

고령근로자의 일과 삶의 만족

성 지 영* · 남 은 영** · 홍 두 승*** 1)

이 논문은 고령근로자의 직무 만족과 삶의 만족에 영향을 미치는 요인들을 찾아보고자 한 것이다. 노동패널 17차 및 18차 자료를 사용하여 고령층(55-74세)에 초점을 맞추고 중장년층 이하(20-54세)를 비교집단으로 하여 분석하였다. 다른 변수들을 통제했을 때 연령과 삶의 만족, 연령과 직무만족도 간의 관계는 U자형 비선형의 관계로 나타났다. 중장년층 이하에서는 연령이 높아질수록 삶의 만족도와 직무만족도는 낮아지고, 반면에 고령층에서는 연령이 높아질수록 두 만족도 모두 높아졌다. 삶의 만족도를 결정하는 직무관련 요인(직무스트레스, 일-삶 불균형 등)은 직무만족도를 매개변수로 하여 영향을 미치며, 직무 이외 요소들(인구학적, 사회경제적, 건강 관련 변수 등)은 직무만족도에 영향을 미칠 뿐만 아니라 직무만족도를 통제했을 때도 삶의 만족에 영향을 주고 있다. 삶의 만족을 결정하는 요소로 일의 의미는 중요하나 여러 직무 이외 요소들도 유의하게 나타났다. 이 논문에서는 특히 인과과정에서 고령층과 중장년층 간의 차이를 가져오는 요소들이 무엇인지에 대해 주목하고, 그 차이가 갖는 함의를 토의하였다.

1. 연구의 목적

최근 국내 한 신문은 우리나라가 2017년 초에는 65세 이상 노인인구가 0-14세의 어린이 인구를 추월하는 ‘인구지진(agequake)’ 격변기에 들어설 것이라고 보도한 바 있다 (『조선일보』, 2016년 9월 18일자). 인구지진은 1999년 영국의 경제전문 언론인인 Wallace가 그의 저서에서 처음 사용한 용어로, 지금처럼 인간의 수명이 늘어나고 출산율을 저하가 지속되면 세계적 인구지형에 대지진과 같은 큰 충격이 올 것이다. 따라서 기업이나 금융, 그리고 삶의 양식이나 태도에도 근본적인 변화가 도래할 것이라고 주장하였다. 일본의 경우 20년 전인 1997년에 이미 역전 현상이 발생하였다. 우리나라 통계청(2015)은 2015년 65세 이상 고령인구 비율이 13.1%(662만4천명)인데 2060년에는 40.1%(1,762만2천명)로 꾸준히 증가할 것으로 전망하였다. 고령인구의 지속적 증가로 인해 고령층을 위한 기초연금 등 복지 지출은 크게 늘어나고, 건강보험이나 국민연금 등 4대 보험이 재정고갈에 부딪치게 되는 등 국가적으로도 큰 위기에 봉착하게 된다. 뿐만 아니라 이와 같은 사회경제적 환경의 변화는 고령인구 개인의 삶의 질에도 큰 영향을 미치게 될 것이다.

*전북대학교 경영학부 조교수

**서울대학교 아시아연구소 선임연구원

***서울대학교 사회학과 명예교수 (교신저자)

이 연구의 주된 관심은 점차 증가하고 있는 고령근로자의 삶의 만족을 가져다주는 요인은 무엇이며, 고령층의 행복감에 일과 관련된 변수들은 어느 정도 중요하게 작용하는가 하는 데 있다. 지금까지 국내에서 이루어진 고령자에 관한 연구는 크게 두 가지 흐름으로 나누어볼 수 있다. 첫째로, 경제·사회적 취약계층으로서의 노년층에 대한 연구다. 특히 은퇴 이후 일자리 상실에서 오는 수입 감소, 건강악화로 인한 의료비 증가, 그 외 무형의 것으로 자아정체감 상실, 사회적 관계의 약화나 단절로 인한 심리적 좌절이나 소외감 등 노년층이 보편적으로 겪고 있는 문제를 중심으로 노령층을 지원하기 위한 복지 정책에 초점을 맞춘 연구들이다. 둘째로, 근로활동을 하고 있는 고령층에 초점을 맞추어 이들이 직업활동에서 얻게 되는 만족감과 삶의 질을 다룬 연구들이다.

이 연구는 두 번째 연구의 흐름에서 특히 자기 사업을 하는 고용주나 자영업자가 아니라 보수를 목적으로 타인이나 회사에 고용되어 일을 하고 있는 고령근로자에 초점을 맞추어, 이들이 일을 통해 얻게 되는 만족감과 이것이 삶의 만족에 미치는 영향을 살펴보고자 하는 것이다. 고령화 사회에서 고령근로자의 고용은 고령자 자신뿐만 아니라 이들을 고용하고 있는 회사나 기관에게도 중요한 관심사가 되고 있다. 고령자의 고용이 작업장에서 생산성을 높이고 업무성과를 향상시키는데 과연 어떤 영향을 미칠 것인지는 향후 이들의 고용 확대 또는 축소와 관련되어 중요한 결과를 초래하게 된다. 이는 조직 내 생산과정과 성과, 그리고 팀 단위 생산 활동에 미치는 영향에 대한 연구일 뿐만 아니라, 나아가 사회적으로 고령층의 삶의 질과 노후 생활 행복감 향상을 위한 사회정책적 함의를 제공해줄 수 있으리라 본다.

고령자의 정의

우리나라에서도 고령화사회(aging society)를 맞이하여 “합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고, 고령자가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진함으로써, 고령자의 고용안정과 국민경제의 발전에 이바지하는 것을 목적”으로 1991년에 ‘고령자고용촉진법’을 제정하였고, 2008년 그 명칭을 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률’(약칭 ‘고령자고용법’)로 변경하였다. 이 법과 시행령에서는 55세 이상인자를 ‘고령자’, 50세 이상 55세 미만인 자를 ‘준고령자’로 정의하고 있다. 그러나 고령자의 범위는 실제로 정책결정자나 연구자의 목적에 따라 다양하게 확정되고 있다.

우리나라의 경우, ‘고령자’를 65세 이상의 노령(노인)인구와 동일시해서 사용하기도 한다. ‘노인복지법’에서도 만 65세 이상을 노령인구로 보고, 노인을 위한 여러 가지 보호와 경로우대, 복지혜택을 제공하도록 하고 있다. 그러나 경제활동 및 복지와 관련하여 55~79세 인구를 고령층으로 별도 범주화하고 있기도 하다 (통계청, 2015). 국내연구자들은 필요에 따라 50세 이상(성지미·안주엽, 2006), 55세 이상(김동배 외, 2009; 김미혜·권용희, 2013), 60세 이상(전지원·박미석, 2006; 전혜정·김명용, 2014), 65세 이상(권중돈·조주연,

2000; 박기남, 2004) 등 다양한 기준을 사용하고 있다. 외국의 경우도 연구의 목적에 따라 고령근로자(older workers 또는 aged workers) 또는 고령자를 ‘50세 이상’ (Eichar et al., 1991; Hardy, 2006; Pagan, 2013; Smyer & Pitt-Catsoupes, 2007), ‘60세 이상’(Chen, 2001) ‘65세 이상’(Borg et al., 2006), 때로는 그 이상의 연령층으로 확장하고 있다.

