

# 서울 지역 단체 급식소 영양사들의 고령 인력 고용에 관한 의식 조사\*

이 중 희 · 박 정 숙\*\*

가톨릭대학교 식품영양학과, 천안외국어대학 외식산업과\*\*

## Attitudes of Non-Commercial Foodservice Dietitians toward Hiring Older Workers

Lee, Jung-Hee, Park, Jung-Sook\*\*

Department of Food & Nutrition, The Catholic University of Korea, Puchon 420-743, Korea  
Department of Foodservice Industry,\*\* Chonan College of Foreign Studies, Chonan 330-180, Korea

### ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the attitudes of non-commercial foodservice dietitians toward hiring older workers who are over fifty-five years of age. Questionnaires were sent to 600 members of Korea Dietitians Association who are working in Seoul, Korea. Data from 233 usable responses were analyzed using the SAS package program. The study showed that dietitians do not have a favorable perception of hiring older workers. Dietitians responded older workers have more serious accidents than younger workers (under age 30). In addition, they think that older workers are harder to train, find it more difficult to adapt to new ways of working, and are slower in their work. On the positive side, the response did show that dietitians realize that older workers are not absent from work as frequently than younger workers and that they are more cooperative than younger workers. The data also showed that those dietitians who had had more positive experience with older workers also perceive the workers in more positive way than those dietitians that have had a negative experience with older workers ( $p < 0.001$ ). Finally, dietitians who are working in industrial foodservice showed more positive attitudes toward older workers than the dietitians who are working in hospital and school foodservice ( $p < 0.01$ ). (*Korean J Nutrition* 32(7) : 821~826, 1999)

KEY WORDS: dietitians, foodservice, attitude, hiring, older workers.

## 서 론

1980년대 중반 이후 우리 경제는 젊은 연령층의 3D업종 종사 기피로 인하여 중소기업과 제조업체를 중심으로 심한 인력난을 겪고 있다. 그러나 또 다른 한편으로는 실업 통계에는 나타나지 않으나, 일할 의사를 가지고 있는 상당수의 유휴 인력층이 존재하고 있다. 유휴 인력층은 대부분의 여성과 고령자들로서 이중 고령층의 유휴 인력 문제는 인구구조의 변화와 더불어 향후 더욱 심각해질 전망이다.<sup>1)</sup>

의료 및 보건 위생 기술의 향상과 생활 환경, 식생활의 질적 향상으로 인한 평균 수명의 증가와 사망률 및 출산율의 저하로 인하여 우리 사회의 인구 고령화가 빠르게 진행되고 있다. 1970년대에는 전체 인구에서 60세 이상 고령층이

차지하는 비율이 5.4%였으나 1995년에는 9.5%로 증가하였으며 향후 2021년에는 13.1%로 증가할 전망이다. 반면 유년 인구층(0~14세)의 비율은 95년에는 23.2%였으나 2021년에는 15.8%로 감소할 전망이다.<sup>2)</sup> 이와 같은 인구 구조의 변화는 향후 우리 산업계의 노동 인력 수급에 영향을 미칠 것으로 전망하고 있다. 특히 미국에서는 노동 집약적 산업의 하나로 주로 16세에서 24세 사이의 젊은 세대를 고용해 왔던 급식 산업체에서 노동력의 부족을 해결하기 위하여 장애인, 퇴직자, 노인과 같은 비전통적 노동 인력을 채용하여 왔다.<sup>3)</sup>

고령 인력 고용에 관한 여러 선행 연구 결과에 의하면,<sup>4,5)</sup> 고령자들에 대한 일반적인 선입감(stereotype)은 고령자들의 작업 능력에 대한 평가와 고용에 부정적인 영향을 미친다. 고령 근로자들(older worker)은 젊은 근로자들(younger worker)에 비하여 부정적으로 평가 되기도 하였으며, 이러한 부정적인 평가는 고령자들의 취업 기회, 승진 및 경력 개발에 영향을 미쳤다. 또한 고령 근로자들은 순발력이나 세

채택일 : 1999년 8월 20일

\*This study was supported by grants from The Catholic University of Korea(1998).

