

석사학위논문

노인일자리 사업 참여자의 동기부여
요인이 직무만족에 미치는 영향

-Alderfer의 이론을 중심으로-

2021년

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

컨버전스컨설팅전공

명 준 식

석사학위논문
지도교수 주형근

노인일자리 사업 참여자의 동기부여 요인이 직무만족에 미치는 영향

-Alderfer의 이론을 중심으로-

The Effect of Motivation Factors of Elderly Job Participants
on Job Satisfaction

-Focused on Alderfer's theory-

2020년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

컨버전스컨설팅전공

명 준 식

석사학위논문
지도교수 주형근

노인일자리 사업 참여자의 동기부여 요인이 직무만족에 미치는 영향

-Alderfer의 이론을 중심으로-

The Effect of Motivation Factors of Elderly Job Participants
on Job Satisfaction

-Focused on Alderfer's theory-

위 논문을 컨설팅학 석사학위 논문으로 제출함

2020년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

컨버전스컨설팅전공

명 준 식

명준식의 컨설팅학 석사학위 논문을 인준함

2020년 12월 일

심사위원장 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

국 문 초 록

노인일자리 사업 참여자의 동기부여 요인이 직무만족에 미치는 영향 -Alderfer의 이론을 중심으로-

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원
지식서비스&컨설팅학과
컨버전스컨설팅전공
명준식

본 연구는 인간의 욕구 이론 중 Alderfer의 ERG이론을 기반으로 노인의 기본 심리 욕구인 존재의 욕구, 관계의 욕구, 성장의 욕구가 직무만족에 미치는 영향에 대해 고찰해보고자 한다. 이 분석을 통하여 노인일자리 및 사회활동지원사업을 집행하는데 있어 아래와 같은 정책적 시사점을 제시할 수 있을 것이라 기대하였다.

첫째 본 연구를 통해 존재의 욕구(E)의 측정변수인 경제상태 만족에 대한 욕구가 만족도에 유의미한 영향을 미치고 있음이 밝혀졌다. 이에 경제적 욕구가 더 높은 노인들을 위한 일자리 확충을 위해 시니어인턴십 및 기업연계형 사업 등과 같이 공공기관과 민간기업의 공동참여형 일자리사업의 개발을 활성화할 필요가 있겠다. 의료의 발달에 따라 현재의 고령화 사회에서 노인을

정의하는 나이는 이미 단순한 숫자에 불과해졌기 때문이며 과거 복지차원에서 보호대상이 아닌 이제는 노동시장에서 근로를 제공하는 근로자라는 사회의 일원으로써 강력한 소비의 주체로 역할하고 있기 때문이다. 이를 구체적으로 실현시키기 위해서는 참여기업의 경쟁력을 제고하기 위한 시스템 구축이 수반되어야 한다. 구체적으로 재무, 마케팅, 인사노무, 디지털트랜스포메이션 등 경영혁신, AI도입, 공장자동화, 수출지원 등 세분화되고 전문적인 컨설팅을 상시지원하고 다양하고 실무적인 인센티브 혜택을 고려해 볼 필요가 있겠다.

둘째 회귀분석을 통해 존재(E), 관계(R), 성장(G)의 욕구 중 관계의 욕구가 직무만족에 가장 큰 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 연금의 수급 및 민간보험 등을 통해 이미 경제적 안정을 이루고 있는 노인층에게는 경제적 욕구는 상대적으로 감소할 수 밖에 없다. 더불어 여가선정, 사회적 관계와 같은 다른 욕구가 증가하고 있는 점과, 독거노인 등 단독가구의 증가에 따른 사회구조의 변화와도 맥을 같이 하고 있다. 따라서 정부는 경제적 활동에 중심을 둔 시장형 일자리와 노노케어, 재능나눔 활동과 같은 노인 사회활동 지원사업을 균형있게 집행할 필요가 있다.

아울러 노인의 소속감 개선을 도모할 필요가 있다. 따라서 단순한 복지행정 서비스가 집행되는 경우에도 단순한 경제적 지원에 그칠 것이 아니라, 지역사회와 지속적인 관계를 형성하게 하여 소외감을 떨쳐낼 수 있도록 하는 현실적인 정책을 집행하는 것이 필요하다.

셋째 성장의 욕구(G)가 직무 만족에 정(+)의 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 본 연구는 성장의 욕구(G)를 측정하기 위해 새로운 일에 대한 근로 욕구와 일 자체의 흥미와 일 자체의 보람을 측정 변수로 사용하였다. 이를 실무에서 적용하기 위해서는 노인에게 적합한 노인 일자리 및 사회활동지원 사업 개발을 위해 직무적합성 개념의 명확한 개념 정리와 체계화가 필요하다. 구체적으로는 개인의 노화수준에 따라 세분화된 직무가 개발되어야 하겠으며 직무선택의 동기, 적합성과 같은 구체적인 직무특성과 직무태도 및 직무행동에 대한 관계를 세분화하여 정리해야 할 필요가 있다.

향후 연구에서는 첫째, 횡단연구를 보완하기 위해 장기적인 종단연구가 수

반됨으로써 시계열자료를 확보할 필요가 있다. 둘째, 표본의 대표성에 한계를 보완하기 위하여 후속 연구에서는 일자리에 참여하지 못한 노인이나 참여할 의사가 없는 노인을 포함하여 살펴볼 필요가 있다. 셋째, ERG이론 각각의 구성요소 외에 다른 유관 변수들을 도입하여 분석해 볼 필요가 있다. 본 연구의 조작적 정의 외에 각 욕구에 해당하는 다른 다양한 측정요소들을 보완하여 보다 일반화되고 보편적인 논의가 이루어질 수 있을 것이다.

