

ORIGINAL ARTICLE

대한소화기학회 발전에 있어서 다양성위원회의 중요성에 대한 설문 조사 분석

김성은¹, 김나영², 박영숙³, 김은영⁴, 박선자¹, 심기남⁵, 최윤진⁶, 광금연⁷, 박선미⁸

고신대학교 의과대학 내과학교실¹, 분당서울대학교병원 내과², 을지대학교 의과대학 내과학교실³, 대구가톨릭대학교 의과대학 내과학교실⁴, 이화여자대학교 의과대학 내과학교실⁵, 고려대학교 구로병원 내과⁶, 성균관대학교 의과대학 내과학교실⁷, 충북대학교 의과대학 내과학교실⁸

Importance of a Diversity Committee in Advancing the Korean Society of Gastroenterology: A Survey Analysis

Sung Eun Kim¹, Nayoung Kim², Young Sook Park³, Eun Young Kim⁴, Seun Ja Park¹, Ki-Nam Shim⁵, Yoon Jin Choi⁶, Geum-Youn Gwak⁷ and Seon Mee Park⁸

Department of Internal Medicine, Kosin University College of Medicine¹, Busan; Department of Internal Medicine, Seoul National University Bundang Hospital², Seongnam; Department of Internal Medicine, Eulji University School of Medicine³, Seoul; Department of Internal Medicine, Catholic University of Daegu School of Medicine⁴, Daegu; Department of Internal Medicine, Ewha Womans University College of Medicine⁵; Department of Internal Medicine, Korea University Guro Hospital⁶; Department of Internal Medicine, Sungkyunkwan University School of Medicine⁷, Seoul; Department of Internal Medicine, Chungbuk National University College of Medicine⁸, Cheongju, Korea

Background/Aims: The numbers of women, young doctors, and foreigners in the medical field have increased continuously. On the other hand, the environment for these minority groups has not improved, particularly in Eastern countries. The authors aimed to increase the awareness of the importance of a Diversity Committee in the Korean Society of Gastroenterology (KSG) by an analysis of a survey.

Methods: From January to February in 2019, a survey was conducted on physicians and a few medical students by googling. The questionnaire consisted of the target doctors of the Diversity Committee, purpose, specific activities, and expected effects of Diversity Committee to the KSG. The participants requested to respond with yes/no or a 5-point scale.

Results: A total of 202 participants completed the questionnaire, and 93.5% (189/202) were medical specialists. The proportion of males was 61.9% (125/202), and 39.6% (80/202) and 36.1% (73/202) participants were in their 30s and 40s, respectively. A total of 174 participants (86.1%) agreed with the necessity of a Diversity Committee, and 180 participants (89.1%) answered this committee would help advance the KSG with significant differences between males and females (80.8% vs. 94.8%, $p=0.006$; 84.8% vs. 96.1%, $p=0.011$). Similarly, there were significant differences in the responses according to sex in most questions.

Conclusions: Most participants of the survey expected a contribution of the Diversity Committee to the advancement of the KSG. On the other hand, in most of the priorities of the target, purpose, specific activities, and expected effects of the Diversity Committee, there was a difference in the perceptions between males and females. Therefore, continuous efforts are needed to reduce the differences within the KSG. (Korean J Gastroenterol 2019;74:149-158)

Key Words: Diversity; Awareness; Female; Male; Surveys and questionnaires

Received April 23, 2019. Revised July 2, 2019. Accepted July 5, 2019.

© This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Copyright © 2019. Korean Society of Gastroenterology.

교신저자: 김나영, 13620, 성남시 분당구 구미로173번길 82, 분당서울대학교병원 내과

Correspondence to: Nayoung Kim, Department of Internal Medicine, Seoul National University Bundang Hospital, 82 Gumi-ro 173beon-gil, Bundang-gu, Seongnam 13620, Korea. Tel: +82-31-787-7008, Fax: +82-31-787-4051, E-mail: nayoungkim49@empas.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9397-0406>

Financial support: This research was supported by Support Program for Women in Science, Engineering and Technology through the National Research Foundation of Korea (NRF) funded by the Ministry of Science and ICT (No. 2019H1C3A1032224).

Conflict of interest: None.

서 론

다양성이란 여러 가지로 정의할 수가 있는데 성별, 국적, 인종, 사회문화, 신체적, 경제적 조건 등의 차이뿐 아니라 이러한 차이로 인하여 발생할 수 있는 다양한 경험, 가치관, 행동 양식까지도 의미한다.¹ 이와 같이 다양성은 광범위한 내용을 다루고 있는데, 그중에서도 주요한 주제는 소수 집단에 대한 내용이다.

소수 집단을 포함한 구성원의 다양성이 안정적으로 조직 내에 받아들여지게 되면 그 조직 내에는 여러 가지 면에서 긍정적인 변화들이 일어나게 되는 것으로 알려져 있다.² 우선 창의성이 향상되고 이로 인한 협업이 증가하여 조직의 역량이 강화될 수 있으며, 다양한 사람들에 대하여 개방된 태도를 가짐으로써 조직의 역동성이 향상될 수 있다. 그리고 조직 구성원들 간에 서로에 대한 신뢰도가 상승하게 되면 조직이 안정화될 뿐 아니라 구성원 개개인에 있어서는 삶의 질이 증진되므로 조직의 지속성이 구축된다. 그 결과로, 구성원들이 통합되고 서로를 포용하고 상호 존중하는 문화가 정착되면 그 조직 내에서는 인격적인 소양을 갖춘 인재들이 양성될 수 있는 조건을 갖추게 된다.² 따라서 미국, 일본 등의 여러 나라에서는 대학을 중심으로 다양성위원회 등을 설립하여 다양성에 대하여 연구하고, 워크숍이나 간담회를 통하여 구성원들과 소통하며, 다양성을 홍보하는 등 활발한 행보를 보이고 있다.²

이러한 변화는 대학을 넘어 여러 학회에서도 이루어지고 있는데, 대표적으로 미국의 소화기 관련 4대 주요 학회인 미국소화기학회(American Gastroenterology Association, AGA), 미국소화기병학회(American College of Gastroenterology, ACG), 미국소화기내시경학회(American Society of Gastroenterology Endoscopy, AGSE), 미국간학회(American Association for the Study of Liver Diseases, AASLD) 및 일본소화기학회(Japanese Society of Gastroenterology, JSGE) 등의 세계 유수한 학회들에서도 학회 내에 다양성위원회를 설립하여 다양성에 대한 활동을 하고 있다.^{3,4} 국내에서도 한국광학회, 한국천문학회 등 자연과학 학회에서는 여성위원회 또는 여성분과를 두고 여성 권익이나 서로의 학문 발전을 위하여 노력하는 학회가 생긴지 오래다. 또한 이들 여성위원회는 (사)한국여성과학기술단체총연합회(여성과학, Korea Federation of Women Science and Technology Association)에 가입하여 서로의 경험을 공유하고 있다.⁵ 현대 우리나라의 경우 서울대학교에서의 총장 산하 다양성위원회 외에 다양성위원회가 설립된 곳은 거의 없으며, 의학 관련 학회들에서는 한 곳도 없는 실정이다.¹ 예를 들어, 대한소화기학회에서도 다양성의 주요 대상이라 할 수 있는 여성 회원들의 수는 급격히 증가하고 있는데 반하여, 증가하는 회원 수에

비하여 여성 회원들의 역할은 상대적으로 부족하다고 할 수 있다. 또한 최근 한국여자의사회에서 여성과총 위탁 사업으로 성공리에 끝난 “소화기내과 의사의 연령, 성별에 따른 업무 강도 및 직업병에 관한 연구” 결과를 보면, 222명을 대상으로 한 설문에서 소화기내과 의사의 소진 증후군(burnout syndrome) 유병률은 64.4%에 달하며 특히 30, 40대에서 높은 것으로 나타나 해당 연령대의 어려움이 여실히 드러난 바 있다. 이에 대해서는 대한소화기학회에서 소수 집단에서의 어려움을 파악하고 해소하기 위하여 적극 노력할 필요가 있다 하겠다. 이러한 배경에서 본 논문은 다양성위원회의 필요성 및 인식에 대한 의사 및 의과대학 학생들의 생각을 알아보기 위하여 202명에게 시행한 설문 조사를 분석하여 첫째, 남녀와 연령에 따라 다양성위원회에 대한 기대가 여하히 다른지 파악하고 둘째, 향후 다양성위원회 활동을 통하여 여성 및 40대 이하 연령의 소화기내과 의사의 발전에 도모함으로써 궁극적으로 대한소화기학회 발전에 기여할 수 있는 방향을 수립하고자 하였다.

