

식품영양학 전공 대학생들의 고령 인력 고용에 관한 태도*

이 중 희·박 정 숙^{1)†}

가톨릭대학교 식품영양학과, 천안외국어대학 외식산업과²⁾

Attitudes of Food and Nutrition Majors toward Hiring Older Workers

Jung-Hee Lee, Jung-Sook Park^{1)†}

Department of Food & Nutrition, The Catholic University of Korea, Puchon, Korea
Department of Foodservice Industry,²⁾ Cheonan College of Foreign Studies, Cheonan, Korea

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the attitudes of nutrition majors toward hiring older workers who are over fifty-five years of age. Questionnaires were sent to 500 students who are studying food and nutrition in three colleges and three universities located in Seoul and its suburbs. Data from 490 usable responses were analyzed using the SAS package program. The study showed that although the students have a favorable perception about hiring older workers, they prefer to hire younger people under the age of 30 rather than older workers(over 55 year old). Additionally, even though both the younger and older people have the same ability, they would still choose to hire younger people. Also, 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 students realize that older workers are not absent from work as frequently as younger workers and that they are more cooperative than younger workers are. The data also showed that the students who had had a more positive experience with older workers also perceive those workers in a more positive way than the students who did not have experience with older workers($p < 0.0001$). Finally, students who have family members who are older workers($p < 0.01$) and students who are planning to work past fifty-five years of age show more positive attitudes toward older workers($p < 0.01$). Moreover male students showed more positive attitudes toward older workers than female students did($p < 0.0001$). (*Korean J Community Nutrition* 6(1) : 36~42, 2001)

KEY WORDS : students, attitude, hiring, older workers.

서론

1997년 12월 이후 우리 경제는 국제통화기금(IMF) 체제 하에 많은 어려움을 겪으면서 많은 기업체에서 구조 조정의 방법으로 인력 감원을 단행하여 98년 한해 평균 100만명의 실업 인구를 양산 하였다. 실업 인구 중 절반 이상이 단순 노무직 또는 서비스 직종에 종사했던 사람들로 일용직과 임

채택일 : 2000년 12월 1일

*본 연구는 1999년도 가톨릭대학교 연구비 지원에 의해 수행되었음.

†Corresponding author : Jung Sook Park, Department of Food-service Industry, Cheonan College of Foreign Studies, 393 Anse-dong, Cheonan, Chungnam 330-705, Korea

Tel : (041) 550-0606, Fax : (041) 550-0657

E-mail : parkjs@mail.chonan-c.ac.kr

시직의 근로 형태가 과 반수 이상이었다. 이렇게 실업 인구가 증가함에도 불구하고 일자리를 원하는 많은 사람들의 3D 업종 종사 기피로 인하여 중소기업과 제조업체를 중심으로 심한 인력난을 겪었다. 그러나 또 다른 한편으로는 실업 통계에는 나타나 있지 않으나, 일할 의사를 가지고 있는 상당수의 유휴 인력층이 존재하고 있다. 유휴 인력층의 대부분은 여성과 장애인 및 고령자들로서, 특히 고령층의 유휴 인력 문제는 인구 구조의 변화와 더불어 향후 더욱 심각해 질 전망이다(통계청 : 경제활동 인구 연보, 1998).

우리 사회는 출산율의 저하, 의료 및 보건 위생 기술의 향상과 생활 환경, 식생활의 질적 향상으로 국민들의 평균 수명이 증가하고, 사망률의 저하로 인하여 인구의 고령화가 빠르게 진행 되고 있다. 1970년대에는 전체 인구에서 60세 이상 고령층이 차지하는 비율이 5.4%였으나 1995년에는

9.5%로 증가 하였으며 향후 2021년에는 13.1%로 증가할 것이지만, 유년 인구층(0~14세)의 비율은 95년에는 23.2%였으나 2021년에는 15.8%로 감소할 전망으로 장차 우리나라도 고령화 사회(Aged Society)에 진입할 전망이다(통계청 : 한국의 사회지표, 1998). 이와 같은 우리 사회의 인구구조의 변화는 향후 우리 산업계의 노동 인력 수급에 영향을 미칠 것으로 전망되므로 이에 대한 대책 마련이 필요하다고 할 수 있다.

