

<제1주제 발표>

조리사 직무의 검토와 조리학 발전전략

오 석 태 교수
(우송대학교 외식조리학과의)

| 목 | 차 |
|------------|----------------|
| I. 서론 | III. 조리사 직무 연구 |
| II. 이론적 배경 | IV. 정리 및 고찰 |

I. 서론

조리사 조직이 새로운 국면을 맞이하고 있다.

과거 기술과 연공서열에 의한 위계적 질서를 요구하며 직무를 수행해 오던 조리사 조직이 변화된 환경에 적응하기 위해서는 지금까지와는 전혀 다른 차원의 직무수행이 요구되고 있는 것이다.

이 같은 시스템 변혁은 조리사 구성원의 가치관을 크게 변화시키고 있다. 결과적으로 대규모의 명예퇴직과 정리해고의 도입, 기업의 퇴출로 평생직장의 개념은 무너지게 되었고, 기업의 입장에서는 비용경쟁력의 큰 부분을 차지하는 고용의 탄력성을 얻기 위해 조리부문에 계약직이나 파트타임, 인턴제 등 비정규직의 인력을 대거 채용함으로써 고용 형태를 다양화시켜 나가고 있다. 특히 능력과 성과에 따라 급여를 책정하는 연봉제의 도입으로 조리사 조직생활이 크게 바뀌게 되어 구성원들도 새로운 상황 적응과 도전을 피할 수 없게 되었다.

이러한 상황에서 외식업을 운영하는 경영자나 조직을 이끄는 조리장은 새로운

직무를 분석하여 변화된 상황에 맞는 직무체계를 시급하게 확립하여야 한다.

조리사 조직에 대한 직무관리는 직무설계에서부터 직무를 통한 구성원들의 만족에 이르기까지 직무의 양적인 면과 질적인 면을 고려하여 조직의 목표와 종사원들의 목표를 통합시키는데 그 목적을 두고 있다.

직무는 개인과 조직을 연결시켜주는 가장 기본적인 단위이다. 직무가 조직 속에서 개인의 도전감과 성취감을 가져다주기도 하지만 소외 문제를 일으키는 것도 직무이다. 따라서 변화되는 환경 속에서 조리사들에 대한 직무의 효율적·생동적 체계 정립과 관리가 그 어느 때보다도 요청되고 있다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 직무의 개념

(1) 직무의 개념

조리사들에 대한 직무를 올바르게 개선하기 위해서는 먼저 직무가 무엇인지를 명확하게 알아야 한다. 직무가 무엇인지 이해하기 위해서는 일, 직위, 직무라는 세 가지 개념을 정확하게 살펴보아야 한다.

1) 일(Task)

식당을 주인 혼자서 운영을 한다고 가정하고 그 식당에서 일어나는 일들을 예를 들어 살펴보면, 다음과 같이 나열할 수 있다.

- ① 시장에 가서 식재료를 구입한다.
- ② 손님이 들어오면 주문을 받는다.
- ③ 주문에 의해서 조리를 한다.
- ④ 돈을 받고 은행에 저축을 한다.
- ⑤ 매출액을 계산하고 세금을 낸다.
- ⑥ 매장을 청소한다.
- ⑦ 향후 경영방침과 매출을 예상하여 준비한다.

2) 직위(Position)

위에 나열된 각 일을 한 사람 또는 그 이상의 작업자에게 할당할 필요성을 느끼게 된다. 이 한 사람의 작업자에게 할당 또는 해당된 일의 집단을 직위라고 한다. 즉 직위란 한사람의 작업자에게 할당된 일의 총체이다.

따라서 앞에서 설명한 식당의 경우에는 주인이 모든 일을 하고 있으므로 하나의 직위가 있는 것이 된다. 이 식당이 번창하여 배달과 서빙 인원을 한 사람씩 고용하고, 나머지 일은 주인이 했다면 이 경우 직위는 셋으로 늘어나게 된다.

