대한지역사회영양학회지 13(4) : 540~554, 2008
Korean J Community Nutrition 13(4) : 540~554, 2008

보건소 영양사 직무 분석 (I) : 업무수행도 및 중요성 인식도 분석

박혜련 · 차진아[1)†] · 임영숙

명지대학교 식품영양학과, [1)]전주대학교 전통음식문화전공

Performance and Importance Analysis of Dietitian's Task in Public Health Nutrition Areas

Hae-Ryun Park, Jin-A Cha[1)†], Young-Suk Lim

Department of Food and Nutrition, Myongji University, Yongin, Korea
[1)]Department of Traditional Food Culture, Jeonju University, Jeonju, Korea

Abstract

The purpose of this study was to analyze task performance and importance level of the dietitian who is working in the public health nutrition area. Work oriented job analysis methodology was employed for the study purpose. Subjects of 38 dietitians currently working at health centers in 2002 were recruited. Based on the focus group interview with 7 public health nutritionists and 7 professors, information about task elements was collected. Questionnaires measuring work performance and self-perception of importance of the selected task elements were administered. The results of this study can be summarized as follows; 1) The tasks with high performance and importance level among 20 tasks are developing nutrition education material (B1), nutrition services for adults and the elderly (C3), writing the proposal for nutrition services (A2), evaluating service effect (A4), improving professionalism (E1), and self management (E2). 2) The task elements with high performance and importance level among weekly task elements are nutrition education for diabetes (C56), nutrition counseling for adults (C47), nutrition for hypertension (C53), managing and keeping records (C80), nutrition education for kindergarten and nursery school children (C42), searching for nutrition education materials (B26), and searching for media (B27). 3) The number of task elements with high performance and importance level among monthly task elements are 13 in the planning and evaluation of public health nutrition service, and 5 in developing nutrition education materials. The tasks of a dietitian in the public health center show a very wide spectrum. However dietitians recognize most of the tasks are important even though they cannot perform those tasks adequately. (*Korean J Community Nutrition* 13(4) : 540~554, 2008)

KEY WORDS : dietitian · task analysis · importance · performance · public health center

서 론

보건복지부는 1994년에 전국에 시범보건소를 선정하여 영양개선 시범사업을 수행하는 것으로 예방지향적인 지역보건 영양 사업을 시작하였다. 1995년에는 국민건강증진법의 제정으로 보건소에서의 적극적인 영양개선 업무 실시가 명시화되었고 보건소법이 지역보건법으로 개정되어 보건소 전문 인력으로 영양사 배치가 명문화 되었다(Kim 등 2007). 1997년에는 보건소 "보건의료 전문 인력 배치기준"에 영양사가 포함되어 영양개선사업을 전국 보건소에서 실시하기 시작하였고 영양상담, 영양교육, 지역사회진단, 영양실태조사, 식단계몽, 지도 및 대민행사 등 다양한 서비스를 실시해오고 있다(보건복지부 1998; 보건복지부 1999a; 보건복지부 1999b; Jang 2000; Lee 2000). 이에 따라 영양조사 및 영양개선사업에 관한 관심은 점차 증대되고 있고 보건소를 이용한 지역보건 전달 체계는 대국민 영양서비스의 중요도구로 인식되고 있다(Park & Kwon 1999).

그러나 현실적으로 정책적 지원 및 예산부족, 영양교육 자

접수일: 2008년 7월 22일 접수
채택일: 2008년 8월 18일 채택
*This study was supported by the Health Promotion Research Fund from the Ministry of Health and Welfare(#20021064)
†**Corresponding author:** Jin-A Cha, Department of culture and tourism, Jeonju University, hyojadong wansan-gu, Jeonju 560-759, Korea
Tel: (063) 220-2897, Fax: (063) 220-2768
E-mail: jinacha@hanmail.net

료의 부족, 표준화된 영양사업 모델의 부재, 보건소의 영양사업 인력 확보 미비 및 재교육 부족 등 관련 여건조성의 취약성으로 영양 사업이 아직까지 체계화되지 못하고 있다(Lim 1997; Park 등 1999; Jang 2000; Lee 2000) Kim 등(2001)은 전국적으로 영양 사업을 본격적으로 실시하고 있는 보건소는 20.1%에 불과하며, 이중 57.4%가 기존의 사업인 모자보건, 건강증진, 진료, 방문보건사업의 일환으로 소극적 영양업무를 하고 있으며 22.5%의 보건소는 영양 사업을 거의 실시하지 않고 있는 것으로 보았다(Kim 등 2001).

이러한 어려운 여건에도 불구하고 영양 사업은 지속적으로 확대되어 왔고 2007년 조사 자료에 의하면 전국의 영양 사업은 우선추진사업과 차선추진사업으로 분류, 수행되고 있으며 우선추진사업에는 생애주기별 영양사업과 체중 관리 사업이, 차선추진사업에는 기반조성 및 구축사업과 기타 사업으로 분류 수행되고 있다(Kim 등 2007). 사업별로는 성인 비만 예방 및 관리 사업이 93.7%로 가장 높은 실시율을 보였고 이어서 유아, 어린이 영양교육사업 91.9%, 고혈압, 당뇨, 만성질환자 영양관리 및 상담이 87.8%의 순서를 보였다(Kim 등 2007). 2005년부터 시작된 임산부 · 영유아 보충 영양 사업은 시범사업 단계를 거쳐 2008년에는 전국에서 100개 보건소에 확대 수행되어 대표적인 영양 사업으로 자리매김하고 있으며(Kim 등 2007) 2006년부터 시작된 방문보건사업에도 영양인력이 추가되어 종합적인 재가건강서비스가 시도되고 있다(Kim 등 2006).

그러나 이러한 보건영양사업의 확대 추이와 전망에도 불구하고 한정된 자원과 시간적인제약 속에서 실제 보건소 영양사들과 임상영양사들은 특정과업의 중요성을 인식하면서도 업무 수행에 어려움을 겪고, 이상적인 영양사 역할을 수행하지 못하여 보고위주의 편중된 영양 사업을 수행하거나 영양업무 이외의 업무를 수행하고 있는 것으로 나타났다(Lyu 등 1995; Bae & Chun 1998) 영양사가 배치되어 있지 않은 보건소의 경우 영양 사업 진행에 많은 어려움을 겪고 있으며 영양사가 배치된 보건소의 경우에도 표준화된 보건영양사의 직무기술서 개발, 보급의 미비함으로 인하여 보건 영양사의 직무 수행 영역에 편차가 큼을 보이고 있다(Park & Kim 1998; Kim 등 2001). Kim 등(2006)은 최근 건강증진사업은 실적을 부풀리기 위한 일회성 위주의 대인사업으로 보건영양사의 인력이 일용직이나 계약직으로 인원이 턱없이 부족함에도 불구하고 한 보건소에서 15에서 20개에 이르는 사업이 진행되고 있으며 사업의 추진과정에서 직무 범위는 넓어지고 있지만 자칫 양적인 실적 중심으로 치중되는 위험이 있다고 하였다. 또 보건소 영양사 업무에 대한 표준화된 직무 분석 및 업무에 필요한 연수나 교육이 제대로 이루어지지 못한 채 영양사의 개인적인 자질에 의존하여 지역간에 영양사업의 질과 결과도출이 큰 격차를 보이고 있다고 하였다.

보건 및 상담 영양사의 직무에 대해 관련 직업군의 분류에 의하면 영양과 식품문제에 관련된 제 요인을 평가하고, 조사하며, 교육 및 상담을 하는 업무에 해당됨을 설명하고 있다. 그러나 보건소 영양사의 업무는 실제 그 범위가 넓고 다양하여 보건소 영양사들이 알아야 할 지식과 업무수행력은 점차 많아지고 있다(Chang 등 2001; Moon 등 2001). 따라서 보건소 영양사들의 업무에 대한 표준화된 영역, 범위의 지정, 표준화된 직무기술서의 개발이 시급하다.

