

노동시장 참여 고령 1인가구의 직무만족 결정요인에 관한 연구 : 성별과 연령을 중심으로

A Study on Determinants of Job Satisfaction Among the Old Workers Living Alone: Focused on Gender and Age

허준수, 최성현, 김재란
승실대학교 사회복지학과

Junsoo Hur(jshur@ssu.ac.kr), Sunghun Choi(shshch2@naver.com),
Jaeran Kim(keyworker69@naver.com)

요약

그동안 선행연구들에서 고령 1인가구를 대상으로 하는 직무만족도에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서는 노동시장에 참여하는 고령 1인가구의 직무만족도에 영향을 미치는 결정요인들을 분석하고, 성별과 연령에 따라서 인구 사회적 요인, 건강-심리적 요인 및 노동 관련 요인 등으로 구분하여 고령 1인가구의 직무만족도를 분석하였다. 본 연구에서는 한국노동패널조사(KLIPS)의 18차 자료를 활용하였고 연구대상자는 55세 이상의 고령 1인 가구 총 308명을 대상으로 하였다. 연구결과 남성 고령 1인가구의 경우 행복, 조직몰입도 및 근로기간 등이 직무만족도에 영향을 미쳤지만, 그러나 여성 고령 1인가구의 경우는 연령, 행복, 조직몰입도 및 기술수준 등이 직무만족도의 결정요인이었다. 55세-64세의 경우 소득, 조직몰입, 고용안정성 및 근로기간 등이 직무만족도에 영향을 미쳤다. 65세-74세의 경우 교육, 조직몰입 및 기술수준 등이 직무만족도에 영향을 미쳤다. 75세 이상의 경우 교육과 행복 등이 직무만족도에 영향을 주는 요인이었다. 그리고 연령, 소득, 행복, 조직몰입도, 고용안정성, 근로기간 및 기술수준 등이 전체 연구대상자들의 직무만족도의 결정요인들이었다. 본 연구결과들을 바탕으로 독거 고령근로자의 직무만족도 향상을 위한 정책적 및 실천적 함의 등을 제언하였다.

■ 중심어 : | 고령 1인가구 | 노동시장 참여 | 직무만족 | 결정요인 |

Abstract

There are not many studies on job satisfaction among older workers living alone. This study examined the determinants of job satisfaction for older workers living alone, and the job satisfaction was analyzed by the demographic-social factors, the health-psychological factors, and labor factors regarding to sex and ages. Korean Labor and Income Panel Study(KLIPS, 18th) used in this study, and the subjects were 308 older worker living alone and over 55 years old. The determinants of job satisfaction for male respondents were happiness, organizational commitment, and duration of work. However, the determinants of job satisfaction for female respondents were age, happiness, organizational commitment, and levels of skill. Income, organizational commitment, employment stability, and duration of work were the determinants for 55-64 years old. Education, organizational commitment, and levels of skill were the determinants for 65-74 years old. Education and happiness were the determinants for 75 years old and over. Age, income, happiness, organizational commitment, employment stability, duration of work, and levels of skill were the determinants of job satisfaction for all respondents. Finally, this study proposed the policy and practical implications for improving of job satisfaction among older workers living alone.

■ keyword : | Older Worker Living Alone | Labor Market Participation | Job Satisfaction | Determinants |

I. 서론

우리나라의 고령화 속도는 다른 나라에 비해서 매우 빠른 편이다. 2018년 현재 우리나라 65세 이상 고령인구는 738만 명으로 전체 인구의 14.03%가 노인 인구인 고령사회에 진입하였다[1]. 이러한 고령화 속도에 인해 2026년에는 노인인구가 천만명인 초고령사회(Super-aged Society)로 진입할 예정이다[2]. 인구고령화와 더불어 우리나라에서는 1인가구도 급속하게 증가하고 있는 실정이다.

우리나라의 1인가구 비율은 2000년 15.5%였지만 2010년에는 23.9%로 급격하게 증가하였고, 2019년에는 총 가구 대비 1인가구 비율이 29.1%에 도달할 전망이다. 특히 노인 1인가구화가 급속하게 진행되고 있다. 2017년 전체 1인가구 중 노인 1인가구의 경우는 133만 7천 명으로 전체 1인 가구의 24%에 이르렀고 전체 노인 가구의 33.4%를 차지하고 있는 실정이다[2]. 또한 55세 이상의 고령 1인가구의 경우 224만 6천명으로 전체 1인가구의 40%에 이른다[1]. 이처럼 압축적 고령화로 인한 고령인구의 급격한 증가와 55세 이상의 고령 1인가구의 증가는 초고령사회로 진입하는 우리 사회에서 시급하게 대응해야 할 주요한 사회적 이슈 중의 하나이다.

우리나라에서는 공적 노후소득 보장제도의 미성숙으로 인하여 공적연금 수급자가 45.6%이고 평균 연금이 58만원에 불과하여 경제적 필요성에 의하여 고령자의 경제활동 참여율은 지속적으로 증가하고 있는 실정이다[3]. 그리고 고령자가 취업 의사 및 취업을 원하는 경우는 “생활비를 위한 경제적 이유”가 58.3%에 이르며 장애에 근로를 원하는 비중도 62.4%로 지속적으로 증가하고 있다[4].

일반 노인들보다도 고령 1인가구는 경제적 측면에서 더욱 심각한 어려움들에 직면하고 있다. 우리나라 고령자의 상대적 빈곤율은 49.6%로 OECD 국가들 중에서 가장 높은 수준이다[5]. 특히 고령부부 가구의 빈곤율은 47.1%이지만 노인 단독가구의 빈곤율은 70.9%로 고령 단독가구 세대의 빈곤율이 매우 심각한 수준이다[6][7].

고령 1인가구의 주요 심각한 문제들은 경제문제

(75.9%), 건강문제(71.0%), 소외문제(64.5%) 및 무위문제(58.6%)등의 순으로 경제문제가 다른 노인 문제들보다도 심각한 것으로 조사되었다[8]. 그리고 고령 1인가구의 절반 이상인 53.6%가 최저생계비 미만의 가구소득으로 생활하고 있다. 이는 고령 1인가구 대부분이 자산이나 소득의 안정성이 취약한 집단으로 연령이 높아질수록 빈곤 집단으로 전락할 가능성이 크다는 것을 의미한다[9][10].

또한 다인가구에 비해서 대다수의 고령 1인가구의 경제활동 참여율이 낮으며 소득이나 주택의 자가 소유율도 낮으며, 특히 경제활동에 참여하더라도 노동환경이 열악한 일용직, 정부 일자리, 단순 노무 및 시간제 일자리 등으로 나타났다[11]. 고령 1인가구의 경제적 문제가 심각함에도 불구하고 그동안의 대부분 선행연구들은 일반 노인들의 경제적인 측면에 관한 연구들이 대부분이었다[9][12-14]. 그리고 일반 노인들에 대한 연구들은 노인 일자리 사업에 관한 연구들이 주류를 이루고 있다[15][16].

대부분의 고령 1인가구 대한 선행연구들은 인구 사회적 혹은 심리·사회적 측면들의 연구들이 많이 진행되었다[17][18]. 이처럼 고령 1인가구에 대한 경제적 측면에 관한 연구보다는 고령 1인가구의 일반적인 현황 혹은 제도개선이나 지원방안 등에 관한 연구들이 대부분이다[8][19][20]. 현재 우리나라 많은 고령 1인가구는 높은 빈곤율과 경제적 필요성에 의하여 다양한 취업형태로 노동시장에 참여하고 있으나 이에 대한 심층적이고 체계적인 연구조사는 매우 미흡하다.

그동안 노인계층을 제외한 일반계층의 경제활동 참여자들의 직무만족도(Job Satisfaction)에 관한 연구들은 많이 수행되었지만, 그러나 고령 인구에 대한 직무만족도에 관한 심층적인 연구는 미흡한 실정이다. 고령자에 대한 직무만족도에 대한 선행연구들로는 근로 고령자들의 근로 만족과 생활만족도와와의 관련성에 관한 연구[21], 고령자들의 직무만족도와 삶의 질 및 심리적 만족감 등의 관련성에 관한 연구[22], 노인 일자리 사업 참여자들의 직무만족도와 생활만족도 간의 관계에 관한 연구[16], 그리고 고령자의 직무특성이 삶의 질에 영향을 미친다는 연구가 있다[23].

그러나 경제활동에 참여하고 있는 고령 1인가구에 대

한 직무만족도에 관한 연구는 거의 수행되지 않은 실정이다. 이는 우리 사회에서 고령 1인가구는 경제활동의 주체적 독립(Independent)의 대상보다는 복지서비스의 대상자인 의존(Dependent)의 대상으로 간주했기 때문에 그동안 경제활동을 하는 독거 고령근로자를 대상으로 하는 직무만족도에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다.

또한 선행연구들에서 고령근로자의 성별과 연령에 따른 직무만족도는 매우 상이한 결과들을 노출되어 이에 대한 심층적인 분석이 필요한 실정이다. 어떤 연구에서는 남성노인의 직무만족도가 여성 노인의 직무만족도보다 높은 것으로 보고하고 있지만[33][46], 다른 연구에서는 여성고령자의 직무만족도가 남성고령자의 직무만족도보다 높은 것으로 조사되었다[47][48]. 그리고 연령의 경우도 고령근로자의 연령이 낮을수록 직무만족도가 높다는 결과[53]와 고령자의 연령이 높을수록 직무만족도가 높다는 상반된 결과들이 있다[38].

본 연구에서는 노동시장에 참여 고령 1인가구의 직무만족도에 영향을 미치는 결정요인들에 대하여 고찰하고자 한다. 그리고 고령 1인가구의 성별과 연령에 따라서 직무만족도 결정요인들에 어떠한 차이가 있는지를 인구 사회적 요인, 건강·심리적 요인 및 노동 관련 요인 등으로 구분하여 분석하고자 한다.

본 연구의 구체적인 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 연구대상자들의 인구 사회적 특성, 건강·심리적 특성 및 노동 관련 특성 등을 파악한다. 둘째, 연구대상자들의 주요변수들에 따른 직무만족도에 대한 차이를 분석한다. 셋째, 연구 대상자들의 주요변수들과 직무만족도 간의 상관관계를 알아본다. 넷째, 연구 대상자들의 직무만족도를 연령과 성별을 중심으로 영향요인들을 분석한다. 다섯째, 본 연구 결과를 바탕으로 노동시장에 참여하는 고령 1인가구의 직무만족도의 주요 결정요인들을 파악하고 관련분야를 향상 시킬 수 있는 제도, 서비스 및 프로그램 등 활성화 방안들에 대하여 제언하고자 한다.