11. 이론적 배경과 선행연구

1. 연령과 삶의 만족

연령이 높을수록 삶의 만족도는 높아질 것인가 아니면 더 낮아질 것인가? 다수의 서구 연구들은 나이가 들수록 삶의 만족도가 높아진다고 보고하고 있다. 반면에 일부 연구는 60세 이상 고령층에서는 연령이 높아질수록 오히려 삶의 만족도가 떨어지고 있음을 보여 주었다 (Chen, 2001; Schilling, 2005). Baird 외(2010)는 영국 및 독일의 패널자료 분석에서 성인기에 삶의 만족은 연령이 높아져도 결코 저하되지 않으나 70세가 넘어서면 만족도는 급격히 감소한다고 밝혔다. 특히 영국의 경우, 40대에서 70대초까지는 만족도가 상대적으로 크게 높아지고 있다고 보고하였다. 한편 일부 연구는 연령과 주관적 삶의 질의 관계를 U자형의 비선형 관계라고 주장하였다 (Blanchflower & Oswald, 2008; Gwozdz & Sousa-Poza, 2010). 즉 젊은 층과 고령층이 중간 연령에 비해 주관적 삶의 질이 더 높다는 것이다 (Realo & Dobewall, 2011).

2. 연령과 직무만족도

지금까지 국·내외에서 ‘직무만족’(job satisfaction)에 관한 연구는 많이 이루어졌다. 직무만족이 결과변수 또는 원인변수로 분석되기도 하고, 때로는 매개변수나 조절변수로 도입되기도 한다. 서구의 대다수 선행 연구는 연령과 직무만족도는 정(正)의 관계에 있다고 보고하고 있다 (Glenn, Taylor & Weaver, 1977; Kalleberg & Loscocco, 1983; Lee & Wilbur, 1985; Rhodes, 1983; White & Spector, 1987). 또 다른 연구들은 U자형의 관계를 제시한다(Clark, Oswald & Warr, 1996; Hochswater et al., 2001). 예컨대, Hochswarter 외(2001)의 연구는 젊은 층에서는 직무만족도가 높으나 중간의 연령층에서는 낮아지고 고령층에서는 다시 만족도가 올라가는 비선형의 관계를 나타내고 있음을 보여주었다. 그런가 하면 직업만족도를 설명함에 있어 연령은 크게 중요한 변수가 아니라는 연구결과도 있다 (Kacmar & Ferris, 1989). 이와 같은 연구결과의 차이의 원인은 여러 가지 있을 수 있다. 연구대상별로 차이가 날 수도 있고, 아니면 어떤 변수를 통제하느냐에 따라 달라질 수도 있을 것이다. 이에 대한 해석을 위해서는 이론적인 뒷받침이 필요하다.

3. 직무만족과 삶의 만족의 관계

직무만족은 삶의 만족에 어느 정도 기여할까? 지금까지 직무만족과 삶의 만족 간의 관계에 관한 국내외 연구는 적지 않다 (Judge & Watanabe, 1993; Rain et al., 1991; Rice et al., 1985; Rode, 2004; Tait et al., 1989). 이들 연구는 직무만족과 삶의 만족 간에 높은 상관이 있다는 점에 대해서는 대체로 동의하고 있다. 그러나 삶의 만족을 결정함에 있어 직무만족 이외에 직무 외 요소에 대한 만족도 중요하다 (Rode, 2004). 또한 인구학적, 심리적, 환경적 변수를 통제했을 때 직무만족과 삶의 만족 간의 관계가 소멸된다는 연구결과도 있다. 예컨대, Rode(2004)의 연구는 복합개념으로서 퍼스넬리티가 직무만족 및 삶의 만족과 높은 상관을 갖고 있으며, 이와 같은 복합개념들을 통제했을 때 이들 간의 관계는 크게 약화된다고 하였다.

직무만족과 삶의 만족 간의 관계에 대한 많은 연구에도 불구하고 이들 관계를 규명해 주는 이론적 바탕에 대한 논의는 취약하다. 1980년대 이전 연구에서 크게 세 가지 이론적 가설이 제시되었다(Rain et al., 1991). 첫째는 이 두 가지 만족이 정(正)의 관계를 가질 것이라는 점을 토대로 제시된 ‘넘침효과가설’(spillover hypothesis)이다. 이 가설에 따르면 두 만족 중 어느 쪽이 높으면 다른 쪽도 높아질 것이라는 것이다. 둘째는 두 만족이 부(負)의 관계를 가질 것이라는 점을 근거로 제시된 ‘보상가설’(compensation hypothesis)이다. 이 가설은 어느 한쪽이 높으면 또 다른 낮은 쪽의 만족을 보상한다는 것이다. 셋째는 두 만족 간에 상관관계가 없다는 점에 근거하여 ‘분리가설’(segmentation hypothesis)을 제시한다. 말하자면 두 만족은 서로 독립적이라는 것이다. 이와 관련하여 직무만족과 삶의 만족 간의 관계는 제3의 변수가 각각의 원인이 되어 상관관계가 나타나기 때문에 제3의 변수를 통제하면 이 두 만족의 관계는 크게 약화되는, 말하자면 허위적 관계(spurious relationship)로 본다(Heller et al., 2002; Near et al., 1984).

여기에 덧붙여 1980년대 이후 두 개의 가설이 추가되고 있다. 하나는 ‘갈등가설’(conflict hypothesis)이다. 이는 두 개의 만족이 서로 경쟁관계에 있어 조정이 안 된다는 것이다. 또 다른 하나는 ‘도구가설’(instrumentality)로 하나의 만족이 또 다른 만족의 수단으로 작용한다는 것이다(Evans & Bartolome, 1986). 도구가설은 넘침효과가설의 변형으로 간주할 수도 있다. 대부분의 연구들은 넘침효과가설을 지지하고 있다. 그럼에도 불구하고 이와 같은 가설들은 너무 단순하여 두 만족도 간의 복합적인 구도를 제대로 설명하지 못하고 있다는 비판을 받고 있다. 본 연구는 넘침효과가설의 틀 속에서 직무만족을 삶의 만족의 원인변수로 보고, 이들 관계에 작동하는 직무 및 직무 외 관련 변수들의 상대적 영향력을 살펴본다.

4. 직무만족과 삶의 만족의 원인변수로서의 직무스트레스와 일-삶 불균형

가. 직무스트레스

직무스트레스(job stress)는 직업스트레스(occupational stress)로 표현하기도 하며 중

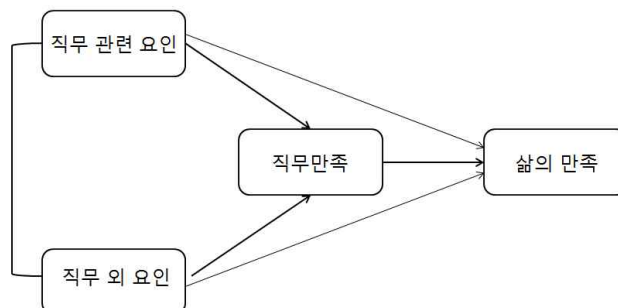
사하고 있는 일 또는 일자리와 관련되어 받게 되는 심리적 압박감을 가리킨다. 직무스트레스의 정도가 높으면 직무만족도를 떨어뜨리게 되고(Fairbrother & Warn, 2003; Mark & Smith, 2012; Steinhardt et al., 2003), 나아가 삶의 만족에도 영향을 미치게 된다(Harr et al., 2014).

