

고용안정성과 삶의 질 간의 관계에서 고용 관련 만족도의 매개효과 검증 : 고령 근로자를 중심으로

정우진(가톨릭대학교 심리학과)¹⁾ 정승철(가톨릭대학교 심리학과)²⁾

국문 요약

본 연구에서는 노인 일자리의 고용 안정성과 노인의 전반적인 삶의 질이 어떠한 관계를 가지는지 살펴보고 나아가 고령층의 고용 안정성과 전반적인 삶의 질 사이에서 임금 만족도, 근무 환경 만족도, 전반적인 직무 만족도의 변인으로 이루어진 고용 조건 만족도의 매개 효과를 분석하였다. 이를 위하여 7차 고령화연구조사패널(KLoSA) 조사 데이터에서 임금 근로자만을 추출하여 변인들 사이의 상관관계와 매개효과를 분석하였다. 분석 결과, 고용 안정성과 고용 조건 만족도는 정적관계를 가진 반면, 고용 안정성과 고용 조건 만족도 모두 전반적인 삶의 질과는 부적관계를 가지는 것으로 나타났다. 이를 통하여 고용 안정성이 향상될수록 고용 조건에 대한 만족도는 올라가지만, 전반적인 삶의 질은 하락한다는 것을 알 수 있다. 본 연구는 고령층을 대상으로 한 연구를 진행할 경우 다른 연령층과는 다른 시각으로 접근해야 한다는 점과 노인 일자리의 질적 측면을 통하여 고령층의 삶의 질을 분석하려고 했다는 점에서 기존의 연구들과의 차별성 및 시사점을 가진다.

■ 중심어: 고령자, 임금 근로자, 고용 안정성, 삶의 질, 직무 만족

I. 서론

대한민국은 현재 빠르게 고령화 사회로 진입하고 있다. 한국의 65세 이상 고령 인구 구성비는 2019년을 기준으로 14.9%이며, 이후 2067년에는 전체 인구의 46.5%까지 계속 증가할 전망이다. 또한, 고령 인구 비중이 계속 증가할 것이라고 예상되는 주요 7개 국가 중 가장 빠른 속도로 증가할 것이라고 전망된다. 급격하게 늘어나는 노인 인구와는 대조적으로 출산율과 생산연령인구는 감소하는 추세를 보인다. 한국의 합계 출산율은 2015~2020년 1.11명으로 세계에서 가장 낮은 수준으로 추정되고 있으며, 생산연령인구 역시 2012년 이래로 지속적으로 감소하여 2067년에는 전체 인구의 45.4%를 차지할 것이라고 예측된다(통계청, 2019). 즉, 고령 인구는 급증하고 있지만 생산연령인구는 급감하고 있기 때문에 노인들의 경제적인 자립에 대한 중요성이 강조되고 있다.

1) 저자: 가톨릭대학교 사회과학부 심리학전공, ruina0002@gmail.com

2) 교신저자: 가톨릭대학교 사회과학부 심리학전공, parisjung@catholic.ac.kr

노인 일자리에 관한 이러한 사회적 요구와 필요성의 증가에 따라 노인 인력을 활용하는 일자리의 양은 증가하고 있다. 2019년 2/4분기 전체 임금근로자 중, 60대 이상 연령층 대상의 일자리는 22.8만 개, 50대 연령층 대상의 일자리는 18.9만 개 증가하여 2/4분기 증가한 전체 일자리 개수 중 총 89.9%를 차지하였으며(통계청, 2019), 노인 일자리 사업 전담인력 역시 2012년부터 2018년까지 꾸준히 증가하였다(한국노인인력개발원, 2019). 이렇듯 노인 일자리는 양적으로는 폭발적으로 증가하였고 더 많은 수의 노인들에게 일자리를 제공해주고 있으나 증설되는 일자리에서 노인들에게 얼마만큼의 양질의 직무를 제공하는가에 관한 연구는 부족한 상황이다. 또한, 이러한 일자리는 일의 주체가 되는 노인들의 기대를 충족시키지 못한다는 연구 결과가 있으며, 실질적인 경제적인 자립과 직무 만족도, 삶의 질이 개선되고 있는가에 대한 성과 연구 역시 미흡한 실정이다(김춘지, 이수영, 2017). 특히 노인 일자리의 여러 가지 질적 측면 중 고용 안정성의 경우 많은 문제점을 가지고 있다. 정부가 추진 중인 노인 일자리사업의 경우 고령층이 지속적으로 참여할 수 있는 충분한 노동 시간을 확보하지 못하고 있으며, 단기 직업 훈련을 위한 일회성 고용 창출에만 한정되어있기 때문에 취약한 고용 안정성을 보이고 있다(김용탁, 윤희숙, 2012; 박경하, 2012).

이러한 고용 안정성은 직무 만족에 큰 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 유병홍, 정홍준(2012)은 공기업 구성원들의 고용안정 인지가 직무 만족 및 조직 몰입에 정적 상관을 갖는다고 보고하였으며, 최지선(2009)은 중증 장애인 근로자를 대상으로 한 연구에서 고용 안정성이 높을수록 직무만족수준과 생활만족수준이 높았다고 보고하였다. 또한, 고용 안정성은 일자리의 질적인 측면과도 높은 연관성을 가져, 많은 연구(김아래미 등, 2019; 김은하, 2007; 박정우, 2018; 통계청, 2010; ILO, 2015)에서 일자리의 질을 측정하는 변인으로 고용 안정성을 측정 변수에 포함시키기도 한다.

그러나 직무 만족이 고령층의 삶의 질에 미치는 영향은 국내의 경험 연구마다 상이하게 나타난다(조민경 등, 2019). 고령층의 사회 참여와 근로 경험 여부가 삶의 질에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하는 연구도 존재하지만 동시에 고령층의 사회적 참여와 근로 경험이 삶의 질에 부정적인 영향을 미친다고 보고하는 연구도 존재한다(김미령, 2012; 민주홍, 2013; 심옥수, 2015; 조민경 등, 2019).

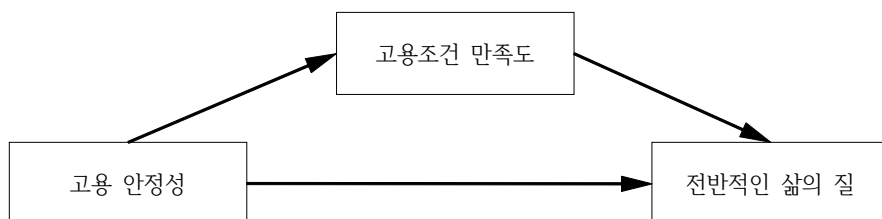
이에 본 연구에서는 노인 일자리에서의 고용 안정성과 노인들의 전반적인 삶의 질 사이에서 노인들의 고용 조건 만족도가 매개 변인으로서 역할을 하는지 모형을 검증하고자 하였다. 고용 안정성과 3가지 변인으로 구성된 직무와 관련된 총 만족 및 삶의 질에 대한 관계성 확인을 한국에서의 노인 고용과 관련된 사회 현상을 설명하고 노인 복지 관련 정책 개발에 도움이 되고자 한다.

따라서 이러한 연구 목적을 가진 본 연구에서 살펴보고자 하는 연구 내용과 연구 모형은 다음과 같다.

연구문제 1. 고용안정성, 고용 조건 만족도 변인들, 전반적인 삶의 질 간의 관계는 어떠한가?

연구문제 2. 고용안정성, 전반적인 삶의 질과 고용 조건 만족도 변인들과의 매개효과는 어떠한가?

<그림 1> 연구 모형



II. 이론적 배경

2.1 노인 문제

한국이 고령화 사회로 변화하는 속도는 세계에서 손꼽힐 만큼 빠르게 진행되고 있다. 한국 인구 중 65세 이상 고령자의 구성비는 46.5%로 증가할 것으로 예측되며, 2019~2067년 기간 동안 고령층의 경우 31.6% 증가할 것으로 전망되고 있다. 이는 동년 대비 세계 인구 중 고령자의 구성비가 18.6%로 증가할 것이라는 전망과 비교해보았을 때, 매우 빠른 속도라고 볼 수 있다(통계청, 2019).

꾸준히 증가할 것이라는 고령층과는 대조적으로 유소년 인구 및 생산연령인구는 감소할 전망이다. 2019~2067년 기간 중 유소년인구는 4.3%, 생산연령인구는 27.3% 감소할 것으로 예측되며, 한국의 2015~2020년 합계 출산율은 1.1명으로 세계에서 가장 낮은 수준을 기록하고 있다. 2019~2067년까지 한국의 노년부양비는 20.4명에서 102.4명으로 약 5배로 증가할 것이라는 예측을 보았을 때(통계청, 2019), 한국의 생산연령인구에 부과되는 부양비에 대한 부담이 커지리라 예측할 수 있다. 더불어 개인주의 사회로의 변화 및 전통적인 유교적 가족관 등 자녀 세대들의 가치관이 변화하면서 고령층의 사적 소득원에 대한 의존도가 빠르게 감소하고 있기 때문에 고령층은 경제 활동의 압박을 느끼게 된다. 이로 인해 노인 일자리와 같은 직접 소득원에 대한 의존도가 증가하고 있기는 하나, 여전히 기존의 사적 소득원을 대체하기에는 미흡하며, 근로 형태 역시 낮은 숙련도, 낮은 보수 및 낮은 고용 안정성을 가지는 단순 노무직이 증가하고 있다(장민, 2019).

