

## 직영 및 위탁 사업체 급식소 영양사에 대한 작업자 지향적 직무분석(제 2 보) : 요인분석에 의한 직무수행 특성 영역 및 직무정보 기술\*

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

기전여자전문대학 식품영양과, 연세대학교 생활과학대학 식품영양학과, \*\* 광운대학교 산업심리학과\*\*\*

### Categorization of Competencies and Description of Job Informations for Dietitians in 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, \*\* Yonsei University, Seoul, Korea*

*Department of Industrial and Organizational Psychology, \*\*\* 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) needed for dietitians in two types of employee foodservice groups(self-operated vs. contracted), b) categorize KASO items by factor analysis and c) provide job information and job descriptions for dietitians in employee foodservices. The job analysis questionnaire was consisted of questions concerning the 134 KASO items. The questionnaire was mailed to 250 dietitians who are members of The Korean Dietetic Association Practice Group in self-operated foodservices (group A) and 250 dietitians who are employed in contracted foodservice companies(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) Through factor analysis, the 134 KASO items were regrouped into 6 categories : 'primary dietetic tasks concerning menu management and administrative work regarding merchants', 'primary dietetic tasks concerning procurement and purchasing of food and supplies and meal production and service control', 'primary dietetic tasks concerning facility, sanitation and safety control', 'secondary dietetic tasks concerning nutrition education and research', 'secondary dietetic tasks concerning foodservice operation management' and 'human attributes'.

2) Analysis of the total scores(average scores of degree of frequency, importance and entry

\*본 연구는 1996년도 학술진흥재단 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

requirements of KASO items within 6 categories), group A showed high priorities placed on 'human attributes', 'procurement and purchasing of food and supplies and meal production and service control', 'menu management and administrative work regarding merchants', whereas group B showed high priorities placed on 'human attributes', 'foodservice operation management'. (*Korean J Community Nutrition* 2(4) : 605~615, 1997)

**KEY WORDS** : job analysis · knowledge, abilities, skills and other characteristics(KASOs) · job dimensions · job descriptions.

## 서 론

직무분석은 인사관리의 각 분야와 밀접한 관련을 가지고 있으며 특히 조직의 합리화를 위한 직무의 배분과 분담의 목적이나 채용·배치·이동·승진 등의 기준을 만드는 기초를 제공하기 위해 사용될 수 있을 뿐만 아니라, 직무 개선, 인사고과, 훈련 및 개발의 기준으로 사용된다(전략기업컨설팅 1994). 인사관리 상의 직무분석의 용도를 보면 첫째, 선발(Selection)에 있어서 각각의 직무에서 요구되는 지식, 기술, 능력을 가진 사람 선발에 사용될 수 있으며, 둘째, 인사고과(performance appraisal)에 있어서 직무분석 자료로부터 수행 기준의 근거를 정하게 되며, 셋째, 직무 훈련(job training)에 있어서 각 직무에서 요구되는 지식, 기술, 능력 등을 훈련을 통하여 향상시켜 인적 자원의 효율성을 극대화하게 된다. 넷째, 직무 기술(Job description)에 있어서 직무에서 이루어지는 여러 가지 활동이나 작업환경 등을 알 수 있으며, 다섯째, 직무 평가(job evaluation)에 있어서 각 직무가 조직과 노동시장에서 얼마나 가치가 있는지를 파악하는 기초 정보를 제공하고, 여섯째, 직무 설계와 재구성(job design and restructuring)에 있어서 직무의 효과적인 설계에 도움을 주며, 이외에도 인력 계획(workforce planning), 직무 이동(worker mobility), 직무 분류(job classification), 모집(recruitment) 등에도 활용되어진다(Christal 1974).

특히, 직무분석의 결과물로 작성되는 직무기술서나 직무명세서는 인사관리의 기본 도구로 널리 사용되고 있다. 직무기술서는 직무 정의, 직무 요약, 관계, 책임 및 의무, 권위, 직무 기준, 작업환경 조건과 같이 주로 작업 자체 활동에 관하여 명확하고 간결하게 작성되어야 하며, 직무명세서는 주로 그 직무를 수행하는 사람의 자질에 관하여 명시하게 된다(Gael 1983). 이러한 문서들은 직무 평가의 기초 자료, 채용 기준·정원제

수립의 근거, 배치·이동의 심사 자료, 교육 내용의 결정 자료, 업무 절차나 환경 조건의 개선 기준, 재해·위험의 방지책 수립 근거 등에 활용된다(성균관대학교 산업심리학과 1995).

직무분석은 인적 자원 관리를 위한 수단으로서 주로 활용되었으며 이 중에서도 특히 직무의 재설계나 교육 훈련 프로그램 개발에 가장 많이 활용되었다(U.S. Department of labor 1974). 이러한 직무분석 연구의 대표적인 예로서 1967년 뉴욕 시립 병원에서 시작하여 1970년대 후반까지 지속된 의료 분야에 대한 직무분석 연구를 들 수 있으며 최대한의 의료 서비스 제공을 목적으로 시작된 의료 인력의 직무분석은 여타의 보건 인력에 대한 직무의 연구에 많은 기여를 하였다(Gilpatrick 1988). 미국에서는 다른 건강 관련 직업과 마찬가지로 영양사 직무에 대해서도 직무 내의 다양한 직위 수준에 적합한 능력을 규명함으로써 최대한의 보건 행위가 제공될 수 있도록 하는데 주요 관심을 두고 영양사 직무에 대한 다양한 연구가 이루어지기 시작하였으며, 단체급식소에서의 영양사 및 급식관리자에 대한 직무분석 연구는 주로 이 분야의 인력에 대한 능력(Competency)을 신장시킴으로써 전문 인력을 보다 효과적으로 활용하고자 하는데 중점을 두어 왔다.