이미 여러 연구자들에 의해 다양한 노동 인력의 확보를 위한 노력의 한 분야로 고령 인력 고용에 관한 연구가 선행되어 왔으며(이중희 · 박정숙 1999 ; DeMicco & Kavanaugh 1988 ; DeMicco 1989 ; Kirchnner & Dunnette 1954 ; Rosen & Jerdee 1976 ; Silifies 등 1994). 이러한 연구 결과에 의하면 관리자들과 고령자들에 대한 일반적인 선입감(stereotype)은 고령자들의 작업 능력 평가와 고용 및 고용 유지에 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 고령 근로자들(older worker)은 젊은 근로자들(younger worker)에 비하여 부정적으로 평가되기도 하였으며, 이러한 부정적인 평가는 고령자들의 취업 기회, 승진 및 경력 개발에 영향을 미쳤다. 그러나 고령 근로자들은 순발력이나 세심한 주의력을 요하는 업무에 대해서는 젊은 근로자들에 비해서 그 능력이 뒤떨어지지만, 연령이 증가함에 따라 일반적으로 직무 능력이 쇠퇴한다는 명확한 증거를 찾을 수 없었다는 연구 결과도 제시되었다(Kirchnner 1957 ; McEvoy & Cascio 1989 ; Rosen & Jerdee 1977 ; Walman & Avolio 1986). 또 다른 연구에서는 작업장에서 고령 근로자들은 젊은 근로자들에 비하여 더 착실하며(Kirchnner & Dunnette 1954), 신뢰도도 높았고(Rosen & Jerdee 1976), 믿음직하고(DeMicco & Kavanaugh 1988 ; DeMicco 1989 ; Kirchnner 1957 ; Rosen & Jerdee 1976), 출근율도 좋으며, 작업장에서의 사고율도 젊은이들에 비하여 적었으며(Silifies 등 1994), 직장에 매우 충성스러운 고용인(이중희 · 박정숙 1999)으로 평가 되었다. 그러나 Rosen & Jerdee(1976)와 이중희 · 박정숙(1999)의 연구에서는 고령 근로자들의 작업장에서의 사고율이 젊은 근로자들보다 높으며, 결근율도 높다고 평가 되었다.

이미 인구 구조 변화로 인한 젊은 노동력 수급에 어려움을 경험한 미국에서는 노동 집약적 산업의 하나로 주로 16세에서 24세 사이의 젊은 세대를 고용해왔던 음식 산업체에서 노동력의 부족을 해결하기 위하여 장애인, 퇴직자, 노인과 같은 비전통적 노동 인력을 모집하여 체계적으로 교육 · 훈련 한 후 채용하여 작업 현장에서 기대 이상의 효과를 거두었다(Christine 등 1993). 음식업체에서 부족한 노

동력을 충당하기 위하여 고령자 및 퇴직자들을 교육 · 훈련 한 후 고용한 대표적인 사례로 McDonald사의 McMast-er 프로그램과 KFC의 The Colonel's Tradition 프로그램이 있으며, 이들 업체에서는 이러한 프로그램을 거친 고령 인력들을 작업장에 배치하였을 때 그들의 업무 능력이 젊은 근로자들에 비해 뒤지지 않았으며 이직률은 젊은 근로자들보다 낮게 나타나 고령 인력 고용의 성공 사례를 제시 해 주었다(Naylor 1987). 이미 노동력 부족을 겪고 있는 서구 선진국의 단체 급식소와 외식 산업체에서 대체 노동력으로 고령 인력을 고용하여 좋은 성과를 거두고 있는 사례를 볼 때, 향후 우리 나라 급식 업체에서도 직면하게 될 노동력 부족 문제를 해결할 뿐 아니라 일할 의사가 있는 고령 유휴 인력의 활용 방안으로 고령 인력 고용에 관한 연구 필요성이 대두된다고 할 수 있다. 그러나 우리 나라 급식업체에서의 고령 인력 활용에 관한 선행 연구로는 단체 급식소에서 실무에 종사하는 영양사를 대상으로 고령 인력 고용에 관한 연구 조사가 이루어졌을 뿐이다(이중희 · 박정숙 1999). 식품영양학과에 재학 중인 학생들은 미래에 우리나라 급식 관련 분야에서 종업원을 고용하거나, 지도 · 감독하는 관리자라고 할 수 있으며, 이들의 고령 인력에 대한 태도(부정적 또는 긍정적)는 향후 급식 현장에서의 고령 인력 고용에 영향을 미칠 수 있을 것으로 사료 된다. 만약 학생들이 고령 인력들의 능력에 대한 부정적인 선입감을 가지고 있다면 그들의 능력을 과소 평가하여 고용 과정이나, 승진, 경력 개발 등에 부정적인 영향을 미칠 수도 있을 것이다.

