

## 직영 및 위탁 사업체 급식소 영양사에 대한 작업자 지향적 직무분석(제 1 보) : 직무 수행 능력 요건\*

차진아<sup>†</sup> · 양일선<sup>\*\*</sup> · 유태용<sup>\*\*\*</sup>

기전여자전문대학 식품영양과, 연세대학교 생활과학대학 식품영양학과,<sup>\*\*</sup> 광운대학교 산업심리학과<sup>\*\*\*</sup>

### An Analysis of Competencies of Dietitians in Self-operated vs. Contracted Employee Foodservice by Worker-oriented Job Analysis Methodology

Jin-A Cha,<sup>†</sup> Il-Sun Yang,<sup>\*\*</sup> Tae-Yong Yu<sup>\*\*\*</sup>

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

*Department of Food and Nutrition,<sup>\*\*</sup> Yonsei University, Seoul, Korea*

*Department of Industrial and Organizational Psychology,<sup>\*\*\*</sup> Kwangwoon University, Seoul, Korea*

#### ABSTRACT

The job characteristics and competencies of 285 dietitians in employee foodservices were investigated by worker-oriented job analysis methodology. The purposes of this study were to : a) determine the knowledge, abilities, skills and other characteristics(KASO, hereafter) needed for dietitians in two types of employee foodservice groups(self-operated vs. contracted) and b) the analysis of the degree of frequency and importance and entry requirements of KASO items. The job analysis questionnaire was consisted of questions concerning the 134 KASO items listed below : their degree of frequency, the level of importance and their function as entry requirements. The 134 KASO items would be divided into 12 task categories. The 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) ; with a response rate of 57%. Statistical data analysis was completed using the SPSS/win and the SAS/win packages. The results of this study can be summarized as follows.

1) Analysis of the degree of frequency, importance and entry requirements of 134 KASO items in group A showed a high priority(score > 4.0) placed on 14 items in relation to dietetic tasks and 9 items in relation to human attributes, whereas in group B 19 items in relation to dietetic tasks and 11 items in relation to human attributes.

2) Comparing responses about the KASO items in the 12 task categories, there was a significant difference between the two sample groups with regard to degree of frequency : group A scored 3.29, group B scored 3.50( $p < 0.01$ ). With regard to importance of KASO items in 12 task categories, group A scored 3.78 and group B scored 3.88 showing no

\*본 연구는 1996년도 한국학술진흥재단 자유공모과제 연구비지원에 의해 수행된 연구의 일부임.

<sup>†</sup>교신저자 : 차진아, 560-701 전주시 완산구 중화산동 1가 177-1번지  
전화) 0652) 80-5215, 팩스) 0652) 231-6412

significant differences. With regard to entry requirements of KASO items in 12 task categories, group A scored 3.29 and group B scored 3.46 showing a significant difference( $p < 0.05$ ). (*Korean J Community Nutrition* 2(4) : 593~604, 1997)

**KEY WORDS** : job analysis · knowledge, abilities, skills and other characteristics(KASOs) · competencies of dietitians.

## 서론

한 사회의 구성원으로서의 인간이 사회구조 속에서 참여하기 위해서는 각자에게 분담된 일을 보다 전문적인 기능을 가지고 수행할 것이 요구되는데, 이와 같이 사회 구조 속에서 개개인들이 수행하는 일들을 직무라 하며 이러한 직무에 대해 어떠한 척도를 통해 분류하고 평가하는 작업을 직무분석이라고 한다(편의상 1993). 미국 노동성(1991)의 직무분석 지침서(Training and reference manual for job analysis)에서는 직무분석이란 직무를 구성하고 있는 일의 전체, 그 직무를 수행하기 위해서 담당자들에게 요구되는 경험, 기능, 지식, 능력, 책임, 그 직무와 타 직무가 구별되는 요인을 각각 명확히 밝혀서 기술하는 수단이라고 정의하였다. 직무분석은 직무에 대한 정보를 수집하고 수집된 정보를 분석하여 직무의 내용을 파악한 다음 각 직무의 수행에 필요한 지식, 능력, 숙련, 책임 등의 제요건을 명확히 하는 일련의 과정으로서 일반 기업체의 경영 및 인사관리의 출발점이 되며 산업 심리학 분야에서는 기본적인 분석 도구로 널리 활용되고 있다(성균관대학교 산업심리학과 1995).

미국의 경우 병원급식 또는 의료 관련 분야에서 종사하는 영양사나 급식관리자에 대한 직무 분석을 통해 이들의 역할을 서술하고 분화하는 연구들(D'Costa 1984 : D'Costa, Schreck 1983 : Hoadley 등 1981 : Kane 등 1990)이 행해졌으며, 학교급식 담당자들에 대한 직무 연구를 통해 학교급식 관리자(school nutrition manager)와 지역영양 실무진(district directors/supervisors)을 대상으로 자격 요건을 개발하기도 하였다(Gregoire, Sneed 1994ab : Sneed, White 1993). 또한, Mariampolski 등(1980)이 상업적 급식소의 관리자의 능력 수준을 분석하였으며, Spears 등(1979ab)은 장기 요양 시설의 상담 영양사의 역할에 관한 연구를 수행하였다. 또한, Adams, Vaden(1981)은 대학급식소 관리자들이 전문 staff로서의 가져야 할 책임, 업무, 능

력을 평가하는 연구를 수행하였고, Kirk 등(1989)의 연구에서는 사업체에서 고용주들이 영양사를 고용하는 경향과 영양사들이 갖추어야 하는 자질과 특성에 관하여 조사하였다.

국내에서 진행된 영양사 직무에 대한 연구로는 영양사 업무에 대한 실태 조사(김원자 1990 : 남경희 1987 : 이영란 등 1987 : 전영옥 1984), 병원 영양사의 임상업무 실태에 대한 조사 분석(서울대병원영양과 1992 : 양일선 등 1995) 등과 같이 주로 영양사 업무에 대한 실태를 조사하고 분석한 연구가 대부분이며 이외에 영양사 직무분석을 통한 교육과정 개선에 관한 소수 연구(박명희 1994 : 서정숙 1995)가 있다. 그리고, 양일선 등(1995a)은 직무 지향적인 접근 방법을 이용하여 사업체 급식소 영양사에 대한 직무분석(Task analysis) 연구를 수행하여 영양사가 수행하여야 하는 주요 업무와 세부 업무를 정의하고, 각 업무에 대한 수행 정도와 중요성 인식도를 조사하였고, 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 하였다(양일선 등 1995b). 그러나, 아직까지는 외국에서와 같이 급식관리자나 영양사의 직무 특성, 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.

