부산지역 요양병원 영양사의 직무수행도, 중요성인식도 및 직무만족도

김나영 · 성경미¹ · 이정숙^{2†}

영산대학교 평생교육원 · ¹곽요양병원 · ²고신대학교 식품영양학과

Job Performance, Perception of Job Importance, and Job Satisfaction in Dietitians Working in Geriatric Hospitals in Busan

Na - Young Kim · Gyeong - Mi Seong¹ · Jeong - Sook Lee^{2†}

School of Continuing Education, Youngsusan University, Busan 612-743, Korea

¹Kwak Geriatric Hospital, Busan 604-020, Korea

²Dept. of Food & Nutrition, Kosin University, Busan 606-701, Korea

ABSTRACT

This study was carried out to investigate the job performance, perception of job importance, and job satisfaction in dietitians working in geriatric hospitals in Busan. A survey was conducted from April 28 to June 30, 2011, and the data were analyzed using the SPSS program. The age of over 41 group showed higher job performance in terms of sanitation and safety management than the age of under 25 group but showed lower job performance in terms of nutrition management than the age of 31~40 group. The subjects who worked for shorter than 2 years at their present jobs showed the lower job performance in terms of menu management and accounting management than the other groups, whereas those who worked in 'over 200 bed' hospitals showed the higher job performance in terms of sanitation and safety management than the others. The subjects who worked for longer than 6 years showed the higher job satisfaction in terms of communication and working environment than the others. Job performance showed a significant positive correlation with perception of job importance, whereas it showed no significant correlation with job satisfaction. More work experience correlated with a higher monthly income, and younger workers showed higher job performance. Younger age and more work experience at a present job correlated with a higher perception of job importance. More work experience at a present job, higher monthly income, and shorter work experience were correlated with higher job satisfaction. These results suggest that it would be effective to adopt training programs for appropriate nutrition service and provide continuous education programs for professional development.

Key words : job performance, job satisfaction, job importance, dietitian, geriatric hospital

서론

접수일 : 2012년 8월 31일, 수정일 : 2012년 9월 24일,
채택일 : 2012년 9월 26일

[†] Corresponding author : Jeong-Sook Lee, Department of Food and Nutrition, Kosin University, Dongsam-dong, Youngdo-gu, Busan 606-701, Korea
Tel : 82-51-990-2328, Fax : 82-51-628-2940
E-mail : jslee@kosin.ac.kr

우리나라는 이미 지난 2000년부터 노령화사회에 접어들었고, 2011년 기준으로 전체 인구 중 노인인구의 비율은 11.3%로 인구의 고령화가 아주 빠른

속도로 진행되고 있다. 통계청에서는 2018년에는 14.3%로 고령사회가 되고 2026년에는 20.8%로 초고령사회에 도달할 것으로 전망하고 있다(Korea National Statistical Office 2011). 따라서 고령화에 필수적으로 수반되는 만성퇴행성 질환, 치매, 중풍 및 파킨슨병과 같은 노인성 질환을 가지고 있는 인구가 급증하고 있으므로, 이러한 질병을 조기에 발견하고 전문적이고 지속적인 치료로 사망과 합병증을 예방할 수 있는 체계적인 관리전략이 필요하다(Korea Institute for Health and Social Affairs 2011).

따라서 노인들에 대한 장기요양서비스의 확충과 질적 수준의 제고에 정책적 우선순위가 주어졌고, 그로 인해 요양관련 서비스를 제공하는 기관이나 병원들이 설립되었다. 건강보험심사평가원 통계에 따르면 요양병원 수는 2010년 12월 말 867기관에 이르렀고 입원환자는 22만 명에 이른다(Health Insurance Review & Assessment Service 2010). 요양병원이란 요양환자 30인 이상을 보호할 수 있는 시설로서 장기요양을 요하는 입원환자를 대상으로 의료를 행할 목적으로 개설하는 의료기관을 의미하며 노인 전문병원을 포함한다(Ministry for Health and Welfare 2010). 요양병원의 양적확대와 노인요양서비스에 대한 수요 증가에 대해 적절히 대응하기 위해서는 요양병원의 전문성 확보와 더불어 서비스 질을 높이기 위한 노력이 요구된다(Lee 2010).

Chao & Dwyer(2004)는 노인복지시설에서는 급식 및 영양서비스가 소홀하기 쉬우므로 이에 관한 모델이 제시되어야 한다고 하였고, Cho 등(2006)은 노인복지시설에서의 영양사의 직무확대와 직무강화에 대한 새로운 역할에 대한 방향을 제시한 바 있다. Jeong(2008)은 영양교육 및 영양상담 등의 영양관리 업무에 관한 수행도가 낮다고 보고한 바 있으며, Hong & Seo(2010)는 전문적인 임상영양서비스 제공의 필요성을 강조하였다. 요양병원의 급식 및 영양관리 서비스의 질 향상과 영양사의 효율적인 인적 자원관리를 위해서는 담당하고 있는 직무에 대한 영양사들의 인식 및 태도를 이해하는 것은 매우 중

요하다. 그러나 노인대상의 급식 및 영양관리를 하는 영양사의 역할 및 방향을 제시하거나(Cho 2001; Jeong 2008), 노인의료복지시설의 영양사의 직무나 수행도를 분석한 연구(Cho 등 2006; Park & Lyu 2011)는 이루어졌지만 요양병원의 영양사의 직무수행도와 직무만족도에 관한 연구는 미비한 실정이다.

본 연구에서는 요양병원에 근무하는 영양사들의 직무수행도, 직무중요성 인식도 및 직무만족도를 파악하고 상관관계를 규명하여 급식 및 영양 서비스 제공과 급식업무의 효율성을 높이고, 요양병원 영양사의 인력관리에 관한 기초자료를 제시하고자 하였다.

연구방법

1. 연구대상 및 기간

본 연구는 2011년 대한노인요양병원협회 현황에 나타난 부산 시내 109개 요양병원 중 영양사가 근무하고 있는 104개 요양병원의 영양사 148명을 대상으로 2011년 4월 28일부터 6월 30일까지 설문조사하였다. 회수된 설문지 중 모든 문항에 온전히 응답한 대상자 100명을 통계처리 하였다.

2. 연구내용

설문지 내용은 일반적 사항, 근무환경, 직무수행도, 직무만족도 및 직무중요성 인식도 등에 관한 문항으로 구성되었다. 일반적 사항은 성별, 연령, 결혼 여부, 교육수준, 근무경력, 직위, 현직장근무기간, 급여 등의 문항으로 구성하였고, 근무환경은 병원의 병상수, 입원환자수, 영양사의 수, 조리종사원의 수, 운영형태 등의 문항으로 구성하였다. 직무수행도 측정 시 영양사 직무는 선행연구(Hong & Seo 2010)를 바탕으로 총 39개 문항으로 구성하였다. 영역별로는 구매관리 7문항, 메뉴관리 7문항, 위생 및 안전관리 6문항, 작업관리 5문항, 영양관리 6문항, 인사관리 5

문항, 회계관리 3문항 등으로 구성하였다. 직무수행도는 '전혀 수행하지 않음' 1점, '가끔 수행함' 2점, '대체로 수행함' 3점, '항상 수행함' 4점으로 한 4점 척도를 이용하였다. 직무만족도는 선행연구(Park 2008; Hong 2009)의 내용을 기초로 하여 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 총 37개 문항으로 구성하였다. 영역별로는 직무자체 5문항, 의사소통 5문항, 평가와 보상 5문항, 전문성 신장 3문항, 근무환경 9문항, 상사의 감독 5문항, 동료 5문항 등으로 구성하였다. '매우 그렇지 않다' 1점, '대체로 그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '대체로 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 한 5점 척도를 이용하였다. 직무중요성 인식도는 직무수행도와 같은 문항으로 구성되었으며, '전혀 중요하지 않다고 생각한다' 1점, '그다지 중요하지 않다고 생각한다' 2점, '보통이다' 3점, '다소 중요하다고 생각한다' 4점, '매우 중요하다고 생각한다' 5점으로 한 5점 척도를 이용하였다.

