

# 고령화 인력의 직무 특성, 직무만족도, 그리고 삶의 질에 관한 연구: 국내 상용직 근로자와 비상용직 근로자의 매개효과를 중심으로

임승준<sup>1</sup>, 이정호<sup>2\*</sup>, 류춘호<sup>1</sup>  
<sup>1</sup>홍익대학교 경영학과, <sup>2</sup>건국대학교 경영학과

## A Study on Job Characteristics, Job Satisfaction, and Life Quality of Aging Workforce: Focusing on the Mediating Effect of Regular and Non-regular Workers

Seungjun Yim<sup>1</sup>, Jounggho Lee<sup>2\*</sup>, Choonho Ryu<sup>1</sup>  
<sup>1</sup>Business Administration, Hongik University,  
<sup>2</sup>Business Administration, Konkuk University

**요약** 본 연구는 고령화 사회에 직면하여 기업 및 사회의 고령화 인력에 대한 활용방안을 모색함으로써 이들 삶의 질적 문제를 개선하기 위한 대안을 제시한다. 이를 위해 한국고용정보원이 수집한 고령화 6차 패널 자료를 통해 국내 임금근로자를 대상으로 이들 연구 문제를 실증적으로 분석하였다. 분석 결과 우선, 고령화 인력의 자발적 복리후생 유무, 임금 수준, 법정 복리후생 유무, 관행적 퇴직 권유 수준, 그리고 직무적합도는 직무만족도와 삶의 질 간 매개한다는 것을 확인하였다. 다음으로 상용직 근로자의 임금 수준은 직무만족도에 영향을, 삶의 질에 간접적으로 영향을 미쳤으나, 비상용직 근로자의 임금 수준은 직무만족도와 삶의 질에 영향을 미치지 않았다. 이에 따라 비상용직 근로자의 직무만족도는 임금 수준과 삶의 질 간 매개하지 않다는 것을 확인하였다. 본 연구의 결과는 기업으로 하여금 고령화 인력의 활용을 비용적 측면이 아닌 사회적 가치의 향상으로 인식할 필요성을 제시하며, 국내 기업과 정부의 정책입안자에게 국내 고령화 인력의 활용방안과 상용직 근로자와 비상용직 근로자의 활용에 대한 시사점을 제공한다.

**Abstract** This study suggests an alternative for solving quality-of-life problems of an aging workforce by seeking ways to utilize an aging workforce in corporations and society. This research empirically analyzed data from the 6th panel data of aging. Study results are as follows. First, it was confirmed that job satisfaction of aging manpower plays a mediating role in the relationship between quality of life and the job characteristics of an aging workforce. Second, it was found that the wage level of regular workers had a significant effect on job satisfaction and quality of life, and the job satisfaction of regular workers was mediated between wage level and quality of life. On the other hand, the wage level of non-regular workers did not have any effect on job satisfaction and quality of life. The results of this study suggest the necessity for companies to recognize the use of an aging workforce to improve social value. Furthermore, our results provide implications for domestic firms and government policymakers on how to use a domestic aging workforce and how to utilize regular and non-regular workers.

**Keywords** : Job Characteristics of Aging Workforce, Job Satisfaction, Quality of Life, Regular Worker, Non-Regular Worker, Mediating Effect

---

\*Corresponding Author : Jounggho Lee(Konkuk Univ.)

email: jholee@konkuk.ac.kr

Received October 13, 2020

Accepted February 5, 2021

Revised December 7, 2020

Published February 28, 2021

## 1. 서론

2018년 한국은 고령화 사회(ageing society)에서 고령 사회로(aged society) 진입하였다. 이러한 변화는 한국의 총인구에서 65세 이상 인구가 차지하는 비율이 14% 이상임을 나타내며, 2020년대 중반에 한국은 초고령화 사회(post-aged society) 진입할 것으로 예측되며, 인구 고령화 속도가 일본보다 빠른 동시에 생산 가능 인구가 2015년부터 감소하기 시작했다[1]. 이러한 변화를 통해 한국은 장기적으로 노동 인력이 감소할 것이며, 실질 GDP 성장률이 과거에 비해 감소할 것이라 우려를 낳고 있다. 또한 한국보다 이른 시기에 고령 사회로 진입한 서유럽과 일본의 사례와 같이 한국은 고령화 인력의 경제적 활동이 꾸준히 증가하는 추세에 있다.

보건복지부가 공개한 'OECD 보건통계 2018'에 따르면 한국인의 평균수명은 82.7세, 기대수명은 82.4세로 나타남으로서 OECD 국가 중 4번째로 기대수명이 높다고 발표하였다[2]. 또한 은퇴자는 은퇴 예상 시점을 평균 62세로 예상했으나, 실제 은퇴 시점은 평균 57세로 나타났으며 은퇴준비지수는 매년 지속적으로 하락하는 것으로 나타났다[3]. 이러한 보고서를 통해 국내 근로자의 은퇴 시점이 과거에 비해 앞당겨졌으나, 은퇴자는 은퇴 후 노후 준비가 되어있지 않으면 은퇴 후에도 경제적 활동을 유지해야 한다는 시사점을 보인다. 실제로 국내 산업 연구원의 '최근 연령대별 인구의 변동과 산업별 고용 변화 보고서'에서 40대~60대의 고용률이 꾸준히 증가하고 있음을 발표하였다[4].

국내 고령화 인력은 타 선진국 고령화 인력에 비해 경제적 욕구와 은퇴 후 경제적 활동을 하고자 하는 경향이 큰 반면 직무만족도는 비교적 낮은 수준에 머물러 있다[5]. 이들은 한국경제의 고도성장기를 경험한 세대로서 그 특성상 생계부양자로서 정체감을 찾으면 심리적 안정감을 갖는 특징이 있다[6]. 2019년 현재 한국인의 기대수명이 증가하고 고령화는 급속도로 진행되는 반면, 국내 고령화 인력은 은퇴준비지수가 매년 하락하고 있다. 또한 한국은 고령화에 따른 사회·문화적 대응과 제도가 선진국에 비해 미비하므로 이들의 경제적 활동기회와 참여를 통해 고령화 사회의 문제점을 해결해야 한다[7].

현재 한국의 임시직과 일용직 근로자는 상용직 근로자에 비해 사회안전망 수준이 매우 낮으며 고령화 인력의 자영업 비중은 꾸준히 하락하고 있다[8]. 또한 한국의 베이비붐 세대는 은퇴에 직면하고 있으며, 만약 이 세대들이 은퇴하고 경제적 활동을 유지한다면 임시직 또는 일

용직 근로자가 될 가능성이 높다. 이와 같은 사회적 변화에서 고령화 인력의 활용은 사회적 중요한 이슈가 될 것이며, 기업은 이들 고령화 인력의 활용에 대한 고민에 직면할 것이다.

기존 연구는 정부 입장에서 고령화 자료를 통한 고령화 인력의 특성을 통해 연금이나 4대보험 및 법정퇴직금 제도와 같은 제도의 정책적 제안을 둔 연구가 대부분이었고 고령화 인력의 실태, 제도적 활용, 그리고 경제적 활동을 종속변수로 측정된 연구가 많았다. 또한 고령화 인력은 그 특성상 은퇴 이후 계약직이나 일용직으로 전환될 가능성이 높다. 그러나 고령화 인력 중 계약직 근로자나 일용직 근로자에 대한 연구가 부족하였다. 기존 고령화 패널 자료(1차~3차)는 2000년대 중·후반 자료이기 때문에 현재 한국의 급격한 고령화 사회의 진입으로 인한 최근의 사회적 변화를 반영하지 못한다고 판단된다. 이에 따라 본 연구는 한국고용정보원의 가장 최근 자료인 2017년 고령화 패널 6차 자료를 활용한다.

