

대구·경북지역 병원영양사의 직무특성, 업무수행도 및 조직몰입도가 직무만족도에 미치는 영향*

이민지·이연경^{1)†}

경북대학교병원 영양과, 경북대학교 생활과학대학 식품영양학과¹⁾

Effects of Job Characteristics, Job Performance and Organizational Commitment on Job Satisfaction of Hospital Dietitians in the Taegu·Kyungpook Area

Min-Ji Lee, Yeon-Kyung Lee^{1)†}

Dietetic Department, Kyungpook National University Hospital, Taegu 700-721, Korea
Department of Food Science & Nutrition,¹⁾ Kyungpook National University, Taegu 702-701, Korea

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the effect of job characteristics, job performance and organizational commitment on job satisfaction of hospital dietitians. The first survey was carried out on 74 hospital dietitians to determine their demographic characteristics, job characteristics, organizational commitment, and job satisfaction. The second survey was carried out on 47 hospital foodservice dietitians to determine their job performance. Thirty-two percent of the subjects were aged between 26 and 30, and 62.2% had Bachelor's degrees. The dietitians felt most satisfied by their co-workers, followed by the work-itself, supervision, pay, and promotion possibilities. Dietitians who had a higher education were satisfied with pay and supervision. The longer the length of employment, the more the satisfaction with the work-itself and pay, plus the higher the monthly wage the more the satisfaction with the work-itself, pay, supervision, and co-workers. Job satisfaction was high in the group that scored high on autonomy, feedback, task identity, and friendship of in the job characteristic inventory. The job performances of nutrition counseling($r = 0.469, p < 0.01$), nutrition education($r = 0.446, p < 0.01$) and management of therapeutic diet($r = 0.394, p < 0.01$) were positively correlated with job satisfaction. The R^2 for the multiple regression model was 0.677, indicating that 67.7% of the variance in job satisfaction could be accounted for by feedback, organizational commitment, nutrition counseling performance, and nutrition education performance. In conclusion, the level of job satisfaction for hospital dietitians would appear to improve with increased feedback, organizational commitment, and opportunity for nutrition counseling and nutrition education. (*Korean J Community Nutrition* 5(4) : 672~682, 2000)

KEY WORDS : hospital dietitians · job characteristics · job performance · organizational commitment · job satisfaction.

서론

직무만족이란 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻어지는 유쾌함 혹은 좋은 채택일 : 2000년 11월 1일

*This paper was supported by Kyungpook National University Research Fund, 1998.

†Corresponding author : Yeon Kyung Lee, Department of Food Science & Nutrition, Kyungpook National University, #1370 Sank-yuk-dong, Puk-gu, Taegu 702-701, Korea
Tel : (053) 950-6234, Fax : (053) 950-6229
E-mail : yklee@knu.ac.kr

정서상태를 뜻하는 것으로(Locke 1976), 개인이 자신의 현재 직장에서 누릴 수 있는 임금, 승진기회, 성취 등과 같은 노동조건에 대하여 얼마나 만족하는가 하는 감정적 표현이다. Martin 등(1978)은 급식산업체 종사자들이 특히 낮은 직무만족을 보인다고 하였고, Avery(1972)에 따르면 급식산업에서의 이러한 직무불만족은 주로 자신이 직업에 대해 느끼는 것과 그 직업의 실제와의 차이, 더 나은 직장이 있을 것이라는 생각, 직업 열등의식, 불편한 작업조건, 권태, 조직 내 원활하지 못한 의사소통, 성과에 대한 무반응 그리고 승진에 대한 희박한 전망 때문이라고 하였다.

직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구는 종업원 자

신이 담당하고 있는 직무를 어떻게 지각하느냐, 즉 직무자체와 관계된 직무특성 요인에 관심이 주목되고 있다. Sims 등(1974)은 직무만족과 직무특성간의 상호관련성이 유의하게 정적으로 나타났으며 몇 개의 관련성은 두드러지게 높음을 보고하였고, Rousseau(1977)는 직무만족에 영향을 미치는 직무의 다양성을 특히 강조하였다. 이와 같이 직무특성 요인들은 직무의 종류나 직무수준이 달라진다 할지라도 일관성 있게 조직 구성원들의 직무만족이나 동기를 설명해 주는 것이라 할 수 있다. 직무만족도에 영향을 미치는 또 다른 변수로 연령, 성별, 결혼여부, 교육정도, 근무시간과 같은 개인적 특성이 있다. 연령과 전체적인 직무만족도와와의 관계에서는 종업원이 처음 직업을 가졌을 때는 직무만족도가 높다가 20대 후반이나 30대 초반에 감소하다가 그 이후는 다시 증가한다고 하였다(Herzberg 1957). 교육수준은 직무만족도간에 부적인 상관관계가 있었는데(Weaver 1980), 이는 교육수준이 높은 사람이 보다 많은 급여와 승진기회를 부여받으나, 상대적으로 교육수준이 낮은 사람보다 기대수준이 커서 이를 충족치 못할 경우에 오히려 만족은 떨어질 수 있다는 것을 보여준다. Hulin & Smith(1965)는 근무기간이 직무만족도와 양의 관계가 있다고 보고하면서 근무기간이 증가함에 따라 종업원들은 현실적인 기회의 방향으로 자신들의 기대를 조정한다고 설명하였다. 직무만족도와 조직몰입도간의 상관관계는 여러 연구들에서 상이한 결과를 보여주어, Bateman & Strasser(1984)는 종단적 연구에서 조직몰입도가 직무만족도에 영향을 준다고 하였으나 Curry 등(1986)은 조직몰입이 직무만족을 일으키거나, 직무만족이 조직몰입을 일으킨다는 증거를 발견하지 못했다.

병원 영양사의 업무수행도에 관한 연구(류은순 등 1995; 양일선 등 1995)에 의하면 병원 영양사는 급식관리 업무는 90% 이상 수행하는 반면, 영양관리 업무는 약 60%정도만 수행하는 것으로 나타나 급식관리 업무에 비해 영양관리 업무가 활발하지 않음을 보여주고 있다. 그리고 현재 우리나라에서 시행되고 있는 임상영양업무는 주로 영양상담 및 교육을 위한 업무활동이며 영양불량 환자의 검색이나 식사섭취를 개선하기 위한 영양관리 활동, 의료진과의 회진 등은 거의 수행되지 않고 있다(류은순 등 1995). Ryan 등(1988)은 임상 영양사의 미래에 대한 전망으로서 좀더 환자와 직접적인 접촉을 갖는 직무 즉 외래 환자 서비스 및 교육, 환자 영양공급에 더 많은 참여를 해야 한다고 제시하고 있으며, 영양사들이 그들의 역할을 보다 전문적이고 특수한 새로운 영역으로 확대해 나갈 때 미래의 전망이 밝다고 하였다.

조직 행동학 측면에서 가장 중요하게 관심을 두는 것은 직무만족도로서 직무에 대한 만족이 크면 효율적으로 직무를

수행할 수 있게 되고 직무만족으로 인하여 생활의 질적인 향상을 가져올 수 있다. 국내에서 직무만족도에 관한 연구는 주로 직무특성 혹은 조직몰입도에 초점을 두고 행해졌으나(문현경 등 1996; 신은경 등 1999; 양일선·함선옥 1993; 양일선 등 1997) 본 연구에서는 이외에도 영양사의 어떤 업무수행도가 직무만족도에 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 따라서 본 연구에서는 대구·경북지역 병원 영양사의 개인특성, 직무특성, 업무수행도, 조직몰입도를 조사하고 이들 변수들이 직무만족도에 미치는 영향을 분석하여 급식업무의 생산성 향상 뿐 아니라 병원 영양부서 내 질적 향상을 위한 기초자료를 마련하고자 하였다.