직무분석에는 작업자의 기술, 능력, 경험과 같은 개인적인 요건에 의하여 직무가 표현이 되는 작업자 지향적직무분석(Worker-oriented job analysis)과 직무내용에 기초한 과업 지향적 직무분석(work-oriented job analysis)이 있다(Thompson & Thompson 1982). 특히 과업 지향적 직무분석은 직무를 수행하고 있는 인력을 어떤 방법으로 선정하여 직무 분석에 이용할 것인가가 질 좋은 직무분석의 관건이 된다고 하였다(Landy & Vasey 1991). Harvey (1990)는 직무분석이란 조직과 사람과 연계된 체계적 정보라고 정의하여 직무와 사람과의 관계에 중점을 두었고 Lee(2002)는 직무분석은 사용목적에 따라서 조직의 재설계 및 업무의 합리적 배분과 업무과정 분석 등의 조직 및 경영진단의 한 방법으로 사용된다고 하였다. 또 Song(1997)은 직무분석은 직무를 구성하고 있는 일의 전체 및 그 직무를 완수하기 위해서 담당자에게 요구되는 경험, 기능, 지능, 능력, 책임과 같은 그 직무가 타 직무와 구별되는 요인을 각각 명확하게 밝히어 기술하는 절차라고 하였다. Kim & Hong(2002)은 직무분석은 종업원의 선발, 훈련, 업적평가, 보상 등 인적자원관리 전반적 분야에 모두 사용할 수 있다고 하였다.

Miraile(1997)에 의하면 직무분석에 필요한 정보자료는 직무의 내용, 과업의 수행방법 및 작업의 조건 등이며 이와 같은 자료는 관찰법, 면접법, 설문지법 및 종합적인 방법 등에 의하여 수집될 수 있다고 하였다(Kim 1990; Lee 1990) 이와 같은 자료 수집 방법 중에 설문지법(Questionnaire method)은 설문지가 잘 설계되고 작업자들이 정확한 자료를 제공하는 경우에 효과가 크며 여러 작업자로부터 비교적 단시일 내에 정보자료를 수집할 수 있는 장점이 있다고 보고 한 바 있다(Lee 1990).

따라서 본 연구에서는 과업 지향적 직무분석 방법을 선택

하여 직무 기술서 개발을 위한 기초 작업으로 현 단계에서 수행되고 있는 보건소 영양사의 다양한 업무 항목(Moon 등 2001)들을 조사하고자 하였다. 전문가 의견조사 및 Focus group 연구를 통해 첫째, 보건소 영양사의 직무내용을 분석 조사하고, 둘째, 조사된 보건소 영양사의 직무 내용을 중심으로 직무, 업무, 업무요소로 구분하고 보건소 영양사의 직무 내용 중 공통적으로 수행하거나 중요성으로 인식한 업무들을 추출하여 다시 체계적으로 분류하였다. 셋째, 보건소 영양사의 업무수행도 및 중요성 인식도를 비교분석하여 보건소 영양사의 직무기술서 및 표준 직무모형 제안을 모색하기 위한 기초자료를 마련하고자 하였다.

조사대상 및 방법

1. 조사대상 및 기간

본 연구는 2002년 6-7월에 전국의 보건 영양사업 수행 담당자(영양사)에게 직무분석 조사도구를 우편 발송하여 자가 응답에 의한 설문조사를 실시하였다. 전국의 보건소 중에서 영양사가 배치되어 영양 사업이 비교적 활발하게 이루어지고 있는 50곳에 조사를 하였으며 이중 38명이 응답한 내용을 분석에 사용하였다(회수율 76%). 분석에 이용된 설문지 문항 중 불확실한 응답을 한 경우 정확도를 기하기 위해서 전화와 Fax를 통하여 재확인하였다.

2. 조사 내용 및 방법

본 연구는 보건소 영양사 직무 조사에 적합한 직무분석 방법으로 직무 중심적(Work-oriented job analysis) 방법을 설정하였고 먼저 문헌조사를 통해 영양사 직무 및 보건소 영양 사업 등에 대한 선행 연구를 고찰하였다.

그리고, 현재 보건소 영양사가 수행하고 있는 다양한 업무 항목들을 도출하기 위해 직무분석 Focus group을 구성하였다. 이 Focus group은 그간 보건 영양 사업에 대한 연구에 참여했던 대학교수 및 연구원 7명과 경력 3년 이상의 보건 영양 실무자 7명의 총 14명으로 구성하였다. Focus group 회의에서는 특별한 형식에 얽매이지 않고 보건소 영양사가 수행하고 있는 업무의 내용을 자유롭게 발의하도록 하였으며, 이러한 토의 과정을 통해 주요 직무 영역(Duties), 업무(Tasks), 업무요소(Task elements)들을 도출하고자 하였다. 이러한 토의과정에서 도출된 업무 요소들은 연구자들이 다시 재분류 및 재 정의하여 focus group중 전문가 6인에게 다시 송부하여 수정 검토를 거치도록 하였다. 최종 직무영역은 5개, 업무는 26개, 업무요소는 112개였다.

이와 같은 Delphi 기법에 의해 최종적으로 확정된 업무요소들을 중심으로 직무분석 조사도구에는 일반사항, 5점 척도법을 이용한 직무, 업무 및 업무 요소들에 대한 수행도와 중요도, 주요 직무들의 현재 업무 수행 비중과 이상적인 업무 수행 비중 조사의 내용이 포함되게 하였으며 조사대상자가 자기 기록하도록 하였다.

수행도의 경우는 거의 하지 않거나 해당업무가 아닌 경우 0점에 표시하도록 하였고, 매우 가끔(년 1회~6회 정도) 시행하는 경우는 1점, 가끔(월 1회 정도) 시행하는 경우는 2점, 자주(주 1회 정도 또는 월 2회 이상) 시행하는 경우는 3점, 매우 자주(매일 또는 주 2회 이상) 시행하는 경우는 4점으로 표시하도록 하였다.

중요성 인식도에 대해서는 '매우 중요함'의 경우 4점, '중요함'의 경우 3점, '덜 중요함'의 경우 2점, '중요치 않음'의 경우 1점으로 표시하도록 하였다.

측정도구의 일반적인 사항은 보건기관의 유형, 고용형태(정규직, 계약직, 일용직/상용직), 연령, 학력, 경력(보건소 근무경력, 보건소외 영양사 근무경력), 소속부서, 소지한 자격증, 직무관련 교육받은 경험 등으로 구성하였다.

3. 통계 분석방법

본 연구에서의 통계처리는 SAS PC Package Program을 이용하여 설문도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 Crohnbach's alpha 계수를 산출하였으며, 직무항목들의 개념 구성이 타당한지를 검증하기 위하여 각 업무 요소들에 대한 수행도, 중요도 점수를 이용하여 요인분석을 실시하였다.

결 과

1. 일반사항

본 연구의 조사대상 보건소 영양사의 일반사항을 정리하면 다음 Table 1과 같다.

보건기관 유형은 특별시형 10.5%, 광역시형 31.6%, 도시형 15.8%로 도시지역이 57.9%를 차지하였으며, 도 · 농복합형 23.7%, 농촌형은 18.4%였다.

직위는 정규직 36.8%, 계약직 15.8%, 일용직 36.8%, 기타가 10.5%였고, 연령은 31~35세가 가장 많아서 42.1%, 36세이상 26.3%, 26~30세 21.1%, 21~25세 10.5%였다.

학력은 4년제 졸업 57.9%, 2년제 졸업 31.6%, 대학원 졸업 10.5%였고 근무 경력은 보건소 영양사 근무경력은 평균 5.3년, 보건소 외 영양사 근무경력은 1.6년으로 나타났다.

Table 1. General characteristics of the subjects

Items	Frequency (%)
Type of health center	
Metropolis	4 (10.5)
Megalopolis	12 (31.6)
Urban	6 (15.8)
Combined type of Urban & Rural	9 (23.7)
Rural	7 (18.4)
Total	38 (100.0)
Employment Status	
Regular	14 (36.8)
Contract basis	6 (15.8)
Employed daily basis	14 (36.8)
Others	4 (10.5)
Total	38 (100.0)
Age (year)	
21 – 25	4 (10.5)
26 – 30	8 (21.1)
31 – 35	16 (42.1)
Over 36	10 (26.3)
Total	38 (100.0)
Education	
Community college	12 (31.6)
University	22 (57.9)
Graduate school	4 (10.5)
Total	38 (100.0)
Work experience (year)	5.3 ± 4.3
experience at health centers	
Work experience excluding health center-work	1.6 ± 2.3

(N = 38)

Table 2. Questionnaire reliability

Item	Crohnbach's alpha
Average value of total Performance*	0.82
A. Plan & evaluation of public health nutrition services	0.88
B. Developing nutrition education materials	0.86
C. Implementing nutrition services	0.84
D. Networking community	0.86
E. Self development	0.86
Average value of total Impotance*	0.87
A. Plan & evaluation of public health nutrition services	0.91
B. Developing nutrition education materials	0.91
C. Implementing nutrition services	0.89
D. Networking community	0.91
E. Self development	0.88

*: average value of the total 112 task elements.

