

활동적 노인의 성격, 직무동기 및 직무만족 사이의 관계*

박 인 조

연세대학교 심리학과

이 주 일[†]

한림대학교 심리학과

본 연구의 목적은 첫째, 노동 현장에서 일하는 활동적 노인의 직무만족과 직무동기를 예측하는 성격변인을 탐색하는 것이었다. 둘째, 활동적 노인의 직무동기와 직무만족을 설명하는 가장 적절한 경로모형을 구축하는 것이었다. 셋째, 활동적 노인의 성격과 직무만족 사이를 매개하는 직무동기의 효과성을 검증하는 것이었다. 연구의 참가자들은 춘천에 거주하는 만 65세 이상의 활동적 노인 280명이었다. 280명 중에서 남성은 122명(43.6%), 여성은 158명(56.4%)였으며 연령 범위는 65세에서 88세 사이였다. 위계적 회귀분석 결과, 우호성, 성실성, 내적 통제감이 유의하게 직무동기를 정적으로 예측하고 개방성과 신경증성이 부적으로 예측했다. 우호성, 성실성, 자존감, 내적 통제감이 각각 직무만족을 정적으로 예측했다. 회귀모형 결과의 유의하게 나온 변인들과 선행 연구에 기초해서 3개의 경로모형을 탐색했으며 모형 2(성격변인인 개방성, 신경성, 내적통제, 우호성, 성실성, 자존감과 직무만족 사이를 직무동기가 매개하는 모형)와 모형 3(내적통제, 우호성, 성실성, 자존감과 직무만족 사이를 직무동기가 매개하는 모형)이 적합했고 이 중에 모형 3을 최종 모형으로 선택했다. 마지막으로, 우호성, 성실성, 내적 통제와 직무만족 사이를 직무동기가 매개한다는 결과를 얻었다. 논의에서 본 연구의 활동적 노인의 성격, 직무동기, 직무만족 관계를 밝힌 의의와 생산적 노년개념의 한계점 및 향후 연구과제에서 노동현장에서의 활동적 노인 연구에 대해 제안하였다.

주요어 : 성격, 직무동기, 직무만족, 활동적 노인

* 이 논문은 2012년 정부의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임
(NRF-2012-S1A3A2-033609).

† 교신저자 : 이주일, 한림대학교 심리학과, Tel : 034-256-3436, E-mail : jilee@hallym.ac.kr

2014년 8월의 무디스 보고에 따르면, 한국 사회는 16년 뒤인 2030년에 65세 노인 인구의 비중이 20퍼센트를 넘어서는 초고령 사회로 진입한다(국제경제 2014년 8월 7일 보도). 노인 인구의 증가는 조기 퇴직과 같은 노동시장의 관행을 변화시켜서 노동 인구의 감소를 가져올 수 있다(Walker, 2002). 2050년까지 한국의 노인 인구는 38.2퍼센트가 될 것을 감안할 때, 노인 인구에 대한 정책과 연구가 필요한 실정이다(통계청, 2012; 유경, 장재운, 한태용, 이주일, 2014). 무디스의 보고서에서 노인 인구의 증가는 경제 성장을 저해할 수 있으므로 몇 가지 대안을 제시했는데, 그 중에 하나가 노인 인구의 노동시장 참여율을 제고해야 한다는 것이다. 청장년층 노동 인구의 감소를 감안하여 노인 노동자들을 유지하도록 전략적 정책을 세워나가고 노인 노동자들의 특성을 파악하는 것이 한국 사회의 지속가능한 경제 성장을 위해서 준비하고 해결해야 하는 당면 과제일 수 있다.

노인 인구의 증가에 대한 문제 인식으로 노년에 대해서 이해하고 이 시기에 일어나는 사회, 경제, 심리적 현상을 설명하기 위해서 연구자들은 노년에 대한 연구모형을 제안하고 있다. 이러한 맥락에서 생산적 노년(productive aging) 개념이 대두되었으며, 이는 노인들의 생산성을 어떻게 증진시킬 것인지에 초점을 두고 있다. 생산적 노년의 정의는 “유급 또는 무급으로 재화와 서비스를 생산하거나 또는 그것들을 생산하는데 필요한 기술을 습득하는 노인들의 활동”이다(Bass, Caro, & Chen, 1993). 생산적 노년은 좁은 의미로는 유급 노동만을 의미하기도 하며, 광의의 개념으로는 자원봉사나 가족 내 돌봄 서비스 제공, 교육과 훈련 등의 활동을 포함하기도 한다(Bass & Caro,

2001). 유급이나 아니냐의 차이가 있기는 하지만 생산적 노년의 개념은 주로 노동시장과 생산성의 개념과 연관성이 있다. 생산적 노년은 노인들의 경제활동을 강조함으로써 노후의 삶에 대한 적극적 의미를 부여했다는 점과 노인 인구 증가에 따른 사회적 문제를 해결하는 수단으로서 의미를 갖는다.

생산적 노년 개념이 사회학적 및 정치 경제적 입장에서 한계를 가지기 때문에, 생산적 노년 개념에 대해 비판하는 시각도 있다(Moody, 2001). 즉, 서유럽 사회가 가지는 사회 경제적 부담을 개인이 해결해야 할 과제로 돌리려는 방안으로서 생산적 노년 개념을 도입했다는 점이다. 생산적 노년의 개념으로 인해서 사회 저소득층이나 사회적 약자 계층에 있는 노인들이 생계를 유지하기 위해서 일하는 것을 당연시하는 사회분위기가 만들어 질 수 있다(이주일, 강연옥, 김지현, 유경, 2011).

생산적 노년보다 포괄적인 의미로 연구자들(유경 등, 2014; Walker, 2002)은 활동적 노년(active aging) 개념을 활용하여 노년 연구에 접근하기도 한다. 세계보건기구는 활동적 노년을 “나이가 들어서도 삶의 질을 높이기 위해 건강, 참여, 안전(security)의 기회를 극대화하는 과정”(WHO, 2002)으로 정의했다. 국내에서는 유경 등(2014)이 활동적 노년을 참여, 건강, 안전의 범주에서 개념화하고 이를 측정할 수 있는 도구를 개발하였다. 활동적(active)의 의미는 신체적으로 건강하거나 또는 노동시장에 참여한다는 의미를 포함하며, 사회적, 경제적, 문화적, 영적, 공적 문제에 지속적으로 참여한다는 것이다. 노인기에 노동시장에 참여하여 일하는 것은 활동적 노인들이 가지는 중요한 삶의 단면이다.

따라서, 본 연구에서는 활동적 노년의 관점

에서 일하는 노인에 대한 심리적인 현상에 관심을 두고 있다. 즉, 일하는 노인을 생산적 노년으로서 보다 활동적 노년이라는 개념의 틀로서 바라보고자 한다. 하지만, 생산적 노년과 활동적 노년은 이율배반적인 것이 아니라 활동적 노년이 생산적 노년의 개념을 포괄하고 있다고 보아야 한다. 유경 등의 연구에서 활동적 노년의 참여를 개념화하면서 8개 범주를 정하고 문항을 개발했는데, 이 중에 '경제 활동'이나 '경력개발 활동'이 참여 범주의 개념화에 대한 배경이 되었고 안전을 개념화 하면서 재정적인 측면을 고려했다는 점에서 활동적 노년이 생산적 노년을 아우르는 개념이라 할 수 있다. 활동적 노년 개념의 필요성이 지적되기 이전에는 일하는 노인들의 활동에 대한 연구가 생산적 노년의 틀에서 이루어졌지만(이주일, 2013), 지금부터는 일하는 노인들에 대한 개념적인 틀을 활동적인 노년에 초점을 맞추어서 영역에 제한되지 않고 포괄적으로 노인에 대해서 이해할 수 있을 것이다.

본 연구에서는 활동적으로 일하는 노인들의 직무동기와 직무만족에 영향을 미치는 개인차 변인에 대해서 다룬다. 노인이 아닌 종업원 대상으로 성격, 직무동기 및 직무만족을 다룬 연구들은 많이 있다(Brockner, 1988; Brown, 1996; Brown and Peterson, 1993; Cropanzano et al., 2003; Furham et al., 2005; Gray, 1975; Korman, 1970; Porter et al., 2003). 이러한 관계가 젊은 종업원을 대상으로 많이 연구되었지만, 노인을 대상으로 다룬 연구는 거의 없다. 왜냐하면, 노인 인구가 증가되기 이전까지는 은퇴하고 제 2의 직장을 가지고 일하는 사람들이 별로 없었기 때문이다. 하지만, 앞서 기술했듯이 한국 사회에서 노인 인구가 증가하면서 젊은 계층의 노동 인력이 줄어들 것이고

정책적으로 더 많은 노동력을 확보하기 위해서 일할 수 있는 연령대를 상향 조정해 나가야 하는 추세가 될 것이다. 앞으로 한국 사회가 맞이해야 할 초고령화 사회를 염두에 볼 때, 노동 현장에서 일하는 활동적 노인의 직무동기와 직무만족에 영향을 미치는 연구를 수행하는 것은 노인에 대한 이해의 폭을 높일 것이고 노동정책 입안이나 전략적 인력 운용 측면에서 기초 자료로 사용될 수 있을 것이다.

