



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](#)

碩士學位論文

제주지역 요양병원·요양원 영양사의  
직무수행도 및 직무만족도 조사



濟州大學校 大學院

食品營養學科

姜 惠 淑

2015年 2月

# 제주지역 요양병원·요양원 영양사의 직무수행도 및 직무만족도 조사

指導教授 蔡仁淑

姜惠淑

이 論文을 理學 碩士學位 論文으로 提出함



2015年 2月

제주대학교 중앙도서관  
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

姜惠淑의 理學 碩士學位 論文을 認准함

審査委員長

박성수



委 員

員

채인숙



委 員

員

이원경



濟州大學校 大學院

2015年 2月

Research on the job performance and  
job satisfaction of dietitians  
in the geriatric hospitals or the elderly  
health care facilities in Jeju area

Hye-Sook Kang

(Supervised by professor In-Sook Chae)



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF SCIENCE

2015. 2.

DEPARTMENT OF FOOD SCIENCE&NUTRITION  
GRADUATE SCHOOL  
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

# 목 차

표 목차 .....	iii
그림 목차 .....	iv
국문요약 .....	v
I. 서 론 .....	1
II. 이론적 배경 .....	4
1. 노인의 건강문제와 영양관리의 중요성 .....	4
2. 제주지역 요양원 및 요양병원 현황 .....	6
3. 노인의료복지시설 영양사의 직무 .....	8
III. 연구내용 및 방법 .....	10
1. 조사대상 및 기간 .....	10
2. 조사내용 및 방법 .....	10
1) 일반사항 .....	10
2) 근무지 특성 .....	11
3) 직무중요도 및 직무수행도 .....	11
4) 직무만족도 .....	11
3. 신뢰성 검증 .....	13
4. 자료의 통계처리 .....	14
IV. 연구결과 및 고찰 .....	15
1. 조사대상자의 일반사항 .....	15
2. 조사대상자의 근무지 특성 .....	18

3. 직무중요도 .....	21
4. 직무수행도 .....	24
1) 일반사항에 따른 직무수행도 .....	27
2) 근무지 특성에 따른 직무수행도 .....	30
5. 직무중요도와 직무수행도 분석 .....	32
1) IPA .....	32
(1) 영역별 영양사 직무중요도-수행도 분석 .....	32
(2) 영역내 세부 항목별 영양사 직무중요도-수행도 분석 .....	34
2) 직무중요도 세부영역과 직무수행도 세부영역 간의 상관관계 .....	36
6. 직무만족도 .....	38
1) 일반사항에 따른 직무만족도 .....	41
2) 근무지 특성에 따른 직무만족도 .....	45
7. 직무중요도, 직무수행도 및 직무만족도의 상관관계 .....	47
V. 결론 및 제언 .....	48
VI. 참고문헌 .....	52
부록 .....	57
Abstract .....	65



## 표 목 차

표 1. 년도별 전국 노인의료복지시설 현황 .....	6
표 2. 년도별 제주지역 노인의료복지시설 현황 .....	7
표 3. 년도별 요양병원 현황 .....	7
표 4. 조사 도구의 내용 .....	12
표 5. 각 변수에 대한 신뢰도 검증 .....	13
표 6. 조사대상자의 일반사항 .....	17
표 7. 조사대상자의 근무지 특성 .....	20
표 8. 직무중요도 .....	23
표 9. 직무수행도 .....	26
표 10. 일반사항에 따른 직무수행도 .....	28
표 11. 근무지 특성에 따른 직무수행도 .....	31
표 12. 직무중요도 세부영역과 직무수행도 세부영역 간의 상관관계 .....	37
표 13. 직무만족도 .....	40
표 14. 일반사항에 따른 직무만족도 .....	43
표 15. 근무지 특성에 따른 직무만족도 .....	46
표 16. 직무중요도, 직무수행도 및 직무만족도의 상관관계 .....	47

## 그림 목 차

그림 1. 영역별 영양사 직무중요도-수행도 분석 .....	33
그림 2. 영역내 세부 항목별 영양사 직무중요도-수행도 분석 .....	35





## 제주지역 요양병원·요양원 영양사의 직무수행도 및 직무만족도 조사

본 연구는 제주지역 요양병원·요양원 영양사를 대상으로 업무에 대한 중요도와 수행도 및 직무만족도를 조사하여 영양사 업무에서의 문제점을 파악하고 급식 및 영양관리의 질적 향상, 노인환자의 건강관리를 위해 필요한 사항 및 보완 개선에 도움이 되는 기초 자료를 제공하고자 하였으며, 제주지역 요양병원·요양원에 근무 중인 영양사 38명을 대상으로 2014년 9월 15부터 9월 24일까지 직접 방문하여 설문조사 실시 후 분석에 사용하였고, 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 성별에 있어서는 여성이 94.7%로 월등히 많았고, 연령은 만40~49세(36.8%)와 만30~39세(34.2%)가 높은 비율을 차지하였으며, 결혼여부는 기혼이 68.4%로 높게 나타났다. 영양사 근무경력은 8년 이상(34.2%), 현재 근무하는 요양병원·요양원 근무기간은 1년 미만(28.9%)이 가장 많았고 1~3년과 3~5년이 21.2%로 동일한 비율을 보였다. 학력은 4년제 대학이 50.0%, 전문대학 졸업 후 학사편입이 15.8%로 학사 학위 소지자가 65.8%로 나타났다. 근무지는 요양원이 84.2%, 근무지역은 제주시가 71.1%로 나타났고 고용형태는 정규직이 89.5%, 급여는 150~200만원 미만이 65.8%로 나타났다.

둘째, 조사대상자의 근무지 특성을 조사한 결과 병상수 50~100병상 미만이 78.9%였고, 환자수는 병상수와 유사하게 50~100미만이 84.2%로 대부분을 차지하였고, 1식 단가는 1,501~2,000원이 50.0%로 나타났다. 시설별 영양사수는 1명인 경우가 94.7%였으며, 조리종사원수는 3~5명 미만이 76.3%로 가장 많았고, 운영형태는 100% 직영으로 운영되고 있었다. 영양사의 수행 업무는 '영양사 업무 외 조리, 배식, 정리, 청소등도 한다.'라고 응답한 경우가 50.0%로 가장 많았다.

셋째, 조사대상자의 직무중요도는 5점 만점에 대해 평균 4.29점으로 대체로 중

요하다고 느끼는 것으로 조사되었다. 영역별로는 위생 및 안전관리(4.77), 조리작업관리(4.44), 회계관리(4.30), 구매관리(4.29), 인사관리(4.19), 메뉴관리(4.18), 영양관리(3.86)순으로 나타났다.

넷째, 조사대상자의 직무수행도는 5점 만점에 대해 평균 2.87점으로 나타나 직무중요도 점수에 비해 매우 낮은 점수를 보였다. 영역별 순위는 조리작업관리(4.42), 위생 및 안전관리(4.21), 구매관리(3.32), 메뉴관리(2.53), 인사관리(2.45), 영양관리(1.67), 회계관리(1.52) 순으로 나타났다.

다섯째, 조사대상자의 직무수행도를 일반사항에 따라 분석한 결과 근무경력 길수록 구매관리와 위생 및 안전관리 수행도( $p<0.05$ )가 높았으며, 요양원 근무자가 요양병원에 비해 영양관리와 회계관리 수행도( $p<0.01$ )가 높았고, 정규직 근무자가 조리작업관리( $p<0.05$ ) 수행도가 높았다. 조사대상자의 근무지 특성에 따른 직무수행도는 조리종사원수가 5명 미만일 때가 5명 이상일 때보다 전체 수행도( $p<0.05$ )와 구매관리( $p<0.05$ ), 메뉴관리( $p<0.01$ ) 및 회계관리( $p<0.01$ ) 수행도에 있어서 유의적으로 높게 나타났다.

여섯째, 조사대상의 직무중요도와 직무수행도를 격자도 분석(IPA)한 결과, 위생 및 안전관리영역과 조리작업관리영역은 중요도와 수행도가 모두 높았고, 메뉴관리, 인사관리 및 영양관리영역은 중요도와 수행도가 모두 낮았다. 구매관리와 회계관리영역의 경우 중요도는 각각 평균수준으로 나타났으나, 구매관리 수행도는 평균이상으로 높았고, 회계관리 수행도는 매우 낮게 나타났다. 또한, 직무중요도와 직무수행도의 영역간의 상관관계를 분석한 결과 구매관리 직무중요도와 인사관리 직무수행도( $r=.340, p<0.05$ ), 위생 및 안전관리 직무중요도와 위생 및 안전관리 직무수행도( $r=.408, p<0.05$ ), 조리작업관리 직무중요도와 구매관리(각각  $r=.338, p<0.05$ )와 메뉴관리( $r=.381, p<0.05$ ) 및 조리작업관리( $r=.571, p<0.01$ ) 직무수행도 간에 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다.

일곱째, 조사대상자의 직무만족도는 5점 만점에 대해 3.37점으로 조사되었고, 동료 관계에 대한 만족도가 3.72점으로 가장 높았으며, 그 다음으로 직무자체(3.63), 의사소통(3.43), 근무환경(3.40), 상사의 감독(3.34), 평가와 보상(3.15), 전문성 신장(2.95)순으로 나타났다.

여덟째, 조사대상자의 일반사항에 따른 직무만족도를 분석한 결과 만30~49세

의 영양사가 다른 연령대보다 전문성 신장에 대한 만족도가 높게 나타났고 ( $p<0.05$ ), 근무 경력이 3년 이상인 영양사의 전문성 신장에 대한 만족도가 유의하게 높은 것으로 나타났다( $p<0.05$ ). 요양원의 영양사는 요양병원 영양사보다 동료 관계에 대해 더 만족하고 있었고( $p<0.05$ ), 정규직 영양사는 직무 자체( $p<0.05$ ), 전문성 신장( $p<0.05$ ), 동료 관계( $p<0.05$ )에 대한 만족도가 비정규직보다 높았을 뿐만 아니라, 직무만족도 총점( $p<0.05$ )도 높은 것으로 나타났다. 근무지 특성에 따른 직무만족도는 100병상 미만일 때가 직무자체에 대한 만족도( $p<0.05$ )가 높았으며, 1식 단가가 1,500원 이상일 때 전문성 신장에 대한 만족도( $p<0.05$ )가 더 높게 나타났다. 영양사 수가 1명 이하일 때 동료 관계에 대한 만족도( $p<0.05$ )가, 조리종사원수가 5명 미만인 경우에 직무 자체에 대한 만족도( $p<0.05$ )가 높았다.

아홉째, 조사대상자의 직무중요도, 직무수행도 및 직무만족도 사이의 상관관계를 분석한 결과, 직무중요도와 직무만족도( $r=.395$ ,  $p<0.05$ ), 직무수행도와 직무만족도( $r=.386$ ,  $p<0.05$ )간에 정(+)의 상관관계를 보였으며 영역별로 분석한 결과 전체 직무수행도와 구매관리( $r=.362$ ,  $p<0.05$ )와 조리작업관리( $r=.404$ ,  $p<0.05$ ) 중요도간에 정(+)의 상관관계가 있음을 알 수 있었다.

이상의 결과를 종합해보면, 높은 직무중요도 점수와 달리 직무수행도 점수는 낮게 조사되어, 제주지역 요양병원·요양원 영양사들은 중요하다고 인식하는 업무에 대해 실제 수행은 잘하지 못하는 것으로 파악된다. 또한, 위생 및 안전관리나 조리작업관리 등 주로 급식관련 업무의 중요도와 수행도 점수가 높은 반면, 영양관리의 중요도 및 수행도 점수는 낮아 이에 대한 개선이 필요할 것으로 보이며, 동료 관계에 대한 만족도는 높으나, 전문성 신장에 대한 만족도가 낮게 조사되어 이를 높이기 위한 다양한 대책 마련이 요구된다.

## I. 서론

평균수명의 증가와 출산율 감소에 따른 인구의 고령화 현상은 최근 전 세계적으로 나타나는 인구구조 변화의 가장 큰 흐름으로 세계적인 이슈가 되고 있다.

우리나라 또한 예외가 아니어서, 1960년대 이후 산업화 과정과 함께 노인인구 증가를 유발하는 사회적 변화가 본격적으로 나타났고, 사망률 감소와 더불어 선진국에서 경험하지 못한 심각한 수준의 저출산 현상으로 인해 노인인구의 절대수와 상대적 비율이 높아지고 있는 실정이다. 실제로, 1970년대에 65세 이상 노인인구가 전체 인구의 3.1% 수준으로 100만 명에도 못 미치던 우리나라는 2000년에 7.2%를 넘어서면서 이미 고령화사회(aging society, UN기준으로 7%)에 진입하였고,<sup>1</sup> 2014년 현재 총인구에서 65세 이상 고령자가 차지하는 비율은 12.7%로, 노인인구 600만 명 시대를 맞이하고 있다.<sup>2</sup> 이와 같은 추세라면 우리나라는 2018년에 노인인구 14.3%로 고령사회(aged society)로, 2026년에는 20.8%로 초고령사회(post-aged society)에 진입할 것으로 추정되며,<sup>3</sup> 이는 세계에서 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 빠른 속도로 고령화가 진행되고 있는 것이다.

인구 고령화가 급진전됨에 따라 노인 부양을 포함한 다양한 노인문제들이 사회의 커다란 관심사로 부각되고 있으며, 노년기가 길어진 노인의 복지 욕구는 더욱 다양화되고 심화되고 있는 실정이다. 노인 인구 증가에 따른 문제 중 가장 주목할 만한 변화는 장기간 보호를 필요로 하는 치매, 뇌졸중 및 만성질환을 가진 노인 환자들이 빠르게 증가하고 있다는 것이며,<sup>4</sup> 이로 인해 노인들을 부양하는 가족의 부담도 함께 증가하고 있다. 실제로 2011년 노인생활실태조사에 의하면 우리나라 65세 이상 노인의 88.5%가 만성질환을 갖고 있으며, 만성질환의 수는 평균 2.5개로 2개 이상 가진 복합 환자가 68.3%, 3개 이상이 44.3%로 나이가 많을수록 만성질환 유병율도 높아지는 경향을 보이고 있다.<sup>5</sup> 과거에는 이러한 만성질환 노인들의 요양 보호를 가족이 담당하였으나, 최근 산업화와 경제발전에 따른 핵가족화, 부양의식의 변화와 함께 여성의 사회 참여가 증가하면서 가족 내

부양 기능은 한계를 드러내고 있다.<sup>6</sup> 따라서 이러한 기능을 대처할 사회적 시설에 대한 필요성이 대두되고 있으며, 실제로 노인의료복지시설이나 요양병원 등 심신의 장애를 가진 노인들을 케어할 수 있는 시설에서의 요양과 보호가 늘어나고 있다.<sup>7-8</sup>

노인의료복지시설<sup>9</sup>에는 노인요양시설, 노인요양공동생활가정, 노인전문병원 등이 있는데, 노인요양시설과 노인요양공동생활가정은 통상적으로 요양원으로 칭해지고 있으며, 노인전문병원의 경우 의료법상 요양병원으로 명명되고 있다.<sup>10</sup> 요양원으로 칭해지는 노인요양시설과 노인요양공동생활가정은 모두 치매, 중풍 등 노인성 질환 등으로 심신에 상당한 장애가 발생하여 도움을 필요로 하는 노인을 입소시켜 급식·요양과 그 밖에 일상 생활에 필요한 편의를 제공하는 시설이나, 노인요양시설은 입소 정원이 10인 이상인 반면, 노인요양공동생활가정은 5명~9명의 규모로 운영되어 이에 따른 시설의 연면적 공간 크기나 인력 배치 기준 등이 달라질 수 있다. 요양병원은 급한 수술이나 집중 치료를 받을 필요는 없지만, 치매 같은 노인성 질환이나 만성질환 등으로 장기 입원이 필요한 환자들을 위한 병원이며 보통 30명 이상 수용할 수 있는 규모로 설립된다.<sup>11</sup> 즉, 요양병원은 치료와 재활 등 의료서비스를 제공할 수 있는 의료시설이므로 일상생활의 도움과 함께 치료가 필요한 경우 이용하게 되는 반면, 의학적 관리보다는 일상생활에서 돌봄이 필요한 노인들은 요양원을 이용하게 된다. 우리나라의 노인의료복지시설 현황을 살펴보면, 2004년 113개소였던 요양병원은 2014년 4월 1,284개소로 증가하여 10년 새 10배 이상 증가하였으며, 입원 환자도 34만 명에 달한다. 노인요양원은 4,724개소, 11만 명 정도 되는 것으로 보고되고 있다.

노인에 대한 가족 부양 부담과 국가차원의 노인 의료비를 감소시키고, 노인의 삶의 질 향상을 위해서는 질병 치료보다 예방이 바람직하다.<sup>12</sup> 또한, 이미 질병이 걸린 경우라도 관리의 효율화로 더 나빠지지 않게 예방하여야 하며, 질병의 예방과 관리를 위해서는 영양관리가 필수적이다. 특히, 노인의 경우 여러 가지 문제로 식생활을 제대로 영위하지 못하는 경우가 많으므로 예방적인 측면에서 영양관리가 필요하다. 이에 많은 국가에서 노인의 영양서비스가 국가정책의 주요 서비스 내용으로 포함되어 있는데, 독일의 경우 수발보험 내 영양서비스를 포함하고 있으며, 영양서비스 내용으로는 자립적 음식물 섭취 돕기, 위장관 특별식 섭

취 돕기, 장보기, 따뜻한 음식 준비 등의 영양관리 업무가 포함되어 있다. 미국은 Elderly Nutrition Program (ENP)을 통해 급식과 함께 노인들의 건강 및 영양 요구를 충족하기 위한 영양상태 평가, 영양교육, 영양상담 등을 함께 실시하고 있으며, 고혈압이나 당뇨와 같은 질환에 대한 특별 관리를 하고 있다.<sup>13</sup>

우리나라에서 요양원이나 요양병원을 이용하는 노인들의 대부분은 질병 보유율과 약물 섭취 빈도가 높고, 심신의 장애가 있거나 다양한 이유로 기력이 떨어져 있는 복합적인 만성 환자로 여러가지 건강상의 문제를 갖고 있다. 그러므로 노인들의 신체적인 변화와 정서적인 특징을 파악하고 노인성 질환과 질병 등을 고려하여 영양과 식사관리 계획이 수립될 수 있어야 하며, 이를 수행할 수 있는 영양전문가가 반드시 필요하다고 하겠다.<sup>14</sup> 노인의료시설에서의 영양사의 역할은 노인의 삶의 질 향상을 위해 매우 중요하며, 적절한 영양치료와 급식 서비스는 노인 환자의 건강 회복에 큰 도움을 줄 수 있을 것이다.

이에 본 연구에서는 제주지역의 요양병원과 요양원을 중심으로 영양사의 업무에 대한 중요도와 수행도 및 직무만족도를 조사함으로써 장기요양 보호를 필요로 하는 노인을 대상으로 하는 시설의 영양사 업무에서의 문제점을 파악하고 노인에 대한 급식 및 영양관리의 질적 향상, 노인환자의 건강관리를 위해 필요한 사항 및 보완 개선에 도움이 되는 기초 자료를 제공하고자 하였다.