2. 보건소 영양사 직무 분류의 검증

1) 직무 분석 도구의 신뢰도(내적 일관성) 검증

직무 분석에 사용된 본 설문조사 도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 5개의 직무영역의 중요도와 수행도의 내적 일관성을 측정하는 Crohnbach's alpha 계수를 산출하였다. Table 2에 제시된 바와 같이 Crohnbach's alpha값은 모두 0.8 이상으로 사회과학 분야에서 일반적으로 허용되는 신뢰도 0.7을 상회하고 있어서 본 설문 조사 도구는 내적 타당성을 만족하는 것으로 나타났다.

2) 직무 분류의 타당성 검증

직무 분석 설문에서는 최종적으로 개발된 총 26개 업무 112개 업무요소에 대하여 수행도와 중요도를 다음 Table 3과 같이 4점 척도로 조사하였다. 수행도의 경우는 4점 척도로 조사하되 거의 하지 않거나 해당업무가 아닌 경우는 0점에 표시하도록 하였다. 수행도 및 중요도 조사 결과는 Table 3에 나타낸 바와 같다. 지역 영양 및 식생활 자료조사하기와 자원봉사 조직 관리하기 두 항목을 제외하고 대부분의 업무요소 항목들이 수행도가 1이상, 중요도 2.5 이상으로 나타나서 본 연구에 사용된 직무분석 도구가 보건소 영양사 직무를 조사하기에 타당한 항목들로 구성되어 있는 것을 알 수 있었다.

3. 직무의 중요도 및 수행도 분석

1) 업무들의 중요도 및 수행도 분석(IPA)

보건소 영양사가 수행하는 업무들에 대해 중요도와 수행도를 격자도를 이용하여 분석한 결과는 Fig. 1과 같다. 여기서 A 사분면(Focus Here)에 속한 업무들은 중요도는 전체 평균보다 높으나 수행도는 낮은 업무들이며, B 사분면(Doing great, keep it up)은 중요도와 수행도가 모두 평균보다 높은 업무들이고, C 사분면(Low priority)은 중요도와 수행도가 모두 평균보다 낮은 업무들이고 D 사분면(Overdone)은 중요도는 낮은 반면 수행도는 평균보다 높은 업무들이다.

중요도와 수행도가 모두 높은 업무는 전체 20개 업무들 중 6개 업무가 해당되었으며(B사분면, 30%) 내용으로는 'B1. 교육내용 개발하기', 'C3.성인 및 노인 영양서비스하기', 'A2. 사업계획서 작성하기', 'A4.사업효과 평가하기', 'E1. 전문성 향상하기', 'E2. 자기관리하기' 가 있었다. 이러한 업무들은 향후에도 지속적으로 수행해가야 하는 중요한 업무들인 것으로 나타났다.

중요도는 높으나 수행도가 낮은 업무는 전체업무 중 2개가 해당되었고(A사분면, 10%) 업무내용은 'A1.예산편성하기'와 'A6. 사업연구하기'가 있었다. 예산편성과 사업연구와 같은 업무는 지속성과 안정성이 요구되는 업무인데 현재 보건소 영양사들의 고용형태가 일용직 · 계약직이 많아서 이들 업무를 수행하기에는 어려움이 큰 것으로 보여 진다. 따

Table 3. Performance and importance analysis of dietitian's duty and task

Item	Performance[1]		Importance[2]	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.
A. Plan & evaluation of public health nutrition services	1.59	0.57	3.01	0.30
A1. Planning budget	1.41	0.88	3.25	0.46
A2. Writing the proposal for nutrition services	2.02	0.79	2.97	0.37
A3. Organizing for services	1.25	0.94	2.86	0.51
A4. Evaluating service effect	1.67	0.75	3.03	0.52
A5. Public Relation of service	1.70	0.86	2.86	0.53
A6. Research	1.45	0.63	3.05	0.43
B. Developing nutrition education materials	2.01	0.60	3.07	0.47
B1. Developing nutrition education material	2.28	0.79	3.25	0.52
B2. Developing and equipping media	1.74	0.60	2.88	0.54
C. Implementing nutrition services	1.41	0.55	2.85	0.38
C1. Maternal and child nutrition services	1.18	0.90	2.87	0.61
C2. nutrition services for children and adolescents	1.27	0.77	2.90	0.50
C3. Nutrition services for adults and the elderly	2.23	0.82	3.05	0.45
C4. Evaluating nutrition services for adults and the elderly	1.16	1.08	2.82	0.57
C5. Supporting other health improvement services	1.10	0.77	2.56	0.52
C6. Events for nutrition improvement and other clerical work	1.53	0.63	2.88	0.49
D. Networking community	1.05	0.54	2.74	0.52
D1. Supporting outside organizations	1.61	0.94	2.71	0.64
D2. Networking outside organization and advocating policies	1.22	0.65	2.81	0.67
D3. Nutrition and diet research in the community	0.73	0.62	2.79	0.52
D4. Educating volunteers	0.64	0.81	2.68	0.77
E. Self development	1.58	0.81	3.25	0.55
E1. Improving professionalism	1.62	0.87	3.25	0.55
E2. Self management	1.53	1.04	3.26	0.49

(N = 38)
1) Performance: 0; never, 1; 1 – 6 times a year, 2; monthly, 3; weekly or over twice a month, 4; every day or over twice a week
2) Impotance: 1; hardly important, 2; less important, 3; important, 4; very important

라서 보건소 영양사들의 정규직화, 업무환경의 개선, 보건소 영양사의 인력 보충과 같이 제도적 뒷받침과 보수교육 및 연수 등과 같은 교육적 지원이 개선된다면 이들 업무의 수행도는 점차 높아질 것으로 사료된다.

수행도는 높으나 중요도 인식이 낮은 업무는 전체 업무 중 3개 (D 사분면, 15%)가 해당되었으며 내용으로는 'B2. 교육 매체 개발하기'와 'A5. 사업홍보하기', 'C6. 영양개선 대민 행사 및 기타 행정업무 처리하기'가 있었다. 현재 부족한 보건소 영양사의 인력으로 효율적 업무를 수행하기 위해서는 반드시 이들 업무에 대해 다른 사람들에게 위임하거나 보다 중요한 직무에 시간을 소요할 수 있도록 업무 조정이 필요하다.

끝으로 중요도와 수행도가 모두 낮은 업무는 전체 업무 20개중 9개(C사분면, 45%)가 해당되었고 내용으로는 'A3. 사업조직하기', 'D1. 외부 지원서비스하기', 'D2. 외부 연계 협력 및 정책지지하기', 'D3. 지역 영양 및 식생활 자료 조사하기', 'D4. 자원봉사 조직 관리하기', 'C1. 영유아 및 모성 영양 서비스하기', 'C2. 어린이, 청소년 영양서비스하기', 'C4. 성인 및 노인 영양서비스 평가하기', 'C5. 건강증진사업 운영 지원하기'가 있었다. 이들 업무들은 실제 중요도와 수행도가 모두 낮음에도 불구하고 보건소 영양사의 업무 중 45%나 비중을 차지하고 있다. 실제 보건소 영양사의 업무 수행 효율성을 고려해 볼 때 향후 보건소 영양사의 직무기술에 관한 보다 깊이 있는 연구를 통하여 업무의 재정의가 필요하다고 사료된다.

