

영양사의 업무수행도 실태조사

박명희 · 최봉순*

대구대학교 식품영양학과

대구효성가톨릭대학교 식품영양학과*

A Survey on Job Performance of Dietitians

Myeung-Hee Park, Bong-Soon Choi*

Department of Food Science and Nutrition, Taegu University

*Department of Food Science and Nutrition, Taegu Hyosung Catholic University**

Abstract

The purpose of this study was to evaluate job performance of dietitians.

The survey also examined differences in job performance of dietitians by institutional classification, types of task, levels of education and job experience. Data was collected from national samples.

Results are summarized as follows.

1. By institutional classification, dietitians working in industry showed lowest score($3.0465 \pm .4151$), which those working in hospital showed highest score($3.2883 \pm .4124$) in job performance.

2. By types of task, the score of job performance is in order of hygiene management($3.3933 \pm .4236$), business management($3.3183 \pm .5435$) and education management($2.3132 \pm .7551$).

3. By educational level, dietitians who graduated universities scored higher than who graduated junior colleges in general. Specifically, the former had high scores in business management($3.4796 \pm .4692$) and hygiene management, while the latter had high scores in hygiene management($3.3615 \pm .4440$) and business management, as in order.

4. By job experience, job performance increases after 3 year-experience and peaks in over-10 year-experience.

5. For reasons of negligence in specified tasks, 109 of respondents(22.7%) answered "don't know how to perform" and 108 of them(22.5%) answered "lack of human resources." Also, the lower in job experience the more answered "don't know how to perform" as a reason of negligence a their task(34.5% of below-2 year-experience and 24.2% of junior colleges answered to this reason).

Key Word : job performance, institutional classification, job experience, educational level.

서론

급식소의 운영목적은 양질의 음식을 적정량 생산하여 피급식자의 만족과 종업원의 만족을 충족 시켜 줄 수 있어야 한다. 그러므로 영양사는 피급식자의 기대감, 요구, 필요성을 충족시켜 줄 수 있는 음식생산 및 서비스를 제공할 수 있어야 한다. 특히 변화하는 사회, 경쟁적인 환경에서는 관리자의 탁월한 경영능력이 필요하다¹⁾.

영양사의 자질에 따라 경영목적의 성취도가 달라진다. 영양사의 임무를 잘 수행하지 못할 때 영양사에 대한 인식도 부족하게 되고 영양사의 설 자리는 좁아지며 영양사의 업무영역 확대는 어려워질 것이다. 서울²⁾, 인천³⁾, 대구 경북⁴⁾, 경기지방⁵⁾들의 영양사 업무관리실태 조사 보고를 종합해 보면 전문직종인 영양사들의 근무기간이 너무 짧아서 업무 수행율이 낮았으며, 영양사가 관리업무를 수행하기는 하지만 기록으로 남기는 장부정리의 비율이 낮아서 과학적인 사무관리가 되지 않고 합리적인 경영관리가 이루어지지 않고 있음을 지적하였다. 이는 영양사에 대한 인식부족을 초래하였다. 서⁶⁾, 대한영양사회⁷⁾, 김⁸⁾ 등은 오랜 경험이 필요한 영양사 업무를 향상시키기 위해 실무교육을 강화하여 영양사의 자질을 향상시켜야 한다고 주장하였다. 우리나라는 현재 7천 여명의 영양사들을 배출하고 있다⁹⁾. 이들은 2년제 전문대학이나 4년제 대학을 졸업하여 동일한 영양사 면허증을 가지고 학력에 관계없이 동일한 영양사 업무를 수행하고 있다. 대한영양사회¹⁰⁾는 영양사의 자질 향상을 위해서는 전문지식을 향상시키고 개발할 수 있도록 영양사 제도를 개선하자고 주장했다. 또한 영양사 업무수행에 필요한 이론이나 실습이 부족한 상태에서는 영양사가 제기능을 발휘하기 어렵다고하였다. 학력의 차이에 따라서 영양사의 능력에 차이가 있을것을 염려하였다.

국립보건원의 보고¹¹⁾에 의하면 관리영양사제도를 도입하여 전문대 졸업생은 2년의 실무경험을 한후 응시자격을 주는 방법과 전문대를 3년으로 늘려 현장실습을 충분히 하자는 의견을

제시하므로써 2년제 전문대학 졸업후 영양사 자격시험을 바로 치게하는 것은 영야사 업무수행에 문제가 있을 것임을 시사하였다.

이와 같이 학력에 따라 영양사의 능력에 차이가 있을것을 우려하여 영양사제도의 개선을 주장하고 영양사 교육제도를 개선하자는 주장이 대두되고 있으나 학력이 영양사 업무수행 능력에 미치는 영향에 대한 연구는 아직 보고된 바 없다.

급식소의 운영목적을 효과적으로 성취하기 위해서는 필요한 기능을 총괄한 급식관리평가로 해야한다. 지금까지 여러보고에 의하면 총괄적인 급식관리의 기능을 평가하는 논문은 없었고 문헌상으로 나타난 우리나라의 급식평가의 내용은 식단평가 및 영양가산출 등)¹²⁻¹⁶⁾, 피급식자의 식사에 대한 응답 평가 (기호도 조사, 섭취빈도수 조사, 관능검사, 잔식량조사, 설문조사)¹⁷⁻²⁶⁾, 품질평가(소요시간 및 온도상태조사, 제품평가, 김식평가)²⁷⁾, 위생평가(위생점검, 미생물검사)²⁸⁻³⁰⁾, 수량평가(산출량조사), 재고평가(검수일지, 영구재고조사, 실시재고조사), 작업평가³¹⁾(작업 측정, 생산성분석), 종업원의 직무태도 평가(종업원의 직무만족도 조사, 인사사고가표)³⁰⁾, 시설평가(조리장점검표)^{31,32)}, 재무평가(대차대조표 수익계산서, 재무자료분석³³⁾, 급식효과관정(영양상태평가등)³⁴⁾의 내용으로 각각 분류 되어 연구보고되고 있다.

한편 지역별로 영양사의 관리업무를 조사한 결과들을 보고 하여^{2,3,33-41)} 각 지역 급식소의 급식관리 실태를 각각 알 수 있었으나 전국 규모를 조사한 연구는 없었다.