3) 직무(Job)

식당의 규모가 커지면서 주인은 배달원 2명, 홀서빙 2명, 조리사 2명, 경리 1명을 고용하였다. 따라서 주인을 비롯한 8명이 식당에서 일을 하게 되었으며, <표 1>과 같이 분담하였을 때 일과 직무, 직급과의 관계가 구별된다.

<표 1> 직무와 일, 종사원 구분

| 구 분 | 인 원 | 일 |
|------|-----|-----------------------------------|
| 배달원 | 2 | 주문받은 음식을 배달한다. |
| 홀 서빙 | 2 | 식당을 방문한 고객에게 음식을 서빙한다. |
| 조리사 | 2 | 주문받은 음식을 만들어낸다. |
| 경 리 | 1 | 판매된 상품의 대금회수와 구입물품에 대한 대금 지불을 한다. |
| 주 인 | 1 | 영업방침과 경영계획 및 전체 업무지휘를 한다. |
| 계 | 8 | |

여기서 일하는 사람은 주인을 포함해서 8명이므로 직위는 8개이다. 그러나 주인, 배달원, 서빙, 조리, 경리가 하는 각각의 일의 내용이나 책임은 명확하게 구분된다. 이렇게 “구분되는 일과 책임의 한 무리에 직위를 합쳐서 직무”라고 한다. 따라서 직위는 8개지만 직무는 주인, 배달, 서빙, 조리, 경리의 다섯으로 분류된다. 이렇게 볼 때 직무 수는 직위 수와 같거나 또는 직위 수보다 적게 된다.

(2) 직무 분석

직무분석(job analysis)은 1960년경부터 미국에서 시작되었다.

당시 미국의 상황은 1900년경부터 급속하게 기계화·자동화로 작업이 단순화되면서 종래의 기능공 중심의 직종이 분해 되어 한 경영 내에 직무 수가 많아져 종래와 같은 직종명만을 가지고는 일의 내용을 알 수 없게 되었으며, 보다 과학적인 인력관리의 필요성이 대두되었다. 따라서 인력관리의 기초적 정보의 하나로써 세분된 일의 내용이나 특징 그리고 요건 등을 분명히 밝혀주는 절차로서 직무분석이 발생하게 되었다.

직무분석의 정의는 “직무분석이란 각 직무의 내용, 특징, 자격요건을 분명하게 하여 다른 직무와의 질적인 차이를 분명하게 하는 절차이다”라고 한다.¹⁾ 따라서 직무분석은 첫째, 직무를 대상으로 하여 그 특성을 명확하게 한다. 둘째, 직무분석 자체는 어떤 목적을 달성하는데 기여하는 도구로서 한정된다. 셋째, 인적자원 관리분야에 비교적 많이 활용되지만 모든 분야에 이용될 수는 없다.

조리사 직무에 대해서는 이미 오래 전부터 호텔과 같이 비교적 큰 조직에서 관리수단으로 많이 사용되어 왔다. 그러나 일반 외식업체에서는 조리사 직무에 대한 중요성을 크게 인식하지 못하고 있으며, 현대에 와서 단체급식 및 학교급식을 비롯한 일반 외식업체에 조리사 직무분석이 절실하게 요구되고 있다.

(3) 직무 분석의 용도

직무분석의 중요한 용도를 보면 다음과 같다.

1) 채용관리에 있어서 채용의 최저기준이나 부적정기준을 정하기 위해서 직무분석에 의해 얻어진 자료를 중심으로 사용하며, 당해 직무를 수행하기 위한 자격요건을 정한다.

2) 교육훈련관리에 있어서 각 직무에 필요한 지식(기초지식, 업무지식, 직무조직상의 지식)과 기능도를 직무분석에서 찾아낼 수 있으므로 이것을 기초로 하여 구체적인 교육목표를 세울 수 있다.

3) 직무급 설정을 위한 직무평가 요소와 그 기준은 직무분석 자료에 의해서

1) 미국 노동성 정의

만들어진다.

