

개인 - 직무적합의 관점에서 본 노인의 일과 삶의 만족도: 생애 주된 일자리와의 연계를 중심으로

지은정*

본 연구는 개인 - 조직 적합의 관점에서 생애 주된 일자리와의 연계성을 중심으로 취업노인의 삶의 만족도를 연구하였다. 분석자료는 2014년 전국노인실태조사이며, 취업한 2,970명의 65세 이상을 대상으로 OLS를 활용하여 분석하였다. 분석결과, 생애 주된 일자리 직종과 노년기 일자리 직종이 유사할 경우 삶의 만족도가 높게 나타났다. 자신의 경력과 상관 없는 일을 하면 삶의 질이 낮아지는 것을 말해준다. 노년기가 되면 대부분 단순노무직에 종사하기 때문에 생애노동경력을 통해 축적한 지식과 기술을 활용할 수 있는 기회가 제한되어 일에 대한 통제력, 직무효능감, 자존감은 낮아지는 반면 좌절감과 불안은 커지기 때문일 것이다. 고령자가 일하는 것은 재정적인 이유도 있지만, 자신의 기술을 활용하면서 일을 통한 성취감, 만족감, 즐거움을 느끼는데 그동안 간과된 경향이 있다. 조직적 관점에서 보더라도 고령자가 생애 주된 일자리와 유사한 일을 하면 생산성을 유지할 수 있고, 직무수행에 필요한 지식이나 기술경험을 가지고 있어서 업무몰입도, 헌신, 조직애착이 높아져서 직업성능이 높아질 수 있다. 앞으로는 일자리만 제공하면 된다는 시각에서 벗어나서, 고령자의 경력과 직무역량에 맞는 일자리를 연계·발굴하는 정책도 확대해야 할 것이다.

주제어: 개인 - 조직 적합, 노인, 일자리, 삶의 만족도, 생애 주된 일자리

* 본 논문가운데 “노년기 직종과 생애 주된 일자리 직종의 유사정도(분석결과Ⅱ의 2)”는 필자가 작성한 『노인일자리 및 사회활동 개편방향 연구-시장형 사업을 중심으로(지은정 외, 2015 a)』가운데 “생애 최장기 직종에 따른 취업률 및 노년기 직종(30~31. pp)을 수정한 것임을 밝힙니다.

** 서울대학교에서 사회복지학 박사학위를 취득하고, 현재 한국노인인력개발원 부연구위원으로 있다. 주요 관심분야는 고령자 고용정책, 사회참여, 빈곤 등이다(jeong@kordi.go.kr).

I. 서론

1990년대 초반까지만 해도 일찍 퇴직해서 여가를 즐기려는 고령자가 많았지만, 최근으로 올수록 고령자의 근로욕구가 높아지고 있다(OECD, 2006). 네덜란드의 경우 65세까지 일하기를 희망하는 근로자 비율이 4년 전에 비해 2배 증가하였고(2005년 21%→2009년 42%) 65세 이후에도 일하고 싶은 근로자가 10명 중 6명이다(Statistics Netherlands, 2010). 미국도 50세 이상의 87%는 퇴직 후에도 계속 일하고 싶고(Rich-Kern, 2015), 근로자의 1/4는 70세 이후에도 일하고 싶다고 응답하였다(HealthCare Trends Institute, 2016). 선진 국가는 소득보장제도가 발달하고 조기퇴직문화로 인해 연금수급 연령 이후에는 일하고 싶은 사람이 많지 않을 것이라는 예상과 다르다. 평균수명이 연장됨에 따라 퇴직 후 보내는 시간은 길어지는데, 연금수급연령이 높아져서 소득공백기간도 길어졌기 때문이다. 또한 노동시장의 불안정과 소득대체를 감소로 인해 노후 자금이 부족하고 사회보장제도의 지속가능성에 대한 불안도 커져서 일하고자 하는 고령자가 증가하는(HealthCare Trends Institute, 2016) 것으로 판단된다.

우리나라 고령자의 근로희망비율 역시 높다. 우리나라는 산업화에 역점을 두고 급성장하면서 노후를 준비해야 한다는 인식이 부족했고 공적연금제도의 역사도 일천해서 노후자금이 부족한 사람이 많다. 노인가구의 빈곤율도 46.6%에 이를 정도로 높아서¹⁾ 경제적 사유로 일하고 싶은 고령자의 비율이 높다. 1960년대 산업화를 추진하며 ‘민족중흥’과 ‘경제성장’의 가치를 내세웠고 장시간 노동, ‘월하수목금금금’이라고 불리는 휴식 없는 노동, ‘회사인간’적 삶이 성취의 지표로 해석되는 문화를 당연시 여기며 살아온 것도(신경아, 2011) 무관하지 않을 것이다. 그러나 이와 같은 노동중심의 문화를 고려하더라도 우리나라 고령자의 취업률이 상당히 높다. 문제는 취업률은 높지만 노동의 질은 좋지 않다는 것이다. 65세 이상 취업자의 직종을 보면, 단순노무직이 33.0%, 농림어업숙련종사자가 30.1%로 총 63.1%인 반면, 관리직·전문가 비율은 4.1%에 불과하다. 특히, 70세 이상이 되면 농림어업에 37.8%, 단순노무직에 34.3% 종사하여(총 72.3%) 단 2개의 직종이 취업고령자를 대표하고 있다.²⁾ 일하는 노인은 많지만, 자신의 기술과 전문지식, 경험을 바탕으로 한 직종과 무관한 일자리 특히, 단순노무직에 종사하는 것을 말해준다. 일은 자기실현의 기회이자 공동체적 본질을 확

1) 통계청 「2016년 가계동향조사」 원자료를 분석한 결과임(노인가중치 부여).

2) 통계청의 「2017 경제활동인구조사」 원자료를 분석한 결과임(월가중치 부여).

인하고 실현할 수 있는 계기인데도(소병철, 2008) 불구하고 노인에게 불완전한 일자리만 주어지는 것을(파이낸셜뉴스, 2017.06.04.) 알 수 있다. 이로써는 고령화시대 노인의 삶의 질을 높이기 어렵고, 생산가능인구의 감소에 대비한 적절한 고령인력 정책도 수립하기 어렵다.

물론 65세 이후에도 일하고자 하는 노인은 많지만 일자리가 부족하다는 점을 고려하면, 노인일자리를 창출하는 것만으로도 중요하다. 일할 기회를 얻지 못한 사람들은 경제적 궁핍에 시달려야 하기 때문에 노동의 기회가 조금이나마 남아 있다는 것에 감사해야 하는 시대에 살고 있는지 모른다(소병철, 2008). 그렇다고 하더라도 정부정책이 일자리창출에 집중되고 고령자 개개인 가진 역량이나 특성에 따라 일자리의 질을 높일 수 있는 정책이 많지 않다는 것은 아쉬운 점이 아닐 수 없다. 더구나 현대 노인보다 인적자본이 높은 베이비붐세대에게 저학력·저소득 노인을 대상으로 실시되던 정책을 적용하면 실효성이 떨어질 수밖에 없다. 인구구조의 양적·질적인 변화에 맞추어, 연령에 상관없이 일할 능력과 의지가 있다면, 자신의 직무능력을 극대화하여 일할 수 있도록 지원하는 것이 적절하다.

조직적 관점에서 보더라도 고령자가 단순 업무에 종사하는 것은 조직성과에 기여하기 어렵다. 직업이 자신에게 적합하다고 인식하면 자신이 '의미 있는 일(meaningful work)'을 한다고 생각하고, 이는 다시 업무성과에 긍정적인 영향을 미친다(Scroggins, 2008). 근로자에게 적합한 직무일수록 업무몰입도가 높고, 업무몰입은 조직성과(Harris, 2006), 재무성과(financial performance)·조직 성공(organizational success, Welch, 2011; Demerouti and Bakker, 2006; Harter et al., 2002; Richman, 2006; lockwood, 2007), 직업적 성공(occupational success)(Vincent-Höper et al., 2012), 생산성(Bhatnagar, 2007; Lockwood, 2007; Pritchard, 2008; Smythe, 2007; Norasyikin et al., 2016 재인용)에 긍정적인 영향을 미친다. 고령자 역시 마찬가지이다. 근로자는 익숙하지 않은 일을 수행할 때 새로운 기술과 지식을 익히고 적응해야 하는데 이와 같은 능력은 연령이 많아질수록 감퇴한다(Smith, 1996). 특히, 고령근로자가 분야를 바꾸면 생산성이 감소하지만, 자신의 전문분야에 계속 근무하면 생산성을 유지할 수 있다(Cole, 1979; Rybash et al., 1986; Stirbekk, 2008 재인용). 달리 표현하면, 고령자가 자신의 생애경력과 무관한 단순노무직에 근속하면 자신의 역량을 발휘할 수 있는 기회를 얻지 못해서 생산성도 낮아지고 조직성과에도 기여하기 어렵다는 뜻이 된다. 개인적으로도 근로자가 자신에게 적합한 일에 종사하면 직업만족도뿐 아니라 삶의 만족도도 높다(Manson and Carr, 2011; Norasyikin et al., 2016 재인용; 염동문, 2013; 박광표·김동철, 2015 재인용; 강소량·문상호, 2010; 박준성 외, 2011; 박현숙·

박용순, 2013; 박광표·김동철, 2015). 일자리는 경제적 수단이자, 사회와의 연결고리로서 자아를 실현하며 삶의 의미를 찾아가는 중요한 통로이다. 특히, 65세 이상은 노동능력이 없는 비경제활동인구로 분류되기 때문에 일을 할 수 있다는 것은 경제적 의미를 넘어 삶의 전반에 영향을 미칠 것으로 예측된다. 노년에도 자신의 생애 노동경력과 무관한 일을 하기 보다는 평생 축적한 지식과 경험을 활용하여 일하면 삶의 만족도가 더 높을 것으로 기대된다.

개인 - 직무적합이론의 관점에서 보더라도 조직구성원이 업무수행에 필요한 지식이나 기술, 경험을 가지고 있거나 직무특성과 일치할수록 직업성과(outcomes)가 좋다(Edwards, 1991). 그러나 자신이 보유한 교육·기술수준보다 높은 수준 혹은 낮은 수준의 직무를 수행하면 직무 적합도가 떨어진다고(한종국, 2015; 정윤경, 2016). 생애 주된 일자리에서 퇴직한 고령자의 대부분은 시설관리, 청소, 경비 등 단순 반복적인 직무를 수행하기 때문에(고용정보원, 2011; 한종국, 2015 재인용) 직무역량과 일치하지 않아서 일을 통한 삶의 질도 높아지기 어렵다. 조직도 근로자의 업무몰입과 헌신을 통해 생산성을 높이기 어려울 것이다. 그럼에도 불구하고 개인 - 직무적합의 관점에서 65세 이상 근로자에 초점을 맞춘 연구는 거의 없다. 고령자의 직무특성이나 취업안정성과 삶의 만족도 혹은 직업이동을 연구하면서 60세 이상을 분석에 포함하거나(박상철·김명소, 2008), 45세 이상 고령자에 주목하였고(강소랑·문상호, 2010; 한종국, 2015; 정윤경, 2016), 65세 이상 노인을 분석한 연구는 문정화·강민아(2017)가 있을 뿐이다. 또한 개인 - 직무적합이론과 관련된 연구는 직무적합을 교육적합, 기술적합으로 측정하거나, 노인의 경제활동특성, 종사상 지위, 임금근로여부로 분석하였을 뿐이다(Aquino et al., 1996; 김태영, 2015; 문정화·강민아, 2017 재인용; 문정화·강민아, 2017). 정규교육을 통해 습득한 지식과 기술은 직업생활을 통해 노후와 지혜로 축적되기 때문에 노동시장경력이 더 적절한 지표인데도 불구하고, 생애 주된 일자리와의 연계에 초점을 맞춘 논문은 거의 없다.

본 연구는 이와 같은 문제의식에 따라 개인 - 직무적합이론을 토대로 65세 이상 취업자의 일자리가 생애 주된 일자리와 유사한지, 그리고 유사성에 따라 삶의 만족도가 달라지는지 연구하였다. 자료는 보건복지부·한국보건사회연구원원의 「2014년 전국노인실태조사」이며, 직접 설문에 응답한 취업노인 2,970명을 최종 분석대상으로 삼아 OLS(Ordinary Least Square)로 분석하였다.