성격과 직무동기의 관계

동기는 개인과 환경간 상호작용의 결과로서 나타나는 심리작용이다. 직무동기는 직무 관련된 행동을 주도하고 직무에 대한 형성, 방향, 강도, 기간을 결정하는 열정적인 힘의 구성체이다(Pinder, 1998). 직무동기에 영향을 미치는 요소로 목표 설정, 직무설계, 특성 및 자존감을 포함한 개인의 성격이 있다. 이 중에서 개인의 성격은 주로 특성 5요인, 자존감, 통제 의 소재 변인 중심으로 연구되어왔다(Brockner, 1988; Furham et al., 2005; Gray, 1975; Korman, 1970; Porter et al., 1993).

Staw 등(1986)은 개인의 성격이 직업 활동에 미치는 영향에 대해서 논의했으며, McCrae와 Costa(1996, 1997)는 성격 특성과 직업 가치 사이를 연결하려는 이론적인 틀을 제시했다. 특성 5요인은 외향성, 성실성, 우호성, 개방성, 신경성으로 구성되어 있으며 실제 행동과 밀접한 관련이 있는 것으로 밝혀졌다(김도영, 유태용, 2002). Furham 등(1997)은 외향적인 사람들이 내향적인 사람들보다 인정과 긍정적인 피드백을 받는 것에 더 높게 동기화되어 있다고 가정했다. Gray(1975) 또한 경험적인 연구에서 외향적인 사람일수록 처벌을 피하려는 동

기가 높고 보상에 반응하려는 경향이 높음을 보였다. 처벌을 피하고 긍정적인 피드백을 받으려는 동기는 종업원들에게 자신의 직무에 몰입하게 하고 높은 성과를 내기 위해서 직무 열의를 높이는 기능이 있다.

성실성이 높은 사람들은 성장을 위한 잠재성, 자율성을 제공하는 직장 환경을 선호하고 창의적이거나 호기심이 많은 사람으로 기술되기도 한다(Bipp, 2010). Furnham 등(2005)의 연구에서 성실성이 자율성 혹은 기술의 사용과 같은 내적 동기와 정적인 상관관계가 있다는 것이 밝혀졌다.

성실성이 높은 사람들은 성취 지향적이기 때문에 자기가 하는 일에 대해서 책임감이 강하고 그것에 높은 가치를 부여하는 경향이 있다(Kanfer, 1992). 성실한 사람들은 유능성과 성취 지향성을 가지며 이로 인해서 직무동기 또한 높아질 수 있다. Kanfer(1992)는 청년층 종업원 대상의 경험적 연구에서 성실성은 직무동기와 정적인 상관관계가 있다는 것을 밝혔다.

Brockner(1988)는 자존감이 종업원의 행동과 태도에 두 가지 방향으로 영향을 미친다는 것을 관찰했다. 첫째, 종업원들은 다양한 수준의 자존감으로 직장 생활을 하며 이는 일에 대해서 어떻게 느끼고 행동할지에 영향을 미친다. 둘째, 사람들은 자존감에 대한 강한 욕구가 있기 때문에, 과제를 추구하고 완수하며 승진하거나 직무 기술을 개발하면서 만족하려고 한다. 이 두 역동은 배타적인 것이 아니라 상호강화하는 관계이며 많은 조직 행동에 밀거름이 된다(Pinder, 2008).

Korman(1970)은 자존감의 수준이 경력의 성결과 그들이 추구하고자 원하는 직업에 큰 영향을 미친다고 주장했다. 높은 자존감을 가지는 사람들은 직업과 경력을 쌓아가는데 있어

서 최고가 되고 싶어 하지만 낮은 자존감을 가진 사람들은 일과 관련된 삶에서 그러한 열망이 상대적으로 낮다. 뿐만 아니라, 자존감과 같이 긍정적인 자기 개념을 가진 사람들은 자신의 명성을 높이려고 하기 때문에 주어진 일에 대해서 최선을 다하는 경향이 있다(Judge, Erez, & Bono, 1998).

통제의 소재는 성격과 동기 이론에서 폭넓게 연구되는 변인이다. Rotter(1966)에 의해서 내/외적 통제의 소재 개념이 제안되었다. 통제의 소재는 전통적으로 개인의 행동 결과가 내적으로 통제된 것인지 혹은 외적으로 통제된 것인지를 설명하는데 사용된다. 내적 통제감이 높은 사람들은 그들의 운명을 스스로 통제할 수 있다고 믿고 그들의 행동이 환경에 영향을 미칠 수 있다고 생각하며 그들 자신의 행동에 대한 결과에 대해서 개인적 책임으로 돌린다(Porter et al., 2003). 반대로 외적 통제감이 높은 사람들은 그들 삶의 결과를 운명, 재수, 우연 혹은 다른 무선적인 요인으로 돌린다.

통제 이론에 따르면 사람들이 자기 기대에 미치지 못하는 수행을 했을 때, 더욱 노력을 기울이거나 기대의 수준을 낮추거나 혹은 과제를 완전히 철회한다(Judge & Bono, 2001). Weiss와 Sherman(1973)은 내적 통제가 높은 사람들은 표준적인 수행 수준과 실제 수행간의 격차가 생겼을 때, 실제 수행을 표준적인 수행 수준에 맞추기 위해서 더 노력을 기울인다는 것을 경험적으로 밝혔다.

성격과 직무만족의 관계

직무만족은 종업원이 직무에 대해 가지는 호의성 혹은 비호의성 관점에서의 전반적인

평가이다(Locke, 1976; Spector, 1997a). 직무만족은 직무에 대한 태도로서 감정, 인지, 행동의 심리적 요소로 구성되어 있다. 직무만족을 예측하는 데는 크게 직무특성, 사회적 정보처리, 성격적인 접근이 있다(Jex and Britt, 2008). 선행 연구들에서 성격이 직무만족을 결정하는 중요한 요인 중에 하나로 여겨져왔다(Brown, 1996; Brown & Peterson, 1993; Cropanzano et al., 2003).

Judge 등(2002)은 메타분석 연구에서 직무만족이 특성 5요인의 각 변인과 중간 정도의 상관관계를 가진다는 결과를 보였다. 직무만족과 신경증성 사이에서 부적인 상관관계를 보였고 외향성 및 성실성 간에는 정적인 상관관계를 보였다. 신경증성이 높은 사람들은 부정적인 감정을 많이 경험하는 경향이 있으며 이러한 부정적인 감정으로 직무만족과 부적으로 상관관계를 보일 수 있다(Brief, 1998; Spector, 1997). 우호성이 높은 사람들은 협조적인 환경을 가치롭게 여기고(Barrick & Ryan, 2003; Wiggins, 1991), 다른 사람들과 조화로운 대인관계를 유지하기를 선호한다. 이러한 결과로서 그들이 처해있는 직무 환경에 대체적으로 만족하는 경향이 있다(Judge, et al., 2002). 성실성이 높은 사람들은 보상받고 싶어하고 인정받고 싶어하는 성취지향성의 성향으로 인해서 긍정적 직무만족을 경험하고 표현하려는 경향이 있다(Judge et al., 2002).

Locke, McClear 및 Knight(1996)는 높은 자존감을 가진 사람들은 도전적인 일을 잘 해낼 수 있고 이를 통해 이익을 얻을 수 있는 것으로 간주하는 반면, 낮은 자존감을 가진 사람들은 도전적인 상황을 실패의 기회로 여긴다고 주장했다. 선행 연구들(Dodgson & Wood, 1998; Judge & Bono, 2001)은 자존감이 긍정적

인 직무만족과 연합되어 있다는 것을 보였다. 높은 자존감을 가진 사람들은 실패에 직면하는 순간에도 낙천성을 유지하며, 미래에 성공과 직무만족을 보이는 경향이 있다. Korman(1970)의 이론에 따르면, 높은 자존감을 가진 사람들은 자신의 흥미에 따라서 직업을 선택하는 경향이 많으므로 이는 높은 직무만족 수준을 가져올 수 있다.

Spector(1982)는 내적 통제감이 높은 사람들은 불만족스러운 일을 빨리 벗어나려하고 조직에서 성공하고 싶은 열망 때문에 직무에 더욱 충실한 경향이 있다고 주장했다. 선행 연구들은 사람들의 내적·외적 통제력의 소재가 수행과 직무만족에 영향을 미친다는 것을 보였다(Dailey, 1980; Brownell, 1981; Kasperon, 1982). 내적 통제감이 높은 사람들은 외적 통제감이 높은 사람들보다 변화하는 환경에 적응을 잘 한다(Judge et al., 1998) Locke(1983)와 Spector(1983)는 그들 각각의 연구에서 내적 통제 지향성의 사람들이 외적 통제감의 사람들보다 직무만족이 더 높다는 결과를 제시했다.

