

고령근로자의 직무만족도에 직무특성이 미치는 영향: 성별에 따른 차이를 중심으로

정 윤 경[†]
수원대학교 사회복지대학원

Influences of Work Characteristics on Older Workers' Job Satisfaction: Focusing on Gender Differences

Jung, Yunkyung[†]
Graduate School of Social Welfare, The University of Suwon, Hwaseong, Korea

ABSTRACT

This study aims to understand potential gender differences in the association between job characteristics and job satisfaction among older workers. The data are from 506 males and 202 females older than 55 from the first wave of the Korean Longitudinal Study of Ageing(KLoSA). Analyses focused on examining gender differences in the influences of subjective evaluation of work characteristics measured with education and skill fits of the work, work demands, customary early retirement, as well as more objective job conditions assessed with insurances by the employer, work hours, and salary on job satisfaction. Regression analyses revealed that female workers showed higher job satisfaction while job characteristics worked differently between genders to affect job satisfaction. For males, fitting the job with education and job demands were determining factors of job satisfaction, while the job with skills and work hours appeared to be significant factors for females. Results suggest that opportunities to utilize older workers' human capital and flexible working hours, especially for females workers would be helpful in promoting older adults' employment and satisfaction about their work.

Key words: older workers, job satisfaction, work characteristics, gender differences

I. 서론

우리나라 인구의 전반적인 고령화와 함께 노동인구의 고령화 현상이 역시 두드러지고 있다(Cho 2010). 55세 이상 고령자의 경제활동 참여

율과 고용률은 2003년 이후 계속 60% 수준을 상회하고 있는 반면(Ministry of Employment and Labor 2012), 베이비 붐 세대의 대규모 은퇴로 인한 노동인구의 급격한 감소와 이에 따른 생산성의 감소가 예상되어 고령 근로자의 노동시장에서

접수일: 2013년 2월 1일 심사일: 2013년 3월 22일 게재확정일: 2013년 3월 27일

[†]Corresponding Author: Jung, Yunkyung Tel: 82-31-229-8389

e-mail: ykjung@suwon.ac.kr

This is an Open-Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

의 중요성이 강조되고 있다(Cho 2010; Chung et al. 2010). 이러한 상황에서 고령자의 경제활동에 관한 연구들은 주로 고용활성화 방안에 대한 거시적이고 담론적인 연구나(Chang 2003; Phang et al. 2005) 노년기의 경제활동의 결정요인들(Park 2003; Kim & Yoo 2004; Chun & Park 2006; Sung & Ahn 2006)에 집중되어 있다. 성별 고령자 노동 상황에 대한 연구들에 의하면 우리나라 남성과 여성의 미취업율 50대 초반 이하에서 상당한 격차를 보이는데 반해, 55세 이상이 되면 줄어들기 시작하여 55-59세 집단에서 남성 20%, 여성 60% 이고 65-69세 집단에서 남성 54% 여성 74% 정도 차이가 감소하며(Sung & Ahn 2006) 노동시장에서 완전히 탈퇴하는 연령의 차이는 거의 없는 것으로 보고된다(Phang et al. 2005). 거시적으로 국가 생산력 유지를 위해 노인의 경제활동과 고용에 대한 필요성이 부각되고 있을 뿐 아니라, 평균수명의 증가와 가족 내 노인부양에 대한 인식의 감소로 개인적인 수준에서도 노년기에 지속적인 경제활동의 필요성에 대한 인식이 커지고 있다(Seo 2012). 고령 노동자 집단에서 여성노인의 비중이 높아지고 있으며, 남성에 비해 중고령 여성의 취업은 더 경제적인 필요에 의한 것일 뿐 아니라 여성 집단 내에서도 취업활동의 목적이 경제적 목적이거나 노년기 자아실현으로 상반되어 나타나는 취업의 양극화 현상이 남성 집단 내보다 더욱 두드러진다고 보고되었다(Lee & Phang 2009). 반면, 고령 근로자들의 경제활동의 경험 및 일에 대한 주관적인 생각과 그에 영향을 미치는 요인에 대한 연구는 매우 부족하다.

직무만족도는 일자리에 대해서 근로자가 느끼는 긍정적인 감정으로 정의할 수 있다. 직무만족도에 관한 선행 연구들은 직무만족도가 근로자의 이직의사(Kim & Yoo 2002)와 조기퇴직(Sibbald et al. 2003)과 부(-)적인 관계에 있는 반면, 직무수행 능력(Judge et al. 2001)과는 정(+)의 관계를 보이고 있어 조직의 생산성과 관계가 있는 것으로 보고하였다. 높은 직무만족도는 근로자의 삶의 질(Kang & Moon 2010)이나 건강(Kim 2007) 뿐 아니라 가족과의 관계(Phang 2000)와 관련이 있는 것으로 나타나 근로자의 직장 밖의 개인적인 삶

에 미치는 영향 또한 강조되고 있다. 직무만족도가 조직이나 근로자 개인의 삶에 미치는 영향에 대한 선행연구가 축적되어 온 반면(Loscocco & Roschelle 1991; Judge et al. 2001), 고령 근로자의 근로환경 및 직무만족도에 대해서는 소수의 선행 연구만이 존재한다(Kim et al. 2009; Kang & Moon 2010; Kim & Sung 2010; Lee 2011). 일반적으로 연령과 직무만족의 관계는 일관적이지 않은 것으로 알려져 있는데, 취업 초반에 높은 수준이었던 직무만족도가 연령이 증가면서 점차 감소하다가 은퇴가 가까워질수록 증가하여 연령과 직무만족도는 비선형적인 관계에 있다는 연구결과(Clark et al. 1996), 연령 자체보다는 종신근속 기간이 높은 직무만족도를 설명(Bedeian et al. 1992), 혹은 전체 연령대를 비교해 보았을 때 60대 이상 고령근로자들의 전반적인 직무만족도가 낮다는 것이 연구결과가 보고된 바 있다(Bae 2008).

고령 근로자를 대상으로 한 선행연구들(Kim et al. 2009; Kang & Moon 2010; Kim & Sung 2010; Lee 2011)에서 성별은 직무만족에 영향을 미치는 요인 중 하나로 분석되어 고령 근로자의 성별에 따른 일자리 특성과 일하는 노인들의 직무에 대한 인식에 대해서는 알려진 바가 적다. 그러나 직무만족을 이해하는 데 성별은 중요한 맥락적인 요인으로 이해될 수 있다. 우리나라의 노동시장이 성별에 따라 분절적인 구조를 보이고 있다는 것은 선행연구에서 강조되어 왔다. 즉, 남성과 여성은 상이한 직종에 종사하는 경향이 있고 여성이 주로 종사하는 직종은 임금수준이 낮고, 승진의 기회와 같은 보상체계가 남성과 비교하여 약하다는 것이다(Chang 1990; Keum 2002; Kim & Baek 2012). 또한 여성은 남성에 비해 고용이 불안정한 직종에 종사할 가능성이 높다(Park 2011). 여성의 경력이나 교육수준과 같은 인적자본이 노동시장의 지위 상승으로 이어질 가능성이 낮고(Chan 1999; Kim 2008) 여성의 경제활동 기회는 출산과 양육, 가사노동에 의해 영향을 받아 경력의 단절을 경험하기 쉽다(Park & Kim 2003). 이러한 성별에 따른 노동시장의 이중적 구조는 여성의 직업에 대한 기대에 영향을 미치고 직무에

