



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

이 승 민 교수 지도
석사학위 청구논문

국내 상급종합병원, 종합병원,
요양병원 병원영양사의 직무만족도
현황 및 관련요인
-전국 규모 설문조사를 통하여-

2015

성신여자대학교 대학원
식품영양학과
장 은 희

국내 상급종합병원, 종합병원,
요양병원 병원영양사의 직무만족도
현황 및 관련요인

-전국 규모 설문조사를 통하여-

이 승 민 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2014년 11월

성신여자대학교 대학원


식품영양학과

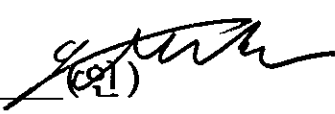
장은희

인 준 서

장은희의 석사학위 논문으로 인준함.

2014년 12월

심사위원장 나혜경 

심사위원 윤현근 

심사위원 이승민 

성신여자대학교 대학원

논문개요

본 연구는 전국의 상급종합병원, 종합병원, 요양병원에 근무하는 영양사의 직무만족도 현황을 병원종류 및 병상규모에 따라 살펴보고자 하였다. 전국 의료기관의 임의추출 표본에(상급종합병원 35개, 종합병원 65개, 요양병원 136개) 재직 중인 병원영양사를 대상으로 실시된 설문조사에 상급종합병원 영양사 238명, 종합병원 영양사 195명, 요양병원 영양사 232명이 응답하였다. 본 연구의 직무만족도 설문지는 선행문헌을 참고로 총 4개 영역(업무, 안정/장래, 근무조건, 관계)에 걸쳐 27개 문항으로 구성하였다. 직무만족도에 대한 측정척도는 '전혀 그렇지 않다' 1점 ~ '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도를 이용하였다.

전반적으로 병원영양사의 직무만족도는 3점 초반에서 3점 후반의(5점 만점) 다소 낮은 수준으로 나타났으며, 업무, 안정/장래, 근무조건, 관계의 4개 영역 모두에서 병원종류 간 유의한 차이가 있었다. 모든 영역의 직무만족도 수준이 상급종합병원>종합병원>요양병원의 순으로 유의하게 감소하였다($P<0.001$). 상급종합병원과 요양병원에서 종사하는 영양사의 직무만족도 수준을 병상규모로 구분하여 비교한 결과 4개 영역 모두에서 병상규모에 따른 유의한 차이가 없었다. 반면, 종합병원 영양사의 결과에서는 업무, 안정/장래, 근무조건, 관계의 4개 영역 모두에서 병상규모가 커짐에 따라 직무만족도 수준이 유의하게 증가하는 것으로 나타났다($P<0.05\sim<0.001$).

직무만족도 수준에 대한 여러 요인의 복합적인 영향력을 탐색하고자 다중회귀분석을 실시한 결과, 직무만족도 4개의 영역 모두에서 병원종류가 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다($P<0.001$). 또한 근무조건에 대한 만족도에서는 병원종류에 더하여 경력, 연봉수준도 유의한 영향력을 미치는 요인으로 나타났고($P<0.01\sim<0.001$), 병상규모는 관계에 대한 만족도에 영향

을 미치는 요인으로 나타났다($P=0.016$). 결정계수로 확인한 전체 모형의 설명력은 근무조건이 26.4%로 가장 높았으며, 관계는 6.6%에 그쳐 관계 영역이 모형에 포함된 요인들과 가장 독립적인 직무만족도 영역임을 시사하였다. 회귀분석의 결과를 종합하여 살펴보면, 모형에 포함된 타 요인들에 비하여 병원종류의 차이가 직무만족도 각 영역의 만족도 수준에 영향을 미치는 가장 핵심적인 요인으로 나타났다.

본 연구 결과, 현재까지 의료기관 내 병원영양사의 직무만족도 수준은 여전히 낮은 것으로 나타났다. 특히 근무조건에 관한 만족감이 가장 낮아 병원영양사의 근무조건 개선의 요구도가 높음을 시사한다. 이와 마찬가지로 실제 개선이 필요한 항목에 대한 조사에서도 전반적으로 “인력부족”, “과도한 업무”, “의료진 및 행정부서와의 의사소통”, “교육 상담료”가 높은 응답비율로 나타났다. 병원영양사의 직무만족도 수준은 상급종합병원, 종합병원, 요양병원 순으로 점차 감소하였다. 이는 병원종류에 따라 제반환경의 상이한 차이가 있음을 시사하며 직무만족도가 유의하게 낮은 요양병원의 경우 영양사의 처우 및 업무환경 개선의 필요성이 시급한 과제임이 나타났다. 따라서 임상영양서비스의 질 제고와 국민의 건강증진 및 의료비 절감으로 인한 복지국가를 구축하기 위해서는 향후 임상영양사의 적정 인력을 확보하기 위한 인력충원 및 배치, 영양에 대한 의료진 및 행정부서의 인식 전환을 위한 친화적 조직문화를 구축할 수 있도록 원활한 의사소통 시스템 마련, 교육 상담료의 급여화 등의 구체적인 제도적 뒷받침이 마련되어야겠다.

목 차

논문개요

I. 서론	1
II. 연구방법 및 내용	
1. 연구대상자	5
2. 연구 방법 및 내용	6
3. 통계 분석	6
III. 연구결과	
1. 병원종류별 직무만족도 및 개선 필요사항	
1) 병원종류별 연구대상자의 일반사항	8
2) 병원종류에 따른 직무만족도	10
3) 병원종류에 따른 개선 필요 사항	13
2. 병원종류별 병상규모에 따른 직무만족도 및 개선 필요사항	
1) 상급종합병원 병상규모에 따른 연구대상자의 일반사항	15
2) 상급종합병원 병상규모에 따른 직무만족도	17
3) 상급종합병원 병상규모에 따른 개선 필요 사항	20
4) 종합병원 병상규모에 따른 연구대상자의 일반사항	22
5) 종합병원 병상규모에 따른 직무만족도	24

6) 종합병원 병상규모에 따른 개선 필요 사항	27
7) 요양병원 병상규모에 따른 연구대상자의 일반사항	29
8) 요양병원 병상규모에 따른 직무만족도	31
9) 요양병원 병상규모에 따른 개선 필요 사항	34
3. 직무만족도의 관련요인	
1) 직무만족도 영역과 주요 요인 간 상관성 분석	36
2) 직무만족도에 영향을 미치는 요인	39
IV. 고찰	41
V. 요약 및 결론	48

참고문헌

부록

ABSTRACT

List of Tables

Table 1. General characteristics of subjects	9
Table 2. Job satisfaction levels by hospital type	11
Table 3. General characteristics of subjects in tertiary hospitals' dietitians by number of bed	16
Table 4. Job satisfaction levels in tertiary hospitals' dietitians by number of bed	18
Table 5. General characteristics of subjects in general hospitals' dietitians by number of bed	23
Table 6. Job satisfaction levels in general hospitals' dietitians by number of bed	25
Table 7. General characteristics of subjects in Convalescent hospital' dietitians by number of bed	30
Table 8. Job satisfaction levels in Convalescent hospitals' dietitians by number of bed	32
Table 9. Correlation coefficients between job satisfaction levels and related variables	38
Table 10. Prediction of job satisfaction levels by multiple regression analysis	40

List of Figures

Figure 1. Needs assessment for dietitian's task improvement by hospital type	14
Figure 2. Needs assessment for dietitian's task improvement in tertiary hospitals' dietitians by number of bed	21
Figure 3. Needs assessment for dietitian's task improvement in general hospitals' dietitians by number of bed	28
Figure 4. Needs assessment for dietitian's task improvement in Convalescent hospitals' dietitians by number of bed	35

I. 서론

오늘날 경제발전 및 산업구조 변화로 인한 식생활의 서구화, 환경오염, 급속한 인구 고령화는 사망 및 질병구조를 ‘급성감염질환’에서 ‘만성퇴행성질환’ 위주로 변화시켰다. 2012년 통계청 자료에 따르면 우리나라 주요 3대 사망원인은 1순위 암(악성신생물), 2순위 심장질환, 3순위 뇌혈관질환으로 보고되었고(Statistics Korea 2013), 2012년 국민건강영양조사 결과에서 고혈압, 당뇨병, 고콜레스테롤 등의 만성질환 유병률이 지속적으로 증가하는 추세로 나타났다(Korea National Health and Nutrition Examination Survey 2013). 이러한 변화는 의료 수요량을 증대시키는 결과로 이어져 건강보험 재정 악화의 주요 원인으로 작용하고 있다(National Health Insurance Service 2011).

여러 선행연구를 통하여 만성질환에 대한 영양관리가 치료적 효과가 있음이 이미 입증된 바 있다(Lee 등 2004; Franz 등 2014). 따라서 의료기관에서 제공되는 임상영양서비스 질 제고 및 임상영양사 역할증대의 필요성이 더욱 대두되고 있다. 당뇨병 환자를 대상으로 영양사의 영양중재 및 상담 등의 임상영양서비스의 효과를 살펴본 여러 연구결과에서 공복혈당, 당화혈색소 등 신체적 지표가 유의적으로 감소하였다고 보고하였다(Franz 등 1995; Lemon 등 2004; Woo 등 2006; Cho 등 2008). 이는 영양사에 의한 영양중재가 당뇨병 개선에 효과가 있음을 제시한다. 또한 고 콜레스테롤혈증 환자를 대상으로 영양상담을 실시하였을 때, 영양상담을 진행한 시간이 증가할수록 혈청 콜레스테롤 수치가 더욱 유의하게 감소하는 임상적 효과가 있었고, 해당 대상자들의 영양중재 비용과 약물 복용 비용을 산출하여비교한 결과에서는 영양중재 시 약물을 복용한 비용보다 비용감소 효과를 보여 임상영양서비스의 경제적 효과성을 입증하였다(McGehee 등 1995; Sikand 등

1998; Shon 등 2003). Pritchard 등(1999)의 연구에서 과체중, 고혈압, 제2형 당뇨병 등 만성질환 환자에게 영양중재를 하여 영양상담에 소요된 시간 등을 비용으로 환산한 결과에 따르면 영양사에 의한 영양상담이 비용 절감에 효과적인 것으로 나타났다. 마찬가지로 Kim 등(2003)과 Lee 등(2004)은 메타분석을 통하여 임상영양서비스의 비용-효과성을 입증한 바 있다.

미국은 질 높은 임상영양서비스의 제공을 위하여 2010년부터 영양사의 추세에 대한 대규모 연구를 수행하였다(Hooker 등 2012). 2010년부터 2020년까지 10년간 병원 영양사의 수가 약 7% 정도 증가할 것으로 전망하였으며, 2020년에는 약 18,000여명의 영양사가 부족할 것으로 예측하였다. 해당 연구 결과에 따라 향후 임상영양사의 직무만족도 수준을 향상시키고, 제공하는 임상영양서비스의 질 제고를 위해서는 인력 부족에 대한 적절한 전략적 대안을 마련할 필요가 있음을 강조하였다.

우리나라의 경우, 1970년대 후반부터 일부 의료기관에서 환자나 일반인에게 질병 치료 및 예방을 위한 전문적인 임상영양서비스를 제공하기 시작하였다. 1979년 전국 종합병원 및 병원을 대상으로 병원영양사의 수적인 실태를 파악한 연구에서 한 명의 영양사가 평균적으로 171명의 환자를 담당하고 있는 것으로 조사되어 인력부족의 문제점이 대두되었다. 결과적으로 한 명의 환자에게 임상영양서비스를 제공할 수 있는 평균시간이 2분 20초에 불과하여 전문적인 영양관리를 시행하기에 현저히 부족한 실정이었다(Oak 1980). Lyu 등(1995)의 연구에서도 영양사 1인당 병상 수를 150병상 기준으로 하여 이에 따른 임상영양업무 수행점수를 비교하였을 때, 영양사 1인당 병상 수가 증가할수록 임상영양업무의 수행이 어려워진다는 결과가 있었다. 더욱이 임상영양서비스의 직무를 급식관리분야와 영양서비스분야로 나누어 비교한 Moon & Jang(2002)의 연구 결과에서 실제 병원영양사의 주요 업무가 병원급식소의 급식관리자로서 역할에 그치고 있음이 제시되면서 인력부

족의 문제점이 대두되었다. 마찬가지로 부산, 경남지역 요양병원 영양사를 대상으로 한 연구에서도 급식영양사와 임상영양사의 구분이 필요하다고 응답한 비율이 전체대상자의 43%로 높게 나타났으며, 영양관리분야의 수행도가 급식관리분야의 수행도에 비해 낮게 조사되어 병원영양사의 임상영양업무의 수행이 미흡한 실정임을 제시하였다(Park & Lyu 2011). 이에 2012년 국민영양관리법에 의거하여 영양사의 지위 향상과 업무능력 고취를 위하여 임상영양사제도를 시행하였으며, 영양 치료를 영양 판정, 영양소 섭취 조사, 영양 상담 및 교육, 영양 지원 등에 관한 업무로 정의하였다. 또한 질병 치료와 예방을 위하여 이를 제공하는 영양사를 임상영양사로 규정하였다(The Korean Dietetic Association 2011).