II. 문헌고찰

1. 고령 1인가구의 특성

우리나라는 대가족의 가족 단위에서 핵가족으로 급격하게 변화했으며, 현재는 1인가구가 급속하게 증가하고 있다. 특히 1인가구 중에서도 고령기에 배우자와 사별하거나 이혼하여 혼자 사는 고령 1인가구의 비중이 급속하게 증가하고 있다. 통계청의 인구조사에 의하면 1990년에는 노인 1인가구는 193,000명이었으나 2035년에는 2,489,000명이며 2045년에는 3,719,000명으로 늘어날 예정이다. 노인 1인가구의 연령대를 살펴보면 65~69세 비중은 25.1%이며 80세 이상은 28.0%이지만 2045년에는 80세 노인들은 38.2%로 늘어날 예정이다[24]. 55세 고령자의 경우 2000년에는 839,744명이었으나 2035년에는 4,270,758명이며 2045년에는 4,920,909명으로 늘어날 예정이다[1].

현재 고령 1인가구는 129만 명으로 남성 고령 1인가구는 32만 명, 여성 고령 1인가구는 96만 명으로 고령 1인가구의 성비는 1:3의 비율로 여성 고령자 1인가구가 훨씬 많다[2]. 이러한 노년기의 여성화 현상(Feminization of Old Age)은 고령사회에 진입한 국가들의 특징으로 우리나라만의 독특한 현상은 아니다[25]. 노인 인구에서 여성의 비율이 높은 현상이나 여성의 평균수명이 남성보다 길다는 점은 여성이 배우자의 사망, 황혼이혼 등으로 여성 가구주가 되는 경우가 많고 경제적 어려움에 처할 위험이 높으며 이로 인해서 여성 고령 1인가구가 경제적 욕구에 의한 경제활동에 참여할 가능성은 높다고 추정할 수 있다.

고령 1인가구는 경제적으로 취약하며 비공식자원(Informal Resource)이 미비하여 사회적 소외와 고립의 위험에 노출되어 있다. 특히 주거 빈곤인구가 많고 우울과 죽음 불안 등의 심리·정서적 문제들에 노출되어 있고 근로배제, 경제배제 및 건강배제 등과 같은 사회적 배제(Social Exclusion)가 높은 편이다. 그리고 고령기에서의 성별차이가 존재한다. 예를 들어서 직장을 중심으로 사회화되었던 남성 고령자들은 퇴직이후에 여성 고령자들보다 사회적 관계망이 대폭 축소될 가능성이 높은 편이다[20][26]. 이렇게 성별에 따라서 남성과 여성 고령자들이 경제, 소득, 주거, 영양, 질병, 건강, 소외 등의 문제가 성별에 따라서 각각 다르게 나타날 수 있다[8]. 이러한 측면에서 노동시장에 참여하고

있는 고령 1인가구의 성별과 연령에 따른 경제활동 참여 실태와 직무만족도에 대한 연구가 체계적으로 수행되어야 한다.

2. 직무만족

직무만족도는 사회학, 심리학 및 경제학 등 다양한 분야에서 주요한 연구 변수로 경영학에서는 생산성의 결정변수로 사회학에서는 소외의 정도를 평가하는 변수이며 경제학에서는 효용성의 대리변수로 노동시장 현상의 예측변수로 활용되어 오고 있다. 또한 직무만족도는 좋은 일자리의 개념과 깊은 연관성이 있다[27][49].

직무만족(Job Satisfaction)에 대한 개념적 정의들은 매우 다양하다. 직무만족은 개인이 자신의 직업을 어떻게 인정하고 경험하는지에 따른 감정적 상태로 이해할 수 있으며[27], 그리고 직무만족은 조직구성원이 수행하고 있는 자신의 직무와 관련된 감정 상태와 직무를 유지하려는 긍정적 태도이고[28], 또한 본인의 직무에 대한 태도로서 주관적으로 인지하는 만족감[29], 그리고 근로활동에 대한 태도, 가치, 신념 및 욕구 등의 심리 상태를 의미하며 직무를 수행하며 개인이 인지하는 직무에 대한 평가라고 정의할 수 있다[30-32].

또한 직무만족을 개인의 태도와 가치, 신념과 욕구 등의 충족에 따라 종사자가 직무와 관련한 임금, 승진 기회, 작업조건 등에 대한 좋고 싫음의 감정적 상태라고 정의하고 있으며[33], 그리고 직무만족은 조직 내 의사소통, 자율성과 책임, 업무 습득 시간 등 직무에 대해 감정이 좋으면 만족하는 것이고 싫으면 불만족하는 것으로도 정의할 수 있다[34]. 직무만족은 직무에 대한 개인적 심리적 반응이며 근로를 통해 얻고 싶은 목표와 실제로 경험하는 것을 비교하는 주관적 개념이며 직무 자체뿐 아니라 직무의 다양한 요인인 임금, 승진 기회, 근로시간, 근로환경, 감독정도, 동료와의 관계 등에 대한 감정, 태도, 가치, 신념 및 욕구 등으로 정의할 수 있다[35].

다른 정의에서는 자신이 종사하는 직업 활동의 만족 정도를 나타내는 직업만족과 다른 개념인 직무수행과정에서 느끼는 직무만족도 외에 직업의 가치와 사회적 자부심을 나타내는 사회적 만족도를 포함하는 확대된

개념으로 직무만족도를 정의하였다[36]. 직무만족은 개인과 조직의 성과와 밀접한 관련이 있다[37][38]. 그리고 직무만족도는 조직의 성과 발휘뿐 아니라 구성원의 건강, 사회적 관계 및 생활만족도 등에도 영향을 미치고 직무수행 능력과 조직성공에 영향을 미친다[37][39].

직무만족도는 직무수행 과정에서 느끼는 전반적인 만족감으로 표현되기도 하지만 단일 특성으로 제시되기보다는 대부분 직무구성 요인들에 의한 만족감으로 나타난다[40]. 직무만족의 구성요인은 종사자들의 직무 자체가 직무만족을 결정짓는 가장 중요한 내재적 요인이다. 내재적 요인은 직무특성에서 오는 것이며 그 일에 대한 중요성과 가치 수행과정 등에서 개개인이 느끼는 성취감과 인정을 통해 직무만족이 결정된다고 본다[36].

Hackman과 Oldham(1975)은 직무특성을 기능의 다양, 과업의 정체, 과업의 중요, 자율 및 피드백 등과 같은 다섯 가지 특성으로 분석하였다[94]. 그리고 이러한 특성이 직무수행에 있어 고려될 때 직무만족도가 높아지고 업무성과가 높아진다고 보고 있으며 직무만족과 높은 상관관계를 갖고 있다고 주장하고 있다[41]. 직무만족은 개인의 직무에 대해 가지고 있는 태도로 개인이 추구하는 가치나 욕구와 정신건강 차원에서 중요하고, 그리고 조직차원에서 직무만족은 근로의욕을 증가시켜 조직발전에 긍정적 영향을 미치기에 조직운영 평가의 기준이 된다[42].

직무만족의 요인들로는 보수, 신분의 안정성, 직원과의 관계, 근로 환경, 관리자의 성격, 발전의 기회, 조직의 정책과 기대, 보람, 합당한 명령, 성취에 대한 안정 및 책임 등으로 구분할 수 있다[43]. 그동안 많은 국내외 연구에서 직무만족도에 대한 정의가 다양하고 명확하게 합의된 개념은 도출되지 않았으며 그래서 연구들의 특성이나 연구자의 성향에 따라서 직무만족도에 대한 다양한 상이한 정의들을 활용되고 있는 실정이다[44][45].

직무만족도에 대한 정의는 다양하지만 직무만족도에 대한 대표적인 이론적 기반으로는 Herzberg의 동기요인(Motivation Factor)·위생요인(Hygiene Factor)가 있다[44][101]. 동기요인은 직무만족과 관련이 있지만

위생요인은 직무불만족 요인에 관련이 있다고 주장하고 있다. 동기요인에는 성취감, 인정 및 성장과 발전 등이고 이러한 요인들의 충족 수준에 따라서 직무만족도가 결정된다고 한다. 위생요인들에는 정책, 관리감독, 작업조건, 대인관계 및 임금 등이고 이러한 요인들이 부족하면 직무만족도에 대한 불만족이 증가한다고 한다[101]. 그래서 관리자들은 근로자들의 동기요인과 위생요인들을 잘 파악하여 근로자들의 직무만족도를 향상시킬 수 있는 방안들을 모색해야 한다.

3. 직무만족에 영향을 미치는 요인

3.1 인구사회학적요인

2016년 고령 1인가구의 취업자 성별은 여성이 73.1%, 남성 26.9%로 남성보다 여성이 2.7배 정도 많으며 연령으로는 70대가 53.3%이며 65세부터 69세가 32.5%, 그리고 80세 이상은 14.2% 이다[2]. 성별에 따른 직무만족도는 선행 연구들마다 상이하게 나타났다. 성별이 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 남성 노인의 직무만족도가 여성 고령자의 직무만족도에 비하여 높게 나타났다[33][46]. 다른 연구에서는 여성 고령자의 직무만족도가 남성 고령자에 비해서 높은 것으로 나타났다[47][48]. 이는 일반적으로 여성이 남성에 비해 일을 중단하는 가능성이 크고 상대적으로 직무만족도가 높은 여성이 계속적으로 근로를 하고 경향이 높다는 현상을 반영해 주는 현상일 수도 있다[49].

연령에 따라 직무만족에 영향을 미치는 연구도 일관적이지 않은 결과를 나타낸다. 한 연구에서는 연령과 직무만족의 관계에서는 연령이 높을수록 직무만족도가 높아지고 조직에 대한 이해도가 더 높고 편안한 감정을 느낀다고 조사되었다[38]. 또한 고령화 연구패널조사에서는 고령자의 연령은 직무만족에 영향을 미쳤다는 연구가 있다[50][51]. 이와 반대로 연령은 직무만족에 영향을 미치지 않은 연구들도 있었다[36][52]. 연령이 높아지면 퇴직시기가 가까워지면서 연령이 하나의 불안 요인으로 직무만족도를 경감시킨다는 연구결과도 있다[53]. 그리고 직무만족도는 취업 시점 이후 하락하다가 퇴직시기에 다시 향상된다는 연구도 있다[49].

학력에 따른 고령자의 직무만족도를 조사해 본 결과 교육수준은 근로자들의 직무만족도에 높은 영향을 미

치고 있다[46][50][96]. 다른 연구에서는 이와는 상반되게 교육수준이 높을수록 직무만족이 낮게 보고된 연구도 있다[54]. 이는 교육수준에 부합하는 직업에 종사하지 않거나 교육수준이 높을수록 근로자의 기대치가 높을 수도 있기 때문이다. 그리고 배우자가 없는 취업노인 들보다는 배우자가 있는 취업노인들의 직무만족도가 높게 나온 연구도 있다[55].

