

직업활동 참여노인의 개인-환경 적합성과 업무 스트레스 및 만족도 : 자아효능감의 조절효과

Person-Environment Fit, Work Stress and Satisfaction of Elderly People under Participation in Job Activities : Moderating Effects of Self-Efficacy

서경조, 조성숙

호서대학교 벤처전문대학원 노인복지학과

Kyung-Jo Seo(skjeo@hanmail.net), Sung-Sook Cho(sscho49@hoseo.edu)

요약

본 연구는 직업활동 참여노인의 인구사회학적 특성에 따른 개인-환경 적합성, 업무 스트레스 및 만족도의 차이를 분석하고, 개인-환경 적합성(개인-직무, 조직, 동료 적합성)과 업무 스트레스 및 만족도의 영향 관계와 자아효능감의 조절효과를 분석하였다. 설문조사는 서울 지역에서 택시운전기사로 직업활동에 참여하고 있는 60세 이상의 남성을 대상으로 2013년 2월 15일에서 3월 20일까지 실시하였고, 총 358부를 최종 분석에 사용하였다. 연구결과에 의하면, 첫째, 인구사회학적 특성에 따라 개인-환경 적합성, 업무 스트레스 및 만족도에 부분적인 차이가 나타났다. 둘째, 개인-환경 적합성은 업무 스트레스에는 부(-)적 영향을 준 데 반해, 업무 만족도에는 정(+)적 영향을 미치고 있었다. 셋째, 자아효능감은 개인-조직 적합성과 업무 스트레스의 관계에서 조절효과를 지닌 것으로 분석되었다.

■ 중심어 : | 개인-환경 적합성 | 업무 스트레스 | 업무 만족도 | 자아효능감 |

Abstract

This study analyzed the differences of the person-environment fit, work stress and work satisfaction according to a demographic factors of elderly people under participation in job activities. And this study analyzed the relationship of the effects on person-environment fit, work stress and work satisfaction as well as the moderating effects of self-efficacy. The survey was conducted from February 15 to March 20, 2013 among the male taxi drivers aged 60 or older in the Seoul areas, and 358 responses were used in the data analysis. As a results, there were partially differences in the person-environment fit, work stress and work satisfaction according to a demographic factors. The person-environment fit had a negative impact on work stress, but it had a positive impact on work satisfaction. In addition, the self-efficacy had a moderating effects in the relationship of the person-organization fit and work stress.

■ keyword : | Person-Environment Fit | Work Stress | Work Satisfaction | Self-Efficacy |

I. 서론

우리나라의 인구구조에서 노인의 비중이 지속적으로

증가하면서 퇴직 이후 노인의 직업활동이 사회적 문제가 되고 있으며, 정부에서는 노인 일자리사업을 통해 노년기의 삶과 직결되는 직업활동을 활성화하고자 노

접수일자 : 2013년 04월 26일

수정일자 : 2013년 06월 04일

심사완료일 : 2013년 06월 10일

교신저자 : 서경조, e-mail : skjeo@hanmail.net

력하고 있다. 정책적으로 실시하고 있는 노인 일자리사업은 지방자치단체나 공공기관 업무 영역에서 저비용 고효율의 일자리 창출을 통해 지자체의 행정비용 절감을 목적[1]으로 하지만 단기간의 일자리에 불과하여 장기적 관점에서 노인 복지 문제를 해결하기에는 어려움이 있다. 우리나라는 경제규모에 비해 노인 복지 지출이 경제협력개발기구 회원국 가운데 가장 적을 뿐 아니라 노인 빈곤율은 최고 수준으로 노후소득보장체계 개선이 필요[2]하므로 노인 빈곤을 완화를 위한 정책수립이 시급하다.

노인의 직업활동은 실내보다는 야외작업현장에서 더 많이 일하는 것으로 나타나고 있으며, 농촌지역의 경우 농림업에 종사하는 노인이 많고 도시에서는 폐지수거 등에 종사하는 노인 인구가 많은 것으로 추정[3]되고 있어 그 심각성이 더욱 크다. 그러나 고령화 사회로 접어들면서 70~80대 택시운전기사들이 지난 10년 동안 10배 이상 늘어난 것으로 조사되고 있는데, 법인·개인 택시 운전사의 경우 매년 40대 이하는 급감하는 반면 50대 이상이 가파르게 증가하고 있다[4]. 서울시의 택시 운수중사자 현황에 따르면 2008~2012년까지 서울시 전체 택시기사 중에서 60~80대 고령 택시기사가 2만 3000여 명에서 3만700여 명으로 증가[5]한 것으로 밝혀지고 있다.

택시운전기사의 고령화는 평균 수명에 비해 정년이 낮고 재취업 기회는 협소한 노동시장 특성에서 빚어지는 현상이며, 택시회사에서는 청장년 운전사의 이탈로 인력기근을 겪고 있어 더욱 가중될 것으로 생각된다. 노년층이 택시기사로 취업해 스스로 생계를 책임지면서 국가가 부담해야 할 복지비용이 줄어든다는 긍정적인 평가[4]가 있으나 노년기의 신체적, 정서적 특성과 운전기사 업무의 특성 및 적합성, 노동시간 대비 낮은 수입 등으로 인해 스트레스가 유발되거나 업무 만족도가 저하되는 문제가 발생할 수 있다. 그러므로 택시운전기사로 직업활동을 하고 있는 노인들의 업무 스트레스와 만족도에 관한 연구가 필요하다.

업무 스트레스와 만족도는 서로 상반되는 개념으로 볼 수 있는데, 업무 스트레스는 개인의 욕구, 능력 및 자원과 업무환경과의 부적합[6]으로서 개인과 환경과의

상호작용에서 발생하는 것이다[7]. 업무 만족도는 업무에 대한 조직 구성원의 인지, 정서, 행위의 복합체이며, 개인이 업무에 대해 만족하는지 혹은 불만족하는지를 파악하는 것은 동기부여와 업무 성과를 예측하는 기준이 된다[8]. 이러한 업무 스트레스와 만족도가 삶 자체에 대한 자세로 이어질 수 있기 때문에 노년기 직업활동에서의 업무 스트레스와 만족도 연구는 노인복지분야의 연구에 중요한 의미를 제공한다. 인구사회학적 특성은 노년기 업무 스트레스와 만족도의 결정요인으로 나타나고 있으며[9][10], 직업활동을 하는 개인과 조직 환경과의 적합성, 업무 특성 및 동료와의 관계 등으로 인해 업무 스트레스와 만족도가 달라질 수 있다.

개인-환경 적합성은 개인과 조직 환경이 조화를 이루는 정도로서 조직의 구성원들이 가치관의 유사성을 보이거나 개인의 특성이 환경이 요구하는 점을 보완할 경우, 개인이 요구하거나 선호하는 점을 조직이 제공하거나 조직이 요구하고 필요로 하는 점을 개인이 충족시키는 능력이 있을 때 개인과 조직의 적합성이 이루어진다[11]. 개인이 직업활동을 하면서 업무환경이 자신의 욕구와 선호를 얼마나 충족시켜주는가에 따라 개인-환경 적합성이 달라지며[12], 개인-환경 적합성에 관한 연구[11][13][14]에서는 조직과 직무 적합성 관점에서 개인-환경 적합성을 규명하거나 상사 혹은 동료 적합성까지 포함하는 개념으로 파악하고 있다. 이러한 요소들은 업무에서의 스트레스를 낮추고 만족도를 높이는 환경적 변인이라 할 수 있으며, 이인석 등[15]의 연구에서는 적합성과 만족 및 스트레스 간의 관계에서 자기효능감의 조절효과가 있는 것으로 분석되고 있다. 그러나 이들 연구의 분석 대상자가 다양하고 직업활동을 하고 있는 노인을 대상으로 한 실증 분석은 이루어지지 않고 있어 연구의 필요성이 제기된다.

따라서 본 연구는 택시운전기사로 직업활동에 참여하고 있는 노인의 업무 스트레스와 만족도의 영향요인으로 개인-환경 적합성을 실증적으로 분석하고자 한다. 즉, 개인과 직무와의 적합성, 개인과 조직과의 적합성, 개인과 동료와의 적합성이 직업활동 참여노인의 업무 스트레스를 낮추고 만족도를 높이는 요소인지를 확인하는데 목적이 있다. 더불어 자아효능감의 조절효과와

인구사회학적 특성에 따른 개인-환경 적합성, 업무 스트레스 및 만족도의 차이를 밝힘으로써 노년기에 직업 활동을 통해 삶의 만족도를 높일 수 있는 방안을 제안하고자 한다.

II. 이론적 고찰

1. 개인-환경 적합성

개인-환경 적합성(person-environment fit)은 환경과 개인의 동기, 목표 및 가치와의 적합성 혹은 환경적 요구와 개인의 기술, 능력과의 적합성을 의미하며[16], 업무 환경 자체가 다양한 요소로 구성되어 있기 때문에 다차원의 개념으로 측정되고 있다. 개인-환경 적합성에 관한 연구에서는 조직, 직무 차원에서 개인과의 적합성을 확인[17][18]하거나 조직, 직무 및 상사와의 적합성을 분석한 연구[19] 등이 있으며, 개인이 일상적으로 접하는 직무와 상사, 조직과 같은 환경만이 아니라 동료 적합성에 관한 연구도 진행되고 있다. 동료 적합성은 팀제가 확산되고 조직의 위계서열이 감소되는 등 수평적 조직구조로의 변화가 오면서 부각되기 시작하였으며, 동료의 경우 정확한 의사소통이나 건설적인 행동을 통해 긍정적인 작업 환경을 조성해줌으로써 개인의 긍정적인 행동을 지원하고 촉진시킬 수 있다[20]. 택시운전기사는 직업의 특성상 조직 환경에서의 대인 관계가 상사보다는 동료들 간의 관계에 집중되어 있다는 점에서 동료와의 적합성이 보다 중요하다. 따라서 본 연구는 개인-환경 적합성을 개인과 직무, 개인과 조직 및 개인과 동료의 관점에서 접근하고자 한다.