II. 이론적 배경

1. 개인 - 직무적합 이론

개인 - 직무적합은 개인 - 환경적합(Person-Environment fit. P-E fit)의 일 유형이다. 개인 - 환경적합은 개인과 환경의 상호작용을 강조하는 이론으로써(Sekiguchi, 2004³), 개인 - 조직적합(Person - Organization fit. P - O fit), 개인 - 직무적합(Person - Job fit. P - J fit), 개인 - 직업적합(Person - Occupation 혹은 Person - Vocation fit), 개인 - 집단적합(Person - Group fit), 개인 - 개인적합(개인 - 상사적합. Person-Supervisor 혹은 개인 - 동료적합Person-Peer fit)으로 분류된다(Kristof, 1996; Sekiguchi, 2004). 이 가운데 가장 많이 연구되고 강조되는 이론은 개인 - 조직적합(P - O fit)과 개인 - 직무적합이다(P - J fit). 개인 - 조직적합(P - O fit)은 개인과 조직 간의 정합성(compatibility) 즉, 개인이나 조직이 상대의 요구를 충족시키거나, 유사한 특성을 가지고 있거나, 2가지 모두 해당하는 경우이다(Kristof, 1996). 구체적으로는 조직과 조직구성원의 가치가 일치하거나(① Boxx et al., 1989; 1991.; Judge and Bretz, 1992; Posner, 1992), 목표가 일치할 경우(② Vancouver et al., 1994; Vancouver and Schmitt, 1991; Witt and Nye, 1992; Witt and Silver, 1995) 혹은 조직구성원의 선호·욕구가 조직체계·구조와 일치하거나(③ Bretz et al., 1989; Cable and Judge, 1994; Turban and Keon, 1993) 개인의 성격과 조직분위기가 일치하는(④ Bowen et al., 1991; Burke and Deszca, 1982; Ivancevich and Matteson, 1984; Tom, 1971; Kristof, 1996 재인용) 경우로 볼 수 있다.

개인 - 직무적합은 조직구성원이 업무(job tasks) 수행에 필요한 지식(knowledge)이나 기술(skills), 경험(abilities)을 가지고 있거나 개인의 요구와 직무특성이 일치하는 것을 뜻한다(Edwards, 1991). 여기서 개인 - 직무적합은 다시 요구 - 공급적합(Needs-Supplies fit. N - S fit)과 수요 - 역량적합(Demands-Abilities Fit. D-A fit)으로 나눌 수 있다. 요구 - 공급적합(N - S fit)은 직무특성(속성)이 조직구성원의 목

3) 사람의 행동(behaviors)을 결정하는 데 있어 개인과 상황(situation)의 상대적 중요성에 대해서는 많은 논란이 있어 왔다. 일부 학자는 상황이 개인의 행동에 주된 원인이라고 하고(Mischel, 1968; Davis-Blake and Pfeffer, 1989) 다른 학자들은 개인특성이 더 중요하다고 한다(Epstein, 1979; House et al., 1996). 그러나 개인-환경 적합(P-E fit)은 개인과 환경의 일치 혹은 적합정도로서, 개인과 상황의 상호영향에 주목한다(Chatman, 1989; Muchinsky and Monahan, 1987; Sekiguchi, 2004 재인용).

표, 심리적 요구(psychological needs), 관심(interests), 선호(preferences), 가치(values)를 충족시키거나, 직무가 조직구성원의 업무수행·대인관계·발전(growth)에 필요한 재정적(financial)·물리적(physical)·심리적인 자원을 제공하여 개인의 요구를 충족시키는 것이다. 반면, 수요-역량 적합(D - A Fit)은 조직구성원이 직무를 수행하는데 필요한 수요(job demands)를 충족시킬 수 있는 지식, 기술, 역량을 가지고 있는 경우, 혹은 조직구성원이 직무수행에 필요한 시간, 노력, 헌신, 지식, 기술, 역량을 보유한 경우이다. 직무 수행에 필요한 수요는 지식과 기술, 능력이고(Caldwell and O'Reilly, 1990; Wilk and Sackett, 1996) 역량은 조직구성원의 교육수준, 경험, 적성·소질(aptitude), 지식, 기술, 능력이다(Caldwell and O'Reilly, 1990; Dawis and Lofquist, 1984; French et al., 1982; Kristof, 1996 재인용; Sekiguchi, 2004). 이와 같은 관계는 보완적 적합(complementary fit. Muchinsky and Monahan, 1987; Kristof, 1996 재인용)으로도 표현할 수 있다.

한편, 개인-환경적합의 세부유형간 구분이 명확하지 않다는 시각도 있지만(Blau, 1987; Edwards, 1991; Kristof, 1996 재인용), 개념적으로 개인-조직적합과 개인-직무적합은 다른 개념이며 경험적으로 구분된다는 연구결과가 많다(O'Reilly et al., 1991; Huggins, 2000; Kristof-Brown, 2000; Saks and Ashforth, 1997; Lauver and Kristof-Brown, 2001; Sekiguchi, 2004 재인용). 또한 개인-환경적합성의 하위 요인 모두 경력몰입과 정적인(+) 관계가 있는 것으로 나타나거나(정민주·강우정, 2016), 개인-직무적합성보다 개인-조직적합성이 자발적 이직의도에 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타나기도 하였다(양지혜·김종인, 2013). 그러나 개인의 혁신행동은 개인-직무적합성, 개인-상사적합성과 정적인(+) 관계가 있는 반면, 개인-조직적합성은 영향을 미치지 않아서(강영순, 2012) 개인-직무적합성이 더 중요한 것으로 나타났다.

2. 선행연구

1) 개인-직무 적합

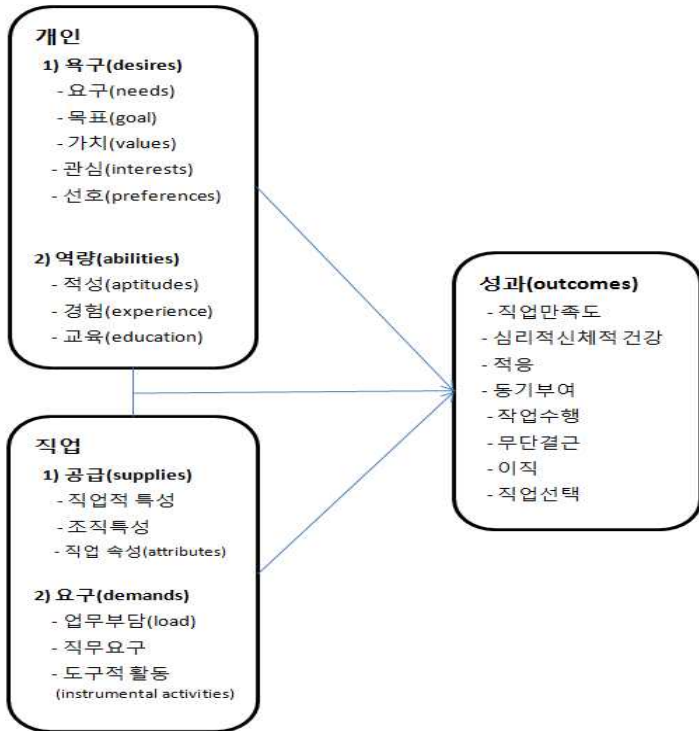
(1) 개인-직무 적합과 성과

개인-직무적합은 직업선택(혹은 구직자 채용), 직업성과, 이직(혹은 직업유지)과 밀접하게 관련되어 있다는 연구결과가 많다⁴⁾. 먼저, 개인-환경적합이론은 인사관리

4) 개인-조직적합의 관점에서 수행된 연구결과를 보면, 업무태도, 직업만족도, 조직 헌신도

분야(Holland, 1997; Kristof, 1996; Pervin, 1968; Schneider, 1987; Sekiguchi, 2004 재인용) 특히, 구직자 채용을 설명하는 이론으로써 오랫동안 활용되어 왔다. 고용주는 구직자가 직무와 적합하다고 생각할수록 채용할 가능성이 높고(Sekiguchi, 2004) 구직자를 대상으로 조사하더라도 개인 - 직무적합에 대한 인식이 긍정적일수록 조직 매력(organizational attraction. 매개변수)이 높아져서 일자리 제안(job offer)을 받아들이는 것이다(Carless, 2004).

〈그림 1〉 개인 - 직무 적합(Person - Job Fit)



자료) Edwards(1991)의 〈그림 1〉 수정

(Boxx et al., 1991; Bretz and Judge, 1994; Chatman, 1991; Downey et al., 1975; O'Reilly et al., 1991; Postner et al., 1985; Tziner, 1987; Vancouver and Schmitt, 1991), 이직/퇴직의도 예측 및(Chatman, 1991; O'Reilly et al., 1991; Vancouver et al., 1994) 조직적 시민행동(citizenship behaviors)와 같은 친사회적 행동(O'Reilly and Chatman, 1986), 팀워크(Posner, 1992), 업무성과(work performance, Downey et al., 1975; Tziner, 1987; Bretz and Judge, 1994; Sekiguchi, 2004 재인용)와 관련되어 있다.

그러나 개인 - 직무적합과 관련된 연구는 직업만족도(job satisfaction), 적응(adaptation), 조직 몰입(organization engagement), 조직 헌신(organizational commitment), 직무스트레스(work stress), 동기부여(motivation), 직업성과(job performance), 근속율, 이직의사(turnover intention)에 대한 연구가 더 많이 수행되었다(Edwards, 1991; Norasyikin et al., 2016). 최근 연구를 보면, Memon et al.(2015)의 연구에서는 개인 - 직무적합도가 높을수록 근로자의 조직몰입 수준이 높아지고, 조직몰입은 다시 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다. Yen and Ok(2011)에서는 개인 - 조직적합도와 개인 - 직무적합도가 높을수록 근로자의 친사회적 행동(pro-socialization behaviors)과 업무태도(work attitude)가 긍정적인 것으로 나타났다. June and Mahmood(2011)의 연구에서도 개인 - 직무적합도가 높을수록 근로자의 직업성과가 높았고, 요구 - 공급적합(N - S fit)과 수요 - 역량적합(D - A fit)이 근로자의 직업만족도와 긍정적인 관계가 있는 것으로 나타났다(Guan et al., 2010).

매개/조절변수에 따라 개인 - 직무적합과 직무만족/성과가 달라지는지를 분석한 연구도 있다. 개인 - 직무적합도가 높을수록 자기 효능감(self-efficacy)을 매개(mediator)로 직무만족도가 높아지거나(Peng and Mao, 2015), 개인 - 직무적합이 업무 몰입(work engagement)을 매개로 근로유지율이 높아지는 것으로 나타난 연구(Norasyikin et al., 2016)를 예로 들 수 있다. 혹은 직업이 자신에게 적합하다고 인식하면 자신이 의미 있는 일을 한다고 생각하고(매개변수) 이는 다시 업무성과와 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타난 연구(Scroggins, 2008), 근로자의 개인 - 직무적합은 행복감(sense of well-being)을 높이고 이를 매개로 작업성과가 높아지는 것으로 나타난 연구(Lin et al., 2014)도 같은 맥락이다.

국내에서 수행된 개인 - 직무적합에 대한 연구결과 역시 대부분 긍정적이다. 구체적으로 보면 교육적합도, 기술적합도, 조직몰입도가 높을수록 일자리 만족도가 높고(이인숙, 2010), 스포츠 조직 종사원의 개인 - 직무/개인 - 환경 적합성과 직무만족도가 긍정적인 관계인 것으로 나타났다(서효민 외, 2011; 이광수·정정희, 2014). 또한 항공사 승무원의 개인 - 직무적합도가 높을수록 직무몰입도와 서비스 만족이 높아지고(류성민, 2016; 정민주·강우정, 2016), 호텔구성원의 개인 - 직무적합성은 조직몰입에 정(+)의 유의한 영향을 미치지만, 이직의도에는 부적인(-) 영향을 미치는 것으로 나타난 연구도 있다(김우진, 2013). 그 외에도 개인 - 직무적합도가 높을수록 업무성과에 통계적으로 유의한 정적인(+) 영향을 미치고(이용기 외, 2014), 보건계열 전문직은 개인 - 환경적합성 가운데 개인 - 조직적합성과 개인 - 상사적합성만 조직몰입에 유의한 영향을 미치며(이철우, 2012) 사회복지사의 직무적합성이 조직몰입에 유

의미한 영향을 미치는 것으로 나타나거나(신정숙 외, 2014) 직무소외에 부적인(-) 영향을 미치는 것으로 나타난 연구도 있다(정상원 외, 2014). 비정규직 근로자 역시 정규직에 비해 보수, 근로조건, 고용안정성이 낮지만, 자신의 교육·기술 수준에 적합한 직무를 수행하면 직무태도가 긍정적이다. 특히, 비정규직 근로자의 선택자발성이 높을 때 직무만족도가 높게 나타났다(김동호·성상현, 2016). 끝으로 노동시장의 또 다른 취약계층인 장애인의 경우 일자리가 장애인의 적성에 부합할 경우 일자리 만족도가 높게 나타났다(김진주 외, 2014). 이와 같은 연구결과들은 일자리 창출만 중요한 것이 아니라, 근로자라면 누구나 연령이나 계층과 상관없이 자신의 기술과 경험에 맞는 직무를 수행하는 것이 중요함을 말해준다.

