

## 병원영양사의 직무만족요인에 대한 조사연구

이 현 숙 · 김 종 인\*

원광대학교 행정대학원 보건행정전공, 사회과학대학 보건행정학과\*

### A Study on the Factors of Job Satisfaction of the Dietitians Working in Hospitals

Lee, Hyun Suk · Kim, Jong In\*

*Graduate School of Public Administration, Won Kwang University, Iksan, Korea*  
*Department of Public Health Administration,\* Won Kwang University, Iksan, Korea*

#### ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the degrees and the influence factors of job satisfaction of dietitians working in hospitals in relation to performance of duty in their works and to provide effective management of hospital dietitians for high quality health and food service in hospital. The questionnaire was prepared with reference to the previous studies on job satisfaction of dietitians working in hospitals throughout the nation. 201 dietitians in the country were surveyed. The period of research was from January 20 to February 28, 1995. The results are as follows. 1) In regard to the degree of job satisfaction of hospital dietitians, they showed the highest degree of job satisfaction in the relationships with fellow dietitians followed by worth and self-confidence, aptitude and interests, relationships with cooks, job stability, degree of recognition of the dietitians competence, supervision of the superiors, degree of application of professional knowledge, work load, wage level, degree of recognition of the importance of duty, cooperative relationships with doctors, degree of performance of clinical work, the number of dietitians, the promotion system, and welfare system in that order. On the other hand, they showed the highest dissatisfaction with food service facilities. 2) The influence factors on job satisfaction are as follows. (1) Wage factor : Shorter weekday working hours and higher bonuses make greater job satisfaction( $R^2=0.3115$ ). (2) Working condition factor : Larger number of monthly holidays( $R^2=0.5142$ ), shorter weekday working hours( $R^2=0.1077$ ), longer previous food service experience and computer utilization( $R^2=0.1432$ ) make greater job satisfaction. (3) Welfare factor : Welfare system( $R^2=0.4132$ ) and promotion system ( $R^2=0.1624$ ) have to do with computer utilization. Job stability has to do with marital status and computer utilization( $R^2=0.1165$ ). Consequently, those married dietitians who use computers show higher job satisfaction. (4) Human relationship factor : Smaller number of patients receiving food makes greater job satisfaction( $R^2=0.1334$ ). (5) Supervision factor : Shorter weekday working hours and larger number of monthly holidays make greater job satisfaction( $R^2=0.1709$ ). (6) Achievement factor : Marriage, larger number of dietitians( $R^2=9,2293$ ), age, larger number of monthly holiday, higher monthly wages and computer utilization( $R^2=0.1088$ ) make greater job satisfaction. (7) Speciality factor : Marriage, longer current hospital tenure, higher position and working in seoul( $R^2=0.1142$ ) make higher job satisfaction. (8) Job inclination

factor : working in general hospitals rather than in oriental hospitals, working in seoul( $R^2=0.1776$ ) and better bonuses( $R^2=0.1078$ ) make greater job satisfaction. As a result, the following is suggested for the job satisfaction of hospital dietitians on the basis of this study : hospital dietitians can achieve maximum job satisfaction through smooth relationships with coworkers, and the responsible managers should improve welfare and working conditions for the job satisfaction of hospital dietitians. (*Korean J Nutrition* 29(6) : 651~660, 1996)

**KEY WORDS** : factors · job · satisfaction · dietitians · hospitals.

## 서 론

1차보건의료를 위한 국제회의에서 채택한 「알마타타 선언(1978)」은 음식물과 적절한 영양공급을 1차보건의료의 필수적인 보건의료내용으로 포함시켜 국민영양에 대한 중요성을 강조하고 있다<sup>1)</sup>.

국민영양은 올바른 식생활을 통해서 국민건강상태의 향상과 질병예방을 도모한다. 더 나아가 국민영양은 질병으로부터의 회복, 재활, 또는 생활전체의 질을 향상시키는 데 그 궁극적인 목표가 있다<sup>2)</sup>. 이러한 국민의 영양학적인 건강을 담당하는 유일한 전문직업인은 영양사로서<sup>3)</sup> 식품과 영양에 관한 전문지식을 바탕으로 국민의 영양 및 건강향상을 위해 일하는 경험의 소유자이다<sup>4)</sup>.

우리나라는 1964년 영양사가 처음 배출된 후 1979년 영양사 국가고시 실시 이후로 전문직업인으로서 영양사의 배출은 그 지적 수준과 수적인 면에서 많은 성장을 하고 있고, 또한 영양사의 필요도와 역할이 증대되고 있으며 그의 역할도 크게 개발되고 있다<sup>5)6)7)</sup>.

의료법 시행규칙 제28조 6항에는 “입원시설을 갖춘 종합병원, 병원, 치과병원 또는 한방병원에 있어서는 1인 이상의 영양사를 둔다”로 규정되어 있다<sup>8)</sup>. 병원은 영양의 공급과 각종 질병에 따르는 적절한 식사를 공급해줌으로써 질병의 치료나 치료요법을 촉진시키는 일을 도모하고 있다.

1982년 대한병원협회에서는 “적정진료의 보장”, 즉, “양질의 의료관리”의 개념이 의료업무 전반에 걸쳐 적용되기 시작하면서 지원부서로서 급식부의 영향이나 비중이 강화되고 있다<sup>9)</sup>. 그리고, 병원급식부의 가장 중요한 인력은 병원영양사로서 타 분야 영양사에 비해 보다 높은 수준의 많은 영양지식과 증대한 임무를 요구하고 있다<sup>10)</sup>. 즉, 의료에 있어서 영양사의 역할은 다양한 질병을 가진 환자들에게 영양학적으로 적합한 식사를 계획하고 공급하여 치료의 효과를 높임과 동시에 적절한 교육을 통하여 건강을 유지할수 있도록 하여야 하며 환자급식 관리자로서 역할외에 의사, 간호사 등 타 의료관계자와 함께 환자

치료팀의 일원으로서 환자의 영양상태 평가, 영양관리계획 및 수행, 식사요법, 영양지도를 수행하고 있다. 따라서 환자가 그들의 병원치료로부터 최대의 효과를 얻기 위해 적절한 영양관리가 반드시 이루어져야 하며 병원내에서 영양사의 역할 또한 중요하게 인식되어야 한다<sup>11)</sup>.