3. 통계처리

수집된 자료는 SPSS WIN 18.0 프로그램을 사용하여 통계분석을 실시하였다. 조사 내용에 따라 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 구하여 전반적인 경향을 파악하고, 변인간의 유의성 및 상관성은 t-test, Pearson 상관계수를 이용한 상관분석, 일원배치분산분석, Duncan's multiple range test 등을 실시하여 파악하였다. 조사대상자의 연령, 근무경력, 현직장 근무기간, 급여가 직무수행도, 직무중요성 인식도와 직무만족도에 어떤 영향을 미치는지 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였다.

결 과

1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 사항은 Table 1과 같다.

성별은 모두 여성이었으며 '26~30세'가 39.0%, '41세 이상' 25.0%, '25세 이하' 19.0%로 조사되었다. '미혼' 51.0%, '기혼' 49.0%이었고, 학력은 74.0%가 '4년제 대학 졸업', '2년제 대학졸업' 24.0%, '대학원 졸업' 2.0%로 나타났다. 영양사 근무경력은 '2~4년'이 34.0%로 가장 많았고, '6년 이상' 24.0%, '4~6년'이 18.0%, '1~2년' 15.0%의 순으로 나타났다. 직위는 '영양사'가 65.0%, '영양실장'이 27.0%이었으며, 현직장 근무기간은 '1년 이하' 31%, '1~2년' 31%로 나타났고 '2~3년' 16%, '3~4년' 16.0%, '4년 이상'

Table 1. General characteristics of the subjects.

Characteristics	Classification	N	%
Age (yrs)	Under 25	19	19.0
	26~30	39	39.0
	31~35	6	6.0
	36~40	11	11.0
	Over 41	25	25.0
Marriage	Single	51	51.0
	Married	49	49.0
Education level	2-year collage	24	24.0
	4-year university	74	74.0
	Graduate school	2	2.0
Work experience (yrs)	Less than 1 year	9	9.0
	1~2	15	15.0
	2~4	34	34.0
	4~6	18	18.0
	Over 6	24	24.0
Position	Team manager	27	27.0
	Dietitian	65	65.0
	Assistant	5	5.0
	Others	3	3.0
Work experience at present job (yrs)	Less than 1 year	31	31.0
	1~2	31	31.0
	2~3	16	16.0
	3~4	16	16.0
	Over 4	6	6.0
Monthly income (10,000 won)	Under 100	3	3.0
	101~150	70	70.0
	151~200	27	27.0
Total		100	100.0

6.0%이었다. 월급여는 '101~150만원'이 70.0%, '151~200만원'이 27.0%로 조사되었다.

2. 근무환경

조사대상자의 근무환경은 Table 2에 나타내었다. 병원의 병상수는 '100병상 미만'이 34.0%로 가장 많았고, '100~149병상'이 24.0%, '150~199병상'이 22.0%, '200병상 이상'이 20.0%의 순이었으며, 입원 환자 수는 '100명 미만'이 40.0%, '100~149명' 23.0%, '150~199명' 22.0%, '200명 이상' 15.0%로 나타났다. 영양사의 수는 '2명'인 곳이 72곳, '1명'은 24곳, '3명'은 4곳으로 나타났고, 조리종사원의 수는 '4~6명'이 40곳, '7명 이상'이 36곳, '3명 이하' 24곳이었으며, 99.0%가 '직영'으로 운영되고 있었다.

3. 직무수행도

조사대상자의 업무 영역별 직무수행도는 Table 3과 4에 나타내었다. 전체 평균은 4점 만점에 2.53점

으로 가끔 수행하는 정도이었고, 위생 및 안전관리 3.20점, 작업관리 3.08점, 구매관리 2.90점, 인사관리 2.43점, 메뉴관리 2.36점, 회계관리 2.13점, 영양관리 1.44점 순이었다.

1) 일반적 특성에 따른 직무수행도

조사대상자의 연령, 근무경력, 현직장 근무기간, 직위, 급여에 따른 직무수행도는 Table 3과 같다. 전체 직무수행도 평균점수는 연령에 따른 유의적 차이가 나타나지 않았지만, '위생 및 안전관리'에서 '41세 이상' 연령층이 '25세 이하' 연령층보다 유의적으로 높은 수행도를 보였고, '영양관리' 직무수행도는 '41세 이상'의 영양사가 '31~40세'의 영양사보다 낮은 직무수행도를 나타내었다. '회계관리' 직무수행도는 '41세 이상'의 영양사가 '26~30세'의 영양사와 '31~40세'의 영양사보다 낮게 나타났다.

근무경력에 따른 차이를 보면 '메뉴관리', '회계관리'에 관련된 직무수행도는 근무경력 '2년 이하'의 영양사가 다른 그룹보다 유의적으로 낮게 나타났다. 근무경력 '6년 이상'의 영양사가 '2년 이하'의 영양사보다 '구매관리', '위생 및 안전관리', '영양관리'에 관련된 직무수행도 수준이 유의적으로 높았다.

현 직장에서 '2년 미만' 근무한 영양사의 전체적인 직무수행도가 낮은 것으로 나타났으며, '메뉴관리', '위생 및 안전관리'에서 '2년 이상' 근무한 영양사가 '2년 미만' 근무한 영양사보다 유의적으로 높은 직무수행도를 보였다.

직위에 따른 직무수행도는 '영양실장'이 2.65점, '영양사'는 2.54점으로 '보조 및 기타' 2.06점보다 유의적으로 높게 나타났으며, 월급여 '100만원 이하'의 영양사보다 '101~150만원', '151~200만원'의 영양사가 '메뉴관리', '위생 및 안전관리', '영양관리', '인사관리', '회계관리' 업무의 수행도 수준이 유의적으로 높게 나타났다.

2) 근무환경에 따른 직무수행도

조사대상자의 근무환경에 따른 직무수행도는

Table 2. Working environment of the subjects.

Characteristics	Classification	N	%
Number of bed of the hospital	Under 100	34	34.0
	100~149	24	24.0
	150~199	22	22.0
	Over 200	20	20.0
Number of inpatient	Under 100	40	40.0
	100~149	23	23.0
	150~199	22	22.0
	Over 200	15	15.0
Number of dietitian	1	24	24.0
	2	72	72.0
	3	4	4.0
Number of cook	Under 3	24	24.0
	4~6	40	40.0
	Over 7	36	36.0
Type of food service management	Self-managed	99	99.0
	Contract-managed	1	1.0
Total		100	100.0

Table 3. Effects of general characteristics on job performance of the subjects;

(N=100)

