

직영 및 위탁 사업체 급식소 영양사 직무 명세 특성 분석

차진아 · 양일선*

기전여자전문대학 식품영양과, 연세대학교 식품영양학과*

Analysis on job specification characteristics of dietitians in self-operated
vs. contracted employee foodservice

Cha, Jin A · Yang, Il Sun*

Department of Food and Nutrition, Kijeon Women's Junior College

Department of Food and Nutrition, Yonsei University*

ABSTRACT

The purposes of this study were to investigate the job specifications and characteristics of dietitians in two types of employee foodservice groups(self-operated vs. contracted). The job analysis questionnaire was mailed to 250 dietitians who are members of The Korean dietetic association practice group in self-operated foodservices(hereafter group A) and 250 dietitians who are employed in contracted foodservice companies(hereafter group B). Completed questionnaires were received from 285 dietitians(121 in self-operated, 164 in contracted) ; a response rate of 57%. Statistical data analysis was completed using the SAS/win packages for descriptive analysis, t-test, χ^2 -test. The results of this study can be summarized as follows.

1. The dietetic training or internship experiences were significantly different between the two sample groups($p < .001$), but the perceptions of needs for training or internship were not different and they thought one to six month training would be needed for the job.
2. The question about the time needed in order to perform an expert job was answered significantly differently($p < .001$).
3. Group A usually took part in obligatory continuing education and short-term training courses, and group B usually took part in obligatory continuing education and on-the-job trainings, respectively. However both group perceived all three types of educations would be needed for performing the job better.
4. As for the physical demands of the job, a certain degree of accuracy and dexterity for physical tasks and equipment operations was needed for the job. Concerning the mental demands, they answered that their job needs considerable creativity and judgement for planning and performing their tasks was needed.

* 본 연구는 1996년도 한국학술진흥재단 자유공모과제 연구비 지원에 의해 수행된 연구의 일부임.

5. As for the responsibilities, group B's responsibilities were heavier than group A's($p < .001$) and need for confidentiality was also greater for group B than for group A($p < .001$).
6. As for the supervising role differences, group A rarely received supervision from others and they were given directions only in essential situations, whereas group B was usually supervised when planning and performing their job and tasks, showing significant difference in positions between the two sample groups($p < .001$). But each group supervised co-workers and employees in their department.
7. With regard to personal contact, both groups frequently contacted people in their department and other departments at the company and sometimes people outside the company.
8. Concerning the work environment, there were some risks and discomforts in the physical environment and there was no significant difference between the two sample groups.

KEY WORDS : Dietitians in employee foodservice, job analysis, self-operated foodservice, contracted foodservice company, job specification characteristics.

서론

직업(Job)은 근본적으로 경제 활동의 산물인 제품과 서비스를 생산하기 위한 목적으로 존재한다. 이와 같은 직업의 존재 이유에 근거하여 볼 때 그 직업에 종사하는 인력 사용의 계획과 관련된 두 가지 큰 목적은 제품과 서비스를 생산함에 있어서 사람의 재능을 효율적으로 사용하고, 인간의 가치, 즉, 건강이나 안전, 직무 만족 등을 유지하고 증대함에 있다고 할 수 있다. 과거에는 직업의 존재 이유로써 주로 첫째 목적인 작업 수행을 위한 기능적 효율을 주로 논의하여 왔으나, 최근에는 직업에 종사하는 사람의 복지에 보다 많은 관심을 가지게 되었고 이러한 경향은 미래에도 더욱 증가될 것이다. 직업이 가지는 목적의 중요성으로 인해 보다 실용적으로 사용될 수 있는 직업에 대한 정보를 제공하기 위해 직무에 대한 시스템적인 연구와 분석이 합법적인 학문 영역으로 자리하게 되었다. 특히, 직무분석(Job analysis)은 작업의 기능적 효율성과 연관하여 직무와 인재를 효과적으로 조화시키기 위해 필요한 능력, 기술, 지식 및 인성들을 분석하는데 초점을 두고 있다¹⁾. Campbell의 설명에 의하면 직무분석을 통하여 조직

내에서 실제로 어떤 일들을 수행하고 있으며, 직무 활동을 위해 어떠한 기계, 도구, 장비 등을 사용하는지, 그리고 직무 수행에서의 시간, 질, 양 및 수행 기준이 무엇이며, 작업 환경이나 대인적 요건이 무엇인지를 파악할 수 있다고 하였으며, 직무의 의미와 성질을 알아내어 그 직무에 고용하여야 할 사람들이 지녀야 하는 지식, 능력, 기술 등을 밝히는 절차가 직무분석이라고 하였다²⁾. 또한 McCall등에 의하면, 직무분석은 특정 목적을 위해 어떤 방법에 의해 여러 가지 형태의 직무 관련 정보를 분석하고 수집하는 것을 말한다고 하였다³⁾. 과학적인 인사 관리를 수행하기 위해서는 노동력의 주체로서 인간에 대한 구조적인 이해와 더불어 기업내에서 인간의 활동 영역과 장소를 제공하는 직무의 조직적인 이해를 기본으로 인사 관리의 기본적인 방침을 확립해 가야 할 것이다. 이러한 원리는 단체급식소에서도 동일하게 적용되어지며, 단체급식소 영양사 직무에 대한 체계적이고 과학적인 분석은 영양사 직종에 대한 인적 자원 관리(Human resource management)의 출발점이 된다고 하겠다.

한국 직업 사전의 영양사 직무 개요에서는 '개인 및 단체에 균형 잡힌 음식을 공급하기 위하여 식

단을 계획하고 조리 및 공급을 감독한다'고 밝히고 있다⁶⁾. 이러한 모든 내용을 포괄하여 대한영양사회는 영양사를 '식품과 영양에 관한 전문 지식을 바탕으로 국민의 영양 및 건강 향상을 위해 일하는 사람'이라고 정의하였다⁶⁾. 우리 나라에서 영양사라고 하는 직종이 본격적으로 생겨나게 된 배경으로는 1967년 3월 30일에 개정된 식품위생법에서 '영양사 및 집단 급식소의 정의'와 '집단급식소에 영양사 배치 의무' 조항이 명시되면서부터라고 할 수 있다. 현행 식품위생법 시행령 제 19조에는 상시 1회 50인 이상에게 식사를 공급하는 집단급식소(중소 사업체의 경우 100인 이상)에서는 영양사 1인 이상을 두도록 규정하고 있다⁶⁾.

단체급식소에서 영양사를 의무적으로 고용하도록 규정하고 있는 이유는 비영리 목적으로 운영되는 단체 급식의 원활한 관리를 통하여 피급식자들의 영양, 위생 및 복지 증진을 도모하고자 함에 있다. 이러한 영양사의 직무에 대하여 식품위생법 시행규칙 제 44조에는 '식단 작성·검식 및 배식 관리, 구매 식품의 검수 및 관리, 급식 시설의 위생적 관리, 집단급식소의 운영일지 작성, 종업원에 대한 영양 및 위생에 관한 교육'의 다섯 가지를 명시하고 있다⁷⁾. 그런데, 현재 국내 사업체 급식소 영양사의 직무는 수 차례에 걸친 의무 고용 완화 정책과 겸직 업무 수행 등으로 인하여 고유 직무가 보장되어 있지 못하며 영양사 직무 표준도 갖추어져 있지 못한 상황이다. 따라서, 영양사 의무 고용 조항의 법적 취지를 살리지 못하고 전문 인력으로서의 영양사의 능력 발휘 기회가 위축되고 있는 현실이다. 또한, 영양사 직무표준 미비는 영양사를 고용하고자 하는 단체급식소 운영주는 물론이고 영양사직 종사자나 영양사직을 희망하는 이들 모두에게 영양사 직무에 대한 이해 부족의 원인이 되어 왔으며 영양사를 배출하는 교육 기관에서 실무에 대비한 교육이 충분히 수행되지 못하는 현실을 초래하고 있다.