조사대상 및 방법

1. 조사대상 및 기간

1차 조사에서는 대한영양사회 대구·경북지부의 1998년 영양사 보수교육에 참가한 병원 영양사 84명을 대상으로 직무특성, 조직몰입도와 직무만족도에 대한 설문지를 배부하여 자가 기록하게 한 후 총 74부(회수율 88.1%)를 회수하였다. 2차 조사에서는 1차 조사에 응한 영양사를 대상으로 업무수행도에 관한 설문지를 1999년 3월 3일 발송하여 자가 기록하게 한 후 3월 23일까지 반송하도록 요청하였으며, 응답률을 높이기 위해 미회수된 경우 우편을 다시 보내 총 47부(회수율 74.6%)를 회수하였다. 직무만족도와 업무수행도와의 관계연구는 1, 2차 조사에 모두 답한 영양사만을 대상으로 하였으며, 영양사와 전화통화를 하여 내용의 정확성을 재확인하였다.

2. 조사내용 및 방법

1) 병원 영양사의 개인특성

조사대상자의 성별, 연령, 결혼여부, 최종학력, 총 근무기간, 근무경험, 월 평균 임금, 주당 근무시간을 조사하였다.

2) 직무특성

직무특성의 측정에는 Sims 등(1974)이 개발하여 이미 신뢰도와 타당도가 입증된 Job Characteristic Inventory(JCI)를 우리나라 실정에 맞게 수정, 보완하여 도구로 사용하였다. JCI는 직무의 다양성(Variety)에 관한 4문항, 직무의 자율성(Autonomy)에 관한 6문항, 피드백(Feedback)에 관한 5문항, 직무상 다른 사람들과의 관계(Dealing with others)에 관한 3문항, 직무과외(Task identity)에 관한 4문항, 그리고 친교(Friendship)에 관한 7문항 등 여섯 가지의 직무특성 요소에 대해 총 29문항으로 이루어져 있다.

응답자들에게 각 문항을 읽고 자신의 직무에서 그러한 특성이 거의 없다(1점), 약간 있다(2점), 보통(3점), 많이 있다(4점), 매우 많이 있다(5점)인 5점 척도로 표기하도록 하여 6가지 직무특성의 점수는 각 문항의 점수의 합에 대한 평균으로 산출하여, 평균 점수가 높을수록 직무특성이 강한 것으로 분석하였다.

3) 업무수행도

설문지는 관련문헌들(김화순 1994; McNab 1987; Schiller 1984)을 참조하여 임상영양부문 31문항, 급식관리부문 19문항의 총 50문항으로 구성하여 개발하였다. 예비조사를 통하여 설문지(32부)의 신뢰도(내적일치도 Cronbach α)를 확인하였다. 임상영양 항목($\alpha = 0.79$)은 치료식의 관리, 식사 처방의 정확성 확인, 식사처방의 의무기록, 영양상태 평가, 영양상담, 영양교육, 임상영양업무의 질적 보증평가의 7개 범주로, 급식관리 항목($\alpha = 0.85$)은 식사의 품질평가, 환자 기호도 및 적용도 조사, 작업관리, 위생관리, 급식관리 연구의 5개 범주로 구분하였다. 각 문항에 대하여 항상 한다(3점), 가끔 한다(2점), 전혀 안한다(1점)의 3점 척도로 답하게 하였다.

4) 조직몰입도

조직몰입도의 측정은 신뢰도와 타당도가 높은 표준화된 척도로 Mowday & Steers(1979)에 의해 개발된 15문항으로 구성된 Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)를 도구로 사용하였다. 응답자에게 각 문항에 대해 자신이 느끼는 바를 매우 그렇지 않다(1점), 그렇지 않다(2점), 약간 그렇지 않다(3점), 어느 쪽도 아니다(4점), 약간 그렇다(5점), 그렇다(6점), 매우 그렇다(7점)의 7점 척도로 답하게 하였으며 6문항은 부정적 문항으로 점수환산 표에 의해 역으로 계산하여 점수가 높을수록 조직몰입도가 높은 것으로 분석하였다.

5) 직무만족도

직무만족도의 측정은 현재 가장 많이 사용되고 있으며 신뢰도와 타당도가 높다고 인정된 Smith 등(1969)이 개발한 Job Descriptive Inventory(JDI)를 도구로 사용하였다. JDI는 직무의 5가지 기본요소인 직무자체(Work-itself)에 관한 17문항, 급여(Pay)에 관계된 9문항, 상위자의 감독(Supervision)에 관한 16문항, 동료들(Co-workers)에 관한 17문항, 승진(Promotion)에 관한 8문항의 총 67문항으로 구성되어 있다. 응답자들에게 각 문항을 읽고 자신의 경우에 해당한다고 생각하면 그렇다에, 해당되지 않는다고 생각하면 아니오에, 결정하기 어렵다고 생각하면 잘 모르겠다

에 ○표하도록 하였다. 점수 환산법은 긍정적인 지표가 되는 문항에 그렇다로 답한 경우 3점, 아니다로 답한 경우 0점, 잘 모르겠다로 답한 경우 1점으로 환산하였고, 부정적인 문항의 경우는 역으로 점수를 환산하여 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 분석하였다.

3. 통계처리

모든 자료는 SPSS Package(Version 8.0)를 이용하여 분석하였으며, 영양사의 직무특성, 업무수행도, 조직몰입도와 직무만족도 점수는 평균과 표준편차를 구하였고, 영양사 개인특성에 따른 조직몰입도 및 직무만족도의 차이를 알아보기 위하여 t-test, ANOVA와 Duncan's multiple comparison test를 사용하였다. 영양사의 업무수행도, 조직몰입도와 직무만족도와의 상관관계는 Pearson's correlation으로 분석하였으며, 영양사의 개인특성, 직무특성, 업무수행도, 조직몰입도가 복합적으로 작용할 때 직무만족도에 미치는 영향력의 정도를 알아보기 위하여 Stepwise Multiple Regression Analysis를 실시하였다.

