

노동정책연구
2013. 제13권 제2호 pp.67~93
한국노동연구원

연구논문

연령이 직무만족에 미치는 영향 : 잠재성장모형을 이용한 종단연구

정효채*
석진홍**
박우성***

본 연구는 연령이 직무만족에 미치는 영향을 이론적으로 검토하고, 실증적으로 검증하는 데 목적이 있다. 이를 위해 연령과 직무만족 사이의 관계를 사회 정서적 선택 이론(Socioemotional Selectivity Theory)의 관점을 통해 설명하였으며, 잠재성장모형(LGM : Latent Growth Model)을 이용하여 종단적으로 검증하였다.

본 연구에서는 2006, 2008, 2010년 고령화연구패널조사(KLoSA) 자료에서 추출한 929명의 임금근로자를 표본으로 연령과 직무만족 사이의 관계를 검증하였다.

분석 결과, 직무만족은 시간의 흐름에 따라 선형으로 증가하였고, 연령은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 연령이 높을수록 직무만족이 높으며, 직무만족은 시간의 흐름에 따라 선형으로 증가하므로 연령이 낮은 근로자에 비해 연령이 높은 근로자가 직무만족이 높다는 것을 알 수 있다. 이러한 연구결과는 고령화된 임금근로자의 특성을 이해하는 첫걸음으로서 중·고령 임금근로자의 심리적 특성의 변화와 직무태도에 대한 중요한 단서를 제공하고 있다.

핵심용어 : 연령-직무만족 관계, 사회 정서적 선택 이론, 종단연구, 잠재성장모형

논문접수일: 2013년 5월 27일, 심사의뢰일: 2013년 6월 3일, 심사완료일: 2013년 6월 5일

* (제1저자) 경희대학교 경영학과 석사과정(madeinkorea@khu.ac.kr)

** 경희대학교 국제경영학과 박사수료(dkgkgk@khu.ac.kr)

*** (교신저자) 경희대학교 경영대학 교수(pwoosung@khu.ac.kr)

I. 머리말 : 문제 제기

고령화에 따른 노동가능 인력의 평균연령 증가 추세는 한국뿐만 아니라 전 세계적으로 나타나는 현상이다(Ng & Feldman, 2008). 한국의 경우 뒤늦게 고령화 문제에 직면하였지만 오히려 다른 선진국과 비슷한 시기에 초고령 사회에 진입하는 압축적 고령화를 경험하게 될 것이라고 예측되고 있으며, 세계 주요 선진국 중 가장 가파르게 진행되고 있는 고령화 속도가 사회정치적 이슈가 되고 있다(김태유, 2013). 고령화 이슈의 핵심은 급속하게 진행되는 인구 고령화에 따른 노동력의 연령 프로파일의 변화가 개인·기업·사회적 측면에서 다양한 영향력을 미치고 있다는 것이다(김동배 외, 2007; 노동부, 2007; Choo, 1999; Finkelstein et al., 1995). 특히 산업 전체의 인구 고령화에 따라 기업은 과거와 다른 노동력 구성을 갖게 되면서 기업의 생산성을 악화시킬 수 있는 여러 가지 새로운 문제에 직면하게 될 가능성이 크다(이원덕·장지연, 2002).

국내에서 진행되고 있는 인사·조직분야의 고령화 연구는 기업의 인력구성 고령화에 따른 기업의 생산성 변화에 초점이 맞춰져 있다. 조직 내 인력이 고령화 될수록 조직은 승계계획, 연금수당, 의료보험 및 의료와 관련된 복리후생을 제공하는 데 더 많은 돈을 지출해야 한다(Beehr & Bowling, 2002). 게다가 기업 노동력의 평균연령이 점차 증가함으로써 발생하는 조직활력의 저하, 연공급 임금체계에 따른 인건비 가중 문제, 고령인력의 활용 및 고용, 고령인력 활성화 방안, 정년연장의 타당성 등의 문제가 제기되고 있다(예: 김동배 외, 2007; 김정환, 2004; 방하남, 2010; 이영면·이동진, 2008; 이인재, 2005). 그러나 보다 미시적인 관점에서 고령화에 따른 임금근로자의 직무태도 변화는 기업의 인적 자원관리에 매우 중요한 단서를 제공함에도 불구하고 연구가 매우 부족한 실정이다. 특히 직무에 대한 태도는 개인의 성과 및 생산성에 영향을 주는 주요한 요인으로 고려되고 있기 때문에(NG & Feldman, 2008), 서구의 많은 연구자들은 연령의 증가에 따른 직무태도의 변화가 어떻게 생산성에 영향을 미치는지에 관심을 가졌다(NG & Feldman, 2010). NG & Feldman(2008)의 메타분석 연구

에 따르면 연령과 업무 생산성의 사이에서 직무태도는 중요한 역할을 하고 있다. 그러나 국내의 고령화 문헌을 검토해 보면 연령이 어떻게 직무태도와 관련되어 있는지에 대한 연구는 체계적으로 이루어지지 못했으며, 그 양도 그리 많지 않은 실정이다. 따라서 국내의 경우 중·고령 임금근로자의 직무태도에 관한 체계적인 연구가 필요한 시점이라고 할 수 있다. 이러한 점에 착안하여 본 연구는 고령화에 따른 연령과 직무만족 사이의 관계를 종단적 방법론을 사용하여 검증하는 것을 그 목적으로 하고 있다.

직무태도 중 업무성과와 관계있는 중요한 변수 중 하나인 직무만족을 연구하는 것은 중요하다고 할 수 있다(Spector, 1997). 하지만 국내의 고령화 연구는 주로 노동력의 고령화에 따른 조직의 성과하락에 그 초점이 맞추어져 있으며, 노동자 개인이 시간이 지남에 따라 변화하는 태도에는 관심이 부족했다. 게다가 국내에서 진행되고 있는 고령화 연구는 상대적으로 초기의 연구이기 때문에 연령과 직무태도 사이의 관계를 살펴본 연구는 극히 적다.

또한 지금까지 선행 연구들은 고령화연구패널(KLoSA)을 사용했음에도 불구하고 패널자료의 특성을 살리지 못하고 횡단적 연구를 진행하였다는(예: 강소랑 · 문상호, 2010; 이정희, 2011) 한계를 가지고 있다. 개인의 인지 및 정서적 특성은 종단적인 변화 특성을 가지고 있기 때문에 종단적 자료 없이는 인간의 발달적 특성을 정확하게 분석하지 못할 수 있으며(여승수 · 박소희, 2012; Singer & Willett, 2003), 직무태도 역시 시간의 흐름에 따라 변화하기 때문에 (Bentein et al., 2005) 종단적 연구가 필요하다.

마지막으로 국내에서는 연령과 직무만족 사이의 관계를 직접적으로 살펴본 연구가 없었다. 물론 연령을 통제변수로 사용하여 연령과 직무만족과의 관계를 제시한 연구는 존재하였지만, 이들의 연구에서는 근속연수를 통제하지 않았기 때문에(예: 강소랑 · 문상호, 2010; 이정희, 2011; 배기준, 2008) 연령과 직무만족의 관계를 보다 엄격하게 검증하였다고 보기 어렵다. Bedeian & Ferris(1992)가 지적하였듯이 연령과 근속연수는 관련성이 매우 높기 때문에 연령의 효과를 정확하게 파악하기 위해서는 근속연수를 반드시 통제할 필요성이 있다. 따라서 본 연구에서는 선행연구에서 제시되는 중요한 통제변수인 근속연수를 포함하고, 잠재성장모형을 통해 종단적으로 연구를 진행하여 연령과 직무만족 사이의

관계를 보다 엄격히 검증하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 가설 도출

1. 고령의 정의 이슈 및 고령화에 따른 변화

가. 고령(Older Age)의 정의 이슈

고령과 고령 근로자에 대한 정의는 아직까지 명확하게 합의되지 않았다(NG & Feldman, 2009a). 특정 개인이 은퇴연령에 가깝게 도달하거나 혹은 은퇴시점에 도달했을 때 그들을 고령 근로자로 인식하거나(Beehr, 1986), 일정한 연령을 기준으로 고령을 정의하기도 한다.