## II. 이론적 배경

### 1. 노인의 건강 문제와 영양관리의 중요성

2011년도 우리나라 국민의 기대수명은 80.8세 (남자 77.7세, 여자 84.5세)였으나, 건강수명은 평균 71세로 기대수명과 큰 차이를 보이고 있다.<sup>16</sup> 이는 대부분의 노인들이 생애 마지막 10년 내외 동안 질병이나 기능저하 등으로 인한 육체적, 정신적 어려움으로 삶의 질이 많이 나빠지고 정상적인 일상생활을 하기 위하여 누군가의 도움을 받아야 한다는 것을 의미한다. 이에 보건복지부에서는 “Health Plan 2010”, “Health Plan 2020” 등의 국민건강증진 종합 계획을 통하여 노인건강관리 사업을 추진하여,<sup>17</sup> 만성질환 관리를 통한 노인 개인 삶의 질 향상 뿐 아니라, 개인적·국가적인 의료비 절감, 사회복지 향상 등의 사회경제적인 이익을 도모하고 있다.

Tierney AJ의 연구<sup>18</sup>에 의하면 영양 상태는 노인의 건강과 신체 능력에 영향을 미치는 중요한 요소 중의 하나라고 한다. 영양 상태가 좋으면 노화에 따른 신체 기능 손실 및 노화 속도가 지연될 뿐만 아니라 노인성 만성 질환 유병율과 질병의 진전 속도를 저하시키고, 질병과 관련된 여러 가지 기능 저하를 감소시킨다.<sup>19</sup> 그러나 대부분의 노인의 경우 생리적 기능의 저하와 이미 발생한 만성질환으로 인하여 식욕부진이 발생할 수 있으며, 스스로 식사가 불가능하게 하는 신체적·정서적 장애, 미각 및 후각의 상실, 우울증 등의 요인들로 인하여 식품 섭취가 불충분해질 수 있다. 또한, 불균형한 영양소 섭취나 생체 이용률 저하와 같은 다양한 요인들이 복합적으로 작용하면서 노인들은 다른 연령층에 비해 영양적으로 위험상태에 빠지기 쉽다.<sup>20-22</sup> 실제로 우리나라 노인의 영양 상태는 과거에 비해 많이 향상되었으나, 연령 증가에 따라 식품섭취가 저조하고 열량을 비롯한 대부분의 영양소 섭취가 부족하여 영양상태가 불량한 것으로 보고되고 있다.<sup>23-24</sup> 특히, 미량영양소 및 항산화 영양소의 결핍이 두드러지며, 만성질환을 가진 노인의

영양소 섭취의 질적인 면이 더 낮게 나타나고 있어 이에 따른 영양불균형이나 영양부족 상태가 더욱 심각하다.<sup>25</sup>

우리나라에서 최근 노인복지시설을 이용하는 노인들이 증가하고 있는 점을 감안한다면, 이러한 시설 내에서 영양전문가를 통한 급식 및 영양관리를 수행하는 것은 노인들의 영양상태 개선에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이며, 이는 더 나아가 노인의 삶의 질 향상과 함께 국가적인 의료비 감소에 크게 기여할 것으로 사료된다. 특히, 병원이나 요양기관과 같이 질환을 가진 노인이 거주하는 곳에서의 영양관리는 재원일수 및 사망률 감소에도 영향을 미칠 수 있으므로, 이에 대한 고려가 더욱 필요할 것으로 보인다.





## 2. 제주지역 요양원 및 요양병원 현황

우리나라의 65세 이상 노인인구는 1990년 219만 5천 명(5.1%)에서 지속적으로 증가하여 2014년 현재 638만 6천 명에 이른다고 하며, 이는 전체 인구 중 12.7%를 차지하는 것으로 인구 8명 중 1명이 노인인 것으로 나타났다.<sup>2</sup> 제주지역의 경우 2014년 현재 고령인구 비율이 14.3%로 전국 평균을 넘어서고 있는 실정이다. 이에 따라 제주지역에서도 노인요양시설과 전문 노인 요양병원이 계속 증가하고 있는 추세이다.

지난 2008년 노인장기요양보험 제도 시행에 앞서 ‘노인복지법’이 개정되었는데, 무료·실비·유료시설과 노인전문요양시설·유료노인전문요양시설로 각각 구분하던 것을 노인요양시설로 통합·개편하고, 노인의료복지시설에 노인요양공동생활가정이 신설되었다. 2013년 12월말 현재 전국에 72,860개소의 노인복지시설이 운영되고 있는데, 이 중 노인의료복지시설은 4,585개소였으며, 노인장기요양보험제도가 시행된 2008년 1,832개소에 비해 2.5배가 증가한 것이다. (표 1)

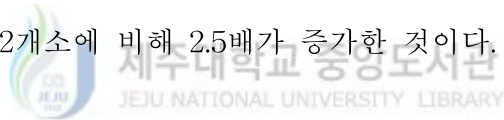


표 1. 년도별 전국 노인의료복지시설 현황

종류	시 설	2013		2012		2011		2010		2009		2008		2007	
		시설수	입소정원	시설수	입소정원	시설수	입소정원	시설수	입소정원	시설수	입소정원	시설수	입소정원	시설수	입소정원
	소 계	4,585	139,939	4,352	133,629	4,079	125,305	3,852	131,074	2,712	99,350	1,832	81,262	1,186	61,406
노인 의료 복지 시설	노인 요양시설	2,497	121,774	2,610	118,631	2,489	111,457	2,429	107,506	1,642	82,271	1,332	66,715	1,114	51,310
	노인요양 공동생활가정	2,088	18,165	1,742	14,998	1,500	13,848	1,346	11,361	1,009	8,504	422	3,500		
	노인 전문병원							77	12,207	61	8,575	78	11,047	72	10,096

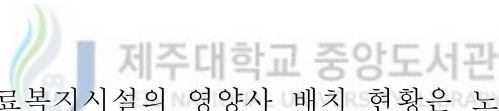
※ 노인복지법의 개정('11.12.8)으로 노인의료복지시설로 분류되었던 노인전문병원이 삭제되고 의료법상의 요양병원으로 통합되었다.

제주지역의 경우 전체 노인복지시설은 2013년 12월말 총 505개소였으며, 이 중 노인의료복지시설은 62개소로 12.3%에 해당되었다. 이는 전국 노인복지시설 중 노인의료복지시설이 차지하는 비율인 6.3%에 비해 2배 정도 높은 비율로 운영되고 있는 것이다. (표 2)

표 2. 년도별 제주지역 노인의료복지시설 현황

종류	시 설	2013		2012		2011		2010		2009		2008		2007	
		시설수	입소정원	시설수	입소정원	시설수	입소정원	시설수	입소정원	시설수	입소정원	시설수	입소정원	시설수	입소정원
노인 의료 복지 시설	소 계	62	3,229	54	2,847	48	2,150	48	2,424	35	1,855	29	1,613	27	1,492
	노인 요양시설	54	3,160	48	2,794	44	2,478	43	2,384	34	1,850	27	1,513	26	1,388
	노인요양 공동생활가정	8	69	6	53	4	32	5	40	1	5	1	5		
	노인 전문병원							0	0	0	0	1	95	1	104

※ 노인복지법의 개정(11.12.8)으로 노인의료복지시설로 분류되었던 노인전문병원이 삭제되고 의료법상의 요양병원으로 통합되었다.



제주지역 노인의료복지시설의 영양사 배치 현황은 노인요양공동생활가정의 경우 입소자 정원이 10명 이하여서 모두 영양사가 배치되어 있지 않았으며, 노인요양시설에서는 입소자가 50인 이상이 되는 34개소만이 영양사를 채용하고 있었는데, 모두 1명씩만 근무하는 것으로 확인되었다.

요양병원의 경우 2014년까지 통계 자료<sup>15</sup>에 의하면, 전국 1,325개소가 운영 중이었으며, 제주지역은 8개소가 운영 중인 것으로 확인되었다. 이 중 실제 운영되고 있는 곳은 7개소였으며, 영양사 배치 현황은 1개 요양병원만이 2명의 영양사를 채용하고 있었고, 나머지는 1명만 채용되어 근무하고 있었다. (표 3)

표 3. 년도별 요양병원 현황

종 류	시 설	2014	2013	2012	2011	2010
요양병원	전국	1,325	1,232	1,103	988	867
	제주	8	7	7	6	6

### 3. 노인의료복지시설 영양사의 직무

우리나라는 1950년대 후반 가정교육과 출신의 이학사가 병원에서 급식책임자로 일하게 되면서 영양사라는 명칭을 사용하게 되었고,<sup>26</sup> 사회 발전과 법 제도의 개선으로 그 영역이 확대되어 오늘날의 영양사는 사업체, 학교, 병원 등의 집단 급식소에 진출하여 급식관리 및 임상영양 업무를, 보건소 등에서 보건영양사업을 수행하고 있으며, 소수이기는 하지만 사회복지시설, 보육시설, 특수시설, 급식전문업체, 기타 식품회사나 연구기관, 스포츠 건강센터, 영양정보센터 등에서도 활동하고 있다.<sup>27</sup> 향후 고령사회로의 진입이 예견되고 있는 우리나라의 경우 노인복지시설을 이용하는 노인계층이 늘어날 것으로 전망됨에 따라, 노인 급식 및 영양관리를 위한 노인전담 전문 인력의 수요도 증대될 것으로 보인다.

영양사가 있는 노인복지시설 13곳과 영양사가 없는 노인복지시설 28곳을 대상으로 급식관리 실태에 관한 연구 결과 노인복지시설의 운영 형태상 경제적인 문제가 개입되는 항목에서 두 그룹 간의 유의적인 차이는 없는 것으로 나타났으며, 인건비를 감수한 채 영양사를 확보한 노인복지시설의 경우 작업 시간표를 표준화시키고, 식기세척을 기계화시킴으로써 급식업무 종사원의 생산성을 높이며, 종업원에 대한 위생교육이 실시되고 있으며, 영양사 확보에 따른 정의 효과가 크다고 하였다.<sup>28</sup>

신경은<sup>29</sup>은 노인복지시설 영양사의 바람직한 업무로 급식 관리에서 식단 작성, 발주, 검수, 위생 관리, 치료식 관리, 간식 관리, 급식메뉴 영양분석, 급식기호도 조사, 영양관리에서 영양교육, 초기입소대상자 영양상담, 사례회의, 음식 만들기 프로그램 등을 계속해서 시행해야 할 업무로 평가하였다. 노인의료복지시설의 경우 심신의 장애나 만성질환으로 인해 장기 요양보호를 필요로 하는 노인들이 이용하게 되므로, 노인의료복지시설의 영양사는 급식관리 직무수행 뿐만 아니라 영양관리로의 직무확대와 강화가 요구된다.<sup>30</sup> 즉, 입소자를 대상으로 영양상담과 개개인에게 맞춤형 영양정보를 제공하고, 교육을 통하여 노인의 영양상태 관리를 위한 전문적 서비스를 적극적으로 제공해야 한다. 그러나 주나미 등<sup>31</sup>의 연구 결과에 의하면, 노인의료복지시설의 영양사 인력은 부족한 실정이며, 영세한 규모의

노인의료복지시설의 경우 영양사가 배치되지 않아 노인의 음식 및 영양관리가 비효율적으로 관리되고 있다고 하였다. 또한, 노인복지시설에서 근무하는 영양사의 과반수는 현재 담당하고 있는 업무의 양이 과다하다고 보고하고 있는데,<sup>29</sup> 이는 영양사 고유의 음식관리 업무 효율을 저하시킬 뿐만 아니라 입소 노인들에게 적절한 영양서비스를 제공하지 못하는 결과를 초래할 수 있다.

따라서 노인의료복지시설에서 근무하는 영양사의 직무중요도와 직무수행도 및 만족도 조사들을 통해 노인의료복지시설 영양사 직무표준안 마련이 필요할 것으로 보이며, 이는 노인복지서비스의 확대와 함께 노인을 대상으로 하는 음식 및 영양관리의 질적 개선을 가져올 수 있을 것으로 사료된다.



### Ⅲ. 연구내용 및 방법

#### 1. 조사대상 및 기간

본 연구는 제주지역 요양병원 및 요양원에 근무 중인 영양사를 대상으로 하였다. 요양병원과 요양원의 현황은 2014년 제주도청<sup>32</sup> 자료인 ‘도내 병원급 이상 의료기관 현황’과 ‘노인복지시설 현황’을 참고하였다. 요양병원은 총 8개소였으며, 이중 1개소가 폐업 예정으로 운영되고 있지 않았으며, 2개소는 설문에 응하지 않아 최종 5개 요양병원 영양사를 대상으로 하였으며, 1개 병원이 2명의 영양사를 채용하고 있어 최종 6명의 영양사가 설문에 응답하였다.

노인의료복지시설(요양원)의 경우 도내 총 54개소가 설치 운영 중이었으나, 이중 영양사가 배치되어 있는 34개소를 대상으로 하였다. 설문에 응하지 않은 2개소를 제외하고 최종 32개소 32명의 영양사가 설문에 응하였다.

설문은 2014년 9월 15일 등기우편을 발송하고 9월 18일부터 9월 24일까지 직접방문하여 회수하였다. 설문 문항 중 불확실하게 응답한 경우 정확도를 기하기 위해 유선을 이용하여 재확인하였으며, 그 결과를 연구에 사용하였다.

#### 2. 조사내용 및 방법

본 연구의 설문지는 선행 연구<sup>30,33-34</sup>를 참고하여 개발하였으며 설문지 내용은 표 4에 제시하였다.

##### 1) 일반사항

조사대상자의 일반사항을 파악하기 위하여 성별, 연령, 결혼여부, 근무경력, 근

무기간, 학력, 근무지, 근무지역, 고용형태, 소지자격증, 급여 등 11문항으로 구성하였다.

## 2) 근무지 특성

조사대상자의 근무지 특성을 파악하기 위해 병상수, 환자수, 1식단가, 영양사수, 조리종사원수, 운영형태, 영양사 업무 등 7문항으로 구성하였다.

## 3) 직무중요도 및 직무수행도

영양사의 직무를 7개의 영역으로 나누고 구매관리 7항목, 메뉴관리 7항목, 위생 및 안전관리 6항목, 조리작업관리 4항목, 영양관리 6항목, 인사관리 5항목, 회계관리 3항목으로 총 38개 항목으로 구성되었다. 38개의 항목에 대한 직무중요도와 직무수행도의 측정 도구는 Likert의 5점 척도를 이용하였고, 직무중요도의 측정 척도는 1점: 전혀 중요치 않다, 2점: 중요치 않다, 3점: 보통, 4점: 중요하다, 5점: 매우 중요하다고 측정하였으며 직무수행도의 측정 척도는 1점: 월1회 이하, 2점: 월2~3회, 3점: 주1회, 4점: 주2~3회, 5점: 매일로 측정하였으며 전혀 수행하지 않는 경우는 1점: 월1회 이하 범위에 귀속시켰으며 점수가 높을수록 직무중요도와 직무수행도가 높은 것으로 평가하였다.

## 4) 직무만족도

직무만족도를 7개 영역으로 나누고 직무자체 5문항, 의사소통 5문항, 평가와보상 5문항, 상사의 감독 5문항, 전문성 신장 3문항, 근무환경 9문항, 동료 5문항으로 총 37문항으로 구성되었다. 37문항에 대한 직무만족도 측정 도구는 Likert의 5점 척도를 이용하였고 측정 척도는 1점: 전혀 그렇지 않다, 2점: 그렇지 않다, 3점: 보통, 4점: 그렇다, 5점: 매우 그렇다로 측정하였으며 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 평가하였다.

표 4. 조사 도구의 내용

분류	소분류	문항 수	응답 형태
일반사항	성별, 연령, 결혼여부, 근무경력, 근무기간, 학력, 근무지, 근무지역, 고용형태, 소지자격증, 급여	11	선다형
근무지 특성	병상수, 환자수, 1식단가, 영양사수, 조리종사원수, 운영형태, 영양사 업무	7	선다형
직무중요도 및 직무수행도	구매관리 메뉴관리 위생 및 안전관리 조리 작업관리 영양관리	14 14 12 8 12	Likert 5점 척도
	인사관리 회계관리	10 6	
직무만족도	직무자체 의사소통 평가와 보상 상사의 감독 전문성 신장 근무환경 동료	5 5 5 5 3 9 5	Likert 5점 척도
	전 체	131	

### 3. 신뢰성 검증

직무중요도와 직무수행도 및 직무만족도에 대한 항목별 신뢰도를 표 5에 제시하였으며, 신뢰성은 Cronbach's  $\alpha$ 계수를 이용하여 분석하였다.

38개 항목의 직무중요도 평균은 0.944 였으며, 직무수행도 평균은 0.908였다. 37개 문항의 직무만족도 평균은 0.944로 사회과학분야에서 일반적으로 허용되는 신뢰도 0.70 이상을 상회하고 있어서 본 설문 조사 도구는 내적 타당성을 만족하는 것으로 나타났다.

표 5. 각 변수에 대한 신뢰도 검증

	변 인	문항 수	Cronbach $\alpha$
직무중요도	구매관리	7	.699
	메뉴관리	7	.878
	위생 및 안전관리	6	.906
	조리 작업관리	4	.842
	영양관리	6	.905
	인사관리	5	.837
	회계관리	3	.960
	전체	38	.944
직무수행도	구매관리	7	.560
	메뉴관리	7	.766
	위생 및 안전관리	6	.797
	조리 작업관리	4	.614
	영양관리	6	.795
	인사관리	5	.645
	회계관리	3	.826
	전체	38	.908
직무만족도	직무자체	5	.796
	의사소통	5	.903
	평가와보상	5	.887
	상사의 감독	5	.891
	전문성 신장	3	.622
	근무환경	9	.882
	동료	5	.771
	전체	37	.944



#### 4. 자료의 통계처리

본 연구의 결과는 SPSS Win 18.0 프로그램을 사용하여 통계 분석하였다. 내용별 분석방법은 다음과 같다.

1) 조사대상자의 일반사항과 근무지 특성을 알아보기 위하여 빈도분석(frequency analysis)으로 빈도, 백분율을 분석하였다.

2) 본 연구의 조사 도구의 내적 일관성을 측정하기 위하여 Cronbach's  $\alpha$ 계수를 이용하여 신뢰도 분석을 실시하였다.

3) 직무중요도, 직무수행도, 직무만족도는 기술통계분석(descriptive analysis)으로 평균, 표준편차를 분석하였다.

4) 조사대상자의 일반사항과 근무지 특성에 따른 직무수행도와 직무만족도의 차이를 분석하기 위해 t-test, 일원배치분산분석(ANOVA)을 이용하였고, 집단 간 차이를 더 자세히 살펴보기 위해 사후검증인 Duncan's multiple comparison을 실시하였다.