Characteristics	Classification	N	Purchase management	Menu management	Sanitation & safety management	Work management	Nutrition management	Human resource management	Accounting management	Total
Age (yrs)	Under 25	19	2.74±0.36 ^(NS1)	2.08±0.27 ^{NS}	2.88±0.33 ^(NS2)	2.86±0.30 ^{NS}	1.61±0.28 ^{ab}	2.43±0.20 ^{NS}	1.88±0.37 ^{ab}	2.38±0.26 ^{NS}
	26~30	39	2.99±0.37	2.61±0.23	3.24±0.36 ^{ab}	3.10±0.39	1.41±0.29 ^{ab}	2.54±0.39	2.62±0.19 ^a	2.65±0.34
	31~40	17	2.90±0.32	2.42±0.23	3.25±0.27 ^{ab}	3.12±0.29	1.71±0.28 ^a	2.31±0.43	2.24±0.28 ^a	2.58±0.32
	Over 41	25	2.86±0.37	2.15±0.36	3.38±0.32 ^a	3.16±0.36	1.18±0.25 ^b	2.35±0.30	1.47±0.13 ^b	2.24±0.33
	F-value		0.821	2.403	2.703*	0.772	2.697*	0.392	5.024**	1.216
Work experience (yrs)	Under 2	24	2.62±0.36 ^(NS2)	1.92±0.24 ^b	2.92±0.35 ^b	2.93±0.37 ^{NS}	1.15±0.22 ^b	2.17±0.20 ^{NS}	1.44±0.31 ^b	2.21±0.21 ^b
	2~4	34	2.90±0.37 ^{ab}	2.46±0.21 ^a	3.27±0.34 ^{ab}	3.04±0.46	1.52±0.20 ^{ab}	2.61±0.34	2.42±0.28 ^a	2.61±0.32 ^a
	4~6	18	2.98±0.36 ^{ab}	2.52±0.22 ^a	3.21±0.49 ^{ab}	3.15±0.42	1.44±1.21 ^{ab}	2.38±0.36	2.20±0.28 ^a	2.58±0.32 ^a
	Over 6	24	3.10±0.36 ^a	2.55±0.31 ^a	3.37±0.41 ^a	3.23±0.39	1.62±0.22 ^a	2.49±0.35	2.43±0.22 ^a	2.70±0.27 ^a
	F-value		2.972*	2.960*	2.688*	0.869	2.701*	1.321	3.339*	3.401*
Work experience at present job (yrs)	Under 1	31	2.80±0.37 ^{ab}	1.89±0.35 ^b	2.94±0.42 ^b	2.70±0.41 ^b	1.28±0.19 ^b	2.23±0.38 ^{NS}	1.47±0.24 ^c	2.24±0.35 ^b
	1~2	31	2.74±0.37 ^b	2.26±0.43 ^b	2.98±0.44 ^b	3.08±0.33 ^a	1.30±0.21 ^b	2.34±0.30	2.11±0.23 ^{bc}	2.41±0.34 ^b
	2~3	16	3.04±0.44 ^{ab}	2.96±0.40 ^a	3.52±0.45 ^a	3.38±0.43 ^a	1.61±0.24 ^{ab}	2.61±0.34	2.94±0.30 ^a	2.86±0.28 ^a
	Over 3	22	3.14±0.38 ^a	2.74±0.35 ^a	3.65±0.35 ^a	3.37±0.37 ^a	1.75±0.22 ^a	2.72±0.35	2.48±0.31 ^{ab}	2.86±0.26 ^a
	F-value		2.734*	8.854***	7.546***	6.257***	2.670*	1.827	6.308***	8.011***
Position	Team manager	27	2.95±0.34 ^a	2.56±0.36 ^a	3.33±0.40 ^a	3.19±0.39 ^{NS}	1.55±0.30 ^{NS}	2.48±0.31 ^a	2.43±0.31 ^a	2.65±0.30 ^a
	Dietitian	65	2.94±0.38 ^a	2.36±0.44 ^a	3.20±0.39 ^{ab}	3.06±0.41	1.42±0.18	2.50±0.35 ^a	2.09±0.26 ^{ab}	2.54±0.34 ^a
	Assistant	8	2.38±0.46 ^b	1.77±0.35 ^b	2.75±0.43 ^b	2.83±0.41	1.25±0.25	1.75±0.34 ^b	1.42±0.30 ^b	2.06±0.30 ^b
	F-value		3.513*	3.075*	3.068*	0.883	0.595	3.097*	3.084*	3.162*
	Under 100	3	2.52±0.32 ^{NS}	0.76±0.51 ^b	2.33±0.28 ^b	2.53±0.42 ^b	0.39±0.27 ^b	1.67±0.33 ^b	0.44±0.36 ^b	1.58±0.37 ^b
Monthly income (10,000 won)	101~150	70	2.89±0.48	2.31±0.34 ^a	3.11±0.43 ^a	2.97±0.38 ^{ab}	1.38±0.21 ^a	2.36±0.38 ^a	1.98±0.28 ^a	2.47±0.31 ^a
	151~200	27	2.96±0.33	2.67±0.33 ^a	3.52±0.44 ^a	3.40±0.39 ^a	1.72±0.23 ^a	2.45±0.34 ^a	2.69±0.24 ^a	2.78±0.32 ^a
	F-value		0.767	7.938***	5.997**	5.287**	5.993**	3.251*	6.307**	7.032**
Mean			2.90±0.39	2.36±0.37	3.20±0.42	3.08±0.39	1.44±0.22	2.43±0.35	2.13±0.28	2.53±0.31

¹⁾ Mean±SD. Mean values based on a 4-point scale (1: never perform, 2: sometimes perform, 3: mostly perform, 4: always perform)²⁾ Values with different superscripts in a column are significantly different at $\alpha=0.05$ by Duncan's multiple range testNS: not significantly different at $\alpha=0.05$ level* $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$

Table 4. Effects of working environment on job performance of the subjects.

(N=100)

Characteristics	Classification	N	Purchase management	Menu management	Sanitation & safety management	Work management	Nutrition management	Human resource management	Accounting management	Total
Number of hospital bed	Under 100	34	2.95±0.40 ^{NS}	2.44±0.39 ^{NS}	3.22±0.38 ^{2b}	3.03±0.43 ^{NS}	1.37±0.29 ^{NS}	2.56±0.36 ^{NS}	1.93±0.37 ^{NS}	2.54±0.34 ^{NS}
	100~149	24	2.76±0.35 ¹⁾	2.38±0.36	3.14±0.41 ^b	3.03±0.38	1.49±0.68	2.39±0.37	2.29±0.27	2.50±0.25
	150~199	22	2.89±0.36	2.17±0.34	2.87±0.39 ^b	2.95±0.45	1.39±0.25	2.30±0.40	2.32±0.31	2.42±0.33
	Over 200	20	2.97±0.39	2.44±0.40	3.62±0.46 ^s	3.35±0.37	1.58±0.20	2.40±0.33	2.05±0.25	2.66±0.27
	F-value		0.653	0.502	4.223**	1.396	0.395	0.469	0.580	0.607
Number of inpatient	Under 100	40	2.91±0.38 ^{NS}	2.47±0.38 ^{ab}	3.19±0.43 ^b	3.05±0.37 ^{ab}	1.34±0.28 ^{NS}	2.56±0.37 ^{NS}	1.93±0.31 ^{NS}	2.53±0.30 ^{NS}
	100~149	23	2.81±0.43	2.29±0.43 ^{ab}	3.19±0.36 ^b	3.08±0.40 ^{ab}	1.59±0.19	2.34±0.36	2.49±0.30	2.54±0.29
	150~199	22	2.90±0.40	1.97±0.42 ^b	2.86±0.45 ^b	2.86±0.36 ^b	1.27±0.29	2.18±0.31	1.85±0.27	2.30±0.27
	Over 200	15	2.97±0.39	2.78±0.32 ^a	3.74±0.42 ^a	3.47±0.41 ^a	1.73±0.20	2.60±0.34	2.51±0.23	2.85±0.32
	F-value		0.231	3.134*	5.039**	2.735*	1.852	1.224	1.806	2.555
Number of dietitian	1	24	3.07±0.43	2.49±0.41	3.30±0.44	3.00±0.41	1.35±0.27	2.51±0.36	1.83±0.31	2.56±0.32
	2~3	76	2.84±0.37	2.33±0.34	3.17±0.41	3.10±0.38	1.47±0.20	2.41±0.33	2.22±0.27	2.52±0.30
	t-value		1.677	0.802	0.757	-0.550	-0.690	0.501	-2.295*	0.310
	Under 3	24	3.05±0.43 ^{NS}	2.52±0.36 ^{NS}	3.22±0.44 ^{NS}	2.98±0.38 ^{NS}	1.15±0.24 ^b	2.61±0.36 ^{NS}	1.61±0.32 ^b	2.51±0.30 ^{NS}
	4~6	40	2.76±0.37	2.35±0.39	3.13±0.42	3.11±0.40	1.64±0.23 ^a	2.52±0.37	2.58±0.24 ^a	2.57±0.33
Number of cook	Over 7	36	2.94±0.37	2.70±0.37	3.26±0.36	3.10±0.37	1.42±0.21 ^{ab}	2.22±0.34	2.37±0.26 ^a	2.49±0.26
	F-value		1.948	0.620	0.322	0.340	3.642*	1.906	5.097**	0.197
	Mean		2.90±0.39	2.36±0.37	3.20±0.42	3.08±0.39	1.44±0.22	2.43±0.35	2.13±0.28	2.53±0.31

¹⁾ Mean±SD. Mean values based on a 4-point scale (1: never perform, 2: sometimes perform, 3: mostly perform, 4: always perform)

²⁾ Values with different superscripts in a column are significantly different at $\alpha=0.05$ by Duncan's multiple range test

NS: not significantly different at $\alpha=0.05$ level

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

Table 5. Effects of general characteristics on job satisfaction of the subjects.