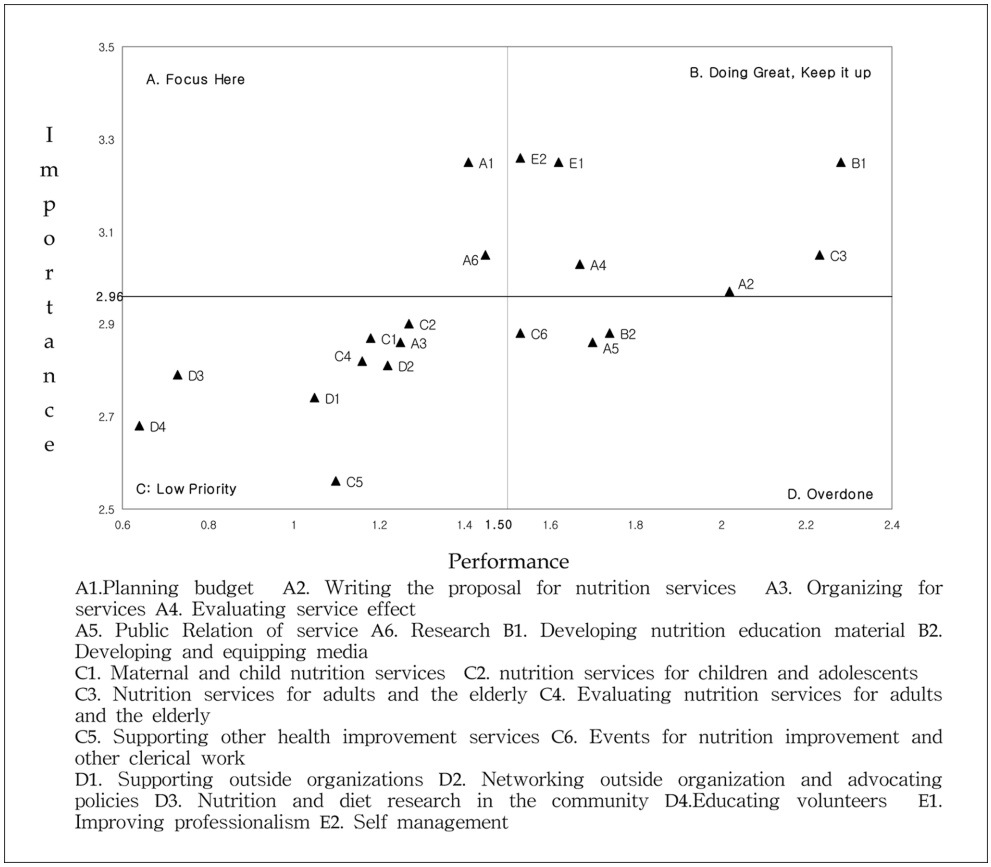

Fig. 1. Importance and Performance analysis (IPA) about dietitian's task.

2) 업무 요소들의 수행도 및 중요도

93개 업무요소들에 대해 수행도와 중요도를 조사하여 이를 각각 3개 등급으로 나누어 본 결과는 다음 Table 4, Table 5와 같다. 이중에서 수행도 1.5 미만(년 6회 미만)의 경우는 년간 업무로, 1.5 이상 2.5 미만(월 1회 정도)은 월간 업무로, 2.5 이상(주 1회 또는 월 2회 이상)은 주간 업무로 구분하였다. 수행도가 3.5 이상(매일 또는 주 2회 이상)되는 일일 업무는 발생하지 않는 것으로 나타나서 보건소 영양사 업무 주기는 최소한 주간단위인 것을 알 수 있었다. 또한, 중요도는 중요도 2.0 미만은 중요치 않은 직무로, 2.5 이상 3.0 미만은 중요한 직무로, 3.0 이상은 매우 중요한 직무로 구분하였다.

수행도 조사 결과에서 주간 업무로 가장 수행도가 높았던 업무로는 C. 영양서비스 사업 수행 중 '56. 당뇨 영양상담하기(3.05)', '47. 성인 영양상담하기(3.00)', '53. 고혈압 영양상담하기(2.87)', '80. 기록 유지 관리하기(2.68)', '42. 유치원 원아 영양교육하기(2.53)'와 B. 영양 교육자료 개발 중 '26. 교육자료 검색하기(2.63)', '27. 교육 내용 정리하기(2.50)'와 같은 총 7개 항목들이었다. 월간 업무로는 A. 보건 영양사업 계획 및 평가에서는 '13. 사업결재 받기(2.44)', '11. 세부사업 일정 정하기(2.22)' 등 13개 업무와 B. 영양 교육자료 개발에서는 '33. 매체 제작하기(1.92)' 등 5개, C. 영양서비스 사업 수행에서는 '50. 노인 영양상담하기(2.47)' 등 13개, D. 지역사회 연계 관리에서는 '85. 보건소 내 타부서 업무 협조, 지원하기(2.16)' 등 3개, E. 자기계발에서는 '105. 정보 수집하기(1.92)' 등 6개 항목들이었다. 이 외에도 년간 업무로는 A. 보건 영양사업 계획 및 평가에서 11개 항목, B. 영양 교육자료 개발에 1개 항목, C. 영양서비스 사업 수행에서 20개 항목, D. 지역사회 연계 관리에서는 11개 항목, E. 자기계발에서는 3개 항목인 것으로 나타나고 있었다.

이처럼, 주간 업무 항목 7개, 월간 업무 항목 40개에 비해 년간 업무 항목이 46개로써 현재 보건소 영양사의 직무가 매우 다양하고 업무 범위가 매우 넓은 것으로 나타났다. 또한, 이러한 업무들의 중요도 조사에서는 중요도 3.0 이상 40개, 2.5 이상~3.0 미만이 53개로 나타나서 거의 대부분이 중요도가 높은 직무라고 인식하고 있었다.

이는 보건소 영양사 직무의 특성상 다양한 영양 사업을 추

Table 4. Performance level of dietitian's task elements according to the duty territory

Duty	Weekly task elements (over 2.5point)	Monthly task elements (over 1.5 and below 2.5 point)	Annually task elements (below1.5 point)
A. Plan & evaluation of public health nutrition services		13. Obtaining approval (2.44) 11. Planning detailed time plan (2.22) 21. Writing reports (2.11) 25.Managing data (storage, keep and offer of information, etc) (2.11) 19. Telephone call (1.95) 17. Notifying the service through mass communication (news papers, broad casting, local news papers) (1.92) 6. Implementing budget (1.89) 7. Searching references and researching (1.78) 9. Planning the goal of services (1.73) 10. Deciding priority of services (1.73) 20. Posting on internet homepage (1.55) 24. Feedback the evaluation results (1.53) 22. Collecting and analyzing data for service effect(survey, statistical analysis and translation, etc) (1.50)	4. Estimating needed budget by service elements (1.42) 5. Writing budget plan (1.39) 18. Mailing (1.37) 14. Recruiting operators (participants) (1.32) 8.Need assessment of community people (survey, interview) (1.30) 12. Developing evaluation index (1.30) 15. Dividing work load for work personnel (1.30) 16. Training personnel (1.14) 1. Connecting with budget supporting organization (1.11) 2. Discussing the level of financial support (1.11) 23. Process evaluation, effect evaluation, outcome evaluation (1.11)
B. Developing nutrition education materials	26. Searching for nutrition education materials (2.63) 27. Organizing and arranging education contents (2.50)	28. Developing teaching plan (2.29) 33. Developing media (1.92) 30. Planning media development (1.89) 29. Searching for media (1.68) 32. Buying (lending) media and equipments (1.68)	31. Referring development of media (1.45)
C. Implementing nutrition services	56. Nutrition counseling for diabetes (3.05) 47. Nutrition counseling for adults (obesity, hypertension, liver diseases, etc) (3.00) 53. Nutrition counseling for hypertension (2.87) 80. Managing and keeping records (2.68) 42. Nutrition education for kindergarten and nursery school children (2.53)	50. Nutrition counseling for the elderly (2.47) 81. Managing equipments (2.45) 57. Group education for diabetes(including self-help group education)(2.26) 48. Group education for adults (2.34) 34. Nutrition counseling for maternal and child nutrition (2.08) 51. Group education for the elderly (2.00) 54. Group education for hypertension (1.92) 35. Group education for maternal and child nutrition (1.63) 72. Supporting health services for the elderly (1.63) 79. Attending meeting in health center (1.61) 49. Evaluating adult nutrition services (1.55) 43. Nutrition counseling for children and adolescents (child obesity, child diabetes, etc)) (1.53) 63. Planning events for nutrition improvement (1.50)	60. Menu exhibition for diabetes (1.34) 55. Evaluating nutrition services for hypertension (1.16) 58. Preparing diabetes buffets (1.05) 38. Evaluating and assessing infant nutrition (1.03) 52. Evaluating elderly nutrition services (1.03) 44. Assessing nutritional status for children and adolescents (0.95) 39. Evaluating and assessing pregnant women and nursing mothers (0.92) 62. Evaluating nutrition services for diabetes (0.89) 45. Group education for elementary, middle and high school students (0.68) 46. Evaluating nutrition services for children and adolescents (0.66) 41. Evaluating nutrition services for infants and mothers (0.62) 71.Supporting service for osteoporosis (0.86) 73. Supporting home visiting-nursing service (0.87) 75. Supporting other health improvement services (0.91) 64. Arranging place for event (1.21) 65. Preparing materials necessary for event (1.47) 66. Directing and supervising event (1.32) 67. Evaluating event (1.16) 77. Managing internet homepage (0.76) 78. Counseling via internet (0.76)