그러나 대부분의 병원의 영양사는 영양관리와 급식행정관리를 혼합하여 수행하고 있고, 따라서 업무를 적절히 수행하기에는 인력이 부족하여 결국 행정관리에 대부분의 시간을 보내게 되고 업무의 복잡성은 자신들의 주요 역할에 대한 혼란을 야기시키고 있다. 또한 식이에 대한 전통적 낮은 인식 등 내적요인에 대한 사회적 인식부족으로 결국은 직무불만족 상태에 이르고 있다<sup>11)12)</sup>. 병원영양사의 직무만족은 자신의 직무에 대한 평가결과에서 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태(pleasurable or positive emotional state)이며, 개인의 태도와 신념, 욕구등의 수준에 따라 구성원의 직무와 관련을 갖게 되는 감정상태이다<sup>13)</sup>. 즉, 병원영양사가 자신의 직무에 대하여 느끼는 만족의 감정상태라고 할 수 있다. 또한 직무만족은 병원영양사의 입장에서 보면 병원영양사들이 활동할 수 있는 시간 중 가장 많은 시간을 보내는 곳이 병원이고, 전이효과(spill-over effect)로 인하여 병원의 영양사의 직무에 불만족을 느끼는 영양사는 가정생활이나 심지어는 삶 자체에까지도 불만을 느끼게 되고 건강에도 영향을 미치게 된다. 반면에 병원조직의 입장에서 보면 직무에 만족하는 병원영양사가 그렇지 못한 영양사보다 직무에 대해 효율적이고, 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 영양사는 외부사회에 대하여 자기가 속해 있는 조직을 호의적으로 이야기하기 때문에 공적인(public relation) 기능을 유지하게 된다. 즉, 병원조직의 내외적면에서 원만한 인관관계를 유지해 나가고 이직율과 결근율이 감소되어 결국 생산성 증가의 효과도 얻을 수 있기 때문이다. 조직생활에서 가장 중요하게 관심을 두는 것은 직무에 대한 만족여부로서 조직구성원이 직무에 대한 만족이 크면 효율적으로 직무를 수행할 수 있게 되고 직무만족으로 인하여 생활의 질적인 향상을 가져올 수 있다<sup>14)</sup>.

또한 영양사들의 질적인 삶의 향상은 외적으로는 높은 급여수준, 업무의 전문화, 원만한 대인관계등의 동기요인으로 생산성제고를 통한 효율화의 극대화를 가져올 수 있고, 내적으로는 직무취향과 우수한 근무여건으로 영양사에 대한 높은 직무공지와 만족을 가져올 수 있다.

따라서 본 연구는 전국의 병원에 근무하는 영양사들의 직무만족수준과 이에 영향을 미치는 요인을 조사분석하고 병원급식과 보건의료서비스의 질적 향성을 위해 병원 영양사의 효율적 운영방안을 모색하고자 시행되었다.

## 연구방법

본 연구의 조사대상은 전국의 병원영양사를 대상으로 하였으며 1994년 현재 대한 영양사회병원분과 위원회 회원의 주소록과 1991년 대한 의학협회 회원명부와 1994년 대한 한방병원협회 회원명부를 기초자료로 하여 전국 283개 병원의 영양사 365명에게 설문지를 우편으로 발송하였다. 이 중 223부가 회수되어 61%의 회수율을 보였으며 223부 중 내용이 불충분한 22부를 제외한 201부를 연구대상으로 하였고, 조사기간은 1995년 1월 20일부터 1995년 2월 28일까지였다. 설문지의 구성은 Vroom<sup>15)</sup>, Locke<sup>16)</sup>, Herzberg<sup>17)</sup>, Wernimont<sup>18)</sup>의 직무만족에 영향을 미치는 요인과 선행연구 최<sup>19)</sup>, 이<sup>20)</sup>, 김<sup>21)</sup>, 허<sup>22)</sup>, 김<sup>23)</sup> 등의 연구를 기초로 수정, 보완하여 작성하였다. 설문지 내용은 조사대상자의 일반적 특성 18항목과 직무만족도 16항목으로 구성하였으며 일반적 특성은 선택형과 직접 기입형을 혼용하였고 직무만족도는 Likert의 5점 등간척도법을 이용하여 매우 불만족일 경우 1, 불만족일 경우 2, 보통일 경우 3, 만족일 경우 4, 매우 만족일 경우 5를 선택하도록 하였다.

### 1. 모형 설정

본 연구를 위한 회귀모형은 인적특성, 병원환경, 근무조건변수로 분류하여 다음과 같이 설정한다.

인적특성변수로 연령, 결혼여부, 학력, 현병원 근무년수, 타급식소 근무년수, 직책을 설정하고, 병원환경변수로는 양·한방 분류, 근무처소제지를 설정하며, 근무조건변수로는 소속부서, 평일 근무시간, 주당 초과근무시간, 월간 휴일수, 월 보수, 상여금(%), 영양사수, 1기 환자급식수, 행정·임상영양사 구분여부, 컴퓨터 이용여부를 설정한다.

$$y = \beta_0 + \{\beta_1AG + \beta_2MS + \beta_3EB + \beta_4CT + \beta_5OT + \beta_6PO\} + \{\beta_7OG + \beta_8WS\} + \{\beta_9PD + \beta_{10}WH + \beta_{11}OH + \beta_{12}MH + \beta_{13}MW + \beta_{14}BO + \beta_{15}ND + \beta_{15}NP + \beta_{17}DD + \beta_{17}CU\} + e$$

단, y=직무만족요인별 직무만족도

AG=연령	MS=결혼여부
EB=학력	CT=현병원 근무년수
OT=타급식소 근무년수	PO=직책
OG=양·한방 분류	WS=근무처 소재지
PD=소속부서	WH=평일 근무시간
OH=초과근무시간	MH=월간 휴일수
MW=월 보수	BO=상여금(%)
ND=영양사수	NP=환자급식수
DD=행정·임상영양사 구분여부	
CU=컴퓨터 이용여부	