Characteristics	Classification	N	Job-itself	Communication	Appraisal & compensation	Professional development	Working environment	Supervision of superiors	Co-worker	Total
Age (yrs)	Under 25	19	3.03±0.29 ^{NS}	3.91±0.29 ^{NS}	2.42±0.31 ^{NS}	2.46±0.38 ^{NS}	2.77±0.35 ^{NS}	3.30±0.41 ^{NS}	3.42±0.39 ^{NS}	2.95±0.45 ^{NS}
	26~30	39	3.35±0.38 ¹⁾	3.22±0.39	2.52±0.39	2.58±0.44	2.70±0.34	2.96±0.36	3.59±0.35	3.08±0.38
	31~40	17	3.48±0.43	3.33±0.40	2.93±0.38	2.71±0.39	2.85±0.38	3.25±0.44	3.60±0.34	3.15±0.39
	Over 41	25	3.47±0.37	3.55±0.37	2.87±0.40	2.36±0.49	3.05±0.36	3.05±0.38	3.68±0.44	3.18±0.41
	F-value		1.547	2.435	1.824	0.585	0.923	0.879	0.730	1.208
Work experience (yrs)	Under 2	24	3.13±0.33 ^{NS}	2.99±0.43 ²⁾	2.64±0.34 ^{NS}	2.75±0.38 ^a	2.82±0.38 ^b	3.27±0.33 ^{NS}	3.41±0.46 ^{NS}	3.17±0.38 ^{ab}
	2~4	34	3.37±0.35	3.13±0.44 ^{bc}	2.64±0.40	2.38±0.37 ^a	2.68±0.40 ^b	3.02±0.34	3.60±0.33	2.98±0.37 ^{ab}
	4~6	18	3.29±0.43	3.33±0.38 ^b	2.26±0.36	2.02±0.34 ^b	2.46±0.41 ^b	2.88±0.41	3.77±0.35	2.86±0.38 ^b
	Over 6	24	3.58±0.34	3.66±0.37 ^a	3.01±0.39	2.88±0.42 ^a	3.32±0.42 ^a	3.19±0.38	3.58±0.38	3.34±0.41 ^a
	F-value		1.489	3.314 [*]	2.596	4.218 [*]	4.879 ^{**}	0.905	1.360	3.251 [*]
Work experience at present job (yrs)	Under 1	31	3.13±0.38 ^b	3.15±0.40 ^b	2.65±0.37 ^a	2.55±0.33 ^{NS}	2.56±0.44 ^b	2.94±0.29 ^b	3.36±0.45 ^b	3.01±0.38 ^{bc}
	1~2	31	3.14±0.38 ^b	2.88±0.43 ^b	2.28±0.43 ^b	2.42±0.32	2.62±0.34 ^b	2.82±0.31 ^b	3.47±0.40 ^b	2.83±0.40 ^c
	2~3	16	3.76±0.36 ^a	3.69±0.23 ^a	2.86±0.34 ^a	2.54±0.38	3.26±0.44 ^a	3.53±0.42 ^a	3.90±0.35 ^a	3.39±0.38 ^a
	Over 3	22	3.64±0.48 ^a	3.65±0.21 ^a	3.05±0.36 ^a	2.62±0.40	3.18±0.32 ^a	3.38±0.45 ^a	3.81±0.42 ^a	3.35±0.36 ^{ab}
	F-value		4.896 ^{**}	6.458 ^{***}	3.794 [*]	0.228	5.872 ^{**}	3.909 [*]	5.227 ^{**}	8.104 ^{***}
Position	Team manager	27	3.57±0.39 ^{NS}	3.20±0.41 ^{NS}	2.85±0.47 ^{NS}	2.75±0.35 ^{NS}	2.75±0.36 ^{NS}	3.02±0.36 ^{NS}	3.56±0.35 ^{NS}	3.08±0.39 ^{NS}
	Dietitian	65	3.24±0.39	3.27±0.42	2.54±0.45	2.46±0.37	2.78±0.32	3.07±0.43	3.57±0.36	3.07±0.41
	Assistant	8	3.45±0.36	3.38±0.33	2.98±0.37	2.29±0.37	3.46±0.40	3.60±0.45	3.73±0.40	3.34±0.37
	F-value		1.992	0.155	1.761	1.324	2.629	1.579	0.277	1.331
Monthly income (10,000 won)	Under 100	3	3.60±0.18 ^a	2.87±0.12 ^b	2.87±0.12 ^{ab}	2.22±0.39 ^{NS}	2.19±0.31 ^{NS}	3.27±0.43 ^{NS}	3.00±0.00 ^{NS}	2.82±0.30 ^{NS}
	101~150	70	3.15±0.35 ^b	3.15±0.41 ^b	2.45±0.37 ^b	2.51±0.32	2.78±0.38	3.02±0.43	3.54±0.42	3.01±0.38
	151~200	27	3.82±0.33 ^a	3.59±0.25 ^a	3.19±0.39 ^a	2.61±0.31	3.02±0.36	3.26±0.36	3.74±0.39	3.32±0.35
	F-value		9.628 ^{***}	3.386 [*]	7.737 ^{**}	0.288	1.783	0.808	2.796	1.717
Mean			3.34±0.35	3.26±0.42	2.66±0.39	2.52±0.40	2.83±0.43	3.09±0.45	3.58±0.38	3.09±0.40

1) Mean±SD. Mean values based on a 5-point scale (1: never satisfied~5: very satisfied)

2) Values with different superscripts in a column are significantly different at $\alpha=0.05$ by Duncan's multiple range testNS: not significantly different at $\alpha=0.05$ level* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

Table 6. Effects of working environment on job satisfaction of the subjects.

(N=100)

Characteristics	Classification	N	Job-itself	Communication	Appraisal & compensation	Professional development	Working environment	Supervision of superiors	Co-worker	Total
Number of hospital bed	Under 100	34	3.31±0.35 ^{NS(1)}	3.22±0.40 ^{NS}	2.44±0.40 ⁽²⁾	2.10±0.29 ^b	2.57±0.35 ^c	2.86±0.28 ^b	3.68±0.36 ^{NS}	2.92±0.37 ^{NS}
	100~149	24	3.37±0.37	3.09±0.33	2.43±0.37 ^b	2.61±0.35 ^a	2.85±0.34 ^b	2.89±0.27 ^b	3.57±0.41	3.12±0.38
	150~199	22	3.14±0.32	3.19±0.30	2.66±0.39 ^b	2.67±0.35 ^a	2.82±0.36 ^b	3.39±0.39 ^a	3.47±0.32	3.04±0.38
	Over 200	20	3.60±0.35	3.61±0.40	3.30±0.37 ^a	2.98±0.36 ^a	3.26±0.35 ^a	3.41±0.35 ^a	3.55±0.39	3.39±0.36
	F-value		1.369	1.677	5.299**	5.058**	3.111*	3.331*	0.583	1.659
Number of inpatient	Under 100	40	3.30±0.39 ^{NS}	3.20±0.36 ^{NS}	2.38±0.41 ^c	2.10±0.38 ^b	2.56±0.37 ^b	2.79±0.25 ^b	3.66±0.37 ^{NS}	2.89±0.34 ^{NS}
	100~149	23	3.48±0.36	3.15±0.42	2.57±0.41 ^b	2.62±0.34 ^a	2.91±0.34 ^{ab}	3.16±0.35 ^a	3.64±0.39	3.23±0.35
	150~199	22	3.13±0.33	3.29±0.36	2.90±0.44 ^b	3.06±0.32 ^a	3.07±0.38 ^a	3.42±0.30 ^a	3.45±0.41	3.18±0.38
	Over 200	15	3.59±0.30	3.56±0.39	3.17±0.36 ^a	2.71±0.35 ^a	3.07±0.35 ^a	3.33±0.39 ^a	3.48±0.37	3.28±0.33
	F-value		1.443	0.909	2.903*	6.876***	2.930*	3.417*	0.860	1.864
Number of dietitian	1	24	3.51±0.36	3.54±0.39	2.57±0.37	2.10±0.36	2.60±0.38	2.72±0.29	3.82±0.39	3.04±0.34
	2~3	76	3.29±0.37	3.17±0.38	2.69±0.30	2.66±0.42	2.90±0.30	3.21±0.37	3.51±0.31	3.10±0.35
	t-value		1.228	1.963	-0.575	-2.737*	-1.536	-2.216*	1.892	-0.632
Number of cook	Under 3	24	3.26±0.41 ^{NS}	3.23±0.37 ^{NS}	2.29±0.30 ^b	1.96±0.29 ^b	2.40±0.33 ^b	2.68±0.29 ^c	3.69±0.35 ^{NS}	2.84±0.35 ^b
	4~6	40	3.38±0.38	3.18±0.34	2.57±0.40 ^b	2.55±0.30 ^a	2.78±0.33 ^b	3.07±0.32 ^b	3.52±0.36	3.09±0.34 ^{ab}
	Over 7	36	3.37±0.35	3.37±0.38	3.01±0.38 ^a	2.87±0.31 ^a	3.17±0.39 ^a	3.40±0.36 ^a	3.58±0.41	3.26±0.39 ^a
	F-value		0.202	0.405	5.445**	8.490***	7.020**	5.719**	0.697	5.613**
Mean			3.34±0.35	3.26±0.38	2.66±0.37	2.52±0.36	2.83±0.36	3.09±0.35	3.58±0.38	3.09±0.38

1) Mean±SD. Mean values based on a 5-point scale (1: never satisfied~5: very satisfied)

2) Values with different superscripts in a column are significantly different at $\alpha=0.05$ by Duncan's multiple range testNS: Not significantly different at $\alpha=0.05$ level* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

Table 4에 나타내었다. 전체 직무수행도 평균점수는 근무환경에 따른 유의적 차이를 보이지 않았다.