Katz(1974)는 관리자에게 필요한 능력으로써 기술적 능력(Technical skill), 인간적 능력(Human skill), 개념적 능력(Conceptual skill)의 세가지를 규정한 바 있으며, 특히 하위 직위의 관리자(first-level position)에게는 개념적인 능력보다는 기술적 능력과 인간적 능력이 보다 중요시된다고 한 바 있다. Gael, Pol(1975)은 능력 또는 자격(Competency)이란 과업을 수행하거나 특정한 직위의 역할을 담당함에 있어서 적절히 갖추어야 하는 자질이라고 하였으며, 이러한 능력 요건을 규명하는 것이 자격을 갖춘 인력을 확보하기 위한 첫 단계가 된다고 하였다. 따라서, 교육 프로그램 개발의 시작은 성공적인 직무 수행을 위해 요구되는 능력 수준

또는 자격 요건을 기술하는 것으로부터 출발한다고 하였다. 전문직 종사자들을 양성할 책임을 지는 교육기관 으로서는 특히 신입 수준의 실무에서 기대되는 능력 수준에 대한 규명에 주관심을 갖게 된다. 이와 같은 개념은 영양사의 직무 능력 차원을 개발하는데도 적용 가능하며 미국 영양사 협회에서는 이러한 취지 하에 영양사가 되기 위해 필요한 능력을 규명하는데 역점을 두어 많은 논의와 연구를 진행하였다. 1972년에 Cagguila는 미국 영양사 협회의 위임을 받아 신입 수준의 일반적 영양사들의 자격 요건 개발에 대한 연구를 수행하였으며(American Dietetic Association 1972), 1977년에 Loyd, Vaden(1985)은 Cagguila의 연구에 바탕하여 병원에 근무하는 관리직, 임상직 영양사들을 대상으로 이들에게 필요한 능력 수준과 감독 정도를 규명한 연구를 수행하였다. 또한 Hart, Sharp(1975)는 신입 수준의 일반직 및 관리직, 임상직 영양사들의 능력 정도를 설정할 필요가 있음을 일찍부터 주장하였고 이러한 논의들로부터 능력에 근거한 자격시험이 개발되어야 한다는 합의에 도달할 수 있도록 하였다. 이와 같은 논의들을 통하여 1980년에 미국 영양사협회에서는 회원들이 Plan IV에서 요구하는 최소한의 학문적 요건을 갖추어야 함을 명문화하였으며(Hart 1974), 1981년과 1983년에 Baird 등은 신입 수준의 임상 영양사와 지역사회 영양사 및 급식관리자의 역할을 서술하고 확인하는 연구를 진행하였다(Baird, Armstrong 1981; Baird, Sylvester 1983a; Baird, Sylvester 1983b). 특히 병원 급식 부문에서는 1980년대에 원가 절감이 시급한 문제로 당면하게 됨에 따라 관련 종사자 및 관리자들이 운영상의 문제, 신 기술, 낮은 생산성 수준의 향상 등에 대처해 나가는 능력과 기술을 증대시키기 위해 급식 관리자에 대한 직무분석 연구의 필요성이 커지게 되었다.

1974년 미 영양사협회의 전문직 용어 개발 위원회(The committee to develop a glossary on terminology for association and profession)에서는 영양사 전문직에 사용되는 용어의 규정과 개정의 필요에 따라 실무진에 대한 자문과 문헌 조사를 통해 관련된 용어를 정의한 바 있다(A.D.A. reports 1974). 이 정의에 따르면 영양사란 개인과 단체에 영양적 치료를 제공하는 전문가로서 급식시스템의 관리, 식품 및 영양 원칙에 관한 지식의 확대, 이에 대한 교육 및 영양 상담의 기능을 수행하는 사람이라고 하였으며, 등록 영양사는 미 영양사협회의 등록 시험에 합격하여 소정의 보수교육

을 매년 이수하고 있는 영양사라고 정의하였다. 또한, 영양사와 관련된 기능적인 명칭으로서 관리 영양사, 임상 영양사, 지역사회 영양사, 상담 영양사, 연구 영양사, 교육 영양사 등을 제시하고 각각의 책임에 대해 정의하였다. 이 중에서 관리 영양사에 대한 책임 내용만을 살펴보면 '급식시스템의 계획, 개발, 통제 및 평가', '부서와 조직의 목적에 맞는 장단기 계획 및 프로그램의 수립', '재정적 자원을 관리 통제하고 예산안을 수립', '인적 자원과 설비를 효과적, 효율적으로 사용', '질적인 영양 치료를 위해 임상적, 관리적 측면의 영양사 업무를 통합 조정', '식품 생산, 배식, 위생, 안전 등에 있어서 표준을 세우고 유지', '문서 또는 구두 의사 소통과 부서내 부문간의 관계를 효과적으로 유지', '급식시스템의 효율과 품질을 개선하기 위해 운영 자료를 모으고 적절히 활용', '교육 프로그램의 계획, 수행 및 평가 영양 치료에 관한 최근의 연구를 해석, 평가 및 이용', '고객의 요구에 맞는 식단 유형의 개발과 평가', '식품, 기기 및 재료의 구매에 필요한 명세서의 개발', '기기 마련을 위한 계획서 작성 계획 및 참여', '급식 설비 개선에 필요한 기기를 결정하고 배치를 계획', '부서와 조직의 인사 정책의 관리' 등의 15가지를 제시하고 있다.