따라서 본 연구에서는 급식 업소에서 향후 예측되는 인력 부족 문제를 해결하기 위한 방안으로 점차 늘어 가고 있는 고령 인력(55세 이상) 활용에 관하여 식품영양학과 재학생들의 태도를 조사하고자 한다. 미래의 급식 업체 관리자로서 학생들의 고령 인력 고용에 관한 견해를 조사한 결과는 향후 급식 업체에서 예상되는 노동력 부족의 해결과 고령 인력의 활용에 기초 자료로 활용 할 수 있을 것으로 기대된다.

조사대상 및 방법

1. 조사대상 및 기간

본 연구는 서울 및 경인, 충북, 강원 지역에 소재 하는 4년제 3개 대학교와 2년제 3개 대학의 식품영양학과 재학생 500명을 대상으로 설문지를 이용하여 실시하였다. 본 조사는 1999년 10월 1일부터 1999년 10월 30일까지 연구자가 직접 지역별 학교를 방문하여 학생들에게 연구 목적을 설명한 뒤 응답한 설문지를 회수하였으며, 우편으로 발송한 경우는 해당 학교의 교수님들께서 설문지를 배포하고 연구

목적설명을 뒤 응답한 설문지를 회수하였다. 총 500부의 설문지가 회수되었으며 회수된 설문지 중 완전 응답한 490부를 통계 처리에 이용하였다.

2. 조사 내용 및 방법

본 조사에 사용된 설문지는 단체 급식소에 근무하는 영양사들의 고령 인력 고용에 관한 견해를 조사하기 위하여 개발된 설문지를(이중희 · 박정숙 1999) 본 연구의 목적에 적합하도록 수정하여 사용하였으며, 설문지의 정확도와 타당도를 조사하기 위하여 1999년 5월에 카톨릭 대학교 식품영양학과 학생 30명을 대상으로 예비 조사를 실시한 후, 일부를 수정·보완하여 본 조사에 사용하였다. 설문지는 응답자의 인적 사항(성별, 학년, 고령 인력과의 일한 경험, 취업 희망 분야 등)을 조사하는 일반 사항 부분과 고령 인력 고용에 대한 응답자의 견해를 조사 하기 위한 16개의 의식 조사 문항으로 구성되었다. 고령 인력 고용에 관한 견해를 묻는 16문항은 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. 16문항의 점수를 합한 최고 점수는 80점이며 최저 점수는 16점으로, 높은 점수일수록 고령 인력 고용에 관하여 긍정적인 견해를 가지고 있다고 평가하였다.

3. 통계 처리

수집된 자료의 분석은 PC-SAS 프로그램을 이용하여, 조사대상자의 일반 사항은 빈도수, 백분율의 기술 통계량을 산출하였고, 각 변인(나이, 학년, 고령 인력과의 근무 경험 유무, 가족 또는 친지 중 고령 근로자 유무, 희망 취업 분야 등)에 따른 의식 조사 문항의 평균 점수간의 차이를 조사하기 위하여 ANOVA(Analysis of variance), Duncan 다중 분석을 실시 하였다(채서일 1998).