그러나 최근 임상영양사가 인식하는 업무에 대한 중요도와 수행도를 분석한 결과에서도 중요도와 수행도의 차이를 보여 여전히 임상영양사가 중요하게 생각하는 업무와 현장에서 실제 수행하는 업무가 불일치하고 있음을 알 수 있었다(Cha 등 2013). 무엇보다도 병원의 복잡한 업무구조특성은 현실과 이상의 업무 불일치를 야기할 수 있어 결국 병원영양사의 직무불만족 상태를 이끌 수 있다(Yun 등 2009). 조직에서 가장 중요한 자원은 인적자원 이므로, 새로운 임상영양제도의 성공적인 정착과 환자에게 만족스러운 임상영양서비스를 제공하기 위해서는 임상영양사에 대한 효과적인 인적자원 관리가 필수적이다(Kwak 등 2001). 따라서 담당하고 있는 직무에 대한 영양사들의 인식 및 태도를 이해하는 것이 필요하다(Kim 등 2012). 간호사 대상의 Cohen & Golan(2007)의 연구에서는 직무만족이 결근과 이직을 예측할 수 있는 주요한 요인으로 알려져 원활한 업무 수행을 위하여 높은 직무만족감의 필요성이 강조되었다. 현재까지의 임상영양사에 관한 연구는 직무에 대한 문제점을 파악하기 위한 중요도 및 수행도를 조사하거나(Moon & Jang 2002; Kim 등 2005; Park & Lyu 2011), 직무기술서 개발과 같은 임상

영양사의 역할 및 나아갈 방향을 제시하는 연구(Cha 등 2013)가 대부분이다. 국내에서 임상영양사의 직무만족도를 조사한 연구는 주로 특정 지역에 속하는 병원영양사를 대상으로 수행되어 왔으며(Lee & Lee 2000; Kim 등 2012) 1995년에 전국 의료기관의 병원영양사를 대상으로 조사한 연구가 있으나(Lee & Kim 1996), 새로운 임상영양사제도를 마련한 이후에는 조사가 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 따라서 본 연구는 전국의 병원을 대상으로 하여 병원종류 및 병원규모에 따른 임상영양사의 직무만족도 수준과 이에 영향을 미치는 요인을 파악하여 임상영양사의 효율적인 직무수행을 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

II. 연구방법 및 내용

1. 연구대상자

본 연구는 국내 임상영양서비스를 제공하는 의료기관의 병원영양사를 대상으로 하였다. 의료법 3조의 의료기관의 종류별 기준에 근거하여 전국의 의료기관을 상급종합병원, 종합병원, 요양병원 세 군으로 분류하였으며, 연구에 적합한 선정기준에 따라 대상병원을 선정하였다. 상급종합병원은 임상영양서비스가 가장 활발하게 이루어지므로 국내에 소재하는 총 43개의 모든 상급종합병원을 대상으로 전수조사를 실시하였다. 종합병원과 요양병원은 지역과 병상규모에 따라 임상영양서비스 수준이 상이할 가능성이 있기 때문에 이를 반영하고자 지역과 병상규모를 층화변수로 두는 불비례적 층화무작위표본추출을 시행하였다. 전국의 종합병원을 지역에 따라 서울·광역시와 기타로 분류하고, 병상규모에 따라 300미만, 300~499, 500 이상으로 분류하였다. 각 군에서 동수의 병원을 무작위 추출하여, 전국 총 280개 중 전체의 40%인 114개의 대상병원을 선정하였다. 요양병원의 경우, 병상규모를 100 미만, 100~199, 200 이상으로 구분한 것을 제외한 나머지는 종합병원과 동일한 방식으로 적용하여 전국 총 1,180개 요양병원 중 전체의 20%인 240개를 대상병원으로 선정하였다. 이에 따라 최종적으로 선정된 의료기관에 종사하는 상급병원 영양사 329명, 종합병원 영양사 357명, 요양병원 영양사 438명의 총 1,124명이 본 연구의 대상자로 선정되었고, 이 중 665명(회수율: 59.2%)의 대상자가 응답하였다. 설문지 기재 및 회수기간은 2013년 9월 15일~10월 15일이었다. 본 연구는 부경대학교 생명윤리위원회의 승인을 받아 수행되었다 (IRB:1041386-20130912-HR-001-03).

2. 연구 방법 및 내용

직무만족도를 측정하기 위하여 개발한 도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 총 27문항으로 구성하였다. 총 27개의 문항은 업무 8문항, 안정·장래 3문항, 근무조건 9문항, 관계 7문항으로 직무만족도를 4개의 영역으로 구성하였고, 각 문항의 점수는 Likert의 5점 척도를 사용하여 1점(매우 그렇지 않다)~5점(매우 그렇다)으로 측정하였다. 또한 조사대상자의 일반적 특성은 나이, 성별, 학력, 자격증 유무, 경력 등 6문항으로 구성하였으며, 임상영양서비스의 질 향상에 필요한 8가지 항목을 제시하고 5가지를 선택하도록 하였다. 자료 수집 방법은 설문지를 조사대상 병원 영양업무 부서장에게 등기 발송하여 각 병원영양사에게 설문지를 배부하게 한 후, 이들이 자가 작성한 후 우편으로 회신 받는 방식을 사용하였다.

3. 통계분석

수집된 자료는 SAS 9.2(statistical analysis system, SAS Institute, Cary, NC, USA) 통계 프로그램을 사용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반사항과 임상영양사의 질 향상을 위하여 개선이 필요한 사항은 빈도와 백분율을 구하였으며, 임상영양사의 직무만족도 수준은 평균과 표준편차(Mean±SD)로 기술하였다. 분류군별 직무만족도 수준의 비교는 one way-ANOVA로 분석하였으며, ANOVA 결과가 유의한 경우 Duncan's multiple range test를 실시하였다. 또한 직무만족도와 경력, 연봉, 병상규모, 병원종류 등 요인의 연관성을 살펴보기 위하여 Spearman 상관분석과 일반선형모형(general linear model: GLM)을 이용하였다. GLM 적용에

있어 경력(년), 연봉(만원), 병상규모(개)는 연속형 변수로, 병원종류(상급 종합병원/종합병원/요양병원)는 범주형 변수로 포함되었다. 모든 통계적 검정은 유의수준 0.05에서 시행하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 병원종류별 직무만족도 및 개선 필요사항

1) 병원종류별 연구대상자의 일반사항

병원종류별 연구대상자의 일반사항 분포는 Table 1과 같다. 응답자 665명은 대부분이 여성이었고, 성별을 제외한 모든 항목에서 유의적인 차이가 있었다. 연령분포는 전체적으로 20대와 30대의 비율이 유의적으로 높았는데, 상급종합병원의 경우 30대의 비율이 38.3%로 가장 높았고, 종합병원과 요양병원은 20대의 비율이 각각 47.3%, 51.4%로 가장 높았다($P < 0.05$). 상급종합병원에서 재직 중인 영양사의 최종학력은 대학원 석사 졸업(64.8%), 4년제 대학교 졸업(34.8%)의 순으로 나타났고, 종합병원은 4년제 대학교, 대학원 석사 졸업이 각각 61.4%, 29.6%를 차지했으며, 요양병원은 4년제 대학교 졸업(53.6%), 2,3년제 대학교 졸업(40.5%) 순으로 유의한 차이가 있었다($P < 0.001$). 임상영양사 자격증 취득 비율, 연봉, 경력은 상급종합병원, 종합병원, 요양병원 순으로 감소하였다($P < 0.001$).

Table 1. General characteristics of subjects.

Variables		Tertiary hospital (N=238)	General hospital (N=195)	Convalescent hospital (N=232)	P
Age	20s	80(34.8) ¹⁾	89(47.3)	114(51.4)	0.012*
	30s	88(38.3)	63(33.5)	56(25.2)	
	40s	45(19.6)	25(13.3)	37(16.7)	
	≥50s	17(7.4)	11(5.9)	15(6.8)	
Sex	Female	235(99.2)	188(99.0)	225(100.0)	0.334
Clinical dietitian license		216(91.1)	135(71.4)	47(20.9)	<0.001***
Education	Community college	1(0.4)	17(9.0)	90(40.5)	<0.001***
	University	82(34.8)	116(61.4)	119(53.6)	
	Graduate school	153(64.8)	56(29.6)	13(5.9)	
Annual income (10,000won)		4,164±1,721 ^{2),3),a}	3,014±1,107 ^b	1860±424 ^c	<0.001***
Experience(years)		10.8±8.7 ^a	8.6±7.1 ^b	4.8±4.1 ^c	<0.001***

The total subject number for some variables was less than the total sample size due to missing data

¹⁾ N(%)

²⁾ Mean±SD

³⁾ Different letters in a row represent statistical significance by Duncan's multiple comparison test

*P<0.5, **P<0.01, ***P<0.001

2) 병원종류에 따른 직무만족도

병원종류별 연구대상자의 직무만족도 수준에 대한 결과를 Table 2에 제시하였다. 업무, 안정·장래, 근무조건, 관계 4개 영역 모두에서 전반적으로 3점 대(5점 만점)의 다소 낮은 수준을 보였으며 병원종류 간 유의한 차이가 나타났다($P < 0.001$). 업무 영역, 안정·장래 영역, 관계 영역의 직무만족도 수준은 상급종합병원과 종합병원이 요양병원에 비해 유의하게 높았는데($P < 0.001$), 업무 영역에 대한 만족도 수준을 살펴보면 상급종합병원 3.89점, 종합병원 3.84점, 요양병원 3.54점으로 조사되었다. 또한 안정·장래 영역은 상급종합병원 3.68점, 종합병원 3.64점, 요양병원 3.14점이었으며, 관계 영역은 상급종합병원 3.62점, 종합병원 3.56점, 요양병원 3.32점으로 나타났다. 근무조건인 경우 직무만족도 수준은 상급종합병원(3.20점), 종합병원(3.03점), 요양병원(2.53점) 순으로 유의하게 감소하였다($P < 0.001$). 4개 영역의 직무만족도 수준을 비교한 결과, 업무 영역이 다른 영역에 비하여 만족도 수준이 높았으며, 근무조건이 가장 낮은 수준으로 나타났다.

Table 2. Job satisfaction levels by hospital type.

Variables		Tertiary hospital (N=238)	General hospital (N=195)	Convalescent hospital (N=232)	P
Task	I try to improve my job competency.	3.95±0.521 ^{1),2),a}	3.89±0.62 ^a	3.72±0.67 ^b	<0.001***
	I get proper training for improvement of my job competency.	3.75±0.61 ^a	3.58±0.74 ^b	3.31±0.86 ^c	<0.001***
	I gain recognition for my job.	3.60±0.59 ^a	3.58±0.65 ^a	3.37±0.71 ^b	<0.001***
	I feel a sense of accomplishment in my job.	3.83±0.61 ^a	3.75±0.65 ^a	3.50±0.74 ^b	<0.001***
	I feel a sense of responsibility in my job.	4.24±0.63 ^a	4.29±0.56 ^a	4.10±0.55 ^b	0.002**
	My task fits my job competency.	3.70±0.60	3.67±0.66	3.56±0.71	0.056
	I am interested in my job.	4.07±0.62 ^a	4.01±0.64 ^a	3.40±0.74 ^b	<0.001***
	I like my job.	4.01±0.67 ^a	3.95±0.68 ^a	3.31±0.71 ^b	<0.001***
Total average		3.89±0.43 ^a	3.84±0.46 ^a	3.54±0.45 ^b	<0.001***
Stability · Vision	My job is stable.	3.58±0.87 ^a	3.71±0.82 ^a	3.28±0.87 ^b	<0.001***
	I'd like to keep working as a clinical dietician.	3.88±0.69 ^a	3.81±0.70 ^a	3.21±0.81 ^b	<0.001***
	I'd like to recommend a clinical dietician to others searching for their job.	3.58±0.72 ^a	3.39±0.84 ^b	2.88±0.89 ^c	<0.001***
Total average		3.68±0.57 ^a	3.64±0.60 ^a	3.14±0.70 ^b	<0.001***
Working condition	I am satisfied with my salary.	3.32±0.73 ^a	2.97±0.94 ^b	2.19±0.91 ^c	<0.001***
	My salary is reasonable compared to that of other clinical staffs working in my hospital.	2.97±0.87 ^a	2.68±0.96 ^b	1.92±0.85 ^c	<0.001***
	My salary is reasonable compared to that of dieticians working in other hospitals.	3.26±0.72 ^a	3.01±0.92 ^b	2.46±0.81 ^c	<0.001***
	I have an opportunity for promotion.	3.00±0.87 ^a	3.02±0.96 ^a	2.60±0.84 ^b	<0.001***