(2) 개인-직무 적합과 삶의 만족도

개인-직무적합도가 높으면 직업만족도뿐 아니라, 삶의 만족도도 높아진다. Orpan(1978), Schmitt and Bedeian(1982), Argyle(1989), Munchinsky(1997; 이인숙, 2010 재인용), Manson and Carr(2011; Norasyikin et al., 2016 재인용)의 연구를 보면 개인-직무적합은 직업만족도와 삶의 만족도와 정적인(+) 관계를 보였고, 국내 연구 역시 직무만족도가 낮을수록 삶의 만족도도 낮게 나타났다(박재규, 2001; 최재연, 1991; 방하남, 2000; 고상백 외, 2004; 방하남·이상호, 2006; 이인숙·배희숙, 2008; 이인숙, 2010 재인용; 박현숙·박용순, 2013). 장애인 근로자에 대한 연구를 보더라도 직무적합성이 삶의 질과 정적인 관계가 있고(박준성 외, 2011), 직무적합도가 높을수록 직무만족도가 높아지며 이는 다시 생활만족도를 향상시켰다(염동문, 2013; 박광표·김동철, 2015 재인용; 박광표·김동철, 2015). 45세 이상 중고령자를 대상으로 분석한 결과 역시 임금, 보조금, 복리후생이 중고령자의 삶의 질에 긍정적인 영향을 미치고 직무만족의 부분매개역할을 통해 삶의 질이 높아져서(강소량·문상호, 2010) 개인-직무적합이론을 지지한다.

이와 같은 선행연구결과를 보면, 노인에게 일자리는 경제적 수단에 그치는 것이 아니라, 사회와의 연결고리이자 관계를 유지하며 삶의 의미를 느끼는 중요한 활동의 장임을 알 수 있다. 특히, 우리나라는 공적연금제도가 발달하지 않았고 65세 이상은 노동능력이 없는 비경제활동인구로 분류되기 때문에 일을 할 수 있다는 것은 경제적 의미를 넘어 삶의 전반에 영향을 미칠 것으로 예측된다.

(3) 고령자의 직무적합

개인-직무적합은 근로자가 직무수행에 필요한 지식, 기술, 능력을 가지고 있거나 직

무수행에 적합한 경우를 말한다(Edwards, 1991). 따라서 자신이 보유한 교육 및 기술수준보다 높은 수준의 직무를 수행하거나 낮은 직무를 수행하면 직무 적합도가 일치하지 않는다. 예컨대, 자신의 능력이나 보유하고 있는 기술이 직무수행에 필요한 역량보다 낮으면, 신체적·정신적 부담이 커지고 직무성과도 낮아진다. 반대로 자신의 능력과 보유하고 있는 기술이 직무보다 높은 수준이면 직무수행에는 큰 문제가 없지만, 자존감이 낮아지고 직무효능감이 떨어질 수 있다. 그럼에도 불구하고 생애 주된 일자리에서 퇴직한 중고령자의 대부분은 시설관리, 청소 및 경비 등 단순 반복적인 일을 해서(고용정보원, 2011; 한중국, 2015 재인용; 지은정 외, 2015a; 정윤경, 2016; 전미애·김정현, 2017) 중고령 근로자가 보유한 능력과 직무 사이에 미스매치가 나타난다(한중국, 2015).

이렇게 업무수행능력과 직무불일치가 심하면 조직몰입과 생산성이 저하될 수밖에 없다(Kalleberg, 2008; Moreland, 2013; 김동호·성상현, 2016 재인용). 고령 근로자도 자신의 교육수준이나 기술수준과 익숙하지 않은 직무를 수행하면, 일에 대한 통제력을 갖지 못한다고 느끼고 불만이나 좌절감과 같은 정서적 부적응을 유발하며 건강에도 부정적인 영향을 미친다(Siegrist et al., 1990; Ganster and Schaubroeck, 1991; Bracke et al., 2013; Smith and Frank, 2005; 정윤경, 2016 재인용). 정윤경(2016)의 연구에서도 50세 이상 중고령 근로자의 교육수준과 직무수준이 맞지 않는 경우 우울수준이 높고, 기술수준과 직무수준이 적합하지 않다고 인식하면 건강상태에 대한 인식이 낮은 것으로 조사되었다. 한중국(2015)의 연구 역시 50~64세 중고령자의 직무적합도와 자기개발 노력은 중고령자의 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 이론 및 선행연구를 통해 도출한 본 논문의 연구가설은 “노년기 직종이 생애 주된 일자리의 직종과 유사한 취업노인의 삶의 만족도가 높을 것이다” 이다.

2) 노인의 삶의 만족도에 대한 선행연구

선행연구를 보면 노인의 삶의 만족도와 관련된 요인은 일자리 특성(혹은 경제적 특성)과 인구사회학적 특성, 사회관계/사회참여/사회적 자본으로 볼 수 있다(표 1) 참고). 본 연구는 이 가운데 일자리 특성과 인구사회학적 특성으로 구분하여 검토하였다.

(1) 일자리 특성과 삶의 만족

① 취업여부

직업은 소득을 보장해 주는 중요한 수단으로써 사회적 지위를 보장하고(김정아 외, 2013), 사회의 일원으로서 역할을 수행하는 장이자 자아실현의 수단이며 성취감과 행

복감, 삶의 보람과 긍지를 누리게 하는 원천이다(남정휘·조성욱, 2012; 김진주 외, 2014). 노년에 일하는 것은 삶의 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 연구도 있지만(박기남, 2004; 정순돌·성민현, 2016), 긍정적인 영향을 보고한 연구가 더 많다. 베이비부세대 가운데 취업자가 비취업자에 비해 삶의 만족도가

〈표 1〉 노년기(고령자) 삶의 만족도(행복감)에 관한 주요 선행연구결과

연구자(연도)	구분	주요 결과
문정화·강민아(2017)	일자리특성	소득수준(+)*, 상용직(-), 임시직(-), 일용직(-)*, 자영업·고용주(+)*, 무급가족종사자(+)
	인구사회학적 특성	연령(-)*, 교육수준(+)*, 성별(-)
전미애·김정현(2017)	경제적 특성	기초생활급여 여부(-)*, 가구 연소득(+), 공적연금액(+), 사적이전액(+), 자기 소득액(+)
	인구사회학적 특성	연령(-), 성별(-), 교육수준(+)*, 배우자 유무(+)*, 건강상태(-)*
홍성원 외(2016)	경제적 특성	주택소유(+)*, 순자산(+)*, 월평균 운동(+)*
	인구사회학적 특성	성(-), 연령(+), 학력(-), 종교(+), 주관적 건강(+)*, CES-D0(=), 규칙적 운동(+)*, 건강검진(+)*, 배우자 관계(+)*, 자녀관계(+)*, 모임참여(+)*
박현숙·박용순(2013)	일자리특성	직무만족도(+)*
	인구사회학적 특성	성별(+)*, 연령(-), 학력(=), 건강상태(+), 종교(+)*, 주관적 계층의식(+), 사회적지지(+)
이윤진 외(2013)	노후준비	경제적 노후준비(+)*, 소득수준(+)
	인구사회학적 특성	성별(-)*, 연령(+)*, 배우자 존재여부(+), 교육수준(+)*, 주관적 건강인식(+)*
이민아 외(2011)	일자리특성	경제만족도(+)*
	인구사회학적 특성	연령(+), 성별(+), 교육수준(+)*, 사회활동(+)*, 단체참여(+)*, 만성질환(-)*, 자녀와의 관계(+)*
강소량·문상호(2010)	직무특성	지급만족(+), 직장내 임금 및 보조금(+)*, 복리후생(+), 관행적 퇴직(-), 일의 수준(+)
	일자리특성	소득(+)*
정명숙(2007)	인구사회학적 특성	연령, 학력(+), 종교, 동거여부(+)*
	성격	외향성(+)*, 낙관주의(+)*
박기남(2004)	경제적 특성	취업여부(-), 용돈수준(+)*
	인구사회학적 특성	성(-)*, 연령(-), 교육년수(-), 건강상태(+)*, 거주지역(-), 의료시설 접근도(+)*, 주관적 계층귀속감(+)*, 배우자 동거(+), 가구형태, 자녀 전화연락빈도(+)*, 자녀 대면접촉빈도(+), 친구·이웃 전화연락·대면접촉 빈도(+)
권중돈·조주연(200)	경제적 특성	경제활동여부(+)*, 월가구수입(+)*, 용돈액수(+), 경제적 애로정도(+)*, 주택소유(+)
	인구사회학적 특성	성(+), 연령(+), 교육정도(+)*, 배우자 유무(+), 종교 유무(+), 자녀동거 여부(+), 별거자녀 거주지·연락빈도·접촉빈도(+), 신체기능수준(+), 일상생활 동작능력(+)*, 질병수(+), 치매의심정도(+), 주거편이도(+)*, 사회참여도(+)*, 친구수(+)*, 여행빈도(+)

주) *: 통계적으로 유의함을 뜻함.

높고(김시월·조향숙, 2013), Mannell and Dupuis(1996)의 연구에서는 노년기에도 경제활동에 지속적으로 참여하는 것이 삶의 만족도를 높이는 것으로 나타났으며(권중돈·조주연, 2000 재인용), Bosse et al.(1987)의 연구에서는 직업활동에 참여하는 노인의 정신건강수준과 생활만족도를 높게 보고하였다. Santrock(1995), Beatty and Burroughs(1999), Riddick(1985)의 분석에서도 노인의 직업활동은 지속적으로 사회관계망을 유지할 수 있도록 지원하기 때문에 고립된 노인보다 생활만족도가 높게 나타났다(지은정 외, 2014 재인용). 국내 연구를 보더라도 수입을 위해 일하는 노인이 일하지 않는 노인에 비해 삶의 질이 유의미하게 높고(김미선, 2014; 지은정 외, 2014 재인용) 일하는 노인의 삶의 만족도가 높은 것으로 보고되었다(권중돈·조주연, 2000). 노인의 삶의 만족도는 다른 연령대보다 낮지만(정순돌·성민현, 2012), 경제활동을 지속하면 삶의 만족도가 높아져서 활기찬 노화에 기여한다(지은정 외, 2014).

② 일자리 특성

일자리 특성 중 삶의 만족도와 가장 많이 지목되는 요인은 첫째, 소득이다. 자기 소득(근로소득+사업소득+개인연금소득) 비중이 행복감과 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 연구도 있지만(전미애·김정현, 2017), 근로소득은 삶의 만족도와 정적인 관계가 있다는 연구결과가 많다. 노년기 삶의 질에 가장 영향력 있는 변인은 본인의 소득수준인 것으로 나타나거나(정명숙, 2004), 경제적으로 자립적인 노인이 자녀의존형이나 사회의존형보다 삶의 만족도가 높게 나타났다(권중돈·조주연, 2000). 베이비부머 취업자의 임금이 높을수록 삶의 만족도가 높게 나타났다(정순돌·이현희, 2012). 또한 가구의 소득수준이나 경제력은 삶의 만족도와 정적인 관계가 있고(Kuhelen, 1984; Chatfield, 1977; Kalish, 1975; 권중돈·조주연, 2000 재인용; 정명숙, 2004; 문정화·강민아, 2017), 용돈이 많을수록 삶의 만족도가 높게 보고 되어(박기남, 2004; 홍성원 외, 2016) 이를 지지한다.

둘째, 근로시간 역시 삶의 만족도와 관계되어 있다. 이인숙(2010)의 연구에서는 근로시간이 삶의 만족도와 관계가 없는 것으로 나타났지만, 주은선(2016)의 분석에 따르면 소득, 교육, 고용형태, 성별 등의 요인을 통제한 후에도 노동시간이 길수록 삶의 만족도가 저하되는 것으로 나타났다. 우리 사회에서 장시간 노동이 생존방식이자 일의 문화로 자리잡아왔지만, 사회구성원의 삶의 만족도를 떨어뜨리는 주요 요인인 셈이다(OECD, 2015; 주은선, 2016 재인용). 이를 반영하듯 고령자의 일자리 선택 기준은 「일의 양과 시간대」라는 응답이(26.9%), 임금수준(24.0%)이나 계속근로 가능성(17.4%)보다 높게 나타났다(통계청, 2016).

셋째, 근로 사유도 삶의 만족도에 영향을 미칠 것으로 예측된다. 은퇴 후 노후자금

이 부족한 퇴직자는 Maslow의 욕구 5단계 중 하위단계의 생리적 욕구(physiological needs)와 안전에 대한 욕구(safety needs)가, 노후준비가 상대적으로 충분한 고령자는 소속에 대한 욕구(belonging needs)와 자기존중에 대한 욕구(esteem needs)에 따라 일하기 때문에(Lord, 2002; Kooij et al., 2008 재인용) 노후의 경제적 상황에 따라 일을 하는 동기가 다를 수 있다. 특히, 우리나라는 노인빈곤율이 높아서 생계유지를 위해 일할 경우 만족도가 낮을 것으로 예측된다.