## 2. 변수 선정

### 1) 독립변수

독립변수는 ① 양·한방 분류 ② 연령 ③ 결혼여부 ④ 학력 ⑤ 근무처 소재지 ⑥ 현병원 근무년수 ⑦ 타급식소 근무년수 ⑧ 소속부서 ⑨ 직책 ⑩ 평일 근무시간 ⑪ 주당 초과근무시간 ⑫ 월간 휴일수 ⑬ 월 보수 ⑭ 상여금(%) ⑮ 영양사수 ⑯ 1기 환자급식수 ⑰ 행정·임상영양사 구분 여부 ⑱ 컴퓨터 이용여부 등 조사대상자의 일반적 특성을 계량화하여 선정하였다.

### 2) 종속변수

종속변수는 Vroom<sup>15)</sup>, Locke<sup>16)</sup>, Herzberg<sup>17)</sup>, Wernimont<sup>18)</sup>의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 견해를 참고하여 선정한 직무만족요인에 관하여 요인분석(Factor analysis)를 실시하여 다음과 같이 정하였다.

① 급여요인 : 급여 ② 근무조건요인 : 업무량, 급식시설 ③ 후생복지요인 : 복지후생제도, 직장의 안정성, 승진제도 ④ 대인관계요인 : 동료영양사와의 관계, 조리원과 관계 ⑤ 감독요인 : 상사의 감독 ⑥ 성취요인 : 직무중요성 인정도, 본인능력 인정도 ⑦ 업무의 전문성요인 : 전문지식활용도, 의사와 협력관계, 임상업무수행정도 ⑧ 직무취향요인 : 적성·흥미, 보람·자부심 등이다.

요인분석을 실시함에 있어서는 A군: 업무환경, 업무내용과 관련된 요인군 B군: 직무수행중 느끼는 감정과 관련된 요인군으로 분류하여 실시하였으며, 급여요인에는 급여, 감독요인은 상사의 감독으로 분류하였다(Table 1).

## 3. 변수의 부호화(dummy coding)

통계처리를 위하여 독립변수를 다음과 같이 부호화하였다.

- 1) 양·한방 분류 : 양방 1, 한방 2, 양·한방 병행 3
- 2) 연령 : 25세이하 1, 26~30세 2, 31~35세 3, 36~40세 4, 41세 이상 5
- 3) 결혼여부 : 기혼 1, 미혼 2

**Table 1.** The results of job satisfaction by factor analysis

A group : A <sub>1</sub> A <sub>2</sub> A <sub>3</sub> A <sub>4</sub> A <sub>5</sub> A <sub>6</sub> A <sub>7</sub> A <sub>8</sub>	Factor 1	Factor 2	Factor 3
A1	0.42247	0.19623	0.13453
A2	0.52925	0.19215	0.28328
A3	0.35585	0.57382	0.34385
A4	-0.06547	0.70978	0.01141
A5	0.49572	0.49903	0.20535
A6	0.21275	0.29170	0.22989
A7	-0.00935	0.10720	0.65353
A8	0.18610	0.06943	0.76325

- A1 : Work load
- A2 : Food service facilities
- A3 : Welfare system
- A4 : Job stability
- A5 : Promotion system
- A6 : Degree of application of professional knowledge
- A7 : Cooperative relationships with doctors
- A8 : Degree of performance of clinical work

B group : B <sub>1</sub> B <sub>2</sub> B <sub>3</sub> B <sub>4</sub> B <sub>5</sub> B <sub>6</sub>	Factor 1	Factor 2	Factor 3
B1	0.58342	-0.02339	0.35771
B2	0.75543	0.16820	0.09938
B3	-0.02427	0.78308	0.08300
B4	0.34100	0.55645	0.13225
B5	0.18675	0.13206	0.87009
B6	0.19969	0.10067	0.88599

- B1 : Relationships with fellow dietitians
- B2 : Relationships with cooks
- B3 : Degree of recognition of job importance
- B4 : Degree of recognition of one's own competence
- B5 : Aptitude, Interests
- B6 : Worth, Self-confidence

- 4) 학력 : 전문대졸 2, 대학교졸 4, 대학원 재학이상 6
- 5) 근무처 소재지 : 서울 1, 강원·경기 2, 경상도 3, 전라도 4, 충청도 5
- 6) 현병원 근무년수 : 2년미만 1, 2~4년미만 2, 4~6년미만 3, 6~8년미만 4, 8~10년미만 5, 10년이상 6
- 7) 타급식소 근무년수 : 1년미만 1, 1~5년미만 2, 5년이상 3
- 8) 소속부서 : 영양과 독립 1, 영양실 독립 2, 비독립 3
- 9) 직책 : 평영양사 1, 주임 2, 실장 3, 계장 4, 과장 5
- 10) 평일 근무시간 : 7시간 이하 1, 8시간 2, 9시간이상 3
- 11) 주당 초과근무시간 : 5시간미만 1, 5~9시간 2, 10시간이상 3
- 12) 월간 휴일수 : 3일이하 1, 4일 2, 5일 3, 6일 이상 4
- 13) 월 보수 : 50만원미만 1, 50~70만원미만 2, 70~90만원미만 3, 90~110만원미만 4, 110만원이상 5
- 14) 상여금(%) : 300%미만 1, 300~500%미만 2, 500~700%미만 3, 700~900%미만 4, 900%이상 5

- 15) 영양사수 : 1~2명 1, 3~4명 2, 5~6명 3, 7명이상 4
- 16) 1기 환자급식수 : 100식미만 1, 100~300식미만 2, 300~500식 미만 3, 500식이상 4
- 17) 행정·임상영양사 구분 여부 : 구분 1, 비구분 2
- 18) 컴퓨터 이용여부 : 이용 1, 비이용 2

**4. 통계분석**

수집된 자료는 부호화 한 후 SAS(Statistical Analysis System)의 전산 program을 이용하여 분석하였다. 자료를 분석하기 위한 통계적 기법으로는 평균, 표준편차, 요인분석(Factor Analysis), 다단계 중회귀분석(Stepwise Multiple Regression Analysis), Correlation Coefficient를 실시하였다.