나. 일-삶 불균형

‘일-삶 균형’(work-life balance) 또는 ‘일-삶 불균형’(work-life imbalance)은 직업생활을 함에 있어 얼마나 많은 시간을 투입하며, 이로 인해 개인의 일상생활은 어느 정도 부정적 영향을 받고 있는가를 가리키는 개념이다(Valcour, 2007). 우리나라의 다수의 직장인들은 직장의 일로 인해 개인생활을 희생해야 하는 경우가 허다하다. 우리나라는 OECD국가 중에서 ‘일-삶 균형도 지수’(Work-life Balance Index)가 낮은 나라 중의 하나로 기록되고 있다(BusinessKorea, 2014). 일-삶 균형의 개념이 사회과학적 논의에 본격적으로 등장하게 된 것은 1970년대 후반 이후라 볼 수 있다(Greenhaus & Beutell, 1985; Kanter, 1977). 일-삶 균형은 때로 ‘일-가족 균형’(work-family balance), ‘일-여가 균형’(work-leisure balance) 등으로 부르기도 한다. 이는 개인생활의 영역 중 가정생활과 여가생활이 차지하는 부분이 크기 때문이다. 일-삶 불균형은 연령집단별로 달리 나타나고 있음이 보고되고 있다(Alterman et al., 2013). Alterman 외(2013)의 미국 연구에서 보면 불균형의 정도는 30-44세 집단에서 가장 높고, 18-29세 그리고 45-64세 집단에서는 이보다 낮으며, 65세 이상 집단에서는 가장 낮은 비율을 보여주었다. 일과 삶의 균형 또는 불균형감은 직무만족과 삶의 만족의 원인변수로 설정하여 분석해왔다(Guest, 2002).

5. 연구모형

삶의 만족은 직무만족도에 의해 설명되고, 직무만족도는 직무 관련 또는 직무 외 요인들에 의해 영향을 받는다. 말하자면 직무만족도는 직무 관련 및 직무 외 요인들과 삶의 만족을 연결시켜주는 매개변수 역할을 한다는 모형을 제시한다. 이는 [그림 1]에서 보는 바와 같다.



[그림 1] 연구모형

III. 자료 및 측정방법

1. 자료

이 연구는 한국노동패널 18차 조사(2015년) 자료를 사용하고 있다. 노동패널조사는 1998년에 시작하여 매년 실시되었다. 종단적 자료를 사용한 인과분석을 위해 17차 조사(2014년) 자료도 함께 사용한다. 분석대상은 20세 이상 74세 이하의 연령 범위내의 응답자로 한정한다. 따라서 전체 대상 표본수는 11,788명이며, 이 중 55-74세(고령층)는 3,961명(33.6%)이고, 20-54세(중장년층 이하)는 7,827명(66.4%)이다. 그러나 본 분석에서는 대상자를 피고용 임금근로자에 국한하여, 고령근로자 1,165명(21.1%), 중장년층 이하 근로자 4,346명(78.9%)을 최종 분석대상으로 삼았다. 자료는 SPSS 21.0과 AMOS 23.0을 사용하여 분석하였다.

2. 측정

가. 삶의 만족도

‘삶의 만족도’를 묻는 질문은 6개(가족의 수입, 여가활동, 주거환경, 가족관계, 친인척 관계, 사회적 친분관계)의 개별 요소에 대한 항목과 전반적인 생활만족도를 묻는 항목 등 모두 7개 문항으로 이루어져 있다. 삶의 만족도에 대한 질문은 1차년도부터 18차년도에 이르기까지 매년 포함되어 있으며, 1(‘매우 만족스럽다’)에서 5(‘매우 불만족스럽다’)에 이르는 5점 척도로, 분석에서는 1(‘매우 불만족스럽다’)에서 5(‘매우 만족스럽다’)로 재부호화하여 높은 점수가 높은 만족도를 가리키도록 바꾸었다. 삶의 만족도 7개 항목의 신뢰도계수 (Cronbach’s alpha)는 17차 및 18차 모두 $\alpha = .88$ 이다. 7개 문항으로 구성된 삶의 만족도 척도를 18차 부가조사에서 사용된 항목들로 구성된 새로운 척도와 구분해 편의상 ‘구척도’라 부른다.

18차 한국노동패널조사(2015년) <삶의 인식 부가조사>에서 ‘전반적인 삶의 만족도’(문 8-1), ‘삶의 사다리’(문 9), ‘행복감’(문 10) 등이 추가로 조사되었다. ‘전반적인 삶의 만족도’는 0에서 10까지 11점 척도로 이루어져 있으며, 점수가 높을수록 만족도가 높다. ‘삶의 사다리’ 역시 0점에서 10점까지 11점 척도로 이루어져 있으며, 점수가 높을수록 삶의 상태를 좋게 생각하는 정도가 높다. 만족도와 별도로 행복도를 질문하였으며, 이 역시 0에서 10점까지 11점 척도로 점수가 높을수록 행복감을 더 느낀다. 또한 부가조사에서 “하시는 일이 전반적으로 어느 정도 가치가 있다고 느끼십니까?”(문 8-2)라는 질문이 있다. 응답은 0(‘전혀 가치가 없다’)에서 10(‘매우 가치가 있다’)에 이르는 11점 척도로 되어 있다. 일에 대한 가치를 묻는 질문은 ‘하시는 일’로 명시함으로써 ‘일’이 직업을 뜻하는 것인지, 아니면 일상적인 일을 지칭하는 것인지가 분명하지 않다. 그러나 직업을 갖지 않은 사람들도 모두 응답하였기 때문에 여기서

‘일’은 포괄적인 일상사의 의미로 이해할 수 있다. 따라서 복합지수로서의 ‘삶의 만족도’는 4개의 문항으로 구성한다. 4개 문항의 신뢰도는 $\alpha = .91$ 이다. 이 변수는 0에서 40에 이르며, 평균은 23.6(SD= 5.5)이다. 4개의 문항으로 이루어진 삶의 만족도 척도를 5개 문항으로 이루어진 ‘구척도’와 구분하여 ‘신척도’로 부른다. 본 연구에서는 신척도를 사용한다. 삶의 만족도를 나타내주는 척도 간의 상관계수표는 <표 1>에 제시되어 있다.

<표 1> ‘삶의 만족도’ 변수 간 상관계수 (N= 10,377~11,725)

변수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1) 전반적인 삶의 만족도 (0~10)	1.00						
(2) 삶의 사다리 (0~10)	.72	1.00					
(3) 행복감 (0~10)	.78	.76	1.00				
(4) 일에 대한 가치 (0~10)	.73	.67	.70	1.00			
(5) 삶의 만족도-신척도 (0~40)	.90	.88	.91	.87	(.91)		
(6) 삶의 만족도-구척도-2 (7~35)	.42	.41	.46	.37	.46	(.88)	
17차 (7) 삶의 만족도-구척도-1 (7~35)	.32	.32	.36	.29	.36	.58	(.88)

주: 1) (1)~(4)는 단일 문항임.

2) 대각선상의 괄호안의 수치는 알파 신뢰도계수를 나타냄.

3) 모든 계수는 1%수준에서 유의함.

자료: 한국노동패널 17차 및 18차 조사.

나. 직무만족도

직무만족도 역시 몇 가지의 유형으로 측정되었다.

1) 일 만족도 (5개 문항)

현재 하고 있는 일에 대한 평가를 묻는 문항으로 5개로 구성되어 있다. 응답 선택지는 1(‘전혀 그렇지 않다’)에서 5(‘아주 그렇다’)로 구성되어 있다. 예컨대, “나는 현재 하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다”와 같다. ‘직무만족도’는 노동패널 1차 조사부터 매년 반복 측정되는 것으로, 5개의 문항으로 구성되어 있고, 응답은 1(‘전혀 그렇지 않다’)부터 5(‘아주 그렇다’)에 이르는 5점 척도로 되어 있다. 문항은 각각 “나는 현재 하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다”, “나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 열정적으로 하고 있다”, “나는 현재 하고(맡고)있는 일을 즐겁게 하고 있다”, “나는 현재 하고(맡고)있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다”, “별다른 일이 없는 한 현재 하고(맡고)있는 일을 계속하고 싶다” 등이며, 17차 조사에서 신뢰도계수는 $\alpha = .90$ 이다. (18차 조사에서는 $\alpha = .92$).