결과 및 고찰

1. 조사 응답자의 일반적 특성

조사 응답자의 일반 사항은 Table 1에 집계하였는데 총 490명의 응답자중 여학생이 85.3%(418명), 남학생은 14.7%(72명)이었고, 응답자의 학년별 분포는 2학년이 40.2%(197명)로 가장 많았으며 1학년, 3학년, 4학년 순이었고, 학년별, 성별로 유의적인 분포를 보였다($p < 0.05$). Table 2의 결과에 의하면 응답한 학생들의 2/3이상이 2년제 대학의 학생들(360명, 76.6%)이었으며, 4년제 대학의 학생은 110명

Table 1. Distribution of students by grade and sex

Grade	Male	Female	Total
	No(%) ¹⁾	No(%) ¹⁾	No(%) ¹⁾
Freshman	29(21.5)	106(78.5)	135(100.0)
Sophomore	26(13.2)	171(86.8)	197(100.0)
Junior	12(11.7)	91(88.3)	103(100.0)
Senior	5(9.1)	50(90.9)	55(100.0)
Total	72(14.7)	418(85.3)	490(100.0)

Distributions are significantly different between year and sex($p < 0.05$)
1) % of total students of the same year

Table 2. Students' characteristics

Personal characteristics	Frequency(no)	Percentage(%)
Type of Institute		
College	360	76.6
University	110	23.4
Total	470	100.0
Work experience with older workers ¹⁾		
Yes	99	20.2
No	391	79.8
Total	490	100.0
Have an older worker in this family		
Yes	282	57.6
No	208	42.4
Total	490	100.0
Going to work after 55 year old		
Yes	320	65.3
No	79	16.1
Not decided	91	18.6
Total	490	100.0
Expected work place		
Hospital foodservice	76	16.2
Industry foodservice	42	8.9
School foodservice	89	18.9
Foodservice industry	125	26.6
Self-employed	42	8.9
Other	96	20.4
Total	470	100.0

1) Older workers who are 55 years and older

(23.3%)이 설문에 응답하였다. 응답자중 고령 근로자와 일해 본 경험이 있는 학생은 적었다(99명, 20.2%). 응답자들의 절반 이상이 가족, 친지 중에 고령 근로자가 있었으며(282명, 57.6%), 응답자들의 2/3정도(320명, 65.3%)는 55세 이후에도 계속 일할 의사가 있는 것으로 나타났다. 장래 희망 근무지를 조사해 본 결과 남학생(26명, 36.1%) 여학생(99명, 24.96%) 모두 외식업체에 대한 선호도가 가장 높았고, 남학생은 다음으로 자영업, 여학생은 학교급식소, 병원 급식소를 선호하였다. 4년제 대학교의 학생들은 외식업체에 대한 취업 희망자가 가장 많았으며, 그 다음으로 병

Table 3. Attitudes of students toward older workers : Results of the 16-questions

Item	Strongly Agree N(%)	Agree N(%)	Undecided N(%)	Disagree N(%)	Strongly disagree N(%)	Mean	SD ¹⁾
1. I think older workers(over age 55) have fewer accidents on the job.	9(1.8)	156(31.8)	186(38.0)	130(26.5)	9(1.8)	3.13	0.84
2. Older workers are harder to train for jobs.	11(2.2)	205(41.8)	66(13.5)	198(40.4)	10(2.0)	2.98	0.99
3. In a case where two people can do a job about the same, I'd pick the older person for the job.	2(0.4)	54(11.0)	192(39.3)	227(46.4)	14(2.9)	2.72	0.80
4. I feel that older workers are more dependable.	15(3.1)	207(42.5)	150(30.8)	113(23.2)	2(0.4)	3.27	0.86
5. Supervisors find it hard to get older workers to adopt new methods on the job.	22(4.5)	268(54.9)	67(13.7)	126(25.8)	5(1.0)	2.64	0.95
6. The older workers usually turn out work of higher quality.	5(1.0)	105(21.7)	214(44.2)	156(32.2)	4(0.8)	2.96	0.81
7. Older workers are absent more often than younger workers (under age 30).	0(0)	11(2.3)	40(8.2)	344(70.5)	93(19.1)	4.06	0.60
8. Older workers seem to be happier on the job.	63(13.0)	285(58.8)	82(16.9)	45(9.3)	10(2.1)	3.81	0.81
9. Younger workers usually have more accidents than older workers.	8(1.6)	122(24.9)	202(41.2)	149(30.4)	9(1.8)	3.01	0.83
10. Older workers cannot keep up with the speed needed in the foodservice industry.	1(0.2)	115(23.5)	155(31.6)	208(42.4)	11(2.2)	3.23	0.84
11. I believe that older workers cooperate more on the job.	14(2.9)	258(52.9)	144(29.5)	65(13.3)	7(1.4)	3.49	0.78
12. You'll find that the employees who are most loyal to the company are the older workers.	19(3.9)	204(41.7)	169(34.6)	88(18.0)	9(1.8)	3.36	0.84
13. Older workers are too set in their ways. They don't want to change.	31(6.4)	300(61.7)	92(18.9)	62(12.8)	1(0.2)	2.39	0.79
14. I think older workers have as much ability to learn new methods as other workers.	2(0.4)	118(24.1)	195(39.8)	165(33.7)	10(2.0)	2.95	0.82
15. I feel supervising older workers impose a burden on me.	25(5.1)	225(46.0)	101(20.7)	131(26.8)	7(1.4)	2.73	0.96
16. I think that older workers make better employees.	46(9.4)	321(65.5)	103(21.0)	17(3.5)	3(1.0)	3.82	0.65
Total						50.54 ²⁾	5.46