한국의 노인 빈곤 문제는 심각한 수준이다. 2017년을 기준으로 OECD 국가들의 평균 66세 이상 노인 빈곤율을 12.5%이지만 한국의 경우 43.8%로 평균에서 상당한 수준으로 상회하는 것이 나타났다(한국노인인력개발원, 2019). 노인 빈곤 문제는 단순히 생계 문제에서 끝나는 것이 아닌 심각한 사회 문제로 이어지는데, 대표적으로 노인 자살 문제가 있다. 특히 우리나라의 노인 자살률은 세계적으로 보았을 때도 매우 높은 수준에 속하는데, 2018년 기준 OECD 국가 평균은 인구 10만 명 당 18.8명인데 반해 한국의 경우 58.6명으로 2011년부터 OECD 내 국가 중 가장 최고치의 노인 자살률을 갱신하고 있다. 노인들이 자살을 생각하는 주된 이유로는 경제적 어려움이 27.7%로 가장 높았으며, 건강 문제(27.6%), 배우자·가족·지인과의 갈등(18.6%)이 그 뒤를 이었다(보건복지부, 2019).

2.2 고령층의 경제활동

한국 사회의 고령층 인구가 늘어나면서 은퇴 이후에도 경제 활동에 참여하는 고령층의 인구가 늘어나고 있다. 2018년을 기준으로 65세 이상 경제활동에 참여하는 고령층의 비율은 전체 65세 이상 고령자의 31.3%로, 전년도 대비 0.7%가 상승하였으며, 참여하는 고령층의 수는 2008년부터 2018년까지 꾸준한 증가 추세를 보였다. 2019년 55세~79세 산업별 취업자의 비중으로는 사업·개인·공공서비스업이 36.4%로 가장 많았으며, 도소매·음식·숙박업과 농림·어업에 종사하는 고령자는 각각 19.8%, 13.8%를 차지하였다. 한국 노인들의 대표적인 경제활동으로는 정부에서 실시하는 노인 일자리 사업에 참여하는 것을 들 수 있다(통계청, 2019). 한국 사회 내에서 역시 고령자들을 위한 일자리가 늘어나는 추세이며, 정부에서는 급증하는 고령층들을 위하여 2001년부터 노인 일자리 사업을 진행하고 있다.

노인 일자리 사업은 노인복지법 제23조, 제23조의 2, 제24조 및 저출산 고령사회기본법 제11조, 제14조를 근거로 시행되고 있으며 2001년 노인 일자리전담기관 지역사회시니어클럽(Community Senior Club) 시범사업을 실시(5 개소)한 이래 그 규모가 현재까지 점진적으로 확대되어 왔으며, 고령층의 건강한 노후생활을 위하여 다양한 일자리·사회 활동을 지원하여 노인복지 향상에 기여하는 것을 그 목적으로 하고 있다(보건복지부,

2019). 노인 일자리 사업은 크게 사회 서비스형과 민간형으로 나뉜다. 먼저 사회 서비스형은 “노인의 경력과 활동역량을 활용하여 사회적 도움이 필요한 영역(지역사회 돌봄, 안전 관련 등)에 서비스를 제공하는 일자리”이며, 대표적인 활동 내용으로는 아동과 청소년·장애인·노인에게 서비스 지원하는 것 등이 있다. 민간형의 경우 시장형 사업단, 시니어 인턴십, 고령자 친화 기업, 취업 알선형으로 나눌 수 있다. 시장형 사업단의 경우 “노인에게 적합한 업종 중 소규모 매장 및 전문 직종 사업단 등을 공동으로 운영하여 일자리를 창출하는 사업”을 의미하며 사업 내용으로는 식품·공산품을 제조 및 판매하거나 소규모 매장이나 점포를 운영하는 것 등이 있다. 취업 알선형은 “수요처의 요구에 의해서 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자를 해당 수요처로 연계하여 근무 기간에 대한 일정 임금을 지급받을 수 있는 일자리”를 의미한다. 해당 사업은 이전까지 운영되던 ‘인력 파견형’과 ‘노인회 취업 지원’을 2020년에 ‘취업 알선형’으로 통합한 것으로, 향후 수행 기간을 취업 지원센터로 일원화할 계획이다. 시니어 인턴십의 경우 “만 60세 이상자의 고용촉진을 위해 기업에 인건비를 지원하여 계속 고용을 유도하는 사업”을 의미하며, 고령자 친화 기업의 경우 “고령자가 경쟁력을 가질 수 있는 적합한 직종에서 다수의 고령자를 고용하여 운영할 기업을 지원”하는 것으로 정의할 수 있다. 이러한 일자리 성격 외에도 공공형으로 분류되는 봉사 활동의 성격을 띠는 활동이 존재한다(보건복지부, 2019). 이러한 사업들 가운데 가장 많은 사람이 참여한 사업은 공익활동과 재능 나눔이 속한 공공형이다. 2018년 12월 31일까지의 누적 참여자 수를 확인해보면 공공형 사업의 경우 총 503,623명이 참여하였으며, 민간형 사업의 경우 총 86,639명이 참여한 것을 확인할 수 있는데(보건복지부, 2019), 이는 정부가 실시하는 노인 일자리 사업 중 고령층이 가장 많이 참여한 사업은 봉사 활동의 성격을 갖는 공공형임을 알 수 있다.

이 외에도 한국 사회에서의 고령층은 농림·어업 등과 같은 다양한 산업군의 일자리에 참여하고 있고 노인 일자리 창출에 대하여 사회적으로 많은 관심이 쏠리고 있으며, 실제로 많은 양의 노인 일자리가 생성되고 있다. 2020년 4월 기준으로 20~50대까지의 취업자 수 및 고용률은 전년 동월과 대비하여 하락세를 나타냈지만, 60대 이상의 노년층에서는 27만 4천 명의 취업자가 증가하고 고용률은 0.2p 상승하는 것을 보았을 때(통계청, 2020), 고령층 중에서 경제활동을 하는 인구가 이전보다 많아졌음을 알 수 있다.

그러나 노인 일자리에 관한 이러한 사회적 요구와 필요성의 증가에 따라 노인에게 제공되는 일자리의 양은 늘어나고 있지만, 개설되고 있는 일자리들은 일자리의 주체가 되는 노인들의 기대를 충족시키지 못하고 있다. 55세~79세 고령층을 대상으로 직무 선택에 있어서 가장 중요한 것을 묻는 설문조사를 실시한 결과, 16.6%가 ‘계속근로 가능성’을 주요하게 고려한다고 답하였는데 이는 임금 수준과 직무의 양과 업무 시간에 뒤이어 3번째로 높은 순위로 나타났다(통계청, 2019). 즉 고령층이 직무 선택을 할 때 고용의 안정성 역시 중요하게 생각한다는 것을 알 수 있다. 그러나 노인 일자리 사업 중 가장 많은 수의 고령층이 참가하고 있는 ‘공익활동’의 경우 근무 기간이 11개월, 월 30시간 이상으로 한정되어 있으며, 많은 수의 고령자가 참가하고 있는 노인 일자리 사업 중 ‘재능 나눔’의 경우 6~9개월 동안만 운영하도록 되어있다(보건복지부, 2019, 2020). 한국의 이러한 일자리들의 특징은 노인 일자리를 직업적 의미보다는 소일형 일자리로서의 의미를 더 강하게 만든다(전기복, 이현심, 2014).

2.3 직무 안정성

고용 안정성(employment stability)은 ‘근로자 자신이 희망하는 만큼 일자리에 머물 수 있는지를 반영하는 척도’를 의미하며(김유빈, 최충, 2018), 유사한 개념으로 직무 안전성(job security)과 고용 안전성(employment security)가 있다. 먼저 직무 안전성은 종업원들의 고용 상태가 얼마나 안정적인지와 연관된 개념이며 특정 직장에 대한 유지의 확실성을 알려주는 개념이다(김태은, 1994; 정원호, 2005). 고용 안전성과 고용 안정성을 비교하기는 쉽지 않으며, 두 개념은 서로 정적(+)인 상관관계를 가지기 때문에 대부분 같은 방향으로 움직인다. 고용 안전성은 해고와 같은 종업원이 비자발적으로 실직하는 확률을 의미하며, 고용 안정성을 측

정하는 지표인 고용유지기간(employer tenure)과 고용 유지율(retention rates)을 포함하여 측정된다(윤진호, 2003; 이시균, 이주현, 2008). 이러한 고용 안전성과 고용 안정성을 측정하는 지표는 약간의 차이가 있는데, 고용 안전성을 측정하는 지표는 노동 시장에 대한 이동성, 즉 직업 이동의 기회를 포함한 노동 시장의 질적인 측면을 나타내지만 고용 안정성은 고용유지 기간 및 고용 유지율과 같은 노동 시장의 양적인 측면을 주로 나타낸다(이시균, 이주현, 2008).

