

노 동 정 책 연 구
2017. 제17권 제2호 pp.1~32
한 국 노 동 연 구 원

연 구 논 문

중장년 취업자의 가구 및 일자리 특성이 직무만족에 미치는 영향: 사회자본의 매개효과를 중심으로*

박 은 선**
김 지 범***

이 연구는 18차 한국노동패널 조사자료를 활용하여 50~69세 중장년 취업자의 특성이 직무만족에 미치는 영향과 사회자본의 매개효과를 검토하였다. 가구 및 일자리 특성, 개인적 특성과 직무만족 간 관계에 있어서 신뢰와 사회적 관계로 구성된 사회자본의 매개효과가 있는지를 확인하기 위해 구조방정식모형을 적용하였다. 분석 결과, 중장년 취업자의 일자리 특성(월평균 근로소득, 주당 평균 근로시간, 직종, 업종), 개인적 특성(성별, 연령, 교육수준, 건강상태)과 직무만족 간 관계를 사회자본이 매개하였다. 그러나 가구 특성(자녀 수, 혼인상태, 가구주 여부)이 직무만족에 미치는 영향에 있어서는 사회자본의 매개효과가 나타나지 않았다. 이 연구의 기여점은 신뢰와 사회적 관계를 포함한 사회자본을 통해 중장년 취업자의 특성이 직무만족에 미치는 영향 메커니즘을 더욱 정교화 하였다는 것이다. 이는 고령화 사회에서 중장년 취업자들의 특성에 맞는 인력관리가 더욱 요구되며, 직무만족도 향상을 위해 사회자본을 확충시킬 필요가 있음을 보여준다.

핵심용어: 중장년 취업자, 직무만족, 신뢰, 사회적 관계, 사회자본

논문접수일: 2017년 2월 7일, 심사의뢰일: 2017년 2월 15일, 심사완료일: 2017년 5월 9일

* 이 논문은 박은선의 성균관대 박사학위 논문(2017.2) 「중고령 근로자의 직무만족과 생활만족에 관한 연구」 일부를 수정·보완한 것으로, 2016년도 정부재원(교육부 인문사회연구역량강화사업비)으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었다(NRF- 2016S1A3A2925033).

** 대구경북연구원 부연구위원(carpediem87@hanmail.net)

*** 성균관대학교 사회학과 부교수(jbk7000@gmail.com)

I. 서론

오늘날 한국의 인구구조에 변화를 일으키는 가장 주요한 요인은 고령화라고 할 수 있다. 한국은 OECD 회원국 중 가장 빠른 속도로 고령화가 진행 중이며, 2026년에는 65세 이상 인구가 전체 인구의 20%를 차지할 것으로 보인다(정홍원 외, 2012). 장년인구의 증가는 발전된 국가에서 공통적으로 나타나는 현상으로, 이는 필연적으로 중장년 인력 활용의 문제와 연결된다. 우리나라 근로자들은 전반적으로 50대 초반에 주된 일자리에 퇴직하고 그 이후 약 15년 정도의 기간 동안 불안정 고용형태로 취업하여 60대 후반에 노동시장을 떠나는 것으로 나타났다(조은미, 2007). 노동시장에서 중장년층의 실제 퇴직 연령이 높아지고 청년층의 진입이 지연됨에 따라 중장년 취업자 집단이 차지하는 비중과 중요성은 더욱 커지게 되었다. 이런 이유로 중장년의 고용 가능성을 제고하는 것이 인적자원관리의 새로운 영역이 되고 있다(Kattenbach and O'Reilly, 2011). 고령화 사회에서 중장년의 불완전고용은 사회적 비용을 더욱 증가시키기 때문에, 중장년층 고용촉진 정책은 점점 더 대중의 관심을 받게 될 것이다(Slack and Jensen, 2008).

노동시장 내에서 중장년 취업자들의 위치가 불안정하고 일자리의 질이 떨어짐에도 불구하고, 아직까지는 일자리의 양적 확대가 우선시되는 경향이 있다. 그렇지만 직업 활동이 개인의 경제적, 심리적, 사회적 측면을 포함한 생활 전반에서 중요하다는 점과 중장년의 취업상태가 경제적 수준과 삶의 질을 결정한다는 점을 감안하면, 중장년 취업자들의 직무만족에 주목할 필요가 있다. 더욱이 이들의 직업 활동을 촉진하기 위해서는 근로조건의 개선과 함께 어떤 요인들이 직무만족에 영향을 주는지를 파악하는 일이 선행되어야 한다. 직무만족은 ‘자신의 직업이나 직업 경험에 대한 평가에서 비롯된 정서적 상태(Locke, 1976)’를 의미하는 것으로, 개인의 주관적 인식과 생활만족에 중요하게 작용한다(이정의, 2011). 이는 근로자의 조직몰입, 조직시민행동, 결근, 이직과 이직의도, 스트레스 등과 밀접한 관련이 있으며(Brief, 1998; Kreitner and Kinicki, 2001),

직장생활뿐만 아니라 일상생활 전체에 영향을 준다는 점에서 직무만족의 중요성은 더욱 크다(이인숙·배화숙, 2008). 대부분의 직업 활동은 타인과의 관계를 기반으로 하며, 이러한 측면에서 타인에 대한 신뢰는 개인의 직무만족에 영향을 미칠 수밖에 없다. 또한 높은 직무만족이 생활만족으로 전이(spillover)된다는 점을 고려하면(Orpen, 1978), 중장년 취업자의 직무만족 연구 역시 직장에만 국한하지 않고 개인의 일상생활로까지 확대하여 인식할 필요가 있다.

그동안 중장년의 경제활동 관련 연구들은 취업의 영향요인, 고용 실태 및 고용촉진 방안에 대해 주로 다뤄왔으며, 직무요구와 직무특성이 이들의 직무만족에 어떤 효과가 있는지를 살펴보았다(강소량·문상호, 2010; 이정희, 2011; 김미혜·권용희, 2013; 한종국, 2016). 이 연구는 중장년 취업자의 특성이 직무만족에 미치는 영향에 대한 메커니즘을 좀 더 깊이 있게 이해하고 둘 사이의 거리를 좁혀보고자 사회자본 개념을 이용하였다. 중장년이 역할 상실을 경험하는 연령층임을 감안하면, 사회자본의 중요한 요소인 신뢰가 부정적 영향을 받을 수 있다. 신뢰는 대인관계를 형성하는 데 있어서 기초가 되며(박능후·장준명, 2015), 사회적 관계는 중장년층의 사회자본 중에서 차지하는 영향력이 크다(장수지, 2011). 따라서 중장년 취업자의 직무만족에 있어서 타인에 대한 신뢰 수준과 친구, 이웃, 친척과의 교류 횟수 및 모임 참여와 같은 사회적 관계로 구성된 사회자본이 효과가 있는지를 확인해 보고자 한다.

이 연구에서는 고령자고용촉진법에서 명시한 준고령자(50~54세)와 고령자(55세 이상)를 포괄하여 50~69세의 중장년 취업자의 가구 및 일자리 특성, 개인적 특성과 직무만족 간 관계에 있어서 사회자본의 매개효과를 살펴보고자 한다. 타인에 대한 신뢰와 사회적 관계를 포함하는 사회자본이 중장년 취업자의 직무만족에 미치는 영향을 설명하고, 직무만족 관련 연구에서 제한적으로 다뤄졌던 가구 특성을 일자리 특성과 같이 비중 있게 다루어 그 영향력을 확인해 보고자 한다. 중장년 취업자를 전반적으로 살펴보기 위해 임금근로자와 고용주/자영업자를 대상으로 하여 분석하였다. 이를 통해 경제활동에 참여하고 있는 중장년층의 직무만족 영향요인을 더욱 면밀히 검토할 수 있을 것이다. 더 나아가 중장년을 위한 일자리의 질적 향상에 참고사항이 될 수 있으며, 이들을 대상으로 한 고용 관련 정책방안을 모색하는 데에도 도움을 줄 수 있을 것이다.

연구의 구성은 다음과 같다. 제Ⅱ장에서는 직무만족의 개념과 영향요인, 중장년 취업자의 가구 및 일자리 특성, 사회자본(신뢰, 사회적 관계)에 관한 선행 연구들을 살펴본 후에 연구가설을 도출하였다. 제Ⅲ장에서는 연구자료, 주요 변수, 분석방법을 설명하였으며, 제Ⅳ장에서는 분석결과와 그에 대한 해석을 제시하였다. 제Ⅴ장 결론에서는 연구결과에 대한 요약 및 정리와 함께 이 연구가 갖는 함의와 한계점을 서술하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 직무만족의 개념 및 영향요인

직무만족은 ‘자신의 직업이나 직업 경험에 대한 평가에서 비롯된 정서적 상태(Locke, 1976)’를 말하며, 근로자가 자신의 직업을 좋아하거나 싫어하는 정도에 대한 태도를 의미한다(Spector, 1997). 김우영·김응규(2001)는 ‘자신의 직업과 관련된 경험에 대해 평가할 때 갖는 만족스러운 또는 바람직한 정서상의 태도’로 정의하였다. 학자에 따라 정의는 다르지만, 직무만족이 주관적인 정서라는 점에 대해서는 대부분 동의하고 있는 것으로 보인다. 직무만족에 대한 연구관심이 계속되는 것은 근로자의 성과와 연결되기 때문이다(나인강, 2005). 직무만족이 높다는 것은 그만큼 일에 대한 동기가 높으며 생산성이 증가할 수 있음을 의미한다(김우영·김응규, 2001). 직무만족은 근로자의 삶에 있어서 직장 생활뿐만 아니라 일상생활에까지 영향을 미친다(이인숙·배화숙, 2008).