I receive fair job performance evaluation.	3.36±0.64 ^a	3.34±0.74 ^a	2.95±0.77 ^b	<0.001 ^{***}
I am satisfied with my hospitals' evaluation and incentive system.	3.18±0.73 ^a	3.08±0.84 ^a	2.52±0.80 ^b	<0.001 ^{***}
I work in a proper working condition and environment.	3.37±0.69 ^a	3.24±0.84 ^a	2.92±0.81 ^b	<0.001 ^{***}
My hospital provides good support for clinical nutrition services.	3.11±0.71 ^a	2.99±0.86 ^a	2.49±0.85 ^b	<0.001 ^{***}
My hospital is equipped with good facility for providing quality clinical nutrition services.	3.21±0.72 ^a	2.94±0.89 ^b	2.76±0.82 ^c	<0.001 ^{***}
Total average	3.20±0.47 ^a	3.03±0.66 ^b	2.53±0.59 ^c	<0.001 ^{***}
Relationship My boss sets a task anagement plan considering each team member's individual competency.	3.67±0.66 ^a	3.61±0.70 ^a	3.21±0.78 ^b	<0.001 ^{***}
My boss understands my job well.	3.76±0.71 ^a	3.63±0.82 ^a	3.23±0.85 ^b	<0.001 ^{***}
My boss gives me useful advices.	3.78±0.69 ^a	3.68±0.77 ^a	3.28±0.83 ^b	<0.001 ^{***}
I have a good relationship with my team members.	3.89±0.56 ^a	3.87±0.61 ^a	3.71±0.69 ^b	0.004 ^{**}
I work in a smoothly and effectively running team.	3.56±0.67 ^a	3.61±0.73 ^a	3.36±0.76 ^b	0.001 ^{***}
I have a good communication and cooperation well with members of other teams.	3.41±0.64 ^a	3.38±0.79 ^{ab}	3.24±0.75 ^b	0.038 [*]
Members of other teams respect dieticians' work.	3.24±0.74	3.12±0.88	3.23±0.74	0.212
Total average	3.62±0.48 ^a	3.56±0.58 ^a	3.32±0.56 ^b	<0.001 ^{***}

¹⁾ Mean±SD, Scale score: 1 (not at all)~5 (very well)

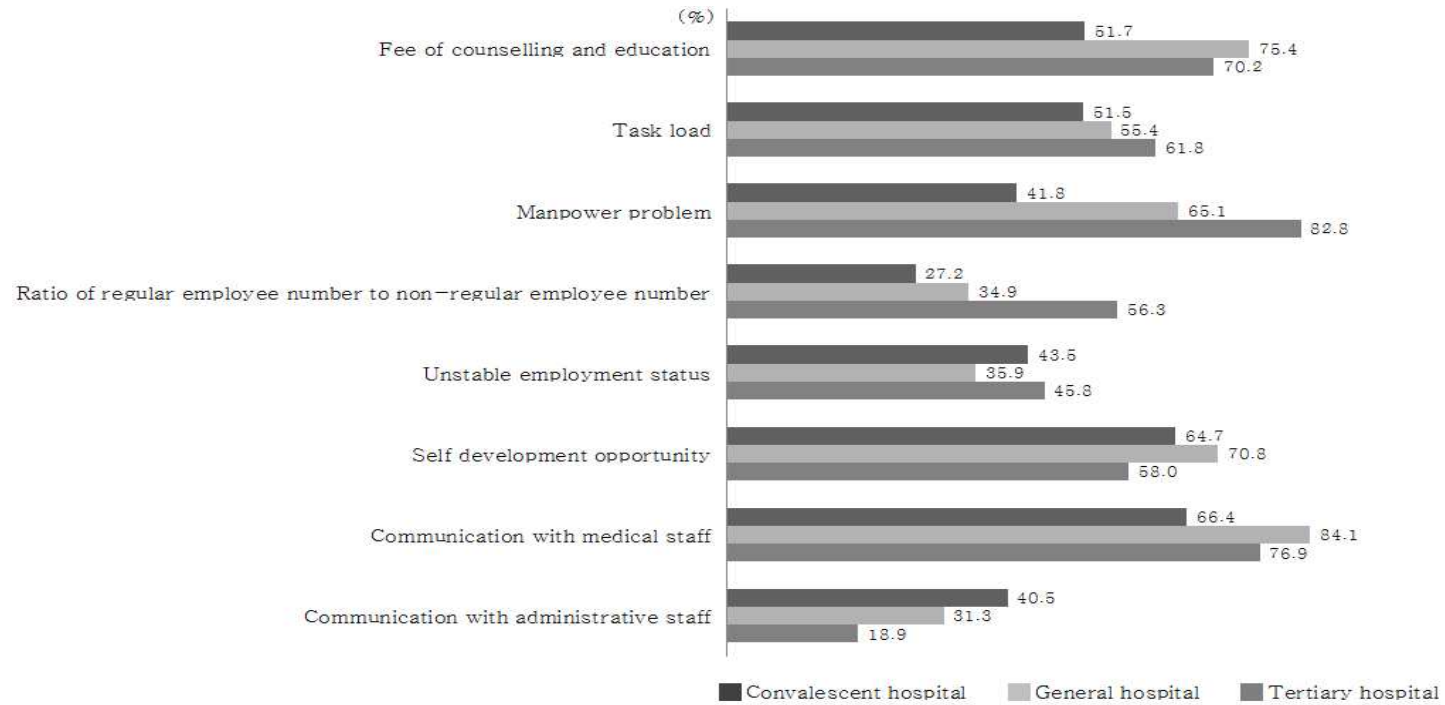
²⁾ Different letters in a row represent statistical significance by Duncan's multiple comparison test

*P<0.5, **P<0.01, ***P<0.001

3) 병원종류에 따른 개선 필요 사항

임상영양서비스의 질 제고를 위하여 개선이 필요한 항목에 관한 응답 결과를 Table 3에 나타내었다. 업무량과 불안정한 고용을 제외한 모든 항목에서 병원종류 별로 유의한 차이를 보였다($P < 0.05$). 상급종합병원의 경우, 82.8%가 인력부족을 개선이 필요한 항목으로 답하였으며, 의료진과 의사소통(76.9%), 교육 상담료(70.2%), 업무량(61.8%)이 뒤를 이었다. 종합병원 영양사의 84.1%가 의료진과 의사소통을 꼽았으며, 교육 상담료(75.4%), 자기개발 기회(70.8%), 인력부족(65.1%), 업무량(55.4%)의 순이었다. 요양병원에서도 응답비율이 가장 높은 항목은 의료진과 의사소통(66.4%)이었으며, 다음으로 자기개발 기회(64.7%), 교육 상담료(51.7%), 업무량(51.3%)의 순으로 나타났다. 특히 상급종합병원은 종합병원과 요양병원에 비하여 인력부족, 정규직 : 비정규직 인력구성비가 개선이 필요하다고 응답한 비율이 유의하게 높았으며($P < 0.001$), 반면에 종합병원과 요양병원은 행정부서와의 의사소통에 대해 유의적으로 높은 응답율을 보였다($P < 0.001$).

Figure 1. Needs assessment for dietitian's task improvement by hospital type.



Subject were guide to select 5 items out of 8 response options

*P<0.5, **P<0.01, ***P<0.001

2. 병원종류별 병상규모에 따른 직무만족도 및 개선 필요 사항

1) 상급종합병원 연구대상자의 일반사항

Table 3은 상급종합병원에 재직 중인 영양사의 일반사항을 병상 수에 따라 나타낸 것이다. 성별분포, 임상영양사 자격증 취득 비율, 학력수준, 연봉수준은 병상규모에 따라 유의한 차이가 없었으나, 연령분포와 근무경력은 유의한 차이가 발견되었다. 연령분포는 40대 이상의 분포비율이 병상규모가 커짐에 따라 유의하게 감소하였으며($P=0.005$), 평균경력은 병상규모가 750미만인 병원에 재직 중인 영양사가 750이상인 경우보다 유의하게 높았다($P=0.004$).

Table 3. General characteristics of subjects in tertiary hospitals' dietitians by number of bed.

Variables	Number of bed			P	
	<750 (n=58)	750-999 (n=100)	>1000 (n=80)		
	N(%)				
Age	20s	15(25.9) ¹⁾	38(39.2)	27(36.0)	0.005**
	30s	21(36.2)	28(28.9)	39(52.0)	
	40s	17(29.3)	21(21.7)	7(9.3)	
	≥50s	5(8.6)	10(10.3)	2(2.7)	
Sex	Female	58(100.0)	98(99.0)	79(98.8)	0.710
Clinical dietitian license		54(93.1)	88(88.9)	74(92.5)	0.582
Education	Community college	0(0.0)	1(1.0)	0(0.0)	0.304
	University	27(46.6)	30(30.3)	25(31.7)	
	Graduate school	31(53.5)	68(68.7)	54(68.3)	
Annual income (10,000won)		4494±1765 ^{2),3),a}	3980±1747 ^a	4171±1646 ^a	0.237
Experience(years)		13.7±9.5 ^a	10.9±9.3 ^b	8.7±6.6 ^b	0.004**

The total subject number for some variables was less than the total sample size due to missing data

¹⁾ N(%)

²⁾ Mean±SD

³⁾ Different letters in a row represent statistical significance by Duncan's multiple comparison test

*P<0.5, **P<0.01, ***P<0.001

2) 상급종합병원 병상규모에 따른 직무만족도

상급종합병원 영양사의 직무만족도를 병상규모별로 살펴본 결과 전반적으로 유의한 차이가 없었다(Table 4). 단, 근무조건과 관계영역의 일부 문항에서 병상 수가 늘어남에 따라 직무만족도가 다소 감소하였다. 구체적으로 살펴보면, 근무조건 영역의 ‘임상영양관련 활동에 필요한 병원의 충분한 지원 여부’와 관계영역에서 ‘상사의 업무계획능력’, ‘부서 내 업무진행의 효율성’, ‘타 부서의 영양사 업무에 대한 인식’에 대한 만족도 수준이 병상규모 별로 유의하게 달랐다. 먼저, 근무조건 영역인 ‘임상영양관련 활동에 필요한 병원의 충분한 지원 여부’를 묻는 문항에서는 1,000병상 미만의 병원 영양사에 비하여 1,000병상 이상인 병원에서 근무하는 영양사의 직무만족도가 유의하게 높은 것으로 나타났다(<750병상: 3.16점, 750~999병상: 2.97점, ≥1,000병상: 3.26점, $P<0.05$). 또한 관계 영역의 ‘상사의 업무계획능력’과 ‘부서 내 업무진행의 효율성’에 대한 만족도는 병상규모가 작을수록 유의하게 증가하였으며($P<0.05$), ‘타 부서의 영양사 업무에 대한 인식’은 750~999병상 수의 병원 영양사가 다른 군에 비해 유의하게 낮았다(<750병상: 3.38점, 750~999병상: 3.07점, ≥1,000병상: 3.36점, $P<0.01$).

Table 4. Job satisfaction levels in tertiary hospitals' dietitians by number of bed.

Variables		Number of bed			P
		<750 (N=58)	750-999 (N=100)	>1000 (N=80)	
Task	I try to improve my job competency.	4.02±0.48 ^{1,2)}	3.90±0.61	3.96±0.40	0.373
	I get proper training for improvement of my job competency.	3.83±0.57	3.76±0.64	3.68±0.59	0.337
	I gain recognition for my job.	3.64±0.61	3.58±0.62	3.61±0.54	0.807
	I feel a sense of accomplishment in my job.	3.90±0.58	3.72±0.69	3.91±0.51	0.062
	I feel a sense of responsibility in my job.	4.28±0.52	4.18±0.73	4.29±0.56	0.462
	My task fits my job competency.	3.83±0.70	3.68±0.59	3.63±0.54	0.156
	I am interested in my job.	4.12±0.56	4.00±0.73	4.13±0.51	0.326
	I like my job.	4.10±0.64	3.95±0.72	4.03±0.64	0.378
Total average		3.96±0.41	3.85±0.50	3.90±0.34	0.238
Stability Vision	My job is stable.	3.67±0.73	3.59±0.87	3.51±0.97	0.570
	I'd like to keep working as a clinical dietician.	3.86±0.78	3.86±0.67	3.93±0.65	0.791
	I'd like to recommend a clinical dietician to others searching for their job.	3.60±0.75	3.58±0.72	3.58±0.73	0.982
	Total average	3.71±0.58	3.67±0.56	3.67±0.58	0.910
Working condition	I am satisfied with my salary.	3.21±0.72	3.31±0.76	3.41±0.69	0.262
	My salary is reasonable compared to that of other clinical staffs working in my hospital.	2.93±0.81	2.95±0.90	3.03±0.89	0.784
	My salary is reasonable compared to that of dietitians working in other hospitals.	3.17±0.75	3.22±0.69	3.36±0.72	0.251

I have an opportunity for promotion.	3.07±0.90	3.01±0.81	2.95±0.93	0.730
I receive fair job performance evaluation.	3.31±0.75	3.39±0.60	3.36±0.60	0.767
I am satisfied with my hospitals' evaluation and incentive system.	3.09±0.82	3.22±0.74	3.19±0.66	0.528
I work in a proper working condition and environment.	3.34±0.76	3.37±0.69	3.39±0.63	0.937
My hospital provides good support for clinical nutrition services.	3.16±0.83 ^{ab}	2.97±0.66 ^b	3.26±0.65 ^a	0.020*
My hospital is equipped with good facility for providing quality clinical nutrition services.	3.12±0.75	3.16±0.70	3.33±0.73	0.187
Total average	3.16±0.54	3.18±0.42	3.25±0.46	0.414
Relationship My boss sets a task management plan considering each team member's individual competency.	3.78±0.65 ^a	3.74±0.63 ^a	3.49±0.68 ^b	0.017*
My boss understands my job well.	3.88±0.73	3.77±0.70	3.65±0.71	0.171
My boss gives me useful advices.	3.91±0.73	3.78±0.66	3.70±0.68	0.197
I have a good relationship with my team members.	3.91±0.63	3.91±0.61	3.85±0.45	0.736
I work in a smoothly and effectively running team.	3.72±0.77 ^a	3.58±0.64 ^{ab}	3.43±0.61 ^b	0.033*
I have a good communication and cooperation well with members of other teams.	3.53±0.71	3.38±0.62	3.35±0.62	0.219
Members of other teams respect dieticians' work.	3.38±0.79 ^a	3.07±0.72 ^b	3.36±0.70 ^a	0.009**
Total average	3.73±0.53	3.60±0.46	3.55±0.44	0.076