2) 일 관련 분야별 만족도 (7개 문항)

현재 하고 있는 주된 일과 관련하여 개별 요소별 만족도를 묻는 질문이다. 요소는 모

두 9개로, 임금/소득, 취업의 안정성, 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계는 임금 및 비임금 근로자 모두에게 질문하였고, 인사고과의 공정성과 복지후생은 임금근로자에게만 질문하였다. 응답은 1(‘매우 만족’)에서 5(‘매우 불만족’)까지 5점 척도로 되어 있으나, 만족의 정도가 높을수록 높은 점수로 나타나도록 역으로 재부호화하여 ‘매우 불만족’이 1, ‘매우 만족’이 5가 되도록 하였다. 분석에서는 임금 및 비임금 근로자 모두가 응답한 7개 문항을 사용하여 직무만족도 척도를 구성하였다. 17차와 18차 조사에서 척도의 신뢰도계수는 $\alpha = .87$ 로 동일하였다.

3) 주된 일 만족도 (단일 문항)

단일 문항으로 1(‘매우 만족스럽다’)에서 5(‘매우 불만족스럽다’)로 측정된 것을 점수가 높을수록 만족도가 높은 것으로 재부호화하였다.

4) 직장(일자리) 만족도 (5개 문항)

근무하고 있는 직장(일자리)에 대한 평가를 1(‘전혀 그렇지 않다’)에서 5(‘아주 그렇다’)의 5점 척도로 응답하도록 한 것이다. 모두 5개 문항이며, 예컨대, “지금 근무하고 있는 직장(일자리)은 다닐만한 좋은 직장”과 같은 진술이 있다.

5) 주된 일자리 만족도 (단일 문항)

단일 문항으로, ‘주된 일 만족도’와 마찬가지로 재부호화하였다.

직무만족도를 나타내주는 척도 간의 상관계수표는 <표 2>에 제시되어 있다. 본 연구에서는 ‘일 관련 분야별 만족도’ 9개 문항 중 임금·비임금 근로자 모두에게 질문한 7개 항목을 사용하여 직무만족도 척도를 구성하였다.

<표 2> 일 관련 만족도 변수 간 상관계수표 (N= 4,468~7,674)

변수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) 일 만족도 (5~25)	(.92)					
(2) 일자리 만족도 (5~25)	.71	(.90)				
18차 (3) 주된 일 만족도 (1~5)	.62	.60	1.00			
(4) 주된 일자리 만족도 (1~5)	.61	.64	.81	1.00		
(5) 직무만족도-2 (7~35)	.61	.63	.72	.74	(.87)	
17차 (6) 직무만족도-1 (7~35)	.42	.46	.45	.46	.53	(.87)

주: 1) 모든 계수는 0.1%수준에서 유의함.

2) 대각선상의 괄호안의 수치는 알파 신뢰도계수를 나타냄.

3) (5)와 (6)의 ‘직무만족도’는 ‘일 관련 분야별 만족도’를 사용하여 구성한 척도임.

자료: 한국노동패널 17차 및 18차 조사.

다. 직무스트레스

17차 조사는 ‘시간사용과 삶의 질’에 관한 부가조사에서 ‘일 중독’에 관한 문항 29개를 포함하고 있다. 이 중 ‘직무스트레스’를 직접 측정된 문항으로 판단된 10개 항목을 골라 척도를 구성하였다. 각 문항은 1(‘매우 그렇지 않다’)에서 5(‘매우 그렇다’)까지의 척도로 스트레스가 높은 쪽이 점수가 높다. 직무스트레스 척도의 신뢰도계수는 $\alpha = .88$ 이다. 업무스트레스를 측정된 문항은 다음과 같다 (앞의 번호는 질문지 문항번호임).

- (1) 업무와 관련한 스트레스를 아주 많이 받는다
- (2) 업무를 안하고 있을 때는 죄책감을 느낀다
- (3) 업무를 안하고 있을 때는 조바심이 난다
- (4) 업무를 안하면 지루하고 안절부절한 느낌이 든다
- (5) 업무에 대한 생각이 가득 차서 집에서도 편하게 쉬지 못한다
- (6) 일 때문에 항상 너무 피곤해서 일 이외에 다른 활동을 하기 어렵다
- (7) 항상 일에 대한 생각만 한다
- (12) 일 때문에 잠을 잘 못 자는 불면증이 자주 있다
- (14) 업무에 대한 생각 때문에 다른 활동을 해도 재미가 없다
- (21) 나는 내 일에 대하여 자주 초조하고 불안해진다

라. 일과 삶 불균형

‘일 중독’에 관한 문항 29개 중 ‘일-삶 불균형’을 측정된 문항 3개를 골라 척도를 구성하였다. 각 문항은 1(‘매우 그렇지 않다’)에서 5(‘매우 그렇다’)까지의 척도로 점수가 높을 수록 일 때문에 개인이나 가정생활에 피해가 오는 정도가 높다. 척도의 신뢰도계수는 $\alpha = .87$ 이다. ‘일-가정 불균형’을 측정된 문항은 다음과 같다 (앞의 번호는 문항번호임).

- (24) 일 때문에 개인적인 생활이 종종 방해받을 것 같다
- (25) 직장 일 때문에 개인적으로 해야 할 일을 미루는 경우가 자주 있다
- (26) 직장 일 때문에 중요한 개인적인 일을 할 수 없는 경우가 자주 있다

마. 교육·기술 적합도

“현재 주로 하는 일자리에서 하고 계시는 일이 본인의 교육수준이나 기술(기능)수준과 어느 정도 맞는다고 생각하십니까?”하는 질문의 각각의 항목에 대해 응답은 1(‘수준이 매우 낮다’)에서 5(‘수준이 매우 높다’)까지의 5점 척도로 되어 있다. 그러나 유효 응답자의 대다수는 3(‘수준이 맞는다’) 또는 2(‘수준이 낮은 편이다’)로 응답하고 있고, 5(‘수준이 매우 높다’)거나 4(‘수준이 높은 편이다’)로 응답한 비율은 1%미만이어서 척도로서의

효과는 반감되고 있다. 교육 및 기술 수준 적합도가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 연구로는 고령근로자를 대상으로 한 이정희(2011)의 연구가 있다.

바. 통제변수

성별은 남성을 1로 하는 가변수다. 연령은 만나이로 측정되었으며, 교육수준은 1(‘무학’)에서 7(‘대학원’)에 이르는 7점 척도다. 근로소득(연간)은 세후 소득이며, 혼인상태는 ‘미혼’과 ‘별거·이혼·사별’ 등 2개의 가변수를 만들었다. 직무관련 변수로 정규직을 포함시켜 정규직은 1, 그리고 비정규직은 0으로 부호화하였다.