본 연구는 고령화 패널 6차 자료를 활용하여 첫째, 강소량과 문상호(2010)가 제안한 고령화 인력의 직무 특성인 자발적 복리후생 유무와 임금 수준, 법정 복리후생 유무, 관행적 퇴직 분위기 수준, 직무적합도, 직무만족도, 그리고 삶의 질 간 경로 모델의 적합도를 검증한다[9]. 둘째, 고령화 인력 중 임금근로자를 대상으로 어떤 직무 특성 요인이 직무만족도와 삶의 질에 영향을 미치는지 검증한다. 셋째, 임금근로자를 상용직 근로자와 비상용직(임시직과 일용직 근로자) 근로자로 구분하여 두 집단의 직무적 특성이 직무만족도와 삶의 질에 미치는 영향과 직무만족도가 직무적 특성과 삶의 질 간 매개역할을 하는지 검증한다. 이를 통해 본 연구는 국내 기업과 정부 정책입안자에게 국내 고령화 인력의 활용방안과 상용직과 비상용직 근로자의 활용에 대한 시사점을 제공한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 고령화 인력의 직무 특성, 직무만족도, 그리고 삶의 질에 관한 연구

고령화 인력의 경제적 참여가 양적 증가하는 추세와는 별도로 고령화 인력 중 임금근로자는 고연령일수록 청소와 경비업무에 편향되었으며[10], 고용의 질은 젊은 층에 비해 상대적으로 낮은 특징을 보인다[11]. 이로 인해 고령화 인력의 기술 숙련도 및 노하우가 젊은 층에 연결되지 못한다는 것을 지적하고 있으며[12], 고령화 인력의

전직지원제도, 교육훈련, 멘토, 환경개선과 유연근무제, 정년연장 그리고 직무재배치는 이를 해결하기 위한 인적 자원관리 제도라고 하였다[13].

한국의 인구구성은 고령화가 천천히 진행된 서유럽과는 달리 고령화가 급격히 진행되고 있으나 이에 따른 사회·문화적 대응과 제도가 미흡하다고 지적하였다. 또한 노년 집단의 경제적 활동기회와 참여를 통해 고령화에 따른 사회적 문제를 해결해야 한다고 제안하였다[7]. 한국 GDP의 지속적인 성장을 위해서는 유휴노동력의 고용과 노동생산성 향상이 함께 이루어져야 하며[14], 고령화 인력의 고용, 여성 인력, 그리고 이민자의 활용을 통해 생산성을 통해 경제적 충격에 대비해야 한다고 하였다[15].

임금 수준은 가장 중요한 직업 선택의 요인[16]으로 제시되고 있으며, 직업만족도에 영향을 미친다고 하였다[17]. 임금근로자는 월 임금 수준이 생활 만족과 직무만족도에 영향을 미치며[9, 18], 고령화 인력 또한 높은 소득과 경제적 안정은 노인 삶의 만족에 영향을 미친다고 하였다[19-20]. 김현등과 성상현(2010)은 임금 수준과 인적자원개발 여부에 따라 직무만족도에 조절 효과를 나타낸다고 제시하였다[21].

복리후생은 기업이 근로자와 그 가족들에게 지원하는 복지사업을 의미한다. 복리후생은 조직구성원의 조직에 대한 충성도를 올릴 뿐만 아니라 조직에 대한 신뢰와 애착심을 증가한다고 하였고[22], 복리후생이 조직지원인식에는 영향을 미치나 직무만족도에 간접효과만 미친다는 연구도 있다[23]. 기업의 복리후생은 두 가지로 구분하는데, 법정 복리후생은 국가적 사회복지로서 법률로 규정한 4대 보험과 퇴직금제도가 의미하며[24], 자발적 복리후생은 조직 및 기업적으로 실시한 복지로서 식사 및 학자금 지원, 자금 융자 등을 의미한다[25]. 특히 법정 복리후생은 자발적 복리후생에 비해 조직몰입과 직무만족도에 더욱 큰 영향을 준다고 하였다[26].

은퇴는 고령자에게 경제적 위협과 정서적 위협을 가져다주어 고독감과 소외감을 강화시킴[27]과 동시에 경제적 소득의 상실로 인한 생활만족도와 생활 관계 등의 하락시키며[28], 자아존중감을 약화시킨다고 하였다[29]. 한국 고령화 인력의 은퇴를 경험한 후 삶의 질에 대한 연구로써 개인이나 가족에 관련된 변수만이 은퇴 후 삶의 질에 영향을 미친다고 하였으며[30-31], 한국의 고도성장기를 경험한 고령화 인력 중 남성은 그 특성상 생계부양자로서 정체감을 찾으면 안정감을 갖는다는 연구가 있다[6]. 또한 한국 고령화 인력의 은퇴 동기와 은퇴 만족도는 삶의 질에 영향을 미치지 않는다고 주장하였으며[31],

이는 타국 고령화 인력과 차이점이 존재한다고 볼 수 있다.

인적자원관리에 있어 고령화 인력의 멘토링은 청년 인력의 기술, 개발, 그리고 대인관계에 긍정적인 영향을 미치며[32], 고령화 인력의 직무적합도와 자기개발노력은 직무만족도에 긍정적 영향을 확인하였다[13]. 또한 신체적 능력이 가능한 범위에서 공적 영역에서의 활동은 고령화 인력의 생활만족도에 긍정적 영향을 줌으로서[33], 직무적합도는 삶의 질에 영향을 미친다고 하였다[34].

직무만족도는 직무 경험으로부터 획득한 긍정적 정서이며 자신이 가치가 있다고 생각하는 것이 실제로 어느 정도 획득하였는가를 지각하여 형성된다고 하였다[35]. 직무만족도는 직무 전반에 대한 만족, 즉 조직 종사자가 본인 직무에 대해 전반적인 만족도라고 정의하였으며[36], 본인 직무에 수반되는 요소들의 만족인 내재적 만족과 본인의 직무의 외부적 여건인 외재적 만족으로 정의하였다[37-38].

삶의 질은 주관적 삶의 질과 객관적 삶의 질로 분류할 수 있다. 주관적 삶의 질은 본인의 생활에서 느낀 주관적 안녕 또는 행복을 의미하며[39-40]. 객관적 삶의 질은 환경적, 경제적, 그리고 사회적인 삶의 질의 수준을 의미한다고 하였다[41].

## 2.2 상용직과 비상용직 근로자에 관한 연구

통계청 통계설명자료에 따르면 상용직 근로자는 임금근로자 중 개인, 가구, 사업체와 1년 이상의 고용계약을 맺은 사람 또는 일정한 기간의 고용계약을 하지 않았으나 정해진 채용절차에 따라 입사하여 인사 관리규정을 적용받거나 상여금, 퇴직금 등 각종 수혜를 받는 자라고 하였다. 임시직 근로자는 고용계약이 1개월 이상 1년 미만인 자, 그리고 일용직 근로자는 고용계약이 1개월 미만인 자 또는 일정한 사업장이 없이 떠돌면서 일정 대가를 받는 자라고 정의하였다.

국내 상용직 근로자는 2002년 이후 꾸준히 상승해 왔고[42], 2014년까지 제조업에서 상용직 근로자는 꾸준히 상승한 반면, 서비스업에서 상용직 근로자는 제조업의 상용직 근로자 상승률에 미치지 못했다[43]. 또한 기업의 노동소득분배율, 영업이익률, 매출액, 연구개발비는 상용직 고용을 상승시키고[44], 이현철·김경식(2012)은 상용직 근로자를 대상으로 수입에 대한 학력과 학벌의 효과를 규명하였는데, 남성은 영향력을 확인하였으며, 여성은 영향력이 없다고 하였다[45].

임시직, 일용직 근로자는 상용직 근로자에 비해 사회안전망 수준이 낮다. 이로 인해 건설일용직 근로자는 사

회안정망 확보를 위해 사회보험 가입이 절대적으로 필요하다고 제안하였고[46], 인력시장에서 숙련된 인력 기반이 붕괴할 경우 임금이 비교적 저렴한 외국인 노동자가 증가할 것이라고 주장하였다[47].