고용 안정성이 영향을 많이 미치는 직무 관련 변인 중에는 직무 만족이 있으며, 고용 안정성의 정도와 직무 만족에 대한 연구는 국내에서도 많이 진행되고 있다. 문필동, 이정화(2013)는 여성 임금 근로자들을 대상으로 한 연구에서 고용 안정성이 직무 만족에 직접적이고 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였다. 김태형 등(2006)은 고용 안정성이 다른 정규직과 비정규직을 대상으로 한 연구에서 고용 안정성이 높은 정규직이 고용 안정성이 낮은 비정규직보다 더 높은 직무 만족과 직무몰입을 보였다고 보고하였다. 이러한 연구를 보았을 때, 고용 안정성은 직무 만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

2.4 직무 만족

직무 만족(job satisfaction)은 연구의 역사가 오래된 만큼 저자마다 직무 만족에 대하여 다양하게 정의를 내리고 있다. Hoppock는 직무 만족을 사람들이 자신의 직무에 대해 진심으로 만족하게 만드는 심리적, 생리적, 환경적 상황의 합이라고 정의하였으며, Vroom은 그들이 현재 임하고 있는 직무 역할에 대한 종업원들의 감정적 지향점이라고 정의하고 있다(Aziri, 2011; Hoppock, 1935; Vroom, 1964). 이러한 직무 만족은 조직의 효율과 효율에 주요한 요소로 생각되며, 직무 만족에 따른 근로자의 행동은 조직의 업무 기능과 활동에 영향을 미치기 때문에 좋은 감정적, 정신적 상태와 긍정적 행동을 일으킨다고 결론 내릴 수 있다(Aziri, 2011). 직무 만족은 업무의 성질, 임금, 승진 기회, 관리, 업무 환경과 업무 그룹에 의하여 영향을 받는다. 직무 만족의 정의와 같이 직무 만족의 구성 요소 역시 다양한데, Rue와 Byars는 직무 만족의 구성 요소를 종업원에 대한 관리자의 관심, 직무 설계, 보상, 직무 환경, 사회적 관계, 지각된 장기적 기회, 다른 곳에서 인지된 기회, 성취도 및 욕구 수준으로 정의하고 있다(Aziri, 2011; Rue & Byars, 2003).

국내의 직무 만족에 대한 연구를 살펴보면, 소방공무원을 대상으로 한 직무 만족도 관련 연구에서는 직무 만족도를 결정하는 요인으로는 보상, 조직 갈등, 직무 부담이 있으며, 직무 특성은 직무 만족에 유의한 영향을 미치지 않았다고 보고하였다(박성운, 조병완, 2020). 소상공인들을 대상으로 한 직무 만족 연구에서는 직무 만족이 소상공인들의 서비스 품질에 긍정적인 영향을 미쳤으며(최정희, 현병환, 2020), 보육 교사의 직무 만족을 조사한 연구에서는 직무 만족이 높은 보육교사는 보육에 대한 높은 사명감을 가지며 높은 품질의 서비스를 제공한다고 보고하고 있다(정효정, 2017). 또한, 구성원이 자신이 맡은 직무에 대한 만족을 느끼면 조직 외부에서 자신이 속한 조직에 대하여 긍정적으로 평가하게 되며, 결국 조직에 긍정적인 영향 미치게 된다는 연구 결과도 존재한다(김노영, 2013; 김금자, 도광조, 2020).

2.5 삶의 질

삶의 질은 미국의 President Eisenhower's Commission on National Goals에서 최초로 시작되었으며, 이후 1960년대부터 다양한 분야로서의 삶의 질이 적용되기 시작하였고 지금까지도 삶의 질에 관한 연구가 지속해서 진행되고 있다(강수균, 2000). 삶의 질(quality of life)이란 하위 범주들로 구성된 다차원적인 개념으로, 문화, 성격 등이 삶의 질을 측정하는 데 영향을 미친다. 삶의 질은 복잡한 개념으로 이루어져 있기 때문에, 행복감, 경제력 지수, well-being 등과 같이 삶의 질을 측정하는 다양한 변수들로 적절하게 설명하기는 힘들다(Bagwell & Dana, 2019; Felce & Perry, 1995). 연구자들의 삶의 질에 관한 정의는 3가지의 유형으로 분류할

수 있는데, 삶의 질이 주관적 만족감이라는 유형과 개인이 중요하다고 여기는 영역에 대한 만족감이라는 유형, 주관적 측면과 부정적 측면의 합이라는 유형으로 나눌 수 있다(강수균, 2000).

이렇듯 복잡한 구성개념을 가졌음에도 불구하고, 다양한 학문 분야에서는 삶의 질을 더 잘 측정하기 위하여 다양한 구성 개념을 이용하여 연구를 지속하고 있다. 외국의 경우 원환현의 생존자들을 대상으로 한 삶의 질을 측정하기 위하여 신체적 기능, 육체적 역할, 신체적 고통, 전반적인 건강, 활력, 사회적 기능, 감정적 역할, 정신 건강을 이용하여 측정하였으며(Wen et al., 2012), 베트남 노인의 삶의 질 측정을 위하여 감각 능력, 자율성, 삶의 태도, 사회적 참여, 죽음에 대한 태도, 친밀감을 이용한 설문지를 이용하고 있다(Vo et al., 2018). 국내의 경우 여성 결혼 이민자의 삶의 질을 측정하기 위하여 사회적 지지, 사회적 참여, 자아존중감, 자기효능감, 임파워먼트, 문화 적응에 관한 스트레스, 우울인 총 7가지 변인을 사용하였으며, 양육 미혼모의 삶의 질을 측정하기 위하여 전반적인 삶의 질과 신체적 건강 영역, 심리적 영역, 사회적 관계 영역, 환경 영역 변인을 측정하는 설문지를 이용하여 삶의 질을 평가하였다(박윤아, 이영호, 2017).

노인의 삶의 질과 관련된 국내의 연구는 활발하게 진행되고 있다. 조민경 등(2019)은 노인 일자리 사업 참여가 삶의 질에 미치는 영향을 메타 분석을 통하여 알아보았으며, 권명진(2018)은 노인의 가족 형태에 따른 삶의 질과 영향을 미치는 관련 요인에 대하여 연구하였다. 또한, 김미령(2012)은 노인의 연령과 성별에 따른 삶의 질과 이에 영향을 미치는 요인들에 대한 연구를 진행하였으며, 박세정과 고수현(2008)은 치매 노인의 삶의 질을 조사하고 이를 향상하게 시키기 위한 방안을 보고하였다. 이 외에도 다양한 관점과 수준에서 노인의 삶의 질에 대한 많은 연구가 진행되고 있다.

III. 연구 방법

3.1 연구 대상

본 연구는 7차 고령화 연구조사패널(KLoSA) 조사 데이터를 사용하여 진행하였다. 원 표본은 2006년도 당시 제주도를 제외한 지역에 거주하고 있던 만 45세 이상자(1961년 이전 출생) 중 임의 표집 된 10,254명이며, 7차 추적조사 결과 기존 패널 중 유효한 표본 수는 총 6,136명이다. 여기에 신규 패널 804명이 추가되어 신규와 기존 패널 표본을 합했을 때 총 6,940명이 조사에 참여하였으며, 본 연구에서는 이 중 임금 근로자만을 추출한 1,318명의 데이터만을 사용하였다(한국고용정보원, 2020).

3.2 연구 변수 설명

고용 안정성은 단일 변인으로 구성하였으며, 고령화 연구조사패널에서 제공하는 현 일자리에 대한 고용 안정성 변수를 이용하였다. 고용 조건 만족도는 직무와 관련된 만족도 변인 중 ① 현 일자리의 임금에 대한 만족, ② 현 일자리의 근무 환경에 대한 만족, ③ 현 일자리에 대한 전반적인 만족으로 구성하였으며, 세 변인의 결과값을 더하여 고용 조건 만족도의 값을 추출하였다. 전반적인 삶의 질 역시 단일 척도를 사용하였으며 자신과 동년배의 다른 사람들과 비교하였을 때 느끼는 상대적인 삶의 질에 관하여 0~100점까지 점수를 매기게 하였다.

3.3 분석 방법

본 연구는 SPSS 23.0을 이용하여 다음과 같은 순서로 자료 분석을 진행하였다.

첫째, 고용 안정성, 고용 조건 만족도, 전반적인 삶의 질의 기술 통계치를 확인하고 Pearson 적률 상관계수

를 통하여 각 변인 간의 상관관계를 알아보았다.

둘째, 고용 만족도와 전반적인 삶의 질의 관계에서 고용 조건 만족도의 매개 효과를 검증하기 위해 다중 회귀 분석을 시행하였다.