첫째, 개인-직무 적합성(person-job fit)은 특정 직무와 개인 간의 유기적 조화관계[15]로 정의되고, 개인의 능력과 직무 요구간의 적합성 또는 개인의 요구와 직무속성간의 적합성을 나타낸다[21]. 개인이 자신의 직무에 얼마나 적합하다고 느끼는지와 조직에 얼마나 적합하다고 느끼는지는 서로 다르기 때문에 개인-직무 적합성은 개인-조직 적합성과 구분되는 개념[15]이며, 황규선[20]에 의하면 개인-직무 적합성은 수요-공급(needs-supplies)의 관점으로 파악할 수 있다. 즉, 직무

가 제공하는 것과 개인의 요구 간의 관계가 적합하게 이루어질 때 개인과 직무의 적합성이 확보되는데, 여기서 개인의 요구는 심리적 요구, 목표, 가치, 관심 등 여러 가지 형태로 표현되고 직무 공급은 일반적인 직업 특성에서부터 역할 명확성, 책임 정도, 직무 다양성 및 독립성 등과 같은 구체적인 직무 특성까지 포괄한다.

둘째, 개인-조직 적합성(person-organization fit)은 개인과 조직이 유사한 특성을 갖고 있을 때 발생하는 것으로 개인과 조직의 성격이나 규범, 가치 등의 일치 정도[11]를 말한다. 그리고 개인의 가치, 욕구와 조직의 가치, 지원 간의 일치성 정도[12]로서 개인적 특성과 조직 특성이 상호작용하여 조직성공에 영향을 미치므로 개인 특성과 조직 특성이 유사하면 조직성공이 향상되는 것을 전제로 하고 있다. 반면에 개인과 조직 간의 가치 적합성이 유지되지 못하면 내적 불만족이나 자기비하 같은 부정적 감정을 경험하게 되어 업무성공에 부정적인 영향을 미친다[22][23].

셋째, 개인-동료 적합성(person-coworker fit)은 개인과 작업 집단(work group) 간의 대인적 적합성에 중점을 둔 개념[11]으로, 목표나 가치, 성격 등의 측면에서 동료들과의 적합성 정도를 나타낸다[14]. 개인은 자기와 비슷한 태도나 의견을 지닌 동료를 유사하지 않은 사람보다 더 좋아하는 경향이 있는데, 유사한 특성이나 경험을 지닌 사람들은 서로 간에 더 나은 의사소통을 경험하게 되어 결국에는 작업태도와 조직성공에 긍정적인 영향을 준다[20]. 그러나 조직 내 개인이 다른 구성원들과 잘 맞지 않을 경우 갈등과 불화가 발생[24]할 뿐 아니라 부정적인 태도와 행동이 형성될 수 있다.

2. 업무 스트레스 및 만족도

업무 스트레스(work stress)는 업무를 수행하는 과정에서 발생하는 스트레스로서 개인과 업무환경과의 관계가 부적절할수록 발생 가능성이 크고[25], 직무환경에서 개인의 상황이나 환경을 스스로 조절할 수 없을 때 발생한다[26]. 이에 관해서는 스트레스를 일으키는 요인을 밝히는 연구가 활성화되어 있는데, 직무와의 적합성[27], 역할 갈등과 업무 과중[28], 동료, 부하 및 상사와의 관계[10], 사회인구학적 특성과 직무관련 특성

[29][30] 등이 스트레스원인 것으로 밝혀지고 있다. 업무 스트레스가 조직 운영에서 문제가 되는 것은 개인의 근무의욕 저하, 자신감 상실, 불안 등으로 인하여 이직률 및 결근률을 증가, 업무 중 손상비용 증가로 이어져 조직의 생산성을 저하시키기 때문이다[10].

택시 운전기사는 과중한 업무 부담과 사고 위험, 앉아서 일하는 불편한 자세, 근무 시간 및 근로 조건 등의 업무 환경으로 인해 스트레스를 인지할 수 있다. 버스 운전자를 대상으로 근무 중 사고경험에 따른 외상 후 스트레스 장애와 관련요인을 분석한 연구[31]에서는 근무 중 사고경험이 외상 후 스트레스 장애와 관련이 있고, 외상 후 스트레스가 우울증상이나 업무에도 영향을 주고 있음을 제시하였다. 또한 특수형태근로자의 개별 근로관계 보호에 관한 연구[32]에 따르면 화물이나 덤프운송 종사자의 근무시간이 일반 근로자에 비해 높고 직장 내에서 폭행위험을 받거나 실제 폭행을 당한 경우도 더 높았으며, 위통, 복통 및 두통 등이 다른 직종에 비해 더 높게 나타났다는 점에서 택시 운전기사 역시 업무로 인한 스트레스를 많이 받을 것으로 예측할 수 있다.

업무 만족도(work satisfaction)는 사람들이 일을 하면서 자신의 업무에 대해 갖고 있는 긍정적인 태도로서, 업무를 통해 성취하고자 하는 목표를 얼마나 이루어 냈고 또 이를 수 있는지에 대한 느낌과 인식, 그리고 기대되는 행동 등의 산물이다[33]. 일반적으로 업무 만족도는 업무에 대해 인지하는 전반적인 만족도 외에 업무의 양이나 적성, 임금, 복리후생 등의 측면에서 측정할 수 있다. 고령근로자의 직무만족도 영향요인에 대한 탐색적 연구[9]는 고령화패널조사(Korean Longitudinal Study of Ageing)의 자료를 분석대상으로 활용하였고, 고령화패널조사의 직무만족 척도는 임금 만족도, 고용안정도, 근무환경 만족도, 업무내용 만족도, 현재 일자리에 대한 만족도 등의 항목으로 구성되어 있다. 시내버스 운전기사의 직무만족도 결정요인에 관한 연구[34]에서는 높은 교통사고율을 고려할 때 시내버스 운전기사를 대상으로 한 직무만족도 연구는 중요한 의미를 지닌다고 주장하였고, 경영진의 민주성, 경영진의 사원 배려, 경영진의 경영능력 등 '경영진 인식'과 배차시간 만

족, 휴식시간 만족, 임금 만족을 포함하는 '근로조건 만족', 가정형편 만족과 건강만족의 '삶의 질 만족'이 직무만족도를 결정짓는 요인이라고 하였다. 이외에도 업무만족도에 영향을 미치는 요인은 연령, 성별 등의 인구사회학적 변인[33]과 개인적 특성[35], 동료와의 관계[36], 조직 및 직무특성[37][38], 업무 환경과의 적합성[13] 등인 것으로 나타나고 있다.

3. 개인-환경 적합성과 업무 스트레스 및 만족도의 관계

노동인구의 다양성과 직무환경의 변화로 인해 직무와 조직에 대한 적합성이 중요[15]해짐에 따라 개인-환경 적합성과 업무 스트레스 및 만족도에 관한 관심이 지속적으로 높아지고 있다. 개인-환경 적합성은 직무만족을 높여 조직의 미래에 대해 낙관적인 관점을 갖게 할 뿐 아니라 조직을 떠나지 않으려는 결정에 중요한 영향을 미치며[39][40], 직무와의 적합성에 대한 지각이 높은 사람들이 그렇지 않은 사람보다 적극적인 직무태도를 가지는 반면 스트레스 관련 증후군이 더 적은 것으로 밝혀지고 있다[24]. 개인-환경 적합성은 직무만족과 관련이 있음과 동시에 스트레스를 낮추는 요인으로서, 이러한 관계는 택시운전 등의 직업활동을 하는 노인에게서도 성립될 수 있다.

조직 구성원과 환경과의 적합성은 조직의 효과성을 높이는 긍정적인 변수로서 선행연구[15][17][41]에서는 개인과 조직 및 직무와의 적합성이 직무만족과 유의한 정적 관계가 있다고 하였다. 김경희, 정은주[37]는 학력과 같은 개인적 특성은 물론 조직특성인 동료의 지지가 직무만족의 영향요인이라 하였고, 장정훈, 조문수[42]는 호텔직원이 인지하는 개인-직무, 개인-동료 적합성이 직무만족에 영향을 미치는 요소라고 하였다. 김태성, 허찬영[43]은 개인-환경 적합성을 개인과 직무, 조직 및 동료 적합성으로 구분하여 KTX기장의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석하였으며, 연구 결과 개인-직무 및 개인-동료 적합성을 제외한 개인-조직 적합성이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

개인-환경 적합성과 업무 만족도 간의 관계를 분석한 연구는 많은데 비해 업무 스트레스에 대한 개인-환

경 적합성의 영향력을 밝힌 연구는 상대적으로 부족하다. 윤중훈 등[44]은 개인 및 조직 성향의 부합 정도가 직무 수행에 영향을 주어 직무 스트레스의 원인으로 작용한다고 하였고, 서영희, 김미원[10]은 조직 내 인간관계의 상호작용, 의사소통, 동료 간의 관계 등에 대한 지각을 나타내는 상호관계가 업무적 스트레스에 영향을 미쳐 상호관계에 대한 지각이 높을수록 업무 스트레스가 낮아진다고 하였다. 또 다른 연구[27]에서는 개인과 직무와의 적합성이 낮을수록 직무 스트레스가 높아진다고 하였으나, 이들 연구는 개인-환경 적합성을 다차원의 관점에서 접근하지 않았을 뿐 아니라 업무 스트레스와 만족도를 모두 다루지 않고 있다. 따라서 본 연구는 개인과 조직, 직무 및 동료 적합성의 측면에서 개인-환경 적합성을 분류하여 업무 스트레스 및 만족도와의 영향 관계를 확인하고자 한다.