기존 연구는 고령화 인력에 대한 정책적 제안이 대부분이었고 비상용직(임시직과 일용직) 근로자의 특성과 이들과 상용직 근로자의 차이를 규명하는 연구가 드물었다. 이에 따라 본 연구는 강소량과 문상호(2010)가 제시한 고령화 인력의 직무적 특성 모형을 활용하여 상용직과 비상용직 근로자의 특성을 확인하고자 한다[9].

### 2.3 연구모형의 설계와 가설설정

강소량과 문상호(2010)는 고령화 인력의 경제 활동을 독립변수로 설정하여 직무만족도와 삶의 질에 미치는 영향과 직무만족도의 매개효과를 검증하는 모형을 제시하였다[9]. 또한 김상아와 조영일(2013)은 복리후생을 자발적 복리후생과 법정 복리후생으로 구분하여 직무만족도에 미치는 영향을 확인하였다[26]. 이에 따라 본 연구는 이들이 제시한 고령화 인력의 직무 특성, 직무만족도, 그리고 삶의 질 간의 관계 모델로 구성하였고, 고령화 인력의 직무 특성 중 보조금과 같은 자금의 지원은 자발적 복리후생으로, 4대 연금과 퇴직금 제도는 법정 복리후생으로 구분하였다.

〈Figure 1〉을 통해 고령화 인력의 직무 특성은 자발적 복리후생 유무, 임금 수준, 법정 복리후생 유무, 관행적 퇴직 권유 수준, 그리고 직무적합도의 다섯 가지 constructs로 구성된 것을 확인할 수 있다. 이 constructs는 직무만족도와 삶의 질 간의 관계를 나타내고 있다. 본 연구는 먼저 고령화 패널 자료 중 가장 최신자료인 6차 패널 자료를 사용하여 본 모델을 검증한다. 다음으로 상용직 근로자와 비상용직 근로자의 직무만족도가 직무 특성과 삶의 질에 매개 작용을 하는지 검증한다.

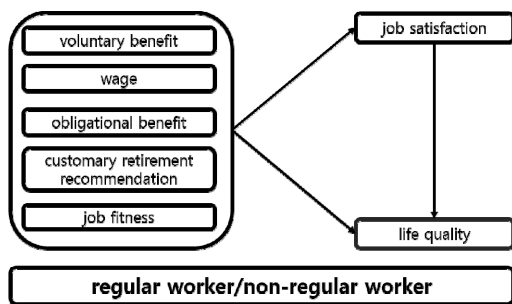


Fig. 1. Research Model

선행연구에서 자발적 복리후생과 법정 복리후생은 직무만족도에 영향을 미치며[26], 임금 수준 역시 직무만족도에 영향을 미친다고 하였다[17-18]. 또한 고령화 인력의 직무적합도는 직무만족도에 긍정적 영향을 미치며[13], 고령화로 인한 은퇴는 자아존중감을 약화시킨다고 하였다[29]. 그리고 강소량과 문상호(2010)는 고령화 인력 직무 특성의 복리후생과 임금 수준, 그리고 직무적합도가 직무만족도에 정(+)의 방향으로 형성되고 조정되며, 관행적 퇴직 권유의 수준이 직무만족도에 부(-)의 방향으로 형성되고 조정된다고 하였다[9]. 본 연구는 위와 같은 선행연구를 토대로 다음과 같이 가설 1을 제안한다.

#### H1: 고령화 인력의 직무 특성은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

- H1a: 자발적 복리후생 유무는 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H1b: 임금 수준은 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H1c: 법정 복리후생 유무는 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H1d: 관행적 퇴직 권유 수준은 직무만족도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- H1e: 직무적합도는 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

선행연구에서 임금근로자의 월 임금 수준은 생활 만족에 영향을 미치며[18-20], 국내 고령화 남성은 특성상 생계부양자로서 정체감이 존재할 시 안정감을 갖는다고 하였다[6]. 고령화 근로자는 신체적 능력이 가능한 범위 내에서 공적 영역의 활동은 생활만족도에 영향을 미치며[33], 강소량과 문상호(2010)는 고령화 직무 특성 중 복리후생, 임금 수준, 그리고 직무적합도가 삶의 질에 정(+)의 방향으로 형성되고 조정되며 관행적 퇴직 권유의 수준이 삶의 질에 부(-)의 방향으로 형성되고 조정된다고 하였다[9]. 본 연구는 위와 같은 선행연구를 토대로 다음과 같이 가설 2를 제안한다.

#### H2: 직무만족도는 고령화 인력의 직무 특성과 삶의 질에 매개할 것이다.

- H2a: 직무만족도는 자발적 복리후생 유무와 삶의 질에 매개할 것이다.
- H2b: 직무만족도는 임금 수준과 삶의 질에 매개할 것이다.

H2c: 직무만족도는 법정 복리후생 유무와 삶의 질에 매개할 것이다.

H2d: 직무만족도는 관행적 퇴직 권유 수준과 삶의 질에 영향을 매개할 것이다.

H2e: 직무만족도는 직무적합도와 삶의 질에 영향을 매개할 것이다.

선행연구에서 건설일용직 근로자는 사회안정망 확보를 위해 사회보험 가입이 절대적으로 필요하다고 하였다 [46]. 이에 따라 고령화 인력 내 임금근로자를 상용직 근로자와 비상용직 근로자(임시직과 일용직)로 구분한 후 강소량과 문상호(2010)가 제시한 고령화 인력의 직무 특성, 직무만족도, 그리고 삶의 질 간의 관계 모델의 연구를 토대로 고령화 인력 중 상용직과 비상용직 근로자의 직무만족도가 직무 특성과 삶의 질에 매개효과가 있는지를 검증할 것이다[9]. 본 연구는 위와 같은 선행연구를 토대로 다음과 같이 가설 3과 가설 4를 제안한다.

**H3(4): 상용직(비상용직) 근로자의 직무만족도는 직무 특성과 삶의 질에 매개할 것이다.**

H3(4)a: 상용직(비상용직) 근로자의 직무만족도는 자발적 복리후생 유무와 삶의 질에 매개할 것이다.

H3(4)b: 상용직(비상용직) 근로자의 직무만족도는 임금 수준과 삶의 질에 매개할 것이다.

H3(4)c: 상용직(비상용직) 근로자의 직무만족도는 법정 복리후생 유무와 삶의 질에 매개할 것이다.

H3(4)d: 상용직(비상용직) 근로자의 직무만족도는 관행적 퇴직 권유 수준은 삶의 질에 매개할 것이다.

H3(4)e: 상용직(비상용직) 근로자의 직무만족도는 직무 적합도와 삶의 질에 매개할 것이다.

〈Figure 1〉에는 나타나 있지 않지만 개인과 가족에 관련된 변수가 삶의 질에 영향을 미친다는 선행연구 [30-31]에 따라 동거 여부를 통제변수로, 상용직 근로자 중 남성의 경우 임금 수준과 학력 간 관계를 규명한 선행연구 [45]에 따라 성별과 학력 수준을 통제변수로, 마지막으로 김현동과 성상현(2010)의 연구결과에 따라 연령을 통제변수로 설정하였다 [22].

### 3. 연구방법

#### 3.1 변수의 조작적 정의 및 측정 방법

본 연구의 독립변수는 자발적 복리후생 유무, 임금 수준, 법정 복리후생 유무, 기업의 근로자의 관행적(연령에 따른) 퇴직 권유 수준, 그리고 직무적합도이며, 매개변수는 직무만족도, 종속변수는 삶의 질로 구성되어 있다.