**결과 및 고찰**

**1. 조사대상자의 일반적 특성**

전국 병원영양사 385명을 대상으로 조사한 결과 평균 연령 29±6세, 기혼 86명, 미혼 115명, 전문대졸 53명, 대학교 졸업 이상 124명이었으며, 현병원 근무년수는 평균 54±22개월, 타급식소 근무년수는 7±8개월이었다. 근무처 소재지는 서울 75명, 강원·경기 39명, 경상도 50명, 전라도 26명, 충청도 11명이었고, 소속부서는 독립되어 있는 경우가 119, 독립되지 않은 경우가 32였다. 직책은 평영양사 141명, 계장급 52명, 과장급 8명이었으며, 평일 근무시간 평균 8±0.5시간, 주당 초과근무시간 평균 1±2.9시간, 월간 휴일수 평균 4±1일이었고, 월보수는 평균 76만 8천원±24만원, 상여금은 평균 616±225%이었다. 영양사수는 평균 3±3명이고, 1기 환자급식수는 478±377식이었으며, 행정담당영양사와 임상담당영양사가 구분된 경우 37, 구분되지 않은 경우가 164였고, 컴퓨터를 이용하는 경우가 97, 이용하지 않는 경우가 104였다.

**2. 병원영양사의 직무만족에 영향을 미치는 변수 간의 상관관계**

병원영양사의 직무만족에 영향을 미치는 독립변수간의 상관관계는 Table 2와 같다.

**3. 직무만족수준**

직무만족도의 점수는 Likert의 5점 등간척도를 이용하였는데 매우 불만족일 경우 1점, 불만족일 경우 2점, 보통일 경우 3점, 만족일 경우 4점, 매우 만족일 경우 5점으로 하여 16개의 직무만족항목에 대하여 평균, 표준편차를 산출한 결과 다음과 같았다. 직무만족수준은 대인관계, 직무취향, 감독, 성취, 급여, 후생복지, 업무의

Table 2. Correlations among variables influencing job satisfactions of hospital dietitians

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18
X1	1.00000	0.12354	0.03584	-0.01722	-0.13651	0.09916	-0.01360	-0.06329	-0.08996	-0.02133	-0.02430	-0.07347	-0.03157	-0.13859	-0.18804	-0.28150**	0.12970	0.24151**
X2		1.00000	-0.49262	0.12308	0.73821**	0.15315	-0.01271	0.00185	0.27182**	-0.11657	-0.08789	0.00673	0.78023**	0.47575**	-0.06328	0.07462	-0.01750	-0.08128
X3			1.00000	0.00989	-0.43404**	-0.11183	-0.00830	-0.06024	-0.11067	0.12470	0.08727	0.03126	-0.46658**	-0.24136*	-0.00203	-0.04283	0.06625	0.171000
X4				1.00000	-0.03003	-0.01808	-0.17902*	-0.19245**	0.13944*	0.02371	0.04772	-0.05096	0.23518*	0.33481**	0.32977**	0.27989**	-0.17732*	-0.1225
X5					1.00000	-0.05626	-0.05227	0.01983	0.26046**	-0.21101*	0.18793*	0.05732	0.63376**	0.39751**	-0.16433*	0.06110	0.08378	-0.12592
X6						1.00000	0.17393*	0.06278	-0.11322	-0.06947	-0.06950	-0.11713	-0.00618	-0.14956	-0.11305	-0.14919*	0.14394*	0.08189
X7							1.00000	0.21119*	-0.11638	0.01505	0.03318	0.01646	-0.13476	-0.18401	-0.29478**	-0.34986**	0.21910*	0.14436*
X8								1.00000	0.00884	-0.01486	-0.06873	0.09142	-0.03861	-0.14191	-0.18404*	-0.20144*	0.16213*	0.07115
X9									1.00000	-0.03031	-0.06149	0.06683	0.31356**	0.19634*	-0.04466	0.00463	-0.03757*	-0.03829
X10										1.00000	0.37903	-0.13197	-0.11855	-0.12982	0.11440	0.03594	-0.20353*	0.00401
X11											1.00000	-0.10493	-0.05889	-0.03797	0.22749	0.10656	-0.22771*	-0.15161*
X12												1.00000	0.04681	0.05226	0.01144	-0.01473	-0.03284	0.02615
X13													1.00000	0.63955**	0.06261	0.17263*	-0.10982	-0.24972**
X14														1.00000	0.27772**	0.34710*	-0.19751*	-0.35991**
X15															1.00000	0.74617**	-0.64165**	-0.43718**
X16																1.00000	-0.41373**	-0.47472**
X17																	1.00000	0.49950**
X18																		1.00000

\*p < 0.05 \*\*p < 0.001

X1 : Oriental or general hospital  
 X2 : Age  
 X3 : Marital status  
 X4 : Educational background  
 X5 : Current hospital's tenure  
 X6 : Other food service station's tenure

X7 : Working seat  
 X8 : Place of duty  
 X9 : Position  
 X10 : Weekday working hours  
 X11 : Overtime working hours  
 X12 : Number of monthly holidays

X13 : Monthly wages  
 X14 : Bonuses  
 X15 : Number of dietitians  
 X16 : The number of patients receiving food  
 X17 : Division of administrative and clinical dietitians  
 X18 : Computer utilization or no

**Table 3.** The comparison of degree of job satisfaction factors of hospital dietitians

Job satisfaction factors	Mean	SD	Ranking
Wage	2.776	0.987	5
Working Conditions	2.616	1.015	8
Welfare	2.750	0.979	6
Human Relationship	3.309	0.848	1
Supervision	2.925	0.874	3
Achievement	2.878	0.818	4
Job speciality	2.747	0.892	7
Job inclinations	3.272	0.902	2