대상 및 방법

1. 대상

2019년 1월 5일 개최된 대한소화기학회 내의 다양성위원회 설립 추진을 위한 준비 모임 회원들을 주축으로 하여 설문지를 마련하였고, 여성과총 위탁 사업 “소화기내과 의사의 연령, 성별에 따른 업무 강도 및 직업병에 관한 연구”에 참가한 소화기내과 의사를 주축으로 여러 병원의 의사 및 실습을 나와 참여 의사를 밝힌 소수의 의과대학 학생을 대상으로 설문조사를 시행하였다.

2. 방법: 문자 및 전자우편을 이용한 설문 조사

이번 연구의 조사 기간은 2019년 1월 14일부터 2019년 2월 10일까지 14일이었다. 설문지는 본 연구팀에서 진행하였던 여성과총 관련 연구에서 응답한 222명을 포함하여, 다양성위원회 위원들이 소속된 병원의 소화기내과 의사들을 중심으로 총 279명에게 문자 또는 전자우편으로 발송되었다. 그중 67.2%에 해당하는 189명이 응답하였고 의대생과 전공의 13명도 포함되어, 총 202명이 연구에 참여하였다. 데이터는 설문지 완료되면 중앙 저장소에 자동 저장되었고, 이후 분석을 시행하였다. 설문지는 무기명으로 작성되었다.

설문지의 내용은 대한소화기학회 내 다양성위원회의 설립과 관련한 다양성위원회의 필요성, 주요 활동 대상, 목표, 활동 내용, 기대효과에 등에 대하여 총 23항목으로 구성되었다. 다양성위원회의 필요성 및 다양성위원회가 향후 대한소화기학회의 발전에 기여할 것인가에 대한 질문은 “예”, “아니오”

로 답변하도록 하였다. 그리고 다양성위원회의 주요 활동 대상에 대해서는 0점에서 5점, 나머지 질문에 대해서는 1점에서 5점으로 답변하도록 하였는데, 5점 척도의 정의는 다음과 같다. 5점, 반드시 필요하며 매우 중요하다; 4점, 꽤 중요하다고 생각한다; 3점, 중요한 편이다; 2점, 다소 중요하다; 1점, 별로 중요하지 않다; 0점, 필요하지 않다. 전 문항의 응답 소요 시간은 5분 정도 소요되었다.

3. 통계분석

각각의 문항에 대하여 빈도와 백분율을 기술하였다. 순위 설정을 하기 위해서는 우선 각 항목당 응답자의 수와 선택한 점수를 총 참여 인원수로 나눈 값을 구한 후, 5점과 4점에 해당하는 값을 더한 최종 점수를 기준으로 가장 높은 값부터 1순위로 선정하였고, 가장 낮은 값을 5순위로 하였다. 통계는 모수적 검정법으로 Chi-square 검사법, 비모수적 검정법으로 Fisher's exact 검사법을 이용하였고, 다양성위원회의 주요 활동 대상, 목표, 구체적 활동 내용, 기대효과 등 척도로 평가한 항목은 선형 대 선형 결합(linear-by-linear association) 검사법을 이용하여 성별에 따른 차이를 비교 분석하였다. $p < 0.05$ 인 경우 통계적으로 의미 있는 것으로 정의하였다. 통계는 SPSS version 18.0 (SPSS Inc., Chicago, IL, USA)을 이용하여 분석하였다.

결 과

1. 설문 응답자의 특성

문자 및 전자우편을 이용한 설문에 응답한 202명 중 남자는 125명(61.9%)이었고, 응답자의 39.6% (80명)는 30대, 36.1% (73명)는 40대였다. 응답자의 93.5% (189명)가 내과전문의였으며, 5.0% (10명)가 전공의, 1.5% (3명)가 의과대학 학생이었다. 그리고 3차 병원에 근무하는 의사의 수는 155명 (76.7%)이었다(Table 1).

2. 다양성위원회의 필요성 및 학회 기여

다양성위원회의 설치가 필요한가에 대한 질문에 대하여 응답자의 86.1% (174명)가 “필요하다”라고 하였고, 다양성위원회가 대한소화기학회 발전에 기여할 것인가에 대하여 질문하였을 때 응답자의 89.1% (180명)가 “기여할 것이다”라고 응답하였다. 하지만 성별에 따라 분석을 하였을 때에는 두 질문 모두 여성이 남성에 비하여 긍정적으로 응답하는 비율이 통계적으로 유의하게 높았다(94.8% vs. 80.8%, $p=0.006$; 96.1% vs. 84.8%, $p=0.011$) (Table 1).

3. 다양성위원회의 활동 대상에 대한 조사

다양성위원회의 주요 활동 대상의 범위에 대한 질문에 대하여 5점과 4점으로 응답한 응답자를 기준으로 확인하였다. 여성이라고 대답한 응답자는 96명(47.6%), 40세 미만이라고 한 응답자는 82명(40.6%), 장애인이라고 대답한 응답자는 65명

Table 1. Characteristics of the Participants

	Total (n=202)	Male (n=125)	Female (n=77)	p-value
Age group (years)				0.121
≤29	10 (5.0)	5 (4.0)	5 (6.5)	
30-49	153 (75.7)	92 (73.6)	61 (79.2)	
≥50	39 (19.3)	28 (22.4)	11 (14.3)	
Profession				0.594
Medical student, intern or resident	13 (6.5)	9 (7.2)	4 (5.2)	
Fellowship	45 (22.3)	29 (23.2)	16 (20.8)	
Clinical or full professor	110 (54.4)	60 (48.0)	50 (65.0)	
Practitioner	34 (16.8)	27 (21.6)	7 (9.1)	
Need of diversity committee				0.006 ^a
Yes	174 (86.1)	101 (80.8)	73 (94.8)	
No	48 (13.9)	24 (19.2)	4 (5.2)	
Contribution for the society of gastroenterology				0.011 ^a
Yes	180 (89.1)	106 (84.8)	74 (96.1)	
No	22 (10.9)	19 (15.2)	3 (3.9)	

Values are presented as number (%).

^aIndicates statistical significance.

(32.2%), 외국인이라고 한 응답자는 44명(21.8%)이었다. 하지만 주요 활동 대상을 여성이라고 대답한 비율은 남성에 비하여 여성에서 통계적으로 유의하게 높았다($p<0.001$) (Fig. 1).