셋째, Hayes의 PROCESS Macro를 이용하여 고용 만족도와 전반적인 삶의 질 사이에서의 고용 조건 만족도의 매개 효과 및 유의성을 검증하였다.

IV. 분석 결과

3.1 조사 대상자의 인구 통계학적 특성

본 연구의 조사 대상자인 임금 근로자의 성별 분포는 남성이 729명(55.31%), 여성이 589명(44.69%)이었으며 연령대 중 가장 많은 조사 대상자가 속한 군은 50대로 총 583명(44.23%)이 참여하였으며, 조사 대상자들의 평균 연령은 62.39세였다. 최종 학력 중 고등학교 졸업이 556명(42.19%)으로 가장 많았으며, 뒤이어 대학교 졸업 이상이 287명(21.78%)으로 많았고 응답자 중 대다수는 기혼 상태였다(1,121명, 85.05%). 표에서 언급하는 소득 총합이란 1년간의 연금 소득과 근로 소득을 모두 더한 값이며, 전체 조사에 참여한 임금 근로자 1,318명 중 소득을 묻는 문항에 누락 없이 답변한 사람은 1,231명이었다. 이 중 연 소득이 2,000만 원 이상인 사람이 718명(58.33%)으로 가장 많았으며 그다음으로는 연 소득이 1,500만원 이상 2,000만 원 미만인 사람이 201명(16.33%)으로 많았다.

3.2 기술통계 및 상관관계

<표 2>는 분석에 투입된 6가지의 변수들의 기술통계와 상관관계를 나타낸 표이다. 고용 안정성의 경우 고용 조건 만족도($r=.434$), 임금 만족도($r=.331$), 근무 환경에 대한 만족도($r=.429$), 일자리에 대한 전반적인 만족도($r=.282$)와 유의한 정적 상관($p<.01$)을 보였다. 반면 전반적인 삶의 질($r=-.190$)과는 유의한 부적 상관($p<.01$)을 보였다. 고용 조건 만족도는 3개의 하위 변인들인 임금 만족도($r=.801$), 근무 환경에 대한 만족도($r=.820$), 일자리에 대한 전반적인 만족도($r=.795$)와 높은 수준의 유의한 정적 상관($p<.01$)을 보였다. 고용 조건 만족도 역시 전반적인 삶의 질($r=-.267$)과는 유의한 부적 상관($p<.01$)을 나타냈다. 언급한 고용 조건 만족도를 구성하는 3개의 변인 모두 전반적인 삶의 질과는 부적 상관($p<.01$)을 나타냈다. 이를 통하여 고용 안정성은 직무 관련 총 만족과 정적 상관을 가지며, 직무 관련 총 만족은 이를 구성하는 세 개의 하위 변인들과 높은 수준의 정적 상관관계를 맺고 있다. 또한, 전반적인 삶의 질은 고용 안정성과 고용 조건 만족도와는 부적 상관을 갖는 것으로 확인되었다.

<표 1> 조사 대상자의 인구 통계학적 특성

(단위: 명, %, 세, 천 원)

| 변 수 | | 빈 도 | 백 분 율 | 평 균 | 합 계 |
|-------|-------------------------|------|-------|----------|-------|
| 성별 | 남 | 729 | 55.31 | | 1,318 |
| | 여 | 589 | 44.69 | | |
| 연령 | 50대 | 583 | 44.23 | 62.39 | |
| | 60대 | 525 | 39.83 | | |
| | 70대 | 181 | 13.73 | | |
| | 80대 | 29 | 2.20 | | |
| 최종 학력 | 초등학교 졸업 이하 | 252 | 19.12 | | |
| | 중학교 졸업 | 223 | 16.92 | | |
| | 고등학교 졸업 | 556 | 42.19 | | |
| | 대학교 졸업 이상 | 287 | 21.78 | | |
| 혼인 상태 | 혼인 중 | 1121 | 85.05 | | |
| | 별거 | 8 | 0.61 | | |
| | 이혼 | 57 | 4.32 | | |
| | 사별 혹은 실종(이산가족 포함) | 119 | 9.03 | | |
| | 결혼한 적 없음 | 13 | 0.99 | | |
| 소득 총합 | 500만 원 미만 | 86 | 6.99 | 2,871.26 | 1,231 |
| | 500만 원 이상 1,000만원 미만 | 95 | 7.72 | | |
| | 1,000만 원 이상 1,500만 원 미만 | 131 | 10.64 | | |
| | 1,500만 원 이상 2,000만 원 미만 | 201 | 16.33 | | |
| | 2,000만 원 이상 | 718 | 58.33 | | |

<표 2> 변인 간 상관분석 및 기술통계표

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| 1. 고용 안정성 | 1 | | | | | |
| 2. 고용 조건 만족도 | .434** | 1 | | | | |
| 2-1. 현 일자리의 임금 만족도 | .331** | .801** | 1 | | | |
| 2-2. 현 일자리의 근무 환경에 대한 만족도 | .429** | .820** | .460** | 1 | | |
| 2-3. 현 일자리에 대한 전반적인 만족도 | .282** | .795** | .448** | .513** | 1 | |
| 3. 전반적인 삶의 질 | -.190** | -.267** | -.212** | -.234** | -.199** | 1 |
| M | 2.44 | 6.89 | 2.38 | 2.30 | 2.21 | 65.68 |
| SD | .720 | 1.385 | .602 | .586 | .530 | 14.295 |

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

4.3 고용 안정성과 고용 조건 만족도, 전반적인 삶의 질의 관계

4.3.1 고용 안정성과 전반적인 삶의 질의 관계에서 고용 조건 만족도의 매개효과

앞선 분석을 통해 고용 안정성과 고용 조건 만족도, 전반적인 삶의 질의 상관관계를 살펴보았다. 이를 토대로 본 연구에서는 고용 안정성과 전반적인 삶의 질의 관계에서 고용 조건 만족도 및 하위 변인들의 매개 효과를 검증하기 위하여 먼저 Baron and Kenny(1986)의 3단계 경로 검증 방법을 사용하여 다중 회귀 분석을 시행하였으며, 이후 Preacher et al(2007)가 제시한 분석 방법에 따라 SPSS Macro의 4번 모델을 이용하여 고용 안정성과 전반적인 삶의 질의 관계에서 고용 조건 만족도의 매개효과를 분석하였다. Baron and Kenny(1986)의 방법과 Preacher et al(2007)의 방법을 사용하여 매개효과를 검증한 결과는 표 3과 표 4에 각각 제시되어있다.

<표 3> 고용 안정성과 전반적인 삶의 질의 관계에서 고용 조건 만족도의 다중 회귀 분석 결과

| 단계 | 예측변인 | 결과변인 | B | β | t | R ² | ΔR^2 | F |
|----|---------------------|-----------|------------------|----------------|------------------------|----------------|--------------|------------|
| 1 | 고용 안정성 | 고용 조건 만족도 | .834 | .434 | 17.470*** | .188 | .188 | 305.204*** |
| 2 | 고용 안정성 | 전반적인 삶의 질 | -3.767 | -.190 | -7.012*** | .036 | .035 | 49.162*** |
| 3 | 고용 안정성 고용 조건 만족도 | 전반적인 삶의 질 | -1.803 -2.354 | -.091 -.228 | -3.090*** -7.761*** | .078 | .077 | 55.803*** |

주. ***p < .001

분석 결과, 고용 안정성은 고용 조건 만족도의 증가와 유의미한 관련성이 있음을 알 수 있었다($\beta=.434, p<.001$). 이는 자신의 고용 상태가 안정적이라고 느끼는 사람일수록 그렇지 않은 사람보다 고용 조건에 대한 만족이 더 커진다는 것을 알 수 있다. 고용 안정성이 고용 조건 만족도를 설명하는 정도는 18.8%이다. 고용 안정성이 전반적인 삶의 질에 미치는 영향력을 확인한 결과, 고용 안정성이 전반적인 삶의 질의 감소와 유의한 것으로 나타났다($\beta=-.190, p<.001$). 즉, 자신의 고용 상태가 안정적이라고 느끼는 사람일수록 그렇지 않은 사람보다 전반적인 삶의 질에 대한 인식이 부정적이라는 것을 나타낸다. 고용 안정성이 전반적인 삶의 질을 설명하는 정도는 3.6%이다. 다음 단계에서는 독립 변수인 고용 안정성과 매개 변수인 고용 조건 만족도가 전반적인 삶의 질에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 고용 조건 만족도는 매개 변수로서 전반적인 삶의 질에 유의미한 영향력($\beta=-.228, p<.001$)을 보였으며, 독립 변수인 고용 안정성은 매개 변수를 통제한 상태에서도 전반적인 삶의 질에 여전히 유의한 결과값을 나타냈다($\beta=-.091, p<.001$). 고용 안정성이 고용 조건 만족도를 매개하였을 때 전반적인 삶의 질을 설명하는 정도는 7.7%이다.