직무만족의 영향요인은 환경적 요인과 개인적 요인으로 구분할 수 있다(Zeffane, 1994; Spector, 1997). Ellickson and Logsdon(2001)에 따르면, 환경적 요인은 직무 그 자체 또는 근무환경과 관련이 있고, 개인적 요인은 개인적 특성에 초점을 맞춘 것이다. 환경적 요인을 다룬 연구들은 승진 기회(Ting, 1997; Iverson and Maguire, 2000), 임금(Ting, 1997; Blau, 1999)과 같은 외재적 보상과 연결하여 살펴보았다. 개인적 특성은 성별, 연령 등의 인구학적 특성으로, 이에 관한 연구들은 일치된 결과를 제시하지 못하고 있다. 그래서 많은 연구자

들은 개인적 특성이 환경적 요인과 직무만족 간 관계를 조절하는 것으로 보고, 직무만족 분석 시 통제변수로 포함한다.

2. 중장년 취업자의 가구 특성과 직무만족

한국 중장년의 근로소득이 가계 경제를 유지하는 데 큰 비중을 차지하고 있어서 이들의 경제활동 참여율은 꾸준히 증가하고 있다. 중장년층의 취업은 가구 특성과 관련이 깊다. 대부분의 중장년층 가정에는 대학생 또는 결혼 적령기 자녀가 있어서 목돈 지출의 가능성이 큰 편이다(이철선, 2012). 엄동욱(2008)이 국민노후보장패널을 활용하여 50~74세 중장년의 취업 영향요인을 검증한 결과, 가구주일 때 취업 확률이 높은 반면에 돌봐야 할 영아기 가구원이 있거나 배우자가 없는 경우에는 취업 확률이 낮아졌다. 가구소득이 높을수록 취업 확률이 낮았으며, 배우자의 근로소득이나 개인연금소득의 영향은 유의미하지 않았다. 가구지출 변수를 포함하여 분석한 결과, 가구지출이 많을수록 취업 확률이 낮았다. 황희숙(2012)의 연구에서는 65세 이상 고령자의 가구 관련 특성이 재취업 결정에 영향이 있음을 밝혔다. 가구주가 아닌 사람에 비해서 가구주인 고령자와 배우자가 있거나 가족을 부양 중인 고령자가 재취업을 하는 것으로 나타났다.

일반적으로 가족 부양에 대한 책임은 근로자의 직무만족, 직무몰입 등을 결정하는 데 있어서 중요하다(Lambert, 1991). Lambert(1991)는 직무만족에 미치는 가족 관련 변인으로 자녀 수, 가장 어린 자녀의 연령, 배우자의 경제활동에 관한 변수(경제활동 여부, 근로시간, 근로소득, 직업안정성)를 포함하였다. 가족 부양의 의무와 역할은 직장 외적으로 개인의 직업 경험에 영향을 미칠 수 있는 요인들 중에 하나이다(Kelly and Voydanoff, 1985; Orthner and Pittman, 1986). Requena(2003)도 직무만족에 영향을 주는 가족 관련 변수로 가구주 여부, 혼인 지위, 미성년 자녀의 유무를 포함하여 분석하였다.

한국의 중장년은 성인 자녀에게 대학 등록금부터 결혼, 출산, 주택 문제 등과 관련된 비용을 지원하는 경우가 많다. 가족 구성원에 대한 경제적 지원의 필요성이 클수록 취업을 원하고, 이와 관련된 스트레스에도 영향을 미칠 것이다. 혼

인상태와 관련해서는 결혼생활의 질이 직무만족으로 이어진다는 연구 결과가 있기 때문에(Rogers and May, 2003), 배우자가 있다는 것은 중장년에게 정서적 안정감을 주어 경제활동에 참여할 때에도 긍정적 효과를 나타낼 것이다. 그리고 가구주가 아닌 사람과 비교하였을 때, 가구주인 사람은 상대적으로 가족 부양에 대한 책임감이 크다. 가구주인 중장년의 취업 확률이 높은 것도 이러한 원인에서 비롯된 것이라 할 수 있다. 더욱이 많은 중장년 가구주들은 실제 소득이 가계운영에 필요한 월평균 최소금액에 비해 부족하다고 느끼고 있다(통계청, 2014). 그렇기 때문에 가족을 경제적으로 지원하는 것에 대한 부담감이 가구주인 중장년 취업자의 직무만족에 부정적 영향을 줄 것이라 예상할 수 있다.

3. 중장년 취업자의 일자리 특성과 직무만족

한국 중장년의 경제활동참가율과 고용률은 다른 국가들과 비교하여 높은 편에 속하지만(김주섭, 2014), 고용형태는 더 불안정해졌다. 정규직에서 비정규직으로, 상용직에서 임시직으로 고용의 질이 점차 떨어지는 방향으로 이동하였다(박경숙, 2000). 고령화연구패널조사 분석결과에서도 상용직 비율이 줄어들고, 임시직과 일용직과 같은 비정규직 비율은 높아졌다(남기성 외, 2013).

중장년은 가구 지출이 많은 연령층으로, 통계청의 2014년 고령자 통계에서 현재 근로소득이 가계운영에 충분치 않다고 응답한 비율은 67.1%로 나타났다. 생계유지뿐만 아니라 노후 준비를 위해서도 이들은 적정 수준 이상의 근로소득을 필요로 한다. 그리고 근로시간이 늘어날수록 시간적 여유가 없어지고 신체적 피로도도 가중된다. Chang and Yen(2011)은 대만의 2003년 Survey of Health and Living Status of the Elderly(SHLSE) 자료를 이용하여 시간제 고용과 생활만족 간에 유의미한 정적 상관관계가 있음을 보여주었다. 이에 반해 전일제로 근무하는 고령자의 생활만족은 낮아졌다. 긴 근로시간은 소득에는 도움이 되지만 삶의 질에는 부정적 영향을 주었다. 일반적으로 월평균 임금이 높을수록 경제적으로 안정적인 생활을 영위해 나갈 수 있어서 직무만족에 긍정적 효과가 있으며(방하남, 2000; 박재규, 2001; 김상욱·유홍준, 2002; 김동배·김상범·김세진, 2009), 근무일수가 적을수록 근로자의 직무만족이 높아진다는 연구결

과들이 있다(박재규, 2001; 오유진, 2009).

현재 노동시장에서는 연령이 높아질수록 특정 업종이나 직종에 집중되는 경향을 보인다. 대부분 주변적인 일자리이거나, 낮은 인건비를 지급하는 업종에서 일할 기회가 많다. 실제로 많은 중장년 취업자들이 종사하고 있는 숙박 및 음식점업, 도매 및 소매업은 장시간 노동과 저임금이라는 위험에 노출될 가능성이 높은 편이다. 더욱이 숙박 및 음식점업은 일용직, 시간제와 같은 비정규 고용형태나 비공식 고용을 통해 인건비를 절감하려는 경우가 많기 때문에 다른 업종에 비해 불안정성이 더욱 크다(서정희·이지수, 2015). 업종이나 직종에 따라서 직무만족도도 다르게 나타났다. 고령화연구패널의 4차 기초분석 보고서(2013)에 따르면, 광업을 포함한 제조업에 종사하는 사람들의 만족도가 높은 편이었다. 반면에 건설업 종사자들의 전반적인 만족도는 가장 낮았다. 직종 중에서는 (준)전문가와 사무직의 전반적인 만족도가 가장 높았으며, 단순노무직의 만족도는 가장 낮았다.

4. 사회자본과 직무만족

사회자본(social capital)은 사회학, 경제학, 정치학 등 여러 학문에서 다양하게 설명되는 개념이다. 이는 ‘지속적인 네트워크 혹은 상호 면식이나 인정이 제도화된 관계, 즉 특정한 집단의 구성원이 되어서 얻게 되는 실제적이거나 잠재적인 자원의 총합’으로 정의되며(Bourdieu, 1986: 75), 직장생활의 질과 만족감에 대한 좋은 설명변수이다(Requena, 2003). Lowe and Schellenberg(2001)는 사회자본과 직업지위에 따른 만족감을 인과적으로 연결하여 신뢰, 몰입, 사회적 관계가 근로자의 성취에 영향을 미치는지를 검토하였다. 이들은 사회자본이 개인적·조직적 수준에서 더 많은 업무 성취를 이룰 수 있게 할 것이라고 보았다. 이후에 Requena(2003)는 2001년 Quality of Life at Work Survey 스페인 자료에 Lowe and Schellenberg(2001)의 모델에 적용하여 사회자본과 직장에서의 만족감 간의 관계를 분석하였다. 그는 신뢰, 관계, 몰입, 의사소통, 영향력과 같은 사회자본의 양이 근로자의 개인적 특성과 일자리 특성에 영향을 받는다고 보았다. 그러나 근로자의 개인적 특성이나 일자리 특성보다는 일하는 동안 얻

게 된 신뢰, 관계, 몰입이 직장에서의 웰빙과 직무만족의 수준을 높이는 것으로 가정하였다. 분석결과에서 사회자본의 수준이 높을수록 직무만족과 직장생활의 질이 더 높아지는 것으로 나타났으며, 근로자 개인의 특성이나 직장 및 근로환경보다는 사회자본이 직무만족을 예측하는 더 나은 요인임을 밝혀냈다.