넷째, 종사상 지위도 삶의 만족도와 관계되어 있다. 상용직에 비해 임시·일용직의 노동시간이 삶의 질과 부적(-)관계를 보인 주은선(2016)의 연구, 비정규직 남성근로자에 비해 정규직 남성근로자의 일자리 만족도가 통계적으로 유의하게 높고, 일용직은 유의하게 낮게 나타난 이인숙(2010)의 연구, 미취업자에 비해 자영업·고용주와 무급가족종사자의 삶의 만족도가 높지만, 일용직으로 종사하는 노인의 삶의 만족도가 통계적으로 유의하게 낮게 나타난 문정화·강민아(2017)의 연구, 직업 불안정성을 높게 인식할수록 직업만족도가 통계적으로 유의하게 낮게 나타난 Claes and Bart(2008)의 연구 결과 모두 종사상 지위가 불안정할수록 삶의 만족도가 낮음을 말해준다.

(2) 인구사회학적 특성과 삶의 만족

노인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 인구사회학적 특성은 연령, 성별, 교육수준, 배우자 유무(사별 등), 건강상태, 경제수준, 사회적 접촉 혹은 사회관계, 성격, 자기효능감, 우울 등 다양한 요인들이 보고되고 있다(Rowe·Kahn, 1997, 조성자·김병석, 2014; 조은주, 2009; 최혜강·김안자, 2010; 신원우, 2011; 지은정 외, 2014 재인용). 구체적으로 보면 첫째, 연령이 높을수록 삶의 만족도가 낮게 나타났고(문정화·강민아, 2017; 홍성원 외, 2016; 전미애·김정현, 2017) 둘째, 노인의 건강상태는 삶의 만족도와 정적(+) 관계가 나타났다(박순미, 2011; 이윤진 외, 2013; 홍성원 외, 2015; 문정화·강민아, 2017; 전미애·김정현, 2017). 셋째, 성별이 노인의 삶의 만족도와 유의한 관계가 없는 것으로 나타난 연구(정순돌·성민현, 2012; 홍성원 외, 2016)도 있지만, 남성 노인의 삶의 만족도가 여성노인보다 높게 나타난 연구(권중돈·조주연, 2000)도 있고 반대로 여성노인의 삶의 만족도가 남성노인에 비해 높게 나타난 연구도 있고(박기남, 2004), 여성의 일자리 지표가 남성보다 더 열악하지만, 일자리 만족도는 남성에 비해 여성이 높게 나타난 연구결과가 더 많다(정광호·김태일, 2004; Hodson, 1985; Major, 1987; Solane and Williams, 1995; Clark, 1997; 이인숙, 2010 재인용; 이인숙, 2010). 넷째, 교육수준이 삶의 만족도와 통계적으로

유의한 관계가 없는 것으로 나타난 연구도 있지만(홍성원 외, 2016), 대학졸업자에 비해 전문대졸 이하 학력자의 일자리 만족도가 낮게 나타나거나(이인숙, 2010), 교육 수준이 높을수록 삶의 만족도가 높게 나타났다(권중돈·조주연, 2000; 전미애·김정현, 2017). 다섯째, 배우자와 동거하는 노인의 삶의 만족도가 높고(정명숙, 2004), 혼자 사는 노인이나 자녀없이 다른 사람과 사는 노인이 부부만 사는 노인이나 자녀와 함께 사는 노인에 비해 삶의 만족도가 낮게 나타났다(이민아 외, 2011).

3. 우리나라 고령자 정책

정부는 1991년 「고령자 고용촉진법」을 제정하여(2008년 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」로 개정⁵⁾) 고령자 고용정책을 추진하고 있다(표 1) 참고). 최근에는 2006년 고령자 고용촉진 기본계획을 수립하여 현재 3차 계획은 실행하고 있으며, 2009년에는 고령화시대에 대응한 50+세대 일자리 대책을, 2014년에는 장년고용종합대책(고용노동부, 2009; 2014), 2016년에는 “장년고용서비스 강화방안”을 발표하였다(고용노동부, 2016). 또한 노인복지법 제23조에 기초하여 노인 일자리사업을 실시하고, 2005년부터 저출산·고령사회 기본계획을 수립하여 고령자 정책을 추진하고 있다(대한민국정부, 2014; 2015).

〈표 2〉 우리나라 고령자고용대책

부처	법·대책	주요 연혁
고용노동부	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진법	1991.12.31. 제정(2008년 개정)
	고령자 고용촉진 기본계획	제1차(2007~2011)
		제2차(2012~2016)
		제3차(2017~2021)
	고령화시대에 대응한 50+세대 일자리 대책	2009.10.13
장년고용종합대책 수립	2014.09.24	
	장년 고용서비스 강화방안	2016.10.20
보건복지부	노인복지법	1981.06.05. 제정
대한민국 정부	저출산고령사회기본법	2005.05.18. 제정
	저출산·고령사회 기본계획	제1차(2006~2010)
		제2차(2011~2015)
		제3차(2016~2020)

자료) 노동부(2009), 대한민국정부(2014; 2015), 고용노동부(2016), 보건복지부 홈페이지, 법제처 법령정보를 바탕으로 작성함.

5) 법제처 홈페이지 법령정보. 접속일. 2017.04.29.

그러나 60세 이상을 대상으로 한 고용정책은 상당히 적다. 그나마도 일자리 창출에 방점을 두고 추진되어 일자리의 질 특히, 고령자의 전문성과 역량을 살릴 수 있는 정책은 많지 않다(표 3) 참고). 가장 최근에 수립된 제3차 저출산·고령사회기본계획을 보면 “은퇴자 직무경험 활용제도”를 활성화하고자 사회공헌활동 지원사업 및 장년활용형 新사회적기업 모델을 확대하는 내용이 담겨있다. 또한 전문성을 가진 은퇴자 및 고령자가 사회적 기업 컨설팅을 통해 기업의 역량강화에 참여할 수 있도록 컨설턴트 및 프로보로 전문인력을 양성한다. 또한 중고령자가 기존의 경력, 전문성을 활용하여 창업 및 재취업을 할 수 있도록 은퇴자 협동조합 설립을 지원하고 있다(대한민국정부, 2015). 그러나 사회적 기업 컨설턴트 가운데 고령자는 72명에 불과하며 협동조합 교육과정 수료자 가운데 50세 이상은 334명에 불과하다(대한민국정부, 2016). 전문퇴직자의 일자리를 지원하지만 참여자는 극히 적은 것을 알 수 있다.

〈표 3〉 정부부처/지자체의 전문퇴직자 일자리 지원사업

부처/ 지자체	사업명	주요 내용 및 지원
고용부	건설현장 안전지킴이1)	만 55세 이상 관련분야 퇴직자가 건설현장 재해를 예방하기 위해 상시순찰 및 감시활동(월 150만원, 4대보험, 연차휴가)
	사회적기업 전문인력 지원사업1), 3)	전문성을 가진 은퇴자 및 고령자가 사회적 기업 컨설팅을 통해 기업의 역량강화에 참여할 수 있도록 지원(월 200만원)
	산업현장 교수단1)	명장, 기업경영·인력개발 종사경력 10년 이상인 교수단이 산업현장의 오랜 기술을 전수함(월 200만원)
	중장년 해외취업 지원2)	영업·마케팅 등 전문인력 해외취업 지원 (무역협회 위탁)
	중소기업 전문인력 채용 지원2)	퇴직전문인력의 중소기업 채용시 인건비 지원
	사회공헌일자리3), 4)	생계보다 사회공헌에 관심이 많은 만 50세 이상의 전문인력이 필요한 사회적기업, 비영리단체, 공공기관 등에서 재능을 활용할 수 있도록 지원(월 40만원)
	중고령·은퇴자 협동조합3)	중고령자, 은퇴자가 기존의 경력, 전문성을 활용하여 창업 및 재취업을 할 수 있도록 지원
미래부	고경력 과학기술인 활용 지원2)	최신 과학기술동향 분석·제공 및 청소년 과학교육 지원
	테크노닥터 지원2)	퇴직 과학기술자 중소기업 연구인력 채용 지원
교육부	퇴직과학기술자활용 중소기업기술혁신	만 50세 이상(10년 이상 경력) 퇴직과학기술자

	역량확충사업1)	가 기술개발에 애로를 겪는 중소기업의 역량확충을 지원함. 1인당 월 180만원
	산업체 우수강사사업1)	현장경력이 풍부한 산업체 경력자를 우수강사로 채용하여 특성화고, 마이스터고 학생의 직무역량 강화. 월 230만원.
문체부	공능관람안내지도위원1)	70세 이상 고령자가 공능관람안내 및 질서유지, 관람서비스 제공. 일 32,000원. 휴일근무수당(주 6일 40시간 근무)
환경부	자연환경해설사1)	탐방객들에게 생태체험 및 관찰기회 제공. 교육·홍보. 일 56,860원. 월 여비 11만원, 4대 보험
산업부	경력 연구인력 채용 지원2)	대기업·연구기관 등 연구인력의 중소기업 채용 지원
	퇴직인력 상인조직 지원1)	유통·영업분야 퇴직인력이 전통시장 활성화 구역이나 상인연합회에서 활동. 급여의 80% 보조(월 150만원), 4대보험
기재부	경제발전경험 공유사업2)	경제·보건의료·행정 등 분야 전문가를 개도국에 파견 지원
중기청	장인기술 산업현장 활용2)	기술퇴직인력의 중소기업 채용시 인건비 일부 지원
서울시	경로당 코디네이터1)	50세 이상 은퇴자의 경험과 인적자원을 바탕으로 경로당 환경 개선(평생학습 등). 월 40만원의 활동비 지원
	통합사례관리 코디네이터(서울형 뉴딜 일자리사업1)	55세 이상 고령자가 지역의 복지 사각지대 해소, 사회복지 업무지원. 월 40만원 활동비 지원. 교육비 30만원 지원
	요양코디네이터사업1)	55세 이상 요양보호사가 장기요양시설, 재가서비스 이용안내 등. 월 40만원 활동비 지원, 4대 보험
	클래식 멘토단1)	50~65세 경력자가 청년, 여성, 소상공인 등에게 멘토링 등 교육서비스 제공. 강의: 시간당 7만원, 실태조사:월 20만원
	학교보안관1)	서울시 국공립 초등학교 학교폭력 예방을 위한 학교보안관. 월 110만원.

자료) 1) : 지은정 외(2013), 2) 대한민국정부(2014; 지은정 외, 2015a 재인용)
 3) 대한민국정부(2015; 2016), 4) 고용노동부(2017)

III. 연구방법

1. 분석대상 및 연구자료

본 연구의 분석대상은 65세 이상 취업자이다. 정부는 저출산·고령화로 인해 생산

가능인구가 감소하여 국가 경쟁력이 약화될 것으로 우려됨에 따라 “정년 후에도 은퇴 없이 일할 수 있도록 이모작 고용체계 확립”을 전략으로 채택하였다(제3차 저출산·고령사회 기본계획, 브릿지 플랜 2020). 2016~2020년이 인구절벽에 대응할 수 있는 마지막 골든타임이라는(대한민국정부, 2015) 위기의식에 따라 정책적 대응을 강화하려는 것이다. 그러나 이를 실현할 수 있는 정책은 거의 없어서 정치적 수사에 그치지 쉬운 상황이다. 또한 대통령직속 일자리위원회는 「일자리 100일 계획」에 ‘新중년 인생3모작 기반구축’ 방안을 포함하였지만(일자리위원회, 2017.06.01.), 65세 이상을 대상으로 한 정책은 노인일자리사업 외에는 없고 실효성 있는 정책을 수립하기 위해 선행되어야 할 65세 이상 취업자에 대한 연구도 부족하다. 우리나라의 공식통계 기준을 보면, 65세 이상은 비경제활동인구에 해당되고 노인복지법상 혜택을 받을 수 있는 노인으로 분류되기 때문에 노동정책의 주된 관심대상이 아니었다. 지금까지 추진된 정책도 일자리의 질보다는 일자리 창출이 더 중요했고 저소득·저학력 노인을 중심으로 한 노인일자리사업 외에는 거의 없다. 노인들은 경력을 살릴 수 있는 일을 원하지만, 경비·청소 혹은 택배처럼 단순업무만 하고(KBS News, 2013. 04.01) 일할 노인은 많다는 생각에(연합뉴스, 2016.10.15) 대부분 저임금의 질 낮은 일자리에서 일하고 있다. 이로써는 고령화 시대 65세 이상의 삶의 질도 높이기 어렵고, 생산가능인구의 감소에 대비한 정책을 수립하기 어려워서 본 연구는 65세 이상 취업자에 주목하였다.

분석자료는 보건복지부·한국보건사회연구원의 『2014년 전국 노인실태조사』이다. 전국노인실태조사는 1994년부터 시작되어 3년마다 실시되는 법정조사로서 전국대표성을 가진 조사이다. 표본은 「2010년 인구주택 총조사」 자료에서 2010년 당시 만 61세 이상인 노인을 모집단으로 층화한 후(1차 시도별, 2차 동부와 읍면부) 제곱근비례 배분하여 추출하였다. 이와 같은 과정을 거쳐 최종 10,451명을 조사하였고(보건복지부·한국보건사회연구원, 2014), 본 연구는 이 가운데 대리응답자를 제외한 총 10,279명을 사용하였다(전체 응답자의 98.4%). 본 연구의 종속변수인 삶의 만족도를 본인응답자만 응답하도록 하였기 때문이다. 근로기준은 2014년 전국노인실태조사의 취업기준인 ‘지난 1주일간 1시간 이상 수입을 목적으로 일한 경우, 배우자/친인척이 운영하는 사업체에서 1주일동안 18시간 이상 돈을 받지 않고 일한 경우’이다(보건복지부·한국보건사회연구원, 2014). 본 논문은 상기 질문에 ‘예’라고 응답한 취업노인 2,970명(본인 응답자의 28.9%)을 최종 분석대상으로 삼아 OLS를 활용하여 분석하였다.

