

노동정책연구  
2017. 제17권 제2호 pp.33-65  
한국노동연구원

연구논문

## 고령근로자의 삶의 만족 : 직무만족의 매개효과를 중심으로\*

성지영\*\*  
남은영\*\*\*  
홍두승\*\*\*\*

이 논문은 고령근로자의 직무만족과 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 확인적 요인분석, 다중회귀분석, 경로분석의 방법을 통해 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 요인은 직무만족도를 매개변수로 하여 영향을 미치며, 직무 이외 요소들은 직무만족도에 영향을 미칠 뿐만 아니라 직무만족도를 통제했을 때에도 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.

핵심용어 : 고령근로자, 직무만족, 삶 만족도, 노동패널

논문접수일: 2017년 3월 23일, 심사의뢰일: 2017년 4월 5일, 심사완료일: 2017년 6월 20일

\* 이 논문은 2016년 10월 19일 한국노동연구원에서 개최한 「2016년 한국노동패널 학술대회」에서 발표한 글을 수정·보완한 것이다.

\*\* (제1 저자) 전북대학교 경영학부 조교수(sjylyk@jbnu.ac.kr)

\*\*\* (공동저자) 서울대학교 아시아연구소 선임연구원(ney1009@snu.ac.kr)

\*\*\*\* (교신저자) 서울대학교 사회학과 명예교수(dshong@snu.ac.kr)

## I. 문제 제기

최근 국내 한 신문은 우리나라가 2017년 초에는 65세 이상 노인인구가 0~14세의 어린이 인구를 추월하는 ‘인구지진(agequake)’ 격변기에 들어설 것이라고 보도한 바 있다(김동섭, 2016). 인구지진은 영국의 경제전문 언론인인 Wallace(1999)가 그의 저서에서 처음 사용한 용어로, 지금처럼 인간의 수명이 늘어나고 출산율 저하가 지속되면 세계적 인구지형에 대지진과 같은 큰 충격이 올 것이며, 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%(662만 4천 명)인데 2060년에는 40.1%(1,762만 2천 명)로 꾸준히 증가할 것으로 전망하였다. 고령인구의 지속적 증가로 인해 고령층을 위한 기초연금 등 복지지출은 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.

이 연구의 주된 관심은 점차 증가하고 있는 고령근로자의 삶의 만족을 가져다주는 요인은 무엇이며, 고령층의 행복감에 일과 관련된 요인들은 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 복지정책에 초점을 맞춘 연구들이다(예, 김미혜·권용희, 2013; 석상훈, 2010; 오미애, 2013; 이주미·김태완, 2014; 한형수, 2004). 둘째로, 근로활동을 하고 있는 고령층에 초점을 맞추어 이들이 직업활동에서 얻게 되는 만족감과 삶의 질을 다룬 연구

들이다(예, 강소량·문상호, 2010; 김동배 외, 2009; 방하남, 2000; 전지원·박미석, 2006).

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 살펴보는 것이다. 고령화 사회에서 고령근로자의 고용은 고령자 자신뿐만 아니라 이들을 고용하고 있는 회사나 기관에도 중요한 관심사가 되고 있다. 고령자의 고용이 작업장에서 생산성을 높이고 업무성과를 향상시키는 데 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 노후생활 행복감 향상을 위한 사회정책적 함의를 제공해줄 수 있으리라 본다.

## II. 이론적 배경과 선행연구

### 1. 연령과 삶의 만족도

연령이 높을수록 삶의 만족도는 높아질 것인가 아니면 더 낮아질 것인가? 다수의 서구 연구들은 나이가 들수록 삶의 만족도가 높아진다고 보고하고 있다(Angelini et al., 2012). 또 다른 연구는 60세 이상 고령층에서는 연령이 높아질수록 오히려 삶의 만족도가 떨어지고 있음을 보여 주었다(Chen, 2001; Schilling, 2005). Baird et al.(2010)은 영국 및 독일의 패널자료 분석에서 성인기에 삶의 만족은 연령이 높아져도 결코 저하되지 않으나 70세가 넘어서면 만족도는 급격히 감소한다고 밝혔다. 특히 영국의 경우, 40대에서 70대 초까지는 만족도가 상대적으로 크게 높아지고 있다고 보고하였다. 한편 일부 연구는 연령과 주관적 삶의 질의 관계가 U자형의 비선형 관계라고 주장하였다(Blanchflower & Oswald, 2008; Gwozdz & Sousa-Poza, 2010). 즉 젊은층과 고령층이 중간연령에 비해

주관적 삶의 질이 더 높다는 것이다(Realo & Dobewall, 2011). 또 다른 연구는 65세 정도에서 삶의 만족도가 가장 높고 그 이후에는 낮아지는 역U자형 비선형관계를 보인다고 제시한다(Mroczek & Spiro, 2005).

국내연구에서는 여러 세대를 함께 비교한 연구는 소수이고 대다수의 연구는 노령층에 초점을 맞추어 삶의 만족도를 살펴보고 있다. 그러나 연구 결과는 일관되지 않고 때로는 상반된 결론에 도달하기도 한다. 여러 세대를 비교·분석한 예로 김의철 외(2000)와 정명숙(2005)의 연구를 들 수 있다. 두 연구는 모두 청소년이나 성인에 비해 노인층에서 삶의 만족도가 더 높았음을 보고하였다. 반면에 정순돌·성민현(2012)의 연구는 65세 이상의 노인층의 삶의 만족도가 20~44세, 45~64세 연령층에 비해 더 낮다고 제시하였다. 김주성·최수일(2010)도 40대 이상 중·노년층을 대상으로 분석한 결과, 연령층이 높아질수록 긍정적 삶의 만족도는 저하되고 특히 70대 이상에서는 부정적 삶의 만족도가 매우 커진다고 밝혔다.