중장년 취업자의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관해서는 여러 연구들이 진행되었는데(강소량·문상호, 2010; 김미혜·권용희, 2013; 한종국, 2016), 이 연구에서는 사회자본의 효과에 초점을 맞추어 설명하고자 한다. 사회자본은 중장년층의 주관적 배제감을 완화시켜주며(박능후·장준명, 2015), 노인들의 사회자본이 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(이기홍, 2005). 또한 박현숙·박용순(2013)의 연구는 친한 사람과의 만남이 55세 이상 중고령자의 직무만족과 생활만족 간 관계를 매개함을 보여주었다. 이와 비슷한 맥락에서 중장년 취업자의 특성과 직무만족 간 관계에서 사회자본의 효과가 있을 것이라고 보았다. 이 연구에서는 가구 및 일자리 특성, 개인적 특성이 직무만족에 연결되는 메커니즘을 이해하기 위해 사회자본 개념을 사용하였다. 중장년 취업자의 특성과 직무만족 간 거리를 좀 더 좁혀주고 둘 사이의 연결성을 구체적으로 설명해주는 매개변수로 사회자본을 선택한 것이다.

가. 신뢰

신뢰는 다른 사람들을 믿을 수 있다는 확신에서 만들어지는 것으로(Hubbell and Chory-Assad, 2005), 상대방이 자신의 기대에 부응하여 행동할 것이라는 믿음을 뜻한다(Mayer, Davis, and Schoorman, 1995). 신뢰는 협력적 행위를 가능하게 하며, 조직의 네트워크 기반 유형들을 촉진시키고, 갈등과 거래비용을 줄여준다(Rousseau, Sitkin, Burt, and Camerer, 1998). 신뢰를 사회자본으로 볼 수 있는 것은 서로를 탐색하기 위해 쓰는 시간이나 비용을 줄여주고 예측할 수 없는 위험을 피할 수 있도록 해주기 때문이다(김왕배·이경용, 2002).

조직 내에서 신뢰가 있으면 근로자로 하여금 일하기 좋은 곳이라고 느끼게 해주어 구성원들 간 관계의 질을 높여준다(김상호·이진규·최인옥, 2008). 신뢰는 사회적 관계의 기초가 된다는 점에서도 매우 중요하다. 신뢰가 클수록 직무만족도 커져서 조직구성원의 긍정적 태도로 이어진다는 연구결과들을 쉽게

찾아볼 수 있다(Driscoll, 1978; Hackman and Oldham, 1986).

이처럼 신뢰는 직무만족에 강력하고 직접적인 효과를 갖는다. 특히 중장년은 연령이 높아지면서 주된 일자리에서의 퇴직 등의 역할 상실로 인해 사회적 접촉이 줄어들면서 신뢰와 같은 사회자본이 부정적 영향을 받을 수 있다. 이와 관련하여 박능후·장춘명(2015)의 연구에서는 신뢰가 가족, 친척, 이웃 등과 사회적 관계를 맺는 데 있어서 기초가 되기 때문에, 중장년의 사회자본을 연구하는 데 있어서 중요하게 다루었다.

나. 사회적 관계

중장년의 사회자본 중에서 사회적 관계의 영향력은 매우 큰 편이다(장수지, 2011; 박능후·장춘명, 2015). 조직 연구에서는 개인 간 관계가 직무만족에 큰 영향을 주는 요인으로 나타나서, 이를 긍정적 방향으로 관리할 필요가 있다고 지적하였다(강주희, 2007). Requena(2003)는 직장동료들과의 관계가 직무만족에 영향을 준다는 연구결과를 제시하였으며, 강주희(2007)의 연구에서도 정서적으로 많은 사람들과 연결되어 있으면 감정적 교류를 통해 문제 해결에 도움을 받을 수 있기 때문에 이것이 높은 직무만족으로 이어진다고 해석하였다.

성공적 노화나 노년기 삶의 질에 있어서 중요한 사회적 관계로는 주로 가족, 이웃, 친구, 친척 등을 들 수 있으며, 서구의 연구는 가족 외에 친구, 친척, 이웃들과의 접촉이나 지원, 교회사 모임 등을 많이 언급하였다(윤현숙·유희정, 2006). 이와 달리 한국의 장년들은 배우자와 자녀 중심의 사회적 관계를 갖고 있어서 배우자 및 자녀와의 관계가 매우 중요하다(박경숙, 2000). 가족관계를 통해 만들어진 사회자본은 다른 사람들에게 호의적으로 반응하도록 하며 긍정적 관계 형성에도 도움을 준다(Jessor, 1993). 중장년의 사회적 관계와 직무만족과 관련하여 55세 이상 고령자를 대상으로 분석한 결과, 친한 사람과의 만남이 직무만족과 생활만족 간 관계를 매개하는 것으로 확인되었다(박현숙·박용순, 2013).

앞서 살펴본 것과 같이 신뢰와 사회적 관계는 직무만족에 긍정적 영향을 준다. 신뢰는 타인과의 관계 형성에 기초가 되어 사회적 관계와 연결되며(박능후·장춘명, 2015), 사회적 관계를 통해 제공되는 사회적 지원은 직무만족을 높

여준다(김범진·이규만, 2009). 대체로 중장년들은 노화와 역할 상실 등을 경험하면서 사회자본이 점차 감소하게 된다. 그렇지만 노화가 진행 중일 때에도 타인에 대한 높은 신뢰 수준을 유지하고 사회적 관계에 적극적으로 참여한다면 직무만족에 긍정적인 효과가 나타날 것이다. 이 연구에서는 타인에 대한 신뢰와 사회적 관계로 사회자본 개념을 구성하였으며, 높은 수준의 사회자본을 가진 중장년 취업자의 직무만족 수준이 더 높을 것으로 추론하였다.

물론 사회자본이 중장년 취업자의 일자리의 질을 결정할 수도 있으나(박예은·정영순, 2016), 이 연구에서는 Lowe and Schellenberg(2001)의 연구모형에 따랐다. 임금수준이 비교적 높고, 주당 평균 근로시간이 적고, 상대적으로 안정적인 직종과 업종에 종사할수록 중장년 취업자에게 경제적·시간적으로 여유가 생겨 사회자본과 직무만족의 증가로 이어질 것이라고 가정하였기 때문이다. 그리고 인구학적 특성(성별, 연령, 현재 건강상태, 교육수준)은 개인적 특성으로 분류하여 이 역시 사회자본과 직무만족에 영향을 줄 것이라고 예상하였다. 이러한 내용을 토대로 하여 다음과 같은 연구가설을 제시하였다.

[가설 1] 중장년 취업자의 사회자본은 가구 특성과 직무만족 간 관계를 매개할 것이다.

[가설 2] 중장년 취업자의 사회자본은 일자리 특성과 직무만족 간 관계를 매개할 것이다.

[가설 3] 중장년 취업자의 사회자본은 개인적 특성과 직무만족 간 관계를 매개할 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석자료 및 변수

이 연구에서는 ‘한국노동패널조사(Korean Labor & Income Panel Study : KLIPS)’ 18차 부가조사(삶의 인식, 장년층)와 개인용 자료를 분석자료로서 선택하였다. 노동시장과 관련한 개인의 정보를 상세히 포함하고 있으며, 임금근

로자와 동일하게 비임금근로자에게도 설문을 실시하였기 때문이다. 이 연구의 분석대상은 무급가족종사자를 제외한 50~69세의 상용직 임금근로자, 임시직 임금근로자, 일용직 임금근로자, 고용주/자영업자이다. 18차 조사자료에서 각각의 비율은 37.2%, 14.0%, 13.2%, 35.6%로 나타났다.

가. 종속변수

종속변수는 직무만족으로, 총 5개의 문항으로 구성된 것을 사용하였다. 설문 항목을 보면 ‘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’로 되어 있다. 각 문항에 대해 ‘전혀 그렇지 않다, 그렇지 않은 편이다, 보통이다, 그런 편이다, 아주 그렇다’ 중에서 선택하면, 이에 대해 1~5점을 부여하였다. 각 항목의 평균 점수를 보면 3.34, 3.42, 3.41, 3.38, 3.64로 나타났다.

나. 매개변수

매개변수는 신뢰와 사회적 관계를 하위개념으로 하는 사회자본이다. 18차 ‘삶의 인식’과 ‘장년층’ 부가조사에서는 신뢰와 사회적 관계에 대해 측정하였다. 신뢰는 ‘대체로 다른 사람을 신뢰할 수 있다’, ‘어느 누구도 믿어서는 안 된다’의 문항을 이용하였으며, 각각에 대해 ‘전혀 그렇지 않다’부터 ‘매우 그렇다’ 중에서 1~7점을 주었다. 사회적 관계에 대해서는 ‘친구, 이웃, 친척과 얼마나 자주 만나십니까?’, ‘종교모임이나 친목모임, 동호회 등의 일에 얼마나 자주 참여하십니까?’라고 물었다. 친구, 이웃, 친척과 교류 횟수와 종교모임이나 친목모임, 동호회 참여 횟수는 분석 시 역코딩하여 사용하였다. 이 연구는 구조방정식모델을 이용하기 때문에 앞서 언급한 두 문항은 신뢰라는 잠재변수를 측정하고, 다른 두 문항은 사회적 관계를 측정한다. 회귀분석은 측정항목들의 평균을 내어 단일변수로 만들지만, 구조방정식모델에서는 관측변수와 측정오차를 고려하여 잠재변수 간 인과관계를 측정한다(우종필, 2012).