소득에 따른 직무만족도의 연구에서는 직업에 대한 기대소득은 급여 수준에 따라서 직무만족에 의미 있는 영향을 준다고 보고하고 있다[56]. 특히 고령자의 노동시장에 참여하는 근본적인 이유가 생활비를 충당하기 위한 경제적 요인이 가장 중요한 요인으로 작용하는 것으로 조사되었다[14][57]. 특히 정규직으로 고용되고 급여가 많을수록 직무만족도가 높게 나타나며 보수 처우에 만족할수록 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 조사되었다[58][59]. 그리고 노동시장에 참여하는 고령자의 평균임금이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났고, 특히 급여만족도가 직무만족도에 영향을 주는 주요한 요인으로 나타났다[39].

3.2 건강·심리적요인

일반 고령자와 고령 1인가구의 건강상태는 다른 것으로 나타났다. 65세 이상의 고령 1인가구는 자신의 건강상태가 '나쁘다'라고 응답한 사람은 전체 고령자보다 11.5% 많은 것으로 나타났다[2]. 일반적으로 고령자는 건강상태가 양호할수록 직업 활동을 보다 적극적으로 수행할 수 있어 건강상태는 경제활동에 참여하고 있는 고령자의 직무만족도에 정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다[55].

건강상태에 따른 직무만족도를 분석한 결과 건강에 대한 생각이 긍정적일수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다[60][61]. 그리고 근로자의 직무만족도가 높을수록 주관적 건강에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[62]. 그러나 고령 노인의 직무만족도를 만성질환 유무로 구분한 연구에서는 만성질환의 고령 근로자들과 건강한 고령 근로자들 간의 직무만족도의 차이가 없었다[63].

행복이라는 개념은 긍정적인 정서이고 주관적으로 바람직한 경험임과 동시에 상황에 따라 변화하는 정서

적 경험으로 정의된다. 그리고 부정적 정서보다 긍정적 정서를 더 많이 느끼는 사람을 행복한 사람으로 간주한다. 선행연구들에 의하면 고령자 1인가구의 사회참여활동과 경제활동이 행복한 삶에 영향을 미치는 주요 요인이며, 그리고 심리·사회적 문제를 억제하는 요인으로 나타났다[64]. 특히 고령자의 경제적 안정은 고령자의 행복수준을 향상 시키는데 큰 영향력을 미치게 된다. 직무만족도에 영향을 주는 행복은 최근에 직무만족도 연구에서 많이 연구되고 있다[65].

직무만족도에 영향을 주는 긍정적 요인 중 하나인 심리적 행복은 최근에 직무만족도 연구에서 많은 연구가 진행되고 있고, 직무만족도가 높은 경우 더 높은 심리적 행복을 느끼며, 그리고 개인의 심리적 행복은 직무만족으로 이어져 생산성 향상과 기업이나 조직의 성과에 바람직한 영향을 미치게 된다[66]. 행복에 따른 직무만족의 다른 연구에서도 개인의 행복은 직무만족에 전반적으로 높은 영향을 주며 기업 조직구성원의 행복은 직무만족도에 정적영향을 미친다[67][68].

조직구성원들의 직무수행과정 또는 직무수행결과에 따른 적절한 대우가 자신의 기준에 부합 할 때 조직의 목적에 몰입하며 이러한 조직몰입이 직무만족이라는 동기를 형성하며 공공부부 사회복지 종사자들의 연구에서도 비슷한 상관관계가 보고되고 있다[69]. 사회복지시설 간호사들의 조직몰입이 직무만족도에 영향을 미치며, 그리고 사회복지사들을 대상으로 한 연구에서도 조직몰입이 직무만족에 영향을 미치는 주요 변수이었다[70][71]. 조직몰입은 직무만족의 선행변인으로 작용하며 근로자의 조직몰입이 직무만족에 영향을 미치는 주요 요인들 중의 하나로 조사되었다[72][73].

3.3 노동관련요인

2016년 65세 이상 고령자 1인가구의 취업자는 44만 2천 8백 명으로 2015년보다 13천 3백 명이 증가하였고 지속적으로 증가하고 있다. 고령자 1인가구의 생활비 마련 방법은 근로소득이나 사업소득인 경우가 39.5%이며, 연금이나 퇴직급여가 40.2%이며, 그리고 정부와 사회단체 지원이 26.6% 등으로 나타났다[2].

고용형태별 직무만족 결정요인 연구에서 정규직이 비정규직보다 직무만족도가 높은 것으로 조사되었고,

그리고 비정규직 근로자들 중에서 한시적 근로자들이 장기임시직 근로자들의 직무만족도보다 높게 나타났다[74]. 그리고 계속 근로 할 수 있다는 고용안정성(Job Security)의 경우 근로자들의 고용안정성이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다[75]. 사회적 기업의 연구에서 고용 불안정이 직무만족도를 낮게 하여 직무만족도에 고용안정성이 가장 영향을 미치는 중요한 요인으로 분석되었다[76]. 한편 장애인근로자에 대한 연구에서는 근로자들에 대한 차별과 직무만족도 간에 고용안정성이 매개의 역할을 하는 것으로 조사되었다[77].

근로기간에 따른 직무만족의 연구는 드물지만 직무만족도는 근로자의 이직, 결근 및 조직몰입 등과 연계되어 있고 직무만족이 고용유지와 근로기간에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[78][79]. 또한 고령 근로자에게 자신들의 기술 수준에 적합한 일자리를 제공하면 할수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다[23][50]. 다른 선행 연구에서는 근로자의 임금이 높을수록 직무만족도가 향상되고 근로자들의 이직률을 경감시켰다[80]. 특히 성과급과 같은 보상은 동기부여가 되어 근로자들의 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다[81]. 그러나 선행연구들에서 고령자 1인가구에 대상으로 본 연구에서 분석하려는 노동관련 요인들에 대하여 심층적으로 조사한 연구는 매우 미흡한 실정이다.

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구에서는 노동시장에 참여하고 있는 고령자 1인가구의 직무만족도에 영향을 미치는 결정요인들을 분석하기 위해서 성별과 연령에 따라 분리하여 분석하였고, 그리고 전체 연구대상자들의 직무만족도에 영향요인을 규명하기 위해 인구사회학적 요인, 건강심리요인 및 노동요인 등으로 구분하여 분석하였다. 본 연구의 연구모형은 아래와 같다[그림 1].

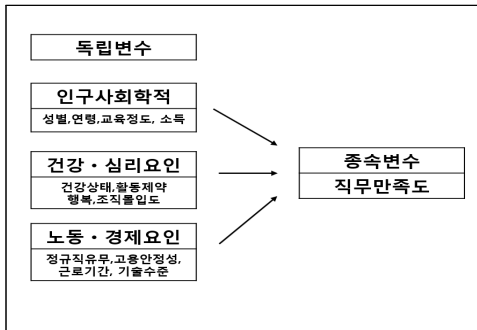


그림 1. 연구모형

2. 연구대상자

본 연구의 조사대상자 선정은 노동연구원이 개발한 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: KLIPS) 18차 조사(2015년) 자료를 사용하여 분석하였다. 한국노동패널조사는 1998년부터 1차 조사를 시작하였고 2017년에는 20차 조사까지 완료되었다. KLIPS는 국내유일의 노동관련 전문패널이며 매년 6개월간 전문 면접원들을 중심으로 조사를 진행하고 있다.

특히 설문 문항을 면접원이 응답자에게 구두로 질문하고 면접원이 기록하는 면접 타계식을 통해 정확성을 높이며 KLIPS 18차 연도의 면접조사의 비중은 95.4%이었다. 한국노동패널조사 18차 조사에서 응답한 인원은 총 6,934가구 중 개인의 응답자는 14,012명이었다. 본 연구에서는 연구대상자를 선정하기 위하여 은퇴시작 시점과 「고용 상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」의 고령자 기준인 55세 이상을 고령자로 정의하였다. 55세 고령자 중 1인가구 928 명이었다. 이 중 조사당시 취업여부를 근거로 취업 고령 1인가구 308명을 선정하여 본 연구 분석을 수행하였다.

3. 측정도구

본 연구의 종속변수는 한국노동패널조사(KLIPS)의 직무만족도(Job Satisfaction Index)를 활용하였다. 본 척도는 Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)와 Smith와 그의 동료들(1969)이[82] 개발한 Job Description Index(JDI)등을 근거하여 한국노동연구원이 수정하고 개발하여 KLIPS 패널조사에서 사

용한 총 9개 문항의 직무만족도 척도이다[97].

직무만족도 요인별 변수들은 다음과 같다: 1) 임금 또는 소득 2) 취업의 안전성 3) 하고 있는 일의 내용 4) 근로환경 5) 근로시간 6) 개인의 발전가능성 7) 의사소통 및 인간관계 8) 인사고과의 공정성 9) 복지후생 등이다. 응답항목으로는 매우만족(1)부터 매우불만족(5)까지의 5점 Likert척도로 측정하였고 분석 시 역점수로 처리하였다. 선행연구에서의 직무만족에 대한 신뢰도는 Cronbach's α 는 0.922이었다[92]. 그리고 본 연구에서의 직무만족 신뢰도는 Cronbach's α 는 0.904로 나타났다.

인구 사회학적 요인들로는 성별, 연령, 교육 정도 및 근로소득 등이다. 성별은 여성을 0, 남성을 1로 부호화하였다. 연령은 만 연령을 측정하였고, 교육은 무학(1)부터 전문대학 이상 (5)등의 순으로 측정하였고. 그리고 소득 총 연간 근로소득을 연속변수로 측정하였다. 건강·심리적 요인을 측정하기 위해 현재 건강상태, 활동제한, 행복 및 조직몰입도 등으로 측정하였다. 현재의 건강상태를 측정하기 위해 아주 건강하다(1)부터 건강이 아주 안 좋다(5)까지의 5 Likert 척도로 측정하였으며 분석 시 역 문항으로 처리하였다. 그리고 활동제한에 따라 '예(1)'과 '아니오(2)'측정하였고 분석 시 더미변수화 하였다.

행복은 OECD(2013)에서 개발한 주관적 행복척도이며 행복척도의 하위영역은 다음과 같다: 1) 삶의 만족도 2) 일에 대한 가치 3) 삶의 상태 4) 행복정도 5) 5년 전·후 삶의 만족도 6) 5년 후의 삶의 만족도 본 척도는 0부터 10점까지의 11 Likert 척도를 사용하여 측정하였다. 행복의 선행연구 신뢰도는 Cronbach's α 는 0.896이다[90]. 그리고 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 0.934이다.

조직몰입도는 한국노동패널조사에서 사용한 Porter와 그의 동료들(1975)이 개발한 조직몰입도 척도(Organizational Commitment Questionnaires)를 활용하였고 하위영역들은 다음과 같다[83]: 1) 다닐만한 좋은 직장 2) 직장에 들어온 것에 기쁨 3) 현재 직장을 추천 4) 직장을 다른 사람에게 자람 5) 계속 다니고 싶음. 본 척도는 전혀 그렇지 않다 (1) 부터 아주 그렇다 (5) 등의 5 Likert 척도로 측정하였다. 본 척도의 선

행연구도 신뢰도는 Cronbach's α 는 0.902이다[91]. 그리고 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 0.912이다.