【주요어】 노인일자리사업, ERG이론, 존재욕구, 관계욕구, 성장욕구, 직무만족

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 배경	1
제 2 절 연구의 목적	3
제 3 절 연구의 범위와 방법	4
제 2 장 이론적 배경	5
제 1 절 노인일자리 및 사회활동지원 사업	5
1) 노인의 경제활동의 필요성	5
2) 노인일자리 및 사회활동지원 사업의 개념	6
3) 노인일자리 및 사회활동지원 사업의 유형과 특성	8
4) 노인일자리 및 사회활동지원 사업의 변화 추이	16
제 2 절 직무만족도	18
1) 직무만족도의 개념	18
2) 직무만족도의 구성	20
3) 참여만족도	22
제 3 절 동기이론	23
1) 동기이론의 개념	23
2) 매슬로우의 욕구단계이론	24
3) 알더퍼의 ERG 이론	27
제 4 절 선행연구의 고찰	29
1) 노인일자리 및 사회활동지원 사업의 직무만족에 관한 선행연구	29
2) 선행연구와의 차이점	31
제 3 장 연구의 설계 및 방법	33

제 1 절 연구모형	33
제 2 절 연구가설	33
제 3 절 변수의 조작적 정의	34
1) 종속변수	34
2) 독립변수	35
제 4 절 자료수집 및 분석방법	36
1) 자료수집	36
2) 분석방법	37
 제 4 장 실증분석 및 연구결과	 38
제 1 절 표본의 일반적 특성과 분석결과	38
제 2 절 기술통계 분석	39
제 3 절 측정도구의 타당도 및 신뢰도 분석	41
1) 타당도 분석	41
2) 신뢰도 분석	44
제 4 절 상관관계 분석	47
제 5 절 회귀분석	48
제 6 절 가설검정	50
 제 5 장. 결 론	 52
제 1 절 연구의 결과 요약 및 시사점	52
1) 결과의 요약	52
2) 연구의 시사점	53
제 2 절 연구의 한계점 및 향후 연구방향	54
 참고문헌	 55
ABSTRACT	61

표 목 차

[표 2-1] 노인일자리 및 사회활동지원 사업의 내용	9
[표 2-2] 공익활동	10
[표 2-3] 재능나눔활동	11
[표 2-4] 사회서비스형	12
[표 2-5] 시장형사업단	13
[표 2-6] 취업알선형	14
[표 2-7] 시니어인턴십	14
[표 2-8] 고령자친화기업	15
[표 2-9] 내용이론 정리	29
[표 3-1] 존재, 관계, 성장의 욕구가 직무만족도에 미치는 영향	36
[표 4-1] 인구통계학적 특성	39
[표 4-2] 표본의 기술통계 분석	40
[표 4-3] 요인분석 결과 요약	43
[표 4-4] 신뢰도 분석	45
[표 4-5] 타당도 분석 및 신뢰도 분석 요약	46
[표 4-6] 상관관계분석	47
[표 4-7] 독립변수와 종속변수(직무만족) 간 모형요약	49
[표 4-8] 독립변수와 종속변수(직무만족) 간 분산분석	49
[표 4-9] 독립변수와 종속변수(직무만족) 간 계수	49
[표 4-10] 독립변수와 종속변수(직무만족)간 분석 결과 요약	50
[표 4-11] 가설검증	51

그림 목 차

[그림 3-1] 연구모형	33
---------------------	----

I. 제 1장 서론

제 1 절 연구의 배경

고령화 사회로의 진입은 비단 한국만의 문제가 아닌 선진국으로 진입하는 모든 국가의 공통의 문제로 부각되고 있다. 기대수명의 증가와 저출산의 영향으로 기인하는 고령화현상은 한국의 경우 최근 그 속도가 급격히 진행되고 있다. 2000년 65세 이상 노인인구 비율이 7%를 넘어 고령화 사회에 진입하였고, 2025년에는 20%를 넘어설 것으로 예상되어 초고령사회에 진입할 것으로 전망되고 있다.(통계청 2020)

의료기술이 발달하기 전 나이 들어 오래 사는 것 그 자체로서의 장수는 노인에게 축복이자 희망 사항이었지만, 사회변화에 따라 신체적, 정서, 사회적 모든 측면에서 건강하게 장수(長壽)하는 것, 즉 성공적 노화를 영위하고자 하는 욕구의 증가로 장수의 의미도 변화하고 있다(김수완, 2017), 다시 말해 이제는 장수의 의미가 자녀 또는 타인으로부터 부양을 받지 않고, 경제적으로 부족하지 않으며, 자녀 또는 타인과 지속적 관계를 통해 자아실현을 이루고자 하는 것으로 확대 발전되었음을 의미한다.

2017년 통계청 자료에 따르면 노인이 현재 일을 하는 이유는 생활비 마련이 73%, 용돈마련 11.5%, 건강유지 6% 친교사교 0.7% 시간보내기 5.8%, 능력발휘 1.3%, 경력활용 1.6%로 구성됨을 확인할 수 있다. 이는 무엇보다도 고령자의 경제적 문제가 절박하다는 점을 시사하고 있다. 아울러 건강 유지와 시간보내기 등의 사회적 욕구도 의미 있는 수치를 보여주고 있음을 알 수 있다.

