



지역 농산물종합가공센터 종사자의 직무역량에 관한 연구

Work Literacy of Employees in the Local Agricultural Produce Processing Center

류지혜 · 김양숙 · 박영희 · 윤영*

국립농업과학원 식생활영양과 연구원 · 농촌진흥청 연구정책국 농업연구사 ·
국립농업과학원 식생활영양과 농업연구관 · 국립농업과학원 식생활영양과 농업연구사*

Ryu, Jihye¹⁾ · Kim, Yangsuk · Park, Young-Hee¹⁾ · Yun, Young¹⁾*

Food & Nutrition Division, National Institute of Agricultural Science¹⁾
Research Policy Bureau, Rural Development Administration

Abstract

The purpose of this study was to investigate the work literacy of employees in the Local Agricultural Produce Processing Center, and analyze the relationship among the general characteristics of the employees. This study was conducted on the employees in the Local Agricultural Processing Center. Of 168 surveys, 96 surveys were suitable for analysis. The higher the age, education, working duration, the higher the importance and practice of work literacy among the study participants. And the major and previous jobs impacted the work literacy of the employees. In this study, the males placed higher importance and practice on 'facility management' than the females. The results show that the work literacy was highly related to age, education level, major, working duration, and previous jobs. In the future, for efficient operation of the processing center, it is necessary to arrange suitable human resources for work and to prepare recruiting to conduct continuous work.

Keywords: Agricultural produce processing center, Work literacy, Importance and practice

I. 서론

농산물종합가공센터(이하 '가공센터')는 「농업인 등의 농외소득 활동 지원에 관한 법률」 제 7조를 근거로 하여 가공식품을 제조·판매하고자 하는 농업인의 창업을 지원하기 위한 사업의 일환으로 각 지방의 농촌진흥기관에 설치된 농산물종합가공시설이다(농촌진흥청, 2017; 류지혜 외, 2018). 농산물종합가공센터 운영 매뉴얼(농촌

진흥청, 2017)에 따르면 가공센터는 농업인의 가공기술력 배양, 경영 마인드 함양 등을 통해 경쟁력을 갖춘 농업인을 육성하는데 목적이 있으며, 창업 준비 단계부터 자립 경영단계까지 창업코칭, 기술이전, 제품 개발 및 생산 등 다양한 서비스를 지원한다고 명시하고 있다. 이 사업은 2010년 장수군농업기술센터에서 시작되어 2018년까지 전국에 설치된 가공센터는 총 74개소(설치완료 69개소, 설치 중 5개소)이며, 2019년 현재 신규 사업을 진

본 논문은 농촌진흥청 국립농업과학원 농업과학기술 연구개발사업(과제번호: PJ01369402)의 연구비 지원을 받아 작성된 것임.

* Corresponding author: Yun, Young

Tel: +82-63-238-3592, Fax: +82-63-238-3842

E-mail: 0366zero@korea.kr

© 2019, Korean Association of Human Ecology. All rights reserved.

행하고 있는 곳은 12개소로(농정연구센터, 2019) 본 사업은 점차 확장되고 있다. 실제로 가공센터는 2018년 한 해 시제품 개발 845건, 가공기술이전 및 상품화 427건, 창업보육 프로그램 참여자 10,086명, 창업코칭 975명 등(식품환경연구센터, 2019) 다양한 성과를 보였다. 또한, 엘케이경영연구원(2014)에서는 가공센터가 가공창업 농업인의 소득증대와 가공 상품화 역량 강화에 기여하고 있다고 보고한 바 있다. 하지만 가공센터 운영 애로사항 및 문제점 또한 지속적으로 제기되고 있는 실정으로 가공센터 운영 활성화를 위한 노력이 필요할 것으로 생각된다. 농산물종합가공센터 사업이 추진되기 이전의 소규모 가공사업장의 운영 실태를 조사한 최태동, 장종근(2009)의 연구에서는 사업장 운영자의 농산물 가공에 대한 전문성이 미흡하다는 점을 진단하였다. 이경숙, 김효철(2013)은 위생관리 및 품질규격에 대한 문제점과 소규모 가공공장에 적합한 설계의 중요성을 언급하였다. 장양례 외(2018)는 가공센터 역할이 가공기술지원에서 판로마케팅까지 확대되었음에도 현장에서 근무하는 직원이 부족하다고 제시했으며, 가공센터 활성화를 위해 인력보강 및 담당자의 전문적인 역량 강화, 농업인의 역량개선, 홍보마케팅 지원, 가공 아이템 발굴이 필요하다고 보고하였다. 최근 발표된 식품환경연구센터(2019)의 농산물 종합가공센터 활성화 지원에 관한 보고서에서는 가공센터 발전 단계에 따라 5개 유형으로 분류하였다. 그 유형은 1단계 ‘가공교육 주력형’, 2단계 ‘창업 연계형’(사업 초기인 1~2년차), 3단계 ‘식품제조형’, 4단계 ‘조직화 초기형’, 5단계 ‘조직화 완성형’(3년 이후)으로 분류된다. 이 중 48개소(64.9%)가 ‘가공교육 주력형’과 ‘창업 연계형’으로 분류되고 있는 가운데, 일정기간 후에도 ‘식품제조형’으로 발전하지 못하는 사업장이 발생하고 있으며, ‘조직화 초기형’ 또는 ‘조직화 완성형’의 경우는 각각 8개소(10.8%)와 3개소(4.1%)에 그치고 있는 것으로 조사됨으로써 가공센터의 성장 한계점이 시사되었다. 또한, 가공센터 현장방문을 통한 애로사항 조사에서 예산확보, HACCP 인증에 어려움을 느끼는 것으로 나타났으며, 특히 담당자의 잦은 변경에 따른 업무 이해도 부족 등 인력 운영에 가장 큰 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

위의 선행연구들을 통해 인력보강 및 담당자의 역량강화가 가공센터 운영을 활성화하는데 해결해야 하는 중요한 과제인 것을 확인할 수 있었다. 역량은 조직 내 구성원이 직무 목표나 성과를 성공적으로 달성하는데 필요한 능력뿐만 아니라 조직의 미션-전략을 달성하고 바람직한

조직문화를 창출하는데 필요한 지식, 기술, 태도의 총체라고 할 수 있다(전영욱, 김진모, 2005). 김윤두 외(2013)는 ‘인적자원’이 조직의 원동력 중 가장 중요한 자원이라고 하였으며, 황영훈, 마상진(2018)의 연구에서는 농림 관련 산업의 성공은 농산업체에 소속된 근로자의 전문성과 역량에 좌우된다고 밝힌 바 있었다. 김진모 외(2008)는 인적자원의 역량개발은 오래전부터 조직사회에서 중요한 과제로 인식되어 왔으며, 선도적 기업은 직원들의 선발, 전문성 개발, 보상 등에 있어서 체계적인 운영 시스템을 갖추고 있는 것으로 보고하였다. 또한, 농촌지도영역에서도 전문성을 갖춘 인력 확보 및 역량강화에 대한 필요성이 꾸준히 제기되어 왔으나, 구체적인 실천에는 한계가 있어 직무수행에 요구되는 역량수준을 파악할 필요가 있다고 보고했다.

선행연구들을 통해 확인된 것과 같이 직무 역량은 조직성과에 핵심사항이므로 전문성을 갖춘 인력 확보가 가공센터의 지속적인 발전을 결정지을 수 있다고 해도 과언이 아닐 것이다. 따라서 본 연구에서는 사업의 주체인 종사자를 대상으로 직무역량에 대한 중요성과 수행정도를 조사·분석하고, 직무역량 개발에 적합한 교육·훈련 방법을 제시함으로써 향후 가공센터의 인력 채용 및 양성을 위한 기초자료로 활용하고자 하였다.

II. 연구 방법

1. 조사대상 및 기간

본 연구는 전국 각 지방에 설치된 가공센터(국가사업 보조금 지원, 사업을 시작한지 2년 이상)에 근무하면서 관련 업무를 수행중인 공무원(농촌지도직·연구직), 시간선택제 공무원(일반임기제·시간선택제 등), 기간제 계약직, 무기계약직(공무직)을 조사대상으로 하였다.

2019년 7월 중순부터 우편발송을 통해 68개소의 가공센터에 설문지를 배포하고 2019년 7월 23일부터 9월 5일까지 설문지를 회수하였다. 설문지는 57개소에서 168부가 회수되었으며, 그 중 응답이 불성실하거나 연구목적에 부적합한 설문지를 제외한 후 96부를 분석에 이용하였다.

2. 조사내용

설문문항은 먼저 선행연구(식품환경연구센터, 2019;

장양례 외, 2018; Park et al., 2016)와 다수의 가공센터 현장 방문을 통해 직원 대상으로 면접 조사하여 수집된 자료를 토대로 작성하였다. 그리고 가공센터 종사자 대상 사전조사와 전문가 협의회(1회)를 개최하여 가공센터 전문가 5명(가공센터 행정 및 설계, HACCP, 제품개발·상품화, 창업 분야 각각 1명)의 검토를 통해 수정하였다. 가공센터 종사자의 특성을 파악하기 위해 일반적 특성 7문항과 직무역량의 중요도와 수행도 6개 분야 16문항, 각 직무역량 개발에 적합한 교육·훈련 방법 16문항으로 설문지를 구성하였다<표 1>. 일반적 특성은 성별, 연령, 학력, 전공, 고용형태, 근무기간, 가공센터 근무하기 전 직업으로 구성되어 해당하는 문항을 선택하도록 하였다. 직무 역량에 대한 내용은 가공시설을 운영하기 위해 필요한 「전문지식」에 관한 문항인 ‘가공 전문지식의 이해(1)’, ‘식품위생법 이해 및 적용(2)’과 가공센터 이용자에 대한 「가공·창업 교육」에 관한 것으로 ‘교육생 모집(3)’, ‘체계적인 교육 계획 수립(4)’, ‘가공 전문가 네트

워크 구축(5)’, ‘창업 컨설팅(6)’이 포함되었다. 농산물 가공품을 제조하기 위한 「시설관리」에 관한 문항인 ‘가공기기 작동원리 이해와 가동(7)’, ‘가공기기 유지·보수(8)’문항과 「농산물 가공제품 개발」에 관한 문항인 ‘이용자에게 적합한 가공제품 제안(9)’, ‘가공레시피(시제품) 개발(10)’, ‘가공공정 표준화(11)’가 포함되었다. 또한 가공제품 판매와 시장 파악 등 「마케팅」에 관련된 ‘판로 확보(12)’, ‘가공식품 트렌드 파악(13)’ 문항과 가공센터 「이용자 관리」와 관련하여 ‘이용자 조직화(14)’, ‘이용자 대응(15)’, ‘이용자 요구사항 통제 및 조절(16)’문항이 포함되었다. 이 중 조사대상자가 담당하는 업무일 경우에만 해당하는 직무역량의 중요도와 수행도에 대해 ‘매우 낮다’ 1점에서 ‘매우 높다’ 5점의 척도로 평가하도록 하였다. 직무역량 문항의 내적 타당도 검증을 위해 중요도와 수행도 항목의 신뢰도 분석을 실시한 결과, Cronbach’s alpha값은 중요도 0.964, 수행도 0.943이었다. 또한, 가공센터에서 수행하는 업무의 전문