연구대상자들의 노동 요인들은 다음과 같다. 정규직 여부를 '유(1)'과 '아니오(2)'로 측정하였고 분석 시 더미 변수화 하였다. 고용안정성은 계속근로의 가능성 여부를 '예(1)'과 '아니오(2)'로 측정하였고 분석 시 더미 변수화 하였다. 근로기간은 연속변수로 측정하였고, 그리고 단일문항 3점 Likert 척도로 (1)낮다, (2)중간, (3)높다 등으로 구성되었습니다. 기술수준 적합도는 단일 문항으로 (1)낮다, (2)중간, (3)높다 등 3점 리커트 척도로 측정하였다[98].

4. 분석방법

본 연구에서 자료의 입력, 및 분석을 위하여 SPSS/PC for Window를 활용하였다. 구체적인 분석 방법은 다음과 같다. 첫째, 연구대상자들의 직무만족에 대한 일반적인 특성은 빈도분석, 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술통계(Descriptive Statistics)등으로 산출했다. 둘째, 연구대상자들의 직무만족도에 대한 인구사회학적 요인, 건강·심리요인 및 노동요인 등의 차이를 t 검정과 F 검정 그리고 사후검증 등으로 분석하였다. 셋째, 직무만족에 대한 결정요인을 파악하고자 성별과 연령에 따라서 다중회귀분석(Multiple Regression)으로 분석하였다. 넷째, 전체연구대상자들을 대상으로 인구·사회학적 요인, 건강·심리적으로인 및 노동요인 등으로 나누어 위계적 회귀분석(Hierarchical Regression)을 사용하여 분석하였다.

그리고 회귀분석 과정에서 오차항간의 상관관계를 파악하고자 Durbin-Waston 검정과 설명 변수들 간에 다중공성선(Multicollinearity)을 확인하기 위하여 VIF(Variance Inflation Factor)로 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 주요변수들에 따른 직무만족도에 대한 차이 분석

주요변수들과 직무만족도와의 차이 분석을 실시한 결과는 다음과 같다[표 1]. 연구대상자들의 교육정도

(F=3.367, p<.01), 소득(F=3.189, p<.05), 건강상태(F=8.994, p<.01), 활동제약(t=3.870, p<.001), 정규직 여부(t=-2.079, p<.01), 고용안정성(t=-2.436, p<.01), 및 근로기간(F=15.542, p<.001) 등은 직무만족도와 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 교육 정도에서 Scheffe 사후검증결과 “전문대이상”이 “무학”보다 직무만족도가 높았다. 이 결과는 교육수준은 직무만족도와 정(+)의 관계가 있는 선행연구결과와 일치하나[46][49][50][96], 그러나 고학력인 근로자의 경우 과잉교육으로 인해 직무만족도는 낮아질 수 있다는 연구와는 상반된 결과이다[99].

소득에서는 “500만원~999만원” 집단보다 “1,500만원 이상” 집단이 직무만족도가 높았다. 또한 건강상태에서 “건강하다”는 경우가 “건강하지 않다”는 경우보다 직무만족이 높았고, “건강하다”는 경우가 “보통이다”는 경우보다 직무만족이 높았다. 이결과는 건강상태에 따라 직무만족에 차이가 있다는 연구결과와 일치한다 [93]. 근로기간은 “10년 이상”이 “5년 미만”보다 직무만족이 낮았고, 그리고 “10년 이상”이 “5년 이상 10년 미만”이 직무만족 보다 낮았다.

본 연구결과 성별에 따른 직무만족도의 차이는 없는 것으로 조사되었으나, 그러나 다른 연구에서는 여성의 직무만족도가 높은 것으로 조사되었다[47-49][99], 본 연구에서는 연령역시 직무만족도에 대한 차이가 없는 것으로 조사되었으나 다른 선행 연구들에서는 입사초기인 20-30대에는 직무만족도가 높았다가 그 이후로 직무만족도가 낮아졌다가 다시 퇴직연령이 가까워지면서 직무만족도가 상승하는 U자 형태를 발견하였다 [49][53][100].

표 1. 주요변수들의 따른 직무만족도에 대한 차이분석

변수	범주	n	평균 (표준편차)	t/F	Scheffe
성별1)	남성	94(30.5%)	25.606(5.139)	-.947	-
	여성	214(69.5%)	24.606(5.303)		
연령	55-64세	32(42.9%)	25.697(5.395)	1.130	-
	65-74세	113(36.7%)	24.761(4.656)		
	75세 이상	63(20.5%)	24.841(5.913)		
교육 정도	무학(a)	46(14.9%)	23.413(4.791)	3.367**	a(e)
	초등학교(b)	120(39.0%)	24.850(4.889)		
	중학교(c)	54(17.5%)	25.129(5.739)		
	고등학교(d)	65(21.1%)	26.092(5.533)		
	전문대이상(e)	23(7.5%)	27.956(4.771)		

소득	500만원미만(a)	76(26.3%)	24.828(5.985)	3.189*	b(d)
	500만원-999만원(b)	67(23.2%)	24.104(4.320)		
	1,000만원-1,499만원(c)	61(21.1%)	24.967(4.898)		
	1,500만원 이상(d)	85(29.4%)	27.576(5.197)		
건강상태	건강하지 않다(a)	62(6.7%)	23.451(5.927)	8.994***	a(c), b(c)
	보통이다(b)	165(17.8%)	24.921(4.435)		
	건강하다(c)	81(8.7%)	27.024(5.735)		
활동 제약(2)	예	48(15.6%)	22.541(6.146)	3.870***	-
	아니오	260(84.4%)	25.665(4.932)		
정규직 여부(3)	정규직	40(13%)	29.100(4.155)	-2.079*	-
	비정규직	146(47.4%)	27.390(4.723)		
고용안정성(4)	예	81(26.3%)	28.691(4.008)	-2.436*	-
	아니오	105(34.1%)	27.038(4.990)		
근로기간	5년 미만(a)	143(46.6%)	26.279(4.750)	15.542***	a(c), b(c)
	5년-10년 미만(b)	56(18.2%)	26.589(5.853)		
	10년 이상(c)	108(35.2%)	25.192(5.256)		
기술수준	수준이 낮다	5(2.1%)	19.800(7.049)	2.697	-
	수준이 맞다	26(10.7%)	25.333(3.489)		
	수준이 높다	211(87.2%)	25.257(5.398)		

1) 성별: 여성=1 남성=0; 2) 활동제약: 예=1 아니오= 0; 3) 정규직 유무: 정규직=1 비정규직=0; 4) 고용안정성: 예=1 아니오= 0
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2. 주요변수들과 직무만족도와의 상관관계

직무만족에 대한 연구대상자들의 성별, 연령, 교육정도, 소득, 건강상태, 활동제약, 행복, 조직몰입, 정규직 유무, 고용안정성, 근로기간, 기술적합 등과의 상관관계를 분석해 보았다. 직무만족은 연령과 부적 상관관계($r=-.114, p<.05$), 교육정도와 정적 상관관계($r=.204, p<.01$), 소득과 정적 상관관계($r=.205, p<.01$), 건강상태와는 정적 상관관계 ($r=.230, p<.01$), 활동제약은 부적 상관관계($r=-.216, p<.01$), 행복과는 정적 상관관계 ($r=.277, p<.01$), 조직몰입도는 정적 상관관계 ($r=.508, p<.01$), 정규직과 정적 상관관계($r=.151, p<.05$), 고용안정성과 정적 상관관계($r=.177, p<.05$), 그리고 근로기간과는 부적 상관 상관관계($r=-.316, p<.01$)가 나타났다. 그러나 연구대상자들의 성별과 기술적합은 직무만족도와의 상관관계는 나타나지 않았다.

3. 노동시장 참여 고령 1인가구의 직무만족도 결정요인

3.1 성별에 따른 직무만족도 결정요인

성별에 따른 고령 1인가구의 직무만족의 결정요인을 분석하기 위하여 직무만족도를 종속변수로 하고 인구사회학적 요인, 건강-심리적 요인 및 노동요인 등의 독립변수들을 투입하여 회귀분석을 수행하였다. 그 결과 남성 고령 1인가구의 직무만족도에 대한 결정요인으로는 행복($\beta=.299, p<.05$), 조직몰입도($\beta=.296, p<.05$), 근로기간($\beta=-.293, p<.05$)만이 영향을 미치는 유일한 변수로 규명되었다[표 2].

이 결과는 남성 고령 1인가구의 직무만족도는 행복할수록, 조직몰입도가 높을수록, 근로기간이 적을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 근로기간이 적을수록 직무만족도가 높은 것은 고령 1인가구의 경우 대부분 임시직이나 일용직의 경우가 많기 때문에 이러한 직종에서 종사하는 노동기간이 길면 직무만족도가 낮아질 경향이 높기 때문이다[84]. 그러나 향후연구에서 노동시간 지속기간과 직무만족도간의 관련성에 대한 추가적인 분석 작업이 필요하다.

그리고 여성 고령 1인가구의 직무만족에 대한 결정요인들은 연령($\beta=.250, p<.01$), 행복($\beta=.245, p<.01$), 조직몰입도($\beta=.350, p<.05$) 및 기술수준($\beta=.165, p<.05$) 등이 영향을 미치는 주요변수들로 분석되었다. 여성 고령 1인가구의 직무만족도는 연령이 많을수록, 행복 높을수록, 조직몰입도가 높을수록, 그리고 기술수준이 높을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 조사되었다. 본 연구결과는 행복은 직무만족도와 관련이 있다는 선행연구 결과와 일치하였다[85]. 그리고 직무만족도와 조직몰입도의 관계는 많은 연구에서 입증되었고 본 연구결과도 선행연구의 결과와 일치하였다[86].

우리나라에서는 여성들은 남성에 비하여 경제활동을 통하여 얻는 자아실현이나 성취감이 상대적으로 낮은 편이라 노동시장에 참여할 경우 직무에 대한 만족감이 높은 것으로 조사되었고[47], 그리고 여성 고령 1인가구는 노동시장에 진입하기가 어렵기 때문에 직업에 대한 주관적 기대가 낮아서 실제 취업 후에는 직무에 대한 전반적 만족도가 높을 수 있다[49]. 그러나 일반적으로 교육과 직무만족도는 정적관계가 있는데 본 연구에서는 교육수준과 영향을 미치지 않아 이에 대한 향후연구가 필요하다. 특히 본 연구결과는 직무만족도 결정요인에 성별 차이(Gender Differences)가 존재한다는

것을 발견하였고 이에 대한 추가적인 연구조사가 필요하다.