대한 만족도와도 연관이 있는 것으로 생각할 수 있다. 성별 직무만족도에 대한 선행연구들은 여성 근로자가 직무만족도가 더 높거나(Hodson 1989; Clark 1997; Kim & Yoo 2002) 낮다고(Chiu 1998; Cho et al. 2007), 혹은 성별 직무만족도의 차이는 없는 것으로(Mottaz 1986) 보고하고 있다. 여성 근로자가 일반적으로 남성보다 열악한 노동 조건에 처해있음에도 불구하고 직무만족도가 더 높은 현상에 학자들이 주목하였는데, 그 이유로는 여성이 인식하는 주된 역할은 가사노동에 참여하는 것이고 근로자로서 얻는 만족감을 부수적이고 추가적인 것이라는 설명이 있다(Hodson 1989; Clark 1997). 반면, 여성이 남성과는 다른 노동시장에서 일하고 있고, 가사와 노동이라는 두 가지 책임을 수행하는 것과 관련하여 여성과 남성이 중요하게 생각하는 직무의 특성 자체가 다르다는 설명이 제시된 바 있다(Mottaz 1986; Kim 2005). 예를 들어, 남성 근로자들은 노사관계, 업무의 순환성, 업무몰입도 등의 요인으로 직무만족도에 차이를 나타낸 것에 반해, 여성 근로자의 경우 부부싸움이나 가사분배의 의식과 같은 가정상황과 관련된 변수들의 영향력이 더 강한 것으로 보고되었다(Cho 2001). 또한, 여성의 경우 조직의 운영방침이나 근무 환경이 유연할수록 직무만족도가 높은 것으로 나타난 반면 남성은 경우는 경제적인 요인과 관련된 임금이나 승진과 같은 보상의 영향력이 더 컸다(Choi 2004).

고령 근로자의 직업경험에 대한 연구가 부족한 시점에서 본 연구는 고령 근로자의 성별에 따른 직무만족도와 영향요인들을 살펴보는 데 목적이 있다. 구체적으로 노년기 직업 활동의 경험과 관련된 직무특성이 직무만족도에 미치는 영향력이 남녀 고령 노동자에게 차이가 있는지 분석하였다. 본 연구는 노년기 경제활동에 대한 사회적·개인적 수준의 중요성이 증가하고 있는 현 시점에서 노인의 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 살펴봄으로써 노인 인력의 활용과 노년기 일에 대한 만족도를 높이는 데 방안을 세우는데 도움이 될 것으로 기대된다.

II. 선행연구고찰

1. 직무만족도와 영향요인

광의로 이해되었을 때 직무만족도는 조직구성원이 자신이 수행하는 업무에 대한 긍정적인 감정이라고 정의 될 수 있으며(Locke 1969), 이는 근로자의 노동에 대한 전반적인 인식인 노동태도의 한 부분으로 이해될 수 있다(Cho 2001). 구체적으로는, 직무자체 또는 근무환경과 관련하여 개인이 가지고 있는 욕구와 가치, 그리고 태도나 신념 등의 수준 및 차원에 따라 느끼는 만족정도로 이해할 수 있다(Choi 2004). 직무만족도는 개인이 자신의 직무역할이나 상황에 대한 포괄적인 인식과 태도로 접근되어야 하며 특정 업무역할에 대한 태도와는 구별되어야 한다. 직무만족도는 직무의 다양한 측면을 통해 측정되어야 하는 개념이며(Kalleberg 1977; Oshagbemi 1999) 임금이나 보수에 대한 만족정도인 직무의 물질적 혹은 외재적 만족도와 직무의 내용이나 동료나 상사와의 관계에 대한 인식 등 내재적 만족이 모두 고려되어야 함이 강조되고 있다(Kim 2005). 이러한 주장을 바탕으로 선행연구에서 직무만족도는 보수에 대한 만족, 취업안정성, 직무내용, 근로환경, 인사고과의 공정성, 개인의 발전가능성에 대한 인식이나(Hong 2006), 직무에 대한 성취감과 보람, 현재 일에 대한 만족, 직장에 대한 만족(Kim & Sung 2010), 임금, 고용안정, 근무환경, 업무내용, 직무에 대한 전반적인 만족감(Kim et al. 2009; Kang & Moon 2010; Lee 2011) 등 다양한 하위 영역을 포괄하는 개념으로 측정되었다.

직무만족도에 영향을 미치는 요인들에 대한 다양한 이론적 관점들이 존재하는데, 임금, 고용상태, 근로시간 등의 객관적 요인을 강조하는 전통적 경제학적 관점, 조직의 구조나 직장 내 상황 및 업무수행의 통제수준을 강조하는 상황적 접근법, 그리고 동일한 노동의 환경이나 보상에 도 노동자 개인의 성격에 따라 느끼는 직무만족이 다를 수 있다는 점에서 노동자들의 성향을 강조하는 성향적 접근법이 있다(Kalleberg 1977; Lorence & Mortimer 1985; Staw et al. 1986). 최근에는 객

관적인 경제적 요인들, 근로상황에 대한 인식, 근로활동의 동기와 성격 등 심리적, 사회적, 경제적 요인들을 포괄적으로 고려해야 한다는 주장도 제기되고 있다(Cho 2001). 이론적인 접근 방법들 중 상황적인 접근법은 근로자의 교육수준과 같은 개인적인 특성과 고용안정성, 승진가능성, 직무환경, 취업 안정성, 직장의 복리후생 등의 직무관련 특성을 강조하였으며(Hackman & Oldham 1976), 이와 같은 직무관련 특성은 고용자에 의해 개입이 가능한 영역으로 많은 연구 결과가 축적되었다(Judge et al. 2001). 고령 근로자를 대상으로 하는 선행연구에서 고려되는 직무특성은 비고령 근로자들에게서 일반적으로 고려되는 임금, 고용상태, 근로시간, 복리후생 뿐만 아니라 연구 대상의 특성 상 직무의 신체적 혹은 인지적 요구도, 직장 내 퇴직에 대한 분위기, 교육수준과 기술수준 대비 업무의 적합도 등을 포함한다(Kim et al. 2009; Kang & Moon 2010; Kim & Sung 2010; Lee 2011). 아래 단락에서는 고령 근로자의 직무만족도에 영향을 미치는 직무관련 특성으로 선행연구들에서 제시된 요인들에 대한 고찰을 하였다.

2. 고령 근로자들의 직무만족도에 영향을 미치는 직무특성 요인

고령 근로자들의 직무만족도에 영향을 미치는 요인들로는 다음과 같은 변수들이 고려될 수 있다. 첫 번째, 직무적합성은 근로자가 수행하는 직무의 수준과 직무수행에 필요한 교육이나 기술과 같은 인적자본 간의 관계가 적절한가를 의미한다(Kim & Yoo 2002). 직무가 근로자의 교육이나 기술수준에 비해 낮거나 높지 않고 조화를 이룰 때 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다(Groot & Brink 2000; Allen & Velden 2001). 근로자가 소유한 인적자본이 직무의 수준과 조화를 이룬다고 인식하는 것은 직무만족도에 정(+)적인 영향을 미친 반면 이직 의사와는 부(-)적인 관계에 있는 것으로 나타났다(Kim & Yoo 2002). 고령 근로자에게 직무의 수준이 보유한 교육수준과 비교하여 높거나 낮아 적합하지 않은 경우 이는 직무만족도에 부(-)적인 영향을 미치는 반면, 직

무의 수준이 보유한 기술에 비해 높은 경우 높은 직무만족도와 연관되어 있었다(Lee 2011). 또한 현재 직무에서 자신이 보유한 기술의 활용도가 높다고 인식하는 경우 고령 근로자의 직무만족과 긍정적으로 연관되어 있다고 보고되었다(Claes & Vand 2008; Bos et al. 2009).