4. 다양성위원회의 목표에 대한 조사

다양성위원회의 목표에 대하여 5점과 4점으로 제출한 응답자를 대상으로 분석하였을 때, 108명(53.5%)이 성차의학 및 다양성에 대한 연구, 107명(53.0%)이 국내외 학술기관 내의 다양성위원회와의 교류 추진, 107명(52.9%)이 소화기학회 내

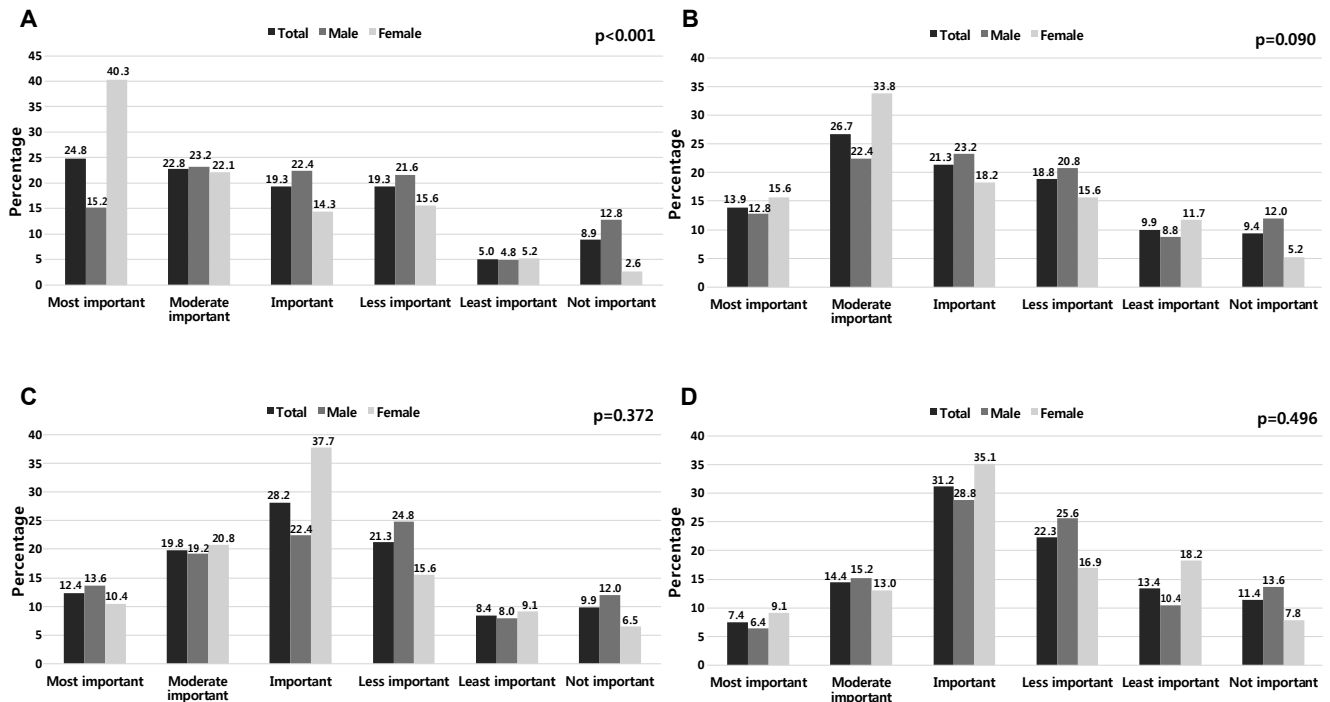


Fig. 1. Survey responders about the target of a diversity committee compared to the sex differences. (A) Female. (B) Age <40 years. (C) Disabled. (D) Foreigner. The variables were compared using the linear-by-linear association test and a p-value <0.05 was considered significant.

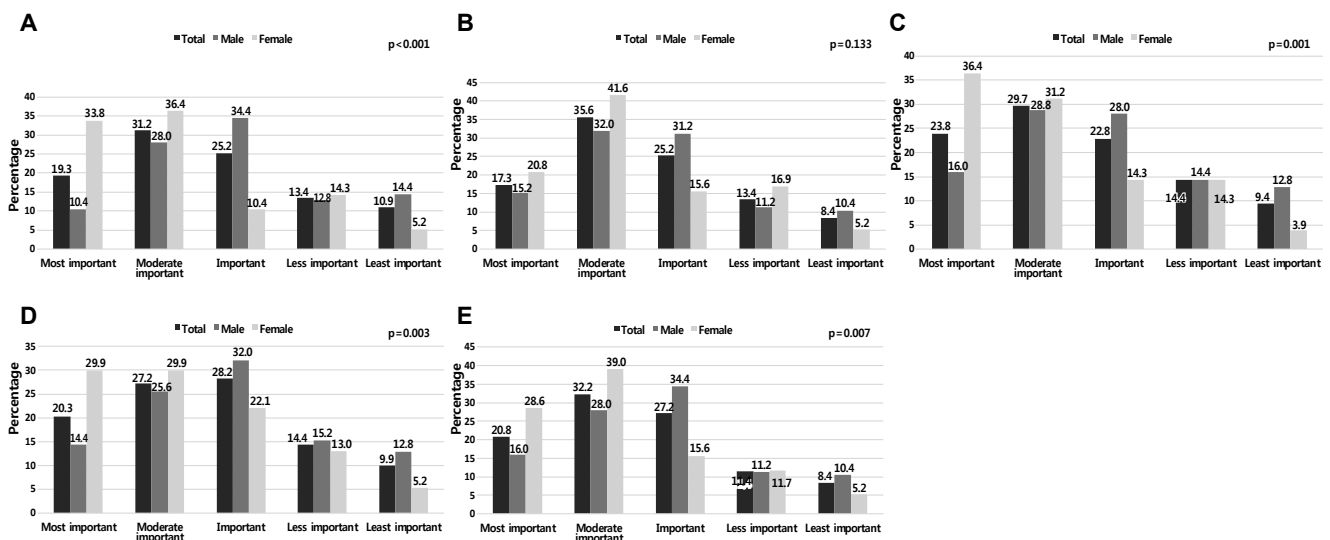


Fig. 2. Survey responders on the purpose of the diversity committee compared to the sex differences. (A) Female leadership advancement. (B) Minority group leadership advancement (age <40 years, foreigner, disabled). (C) Research on gender-specific medicine or diversity. (D) Education and public relations on gender-specific medicine or diversity. (E) Exchanges with diversity committees of other academic institutions. The variables were compared using the linear-by-linear association test and a p-value <0.05 was considered significant.

의 40세 미만 젊은 연구자, 장애인, 외국인들을 지도자로 양성, 102명(50.5%)이 소화기학회 내의 여성 회원들을 지도자로 양

성, 96명(47.5%)이 성차의학 및 다양성과 관련된 지식 홍보의 순으로 응답하였다. 하지만 다양성위원회의 목표 중 소화기학

Table 2. Survey Responders about Diversity Committee Compared to the Sex Differences based on the Rank