대한영양사회의 급식관리실태조사^{31,32,34)}에서는 산업체만 조사하였고, 병원, 학교의 급식실태조사도 따로 따로 조사하여 보고한 논문은 많았다^{8, 23-25,35)}.

그러나 전국적인 규모로 각 지역별로 영양사의 업무실태를 비교 조사한 보고는 없었다.

그러므로 본 연구에서는 영양사의 급식업무 모든 분야를 각 지역별로 업무 수행도를 조사하여 학력과 경력이 영양사업무수행능력과 관계가 있는지를 알아보기 위해 영양사회에서 규정 공포한 직업별 영양사의 업무규정에 입각한 영

양사들의 업무수행도를 조사하여 직종별, 학력별, 업무별로 업무수행도에 차이가 있는가를 비교 분석하여 영양사들의 업무수행도를 향상시키기 위한 기초자료로 이용하고자 다음과 같이 보고하는 바이다.

연구 방법

1. 조사대상

조사대상자는 대한영양사회의 협조에 의해 산업체, 학교, 병원 영양사의 지부별 월례회에 참석한 영양사를 대상으로 설문지 700부를 배부하여 회수된 479부를 분석자료로 하였다.

2. 조사내용 및 조사방법

조사시기는 1993년 7월~11월 사이 월례회를 개최하는 전국 영양사회의 각지부를 방문하여 조사하였고, 제주도는 우편으로 우송하여 회수하였다.

설문지는 대한영양사회에서 규정한 학교급식 영양사의 업무규정⁴²⁾, 산업체급식 영양사의 업무규정 및 관리지침⁴³⁻⁴⁵⁾, 병원 영양사의 업무규정 및 관리지침⁴⁶⁻⁴⁸⁾의 내용을 기준으로 문항을 작

성하였다. 영양사업무의 업무별 분류는 영양관리문항, 위생관리문항, 작업관리문항, 구매관리문항, 재무관리문항, 경영관리문항, 인사관리문항, 시설관리문항, 영양교육문항, 연구 및 조사문항, 병원 환자관리문항으로 구분하여 총 68문항으로 작성하였다⁴⁹⁾. 업무수행도는 4점 척도를 사용하였고 특정업무를 수행하지 못하는 이유는 복수응답을 요구하였다. 본 연구의 업무별 설문조항의 분류는 표준화된 것이 아니고 업무규정과 관리지침에 따른 분류를 하였다. 또한 업무수행도는 영양사 본인이 임의에 의해 답하였다.

3. 자료처리

설문지 응답에 의한 자료처리는 각 업무별 평균점수와 표준편차를 구하고 학력별, 직종별, 경력별 수행도의 차이를 검증하기위해 직종별, 경력별 차이는 각각 ANOVA-검증을 하였다.

결과 및 고찰

1) 일반사항

영양사는 479명이 응답해주었으며, 일반사항은 Table 1과 같다.

Table 1. general of Dietitians

		N	%			N	%
year	20y' zone	344	71.8	occupation	school	129	26.9
	30y' zone	112	23.4		hospital	74	15.4
	40y' zone	17	3.5		industry	246	51.4
	50y' zone	1	0.2		the other	30	6.3
	un answer	5	1.0				
education	G.U	199	41.5	branch	seoul	52	10.9
	G.J.C	276	57.6		taegu, kyengbuk	100	20.9
	un answer	4	0.8		pusan	56	11.7
experience	1year under	8	1.7		jeonbuk	5	9.4
	1-2year	114	23.8		lyncheon	7	1.5
	2-3year	74	15.2		kyenggi	51	10.6
	3-5year	126	26.3		chungbuk	36	7.5
	5-10year	91	19.0		kangwon	12	2.5
	10year over	53	11.1		taejeon, chungNam	59	12.3
un answer	13	2.7	kwangju, jeonNam		8	1.7	
Repair educational experience	yes	445	92.9		kyengNam	44	9.2
	no	20	4.2		jeaju	6	1.3
	un answer	14	2.9		un answer	3	0.6

N=479

* G.U=graduate of university.

* G.J.C=graduate of Junior college.

영양사의 분포를 보면 연령별로는 20대가 71.8%로 가장 많았고 다음이 30대로 23.4%였으며 20대와 30대가 전체 조사대상자의 95.2%를 차지하였다.(Table 1) 학력은 대졸영양사가 41.5%, 전문대졸업 영양사가 57.6%로 비슷한 분포를 이루었다. 경력은 3~5년이 26.3%로 가장 많았고 1~2년이 23.8%였다. 1년미만은 1.7%로 가장 적었으며 5~10년이 19.0%이고 10년 이상된 영양사도 11.1%나 되어서 다른 보고^{3,32)}들보다 영양사의 경력이 많았다.

또 신⁵⁰⁾의 1975년 보고에서 실무경력 평균 24세와 10년 이상 경력이 0.05%에 불과하였던 것에 비하면 그동안 영양사의 근무경력이 길어졌다. 그러므로 전문직으로서의 영양사의 위치가 자리잡혀가고 있음을 알 수 있었다.

직업별분포는 산업체 영양사가 51.4%, 학교 영양사가 26.9%, 병원 영양사가 15.4%로서 산업체 영양사가 전체의 반 정도였다. 이는 우리나라 전체 취업영양사의 분포와 비슷한 경향을 나타내고 있으며, 병원 영양사의 비율은 1993년 현재 취업한 병원 영양사의 비율 16.4%보다 높은 비율을 나타내고 있었다. 지역별로는 대구·경북 지역이 20.9%로 가장 많고, 서울 10.9%, 부산 11.7%, 인천·경기 12.1%, 대전·충남 12.3%로 비슷한 비율을 나타냈다. 따라서 본 조사의 대상은 학력별, 지역별, 직업별로 타당성을 가진

집단이라 할 수 있었다.

2) 직역별 업무수행도

현직에 근무하고 있는 영양사들의 직업 영역별 업무수행도를 조사한 결과는 Table 2와 같다.(Table 2)

전체적인 직역별 업무수행도를 보면 산업체 영양사들의 업무수행도가 가장 낮았고, 병원 영양사의 업무 수행도가 가장 높았다. 업무별로 보면 위생관리업무의 수행도가 가장 높고, 다음이 경영관리 업무였으며 가장 낮은 업무수행도를 보인 분야는 교육관리 분야였다.