‘200병상 이상’ 규모의 병원에 종사하는 영양사와 입원환자수 ‘200명 이상’인 병원 영양사의 ‘위생 및 안전관리’ 직무수행도가 다른 군에 비해서 유의적으로 높게 나타났다. 조리종사원수가 ‘3명 이하’인 경우와 영양사가 ‘1명’인 경우 ‘회계관리’ 수행도에서 낮은 점수를 보였다.

4. 직무만족도

직무에 대한 만족도는 직무자체, 의사소통, 평가보상, 전문성 신장, 근무환경, 상사의 감독, 동료만족으로 구성되어 있는데(Table 5, 6), 전체 평균이 5점 만점에 3.09점으로 나타났다. 동료에 대한 만족도가 3.58로 가장 높았으며, 직무자체요인(3.34), 의사소통요인(3.26), 상사의 감독(3.09), 근무환경(2.83), 평가보상(2.66), 전문성 신장(2.52)의 순으로 나타났다.

1) 일반특성에 따른 직무만족도

조사대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도는 Table 5에 나타내었다. 연령이 증가할수록 직무만족도가 증가하는 경향을 보였으나 유의적 차이는 나타나지 않았다.

영양사 근무경력에 따른 직무만족도 차이를 보면 ‘의사소통’과 ‘근무환경’에서 ‘6년 이상’의 경력을 가진 영양사가 ‘6년 미만’의 영양사 보다 높은 만족도를 보였고, ‘전문성 신장’의 경우 ‘4~6년’ 근무한 영양사가 다른 군에 비해 낮은 만족도를 나타내었다.

현 직장 근무기간에 있어서는 ‘직무자체’, ‘의사소통’, ‘근무환경’, ‘상사의 감독’, ‘동료만족’의 경우 현 직장에서 ‘2년 이상’ 근무한 영양사가 ‘2년 미만’ 근무한 영양사보다 유의적으로 높은 만족도를 보였다. ‘평가와 보상’에 대한 만족도는 ‘1~2년’ 근무한 영양사에서 가장 낮은 점수를 나타내었다.

직위에 따른 직무만족도의 차이는 나타나지 않았다. 급여요인에서는 ‘151~200만원’의 급여를 받는 집단이 다른 집단에 비해 ‘의사소통’ 만족도가 높은 것으로 나타났고, ‘101~150만원’ 받는 집단이 ‘직무자체’에서 가장 낮은 만족도를 나타내었다.

2) 근무환경에 따른 직무만족도

조사대상자의 근무사항에 따른 직무만족도는 Table 6에 제시하였다. 병상수에 따른 차이를 보면 병상수 ‘200병상 이상’인 병원의 영양사가 다른 그룹에 비해 ‘평가와 보상’, ‘근무환경’에 대해 높은 만족도를 보였다. ‘전문성 신장’ 만족도는 병상수 ‘100병상 미만’의 병원에 근무하는 영양사가 유의적인 낮은 점수를 보였지만, 전체적인 점수도 2.10~2.98로 대체로 만족하지 않는 것으로 나타났다. 병상수 ‘200병상 이상(3.41)’과 ‘150~199병상(3.39)’의 영양사가 ‘상사의 감독’에 대해 ‘100~149병상(2.89)’, ‘100병상 미만(2.86)’의 영양사보다 유의적으로 높은 만족도를 보였다.

입원환자수에 따른 차이를 보면 ‘평가와 보상’에서 입원환자수 ‘200명 이상’이 다른 그룹보다 유의적으로 높은 만족도를 보였고, ‘200명 미만’에서는 2.38~2.90으로 보통보다 낮은 만족도를 나타내었다. ‘전문성 신장’ 만족도 경우, 입원환자수 ‘100명 미만’의 병원에서 근무하는 영양사가 다른 집단보다 유의적으로 낮은 만족도를 보였지만, 나머지 집단도 2.62~3.06으로 낮은 점수를 나타내었다. ‘상사의 감독’에서 입원환자수 ‘100명 미만’인 경우 유의적으로 낮은 만족도를 보였다.

영양사 수에 따라서는 ‘전문성 신장’과 ‘상사의 감독’에서 영양사 수 ‘2~3명’인 병원영양사의 만족도가 ‘1명’인 병원보다 유의적으로 높게 나타났다.

조리 종사원 수에서는 ‘평가와 보상’, ‘근무환경’과 ‘상사의 감독’에서 조리 종사원 수 ‘7명 이상’인 병원의 영양사가 다른 집단에 비해 유의적으로 높은 점수를 보였고, ‘전문성 신장’의 경우 조리 종사원 수 ‘3명 이하’가 가장 낮았다.

5. 직무요소별 중요성 인식도

조사대상자들의 직무요소별 중요성 인식도 평균 점수를 Fig. 1과 같이 나타내었다. 직무요소별 중요성 인식도의 전체 평균은 5점 만점에 3.27점으로 전반적으로 보통 이상의 중요성 인식도를 보였다. '위생 및 안전관리'가 3.68로 가장 높았고 '작업관리'로

Figure 1. Perception of job importance of the subjects.

3.34로 나타났으며, 구매관리 3.26점, 메뉴관리 3.24점, 인사관리 3.18점, 회계관리 3.07점, 영양관리 2.95점 순이었다.

6. 직무수행도, 직무중요성 인식도 및 직무만족도의 상관관계

조사대상자의 직무수행도와 직무중요성 인식도는 $r=.362$ ($P<0.01$)의 높은 상관을 보였지만, 직무만족도와 직무수행도($r=.097$), 직무만족도와 직무중요성 인식도($r=.041$)는 통계적으로 유의적인 상관관계를 보이지 않았다. 조사대상자의 직무수행도 및 직무중요성 인식도와 직무만족도 세부영역 간의 상관관계를 파악한 결과는 Table 7과 같다. 직무만족도 세부영역과 직무수행도와의 관계에서 '직무자체' 만족도와 '의사소통'에서 각각 $r=.249$, $r=.219$ 로 유의적인 양의 상관관계를 보였으며($P<0.05$), '상사의 감독'과 '동료'에 대한 만족도와 직무수행도는 음의 상관관계가 나타났으나 유의성은 보이지 않았다. 직무중요성 인식도는 직무만족도 세부영역 가운데에서 '전문성 신장'($r=.218$)과 '상사의 감독'($r=.185$)과 양의 상관을 보

Table 7. Correlation analysis of job performance and perception of job importance with job satisfaction constructs.

	Job-itself	Communication	Appraisal & compensation	Professional development	Working environment	Supervision of superiors	Co-worker
Job performance	.249*	.219*	.145	.137	.115	-.028	-.030
Perception of job importance	.024	-.081	.050	.218*	-.112	.185*	.020

* $P<0.05$

Table 8. Effects of the general characteristics on the job performance, perception of job importance, and job satisfaction.

	Job performance		Perception of job importance		Job satisfaction	
	b	β	b	β	b	β
Age	-3.625	-.231*	-2.735	-.261*	1.241	1.716
Work experience	1.377	.073	-.755	-.060	-4.881	-.260*
Work experience at present job	6.932	.366***	4.044	.319**	6.367	.338**
Monthly income	12.259	.258*	-.036	-.001	11.806	.250*
R ²	.302		.219		.243	
F	7.986***		2.987*		3.647**	

* $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$

였다($P < 0.05$).