표 2. 성별에 따른 직무만족 결정요인에 대한 회귀분석

변수	남성			여성			
	B	β	VIF	B	β	VIF	
인구 사회 요인	연령	-.038	-.059	2.019	.152	.250**	1.681
	교육 정도	.110	.024	1.421	-.212	-.050	1.468
	소득	.001	.163	1.919	.000	.097	2.338
건강 심리 요인	건강 상태	.955	.134	1.500	.181	.029	1.388
	활동 제약1)	-1.082	-.068	1.175	-.289	-.021	1.232
	행복	.194	.299*	1.597	.122	.245**	1.392
	조직 몰입	.517	.296*	1.267	.479	.350***	1.445
노동 요인	정규직 유무2)	-1.997	-.189	1.773	.745	.064	1.774
	고용안정성3)	1.150	.120	1.318	1.377	.148	1.566
	근로 기간	-.170	-.293*	1.246	-.059	-.099	1.326
	기술 수준	1.397	.145	1.150	1.836	.165*	1.184
Constant	8.370			.071			
R	.690			.652			
R ²	.476			.425			
adjusted R ²	.353			.359			
F	3.879**			6.930***			
Durbin-Waston	1.846			1.953			

주) 1)활동제약: 예=1, 아니오= 0; 2)정규직 유무: 정규직=1, 비정규직=0; 3)고용안정성: 예=1, 아니오= 0.
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3.2 연령에 따른 직무만족도 결정요인

연령에 따른 고령 1인가구의 결정요인을 분석한 결과 55세-64세(연소노인)들의 직무만족도에는 소득($\beta = .400, p < .05$), 조직몰입도($\beta = .442, p < .001$), 고용안정성($\beta = .201, p < .05$), 근로기간($\beta = -.234, p < .05$)등이 영향을 미치는 변수들로 규명되었다. 본 연구결과 소득, 조직몰입도 그리고 고용안정성은 직무만족도에 정적으로 영향을 미쳤지만 근로기간은 직무만족도에 부적인 영향요인들로 분석되었다. 55세-64세는 소득, 조직몰입도 및 고용안정성이 높을수록 직무만족도가 높고 근로기간이 짧을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다.

표 3. 연령에 따른 직무만족에 결정요인에 대한 회귀분석

변수	55-64(연소노인)			65-74(노인)			75세 이상(후기노인)			
	B	β	VIF	B	β	VIF	B	β	VIF	
인구 사회 요인	성별1)	-.218	-.023	1.541	.511	.056	1.311	-4.783	-.323	3.839
	연령	.053	.033	1.226	.269	.169	1.229	.650	.405	2.101
	교육 정도	-.270	-.059	1.361	-.835	-.241*	1.405	2.663	.561*	2.575
건강 심리 요인	소득	.002	.400*	2.012	.000	-.040	1.585	-.001	-.035	1.692
	건강 상태	.272	.043	1.317	.510	.082	1.482	.029	.005	2.418
	활동 제약2)	-1.878	-.116	1.419	-.557	-.043	1.141	.316	.026	1.369
	행복	.017	.031	1.999	.058	.110	1.484	.252	.540*	1.537
노동 요인	조직 몰입도	.697	.442***	1.653	.455	.324*	1.486	.078	.065	1.469
	정규직 유무3)	-1.257	-.129	1.778	2.508	.181	1.253	4.116	.167	1.209
	고용안정성4)	1.968	.201*	1.421	1.459	.164	1.131	.281	.021	2.083
	근로 기간	-.129	-.234*	1.361	-.063	-.067	1.219	.016	.035	1.413
기술 수준	.211	.019	1.124	2.811	.341*	1.465	3.552	.240	2.316	
Constant	10.155			-8.013			-46.288			
R	.694			.722			.841			
R ²	.482			.522			.708			
adjusted R ²	.397			.405			.438			
F	5.611***			4.458***			2.625*			
Durbin-Waston	1.766			2.090			2.465			

주) 1) 성별: 여성=1 남성=0; 2) 활동제약: 유=1 무= 0; 3) 정규직유무: 정규직=1 비정규직=0; 4) 고용안정성: 예=1 아니오= 0.
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

65세-75세의 직무만족도에는 교육($\beta = -.241, p < .05$), 조직몰입도($\beta = .324, p < .05$) 및 기술 수준($\beta = .341, p < .05$) 등이 결정요인들로 규명되었다. 이 결과는 교육수준이 낮을수록, 조직몰입도가 높을수록 그리고 기술수준이 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 선행 연구들은 교육수준이 직무만족도에 정적 혹은 부적 영향을 미친다고 보고하고 있지만[46][54][77], 본 연구에서는 교육수준이 낮을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 연령이 증가함에 따라 조직몰입도는 직무만족에 정적영향을 미친다는 결과[87]와 본 연구 결과는 일치했다. 특히 65-74세 이상의 기술수준(Levels of Skill)이 높으면 직무만족도가 높은 것으로 조사되었다.

75세 이상(후기노인)의 직무만족도에는 교육($\beta=.561$, $p<.05$), 행복($\beta=.540$, $p<.05$)등이 결정요인들로 규명되었다. 날로 급증하는 고령 1인가구에 교육수준이 높을수록 행복감이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 조사되었다. 이에 따라서 교육과 행복을 토대로 후기 고령근로자의 노동관련 이슈들에 대한 심층적인 연구 조사가 필요하다.

3.3 전체연구대상자들에 대한 직무만족 결정요인

전체 연구대상자들의 직무만족도의 결정요인들을 분석하기 위하여 인구사회적 요인(모형 I), 건강심리적 요인(모형 II), 그리고 노동관련 요인(모형 III) 등으로 구분하여 위계적 회귀분석을 시행하였다. 연구결과 모형 I에서는 고령 1인가구의 연령이 높을수록($\beta=.247$, $p<.01$), 그리고 소득이 높을수록($\beta=.280$, $p<.01$) 직무만족도가 높아지는 조사되었다. 모형 I의 네 가지 변수들의 직무만족도에 대한 설명력은 7%(Adjust $R^2=.054$)로 나타났다[표 4].

모형 II에서는 모형 I의 변수들을 포함하여 건강상태, 활동제약, 행복 및 조직 몰입도 등과 같은 건강·심리적 변수들을 투입하여 분석한 결과 고령 1인가구의 소득이 높을수록($\beta=.161$, $p<.05$), 행복감이 높을수록($\beta=.249$, $p<.01$), 그리고 조직몰입도가 높을수록($\beta=.361$, $p<.05$) 직무만족도의 정도가 높아지는 것으로 분석되었다. 모형 II에서는 8가지 변수들의 직무만족도에 대한 설명력은 약 35%(Adjust $R^2=.325$)로 모형 I의 설명력보다 무려 28%가 향상되었다.

모형 III에서는 모형 I와 모형 II의 변수들을 포함하여 정규직유무, 고용안정성, 근로기간 및 기술수준 등과 같은 노동관련 변수들을 투입하여 분석한 결과 고령 1인가구의 연령이 높을수록($\beta=.206$, $p<.01$), 소득이 높을수록($\beta=.180$, $p<.05$), 행복감이 높을수록($\beta=.243$, $p<.01$), 조직몰입도가 높을수록($\beta=.332$, $p<.001$), 고용안정성이 높을수록($\beta=.151$, $p<.05$) 그리고 근로기간이 짧을수록($\beta=-.159$, $p<.05$), 기술수준이 높을수록($\beta=.153$, $p<.05$) 직무만족도가 높은 것으로 분석되었다.

표 4. 전체연구대상자들의 직무만족에 대한 회귀분석

변수	모형1			모형2			모형3			
	B	β	VIF	B	β	VIF	B	β	VIF	
인구 사회 요인	성별1)	-1.054	-.107	1.208	-.019	-.002	1.339	.215	.022	1.353
	연령	.149	.247**	1.406	.086	.143	1.489	.124	.206**	1.609
	교육 정도	.007	.002	1.377	-.367	-.092	1.462	-.293	-.073	1.523
	소득	.001	.280**	1.531	.001	.161*	1.685	.001	.180*	2.191
건강 심리 요인	건강 상태			.709	.112	1.266	.319	.051	1.340	
	활동 제약2)			-.410	-.028	1.129	-.825	-.057	1.151	
	행복			.133	.249**	1.302	.130	.243**	1.331	
노동 요인	조직 몰입도			.529	.361*	1.300	.487	.332***	1.346	
	정규직 유무3)						.003	.000	1.609	
	고용 안정성4)						1.409	.151*	1.396	
	근로 기간						-.094	-.159*	1.179	
	기술 수준						1.595	.153*	1.138	
Constant		16.838			7.461			2.070		
R		.276			.597			.647		
R ²		.076			.356			.418		
adjust R ²		.054			.325			.375		
F		3.486***			11.397***			9.639***		
R ² 증가량					.280			.062		

주) 1)성별: 여성=1 남성=0; 2)활동제약: 유=1 무= 0; 3)정규직유무: 정규직=1 비정규직=0; 4) 고용안정성: 예=1 아니오= 0.
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

모형 III에서는 인구사회적 요인 4개 변수들, 건강심리적 요인 4개 변수들, 그리고 노동관련 요인 4개 변수들 총 12개 변수들을 투입한 결과 전체 연구대상자들의 직무만족도에 대한 설명력은 약 42%(Adjust $R^2=.375$)로 모형 II의 설명력보다 약 6%가 향상되었다.

본 연구의 모형 III의 규명된 직무만족도의 결정요인들인 연령[38][50][51], 소득[39][58][59], 행복감[65][67][68][85][88], 조직몰입도[70-73][86], 고용안정성[53][75][76] 등은 선행 연구결과들과 일치하였다. 본 연구의 결과를 종합해 보면 전체연구대상자들의 연령이 높거나, 소득이 높거나, 행복이 높거나, 조직몰입도가 높거나, 고용안정성이 높거나, 근로기간이 짧거나, 그리고 기술 수준이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 조사되었다.

본 연구의 직무만족도의 결정요인들은 연령, 소득, 행복감, 조직몰입도, 고용안정성은 위의 선행연구결과들과 일치하였으나, 그러나 본 연구에서는 노동시장에 참

여하는 고령 1인가구의 교육정도와 근로기간은 직무만족도에 부적인 영향을 미친 부분은 추가적인 연구가 필요하고, 그리고 본 연구에서 밝혀진 고령 1인가구의 직무만족도 결정 요인들은 독거 고령근로자의 노동정책과 직업훈련 프로그램에 체계적으로 반영되도록 해야 한다.

V. 결론 및 함의

본 연구는 우리나라에서 고령 1인가구의 직무만족에 대한 연구가 매우 미흡한 상황에서 노동시장에 참여하는 고령 1인가구의 직무만족도에 대한 주요 영향요인들을 성별과 연령으로 분리하여 인구사회적 요인, 건강심리적 요인 및 노동관련 요인 등으로 구분하여 직무만족도 결정요인을 한국노동패널조사(KLIPS)를 활용하여 분석했다는 점에서 큰 의의가 있다. 노동시장에 참여하는 고령 1인가구의 직무만족도 결정요인들에 대한 본 연구의 주요 연구결과들을 중심으로 한 관련 분야에 대한 함의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구결과 노동시장 참여 남성 고령 1인가구와 여성 고령 1인가구의 직무만족도 결정요인들이 상이하게 나타났다. 남성 고령 1인가구의 경우 행복, 조직몰입도, 근로기간만이 직무만족도에 영향을 미쳤지만, 그러나 여성 고령 1인가구는 연령, 행복, 조직몰입도 및 기술수준 등이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

남성 고령 1인가구의 경우 근로기간이 적을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났는데 이는 일반적으로 남성 근로자는 노동시장에 종사하는 기간이 긴 편이어서 공적노후소득보장의 수급자가 되면 노동시장에서 은퇴하고 싶은 욕구가 높은 것을 반영하는 것으로 추정할 수 있다.