2. 변수 및 측정

1) 종속변수

본 연구의 종속변수는 삶의 만족도이다. 삶의 만족도를 선택한 이유는 크게 3가지이다. 첫째, 정책학이 구현하고자 하는 규범적 가치는 인간의 존엄성 실현이고 인간의 존엄성을 구현하기 위한 정책의 상위목표는 국가경쟁력과 사회구성원의 삶의 질 향상이다(Lasswell, 1951; 권기현, 2007; 강소랑·문상호, 2010 재인용). 노인 일자리정책이 추구하는 목적도 노인의 취업을 제고가 아니라 노인의 삶의 질 향상이기 때문에 적절하다.

둘째, 현대 사회에서 직업은 인간생활과 불가분의 관계를 맺고 있다. 개인이 자신의 능력과 적성에 맞는 직업을 선택하여 만족감을 느끼고 생활하는 것은 자아실현과 성장의 중요한 요인이다(임경민, 2009). 또한 개인은 직업을 통해 인간관계, 성취감, 생활안정, 사회경제적 지위를 누리기 때문에 직무만족은 직업활동에서 나아가 개인의 삶의 질과 방향까지 영향을 미치게 된다(염동문, 2013; Tolbert, 1974; 박광철·김동철, 2015 재인용). 실증 분석결과도 일자리 만족이 직업생활에 국한되지 않고 가족생활, 일상생활, 건강생활 등 전반적인 삶의 질과 밀접한 관련을 맺고 있거나(Orpan, 1978; Schmitt and Bedeian, 1982; Argyle, 1989; Munchinsky, 1997; 박재규, 2001; 최재연, 1991; 방하남, 2000; 고상백 외, 2004; 방하남·이상호, 2006; 이인숙·배화숙, 2008; 이인숙, 2010 재인용) 직무만족도가 낮을수록 삶의 만족도가 낮게 나타났다(박현숙·박용숙, 2013).

셋째, 산업화를 거친 현대 노인에게 일은 직업 이상의 의미가 있다. 1960년대 박정희 정부는 '민족중흥'과 '경제성장'의 가치를 내세우며 국민들에게 근검절약과 노동윤리를 강조했고 노동자는 일 지향적(work oriented)으로 살았다(신원철, 2005). 산업화 과정에서의 노동담론은 '의무이자 희생으로써의 노동(구해근, 2002)' 의식이었고, 기업 전략의 하나로써 일 중심적 정체성이 문화적 차원에서 재생산되었다(조주은, 2002). 1970년대도 남성노동자들의 지배이데올로기는 '산업전사'였으며(김준, 2010; 신경아, 2011 재인용), '월화수목금금금'이라고 불리는 휴식 없는 노동, '회사인간'적 삶이 성취의 지표로 해석되는 문화를 당연시 여기며 살아왔다(신경아, 2011). 이와 같은 삶의 여정을 거친 노인에게 일은 생존을 위한 수단에 그치는 것이 아니라 삶의 전부일 수 있다. 이에 본 연구는 삶의 만족도를 종속변수로 삼았다.

그렇다면 삶의 만족도를 어떻게 측정할 수 있을까? 삶의 만족도란 개인이 일상의

활동으로부터 기쁨을 느끼고 자신의 생활에 대해 의미와 책임감을 느끼며, 주위환경에 잘 대응하고 정서적으로나 사회적으로 어려움을 겪지 않고도 개인의 욕구를 충족시킬 수 있는 정도이다(Neugarten et al., 1961). 혹은 개인이 자신의 현재 삶에 대하여 만족하는지를 인식하고 평가하는 것으로써 삶의 질(quality of life), 생활만족도(life satisfaction), 심리적 안정감(psychological well-being), 주관적 행복감(subjective well-being)과 유사하게 사용되고 있다(Rowe·Kahn, 1997; 신원우, 2011; 지은정 외, 2014). 2014년 전국노인실태조사에서 삶의 만족도는 노인이 그들의 삶을 어떻게 평가하고 있는지 5개의 영역으로 질문하였다. 5대 영역은 건강상태, 경제상태, 배우자와의 관계, 자녀와의 관계, 사회·여가 문화 활동, 친구 및 지역사회 관계이며, 각각에 대하여 5점 척도로 측정하였다. 이때 배우자와의 관계는 유배우자일 경우에만, 자녀와의 관계는 생존 자녀가 있는 경우만 응답하도록 하였다. 본 연구는 상기 6개 항목의 합으로 삶의 만족도를 측정하였다(6~30). 본 연구처럼 경제활동 특성과 삶의 만족도를 분석한 논문은 Aquino et al.(1996), 김태영(2015; 문정화·강민아, 2017 재인용), 이인숙(2010), 박준성 외(2011), 염동문(2013; 박광표·김동철, 2015 재인용), 강소랑·문상호(2010), 문정화·강민아(2017)를 들 수 있다.

2) 독립변수

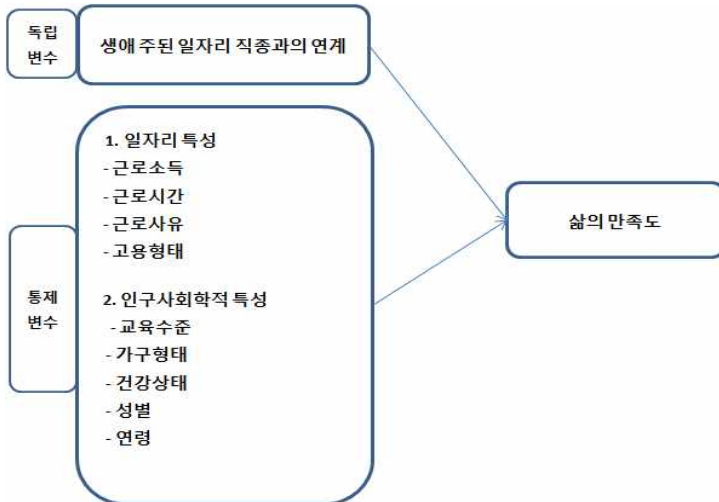
독립변수는 노년기 직종과 생애 주된 일자리와의 연계이다. 「2014 전국노인실태조사」는 현재 수행하고 있는 일이 생애에서 가장 오랫동안 종사했던 최장기 종사 직종과 일치하는지 여부를 질문하여(직업 중분류 기준) 본 연구도 이를 활용하였다. 선행 연구는 개인-직무 적합도를 Saks and Ashfort(1997)의 척도를 사용하거나(Peng and Mao, 2015), 현재 주로 하는 일자리에서 하고 있는 일과 본인의 교육수준 혹은 기술수준과 얼마나 적합한지를 사용하였다(이인숙, 2010; 박광표·김동철, 2015; 김동현·성상현, 2016; 정윤경, 2016) 혹은 Caldwell and O'Reily(1990)와 Lauver and Kristof-Brown(2001)의 개인-직무적합 문항을 사용하여 측정하였다(김우진, 2013; 양지혜·김종인, 2013; 이용기 외, 2014). 그러나 이로써는 생애 주된 일자리와 노년기 일자리와의 연계성을 파악하기 어렵다. 이에 본 연구는 “현재 하시는 일이 인생에서 가장 오래 종사한 직업입니까?” 질문의 예=1/아니오=0(기준변수)로 측정하였다.

〈표 4〉 변수의 정의

구분	변수		측정방법
종속 변수	삶의 만족도		건강상태, 경제상태, 배우자와의 관계, 자녀와의 관계, 사회·여가·문화, 친구 및 지역사회 관계 만족도의 합
독립 변수	개인-직무 적합이론	생애 주된 일자리와의 연계	생애 최장기 직종과 현재 직종 일치○=1, 불일치×=0*
통제 변수	일자리 특성	근로·사업소득	(취업노인 본인의 연 근로소득과 사업소득의 합)/12
		근로시간	현재 하는 일의 주당 평균 근무시간
		근로사유	생계비 마련=1, 비생계비 마련=0*
		고용형태	상용직/비상용직(임시일용직/자영업자/무급가족종사자)*
	인구 사회학적 특성	교육수준	초등학교 이하*/중학교/고등학교/(전문)대졸 이상
		가구형태	노인독신가구=1, 그 외 가구=0*
		건강상태	평소의 건강상태 인식(1~5점)
		성별	남성=1, 여성=0*
	연령	만나이	

주) *=기준변수

〈그림 2〉 연구모형



3) 통제변수

근로소득은 취업노인의 일을 통한 소득을 반영하기 위해 본인의 연 근로소득과 사업소득의 합을 월로 전환한 후 로그전환하였다. 근로시간은 현재 하는 일의 주당 평균 근무시간이며, 근로사유는 생계비 마련을 이유로 참여하면 1을, 그 외는 0으로 입력하였다(용돈이 필요해서, 건강유지를 위해, 사람들과 사귄 수 있어서, 능력을 발휘하기 위해, 시간을 보내기 위해, 기타). 고용형태는 상용직 여부(상용직=1, 임시·일용직, 고용주, 자영자, 무급가족종사자=0)로 구분하였고, 교육수준은 초등학교 이하, 중학교, 고등학교, (전문)대졸 이상이다. 가구형태는 노인독신가구이면 1을, 그 외 가구형태(노인부부가구, 자녀동거가구, 기타 가구)이면 0으로 코딩하였다. 건강상태는 주관적 건강상태에 대한 인식으로써 1~5점으로 측정하였고 성별은 남성이면 1을, 여성이면 0으로 입력하였다. 끝으로 연령은 2014년 기준 만나이를 사용하였다.

IV. 분석결과

1. 분석대상의 일반적 특성

분석대상 취업노인의 일반적 특성은 <표 5>와 같다. 첫째, 취업노인 가운데 현재 일자리의 직종이 생애 주된 일자리의 직종과 일치하지 않는 비율은 56.4%로 일치하는 경우(43.6%)보다 높게 나타났다. 생애노동경력과 무관한 일을 하는 노인이 더 많은 것을 말해준다. 그러나 삶의 만족도는 생애 주된 일자리 직종과 노년기 직종이 일치한 취업노인이 더 높게 나타났다. 둘째 취업노인의 근로소득을 보면, 10만 원 이하인 비율이 전체 취업노인의 약 1/4에 이른다(24.1%). 10~20만 원인 비율도 16.5%에 이르러서, 취업노인 10명 가운데 4명(40.6%)은 20만 원 이하의 일자리에 종사하는 것을 알 수 있다. 반면 100만원이 넘는 비율은 21.5%에 불과하고, 삶의 만족도는 150만 원 이상인 취업노인이 가장 높고(21.1) 그 다음이 100~149만원(19.9)으로 나타났다. 65세 이상 취업자의 대부분은 저임금근로에 종사하며 삶의 만족도가 낮은 것을 말해준다. 셋째, 근로시간은 65세 이상임에도 불구하고 평균 40시간 이상(주당) 일하는 비율이 약 39%로 취업노인 10명 가운데 4명일 정도로 높게 나타났다. 근로소득은 낮는데 일하는 시간은 긴 셈이다. 또한 근로시간이 길수록 삶의 만족도가 경미한 수준이지만 조금 높게 나타났다. 오래 일해야 조금이라도 돈을 더 벌 수 있기 때문인

〈표 5〉 분석대상 노인의 일반적 특성

(사례수: 2,970명)

변수	구분	빈도(명)	비율(%)	생활 만족도	집단간 차이검증
현재 직종의 생애 최장기 직종 여부	최장기 직종○	1,676	56.4	19.03	.001**
	최장기 직종×	1,294	43.6	18.59	
본인 근로·사업소득	10만원 이하	715	24.1	18.74	.000***
	10.1~20만원	489	16.5	17.69	
	20.1~40만원	358	12.0	17.90	
	40.1~60만원	275	9.3	18.57	
	60.1~100만원	495	16.7	18.87	
	100.1~150만원	348	11.7	19.94	
150.1만원 이상	291	9.8	21.09		
근로시간(주당)	9시간 이하	493	16.6	18.03	.000***
	10~19시간	468	15.8	18.30	
	20~29시간	419	14.1	18.62	
	30~39시간	425	14.3	19.05	
	40시간 이상	1,153	38.8	19.44	
	결측치	12	.4	-	
근로사유	생계비 마련	2,002	32.6	18.73	.000***
	비생계비 마련	967	67.4	19.03	
고용형태	상용직	181	6.1	19.90	.000***
	미상용직	2,789	93.9	18.77	
교육수준	초등이하	1,856	62.5	18.06	.000***
	중졸	457	15.4	19.60	
	고졸	468	15.7	20.27	
	대졸	189	6.4	21.18	
가구형태	비독거노인	2,428	81.7	19.62	.000***
	독거노인	542	18.3	15.34	
건강상태	매우 좋다	55	1.8	22.193	.000***
	좋다	1,254	42.2	20.458	
	그저 그렇다	716	24.1	18.456	
	나쁘다	843	28.4	16.946	
	매우 나쁘다	103	3.5	15.548	
성별	여성	1,359	45.8	17.46	.000***
	남성	1,611	54.2	20.01	
연령	65~74세	2,175	73.2	19.18	.000***
	75~84세	747	25.1	17.95	
	85세 이상	48	1.6	17.20	
전체		2,970	100.0	18.84	-