<표 4> 고용 안정성과 전반적인 삶의 질 간의 매개효과 분석 결과

| Direct Effect | | | | | | |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|--------|
| 고용 안정성 → 전반적인 삶의 질 | 효과 | 표준오차 | t | p | LLCI | ULCI |
| | -1.8026 | .5833 | -3.0905 | .0020 | -2.9469 | -.6583 |
| Indirect Effect | | | | | | |
| 고용 안정성 → 고용 조건 만족도 → 전반적인 삶의 질 | Boot 간접효과 | Boot 표준오차 | Boot LLCI | Boot ULCI | | |
| | -1.9641 | .3755 | -2.7694 | -1.3126 | | |

주. boot LLCI=boot 간접효과의 95%신뢰구간 내에서의 하한 값, boot ULCI=boot 간접효과의 95%신뢰구간 내에서의 상한 값.

신뢰구간은 95%, 부트스트래핑 설정 수는 5,000번으로 설정하였다. 그 결과 고용 안정성과 전반적인 삶의 질과의 관계는 $p < .05$ ($p = .0020$)이며 평균 수준 및 평균 신뢰구간에 0이 포함되지 않아 통계적인 유의미성이 확인되었다. 이는 고용 안정성과 전반적인 삶의 질 사이에 직접적인 효과가 있다는 것을 나타낸다. 또한, 고용 조건 만족도가 매개효과로서 작동할 때 고용 안정성과 전반적인 삶의 질 간의 관계 효과성이 나타나는 것을 통해 매개효과가 통계적으로 유의하다는 것을 의미한다. 정리하자면 고용 안정성은 전반적인 삶의 질에 직접적인 효과를 미치며, 고용 조건 만족도를 변인으로 가질 때의 매개 검증 역시 종속 변인인 전반적인 삶의 질에 효과를 미치는 것으로 확인되었으므로 해당 모형에서의 변인들은 부분 매개함을 알 수 있다.

4.3.2 고용 안정성과 전반적인 삶의 질의 관계에서 임금 만족도의 매개효과

다음으로 고용 안정성과 전반적인 삶의 질의 관계에서 고용 조건 만족도의 하위 변인 중 하나인 임금 만족도의 매개 효과를 검증하고자 하였다. 매개 효과를 검증하기 위하여 먼저 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 경로 검증 방법을 사용하여 다중 회귀 분석을 실시하였으며, 이후 Preacher 등(2007)이 제시한 분석 방법에 따라 SPSS Macro의 4번 모델을 이용하여 고용 안정성과 전반적인 삶의 질의 관계에서 임금 만족도의 매개효과를 분석하였다. Baron과 Kenny(1986)의 방법과 Preacher 등(2007)의 방법을 사용하여 매개효과를 검증한 결과는 표 5와 표 6에 각각 제시되어있다.

<표 5> 고용 안정성과 전반적인 삶의 질의 관계에서 임금 만족도의 다중 회귀 분석 결과

| 단계 | 예측변인 | 결과변인 | <i>B</i> | β | <i>t</i> | <i>R</i> ² | ΔR^2 | <i>F</i> |
|----|------------------|-----------|----------|---------|-----------|-----------------------|--------------|------------|
| 1 | 고용 안정성 | 임금 만족도 | .277 | .331 | 12.734*** | .110 | .109 | 162.146*** |
| 2 | 고용 안정성 | 전반적인 삶의 질 | -3.767 | -.190 | -7.012*** | .036 | .035 | 49.162*** |
| 3 | 고용 안정성 임금 만족도 | 전반적인 삶의 질 | -2.665 | -.134 | -4.740*** | .061 | .060 | 42.733*** |
| | | | -3.977 | -.168 | -5.919*** | | | |

주. *** $p < .001$

분석 결과, 고용 안정성은 임금 만족도의 증가와 유의미한 관련성이 있음을 알 수 있었다($\beta = .331$, $p < .001$). 이는 자신의 고용 상태가 안정적이라고 느끼는 사람일수록 그렇지 않은 사람보다 현재 자신이 획득하고 있는 임금에 대한 만족이 더 커진다는 것을 알 수 있다. 고용 안정성이 임금 만족도를 설명하는 정도는 11.0%이다. 고용 안정성이 전반적인 삶의 질에 미치는 영향력을 확인한 결과, 고용 안정성이 전반적인 삶의 질의 감소와 유의한 것으로 나타났다($\beta = -.190$, $p < .001$). 즉, 자신의 고용 상태가 안정적이라고 느끼는 사람일수록 그렇지 않은 사람보다 전반적인 삶의 질에 대한 인식이 부정적이라는 것을 나타낸다. 고용 안정성이 전반적인 삶의 질을 설명하는 정도는 3.6%이다. 다음 단계에서는 독립 변수인 고용 안정성과 매개 변수인 임금 만족도가 전반적인 삶의 질에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 임금 만족도는 매개 변수로서 전반적인 삶의 질에 유의미한 영향력($\beta = -.168$, $p < .001$)을 보였으며, 독립 변수인 고용 안정성은 매개 변수를 통제한 상태에서도 전반적인 삶의 질에 여전히 유의한 결과값을 나타냈다($\beta = -.134$, $p < .001$). 고용 안정성이 임금 만족도를 매개하였을 때 전반적인 삶의 질을 설명하는 정도는 6.1%이다.

<표 6> 고용 안정성과 전반적인 삶의 질 간의 매개효과 분석 결과

| Direct Effect | | | | | | |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|---------|
| 고용 안정성 → 전반적인 삶의 질 | 효과 | 표준오차 | <i>t</i> | <i>p</i> | LLCI | ULCI |
| | -2.6647 | .5621 | -4.7405 | .0000 | -3.7675 | -1.5620 |
| Indirect Effect | | | | | | |
| 고용 안정성 → 임금 만족도 → 전반적인 삶의 질 | Boot 간접효과 | Boot 표준오차 | Boot LLCI | Boot ULCI | | |
| | -1.1020 | .2446 | -1.6310 | | | -.6626 |

주. boot LLCI=boot 간접효과의 95%신뢰구간 내에서의 하한 값, boot ULCI=boot 간접효과의 95%신뢰구간 내에서의 상한 값.

신뢰구간은 95%, 부트스트래핑 설정 수는 5,000번으로 설정하였다. 그 결과 고용 안정성과 전반적인 삶의 질과의 관계는 $p < .05$ ($p = .0000$)이며 평균 수준 및 평균 신뢰구간에 0이 포함되지 않아 통계적인 유의미성이 확인되었다. 이는 고용 안정성과 전반적인 삶의 질 사이에 직접적인 효과가 있다는 것을 나타낸다. 또한, 임금 만족도가 매개효과로서 작동할 때 고용 안정성과 전반적인 삶의 질 간의 관계 효과성이 나타나는 것을 통해 매개 효과가 통계적으로 유의하다는 것을 의미한다. 정리하자면 고용 안정성은 전반적인 삶의 질에 직접적인 효과를 미치며, 임금 만족도를 변인으로 가질 때의 매개 검증 역시 종속 변인인 전반적인 삶의 질에 효과를 미치는 것으로 확인되었으므로 해당 모형에서의 변인들은 부분 매개함을 알 수 있다.

4.3.3 고용 안정성과 전반적인 삶의 질의 관계에서 근무 환경 만족도의 매개효과

다음으로 고용 안정성과 전반적인 삶의 질의 관계에서 고용 조건 만족도의 하위 변인 중 하나인 근무 환경 만족도의 매개 효과를 검증하고자 하였다. 매개 효과를 검증하기 위하여 먼저 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 경로 검증 방법을 사용하여 다중 회귀 분석을 시행하였으며, 이후 Preacher 등(2007)이 제시한 분석 방법에 따라 SPSS Macro의 4번 모델을 이용하여 고용 안정성과 전반적인 삶의 질의 관계에서 근무 환경 만족도의 매개효과를 분석하였다. Baron과 Kenny(1986)의 방법과 Preacher 등(2007)의 방법을 사용하여 매개효과를 검증한 결과는 표 7과 표 8에 각각 제시되어있다.