1) Standard deviation

2) Mean composite score for 16-item attitude scale

원, 산업체 급식소 순이었다. 2년제 대학의 학생들은 외식 업체에 대한 취업 선호도가 가장 높았고 다음으로 학교급식소를 선호하였다.

2. 조사 응답자의 고령 인력 고용에 대한 인식

고령 인력 고용에 대한 16문항의 응답 결과를 두 가지 측면에서 분석하였다. 첫째, 각 문항의 응답 분포도와 평균 및 표준편차를 구하였고 둘째, 각 변인에 따른 16문항 전체 총점의 평균을 구한 다음 각 변인에 따른 전체 평균 점수간의 유의성을 분석하였다. 응답자의 각 문항에 대한 점수는 1점에서 5점으로 16문항을 합한 점수가 높을수록 고령 인력 고용에 긍정적인 태도를 갖는다고 할 수 있다.

Table 3에서는 고령 인력에 대한 응답자의 태도를 나타내는 16문항에 대한 응답 결과(frequency, percentages, means, standard deviations)와 전체 문항 총점의 평균을 나타내었다. 표의 결과에서 볼 때, 16문항 중에서 평균이 3.0이상인 문항이 아홉문항(문항 1, 4, 7, 8, 9, 10, 11,

12, 16) 이었으며, 평균이 거의 3.0에 가까운 문항은 세문항(문항 2, 6, 14)으로 전체 16문항 중 열두문항(75%)에서 긍정적인 태도를 보였다. 이러한 결과는 DeMicco & Kavanaugh(1988)의 연구와는 일치하였으나 이중희 · 박정숙(1999)의 단체급식소 현장에서 근무하는 영양사들을 대상으로 한 연구에서 15문항 중 3문항(20%)만 긍정적인 태도를 나타낸 결과와는 차이가 났다. 장래의 급식업체의 관리자 들인 학생들은 고령 인력에 대하여 긍정적인 태도를 가지고 있음을 알 수 있다. 16문항 중에서 가장 낮은 점수는 2.39로(문항13) 응답자들은 고령 근로자들이 작업 방법의 변화를 원하지 않을 것이라는 태도를 나타내었다. 학생들이 고령 인력에 대하여 긍정적인 태도를 갖고 있다 하더라도 고용 과정에서는 같은 능력을 갖고 있을 경우 고령 인력의 고용에는 부정적인 태도를 나타내었다(문항3, 평균2.72). 영양사들을 대상으로 한 이중희 · 박정숙(1999)의 연구에서도 같은 능력과 조건을 갖추었을 경우 고령 근로자 고용에 대하여 부정적인 견해를 보인 것과 같은 경향을 보였다. 또한