〈표 1〉 가공센터 종사자 대상 설문문항 구성

분야	세부항목		문항수
일반적 특성	성별, 연령, 학력, 전공, 고용형태, 근무기간, 이전 직업		7
직무역량 중요도 및 수행도	전문지식	(1) 가공 전문지식 이해 (2) 식품위생법 이해 및 적용	16
	가공·창업 교육	(3) 교육생 모집 (4) 체계적인 교육 계획 수립 (5) 가공 전문가 네트워크 구축 (6) 창업 컨설팅	
	시설관리	(7) 가공기기 작동원리 이해와 가동 (8) 가공기기 유지·보수	
	농산물 가공제품 개발	(9) 이용자에게 적합한 가공제품 제안 (10) 가공 레시피(시제품) 개발 (11) 가공공정 표준화	
	마케팅	(12) 판로 확보 (13) 가공식품 트렌드 파악	
	이용자 관리	(14) 이용자 조직화 (15) 이용자 대응 (16) 이용자 요구사항 통제 및 조절	
직무역량 강화 방법	각 직무역량에 적합한 교육·훈련 방법 * 교육방법 : 온라인교육, 전문가컨설팅, 운영프로그램지원, 이론교육, 이론/실습 교육, 현장답사, 기타 의견		16

성을 강화하기 위해 직무역량별로 가장 필요한 교육-훈련 방식을 선택하도록 하였다. 교육-훈련 방법으로는 온라인교육(상시), 전문가 컨설팅, 운영프로그램 지원, 이론교육, 이론 및 실습교육, 현장답사(우수기관 등), 기타(의견 작성)를 제시하였다.

3. 통계처리

회수된 설문결과는 코딩처리 후 SPSS(Statistical Package for Social Science) 프로그램(ver. 25, IBM, Armonk, NY, USA)을 이용하여 기술통계(빈도, 백분율, 평균, 표준편차)를 실시하였다. 직무역량에 대한 중요도와 수행도 문항에 대해서는 문항 간 내적 일관성을 검증하기 위한 신뢰도 분석을 실시하였다. 중요도와 수행도 간의 차이 분석은 성별과 같은 두 집단의 경우에는 독립표본 t-검정을 실시하였고, 연령, 학력, 고용형태, 근무기간과 같은 집단이 3개 이상인 경우에는 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 분석 결과, 집단 간 유의적인 차이가 있는 경우 Duncan's multiple range test를 통해 사후검증 하였다. 직무역량 세부항목에 대한 분석은 Park et al.(2016)의 연구를 참고하여 직무역량과 일반적 특성간의 연관성을 알아보기 위한 주성분 분석(PCA, Principal component analysis)를 실시하였다. 주성분 분석을 실시한 이유는 선행연구에서 일반적으로 활용하는 IPA(Importance- Performance Analysis)의 경우, 중요도 항목과 수행정도와의 평균점수를 이용해 분석하기 때문에 일반적 특성과의 관련성을 파악하기에는 부족한 점이 있었다. 따라서 본 연구에서는 중요성 및 수행도와 일반적 특성과의 관련성을 분석하고 시각화하기 위해 주성분 분석을 실시하였다. 인식도와 수행도 간의 관련성에 대해서는 상관관계 분석(Pearson's correlation)을 실시하였다. 유의수준은 $\alpha=0.05$ 이었다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 일반적 특성

응답자의 일반적 특성은 <표 2>에 제시하였다. 총 96명 중 여자의 비율이 57.3%로 남자 42.7%에 비해 높았고, 연령은 40~49세가 38.5%로 가장 많은 비율을 차지했고, 다음으로 30~39세(27.1%), 50세 이상(18.8%),

20~29세(15.6%) 순이었다. 전문대학 졸업 이상의 학력을 가진 응답자가 89.6%로 학력이 높은 편이었으나, 식품가공 관련 전공자(17명, 19.8%)에 비해 식품가공 비관련 전공자(69명, 80.2%)가 4배 이상 높았다. 고용형태는 공무원 44.8%, 무기직 24.0%, 계약직 17.7%, 시간선택제 공무원 13.5% 순이었다. 근무기간은 1년 이하 32.3%, 1년 초과~2년 이하 33.3%, 2년 초과~3년 이하 22.9%, 3년 초과 11.5%로, 근무기간이 2년 미만인 응답자가 65.6%를 차지하고 있었다. 가공센터에 근무하기 전 직업에 대해서는 21명(21.9%)이 식품가공 관련직이라고 응답하였고, 73명(76.0%)은 식품가공과 관련이 없는 직업이었다고 응답하였다. 전반적으로 가공센터 업무와 관련된 전공자 및 경력자 비율이 낮고 근무기간이 짧은 것으로 나타나 가공센터에서 근무하는 종사자의 전문성이 미흡하다는 선행연구 결과(최대동, 장종근, 2009; 장양례 외, 2018; 식품환경연구센터, 2019)와 유사한 문제가 확인되었다.

2. 일반적 특성에 따른 직무역량 중요도 차이

일반적 특성에 따른 직무역량 중요도의 차이는 <표 3>에 나타났다. 성별에 따른 차이 분석 결과, '가공기기 작동원리 이해와 가동(7)'과 '가공기기 유지·보수(8)'에 대한 중요도가 남자에게서 더 높게 나타나($p < .05$), 남자가 「시설관리」 분야에 대해 더 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 이는 남자가 여자에 비해 기계를 다루는 기회가 많기 때문인 것으로 생각된다. 연령에서는 30대가 다른 연령에 비해 '가공 전문지식(1)', '식품위생법 이해 및 적용(2)', '이용자 요구사항 통제 및 조절(16)'항을 더 중요하게 생각하고 있었다($p < .05$). 학력이 높아질수록 모든 항목의 중요도가 높게 나타나는 경향을 보였고, '교육생 모집(3)', '가공기기 작동원리 이해와 가동(7)', '가공기기 유지·보수(8)', '이용자 조직화(14)' 항목을 제외한 나머지 항목에서 유의적인 차이를 보였다($p < .05$). 식품 가공 관련 전공자의 경우, '체계적인 교육 계획 수립(4)'과 '가공 전문가 네트워크 구축(5)'을 제외한 모든 항목의 중요도가 유의적으로 높게 나타났다($p < .05$). 고용형태에 따른 차이 분석 결과, '가공기기 작동원리 이해와 가동(7)'을 제외한 모든 항목에서 집단 간 유의적인 차이가 있는 것으로 나타났으며($p < .05$), 특히 공무원 집단의 중요도가 기간제 또는 무기직 집단보다 높았다. 또한, 근무기간이 증가할수록 모든 항목의 중

〈표 2〉 응답자의 일반적 특성

특성		N	%
성별	남자	41	42.7
	여자	55	57.3
연령	20~29세	15	15.6
	30~39세	26	27.1
	40~49세	37	38.5
	50세 이상	18	18.8
학력	고등학교 졸업 이하	10	10.4
	3년제 이하 전문대학 졸업	14	14.6
	4년제 이상 대학교 졸업	53	55.2
	대학원 졸업 이상	19	19.8
전공 ¹⁾	식품가공 관련 ²⁾	17	19.8
	식품가공 비관련	69	80.2
고용형태	기간제	17	17.7
	무기직	23	24.0
	시간선택제 공무원 ³⁾	13	13.5
	일반 공무원	43	44.8
근무기간	1년 이하	31	32.3
	1년 초과~2년 미만	32	33.3
	2년 초과~3년 미만	22	22.9
	3년 초과	11	11.5
이전직업	식품가공 관련직	21	21.9
	식품가공 비관련직	73	76.0
	무응답	2	2.1
합 계		96	100.0

¹⁾ 학력 중 ‘고등학교 졸업 이하’를 제외한 응답자 86명

²⁾ 식품학, 식품공학, 식품가공학 전공

³⁾ 시간선택제 공무원: 일반임기제 공무원과 시간선택제 임기제 공무원 포함

요도가 증가하는 경향을 보였고, 근무기간이 비교적 긴 3년 초과 집단은 3년 미만 집단 보다 ‘이용자에게 적합한 가공제품 제안(9)’, ‘가공 레시피(시제품) 개발(10)’, ‘가공공정 표준화(11)’ 등 「농산물 가공제품 개발」 분야에 대해 중요하게 생각하는 것으로 나타났다($p < .05$). 가공센터 근무 전 직업에 따른 차이 분석 결과에서는 식품가공 비관련직보다 식품가공 관련직에 근무한 경험이 있는 응답자가 대부분의 항목에 대해 중요하게 생각하는 경향을 보였으며, 특히 ‘가공 전문지식(1)’, ‘식품위생법 이해 및 적용(2)’, ‘가공기기 작동원리 이해와 가동(7)’ 문항에서 두 그룹 간에 유의적인 차이를 보였다($p < .05$). 위의 결과들을 종합해보면, 직무역량 중요도의 주요 영향 요인은 학력, 근무기간, 식품 관련 전공 및 직업에 대한 경험 유무라고 해석할 수 있다.

3. 일반적 특성과 직무역량 중요도에 대한 주성분분석

중요도에 대한 주성분 분석과 중요도 요인에 따른 일반적 특성에 대한 주성분 분석 결과는 [그림 1]과 [그림 2]에 제시하였다. 제1주성분과 제2주성분의 설명력은 각각 54.45%, 38.92%로 전체 설명력이 93.37%로 높은 설명력을 보였다. 제1주성분의 양(+)의 방향을 살펴보면 ‘교육생 모집(3)’, ‘가공전문가 네트워크 구축(5)’, ‘창업 컨설팅(6)’, ‘가공공정 표준화(11)’, ‘관로 확보(12)’, ‘가공식품 트렌드 파악(13)’, ‘이용자 조직화(14)’, ‘이용자 대응(15)’, ‘이용자 요구사항 통제 및 조절(16)’ 등이 밀접한 관련성을 보였다. 이와 관련된 일반적 특성으로는 일반 공무원, 여자, 대학교 졸업 및 식품가공 관련직이 있었고, 전문대 졸업, 고등학교 졸업의 학력 및 기간제와는 음(-)의 상관성을 보였다.