4) 정원을 산정하는데 있어 일의 질과 양에 따라 산정되므로 이 경우 일에 대한 양과 질을 명확하게 파악하기 위해서는 직무분석이 필요하다.

5) 인사이동이나 승진, 보직순환 등을 과학적·합리적으로 행하기 위해 직무분석에 의해 일의 질적 내용과 자격요건을 명확히 하고, 이에 알맞는 종업원 근무평점이나 지원에 의해 직무와 결합시킨다.

6) 종사원의 작업상 안전이나 환경 또는 작업절차 등의 기준을 정하는데 있어 직무분석을 사용한다.

Ⅲ. 조리사 직무 연구

1. 조리사

(1) 조리사(調理師)의 개념

조리사에 대한 개념은 크게 두 가지로 나뉜다. 첫째, 조리사(調理師)라는 단어가 내포하고 있는 사전적 개념과 둘째, 사회적 역할 및 법적인 자격부여 개념으로 나눌 수 있다.

1) 조리사의 사전적 의미

모든 학문에서 그러하듯이 용어의 뜻으로 사전적 의미를 먼저 해석하는 것이 바람직하다. 그 이유는 사회적·문화적·경험적 차이에 따라 같은 의미라도 보는 사람의 시각에 따라 달라질 수 있기 때문이다.

조리사의 의미를 한자 큰사전에서 살펴보면 다음과 같은 의미를 지니고 있다.

調: 갖추다. 마련하다. 준비하다. 보호하다. 헤아리다.

理: 다스리다. 바르게 되다. 좋아지다.

師: 스승, 군사, 벼슬아치, 라는 의미 또는 사람의 모범이 되어 남을 이끄는 사람, 선생

따라서 조리라는 의미는 말이나 글, 행동이 앞뒤가 맞고 일관성이 있음을 나타내

고, 아울러 생활에서는 건강이 회복되도록 몸을 보살피고 다스리는(예: 몸조리, 산후조리, 조섭·調攝)일이 모두 조리라는 의미 속에 포함되어 있다. 이러한 내용들을 정리하면 현대에서 '調理'가 뜻하는 것은 "여러가지 재료를 마련하고, 준비하여 앞뒤가 맞고 일관성 있게 다스려 건강을 회복하고 보살피는 일"로 정의할 수 있다. 이러한 일을 하는 사람을 바로 '調理師'라고 한다.

2) 사회적 및 법적 의미

조리사는 사회적으로 한 직업군에 속하고 있으며, 직업군은 시대가 변하면서 조금씩 기능이 증가하거나 소멸하여 전혀 다른 기능으로 변하기도 한다. 이러한 관점에서 볼 때 조리사 역시 오랜 역사를 가지고 있으며 사회에 한 직업의 분야로 발전되어 현대에 이르고 있다. 국내에서 조리사에 대한 여러 가지 법적, 사회적 의미를 살펴보면 다음과 같이 정리된다.

먼저 자격에 대한 기준으로 국가나 단체로부터 일정한 자격을 취득함으로써 얻어지는 기능적 신분이다. 이는 국가나 어떤 단체가 일정한 자격 요건을 갖춘 자에게 사회적으로 그 자격을 인정해 주는 것을 말한다. 다른 한편으로는 자격을 갖추고 있지 않다 하더라도 어떤 전문적 기능을 요하는 일을 하는 사람으로서 그 일 즉, 판매를 목적으로 조리작업을 하는 사람을 두고 일컫는 호칭을 말한다.