일반적으로 미국의 노동통계자료인 USBLS(United States Bureau of Labor Statistics)에서는 고령노동자를 55세 또는 그 이상으로 정의하고 있으며, 호주의 통계자료인 ABS(Australian Bureau of Statistics)에서는 나이 45세부터 노인 연금을 받는 연령까지를 고령자로 지칭하고 있다. 또한 1967년 U.S. Age Discrimination in Employment Act에 따르면 40세 혹은 40세 이상의 노동자를 고령 노동자로 정의하고 있다. 국내의 경우에는 고령자고용촉진법 제15조에 따라 55세 이상을 고령자, 50~54세를 준고령자로 규정하고 있다.

학술적으로 살펴보면 Thornton & Dumke(2005), NG & Feldman(2008)의 연구에서는 40세를 기준으로 고령을 판단하고 있으며, Burke et al.(1995)에서는 55세 이상을 고령으로 정의하였다. 그러나 연령은 그 자체로 연속적인 성격을 갖고 있다(Finkelstein et al., 2003). 즉 연령은 연속변수이며 고령화 현상은 일정시점에서 시작하거나 멈추지 않는다(NG & Feldman, 2009a). 그에 따라 고령의 기준을 특정시점으로 나누는 것에는 학술적, 법적으로 명확한 합의가 이루어지지 못하고 있다. 게다가 과학기술 및 삶의 질의 풍요로 인간의 전체 생애주기가 과거에 비해 혁신적으로 길어졌으며, 오늘날의 50대는 100년 전의 40대는 비교도 안 될 정도로 더 나은 모습을 보여주고 있다. 따라서 본 연구에서는

고령의 기준을 일정시점으로 구분하지 않고, Finkelstein et al.(2003)의 연구와 같이 연령을 연속적인 것으로 파악하여 연구를 진행한다.

나. 고령화(Aging)에 따른 생물학적 · 심리학적 변화

고령화는 시간의 흐름에 따라 생물의 신체기능이 퇴화하는 현상이다. 이러한 일련의 증상은 꾸준히 진행되며, 보편적인 현상으로 이전의 상태로 되돌릴 수 없다는 특징을 가지고 있다(Hansson et al., 1997). 그러나 인간의 고령화에 따른 생물학적 변화 및 심리학적 변화에 관련된 많은 현상은 완벽히 밝혀지지 않았다고(Bowen & Atwood, 2004).

고령화는 일반적으로 “인간의 기능적인 능력이 시간의 흐름에 따라 점진적으로 감소하는 것”으로 정의된다(Austad, 1997). 즉 고령화에 따라 일반적으로 신체적 · 인지적 · 지적 능력의 감소가 나타나기 때문에 고령화는 인간의 기능적 감소와 관련되어 있다고 알려져 있다. 그러나 Kanfer & Ackerman(2004)은 고령화 현상을 일반적인 능력의 감소로 가정하는 것은 현상을 지나치게 단순화하여 잘못된 결과로 이끌 수 있다고 지적하였다. 또한 Bowen & Atwood(2004)도 Austad의 정의는 인간의 고령화를 신체적인 현상으로만 초점을 맞췄기 때문에 한계가 있다고 비판하고 있다.

연령이 증가함에 따라 신체적 능력의 감소 및 인지적 · 지적 능력의 감소가 발생할 수 있지만, 시간이 지나면서 축적되는 업무와 관련된 숙련도, 전문성을 요구하는 분야의 구체적인 지식 등은 연령에 따라 감소하는 신체적 · 지적 능력을 상쇄할 수 있다(Mireles & Charness, 2002). 즉 연령이 높다면 경험적인 지식과 같은 확고해진 지능(Crystallized intelligence)이 시간의 흐름에 따라 축적되고 이에 따라 문제해결능력, 판단력이 높을 수 있다(Kanfer & Ackerman, 2004). 이에 본 연구에서는 시간의 흐름에 따라 개인의 능력이 증가 혹은 감소하는 현상을 모두 포함하는 “변화”의 개념을 사용하여 고령화 현상을 정의한다. 따라서 본 연구에서는 Bowen & Atwood(2004)의 정의에 따라 고령화를 포괄적인 의미의 “시간의 지남에 따라 생기는 변화”로 정의한다.

시간의 흐름에 따른 개인의 변화의 관점에서 보면 인간의 고령화 현상을 생물학적인 고령화와 심리학적인 고령화로 구분하는 것이 고령화 현상에 대한 폭

넓은 이해를 가능케 한다(Susan & Carstensen, 2010). 생물학적인 인간의 고령화에 따른 기능적 손실에는 신체적 능력의 감소, 감각적 기능 감소, 인지적인 처리속도 감퇴, 추상적인 추리능력 감소, 새로운 정보의 습득속도 감소 등이 있을 수 있다. 하지만 이와 반대로 축적되는 능력으로는 일반적인 지식, 교육적·경험적·직업적인 지식 등이 있을 수 있다(Kanfer & Ackerman, 2004).

심리적인 고령화에 따른 현상으로는 연령이 증가하면서 신체적인 건강은 감소하는 반면에, 주관적인 웰빙(well-being)은 유지되거나, 증가하는 현상 등을 들 수 있다(Diener & Suh, 1997). 특히 연령이 증가할수록 나타나는 감정조절 및 만족과 같은 측면에서는 시간에 따라 변화하는 개인의 태도에 중요한 시사점을 주고 있다(NG & Feldman, 2010; Lockenhoff & Carstensen, 2004). 이후에 설명하고 있는 사회 정서적 선택 이론에서는 고령화에 따라 변화하는 심리적 특성으로 얻을 수 있는 장점에 대하여 자세히 설명한다.

2. 사회 정서적 선택 이론(Socioemotional selectivity theory : SST)

사회 정서적 선택 이론(이하 SST)은 Carstensen(1991)이 제시한 이론으로서 연령에 따른 개인의 사회적 동기변화를 잘 설명하고 있다.

SST에 따르면 성인들은 인생에서 사회적 상호작용을 하는 데 정보추구와 정서조절이라는 두 가지 폭넓은 핵심 목표가 있다(Lockenhoff & Carstensen, 2004). 개인의 삶에서 중요한 사회적 동기인 정보추구와 정서조절은 연령이 증가할수록 정보추구의 동기는 감소하고, 반대로 정서조절이 중요해진다. 예를 들면, 정보추구는 새로운 것을 학습하거나 개인의 환경을 변화하려는 행동을 수반하는 것으로 정보를 분석하거나, 직무성과 및 경력과 관련된 활동을 말한다. 이와는 반대로, 정서조절은 개인의 삶에서 의미 있는 것 찾기, 다른 사람과 친밀함을 갖기, 사회적 환경에 소속감을 갖는 행위 등을 말한다(Scheibe & Carstensen, 2010).

이러한 사회적 동기변화는 연령의 증가에 따라, 개인이 시간에 관해 가지는 관점(Time perspective)의 변화에서부터 시작하며, 그에 따라 개인이 추구하는

선택 및 사회적 목표에 영향을 준다. 인간은 의식적이든 무의식적이든 자신의 인생에서 얼마만큼의 시간이 남았는지를 확인한다(Carstensen & Mikels, 2005; Charles & Carstensen, 2009). 사람은 누구나 삶에 있어서 항상 시간을 인지하고 있으며, 특히 현재의 시간뿐만 아니라 인생 전체의 시간을 의식하고 행동한다. 시간을 모니터링(*monitoring of time*)하는 것은 인간의 가장 기본적인 기능으로 인간의 생각과 인지능력의 진화에 도움이 되어왔다(Suddendorf & Corballis, 1997).