미국의 경우를 보면 4년제 대학에서 미국 영양사 협회가 요구하는 모든 학과목을 이수하고 일정한 실

습 과정을 거쳐야만 협회의 정식 회원으로 인정받도록 하고 있다⁸⁾. 실습 과정의 종류로는 4년제 대학에서 필요한 학과목을 모두 이수함과 동시에 실습 과정을 거치는 통합 학부 프로그램(CUP: Coordinating undergraduate program), 학사학위 취득 후 6개월 내지 18개월간의 영양사 수련 과정, 등록영양사 감독하의 3년동안의 실무 경험 과정, 석사 및 박사학위 취득 후 6개월간의 실무 경험 과정 등이 있다. 이러한 실습 과정들은 모두 미국 영양사협회의 승인을 받은 프로그램이거나 협회의 허락을 받도록 하고 있다. 이와 같이 영양사가 되기 위해서는 단체 급식 및 급식 경영 관리 부문의 경영 관련 과목들을 필수적으로 이수하도록 하고 전문직 수련에 필요한 현장 실습, 영양사 전공직 실습을 받도록 하거나 인턴 과정을 거치는 선택적인 프로그램이 마련되어 있어서, 영양사직을 희망하는 이들은 이러한 교육 과정을 통하여 실무에 필요한 직무 능력을 제대로 갖추게 된다. 그러나 국내의 대학이나 전문대학의 식품영양학과 교육 과정은 대부분 영양학이나 식품학 분야 교과가 주를 이루고 급식 관련 교과에 대한 비중은 상대적으로 낮은 편이어서 이러한 급식 관리 업무에 대한 교육이 체계적으로 이루어지고 있지 못하는 현실이며, 또한 교육 여건상 현장 실습이 충분히 이루어지지 못하고 있다⁹⁾. 따라서, 식품영양학과를 졸업하고 취업하는 신입 영양사들은 직무의 상당 부분을 차지하는 급식 관리 업무를 효과적으로 수행하는데 어려움을 겪고 있는 실정이다.

또한, 직무에 대한 표준 미비는 영양사 인력의 고용이나 훈련 등의 인사 관리에도 적지 않은 장애가 되고 있다. 직무에 대한 표준이나 규정을 통하여 작성된 직무기술서나 직무명세서는 영양사의 모집, 선발 등의 채용시 적절한 인재를 채용하도록 하는 도구로 사용되어지는데, 이러한 표준의 미비로 인하여 기업이나 학교, 병원 등의 단체급식소에서 영양사 인력의 고용 관리에 많은 어려움을 겪고 있다. 또한, 이러한 직무의 표준은 영양사 직무 훈련이나 업무의 수행도 평가, 직무의 범위 확장 및 개발 등의 기초가

되므로 이를 위한 연구가 시급히 이루어져야 할 것이다. 한편, 최근 단체급식소 위탁 경영의 급속한 증가 역시 영양사 직무에 대한 연구 필요성을 확대시키고 있다. 현재 국내의 급식위탁전문회사는 20여개 이상의 업체가 설립되어 있으며, 이 중에서 절반 가량은 대기업에서 설립한 급식위탁회사이고 앞으로 대기업의 급식 사업 진출은 더욱 확대될 전망이다¹⁰⁾. 이러한 급식 위탁 경영의 증가는 단체급식소의 내적, 외적 환경을 크게 변화시킬 것으로 보여지는데, 위탁 경영회사에 고용된 영양사에게는 기존의 고유 직무라고 여겨지던 식단 작성이나 위생 담당과 같은 직무에서 보다 확장된 급식 관리자로서의 직무 개발, 즉 조리원의 인사 관리나 급식 작업 관리 기타 급식 경영에 관한 제반 사항을 책임지도록 하는 직무 역할이 요구되고 있다¹¹⁾. 또한, 급식위탁회사는 표준화된 레시피나 식단 작성 업무의 전산화 등을 활용하는 운영상의 특징으로 인하여 영양사의 업무는 식단 및 영양 관리 중심의 직무에서 급식 운영에 대한 전반적인 관리로 이동, 변화될 전망이다.

국내에서 진행된 영양사 직무에 대한 연구로는 영양사 업무에 대한 실태 조사¹²⁾¹³⁾¹⁴⁾¹⁵⁾, 병원 영양사의 임상 업무 실태에 대한 조사 분석¹⁶⁾¹⁷⁾, 사업체 영양사의 수행 업무와 시간 분석을 통한 업무 분석 및 표준 인력 산출¹⁸⁾¹⁹⁾ 등과 같이 주로 영양사 업무에 대한 실태를 조사하고 분석한 연구가 대부분이며 이외에 영양사 직무분석을 통한 교육 과정 개선에 관한 소수 연구²⁰⁾²¹⁾만이 있을 뿐이다. 사업체 영양사 직무에 대해서는 여러 연구자 및 학자들이 직무 개발의 필요성을 여러 보고서에서 강조한 바 있다. 우리나라의 사업체 영양사는 공장 및 사무실, 연구소, 연수원, 훈련원, 금융기관, 기숙사, 대학 시설 등의 집단급식소의 관리를 담당하고 있는데, 김은 사업체 급식소 영양사의 업무가 단순한 급식 관리에 불과하며 급식 경영 분석등 급식 경영인으로서의 역할 및 종업원에 대한 영양 관리와 영양 교육적 기능은 미흡한 실정이라고 보고하였다²²⁾. 또한 김은 사업체 영양사들이 그들의 직무 개발을 위하여 현재의 급식 관

리자로서의 역할과 앞으로 발전될 급식 산업 분야에서 급식 경영인으로서의 역할에 대비하여야 하고 점차 요구될 보건 교육 분야에서는 영양 교육자로서의 준비가 필요하다고 지적하였다²³⁾. 양은 기업의 형태와 조건이 다양해짐에 따라 이에 부응할 수 있는 영양사의 직역 확대를 위해 의사 결정 능력, 경영 과학 기법(Management Science Technique) 또는 계량 경영 분석(Quantitative Management Technique)에 관한 지식 습득, 의사 소통의 기술 함양, 마케팅 전략의 지식과 기술 습득, 전산 업무 수행 능력 습득 등의 전문인다운 자질과 요건을 영양사가 스스로 갖추어야 한다고 지적하였다²⁴⁾. 그리고, 김은 생산·판매적 사고에서 마케팅적 사고의 혁신으로 변화되는 경향 때문에 급식업체나 일반 기업체에서도 영양사보다는 경영학을 전공한 사람을 원하며 병원에서도 급식을 관리하는 사람으로 훌륭한 경영 관리자를 두는 것이 영양사를 고용하는 것보다 중요하다고 믿는 현실을 감안할 때 영양사는 인사, 재무, 업무 관리 등에서 그들보다 더 능력을 갖추어야 한다고 지적하였다²⁵⁾.

양등은 직무 지향적인 접근 방법을 이용하여 사업체 급식소 영양사에 대한 직무분석(Task analysis) 연구를 수행하였다. 이들은 사업체 급식소 영양사에 대한 직무분석을 통하여 사업체 영양사가 수행하여야 하는 주요 업무와 세부 업무를 정의하고, 각 업무에 대한 수행 정도와 중요성 인식도를 조사하였다²⁶⁾. 또한, 이러한 업무에 대한 수행 시간 조사를 통하여 주요 업무를 수행하기 위하여 현재 소요되고 있는 시간(1주 기준)과 이상적인 업무 수행 예상 시간을 조사하여, 이로부터 적정 인원을 산출하기도 하였다²⁷⁾. 그러나, 아직까지는 외국에서와 같이 급식 관리자나 영양사의 직무 특성이나 능력(competency)에 대한 상세한 분석이 이루어지고 있지 못한 실정이므로, 국내에서도 단체급식소 영양사에 대한 업무의 내용이나 능력, 책임, 필요한 지식, 기술 등의 수준과 같은 다양한 직무 정보를 기술하는 연구가 보다 다각적으로 이루어져야 할 것이다.

이와 같은 현실로 볼 때, 사업체 급식소에서 근무

하는 영양사의 업무에 대한 분석은 영양사 직무의 발전이나 직종에 대한 기업과 사회의 인식 전환을 위해 그 연구의 필요성이 크다고 할 수 있겠다. 또한, 위탁경영회사의 증가로 인해 예상되는 영양사의 직무 영역의 변화를 분석하여, 장차 확대되는 급식위탁회사에서 더욱 필요로 하는 영양사의 직무에 대한 정보를 제공하여야 할 것이다. 또한, 이러한 연구 결과는 영양사 직무 후보자를 배출하는 대학의 교육이나 단체급식소 및 대한영양사회 등에서 실시하는 수련 과정이나 보수교육 등에서 교육, 훈련의 방향을 제시함으로써 급식 환경 변화에 대비할 수 있도록 함에 많은 도움을 줄 수 있을 것이다.