4. 자아효능감의 조절효과

자아효능감(self-efficacy)은 업무를 수행하는데 필요한 행위를 조직하고 실행해 나가는 능력에 대한 개인의 판단[45]이며, 자아효능감이 높을수록 도전적인 목표를 설정하고 업무를 성공적으로 수행할 능력이 높을 것으로 예측되고 있다[38]. 따라서 자아효능감은 개인은 물론 조직 전체의 업무수행 실적을 좌우하는 주요변수[46]로서 선행연구에서는 자아효능감의 결정요인이나 성과 및 조절효과를 밝히고자 노력해 왔다. 특히 작업 통제와 직무만족과의 관계에서 자기효능감의 조절효과 분석[47], 역할 갈등과 심리적 긴장 및 직무 만족간의 관계에서 자기효능감의 영향력[48], 직무 스트레스와 직무 만족 및 이직의도와와의 관계에서 자기효능감의 조절효과[49] 등에 관한 연구가 이루어져 왔으며, 직무특성모형을 설계한 연구[38]에서는 직무특성과 태도 및 행동 간의 관계에서 자아효능감이 중요한 조절변수로 나타나고 있다.

문유석[46]은 자아효능감을 주어진 상황 속에서 자신이 얼마나 능력을 발휘할 것인가에 대한 스스로의 판단인 동시에 목적 달성에 필요한 행동을 지속적으로 수행할 수 있는가에 대한 신념이라고 하면서 자아효능감이 직무에 대한 만족과 조직몰입을 높이는 중요한 변인이

므로 조직 관리에 있어 자아효능감에 주의를 기울일 필요가 있음을 강조하였다. 이인석 등[15]은 개인의 욕구와 직무특성간의 적합성 또는 개인의 지식, 기술, 능력과 직무요건 간의 적합성이 높고, 개인과 조직간 가치 유사성, 목표유사성 및 개인성격과 조직분위기 등의 일치 정도가 높으면 자기효능감이 조직유효성에 중요한 역할을 할 것으로 보고, 자기효능감이 조직몰입과 직무만족에는 긍정적인 조절효과(강화요인)를, 이직의도에는 부정적인 조절효과(약화요인)를 나타낼 것으로 예측하여 실증연구를 실시하였다. 그 결과, 자기효능감이 개인-조직 적합성과 직무만족의 관계, 개인-직무 적합성과 이직의도의 관계에서 조절효과를 나타내는 것으로 분석되었다. 이 외에도 중년위기 지각이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향 연구[50]에서는 자기효능감이 중년위기의 지각에 따른 조직몰입의 하락과 이직의도의 증가를 완화하는 조절효과가 있음을 검증하였으며, 자기효능감이 낮을수록 스트레스를 더욱 높게 지각한다는 연구결과[51]도 제시되고 있다. 그러므로 본 연구는 자아효능감이 개인-환경 적합성과 업무 스트레스 및 만족도 간의 영향관계에서 조절효과를 지닐 것으로 판단하였다.

III. 연구 방법

1. 연구모형 및 연구문제

본 연구는 개인-환경 적합성에 관한 선행연구들이 개인과 직무, 조직 및 상사와의 적합성에 중점을 둔 것과 달리 택시운전기사의 직업 특성상 상사보다는 동료와의 적합성이 중요한 업무 환경적 요소일 것으로 판단하였다. 이에 따라 개인-환경 적합성을 개인-직무, 개인-조직, 개인-동료 적합성으로 구분하고, 이들 요인이 직업활동 참여노인의 업무 스트레스 및 만족도에 미치는 영향을 확인하고자 하였다. 개인-환경 적합성과 업무 스트레스 및 만족도 간의 관계에서 자아효능감의 조절효과를 분석한 연구가 많지는 않으나, 본 연구는 이인석 등[15]의 연구를 기초로 하여 자아효능감이 조절효과를 가질 것으로 예측하였다. 또한 인구사회학적 특

성에 따라 개념변인에 차이가 있을 것으로 파악하여 연구모형을 다음과 같이 설계하였다.

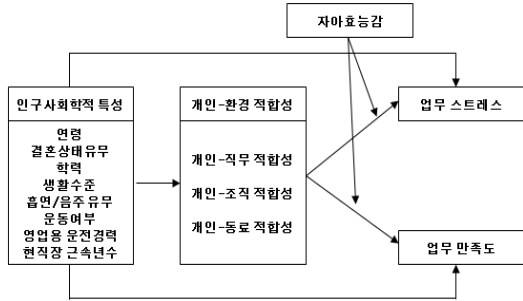


그림 1. 연구모형

[그림 1]의 연구모형을 토대로 하여 본 연구의 연구문제를 설정하면 다음과 같다.

- 첫째, 직업활동 참여노인의 인구사회학적 특성에 따라 개인-환경 적합성(개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 개인-동료 적합성), 업무 스트레스 및 만족도에 차이가 있는가?
- 둘째, 직업활동 참여노인의 개인-환경 적합성(개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 개인-동료 적합성)은 업무 스트레스 및 만족도에 영향을 미치는가?
- 셋째, 직업활동 참여노인의 개인-환경적합성(개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 개인-동료 적합성), 업무 스트레스 및 만족도 간의 관계에서 자아효능감의 조절효과가 있는가?

2. 측정도구

본 연구의 측정도구인 설문지는 직업활동 참여노인의 개인-환경 적합성, 업무 스트레스, 업무 만족도, 자아효능감 및 인구사회학적 특성에 관한 항목으로 구성하였다. 개인-환경 적합성의 측정항목은 Kristof-Brown 등[11]이 제시한 개념을 토대로 하여 국내의 선행연구 [14][19][43]에서 발췌하였으며, 개인-직무, 개인-조직, 개인-동료 적합성에 관한 총 18문항으로 되어 있다. 구체적으로, 개인-직무 적합성은 개인의 성격이나 능력, 관심사, 목표 및 가치관과 직무와의 적합성에 관한 항

목으로 구성하였고, 개인-조직 적합성은 개인과 조직의 성격이나 목표, 가치 및 욕구 간의 일치성 정도로, 개인-동료 적합성은 목표나 가치, 성격, 행동 및 일처리 방식 등의 측면에서 동료와의 적합성 정도로 측정하였다. 이들 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’를 1점, ‘매우 그렇다’를 5점으로 하는 5점 Likert 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 개인과 직무, 조직 및 동료와의 적합성이 높다고 할 수 있다. 개인-환경 적합성에 관한 신뢰성 분석 결과 Cronbach’s α 계수가 개인-직무 적합성 .927, 개인-조직 적합성 .941, 개인-동료 적합성 .929로서 높은 수준의 신뢰도를 보였다.

업무 스트레스는 한국산업공단에서 제시한 직무스트레스 측정도구를 사용한 연구[44]와 관련 연구[10][27]를 참조하여 업무로 인한 갈등 및 심리적, 신체적 스트레스에 관한 8문항으로 구성하였고, 업무 만족도는 고령화패널조사에서 사용하고 있는 직무만족척도를 사용한 연구[9]와 운전기사의 직무만족도 연구[34] 등을 참고하여 보수(임금)나 일의 양, 근무환경 및 조건, 일로 인한 보람, 적성과의 일치성 등의 만족 정도에 관한 6문항으로 구성하였다. 또한 업무 수행의 자신감 및 능력을 나타내는 자아효능감은 선행연구[38][49]를 기초로 하여 총 5문항으로 구성하였으며, 이들 문항은 모두 ‘전혀 그렇지 않다’를 1점, ‘매우 그렇다’를 5점으로 하는 5점 Likert 척도로 측정하였다. 신뢰성 분석 결과 Cronbach’s α 계수가 업무 스트레스 .912, 업무 만족도 .899, 자아효능감 .848로서 신뢰도가 높게 나타났다. 마지막으로 인구사회학적 특성인 연령, 결혼상태 유무, 학력, 생활수준, 흡연/음주 유무, 운동여부, 운전경력 및 근무년수에 관한 8문항은 명목척도로 측정하였다.

3. 자료수집 및 분석

본 연구는 자료 수집을 위하여 서울시에서 택시운전 기사로 직업활동에 참여하고 있는 60세 이상의 남성을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 2013년 2월 15일부터 3월 20일까지 서울지역의 택시운송조합을 방문하여 연구자가 직접 설명하고 설문지를 배부한 다음 수거하는 방식으로 이루어졌다. 수집된 자료는 총 380부였으며, 이 중에서 결측값이 없는 총 358부를 자

료 분석에 사용하였다. 자료의 통계처리는 SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 연구대상의 인구사회학적 특성은 빈도분석(frequency analysis)으로 파악하였고, 둘째, 인구사회학적 특성에 따른 개인-업무 적합성, 업무 스트레스 및 만족도 차이는 T검증(t-test)과 분산분석(analysis of variance, ANOVA)으로 분석하였으며, Scheffé test를 사용한 사후검증을 하였다. 셋째, 개인-업무 적합성이 업무 스트레스 및 만족도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였고, 자아효능감의 조절효과는 조절회귀분석(moderated regression analysis)으로 확인하였다.

4. 연구대상의 특성

[표 1]은 연구대상의 인구사회학적 특성을 제시한 것이다. 연령분포에서 60-64세가 209명(58.4%)으로 가장 많았고, 65-69세는 101명(28.2%), 70세 이상은 48명(13.4%)이었다. 이들 중 결혼상태를 유지하고 있는 경우가 285명(79.6%)으로 그렇지 않은 73명(20.4%)보다 더 많았으며, 학력은 초등학교 졸업이하 38명(10.6%), 중학교 졸업 76명(21.2%), 고등학교 졸업 163명(45.6%), 전문대학교 졸업이상 81명(22.6%)으로 고등학교 졸업 이상이 전체의 68.2%인 것으로 나타났다. 생활수준은 어렵다 191명(53.3%), 보통이다 133명(37.2%), 좋다 34명(9.5%)으로서 생활수준이 어렵다고 인식하는 경우가 가장 높았고, 흡연과 음주 유무에서는 모두 하는 경우가 136명(38.0%)으로 가장 높은 비중을 보였으며, 음주와 흡연을 안한다는 76명(21.2%), 흡연만 한다는 75명(21.0%), 음주만 한다는 71명(19.8%)이 응답하였다.