심한 주의를 요하는 업무에 대해서는 젊은 근로자들에 비해 그 능력이 뒤떨어지지만, 연령이 증가함에 따라 일반적으로 직무 능력이 쇠퇴한다는 명확한 증거를 찾을 수 없었다는 연구 결과도 있다.<sup>9,12)</sup> 미국의 대기업 형태의 급식 산업체에서는 부족한 인력을 충당하기 위한 대체안으로 고령자 및 퇴직자들을 훈련, 고용하여 성공적인 고령 인력 고용 사례를 보여 주기도 하였다. McDonald사의 "McMaster" 프로그램과 KFC의 "The Colonel's Tradition" 프로그램은 대표적인 노령 인력 고용 성공 사례라고 할 수 있다.<sup>13)</sup> 또 다른 연구 결과에 의하면 작업장에서 고령 근로자들은 젊은 근로자들에 비하여 더 착실하며,<sup>4)</sup> 믿음직하고,<sup>5,7)9)</sup> 직장에 충성스러우며,<sup>9)</sup> 신뢰도도 높았으며<sup>5)</sup> 출근율도 좋으며, 작업장에서의 안전 사고율도 젊은이들에 비하여 적었다고 평가 되었다.<sup>8)</sup> 이러한 긍정적인 결과는 안전 사고율이 젊은이들보다 높으며, 결근율도 높다는 다른 연구 결과와 상반되기도 하였다.<sup>5)9)</sup>

이미 노동력 부족을 겪고 있는 서구 선진국의 단체 급식소와 외식 산업체에서 대체 노동력으로 장애인, 고령자들을 고용하여 좋은 성과를 거두고 있는 사례를 볼 때, 향후 우리나라 급식 업체도 직면하게 될 노동력 부족 문제를 해결하는 방안으로 고령 인력 및 장애인 고용에 관한 연구 수행이 필요하다고 할 수 있으나, 현재 우리나라에서는 고령 인력 및 장애인 고용에 관한 선행 연구가 되어지지 않고 있는 실정이다. 이에 본 연구에서는 단체 급식소에서 향후 예측되는 인력 부족 문제를 해결하기 위한 방안으로 점차 늘어가고 있는 고령 노동력(55세 이상) 이용에 관한 단체 급식소 관리자들의(영양사를 중심으로) 의식에 관한 조사 연구를 시행하고자 한다. 단체 급식소 관리자로서 영양사들의 고령 인력 고용에 관한 견해를 조사해 봄으로써 향후 급식 업체에서 노동력 부족의 해결 및 고령 유휴 인력의 활용에 관한 기초 자료로 활용할 수 있을 것으로 기대된다.

## 연구방법 및 내용

### 1. 조사대상 및 기간

본 연구는 서울 지역 소재 단체 급식소(산업체, 병원, 학교)에 근무하며, 대한 영양사회에 소속된 회원 1,200명으로부터 무작위로 임의 추출한 600명의 영양사를 대상으로 실시 하였다. 본 조사는 1998년 10월 9일에 회신용 봉투와 설문지를 우편으로 발송하여 1998년 11월 9일까지 회신하여 모아진 설문지를 결과 분석에 이용하였다. 설문지는 발송된 총 600부 중 233부(39%)가 회수 되었으며 회수된 설문지 모두 완전하게 응답 되었으므로 모두 통계 처리에 이용하였다.