이에 본 연구는 이와 같은 연구의 필요성에 따라, 사업체 급식소 영양사를 대상으로 하여 급식소 유형별(직영 사업체 급식소와 위탁 사업체 급식소)로 직무 명세 특성을 분석함으로써 직무에 대한 정보를 제공하고 이를 바탕으로 사업체 영양사의 직무명세서를 제시하고자 하였다.

연구 내용 및 방법

1. 조사 대상 및 표본의 설계

본 연구의 조사 대상은 전국의 사업체 급식소에 근무하는 영양사 및 급식 관리자를 대상으로 하였으며, 급식소의 유형을 운영 주체 유형에 따라 크게 2개의 군으로 나누어 직영 사업체 급식소군(이하 직영이라 함)과 위탁 사업체 급식소군(이하 위탁이라 함)으로 구분하였다.

이와 같은 2개의 모집단으로부터 설문 조사 표본을 선정하였으며, 표본의 추출 방법은 비확률표본추출 방법 중 판단 표본추출 방법을 사용하였다. 본 연구에서의 표본추출 판단의 기준은 주로 영양사 경력이 최소한 1년 이상 되어 영양사 직무에 어느 정도 숙달되어 있으며 업무의 내용과 직무의 중요성을 잘 인식하고 있어서 응답의 내용에 신뢰성을 줄 수 있고 영양사 직무 이외의 겸직 업무의 수행 비율이 너

무 크지 않은 경우(겸직의 비율이 최대 30% 이하인 경우)로 하였다. 이러한 조건에 맞는 표본을 선정하기 위하여 직영 집단은 대한영양사회 사업체분과의 협조를 얻어 파악한 전국 소재 사업체분과의 지부 임원들을 주요 설문 대상으로 하였으며, 위탁 집단은 위탁회사 본사에 의뢰하여 연구의 취지를 설명하고 협조를 구한 다음 본사에서 선정한 지점이나 점포의 영양사 및 점장 또는 급식 관리자들을 대상으로 설문 조사를 실시하였다.

직무분석 설문지는 영양사 및 급식 관리자의 직무 내용에 맞게 선행 연구와 외국 문헌의 고찰을 통해 개발하였으며, 15명의 실무 영양사들에게 의뢰하여 예비 조사와 문항의 타당성 검토를 하였다. 이와 같이 개발된 설문지를 전국에 소재한 사업체 급식소 영양사 500명(직영 사업체 급식소 250명, 위탁 사업체 급식소 250명)에게 우송하였고, 자가 기록에 의해 응답한 다음 동봉한 봉투에 넣어 연구자에게 다시 반송하도록 하였다. 배부된 500부의 설문지 중 310부의 설문지가 회수되었고(회수율 62%), 이 중 불완전한 응답지를 제외시켜서 최종적인 자료 처리에는 285부(직영 사업체 급식소 121부, 위탁 사업체 급식소 164부)를 사용하였다(자료 활용률 57%).

2. 조사 내용 및 방법

설문지는 영양사에 대한 인적 사항으로 유형, 연령, 고용 형태, 학력, 근무 경력에 대하여 질문하였으며, 또한 직무 명세 특성에 관한 사항으로써 직무 수행 자격 요건, 즉, 영양사 직무와 관련되어 필요한 실습 또는 수련 과정, 직무 숙달 기간, 직무 관련 교육, 소지 자격증에 대한 사항과 직무 특성 즉, 영양사 직무가 요구하는 정신적·육체적 소요 특질, 직무 고유의 책임, 기밀 보전 책임, 관리 감독, 직무상 대인 접촉, 작업 환경에 대해 질문하였다.

여기서, '육체적 소요 특질'에 대해서는 현재 수행하고 있는 영양사나 급식 관리자의 직무가 어느 정도의 육체 사용 능력, 즉, 손이나 발 기타 신체 부분

을 사용하는 능력과 기계, 기기 등의 설비 조작 능력, 예를 들어 컴퓨터나 타자기 사용 업무나 급식 기기나 설비의 조작 업무시의 신체 사용 능력 등을 요구하는가를 조사하였으며, '정신적 소요 특질'에 대해서는 현재 수행하고 있는 영양사나 급식 관리자의 직무가 어느 정도의 창의력이나 판단력을 요구하는가를 조사하였다. 또한, '직무 고유 책임'에 대해서는 현재 수행하는 영양사나 급식 관리자의 직무가 어느 정도의 책임을 요구하는가, 즉, 직무상의 실수로 인한 손실이나 악영향 정도를 조사하였으며, '기밀 보전 책임'에 대해서는 현재 수행하는 직무가 어느 정도의 비밀 유지 책임 또는 보안을 필요로 하는가를 조사하였다. 그리고, '관리 감독'에 대해서는 다른 사람으로부터 관리 감독을 받는 정도와 다른 사람들을 관리 감독하는 정도의 두 가지 사항에 대해 조사하였고, '직무상 대인 접촉'에 대해서는 현재 직무 수행을 위해 동일 부서나 타 부서 또는 외부 사람과 접촉하는 정도를 조사하였다. 끝으로, 업무 환경에 대해서는 사고 발생으로 인한 위험도와 직장 환경의 쾌적한 정도의 두 가지를 조사하였다.

3. 통계 분석 방법

본 연구의 결과는 SPSS/win package와 SAS/win package를 이용하여 통계 처리하였으며^{25,26)}, 먼저 직영과 위탁에 있어서 각 표본 집단에 속한 응답자들의 인적 사항과 직무 전반에 관한 사항 및 직무 수행 요건과 관련된 특성에 대해 빈도와 백분율을 구하였고, 각각의 직무 명세 사항에 대한 응답 빈도에 있어서 두 표본 집단간의 차이가 있는가를 χ^2 -test를 통하여 분석하였다.

연구 결과 및 고찰

1. 일반 사항

본 연구의 설문에 응답한 전체 조사 대상자는 총

285명이었으며, 이 중 직영 사업체 급식소군(이하 직영이라 함)에 소속된 영양사들은 총 121명(42.5%), 위탁 사업체 급식소군(이하 위탁이라 함)에 소속된 영양사들은 총 164명(57.5%)이었다.

각 표본 집단의 인적 사항은 표 1에 나타난 바와 같았다. 각 군내에서의 사업체 형태는 직영은 공장이 55%로 가장 많았으며, 회사 22%, 연수원 14%를 차지하였고, 위탁은 회사 37%, 공장 30%, 연수원 20%로 나타났다. 조사 대상자들의 연령은 25~29세가 가장 많아서 전체의 52%였으며 25세 미만도 28%로써 대부분 30세 미만이었으며, 성별은 전체의 94%가 여성이었다. 이들의 고용 형태는 정규직이 86%로 가장 많았으며, 학력은 전문대 졸업자가 64%, 4년제 대학 졸업자는 34%였다.

조사 대상자의 직무에 대한 일반 사항은 표 2에 정리하였다. 영양사 직무 이외의 겸직 여부를 조사한 결과 응답자의 81%가 겸직을 하고 있지 않았으며, 겸직을 하고 있는 나머지 19%의 응답자들도 겸직 업무의 비중이 전체 업무의 약 5% 정도라고 응답하였다. 이와 같이 겸직 업무 비중이 상대적으로 적게 나타난 것은 본 연구의 표본 선정시 겸직 업무의 비중이 크지 않고 주로 영양사 직무만을 수행하는 업체를 대상으로 하였기 때문인 것으로 사료되었다. 조사 대상자들의 직위를 보면 대부분 평사원 또는 영양사로서 전체의 76%였고, 주임이나 대리, 부점장은 15%, 과장이나 점장은 8%에 불과하였다. 근무부서는 직영에서는 총무 또는 서무부서 51%, 관리 또는 인사부서 25%, 후생부서 11%였으며, 위탁에서는 89%가 영업 또는 운영부서에 소속되어 있었다.