이와 같은 상반된 결과를 해석하기 위해서는 삶의 만족에 영향을 미치는 요소들이 연령층에 따라 어떻게 다르게 나타나느냐를 탐구해볼 필요가 있다. 삶의 만족도는 이러한 요소들의 차이에 의해 크게 영향을 받게 된다. 고령층의 삶의 만족도에 영향을 주는 요소로 경제활동 여부(전명수, 2014), 노년기의 활동(권미애·김태현, 2008; 이소정, 2013), 사회적 관계(이기홍, 2005; 정순돌·성민현, 2012), 건강상태(박상규, 2006; 윤현숙·허소영, 2007; 이광수, 2004) 등 다양한 변수들이 열거되어 왔다.

## 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 선행연구는 연령과 직무만족도는 정(正)의 관계에 있다고 보고하고 있다(Glenn et al., 1977; Kalleberg & Loscoco, 1983; Lee & Wilbur, 1985; Rhodes, 1983; Ng & Feldman, 2010; White & Spector, 1987). 또 다른 연구들은 U자형의 관계를 제시한다(Clark et

al., 1996; Hochswarter et al., 2001). 예컨대, Hochswarter et al.(2001)의 연구는 젊은층에서는 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 원인에는 여러 가지 있을 수 있다. 연구대상별로 차이가 날 수도 있고, 아니면 어떤 변수를 통제하느냐에 따라 달라질 수도 있을 것이다.

경제활동에 참여하고 있는 근로자들을 대상으로 한 국내 다수 연구에서 연령이 높아질수록 직무만족도도 높아진다는 결과를 제시하고 있다(예, 방하남·김상욱, 2009; 정효채 외, 2013; 조동규 외, 2004; 최효정·석은조, 2013). 그 이유로 방하남·김상욱(2009)은 연령증가에 따라 조직에서 직무수행에 있어 자율성, 안정성, 승진가능성 등에 기인하는 것으로 본다. 그러나 아직 국내에서 연령과 직무만족도와의 관계를 체계적으로 살펴본 연구는 의외로 드물다(정효채 외, 2013). 직무만족에 영향을 미치는 요인은 수없이 많을 수 있다. 따라서 연령별로 직무만족도에서 왜 그러한 차이가 나는지에 대한 해석과 설명이 필요하다.

### 3. 직무만족과 삶의 만족의 관계

그렇다면 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 상관성이 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 상관성을 갖고 있으며, 이와 같은 복합개념들을 통제했을 때 이들 간의 관계는 크게 약화된다고 하였다.

직무만족과 삶의 만족 간의 관계에 대한 많은 연구에도 불구하고 이들 관계를 규명해주는 이론적 바탕에 대한 논의는 취약하다. 1980년대 이전 연구에서 크게 세 가지 이론적 가설이 제시되었다(Rain et al., 1991; Wilensky, 1960). 첫째는 이 두 가지 만족이 정(正)의 관계를 가질 것이라는 점을 토대로 제시된 ‘과급효과가설(spillover hypothesis)’이다(Bowling et al., 2010; Heller & Watson, 2005; Ilies, 2009). 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 한 쪽이 높으면 또 다른 낮은 쪽의 만족을 보상한다는 것이다(Lounsbury & Hoopes, 1986). 셋째는 두 만족 간에 상관관계가 없다는 점에 근거하여 ‘분리가설(segmentation hypothesis)’을 제시한다. 말하자면 두 만족은 서로 독립적이라는 것이다(Gupta & Beehr, 1981; Meissner, 1971). 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). 그러나 대부분의 연구들은 과급효과가설을 지지하고 있다. 그럼에도 불구하고 이와 같은 가설들은 너무 단순하여 두 만족도 간의 복합적인 구도를 제대로 설명하지 못하고 있다는 비판을 받고 있다. 본 연구는 과급효과가설의 틀 속에서 직무만족을 삶의 만족의 원인변수로 보고, 이들 관계에 작동하는 직무 및 직무 외 관련 변수들의 상대적 영향력을 살펴본다.

#### 4. 직무만족과 삶의 만족의 원인변수로서 직무스트레스와 일-삶 불균형

##### 가. 직무스트레스

직무스트레스(job stress)는 직업스트레스(occupational stress)로 표현하기도 하며 종사하고 있는 일 또는 일자리와 관련하여 받게 되는 심리적 압박감을 가리킨다. 직무스트레스의 정도가 높으면 직무만족도를 떨어뜨리고, 나아가 삶의 만족에도 영향을 미치게 된다(Bong et al., 2009; Fairbrother & Warn, 2003;

Mark & Smith, 2012; Steinhardt et al., 2003).

#### 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 OECD 회원국 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 et al.(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 원변수로 설정하여 분석해왔다(Guest, 2002).

### 5. 인구학적 · 사회경제적 요인

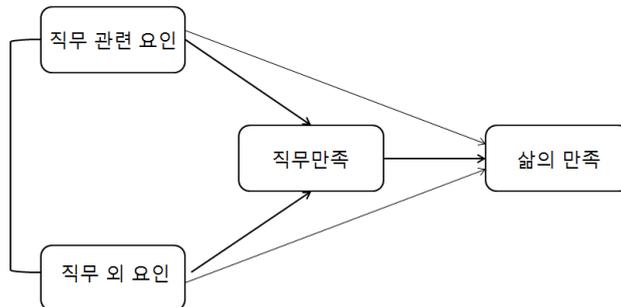
선행연구에서 직무만족과 삶의 만족에 영향을 미치는 요인으로 성별, 연령, 결혼 여부, 교육수준, 개인 및 가구소득 등도 함께 고려되었다(방하남, 2000; 이현지 · 이금자, 2008; 정순돌 · 이선희, 2011; 정효채 외, 2013). 또한 정규직 여부는 직무만족과 삶의 만족을 설명하는 데 매우 중요한 변수로 다루어졌다(김정원 · 서재현, 2008; 문영만, 2013; 박우성 · 노용진, 2002; 배화숙, 2008; 이상록 외, 2017; 이은우, 2009; 정효채 외, 2013). 정규직-비정규직 간 비교를 통해 대부분의 연구는 정규직의 직무만족도가 비정규직보다 높은 것으로 보고하고

있다. 따라서 이들 요인들은 연령과 직무만족 및 삶의 만족과의 관계를 살펴봄에 있어 같이 다루어져야 할 변수다.