### 2. 조사 도구

본 조사에 사용된 설문지는 단체 급식소에 근무하는 영양사들의 고령 인력 고용에 관한 견해를 조사하기 위하여 선행 연구들을<sup>6)7)</sup> 참조하여 본 연구의 목적에 적합하도록 개발되었다. 설문지의 정확도와 타당도를 조사하기 위하여 1998년 7월에 부천 지역에 소재하는 단체 급식소의 영양사 20명과 카톨릭 대학교 식품영양학과 대학원생 20명을 대상으로 예비 조사를 실시한 후, 일부를 수정 보완하여 본 조사에 이용하였다. 설문지는 응답자의 인적 사항(성별, 결혼 여부, 학력, 근무 경력, 노령 인력 고용 경험 등)과 응답자가 근무 하고 있는 급식소의 특성(운영 형태, 종류, 규모 등)을 조사하는 일반 사항 부분과 고령 인력 고용에 대한 응답자의 견해를 조사 하기 위한 15개의 의식 조사 질문 부분으로 구성되었다. 고령 인력 고용에 관한 견해를 묻는 15문항은 각 문항에 대하여 매우 그러함, 매우 그렇지 않음 등으로 응답하게 하였다. 긍정적인 문항에서는 매우 그러함은 5점, 매우 그렇지 않음은 1점으로 평가하였고, 부정적인 문항에서는 반대로 매우 그러함은 1점, 매우 그렇지 않음은 5점으로 평가하여 통계분석에 이용하였다. 15문항의 점수를 합한 최고 점수는 75점이며 최저 점수는 15점으로, 높은 점수일수록 고령 인력 고용에 관하여 긍정적인 견해를 가지고 있다고 평가하였다.

### 3. 자료의 분석

수집된 자료의 분석은 PC-SAS 프로그램을 이용하여, 조사대상자의 일반 사항은 빈도수, 백분율의 기술 통계량을 산출하였고, 각 변인(나이, 학력, 근무 경력, 노령 인력과의 근무 경력, 노령 인력 수, 급식소의 종류, 급식소 규모 등)에 따른 의식 조사 문항의 평균 점수간의 차이를 조사하기 위하여 t-test와 ANOVA(Analysis of variance), Duncan 다중 분석을 실시 하였다.<sup>14)</sup>

## 결과 및 고찰

### 1. 조사 응답자의 일반적 특성

조사 응답자의 일반 사항은 Table 1에 집계하였는데 응답자의 대부분은 여성(98.3%)이었고 50.6%가 기혼, 49.6%가 미혼으로 거의 비슷한 분포를 나타내고 있다. 응답자의 연령 분포는 20대가 53.6%(125명)로 가장 많았으며 30대가 39.1%(91명), 40대가 5.2%(12명)으로 응답자의 대부분(92.7%)이 40세 미만으로 젊은 연령층이었다. 응답자의 반 이상(61.4%)이 4년제 대학 졸업자였고, 2년제 대학 졸업자는 28.8%, 석사 학위 이상의 고학력 소지자는 약 8%(18명)

**Table 1.** Respondents' characteristics

Personal characteristics	Frequency(No)	Percentage(%)
<u>Gender</u>		
Female	229	98.3
Male	4	1.7
Total	233	100.0
<u>Age group</u>		
20 - 30	125	53.6
31 - 40	91	39.1
41 and older	17	7.3
Total	233	100.0
<u>Marriage status</u>		
Single	115	49.4
Married	118	50.6
Total	233	100.0
<u>Highest level of education</u>		
2 year college	67	28.8
4 year college degree	143	61.4
Master's degree	16	6.9
Doctoral degree	2	0.9
Other	5	2.1
Total	233	100.0
<u>Job title</u>		
Dietitian	184	84.8
Head dietitian	33	15.2
Total	217	100.0
<u>Career as dietitians</u>		
2 years and under	51	21.9
2 - 5 years	81	34.8
6 - 10 years	64	27.5
Over 10 years	26	11.2
Total	222	100.0
<u>Have you supervised older workers</u>		
Yes	137	65.9
No	71	34.1
Total	208	100.0

로 나타났다. 직급 분포에서는 84.8%(184명)가 일반직 영양사였으며 나머지(15.2%)는 수 영양사, 영양 부장과 같은 관리직이었다. 전체 응답자의 근무 경력은 2년 이상부터 5년 미만이 34.8%(81명)로 가장 많았으며 그 다음으로 5~10년 미만, 1~2년 순이었다. 55세 이상 고령 인력 관리 경험에서는 응답자의 65.9%(137명)가 관리 경험이 있다고 답하였다.