두 번째로는 직무의 신체적, 인지적 요구도이다. 직무의 요구도는 다양한 측면에서 이해될 수 있는데, 업무량, 직장 내 갈등, 직장과 가정의 조화(Bos et al. 2009), 시간적 압박, 업무 연결성, 책임감, 과도한 직무부담(Chang et al. 2005) 등의 하위영역을 통해 측정된다. 특히, 신체적인 요구도가 높은 직무는 근로자들에게 육체적 정신적 소진을 일으켜 직무만족도에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Demerouti et al. 2001). 고령 근로자의 직무 요구도를 신체적 요구도와 내용적 요구도로 측정된 Lee(2011)의 연구에 의하면 육체적인 힘이 들거나 무거운 물건을 들어야 하는 등의 직무의 신체적 요구는 직무만족도에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 리더십이나 컴퓨터 활용능력 등 직무의 내용적이고 인지적인 요구가 높은 경우는 직무만족도에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타나, 고령 근로자에게 인지적인 자극이 되는 업무는 오히려 높은 직무만족을 일으킬 수 있음을 제시하였다.

세 번째로, 고령근로자들의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로는 직장 내 관행적 퇴직의 분위기를 들 수 있다. 비자발적인 은퇴는 우울감과 신체적 기능의 쇠퇴와 관계가 있는 것으로 알려져 있다(Gallo et al. 2000; Gallo et al. 2006). 90년대 말 이후 중장년층의 조기 퇴직이 관행적이 된 현재 노동시장에서 퇴직의 상당 비율은 명예·조기퇴직이나 강제퇴직이 차지하고 있어 중고령 근로자들이 원하지 않는 퇴직을 경험하고 있다(Park 2003; Keum 2011). Kang & Moon(2010)은 직장 내 연공서열에 의한 승진, 동료들에 의한 조기 퇴직 분위기 조성, 연령변화에 따른 업무의 유연성 보장의 정도 등이 직무만족도에 영향을 미치며 연공서열승진에 대한 부담감과 조기은퇴의 압박감이 고령 노동자들의 직무만족도에 부(-)적인 영향을 미칠 수 있다고 보고하였다.

직무만족도는 이와 같이 고령 근로자들이 직
무에 대해서 주관적으로 인식하는 특성 뿐 아니
라, 객관적 직무 환경이나 조건에 의해서도 영향
을 받는다. 임금과 근로시간은 직무만족을 결정
하는 중요한 요인으로 일반적으로 보고되고 있
으며(Hong 2000; Phang 2000; Kim et al. 2009),
Hong(2006)은 고령근로자의 직무만족도는 교육수
준과 소득과 정(+)적인 관계에 있고 이러한 관계
는 시간에 걸쳐 일반적으로 유지되는 경향이 있
다고 보고하였다. 반면, 높은 교육수준은 직업에
대한 기대를 높이기 때문에 낮은 직무만족으로
이어질 수 있다는 분석도 있다(Cho 2001; Bae
2008). 뿐만 아니라, 근로자의 주관적 건강상태
(Kim 2007; Lee & Kwon 2011)와 고용주로부터
제공되는 사회보험 제공 여부와 같은 직장의 복
리후생(Kim et al. 2009)도 직무만족도와 정(+)적
관계에 있는 것으로 알려져 있다.

이상의 문헌고찰을 요약하면, 고령 노동인구의
증가와 일이 노인 개인의 삶에 미치는 영향에도
불구하고 일하는 노인들의 객관적인 근무조건과
업무에 대한 주관적인 인식 및 직무만족도에 대
한 소수의 연구만이 존재한다. 특히, 일하는 고령
여성의 비율의 남성과 비슷한 수준인 것에 비해
노년기 직업 활동에 있어 남녀 고령근로자의 차
이에 대한 연구는 매우 부족하다. 본 연구는 성
별에 따라 달라지는 노동의 상황을 바탕으로 근
무의 만족도에 미치는 영향을 미치는 요인들 또
한 다를 수 있다고 가정한다. 고령 근로자들의
직무만족도를 설명하는데 업무의 특성을 강조하
는 이론적 분석틀을 바탕으로 직무만족도에 영향
을 미치는 요인들에 성별차이에 대해 분석해 보
았다. 고령 근로자들의 직무만족도에 대한 소수
의 선행연구를 바탕으로 본 연구는 근로시간, 근
무형태, 복리후생을 포함하는 직무의 객관적인
특성과 직무의 신체적·인지적 요구도, 직장 내
관행적인 퇴직의 분위기, 그리고 고령 근로자의
교육수준이나 기술수준과 업무의 적합도를 독립
변수로 설정하여 직무만족도에 미치는 영향을 살
펴보았다.

III. 연구방법

1. 연구 대상 및 자료수집

분석은 한국노동연구원의 고령화연구패널(Korean
Longitudinal Study of Ageing: KLoSA)의 1차년도
기본조사 데이터를 바탕으로 이루어졌다. 고령화
연구패널은 제주도 및 도서지역을 제외한 전국의
일반가구 거주자 중 45세 이상을 대상으로 한 자
료이다(Korea Labor Institute 2009). 본 연구의 분
석을 위해서는 55세 이상 남녀 고령자 중 자영업
자를 제외하고 은퇴제도가 있는 임금근로자들을
대상으로 하였다. 본 연구에서는 고용상 연령차
별 금지 및 고령자 고용촉진법에서 55세 이상 근
로자를 고령자로 규정 하는 것에 의거¹⁾하여 고
령 노동자를 규정하였다(Ministry of Employment
and Labor 2010). 55세 이상의 임금근로자 738명
중 교육수준에서 1개, 주별 근무시간 에서 5개,
직장 내 관행적 퇴직 분위기 1개, 월 평균임금에
서 25개, 그리고 분석에 사용 된 변수들 중 두
개 이상에서 결측치가 발생 한 응답자가 2명이
있어 총 30명이 분석에서 제외 되었으며, 사용된
모든 변수들에 결측치가 없는 708명의 응답자들
을 대상으로 하고 있다.

2. 변수측정

1) 직무만족도

본 연구의 종속변수인 직무만족도는 선행연구
(Kim et al. 2009; Kang & Moon 2010; Lee 2011)
를 참고하여 현재 일자리의 임금, 고용의 안정성,
근무환경, 업무내용, 그리고 직무에 대한 전반적
인 만족감에 대한 5개의 문항을 바탕으로 측정되
었다. 각 문항에 대해 “매우 그렇다”부터 “전혀
그렇지 않다”의 4점 리커트 척도로 되어 있는 것
을 역점수화 하여 점수가 높을수록 직무만족도의
정도가 높은 것을 의미하도록 하였다. 전반적인
직무만족도는 5개 문항 응답의 평균을 통해 측정
하였으며 Cronbach's alpha 계수를 통해 측정된
척도의 신뢰도는 0.84였다.

1) 2012년 개정안에 의해 기존의 고령자(55세 이상)와 준고령자(55-54세)가 장년으로 통합되었다.

2) 업무요구도

선행연구(Lee 2011)에서 사용되었던 문항들을 참고하여 직무의 신체적 요구도와 인지적 요구도를 측정하였다. 신체적 요구도는 현재 일자리에 서 업무를 수행하는데 육체적인 힘, 무거운 짐을 드는 일, 상체를 굽히거나 무릎을 꿇거나 쭈그리고 앉는 것 등이 필요한 정도를 의미하며 4가지 문항을 바탕으로 구성되었다. 인지적인 요구도는 높은 주의 집중을 요구하는 정도, 다른 사람을 다루는 기술, 컴퓨터로 일하는 것 등이 필요한 정도를 뜻하며 역시 4가지 문항을 바탕으로 측정되었다. 두 가지 변수에 사용된 각각의 문항들은 원래 “매우 그렇다”(1점) 부터 “전혀 그렇지 않다”(4점)의 척도로 되어 있는 것을 역점수화 하여 높은 점수가 높은 수준의 신체적 요구도와 내용적 요구도를 의미하도록 하였다. 각 요구도는 응답의 평균을 통해 측정되었으며 직무의 신체적 요구도와 내용적 요구도의 신뢰도는 각각 0.81과 0.68이었다.