직무분석 방법은 그 목적에 따라 크게 직무 지향적 분석 과정(Work-oriented procedure)과 작업자 지향적 분석 과정(Worker-oriented procedure)의 2가지 유형으로 나눈다(Gael 1988). 이 중에서 직무 지향적 분석 과정은 직무 수행과 관련된 업무를 중심으로 분석하는 것으로서 업무분석(Task Analysis)이라고도 불리며 대표적인 방법으로는 과업항목표(Task Analysis Inventory) 기법이 있다. 이 방법은 수행 업무에 대한 목록을 작성하여 각 업무에 대한 수행 정도, 중요

도, 수행 시간이나 빈도를 분석하여 업무에 대한 정보를 제공함을 목적으로 한다.

작업자 지향적 분석 과정은 직무 수행에 필요한 인간의 지식, 능력, 기술을 중심으로 분석하는 것으로써 대표적인 방법으로는 KSA(Knowledge, skills, abilities) 또는 KASO(knowledge, abilities, skills and other characteristics) 분석 방법, 직위 분석 설문지(PAQ : position analysis questionnaire), 기능적 직무분석(functional job analysis) 등이 있다. 이 중에서도 KASO분석 방법은 직무 수행 능력 요건(Competency) 즉, 직무를 수행하기 위해 필요한 지식, 능력, 기술 및 기타 특성(Knowledge, abilities, skills and other characteristics)에 대한 체계적인 분석과 규명을 통하여 직무기술서 및 직무명세서를 작성하고 여기서 얻은 정보를 바탕으로 인재의 선발, 채용, 훈련 등과 같은 인사관리의 효율화를 꾀하고자 함을 주목적으로 하고 있다(Gael 1988). 여기서, 지식(Knowledge)이란 특수한 교육적 훈련이나 조직적인 지침서, 또는 경험으로부터 습득된 정보의 특정 집합을 의미하며, 능력(Abilities)이란 타고난 재능이나 오랫동안의 경험을 통해 얻어진 광범위한 인간의 특성을 말하며 이러한 능력은 과업을 성공적으로 수행하는데 필요한 요소들이다. 그리고, 기술(Skills)이란 주로 업무 수행에 필요한 설비나 도구를 다루기 위해 신체를 활용하는 행동의 숙련된 정도를 일컬으며, 기타 특성(Other characteristics)이란 업무를 수행하기 위해 필요한 인성이나 특성과 같은 요소를 의미한다(Gael 1988 : Mortola 1990).

이에 본 연구는 사업체 급식소 영양사를 대상으로 하여 급식소 유형별(직영 사업체 급식소와 위탁 사업체 급식소)로 영양사 직무에 대한 체계적인 분석을 실시하고 직무가 요구하는 다양한 직무 능력 요건을 분석함으로써 직무에 대한 정보 제공 및 직무의 표준을 설정하고자 계획되었다. 또한 이러한 연구를 통하여 장차 사업체 급식소 영양사의 교육 훈련을 위한 기초 자료를 제공하고자 하였다. 본 연구의 목적을 보다 구체적으로 제시하면 첫째, KASO 분석 방법을 활용한 작업자 지향적 분석과정을 통해 사업체 급식소 영양사의 직무를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 직무 능력(Competency) 요건의 빈도, 중요도, 입사전 요구도를 분석함으로써 특히 주요시되는 직무능력 요건을 직영과 위탁의 유형별로 추출하고자 하였다. 둘째, 이러한 직무수

행 능력 요건을 12개의 직무 영역으로 분류하여 각 직무 영역을 비교 분석하고자 하였다.

## 연구내용 및 방법

### 1. 조사대상 및 표본의 설계

본 연구의 조사 대상은 전국의 사업체 급식소에 근무하는 영양사 및 급식관리자를 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. 판단 표본추출 방법이란 해당 분야에 전문지식을 갖춘 전문가의 주관적인 판단에 따라서 대표적인 표본을 선출하는 추출 과정을 말한다(김연형 · 이기훈 1993). 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 너무 크지 않은 경우(겸직의 비율이 최대 30% 이하인 경우)로 하였다. 이러한 조건에 맞는 표본을 선정하기 위하여 직영 집단은 대한영양사회 사업체 분과의 협조를 얻어 파악한 전국 소재 사업체 분과의 지부 임원들을 주요 설문 대상으로 하였으며, 위탁 집단은 위탁 회사 본사에 의뢰하여 연구의 취지를 설명하고 협조를 구한 다음 본사에서 선정한 지점이나 점포의 영양사 및 점장 또는 급식관리자들을 대상으로 설문 조사를 실시하였다.

직무분석 설문지는 영양사 및 급식관리자의 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, 자가기록에 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 활용율 57%).

## 2. 조사내용 및 방법

### 1) 설문지의 개발 및 예비조사

직무분석에 사용한 설문지는 크게 두 부분으로 나누었으며 1부는 영양사 직무 수행과 관련된 지식, 능력, 기술 및 인성(Knowledge, abilities, skills and other characteristics : KASO)에 관한 내용으로 구성하였고, 2부는 인적 사항에 관한 내용으로 구성하였다.

영양사의 직무 수행에 필요한 모든 KASO 항목들을 추출하기 위하여 먼저 사업체 급식소 영양사들이 수행하는 업무를 주요 부문으로 분류하였으며, 각 부문별로 필요하리라고 예상되는 KASO 항목들을 국내외 선행 연구, 급식관리 지침서, 영양사 교육과정에서 사용된 교재 등 관련된 문헌으로부터 추출하여 정의하였다. 또한, 이렇게 추출된 KASO 항목들은 현직 사업체 급식소 영양사 5명에 대한 인터뷰와 표본 집단에 속하는 실무 영양사 10명에게 Pilot test를 실시함으로써 수정, 보완하였다. 또한 이상과 같은 KASO 항목들은 크게 12개 직무영역 즉, [A] 식단관리 [B] 구매관리 및 수요 예측 [C] 창고 및 재고관리 [D] 조리 배식 업무 및 작업관리 [E] 예결산 업무 및 원가관리 [F] 급식경영 및 인사관리 [G] 급식시설 및 설비관리 [H] 위생 및 안전관리 [I] 교육 및 영양상담 [J] 급식 평가 및 연구 [K] 급식사무 관리 그리고 [L] 기타 인적 특성으로 분류하여 구성하였다.