¹⁾ Mean±SD, Scale score: 1 (not at all)~5 (very well)

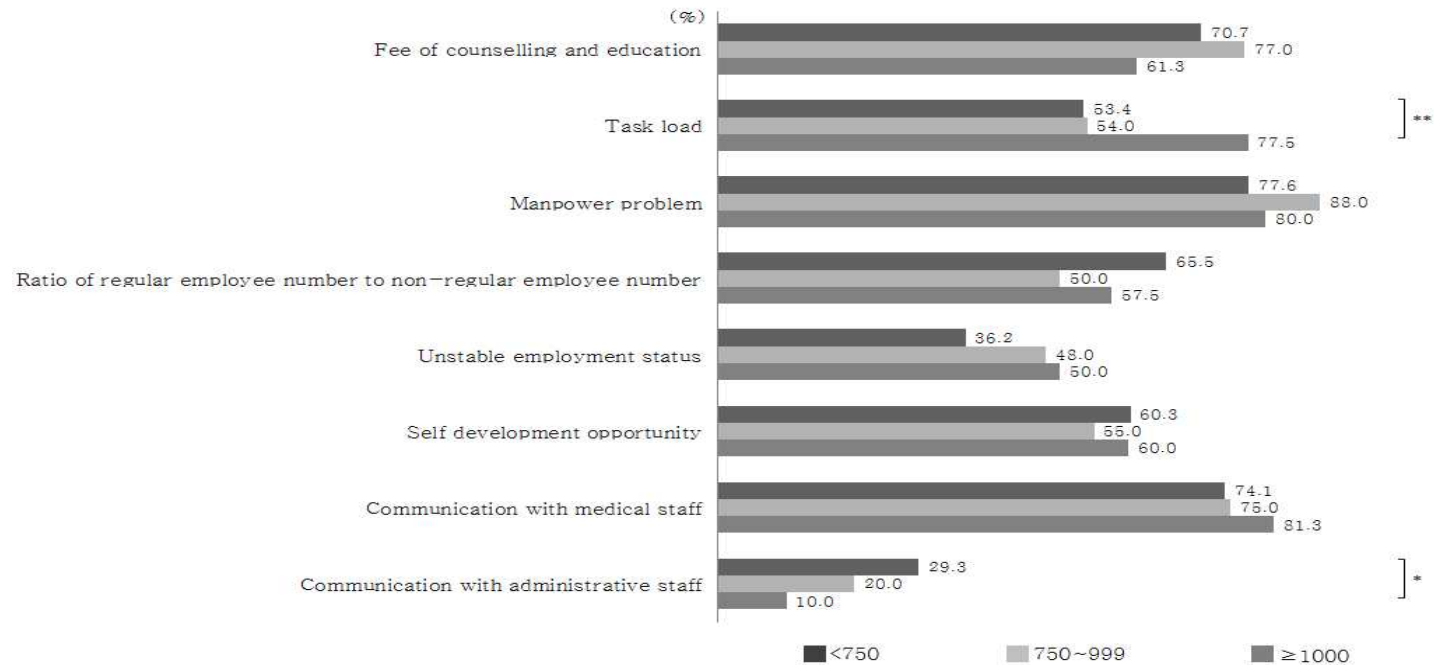
²⁾ Different letters in a row represent statistical significance by Duncan's multiple comparison test

*P<0.5, **P<0.01, ***P<0.001

3) 상급종합병원 병상규모에 따른 개선 필요 사항

상급종합병원의 병상규모에 따른 개선이 필요한 항목을 조사한 결과는 Figure 2와 같다. 상급종합병원은 병상규모에 따라 업무량과 행정부서와의 의사소통을 제외한 모든 항목에서 유의한 차이가 발견되지 않았다. 업무량에 대한 개선이 필요하다고 응답한 비율은 1,000 이상의 병상규모에서 77.5%로 나타나 750~999병상규모 54.0%, 750 미만 병상규모 53.4%의 응답률보다 유의하게 높았다($P < 0.01$). 반면에 행정부서와 의사소통을 개선할 필요성에 대한 인식은 병상규모가 작을수록 유의하게 증가하였다(<750병상: 29.3%, 750~999병상: 20.0%, $\geq 1,000$ 병상: 10%, $P < 0.05$). 불안정한 고용, 행정부서와의 의사소통을 제외한 모든 항목에서 50%가 넘는 응답비율을 보였으며, 특히 인력부족(<750병상: 77.6%, 750~999병상: 88%, $\geq 1,000$ 병상: 80%)과 의료진과 의사소통(<750병상: 74.1%, 750~999병상: 75.0%, $\geq 1,000$ 병상: 81.3%), 교육 상담료 개선(<750병상: 70.7%, 750~999병상: 77%, $\geq 1,000$ 병상: 61.3%)에 대한 요구도가 높은 양상을 보였다.

Figure 2. Needs assessment for dietitian's task improvement in tertiary hospitals' dietitians by number of bed.



Subject were guide to select 5 items out of 8 response options

*P<0.5, **P<0.01, ***P<0.001

4) 종합병원 연구대상자의 일반사항

종합병원의 병상 수별 근무하는 영양사의 일반사항을 Table 5에 제시하였다. 병상 수에 따라 비교한 결과는 연봉과 경력을 제외한 나머지 항목에 대하여 모두 유의한 차이가 있었다. 연령분포는 30대 미만 병상 수의 병원 영양사가 다른 군에 비하여 50대 비율이 유의하게 높았으며($p < 0.001$), 병원규모가 커질수록 임상영양사 자격증 취득 비율과 학력수준은 유의하게 증가하였다($p < 0.001$).

Table 5. General characteristics of subjects in general hospitals' dietitians by number of bed.

Variables	Number of bed			P	
	<300 (n=36)	300-499 (n=74)	>500 (n=85)		
	N(%)				
Age	20s	17(54.8) ¹⁾	46(63.0)	26(31.0)	
	30s	4(12.9)	17(23.3)	42(50.0)	
	40s	5(16.1)	7(9.6)	13(15.5)	<0.001***
	≥50s	5(16.1)	3(4.1)	3(3.6)	
Sex	Female	30(93.8)	74(100.0)	84(100.0)	0.007**
Clinical dietitian license		14(43.8)	53(72.6)	68(81.0)	<0.001***
Education	Community college	7(21.9)	2(2.8)	8(9.5)	
	University	19(59.4)	57(78.1)	40(47.6)	<0.001***
	Graduate school	6(18.8)	14(19.2)	36(42.9)	
Annual income (10,000won)		2759±1040 ^{2),3),a}	2882±1079 ^a	3229±1133 ^a	0.085
Experience(years)		10.7±10.6 ^a	7.7±6.6 ^b	8.7±5.9 ^{ab}	0.168

The total subject number for some variables was less than the total sample size due to missing data

¹⁾ N(%)

²⁾ Mean±SD

³⁾ Different letters in a row represent statistical significance by Duncan's multiple comparison test

*P<0.5, **P<0.01, ***P<0.001

5) 종합병원 병상규모에 따른 직무만족도

종합병원 영양사의 직무만족도 수준을 병상규모에 따라 비교한 결과는 Table 6과 같다. 직무만족도 4개 영역 모두에서 병상규모별 유의한 차이가 나타났으며, 전반적으로 병상규모가 증가함에 따라 높아졌다. 업무, 근무조건, 관계 영역에서 병상 수가 500이상인 병원이 500 미만인 병원에 비하여 직무만족도가 유의하게 높았으며($P < 0.01$, $P < 0.001$, $P < 0.001$), 안정·장래 영역은 병상규모가 커짐에 따라 직무만족도 수준이 유의하게 증가하였다($P < 0.05$).

Table 6. Job satisfaction levels in general hospitals' dietitians by number of bed.

Variables		Number of bed			P
		<300 (N=36)	300-499 (N=74)	>500 (N=85)	
Task	I try to improve my job competency.	3.63±0.66 ^{(1),2),b}	3.89±0.57 ^a	3.99±0.63 ^a	0.018*
	I get proper training for improvement of my job competency.	3.44±0.84 ^b	3.44±0.76 ^b	3.75±0.63 ^a	0.013*
	I gain recognition for my job.	3.47±0.67 ^b	3.42±0.66 ^b	3.75±0.60 ^a	0.003**
	I feel a sense of accomplishment in my job.	3.63±0.75 ^b	3.61±0.64 ^b	3.93±0.57 ^a	0.003**
	I feel a sense of responsibility in my job.	4.16±0.57	4.34±0.58	4.31±0.54	0.296
	My task fits my job competency.	3.59±0.71 ^a	3.55±0.67 ^a	3.80±0.61 ^a	0.048*
	I am interested in my job.	3.75±0.57 ^b	4.04±0.58 ^a	4.08±0.69 ^a	0.038*
	I like my job.	3.66±0.70 ^b	3.93±0.63 ^a	4.08±0.69 ^a	0.010**
Total average		3.66±0.48 ^b	3.78±0.42 ^b	3.96±0.46 ^a	0.002**
Stability · Vision	My job is stable.	3.72±0.77 ^{ab}	3.53±0.91 ^b	3.87±0.72 ^a	0.030*
	I'd like to keep working as a clinical dietician.	3.59±0.71 ^b	3.77±0.65 ^{ab}	3.92±0.71 ^a	0.068*
	I'd like to recommend a clinical dietician to others searching for their job.	3.25±0.88	3.32±0.85	3.50±0.81	0.250
Total average		3.52±0.62 ^b	3.54±0.61 ^{ab}	3.76±0.57 ^a	0.032*
Working condition	I am satisfied with my salary.	2.72±0.85	2.88±0.92	3.14±0.97	0.054
	My salary is reasonable compared to that of other clinical staffs working in my hospital.	2.34±0.90 ^b	2.45±0.83 ^b	3.00±1.00 ^a	<0.001***
	My salary is reasonable compared to that of dietitians working in other hospitals.	2.78±0.94 ^b	2.89±0.80 ^{ab}	3.20±0.99 ^a	0.033*

I have an opportunity for promotion.	2.75±1.11 ^b	2.85±0.97 ^b	3.27±0.82 ^a	0.004**
I receive fair job performance evaluation.	3.19±0.78 ^b	3.14±0.71 ^b	3.58±0.70 ^a	<0.001***
I am satisfied with my hospitals' evaluation and incentive system.	2.84±0.88 ^b	2.93±0.76 ^b	3.30±0.85 ^a	0.005**
I work in a proper working condition and environment.	3.09±0.82 ^b	2.95±0.81 ^b	3.55±0.77 ^a	<0.001***
My hospital provides good support for clinical nutrition services.	2.91±1.06 ^b	2.73±0.82 ^b	3.25±0.74 ^a	<0.001***
My hospital is equipped with good facility for providing quality clinical nutrition services.	2.72±1.11 ^b	2.61±0.76 ^b	3.31±0.77 ^a	<0.001***
Total average	2.82±0.71 ^b	2.82±0.57 ^b	3.29±0.62 ^a	<0.001***
Relationship My boss sets a task management plan considering each team member's individual competency.	3.42±0.76 ^b	3.49±0.73 ^b	3.79±0.60 ^a	0.006**
My boss understands my job well.	3.48±0.85 ^a	3.49±0.85 ^a	3.80±0.75 ^a	0.030*
My boss gives me useful advices.	3.55±0.85 ^b	3.51±0.83 ^b	3.87±0.65 ^a	0.008**
I have a good relationship with my team members.	3.88±0.61	3.78±0.53	3.95±0.67	0.221
I work in a smoothly and effectively running team.	3.50±0.80 ^{ab}	3.47±0.69 ^b	3.76±0.72 ^a	0.028*
I have a good communication and cooperation well with members of other teams.	3.34±0.79 ^{ab}	3.16±0.76 ^b	3.58±0.78 ^a	0.004**
Members of other teams respect dieticians' work.	3.09±0.93 ^{ab}	2.92±0.84 ^b	3.31±0.86 ^a	0.020*
Total average	3.47±0.62 ^b	3.41±0.52 ^b	3.72±0.57 ^a	0.001***

¹⁾ Mean±SD, Scale score: 1 (not at all)~5 (very well)