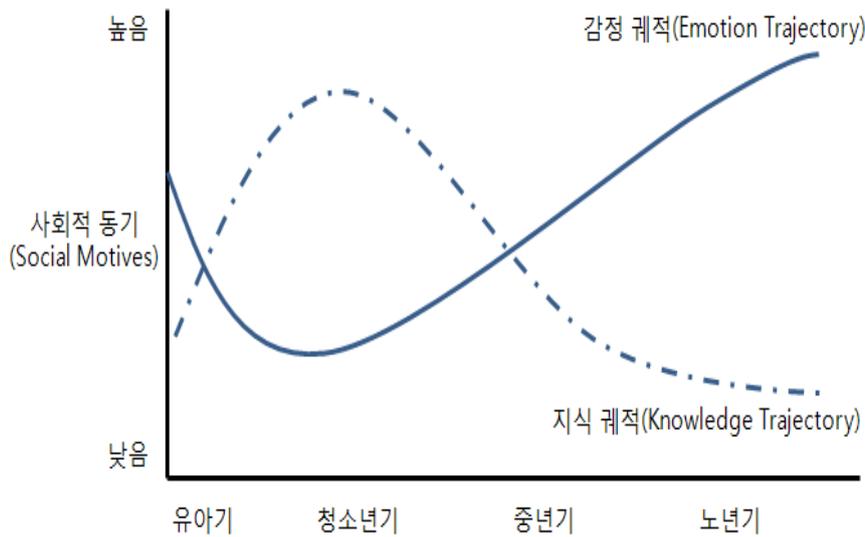
SST에 따르면, 개인이 지각하는 시간에 대한 관점은 연령과 밀접한 관련을 갖고 있다. 즉 연령은 이러한 변화를 예측하는 좋은 지수이다. 물론 예외적인 경우도 있다. 예컨대, 젊은 사람 중에서도 HIV 감염자이거나 치명적인 암에 걸렸을 경우 개인 스스로 생명이 얼마 남지 않았다고 생각할 수 있을 것이며, 이러한 사람들은 연령이 높은 사람들과 유사한 사회적 동기를 보인다(Carstensen & Fredricson, 1998). 그러나 일반적으로는 이러한 동기의 변화는 연령과 강한 상관관계가 있으며, 특별한 경우를 제외한다면 연령은 본질적으로 시간에 관한 관점과 관련이 있다(Lockenhoff & Carstensen, 2004).

위와 같은 논의를 정리하면, 개인이 시간에 대한 제약이 없다고 인식하게 된다면 지식을 추구하는 것과 관련된 목표가 가장 우선이 될 것이다. 반면에 시간이 제한적이라고 인식한다면 개인은 감정적 목표가 가장 우선이 된다는 것이다. 일반적으로 청년기에는 지식의 확장, 경력개발, 자신의 성공을 위해 정보추구가 행동을 결정하는 중요한 사회적 동기가 되며, 노년기로 갈수록 전체 인생에서 남아 있는 시간을 제한적이라고 지각하므로 정보추구에 대한 중요성은 감소하고 정서조절에 더 큰 사회적 동기가 생긴다. 따라서 연령이 증가할수록 정서적 만족감이 중요하며, 정서적 만족을 유지하는 정서조절이 더 중요하게 된다(Carstensen, 1995). 이와 같은 변화의 궤적을 살펴보면 [그림 1]과 같다.

Carstensen(1992)은 연령의 차이에 따라 이러한 동기의 변화가 나타난다는 것을 실증적 실험으로 밝혀냈다. 그녀의 연구에 따르면 30세가 지난 성인의 경우 약간 안면이 있는 사람들과는 덜 접촉하는 경향이 있으며 친밀하게 상호작용해왔던 사람들과 더 가깝게 지내는 경향이 있다는 것을 밝혀냈다. 비록 약간의 안면이 있는 사람들로 부터 정보를 받지 못할지라도 자신을 지지하고 후원

하는 가까운 친구, 배우자 등과 더 잦은 상호작용을 보이는 경향이 있다는 것이다(NG & Feldman, 2010). 즉 연령이 증가함에 따라 사회적 상호작용의 목표가 변한다. 이상의 논의를 간략히 정리하면 다음 <표 1>과 같다.

[그림 1] SST에 따른 사회적 동기 변화 궤적



자료 : Carstensen, Isaacowitz & Charles(1999).

<표 1> SST 이론의 개요

시간에 대한 관점	사회적 행위의 동기	지향성	행동적 사례
자신에게 남은 시간이 앞으로 충분하다고 지각	정보 추구	미래 지향적인 목표	<ul style="list-style-type: none"> - 새로운 것을 학습하거나 정보를 분석하는 행위를 통해 장기적인 직무 성과나 경력개발 행위를 하는 것 - 가치 있는 정보를 획득하고자 사회적 행위를 지속하는 것
자신에게 남은 시간이 많지 않다고 지각	정서 조절	현재 지향적인 목표	<ul style="list-style-type: none"> - 인생에서 의미 있는 행동을 하는 것 - 사회적 환경에서 소속감을 개발 시키는 행위

3. 연령(Age)과 직무만족(Job satisfaction)

전통적으로 조직행동 연구자들은 직무태도의 차이가 생산성의 차이를 나타낼 것이라고 제시해왔다(NG & Feldman, 2008; 2010). 예를 들면, 직무만족이 높은 사람과 그렇지 않은 사람은 생산성에도 차이가 있을 것이라는 주장이다. 따라서 사회심리학에서는 일반적인 태도의 변화가 종종 행동의 변화를 동반한다고 하였다(Kim & Hunter, 1993). 즉 직무태도는 생산성을 촉진하는 촉진제 역할을 한다고 제시하고 있다(Harrison et al., 2006).

가장 대표적인 직무태도로 직무만족을 들 수 있다. 직무만족이란 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 직무에 대해 갖고 있는 정서적인 선호도를 말한다(Spector, 1997). 즉 직무에 대한 좋다 혹은 나쁘다, 즐겁다 혹은 즐겁지 않다는 평가로서 인지적, 정서적, 행위적 의도를 포함한다(Ajzen, 2001). 직무만족이 높을수록 자신의 직무환경에 긍정적인 태도를 갖고, 그렇지 않을 경우 부정적인 태도를 갖게 된다. 따라서 직무만족은 조직구성원 개인의 가치, 정신건강, 육체적 건강에도 큰 영향을 줄 뿐만 아니라 조직에도 긍정적인 영향을 미친다(오인수 외, 2007; Brief & Weiss, 2002). 서구에서 진행되었던 메타분석에서도 연령과 직무만족 사이의 관계는 긍정적 선형관계라고 제시되어 왔다(Rhodes, 1983; Ng & Feldman, 2010). 연령과 직무만족 사이의 관계가 U-shape(Clark et al., 1996), 관계가 없거나 부정적 관계(Ekerdt & Deviney, 1993)라는 연구 결과도 일부 존재하지만 일반적으로 연령과 직무만족은 긍정적 선형관계를 갖는다고 인식되고 있다.

Rhodes(1983)에 따르면, 젊은 근로자에 비해서 고령 근로자가 더 직무에 만족하는 경향이 있다. 그는 연령 - 직무태도에 대한 광범위한 문헌검토를 통해 메타분석을 진행하였으며, 총 60개의 연구를 종합한 결과 연령과 직무만족 사이의 관계는 긍정적이라는 것을 발견하였다. 덧붙여 연령은 직무몰입, 직무동기, 정서적 몰입등과 긍정적인 관계가 있는 것으로 제시하였다. 또한 연령에 따른 변화에 대한 실증적인 연구결과에 따르면 개인은 연령의 변화에 따라 자기 개념, 감정적 강도, 사회적 상호작용 패턴, 이타적 태도, 삶의 목표, 대응전략, 행동에 큰 변화가 있다고 설명하고 있다(Steverink & Lindenberg, 2006).