여성 고령 1인가구의 경우 연령, 행복, 조직몰입도 및 기술수준 등은 직무만족도에 정적인 영향을 미쳤다. 여성 고령 1인가구의 경우 기술수준이 직무만족도에 영향이 미치는 것으로 분석되었다. 여성 1인가구의 직무만족도를 향상시키기 위하여 여성 고령근로자들의 직업능력과 기술향상을 위한 성인지적(Gender

Recognized) 직업훈련모델을 개발하여 보급할 수 있는 방안을 모색해야 한다. 이를 위하여 지역단위의 여성개발센터를 중심으로 여성고령근로자들을 위한 프로그램과 제도를 체계적으로 개발해 나가야 한다.

본 연구에서는 성별의 차이에 상관없이 행복감 같은 정서적 안녕감(Psychological Well-being)이 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 규명되었다. 고령 1인가구의 직무만족도를 향상시키기 위하여 노동시장에 참여하고 있는 고령 1인가구에 대한 심리·정서적 후원체계를 개발하고 경제활동에서 발생할 수 있는 다양한 갈등과 이슈들을 증재할 수 있는 체계와 고령근로자 특성에 부합하는 노동환경을 구축하는 것이 필요하다. 또한 독거 고령근로자들의 노동시장에 대한 참여가 높음에도 불구하고 이들에 대한 정부나 지자체의 지원은 전혀 없는 실정이다. 지역사회 내에서 고령근로자들을 체계적으로 관리하고 지원을 해 줄 수 있는 지원체계의 구축이 시급하다.

조직몰입도 역시 남성과 여성 1인가구의 직무만족도에 정적인 연관성이 있는 것으로 조사되었다. 독거 고령근로자가 본인들이 종사하고 있는 산업, 직업, 직무 및 조직 등을 잘 이해 할 수 있도록 체계적으로 지원하여 조직몰입도를 높이고 직무만족도를 향상시킬 수 있도록 개별 고령근로자들에게 적합한 직업관련 교육, 정보제공 및 지도감독이 필요하다.

둘째, 본 연구에서는 55세-64세(연소노인), 65세-74세(노인), 75세 이상(후기노인) 등의 세 연령집단으로 구분하여 직무만족도 결정요인들을 분석한 결과 연령집단별로 각각의 직무만족도 결정요인들은 상이하게 분석되었다. 55세-64세의 경우 소득, 조직몰입도, 고용안정성 등은 직무만족도에 정적인 영향을 미쳤지만, 그러나 근로기간은 직무만족도에 부적인 영향을 미쳤다. 근로기간에 대한 직무만족도에 대한 논의는 남성 고령 1인가구의 직무만족도 결정요인에서 언급한 내용과 유사한 측면이 있다.

65세-74세(노인)의 경우에는 직무만족도에 교육정도는 부적인 영향을 미쳤고 조직몰입도와 기술수준은 직무만족도에 정적인 영향을 미쳤다. 교육수준은 직무만족도에 정적인 영향을 미치기도 하고 부적인 영향을 미치기도 하는데 64세-74세의 경우에는 교육수준은 직

무만족도에 부적인 영향을 미쳤다. 이는 퇴직 후 노동시장의 참여 여부는 퇴직 전 근로자의 사회경제적 지위와 관련성이 높고 저학력 고령근로자의 경우 노후소득보장의 미흡으로 퇴직 후 경제활동에 참여하는 비율이 높은 편이다. 저학력 근로자들은 주로 3D업종에 종사하는 경향이 높은 편이다. 경제적인 이유로 노동시장에 참여하는 저학력 고령근로자들을 위한 좋은 일자리(Good Job)를 개발하여 보급하는 방안을 모색해 보아야 한다.

65세-74세의 경우 직무에 대한 기술수준이 높을수록 직무만족도가 향상되는 점을 고려하여 고령 근로자들의 취업욕구, 취업동기, 직업기술 및 직업선택도를 고려한 개별화(Individualized)된 서비스를 제공할 수 있는 고령자고용촉진법을 활성화하여 고령자를 위한 직업훈련, 고령친화(Aging Friendly) 노동정책 및 사회적 환경을 구축해야 한다. 현재 정부에서 운영하고 있는 “노인일자리사업”의 핵심 연령계층이 65세에서 74세의 연령집단임으로 이들에 대한 직업관련 욕구들을 잘 반영하여 운영하는 것이 필요하다.

75세 이상(후기노인)의 경우 교육정도와 행복이 직무만족도에 대한 결정요인들은 규명되었다. 이는 후기 고령 1인가구의 경우에는 대부분 경제적인 어려움으로 인하여 노동시장에 참여하는 경우가 많고, 그리고 정부의 노동통계에도 분류되지 않는 재활용품 수거활동이나 한시적 일자리 등의 제한된 노동활동에 생계형으로 참여하는 경우가 매우 많은 편이다. 특히 후기 고령 1인가구는 경제활동의 독립적인 주체로 간주하기보다는 우리사회가 보호해야 할 의존(Dependent)의 대상인 복지대상자로 인식해야 한다. 그리고 고령임에도 노동시장에 참여해야 하는 근본적인 원인을 찾아서 이러한 부분을 해결할 수 있는 공식적인 경제적 후원의 방안을 모색해 보아야 한다. 특히 후기 고령 1인가구에 대해서는 노동정책보다는 적극적인 복지정책과 서비스를 중심으로 정서·사회적 돌봄(Psycho-Social Caring)을 제공할 수 있는 지역공동체를 구축해나가야 한다.

셋째, 본 연구에서 전체 연구대상자들의 직무만족도의 결정요인들을 분석한 결과 연령, 소득, 행복, 조직몰입도, 고용안정성, 기술수준 등은 선행연구 결과들과 일치하였다. 그러나 본 연구에서는 다른 변수들은 직무만

족도에 정적인 영향을 미쳤지만 근로기간은 부적인 영향을 미쳤고 이에 대한 향후 연구조사가 필요하다. 이러한 결과들을 살펴보면 연구대상자인 고령 1인가구의 인구사회학적 배경과 노동관련 요인들 간의 밀접한 관련성을 가지고 있다고 추정할 수 있다. 일반적으로 경제활동에 참여하는 고령 1인가구의 공적노후보장제도 수급자인 일반 노인들보다 경제적 지위가 낮고 사회적 자본(Social Capital)과 인적자본(Human Capital)이 낮은 경우가 많은 편이다. 이로 인하여 대부분 비정규직이나 임시직에서 생계형 노동에 종사하기 때문에 교육수준과 근로기간이 직무만족도에 대하여 부적인 영향을 미칠 것이라고 추정할 수 있는데 이에 대한 향후 연구조사가 필요하다.

본 연구를 통하여 고령 1인가구의 직무만족도에 영향을 미치는 요인들에 관련된 노동분야와 복지분야에 대한 정책적 및 실천적 제언은 다음과 같다. 첫째, 근로능력이 있는 고령 1인가구를 대상으로 성별을 고려한 성인지적(Gender Recognized) 노동정책 및 서비스를 제공해야 한다. 그리고 생애주기별(Life Cycle) 단계에 맞추어서 연령집단별 특성을 고려하여 맞춤형 일자리와 직업훈련을 추진해 나가야 한다.

우리나라에서는 노동시장 내에서 고령근로자들에 대한 차별이 심하고 노인들을 위한 일자리의 내용과 수준이 단순노무직, 저임금, 비정규직 및 임시직인 경우가 대부분이어서 근로활동을 통하여 생계에 필요한 재원을 마련하기가 어려운 실정이다. 그래서 고령 근로자들을 위한 적극적 노동정책과 공적노후소득보장제도의 발전이 동시 개선되어야 경제활동에 참여하고 있는 고령 1인가구의 경제사회적 지위가 개선되고 삶의 질이 향상될 것 이라고 생각한다. 이를 위하여 정년 연령을 점차적으로 연장하여 노동시장의 참여유무가 연령기준으로만 결정되는 것이 아니라 개별 고령근로자들의 직업적 능력, 기술수준, 경제적 욕구 등에 의해서 결정되는 것이 필요하다.

둘째, 고령자 취업직종개발에 있어서 질적 측면과 양적 측면을 동시에 고려되어야 한다. 일반적으로 고령 근로자들이 참여하는 직업이나 직종은 저학력, 단순 근로 및 단순 직종에 한정되어 있는 경향이 높은 편이다. 급격한 노인인구의 증가로 인해 다양한 특성을 가진 고

령 근로자들이 노동시장에 참여가 많아지고 있는 시점에서 노인들을 위한 다양한 산업, 직업 및 직무들이 개발되고 보급되어야 한다.

앞으로 초고령사회(Super Aged Society)와 4차 산업혁명 사회를 대비하여 고학력과 기술을 보유한 베이비부머 세대들이 노년기에 완전히 진입할 경우를 대비하여 고령 근로자들에 대한 연령차별을 없애고 고령 1인가구를 포함하여 고령 근로자들에게 다양한 고용의 기회를 제공할 수 있도록 다양한 산업군, 직업군, 직종 및 직무들을 개발해야 한다. 또한 고령 근로자가 원하는 경우 장기적으로 노동시장에 머물 수 있는 근로 환경을 제공하고, 그리고 퇴직 후에도 노동시장에 참여를 원하면 재진입하여 생산적인 경제활동을 통해 노년기 삶의 질을 향상시킬 수 있도록 해야 한다.

이를 위하여 현행 고용노동부의 한정된 고용보험가입 연령(65세) 보다 확대해 나가고, 활성화되지 않은 “고령자 우선고용직종”을 보다 의무화하고, 그리고 현재 60세 정년연령을 연차적으로 상향 조정하여 선진복지국가처럼 노동시장에서의 연령에 의한 차별을 보다 적극적으로 해결할 수 있도록 사회적 합의를 통하여 개선해 나가야 한다. 또한 기업역시 고령근로자들의 고용, 취업 및 이직에 대한 다양한 근로자후원프로그램(Employee Assistance Program: EAP)을 도입하여 다양한 고령근로자들의 경제활동에 대한 욕구들을 반영해 나가야 한다.