또한, 근무 경력은 직영은 현 직장에서의 근무 경력이 59개월, 전 직장에서의 근무 경력이 18개월로 총 77개월(6년 5개월) 정도였으며, 위탁은 현 직장에서의 근무 경력이 24개월, 전 직장에서의 근무 경력이 13개월로 총 37개월(3년 1개월) 정도로써 전체 집단에서 영양사직의 평균 근무 경력은 54개월(4년 6개월)로 나타났다. 이와 같이 조사 대상 영양사들의 근무 경력이 높게 나타난 것도 연구의 표본 선정 과

정에서 직영 집단은 사업체분과에 소속된 임원들을 대상으로 하였고 위탁 집단은 경력이 1년 이상 되는 영양사들을 대상으로 한 까닭인 것으로 사료되었다.

급식소의 평균 식수 규모는 조식은 141.3식, 중식은 797.9식, 석식은 262.9식, 야식은 48.7식으로 하루의 총 식수 규모는 1250.8식으로 나타났다.

2. 직무 명세 특성

(1) 직무 수행 자격 요건

영양사 직무 수행 자격 요건에 대해서는 실습 또는 수련 과정의 경험 및 실습 필요성, 직무 숙달 기간, 직무 관련 교육 및 필요성, 소지 자격증에 대해 조사하였다.

표 1. 조사 대상자의 인적 사항

인적사항	직 영	위 탁	전 체
	빈도(백분율)	빈도(백분율)	빈도(백분율)
유형			
회 사	26(21.7)	59(36.7)	85(30.3)
공 장	66(55.0)	49(30.4)	115(40.9)
연 수 원	17(14.1)	32(19.9)	49(17.4)
기 타	11(9.2)	21(13.0)	32(11.4)
소 계	120(100.0)	161(100.0)	281(100.0)
연령			
25세 미만	24(19.8)	55(33.7)	79(27.8)
25~29 세	59(48.8)	88(54.0)	147(51.8)
30~34 세	17(14.1)	13(8.0)	30(10.6)
35~39 세	13(10.7)	5(3.1)	18(6.3)
40세 이상	8(6.6)	2(1.2)	10(3.5)
소 계	121(100.0)	163(100.0)	284(100.0)
성별			
남	2(1.6)	13(10.7)	15(6.2)
여	119(98.4)	109(89.3)	228(93.8)
소 계	121(100.0)	122(100.0)	243(100.0)
고용 형태			
임 시 직	2(1.7)	1(0.6)	3(1.1)
정 규 직	117(96.7)	127(78.4)	244(86.2)
계 약 직	2(1.6)	34(21.0)	36(12.7)
소 계	121(100.0)	162(100.0)	283(100.0)
학력			
전문대졸	80(67.8)	99(61.1)	179(63.9)
4년제 졸	36(30.5)	59(36.4)	95(34.0)
석사학위 이상	2(1.7)	4(2.5)	6(2.1)
소 계	118(100.0)	162(100.0)	280(100.0)

영양사나 급식 관리자가 되기 전에 실습 또는 수련 과정(인턴 과정)을 거친 경험이 있는가에 대해 조사한 결과(표 3), 직영은 '전혀 없다' 20%, '4주 이내' 71%로 나타난 반면, 위탁은 '4주 이내' 40%, '6개월 미만' 38%로 나타나서, 위탁이 직영보다 실

습이나 수련을 더 많이 받은 것으로 나타났으며 이러한 실습 경험에는 두 군간에 유의적인 차이가 있었다(p<.001).

또한, 실습 또는 수련 과정의 필요성에 대해 조사한 결과(표 4), 전체 응답자의 56%가 '1~3개월 정

표 2. 조사 대상자의 직무에 대한 일반 사항

내 용	직 영	위 탁	전 체
	빈도(백분율)	빈도(백분율)	빈도(백분율)
겸직 여부			
안함	87(71.9)	144(88.3)	231(81.3)
함	34(28.1)	19(11.7)	53(18.7)
소 계	121(100.0)	163(100.0)	284(100.0)
겸직업무비중(%)*	7.5 ± 15.8	3.4 ± 11.9	5.1 ± 13.8
직위			
사원, 영양사	86(78.2)	73(73.0)	159(75.7)
주임, 대리, 부점장	17(15.4)	14(14.0)	31(14.8)
과장, 점장	5(4.6)	12(12.0)	17(8.1)
기 타	2(1.8)	1(1.0)	3(1.4)
소 계	110(100.0)	100(100.0)	210(100.0)
근무부서			
총무/서무	60(50.8)	3(3.3)	63(30.3)
관리/인사	29(24.6)	1(1.1)	30(14.4)
영업/운영	1(0.9)	80(88.9)	81(39.0)
후 생	13(11.0)	1(1.1)	14(6.7)
기 타	15(12.7)	5(5.6)	20(9.6)
소 계	118(100.0)	90(100.0)	208(100.0)
근무경력(월)**			
현 직 장	58.7 ± 46.5	23.9 ± 23.7	38.7 ± 39.2
전 직 장	18.1 ± 35.9	13.1 ± 27.4	15.3 ± 31.3
소 계	76.8 ± 54.6	37.0 ± 35.4	54.0 ± 48.7
식수규모(식)**			
조 식	112.3 ± 247.8	171.4 ± 371.5	141.3 ± 315.4
중 식	580.9 ± 981.5	1022.7 ± 1593.3	797.9 ± 1333.6
석 식	210.8 ± 457.1	316.8 ± 61.4	262.9 ± 541.4
야 식	28.6 ± 50.3	69.9 ± 364.9	48.7 ± 258.5
소 계	932.6 ± 1511.2	1580.8 ± 2590.9	1250.8 ± 2132.0

겸직 업무를 수행하고 있다고 응답한 표본에서 겸직이 전체 업무에서 차지하는 비중을 조사한 결과임(평균±표준편차로 표시하였음).

** 근무 경력과 식수 규모는 평균±표준편차로 표시하였음.

표 3. 실습 또는 수련 기간

N(%)

기 간	직 영	위 탁	전 체
전혀 없다	24(19.8)	18(11.1)	42(14.8)
4주 이내	86(71.1)	65(40.1)	151(53.4)
6개월 미만	7(5.8)	61(37.7)	68(24.0)
6개월 이상	4(3.3)	18(11.1)	22(7.8)
총 계	121(100.0)	162(100.0)	283(100.0)

$\chi^2 = 50.693, df = 3, p < .001$

표 4. 실습 또는 수련 과정의 필요성

N(%)

내 용	직 영	위 탁	전 체
실습이나 수련이 불필요함	0(0.0)	3(1.8)	3(1.1)
4주 이내 단기 실습이 필요함	19(15.7)	16(9.8)	35(12.3)
1~3개월의 수련이 필요함	67(55.4)	92(56.5)	159(56.0)
3~6개월의 수련이 필요함	22(18.2)	39(23.9)	61(21.5)
6개월 이상의 수련이 필요함	13(10.7)	13(8.0)	26(9.1)
총 계	121(100.0)	163(100.0)	284(100.0)

$\chi^2 = 5.842, df = 4, N.S.*$

* Not Significant

표 5. 직무 숙달 기간

N(%)

기 간	직 영	위 탁	전 체
6개월 미만 소요	8(6.6)	33(20.4)	41(14.5)
6개월~1년 소요	35(28.9)	82(50.6)	117(41.3)
1년~1년 6개월 소요	38(31.5)	30(18.5)	68(24.0)
1년 6개월~2년 소요	20(16.5)	9(5.6)	29(10.3)
2년 이상 소요	20(16.5)	8(4.9)	28(9.9)
총 계	121(100.0)	162(100.0)	283(100.0)

$\chi^2 = 39.265, df = 4, p < .001$

도의 수련이 필요하다'고 하였으며, '3~6개월 정도의 수련이 필요하다'도 22%로써 대다수가 영양사 실습의 필요성을 강하게 느끼고 있었다. 이러한 실습 필요성에 대한 인식에는 직영과 위탁간에 유의적인 차이가 없어서 사업체 급식소 영양사들은 실습 필요성에 대하여 동일한 인식을 갖고 있으며, 실습 기간도 4주이내의 단기간 실습보다는 최소한 1~6개월 정도의 충분한 실습 과정이 필요하다고 생각하는 것

으로 나타났다.