7. 일반적 특성이 직무수행도, 직무중요성 인식도와 직무만족도에 미치는 영향

조사대상자의 연령, 근무경력, 현직장 근무기간, 급여가 직무수행도, 직무중요성 인식도와 직무만족도에 어떤 영향을 미치는지 알아보기 위해 회귀분석을 실시한 결과는 Table 8과 같다. 전체 변인들이 직무수행도에 미치는 영향은 30.2%로 나타났으며, 현직장 근무기간($\beta = 0.366$, $P < 0.001$), 급여($\beta = 0.258$, $P < 0.05$), 연령($\beta = 0.231$, $P < 0.05$) 순으로 유의한 영향을 미치고 있었다. 변인들이 직무 중요성 인식도에 미치는 영향은 21.9%로 나타났으며, 현직장 근무기간($\beta = 0.319$, $P < 0.01$), 연령($\beta = -0.261$, $P < 0.05$)의 순으로 유의한 영향을 미쳤다. 직무만족도에 미치는 영향은 24.3%로 나타났으며, 현직장 근무기간($\beta = 0.338$, $P < 0.01$), 근무경력($\beta = -0.260$, $P < 0.05$), 급여($\beta = 0.250$, $P < 0.05$) 순으로 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 즉 현직장 근무기간이 길수록, 급여가 높을수록, 연령이 낮을수록 직무수행도가 높으며, 현직장 근무기간이 길수록, 연령이 낮을수록 직무 중요성 인식도가 높고, 현직장 근무기간이 길수록 근무경력이 적을수록 급여가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

고 찰

본 조사대상자인 요양병원 영양사의 직무수행도 전체 평균은 4점 만점에 2.53점으로 제시된 직무를 ‘가끔 수행’하는 정도이며, 각 영역별로는 ‘위생 및 안전관리’ 수행도가 가장 높았으며, ‘작업관리’, ‘구매관리’, ‘인사관리’, ‘메뉴관리’, ‘회계관리’, ‘영양관리’ 순으로 나타났다. 이는 Hong & Seo(2010)의 연구에서 노인의료복지시설에서 근무하는 영양사들의 직무수행 빈도 중에서 회계관리, 마케팅 관리, 영양

관리의 업무수행 빈도가 낮았으며, Cho 등(2006)의 연구에서 재무관리, 마케팅관리, 영양관리에서 낮은 수행도를 보였다는 결과와 유사하였다. Cho 등(2001)의 연구에서도 3차 의료기관의 영양사의 업무시간 비중이 업무행정 및 급식 관련업무 41.5%, 직접 환자관리업무 7.6%, 간접 환자관리업무 10.0%, 치료식 관리 8.0%, 상담 및 교육업무 9.4%, 회의 및 연구업무 12.1%로 나타난 것과 같이, 요양병원에서는 급식 관리 직무가 영양관리 직무보다 수행빈도가 높고 중요한 일로 여겨지고 있다. Hong & Seo(2010)의 연구에서 영양사 경력에 따라 직무수행 빈도에서 유의적인 차이가 나타났는데, 3년 이상의 경력을 가진 영양사가 3년 미만의 경력을 가진 영양사보다 구매관리 및 영양관리 직무수행 빈도가 유의적으로 높았다는 결과는 본 연구 결과와 유사하였다. 이는 경력이 길어짐에 따라 그 직무에 대한 경험과 이해도, 숙련도가 향상되고 자신감이 축적됨으로써 직무수행도가 향상되기 때문이다.

최근 요양병원이 급증하면서 수련기간을 거치지 않고 바로 업무를 시작하게 되는 경우가 많아 영양사 자신이 직무를 익히는데 시간이 필요하므로 근무기간이 ‘2년 이하’의 집단이 ‘2년 이상’의 집단보다 직무수행도가 낮게 나타난 것으로 생각된다. Cho 등(2006)은 노인의료복지시설에서 영양사의 직무수행 달에 요구되는 기간으로 6개월에서 1년 정도가 필요하다고 응답한 사람이 가장 많았다고 보고한 바 있는데, 이를 반영하여 체계적인 수련과정을 개발·운영할 필요가 있다고 본다.

직위가 높을수록 직무수행도가 높게 나타난 것은 경력이 길어질수록 그 직무에 대한 경험이 쌓인 것에 기인한 것으로 보인다. 급여가 높을수록 직무수행도가 유의적으로 높게 나타나는 것은 Hong(2009)의 결과와도 유사한데 급여는 근무경력과 근무기간에 비례하므로 급여가 높을수록 근무경력이 많아 높은 직무수행도를 보인다고 생각된다.

‘위생 및 안전관리’ 관련 업무수행도가 3.20점으로 높게 나온 것은 식품위생법 개정 등의 식품위생

및 안전에 대한 규제 강화로 관련업무가 중요시 되고 있는 상황이 반영된 결과라 할 수 있다. ‘영양관리’ 업무수행도가 4점 만점에 1.44로 전혀 수행하지 않거나 가끔 수행하는 정도로 아주 낮게 나타난 것은 영양사들의 전문성 신장을 위한 노력의 필요성을 시사하는 것이다. 영양관리와 영양교육 및 상담자로서의 역할이 강화되기 위해서 관련업무를 적극적으로 개발하고 수행해야 할 것으로 본다. Cho 등 (2006)도 노인의료복지시설의 영양사 업무활동을 분석한 연구에서 치료식메뉴의 작성과 개발, 개별영양상담, 치료식 환자 대상 영양교육, 마케팅, 재무관리 부문의 업무활동에 낮은 수행도를 보였다고 보고하면서 이들을 적극적으로 개발 시행할 필요성을 제기한 바 있다.

근무환경에 따른 집단 간 직무수행도의 차이는 나타나지 않았다. 이는 요양병원에서는 급식 수가 많아지고 환자의 상태가 다양해져도 환자 개개인의 기호도와 영양관리 업무에 중점을 두고 집중하기에는 인력과 인식이 부족하고, 급식 수에 맞는 식사를 위생적이고 안전하게 제공하는 업무에만 주력하기 때문인 것으로 생각된다. 개개인에 맞는 맞춤형 영양정보를 제공하고 영양교육을 통한 영양서비스를 강화하기 위해서는 급식과 영양관리의 담당을 구분하여 인력을 관리하는 것이 시급한 것으로 사료된다. 과다한 업무량(Sin 2007)은 영양사 고유의 관리업무 효율을 떨어뜨릴 뿐만 아니라 적절한 영양서비스를 제공하지 못하는 결과를 초래할 수 있으므로 적절한 인력관리가 요구된다.

조사대상자의 직무만족도는 5점 만점에 전체 평균 3.09점으로 보통 수준의 만족도를 갖고 있는 것으로 나타났다. ‘동료’에 대한 만족도가 3.58로 가장 높았으며, ‘직무자체’, ‘의사소통’, ‘상사의 감독’, ‘근무환경’, ‘평가와 보상’, ‘전문성 신장’의 순으로 나타났다. 이 결과는 영양사들의 직무만족도를 조사한 Moon 등(1996)의 연구, 위탁급식 영양사를 대상으로 한 Hong(2009)의 연구에서 동료관계에 대한 만족도가 1순위로 나온 것과 비슷한 결과로 인간관계가

직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 것을 반영한다. Moon 등(1996)과 Jang & Kim(2003)은 우리나라 영양사들은 주로 보수수준, 근무환경, 전문적 가치 실현에 대한 만족도가 낮은 반면, 부서 직원과의 관계에 대한 만족도가 높았다고 보고하였다. 노인 전문병원 종사자의 직무만족과 소진의 관계를 연구한 Hwang(2003)의 연구결과에서는 동료 및 감독 등의 인간관계에 대하여 긍정적인 응답을 보인 반면, 낮은 보수, 적은 교육의 기회, 후생·복지 등에 부정적인 응답을 보인 것으로 나타났다. 이처럼 직무만족도에서 ‘평가와 보상’, ‘전문성 신장’에 대한 만족도가 낮은 것은 영양사는 직종에 비하여 극히 제한된 승진의 기회가 주어지기 때문이지만 영양사 스스로도 능력 계발을 위해 노력하려는 의지가 부족하기 때문으로 여겨진다. 병원에서도 상위 진출 기회를 제공하거나 영양사의 지속적인 발전과 최신정보 터득을 위한 기회를 제공해야 하겠지만, 영양사 스스로 자질과 전문성 향상을 위해 노력하는 것이 요구된다.