국내의 경우 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, 김병구(1988)는 사업체 급식소 영양사의 업무가 단순한 급식관리에 불과하며 급식 경영 분석 등 급식 경영인으로서의 역할 및 종업원에 대한 영양 관리와 영양 교육적 기능은 미흡한 실정이라고 보고하였고, 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 지적하였다(김병구 1985). 특히, 사업체 급식소의 영양사 의무고용과 관련하여 점차 의무고용이 완화되고 있는 추세를 고려할 때 사업체에서의 영양사 직무의 위치를 보다 확고히 하고 다양한 직무영역을 개발하여 이러한 직무 역할 수행에 적합한 다양한 교육 및 훈련의 필요성이 커지고 있는 현실이다.

또한, 1990년 이후 급속히 증가하기 시작한 급식 위탁 경영 방식은 최근 들어 더욱 확산되는 추세에 있다.

급식업무를 위탁 경영할 경우 위탁경영 회사의 전문인력이 급식소를 운영하게 됨으로서 경영의 효율을 높일 수 있고, 이러한 위탁회사들은 multi-unit system으로 운영되거나 대량의 식재료 납품능력을 갖추고 있어서 저렴한 가격으로 식재료를 구입하며, 작업 및 인력 관리, 생산관리 연구나 기술개발, menu개발, 업무 전산시스템의 도입 등으로 전문적인 경영에 의한 효과를 올릴 수 있다는 장점이 있다. 현재 국내의 급식 위탁 전문회사는 30여개 이상의 업체가 설립되어 있으며, 이 중에서 절반 가량은 대기업에서 설립한 급식 위탁회사이고 앞으로 대기업의 급식 사업 진출은 더욱 확대될 전망이다(양일선 1996).

이러한 급식 위탁경영의 증가는 단체급식소의 내적, 외적 환경을 크게 변화시킬 것으로 보여지는데, 위탁경영 회사에 고용된 영양사에게는 기존의 고유 직무라고 여겨지던 식단작성이나 위생 담당과 같은 직무에서 보다 확장된 급식관리자로서의 직무 개발, 즉 조리원의 인사관리나 급식 작업관리 기타 급식경영에 관한 제반 사항을 책임지도록 하는 직무 역할이 요구되고 있다(양일선 1991). 또한, 급식 위탁회사는 표준화된 레시피나 식단 작성 업무의 전산화 등을 활용하는 운영상의 특징으로 인하여 영양사의 업무는 식단 및 영양관리 중심의 직무에서 급식 운영에 대한 전반적인 관리로 이동, 변화될 전망이다.

이와 같이 최근 급식환경의 변화는 사업체 영양사 직무 역할의 변화를 요구하고 있으며, 이에 따라 영양사 자신은 물론이고 기업체 운영주, 대학의 교육자 모두 이에 대응해 갈 필요가 커지고 있다. 따라서, 새롭게 요구되고 있는 사업체 영양사의 직무에 대한 분석을 통해 영양사 직무 수행에 관련된 다양한 정보를 제공해야 할 것으로 보인다.

따라서 본 연구에서는 사업체 급식소 영양사를 직영과 위탁의 두 가지 유형으로 분류하여 주요한 직무 특성 영역을 요인 분석을 통해 도출하고 이를 통하여 사업체 급식소 영양사 업무와 관련된 직무 정보(Job information) 및 직무의 표준을 직무기술서의 형식으로 나타내고자 하였다.

---

## 연구내용 및 방법

---

### 1. 조사대상 및 표본의 설계

본 연구의 조사 대상은 전국의 사업체 급식소에 근무

하는 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. 조사대상에 대한 표본 설계 방법은 제 1보에서 서술한 바와 같다.

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, 자기기록에 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

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. 설문지의 세부 내용은 제 1보에서 서술한 바와 같으며, 설문지의 1부에서는 134개의 KASO 항목들에 대하여 빈도, 중요도, 입사전 요구도를 조사하였고, 인적 사항으로 유형, 연령, 고용 형태, 학력, 근무 경력에 대하여 질문하였다. 주요 업무들의 수행 비중은 제 1보에서 서술한 11가지 업무가 전체 업무에서 차지하는 비중을 백분율로 표시하도록 하였다.

### 3. 통계분석방법

본 연구의 결과는 SPSS/win package와 SAS/win package를 이용하여 통계 처리하였으며, 사업체 영양사들의 직무 수행에 관련된 KASO 항목들의 기본 구조 또는 주요 직무특성 영역을 도출하기 위하여 134개 KASO 척도 항목에 대한 요인 분석을 실시하였다. 요인 분석의 방법으로는 공통요인분석(Common factor analysis) 방법을 사용하였으며, 요인 수효를 결정하기 위하여 상관 행렬을 단일 분해 방식의 주축분해법에 의

해 분해하였고 스크리 검사와 분산퍼센트 기준(최소한 전체 분산의 75%이상 설명 가능), 그리고 요인의 해석 가능성 등을 고려하여 요인을 추출하였으며 최종 요인 구조를 구하기 위하여 사각 회전(orthoblique 방식)에 의하여 요인 구조를 회전하였다(이순목 1996). 이와 같이 도출한 직무 특성 영역별로 빈도, 중요도, 입사전 요구도의 평균과 표준편차를 각 표본 집단에서 산출하고 두 집단간의 척도의 차이를 T-test를 통하여 검증하였다.

## 연구결과 및 고찰

### 1. 사업체 영양사의 직무수행 특성 영역에 대한 요인 분석

134개 항목의 각 척도(빈도, 중요도, 입사전 요구도 및 total 점수)에 대하여 요인 분석을 실시한 결과, 빈도 점수를 근거로 한 요인 분석에서 가장 타당하다고 생각되는 6개 요인이 도출되었으며 각 요인의 의미와 요인에 해당하는 KASO 항목들은 Table 1에 제시한 바와 같다.

