, 직무만족 점수와 조직헌신성이 높았다고 보고되었다. 이에 본 연구에서는 병원급식 조리종사자를 명령전달체계를 기준으로 네 가지 직종으로 나누어 직무만족도와 직무특성과 조직헌신성의 상관관계를 살펴본 결과 모든 직종에서 근속헌신성과 승진과는 부의 상관관계를 보였는데 이는 조직에 잔류하고자 하는 의사는 강한테 비해

**Table 8. Correlational coefficients between job satisfaction and organizational commitment by job position**

Organizational commitment	Job satisfaction				
	Work itself	Wage	Supervision	Promotion	Co-worker
<b>Chief Dt.(N= 14)</b>					
Value Commit.	0.5404**	0.2124	0.0435	0.0311	0.1379
Stay Commit.	0.3166	0.0114	0.1890	-0.0196	0.1878
<b>Dt.(N=49)</b>					
Value Commit.	0.2048	0.1734	0.3617**	0.1992	0.3167*
Stay Commit.	0.2744	0.2893*	0.3097*	-0.1362	0.0711
<b>Chief Cook(N=23)</b>					
Value Commit.	0.4248*	0.5133**	0.1767	0.2426	-0.0139
Stay Commit.	0.3424	0.2395	0.0413	-0.0330	-0.2643
<b>General Employee(N=204)</b>					
Value Commit.	0.5552*	0.2517*	0.2417*	0.1140	0.2908**
Stay Commit.	0.2251**	0.0468	0.2241**	-0.1003	0.1604*

\*P<0.05

\*\*P<0.01

**Table 9. Correlational coefficients between organizational commitment and job characteristics factors**

Job characteristic factors	Organizational commitment	
	Value commitment	Commitment to stay
Variety	0.1578*	-0.0980
Autonomy	0.2054**	0.0230
Identity	0.2657**	0.0616
Feedback	0.2256**	0.5787
Dealing with others	0.2470**	0.1501*
Friendship	-0.0610	-0.1749*

\*P<0.05

\*\*P<0.01

승진에 대한 기회나 만족이 적다는 것을 시사하며, 반장등에서 동료들에 대한 만족도가 낮은 것은 영양과·계장, 영양사의 지시를 반장의 지시보다 우선하는 조직의 특징이 반영된 것이라 사료된다.

### 8. 직무특성요소와 조직헌신성 간의 상관관계 분석

Table 9에서 제시한 바와 같이 직무특성과 조직헌신성과의 상관관계에서는 직무특성중 직무의 다양성(P<0.05), 직무의 자율성(P<0.01), 직무파악(P<0.01), 피드백(P<0.01), 다른 사람과의 관계(P<0.01)가 가치헌신성과 정의 상관관계를 나타냈다. 또

한 다른 사람과의 관계(P<0.05)는 근속헌신성과는 정의 상관관계를, 친교(P<0.05)와는 부의 상관관계를 나타냈다.

이는 김<sup>17)</sup>의 연구와 유사한 결과를 보인 것으로 급식업무 특성상 협동을 요하는 작업이어서 친밀한 우정을 나눌 기회보다는 동료와 작업수행시 자신의 업무를 수행하지 않았을 때, 같은 담당업무의 구성원 모두에게 부담을 주므로 작업수행시 친교가 도움이 된다고 느끼지 않으나, 자신들의 자격으로는 공식적인 조직생활이 어려우므로 잔류하고자 하는 의사가 강한 것이라고 사료된다.

### 9. 직종에 따른 직무특성과 조직헌신성 간의 상관관계 분석

대상자의 직종에 따른 직무특성 요인과 조직헌신성 간의 상관관계를 산출하여 Table 10에 제시하였다. 영양과·계장의 가치헌신성은 직무의 자율성, 직무파악과 유의한 (P<0.05) 정의 상관관계를 보였고, 영양사의 경우는 가치헌신성과는 직무파악이, 근속헌신성과는 직무파악과 다른 사람들과의 관계가 유의한(P<0.01) 정의 상관관계를 보였다. 반장등에서는 가치헌신성과 피드백, 다른 사람들과의 관계(P<0.01)가 정의 상관관계를, 근속헌신성과는 직무

Table 10. Correlational coefficients between job characteristics and organizational commitment by job position

Organizational commitment	Job characteristics					
	Variety	Autonomy	Identity	Feedback	Dealing.	Friendship
<b>Chief Dt.(N=14)</b>						
Value Commit.	0.2889	0.5233*	0.4821*	0.0510	0.3627	0.1859
Stay Commit.	0.0677	0.2059	0.0781	0.2752	0.4048	-0.1451
<b>Dt.(N=46)</b>						
Value Commit.	0.1309	0.2122	0.3688**	0.0255	0.1386	0.2329
Stay Commit.	-0.1134	0.1926	0.3628**	-0.1314	0.3943**	-0.1461
<b>Chief Cook(N=22)</b>						
Value Commit.	0.1153	0.2671	0.3111	0.4958**	0.5738**	0.2465
Stay Commit.	-0.0393	-0.1686	-0.0348*	0.2155	0.1533	0.0192
<b>General Employee(N=211)</b>						
Value Commit.	0.2071**	0.2107**	0.2366**	0.2778**	0.2345**	-0.1408*
Stay Commit.	-0.0922	0.0493	0.0183	0.0925	0.1334**	-0.1856**