직무동기와 직무만족의 관계

박수애, 조명현, 김혜선, 한유선, 안현선(2008)은 리더의 부하직원에게 대한 동기 유발에 대한 연구에서, 내재적 동기가 직무만족에 정적으로 영향을 미친다는 결과를 보였다. 직무에서 공공봉사 동기가 직무만족에 직간접적으로 영향을 미친다는 연구들이 있다(Birght, 2005, 2008; 이혜윤, 이근주, 2013). 국내에서 이혜윤과 이근주(2013)는 공기업 종업원 대상의 연구에서, 성취감과 같은 내재적 직무동기가 직무만족을 정적으로 예측한다는 것을 밝혔다.

본 연구의 목적은 첫째, 노동 현장에서 일하는 활동적 노인의 직무만족과 직무동기를 예측하는 성격변인을 탐색하는 것이다. 둘째, 활동적 노인의 직무동기와 직무만족을 설명하는 가장 적절한 경로모형을 구축하는 것이다. 마지막으로, 활동적 노인의 성격과 직무만족 사이를 매개하는 직무동기의 효과성을 검증하는 것이다.

방 법

연구 참가자 및 자료 수집 절차

본 연구의 참가자들은 춘천에 사는 만 65세 이상의 활동적 노인 280명이었다. 총 280명 중에서 남성은 122명(43.6%), 여성은 158명(56.4%)이었으며, 연령 범위는 65세에서 88세 사이였다. 기혼이나 동거의 형태로 배우자와 함께 사는 참여자가 199명(71.1%)이었고 미혼, 이혼, 사별 등의 이유로 혼자 거주하는 참가자가 81명(28.9%)이었다. 월평균 소득은 100만원 미만인 189명(67.5%), 100-200만원 사이가 57명(20.3%), 200만원 이상이 34명(12.2%)이었다. 학력은 무학이 14명(5.0%), 초등학교 졸업이 87명(31.1%), 중학교 졸업이 53명(18.9%), 고등학교 졸업이 73명(26.1%), 전문대 이상 졸업이 53명(19%)이었다. 활동적 노인들이 참여하는 노동 유형은 공익형 51명(18.2%), 교육형 97명(34.6%), 복지형 67명(23.9%), 시장형 64명(22.9%), 인력파견형 1명(4%)이었다. 활동적으로 일하는 노인들은 시니어 클럽, 노인 복지관 등에 등록되어 있는 사람들이었다. 참가자 가운데 80세 이상의 노인들과 무학으로 글을 읽는데 어려움이 있는 분들이 있어서, 조사원

들이 직접 방문하여 설문 문항을 읽어주거나 자신이 응답할 수 있다고 하는 사람들은 직접 작성하게 했다.

측정 도구

직무만족

직무만족은 Smith, Kendoll 및 Hulin(1969)이 개발한 직무만족지표(Job Descriptive Index: JDI)를 기초로 김종승 등(1993)과 김득건(2007)이 사용한 설문지를 사용하였다. 총 7문항을 활용했고 “내가 하고 있는 일의 작업량과 작업시간이 나의 능력에 적당하다”와 같은 문항이 포함되어 있다“ 각 문항에 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우그렇다)를 사용하여 측정하였다. 본 연구에서는 내적 신뢰도인, Cronbach's alpha 값은 .89였다.

직무동기

직무동기를 측정하기 위해서 Mor-Barak(1995)이 개발한 일의 의미 척도(MWS: Meaning of Work Scale)를 사용하였다. Mor-Baker의 척도는 16개 문항으로 구성되어 있으며 한국 실정에 맞는 “일을 함으로써 체면이 선다”와 같은 4문항이 추가되어 총 20문항을 사용하였다. “일을 통해 생활에 꼭 필요한 돈을 벌 수 있다”, “나는 재미삼아 일한다”와 같은 문항이 포함되어 있다. 각 문항에 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우그렇다)를 사용하여 측정하였다. 본 연구에서는 내적 신뢰도인, Cronbach's alpha 값이 .90이었다.

통제의 소재(내적 통제, 외적 통제)

내외적 통제의 소재를 측정하기 위해서 Levenson(1974)이 개발한 통제소재감(Levenson's

Locus of Control Scale)을 안귀덕(1986)이 번안한 것을 사용하였다. 내적 통제감과 외적 통제감으로 각각 4문항을 사용하였으며 내적 통제감의 문항 예는 “나의 성공은 전적으로 나에게 달려있다”이고 외적 통제감의 문항 예는 “내게 생기는 나쁜 일들을 통제할 수가 없다”이다. 각 문항에 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우그렇다)를 사용하여 측정하였다. 본 연구에서는 내적 통제감의 내적 신뢰도인, Cronbach's alpha 값이 .71이었고 외적 통제감은 .61이었다.

자아존중감

자아존중감은 Rosenberg(1965)가 개발하고 전병재(1974)가 번안한 자아존중감(self-esteem) 척도의 10문항 중에서 5문항을 사용하였다. “나는 내가 다른 사람들처럼 가치 있는 사람이라고 생각한다”와 같은 문항이 포함되어 있다. 각 문항에 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우그렇다)를 사용하여 측정하였다. 본 연구에서는 내적 신뢰도인, Cronbach's alpha 값이 .86이었다.

성격 특성(외향성, 성실성, 신경증성, 개방성, 우호성)

‘외향성’, ‘성실성’, ‘신경증성’, ‘개방성’, ‘우호성’의 성격 특성을 측정하기 위해서 Goldberg(1999)에 5요인 성격에 대해서 표준화시킨 IPIP(International Personality Item Pool)를 사용하였다. 국내에서 유태용, 한태용, 안상수, 신강현, 한영석, 탁진국, 노혜미(2006)가 국어로 번안하여 타당화시켰다. 본 연구에서는 5요인 중에서 외향성, 성실성, 신경증성, 개방성, 우호성을 묻는 각각 5문항씩 25문항을 사용했다. 외향성에 대한 문항 예는 “모임에서

나를 잘 드러내지 않는다”, 성실성에 대한 문항 예는 “어지러워지면 즉각 청소한다”, 신경증성에 대한 문항 예는 “우울함을 거의 느끼지 않는다”이다. 각 문항에 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우그렇다)를 사용하여 측정하였다. 본 연구에서 내적 신뢰도인, Cronbach's alpha 값은 각각 외향성 .67, 성실성 .65, 신경증성 .46, 개방성 .70, 우호성 .65였다.

분석 방법

본 연구에서 사용된 변인들간의 관계를 분석하기 위해서 SPSS 19와 AMOS 20 버전의 통계 패키지를 사용하였다. 우선, 연구에 사용된 각 척도들의 신뢰도 계수를 파악하기 위해서 SPSS를 통해서 척도의 신뢰도 분석을 하였다.

성격 변인들이 직무동기와 직무만족을 설명하는 정도를 밝히기 위해서 SPSS 19를 사용해서 위계적 회귀모형을 활용했다. 경로모형을 탐색하기 위해서 AMOS 20 패키지를 통해서 구조방정식의 최대우도법(maximum likelihood estimation method)을 활용하였다. 회귀분석 결과에 기초해서 변인들간의 관계를 설정한 경로모형을 만들고 모형에 대한 적합도를 TLI, CFI, RMSEA 지표로 확인했다. 모형의 적합도 과정을 거친 후, 성격, 직무동기, 및 직무만족 간 간의 관계를 탐색했다.

다음으로 성격과 직무만족 사이에서 직무동기의 매개 효과를 검증하기 위해서, Preacher와 Hayes(2008) 그리고 Tayler, Mackinnon 및 Tein(2008)가 권고하는 분석절차를 따랐다. Bootstrapping 2000번을 실시하고 편향교정 신뢰구간(Biased-Corrected Confidence Interval)을 95%로 설정하였다.