Table 4. Continued

Duty	Weekly task elements (over 2.5point)	Monthly task elements (over 1.5 and below 2.5 point)	Annually task elements (below1.5 point)
D. Networking community		85. Helping and supporting other parts in health center (2.16) 84. Lending nutrition education materials (1.84) 83. Supporting education in the outside organization (1.53)	82. Offering menu(1.47) 86. Networking nutritionists working in the community(1.38) 87. Networking with related organizations and departments (1.03) 101. Offering information and advocating legislation for government and organizations (0.45) 89. Monitoring obese children (0.82) 88. Nutrition assessment for nursery school children (0.61) 93. Monitoring dietary behavior of community people (0.55) 94. Supporting national health and nutrition survey (0.95) 95. Recruiting volunteers (0.76) 96. Organizing volunteers (0.55) 97. Educating volunteers (0.61)
E. Self development		105. Collecting (including academic research) (1.92) 106. Studying cooking methods (1.72) 108. Studying other duty related areas (1.61) 109. Time management (1.89) 110. Health management (1.69) 112. Image management (1.67)	103. Attending continuing education (education, symposium, workshop) (1.44) 107. Studying technique for nutrition education (1.42) 111. Community service (0.92)

*: Performance: 0; never, 1; 1¢¶6 times a year, 2; monthly, 3; weekly or over twice a month, 4; every day or over twice a week

Table 5. Importance level of dietitian's task elements according to the duty

Duty	Importance (over 3.0 point)	Importance (over 2.5 – below 3.0 point)
A. Plan & evaluation of public health nutrition services	6. Implementing budget (3.44) 5. Writing budget plan (3.38) 4. Estimating needed budget by service elements (3.33) 17. Notifying the service through mass communication (news papers, broad casting, local news papers) (3.24) 2. Discussing the level of financial support (3.08) 21. Writing reports (3.08) 22. Collecting and analyzing data for service effect (survey, statistical analysis and translation, etc) (3.08) 9. Planning the goal of services (3.05) 1. Connecting with budget supporting organization (3.05) 8. Need assessment of community people (survey, interview) (3.03) 23. Process evaluation, effect evaluation, outcome evaluation (3.00) 24. Feedback the evaluation results (3.00) 25. Managing data (storage, keep and offer of information, etc) (3.00) 7. Searching references and researching (3.16)	20. Posting on internet homepage (2.95) 10. Deciding priority of services (2.97) 11. Planning detailed time plan (2.97) 13. Obtaining approval (2.89) 14. Recruiting operators(participants (2.89) 16. Training personnel (2.88) 15. Dividing work load for work personnel (2.79) 19. Telephone call (2.71) 18. Mailing (2.58) 12. Developing evaluation index (2.95)
B. Developing nutrition education materials	28. Developing teaching plan (3.39) 26. Searching for nutrition education materials (3.29) 27. Organizing and arranging education contents (3.26) 33. Developing media (3.08) 29. Searching for media (3.05)	30. Planning media development (2.97) 32. Buying(lending)media and equipments (2.79) 31. Referring development of media (2.68)
C. Implementing nutrition services	34. Nutrition counseling for maternal and child nutrition(3.31) 42. Nutrition education for kindergarten and nursery school children (3.30) 47. Nutrition counseling for adults (obesity, hypertension, liver diseases, etc) (3.27) 56. Nutrition counseling for diabetes (3.24) 53. Nutrition counseling for hypertension (3.22) 48. Group education for adults (3.14) 63. Planning events for nutrition improvement (3.14) 57. Group education for diabetes (including self-help group education) (3.13) 50. Nutrition counseling for the elderly (3.11) 43. Nutrition counseling for children and adolescents (child obesity, child diabetes, etc) (3.08) 35. Group education for maternal and child nutrition (3.08) 65. Preparing materials necessary for event (3.00)	67. Evaluating event (2.97) 54. Group education for hypertension (2.95) 49. Evaluating adult nutrition services (2.92) 66. Directing and supervising event (2.92) 80. Managing and keeping records (2.92) 51. Group education for the elderly (2.89) 64. Arranging place for event (2.89) 38. Evaluating and assessing infant nutrition (2.86) 44. Assessing nutritional status for children and adolescents (2.86) 78. Counseling via internet (2.86) 55. Evaluating nutrition services for hypertension (2.84) 58. Preparing diabetes buffets (2.82) 39. Evaluating and assessing pregnant women and nursing mothers (2.80) 81. Managing equipments (2.79) 52. Evaluating elderly nutrition services (2.77) 41. Evaluating nutrition services for infants and mothers (2.76) 60. Menu exhibition for diabetes (2.76) 77. Managing internet homepage (2.72) 62. Evaluating nutrition services for diabetes (2.68) 45. Group education for elementary, middle and high school students (2.68) 46. Evaluating nutrition services for children and adolescents (2.67) 72. Supporting health services for the elderly (2.67) 79. Attending meeting in health center (2.63) 71. Supporting service for osteoporosis (2.61) 73. Supporting home visiting-nursing service (2.58)

Table 5. Continued

Duty	Importance (over 3.0 point)	Importance (over 2.5 – below 3.0 point)
D. Networking community	93. Monitoring dietary behavior of community people (3.14)	89. Monitoring obese children (2.97) 86. Networking nutritionists working in the community (2.95) 84. Lending nutrition education materials (2.78) 87. Networking with related organizations and departments (2.78) 101. Offering information and advocating legislation for government and organizations (2.78) 88. Nutrition assessment for nursery school children (2.76) 85. Helping and supporting other parts in health center (2.76) 83. Supporting education in the outside organization (2.75) 95. Recruiting volunteers (2.73) 97. Educating volunteers (2.70) 94. Supporting national health and nutrition survey (2.66) 82. Offering menu (2.64) 96. Organizing volunteers (2.62)
E. Self development	103. Attending continuing education (education, symposium, workshop) (3.49) 106. Studying cooking methods (3.40) 110. Health management (3.37) 109. Time management (1.89) 105. Collecting (including academic research) (3.31) 112. Image management (3.20) 108. Studying other duty related areas (3.17) 111. Community service (3.14)	107. Studying technique for nutrition education (2.86)

* (Impotance:) 1; hardly important, 2; less important, 3; important, 4; very important

진하여야 하는 필요에서 기인한 것이라고 할 수 있으나, 자칫 과다한 업무 부담의 가능성이 큼을 시사해주는 것이라고 하겠다. 따라서, 각 보건소의 특성에 맞게 영양 사업을 보다 깊이 있게 추진할 수 있는 방안을 모색하고 영양사 직무 역시 보다 전문성을 기할 수 있도록 직무 수행의 방향을 정립해가야 할 것으로 보인다.

고 찰

보건소 영양사의 영양 사업에 대한 업무수행도와 중요성 인식도에 관한 선행연구를 살펴보면 먼저 Park & Kim (1998)은 영양사가 배치되지 않은 32개 보건소를 대상으로 조사한 결과 거의 대부분의 보건소에서 영양 사업이 수행되고 있지는 않았으나 이들 조사지역 보건소의 대 다수 보건소장들은 시범지역에서 수행되고 있는 영양사업 전체에 대해 수행의 필요성을 크게 인식하고 있음을 보고하였다. 또 Kim등(2007)의 조사 발표에 따르면, 2002년에 영양사가 배치된 보건소는 50개에 그쳤으나, 2003년에는 65개, 2006년 140개, 2007년에는 205개로 보건소의 수가 점진적으로 증가하고 있으며 식생활 및 생활양식과 관련이 깊은 만성퇴행성 질환의 증가로 건강에 관한 사람들의 관심과 인식은 점차 질병을 예방하고 건강을 더욱 증진하게 하는 방향으로 변화되고 있다는 견해를 나타냈다.