결과 및 고찰

1. 병원 영양사의 개인특성

조사 대상자의 개인특성은 Table 1에 제시하였다. 대구·경북지역 병원 영양사의 연령 분포는 26~30세가 34.3%로 가장 많았으며, 35세 이하의 젊은층이 약 80%로 거의 대부분을 차지하였고, 64.9%가 미혼이었다. 최종학력은 4년제 대학졸업이 62.2%로 가장 높았으며, 대학원 졸업도 16.2%로 나타나, 타 급식업체 영양사의 학력(문현경 1996; 신은경 등 1999; 양일선 등 1997)에 비해 병원 영양사의 학력이 높은 것으로 나타났다. 영양사로서의 총 근무경력을 살펴보면, 2~5년이 29.6%로 가장 높았으나, 6년 이상 근무한 영양사도 43.6%나 있어, 전체 영양사를 대상으로 한 문현경 등(1996)의 연구에서 6년 이상 근무한 영양사가 14.3%인 것에 비해 병원 영양사가 비교적 장기간 근무하는 경향이 있었고, 김정희(1984)의 연구에서 1984년 병원 영양사의 총 근무기간이 5년 이하가 80% 이상이었던 것을 볼 때, 그동안 영양사의 근무경력이 길어져, 전문직으로서의 영양사의 위치가 자리잡혀 가고 있음을 알 수 있었다. 과거에 근무한 경력이 있는 경우(51.4%)와 없는 경우(48.6%)는 거의 비슷한 비율을 보였다. 월 평균 임금은 71~100만원을 받는 영양사가 42.5%로 가장 많았고, 70만원 이하는 6.8%에 불과하였다. 타 급식업체를 대상으로 한 연구 등(신은경 등 1999; 양일선 등 1997)과 비교해 볼 때 병원 영양사가 타

급식소의 영양사에 비해 높은 임금을 받는 것으로 사료된다. 주당 근무시간은 45~49시간이 33.8%로 가장 많았고, 45시간 이상이 73%로 대부분이 법정 근무시간인 44시간을 초과하는 것으로 나타나, 영양사의 업무가 과다함을 알 수 있었다.

2. 병원 영양사의 직무특성

조사 대상자들의 직무에 대한 특성점수를 분석해 본 결과는 Table 2와 같다. 직무특성 요소 중에서 직무과약(3.47)이 가장 높았으며, 그 다음으로 직무의 자율성(3.21), 직무

상 다른 사람과의 관계(3.05), 피드백(3.03), 다양성(2.98), 친교(2.69) 순으로 나타났다. 이상의 결과는 학교급식 영양사를 대상으로 한 연구(신은경 등 1999; 양일선·함선옥 1993) 및 사업체 영양사를 대상으로 한 연구 결과(양일선 등 1997)와 일치하는 것으로, 영양사들은 근무처에 관계없이 자신의 직무를 완수하고 난 후 수행한 직무의 결과에 대해 명확하게 파악하고 있고, 상사로부터 독립적으로 직무를 수행하고 있으나, 직무가 다양하지 못하며 직장 내 동료들과의 친교의 기회가 많이 주어지지 않음을 알 수 있었다.

3. 병원 영양사의 업무수행도

영양사의 업무수행도의 분석결과는 Table 3에 제시되었다. 총 업무수행도는 최고 3점 만점에 2.06 ± 0.29 점으로 중정도 수행력을 나타냈으며, 각 항목별로는 임상영양 업무가 1.79 ± 0.31 점, 급식관리 업무가 2.34 ± 0.31 점으로 급식관리 부분의 수행도는 높은 편이었으나 임상영양 부분의 수행도는 중정도에도 못 미쳤다. 이는 외국의 병원 영양사는 주로 의료체계 내에서 환자와 건강인을 대상으로 적절한 영양 공급, 영양관리, 영양상담을 실시하는 보건의료 전문인력으로 일하는 반면(김영혜 1994; 대한영양사회 1989; 오영주 1994; ADA 1984), 우리나라 병원 영양사의 업무 내용은 급식관리에 치중되어 있다는 연구(문현경 1996)와 일치하는 것으로 병원에서의 영양관리가 환자의 사망률 및 합병증의 발생을 감소시키고 질병으로부터의 회복기간을 단축시킨다는 보고(Noarman 1992)를 볼 때 병원 영양서비스에서의 임상 영양관리에 좀더 관심을 두어야 함을 시사한다.

Table 1. Demographic characteristics of the hospital dietitians (n = 74)

Characteristics	Category	No.	%
Sex	Female	74	100.0
	Male	0	0.0
Age(yrs)	≤ 25	19	26.0
	26 - 30	26	34.3
	31 - 35	15	20.5
	36 - 40	5	6.8
	≥ 41	9	12.4
Marital status	Married	26	35.1
	Unmarried	48	64.9
Education	Junior college	16	21.6
	Bachelor's degree	46	62.2
	Master's degree	12	16.2
Length of employment(yrs)	≤ 1	20	26.8
	2 - 5	22	29.6
	6 - 10	15	21.1
	≥ 11	16	22.5
	Prior job	Yes	38
No		36	48.6
Monthly wage(10,000won)	≤ 70	5	6.8
	71 - 100	32	42.5
	101 - 120	11	15.1
	121 - 150	22	30.1
	≥ 151	4	5.5
Work hours(hr/week)	≤ 44	20	27.0
	45 - 49	25	33.8
	50 - 54	18	24.3
	≥ 55	11	14.9

Table 2. Job characteristics scores of the hospital dietitians

Job Characteristics	Mean ¹⁾ ± SD
Variety	2.98 ± 0.38
Autonomy	3.21 ± 0.83
Feedback	3.03 ± 0.55
Dealing with others	3.05 ± 0.72
Task identity	3.47 ± 0.72
Friendship opportunities	2.69 ± 0.64

1) Highest possible score for the six JCI components : 5.00

Table 3. Job performance scores of the hospital dietitians

Job performance	Minimum	Maximum	Mean ¹⁾ ± SD
Clinical nutrition	1.20	2.42	1.79 ± 0.31
Management of therapeutic diet	1.71	3.00	2.35 ± 0.31
Checking of diet order	1.00	3.00	1.94 ± 0.57
Recording of diet order	1.00	2.67	1.61 ± 0.48
Nutrition assessment	1.00	2.67	1.53 ± 0.50
Nutrition counseling	1.00	2.60	1.67 ± 0.41
Nutrition education	1.17	3.00	1.91 ± 0.45
Quality assurance of clinical practice	1.00	3.00	1.53 ± 0.47
Foodservice management	1.86	2.96	2.34 ± 0.31
Assessment of food quality	1.50	3.00	2.52 ± 0.44
Survey of food preference	1.33	3.00	2.03 ± 0.38
Work management	1.33	3.00	2.25 ± 0.56
Sanitary management	1.70	2.90	2.47 ± 0.29
Research of foodservice management	1.00	3.00	2.37 ± 0.53
Total job performance	1.53	2.68	2.06 ± 0.29

1) Highest possible score : 3.00

임상영양 항목에서는 치료식의 관리가 가장 높은 점수를 보였고, 식사처방의 정확성 확인, 영양교육, 영양상담, 식사처방의 의무기록 유지, 영양판정, 임상 영양업무의 질적 보증평가 순으로 나타나, 류은순 등(1995)의 임상 영양사를 대상으로 한 연구에서 우리나라는 영양불량 환자의 검색이나 식사섭취를 개선하기 위한 영양관리 활동, 의료진과의 회진 등의 임상영양업무가 거의 수행되고 있지 않다는 것과 유사한 결과를 보여주었다. 또한 남경희(1988)의 연구에서 환자의 영양관리를 위한 임상 분야나 병동순회, 영양상태판정, 의무 기록 등의 업무가 영양사의 만족도를 높일 수 있는 업무로 나온 것을 볼 때 앞으로 이런 업무에서의 수행도를 높일 필요가 있다고 사료된다.

급식관리 항목에서는 식사의 품질평가 업무 수행도가 가장 높았으며, 다음으로 위생관리, 급식관리 연구, 작업관리, 환자 기호도 및 적응도 조사 순으로 나타났다. 박명희와 최봉순(1995)의 연구에서는 위생관리 업무의 수행도가 가장 높게 나타난 반면 본 연구에서는 영양적 적절성과 관능적 품질관리가 포함된 식사의 품질평가 업무의 수행도가 위생관리업무의 수행도보다 더 높았다.