## 6. 연구모형

선행연구에서 보듯이 삶의 만족에 영향을 미치는 변수로 직무만족은 매우 중요하며, 직무만족과 삶의 만족은 다시 직무 관련 요인과 직무 외 요인에 의해 영향을 받고 있다. 즉 [그림 1]에 제시된 바대로 직무만족도는 직무 관련 및 직무 외 요인들과 삶의 만족을 연결시켜주는 매개변수 역할을 한다. 그러나 본 연구에서는 직무 외 요인은 통제변수로 다루고, 원인변수는 직무관련 요인에 초점을 맞추어 분석코자 한다.

[그림 1] 연구모형



## Ⅲ. 연구방법

### 1. 자료

이 연구는 한국노동패널 18차 조사(2015년) 자료를 사용하고 있다. 노동패널 조사는 1998년에 시작하여 매년 실시되었다. 종단적 자료를 사용한 인과분석을 위해 17차 조사(2014년) 자료도 함께 사용한다. 분석대상은 20세 이상 74세 이

하의 연령 범위 내의 응답자로 한정하여 전체 대상 표본 수는 11,788명이다. 이 중 분석대상인 고령층은 55~74세의 연령층으로 하고, 25~54세 중장년층 이하를 비교집단으로 한다.<sup>1)</sup> 따라서 고령층은 3,961명(33.6%)이고, 중장년층 이하는 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 확인적 요인분석, 다중회귀분석, 경로분석 등의 방법으로 분석하였다.

## 2. 측정

### 가. 삶의 만족도

삶의 만족도를 측정하는 문항군은 크게 두 가지로 나누어진다. 첫째는 노동패널 1차년도부터 18차년도에 이르기까지 매년 조사한 것으로, 가족의 수입, 여가활동, 주거환경, 가족관계, 친인척관계, 사회적 친분관계 등 개별 요소에 대해 묻는 문항 6개와 전반적인 생활만족도를 묻는 문항 1개 등 모두 7개의 문항이 있다. 질문지에는 1(‘매우 만족스럽다’)에서 5(‘매우 불만족스럽다’)에 이르는 5점 척도로 되어 있으나, 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  $\alpha=0.88$ 이다. 7개 문항으로 구성된 삶의 만족도 척도를 편의상 ‘구척도’라 부른다.

둘째는 18차년도(2015년)에 「삶의 인식 부가조사」에서 새로이 조사된 ‘전반적인 삶의 만족도’(문 8-1), ‘하는 일에 대한 가치’(문 8-2), ‘삶의 사다리’(문 9), ‘행복감’(문 10) 등 4개의 문항이다. ‘전반적인 삶의 만족도’는 0에서 10까지 11점 척도로 이루어져 있으며, 점수가 높을수록 만족도가 높다. ‘삶의 사다리’ 역

1) 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.

시 0점에서 10점까지 11점 척도로 이루어져 있으며, 점수가 높을수록 삶의 상태를 좋게 생각하는 정도가 높다. 행복감 역시 0에서 10점까지 11점 척도로 점수가 높을수록 행복감을 더 느낀다. 하는 일에 대한 가치를 묻는 질문은 “하는 일이 전반적으로 어느 정도 가치가 있다고 느끼십니까?”로 응답은 마찬가지로 0(‘전혀 가치가 없다’)에서 10(‘매우 가치가 있다’)에 이르는 11점 척도로 되어 있다. 이 질문에서 ‘하는 일’이 직업을 뜻하는 것인지, 아니면 일상적인 일을 지칭하는 것인지가 분명하지 않지만, 직업을 갖지 않은 사람들도 모두 응답하였기 때문에 여기서 ‘일’은 포괄적인 일상사의 의미로 이해하여 척도구성에 포함시켰다. 따라서 복합지수로서의 ‘삶의 만족도’는 4개의 문항으로 구성한다. 4개 문항의 신뢰도는  $\alpha = .91$ 이다. 이 척도는 0에서 40에 이르며, 평균은 23.6(SD= 5.5)이다. 이렇게 구성된 척도를 ‘신척도’로 지칭하고 본 연구에서는 신척도를 사용하기로 한다. 분석을 위해서는 하나의 척도만을 사용하면 되지만, 2015년 부가조사에만 포함된 새로운 척도의 의미와 타당성을 탐색해보고 지금까지 연구자들에게 가용했던 구척도와의 차이를 살펴본다는 의미에서 신, 구척도 간의 상관관계도 살펴보았다. 삶의 만족도를 나타내주는 척도 간의 상관계수표는 <표 1>에 제시되어 있다. 신척도와 구척도 간의 상관계수는 .46을 보이고 있다.

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

| 변수  |                        | (1)  | (2)  | (3)  | (4)  | (5)   | (6)   | (7)   |
|-----|------------------------|------|------|------|------|-------|-------|-------|
| 18차 | (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 문항은 5개다. 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 모두 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, 만족 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 다닐 만한 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)   |
|-----|---------------------|-------|-------|------|------|-------|-------|
| 18차 | (1) 일 만족도(5~25)     | (.92) |       |      |      |       |       |
|     | (2) 일자리 만족도(5~25)   | .71   | (.90) |      |      |       |       |
|     | (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 구성된 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 안 하고 있을 때는 죄책감을 느낀다
- (3) 업무를 안 하고 있을 때는 조바심이 난다
- (4) 업무를 안 하면 지루하고 안절부절할 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 측정할 문항 3개를 골라 척도를 구성하였다. 각 문항은 1(‘매우 그렇지 않다’)에서 5(‘매우 그렇다’)까지의 척도로 점수가 높을수록 일 때문에 개인이나 가정생활에 피해가 오는 정도가 높다. 척도의 신뢰도계수는  $\alpha=0.87$ 이다. ‘일-가정 불균형’을 측정할 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 일자리에 대해 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

### 1. 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. 분석 결과는 가설모형인 4요인 모형이 다른 대안적 모형보다 적합도가 더 높은 것으로 나타남으로써 4개의 요인이 각각 타당한 구성개념을 이루는 것으로 판단하였다.