<표 7> 고용 안정성과 전반적인 삶의 질의 관계에서 근무 환경 만족도의 다중 회귀 분석 결과

| 단계 | 예측변인 | 결과변인 | <i>B</i> | β | <i>t</i> | R^2 | ΔR^2 | <i>F</i> |
|----|---------------------|-----------|------------------|----------------|------------------------|-------|--------------|------------|
| 1 | 고용 안정성 | 근무 환경 만족도 | .350 | .429 | 17.245*** | .184 | .184 | 297.386*** |
| 2 | 고용 안정성 | 전반적인 삶의 질 | -3.767 | -.190 | -7.012*** | .036 | .035 | 49.162*** |
| 3 | 고용 안정성 근무 환경 만족도 | 전반적인 삶의 질 | -2.176 -4.549 | -.110 -.187 | -3.713*** -6.319*** | .064 | .063 | 45.272*** |

주. *** $p < .001$

분석 결과, 고용 안정성은 근무 환경 만족도의 증가와 유의미한 관련성이 있음을 알 수 있었다($\beta = .429$, $p < .001$). 이는 자신의 고용 상태가 안정적이라고 느끼는 사람일수록 그렇지 않은 사람보다 현재 자신이 일하고

있는 근무 환경에 대한 만족이 더 커진다는 것을 알 수 있다. 고용 안정성이 근무 환경 만족도를 설명하는 정도는 18.4%이다. 고용 안정성이 전반적인 삶의 질에 미치는 영향력을 확인한 결과, 고용 안정성이 전반적인 삶의 질의 감소와 유의한 것으로 나타났다($\beta = -.190, p < .001$). 즉, 자신의 고용 상태가 안정적이라고 느끼는 사람일수록 그렇지 않은 사람보다 전반적인 삶의 질에 대한 인식이 부정적이라는 것을 나타낸다. 고용 안정성이 전반적인 삶의 질을 설명하는 정도는 3.6%이다. 다음 단계에서는 독립 변수인 고용 안정성과 매개 변수인 근무 환경 만족도가 전반적인 삶의 질에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 근무 환경 만족도는 매개 변수로서 전반적인 삶의 질에 유의미한 영향력($\beta = -.187, p < .001$)을 보였으며, 독립 변수인 고용 안정성은 매개 변수를 통제한 상태에서도 전반적인 삶의 질에 여전히 유의한 결괏값을 나타냈다($\beta = -.110, p < .001$). 고용 안정성이 근무 환경 만족도를 매개하였을 때 전반적인 삶의 질을 설명하는 정도는 6.4%이다.

<표 8> 고용 안정성과 전반적인 삶의 질 간의 매개효과 분석 결과

| Direct Effect | | | | | | |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|---------|
| 고용 안정성 → 전반적인 삶의 질 | 효과 | 표준오차 | <i>t</i> | <i>p</i> | LLCI | ULCI |
| | -2.1764 | .5862 | -3.7126 | .0002 | -3.3264 | -1.0264 |
| Indirect Effect | | | | | | |
| 고용 안정성 → 근무 환경 만족도 → 전반적인 삶의 질 | Boot 간접효과 | Boot 표준오차 | Boot LLCI | Boot ULCI | | |
| | -1.5903 | .3311 | -2.3033 | -1.0277 | | |

주. boot LLCI=boot 간접효과의 95%신뢰구간 내에서의 하한 값, boot ULCI=boot 간접효과의 95%신뢰구간 내에서의 상한 값.

신뢰구간은 95%, 부트스트래핑 설정 수는 5,000번으로 설정하였다. 그 결과 고용 안정성과 전반적인 삶의 질과의 관계는 $p < .05$ ($p = .0002$)이며 평균 수준 및 평균 신뢰구간에 0이 포함되지 않아 통계적인 유의미성이 확인되었다. 이는 고용 안정성과 전반적인 삶의 질 사이에 직접적인 효과가 있다는 것을 나타낸다. 또한, 근무 환경 만족도가 매개효과로서 작동할 때 고용 안정성과 전반적인 삶의 질 간의 관계 효과성이 나타나는 것을 통해 매개효과가 통계적으로 유의하다는 것을 의미한다. 정리하자면 고용 안정성은 전반적인 삶의 질에 직접적인 효과를 미치며, 근무 환경 만족도를 변인으로 가질 때의 매개 검증 역시 종속 변인인 전반적인 삶의 질에 효과를 미치는 것으로 확인되었으므로 해당 모형에서의 변인들은 부분 매개함을 알 수 있다.

4.3.4 고용 안정성과 전반적인 삶의 질의 관계에서 직무 만족도의 매개 효과

다음으로 고용 안정성과 전반적인 삶의 질의 관계에서 고용 조건 만족도의 하위 변인 중 하나인 직무 만족도의 매개 효과를 검증하고자 하였다. 매개 효과를 검증하기 위하여 먼저 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 경로 검증 방법을 사용하여 다중 회귀 분석을 시행하였으며, 이후 Preacher 등(2007)이 제시한 분석 방법에 따라 SPSS Macro의 4번 모델을 이용하여 고용 안정성과 전반적인 삶의 질의 관계에서 직무 만족도의 매개효과를 분석하였다. Baron과 Kenny(1986)의 방법과 Preacher 등(2007)의 방법을 사용하여 매개효과를 검증한 결과는 표 9과 표 10에 각각 제시되어있다.

<표 9> 고용 안정성과 전반적인 삶의 질의 관계에서 직무 만족도의 다중 회귀 분석 결과

| 단계 | 예측변인 | 결과변인 | <i>B</i> | β | <i>t</i> | <i>R</i> ² | ΔR^2 | <i>F</i> |
|----|------------------|-----------|------------------|----------------|------------------------|-----------------------|--------------|------------|
| 1 | 고용 안정성 | 직무 만족도 | .208 | .282 | 10.671*** | .80 | .079 | 113.872*** |
| 2 | 고용 안정성 | 전반적인 삶의 질 | -3.767 | -.190 | -7.012*** | .036 | .035 | 49.162*** |
| 3 | 고용 안정성 직무 만족도 | 전반적인 삶의 질 | -2.880 -4.267 | -.145 -.158 | -5.204*** -5.676*** | .059 | .058 | 41.272*** |

주. ****p* < .001

분석 결과, 고용 안정성은 직무 만족도의 증가와 유의미한 관련성이 있음을 알 수 있었다(β .282, p < .001). 이는 자신의 고용 상태가 안정적이라고 느끼는 사람일수록 그렇지 않은 사람보다 현재 자신이 일하고 있는 직무에 대한 만족이 더 커진다는 것을 알 수 있다. 고용 안정성이 직무 만족도를 설명하는 정도는 8.0%이다. 고용 안정성이 전반적인 삶의 질에 미치는 영향력을 확인한 결과, 고용 안정성이 전반적인 삶의 질의 감소와 유의한 것으로 나타났다(β = -.190, p < .001). 즉, 자신의 고용 상태가 안정적이라고 느끼는 사람일수록 그렇지 않은 사람보다 전반적인 삶의 질에 대한 인식이 부정적이라는 것을 나타낸다. 고용 안정성이 전반적인 삶의 질을 설명하는 정도는 3.6%이다. 다음 단계에서는 독립 변수인 고용 안정성과 매개 변수인 직무 만족도가 전반적인 삶의 질에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 직무 만족도는 매개 변수로서 전반적인 삶의 질에 유의미한 영향력(β = -.158, p < .001)을 보였으며, 독립 변수인 고용 안정성은 매개 변수를 통제한 상태에서도 전반적인 삶의 질에 여전히 유의한 결과값을 나타냈다(β = -.145, p < .001). 고용 안정성이 직무 만족도를 매개하였을 때 전반적인 삶의 질을 설명하는 정도는 5.8%이다.

<표 10> 고용 안정성과 전반적인 삶의 질 간의 매개효과 분석 결과

| Direct Effect | | | | | | |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|---------|
| 고용 안정성 → 전반적인 삶의 질 | 효과 | 표준오차 | <i>t</i> | <i>p</i> | LLCI | ULCI |
| | -2.8802 | .5534 | -5.2041 | .0000 | -3.9660 | -1.7945 |
| Indirect Effect | | | | | | |
| 고용 안정성 → 직무 만족도 → 전반적인 삶의 질 | Boot 간접효과 | Boot 표준오차 | Boot LLCI | Boot ULCI | | |
| | -.8865 | .2302 | -1.3979 | -.5013 | | |

주. boot LLCI=boot 간접효과의 95%신뢰구간 내에서의 하한 값, boot ULCI=boot 간접효과의 95%신뢰구간 내에서의 상한 값.

신뢰구간은 95%, 부트스트래핑 설정 수는 5,000번으로 설정하였다. 그 결과 고용 안정성과 전반적인 삶의 질과의 관계는 p < .05 (p = .0000)이며 평균 수준 및 평균 신뢰구간에 0이 포함되지 않아 통계적인 유의미성이 확인되었다. 이는 고용 안정성과 전반적인 삶의 질 사이에 직접적인 효과가 있다는 것을 나타낸다. 또한, 직무 만족도가 매개효과로서 작동할 때 고용 안정성과 전반적인 삶의 질 간의 관계 효과성이 나타나는 것을 통해 매개 효과가 통계적으로 유의하다는 것을 의미한다. 정리하자면 고용 안정성은 전반적인 삶의 질에 직접적인 효과를 미치며, 직무 만족도를 변인으로 가질 때의 매개 검증 역시 종속 변인인 전반적인 삶의 질에 효과를 미치는 것으로 확인되었으므로 해당 모형에서의 변인들은 부분 매개함을 알 수 있다.