사회자본으로서 신뢰를 측정할 때에는 가족, 친척, 친구, 이웃, 지역사회, 공공기관 등을 대상으로 할 수 있지만, 중장년이 역할 상실을 경험하는 연령층임을 감안하면 일반적인 신뢰 수준을 다루는 것이 더욱 의미가 있을 것이다. 그래서 이 연구에서는 타인에 대한 신뢰 정도로 신뢰 수준을 측정하였다. 사회자본으로서 신뢰를 다루었던 김우철(2014)의 연구를 비롯하여 중장년의 사회적 자본에 대해 연구한 박능후·장춘명(2015) 역시 타인에 대한 신뢰 여부를 사용하여 신뢰를 측정하였다. 사회적 관계의 측정은 참여하고 있는 단체 및 모임의 수와 참여빈도를 이용하는 것이 간단한 편이다(Requena, 2003). 박현숙·박용순(2013)은 중장년의 직무만족도가 삶의 만족도에 미치는 영향을 분석하면서 매개변수인 사회적 지지를 친한 사람과 만나는 횟수로 측정하였다. 또한 김우철(2014)도 자발적 조직에 참여한 경험과 종교단체, 스포츠클럽, 예술 동호회 등에 대한 참여 정도를 이용하였다. 이 연구에서도 친구, 이웃, 친척과의 교류 횟수와 종교모임이나 친목모임, 동호회 참여 횟수로 사회적 관계를 측정하였다.

〈표 1〉 종속변수와 매개변수의 기술통계(N=2,529)

	평균	표준 편차
직무만족(1~5점)		
나는 현재 하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다	3.34	0.71
나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 열정적으로 하고 있다	3.42	0.69
나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 즐겁게 하고 있다	3.41	0.67
나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다	3.38	0.69
별다른 일이 없는 한 현재 하고(맡고)있는 일을 계속하고 싶다	3.64	0.71
신뢰(1~7점)		
대체로 다른 사람을 신뢰할 수 있다	4.47	1.26
어느 누구도 믿어서는 안 된다	4.22	1.41
사회적 관계		
친구, 이웃, 친척과 얼마나 자주 만나십니까? ① 거의 만나지 않는다 ② 6개월에 1회 정도 ③ 한 달에 1회 정도 ④ 일주일에 1회 이상 ⑤ 거의 매일	3.38	1.03
종교모임이나 친목모임, 동호회 등의 일에 얼마나 자주 참여하십니까? ① 전혀 참여하지 않는다 ② 한 달에 1회 미만 ③ 한 달에 1회 정도 ④ 한 달에 2, 3회 정도 ⑤ 일주일에 1회 정도 ⑥ 일주일에 2회 이상	2.96	1.57

다. 독립변수

가구 특성, 일자리 특성, 개인적 특성이 독립변수이며, Requena(2003)의 연구 모형을 일부 참고하였다. 가구 특성은 자녀 수, 혼인상태, 가구주 여부를 포함 하며, 일자리 특성에는 월평균 근로소득, 주당 평균 근로시간, 직종, 업종이 해당한다. 성별, 연령, 교육수준, 현재 건강상태는 개인적 특성이다.

다음에 제시한 <표 2>는 독립변수의 기술통계이다. 가구 특성 중에서 자녀 수가 2명이라고 응답한 비율이 59.35%로 가장 높았으며, 그다음으로 3명이라고 응답한 사람은 16.61%였다. 혼인상태는 전체 응답자 중에서 81.49%가 기혼 이었다. 다음으로 비율이 높은 것은 이혼과 사별로 각각 7.95%, 7.12%였다. 가 구주 여부를 보면 가구주인 사람은 71.61%였다. 자녀 수는 최소 0명에서 최대 13명이었으며, 연속형 변수로 처리하였다. 혼인상태의 준거집단은 기혼이며, 가구주 여부는 가구주(=1), 가구주 아님(=0)으로 측정하였다.

일자리 특성 중에서 월평균 근로소득은 로그변환하여 평균이 5.20이었고, 주 당 평균 근로시간은 평균 45.52시간이었다. 직종은 기능 및 조작(30.84%), 서비

<표 2> 독립변수 기술통계(N = 2,529)

		빈도	비율	평균	표준 편차
가구 특성	자녀 수				
	0명	219	8.66		
	1명	275	10.87		
	2명	1,501	59.35		
	3명	420	16.61		
	4명 이상	114	4.51		
	혼인상태				
	미혼	46	1.82		
	기혼이며 배우자 있음	2,061	81.49		
	별거	41	1.62		
	이혼	201	7.95		
	사별	180	7.12		
	가구주 여부				
	가구주	1,811	71.61		
가구주 아님	718	28.39			

〈표 2〉의 계속

		빈도	비율	평균	표준 편차
일자리 특성	월평균 근로소득(로그화)			5.20	0.79
	주당 평균 근로시간			45.52	14.59
	직종				
	전문관리	282	11.15		
	사무	180	7.12		
	서비스판매	631	24.95		
	농어업	192	7.59		
	기능 및 조작	780	30.84		
	단순노무	464	18.35		
	업종				
	농림어업	210	8.30		
	광업, 제조업	442	17.48		
	사회간접자본, 건설업	291	11.51		
도매 및 소매업	296	11.70			
숙박 및 음식점업	242	9.57			
기타 서비스업	1,048	41.44			
개인적 특성	연령			57.76	5.35
	성별				
	남성	1,564	61.84		
	여성	965	38.16		
	현재 건강상태			3.44	0.66
	교육수준				
	초등학교 졸업(무학 포함)	462	18.27		
	중학교 졸업	532	21.04		
	고등학교 졸업	1,051	41.56		
	2년제 대학, 전문대학, 4년제 대학 졸업	405	16.01		
대학원 석사, 박사	79	3.12			

스판매(24.95%), 단순노무(18.35%) 순으로 높게 나타났다. 업종은 기타 서비스업이 41.44%로 가장 높았다. 직종은 전문관리, 업종은 숙박 및 음식점업을 기준으로 다른 직종 또는 업종 종사자들과 비교하였다.

개인적 특성을 살펴보면 평균 연령은 57.76세였으며, 남성은 61.84%였다. 현재 건강상태에 대해 ‘아주 건강하다, 건강한 편이다, 보통이다, 건강하지 않은 편이다, 건강이 아주 안 좋다’ 중에서 ‘보통이다(42.27%)’와 ‘건강한 편이다(48.99%)’라고 응답한 비율은 전체의 90% 이상이었다. 교육수준은 고등학교

졸업자가 41.56%였으며, 중학교 졸업(21.04%), 초등학교 졸업(18.27%) 순으로 높게 나타났다. 성별은 더미변수로 처리했으며(남성=1), 현재 건강상태는 역코딩하여 5점에 가까울수록 건강상태가 좋은 것이다. 교육수준 또한 더미변수로 고등학교 졸업자를 준거집단으로 정하였다.

2. 분석방법

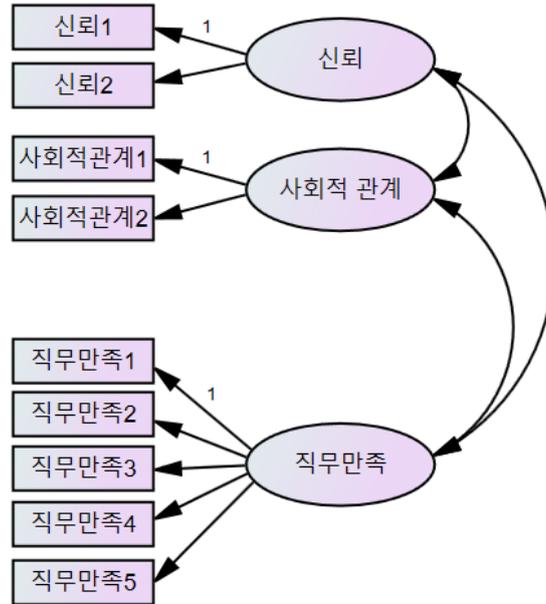
이 연구에서는 중장년 취업자의 특성과 직무만족 사이에 사회자본이 개입되어 있는 것으로 가정하고 모델을 구성하였다. 매개효과는 독립변수와 종속변수 사이에 제3의 변수인 매개변수가 개입될 때 발생하는 것으로, 이를 확인하기 위해 구조방정식모델(structural equation modeling)을 적용하였다. 구조방정식 모델은 사회학과 심리학에서 개발한 측정이론을 바탕으로 한 확인적 요인분석과 계량경제학의 연립방정식모델을 기초로 한 경로분석이 결합된 방법론이다. 확인적 요인분석은 관측변수들이 특정 잠재변수들을 구성하는 관계에 초점을 둔 것이며, 1차와 고차 확인적 요인분석으로 나눌 수 있다. 경로분석을 통해서 인과관계를 갖고 있는 변수들 간의 총효과, 직접효과, 간접효과를 밝힐 수 있다(배병렬, 2007). 이 연구에서는 AMOS 20.0을 사용하여 신뢰, 사회적 관계, 사회자본 개념의 1차, 2차 확인적 요인분석을 실시하였다. 그런 후에 구조방정식모형을 통해 가구 및 일자리 특성, 개인적 특성, 사회자본, 직무만족 간의 직접효과, 간접효과, 총효과를 확인하였다.