운동여부에서는 전혀 안한다 77명(21.5%), 보통이다 206명(27.5%), 자주 한다 75명(21.0%)이었고, 영업용 운전경력은 5년 미만 78명(21.8%), 5-10년 미만 97명(27.1%), 10-15년 미만 68명(19.0%), 15-20년 미만 40명(11.2%), 20년 이상 75명(20.9%)인 것으로 분석되었다. 현재 직장 근속년수는 3년 미만 126명(35.2%), 3-5년 미만 74명(20.7%), 5-7년 미만 41명(11.4%), 7-10년 미만 54명(15.1%), 10년 이상 63명(17.6%)이 응답하였다.

표 1. 연구대상의 인구사회학적 특성

(N=358)

구분	빈도(명)	백분율(%)	
연령	60-64세	209	58.4
	65-69세	101	28.2
	70세이상	48	13.4
결혼상태 유무	아니다	73	20.4
	그렇다	285	79.6
학력	초등학교 졸업이하	38	10.6
	중학교 졸업	76	21.2
	고등학교 졸업	163	45.6
	전문대학교 졸업이상	81	22.6
생활수준	어렵다	191	53.3
	보통이다	133	37.2
	좋다	34	9.5
흡연/음주 유무	안한다	76	21.2
	흡연만 한다	75	21.0
	음주만 한다	71	19.8
	모두 한다	136	38.0
운동여부	전혀 안한다	77	21.5
	보통이다	206	57.5
	자주 한다	75	21.0
영업용 운전경력	5년미만	78	21.8
	5-10년미만	97	27.1
	10-15년미만	68	19.0
	15-20년미만	40	11.2
	20년이상	75	20.9
현재 직장 근속년수	3년미만	126	35.2
	3-5년미만	74	20.7
	5-7년미만	41	11.4
	7-10년미만	54	15.1
	10년이상	63	17.6

IV. 연구 결과

1. 인구사회학적 특성에 따른 개인-환경 적합성, 업무 스트레스 및 만족도 차이

1.1 인구사회학적 특성에 따른 개인-환경 적합성 차이
 인구사회학적 특성에 따른 개인-환경 적합성의 차이를 분석한 결과 운동여부, 생활수준에서 통계적으로 유의한 차이가 발견되었다[표 2]. 첫째, 개인-직무 적합성은 생활수준(t=3.56, p<.05)과 운동여부(t=5.62, p<.01)에서 통계적인 차이를 보였으며, 운동을 전혀 안하는 집단보다 자주 하는 집단에서, 생활수준이 어려운 집단 보다는 좋은 집단에서 개인-직무 적합성이 더 높은 것으로 분석되었다. 둘째, 개인-조직 적합성은 생활수준(t=7.05, p<.01)에서만 통계적인 차이를 나타내 생활수준이 어려운 집단보다 좋은 집단에서 더 높았고, 셋째, 개인-동료 적합성도 생활수준(t=7.72, p<.01)에서만 통

계적인 차이가 있어 생활수준이 보통이거나 어려운 집단에 비해 좋은 집단에서 더 높게 인지하고 있었다. 뿐만 아니라 운동을 자주하거나 생활수준이 높은 집단에서 개인-환경 적합성이 가장 높았으므로 택시운전기사로 직업활동에 참여하고 있는 노인의 경우 운동여부와 생활수준이 자신과 직무, 조직 및 동료와의 적합성 차이를 나타내는 변인이라 할 수 있다.

표 2. 인구사회학적 특성에 따른 개인-환경 적합성 차이 분석 결과

구분	개인-직무적합성			개인-조직적합성			개인-동료적합성			
	M	SD	t/F	M	SD	t/F	M	SD	t/F	
연령	60-64세 (n=209)	3.04	.83	0.76	3.14	.71	2.07	3.06	.69	0.61
	65-69세 (n=101)	3.06	.73		3.12	.68		3.05	.68	
	70세이상 (n=48)	3.20	.87		3.36	.87		3.17	.74	
결혼상태 유무	아니다 (n=73)	3.00	.89	-0.82	3.20	.73	0.41	3.16	.78	1.15
	그렇다 (n=285)	3.09	.79		3.16	.73		3.05	.67	
학력	초졸이하 (n=38)	3.16	.77	1.61	3.00	.64	2.10	2.98	.73	0.66
	중졸 (n=76)	3.19	.67		3.29	.71		3.15	.59	
	고졸 (n=163)	3.07	.85		3.20	.75		3.05	.69	
	전문대졸이상 (n=81)	2.92	.85		3.06	.71		3.09	.75	
생활수준	어렵다 (n=191)	2.96	.78	3.56*	3.04	.68	7.05**	3.01	.67	7.72**
	보통이다 (n=133)	3.18	.80		3.27	.69		3.06	.70	
	좋다 (n=34)	3.22	.89		3.46	.96		3.50	.57	
흡연/음주 유무	안한다 (n=76)	3.08	.84	1.78	3.17	.61	0.87	3.09	.69	1.35
	흡연만한다 (n=75)	3.25	.85		3.24	.91		3.16	.77	
	음주만한다 (n=71)	2.98	.82		3.05	.65		3.12	.63	
운동여부	모두한다 (n=136)	3.01	.76	5.62**	3.18	.71	1.21	2.98	.67	2.03
	전혀안한다 (n=77)	2.84	.89		3.10	.86		3.04	.75	
	보통이다 (n=206)	3.08	.76		3.15	.66		3.03	.67	
영업용 운전 경력	자주한다 (n=75)	3.27	.81	0.35	3.28	.75	2.25	3.21	.69	1.02
	5년미만 (n=78)	2.99	.84		3.19	.61		3.07	.68	
	5-10년미만 (n=97)	3.06	.74		3.10	.67		3.04	.67	
	10-15년미만 (n=68)	3.10	.59		3.02	.57		3.17	.56	
	15-20년미만 (n=40)	3.10	.84		3.16	.56		2.90	.71	
현직장 근속 년수	20년이상 (n=75)	3.13	1.00	1.61	3.36	1.03	2.35	3.10	.82	0.96
	3년미만 (n=126)	2.99	.81		3.15	.69		3.04	.74	
	3-5년미만 (n=74)	3.07	.76		3.08	.72		3.21	.54	
	5-7년미만 (n=41)	2.91	.74		2.95	.74		3.01	.60	
	7-10년미만 (n=54)	3.16	.80		3.29	.65		3.02	.65	
	10년이상 (n=63)	3.25	.89		3.32	.83		3.05	.83	

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

1.2 인구사회학적 특성에 따른 업무 스트레스 차이

인구사회학적 특성에 따른 업무 스트레스 차이를 분석한 결과는 [표 3]과 같다. 업무 스트레스는 생활수준(t=5.67, p<.01)과 운동여부(t=8.98, p<.001)에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었고, 생활수준이 보통이거나 좋은 집단보다 어려운 집단에서 업무 스트레스가 더 높게 나타났다. 또한 운동을 자주 하거나 보통인 집단에 비해 전혀 안하는 집단에서 업무 스트레스가 더 높았으며, 운동을 전혀 안하거나 생활수준이 어려운 집단에서 업무 스트레스를 가장 높게 인지하고 있었다. 그러므로 고령의 택시운전기사의 경우 운동을 조금이라도 하거나 생활수준이 어느 정도 안정된 것이 업무 스트레스를 낮춘다고 할 것이다.

표 3. 인구사회학적 특성에 따른 업무 스트레스 차이 분석 결과

구분	업무 스트레스			
	M	SD	t/F	
연령	60-64세(n=209)	3.07	.71	0.86
	65-69세(n=101)	3.06	.71	
	70세이상(n=48)	2.92	.69	
결혼상태 유무	아니다(n=73)	3.00	.83	-0.55
	그렇다(n=285)	3.05	.67	
학력	초졸이하(n=38)	2.94	.71	0.90
	중졸(n=76)	2.97	.65	
	고졸(n=163)	3.07	.70	
	전문대졸이상(n=81)	3.10	.77	
생활수준	어렵다(n=191)	3.16	.71	5.67**
	보통이다(n=133)	2.91	.69	
	좋다(n=34)	2.92	.65	
흡연/음주 유무	안한다(n=76)	3.01	.73	1.69
	흡연만한다(n=75)	3.12	.73	
	음주만한다(n=71)	2.89	.59	
	모두한다(n=136)	3.10	.73	
운동여부	전혀안한다(n=77)	3.30	.76	8.98***
	보통이다(n=206)	3.03	.67	
	자주한다(n=75)	2.83	.68	
영업용 운전 경력	5년미만(n=78)	3.13	.71	1.69
	5-10년미만(n=97)	3.07	.67	
	10-15년미만(n=68)	3.13	.66	
	15-20년미만(n=40)	2.86	.61	
	20년이상(n=75)	2.94	.81	
현직장 근속 년수	3년미만(n=126)	2.99	.72	1.52
	3-5년미만(n=74)	3.21	.54	
	5-7년미만(n=41)	3.01	.60	
	7-10년미만(n=54)	3.02	.65	
	10년이상(n=63)	3.05	.83	

p<.01, *p<.001

1.3 인구사회학적 특성에 따른 업무 만족도 차이

인구사회학적 특성에 따른 업무 만족도 차이를 분석한 결과, [표 4]에서와 같이 연령($t=4.07, p<.05$), 생활수준($t=12.02, p<.001$), 운동여부($t=7.79, p<.001$), 영업용 운전경력($t=4.66, p<.01$)에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 60-64세에 비해 70세 이상에서 업무 만족도가 더 높았고, 생활수준이 어려운 경우에 비해 좋은 집단에서, 운동을 전혀 안하는 경우보다 자주 하는 집단에서 업무 만족도가 더 높게 분석되었다. 뿐만 아니라 영업용 운전경력이 5년 미만이거나 10-15년 미만, 15-20년 미만인 집단보다는 20년 이상인 집단에서 업무에 대한 만족도가 더욱 높았다. 이 결과는 택시운전기사들의 연령대가 높거나 생활수준이 높으면서 운동을 자주하고, 영업용 운전경력이 높은 집단이 다른 집단에 비해 더 높은 업무 만족도를 지니고 있음을 나타내는 것이다.