산업체와 병원은 위생관리업무의 수행도가 가장 높고 학교는 구매관리업무의 수행도가 가장 높았다. 영양관리, 인사관리, 시설관리, 교육관리는 학교와 병원의 영양사 업무수행도 사이에 유의적인 차이가 인정되었으며, 재무관리만 군간에 유의한 차이가 없었다. 이 결과는 박²⁸⁾의 보고에서 병원급식소가 산업체급식소 보다 위생관리를 철저히 하고 있었다는 것과 일치하였다. 학교급식 영양사는 경영관리와 위생관리의 수행도가 높았으나 교육관리의 업무수행도는 별로 높지 않았다. 경남지역 영양사는 직무중 영양관리나 식습관 관리지도가 최상의 직무라 하였는데³⁵⁾ 국민학교 영양사들이 학생들의 태도관리, 편식교정, 식사예절 지도 등을 위해 많이

Table 2. job performance by occupation

	M±SD				
	1. school	2. hospital	3. industry	4. the other	Total
A. Nutrition. m	3.3780±.4691 ^a	3.4371±.4926 ^a	2.8978±.5449 ^b	3.1357±.5710 ^{ab}	3.1280±.5716 [*]
B. hygiene. m	3.5590±.3839 ^a	3.4899±.3858 ^a	3.2966±.3868 ^b	3.2357±.6488 ^b	3.3933±.4236 [*]
C. work. m	3.0214±.5130 ^a	3.1324±.5379 ^a	2.8194±.5663 ^b	3.0000±.6009 ^{ab}	2.934±.5626 [*]
D. purchase. m	3.3824±.4194 ^a	3.4457±.4520 ^a	3.1996±.4666 ^b	3.2457±.5733 ^{ab}	3.2896±.5733 [*]
E. financial. m	3.1803±.4255	3.3390±.5898	3.2552±.5687	3.1897±.6466	3.2446±.5444 ^{N.S}
F. business. m	3.5756±.4181 ^a	3.5425±.5005 ^a	3.1274±.5241 ^b	3.2000±.6348 ^b	3.3183±.5435 [*]
G. personnel. m	2.6538±.5964 ^b	2.9549±.6592 ^b	2.7231±.6667 ^{ab}	2.8000±.7850 ^{ab}	2.7460±.6608 [*]
H. equipment. m	3.0813±.6039 ^b	3.4930±.5778 ^a	2.9596±.7041 ^{ab}	3.0172±.7100 ^b	3.0786±.6842 [*]
I. education. m	2.3066±.5982 ^b	3.0580±.7964 ^a	2.1263±.6732 ^b	2.0741±.8155 ^b	2.3132±.7551 [*]
J. study. m	2.773 ±.4905 ^a	2.9479±.5852 ^a	2.6054±.4925 ^b	2.7809±.5528 ^{ab}	2.7143±.5242 [*]
K. patient. m	-	2.6774±.7435	-	-	-
A~J. Total performance	3.0860±.3124 ^b	3.2883±.4124 ^a	2.9166±.3839 ^c	3.0465±.4151 ^{abc}	3.0269±.3973 [*]

* P<.05 수준에서 유의한 차이가 인정됨.

* m : management.

노력을 해야함에도 불구하고 영양사로서 영양교육의 업무수행도가 낮았다. 이런 결과는 여러 가지 요인이 있었지만 영양사의 지위가 교사가 아니고 일반공무원이기 때문에 가르칠 수 있는 조건이 되지 않기 때문이라는 주장^{51, 52)}도 무시할 수 없겠다. 또한 이^{53, 54)} 등과 대한영양사회^{35, 55)}는 영양사의 교사화를 위해 교육법 개정을 주장하였으므로 급식영양사가 영양교사화 되어 영양교육을 할 수 있기를 희망하고 있다.

병원영양사는 경영관리 업무를 가장 잘 수행하고 있으며 그 다음이 시설관리와 위생관리였다. 가장 수행도가 낮은 업무는 병원만의 특수 업무인 환자의 영양관리를 위한 업무들이었다. 병원영양사들은²³⁾ 병원급식업무 개선을 위한 가장 큰 과제는 적정 인력의 확보이고 인력 확보의 선행조건으로 급식업무의 중요성을 인정받는 일이 필요함을 영양사들이 인식해야 한다고 하였다. 이를 위해서는 영양사가 할 수 있는 새로운 업무를 개발해 나가야 함을 주장하면서 영양사의 자질향상에 필수적인 수습영양사제도가 정착되어야 한다고 김¹⁴⁾은 주장 하였다. 병원영양사의 사무관리 자동화의 요구와 함께 급식관리 전산화방안^{37, 38)}이 보고되면서 급식관리의 전산화가 병원, 학교 및 대기업에 확산되고 있다. 한편 복잡하고도 반복적인 업무를 자동화함으로써 영양사의 효율적인 업무수행으로 과중한 업무를 줄일 수 있고 사무관리에서 남은 시간으로는 식단개발과 아직 업무수행율이 낮은 영양교육에 매진함으로써 영양사의 지위를 향상시킬 수 있을 것이다. 그러나 환자의 영양관리를 위한 임상분야나 병동순회, 영양상태판정, 의무기록 등의 업무는 영양사 만족도를 높일 수 있는 업무이므로²²⁾ 앞으로 수행도를 높여야 하는 업무들이다. 산업체급식 영양사는 위생관리업무의 수행도가 가장 높았고 다음이 채물관리, 구매관리 순이었으며 역시 영양교육업무의 수행도가 가장 낮았다. 서울지부의 서울지역 급식소의 관리실태 조사보고²⁾에서는 급식관리를 하는 전문직에 대한 영양사들의 인식도가 낮았으며 영양사의 근무실태 및 처우면에서 근무기간이 짧았고, 사업체의 경우³³⁾ 공동관리제라는 문제점 때

문에 전문기술 업무보다는 타 업무를 겸한 과중한 잡업무로 영양교육 등 영양관리 업무가 등한시되고 있다고 하였다. 급식관리 측면에서 오랜 경험을 요구하는 영양사의 업무를 위해서는 실무에 도움이 될 수 있는 기초적인 지식의 습득과 실질적인 경험이 될 수 있는 현장에서의 수련과정과 실습이 제도화되어야 한다고 주장 하였다^{34, 39)}.