미국의 경우 일찍부터 영양과 내에서 급식관리 업무와 임상영양관리 업무를 구분함으로써 업무 내용을 보다 세부적으로 분석하고 차별화 할 수 있음을 볼 때(ADA 1981; Lumsden 등 1976; Hoadley 등 1981) 우리나라에서도 병원 영양사들이 의료진과 한 팀으로서 임상영양업무를 수

행할 수 있도록 임상 영양사 제도를 적극 권장하고 활성화 시킬 필요성이 있는 것으로 사료된다.

4. 병원 영양사의 조직몰입도

1) 병원 영양사의 조직몰입도

조직몰입도는 한 개인이 자신이 속한 조직에 얼마나 애착을 가지면서 몰두하느냐의 정도를 나타내는 것으로 Steers (1977)는 조직몰입도를 종업원의 성과를 증가시키고 이직을 막음으로써 조직 효율성을 증대시키는 원동력으로 보았다.

병원 영양사의 조직몰입도는 Table 4에 제시하였다. 총 조직몰입도는 4.68 ± 0.85 로 평균(3.5점) 이상의 점수를 보여 주어 영양사들이 대체적으로 조직에 몰입하는 것으로 나타났다. 각 문항의 점수를 비교해 보면 '조직에서 일하기로 한 것은 분명한 나의 실수였다'의 부정(negative)문항은 역으로 환산한 점수가 5.84로 높은 점수를 보인 반면 '직무만 비슷하다면 다른 직장에서 일할 수 있다'의 부정 문항은 역으로 환산한 점수가 3.06점으로 가장 낮은 점수를 나타내었다. 이는 Demicco & Olsen(1988)의 연구결과와 유사한 것으로 영양사들이 직장을 선택한 것을 후회하지는 않으나 언제라도 옮길 수 있음을 보여준다. 따라서 Parnes & Nestel (1981)이 조직몰입도는 은퇴와 유의한 상관성이 있어 조직몰입도가 높을수록 종업원이 은퇴할 확률이 적어진다고 한 것을 볼 때 병원 영양사의 조직몰입도를 높여 이직을 막음으로써 조직 효과성을 높일 수 있을 것으로 사료된다.

Table 4. Organizational commitment scores of the hospital dietitians

Statement	Mean ¹⁾ ± SD
1. I am willing to put in a great deal of effort beyond that normally expected in order to help this organization be successful.	5.21 ± 1.21
2. I talk up this organization to my friends as a great organization to work for.	4.57 ± 1.57
3. I feel very little loyalty to this organization(R). ²⁾	5.49 ± 1.31
4. I would accept almost any type of job assignment in order to keep working for this organization.	4.52 ± 1.62
5. I find that my values and the organization's values are very similar.	4.06 ± 1.66
6. I am proud to tell others that I am a part of this organization.	4.66 ± 1.45
7. I could just as well be working for a different organization as long as the type of work was similar(R).	3.06 ± 1.49
8. This organization really inspires the very best in me in the way of job performance.	4.77 ± 1.64
9. It would take very little change in my present circumstances to cause me to leave this organization(R).	4.99 ± 1.63
10. I am extremely glad that I chose this organization to work for over others I was considering at the time I joined.	4.73 ± 1.56
11. There's not too much to be gained by sticking with this organization indefinitely(R).	5.40 ± 1.28
12. Often, I find it difficult to agree with this organization's policies on important matters relating to its employees(R).	3.34 ± 1.45
13. I really care about the fate of this organization.	5.56 ± 1.13
14. For me, this is the best of all possible organizations for which to work.	3.97 ± 1.67
15. Deciding to work for this organization was a definite mistake on my part(R).	5.84 ± 1.18
Total organizational commitment	4.68 ± 0.85

1) Highest possible score : 7.00

2) An "R" denotes a negatively phrased and reversely scored item

2) 병원 영양사의 개인특성에 따른 조직몰입도

병원 영양사의 개인특성이 조직몰입도에 어떤 관련성이 있는지를 알아보기 위해 분석한 결과는 Table 5에 제시하였다. 조직몰입도는 연령, 학력, 월 평균임금, 영양사로서의 총 근무경력에 따라 유의적인 차이를 보여, 연령의 경우 30세 이하층이 30대 집단에 비해 유의적으로 몰입도가 낮게 나타나 신입 영양사의 몰입도를 높여줄 필요가 있을 것으로 사료된다. 또한 대학원졸이 전문대졸과 대졸보다 조직몰입도가 유의적으로 더 높았으며, 근무경력 11년 이상 근무한 영양사가 그보다 경력이 적은 영양사보다 몰입도가 유의적으로 높았으므로, 학력과 근무 경력이 높아질수록 몰입하는 경향을 보여주었다. 이는 Lee(1971), Hrebiniak(1974), Sheldon(1971)의 연구에서 조직몰입도는 나이와 관련성이 있고, Koch & Steers(1976)는 몰입이 교육에 영향을 받는다고 한 결과와 일치하는 경향을 나타내었다. 또한 월 평균 임금은 높을수록 몰입하는 경향이 있었고, 특히 151만원 이상을 받는 영양사가 100만원 이하를 받는 경우보다 유의적으로 조직몰입도가 높은 것을 보여주었다.

Table 5. Effects of demographic characteristics on organizational commitment scores of the dietitians

Characteristics	Categories	Mean \pm SD
Age(yrs)	≤ 25	4.39 \pm 0.88 ^a
	26 - 30	4.38 \pm 0.89 ^a
	31 - 35	5.18 \pm 0.38 ^b
	36 - 40	5.29 \pm 0.60 ^b
	≥ 41	4.92 \pm 0.81 ^{ab}
Marital status	Married	4.76 \pm 0.74
	Unmarried	4.64 \pm 0.90
Education	Junior college	4.58 \pm 0.75 ^a
	Bachelor's degree	4.53 \pm 0.89 ^a
	Master's degree	5.40 \pm 0.28 ^b
Length of employment(yrs)	≤ 1	4.39 \pm 1.03 ^a
	2 - 5	4.59 \pm 0.86 ^a
	6 - 10	4.59 \pm 0.72 ^a
	≥ 11	5.24 \pm 0.56 ^b
Prior job	Yes	4.82 \pm 0.84
	No	4.56 \pm 0.84
Monthly wage(10,000won)	≤ 70	3.63 \pm 0.85 ^a
	71 - 100	4.50 \pm 0.88 ^b
	101 - 120	4.87 \pm 0.63 ^{bc}
	121 - 150	4.83 \pm 0.71 ^{bc}
	≥ 151	5.65 \pm 0.25 ^c
Work hours(hr/week)	≤ 44	4.83 \pm 0.69
	45 - 49	4.74 \pm 0.75
	50 - 54	4.53 \pm 1.10
	≥ 55	4.96 \pm 0.37

Different superscripts in the same column indicate significant differences($p < 0.05$) by Duncan's multiple comparison test.

Steers(1977)는 조직몰입도가 직무만족도보다 이직을 예견하는데 더 정확한 요인이 된다고 하면서 조직몰입에 영향을 주는 선행변수를 개인특성, 직무특성, 그리고 작업경험이라 하였다.