업무 만족도에 관한 선행연구[33]에서는 연령, 성별 등의 인구사회학적 특성이 업무 만족도의 결정요인으로 나타나고 있는데, 본 연구에서는 연령만이 아니라 생활수준, 운동여부, 영업용 운전경력에 따른 차이가 나타났다. 이와 같이 택시운전기사로 직업활동에 참여하는 노인의 인구사회학적 특성에 따른 업무 만족도 차이를 밝힌 것은 선행연구에서 제시하지 않은 차별성을 지닌 결과라고 할 것이다.

표 4. 인구사회학적 특성에 따른 업무 만족도 차이 분석 결과

구분		업무 만족도		
		M	SD	t/F
연령	60-64세(n=209)	2.92 b	.73	4.07* a)b
	65-69세(n=101)	3.06 ab	.74	
	70세이상(n=48)	3.24 a	.75	
결혼상태 유무	아니다(n=73)	2.97	.78	-0.40
	그렇다(n=285)	3.01	.73	
학력	초졸이하(n=38)	3.06	.69	0.86
	중졸(n=76)	3.07	.58	
	고졸(n=163)	3.01	.78	
	전문대졸이상 (n=81)	2.90	.81	
생활 수준	어렵다(n=191)	2.88 b	.71	12.02*** a)b
	보통이다(n=133)	3.04 ab	.70	
	좋다(n=34)	3.53 a	.85	

흡연/음주 유무	안한다(n=76)	2.91	.73	0.80
	흡연만한다(n=75)	3.07	.79	
	음주만한다(n=71)	3.06	.77	
	모두한다(n=136)	2.98	.71	
운동 여부	전혀안한다(n=77)	2.76 b	.76	7.79*** a)b
	보통이다(n=206)	3.01 ab	.64	
	자주한다(n=75)	3.23 a	.89	
영업용 운전 경력	5년미만(n=78)	2.90 b	.75	4.66** a)b
	5-10년미만(n=97)	2.98 ab	.61	
	10-15년미만(n=68)	2.87 b	.61	
	15-20년미만(n=40)	2.89 b	.76	
현직장 근속 년수	3년미만(n=126)	3.04	.71	0.82
	3-5년미만(n=74)	2.93	.68	
	5-7년미만(n=41)	2.91	.68	
	7-10년미만(n=54)	2.96	.69	
	10년이상(n=63)	3.11	.92	

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

2. 개인-환경 적합성이 업무 스트레스 및 만족도에 미치는 영향

본 연구는 개인-환경 적합성이 업무 스트레스 및 만족도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 인구사회학적 특성의 효과를 통제하기 위하여 연령, 결혼상태 유무, 학력, 생활수준, 흡연/음주 유무, 운동여부, 영업용 운전경력, 현직장 근속년수를 통제변수로 하였으며, 결혼상태 유무와 흡연/음주 유무는 더미변수화하여 사용하였다.

2.1 개인-환경 적합성이 업무 스트레스에 미치는 영향

[표 5]는 개인-환경 적합성이 업무 스트레스에 미치는 영향을 검증하기 위하여 업무 스트레스를 종속변수로 하고 통제변수인 인구사회학적 특성과 개인-환경 적합성을 독립변수로 투입하여 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 1단계에서 투입한 인구사회학적 특성을 포함한 회귀모형의 F 통계값은 3.610으로서 $p<.001$ 에서 유의하였고, VIF값이 1.048~1.965로서 5이하를 보여 다중공선성의 문제는 발생하지 않았으며, 업무 스트레스에 대한 요인의 전체 설명력은 9.4%($R^2=.094$)이었다. 인구사회학적 특성 중에서 운동여부($t=-3.437, p<.01$)와 영업용 운전경력($t=-2.357, p<.05$)이 업무 스트레스에 부(-)적 영향을 미침으로써 운동을 하지 않거

나 영업용 운전경력이 짧을수록 업무에 대한 스트레스를 더 높게 인지하는 것으로 나타났다.

2단계에서는 인구사회학적 특성과 함께 개인-환경 적합성의 요인, 즉, 개인-직무, 개인-조직, 개인-동료 적합성을 독립변인으로 투입하였다. 그 결과 회귀모형의 F 통계값이 4.401로서 $p < .001$ 에서 유의하였고, VIF 값이 1.046~1.982로서 5이하로 나타나 다중공선성 문제는 발생하지 않았다. 업무 스트레스에 대한 요인의 전체 설명력은 14.3%($R^2=.143$)로서 1단계보다 4.9%($\Delta R^2=.049$) 증가하였으며, 인구사회학적 특성 중 운동여부($t=-2.818, p < .01$)와 영업용 운전경력($t=-2.336, p < .05$), 현직장 근속년수($t=2.294, p < .05$)가 업무 스트레스에 부(-)적 영향을 나타냈다. 따라서 업무 스트레스를 낮추기 위해서는 운동을 하는 것이 효과적이며, 영업용 운전경력이나 현 직장에서의 근속년수가 오래될수록 업무에서의 스트레스가 더 낮아짐을 알 수 있다.

표 5. 개인-환경 적합성이 업무 스트레스에 미치는 영향 분석 결과

독립변인	단계	1단계		2단계	
		β	t	β	t
인구사회학적 특성	연령	-.001	-0.022	-.002	-0.043
	결혼상태 유무 ¹⁾	.053	1.018	.052	1.013
	학력	.101	1.840	.082	1.516
	생활수준	-.109	-1.941	-.077	-1.363
	흡연/음주 유무 ²⁾				
	흡연/음주유무1	.041	0.622	.065	1.012
	흡연/음주유무2	-.036	-0.557	-.053	-0.836
	흡연/음주유무3	.045	0.624	.061	0.865
	운동여부	-.185	-3.437**	-.151	-2.818**
	영업용 운전경력	-.133	-2.357*	-.129	-2.336*
개인-환경 적합성	개인-직무 적합성			-.175	-3.337**
	개인-조직 적합성			-.147	-2.842**
	개인-동료 적합성			-.024	-0.469
F		3.610***		4.401***	
R ²		.094		.143	
ΔR^2				.049	

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

¹⁾결혼상태 유무(아니다=0, 그렇다=1), ²⁾흡연/음주유무(안한다=0), 흡연/음주유무1(흡연만 한다=1), 흡연/음주유무2(음주만 한다=1), 흡연/음주유무3(모두 한다=1)

개인-환경 적합성에서는 개인-동료 적합성을 제외하고 개인-직무 적합성($t=-3.337, p < .01$)과 개인-조직 적합성($t=-2.842, p < .01$)이 업무 스트레스에 부(-)적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이들 요인의 상대적 영향력은 개인-직무 적합성($\beta=-.175$), 개인-조직 적합성($\beta=-.147$)의 순으로 크게 나타났다. 이 결과는 자신의 성격이 회사의 특성과 잘 맞을 뿐 아니라 회사가 추구하는 목표, 가치 및 운영방식이 잘 맞으며, 직자가 자신의 흥미나 관심, 적성에 적합하다고 인식할수록 노년기 택시운전기사의 업무에 대한 스트레스가 더욱 낮아짐을 나타낸다. 그러나 개인-동료 적합성은 업무 스트레스의 영향 요인이 아니었으므로 동료와의 적합성이 낮을지라도 업무 스트레스가 상대적으로 높아지지는 않는다고 할 수 있다.

2.2 개인-환경 적합성이 업무 만족도에 미치는 영향

개인-환경 적합성이 업무 만족도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 업무 만족도를 종속변수로 하고 통제변수인 인구사회학적 특성과 개인-환경 적합성을 독립변수로 하는 다중회귀분석을 실시한 결과는 [표 6]과 같다. 1단계에서 투입한 인구사회학적 특성을 포함한 회귀모형의 F 통계값은 5.067로서 $p < .001$ 에서 유의하였고, VIF 값이 1.048~1.965로서 5이하를 보여 다중공선성의 문제는 발생하지 않았다. 업무 만족도에 대한 요인의 전체 설명력은 12.7%($R^2=.127$)이었으며, 인구사회학적 특성 중에서 생활수준($t=3.489, p < .01$), 운동여부($t=3.352, p < .01$), 영업용 운전경력($t=2.678, p < .01$)이 업무 만족도에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과에서 알 수 있듯이 택시운전기사로 직업활동에 참여하고 있는 노인의 경우 생활수준이 높고 운동을 열심히 할 뿐 아니라 영업용 운전경력이 많을수록 자신의 업무에 대한 만족도가 더욱 높아지고 있었다.

2단계에서는 인구사회학적 특성과 함께 개인-환경 적합성의 요인인 개인-직무, 개인-조직, 개인-동료 적합성을 독립변인으로 투입하였다. 그 결과 회귀모형의 F 통계값이 12.648로서 $p < .001$ 에서 유의하였고, VIF 값이 1.046~1.982로서 5이하로 나타나 다중공선성 문제는 없었으며, 업무 만족도에 대한 요인의 전체 설명력

이 32.3%($R^2=.323$)로서 1단계보다 19.6%($\Delta R^2=.196$) 증가하였다. 인구사회학적 특성 중에서는 생활수준($t=2.429, p<.05$), 운동여부($t=2.266, p<.05$), 영업용 운전경력($t=2.918, p<.01$)이 업무 만족도에 정(+)적 영향을 줌으로써 업무 만족도를 높이기 위해서는 생활수준이 높음은 물론 운동을 하고 영업용 운전경력이 오래된 것이 바람직하다. 개인-환경 적합성의 경우 개인-직무 적합성($t=7.367, p<.001$), 개인-조직 적합성($t=5.026, p<.001$), 개인-동료 적합성($t=4.489, p<.001$) 모두가 업무 만족도에 정(+)적 영향을 미치고 있었고, 이들 요인의 상대적 영향력은 개인-직무 적합성($\beta=.342$), 개인-조직 적합성($\beta=.230$), 개인-동료 적합성($\beta=.204$)의 순으로 크게 나타났다. 이 결과는 개인과 직무와의 적합성이 높을 뿐 아니라 회사가 추구하는 목표나 가치 및 운영방식과 잘 맞고 동료와의 적합성이 높다고 인지할수록 업무에 대한 만족도가 더욱 높아지는 것으로 해석할 수 있다.