인천지부의 인천지역 영양사 근무실태 보고³⁾에서는 영양사의 자질향상을 위해서 영양교육에 관한 많은 자료와 실무에 좀 더 접근 할 수 있는 교육의 실시, 대량조리에 필요한 요리의 개발 및 표준레시피 설정 등을 원했으며 영양사에 대한 인식부족과 부당한 대우의 개선을 요구 하였다.

대구·경북지역 단체급식 관리의 조사내용을 보면⁴⁾ 영양사 업무 총 16종류중 평균 12종 식단작성 업무는 100%수행했으나 영양교육 업무는 51%만 수행하고 있었으며 장표 및 장부의 구비율은 46.3%여서 업무수행율이 비교적 낮다고 하였다.

경기지방 안양 분회에서 보고한 영양사업무의 사무관리에 관한 연구⁵⁾에서는 영양사가 작성하고 있는 장부의 숫자는 적게는 1개에서부터 10개 이상의 장부를 기록하는 것으로 나타났다. 그 내용은 주로 메뉴작성과 함께 식단운영에 관한 간단한 보고나 사무관리를 대신하고 있었다. 주로 메뉴작성, 급식인원, 주식, 부식에 따른 입고와 출고사항에 대한 내용과 위생점검 일지의 장부들이 기록되고 있었고 영양산출, 급식후의 평가, 위생교육일지, 검수일지, 시장 조사표 등은 대부분 작성하지 않았으며 영양사가 이러한 업무를 수행하면서도 전혀 기록으로 남기지 않는 곳도 있어서 과학적인 사무관리가 되고있지 않았음을 알 수 있었다.

대한영양사회의 88년 보고³⁴⁾에서는 식품재료비가 86년과 비슷한 수준이고 공동관리 하는 곳이 21.7%나 되었으며 영양사 실습생 교육을 하는 곳이 전체의 2/5로 상당히 많았으나 실습생 수, 훈련 일정표 소지 등이 소홀하여 대체로 체계적인 실습생 교육이 이루어지지않고 있음을

보고 하였다. 남²²⁾의 보고에서 영양교육의 업무 수행도가 낮았는데 전체 업무 16종류중 12종류의 업무를 수행하여 업무수행율이 75%에 머물렀다는 결과와 비슷한 경향을 보이고 있었다. 단체급식을 이용하는 사람에게 피급식자에 대한 영양교육이 필요하다고 한 보고⁵⁶⁾가 있어 영양교육 업무에 관한 관심과 노력을 기울여야 할 것으로 사료되었다. 위의 업무 수행도를 종합해보면 위생관리와 경영관리, 구매관리의 업무를 가장 수행하고 있었으며, 영양사들의 업무가 경영관리에 많은 시간을 많이 할애하고 있다고 보고³⁶⁾한 결과와 일치한다. 그러나 영양사들의 영양관리업무에 대한 수행도는 그다지 높지 않아서 전체 10개 업무 중 5번째의 수행도를 나타냈다. 영양사업무의 사무관리에 관한 연구²³⁾에서 보면 영양가 산출은 하고 있지만 장부는 만들지 않았다고 하였고, 식단작성 업무는 다 하지만 장부구비율은 저조하였으므로, 장부로 결과를 남겨두는 능력은 미비하여 영양사의 업무수행도가 낮은 것으로 분석되었다. 이 결과는 박¹¹⁾의 보고에서도 급식관리를 하는 것 중에서 장부정리가 되지않아서 비과학적이고 비합리적이라고 지적하였다. 보다 효율적인 생산관리를 하기 위해 필요한 작업관리업무의 수행도도 낮았다. 음식생산비의 절감과 제공된 음식의 질을 향상시키기 위해서는 직무분석을 통하여, 작업관리 업무의 수행도를 높여야 할 것이다. 1989년 산업체의 조사보고^{32,39)}에 의하면 영양사의 업무수행도가 낮은 것은 영양사가 타 업무를 겸하고 있든지 아니면 위탁업체에서 급식을 하고 있든지 하는 경우로 보인다고 하였다. 현직에 있는 영양사들은 근무조건 보다 영양사업무 자체를 만족하고 있으며, 전문직으로서의 영양사라는 직업의 장래를 매우 밝게 생각하고 있다.³⁹⁾ 즉 영양사라는 직업이 반드시 필요한 전문직이라고 생각하며 자부심을 가지고 있어 자기인식이 높은 반면 자신에 대한 사회의 인식은 상대적으로 낮다고 생각하고 있다.

병원영양사의 만족도⁴⁰⁾에서는 환자상담 및 영양교육을 하고 있는 영양사가 시행하지 않는 영양사보다 훨씬 만족율이 높아서 자신의 업무를

통해 자아발전이 이루어 진다고 느끼는 사람일수록 업무에 만족한다고 하였다. 그러나 현실적으로는 병원영양사가 만족도를 높일 수 있는 분야인 영양관리, 영양교육, 연구 등에 소홀하고 있는 상황²²⁾이었다.

June⁵⁷⁾ 등이 Mintzberg의 5role 경영이론에 의한 설문조사에서 영양사의 경영능력은 하위 계급과의 협동력이 중요하다고 보고하였다. Margkey⁵⁸⁾는 dietetic technician(D.T)이 기호조사 업무를 해주므로서 clinical dietitian이 심각한 환자보다 많이 돌볼 수 있다⁵⁹⁾고 강조하였다. 또한 dietetic educator는 nutrition service에 관련된 능력을 발휘하여야 한다⁵⁹⁾는 강조하였다. 미국 영양사들은 우리나라와 마찬가지로 업무 자체에 대한 만족도가 높았음을 보고⁶⁰⁾하였다. 이러한 보고들의 공통적 결론은 한국이나 미국이나 모두 급식관리의 업무를 수행할 때 보다 영양지도의 업무를 수행할 때 영양사가 직업에 만족하고 있음을 알 수 있었다. 위의 보고들에서 보는 바와 같이 영양사 직업의 업무에 대한 만족도는 높으나 분야별 급식관리는 양호하지 못하였으며, 비과학적이고 비합리적인 급식관리와 영양사에 대한 인식부족으로 영양교육 등 영양관리업무가 등한시 되고 있었다.