〈표 3〉 일반적 특성에 따른 직무역량 중요도 차이 분석

구 분		1	2	3	4	5	6	7	8
성별	남자	4.41±0.97 ¹⁾	4.20±1.03	3.49±1.08	3.83±1.12	3.73±1.16	3.68±1.15	4.61±0.63	4.51±0.71
	여자	4.25±0.87	4.31±0.86	3.84±0.92	3.91±0.97	3.89±0.99	3.95±0.97	4.27±0.97	4.16±1.00
t-value		0.850	-0.591	-1.710	-0.374	-0.722	-1.211	2.061 [*]	2.000 [*]
연령	20~29세	3.87±1.06 ^b	3.87±1.06 ^b	3.53±1.25	3.80±1.21	3.73±1.16	3.73±1.22	4.20±0.86	4.00±0.93
	30~39세	4.69±0.55 ^a	4.77±0.43 ^a	3.88±0.77	4.12±0.59	4.08±0.80	4.15±0.73	4.73±0.45	4.65±0.49
	40~49세	4.19±1.00 ^{ab}	4.05±1.00 ^b	3.57±0.99	3.78±1.11	3.81±1.13	3.78±1.08	4.24±1.06	4.22±1.08
	50세 이상	4.44±0.86 ^a	4.28±0.96 ^{ab}	3.78±1.11	3.78±1.22	3.56±1.20	3.56±1.20	4.50±0.71	4.28±0.83
F-value		3.264 [*]	4.540 ^{**}	0.678	0.643	0.903	1.305	2.132	2.076
학력	고등학교 졸업 이하	3.80±1.03 ^b	3.70±1.16 ^b	3.10±1.20	2.90±1.37 ^b	3.00±1.41 ^c	2.90±1.20 ^c	4.10±1.10	3.70±1.06
	전문대학 졸업	4.00±0.88 ^b	4.14±0.86 ^b	3.36±0.93	3.79±0.89 ^a	3.50±0.94 ^{bc}	3.43±1.02 ^{bc}	4.36±0.84	4.43±0.85
	대학교 졸업	4.32±0.96 ^{ab}	4.15±0.95 ^b	3.81±0.96	3.94±0.97 ^a	3.91±1.01 ^{ab}	3.92±1.02 ^{ab}	4.38±0.90	4.30±0.93
	대학원 졸업 이상	4.84±0.37 ^a	4.95±0.23 ^a	3.89±0.94	4.26±0.81 ^a	4.26±0.87 ^a	4.37±0.68 ^a	4.74±0.45	4.58±0.61
F-value		4.100 ^{**}	5.703 ^{**}	2.302	4.447 ^{**}	3.934 [*]	5.855 ^{**}	1.427	2.276
전공	식품가공 관련	4.82±0.39	4.82±0.39	4.29±0.77	4.35±0.70	4.24±0.75	4.41±0.71	4.82±0.39	4.71±0.59
	식품가공 비관련	4.28±0.94	4.20±0.93	3.62±0.96	3.90±0.96	3.84±1.02	3.83±1.01	4.36±0.87	4.30±0.90
t-value		3.711 ^{***}	4.214 ^{***}	2.681 ^{**}	1.836	1.491	2.244 [*]	3.249 ^{**}	2.246 [*]
고용 형태	기간제	3.82±0.95 ^c	3.82±1.01 ^b	3.12±1.05 ^b	3.47±1.23 ^b	3.29±1.16 ^b	3.18±1.19 ^b	4.24±1.03	4.18±1.01 ^b
	무기직	4.04±1.11 ^{bc}	3.87±1.06 ^b	3.43±1.08 ^{ab}	3.48±1.20 ^b	3.57±1.24 ^{ab}	3.48±1.16 ^b	4.22±1.09	4.00±1.13 ^b
	시간선택제 공무원	4.92±0.28 ^a	4.85±0.38 ^a	3.77±0.73 ^a	4.15±0.69 ^a	4.15±0.69 ^a	4.15±0.80 ^a	4.85±0.38	4.85±0.38 ^a
	일반 공무원	4.49±0.77 ^{ab}	4.47±0.80 ^a	4.02±0.89 ^a	4.16±0.81 ^a	4.07±0.94 ^a	4.19±0.82 ^a	4.47±0.70	4.37±0.76 ^{ab}
F-value		5.437 ^{**}	5.748 ^{**}	4.421 ^{**}	3.759 [*]	3.242 [*]	5.869 ^{**}	1.863	2.802 [*]
근무 기간	1년 이하	4.16±0.90	4.13±0.85	3.58±1.03	3.87±1.02	3.81±1.08	3.68±1.08	4.13±1.02	4.13±1.02
	1년 초과~2년 이하	4.16±1.02	4.13±1.10	3.66±1.18	3.72±1.22	3.63±1.18	3.78±1.24	4.50±0.80	4.28±0.92
	2년 초과~3년 이하	4.55±0.80	4.36±0.85	3.82±0.73	3.91±0.75	3.82±0.91	3.91±0.75	4.45±0.74	4.41±0.80
	3년 초과	4.82±0.60	4.82±0.60	3.82±0.87	4.27±0.90	4.45±0.82	4.27±0.90	4.91±0.30	4.73±0.47
F-value		2.289	1.886	0.311	0.798	1.693	0.927	2.635	1.324
이전 직업	식품가공 관련직	4.76±0.54	4.71±0.64	3.62±0.97	3.86±1.01	3.86±1.01	4.00±1.05	4.67±0.58	4.52±0.68
	식품가공 비관련직	4.19±0.97	4.11±0.97	3.70±1.01	3.86±1.05	3.84±1.08	3.78±1.07	4.33±0.91	4.25±0.95
t-value		3.493 ^{**}	3.354 ^{**}	-0.321	-0.023	0.082	0.831	2.045 [*]	1.242

(전문지식) 1. 가공 전문지식 이해, 2. 식품위생법 이해 및 적용, (가공-창업 교육) 3. 교육생 모집, 4. 체계적인 교육 계획 수립, 5. 가공 전문가 네트워크 구축, 6. 창업 컨설팅, (시설관리) 7. 가공기기 작동원리 이해와 가동, 8. 가공기기 유지보수, (농산물 가공제품 개발) 9. 이용자에게 적합한 가공제품 제안, 10. 가공 레시피(시제품) 개발, 11. 가공공정 표준화, (마케팅) 12. 판로 확보, 13. 가공식품 트렌드 파악, (이용자 관리) 14. 이용자 조직화, 15. 이용자 대응, 16. 이용자 요구사항 통제 및 조절

¹⁾ Mean±SD

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

^{a-c} Duncan 다중범위 사후검증 결과($a > b > c$)

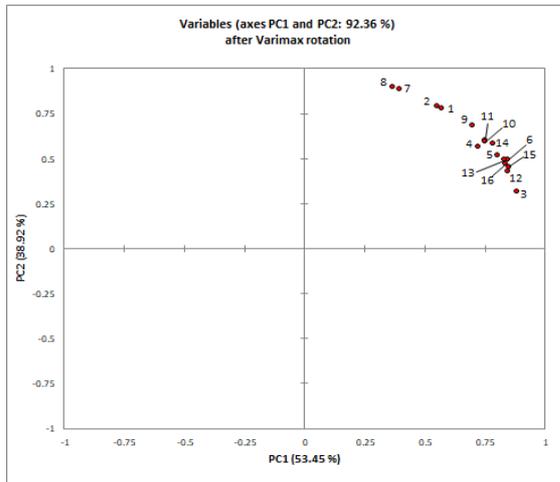
구 분		9	10	11	12	13	14	15	16
성별	남자	3.90±1.16 ¹⁾	4.07±1.01	4.24±0.92	3.61±1.20	3.66±1.15	3.85±1.17	4.10±0.77	4.12±0.93
	여자	4.09±0.84	4.07±0.92	4.13±0.84	3.95±1.15	3.95±1.08	4.09±0.99	4.15±0.85	4.16±0.86
t-value		-0.923	0.002	0.647	-1.391	-1.251	-1.074	-0.285	-0.228
연령	20~29세	3.53±1.06	3.80±0.86	4.00±0.76	3.47±1.19	3.47±1.13	3.87±1.19	4.07±0.88	4.13±0.83 ^{ab}
	30~39세	4.38±0.64	4.31±0.88	4.46±0.51	4.15±0.97	4.08±0.84	4.31±0.79	4.38±0.57	4.54±0.51 ^a
	40~49세	3.95±1.03	3.97±1.04	4.05±1.00	3.84±1.28	3.86±1.27	3.92±1.16	4.05±0.88	4.08±0.89 ^{ab}
	50세 이상	4.00±1.14	4.17±0.92	4.17±1.04	3.50±1.15	3.67±1.08	3.78±1.11	3.94±0.87	3.72±1.13 ^b
F-value		2.578	1.132	1.397	1.622	1.100	1.123	1.319	3.407 [*]
학력	고등학교 졸업 이하	3.30±1.34 ^b	3.40±1.17 ^b	3.30±1.49 ^c	3.30±1.49 ^{bc}	3.30±1.49 ^{ab}	3.40±1.65	3.80±1.14 ^b	3.40±1.35 ^c
	전문대학 졸업	3.79±0.70 ^{ab}	3.64±0.74 ^{ab}	3.79±0.70 ^{bc}	3.00±0.55 ^c	3.21±0.80 ^b	3.71±0.91	3.71±0.83 ^b	3.71±0.83 ^{bc}
	대학교 졸업	4.08±1.02 ^a	4.25±0.87 ^a	4.30±0.72 ^{ab}	3.98±1.17 ^{ab}	4.00±1.13 ^{ab}	4.04±1.02	4.17±0.78 ^{ab}	4.25±0.78 ^{ab}
	대학원 졸업 이상	4.37±0.68 ^a	4.26±0.99 ^a	4.58±0.51 ^a	4.16±1.07 ^a	4.05±0.85 ^a	4.37±0.83	4.47±0.51 ^a	4.58±0.51 ^a
F-value		3.051 [*]	3.730 [*]	7.228 ^{***}	4.147 ^{**}	3.022 [*]	2.230	3.157 [*]	6.093 ^{**}
전공	식품가공 관련	4.59±0.51	4.65±0.49	4.59±0.51	4.47±0.72	4.47±0.62	4.76±0.44	4.71±0.47	4.71±0.47
	식품가공 비관련	3.97±0.95	4.03±0.94	4.20±0.74	3.71±1.16	3.74±1.09	3.88±0.99	4.03±0.77	4.12±0.80
t-value		2.570 [*]	2.619 [*]	2.030 [*]	3.403 ^{**}	3.646 ^{**}	5.510 ^{***}	3.475 ^{**}	2.925 ^{**}
고용 형태	기간제	3.41±1.06 ^b	3.35±0.93 ^b	3.35±1.17 ^c	2.94±0.97 ^b	3.06±1.09 ^b	3.29±1.26 ^c	3.53±0.87 ^c	3.41±1.06 ^b
	무기직	3.61±1.20 ^b	3.87±1.06 ^b	4.09±0.79 ^{bc}	3.35±1.34 ^b	3.39±1.34 ^b	3.65±1.23 ^{bc}	3.96±0.93 ^{bc}	3.96±0.93 ^a
	시간선택제 공무원	4.54±0.52 ^a	4.62±0.51 ^a	4.62±0.51 ^a	4.31±0.75 ^a	4.31±0.63 ^a	4.62±0.51 ^a	4.46±0.52 ^a	4.46±0.52 ^a
	일반 공무원	4.30±0.74 ^a	4.30±0.83 ^a	4.42±0.63 ^{ab}	4.23±1.00 ^a	4.21±0.86 ^a	4.26±0.82 ^{ab}	4.35±0.65 ^{ab}	4.44±0.67 ^a
F-value		6.907 ^{***}	6.882 ^{***}	9.291 ^{***}	8.559 ^{***}	7.702 ^{***}	6.466 ^{**}	6.058 ^{**}	7.834 ^{***}
근무 기간	1년 이하	3.81±0.87 ^b	3.77±0.92 ^b	3.87±0.96 ^b	3.48±1.15	3.52±1.12	3.84±1.04	3.84±0.86	3.87±0.85
	1년 초과~2년 이하	3.84±1.25 ^b	4.09±1.00 ^b	4.19±0.93 ^b	3.81±1.28	3.84±1.25	3.78±1.24	4.19±0.78	4.22±0.97
	2년 초과~3년 이하	4.18±0.73 ^{ab}	4.09±0.97 ^b	4.23±0.61 ^b	3.86±1.04	3.86±0.83	4.18±0.91	4.27±0.77	4.32±0.78
	3년 초과	4.73±0.47 ^a	4.82±0.40 ^a	4.91±0.30 ^a	4.55±0.93	4.55±0.93	4.64±0.67	4.45±0.69	4.36±0.81
F-value		3.076 [*]	3.516 [*]	4.303 ^{**}	2.340	2.444	2.269	2.289	1.609
이전 직업	식품가공 관련직	4.14±0.96	4.19±0.98	4.33±0.66	4.00±1.05	3.95±0.97	4.14±1.11	4.24±0.83	4.33±0.86
	식품가공 비관련직	3.97±1.00	4.07±0.89	4.12±0.93	3.77±1.17	3.79±1.14	3.96±1.05	4.08±0.81	4.07±0.89
t-value		0.693	0.542	0.969	0.820	0.576	0.701	0.771	1.215