〈표 3〉 확인적 요인분석 결과

| 모형         | $\chi^2$   | df  | CFI | TLI | SRMR | RMSEA | 모형(4)와의 차이     |             |
|------------|------------|-----|-----|-----|------|-------|----------------|-------------|
|            |            |     |     |     |      |       | $\Delta\chi^2$ | $\Delta df$ |
| (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   |                |             |

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.

\*\*\*p<.001.

자료: 한국노동패널 17차 및 18차 조사.

가. 연령집단 간 배경변수 비교

고령근로자(55~74세)와 20~54세 중장년층 이하 근로자(20~54세) 간 주요 배경변수의 평균 차이를 살펴본다(표 4). 성별 구성은 두 집단 간 통계적 차이를 보이지 않는다. 혼인상태는 중장년층에서 기혼 동거자가 69%, 미혼자가 22%이다. 반면에 고령층에서는 기혼 동거자는 77%로 더 높으나 별거·이혼·

〈표 4〉 배경변수별 연령집단 간 비교(피고용 근로자)

| 배경변수             | 20~54세           | 55~74세           | t-값     |
|------------------|------------------|------------------|---------|
|                  | $\bar{X}$ (s.d.) | X (s.d.)         |         |
| 성별(남자 %)         | 59.0(49.2)       | 59.0(49.2)       | 0.2     |
| 혼인상태             | 미혼 %             | 1.0(11.6)        | 28.8*** |
|                  | 기혼 동거 %          | 77.0(41.8)       | 5.5***  |
|                  | 별거·이혼·사별 %       | 20.0(39.8)       | 12.3*** |
| 교육수준(1~7)        | 5.1( 1.1)        | 3.6( 1.3)        | 34.6*** |
| 연간 근로소득(단위: 만 원) | 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.

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.

## 2. 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 만족과의 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 유의하다는 점이다. 말하자면 다른 변수들을 통제했을 때에 연령과 삶의 만족도는 U자형의 비선형관계를 보인다. 이를 다시 55~74세(고령층)와 20~54세(중장년층)으로 구분하여 살펴보면, 첫째로, 중장년층에서는 연령이 높아질수록 삶의 만족도가 떨어지고, 반면에 고령층에서는 만족도가 높아진다. 둘째로, 혼인상태는 중장년층 이하에서는 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 회귀분석<sup>1)</sup>

| 독립변수 <sup>2)</sup>    |                 | 전 체      |          | 20~54세   |          | 55~74세   |          |
|-----------------------|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                       |                 | 모형 1     | 모형 2     | 모형 3     | 모형 4     | 모형 5     | 모형 6     |
| 직무<br>외<br>(18차)      | 성별              | -.108*** | -.075*** | -.120*** | -.085*** | -.100**  | -.075*   |
|                       | 연령              | -.763*** | -.660*** | -.095*** | -.081*** | .094**   | .075*    |
|                       | 연령 <sup>2</sup> | .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<br>관련<br>(17차)     | 직무스트레스          |          | -.015    |          | -.020    |          | .000     |
|                       | 일·삶 불균형         |          | -.021    |          | -.013    |          | -.062    |
|                       | 교육적합도           |          | .001     |          | .015     |          | .043     |
|                       | 기술적합도           |          | .090***  |          | .089**   |          | .094     |
|                       | 직무만족도           |          | .140***  |          | .137***  |          | .138***  |
| <i>R</i> <sup>2</sup> |                 | .165     | .194     | .158     | .189     | .155     | .183     |
| $\Delta R^2$          |                 | .165     | .029     | .158     | .031     | .155     | .028     |
| $\Delta F$            |                 | 96.2***  | 32.0***  | 80.1***  | 26.5***  | 21.7***  | 6.5***   |
| N                     |                 | 4,394    |          | 3,436    |          | 958      |          |

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.

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

자료: 한국노동패널 17차 및 18차 조사.

### 3. 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 제곱항은 양의 수치를 보인다. 이를 다시 두 연령 집단별로 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 모

형 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 집단에 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 교육 적합도는 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 회귀분석<sup>1)</sup>

| 독립변수 <sup>2)</sup> |                 | 전 체      |          | 20-54세   |          | 55-74세   |          |
|--------------------|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                    |                 | 모형 1     | 모형 2     | 모형 3     | 모형 4     | 모형 5     | 모형 6     |
| 직무<br>외<br>(18차)   | 성별              | -.166*** | -.150*** | -.174*** | -.157*** | -.163*** | -.152*** |
|                    | 연령              | -.637*** | -.605*** | -.036    | -.032    | .156***  | .160***  |
|                    | 연령 <sup>2</sup> | .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<br>관련<br>(17차)  | 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     |
| $\Delta R^2$       |                 | .222     | .050     | .202     | .055     | .238     | .044     |
| $\Delta F$         |                 | 138.9*** | 75.8***  | 108.6*** | 64.1***  | 37.1***  | 14.6***  |
| N                  |                 | 4,399    |          | 3,442    |          | 957      |          |

주: 1) 표준화회귀계수를 제시함.

2) 변수 설명은 <표 3>과 동일함.

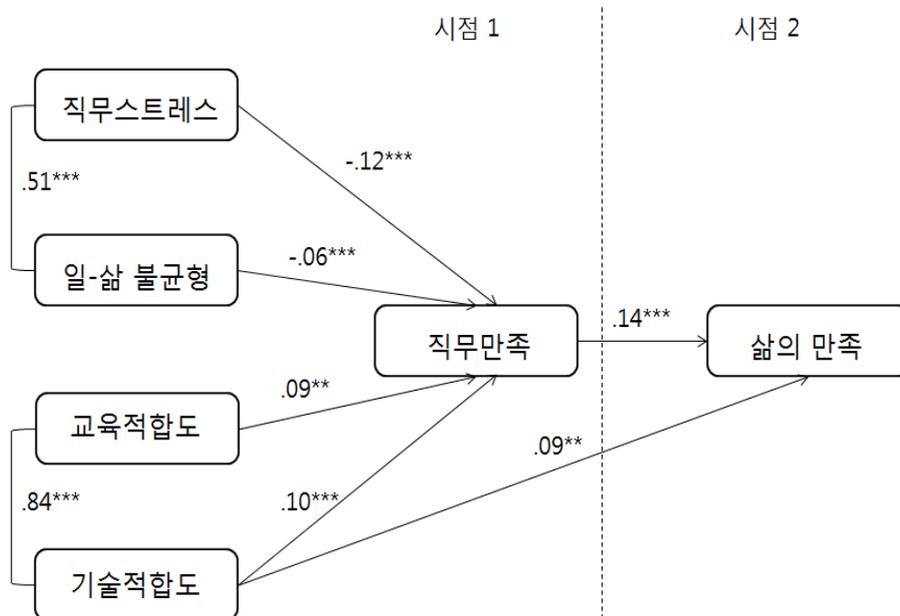
\*  $p<.05$ , \*\*  $p<.01$ , \*\*\*  $p<.001$ .