3) 업무의 교육수준 적합도와 기술수준 적합도

업무의 적합도는 근로자의 교육수준과 기술수준에 비교하여 현재 업무의 수준에 대한 인식을 통해 측정되었다. 교육수준과 기술수준 적합도는 각 한 개의 문항을 바탕으로 측정되었으며 현재 하는 일의 수준이 “매우 낮다,”(1점), “낮은 편이다,”(2점) “맞다,”(3점) “높은 편이다,”(4점) “매우 높다”(5점)의 리커트 척도로 되어 있었으나 “높은 편이다”와 “매우 높다”의 빈도수가 매우 적어 이 두 수준의 응답과 “매우 낮다”로 답한 경우를 합하여 최종 분석에는 “맞다”(1)와 “맞지 않다”(0)로 코딩하였다.

4) 직장 내 관행적 퇴직의 분위기

관행적 퇴직은 직장 내 연공서열 승진의 강조, 동료들에 의해 정년 연령 전에 은퇴해야 한다는 분위기 조성, 고용주가 고령 근로자를 위해 업무 이동 기회 제공에 관한 3개 문항을 바탕으로 이루어졌다. 원래 “매우 그렇다”(1점)부터 “전혀 그렇지 않다”(4점)의 척도로 되어 있었던 것을 역

점수화 하여 점수가 높을수록 직장 내 관행적 퇴직의 분위기가 강한 것으로 해석되도록 하였다. 척도의 신뢰도(Cronbach's alpha)는 0.72였다.

5) 복리후생, 업무시간, 임금, 고용상태

현 직장을 통하여 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 중에 한 가지라도 제공되는가 여부(있다=1, 없다=0), 주 평균 업무시간, 월 평균 임금의 로그값, 고용상태(상용직=0, 임시직이나 일용직=1)가 객관적인 직무특성 변수로서 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 분석에 포함되었다.

6) 통제변수

분석에 포함된 인구사회학적 변수와 건강 관련 통제 변수로는 통제연령, 교육수준(초등학교 졸업 이하=0, 중학교 졸업=1, 고등학교 졸업 이상=2), 결혼지위(미혼=0, 기혼=1), 주관적 건강상태(매우 좋음=1~매우 나쁨=5)가 포함되었다.

3. 분석방법

분석은 STATA 11.2를 통해서 이루어졌다. 응답자들의 인구사회학적인 특성과 직무만족도 및 직무관련 특성을 평균과 빈도, 백분율 분포를 통해 살펴보았으며 이러한 변수들의 분포에 남녀 간 차이를 t-test 혹은 chi-square test를 통해 분석하였다. 다음으로 회귀분석을 사용하여 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 전체 응답자와 남녀 각각에 대해 차례로 분석하였다. 회귀분석 Model 1에서는 본 연구의 주요 관심 변수인 직무의 객관적인 조건(임금, 근로시간, 고용형태, 복리후생)과 주관적인 인식(신체적인 요구도, 인지적인 요구도, 직장 내 관행적인 퇴직의 분위기, 업무의 교육수준 적합도와 기술수준 적합도)이 직무만족도에 미치는 영향이 분석되었다. Model 2에서는 Model 1에 인구사회학적 통제변수들과 건강 변수를 포함한 후 분석하여 객관적인 업무 특성과 업무에 대한 주관적인 인식 변수들이 직무만족도에 미치는 영향력이 어떻게 변하는지 살펴보았다.

IV. 결과 및 고찰

1. 변수들의 일반적 특성

Table 1은 변수의 빈도와 평균으로 나타난 응답자들의 특성과 성별차이를 나타낸다. 전체 응답자의 평균연령은 61세였고 남성(71.3%)이 여성

(28.6%)의 두 배 이상 많으며 대부분의 응답자(87%)가 기혼인 것으로 나타났다. 응답자의 41% 정도가 초졸 이하, 23%가 중졸, 나머지 36%가 고졸 이상의 학력을 가지고 있었으며 주관적인 건강상태의 평균은 2.6으로 이는 “좋은 편”과 “보통”의 중간 정도를 의미한다.

남성의 직무만족도가 여성보다 높았으며, 남성

Table 1. Characteristics of the sample by frequencies and means of variables and gender difference (n=708)

Variables	Full sample	Males	Females	p value for gender difference test
	(n=708)	(n=505)	(n=203)	
	N (%) or Mean (SD)			
Age	61.5 (5.12)	61.59 (.22)	61.19 (.36)	.353
Gender				
Male	505 (71.30)	-	-	-
Female	205 (28.60)			
Marital status				.000
Not married	93 (13.14)	31 (6.14)	62 (30.54)	
Married	615 (86.86)	474 (94.86)	141 (69.46)	
Education				.000
Grad elementary school or less	296 (41.80)	154 (30.50)	142 (69.95)	
Grad middle school	160 (22.61)	123 (24.36)	37 (18.23)	
Grad high school or more	252 (35.59)	228 (45.15)	24 (11.82)	
Self-rated health	2.60 (.90)	2.70 (.03)	2.30 (.06)	.000
Job satisfaction	2.45 (.02)	2.48 (.02)	2.37 (.04)	.028
Weekly working hours	47.35 (19.33)	49.14 (18.90)	42.90 (19.72)	.000
Type of employment				.000
Regular position	59.46	66.14	42.86	
Temporary/day labor	40.54	33.86	57.14	
Monthly salary	126.37(105.29)	149.54 (113.46)	68.72 (44.72)	.000
Monthly salary(log)	4.56 (.75)	4.77 (.03)	4.04 (.04)	.000
Insurance by the employer				.016
No	47.03	50.10	60.10	
Yes	52.97	49.90	39.90	
Work demand				
Physical demand	2.64 (.71)	2.56 (.71)	2.84 (.66)	.000
Cognitive demand	2.12 (.56)	2.19 (.56)	1.97 (.52)	.000
Customary retirement	2.23 (.31)	2.26 (.01)	2.16 (.02)	.000
Education fit				.393
Not fit	28.39	29.31	26.11	
Fit	71.61	70.69	73.89	
Skill fit				.379
Not fit	25.42	26.34	23.15	
Fit	74.58	73.66	76.85	

의 주당 근무시간이 49시간이고 여성이 43시간 정도로 유의미한 차이가 있었다. 전체 응답자의 53%가 4대 보험 중 적어도 한 개의 보험에 가입

Table 2. Regression on associations between job characteristics and job satisfaction in the full sample (n=708)

Variables	Model 1	Model 2
	b (SE) β	b (SE) β
Weekly working hours	-.03 (.00) -.09 **	-.00 (.00) -.08 *
Monthly salary(log)	.18 (.03) .23 ***	.24 (.03) .30 ***
Insurance by the employer	.02 (.03) .01	.04 (.03) .03
Employment type (temporary/day labor=1)	-.27 (.04) -.22 ***	-.26 (.04) -.22 **
Work demand		
Physical demand	-.22 (.02) -.26 ***	-.20 (.03) -.23 ***
Cognitive demand	.13 (.03) .12 **	.10 (.03) .10 **
Customary retirement	-.09 (.06) -.05	-.08 (.06) -.04
Fitness of the job		
Fitting with education	.11 (.06) .12 *	.12 (.05) .09 *
Fitting with skills	.17 (.06) .09 **	.17 (.06) .12 *
Gender (female=1)		.24 (.04) .18 ***
Age		.01 (.00) .09 **
Marital status(married=1)		.01 (.05) .00
Education ¹⁾		
Grad middle school		.07 (.04) .05
Grad high school or more		.04 (.05) .09 *
Self-rated health		.04 (.02) .06 *
R-squared	.375 ***	.393 ***

¹⁾Reference group: Grad elementary school

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

되어 있었는데 남성은 절반 정도, 여성은 40% 정도가 현재 고용주에 의해 제공되는 보험에 한 개 이상 가입되어 있었다. 전체 응답자의 5분의 3 정도가 상용직으로 고용되어 있었고 남성의 경우에 상용직의 비율이 일용직·임시직에 두 배 정도인데 반해, 여성의 경우 일용직·임시직의 형태로 근무하는 경우가 많았다. 임금의 남녀 차이가 두드러졌는데 남성의 임금이 두 배 이상 많은 것으로 나타났다.