**2. 조사 응답자 소속 근무처의 일반적 특성**

Table 2에 제시된 응답자가 소속되어 있는 근무처의 일반적 특성을 보면 응답자의 절반이 산업체 급식소에 근무하고 있었으며(49.8%, 116명), 그 다음이 학교, 병원 급식소 순이었다. 급식소의 운영은 82%가 직영이었으며 나머지는

**Table 2.** Respondents' business characteristics

Business characteristics	Frequency(No)	Percentage(%)
<u>Kind of foodservice</u>		
Industry	116	49.8
School	84	36.1
Hospital	33	14.2
Total	233	100.0
<u>Operation system</u>		
Operated by business	190	82.0
Operated by contractor	43	18.0
Total	233	100.0
<u>Number of employees</u>		
1 - 50	213	91.4
51 - 100	9	3.9
More than 100	11	4.7
Total	233	100.0
<u>Number of older workers*</u>		
Under 5	217	93.1
6 - 10	11	4.7
More than 10	5	2.1
Total	233	100.0
<u>Serving number per Day</u>		
1	116	56.6
2	16	7.8
3	43	21.0
4	30	14.6
Total	205	100.0

\*Older workers who are 55 years old and older

급식 전문 업체에 의해 위탁 운영 되고 있었다. 55세 이상의 근로자는 5명 미만 고용된 급식소가 93.1%로 가장 많았으며, 6명 이상 10미만, 11명 이상 순이었다. 대부분의 급식소에서 고용되어 있는 정규직, 일일 고용인을 포함한 급식 관련 직원 수는 50명 미만이었으며(91.4%), 100명 이상 고용한 대규모 급식소도 11군데였다. 일일 1회 식사를 제공하는 급식소가(116군데, 56.6%) 가장 많았으며 그 다음이 3회, 2회, 4회 순이었다.

**3. 조사 응답자의 고령 인력 고용에 대한 인식**

고령 인력 고용에 대한 15문항의 응답 결과를 3가지 측면에서 분석 하였다. 첫째, 15문항에 대해 각각 평균을 구하였고 둘째, 각 변인에 따른 15문항 전체 총점의 평균을 구하며, 셋째, 각 변인에 따른 전체 평균 점수간의 유의성 분석을 하였다. 응답자의 각 문항에 대한 점수는 1점에서 5점까지로 15문항 전체 합한 점수가 높을수록 고령 인력 고용에 관한 긍정적인 태도를 갖는다고 할 수 있다.

Table 3에서는 각 문항에 대한 각각의 평균 점수와 전체

문항 총점의 평균을 나타내었다. 가장 낮은 점수는 1.90으로 (문항 3) 응답자들은 젊은 근로자와 고령 근로자가 같은 능력과 조건을 갖추었다면 고령 근로자 고용에 대하여 부정적인 견해를 갖고 있었으며, 가장 높은 점수는(평균 4.06) 문항 7로 고령 근로자들은 젊은 근로자들보다 결근율이 낮다고 평가하였다. 이러한 결과는 Silifies 등<sup>8)</sup>의 학생들을 대상으로 한 연구와도 일치한다. 작업장에서 사고율에 대하여(문항 1, 평균 2.51) 응답자들은 고령 근로자들의 사고율이 젊은 근로자들보다 적다고 생각하지 않고 있으며, 사고 정도에 대해서도(문항 9, 평균 2.83) 긍정적인 견해를 나타내지 않았다. 고령 근로자들에 대한 직업 훈련(문항 2, 평균 2.50) 및 새로운 작업 방법에 대한 적응도(문항 5, 평균 2.21), 작업 능력(문항 6, 평균 2.64), 작업 방법의 변화(문항 13, 평균 2.05)에 관하여 응답자들은 긍정적인 견해를 나타내지 않았다. 이러한 결과는 Rosen과 Jerdee<sup>10)</sup>의 회사의 관리자들에 대상으로 한 연구 결과와는 일치하지만 Silifies 등<sup>8)</sup>의 학생들을 대상으로 한 연구 결과와는 일치하지 않았다. 그러나 자기 직업에 대한 만족도(문항 8, 평균 3.42), 작업장에서의 협조도(문항 11, 평균 3.24)에 대하여 응답자들은 고령 근로자들에 대하여 약간의 긍정적인 견해를 가지고 있었으며 선행 다른 연구 결과들과 거의 일치 하였다.<sup>6,9)</sup> 급식소에서 바쁜 시간대에 고령 근로자들의 일의 속도에 관한 질문에서는(문항 10) 응답자들은 거의 긍정적인 견해를 나타내지 않았다.(평균 2.97) 단체 급식소는 제한된 시간 내에 신속하게 배식이 이루어져야 하므로 고령 근로자들의 근로 속도에 대하여 응답자들의 부정적인 태도는 고령 인력