(전문지식) 1. 가공 전문지식 이해, 2. 식품위생법 이해 및 적용, (가공·창업 교육) 3. 교육생 모집, 4. 체계적인 교육 계획 수립, 5. 가공 전문가 네트워크 구축, 6. 창업 컨설팅, (시설관리) 7. 가공기기 작동원리 이해와 가동, 8. 가공기기 유지·보수, (농산물 가공제품 개발) 9. 이용자에게 적합한 가공제품 제안, 10. 가공 레시피(시제품) 개발, 11. 가공공정 표준화, (마케팅) 12. 판로 확보, 13. 가공식품 트렌드 파악, (이용자 관리) 14. 이용자 조직화, 15. 이용자 대응, 16. 이용자 요구사항 통제 및 조절

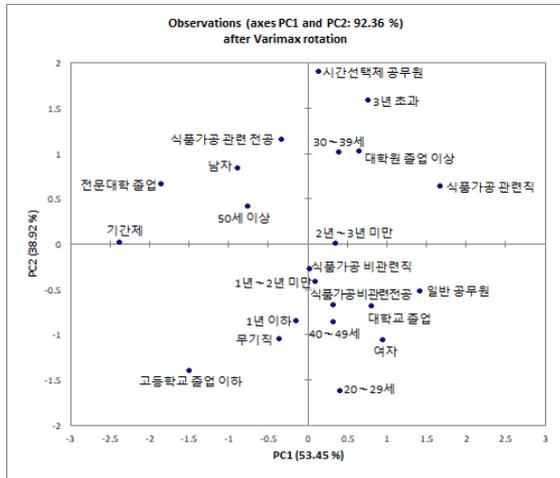
¹⁾ Mean±SD

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

^{a-c} Duncan 다중범위 사후검증 결과(a > b > c)



[그림 1] 직무역량 중요도 요인의 주성분 분석 결과



[그림 2] 직무역량 중요도 요인에 따른 일반적 특성의 주성분 분석 결과

(전문지식) 1. 가공 전문지식 이해, 2. 식품위생법 이해 및 적용, (가공창업 교육) 3. 교육생 모집, 4. 체계적인 교육 계획 수립, 5. 가공 전문가 네트워크 구축, 6. 창업 컨설팅, (시설관리) 7. 가공기기 작동원리 이해와 가동, 8. 가공기기 유지·보수, (농산물 가공제품 개발) 9. 이용자에게 적합한 가공제품 제안, 10. 가공 레시피(시제품) 개발, 11. 가공공정 표준화, (마케팅) 12. 판로 확보, 13. 가공식품 트렌드 파악, (이용자 관리) 14. 이용자 조직화, 15. 이용자 대응, 16. 이용자 요구사항 통계 및 조절

제2주성분의 경우에는 ‘가공 전문지식 이해(1)’, ‘식품 위생법 이해 및 적용(2)’, ‘가공기기 작동원리 이해와 가동(7)’, ‘가공기기 유지·보수(8)’의 인식도가 양(+)의 방향에서 밀접한 연관성을 보였고, 이와 관련된 일반적 특성으로는 남자, 30~39세, 시간선택제 공무원, 근무기간 3년 초과, 시간선택제 공무원 및 식품가공관련 전공자가

있었다. 반대적 성향인 음(-)의 방향에 위치한 일반적 특성으로는 무기계약직, 여자, 고등학교 졸업 및 20~29세로 나타났다. 직무역량 중요도에 대한 주성분분석 결과, 일반적 특성 중 성별, 학력 및 전공, 고용형태가 직무역량 중요도와 연관성이 높았으며, 이는 앞에서 언급한 직무역량 중요도 분석 결과와 동일하였다. 또한, 김경미 외(1998)의 농촌지도요원에 대한 직무역량 인지도 및 수행능력의 선행연구에서도 성별, 연령, 학력, 전공이 중요한 요인으로 보고된 것과 본 연구 결과가 유사한 것으로 나타났다. 이러한 결과들을 토대로 향후 인력 채용 시 학력과 전공 기준 적용 및 직무역량 평가 도구 개발 시에도 이에 대한 고려가 필요할 것으로 사료된다.

4. 일반적 특성에 따른 직무역량 수행도 차이

일반적 특성에 따른 직무역량 수행도 차이를 분석한 결과는 <표 4>와 같다. 성별에 따라서는 ‘식품위생법 이해 및 적용(2)’, ‘가공기기 작동원리 이해와 가동(7)’, ‘가공기기 유지·보수(8)’, ‘이용자에게 적합한 가공제품 제안(9)’, ‘가공 레시피(시제품) 개발(10)’, ‘가공공정 표준화(11)’ 항목에서 남자의 수행도가 유의적으로 높게 나타났다($p < .05$). 남자의 경우, ‘가공기기 작동원리 이해와 가동(7)’과 ‘가공기기 유지·보수(8)’와 같은 「시설관리」 분야의 수행도가 높게 나타났는데, 이는 남자가 여자보다 기계 작동에 대한 경험이 상대적으로 높기 때문에 나타나는 결과로 보여진다. 여자의 경우는 ‘교육생 모집(3)’과 ‘판로 확보(12)’에서 남자보다 높은 수행도를 보였으나 유의성은 없었다. 연령에서는 ‘창업 컨설팅(6)’, ‘가공식품 트렌드 파악(13)’, ‘이용자 조직화(14)’ 항목에서 50세 이상의 수행도 점수가 높았다($p < .05$). 학력은 ‘이용자에게 적합한 가공제품 제안(9)’ 항목에서 고등학교 졸업 집단의 수행도 점수가 나머지 다른 집단의 수행도와 비교했을 때 유의적으로 낮게 나타나 차이를 보였다($p < .05$). 전공에 따라서는 대부분의 항목에서 식품가공 관련 전공자의 수행도 점수가 높게 나타나는 경향을 보였고, ‘가공 전문지식 이해(1)’, ‘교육생 모집(3)’, ‘체계적인 교육 계획 수립(4)’ 항목에서 유의적인 차이가 나타났다($p < .05$). 고용형태는 ‘가공 전문지식 이해(1)’, ‘식품위생법 이해 및 적용(2)’, ‘교육생 모집(3)’, ‘가공기기 작동원리 이해와 가동(7)’, ‘가공기기 유지·보수(8)’ 항목에서 시간선택제 공무원의 수행도가 다른 집단에 비해 높은 것으로 나타났으며($p < .05$), 이는 해당분야의 전