### 2) 설문지의 구성

설문지의 1부에서는 134개의 KASO 항목들에 대하여 '빈도', '중요도', '입사전 요구도'를 조사하였다. '빈도'에 있어서는 '직무를 수행함에 있어서 본 연구에서 제시한 지식, 능력, 기술 및 인성 항목들이 얼마나 자주 사용되어지는가'에 대해 응답하도록 하였으며, '매우 드물게 사용한다' 1점에서부터 '매우 자주 사용한다' 5점까지 해당되는 정도에 표시하도록 하였다. 또한, '중요도'에 있어서는 '직무를 성공적으로 또는 효율적으로 수행하기 위해서 본 연구에서 제시한 지식, 능력, 기술 및 인성 항목들이 얼마나 중요한가'에 대해 응답하도록 하였으며, '아주 약간만 중요하다' 1점에서부터 '매우 중요하다' 5점까지 해당되는 정도에 표시하도록 하였다. 그리고, '입사전 요구도'에 있어서는 '직무 수행을 위해서

본 연구에서 제시한 지식, 능력, 기술 및 인성 항목들을 입사 전에 즉, 영양사가 되기 전에 예비적으로 얼마나 갖출 필요가 있는가'에 대해 응답하도록 하였으며, '사전에 갖출 필요가 없다' 1점에서부터 '완벽히 갖추어야 한다' 5점까지 해당되는 정도에 표시하도록 하였다. 또한, 영양사 직무 수행과 전혀 관련이 없다고 생각되어지는 항목 즉 실무에서 전혀 사용이 안되거나 전혀 중요하지 않은 항목인 경우나 전혀 입사전에 갖출 필요가 없는 항목에 대해서는 0점에 표시하도록 하였다. 그리고, 영양사에 대한 인적 사항으로는 유형, 연령, 고용 형태, 학력, 근무 경력에 대하여 조사하였다.

### 3) 통계 분석 방법

본 연구의 결과는 SPSS/win package와 SAS/win package를 이용하여 통계 처리하였으며(김충련 1994; 박영술 등 1992), 각 표본 집단과 전체 집단에서 134개 KASO 항목에 대한 빈도, 중요도, 입사전 요구도의 평균과 표준편차를 구하고 각 척도(빈도, 중요도, 입사전 요구도)의 점수가 높게 나타난 주요 KASO 항목들을 규명하였으며, 각 표본 집단에서 12개 직무 영역에 대한 빈도, 중요도, 입사전 요구도의 평균과 표준편차를 구하고 두 집단간의 각 척도의 차이를 T-test를 통하여 검증하였다.

## 연구결과 및 고찰

### 1. 일반사항

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 Table 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 25세미만도 28%로써 대부분 30세 미만이었고, 성별은 전체의 94%가 여성이었다. 이들의 고용 형태는 정규직이 86%로 가장 많았으며, 학력은 전문대 졸업자가 64%, 4년제 대학 졸업자는 34%였다.

Table 1. General characteristics of dietitians

	Self-operated	Contracted	Total
Type			
Office	26(21.7)	59(36.7)	85(30.3)
Industry	66(55.0)	49(30.4)	115(40.9)
Education center	17(14.1)	32(19.9)	49(17.4)
Others	11( 9.2)	21(13.0)	32(11.4)
Total	120(100.0)	161(100.0)	281(100.0)
Age			
≤ 25	24(19.8)	55(33.7)	79(27.8)
25 - 29	59(48.8)	88(54.0)	147(51.8)
30 - 34	17(14.1)	13( 8.0)	30(10.6)
35 - 39	13(10.7)	5( 3.1)	18( 6.3)
≥ 40	8( 6.6)	2( 1.2)	10( 3.5)
Total	121(100.0)	163(100.0)	284(100.0)
Gender			
Male	2( 1.6)	13(10.7)	15( 6.2)
Female	119(98.4)	109(89.3)	228(93.8)
Total	121(100.0)	122(100.0)	243(100.0)
Employment status			
temporary position	2( 1.7)	1( 0.6)	3( 1.1)
regular position	117(96.7)	127(78.4)	244(86.2)
contract position	2( 1.6)	34(21.0)	36(12.7)
Total	121(100.0)	162(100.00)	283(100.0)
Education			
2 year-college	80(67.8)	99(61.1)	179(63.9)
university	36(30.5)	59(36.4)	95(34.0)
graduate school	2( 1.7)	4( 2.5)	6( 2.1)
Total	118(100.0)	162(100.0)	280(100.0)

## 2. 직무 수행 능력요건

영양사 직무 수행과 관련된 지식, 능력, 기술 및 인성(Knowledge, abilities, skills and other characteristics : KASO) 항목들을 분석하기 위하여 총 134개의 KASO 항목들의 빈도, 중요도, 입사전 요구도의 평균과 표준편차를 구하였으며, 빈도, 중요도, 입사전 요구도의 세 가지 척도를 평균하여 각 KASO 항목별 total 점수를 계산하였으며, 이러한 항목들 중 점수가 4.0 이상이 되는 항목들을 다음 Table 2와 Table 3에 제시하였다.

Table 2에 나타난 바와 같이 직업영역에서는 전체 134개 항목 중에서 세 척도 중 어느 한 척도에서라도 4점 이상의 점수를 보인 항목들은 총 45개 항목이었으며 이중 기타 인적 특성 영역에 속하는 항목이 17개 항목이나 되어 영양사 직무 수행에 이러한 인성 항목들이 주 요시된다고 할 수 있겠다. 또한, 구매관리 및 수요 예측이나 위생 및 안전관리 영역에 속하는 항목들은 대부분 높은 점수를 나타낸 반면 급식 시설 및 설비 관리, 교육 및 영양상담, 급식사무관리 영역에서는 4점 이상의 점수를 나타낸 항목이 없었다. 특히 이 중 23개 항목들은

total 점수가 4점 이상으로 나타나 영양사 업무 수행에 있어 매우 중요하고 필수적으로 갖추어야 하는 KASO 항목들이라고 할 수 있었다. 이를 점수 순으로 나열하면, '식단작성 방법 및 요령에 대한 지식(4.40)', '식품의 신선도 감별 및 판정 능력(4.35)', '식재료의 구매 조달 능력(4.31)', '위생관리에 대한 전반적인 지식(4.22)', '식단관리 관계 장부 작성 지식(4.19)', '식품별 납품 시기 조절 능력(4.19)', '발주 업무에 대한 지식(4.17)', '배식 업무 관리능력(4.14)', '위생 상태 점검 평가 및 유지 능력(4.12)', '위생 습관을 지도 감독하는 능력(4.09)', '납품사고시 대처 능력(4.08)', '메뉴의 개발 및 새로운 메뉴 창출 능력(4.06)', '식재료의 식단가 계산 지식과 능력(4.05)', '수요 예측 및 생산량 조절 능력(4.00)'과 같은 14가지의 업무 관련 항목과, '업무 수행 책임감(4.32)', '업무 수행 성실성(4.30)', '위생적인 생활 습관(4.23)', '청탁을 받지 않는 정직성(4.20)', '급식서비스 제공자로서의 친절성(4.19)', '대인관계를 유지하는 능력(4.14)', '검수시 정확성과 치밀성(4.13)', '업무 추진력(4.08)', '타인을 지휘 통솔하는 리더십(4.00)'의 9가지의 인성 관련 항목들이었다.