영양사나 급식 관리자로서 입사 또는 배치된 후 직무에 숙달되는데 필요한 기간에 대하여 조사한 결과(표 5), 직영은 '1년~1년 6개월' 32%, '6개월~1년' 29%, '1년 6개월~2년' 17%, '2년 이상' 17%로 나타난 반면, 위탁은 '6개월~1년'이 51%로 가장 많았고 '6개월 미만'도 20%로 나타나서 직영에 비해 직무 숙달 기간이 유의적으로 더 짧았다(p<.001).

표 6. 직무 관련 교육 경험

N(%)

내 용	직 영	위 탁	전 체
전혀 없음	1(0.9)	7(4.3)	8(2.9)
영양사 보수교육만 받음	38(32.2)	29(17.8)	67(23.8)
단기 교육 및 연수나 직장내 직무 교육을 받음	2(1.7)	23(14.1)	25(8.9)
영양사 보수교육과 단기 교육 및 연수를 받음	36(30.5)	23(14.1)	59(21.0)
영양사 보수교육과 직장내 직무 교육을 받음	14(11.8)	53(32.5)	67(23.8)
위의 교육을 모두 받음	27(22.9)	28(17.2)	55(19.6)
총 계	118(100.0)	163(100.0)	281(100.0)

$\chi^2 = 42.825, df = 5, p < .001$

표 7. 직무 관련 교육의 필요성

N(%)

내 용	직 영	위 탁	전 체
전혀 없음	0(0.0)	2(1.2)	2(0.7)
영양사 보수교육만 필요함	5(4.1)	18(11.1)	23(8.1)
단기 교육 및 연수나 직장내 훈련이 필요함	9(7.5)	24(14.7)	33(11.6)
영양사 보수교육과 단기 교육 및 연수가 필요함	43(35.5)	23(14.1)	66(23.2)
영양사 보수교육과 직장내 직무 교육이 필요함	3(2.5)	15(9.2)	18(6.4)
위의 모든 교육이 필요함	61(50.4)	81(49.7)	142(50.0)
총 계	121(100.0)	163(100.0)	284(100.0)

$\chi^2 = 27.432, df = 5, p < .001$

표본 집단간의 이러한 차이는 영양사 실습 또는 수련 과정의 경험과 사업체의 직무 관련 교육 방침에 기인한 것으로 사료된다.

영양사 또는 급식 관리자의 직무 수행을 위해 받은 교육에 대해 조사하기 위하여 가능한 교육의 종류를 정기적인 영양사 보수교육, 영양사 또는 급식 관리자 단기 교육 및 연수, 직장내 직무 교육(OJT: On the job training) 등으로 구분하여 교육 경험과 필요성에 대하여 조사하였다.

표 6.에 나타난 바와 같이 직무 관련 교육 경험에 대하여 직영은 '영양사 보수교육만 받음' 32%, '영양사 보수교육과 단기 교육 및 연수를 받음' 31%, '영양사 보수교육, 단기 교육 및 연수, 직장내 직무 교육을 모두 받음' 이 23%로 나타난 반면, 위탁은

'영양사 보수교육과 직장내 직무 교육을 받음' 33%, '영양사 보수교육만 받음' 18%, '영양사 보수교육, 단기 교육 및 연수, 직장 내 직무 교육을 모두 받음' 17%, '단기 교육 및 연수와 직장내 직무 교육을 받음' 14%, '영양사 보수교육과 단기 교육 및 연수를 받음' 14%로 나타났다. 현행 식품위생법상 정기적인 영양사 보수교육은 법적으로 의무화되어 있으므로 영양사들이 받는 교육은 기본적으로 정기적인 보수교육이 주를 이루고 있었으며, 직영은 여기에 단기 교육을 추가로 더 받고 있는 반면 위탁은 직장내 직무 교육을 추가로 더 받고 있는 것으로 나타나서 두 군간에 유의적인 차이가 있었다($p < .001$). 한편, 응답자들은 이러한 직무 관련 교육의 필요성을 강하게 느끼고 있어서, '정기적인 보수교육, 단기 교육 및

표 8. 직무 관련 자격증 소지 현황*

N(%)

종 류	직 영	위 탁	전 체
영 양 사	121(100.0)	155(94.5)	276(96.8)
조 리 사	114(94.2)	103(62.8)	217(76.1)
워드기능사	7(5.9)	8(4.9)	15(5.3)
기 타	6(5.0)	14(8.5)	20(7.0)
총 계	121(100.0)	164(100.0)	285(100.0)

* 복수 응답 결과임

표 9. 육체적 소요 특질

N(%)

내 용	직 영	위 탁	전 체
매우 단순 기능만 요구함 ^{a)}	21(17.8)	17(10.5)	38(13.6)
초보적인 기능을 요구함 ^{b)}	17(14.4)	20(12.3)	37(13.2)
약간의 정확성과 규칙성을 요구함 ^{c)}	28(23.7)	46(28.4)	74(26.4)
정확한 조화와 신속성을 요구함 ^{d)}	9(7.6)	11(6.8)	20(7.2)
치밀한 조화와 민첩성을 요구함 ^{e)}	37(31.4)	63(38.9)	100(35.7)
고도의 정밀한 기술을 요구함 ^{f)}	6(5.1)	5(3.1)	11(3.9)
총 계	118(100.0)	162(100.0)	280(100.0)

$\chi^2 = 5.310, df = 5, N.S.*$

a) 특별한 기술을 필요로 하지 않으며, 아주 쉽게 배울 수 있는 정도의 신체 사용 능력 또는 기기 조작 능력만을 요구한다.

b) 약간의 숙련과 육체적 노력이 필요한 초보적인 기능의 육체 사용 능력을 요구한다.

c) 약간의 정확성과 규칙성을 필요로 하거나 민첩하게 손 또는 발을 사용할 수 있을 정도의 능력을 요구한다.

d) 신체 사용이나 기기 조작에 있어서 매우 정확한 조화와 신속성을 갖추어야 한다.

e) 타 관련 업무와의 치밀한 조화를 요구하며 이에 따라 손, 발을 정확하고 민첩히 움직일 수 있는 능력을 요구한다.

f) 광범위한 분야에 걸쳐서 매우 복잡하고 정밀한 고도의 기술을 필요로 하는 작업을 수행할 수 있는 능력을 요구한다.

* Not Significant

연수, 직장내 직무 교육이 모두 필요함'이 전체의 50%를 차지하고 있었으며(표 7), 나머지 응답자들도 직영에서는 '정기적인 보수교육과 단기 교육 및 연수가 필요함'이 36%였고, 위탁에서는 '정기적인 보수교육과 단기 교육이 필요함' 14%, '정기적인 보수교육보다는 단기 교육과 직장내 직무 교육이 필요함' 15%로 나타나서 교육 훈련의 내용에는 직영과 약간 다른 인식을 갖고 있었다(p<.001).

영양사나 급식 관리자들이 직무와 관련하여 소지하고 있는 자격증은 전체의 97%가 영양사 자격증을 소지하고 있었으며, 조리사 자격증을 소지하고 있는 응답자도 직영 94%, 위탁 63%로 전체의 76%가 조리사 자격증도 함께 소지하고 있었다(표 8).

(2) 직무 특성에 관한 사항

영양사 직무 특성에 관한 사항으로는 육체적 소요 특질, 정신적 소요 특질, 직무 고유 책임, 기밀 보전 책임, 관리 감독을 받는 정도와 관리 감독을 하는 정도, 직무상 대인 접촉, 작업 환경의 위험도 및 배제도에 대해 조사하였다.