5. 병원 영양사의 직무만족도

1) 병원 영양사의 직무만족도

병원 영양사의 직무만족도는 Table 6과 같이 3점 만점에 1.55 ± 0.44 점으로 중 정도 수준이었다. 직무만족도의 5가지 요소 중 동료들에 대한 만족도(2.06)가 가장 높게 나타났으며, 직무자체(1.97), 상위자의 감독(1.74), 급여(1.14), 승진(0.81) 순을 보여 국내의 병원 영양사를 대상으로 한 연구(이현숙 · 김종인 1996)와 국외의 Sims(1986)의 연구에서 동료에 대한 만족도가 가장 높은 것과 일치하여 영양사는 인간관계면에서 만족하는 것으로 나타났다. 반면에, 급여와 승진에 대한 만족도가 평균 이하의 점수를 보였는데, 이는 영양사 스스로 다른 직업과 비교해서 업무량에 비해 보수가 낮고, 승진의 기회도 거의 주어지지 않는다고 생각하기 때문인 것으로 사료된다.

Lawler 등(1973)은 급여에 대한 만족도는 자신이 받는 급여와 자신이 받아야 한다고 생각하는 양 사이의 적합도라고 정의하면서, 자신이 받는 급여가 마땅히 받아야 한다고 생각하는 양보다 적을 때 불만족이 야기된다고 하였다. Weiner & Vardi(1980)는 급여에 대한 만족도가 결근, 이직율, 조합가입 행위와 부의 관계가 있다고 하였고, Gilmer & Van(1971)은 승진의 기회가 적은 경우 흔히 직무를 싫어하는 강력한 이유가 된다고 하였다.

2) 병원 영양사의 개인특성에 따른 직무만족도

병원 영양사의 개인특성이 직무만족의 기본 요소에 어떤 관련성이 있는지를 분석한 결과는 Table 7과 같다. 연령별로 직무 자체, 급여, 감독에 대한 만족도에 유의적인 차이를 보여 직무자체에 대해서는 26~30세 집단이 만족도가 가장 낮았으며 36~40세 집단이 가장 높았다. 이는 연령과 직무만족

Table 6. Job satisfaction scores of the hospital dietitians

Job Satisfaction	Mean ¹⁾ \pm SD
Work	1.97 \pm 0.59
Pay	1.14 \pm 0.64
Supervision	1.74 \pm 0.73
Co-workers	2.06 \pm 0.56
Promotion possibilities	0.81 \pm 0.65
Total job satisfaction	1.55 \pm 0.44

1) Highest possible score for the five JDI components : 3.00

Table 7. Effects of demographic characteristics on JDI scores of dietitians

Characteristics	Work	Pay	Supervision	Co-workers	Promotion possibilities	Total job satisfaction
	Mean ± SD	Mean ± SD	Mean ± SD	Mean ± SD	Mean ± SD	Mean ± SD
Age(yrs)						
≤ 25	2.02 ± 0.48 ^{ab}	0.89 ± 0.59 ^a	1.53 ± 0.71 ^{ab}	1.86 ± 0.63	0.81 ± 0.64	1.44 ± 0.38
26 - 30	1.71 ± 0.61 ^a	1.01 ± 0.61 ^{ab}	1.77 ± 0.83 ^{ab}	2.09 ± 0.49	0.76 ± 0.70	1.46 ± 0.44
31 - 35	2.16 ± 0.53 ^{ab}	1.52 ± 0.46 ^b	1.97 ± 0.63 ^{ab}	2.10 ± 0.53	0.98 ± 0.72	1.78 ± 0.43
36 - 40	2.44 ± 0.46 ^b	1.18 ± 0.66 ^{ab}	2.19 ± 0.35 ^b	2.38 ± 0.19	0.88 ± 0.48	1.81 ± 0.26
≥ 41	2.15 ± 0.62 ^{ab}	1.43 ± 0.88 ^{ab}	1.41 ± 0.70 ^a	2.31 ± 0.70	0.61 ± 0.50	1.40 ± 0.60
Marital status						
Married	1.92 ± 0.66	1.35 ± 0.57	1.73 ± 0.87	1.99 ± 0.63	0.79 ± 0.63	1.71 ± 0.58
Unmarried	1.99 ± 0.55	1.03 ± 0.65 [*]	1.74 ± 0.66	2.10 ± 0.52	0.83 ± 0.66	1.72 ± 0.38
Education						
Junior college	2.10 ± 0.69	1.24 ± 0.69 ^{ab}	1.31 ± 0.77 ^a	2.02 ± 0.59	0.99 ± 0.77	1.56 ± 1.55 ^{ab}
Bachelor's degree	1.86 ± 0.54	1.01 ± 0.61 ^a	1.76 ± 0.70 ^{ab}	2.04 ± 0.57	0.74 ± 0.62	1.47 ± 0.41 ^a
Master's degree	2.24 ± 0.55	1.57 ± 0.50 ^b	2.19 ± 0.50 ^b	2.22 ± 0.48	0.89 ± 0.59	1.82 ± 0.38 ^b
Length of employment(yrs)						
≤ 1	1.92 ± 0.57 ^a	0.94 ± 0.62 ^a	1.61 ± 0.76	1.93 ± 0.69 ^{ab}	0.78 ± 0.70	1.46 ± 0.43 ^a
2 - 5	1.90 ± 0.60 ^a	1.01 ± 0.59 ^a	1.91 ± 0.65	2.16 ± 0.40 ^{bc}	0.80 ± 0.60	1.56 ± 0.35 ^{ab}
5 - 10	1.73 ± 0.64 ^a	1.14 ± 0.68 ^a	1.48 ± 0.91	1.75 ± 0.55 ^a	0.72 ± 0.76	1.38 ± 0.58 ^a
≥ 11	2.35 ± 0.44 ^b	1.63 ± 0.55 ^b	1.87 ± 0.61	2.34 ± 0.34 ^c	1.01 ± 0.60	1.82 ± 0.35 ^b
Prior job						
Yes	1.96 ± 0.62	1.26 ± 0.65	1.85 ± 0.71	2.16 ± 0.51	0.83 ± 0.68	1.77 ± 0.44
No	1.98 ± 0.57	1.02 ± 0.62	1.63 ± 0.74	1.98 ± 0.59	0.81 ± 0.63	1.66 ± 0.47
Monthly wage(10,000/won)						
< 70	1.99 ± 0.26 ^{ab}	0.39 ± 0.28 ^a	1.23 ± 1.32 ^a	1.75 ± 0.29 ^a	0.44 ± 0.44	1.22 ± 0.50 ^a
71 - 100	1.80 ± 0.61 ^a	0.95 ± 0.57 ^{ab}	1.66 ± 0.70 ^{ab}	2.01 ± 0.62 ^{ab}	0.73 ± 0.63	1.42 ± 0.35 ^{ab}
101 - 120	1.97 ± 0.57 ^{ab}	1.13 ± 0.61 ^b	1.77 ± 0.74 ^{ab}	2.02 ± 0.59 ^{ab}	0.98 ± 0.60	1.57 ± 0.48 ^{ab}
121 - 150	2.07 ± 0.59 ^b	1.42 ± 0.62 ^{bc}	1.73 ± 0.72 ^{ab}	2.10 ± 0.50 ^{ab}	0.91 ± 0.77	1.65 ± 0.50 ^{ab}
≥ 151	2.60 ± 0.02 ^b	1.81 ± 0.32 ^c	2.52 ± 0.13 ^b	2.51 ± 0.24 ^b	0.84 ± 0.48	2.06 ± 0.14 ^b
Work hours(hr/week)						
≤ 44	2.05 ± 0.66	1.18 ± 0.66	1.44 ± 0.68	2.10 ± 0.56	0.74 ± 0.61	1.51 ± 0.42
45 - 49	1.98 ± 0.47	1.19 ± 0.65	1.94 ± 0.65	2.01 ± 0.56	0.91 ± 0.68	1.58 ± 0.46
50 - 54	2.03 ± 0.57	1.22 ± 0.69	1.85 ± 0.70	1.94 ± 0.63	0.87 ± 0.67	1.62 ± 0.44
≥ 55	1.71 ± 0.72	0.83 ± 0.46	1.66 ± 0.93	2.29 ± 0.41	0.64 ± 0.63	1.42 ± 0.47

Different superscripts in the same column indicate significant differences(p < 0.05) by Duncan's multiple comparison test.