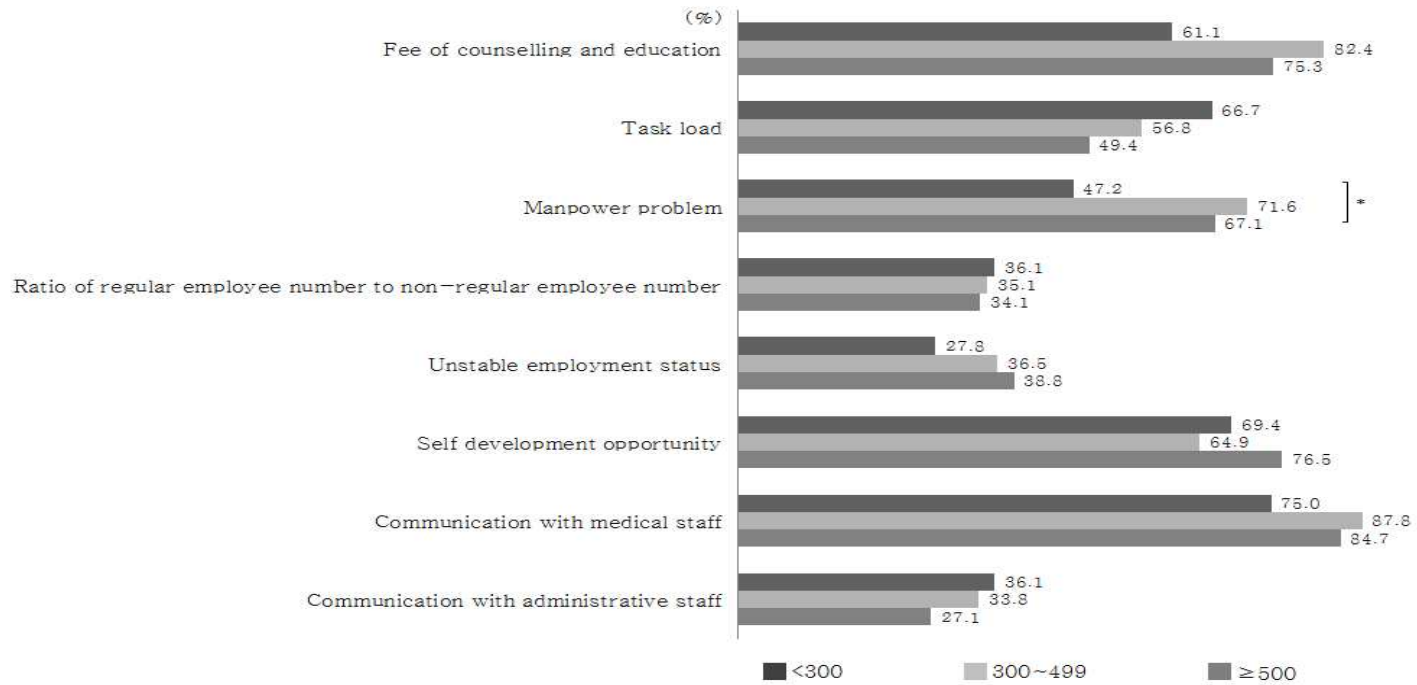
²⁾ Different letters in a row represent statistical significance by Duncan's multiple comparison test

*P<0.5, **P<0.01, ***P<0.001

6) 종합병원 병상규모에 따른 개선 필요 사항

Figure 3은 종합병원 영양사에게 병상규모 별로 개선이 필요한 항목을 조사한 결과이다. 전반적으로 의료진과 의사소통, 자기개발기회, 교육 상담료에서 60% 이상의 높은 응답비율을 보였으며, 병상규모에 따라 인력부족에서만 유의한 차이가 있었다. 300~499병상(71.6%)과 500병상 이상의 병상규모에서 300병상 미만 병상규모(47.2%)보다 인력부족에 대하여 개선이 필요하다는 인식이 유의하게 높았다($P < 0.05$).

Figure 3. Needs assessment for dietitian's task improvement in general hospitals' dietitians by number of bed.



Subject were guide to select 5 items out of 8 response options

*P<0.5, **P<0.01, ***P<0.001

7) 요양병원 연구대상자의 일반사항

요양병원 영양사의 일반사항을 병상규모에 따라 나타낸 결과는 Table 7과 같다. 임상영양사 자격증을 소지하는 영양사의 비율($p < 0.009$)과 연봉($p < 0.017$)은 200 병상수 미만의 병원에 비하여 200 병상수 이상의 병원에서 유의하게 높았다. 그 외에 나이, 성별, 학력수준, 경력에서는 병상규모에 따른 유의한 차이가 발견되지 않았다.

Table 7. General characteristics of subjects in Convalescent hospital/ dietitians by number of bed.

Variables	Number of bed			P	
	<100 (N=66)	100-199 (N=85)	>200 (N=81)		
Age	N(%)				
20s	29(46.0) ¹⁾	43(53.1)	42(53.9)		
30s	18(28.6)	22(27.2)	16(20.5)		
40s	10(15.9)	13(16.1)	14(18.0)	0.727	
≥50s	6(9.5)	3(3.7)	6(7.7)		
Sex	Female	64(100.0)	82(100.0)	79(100.0)	1.000
Clinical dietitian license		12(18.8)	10(12.2)	25(31.7)	0.009**
Education	Community college	22(35.5)	35(43.2)	33(41.8)	
	University	33(58.1)	42(51.9)	41(51.9)	0.825
	Graduate school	4(6.5)	4(4.9)	5(6.4)	
Annual income (10,000won)		1792±331 ^{2),3),b}	1800±409 ^b	1982±483 ^a	0.017*
Experience(years)		4.2±3.0 ^a	4.7±4.2 ^a	5.2±4.8 ^a	0.343

The total subject number for some variables was less than the total sample size due to missing data

¹⁾ N(%)

²⁾ Mean±SD

³⁾ Different letters in a row represent statistical significance by Duncan's multiple comparison test

*P<0.5, **P<0.01, ***P<0.001

6) 요양병원 병상규모에 따른 직무만족도

Table 8은 병상규모에 따라 요양병원 영양사의 직무만족도 수준을 비교한 결과이다. 업무, 안정·장래, 근무조건, 관계 4개 영역 모두 병상규모별 유의한 차이가 없었다. 단, 안정·장래 영역의 직무만족도 수준은 병상규모 커질수록 다소 높아지는 경향이 보였으나 유의적인 차이는 없었고, 세부항목 중 근무조건 영역의 ‘승진기회’와 관계 영역의 ‘상사가 자신의 업무를 파악하고 있는지’를 묻는 문항에서 유의한 차이가 있었다. 승진기회를 묻는 문항의 점수는 200병상 이상의 병원에서 유의하게 높게 나타났으며($P < 0.01$), 상사가 자신의 업무를 파악하고 있는지에 대한 문항의 점수는 병상규모가 커질수록 유의하게 증가했다($P < 0.05$).

Table 8. Job satisfaction levels in Convalescent hospitals' dietitians by number of bed

Variables		Number of bed			P
		<100 (N=66)	100-199 (N=85)	>200 (N=81)	
Task	I try to improve my job competency.	3.73±0.70 ^{1,2)}	3.71±0.71	3.72±0.62	0.979
	I get proper training for improvement of my job competency.	3.28±0.92	3.29±0.88	3.35±0.79	0.886
	I gain recognition for my job.	3.25±0.67	3.39±0.70	3.45±0.75	0.240
	I feel a sense of accomplishment in my job.	3.33±0.74	3.57±0.75	3.56±0.71	0.093
	I feel a sense of responsibility in my job.	4.06±0.56	4.10±0.56	4.13±0.54	0.788
	My task fits my job competency.	3.61±0.70	3.57±0.65	3.50±0.77	0.639
	I am interested in my job.	3.34±0.73	3.49±0.72	3.36±0.76	0.433
	I like my job.	3.24±0.73	3.40±0.66	3.28±0.75	0.377
Total average		3.48±0.43	3.58±0.48	3.55±0.45	0.440
Stability · Vision	My job is stable.	3.19±0.91	3.32±0.91	3.33±0.80	0.574
	I'd like to keep working as a clinical dietician.	3.05±0.93	3.23±0.78	3.31±0.72	0.189
	I'd like to recommend a clinical dietician to others searching for their job.	2.68±0.95	2.89±0.86	3.03±0.84	0.079
Total average		2.98±0.76	3.17±0.68	3.23±0.64	0.080
Working condition	I am satisfied with my salary.	2.13±0.90	2.19±0.88	2.23±0.96	0.796
	My salary is reasonable compared to that of other clinical staffs working in my hospital.	1.95±0.84	1.99±0.88	1.82±0.83	0.441
	My salary is reasonable compared to that of dietitians working in other hospitals.	2.42±0.73	2.40±0.82	2.56±0.86	0.408

I have an opportunity for promotion.	2.34±0.88 ^b	2.57±0.77 ^b	2.85±0.83 ^a	0.002**
I receive fair job performance evaluation.	2.89±0.76	2.84±0.79	3.10±0.73	0.077
I am satisfied with my hospitals' evaluation and incentive system.	2.44±0.81	2.49±0.82	2.61±0.76	0.415
I work in a proper working condition and environment.	2.84±0.88	2.87±0.75	3.04±0.82	0.276
My hospital provides good support for clinical nutrition services.	2.38±0.86	2.47±0.81	2.62±0.88	0.227
My hospital is equipped with good facility for providing quality clinical nutrition services.	2.63±0.86	2.74±0.79	2.88±0.82	0.171
Total average	2.45±0.59	2.51±0.62	2.63±0.56	0.166
Relationship My boss sets a task management plan considering each team member's individual competency.	3.14±0.85	3.18±0.78	3.29±0.72	0.469
My boss understands my job well.	3.02±0.93 ^b	3.22±0.77 ^{ab}	3.40±0.81 ^a	0.023*
My boss gives me useful advices.	3.14±0.91	3.24±0.78	3.44±0.80	0.081
I have a good relationship with my team members.	3.56±0.69	3.76±0.69	3.78±0.67	0.120
I work in a smoothly and effectively running team.	3.28±0.79	3.35±0.78	3.44±0.71	0.441
I have a good communication and cooperation well with members of other teams.	3.22±0.79	3.28±0.77	3.23±0.72	0.862
Members of other teams respect dieticians' work.	3.27±0.76	3.23±0.73	3.21±0.74	0.890
Total average	3.23±0.59	3.32±0.58	3.40±0.50	0.204

¹⁾ Mean±SD, Scale score: 1 (not at all)~5 (very well)

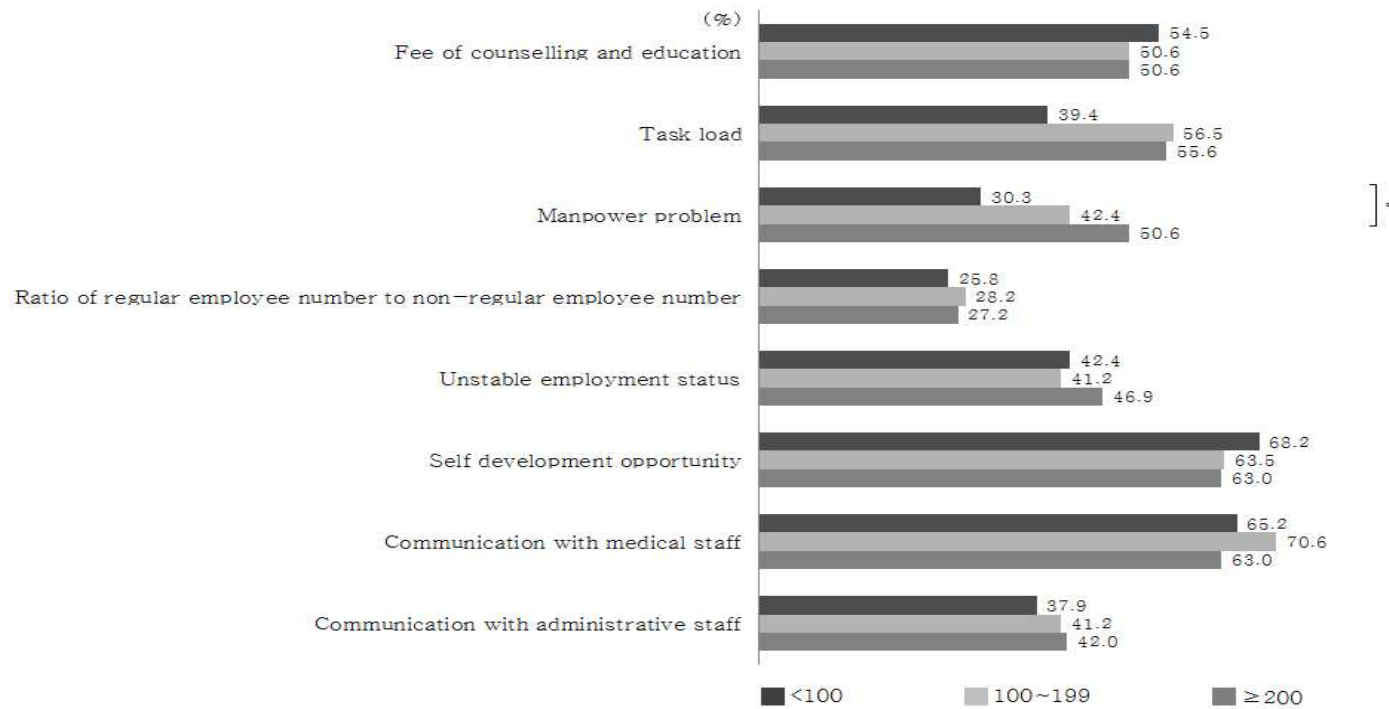
²⁾ Different letters in a row represent statistical significance by Duncan's multiple comparison test

*P<0.5, **P<0.01, ***P<0.001

9) 요양병원 병상규모에 따른 개선 필요 사항

요양병원에 재직 중인 영양사에게 임상영양서비스의 질 개선을 위하여 필요한 항목을 조사한 결과를 Figure 4에 나타내었다. 전체 응답비율을 살펴보면 의료진과 의사소통, 자기개발 기회, 교육 상담료가 과반이 넘는 응답비율을 보였으나, 전반적으로 병상규모에 따른 유의한 차이는 없었다. 단, 인력부족은 제시된 항목 중 유일하게 병상규모가 커질수록 응답비율이 증가하였다(<100병상: 30.3%, 100~199병상: 42.4%, ≥200병상: 50.6%, $P < 0.05$).