자발적 복리후생 유무는 현 일자리에서 식비, 자녀 학자금, 휴업보상비, 그리고 주택자금 용자 제공 여부로 구성되어 있으며, 임금 수준은 현 일자리에서 받는 월 임금 수준이다. 법정 복리후생 유무는 현 일자리에서 공적연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험의, 그리고 법정 퇴직금 제도 가입 여부로 구성되어 있으며, 공적연금 가입 여부에서 국민연금 가입, 특수지역연금 가입, 그리고 지역 국민연금 가입은 공적연금 가입으로 통합하였다. 기업의 근로자에 대한 관행적 퇴직 권유 수준은 현 일자리에서 승진 시 연공서열 중시, 고령자 조기 은퇴 분위기, 고용주의 임금 및 업무조정에 대한 고령자 요구 수용 수준으로 구성되었다. 직무적합도는 현 일자리에서 근로자의 교육 수준과 기술(기능)수준으로 구성되었다.

매개변수인 직무만족도는 현 일자리에서의 임금만족도, 고용안정성, 근무환경, 업무 내용, 업무 스트레스, 그리고 전반적인 만족도 수준으로 구성되었으며, 종속변수인 삶의 질은 본인의 건강과 경제 상태, 배우자와 자녀와의 관계 수준, 그리고 전반적인 삶의 질로 구성되어 있으며, 설문응답자가 본인의 삶의 질의 수준을 0에서 100 사이의 값으로 응답하도록 하였다. 이에 따라 분석의 용이성을 위해 삶의 질은 5점 척도로 재코딩을 실시하였다.

집단 구분 변수인 상용직과 비상용직 근로자를 측정하기 위해 임금근로자를 상용직 근로자, 계약직 근로자, 그리고 일용직 근로자 세 가지로 구분하였다. 이를 통해 계약직 근로자와 일용직 근로자는 통합하여 비상용직 근로자로 정의하였고 이러한 과정을 통해 본 연구는 최종적으로 집단 구분 변수로써 상용직근로자와 비상용직 근로자로 구분하였다.

통제변수인 동거 여부, 학력 수준, 성별, 그리고 연령은 임금근로자 자료를 토대로 배우자 동거 여부는 동거함과 동거하지 않음(배우자와 별거, 배우자와 이혼, 배우자와 사별, 비혼)의 두 개의 척도로 구성하였다. 〈Table 1〉은 본 연구의 변수를 측정하기 위한 변수 정의와 척도를 정리한 것이다.

Table 1. variable definition and scale

Variable	Contents	measure	reference
voluntary benefit	meal subsidies(d061), child tuition aid(d062), home loan(d063), compensation for suspension of work(d064), pension/insurance(d065)	[normal scale] 1. no, 2. yes	Kang, Moon,(2010) Kim, Cho(2013)
wage	wage level at the current job(d052)	convert to log	Bang(2000) Mannell, Dupuis(1996)
obligational benefit	public pension(d053), medical insurance(d054), employment Insurance(d055), Industrial accident Insurance(d056), legal severance pay(d057)	[normal scale] 1. no, 2. yes	Kang, Moon(2010) Kim, Cho(2013)
customary retirement	emphasis on seniority(d081), early retirement mood(d082) employer's acceptance of elderly needs(d083)	[ratio scale] 1. strongly agree, 2. agree 3. disagree, 4. strongly disagree	Kang, Moon(2010) Koenig, Harold(1995) Mutchler et al.,(1999)
job fitness	education level (d090), skill level(d091)	[ratio scale] 1. strongly low, 2. low 3. neutral, 3. high, 4. strongly high	Juster, Stafford(1985) Kang, Moon(2010) Min, Hwang(2007)
job satisfaction	wage satisfaction(d084), employment stability(d085), Satisfaction of the working environment(d086), Job content satisfaction(d087), work stress(d088), overall satisfaction(d089)	[ratio scale] 1. strongly disagree, 2: disagree 3. agree, 4. strongly agree	Hackman et al.,(1975) Gereld(1986)
life quality	health level(g026), economy level(g027), level of relationship with spouse(g028), level of relationship with children(g029), level of life quality(g030)	[ratio scale] 1. 0~20, 2: 21~40, 3. 41~60, 4. 61~80, 5. 81~100	Youm, Cheung(2005) Kim, Shim(2007) Efklides et al.,(2003)
live together	living with a spouse(marital)	[normal scale] 1. no, 2. yes	Sung, Choi(2010) Kim, Son(2011)
education	final education(edu)	[ratio scale](graduation) 1.elementary, 2. middle, 3. high 4. college/university	Lee, Kim(2012)
gender	gender	[normal scale] 1. male, 2. female	Lee, Kim(2012)
age	age		Kim, Sung(2010)

### 3.2 자료수집 및 표본의 특성

본 연구에서 사용된 한국고용정보원의 고령화 패널 자료는 2006년 고령화 1차 패널 자료를 시작으로 2020년 현재 6차 패널 자료가 공개되었으며, 6차 패널 자료는 2017년 기준으로 56세 이상인 표본이다. 이 자료는 지역 및 주거 형태별로 모집단을 행정코드 순으로 정렬한 후 계통추출법을 통해 할당된 수만큼 추출하였다. 이렇게 추출한 표본가구를 면접원이 선정한 가구를 방문하여 가구원 중 2005년 기준 만 45세(1962년 이전 생) 이상인 사람이 1명 이상이 거주할 시 그 가구에 거주하는 모든 만 45세 이상 가구원에 대하여 면접조사를 실시하여 패널가구 및 패널을 구축하였다. 고령화 패널조사의 면접방식은 컴퓨터를 이용한 대인면접으로 진행되었다. 또한 고령화 패널조사의 대상자는 대한민국에 거주하는 1962년 이전에 태어난 중고령자 개인이며, 표본 수 총 10,254명으로 패널이 구축되었다.

본 연구는 고령화 6차 패널 자료에서 임금근로자를 추

출한 후 상시근로자와 불성실한 응답을 제외하고 임금근로자(n=1171)를 대상으로 고령화 인력의 직무 특성 측정에 활용하였다. 또한 표본으로 설정된 집단의 특성 정보를 얻기 위하여 표본의 빈도분석과 기술 통계를 실시하였다. 그 결과 전체 응답자(n=1171) 중평균연령은 62.73세(표준편차 6.517)로, 그리고 종교는 없음이 720명(61.5%), 개신교 199명(17.0%), 천주교 70명(6.0%), 불교 172명(14.7%), 기타 9명(0.8%), 그리고 원불교 1명(0.1%), 순으로 나타났다. 통계변수로서 배우자와의 동거여부는 전체 응답자(n=1171) 중 동거가 990명(84.5%), 별거는 181명(15.5%), 성별은 남성이 636명(54.3%), 여성이 535명(45.7%), 최종학력은 초등학교 졸업 이하가 277명(23.7%), 중학교 졸업이 222명(19.0%), 고등학교 졸업이 533명(45.5%), 대학교 졸업이상이 139명(11.9%)으로 나타났다. 집단 구분 변수로써 상용직 근로자는 572명(48.9%), 비상용직 근로자는 599명(51.1%)으로 나타났다.

## 4. 분석 및 결과

### 4.1 측정모형

본 연구는 동일한 측정방법에 따른 연구결과의 타당성에 문제가 될 수 있는 동일방법편의(common method bias) 수준을 확인하기 위해 Haman's single factor 검정을 실시하였다. 이를 위해 본 연구의 연구 단위들에 대해 탐색적 요인분석(회전 전)을 실행하여 가장 큰 요인의 설명분산을 확인한 결과 31.034%로 나타났다. 이에 따라 본 연구의 동일방법편의 문제가 심각하지 않는 것으로 확인되었다. 또한 신뢰성 분석을 위해 각 연구 단위의 cronbach's  $\alpha$ 를 계산하였다. 그 결과 자발적 복리후생 유무는 0.775, 법정 복리후생 유무는 0.913, 관행적 퇴직 권유 수준은 0.849, 직무적합도는 0.773, 직무만족도는 0.732, 그리고 삶의 질은 0.815 로 기준치 0.7을 상회하였다[48].