	Total (n=202)			Male (n=125)			Female (n=77)		
	5; Most important	4; Moderate important	Rank	5; Most important	4; Moderate important	Rank	5; Most important	4; Moderate important	Rank
Target									
Female	1.24	0.91	1	0.76	0.93	1	2.01	0.88	1
Age <40 years	0.69	1.07	2	0.64	0.90	2	0.78	1.35	2
Disabled	0.62	0.79	3	0.68	0.77	3	0.52	0.83	3
Foreigner	0.37	0.57	4	0.32	0.61	4	0.45	0.52	4
Purpose									
Female leadership advancement	0.97	1.25	4	0.52	1.12	5	1.69	1.45	1
Minority group leadership advancement (age <40 years, foreigner, the disabled)	0.87	1.43	3	0.64	1.28	2	1.04	1.66	4
Research on gender-specific medicine or diversity	1.19	1.19	1	0.80	1.15	1	1.82	1.25	2
Education and public relation on gender-specific medicine or diversity	1.01	1.09	5	0.72	1.02	4	1.49	1.19	5
Exchanges with diversity committees of other academic institutions	1.04	1.29	2	0.80	1.12	2	1.43	1.56	3
Specific activities									
Female leadership advancement program	0.69	1.11	6	0.36	0.86	6	1.23	1.51	2
Minority group leadership advancement program (age <40 years, foreigner, the disabled)	0.74	1.27	4	0.68	1.12	1	0.84	1.51	6
Research support on gender-specific medicine or diversity	0.97	1.09	1	0.64	0.99	4	1.49	1.27	2
Academic programs of gender-specific medicine or diversity at conferences	0.87	1.15	3	0.56	1.15	2	1.36	1.14	4
Survey the needs and status of members	0.79	1.16	5	0.60	1.06	3	1.10	1.40	4
Operation of mentorship program	0.79	1.25	2	0.52	1.06	5	1.23	1.56	1
Expected effects									
Increase in number of members on the society of gastroenterology	0.45	0.85	5	0.32	0.64	5	0.65	1.19	5
Increase of manpower pool in future leaders on the society of gastroenterology	0.89	1.45	1	0.60	1.38	1	1.36	1.56	3
Expansion of research areas through gender-specific medicine or diversity studies	1.06	1.23	3	0.72	1.22	3	1.62	1.25	4
Enhanced network through exchanges with diversity committees of other academic institutions	0.79	1.54	2	0.52	1.44	2	1.23	1.71	1
Resolving the imbalances in the society of gastroenterology	0.92	1.17	4	0.60	0.96	4	1.43	1.51	1

Values are obtained in this way; the number of respondents×selected score/total number of subjects. The ranking is based on the sum of the two scores.

회 내의 여성 회원들을 지도자로 양성($p<0.001$), 성차의학 및 다양성에 대한 연구($p=0.001$), 성차의학 및 다양성과 관련된 지식 홍보($p=0.003$), 국내외 학술기관 내의 다양성위원회와의 교류 추진($p=0.007$) 항목에 대하여 남성과 여성 사이에 답변의 비율은 통계적으로 유의한 차이가 있었다(Fig. 2).

5. 다양성위원회의 구체적 활동 내용에 대한 조사

구체적 활동 내용에 대한 질문에 대해서도 5점과 4점으로 응답한 응답자를 기준으로 확인하였다. 다양성을 대표하는 회원들의 멘토링 프로그램 운영이라고 한 응답자는 95명(47.0%), 성차의학에 관한 연구 지원 및 다기관 연구 추진이라고 대답한 응답자는 94명(46.8%), 소화기학회 내의 40세 미만 젊은 연구자, 장애인, 외국인의 인적 네트워크 강화 프로그램 마련이라고 한 응답자는 94명(46.6%), 대한소화기학회 학술대회 및 국제학회에서 성차의학과 다양성에 관한 프로그램 마련이라고 대답한 응답자는 93명(46.0%), 다양성을 대표하는 회원들의 요구와 현황 조사라고 대답한 응답자는 92명(45.5%), 여성 회원들의 인적 네트워크 강화 프로그램 마련이라고 한 응답자는 84명(41.6%)이었다.

그러나 성별에 따른 답변의 비율을 확인하였을 때 여성 회원들의 인적 네트워크 강화 프로그램 마련($p<0.001$), 성차의학에 관한 연구 지원 및 다기관 연구 추진($p<0.001$), 대한소화기학회 학술대회 및 국제학회에서 성차의학과 다양성에 관한 프로그램 마련($p=0.004$), 다양성을 대표하는 회원들의 요구와 현황 조사($p=0.008$), 다양성을 대표하는 회원들의 멘토링 프로그램 운영($p=0.003$) 등 대다수의 항목에서 남성과 여성은 답변의 비율이 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(Supplementary Fig. 1).

6. 다양성위원회의 기대효과에 대한 조사

다양성위원회의 기대효과에 대하여 5점과 4점으로 명시한 응답자를 기준으로 확인하였다. 110명(54.4%)이 국내외 다양성위원회와의 교류를 통한 네트워크 강화, 109명(53.9%)이 대한소화기학회의 지도자로 활동할 수 있는 인력 후보군(manpower pool) 증가, 105명(52.0%)이 성차의학 연구를 통한 연구 영역의 확대, 96명(47.5%)이 소화기학회 내에 존재하던 불균형의 해소, 61명(30.2%)이 대한소화기학회의 평생 회원 수라고 응답하였다. 그러나 기대효과에 대한 5가지 항목 모두에서 남성과 여성의 답변은 통계적으로 유의하게 차이가 있었다(Supplementary Fig. 2).

7. 성별에 따른 순위 분석

다양성위원회의 활동 대상, 목표, 구체적 활동 내용, 기대효과에 대하여 응답한 내용으로 전체 순위 및 성별에 따른 순위를

를 평가해 보았다. 다양성위원회의 활동 대상에 있어서는 남성, 여성 그리고 남녀 전체에서 여성이 1순위, 40세 미만이 2순위, 장애인 3순위, 외국인 4순위로 동일하게 나타났다.

다양성위원회의 목표에 대하여 분석하였을 때, 남녀 전체에서는 성차의학 및 다양성에 대한 연구가 1순위, 국내외 학술기관 내의 다양성위원회와의 교류 추진이 2순위, 소화기학회 내의 40세 미만 젊은 연구자, 장애인, 외국인들을 지도자로 양성이 3순위, 소화기학회 내의 여성 회원들을 지도자로 양성이 4순위, 성차의학 및 다양성과 관련된 지식 홍보가 5순위로 확인되었다. 하지만 흥미롭게도 여성을 기준으로 평가한 결과에서는 소화기학회 내의 여성 회원들을 지도자로 양성이 1순위였고, 남성에서는 소화기학회 내의 여성 회원들을 지도자로 양성이 5순위였다.

구체적 활동 내용에 있어서는 남녀 전체를 기준으로 성차의학에 관한 연구 지원 및 다기관 연구 추진이 1순위, 다양성을 대표하는 회원들의 멘토링 프로그램 운영이 2순위, 대한소화기학회 학술대회 및 국제학회에서 성차의학과 다양성에 관한 프로그램 마련이 3순위였다. 그러나 여성 회원들의 인적 네트워크 강화 프로그램 마련은 남녀 전체 및 남성에서는 6위였으나 여성 응답자에서는 2위로 나타났다.

마지막으로 다양성위원회의 기대효과에 있어서는 남성 및 남녀 전체에서는 대한소화기학회의 지도자로 활동할 수 있는 인력 후보군 증가가 1순위, 국내외 다양성위원회와의 교류를 통한 네트워크 강화가 2순위, 성차의학 연구를 통한 연구 영역의 확대가 3순위였다. 그러나 소화기학회 내에 존재하던 불균형의 해소 항목에서는 여성은 1순위로 응답하였으나 남성에서는 4순위로 확인되었다(Table 2).