셋째, 2018년에 고령사회(Aged Society)에 진입한 우리나라의 압축적 고령화 현상을 대응하기 위하여 보다 적극적인 차원에서 노동정책이 필요하다. 활동적인 고령 1인가구를 포함하여 고령근로자들이 노동시장에서 적극적으로 참여하여 본인들의 직업경험과 인적자본을 활용하여 사회에 참여할 수 있도록 고령친화적인 지역사회 환경을 구축해야 한다. 특히 고령 1인가구에게 더 심각하게 제기되고 있는 빈곤, 고독, 질병 및 무위 등으로 인한 노인문제들을 사전에 예방하기 위하여 고령근로자들을 위한 고용조건, 근로환경 및 급여제공 등의 혁신적인 노동정책을 지향해 나가야 한다. 단순히 연령으로 인한 노동의 단절이나 지속성이 배제된 일회성인 일자리의 제공이 아닌 사회적이나 경제적 독립생활을 영위해 나갈 수 있는 노동환경을 구축해야 한다.

본 연구는 노동시장에 참여하는 고령 1인가구의 연구가 미흡한 상태에서 고령 1인가구를 성별, 연령별, 그리고 전체 연구대상자별로 구분하여 직무만족도에 대한 결정요인들을 규명하고 이에 대한 정책적 함의와 실천적 함의를 도출하였다. 노동정책에서 중앙정부나 지자체의 노력도 중요하지만 우리사회의 고령 1인가구에 대한 부정적 이미지를 극복하기 위해 고령 1인가구도 스스로 긍정적이고 적극적인 자세로 경제활동에 참여하려는 태도가 필요하다. 그리고 제도적인 차원에서 고령 1인가구를 위한 다양한 직무관련 교육 및 훈련의 기회가 제공되며, 특히 사각지대에 있는 독거 고령근로자들을 제도권 안으로 유도하고 경제활동 참여를 통하여 빈곤을 극복하고 사회참여(Social Participation)를 보다 촉진시킬 수 있도록 해야 한다.

모든 독거 고령근로자가 경제활동에 참여하고 싶은 것은 아니기 때문에 다만 건강하고 근로능력이 있고 활동 가능한 독거 고령근로자가 노동을 원할 경우 연령차별(Ageism)이나 성차별 없이 공정한 노동의 기회를 제공할 수 있도록 노동환경과 지역사회 환경을 개선해 나가야 한다. 이를 위하여 중앙정부, 지자체, 기업, 지역주민, 복지기관, 시민단체 및 학계 등은 협력하고 연대하여 사회통합적 노동정책과 적극적인 복지정책의 효과적인 연계하여 노동시장 참여 고령 1인가구의 성공적인 노화(Successful Aging)를 추구하고 삶의 질이 향상될 수 있도록 해야 한다.

본 연구의 한계점은 연구대상자들의 산업별, 직업별, 직무별, 종사자 지위별 및 거주 지역별 등의 특성을 충분히 반영하지 않아서 이를 체계적으로 반영할 수 있는 후속연구가 필요하다. 또한 국제비교연구를 통하여 우리나라와 이미 고령사회에 진입한 다른 나라들의 고령 1인가구의 직무만족을 포함한 다양한 독거 고령근로자들에 관련된 노동이슈나 쟁점들을 비교 분석할 수 있는 향후 연구조사도 필요하다.

참 고 문 헌

- [1] 통계청, *장래가구 추계 시도편: 2015~2045*, 2018.
- [2] 통계청, *고령자 통계*, 2017.
- [3] 통계청, *2018년 5월 경제활동인구조사: 고령층 부가*

- 조사, 2018.
- [4] 통계청, *경제활동 인구조사: 청년층 및 고령층 부가조사*, 2017.
- [5] 김복순, "OECD 회원국의 소득분배지표와 가계부채 비중," *노동리뷰*, pp.87-90, 2017.
- [6] 보건복지부, *2011년 복지욕구 실태조사*, 2011.
- [7] 윤희숙, 권형준, "가구 유형과 공적연금 수급 여부를 고려한 고령층 빈곤과 자산분포 현황," *KDI정책포럼*, 254(2013-03), 2013.
- [8] 정경희, "노년기 독거 현황과 정책적 대응 전략," *보건·복지 Issue&Focus*, pp.1-8, 2015.
- [9] 석재은, 김태완, *노인의 소득실태 분석과 소득보장체계 개선방안연구*, 한국보건사회연구원 연구보고서, 2000.
- [10] 최현수, 류연규, "우리나라의 노인빈곤 동향 및 빈곤 구성에 대한 연구," *한국노년학*, Vol.23, No.3, pp.143-160, 2003.
- [11] 강은나, 이민홍, "우리나라 세대별 1인가구 현황과 정책과제," *보건복지포럼*, pp.47-56, 2016.
- [12] 최희경, *노인의 빈곤요인과 소득보장정책 연구*, 부산대학교 대학원 사회복지학과, 박사학위논문, 2004.
- [13] 최옥금, "노인빈곤에 영향을 미치는 요인에 대한 연구," *한국사회복지학회 학술대회 발표지*, Vol.2006, No.3, pp.337-343, 2006.
- [14] 허준수, "도시지역 미취업 노인들의 취업의사 결정요인에 관한 연구," *한국사회복지학*, Vol.58, No.1, pp.291-318, 2006.
- [15] 서양열, "노인일자리아업 참여 만족에 관한 연구:전라도 노인을 중심으로," *노인복지연구*, Vol.24, pp.31-51, 2004.
- [16] 지은숙, *노인일자리 참여 노인의 직무만족도와 생활만족도에 관한 연구*, 원광대학교 대학원 사회복지학과, 박사학위논문, 2011.
- [17] 서홍란, 김희년, "요보호 여성독거노인의 심리적 안녕감에 영향을 미치는 요인," *정신보건과 사회사업*, Vol.35, pp.176-202, 2010.
- [18] 김현미, 최연희, "취약계층 독거노인의 우울에 미치는 영향변인," *지역사회간호학회지*, Vol.12, pp.428-436, 2011.
- [19] 노재철, 고준기, "독거노인에 대한 지원정책의 현황과 문제점과 법 제도적 개선방안," *한국콘텐츠학회논문지*, Vol.13, No.1, pp.257-268, 2013.
- [20] 모선희, "충남 독거노인의 사회적 배제 실태와 영향요인," *한국사회복지조사연구*, Vol.43, pp.191-209, 2015.
- [21] 김동배, 유병선, 이은진, "근로노인의 근로만족이 생활만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과 검증," *노인복지연구*, Vol.60, pp.201-236, 2013.
- [22] 전지원, 박미석, "노인의 직업활동 참여동기, 직업만족도 및 심리적 복지감에 관한 인과모형 분석," *한국노년학*, Vol.26, No.3, pp.521-545, 2006.
- [23] 강소향, 문상호, "중·고령자의 직무 특성이 삶의 질에 미치는 영향: 노년화연구패널(KLoSA) 분석을 중심으로," *사회보장연구*, Vol.26, No.3, pp.225-255, 2010.
- [24] 통계청, *성 및 연령별 1인가구: 시군구*, 2017.
- [25] S. Arber and J. Ginn, "Gender and Later Life-A Sociological Analysis of Resources and Constraints," London : Sage, 1991.
- [26] 김태완, 이주미, 정진욱, "노인의 빈곤과 우울에 관한 연구," *보건사회연구*, Vol.35, No.3, pp.71-102, 2015.
- [27] K. Kumar and R. Chaturvedi, "Work-Life Balance and Job Satisfaction from the Perspective of Multiple Job Holding Women," *Comparative Analysis of Generational Cohorts, IJAME*, Vol.6, No.5, 2018.
- [29] 김광자, *취업장애인의 직업만족도 영향요인에 관한 연구*, 인제대학교, 박사학위논문, 2011.
- [30] W. Porter and R. Steers, "Motivation and work behavior," McGraw-Hill, 1999.
- [31] 김선주, 최영진, "정규직과 비정규직 근로자의 직무만족도가 서비스 지향성에 미치는 영향: 국내 병원 종사자를 중심으로," *생산성논집*, Vol.29, No.4, pp.145-169, 2015.
- [32] 조미희, 윤동열, "농업인 교육훈련이 직무만족에 미치는 영향: 심리적 자본의 조절효과를 중심으로," *생산성논집*, Vol.30, No.1, pp.134-162, 2016.
- [33] E. Spector, "Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences, Advanced Topocs in Organizational Behavior," Thosand Oaks, CA: Sage Publications, 1997.
- [34] 전용득, *공공조직 공무원의 직무만족에 관한 연구*, 동아대학교 대학원, 박사학위논문, 1998.
- [35] 김옥희, "노인돌보미의 직무만족이 조절몰입에 미치는 요인 연구: 노인돌보미 집단 간 차이를 중심으로,"

- 노인복지연구, Vol.52, pp.279-304, 2011.
- [36] 한종국, *직무특성이 중고령자의 직무만족도에 미치는 영향연구-고령친화적 인적자원관리의 조절효과를 중심으로-*, 명지대학교 대학원 경영학과, 박사학위논문, 2014.
- [37] A. Judge, J. Thoresen, E. Bono, and K. Patton, "The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review," *Psychological Bulletin*, Vol.127, No.3, pp.376-407, 2001.
- [38] H. Ng and C. Feldman, "The relationship of age to ten dimensions of job performance," *Journal of Applied Psychology*, Vol.93, pp.392-423, 2008.
- [39] S. M. Shah, R. Ali, S. Dahri, N. Ahmed, and M. Brohi, "Determinants of Job Satisfaction among Nurses: Evidence from South Asian Perspective," *Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol.8, No.5, pp.19-26, 2018.
- [39] 김중석, 안국찬, "공무원연금, 봉급 및 공공봉사동기가 직무만족에 미치는 영향 - 전주지역 소방공무원을 중심으로," *한국자치행정학보*, Vol.30, No.2, pp.279-298, 2016.
- [40] 조혜정, 장희정, "여행사 종사원의 직무만족에 관한 연구," *관광레저연구*, Vol.12, No.2, pp.85-105, 2000.
- [41] R. Hackman and E. Lawler, "Employee Reactions to Job III Characteristics," *Journal of Applied Psychology*, Vol.55, No.3, pp.259-286, 1971.
- [42] 박정민, 윤영재, "차별적 경험과 성역할 태도가 직무만족에 미치는 영향," *사회과학연구*, Vol.29, No.3, pp.21-38, 2018.
- [43] 오석홍, *조직이론*, 서울: 전영사, 2005.
- [44] 한인섭, "지방공무원과 지방공기업 종사자의 직무만족도 비교," *한국사회와 행정연구*, Vol.12, No.4, pp.27-41, 2002.
- [45] 임중철, *노년기 경제활동 참여자의 사회적 자본이 삶의 질에 미치는 영향*, 경기대학교 대학원 사회복지학과, 박사학위논문, 2013.
- [46] 배회숙, "비정규직 유형별 직무 및 일상생활 만족도 차이연구," 제9회 한국노동패널 학술대회 자료집, 한국노동연구원, 2008.
- [47] 방하남, "직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구," *노동경제논집*, Vol.23, pp.133-154, 2000.
- [48] 김진숙, "한국임금노동자의 직업만족도와 건강수준 간의 상관관계," *노동정책연구*, Vol.7, No.4, pp.143-164, 2007.
- [49] 배기준, "직무만족도의 변화 분석," *노동리뷰*, pp.84-95, 2008.
- [50] 이정희, "고령 근로자의 직무요구와 교육기술 수준 적합도가 직무만족에 미치는 영향: 임금근로자와 자영업자를 중심으로," *고용직업능력개발연구*, pp.125-149, 2011.
- [51] 정효채, *연령이 직무만족에 미치는 영향: 잠재성장모형을 이용한 종단연구*, 경희대학교 대학원, 석사학위논문, 2013.
- [52] T. Oshagbemi, "Personal Correlates of Job Satisfaction: Empirical Evidence from UK Universities," *International Journal of Social Economics*, Vol.30, pp.1210-1232, 2003.
- [53] D. Ekerdt and S. DeViney, "Evidence for a preretirement process among older male workers," *Journal of Gerontology: Social Science*, Vol.48, No.2, pp.S35-S43, 1993.
- [54] 정광호, 김태일, "공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도 비교분석: 한국노동패널연구 (KLIPS) 자료를 중심으로," *한국정책학회보*, Vol.12, No.3, pp.1-29, 2003.
- [55] 윤희열, *재취업 노인들의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*, 서울대학교 대학원, 석사학위논문, 1996.
- [56] 박지혜, 전용관, "신규 대졸취업자의 최종학교교육 기여도, 직업기대수준, 급여수준이 직무만족도에 미치는 영향," *산업교육연구*, Vol.19, pp.51-64, 2009.
- [57] 김동배, 이윤화, 안인경, "노인의 소득창출을 위한 직업능력개발에 관한연구," *한국노년학*, Vol.24, No.1, pp.107-127, 2004.
- [58] 김혜영, "요양보호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인 -전라남도 지역을 중심으로," *사회복지연구*, Vol.42, No.4, pp.35-59, 2011.
- [59] 황해익, 주철안, 김병만, "유아교사의 보수취우만족도가 직무만족도에 미치는 영향," *아동교육*, Vol.20, No.4, pp.285-305, 2011.