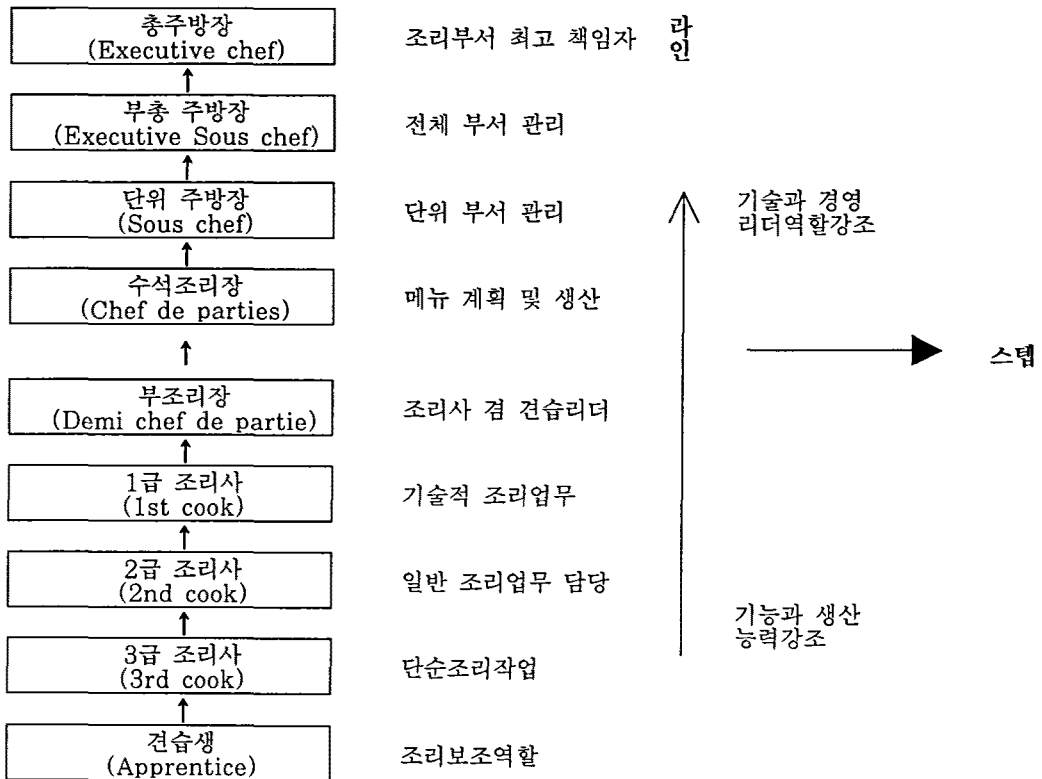
이것을 다시 요약하여 보면 첫째, 법적인 측면으로 국가기술자격법에 의한 조리기능사 자격을 취득 후 시·군·구청장의 면허를 받은 자를 '조리사'라고 한다. 자격구분은 음식물의 유형에 따라 한식조리기능사, 양식조리기능사, 중식조리기능사, 일식조리기능사, 북어조리기능사 등으로 구분하고 있다.

둘째, 사전적 측면에서 조리란 식품에 물리적 및 화학적 조직을 가하여 합리적인 음식물로 하는 과정, 즉 식품을 위생적으로 적합한 처리를 한 후 먹기 좋고 소화하기 쉽도록 하며 또한 맛있고 보기 좋게 하여 식욕이 나도록 하는 과정을 말하며 그 업무를 전문적으로 담당하는 자를 '조리사'라 한다(오석태, 1995).

2. 조리사 직급 및 직무

(1) 조리사 직급

조직은 개인이 아닌 다른 사람들과 협력을 함으로써 목적을 달성하는데 효과적일 때 형성된다(김충호, 2002). 조리사 조직이란 업장에서 판매되는 요리 상품과 관련하여 생산과, 식음료의 구매, 인력의 관리, 메뉴의 개발 등 조리부서 운영에 관계되는 전반적인 업무를 효과적으로 수행하기 위한 일체의 인적 구성을 의미한다. 조리사 조직은 그 역할에 따라 라인(Line)과 스태프(Staff)으로 구분한다. 전자는 수직 지휘체계를 의미하며, 후자는 수평 협력 역할을 뜻한다. <그림 1>에서 보는 바와 같이 조리사의 조직은 견습생(Apprentice)에서부터 총주방장(Executive chef)까지 성장을 기본으로 수직적인 직급구조로 형성되어 있다(진양호, 1996).