이상의 분석 결과를 살펴보면, 택시운전기사로 직업 활동에 참여하는 노인의 업무 스트레스를 낮추고 만족도를 높이는 요인이 운동여부와 영업용 운전경력, 직무 및 조직과의 적합성인 것으로 나타났다. 또한 직업활동의 참여를 통한 만족도를 높이는데 있어 직무와 조직 혹은 동료와의 적합성이 중요한 요인으로 밝혀졌다. 이 결과는 개인-환경 적합성과 직무 만족도에 관한 선행연구[15][17][42]를 지지하는 결과로서 개인-환경 적합성은 업무 만족도를 높이는 요인이라는 함의를 도출할 수 있다. 그러나 김태성, 허찬영[43]의 연구에서는 개인과 직무, 동료 적합성이 직무 만족의 영향요인이 아닌 것으로 분석되어 본 연구의 결과와 차이가 있었다. 그 이유는 선행연구[43]가 KTX기장을 분석 대상으로 하고 있어 본 연구와 연구대상에서 차이가 있었기 때문이다. 한편, 개인과 직무, 조직 환경과의 적합성이 업무 스트레스의 영향요인으로 나타난 것은 선행연구[10]를 지지하는 결과이다. 하지만, 직업활동 참여노인의 업무 스트레스에 대한 연구가 부족한 시점에서 개인-환경 적합성과 업무 스트레스에 대한 본 연구의 결과는 노년기 직업활동을 통한 삶의 질 향상에 시사하는 바가 클 것이다.

표 6. 개인-환경 적합성이 업무 만족도에 미치는 영향 분석 결과

독립변인		1단계		2단계	
		β	t	β	t
인구사회학적 특성	연령	.086	1.529	.089	1.795
	결혼상태 유무 ¹⁾	-.023	-0.457	-.008	-0.168
	학력	-.060	-1.111	-.028	-0.571
	생활수준	.193	3.489**	.122	2.429*
	흡연/음주 유무 ²⁾				
	흡연/음주유무1	.121	1.890	.068	1.196
	흡연/음주유무2	.067	1.055	.091	1.627
	흡연/음주유무3	.118	1.680	.103	1.654
	운동여부	.177	3.352**	.108	2.266*
개인-환경 적합성	영업용 운전경력	.148	2.678**	.143	2.918**
	현직장 근속년수	-.055	-0.966	-.086	-1.699
	개인-직무 적합성			.342	7.367***
	개인-조직 적합성			.230	5.026***
	개인-동료 적합성			.204	4.489***
F		5.067***		12.648***	
R ²		.127		.323	
ΔR^2				.196	

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

¹⁾결혼상태 유무(아니다=0, 그렇다=1), ²⁾흡연/음주유무(안한다=0), 흡연/음주유무1(흡연만 한다=1), 흡연/음주유무2(음주만 한다=1), 흡연/음주유무3(모두 한다=1)

3. 개인-환경 적합성과 업무 스트레스 및 만족도 간 자아효능감의 조절효과

본 연구는 개인-환경 적합성과 업무 스트레스 및 만족도와의 관계에서 자아효능감의 조절효과를 분석하기 위하여 조절회귀분석을 실시하였다. 조절효과를 분석하는 방법은 선행연구[52]에서 제안한 단계별 조절회귀 분석을 사용하였고, 다중공선성의 문제를 해결하기 위하여 편차점수를 사용한 조절회귀 분석을 수행하였다.

3.1 개인-환경 적합성과 업무 스트레스 간 자아효능감의 조절효과

개인-환경 적합성과 업무 스트레스와의 관계에서 자아효능감의 조절효과를 확인한 결과는 [표 7]에서 확인할 수 있다. 모형1에서 인구사회학적 특성으로 통제하고 독립변수와 조절변수가 업무 스트레스에 미치는 영

향력을 살펴본 결과, 회귀모형의 F 통계값이 4.187로서 $p<.001$ 에서 유의하였고, VIF값이 1.073~2.007로서 5이하를 보여 다중공선성의 문제는 발생하지 않았으며, 전체 설명력은 14.6%($R^2=.146$)이었다.

표 7. 개인-환경 적합성과 업무 스트레스 간 자아효능감의 조절효과 분석 결과

독립변인	모형	모형1		모형2	
		β	t	β	t
인구사회학적 특성	연령	-.001	-0.026	-.019	-0.344
	결혼상태 유무 ¹⁾	.054	1.054	.059	1.134
	학력	.074	1.351	.070	1.263
	생활수준	-.084	-1.476	-.084	-1.493
	흡연/음주 유무 ²⁾				
	흡연/음주유무1	.060	0.932	.070	1.090
	흡연/음주유무2	-.060	-0.943	-.046	-0.731
	흡연/음주유무3	.052	0.731	.051	0.724
	운동여부	-.158	-2.928**	-.161	-2.984**
	영업용 운전경력	-.142	-2.526**	-.107	-1.864
현직장 근속년수	.132	2.328*	.127	2.249*	
개인-환경 적합성	개인-직무 적합성	-.186	-3.496**	-.162	-2.929**
	개인-조직 적합성	-.156	-2.995**	-.114	-2.069*
	개인-동료 적합성	-.036	-0.692	.001	0.016
자아효능감	.065	1.160	.019	0.322	
개인-직무 적합성 *자아효능감			.111	1.024	
개인-조직 적합성 *자아효능감			-.248	-2.359*	
개인-동료 적합성 *자아효능감			.044	0.630	
F		4.187***		3.916***	
R ²		.146		.164	
ΔR^2				.018	

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

¹⁾결혼상태 유무(아니다=0, 그렇다=1), ²⁾흡연/음주유무(안한다=0, 흡연/음주유무1(흡연만 한다=1), 흡연/음주유무2(음주만 한다=1), 흡연/음주유무3(모두 한다=1))

모형2에서는 독립변수와 조절변수의 상호작용항을 추가로 투입하였으며, 그 결과 회귀모형의 F 통계값이 3.916으로서 $p<.001$ 에서 유의하였고, VIF값이 1.111~2.018로서 5이하로 나타나 다중공선성의 문제는 없었으며, 전체 설명력이 16.4%($R^2=.164$)로서 1단계보다 1.8%($\Delta R^2=.018$) 증가하여 유의미한 결과가 나타났다. 독립변수 중에서는 개인-직무 적합성($t=-2.929$, $p<.01$)

과 개인-조직 적합성($t=-2.069$, $p<.05$)이 업무 스트레스에 대해 부(-)적 영향을 보였고, 조절변수인 자아효능감의 영향력은 없었으나, 개인-조직 적합성과 자아효능감의 상호작용항($t=-2.359$, $p<.05$)이 업무 스트레스에 부(-)적 영향을 지닌 것으로 분석되었다.

이상에서 살펴본 바와 같이 설명력의 변화량이 유의하면서 개인-조직 적합성과 업무 스트레스 간의 관계에서 상호작용항만 유의한 결과가 나타났으므로 개인-조직 적합성이 업무 스트레스에 영향을 미칠 때 자아효능감이 조절효과를 가진 것을 알 수 있다. 따라서 개인과 조직의 적합성이 높을수록 자아효능감이 업무에 대한 스트레스를 더 낮추는 것으로 해석되며, 개인과 직무 및 동료 적합성과 업무 스트레스 간의 관계에서는 자아효능감의 조절효과는 나타나지 않았다.

3.2 개인-환경 적합성과 업무 만족도 간 자아효능감의 조절효과

개인-환경 적합성과 업무 만족도와의 관계에서 자아효능감의 조절효과를 확인한 결과는 [표 8]과 같다. 모형1에서 인구사회학적 특성으로 통제하고 독립변수와 조절변수가 업무 만족도에 미치는 영향력을 살펴본 결과, 회귀모형의 F 통계값이 20.174로서 $p<.001$ 에서 유의하였고, VIF값이 1.073~2.007로서 5이하를 보여 다중공선성의 문제는 발생하지 않았으며, 전체 설명력은 45.2%($R^2=.452$)이었다.

모형2에서 독립변수와 조절변수의 상호작용항을 추가로 투입한 결과 회귀모형의 F 통계값이 16.563으로서 $p<.001$ 에서 유의하였고, VIF값이 1.111~2.018로서 5이하로 나타나 다중공선성의 문제는 없었으며, 전체 설명력이 45.3%($R^2=.453$)로서 1단계보다 0.1%($\Delta R^2=.001$) 증가하였다. 독립변수 중에서는 개인-직무 적합성($t=5.982$, $p<.001$), 개인-조직 적합성($t=3.872$, $p<.001$), 개인-동료 적합성($t=3.118$, $p<.001$)이 업무 만족도에 대해 정(+)적 영향을 보였고, 조절변수인 자아효능감($t=8.438$, $p<.001$)도 정(+)적 영향력을 나타냈다. 그러나 개인-직무, 조직 및 동료 적합성과 자아효능감의 상호작용항의 영향력이 분석되지 않았으므로 자아효능감은 업무 만족도에 대하여 독립적인 효과를 가질 뿐 조절효

과는 없는 것으로 판단할 수 있다.