또한 Midlarsky & Hannah(1989)는 연령이 증가할수록 이타적이고 관대해지며, 다른 사람의 관점을 더 잘 이해할 수 있다는 연구결과를 보고했다. 즉 연령이 증가할수록 정서적인 상태가 안정적으로 되며, 보다 긍정적으로 변한다는 것을 알 수 있다. 또한 이러한 정서 상태는 개인의 태도 및 행동에 중요한 영향을 미친다(Fox & Spector, 2002). Saavedra & Kwun(2000) 역시 작업태도는 정서적 경험 및 상태에 의해 영향을 받고, 이는 다시 행동에 영향을 준다는 연구결과를 제시했으며, Spector & Fox(2002)는 이러한 개인의 정서 상태가 행동에 대한 중요한 선행요인으로 작용할 수 있다는 연구결과를 보고하였다.

이상의 논의를 종합하여 연령과 직무만족 사이의 관계를 SST의 관점으로 설명하면 다음과 같다. 연령이 증가할수록 시간에 관한 제약을 인지하게 되고, 이에 따라 정보추구보다 정서조절의 사회적 동기가 더 중요하게 된다(Lang et al., 1998). 이러한 심리적 변화에 따라 개인은 현재 지향적인 목표를 추구하며, 사회적 환경에서 소속감을 개발시키는 행위 등의 행동적 반응을 나타낸다. 다시 말하면, 연령이 높을수록 그들은 조직에 대해 더 편안함을 느끼며 직무를 더 즐길 수 있게 된다(NG & Feldman, 2010). 따라서 연령이 증가함에 따라 개인은 더 큰 직무만족을 느끼게 된다. 이러한 이론적 관점에 근거해서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 : 연령이 높을수록 직무만족이 높게 나타날 것이다.

Ⅲ. 방법론

본 연구에서는 잠재성장모형(LGM : Latent Growth Modeling)을 사용하여 연령과 직무만족의 영향관계를 종단적으로 분석한다. 잠재성장모형은 종단자료를 분석하는 데 유용한 연구방법으로 이해되고 있으며(Singer & Willett, 2003), 본 연구와 같이 개인 내의 변화(within change)를 추적하는 데 적합한 분석방법이라고 할 수 있다. 이를 통해 시간이 지날수록 직무만족이 어떻게 변하는지 종단적으로 살펴볼 수 있으며, 연령과 직무만족 사이의 관계를 보다 엄격하게 밝혀낼 수 있다.

1. 분석자료와 변수의 측정

가. 분석자료

본 연구에서 분석을 위해 고령화연구패널(Koran Longitudinal Study of Aging : KLoSA) 2006(1차), 2008(2차), 2010(3차)년 기본조사 자료를 사용하였다. 고령화연구패널조사는 전국의 45세 이상 중·고령자를 대상으로 표집이 되었다. 본 연구에서는 1~3차년도에 걸쳐 최종적으로 임금근로자 929명을 대상으로 연구를 진행하며, 이에 대한 표본의 특성은 아래의 <표 2>와 같다.

<표 2> 표본의 특성

항 목	분 류	빈도(명)	비율(%)
성별	여성	302	32.50
	남성	627	67.50
연령	45~49세	353	38.00
	50~54세	278	29.92
	55~59세	154	16.58
	60세 이상	144	15.50
근속연수	0~4년	372	40.04
	5~9년	160	17.22
	10~14년	111	11.95
	15~19년	70	7.53
	20년 이상	216	23.25
결혼여부	미혼	89	9.58
	기혼	840	90.41
관리자 여부	관리자	229	24.65
	비관리자	700	75.34
정규직 여부	정규직	683	73.51
	비정규직	246	26.48
월평균 임금	100만 원 미만	213	22.93
	100만~200만 원	285	30.68
	200만~300만 원	193	20.78
	300만 원 초과	125	13.46
학력	초등학교 졸업 이하	202	21.74
	중학교 졸업	178	19.16
	고등학교 졸업	360	38.75
	대학교 졸업 이상	189	20.34
전 체		929	100.00

나. 변수의 측정

본 연구에서 연령은 고령화연구패널조사(KLoSA)에서 제공하고 있는 연령을 연속변수 형태로 사용한다. 앞서 논의하였듯이 연령은 그 자체로 연속적 속성을 갖고 있으며, 고령화 현상 역시 일정시점에서 시작하거나 멈추지 않는다고 제시되기 때문이다(NG & Feldman, 2009b; Finkelstein et al., 2003).

직무만족은 고령화연구패널조사에서 사용하고 있는 직무만족척도를 사용하였다. 본 연구에서는 임금근로자의 현 일자리의 임금 만족도, 고용 안정성, 근무환경에 대한 만족도, 업무내용에 대한 만족도를 측정할 4가지 항목을 사용하였으며 1, 2, 3차년도에서 같은 항목을 사용하였다. 고령화연구패널조사의 설문에서는 1점(매우 그렇다)~4점(전혀 그렇지 않다)으로 리커트(Likert) 4점 척도를 사용하여 측정되었다. 자신의 직무에 대해 매우 만족한다면 1번을 선택하게 되기 때문에 본 연구에서는 결과 해석의 편의를 위해 4가지 측정문항에 대해 모두 역코딩 하였으며, 역코딩 이후 1점(전혀 그렇지 않다)~4점(매우 그렇다)로 변경되었다. 이러한 측정항목들의 타당성과 신뢰성을 검토하기 위해 확인적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시했으며 그 결과는 아래 <표 3>과 같다.

<표 3> 직무만족의 확인적 요인분석 및 신뢰도 검사

	Factor Loading	Cronbach's Alpha
직무만족1_1 <--	0.719	.879
직무만족2_1 <-- 직무만족_1	0.770	
직무만족3_1 <-- (1차년도)	0.874	
직무만족4_1 <--	0.899	
직무만족1_2 <--	0.683	.848
직무만족2_2 <-- 직무만족_2	0.717	
직무만족3_2 <-- (2차년도)	0.821	
직무만족4_2 <--	0.867	
직무만족1_3 <--	0.716	.861
직무만족2_3 <-- 직무만족_3	0.755	
직무만족3_3 <-- (3차년도)	0.855	
직무만족4_3 <--	0.886	

확인적 요인분석의 모형의 적합도는 $X^2=410.843(df=62)$, $NFI=.938$, $CFI=.947$, $TLI=.933$, $RMSEA=.078$ 로 나타나 측정모형은 전반적으로 양호하였다. 또한 크롬바흐 알파 값은 Nunnally(1967)가 제시한 기준(0.7 이상)을 모두 충족하는 것으로 나타났다.

통제변수는 선행연구에서 직무만족에 영향을 미칠 것으로 간주되어 왔던 개인수준의 변수들을 사용하였다. 근속연수, 성별, 교육수준, 월평균 임금, 정규직 여부, 관리자 여부를 통제변수로 사용하였다. 선행연구에 따르면 근속연수는 연령과 직무만족 사이의 관계에서 반드시 통제해야 하는 중요한 변수로 제시되고 있다(Bedeian & Ferris, 1992). 특히 직무와 관련된 업무경험은 시간이 지날수록 축적되는 것이며(Tesluk & Jacobs, 1998), 일반적으로 고령 근로자일수록 근속연수도 증가할 가능성이 크다(NG & Feldman, 2009b). 따라서 Kacmar & Ferris(1989)는 연령과 직무만족 사이의 관계를 정확하게 검증하기 위해서는 반드시 근속연수를 통제해야 한다고 하였다. 이에 따라 본 연구에서 근속연수는 연속변수 형태로 투입하여 통제변수로 사용하였다. 학력의 경우에는 초등학교 졸업 이하, 중학교 졸업, 고등학교 졸업, 대학교 졸업 이상으로 측정하였다. 월평균 임금도 그 편차가 크지 않아 연속변수 형태로 투입되었으며 성별, 정규직 여부, 관리자 여부는 모두 더미코딩 하였고, 성별=1(남성), 정규직 여부=1(정규직), 관리자 여부=1(관리자)로 분석에 사용되었다.