자료: 한국노동패널 17차 및 18차 조사.

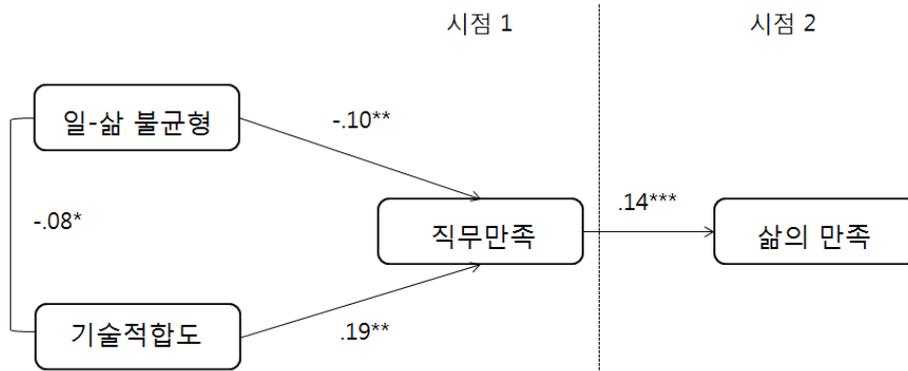
두 연령층의 차이를 경로분석을 통해 살펴보았다. 직무관련 요소인 직무스트레스, 일-삶 불균형, 교육적합도, 기술적합도 등 4개의 변수를 독립변수(외생변수)로 하고, 직무만족을 매개변수, 그리고 삶의 만족을 최종 종속변수로 하여 분석한 결과를 [그림 3]에 제시하였다. 이 그림은 직무 외 요인들을 통제한 후 통계적으로 유의한 경로만으로 경로모형을 재구성한 것이다. 두 연령층 모두 직무만족은 직무관련 요인과 삶의 만족 간의 관계에서 매개변수로 작동하고 있으나, 고령층에 있어서는 직무만족에 영향을 미치는 원인변수로 일-삶 불균형과 기술적합도만이 유의하게 나타났다. 한편 중장년층 이하에서는 기술적합도가 직무만족을 통해 삶의 만족에 영향을 미치는 간접경로뿐만 아니라 직무만족을 거치지 않고 삶의 만족에 직접 영향을 미치는 경로도 통계적으로 유의하게 나타나 주목된다. 중장년층 이하에서는 직무스트레스가 직무만족에 중요한 변수로 나타났지만, 고령층에서는 통계적으로 유의하지 않았다. 그보다는 일-삶 불균형이 더 크게 영향을 미치고 있음을 본다.

[그림 3] 매개변수로서의 직무만족 경로모형

(1) 중장년층 이하(20~54세)



(2) 고령층(55~74세)



주: \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001.

[그림 3]에서 독립변수와 매개변수는 시점 1(17차 조사)에서 얻어진 자료이며, 종속변수는 시점 2(18차 조사)의 자료이다. 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.

## V. 토 론

분석결과에서 연령과 삶의 만족은 U자형의 비선형관계를 보여주었다. 즉 직무 관련 및 직무 외 변수들을 통제하였을 때에 20~54세의 중장년층 이하에서는 연령이 높아질수록 삶의 만족도는 떨어지고, 반면에 55~74세의 고령층에서는 삶의 만족도가 올라갔다. 이와 같은 결과는 미국, 유럽, 남미, 아시아 국가들의 표본조사 자료를 토대로 개인이 느끼는 행복감은 중년층에서 최저점을 보이는 U자형 관계라고 주장한 Blanchflower & Oswald(2008)의 연구 결과와도 일치한다.

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 Clark et al.(1996)과 Hochwarter et al.(2001)의 연구 결과와도 일치한다. 특히 Hochwarter et al.(2001)의 연구에서는 연령과 직무만족 간의 관계는 비선형관계로 20대에서 40대까지는 직무만족이 다소 낮아지다가 50~60대에서는 다시 높아지는 U자형 관계를 보이고 있으며, 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.

그러나 이러한 결과에 대해서는 과도한 해석에 유의해야 한다. 본 연구에서의 분석 대상자는 50대 중반 이후의 모든 사람들이 아니며 취업자, 그중에서도 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 평균 연령을 보면, 상용직은 42.0세이나 일용직, 고용주, 자영업주의 연령은 모두 50세가 넘는다(표 7). 또한 정규직의 비율은 20~54세 연령층에서는 70%이나 55~74세 연령층에서는 34%에 불과하다(표 4 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 20~54세 중장년층 이하에서는 정규직 여부가 삶의 만족에 직

〈표 7〉 종사상 지위별 평균연령

| 종사상 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  |

접적인 영향을 미치지 않지만, 55~74세 고령층에서는 그렇지 아니다. 물론 두 연령층 모두 정규직 여부가 직무만족도에는 직접적인 영향을 미치고 있다.