**Table 2.** The principle knowledge, abilities, skills and other characteristics(KASO) in self-operated employee foodservices

Items	Frequency <sup>1)</sup>	Importance <sup>2)</sup>	Entry requirement <sup>3)</sup>	Total <sup>4)</sup>
<u>Menu management</u>				
Knowledge of menu planning	☆(4.45)	★(4.62)	☆(4.13)	☆(4.40)
Knowledge of record keeping for menu management	★(4.53)	☆(4.35)		☆(4.19)
Ability to develop and create new menus	☆(4.01)	☆(4.44)		☆(4.06)
Ability to do sensory evaluation	☆(4.07)	☆(4.14)		
<u>Purchasing and forecasting</u>				
Ability to judge and discriminate fresh foods	☆(4.26)	★(4.57)	☆(4.23)	☆(4.35)
Ability to procure food and supplies	☆(4.38)	☆(4.47)	☆(4.07)	☆(4.31)
Coordinating ability to deliver according to various kinds of food	☆(4.27)	☆(4.49)		☆(4.19)
Knowledge of ordering food and supplies	☆(4.38)	☆(4.31)		☆(4.17)
Ability to cope with the situations caused by mistaken or incorrect delivery		★(4.59)		☆(4.08)
Ability to forecast and control the amount of meal production	☆(4.12)	☆(4.27)		☆(4.00)
Knowledge of record keeping for purchasing and receiving	☆(4.13)	☆(4.03)		
<u>Food storage and inventory management</u>				
Ability to handle stored food appropriately before its expiration date	☆(4.05)	☆(4.23)		
<u>Production and service control</u>				
Ability to keep appropriateness in meal service management	☆(4.26)	☆(4.38)		☆(4.14)
Ability to instruct and supervise meal production	☆(4.10)	☆(4.22)		
Ability to develop recipes for mass preparation		☆(4.21)		
Knowledge of efficient use for manpower and equipment		☆(4.13)		
<u>Budgeting and settling of accounts</u>				
Knowledge and competence for food cost estimation	☆(4.14)	☆(4.13)		☆(4.05)
Foodservice and personnel management				
Ability to intermediate communication		☆(4.12)		
Ability to meet consumer's need		☆(4.06)		
<u>Sanitation and safety control</u>				
Overall knowledge of sanitation	☆(4.16)	☆(4.41)	☆(4.10)	☆(4.22)
Ability to maintain and evaluate sanitation	☆(4.07)	☆(4.33)		☆(4.12)
Ability to supervise and direct employee's sanitation	☆(4.01)	☆(4.29)		☆(4.09)
Knowledge required to inspect sanitation		☆(4.33)		
Knowledge of employee medical examination		☆(4.23)		
Skills to cope with accidents and emergency measures		☆(4.12)		
Ability to cope with employee disease		☆(4.10)		
Ability to search for waste decreasing method		☆(4.02)		
<u>Research and assessment</u>				
Knowledge of activity of dietetic association	☆(4.20)	☆(4.06)		
<u>Human attributes</u>				
Responsibility in performing duties and jobs	☆(4.26)	☆(4.48)	☆(4.24)	☆(4.32)
Faithfulness in performing job	☆(4.24)	★(4.51)	☆(4.15)	☆(4.30)
Usual habit of keeping sanitary surroundings	☆(4.17)	☆(4.49)	☆(4.06)	☆(4.23)
Honesty in not doing illicit transactions in purchasing		★(4.51)	☆(4.10)	☆(4.20)
Kind attitude as service personnel in foodservice	☆(4.13)	☆(4.48)		☆(4.19)
Maintenance of good personal relationships	☆(4.03)	☆(4.47)		☆(4.14)
Carefulness and delicacy in receiving food and supplies		☆(4.39)	☆(4.06)	☆(4.13)
Strong motivation in doing tasks	☆(4.01)	☆(4.31)		☆(4.08)
Leadership		☆(4.31)		☆(4.00)
Integrated thinking ability to discern		☆(4.26)		
Positive personality		☆(4.24)		
Managing stresses in personal relationships		☆(4.23)		
Communication skills		☆(4.13)		
Coordinating taste with appearance of food		☆(4.12)		
Ability to cope with change in the organizational environment		☆(4.08)		
Problem solving ability		☆(4.04)		
Reasonable decision-making ability		☆(4.04)		

★ : score ≥ 4.5 ☆ : score 4.0 - 4.5

1) degree of frequency : 'never'-0, 'rarely'-1, 'sometimes'-3, 'very often'-5

2) degree of importance : 'not important at all'-0, 'unimportant'-1, 'moderately important'-3, 'very important'-5

3) degree of entry requirements : 'not required'-0, 'not essential at hire'-1, 'moderately required'-3, 'very essential for job'-5

4) total scores : average of frequency, importance and entry requirements

**Table 3.** The principle knowledge, abilities, skills and other characteristics(KASO) in contracted employee foodservices