노인일자리사업에 대한 개념은 2가지로 구분된다(박기훈, 2013), 즉 생산적 기능에 집중해야 한다는 노동의 개념과 고용 대책적 성격인 삶의 보람을 위한 사회참여를 목적으로 하는 개념이 양립하고 있다. 그 가운데 정부는 지난 2015년부터 기존의 노인일자리사업을 ‘노인일자리 및 사회활동지원 사업’

으로 명칭을 변경하였다.(행정안전부 강경희 총23명 분야 행정일반, 2019) 또 '노인 보호와 삶의 질 제고' 라는 추상적 수준의 목표를 '노인의 다양한 사회 참여 보상을 통한 사회적 비용 절감'이라는 구체적 사업목표로 변경하였다.(김수완, 2017; 윤정아, 2016) 이러한 정책변화는 더 이상 노인일자리사업이 소득보충 효과에만 만족하지 않고, 노인의 사회 참여를 통해 건강유지, 사회적 관계 형성 및 심리·정서적 안정을 꾀하도록 한다는 데 그 의의가 있다

앞서 살펴본 바와 같이 고령화 사회의 문제는 고령자의 경제적 빈곤과 사회적 고립이라는 형태로 표출이 되고 있으며 정부는 이에 대한 대책으로 다양한 정책을 도입하고 있다. 특히 노인일자리사업을 통해 경제적 안정과 사회적 포용의 관점에서 소기의 성과를 이루고 있다. 아울러 노인을 복지대상에서 인적자원이라는 차원으로 시각을 달리함으로써 취약계층 중심 복지향상에서 고령사회 전반의 삶의 질 개선, 사후 치료적 서비스에서 사전 예방적 사회투자로 패러다임을 전환하고 있다.(김선영, 2010) 그럼에도 우리나라의 복지제도 및 노인일자리사업은 1981년 노인복지법 제정에도 불구하고 여전히 미흡하다할 수 있다. 복지프로그램과 전통적 가족주의에 의존적인 현재의 복지시스템은 여전히 노인의 문제점을 해결하기에 많은 한계를 보이고 있다.

우리 정부는 고령화 문제를 완화하기 위하여 그간 많은 노력을 기울여 왔으나 저출산 고령화 문제는 정책효과가 나타나기까지는 한 세대 정도의 물리적 시간이 소요되는 만큼 제대로 된 방향으로의 대책이 꾸준히 시행되는 것이 매우 중요하다.

노인일자리 및 사회활동지원 사업 참여 지속 의사 영향 요인에 관한 연구는 대부분 동기-위생 이론에 근거한 욕구와 보상 관계의 단선적 접근들이 주를 이루고 있다(김은영, 2010; 김신애, 2007 ; 유명환 2012). 이는 노인들이 노인 사회활동지원 사업에 참여하는 욕구를 경제적, 비경제적차원으로 단순화하였고, 과거와 달리 참여 노인의 욕구와 동기가 다양하게 변화하고 있다는 측면을 고려하지 못하고 있는 한계가 있다. 따라서 선행연구들의 이론적 접근이 단선적이라는 한계에 대하여 Maslow(1954)의 욕구위계이론을 재정리한 Alderfer(1973)의 ERG이론의 적용을 고려해 볼 수 있을 것이다. 즉 생존을

위한 경제적 필요와 신체적 긴장은 존재욕구(E), 사회적 관계의 형성과 인정은 관계욕구(R), 심리적 만족, 자아실현은 성장욕구(G)에 관련되어 사회참여 동기를 발생시키고 욕구충족을 위해 행동하게 될 것으로 예측해 볼 수 있다.

제 2 절 연구의 목적

본 연구는 노인 인구의 지속적 증가와 사회적 관계 단절이 가속화되는 현실에서 노인에게 소득보증을 통한 빈곤감소와 사회참여를 통한 관계 형성과 나아가 삶의 질 제고라는 정책적 목표를 노인 사회활동지원 사업 참여 노인의 ERG에 대한 욕구의 차이가 직무만족도에 얼마나 영향을 미치는지 분석해 보고자 한다.

본 연구에서는 노인 사회활동지원 사업의 정책적 목적과 목표에 대한 검증뿐만 아니라 노인이 만족할 수 있는 사회참여 활동 관련 노인교육정책개발을 위한 정책 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 본 연구는 인간의 욕구 이론 중 Alderfer의 ERG이론을 기반으로 직무만족도의 의미에 차이를 가져오는 영향 요인, 즉 노인의 기본 심리 욕구인 존재의 욕구, 관계의 욕구, 성장의 욕구가 직무만족에 미치는 영향에 대해 고찰해보고자 한다. 즉 개인심리 욕구에서 유발된 근로동기와 이에 대한 충족여부인 만족도 간의 관계(구체적으로 건강과 재산과 같은 존재의 욕구, 대인관계 유지 및 사회참여와 같은 소속감의 관계의 욕구, 자아실현과 맥을 같이하는 성장의 욕구에 따라 노인근로자에게 미치는 만족도)를 살펴봄으로써 성향이 다른 각각의 근로자에게 적합한 일자리 창출과 일자리 매칭이라는 정책적 고려사항을 제시해보고자 한다.

기존의 연구들은 아래와 같이 정책적 평가와 조직론적 입장에서의 직무만족과 생산성 등의 관계에 집중이 되어왔으나 초고령사회로 성숙되어가는 사회현상을 설명하기엔 그 다양성을 표현하지 못한다는 비판을 받아왔다. 이에 최근 개인 심리적 입장에서 연구들이 진행이 됨으로써 다양한 개인의 특성이 반영된 결과들이 도출되고 있다. 정부의 노인일자리사업은 2가지 사회적 목표를 추진하고 있다. 초기 모델은 경제적 생산 활동의 지원이라는 사후적 성격의 일자리 창출과 삶의 질 제고를 위한 사전적 성격을 가진 사회 참여 활동

의 지원의 형태가 그러하다. 기존의 연구들은 정책적 효과에 대한 기술적 분석 또는 조직론 입장에서 연구가 주를 이루었다(김수완, 2017; 윤정아, 2016). 최근엔 심리적 요인을 기반으로 한 연구들이 진행되고 있으며 노인사회활동지원 사업의 참여 지속 의사에 영향을 미치는 요인 연구 (이주은, 2020), 일의 의미가 직무 만족에 미치는 영향 (박은애 2019), 노인의 계층 인식과 삶의 의미 영향요인 분석 등이 있다.