결 과

측정 변인들의 기술 통계치와 상관 관계

일하는 노인들의 성격과 직무 태도에 대해 수집한 자료를 가지고 기초 통계 및 상관 관계를 분석하였다. 연구에 포함된 측정 변인들의 평균, 표준 편차 및 상호 상관은 표 1에 제시하였다. 연구의 관심 변인들 상호간 관계를 기술하자면 첫째, 직무만족은 성별($r = .15, p < .05$), 외향성($r = .44, p < .01$), 우호성($r = .62, p < .01$), 성실성($r = .62, p < .01$), 개방성($r = .34, p < .01$), 자존감($r = .61, p < .01$), 내적 통제($r = .60, p < .01$), 외적 통제($r = .24, p < .01$)과 각각 통계적으로 유의미한 정적인 상관을 보였고 신경증성($r = -.30, p < .01$)과는 유의미한 부적인 상관을 보였다. 직무만족과 연령 및 월소득과는 상관이 나타나지 않았다. 둘째, 직무동기는 직무만족과 유사한 결과를 보였는데, 성별($r = .14, p < .05$), 외향성($r = .51, p < .01$), 우호성($r = .66, p < .01$), 성실성($r = .71, p < .01$), 개방성($r = .37, p < .01$), 자존감($r = .51, p < .01$), 내적 통제($r = .51, p < .01$), 외적 통제($r = .27, p < .01$)와 각각 유의미한 정적인 상관을 보였고 신경성($r = -.39, p < .01$)과는 유의미한 부적인 상관을 보였다. 마지막으로, 직무만족과 직무동기간에 유의미한 정적인 상관이 있는 것으로 밝혀졌다($r = .67, p < .01$).

직무동기와 직무만족에 대한 성격의 예측 모형

일하는 노인들의 직무만족에 영향을 미치는 변인들의 설명력을 검증하기 위해서 위계적

회귀 분석을 실시했으며 결과는 표 2에 제시하였다. 1단계에서 인구통계학적 변인으로 성별, 연령, 월소득을 투입하였으며 1단계 모형은 통계적으로 유의미하지 않았다($F = 2.48, p > .05$). 성별이 유의미하게 직무동기를 예측하였다($\beta = .17, p < .05$). 이는 남성보다는 여성이 더욱 직무동기가 높다는 것을 나타낸다.

2단계에서 특성 5요인 변인을 투입했고 전체 모형에서 이 변인이 추가되었을 때 R^2 의 변화량($\Delta R^2 = .54, p < .001$)이 유의미하였고 모형도 통계적으로 유의미하였다($F = 44.68, p < .001$). 1단계 모형에 비해서 특성 5요인이 포함되었을 때 54% 더 직무동기를 설명한다는 것을 알 수 있다. 2단계에 포함된 변인들 중에서 외향성($\beta = .12, p < .05$), 우호성($\beta = .25, p < .001$), 및 성실성($\beta = .49, p < .001$) 각각이 유의미하게 정적으로 직무동기를 예측하였다. 개방성($\beta = -.13, p < .05$)과 신경증성($\beta = -.09, p < .05$)이 각각 부적으로 직무동기를 예측했다.

따라서, 외향적이고 우호적이며 성실한 사람일수록 더욱 자신의 일에 대한 동기가 높다는 것을 알 수 있다. 개방적이고 신경성이 높은 노인일수록 직무동기가 낮다는 것을 의미한다.

3단계에서 성격 단위인 자존감, 내적 통제감, 외적 통제감의 성격 변인을 모형에 투입했으며 R^2 의 변화량($\Delta R^2 = .01, p < .05$)도 유의하였다. 이는 기존 2단계 모형에 대해 두 변인이 직무동기를 2% 더 설명한다는 것을 의미한다. 변인들 중에서 유일하게 내적 통제감이 직무동기를 유의하게 정적으로 예측하였다($\beta = .14, p < .01$). 이러한 결과는 내적 통제감이 높은 활동적 노인일수록 더욱 직무동기가 높다는 것을 보여준다.

표 1. 변인들간 상관, 평균 및 표준 편차(N = 280)

변인	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6
1. 성별 ¹⁾	1.56	.50	-					
2. 연령	71.94	4.40	-.18**	-				
3. 월소득 ²⁾	1.75	1.34	-.25**	-.25**	-			
4. 외향성	3.34	.72	.06	-.07	.14*	-		
5. 우호성	3.59	.67	.19**	-.05	.11	.69**	-	
6. 성실성	3.80	.69	.04	.02	.04	.56**	.70**	-
7. 개방성	3.11	.69	.00	.02	.20**	.65**	.53**	.55**
8. 신경성	2.95	.65	-.03	.03	-.03	-.32**	-.37**	-.43**
9. 자존감	3.75	.77	.23**	-.05	.05	.55**	.65**	.55**
10. 내적통제	3.77	.72	.04	-.01	.07	.40**	.56**	.62**
11. 외적통제	2.90	.76	.03	.08	.01	.26**	.30**	.24**
12. 직무만족	3.97	.71	.15*	-.01	.03	.44**	.62**	.62**
13. 직무동기	3.84	.63	.14*	.01	.03	.51**	.66**	.71**

변인	7	8	9	10	11	12	13
1. 성별							
2. 연령							
3. 연소득							
4. 외향성							
5. 우호성							
6. 성실성							
7. 개방성	-						
8. 신경성	-.35**	-					
9. 자존감	.35**	-.18**	-				
10. 내적통제	.36**	-.35**	.52**	-			
11. 외적통제	.24**	-.45**	.18**	.29**	-		
12. 직무만족	.34**	-.30**	.61**	.60**	.24**	-	
13. 직무동기	.37**	-.39**	.51**	.51**	.27**	.67**	-

주 1. 1) 성별: 1=남성, 2=여성 2) 소득: 1=100만원 미만, 2=100-150만원, 3=150-200만원, 4=200-250만원, 5=250-300만원, 6=300만원 이상

표 2. 직무동기를 예측하는 성격 변인들

	모형 1			모형 2			모형 3		
	β	S.E.	t	β	S.E.	t	β	S.E.	t
1단계									
성별	.17**	.08	2.67						
연령	.06	.01	.92						
월소득	.09	.03	.18						
2단계									
외향성				.12	.06	1.88			
우호성				.25***	.06	3.74			
성실성				.49***	.06	8.19			
개방성				-.13*	.05	-2.37			
신경성				-.09*	.04	-1.97			
3단계									
자존감							.01	.05	.18
내적통제							.14**	.05	2.63
외적통제							.03	.04	.62
R^2	.03			.57			.58		
adjusted R^2	.02			.56			.57		
F	2.48			44.68***			33.92***		
ΔR^2	.03			.54			.01		
ΔF	2.48			6			2.82*		
				8.19***					

주 2. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; S.E.=Standard Error

일하는 노인들의 직무만족에 영향을 미치는 변인들의 효과를 검증하기 위해서 위계적 회귀 분석을 실시했으며 결과는 표 3에 제시하였다. 1단계에서 인구통계학적 변인으로 성별, 연령, 월소득을 투입하였으며 모형이 통계적으로 유의미하였다($F = 2.73, p < .05$). 성별이 유의미하게 직무만족에 영향을 미쳤다($\beta = .18, p < .05$). 이 결과는 남성 보다는 여성 노

인들이 그들이 하는 일에서 더욱 만족한다는 것을 보여준다.

2단계에서 특성 5요인 변인을 투입했고 전체 모형에서 이 변인이 추가되었을 때 R^2 의 변화량($\Delta R^2 = .43, p < .001$)이 유의하였고 1단계 모형에 비해서 이러한 변인이 들어갔을 때 43% 더 직무만족을 설명한다는 것을 알 수 있다.

표 3. 직무만족 예측하는 성격 변인들

	모형 1			모형 2			모형 3			모형 4		
	β	SE	t	β	SE	t	β	SE	t	β	SE	t
1단계	.18*	.09	2.80									
성별	.05	.01	.78									
연령	.09	.03	1.14									
월소득												
2단계												
외향성				.02	.07	.28						
우호성				.36***	.08	4.80						
성실성				.38***	.07	5.63						
개방성				-.08	.06	-1.30						
신경성				-.03	.06	-.53						
3단계												
자존감							.27***	.06	4.50			
내적통제							.24***	.06	4.21			
외적통제							.02	.04	.42			
4단계												
직무동기										.33***	.07	5.39
R^2	.03			.46			.55			.59		
adjusted R^2	.02			.44			.53			.57		
F	2.73*			28.85***			29.27***			32.06***		
ΔR^2	.03			.43			.09			.05		
ΔF	2.73*			43.27***			16.86***			29.07***		

주 3. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; S.E.=Standard Error

2단계에 포함된 변인들 중에서 우호성($\beta = .36, p < .001$)과 성실성($\beta = .38, p < .001$)이 직무만족을 각각 유의하게 예측했다. 이 결과는 우호적이고 성실한 사람일수록 더욱 자신이 하는 직무에 만족하는 것을 시사한다.

3단계에서 인지적 성격 단위인 자존감, 내

적 통제감, 외적 통제감, 성격 변인을 모형에 투입했으며 R^2 의 변화량($\Delta R^2 = .09, p < .05$)도 유의하였다. 이는 기존 2단계 모형에 대해 인지적 단위의 성격 변인들이 직무만족을 9% 더 설명함을 보여준다. 자존감($\beta = .27, p < .001$)과 내적 통제($\beta = .24, p < .001$)가 통계

적으로 유의미하게 직무만족을 각각 예측하였다. 자존감이 높고 내적 통제를 높게하는 노인 일자리 종사자들일수록 더욱 직무만족이 높다는 것을 시사한다.