3) 학력별 업무수행도

학력별 업무 수행도를 Table 3에서 보면 대학 졸업한 영양사의 업무 수행도가 전문대학을 졸업한 영양사의 업무수행도 보다 높았으며 두 집단사이에 유의성이 인정되었다.($P<.05$) (Table 3)이는 첫째, 비록 영양사시험에는 통과하였지만 전문대학이 2년과정으로 영양사의 업무에 필요한 모든 과목에 대한 이해가 충분하지 못하기 때문으로 추측된다. 그러나 전문대학을 나온 영양사의 대부분이 중소기업체의 급식관리를 맡고 있으므로 열악한 직업환경 때문에 업무를 수행하지 못하고 있음도 또하나의 요인이 될 수 있겠다. 업무별로는 재무관리, 인사관리, 환자관리 업무가 교육수준에 따라서 유의적인 차이가 인정되었다. 대졸 영양사의 업무수행도는 경영관

리, 위생관리, 구매관리의 순으로 높았고, 전문 대졸업 영양사는 위생관리, 구매관리, 경영관리의 순으로 높았고 가장 낮은 업무수행도를 보인 업무는 두 집단 모두 교육관리업무였다. 위의 결과에서 업무수행도의 순위로는 학력별로 큰 차이를 볼 수 없었다.

4) 경력별 업무수행도

영양사로서 근무한 영양사의 총경력에 따른 업무수행도를 조사한 결과 Table 4에서 보는

바와 같다.(Table 4)

10년이상 근무 경력이 있는 영양사의 업무수행도가 가장 높고 그 다음이 5~10년의 경력이 있는 영양사였다. 그래서 경력이 쌓임에 따라 영양사의 업무수행도가 높다고 할 수 있겠다. 병원의 특별업무를 제외한 전체적인 업무수행도는 1~2년 보다 2~3년에 따라 낮았으나 그후 경력이 많을수록 증가하는 경향이였다. 급식학교 영양사의 직무를 조사한 결과³⁵⁾에서는 영양사의 직무중 영양관리와 식습관 지도가 최상의 직무라

Table 3. job performance of education level

	M± SD		
	G.U	G.J.C	Total
A. Nutrition. m	3.2995±.5040	3.0111±.5827	3.1329±.5684*
B. hygiene. m	3.4329±.3902	3.3615±.4440	3.3942±.5591*
C. work. m	3.0443±.5508	2.8529±.5298	2.3942±.5594*
D. purchase. m	3.3926±.4481	3.2180±.4709	3.2468±.4690*
E. financial. m	3.3205±.5188	3.1929±.5590	3.2468±.5394*
F. business. m	3.4796±.4692	3.2098±.5590	3.3228±.5394*
G. personnel. m	2.8242±.7219	2.6938±.6048	2.7566±.0592*
H. equipment. m	3.2646±.6640	2.9470±.6663	3.0795±.6829*
I. education. m	2.5842±.7784	2.1194±.6767	2.7143±.7561*
J. study. m	2.8419±.5225	2.6231±.5024	2.7143±.5216*
K. patient. m	2.7778±.7533	2.2137±.6990	2.6614±.7720*
AJ. Total	3.1786±.3899	2.9251±.3612	3.0292±.3931*
AK. Total	3.3474±.3610	2.8295±.4529	3.2399±.4327*

* P<.05 수준에서 유의한 차이가 인정됨.

* G.U=graduate of university.

* G.J.C=graduate of junior college.

Table 4. job performance of education level

	M± SD					
	~2year	2~3	3~5	5~10	10year~	Total
A. Nutrition. m	3.0212±.5482 ^a	3.0353±.5430 ^{bc}	3.0154±.5966 ^c	3.2776±.5211 ^b	3.5833±.3996 ^a	3.1474±.5713*
B. hygiene. m	3.3645±.4307 ^b	3.2857±.3950 ^b	3.3829±.4115 ^b	3.4759±.3897 ^{ab}	3.6280±.3704 ^a	3.4097±.4148*
C. work. m	2.8268±.5604 ^{bc}	2.8024±.6108 ^{bc}	2.9216±.5480 ^{bc}	3.1322±.4803 ^a	3.1531±.4737 ^a	2.9489±.5558*
D. purchase. m	3.2100±.4704 ^c	3.1765±.4978 ^b	3.2754±.4223 ^{ab}	3.4382±.4543 ^a	3.5128±.4020 ^a	3.3044±.4642*
E. financial. m	3.1528±.5635 ^b	3.1182±.5430 ^b	3.2642±.5556 ^{ab}	3.3750±.5000 ^a	3.3775±.4565 ^a	3.2477±.5414*
F. business. m	3.1794±.5212 ^b	3.1606±.5703 ^b	3.3393±.5424 ^{ab}	3.4636±.4886	3.6520±.3721 ^a	3.3303±.5365*
G. personnel. m	2.7321±.6732	2.5831±.5998	2.7761±.6385	2.8943±.6873	2.7686±.7193	2.7565±.6648*
H. equipment. m	2.9316±.7266 ^b	2.9178±.5937 ^b	3.1271±.6466 ^{ab}	3.2874±.6664 ^a	3.2704±.6670 ^a	3.0925±.6790*
I. education. m	2.0981±.6421	2.1806±.6690 ^b	2.3000±.7783 ^{ab}	2.5558±.7848	2.0842±.7140 ^a	2.3364±.7552*
J. study. m	2.5974±.4566 ^a	2.6414±.4741 ^{bc}	2.6877±.5224 ^{ab}	2.8455±.4997 ^b	3.0611±.5413 ^a	2.7311±.5149*
K. patient. m	2.5556±.7857	2.4444±.7563	2.5556±.5121	2.5121±.7883	3.1259±.6691	2.6615±.7658 ^{NS}
AJ. Total	2.9288±.3705 ^b	2.8904±.3460 ^b	3.0054±.3974	3.1865±.3605	3.2770±.3589 ^a	3.0370±.3918*
AK. Total	3.1702±.4762	3.0550±.5027	3.3457±.3083	3.1275±.4290	3.5704±.3195 ^a	3.2411±.4286 ^{NS}

* P<.05 수준에서 유의한 차이가 인정됨.