- [60] 나성식, 구수연, 박영례, “보육교사의 건강상태와 직무만족에 관한 연구,” *어린이문학교육연구*, Vol.14, No.3, pp.307-328, 2013.
- [61] 김태열, 양정훈, “보훈섭김이의 심리적 건강상태와 직무만족도 증진방안 연구,” *한국보훈논총*, Vol.14, No.1, pp.125-151, 2015.
- [62] 김춘지, 이수영, “일자리참여 노인의 직무만족이 삶의 질에 미치는 영향에 대한 교육여부의 조절효과,” *사회복지경영연구*, Vol.4, No.1, pp.101-124, 2017.
- [63] 김동배, 채수진, 김성용, 김세진, “고령근로자의 직무만족도 영향 요인에 대한 탐색적 연구 -만성질환 고령근로자와 건강한 고령근로자의 비교,” *노인복지연구*, Vol.45, pp.261-291, 2009.
- [64] 주경희, “노인의 사회참여 활동영역과 수준에 따른 삶의 질 비교연구,” *한국지역사회복지학*, Vol.39, pp.231-264, 2011.
- [65] 이해경, 남춘연, “직장인의 직무스트레스, 우울, 심리적 행복감이 직무만족도에 미치는 영향,” *한국간호교육학회*, Vol.21, No.4, pp.489-497, 2015.
- [66] R. Wendy, T. Boswell, and N. Boudreau, “The relationship between employee job change and job satisfaction: The honeymoon-hangover effect,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.90, pp.882-892, 2005.
- [67] 이경민, 최윤정, “유아교사의 행복, 감정, 직무만족의 관련성 탐색연구,” *유아교육연구*, Vol.29 No.3, pp.215-235, 2009.
- [68] 송준호, 우문식, “조직구성원의 성격 특성이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향: 행복의 매개효과를 중심으로,” *한국기업경영학회*, 제20권, 제6호, pp.45-65, 2013.
- [69] L. Balfour and B. Wechsler, Organizational commitment: “A reconceptualization and empirical test of public-private differences,” *Review of Public Personnel Administration*, Vol.10, No.3, pp.23-40, 1990.
- [70] 임지영, 박은숙, 박영주, “사회복지시설 간호사의 직무만족 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향,” *간호행정학회지*, Vol.10, No.2, pp.185-193, 2004.
- [71] 김숙희, *사회복지사들의 직무특성과 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향*, 대구한의대학교 대학원, 석사학위논문, 2010.
- [72] J. Vandenberg and E. Lance, “Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment,” *Journal of management*, Vol.18, No.1, pp.153-167, 1992.
- [73] 옥장흠, “교사의 직무스트레스요인이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향,” *한국교원교육연구*, Vol.26, pp.175-200, 2009.
- [74] 문영만, “기업 내부의 고용관계: 고용형태별 직무만족도 차이 및 결정요인,” *한국산업노동학회*, Vol.19, No.1, pp.139-175, 2013.
- [75] 최지선, “중증장애인 근로자의 고용안정성이 생활만족에 미치는 영향: 직무만족도 매개효과와 직장 내 차별경험의 조절효과 검증,” *사회복지정책*, Vol.36, No.4, pp.343-367, 2009.
- [76] 강은나, “사회적기업 근로자의 직무요구와 고용불안정이 직장만족에 미치는 영향: 사회적미션 지향성의 조절효과 검증,” *보건사회연구*, Vol.31, No.2, pp.237-269, 2011.
- [77] 송진영, “임금근로 장애인에 대한 차별과 직무만족도 간 장애수용과 고용안정성의 매개효과 검증,” *사회과학연구*, Vol.28, No.4, pp.329-346, 2012.
- [78] 박우성, 노용진, “비정규직 근로자의 직무만족 결정요인,” *인사관리연구*, Vol.26, No.1, pp.151-173, 2002.
- [79] 이채식, 김명식, “취업장애인의 직업유지에 영향을 주는 제 특성에 관한 연구,” *장애와 고용*, Vol.23, No.1, pp.327-356, 2013.
- [80] P. Summers and William H. Hendrix, “Modeling the Role of Pay Equity Perceptions: A Field Study,” *Journal of Occupational Psychology*, Vol.64, pp.145-157, 1991.
- [81] 정연양, 최장호, “성과급 임금제도와 직무만족도 간의 관계에 관한 연구,” *인사관리 연구*, 제32집, 제3권, pp.69-94, 2008.
- [82] C. Smith, M. Kendall, and C. Hulin, “The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement,” Chicago, Il : Rand McNally, 1969.
- [83] W. Porter, E. Lawler, and J. Hackman, “Behavior in Organizations,” New York, NY McGraw-Hill Book Co, 1975.
- [84] M. Aleksynska, “Temporary employment, work quality, and job satisfaction,” *Journal of Comparative Economics*, Vol.46, No.3,

pp.722-735, 2018.

[85] C. Satuf, S. Monteiro, H. Pereira, G. Esgalhado, R. Marina Afonso, and M. Loureiro, "The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem," *International journal of occupational safety and ergonomics*, Vol.24, No.2, pp.181-189, 2018.

[86] G. Saridakis, Y. Lai, R. I. Muñoz Torres, and S. Gourlay, "Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: an instrumental variable approach," *The International Journal of Human Resource Management*, pp.1-31, 2018.

[87] R. Rhodes, "Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis," *Psychological bulletin*, Vol.93, No.2, p.328, 1983.

[88] 김자경, 신보희, 김경미, "장애아전문 어린이집 교사의 행복감이 직무만족도에 미치는 영향: 개인적 교수 효능감의 매개효과 중심으로," *특수아동교육*, 제19권, 제1호, pp.159-176, 2017.

[90] 김구, "온라인과 오프라인의 사회적 자본이 행복에 미치는 영향에 관한 탐색적 접근," *한국정책과학학회보*, Vol.20, No.3, pp.87-113, 2016.

[91] 이다솔, 남태우, 권기현, "일중독이 조직몰입과 직무 만족에 미치는 영향," *사회과학연구*, Vol.34, No.1, pp.137-168, 2018.

[92] 이은혜, 이현실, 양지안, "산재근로자의 직장복귀형태에 따른 일상생활 및 직무만족도 영향 요인에 대한 연구," *장애와 고용*, Vol.27, No.2, pp.107-131, 2017.

[93] 이혜자, 권순호, "요양보호사의 근무환경 특성과 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향," *노인복지연구*, Vol.51, pp.125-144, 2011.

[94] R. Hackman and R. Oldham, "Development of the Job Diagnostic Survey," *Journal of Applied Psychology*, Vol.60, No.2, pp.159-170, 1975.

[95] OECD, "OECD Guidelines on Measuring Subjectivewell-being," OECD Publishing, 2013.

[96] 송진영, "중고령자의 직업만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구," *인권복지연구*, 제2호, pp.96-120, 2007.

[97] 이상호, *노동패널의 직무만족도*, 서울: 한국노동연구원, 2015.

[98] 한국노동연구원, *한국노동패널 1-18차 User's Guide*, 서울: 한국노동연구원, 2015.

[99] 정광호, 김태일, "공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도 비교분석-한국노동패널연구 (KLIPS) 자료를 중심으로," *한국정책학회보*, Vol.12, No.3, pp.1-29, 203.

[100] A. Clark, A. Oswald, and P. Warr, "Is job satisfaction U-shaped in age?," *Journal of occupational and organizational psychology*, Vol.69, No.1, pp.57-81, 1996.

[101] 이재경, 최경길, "호텔산업에서 허즈버그 (F. Herzberg) 의 동기·위생이론 적용에 관한 검증," *대한경영학회지*, Vol.25, No.4, pp.2091-2111, 2012.

저 자 소 개

허 준 수(Junsoo Hur)

정회원



- 1985년 12월 : Clarion University 사회학 학사(BA)
- 1988년 5월 : Washington University, School of Social Work, 사회사업학 석사(MSW)
- 1996년 12월 : State University of New York, School of Social Welfare, 사회복지학 박사(Ph.D)
- 2000년 9월 ~ 현재 : 송실대학교 사회복지학부 교수 <관심분야> : 사회복지, 노인복지, 지역복지, 산업복지

최 성 현(Sunghun Choi)

정회원



- 2009년 2월 : 한일장신대학교 사회복지학과(학사)
- 2013년 2월 : 송실대학교 사회복지대학원(석사)
- 2019년 8월 : 송실대학교 일반대학원 사회복지학과(박사)
- <관심분야> : 노인복지, 지역복지, 사회복지

김 재 란(Jaeran Kim)

정회원



- 1993년 2월 : 숭실대학교 사회사업학과(학사)
- 2007년 2월 : 가톨릭대학교 사회복지대학원(석사)
- 2016년 6월 ~ 현재 : 숭실대학교 일반대학원 사회복지학과(박사과정)

〈관심분야〉 : 사회복지, 노인복지, 지역복지