Items	Frequency <sup>1)</sup>	Importance <sup>2)</sup>	Entry requirement <sup>3)</sup>	TOTAL <sup>4)</sup>
<u>Menu management</u>				
Knowledge of menu planning	☆(4.35)	★(4.51)	☆(4.23)	☆(4.36)
Knowledge of standardized recipes for mass food production	☆(4.27)	☆(4.42)		☆(4.17)
Knowledge of record keeping for menu management	★(4.53)	☆(4.23)		☆(4.16)
Ability to develop and create new menus	☆(4.01)	☆(4.38)		☆(4.06)
Ability to do sensory evaluation		☆(4.14)		
Knowledge in the preparation of conservation meal		☆(4.06)		
<u>Purchasing and forecasting</u>				
Knowledge in ordering food and supplies	★(4.57)	☆(4.48)		☆(4.33)
Ability to judge and discriminate fresh foods	☆(4.21)	☆(4.43)	☆(4.12)	☆(4.25)
Coordinating ability to deliver according to various kinds of food	☆(4.25)	☆(4.45)		☆(4.22)
Ability to forecast and control the amount of meal production	☆(4.28)	☆(4.40)		☆(4.16)
Ability to cope with the situations caused by mistaken or incorrect delivery		☆(4.46)		☆(4.11)
Knowledge of record keeping for purchasing and receiving	☆(4.28)	☆(4.17)		☆(4.01)
Overall knowledge of forecasting		☆(4.08)		
<u>Food storage and inventory management</u>				
Ability to handle stored food appropriately before its expiration date	☆(4.29)	☆(4.40)		☆(4.16)
Knowledge of storeroom management	☆(4.01)	☆(4.13)		
Knowledge of inventory control	☆(4.11)	☆(4.09)		
Skills in inspecting stocks	☆(4.06)	☆(4.10)		
<u>Production and service control</u>				
Ability to keep appropriateness in meal service management	☆(4.31)	☆(4.39)		☆(4.18)
Ability to instruct and supervise meal production		☆(4.18)		
Knowledge in the efficient use for manpower and equipment		☆(4.17)		
<u>Budgeting and settling of accounts</u>				
Knowledge and competence for food cost estimation	☆(4.42)	★(4.53)		☆(4.31)
Knowledge and competence for cost analysis	☆(4.20)	☆(4.37)		☆(4.13)
Ability to do foodservice operation analysis		☆(4.18)		
Knowledge of budgeting and settlement tasks		☆(4.17)		
Ability to do budget compilation and estimate budget items		☆(4.10)		
<u>Foodservice and personnel management</u>				
Ability to meet consumer's need	☆(4.09)	☆(4.35)		☆(4.07)
Ability to intermediate communication		☆(4.08)		
Overall Knowledge of foodservice management		☆(4.04)		
<u>Sanitation and safety control</u>				
Overall knowledge of sanitation	☆(4.34)	★(4.51)	☆(4.22)	☆(4.35)
Ability to maintain and evaluate sanitation	☆(4.16)	☆(4.41)		☆(4.18)
Knowledge required to inspect sanitation	☆(4.05)	☆(4.43)		☆(4.16)
Ability to supervise an direct employee's sanitation	☆(4.17)	☆(4.39)		☆(4.15)
Skills in coping with accidents and emergency measures		☆(4.33)		
Ability to search for waste decreasing method		☆(4.19)		
Ability to cope with employee disease		☆(4.19)		
Knowledge in employee medical examination		☆(4.11)		
<u>Education and nutrition counseling</u>				
Knowledge of training and education in sanitation, safety and jobs		☆(4.14)		
<u>Human attributes</u>				
Carefulness and delicacy in receiving food and supplies		☆(4.25)		☆(4.01)
Coordinating taste with appearance of food		☆(4.06)		
Faithfulness in performing the job	☆(4.34)	★(4.51)	☆(4.19)	☆(4.35)
Kind attitude as service personnel in foodservice	☆(4.40)	★(4.53)	☆(4.04)	☆(4.33)
Responsibility in performing duties and jobs	☆(4.30)	☆(4.47)	☆(4.19)	☆(4.32)
Usual habit of keeping sanitary surroundings	☆(4.23)	★(4.51)	☆(4.16)	☆(4.30)
Strong motivation in doing tasks	☆(4.13)	☆(4.34)		☆(4.15)
Leadership	☆(4.04)	☆(4.34)		☆(4.10)
Positive personality		☆(4.29)		☆(4.08)
Honesty in not doing illicit transactions in purchasing		☆(4.34)	☆(4.04)	☆(4.06)
Maintenance of good personal relationships	☆(4.07)	☆(4.37)		☆(4.12)
Integrated thinking ability to discern		☆(4.26)		☆(4.00)

Table 3. (continued)

Items	Frequency <sup>1)</sup>	Importance <sup>2)</sup>	Entry requirement <sup>3)</sup>	TOTAL <sup>4)</sup>
Ability to develop new ideas		☆(4.25)		
Managing stresses in personal relationships		☆(4.21)		
Communication skills		☆(4.20)		
Ability to set priorities of tasks		☆(4.18)		
Problem solving ability		☆(4.13)		
Ability to cope with changes in the organizational environment		☆(4.13)		
Reasonable decision-making ability		☆(4.09)		
Generous attitude		☆(4.02)		

★ : score ≥ 4.5 ☆ : score 4.0 - 4.5

1) degree of frequency : 'never'-0, 'rarely'-1, 'sometimes'-3, 'very often'-5

2) degree of importance : 'not important at all'-0, 'unimportant'-1, 'moderately important'-3, 'very important'-5

3) degree of entry requirements : 'not required'-0, 'not essential at hire'-1, 'moderately required'-3, 'very essential for job'-5

4) total scores : average of frequency, importance and entry requirements

한편 Table 3에 나타난 바와 같이 위탁에서는 전체 134개 항목 중에서 세 척도 중 어느 한 척도에서라도 4점 이상의 점수를 보인 항목들은 총 57개 항목이었으며, 이 중에서도 기타 인적 특성 영역에 속하는 항목이 20개 항목이나 되어 위탁 사업체에서도 인성 항목들이 주요시되는 것으로 나타났다. 또한, 구매관리 및 수요 예측, 위생 및 안전관리, 예결산 업무 및 원가관리 영역에 속하는 항목들이 대부분 높은 점수를 나타낸 반면에 급식시설 및 설비관리, 급식평가 및 연구, 급식사무관리 영역에서는 4점 이상의 점수를 나타낸 항목이 없었다. 특히 전체 134개 항목 중에서 30개 항목들은 total 점수가 4점 이상으로 나타나 영양사 및 급식관리자 업무 수행에서 매우 중요하고 필수적으로 갖추어야 하는 KASO 항목들이라고 할 수 있었다. 이를 점수 순으로 나열하면, '식단작성 방법 요령에 대한 지식(4.36)', '위생관리에 대한 전반적인 지식(4.35)', '발주 업무에 대한 지식(4.33)', '식재료의 식단가 계산 지식과 능력(4.31)', '식품의 신선도 감별 및 판정 능력(4.25)', '식품별 납품 시기 조절 능력(4.22)', '배식 업무 관리능력(4.18)', '위생 상태 점검 평가 및 유지 능력(4.18)', '단체급식용 표준레시피 작성 지식(4.17)', '식단관리 관계 장부 작성 지식(4.16)', '수요 예측 및 생산량 조절 능력(4.16)', '저장 식품을 유효기간 내 처리하는 능력(4.16)', '급식소 위생 검열에 대한 지식(4.16)', '위생 습관을 지도 감독하는 능력(4.15)', '원가 계산에 대한 지식 및 능력(4.13)', '납품사고시 대처 능력(4.11)', '고객의 요구 파악 수용 능력(4.07)', '메뉴의 개발 및 새로운 메뉴 창출 능력(4.06)', '구매 검수 관련 장부 작성 지식(4.01)'과 같은 19가지의 업무 관련 항목과, '업무 수행 성실성(4.35)', '급식 서비스 제공자로서의 친절성(4.33)', '업

무 수행 책임감(4.32)', '위생적인 생활 습관(4.30)', '업무 추진력(4.15)', '대인관계를 유지하는 능력(4.12)', '타인을 지휘 통솔하는 리더십(4.10)', '긍정적인 성격(4.08)', '칭탁을 받지 않는 정직성(4.06)', '검수시 정확성과 치밀성(4.01)', '종합적인 사고력과 통찰력(4.00)'의 11가지의 인성 관련 항목들이었다. 이상의 항목들은 직영 사업체 급식소와 거의 유사하였으나, '식재료의 구매 조달 능력' 항목은 위탁에서는 그다지 중요시되지 않은 반면에, '단체급식용 표준레시피 작성 지식', '저장 식품을 유효기간 내 처리하는 능력', '급식소 위생 검열에 대한 지식', '원가 계산에 대한 지식 및 능력', '고객의 요구 파악 수용 능력', '구매 검수 관련 장부 작성 지식'의 6가지의 업무 관련 항목과 '긍정적인 성격', '종합적인 사고력과 통찰력'의 2가지 인성 관련 항목이 위탁에서는 total 점수가 4점 이상의 점수를 나타내었다.