* m : management.

할 때 현재의 실정은 그 목표달성의 연건이 미비하여 전문인력을 낭비하고 있으므로 효율적인 운영을 위해서는 실무경험이 있는 영양사가 신설된 급식학교의 업무를 관장해야 한다고 하였다. 영양사의 질적향상을 위해 순위고사나 필요 예상 인원을 사전에 공채하여 신분보장 및 질적으로 우수한 영양사를 배치하는 것이 바람직하다고 하였다.

아울러 각 분야로 확산되는 업무의 전산화 물결에 급식관리업무를 동참시켜 사무관리의 자동화를 이루면 영양사의 전문지식이 요구되고 개발 될 수 있는 방향으로 전개될 수 있다^{11,36)}. 교육과 연구업무는 경력에 따라 수행도가 점차 높아지는 경향이었고 유의적인 차이가 인정되었다.(P<.05) 업무별로는 인사관리와 환자관리 업무 만이 경력에 따른 유의적인 차이가 인정되지 않았고 다른 업무는 유의적인 차이가 인정되었다.(P<.05) 영양사 근무의 초반기 때는 업무에 열성을 내고 열심히 하다가 2년~3년 경력때는 수행도가 떨어지나 3년이 지나면서 계속 업무 수행도는 높아짐을 알수 있었다. 이 결과는 박³¹⁾의 보고에서 근무연한 1~2년까지 영양사의 급식평가 조사활동이 높다고 한 결과와 같은 경향이였다. 이는 처음 발령을 받으면 직업에 대한의욕이 많아서 임무를 수행하려는 의지가 높은 때문으로 사료되었다. 대한영양사회²³⁾

⁵⁾와 박⁴⁾에 의하면 급식관리 업무율은 근무기간이 짧아서 떨어진다고 보고한 바 있어 경력이 오래되어야 전문직의 수행능력이 높아질 것으로 생각된다.

5) 특정업무 수행이 미비한 이유

영양사의 특정한 업무를 수행하지 않는 이유를 조사한 결과 Table 5와 같은 결과가 나타났다. (Table 5) 인력부족(22.5%)과 업무수행방법을 몰라서가 가장 많았다. 학교와 산업체 영양사들은 업무수행방법을 모르기 때문이라는 대답이 가장 많았고, 병원영양사들은 인력부족때문(64.9%)을 가장 큰 이유로 들었다. 학력별로는 대졸 영양사가 인력부족을 이유로 들었으나 전문대 졸업자는 업무 수행 방법을 모르기 때문이라는 영양사가 많았다. 취업 구조상 산업체와 학교 영양사들의 구성원이 대부분 전문대학 출신이고 병원영양사는 거의 대부분 대졸영양사이므로 병원영양사와 대졸자의 특정업무 수행미비의 이유가 인력부족이 많았던 것은 대부분 대졸 영양사와 병원영양사가 동일 구성원이었던 때문인 것으로 생각된다. 마찬가지로 전문대학 출신이 산업체와 학교 급식에서 많이 근무하고 있으므로 Table 5의 결과는 같은 경향으로 나타났다고 볼 수 있겠다.

Table 5. reasons of negligence in specified tasks

	dietitians					educational level		experience				
	Total	school	hospital	industry	Extra	G.U	G.J.C	~2y	2~3	3~5	5~10	10~y
1. lack of human resources	108 (22.5)	23 (17.8)	48 (64.9)	32 (13.0)	4 (13.3)	70 (35.2)	37 (13.4)	23 (19.8)	11 (14.5)	24 (17.6)	33 (28.2)	15 (49.2)
2. another's domain	17 (3.5)	7 (5.4)	3 (4.1)	5 (2.0)	2 (6.7)	8 (4.0)	9 (3.2)	7 (6.0)	3 (3.9)	2 (1.5)	4 (3.8)	1 (0.9)
3. lack of equipment	52 (10.8)	6 (4.7)	6 (8.1)	35 (14.2)	4 (13.3)	18 (9.0)	33 (11.9)	12 (10.3)	13 (17.1)	13 (9.6)	9 (7.7)	2 (1.9)
4. don't know how to perform	100 (22.7)	34 (26.4)	6 (8.1)	63 (25.8)	5 (16.7)	39 (19.6)	47 (24.2)	40 (34.5)	19 (25.0)	29 (21.3)	10 (8.5)	4 (3.8)
5. the others	144 (30.0)	41 (31.8)	17 (23.0)	77 (31.3)	8 (26.7)	51 (25.6)	93 (33.6)	23 (19.8)	29 (38.2)	42 (30.9)	25 (21.4)	17 (16.0)
6. un answer	50 (10.4)	18 (14.0)	-	34 (13.8)	7 (23.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	-	-	-	-

※ -plural answer-

※ () = %.

※ G.U=graduate of university.

※ G.J.C=graduate of Junior college.

% = N/479×100

경력별로는 경력이 적을수록 업무 수행방법을 몰라서 업무를 수행하지 못하는 비율이 높았고, 경력이 많아짐에 따라 업무수행방법을 모르기 때문이라는 비율은 적어지는 경향이였다. 인천 지역 관리실태 보고³¹⁾에서는 현장에서 식품중량의 측정이 어렵다고 하였고, 학교에서 배운 지식과 실무와의 관계에 있어서 이론과 지식은 하나의 기본일 뿐 이므로 실무교육의 필요성을 강조하는 바 있다. 경인지역⁶¹⁾영양사 실태조사에서는 급식비를 효과적으로 운영하기 위한 훈련과 자체교육의 필요성을 주장했다. 경남지역의 학교분과영양사들은³²⁾ 효율적인 급식관리 운영을 위해 실무경험이 없는 영양사가 신설급식학교에서 업무를 관장하는 것은 재고해야 한다고 하였다. 한편 서울지역²⁾에서는 영양사들의 급식관리 실태조사 보고를 통해 실무경험을 통해 많은 실무교육이 쌓여짐으로서 영양사들의 경력이 많아질수록 보수교육과 실무경험을 통해 많은 실무교육이 쌓여짐으로서 치츄 수행도가 높아진것이라고 할 수 있을 것이다.