신뢰성 분석을 수행한 항목들인 고령화자 직무 특성, 직무만족도, 그리고 삶의 질의 연구단위들은 측정 모형의 적합도 향상을 위해 1차 확인요인분석을 실시하였다. 그 결과 본 연구의 독립변수인 자발적 복리후생 유무는 식비 보조가, 매개변수인 직무만족도는 고용 안정성이, 종속변수인 삶의 질은 배우자와의 관계와 자녀와의 관계가 제거되었다. 1차 확인요인분석을 수행한 항목들인 고령화 인력의 직무 특성, 직무만족도, 그리고 삶의 질의 연구 단위들은 측정 모형의 적합도 향상을 위해 2차 확인요인 분석을 실시하였다. 2차 확인요인분석 결과 본 연구의 매개변수인 직무만족도는 업무 스트레스가 제거되었다. 이에 따른 1차와 2차 확인요인분석 결과는 다음 <Table 2>에서 정리하였다.

2차 확인요인분석결과 본 연구에서 측정모형의 적합도 지수는  $\chi^2=532.205(df=186) p=0.000, \chi^2/df=2.861, RMSEA=0.040, CFI=0.972$ 이며, 모든 적합도 지수들이 Hair et al., (2006)가 제시한 적합도 기준을 모두 충족시켰다[48].

1차, 2차 확인요인분석을 수행한 항목의 척도들의 집중타당성을 검증하였다. <Table 2>에서 보는 바와 같이, 각각의 연구단위에 대한 측정 항목의 표준화된 요인적재량(loading)  $\geq 0.5$ , 개념 신뢰도(CR)  $\geq 0.7$ , 평균분산추출값(AVE)  $\geq 0.5$ 으로 모두 기준치를 만족하였다. 본 연구에서 사용된 측정 항목에 대한 해당 연구단위들에 대한 집중타당성을 갖는다고 볼 수 있다[48].

Table 2. CFA

constructs	before CFA	after CFA	loadings	t-stat.	p	CR	AVE
voluntary benefit	d061	d062	.771	a	-	.920	.516
	d062	d063	.813	19.339	.001		
	d063	d064	.722	20.647	.001		
	d064	d065	.535	15.982	.001		
	d065						
wage	d052	d052	-	-	-	-	-
obligational benefit	d053	d053	.706	a	-	.731	.683
	d054	d054	.813	26.912	.001		
	d055	d055	.944	31.001	.001		
	d056	d056	.931	30.665	.001		
	d057	d057	.704	23.358	.001		
customary retirement	d081	d081	.835	a	-	.924	.652
	d082	d082	.801	27.710	.001		
	d083	d083	.786	27.323	.001		
job fitness	d090	d090	.687	a	-	.952	.661
	d091	d091	.922	6.434	.001		
job satisfaction	d084	d084	.667	a	-	.936	.554
	d085	d086	.816	21.894	.001		
	d086	d087	.805	21.462	.001		
	d087	d088	.675	18.540	.001		
	d088	d089					
life quality	g026	g026	.653	a	-	.859	.564
	g027	g027	.813	20.178	.001		
	g028	g030	.777	20.099	.001		
	g029						
	g030						

마지막으로 집중타당성을 검증한 후 연구단위들의 판별타당성을 검증하였다. <Table 3>에서 상관계수값중 가장 큰 값은 0.467(임금 $\leftrightarrow$ 4대 보험 및 법정 퇴직금 제도)로 나타났다. 이는 법정 복리후생가입 여부의  $\sqrt{AVE}$ 인 0.826보다 작다. 그리고 전체  $\sqrt{AVE}$ 의 범위는 0.718~1.000이고 상관계수값의 범위는 0.002~0.467이므로 본 연구를 위한 척도들의 판별타당성이 확인되었다[49].

Table 3. Discriminant Validity

construct	vol. benefit	wage	obl. benefit	customary retirement	job fitness	job satisfaction	life quality
vol. benefit	.718						
wage	.326	1.000					
obl. benefit	.214	.467	.826				
customary retirement	-.293	-.344	-.322	.807			
job fitness	-.009	-.002	.067	.014	.813		
job satisfaction	.148	.209	.236	-.244	.215	.744	
life quality	.144	.274	-.149	-.149	.052	.410	.751

### 4.2 구조모형

본 연구는 신뢰성 분석, 1차 및 2차 확인요인분석 과정을 거쳐 통제변수(동거 여부, 학력, 성별, 연령)가 포함된 최적 모형을 도출하였다. 이와 같은 과정을 거쳐 본 연구의 최종 연구모형은 적합도 지수가  $\chi^2=738.788(df=246)$ ,  $p=0.000$ ,  $\chi^2/d.f=3.003$ , RMSEA= 0.041, CFI=0.964 이며, 모든 적합도 지수들은 Hair et al., (2006)가 제시한 적합도 기준을 모두 충족시켰다[48].

### 4.3 가설 1과 가설 2의 검증

가설 1은 고령화 인력의 직무 특성인 자발적 복리후생 유무, 임금 수준, 법정 복리후생 유무, 그리고 직무적합도가 직무만족도에 정(+)의 방향으로, 관행적 퇴직 권유 수준은 직무만족도에 부(-)의 방향으로 영향을 미친다는 가설이다. <Table 4>에서 보는 것과 같이 가설 1b, 1c, 1d, 1e는 지지되었고 가설 1a는 지지되지 않았다.

Table 4. Hypothesis 1

	hypothesized path(standadized)	path	S.E	t-stat
H1a	job satisfaction ← vol. benefit	.049	.022	1.371
H1b	job satisfaction ← wage	.145***	.054	3.381
H1c	job satisfaction ← obl. benefit	.126***	.011	3.404
H1d	job satisfaction ← customary retirement	-.170***	.027	-4.551
H1e	job satisfaction ← job fitness	.215***	.045	5.829

\* p<.05, \*\*p<.01, \*\*\* p<.005

가설 2는 직무만족도가 고령화 인력 직무 특성(자발적 복리후생 유무, 임금 수준, 법정 복리후생 유무, 관행적 퇴직 권유 수준, 그리고 직무적합도와 삶의 질에 매개역할을 한다는 가설이다. 이를 검증하기 위해 부트스트래핑을 이용한 BC(bias-corrected percentile)방법을 통해 간접효과 유의성을 검증하였고, sobel-test를 실시하였으며, 그 결과는 다음 <Table 5>와 같다.

Table 5. Hypothesis 2

	hypothesized path(standadized)	total effect	direct effect	indirect effect	sobel test
	life quality ← job satisfaction	.358	.358***	-	-
H2a	life quality ← vol. benefit	.052	.034	.018*	1.347
H2b	life quality ← wage	.143	.091*	.05***	3.129***
H2c	life quality ← obl. benefit	.049	.004	.045**	3.212***
H2d	life quality ← customary retirement	-.099	-.038	-.061*	4.039***
H2e	life quality ← job fitness	.064	-.013	.077**	4.870***

\* p<.05, \*\*p<.01, \*\*\* p<.005

<table 5>에서 보는 것과 같이 가설 2b는 직접효과와 간접효과 모두 유의함으로서 직무만족도는 임금 수준과 삶의 질에 부분매개하는 것으로 확인되었다. 또한 가설 2a, 2c, 2d, 그리고 2e는 간접효과만 유의함으로서 직무만족도는 자발적 복리후생 유무, 법정 복리후생 유무, 관행적 퇴직 권유 수준, 그리고 직무적합도와 삶의 질에 완전매개하는 것으로 확인되었다.

가설 2a는 sobel-test 결과 유의하지 않았다. 그래서 자발적 복리후생 유무의 각 항목에 대해 빈도분석을 실시하였다. 자녀 학비 보조는 제공 안함이 1108명(94.6%), 주택자금 용자는 제공 안함이 1144명(97.7%), 휴업보상비 제공은 제공 안함이 1154명(98.5%), 개인연금 및 보험료 지급은 제공 안함이 1157명(99.8%)으로 나타났다. sobel-test는 자료의 정규분포를 가정하는 방법으로 위와 같은 빈도 결과는 정규분포가 나올 수 없으므로 sobel-test 결과를 사용할 수 없다[50].