IV. 분석결과

1. 확인적 요인분석

관측변수들이 잠재변수인 신뢰와 사회적 관계를 얼마나 잘 나타내는지를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석은 선행연구의 이론적 배경에 따라 요인이 지정된 상태로 분석한다는 점에서 탐색적 요인분석과

(그림 1) 1차 확인적 요인분석 개념도



다르다(우종필, 2012). 구성개념이 관측변수를 통해 얼마나 잘 측정되었는지는 구성개념 타당도 지표로 평가하는데, 수렴타당도와 판별타당도가 이에 해당한다. 잠재변수와 관측변수 간에 상관관계가 높아야 함을 의미하는 수렴타당도는 표준화계수 값 0.5 이상, 개념신뢰도 0.7 이상, 평균분산추출(AVE) 0.5 이상이어야 한다. 잠재변수 간에 상관관계가 낮아야 함을 뜻하는 판별타당도는 평균분산추출(AVE) 값이 상관관계수의 제곱값보다 크고 표준오차에 2를 곱한 값을 상관관계수에 더하거나 뺀 범위에 1이 포함되지 않아야 한다(노경섭, 2014).

[그림 1]과 같이 신뢰와 사회적 관계의 2개 요인으로 구성했으며 각각은 2개의 관측변수로 측정한 것이며, 이에 대한 1차 확인적 요인분석을 실시하였다. <표 3>과 <표 4>의 1차 확인적 요인분석 결과를 보면, 신뢰 변수의 2번 항목과 사회적 관계 변수의 1번 항목의 표준화계수 값이 0.5 이하로 나타났다. 개념신뢰도와 평균분산추출(AVE)도 수렴타당도 기준에 미치지 못하였으나, 판별타당도는 있는 것으로 확인되었다. 수렴타당도가 낮게 나타나는 것은 각 요인을 정의하는 데 있어서 필요한 문항 수가 충분하지 않기 때문이다. 안정적인 요인

〈표 3〉 1차 확인적 요인분석 결과 1

변수명	항목	비표준화 계수	표준화 계수	S.E.	C.R.	p-value	개념 신뢰도	AVE
신뢰	신뢰1	1	0.642	-	-	-	0.444	0.294
	신뢰2	0.729	0.419	0.145	5.020	0.000		
사회적 관계	사회적 관계1	1	0.432	-	-	-	0.472	0.319
	사회적 관계2	2.378	0.672	0.351	6.774	0.000		
직무 만족	직무 만족1	1	0.770	-	-	-	0.898	0.640
	직무 만족2	1.004	0.788	0.025	40.942	0.000		
	직무 만족3	1.090	0.884	0.024	46.226	0.000		
	직무 만족4	1.062	0.843	0.024	44.177	0.000		
	직무 만족5	0.918	0.704	0.030	30.312	0.000		

〈표 4〉 1차 확인적 요인분석 결과 2

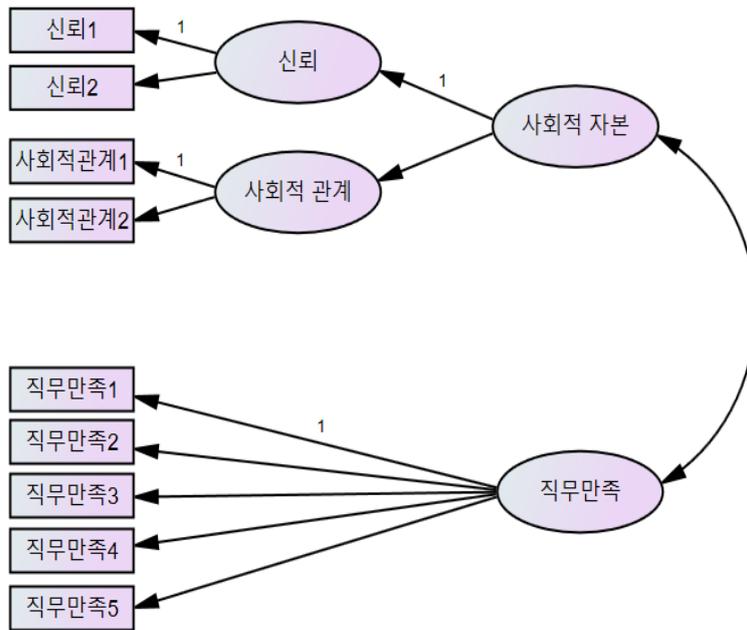
	상관관계			개념 신뢰도	AVE
	1	2	3		
신뢰(ρ^2)	1			0.444	0.294
사회적 관계(ρ^2)	0.252(0.064)***	1		0.472	0.319
직무만족(ρ^2)	0.212(0.045)***	0.302(0.091)***	1	0.898	0.640

분석 결과를 얻으려면, 일반적으로 하나의 요인에 대해 요인부하값이 높은 세 개 이상의 측정변수가 있어야 한다(장승민, 2015). 조사자료의 설문이 이러한 조건을 충족시키지 못하여서 이 같은 결과가 나온 것으로 보인다.

적합도 지수에 대해 설명하면, 수집된 자료와 연구모델이 부합되는 정도를 절대적으로 평가하는 절대 적합도 지수가 있으며 χ^2 , GFI, RMSEA가 여기에 해당한다. GFI는 0.9 이상, RMSEA는 0.05보다 작으면 모형이 양호함을 나타낸다(양병화, 2006). 증분 적합도 지수는 연구자의 구조방정식모델과 변수 간 상관을 설정하지 않은 모델(영모델)을 비교하여 얼마나 정확하게 측정되었는지

를 나타내며, CFI, IFI, TLI 모두 0.9 이상이어야 한다(노경섭, 2014). 1차 확인적 요인분석의 모형 적합도는 카이스퀘어 통계치($\chi^2=80.982$, $df=21$)가 $p=0.000$ 수준에서 유의하였다. GFI(0.993), CFI(0.993), IFI(0.993), TLI(0.987)는 모두 0.9 이상이었으며, RMSEA(0.034)도 0.05보다 작게 나타나 수치는 양호하였다. 확인적 요인분석의 모형 적합도는 수용가능한 수준이지만, 이론적 배경에 더 부합한 모형을 구성하기 위해 사회자본을 2차 요인으로 추가하였다. [그림 2]와 같이 사회자본은 관측변수를 갖고 있지는 않지만, 대신 신뢰와 사회적 관계를 통해 간접적으로 측정하는 것으로 연결하였다.

[그림 2] 2차 확인적 요인분석 개념도



2차 확인적 요인분석 결과는 <표 5>와 같다. 모형 적합도는 카이스퀘어 통계치($\chi^2=83.796$, $df=22$)가 $p=0.000$ 수준에서 유의하였고, GFI(0.993), CFI(0.992), IFI(0.992), TLI(0.987)가 모두 0.9 이상, RMSEA(0.033)도 0.05 이하로 역시 양호한 것으로 보인다.

〈표 5〉 2차 확인적 요인분석 결과

변수명	항목	비표준화 계수	표준화 계수	S.E.	C.R.	p-value
사회 자본	신뢰	1	0.423	-	-	-
	사회적 관계	0.781	0.597	0.160	4.873	0.000
직무 만족	js1	1	0.767	-	-	-
	js2	1.007	0.788	0.025	40.943	0.000
	js3	1.094	0.883	0.024	46.196	0.000
	js4	1.069	0.846	0.024	44.935	0.000
	js5	0.943	0.720	0.027	35.038	0.000

1차와 2차 확인적 요인분석 결과를 비교해 보았을 때, 수치상으로는 어떤 것이 월등히 낮다고 말하기 어렵다. 잠재변수 구성에 필요한 측정변수의 개수가 부족하여 타당도가 떨어지는 것으로 나타났다. 그러나 모형 적합도 지수가 좋은 편이어서 결과 해석에는 영향을 주지 않을 것으로 판단하였다. 또한 이론적 배경과 선행연구에 근거하여 2차 확인적 요인분석 결과가 이 연구의 모형을 분석하는 데 있어서 더 적합한 것으로 보고 이를 채택하였다.

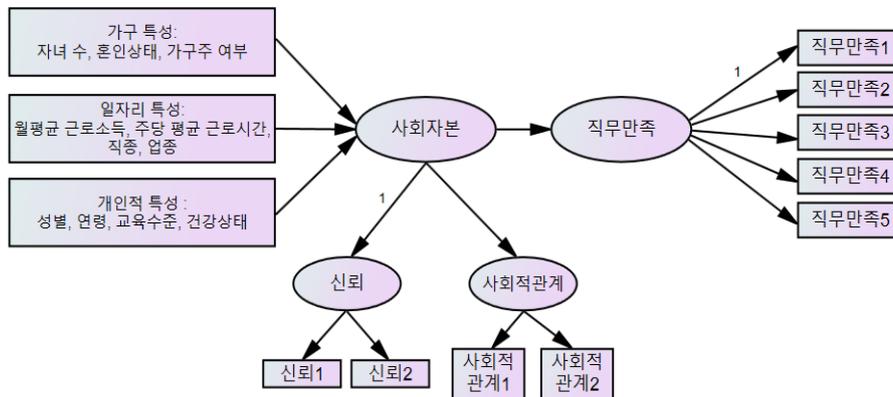
2. 구조방정식

연구가설에서 중장년 취업자의 가구 및 일자리 특성, 개인적 특성은 신뢰와 사회적 관계를 하위개념으로 하는 사회자본을 거쳐 직무만족에 영향을 주는 것으로 가정하였다. [그림 3]과 같이 개념도를 설정하였다.