<그림 1> 조리사 조직도

(2) 조리사직무

흔히 “적재적소” 라는 말을 자주 사용한다. 다시 말하면 직급이 있으면 직무가 있다는 뜻이다. 앞에서 조리직급을 설명하였다면 그 직급에 부여되는 직무가 반드시 있어야 한다. 이러한 직급과 직무의 관계는 조리사의 배치와 역할을 의미하는 것으로 개인뿐 아니라 조직운영에 매우 중요한 부분이다. 아무리 훌륭한 시설을 갖추고 현대적인 기구를 배치했다 할지라도 그것을 운영하는 주체인 조리사직급의 배치와 직무 구성이 잘못되어 있다면 품질이 좋은 요리를 생산하기는 불가능하다. 경영적인 면과 기술적이 면, 개인의 능력을 충분히 고려하여 그 사람에게 알맞은 직무와 직급이 구성되어야 한다.

1) 직급별 직무내용

(가) 총주방장(Executive Chef)

주방의 총괄적 책임자로서 경영 전반에 걸쳐 정책결정에 적극 참여하여 기획, 집행, 의사결정을 담당한다. 요리생산을 위한 재료의 구매에 관한 견적서작성, 인사관리에 따른 노무비 산출 중사원의 안전, 메뉴의 객관화, 새로운 메뉴창출 등에 책임과 의무가 있다. 회사 이익 극대화에 의무를 가지며 새로운 요리기술개발과 시장성 창출에 필요한 경영입안을 제시한다.

(나) 부총주방장(Executive Sous Chef)

총부방장을 보좌하며 부채시 그 직무를 대행하여 실질적인 집행의 수반이다. 각주방의 메뉴계획을 수립하고 조리인원 적재적소배치와 실무적인 교육, 훈련을 지휘 감독한다. 경쟁사 및 시장조사실시로 총주방장이 제시한 기획, 입안을 실질적으로 실행하는데 기본적인 책임과 의무가 있다.

(다) 단위주방장(Sous Chef)

총주방장과 부총주방장을 보좌하며 단위주방부서의 장으로서 조리과 인사에 관련된 제반책임을 지는 경영진과 현장 직원 간에 중간 역할을 한다.

조리부분 단위부서의 교육과 훈련을 실질적으로 집행하면 요리와 관련된 재료 구매서 작성, 월별 또는 년별 계획서를 제출하여 집행 현황을 분기 또는 단기별로 보고 하여야 한다. 고객의 기호나 시장변화에 적극적으로 대처하고 여기에 알맞은 메뉴를 개발하여야 한다.

(라) 조리장(Chef de Partie)

단위주방장으로 부터 지시를 받아 당일 행사, 메뉴를 점검하여 고객에게 제공 될 때까지 생산에서 서브까지 세분화된 계획을 세운다. 일간 또는 주간 필요한 재료 불출서를 작성하여 수령을 지시하고 전표와 직원들의 업무계획서를 일정 기간별로 작성하여 능률과 생산성을 최대화 한다.

(마) 부요리장(Demi Chef)

부 조리장은 영어로 해석 할 때 절반(Demi), 조리장(Chef)을 의미한다. 따라서 기술은 요리사(Cook)로서 충분히 갖추고 있으며 장(Chef)으로의 수련중임을 나타내기 때문에 요리사와 요리장의 중간단계를 밟고 있는 중이다. 따라서 직접적으로 생산 업무를 담당하면서 틈틈이 리더(Leader)로서의 역할을 배워야한다.

(바) 1급 조리사(1st Cook)

기술적인 측면에서 최고기술을 낼 수 있는 단계이며 요리가공에 실제로 가장 많은 활동을 한다. 기구의 사용, 화력 조절, 조리과정의 중추적인 생산라인을 담당하는 숙련된 기술자라고 할 수 있다. 요리의 처음단계에서 마지막 마무리까지 상세한 노-하우(Know-How)를 갖고 있어야 한다.