고용에 좋지 않은 영향을 끼칠 것으로 사료 된다. 각 응답자들의 15문항에 대한 응답을 더한 값의 전체 평균은 41.53이었다 이 값은 중간 값인 45점 이하로 전체적으로 볼 때 서울 지역 단체 급식소 영양사들은 55세 이상 고령 인력 고용에 대하여 긍정적이지 않음을 나타내고 있다.

#### 4. 각 변인에 대한 고령 인력 고용에 대한 인식

각 변인에 대한 유의성 검정을 한 결과, 고령 인력 고용에 대하여 응답자들의 연령, 성별, 결혼 여부, 교육 정도, 직급, 근무 연수 등과 같은 변인에 따라 유의적인 차이가 없었다. 그러나 Silifies 등<sup>8)</sup>의 학생들을 대상으로 한 연구에서는 여학생이 남학생들보다 고령 근로자들에 대하여 긍정적인 태도를 보였지만, Tuckman과 Lorge<sup>16)</sup>의 연구와 Troll과 Schlossberg<sup>12)</sup>의 연구에서는 여성이 더 부정적인 태도를 나타내었다. 반면에 성별에 따른 고령 근로자들에 대한 태도에 유의적인 차이를 나타내지 않았다는 연구 결과들도 있었다.<sup>15)16)</sup> 응답자의 연령이 증가 할수록 고령 근로자들에 대한 태도는 긍정적이었던 연구 결과가 여러 선행 연구에서 제시 되었으나,<sup>6)8)17)</sup> 본 연구에서는 연령에 따른 유의적인 차이를 나타내지 않았다. 이러한 결과는 Harris와 Fiedler<sup>16)</sup>의 연구 결과와 일치 한다.

고령 근로자와의 근무 경험 결과는 고령 인력 고용에 대한 응답자의 태도에 영향을 미쳐 Table 4의 결과와 같이 고령 근로자와의 근무 경험이 좋을 수록 높은 점수(composite mean score)를 나타내고 있음을 알 수 있다( $p < 0.001$ ). 이러한 연구 결과는 다른 선행 연구 결과들과 일치 하였으며,<sup>8)15)17)</sup> 고령 근로자와의 과거 근무 경험이 고령 인력 고용