최근 예방중심의 건강관리 및 맞춤형 건강서비스의 관심은 사전 예방적 건강관리를 강화하는 정부의 정책에 따라 실행적 사업으로 추진되고 있다(Ministry for Health Welfare and Family Affairs 2008). 또한 주민건강증진센터 시범사업과 국민건강증진 종합계획처럼 전반적인 건강증진 및 지역실정에 맞는 영양사업의 수행을 근본적으로 중요시 하고 있다. 이에 영양 관리 사업을 주관하고 업무를 담당할 보건영양사의 신규인력 배치가 이루어지고 있다(Ministry of Health and Welfare 2006).

그러나 본 조사대상자의 고용형태는 정규직이 36.9%만을, 계약직15.8%, 일용직 36.8%, 기타가 10.5%로 나타나 정규직보다 계약직 · 일용직이 많아 현재의 고용형태에서는 책임과 권한을 가지고 지속적인 업무이행이 요구되는 건강증진 영양사업의 안정성과 지속성 수행에 큰 어려움을 주는 것으로 보인다. 또한 Kim등(2007)의 보고에서 222개소의 보건소 중 정규직이나 전임계약직 영양사를 배치하고 있는 보건소는 38.2%인 85개소, 총 98명이었으며, 일용직 및 상용직 영양사의 인력이 총 246명이라고 하여 전국적으로 볼 때 대부분의 인력이 일용직 및 상용직 등 임시인력으로 근무하고 있다고 하였다.

본 연구에서는 조사대상자의 '31~35세'의 연령이 42.1%로 가장 많았다. 학력분포로는 최종학력 4년제 졸업이 57.9%, 2년제 졸업이 31.6%, 대학원 졸업이 10.5%으로 보건소 영양업무 담당자의 학력이 1999년도 보건소 영양업무 담당자의 '26~30세'의 연령이 46.5%, 최종학력 4년제 졸업이 62.1%, 전문대 졸업이 34.5%, 대학원 졸업이 1.7%인 예년에 비해(Park & Kwon 1999) 점차 향상되어지고 있음을 나타냈다.

2002년 Kaufman(1986)은 지역 주민을 위한 영양정책의 입안 · 실시를 위해서 보건영양사는 영양과 식품과학 분야의 지식 외에도 의사소통, 경영, 입법옹호 등 다방면에서 능력을 갖추어야 한다고 하였으며 적절한 영양서비스를 위하여 대학원 이상의 학력 수준이 필요할 것으로 주장하였다. 실제로 미국의 경우 보건소 영양사 1,312명 중 62%가 석사학위, 7%가 박사학위를 소지하고 있는 보고(Paik 1993)와 비교해 볼 때 우리나라의 보건소 영양사의 고학력자 비율은 미국에 비해 아직까지 상대적으로 낮음을 알 수 있다.

본 연구에서는 보건소 영양사의 직무를 직무영역에서 5개, 업무 26개, 업무요소 112개로 분류하였고 이들 업무 중 20개에 대해 중요도와 수행도를 분석한 결과 중요도와 수행도가 모두 높은 업무에는 6개 업무가 있었으며(B사분면, 30%) 업무내용으로는 'B1.교육내용 개발하기', 'C3.성인 및 노인 영양서비스하기', 'A2.사업계획서 작성하기', 'A4. 사업효과 평가하기', 'E1. 전문성 향상하기', 'E2. 자기관리하기'가 있었다. 이러한 업무들은 향후에도 지속적으로 이행해가야 하는 중요한 업무들인 것으로 나타났다.

다음 중요도는 높으나 수행도가 낮은 업무에는 전체업무 중 2개가 해당되었고(A사분면, 10%) 'A1.예산편성하기'와 'A6. 사업연구하기'가 있었다. 수행도는 높으나 중요도 인식이 낮은 업무는 전체 업무 중 3개(D 사분면, 15%)가 해당되었으며 특히 이들 업무인 'B2. 교육 매체 개발하기'와 'A5. 사업홍보하기', 'C6. 영양개선 대민 행사 및 기타 행정업무 처리하기'는 현재 부족한 보건소 영양사의 인력으로 효율적 업무를 수행하기 위해서는 반드시 이들 업무에 대해 다른 사람들에게 위임하거나 보다 중요한 직무에 시간을 소요할 수 있도록 업무 조정이 필요하다. 중요도와 수행도가 모두 낮은 업무는 전체 업무 20개중 9개(C사분면, 45%)나 해당되었고 보건소 영양사의 업무 중 절반가량의 비중을 차지하고 있어 실제 보건소 영양사의 업무 수행 효율성을 생각해 볼 때 향후 업무의 재분류 및 재정의가 필요한 부분이다.

영양사의 직무와 관련한 선행연구에서는 임상영양사의 경우, 업무를 6개, 업무요소를 27개영역으로 분석한 결과 대부분의 업무요소에 임상영양사들은 중요하게 인식하고 있으

나 실제 중요하다고 인식한 업무요소와 실제로 수행하는 빈도에 많은 차이를 나타내서 효과적인 임상영양 업무 수행에 어려움이 많다고 지적하였다(Lyu 등1995). 또 Moon & Jang(2002b)은 17가지 병원영양사 직무 중 식단관리, 조리작업관리, 배식관리, 자기계발에 대해 높은 중요도 인식을 갖고 있었으며 배식관리는 가장 자주 수행되는 직무라고 하였다.

학교 영양사의 경우, Kwon(1999)은 학교영양사의 업무를 13개 업무영역에서 중요도 인식을 분석하였고, Lee (2002)은 학교급식 영양사의 업무를 11개 업무요소, 61개 영역에서 중요도 분석을 했으며, 가장 중요도가 높은 업무는 영양관리 업무인 것으로 보고하였다. 또 Park & Kim (2002)도 11개의 업무 영역에서 수행도를 살펴보았는데 식단관리, 구매 관리, 등은 수행이 잘되고 있었으나, 인사관리 업무와 교육 및 영양 상담업무는 상대적으로 수행도가 낮다고 하였다. 또 수행도가 낮은 업무의 원인은 인사관리업무의 중요성에 대한 학교영양사의 인식부족과 영양교육 시행에 대한 제도적 어려움에 있다고 하였다. 한편 Yang 등 (2002)은 학교급식 영양사의 업무를 13개 영역에서 업무요소를 68개 영역에서 수행도 소요시간을 분석한 결과 조리 작업 및 배식관리, 식재료관리, 위생 및 시설 안전관리 등에는 많은 시간을 할애하는 반면, 영양교육업무는 소홀하였다고 나타냈다. Moon & Jang(2002c)도 학교영양사들이 가장 자주 수행하는 직무는 식재료 구매 관리이며 자기계발 업무를 가장 중요하게 인식하고 있다고 하였다.

사업체의 경우, Moon & Jang(2002a)은 17개 직무 중 식단관리가 가장 자주 수행되는 직무이며 위생관리가 가장 중요한 직무임을 보고하였다. 반면 Yang 등(1995b)은 사업체 영양사의 업무를 13개 영역과 74개의 업무요소(Yang 등 1995a)로 하여 수행도 분석을 하였는데 조리 및 작업관리업무에 가장 많은 시간을 소요한다고 하였으며 특히 구매관리, 재고관리, 시설 및 설비관리, 위생 및 안전관리, 사무관리 등 5개의 주요업무에 대해서는 실제 업무수행을 위해 소요하는 시간과 이상적인 업무수행 예상시간과 크게 차이가 나지 않아 이들 업무에 대해 중요성을 높게 인식하고 있음을 보고하였다.

본 연구에서 수행도가 높은 직무에는 '교육 내용 개발하기', '사업홍보하기', '영양개선 대민 행사 및 기타 행정업무 처리하기' 등이 있었으며 특히 '교육 내용 개발하기' 이외에도 '성인 및 노인 영양서비스하기', '사업계획서 작성하기', '사업효과 평가하기', '전문성 향상하기', '자기관리하기' 등의 업무에 높은 중요성과 수행도를 보였는데 Moon & Jang (2002d)이 보건소 영양사의 직무들 중 수행 빈도가 가장 높으면서 중요도도 높은 주요직무로 '영양교육' 임을 제시한 것과 Bae & Chun(1998)이 보건소 영양사의 직무 중 수행도가 가장 높은 직무로 '영양교육 및 강좌(단체)', '영양상담(개인)', '교육 자료 제작 및 배부', '국민영양조사', '만성질환별 자료수집', '비만도 측정 및 판정', '식단 작성 및 제공', '영양실태조사(식생활조사)', '영양업무외의 행정 업무', '방문보건사업', '구내식당 관리 업무', '취약 급식소 관리' 등의 순으로 제시한 선행 연구와 상이함을 나타냈다. 이는 지역사회의 변화가 보건소 영양사 업무의 중요성과 수행도의 변화에도 영향을 주는 것으로 사료된다.