표 8. 개인-환경 적합성과 업무 만족도 간 자아효능감의 조절효과 분석 결과

독립변인		모형1		모형2	
		β	t	β	t
인구사회학적 특성	연령	.095	2.117*	.097	2.132*
	결혼상태 유무 ¹⁾	.006	0.137	.009	0.215
	학력	-.079	-1.806	-.075	-1.678
	생활수준	.080	1.751	.078	1.702
	흡연/음주 유무 ²⁾				
	흡연/음주유무1	.037	0.720	.038	0.738
	흡연/음주유무2	.048	0.939	.048	0.927
	흡연/음주유무3	.047	0.826	.047	0.828
	운동여부	.066	1.533	.068	1.567
	영업용 운전경력	.059	1.320	.063	1.367
개인- 환경 적합성	현직장 근속년수	-.074	-1.622	-.076	-1.658
	개인-직무 적합성	.271	6.366***	.267	5.982***
	개인-조직 적합성	.169	4.035***	.173	3.872***
	개인-동료 적합성	.129	3.085**	.136	3.118**
자아효능감	.402	8.954***	.398	8.438***	
개인-직무 적합성 *자아효능감			-.056	-0.638	
개인-조직 적합성 *자아효능감			.005	0.056	
개인-동료 적합성 *자아효능감			.029	0.518	
F		20.174***		16.563***	
R ²		.452		.453	
ΔR^2				.001	

* α .05, ** α .01, *** α .001

¹⁾결혼상태 유무(아니다=0, 그렇다=1), ²⁾흡연/음주유무(안한다=0), 흡연/음주유무1(흡연만 한다=1), 흡연/음주유무2(음주만 한다=1), 흡연/음주유무3(모두 한다=1)

본 연구의 결과에서 개인-환경 적합성과 업무 만족도 간 자아효능감의 조절효과가 나타나지 않은 것은 개인-조직 적합성과 직무만족의 관계에서 자아효능감이 조절효과를 가진다고 한 선행연구[15]와는 차이를 보인 것이다. 자아효능감은 연구대상에 따라 다른 결과를 보일 수 있는데, 60세 이상의 노인이 분석대상인 본 연구에서는 자아효능감이 업무 만족도에 직접적인 영향을 주는 요인이고 조절요인은 아닌 것으로 밝혀졌다. 따라서 다양한 직업군을 대상으로 하여 자아효능감의 조절효과를 확인하는 추가 연구가 요구된다.

V. 요약 및 결론

본 연구는 직업활동 참여노인의 개인-환경 적합성과 업무 스트레스 및 만족도에 대해 살펴보고, 업무 스트레스와 만족도의 영향요인을 개인-환경 적합성의 차원에서 분석할 뿐 아니라 이러한 관계에서 자아효능감의 조절효과를 밝히고자 하였다. 이를 통해 직업활동 참여노인의 업무환경 만족도를 높이고 스트레스를 낮추는 방안을 제안하고자 하였으며, 본 연구의 결과를 요약하고 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 개인-환경 적합성에 관한 연구[15][37][41]에서는 개인과 직무, 조직 및 동료와의 적합성이 업무 만족도를 높이는 요인인지를 분석하는데 치중해 왔고, 공기업이나 사기업, 서비스기업의 조직 구성원을 대상으로 분석을 시도해 왔다. 그러나 직업활동 참여노인의 개인-환경 적합성을 분석하거나 택시운전기사의 업무 만족도와 스트레스의 영향요인을 확인한 연구는 상대적으로 부족하였다. 본 연구에서는 택시운전기사로 직업활동에 참여하고 있는 노인을 대상으로 연구를 실시하였다는 점에서 기존의 연구들과는 차별되며, 노인의 경제활동 참여가 갈수록 높아질 것으로 예측되고 있으므로 노년기의 업무 만족도 및 스트레스에 관한 연구가 더욱 활성화되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구의 분석 결과에 의하면 직업활동 참여노인의 인구사회학적 특성에 따라 개인-환경 적합성과 업무 만족도 및 스트레스에 부분적인 차이가 나타났다. 인구사회학적 특성 중에서도 운동여부가 중요한 변인인 것으로 분석되었는데, 택시운전기사의 업무 특성상 요통, 복통, 두통 등의 질환이 높게 나타날 수 있으므로 [32] 적절한 휴식과 운동이 필요하다. 뿐만 아니라 나이가 들수록 노화에서 비롯되는 신체, 심리, 사회적 취약성을 갖기 때문에 [9] 건강을 위해서라도 운동이 필수적이라 할 수 있다. 이러한 부분들을 고려하여 고령자의 근무환경 개선이 이루어져야 하며, 노인 스스로가 직업활동으로 인한 피로감을 극복하기 위한 개별 노력이 요구된다. 예컨대, 간단한 산책이나 도보, 등산 등을 꾸준하게 실행하고, 가족이나 친구, 동료와의 관계를 긍정적으로 바라보는 시각을 갖는다면 신체 및 정신 건강에

좋을 것이다.

또한 선진국에서 실시하고 있는 건강프로그램을 도입하면 노년기의 건강문제와 업무 스트레스를 해소하는데 도움이 될 수 있다. 미국의 경우는 1970년대부터 근로자를 대상으로 건강증진프로그램이 도입되었고, 일본은 근로자의 고령화 경향과 운동부족, 스트레스 등에 의한 질환 유병률 증가를 고려하여 노인건강증진계획(Silver Health Plan) 및 건강만들기운동(Total Health Promotion Plan)을 시행하고 있다[53]. 이러한 건강증진계획은 근로자가 고령화되고 만성질환 이환 근로자가 늘어나 정부, 사업주 및 근로자들이 자발적으로 참여하여 실시되고 있는 건강프로그램[9]이므로 우리나라에서도 근로자의 고령화와 노인의 재취업 등 사회적 변화를 반영하여 고령 근로자의 건강관리를 위한 정책적 지원이 이루어져야 할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 직업활동 참여노인의 업무 만족도를 높이는 동시에 스트레스를 낮추는 주요 요인이 직무 및 조직과의 적합성인 것으로 밝혀졌다. 따라서 고령자의 직무나 조직과의 유사성 혹은 적합성을 고려한 근무환경의 개선과 사업주의 의식변화 및 정책 제안이 요구된다. 정부는 노인의 일자리 사업 확충만이 아니라 노년기 삶의 가치와 만족도를 높일 수 있는 일자리의 창출과 근무환경에 관심을 갖고 이를 정책적으로 지원해야 하며, 고령 근로자의 근무환경 개선이 결국 사업의 성과와도 직결된다는 사업주의 의식전환 또한 이루어져야 한다. 특히 택시운전과 같은 직업활동에서 노인의 비중이 높아지고 있으므로 관련 단체나 조합에서 고령 근로자의 업무환경이나 요구사항을 파악하고 근무환경을 개선하려는 노력이 필요하다고 하겠다.

넷째, 본 연구의 결과 개인-조직 적합성과 업무 스트레스의 관계는 자아효능감에 의해 달라지는 것으로 나타났다. 자아효능감은 업무 만족도에 직접적으로 영향을 주는 요인이 확인되었다. 이를 통해 직업활동 참여노인의 자아효능감을 높이는 것이 바람직하다는 결론을 내릴 수 있다. 노년기의 자아효능감은 삶의 만족도와도 직결되고, 퇴직으로 인해 직업을 변경할 경우 적응력 감퇴, 건강 문제, 신체적 및 정서적 특성 등을 감안하여 자아효능감을 높일 수 있는 교육이나 훈련이 이

루어져야 할 것이다. 개인 또한 업무능력에 대한 자신감을 갖고 일을 자랑스럽게 여기는 등 직업활동에 보다 만족하기 위한 자질을 갖추어야 할 뿐 아니라 업무로 인한 스트레스를 완화하게끔 스스로 노력해야 할 것이다.

본 연구의 한계점에 따른 후속연구를 제언하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 실증분석 대상은 서울 지역에서 택시운전기사로 직업활동에 참여하고 있는 60세 이상의 노인으로 한정되어 있다. 택시기사의 경우 업무 특성으로 인해 상대적인 업무 만족도가 낮고 과도한 스트레스를 유발할 수 있는 직업이기 때문에 본 연구의 결과를 다른 직업활동에 참여하고 있는 노인으로까지 확대 해석하기에는 한계가 있다. 후속연구에서 연구대상의 직업 범위를 확장함으로써 비교 논의가 이루어진다면 보다 다양한 관점에서 노인의 직업활동에 대한 시사점을 제언할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서는 직업활동 참여노인의 업무 스트레스와 만족도의 결정요인으로 사회인구학적 특성과 개인-환경 적합성만을 고려하였으므로 이외의 다른 변인들에 대한 후속연구가 요구된다. 예컨대, 일의 특성이나 조직구조, 사회적지지 등의 영향력을 확인하거나 적합성만이 아니라 신뢰의 측면에서 접근하는 것도 좋은 주제가 될 수 있다. 그리고 자아효능감이 아니라 개인-환경 적합성과 업무 스트레스 및 만족도 간의 관계에서 조절효과를 나타낼 것으로 예상되는 상황적 요인에 대한 연구도 이루어질 필요가 있다.