전문성, 근무조건순으로 만족도를 보였다(Table 3). 16개 직무만족항목중 가장 만족하는 것은 동료영양사와 관계(3.4)로써 도<sup>24)</sup>, 김<sup>21)</sup>, 정<sup>25)</sup>, 고<sup>26)</sup>, 김<sup>23)</sup>의 인간관계에 가장 높은 점수를 나타낸 경우와 일치하였다. 다음으로 보람·자부심(3.3점), 적성·흥미(3.3점), 조리원과의 관계(3.2점) 순으로 만족을 나타내었고, 직장의 안정성(3.2), 본인능력 인정도(3.1)도 3.0점 이상으로 만족성향을 나타내었다. 가장 낮은 만족을 나타낸 것은 급식시설(2.4점) 이었는데 김<sup>21)</sup>, 박<sup>27)</sup>, 허<sup>22)</sup>, 김<sup>28)</sup>의 근무환경이나 근무조건에 불만족하는 경우와 일치하였다. 다음으로 복지후생제도(2.5), 승진제도(2.5)순으로 불만족하였는데, 도<sup>24)</sup>, 박<sup>27)</sup>, 함<sup>29)</sup>, 김<sup>28)</sup>의 승진에 불만족한 경우와 일

치하였다(Table 4).

**4. 직무만족 요인**

병원영양사의 직무만족요인인 급여, 근무조건, 후생복지, 대인관계, 감독, 성취, 업무의 전문성, 직무취향의 여덟가지 직무만족에 영향을 미치는 변수를 살펴보면 다음과 같다.

**1) 급여**

급여를 종속변수로 하여 다단계 중회귀 분석을 한 결과 평일 근무시간, 초과근무시간, 상여금(%), 컴퓨터 이용여부가 영향을 미쳤는데 31%의 설명력을 가지고 있다(R<sup>2</sup>=0.3115, p<0.001). 그 중 상여금(%)과 근무시간이 각각 1%와 5%의 유의한 변수이다. 즉, 평일 근무시간이 짧고, 상여금(%)이 높을때 직무만족도가 높다는 의미이다. 이는 선행연구인 김<sup>23)</sup>의 근무시간이 짧을수록 급여에 대한 만족도가 높아진다는 것과 일치한 결과이다(Table 5).

**2) 근무조건**

근무조건요인인 업무량, 급식시설을 종속변수로 하여 다단계 중회귀 분석을 한 결과 업무량에는 타급식소 근무년수, 근무처 소재지, 소속부서, 월간 휴일수, 컴퓨터

**Table 4.** The comparison of degree of job satisfaction itemes of hospital dietitians

Job satisfaction factors	Job satisfaction item	MEAN	SD	Ranking
Wage	Wage	2.7761	0.9872	10
Working condition	Work load	2.8700	0.8928	9
	Food service facilities	2.3900	1.0600	16
Welfare	Welfare system	2.5373	0.9949	15
	Job stability	3.1741	0.9244	5
	Promotion system	2.5377	1.0187	14
Human relationship	Relationship with fellow dietitians	3.3934	0.8485	1
	Relationship with cooks	3.2250	0.8473	4
Supervision	Senior officer's supervision	2.9250	0.8736	7
Achievement	Degree of recognition of job importance	2.7264	0.9054	11
	Degree of recognition of one's own competence	3.0302	0.7311	6
Job speciality	Degree of application of professional knowledge	2.8850	0.8094	8
	Cooperative relationship with doctors	2.6915	0.8913	12
	Degree of performance of clinical work	2.6646	0.9738	13
Job inclination	Aptitude and Interests	3.2663	0.8958	3
	Worth and Self-confidence	3.2786	0.9066	2

**Table 5.** Variables influencing wage factor

Dependent variables	Independent variables	Parameter	S.E.		
Wage	1 Weekday working hours	-0.43477*	0.14968	R <sup>2</sup>	0.31149
	2 Overtime working hours	0.04823	0.02711	F	13.12000**
	3 Bonus(%)	0.00180**	0.00037	Intercept	5.59025**
	4 Computer utilization or no	-0.29694	0.16739		

\*p < 0.05 \*\*p < 0.001

이용여부가 영향을 미쳤는데 15%의 설명력을 가지고 있다( $R^2=0.1515$ ,  $p < 0.05$ ). 그 중 월간 휴일수가 5%의 유의한 변수이다. 즉, 월간 휴일수가 많을때 직무만족도가 높다는 의미이다. 급식시설에는 타급식소 근무년수, 컴퓨터 이용여부, 행정·임상영양사 구분여부가 영향을 미쳤는데 14%의 설명력을 가지고 있다( $R^2=0.1423$ ,  $p < 0.05$ ). 그 중 타급식소 근무년수와 컴퓨터 이용여부가 5%의 유의한 변수이다. 즉, 타급식소 근무년수가 길고 컴퓨터를 이용할때 직무만족도가 높았다 (Table 6).

3) 후생복지

후생복지요인인 복지후생제도, 직장의 안정성, 승진제도를 종속변수로 하여 다단계 중회귀분석을 한 결과 복지후생제도에는 월간 휴일수, 컴퓨터 이용여부가 영향을 미쳤는데 14%의 설명력을 가지고 있다( $R^2=0.1432$ ,  $p < 0.001$ ). 그 중 컴퓨터 이용여부가 1%의 유의한 변수이다. 즉, 컴퓨터를 이용할때 직무만족도가 높았다. 직장의 안정성에는 결혼여부와 컴퓨터 이용여부가 영향을 미쳤는데 12%의 설명력을 가지고 있다( $R^2=0.1165$ ,  $p < 0.001$ ). 결혼여부와 컴퓨터 이용여부 모두 5%의 유의한 변수이다. 즉, 기혼이고 컴퓨터를 이용할때 직무만족도가 높았다. 승진제도에는 컴퓨터 이용여부가 영향을 미

쳤는데 16%의 설명력을 가지고 있고( $R^2=0.1624$ ,  $p < 0.001$ ). 컴퓨터 이용여부는 1%의 유의한 변수이다. 즉, 컴퓨터를 이용하는 경우가 직무만족도가 높다는 의미이다 (Table 7).