〈표 4〉 일반적 특성에 따른 직무역량 수행도 차이 분석

구 분		1	2	3	4	5	6	7	8
성별	남자	3.51±1.01 ¹⁾	3.62±0.90	3.48±0.87	3.57±0.73	3.45±0.94	3.33±0.87	3.74±1.03	3.67±0.98
	여자	3.12±0.81	3.12±0.88	3.53±0.91	3.46±0.89	3.19±0.82	3.13±0.79	3.03±0.74	2.97±0.87
t-value		1.973	2.363 [*]	-0.205	0.487	1.059	0.934	3.464 ^{**}	3.184
연령	20~29세	3.00±0.74	2.89±0.78	3.71±0.95	3.17±1.17	2.67±1.03	2.75±1.26 ^b	3.07±1.07	3.08±1.16
	30~39세	3.27±0.96	3.43±0.99	3.55±0.76	3.56±0.78	3.18±0.88	2.94±0.64 ^b	3.23±0.92	3.24±1.00
	40~49세	3.23±0.77	3.26±0.86	3.29±0.81	3.39±0.84	3.37±0.83	3.21±0.66 ^{ab}	3.46±0.92	3.46±0.90
	50세 이상	3.63±1.15	3.54±0.97	3.80±1.23	3.82±0.60	3.70±0.67	3.90±0.99 ^a	3.77±0.93	3.50±1.02
F-value		1.172	1.073	0.976	1.042	2.027	3.901 [*]	1.478	0.586
학력	고등학교 졸업 이하	3.14±0.38	3.00±1.00	3.25±1.71	4.50±0.71	4.00±1.41	3.50±0.71	3.00±0.82	2.60±1.14
	전문대학 졸업	2.89±1.17	3.00±1.20	3.00± ²⁾	3.00±0.00	³⁾	-	3.67±0.78	3.80±0.79
	대학교 졸업	3.33±0.83	3.35±0.75	3.51±0.82	3.54±0.73	3.33±0.74	3.17±0.70	3.40±1.00	3.38±0.96
	대학원 졸업 이상	3.42±1.12	3.44±1.15	3.59±0.87	3.35±1.00	3.12±1.05	3.28±1.07	3.27±1.03	3.19±1.05
F-value		0.790	0.561	0.259	1.482	1.040	0.227	0.788	1.870
전공	식품가공 관련	3.71±0.99	3.71±0.99	3.93±0.80	3.86±0.66	3.62±0.87	3.53±0.83	3.29±1.14	3.42±1.24
	식품가공 비관련	3.18±0.91	3.21±0.87	3.38±0.79	3.33±0.82	3.14±0.82	3.08±0.81	3.45±0.93	3.39±0.91
t-value		2.051 [*]	1.967	2.307 [*]	2.170 [*]	1.786	1.844	-0.551	0.077
고용 형태	기간제	3.27±0.79 ^b	3.22±1.09 ^b	2.50±0.71 ^b	3.00±-	3.00±-	3.00±-	3.60±0.91 ^{ab}	3.57±0.94 ^{ab}
	무기직	3.16±0.76 ^b	3.36±0.84 ^{ab}	3.00±1.00 ^{ab}	3.00±0.76	3.40±0.55	3.50±0.84	3.50±1.00 ^{ab}	3.53±1.18 ^{ab}
	시간선택제 공무원	4.00±0.82 ^a	4.00±0.91 ^a	3.77±0.73 ^a	3.83±0.39	3.55±1.04	3.54±0.66	3.83±0.72 ^a	3.92±0.67 ^a
	일반 공무원	3.12±0.95 ^b	3.08±0.81 ^b	3.63±0.84 ^a	3.51±0.90	3.20±0.87	3.06±0.86	3.00±0.95 ^b	2.90±0.84 ^b
F-value		3.511 [*]	3.578 [*]	2.906 [*]	1.851	0.489	1.406	3.053 [*]	4.329 ^{**}
근무 기간	1년 이하	2.96±1.00 ^b	2.96±1.02 ^b	3.21±0.97	3.00±0.85 ^b	2.69±0.85 ^b	2.77±0.83 ^b	3.18±1.01	3.23±1.02
	1년 초과~2년 이하	3.11±0.74 ^b	3.09±0.61 ^b	3.45±0.86	3.52±0.81 ^{ab}	3.58±0.84 ^a	3.21±0.79 ^b	3.15±0.92	3.13±0.95
	2년 초과~3년 이하	3.74±0.81 ^a	3.83±0.86 ^a	3.53±0.94	3.64±0.74 ^a	3.33±0.78 ^{ab}	3.20±0.77 ^b	3.61±0.85	3.63±1.09
	3년 초과	3.73±0.90 ^a	3.78±0.83 ^a	4.13±0.35	4.13±0.35 ^a	3.50±0.76 ^a	3.89±0.60 ^a	3.91±0.94	3.64±0.81
F-value		4.319 ^{**}	5.024 ^{**}	1.914	4.121 [*]	3.296 [*]	3.762 [*]	2.376	1.259
이전 직업	식품가공 관련직	3.86±0.79	3.67±0.91	3.72±0.83	3.65±0.61	3.50±0.89	3.47±0.84	3.75±0.85	3.50±1.10
	식품가공 비관련직	3.07±0.87	3.14±0.89	3.39±0.92	3.41±0.91	3.18±0.87	3.03±0.75	3.23±0.97	3.27±0.95
t-value		3.665 ^{***}	2.240 [*]	1.316	0.980	1.216	2.000	2.109 [*]	0.882

(전문지식) 1. 가공 전문지식 이해, 2. 식품위생법 이해 및 적용, (가공·창업 교육) 3. 교육생 모집, 4. 체계적인 교육 계획 수립, 5. 가공 전문가 네트워크 구축, 6. 창업 컨설팅, (시설관리) 7. 가공기기 작동원리 이해와 가동, 8. 가공기기 유지·보수, (농산물 가공제품 개발) 9. 이용자에게 적합한 가공제품 제안, 10. 가공 레시피(시제품) 개발, 11. 가공공정 표준화, (마케팅) 12. 판로 확보, 13. 가공식품 트렌드 파악, (이용자 관리) 14. 이용자 조직화, 15. 이용자 대응, 16. 이용자 요구사항 통계 및 조절

¹⁾ Mean±SD
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

^{a, b} Duncan 다중범위 사후검증 결과(a > b)

^{2, 3)} 해당 분야의 업무를 담당하고 있는 경우에만 응답하도록 한 결과, 응답자 1명 또는 없음

구 분		9	10	11	12	13	14	15	16
성별	남자	3.45±0.95 ¹⁾	3.52±1.09	3.66±1.12	2.94±0.75	3.09±0.97	3.36±0.91	3.44±0.84	3.46±0.98
	여자	3.00±0.84	3.03±0.73	2.97±0.83	3.00±0.68	3.00±0.59	3.31±0.96	3.27±0.95	3.19±1.04
t-value		2.089 [*]	2.111 [*]	2.824 ^{**}	-0.269	0.390	0.186	0.899	1.176
연령	20~29세	2.75±0.46	3.13±0.99	3.43±0.98	3.00±0.00	2.67±0.52 ^b	3.22±0.83 ^b	3.21±0.70	3.15±0.80
	30~39세	3.05±0.97	2.91±1.02	2.95±1.13	2.67±0.62	2.76±0.75 ^b	3.05±1.00 ^b	3.24±0.97	3.20±1.00
	40~49세	3.29±0.81	3.30±0.78	3.31±0.97	3.12±0.86	3.14±0.73 ^{ab}	3.27±0.83 ^b	3.29±0.82	3.31±0.93
	50세 이상	3.46±1.13	3.75±0.87	3.91±0.83	3.25±0.46	3.63±0.74 ^a	4.22±0.67 ^a	3.73±1.10	3.60±1.35
F-value		1.314	2.356	2.234	1.706	3.275 [*]	3.920 [*]	1.169	0.599
학력	고등학교 졸업 이하	2.17±0.75 ^b	2.25±0.50	3.00±1.41	3.00±0.00	3.00±0.00	3.50±1.00	3.25±1.16	2.88±1.25
	전문대학 졸업	3.67±0.82 ^a	3.13±0.64	3.13±1.25	3.00± - ²⁾	- ³⁾	4.00±1.00	3.18±1.17	3.22±1.30
	대학교 졸업	3.20±0.88 ^a	3.29±1.01	3.32±1.08	3.03±0.67	3.06±0.84	3.33±0.86	3.36±0.87	3.39±0.98
	대학원 졸업 이상	3.33±0.84 ^a	3.38±0.81	3.40±0.83	2.82±0.87	3.00±0.68	3.18±1.07	3.42±0.77	3.32±0.89
F-value		3.633 [*]	1.781	0.175	0.242	0.031	0.703	0.192	0.602
전공	식품가공 관련	3.53±0.92	3.40±1.12	3.21±1.31	3.00±0.63	3.17±0.94	3.43±1.09	3.41±0.87	3.41±0.94
	식품가공 비관련	3.20±0.84	3.26±0.85	3.34±0.96	2.97±0.75	3.00±0.75	3.29±0.89	3.33±0.90	3.33±1.01
t-value		1.300	0.517	-0.398	0.127	0.631	0.491	0.321	0.286
고용 형태	기간제	3.50±1.05	2.86±0.90	3.14±1.35	3.00±0.00	3.00± -	3.60±0.89	3.00±0.91	2.92±1.00
	무기직	2.87±0.99	3.38±1.02	3.43±1.22	3.40±0.55	3.13±0.99	3.78±0.97	3.48±1.08	3.47±1.17
	시간선택제 공무원	3.69±0.75	3.75±0.87	3.77±0.83	2.88±0.64	3.30±0.82	3.50±0.97	3.54±0.88	3.54±0.97
	일반 공무원	3.08±0.84	3.06±0.85	3.09±0.93	2.93±0.75	2.94±0.70	3.14±0.90	3.32±0.81	3.26±0.95
F-value		2.529	2.280	1.464	0.696	0.593	1.481	0.983	1.013
근무 기간	1년 이하	3.20±0.89	3.11±0.90	3.12±1.11	3.00±0.94	3.09±1.04	3.06±0.80	2.96±0.82 ^b	2.92±0.86 ^b
	1년 초과~2년 이하	3.00±0.98	3.09±1.12	3.04±1.11	2.94±0.44	2.81±0.68	3.25±0.91	3.36±0.87 ^{ab}	3.25±1.00 ^{ab}
	2년 초과~3년 이하	3.28±0.96	3.33±0.59	3.56±0.81	3.00±0.89	3.25±0.62	3.53±0.99	3.60±0.94 ^a	3.63±1.01 ^a
	3년 초과	3.40±0.70	3.60±0.97	3.80±0.92	3.00±0.58	3.25±0.71	3.86±1.07	3.73±0.90 ^a	3.80±1.14 ^a
F-value		0.548	0.884	1.827	0.025	1.162	1.598	2.915 [*]	2.862 [*]
이전 직업	식품가공 관련직	3.50±0.89	3.88±0.78	3.68±0.95	3.08±0.51	3.33±0.72	3.50±0.82	3.33±0.86	3.33±1.02
	식품가공 비관련직	3.04±0.85	3.02±0.87	3.17±1.04	2.97±0.67	2.89±0.76	3.29±0.89	3.31±0.92	3.25±1.01
t-value		2.000	3.622 ^{**}	1.846	0.542	1.938	0.837	0.118	0.308

(전문지식) 1. 가공 전문지식 이해, 2. 식품위생법 이해 및 적용, (가공·창업 교육) 3. 교육생 모집, 4. 체계적인 교육 계획 수립, 5. 가공 전문가 네트워크 구축, 6. 창업 컨설팅, (시설관리) 7. 가공기기 작동원리 이해와 가동, 8. 가공기기 유지·보수, (농산물 가공제품 개발) 9. 이용자에게 적합한 가공제품 제안, 10. 가공 레시피(시제품) 개발, 11. 가공공정 표준화, (마케팅) 12. 판로 확보, 13. 가공식품 트렌드 파악, (이용자 관리) 14. 이용자 조직화, 15. 이용자 대응, 16. 이용자 요구사항 통계 및 조절

¹⁾ Mean±SD

* $p < .05$, ** $p < .01$

^{a, b} Duncan 다중범위 사후검증 결과($a > b$)

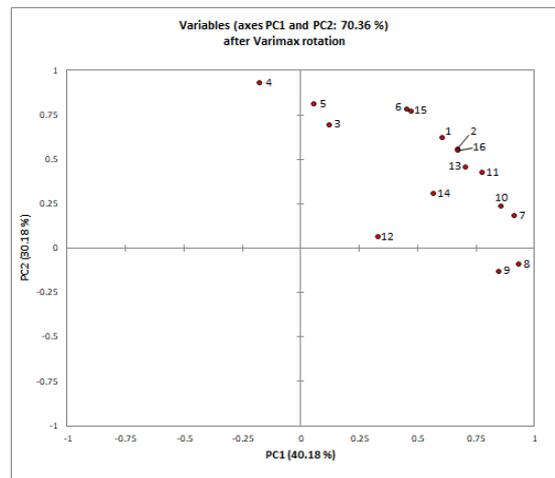
^{2), 3)} 해당 분야의 업무를 담당하고 있는 경우에만 응답하도록 한 결과, 응답자 1명 또는 없음