5) 영양사 업무의 중요도와 수행도 분석 (IPA: Importance and Performance Analysis)은 격자도 구분에 의해 중요도의 평균값을 y-축의 분할선으로 하고 수행도의 평균값을 x-축의 분할선으로 하여 중요도와 수행도 평균값보다 높은 영역, 낮은 영역의 네 구간으로 구분하여 분석하였다.

6) 직무중요도, 직무수행도, 직무만족도 간의 상관관계를 분석하기 위해 피어슨 상관분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였다

## IV. 연구결과 및 고찰

### 1. 조사대상자의 일반사항

조사대상자의 일반사항은 표 6에 제시하였다.

성별은 남성(5.3%)보다 여성(94.7%)이 월등히 많았으며, 이는 오늘날까지 영양사가 여성 전문직종임을 나타내주는 결과라 할 수 있겠다.

연령에서는 만40~49세(36.8%)가 가장 많았고, 다음으로 30~39세(34.2%), 만50세 이상(21.1%), 만20~29세(7.9%) 순으로 나타났으며, 결혼여부는 기혼(68.4%)이 미혼(31.6%)보다 높았다. 영양사 근무경력은 8년 이상(34.2%)이 가장 많았고, 5년~8년 미만(23.7%), 3년~5년 미만(18.4%), 1년~3년 미만(13.2%), 1년 미만(10.5%) 순으로 나타났고, 현재 근무하는 요양병원·요양원 근무기간은 1년 미만(28.9%)이 가장 많았고, 1년~3년 미만(21.1%)과 3년~5년 미만(21.1%), 5년~8년 미만(18.4%), 8년이상(10.5%) 순으로 나타났다. 제주지역 요양원 및 요양병원 영양사의 경우 주로 40대가 주를 이루고 있었고, 경력은 8년 이상이 가장 많아 경력자들이 많았음에도 불구하고, 현재 요양병원·요양원에서의 근무 경력은 오히려 1년 미만이 가장 많다고 응답하여 이직률이 많은 것이 아닌가 하고 사료된다.

학력은 4년제 대학(50.0%)과 전문대학 졸업 후 학사편입(15.8%)으로 4년제 대학을 졸업한 경우를 합하면 응답자의 65.8%가 학사로 가장 많았다. 전문대학 졸업자는 21.1%였으며, 대학원 이상의 졸업자도 13.2%에 달했다.

근무시설은 요양원이 84.2%로 요양병원 근무자(15.8%)보다 많았으며, 근무지역은 서귀포시(28.9%)보다 제주시(71.1%)지역에서 근무하는 사람이 많은 것으로 나타났다. 제주지역의 인구 분포를 살펴보면, 제주시 거주자가 서귀포시에 비해 2.7배 정도 되고 있어, 이에 따라 요양병원과 요양원이 주로 제주시 지역에 밀집되어 있는 것으로 보인다.

고용형태는 비정규직이 10.5%인 것에 비해 정규직이 89.5%로 대다수의 영양사

가 정규직임을 알 수 있었다. 최근 우리나라의 비정규직 고용동향을 살펴보면 2013년 상반기 32.3%로 조사되고 있어, 이와 비교해 본다면 바람직한 현상이라고 볼 수 있겠다.

영양사 면허 이외의 소지하고 있는 자격증을 이중응답 항목으로 조사한 결과, 조리사 자격 소지자가 46.1%로 가장 많았으며, 워드·컴퓨터활용능력·요양보호사 등 기타 자격 소지자는 27.6%, 위생사 소지자는 17.1% 순으로 나타났다. 또한 2012년도 첫 시험을 시작해 조사 기간까지 2회밖에 시행되지 않은 임상영양사 자격 소지자도 9.2%나 되었다.

급여는 150~200만원 미만(65.8%)이 절반 이상으로 많았고, 200만원 이상(26.3%), 100~150만원 미만(7.9%) 순으로 나타났다. 2011년도 부산지역 요양병원 영양사를 대상으로 한 성경미<sup>34</sup>의 연구에서는 보통 급여수준이 100~150만원이었던 것으로 보고하고 있는데, 이와 비교하여 보면 제주지역 요양병원·요양원 근무 영양사들의 급여가 낮지 않은 것으로 파악된다. 이는 부산지역 요양병원 영양사들이 근무 경력이 주로 4년 미만이었던 것에 비해 제주지역 영양사 근무경력이 8년 이상이기 때문에 근무년수에 따른 호봉의 영향으로 사료된다.



표 6. 조사대상자의 일반사항

(N=38)

	항 목	빈도(명)	백분율(%)
성별	남	2	5.3
	여	36	94.7
연령	만20~29세	3	7.9
	만30~39세	13	34.2
	만40~49세	14	36.8
	만50세 이상	8	21.1
결혼여부	미혼	12	31.6
	기혼	26	68.4
근무경력	1년 미만	4	10.5
	1년~3년 미만	5	13.2
	3년~5년 미만	7	18.4
	5년~8년 미만	9	23.7
	8년 이상	13	34.2
근무기간	1년 미만	11	28.9
	1년~3년 미만	8	21.1
	3년~5년 미만	8	21.1
	5년~8년 미만	7	18.4
	8년 이상	4	10.5
학력	전문대학	8	21.1
	전문대학+학사편입(방통대포함)	6	15.8
	4년제 대학	19	50.0
	대학원 이상	5	13.2
근무지	요양병원	6	15.8
	요양원	32	84.2
근무지역	제주시	27	71.1
	서귀포시	11	28.9
고용형태	정규직	34	89.5
	비정규직	4	10.5
소지자격증 <sup>†</sup>	임상영양사	7	9.2
	위생사	13	17.1
	조리사	35	46.1
	기타(워드, 컴활, 영양보호사 등)	21	27.6
급여	100~150만원 미만	3	7.9
	150~200만원 미만	25	65.8
	200만원 이상	10	26.3

<sup>†</sup> 소지자격증 항목은 이중응답 항목임

## 2. 조사대상자의 근무지 특성

조사대상자의 근무지 특성은 표 7에 제시하였다.

병상수는 50~100병상 미만(78.9%)인 시설이 가장 많았고, 다음으로 100~150병상 미만(15.8%)이었으며, 50병상 미만과 200병상 이상의 시설은 모두 2.6% 인 것으로 조사되었고, 환자수의 경우 병상수 결과와 유사하게 50~100명 미만(84.2%)이 대부분이었으며, 100~150명 미만(10.5%), 150~200명 미만(2.6%), 50명 미만(2.6%)의 분포를 보였다. 전국 노인의료복지시설을 지역별로 표본 추출하여 조사한 연구<sup>30</sup>에서도 시설의 수용규모와 입소자수가 50~100명 미만이 가장 많은 것으로 보고하고 있어, 이와 유사한 결과인 것으로 확인된다.

1식단가는 1,501원~2,000원(50.0%)이 가장 높았고, 2,001원~2,500원(34.2%), 1,001원~1,500원(10.5%), 2,501원 이상(2.6%), 1,000원 이하(2.6%) 순으로 나타났다. 박말숙<sup>35</sup> 등의 조사에 의하면 부산·경남지역 요양병원의 경우 1식 재료비가 평균 1,001원~1,600원인 것으로 보고하고 있는데, 이에 비해 제주지역 요양병원·요양원의 1식단가가 다소 높은 것으로 나타났다.

현재 시설에서 근무하는 영양사수를 조사한 결과 1명만 근무한다고 응답한 곳이 94.7%로 대부분이었고, 2~3명의 영양사가 근무하는 곳은 1곳(5.3%) 있었다. 요양원의 경우 노인복지법<sup>36</sup>에 의해 입소자 50명 이상일 때 영양사 1명을 고용하도록 하고 있다. 그러나 의료법<sup>37</sup>에 의해 설립되는 요양병원의 경우 2006년 식대보험화가 이루어지면서 영양사를 2명 이상 고용할 경우 식대에 영양사 가산금을 주고 있기 때문에 보통 2명 이상 영양사를 고용하는 경우가 많다. 본 연구에 있어 조사 대상 시설 중 요양병원이 5군데였으나, 영양사가 2명 이상인 곳은 1곳으로 조사되어 아직까지 제주 지역 요양병원의 경우 식대 가산과 관련하여 영양사 고용을 늘리고 있지 않은 것으로 파악된다.

조리종사원수는 3~5명 미만(76.3%)이 가장 많았고, 5~8명 미만인 곳도 5곳으로 13.2%였으며, 3명 미만인 시설은 10.5% 정도였다. 유사하게 전국 노인의료복지시설의 조리종사원수도 평균 3~5명<sup>30</sup>인 것으로 보고되고 있으며, 이는 시설규모가 전국과 제주지역이 유사하기 때문인 것으로 파악된다. 한편, 운영형태는 모

두 직영인 것으로 조사되었다.

영양사가 수행하는 업무 범위에 대해 조사한 결과는 ‘영양사 업무만 수행한다.’고 응답한 사람은 31.6%였으나, ‘영양사 업무 외에 배식, 정리, 청소 등과 같은 업무도 수행한다.’고 응답한 경우가 50.0%로 더 많았다. 뿐만 아니라 ‘조리를 하기도 한다.’고 응답한 경우도 15.8%였으며, 심지어 ‘영양사업무는 하지 않고 타 부서의 일을 한다.’고 응답한 사람(2.6%)도 있었다. 식품위생법<sup>38</sup> 시행규칙 제 79 조에서는 영양사 직무 수행 범위에 대해 5가지 항목으로 규정하고 있으나, 본 연구 결과 아직까지 업무 현장에서는 영양사의 직무 범위에 대한 명확한 한계나 합의가 이루어지지 않고 있음을 알 수 있었다.



표 7. 조사대상자의 근무지 특성

(N=38)

	항 목	빈도(명)	백분율(%)
병상수	50병상 미만	1	2.6
	50~100병상 미만	30	78.9
	100~150병상 미만	6	15.8
	150~200병상 미만	0	0.0
	200병상 이상	1	2.6
환자수	50명 미만	1	2.6
	50~100명 미만	32	84.2
	100~150명 미만	4	10.5
	150~200명 미만	1	2.6
1식단가	1,000원 이하	1	2.6
	1,001원~1,500원	4	10.5
	1,501원~2,000원	19	50.0
	2,001원~2,500원	13	34.2
	2,501원 이상	1	2.6
영양사수	1명	36	94.7
	2~3명	2	5.3
조리종사원수	3명 미만	4	10.5
	3~5명 미만	29	76.3
	5~8명 미만	5	13.2
운영형태	직영	38	100
영양사 업무	영양사 업무만 한다.	12	31.6
	조리를 하기도 한다.	6	15.8
	조리, 배식, 정리, 청소등도 한다	19	50.0
	영양업무는 하지 않고 타 부서의 일을 한다.	1	2.6

### 3. 직무중요도

제주지역 요양병원·요양원 영양사의 직무중요도에 대한 조사 결과는 표 8에 제시하였다.

조사 대상 영양사들의 전체 직무중요도 점수를 종합해 봤을 때 5점 만점 중에 총 평균 4.29점으로 나타나 본인의 업무에 대해 대체로 중요하다고 느끼는 것으로 조사되었다. 조사 항목을 7개 영역별로 나누어 보았을 때, 중요하다고 인식하는 정도가 가장 높은 것은 ‘위생 및 안전관리(4.77)’ 영역으로 나타났으며, 다음으로 조리작업관리(4.44), 회계관리(4.30), 구매관리(4.29), 인사관리(4.19), 메뉴관리(4.18), 영양관리(3.86) 순으로 중요도 점수가 낮아지는 것으로 나타났다.

각 영역별 세부 항목의 직무중요도 점수를 살펴보면, 구매관리 영역에서는 식품검수, 급식재료의 발주 및 수불관리, 재고조사 및 저장식품 관리 항목들의 점수가 각각 4.84, 4.68, 4.66점으로 높게 조사되어 식재료와 관련되는 항목들이 중요하다고 여기는 것으로 나타난 반면, 일반소모품의 청구 및 수급관리 항목의 경우 3.87점으로 다소 낮은 점수를 보였다.

메뉴관리 영역에서는 일반식단작성(4.68), 영양분석(4.24), 표준레시피 관리(4.18) 등의 항목이 다소 높은 점수를 나타냈고, 치료식 식단작성(4.16), 급식대상의 기호도를 고려한 메뉴개발(4.13), 치료식 메뉴개발(4.00) 항목들이 그 뒤를 잇고 있어, 아직까지 제주지역 요양병원·요양원 영양사들은 대상자들의 질병 상태에 맞는 식단 및 메뉴개발 업무 등 고차원의 업무보다 일반적인 영양사 업무를 더 중요하게 느끼고 있는 것으로 파악되었다. 한편, 기호도 및 만족도 조사 항목은 3.89점으로 가장 낮은 점수가 나타났는데, 이는 아마도 시설 이용 대상자들이 치매 등의 노인성 질환자가 주를 이루고 있어, 본인의 기호나 만족 여부를 제대로 의사 표현하지 못하는 경우들이 종종 있기 때문에 이에 대한 중요도 인식이 다소 낮게 나타난 것이 아닌가 사료된다.

위생 및 안전관리 영역의 중요도 점수는 4.63점에서 4.87점으로 모든 항목이 다른 영역에 비해 매우 높게 나타났으며, 이는 아마도 년 2회 이상 주기적으로 실시되고 있는 관련 행정부서의 위생점검에 대한 대비 등으로 이에 대한 중요도



인식 정도가 더 높은 것이 아닌가 생각된다.

조리작업관리영역에서는 조리지도 및 감독, 배식지도 및 감독, 작업일정계획 및 업무분담 항목의 중요도 점수가 각각 4.61, 4.50, 4.42점 나타났으며, 잔식 및 쓰레기 감량관리 항목의 경우 직무중요도 전체 평균점수(4.29점) 이하인 4.24점으로 다소 낮았다.

영양관리영역의 중요도 점수는 3.86점으로 각 영역별 중요도 점수 중 최하위인 것으로 조사되었고, 모든 항목이 전체 중요도 평균인 4.29점 이하였다. 이 영역에서 가장 중요도 점수가 높았던 항목은 영양상태 평가 및 영양진단 항목 (4.18점)이었으며, 직원 대상 영양교육 항목은 3.61점으로 항목 내에서도 가장 낮은 중요도 점수를 보였다. 부산·경남지역 요양병원 영양사들을 대상으로 한 연구에서도 유사하게 영양관리영역의 중요도 점수가 최하위였을 뿐만 아니라, 세부항목 중요도 점수도 모두 평균 이하였다.<sup>35</sup>

인사관리영역에서는 자원봉사자 모집배치와 급식서비스 교육관리 항목이 3.63점으로 가장 낮았고, 그 외 항목은 4.21점~4.61점으로 높게 나타났다. 이는 자원봉사자 모집배치 업무는 사회복지사가 행하는 경우가 많아 중요도가 낮은 것으로 사료된다.

회계관리 영역의 하위항목 중요도 점수는 예산관리 항목이 4.32점, 결산관리 항목과 원가관리 항목이 각각 4.29점으로 나타나 다른 영역의 하위항목에 비해 다소 높은 점수를 보였다. 단체급식의 목적이 수익 창출은 아니라 할지라도 영양사들은 정해진 예산 범위 안에서 식단을 작성하고, 식재료 등을 발주·구매하여 급식 대상자들의 만족도를 높이는데 많은 노력을 기울이고 있기 때문에, 본 연구 결과에서도 이에 따라 회계관리 영역의 중요도 점수가 높게 나온 것으로 생각된다.

본 연구에서 나타난 직무중요도 조사 결과, 아직까지 제주지역 요양병원·요양원 영양사는 주로 식재료나 급식시설 위생관리 등 주로 위생 및 안전관리나 조리작업관리, 구매관리 등을 중요하게 여기는 것으로 파악되었으며, 이러한 시설에서 요구도가 더 높은 영양관리 영역에 대해서는 오히려 중요도 점수가 낮게 나와 이에 대한 인식 개선 및 의식 전환의 필요성이 있을 것으로 사료된다.

표 8. 직무중요도

구 분	항 목	Mean±SD
구매관리	시장조사하기	4.00±0.77
	급식재료의 발주 및 수불관리	4.68±0.53
	식품검수	4.84±0.37
	급식통계작성 및 분석	4.00±0.77
	제고조사 및 저장식품 관리	4.66±0.48
	일반소모품의 청구 및 수급관리	3.87±0.74
	후원물품접수 및 관리	4.00±0.74
	평균	4.29±0.39
메뉴관리	일반식단작성(일반식, 직원식)	4.68±0.53
	치료식 식단작성	4.16±0.79
	제공식단의 영양분석	4.24±0.63
	치료식 메뉴개발	4.00±0.74
	급식대상의 기호도를 고려한 메뉴개발	4.13±0.74
	표준레시피 관리	4.18±0.65
	기호도 및 만족도 조사	3.89±0.61
	평균	4.18±0.51
위생 및 안전관리	급식시설설비의 위생관리	4.84±0.37
	조리원 위생관리(위생교육 및 건강진단결과서 관리)	4.76±0.43
	식재료 위생관리(유통기한, 포장상태 등)	4.87±0.34
	조리장내 안전관리	4.76±0.43
	위생 및 안전관리 일지작성	4.63±0.54
	개인위생관리	4.76±0.43
평균	4.77±0.35	
조리 작업관리	작업일정계획 및 업무분담	4.42±0.64
	조리지도 및 감독(검식)	4.61±0.59
	배식지도 및 감독(1인분량, 적온유지, 배식시간 엄수 등)	4.50±0.65
	잔식 및 쓰레기 감량관리	4.24±0.68
	평균	4.44±0.53
영양관리	영양상태 평가 및 영양진단	4.18±0.65
	치료식 대상 집단 영양교육 실시	3.74±0.83
	영양 자료게시 및 노인영양교육 자료개발	3.84±0.79
	개별영양상담	3.87±0.74
	직원(요양보호사, 간호사 등)을 대상으로 영양교육	3.61±0.75
	팀 접근을 통한 사례관리(의사, 간호사, 물리치료사, 사회복지사 등과 팀 접근)	3.95±0.80
평균	3.86±0.63	
인사관리	조회 및 업무회의를 통한조리종사원과의 의사소통	4.61±0.55
	리더십 관리	4.24±0.79
	급식업무 매뉴얼의 작성 및 비치	4.26±0.86
	조리종사원의 인사관리(채용, 근무계획, 비번관리 등)	4.21±0.70
	자원봉사자 모집배치와 급식서비스 교육관리	3.63±0.71
	평균	4.19±0.57
회계관리	예산관리	4.32±0.77
	결산관리	4.29±0.84
	원가관리(식재료, 인건비, 경비 등)	4.29±0.80
	평균	4.30±0.77
전 체		4.29±0.54

5점 척도 : 1-전혀중요치않다. / 2-중요치않다. / 3-보통 / 4-중요하다. / 5-매우중요하다.

#### 4. 직무수행도

제주지역 요양병원·요양원 영양사의 직무수행도 결과는 표 9와 같다.