Table 2. Attitudes toward older workers: Results of the 15-questions

Items	Mean	S.D.*
1. 고령 근로자들이 작업장에서의 사고율이 젊은 근로자보다 적다고 생각한다.	2.51	1.00
2. 고령 근로자들을 직업 훈련을 시키는 것은 어렵다.	2.50	1.01
3. 같은 직종에 두 사람이 똑같이 일할 수 있다면 나는 고령 근로자를 선택할 것이다.	1.90	0.80
4. 나는 고령 근로자들이 더 믿음직하다고 생각한다.	2.54	1.05
5. 관리자들은 고령 근로자들이 새로운 작업 방법에 익숙 해지기 어렵다는 것을 발견한다.	2.21	0.81
6. 고령 근로자들은 일반적으로 작업 능력이 우수하다.	2.64	0.88
7. 고령 근로자들은 젊은 근로자(30세 이하)들 보다 자주 결근을 한다.	4.06	0.72
8. 고령 근로자들은 자기 직업에 대하여 더 만족해 하는 것 같다.	3.42	0.89
9. 젊은 근로자들은(30세 이하) 일반적으로 고령 근로자들보다 작업장 사고 발생시 더 큰 사고를 당한다.	2.83	0.91
10. 대부분의 고령 근로자들은 단체 급식소에서 바쁜 때(peak time)에 일의 속도를 맞추지 못한다.	2.90	1.02
11. 나는 고령 근로자들이 작업에 매우 협조적 이라고 생각한다.	3.24	0.92
12. 나는 고령 근로자들이 회사에 대하여 가장 충성심이 강한 고용인이라고 생각한다.	2.97	0.95
13. 고령 근로자들은 자기 나름대로의 작업 방법으로 일하므로, 변화를 원하지 않는다.	2.05	0.77
14. 나는 고령 근로자들은 다른 근로자들보다 새로운 방법을 배우기 위한 더 많은 능력을 지니고 있다고 생각한다.	2.31	0.71
15. 나는 고령 근로자들은 더 좋은 근로자가 될 수 있다고 생각한다.	2.89	0.85
Total	41.53**	6.69

\*Standard Deviation, \*\*Mean composite score for 15-item attitude scale

**Table 4.** Attitude toward older workers by experience level of respondents

Experience level(year)	Mean*	Standard deviation	N	F-test
5	44.00	2.83	2 <sup>a1)</sup>	F = 28.55 (p < 0.001)
4	48.09	5.43	35 <sup>ab</sup>	
3	43.48	4.88	54 <sup>ab</sup>	
2	39.37	4.97	59 <sup>cb</sup>	
1	35.73	6.69	41 <sup>c</sup>	

\*Mean composite score for 15-item attitude scale

1) Vaues with different superscripts(a, b, c) are significantly different by Duncan's multiple range test(p < 0.001)

**Table 5.** Attitude toward older workers by kind of foodservice

Kind of foodservice	Mean*	Standard deviation	N	F-test
Industry	43.24	6.56	100 <sup>a1)</sup>	F = 6.72 (p < 0.01)
Hospital	40.07	5.66	28 <sup>b</sup>	
School	39.86	6.71	78 <sup>b</sup>	

\*Mean composite score for 15-item attitude scale

1) Vaues with different superscripts(a, b) are significantly different by Duncan's multiple range test(p < 0.01)

에 직접적인 영향을 미침을 알 수 있다. 본 연구 결과에서도 과거 고령 근로자와 일한 경험이 좋은 경우 평균 점수가 높았으며(최고 44점) 과거 경험이 좋지 않은 경우 평균 점수가 낮게 나왔다.(최저 35.73) 그러나 고령 근로자들과의 직접적인 경험이 고령 인력에 대한 태도에는 영향을 끼치지 않았다는 연구 결과도 있었다.<sup>6)16)</sup>

급식소 관련 변인 중에서 고용된 고령 근로자의 수, 급식소의 운영 형태(직영, 비직영), 급식 관련 직원 수는 응답자들의 태도에 영향을 끼치지 않았으나 급식소의 종류(산업체, 병원, 학교 급식소)간에는 고령 인력에 대한 응답자들의 태도에 유의한 차이를 나타내었다(Table 5). 그러나 산업체 급식소, 병원 급식소, 학교 급식소 모두 평균 점수(composite mean score)는 45점보다 낮았다. 이는 모든 급식소에서 고령 인력 고용에 대하여 부정적인 견해를 갖고 있음을 보여 주고 있다. 그러나 이들 가운데서 산업체 급식소의 응답자들이 고령 근로자들에 대하여 가장 호의적인 태도를 나타내었다(p < 0.01).