총 6개의 요인에 의해 설명되는 누적 분산 비율은 87%로써 6개의 요인이 전체 134개 변수들을 충분히 설명하고 있다고 할 수 있었다. 또한, 각 요인에 속한 KASO 항목들을 분석하여 각 요인을 명명한 결과 영양사 직무 수행을 위해 기본적으로 꼭 필요시 되는 영역 3가지와 영양사 직무의 확대 영역 2가지 그리고 인성 영역으로 정의할 수 있었다.

이중 영양사 기본 직무 영역에 해당되는 3가지 요인은 다음과 같았다. 먼저, 요인 1은 '영양사 기본 직무 중 식단 관리, 구매처 관리 영역'으로 명명하였으며, 여기에는 식단관리에 속하는 13가지 항목과 구매관리 중 주로 거래처 관련 사무와 관련된 항목이 여기에 포함되었고 전체 분산의 13.4%를 설명하였다. 또한, 요인 2는 '영양사 기본 직무 중 식재료 조달 및 관리, 조리 배식 관리 영역'으로 명명하였으며, 주로 구매관리 및 수요예측 중 식재료의 조달과 관련된 항목과 창고 및 재고관리, 조리 배식업무 관리의 항목들로서 전체 분산의 13.9%를 설명하였다. 그리고, 요인 3은 '영양사 기본 직무 중 시설, 위생, 안전관리 영역'으로 명명하였으며, 여기에는 급식시설 및 설비관리, 위생 및 안전관리와 교육 및 영양상담 중 종업원 교육에 관련된 항목들이 포함되었고 전체 분산의 17.8%를 설명하였다.

한편, 영양사 직무 확대 영역에 해당되는 2가지 요인은 다음과 같았다. 먼저, 요인 4는 '영양사 직무 확대 영역 중 교육, 연구 영역'으로 명명하였으며, 영양교육 및 상담, 급식 평가 및 연구, 급식 사무관리의 항목들로서 전체 분산의 15.1%를 설명하였다. 또한, 요인 5는 '영양사 직무 확대 영역 중 급식 시스템 관리 영역'으로 명명하였으며 작업관리, 예결산 업무 및 원가관리, 급식 경영 및 인사관리에 해당되는 항목들로서 전체 분산의 15.6%를 설명하였다.

마지막으로 요인 6은 '인성 영역'으로 명명하였으며, 여기에는 기타 인적 특성 항목들이 포함되었고 전체 분산의 11.2%를 설명하였다.

### 2. 직무수행 특성 영역별 빈도, 중요도, 입사전 요구도

각 표본 집단에서 6개 영역별로 빈도, 중요도, 입사전 요구도와 total 점수를 평균하여 산출하고 두 집단 간 유의적인 차이를 검증한 결과는 Table 2에 제시한 바와 같다. Table 2에 나타난 6개 영역들의 total 점수의 분포를 통해 각 집단에서 어떠한 영역들이 얼마나 자주 사용되고 중요시되며 입사전에 요구되는가 분석한 결과 직영은 인성 영역 3.86, 식재료 조달 및 관리, 조리 배식 관리 영역 3.80, 식단관리, 구매처 관리 영역 3.55, 시설, 위생, 안전관리 영역 3.41, 교육 및 연구 영역 3.28, 급식시스템 관리 영역 3.26의 순으로 나타났으며, 위탁은 인성영역 3.91, 식재료 조달 및 관리, 조리 배식 관리 영역 3.91, 급식시스템관리 영역 3.60, 시설, 위생, 안전관리 영역 3.58, 식단관리, 구매처 관리 영역 3.52, 교육 및 연구 영역 3.38의 순으로 나타났다.

이 연구결과에서 두 집단 모두 인성영역의 점수가 다른 직무영역의 점수에 비해 높게 나타난 것은 본 연구에서 제시한 인성항목들의 대부분에 대해 응답자들이 빈도, 중요도, 입사전 요구도를 높이 평가하였기 때문으로, 즉 사업체 영양사들이 직무 수행에 필요한 능력에서 인성을 매우 중요시 여기고 있음을 반영해주는 것으로서 이러한 점은 영양사에 대한 직무교육이나 훈련에서 인성과 관련된 측면에 대해 보다 새로운 인식이 필요함을 시사해 주었다.

또한, 인성영역 외의 직무 관련 영역들을 비교하였을 때 두 집단 모두 영양사 기본 직무 중 식재료 조달 및 관리, 조리 배식 관리 영역의 점수가 가장 높았으며, 그 다음으로 직영의 경우는 식단관리, 구매처 관리 영역의 점수가 높게 나타난 반면에 위탁의 경우는 급식시스템