영양사가 업무를 수행하지 못하는 기타 이유가 많았으나(30.3%) 기타 이유 중에 '전문지식 부족'과 '회사의 지시사항이 아니므로'와 '시간부족 때문'을 쓴 사람이 많이 있었다. 대한영양사회의 회원의식 조사결과³⁷⁾ 실제로 타업무를 겸직하는 자가 30.9%나 되었고 고유직무에 제약을 받는 영양사가 있음을 볼 때 시간부족과 회사의 지시사항이 아니므로 업무의 수행이 미비한것도 높은 %를 차지할 것 같다.

업무수행을 하지 않는 이유로 기타 항에서 개방형으로 의사를 표현 한 결과 중에서 많이 제시한 의견의 내용은 회사의 지시사항이 아니므로, 시간이 부족해서, 타 부서와 협조가 되지 않아서, 전문지식 부족으로 능력을 인정 받지 못해서, 타 업무와 병행하므로 등이었다.

이러한 내용들은 영양사의 업무수행도가 떨어지는 이유가 회사의 지시사항이 아니므로 영양사의 업무를 수행할 수 없었거나 타 업무 병행에 의한 시간부족 때문인 이유도 배제할 수 없으나 영양사 자신의 책임이 상당한 비중을 차지할 것으로 사료된다. 영양사 자신의 책임으로

업무수행을 하지 못하는 것은 전문지식 부족으로 능력을 인정받지 못해서 회사내 영양사 자신의 자질에 문제가 있는 것이므로, 영양사 보수교육을 통해 충분한 전문지식을 쌓으므로서 영양사는 전문지식을 인정받고 업무수행도를 높일 수 있도록 노력해야 할 것이다.

결 론

본 연구는 영양사들이 업무수행도를 알아보고 영양사들이 업무수행도가 직종별, 학력별, 업무별로 업무수행도에 차이가 있는가를 비교하기 위해 전국의 각 직종별 영양사들에게 설문지에 의해 업무수행도를 조사 분석한 결과를 다음과 같이 보고 하는 바이다.

1. 직역별로 산업체 영양사의 업무수행도가 가장 낮았고(3.0465±.4151), 병원 영양사가 가장 높았다.(3.2883±.4124)

2. 업무별로는 위생관리 업무의 수행도가 가장 높았고(3.3933±.4236) 다음이 경영관리 업무였으며(3.3183±.5435) 수행도가 가장 낮은 업무는 교육관리 분야였다.(2.3132±.7551)

3. 학력별로는 대졸영양사들은 전문대졸영양사보다 업무수행도가 높았고, 대졸 영양사는 경영관리(3.4796±.4692), 위생관리업무 순으로, 전문대졸 영양사는 위생관리(3.3615±.4440), 경영관리업무순으로 수행도가 높았다.

4. 경력별로는 3년 이후 부터 경력이 많을수록 수행도가 높아져서 10년이상 경력인 영양사의 업무수행도가 가장 높았다.(3.2770±.3589)

5. 특정업무의 수행이 미비한 이유는 첫째가 업무수행 방법을 몰라서 109명(22.7%)이고 다음이 인력부족 108명(22.5%)이었다. 특히 경력이 적을수록, 전문대 졸업자가 업무수행방법을 몰라서 업무수행을 하지 않는 비율이 높았다.(2년 이하 : 34.5%, 전문대 24.2%)

참 고 문 헌

1. 광동경. 급식평가, 국민영양, 90(11) : 2~8,

- 1990.
2. 대한영양사회 서울지부. 급식실태 조사 연구-서울지역을 중심으로-, 국민영양, 88(11) : 2~29, 1988.
 3. 대한영양사회 인천지부. 인천지역 영양사 근무실태 조사, 국민영양, 88(9) : 22~26, 1988.
 4. 박명희. 일부 근로자들의 영양지식과 식습관 및 건강상태에 관한 조사 연구, 대구대 가정생활연구, 1 : 83~91, 1986.
 5. 대한영양사회 경기지부 안양분회. 영양사업무의 사무관리에 관한 연구, 국민영양, 87(5) : 9~11, 1987.
 6. 서은경. 우리나라 병원급식 시설·설비의 현황과 과제, 국민영양, 92(5) : 2~15, 1992.
 7. 대한영양사회. 집단급식 시설에의 관리영양사의 배치 의무화의 과정, 국민영양, 89(6) : 18~21, 1989.
 8. 김영옥. 급식학교 영양사의 역할, '90학술대회집 : 151~161, 1990.
 9. 대한영양사회, 우리나라 영양사 현황과 대한영양사회활동, 1994.
 10. 대한영양사회. 영양사제조개선을 위한 간담회, 국민영양, 90(5) : 11~14, 1990.
 11. 이영남, 문창진, 배종성, 천영석, 김창태, 이정명, 최중현. 보건 의약 관계 국가시험 시행 관리 개선에 관한 조사 연구-영양사자격시험-, 국립보건원, 27(2) : 463~471, 1991.
 12. 이보숙, 이영순. 단체급식에 의한 식단분석 및 계절별 식품공급 및 조리법의 비교, 한양여전 식품영양연구집, 3 : 29~47, 1989.
 13. 전희정. 서울과 경기지역의 노동별 단체급식소의 식단 비교 연구, 한양여전 식품영양학과연구집, 3 : 17~27, 1987.
 14. 이영순, 이보숙. 단체급식에 의한 영양공급 실태 및 계절별 변화 추이 양상(II), 한양여전 식품영양연구집, 3 : 49~60, 1989.
 15. 박명희, 박윤정. 산업체급식소의 단가별 식단분석에 의한 비교연구, 대구대학교 가정생활연구, 8 : 117~127, 1993.
 16. 박명희, 박윤정. 산업체급식소의 단가별 식단 만족도에 관한 연구, 대구대학교 가정생활연구, 8 : 129~139.
 17. 김상애. 단체급식에 관한 실태조사 부산지역 단체급식소의 운영관리, 사후관리 및 위생관리에 관한 실태 조사, 부산여전 논문집, 2 : 271~279, 1981.
 18. 이재은. 주방시설 개선사례, 국민영양, 91(6) : 28~29, 1991.
 19. 조은수. 급식관리개선사례(I), 국민영양, 91(1, 2) : 30~34, 1991, 88(11) : 22~29, 1988.
 20. 홍순명. 단체급식 관리의 전산화에 관한 연구, 국민영양, 89(1, 2) : 4~16, 1987.
 21. 허계영. 임상영양업무의 목표수준과 현실행의 평가에 관한 연구, 국민영양, 89(11, 8) : 11~15, 1989.
 22. 남경희. 병원영양사의 직무분석에 관한 조사 연구, 국민영양, 88(12) : 17~23, 1988.
 23. 이현숙. 서울지역의 병원급식업무에 관한 실태조사보고, 국민영양 : 9~14
 24. 김소자. 병원급식의 관리실태 조사 및 관리개선을 위한 연구, 상지산업전문대 논문집, 17 : 731~393, 1987.
 25. 광동경, 김남희, 유경. 서울시내 대학 급식시설의 관리실태 조사 및 급식관리 개선을 위한 연구, YonSei J of Euthenics, 2 : 55~65, 1988.
 26. 정영진, 이정원, 김미희. 대학식당의 식단의 특성과 운영실태 조사(I)-식사습관 및 이용 실태-한국영양학회지, 15(2) : 107~117, 1982.
 27. 원종숙, 안명수. 대학기숙사 식당의 식품중 Trans지방산의 함량 및 섭취량에 관한 연구, 한국영양학회지, 23(1) : 19~24, 1990.
 28. 박명희. 단체급식소의 위생관리 실태에 관한 조사-대구·경북지역을 중심으로-대구대학교 산업기술연구, 3 : 127~135, 1984.
 29. 서울시 위생과. 집단급식소 위생점검 결과, 국민영양, '89(6) : 32~33, 1989.
 30. 백추혜. 지역사회영양사의 필요성, 국민영양, 86(11) : 39~41, 1986.
 31. 대한영양사회. 89산업체 급식업무 실태조사