업무의 특성에 대한 주관적인 평가를 살펴보면, 직무의 신체적 요구도에 대해서는 여성이 남성보다 높은 수준으로 응답한 반면, 내용적 요구도에 대해서는 여성이 낮게 인식하였다. 남성이 관행적 퇴직에 대한 부담이 비교적 큰 것으로 응답하였다. 현재 업무의 수준을 개인의 교육수준과 기술수준과 비교 했을 때, 전체 응답자의 3분의 2 이상이 적합하다고 응답하였다. 이러한 경향은 남녀 근로자 집단에 비슷하게 나타나 교육수준 적합도와 기술수준 적합도 모두 성별차이가 발견되지 않았다.

2. 직무만족도에 영향을 미치는 요인

Table 2는 직무특성 관련 요인들이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 전체 응답자를 대상으로 한 회귀분석의 결과이다. 직무의 객관적인 특성들과 주관적인 인식이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 Model 1의 결과에 의하면, 근로시간($\beta=-.09, p<.004$), 임금($\beta=.23, p<.000$), 고용형태($\beta=-.22, p<.000$), 직무의 신체적 요구도($\beta=-.26, p<.000$), 인지적 요구도($\beta=.12, p<.004$), 그리고 교육수준과 업무의 적합도($\beta=.12, p<.050$)와 기술수준과 업무의 적합도($\beta=.09, p<.007$)가 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 성별을 비롯한 인구사회학적 변수들과 건강수준 통제변수를 포함한 Model 2에서도 Model 1에서 유의미한 요인으로 나타난 변수들의 영향력은 크게 변하지 않았다. 임금($\beta=.30, p<.000$), 업무의 인지적인 요구도($\beta=.10, p<.004$), 업무의 교육수준 비교 적합도($\beta=.09, p<.034$), 기술수준 비교 적합도($\beta=.12, p<.012$)가 직무만족도와 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 반면, 근무시간(β

=-.08, $p<.006$), 업무의 신체적 요구도($\beta=-.23$, $p<.000$), 일용직·임시직 고용상태($\beta=-.22$, $p<.000$)는 직무만족도와 부(-)적인 관계를 보였다. 또한, 여성($\beta=.18$, $p<.000$)이고, 연령이 높고($\beta=.09$, $p<.008$), 고졸이상의 교육 수준($\beta=.09$, $p<.023$)을

가지며, 스스로 건강하다고 느낄수록($\beta=.06$, $p<.037$) 직무만족도가 높았다. Model 1과 비교하여 Model 2에서 모델의 직무만족도에 대한 설명력이 크게 변하지 않아 직무만족도에는 인구사회학적인 변인들보다 직무 특성과 관련된 요인들의

Table 3. Regressions on the associations between job characteristics and job satisfaction by gender (n=708)

Variables	Males(n=505)		Females(n=203)	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
	b (SE) β	b (SE) β	b (SE) β	b (SE) β
Weekly working hours	-0.00 (.00)	-0.00 (.00) -0.02	-0.01 (.00) -0.26 **	-0.01 (.00) -0.24 **
Monthly salary(log)	.26 (.03) ***	.26 (.04) .30 ***	.25 (.07) .27 **	.23 (.07) .25 **
Insurance by the employer	.00 (.04)	.03 (.04) .02	.01 (.08) .01	.03 (.08) .02
Employment type (temporary/day labor=1)	-0.28 (.05) ***	-0.27 (.05) -0.21 ***	-0.24 (.08) -0.20 **	-0.23 (.08) -0.19 **
Work demand				
Physical demand	-0.26 (.03) -0.31 ***	-0.22 (.03) -0.26 ***	-0.12 (.05) -0.13 *	-0.09 (.06) -0.10
Cognitive demand	.13 (.04) .13 **	.11 (.04) .11 **	.06 (.08) .05	.04 (.08) .040
Customary retirement	-0.13 (.09) -0.07 *	-0.12 (.06) -0.06	.04 (.12) .02	.04 (.12) .02
Fitness of the job				
Fitting with education	.15 (.07) .11 *	.15 (.06) .11 *	-0.05 (.12) -0.04	-0.04 (.12) -0.02
Fitting with skills	.08 (.07) .06	.09 (.06) .07	.38 (.12) .28**	.39 (.12) .28 **
Age		.01 (.00) .09 *		.01(.01) .06
Marital status(married=1)		.10 (.08) .04		-0.05 (.08) -0.03
Education ¹⁾		.06 (.05)		.13 (.10)
Grad middle school		.04		.08
Grad high school or more		.10 (.05) .08		.12 (.12) .06
Self-rated health		.039 (.02) .058		.05 (.04) .08
R-squared	0.463	0.472	0.246	0.263

¹⁾Reference group: Grad elementary school

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

영향력이 더 큰 것으로 나타났다.

Table 3은 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 남녀 집단 간에 분석한 결과이다. 우선 Model 1의 결과를 살펴보면, 남성에게서 직무의 객관적인 특성인 임금($\beta=.30, p<.000$)과 근로형태($\beta=-.22, p<.000$)가 직무만족도와 유의미한 관계를 보였고, 업무의 신체적인 요구도($\beta=-.31, p<.000$), 인지적인 요구도($\beta=.13, p<.003$), 직장 내 관행적 퇴직의 분위기($\beta=-.07, p<.049$) 그리고 교육수준과 직무의 적합도($\beta=.11, p<.025$)가 직무만족도와 유의미한 관계를 보이는 요인들이었다. 여성의 경우, 근무시간($\beta=-.26, p<.001$), 임금($\beta=.27, p<.001$)과 고용형태($\beta=-.20, p<.005$)가 직무만족도에 유의미한 영향요인으로 밝혀졌으며, 업무의 신체적 요구도($\beta=-.13, p<.043$)와 직무의 기술대비 적합도($\beta=.28, p<.002$)가 직무만족도와 관련이 있는 것으로 나타나 남성과 비교하여 직무만족도에 영향을 미치는 직무관련 요인들에 차이를 보였다. 연령, 결혼상태, 교육수준, 건강상태를 통제변수로 포함한 Model 2에서, 남성의 경우, Model 1의 직무특성 변수들의 영향력이 일관적으로 유지되는 경향을 보였다. 즉, 높은 임금($\beta=.30, p<.000$)과 상용직의 고용상태($\beta=-.21, p<.000$)의 고령 근로자들일 수록 높은 직무만족도를 보였으며, 업무에 대한 신체적 요구도가 낮다고 인식할수록($\beta=-.27, p<.000$), 인지적 요구도가 높다고 인식할수록($\beta=.11, p<.004$), 또한 직무가 자신의 교육수준에 적합하다고($\beta=.12, p<.008$) 응답한 경우 높은 직무만족도를 보였다. 반면, 연령($\beta=.09, p<.018$)이 직무만족도와 정(+)의 관계를 보이고 Model 1에서 유의미했던 직장 내 관행적 퇴직의 분위기는 영향력이 사라졌다. 여성의 경우에도 Model 1에서 유의미했던 변수들의 영향력이 Model 2에서 유지되었다. 임금이 높을수록($\beta=.25, p<.003$) 업무가 자신의 기술수준과 적합하다고 인식하는 경우($\beta=.28, p<.002$) 직무만족도가 높은 반면, 업무시간이 길고($\beta=-.24, p<.002$), 임시직이나 일용직에 종사하는 경우($\beta=-.19, p<.008$) 낮은 직무만족도를 보였다. 반면, Model 1에서 유의미한 변수였던 직무의 신체적 요구도는 더 이상 직무만족도의 결정요인이