4단계에서 직무동기를 모형에 투입했으며 R^2 의 변화량($\Delta R^2 = .05, p < .001$)도 유의하였다. 이는 직무동기를 추가했을 때 직무만족을 예측하는 설명량이 5% 더 증가한다는 것을 의미한다. 직무동기가 직무만족을 정적으로 예측하였으며($\beta = .33, p < .001$), 직무동기가 높아질수록 직무만족이 높다는 것을 시사한다.

성격, 직무동기, 및 직무만족의 경로모형

성격변인이 직무동기를 설명하고 직무동기

가 직무만족을 설명하는 모형 1을 만들었다. 이러한 관계를 그림 1에 제시하였다.

모형의 적합성을 확인하기 위해서 절대적 적합도 지수인 CFI와 TLI 그리고 상대적 적합도 지수인 RMSEA 지표를 확인했다. 모형 1에 대한 적합도 지수는 $\chi^2(8, N = 280) = 82.969, p < .001, NFI = .946, CFI = .949, TLI = .715, RMSEA = .183$ 을 나타내었다. Hu와 Bentler(1999)는 NFI, CFI, TLI가 .95보다 크고 RMSEA가 .06보다 작을 때 좋은 적합성을 가진 모형이라고 주장한다. NFI, CFI, TLI가 .90보다 크고 RMSEA가 .08보다 작을 때 받아들일만한 적합성을 가진 모형이라고 주장한다. 따라서, 연구 모형으로서 연구 모형으로 받아들일 수 없는 적합성을 보였다.

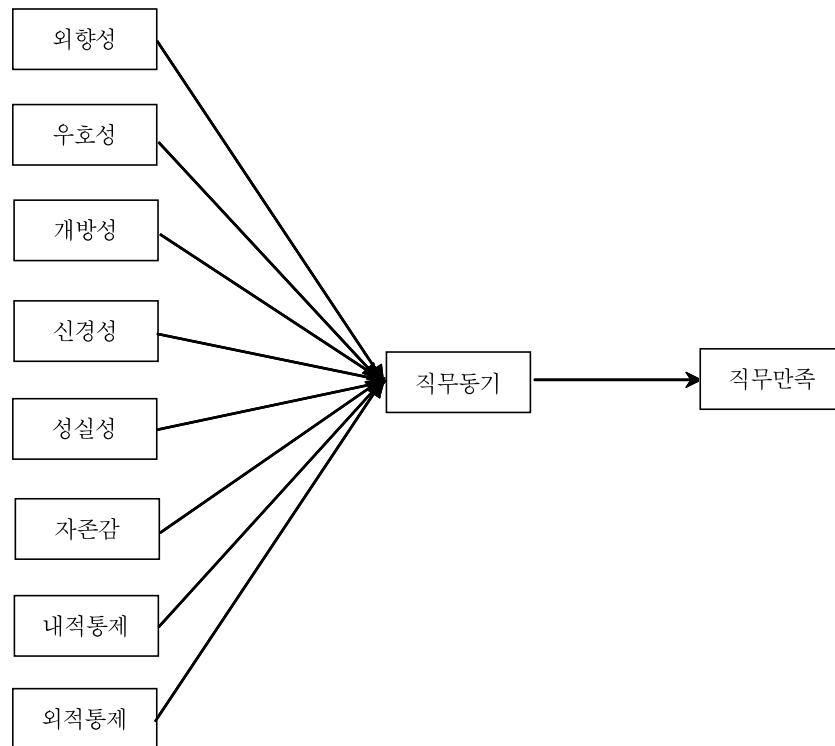


그림 1. 성격, 직무동기, 및 직무만족 관계의 경로모형 (모형 1)

모형 2에서는 직무만족과 직무동기를 예측하는 성격 변인들에 대한 위계적 회귀 모형에 대한 연구 결과에 근거하여서 그림 2와 같이 경로모형을 설정하였다. 모형 2에 대한 적합도 지수는 $\chi^2(3, N = 280) = 1.34, p > .05$, NFI = .999, CFI = 1.00, TLI = 1.02, RMSEA = .00을 나타내었다. 연구 모형으로서 좋은 적합성을 보였다(Hu & Bentler, 1999).

그림 2에서와 같이 내적 통제($\beta = .12, p < .01$), 우호성($\beta = .23, p < .001$), 성실성($\beta = .43, p < .001$)은 각각 직무동기를 정적으로 예측하였다. 이는 내적으로 통제하고 우호성이 높으며 성실한 사람일수록 직무동기가 높다는 것을 의미한다. 위계적 회귀모형에서 개방성과 외향성이 직무동기를 예측하는 것으로 나타났다지만 경로모형에서는 지지되지 않았다. 내적 통제($\beta = .14, p < .01$)와 자존감($\beta = .25, p < .001$)은 각각 직무만족을 정적으로 예측하였다.

이를 통해서, 내적인 통제감이 높고 자아를 존중하는 성향이 강할수록 자신이 하는 직무에 더욱 만족한다는 것을 알 수 있다. 하지만, 위계적 회귀모형에서 우호성과 성실성이 직무만족을 정적으로 예측한 것에 반해서, 경로모형에서는 이들의 관계가 통계적으로 유의하게 나타나지 않았다.

모형 3에서는 모형 2에서 직무동기를 설명하지 못한 개방성과 신경증성을 제거하고 직무만족을 유의하게 설명하지 못한 우호성과 성실성에서 직무만족으로 가는 관계선을 제거하였다(그림 3). 모형 3의 적합도 지수는 $\chi^2(3, N = 280) = 4.425, p > .05$, NFI = .996, CFI = .998, TLI = .981, RMSEA = .066을 나타내었다. 연구 모형으로서 좋은 적합성을 나타내기 위해서 NFI, CFI, TLI는 .90보다 같거나 커야 하고 RMSEA는 .06보다 같거나 작아야 하는 기준에 비추어볼 때, 연구 모형 3도 받아들일만한 적합성을 보였다(Hu & Bentler, 1999).

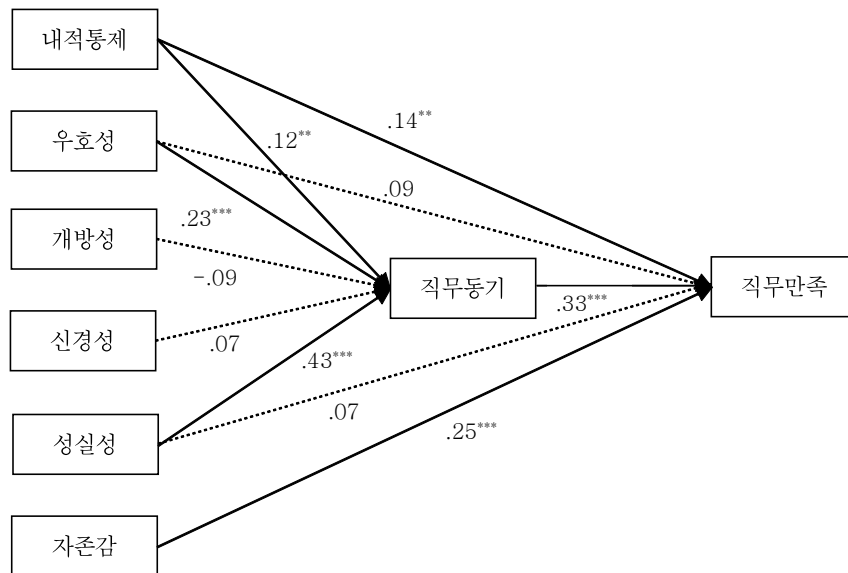


그림 2. 성격, 직무동기, 및 직무만족 관계의 경로모형 (모형 2)

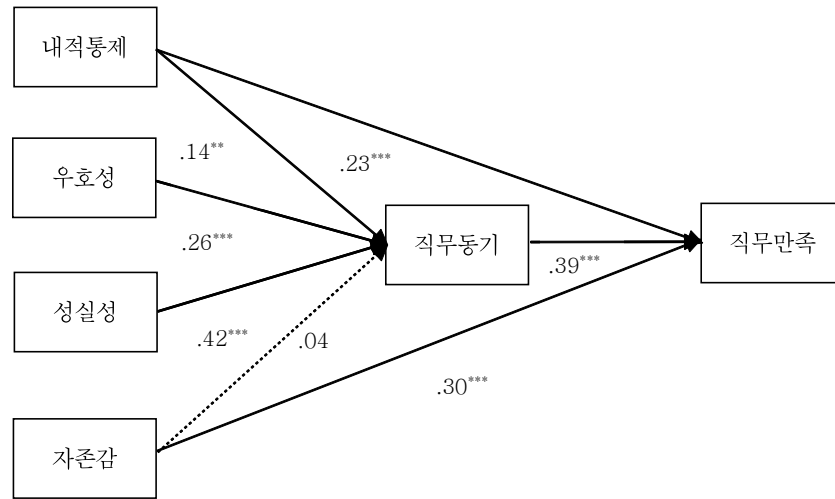


그림 3. 성격, 직무동기, 및 직무만족 관계의 경로모형 (모형 3)

그림 3에서와 같이 내적 통제($\beta = .14, p < .01$), 우호성($\beta = .26, p < .001$), 성실성($\beta = .42, p < .001$)이 각각 직무동기를 정적으로 예측하였다. 이는 내적으로 통제하고 우호성이 높으며 성실성이 높은 활동적 노인일수록 직무동기가 높다는 것을 의미한다. 하지만, 자존감 ($\beta = .04, p > .05$)은 직무동기를 예측하지 못했다. 내적 통제($\beta = .23, p < .001$)와 자존감($\beta = .30, p < .001$)은 각각 직무만족을 정적으로 예측하였다. 이를 통해서, 내적인 통제감이 높고 자아를 존중하는 성향이 강할수록 자신이 하는 직무에 더욱 만족한다는 것을 알 수 있다.