(사) 2급 조리사(2nd Cook)

1급 조리사와 함께 조리업무에 가담하여 전반적인 생산라인에서 요리품질 관리와 맛에 조화를 낼 수 있는 기술을 발휘한다. 직급 면에서 1급 조리사와 같은 업무를 담당하지만 실무적으로 1급 조리사로부터 지시를 받아 상황대처에 능력을 키워 나간다. 뿐만 아니라 1급 조리사 부재시 그 업무를 대행하고 때에 따라서는 3급 조리사 역할도 수행해야하는 막중한 업무를 맡고 있다.

(아) 3급 조리사(3rd Cook)

요리를 담당할 수 있는 초년생으로 역할범위가 제한되어 매우 단순한 요리작업을 수행할 수 있지만 점차적으로 실질적인 요리기술을 습득하기 위한 훈련을 반복해야 한다. 요리생산을 위한 식재료의 2차 가공이나 기술보조를 함으로써 미래에 자신이 해야 할 업무를 간접적으로 체험하는 시기이다.

(차) 보조요리사(Cook Helper, Apprentice)

요리에 대한 기술보다는 시작단계에서 단순작업을 수행하고 식재료의 운반, 조리기구 사용법 습득, 단순한 1차 가공 손질 등을 한다. 상급자로부터 기본적인 조리기술을 계속적으로 지도받으며 광범위한 요리체계를 일반적인 선에서 학습하는 단계이다.

3. 조리사 직무변화 및 현황

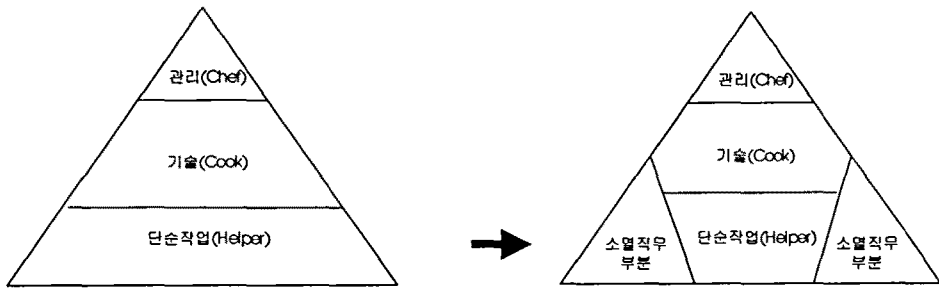
(1) 직무 및 직급의 변화

직무의 내용이나 설계의 문제는 지난 수세기 동안 기술자들과 경영자들의 관심이 되어 왔다. 얼마 전까지만 하여도 직무설계는 기본적으로 직무전문화(job specialization)와 같은 의미로 받아들여졌다. 즉 전문화가 능률을 증가시킨다는 이론아래 직무는 세분화되고 단순화되고 표준화되어 이것이 일상화되는 것이 가장 효과적인 방법으로 생각해 왔다.

〈표 2〉 직무관리의 변화과정

| 직무분화 | 초기직무관리의 접근방법 | | | 현대직무관리접근방법 |
|------|--------------|--------------|-------------|---------------|
| 낮 음 | 일반적 직무 | | | 직무총실화 특성모형 |
| 높 음 | 분화된 직무 | 과학적관리 | 직무순환, 확대 | |
| | 1900년대이전 | 1900~1960년대말 | 1970~1990년대 | 1990~현재 |

조리사들의 직무는 5세기 제빵기술자들의 조합형성에서부터 16세기에 이르기까지 지속적인 발전을 보였으며, 루이 14세 시절에 보다 많은 행사를 치르기 위해 과학적인 직무관리가 시작되었다. 이때부터 조리사들의 직무의 분화는 매우 세분화 되었으며, 다른 직종에 비해 높은 직무분화형태를 나타내고 있다. 직급의 형태를 볼 때 단순기술과 고난도의 기술을 발휘하는 직무에 따라 전통적인 기술직 형태인 피라미드 모양을 나타내고 있다. 그러나 20세기로 접어들면서 급속한 산업화에 따른 변화로 조리기술에도 자동화와 기계화의 변화가 일어나게 된다. 또한 경영기법의 변화로 아웃소싱에 의한 직무구조가 급속하게 변화된다. 이러한 변화에도 불구하고 전통적인 직급과 일부 직무는 그대로 남아있게 된다.