제 3 절 연구의 범위와 방법

노인일자리 사회활동지원사업에 참여하는 노인들의 심리적 특성, 즉 존재의 욕구 관계의 욕구, 성장의 욕구가 직무만족에 미치는 영향에 대한 검증을 위해 본 연구는 노인인력개발원에서 실시한 2016년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 실태조사 (ISBN 979-85663-22-7 93330)에 기반한 양적 연구로 SPSS 22.0을 활용하여 분석하였다.

먼저 연구대상자의 인구사회학적 특징과 주요변인들의 일반적 사항을 살펴 보고자 빈도분석 및 기술통계분석을 실시하였다. 타당도 검증을 위하여 독립변수인 존재의욕구(E), 관계의 욕구(R), 성장의 욕구(G)와 종속변수인 직무만족에 대하여 판별타당도와 집중타당도를 분석하였다. 종속변수인 직무만족도 하위문항의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's Alpha 계수를 통해 내적 일치도를 확인하였다.

본 연구에서는 독립변수가 3개 이상으로 구성되었으며 독립변수인 존재(E), 관계(R), 성장(G)의 욕구가 종속변수인 직무만족에 미치는 영향을 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였으며 엔터방식을 적용했다.

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 노인일자리 및 사회활동지원 사업

1) 노인의 경제활동의 필요성

노인의 경제활동에 대한 필요성을 살펴보기에 앞서 노인의 특성을 사회 문화 경제 정책적으로 살펴볼 필요가 있다.

생체적 노화와 더불어 제일 먼저 나타나는 현상으로 체력의 저하와 질병의 발생 등 신체의 변화를 들 수 있다. 노인의 신체적 건강은 생물학적인 기능의 쇠퇴와 더불어 악화되는 것이 일반적이다.(김선영, 2010) 건강은 신체적인 독립을 유지하고 개인의 일상생활을 유지하고 개인의 목표를 달성하는 데 있어서 필수적인 요건이 된다. (최성재 장인협2003, 재인용)

이러한 신체적 변화는 노인의 감각기능, 시각, 청각,후각,미각, 촉각, 통각 등을 저하시키고 점차로 지각기능이 둔화되며 근육운동 기능도 함께 쇠퇴하게 되며 이러한 신체적 변화와 함께 소외감, 고독감, 상실감 등의 심리적 변화를 경험하게 된다(김선영, 2010). 노인들에게 고독과 소외를 가져다주는 원인 중에 무엇보다도 역할상실을 들 수 있으며 역할상실은 인간관계의 단절 및 독립으로 이어져 생활의욕의 상실과 고독을 가중시킨다(김선영, 2010). 은퇴를 전후한 많은 노인들이 이와 같은 상실감으로 인하여 신체적 질병 또는 정서적 부적응 현상이 나타나고 심한 경우 자살로 이어지는 경우도 있다. (허정무 외 2005. 재인용)

살펴본 바와 같이 노인의 경제적, 육체적, 심리적 변화에 대응하기 위하여 다양한 각도에서의 사전적 사후적인 대응이 진행되고 있다. 즉, 신체적 노화를 예방하고 진행을 완화하기 위한 운동요법, 스포츠 활동, 질병 치료 등이 다양하게 개발되고 보급되고 있다. 심리적 상실감에 대해서는 노인심리센터와 같은 심리상담이 지방자치단체 별로 보급이 되고 있으며, 노인들의 사회참여, 건전한 여가활동 (취미활동, 문화활동, 학습활동, 동호회활동 등), 커뮤니티와

같은 상호작용 등이 필요하다 할 수 있다(김선영, 2010).

사회적 관점에서 살펴보자면 노인의 경제활동은 수익적 측면과 소비적 측면에서 바라볼 필요가 있다. 소비적 측면에서는 최근 노인 인구의 양적 증가와 의료의 발전에 따른 액티브한 노인층의 증가, 다양한 문화적 상품의 증가 등의 요인으로 인하여 노인 소비 행태와 계층도 다양하게 분화되고 있는 실정이다.

제도적 측면에서 노인에 대한 정의도 65세와 60세로 구분이 되는 등 기준이 애매한 점도 노인의 소비행태에 대한 모호성을 키우고 있다. 기업의 입장에서 고령사회를 역사상 처음 경험하고 시니어 라이프가 어떤 것이라는 정형화된 스타일도 없어 상품과 서비스를 어떻게 개발해야 할지 많은 어려움을 겪고 있는 현실이다. 이러한 현상은 노인의 급격한 증가에 따른 당연한 일이라 할 수 있겠다. 다양한 노인의 소비욕구는 노인의 건강상태와 가치관, 기호, 취미 생활, 소득수준에 따라 차이를 보이게 된다. 이러한 노인의 소비행태는 노인의 욕구가 반영된 경제적 사회적 참여의 행태로 이해해 볼 필요성을 시사한다.

결국 노인의 경제활동은 복합적으로 이해해야 할 필요가 있다. 노인의 경제활동은 경제적 여건의 개선과 사회적 참여로 인한 심리적 고독 및 박탈감을 완화 또는 해소할 수 있는 수단이며, 노후생활의 안정과 삶의 질 개선의 보험과 같은 것이라 할 수 있다.

경제적 측면에서 노인계층은 민간기업의 새로운 고객으로 성장하고 있으며 일자리 창출과 국민경제의 소비주체로써 비중을 차지하고 있는 실정이다.

국가적 차원에서도 더 이상 보호의 객체가 아닌 새로운 노동시장의 일원으로써 노련하고 숙련된 노동자로서 노동생산성의 한 동력으로 자리 잡고 있다 할 수 있다.