직무만족도에 부정적 영향을 미치는 요인으로 직무스트레스와 일-삶 불균형은 중장년층 이하에서는 모두 통계적으로 유의하게 나타났으나, 고령층에서는 일-삶 불균형만이 유의하였다. 또한 직무만족에 직접 영향을 미치는 요소로 교육적합도는 중장년 이하층에서는 유의하나 고령층에서는 유의하지 않았다. 본인의 교육수준이 현재 하고 있는 일에 어느 정도 맞느냐는 질문이었는데, 교육수준의 중요성은 중장년층 이하에 비해 고령층에서 상대적으로 낮다고 볼 수 있다. <표 4>에서 보면 7점 척도의 교육수준에서 20~54세는 평균이 5.1이었고 55~74세는 3.6으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 말하자면 중장년층 이하의 평균은 2년제 대학 정도의 수준이고, 고령층은 중학교와 고등학교 중간 정도다. 따라서 직업만족에 미치는 교육수준의 영향력은 중장년 이하층에 비해 상대적으로 약하다고 할 수 있다. 또 다른 해석으로는 55세 이상의 고령층에서 교육수준과 관계없이 자신이 받은 교육과 현재 하고 있는 일 사이의 적합성이 상대적으로 낮을 수 있다. 교육수준은 일생의 직업경력에 있어서 초기에 그 중요성이 크지만, 경력이 진행될수록 점차 그 영향력이 약화된다. 특히 50대 중반 이후가 되면 교육 못지않게 그간 본인이 쌓아온 일자리의 경험도 중요하게 작용하기 때문이다.

그러나 현재 하고 있는 일이 자신의 기술이나 기능에 잘 맞느냐는 질문인 기술적합도에 있어서는 중장년층보다 고령층에서 더 큰 영향력을 미치고 있다. 50대 중반 이후에 이르게 되면 다수의 근로자들은 평생 자신이 겪어온 경험으로 직무를 수행하는 경우가 많다. 따라서 현재 하는 일이 자신이 갖추고 있는 기술과 기능에 어느 정도 부합하느냐 여부는 직무만족도를 결정하는 데 중요한

요소가 되고 있다.

앞서 회귀분석의 결과는 55~74세 고령층에서는 연령이 높을수록 직무만족과 삶의 만족도도 높아짐을 보여주었다. 이는 50대 중반 이후 일과 삶의 만족도가 저하되지 않고 오히려 더 커진다는 것을 가리키고 있다. 그러나 55~74세의 고령층이 동질적이지 않다는 데에 주목할 필요가 있다. 즉 55세 이후 일과 삶의 만족도가 높아지더라도 일정 연령에 이르면 오히려 만족도가 저하될 것이라는 연구결과도 적지 않다. 말하자면 고령층 내에서도 역U자형의 비선형관계가 나타날 수 있다는 것이다. 이는 외국의 연구에서 쉽게 찾아볼 수 있다(Baird et al., 2010; Gwozdz & Sousa-Poza, 2010; Mroczek & Spiro, 2005). 본 연구에서는 55~74세 고령층 내부를 보다 세분화하여 분석하지는 않았다. 고령층 내에서 일정 연령 이후 질병이나 건강상태의 악화 등으로 삶의 만족도가 저하될 수 있는 개연성은 얼마든지 있다. 이 부분은 차후 연구에서 좀 더 살펴보아야 할 것이다.

뿐만 아니라 직무만족과 삶의 만족의 관계에서 중장년층 이하와 고령층 간의 차이는 성별에 따라 그 유형이 달라질 수 있는 가능성에 유의해야 한다. 즉 성(gender)이 직무만족과 삶의 만족과의 관계에서 조절변수로 작동할 수 있다는 것이다. 이 부분은 새로운 것이 아니며 오래전부터 제기되어 왔던 쟁점이었다(Brayfield et al., 1957; Tait et al., 1989). 본 연구에서 회귀분석의 결과는 두 연령층 공히 여성보다는 남성의 일과 삶의 만족도가 더 낮음을 보여주고 있다. 고령 남성과 고령 여성의 차이는 좀 더 심층적으로 연구해볼 필요가 있다.

또한 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 세 가지의 가설에 비추어볼 때 파급효과가설이 타당해 보인다. 그러나 인과의 방향은 ‘직무만족 → 삶의 만족’만을 설정하였다. 지금까지의 연구는 대부분 직무에 만족하는 것이 궁극적으로 삶에 대한 만족감을 높여줄 수 있을 것이라는 주장에 동의해왔다. 외국의 종단연구에서 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. 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 밝혀져야 할 것이다.

## VI. 결론 및 정책적 함의

본 연구는 고령근로자의 삶의 만족에 영향을 미치는 요소로서 일의 의미를 부각시키고자 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 없다 하더라도 원만한 가족 관계와 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 국가발전에도 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.

이 연구를 통해 우리는 중장년층 이하 집단에서뿐만 아니라 고령층에서도 삶의 만족을 높이는 데 일자리를 통한 만족이 매우 중요한 요소라는 점을 알게 되었다. 특히 민간부문의 경우, 공무원을 포함하여 공공부문과는 달리 퇴직연령이 낮다. 공공부문은 60세이지만 민간 기업은 1차 퇴직연령이 53세에 불과하다(김동호, 2017). 우리사회가 현재 겪고 있는 어려움은 청년층을 위한 일자리 창출뿐만이 아니다. 아직 왕성한 근로능력을 가지고 있으면서도 조기퇴직 해야 하는 50대 중반 이후의 근로자들의 재취업 문제에 대해서도 현실적으로 효과적인 대안이 마련되어야 할 것으로 보인다.