〈그림 2〉 조리사 직무변화모형

〈그림 2〉에서 보는 바와 같이 조리과정의 단순 직무는 많은 부분이 소멸되었으며, 기술부문이라 할지라도 일부는 여러 가지 요인에 의해서 소멸되어 현대 조리직무에 관련된 직급의 규모는 고전적 삼각형에서 오각형으로 변해가고 있다.

(2) 외식업체의 조리사직무 운영현황

우리나라 대부분 외식업체는 앞에서 설명된 조리사의 직무와 직급구조로 조직이 운영되고 있다. 이러한 직무의 구성과 직급의 관계는 조리사 조직이 방대할수록 세분화 되어 있으며, 각 각의 운영 관계도 명확하다. 그러나 대단위 식수인원을 대상으로 하거나 비영리 단체의 급식분야인 단체급식 및 학교급식의 경우에는 이러한 조리사직무와 직급체계를 갖추지 않고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 조리사 직무 담당 구분표

| 직 무 | 외 식 업 체 | | | |
|---------|---------|-------|----------|------|
| | 일반외식업체 | 호텔식음료 | 기업형 단체급식 | 학교급식 |
| 메뉴개발 | 0 | 0 | △ | × |
| 메뉴교육 | 0 | 0 | △ | × |
| 식자재발주 | 0 | 0 | △ | × |
| 식자재검수 | 0 | 0 | △ | × |
| 검 식 | 0 | 0 | × | × |
| 조리작업 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 인원배치 | 0 | 0 | 0 | × |
| 조리지도감독 | 0 | 0 | 0 | × |
| 세척 및 정돈 | × | × | × | 0 |

자료 : Culinary Research 제7권 3호, pp. 250~251, 수정보완 논자작성

〈표 3〉에서 볼 수 있듯이 호텔과 외식전문 업체에서는 조리사들의 직무가 세척 및 정돈과 같은 단순 노동을 제외한 모든 직무에서 업무를 담당하고 있는 것으로 나타났다. 반면 단체급식과 학교급식 분야에서는 조리사의 직무가 전통조리사직무와는 달리 일부분을 담당하고 있는 것을 알 수 있다. 김상철(2001)은 “이러한 학교급식 업무는 현행 학교급식법 시행령 제5조 4항의 내용에 의거한 단체급식 조리사의 관여 직무와 비관여 직무를 구분하고 있어 이러한 형태의 직무가 나타나고 있다.”고 그의 논문 「초등학교 단체급식 종사원의 직무실태에 관한 분석」에서 밝히고 있다.

이와 같이 현재 국내 조리사 직무는 학교급식 및 일부 기업형 단체급식을 제외한 대부분의 외식업체에서 앞에서 제시한 조리사 직제와 직무를 따르고 있는 것으로 나타났다.

IV. 정리 및 고찰

1. 새로운 방식의 직무분석과 직무관리

조리사 조직과 직무의 형태가 모든 외식업체가 동일 할 수는 없다. 조리사 직무관리는 직무설계에서부터 직무를 통한 종사원들의 만족에 이르기까지 직무의 양적인 면과 질적인 면을 고려하여 조직의 목표와 종사원의 목표를 통합시키는 방법으로 이루어져야 한다. 현대 조리사의 직무관리는 조리사들의 교육수준향상과 사회 환경 변화로 인해 직무(일)를 통한 삶의 질 향상과 직무로부터의 만족을 요구하는 정도가 높아짐에 따라 발생된 것이다. 아울러 조직의 목표를 달성하기 위해서 직무를 수행하기 위한 보다 효율적인 조직이 구성되어야 한다.