2) 노인일자리 및 사회활동지원 사업의 개념

우리나라의 노년부양비는 2017년 19.2명으로 OECD 평균 노년부양비 26.0명보다 낮은 수준을 유지하고 있으며 2030년 이후부터 OECD 평균 노년

부양비를 상회할 것으로 전망되고 있고 2050년이 되면 우리나라의 노년부양비(71.0명)는 OECD 평균(42.8명)의 약 1.7배 수준으로 다른 OECD 국가들에 비해 노인부양부담이 빠른 속도로 증가할 것으로 예상된다.(이지혜, 황남희, 2019). 그러나 저 출산으로 인한 자녀수 감소, 여성의 경제활동참가율 증가 등으로 인해 가족에 의한 노인부양은 지속적으로 감소하는 추세인 데 반해 정부의 노후소득보장체계 또한 성숙한 수준이라고 판단하기 어려운 상황이라 노인들은 은퇴 이후에도 근로를 통해 부족한 소득을 메꿔야 하는 실정이며 이에 정부는 2004년부터 일하기를 희망하는 65세 이상 노인에게 일자리를 창출·제공하는 노인일자리사업을 시행해오고 있다(이지혜, 황남희, 2019).

노인일자리 사업의 근거는 노인복지법과 저출산 고령화 사회 기본법에서 찾아볼 수 있다.

노인복지법 제 23조 (노인사회참여 지원) 국가 또는 지방자치단체는 노인의 사회참여 확대를 위하여 노인의 지역봉사 활동기회를 넓히고 노인에게 적합한 직종의 개발과 그 보급을 위한 시책을 강구하며 근로능력 있는 노인에게 일할 기회를 우선적으로 제공하도록 노력하여야 한다.

제23조의2(노인일자리 전담기관의 설치·운영 등) 국가 또는 지방자치단체는 노인일자리전담기관을 설치·운영하거나 그 운영의 전부 또는 일부를 법인·단체 등에 위탁할 수 있다.

제24조(지역봉사지도원 위촉 및 업무) 국가 또는 지방자치단체는 사회적 신망과 경험이 있는 노인으로서 지역봉사를 희망하는 경우에는 이를 지역봉사지도원으로 위촉할 수 있다.

저출산고령화사회기본법 제11조(고용과 소득보장) : ①국가 및 지방자치단체는 일할 의욕과 근로능력이 있는 고령자가 최대한 일할 수 있는 환경을 조성하여야 한다. ②국가 및 지방자치단체는 연금제도 등 노후소득보장체계를 구축하고 노인에게 적합한 일자리를 창출하는 등 국민이 경제적으로 안정된 노후생활을 할 수 있도록 필요한 조치를 강구하여야 한다.

제14조(여가·문화 및 사회활동의 장려) : ①국가 및 지방자치단체는 노후의 여가와 문화 활동을 장려하고 이를 위한 기반을 조성하여야 한다. ②국가 및 지

방자치단체는 자원봉사 등 노인의 사회활동 참여를 촉진하는 사회적 기반을 조성하여야 한다.

노인일자리사업은 소득창출, 사회관계 개선, 노인건강 향상 등 다양한 정책목표를 가지고 있다.(이지혜, 황남희, 2019). 정부는 노인일자리사업의 규모를 꾸준히 확대시켜 양적으로 크게 성장한 것으로 평가받고 있으며 노인일자리사업의 참여자는 2004년 3만 5,127명으로 시작해 2017년에는 49만 6,200명으로 증가하였으며, 사업예산도 2004년 212.7억원에서 2017년 5,232억원으로 지속적으로 확대되어 왔다.(이지혜, 황남희, 2019).

노인일자리사업은 기초노령연금, 장기요양보장 등과 함께 예산 투입이 높은 노인복지사업이며 향후 더 확대될 가능성이 높다는 점을 감안하면 노인일자리사업의 효과성을 평가하고 방향성을 고민하는 연구들은 매우 중요하다고 할 수 있다.(이지혜, 황남희, 2019). 한국노인인력개발원의 2016년 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 실태조사에 의하면, 노인들이 사업에 참여하게 된 동기는 51.4%가 ‘생계비 마련’ 23.9%가 ‘용돈 마련’으로 경제적인 이유 때문에 사업에 참여하는 규모는 전체 중 75.3%에 이른다(이지혜, 황남희, 2019).

3) 노인일자리 및 사회활동지원 사업의 유형과 특성

보건복지부와 한국노인인력개발원, 광역 및 기초지자체, 노인복지관, 시니어클럽에서는 다양한 형태의 노인일자리 및 사회활동 지원사업을 실시해오고 있으며, 이를 통해 일하기를 희망하는 노인에게 일자리를 제공하고 노인의 소득창출 및 사회참여 기회를 제공하고 있다(보건복지부, 2020).

노인일자리 및 사회활동지원 사업은 활동의 성격에 따라 봉사(사회공헌)와 근로제공형으로 크게 구분이 되며 공공형, 사회서비스형, 민간형으로 성격을 달리하고 있다. 공공형사업은 공익활동형과 재능나눔활동으로 구분되며, 민간형은 시장형사업단,취업알선형, 시니어인턴십, 고령자친화기업으로 구분되어 시행된다.

이렇게 활동성격과 시행주체 및 대상에 따라 7개로 구분된 사업의 내용은 아래와 같다.

〈 표2-1〉 노인일자리 및 사회활동지원사업의 내용

구 분	유형	주요내용	예산지원 형태	활동 성격
공 공 형	공익활동	노인이 자기만족과 성취감향상 및 지역사회 공익증진을 위해 참여하는 활동	지자체 경상보조	봉사 (사 회 공 헌)
	재능나눔활동	재능을 보유한 노인이 자기만족과 성취감향상, 지역사회 공익 증진을 위해 자발적으로 참여하는 봉사성격의 각종활동	지자체 경상보조	근로
사회서비스형		노인의 경력과 활동역량을 활용하여 사회적 도움이 필요한 영역에 서비스를 제공하는 일자리	지자체 경상보조	
민 간 형	시장형사업단	참여자 인건비 일부를 보충지원하고 추가 사업 수익으로 연중 운영하는 노인 일자리	지자체 경상보조	
	취업알선형	수요처의 요구에 의해서 일정 교육을 수료 하거나 관련된 업무 능력이 있는 자를 해당 수요처로 연계하여 근무기간에 대한 일정 임금을 지급 받을 수 있는 일자리	지자체 경상보조 민간경상 보조	
	시니어인턴십	만 60세 이상의 고용촉진을 위해 기업에 인건비를 지원하여 계속 고용을 유도하는 사업	민간경상 보조	
	고령자친화기업	고령자가 경쟁력을 가질 수 있는 적합한 지중에서 다수의 고령자를 고용하는 기업 설립 지원	민간경상 보조	