Figure 4. Needs assessment for dietitian's task improvement in Convalescent hospitals' dietitians by number of bed.



Subject were guide to select 5 items out of 8 response options

*P<0.5, **P<0.01, ***P<0.001

3. 직무만족도의 관련요인

1) 직무만족도 요인 간 상관성 분석

직무만족도의 업무, 안정·장래, 근무조건, 관계 영역과 경력, 연봉, 병상규모 간 상관성을 분석한 결과는 Table 9와 같다. 전체 대상자에 대한 분석 결과, 업무, 안정·장래, 근무조건 영역의 직무만족도 수준은 경력, 연봉, 병상규모와 유의한 양의 상관성을 가졌다($R=0.19\sim0.46$, $P<0.001$). 관계 영역의 만족도 수준은 병상규모($R=0.19$, $P<0.001$) 및 연봉($R=0.11$, $P<0.05$)과 다소 낮은 수준의 양의 상관성을 가지는 것으로 나타났다. 병원종류별로 살펴보면 다소 차이가 발견되었는데, 상급종합병원은 업무 영역의 만족도 수준($R=0.14$, $P<0.05$)과 안정·장래 영역의 만족도 수준($R=0.18$, $P<0.01$)이 경력과 유의한 양의 상관성을 갖는 것으로 나타났고, 더하여 안정·장래 영역은 연봉수준과도 유의한 양의 상관성을 보였다($R=0.16$, $P<0.05$). 반면에 관계 영역은 연봉($R=-0.14$, $P<0.05$) 및 병상규모($R=-0.16$, $P<0.05$)와 유의한 음의 상관성을 보였다. 종합병원의 경우, 상급종합병원에 비하여 더 많은 항목에서 유의한 양의 상관성이 있었으며, 특히 종합병원 영양사는 병상규모가 증가할수록 관계 영역에 대한 직무만족도 수준이 높아지는 것으로 나타나 상급종합병원과 상이한 결과를 보였다($R=0.19$, $P<0.01$). 또한 업무 영역과 안정·장래 영역은 모든 항목 간 유의한 양의 상관성을 가지는 것으로 나타났으며($R=0.14\sim0.30$), 근무조건 영역의 직무만족도 수준은 연봉($R=0.32$, $P<0.001$) 및 병상규모($R=0.30$, $P<0.001$)와 유의한 양의 상관성이 관찰되었다. 요양병원의 영양사의 직무만족도 수준은 경력, 연봉, 병상규모와 대부분의 항목에서 상관성이 없는 것으로 나타났으나, 연봉이 증가할수록 업무 영역($R=0.15$, $P<0.05$) 및 안정·장래 영역($R=0.16$, $P<0.05$)의 만

족도 수준이 약간 높아지는 경향을 보였으며, 병상규모와 안정·장래의 직무 만족도 수준 간에도 이와 비슷한 양상이 나타났다($R=0.14$, $P<0.05$).

Table 9. Correlation coefficients between job satisfaction levels and related variables.

Variables		Task	Stability Vision	Working condition	Relationship
		R(P)			
Total (N=665)	Experience	0.24(<0.001)***	0.26(<0.001)***	0.19(<0.001)***	0.02(0.622)
	Annual income	0.33(<0.001)***	0.40(<0.001)***	0.46(<0.001)***	0.11(0.011)*
	Number of bed	0.31(<0.001)***	0.28(<0.001)***	0.40(<0.001)***	0.19(<0.001)***
Tertiary hospital (N=238)	Experience	0.14(<0.040)*	0.18(0.006)**	0.06(0.391)	-0.07(0.314)
	Annual income	0.04(0.545)	0.16(0.017)*	0.12(0.092)	-0.14(0.035)*
	Number of bed	0.01(0.902)	-0.01(0.889)	0.05(0.428)	-0.16(0.013)*
General hospital (N=195)	Experience	0.20(0.007)**	0.26(<0.001)***	0.07(0.338)	0.01(0.892)
	Annual income	0.25(0.001)***	0.30(<0.001)***	0.32(<0.001)***	0.09(0.276)
	Number of bed	0.29(<0.001)***	0.16(0.027)*	0.30(<0.001)***	0.19(0.008)**
Convalescent hospital (N=232)	Experience	0.06(0.346)	0.04(0.601)	0.03(0.627)	-0.10(0.142)
	Annual income	0.15(0.036)*	0.16(0.025)*	0.10(0.189)	-0.08(0.253)
	Number of bed	0.07(0.312)	0.14(0.034)*	0.12(0.077)	0.11(0.116)

*P<0.5, **P<0.01, ***P<0.001

2) 직무만족도에 영향을 미치는 요인

직무만족도에 영향을 미치는 요인을 살펴보고자 경력, 연봉, 병상규모, 병원종류를 일반선형모형의 독립변수로 포함하여 직무만족도 4개의 영역에 대한 영향력을 분석한 결과를 Table 10에 나타내었다. 병원종류는 모든 영역의 직무만족도에 유의한 영향력을 미치는 것으로 확인되었다($P < 0.001$). 또한 연봉수준은 근무조건의 만족도 수준에 유의한 영향력을 미치는 요인이었으며($P < 0.001$), 병상규모는 관계영역의 직무만족도에 다소 약한 영향을 미치는 것으로 나타났다($P < 0.05$). 결정계수로 확인한 전체 모형의 설명력은 근무조건이 26.4%로 가장 높았고, 관계는 6.6%로 가장 낮은 설명력을 보였다.

Table 10. Prediction of job satisfaction levels by multiple regression analysis.

Dependent variables	Independent Variable	SS	MS	F	P
Task	Experience	0.324	0.324	1.71	0.191
	Annual income	0.013	0.013	0.07	0.795
	Number of bed	0.002	0.002	0.01	0.913
	Hospital type	6.540	3.270	17.29	<0.001***
	Total model(Model R ² =0.126)			16.03	<0.001***
Stability Vision	Experience	0.345	0.345	0.93	0.335
	Annual income	1.202	1.202	3.24	0.070
	Number of bed	0.008	0.008	0.02	0.883
	Hospital type	15.212	7.606	20.52	<0.001***
	Total model(Model R ² =0.178)			24.03	<0.001***
Working condition	Experience	2.407	2.407	8.19	0.004**
	Annual income	5.921	5.921	20.13	<0.001***
	Number of bed	0.002	0.002	0.01	0.933
	Hospital type	14.217	7.109	24.17	<0.001***
	Total model(Model R ² =0.264)			39.88	<0.001***
Relationship	Experience	0.689	0.689	2.57	0.110
	Annual income	0.226	0.226	0.84	0.359
	Number of bed	1.556	1.556	5.80	0.016*
	Hospital type	7.057	3.528	13.14	<0.001***
	Total model((Model R ² =0.066)			7.81	<0.001***

¹⁾ Sum of squares

²⁾ Mean of squares

*P<0.5, **P<0.01, ***P<0.001

IV. 고찰

본 연구는 전국 의료기관 내 병원영양사의 직무만족도 수준과 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 알아보고자 시행하였다. 연구결과 조사대상 병원영양사의 20대와 30대의 비율이 전체 병원의 70% 이상을 차지하며 가장 높았고, 이는 Lee & Lee(2000)의 연구에서 35세 이하의 병원영양사가 약 80% 이상으로 조사된 결과와 비슷한 수준이었다. 상급종합병원과 종합병원에서 최종학력이 4년제 대학교 졸업 이상인 영양사의 비율이 90% 이상을 차지하며 학력수준이 높게 나타났다. 또한 종합병원을 대상으로 조사한 Yun 등(2009)의 연구와 마찬가지로 본 연구에서도 전문대 졸업에 비하여 대학원을 졸업한 비율이 높게 나타나 병원영양사는 타 영양사에 비해 고학력 추세를 알 수 있었다. 평균 경력 년수는 상급종합병원(10.8년), 종합병원(8.6년), 요양병원(4.8년)의 순으로 나타났으며, Lee(2003)의 선행연구에서 전국 병원영양사의 평균경력이 약 3.5년으로 조사된 결과에 비하여 증가한 것으로 나타나 병원영양사 인력의 경험 축적과 전문화 경향을 엿볼 수 있었다.

전체 대상자의 직무만족도 점수는 업무, 안정·장래, 근무조건, 관계 4개의 영역에서 모두 2~3점 대(5점 만점) 수준으로 조사되어, 선행연구와 유사한 만족도 수준을 보였다(Lee & Kim 1996; Han 2000). 이러한 결과는 병원영양사의 직무만족도가 지난 15~20년에 걸쳐 여전히 낮은 수준에 머물고 있음을 시사하며, 이에 대한 원인 파악 및 대책 마련의 필요성을 제기한다. 직무만족도 수준을 영역별로 비교한 결과에서 업무에 대한 만족도 수준이 가장 높게 나타났으며, 급여, 평가·보상, 근무환경을 포함하는 근무조건에 대한 만족도가 가장 낮은 수준으로 나타났다. 흥미로운 결과 중 하나는 관계 영역에서 부서 내 동료와의 관계에 대한 만족도는

상사 또는 타부서 동료와의 관계에 대한 만족도 수준에 비해 월등히 높은 수준으로 나타난 점이다. Lee & Kim(1996)의 연구에 의하면, 병원 영양사가 근무조건에 대해 가장 낮은 만족감을 느끼며 동료영양사와의 관계에서 가장 높은 만족감을 느낀다고 보고하여 본 연구의 결과와 부분적으로 일치한다. Lee & Lee(2000)의 연구에서도 병원영양사의 직무만족도 수준이 동료와의 관계, 직무자체, 상사의 감독, 급여, 승진 순으로 조사되어 영양사는 동료와의 관계에 대해 높은 만족감을 느끼는 것을 알 수 있었다. 본 연구는 관계 영역을 부서 내 동료와의 관계와 타 부서 동료와의 관계로 나누어 비교하였는데, 부서 내 동료와의 관계가 타 부서 동료와의 관계에 비해 높게 나타나 타 부서의 영양사 업무에 대한 이해 증진을 위하여 의사소통 시스템을 마련할 필요가 있다고 생각된다. 또한 업무 자체에 대한 만족도는 여전히 높은 수준을 보여 과거와 마찬가지로 병원영양사는 자신이 수행하는 업무의 중요성을 인식하고 있으며, 업무 수행에 있어 보람과 성취감을 느끼고 있음을 알 수 있었다. 병원종류별 직무만족도는 상급종합병원과 종합병원에 비하여 요양병원에 재직 중인 영양사가 유의하게 낮았다. 이는 Seong(2011)의 부산지역 요양병원 영양사를 대상으로 조사된 직무만족도(3.04점/5점 만점)가 비슷한 시기에 수행된 Yun 등 (2009)의 연구에서 서울, 경인지역 종합병원 영양사의 직무만족도(3.35점/5점 만점)보다 낮은 연구결과와 맥락을 같이 한다. 요양병원의 영양사는 종합병원과 상급종합병원에 비해 영양사의 인력부족 및 임상영양업무 수행에 대한 제도적 뒷받침이 마련되지 않아 단체급식에 한정된 업무만을 수행하고 있는 실정이므로 직무만족도가 낮은 수준에 머무는 것으로 생각된다. 병상규모에 따른 직무만족도 수준을 병원종류 별로 비교하면 상급종합병원과 요양병원에 비하여 종합병원의 영양사가 다수의 직무만족도 문항에서 유의한 차이를 보여 종합병원이 병상규모의 영향을 가장