〈표 6〉은 공분산분석결과를 나타내는 것으로, 사회자본에 영향을 미치는 것은 혼인상태, 월평균 근로소득, 주당 평균 근로시간, 직종, 업종, 성별, 연령, 교육수준, 현재 건강상태였다. 월평균 근로소득은 정(+)의 방향으로, 주당 평균 근로시간은 부(-)의 방향으로 유의하였다. 기혼자에 비해 미혼과 이혼상태에 있는 사람들이, 전문관리직에 비해 단순노무직 종사자의 사회자본이 유의미하게 낮았다. 숙박 및 음식점업에 비해 광업·제조업, 기타 서비스업 종사자의 사회자본이 높게 나타났다. 최종적으로 중장년 취업자의 직무만족에 대해서는 매개변수인 사회자본이 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

사회자본이 직무만족에 미치는 영향은 비표준화 계수가 6.901이었으며, 표준오차는 1.370, C.R.은 5.035로 이는 0.000 수준에서 유의한 것으로 나타났다. <표 7>의 모형 적합도 지수 또한 GFI, CFI, IFI, TLI 모두 0.9 이상일 뿐만 아니라 RMSEA 역시 0.05보다 작아서 모두 양호하였다.

(그림 3) 구조방정식 개념도



<표 6> 구조방정식 결과

경로명			비표준화 계수	표준화 계수	S.E.	C.R.	p-value
자녀 수	→	사회자본	-0.003	-0.016	0.010	-0.266	0.790
혼인상태_미혼	→	사회자본	-0.206	-0.159	0.082	-2.532	0.011
혼인상태_별거	→	사회자본	-0.074	-0.054	0.079	-0.938	0.348
혼인상태_이혼	→	사회자본	-0.146	-0.227	0.045	-3.270	0.001
혼인상태_사별	→	사회자본	-0.026	-0.039	0.052	-0.507	0.612
가구주 여부	→	사회자본	0.034	0.089	0.042	0.809	0.418
월평균 근로소득	→	사회자본	0.051	0.223	0.018	2.862	0.004
주당 평균 근로시간	→	사회자본	-0.002	-0.179	0.001	-2.655	0.008
직종_사무	→	사회자본	0.033	0.048	0.048	0.680	0.496
직종_서비스판매	→	사회자본	-0.025	-0.068	0.044	-0.577	0.564
직종_농어업	→	사회자본	-0.115	-0.173	0.100	-1.157	0.247
직종_기능 및 조작	→	사회자본	-0.062	-0.167	0.042	-1.486	0.137
직종_단순노무	→	사회자본	-0.130	-0.288	0.046	-2.793	0.005
업종_농림어업	→	사회자본	0.153	0.247	0.096	1.593	0.111
업종_광업, 제조업	→	사회자본	0.128	0.284	0.051	2.530	0.011
업종_사회간접자본, 건설업	→	사회자본	0.109	0.201	0.053	2.034	0.042

〈표 6〉의 계속

경로명			비표준화 계수	표준화 계수	S.E.	C.R.	p-value
업종_도매 및 소매업	→	사회자본	0.054	0.101	0.044	1.230	0.219
업종_기타 서비스업	→	사회자본	0.176	0.500	0.046	3.810	0.000
연령	→	사회자본	0.007	0.218	0.002	3.064	0.002
성별	→	사회자본	-0.115	-0.316	0.045	-2.579	0.010
교육수준_초등학교 졸업	→	사회자본	-0.082	-0.181	0.032	-2.565	0.010
교육수준_중학교 졸업	→	사회자본	-0.074	-0.173	0.029	-2.587	0.010
교육수준_대학 졸업	→	사회자본	0.067	0.143	0.032	2.122	0.034
교육수준_대학원 이상	→	사회자본	0.175	0.176	0.066	2.653	0.008
현재 건강상태	→	사회자본	0.116	0.440	0.022	5.307	0.000
자녀 수	→	직무만족	0.041	0.072	0.072	0.579	0.563
혼인상태_미혼	→	직무만족	1.324	0.308	0.565	2.344	0.019
혼인상태_별거	→	직무만족	0.493	0.108	0.542	0.909	0.363
혼인상태_이혼	→	직무만족	1.052	0.495	0.312	3.368	0.000
혼인상태_사별	→	직무만족	0.289	0.129	0.354	0.817	0.414
가구주 여부	→	직무만족	-0.192	-0.153	0.287	-0.669	0.503
월평균 근로소득	→	직무만족	-0.168	-0.222	0.124	-1.356	0.175
주당 평균 근로시간	→	직무만족	0.012	0.299	0.006	2.118	0.034
직종_사무	→	직무만족	-0.288	-0.128	0.327	-0.880	0.379
직종_서비스판매	→	직무만족	-0.004	-0.003	0.302	-0.012	0.991
직종_농어업	→	직무만족	0.653	0.297	0.684	0.956	0.339
직종_기능 및 조작	→	직무만족	0.180	0.147	0.286	0.628	0.530
직종_단순노무	→	직무만족	0.527	0.355	0.322	1.635	0.102
업종_농림어업	→	직무만족	-1.008	-0.493	0.659	-1.529	0.126
업종_광업, 제조업	→	직무만족	-0.775	-0.518	0.352	-2.204	0.028
업종_사회간접자본, 건설업	→	직무만족	-0.712	-0.398	0.369	-1.932	0.053
업종_도매 및 소매업	→	직무만족	-0.306	-0.173	0.301	-1.017	0.309
업종_기타 서비스업	→	직무만족	-1.070	-0.921	0.324	-3.299	0.000
연령	→	직무만족	-0.041	-0.384	0.016	-2.569	0.010
성별	→	직무만족	0.674	0.557	0.310	2.172	0.030
교육수준_초등학교 졸업	→	직무만족	0.515	0.344	0.222	2.324	0.020
교육수준_중학교 졸업	→	직무만족	0.485	0.343	0.198	2.450	0.014
교육수준_대학 졸업	→	직무만족	-0.468	-0.299	0.219	-2.134	0.033
교육수준_대학원 이상	→	직무만족	-0.980	-0.297	0.459	-2.136	0.033
현재 건강상태	→	직무만족	-0.625	-0.719	0.157	-3.971	0.000
사회자본	→	직무만족	6.901	2.087	1.370	5.035	0.000

〈표 7〉 구조방정식 모형 적합도

χ^2 (df)	χ^2/df	p-value	GFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
1897.014(365)	5.197	0.000	0.958	0.950	0.950	0.923	0.041

〈표 8〉에 제시된 경로의 총효과는 직접효과와 간접효과를 더한 것이다. 직접효과만 보면 잘못된 해석을 할 수 있으므로 총효과를 사용하여야 한다. 예를 들어 ‘연령 → 직무만족’ 경로의 직접효과는 -0.041로, 연령이 낮을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. ‘연령 → 사회자본’ 경로(0.007)와 ‘사회자본 → 직무만족’ 경로(6.901)의 값을 곱하면 간접효과는 0.049가 된다. 직접효과와 간접

〈표 8〉 총효과 분해 :비표준화 계수

외생변수		내생변수	총효과	직접효과	간접효과
자녀 수		사회 자본	-0.003	-0.003	-
혼인상태 (=기혼)	미혼		-0.206*	-0.206*	-
	별거		-0.074	-0.074	-
	이혼		-0.146**	-0.146**	-
	사별		-0.026	-0.026	-
가구주 여부			0.034	0.034	-
월평균 근로소득			0.051**	0.051**	-
주당 평균 근로시간			-0.002*	-0.002*	-
직종 (=전문관리)	사무		0.033	0.033	-
	서비스판매		-0.025	-0.025	-
	농어업		-0.115	-0.115	-
	기능 및 조작		-0.062	-0.062	-
	단순노무		-0.130*	-0.130*	-
업종 (=숙박 및 음식점업)	농림어업		0.153	0.153	-
	광업, 제조업		0.128*	0.128*	-
	사회간접자본, 건설업		0.109	0.109	-
	도매 및 소매업	0.054	0.054	-	
기타 서비스업		0.176**	0.176**	-	
성별		-0.115*	-0.115*	-	
연령		0.007**	0.007**	-	
교육수준 (=고등학교 졸업)	초등학교 졸업	-0.082*	-0.082*	-	
	중학교 졸업	-0.074**	-0.074**	-	
	대학 졸업	0.067	0.067	-	
	대학원 석·박사	0.175*	0.175*	-	
현재 건강상태		0.116**	0.116**	-	

〈표 8〉의 계속

외생변수		내생변수	총효과	직접효과	간접효과
자녀 수		직무 만족	0.022	0.041	-0.019
혼인상태 (=기혼)	미혼		-0.100	1.324*	-1.424*
	별거		-0.020	0.493	-0.512
	이혼		0.044	1.052**	-1.008**
	사별		0.108	0.289	-0.181
가구주 여부			0.042	-0.192	0.234
월평균 근로소득			0.184**	-0.168	0.351**
주당 평균 근로시간			-0.003**	0.012	-0.015*
직종 (=전문관리)	사무		-0.063	-0.288	0.224
	서비스판매		-0.179**	-0.004	-0.176
	농어업		-0.143	0.653	-0.796
	기능 및 조작		-0.247**	0.180	-0.427
	단순노무		-0.367**	0.527	-0.895*
업종 (=숙박 및 음식점업)	농림어업		0.046	-1.008	1.054
	광업, 제조업		0.111*	-0.775*	0.886*
	사회간접자본, 건설업		0.038	-0.712	0.750
	도매 및 소매업		0.066	-0.306	0.372
기타 서비스업			0.141**	-1.070**	1.211**
성별			-0.123**	0.674*	-0.796*
연령			0.007**	-0.041*	0.049**
교육수준 (=고등학교 졸업)	초등학교 졸업	-0.051	0.515*	-0.566*	
	중학교 졸업	-0.025	0.485**	-0.509**	
	대학 졸업	-0.003	-0.468	0.465	
	대학원 석·박사	0.231*	-0.980*	1.211*	
현재 건강상태		0.173**	-0.625**	0.798**	
사회자본		6.901**	6.901**		

주: * p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

효과를 더한 ‘연령 → 직무만족’ 경로의 총효과는 0.007로 통계적으로 유의하였다. 여기에서 주목할 점은 사회자본(비표준화 계수 6.901)이 중장년 취업자의 직무만족에 가장 큰 총효과를 갖고 있다는 것이다. 이는 높은 사회자본 수준이 직무만족에 긍정적 영향을 미친다는 선행연구 결과와 일치한다. 중장년 취업자의 직무만족을 향상시키기 위해서는 타인에 대한 신뢰 수준을 높이고, 사회적 관계가 활발하게 이루어지도록 하는 것이 도움이 될 것이다. 사회자본이 일자리 특성, 개인적 특성과 직무만족 간 관계를 매개한다는 것도 확인되었다.