출처 :2020년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내,(보건복지부,2020)

가) 공익활동

공익활동은 노인이 자기만족과 성취감 향상 및 지역사회 공익증진을 위해 참여하는 봉사활동으로 만 65세 이상의 기초연금 수급자가 그 대상이 된다(보건복지부,2020). 추진방식은 지자체 경상보조 사업으로 지역 내 노인복지관, 시니어클럽, 대한노인회 등에서 사업을 수행하게 되며 노노케어, 취약계층 지원, 공공시설 봉사, 경륜전수 활동을 수행한다(보건복지부,2020).

〈표2-2〉 공익활동

유형	세부 사업내용
노노케어	독거노인, 조->손 가정 노인, 거동불편노인, 경증치매 노인 등 취약노인 가정을 방문하여 일상생활을 안정적으로 유지할 수 있도록 안부 확인, 말벗 및 생활 안전 점검 등 필요한 서비스를 제공하는 활동
취약계층지원	장애인, 다문화 가정, 한부모 가족 아동 등 취약계층을 대상으로 상담 교육 및 정서적 지원 등 필요한 서비스를 제공하는 활동 (한국노인인력개발원, 2019)
공공시설봉사	복지시설, 공공의료시설, 교육(보육)시설, 지역 내 주거환경 및 생태환경 정화 등 지역사회 내 필요한 공익 서비스를 제공하기 위해 필요한 각종 사항을 지원하는 활동
경륜전수활동	노인이 평소 가지고 있는 경험과 지식, 삶의 지혜를 동세대, 아동청소년 세대 등 지역공동체 구성원들과 공유하는 활동

출처 : 2020년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내,(보건복지부,2020)

나) 재능나눔활동

재능나눔활동은 재능을 보유한 노인이 자기만족과 성취감 향상, 지역사회 공익증진을 위해 자발적으로 참여하는 봉사 성격의 활동을 의미하며 만 60세 이상의 노인이 대상이 된다.

추진방식은 보건복지부(한국노인인력개발원)에서 사업을 총괄 지원하며 민간 경상보조 사업으로 노인지원재단, 한국노인종합복지관협회 등에서 사업을 수행한다.

활동내용은 노인 안전예방, 상담안내, 학습지도, 문화예술 등이 있다.

〈표2-3〉 재능나눔활동

유형	세부 사업내용
노인 안전예방	노인 이용시설 및 공공시설 안전관리 활동
상담 안내	노인상담 및 학대예방 등 인권지킴 활동, 안내(박물관, 내외국인 대중교통 안내, 복지 서비스 등).(한국노인인력개발원,2019)
학습 지도	교육 및 학습 지도 활동
문화 예술	음악회, 공연, 인형극, 동화구연 등 문화공연 활동
기 타	활동유형에 포함되지 않는 다양한 재능나눔 활동

출처 : 2020년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내,(보건복지부,2020)

다) 사회서비스형

사회서비스형은 노인의 경력과 활동역량을 활용하여 사회적 도움이 필요한 영역(지역사회돌봄, 안전 관련 등)에 서비스를 제공하는 일자리를 의미하며 만 65세 이상(일부 만60세이상)이 해당된다.

보건복지부(한국노인인력개발원)이 사업을 총괄 지원하며 지자체 경상보조 사업으로 지역 내 노인복지관, 시니어클럽, 대한노인회 등에서 사업을 수행한다. 활동내용은 아동·청소년 서비스 지원, 가정 서비스 지원, 장애인 서비스 지원, 노인 서비스 지원, 상담 및 컨설팅 지원 등으로 이루어져 있다(보건복지부,2020).

〈표2-4〉 사회서비스형

유형	세부 사업내용
아동·청소년 서비스 지원	보육교사 보조, 돌봄서비스 이용 아동 등하교 및 귀가지원 급식 지원 등
가정 서비스 지원	한부모 가족의 아동보호 및 교육지원 등 새터민 등 정서지원을 통한 정착지원
장애인 서비스 지원	장애인 보호시설 등 대상자 보조 및 지원 등 장애인 이동보조 및 활동보조 등
노인 서비스 지원	시설이용 노인 서비스지원 및 환경정비 지원 등 노인일자리 안전사고 예방활동 및 안전교육, 노인맞춤돌봄서비스 업무보조 등, 치매노인 대상 시니어 인지활동 지원(한국노인인력개발원,2019)
상담 및 컨설팅 지원	시니어 취업상담, 동행면접, 정보제공 및 기업 일자리 발굴 등 시니어 소비피해 상담, 컨설팅 및 예방지원 등
기타	기타 지역내 취약시설 또는 사회적 공헌유형 지원 등.

출처 : 2020년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내,(보건복지부,2020)

라) 시장형사업단

시장형사업단은 노인에게 적합한 업종 중 소규모 매장 및 전문 직종 사업단 등을 공동으로 운영하여 일자리를 창출하는 사업으로 일정기간 사업비 또는 참여자 인건비 일부를 보충지원하고 추가 사업소득으로 연중 운영하는 노인 일자리로 만 60세 이상 사업특성 적합자가 대상이다.

추진방식은 보건복지부(한국노인인력개발원)이 총괄 지원하며 지자체 경상보조 사업으로 노인복지관, 시니어클럽, 대한노인회 등에서 사업을 수행한다.