세 개의 모형에서 모형 1은 적합성이 낮아서 비교 대상이 될 수 없고 모형 2와 3은 Hu와 Bentler가 권고하는 좋은 적합성의 기준을 넘어섰기에 둘 중에 어떤 것이 더 적절한지 검증할 필요가 있었다. 경쟁적인 두모형을 검증할 때, 동지 모형이 아닐 경우 BIC(Bayesian information criterion) 혹은 AIC(Akaike's information criterion) 값을 참조한다. 본 연구에서는 모형 2

와 3의 AIC 값의 차이를 통해서 최종 모형을 결정했다. 모형 2의 AIC = 83.34이고 모형 3의 AIC = 54.43이었으며 두 모형의 차이인, $\Delta AIC = 28.91$ 이었다. ΔAIC 가 2이상이면 모형이 통계적으로 유의한 차이가 있다(Jöreskog, 1983). 따라서, 본 연구에서는 모형 3을 최종 연구 모형으로 채택하였다.

성격과 직무만족 사이에서 직무동기의 매개 효과

본 연구의 우호성, 성실성, 및 내적 통제와 직무만족간의 관계에서 직무동기의 매개 효과를 검증하기 위해서 모형 3에 기초해서, Preacher와 Hayes(2008) 그리고 Taylor, Mackinnon 및 Tein(2008)이 권고하는 분석절차를 따랐다. 표 4에 직접효과와 매개효과를 알 수 있는 간접 효과에 대한 통계치를 제시하였다.

‘우호성→직무동기→직무만족’은 95%의 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않으며 이를 통해서 우호성과 직무만족 사이를 직무동기가

표 4. 성격과 직무만족 사이에서 직무동기의 매개 효과 검증

	직접 효과		간접 효과			
	β	SE	Point estimate	95% C.I.		
				Lower	Upper	
우호성→직무동기	.26***	.04	총 효과	.27	.12	.40
성실성→직무동기	.42***	.04	총 효과	.40	.31	.58
내적통제→직무동기	.14**	.03	총 효과	.11	.14	.27
			우호성→직무동기→직무만족	.10	.05	.18
			성실성→직무동기→직무만족	.16	.11	.29
			내적통제→직무동기→직무만족	.06	.01	.11

매개한다는 것을 알 수 있다. ‘성실성→직무동기→직무만족’은 95%의 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않으며 이를 통해서 성실성과 직무만족 사이를 직무동기가 매개한다는 것을 알 수 있다. ‘내적통제→직무동기→직무만족’은 95%의 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않으며 이를 통해서 내적 통제감과 직무만족 사이를 직무동기가 매개한다는 것을 알 수 있다.

논 의

본 연구는 성격, 직무동기, 및 직무만족 사이의 관계를 밝히고자 했다. 구체적으로 기술하자면, 첫째, 노동 현장에서 일하는 활동적 노인의 직무동기와 직무만족을 예측하는 성격 변인을 탐색하는 것이었다. 둘째, 활동적 노인의 직무동기와 직무만족을 설명하는 가장 적절한 매개모형을 구축하는 것이었다. 셋째, 활동적 노인의 성격과 직무만족 사이를 매개하는 직무동기의 효과성을 검증하는 것이었다.

첫 번째 연구 목적에 따라서 회귀분석을 했으며 그 결과 특성 5요인 중에서 우호성, 성실성, 개방성이 직무동기를 정적으로 예측하고 신경증성이 부적으로 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 이는 선행 연구들(Furnham, 1997; Furnham 등, 2005; Bipp, 2010)과 맥을 같이 한다. 우호적이고 성실하며 개방적인 성향의 활동적 노인들이 직무동기가 높다는 것은 이러한 특성을 소유한 사람들이 나이가 들고 어떤 특정 영역을 일을 할 때도 열심히 임한다는 것을 시사한다. 반대로 신경성의 활동적 노인들은 심리적으로 불안정한 패턴을 보이고 그로 인해서 하는 일을 열의를 가지고 하려는 동기가 적을 수 있음을 시사한다. Furnham (1997)과 Gray (1977)는 외향적인 사람들이 더욱 성취지향적으로 되어 있고 보상을 받기 위해서 노력하며 직무열의가 높다고 전제했다. 하지만, 본 연구에서는 외향성이 직무동기를 유의하게 예측하지 못했다. 따라서, 외향적인 활동적 노인일수록 직무동기가 높다고 말할 수는 없는 연구 결과이다. 성격 변인 중에서 외적 통제와 자존감은 직무동기를 유의하게

예측하지 못했고 내적 통제감만 유의하게 예측했다. 앞에서 내적 통제감이 높은 사람들이 그들의 운명을 스스로 통제할 수 있다고 믿고 그들의 행동이 환경에 영향을 미칠 수 있다고 생각하며 그들 자신의 행동에 대한 결과에 대해서 개인적 책임으로 돌리려는 성향 때문에 (Porter et al., 2003), 직무동기가 높을 수 있다고 보았다. 선행 연구에서는 주로 젊은 층을 대상으로 연구였으며 본 연구에서 65세 이상의 노인에게도 비슷한 결과가 나왔다.

특성 5요인과 직무만족 간의 관계에서 우호성과 성실성은 직무만족을 정적으로 유의하게 예측했지만, 외향성, 개방성, 신경증성은 그렇지 못했다. 우호성과 성실성과 관련된 이러한 결과는 우호성과 직무만족이 관련성이 있다는 것과 성실성이 직무만족에 정적인 영향을 미친다는 선행 연구(Judge et al., 2002)와 맥을 같이한다. 이는 우호적이고 성실한 활동적 노인일수록 직무만족이 높다는 의미이고 자기가 하는 일에 대해 긍정적인 평가를 한다는 것을 시사한다. 본 연구의 선행변인들 중에서 자존감과 내적 통제가 유의미하게 직무만족을 예측했다. 선행 연구들(Dodgson & Wood, 1998; Judge & Bono, 2001)에서 자존감이 직무만족과 정적으로 관련이 있는 것처럼, 본 연구의 회귀분석 결과에서도 자존감이 직무만족을 정적으로 예측했다. 이 결과는 자존감이 높은 활동적 노인일수록 더욱 낙천적이고 흥미를 가지고 자기 일에 대해서 임하여 직무만족이 높을 수 있음을 시사한다. 또한, 내적 통제가 직무만족을 유의하게 정적으로 예측했지만 외적 통제는 유의하지 않았다. 이는 선행 연구들(Dailey, 1980; Brownell, 1981; Kasperson, 1982)에서와 같이 사람들의 내적-외적 통제의 소개가 수행과 직무만족에 영향을 미친다는 것을 부

분적으로 지지하는 결과이다. 내적으로 통제를 하는 활동적 노인일수록 자신이 임하는 일에 대해서 애착을 느끼고 책임지려 하는 성향이 강해지고 이것이 자연스럽게 직무만족으로 이어질 수 있음을 시사한다.

두 번째 연구 목적에 따라서, 세 개의 연구모형을 설정하였다. 모형 1에서는 특성 5요인과 성격 단위인 내적 통제, 외적 통제, 자존감이 직무동기를 예측하고 직무동기가 직무만족 예측하는 방식으로 매개모형을 구축하여 적합성을 탐색했는데, Hu와 Bentler의 적합성 선정기준에 미달하였다. 모형 2에서는 본 연구의 회귀분석에서 유의하게 나온 결과에 기초해서 모형을 구축했으며 적합성 기준을 통과했다. 또한, 모형 3에서는 모형 2에서 변인간이 관계가 유의하지 못한 것을 제거하고 분석하였으며 이도 적합성 기준을 통과했다. 모형 3이 2보다 BIC 값이 양호했고 둘 간의 차이도 통계적으로 유의했기 때문에, 본 연구의 경로모형으로서 모형 2를 최종 연구 모형으로 정하였다. 내적 통제, 성실성, 우호성이 직무동기를 정적으로 예측하고 내적 통제, 자존감, 직무동기가 직무만족을 정적으로 예측하는 것이 모형 2이다.