육체적 소요 특질, 즉, 영양사 직무가 요구하는 육체 사용 능력에 대해 분석한 결과(표 9), 직영과 위탁의 두 군간에 유의적인 차이는 없었으며 전체 응답자 중 36%가 '치밀한 조화와 민첩성을 요구한다'고 하였고 '약간의 정확성과 규칙성을 요구한다' 26%, '매우 단순 기능만을 요구한다' 14%, '초보적인 기능을 요구한다'는 13%였다. 이상의 결과로부터

표 10. 정신적 소요 특질

N(%)

내 용	직 영	위 탁	전 체
매우 단순한 능력만 요구함 ^{a)}	0(0.0)	4(2.5)	4(1.4)
약간의 판단력을 요구함 ^{b)}	25(21.0)	15(9.3)	40(14.3)
상당한 판단력을 요구함 ^{c)}	26(21.9)	34(21.1)	60(21.4)
약간의 창의력과 판단력을 요구함 ^{d)}	12(10.1)	25(15.5)	37(13.2)
상당한 창의력과 판단력을 요구함 ^{e)}	47(39.5)	66(41.0)	113(40.4)
대단한 창의력과 판단력을 요구함 ^{f)}	9(7.5)	17(10.6)	26(9.3)
총 계	119(100.0)	161(100.0)	280(100.0)

$\chi^2 = 11.755, df = 5, p < .05$

- a) 단순하고 작업 방법이 정해져 있어서 판단을 요하는 일이 별로 없다.
- b) 대부분의 업무가 정해진 작업 계획과 절차에 따라서 작업을 수행하며, 약간의 판단력을 요구한다.
- c) 업무의 세부 계획을 수립하고 수행하며, 결정에 있어서는 어느 정도의 판단력을 요구한다.
- d) 특수한 작업을 계획하고 수행하기 위한 창의력이 필요하며, 광범위한 결정을 위한 상당한 판단력을 요구한다.
- e) 새로운 문제점을 해결하기 위한 작업 방법을 개발하고 작업 계획을 수립할 수 있는 창의력과 적절한 작업 방법을 선택할 수 있는 정교한 판단력을 요구한다.
- f) 매우 복잡한 작업에 대해 새로운 작업 방법을 창안하고 치밀한 작업 계획을 수립, 수행할 수 있는 대단한 창의력과 판단력을 요구한다.

영양사 및 급식 관리자가 요구하는 육체 사용 능력의 정도는 단순 기능 또는 초보적인 기능보다는 어느 정도의 정확성과 규칙성이 요구된다고 할 수 있었다. 정신적 소요 특질, 즉 영양사 직무가 요구하는 정신적인 능력에 대해 분석한 결과(표 10.), 직영과 위탁의 두 군간에 약간의 유의적인 차이가 있어서 ($p<.05$) 직영은 '상당한 창의력과 판단력을 요구한다' 40%, '상당한 판단력을 요구한다' 22%, '약간의 판단력을 요구한다' 21%로 나타난 반면, 위탁은 '상당한 창의력과 판단력을 모두 요구한다' 41%, '상당한 판단력을 요구한다' 21%, '약간의 창의력과 판단력을 모두 요구한다' 16%로 나타났다. 이상의 결과로부터 영양사 및 급식 관리자가 요구하는 정신적 능력의 정도는 일정 수준 이상의 창의력과 판단력, 즉, 작업을 계획하고 수행하기 위한 능력과 의사 결정 및 작업 방법 선택을 위한 능력을 요구한다고 할 수 있었다.

영양사 직무가 요구하는 직무 고유 책임에 대하여 조사한 결과(표 11.), 직영과 위탁간에 매우 유의적인 차이가 있었다($p<.001$). 직영은 '직무 고유 책임이 별로 없다'가 34%로 가장 많았고 '약간의 책임이 있

다' 26%, '가벼운 책임이 있다' 19%로 직무 고유 책임이 그다지 무겁지 않은 반면에, 위탁은 '강한 책임이 있다'가 41%로 가장 많았고, '약간의 책임이 있다'는 27%, '매우 강한 책임이 있다'도 13%나 되어서 직무가 요구하는 책임 정도가 직영에 비해 더 과중한 것으로 나타났다. 기밀 보전 책임 역시 직영과 위탁간에 매우 큰 유의적인 차이를 나타내었으며($p<.001$), 직영은 '비밀 취급을 하는 경우가 없다' 50%, '가끔 취급하기는 하지만 보안 책임이 없다' 31%인 반면에, 위탁은 '다소의 보안 책임이 있다' 21%, '일상적인 보안 책임이 있다' 24%, '철저한 보안 책임이 있다' 33%로 나타나서 대다수가 중요한 기밀 문서를 취급하고 누설로 인한 불이익이 초래되며 상당한 보안 책임이 요구된다고 응답하였다(표 12).

표 13에서 제시된 바와 같이 피관리 감독 정도는 직영과 위탁간에 유의적인 차이가 있었는데($p<.001$), 직영은 '필요한 경우에만 지시를 받는다' 38%, '관리 감독을 거의 받지 않는다' 37%로 나타난 반면에, 위탁은 '업무를 지시받아 계획 수행한다'가 52%로 가장 많았고 '관리 감독을 거의 받지 않는다'는 29%로 나타나서, 전체 조직에서 차지하는 영양사 직

무의 위상이 직영과 위탁간에 다소 달랐다. 한편, 관리 감독 정도는 직영과 위탁간에 유의적인 차이를 나타내지 않아서 전체의 63%는 주로 부서를 감독하는 위치에 있다고 응답하였고 34%는 동료들 감독하는 위치에 있다고 응답하였다(표 14). 직무상 대인 접촉 정도는 직영과 위탁간에 유의적인 차이가 없어서 전체 응답자의 61%가 동일 부서나 타 부서 사람들과 주로 접촉하며 가끔 외부 사람과 접촉한다고 하였으며, 23%는 이러한 대인 접촉이 보다 빈번하다

고 응답하여, 사업체 영양사들은 직무 수행을 위해 회사 내부 사람들과 자주 접촉해야 하며 외부인들과의 접촉도 가끔 혹은 보다 빈번하게 이루어짐을 알 수 있었다(표 15).

업무 환경의 위험도는 직영과 위탁간에 유의적인 차이가 없었으며, 전체 응답자의 52%가 '사고 발생 시 가벼운 부상을 당한다'고 응답하였고, '사고 발생 시 중상을 입는다' 20%, '사고 위험이 거의 없다' 18%로써 사업체 급식소 영양사 업무의 환경은 약간

표 11. 직무 고유 책임

N(%)

내 용	직 영	위 탁	전 계
별로 없음 ^{a)}	40(33.6)	18(11.2)	58(20.8)
가벼운 책임이 있음 ^{b)}	23(19.3)	11(6.9)	34(12.2)
약간의 책임이 있음 ^{c)}	31(26.1)	43(26.8)	74(26.5)
상당한 책임이 있음 ^{d)}	4(3.4)	2(1.3)	6(2.2)
강한 책임이 있음 ^{e)}	20(16.8)	66(41.3)	86(30.8)
매우 강한 책임이 있음 ^{f)}	1(0.8)	20(12.5)	21(7.5)
총 계	119(100.0)	160(100.0)	279(100.0)

$$\chi^2 = 52.088, df = 5, p < .001$$

- a) 직무에서 실수가 발생하더라도 쉽게 발견되고 손실없이 수정된다.
- b) 실수는 보통 다음 작업이나 업무 과정에서 발견되고 수정에는 여러 사람이 필요하며 약간 혼란이 일어나지만 손실이 생기지는 않는다.
- c) 실수가 발생하면 일의 지연, 문서 장표의 훼손, 재료의 소모, 설비의 손실 등을 가져온다.
- d) 실수를 발견하기 곤란하며 발생시에는 다른 부서와의 관계에서 악영향을 준다.
- e) 실수가 발생하면 회사의 대외 관계에 중대한 악영향을 주거나 비품, 설비, 재료에 중대한 손실을 가져온다.
- f) 실수가 발생하면 장래의 사업 진행에 계속적으로 악영향을 주게 된다.