우리나라에서는 보건 및 상담 영양사의 직무에 대해 2000년 개정 고시된 "한국 표준 직업 분류"에서 그 내용을 엿 볼 수 있다. 보건 및 상담 영양사는 '지역사회에서의 영양과 식품 문제에 관련된 제 요인을 평가하고 영양 상태를 조사하여 영양 상태를 조사하여 위험요인을 분석하고 이를 개선할 수 있는 정책을 기획, 조정, 집행하며 지역 주민의 식생활 변화를 유도하게 함으로 써 영양 상태를 개선 증진시키는 일을 수행하는 자로 정의하고 있다(Chang 등 2001).

미국 영양사협회(ADA 1988)는 미국 보건영양사들을 위한 자기평가도구를 개발하여 자신의 능력을 진단하도록 하고 있다. 미국의 보건영양사들을 위한 자기평가 도구는 Nutrition and diet practice, Communication, Public health science and practice, Management, Legislation and advocacy등 5개 분야에서 각각 14, 12, 10, 23, 7개의 요소로 구성되어있으며 국내의 보건소 영양사들의 직무와 상이한 내용은 입법옹호, 경영과 같은 부분으로 보다 폭 넓은 보건소 영양사의 업무를 수행 할 것을 제시하고 있다(ADA 1988).

보건소 영양사의 업무범위는 점점 넓어지고 다양해지며 더불어 보건소 영양사들이 알아야 할 지식과 업무수행력 역시 많아지고 있다(Chang 등 2001; Moon 등 2001). 이처럼 폭 넓어지는 보건소 영양사의 업무 내용을 분석하여 표준화를 하고 직무에 대해 기술하여 보다 효과적인 업무수행을 높이는 것은 매우 중요한 일임에 틀림없다. 그러나 지금까지 보건소 영양사들의 직무분석에 관한 연구는 국한된 보건소 영양사의 직무 만족도(Park & Kown 1999; Park 등 1999)나 다른 근무여건의 영양사 직무분석에 관한 연구(Lyu 등 1995; Yang 등 1995a; Yang 등 1995b; Kwon 1999; Lee 2002; Moon & Jang 2002a; Moon & Jang 2002b; Moon & Jang 2002c; Park & Kim 2002; Yang 등 2002)로 많이 부족하다. 이에 편중된 영양사업 수행이나 영양업무 이외의 수행(Lyu 등 1995; Bae & Chun 1998)을 지양하고 개별업무의 중요성에 따라 업무 수

행 면에서 우선순위를 정하여 영양서비스를 수행해나갈 수 있도록 보건소 영양사 업무의 중요도와 수행도 분석에 기초한 표준화된 영역, 범위의 지정, 표준화된 직무기술서의 개발이 필요하다

본 연구에서 수행도와 중요도가 모두 평균 이상인 업무에는 '교육내용 개발하기', '성인 및 노인 영양서비스하기', '사업계획서 작성하기', '사업효과 평가하기', '전문성 향상하기', '자기관리하기'가 있었다. 특히 '전문성 향상하기', '자기관리하기' 업무의 수행도와 중요도가 모두 높다는 것은 업무 전문화의 필요성이 절실히 요구된다고 할 수 있으며 동시에 영양사 직무교육에도 전문성이 요구된다고 할 수 있겠다. 또한 수행도와 중요도가 모두가 높은 업무들은 향후 지속적으로 수행해가야 하는 중요한 업무들이며 보건소 영양사의 기본 직무에 대한 기준을 설정 분류하는 직무기술서 개발연구에 기초자료로 활용될 것이다.

요약 및 결론

본 연구에서는 전국의 보건 영양사업 수행 담당자(영양사)에게 직무분석 조사도구를 우편 발송하여 자가 응답에 의한 설문조사를 실시하였고 영양사가 배치된 전국 50곳의 보건소를 조사하였다. 이중 총 38명이 응답한 내용을 분석에 사용하였다(회수율 76%). 설문지를 통한 업무분석을 통하여 보건소 영양사의 영양사업에 대한 현실적 업무수행도와 중요성 인식도를 비교분석하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 전체 조사대상인 보건소의 유형은 도시지역이 57.9%를 차지하였으며, 도 · 농 복합형 23.7%, 농촌형은 18.4%였다.

2. 본 조사대상자의 고용형태는 정규직 36.8%, 계약직 15.8%, 일용직 36.8%, 기타가 10.5%였고, 연령은 31~35세 42.1%로 가장 많았으며, 36세이상 26.3%, 26~30세 21.1%, 21~25세 10.5%였다.

3. 영양사의 최종학력은 4년제 졸업 57.9%, 2년제 졸업 31.6%, 대학원 졸업 10.5%였고 근무 경력은 보건소 영양사 근무경력은 평균 5.3년, 보건소 외 영양사 근무경력은 1.6년으로 나타났다.

4. 직무분석 도구의 신뢰도를 검증하기 위한 내적 일관성을 측정하는 Crohnbach's alpha 계수는 0.8 이상의 수치로 사회과학 분야에서 일반적으로 허용되는 신뢰도 0.7을 상회하고 있어 본 설문 조사도구는 내적 타당성을 만족하는 것으로 나타났다.

5. 전체 20개 업무들 중에서 수행도와 중요도가 모두 평균 이상인 업무들로는 '교육내용 개발하기', '성인 및 노인 영양서비스하기', '사업계획서 작성하기', '사업효과 평가하기', '전문성 향상하기', '자기관리하기'로서 이러한 업무들은 향후에도 지속적으로 수행해가야 하는 중요한 업무들인 것으로 나타났다. '예산편성하기'와 '사업연구하기'로써 보건소 영양사들은 이 두 가지 업무들에 대해 현재 수행도는 낮지만 중요하게 인식하고 있어서 향후 보다 관심을 기울여야 한다고 생각하는 것으로 나타났다. '사업조직하기'와 함께 '지역사회 연계관리' 직무의 경우 4개의 업무들(외부 지원서비스하기, 외부 연계협력 및 정책지지하기, 지역 영양 및 식생활 자료 조사하기, 자원봉사 조직 관리하기)은 우선순위가 낮은 업무들인 것으로 나타났고, '영양서비스 사업수행' 직무에서도 '영유아 및 모성영양 서비스하기', '어린이, 청소년 영양서비스하기', '성인 및 노인 영양서비스 평가하기', '건강증진사업 운영 지원하기'도 우선순위가 낮은 것으로 나타났다. '교육 매체 개발하기'와 '사업홍보하기', '영양개선 대민 행사 및 기타 행정업무 처리하기'는 현재 인식하는 중요도에 비해 수행도가 높게 나타나는 업무들로써 이러한 업무들의 경우는 다른 사람들에게 위임하거나 보다 중요한 직무에 시간을 투여할 수 있도록 업무 조정이 필요한 것으로 나타났다.

6. 93개 업무요소들에 대해 수행도와 중요도를 조사하여 이를 각각 3개 등급으로 나누어 년간업무 수행도는 1.5 미만(년 6회 미만)을 월간업무 수행도는 1.5 이상 2.5 미만(월 1회 정도)을 주간업무 수행도는 2.5 이상(주 1회 또는 월 2회 이상)으로 분류하였다. 또 수행도가 3.5 이상(매일 또는 주 2회 이상)되는 일일 업무는 발생하지 않는 것으로 나타나 보건소 영양사의 업무 주기는 최소한 주간단위인 것을 알 수 있었다.