고 찰

다양성위원회에 대한 이번 설문 조사 결과 202명의 응답자 중 86.1%가 다양성위원회가 필요하다고 하였고, 응답자의 89.1%가 다양성위원회가 대한소화기학회 발전에 기여할 것이라고 응답하였다. 이는 많은 수의 의사들과 의과대학 학생들이 다양성에 대하여 인식하고 있고, 여타의 선진국들과 마찬가지로 우리나라 의료계에서도 다양성에 대한 관심이 높다는 것을 의미한다고 할 수 있다. 서론에서 언급한 바와 같이 우리나라의 다른 자연과학 학회들에서는 여성위원회 등의 다양성과 관련된 위원회를 설립하여 운영 중에 있으며, 미국의 4대 주요 소화기학회들에서도 다양성위원회는 이미 설립되어 성별, 인종 등 더 많은 취약 계층(underrepresented group)을 아우르고 지원하며 그들의 역량을 고취시킴으로써 학회의 발전을 도모하기 위하여 노력하고 있다. 예를 들면, 미국의학대학 협회(Association of American Medical Colleges, AAMC)

에서는 의료계 내의 소수 집단(underrepresented in medicine)이라고 하여 의대의 입시 기준 중에서도 인종 또는 종족을 고려해야 하는 그룹을 따로 정의하였는데, 일반 인구에서의 수보다 의료계 내에서 그 수가 상대적으로 더 적을 때 underrepresented in medicine이라고 하며, 이들이 의료 행위를 하는데 있어 일반적인 경우보다 차별을 받지 않도록 독려하고 있다.⁶ 우리나라와 비교하였을 때 어느 정도의 차이는 있겠지만 현재 미국에서는 다양성이란 어떤 단체나 기구들을 세팅할 때 거의 필수불가결하게 포함되는 분야이며, 각각의 회칙 및 정관에서도 다양성이라는 용어는 흔하게 찾아볼 수 있다. 그리고 경제적으로도 여성과 소수 그룹들의 참여를 증가시키기 위하여 매년 수십억 달러를 투자하고 있다.⁷

다양성에는 여러 가지 영역들이 있지만 우리나라를 기준으로 생각해 본다면 대표적인 것이 성별과 연령이라고 하겠다. 이것은 이번 연구에서도 확인할 수 있었는데, 다양성위원회의 주요 활동 대상을 조사하였을 때 1순위가 여성(47.6%)인 것으로 나타났다. 다양성과 관련된 우리나라 자료들을 검색해 보았으나 아직 체계적으로 파악하여 문헌으로 보고된 적이 없어 참고하기가 어려웠다. 대신 활발한 분석과 보고가 이루어지고 있는 미국의 경우, 의과대학에서 여학생이 차지하는 비율은 1960년에는 6%에 불과하였지만,⁸ 2017년에는 여학생의 비율

이 처음으로 남학생의 비율보다 높은 것으로 보고되는 등⁹ 여학생의 비율은 지속적으로 상승하고 있음을 알 수 있다. 하지만 의과대학의 학생이 아닌 교수들을 중심으로 살펴보면 여성 학장은 10%, 여성 학과장은 11%, 여성 정교수는 14%인 것으로 확인되어, 조사 당시 의과대학 내 여학생의 비율이 49%임을 감안한다면 미국에서도 여성 교수의 비율은 매우 낮은 것으로 확인되었다.¹⁰ 그리고 이러한 성별 격차(gender gap)는 전공 과목에 따라서도 다양하게 나타나는데, 비교적 여성 전공의가 많은 소아과나 산부인과는 덜하다고 할 수 있지만 내과를 기준으로 해서는 여자 교수 1명당 전공의 비율은 31명, 전임의까지 포함시키면 그 비율이 1:44로 나타나서 성별에 따른 차이가 매우 크다는 것을 알 수 있다.¹¹

성별 격차에 관하여는 현재 우리나라 의료계에서도 거의 비슷하게 적용되거나 서양에 비하여 전통적인 여성의 역할을 강조하는 동양 문화를 감안한다면 우리나라에서는 더 흔히 발생할 수도 있음을 예상할 수 있다. 2015년에 보고된 국내 뉴스에 따르면, 2001년부터 2014년까지 의대에 입학한 여학생의 비율은 평균 30.2%라 하였고, 여자 의사의 수는 2001년 13,551명에서 2013년 26,154명으로 약 2배 정도 증가한 것으로 나타났다. 따라서, 전체 의사들 중에서 여의사의 비율은 2001년 18.0%에서 2013년 23.9%로 약 5.9%가 상승하였다.¹²

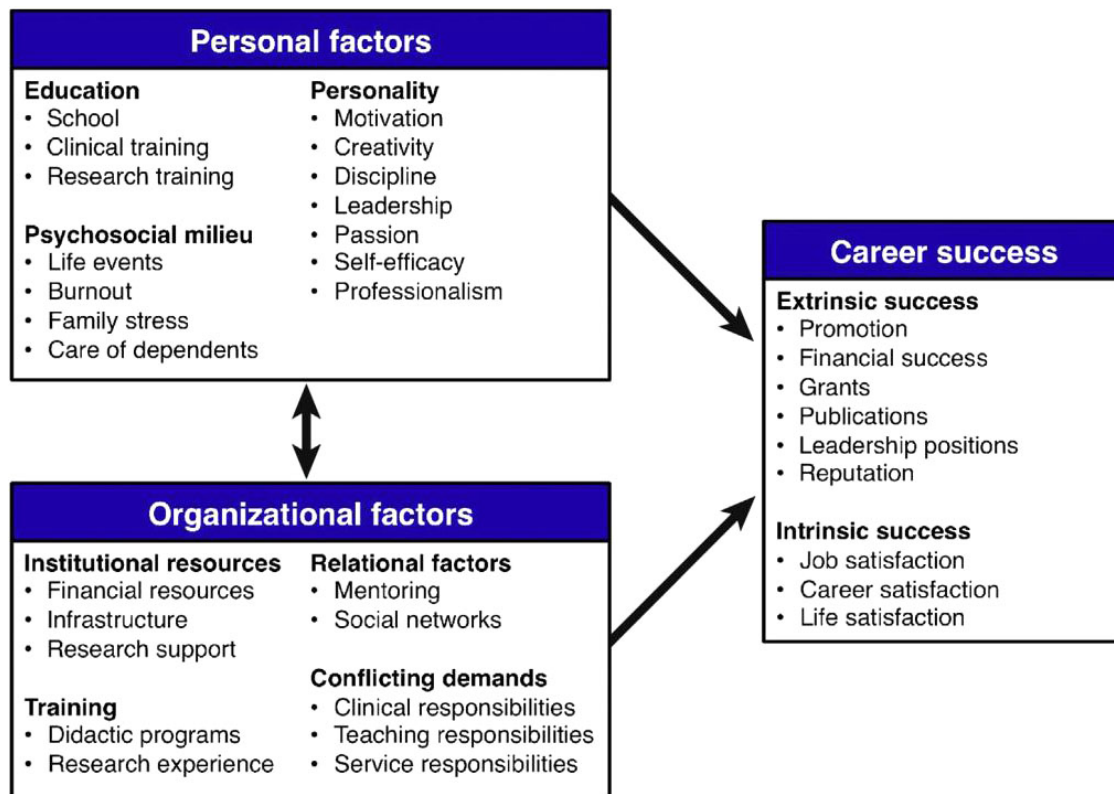


Fig. 3. Personal and organizational factors can contribute to the success of new faculty. Adapted from Mehta and Forde¹⁴, with permission from Gastroenterology.