공자나 경력자를 채용하는 경우가 많은 시간선택제 공무원의 인력 운영 방식에 기인하는 것으로 생각된다. 근무기간은 ‘가공 전문지식 이해(1)’, ‘식품위생법 이해 및 적용(2)’, ‘체계적인 교육 계획 수립(4)’, ‘창업 컨설팅(6)’, ‘이용자 대응(15)’, ‘이용자 요구사항 통제 및 조절(16)’ 항목에서 3년 초과 집단의 수행도가 유의적으로 높게 나타났고($p < .05$), ‘가공 전문가 네트워크 구축(5)’ 항목은 1~2년 집단의 수행도가 유의적으로 높게 나타났고($p < .05$). 이전 직업에 따른 차이는 모든 항목에서 식품가공 관련직에 종사해본 적이 있는 응답자의 수행도 점수가 높게 나타났고, ‘가공 전문지식(1)’, ‘식품위생법 이해 및 적용(2)’, ‘가공기기 작동원리 이해와 가동(7)’, ‘가공 레시피(시제품) 개발(10)’ 항목에서 유의적인 차이를 보였다($p < .05$). 직무역량 중요도와 유사하게 근무기간과 업무 관련 전공 및 경험이 직무역량 수행도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 정화, 하규수(2019)의 연구에서는 업무 관련 지식, 기술 및 경험이 직무역량에 영향을 미치므로 경험요인을 기반으로 인력을 배치할 필요가 있는 것으로 보고 하였다. 또 다른 선행연구에서는 농림 관련 산업의 성공은 조직원의 전문성과 역량이 좌우하는 것으로 보고하였다(황영훈, 마상진, 2018). 따라서 향후 가공센터 종사자 채용 시 관련 전공 및 경력을 고려할 필요가 있으며, 기존 종사자의 전문성 확보를 위한 인력 관리가 필요할 것으로 생각된다.

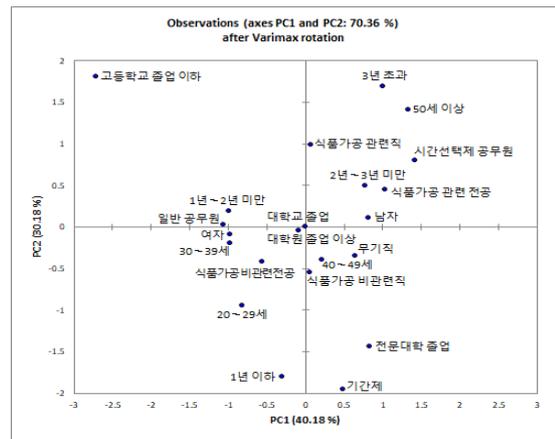
5. 일반적 특성과 직무역량 수행도에 대한 주성분분석

수행도 요인의 주성분 분석과 수행도에 따른 일반적 특성의 주성분 분석 결과는 [그림 3]과 [그림 4]에 제시하였다. 제1주성분과 제2주성분의 설명력은 각각 40.18%, 30.18%로 전체 설명력이 70.36%로 양호한 설명력을 보였다. 제1주성분의 양(+)의 방향을 살펴보면 ‘가공기기 작동원리 이해와 가동(7)’, ‘가공기기 유지·보수(8)’, ‘이용자에게 적합한 가공제품 제안(9)’, ‘가공 레시피(시제품) 개발(10)’ 항목과 밀접한 관련성을 보였다. 이와 관련된 일반적 특성으로는 남자이면서 시간선택제 공무원, 50세 이상 및 식품가공 관련 전공자가 있었고, 일반 공무원, 30~39세, 여자 등의 요인과는 음(-)의 상관성을 보였다. 제2주성분의 경우에는 ‘교육생 모집(3)’, ‘체계적인 교육 계획 수립(4)’, ‘가공 전문가 네트워크 구축(5)’, ‘창업 컨설팅(6)’, ‘이용자 대응(15)’ 항목이 양(+)의 방향에서 밀접한 연관성을 보였고, 이와 관련된 일반적 특성으로는 50세 이상 연령, 고등학교 졸업 이하, 근무기간

3년 초과가 있었다. 반대적 성향인 음(-)의 방향에 위치한 일반적 특성으로는 전문대 졸업, 기간제 및 1년 이하 경력으로 나타났다. 위의 결과에서 가공기기 운영 및 가공제품 개발 관련 직무는 관련 전공이 중요한 요인이며, 가공센터 이용자를 위한 교육 운영과 전문가 관리에 대한 직무는 연령, 근무기간에 비례하는 경향이 확인되어, 수행 직무에 따라 요구되는 역량 특성이 다르다는 점을 시사해준다.



[그림 3] 직무역량 수행도 요인의 주성분 분석 결과



[그림 4] 직무역량 수행도에 따른 일반적 특성에 대한 주성분 분석 결과

(전문지식) 1. 가공 전문지식 이해, 2. 식품위생법 이해 및 적용, (가공·창업 교육) 3. 교육생 모집, 4. 체계적인 교육 계획 수립, 5. 가공 전문가 네트워크 구축, 6. 창업 컨설팅, (시설편리) 7. 가공기기 작동원리 이해와 가동, 8. 가공기기 유지·보수, (농산물 가공제품 개발) 9. 이용자에게 적합한 가공제품 제안, 10. 가공 레시피(시제품) 개발, 11. 가공공정 표준화, (마케팅) 12. 판로 확보, 13. 가공식품 트렌드 파악, (이용자 관리) 14. 이용자 조직화, 15. 이용자 대응, 16. 이용자 요구사항 통제 및 조절

6. 직무역량 중요도와 수행도간의 상관관계

가공센터 운영자의 직무역량 중요도와 수행도간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 5>와 같다. 항목간의 상관계수는 0.5 미만의 값으로 관찰되었는데, 먼저 「전문지식」 분야의 세부항목 간에는 서로 양(+의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다($p < .05$). 「가공·창업 교육」 분야에서는 ‘교육생 모집(3)’과 ‘체계적인 교육 계획 수립(4)’ 인식도와 ‘교육생 모집(3)’ 수행도 간의 양(+의 상관관계가 있었다($p < .05$). 「농산물 가공제품 개발」 분야에서는 ‘적합한 가공제품 제안(9)’, ‘가공 레시피(시제

품) 개발(10)’, ‘가공공정 표준화(11)’ 인식도와 ‘적합한 가공제품 제안(9)’ 수행도 간의 상관관계가 나타났고 ($p < .05$), 「마케팅」 분야에서는 ‘가공식품 트렌드 파악(13)’ 인식도와 ‘판로 확보(12)’ 수행도 간의 상관계수가 0.446으로 가장 높게 나타났다($p < .01$). 특히 「이용자 관리」 분야에서는 다른 항목에 비해 분야 내 항목간의 상관계수가 비교적 높게 나타났는데, ‘이용자 조직화(14)’ 항목은 인식도와 수행도 간의 상관관계가 관찰되었으며($p < .01$), ‘이용자 대응(15)’과 ‘이용자 요구사항 통계 및 조절(16)’의 인식도와 수행도 간에도 비교적 높은 상관관계를 보였다($p < .01$). 전체적으로 동일한 항목

<표 5> 직무역량 중요도와 수행도간의 상관관계 분석

구 분	중요도																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
수 행 도	1	0.251 ¹⁾ *	0.216*	0.018	0.018	0.066	0.103	0.087	0.009	0.072	0.064	0.134	0.046	0.110	0.171	0.184	0.112
	2	0.330 ^{**}	0.263*	0.110	0.053	0.117	0.096	0.156	0.112	0.249*	0.185	0.274*	0.105	0.125	0.260*	0.242*	0.221
	3	0.280*	0.313*	0.290*	0.344 ^{**}	0.236	0.244	0.246	0.245	0.230	0.222	0.215	0.156	0.222	0.264*	0.291*	0.284*
	4	0.241	0.297*	0.000	0.121	0.086	0.169	0.223	0.155	0.189	0.185	0.246	0.187	0.255	0.175	0.234	0.201
	5	0.043	0.043	0.162	0.053	0.016	0.130	-0.073	-0.066	0.160	0.173	0.242	0.070	0.240	0.057	0.129	0.204
	6	0.147	0.100	0.115	-0.008	0.046	0.118	-0.020	-0.097	0.318*	0.306*	0.317*	0.164	0.278*	0.284*	0.234	0.171
	7	0.109	0.084	-0.131	-0.032	-0.037	-0.095	0.204	0.200	-0.037	0.000	0.031	-0.164	-0.112	-0.048	0.065	0.015
	8	0.022	0.078	-0.130	-0.041	-0.048	-0.128	0.182	0.207	-0.060	-0.020	0.031	-0.170	-0.113	0.021	0.114	0.060
	9	0.265*	0.239*	0.213	0.226	0.224	0.138	0.183	0.241*	0.301*	0.295*	0.262*	0.173	0.263*	0.395 ^{**}	0.280*	0.181
	10	0.139	0.091	0.065	0.047	0.082	0.053	0.052	0.095	0.059	0.245*	0.233	0.017	0.112	0.132	0.152	0.106
	11	0.149	0.051	0.045	-0.005	0.099	0.014	0.082	0.090	0.066	0.212	0.229	-0.023	0.073	0.129	0.180	0.072
	12	0.080	-0.122	0.385 ^{**}	0.132	0.310*	0.100	-0.157	-0.067	0.212	0.356*	0.141	0.324*	0.446 ^{**}	0.356*	0.223	0.116
	13	0.072	-0.004	0.250	0.188	0.188	0.125	-0.081	0.037	0.085	0.076	0.129	0.068	0.322*	0.205	0.205	0.081
	14	0.079	0.078	0.065	-0.069	0.209	0.031	-0.009	-0.065	0.267*	0.301*	0.156	0.192	0.247	0.346 ^{**}	0.214	0.009
	15	0.131	0.180	0.081	0.057	0.178	0.119	0.197	0.153	0.158	0.225*	0.287 ^{**}	0.120	0.174	0.229*	0.373 ^{***}	0.285 ^{**}
	16	0.150	0.194	0.140	0.131	0.240*	0.153	0.204	0.226*	0.229*	0.275*	0.338 ^{**}	0.155	0.208	0.217*	0.318 ^{**}	0.321 ^{**}

¹⁾ 상관계수

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

(전문지식) 1. 가공 전문지식 이해, 2. 식품위생법 이해 및 적용, (가공·창업 교육) 3. 교육생 모집, 4. 체계적인 교육 계획 수립, 5. 가공 전문가 네트워크 구축, 6. 창업 컨설팅, (시설관리) 7. 가공기기 작동원리 이해와 가동, 8. 가공기기 유지·보수, (농산물 가공제품 개발) 9. 이용자에게 적합한 가공제품 제안, 10. 가공 레시피(시제품) 개발, 11. 가공공정 표준화, (마케팅) 12. 판로 확보, 13. 가공식품 트렌드 파악, (이용자 관리) 14. 이용자 조직화, 15. 이용자 대응, 16. 이용자 요구사항 통계 및 조절

의 중요도와 수행도 항목 간에 상관계수가 낮은 것으로 보였고, 이는 종사자들이 중요하게 생각하는 요인들에 대해 실제로 수행하는데 있어서 잘 수행되지 않거나 혹은 업무에서 수행하는데 어려움이 있을 것으로 생각된다. 종사자들의 직무 역량에 있어서 중요도 요인과 수행도 항목 간의 차이를 줄일 수 있는 방안이 추후의 연구에서는 강구되어야 할 것으로 생각된다.