주) 취업노인(본인응답자, 2,970명)만 분석함
 자료) 2014년 노인실태조사 원자료

것으로 판단된다. 넷째, 취업노인의 직종을 보면, 단순노무직과 농림어업직이 각각 36.6%, 36.4%로 총 73%에 이른다. 반면, 관리직·전문가(6.4%)는 매우 적은 것으로 나타났다. 65세 이후에는 단순노무직과 농림어업직으로의 쏠림현상이 뚜렷한 것을 알 수 있다. 그러나 삶의 만족도는 관리직·전문가가 가장 높고(21.3점) 단순노무직이(17.5점) 가장 낮게 나타났다. 65세 이상 일자리는 단순노무직이 많지만 삶의 만족도는 가장 낮은 것을 알 수 있다. 다섯째, 상용직 취업노인은 전체 취업노인의 6.1%에 불과하지만 삶의 만족도는 19.9로 가장 높다. 반면 임시·일용직은 34.8%이지만 삶의 만족도는 17.9로 가장 낮다. 비임금근로자인 자영업자는 40.3%로 가장 비율이 높고 삶의 만족도는 19.5, 무급가족종사자의 비중은 18.8%, 삶의 만족도는 18.9로 중간수준이다. 여섯째, 분석대상 노인의 교육수준은 초등학교 이하가 62.5%로 가장 많고 중졸(15.4%), 고졸(15.7%), 대졸(6.4%)의 순으로 나타났다. 그리고 생활만족도는 대졸이 가장 높고(21.2), 그 다음이 고졸(20.3), 중졸(19.6), 초등학교 이하(18.1)의 순이었다. 일곱 번째, 독거노인은 18.3%이고 비독거노인은 81.7%이며 삶의 만족도는 독거노인이(15.3) 그 외 가구형태의 노인(19.6)에 비해 낮게 나타났다. 여덟 번째, 주관적 건강상태가 좋다는 응답이 44%이고 나쁘다는 응답은 31.9%, 보통이라는 응답이 24.1%였다. 삶의 만족도는 건강상태가 좋은 취업노인이 높고(평균 21.3), 건강상태가 나쁜 취업노인이 낮게 나타났다(평균 16.2). 아홉 번째 성별구성은 취업남성노인이 54.2%이고 취업여성노인이 45.8%로 남성노인의 비율이 더 높게 나타났다. 그리고 삶의 만족도 역시 남성노인이(20) 여성노인(17.5)보다 높았다. 끝으로 취업노인의 연령대는 65~74세가 73.2%로 대부분을 차지하고 75~84세가 25.1%, 그리고 85세 이상 취업노인도 적지만 1.6%를 보였다.

2. 노년기 직종과 생애 주된 일자리 직종의 유사정도

65세 이상 취업노인이 생애 최장기 직종에 종사한 기간은 평균 27.7년이다. 생애 주된 일자리 직종과 노년기 현재 직종의 유사성을 보면, 생애 주된 일자리와 노년기 직종이 많이 일치하는 직종은 농림어업숙련종사자(85.1%)와 단순노무직(86.1%) 뿐이다. 그 외 직종은 50%에도 미치지 못한다. 특히, 사무직은 18.7%에 불과하다. 우리나라 노인의 취업률이 높지만, 생애 주된 직장에서 축적한 지식과 경험을 활용하기 보다는, 하향재취업해서 단순노무직으로 일하는 것을 알 수 있다. 심지어 생애 주된 직종이 관리직·전문가였던 취업노인의 약 18%도 단순노무직에 종사하고, 기능원 및 관련기능종사자의 46.5%, 서비스종사자의 40.4%, 장치기계조작·조립종사자의

39.2%, 사무종사자의 37.4%, 판매종사자의 36.2%도 노년기가 되면 단순노무직이 되었다. 65세 이상이 되었다고 해서 단순노무직 외에는 할 수 없을 정도로 생산성이 급감하는 것이 아닌데도 불구하고 생애 주된 일자리 특성과 상관없이 하향 재취업하고 있는 것이다. 우리 사회가 아무리 급변한다고 해도 노인의 모든 지식과 경험의 가치가 사라지는 것이 아니며, 직무능력이 감소한다고 하지만 모든 역량이 감소하는 것이 아니다. 신체적 능력, 신속성·민첩함 등이 감소하지만, 숙련도, 지식전달, 정확성, 직업적 노하우(경험과 지식, 기술)는 높아지는데도 불구하고 노인이 되면 모든 능력이 사장되는 것으로 간주하는 경향이 있다. 사회적으로도 인적자원의 손실이 아닐 수 없다. 고령자들이 생애 주된 경력과 기술에 적합한 일자리에서 일할 수 있도록 여건이 조성되어야 함을 말해준다.

〈표 6〉 생애 주된 일자리 직종과 노년기 직종의 유사정도

(단위: %)

생애 주된 직종	노년기 현재 직종									
	관리직	전문직	사무직	서비스직	판매직	농림어업	기능원	장치기계조립종사자	단순노무직	합
관리직	45.5	8.9	3.3	2.0	4.0	14.9	1.0	3.0	17.8	100
전문가	6.9	43.6	4.0	6.9	2.0	17.8	-	1.0	17.8	100
사무종사자	7.7	2.2	14.3	4.4	7.7	20.9	1.1	4.4	37.4	100
서비스종사자	1.0	1.0	0.5	46.5	2.0	8.1	-	0.5	40.4	100
판매종사자	2.2	1.0	1.0	3.8	46.2	7.7	0.3	1.6	36.2	100
농림어업숙련종사자	0.1	0.1	0.1	0.6	1.1	85.1	0.1	0.2	12.6	100
기능원 및 관련기능종사자	1.4	1.4	0.9	4.7	3.7	14.9	24.7	1.9	46.5	100
장치기계조작·조립종사자	2.1	0.5	-	5.2	0.5	9.5	1.6	41.3	39.2	100
단순노무종사자	0.4	0.2	0.2	4.0	2.0	6.3	0.2	0.6	86.1	100

주) 1) 음영은 노년기 현재 직종과 생애 최장기 직종이 같은 경우임.

2) 취업노인(본인응답자, 2,970명)만 분석함.

자료) 지은정 외(2015)의[표 2-15]의 분석틀을 토대로 「2014년 노인실태조사」 원자료를 재분석한 결과임.

3. 회귀분석결과

본 모형의⁶⁾ 모델은 신뢰수준 99.9%에서 통계적으로 유의하며 모델설명력은

6) 회귀분석에 앞서 다중공선성(multicollinearity)을 살펴본 결과, VIF는 1.10~4.58로 모두 10미만이었고 상관계수는 .251~.425로 나타나 다중공선성이 의심되지 않았다. 그리고 왜도

46.7%로 비교적 높다. 이에 변수간의 관계를 검토하였다. 취업노인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인을 통제한 후 분석한 결과, 생애 주된 일자리 직종과 노년기 직종이 일치한 취업노인의 삶의 만족도가 일치하지 않는 노인에 비해 통계적으로 유의하게 높게 나타났다(신뢰수준 95%). 개인 - 직무적합도가 높을수록 삶의 만족도가 높게 나타난 Manson and Carr(2011; Norasyikin et al., 2016 재인용), 염동문(2013; 박광표·김동철, 2015 재인용), 강소랑·문상호(2010), 박준성 외(2011), 박현숙·박용순(2013), 박광표·김동철(2015)의 연구결과와 유사하다. 고령자의 교육·기술수준에 적당한 일은 직무만족도를 높이고 삶의 질에도 영향을 미치는데(강소랑·문상호, 2010 재인용) 노년기가 되면 대부분 단순노무직에 종사한다. 그 결과 그동안 축적한 지식과 기술을 활용할 수 있는 기회가 제한되어서 일에 대한 통제력과 직무효능감, 자존감은 낮아지는 반면, 좌절감과 불안은 커지기 때문일 것이다. 고령근로자가 일하는 것(motivation)은 재정적인 이유와 근로윤리(work ethic) 때문이기도 하지만(Higgs et al., 2003), 자신의 기술을 활용하면서 일을 통한 성취감과 만족감을 느끼고 일하

〈표 7〉 일하는 노인의 삶의 만족도 회귀분석결과

변수		B	S.E.	β	t	p value	
독립변수	현재직종의 최장기 직종여부	.524	.121	.069	4.327	.000***	
통제변수	본인 근로·사업소득(월평균)	.140	.068	.041	2.055	.040*	
	주당 근로시간	-.008	.003	-.045	-2.570	.010**	
	근로사유(생계비 마련 여부)	-.653	.131	-.079	-4.984	.000***	
	고용형태(상용직 여부)	-.363	.233	-.025	-1.558	.119	
	교육수준	초등	-.890	.251	-.115	-3.546	.000***
		중등	-.575	.267	-.056	-2.150	.032*
		고등	-.132	.260	-.013	-.509	.611
	건강	주관적 건강상태	1.508	.064	.377	23.405	.000***
	가구형태	독거노인	-2.883	.163	-.305	-17.686	.000***
	성		1.503	.143	.192	10.497	.000***
연령		-.008	.012	-.011	-.608	.543	
상수		14.779	1.039	-	14.225	.000***	
R square/adjusted R square		.435/.432(df=12)					
F값/모델 유의도		156.485/.000***					

주) ***= p value < .001, **= p value < .01, *= p value < .05

자료) 「2014년 전국노인실태조사」 원자료

(skewness)는 -.016~0.71로 0을, 첨도(Kurtosis)는 -0.045~.558로 3을 벗어나지 않아서 정규성 가정을 위배하지 않는 것으로 판단된다.

는 것이 즐겁기 때문이기도 한데(Lord, 2004; Kooij et al., 2008 재인용) 간과된 측면이 있다. 이와 같은 결과는 정부정책이 일자리 창출에만 방점을 두고 실시되면 효과가 낮을 수 있음을 말해주는 것이기도 하다. 직업의 귀천(貴賤)은 없지만, 고령자가 자신의 노동시장 경력을 살릴 수 있는 일자리에서 근무할 수 있도록 지원하는 정책이 필요함을 뜻한다.

통제변수와의 관계를 보면 첫째, 임금소득이 높을수록 삶의 만족도가 높다(신뢰수준 95%). 본인의 소득수준(혹은 임금)이 삶의 질과 정적인(+) 관계를 보인 정명숙(2004), 정순돌·이현희(2012)의 연구결과와 같다. 둘째, 근로시간이 길수록 삶의 만족도가 낮게 나타났다(신뢰수준 99%). 주당 근로시간과 일자리 만족도 사이에 유의한 관계가 없는 것으로 나타난 이인숙(2010)의 연구결과와 다르지만, 장시간 근로와 삶의 만족도의 부적인 관계를 보인 주은선(2016)의 연구결과와는 같다. 현세대 노인은 산업화시기를 겪으면서 일 중심적인 삶을 살아왔지만, 노년에도 장시간 근로를 바라는 것은 아니기 때문에 삶의 만족도가 낮게 나타난 것으로 판단된다. 셋째, 생계비 마련을 이유로 일을 하는 노인의 삶의 만족도가 통계적으로 유의하게 낮게 나타났다(신뢰수준 99.9%). 노인의 자기 소득이 행복감과 유의한 관계가 없는 것은 생계를 위해 어쩔 수 없이 일하면 자율성이 담보되지 않기 때문일 것이다(전미애·김정현, 2017). 넷째, 상용직 여부는 삶의 만족도와 유의한 관계가 없는 것으로 나타났다. 모든 연령대의 경우 상용직에 비해 임시·일용직의 삶의 질이 부적인 관계가 있지만(주은선, 2016) 노인의 정신건강은 상용직 여부와 통계적으로 유의한 관계(-)가 없는 것으로 나타난 정윤경(2016)의 연구결과와 유사하다. 65세 이후에는 상용직으로 일하는 것보다 생애 주된 일자리와의 연계, 근로소득, 근로시간이 삶의 질과 더 밀접하게 관련된 것으로 보여진다. 다섯째, 대졸 이상 노인에 비해 초졸이하와 중졸노인의 삶의 만족도가 낮게 나타났다(신뢰수준 각각 99.9%, 95%). 교육수준이 낮을수록 삶의 만족도가 낮거나(이인숙, 2010) 학력이 높을수록 삶의 만족도가 높게 나타난 연구결과(권중돈·조주연, 2000; 전미해·김정현, 2017)와 유사하다. 여섯 번째, 주관적인 건강상태를 높게 평가할수록 삶의 만족도가 높게 나타났다(신뢰수준 99.9%). 노인의 건강상태와 삶의 만족도사이에 정적인(+) 관계가 나타난 박순미(2011), 이운진 외(2013), 홍성원 외(2015), 문정화·강민아(2017), 전미애·김정현(2017)의 연구결과와 유사하다. 일곱 번째, 일하는 독거노인의 삶의 만족도가 그 외 가구형태인 노인에 비해 낮게 나타났다(신뢰수준 99.9%). 배우자와 동거하는 노인의 삶의 만족도가 높거나(정명숙, 2004), 독거노인가구가 그 외 노인가구에 비해 삶의 만족도가 낮게 나타난 연구(이민아 외, 2011)처럼 취업노인의 삶의 만족도 역시 가구형태와 관련되어 있음을 알 수

있다. 여덟 번째, 여성취업노인에 비해 남성취업노인의 삶의 만족도가 통계적으로 유의하게 높았다(신뢰수준 99.9%). 전통적인 성 역할이 강한 시대를 살아온 여성노인의 경우 노동시장경험이 적고 일을 해도 일자리의 질이 열악해서 삶의 만족도가 낮은 것으로 보여진다. 끝으로 연령은 삶의 만족도와 통계적으로 유의하지 않았다. 노인의 연령이 많아지면 삶의 만족도가 낮지만(홍성원 외, 2016; 문정화·강민아, 2017; 전미애·김정현, 2017), 본 연구는 취업노인만 분석했기 때문에 차이가 있는 것으로 판단된다.