하지만 증가하는 의과대학 여학생 수나 여의사 수에 비하여 국내 전임 교원의 비율, 논문 저술, 학회 활동 등에서 여자 의사들의 역할은 상대적으로 적다고 할 수 있는데, 대외적으로 여자 의사들의 역할이 부족하게 된 주된 이유로는 Yedidia와 Bickel¹³이 제시한 근거들 외에도 감당해야 할 업무에 있어 환자 진료, 학생 교육, 연구뿐 아니라 기혼 여성의 경우에는 가정 생활까지 포함되어 있기 때문일 것이다. 물론, 남자 의사들 중에서도 육아나 교육에 적극적으로 참여하는 경우도 있지만 아직까지도 대부분의 가정에서는 자녀 양육에 있어 아버지에 비하여 어머니의 역할이 더 많은 것이 사실이다. 따라서, 앞서 소개한 “소화기내과 의사의 연령, 성별에 따른 업무 강도 및 직업병에 관한 연구” 결과에서도 30, 40대의 자녀가 있는 여의사들의 업무 강도 및 소진 증후군의 비율이 제일 높은 것으로 보고된 것은 이러한 현실을 반영한 것이라고 하겠다. 이러한 맥락에서 보면 다양성위원회가 필요하다고 응답한 비율은 여성에서 94.8%로 남성에 비하여 의미 있게 높았고 ($p=0.006$), 다양성위원회의 목표나 활동 내용, 기대효과에서도 여성에서는 각각 소화기학회 내의 여성 회원들을 지도자로 양성 1순위, 다양성을 대표하는 회원들의 멘토링 프로그램 운영이 1순위, 소화기학회 내에 존재하던 불균형의 해소가 1순위인 것으로 나타나서 남성에 비하여 여성들이 다양성위원회에 기대하는 바는 학회 차원의 보다 직접적인 도움과 이를 현실화하는 것으로 생각되었다.

연령의 경우에는 이번 설문 조사에서도 40대 미만의 젊은 회원이 여성에 이어 다양성위원회의 주요 활동 대상으로 지목되었다. 40대 미만의 소화기내과 의사들은 대개 내과 전공의 과정을 수료하고 전문의를 획득한 후, 각 병원에서 전임의 과정을 거친 다음 취직을 하게 되며, 남성의 경우에는 국방의 의무를 이행해야 하므로 취직을 하기까지 더욱 많은 시간이 필요하다. 이 시기의 모든 의사들은 취직의 관문을 넘어 새로운 영역에서 본인의 일을 감당해야 하는 위치에 서게 되는데, 새로운 위치에서 잘 정착하고 성공하기 위해서는 많은 노력이 필요하다. 물론, 현 시점에서 개인마다 추구하는 바가 다르므로 성공의 의미 역시 개인마다 다르다고 생각한다. 그러나 학문적인 측면에서 전통적인 관점과 같이 논문 출판이나 연구비 획득 등의 업적을 성공이라고 본다면, 과거에는 직장 생활에서의 성공이 온전히 개개인이 해결해야 할 문제였지만 현재는 기성 세대나 각 의사회에서 이들을 도와주는 것이 필요하다는 흐름이 대세이다. 예를 들어 미국소화기학회지에 게재된 논문에서도 자세히 정리하고 있듯이 의사 한 명이 성공하기 위해서는 교육, 수련, 성격 특성, 심리사회학적 요인 등의 개인 요소들(personal factors)과 더불어 의료 시설 자원, 사회 기반 시설, 멘토링, 훈련, 직무 설계 등의 기관 요소들(organizational factors)의 바탕이 필수적이며, 이 두 가지 요소들이 상호 교류 및 보완해 나가면서

각 의사가 성공적인 삶을 살 수 있도록 지지하고 지원하는 것이 필요함을 역설하고 있다(Fig. 3).¹⁴ 이것이 다양성위원회에서 여성 못지 않게 40대 미만에 대한 관심을 가져야 하는 이유가 되겠다.

Table로 제시하지는 않았으나 40대 미만과 40대 이상으로 나누어 분석해 보았을 때, 다른 항목들에서는 전체 응답자들의 결과들과 큰 차이가 없었다. 다만, 다양성위원회의 구체적 활동 내용에서 젊은 연구자, 장애인, 외국인의 인적 네트워크 강화라고 응답한 40대 미만의 비율은 40대 이상에 비하여 통계적으로 의미 있게 높았다($p=0.007$). 미국에서는 2006년부터 국립 심장, 폐, 혈액 연구소(National Heart, Lung, and Blood Institute, NHLBI)의 후원 하에 건강과 관련된 연구를 하는 연구자들을 대상으로 다양성 증진을 위한 하계 연수 프로그램(Summer Institute Program to Increase Diversity, SIPID)을 운영하고 있으며, SIPID의 목적은 멘토링 프로그램 등을 통하여 취약 계층에 속한 젊은 연구자들이 자신의 연구 경력을 쌓고 학문적인 발전을 이룩할 수 있도록 도움을 주어, 궁극적으로는 이들 중 교수 요원의 수를 증가시키고자 하였다. 이 프로그램을 수료한 연구자들을 대상으로 조사한 연구에 따르면, 연구자들은 SIPID 수료 후 논문을 출간하거나 정부나 기관에서 주는 연구비를 신청한 비율이 참가 전에 비하여 약 50-60% 증가하였다고 응답하였고, 프로그램에 대한 만족도 역시 높은 것으로 나타났다.¹⁵ 따라서, SIPID와 같은 멘토링 프로그램은 의생명과학 분야의 미래를 짊어질 젊은 연구자 그룹에서 다양성을 증가시켜 조직의 역량을 강화시킬 수 있을 것으로 기대되었다. 국내의 여러 의학 관련 학회들에서도 젊은 연구자들이 연구를 시작하고 경력을 쌓는데 도움을 주기 위하여 다양한 노력을 하고 있다. 하지만 개인의 노력만으로 할 수 없는 일들, 예를 들면 설문에 참여한 젊은 연구자들이 바라는 것과 같은 인적 네트워크를 형성하는 일 등은 학회나 위원회 차원에서 다양성의 증진을 통한 소화기학회의 발전을 위하여 향후 구체적인 방안을 마련하여 추진해볼 수 있을 것으로 보인다.

이번 연구의 제한점으로는 첫째, 응답자의 수가 202명으로 2019년 현재 대한소화기학회 평생 회원 수가 약 3,000명 정도임을 감안한다면 전체 의견을 반영하기에는 부족하였다는 것과 둘째, 응답자들 중 개원의 또는 봉직의의 비율이 16.8%로 개원의 또는 봉직의로 근무하는 소화기학회 회원들의 의견이 상대적으로 적게 반영되었다는 것이 있다. 그리고 적은 수이긴 하나 상대적으로 연령대가 젊은 의대생과 전공의가 응답자에 포함되어 있어 이것이 결과에 bias로 작용할 수 있다는 것도 제한점이라 할 수 있다. 하지만 세 군 간의 차이가 있는지를 확인한 결과 다양성위원회의 목표 중 “소화기학회 회원 중 젊은 층, 소수 혹은 약자들(장애인, 외국인 등)을 지도자로

양성” 항목에서만 내과전문의 그룹과 비교하여 답변의 차이가 있었으며($p=0.029$), 나머지 부분에서는 전체적으로 차이가 없는 것으로 확인되어 의대생과 전공의가 응답자에 포함된 것으로 인한 영향은 적을 것으로 고려되었다. 그럼에도 불구하고, 지금까지 국내 의료계에서 다양성에 관한 연구는 거의 이루어진 바가 없었기 때문에 의사와 의과대학 학생들이 가지고 있는 다양성에 대한 인식들을 조사하고, 이에 대한 관심을 고취시키며, 다양성의 중요성과 다양성위원회의 필요성을 평가하고 확인할 수 있었다는 면에서 이번 연구는 의미가 있다고 할 수 있다. 또한, 성별에 따라 응답 내용의 차이가 있었다는 것은 결국 소화기학회 내에서 다양성위원회의 필요성을 더욱 개선한 것이라 하겠다.