본 조사에서 전체 직무수행도 평균은 2.87점/5점으로 나와 중요도에 비해 매우 낮은 점수를 보이고 있었다.

업무 영역별로 나누어 보면 조리작업관리 영역 (4.42점)과 위생 및 안전관리 (4.21점) 영역이 직무수행도 전체 평균 (2.87점)보다 매우 높은 수행도 점수를 보이고 있었으며, 구매관리(3.32점) 영역의 수행도 점수도 다소 높았다. 반면 영양관리 영역 (1.67점)과 회계관리 영역 (1.52점)의 수행도 점수는 평균에 비해 매우 낮은 것으로 조사되었으며, 메뉴관리 영역 (2.53점)과 인사관리 영역 (2.45점)도 다소 낮은 수행도 점수를 보였다.

38개의 세부 항목에 대한 직무수행도를 분석한 결과를 살펴보면 구매관리 영역에서는 식품검수(4.63), 급식재료의 발주 및 수불관리(4.29), 재고조사 및 저장식품 관리(4.00)순으로 나타났으며 일반소모품의 청구 및 수급관리 점수가 2.58로 직무중요도에서 인식 하는 순서와 동일한 결과를 보였다.

메뉴관리 영역에서는 일반식단작성(3.26), 제공식단의 영양분석(2.84), 표준레시피 관리(2.84)로 점수는 직무중요도의 순서와 동일하게 높게 나타났으며, 기호도 및 만족도 조사는 1.45점으로 낮았다.

위생 및 안전관리 영역에서는 조리원 위생관리(2.37) 항목을 제외하고는 위생 및 안전관리 일지작성, 식재료 위생관리, 급식시설설비의 위생관리, 개인위생관리, 조리장내 안전관리항목에서 4.29점에서 4.71점으로 수행도가 높게 나타났다. 식품위생법 개정 등의 식품위생 및 안전에 대해 규제 강화로 위생 및 안전관리 영역과 관련된 업무가 중요시되는 결과를 반영한 것으로 생각된다.

조리작업관리 영역에서는 작업일정계획 및 업무분담(3.61) 항목을 제외하면 조리지도 및 감독(4.92), 배식지도 및 감독(4.79), 잔식 및 쓰레기 감량관리(4.37)의 항목은 직무중요도의 점수보다 직무수행도의 점수가 높게 나타났다.

영양관리 영역에서는 직무수행도 점수가 ‘직원을 대상으로 영양교육’ 1.13점에서 ‘영양상태 평가 및 영양진단’ 2.24점까지 분포하고 있으며 이는 직무중요도에서의

점수분포가 ‘직원을 대상으로 영양교육’ 3.61점에서 ‘영양상태 평가 및 영양진단’ 4.18점을 감안하면 수행도가 낮았다.

인사관리 영역에서는 조회 및 업무회의를 통한 조리종사원과의 의사소통(3.97) 항목이 가장 높았으며, 급식업무 매뉴얼의 작성 및 비치(2.74), 리더십 관리(2.26), 조리종사원의 인사관리(1.82) 순으로 수행도가 낮게 나타났으며, 자원봉사자 모집 배치와 급식서비스 교육관리(1.47) 항목은 수행도가 매우 낮음을 알 수 있다.

회계관리 영역에서는 결산관리, 예산관리, 원가관리에서 1.32점에서 1.68점으로 수행도가 낮았다. 재무관리업무에 관한 교육의 제공이 아쉬운 부분이다.

영양사의 업무 38항목 중 가장 자주 수행하는 업무는 조리지도 및 감독(4.92), 배식지도 및 감독(4.79), 위생 및 안전관리 일지작성(4.71), 식재료 위생관리(4.66), 식품검수(4.63) 순으로 수행도가 높은 것으로 나타났다. 한편 수행도가 낮은 업무는 직원을 대상으로 영양교육(1.13), 치료식 대상 집단 영양교육 실시(1.24), 결산 관리(1.32), 영양 자료게시 및 노인영양교육 자료개발(1.45)과 기호도 및 만족도 조사(1.45)순으로 나타났다. 노인의료복지시설 영양사를 대상으로 한 선행 연구들<sup>30,33</sup>에서도 본 연구 결과와 유사하게 위생 및 구매관리 등 주로 급식영역의 업무 수행도가 높았다. 따라서 영양관리 영역의 수행도를 높이기 위한 방안을 적극적으로 모색하여 요양병원·요양원의 환자와 보호자의 요구를 충족시키고 의료서비스의 질을 높이기 위한 노력이 필요할 것으로 보인다.

표 9. 직무수행도

구 분	항 목	Mean±SD
구매관리	시장조사하기	2.00±1.12
	급식재료의 발주 및 수불관리	4.29±0.73
	식품검수	4.63±0.49
	급식통계작성 및 분석	2.13±1.47
	재고조사 및 저장식품 관리	4.00±1.07
	일반소모품의 청구 및 수급관리	2.58±1.22
	후원물품접수 및 관리	3.61±1.55
	평균	3.32±0.60
메뉴관리	일반식단작성(일반식, 직원식)	3.26±0.64
	치료식 식단작성	2.82±0.90
	제공식단의 영양분석	2.84±1.13
	치료식 메뉴개발	2.13±1.17
	급식대상의 기호도를 고려한 메뉴개발	2.39±1.33
	표준레시피 관리	2.84±1.46
	기호도 및 만족도 조사	1.45±1.13
	평균	2.53±0.73
위생 및 안전관리	급식시설설비의 위생관리	4.61±0.97
	조리원 위생관리(위생교육 및 건강진단결과서 관리)	2.37±1.73
	식재료 위생관리(유통기한, 포장상태 등)	4.66±0.75
	조리장내 안전관리	4.29±1.31
	위생 및 안전관리 일지작성	4.71±0.90
	개인위생관리	4.61±1.17
	평균	4.21±0.83
조리 작업관리	작업일정계획 및 업무분담	3.61±1.73
	조리지도 및 감독(검식)	4.92±0.36
	배식지도 및 감독(1인분량, 적은유지, 배식시간 엄수 등)	4.79±0.74
	잔식 및 쓰레기 감량관리	4.37±1.20
	평균	4.42±0.77
영양관리	영양상태 평가 및 영양진단	2.24±1.57
	치료식 대상 집단 영양교육 실시	1.24±0.79
	영양 자료게시 및 노인영양교육 자료개발	1.45±0.92
	개별영양상담	1.95±1.43
	직원(요양보호사, 간호사 등)을 대상으로 영양교육	1.13±0.66
	팀 접근을 통한 사례관리(의사, 간호사, 물리치료사, 사회복지사 등과 팀 접근)	2.00±1.45
	평균	1.67±0.84
인사관리	조회 및 업무회의를 통한조리종사원과의 의사소통	3.97±1.15
	리더십 관리	2.26±1.59
	급식업무 메뉴얼의 작성 및 비치	2.74±1.54
	조리종사원의 인사관리(채용, 근무계획, 비번관리 등)	1.82±1.37
	자원봉사자 모집배치와 급식서비스 교육관리	1.47±0.89
	평균	2.45±0.86
회계관리	예산관리	1.55±1.08
	결산관리	1.32±0.66
	원가관리(식재료, 인건비, 경비 등)	1.68±1.21
	평균	1.52±0.87
전 체		2.87±0.79

5점 척도 : 1-월1회 이하 / 2-월2~3회 / 3-주1회 / 4-주2~3회 / 5-매일

## 1) 일반사항에 따른 직무수행도

일반사항에 따른 직무수행도 점수 결과는 표 10과 같다. 전체 수행도의 경우 일반사항에 따라 유의적인 차이를 보인 특성은 없었다. 성별에 따른 차이에서는 메뉴관리와 영양관리를 제외한 나머지 영역에서 남성이 여성보다 수행도점수가 높았고, 연령에 따라서는 구매관리 영역에서 연령이 증가 할수록 점수가 높게 나타났다으나, 모두 통계적 유의성은 없었다. 결혼여부에 따라서는 기혼자가 미혼에 비해 대부분의 항목에서 수행도 점수가 높았으나, 회계관리 영역은 미혼이 다소 높은 점수를 보였으며, 이도 통계적 유의성은 없었다.

근무경력에 따른 차이를 보면, 3년~8년 미만은 모든 영역에서 수행도 점수가 높았는데, 특히 구매관리 영역과 위생 및 안전관리 영역에서는 3년 미만과 유의적인 ( $p<0.05$ ) 차이를 보였다.

근무기간에 따라 수행도 점수가 유의적인 차이를 보인 영역은 없었으며, 대부분의 영역에서 근무기간이 짧을수록 수행도 점수가 높게 나왔으나 구매관리영역은 5년이상 근무한 영양사의 수행도 점수가 가장 높았다.

학력 수준에 따라 수행도 점수가 유의적인 차이를 보인 영역은 없었다.

근무지에 따라서는 모든 영역에서 요양원 영양사의 수행도 점수가 높았으며, 특히 영양관리와 회계관리영역에서는 유의적인 차이를 보였다. ( $p<0.01$ )

근무지역의 차이에 있어서는 제주도 근무자가 모든 영역에서 점수가 높았으나 통계적으로 유의하지는 못했으며, 고용형태에 따라서는 정규직 영양사가 모든 영역에서 수행도 점수가 높았고, 특히 조리작업관리 영역의 경우 유의적으로 높은 수행도 점수를 보였다. ( $p<0.05$ )

본 연구에서 급여의 차이에 따라 수행도 점수에 유의적 차이를 보인 영역은 없었다.

표 10. 일반사항에 따른 직무수행도

(Mean±SD)									
구분 (수행도)	빈도	수행도 전체	구매 관리	메뉴 관리	위생 및 안전관리	조리 작업관리	영양 관리	인사 관리	회계 관리
<b>성별</b>									
남	2	2.90±0.48	3.07±0.30	2.29±0.40	4.33±0.71	4.50±0.71	1.33±0.24	2.60±0.28	2.17±0.71
여	36	2.87±0.57	3.33±0.61	2.55±0.75	4.20±0.85	4.42±0.78	1.69±0.86	2.44±0.88	1.48±0.87
t-value		0.063	-0.594	-0.487	0.219	0.147	-0.573	0.247	1.084
<b>연령</b>									
만20~29세	3	2.76±0.75	2.67±0.44	2.33±0.58	4.11±0.69	4.08±1.01	1.72±0.69	2.40±1.00	2.00±1.15
만30~39세	13	2.82±0.53	3.33±0.57	2.35±0.71	4.17±1.05	4.58±0.98	1.45±0.51	2.35±0.94	1.49±0.86
만40~49세	14	3.03±0.62	3.39±0.56	2.83±0.81	4.46±0.53	4.48±0.50	1.94±1.18	2.50±0.88	1.62±1.04
만50세 이상	8	2.73±0.48	3.43±0.71	2.39±0.60	3.85±0.92	4.19±0.75	1.52±0.54	2.55±0.78	1.21±0.40
F-value		0.600	1.364	1.209	0.940	0.627	0.868	0.102	0.692
<b>결혼여부</b>									
미혼	12	2.75±0.42	3.12±0.52	2.35±0.50	4.06±0.60	4.27±1.07	1.56±0.52	2.32±0.75	1.56±0.70
기혼	26	2.93±0.61	3.41±0.62	2.62±0.81	4.28±0.92	4.49±0.59	1.72±0.95	2.52±0.91	1.50±0.95
t-value		-0.958	-1.414	-1.082	-0.752	-0.814	-0.550	-0.659	0.180
<b>근무경력</b>									
3년 미만	9	2.68±0.54	2.94±0.45 <sup>b</sup>	2.24±0.65	3.57±1.16 <sup>b</sup>	4.53±0.69	1.67±0.69	2.38±0.83	1.44±0.78
3년~8년 미만	16	3.06±0.55	3.55±0.56 <sup>a</sup>	2.71±0.81	4.43±0.73 <sup>a</sup>	4.53±0.64	1.70±0.76	2.75±0.87	1.73±0.88
8년 이상	13	2.78±0.56	3.30±0.63 <sup>ab</sup>	2.53±0.67	4.37±0.44 <sup>a</sup>	4.21±0.96	1.63±1.06	2.14±0.79	1.31±0.93
F-value		1.601	3.442 <sup>*</sup>	1.186	3.942 <sup>*</sup>	0.722	0.024	1.969	0.873
<b>근무기간</b>									
1년 미만	11	3.12±0.50	3.32±0.59	2.78±0.70	4.33±0.69	4.61±0.65	1.98±0.64	2.95±0.87	1.88±1.01
1년~5년 미만	16	2.82±0.71	3.22±0.67	2.46±0.92	4.14±1.14	4.42±0.62	1.68±1.06	2.28±0.99	1.52±0.96
5년 이상	11	2.71±0.23	3.45±0.53	2.40±0.34	4.18±0.36	4.23±1.06	1.33±0.51	2.22±0.34	1.15±0.35
F-value		1.703	0.468	0.881	0.182	0.682	1.733	2.829	2.017

구분 (수행도)	빈도	수행도 전체	구매 관리	메뉴 관리	위생 및 안전관리	조리 작업관리	영양 관리	인사 관리	회계 관리
<b>학력</b>									
전문대학	8	3.04±0.63	3.66±0.48	2.79±0.86	4.40±0.44	4.66±0.44	1.79±1.31	2.50±0.83	1.50±1.17
전문대학+편입	6	2.96±0.65	3.31±0.86	2.88±0.84	4.33±0.88	4.25±0.42	1.72±1.04	2.67±1.22	1.56±0.69
4년제 대학	19	2.74±0.56	3.08±0.51	2.36±0.68	3.97±0.99	4.25±0.98	1.60±0.61	2.40±0.82	1.54±0.91
대학원 이상	5	3.00±0.35	3.69±0.41	2.37±0.48	4.63±0.38	4.90±0.22	1.67±0.62	2.32±0.78	1.40±0.55
F-value		0.687	2.816	1.223	1.125	1.344	0.105	0.184	0.038
<b>근무지</b>									
요양병원	6	2.56±0.53	2.95±0.70	2.31±0.91	4.08±1.05	4.25±0.76	1.11±0.17	2.23±1.02	1.00±0.00
요양원	32	2.93±0.56	3.39±0.57	2.58±0.70	4.23±0.81	4.45±0.78	1.77±0.87	2.49±0.84	1.61±0.92
t-value		-1.506	-1.667	-0.814	-0.388	-0.588	-3.892**	-0.678	-3.778**
<b>근무지역</b>									
제주시	27	2.94±0.57	3.34±0.61	2.61±0.74	4.30±0.68	4.48±0.58	1.75±0.89	2.55±0.86	1.58±0.99
서귀포시	11	2.70±0.52	3.27±0.60	2.35±0.71	3.97±1.13	4.27±1.13	1.47±0.67	2.22±0.85	1.36±0.46
t-value		1.210	0.302	0.984	1.119	0.584	0.924	1.079	0.918
<b>고용형태</b>									
정규직	34	2.92±0.54	3.33±0.56	2.58±0.74	4.26±0.78	4.51±0.73	1.71±0.87	2.48±0.86	1.55±0.91
비정규직	4	2.49±0.66	3.21±0.98	2.11±0.62	3.71±1.24	3.63±0.75	1.29±0.28	2.25±0.96	1.22±0.32
t-value		1.460	0.365	1.242	1.272	2.313*	0.946	0.495	0.643
<b>급여</b>									
150만원 미만	3	2.75±0.27	3.24±0.22	2.05±0.33	4.44±0.19	4.67±0.29	1.89±0.96	1.93±0.46	1.00±0.00
150~200만원 미만	25	2.93±0.67	3.27±0.66	2.61±0.83	4.20±1.02	4.40±0.63	1.70±0.94	2.62±0.98	1.71±1.00
200만원 이상	10	2.77±0.25	3.47±0.53	2.50±0.50	4.15±0.25	4.40±1.15	1.52±0.51	2.18±0.38	1.20±0.42
F-value		0.346	0.422	0.784	0.139	0.159	0.275	1.608	1.861

5점 척도 : 1-월1회 이하 / 2-월~3회 / 3-주1회 / 4-주2~3회 / 5-매일

\* p<0.05, \*\* p<0.01

<sup>a,b</sup> : Duncan's multiple comparison



## 2) 근무지 특성에 따른 직무수행도

영양사의 근무지 특성에 따른 수행도 점수 결과를 표 11에 제시하였다. 직무수행도 전체 평균점수는 조리종사원수에 따라서만 차이를 보였는데, 5명 미만이 유의적( $p<0.05$ )으로 점수가 높았다.

병상수, 환자수에 따른 영역별 수행도 차이는 없었다.

식단가에 따라서는 통계적 유의성은 없었지만 1식단가가 2,000원 이상일 경우 구매관리와 위생 및 안전관리 수행도 점수가 높았고, 1,500원 미만일 때 영양관리, 인사관리, 회계관리 수행도 점수가 높았으며, 1,500원~2,000원일 때 메뉴관리와 조리작업관리 수행도가 높은 것으로 나왔다.

영양사 근무 인원수의 차이나 영양사 고유 업무 이외에 다른 업무 수행 여부에 따른 수행도 점수의 차이는 확인할 수 없었다.

조리종사원수에 있어서는 5명 미만일 때가 5명 이상일 때보다 모든 영역에서 수행도 점수가 높았으며, 특히 구매관리( $p<0.05$ ), 메뉴관리( $p<0.01$ ), 회계관리( $p<0.01$ )영역에서는 유의적 차이를 보이고 있어, 조리종사원 수가 적을 경우 영양사의 업무량이 증가하는 것으로 보인다.