**Table 1.** Categorization of 134 KASO items by factor analysis

<b>Factor 1. Primary dietetic tasks concerning menu management and administrative work among merchants(13.4%)<sup>1)</sup></b>
Knowledge of nutrient requirements of foodservice recipient(.36) <sup>2)</sup>
Knowledge of menu planning(.46)
Knowledge of standardized recipes for mass food production(.44)
Knowledge of appropriate food selection(.58)
Knowledge of nutrient estimation and food exchange unit(.60)
Ability to develop and create new menus(.66)
Knowledge of experimental cooking and characteristics of food preparation(.68)
Knowledge of standard development for sensory evaluation(.74)
Skills in using sensory evaluation apparatus(.66)
Ability to do sensory evaluation(.77)
Knowledge of preparation of conservation meal(.65)
Ability to advertize menu(.72)
Knowledge of record keeping for menu management(.75)
Knowledge of market research(.78)
Ability to analyze trends in market price(.77)
Ability to collect food and merchant information(.78)
Knowledge of purchasing units and forms of food materials(.74)
Overall knowledge of purchasing management(.74)
Ability to procure food and supplies(.71)
Knowledge and competence for evaluating vendor's capacity(.67)
Ability to negotiate transaction price(.42)
<b>Factor 2. Primary dietetic tasks concerning procurement and purchasing of food and supplies, meal production and service control(13.9%)<sup>1)</sup></b>
Knowledge of ordering food and supplies(.41)
Knowledge of making out food specifications(.31)
Ability to judge and discriminate fresh foods(.48)
Skills to measure weight and count numbers of food materials exactly(.50)
Knowledge of food labelling(.45)
Ability to cope with the situations caused by mistaken or incorrect delivery(.42)
Coordinating ability to deliver according to various kinds of food(.60)
Overall knowledge of forecasting(.59)
Ability to forecast and control the amount of meal production(.47)
Knowledge of record keeping for purchasing and receiving(.60)
Knowledge of storeroom management(.72)
Ability to secure storage of stocks(.67)
Knowledge of tasks related storing and issuing(.61)
Ability to manage food and supplies(.74)
Ability to handle stored food appropriately before its expiration date(.74)
Knowledge of inventory control(.69)
Skills in inspecting stocks(.69)
Knowledge of efficient use for manpower and equipment(.62)
Ability to make out work schedule(.53)
Ability to instruct and supervise meal production(.65)
Ability to develop mass food preparation method(.67)
Ability and skills in cooking(.37)
Ability to keep appropriateness in meal service management(.70)
<b>Factor 3. Primary dietetic tasks concerning facility, sanitation and safety control(17.8%)<sup>1)</sup></b>
Knowledge of various equipments and facilities(.58)
Skills to operate and use equipment and machines(.65)
Ability to make out equipment operating manuals(.61)
Ability to plan layout of foodservice facilities(.72)
Knowledge and skills in managing facilities and equipments(.73)
Knowledge of managing utensils and fixtures(.71)
Ability to elevate equipment efficiency(.77)
Basic knowledge of electric capacities and pipe laying(.69)
Overall knowledge of sanitation(.76)
Ability to maintain and evaluate sanitation(.79)
Ability to supervise and direct employee's sanitation(.81)
Legal Knowledge of waste management(.85)
Ability to search for waste decrease method(.81)
Skills in disinfection and insect killing in food production areas(.77)

**Table 1.** (continued 1)

---

Knowledge of employee medical examination(.64)
Ability to cope with employee disease(.64)
Knowledge required to inspect sanitation(.66)
Knowledge of prevention and coping with accidents(.69)
Skills to cope with accidents and emergency measures(.64)
Knowledge of handling detergents and cleansers(.70)
Training and education in sanitation, safety and jobs(.70)
Skills in lecturing for effective education(.69)
Ability to instruct interns and student apprentices(.60)
<u>Factor 4. Secondary dietetic tasks concerning education and research(15.1%)<sup>1)</sup></u>
Nutrition education and counseling for recipients(.49)
Basic Knowledge in clinical nutrition and diet therapy(.54)
Learning ability for new information in food and nutrition(.57)
Ability to do nutrition assessment(.66)
Ability and Skills to develop tools and materials for nutrition education(.70)
Ability to perform researches related to foodservice systems(.59)
Ability to discover improvement methods for better foodservice systems(.71)
Ability to make out and develop guidebooks for foodservice system management(.70)
Ability to read and understand English books and journals(.74)
Knowledge of the activity of the dietetic association(.47)
Ability to open events and sampling parties(.72)
Ability to develop foodservice standards(.76)
Ability to discuss tasks with other departments(.70)
Knowledge in the construction of computer systems for foodservice(.74)
Skills to collect data and type on computer systems(.73)
Skills in operating computers(.60)
Knowledge of plan and handling public documents(.76)
Ability to hold meetings and conferences(.80)
Ability to design records and ledgers(.76)
Ability to plan and perform tasks(.74)
Knowledge of rules and laws related to foodservice(.80)
Care and delicacy in receiving food and supplies(.68)
Coordinating taste with appearance of food(.73)
<u>Factor 5. Secondary dietetic tasks concerning foodservice operation management(15.6%)<sup>1)</sup></u>
Overall Knowledge of work management(.55)
Ability to evaluate and analyse work efficiencies(.64)
Ability to study and improve work methods(.64)
Knowledge of budgeting and settlement tasks(.60)
Ability to do budget compilations and estimate budget items(.66)
Knowledge and competence in food cost estimation(.59)
Knowledge and competence in cost analysis(.63)
Basic knowledge of accounting and financial management(.71)
Ability to do foodservice operation analysis(.74)
Overall Knowledge of foodservice management(.78)
Ability to meet consumer's need(.75)
Knowledge and competence in foodservice contract management(.64)
Ability to understand and operate foodservice system(.80)
Overall knowledge of personnel management(.80)
Knowledge of recruitment and selection of foodservice employees(.79)
Ability to hire foodservice employees(.76)
Knowledge and competence in job analysis and distribution of various tasks(.77)
Ability to council and solve problems among foodservice personnels(.73)
Ability to do fair performance appraisals(.45)
Ability in twining and education for employee's job(.53)
Knowledge of record keeping related to personnel management(.54)
Ability to intermediate communication(.60)
Knowledge and competence in quality management(.58)
<u>Factor 6. Human attributes(11.17%)<sup>1)</sup></u>
Kind attitude as service personnel in foodservice(.50)
Responsibility in performing duties and jobs(.54)
Ability to cope with changes in the organizational environment(.56)
Communication skills(.61)

**Table 1.** (continued 2)

Managing stresses in personal relationships(.63)	
Maintenance of good personal relationships(.71)	
Integrated thinking ability to discern(.69)	
Problem solving ability(.51)	
Planning ability(.40)	
Reasonable decision-making ability(.49)	
Ability to set priorities of tasks(.75)	
Generous attitude(.66)	
Leadership(.72)	
Ability to support one's superiors(.59)	
Positive personality(.70)	
Faithfulness in performing the job(.71)	
Strong motivation for doing tasks(.63)	
Ability to develop new ideas(.50)	
Usual habit of keeping sanitary surroundings(.55)	
Sense of coordinating interiors(.37)	
1) Variance percentage(%) explained by each factor	2) Factor loadings

**Table 2.** Comparison the scores of degree of frequency, importance and entry requirement in the 6 job dimensions between two samples MEAN ± S.D.