사업내용은 반제품 제조 및 납품, 식품제조 및 판매, 공산품 제작 및 판매, 매장운영, 지역영농, 아파트택배, 지하철택배, 세차 및 세탁, 기타 사업으로 구성된다(노인일자리 및 사회활동지원사업,2019).

〈표2-5〉 시장형사업단

유형	세부 사업내용
반제품 제조 및 납품	기업과 연계하여 제품 혹은 반제품을 생산, 조달
식품제조 및 판매	식재료를 활용하여 식품 등을 제조하여 판매
공산품제작 및 판매	일정한 시설을 갖추고 규격에 맞춘 공산품을 제작하여 판매
매장운영	소규모 매장 및 점포를 운영
지역영농	유·휴경지를 활용하여 농산물 등을 공동으로 경작하고 판매
아파트택배	아파트단지 내 택배물품을 배송 집하
지하철택배	지하철을 이용하여 각종 수하물 및 서류 등을 배달
세차 및 세탁	일정정도의 시설 또는 장비를 갖추고 세차 혹은 세탁 등의 서비스 제공
기타	기타 제조판매 사업 사업 수익을 통해 향후 발전 가능성이 있는 서비스 제공

출처 : 2020년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내,(보건복지부,2020)

마) 취업알선형

취업알선형은 수요처의 요구에 의해서 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자를 해당 수요처로 연계하여 근무기간에 대한 일정 임금을 지급받을 수 있는 일자리로써 만 60세 이상 노인이 해당된다.

추진방식은 지자체 경상보조사업(서울 30%, 지방 50%)으로 복지부 산하 지자체와 수행기관이 운영하거나 민간보조 사업(국고 100%)으로 복지부 산하 대한노인회 취업지원센터에서 수행하며 국가의 지원사항은 수행기관에 사업비를 지원하되 인건비 지원은 없는 특징이 있다.

향후 지자체보조사업과 민간보조사업을 통합하여 취업지원센터로 일원화될 계획이다.

〈표2-6〉 취업알선형

〈 취업알선형으로 통합 〉

2019년	2020년	향후
- 인력파견형(2.7만명) - 지자체—수행기관(226개)	- 취업알선형(5만명) - (지자체보조) 1.5만명 - (민간보조) 3.5만명	- 취업알선형 - 취업지원센터로 일원화 - 노년외 수행기관은 <u>공익활동</u> - 시장형, 사회서비스형 집중 * 취업알선 전문기관 등은 존치

출처 : 2020년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내,(보건복지부,2020)

바) 시니어인턴십

〈2-7〉 시니어인턴십

구분		지원내용
참여기업	인턴지원금	참여자 1인당 최대 3개월간 월 약정급여의 50% (월 최대 37만원) 지원
	채용지원금	인턴 종료 후 계속근로계약(6개월 이상) 체결 시 참여자 1인당 최대 3개월간 월 약정급여의 50% (월 최대 37만원)추가 지원 숙련기술을 보유한 참여자를 청년멘토로 고용한 경우 총 300만원 지원
	장기취업 유지지원금	시니어인턴십사업으로 18개월 이상 고용한 뒤 6개월 이상 계속근로계약을 체결할 경우 참여자 1인당 총 90만원 지원(2020년 노인일자리_시니어인턴십)
수행기관	위탁운영비	참여자 1인당 최대 30만원 지원
	채용성공보수	인턴기간 포함 12개월 고용유지 시 참여자 1인당 9만원, 18개월 고용유지 시 참여자 1인당 15만원 지원(2020년 노인일자리_시니어인턴십).

출처 : 2020년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내,(보건복지부,2020)

시니어인턴십은 만 60세 이상자의 고용촉진을 위해 기업에 인건비를 지원하여 계속고용을 유도하는 사업으로 기업의 참여조건은 4대보험 가입사업장으로써 근로자 보호규정을 준수하는 기업 및 비영리 민간단체가 해당되며 참여자는 만 60세 이상의 자로써 개발원 및 수행기관에서 진행하는 교육을 이수하여야 한다(보건복지부,2020).

추진체계는 민간경상보조 100%로 복지부 산하 노인인력개발원의 수행기관이 업무를 수행한다.

지원내용은 참여기업에게 인건비를 지원하고 수행기관에게는 사업비가 지원된다.

사)고령자친화기업

〈표2-8〉 고령자친화기업

유형		지원대상	지원규모
지정	기업인증형	다수의 고령자 (만60세이상)를 고용하고 있고 추가 고용계획이 있는 기업	개소당 최대 2억원 이내
신규 설립	모기업 연계형	모기업의 자원을 연계하여 설립된 기업	개소당 최대 3억원 이내
	시장형 사업단 발전형	성과가 우수한 시장형사업단이 자립하여 사업을 운영하는 형태	개소당 2억원
	브릿지형	지역 특성을 반영한 소규모 사업이 고령자친화기업으로 발전된 형태 (한국노인인력개발원, 2019)	개소당 1억원
	시니어직능 형	-퇴직노인의 숙련된 기술과 전문지식을 활용하여 사업을 운영하는 형태 -(직장형) 신청기관(기업)이 민간기업 또는 공공기관인 경우 -(직능형) 신청기관이 유사·동종 직능을 보유한 퇴직자로 구성된 법인	개소당 최대 3억원 이내

출처 : 2020년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내,(보건복지부,2020)

고령자 친화기업은 고령자가 경쟁력을 가질 수 있는 적합한 직종에서 다수의 고령자를 고용하여 운영할 기업을 지원하는 제도이다(보건복지부, 2020). 참여기업은 다수의 고령자를 고용하고 있고 추가 고용계획이 있는 기업 또는 다수의 노인을 고용할 기업을 신규로 설립할 기업 및 단체 등이 해당되며 참여자는 만 60세 이상 노인 중 사업특성 적합자가 해당된다.