많이 받는 것으로 나타났다. 선행연구에서 종합병원의 환자 수 대비 영양사 인력현황을 분석한 결과, 영양사 1인당 환자 수가 41.2~530명으로 상이한 차이를 보였으며, 이러한 근무 여건의 차이는 영양사가 수행하는 업무 및 역할에 영향을 미치므로 직무만족도 수준의 차이를 일으킬 수 있음을 시사한 바 있다(Lee 2005). 이와 같이 본 연구에서도 종합병원 임상영양사의 직무만족도가 다른 두 군에 비하여 병상규모에 따른 유의한 차이를 보여, 현재 전국의 상급종합병원과 요양병원에 비해 종합병원의 임상영양업무 환경이 병상규모별로 격차가 큰 것으로 생각된다. 병원영양사의 임상영양서비스 질 제고를 위해 개선이 필요한 항목에 대한 결과를 살펴보면 인력부족과 정규직 : 비정규직 인력구성비와 같은 인력배치 실태에 대한 개선의 요구도는 상급종합병원, 종합병원, 요양병원 순으로 유의하게 높았다. 또한 병상규모가 커질수록 상급종합병원은 개선이 필요할 사항으로 업무량을 응답한 비율이 유의하게 높았으며, 종합병원과 요양병원은 인력부족의 응답비율이 유의하게 증가하였다. 이는 대규모 병원에서 소규모 병원에 비하여 영양사 1인당 할당되는 업무량이 많아 인력충원 및 배치에 대한 요구도가 높게 나타났을 것으로 여겨진다. Han(2000)의 연구에서 업무의 부하량이 직원의 사기 및 친밀성과 음의 상관관계를 갖는다고 보고된 바 있고, Yun 등(2009)의 연구에서는 안정성이 보장되지 않는 비정규직 집단의 직무만족도 수준이 정규직 집단에 비해 낮다고 보고하였다. 그러므로 규모가 큰 병원일수록 인력배치 개선에 노력을 기울이는 것이 영양사의 직무만족도 향상 및 임상영양업무의 질 확보를 위한 효과적인 방법으로 보인다. 교육상담료는 상급종합병원과 종합병원이 요양병원에 비하여 개선의 요구도가 높은 것으로 조사되었는데, 이는 상급종합병원과 종합병원이 요양병원에 비해 치료의 일환으로 영양교육 및 상담이 활발히 이루어지고 있음을 반영한다(Kim 등 2011). Lyu 등(1998)

은 대규모 병원의 의료진이 규모가 작은 병원에 근무하는 의료진에 비해 영양관리의 중요성을 높게 인식한다고 하였다. 마찬가지로 본 연구에서도 종합병원과 요양병원 영양사는 의료진과의 의사소통을 가장 개선이 필요한 항목으로 응답한 것으로 조사되었다. 또한 행정부서와의 의사소통을 응답한 비율도 상급종합병원에 비하여 종합병원과 요양병원이 높았다. 이러한 결과는 임상영양업무에 대한 의료진 및 행정부서 직원의 인식 차이에서 비롯된 것으로 여겨지며, 소규모의 병원에 비하여 대규모의 병원에서 중환자 및 합병증을 동반한 중증환자의 비율이 높아 영양관리의 치료적 중요성이 강조되기 때문으로 생각된다. 그러나 모든 환자에게 질병치료 시 영양관리는 중요하므로 병상규모에 따른 의료진 및 행정부서의 인식에 차이가 발생하지 않도록 인식 개선을 위한 노력과 이를 뒷받침할 수 있는 제도적 개선이 필요하다. 경력, 연봉, 병상규모와 직무만족도 영역 간 상관성은 대부분 통계적으로 유의한 양의 상관성을 보였다. 그러나 관계에 관한 만족도는 경력, 연봉, 병상규모와 같은 근무 외적인 조건의 영향을 가장 덜 받는 독립적인 영역으로 조사되어, 근무 외적인 조건을 개선시킨다고 하여도 관계에 대한 만족도를 높이는 것은 한계가 있음을 시사하였다. 병원종류 별로 살펴보면 종합병원에서 상급종합병원과 요양병원에 비하여 외적인 조건이 직무만족도 수준과 연관이 높은 것으로 나타났다. 이를 통해 전국 종합병원 간 상이한 임상영양 업무 환경의 차이가 병원영양사의 만족도에 영향을 미친다는 것을 재확인하였다. 이와 달리, 요양병원의 경우 외적인 조건과 만족도 사이에는 거의 연관이 없는 것으로 보여 근무외적인 조건만을 개선하는 것으로는 요양병원 영양사의 낮은 직무만족도 수준을 향상시키는 데 어려움이 있을 것으로 사료된다. Park & Lyu(2011)는 부산·경남지역의 요양병원을 조사한 연구에서 조사 대상 병원의 병상 수는 100병상 미만에서 200병상 이상까지 매우 다양하

지만, 영양사 수가 2명 이내인 병원의 비율이 93.6%라고 보고한 바 있다. 이는 요양병원 영양사가 임상영양업무를 수행하는 것이 현실적으로 매우 어려우며, 병원영양사 본연의 역할을 하지 못하는 실정임을 알 수 있다. 급속한 인구 고령화와 만성질환에 의한 장기입원환자의 증가로 요양병원의 수요가 늘어나고 있으며, 전국 요양병원의 기관수는 2008년 690개에서 2010년 12월 말 867기관으로 급증하였다(Health Insurance Review & Assessment Service 2011). 앞으로도 요양병원의 중요성은 더욱 증가할 것으로 예상되므로 요양병원 영양사가 질 높은 임상영양관리를 수행할 수 있도록 제도적 시스템의 마련이 필요하다. 또한 관계 영역의 만족도 수준에 대한 상관성 결과는 병원종류 별로 다소 상이한 차이를 보여주었다. 상급종합병원에서는 병상규모가 관계에 대한 만족도와 유의한 음의 상관관계를 나타낸 반면에 종합병원은 양의 상관관계가 나타났다. Han(2000), Yun 등(2009)의 연구에서는 병상 수가 증가하면 업무환경에 대하여 감정적 고갈상태를 많이 느껴 대인관계 만족감이 낮아진다고 보고하였는데, 이는 본 연구에서 상급종합병원의 결과와 유사하였다. 본 연구에서 경력, 연봉, 병상규모, 병원종류 중 병원영양사의 직무만족도에 가장 영향을 미치는 요인은 병원종류로 나타났다. 이는 병원영양사가 근무하는 병원의 종류에 따라 수행되는 임상영양업무의 종류와 수준이 다르고, 아울러 임상영양업무 수행에 필요한 제반환경이 상이한 것으로 해석할 수 있다. 특히 직무만족도가 가장 낮게 형성된 요양병원은 고령화 및 질병구조의 변화로 인하여 수요가 점차 늘어나고 있으며, 요양병원의 특성상 장기입원환자가 많으므로 영양관리가 중요하다. Hong & Seo (2010)의 노인의료복지시설에 근무하는 영양사의 영양직무 수행 빈도를 조사한 연구에서는 영양사 수가 1명인 노인의료복지시설이 전체의 79.2%로 가장 높게 보고된 바 있으며, Kim 등(2012)의 연구에서도 병상규모는

100병상 미만에서 200병상 이상으로 매우 다양했음에도 불구하고 근무하는 영양사 수가 2명 이내인 요양병원이 전체의 96%를 차지했다. 이는 요양병원의 경영진이 현재 의료법 시행규칙 제38조의 2항에 명시된 ‘입원시설을 갖춘 종합병원·병원·치과병원·한방병원 또는 요양병원에는 1명 이상의 영양사를 둔다’는 내용을 기초로 하여 영양사 인력을 최소화한 결과로 보여진다. 요양병원 영양사의 인력부족은 제공하는 임상영양서비스의 질에 영향을 미칠 수 있으므로 병상규모에 따른 적절한 인력배치 기준을 마련하고 이를 시행할 수 있도록 유도하는 제도적 뒷받침이 매우 시급하다. 다수의 선행연구를 통하여 병원에서 치료적인 관점으로 환자들의 영양관리를 하는 것은 매우 중요하며, 업무를 수행하는 병원 영양사의 직무만족도를 향상시키는 것은 임상영양서비스의 질에 직접적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다(Lemon 등 2004; Kim 등 2012; Sauer 등 2012). 그러나 아직까지 전국 의료기관의 병원영양사의 직무만족도를 조사한 연구가 미흡했던 점을 고려해 볼 때, 본 연구는 우편설문의 특성상 예상응답률 50%로 응답률은 다소 낮았지만 기존의 연구와 달리 전국 의료기관을 대상으로 무작위 표본추출을 하였다는 데 의미가 있다. 또한 전국 의료기관을 상급종합병원, 종합병원, 요양병원으로 구분하여 영양사가 인지하는 직무만족도 수준을 비교하고 이에 영향을 미치는 요인을 파악하였다는 점에서 병원의 특성에 따라 영양사 업무구조의 개선과 제도적 뒷받침 마련을 위한 기초자료를 제공할 것으로 기대되며, 새로운 임상영양사제도의 성공적인 정착에 기여할 것으로 기대된다. 나아가 본 연구에 기초하여 다소 상이한 병원 영양사 직무만족도 수준의 향상을 위한 관련 요인에 대해서는 향후 병원의 소재 지역별 병원영양사의 직무만족도 수준을 비교하고, 수행하는 업무를 임상영양업무와 급식업무로 구분하여 업무별 병원 영양사의 직무만족도 수준을 조사하는 등 보다 다양한 요인에 대하여 지

속적인 연구가 이루어져야 한다.

V. 요약 및 결론

본 연구는 전국의 상급종합병원, 종합병원, 요양병원에 재직 중인 영양사 665명을 대상으로 직무만족도, 임상영양서비스 질 제고를 위하여 개선이 필요한 사항을 조사하였다. 또한 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하였으며, 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 전국 의료기관에 종사하는 영양사의 직무만족도는 업무, 안정·장래, 근무조건, 관계 4개의 영역모두에서 5점 만점에 2~3점 대(2.53~3.89점)의 다소 낮은 수준으로 나타났다. 특히 근무조건에 대한 만족도가 다른 영역에 비해 현저하게 낮았으며, 전체적으로 상급종합병원, 종합병원에 비하여 요양병원에 재직 중인 병원 영양사의 만족도 수준이 유의하게 낮았다($P < 0.001$).

2. 상급종합병원, 종합병원, 요양병원을 각각 병상규모에 따라 3개의 그룹으로 나누어 직무만족도를 비교한 결과에서, 상급종합병원과 요양병원은 4개의 직무만족도 영역 모두에서 유의적인 차이가 없었다. 반면에 종합병원의 경우 4개의 영역 모두에서 병상규모가 커짐에 따라 직무만족도가 유의하게 증가하는 것으로 나타났다.

3. 임상영양서비스의 질 제고를 위하여 개선이 필요한 사항에 관한 조사에서 상급종합병원의 경우 인력부족(82.8%)이 가장 개선이 필요한 항목으로 조사되었고, 종합병원과 요양병원은 의료진과의 의사소통이 각각 84.1%, 66.4%로 수위를 차지했다. 업무량과 불안정한 고용을 제외한 모든 항목의 응답비율이 병원종류 별로 유의한 차이를 보였다. 상급종합병

원의 경우, 인력부족과 정규직 : 비정규직의 인력구성비가 다른 군에 비하여 더욱 개선이 필요한 항목으로 인식되었으며($P < 0.001$), 종합병원과 요양병원은 상급종합병원에 비하여 행정부서와의 의사소통이 개선이 필요하다고 응답한 비율이 유의하게 높았다($P < 0.001$).

4. 상급종합병원의 경우 임상영양서비스의 질 제고를 위하여 개선이 필요한 사항으로 병상규모가 클수록 업무량을 선택한 비율이 유의하게 높았고($P < 0.01$), 반대로 행정부서와의 의사소통은 병상규모가 작을수록 응답비율이 유의하게 증가하였다($P < 0.05$). 종합병원과 요양병원에서는 인력부족을 응답한 대상자의 비율이 병상규모에 따라 유의하게 달랐는데, 종합병원은 인력부족에 대해 300병상 이상인 병원의 응답률이 300병상 미만인 병원에 비하여 유의하게 높았고($P < 0.05$), 요양병원에서도 병상규모가 클수록 이 항목을 선정한 비율이 높게 나타났다($P < 0.05$).

5. 경력, 연봉, 병상규모와 직무만족도의 4개의 영역 간 상관성을 확인한 결과에서, 관계 영역을 제외한 나머지는 전반적으로 양의 상관관계를 보였다($P < 0.001$). 관계 영역의 직무만족도 수준은 연봉($r=0.11$, $P < 0.05$) 및 병상규모($r=0.19$, $P < 0.001$)와 양의 상관관계를 보였으며, 경력과의 상관성은 없는 것으로 나타났다. 반면에 외적인 조건과 직무만족도 수준 간 상관관계를 병원종류 별로 살펴보면 다소 상이한 차이를 보였다. 종합병원이 상급종합병원 및 요양병원에 비하여 경력, 연봉, 병상규모와 다수의 항목에서 유의한 상관성을 가지는 것으로 나타났다.

6. 각 영역의 직무만족도 수준에 영향을 미치는 요인을 경력, 연봉, 병상규모, 병원종류로 설정하고 일반선형모형을 이용한 다중회귀분석을 시

행한 결과, 4개의 영역 모두에서 병원종류가 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다($P < 0.001$). 아울러 근무조건의 만족도 수준은 연봉과 경력에 의해 유의한 영향을 받는 것으로 나타났고($P < 0.001$), 관계에 관한 만족도는 병상규모에 따라 영향을 받는 것으로 나타났다($P < 0.05$). 상기의 결과를 살펴보면, 현재까지 의료기관 내 병원영양사의 직무만족도 수준은 여전히 낮은 것으로 나타났다. 특히 근무조건에 관한 만족감이 가장 낮았으며, 이는 병원영양사의 근무조건 개선의 요구도가 높음을 제시한다. 실제 개선이 필요한 항목에 대하여 전반적으로 “인력부족”, “과도한 업무”, “의료진 및 행정부서와의 의사소통”, “교육 상담료” 높은 응답비율로 나타났다. 또한 직무만족도 수준은 상급종합병원, 종합병원, 요양병원 순으로 점차 감소하는 것으로 나타나, 병원종류에 따라 제반환경의 상이한 차이가 있음을 시사한다. 직무만족도가 유의하게 낮은 요양병원의 경우 영양사의 처우 및 업무환경 개선의 필요성이 시급한 과제임이 나타났다. 따라서 임상영양서비스의 질 제고와 국민의 건강증진 및 의료비 절감으로 인한 복지국가를 구축하기 위해서는 향후 임상영양사의 적정 인력을 확보하기 위한 인력충원 및 배치, 영양에 대한 의료진 및 행정부서의 인식 전환을 위한 친화적 조직문화를 구축할 수 있도록 원활한 의사소통 시스템 마련, 교육 상담료의 급여화 등의 구체적인 제도적 뒷받침이 마련되어야겠다.