V. 결론 및 한계점

본 연구는 고령층의 고용 안정성이 전반적인 삶의 질에 어떠한 영향을 미치는지, 그 관계 속에서 고용 조건 만족도의 변인들이 어떠한 역할을 하는지에 대하여 알아보았다. 독립 변수를 고용 안정성으로 두었으며 고용 조건 만족도를 매개 변수로 투입하였고, 전반적인 삶의 질을 종속 변수로 두어 가설 검증을 시행하였고, 다음과 같은 결과를 확인할 수 있었다. 첫째, 고용 안정성이 전반적인 삶의 질과 부적(-) 관계를 갖는 것으로 나타났다. 이는 고용 안정성이 긍정적인 삶의 질이나 행복과 관련되어 있다는 이전의 연구들과는 다른 양상을 나타내는 것을 알 수 있다(민병원, 2018; 손신영, 2015; 신승배, 2017; 이재완, 백대현, 2018).

둘째, 고용 조건 만족도와 하위 변인들이 고용 안정성과 전반적인 삶의 질을 매개하는 것으로 나타났다. 매개 효과 분석 결과, 고용 조건 만족도는 고용 안정성과 정적(+인) 관계를 맺지만 전반적인 삶의 질과는 부적(-)인 관계를 맺는 것으로 나타났다. 즉, 고령층의 고용이 안정적일수록 그들의 고용 조건 만족도는 올라가지만, 고령층의 삶의 질은 하락한다는 것을 의미한다. 이러한 결과 역시 기존의 연구들과는 다른 결과를 나타내는 것을 알 수 있다. 기존의 연구들과 다르게 나온 이유에 대하여 고찰하여 보면, 본 연구에서 사용하였던 변인 외에 다른 변인들이 기존의 연구들과는 다른 형태로 영향을 미쳤을 가능성이 있다. 먼저 질문의 형태가 동년배의 다른 사람들과 비교했을 때의 본인의 전반적인 삶의 질을 묻는 것이기 때문에, 가계 소득을 위하여 돈을 버는 자신과 근로 활동을 하지 않으며 사는 동년배의 다른 고령층을 비교하여 상대적인 박탈감을 느꼈을 수 있다. 또한, 소득 역시 해당 변인에 영향을 미쳤을 가능성도 존재한다. 고령층 개인 1인당 노후에 기본적인 생활을 영위할 수 있는 월 최소 생활비는 약 1,041,000원이며, 표준적인 생활을 유지하기 위한 적정 수준의 생활비는 약 1,453,000원이다(송현주 등, 2017). 이를 1년으로 환산해 볼 경우 필요한 1년 최소 생활비는 약 12,492,000원이며, 1년 적정 생활비는 약 17,436,000원이다. 즉, 고령층 개인당 1년에 최소 약 1,200만 원에서 1,700만 원이 필요하다는 것이다. 그러나 본 연구에서 연 소득에 대하여 응답한 응답자인 1,231명 중 312명(25.35%)의 연간 소득이 1,500만 원 미만이었으며, 이 중 180명(14.71%)은 연 소득이 1,000만 원 미만이었다. 본 연구가 임금 대상자만을 대상으로 데이터 분석을 한 것을 고려했을 때, 현재 경제 활동을 하지 않아 자체적인 소득이 없는 많은 수의 고령층이 일 년에 필요한 최소 생활비를 얻지 못한다는 것을 알 수 있다. 이와 같은 사실을 통하여 소득 역시 기존 연구와는 다른 결과를 나타내는 데 영향을 준 변인일 가능성이 있음을 알 수 있다. 이 외에도 본 연구에서는 언급하지 않았지만, 고령층의 건강 상태 역시 삶의 질과 정적(+상관)을 갖는 것으로 나타났기 때문에, 고령층의 건강 상태 역시 결과에 영향을 준 하나의 변인일 가능성이 존재한다.

본 연구에서의 결과는 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다. 첫째, 고령층의 일자리에서의 고용 안정성, 일자리에서의 직무 관련 만족, 전반적인 삶의 질 간의 관계를 확인했다는 것에서 학술적 의의가 있다. 선행 연구 중에서는 고령층의 일자리의 질적 측면보다는 양적인 측면과 사업의 효과성에만 집중하여 연구를 진행한 경우가 많다. 본 연구는 노인 일자리의 양적인 측면도 중요하지만, 고용 안정성과 같은 일자리의 질적인 측면 역시 어떠한 형태로든 그들의 삶과 행복에 영향을 미칠 수 있음을 제시하였다.

둘째, 고령층과 관련된 연구의 독립적 관점 확보의 필요성을 제시하였다. 선행 연구 중에는 다양한 직업군의 사람들을 대상으로 한 일자리의 고용 안정성과 삶의 질 혹은 이와 관련된 다른 변인들을 연구하는 경우가 많다. 이러한 연구의 결과에서는 고용 안정성 혹은 이를 포함하는 일자리의 질과 직무와 관련된 만족 변인 모두 삶의 질 혹은 행복과 정적(+관)계를 가졌다(곽금주 등, 2011; 김용성, 최성열, 2018; 민병원, 2018; 손신영, 2015; 신승배, 2017; 이재완, 백대현, 2018; Gurdogan & Uslusoy, 2019). 하지만, 이들 연구의 대상은 일반적인 직장인들이지만, 본 연구에서는 고령자를 대상으로 연구가 진행되었으며 기존연구들과는 양상이 다른 결과를 얻게 되었다. 본 연구에서의 변인으로 사용했던 고용 안정성과 직무 관련 총 만족도는 전반적인 삶의 질은 부적(-) 관계를 맺었다. 이는 다양한 직업군을 대상으로 한 연구들에 영향을 미쳤던 다른 변인들이 고령층에

서는 다른 양상으로 영향을 미쳤을 가능성을 제시해준다. 이는 고령층을 대상으로 한 연구를 시행할 때 기존의 연구들과는 다른 접근방식을 사용해야 할 필요성이 있음을 시사한다.

본 연구에서는 다수의 다양한 인구통계학적 특성이 있는 고령층을 대상으로 실시되어 그 표본이 풍부하고 다양한 시사점을 가지고 있지만, 다음과 같은 한계점을 포함하고 있다. 첫째, 본 연구에서 사용한 전반적인 삶의 질을 측정하는 문항은 타인과의 비교를 통하여 자기 삶의 질을 고찰하도록 하고 있기 때문에 답변하는 사람이 현재 자신이 느끼는 정서, 직무 자체에서 느끼는 정서적인 측면을 알 수 없다. 즉, 근로와는 관계없는 일반적인 다른 사람들과의 비교를 통한 측정이기 때문에 기존 연구들과의 차이가 발생하였을 수 있으므로 이에 대한 종합적인 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구에서 사용한 측정 도구의 문항들의 수가 많지 않아 그 변별성이 떨어진다. 이로 인하여 응답한 점수들이 마치 명목 변인처럼 분절되어 나타나게 되었으며, 정밀하게 응답자의 점수를 구분하지 못하게 되었다. 따라서 본 연구에서 사용한 데이터 간의 분석 결과가 측정 도구로 인하여 정밀하지 못하여 나왔을 가능성을 배제할 수 없다.

참고 문헌

- 강수균. (2000). “고령화사회에 있어서 노인의 삶의 질에 관한 연구”. *동서정신과학*, 3(1), 113.
- 곽금주, 민하영, 김경은, 최지영, 전숙영. (2011). “중년 직장 남성의 가족관계, 가족 외 관계 및 직무만족이 행복심리에 미치는 영향”. *인간발달연구*, 18(3), 115-133.
- 권명진. (2018). “노인의 가족 형태에 따른 삶의 질 영향 요인”. *예술인문사회융합멀티미디어논문지*, 8(12), 741-752.
- 김금자, 도광조. (2020). “교정공무원의 감정노동이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 : 직무스트레스를 매개변수로”. *교정복지연구*, 65, 1-33.
- 김노영. (2013). *민원행정서비스에서 여성공무원의 감정노동이 직무태도에 미치는 영향*. 숙명여자대학교 여성인적자원개발 대학원 석사학위논문.
- 김미령. (2012). “연령과 성별에 따른 노인의 삶의 질 영향요인 차이분석”. *한국노년학*, 32(1), 145-161.
- 김아래미, 김민정, 김영우, 김진석. (2019). “사회복지 종사자 처우의 재개념화: 일자리 질을 중심으로”. *비판사회정책*, 65, 7-42.
- 김용성, 최성열. (2018). “유아교사의 직무만족, 조직몰입, 자아탄력성이 행복에 미치는 영향”. *상담심리교육복지*, 5(2), 5-17.
- 김용탁, 윤희숙. (2012). “고령자 고용 사업의 개선 방안”. *장애와 고용*, 22(4), 139-167.
- 김유빈, 최 충. (2018). “고용-직업 안정성의 노동시장 효과 연구”. *한국노동연구원*.
- 김은하. (2007). “일자리 질과 노동 생산성 및 분배의 관계에 관한 비교 연구”. *사회복지정책*, 30(1), 115-141.
- 김춘지, 이수영. (2017). “일자리참여 노인의 직무만족이 삶의 질에 미치는 영향에 대한 교육여부의 조절효과”. *사회복지경영연구*, 4(1), 101-124.
- 김태은. (1994). *경력개발 프로그램(CDP) 유형에 따른 종업원의 조직몰입, 직무안전성 및 이직의도에 관한 연구*. 이화여자 대학교 대학원 석사학위논문.
- 김태형, 권중생, 김정원. (2006). “고용형태에 따른 고용특성과 조직몰입 및 직무만족간 관계”. *조직과 인사관리연구*, 30(4), 209-232.
- 문필동, 이정화. (2013). “임금근로 여성 장애인의 고용안정성과 장애차별경험이 직무만족도에 미치는 영향-임금수준의 매개효과 검증”. *직업재활연구*, 23(3), 85-111.
- 민병원. (2018). “항공객실승무원의 고용안정성이 일과 삶의 질, 조직몰입에 미치는 영향”. *한국인사조직학회 발표논문집*, 2018(1), 1-23.