이러한 연구결과는 기존의 사업체 영양사 업무에 대한 여러 보고에서 사업체 급식소 영양사의 업무가 단순한 급식관리에 불과하며 급식 경영 분석 등 급식 경영인으로서의 역할 및 종업원에 대한 영양 관리와 영양 교육적 기능은 미흡한 실정(김병구 1985)이어서, 사업체 영양사들이 그들의 직무 개발을 위하여 현재의 급식관리자로서의 역할과 앞으로 발전될 급식 산업 분야에서 급식 경영인으로서의 역할에 대비하여야 하고 점차 요구될 보건 교육 분야에서는 영양 교육자로서의 준비가 필요하다고 지적한 바(김병구 1988)와 어느 정도 일치되는 면을 보여주는 결과라고 할 수 있겠다.

또한, Table 2에서 나타난 45개 항목과 Table 3에서 나타난 57개 항목을 비교해 본다면 직영과 위탁의 두 유형의 사업체 급식소에서 중요시되는 능력요건은 상당히 유사하게 나타나고 있으나, 예결산 업무 및 원가



관리 영역의 경우 위탁에서 더 많은 KASO 항목들에서 높은 점수를 보여서 이 영역의 경우는 직영과 다소 차이를 나타내어서 위탁 영양사들은 직영에 비해 이러한 영역의 능력이 더 많이 요구됨을 알 수 있었다. 또한 본 연구결과에 비추어 볼 때 아직 사업체 영양사 직무는 급식경영 및 관리자로서의 역할을 그다지 많이 요구하지는 않으나 향후 기업의 형태와 조건이 다양해짐에 따라 이에 부응할 수 있는 영양사의 직무역할 확대를 위해 이러한 영역에서도 보다 많은 능력을 배양해야 함을 인식할 필요가 있다고 할 수 있을 것이다. 양 등은 사업체 영양사들이 장차 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 전문 인다운 자질과 요건을 영양사가 스스로 갖추어야 하며(양일선 1991) 생산·판매적 사고에서 마케팅적 사고의 혁신으로 변화되는 경향 때문에 급식 업체나 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 지적하였다(김영희 1989).

### 3. 직무 영역별 분석

12개 직무 영역에 대한 total 점수 및 두 집단간의 차이를 검증한 결과는 Table 4에 제시하였다. 두 표본 집단간 12개 직무 영역의 총계 점수를 비교한 결과 유의적인 차이가 있었으며( $p < 0.01$ ), 또한, 식단관리( $p < 0.$

05), 창고 및 재고관리( $p < 0.01$ ), 예결산 업무 및 원가관리( $p < 0.001$ ), 급식경영 및 인사관리( $p < 0.001$ ), 위생 및 안전관리( $p < 0.05$ ), 교육 및 영양상담( $p < 0.05$ )의 6개 영역의 점수가 위탁이 직영에 비해 모두 유의적으로 높게 나타났다. 이러한 경향은 위탁 회사와 직영 사업체 간의 영양사들의 직무 수행에 필요한 KASO 영역의 차이를 반영하는 것으로 사용 빈도, 중요도, 입사전 요구도에 있어서 위탁의 점수가 모두 높게 나타남으로써 위탁이 직영에 비해 영양사의 직무 수행과 관련된 KASO 항목들을 보다 많이 사용하고, 중요시하며, 입사전에 요구함을 알 수 있었다.

또한, 12개 직무 영역을 total 점수 순으로 나열하면 직영에서는 기타 인적 특성(3.87) - 구매관리 및 수요예측(3.77) - 조리 배식 업무 및 작업관리(3.67) - 위생 및 안전관리(3.66) - 창고 및 재고관리(3.63) - 식단관리(3.50) - 예결산 업무 및 원가관리(3.42) - 급식사무 관리(3.31) - 교육 및 영양상담(3.22) - 급식경영 및 인사관리(3.17) - 급식시설 및 설비관리(3.15) - 급식 평가 및 연구(3.06)의 순으로 나타났다. 그리고, 위탁에서는 기타 인적 특성(3.99) - 예결산 업무 및 원가관리(3.91) - 창고 및 재고관리(3.85) - 위생 및 안전관리(3.83) - 조리 배식 업무 및 작업관리(3.72) - 구매관리 및 수요예측(3.69) - 식단관리(3.64) - 급식경영 및 인사관리(3.48) - 급식사무 관리(3.45) - 교육 및 영양상담(3.42) - 급식시설 및 설비관리(3.22) - 급식 평가 및 연구(3.15)의 순으로 나타났다. 즉, 두 집단 모두 기타 인적 특성에 대한 점수가 가장 높은 것으로 나타나서 영양사 직무능력요건에서 이러한 인성측면이 매우 중요하다고 할 수 있었고, 직영의 경우 구매관리 및 수요예측, 조리

**Table 4.** Differences in total scores of 12 task categories between two groups MEAN±S.D.

	Self-operated(N=121)	Contracted(N=164)	T-value
A. Menu management	3.50±0.63	3.64±0.48	-2.04*
B. Purchasing and forecasting	3.77±0.58	3.69±0.49	1.38
C. Food storage and inventory management	3.63±0.73	3.85±0.64	-2.78**
D. Production and service control	3.67±0.68	3.72±0.57	-0.68
E. Budgeting and settling of accounts	3.42±0.79	3.91±0.68	-5.54***
F. Foodservice and personnel management	3.17±0.73	3.48±0.66	-3.77***
G. Equipment and facility management	3.15±0.73	3.22±0.70	-0.77
H. Sanitation and safety control	3.66±0.66	3.83±0.64	-2.25*
I. Education and nutrition counseling	3.22±0.82	3.42±0.69	-2.14*
J. Research and assesment	3.06±0.73	3.15±0.67	-1.12
K. Foodservice paperwork	3.31±0.71	3.45±0.61	-1.76
L. Human attributes	3.87±0.52	3.99±0.51	-1.86
Total(A - L)	3.45±0.54	3.61±0.47	-2.72**