7. 본 조사 결과에서 수행도가 높았던 업무에는 주간 업무 항목이 7개(C. 영양서비스 사업 수행 중 '당뇨 영양상담하기 3.05', '성인 영양상담하기3.00', '고혈압 영양상담하기 2.87', '기록 유지 관리하기 2.68', '유치원 원아 영양교육하기 2.53'와 B. 영양 교육자료 개발 중 '교육자료 검색하기 2.63', '교육 내용 정리하기 2.50'), 월간 업무 항목이 40개(A. 보건 영양사업 계획 및 평가에서는 v사업결재 받기 2.44', '세부사업 일정 정하기 2.22' 등 13개 업무와 B. 영양 교육자료 개발에서는 '매체 제작하기 1.92' 등 5개, C. 영양서비스 사업 수행에서는 '노인 영양상담하기 2.47' 등 13개, D. 지역사회 연계 관리에서는 '보건소 내 타부서 업무 협조, 지원하기 2.16' 등 3개, E. 자기계발에서는 '정보 수집하기 1.92' 등 6개), 년간 업무 항목이 46개(A. 보건 영양사업 계획 및 평가에서 11개 항목, B. 영양 교육자료 개발에 1개 항

목, C. 영양서비스 사업 수행에서 20개 항목, D. 지역사회 연계 관리에서는 11개 항목, E. 자기계발에서는 3개)로써 현재 보건소 영양사의 직무가 매우 다양하고 업무 범위가 매우 넓은 것으로 나타났다. 또한, 이러한 업무들의 중요도 조사에서는 중요도 3.0 이상 40개, 2.5 이상~3.0 미만이 53개로 나타나서 거의 대부분이 중요도가 높은 직무라고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

8. 현장에서 보건영양사들이 중요한 것으로 인식하는 업무들을 우선적으로 수행할 수 있도록 근무여건이 개선되어야 하며 전시행정적인 업무나 편의주의적인 업무수행이 지양되도록 보건영양사에 대한 재교육도 필요하다. 또한 어떤 요인들이 중요업무의 수행에 장애가 되는지에 관한 지속적인 연구도 필요할 것이다.

참 고 문 헌

ADA, Public Health Pactice Group (1988): Self-Assessment Tool for Public Health Nutritionists

Bae HJ, Chun HJ (1998): A Survey on characteristics and relationships between general characteristics and job satisfaction of the dietician in community health center. *J Korean Diet Assoc* 4(1): 30-39

Chang YK, Chung YJ, Moon HK, Yoon JS, Park HR (2001): Community Nutrition, pp. 45-59, ShingGwang publishing Co., Seoul

Harvey RJ (1990): Job analysis. Handbook of Industria & Organizational psychology, pp. 71-92, Consulting Psychologists Press Inc., Seoul

Jang KH (2000): Development of nutrition services for health centers-based on chronic disease management - Dongduk University M.S. thesis, pp. 1-66

Kaufman M (1986) Preparing public health nutritionists to meet the future. *J Am Diet Assoc* 86(4): 511-514

Kim HR, Park HR, Lee SK, Lee KH, Whang MH (2001): A Studyof Efficient Delivery of Health-Center-based Nutrition Service Through Linkage with Social Welfare Centers, Korean Institute for Health and Social Affairs, pp. 1-22

Kim SK, Hong JS (2002): New Approaches to Job Analysis. *J Korean Corp Manage Assoc* 16: 223-244

Kim HR, Kwon SH, Jeong HJ, Lee SK, Jeong HR, Whang NM, Lee NH (2006): The Development of an Evaluation Model for Korea's Community Nutrition Program -With Special Reference to Experience in Selected Countries-, Korean Institute for Health and Social Affairs, pp. 62-99

Kim HR, Yoon JH, Park HR, Kim EJN, Gang JM, Kwon SH (2007): A Studyon Prospect of Supply and Demandfor Public Health Nutritionists in National Health Promotion Program, Korean Institute for Health and Social Affairs, pp. 28-31

Kim JH (1990): Personnel Administration, pp. 1-90, Muyeokkyungyoungsa Co., Seoul

Korean Standard Classification of Occupations (2007): Korean Standard Classification of Occupations

Kwon YS (1999): A Job Analysis in Common Management Dietitian of School Food service -Centering around Kyung sang buk-do-. *J Korean Diet Assoc* 5(2): 182-193

Landy FJ, Vasey J (1991): Job analysis; the composition of SME; samples. *Person Psychol* 44: 27-33

Lee PS (2000): A Study on Development of Public Health Care & Evaluation System for Health Promotion in 21th Century, Korea Health Industry Development Institute, pp. 402-551

Lee YE, Yang IS, Cha JA, (2002): The Importance and Categorization of Task Elements of School Food Service Dietician. *Korean J Nutr* 35(6): 668-680

Lim KS (1997): Promotion for Community public nutritional program, Nutrition and Dietetic, The Korea dietetic association pp. 2-11

Lyu ES, Lee SM, Hyh KY (1995): A study on the Current of Hospital Practices in Clinical Dietetics. *J Korean Diet Assoc* 1(1): 10-20

Mirabile RJ (1997): Everything You Wanted to Know about Competency Modeling. p. 74. Training & Development. London

Moon HK, Lee AR, Lee YH, Jang YJ (2001): Analysis and framing of dietitian's job description. *J Korean Diet Assoc* 7(1): 87-104

Moon HK, Jang YJ (2002a): Analysis of the Dietitian's Job description in the business and industry foodservice. *J Korean Diet Assoc* 8(2): 121-131

Moon HK, Jang YJ (2002b): Analysis of the Dietitian's Job description in the hospital. *J Korean Diet Assoc* 8(2): 132-142

Moon HK, Jang YJ (2002c): Analysis of the Dietitian's Job description in the school. *J Korean Diet Assoc* 8(2): 143-153

Moon HK, Jang YJ (2002d): Analysis of job. *J Korean Diet Assoc* 8(3): 227-239

Park HR, Kim HR (1998): The Current Status and Prospects of Community Nutrition Services - 1. A Study on the Perception of Nutrition Services for the Health Center - Directors in Areas Not Employing Public Health Nutritionists. *J Korean Diet Assoc* 4(2): 254-262

Park HR, Kwon JY, Cho KJ (1999): The Current Status and Prospects of Community Nutrition Services - 2. The Perception and Needs of Community Nutrition Services among the Residents of the Pilot Service Areas. *J Korean Diet Assoc* 5(1): 54-63

Park HR, Kwon JY (1999): The Job Satisfaction and Self-assessment of Public Health Nutritionists. *Korean J Community Nutr* 4(1): 83-94

Park EJ, Kim KN (2002): Job Achievement and Satisfaction of Dietitian in Elementary School. *J Korean Diet Assoc* 8(2): 163-174

Song SH (1997): Dynamic Job Analysis as a New Alternative for Job Analysis. *J Korean Personnel Adm* 21(1): 97-125

Thompson DE, Thompson TA (1982): Court standards for job analysis in test validation. *Person Psychol* 35: 865-871

Yang IS, Kim HA, Lee JM, Cha JA (1995a): Perfomance and Importance analysis of dietitian's task in employee feeding facilities. *J Korean Diet Assoc* 1(1): 66-78

Yang IS, Kim HA, Lee JM, Cha JA (1995b): Developing standardized dietetic staffing indices in employee foodservice by job analysis methodology. *J Korean Diet Assoc* 1(1): 79-88

Yang IS, Lee YE, Cha JA, Yoo TY, Chung LN (2002): Work

Measurement of Dietetic Staff through Work Sampling Methodology in School Foodservice Systems. *Korean J Nutr* 35(2): 263-271

Accessible at: http://laborstat.molab.go.kr/labor/ind_jik/jobclass/kjob/kj14.htm#14503. 2008. 05

백희영 (1993): 보건소 배치 영양사를 위한 교육프로그램 개발, 대한영양사회 심포지움자료

보건복지가족부 (2008): 국민건강증진종합계획(2006-2010), 2008 실행계획. pp. 21-285

보건복지부 (1998): 보건소 영양사업의 활성화 방안, 보건복지부 포럼자료 20, pp. 50-55

보건복지부 (1999a): 보건소 영양개선사업 편람, pp. 9-76

보건복지부 (1999b): 보건소 영양개선사업담당자 교육, pp. 3-75

보건복지부 (2006): 2006년도 주민건강증진센터 시범사업안내. pp. 1-107

이선우 (2002): 성과주의 직무분석의 실험결과 분석. 하계 행정학회 학술대회 발표논문 pp. 425-440

이학종 (1990) : 인적자원관리, pp. 12-80, 세경사, 서울