- 민주홍. (2013). “한국 노인의 사회참여가 주관적 건강 및 건강 변화에 미치는 영향에 대한 종단연구: 다양한 사회참여의 영향을 중심으로”. *보건사회연구*, 33(4), 105-123.
- 박경하. (2012). “노인일자리 사업의 개선과제 및 활성화 방안”. *보건복지위원회*, 5-28.
- 박성윤, 조병완. (2020). “포항지진 투입 소방공무원의 직무만족도 결정요인”. *한국방재학회*, 163-168
- 박세정, 고수현. (2008). “치매 노인의 삶의 질 향상에 관한 연구”. *복지행정논총*, 18(2), 115-142.
- 박윤아, 이영호. (2017). “양육미혼모의 삶의 질에 관한 연구: 성격강점을 중심으로”. *한국심리학회지: 여성*, 22(2), 143-171.
- 박정우. (2018). “돌봄 일자리의 질 개선 가능성-돌봄 노동시장 내 ‘괜찮은 일자리’이동”. *사회복지정책*, 45(2), 39-66.
- 보건복지부. (2019). 2019 *자살예방백서*. 보건복지부.
- 보건복지부. (2019). 2020 *노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내*. 보건복지부.
- 보건복지부. (2019). *노인 재능나눔 활동 지원사업 운영 안내*. 보건복지부.
- 손신영. (2015). “정규직 및 비정규직 고용형태가 건강관련 삶의 질에 미치는 영향 분석 연구”. *보건의료산업학회지*, 9(4), 171-182.
- 송현주, 임란, 왕승현, 이은영. (2017). “중 고령자의 경제생활 및 노후준비 실태-제 6 차 (2015 년도) 국민노후보장패널조사 (KReIS) 기초분석보고서”. *국민연금공단*, 2016(1), 0-255.
- 신승배. (2017). “한국 정규직과 비정규직 노동자의 삶의 질”. *인문사회*, 21, 8(1), 925-956.
- 심옥수. (2015). “경제활동 노인의 일과 삶의 만족도 관계에서 우울의 조절효과 분석”. *한국케어매니지먼트 연구*, 17, 161-179.
- 유병홍, 정흥준. (2013). “공기업구성원의 고용안정 인지가 직무태도에 미치는 영향: 공공서비스동기의 매개효과”. *조직과 인사관리연구*, 37, 87-115.
- 윤진호. (2003). “미국의 고용조정: 신화와 현실”. *산업노동연구*, 9(2), 261-305.
- 이시균, 이주현. (2008). “고용안정성에 관한 특성 분석”. *한국고용정보원*, 112-127.
- 이재완, 백대현. (2018). “고용 안정성이 행복에 미치는 효과: 일자리 질의 조절효과를 중심으로”. *한국지방자치학회보*, 30(3), 129-155.
- 장민. (2019). “우리나라의 고령층 빈곤율 현황과 시사점”. *주간금융브리프*, 28(20), 11-13.
- 전기복, 이현심. (2014). “민간경비원의 직업 활동 경험에 관한 연구: 60 세 이상 노인중심으로”. *노인복지연구*, 66, 213-230.
- 정원호. (2005). “네덜란드와 덴마크의 유연안정성 비교”. *국제노동브리프*, 3(12), 35-43.
- 정효정. (2017). “아동권리 관점의 보육서비스 품질 제고를 위한 보육 쟁점 논의”. *한국영유아보육학*, 107, 139-164.
- 조민경, 전병규, 허규창, 임형수. (2019). “노인일자리사업 참여가 삶의 질에 미치는 효과에 관한 연구”. *사회융합연구*, 3, 55-65.
- 최정희, 현병환. (2020). “소상공인의 일터학습과 서비스품질간의 관계에 관한 연구: 직무만족의 매개효과”. *디지털융복합 연구*, 18(4), 23-35.
- 최지선. (2009). “중증장애인 근로자의 고용안정성이 생활만족에 미치는 영향: 직무만족도 매개효과와 직장 내 차별경험의 조절효과 검증”. *사회복지정책*, 36(4), 343.
- 통계청. (2010). *2010년 하반기 연구보고서 제 1권*. 통계청.
- 통계청. (2019). *2019 2/4분기(5월 기준) 임금근로 일자리 동향*. 통계청
- 통계청. (2019). *2019 고령자 통계*. 통계청
- 통계청. (2019). *2019년 장래인구특별추계를 반영한 세계와 한국의 인구현황 및 전망*. 통계청
- 통계청. (2020). *2020 4월 고용동향*. 통계청
- 한국고용정보원. (2020). *2020 고령자 연구패널 이용자 가이드(User's Guide)*. 한국고용정보원

- 한국노인인력개발원. (2019). *2018 노인일자리 및 사회활동 통계동향*. 한국노인인력개발원
- Aziri, B. (2011). "JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW". *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86
- Bagwell, D. K. (2019). "Quality of life". *Salem Press Encyclopedia of Health*.
- Baron, R. M., and D. A. Kenny. (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Felce, D., and J. Perry. (1995). "Quality of life: Its definition and measurement". *Research in developmental disabilities*, 16(1), 51-74.
- Gurdogan, E. P., and E. C. Uslusoy. (2019). "The Relationship between Quality of Work Life and Happiness in Nurses: A Sample from Turkey". *International Journal of Caring Sciences*, 12(3), 1364.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper and Brothers, New York.
- Kong, W., Y. Yang., F. F. Zhang., H. Wang., and D. Feng. (2020). "Mediating role of occupational stress and job satisfaction on the relationship between neuroticism and quality of life among Chinese civil servants: a structural equation model". *Health Qual Life Outcomes*, 18(1), 34..
- Preacher, K. J., D. D. Rucker., and A. F. Hayes. (2007). "Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions". *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
- Rue, L. W., and L. Byars. (2003). *Management, Skills and Application*. 10 ed. McGraw-Hill/Irwin, New York.
- United Nations Economic Commission for Europe. (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment*. United Nation.
- Vo, N. X., T. Q. Vo., S. Watanapongvanich., and N. Witvorapong. (2018). "Measurement and Determinants of Quality of Life of Older Adults in Ho Chi Minh City". *Vietnam. Social Indicators Research*. 142(3), 1285-1303.
- Vroom, V.H. (1964). "Work and motivation". *John Wiley and Sons*. New York, p.99.
- Wen, J., Y. K. Shi., Y. P. Li., P. Yuan., and F. Wang. (2012). "Quality of life, physical diseases, and psychological impairment among survivors 3 years after Wenchuan earthquake: a population based survey". *PLoS One*, 7(8), 1-7.

The effect of job stability on senior citizen's quality of life : mediated effect of job satisfaction

Jeong, Woo Jin³⁾

Jung, Sung Cheol⁴⁾

Abstract

In this article, we investigated the overall relationship between the employment stability of senior wage earners and their quality of life. Moreover, we analyzed a mediated effect of satisfaction variables: income satisfaction, work environment satisfaction, and overall job satisfaction.

For the research, we used the data from the Korean Longitudinal Study of Aging (KLoSA) and analyzed the data set of 1,318 senior wage earners. The result showed that there exists a positive relationship between job stability and job satisfaction, while the overall quality of life has a negative relation with both the job stability and job satisfaction.

This study showed a contradictory result from previous studies that claim that the quality of employment such as job stability and job satisfaction has a positive relationship with the quality of life, and the result implies that the research on senior wage earners requires perspectives different from those on other age groups and social classes.

Keywords: Senior, wage earner, employment stability, quality of life, job satisfaction

3) Author, Student at the Graduate school of Catholic University of Korea, ruina0002@gmail.com

4) Corresponding Author, Professor of department of Psychology, the Catholic University of Korea, parisjung@catholic.ac.kr

주 저 자 소 개

- 정 우 진 (Jeong, Woo Jin)
- 가톨릭대학교 심리학과 산업 및 조직심리학 전공 석사과정 재학 중
<관심분야>: 인사 선발 과정에서의 불리 효과, 정서 지능, 젠더 리더십

교 신 저 자 소 개

- 정 승 철(Jung, Sung Cheol)
- 가톨릭대학교 심리학과 교수(산업 및 조직심리학 전공)
- 프랑스 University of Paris 10, Ph.D.
<관심분야>: 인사 선발, 인사 평가, 직무스트레스, 경력개발