\* $p < 0.05$

\*\* $p < 0.01$

\*\*\* $p < 0.001$

**Table 5.** Differences in the frequencies, importance and entry requirements of 12 task categories between two groups

		Self-operated (N=121)	Contracted (N=164)	T-value
Frequency	Total	3.29±0.61 <sup>1)</sup>	3.50±0.53	-3.22**
	Menu management	3.30±0.73	3.52±0.57	-2.77**
	Purchasing and forecasting	3.82±0.63	3.58±0.58	3.32***
	Food storage and inventory management	3.66±0.86	3.96±0.71	-3.09**
	Budgeting and settling of accounts	3.24±1.03	3.91±0.81	-5.92***
	Foodservice and personnel management	2.93±0.82	3.36±0.77	-4.50***
	Sanitation and safety control	3.43±0.80	3.70±0.72	-3.00**
	Education and nutrition counseling	2.73±1.02	3.11±0.84	-3.33***
	Foodservice paperwork	3.10±0.91	3.33±0.72	-2.23*
Importance	Total	3.78±0.57	3.88±0.51	-1.43
	Budgeting and settling of accounts	3.68±0.84	4.18±0.70	-5.32***
	Foodservice and personnel management	3.53±0.80	3.81±0.70	-3.19**
Entry requirements	Total	3.29±0.70	3.46±0.63	-2.20*
	Food storage and inventory management	3.31±0.99	3.54±0.89	-2.01*
	Budgeting and settling of accounts	3.34±0.92	3.62±0.95	-2.55*
	Foodservice and personnel management	3.04±0.89	3.26±0.83	-2.19*

\*p&lt;0.05

\*\*p&lt;0.01

\*\*\*p&lt;0.001

1) Mean±S.D.

배식 업무 및 원가관리와 같은 기존에 일반적인 영양사 업무로 인식되었던 직무영역에 속하는 KASO 항목들의 점수가 높았던 반면에 위탁의 경우는 예결산 업무 및 원가관리, 창고 및 재고관리와 같은 직무 영역의 KASO 항목들의 점수가 높게 나타나서 앞서 Table 2와 Table 3에서 비록 4점 이상으로 나타나지는 않았더라도 위탁에서는 다른 직무 영역의 항목들에 비해 이 영역에 속하는 항목들의 중요성을 더 크게 느끼고 있다고 할 수 있었다.

다음 Table 5는 두 표본 집단간 KASO 항목들이 속한 12개 직무 영역에 대해 빈도, 중요도, 입사전 요구도를 비교 분석하여 두 집단간에 유의적인 차이를 나타낸 영역에 대한 결과이다. 빈도의 총계는 직영 3.29, 위탁 3.50으로 두 집단간에 유의적인 차이가 있었으며(p<0.01), 특히 위탁은 식단관리(p<0.01), 창고 및 재고관리(p<0.001), 예결산 업무 및 원가관리(p<0.001), 급식경영 및 인사관리(p<0.001), 위생 및 안전관리(p<0.01), 교육 및 영양상담(p<0.001), 급식사무관리(p<0.05), 기타 인적 특성(p<0.01)의 영역에서 직영에 비해 유의적으로 더 높은 점수를 보인 반면에, 구매관리 및 수요예측 영역(p<0.001)은 위탁에 비해 직영에서 유의적으로 더 높은 점수를 나타내었다. 그리고, 두 표본 집단간 12개 직무 영역의 중요도 총계는 직영 3.78, 위탁 3.88로써 두 집단간에 유의적인 차이가 없

었으나, 이 중에서 예결산 업무 및 원가관리(p<0.001), 급식 경영 및 인사관리(p<0.01)의 두 가지 영역의 중요도만이 위탁이 직영에 비해 유의적으로 더 높았다. 또한, 두 표본 집단간의 12개 직무 영역의 입사전 요구도 총계는 직영 3.29, 위탁 3.46으로 유의적인 차이가 있었으며(p<0.05), 중요도 척도에서 차이를 보인 예결산 업무 및 원가관리(p<0.05), 급식 경영 및 인사관리(p<0.05)의 영역과 창고 및 재고관리(p<0.05) 영역의 점수가 위탁에서 유의적으로 더 높은 점수를 나타내었다.

## 결론 및 제언

본 연구에서는 285명의 사업체 급식소 영양사들을 대상으로 자가 기록에 의한 설문 조사를 통해 직무분석을 실시하였으며, 이로부터 사업체 급식소 영양사의 직무 수행에 필요한 지식, 능력, 기술 및 인성 항목(Knowledge, abilities, skills and other characteristics : KASO)들을 규명하고자 하였다. 이러한 연구를 통하여 현재 직무를 수행하고 있는 현직 영양사 뿐만 아니라 단체 급식 관리를 책임지고 있는 실무진 및 영양사 교육 관련자 모두에게 사업체 영양사 직무 정보 제공에 도움이 되고자 하였다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 직무 수행과 관련된 지식, 능력, 기술 및 인성에 관하여 조사한 결과, 134개 KASO 항목들 중 직업에서는 식단 작성 방법 및 요령에 대한 지식, 식품의 신선도 감별 및 판정 능력, 식재료의 구매 조달 능력, 위생관리에 대한 전반적인 지식, 식단 관리 관계 장부 작성 지식, 식품별 납품 시기 조절 능력, 발주 업무에 대한 지식, 배식 업무 관리 능력, 위생 상태 점검 평가 및 유지 능력, 위생 습관을 지도 감독하는 능력, 납품사고시 대처 능력, 메뉴의 개발과 새로운 메뉴 창출 능력, 식재료의 식단이 계산 지식과 능력, 수요 예측 및 생산량 조절 능력과 같은 14가지 업무 관련 항목과, 업무 수행 책임감, 업무 수행 성실성, 위생적인 생활 습관, 청탁을 받지 않는 정직성, 급식서비스 제공자로서의 친절성, 대인관계를 유지하는 능력, 검수시 정확성과 치밀성, 업무 추진력, 타인을 지휘 통솔하는 리더십의 9가지 인성 관련 항목들의 점수가 높게 나타났으며, 위탁에서는 이상의 항목 외에도 단체급식용 표준레시피 작성 지식, 저장식품을 유효기간내 처리하는 능력, 급식소 위생 검열에 대한 지식, 원가 계산에 대한 지식 및 능력, 고객의 요구 파악 수용 능력, 구매 검수 관련 장부 작성 지식의 6가지 업무 관련 항목과 긍정적인 성격, 종합적인 사고력과 통찰력의 2가지 인성 관련 항목들이 추가로 점수가 높게 나타났고, 식재료의 구매 조달 능력 항목은 위탁에서는 점수가 높지 않았다.