근무경력에서는 ‘6년 이상’ 근무한 영양사가 높은 만족도를 보인 것은 다른 선행연구(Yang 등 1997; Lee & Lee 2000; Park & Kim 2002; Hong 2009)에서 영양사들의 근무경력이 길어짐에 따라 직무만족도가 높아졌다고 보고한 것과 유사하다. 근무경력이 ‘6년 이상’인 영양사의 직무만족도가 높은 것은 업무에 대한 경험이 많고 관리능력이 높아 전문직 영양사로서의 위치가 자리 잡혔고, 의사 결정에 참여할 기회가 부여되기 때문으로 생각되며, 병원에서의 대우와 급여가 향상되었기 때문으로 여겨진다. 근무기간이 오래될수록 업무의 이해도, 숙련도가 증가되어 직무를 능숙하게 수행할 수 있고, 직무수행이 안정화되어 직무만족도가 향상된 것으로 생각된다.

근무경력과 현 직장에서의 근무기간이 길며, 급여가 높은 영양사는 병원 내에서 대우를 받고 있고 업무에 대한 관리능력도 있어 업무와 관련한 의사소통이 잘 이루어지며, 의사결정 시 적극 참여하고 의견을 반영시킬 수 있는 영향력이 있으므로 의사

소통에 대한 만족도가 높다고 생각된다. 근무경력이 짧은 영양사들이 의사소통을 원활하게 할 수 있도록 상사의 관심과 적극적인 지원이 필요할 것으로 사료된다.

병상수 '200병상 이상', 입원환자수 '200인 이상', 조리 종사원 수 '7명 이상'의 규모가 비교적 큰 요양병원에서 근무하는 영양사의 '평가와 보상', '근무 환경', '상사의 감독' 등의 직무영역에 대한 만족도가 높게 나타났다. 병원의 규모가 클수록 환자들이 다양하므로 영양관리 업무량이 많아지고, 영양사 및 조리종사원이 많아질수록 인력관리 및 리더십 개발이 요구되어 영양사 스스로 많은 노력을 기울이고, 상사 또한 영양실 업무에 대한 중요성을 인식하여 영양사의 발전과 개발에 신경을 써주며 영양부서 내 필요사항이나 개선점에 대해서 충분히 경청해주는 것으로 사료된다. Park & Lyu(2011)는 부산 및 경남지역에 영양사실이 있는 요양병원이 68.8%이었고, 조리실이나 식당 한 칸에 책상을 두고 업무를 보거나 타 부서에 칸막이나 책상을 설치한 경우도 많아 영양사 업무의 집중도를 떨어뜨릴 뿐 아니라 영양사의 직무만족도나 자긍심에도 상당한 영향을 주어 업무 능률에 지장을 초래한다고 하였다.

현재 대부분 요양병원 급식소에서는 단일식단을 사용하고 영양사는 반복적인 급식업무를 수행하고 있기 때문에 병원의 규모가 직무자체에 대한 만족도에 크게 영향을 주지 않는 것으로 사료된다. 위탁 급식업체 급식관리자들을 대상으로 연구한 Han 등(2009)의 연구에서는 대기업의 급식관리자들은 자신이 제공하는 식수가 많고 자신의 역할이 분명하고 자율성이 보장될수록, 앞으로 자신의 승진이나 기업에서의 자신의 위치에 대한 기대가 커지면서 만족도가 높아지는 것으로 나타나 본 연구의 결과와는 차이가 있었는데, 연구대상과 업무환경, 인구사회학적 특성, 개인의 지각정도 등의 차이에 따라 만족도가 달라짐을 나타낸 것으로 보인다.

직무수행도와 직무중요성 인식도는 $r=.362$ 의 높은 상관을 보였는데, 직무영역별로 '영양관리'에 관한

직무수행도가 가장 낮았다는 것은 영양사가 주로 급식관리 위주로 업무를 수행하고 있는 것을 시사한다. 이는 요양병원의 환자의 주류가 되는 노인을 대상으로 영양상담 및 교육을 할 수 있는 시설이나 환경조성의 필요성에 대한 병원의 인식이 부족하기 때문인 것으로 생각된다. Cho 등(2006)도 노인의료 복지시설 영양사의 영양관리, 마케팅관리, 재무관리에 관한 중요도와 수행도가 동시에 낮았다고 보고한 바 있다. 영양사 스스로 노인에게 적합한 치료식 메뉴개발과 리더십 개발, 영양교육 및 상담과 같은 업무를 효과적으로 수행할 수 있도록 보수교육의 참여와 자기 계발 활동을 강화할 필요성이 있고 병원 및 관련 기관의 노인에 대한 적절한 영양공급과 영양서비스의 중요성에 대한 인식을 강화하기 위한 제도의 개선이 필요하다고 사료된다.

조사대상자의 '직무자체' 만족도와 '의사소통' 만족도가 직무수행도와 양의 상관을 보이고($P<0.05$), '전문성 신장' 만족도와 '상사의 감독' 만족도가 직무중요성 인식도와 양의 상관을 보였다($P<0.05$). Kim(2010)의 연구에서도 근무환경, 동료상사관계, 직무적합성, 자기계발이 좋을수록 서비스 질이 높은 것으로 미루어 영양관리에 대한 직무수행을 강화하여 영양사의 직무만족도를 향상시키고 환자에게 가장 적합한 서비스를 가장 효율적으로 제공한다면 환자 및 보호자의 욕구가 충족될 수 있고 서비스의 질적 향상도 가져오리라 생각된다.

조사대상자가 직무자체에 만족하고 부서내 의사소통에 대해 만족할수록 직무수행도가 높아지고, 본인이 전문성신장에 대해 만족하고 상사의 감독에 대해 만족할수록 직무중요성 인식도가 높아짐을 알 수 있었는데(Table 7), 이는 영양사 자신의 역량강화와 동료간의 의사소통의 중요성을 보여주며 스스로 직무에 대한 자긍심을 가지고 좋은 급식·영양서비스를 제공할 수 있도록 역량강화가 필요함을 시사한다. Yoon & Kwon(2009)은 노인요양병원에서 실시되고 있는 급식서비스를 치료의 한 분야로서의 중요성을 인식하고 품질을 더 향상시키기 위해 노력

해야 할 것이라고 보고하였고, Hong & Seo(2010)는 들어가는 노인계층을 고려하여 노인전담 전문인력의 양성 및 훈련의 필요성과 노인 영양관리 전문 영양사 훈련체계 구축이 필요하다고 하였다.

조사대상자의 직무수행도와 직무중요성 인식도가 연령과 반비례하고 직무만족도가 근무경력과 반비례하는 것으로 나타난 것(Table 8)은 요양병원의 수가 최근에 급증하면서 임상영양 관련 업무를 하지 않다가 이직한 경우가 많아 요양병원 영양사의 직무수행을 위한 역량 강화가 이루어지지 못한 것에도 기인하는 것으로 생각되며, 이들을 대상으로 한 급식 및 영양관리에 대한 체계적인 교육의 실시가 필요할 것으로 본다. 직무만족도가 근무경력과 반비례한다는 것은 과거의 직장보다 현재의 직장에 대한 업무만족도가 낮아짐을 의미하는데, 요양병원 영양사의 경우 업무량이 과다하고 직무에 대한 전문성이 부각되지 않기 때문으로 생각된다. 전문적인 임상영양서비스를 제공할 수 있도록 전문성 신장을 위해 노력함으로써 극복해야 할 당면과제로 사료된다.

요약 및 결론

요양병원에 근무하는 영양사들의 직무수행도, 직무중요성 인식도 및 직무만족도를 파악하고 상관관계를 규명하여 급식 및 영양 서비스 제공과 급식업무의 효율성을 높이고, 요양병원 영양사의 인력관리에 관한 기초자료를 제시하고자 부산 시내 요양병원의 영양사 100명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문내용은 일반적 사항, 근무환경, 직무수행도, 직무만족도 및 직무중요성 인식도 등에 관한 문항으로 구성하였다. 2011년 4월 28일부터 6월 30일까지 설문조사한 결과는 다음과 같다.