외식업체 운영의 가장 근본적인 목표는 제공되는 메뉴상품을 구매함으로써 고객이 삶에 질과 행복을 느끼고 이에 대한 대가를 바탕으로 기업은 이윤을 창출하는데 있다. 이와 함께 기업의 구성원들도 일을 통해 만족감을 느끼게 되는 것이다.

본 연구에서 살펴본 바로는 일부 외식업체 또는 음식점체에서는 조리사 직무와 직급체계가 직무 및 직급에서 조화를 이루지 못하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 부조화는 결국 메뉴상품에 문제로 연결되어 가장 중요한 고객에게 피해가 돌아갈 수 있는 경우가 있을 수 있다. 이러한 예는 <표 4>에서와 같은 문제로 나타날 수 있다.

〈표 4〉 2003년 식중독 발생현황

| 계 | 단체급식 | | | 일반음식 | 기타 |
|----------|-------|-------|------|------|----|
| | 계 | 학교급식 | 기업급식 | | |
| 35(건) | 27 | 20 | 6 | 3 | 1 |
| 2,825(명) | 2,725 | 1,895 | 810 | 108 | 12 |

자료: 식품의약품안전청 식품관리과(2003년 1월부터 4월까지)

위의 결과에서 볼 때 조리사 직무와 조직이 효율적으로 운영되고 있는 호텔 및 일반 외식업체에서는 이와 반대인 곳과 비교할 때 음식의 제공으로 가장 위험한 식중독 사고의 발생이 현저하게 낮은 것을 알 수 있다.

따라서 기업형 급식을 포함한 학교급식 등 단체급식의 직무분석과 직무설계가 필요한 것으로 사료된다. 이는 단순히 직무뿐만 아니라 직무수행의 환경도 여기에 포함된다고 할 수 있다.

2. 연구한계와 의의

본 연구는 조리사 직무의 검토와 조리학 발전전략이라는 큰 주제로 시작되었다. 그러나 국내 조리사 조직은 1965년경에 시작되어 1986년 아시안 게임과 1988년 올림픽을 계기로 급속하게 발전하였다. 초기 호텔과 일반 외식업체에서 조리사 조직과 직무의 도입부터 이미 유럽과 미국의 조리사 조직과 직무를 그대로 적용하였기 때문에 외국의 조리사 직무와 국내 조리사 직무의 비교는 크게 의미가

없는 것으로 나타났다.

따라서 본 연구는 전반부부터 국내 조리사 직무의 문제와 개선방안을 주제로 연구가 진행되어야 할 것으로 사료된다. 아울러 호텔 및 외식업체, 단체급식, 학교급식 등을 중심으로 조리사 직무를 분석한 선행연구의 부재와 짧은 시간의 연구로 인해 정확한 분석이 이루어지지 못한 문제점이 있다.

이러한 문제점들로 인하여 본 연구의 결과를 일반화하는데 일정한 한계가 따르지만 그럼에도 불구하고 본 연구는 1960년대 이후 일부 조리사직무와 관련 사회적 문제들이 2000년대에 이르러서도 크게 변화됨이 없는 시점에서 변화를 유도하는 하나의 방향을 제시했다는 점에서 의의가 있다.

끝으로 향후 연구에서는 충분한 자료의 검토와 현장을 방문하여 면접법, 상담 등의 측정 도구를 이용하여 보다 면밀하고 정교한 측정과 분석으로 본 연구를 보완, 완료해야 할 것으로 본다.

참 고 문 헌

- 구본장·박계홍(2000). 『조직행동론』. 서울: 형설출판사.
김충호(2002). 『호텔경영학』. 서울: 형설출판사.
오식태(1995). “관광호텔 조리부문 종사원들의 사회적 인식평가에 관한 연구”
『경희대학교석사학위논문』.
진양호(2000). “외식사업의 주방관리에 관한 연구” 『한국조리학회』. 6(1). 5-23.
Larousse, GASTRONOMIQUE, the world's greatest cookery encyclopedia.
Sarah R. Labensky & Alan M. Hause, on Cooking.