IV. 분석 결과

가. 확인적 요인분석

분석에 앞서 측정모형에서 사용하고 있는 4개의 척도들이 서로 타당하게 구분되는 변수들인지를 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis; CFA)을 통해 확인하였다(표 3). 4개의 척도들이 서로 구분되는 4요인 모형을 가설모형으로 하고, 이를 1요인 모형, 2요인 모형, 3요인 모형 등 3개의 대안적 모형과 비교하여 모형 적합도를 살펴보았다. 1요인 모형이란 직무스트레스, 일-삶 불균형, 직무만족도, 삶의 만족 등 4개의 척도를 하나의 요인으로 설정한 모형이며, 2요인 모형은 독립변수인 직무스트레스와 일-삶 불균형을 하나의 요인으로 하고, 매개 및 종속변수인 직무만족도와 삶의 만족을 또 다른 요인으로 한 모형이며, 3요인 모형은 2개의 독립변수를 하나의 요인으로 하고, 매개변수와 종속변수를 각각의 요인으로 한 모형이다. 분석결과는 가설모형인 4요인 모형이 다른 대안적 모형보다 적합도가 더 높은 것으로 나타남으로써 4개의 요인이 각각 타당한 구성개념을 이루는 것으로 판단하였다(배병렬, 2014: 7장 참조).

<표 3> 확인적 요인분석 결과

모형	χ^2	df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	모형(4)와의 차이	
							$\Delta\chi^2$	Δdf
(1) 1요인 모형	15573.2***	190	.73	.67	.15	.31	13080.6	6
(2) 2요인 모형	7826.8***	189	.87	.84	.09	.10	5334.2	5
(3) 3요인 모형	3495.6***	187	.94	.93	.05	.06	1003.0	3
(4) 4요인 모형	2492.6***	184	.96	.95	.04	.05		

*** $p < .001$.

주: N=4,411; CFI=Comparative Fit Index; TLI=Tucker-Lewis Index; RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation. SRMR=Standardized Root Mean Square Residual. 자료: 한국노동패널 17차 및 18차 조사.

나. 연령집단 간 배경변수 비교

고령근로자(55-74세)와 20-54세 중장년층 이하 근로자(20-54세) 간 주요배경변수의 평균 차이를 살펴본다(표 4). 성별 구성은 두 집단 간 통계적 차이를 보이지 않는다. 혼인 상태는 중장년층에서 기혼 동거자가 69%, 미혼자가 22%이다. 반면에 고령층에서는 기혼 동거자는 77%로 더 높으나 별거·이혼·사별 등으로 혼자 살고 있는 사람이 20%에 이른다. 교육수준과 근로소득은 중장년층이 더 높으며, 고령층과의 차이는 통계적으로 유의하다. 건강상태는 중장년층이 더 건강하다. 고용상태를 보면 정규직의 비율이 중장년층은 70%에 이르는데, 고령층은 34%에 불과해 고령층이 재취업했을 때 시간제나 자영업자가 되는 비율이 높다는 통계를 재확인하고 있다.

<표 4> 배경변수별 연령집단 간 비교 (피고용 근로자)

배경변수	20-54세	55-74세	t-값	
	\bar{X} (s.d.)	\bar{X} (s.d.)		
성별 (남자 %)	59.0 (49.2)	59.0 (49.2)	0.2	
혼인상태	미혼 %	22.0 (41.4)	1.0 (11.6)	28.8***
	기혼 동거 %	69.0 (46.1)	77.0 (41.8)	5.5***
	별거·이혼·사별 %	5.0 (21.5)	20.0 (39.8)	12.3***
교육수준 (1~7)	5.1 (1.1)	3.6 (1.3)	34.6***	
연간 근로소득 (단위: 만원)	3,038.4 (1,889.4)	2,137.3 (1,760.0)	15.0***	
건강상태 (1~5)	3.7 (0.6)	3.4 (0.7)	15.3***	
정규직 여부 (정규직 %)	70.0 (45.7)	34.0 (47.3)	23.6***	
N	3,802~4,346	1,090~1,165		

주: 교육수준은 (1)'무학'에서 (7)'대학원'까지 7점 척도, 건강상태는 (1)'건강이 아주 안 좋은 편이다'에서 (5)'아주 건강한 편이다'까지 이르는 5점 척도임.

*** $p < .001$.

자료: 한국노동패널 18차 조사.

다. 삶의 만족

삶의 만족도는 신척도를 사용한다. 다른 관련 변수를 고려하지 않은 상태에서 삶의 만족도와 연령의 단순상관계수는 $-.12$ ($p < .01$)로, 연령이 높아질수록 삶의 만족도는 떨어진다는 결과를 보여주고 있다. 그러나 이를 좀 더 상세히 살펴보면 연령과 삶의 만족도의 관계는 단순한 선형의 관계가 아니라 비선형의 관계임을 알 수 있다. 먼저 전체 응답자를 대상으로 삶의 만족을 종속변수로 하고 직무 관련 및 직무 외 주요요소(인구학적, 사회경제적 변수와 건강)를 독립변수로 하여 회귀분석을 한 결과가 <표 5>의 모형 1과 2에 제시되어 있다.

여기서 주목되는 것은 연령의 제곱항이 양의 값으로 유의하다. 말하자면 다른 변수들을 통제했을 때에 연령과 삶의 만족도는 U자형의 비선형관계를 보인다. 이를 다시 55-74세(고령층)과 20-54세(중장년층)으로 구분하여 살펴보면, 첫째로, 중장년층에서는 연령이 높아질수록 삶의 만족도가 떨어지고, 반면에 고령층에서는 만족도가 높아진다. 둘째로, 혼인상태는 중장년층이하에서는 미혼자의 만족도가 낮지만 고령층에서는 미혼이 크게 의미가 없다. 그 대신 이혼 또는 사별한 사람의 경우, 중장년층 이하보다는 상대적으로 만족도가 더 크게 떨어진다. 셋째로, 건강상태는 두 연령층에서 모두 중요하지만, 특히 고령층에서는 더 크게 영향을 미치고 있다. 넷째로, 직무 외 변수만을 살펴보았을 때 중장년층 이하에서는 정규직이 비정규직보다 만족도가 높았으나($\beta = .056, p < .01$), 고령층에서는 통계적 차이를 보이지 않았다. 다섯째로, 직무와 관련하여 기술적합도가 삶의 만족에 미치는 영향은 중장년층 이하에서는 유의하나($\beta = .089, p < .01$), 고령층에서는 유의하지 않다. 여섯째, 두 연령집단 모두 직무만족도가 삶의 만족에 유의한 영향을 미치고 있다.($\beta = .137, \beta = .138, p < .01$)

<표 5> 연령집단별 '삶의 만족' 을 종속변수로 한 회귀분석¹⁾

독립변수 ²⁾		전 체		20-54세		55-74세	
		모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형 5	모형 6
직무 외 (18 차)	성별	-.108***	-.075***	-.120***	-.085***	-.100**	-.075*
	연령	-.763***	-.660***	-.095***	-.081***	.094**	.075*
	연령 ²	.766***	.665***				
	미혼	-.121***	-.117***	-.120***	-.117***	-.024	-.027
	이혼·사별	-.111***	-.104***	-.075***	-.067***	-.179***	-.176***
	교육수준	.159***	.144***	.141***	.126***	.137***	.128***
	근로소득	.211***	.165***	.219***	.172***	.181***	.138**
	건강상태	.131***	.112***	.116***	.101***	.164***	.136***
	정규직 여부	.051**	.021	.056**	.026	.027	.001
직무 관련 (17 차)	직무스트레스		-.015		-.020		.000
	일-삶 불균형		-.021		-.013		-.062
	교육적합도		.001		.015		.043
	기술적합도		.090***		.089**		.094
	직무만족도		.140***		.137***		.138***
	R^2	.165	.194	.158	.189	.155	.183
	ΔR^2	.165	.029	.158	.031	.155	.028
	ΔF	96.2***	32.0***	80.1***	26.5***	21.7***	6.5***
	N	4,394		3,436		958	

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

주: 1) 표준화회귀계수를 제시함.