### 요약 및 결론

본 연구는 단체 급식소에서 향후 예측되는 인력 부족 문제를 해결하기 위한 방안으로 점차 늘어 가고 있는 고령 인력(55세 이상)의 이용에 관하여 서울 지역에 소재하는 학교, 산업체, 병원 급식소에 근무하는 영양사 600명을 대상으로 단체 급식소에서 고령 인력 고용에 대한 영양사들의

의식을 조사하여 설문에 답한 233명의 응답 결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 단체 급식소의 영양사들은 고령 인력 고용에 관하여 긍정적인 태도를 나타내지 않았는데 그 이유로는 첫째, 작업장에서의 사고율이 높을 것이며 사고의 정도도 클 것이고 둘째, 작업 방법의 변화에 보수적이며 작업 기술 습득을 위한 능력이 부족할 것이고 셋째, 바쁜 시간대(peak time)에 작업 속도가 느려 작업 속도를 맞추기 어렵다고 생각하고 있기 때문이다. 또한 영양사들은 같은 능력을 지녔을 경우 연령이 낮은 근로자를 고용하겠다는 태도를 보였다. 응답자들은 고령 근로자들은 젊은 근로자들보다 결근률이 낮고 작업에 매우 협조적이며 작업 만족도가 높다는 태도를 보였다.

2) 고령 근로자와 근무한 경험이 좋을수록 고령 인력 고용에 긍정적인 태도를 보였으며 급식소 종류(학교, 산업체, 병원급식소)에 따라 유의적인 차이를 보였는데 산업체에 근무하는 응답자가 고령 인력 고용에 가장 호의적인 태도를 보였다.

이상의 본 조사 결과, 단체 급식소는 노동 집약적인 특성으로 인하여 노동 강도가 크고, 주방에서는 항상 화기를 접해야 하며, 바닥이 미끄러워서 안전 사고의 우려가 있고, 무거운 기구나 음식을 운반해야 하는 어려움이 있으므로 고령 인력 고용에 대하여 응답자들은 부정적인 태도를 보인 것으로 생각 할 수 있다. 이러한 부정적인 태도는 또한 나이가 들면 체력이 떨어지고 작업 수행 능력이 젊은이 보다 못할 것이라는 연령에 대한 선입감 때문이라 할 수 있으며, 이러한 연령에 관한 부정적인 선입감(negative age-related stereotype)<sup>6)12)</sup>은 고령 인력 고용에 큰 걸림돌이 될 수 있을 것이라고 사료 된다. 그러나 주방에서의 근무 경험이 많고, 일에 대한 책임감, 성실도, 근면도는 젊은 근로자들 보다 우수한 고령 근로자들은<sup>49)</sup> 오래된 경험과 경험에서 나온 지혜로움으로 젊은 근로자들 못지 않게 업무를 수행해 나갈 수 있을 것이다. 따라서 고령 인력을 평가 할때는 개인의 연령보다는 일에 대한 개인의 능력과 직업 의식으로 평가하여 고용하여야 할 것이다. 실제 급식소의 작업 현장에서 인력을 고용할 때 연령에 상관 없이 작업 특성에 맞게 적절하게 인력을 고용하면 안정적인 인력 확보를 할 수 있을 것이다. 한 예로 빠른 작업과 체력을 요하는 고된 작업에는 비교적 고령 근로자보다 체력과 순발력이 우수한 젊은 근로자를 배치하고, 주방 뒷쪽에서의 전처리 작업과 식당 정리 등과 같이 작업속도가 빠르지 않고 단순하면서 반복적인 작업에는 고령 근로자라도 작업에 큰 어려움이 없을 것이므로, 고령 근로자를 적극 활용한다면 이직율이 낮은 안정적인 작업 인력 활용이라는 측면에서 고령 근로자는 양질의 작업 인력이

라고 할 수 있다.