IV. 분석결과

우선 본 분석에 사용된 변수 간의 상관관계와 기초통계량은 <부표 1>에 첨부하였다. 상관분석과 기초통계분석을 위해서 SPSS 18.0이 사용되었으며, 잠재성장모형을 분석하기 위해서 AMOS 18.0이 사용되었다.

잠재성장모형은 1987년 McArdle & Esptein에 의해 제시된 종단자료 분석방법으로 종단자료 분석만을 위해 개발된 특성을 갖고 있다(여승수 & 박소희, 2012). Meredith & Tisak(1990)에 의하면 잠재성장모형은 종단자료를 통해서 변수의 시간에 따른 변화 혹은 성장을 살펴볼 수 있으며 변화 사이의 관련성을

살펴볼 수 있는 장점이 있다. 즉 반복적으로 측정된 종단자료의 기울기와 초기값을 분석할 수 있는 것으로 종단자료 간의 인과관계를 밝힐 수 있는 장점이 있다(여승수, 2010). 잠재성장모형에서 성장이라는 의미는 반복 측정된 변수의 변화라는 의미로 해석할 수 있으며 특히 측정변수의 변화 경향이 사전에 가설화 되었을 경우 유용한 틀이라고 제시되고 있다(Meredith & Tisak, 1990). 게다가 전통적으로 회귀분석에서는 개인들이 동일한 비율로 변한다는 비현실적 가정과 달리 개인별로 초기값과 변화율의 변화를 추정하여 결과치를 해석할 수 있다.

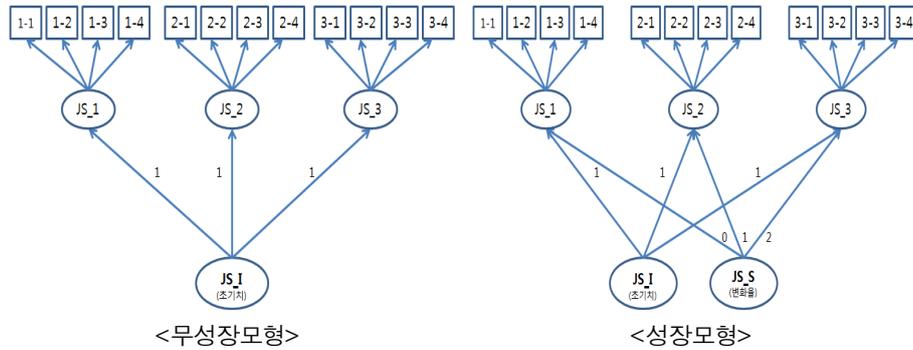
김주환 외(2009)에 따르면 잠재성장모형은 측정오차를 통제한 상태에서 변수의 평균과 변수 간의 경로계수를 측정한다. 즉 절편은 관찰 시점에서 변수의 평균값이며, 기울기는 시간의 흐름에 따른 변화 정도를 의미하기 때문에 잠재성장모형을 이용하면 변수의 변화를 알아볼 수 있는 것에 더불어 변수의 변화를 간명하게 설명할 수 있는 함수를 확인할 수 있다. 또한 잠재성장모형은 한 변수의 변화와 다른 변수의 변화 사이에 대한 관계를 검증하는 것도 가능하여 종단적 연구에 가장 적합한 모형이라고 할 수 있다.

본 연구에서는 좀 더 엄격한 측정 및 검증을 위하여 2nd-Order 잠재성장모형을 구성하였으며, 패널 자료의 특성상 결측치가 빈번하게 발생할 가능성이 높아서 완전정보 최대우도법(Full Information Maximum Likelihood : FIML)을 사용하여 결측치를 추정하였다. 결측치를 포함하는 종단자료 분석에서 다른 방법에 비해 이 방법이 더 정확하게 미지수를 추정할 수 있는 장점을 가지고 있기 때문이다(Bollen & Curran, 2006).

고령화연구패널조사 자료의 경우 종속변수인 직무만족은 총 3차년도에 걸쳐 자료가 조사되었다. 일반적으로 단변량 잠재성장모형은 (측정시점 - 2)차수의 변화식 개발이 가능하다(홍세희, 2012). 이에 직무만족의 변화를 확인하기 위하여 [그림 2]와 같이 무성장모형과 성장모형을 구성하였으며, 적합도를 비교한 결과는 <표 4>와 같다. 무성장모형은 직무만족이 측정시점에 따라 변화가 없다는 것을 가정한 것이며, 반대로 성장모형은 직무만족이 측정시점에 따라 변화한다는 것을 가정한 것이다. 따라서 무성장모형과 성장모형의 비교를 통해 변인이 시간에 따라 변화하는지 혹은 변하지 않는지를 확인할 수 있다.

홍세희(2000)와 김진호 외(2007)에 따르면 모형을 제대로 평가할 때 적합도

(그림 2) 무성장모형과 성장모형



<표 4> 모형 적합도와 모형에 대한 결과

변수	모형	χ^2	df	NFI	CFI	TLI	RMSEA	초기치		변화율	
								평균	분산	평균	분산
직무 만족	무성장	418.297	64	.937	.946	.934	.077	2.439***	0.143***		
	성장	394.095	61	.941	.949	.935	.077	2.397***	0.194***	0.04***	0.03***

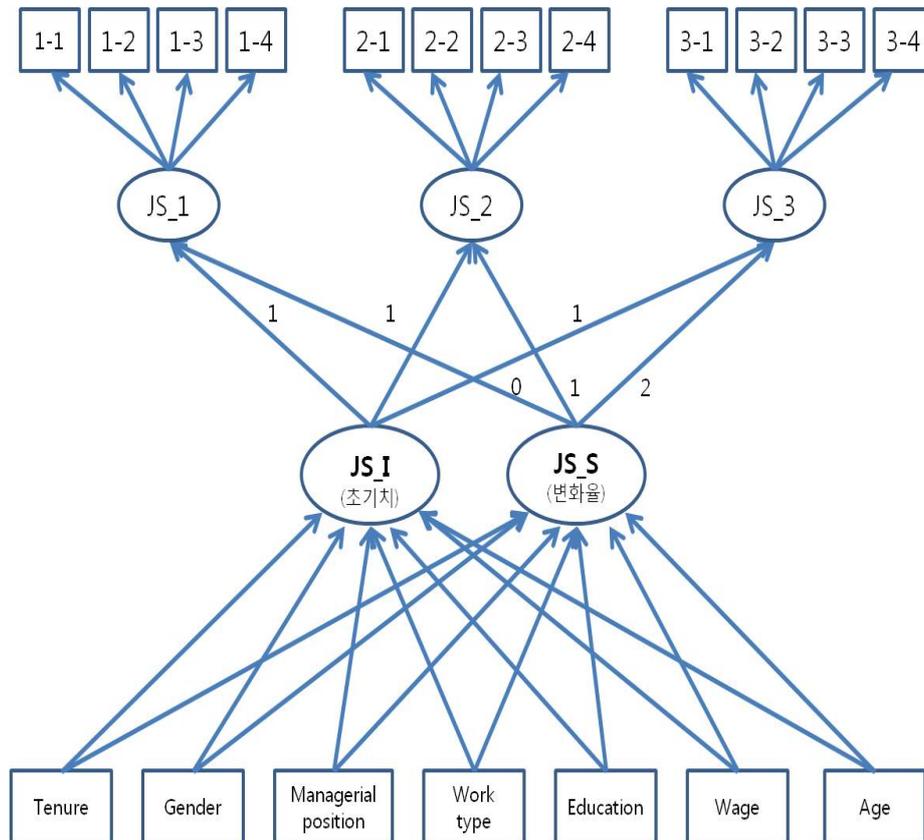
주: *** : $p < .01$, ** : $p < .05$, * : $p < .1$.