결론적으로 본 연구를 통하여 현 시점에서 의료 분야의 다양성위원회는 필요하며, 다양성위원회를 통한 소수 집단의 포용 및 적극적인 참여는 대한소화기학회의 발전에 기여할 것이라고 기대되었다. 다만, 다양성위원회의 목표, 활동 내용, 기대효과에 대한 구체적 우선순위에 있어서는 남성과 여성 간의 인식의 차이가 있는 것으로 확인되어 다름을 인정하고 생각의 차이를 존중하며 이를 바탕으로 협업할 수 있는 여건을 만들기 위해서는 지속적인 노력이 필요할 것이다.

요 약

목적: 대한소화기학회 내 다양성위원회 설립에 대하여 소화기내과를 중심으로 하여 의사 및 의과대학 학생의 인식을 알아보고자 하였다.

대상 및 방법: 2019년 1월 14일부터 2019년 2월 10일까지 의사 및 의과대학 학생을 대상으로 설문을 시행하였고, 설문지는 문자 및 전자우편을 통하여 배포되었다. 설문 내용으로는 다양성위원회의 필요성, 대한소화기학회에 기여 여부, 활동 대상, 목표, 구체적 활동 내용, 기대효과가 있었으며 “예”, “아니오” 또는 5점 척도 형식으로 답변하도록 구성하였다.

결과: 총 202명이 설문에 응답하였고 응답자의 93.5% (189명)가 내과전문의였다. 남성은 62% (125명)가 참여하였으며, 연령대로는 30대 40% (80명), 40대 36% (73명)로 확인되었다. 다양성위원회의 필요성 및 학회 기여 여부에서는 86.1% (174명)가 “필요하다”, 89.1% (180명)가 “기여할 것이다”라고 응답하였으나 성별에 따른 분석 결과에서는 남성과 여성에서 답변의 차이가 있는 것으로 나타났다(80.8% vs. 94.8%, $p=0.006$; 84.8% vs. 96.1%, $p=0.011$). 또한, 다양성위원회의 활동 대상, 목표, 구체적 활동 내용, 기대효과에 대한 질문들에서도 대부분의 항목에서 성별에 따라 우선순위에 있어 차이가 있는 것으로 확인되었다.

결론: 대한소화기학회 내 다양성위원회는 필요하며 학회의 발

전에 기여할 것으로 기대되었다. 하지만 다양성위원회의 활동 우선순위나 기대효과 분야에 대한 남성과 여성의 인식 차이가 있는 것으로 나타나, 다양성위원회의 성공을 위하여 향후 남녀 소화기내과 의사들의 적극적 참여와 활발한 활동을 해나가면서 이에 대한 간극을 줄이는 것이 필요하다 하겠다.

색인 단어: 다양성; 인식; 여성; 남성; 설문 조사

ACKNOWLEDGEMENT

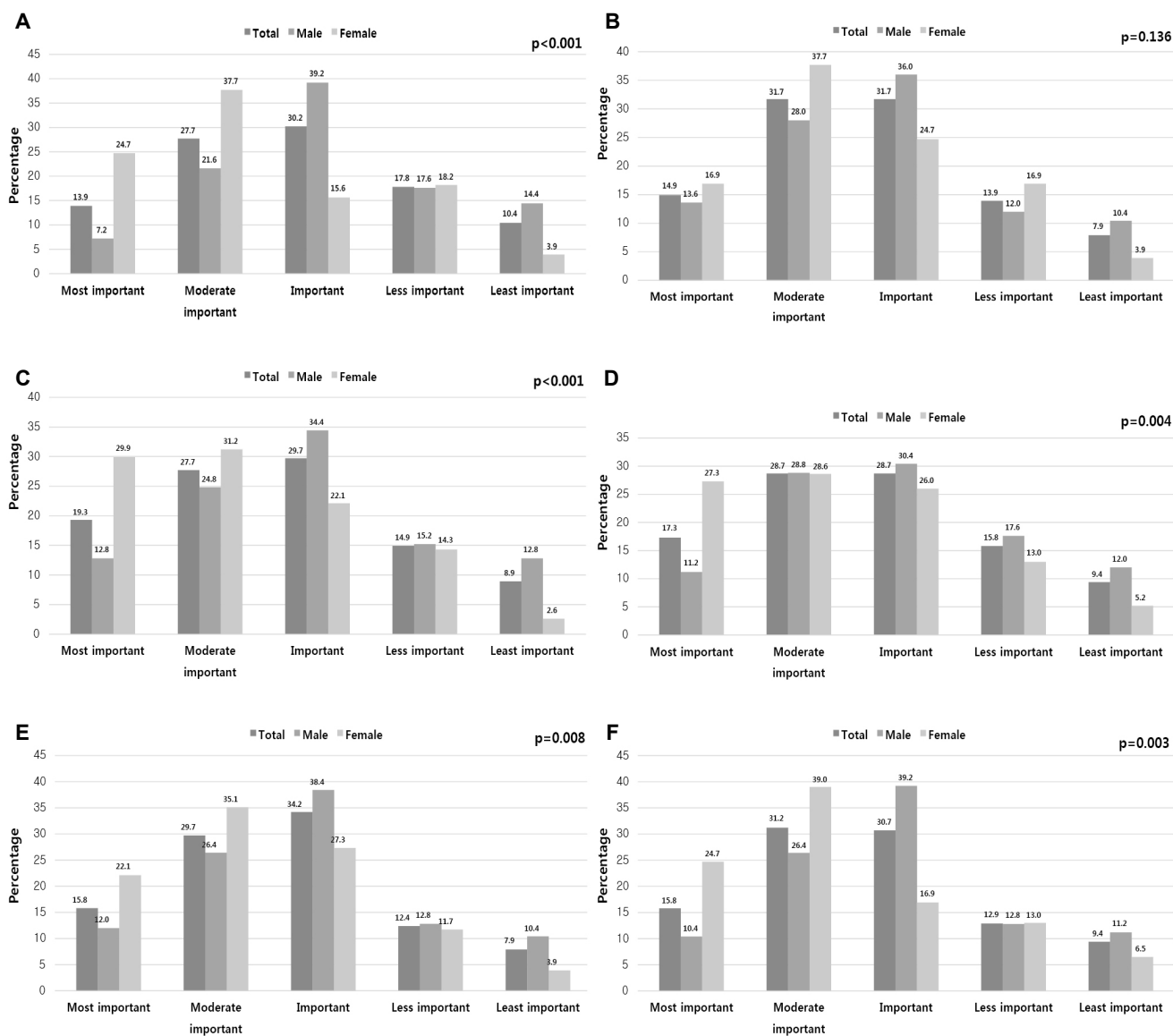
본 설문지에 적극 참여해주신 의사 및 의과대학 학생들에게 감사드립니다. 또한 대한소화기학회내의 다양성위원회의 수립을 위하여 도움을 주신 정현재 교수님과 2019년 3월 출범 이후 다양성위원회 위원으로 활동하고 있는 김용성, 남광우, 정윤주, 이윤빈 교수에게 감사드립니다.