현 일자리에서 임금 수준은 직무만족도와 삶의 질에 정(+)의 방향으로 유의한 영향을 주며, 직무만족도는 임금 수준과 삶의 질에 부분매개하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 임금근로자는 임금 수준이 생활 만족과 직무만족도에 영향을 미친다는 선행연구[18]와 고령 인력 역시 높은 소득과 경제적인 안정은 노인 삶의 만족에 영향을 미친다는 선행연구[19-20] 결과와 일치하였다.

현 일자리에서 법정 복리후생 유무는 직무만족도에 정(+)의 방향으로 유의한 영향을 주며, 직무만족도는 법정 복리후생 유무와 삶의 질에 완전매개하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 선행연구인 김상아와 조영일(2013)의 법정 복리후생이 직무만족도에 영향을 미친다는 결과와 일치하였으나[26], 강소랑과 문상호(2010)의 직무만족도가 법정 복리후생 유무와 삶의 질에 부분매개로 나타난 결과와 다르게 나타났다[9].

현 일자리에서 관행적 퇴직 권유 수준은 직무만족도에 부(-)의 방향으로 유의한 영향을 주며 직무만족도는 관행적 퇴직 권유 수준과 삶의 질에 완전매개하는 것으로 나타났다. 선행연구에서 은퇴는 고독감과 소외감을 강화하고[27], 자아존중감을 약화시킨다고 하였으나[29], 본 연구의 결과는 관행적 퇴직 권유 수준이 직무만족도를 통해 삶의 질에 부(-)의 영향을 준다고 나타났다.

현 일자리에서 직무적합도는 직무만족도에 유의한 영향을 주며 직무만족도는 직무적합도와 삶의 질에 완전매개하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 고령화 인력의 직무적합도는 직무만족도에 영향을 미친다고 한 선행연구 결과[13]와 일치하였으나 직무적합도는 삶의 질에



영향을 미친다는 선행연구[33-34]와는 다르게 본 연구 결과는 직무적합도가 직무만족도를 통해 삶의 질에 정(+)의 영향을 준다고 나타났다.

#### 4.4 가설 3과 가설 4의 검증

가설 3과 가설 4는 고령화 인력 중 상용직 근로자/비상용직 근로자의 직무만족도가 직무 특성과 삶의 질에 매개할 것이라는 가설이다. 이를 위해 1171명의 임금직 근로자를 상용직 근로자(n=572) 집단과 비상용직 근로자(n=599) 집단으로 분류하였다.

분석에 앞서 비상용직 근로자의 보조금 construct에 대한 빈도분석을 실행하였다. 그 결과 자녀 학비 보조는 제공 안함이 594명(99.2%), 주택자금 용자는 제공 안함이 596명(99.5%), 휴업보상비 제공은 제공 안함이 596명(99.5%), 개인연금 및 보험료 지급은 제공 안함이 598명(99.8%)으로 나타났다. 현 일자리에서 보조금 제공의 빈도가 1% 미만(모수 추정 불가)으로 구조방정식 실행이 불가능함에 따라 최종 모델은 보조금 construct를 제거하였으며, 가설 3과 가설 4의 세부 가설 3a와 4a는 검증할 수 없었다.

가설 3과 가설 4를 검증하기 위해 부트스트래핑을 이용한 BC(bias-corrected percentile)방법을 통해 간접효과의 유의성을 검증하고, sobel-test를 실시하였으며, 그 결과는 <Table 6>, <Table 7>과 같다.

Table 6. Hypothesis 3

regular worker				
hypothesized path(standadized)	total effect	direct effect	indirect effect	sobel test
job satisfaction ← wage	.205	.205***	-	-
job satisfaction ← obl. benefit	-.039	-.039	-	-
job satisfaction ← customary retirement	-.139	-.139**	-	-
job satisfaction ← job fitness	.165	.165***	-	-
life quality ← job satisfaction	.330	.330***	-	-
H3b life quality ← wage	.138	.070	.068***	2.847***
H3c life quality ← obl. benefit	.044	-.031	-.013	-7.58
H3d life quality ← customary retirement	-.092	-.046	-.046	-2.298**
H3e life quality ← job fitness	.056	.002	.055*	2.663***

\* p<.05, \*\*p<.01, \*\*\* p<.005

<Table 6>에서 보는 것과 같이 가설 3b와 가설 3e는 간접효과만 유의함으로서 상용직 근로자의 직무만족도는 임금 수준과 직무적합도와 삶의 질에 완전매개하는 것으로 확인되었다. 반면 가설 3d의 경우 sobel-test 결과는 유의하였으나 간접효과와 직접효과가 모두 유의하지 않음으로서 매개효과가 없는 것으로 확인되었다.

상용직 근로자는 통제변수로서 교육수준, 성별, 그리고 연령은 직무만족도와 삶의 질에 통계적으로 유의한 영향이 미치며, 배우자 동거 여부는 삶의 질에만 통계적으로 유의한 영향을 미친다고 나타났다.

Table 7. Hypothesis 4

non regular worker				
hypothesized path(standadized)	total effect	direct effect	indirect effect	sobel test
job satisfaction ← wage	.096	.096	-	-
job satisfaction ← obl. benefit	.075	.075	-	-
job satisfaction ← customary retirement	-.203	-.203***	-	-
job satisfaction ← job fitness	.252	.252***	-	-
life quality ← job satisfaction	.379	.379***	-	-
H4b life quality ← wage	.122	.085	.036	1.732
H4c life quality ← obl. benefit	.033	.004	.028	1.485
H4d life quality ← customary retirement	-.180	-.103*	-.077**	-3.515***
H4e life quality ← job fitness	.052	-.044	.095**	3.830***

\* p<.05, \*\*p<.01, \*\*\* p<.005

<Table 7>에서 보는 바와 같이 가설 4d는 직접효과와 간접효과 모두 유의함으로서 비상용직 근로자의 직무만족도는 관행적 퇴직 권유 수준에 부분매개하는 것으로 확인되었다. 또한 가설 4e는 간접효과만 유의함으로서 비상용직 근로자의 직무만족도는 직무적합도와 삶의 질에 완전매개하는 것으로 확인되었다.

비상용직 근로자는 통제변수로서 배우자의 동거 여부, 교육수준, 그리고 연령이 직무만족도와 삶의 질에 유의한 영향을 미친다고 나타났고, 성별은 삶의 질에만 유의한 영향을 미친다고 나타났다. 또한 본 연구에서는 위 변수들이 본 연구의 모델에 통제변수로 활용되었지만 비상용직 근로자의 경우 독립변수나 조절변수로서 추후 연구를 기대할 수 있다.

가설 3과 가설 4의 검증 결과에서 주목할 점은 상용직과 비상용직 근로자의 임금 수준에 따른 직무만족도와 삶의 질에 미치는 영향 유무와 매개효과의 유무이다. 상용직 근로자의 임금 수준은 직무만족도에 미치는 영향이 유의하였고 직무만족도는 임금 수준과 삶의 질에 완전매개하였다. 반면, 비상용직 근로자의 임금 수준은 직무만족도와 삶의 질에 미치는 영향이 유의하지 않았고, 직무만족도는 임금 수준과 삶의 질 간에 매개하지 않았음이 확인되었다.

## 5. 결론

본 연구는 한국이 고령화 사회를 맞이하여 기업이 국내 고령화 인력을 활용하기 위한 정책적 제안을 위해 국내 고령화 인력의 직무 특성의 차원을 확인하는 한편, 상용직 근로자와 비상용직 근로자 간 고령화 인력의 직무 특성이 직무만족도와 삶의 질에 미치는 영향을 비교 분석하였다. 이를 위해 본 연구는 강소랑과 문상호(2010)가 제시한 고령화 인력의 직무 특성 모형[9]과 김상아와 조영일(2013)의 복리후생을 자발적 복리후생과 법정 복리후생으로 구분한 정의[26]를 활용하여 한국고용정보원의 고령화 6차 패널 자료 중 임금근로자 1171개의 표본을 통해 실증적으로 분석하였다.