분석결과를 정리하면, 중장년 취업자의 가구 특성은 사회자본과 직무만족에

통계적으로 유의하지 않았다. 그러나 일자리 특성과 개인적 특성은 사회자본, 직무만족에 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 사회자본도 직무만족에 영향을 주는 것으로 확인되었다. 가설 검정 여부는 가구 특성과 직무만족 간 관계를 사회자본이 매개하지 않아서 가설 1은 기각되었다. 가구 특성의 영향력이 나타나지 않은 것은 아직까지는 일자리 특성과 개인적 특성이 중장년 취업자의 사회자본에 더욱 유의미한 효과를 갖기 때문이라고 볼 수 있다. 일자리 특성과 직무만족 간 관계, 개인적 특성과 직무만족 간 관계는 사회자본이 매개하는 것으로 나타나서 가설 2와 가설 3은 지지되었다.

V. 결 론

고령화에 따른 인구구조의 변화로 인해 노동시장에서 중장년이 차지하는 비중은 더욱 커지고 있다. 여전히 일자리의 양적 증가에 관심이 집중되어 있으나, 중장년의 요구 및 특성에 부합하는 일자리 개발은 더 중요해질 것이다. 이 연구는 중장년 취업자의 가구 및 일자리 특성, 개인적 특성에 따라 직무만족이 어떻게 달라지는지를 사회자본에 초점을 맞추어 한국노동패널조사 18차(2015년) 자료를 이용하여 살펴보았다. 자녀 수, 혼인상태, 가구주 여부는 가구 특성에 해당하며, 일자리 특성에는 월평균 근로소득, 주당 평균 근로시간, 직종, 업종을 포함하였다. 성별, 연령, 교육수준, 건강상태는 개인적 특성에 해당한다. 신뢰와 사회적 관계가 근로자의 직무만족에 영향을 준다는 선행연구의 결과에 따라 두 요인을 하위개념으로 하는 사회자본이 직무만족에 미치는 영향을 밝혀내고자 했다. 일상생활에서의 사회자본이 중장년 취업자의 직무만족과 연결되어 있을 것으로 추측하였다. 그래서 타인에 대한 신뢰 수준, 친구·이웃·친척과 만나는 횟수, 종교모임이나 친목모임, 동호회에 참여하는 횟수를 통해 사회자본 요인을 구성하였다.

구조방정식모형 분석결과, 사회자본이 직무만족에 가장 큰 영향을 주었으며 그다음으로 단순노무직, 월평균 근로소득과 같은 일자리 특성의 영향력이 크게 나타났다. 이를 통해 중장년 취업자의 직장 밖 사회자본 수준이 높을수록 직무

만족도 높아진다는 것을 확인하였다. 이는 근로자의 사회자본이 직무만족에 긍정적 영향을 미친다는 선행연구 결과(Requena, 2003; 강주희, 2007)와 일치한다. 가구 특성은 사회자본과 직무만족에 통계적으로 유의미하지 않았지만, 일자리 특성과 개인적 특성은 사회자본, 직무만족에 통계적으로 유의하였다. 그리고 일자리 특성, 개인적 특성과 직무만족 간의 관계를 사회자본이 매개한다는 것도 확인하였다. 가구 특성의 영향력이 나타나지 않은 것은 아직까지는 중장년 취업자의 사회자본에 있어서 일자리 특성과 개인적 특성이 더 강력한 영향력을 갖기 때문이라고 볼 수 있다. 그러므로 중장년 취업자의 직무만족을 향상시키기 위해서는 신뢰 수준을 높이고, 사회적 관계가 활발하게 이루어지도록 하는 것이 도움이 될 것이다. 이와 관련하여 김우철(2014)은 자발적 단체 참여 경험이 사회적 신뢰 형성에 중요한 영향을 미친다고 하였으며, 김동배 외(2011)의 연구는 장·노년층의 사회활동 증대를 위해 인터넷 커뮤니케이션 활용기술 교육이 필요함을 제안하였다.

이 연구는 신뢰와 사회적 관계를 포함하는 사회자본 개념을 추가하여 중장년 취업자의 직무만족 분석 모델을 더욱 정교화하였다고 말할 수 있다. 중장년 취업자의 가구 특성과 일자리 특성에 맞게 인사관리를 한다면, 직무만족을 향상시킬 수 있을 것이다. 또한 신뢰를 높이고 사회적 관계를 넓히는 등 일상생활에서의 사회자본 확충이 중장년 취업자의 직무만족에 긍정적 영향이 있음을 보여주었다.

그러나 다음과 같은 한계점도 있다. 첫째, 신뢰와 사회적 관계를 통해 구성된 사회자본 개념의 타당도가 낮았다. 1차, 2차 확인적 요인분석 결과를 보면, 각 요인의 판별타당도에는 문제가 없었다. 그러나 잠재변수를 만들기 위해 필요한 측정변수의 수가 부족했기 때문에 수렴타당도가 기준치에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 향후에 조사자료에서 신뢰와 사회적 관계를 측정하는 설문이 보강된다면 좀 더 정확한 분석결과를 얻을 수 있을 것이다.

둘째, 사회자본의 하위개념으로 쓰일 수 있는 다른 잠재요인들을 확보하지 못하였다. 이 연구는 일상생활에서의 사회자본인 신뢰와 사회적 관계에 중점을 두고 살펴보았다. 그렇기 때문에 직장 내 사회자본, 예를 들면 직장에서의 의사소통 만족도와 같은 변수를 분석에 이용하지 못하였다. 사회자본에 해당하는

여러 가지 요인들을 측정할 수 있는 설문들이 추가된다면 직무만족에 미치는 영향력을 좀 더 면밀히 검토할 수 있을 것이다. 또한 이 연구의 가정과 달리 사회자본의 수준이 중장년 취업자의 일자리에 영향을 주거나 직무만족이 사회자본에 영향을 줄 수도 있다는 점을 배제할 수 없다.

셋째, 이 연구에서는 가장 많은 시간을 일한 주된 일자리 중심으로 살펴보았기 때문에 이직, 다른 임금근로 일자리로의 이동, 자영업자로의 이동 등의 정보를 충분히 활용하지 못하였다. 향후 연구에서는 중장년 취업자들이 주된 일자리에 계속해서 남아있는지, 이전과 다른 일자리에 과도기를 보내는지, 또는 마지막 일자리에서 퇴직을 준비하고 있는지 등을 고려한 분석이 필요할 것으로 보인다. 마지막으로 이 연구가 중고령 취업자를 대상으로 분석하였지만 임금근로자와 고용주/자영업자는 사회자본 측면에서 다른 성격을 보일 것이다. 그러므로 종사상 지위별 사회자본의 차이와 그에 따른 직무만족을 추가적으로 분석하는 것이 요구된다.

참고문헌

- 강소량·문상호(2010). 「중, 고령자의 직무 특성이 삶의 질에 미치는 영향: 고령화연구패널 분석을 중심으로」. 『사회보장연구』 26(3): 225~255.
- 강주희(2007). 「기업조직에서 개인의 사회적 자본이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구」. 『사회과학연구』 33(1): 19~39.
- 김동배·김상범·김세진(2011). 「서울지역 장·노년층의 인터넷활용능력, 대인관계능력, 사회활동에 관한 연구」. 『한국노년학』 31: 733~749.
- 김미혜·권용희(2013). 「일자리 특성이 고령근로자의 삶의 만족에 미치는 영향」. 『한국노년학』 33: 67~84.
- 김범진·이규만(2009). 「직무요구, 사회적 지원 및 구성원 반응간의 관계」. 『대한경영학회지』 22(4): 2187~2206.
- 김상욱·유흥준(2002). 「직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인」. 『한국사회학』 36(1): 51~81.