참 고 문 헌

[1] 강요한, 노인일자리사업 참여노인의 직무만족도와 생활태도변화에 관한 연구-시장형일자리사업 중심으로, 광운대학교 상담복지정책대학원, 석사학위논문, 2010.
 [2] <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2013/02/26/0200000000AKR20130226158151017.HTML?input=1179m>
 [3] http://www.newsis.com/ar_detail/view.html?ar_

- id=NISX20120619_0011204764&cID=10205&pID=10200
- [4] <http://news.kukinews.com/article/view.asp?page=1&gCode=kmi&arcid=0004715890&cp=du>
- [5] <http://munhwa.com/news/view.html?no=2012062701071243097002>
- [6] J. R. P. French, R. D. Caplan, and R. V. Harrison, *The mechanisms of job stress and strain*, London: Wiley.
- [7] R. S. Schuler, "An integrative transactional model of stress in organizations," *Journal of Occupational Behavior*, Vol.3, No.5, pp.5-19, 1982.
- [8] 황용수, *적합성이 조직신뢰와 직무태도 및 조직시민행동에 미치는 영향*, 서남대학교 대학원, 박사학위논문, 2010.
- [9] 김동배, 채수진, 김성웅, 김세진 "고령근로자의 직무만족도 영향요인에 대한 탐색적 연구-만성질환 고령근로자와 건강한 고령근로자의 비교-", *노인복지연구*, 제45권, pp.261-291, 2009.
- [10] 서영희, 김미원, "조직특성이 직무스트레스에 미치는 영향연구: 방문요양센터 요양보호사를 중심으로", *노인복지연구*, 제52권, pp.63-86, 2011.
- [11] A. L. Kristof-Brown, R. D. Zimmerman, and E. C. Johnson, "Consequence of individuals's fit at work: A meta analysis of person-job, person-organizations, person-group, and person-supervisor fit," *Personnel Psychology*, Vol.58, No.2, pp.281-342, 2005.
- [12] J. A. Chatman, "Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit," *Academy of Management Review*, Vol.14, No.3, pp.333-349, 1989.
- [13] 최명옥, 유태용, "개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향 : 부합들간의 상호작용 효과를 중심으로", *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 제18권, 제1호, pp.139-162, 2005.
- [14] 성지영, 박원우, 윤석화, "개인-환경(조직, 상사, 동료) 적합성이 조직시민행동 및 개인성과에 미치는 영향과 공정성의 매개효과 검증", *인사·조직연구*, 제16권, 제2호, pp.1-62, 2008.
- [15] 이인석, 백종훈, 진무경, "개인-환경적합성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구", *대한경영학회지*, 제23권, 제4호, pp.1951-1967, 2010.
- [16] J. R. Edwards and C. L. Cooper, "The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.11, pp.293-307, 1990.
- [17] 서효민, 박상하, 장경로, "스포츠조직 구성원의 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 직무만족에 미치는 영향", *한국스포츠산업·경영학회지*, 제16권, 제3호, pp.17-28, 2011.
- [18] 신유형, "팀 수준 개인-조직 및 개인-직무 적합성이 팀 수준 조직시민행동과 팀 효능감에 미치는 영향", *인사·조직연구*, 제16권, 제1호, pp.1-35, 2008.
- [19] 이은진, 홍병숙, "TV홈쇼핑업체에서 개인-환경 적합성이 조직 매력성, 몰입 및 직무 만족에 미치는 영향", *한국의류산업학회지*, 제13권, 제1호, pp.107-115, 2011.
- [20] 황규선, *조리사의 개인-환경 적합성이 직업몰입, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향*, 동국대학교 대학원, 박사학위논문, 2010.
- [21] J. R. Edwards, "Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique," *International Review of industrial and Organizational Psychology*, Vol.6, pp.283-357, 1991.
- [22] 양혁승, 정영철, "개인가치와 개인이 지각하는 조직가치가 개인의 태도에 미치는 영향", *인사조직연구*, 제10권, 제2호, pp.211-238, 2002.
- [23] 정진철, 김성만, "개인-조직 가치관의 적합성이 3요인 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향", *대한경영학회지*, 제21권, 제6호, pp.2451-2473,

- 2008.
- [24] C. A. O'Reilly, J. Chatmen, and D. F. Caldwell, "People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit," *Academy of Management Journal*, Vol.34, No.3, pp.487-516, 1991.
- [25] 강종혁, *조직문화의 유형과 직무스트레스 : 지방 정부 공무원의 인식을 중심으로*. 국민대학교 대학원, 박사학위논문, 2008.
- [26] 박은영, 김은주, "직업치료사의 직무스트레스와 자기효능감", *한국콘텐츠학회논문지*, 제8권, 제10호, pp.208-216, 2008.
- [27] 최해연, *개인-직무 적합성이 직무 스트레스와 종업원의 직무태도에 미치는 영향*, 서강대학교 경영전문대학원, 석사학위논문, 2009.
- [28] 하미승, 권용수, "공무원 직무스트레스의 유발요인 및 결과변수에 관한 연구: 중앙부처 공무원을 대상으로", *한국행정연구*, 제11권, 제3호, pp.214-245, 2002.
- [29] 최희경, "노인시설 종사자의 업무스트레스, 업무만족, 치매 및 인간중심보호 인식 연구: 사회복지사, 간호사, 생활지도원의 비교", *한국사회복지학*, 제59권, 제3호, pp.175-199, 2007.
- [30] 김기돈, 노병일, 전영신, "노인장기요양보험 업무종사자의 직무 스트레스에 관한 연구", *대한케어복지학*, 제15호, pp.21-44, 2011.
- [31] 최원선, 조성애, 김경연, 조영승, 구정완, 김형렬, "버스 운전사의 근무 중 사고경험과 외상 후 스트레스 장애", *대한직업환경학회지*, 제23권, 제2호, pp.139-148, 2011.
- [32] 조흠학, "특수형태근로종사자의 개별근로관계 보호에 관한 고찰-화물, 덤프, 간병인, 대리운전, 퀵서비스 배달원을 중심으로-", *노동법논총*, 제14권, pp.197-256, 2008.
- [33] 신정욱, 백주희, "노인장기요양보험에서 1등급 노인과 3등급 치매노인을 케어하는 요양보호사의 직무스트레스와 직무만족에 관한 비교연구", *한국노년학*, 제31권, 제4호, pp.1067-1081, 2011.
- [34] 임삼진, "시내버스 운전기사의 직무만족도 결정요인에 관한 연구", *서울도시연구*, 제7권, 제1호, pp.35-47, 2006.
- [35] 황미구, 김은주, "노인 일자리 사업이 노인의 인지기능, 우울감, 자아존중감에 미치는 효과 및 노인의 개인적 특성이 삶, 직무, 사회참여 만족도에 미치는 영향", *진로교육연구*, 제21권, 제3호, pp.137-156, 2008.
- [36] 박상현, 광대영, "보상제도 및 상사·동료와의 관계가 여행업 종사원의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향", *한국콘텐츠학회논문지*, 제7권, 제11호, pp.270-279, 2007.
- [37] 김경희, 정은주, "사회복지관 일선사회복지사의 직무만족 결정변인에 관한 연구: 서울지역 사회복지관 중심으로", *사회연구*, 제12호, pp.107-131, 2006.
- [38] 이수화, *직무특성모형에서 자아효능감과 공정성 민감도의 조절효과에 관한 연구*, 전남대학교 대학원, 박사학위논문, 2006.
- [39] S. G. Harris and K. W. Mossholder, "The affective implications of perceived congruence with cultural dimensions during organization transformation," *Journal of Management*, Vol.22, No.4, pp.527-547, 1996.
- [40] A. M. Saks and B. E. Ashforth, "A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes," *Personnel Psychology*, Vol.50, No.4, pp.395-426, 1997.
- [41] 강다현, 김민경, "호텔 직원의 개인-환경 적합성이 직무만족과 고객지향성에 미치는 영향", *관광연구저널*, 제26권, 제3호, pp.345-360, 2012.
- [42] 장정훈, 조문수, "호텔직원의 인지된 적합성, 경력개발, 직무만족, 조직몰입의 영향관계 연구: 제주특별자치도 특1등급호텔 직원을 대상으로", *관광학연구*, 제36권, 제2호, pp.241-260, 2012.
- [43] 김태성, 허찬영, "KTX기장의 개인-환경 적합성

이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국철도학회논문집, 제15권, 제6호, pp.645-653, 2012.

[44] 윤종훈, 황성환, 이용희, “조직 및 개인 성향의 일치도가 직무 스트레스에 미치는 영향”, 대한인간공학회 학술대회논문집, pp.167-173, 2010.

[45] A. Bandura, “The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory,” Journal of Clinical and Social Psychology, Vol.4, pp.359-373, 1986.

[46] 문유석, “경찰관의 업무적 자아효능감이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”, 지방정부연구, 제13권, 제4호, pp.83-102, 2009.

[47] N. L. Jimmieson, “Employee reactions to behavioural control under conditions of stress: The moderating role of self-efficacy,” Work & Stress, Vol.14, No.3, pp.262-280, 2000.

[48] H. Liu, G. Song, and D. Wang, “The influence of self-efficacy on flight dispatcher’s stressor-strain relationships,” Social Behavior and Personality, Vol.39, No.6, pp.839-850, 2011.

[49] 민순, 김혜숙, 하윤주, 김은아, 김희영, 김혜정, 김영자, “간호사의 직무스트레스와 직무만족, 이직의도와와의 관계에서 자기효능감의 조절효과”, 대한경영학회지, 제24권, 제1호, pp.1-21, 2011.

[50] 황승배, 김동주, “중년위기 지각이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 자기효능감과 사회적 지원의 조절효과”, 조직과 인사관리연구, 제36권, 제4호, pp.59-98, 2012.

[51] A. Roddenberry and K. Renk, “Locus of control and self-efficacy: Potential mediators of stress, illness, and utilization of health services in college students,” Child Psychiatry and Human Development, Vol.41, pp.353-370, 2010.

[52] R. Baron and D. Kenny, “The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and social considerations,” Journal of Personality and

Social Psychology, Vol.51, pp.1173-1182, 1986.

[53] 우극현, “산업근로자의 보건복지사업 활성화 방안”, 보건사회연구, 제1권, pp.81-94, 1997.

저 자 소 개

서 경 조(Kyung-Jo Seo)

정회원



- 1999년 : 성결대학교 신학과, 신학사
- 2002년 : 성결대학교 대학원 목회학석사
- 2004년 : 한양대학교 행정대학원 석사(사회복지전공)

▪ 2011년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 벤처전문대학원 노인복지학 박사과정

<관심분야> : 노인심리, 노인상담 등

조 성 숙(Sung-Sook Cho)

정회원



- 1975년 : 연세대학교 응용통계학과(경제학사)
- 1982년 : University of Kansas 경제학석사
- 1987년 : Southern Methodist University 경제학박사

▪ 2007년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 교수

<관심분야> : 금융경제복지, 고령친화산업 등