Job dimensions	Sample groups <sup>1)</sup>	Frequency	Importance	Entry requirement	Total
Menu management and administrative work regard merchants	Self-operated	3.42 ± 0.72	3.80 ± 0.67	3.40 ± 0.79	3.55 ± 0.67
	Contracted	3.31 ± 0.58	3.71 ± 0.56	3.46 ± 0.68	3.52 ± 0.61
	T-value <sup>2)</sup>	1.50	1.21	-0.76	0.85
Procurement and purchasing of food and supplies and meal production and service control	Self-operated	3.82 ± 0.64	4.07 ± 0.59	3.51 ± 0.82	3.80 ± 0.59
	Contracted	3.94 ± 0.56	4.12 ± 0.53	3.66 ± 0.71	3.91 ± 0.51
	T-value	-1.63	-0.69	-1.63	-1.56
Facility, sanitation and safety control	Self-operated	3.23 ± 0.75	3.78 ± 0.66	3.25 ± 0.83	3.41 ± 0.64
	Contracted	3.45 ± 0.65	3.87 ± 0.60	3.42 ± 0.78	3.58 ± 0.58
	T-value	-2.80**	-1.26	-1.76	-2.32*
Education and research	Self-operated	2.98 ± 0.76	3.67 ± 0.69	3.19 ± 0.83	3.28 ± 0.63
	Contracted	3.14 ± 0.66	3.64 ± 0.63	3.34 ± 0.68	3.38 ± 0.56
	T-value	-1.97*	0.35	-1.56	-1.34
Foodservice operation management	Self-operated	3.01 ± 0.78	3.60 ± 0.74	3.14 ± 0.84	3.26 ± 0.68
	Contracted	3.52 ± 0.70	3.91 ± 0.66	3.38 ± 0.81	3.60 ± 0.61
	T-value	-5.25***	-3.79***	-2.44*	-4.44***
Human attributes	Self-operated	3.74 ± 0.62	4.18 ± 0.56	3.66 ± 0.77	3.86 ± 0.53
	Contracted	3.91 ± 0.58	4.23 ± 0.54	3.84 ± 0.71	3.99 ± 0.51
	T-value	-2.30*	-0.83	-2.07*	-2.07*
Total	Self-operated	3.38 ± 0.58	3.85 ± 0.55	3.36 ± 0.77	3.53 ± 0.52
	Contracted	3.55 ± 0.51	3.92 ± 0.50	3.52 ± 0.61	3.66 ± 0.46
	T-value	-2.67**	-1.10	-2.12*	-2.28*

1) Self-operated(N=121), Contracted(N=164) 2) Two sample t-test between self-operated vs. contracted  
 \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

관리 영역의 점수가 높게 나타나서, 두 집단에서의 직무 수행 특성 영역별로 중요성의 양상이 다소 다르게 나타나는 결과를 보여주었다.

한편, 두 표본 집단간 6개 직무 영역의 빈도나 중요도, 입사전 요구도 간의 차이를 분석한 결과 빈도는 식단관리, 구매처 영역과 식재료 조달 및 관리, 조리 배식

관리 영역은 유의적인 차이가 없었으나, 시설, 위생, 안전관리 영역(p<0.01), 교육, 연구 영역(p<0.05), 급식시스템 관리 영역(p<0.001), 인성 영역(p<0.05)들은 모두 위탁이 직영에 비해 빈도가 높게 나타났다. 또한, 중요도는 급식시스템 관리 영역을 제외하고는 두 집단간에 유의적인 차이가 나타나지 않았고(p<0.



**Table 3.** Performance percentage of various dietitian's tasks(%)

Mean±S.D.

Tasks	Self-operated(N=118)	Contracted(N=158)	Total group(N=276)
Menu management	23.38±12.73	21.97±12.52	22.58±12.61
Purchasing and forecasting	11.88±6.08	9.92±6.42	10.76±6.34
Food storage and inventory management	6.22±3.29	6.60±4.22	6.44±3.85
Production and service control	12.71±5.72	9.34±6.97	10.78±6.67
Budgeting and settling of accounts	8.64±6.20	11.37±6.96	10.20±6.77
Foodservice and personnel management	5.74±3.74	8.59±9.31	7.37±7.58
Equipment and facility management	5.36±3.20	4.47±3.21	4.85±3.23
Sanitation and safety control	8.39±4.19	10.16±6.43	9.41±5.64
Education and nutrition counseling	5.10±4.16	4.13±3.35	4.55±3.74
Research and assessment	4.36±2.78	4.19±3.60	4.26±3.27
Foodservice paperwork	7.66±6.14	7.53±7.16	7.59±6.73
Others	0.56±2.77	1.73±5.83	1.21±4.78

**Table 4.** Job descriptions for dietitians in employee feeding foodservices

Summary : Primary responsibilities are planning menus, purchasing and managing food materials appropriately to supply meals for foodservice. Incumbent's work involves controlling meal production, service, equipment and facilities, sanitation and safety. Secondary duties include managing manpower and work methods efficiently, analysing and assessing systems for effective operation and performing research related foodservice, employee training and instruction and nutrition education for recipients.