분석 결과 국내 고령화 인력의 직무 특성이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 차원은 임금 수준, 법정 복리후생 유무, 관행적 퇴직 권유 수준, 그리고 직무적합도로서 실증분석을 통해 확인되었다. 직무만족도가 고령화 인력 직무 특성과 삶의 질에 매개하는 차원은 자발적 복리후생 유무(완전매개), 임금 수준(부분매개), 법정 복리후생 유무(완전매개)와 관행적 퇴직 권유 수준(완전매개), 그리고 직무적합도(완전매개)로써 실증분석을 통해 확인하였다.

국내 고령화 인력 중 상용직 근로자는 임금 수준과 관행적 퇴직 권유 수준, 그리고 직무적합도가 직무만족도에 유의한 영향을 미쳤으며, 비상용직 근로자는 관행적 퇴직 권유 수준과 직무적합도가 직무만족도에 유의한 영향을 미쳤다. 상용직 근로자의 직무만족도는 임금 수준(완전매개)과 직무적합도(완전매개)가 삶의 질에 미치는 영향에 매개한다는 것과 비상용직 근로자의 직무만족도는 관행적 퇴직 권유 수준(부분매개)과 직무적합도(완전매개)가 삶의 질에 미치는 영향에 매개한다는 것을 실증분석을 통해 확인하였다.

본 연구의 결과에서 상용직 근로자의 임금 수준은 직무만족도에 유의한 영향을 미쳤다. 반면 비상용직 근로자의 임금 수준은 직무만족도와 삶의 질에 영향을 미치지 않았고, 회사 내 관행적 퇴직 권유 수준은 직무만족도와 삶의 질 모두에 부(-)의 영향을 미치며, 직무적합도는 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해 기업의 경우 인건비가 비교적 낮은 고령화 인력 중 비상용직 근로자들에게 알맞은 업무를 배치하고 활용할 필요가 있다. 또한 정부의 정책입안자의 경우 퇴직(계약기간)의 압박이 이들에게 미치는 영향을 고려하여 근로자의 계약기간과 관련된 제도를 개선할 필요가 있다. 이에 따라 기업과 정부 모두 고령화 인력 중 비상용직 근로자(계약직과 일용직 근로자)의 활용을 비용적 측면이 아닌 사회적 가치의 향상으로 인식을 전환하기를 제안한다. 특히 고령화 인력이 은퇴 후에 상용직 근로자가 아닌 임시직 근로자나 일용직 근로자로 전환될 가능성이 높다. 이에 따라 비상용직 근로자에 대한 연구 결과를 주목할 필요가 있다. 마지막으로 고령화 인력 임금근로자 중 상용직 근로자와 비상용직 근로자는 통제변수가 다르므로 정부의 정책입안자가 이들 고령화 인력 고용을 위한 제도적 개선에 참고할 수 있다.

본 연구의 한계점으로 먼저 국내 고령화 임금근로자의 경우 복리후생 여부는 지급 빈도가 5% 이하로 나타났다. 이에 따라 본 연구의 복리후생 여부가 직무만족도와 삶의 질에 미치는 영향에 대한 연구결과는 일반화하기 어려운 것으로 판단된다. 또한 본 연구에서 비상용직 근로자는 임금근로자 중 임시직 근로자와 일용직 근로자를 합친 것이다. 그러나 임시직 근로자와 일용직 근로자 간 고령화 직무 특성, 직무만족도, 그리고 삶의 질에 미치는 영향이 다를 수 있으며, 차후 연구에서 다뤄볼 필요가 있다.

## References

- [1] D. W. Lim, "Japan's age Society' took 24 years... Korea only took 17 years", The Korea Economic Daily, [cited 2018 August 27], Available From: <https://www.hankyung.com/economy/article/2018082723501> (accessed Oct. 3, 2020)
- [2] S. E. Lee, OECD Health Statistics 2018, Annual Report, Korea Institute For Health And Social Affairs, Korea, pp.9-10.
- [3] S. E. Yoon, H. L. NA, H. H. Shin, G. J. Kim, Retirement White Paper Samsung Life Insurance, Koreans preparing for retirement, Annual Report, Samsung

- Life, Korea, pp.39-41.
- [4] C. Y. Kim, Recent Changes in Population by Age Group and Employment Changes by Industry, Policy Report, Korea Institute for Industrial Economics & Trade, Korea, pp.2-10.
- [5] S. H. Choi, W. R. Kang, S. Y. Hong, "International Comparison of Elderly Work Orientation", Issue Paper, Samsung Economic Research Institute, Korea, pp.2-3.
- [6] T. H. Kim, Y. H. Kim, "A study on Masculinity, Work, Family and Psychological Well-being of the Middle-Age Men", *Korea Association of Family Relations*, Vol.8, No.1, pp.99-120, 2003.
- [7] C. S. Kim, H. Y. Cho, "Another View on the Social Discourse of Productive Aging in Korea", *Research of Social Science*, Vol.24 No.2, pp.7-2, June 2017.
- [8] H. N. Bang, D. K. Shin, D. H. Kim, H. G. Shin, Population Aging, Labor Market Change, and Labor Policy Tasks, Policy Report, Korea Labor Institute, Korea, pp.10-17.
- [9] S. R. Kang, S. H. Moon, "Assessing Effects of Job Characteristic of Elderly Population on Quality of Life: Evidence from KLoSA", *Research of Social Security*, Vol.26, No.3, Aug. 2010.
- [10] H. J. Kwon, Employment structure and employment service policy tasks for middle-aged and elderly people, Policy report, Korea Employment Information Service, Korea, pp.10-15.
- [11] J. A. Son, S. M. Park, "An Exploratory Study on the Quality of Employment for the Disabled Based on the 'Decent Job' Perspective", *Quarterly Journal of Labor Policy*, Vol.11, No.1, pp.131-164, 2011.
- [12] D. W. Eum, "Wage and Performance Rating : New Evidence from Personnel Data of a Korean Large Firm", *The Korean Labor Economic Association*, Vol.31, No.3, pp.47-74, Dec. 2008.
- [13] J. K. Han, "A Study on the Effect of Job Characteristics on Job Satisfaction : Focusing on the Moderating Effects of Human Resource Management for Middle and Old Aged Employees", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol.23, No.1, pp.19-45, March 2016.  
DOI: <https://doi.org/10.14396/jhrmr.2016.23.1.19>
- [14] J. C. Son, Y. P. Moon, "Productivity, Growth, and Job Creation across Characteristics in the Firms located in Daejeon and Chungnam Provinces", *Regional industry review*, Vol.39, No.3, pp.27-62, Aug. 2018.
- [15] C. H. Lee, "The Impact of Population Aging and Changing Economic Activity of Older Males on the Labor Force Structure", *Association Of Korean Economic Studies*, Vol.25, pp.5-40, June 2009.
- [16] BORG, R. "Factors determining career choice", *European Education*, Vol.28, No.2, pp.6-20, 1996.
- [17] Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., Patton, G. K. "The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review", *Psychological bulletin*, Vol.127, No.3, pp.376-407, 2001.  
DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- [18] H. N. Bang, "A Study of Reciprocal Effects between Job Satisfaction and Life Satisfaction and Their Determinants", *The Korean Labor Economic Association*, Vol.23, pp.133-154, March 2000.
- [19] Mannell, R.C., Dupuis, S., Life satisfaction. In Birren, J.E. (Ed.), *Encyclopedia of Gerontology*, 2, Pergamon Press, San Diego, CA, 1996.
- [20] Klemmack, D. L., Roff, L. L., "Fear of Personal Aging and Subjective Well-Being in Later Life", *Journal of Gerontology*, Vol.39, No.6, pp.756-758, Nov. 1984.  
DOI: <https://doi.org/10.1093/geroni/39.6.756>
- [21] H. D. Kim, S. H. Sung, "The Influence of HRD, Pay Level, and Usefulness of Job Skills on the Job Satisfaction of Old Salaried Workers and the Interaction Effects of Age", *Journal of Vocational Education & Training*, Vol.13, No.1, pp.27-47, April 2010.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.36907/krivet.2010.13.1.27>
- [22] J. H. Kim, Y. J. Noh, J. H. Lee, K. Y. Lee, D. H. Kim, Research on labor relations in Korea -Analysis of data on preliminary survey of workplace panels-, p.136, Korea Labor Institute, Korea, 2002, pp.1-136.
- [23] S. C. Choi, H. J. Lee, "Employee Benefits and Turn-over Intention: The mediating Effects of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction in Small and Medium-sized Enterprises", *Academy Of Korean Social Welfare Administration*, Vol.16, No.3, pp.465-491, Aug. 2014.
- [24] J. C. Lee, Psychology of Human Resource Management, p.413, Hakjisa, 2011, pp.1-413.
- [25] S. C. Choi, Plan to revitalize domestic corporate welfare: Develop a corporate welfare program based on the needs of workers, p.250, Jipmundang, 2005, pp.1-250.
- [26] S. A. Kim, C. H. Cho, "The Effects of Benefits on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Differential Effects of Obligational and Voluntary Benefits", *Business Management Research*, Vol.6, No.2, pp.1-13, Dec. 2013.
- [27] Killingworth, A., Van Den Akker, O., "The quality of life of renal dialysis patients: trying to find the missing measurement", *International Journal of Nursing Studies*, Vol.33, No.1, pp.107-120, Feb. 1996.  
DOI: [https://doi.org/10.1016/0020-7489\(95\)00040-2](https://doi.org/10.1016/0020-7489(95)00040-2)
- [28] Mutchler, J. E., Burr, J. A., Massagli, M., Pienta, A., "Work transitions and health in later life", *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, Vol.54, No.5, S252-S261, 1999.  
DOI: <https://doi.org/10.1093/geronb/54B.5.S252>
- [29] Koenig, Harold G., eligion and health in later life,