* : p < 0.05 by t-test

도가 U자형 관계를 가진다는 연구보고(Herzberg 1957)와 유사한 것으로 영양사들이 처음 직업을 가졌을 때는 직무자체에 대한 만족도가 높았으나, 20대 후반이나 30대 초반에 이르면 감소하게 되며 그 이후 다시 증가한다는 것을 알 수 있었다. 급여에 대해서는 25세 이하의 신입영양사 때 다른 연령층에 비하여 만족도가 가장 낮았으나 연령이 높아질수록 만족도가 약간씩 높아지는 경향을 보여주어 31~35세 때 유의하게 높았다. 이는 연령이 많은 영양사가 경력이 많아 젊은 영양사보다 더 많은 급여를 받아 만족도가 높은 것으로 사료된다. 감독에 대한 만족도의 경우는 연령이 증가되면서 높아졌다가 41세 이상이 되면 다시 만족도가 낮아지는 결과를 보여주었다.

결혼 여부에 따라서는 급여에 대한 만족도와 관련성을 보여 기혼이 미혼보다 급여에 만족하는 것으로 나타났다. 학력에 따라서는 급여 및 감독에 대한 만족도에 차이를 나타내어 대학원 졸업자가 대졸보다 급여와 감독에 대한 만족도가 높았다. 이는 병원 영양사의 경우 학력이 높을수록 합당한 대우를 받아 이에 대한 만족도가 높은 것으로 여겨진다. 영양사로서의 총 근무경력은 직무자체, 급여, 동료에 관련성을 나타내어 11년 이상 근무한 영양사가 그 이하 근무한 영양사보다 만족도가 높은 것으로 나타났으며 이는 Blum & Naylor(1968)가 종업원들이 근무기간이 길어짐에 따라 직무만족도가 증가한다는 것과 일치하는 것이었다. 월 평균 임금은 많아질수록 직무자체, 급여, 감독, 동료에 대한 만족

Table 8. Effects of job characteristics on the job satisfaction scores of the dietitians

Characteristics	Group	Variety	Autonomy	Feedback	Dealing with others	Task identity	Friendship
		Mean ± SD	Mean ± SD	Mean ± SD	Mean ± SD	Mean ± SD	Mean ± SD
Work	1	2.85 ± 0.44	2.69 ± 0.85	2.83 ± 0.50	3.04 ± 0.72	3.17 ± 0.70	2.43 ± 0.53
	2	3.15 ± 0.34*	3.56 ± 0.72***	3.37 ± 0.54***	3.25 ± 0.44	3.80 ± 0.76**	2.85 ± 0.77*
Pay	1	2.92 ± 0.41	2.76 ± 0.83	2.83 ± 0.54	3.05 ± 0.73	3.33 ± 0.62	2.59 ± 0.59
	2	3.06 ± 0.37	3.55 ± 0.76**	3.19 ± 0.59	3.09 ± 0.62	3.53 ± 0.84	2.72 ± 0.69
Supervision	1	2.90 ± 0.44	2.93 ± 1.00	2.84 ± 0.65	3.07 ± 0.67	3.20 ± 0.74	2.68 ± 0.66
	2	2.95 ± 0.39	3.37 ± 0.68	3.23 ± 0.45*	3.18 ± 0.48	3.64 ± 0.79	2.68 ± 0.71
Co-workers	1	2.90 ± 0.40	2.63 ± 0.87	2.72 ± 0.42	3.14 ± 0.61	3.31 ± 0.69	2.34 ± 0.48
	2	3.00 ± 0.41	3.41 ± 0.72**	3.34 ± 0.53***	3.05 ± 0.58	3.57 ± 0.84	2.88 ± 0.78**
Promotion possibilities	1	3.02 ± 0.37	2.98 ± 0.92	2.95 ± 0.56	3.09 ± 0.75	3.48 ± 0.82	2.56 ± 0.67
	2	3.07 ± 0.34	3.41 ± 0.91	3.11 ± 0.65	3.08 ± 0.57	3.56 ± 0.69	2.84 ± 0.55
Total Satisfaction	1	2.90 ± 0.40	2.71 ± 0.84	2.76 ± 0.53	3.13 ± 0.70	3.19 ± 0.65	2.43 ± 0.43
	2	3.13 ± 0.35	3.44 ± 0.76**	3.30 ± 0.58**	3.16 ± 0.50	3.65 ± 0.75*	2.82 ± 0.58*

* : $p < 0.05$, ** : $p < 0.01$, *** : $p < 0.001$ by t-test

Group 1 : low score group on job characteristics factor

Group 2 : high score group on job characteristics factor

Table 9. Correlation analysis among job performance, organizational commitment, and job satisfaction

Job performance	Organizational commitment	Job satisfaction
Clinical nutrition	0.195	0.521**
Management of therapeutic diet	0.076	0.394**
Checking of diet order	0.090	0.278
Recording of diet order	-0.122	0.299
Nutrition assessment	0.250	0.340
Nutrition counseling	0.345*	0.469**
Nutrition education	0.043	0.446**
Quality assurance of clinical practice	0.237	0.292
Foodservice management	0.157	0.268
Assessment of food quality	0.209	0.145
Survey of food preference	0.030	0.168
Work management	0.002	0.192
Sanitary management	0.077	0.267
Research on foodservice management	0.249	0.225
Total job performance	0.051	0.388**

* : $p < 0.05$, ** : $p < 0.01$ by pearson coefficient

도가 높아지는 것으로 나타나, 직무만족 요소에 가장 관련성이 많음을 알 수 있었다.

3) 병원 영양사의 직무특성에 따른 직무만족도

직무특성이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과를 Table 8에 제시하였다. 직무 기본 요소의 만족점수를 상, 중, 하의 3집단으로 분류한 후 만족점수의 차이가 현저하게 나타나는 상위 집단과 하위 집단을 추출하여 사용하였다.