이미 노동력 부족을 겪고 있는 서구 선진국의 단체 급식소와 외식 산업체에서 대체 노동력으로 장애인, 고령자들을 고용하여 좋은 성과를 거두고 있는 사례를 볼 때, 향후 우리나라 급식 업체도 직면하게 될 노동력 부족 문제를 해결하는 방안으로 점차 늘어 가고 있는 고령 인력(55세 이상)을 고용하여 그들의 풍부한 경험과, 지혜로움, 성실함, 근면함을 작업 현장에서 적극 활용 하면, 노동력 부족의 해결 및 고령 유희 인력의 활용이라는 측면에서도 바람직하다고 할 수 있다. 그러나 본 연구 결과에서도 제시 되었듯이 개인의 능력 보다는 연령이 주는 선입감으로 인한 고령 인력에 대한 부정적인 태도가 개선 되어야 고령 인력 고용이 활성화 될 것이다. 이러한 부정적인 태도는 관리자 양성 과정이나 영양사 보수 교육 과정을 통해 개선 될 수 있을 것이며, 미래의 관리자들인 식품영양학과 또는 급식 관련학과 학생들에게 교과과정을 통한 교육으로도 바로 잡을 수 있을 것으로 사료된다.

#### Literature cited

- 1) National Statistical: Employment & Wages, National Statistical Office, Seoul, 1997
- 2) National Statistical: Population & Housing, National Statistical Office, Seoul, 1997
- 3) Christine DA, Jenene GG, Neal FB. Attitudes of long-term care food-service staff toward older workers. *J Am Diet Assoc* 93(3): 326-328, 1993
- 4) Kirchner WK, Dunnette MD. Attitudes toward older workers. *Personnel Psycho* 7: 257-265, 1954
- 5) Rosen B, Jerdee TH. The nature of job-related age stereotypes. *J Appl Psychol* 61: 180-183, 1976
- 6) DeMicco FJ, Kavanaugh RR. The influence of age stereotypes on the managerial decision process of hospitality management students. *Hospitality Edu Res J* 12: 293-306, 1988
- 7) DeMicco FJ. Attitudes toward the employment of older workers. *Hospitality Edu Res J* 13: 15-30, 1989
- 8) Silfies PJ, DeMicco FJ, Kavanaugh RR, Mann SH. Attitudes of hospitality students toward older workers: A follow-up study. *Hospitality & Tourism Edu* 6(1): 7-15, 1994
- 9) Kirchner WK. Attitudes of special groups toward the employment of old persons. *J Gerontol* 12: 216-220, 1957
- 10) Rosen B, Jerdee TH. Too old or not too old. *Harvard Business Review* 55: 97-106, 1977
- 11) Waldman DA, Avolio BJ. A meta-analysis of age difference in job-differences. *J Occupational Psychol.* 63: 193-210, 1986
- 12) McEvoy GM, Cascio WF. Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance. *J Appl Psychol* 74: 11-17, 1989
- 13) Naylor P. In praise of older workers. *Personnel mgmt* 19: 44-48, 1987
- 14) Chae SI. Research Methodology. Hakhyunsa. Seoul, 1998
- 15) Olejnik A, LaRue A. Changes in adolescents' perceptions of the ages - the effects of intergenerational contact. *Edu Genotology* 6: 339-351, 1981
- 16) Harris J, Fiedler CM. Preadolescent attitudes toward elderly. An analysis of race, gender, and contact variables. *Adolescence* 23: 334-340, 1988
- 17) Bird CP, Fisher TD. Thirty years later: Attitudes toward the employment of older workers. *J Appl Psychol* 71(3): 515-517, 1986
- 18) Tuckman J, Lorge I. Attitudes toward aging of individuals with experience with the aged. *J Genetic Psychol* 92: 199-204, 1958
- 19) Troll L, Schlossberg N. A preliminary investigation of "age bias" in helping professions. *Gerontologist* 10: 46, 1970