- 김상호·이진규·최인옥(2008). 「조직후원인식과 상사-구성원 교환관계가 직무만족에 미치는 영향과 신뢰의 조절효과: 군 조직을 대상으로」. 『조직과 인사관리연구』 32: 39~68.
- 김왕배·이경용(2002). 「사회자본으로서의 신뢰와 조직몰입」. 『한국사회학』 36(3): 1~23.
- 김우영·김응규(2001). 「자영업주와 임금근로자의 직업만족도 비교분석」. 『중소기업연구』 23(3): 29~54.
- 김우철(2014). 「사회적 자본으로서의 신뢰형성: 개인자료에 미시적 접근」. 『응용경제』 26(1): 191~224.
- 김주섭(2014). 「정년제도 변화에 따른 기업의 대응과 정부정책의 해외사례: 미국과 영국을 중심으로」. 『직업과 자격 연구』 3(1): 61~85.
- 나인강(2005). 「직무만족, 이직의도 및 이직행위의 관계에 대한 패널자료 분석」. 『대한경영학회지』 49: 509~530.
- 남기성·권운섭·박선연·엄태근·김인섭(2013). 「고령화연구패널(KLoSA) 4차 기초분석 보고서」. 고용노동부·한국고용정보원 연구보고서.
- 노경섭(2014). 『제대로 알고 쓰는 논문 통계분석 SPSS AMOS 21』. 한빛아카데미.
- 박경숙(2000). 「한국 노인의 사회적 관계」. 『한국사회학』 34(F): 621~647.
- 박능후·장춘명(2015). 「중고령자의 사회적 자본이 주관적 배제감에 미치는 영향」. 『한국사회연구』 18: 99~140.
- 박예은·정영순(2016). 「재취업 중고령 임금근로자의 좋은 일자리 진입 영향 요인 분석」. 『사회복지정책』 43(1): 235~257.
- 박재규(2001). 「노동자의 직무만족과 삶의 질 변화에 관한 경험적 연구」. 제3회 한국노동패널 학술대회 자료집.
- 박현숙·박용순(2013). 「고령자의 직무만족도가 삶의 만족도에 미치는 영향연구: 사회적 지지의 매개효과 및 혼인여부의 조절효과를 중심으로」. 『노인복지연구』 61: 85~110.
- 방하남(2000). 「직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구」. 『노동경제논집』 23(특별호): 133~154.

- 배병렬(2007). 「Amos 7에 의한 구조방정식 모델링」. 서울: 청람.
- 서정희 · 이지수(2015). 「서비스 부문에서의 불안정 노동의 메커니즘: 업종별 시장 구조와 비정규 고용」. 『사회복지연구』 46(1): 283~314.
- 신광철 · 김경재 · 정범구(2008). 「대인신뢰의 선행요인 및 신뢰가 구성원의 태도에 미치는 영향: 중국 연변지역 조직구성원을 대상으로」. 『인적자원관리연구』 15: 131~152.
- 양병화(2006). 「다변량 데이터 분석의 이해」. 서울: 커뮤니케이션북스.
- 엄동욱(2008). 「중고령자의 취업결정요인」. 『노동정책연구』 8(3): 17~38.
- 오유진(2009). 「만족도를 이용한 자영업에 관한 연구」. 『응용통계연구』 22(2): 281~296.
- 우종필(2012). 「구조방정식모델 개념과 이해」. 서울: 한나래.
- 윤현숙 · 유희정(2006). 「가족관계가 성공적 노화에 미치는 영향」. 『한국가족복지학』 18: 5~31.
- 이기홍(2005). 「한국 노인의 문화자본과 사회자본」. 『한국노년학』 25(3): 1~21.
- 이인숙 · 배화숙(2008). 「고용형태가 삶의 질에 미치는 영향 분석」. 『사회보장연구』 24(2): 53~80.
- 이정의(2011). 「고령근로자의 직무요구와 교육·기술 수준 적합도가 직무만족에 미치는 영향: 임금근로자와 자영업자를 중심으로」. 『직업능력개발연구』 14(1): 125~149.
- 이철선(2012). 「고령자 고용 실태와 정책적 보완과제」. 『보건복지포럼』, pp.32~44.
- 장수지(2010). 「노년기 사회적 관계망의 구조적, 기능적 측면의 주관적 삶의 질 관계」. 『한국사회과학연구』 26(1): 75~100.
- 장승민(2015). 「리커트 척도 개발을 위한 탐색적 요인분석의 사용」. 『Korean Journal of Clinical Psychology』 34(4): 1079~1100.
- 정홍원 · 남상호 · 이윤경 외(2012). 『인구 고령화의 경제적 영향 분석 및 고령화 대응지수 개발』. 한국보건사회연구원 정책보고서.
- 조은미(2007). 「고령화시대에 따른 노인 인력 활용에 관한 연구」. 『생활문화

연구』 21 : 115~134.

통계청(2014). 「2014 고령자 통계」. 통계청 보도자료.

한종국(2016). 「직무특성이 중고령자의 직무만족도에 미치는 영향 연구」. 『인적자원관리연구』 23 : 19~45.

황희숙(2012). 「고령자의 재취업에 미치는 요인 분석 연구」. 『한국복지실천학회지』 4 : 25~48.

Blau, G.(1999). “Testing the longitudinal impact of work variables and performance appraisal satisfaction on subsequent overall job satisfaction.” *Human Relations* 52 (8) : 1099~1113.

Bourdieu, Pierre(1986). “The Forms of Capital.” in John G Richardson(ed). *Handbook of Theory and Research for Sociology of Education*. New York: Greenwood(유석춘·장미혜·정병은·배영 역(2003). 「사회자본: 이론과 쟁점」. 그린, pp.61~88).

Brief, A. P.(1998). *Attitudes in and around Organizations*. Sage.

Chang, H. H. and S. T. Yen(2011). “Full-time, Part-time Employment and Life Satisfaction of the Elderly.” *The Journal of Socio-Economics* 40 (6) : 815~823.

Driscoll, J. W.(1978). “Trust and Participation in Organizational Decision Making as Predictors of Satisfaction.” *Academy of Management Journal* 21 (1) : 44~56.

Ellickson, M. C. and K. Logsdon(2001). “Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees.” *State & Local Government Review* 33 (3) : 173~184.

Hackman, J. R. and G. R. Oldham(1986). “Motivation through the Design of Work: A Test of a Theory.” *Organizational Behavior and Human Performance* 16 (2) : 250~279.

Hubbell, A. P. and R. M. Chory-Assad(2005). “Motivating Factors: Perceptions of Justice and Their Relationship with Managerial and Organizational Trust.”

- Communication Studies* 56 (1) : 47~70.
- Iverson, R. and C. Maguire(2000). "The Relationship between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community." *Human Relations* 53 (6) : 807~839.
- Jessor, R.(1993). "Successful Adolescent Development among Youth in High-risk Settings." *American psychologist* 48 (2) : 117~126.
- Kattenbach, R. and J. O'Reilly(2011). "Introduction: New Perspectives on the Quality of Working Life." *Management Revue* 22 (2) : 107~113.
- Kelly, R. F. and P. Voydanoff(1985). "Work/Family Role Strain among Employed Parents." *Family Relations* 34 (3) : 367~374.
- Kreitner, R. and A. Kinicki(2001). *Organizational Behavior* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Lambert, S. J.(1991). "The Combined Effects of Job and Family Characteristics on the Job Satisfaction, Job Involvement, and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers." *Journal of Organizational Behavior* 12 (4) : 341~363.
- Locke, E. A.(1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction." in M. D. Dunnette(ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Lowe, G. S. and G. Schellenberg(2001). *What's a Good Job? The Importance of Employment Relationships*. Canadian Policy Research Networks.
- Mayer, R. C., J. H. Davis, and F. D. Schoorman(1995). "An Integrative Model of Organizational Trust." *Academy of management review* 20 (3) : 709~734.
- Orpen, C.(1978). "Work and Nonwork Satisfaction: A Causal-Correlational Analysis." *Journal of Applied Psychology* 63 (4) : 530~532.
- Orthner, D. K. and J. F. Pittman(1986). "Family Contributions to Work Commitment." *Journal of Marriage and the Family* 48 (3) : 573~581.
- Requena, F.(2003). "Social Capital, Satisfaction and Quality of Life in the

Workplace.” *Social indicators research* 61 (3) : 331 ~360.

Rogers, S. J. and D. C. May(2003). “Spillover between Marital Quality and Job Satisfaction : Long Term Patterns and Gender Differences.” *Journal of Marriage and Family* 65 (2) : 482 ~495.

Rousseau, D. M., S. B. Sitkin, R. S. Burt, and C. Camerer(1998). “Not so Different after All : A Cross-discipline View of Trust.” *Academy of Management Review* 23 (3) : 393 ~404.

Slack, T. and L. Jensen(2008). “Employment Hardship among Older Workers : Does Residential and Gender Inequality Extend into Older Age?” *The Journals of Gerontology Series B : Psychological Sciences and Social Sciences* 63 (1) : S15 ~S24.

Spector, P. E.(1997). *Job satisfaction : Application, Assessment, Causes, and Consequences*. CA : Sage.

Ting, Y.(1997). “Determinants of Job Satisfaction of Federal Government Employees.” *Public Personnel Management* 26 (3) : 313 ~334.

Zeffane, R.(1994). “Correlates of Job Satisfaction and Their Implications for Work Redesign.” *Public Personnel Management* 23 (1) : 61 ~75.

The Effect of Older Workers' Household and Job Characteristics on Job Satisfaction : Focused on Mediating Effects of Social Capital

Park Eunsun · Kim Jibum

This study examines the influence of household characteristics, job characteristics, and social capital on the degree of job satisfaction of older workers, by drawing upon the 18th KLIPS data. The model examines the mediation effect of social capital, composed of trust and social relations, on the relationship between household, job, and personal characteristics and job satisfaction using structural equation modeling. The results are as follows: Social capital (i.e. trust and social relations) mediates the relationship between a wide array of job characteristics (average monthly wage, average working hours per week, type of occupation, type of industry), demographic characteristics (sex, age, education level, health condition), and job satisfaction for older workers. However, the mediation effect of social capital is not significant for household characteristics (number of dependents, marital status, status as head of household). The results of this study are meaningful in that it elaborated the mechanism of job satisfaction, in which job and demographic characteristics (in this case, of elderly workers) can affect social capital.

Keywords : older workers, job satisfaction, trust, social relations, social capital