## 참고문헌

- 강소량·문상호(2010). 「중·고령자의 직무특성이 삶의 질에 미치는 영향: 고령화 연구패널 분석을 중심으로」. 『사회보장연구』 26(3): 225~255.
- 권미애·김태현(2008). 「노년기 삶의 만족도에 관한 연구: 자원봉사활동집단과 경제활동집단의 비교를 중심으로」. 『한국노년학』 28(4): 1089~1111.
- 김동배·채수진·김성웅·김세진(2009). 「고령 근로자 직무만족도 영향요인에 대한 탐색연구 - 만성질환 고령근로자와 건강한 고령근로자 비교」. 『노인복지연구』 45: 261~291.
- 김동섭(2016). 「고령인구(65세 이상), 내년 초 어린이(14세 이하) 앞지른다」. 『조선일보』 9월 18일자.
- 김동호(2017). 「청년들이 노량진으로 몰리는 이유」. 『이코노미스트』 1370호 (1월 30일). <http://jmagazine.joins.com/economist/view/315176>.
- 김미혜·권용희(2013). 「일자리 특성이 고령근로자의 삶의 만족에 미치는 영향: 매개효과와 성별간 다집단분석」. 『한국노년학』 33(1): 67~84.
- 김의철·박영신·김명언·이건우·유호식(2000). 「청소년, 성인, 노인 세대의 차이와 생활만족도」. 『한국심리학회지: 건강』 5(1): 119~145.
- 김정원·서재현(2008). 「비정규직의 직무만족 결정요인: 비정규직 선택자발성의 효과검증을 중심으로」. 『인사관리연구』 32(1): 81~109.

- 김주성·최수일(2010). 「라이프스타일과 노후준비도 및 생활만족도에 미치는 영향」. 『한국가족복지학』 15 (3) : 97~119.
- 문영만(2013). 「고용형태별 직무만족도 차이 및 결정요인」. 『산업노동연구』 19 (1) : 139~175.
- 박상규(2006). 「노인의 정신건강과 삶의 질 간의 관계」. 『한국심리학회지: 건강』 11 (4) : 785~796.
- 박우성·노용진(2002). 「비정규직 근로자의 직무만족 결정요인」. 『인사관리연구』 26 (1) : 151~171.
- 방하남(2000). 「직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구」. 『노동경제논집』 23 (S) : 133~154.
- 방하남·김상욱(2009). 「직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석」. 『한국사회학』 43 (1) : 56~88.
- 배화숙(2008). 「비정규직 유형별 직무 및 일상생활 만족도 차이 연구」. 『제9회 한국노동패널 학술대회 논문집』. <https://www.kli.re.kr/klips/selectBbsNttView.do?key=160>.
- 석상훈(2010). 「기초노령연금의 노인빈곤감소 효과분석」. 『노인복지연구』 50 (0) : 335~352.
- 오미애(2013). 「노인빈곤을 완화를 위한 노인복지지출과 정책과제」. 『보건복지포럼』 196 : 25~35.
- 윤현숙·허소영(2007). 「노인의 건강상태가 생활만족도에 미치는 영향에 대한 사회적 관계의 매개효과 및 중재효과」. 『한국노년학』 27 (3) : 649~666.
- 이광수(2004). 「노인의 신체적 건강상태가 생활만족도에 미치는 영향」. 『순천향자연과학연구』 10 : 523~530.
- 이기홍(2005). 「한국 노인의 문화자본과 사회자본」. 『한국노년학』 25 (3) : 1~21.
- 이상록·도유희·조은미(2017). 「정규직과 비정규직의 건강차이와 직무만족: 직무만족 요소들의 매개영향에 대한 분석을 중심으로」. 『한국자치행정학보』 31 (1) : 141~165.
- 이소정(2013). 「노인의 사회적 역할유형과 삶의 만족」. 『한국사회정책』 20 (4) :

9~35.

- 이은우(2009). 「정규직과 비정규직 간 임금 및 직무만족도 차이 분석」. 『경제연구』 27 (3): 55~78.
- 이정의(2011). 「고령근로자의 직무요구와 교육·기술 수준적합도가 직무만족에 미치는 영향: 임금근로자와 자영업자를 중심으로」. 『직업능력개발연구』 14 (1): 125~149.
- 이주미·김태완(2014). 「우리나라 노인가구의 소득 및 자산빈곤 실태와 정책방안」. 『보건복지포럼』 212: 64~73.
- 이현지·이금자(2008). 「노인의 자긍심과 자녀와의 정서적 유대감이 삶의 만족도에 미치는 영향: 연령과 배우자 유무의 중재효과」. 『노인복지연구』 39 (0): 175~194.
- 전명수(2014). 「농촌노인의 사회활동 및 여가활동이 삶의 만족도에 미치는 영향」. 『한국콘텐츠학회논문지』 14 (9): 298~310.
- 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 중단적 영향의 성차」. 『한국노년학』 34 (2): 315~331.
- 정명숙(2005). 「연령과 삶에 대한 만족도」. 『한국심리학회지: 발달』 18 (4): 87~108.
- 정순돌·성민현(2012). 「연령집단별 사회적 자본과 삶의 만족도 관계비교」. 『보건사회연구』 32 (4): 249~272.
- 정순돌·이선희(2011). 「노인 삶의 만족도 변화: 전국노인생활실태 및 복지욕구조사 3개년도(1994, 2004, 2008년) 결과비교」. 『한국노년학』 31 (4): 1229~1246.
- 정효채·석진홍·박우성(2013). 「연령이 직무만족에 미치는 영향: 잠재성장모형을 이용한 중단연구」. 『노동정책연구』 13 (2): 67~93.
- 조동규·양재생·이만규(2004). 「조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구」. 『인적자원관리연구』 10 (0): 37~53.
- 최효정·석은조(2013). 「보육교사의 회복탄력성과 직무만족에 관한 연구」. 『한

국영유아보육학』 75 : 93~115.

통계청(2015). 『2015 한국의 사회지표』 <http://kosis.kr>.

한형수(2004). 「한국사회 도시노인의 삶의 질에 관한 연구」. 『사회복지정책』 19 : 113~142.

Alterman, T., S. E. Luckhaupt, J. M. Dahlhamer, B. W. Ward, and 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.

Angelini, V., D. Cavapozzi, L. Corazzini and O. Paccagnella(2012). “Age, health and life satisfaction among older Europeans.” *Social Indicators Research* 105 (2) : 293~308.

Baird, B. M., R. E. Lucas, and 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., and A. J. Oswald(2008). “Is well-being U-shaped over the life cycle?” *Social Science & Medicine* 66 (8) : 1733~1749.

Bong, Y., H. So, and H. You(2009). “A study on the relationship between job stress, self-efficacy and job satisfaction in nurses.” *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* 15 (3) : 425~433.