아니었다. 남녀 모두 Model 1과 Model 2의 설명력이 크게 변하지 않아 고령노동자의 직무만족도를 이해하는데 직무특성이 인구사회학적인 변인들보다 중요함을 나타내었다. 반면, 남성과 비교하여 여성의 모델 설명력이 낮은 것으로 나타났다.

이상 분석의 결과를 요약하면, 직무의 특성과 관련된 요인 중 임금과 고용형태가 남녀 모두에게서 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며 근로시간과 직무의 기술수준 적합도는 여성에게서 유의미한 변수들이었고, 직무의 신체적·인지적 요구도와 교육과 기술수준 적합도는 남성에게만 유의미한 변수들이었다.

V. 요약 및 결론

본 연구는 직무에 대한 근로자의 주관적인 인식을 강조하는 상황적 접근을 바탕으로 고령 근로자들의 객관적인 직무특성과 직무에 대한 주관적인 평가가 직무만족도에 미치는 영향을 성별차이에 주목하여 살펴보았다. 결과에 의하면 여성노인의 임금, 고용형태, 고용자로부터 제공되는 보험으로 측정된 직장 내 복리후생 여부로 측정된 객관적 근무특성이 남성에 비해 열악한 것으로 나타났다. 이는 비고령 근로자에게서 나타나는 성별에 따라 분절적인 노동시장 현상이 고령 근로자에게도 해당된다는 것을 보여준다. 반면, 상대적으로 열악한 노동 상황에도 불구하고 여성의 직무만족도가 높다는 것은 비고령(Clark 1997; Kim & Yoo 2002)과 고령 근로자 표본의 선행연구(Hong 2006; Bae 2008)와 일관적이다. 여성노인은 경제적인 어려움에도 불구하고 취업활동에 소극적이며 취업에 있어 노인과 여성이라는 이유로 제약을 느끼고 있다는 선행연구(Kwon & Jeon 2009; Park 2009; Seo 2012)에 비추어, 본 연구의 여성 응답자들은 경제활동 자체에 의미를 두고 있고 이는 과거 노동경력이 있는 남성보다 상대적으로 높은 직무만족도로 나타날 수 있음을 시사한다.

직무만족도에 영향을 미치는 요인에 성별 차이가 나타났다. 남녀 공히 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 임금과 고용형태였으며, 근로시간

과 직무의 기술수준 적합도는 여성에게서 유의미한 변수들이었고, 직무의 신체적·인지적 요구도와 교육과 기술수준 적합도는 남성에게만 유의미한 변수들이었다. 남녀차이를 보인 요인을 중심으로 논의 해 보면 첫 번째로, 남성에서는 직무의 신체적인 요구도가 높을수록 직무만족도가 낮은 것은 나타난 반면, 여성에게는 직무만족도의 중요한 결정요인이 아니었다. 이러한 결과는 일반적으로 직무 요구도가 높을수록 직무만족도에 부(-)적인 영향을 주는 것으로 알려져 있으며 (Karasek 1979; Demerouti et al. 2001) 노년기에 신체적인 요구도가 높은 직무를 수행하는 것은 직무에 대한 낮은 만족감과 연관되어 있다는 선행연구와 일치한다(Lee 2011). 반면, 업무의 신체적 요구도의 영향이 여성에게 발견되지 않은 것은 여성노인이 남성노인보다 신체적으로 허약하며 여성노인 스스로 신체적인 문제를 취업이나 구직활동의 어려움으로 생각한다는 선행연구(Park 2009)의 결과와 비밀관적이라고 할 수 있다. 가능한 설명으로는 우리나라 여성노인의 직무가 단순 노무직을 중심으로 매우 제한되어 있어 업무의 신체적인 요구도에 큰 변화가 없고, 따라서 이는 직무에 대한 만족도를 설명하는데 중요한 요인이 아닐 수 있다는 것이다.

남성 고령근로자들에게 나타난 업무의 인지적 인 요구도와 직무만족도의 정(+)적인 관계에 대해 주목할 필요가 있다. 육체적인 스트레스는 직무에 대한 만족감을 저하시키는 반면, 집중력을 요하는 일, 타인을 관리하는 능력, 컴퓨터를 사용하는 것 등 보다 수준 높은 인지능력이 필요한 업무를 통해서 높은 직무만족도를 누릴 수 있다는 것이다(Lee 2011). 이러한 결과는 정부의 노인 일자리 사업에 참여하는 노인들 중 비교적 단순한 업무로 이루어진 공익형이나 업무파견형에 참여하는 노인들의 사업 참여 만족도가 보다 높은 수준의 인지능력을 요구하는 교육형에 참여하는 노인들의 만족도 보다 낮았다는 선행연구 일관적인 결과라고 할 수 있다(Kim & Son 2009). 따라서 본 연구의 결과는 노년기의 일은 경제적인 필요에 의한 것이기도 하지만 지속적인 자기발전과 성취감에도 도움이 되어야 함을 시사한다.

두 번째로, 여성의 경우 기술수준 적합도가 직무만족도의 영향요인으로 분석되었으나 남성에게는 영향력이 발견되지 않았다. 본 연구에서는 응답자들이 자신의 기술과 업무의 수준이 맞지 않다고 경우 업무의 수준이 낮다고 응답한 경우가 대부분이었다. 고령 노동인력개발에 대한 논의가 이루어지고 있지만 여전히 여성 노인은 단순노무직에 종사하는 경우가 많으며 이러한 경향은 연령이 높아질수록 두드러진다는 선행연구(Seo 2012)의 결과에 비추어 생각해 볼 수 있다. 매우 제한적인 직무에서 최소한의 기술력만을 요하는 저숙련 단순노무직에 종사하는 상황에서 여성노인은 자신의 생애 동안 축적한 기술을 효과적으로 활용할 수 없다고 느끼고 이는 노년기 직업경험에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 시사한다. 따라서 본 연구의 결과는 고령 여성을 위한 직종 개발에 대한 필요성을 제시한다고 할 수 있다. 반면, 교육수준 적합도는 남성에게만 발견되어 교육과 같은 인적자본이 승진과 임금에 미치는 영향이 남성에게 더욱 강하다는 성별 노동시장 연구와(Chan 1999; Kim 2008) 일관적이라고 할 수 있다. 노인의 교육이나 기술 등 개인적인 인적자원과 업무의 수준에 대한 연구가 매우 부족한 실정이므로 이 분야에 대한 후속연구가 이루어져야 할 것이다.