REFERENCES

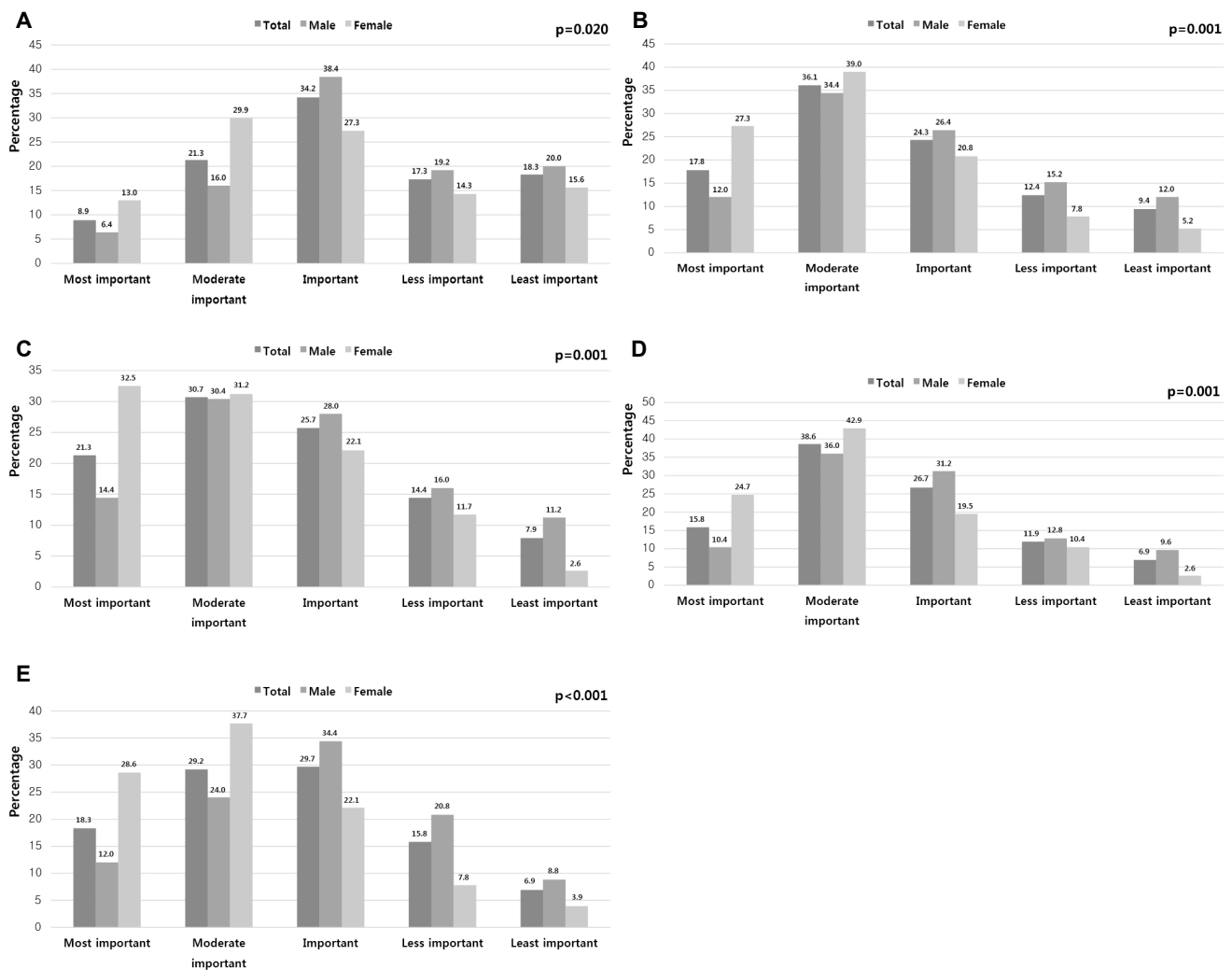
1. Chair's message of SNU diversity council. [Internet]. Seoul: SNU Diversity Council; 2018 Jul [cited 2019 Apr 10]. Available from: <http://diversity.snu.ac.kr/page/greeting.php>
2. Inaugural forum: why diversity? [Internet]. Seoul: SNU Diversity Council; 2016 Mar 28 [cited 2019 June 3]. Available from: http://diversity.snu.ac.kr/bbs/board.php?bo_table=forum_en&wr_id=1
3. Carethers JM, Quezada SM, Carr RM, Day LW. Diversity within US gastroenterology physician practices: the pipeline, cultural competencies, and gastroenterology societies approaches. *Gastroenterology* 2019;156:829-833.
4. Women Gastroenterologist Support Committee, the Japanese Society of Gastroenterology, Nagoshi S, Shiotani A, et al. Career advancement of women in the Japanese Society of Gastroenterology (JSGE). *Nihon Shokakibyo Gakkai Zasshi* 2013;110:1387-1391.
5. Member organizations of Korea federation of women's science & technology associations. [Internet]. Seoul: Korea Federation of Women's Science & Technology Associations; 2019 May [cited 2019 Jun 4]. Available from: <http://www.kofwst.org/eng/organizations/status.php>
6. Underrepresented in medicine definition. [Internet]. Washington (DC): American Association of Medical Colleges [cited 2019 Apr 15]. Available from: <https://www.aamc.org/initiatives/urm/>
7. Kang SK, Kaplan S. Working toward gender diversity and inclusion in medicine: myths and solutions. *Lancet* 2019;393:579-586.
8. Association of American Medical Colleges. Women in U.S. academic medicine: statistics and medical school benchmarking 2003-2004. Washington (DC): Association of American Medical Colleges, 2004:Table 1.
9. More women than men enrolled in U.S. medical schools in 2017. [Internet]. Washington (DC): Association of American Medical Colleges; 2017 Dec 18 [cited 2019 Apr 18]. Available from:

<https://news.aamc.org/press-releases/article/applicant-enrollment-2017/>

10. Association of American Medical Colleges. Women in U.S. academic medicine: statistics and medical school benchmarking 2004-2005. Washington (DC): Association of American Medical Colleges, 2005:Table 3.
11. Association of American Medical Colleges. Women in U.S. academic medicine: statistics and medical school benchmarking 2004-2005. Washington (DC): Association of American Medical Colleges, 2005:Table 2.
12. The influence of women in medical circle has increased; a growing trend in women doctor and medical student. [Internet]. Seoul: Young Doctor Information, Inc.; 2015 Apr 21 [cited 2019 Apr 12]. Available from: <http://www.docdocdoc.co.kr/news/articleView.html?idxno=173128>
13. Yedidia MJ, Bickel J. Why aren't there more women leaders in academic medicine? The views of clinical department chairs. *Acad Med* 2001;76:453-465.
14. Mehta SJ, Forde KA. How to make a successful transition from fellowship to faculty in an academic medical center. *Gastroenterology* 2013;145:703-707.
15. Rice TK, Liu L, Jeffe DB, et al. Enhancing the careers of under-represented junior faculty in biomedical research: the Summer Institute Program to Increase Diversity (SIPID). *J Natl Med Assoc* 2014;106:50-57.



Supplementary Fig. 1. Survey responders on the specific activities of the diversity committee compared to the sex differences. (A) Female leadership advancement program. (B) Minority group leadership advancement program (age <40 years, foreigner, the disabled). (C) Research support on gender-specific medicine or diversity. (D) Academic programs of gender-specific medicine or diversity at conferences. (E) Survey the needs and status of members. (F) Operation of the mentorship program. The variables were compared using a linear-by-linear association test and p-value <0.05 was considered significant.



Supplementary Fig. 2. Survey responders regarding the expected effects of a diversity committee compared to the sex differences. (A) Increase in the number of members on the society of gastroenterology. (B) Increase in manpower pool in future leaders on the society of gastroenterology. (C) Expansion of research areas through gender-specific medicine or diversity studies. (D) Enhanced network through exchanges with diversity committees of other academic institutions. (E) Resolving the imbalances in the society of gastroenterology. The variables were compared using a linear-by-linear association test and a p-value <0.05 was considered significant.