2) 두 표본 집단간의 직무 영역별 total 점수의 차이를 검증한 결과 12개 영역의 총계는 유의적인 차이가 있었으며( $p < 0.01$ ), 식단관리( $p < 0.05$ ), 창고 및 재고관리( $p < 0.01$ ), 예결산 업무 및 원가관리( $p < 0.001$ ), 급식경영 및 인사관리( $p < 0.001$ ), 위생 및 안전관리( $p < 0.05$ ), 교육 및 영양상담( $p < 0.05$ )의 6개 영역의 점수가 위탁이 직업에 비해 모두 유의적으로 높게 나타났다.

본 연구로부터 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

1) 본 연구에서는 사업체 영양사 직무에 필요한 직무 능력 요건을 규명하는 연구에 초점을 두어 작업자 지향적인 직무분석 방법(Worker-oriented job analysis)을 사용하였으므로, 차후의 연구에서는 과업 지향적인 직무분석 방법(Work-oriented job analysis) 등의 다양한 직무분석 방법을 추가로 사용할 필요가 있다고 하겠다.

2) 본 연구에서는 주로 사업체 급식소 영양사의 직무를 직업과 위탁을 중심으로 하여 직무능력 요건을 규명

하고자 하였으므로 경력에 따른 직무능력 요건의 차이를 규명하지는 못하였으며, 이 역시 후속 연구가 필요한 부분이라고 할 수 있겠다.

3) 이와 같은 직무분석 연구를 통하여 영양사 직무 수행의 표준을 설정하고 교육 필요점을 도출해 내며 더 나아가서는 교육 훈련 프로그램이나 커리큘럼의 개발을 위한 연구가 이루어져야 할 것이다.

4) 또한, 사업체 급식소 뿐만 아니라 학교 급식소나 병원급식소의 영양사 직무를 대상으로 한 다양한 직무분석 연구가 이루어질 필요가 있다고 하겠다.

## 참고문헌

- 김병구(1985) : 21세기를 향한 사업체 영양사의 직무 개발을 위한 제언. 국민영양 85-10 : 69
- 김병구(1988) : 국민 건강을 위한 영양사의 역할과 현황. 국민영양 88-9 : 103
- 김연형 · 이기훈(1993) : 통계자료 분석 - 이론과 컴퓨팅 -. 자유아카데미, 서울
- 김영희(1989) : 산업체 급식에서의 우리 나라와 외국의 영양사 역할 비교. 대한영양사회 학술대회 자료집
- 김원자(1990) : 경남지역 급식학교 영양사 직무분석. 대한영양사회 학술대회 자료집
- 김충련(1994) : SAS라는 통계상자. 데이터리서치, 서울
- 남경희(1987) : 병원영양사의 직무분석에 관한 조사 연구. 서울대학교 보건대학원 석사학위 논문
- 박명희(1984) : 영양사의 업무수행도 향상을 위한 전공교과목 강화 및 개발에 관한 연구. 효성여대 대학원 박사학위 논문
- 박영술 · 박정현 · 최진갑(1992) : 패키지 사용법 및 통계분석. 자유아카데미, 서울
- 서울대학교병원 영양과(1992) : 입원환자 영양관리에 따른 영양사 인력에 관한 조사. 대한영양사회 학술대회 자료집
- 서정숙(1995) : 영양사의 직무분석을 통한 전문대학 식품영양과의 교육과정 개선. 서울보건전문대학 논문집 15 : 9
- 성균관대학교 산업심리학과(1995) : 산업 및 조직 심리학. 박영사, 서울
- 양일선(1991) : 급식 산업의 변화에 따른 영양사의 역할 기대. 국민영양 91-10 : 12
- 양일선 · 김현아 · 이진미 · 차진아(1995) : 사업체 급식소 영양사 직무분석(제 1 보) : 업무수행도 및 중요성 인식도 분석. 대한영양사회학술지 1(1) : 66
- 양일선 · 김현아 · 이진미 · 차진아(1995) : 사업체 급식소 영양사 직무분석(제 2 보) : 업무수행시간 및 적정인원 산출. 대한영양사회학술지 1(1) : 79
- 양일선 · 이소정 · 차진아(1995) : 병원영양사의 업무 실태 조사. 한국영양학회지 28(5) : 460
- 이영란 · 류은순 · 광동경(1987) : 산업체 단체급식소의 관리

- 개선을 위한 실태 조사. *대한가정학회지* 25(4) : 73
- 전영옥(1984) : 산업장 급식 실태 및 영양사의 현장실무에 관한 연구, 숙명여대 교육대학원 석사학위 논문
- 편의상(1993) : 직무분석 어떻게 할 것인가. 옴마니, 서울
- Adams CK, Vaden AG(1981) : Functional responsibilities of college and university foodservice directors. *NAC-UFS journal* 5 : 51
- D'Costa A, Schreck A(1983) : The role of the dietary manager : an overview of the HIEFSS role delineation study. The Hospital, Institution and Educational Food Service Society, Chicago
- D'Costa A(1984) : Introducing the dietary manager. *Dietetic Currents* 12 : 21
- Gael S(1988) : The job analysis handbook for business, industry, and government. John Wiley & Sons, Inc
- Gregoire MB, Sneed J(1994) : Competencies for district school nutrition directors/supervisors. *School Food Service Research Review* 18(2) : 89
- Gregoire MB, Sneed J(1994) : Continuing education needs of district school nutrition directors/supervisors. *School Food Service Research Review* 18(2) : 16
- Hoadley PK, Vaden AG, Spears MC(1981) : Role differentiation of dietitians and dietetic technicians. *J Am Diet Assoc* 79 : 145
- Kane MT, Estes CA, Colton DA, Eltoft CS(1990) : Role delineation for registered dietitians and entry-level dietetic technicians. American Dietetic Association, Chicago
- Kirk D, Shanklin CW, Gorman MA(1989) : Attributes and qualifications that employers seek when hiring dietitians in business and industry. *J Am Diet Assoc* 89 : 494
- Mariampolski A, Spears MC, Downey RG(1980) : What the restaurant manager needs to know : the consensus. *Cornell Hotel Restaurant Admin Q* 21 : 77
- Motorola(1990) : DACUM : from setup to training road maps
- Sneed J, White KT(1993) : Development and validation of competency of statements for managers in school food service. *School Food Service Research Review* 17(1) : 50
- Spears DM, Vaden AG, Spears MC(1979) : The consultant dietitian in nursing homes. I. Methodology and general information. *J Am Diet Assoc* 74 : 438
- Spears DM, Vaden AG, Spears MC(1979) : The consultant dietitian in nursing homes. II. Functions and change effectiveness. *J Am Diet Assoc* 74 : 443
- U.S. Department of Labor(1991) : Employment and training administration. The revised handbook for analyzing jobs. JIST Works Inc., Indianapolis