4) 대인관계

대인관계요인인 동료영양사와 관계, 조리원과 관계를 종속변수로 하여 다단계 중회귀 분석을 한 결과 동료영양사와 관계에는 결혼여부와 월간 휴일수가 영향을 미쳤는데 15%의 설명력을 가지고 있다( $R^2=0.1491$ ,  $p < 0.05$ ). 조리원과 관계에는 환자급식수가 영향을 미쳤는데 13%의 설명력을 가지고 있다( $R^2=0.1334$ ,  $p < 0.05$ ). 환자급식수는 5%의 유의한 변수이다. 즉, 환자급식수가 적을때 직무만족도가 높았다 (Table 8).

5) 감독

상사의 감독을 종속변수로 하여 다단계 중회귀 분석을 한 결과 타급식소 근무년수, 평일 근무시간과 월간 휴일수가 영향을 미쳤는데 17%의 설명력을 가지고 있다( $R^2=0.1708$ ,  $p < 0.05$ ). 그 중 평일 근무시간과 월간휴일수가 5%의 유의한 변수로써 이는 평일 근무시간이 짧고 월간 휴일수가 많은 경우 직무만족도가 높다는 의미이다 (Table 9).

Table 6. Variables influencing working condition

Dependent variables	Independent variables	Parameter	S.E		
Work load	1 Other food service stations's tenure	0.00876	0.00489	$R^2$	0.15148
	2 Working seat	0.00307	0.00177	F	4.56000*
	3 Place of duty	-0.00516	0.00283	Intercept	2.49975**
	4 Number of monthly holidays	0.01729*	0.07582		
	5 Computer utilization or no	-0.43015	0.14094		
Food service facilities	1 Other food service stations's tenure	0.01185*	0.00572	$R^2$	0.14227
	2 Computer utilization or no	-0.53545*	0.19594	F	6.41000*
	3 Division of administrative and clinical dietitians's	-0.43210	0.25901	Intercept	3.94158**

\* $p < 0.05$  \*\* $p < 0.001$

Table 7. Variables influencing welfare factor

Dependent variables	Independent variables	Parameter	S.E		
Welfare system	1 Number of monthly holidays	0.16189	0.09290	$R^2$	0.14315
	2 Computer utilization or no	0.75981**	0.1783 <sup>5</sup>	F	9.77000**
				Intercept	0.64306*
Job stability	1 Marital status	-0.43433*	0.16875	$R^2$	0.11653
	2 Computer utilization or no	-0.41771*	0.16994	F	5.10000**
Promotion system	1 Computer utilization or no			Intercept	3.82352*
				$R^2$	0.16242
				F	11.25000**
				Intercept	0.64306*

\* $p < 0.05$  \*\* $p < 0.001$

**Table 8.** Variables influencing human relationship factor

Dependent variables	Independent variables	Parameter	S.E		
Relationships with fellow dietitians	1 Marital status	-0.36901	0.21075	R <sup>2</sup>	0.14911
	2 Number of monthly holidays	0.21704	0.12063	F	2.85000*
Relationships with cooks	1 The number of patient receiving food	-0.00028*	0.00012	Intercept	2.99198**
				R <sup>2</sup>	0.13344
				F	2.90000*
				Intercept	3.41233**

\*p &lt; 0.05 \*\*p &lt; 0.001

**Table 9.** Variables influencing supervision factor

Dependent variables	Independent variables	Parameter	S.E		
Senior officer's supervision	1 Other food service stations's tenure	0.00901	0.00485	R <sup>2</sup>	0.17078
	2 Weekday working hours	-0.32892*	0.14061	F	3.84000*
	3 Number of monthly holidays	0.18314*	0.08506	Intercept	-0.99713

\*p &lt; 0.05 \*\*p &lt; 0.001

**Table 10.** Variables influencing achievement factor

Dependent variables	Independent variables	Parameter	S.E		
Degree of re-cognition of job importance	1 Married or not	-0.32476*	0.14641	R <sup>2</sup>	0.22932
	2 School career	0.11679	0.06482	F	4.76000**
	3 Other food service stations's tenure	0.00775	0.00467	Intercept	3.24881*
	4 Number of dietitians	0.14292**	0.04034		
Degree of re-cognition of one's own competence	1 Age	0.04740*	0.01759	R <sup>2</sup>	0.18077
	2 Number of Monthly holidays	0.13368*	0.06714	F	6.23000**
	3 Monthly wage	0.00147*	0.00047	Intercept	3.14393*
	4 Computer utilization or no	-0.28666*	0.13524		

\*p &lt; 0.05 \*\*p &lt; 0.001

## 6) 성 취

성취요인인 직무중요성 인정도, 본인능력 인정도를 종속변수로 하여 다단계 중회귀 분석을 한 결과 직무중요성 인정도에는 결혼여부, 학력, 타급식소 근무년수, 영양사수가 영향을 미쳤는데 23%의 설명력을 가지고 있다 ( $R^2=0.2293$ ,  $p < 0.001$ ). 그 중 영양사수와 결혼여부가 각각 1%, 5%의 유의한 변수이다. 즉, 기혼이고 영양사수가 많을때 직무만족이 높다는 의미이다. 본인능력 인정도에는 연령, 월간 휴일수, 월 보수, 컴퓨터 이용여부가 영향을 미쳤는데 18%의 설명력을 가지고 있다 ( $R^2=0.1808$ ,  $p < 0.001$ ). 연령, 월간휴일수, 월보수, 컴퓨터 이용여부 모두 5%의 유의한 변수이다. 즉, 연령과 월간 휴일수와 월보수가 많고 컴퓨터를 이용할때 직무만족도가 높았다(Table 10).