세 번째로, 근로시간이 직무만족도에 미치는 부(-)적인 영향력이 여성 근로자에게서 크게 나타난 것은 다양한 연령의 여성근로자를 대상으로 한 선행연구의 결과와 일관적이며(Hong 2000) 고령 여성 또한 전일제 근무보다는 시간제 근무를 선호한다는 선행연구의 결과(Park 2009)에 비추어 이해될 수 있다. 근로시간이 직무만족도에 영향력이 크다는 것은 직업 활동과 가정의 균형을 이루는데 있어 갈등적인 상황에 처할 가능성이 높아 경제활동의 시간적 부담을 느끼는 여성 근로자의 어려움이 노년기까지도 이어질 수 있음을 시사한다. 또한, 이러한 결과는 여성 근로자들은 건강에 무리가 되지 않고 가사일이나 자녀를 돌보는데 시간적인 지장을 주지 않는 범위 내에서 일하기를 원하는 경향이 있다는 맥락에서 이해될 수 있다. 따라서 본 연구의 결과는 여성노인의

경제활동 참여를 돕고 직무에 대한 만족도를 높이기 위해서는 유연한 업무시간이 보장되어 여성이 일자리와 가정생활에서의 역할을 수행할 수 있도록 원조되어야 함을 시사한다.

마지막으로, 직장 내 관행적 퇴직의 분위기와 일자리를 통한 사회보험 제공 여부는 남녀응답자의 직무만족에 중요한 요인으로 나타나지 않은 반면, 고용형태와 임금은 남녀 공통적으로 중요한 영향요인으로 분석되었다. 이에 대해 가능한 설명으로는 우리나라 근로자들의 퇴직연령이 55세 전후(Park 2003)이며 이러한 상황에서 고령 근로자들이 조기퇴직을 당연한 것으로 받아들이고 있어 직무에 대한 태도에는 영향을 미치지 않을 수 있다는 것이다. 후속연구에서는 직장 내 관행적인 조기 퇴직의 분위기가 고령 근로자의 폭넓은 정신적 안녕감이나 노후에 대한 불안감에 미치는 영향에 대해 고찰해 보아야 할 것이다. 임금이 근로자의 직무만족에 미치는 정(+)적인 영향력은 선행연구와 일치하며 이는 노인의 근로의 목적이 경제적인 이유라고 보고된 것(Kim & Son 2009)과 일관적인 결과이다. 이는 경제적인 보상을 통해 근로의 목적이 충족되었을 때 보다 높은 직무 만족도를 보이는 것이라는 해석을 가능하게 한다. 또한, 고용주에 의해 제공되는 사회보험과 같은 직장 내 복리후생은 노년기에 직업 활동에 있어 보다 직접적인 형태의 보상인 임금보다 그 영향력이 약하다고 할 수 있을 것이다.

끝으로, 본 연구의 제한점에 대한 논의도 필요하다. 노년기 직업 활동과 직무만족도에 대한 보다 정확한 이해를 위해서는 고용상태의 변화, 직무의 환경적인 특성의 변화와 경제활동에 대한 동기 등에 대한 생애과정에 걸친 연구가 필요하며 이는 남녀 노인의 상이한 직업 활동의 의미를 파악하는데 필수적이다. 이와 관련하여, 본 연구의 회귀분석 모델의 설명력이 남성에게 비해 여성에게서 상당히 낮았다는 것은 본 연구의 분석에 사용한 직무관련 변수 외에 다른 요인들이 고려되어야 함을 의미한다. 특히, 남성과 여성의 근로활동의 궤적과 만족도를 이해하는데 선행연구에서 중요한 요인으로 보고된 일-가정 조화(work-family balance)관한 요인들이 본 연구에서 사용한

자료의 한계로 고려되지 못했다.

또한 직무만족도에 대한 이론적 관점에서 제시되었던 다양한 영향요인이 자료의 한계로 고려되지 못해 본 연구의 결과는 노년기 직무만족에 대한 제한적인 정보만을 제공할 수 있다. 선행연구에서는 성별에 따른 직종의 차이가 다른 노동상황을 형성하는 주요한 요인 중 하나라고 보고하고 있다(Chang 1990; Kim & Baek 2012). 이러한 성별에 따라 직종의 차이는 보상이나 승진과 같은 기대와 관련이 있으며 잠재적으로 근무 만족에 영향을 미칠 수 있으나, 사용한 자료의 한계로 직종이 분석에 포함되지 않았다. 한국고령화패널에서는 직종에 대한 정보를 수집하였으나, 본 연구의 표본에서는 통계적 분석에 적절한 직종별 빈도 차이가 나타나지 않았다. 후속연구에서는 직종이 남녀 고령 노동자의 직무에 대한 인식과 어떻게 연관되어 있으며 이러한 변수들과 직무만족도의 관계에 어떠한 역할을 하는지 분석해 보아야 할 것이다.

마지막으로, 우리나라 노인들이 경제활동에서 높은 비중을 차지하는 자영업과 농업에 종사하는 개인들이 제외되었기 때문에 이러한 집단에서 경제활동 관련 만족도와 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인들과 성별차이는 알아보기 못했다는 한계가 있다. 그러나 본 연구는 고령자 고용관련 정책의 주요 적용대상이라고 할 수 있는 임금 근로자를 대상으로 하고 있다는 점에서 연구의 결과는 프로그램 개발에 대한 함의가 있으며, 고령 근로자와 고령 여성 근로자의 직무만족에 관한 연구가 적은 상황에서 후속 연구의 방향을 제시한 탐색적 연구라는데 의의가 있다.

참고문헌

- Allen J, Velden R (2001) Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job-search. *Oxford Economic Papers* 3, 434-452
- Bae KJ (2008) An analysis of change in job satisfaction. *Labor Rev* 40, 84-95
- Bedeian AG, Ferris GR, Kacmar, KM (1992) Age, tenure, and job satisfaction: a tale of two perspectives. *J Vocat Behav* 40, 33-48