- p.1185, Minesota Fortress Press. 1995, pp.1-1185.
- [30] M. A. Sung, S. E. Choi, "A Study on Korean Retirees' Life Satisfaction with a Focus on Gender Difference", *Journal of the Korean Home Economics Association*, Vol.48, No.9, pp.13-25, 2010.
- [31] M. Y. Kim, S. H. Son, M. S. Park, "Korean Middle-Aged and Elderly Men's Experiences of Retirement and Life Satisfaction after Retirement", *Korea Family Resource Management Association*, Vol.15, No.4, pp.65-78, Nov. 2011.
- [32] Noe, R. A., "An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships", *Personnel psychology*, Vol.41, No.3, pp.457-479, 1988. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00638.x>
- [33] Juster, F. T., Stafford, F., Time, goods, and well-being, p.542, Univ of Michigan Pr, 1985, pp.1-542.
- [34] K. J. Min, J. S. Hwang, "A Study on the Effect of the Daily Activities on the Quality of Life for the Aged", *Korean Society of Gerontological Social Welfare*, Vol. 36, pp.221-246, June 2007.
- [35] Price, J. L., and Mueller, C. W. Absenteeism and turnover of hospital employees, p.282, JAI press, 1986, pp.1-282.
- [36] Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R., Purdy, K. "A new strategy for job enrichment", *California Management Review*, Vol.17, Vol.4, pp.57-71, 1975. DOI: <https://doi.org/10.2307/41164610>
- [37] Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire, p.120, Minnesota studies in vocational rehabilitation, 1967, pp.1-120.
- [38] Gereld, B. "Correlation of Job Satisfaction among Human Service Workers", *Administration of Social Worker*, Vol.10, No.1, pp.25-32, 1986.
- [39] H. U. Youm, S. D. Cheung, W. S. Seok, B. H. Koo, D. S. Bai, "The Relationship of Spiritual Well-being and Anxiety, Depression and Quality of Life in Active Old Age", *Yeungnam University Journal of Medicine*, Vol.22, No.1, pp.27-42, June 2005. DOI: <http://dx.doi.org/10.12701/yujm.2005.22.1.27>
- [40] S. M. Kim, I. S. Shim, "A Study on the Effects of Satisfaction of the Maternity Experiences to Quality of Life among Women with Disability", *The Women's Studies*, Vol.72, No.1, pp.73-107, June 2007.
- [41] Efklides, A., Kalaitzidou, M., Chankin, G., "Subjective quality of life in old age in Greece: The effect of demographic factors, emotional state and adaptation to aging", *European Psychologist*, Vol.8, No.3, pp.178-191, 2003.
- [42] J. M. Seong, "Study on The Labor Market Dynamics of Low Income Earners", *The Korean Social Security Association*, Vol.27, No.4, pp.165-189, Nov. 2011.
- [43] K. J. BAE, Changes in production and regular and temporary workers in major service sectors, General Report, Korea Labor Institute, Korea, pp.31-41.
- [44] Y. M. Moon, "The effect of outsourcing on regular employment : Focused on technology level", *Korea Association of Regional Studies*, Vol.26, No.2, pp.45-64, June 2018.
- [45] H. C. Lee, K. S. Kim, "The Effect of Credential and Academic Clique on Income in Korea: Based on cognition of Regular Employee", *The Journal of Education*, Vol.33, No.1, pp.77-90, June 2012.
- [46] W. T. Lim, S. H. Lee, "Estimation of Fund Raising for Requirement to Maintain Social Insurances of Non-regular Construction Workers and Political Measures", *Korean Journal of Labor Studies*, Vol.24, No.1, pp.197-227, Feb. 2018.
- [47] G. B. Shim, Employment Status and Improvement Tasks of Foreign Workers at Construction Sites, Issue Paper, Construction & Economy Research Institute of Korea, Korea, pp.1-25.
- [48] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Tatham, R. L. Multivariate data analysis, p.928, Pearson, 2005, pp.1-928.
- [49] Fornell, C., and Larcker, D. F. "Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics", *Journal of Marketing Research*, Vol.18, No.3, pp.382-388, Aug. 1981.
- [50] Sobel, M. E. "Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models", *Sociological methodology*, Vol.13, pp.290-312, 1982. DOI: <https://doi.org/10.2307/270723>

임 승 준(Seungjun Yim)

[정회원]



- 2014년 2월 : 홍익대학교 경영학과 (경영학석사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 홍익대학교 경영학과 OM/OR 박사과정

<관심분야>

서비스품질, 공급사슬관리, 제품 서비스 통합(PSS)

이 정 호(Joungho Lee)

[정회원]



- 1998년 2월 : 홍익대학교 경영학과 (경영학석사)
- 2007년 8월 : 홍익대학교 경영학과 (경영학박사)
- 2012년 9월 ~ 2014년 2월 : 건국대학교 경영대학 강의교수
- 2014년 3월 ~ 현재 : 건국대학교 경영학과 교수

<관심분야>

공급사슬관리, 생산성, 비즈니스 애널리틱스

---

류 춘 호(Choonho Ryu)

[정회원]



- 1983년 2월 : 서울대학교 사회과학대학 경제학과 (경제학사)
- 1985년 2월 : 한국과학기술원 경영과학과 (경영과학석사)
- 1993년 8월 : University of Pennsylvania, Wharton School, OPIM Dep't (경영학박사)

- 1985년 3월 ~ 1989년 6월 : 한국국방연구원 연구원
- 1994년 2월 ~ 1995년 8월 : 정보통신정책연구원 책임연구원
- 1995년 8월 ~ 현재 : 홍익대학교 경영학과 교수

<관심분야>

최적화(Combinatorial Optimization의 이론 및 응용), 생산성, 품질 및 교육경영