2) 성별(1=남성, 0=여성), 미혼(미혼=1, 기타=0), 이혼·사별(이혼·사별=1, 기타=0), 교육수준(1~7), 근로소득(세후), 건강상태((1~5)로 부호화되어 있음).

자료: 한국노동패널 17차 및 18차 조사.

라. 직무만족도

연령과 직무만족과의 단순상관계수는 $-.13$ ($p<.01$)을 보이고, 이는 연령이 높아질수록 직무만족도가 떨어지고 있음을 가리킨다. 그러나 보다 자세히 살펴보면 연령과 직무만족도의 관계는 단순 선형관계가 아님을 알 수 있다. 직무만족도 역시 삶의 만족도와 마찬가지로 U자형 비선형관계를 보여주고 있다. 전체를 대상으로 한 분석에서 연령의 영향은 양의 수치를 보인다. 이를 다시 두 연령집단별로 나누어 살펴보면 중장년층 이하에서는 연령과 직무만족도는 통계적으로 유의한 관계를 보이지 않는다 (표 6의 모형 3과 4). 반면에 고령층에서는 연령이 높아질수록 직무에 대한 만족도가 더 높은 것으로 나타났다 (표 6의 모형 5와 6). 직무관련 변수들을 두 연령집단 간 비교해보면, 직무스트레스는 중장년층 이하에서는 직무스트레스가 직무만족도를 저하시키는 유의한 변수로 작용하고 있으나($\beta = -.119, p<.001$), 고령층에서는 유의하지 않다. 일-삶 불균형은 두 집단에게 모두 중요한 변수로 작용한다($\beta = -.060, p<.001$; $\beta = -.101, p<.01$). 즉 일 때문에 개인생활이 침해된다는 것 자체가 직무만족도를 떨어뜨리는 요인이 된다. 교육 및 기술 적합도를 보면 중장년층 이하에서는 두 변수 모두 유의한 영향을 미치고 있으나($\beta = .086, p<.01$; $\beta = .100, p<.001$), 고령층에서는 교육적합도는 유의하지 않고($\beta = .036, p=n.s.$) 기술적합도만 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다($\beta = .188, p<.001$).

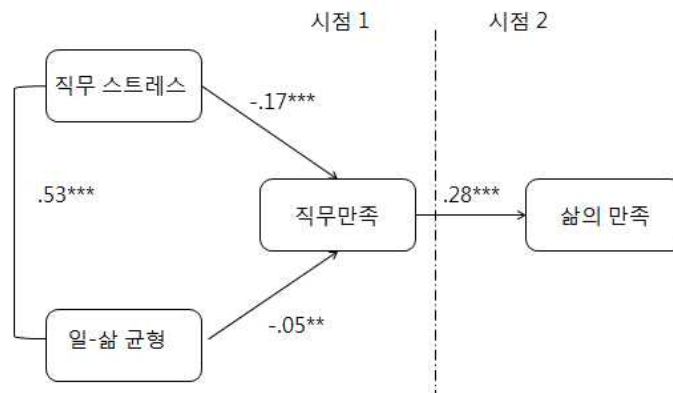
<표 6> 연령집단별 직무만족도(18차)를 종속변수로 한 회귀분석¹⁾

독립변수 ²⁾		전 체		20-54세		55-74세	
		모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형 5	모형 6
직무 외 (18 차)	성별	-.166***	-.150***	-.174***	-.157***	-.163***	-.152***
	연령	-.637***	-.605***	-.036	-.032	.156***	.160***
	연령 ²⁾	.686***	.657***				
	미혼	-.036*	-.040*	-.028	-.033	.029	.025
	이혼·사별	.000	.008	-.001	.011	.005	.010
	교육수준	.141***	.154***	.135***	.143***	.080*	.098**
	근로소득	.254***	.237***	.251***	.232***	.255***	.244***
	건강상태	.214***	.197***	.182***	.168***	.297***	.279***
정규직 여부	.140***	.122***	.125***	.109***	.161***	.142***	
직무 관련 (17 차)	직무스트레스		-.104***		-.119***		-.054
	일-삶 불균형		-.067***		-.060***		-.101**
	교육적합도		.060*		.086**		.036
	기술적합도		.117***		.100***		.188**
R^2		.222	.272	.202	.257	.238	.283
ΔR^2		.222	.050	.202	.055	.238	.044
ΔF		138.9***	75.8***	108.6***	64.1***	37.1***	14.6***
N		4,399		3,442		957	

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

주: 1) 표준화회귀계수를 제시함.
 2) 변수 설명은 <표 3>과 동일함.
 자료: 한국노동패널 17차 및 18차 조사.

위의 분석을 통해 보건대, 직무관련 요인들, 특히 직무스트레스와 일-삶 불균형은 삶의 만족도에 직접 영향을 미치기 보다는 직무만족이라는 중간 매개변수를 통해 이어지는 것으로 볼 수 있다. 직무관련 변수 중 직무스트레스와 일-삶 불균형 등 두 개 변수를 독립변수로 하고 삶의 만족을 종속변수로, 그리고 직무만족을 매개변수로 한 경로분석 결과는 [그림 3]에서 보는 바와 같다. 여기서 독립변수와 매개변수는 시점 1(17차 조사)에서 얻어진 자료이며, 종속변수는 시점 2(18차 조사)의 자료다. 횡단적 자료를 사용한 인과관계 분석에서는 동일방법편의(common method bias) 문제가 늘 제기되어 인과성의 한계에 부딪힌다. 따라서 인과분석을 2개 시점 자료를 함께 활용하여 이 문제를 극복하고자 하였다.



[그림 3] 매개변수로서의 직무만족

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

V. 토론

연령과 직무만족도와의 관계를 분석한 연구들은 대체로 연령이 높아질수록 직무만족도도 높아진다는 결과를 보여주었다. 그러나 직무만족도를 결정하는 요인들은 매우 다양해서 어떤 요인들을 고려하느냐에 따라 다른 결론에 도달하고 있다. 본 연구에서는 연령과 직무만족과의 관계가 U자형 비선형의 관계로 파악되고 있다. 이와 같은 결과는 Hochwarter et al. (2001)의 연구결과와도 일치한다. 이들의 연구에서는 연령과 직무만족간의 관계는 비선형관계로 20대에서 40대까지는 직무만족이 다소 낮아지다가 50-60대에서는 다시 높아지는 U자형 관계를 보이고 있다. 60대 이상의 고령층에서 가장 높게 나타났다. 일반적으로 고령층에서는 제2의 직업을 찾아 설사 시간제라도 취업 자체가 삶의 의미를 높여줄 수 있으리라는 연구결과를 보게 된다. 그렇기 때문에 일을 가지고 있다는

것 자체가 행복일 수 있다.