표 11. 근무지 특성에 따른 직무수행도

(Mean±SD)

구분 (수행도)	빈도	수행도 전체	구매 관리	메뉴 관리	위생 및 안전관리	조리 작업관리	영양 관리	인사 관리	회계 관리
<b>병상수</b>									
100병상 미만	31	2.91±0.55	3.39±0.59	2.59±0.70	4.26±0.83	4.46±0.78	1.66±0.83	2.45±0.90	1.54±0.92
100병상 이상	7	2.73±0.64	3.02±0.63	2.29±0.86	3.98±0.88	4.25±0.75	1.71±0.95	2.46±0.68	1.43±0.66
t-value		0.730	1.479	0.993	0.804	0.646	-0.164	-0.015	0.295
<b>환자수</b>									
100명 미만	33	2.86±0.56	3.32±0.62	2.54±0.71	4.20±0.88	4.41±0.80	1.63±0.81	2.43±0.88	1.52±0.90
100명 이상	5	2.94±0.60	3.29±0.52	2.49±0.96	4.27±0.45	4.50±0.61	1.90±1.08	2.60±0.75	1.53±0.77
t-value		-0.274	0.133	0.156	-0.172	-0.243	-0.664	-0.408	-0.043
<b>1식단가</b>									
1,500만원 미만	5	3.05±0.82	3.26±0.97	2.57±0.74	4.13±1.13	4.25±0.83	1.83±0.66	3.08±0.97	2.20±1.22
1,500원 ~ 2,000원 미만	19	2.90±0.56	3.32±0.61	2.62±0.77	4.21±0.97	4.49±0.86	1.68±0.97	2.48±0.90	1.51±0.93
2,000원 이상	14	2.78±0.49	3.35±0.47	2.41±0.71	4.23±0.54	4.39±0.66	1.58±0.74	2.19±0.68	1.29±0.54
F-value		0.460	0.040	0.322	0.022	0.194	0.165	2.159	2.152
<b>영양사수</b>									
1명	36	2.89±0.57	3.33±0.61	2.57±0.73	4.20±0.86	4.40±0.78	1.69±0.86	2.46±0.88	1.55±0.89
2명 이상	2	2.67±0.03	3.07±0.30	1.86±0.00	4.25±0.12	4.75±0.35	1.33±0.00	2.40±0.28	1.00±0.00
t-value		0.533	0.594	1.359	-0.075	-0.616	0.573	0.088	0.859
<b>조리종사원수</b>									
5명 미만	33	2.95±0.56	3.39±0.60	2.64±0.73	4.28±0.81	4.48±0.76	1.71±0.88	2.52±0.90	1.60±0.91
5명 이상	5	2.40±0.34	2.83±0.31	1.86±0.20	3.70±0.88	4.00±0.79	1.37±0.48	2.04±0.36	1.00±0.00
t-value		2.127*	2.039*	5.000**	1.479	1.327	0.857	1.161	3.754**
<b>영양사업무</b>									
영양사 업무만 한다.	12	2.89±0.67	3.30±0.58	2.70±0.93	3.99±1.12	4.50±0.64	1.57±0.85	2.52±1.06	1.64±0.96
기타업무도 수행한다.	26	2.87±0.52	3.33±0.62	2.46±0.63	4.31±0.66	4.38±0.83	1.71±0.85	2.42±0.77	1.46±0.84
t-value		0.099	-0.151	0.836	-1.108	0.425	-0.481	0.309	0.577

5점 척도 : 1-월1회 이하 / 2-월2~3회 / 3-주1회 / 4-주2~3회 / 5-매일

\* p<0.05, \*\* p<0.01

## 5. 직무중요도와 직무수행도 분석

### 1) IPA

#### (1) 영역별 영양사 직무중요도-수행도 분석

영역별 영양사 직무의 중요도와 수행도를 분석한 (IPA: Importance and Performance Analysis) 결과를 그림 1에 제시하였다.

전체 중요도와 수행도의 평균 점수와 각 직무 영역의 평균 점수별로 살펴보면, 중요도와 수행도가 모두 높은 B 사분면에는 위생 및 안전관리, 조리작업관리가 속하였고, 중요도와 수행도가 낮은 C 사분면에는 메뉴관리, 인사관리, 영양관리가 속하였다. 구매관리와 회계관리의 경우 중요도는 평균수준이었으나, 구매관리 수행도는 평균이상으로 높았고, 회계관리 수행도는 매우 낮은 것으로 나타났다.

본 연구 결과와 유사하게, 박말숙<sup>35</sup>의 연구에서도 요양병원 영양사 업무 중 위생 및 안전관리 부문이 중요도와 수행도가 높은 곳에 속하였다고 하였으며, 영양관리 부문이 중요도와 수행도가 낮은 곳에 속하는 것으로 보고하였다.

요양병원과 요양원을 주로 치매, 뇌졸중 및 만성질환을 가진 환자들이 이용한다는 점을 고려할 때, 영양관리 영역 직무의 중요도와 수행도를 함께 높일 수 있도록 하는 개선의 노력과 연구가 병행되어야 하겠다.

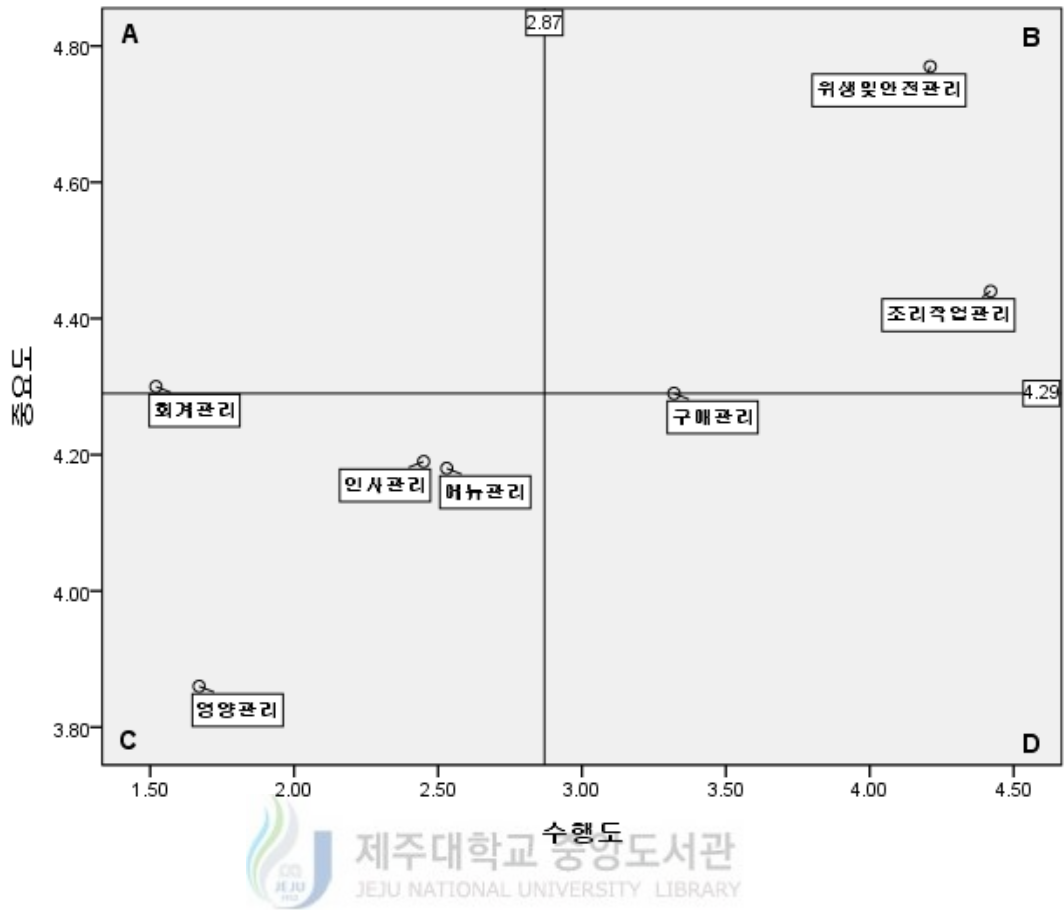


그림 1. 영역별 영양사 직무중요도-수행도 분석

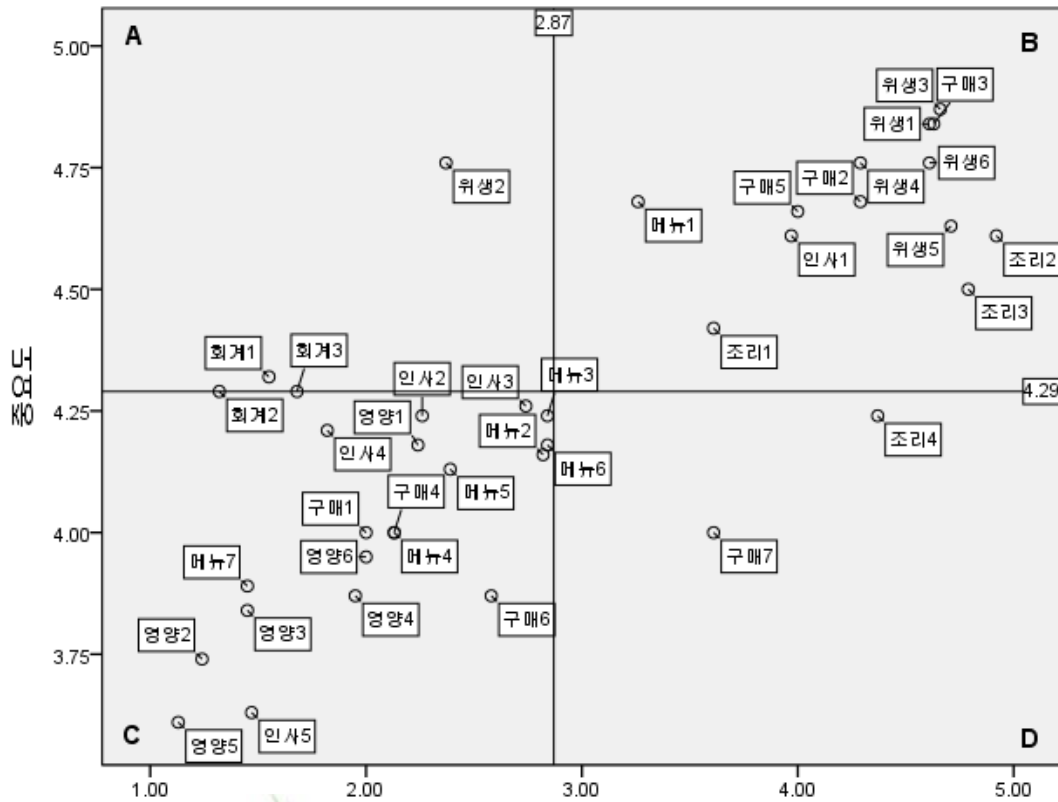
## (2) 영역내 세부 항목별 영양사 직무 중요도-수행도 분석

영역내 세부 항목별 영양사 직무의 중요도와 수행도 분석(IPA: Importance and Performance Analysis) 결과를 그림 2에 제시하였다.

영역별 IPA 결과 (그림 1)를 보면, 위생 및 안전관리 영역이 중요도와 수행도가 모두 높은 B 사분면에 속하였으나, 이 영역의 세부항목 중 조리원 위생교육 항목은 수행도가 낮은 A 사분면에 속하는 것으로 나타났다. 이는 아직까지 통상적으로 월 1회 정도의 위생 교육만을 실시하고 있기 때문인 것으로 사료된다. 본 연구의 조사대상 시설이 1일 3식을 준비하여야 하고 한정된 조리인원으로 인해 2~3교대 근무를 한다는 것을 고려한다면, 위생 교육을 월 1회만 할 경우 교육을 받지 못하는 조리원이 발생할 수 있다. 따라서 위생교육 수행도를 높이기 위한 노력이 필요할 것으로 보인다.

중요도와 수행도가 모두 낮은 C사분면에 속하는 세부항목은 구매관리 영역의 시장조사하기[구매1], 급식통계작성 및 분석[구매4], 일반소모품의 청구 및 수급관리[구매6], 메뉴관리영역의 치료식 식단작성[메뉴2], 제공식단의 영양분석[메뉴3], 치료식 메뉴개발[메뉴4], 급식대상의 기호도를 고려한 메뉴개발[메뉴5], 표준레시피 관리[메뉴6], 기호도 및 만족도 조사[메뉴7], 영양관리 영역의 모든 세부항목, 인사관리 영역의 조회 및 업무회의를 통한 조리종사원과의 의사소통 항목을 제외한 나머지 항목, 회계관리 영역의 결산관리[회계2], 원가관리[회계3]였다.

구매관리 영역의 후원물품접수 및 관리[구매7] 항목과 조리작업관리 영역의 간식 및 쓰레기 감량관리[조리4] 항목은 중요도가 낮고 수행도가 높은 D사분면에 속하였다. 영역별 IPA 결과 (그림 1)에서 C사분면에 속해있던 구매관리 영역의 항목 중 후원물품 접수 및 관리 항목은 D사분면으로 이동하여 수행도가 높아지는 것을 볼 수 있었다. 요양원의 경우 식재료 기증 및 후원 물품에 대한 관리를 영양사가 직접 하기 때문인 것으로 생각되며, 조은혜<sup>33</sup>의 연구에서 노인의료복지시설 영양사 업무 중 '후원물품접수 및 관리 항목'이 본 연구결과와 마찬가지로 중요도는 낮으나 수행도가 높은 곳에 속하였다는 결과에 의해 뒷받침될 수 있을 것이다.



영양사의 직무

- A사분면 [위생2] 조리원 위생관리, [회계] 예산관리
- B사분면 [구매2] 급식재료의 발주 및 수불관리, [구매3] 식품검수, [구매5] 채고조사 및 저장식품 관리, [메뉴1] 일반식단작성, [위생1] 급식시설설비의 위생관리, [위생3] 식재료 위생관리, [위생4] 조리장내 안전관리, [위생5] 위생 및 안전관리 일지작성, [위생6] 개인위행관리, [조리1] 작업일정계획 및 업무분담, [조리2] 조리지도 및 감독, [조리3] 배식지도 및 감독, [인사1] 조회 및 업무회의를 통한 조리종사원과의 의사소통
- C사분면 [구매1] 시장조사하기, [구매4] 급식통계작성 및 분석, [구매6] 일반소모품의 청구 및 수급관리, [메뉴2] 치료식 식단작성, [메뉴3] 제공식단의 영양분석, [메뉴4] 치료식 메뉴개발, [메뉴5] 급식대상의 기호도를 고려한 메뉴개발, [메뉴6] 표준레시피 관리, [메뉴7] 기호도 및 조사, [영양1] 영양상태 평가 및 영양진단, [영양2] 치료식 대상 집단 영양교육 실시, [영양3] 영양 자료게시 및 노인영양교육 자료 개발, [영양4] 개별영양상담, [영양5] 직원을 대상으로 영양교육, [영양6] 팀 접근을 통한 사례관리, [인사2] 리더십 관리, [인사3] 급식업무 메뉴얼의 작성 및 비치, [인사4] 조리종사원의 인사관리, [인사5] 자원봉사자 모집배치와 급식서비스 교육관리, [회계2] 결산관리, [회계3] 원가관리
- D사분면 [구매7] 후원물품접수 및 관리, [조리4] 잔식 및 쓰레기 감량관리

그림 2. 영역내 세부 항목별 영양사 직무중요도-수행도 분석

## 2) 직무중요도 세부영역과 직무수행도 세부영역 간의 상관관계

조사대상자의 직무중요도와 직무수행도 세부영역 간의 상관관계를 파악한 결과는 표 12와 같다.

직무중요도와 직무수행도는 상관관계가 보이지 않았으며, 마찬가지로 직무중요도와 직무수행도 세부영역 간에는 상관관계가 관찰되지 않았다. 반면, 직무수행도와 직무중요도 세부영역 간의 상관관계를 파악한 결과 ‘구매관리’와 ‘조리작업관리’ 중요도에서 각각  $r=.362$ ,  $r=.404$ 로 유의적인 양(+)의 상관관계를 보였다 ( $p<0.05$ ).

직무중요도 세부영역과 직무수행도 세부영역 간의 상관관계를 살펴보면, 직무중요도의 구매관리는 직무수행도의 인사관리와 양(+)의 상관성 ( $r=.340$ ,  $p<0.05$ ) 이 있었으며, 직무중요도 ‘위생 및 안전관리’는 직무수행도의 같은 세부영역과  $r=.408$  ( $p<0.05$ )의 높은 상관관계를 보였다.

직무중요도의 ‘조리작업관리’는 직무수행도의 세부영역 가운데 ‘구매관리’, ‘메뉴관리’, ‘조리작업관리’와 각각  $r=.338$ ,  $r=.381$ ,  $r=.571$  ( $p<0.05$ ,  $p<0.05$ ,  $p<0.01$ , 순차적으로)의 높은 양(+)의 상관관계를 보였다.

또한, 직무중요도의 ‘회계관리’는 직무수행도 세부영역 중 ‘구매관리’, ‘메뉴관리’, 위생 및 안전관리, ‘조리작업관리’, ‘인사관리’와 음(-)의 상관관계가 나타났으나 유의성은 보이지 않았다.

표 12. 직무중요도 세부영역과 직무수행도 세부영역 간의 상관관계

	직무 수행도	구매 관리	메뉴 관리	위생 및 안전관리	조리 작업관리	영양 관리	인사 관리	회계 관리
직무 중요도	.271	.117	.233	.247	.286	.231	.140	.096
구매관리	.362*	.267	.276	.235	.275	.239	.340*	.183
메뉴관리	.190	.053	.257	.204	.234	.137	.107	-.035
위생 및 안전관리	.296	.221	.301	.408*	.143	.187	.198	-.011
조리 작업관리	.404*	.338*	.381*	.274	.571**	.171	.303	.039
영양관리	.099	-.003	.031	.137	.182	.203	-.080	.017
인사관리	.306	.105	.322*	.244	.301	.174	.259	.113
회계관리	-.065	-.168	-.148	-.047	-.111	.107	-.171	.152

\* p<0.05, \*\* p<0.01



## 6. 직무만족도

직무에 대한 만족도는 직무자체, 의사소통, 평가와 보상, 전문성 신장, 근무환경, 상사의 감독, 동료만족으로 구성되어 있는데 (표 13), 전체 평균이 5점 만점에 3.37점으로 나타났다. 동료에 대한 만족도가 3.72점으로 가장 높았으며, 직무자체 요인 (3.63), 의사소통 요인 (3.43), 근무환경 (3.40), 상사의 감독 (3.34), 평가와 보상 (3.15), 전문성 신장 (2.95)의 순으로 나타났다. 이는 학교 영양교사,<sup>39</sup> 병원 영양사<sup>40</sup> 등을 대상으로 하였던 많은 선행연구에서 동료관계에 대한 만족도가 1순위로 나온 것과 비슷한 결과로 인간관계가 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 생각된다. 한편, Moon 등<sup>41</sup>과 Jang & Kim<sup>42</sup>은 우리나라 영양사들은 주로 보수수준, 근무환경, 전문적 가치 실현에 대한 만족도가 낮았다고 하였고, 노인 전문병원 종사자의 직무만족과 소진의 관계를 연구한 Hwang<sup>43</sup>도 낮은 보수, 적은 교육의 기회 등에 부정적인 응답을 보인 것으로 보고하였는데, 본 연구에서도 유사한 결과를 보였다. 이처럼 직무만족도에서 ‘평가와 보상’, ‘전문성 신장’에 대한 만족도가 낮은 것은 영양사의 경우 타 직종에 비해 극히 제한된 승진의 기회가 주어지기 때문인 것으로 사료되며, 영양사 스스로도 능력 계발을 위해 노력하려는 의지가 부족하기 때문인 것으로 여겨진다.

37개의 세부 문항에 대한 직무만족도를 살펴보면, 직무자체 영역의 ‘내가 담당해 온 업무는 전공분야이다’라는 문항의 만족도 점수(3.97)가 가장 높았으며, 평가와 보상 영역의 ‘상위 자격이나 학위 획득을 위해 노력하고 있다’에 대한 만족도(2.89)가 가장 낮았다. 영양사는 보통 종사기관 내에서 단독의 팀이나 부서로 존재하거나, 기관마다 상이한 부서에 속해 있을 만큼 독창적이며, 차별화된 전문 직종이다. 따라서 타인이 할 수 없는 전공 분야 업무를 담당하는 것에 대한 영양사 스스로의 자부심은 매우 높은 것으로 생각된다. 하지만, 이러한 독창적 업무는 종사기관 내에서 경쟁할 수 있는 유사 직종이 없다는 의미도 내포하게 되며, 이로 인해 승진의 기회는 타 직종에 비해 다소 적어질 수 밖에 없다. 이는 결국 영양사의 발전 노력을 저해하는 요소로 작용하는 것으로 보인다.