V. 결론

현대인으로서 우리는 대개 일하고 쉬는 것으로 하루하루의 삶을 마감한다. 그런 의미에서 일은 곧 삶 자체라고 해도 과언이 아닐 것이다. 특히, 산업전사로서 장시간 노동체제에서 일 중심적인 삶을 살아온(신경아, 2011) 현대 노인에게 일의 의미는 더 클 것이다. 그럼에도 불구하고 65세 이상은 노인이자 비경제활동인구로 분류되어 노동시장정책에서 배제되었었다. 이미 65세 이상의 취업률이 높기도 하지만, 청년층을 비롯한 다른 연령계층의 고용문제도 심각하기 때문일 것이다. 그 결과, 일자리 정책이라고 해도 저학력·저소득 노인을 대상으로 한 일자리를 제공하는데 그쳤을 뿐(노인일자리사업) 고령자의 역량에 맞는 일자리 정책은 추진되지 못했다.

그러나 본 연구에서 「2014년 전국노인실태조사」를 분석한 결과, 생애 주된 일자리 직종과 노년기 일자리 직종이 유사할 경우 삶의 만족도가 높게 나타났다. 달리 표현하면, 65세가 넘어서 노동시장에 남아있더라도 자신의 지식이나 경험과 무관한 업무에 종사함으로써 평생 축적한 경험과 지식을 발휘할 기회가 제한된다면 삶의 만족도가 낮은 것을 말해준다. 직업만족도는 근로자가 인격체로서 느끼는 좋은 일자리(good job) 지표로써(Jencks et al., 1988; 방하남·이상호, 2006 재인용) 개인과 직무가 적합할수록 직업만족도가 높아지고 직업만족도는 삶의 만족도를 향상시킨다(박재규, 2001; 최재연, 1991; 방하남, 2000; 고상백 외, 2004; 방하남·이상호, 2006; 이인숙·배화숙, 2008; 이인숙, 2010 재인용; 염동문, 2013; 박광표·김동철, 2015 재인용; 강소랑·문상호, 2010; 박준성 외, 2011; 박현숙·박용순, 2013). 또한 고령 근로자가 일하는 것은 재정적인 이유와 근로윤리 때문이기도 하지만(Higgs et al., 2003), 자신의 기술을 활용하면서 일을 통한 성취감과 만족감을 느끼며 일하는 것이 즐겁기 때문이기도 하다(Lord, 2004; Kooij et al., 2008 재인용). 그럼에도 불구하고

고 대부분의 고령자는 자신의 경력과 상관없는 단순노무직에 종사하며 역량을 발휘할 기회도 얻지 못한 채, 삶의 질이 낮아지고 있다. 고령자에게 일자리를 제공하면 된다는 시각에서 벗어나서, 그들의 경력에 맞는 일자리를 연계·발굴하는 정책적 노력이 필요함을 알 수 있다. 우리나라의 경우 생계비 마련을 이유로 일하기를 희망하는 노인이 많고, 노인의 절반이 빈곤상태이기 때문에 일자리를 확대하는 것도 중요하다. 그러나 일을 통해 사회구성원의 삶의 질을 향상시키고자 한다면 정책효과가 낮을 것으로 예측된다. 이보다는 일자리의 질 특히, 고령자가 자신의 생애 주된 경력과 지식을 살릴 수 있는 자리에서 일할 수 있는 기회를 확대해야 할 것이다. 일자리가 노인의 경제적 필요를 채우는 수단에 그치지 않고, 자긍심 있는 사회구성원으로서 일하며, 자아도 실현할 수 있는 일자리가 확대될 수 있도록 지원하는 정책을 추진하는 것이 더 바람직할 것으로 판단된다.

조직적 관점에서 보더라도 고령자가 자신의 전문분야에서 계속 근무하면 생산성을 유지할 수 있고(Cole, 1979; Rybush et al., 1986; Stirbekk, 2008 재인용) 생애 주된 일자리와 유사할 경우, 업무수행에 필요한 지식이나 기술경험을 가지고 있어서 업무몰입도와 헌신, 조직애착이 높아져서 근로자의 직업성과도 높아진다(Guan et al., 2010; June and Mahmood, 2011; Yen and ok, 2011; Momon et al., 2015). 또한 조직의 불확실성이 높아지고 조직이 개인의 고용안정을 보장하지 못하며(이철우, 2012), 평생직장의 개념이 사라졌기 때문에 고령자들은 ‘평생토록 할 수 있는 일’을 찾고 있다(우국희, 2007; 박상철·김명소, 2008). 앞으로도 평생직장의 관행은 감소할 것이기 때문에(OECD, 2006) 고령자 고용정책은 ‘평생 할 수 있는 일’의 관점에서 생애 주된 일자리에서 하던 직무와 유사한 일을 할 수 있도록 지원해야 할 것이다. 물론, 현세대 노인이 왕성하게 일하던 시기는 굴뚝산업이 중심이었기 때문에 고령자에 내재된 기술과 경험을 변화된 산업구조(지식정보화 시대)에서 동일하게 발휘하기 어려울 수 있다. 그러나 뿌리산업과 제조업은 기술 인력이 부족한 상황이기 때문에 일할 능력과 의사가 있는 고령자는 중소기업에서 일할 수 있는 기회가 여전히 남아있다. 따라서 60세 이상에 적합한 틈새시장을 발굴하고, 고령자의 기술과 지식이 변화된 산업구조와 노동수요에 적합하도록 직무능력을 발전시킬 수 있는 교육훈련도 강화해야 한다.

또한 고령자의 대부분은(73%) 정년퇴직 후 ‘9시 출근, 6시 퇴근’이라는 표준적인 근로형태보다는 시간제 일자리를 희망하고 삶의 의미와 보람을 찾을 수 있는 일자리를 추구하는 경향이 있으므로(지은정 외, 2015b), 시간제 전문일자리를 육성하는 것도 적절할 것으로 판단된다. 현재 추진되고 있는 전문 퇴직자를 대상으로 한 사업(표

3) 참고. 산업체 우수강사사업, 고경력 과학기술인 활용 등)을 더 확대해야 할 것이다. 더불어 생계보다는 사회공헌에 더 관심이 많은 고령자에게 적합한 전문 봉사활동(프로보노)을 개발하는 것도 필요하다. 정부는 프로그램 개발, DB구축 및 연계, 교육 훈련, 사회적 인정보상, 활동실비를 제공하고 고령자는 주 2일 3~4시간 활동하면서 자신의 지식과 경험을 활용할 수 있는 사회적 일자리도 적합할 것으로 예측된다(사회공헌 일자리, (구)교육형 노인일자리사업 등).

인프라 역시 중요하다. 특히, 전문적인 취업연계시스템이 구축되면 더 효과적일 것으로 기대된다. 우리나라 노동시장의 미스매치는 학력별 미스매칭이 가장 심하고, 그 다음이 연령별 미스매칭이다(최창곤, 2009; 고준기, 2009 재인용). 이를 반영하듯 고령자는 비고령자에 비해 몇몇 국한된 직업에 집중하여 취업하는 경향이 크다(‘쏟림 구축현상’. 김진태, 2011; 지은정 외, 2015 재인용). 고령자는 진입장벽이 낮지만 축적된 지식과 경험을 활용하지 못하는 직종에 취업하고, 기업은 기업대로 고숙련·전문가를 고용하고자 하지만 원하는 고령자를 찾지 못해서 채용하지 못한다. 우리나라 5인 이상 사업체 인사담당자를 대상으로 실시한 설문조사에서도 전문 취업알선·연계기능 강화가 필요하다는 응답이 79.9%로 10개 기업 중 8개 기업이 필요하다고 응답하였다. 60세 이상을 고용하지 않는 이유도 ‘전문 취업알선체계 미흡으로 적절한 고령인력 확보 어려움’이라는 응답이 1/4를 차지한다. 고령자의 지식과 경험이 어느 정도인지 어떤 일자리를 원하는지에 대한 구인정보도, 역량있는 노인을 채용하기 원하는 기업에 대한 정보도 체계적으로 구축되지 못했기 때문일 것이다. 고용노동부의 고용센터와 고용복지플러스 센터가 확대되고 있지만 고령 구인구직에 대한 노하우와 전문성이 있는 것은 아니다. 대한노인회의 취업지원센터는 규모가 작고 대부분 비공식적 경로를 통해 연계가 이루어져서 한계가 있다. 따라서 고령자 고용을 활성화하기 위한 전문적·체계적인 취업알선시스템을 구축해야(지은정 외, 2015a) 고령자들이 자신의 생애경력을 살려 일할 수 있는 기회를 확대하는데 도움이 될 것으로 판단된다.

끝으로 본 연구는 지금까지 크게 주목받지 못했던 65세 이상 취업고령자의 삶의 질을 생애 주된 일자리 직종과의 연계를 기초로 개인-직무적합의 관점에서 분석하였다는 점에서 의미가 있다. 그러나 생애 주된 일자리 직종과의 유사성만 분석하였다는 점에서 한계가 있다. 후속연구를 통해 생애 주된 직종과의 유사성을 다양하게 측정하여 분석하고, 패널자료가 구축되면 시기적 인과성을 고려해서 분석할 필요가 있다.

■ 참고문헌

- 강소랑·문상호. 2010. “중고령자의 직무특성이 삶의 질에 미치는 영향: 고령화연구패널(KLoSA) 분석을 중심으로”. 《사회보장연구》, 26(3): 225~255.
- 강영순. 2012. “개인-환경적합성과 직무수행간의 차별적 영향관계와 일가치감의 매개효과”. 《인적자원관리연구》, 19(4): 75~98.
- 노동부. 2009. 《정부, 50+세대 일자리 사업 적극 추진키로- 고령자 일자리 창출, 민관이 함께 편다》. 노동부 보도자료 2009.10.13.
- 고용노동부. 2016. 《일을 통해 활력 있는 장년, 촘촘한 고용서비스로 뒷받침 - 「장년 고용서비스 강화 방안」 발표》. 고용노동부 보도자료. 2016.10.20.
- 고용노동부. 2017. 《2017년도 사회공헌활동지원 사업 운영지침》.
- 권중돈·조주연. 2000. “노년기의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인”. 《한국노년학》, 20(3): 61~76.
- 김동호·성상현. 2016. “비정규직 근로자의 직무적합성 지각이 직무태도에 미치는 영향과 선택자발성의 조절효과”. 《산업관계연구》, 26(1): 51~73.
- 김시월·조향숙. 2013. “베이비붐세대의 재정상태가 삶의 만족도에 미치는 영향- 취업자와 비취업자의 비교분석”. 《Financial Planning Review》, 6(3): 1~33.
- 김우진. 2013. “호텔기업 구성원의 개인, 환경적합성이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향- 자기효능감의 조절변수 역할검증을 중심으로”. 《호텔경영학연구》, 22(4): 177~194.
- 김진주·박재국·김일수. 2014. “지체장애인의 고용유지 및 일자리 만족도에 미치는 영향 요인분석”. 《특수교육저널: 이론과 실천》, 15(4): 559~585.
- 대한민국정부. 2014. 《「장년 고용 종합대책」 - 일을 통한 장년 행복과 함께 경제의 활력도 불어 넣겠습니다》. 보도자료. 2014.09.24.
- 대한민국정부. 2015. 《제3차 저출산·고령사회 기본계획 2016~2020》.
- 대한민국정부. 2016. 《제3차 저출산·고령사회 기본계획 2017년도 시행계획》.
- 류성민. 2016. “개인-직무 적합도 및 개인-조직 적합도와 고גע점점 종업원의 행동 간의 관계: 매개경로에 대한 탐색”. 《생산성논집》, 30(2): 84~116.
- 문정화·강민아(2017). “노인의 종사상 지위가 삶의 만족도에 미치는 영향과 소득수준, 건강수준의 조절효과”. 《사회복지정책》, 44(1): 79~103.
- 박광표·김동철. 2015. “장애인의 직무만족도가 삶의 질에 미치는 영향- 직무적합성과 장애로 인한 차별경험의 조절효과를 중심으로”. 《장애와 고용》, 25(4): 57~88.