- Bos JT, Donders NCGM, Bouwman-Brouner KM, Gulden JWJ (2009) Work characteristics and determinants of job satisfaction in four age groups: university employee's point of view. *Int Arch Occup Environ Health* 82, 1249-1259
- Chan TW (1999) Revolving doors reexamined: occupational sex segregation over the life course. *Am Sociol Rev* 64, 86-98
- Chang JY (1990) Sexual segregation of jobs and economic disparity in Korean society: focusing on wage differences by gender. *Soc and History* 20, 121-185
- Chang JY (2003) Labor market and employment policy in an aging era. *Korean Labor Institute* pp 122-137
- Chang SJ, Kho SB, Kang DM, Kim SA, Kang MG, Lee CG, Chung JJ, Jo JJ, Son MA, Chae CH, Kim JW, Kim JI, Kim HS, Nho SC, Park JB, Woo JM, Kim SY, Kim JY, Ha MA, Park JS, Lee KY, Kim HY, Gong JO, Kim IA, Kim JS, Park JH, Hyun SJ, Son DG (2005) Developing and occupational stress scale for Korean employees. *Korean J Occup Environ Med* 17(4), 297-317
- Chiu C (1998) Do professional women have lower job satisfaction than professional men? Lawyers as a case study. *Sex Roles* 38, 521-537
- Cho MD (2010) A study on the determinants and economic effects of the low fertility and aging society *Korean Social Secur Assoc* 26(1), 1-31
- Cho HS (2001) The social determinants of job satisfaction and organization commitment. *Korean J Sociol* 35(3), 139-168
- Cho KH, Moon MK, Choi MY (2007) Antecedents of position satisfaction among women public service in the local government. *Women's Stud* 72(1), 225-246
- Choi BW (2004) The effects of organization and job characteristics and inter-personal environmental characteristics on job satisfaction-focused on the difference of male and female. *Korea Indus Econ Assoc* 17(4), 1195-1214
- Chun JW, Park MS (2006) The activation of job performance of the elderly in Korea. *J Korean Home Econ Assoc* 44(7), 21-39
- Chung HS, Kang SW, Moon OS, Park J, Son MJ, Lee CY, Lee EM, Park BS (2010) Samsung Economics Research Institute. pp21-39
- Claes L, Vand de ven B (2008) Determinants of elder and younger workers' job satisfaction and organizational commitment in the contrasting labour markets of Belgium and Sweden. *Aging Soc* 28, 1093-1112
- Clark AE (1997) Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labor Econ* 4, 341-372
- Clark AE, Oswald A, Warr P (1996) Is job satisfaction U-shaped in age? *J Occup Org Psychol* 69, 57-81
- Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB (2001) The job demands-resource model of burnout. *J Appl Psychol* 86(3), 499-512
- Gallo WT, Bradley EH, Dubin JA, Jones RN, Falba TA, Teng HM, Kasl SV (2006) The persistence of depressive symptoms in older workers who experience involuntary job loss: Results from the Health and Retirement Survey. *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci* 61(4), S221-228
- Gallo WT, Bradley EH, Siegel M, Kasl SV (2000) Health effects of involuntary job loss among older workers: Findings from the health and retirement survey. *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci* 55(3), S131-140
- Groot W, Brink HM (2000) Overeducation in labor market: A meta-analysis. *Econ Educ Rev* 19, 149-158
- Hackman JR, Oldham GR (1976) Motivation through the design of the work: Test of a theory. *Organizational Behav Human Perform* 16, 250-279
- Hodson R (1989) Gender differences in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied? *Sociol Quarterly* 30(3), 385-399
- Hong BE (2006) Determinants of the work satisfaction of the elderly workers before retirement. *Korean J Soc Welfare Stud* 30, 353-376
- Hong SH (2000) The determinants of job satisfaction and work condition of married women-focus on comparisons of salaried with self-employed. *J Korean Home Econ Assoc* 38(10), 1-14
- Judge TA, Thorenson CJ, Bono JE, Patton GK (2001) The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychol Bull* 127(3), 376-407
- Kang SR, Moon SH (2010) Assessing effects of job characteristic of elderly population on quality of life: Evidence from KLoSA *Korean. Soc Secur Assoc* 26(3), 225-255
- Karasek RA (1979) Job demands, job latitudes, and mental strain: Implications for job redesign. *Admin Serv Quarterly* 24, 285-308
- Kalleberg AL (1977) Work values and job rewards: The theory of job satisfaction. *Am Sociol Rev* 42, 124-143
- Keum JH (2002) Promotion and wage in the internal labour market: Sexual differences. *Korean Population Study* 25(1), 181-211
- Keum JH (2011) Employment insecurity and extension of retirement age among the middle-aged and elderly population. *Labor Rev* 80, 61-75
- Kim EH (2008) A study on the sex differences in labor market status. *Soc Secur Assoc* 2(5), 81-108

- Kim EH, Baek HY (2012) The sex differences in low wage risk and gender wage gap. *Quarterly J Labor Policy* 12(2), 75-104
- Kim SW, Yoo HJ (2002) Behavioral determinants of job satisfaction and turnover intention: A GLM and GEE estimation of national sample data in Korea. *Korean J Sociol* 36(1), 51-81
- Kim HJ, Yoo KS (2004) Determinants of reemployment of the elderly workers. *Korean J Gerontol Soc* 24(2), 97-110
- Kim SM (2005) Gender differences in the job satisfaction of public employees: A study of Seoul metropolitan government. *Sex Roles* 52(9/10), 667-681
- Kim JS (2007) Relationship between job satisfaction and self-rated health status among salaried workers in Korea. *Quarterly J Labor Policy* 7(4), 143-164
- Kim DB, Chae SJ, Kim SU, Kim SJ (2009) A study on factors which influence job satisfaction level among older people-comparison of those with chronic disease and healthy conditions. *J Welfare Aged* 45, 261-291
- Kim JW, Son JY (2009) The satisfaction of employment promotion and the intension of participation continuity of the elderly: Focusing on the intension of the participants of the public sector employment promotion program. *Korean J Gerontol Soc* 29(4), 1295-1311
- Kim HD, Sung SH (2010) The influence of HRD, pay level, and usefulness of job skills on the job satisfaction of older salaried workers and the interaction effects of age. *J Vocat Educ Res* 4, 27-47
- Korea Labor Institute (2009) Report on preliminary analysis of KLoSA
- Kwon HN, Jeon SG (2009) Strategic research on employment barrier factors and employment promotion for elderly women-focus on OECD countries. *J Asian Women* 48(1), 31-74
- Lorence J, Mortimer JT (1985) Job involvement through the life course: a panel study of three age groups. *Am Sociol Rev* 50(5), 618-638
- Lee SY, Phang HN (2009) An analysis of the polarization of the middle-aged and old worker's employment by age and gender. *J Korean Gerontol Soc* 29(2), 593-610
- Lee JU (2011) The effect of job demand and education/skill-job matches on job satisfaction among older workers in S. Korea. *J Vocat Educ Train* 4, 124-149
- Lee HJ, Kwon JH (2011) The effects of work environment characteristics and job stress on the job satisfaction among caregivers. *J Welfare Aged* 51, 125-144
- Locke EA (1969) What is job satisfaction? *Organizational Behav Human Perform* 4, 309-336
- Loscocco KA, Roschelle AR (1991) Influences on the quality of work and nonwork life: two decades in review. *J Vocat Behav* 39(2), 182-225
- Ministry of Employment and Labor (2010) Age discrimination in employment act. Available from <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=105620&efYd=20100705#0000> [cited 2013 1 25]
- Ministry of Employment and Labor (2012) Employment trend of the elderly population. Available from http://www.index.go.kr/egams/stts/jsp/potal/stts/PO_STTS_IdxMain.jsp?idx_cd=1496&bbs=INDX_001&clas_div=C&rootKey=1.48.0 [cited 2012 12 10]
- Mottaz C (1986) Gender difference in work satisfaction, work-related rewards and values, and the determinants of work satisfaction. *Human Relations* 39(4), 359-378
- Oshagbemi T (1999) Overall job satisfaction: How good are single versus multiple-item measures? *J Managerial Psych* 14, 388-403
- Park EH (2011) Determinant factors of having a good quality job by gender. *Korean Women's Study* 27(3), 1-38
- Park KS (2003) Labor exit process of old workers aged 55 and over : Implication for typology of retirement. *Quarterly J Labor Policy* 3(1), 103-140
- Park KS, Kim YH (2003) Patterns of Korean women's life course. *J Korean Population Assoc* 26(2), 63-90
- Park SJ (2009) An analysis on vocational training needs of older women. *J Vocat Educ Res* 28(1), 115-133
- Phang HN (2000) A study of reciprocal effects between job satisfaction and life satisfaction and their determinants. *Korean Labor Econ Assoc* 23, 133-154
- Phang HN, Shin DG, Kim DH, Shin HG (2005) Population aging and the labor market. *Korean Labor Institute*.
- Sibbald B, Bojke C, Gravelle H (2003) National survey of job satisfaction and retirement intentions among general practitioners in England. *BMJ* 326(22), 73-39
- Seo MK (2012) A phenomenological study on the re-employment experience and its meaning of pre-elderly women's lives. *Soc Welfare Policy* 39(1), 199-226
- Staw BM, Bell NE, Clausen JE (1986) The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Admin Sci Quarterly* 31, 6-77
- Sung JM, Ahn JY (2006) What makes the older work for satisfactory lives? *Quarterly J Labor Policy* 6(1), 39-74