\*P<0.05

\*\*P<0.01

과약(P<0.05)이 부의 상관관계를 보였으며, 일반 조리종사자의 가치헌신성은 직무의 다양성, 자율성, 직무과약, 피드백, 다른 사람들과의 관계와는 유의한(P<0.01) 정의 상관관계를, 친교(P<0.05)와는 부의 상관관계를 나타냈으며, 근속헌신성은 다른 사람들과의 관계(P<0.01)와는 정의 상관관계를, 친교(P<0.01)와는 부의 상관관계를 보였다.

본 연구의 결과 근속헌신성과 친교가 부의 상관관계를 보인 것은 직무특성 요소중 친교에 대한 점수가 가장 낮은 것과 같은 이유로 사료되며, 김<sup>17)</sup>의 연구와 같은 결과를 보여주었다.

### 결론 및 제언

본 연구는 병원급식 종사자의 조직헌신성의 정도를 살펴보고, 급식종사 직무가 갖는 특성이 무엇이며, 직무특성과 조직헌신성 사이의 관계를 파악하고자 하였다. 또한 직무만족도를 측정하여 조직헌신성이 직무만족도, 직무특성과 갖는 상관관계를 분석하여, 병원급식 경영관리의 기초자료를 마련하기 위하여 1994년 11월 17일에서 11월 26일까지 급식 종사자 427명을 대상으로 개인적 특성, 조직헌신성, 직무만족도 및 직무특성에 관한 내용의 설문조사를 실시하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 병원급식 조리종사자들의 개인적 특성중 연령

은 36세 이상이 75.3%로 가장 많았으며, 결혼 여부는 대부분이 기혼(81.5%)이었다. 최종 학력은 고졸이 39.3%로 가장 많은 비율을 차지하였으며, 영양과·계장, 영양사, 반장, 일반 조리원의 직업종류별 분포는 4.7%, 11.7%, 6.8%, 66.8% 였다. 일반식 조리원, 치료식 조리원, 직원식 조리원, 배선담당 조리원, 임상담당 영양사, 급식관리담당 영양사의 분포는 각각 27.9%, 13.8%, 5.4%, 27.6%, 7.7%, 8.9%였고, 근무기간은 대부분이 3년이상 (56.2%)의 장기근속의 경향을 보였다.

2. 조직헌신성의 평균 점수는 5점 만점에 3.6으로 높은 조직헌신성을 보여 주었다.

3. 개인적 특성중 연령, 결혼 여부, 담당업무, 근무기간, 근무경험 유무, 경영형태에 따라 조직헌신성이 유의한 차를 나타냈다.

4. 직무만족 측정요소에 대한 만족도 점수중 동료들에 대한 만족도(3.37)와 직무자체(3.37)에 대한 만족도가 높았으며, 다음으로 상사의 감독(3.25), 급여(2.43)순이었고, 승진(2.01)에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다.

5. 개인적 특성중 연령, 결혼 여부, 성별, 최종 학력, 직종, 현재 담당업무, 근무기간, 근무경험 유무, 경영형태에 따라서 직무만족간에 유의한 차가 있었다.

6. 직무특성 요소중 직무상 다른 사람과의 관계를 파악하는 것이 가장 대표적인 직무특성으로 나타났

으며, 피드백, 직무의 자율성, 직무파악, 직무의 다양성, 친교 순이었다.

7. 조직헌신성은 직무만족요소중 직무자체와 상사의 감독과는 정의 상관관계를, 승진과는 부의 상관관계를 나타냈으며, 직무특성요소중 다른 사람들과의 관계는 정의 상관관계를, 친교와는 부의 상관관계를 보여 주었다.

8. 직종에 따른 분류인 영양과·계장, 영양사, 반장, 일반 조리종사자의 근속헌신성은 직무만족요소중 승진과 부의 상관관계를 보였고, 직무특성 요소중에서는 친교와 부의 상관관계를 나타냈다.

이상의 결과에서 병원급식 종사자들은 조직에 대한 높은 헌신성을 가지고 있으며, 직무 만족요소중 승진에 관한 만족도가 낮았고, 직무상 다른 사람들과의 관계를 가장 잘 파악하는 직무특성을 가지고 있음을 알 수 있었다.

본 연구의 결과를 근거로 하여 다음의 몇가지 측면을 제언하고자 한다.