직무특성의 모든 요소가 직무만족과 관련성을 나타내어 직무특성과 직무만족이 양의 관련성을 나타낸다는 선행연

구(Buchanan 1974 : Hrebiniak & Alutto 1972)의 결과와 일치하였다. 직무자체에 대한 만족도가 높은 집단에서 직무특성 중 다양성, 자율성, 피드백, 직무파악, 친교의 기회 점수가 유의적으로 높았으며 직무자체에 대한 만족이 직무의 다양성과 매우 강하게 관련되어 있다는 결과와 비슷하였다(Caldwell & O'Reilly 1982). 급여에 대한 만족도가 높은 집단에서 자율성 점수가 유의적으로 높았으며, 동료에 만족한 집단에서 자율성, 피드백, 친교의 기회 점수가 높았다. 전반적인 만족도의 경우는 만족도가 높은 집단이 자율성, 피드백, 직무파악, 친교의 점수가 높았으며 특히 자율성과 피드백이 유의적으로 높아, 이는 Duke(1987)가 피드백이 직무만족에 유의한 정의 상관관계를 가진다는 것과 일치하는 것으로 직무내 피드백이 많이 이루어질수록 직무에 만족하는 것으로 사료된다.

6. 업무수행도와 조직몰입 및 직무만족간의 상관관계분석

병원 영양사의 업무수행도와 조직몰입도 및 직무만족도와 관련성을 알아보기 위해 상관계수를 분석하여 Table 9에 제시하였다. 총업무수행도는 조직몰입도와는 상관성을 나타내지 않았으나 직무만족도에는 유의한 상관성($r = 0.388$, $p < 0.01$)을 나타내었다. 2가지 영역별로 살펴 본 결과 임상영양 업무는 직무만족도와 유의한 상관성을 나타낸 반면 급식관리 업무는 상관성을 나타내지 않았다. 12개 요인별로는 영양상담업무가 조직몰입도($r = 0.345$, $p < 0.01$) 및 직무만족도($r = 0.469$, $p < 0.01$)와 가장 높은 상관성을 나타내었고, 다음으로 영양교육업무($r = 0.446$, $p < 0.01$), 치료식의 관리($r = 0.394$, $p < 0.01$) 순으로 상관성을 나타내

Table 10. Multiple regression among demographic characteristics, job characteristics, organizational commitment, and job satisfaction

Independent variables	Beta	T	Partial	Model statistics			
				R ²	Adjusted R ²	F	Sig F
Feedback	0.410	3.148***	0.525	0.677	0.627	13.594	0.000
Organizational commitment	0.389	3.009**	0.508				
Nutrition counseling performance	0.272	2.064*	0.375				
Nutrition education performance	0.221	1.721	0.320				

* : p < 0.05, ** : p < 0.01, *** : p < 0.001

었다. 따라서 임상영양업무 특히 환자를 대상으로 한 영양상담 및 영양교육 업무의 수행도가 높을수록 영양사가 직무에 만족할 것으로 사료된다.

7. 영양사의 개인특성, 직무특성, 업무수행도, 조직몰입도 및 직무만족도간의 회귀분석

직무만족에 관련된 요인들이 복합적으로 작용할 때 직무만족도에 영향을 미치는 경우, 어떤 요인이 영향을 가장 많이 미치는지를 알아보기 위해 독립변수로 영양사의 개인특성, 직무특성, 업무수행도, 조직몰입도를, 종속변수로 는 직무만족도를 두고 단계적으로 다중회귀분석을 한 결과는 Table 10과 같다. 조직몰입도, 피드백, 영양상담 및 영양교육 업무 수행도가 상호관련성을 가지고 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타나 조직몰입이 직무만족에 선행하고 (Hulin & Smith 1965), 직무특성 중 피드백이 직무만족에 가장 큰 예측 인자라는 연구(Sneed 1988)의 결과를 뒷받침해 주었다. 이들 특성요인들로 직무만족도를 67.7% 정도 설명할 수 있으며, 다른 직무관련 요인을 통제하였을 때 피드백이 가장 높은 상관성(r = 0.508)을 나타내었으며, 다음으로 조직몰입도(r = 0.508), 영양상담 업무수행도(r = 0.375), 영양교육 업무수행도(r = 0.320)의 순을 나타내었다.

요약 및 결론

본 연구에서는 병원급식의 질 향상에 관련된 요인을 분석하기 위한 연구의 일부로서 대구·경북지역 병원영양사를 대상으로 하여 영양사의 개인특성, 직무특성, 업무수행도, 조직몰입도가 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였으며, 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 병원 영양사들의 연령은 26~30세가 34.2%로 가장 많았고 미혼이 64.9%였으며, 최종 학력은 대학졸업이 62.2%로 가장 높은 비율을 보였다. 영양사로서의 총 근무기간은 2~5년 미만이 29.6%로 가장 많았고, 월 평균 임금은 71~100만원을 받는 영양사가 42.5%로 가장 많았다.

2) 병원 영양사들의 직무특성 요소의 점수는 직무과약이 가장 높았으며, 그 다음으로 자율성, 직무상 다른 사람과의 관계, 피드백, 다양성, 친교의 기회 순이었다.

3) 병원 영양사들의 전체 업무수행도는 중정도를 나타내었으며, 급식관리 업무수행도가 임상영양 업무 수행도보다 더 높았다. 임상영양 업무 중 치료식관리를 제외한 모든 항목에서 중정도 이하의 낮은 수행력을 보였으며, 급식관리 항목은 모두 중정도 이상의 높은 수행력을 나타내었다.

4) 병원 영양사들의 조직몰입도는 중정도 이상이었으며, 중간 연령층인 31~40세가 다른 연령층에 비해 몰입도가 높았고, 학력이 높을수록 경력이 길수록 임금을 많이 받을수록 몰입도가 높았다.

5) 병원 영양사들의 직무만족도는 동료들에 대한 만족도가 가장 높았으며 직무 자체, 상위자의 감독, 급여, 승진 순으로 나타났다. 기혼이 미혼보다 급여에 대한 만족도가 높았고 학력이 높을수록 급여와 상사에 대해 만족했으며 경력이 길수록 직무자체, 급여에 만족했고 월 평균 임금은 많을수록 직무자체, 급여, 감독, 동료에 대한 만족도가 높아졌다.

6) 직무만족도는 영양상담 업무 수행도와 가장 높은 상관성을 나타내었고, 영양교육 업무수행도, 치료식 관리 순으로 유의한 상관성을 나타내었다. 조직몰입도는 영양상담 업무수행도에만 상관성을 나타내었다.

7) 다중회귀 분석 결과 조직몰입도, 피드백, 영양상담 및 영양교육 업무수행도가 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 이로써 전체 직무만족도를 67.7% 정도 설명할 수 있는 것으로 나타났다.

본 연구 결과 병원 영양사의 직무만족도를 향상시키기 위해 영양사의 직무 수행시 자율권 범위를 넓혀주고 급여를 보장하여 우선적으로 조직에 몰입시키고, 아울러 적절한 피드백을 제공하며, 영양부서내 급식관리부분과 임상영양관리부분의 관리를 구분하여 담당하고, 환자의 영양상담 및 영양교육 업무를 보다 많이 수행하게 함으로써 병원 영양사의 전문직으로서의 위치감이 확인되어 직무만족으로 이끌 수 있을 것으로 사료된다.