- (I), 국민영양, 89(11) : 16~21, 1989.
32. 대한영양사회 산업체급식 분과위원회. 89산업체 급식업무 실태조사(II)-종사자현황 -, 국민영양, 89(12) : 16~21, 1989.
 33. 유정애. 한국과 일본의 산업급식 실태에 관한 비교 연구, 서울보건전문대, 7 : 35~41, 1987.
 34. 대한영양사회. 집단급식소 운영실태 파악을 위한 조사 결과, 국민영양, 88 (7, 8) : 28~36, 1988.
 35. 대한영양사회 경남지부학교분과 위원회. 급식학교 영양사 직무분석-경남지역을 중심으로-, 국민영양, 90(10) : 30~34, 1990.
 36. 김성애. 미국 병원 영양과 종업원들의 작업 시간 분석, 충남 생화학연구지, 2(1) : 27~36, 1989.
 37. 광동경. 급식관리의 전산화에 관한 연구, 국민영양, 87(1, 2) : 4~16, 1987.
 38. 임경선. 급식관리업무의 전산화 사례, 국민영양, 87(11) : 15~17, 1987.
 39. 대한영양사회. 회원의식 설문조사 결과 보고, 국민영양, 89(10) : 26~31, 1989.
 40. 김정희. 한국 병원영양사의 직무만족에 관한 연구, 국민영양, 85(1) : 9~14, 1985.
 41. 박명희. 대구 경북지역의 단체급식 관리실태 조사 보고, 대구대학교 가정생활연구, 7 : 57~74, 1992.
 42. 대한영양사회 학교분과위원회. 학교급식 업무규정 및 관리지침, 1987.
 43. 대한영양사회 산업체분과위원회. 산업체급식 업무규정 및 관리지침, 1987.
 44. 대한영양사회 산업체 분과위원회. 산업체급식 업무에 필요한 기본 서류 양식, 국민영양, 88(11) : 42~45, 1988.
 45. 대한영양사회 산업체분과위원회. 사업체급식 업무규정 및 관리지침(1990년 6월 30일 제 2개정), 국민영양, 90(9) : 17~20, 1990.
 46. 대한영양사회 병원분과위원회. 병원급식 업무규정 및 관리지침, 제2개정 1987.
 47. 대한영양사회 병원급식 관리지침. 국민영양, 92(7, 8) : 17~19, 1992.
 48. 김병구. 병원급식 관리지침 시행에 따른 영양사의 업무, 국민영양, 93(5) : 2~11, 1993.
 49. 박명희. 영양사 업무수행도 향상을 위한 전공과목 강화 및 개발에 관한 연구, 박사학위논문, 1994.
 50. 신정균. 단체급식의 운영관리에 관한 실태조사-주로 공단지역을 중심으로-, 동대논총, 9 : 175~179.
 51. 이현숙. 다도해상의 도서벽지형 급식학교 운영실태 조사, 국민영양, 91(10) : 30~32, 1991.
 52. 사은경. 우리나라 병원급식 시설설비의 현황과 과제, 국민영양, 92(5)2~15, 1992.
 53. 이원묘. 학교급식 발전과 영양사의 역할 기대, 국민영양, 91(10) : 2~11, 1991.
 54. 이원묘. 학교 분과위원회의 어제, 오늘, 내일, 국민영양, 87(9) : 2~3, 1987.
 55. 林淳三. 日本栄養士 教育科の養成力リキユラム, 臨床栄養, 78(3), 1991.
 56. 홍순명. 울산지역 단체급식소에 대한 실태조사, 울산대연구논문집, 16(1) : 81~90, 1985.
 57. June P. Palacio, Marian C. spears, Allene G. Vaders, Ronard G.Downey. Dimensions of managerial work in hospital dietetic services, J of Am Diet Assoc, 85(7) : 809~815, 1985.
 58. Margkay Meyer, Michael S.Olsen. Productivity of the clinical dietitian : Measurement by a regression model, J of Am Diet Assoc, 89(4) : 490~493, 1989.
 59. Shannon C. Yates, Carel W. Shanklin, Mary Anne Gorman. Competencies of found service directors/manager required in health care operations, J of Am Diet Assoc, 87(12) : 1636~1642, 1987.
 60. Frederick J. Demicco, Michael D. Olsen. The relationship of work satisfaction and organizational commitment to requirement intention, J of Am Diet Assoc, 88(8) : 921~ 927, 1988.
 61. 옥혜운. 경인지구 표본 영양사의 일반 근무조건 실태에 관한 조사, 국민영양, 4~7.