1. 연구의 결과에서 보여주듯이 직무만족 요소중 승진에 대한 만족도가 낮게 나타났으며, 이것이 조리종사자들의 갈등의 원인이 되므로 사용자측에서 현실적이고, 구체적인 제도적 방안이 제시되어야 하겠다. 더불어 영양사의 철저한 안전관리와 작업환경 개선 및 기계화를 통하여 병원급식 조리종사자의 조직헌신성 및 직무만족도를 높여 환자에게 양질의 급식 서비스를 제공하여야 하겠다.

2. 병원급식 조리종사자의 조직헌신성 뿐만 아니라, 양적인 생산지표(Quantitative Productivity Index)와 환자들에게 제공하는 식사와 서비스의 질적 지표(Qualitative Productivity Index)등을 고려한 총체적 의미의 조직헌신성에 대한 연구가 지속적으로 수행되어 병원급식의 생산성 향상에 이바지하여야 한다고 본다.

### 참고 문헌

1. 김병구(1986). 병원급식 효율화 방안. 대한병원 협회지 131(32), 10-16.

2. 김경주(1993). 최근 위탁급식 경영의 현황과 전망. 대한영양사회 병원분과 워크샵 자료집, 41-48.

3. Steers,R.M.(1984). Introduction to Organizational Behavior, 2nd Ed.,Glenview, IL., Scott & Foresman Co.

4. Moday,R.S., Porter,L.W. & Steer,R.M.(1982). Employee organization linkage, N.Y., Academy Press.

5. Porter,L.W. & Lawler, E.E. (1967). The effect of performance on job satisfaction. Industrial Relation 7, 20-28.

6. Angle, H.L. & Perry, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. Administrative Science Quarterley 26, 656-659.

7. 김창걸(1992). 교육행정학 신론. 학교 조직헌신성, p.373-390. 서울 형설출판사.

8. Locke,E.A.(1976). The national and cases of job satisfaction. In Marvin D. Dunnette, Handbook of industrial and organizational Psychology, Rand McNally College Publishing Company.

9. Smith, P.C.,Hulin, C.L. & Kendall,L.M. (1969). The Measurement of satisfaction in work and retirement : In A strategy for the study of attitudes, Chicago, Rand McNally & Co.

10. Yeager,S.J. (1981). Dimensionality of the job descriptive index. Academy of management J. 24, 205-212.

11. Golemiewski,R.T. & Yeager, S. (1978). Testing the applicability of the JDI to various demographic groups. J. Academy of mangement 4, 205-212.

12. House,R.T.(1971). A path - goal theory of leader effectiveness. Administrative Science Quarterly 16, 321-338.

13. Hackman, J.R. & Lawler, E.E.(1971). Employee reaction to job characteristics. J. Applied Psychology 55, 259-286.

14. Sims, H.P., Szilagyi, A.D. & Keller, R.T. (1974). The measurement of job characteristics. *Academy of Management J.* 19, 195-212.
15. David, B.D. & Ruf, K.L. (1975). How to attain optimal productivity. *J. Am. Diet. Assoc.* 49(16), 77-81.
16. Forement, E. & Rosensweig, J.E. (1974). *Organization and management*, p.81-82. N.Y., McGraw - hill.
17. 김혜진(1994). 병원급식 조리종사자의 직무특성과 조직헌신성. 석사학위논문, 가톨릭대학교 산업보건대학원.
18. 이화진(1993). 병원급식 조리종사자의 직무특성과 직무만족도 분석. 석사학위 논문, 연세대학교 대학원.
19. 김정희(1984). 한국병원 영양사의 직무만족에 대한 연구. 석사학위논문, 서울대학교 보건대학원.
20. Broski, D. & Johnson, C.A. (1982). Job satisfaction of dietitian in the United States. *J. Am. Diet. Assoc.* 81, 555-559.
21. Muchinsky, P.M. (1990). *Psychology applied to work*. 2nd Ed., Pacific Grove, OA Books, Cole Publishing Co.
22. Herman, C. & Sneed, J. (1990). Influence of job characteristics and organizational commitment on job satisfaction of hospital foodservice employees. *J. Am. Diet. Assoc.*

## 공고

### 에보트 학술기금 지정 연구 과제 공모

대한영양사회에서는 한국에보트(주)의 지원을 받아 영양사 발전을 위한 연구를 목적으로 다음과 같이 지정연구과제를 공모합니다.

회원 여러분의 많은 참여를 바랍니다.

#### 1. 지정 연구 과제

- 학교급식 발전을 위한 연구 조사
- 근로자 건강증진 사업모델 개발 연구
- 사업체 급식관리업무 표준화 연구
- 임상영양관리업무의 효과 연구
- 보건소 영양사업 효과 연구

2. 연구계획서 제출 기한 : '96년 3월 20일(우리 회 연구계획서 양식 의거)

3. 연구비 신청금 범위 : 미화 3,000불 이내

4. 문의처 : 대한영양사회 교육출판부 ☎842-2466(交 51~54)

\* 7월 전국영양사학술대회시 발표 예정

\* 지정 과제와 연관된 주제이면 응모 가능함.