세 번째 연구 목적에 상응하여, 우호성, 성실성 및 내적 통제와 직무만족 사이를 직무동기가 매개하는 과정을 살펴보았다. 우호성, 성실성, 및 내적 통제와 직무만족 사이를 직무동기가 매개하는 모형에서 유의성을 보였는데, 이러한 결과는 우호성, 성실성, 및 내적 통제에 따라서 직무동기가 높아지고 이를 통해서 직무만족이 높아질 수 있음을 시사한다. 달리 말해서, 직무동기가 우호성, 성실성, 및 내적 통제와 직무만족 사이에서 긍정적인 역할을 한다는 것을 알 수 있다.

의의 및 시사점

본 연구의 첫 번째 의의는 서론에서 언급하였듯이 초고령화 시대를 맞이해야 하는 한국 사회에서 일하는 노인에 대해서 연구했다는 점이다. 최근 노년 개념으로서 주목을 받고 있는 활동적 노인의 틀에서 논문을 기술하였다(WHO, 2002; 유경 등, 2014). 본 연구가 직접적으로 활동적 노년의 이론화에 관계하지 않았지만 일하는 노인을 활동적 노인으로서 전제하였다는 것과 이러한 활동적 노인들의 특성을 탐색했다는 데 의의가 있다. 아직 활동적 노년 개념이 명확하게 정립되지 않은 상황에서 본 연구 결과가 간접적으로 개념 구축에 도움을 줄 수 있을 것이다. 또한, 여러 영역에 있는 노인의 심리적 특성을 이해하는 것은 향후 노인과 관련된 정책 입안이나 교육 기획에 도움을 줄 수 있을 것이다.

두 번째 의의는 활동적 노인의 직무동기와 직무만족을 예측하는 성격 변인이 어떤 것인지 파악할 수 있었다. 본 연구에서 우호성, 성실성, 개방성, 및 내적 통제가 활동적 노인의 직무동기에 정적으로 영향을 미치고 신경성이 부적으로 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 또한, 우호성, 성실성, 자존감, 내적 통제가 직무만족을 예측한다는 것을 밝힐 수 있었다. 선행 연구들에서 특성 5요인과 인지적 성격 변인들이 직무동기와 직무만족에 미치는 영향에 대해서 연구한 것은 있다(Furhanm, 2005; Brockner, 1988; Korman, 1970; Gray, 1975; Porter et al., 2003). 하지만, 노인을 대상으로 성격이 직무동기와 직무만족에 영향을 미치는 것을 밝힌 연구는 본 연구 외에는 거의 없는 실정이다. 앞으로 노동 현장에서 활동적으로 일하는 노인을 이해하고 인사 및 연수의 관점

에서 이들을 채용하고 관리 및 교육하는데 본 연구의 결과가 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

세 번째 의의는 직무만족을 설명하는 연구 모형을 구축한 데 있다. 직무만족은 조직몰입과 정적인 관련이 있고 직무 스트레스를 일으키는 좌절, 불안, 긴장과 부적인 상관관계가 있다(Mahieu & Zajac, 1990; Jackson & Schuler, 1985; Jex & Spector, 1996; Spector & Jex, 1998). 즉, 직무만족은 종업원의 심리적 안녕과 다른 직무 태도와 연합되어 있기 때문에 이를 연구하는 것은 학문적으로 의의가 크다. 본 연구에서 활동적 노인을 대상으로 직무만족을 설명하는 모형을 만들었다. 탐색적인 방법과 성격 변인을 중심으로 이를 설명하는 모형으로서 의의가 있다. 또한, 성격과 직무만족 사이를 직무동기가 매개하는 효과성을 밝힘으로서 성격과 직무만족 사이에서 직무동기의 중요성을 인식할 수 있었다.

제한점 및 향후 연구 방향

본 연구의 첫 번째 한계는 연구의 일반화와 관련이 있다. 연구에 참여한 활동적 노인들의 노동 유형은 공익형, 교육형, 복지형, 시장형, 인력파견형 이었다. 이들은 정규직으로 조직에 소속되어 일하는 인력이 아니라 계약직이나 아르바이트 형식으로 노동에 참가하였다. 65세 이상의 나이에 계신 사람들이 정규직 개념으로 일하는 경우가 현 한국 경제 상황에서 별로 없지만 소수일지라도 정규직 노인 샘플이 포함되고 공익형, 교육형, 복지형, 시장형, 인력파견형 뿐만 아니라 다양한 영역에서 일하는 노인들을 대상으로 자료를 수집할 필요가 있다.

두 번째 한계는 서론에서 특성 5요인, 내적 통제, 외적 통제, 자존감의 성격 변인과 직무 동기 및 직무만족간의 관계를 논의할 때 이론적인 배경의 경험적 연구가 대부분 젊은 계층의 종업원 대상이었다. 본 연구가 젊은 종업원 대상의 연구에서 밝혀진, 성격, 직무동기, 및 직무만족 간의 관계를 나이든 종업원에서 확인한 것은 시사점이면서 한편으로는 연구의 한계일 수 있다. 젊은 종업원의 성격과 직무 동기 및 직무만족과의 관계가 나이든 종업원에게 적용되지 않을 수 있기 때문이다. 이는 기존의 연구들이 노인을 대상으로 연구할 필요성을 거의 느끼지 못했고 표본 또한 많지 않은 것에 기인한다.

세 번째 한계는 매개 효과를 검증하는데 있어서 방법론의 문제를 들 수 있다. 본 연구에서 횡단적으로 예측변인, 매개 변인, 결과 변인간의 인과 관계를 규명하고자 했다. 횡단적인 연구에서 인과성은 상관을 중심으로 이루어기 때문에 엄격하게 본다면 타당성이 떨어진다. 향후 연구에서 실험 처치나 종단적인 방법으로 이들의 관계를 밝힐 때 더욱 구인타당성을 높일 수 있을 것이다. 종단적인 연구를 할 경우 시간과 비용이 많이 들 것이고 노인을 대상으로 종단적인 연구를 하기 어려움이 예측되기에 직무동기를 높이는 교육 프로그램을 처치하거나 실험 처치를 통한 설계로서 이들의 관계를 검증할 수 있을 것이다.

네 번째, 본 연구에서는 일하는 노인 중에서 활동적 노인에 초점을 맞추어서 연구를 진행했는데, 이것 또한 한계일 수 있다. 달리 말해서 젊은 종업원이나 활동적이지 않은 노인들과 비교를 할 수 있는 연구 설계를 하지 않은 것은 본 연구의 또 다른 제한점이다. 향후 연구에서는 활동적인 노인 집단과 비활동적인

노인 집단을 비교하거나 젊은 종업원과 비교하는 설계의 연구를 함으로서 활동적 노인의 직무동기와 직무만족에 대해서 더욱 정확하고 명확하게 설명할 수 있을 것이다.

다섯 번째 본 연구의 한계는 직무동기를 측정하기 위해서 Mor-Barak(1995)이 개발한 일의 의미 척도를 사용했다는 점이다. “나는 재미삼아 일한다”와 같은 문항은 내재적 동기를 측정하는 적절한 문항일 수 있지만, “일을 함으로써 체면이 선다”와 같은 문항은 직접적으로 직무동기를 측정한다고 보기 어렵다. 따라서, 향후 연구에서는 직무동기에 대한 구성개념이 더욱 잘 갖추어진 척도로 연구할 필요가 있다.

마지막으로 본 연구의 한계는 사용된 척도의 신뢰도가 다소 낮다. 외적 통제감의 Cronbach 알파 계수가 외적 통제감이 .61, 외향성이 .67, 성실성이 .65, 신경증인도 .46, 우호성이 .65이었다. 이 척도들이 안정적으로 받아들이는 .70의 기준에 미치는 못하는 값들을 제공하였다. 비록 노인들이 인지적 능력이 낮아지는 것을 고려할지라도, 내적 신뢰도가 낮은 것은 본 연구의 결과를 일반화하는데 염두해야하는 한계이다.