지수는 표본의 크기에 민감한 영향을 받지 않는 것이 좋으며, 적합도 지수가 자료에 잘 부합됨과 동시에 간명성의 원칙(Principle of Parsimony)에 따라야 한다. 이러한 조건을 만족하는 대표적인 적합도 지수가 TLI(Tucker-Lewis Index)와 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)이다. 따라서 본 연구에서도 모형 비교를 위하여 TLI와 RMSEA는 물론 추가적으로 NFI, CFI 지수를 사용하였다. 분석 결과, 무성장모형보다 성장모형이 더 좋은 적합도를 보이고 있음을 알 수 있다.

홍세희(2000) 및 Byrne(2001)에 따르면 $NFI \ \& \ CFI \geq .9$, $TLI \geq .9$, $RMSEA \leq .08$ 일 경우 양호한 모형이라고 판단할 수 있다. 따라서 본 잠재성장모형은 전반적으로 양호한 모형임을 알 수 있다. 분석에 따르면 직무만족의 경우 시간의 흐름에 따라 증가하는 것으로 나타났다. 우선 직무만족의 초기값을 살펴보면 추정된 평균의 값은 2.397로 나타났다. 초기값이 2.397이라는 의미는 전체 임금근로자 직무만족의 평균점수가 2.397이라는 의미이다. 또한 기울기 값은

0.04로서 직무만족이 각 측정시점마다 0.04씩 증가하고 있는 것으로 해석된다. 직무만족의 기울기는 매우 중요한 측정지표로 시간의 변화에 따른 변화량을 제공해 준다고 해석할 수 있다. <표 4>에서 확인할 수 있듯이, 초기값과 변화율의 분산이 모두 유의한 것으로 나타났다. 초기값과 변화율의 분산이 유의미하다는 것은 개인차가 존재한다는 것을 의미하므로, [그림 3]과 같이 연령변수를 투입하여 직무만족에 개인 간 차이를 예측할 수 있는 조건모형을 검증할 수 있다. 또한 연령이 직무만족에 미치는 영향을 엄격하고 검증하기 위해 통제변수들을 모두 포함시킬 필요가 있다. [그림 3]은 연령이라는 예측변인과 통제변수들을 모두 포함한 모형이며 간명성을 위해 변수 간 상관관계와 오차항 등은 제외하여 제시되었다.

[그림 3] 예측 변인을 포함한 선형 잠재성장모형



<표 5> 최종모형의 적합도

적합도	χ^2	df	NFI	CFI	TLI	RMSEA
최종모형	592.747	132	.932	.946	.922	0.061

최종모형의 적합도는 <표 5>와 같다. 연구모형의 적합도 지수는 NFI .932, CFI .946, TLI 0.922, RMSEA 0.061 로 나타나 Byrne(2001)과 홍세희(2000)가 제시한 적합도 해석 기준을 모두 충족하여 전반적으로 양호한 모형으로 판단할 수 있다.

최종 모형에 사용된 변수들의 경로계수를 분석한 결과는 아래의 <표 6>과 같다. 표의 하단에 음영으로 표현된 부분이 본 연구의 초점이라고 할 수 있는 연령과 직무만족 간의 관계를 나타낸다. 표에서 확인할 수 있듯이 연령은 직무만족의 초기치에 의미 있는 영향을 미치고 있다. 이러한 결과는 연령이 높을수록 직무만족도도 높다는 것을 의미한다. 한편 연령은 직무만족의 변화율에 의미 있는 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있다. 이는 연령이 높은 사람이 그렇지 않은 사람보다 높은 직무만족을 보이며 또한 그러한 차이는 지속적으로 동일하게 유지된다는 것을 의미한다. 연령이 직무만족 변화율에는 영향을 미치

<표 6> 경로계수

			Estimate	S.E.	C.R.	P
초기치	←	교육수준	0.059	0.017	3.405	***
변화율	←		0.007	0.011	0.602	0.547
초기치	←	임금	0.001	0	7.058	***
변화율	←		0.000	0	-2.848	***
초기치	←	정규직 여부	0.321	0.037	8.8	***
변화율	←		-0.043	0.023	-1.892	*
초기치	←	성별	-0.212	0.035	-6.012	***
변화율	←		0.028	0.022	1.278	0.201
초기치	←	관리자 여부	-0.021	0.01	-2.072	**
변화율	←		-0.011	0.006	-1.772	*
초기치	←	근속연수	0.004	0.002	2.128	**
변화율	←		0.000	0.001	-0.043	0.966
초기치	←	연령	0.006	0.003	2.109	**
변화율	←		0.000	0.002	-0.187	0.851

주: *** : p<.01, ** : p<.05, * : p<.1.

지 못하기 때문에 연령이 높은 사람이나 연령이 낮은 사람 모두 시간의 흐름에 따라 동일한 기울기를 가지게 되기 때문이다.

이와 같은 분석결과를 종합하여 보면, 연령은 직무만족의 선행요인으로서 직무만족에 긍정적(+)인 영향을 미친다고 할 수 있다. 또한 통제변수로 사용하였던 임금, 정규직 여부, 관리자 여부는 초기치와 변화율 모두에서 유의한 결과를 보였으며, 성별과 교육수준은 초기치에는 유의하였지만 변화율에서는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 통제변수의 분석결과는 향후 요약 및 토론에서 논의한다.

V. 맺음말 : 토론과 연구함의

기존의 고령화 연구에서는 기업의 생산성 측면에 대한 연구가 주를 이루었다. 그러나 개인의 생산성에 큰 영향을 미치고 있는 직무태도에 관해서는 그 중요도에 비해 연구가 매우 부족하다고 할 수 있다. 연령과 직무태도 및 성과에 대한 Rhodes(1983)의 광범위한 연구 이후 많은 시간이 지났으며, 노동인구의 평균 연령은 지속적으로 증가해 왔다(NG & Feldman, 2008). 또한 압축적인 고령화를 경험하고 있는 국내의 경우 서양에서 진행되었던 연구와는 다른 연구결과가 나타날 수 있다. 따라서 국내에서 수집된 고령화연구패널(KLoSA) 자료를 통해 연구를 진행한 것은 매우 중요한 의미를 갖는다고 할 수 있다.

연구결과는 연령이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 보여 준다. 직무만족에 영향을 미치는 변수들을 통제하고 종단적인 분석방법을 사용하여 검증한 결과 연령이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 Rhodes(1983)의 연구결과를 지지하는 결과이며, 국내에서 진행된 연령과 직무만족의 관계를 종단적으로 살펴본 첫 번째 연구결과이다.

지금까지 고령 근로자의 경우 부정적인 고정관념에 따른 연령차별이 존재해 왔다(Choo, 1999; Warrent et al., 2001). 그러나 연령이 높을수록 직무만족이 높다면 이들을 잘 활용하는 경우 개인 및 조직의 성과를 높일 수 있는 잠재력을 가지고 있다고 할 수 있다. 특히 향후 정년연장의 법제화가 실시되는 경우 증가

하는 기업 내 고령인력을 불필요한 부담이 아니라 적극적으로 활용해야 할 자원의 관점에서 바라볼 필요가 있다. 이들의 활용과 성과를 높이기 위한 방안이 무엇인가 하는 것이 향후 중요한 연구과제라고 할 수 있다.

한편 통제변수와 직무만족과의 관계에 관한 결과 역시 중요한 시사점을 제공한다. 분석결과 임금, 정규직은 직무만족과 긍정적인 관계가 확인되었으며 이는 이제까지의 연구결과들과 다르지 않다. 또한 여성의 경우 남성보다 직무만족이 더 높게 나타나고 있으며, 근속연수 역시 직무만족과 유의미한 긍정적 관계가 검증되었다. 흥미로운 점은 관리자적 위치에 있는 사람이 그렇지 않은 사람보다 직무만족이 낮은 것으로 나타났다는 것이다. 이는 관리자적 위치에 있을수록 성과에 대한 압박, 고용에 대한 불안이 가중될 수 있으며 승진에 대한 불안이 크기 때문이 아닌가 하는 추론이 가능하다. 관리자가 오히려 직무만족이 낮게 나타나고 있는 점에 대해서는 향후 더 엄밀한 연구가 필요하다고 판단된다.