평가와 보상 영역의 복리·후생에 대한 만족도(2.95)와 근무환경의 휴식공간 및

편의시설에 대한 만족(2.95)이 낮게 나타났는데, 요양병원 및 요양원의 운영 규모가 영세하기 때문에 이에 대한 투자가 적고 만족도가 낮은 것으로 생각된다.

전문성 신장 영역의 세부 문항 만족도는 ‘지속적인 발전을 위한 연수의 기회를 가진다.’가 3점, ‘내 업무능력 향상과 정보 습득을 위한 교육을 적절히 받고 있다.’가 2.95점, ‘상위 자격이나 학위 획득을 위해 노력하고 있다.’가 2.89점으로 모두 전체 만족도 평균인 3.37점 이하였는데, 이는 아마도 제주지역이 섬이라는 지리적 특수성을 갖고 있기 때문에, 연수 및 교육 기회를 접하기 어려운 것이 한 가지 원인으로 작용한 것이 아닌가 사료된다. 따라서 전문성 신장의 만족도를 높이기 위해 제주지역 관련 기관들의 교육프로그램 실시 확대가 요구되며, 이와 더불어 영양사들이 적극적으로 교육에 참여할 수 있도록 근무 기관의 배려가 필요할 것으로 보인다. 뿐만 아니라 영양사 스스로도 급식 대상자에 따른 직업적 전문성 확보와 유지를 위해 지속적인 노력을 아끼지 말아야겠다.



표 13. 직무만족도

구 분	문 항	Mean±SD
직무 자체	내 능력에 맞추어 업무량이 적절하다고 생각한다.	3.42±0.89
	내가 담당해 온 업무는 전공분야이다.	3.97±0.82
	나의 직무에 흥미를 느낀다.	3.66±0.85
	나의 직무는 나에게 성취감을 준다.	3.55±0.86
	나는 현재 내가 맡고 있는 직무에 대해 만족한다.	3.55±0.76
평균		3.63±0.62
의사 소통	병원·요양원 경영방침이 직원들에게 잘 전달되고 있다.	3.47±0.80
	직원 간에 업무와 관련하여 의사소통 및 협조가 잘 이루어지고 있다.	3.55±0.86
	부서 간에 업무에 관한 정보교환이 잘 이루어지고 있다.	3.47±0.83
	의사결정시 직원이 적극 참여하고 의견을 반영시킬 수 있다.	3.47±0.86
	나는 병원·요양원의 커뮤니케이션에 대해 만족한다.	3.18±0.73
평균		3.43±0.69
평가와 보상	나의 업무 및 책임과 관련하여, 원칙과 기준이 공정한 인사평가를 받고 있다.	3.29±0.80
	우리 병원·요양원은 승진관리가 능력과 실적에 따라 공정하게 이루어지고 있다.	3.29±0.84
	업무량, 책임 기준으로 볼 때 병원·요양원 내 다른 직원에 비하여 나의 보수(임금과 성과급)수준은 적절하다.	3.21±0.93
	우리 병원·요양원의 복리 후생제도는 잘 되어 있다.	2.95±0.70
	나는 우리 병원·요양원의 평가와 보상체계에 대해 만족한다.	3.03±0.79
평균		3.15±0.68
상사의 감독	나의 상사는 나의 발전과 개발에 신경을 써준다.	3.24±0.85
	업무에 도움이 되는 조언을 잘 해 준다.	3.18±0.87
	나의 상사는 자율성을 인정해 주고 있다.	3.47±0.95
	상사로부터 부당한 요구나 지시를 받지 않는다.	3.45±0.86
	상사는 훌륭한 경청자이다.	3.37±0.79
평균		3.34±0.72
전문성 신장	지속적인 발전을 위한 연수의 기회를 가진다.	3.00±1.12
	내 업무능력 향상과 정보 습득을 위한 교육을 적절히 받고 있다.	2.95±0.93
	상위 자격이나 학위 획득을 위해 노력하고 있다.	2.89±1.11
	평균	
근무 환경	우리 병원·요양원 급식소(위치, 방향, 면적 등의 조건)의 환경은 좋다.	3.37±0.79
	우리 병원·요양원 급식소의 상하 수도시설의 조건은 좋다.	3.74±0.72
	우리 병원·요양원 급식소(환기, 온도)의 환경은 좋다.	3.37±0.91
	우리 병원·요양원 급식소의 조명은 좋다.	3.66±0.75
	우리 병원·요양원에는 급식관리와 영양교육 활동에 필요한 서비스를 제공하기에 충분하다.	3.26±0.72
	우리 병원·요양원의 조리 시설은 고객들에게 양질의 서비스를 제공하기에 충분하다.	3.37±0.71
	우리 병원·요양원은 시설이 개선되고 있다.	3.63±0.79
	휴식공간과 편의시설은 충분히 확보되어 있다.	2.95±0.80
	나는 우리병원·요양원의 근무환경에 대해 만족한다.	3.26±0.64
평균		3.40±0.55
동료	병원·요양원 직원들은 나를 유능하고 훌륭한 영양사로 생각한다.	3.50±0.60
	병원·요양원 직원들은 영양사를 인격적으로 대하고 존중한다.	3.76±0.59
	직원들은 때때로 나를 적극적으로 도와준다.	3.87±0.62
	조리종사자들로부터 인정을 받고 있다.	3.74±0.60
	조리종사자들이 나를 신뢰하고 존중한다.	3.71±0.61
평균		3.72±0.44
전 체		3.37±0.64

5점 척도 : 1-전혀 그렇지 않다. / 2-그렇지 않다. / 3-보통 / 4-그렇다. / 5-매우 그렇다.

### 1) 일반사항에 따른 직무만족도

조사대상자의 일반사항에 따른 직무만족도 차이는 표 14에 나타내었다. 전체 직무만족도는 대부분의 일반적 사항에 따라 유의적 차이가 없었으나, 고용형태는 정규직일 때가 비정규직일 때보다 유의적으로 만족도가 높은 것으로 나타났다. ( $p < 0.05$ )

성별에 따른 만족도는 유의적 차이는 없었지만 직무자체 영역을 제외한 나머지 영역에서 남성이 여성보다 만족도가 높은 것으로 나타났다.

연령에 따라서는 대부분의 영역에서 만족도 차이가 없었으나, 전문성 신장 영역인 경우, 만30~49세가 다른 연령에 비해 유의적으로 높은 만족도를 보였다. ( $p < 0.05$ )

결혼 여부는 만족도 차이에 영향을 미치지 않았다.

영양사 근무경력에 따른 직무만족도 차이를 보면, 모든 영역에서 '3년~8년 미만' 근무자가 그 이하나, 이상의 근무 경력자에 비해 만족도 점수가 높았으며, 특히, 전문성 신장 영역은 통계적 유의성을 보였다. ( $p < 0.05$ ) 근무기간에 따른 만족도 차이에서는 통계적 유의성은 없었지만 1년~5년미만 근무자가 대부분의 영역에서 만족도가 높은 경향을 보였고, 직무 자체와 동료 관계에 대한 만족도는 5년 이상 근무자가 더 높은 만족도 점수를 나타냈다. 본 연구결과와 유사하게 다른 선행연구<sup>40,44-46</sup>에서도 영양사들의 근무 경력이 길어짐에 따라 직무만족도가 높아졌다고 보고하였다. 김<sup>34</sup> 등은 경력이 긴 영양사의 직무만족도가 높은 것은 업무에 대한 경험이 많고 관리능력이 높아져 전문직 영양사로서의 위치가 자리 잡히고, 의사 결정에 참여할 기회가 부여되기 때문이라고 하였으며, 근무기간이 오래될수록 업무의 이해도, 숙련도가 증가되며 직무를 능숙하게 수행할 수 있고, 직무수행이 안정화되어 직무만족도가 향상된다고 하였다.

학력 수준에 따른 직무만족의 유의적 차이는 없었으나, 4년제 대학 졸업자가 전문대나 학사편입, 혹은 대학원 이상 학력자에 비해 만족도 점수가 높은 것으로 나타났다.

요양병원과 요양원에 따른 만족도 차이를 살펴보면, '평가와 보상', 그리고 '상사의 감독'과 관련해서는 요양병원 근무자가 만족도가 높았으나, 나머지 항목들의 경우 요양원 근무자의 만족도 점수가 더 높았으며, 특히 동료 관계에 있어서

는 요양원 근무자의 만족도가 유의적으로 높았다. ( $p < 0.05$ )

근무지역에 따른 만족도 차이는 없었으며, 고용형태에 따라서는 정규직 근무자가 모든 영역에서 만족도 점수가 높았는데, 특히 ‘직무 자체’ ( $p < 0.05$ ), ‘전문성 신장’ ( $p < 0.05$ ), ‘동료 관계’ ( $p < 0.01$ )에 대한 만족도는 유의적 차이가 있었다.

급여 수준에 따라서는 통계적 유의성을 보인 영역은 없었으나, ‘직무자체’, ‘의사소통’, ‘전문성 신장’, ‘동료 관계’에 대한 만족도는 급여 수준이 높아질수록 만족도가 상승하는 것으로 나타났으며, ‘평가와 보상’, ‘상사의 감독’과 관련한 만족도는 오히려 급여가 가장 낮은 150만원 미만 집단의 만족도가 더 높았다.



표 14. 일반사항에 따른 직무만족도

(Mean±SD)

구분 (만족도)	빈도	만족도 전체	직무 자체	의사 소통	평가와 보상	상사의 감독	전문성 신장	근무 환경	동료
<b>성별</b>									
남	2	3.71±0.50	3.60±0.57	3.50±0.14	3.60±0.57	3.90±0.42	3.67±0.94	3.83±1.02	3.90±0.14
여	36	3.36±0.48	3.63±0.63	3.43±0.71	3.13±0.68	3.31±0.73	2.91±0.78	3.38±0.52	3.71±0.45
t-value		1.036	-0.073	0.141	0.960	1.127	1.326	1.154	0.606
<b>연령</b>									
만20~29세	3	3.15±0.59	3.07±0.12	3.67±1.01	3.13±0.95	3.00±1.06	2.22±0.38 <sup>b</sup>	3.41±0.34	3.53±0.61
만30~39세	13	3.47±0.40	3.80±0.50	3.34±0.47	3.34±0.53	3.52±0.53	3.15±0.81 <sup>a</sup>	3.38±0.64	3.74±0.38
만40~49세	14	3.45±0.46	3.60±0.50	3.51±0.68	3.24±0.58	3.43±0.67	3.19±0.69 <sup>a</sup>	3.48±0.59	3.69±0.42
만50세 이상	8	3.18±0.59	3.63±0.91	3.35±0.97	2.70±0.86	3.03±0.93	2.46±0.78 <sup>ab</sup>	3.29±0.42	3.80±0.56
F-value		0.951	1.174	0.279	1.697	1.086	2.972*	0.209	0.288
<b>결혼여부</b>									
미혼	12	3.35±0.34	3.52±0.44	3.48±0.68	3.17±0.60	3.42±0.67	3.00±0.65	3.19±0.35	3.70±0.34
기혼	26	3.38±0.54	3.68±0.69	3.41±0.71	3.15±0.72	3.31±0.76	2.92±0.87	3.50±0.60	3.72±0.48
t-value		-0.178	-0.770	0.309	0.086	0.428	0.273	-1.612	-0.149
<b>근무경력</b>									
3년 미만	9	3.07±0.36	3.22±0.23	3.33±0.77	2.91±0.76	3.07±0.74	2.30±0.48 <sup>b</sup>	3.25±0.32	3.42±0.46
3년~8년 미만	16	3.48±0.55	3.78±0.78	3.39±0.74	3.29±0.67	3.46±0.70	3.15±0.87 <sup>a</sup>	3.49±0.74	3.78±0.45
8년 이상	13	3.46±0.38	3.74±0.47	3.55±0.62	3.15±0.64	3.38±0.74	3.15±0.66 <sup>a</sup>	3.39±0.36	3.85±0.33
F-value		2.590	2.826	0.312	0.887	0.896	4.742*	0.571	3.051
<b>근무기간</b>									
1년 미만	11	3.29±0.45	3.62±0.71	3.40±0.69	3.16±0.66	3.36±0.74	2.61±0.63	3.39±0.51	3.49±0.51
1년~5년 미만	16	3.46±0.56	3.60±0.62	3.50±0.69	3.28±0.65	3.36±0.68	3.25±0.95	3.48±0.68	3.78±0.38
5년 이상	11	3.33±0.35	3.69±0.58	3.36±0.75	2.96±0.75	3.29±0.83	2.85±0.54	3.29±0.36	3.85±0.39
F-value		0.480	0.070	0.135	0.681	0.037	2.425	0.366	2.302

구분 (만족도)	빈도	만족도 전체	직무 자체	의사 소통	평가와 보상	상사의 감독	전문성 신장	근무 환경	동료
<b>학력</b>									
전문대학	8	3.54±0.36	3.83±0.52	3.80±0.59	3.28±0.69	3.40±0.89	3.08±0.56	3.47±0.31	3.93±0.37
전문대학+편입	6	3.55±0.46	3.70±0.30	3.87±0.70	3.13±0.80	3.60±0.44	3.17±0.62	3.57±0.68	3.83±0.39
4년제 대학	19	3.20±0.51	3.40±0.68	3.15±0.69	3.09±0.65	3.14±0.68	2.72±0.92	3.32±0.58	3.56±0.45
대학원 이상	5	3.57±0.40	4.12±0.52	3.40±0.42	3.20±0.81	3.72±0.81	3.33±0.71	3.40±0.64	3.84±0.43
F-value		1.909	2.451	3.036	0.134	1.269	1.155	0.379	1.826
<b>근무지</b>									
요양병원	6	3.20±0.66	3.20±0.82	3.30±0.85	3.37±0.66	3.43±0.73	2.61±1.14	3.15±0.53	3.37±0.50
요양원	32	3.41±0.44	3.71±0.56	3.46±0.67	3.11±0.68	3.33±0.73	3.01±0.72	3.45±0.55	3.78±0.40
t-value		-0.954	-1.920	-0.501	0.842	0.333	-1.132	-1.241	-2.242*
<b>근무지역</b>									
제주시	27	3.40±0.49	3.70±0.65	3.50±0.74	3.17±0.72	3.28±0.78	2.99±0.81	3.38±0.57	3.79±0.42
서귀포시	11	3.31±0.47	3.47±0.53	3.27±0.57	3.11±0.59	3.49±0.56	2.85±0.78	3.45±0.51	3.55±0.46
t-value		0.499	1.006	0.899	0.250	-0.807	0.484	-0.384	1.560
<b>고용형태</b>									
정규직	34	3.43±0.45	3.72±0.55	3.46±0.67	3.16±0.68	3.36±0.73	3.07±0.72	3.42±0.56	3.79±0.40
비정규직	4	2.93±0.55	2.85±0.75	3.15±0.91	3.05±0.68	3.20±0.75	1.92±0.69	3.22±0.38	3.10±0.20
t-value		2.069*	2.917*	0.855	0.317	0.412	3.024*	0.684	3.363**
<b>급여</b>									
150만원 미만	3	3.28±0.33	3.40±0.40	3.20±0.35	3.40±0.53	3.60±0.53	2.78±1.07	3.33±0.22	3.27±0.64
150~200만원 미만	25	3.36±0.54	3.62±0.69	3.44±0.73	3.09±0.71	3.31±0.70	2.91±0.86	3.42±0.63	3.72±0.42
200만원 이상	10	3.44±0.37	3.72±0.52	3.48±0.72	3.24±0.64	3.34±0.86	3.10±0.59	3.37±0.39	3.84±0.36
F-value		0.158	0.300	0.185	0.385	0.204	0.273	0.058	2.100

5점 척도 : 1-전혀 그렇지 않다. / 2-그렇지 않다. / 3-보통 / 4-그렇다. / 5-매우 그렇다.

\* p<0.05, \*\* p<0.01

<sup>a,b</sup> : Duncan's multiple comparison

## 2) 근무지 특성에 따른 직무만족도

조사대상자의 근무지 특성에 따른 직무만족도는 표 15에 제시하였다. 전체 직무만족도에 유의적 차이를 보이는 근무지 특성은 없었다.

병상수에 따른 차이를 보면, 100병상 미만인 요양병원·요양원 영양사가 모든 항목에서 만족도 점수가 높았으며, 직무 자체에 대한 만족도는 통계적으로 유의하였다 ( $p<0.05$ ). 하지만, 환자수에 따라서는 만족도에 차이가 없었다.

식단가에 따른 만족도 차이를 보면, 식단가가 높아질수록 만족도가 높아지는 것으로 나타났으며, 전문성 신장에 있어서는 식재료비를 1,500원 미만으로 사용하는 영양사에 비해 1,500원 이상으로 사용할 수 있는 영양사의 만족도가 유의적으로 높았다. ( $p<0.05$ )

영양사 수에 따라서는 ‘평가와 보상’, ‘상사의 감독’ 영역을 제외한 나머지 영역에서 영양사가 2명 이상일 때보다 1명 일때가 만족도 점수가 더 높았으며, 특히 동료 관계에 대한 만족도는 유의적( $p<0.05$ ) 차이를 보였다. 조리종사원수에 따른 만족도 차이를 살펴보면, ‘평가와 보상’에 대한 만족도를 제외한 나머지 영역에서 조리종사원 5명 미만으로 적은 경우 더 만족하는 것으로 조사되었고, 직무자체에 대한 만족에서는 통계적 유의성( $p<0.05$ )이 있었다.

영양사 업무에서는 근무환경 영역 외 나머지 영역에서 영양사 업무만 하는 영양사가 기타 다른 업무를 수행하는 영양사가 만족도가 더 높은 것으로 나타났다.

아직까지 제주지역 요양병원 및 요양원의 경우 규모가 작고, 업무량이 한정될 때 만족도에 더 영향을 주는 것으로 사료된다.