7. 직무역량 개발에 적합한 교육·훈련 방법

가공센터 종사자들을 대상으로 각 직무역량 분야에 적합한 교육·훈련 방법에 대해 조사한 결과는 <표 6>과 같다. ‘가공 전문지식 이해(1)’ 항목에 적합한 교육·훈련 방법은 45명(46.9%)이 이론+실습교육이라고 응답하였고, ‘식품위생법 이해 및 적용(2)’ 항목은 적합한 교육·훈련 방법으로 60명(62.5%)이 이론+실습교육 또는 이론교

육이라고 응답하였다. ‘교육생 모집(3)’과 ‘체계적인 교육 계획 수립(4)’ 에 대해 34명(35.4%)이 운영프로그램 지원이 가장 필요하다고 응답하였다. ‘가공 전문가 네트워크 구축(5)’과 ‘창업 컨설팅(6)’은 각각 38명(39.6%)과 41명(42.7%)이 전문가 컨설팅이 적합하다고 하였으며, ‘가공기기 작동원리 이해와 가동(7)’과 ‘가공기기 유지·보수(8)’는 이론+실습교육이 적합하다고 응답한 수가 각각 68명(70.8%)와 65명(67.7%)인 것으로 나타났다. ‘이용자에게 적합한 가공제품 제안(9)’, ‘가공 레시피 개발(10)’, ‘가공공정 표준화(11)’는 전문가 컨설팅(37.5~39.6%)과 이론+실습교육(28.1~34.4%)의 요구도가 높게 나타났고, ‘판로 확보(12)’와 ‘가공식품 트렌드 파악(13)’을 위해서는 전문가 컨설팅이 각각 40명(41.7%), 38명(39.6%)으로 가장 적합한 것으로 분석되었다. 마지막으로 ‘이용자 조직화(14)’, ‘이용자 대응(15)’, ‘이용자 요구사항 통제 및 조절(16)’은 전문가 컨설팅(20.8~

<표 6> 직무역량 향상을 위한 교육·훈련 방법

항목	교육·훈련 방법						
	온라인교육 (상시)	전문가 컨설팅	운영프로그램 지원	이론교육	이론 +실습교육	현장답사	기타
1	10(10.4) ¹⁾	10(10.4)	6(6.3)	16(16.7)	45(46.9)	8(8.3)	1(1.0)
2	13(13.5)	15(15.6)	5(5.2)	28(29.2)	32(33.3)	2(2.1)	1(1.0)
3	15(15.6)	14(14.6)	34(35.4)	13(13.5)	17(17.7)	2(2.1)	1(1.0)
4	5(5.2)	19(19.8)	34(35.4)	18(18.8)	16(16.7)	3(3.1)	1(1.0)
5	7(7.3)	38(39.6)	22(22.9)	9(9.4)	13(13.5)	6(6.3)	1(1.0)
6	6(6.3)	41(42.7)	19(19.8)	8(8.3)	16(16.7)	5(5.2)	1(1.0)
7	3(3.1)	7(7.3)	4(4.2)	3(3.1)	68(70.8)	9(9.4)	2(2.1)
8	3(3.1)	15(15.6)	3(3.1)	3(3.1)	65(67.7)	5(5.2)	2(2.1)
9	3(3.1)	38(39.6)	12(12.5)	10(10.4)	27(28.1)	6(6.3)	0(0.0)
10	1(1.0)	37(38.5)	12(12.5)	6(6.3)	33(34.4)	7(7.3)	0(0.0)
11	1(1.0)	36(37.5)	13(13.5)	7(7.3)	33(34.4)	6(6.3)	0(0.0)
12	7(7.3)	40(41.7)	9(9.4)	12(12.5)	9(9.4)	19(19.8)	0(0.0)
13	8(8.3)	38(39.6)	7(7.3)	10(10.4)	12(12.5)	21(21.9)	0(0.0)
14	7(7.3)	24(25.0)	17(17.7)	20(20.8)	14(14.6)	13(13.5)	1(1.0)
15	9(9.4)	20(20.8)	15(15.6)	17(17.7)	19(19.8)	15(15.6)	1(1.0)
16	8(8.3)	20(20.8)	19(19.8)	20(20.8)	17(17.7)	11(11.5)	1(1.0)

¹⁾ N(%)

(전문지식) 1. 가공 전문지식 이해, 2. 식품위생법 이해 및 적용, (가공·창업 교육) 3. 교육생 모집, 4. 체계적인 교육 계획 수립, 5. 가공 전문가 네트워크 구축, 6. 창업 컨설팅, (시설관리) 7. 가공기기 작동원리 이해와 가동, 8. 가공기기 유지·보수, (농산물 가공제품 개발) 9. 이용자에게 적합한 가공제품 제안, 10. 가공 레시피(시제품) 개발, 11. 가공공정 표준화, (마케팅) 12. 판로 확보, 13. 가공식품 트렌드 파악, (이용자 관리) 14. 이용자 조직화, 15. 이용자 대응, 16. 이용자 요구사항 통제 및 조절

25.0%)과 이론교육(17.7~20.8%)이 필요한 것으로 나타났다. 분야별로 살펴볼 때, 「전문지식」과 「시설관리」 분야의 경우 이론과 실습을 병행한 교육이 적합한 것으로 나타났으며, 「가공·창업 교육」 분야는 운영프로그램 지원과 전문가컨설팅이 필요한 것으로 조사되었다. 「농산물 가공제품 개발」은 전문가 컨설팅과 이론 및 실습 병행 교육이 적합하며, 「마케팅」과 「이용자 관리」 분야는 전문가컨설팅이 적합한 교육·훈련방법인 것으로 나타났다. 농업인 및 농산업인력 교육 담당자 직무역량에 대한 선행연구에서도 대상자에 따라 적합한 교육 방식이 있다고 제시한 바 있다(강대구, 2013; 마상진, 김영생, 2006; Grannall, 1995; Trede, 2000). 적합한 방식의 교육 및 훈련은 종사자의 직무역량을 향상시키는 동시에 조직의 성공적인 목표 달성을 이루는데 큰 역할을 하는 만큼 가공센터 운영 활성화를 위해서는 종사자의 역량을 강화할 수 있는 교육 및 훈련 시스템을 체계화하는 노력이 필요할 것으로 사료된다(김윤두 외, 2013; 황영훈, 마상진, 2018).

IV. 논의 및 결론

본 연구는 농산물종합가공센터 사업의 운영 주체인 종사자들을 대상으로 직무역량을 조사·분석하고, 직무역량 개발에 적합한 교육·훈련 방법을 제시함으로써 향후 농산물종합가공센터의 인력 채용 및 양성을 위한 기초자료로 활용하고자 하였다. 가공센터에 대한 선행연구(식품환경연구센터, 2019; 장양례 외, 2018; 최태동, 장종근, 2009)에서는 종사자의 전문성 부족 등 인력 운영에 대한 문제점을 제시하고 있다. ‘인적자원’은 조직의 원동력이며, 조직원의 전문성과 역량이 조직의 성과, 성공과 연관성이 높으므로(김윤두 외, 2013; 황영훈, 마상진, 2018; Chatenier, 2009), 가공센터 종사자의 직무역량에 대한 본 연구가 가공센터 운영 활성화를 위한 연구로써 의미가 있을 것으로 사료된다. 또한, 본 연구를 토대로 추후 가공센터 종사자를 대상으로 한 구체적이고 세부적인 직무역량 측정도구를 개발함으로써 해당 분야의 연구를 지속적으로 발전시킬 필요가 있을 것으로 생각된다.

본 연구에서는 가공센터 종사자들의 일반적 특성과 직무역량에 대한 중요도·수행도 및 강화를 위한 교육·훈련 방식에 대해 조사하였다. 직무역량은 「전문지식」에 관한 「가공 전문지식」, 「식품위생법 이해 및 적용」, 「가공·

창업 교육」에 관한 「교육생 모집」, 「체계적인 교육 계획 수립」, 「가공 전문가 네트워크 구축」, 「창업 컨설팅」 등이었다. 또한, 「시설관리」에 관한 「가공기기 작동원리 이해와 가동」, 「가공기기 유지·보수」, 「농산물 가공제품 개발」에 관한 「이용자에게 적합한 가공제품 제안」, 「가공레시피(시제품) 개발」, 「가공공정 표준화」, 「마케팅」에 관한 「관로 확보」, 「가공식품 트렌드 파악」, 「이용자 관리」와 관련하여 「이용자 조직화」, 「이용자 대응」, 「이용자 요구사항 통제 및 조절」 항목으로 구성되었다.

본 연구의 일반적 특성을 조사한 결과, 여성의 비율이 남성보다 높았고 40~49세 연령의 종사자가 가장 많은 것으로 나타났다. 학력의 경우 4년제 대학교 이상을 졸업한 종사가 가장 많았고, 식품가공 관련 전공자의 비율은 매우 낮게 나타났다. 근무기간의 경우 3년 미만인 종사자가 88.5%로 대부분을 차지했으며, 가공센터 근무하기 전 식품가공 관련직 경험이 있는 종사자가 76.0%로 나타나, 종사자의 상당수가 관련 경험이 부족한 것으로 나타났다. 선행 연구들을 살펴보면, 농산물종합가공센터의 실태조사 결과에서는 담당자의 잦은 변경에 따른 업무 이해도 부족, 신규 또는 비전문가 배치 등 인력 운영에 대한 어려움이 문제점으로 제시되었다(식품환경연구센터, 2019). 또한, 가공센터 사업이 추진되기 전, 소규모 가공사업장에 대한 연구(최태동, 장종근, 2009)에서도 운영자의 농산물 가공에 대한 전문성 미흡이 문제점으로 지적된 바 있어, 가공센터 인력 충원 및 종사자의 직무역량 향상이 가공센터 운영 활성화를 위해 반드시 해결해야 될 과제를 확인할 수 있었다. 추후의 연구에서는 이러한 문제를 해결하기 위한 개선책에 대해 심도 있는 연구가 필요할 것으로 사료된다.