고령 근로자들에 대한 직업 훈련(문항2, 평균2.98) 및 새로운 작업 방법에 대한 적응도(문항5, 평균2.64), 작업 능력(문항6, 평균2.96), 작업 방법의 변화(문항13, 평균2.39), 고령 근로자들의 관리(문항15, 2.73)에 관하여 응답자들은 긍정적인 견해를 나타내지 않았다. 이러한 결과는 이중희·박정숙(1999), Rosen & Jerdee(1977)의 회사의 관리자 들을 대상으로 한 연구 결과와는 일치하지만 Silifies 등(1994)의 학생들을 대상으로 한 연구 결과와는 일치하지 않았다. 가장 높은 점수는(평균4.06) 문항7로 고령 근로자들은 젊은 근로자들보다 결근율이 낮다고 평가하였고 이러한 결과는 Silifies 등(1994)의 학생들을 대상으로 한 연구 결과와 일치하였다. 작업장에서의 사고율에 대하여(문항1, 평균3.31) 응답자들은 고령 근로자들의 사고율이 젊은 근로자들과 차이가 나지 않을 것이라는 태도를 나타냈으며, 사고 정도에 대해서는(문항9, 평균3.01) 부정적인 견해를 나타내지 않았다. 자기 직업에 대한 만족도(문항8, 평균3.42), 작업장에서의 협조도(문항11, 평균3.24)에 대하여 응답자들은 고령 근로자들에 대하여 약간의 긍정적인 견해를 가지고 있었으며, 이는 다른 선행 연구 결과들과 일치 하였다(이중희·박정숙 1999; DeMicco & Kavanaugh 1988; DeMicco 1989; Silifies 등 1994). 급식소에서 바쁜 시간대에 고령 근로자들의 일의 속도에 관한 질문에서는(문항10) 응답자들은 긍정적인 견해를 나타내었으며(평균3.23) 고령 근로자들의 일의 속도에 대하여 부정적인 태도를 나타낸 단체 급식업소의 영양사들의 태도(이중희·박정숙 1999)와 다른 결과를 보였다. 각 응답자들의 16문항에 대한 응답을 더한 값의 전체 평균은 50.54 이었다 이 값은 중간 값인 48점 이상으로 전체적으로 볼 때 식품영양학과 학생들은 55세 이상 고령 인력 고용에 대하여 긍정적인 견해를 나타내고 있어 미래의 고령근로자 고용에 희망적인 예측을 할 수 있는 것으로 사료 된다.

3. 각 변인에 대한 고령 인력 고용에 대한 인식

각 변인에 대한 유의성 검정을 한 결과(Table 4), 고령 인력 고용에 대하여 응답자들의 2년제와 4년제의 대학 학제별(p = 0.382), 학년별(p = 0.297), 졸업 후 취업 희망 지별에 따른(p=0.109) 변인에서는 고령 인력에 대한 태도에 유의적인 차이가 없었다. 성별에 따른 변인에서는 남학생이 여학생에 비하여 유의적으로 더 긍정적인 태도를 나타내었다(p < 0.0001). Silifies 등(1994)의 학생들을 대상으로 한 연구에서는 여학생이 남학생들보다 고령 근로자들에 대하여 긍정적인 태도를 보였지만, Tuckman & Lorge (1958)의 연구와 Troll & Schlossberg(1970)의 연구에서

Table 4. Attitudes of students toward older workers

Variables	Mean ¹⁾ ± SD	N	F-test
Sex			
Male	52.93 ± 5.62	68	15.59****
Female	50.14 ± 5.69	413	
Working with older workers			
Yes	51.87 ± 6.51	101	8.43**
No	50.11 ± 5.37	374	
Work experience level of students³⁾			
5	56.41 ± 5.61 ^{a2)}	11	12.91****
4	54.05 ± 5.39 ^a	37	
3	51.23 ± 5.05 ^{ab}	30	
2	44.00 ± 4.50 ^b	15	
1	45.50 ± 8.19 ^b	2	
Have an older worker in this family			
Yes	51.15 ± 5.53	282	8.31**
No	49.70 ± 5.83	208	
Going to work after 55 year old			
Yes	51.16 ± 5.53 ^a	320	8.31**
No	49.75 ± 5.83 ^{ab}	79	
Not decided	49.06 ± 5.67 ^b	91	

** : p < 0.01, **** : p < 0.0001

1) Mean composite score for 16 items attitude scale

2) Values with different superscripts(a,b) are significantly different by Duncan's multiple range