표 15. 근무지 특성에 따른 직무만족도

(Mean±SD)

구분 (만족도)	빈도	만족도 전체	직무 자체	의사 소통	평가와 보상	상사의 감독	전문성 신장	근무 환경	동료
<b>병상수</b>									
100병상 미만	31	3.44±0.43	3.75±0.56	3.52±0.62	3.16±0.70	3.37±0.69	3.05±0.73	3.41±0.53	3.77±0.41
100병상 이상	7	3.11±0.61	3.09±0.63	3.03±0.89	3.11±0.60	3.20±0.91	2.48±0.98	3.35±0.65	3.49±0.50
t-value		1.691	2.802*	1.749	0.164	0.571	1.784	0.272	1.570
<b>환자수</b>									
100명 미만	33	3.37±0.49	3.67±0.65	3.44±0.69	3.12±0.70	3.29±0.75	2.96±0.81	3.38±0.53	3.73±0.43
100명 이상	5	3.40±0.39	3.36±0.30	3.36±0.79	3.40±0.42	3.68±0.46	2.87±0.80	3.53±0.68	3.60±0.55
t-value		-0.126	1.050	0.244	-0.875	-1.128	0.240	-0.577	0.629
<b>1식단가</b>									
1,500만원 미만	5	3.09±0.70	3.32±1.15	3.20±1.06	3.04±0.74	2.80±0.80	2.20±0.73 <sup>b</sup>	3.40±0.56	3.64±0.54
1,500원~2,000원 미만	19	3.34±0.40	3.62±0.48	3.28±0.52	3.15±0.67	3.40±0.52	2.95±0.78 <sup>a</sup>	3.33±0.55	3.66±0.42
2,000원 이상	14	3.52±0.47	3.76±0.56	3.71±0.71	3.20±0.71	3.46±0.89	3.21±0.71 <sup>a</sup>	3.49±0.57	3.81±0.44
F-value		1.681	0.913	1.968	0.099	1.713	3.374*	0.327	0.553
<b>영양사수</b>									
1명	36	3.39±0.49	3.66±0.63	3.44±0.71	3.13±0.68	3.32±0.73	3.00±0.78	3.41±0.56	3.75±0.42
2명 이상	2	3.15±0.18	3.20±0.28	3.30±0.14	3.50±0.71	3.70±0.42	2.00±0.00	3.28±0.39	3.10±0.14
t-value		0.667	1.010	0.272	-0.742	0.716	1.779	0.322	2.140*
<b>조리종사원수</b>									
5명 미만	33	3.41±0.45	3.71±0.56	3.47±0.67	3.13±0.69	3.35±0.73	3.02±0.72	3.45±0.55	3.77±0.42
5명 이상	5	3.12±0.61	3.12±0.82	3.16±0.86	3.32±0.64	3.32±0.76	2.47±1.17	3.07±0.42	3.36±0.43
t-value		1.312	2.061*	0.938	-0.589	0.072	1.471	1.488	2.031
<b>영양사업무</b>									
영양사 업무만 한다.	12	3.40±0.50	3.70±0.62	3.43±0.78	3.20±0.67	3.37±0.65	2.97±0.74	3.38±0.72	3.75±0.45
기타업무도 수행한다.	26	3.36±0.48	3.60±0.63	3.43±0.67	3.13±0.69	3.33±0.77	2.94±0.83	3.41±0.47	3.70±0.44
t-value		0.223	0.456	0.010	0.290	0.141	0.129	-0.158	0.323

5점 척도 : 1-전혀 그렇지 않다. / 2-그렇지 않다. / 3-보통 / 4-그렇다. / 5-매우 그렇다.

\* p<0.05, \*\* p<0.01

<sup>ab</sup> : Duncan's multiple comparison

## 7. 직무중요도, 직무수행도 및 직무만족도의 상관관계

조사대상자의 직무중요도, 직무수행도 및 직무만족도 사이의 상관관계를 표 16에 나타내었다.

직무중요도와 직무만족도는  $r=.395$ , 그리고 직무수행도와 직무만족도는  $r=.386$ 의 높은 상관을 보였지만 ( $p<0.05$ ), 직무중요도와 직무수행도 ( $r=.271$ )는 통계적으로 유의한 상관관계를 보이지 않았다.

표 16. 직무중요도, 직무수행도 및 직무만족도의 상관관계

	직무중요도	직무수행도	직무만족도
직무중요도	1		
직무수행도	.271	1	
직무만족도	.395*	.386*	1

\*  $p<0.05$

## V. 결론 및 제언

본 연구는 제주지역의 요양병원과 요양원 영양사의 직무중요도와 수행도 및 직무만족도를 조사·분석함으로써 장기요양 보호를 필요로 하는 노인을 대상으로 하는 시설의 영양사 업무의 문제점을 파악하고 노인급식 및 영양관리의 질적 향상방안을 모색하는데 기여하고자 하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 성별에 있어서는 여성이 94.7%로 월등히 많았고, 연령은 만40~49세(36.8%)와 만30~39세(34.2%)가 높은 비율을 차지하였으며, 결혼여부는 기혼이 68.4%로 높게 나타났다. 영양사 근무경력은 8년 이상(34.2%), 현재 근무하는 요양병원·요양원 근무기간은 1년 미만(28.9%)이 가장 많았고 1~3년과 3~5년이 21.2%로 동일한 비율을 보였다. 학력은 4년제 대학이 50.0%, 전문대학 졸업 후 학사편입이 15.8%로 학사 학위 소지자가 65.8%로 나타났다. 근무지는 요양원이 84.2%, 근무지역은 제주시가 71.1%로 나타났고 고용형태는 정규직이 89.5%, 급여는 150~200만원 미만이 65.8%로 나타났다.

둘째, 조사대상자의 근무지 특성을 조사한 결과 병상수 50~100병상 미만이 78.9%였고, 환자수는 병상수와 유사하게 50~100미만이 84.2%로 대부분을 차지하였고, 1식 단가는 1,501~2,000원이 50.0%로 나타났다. 시설별 영양사수는 1명인 경우가 94.7%였으며, 조리종사원수는 3~5명 미만이 76.3%로 가장 많았고, 운영형태는 100% 직영으로 운영되고 있었다. 영양사의 수행 업무는 '영양사 업무 외 조리, 배식, 정리, 청소등도 한다.'라고 응답한 경우가 50.0%로 가장 많았다.

셋째, 조사대상자의 직무중요도는 5점 만점에 대해 평균 4.29점으로 대체로 중요하다고 느끼는 것으로 조사되었다. 영역별로는 위생 및 안전관리(4.77), 조리작업관리(4.44), 회계관리(4.30), 구매관리(4.29), 인사관리(4.19), 메뉴관리(4.18), 영양관리(3.86)순으로 나타났다.

넷째, 조사대상자의 직무수행도는 5점 만점에 대해 평균 2.87점으로 나타나 직무중요도 점수에 비해 매우 낮은 점수를 보였다. 영역별 순위는 조리작업관리(4.42), 위생 및 안전관리(4.21), 구매관리(3.32), 메뉴관리(2.53), 인사관리(2.45), 영양관리(1.67), 회계관리(1.52) 순으로 나타났다.

다섯째, 조사대상자의 직무수행도를 일반사항에 따라 분석한 결과 근무경력이 길수록 구매관리와 위생 및 안전관리 수행도( $p<0.05$ )가 높았으며, 요양원 근무자가 요양병원에 비해 영양관리와 회계관리 수행도( $p<0.01$ )가 높았고, 정규직 근무자가 조리작업관리( $p<0.05$ ) 수행도가 높았다. 조사대상자의 근무지 특성에 따른 직무수행도는 조리종사원수가 5명 미만일 때가 5명 이상일 때보다 전체 수행도( $p<0.05$ )와 구매관리( $p<0.05$ ), 메뉴관리( $p<0.01$ ) 및 회계관리( $p<0.01$ ) 수행도에 있어서 유의적으로 높게 나타났다.

여섯째, 조사대상의 직무중요도와 직무수행도를 격자도 분석(IPA)한 결과, 위생 및 안전관리영역과 조리작업관리영역은 중요도와 수행도가 모두 높았고, 메뉴관리, 인사관리 및 영양관리영역은 중요도와 수행도가 모두 낮았다. 구매관리와 회계관리영역의 경우 중요도는 각각 평균수준으로 나타났으나, 구매관리 수행도는 평균이상으로 높았고, 회계관리 수행도는 매우 낮게 나타났다. 또한, 직무중요도와 직무수행도의 영역간의 상관관계를 분석한 결과 구매관리 직무중요도와 인사관리 직무수행도( $r=.340, p<0.05$ ), 위생 및 안전관리 직무중요도와 위생 및 안전관리 직무수행도( $r=.408, p<0.05$ ), 조리작업관리 직무중요도와 구매관리(각각  $r=.338, p<0.05$ )와 메뉴관리( $r=.381, p<0.05$ ) 및 조리작업관리( $r=.571, p<0.01$ ) 직무수행도 간에 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다.

일곱째, 조사대상자의 직무만족도는 5점 만점에 대해 3.37점으로 조사되었고, 동료 관계에 대한 만족도가 3.72점으로 가장 높았으며, 그 다음으로 직무자체(3.63), 의사소통(3.43), 근무환경(3.40), 상사의 감독(3.34), 평가와 보상(3.15), 전문성 신장(2.95)순으로 나타났다.

여덟째, 조사대상자의 일반사항에 따른 직무만족도를 분석한 결과 만30~49세의 영양사가 다른 연령대보다 전문성 신장에 대한 만족도가 높게 나타났고( $p<0.05$ ), 근무 경력이 3년 이상인 영양사의 전문성 신장에 대한 만족도가 유의하게 높은 것으로 나타났다( $p<0.05$ ). 요양원의 영양사는 요양병원 영양사보다 동

료 관계에 대해 더 만족하고 있었고( $p < 0.05$ ), 정규직 영양사는 직무 자체( $p < 0.05$ ), 전문성 신장( $p < 0.05$ ), 동료 관계( $p < 0.05$ )에 대한 만족도가 비정규직보다 높았을 뿐만 아니라, 직무만족도 총점( $p < 0.05$ )도 높은 것으로 나타났다. 근무지 특성에 따른 직무만족도는 100병상 미만일 때가 직무자체에 대한 만족도( $p < 0.05$ )가 높았으며, 1식 단가가 1,500원 이상일 때 전문성 신장에 대한 만족도( $p < 0.05$ )가 더 높게 나타났다. 영양사 수가 1명 이하일 때 동료 관계에 대한 만족도( $p < 0.05$ )가, 조리종사원수가 5명 미만인 경우에 직무 자체에 대한 만족도( $p < 0.05$ )가 높았다.

아홉째, 조사대상자의 직무중요도, 직무수행도 및 직무만족도 사이의 상관관계를 분석한 결과, 직무중요도와 직무만족도( $r = .395, p < 0.05$ ), 직무수행도와 직무만족도( $r = .386, p < 0.05$ )간에 정(+)의 상관관계를 보였으며 영역별로 분석한 결과 전체 직무수행도와 구매관리( $r = .362, p < 0.05$ )와 조리작업관리( $r = .404, p < 0.05$ ) 중요도간에 정(+)의 상관관계가 있음을 알 수 있었다.

이상의 결과를 종합해보면, 조사대상자의 높은 직무중요도 점수와 달리 직무수행도 점수는 낮게 조사되어, 제주지역 요양병원·요양원 영양사들은 중요하다고 인식하는 업무에 대해 실제 수행은 잘하지 못하는 것으로 파악된다. 또한, 위생 및 안전관리나 조리작업관리 등 주로 급식관련 업무의 중요도와 수행도 점수가 높은 반면, 영양관리의 중요도 및 수행도 점수는 낮아 이에 대한 개선이 필요할 것으로 보이며, 동료 관계에 대한 만족도는 높으나, 전문성 신장에 대한 만족도가 낮게 조사되어 이를 높이기 위한 다양한 대책 마련이 요구된다.

본 연구는 영양사를 두고 있는 제주지역의 요양병원과 요양원을 전수 조사하였다는 의미는 있으나, 대상 시설이 너무 적었다는 제한점이 있었다. 이에 전국 규모의 연구가 실시된다면 보다 객관적이고 보편적인 결과를 얻을 수 있을 것으로 사료된다.

본 연구 결과를 바탕으로 후속 연구와 관련 기관 영양사를 위한 제언을 몇 가지로 정리해 본다면,

첫째, 본 연구의 대상시설은 만성 혹은 노인성 질환을 앓고 있는 고령자가 많은 점을 고려하여 직무중요도와 수행도가 가장 낮은 영양관리 영역에 대한 인식 제고와 수행도 향상을 위한 방안이 모색되어야 할 것으로 사료된다.

둘째, 영양사의 직무만족도를 향상시키는 것은 궁극적으로 환자와 보호자의 만족도를 높일 수 있는 방법 중 하나이므로, 직무불만족 요인을 감소시킬 수 있는 방안 마련이 필요할 것으로 보인다. 즉, 직무만족도가 가장 낮았던 전문성 신장과 관련해, ‘섬’이라는 지역적 한계를 극복할 수 있도록 제주지역 내에서 다양한 전문 교육이 실시되어야 하며, 영양사들이 교육에 참여할 수 있도록 근무 기관장과 상사의 배려가 절실히 요구될 뿐만 아니라 영양사 스스로는 전문가로서의 자질 향상을 위한 부단한 노력을 아끼지 말아야 할 것이다.

셋째, 노인의료복지시설의 영양사 배치기준은 입소자가 50인 이상인 경우 배치하도록 하고 있어, 입소인원이 50인 미만인 곳은 급식 및 영양관리를 담당하는 전문가가 없는 실정이다. 이에 급격히 늘어나는 노인 및 만성질환 고령자의 건강과 영양관리를 생각한다면 영양사의 의무 배치가 시급한 사안이겠으나, 예산 등 많은 부분에서 제약이 따른다면, 근 거리에 있는 시설들을 공동 관리할 수 있는 전문센터 등의 설립도 하나의 대안으로 고려해 볼 수 있을 것이다.

## VI. 참고문헌

1. 손창숙. 노인장기요양보험제도에 관한 연구. 한국균형발전연구; 2011.제 2권. 제2호(통권 55호). 41~62면.
2. 통계청. 고령자 통계. 2014. Available from: <http://www.kostat.go.kr>
3. 통계청. 2005~2050년 장래인구추계. 2006. Available from: <http://www.kostat.go.kr>
4. 김미정. 노인전문병원 종사자의 직무만족이 서비스 질에 미치는 영향. 대구한의대학교 대학원 석사학위논문. 2009.
5. 보건복지부. 노인 생활실태조사. 2011. Available from: <http://www.mv.go.kr>
6. 윤미옥, 문현경, 김서연, 김복희. 경기도 일부 노인의 노인장기요양보험 방문서비스의 영양상태 평가 및 영양관리 현황. 대한지역사회영양학회지 2013; 18(2): 142-153
7. 김은정. 유료노인요양병원의 치매노인을 대상으로 한 급식관리 및 영양건강 증진에 관한 연구. 동아대학교 대학원 석사학위논문. 2010.
8. 이미숙, 김명희. 입원노인 주보호자의 요양병원 등급별 의료서비스 만족도. 글로벌건강과 간호 2013; 3(2): 73-81
9. 보건복지부. 노인복지법 제31조 노인복지시설의 종류. 2013. Available from: <http://www.mv.go.kr>

10. 서영준, 오지영. 노인전문병원 근무자들의 직무만족도 결정요인. 병원경영학회지 2008; 13(2): 64-85.
11. 건강보험심사평가원. 2012. Available from: <http://www.hira.or.kr>
12. 전주영. 노인장기요양보험 노인요양시설의 영양사 유무에 따른 영양관리현황. 단국대학교 교육대학원 석사학위논문. 2012.
13. 김창호. 노인장기요양보험제도에 관한 비교연구: 독일, 일본, 한국을 중심으로. 단국대학교 행정법무대학원 석사학위논문. 2010.
14. 이창희. 요양병원인증제와 요양병원의 임상영양관리 현황. 인하대학교 대학원 석사학위논문. 2014.
15. 건강보험심사평가원. 2014. Available from: <http://www.hira.or.kr>
16. 통계청. 생명표. 2013. Available from: <http://www.kostat.go.kr>
17. 한국산업보건진흥원. 한국보건산업통계 시스템. 2009. Available from: <http://www.khidi.or.kr>
18. Tierney AJ. Undernutrition and elderly hospital patients: a review. *J Adv Nursing*. 1996; 23(2):228-246
19. 김화영. 건강노인의 개념 설정을 위한 영양학적 모색. 대한지역사회영양학회. 2006년도 춘계학술대회논문집. pp 10-15.2006.
20. 백현욱. 노인의 영양 평가와 영양집중지원. 대한내과학회지. 2010; 79(2): S517-S518



21. Whitney EN, Cataldo CB, Rolfes SR. Understanding Normal and Clinical Nutrition 6th edition. Wadsworth, 2002. p.545-546
22. 백명하. 요양병원에 입원한 노인 환자의 영양불량을 예측하는 영양검색도구의 효능평가. 전남대학교 대학원 석사학위논문. 2014.
23. 심재은, 백희영, 이심열, 문현경, 김영옥. 서울 및 근교에 거주하는 한국인의 연령별 식생활 비교(4) 식사의 질 평가. 한국영양학회지 2002; 35(4):558-570
24. 양은주, 박희명. 광주지역 저소득층 여자노인의 영양상태와 건강위험요인에 관한 연구. 한국영양학회지 2008; 41(1): 65-76
25. 문현경, 김정은, 김은혜. 만성질환 보유정도에 따른 여름, 겨울 농촌 노인의 식이 섭취 평가. 한국영양학회지. 2009; 42(3): 221-223
26. 대한영양사회, 창립 25주년 기념 별책; 1994.
27. 대한영양사회, 우리나라 영양사 현황과 대한영양사회 활동; 2000.
28. 주나미. 노인복지시설의 급식관리 실태 및 급식생산성 분석. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문. 1996.
29. 신경은. 노인복지시설 영양사들의 업무실태 분석. 대진대학교 대학원 석사학위논문. 2007.
30. 홍신양, 서선희. 노인의료복지시설 영양사의 직무 수행 빈도와 교육필요도. 대한영양사협회 학술지. 2010; 16(2): 160-177.

31. 주나미, 전희정. 노인복지시설 급식관리 실태. 한국식품조리과학회지 제13권 제4호, 1997.11, 453-461 (9 pages)
32. 제주도청. 도내 병원급 이상 의료기관 현황, 노인복지시설 현황. 2014.  
Available from: <http://www.jeju.go.kr>
33. 조은혜, 장혜자, 광동경. 노인의료 복지시설 영양사의 업무활동 및 요구도 분석. 대한영양사협회 학술지 2006; 12(4): 313-328.
34. 김나영, 성경미, 이정숙. 부산지역 요양병원 영양사의 직무수행도, 중요성인식도 및 직무만족도. 대한영양사협회 학술지 2012; 18(4): 356-371.
35. 박말숙, 류은순. 부산·경남지역 요양병원 영양사의 업무에 대한 중요도와 수행도 연구. 대한지역사회영양학회 2011; 16(5): 602~612.
36. 노인복지법 시행규칙(제22조) 노인의료복지시설의 시설기준 및 직원배치기준[별표4]
37. 의료법 시행규칙(제38조 제2항)
38. 식품위생법 시행규칙 제79조
39. 안보영. 전북지역영양교사 직무수행도 및 직무만족도 조사. 원광대학교 교육대학원 석사학위논문. 2008
40. 이민진, 이연경. 대구·경북지역 병원영양사의 직무특성, 업무수행도 및 조직몰입도가 직무만족도에 미치는 영향. 대한지역사회영양학회지 2000; 5(4): 672-682.