고령근로자들에 있어 다른 변수를 통제하였을 때에 연령은 삶의 만족과도 정(正)의 관계를 보여주었다. 이는 50대 중반 이후 나이가 들수록 삶에 대한 만족이 높아진다는 것을 가리킨다. 이러한 결과에 대해서는 과도한 해석에 유의해야 한다. 본 연구에서의 분석 대상자는 50대 중반이후의 모든 사람들이 아니며 취업자, 그 중에서도 피고용자들이다. 18차 패널조사에서 “지난 1주일 동안 주로 무엇을 하였습니까?”라는 질문에 대한 응답으로 20-54세 연령층에서는 ‘일하였음’이 69.3%, 가사·육아가 17.4%, ‘쉬었음’이 3.6%였다. 반면에 55-74세 연령층에서는 ‘일하였음’이 54.2%, 가사·육아가 28.5%, ‘쉬었음’이 10.4%였다. 이는 다시 남녀 간 차이로 나타나 일한 사람의 비율을 성별로 나누어 보면 20-54세 집단에서는 남성 87.0%, 여성 55.9%인 반면, 55-74세 집단에서는 남성 69.9%, 여성 41.6%였다. 실제 55세 이상의 연령층에서는 일자리를 가지고 있다는 사실 자체가 삶의 만족을 높일 수 있는 주요 요소가 될 수 있다. 종사상의 지위별 평균연령을 보면, 상용직은 42.0세이나 일용직, 고용주, 자영업주의 연령은 모두 50세가 넘는다(표 6). 또한 정규직의 비율은 20-54세 연령층에서는 70%이나 55-74세 층에서는 34%에 불과하다(표 3 참조). 연령이 높아지면 시간제 등 비정규직으로 전환하거나 아니면 자신의 사업을 꾸려가야 한다. 따라서 고령층에서는 나이가 더 들어갈수록 일자리를 갖는다는 것이 어려운 일이다. 분석 결과에서 보듯이 55-74세 고령층에서는 정규직 여부가 삶의 만족에 직접적인 영향을 미치지 않는다.

<표 6> 종사상의 지위별 평균연령

종사상의 지위	피고용			자영	
	상용직	임시직	일용직	고용주	자영업주
평균연령 (세)	42.0	47.1	53.4	52.7	54.4
N	4,081	887	543	1,787	408

본 연구에서는 직무 관련 및 직무 외 변수들을 통제했을 때 삶의 만족에 영향을 미치는 요소로 두 연령집단 모두 직무만족도는 매우 유의한 변수로 나타났다. 앞서 제시했던 다섯 가지의 가설에 비추어볼 때 넘침효과가설이 타당해 보인다. 그러나 인과의 방향은 ‘직무만족 → 삶의 만족’ 만을 설정하였다. 그 역의 경우로 직무만족을 결정하는 요소로서 삶의 만족이 갖는 의미도 추후분석에서는 살펴보아야 할 것이다. 지금까지의 연구는 대부분 직무에 만족하는 것이 궁극적으로 삶에 대한 만족감을 높여줄 수 있을 것이라는 주장에 동의해왔다. 외국의 중단연구에서 보면 직무만족이 삶의 만족을 결정하는 부분이 그 반대의 경우보다 더 크다고 보고되고 있다. 그러나 삶의 만족을 직무만족도의 원인변수로 설정하거나(김동배 외, 2009; Crouter, 1984; Schmitt & Bedeian, 1982), 직무만족과 삶의 만족 간의 인과관계는 상호적이라는 연구결과도 있다(Keon & McDonald, 1982). Judge & Watanabe(1993)의 연구는 삶의 만족이 직무만족에 미치는 영향이 그 역의 경우보다 더 크다고 보고하였다.

노동패널 17차와 18차 조사의 두 개 시점에서 각각 측정된 직무만족과 삶의 만족 간의 인과관계를 보면, 직무만족(1차년도/ 시점 1) → 삶의 만족(2차년도/ 시점 2)간의 계수가 .11 ($p<.001$)인데 비해, 삶의 만족(1차년도) → 직업만족(2차년도)간의 계수는 .18 ($p<.001$)로 삶의 만족이 직업만족에 미치는 영향을 더 크게 나타나고 있다. 직무만족도는 17차와 18차에서 모두 7개 항목으로 측정되었다. 이와 같은 상호인과성이 고령근로자와 중장년층 이하 근로자 사이에 유의한 차이가 날 것인가에 대해서도 질문을 던질 수 있다. 직무만족과 삶의 만족 간의 인과적 관계는 추후 연구를 통해 좀 더 밝혀보기로 한다.

VI. 결론 및 정책적 함의

본 연구는 고령근로자의 삶의 만족에 영향을 미치는 요소로서 일의 의미를 부각시키 고자 한 것이었다. 삶의 만족은 매우 주관적이어서 객관적 요인만으로 분석해낼 수는 없으리라 본다. 이 연구에서 함께 고려하였던 직무 외 요인들도 매우 큰 작용을 할 수 있을 것이다. 설사 일자리는 없다하더라도 원만한 가족관계와 대인관계는 삶의 질을 높일 수 있다. 이 연구의 궁극적 관심은 고령화 사회가 진행되면서 고령근로자들을 어떻게 더 노동시장에 머물 수 있게 하는가에 있었다. 물론 자발적 퇴직과 함께 또 다른 삶의 양식을 추구한다면 이것은 개인 선택의 문제이다. 그러나 근로자 개인의 경제적, 비경제적 동기에서 일자리를 찾고, 또한 기업이나 고용주 측에서 숙련된 노동인력을 계속 활용하기를 기대한다면 어떤 요소들이 고령노동자들을 노동시장에 더 머물게 할 것인가를 지속적으로 연구해야 하리라 본다. 늘어가는 고령인구는 향후 우리사회 발전에 있어, 긍정과 부정의 효과를 모두 가져오게 된다. 출산인구의 감소와 이어지는 노동력의 부족은 산업발전에 큰 짐이 될 수 있다. 따라서 고령인구의 추가고용은 국가발전에 큰 보탬이 될 수 있다. 반면에 고령인구에 대한 방치가 노동인구의 부담이 되고 이것이 경제성장에 제약요소가 될 수 있는 미래사회를 예측해본다면 이에 대한 대비도 미리 해두어야 하지 않을까 본다. 행복도가 높고 직장에 대한 충성도도 높은 고령 노동인력의 활용은 숙련도 높은 노동인력의 확보에도 큰 도움이 되리라 본다.

VII. 참고문헌

- 강소랑·문상호(2010). 「중·고령자의 직무특성이 삶의 질에 미치는 영향: 고령화 연구패널 분석을 중심으로」. 『사회보장연구』, 26(3), 225-255.
- 권중돈·조주연(2000). 「노년기 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인」. 『한국노년학』, 20(3), 61-76.
- 김동배·채수진·김성웅·김세진(2009). 「고령 근로자 직무만족도 영향요인에 대한 탐색연구-만성질환 고령근로자와 건강한 고령근로자 비교」. 『노인복지연구』, 45,