1. 본 연구 대상자는 '26~30세'가 39.0%, '41세 이상' 25.0%, '25세 이하' 19.0%로 영양사 근무경력 은 '2~4년'이 34.0%로 가장 많았고, '6년 이상' 24.0%, '4~6년'이 18.0%, '1~2년' 15.0%의 순이

었다. 현재 근무하고 있는 병원에서의 근무기간 은 '1년 이하' 31%, '1~2년' 31%로 나타났고 '2~3년' 16%, '3~4년' 16.0%, '4년 이상' 6%이었다. 전체 직무수행도 평균점수는 연령에 따른 유의적 차이가 나타나지 않았지만, '위생 및 안전관리'에서 '41세 이상' 연령층이 '25세 이하' 연령층보다 유의적으로 높은 수행도를 보였고, '영양관리' 직무수행도는 '41세 이상'의 영양사가 '31~40세'의 영양사보다 낮은 직무수행도를 나타내었다. '메뉴관리', '회계관리'에 관련된 직무수행도는 근무경력 '2년 이하'의 영양사가 다른 그룹보다 유의적으로 낮게 나타났다. 근무경력 '6년 이상'의 영양사가 '2년 이하'의 영양사보다 '구매관리', '위생 및 안전관리', '영양관리'에 관련된 직무수행도 수준이 유의적으로 높았다. 현 직장에서 '2년 미만' 근무한 영양사의 전체적인 직무수행도가 낮은 것으로 나타났으며, '메뉴관리', '위생 및 안전관리'에서 '2년 이상' 근무한 영양사가 '2년 미만' 근무한 영양사보다 유의적으로 높은 직무수행도를 보였다. '200병상 이상' 규모의 병원에 종사하는 영양사와 입원환자수 '200명 이상'인 병원 영양사의 '위생 및 안전관리' 직무수행도가 다른 군에 비해서 유의적으로 높게 나타났다.

2. 연령이 증가할수록 직무만족도가 증가하는 경향을 보였으나 유의적 차이는 나타나지 않았다. '의사소통'과 '근무환경'에서 '6년 이상'의 경력을 가진 영양사가 '6년 미만'의 영양사 보다 높은 만족도를 보였고, '전문성 신장'의 경우 '4~6년' 근무한 영양사에서 가장 낮은 만족도를 나타내었다. '직무자체', '의사소통', '근무환경', '상사의 감독', '동료만족'의 경우 현 직장에서 '2년 이상' 근무한 영양사가 '2년 미만' 근무한 영양사보다 유의적으로 높은 만족도를 보였다. '151~200만원'의 급여를 받는 집단이 다른 집단에 비해 '의사소통' 만족도가 높은 것으로 나타났고, '101~150만원' 받는 집단이 '직무자체'에서 가장 낮은 만족도를

나타내었다. 병상수 '200병상 이상'인 병원의 영양사가 다른 그룹에 비해 '평가와 보상', '근무환경'에 대해 높은 만족도를 보였다. 병상수 '200병상 이상(3.41)'과 '150~199병상(3.39)'의 영양사가 '상사의 감독'에 대해 '100~149병상(2.89)', '100병상 미만(2.86)'의 영양사보다 유의적으로 높은 만족도를 보였다.

3. 조사대상자들의 직무요소별 중요성 인식도는 5점 만점에 3.27점으로 전반적으로 보통 이상의 중요성 인식도를 보였다. 직무수행도와 직무중요성 인식도는 $r=.362(P<0.01)$ 의 높은 상관을 보였지만, 직무만족도와 직무수행도는 통계적으로 유의적인 상관관계를 보이지 않았다. 현직장 근무기간이 길수록, 급여가 높을수록, 연령이 낮을수록 직무수행도가 높으며, 현직장 근무기간이 길수록, 연령이 낮을수록 직무 중요성 인식도가 높고, 현직장 근무기간이 길수록 급여가 높을수록 근무경력이 적을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

이상의 결과를 볼 때, 요양병원 영양사들의 영양 관리에 대한 직무수행도의 제고와 새내기 영양사를 위한 직무교육의 실시가 가장 필요한 것으로 사료된다. 영양사들이 임상영양서비스를 제공하고, 최신 지식과 정보를 습득하여 전문성을 신장할 수 있도록 체계적인 교육프로그램이 개발되고 실시되어야 할 것으로 생각된다.

참고문헌

- Chao SY, Dwyer JT (2004): Food and nutrition services in assisted living facilities: Boon or big disappointment for elder nutrition? *Generations* 28(3):72-77
- Cho EH, Chang HJ, Kwak TK (2006): Analysis of the job activities and demand of dietitian in the elderly health-care facilities. *J Korean Diet Assoc* 12(4):313-328
- Cho MR, Koo CM, Lee HO, Choue RW (2001): A study for dietetic practitioner's job analysis: labor time spent and staffing need indices. *J Korean Diet Assoc* 7(1):38-49
- Cho MS (2001): Nutrition care for the aged. *Nutrition and Dietetics* 24(7):14-26
- Han JH, Yi NY, Hong WS (2009): Identifying the effect of personal, foodservice and organizational characteristics on foodservice managers' job satisfaction by the contract management company scale. *Korean J Community Nutr* 14(2): 216-228
- Health Insurance Review & Assessment Service (2010): Medical resources information. Available from: <http://www.hira.or.kr>. Accessed October 12, 2011
- Hong JR (2009): Job performance and job satisfaction of dietitians in contract food service. Masters degree thesis. Wonkwang University. pp.11-12, 29, 34, 43-44
- Hong SY, Seo S (2010): Job performance frequency and the training needs of dieticians in elderly healthcare facilities. *J Korean Diet Assoc* 16(2):160-177
- Hwang JY (2003): The relationship between burnout and job satisfaction of employees in geriatric specialist hospitals. Masters degree thesis. Kyunggi University. p.39
- Jang MR, Kim MH (2003): Job satisfaction of dietitians between elementary school and high school. *J Korean Diet Assoc* 9(1):13-21
- Jeong HJ (2008): Enforcement of action long-term care insurance for the aged and role of dietitian. *Nutrition and Dietetics* 31(7):8-13
- Kim MJ (2010): The effect of geriatric personnel's duty satisfactions on service quality. Masters degree thesis. Daegu Haany University. pp.58-59
- Korea Institute for Health and Social Affairs (2011): A survey study of the elderly. Korea Institute for Health and Social Affairs. Seoul. pp.17-37
- Korea National Statistical Office (2011): State of Korean Population. Korean National Statistical Office. Daejeon. p.22
- Lee MJ, Lee YK (2000): Effects of job characteristics, job performance and organizational commitment on job satisfaction of hospital dietitians in the Taegu Kyungpook area. *Korean J Community Nutr* 5(4):672-682
- Lee YH (2010): Study on job stress and job satisfaction of nurses in long-term care hospital. Masters degree thesis. Hanyang University. p.1
- Ministry for Health and Welfare (2010): Medical law. Available from: <http://www.mw.go.kr>. Accessed November 4, 2011

- Moon HK, Joung HJ, Cho JS (1996): Relationships between general characteristics and job satisfaction of the Korean dietitian. *J Korean Dietetic Asso* 2(2):181-198
- Park EJ, Kim KN (2002): Job achievement and job satisfaction of dietitian in elementary school. *J Korean Diet Assoc* 8(2): 163-174
- Park MH (2008): A study on job satisfaction and job performance of nutrition teachers in Gwangju/Jeonnam province. Masters degree thesis. Chonnam National University. pp.12-13, 16-17
- Park MS, Lyu ES (2011): Importance and performance of dietitian's task at long term care hospital foodservice in Busan. Kyungnam area. *Korean J Community Nutr* 16(5):602-612
- Sin KE (2007): A study on dietitian's job status at the elderly welfare facilities. Masters degree thesis. Daejin University. pp.41-42
- Yang IS, Lee JM, Cha JA, Yoon JS (1997): Relationship among job satisfaction, job characteristics, and organizational commitment of dietitians in hospital, school, and industry foodservices. *J Korean Diet Assoc* 3(1):9-22
- Yoon HR, Kwon J (2009): The importance-satisfaction study of hospital foodservice encounters at the elderly health-care facilities. *J Korean Diet Assoc* 15(3):209-219