표 12. 기밀 보전 책임

N(%)

내 용	직 영	위 탁	전 계
비밀 취급 안함 ^{a)}	60(50.0)	8(5.1)	68(24.7)
보안 책임은 없음 ^{b)}	37(30.8)	26(16.7)	63(22.8)
다소의 보안 책임이 있음 ^{c)}	17(14.2)	33(21.2)	50(18.1)
일상적인 보안 책임이 있음 ^{d)}	3(2.5)	37(23.7)	40(14.5)
철저한 보안 책임이 있음 ^{e)}	3(2.5)	52(33.3)	55(19.9)
총 계	120(100.0)	156(100.0)	276(100.0)

$$\chi^2 = 116.649, df = 4, p < .001$$

- a) 기밀 자료나 문서를 취급하는 경우가 거의 또는 전혀 없다.
- b) 가끔 비밀이라고 생각되는 문서를 취급하나 누설되더라도 중대한 문제는 되지 않는다.
- c) 일상적으로 몇 가지 중요한 문서를 취급하며 누설되면 해당 부서에 불이익을 초래한다.
- d) 일상적으로 매우 중요한 기밀문서를 취급하며 누설되면 회사 전체에 불이익을 초래한다.
- e) 회사의 극히 중요한 보고 및 기록, 기획 예정에 직접 관련된 문서를 취급하며 회사의 대외적 입장을 보호하기 위하여 매우 철저한 보안이 요구된다.

표 13. 피관리 감독

N(%)

내 용	직 영	위 탁	전 체
단순 업무를 수행하며 정기적 감독을 받음 ^{a)}	1(0.8)	6(3.8)	7(2.5)
일상 업무를 수행하며 상사의 지도를 받음 ^{b)}	2(1.7)	3(1.9)	5(1.8)
업무를 지시받아 계획 수행함 ^{c)}	27(22.7)	82(51.9)	109(39.4)
필요한 경우만 지시를 받음 ^{d)}	45(37.8)	22(13.9)	67(24.2)
관리 감독을 받지 않음 ^{e)}	44(37.0)	45(28.5)	89(32.1)
총 계	119(100.0)	158(100.0)	277(100.0)

$\chi^2 = 34.626, df = 4, p < .001$

- a) 간단한 일을 하며 일의 경과에 대해 상사가 정기적으로 심사한다.
- b) 틀에 박힌 일을 혼자서 하며, 모르는 일을 상사가 지도한다.
- c) 작업 목적이 명확히 설정된 일을 상사로부터 지시받아 자신이 계획 준비하여 수행하며, 예외적인 것만 상사에게 질문한다.
- d) 일반적 방향만 정해져 있을 뿐 방침이 명확하지 않으며, 꼭 필요한 때 이외에는 거의 상사로부터 지시를 받지 않는다.
- e) 관리시 방침이 정해져 있을 뿐 업무 수행에 대해서는 스스로 행동의 지침을 세운다.

표 14. 관리 감독

N(%)

내 용	직 영	위 탁	전 체
동료의 감독 ^{a)}	41(36.3)	50(32.3)	91(33.9)
부서의 감독 ^{b)}	69(61.1)	99(63.8)	168(62.7)
2~3부서의 감독 ^{c)}	3(2.6)	6(3.8)	9(3.4)
총 계	113(100.0)	155(100.0)	268(100.0)

$\chi^2 = 0.682, df = 2, N.S.*$

- a) 동일한 유형의 작업을 하는 부하를 직접 감독하며, 자신도 부하와 같은 일을 한다.
 - b) 부서를 직접 감독하며 부서의 능력, 작업 방법, 부하, 작업 결과에 대해 책임을 진다.
 - c) 2~3부서를 직접 감독한다.
- * Not Significant

표 15. 직무상 대인 접촉

N(%)

내 용	직 영	위 탁	전 체
부서내 동료와 주로 접촉함 ^{a)}	12(10.3)	19(11.8)	31(11.2)
부서내 또는 타 부서와 주로 접촉함 ^{b)}	78(66.7)	92(57.2)	170(61.1)
부서내 또는 타 부서, 외부인과 빈번히 접촉함 ^{c)}	24(20.5)	40(24.8)	64(23.0)
상위 부서와 빈번히 접촉함 ^{d)}	3(2.5)	10(6.2)	13(4.7)
총 계	117(100.0)	161(100.0)	278(100.0)

$\chi^2 = 3.630, df = 3, N.S.*$

- a) 함께 일하는 동료 이외의 사람과는 거의 또는 전혀 접촉이 없다.
 - b) 일상적으로 부서내 다른 사람이나 타 부서 직원과 접촉하며 가끔 외부 사람과 접촉하며 정보를 제공하거나 얻는다.
 - c) 회사의 방침 및 계획을 수립하고 시행하기 위해 부서내 또는 타 부서, 외부 사람과 빈번히 접촉한다.
 - d) 설명, 토론이나 승인을 요하는 사항으로 상위 부서 사람과 빈번히 접촉한다.
- * Not Significant

의 위험 정도를 가진다고 할 수 있었다(표 16). 업무 환경의 쾌적도 역시 직영과 위탁간에 유의적인 차이가 없었으며, 전체 응답자의 62%가 '약간 불쾌하다'고 응답하였고 '다소 불쾌하다'는 22%로써, 사업체 급식소 영양사 업무의 환경은 약간의 불쾌 요소를 가진다고 할 수 있었다(표 17).

3. 사업체 영양사의 직무명세서의 개발

본 연구 결과에 바탕하여 사업체 영양사 직무의 능력과 책임에 대한 직무명세서를 작성하여 표 18.에

제시하였다. 직무명세서에서는 본 연구에서 조사된 사업체 영양사의 직무 자격 요건과 수행 특성 요인을 제시하였다.

결론 및 제언

본 연구에서는 285명의 사업체 급식소 영양사들을 대상으로 자가 기록에 의한 설문 조사를 통해 사업체 급식소 영양사의 직무 명세 특성을 분석하고자 하였으며, 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 조사 대상 영양사들의 실습 또는 수련 과정의 경

표 16. 업무 환경 위험도

내 용	직 영	위 탁	전 체
사고 위험이 거의 없음 ^{a)}	25(21.4)	25(15.6)	50(18.1)
사고시 가벼운 부상을 입음 ^{b)}	55(47.0)	88(55.0)	143(51.6)
사고시 중상을 입음 ^{c)}	27(23.1)	28(17.5)	55(19.8)
사고시 작업 능력을 상실함 ^{d)}	10(8.5)	19(11.9)	29(10.5)
총 계	117(100.0)	160(100.0)	277(100.0)

$\chi^2 = 3.844, df = 3, N.S. *$

- a) 사고의 위험이 거의 없다.
 - b) 사고에 대한 안전 대책이 마련되어 있으며, 사고 발생시 가벼운 부상을 당한다.
 - c) 사고 발생을 완벽하게 방지할 수 없으며, 사고 발생시 중상을 입는다.
 - d) 사고 발생 가능성이 항상 있으며, 사고 발생시 사망 또는 작업 능력을 모두 잃는다.
- * Not Significant

표 17. 업무 환경 쾌적도

내 용	직 영	위 탁	전 체
매우 쾌적함 ^{a)}	11(9.1)	17(10.4)	28(9.8)
약간 불쾌함 ^{b)}	81(66.9)	96(58.5)	177(62.1)
다소 불쾌함 ^{c)}	23(19.0)	40(24.4)	63(22.1)
상당히 불쾌함 ^{d)}	4(3.3)	6(3.7)	10(3.5)
매우 심히 불쾌함 ^{e)}	2(1.7)	5(3.0)	7(2.5)
총 계	120(100.0)	164(100.0)	285(100.0)

$\chi^2 = 2.397, df = 4, N.S. *$

- a) 매우 좋은 작업 환경이며, 불쾌 요소(소음, 먼지, 습기, 냄새, 진동 등)가 거의 없다.
 - b) 좋은 작업 환경이나 몇 가지 불쾌 요소가 있지만 그다지 불쾌한 정도는 아니다.
 - c) 다소 불쾌한 작업 환경으로 때때로 불쾌감을 느낀다.
 - d) 불쾌한 작업 환경으로 계속적으로 불쾌감을 느낀다.
 - e) 매우 불쾌한 작업 환경으로 심한 불쾌 요소가 지속적으로 나타난다.
- * Not Significant