본 연구에서는 패널데이터의 대규모 샘플과 잠재성장모형을 이용하여 엄격한 분석을 시도하였으며 이를 통해 선행연구의 방법론적 한계를 상당 부분 해결하였다. 그러나 다음과 같은 자료상의 한계점을 가지고 있다. 본 연구와 같이 시간의 흐름에 따라 변화하는 개인의 태도를 관찰하기 위해서는 개인을 추적 조사한 자료가 필요하다. 현재 구축되어 있는 패널자료 중에서는 고령화연구패널조사 자료가 조직 내 개인을 추적 조사하여 수집된 자료 중 가장 최근까지 진행되었다는 장점을 가지고 있으며 그러한 이유로 본 연구에서 분석 자료로 사용되었다. 그러나 이 자료는 45세 이상의 연령층을 대상으로 하고 있기 때문에 연령과 직무만족의 종합적인 검토를 위해서는 모든 연령의 임금근로자를 대상으로 연구가 진행되어야 할 필요가 있다. 또한 3차년도까지만 조사가 진행된 결과로 연령과 직무만족 사이의 비선형관계를 검토할 수 없었다는 한계가 존재한다. 그러나 향후 고령화연구패널조사가 계속 진행되어 데이터가 추가된다면 비선형관계 여부를 검토할 수 있을 것으로 기대된다.

참고문헌

- 강소량 · 문상호(2010). 「중 · 고령자의 직무특성이 삶의 질에 미치는 영향: 고령화연구패널(KLosa) 분석을 중심으로」. 『사회보장연구』 26 (3): 225~255.
- 김동배 · 이인재 · 김정한(2007). 「고령자 고용의 영향요인: 정규직과 비정규직 비교」. 『산업관계연구』 17 (2): 127~147.
- 김정한(2004). 「고령화 시대의 보상관리: 임금피크제를 중심으로」. 『고령화시대의 노동시장과 고용정책 2』. 한국노동연구원.
- 김진호 · 홍세희 · 추병대(2007). 「경영학 연구에서의 구조방정식 모형의 적용: 문헌 연구와 비판」. 『경영학연구』 36 (4): 897~923.
- 김주환 · 김민규 · 홍세희(2009). 『구조방정식모형으로 논문 쓰기』. 커뮤니케이션북스.
- 김태유(2013). 『은퇴가 없는 나라: 국가경제를 이모작하라』. 삼성경제연구소. pp.12~478.
- 노동부(2007). 『고령자 우선고용직종 분석 및 개선점』. 한국고용정보원.
- 방하남(2010). 「생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업」. 『노동리뷰』 63: 5~20.
- 배기준(2008). 「직무만족도의 변화분석」. 『노동리뷰』 40: 84~94.
- 여승수(2010). 「학습장애 학생의 자기효능감에 관한 종단연구」. 『특수교육저널: 이론과 실천』 11 (4): 497~514.
- 여승수 · 박소희(2012). 「잠재성장모형(Latent Growth Modeling)분석의 활용: 교육과정중심측정 종단 자료를 중심으로」. 『아시아교육연구』 13 (4): 247~273
- 오인수 · 김광현 · Darnold T. C. · 황종오 · 유태용 · 박영아 · 박량희(2007). 「직무만족, 조직몰입, 성과 이직의도 간의 관련성: 문헌고찰 및 메타분석」. 『인사 · 조직연구』 15 (4): 43~86
- 이영면 · 이동진(2008). 「제조업체의 기본급 임금체계와 고령자 고용에 관한

- 연구」. 『인적자원관리연구』 15: 103~120.
- 이원덕 · 장지연(2002). 『고령화시대의 노동시장정책』. 한국노동연구원. pp.49~84.
- 이인재(2005). 「저출산 고령화 시대의 고용활성화 방안」. 『노동리뷰』 10: 22~40.
- 이정의(2011). 「고령 근로자의 직무요구와 교육 · 기술 수준 적합도가 직무만족에 미치는 영향: 임금근로자와 자영업자를 중심으로」. 『직업능력개발연구』 14 (1): 125~149.
- 통계청(2011). 『장래인구추계 : 2010년~2060년』. 통계청 사회통계국 인구동향과.
- 홍세희(2000). 「구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거」. 『한국심리학회지 임상』 19 (1): 161~177.
- _____(2012). 『종단자료 분석을 위한 잠재성장 모형』. 에스앤엠 리서치그룹.
- Aiken, L. S. and S. G. West(1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Ajzen, I.(2001). "ATURE AND OPERATION OF ATTITUDES." *Annual Review of Psychology* 52: 27~58.
- Austad, S. N.(1997). *Why we age: What science is discovering about the body's journey through life*. J. Wiley & Sons(New York): 1~20.
- Bedeian, A. G. and G. R. Ferris(1992). "Age Tenure, and Job Satisfaction: A Tale of Two Perspectives." *Journal of Vocational Behavior* 40: 33~48.
- Beehr, T. A.(1986). "The Process of Retirement: A Review and Recommendations for future investigation." *Personnel Psychology* 39 (1): 31~55.
- Beehr, T. A. and N. A. Bowling(2002). "Career issues facing older workers." in D. C. Feldman(Ed.). *Work careers: A developmental perspective*. pp.214~241. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bentein, K., R. Vandenberg, C. Vandenberghe and F. Stinglhamber(2005). "The Role of Change in the Relationship Between Commitment and Turnover: A Latent Growth Modeling Approach." *Journal of Applied Psychology* 90 (3): 468~482.

- Bowen, R. L. and C. S. Atwood(2004). "Living and Dying for Sex; Theory of Aging Based on the Modulation of Cell Cycle Signaling by Reproductive Hormones." *Gerontology* 50: 265~290.
- Bollen, K. A. and P. J. Curran(2006). *Latent Curve Models a Structural Equation Perspective*. Hoboken. NJ: Wiley-Interscience.
- Brief, P. and H. M. Weiss(2002). "ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: Affect in the Workplace." *Annual Review of Psychology* 53: 279~307.
- Byrne, B. M.(2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications and programming (Multivariate application series)*. NJ: Lawrence Erlbaum.
- Carstensen, L. L. and B. L. Fredrickson(1998). "Influence of HIV status and age on cognitive representations of others." *Health Psychology* 17 (6): 494~503.
- Carstensen, L. L. and J. A. Mikels(2005). "At the intersection of Emotion and cognition: Aging and the Positivity Effect." *Current Directions in Psychological Science* 14 (3): 117~121.
- Carstensen, L. L.(1991). "Socioemotional Selectivity Theory: Social Activity in Life-span Context." In K. W. Schaie & M. P. Lawton(Eds.). *Annual Review of Gerontology and Geriatrics* 11: 195-217.
- _____ (1992). "Social and Emotional Patterns in Adulthood: Support for Socioemotional Selectivity Theory." *Psychology and Aging* 7 (3): 331~338.
- Carstensen, L. L., D. M. Isaacowitz and S. T. Charles(1999). "Taking Time Seriously: A Theory of Socioemotional Selectivity." *American Psychologist* 54 (3): 165~181.
- Charles, S. T. and L. L. Carstensen(2009). "Social and Emotional Aging." *Annual Review of Psychology* 61: 383~409.
- Choo(1999). "The Aging Workforce: Some Implications, Strategies and Policy Considerations for Human Resource Managers." *Asia Pacific Journal of Human Resources* 37 (2): 60~75.
- Clark, A., A. Oswald and P. Warr(1996). "Is job satisfaction U-shaped in age?" *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 69: 57~81.
- Diener, C. and E. Suh(1997). "Subjective well-being and age, an international