## 7) 업무의 전문성

업무의 전문성요인인 전문지식 활용도, 의사와 협력관계, 임상업무 수행정도를 종속변수로 하여 다단계 중회귀 분석을 한 결과 전문지식 활용도에는 결혼여부, 현병원 근무년수, 소속부서, 직책이 영향을 미쳤는데 23%의

설명력을 가지고 있다 ( $R^2=0.2273$ ,  $p < 0.001$ ). 결혼여부, 현병원근무년수, 근무처소재지, 직책 모두 5%의 유의한 변수로써 이는 현병원 근무년수가 길고 직책이 높고 소속부서가 영양과로 독립되어 있는 경우가 직무만족도가 높다는 의미이다. 의사와 협력관계에는 양·한방분류, 결혼여부, 근무처 소재지가 영향을 미쳤는데 11%의 설명력을 가지고 있다 ( $R^2=0.1142$ ,  $p < 0.05$ ). 그 중 결혼여부와 근무처 소재지가 5%의 유의한 변수이다. 이는 미혼에 비해 기혼인 경우가, 지역별로 비교해 볼때는 타지역보다는 서울지역이 직무만족도가 높다는 의미이다. 임상업무 수행정도에는 양·한방 분류여부와 타급식소 근무년수가 영향을 미쳤는데 설명력이 7.9%로 비교적 약하였다 ( $R^2=0.0790$ ,  $p < 0.05$ ) (Table 11).

## 8) 직무취향

직무취향요인인 적성·흥미, 보람·자부심을 종속변수로 하여 다단계 중회귀 분석을 한 결과 적성과 흥미만족에는 양·한방분류, 연령, 근무처 소재지, 상여금(%)이 영향을 미쳤는데 18%의 설명력을 가지고 있다 ( $R^2=0.1776$ ,  $p < 0.05$ ). 양·한방분류, 연령, 근무처 소재지,



**Table 11.** Variables influencing job speciality

Dependent variables	Independent variables	Parameter	S.E		
Degree of application of professional knowledge	1 Marital status	-0.37030*	0.41721	R <sup>2</sup>	0.22727
	2 Current hospital stations's tenure	0.00321*	0.00137	F	6.08000**
	3 Place of duty	-0.00460	0.00248	Intercept	0.09486
	4 Position	0.09321*	0.04064		
Cooperative relationships with doctors	1 Oriental or general hospital	-0.47493	0.29042	R <sup>2</sup>	0.11420
	2 Marital status	-0.35619*	0.15578	F	3.71000*
	3 Working seat	-0.00441*	0.00178	Intercept	2.14956
Degree of performance of clinical work	1 Oriental or general hospital	-0.53567	0.36540	R <sup>2</sup>	0.07900
	2 Other food service stations's tenure	0.00934	0.00587	F	2.89000*
				Intercept	3.06318*

\*p < 0.05 \*\*p < 0.001

**Table 12.** Variables influencing job inclination

Dependent variables	Independent variables	Parameter	S.E		
Aptitude and interests	1 Oriental or general hospital	-0.63003*	0.28266	R <sup>2</sup>	0.17763
	2 Age	-0.02982*	0.01112	F	4.07000*
	3 Working seat	-0.00412*	0.00178	Intercept	4.57286**
	4 Bonus(%)	0.00105*	0.00039		
Worth and self confidence	1 Oriental or general hospital	-0.48720	0.30200	R <sup>2</sup>	0.10780
	2 Age	-0.03555*	0.01233	F	4.48000*
	3 Bonus(%)	0.00071	0.00037	Intercept	4.39219**

\*p < 0.05 \*\*p < 0.001

상여금(%) 모두가 5%의 유의한 변수이다. 즉, 한방병원에 비해 양방병원일때, 그리고 연령이 많으며 또한 타 지역보다는 서울지역인 경우와 상여금(%)이 많을때 직무만족도가 높았다. 보람과 자부심에는 양·한방분류, 연령, 상여금(%)이 영향을 미쳤는데 11%의 설명력을 가지고 있다(R<sup>2</sup>=0.1078, p<0.05). 그 중 연령이 5%의 유의한 변수이다. 즉, 연령이 높을수록 직무만족도가 높다는 의미이다. 도춘금<sup>24)</sup>은 직업적 긍지에 학력이 영향을 미치며 학력이 높을수록 직무만족도가 높다고 하였다(Table 12).

### 결론 및 제언

본 연구의 목적은 병원영양사가 직장에서 직무수행을 통하여 느끼는 직무만족의 수준과 이에 영향을 미치는 요인을 조사분석하고 병원급식과 보건의료서비스의 질적향상을 위해 병원영양사의 효율적인 관리방안을 모색하고자 시도되었다. 조사방법은 전국의 병원영양사를 대상으로 직무만족도에 관한 선행연구를 참고로 하여 작성한 설문지를 도구로 하여 설문조사를 시행하고 회수된 설문지 201부를 본 조사연구자료로 하였다. 조사기간은

1995년 1월 20일부터 1995년 2월 28일까지였다. 본 조사 연구의 결과는 다음과 같다.

1) 병원영양사의 직무만족 수준은 동료 영양사와 관계에 가장 만족하였고 보람과 자부심, 적성과 흥미, 조리원과 관계, 직장의 안정성, 본인능력 인정도, 상사의 감독, 전문지식 활용도, 업무량, 급여수준, 직무중요성 인정도, 의사와 협력관계, 임상업무 수행정도, 영양사수, 승진제도, 복지후생제도순으로 만족하였고 급식시설에 가장 불만족하였다. 요인별로 직무만족도를 비교한 결과 8개의 요인중 대인관계에 가장 만족하였고 직무취향, 감독, 성취, 급여, 후생복지, 업무의 전문성, 근무조건요인 순으로 만족도를 보였다.

2) 직무만족에 영향을 미치는 요인은 다음과 같았다.

급여는 평일근무시간이 짧고, 상여금(%)이 많을때 직무만족도가 높았다(R<sup>2</sup>=0.3115, p<0.001). 근무조건은 월간휴일수가 많고(R<sup>2</sup>=0.1515, p<0.05), 평일근무시간이 짧으며(R<sup>2</sup>=0.1277, p<0.05). 타급식소 근무년수가 길고, 컴퓨터를 이용할때(R<sup>2</sup>=0.1423, p<0.05) 직무만족도가 높았다. 복지후생제도에는 컴퓨터 이용여부가(R<sup>2</sup>=0.1432, p<0.001), 직장의 안정성에는 결혼여부와 컴퓨터 이용여부가(R<sup>2</sup>=0.1165, p<0.