- 박상철·김명소. 2008. "직업 유사성에 의한 직업 군집화와 직업이동에 관한 연구". 《한국심리학회지: 산업 및 조직》, 21(2): 339~366.
- 박기남. 2004. "노년기 삶의 만족도의 성별 차이". 《한국노년학》, 24(3): 13~29.
- 박아청. 2000. "성인기의 자아 정체감 형성에 관한 일고찰". 《한국사회과학연구》, 19(2): 47~61.
- 박현숙·박용순. 2013. "고령자의 직무만족도가 삶의 만족도에 미치는 영향연구: 사회적 지지의 매개효과 및 혼인여부의 조절효과를 중심으로". 《노인복지연구》, 61(3): 85~110.
- 방하남·이상호. 2006. "좋은 일자리 의 개념구성 및 결정요인의 분석". 《한국사회학》, 40(1): 93~126.
- 보건복지부·한국보건사회연구원. 2014. 《2014년도 노인실태조사 조사매뉴얼》.
- 서효민·박상하·장경로. 2011. "스포츠조직 구성원의 개인-직무적합성과 개인-조직 적합성이 직무만족에 미치는 영향". 《한국스포츠산업·경영학회지》, 16(3): 17~28.
- 소병철. 2008. "노동 윤리의 새로운 정향- 노동의 기회와 질에 관한 논의를 중심으로". 《철학탐구》, 23(2): 119~146.
- 신경아. 2011. "산업화 세대의 일 중심적 삶: 남성노동자의 구슬생애사 연구". 《산업노동연구》, 17(2): 239~276.
- 신정숙·박치면·박희서. 2014. "사회복지사의 개인-조직간 적합성이 서비스만족에 미치는 영향의 업무분야간 차이검증". 《한국컴퓨터정보학회논문지》, 19(4): 123~130.
- 양지혜·김종인. 2013. "비서의 개인-조직적합성과 개인-직무적합성 인식이 이직의도에 미치는 영향-LMX를 조절변수로". 《비서학논총》, 22(3): 29~45.
- 우국희. 2007. "일(work)의 의미변화와 사회적 공헌- 중장년 퇴직자를 위한 일자리 창출". 《노인복지연구》, 36(2): 63~90.
- 이광수·정정희. 2014. "상업스포츠센터 종사원의 개인-환경적합성, 지각된 서비스분위기, 조직동일시, 조직시민행동 및 서비스수행과의 관계". 《체육과학연구》, 25(4): 772~784.
- 이민아·김지범·강정환. 2011. "동거형태와 한국노인의 삶의 질 만족도- 자녀와의 관계 만족도가 갖는 매개효과". 《보건과 사회과학》, 29(2): 41~67.
- 이인석·최선규. 2009. "개인-직무적합성과 조직구성원의 반응(EVLN)간 관련성에 관한 탐색적 연구-개인의 시간행동을 중심으로". 《경영논총》, 2(2): 123~142.

- 이인숙. 2010. “일자리 만족도 결정요인의 성별격차 분석”. 《사회복지정책》, 37(1): 209~236.
- 이용기·김민성·남중헌. 2014. “호텔 구성원의 개인-환경적합이 조직감정과 종업원 성과에 미치는 영향에 관한 구조모형분석”. 《호텔경영학연구》, 23(2): 219~237.
- 이윤진·신혜리·이민아. 2013. “은퇴자의 주관적 건강인식이 삶의 만족도에 미치는 영향- 경제적 노후준비의 조절효과를 중심으로”. 《충남대학교 사회과학연구》, 24(3): 35~59.
- 이철우. 2012. “보건계열 전문직 재직자들의 개인-환경적합성이 경력몰입에 미치는 영향- 직무만족, 조직몰입의 매개효과를 중심으로”. 《산업경제연구》, 25(4): 2549~2573.
- 일자리위원회. 2017. 《「일자리 100일 계획」 발표》. 대통령 직속 일자리위원회 보도자료. 2017.06.01.
- 전미애·김정현. 2017. “노인의 소득원별 소득비중이 행복감에 미치는 영향”. 《노인복지연구》, 72(1): 283~303.
- 정명숙. 2007. “노년기 삶의 질에 영향을 미치는 요인들”. 《노인복지연구》, 37(3): 249~274.
- 정민주·강우정. 2016. “항공사 객실승무원의 개인-환경 적합성 지각이 경력몰입에 미치는 영향에 대한 연구 - 조직신뢰의 매개효과를 중심으로”. 《한국항공경영학회지》, 14(6): 103~120.
- 정순돌·성민현. 2012. “연령집단별 사회적 자본과 삶의 만족도 관계비교”. 《보건사회연구》, 32(4): 249~272.
- 정순돌·이현희. 2012. “베이비붐세대의 삶의 만족도: 1998년과 2008년의 비교”. 《노인복지연구》, 55(1): 105~132.
- 정윤경. 2016. “중고령 근로자의 직무특성과 우울증상, 주관적 건강의 관계”. 《노인복지연구》, 71(3): 279~304.
- 주은선. 2016. “노동시간이 삶 만족도에 미치는 영향”. 《한국콘텐츠학회》, 16(7): 750~759.
- 지은정·이금룡·박인·한정란·신상훈·이혜자·고재일. 2013. 《시니어 사회공헌활동 지원체계 구축방안Ⅱ - 사회적 기반 구축을 중심으로》. 한국노인인력개발원.
- 지은정·김태완·최보라·최지현. 2014. 《시장자립형 노인일자리사업 정책효과분석 I - 참여노인을 중심으로》. 한국노인인력개발원.
- 지은정·최지현·이숙현. 2015a. 《우리나라 노인의 취업실태 및 기업의 노인인력 수요에 관한 연구》. 한국노인인력개발원.
- 지은정·황기돈·이호창·이재원. 2015b. 《노인 일자리 및 사회활동 지원사업 개편방향

- 연구: 시장형 사업을 중심으로». 한국노인인력개발원.
- 한종국. 2015. “직무특성이 중고령자의 직무만족도에 미치는 영향연구-고령친화적 인적자원관리의 조절효과를 중심으로”. 《인적자원관리연구》, 23(1): 19~45.
- 황매향·조효진·조윤진·방지원. 2013. “대학생의 일의 의미와 진로 결정과정에서의 경험에 대한 질적 연구”. 《한국심리학회지》, 32(3): 675~699.
- 통계청. 2015.《2015 고령자 통계》
- 통계청. 2016.《2016년 5월 경제활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사 결과》. 보도자료. 2016.07.21.
- Carless, Sally A. 2005. “Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 411~429.
- Claes, Rita and Rart Van De Ven. 2008. “Determinants of older and younger workers’ job satisfaction and organisational commitment in the contrasting labour markets of Belgium and Sweden”. *Ageing and Society*. 1093~1112.
- Edwards Jeffrey R. 1991. “Person-Job Fit: A Conceptual Intergration, Literature Review, and Methodological Critique”. In C. L. Cooper and I. T. Robertson (Eds). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Wiley, (pp. 283-357). New York, Vol. 6.
- Edwards Jeffrey R. and Cary L. Cooper. 1990. “The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions”. *Journal of Organizational Behavior*, 11: 293~307.
- Edwards Jeffrey R. and R. Van Harrison. 1993. “Job Demands and Worker Health: Three-Dimensional Reexamination of the Relationship between Person-Environment Fit and Strain”. *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 628~648.
- Guan, Yanjun, Hong Deng, Michael Harris Bond, Sylvia Xiaohua Chen and Charles Ching-hai Chan. 2010. “Person-Job Fit and Work-Related Attitudes Among Chinese Employees: Need for Cognitive Closure as Moderator”. *Basic and Applied Social Psychology*, 32: 250~260.
- June, Sethela and Mahmood, Rosli, 2011. “The Relationship between Person-job Fit and Job Performance: A Study among the Employees of the Service Sector SMEs in Malaysia”. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 1(2). September.

- Kooij, Dorien, Annet de Lange, Paul Jansen and Josje Dijkers. 2008. "Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age: A conceptual review". *Journal of Managerial Psychology*, 23(4): 364~394.
- Kristof, Amy L., 1996. "Person-Organization Fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications". *Personnel Psychology*, 49.
- HealthCare Trends Institute. 2016. "Living Longer, Working Longer: Many Employees Expect to Work Past Age 70". June. 10. <http://www.wexhealthinc.com>
- Lin, Yi Chang, Chien Yu and Chin-Chen Yi. 2014. "The Effects of Positive Affect, Person-Job Fit and Well-Being on Job Performance". *Social Behavior and Personality*, 42(9): 1537~1548.
- Mourgkogia, Monstantina, 2012. "A new measure for demands-abilities fit: The effects of demands-abilities fit on employees' turnover intentions, commitment, job performance and career success". Unpublished Master Thesis. University of Amsterdam.
- Mumtaz Ali Memon, Rohanu Salleh and Mohamed Noor Rosli Baharom. 2014. "Linking Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Employee Engagement and Turnover Intention: A Three-Step Conceptual Model". *Asian Social Science*, 11(2): 313~320.
- Norasyikin, Siti, Abdul Hamid and Khulida Kirana Yahya. 2016. "Mediating Role of Work Engagement ofn the Relationship between Person-Job Fit and Employees' Retention: Evidence from Semiconductor Companies in Northern Region of Malaysia". *International Review of Management and Marketing*, 6(S7): 187~194.
- Peng, Yuwen and Chao Mao. 2015. "The Impact of Person-Job Fit on Job Satisfaction: The Mediator Role of Self-Efficacy". *Social indicators Research*, 805~813.
- Scroggins, Wesley A. 2008. "The Relationship Between Employee Fit Perceptions, Job Performance and Retention: Implications of Perceived Fit". *Employment Response Rights*, 20: 57~71.
- Sekiguchi, Tomoki, 2004. "Person-organization fit and person-job fit in employment selection: A Review of the Literature". *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6): 179~196.
- Skirbekk, Vegard. 2008. "Age and Productivity Capacity: Descriptions, Causes and

Policy Options". *Oxford Institute of Ageing*, 8: 4~12.

Statistics Netherlands. 2010. "More and more employees want to work to the age of 65". Statistics Netherlands Press. <https://www.cbs.nl>

Yen, Wen-Shen and Chihyung Ok. 2011. "Effects of Person-Job Fit and Person-Organization Fit on Work Attitudes and Organizational Citizenship Behaviors of Foodservice Employment in Continuing Care Retirement Communities". www.umass.edu.

보건복지부·한국보건사회연구원. <2014년 전국노인실태조사>원자료

통계청. <2016 가계동향조사> 원자료

통계청. <2017 경제활동인구조사>원자료

<연합뉴스>. 2016. "24시간 당직 시급은 6시간...학교경비원들 '노예계약' 왜 참나". 10월 15일.

<파이낸셜뉴스>. 2017. "[일자리 해법은] 고령층 일자리 늘지만.. 일자리 질은 나빠진다". 6월 4일.

<KBS News>. 2013. "저임금에 중노동...노인 일자리 '열악'". 4월 1일.

The Elderly Job and Life Satisfaction in Perspective of Person – Job Fit: Focusing on Linking of Career Job

Eun Jeong Ji

This study examined life satisfaction of the employed elderly focusing on linking on career job by person-job fit. The data is 2,970 employed who are over 65 aged of 2014 national survey of the aged using Ordinary Least Square. Analysis showed that life satisfaction level is high when career job and the elderly job are similar. This means quality of their life becomes low when now they are engaged in the work unrelated career job.

Because mostly the aged people are employed for simple manual work which means their opportunities to make use of their accumulated knowledge and skills are very limited. Therefore, their frustration and anxiety becomes high on the other hand, their control power, job efficacy and self-regard becomes low.

What they work is not only financial reason but also their sense of accomplishment, satisfaction and pleasure by making use of their knowledge and skills. This is also relevant by organized point of view that companies can maintain their productivity and make result of work higher when the aged employed work for their life career job by high work commitments, attachments and devotion. Therefore, employment policies for the aged should try to link their career job fit going beyond expanding their employment.

※ Key Words: person-job fit, the elderly, job, life satisfaction, career job