직무역량 중요도에 대한 분석 결과, 남자가 여자보다 「시설관리」 분야의 중요도가 높게 나타났고 연령 중 30대가 모든 직무역량에 대한 중요도가 높게 나타났다. 학력이 높아짐에 따라 모든 항목의 중요도가 높아졌으며, 식품관련 전공자의 경우 ‘체계적인 교육 계획 수립’과 ‘가공 전문가 네트워크 구축’을 제외한 모든 항목에서 중요도 점수가 유의적으로 높게 나타났다. 고용형태는 대부분의 항목에서 시간선택제 공무원이 높게 나타났으며, 근무기간이 길어질수록 모든 항목에서 중요도가 높았다. 또한, 가공센터 근무 전 식품가공 관련직에 근무한 경험이 있는 종사자는 그렇지 않은 종사자보다 중요도 점수가 높게 나타나는 경향을 보였다. 이러한 결과로 볼 때, 종사자의 성별 그리고 고용형태 및 가공센터 근무 전 직

업이 직무역량의 중요도와 관련성이 높은 것으로 보이며, 추후 이러한 주제를 중심으로 심도 있는 연구가 더욱 필요할 것으로 사료된다.

직무역량 수행도에 대한 결과에서는 남자의 경우 대부분의 항목에서 여자보다 높게 나타났고, 특히 「시설관리」 분야에서 중요도와 함께 수행도도 높게 나타났다. 이러한 현상은 남성이 여성에 비해 기계를 다루는 기회와 경험이 많아 상대적으로 기계에 대한 이해와 조작능력이 높기 때문인 것으로 생각된다. 연령에 따른 수행도는 모든 항목에서 50세 이상이 가장 높게 나타났는데, 이는 연령이 증가할수록 사회적 경험이나 업무 숙련도가 높아짐에 따른 나타나는 결과로 보여진다. 또한, 식품가공 관련 전공자의 경우, 업무 수행도가 높게 나타나는 경향을 보였으며, 특히 ‘가공 전문지식 이해’, ‘교육생 모집’, ‘체계적인 교육 계획 수립’ 항목에서 유의적인 차이를 보였다. 고용형태에 따라서는 시간선택제 공무원의 수행도가 높은 것으로 나타났으며, 근무기간이 길어짐에 따라 수행도가 높아지는 경향을 보였다. 특히 시간선택제 공무원의 경우 「전문지식」, 「시설관리」 분야의 수행도가 높은 것으로 나타났다. 이는 시간선택제 공무원의 경우, 가공센터 직원 채용 시 해당분야의 전공자나 경력자로 채용하는 경우가 많기 때문인 것으로 판단된다. 이전 직업에 따른 차이는 모든 항목에서 식품가공 관련직에 종사해본 적이 있는 응답자의 수행도 점수가 높게 나타났다. 이러한 결과를 통해 성별, 연령, 학력, 전공, 근무기간과 이전 직업이 직무역량 수행도와 연관성이 높은 것을 알 수 있었다. 이는 김경미 외(1998)가 농촌지도요원의 직무역량에 대한 인지도 및 수행능력이 성별, 연령, 학력, 전공 등에 따라 차이를 보였다고 보고한 연구결과와 유사했다. 주상현, 안순연(2002)의 연구에서는 공무원의 전문성이 근무연수에 따라 차이가 있다고 하였으며, 정화, 하규수(2019)의 연구에서는 지식, 기술, 경험이 직무역량에 영향을 미치므로 실무경험이나 자격증 등 경험적 요인을 기반을 둔 인력 배치가 바람직하다고 보고하였다. 따라서 직무에 대한 경험이 업무 수행도에 중요한 요인으로 볼 수 있으며, 추후 가공센터의 업무 효율 증대를 위해서는 업무 특성에 따라 전공 및 이전 직업, 근무기간 등 경력 사항을 고려하여 배치할 필요가 있을 것으로 사료된다.

직무역량 분야에 따라 적합한 교육·훈련 방식을 분석한 결과, 「전문지식」와 「시설관리」 분야는 이론+실습교육, 「가공·창업 교육」 분야는 운영프로그램 지원

및 전문가 컨설팅, 「농산물 가공제품 개발」 분야는 전문가 컨설팅과 이론+실습교육, 「마케팅」과 「이용자 관리」 분야는 전문가 컨설팅 방법이 필요하다고 분석되어 각 직무역량 강화에 적합한 교육방법이 필요할 것으로 생각된다. 직무역량 향상을 위해 교육·훈련이 중요하다는 점은 다수의 연구(김귀영, 2009; 마상진, 2007; 이기섭, 김경숙, 2015)들을 통해 밝혀진 바가 있다. 또한, 농업인에게는 단순한 강의보다 사례연구 및 체험훈련이 적합하고(Trede, 2000; Grannall, 1995; 마상진, 김영생, 2006), 농산업인력 교육담당자 역량 제고를 위해 현장에서 활용 가능한 교육 프로그램 개발이 필요하다고 제안한 연구결과(강대구, 2013)를 통해 교육 대상과 직무 분야에 적합한 교육방식이 적용되어야 한다는 점을 간접적으로 확인할 수 있다. 향후, 이러한 선행연구와 본 연구 결과를 바탕으로 직무 분야에 맞는 교육 프로그램을 개발하여 종사자의 역량을 강화시키는 것이 필요할 것으로 생각된다.

연구 결과를 요약해보면, 종사자의 직무역량은 성별, 연령, 학력, 전공, 근무기간, 이전 직업과 연관성이 높으므로 인력 채용과 배치 시 이 점을 고려할 필요가 있으며, 업무 효율성을 위해서 종사자가 관련 업무를 지속적으로 수행할 수 있도록 고용 안정이 필요할 것으로 사료된다. 또한, 전공·근무기간·이전 직업 등에서 발생하는 업무 역량 차이를 최소화하기 위해 직무별로 적합한 교육·훈련을 수행하여 업무역량을 효과적으로 향상시킬 수 있는 노력 역시 필요할 것으로 생각된다. 다수의 운영인력을 보유하고 있는 경우에는 각 분야에 적합한 인력을 배치하는 것도 업무 효율을 높일 수 있는 방법이 될 수 있을 것이다.

본 연구는 우편조사로 이루어져 다수의 대상자를 확보하는데 한계가 있었다. 추후에는 전수조사 혹은 다양한 패널 표집방법을 통해 가공센터 운영을 활성화할 수 있는 현실적인 방안 마련에 대한 연구가 필요할 것으로 사료되며, 본 연구에서 조사·분석한 성별, 연령, 학력, 전공, 고용형태, 근무기간, 이전 직업 외에 다양한 인구 사회학적 요인과 가공센터 업무 수행의 영향 요인과의 관련성에 대한 추가적인 조사가 필요할 것으로 생각된다. 또한, 가공센터에서 수행하는 업무 분야에 적합한 교육 프로그램 개발 및 가이드라인을 구축하고, 이를 보급하기 위한 심도 있는 연구가 지속적으로 이루어져야 할 것으로 사료된다.

주제어: 농산물종합가공센터, 종사자, 직무역량, 중요도, 수행도

REFERENCES

- 강대구(2013). 현직 농산업인력 교육담당자의 역량 제고 방안. *한국농 산업교육학회 학술대회 발표자료집* (p.121-164), 서울, 한국.
- 김경미, 정지운(1998). 농촌지도요원의 사회교육 프로그램 계획의 인지 및 수행에 관한 연구. *사회교육학 연구*, 4(1), 73-95.
- 김귀영(2009). 지방공무원 교육훈련제도 개선방안, *한국 인사행정학회보*, 8(1), 31-54.
- 김윤두, 김사균, 김효미, 채수호(2013). 농업인의 개인역량과 조직성과간의 연관관계 분석. *농촌지도와 개발*, 20(1), 143-172.
- 김진모, 주대진, 길대화(2008). 농촌지도공무원의 역량수준 진단. *농업교육과 인적자원개발*, 40(1), 29-55.
- 농정연구센터(2019). *농산물종합가공센터 성과분석 및 발전방안 최종보고*. 전주: 농촌진흥청.
- 농촌진흥청(2017). *농식품가공 활성화를 위한 농산물종합가공센터 운영 매뉴얼*. 전주: 디자인미래.
- 류지혜, 김양숙, 김영, 윤영, 박현정, 심준용(2018). 일부 사례 조사를 통한 농산물종합가공센터 운영 실태. *춘계연합학술대회 자료집*(p.266), 서울, 한국.
- 마상진(2007). 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성과 교육 요구. *농업교육과 인적자원개발*, 39(1), 117-136.
- 마상진, 김영생(2006). 농업인의 교육·훈련 프로그램에 대한 요구 분석. *농업교육과 인적자원개발*, 38(1), 1-26.
- 식품환경연구센터(2019). *농산물 종합가공센터 활성화 지원 위탁사업 최종보고서*. 전주: 농촌진흥청.
- 엘케이경영연구원(2014). *농산물 종합가공시설 유형화 및 운영모델 정립*. 대구: 엘케이경영연구원.
- 이경숙, 김효철(2013). *농산물 가공사업장 운영실태 및 인간공학적 유해요인 분석*. 수원: 농촌진흥청.
- 이기섭, 김경숙(2015). 호텔기업의 전략적 인적자원관리와 직무역량, 직무 및 조직성과 간의 관계. *한국관광학회*, 39(1), 147-162.
- 장양례, 양정임, 황대용, 김창환(2018). 지역농산물 가공센터 활성화 방안 연구. *관광경영연구*, 22(7), 287-305.
- 전영욱, 김진모(2005). 기업체 인적자원개발 담당자의 핵심직무역량모델 개발, *농업교육과 인적자원개발*, 37(2), 111-137.
- 정화, 하규수(2019). 중소기업 종사자들의 직무 적합성과 조직 공정성 인식이 직무역량에 미치는 영향에 관한 연구. *벤처창업연구*, 14(3), 73-84.
- 주상현, 안순엽(2002). 공무원의 전문성에 영향을 미치는 요인 연구-전라북도 읍·면·동 사회복지전담공무원에 대한 사례를 중심으로. *한국 사회와 행정 연구*, 13(3), 147-166.
- 최태동, 장종근(2009). 농촌지역 소규모 농산물가공사업체 경영진단. *식품유통연구*, 26(1), 97-116.
- 황영훈, 마상진(2018). 농산업 근로자의 이직의도 관련 변인. *농업경영 정책연구*, 45(1), 62-91.
- Chatenier, E. (2009). Open Innovation Competence, Toward competence profile for inter-organizational collaboration in innovation teams. Unpublished doctoral dissertation, Wageningen University, Netheland.
- Grannall, D. (1995). *Rural participation in vocational education and training- Analysis of barriers to participation and rural delivery preferences*. Sydney: Rural Training Council of New South Wales.
- Park, SE., Kwon, YS., Paik, JK., Kwak, TK., Hong, WS. (2016). Perception and practice regarding allergen labeling: focus on food-related employees. *Nutrition Research and Practice*, 10(4), 424-432.
- Trede, L. D., & Whitaker, S. (2000). Educational Needs and Perceptions of Iowa Beginning Farmers Toward Their Education. *Journal of Agricultural Education*, 41(1), 39-48.

Received 22 October 2019;

1st Received 07 November 2019;

2st Received 26 November 2019;

Accepted 04 December 2019