- analysis." In K. W. Schaie & M. P. Lawton(Eds.). *Annual Review of Gerontology and Geriatrics* 8: 304~324. New York: Springer.
- Duncan, T. E., S. C. Duncan and L. A. Strycker(2006). *An introduction to Latent variable Growth Curve Modeling: Concepts, Issues, and Applications*. 2nd ED. Lawrence Erlbaum Associates.
- Ekerdt, D. J. and S. Deviney(1993). "Evidence for a preretirement process among older male workers." *Journal of Gerontology: Social Science* 48 (2): 835~843.
- Finkelstein, L. M., J. T. Kulas and K. D. Dages(2003). "Age Differences in Proactive Newcomer Socialization Strategies in Two Populations." *Journal of Business and Psychology* 17 (4): 473~502.
- Finkelstein, L. M., M. J. Burke and N. S. Raju(1995). "Age discrimination in Simulated Employment Contexts: An Integrative Analysis." *Journal of Applied Psychology* 80 (6): 625~663.
- Fox, S. and P. Spector(2000). "Relations of emotional intelligence, practical intelligence, general intelligence, and trait affectivity with interview outcomes: it's not all just 'G'." *Journal of Organizational Behavior* 21 (2): 203~220.
- Glisson, C. and L. R. James(2002). "The cross-level effects of culture and climate in human service teams." *Journal of Organizational Behavior* 23: 767~794
- Harrison, D. A., D. A. Newman and P. L. Roth(2006). "How important are job attitudes? Meta-analytical comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences." *Academy of Management Journal* 49: 305~325.
- Hair Jr, J. E., R. E. Anderson, R. L. Tatham and C. William(1995). *Multivariate Data Analysis with Readings*. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hansson, R. O., P. D. Dekoekkoek, W. M. Neece and D. W. Patterson(1997). "Successful Aging at work: Annual Review, 1992-1996: The older Worker and Transitions to Retirement." *Journal of Vocational Behavior* 51: 202~233.
- Kacmar, K. M. and G. R. Ferris(1989). "Theoretical and methodological

- considerations in the age-job satisfaction relationship.” *Journal of Applied Psychology* 74: 201~207.
- Kim, minsun and J. E. Hunter(1993). “Relationships Among Attitudes, Behavioral Intentions, and Behavior: A Meta-Analysis of Past Research, Part 2.” *Communication Research* 20 (3): 331~364.
- Lang, F. R., U. M. Staudinger and L. L. Carstensen(1998). “Perspectives on Socioemotional Selectivity in Late Life: How Personality and Social Context Do (and Do Not) Make a Difference.” *Journal of Gerontology: Psychological Sciences* 53B (1): 21~30.
- Lockenhoff, C. E. and L. L. Carstensen(2004). “Socioemotional selectivity theory, Aging, and health: The increasingly delicate balance between regulating emotions and making tough choices.” *Journal of Personality* 72 (6): 1395~1424.
- Meredith, W. and J. Tisak(1990). “Latent curve analysis.” *Psychometrika* 55 (1): 107~122.
- Midlarssky, E. and M. E. Hannah(1989). “The generous elderly: Naturalistic studies of donations across the life span.” *Psychology and Aging* 4 (3): 346~351.
- Mireles, D. E. and N. Charness(2002). “Computational explorations of the influence of structured knowledge on age-related cognitive decline.” *Psychology Aging* 17 (2): 245~259.
- NG, T. W. H. and D. C. Feldman(2008). “The relationship of age to ten dimensions of job performance.” *Journal of Applied Psychology* 93: 392~423.
- _____(2009a). “Age, work experience, and the psychological contract.” *Journal of Organizational Behavior* 30 (8): 1053~1075.
- _____(2009b). “Long work Hours: a social identity perspective on meta-analysis data.” *Journal of Organizational Behavior* 29 (7): 853~880.
- _____(2010). “The Relationships of age with job attitudes: A meta-analysis.” *Personnel Psychology* 63: 667~718.
- Nunnally, J. C.(1967). *Psychometric theory*. NY: McGraw-Hill

- Rhodes, S. R.(1983). "Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis." *Psychological Bulletin* 93 (2): 328~367.
- Riordna, C. M. and L. M. Shore(1997). "Demographic Diversity and Employee Attitudes: An Empirical Examination of Relational Demography Within Work Units." *Journal of Applied Psychology* 82 (3): 342~358.
- Saavedra, R. and K. Kwun Seog(2000). "Affective States in job characteristics theory." *Journal of Organizational Behavior* 21: 131~146.
- Scheibe, S. and L. L. Carstensen(2010). "Emotional Aging : Recent Findings and Future Trends." *Journal of Gerontology : Psychological Sciences* 65B (2): 135~144.
- Shore, L. M., J. N. Cleveland and C. B. Godllberg(2003). "Work Attitudes and Decisions as a Function of Manager Age and Employee Age." *Journal of Applied Psychology* 88 (3): 529~537.
- Singer, J. D. and J. B. Willett(2003). *Applied Longitudinal data analysis : Modeling change and event occurrence*. New York: Oxford University Press.
- Spector, P. E.(1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences (Advanced Topics in Organizational Behavior)*. SAGA Publications.
- Steverink, N. and S. Lindenberg(2006). "Which Social Needs Are Important for Subjective Well-Being? What Happens to Them With Aging?" *Psychology and Aging* 21 (2): 281~290.
- Susan, T. C. and L. L. Carstensen(2010). "Social and Emotional Aging." *Annual Review of Psychology* 61: 383~409.
- Tesluk, P. E. and R. R. Jacobs(1998). "Toward an integrated model of work experience." *Personnel Psychology* 50: 321~355.
- Waldman, D. A. and B. J. Avolio(1986). "A meta-analysis of age differences in job performance." *Journal of Applied Psychology* 71 (1): 33~38.
- Warren, C. K., Chiu, Andy W. C., Ed Snape and Tod Redman(2001). "Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers : An East-West comparison." *Human Relations* 54 (5): 629~661.

〈부표 1〉 전체 변수 간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 연령 1차	1											
2. 연령 2차	1.000**	1										
3. 연령 3차	.999**	.999**	1									
4. 직무만족 1차	-.146**	-.146**	-.148**	1								
5. 직무만족 2차	-.127**	-.127**	-.126**	.540**	1							
6. 직무만족 3차	-.141**	-.141**	-.141**	.448**	.560**	1						
7. 근속연수 1차	-.062	-.062	-.062	.292**	.244**	.260**	1					
8. 성별 1차	.109**	.109**	.108**	.044	.046	.070*	.250**	1				
9. 관리자 1차	-.151**	-.151**	-.152**	.282**	.295**	.317**	.281**	.317**	1			
10. 정규직 1차	-.205**	-.205**	-.207**	.408**	.382**	.344**	.195**	.167**	.298**	1		
11. 임금 1차	-.281**	-.281**	-.281**	.449**	.388**	.384**	.532**	.391**	.501**	.396**	1	
12. 교육수준 1차	-.363**	-.363**	-.365**	.320**	.318**	.323**	.258**	.254**	.393**	.325**	.529**	1
평 균	52.64	54.64	56.65	2.56	2.580	2.601	10.465	.6749	.247	.735	185.45	2.577
표준편차	6.251	6.251	6.252	.596	.561	.539	10.032	.469	.431	.441	127.813	1.043

주: ** : p<.01, * : p<.05.

abstract

The Effect of Age on Job Satisfaction : Using Latent growth modeling for Longitudinal study

Chung, Hyochae · Suk, Jinhong · Park, Woosung

This study has a purpose of examining the effect of Age on Job Satisfaction through Socio-emotional selectivity Theory perspective and Using Latent Growth Modeling for Longitudinal research design. In this paper, we select 929 employees from KLoSA(Korean Longitudinal study of Ageing) panel data at 2006, 2008, 2010. Our analysis shows that Job satisfaction is positive linear relationship with age the passage of time. As predicted, our findings support that age is positively influence with Job Satisfaction. This phenomenon is well explained through the theory of Socio-emotional selectivity theory perspective. This study examined that aged worker's psychological changes after it affects to job attitude. This study is the first step for understanding aging workers that can give useful evidence for managing HR in aged society.

Keywords : age-job satisfaction relationship, socioemotional selectivity theory, longitudinal study, latent growth modeling