표 18. 사업체 급식소 영양사의 직무명세서

가. 직무명 : 영양사

나. 직무 수행 요건

- (1) 성 별 : 여
- (2) 학 력 : 전문대 졸업자 이상
- (3) 전 공 : 식품영양학
- (4) 자격/면허 : 영양사, 조리사
- (5) 최적 연령 : 25세 이상
- (6) 숙련 도달 기간 : 1년
- (7) 실습 필요 기간 : 6개월
- (8) 필요한 연수 교육 및 직장 교육 : 정기 보수교육, 급식 관리 단기 연수, 직장내 직무 교육(OJT)

다. 직무 특성

- (1) 정신적 소요 특질 : 작업을 계획하고 수행하기 위한 일정 수준 이상의 창의력과 의사 결정 및 작업 방법 선택을 위한 판단 능력이 요구됨
- (2) 육체적 소요 특질 : 신체 사용이나 기기 조작에 있어서 다소의 정확성과 민첩성을 갖추어야 함
- (3) 직무 고유 책임 : 직무상의 실수로 인한 손실이나 악영향이 발생할 수 있는 정도의 직무 고유 책임을 지님
- (4) 기밀 보전 책임 :
 - 직영 사업체 - 기밀 보전 책임이 거의 없음
 - 위탁 사업체 - 주요 기밀 문서를 취급하며, 누설될 경우 회사에 불이익이 초래되므로 상당한 기밀 보전 책임이 있음
- (5) 관리 감독 :
 - (가) 받는 정도
 - 직영 사업체 - 관리 감독을 거의 받지 않음
 - 위탁 사업체 - 주로 업무를 지시받아 계획·수행함
 - (나) 행하는 정도 : 부서를 감독 또는 같은 일을 하는 동료 감독
- (6) 직무상 대인 접촉 : 부서 내부 및 타 부서 사람들과 빈번히 접촉하며, 외부인과의 접촉함
- (7) 직무 환경
 - (가) 위험도 : 약간의 위험 정도가 있음
 - (나) 쾌적도 : 약간의 불쾌 요소가 있음

험은 직영에 비해 위탁이 더 많은 것으로 나타났으나($p<.001$), 실습 필요성에 대한 인식에서는 대다수가 최소한 1~6개월 정도의 충분한 실습 과정이 필요하다고 응답하였다.

2. 직무 숙달 기간에 대해 위탁에서는 71%가 1년 미만이라고 응답한 반면 직영에서는 65%가 1년 이상이라고 응답하여 유의적인 차이를 나타내었다

($p<.001$).

3. 직무 관련 교육 경험에 대해서는 영양사들은 주로 정기적인 보수교육을 주로 받고 있는 것으로 나타났고 정기적인 보수 교육 뿐만 아니라 단기 교육 및 연수, 직장내 직무 교육이 모두 필요하다고 응답하였다.
4. 영양사 직무 수행에 필요한 육체적 소요 특질에

대해서는 신체 사용이나 기기 조작에 있어서 다소의 정확성과 민첩성을 갖추어야 한다고 응답하였으며, 정신적 소요 특질에 대해서는 작업을 계획하고 수행하기 위한 일정 수준 이상의 창의력과 의사 결정 및 작업 방법 선택을 위한 판단 능력이 요구된다고 응답하였다.

5. 직무 고유 책임과 기밀 보전 책임은 직영보다 위탁에서 더 무겁게 나타났으며($p < .001$), 관리 감독에 대해서 조사한 결과 직영은 관리 감독을 거의 받지 않거나 필요한 경우에만 지시를 받는다고 한 응답자가 대다수였으나 위탁은 업무를 주로 지시받아 계획 수행한다고 응답하였다.
6. 부서내의 관리 감독자로서의 위상에는 두 집단간에 유의적인 차이가 없었고 주로 부서를 감독하거나 같은 일을 하는 동료들 감독하는 위치에 있다고 응답하였다.
7. 직무상 필요한 대인 접촉에 대해서는 회사 내부 사람들과 자주 접촉하여야 하며 외부인들과도 접촉이 잦은 것으로 나타났다. 업무 환경은 약간의 위험 정도와 약간의 불쾌 요소를 가진다고 응답하였다.

본 연구로부터 몇 가지 제언을 하자면 다음과 같다.

1. 본 연구에서 제시한 영양사 직무 명세 특성에 근거하여 사업체에서의 영양사 실습 과정 및 직무 훈련 프로그램이 개발되어야 할 것이다.
2. 사업체 급식소 외에 학교나 병원 급식소 등의 영양사를 대상으로 한 직무 명세 특성을 분석하여 직무 정보를 제공하여야 할 것이다.
3. 이와 같은 직무 정보를 바탕으로 하여 실무에서 활용 가능한 영양사 선발도구를 제시하는 연구가 필요할 것이다.

참 고 문 헌

1. McCormick, E. J., Job analysis : method and applications, AMACOM, N.Y., 1979.
2. Campbell, J. P., The role of theory in industrial and organizational psychology, In Handbook of industrial and organizational psychology (2nd ed.), Dunnette, M. D. and Hough, L. M. eds., Vol.1, Palo Alto, CA: Consulting psychologists press, 1990.
3. McCall, M. W., Morrison, A. M., and Hannan, R. L., Studies of managerial work : result and methods, Greensboro, N.C. : Center for creative leadership, Technical report 9, 1978.
4. 노동부 중앙고용정보관리소, 한국직업사전, 1995.
5. 대한영양사회, 급식관리지도서, 1996.
6. 보건복지부, 식품위생법 시행령, 1996.
7. 보건복지부, 식품위생법 시행규칙, 1996.
8. The American Dietetic Association, A new look at the profession of dietetics, Final report of the 1984 study commission on dietetics : summary and recommendations, J. Am. Diet. Assoc., 84(9):1052, 1984.
9. 양일선, 식품영양학과 교육 과정 개발과 취업 지도, 대학교육, 56:90, 1992.
10. 양일선, 우리 나라 위탁 급식 경영의 발전과 현황, 국민영양, 96(4):16, 1996.
11. 양일선, 급식 산업의 변화에 따른 영양사의 역할 기대, 국민영양, 12:132, 1991.
12. 전영옥, 산업장 급식 실태 및 영양사의 현장 실무에 관한 연구, 숙명여대 교육대학원 석사학위 논문, 1984.
13. 이영란, 류은순, 광동경, 산업체 단체급식소의 관리 개선을 위한 실태 조사, 대한가정학회지, 25(4):73, 1987.
14. 남경희, 병원 영양사의 직무분석에 관한 조사 연구, 서울대학교 보건대학원 석사학위 논문, 1987.
15. 김원자, 경남 지역 급식 학교 영양사 직무분석, 대한영양사회 학술대회 자료집, 1990.
16. 서울대 병원 영양과, 입원 환자 영양 관리에 따른 영양사 인력에 관한 조사, 대한영양사회 학술대회 자료집, 1992.

17. 양일선, 이소정, 차진아, 병원 영양사의 업무 실태 조사, 한국영양학회지, 28(5):460, 1995.
18. 양일선, 김현아, 이진미, 차진아, 사업체 급식소 영양사 직무분석(제 1보) : 업무 수행도 및 중요성 인식도 분석, 대한영양사회 학술지, 1(1):66, 1995.
19. 양일선, 김현아, 이진미, 차진아, 사업체 급식소 영양사 직무분석(제 2보) : 업무 수행 시간 및 적정 인원 산출, 대한영양사회 학술지, 1(1):79, 1995.
20. 박명희, 영양사의 업무 수행도 향상을 위한 전공 교과목 강화 및 개발에 관한 연구, 효성여대 대학원 박사학위 논문, 1994.
21. 서정숙, 영양사의 직무분석을 통한 전문대학 식품영양과의 교육 과정 개선, 서울보건전문대학 논문집, 15:9, 1995.
22. 김병구, 국민 건강을 위한 영양사의 역할과 현황, 국민영양, 9:103, 1988.
23. 김병구, 21세기를 향한 사업체 영양사의 직무 개발을 위한 제언, 국민영양, 10:69, 1985.
24. 김영희, 산업체 급식에서의 우리 나라와 외국의 영양사 역할 비교, 대한영양사회 학술대회 자료집, 1989.
25. 박영술, 박정현, 최진갑, 패키지 사용법 및 통계 분석, 서울 : 자유아카데미, 1992.
26. 김충련, SAS라는 통계 상자, 서울 : 데이터리서치, 1994.