Job contents(by duties and subduties)

1. Menu management(20%)
  - Menu planning and development as consumer's need
  - Standard recipe development and sensory evaluation for mass food preparation
  - Record keeping for menu management
2. Purchasing and forecasting(10%)
  - Judgement and discrimination of fresh foods and receiving inspection for food materials
  - Ordering food and supplies, Coordinating delivery according to various kinds of food,
  - Coping with situations caused by mistaken or incorrect delivery
  - Forecasting and controlling meal production
  - Analysing trends in market prices and procuring appropriately food and supplies
  - Making out food specifications
  - Record keeping for purchasing and receiving
3. Food storage and inventory management(7%)
  - Managing conditions in food storerooms, the prevention of loss or pilferage
  - Controlling storing and issuing and handling stored food appropriately before expiration
  - Keeping perpetual inventory and stocks inspection
4. Production and service control(10%)
  - Instructing and Supervising meal production and service
  - Scheduling work, Using manpower and equipment efficiently
  - Developing mass food preparation methods
5. Sanitation and safety control(10%)
  - Maintaining and evaluation sanitation, Decreasing waste
  - Directing employee's sanitation, making provisions for sanitation inspection, managing medical examinations, coping with employee's disease
  - Preventing and coping with accidents, caring in emergency
6. Equipment and facility management(5%)
  - Maintaining equipment and facilities, improving efficiencies
7. Budgeting and settling of accounts(10%)
  - Cost analysis, budgeting and settlement
8. Foodservice paperwork(10%)
  - Planning and performing tasks related foodservice
  - Using computer-aid foodservice management programs
9. Foodservice and personnel management(8%)
  - Managing of foodservice system and subsystems
  - Training and instructing foodservice employees
10. Education and nutrition counseling(5%)
11. Research and assessment(5%)

001), 입사전 요구도는 급식시스템 관리 영역( $p < 0.05$ )과 인성영역( $p < 0.05$ )에서 위탁이 직영에 비해 유의적으로 높은 점수를 보였다.

이상에서, 직무 영역별 비교 결과를 종합하여 본다면 위탁 영양사들은 직무와 관련된 KASO 항목들을 직영 영양사들에 비해 더 많이 사용하고 입사전에 요구하는 것으로 나타났는데, 빈도 면에서는 특히 '기본 직무 영역 중 시설, 위생, 안전관리 영역', '직무 확대 영역 중 교육, 연구 영역', '급식시스템 관리 영역' 그리고 '인성 영역'들의 빈도가 유의적으로 더 높았으며, 중요도 면에서는 '급식시스템 관리 영역'의 중요도가 유의적으로 더 높았고, 입사전 요구도 면에서는 '급식시스템 관리 영역'과 '인성 영역'의 요구도가 더 높은 것으로 나타났다. 반면에 '기본 직무 영역 중 식단관리, 구매처 관리 영역'이나 '식재료 조달 및 관리, 조리 배식 관리 영역'은 빈도나 중요도 입사전 요구도 면에서 두 집단간에 전혀 차이를 보이지 않아서 이러한 두 가지 직무 영역을 수행하는 데는 직영과 위탁이 크게 다르지 않다고 할 수 있었다.

특히, 직영에 비해 위탁에서 주목할 만한 점으로는 '급식시스템 관리 영역' 즉, 작업관리, 예결산 업무 및 원가관리, 급식 경영 및 인사관리 등의 업무에 해당되는 항목들의 점수가 순위가 높게 나타나는 반면 '식단관리, 구매처 관리 영역'의 점수는 순위가 낮게 나타난 점이었다. 즉, 지금까지 영양사 고유의 가장 기본적인 업무로 여겨져 온 식단관리나 구매 관련 업무들이 위탁의 경우에는 이러한 업무들의 상당 부분을 본사에서 지원 또는 위임하여 공동으로 매뉴 개발을 한다거나 구매를 대행하게 됨에 따라 상대적으로 그 빈도나 중요성이 감소되어지고, 반면에 급식소의 보다 전문적인 관리를 중요시하는 급식 위탁경영 회사의 특성으로 인하여 급식시스템 관리 영역의 중요성이 더 커지고 있는 것을 알 수 있었다.

### 3. 영양사 직무기술서의 개발

본 연구 결과에 바탕하여 사업체 영양사 직무의 능력과 책임에 대한 직무기술서를 작성하였다. 직무기술서는 직무에 대한 요약과 주요 직무, 직무수행에 필요한 능력요건, 각 직무의 비중 등을 서술한 문서이다. 여기서, 업무 수행 비중에 대해서는 11가지 업무별로 전체 업무중에서 차지하는 비중을 백분율로 표시하여 합계가 100%가 되도록 기재하도록 한 본 연구의 조사결과

를 바탕으로 하였다(Table 3). 응답자들이 현재 업무에서 가장 큰 비중을 차지하고 있다고 응답한 업무는 식단관리로써 전체의 23%로 나타났으며, 구매관리 및 수요예측 11%, 조리배식업무 및 작업관리 11%, 예결산 업무 및 원가관리 10%, 위생 및 안전관리 9%, 사무관리 8%로 이상의 5가지 업무가 전체의 72%를 차지하는 것으로 나타났다. 따라서, 직무기술서상의 업무수행비중은 Table 3의 수치를 근거로하여 소숫점 이하는 버리고 11개 업무의 합계가 100%가 되도록 근사값을 제시한 수치를 제시하였다. 또한, 직무 요약 내용은 134개 항목에 대한 요인 분석 결과 도출된 직무 특성 영역을 중심으로 서술하였으며 직무 내용에서는 각 업무의 내용과 수행 비율 및 주요한 직무 능력 항목들을 제시하였다(Table 4).