001), 승진제도에는 컴퓨터 이용여부가( $R^2=0.1624$ ,  $p < 0.001$ )가 유의하였다. 즉, 컴퓨터를 이용하고 기혼인 경우가 직무만족도가 높았다. 대인관계는 환자급식수가 적은 경우가 직무만족도가 높았다( $R^2=0.1334$ ,  $p < 0.05$ ). 감독요인은 평균근무시간이 짧고, 월간휴일수가 많을 때 직무만족도가 높았다( $R^2=0.2293$ ,  $p < 0.001$ ), 연령과 월간 휴일수와 월보수가 많을 때, 그리고 컴퓨터를 이용하는 경우가( $R^2=0.1808$ ,  $p < 0.001$ ), 직무만족도가 높았다. 업무의 전문성은 기혼이고 현병원 근무년수가 길고 직책이 높을 때( $R^2=0.2273$ ,  $p < 0.001$ ). 또한 타지역보다 서울지역이( $R^2=0.1142$ ,  $p < 0.05$ ) 직무만족도가 높았다. 직무취향은 한방병원에 비해 양방병원이, 타지역보다는 서울지역이( $R^2=0.1776$ ,  $p < 0.05$ ), 그외에 상여금(%)이 많을 때( $R^2=0.1078$ ,  $p < 0.05$ ), 직무만족도가 높았다.

3) 본 연구결과를 중심으로 병원영양사의 직무만족을 위해 다음과 같이 제언한다.

병원영양사는 동료와의 원만한 인간관계를 통하여 직무만족의 극대화를 가져올 수 있고 병원경영자는 병원영양사의 직무만족을 위해서는 후생복지 및 근무여건을 향상시켜야 할 것을 사료된다. 즉, 상여금을 포함한 높은 급여수준과 적정한 근무시간, 그리고 영양부서의 업무의 전산화를 실시하여 업무의 전문화와 영양사의 직무만족요인을 향상시킬때만이 병원운영의 효율화를 기대할 수 있을 것이다.

### Literature cited

- 1) 김종인 등. 지역사회보건 및 1차 보건의료, pp. 307, 지구문화사, 1992
- 2) 김종인. 보건학 원론, p. 249, 원광대학교 출판국, 1993
- 3) Hueneman RL. 오늘날의 세계에 대한 영양사의 임무, 국민영양 30 : 5, 1981
- 4) 모수미 등. 지역사회 영양학, pp. 176-177, 방송통신대 출판부, 1991
- 5) 이혜수. 우리나라 영양학 교육의 변천. 한국영양학회지 11(4) : 1-2, 1978
- 6) 이기열. 대학에 있어서의 영양학 교육의 현황과 문제점. 한국영양학회지 11(4) : 3-10, 1978
- 7) Dartois AM. 21세기를 향한 영양사의 역할, 국민영양 111 : 23-29, 1989
- 8) 의료법 시행규칙. 보건사회부령 887호, 1992. 1. 16
- 9) 국민영양자료 : Q.A 심사규정, 국민영양 54 : 26, 1983
- 10) 이양순. 병원급식영양사의 역할에 관한 연구. 공주대 산업개발연구논집 1 : 40-47, 1993
- 11) Kweinsier RL, Hunker EM and Krumdieck CL. Hospital malnutrition : A prospective evaluation of general medical patient during the course of hospitalization. *Am J Clin Nutr* 32 : 418, 1979
- 12) 김화순. 우리나라 병원 영양사의 발전 및 진로에 대한 제언. 국민영양 35 : 4, 1981
- 13) 오봉환. 직무만족에 관한 연구. 부산대 경영대학원 석사학위논문, 1984
- 14) 신유근. 조직행동론. pp. 198-200, 다산출판사, 1985
- 15) Vroom VH. Work and Motivation, John Wiley & Sons, New York, pp. 172-190, 1964
- 16) Locke EA. "The Nature and Cause of Job Satisfaction", in Marvin D. Dunnette, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Rand McNally College Publishing Co., Chicago, p.1302, 1976
- 17) Herzberg F. Work and the Nature of Man, World Publishing Co., Cleveland, Ohio, 1966
- 18) Wernimont PF. "Intrinsic and Extrinsic Factors in Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 50(1) : 41-50, 1966
- 19) 최덕호. 물리치료사의 직무만족에 관한 연구. 단국대 대학원, 1992
- 20) 이영주. 한국 방사선사의 직업의식과 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 중앙대 사회개발대학원, 1988
- 21) 김순덕, 의무기록사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 연구, 한양대 행정대학원, 1989
- 22) 허인남. 한국 임상병리사의 직업의식과 직무만족에 관한 연구. 서울대 보건대학원, 1986
- 23) 김연수. 한국 치과기공사의 직무만족요인에 관한 조사연구. 원광대 산업대학원 석사학위논문, 1991
- 24) 도춘금. 종합병원 간호조무사의 직무만족도. 경북대 보건대학원, 1990
- 25) 정인선. 일 종합병원에 근무하는 간호사, 약사, 임상병리사의 직무만족도 조사. 연세대 교육대학원, 1991
- 26) 고성진. 우리나라 병원의 조직구조와 직종별 동기부여정도. 연세대 대학원, 1985
- 27) 박진형. 한방병동 간호사와 내과병동 간호사의 직무만족도 비교 연구. 경희대 행정대학원 석사학위논문, 1994
- 28) 김정희. 한국병원 영양사의 직무만족에 관한 연구. 서울대 보건대학원 석사 학위 논문, 1984
- 29) 양일선. 함선옥. 학교급식영양사의 직무만족도와 그에 영향을 미치는 직무특성요인 분석. 한국식품화학회지 8(11) : 11-19, 1993