3) 5 = very good, 1 = very bad

는 여성이 더 부정적인 태도를 나타내었으며, 반면에 성별에 따른 고령 근로자들에 대한 태도에 유의적인 차이를 나타내지 않았다는 연구 결과들도 있었다(Harris & Fieldler 1988; Olejinik & LaRue 1981). 고령 근로자와 일한 경험이 있는 학생들이 일한 경험이 없는 학생들보다 고령 인력에 대하여 더 호의적인 태도를 보였으며(p < 0.01), 고령 근로자와의 근무 경험 결과는 고령 인력 고용에 대한 응답자의 태도에 영향을 미쳐 고령 근로자와의 근무 경험이 좋을 수록 높은 점수(composite mean score)를 나타내고 있음을 알 수 있다(p < 0.0001). 이러한 연구 결과는 다른 선행 연구 결과들과 일치 하였으며(이중희·박정숙 1999; Bird & Fisher 1986; Olejinik & LaRue 1981; Silifies 등 1994) 본 연구 결과에서도 과거 고령 근로자와 일한 경험이 좋은 경우 평균 점수가 높았으며(최고 56.5점) 과거 경험이 좋지 않은 경우 평균 점수가 낮게 나타나(최저 44.00) 고령 근로자와의 과거 근무 경험이 고령 인력 고용에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 그러나 고령 근로자들과의 직접적인 경험이 고령 인력에 대한 태도에는 영향을 끼치지 않았다는 연구 결과도 있었다(DeMicco & Kavanaugh 1988; Harris & Fieldler 1988). 가족이나 친지 중에서 55세 이상 고령 근로자가 있는 학생들이 고령 인력에 대하여 더 호의적인 태도

를 보였으며($p < 0.01$), 장래에 55세 이상이 되어도 일할 의사를 갖고 있는 학생들이 일할 의사가 없는 학생들에 비하여 더 호의적인 태도를 나타내어($p < 0.01$) 앞으로 고령화 사회의 추세에 고령 인력 고용 문제는 더욱 심각해 질 것으로 사료된다.

요약 및 결론

본 연구는 우리나라 급식업소에서 향후 예측되는 인력 부족 문제를 해결하기 위한 방안으로 점차 증가하는 고령 유휴 인력(55세 이상)을 활용하기 위하여 식품영양학과 재학생 490명을 대상으로 고령 인력 고용에 대한 학생들의 태도를 조사한 결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 식품영양학과 학생들은 고령 인력 고용에 관하여 부정적인 선입감(negative stereotype)을 나타내지 않았으나 고용 과정에서는 같은 조건과 능력을 갖추었을 경우 고령 인력을 고용하는데 부정적인 태도를 보였다.

2) 식품영양학과 학생들은 고령 인력은 작업 방법의 변화에 보수적이고 작업 기술 습득을 위한 능력이 부족하며, 고령 인력 관리에 대하여 부담스럽다는 태도를 보였다.

3) 고령 근로자들은 젊은 근로자들보다 결근률이 낮고 작업에 매우 협조적이며 작업 만족도가 높다는 태도를 보였다.

4) 고령인력에 대한 태도에서 2년제와 4년제 대학, 학년별, 졸업 후 취업 희망지에 따라서는 유의적인 차이가 없었다.

5) 남학생이 여학생보다 고령 인력에 대하여 더 긍정적인 태도를 보였고, 고령 근로자와 근무한 경험이 있고 근무 경험이 좋을수록 고령 인력 고용에 긍정적인 태도를 보였다.

6) 또한 가족 중에 고령 근로자가 있거나 장래에 일할 의사가 있는 학생들의 태도가 그렇지 않은 학생들보다 고령 인력 고용에 더 긍정적인 태도를 보였다.

이상의 조사 결과, 전반적으로 고령 인력에 대하여 긍정적인 태도를 갖고 있으나 학생들은 고령 근로자들에 대하여 직업훈련, 작업방법변화, 작업능력, 고령 근로자의 관리 감독 등에 부정적인 태도를 보였으며 이는 고용 과정에 부정적인 영향을 미친다고 할 수 있다. 이러한 부정적인 태도는 또한 나이가 들면 체력이 떨어지고 작업 수행 능력이 젊은 이 보다 못할 것이며, 변화를 원치 않을 것이라는 연령에 대한 선입감 때문이라 할 수 있으며, 이러한 연령에 관한 부정적인 선입감(negative age-related stereotype)은 전체적인 태도는 긍정적이라 하더라도 실제 고령 인력 고용에 걸림돌이 될 수 있을 것이라고 사료된다. 그러나 주방에서의 근무 경험이 많고, 일에 대한 책임감이 강하며, 성실하고 근면한 고령 근로자들은 오래된 경험과 경험에서 나온 지혜로