본 연구에서는 인지적 성격 변인을 내적 통제, 외적 통제, 및 자존감을 넣었다. 활동적 노인의 직무동기와 직무만족을 더욱 포괄적으로 이해하기 위해서 향후 연구에는 이러한 변인 뿐만 아니라, 인지적 변인으로 자아탄력성, 자기 효능감, 혹은 인과의 소재같은 변인도 고려해볼 만 하다. 또한, 성격의 단위 중에서 정서적 측면을 고려할 경우 정서 지능이나 긍정/부정 정서 경험의 특성 변인도 활동적 노인과 직무동기 및 직무만족을 설명하는데 추가해서 연구해 볼 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김도영, 유태용 (2002). 성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 15(2), 1-24.
- 국제경제 (2014). 무디스 2020년 슈퍼에이 지국 13곳 성장 걸림돌: 2030년에는 한국 등 34개국 이 초고령 사회. <http://news1.kr/articles/?1804978>.
- 박수애, 조명현, 김혜선, 한유선 & 안현선 (2008). 구성원의 지각된 팀동기의 조직효과성간의 관계 - 직무몰입과 직무만족을 중심으로, *한국심리학회지: 산업 및 조직* 21(1): 179-199.
- 통계청 (2012). 2012년 고령자 통계. 통계청.
- 안귀덕 (1986). 귀인 성향, 지각학급 풍토 및 두변인의 상호작용이 학습태도와 학업성취에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 이주일 (2013). 안전애착, 5요인성격, 생산적 노년에 미래 시간 관점 이 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 26(2), 341-340.
- 이혜윤, 이근주 (2013). 공공봉사동기(PSM)와 직무동기요인이 직무만족에 미치는 영향: 기업과 준정부기관의 종사자들을 중심으로. *한국정책 학회 춘계학술발표논문집*.
- 유 경, 장재윤, 한태영, 이주일 (2014). 활동적 노년 척도의 타당화 연구. *한국노년학*, 34, 613-630.
- 유태용, 한태영, 안상수, 신강현, 한영석, 탁진국, 노혜미 (2006). 성격이 실직자들의 행동, 생애만족 및 정신건강에 미치는 영향. *한국심리학회지: 건강*, 11(1), 107-124.
- Barrick, M. R., & Ryan, A. M. (2003). Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations. Jossey-Bass.
- Bass, S. A., Caro, F. G., & Chen. (1993). *Achieving a productive aging society*. Westport, CT.: Auburn House.
- Bass, S. A., & Caro, F. G. (2001). Productive Aging: A Conceptual Framework. In N. Morrow-Howell & J. Hinterlong & M. Sherraden (Eds.), *Productive Aging: Concepts and Challenges* (pp.37-78). Baltimore & London: The John Hopkins University Press.
- Bipp, T. (2010). What do people want from their jobs? The big five, core self-evaluations and work motivation. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 28-39
- Brief, A. P. (1998). Attitudes in and around organizations. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bright, L. (2005). Public Employee with High Levels of Public Service Motivation: Who are they, Where are they, and What do they want? *Review of Public Personnel Administration*, 25(2): 138-154.
- Bright, L. (2008). Does public service motivation really make a difference on the job satisfaction and turnover intentions of public employees? *The American Review of Public Administration*, 38(2): 149-166.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Brown, R. (1996). *Against My Better Judgement: An Intimate Memoir of an Eminent Gay Psychologist*. New York: Harrington Park.
- Brown, S. P. & Peterson, R. (1993). Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of

- Causal Effects, *Journal of Marketing Research*, 30, 63-77.
- Brownell, P. (1981). Participation in budgeting, locus of control and organizational effectiveness. *The Accounting Review*, 56, 844-860.
- Caro, F. G., Bass, S. A., & Chen, Y. P. (1993). *Introduction: achieving a productive ageing society*. In S. A. Bass, F. G. Caro, & Y. P. Chen (Eds.) *Achieving a productive ageing society*. Westport, CT: Auburn H.
- Cropanzano, R., K. James, & M. A. Konovsky (1993), Dispositional Affectivity as a Predictor of Work Attitudes and Job Performance, *Journal of Organizational Behavior*, 14, 595-606.
- Dailey, R. (1980). Relationship between locus of control, task characteristics, and work attitudes. *Psychological reports*, 47, 855-861.
- Dodgson, P. G. & Wood, J. V. (1998). Self-esteem and the cognitive accessibility of strengths and weakness after failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 178-197.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas, K. & Garrod, D. (2005). A Cross-Cultural Investigation into the Relationships Between Personality Traits and Work Values. *The Journal of Psychology*, 139, 5-32.
- Gray, J. (1975). *Elements of a Two-process Theory of Learning*. Academic Press, London.
- Goldberg, L. R. (1999). *A broad-bandwidth public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models*. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.), *Personality Psychology in Europe* (Vol. 7, pp.7-28). Tilberg, The Netherlands: Tilburg University Press.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Jackson, S. E. & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 16-78.
- Jex, S. & Britt, T. (2008). *Organizational psychology, a scientist-practitioner approach (2nd ed.)*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Jex, S. M. & Spector, P. E. (1998, April). *Is social information processing a laboratory phenomenon?* Paper presented in M. Deselles (Chair), Job attitudes measurement: Variations on a theme. Symposium presented at the 1988 Society for Industrial and Organizational Psychology Convention, Dallas, TX.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human performance*, 11, 167-187.

- Judge, T., Locke, E., Durham, C., & Kluger, A. (1998). Dispositional effects on job satisfactions and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of applied psychology*, 83, 17-34.
- Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, 530-41.
- Kanfer, R. (1992). Work motivation: New directions in theory and research. *International review of industrial and organizational psychology*, 7, 1-53.
- Kasperson, C. (1982). Locus of control and job dissatisfaction. *Psychological Reports*, 50, 823-826.
- Korman, A. K. (1970). Toward an hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54, 31-41.
- Levenson, H. (1974). Activism and powerful others: Distinctions within the concept of internal-external control. *Journal of Personality Assessment*, 38, 377-383.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297-1349). NY Wiley.
- Locke, E. A., McClear, K., & Knight, D. (1996). Self-esteem and work. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 11, 1-32.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A reiview and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1996). *Toward a New Generation of Personality Theories: Theoretical contexts for the fivefactor model*. In: Wiggins, J.S. (ed.), *The Five-Factor-Model of Personality*. New York: Guilford Press, pp.51-87.
- McCrae, R. R. and Costa, P. T. (1999). A Five-Factor Theory of Personality. In: Pervin, L. A. and John, O. P. (eds), *Handbook of Personality: Theory and research*. New York: Guilford Press, pp.139-153.
- Moody, H. R. (2001). *Productive ageing and ideology of old age. In and ideology of old age. In Productive Ageing. In N. Morrow-Howell, J. Hinterlong, & M. Sherraden (Eds), Productive ageing: concepts and challeges*. Balitmore & London: The Johns Hopkins University Press.
- Mor-Barak, M. E. (1995). The meaning of work for older adults seeking employment: The generativity factor. *The International Journal of Aging and Human Development*, 41(4), 325-344.
- Pinder, C. C. 1998. *Work Motivation in Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. (2003). *Motivation and work behavior*, McGraw-Hill Irwin.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcements. *Psychological Monographs*, 80,

- 1-28.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7, 422-445.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *Measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Spector, P. E. & Jex, S. M. (1998). Development of four self-esteem measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.
- Staw, B. M., Bell, N. E., & Clausen, J. A. (1986). The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31, 56-77.
- Taylor, A. B., MacKinnon, D. P., & Tein, J. Y. (2008). Tests of the three-path mediated effect. *Organizational Research Methods*, 11, 241-269.
- Walker, A. (2002). A strategy for active ageing, *International Social Security Review*, 55(1), 121-139.
- Weiss, H., & Sherman, J. (1973). Internal-external control as a predictor of task effort and satisfaction subsequent to failure. *Journal of Applied Psychology*, 57, 132-136.
- WHO. (2002). *Active Ageing: A Policy Framework*, Geneva: WHO.
- Wiggins, J. S. (1991). *Agency and communion as conceptual coordinates for understanding and measurement of interpersonal behavior*. In W. Grove & D. Cicchetti (Eds.), *Thinking clearly about psychology: Essays in honor of Paul E. Meehl* (pp. 89-113). Minneapolis: University of Minnesota Press.

논문 투고일 : 2015. 03. 21

1 차 심사일 : 2015. 04. 16

게재 확정일 : 2015. 07. 27

The relationships of personality, job motivation, and job satisfaction among older employees

In-Jo Park

Yonsei Univeristy

Juil Rie

Hallym University

The first aim of this study was to explore the roles of personality variables on work motivation and job satisfaction. The second purpose was to setup a path model, in which the personality variables would impact on work motivation and job satisfaction. The third purpose of the current study was to examine mediation effects of work motivation between personality variables and job satisfaction. In total, 280 older employees who worked in the various fields participated at this study. The results of hierarchical regression analysis found that agreeableness, conscientiousness, and internal locus of control positively predicted on work motivation. The results indicated that openness to experience and neuroticism negatively influenced on work motivation. Also, we found that agreeableness, conscientiousness, and self-esteem positively predicted on job satisfaction. The results of path analysis showed that work motivation mediated the relationship between agreeableness, conscientiousness, and internal locus of control and job satisfaction, respectively. Finally, implications of the results, limitations of this study, and directions of future research were discussed.

Key words : personality, work motivation, job satisfaction, older employees