41. 문현경, 정효지, 조정순. 우리나라 영양사의 일반적 특성과 직무만족도의 관련성에 관한 연구. 대한영양사협회 학술지 1996; 2(2) :181-198.
42. 장미라, 김명희. 강원지역 초등학교와 고등학교 영양사의 직무만족도에 관한 연구. 대한영양사협회 학술지 2003; 9(1): 13-21.
43. 황정례. 노인전문병원 종사자의 직무만족과 소진의 관계에 관한 연구. 경기대학교 행정대학원 석사학위논문. 2003.
44. 양일선, 이진미, 차진아, 윤정신. 병원·학교·사업체급식소 영양사의 직무만족, 직무특성 및 조직몰입성 상관관계 분석. 대한영양사회 학술지 1997; 3(1): 9~22.
45. 박은정, 김기남. 초등학교 영양사의 직무수행도와 직무만족도. 대한영양사협회 학술지 2002; 8(2): 163-174.
46. 홍정례. 위탁급식 영양사의 직무수행도 및 직무만족도. 원광대학교 교육대학원 석사학위논문. 2009.



부록. 설문지 첨부

## 제주지역 요양병원·요양원 영양사의 직무수행도 및 직무만족도 조사

안녕하십니까?

먼저 바쁘신 중에도 귀한 시간을 내어 설문에 응해주신데 대해 깊이 감사드립니다.

또한 오늘도 단체급식 현장에서 땀 흘리고 계시는 귀하의 노고에 경의를 표합니다.

본 연구는 제주지역 요양병원·요양원 영양사들을 대상으로 직무수행도 및 직무만족도를 조사하여 급식의 질적 향상과 효율적인 인적관리를 위한 기초자료를 마련하고자 합니다.

본 설문지 내용은 오직 연구 목적으로만 활용될 것을 약속드리며 설문지 성실히 응답해주시면 감사하겠습니다.

2014년 9월

제주대학교 일반대학원 석사과정  
강혜숙 (제주의료원 임상영양사)

# 영양사의 직무 수행도 및 만족도 조사표

1. 다음은 귀하의 일반 사항에 대한 질문입니다. 해당하는 곳에  $\sqrt{\quad}$  표  
해주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은?

- ① 남      ② 여

2. 귀하의 연령은?

- ① 만20~29세      ② 만30~39세      ③ 만40~49세      ④ 만50세 이상

3. 결혼은 하셨습니까?

- ① 미혼      ② 기혼

4. 귀하의 영양사 근무 경력은?

- ① 1년 미만      ② 1~3년 미  
만      ③ 3년~5년 미만      ④ 5년 ~8년 미만      ⑤ 8년 이상

5. 귀하가 현재 병원·요양원에서 근무한 기간은?

- ① 1년 미만      ② 1~3년미만      ③ 3년~5년 미만      ④ 5년 이상~8년 미만      ⑤ 8년 이상

6. 귀하의 최종학력은?

- ① 전문대학      ② 전문대학+ 학사편입(방통대 포함)      ③ 4년제 대학      ④ 대학원 이상

7. 현재 근무하시는 곳은?

- ① 요양병원      ② 요양원

8. 현재 근무하시는 곳의 지역은?

- ① 제주도      ② 서귀포시

9. 귀하의 고용형태는?

- ① 정규직      ② 비정규직

10. 소지하고 있는 직무관련 자격증은? (해당사항에 모두 표시해 주세요)

- ① 임상영양사 ② 보건교육사 ③ 위생사 ④ 조리사 ⑤ 기타(워드, 컴활, 요양보호사 등)

11. 귀하의 월평균 급여는?

- ① 100만원 미만 ② 100~150만원 미만 ③ 150~200만원 미만 ④ 200만원 이상

**II. 다음은 귀하의 근무지에 대한 질문입니다. 해당하는 곳에  $\sqrt{\quad}$  표  
해 주시기 바랍니다.**

1. 허가 병상의 수는?

- ① 50병상 미만 ② 50~100병상 미만 ③ 100~150병상 미만 ④ 150~200병상 미만 ⑤ 200병상 이상

2. 현 입원 환자의 수는 ?

- ① 50병상 미만 ② 50~100병상 미만 ③ 100~150병상 미만 ④ 150~200병상 미만 ⑤ 200병상 이상

3. 1식 단가(식재료비 기준)는 평균 얼마입니까?

- ① 1,000원이하 ② 1,001원~1,500원 ③ 1,501원~2,000원 ④ 2,001원~2,500원 ⑤ 2,501원이상

4. 근무하는 영양사의 수는?

- ① 1명 ② 2명~3명 ③ 3명이상

5. 근무하는 조리종사원의 수는?

- ① 3명 미만 ② 3~5명 미만 ③ 5~8명 미만 ④ 8명 이상

6. 근무하는 급식소 운영형태는?

- ① 직영 ② 위탁 ③ 기타

7. 영양사 업무 외에 다른 업무를 하십니까?

- ① 영양사 업무만 한다. ② 조리를 하기도 한다.  
③ 조리, 배식, 정리, 청소등도 한다. ④ 영양업무는 하지 않고 타 부서의 일을 한다.

Ⅲ. 다음은 직무중요도 및 직무수행도와 관련된 문항입니다. 각 문항을 자세히 읽으시고 귀하의 생각이나 느낌을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 √표 해 주시기 바랍니다.

□ 구매관리

직무중요도					항 목	직무수행도				
전혀 중요치 않다	중요치 않다	보통	중요 하다	매우 중요 하다		월1회 이하	월2~3회	주1회	주2~3회	매일
					시장조사하기					
					급식재료의 발주 및 수불관리					
					식품검수					
					급식통계작성 및 분석					
					재고조사 및 저장식품 관리					
					일반소모품의 청구 및 수급관리					
					후원물품검수 및 관리					

□ 메뉴관리

직무중요도					항 목	직무수행도				
전혀 중요치 않다	중요치 않다	보통	중요 하다	매우 중요 하다		월1회 이하	월2~3회	주1회	주2~3회	매일
					일반식단작성(일반식, 직원식)					
					치료식 식단작성					
					제공식단의 영양분석					
					치료식 메뉴개발					
					급식대상의 기호도를 고려한 메뉴개발					
					표준레시피 관리					
					기호도 및 만족도 조사					

□ 위생 및 안전관리

직무중요도					항 목	직무수행도				
전혀 중요치 않다	중요치 않다	보통	중요 하다	매우 중요 하다		월1회 이하	월2~3회	주1회	주2~3회	매일
					급식시설설비의 위생관리					
					조리원 위생관리 (위생교육 및 건강진단결과서 관리)					
					식재료위생관리(유통기한,포장상태 등)					
					조리장내 안전관리					
					위생 및 안전관리 일지작성					
					개인위생관리					

□ 조리 작업관리

직무중요도					항 목	직무수행도				
전혀 중요치 않다	중요치 않다	보통	중요 하다	매우 중요 하다		월1회 이하	월2~3회	주1회	주2~3회	매일
					작업일정계획 및 업무분담					
					조리지도 및 감독(검식)					
					배식지도 및 감독 (1인 분량, 적은유지, 배식시간 엄수 등)					
					잔식 및 쓰레기 감량관리					

□ 영양관리

직무중요도					항 목	직무수행도				
전혀 중요치 않다	중요치 않다	보통	중요 하다	매우 중요 하다		월1회 이하	월2~3회	주1회	주2~3회	매일
					영양상태 평가 및 영양진단					
					치료식 대상 집단 영양교육 실시					
					영양 자료게시 및 노인영양교육 자료개발					
					개별영양상담					
					직원(요양보호사, 간호사 등)을 대상으로 영양교육					
					팀 접근을 통한 사례관리 (의사, 간호사, 물리치료사, 사회복지사 등과 팀 접근)					



□ 인사관리

직무중요도					항 목	직무수행도				
전혀 중요치 않다	중요치 않다	보통	중요 하다	매우 중요 하다		월1회 이하	월2~3회	주1회	주2~3회	매일
					조회 및 업무회의를 통한 조리종사원과의 의사소통					
					리더십 관리					
					급식업무 매뉴얼의 작성 및 비치					
					조리종사원의 인사관리 (채용, 근무계획, 비번관리 등)					
					자원봉사자 모집배치와 급식서비스 교육관리					

□ 회계관리

직무중요도					항 목	직무수행도				
전혀 중요치 않다	중요치 않다	보통	중요 하다	매우 중요 하다		월1회 이하	월2~3회	주1회	주2~3회	매일
					예산관리					
					결산관리					
					원가관리 (식재료, 인건비, 경비 등)					

IV. 다음은 직무만족과 관련된 문항입니다. 각 문항을 자세히 읽으시고 귀하의  
생각이나 느낌을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 √표 해 주시기 바랍니다.

□ 직무자체

문 항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1	내 능력에 맞추어 업무량이 적절하다고 생각한다					
2	내가 담당해 온 업무는 전공분야이다					
3	나의 직무에 흥미를 느낀다					
4	나의 직무는 나에게 성취감을 준다.					
5	나는 현재 내가 맡고 있는 직무에 대해 만족한다					

□ 의사소통

문항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1	병원·요양원 경영방침이 직원들에게 잘 전달되고 있다					
2	직원 간에 업무와 관련하여 의사소통 및 협조가 잘 이루어지고 있다					
3	부서 간에 업무에 관한 정보교환이 잘 이루어지고 있다					
4	의사결정시 직원이 적극 참여하고 의견을 반영시킬 수 있다					
5	나는 병원·요양원의 커뮤니케이션에 대해 만족한다					

□ 평가와 보상

문항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1	나의 업무 및 책임과 관련하여, 원칙과 기준이 공정한 인사평가를 받고 있다.					
2	우리 병원·요양원은 승진관리가 능력과 실적에 따라 공정하게 이루어지고 있다.					
3	업무량, 책임 기준으로 볼 때 병원·요양원 내 다른 직원에 비하여 나의 보수(임금과 성과급)수준은 적절하다.					
4	우리 병원·요양원의 복리 후생제도는 잘 되어 있다.					
5	나는 우리 병원·요양원의 평가와 보상체계에 대해 만족한다.					

□ 상사의 감독

문항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1	나의 상사는 나의 발전과 개발에 신경을 써준다.					
2	업무에 도움이 되는 조언을 잘 해 준다.					
3	나의 상사는 자율성을 인정해 주고 있다.					
4	상사로부터 부당한 요구나 지시를 받지 않는다.					
5	상사는 훌륭한 경청자이다.					

□ 전문성 신장

문 항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1	지속적인 발전을 위한 연수의 기회를 가진다.					
2	내 업무능력 향상과 정보 습득을 위한 교육을 적절히 받고 있다.					
3	상위 자격이나 학위 획득을 위해 노력하고 있다.					

□ 근무환경

문 항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1	우리 병원·요양원 급식소(위치, 방향, 면적 등의 조건)의 환경은 좋다.					
2	우리 병원·요양원 급식소의 상하 수도시설의 조건은 좋다.					
3	우리 병원·요양원 급식소(환기, 온도)의 환경은 좋다.					
4	우리 병원·요양원 급식소의 조명은 좋다.					
5	우리 병원·요양원에는 급식 관리와 영양교육 활동에 필요한 서비스를 제공하기에 충분하다.					
6	우리 병원·요양원의 조리 시설은 고객들에게 양질의 서비스를 제공하기에 충분하다.					
7	우리 병원·요양원은 시설이 개선되고 있다.					
8	휴식공간과 편의시설은 충분히 확보되어 있다.					
9	나는 우리 병원·요양원의 근무환경에 대해 만족하다.					

□ 동료

문 항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1	병원·요양원 직원들은 나를 유능하고 훌륭한 영양사로 생각한다.					
2	병원·요양원 직원들은 영양사를 인격적으로 대하고 존중한다.					
3	직원들은 때때로 나를 적극적으로 도와준다.					
4	조리종사자들로부터 인정을 받고 있다.					
5	조리종사자들이 나를 신뢰하고 존중한다.					

수고하셨습니다. 설문에 응해주셔서 감사합니다.

## Abstract

# Research on the Job Performance and Job Satisfaction of Dietitians in the Geriatric Hospitals or the Elderly Health Care Facilities in Jeju Area

Hye-Sook Kang

Department of Food Science and Nutrition, Graduate School  
Jeju National University, Jeju, Korea

This study aimed at examining the perception of job importance, job performance, and job satisfaction of dietitians working in the geriatric hospitals and the elderly health care facilities in Jeju area, thereby finding out the problems with their performance of tasks, improving the quality of meals and nutrition management, and providing information and basic materials for the improvement of the health management of elderly patients. The subjects of the research included 38 dietitians working for the geriatric hospitals and the elderly health care facilities in Jeju area. A survey was conducted in person on the dietitians from September 15 through September 24, 2014, and the collected data were analyzed. The results of the research are summarized as follows.

First, as for the gender of the subjects, women accounted for 94.7%, far higher than the proportion of men. In addition, the age group between 40 and 49 years made up the largest proportion with 36.8%, followed by the aged group between 30 and 39 years with 34.2%. As for marital status, 68.4% were married. With regard to work experience as a dietitian, the highest 34.2% had work experience of more than eight years, and as for the length

of employment with the current employer, those working less than one year accounted for the highest proportion with 28.9%, followed by those working for one to three years and those for three to five years, who recorded the same proportion rate of 21.2%. As for the subjects' educational background, 65.8% had a bachelor's degree, with 50.0% being university graduates and 15.8% being college graduates who transferred to a university. With regard to the subjects' workplace and working area, 84.2% worked for the elderly health care facilities, and 71.1% worked in Jeju City. As for employment type, 89.5% worked as regular workers, and 65.8% received a monthly wage of between 1.5 to 2 million won.

Second, the characteristics of the work places of the subjects were examined. According to the results, 78.9% of the work places contained 50 to 100 beds, and 84.2% treated 50 to 100 patients. One meal was priced at between 1,501 to 2,000 won in 50.0% of the work places. As for the number of dietitians and cooking employees at each work place, 94.7% had only one dietitian and 76.3% had 3 to 5 cooking employees. As for management type, 100% were directly managed. With regard to the subjects' tasks, 50% said that they did cooking, food distribution, arrangement and cleaning as well as the tasks of a dietitian.

Third, the subjects' average score for job importance stood at 4.29/5 points, indicating that the dietitians largely thought their job was important. When examined by sector, hygiene and safety management (4.77) was considered most important, followed by cooking operation management (4.44), accounting management (4.30), purchase management (4.29), personnel management (4.19), menu management (4.18) and nutrition management (3.86).

Fourth, the subjects' average score for job performance stood at 2.87/5 points, far lower than that of job importance. By sector, cooking operation management (4.42) received the highest score, followed by hygiene and safety management (4.21), purchase management (3.32), menu management (2.53),

personnel management (2.45), nutrition management (1.67), and accounting management (1.52).

Fifth, an analysis of the subjects' job performance according to their general characteristics found that the dietitians demonstrated better performance in purchase management and hygiene and safety management ( $p < 0.05$ ) as they had more work experience. In addition, those working in the elderly health care facilities showed better performance in nutrition management and accounting management ( $p < 0.01$ ) compared with those working in the geriatric hospitals, and the dietitians working as regular workers performed better in cooking operation management ( $p < 0.05$ ). As for the subjects' job performance according to the characteristics of work places, when the number of cooking employees was less than five, the subjects performed significantly better in overall performance ( $p < 0.05$ ), specifically purchase management ( $p < 0.05$ ), menu management ( $p < 0.01$ ) and accounting management ( $p < 0.01$ ), than when the number of cooking employee was five and more.

Sixth, the Importance-Performance Analysis (IPA) of the subjects' job importance and job performance found that the dietitians' job importance and job performance showed higher results in hygiene and safety management, and cooking operation management, and lower results in menu management, personnel management and nutrition management. Job importance was around average in purchase management and accounting management, and job performance was higher than average in purchase management, and very low in accounting management. According to the results from the analysis of the correlation between the sectors of job importance and job performance, a significantly positive relation was detected between the purchase management of job importance and personnel management of job performance ( $r = .340$ ,  $p < 0.05$ ), the hygiene and safety management of job importance and hygiene and safety management of job performance ( $r = .408$ ,  $p < 0.05$ ), and the cooking

operation management of job importance and purchase management, menu management and cooking operation management of job performance (respectively  $r=.338$   $p<0.05$ ,  $r=.381$   $p<0.05$ ,  $r=.571$   $p<0.01$ ).

Seventh, the subjects' job satisfaction stood at 3.37 out of 5 points, and satisfaction with relationships with colleagues recorded the highest mark of 3.72, followed by task itself (3.63), communication (3.43), working environment (3.40), superior's supervision (3.34), assessment and compensation (3.15), and improving professionalism(2.95).

Eighth, as for the subjects' job satisfaction according to their general characteristics, the dietitians aged between 30 and 49 demonstrated higher job satisfaction ( $p<0.05$ ) in improving professionalism compared with the dietitians in other age groups. Furthermore, the dietitians who had work experience of three years and more showed a significantly higher job satisfaction in improving professionalism ( $p<0.05$ ). The dietitians working in the elderly health care facilities had more satisfaction with relationships with colleagues ( $p<0.05$ ) than those working in the geriatric hospitals. In addition, the dietitians working as regular workers showed better results in satisfaction with task itself ( $p<0.05$ ), improving professionalism ( $p<0.05$ ), and relationships with colleagues ( $p<0.05$ ) as well as in the overall scores of job satisfaction ( $p<0.05$ ), compared with those working as irregular workers. As for job satisfaction according to according the characteristics of work places, when the workplace contained less than 100 beds, the dietitians showed higher satisfaction with task itself ( $p<0.05$ ). Furthermore, when one meal was priced at 1500 won and more, the dietitians showed higher satisfaction in improving professionalism ( $p<0.05$ ). Furthermore, when there was one or no dietitian in a workplace, the dietitian demonstrated higher satisfaction with colleagues ( $p<0.05$ ), and when a workplace had less than five cooking employee, the dietitians showed higher satisfaction with task itself ( $p<0.05$ ).

Finally, the results from the analysis of the subjects' job importance, job

performance and job satisfaction found that there was a positive relationship between job importance and job satisfaction, and between job performance and job satisfaction (respectively  $r=.395$ ,  $r=.386$ , both  $p<0.05$ ). In addition, the analysis by sector showed that overall job performance and the purchase management ( $r=.362$ ,  $p<0.05$ ) and cooking operation management ( $r=.404$ ,  $p<0.05$ ) of job importance were also positively related.

In conclusion, the scores of the subjects' job performance were lower than those of their perception of job importance. This indicates that dietitians in the geriatric hospitals and the elderly health care facilities in Jeju area are actually failing to perform well the tasks they perceived important. In addition, while the scores of job importance and job performance in meal-related tasks such hygiene and safety management and cooking operation management were high, the scores of job importance and job performance in nutrition management were low, which requires improvement. Furthermore, while job satisfaction with relationships with colleagues was high, job satisfaction with improving professionalism was low, which requires various measures for the increase of job satisfaction with improving professionalism.