## 결론 및 제언

본 연구에서는 285명의 사업체 급식소 영양사들을 대상으로 자가 기록에 의한 설문 조사를 통해 직무분석을 실시하였으며, 이로부터 사업체 급식소 영양사의 직무 정보를 기술하고자 하였다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 요인 분석을 통해 134개의 KASO 항목들의 기본 구조를 구성하는 요인을 분석한 결과 6개 직무수행 특성 영역을 도출하였으며, '영양사 기본 직무 중 식단관리와 구매처 관리 영역', '영양사 기본 직무 중 식재료 조달 및 관리와 조리 배식 관리 영역', '영양사 기본 직무 중 시설 위생 및 안전관리 영역', '영양사 직무 확대 영역 중 교육과 연구 영역', '영양사 직무 확대 영역 중 급식시스템 관리 영역' 그리고 '인성 영역'으로 명명하였다.

2) 6개 직무 차원들의 total 점수를 분석한 결과 직영은 '인성 영역'과 '영양사 기본 직무 중 식재료 조달 및 관리, 조리 배식 관리 영역', '영양사 기본 직무 중 식단관리, 구매처 관리 영역'들이 주요시되는 반면에 '영양사 기본 직무 중 시설, 위생, 안전관리 영역'과 '영양사 직무 확대 영역 중 교육, 연구 영역', '급식 시스템 관리 영역'들은 상대적으로 덜 주요한 것으로 나타났고, 위탁에서 '인성 영역'의 중요성은 직영에서와 마찬가지로 가장 높았으나 '직무 확대 영역 중 급식시스템 관리 영역'이 주요시되는 반면 '기본 직무 중 식단관리, 구매처 관리 영역'의 중요성이 다소 감소되는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과로부터 제언을 하자면 다음과 같다.

1) 아직까지 국내의 연구에서는 영양사의 직무 수행 능력을 세세하게 규명하고 이에 따라 직무의 표준을 설정하는 연구는 미미한 편으로 앞으로 보다 다양한 영양사 직종과 직위를 대상으로 직무 수행 능력 항목을 개발하고 이에 따라 직무에 대한 체계적인 분석이 이루어져야 하리라고 본다.

2) 앞으로 사업체 급식소외에 학교, 병원 등의 영양사 직무에 대한 분석을 통하여 이들의 직무정보 기술 및 교육프로그램안을 제시하는 연구가 필요할 것으로 보인다.

3) 본 연구에서는 사업체 급식소를 직영과 위탁의 두 가지 유형으로 국한하였으나 이를 영양사 및 급식관리자의 직위별 또는 경력별로 보다 세분화하여 직무를 분석하는 연구가 이루어짐으로써 영양사 및 급식관리자의 선발 도구나 인사 관련 정보를 제공하는 연구가 필요하다 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
- 김영희(1989) : 산업체 급식에서의 우리나라와 외국의 영양사 역할 비교. 대한영양사회 학술대회 자료집
- 성균관대학교 산업심리학과 편(1995) : 산업 및 조직 심리학. 박영사, 서울
- 양일선(1991) : 급식 산업의 변화에 따른 영양사의 역할 기대. *국민영양* 91-10 : 12
- 양일선(1996) : 우리 나라 위탁 급식 경영의 발전과 현황. *국민영양* 96-4 : 16
- 이순목(1996) : 요인분석 I. 학지사, 서울
- 전략기업컨설팅 편저(1994) : 인사제도를 위한 직무분석 · 적능조사 상권
- 한국생산성본부(1993) : 인사노무관리실무과정 1 직무분석과 적능급 제도
- American Dietetic Association(1972) : Competency : Tell and share. *ADA Courier* 11 : 3(Nov.)
- ADA reports(1974) : Titles, definitions, and responsibilities for the profession of dietetics-1974. *J Am Diet Assoc* 64 : 661
- Baird SC, Armstrong RV(1981) : Role delineation and verification for entry-level positions in clinical dietetics. American Dietetic Associations, Chicago
- Baird SC, Sylvester J(1983) : Role delineation and verification for entry-level positions in community dietetics. American Dietetic Associations, Chicago
- Baird SC, Sylvester J(1983) : J Role delineation and verification for entry-level positions in foodservice systems management. Chicago : American Dietetic Associations
- Christal RE(1974) : The United States air force occupational research project. JSAS catalog of selected documents in psychology. 4, No. 61(Ms No. 651)
- Gael LE, Pol G(1975) : Competence : a definition and conceptual scheme. *Educational Technology* 15(6) : 19
- Gael S(1983) : Job analysis : a guide to assessing work activities. Jossey-Bass, San Francisco
- Gilpatrick E(1988) : The health services mobility study approach. In the job analysis handbook for business, industry and government, edited by Gael, S. vol. w. John Wiley & Sons, N.Y.
- Hart ME, Sharp J(1975) : The dietitian and credentialing. *Am Diet Assoc* 66 : 455
- Katz RL(1974) : Skills of an effective administrator. *Havard Business Review* 52(Sept. - Oct.) : 90
- Loyd MS, Vaden AG(1985) : Practitioners identify competencies for entry-level generalist dietitians. *J Am Diet Assoc* 85 : 809
- US Department of labor(1974) : Job analysis for human resource management : a review of selected research and development. Manpower research monograph no. 36. US. Department of labor, Manpower administration