참고문헌

- 김영혜(1994) : 미국의 임상영양사. *국민영양* 94 : 2-9
- 김정희(1984) : 한국병원 영양사의 직무만족에 대한 연구. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문
- 남경희(1988) : 병원영양사의 직무분석에 관한 조사 연구. *국민영양* 88(1) : 17-23
- 대한영양사협회(1989) : 외국의 영양사 현황 - 호주의 영양사 현황. *국민영양* 89(10) : 2-13
- 류은순 · 이송미 · 허계영(1995) : 임상영양사의 업무 수행 현황에 관한 연구. *대한영양사학회학술지* 1(1) : 10-20
- 문현경 · 정효지 · 조정순(1996) : 우리나라 영양사의 일반적 특성과 직무만족도의 관련성에 관한 연구. *대한영양사학회학술지* 2(2) : 181-198
- 박명희 · 최봉순(1995) : 영양사의 업무수행도 실태조사. *동아시아식생활학회지* 5(1) : 29-39
- 신은경 · 이민지 · 이연경(1999) : 학교급식 영양사의 직무특성과 직무가치관이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. *대한지역사회영양학회지* 4(3) : 441-453
- 양일선 · 함선옥(1993) : 학교급식 영양사의 직무만족도와 그에 영향을 미치는 직무특성요인 분석. *한국식문화학회지* 8(1) : 11-19
- 양일선 · 이소정 · 차진아(1995) : 업무분석을 통한 임상영양사의 적정인원 산출사례연구(II). *한국영양학회지* 28(7) : 675-687
- 양일선 · 이진미 · 차진아 · 윤정신(1997) : 병원, 학교, 사업체 급식소 영양사의 직무만족, 직무특성 및 조직몰입성 상관관계 분석. *대한영양사학회학술지* 3(1) : 9-12
- 오영주(1994) : 독일의 영양사. *국민영양* 94(4) : 16-20
- 이순목(1990) : 공변량구조분석, pp.37-89, 성문사
- 이현숙 · 김종인(1996) : 병원영양사의 직무만족요인에 대한 조사연구. *한국영양학회지* 29 : 651-660
- American Dietetic Association(1981) : Role delineation for the field of clinical dietetics. *J Am Diet Assoc* 78(4) : 374-379
- American Dietetic Association(1984) : A new look at the profession of dietetics. Report of the 1984 study commission on dietetics
- Avery AC(1972) : Food service : Annual administrative review. *Hospitals* 46 : 93
- Bateman TS, Strasser SA(1984) : Longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Acad Manage J* 27 : 95-112
- Blum MS, Naylor JC(1968) : Industrial psychology, its theoretical and social foundations. Harger and Row. NY
- Buchanan B III(1974) : Building organizational commitment : The socialization of managers in work organizations. *Adm Sci Q* 19 : 533-546
- Caldwell DF, O'Reilly CA(1982) : Task perceptions and job satisfaction : A Question of Causality. *J Appl Psychol* 67 : 361-369
- Curry JP, Wakefield JL, Muller CW(1986) : On the casual ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Acad Manage J* 29 : 847-858
- Deluco DD, Cremer M(1990) : Consumer's perceptions of hospital food and dietary services. *J Am Diet Assoc* 90(12) : 1711-1715
- Demico FJ, Olsen MD(1988) : The relationship of work satisfaction and organizational commitment to retirement intention. *J Am Diet Assoc* 88(8) : 921-927
- Duke KM(1987) : Job characteristics as related to job satisfaction of university foodservice employees. Master's thesis, Univ, Tennessee, Knoxville
- Gilmer B, Van H(1971) : Industrial and organizational psychology. McGraw-Hill Book Co, NY
- Herzberg F, Mausner B, Peterson RO, Capwell DF(1957) : Job attitudes : Review of research and opinions. Pittsburg : Psychological services of Pittsburg
- Hoaldley PK, Vaden AG, Spears MC(1981) : Roles differentiation of dietitians and dietetic technicians. *J Am Diet Assoc* 79 : 145-152
- Hrebiniak LG, Alutto JA(1972) : Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Adm Sci Q* 17 : 555
- Hrebiniak LG(1974) : Effects of job level and participation on employee attitudes and perceptions of influence. *Acad Manage J* 17 : 649-662
- Hulin CI, Smith PA(1965) : Linear model of Job satisfaction. *J Appl Psychol* 48 : 209-216
- Huyck NI, McNamara PM(1987) : Monitoring accountability of a clinical nutrition services. *J Am Diet Assoc* 87(5) : 620-623
- Koch JL, Steers RM(1976) : Job attachment, satisfaction and turnover among public employees. Technical Report No. 6, Office of Naval Research, Univ. of Oregon
- Lawler EE, Hackman JR, Kaufman S(1973) : Effects of job redesign : A field experiment. *J Appl Social Psychol* 3 : 49-62
- Lee SM(1971) : An empirical analysis of organizational identification. *Acad Manage J* 14 : 213-226
- Locke EA(1976) : The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette ed. *Hanbook of industrial and organizational psychology*. pp.1300. Rand McNally, Chicago
- Lumsden JE, Zolber K, Stratz P, Moore ST, Sanchez A, Abbey D(1976) : Delegation of functions by dietitians to dietetic technicians. *J Am Diet Assoc* 69(2) : 143-149
- Martin PJ, Vaden AG(1978) : Behavioral science research in hospital foodservice. *J Am Diet Assoc* 73 : 127-131
- McNab H, Restivo R, Ber L, Dickson C, Gilly J, Sauders E(1987) : Dietetic quality assurance practices in Chicago-area hospitals. *J Am Diet Assoc* 87(5) : 635-637
- Mowday RT, Steers RM(1979) : The Measurement of organizational commitment. *J Vocat Beha* 14 : 224-247
- Noarman JC, Smith MA, Sexton ED(1992) : Impact of protein-calorie malnutrition(PCM) on patient outcomes and diagnosis related group(DRG) reimbursement in the elderly. *J Am Diet Assoc* 92(supp) : A-86
- Parnes HS, Nestel G(1981) : The retirement experience. In Parnes, H.S., ed. : *Work and retirement : A longitudinal study of men*. MIT Press, Cambridge, MA
- Rouseau DM(1977) : Technological differences in job characteristics,

- employee satisfaction and motivation : A synthesis of job design research and sociotechnical systems theory. *Organizational Behavior and Human Performance* 19 : 18-42
- Ryan AS, Foltz MB, Finn SC(1988) : The role of the clinical dietitian : II. Staffing patterns and job functions. *J Am Diet Assoc* 88(6) : 679-683
- Schiller MR(1984) : Current hospital practices in clinical dietetics. *J Am Diet Assoc* 84(10) : 1194-119
- Sheldon ME(1971) : Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Adm Sci Q* 16 : 142-150
- Sims HP, Szilagy AD, Keller RT(1974) : The measurement of job characteristics. *Acad Manage J* 19 : 195-212
- Sims LS, Khan J(1986) : Job satisfaction among public health nutrition personnel. *J Am Diet Assoc* 86(3) : 334-339
- Smith PC, Kender LM, Hulin CL(1969) : The measurement of satisfaction in work and retirement : A strategy for the study of attitudes. Rand McNally & Co, Chicago
- Sneed J(1988) : Evaluating sources of employees feedback in food-service. *J Am Diet Assoc* 88(12) : 1585-1586
- Steers RM(1977) : Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Adm Sci Q* 22 : 46-56
- Weaver CN(1980) : Job satisfaction in the USA in the 1970s. *J Appl Psychol* 65 : 364-366
- Wiener Y, Vardi Y(1980) : Relationships between job organization and carrier commitment and work outcomes : An integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance* 26 : 81-96