음으로 젊은 근로자들에 뒤지지 않는 업무를 수행해 나갈 수 있을 것이다. 따라서 고령 인력을 평가할 때는 개인의 연령보다는 일에 대한 개인의 능력과 직업 의식을 객관적으로 평가하여 고용하여야 할 것이다. 실제 급식업체의 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, 오랜 경험을 요하는 작업이나 작업속도가 빠르지 않고 단순하면서 반복적인 작업에 고령 근로자를 적극 활용한다면 이직율이 낮고 안정적인 작업 인력 활용이라는 측면에서 고령 근로자는 양질의 작업 인력이라고 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 급식업체도 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 활용하면, 노동력 부족의 해결 및 고령 유휴 인력의 활용이라는 측면에서도 바람직하다고 할 수 있다. 그러나 본 연구 결과에서도 제시 되었듯이 개인의 능력보다는 연령이 주는 선입감으로 인한 고령 인력에 대한 부정적인 태도가 개선되어야 고령 인력 고용이 활성화 될 것이다.

참고 문헌

- 이중희 · 박정숙(1999) : 서울지역 단체급식소 영양사들의 고령 인력 고용에 관한 의식 조사. *한국영양학회지* 32(7) : 821-826
- 채서일(1998) : 마케팅 조사론, 학현사
- 통계청(1998) : 경제 활동 인구 연보
- 통계청(1998) : 한국의 사회 지표
- Bird CP, Fisher TD(1986) : Thirty years later : Attitudes toward the employment of older workers. *J Appl Psychol* 71(3) : 515-517
- Christine DA, Jenene GG, Neal FB(1993) : Attitudes of long-term care foodservice staff toward older workers. *J Am Diet Assoc* 93(3) : 326-328
- DeMicco FJ(1989) : Attitudes toward the employment of older workers. *Hospitality Edu Res J* 13(1) : 15-30
- DeMicco FJ, Kavanaugh RR(1988) : The influence of age stereotypes on the managerial decision process of hospitality management students. *Hospitality Edu Res J* 12(2) : 293-306
- Harris J, Fiedler CM(1988) : Preadolescent attitudes toward elderly : An analysis of race, gender, and contact variables. *Adolescence* 23(3) : 334-340

- Kirchner WK(1957) : Attitudes of special groups toward the employment of old persons. *J Gerontology* 12(2) : 216-220
- Kirchner WK, Dunnette MD(1954) : Attitudes toward older workers. *Personnel Psychology* 7(4) : 257-265
- McEvoy GM, Cascio WF(1989) : Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance. *J Appl Psychol* 74(1) : 11-17
- Naylor P(1987) : In praise of older workers. *Personnel Management* 19(11) : 44-48
- Olejnik A, LaRue A(1981) : Changes in adolescents' perceptions of the ages : the effects of intergenerational contact. *Edu Gerontology* 6(2) : 339-351
- Rosen B, Jerdee TH(1976) : The nature of job-related age stereotypes. *J Appl Psychol* 61(2) : 180-183
- Rosen B, Jerdee TH(1977) : Too old or not too old. *Harvard Business Review* 55(6) : 97-106
- Silfies PJ, DeMicco FJ, Kavanaugh RR, Mann SH(1994) : Attitudes of hospitality students toward older workers : A follow-up study. *Hospitality & Tourism Edu* 6(1) : 7-15
- Troll L, Schlossberg N(1970) : A preliminary investigation of age bias in helping professions. *Gerontologist* 10(1) : 46-47
- Tuckman J, Lorge I(1958) : Attitudes toward aging of individuals with experience with the aged. *J Genetic Psychology* 92(3) : 199-204
- Waldman DA, Avolio BJ(1986) : A meta-analysis of age difference in job-differences. *J Occupational Psychology* 63(1) : 193-210