Bowling, N. A., K. J. Eschleman and Q. Wang(2010). “A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being.” *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83 (4) : 915~934.

Brayfield, A., R. V Wells and M. W. Strate(1957). “Interrelationships among measures of job satisfaction and general satisfaction.” *Journal of Applied*

*Psychology* 41 (4) : 201~205.

Chen, C.(2001). "Aging and life satisfaction." *Social Indicators Research* 54 (1) : 57~79.

Clark, A., A. Oswald, and P. Warr.(1996). "Is job satisfaction U-shaped in age?" *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 69 (1) : 57~81.

Crouter, A. S.(1984). "Spillover from family to work : The neglected side of the work-family interface." *Human Relations* 37 (6) : 425~442.

Fairbrother, K., and J. Warn(2003). "Workplace dimensions, stress and job satisfaction." *Journal of Managerial Psychology* 18 (1/2) : 8~21.

Glenn, N. D., P. A. Taylor, and C. N. Weaver(1977). "Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study." *Journal of Applied Psychology* 62 (2) : 189~193.

Greenhaus, J. H., and N. J. Beutell(1985). "Sources of conflict between work and family roles." *Academy of Management Review* 10 (1) : 76~88.

Guest, D. E.(2002). "Perspectives on the study of work-life balance." *Social Science Information* 41 (2) : 255~279.

Gupta, N., and T. A. Beehr(1981). "Relationships among employee's work and nonwork responses." *Journal of Occupational Behavior* 2 (3) : 203~209.

Gwozdz, W., and A. Sousa-Poza(2010). "Ageing, health and life satisfaction of the oldest old : An analysis for Germany." *Social Indicators Research* 97 (3) : 397~417.

Heller, D., T. A. Judge, and D. Watson(2002). "The confounding role of personality, work and nonwork experiences, and domain satisfaction." *Journal of Organizational Behavior* 23 (7) : 815~835.

Heller, D. and D. Watson(2005). "The dynamic spillover of satisfaction between work and marriage : The role of time and mood." *Journal of Applied Psychology* 90 (6) : 1273~1279.

Hochwarter, W. A., G. R. Ferris, P. L. Perrewe, L. A. Witt, and C. Kiewitz (2001). "A note on the nonlinearity of the age-job-satisfaction relationship."

- Journal of Applied Social Psychology* 31 (6) : 1223~1237.
- Ilies, R., K. S. Wilson and D. T. Wagner(2009). "The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives :The facilitating role of work-family integration." *Academy of Management Journal* 52 (1) : 87~102.
- Judge, T. A., and S. Watanabe(1993). "Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship." *Journal of Applied Psychology* 78 (6) : 939~948.
- Kacmar, K. M., and G. R. Ferris(1989). "Theoretical and methodological considerations in the age-job-satisfaction relationship." *Journal of Applied Psychology* 74 (2) : 201~207.
- Kalleberg, A. L., and K. A. Loscocco(1983). "Aging, values and rewards : Explaining age differences in job satisfaction." *American Sociological Review* 48 (1) : 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., and B. McDonald(1982). "Job satisfaction and life satisfaction : An empirical evaluation of the interrelationship." *Human Relations* 35 (3) : 167~180.
- Lee, R., and E. R. Wilbur(1985). "Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction : A multivariate analysis." *Human Relations* 38 (8) : 781~791.
- Lounsbury, J. W., and L. L. Hoopes(1986). "A vacation from work: Changes in work and non-work outcomes." *Journal of Applied Psychology* 71 (3) : 392~401.
- Meissner, M.(1971). "The long arm of the job : A study of work and leisure." *Industrial Relations* 10 (3) : 239~260.
- Mark, G., and 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.
- Mroczek, D. K. and A. Spiro III(2005). "Change in life satisfaction during

- adulthood : Findings from the Veterans Affairs Normative Aging Study.” *Journal of Personality and Social Psychology* 88 (1) : 189~202.
- Near, J. P., C. A. Smith, R. W. Rice, and R. G. Hunt(1984). “A comparison of work and nonwork predictors of life satisfaction.” *Academy of Management Journal* 27(1) : 184~190.
- Ng, T. W. H. and D. C. Feldman(2010). “The Relationships of age with job attitudes: A meta-analysis.” *Personnel Psychology* 63 (3) : 677~718.
- Rain, J. S., I. M. Lane, and 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., and 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 (2) : 328~367.
- Rice, R., D. McFarlin, R. Hunt, and J. Near(1985). “Job performance as a moderator of the relationship between job satisfaction and life satisfaction.” *Basic and Applied Social Psychology* 6 (4) : 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 Ageing* 2 (4) : 254~263.
- Schmitt, N., and 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 (6) : 806~817.
- Steinhardt, M. A., C. L. Dolbier, N. H. Gottlieb, and K. T. McCalister(2003). “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, and 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., and P. E. Spector(1987). "An investigation of age-related factors in the age-job-satisfaction relationship." *Psychology and Aging* 2(3) : 261~265.
- Wilensky, H. L.(1960). "Work, careers and social integration." *International Social Science Journal* 12(4) : 543~560.

abstract

---

## Life Satisfaction of Older Workers : Exploring Job Satisfaction as a Mediator

Seong Jeeyoung · Nam Eunyung · Hong Dooseung

Using 17th (2014) and 18th (2015) waves of the Korean Labor & Income Panel Study (KLIPS), we attempt to investigate factors that affect job and life satisfaction of older workers (the 55-74 age group) as compared to young and middle-aged workers (the 20-54 age group). Results reveal that the relationships between age and life satisfaction, and age and job satisfaction are U-shaped curvilinear. For the older workers, as one ages, he/she is more satisfied with life controlling for other related variables while the opposite pattern is found for the young and middle-aged workers. This study also addresses that work-related factors such as work stress and work-life imbalance affect life satisfaction through job satisfaction as a mediator. This study pays special attention to the factors that make a difference in job satisfaction between the older and the young and middle-aged workers. Their implications and policy suggestions are discussed.

Keywords : older workers, job satisfaction, life satisfaction, labor panel