참고문헌

- Cha JA, Kim KE, Kim EM, Park MS, Park YK, Baek HJ, Lee SM, Choi SK, Seo JS (2013): Development of job description of clinical dietitians in hospitals by the DACUM Method. *J Korean Diet Assoc* 19(3):265-286
- Cho Y, Lee M, Jang H, Rha M, Kim J, Park Y, Sohn C (2008): The clinical and cost effectiveness of medical nutrition therapy for patients with type 2 diabetes mellitus. *Korean J Nutr* 41(2):147-155
- Cohen A, Golan R (2007): Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes: an empirical examination of female employees in long term nursing care facilities. *Career Dev Int* 12(5):416-432
- Franz MJ, Boucher JL, Evert AB (2014): Evidence-based diabetes nutrition therapy recommendations are effective: the key is individualization. *Diabetes Metab Syndr Obes* 7:65-72
- Franz MJ, Monk A, Barry B, McClain K, Weaver T, Cooper N, Upham P, Bergenstal R, Mazze RS (1995): Effectiveness of medical nutrition therapy provided by dietitians in the management of non-insulin-dependent diabetes mellitus: a randomized,

controlled clinical trial. J Am Diet Assoc 95(9): 1009-1017

Han SH (2000): Factors related to job satisfaction in hospital foodservice dietitians - with special reference to the organizational climate and individual needs. Masters degree thesis. Dongduk Women's University. pp.74-79

Health Insurance Review & Assessment Service (2011): Policy Brief. Vol. 5 No. 3. Available from: <http://www.hira.or.kr>. Accessed December 22, 2011

Hong SY, Seo S (2010): Job performance frequency and the training needs of dietitians in elderly healthcare facilities. J Korean Diet Assoc 16(2):160-177

Kim HA, Yang IS, Lee HY, Lee YE, Park EC, Nam CM (2003): Evaluation of cost-effectiveness of medical nutrition therapy: meta-analysis. Korean J Nutr 36(5):515-527

Kim HJ, Kim EM, Lee GJ, Lee JJ, Lim JH, Lee JM, Jeon HJ, Lee HY (2011): Clinical nutrition service at medical centers in Seoul. J Korean Diet Assoc 17(2):176-189

Kim JH, Kwak TK, Hong WS, Lyu ES (2005): A study on the importance and performance of foodservice tasks between dietitian

- from hospitals and contract managed foodservice companies. J Korean Diet Assoc 11(4):381-392
- Kim NY, Seong GM, Lee JS (2012): Job performance, perception of job importance, and job satisfaction in dietitians working in geriatric hospitals in Busan. J Korean Diet Assoc 18(4):356-371
- Korea National Health and Nutrition Examination Survey(2013): Korea health statistics 2012. Ministry of Health and Welfare. Seoul. pp.53-68
- Kwak DK, Lyu ES, Lee HS, Hong WS, Jang HJ (2001): Foodservice management. Shinkwang. Seoul. pp.375-433
- Lee HS, Kim JI (1996): A study on the factors of job satisfaction of the dietitians working in hospitals. Korean J Nutr 29(6):651-660
- Lee HY, Kim HA, Yang IS, Nam CM, Park EC (2004): Effectiveness of nutrition intervention: systematic review & meta-analysis. Korean J Community Nutr 9(1):81-89
- Lee JH (2003): Analyzing job satisfaction of hospital dietitians : based on job related factors of contracted foodservice management company. Masters degree thesis. Yonsei University. pp.37-71
- 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 SJ (2005): Analysis of the effect of dietitians' work behavior and organizational environment on quality of hospital dietary services. *J Nutr and Health* 38(9):756-764

Lemon CC, Lacey K, Lohse B, Hubacher DO, Klawitter B, Palta M (2004): Outcomes monitoring of health, behavior, and quality of life after nutrition intervention in adults with type 2 diabetes. *J Am Diet Assoc* 104(12):1805-1815.

Lyu ES, Eum YR, Lee SM (1998): The medical staffs' perception about nutrition care. *J Korean Diet Assoc* 4(1):40-52

Lyu ES, Lee SM, Hyh KY (1995): A study on the current of hospital practices in clinical dietetics. *J Korean Diet Assoc* 1(1):10-20

National Health Insurance Service (2011): 2010 Report on medical expenses of National Health Insurance Service patients. National Health Insurance Service. Seoul. pp.15-27

McGehee MM, Johnson EQ, Rasmussen HM, Sahyoun N, ynch MM, Carey M (1995): Benefits and costs of medical nutrition therapy

by registered dietitians for patients with hypercholesterolemia. Massachusetts Dietetic Association. *J Am Diet Assoc* 95(9):1041-1043

Moon HK, Jang YJ (2002): Analysis of the dietitian's job description in the hospital. *J Korean Diet Assoc* 8(2):132-142

Oak HU (1980): A survey on the status of hospital dietitians and their job analysis. *J Korean Home Economics Assoc* 18(1):15-23

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

Pritchard DA, Hyndman J, Taba F (1999): Nutritional counseling in general practice: a cost effective analysis. *J Epidemiol Community Health* 53(5):311-316

Hooker RS, Williams JH, Papneja J, Sen N, Hogan P (2012): Dietetics Supply and Demand: 2010-2020. *J Acad Nutr Diet*. 112(1 suppl):S75-S91.

Sauer K, Canter D, Shanklin C (2012): Job satisfaction of dietitians with management responsibilities: an exploratory study supporting ADA's research priorities. *J Acad Nutr Diet* 112(5 Suppl):S6-S11

- Seong GM (2011): Job satisfaction and job performance of dietitians in geriatric and tertiary care hospital in Busan. Masters degree thesis. Kosin University. pp.19-46
- Sikand G, Kashyap ML, Yang I (1998): Medical nutrition therapy lowers serum cholesterol and saves medication costs in men with hypercholesterolemia. *J Am Diet Assoc* 98(8):889-894
- Shon CM, Nho MR, Lee YH, Lim JH (2003): The clinical and cost effectiveness of medical nutrition therapy in persons with hypercholesterolemia. *J Korean Diet Assoc* 9(1):32-39
- Statistics Korea (2013): 2012 Annual report on the causes of death statistics. Statistics Korea. Daejeon. pp.10-12
- The Korean Dietetic Association (2011): Certificated dietetic specialists: clinical dietitians. Available from: http://www.dietitian.or.kr/information/item_04.asp. Accessed January 20, 2014
- Woo YJ, Lee HS, Kim WY (2006): Individual diabetes nutrition education can help management for type II diabetes. *Korean J Nutr* 39(7):641-648
- 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

부 록

직무만족도 조사

안녕하세요?

올해 보건복지부에서는 임상영양 업무현황 파악 및 발전방안 모색을 위한 연구를 진행하고 있습니다. 이의 일환으로 병원영양사의 직무만족도에 대해 알아보려고 합니다. 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 설문에 응해주시면 매우 감사하겠습니다.

보건복지부 건강정책과 &
연구책임자 부경대학교 류은순 올림

I. 아래의 질문을 읽고 귀하의 생각과 일치하는 곳에 v표 하세요.

II. 다음은 임상영양서비스의 질 향상을 위하여 필요한 사항에 대한 질문입니다.

문항	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
나는 업무 역량을 높이기 위해 노력한다.	⑤	④	③	②	①
나는 업무능력 향상을 위한 교육을 적절히 받고 있다.	⑤	④	③	②	①
나는 내가 수행한 업무에 대하여 인정을 받는다.	⑤	④	③	②	①
나는 내가 수행한 업무에 대하여 성취감을 느낀다.	⑤	④	③	②	①
나는 업무를 수행하면서 책임감을 느낀다.	⑤	④	③	②	①
나의 업무는 내 능력에 맞게 적절히 주어진다.	⑤	④	③	②	①
나는 임상영양사 업무에 흥미를 느낀다.	⑤	④	③	②	①
나는 임상영양사 업무를 좋아한다.	⑤	④	③	②	①
나의 직업은 안정적이다.	⑤	④	③	②	①
나는 급여수준에 만족한다.	⑤	④	③	②	①
병원 내 유사 직종 직원들(약사, 간호사 등)과 비교 시 나의 급여수준은 적절하다.	⑤	④	③	②	①
다른 병원의 영양사와 비교 시 나의 급여수준은 적절하다.	⑤	④	③	②	①
나는 승진할 수 있는 기회가 있다.	⑤	④	③	②	①
나의 공정한 인사 평가를 받고 있다.	⑤	④	③	②	①
나는 병원의 평가와 보상체계에 대해 만족한다.	⑤	④	③	②	①

문항	매우 그렇다	그렇다	보통이 다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
나는 적절한 작업조건과 환경 속에서 일하고 있다.	⑤	④	③	②	①
나의 병원은 임상영양관련 활동에 필요한 지원을 충분히 제공해 준다.	⑤	④	③	②	①
나의 병원은 환자들에게 양질의 영양서비스를 제공하기에 충분한 시설을 갖추고 있다.	⑤	④	③	②	①
나의 상사는 부하 직원들의 개인 능력을 고려하여 업무 관리계획을 수립한다.	⑤	④	③	②	①
나의 상사는 내 업무를 정확하게 파악하고 있다.	⑤	④	③	②	①
나의 상사는 업무에 도움이 되는 조언을 적절히 해 준다.	⑤	④	③	②	①
나는 부서 내 직원들과 업무상 관계가 좋다.	⑤	④	③	②	①
나는 원활하고 효율적으로 움직이는 부서에서 근무하고 있다.	⑤	④	③	②	①
타 부서 직원과 의사소통 및 업무협조가 잘 이루어 진다.	⑤	④	③	②	①
타 부서 직원들은 영양사의 업무를 존중한다.	⑤	④	③	②	①
나는 앞으로도 계속 임상영양사로 일하고 싶다	⑤	④	③	②	①
나는 직업을 찾고 있는 다른 사람들에게 임상영양사를 추천할 것이다.	⑤	④	③	②	①

II. 총 다섯 가지를 골라 괄호 안에 v표 하세요.

1. 교육상담료 ()	업무량 ()	인력부족 ()
2. 정규직 : 비정규직 인력구성비 ()	불안정한 고용 ()	자기개발기회 ()
3. 의료진과의 의사소통 ()	행정부서와의 의사소통 ()	

III. 귀하의 일반사항에 대한 질문입니다.

1. 나 이 : 만 _____ 세	2. 성 별 : 남 ___ 여 ___
3. 임상영양사 자격증 여부 : 예 ___ 아니오 ___	
4. 최종 학력은? ___	
1) 대학교 졸업(2, 3년제) 2) 대학교 졸업(4년제) 3) 대학원 졸업(석사) 4) 대학원 졸업(박사)	
5. 연봉은? (근로소득원천징수영수증의 근무처별 소득합계 참조) 약 _____ 만원 / 1년	
6. 영양사 업무 총 경력은? ___ 년 ___개월	

♡♡♡ 바쁘신 중에도 설문에 응해주셔서 매우 감사합니다 ♡♡♡

Abstract

Job satisfaction level and related factors among Korean hospital dietitians

Jang, Eun Hee

Department of Food & Nutrition

Graduate School

Sungshin Women's University

The objective of this study was to examine job satisfaction status and its related factors among dietitians working in hospitals. A survey questionnaire was sent to dietitians working in tertiary, general, and convalescent hospitals in Korea. The study sample hospitals included all tertiary hospitals (n=43), and the sample of general hospitals (n=114) and convalescent hospitals (n=240) was randomly selected using a stratified sampling method. A total of 665 dietitians completed the survey questionnaire. The questionnaire included 27 job satisfaction questions on task, stability·vision, working conditions, and relationship areas, and the questions on task improvement need. The job satisfaction scores in all four areas ranged from 2.53/5.00 to 3.89/5.00, implying generally low job satisfaction level in hospital dietitians. The job satisfaction levels in the convalescent hospital group were significantly lower compared to those in the tertiary and general hospital groups. Whereas job satisfaction levels of tertiary and

convalescent hospital groups did not differ by number of beds, those of the general hospital group increased significantly with the number of beds for all four areas. Multivariate regression analysis results showed that hospital type was a significant predictor of job satisfaction level for all four areas. Job satisfaction of relationship area was also significantly affected by the number of beds, whereas that of working conditions was influenced by annual income and working experience. The study findings provide useful information in planning clinical dietitians' optimal supply outlook for the improvement of clinical nutrition services.