- 261-291.
- 김미혜 · 권용희(2013). 「일자리 특성이 고령근로자의 삶의 만족에 미치는 영향: 매개효과와 성별간 다집단분석」. 『한국노년학』, 33(1): 67-84.
- 박기남(2004). 「노년기 삶의 만족도의 성별차이」. 『한국노년학』, 24(3): 13-29.
- 방하남(2000). 「직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구」. 『노동경제논집』, 23(S), 133-154.
- 배병렬(2014). 『Amos 21 구조방정식모델링: 원리와 실제』. 청람.
- 성지미 · 안주엽(2006). 「중고령자 취업 결정요인」. 『노동정책연구』, 6(1): 39-74.
- 이정의(2011). 「고령근로자의 직무요구와 교육·기술 수준적합도가 직무만족에 미치는 영향: 임금근로자와 자영업자를 중심으로」. 『직업능력개발연구』, 14(1): 125-149.
- 전지원 · 박미석(2006). 「노인의 직업활동 참여 동기, 직업만족도 및 심리적 복지감에 관한 인과모형 분석」. 『한국노년학』, 26(3), 521-545.
- 전혜정 · 김명용(2014). 「노년기 취업이 우울에 미치는 종단적 영향의 성차」. 『한국노년학』, 34(2): 315-331.
- 통계청(2015). 『2015 한국의 사회지표』 <http://kosis.kr>.
- 홍백의(2006). 「중·고령자의 퇴직 전 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」. 『사회복지연구』, 30, 355-376.
- Alterman, T., S.E. Luckhaupt, J.M. Dahlhamer, B.W. Ward, & G.M. Calvert (2013). “Job insecurity, work-family imbalance, and hostile work environment: Prevalence data from the 2010 National Health Interview Survey.” *American Journal of Industrial Medicine*, 56(6): 660-669.
- Baird, B.M., R.E. Lucas, & M.B. Donnellan (2010). “Life satisfaction across the lifespan: Findings from two nationally representative panel studies.” *Social Indicators Research*, 99(2): 183-203.
- BusinessKorea. (2014). “Work-life balance: Korean workers show lowest productivity in OECD, despite long overtime.” <http://businesskorea.co.kr>, retrieved on September 28, 2016.
- Blanchflower, D.G., & A.J. Oswald (2008). “Is well-being U-shaped over the life cycle?” *Social Science & Medicine*, 66(8): 1733-1749.
- Borg, C., I.R. Hallbert, & K. Blomquist (2006). “Life satisfaction among older people (65+) with reduced self-care capacity: The relationship to social, health, and financial aspects.” *Journal of Clinical Nursing*, 15: 607-618.
- Chen, C. (2001). “Aging and life satisfaction.” *Social Indicators Research*, 54: 57-79.
- Claes, R., and B. van de Ven. (2008). “Determinants of older and younger workers’ job satisfaction and organizational commitment in the contrasting labour markets of Belgium and Sweden.” *Ageing & Society*, 28: 1093 - 1112.

- Clark, A., A. Oswald, & P. Warr.(1996). "Is job satisfaction U-shaped in age?" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69: 57-81.
- Crouter, A.S. (1984). "Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface." *Human Relations*, 37: 425-442.
- Eichar, D.M., S. Norland, E.M. Brady, & R.H. Fortinsky (1991). "The job satisfaction of older workers." *Journal of Organizational Behavior*, 12: 609-620.
- Evans, P., & F. Bartolome (1986). "The dynamics of work-family relationships in managerial line." *International Review of Applied Psychology*, 5: 9-21.
- Fairbrother, K., & J. Warn (2003). "Workplace dimensions, stress and job satisfaction." *Journal of Managerial Psychology*, 18(1/2): 8-21.
- Glenn, N.D., P.A. Taylor, & C.N. Weaver (1977). "Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study." *Journal of Applied Psychology*, 62, 189-193.
- Greenhaus, J.H., & N.J. Beutell (1985). "Sources of conflict between work and family roles." *Academy of Management Review*, 10: 76-88.
- Guest, D.E. (2002). "Perspectives on the study of work-life balance." *Social Science Information*, 41(2): 255-279.
- Gwozdz, W., & A. Sousa-Poza (2010). "Ageing, health and life satisfaction of the oldest old: An analysis for Germany." *Social Indicators Research*, 97(3): 397-417.
- Hardy, M. (2006). "Older Workers." In R. H. Binstock & L. K. George, eds.. *Handbook of Aging and the Social Sciences* 6th ed., pp. 201-18. New York: Academic Press.
- Heller, D., T.A. Judge, & D. Watson (2002). "The confounding role of personality, work and nonwork experiences, and domain satisfaction." *Journal of Organizational Behavior*, 23(7): 815-35.
- Hochwarter, W.A., G.R. Ferris, P.L. Perrewe, L.A. Witt, & C. Kiewitz (2001). "A note on the nonlinearity of the age-job-satisfaction relationship." *Journal of Applied Social Psychology*, 31(6): 1223-1237.
- Judge, T.A., & S. Watanabe (1993). "Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship." *Journal of Applied Psychology*, 78(6): 939-948.
- Kacmar, K.M., & G.R. Ferris (1989). "Theoretical and methodological considerations in the age-job-satisfaction relationship." *Journal of Applied Psychology*, 74: 201-207.
- Kalleberg, A.L., & K.A. Loscocco (1983). "Aging, values and rewards: Explaining age differences in job satisfaction." *American Sociological Review*, 48: 78-90.
- Kanter, R.M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and*

- agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Keon, T.L., & B. McDonald (1982). "Job satisfaction and life satisfaction: An empirical evaluation of the interrelationship." *Human Relations*, 35: 167-180.
- Kooij, D., A. de Lange, P. Jansen, & J. Dijkers (2008). "Older workers' motivation to continue to work; five meanings of age: A conceptual review." *Journal of Managerial Psychology*, 23(4): 364-394.
- Lee, R., & E.R. Wilbur (1985). "Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: A multivariate analysis." *Human Relations*, 38(8): 781-791.
- Mark, G., & A.P. Smith (2012). "Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees." *Anxiety, Stress, & Coping*, 25(1): 63-78.
- Near, J.P., C.A. Smith, R.W. Rice, & R.G. Hunt (1984). "A comparison of work and nonwork predictors of life satisfaction." *Academy of Management Journal*, 27: 377-394.
- Pagan, R. (2013). "Job satisfaction and domains of job satisfaction for older workers with disabilities in Europe." *Journal of Happiness Studies*, 14: 861 - 891.
- Rain, J.S., I.M. Lane, & D.D. Steiner (1991). "A current look at the job satisfaction/ life satisfaction relationship: Review and future considerations." *Human Relations*, 44(3): 287-307.
- Realo, A., & H. Dobewall (2011). "Does life satisfaction change with age? A comparison of Estonia, Finland, Latvia, and Sweden." *Journal of Research in Personality*, 45(3): 297-308.
- Rhodes, S.R.(1983). "Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis." *Psychological Bulletin*, 93: 328-367.
- Rice, R., D. McFarlin, R. Hunt, & J. Near (1985). "Job performance as a moderator of the relationship between job satisfaction and life satisfaction." *Basic and Applied Social Psychology*, 6: 297-316.
- Rode, J. (2004). "Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model." *Human Relations*, 57(9): 1205-1230.
- Schilling, O.K (2005). "Cohort- and age-related decline in elder's life satisfaction: Is there really a paradox?" *European Journal of Aging*, 2: 254-263.
- Schmitt, N., & A.G. Bedeian (1982). "A comparison of LISREL and two-stage least squares analysis of a hypothesized life-job satisfaction relationship," *Journal of Applied Psychology*, 67: 273-285.

- Smyer, M., & M. Pitt-Catsouphes (2007). "The meanings of work for older workers." *Generations*, 1(Spring): 23-30.
- Steinhardt, M.A., C.L. Dolbier, N.H. Gottlieb, & K.T. McCalister (2013). "The relationship between hardiness, supervisor support, group cohesion, and job stress as predictors of job satisfaction." *American Journal of Health Promotion*, 17(6): 382-389.
- Tait, M., M.Y. Padgett, & T.T. Baldwin (1989). "Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study." *Journal of Applied Psychology*, 74(3): 502-507.
- Valcour, M. (2007). "Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance." *Journal of Applied Psychology*, 92(6): 1512-1523.
- Wallace, P. (1999). *Agequake: Riding the Demographic Rollercoaster Shaking Business, Finance and Our World*. London: Nicholas Brealey Pub.
- White, A.T., & P.E. Spector (1987). "An investigation of age-related factors in the age-job-satisfaction relationship." *Psychology and Aging*, 56: 1140-1158.