추진체계는 민간경상보조 100%로 법인격 단체 대상 공모를 통해 수행기관을 선정하고 사업을 수행한다. 지원내용은 개소당 1~3억을 지원한다.

4) 노인일자리 및 사회활동지원 사업의 변화 추이

2004년 노인일자리사업 시행 이후 지난 13년간 노인일자리사업과 노인사회활동 지원사업의 현황을 통해 본 정책의 주요 변화는 다음과 같다.

첫째, 노인일자리사업 양적 확대가 2017년까지 점진적으로 꾸준히 이루어져 왔다. 단 2017년 하반기는 추경예산을 확대하여 노인일자리 양(공익형)을 추가로 3만개를 늘리고, 수당 현행 22만원에서 27만원으로 증가시켰다(김수완, 2017).

둘째, 노인일자리사업의 구체적인 프로그램은 지속적으로 조금씩 변화해왔지만, 일자리 자체의 유형에 따라 크게 공익형과 시장형으로 구분되는 기본 골격은 도입 시점부터 현재까지 유사하다(한국노인인력개발원, 2018). 공익형 일자리의 주된 영역은 공공성이나 사회서비스 제공과 같은 목적을 가진 사업으로 구성되어 있으며, 시장형 일자리 영역은 안정된 소득 확보가 목적으로, 정책적으로 시장수익을 창출하는 일자리를 강조해왔다(박정하 외, 2017). 노인사회활동지원 사업의 가상 큰 변화는 2015년 노인일자리 사업에서 공공분야와 민간분야의 속성을 각각 공공분야=사회활동(공익형)지원=유급자원봉사, 민간분야=노인일자리사업=근로라는 이분법으로 명확하게 이원화시킨 것이다(한국노인인력개발원, 2018), 이에 따라 시장형 일자리에 참여하는 노인은 근로계약서를 작성하고 근로자성을 인정받아 관련 법제의 보호를 받을 수 있게 되었고, 사업수행기관은 시장형 사업단에 대해 사업자등록증을 의무화함으로써 시장형 성격을 더욱 명확히 하도록 했다(김수완, 2017).

셋째, 노인 사회활동지원 사업(공익활동, 혹은 기존의 공익형/사회공헌형)의 경우 2004년에 급여 수준이 20만원으로 유지되다가, 2013년부터 22만원이 제공되었고, 2017년 9월부터 27만원으로 급여가 상승되어 공적 부조의 급여가 증가되었다(한국노인인력개발원, 2018). 또한 사업참여 기간도 점차 확대되어 왔으며, 2004년에는 6개월, 2006년에는 7개월, 2013년에는 9개월, 2014년은 12개월까지 늘어났다(김수완, 2017).

넷째, 노인일자리사업의 공급량이 늘어나면서, 최근 노인일자리사업(시장형)의 비중이 급격히 커졌다. 전체 노인일자리사업 중에서 노인일자리사업시장형이 차지하는 비중은 2004년 8.3%, 2015년 10.4%였던 것이 2016년에는 무려 23.6%로 증가하였다(보건복지부, 2015b, 2018c, 2019b), 이는 2015년까지 공익형 일자리로 추진하던 8개 프로그램을 시장형 프로그램으로 편입하면서 발생한 일이다. 특히 시장형 일자리 중에서 가상 비중이 큰 시장형 사업단의 경우 전체 사업단에서 차지하는 비중이 2015년 6.2%에서 2016년 16.3%로 증가하였다(보건복지부, 2018b), 반면 시장형 일자리 중에서도 시니어인턴십, 고령자 친화기업, 시니어 직능클럽 등의 시장자립형 일자리의 경우 투자예산은 증가하고 있으나 일자리 창출 실적은 감소하고 있다(보건복지부, 20193).

다섯째, 전담인력의 처우는 미미하게 증가해 왔다. 2013년에 월 102만 원이던 것에서 2017년에는 월 135만원으로 조성된 것이다(보건복지부, 2019b), 2019년에 최저임금제가 전면적으로 인상되면 이들의 임금 수준도 연동되어 약 150원 수준으로 높아질 것으로 보인다(보건복지부, 2019b), 그러나 근무기간 11개월이라는 조건은 변하지 않고 있다.

2017년 한 해 동안 사업 추진에 따른 실제 참여 인원으로 산출한 노인일자리사업의 일자리 창출 실적을 연도별로 분석해 보면, 2004년 35,127 개에서 2017년 196, 2000개로 14배 이상 증가했음을 알 수 있다(한국노인인력개발원, 2018), 2017년 기준으로 보면, 전지 19,200개의 노인일자리 중 사회활동 일자리 개수가 404,616 로 전세의 81.54%를 차지하며 취업·창업 일자리는 91,554개로 18.46%를 차지한다는 것을 알 수 있다(한국노인인력개발원, 2017), 전반적으로 노인일자리사업을 통해 만들어지는 일자리의 대부분은 '공

익형'과 '재능 나눔' 등 사회활동 일자리이며, 시장형 일자리는 전체의 20% 미만인 것으로 분석된다(보건복지부, 2016).

노인일자리사업에서 가장 큰 비중을 차지하고 있는 공익형 일자리의 실적 추이를 연도별로 분석해 보면, 2004년의 32,173개에서 2017년 359,932 개로 13년간 11.2배 증가하였다(한국노인인력개발원, 2018), 특히 2009년에는 전년 대비 77.4%배가 증가하여 가장 증가 폭이 컸으며 2017년에도 전년 대비 23.8%의 증가율을 보였으며, 이로써 공익활동 일자리의 실적은 사업 기간 중 전반적으로 지속적인 증가 추세를 보여왔다고 할 수 있다(한국노인인력개발원, 2017).

제 2 절 직무만족도

1) 직무만족도의 개념

직무란 인적자원관리 용어 사전에 의하면 직무분석에 사용되는 용어로 업무의 종류와 수준이 비슷한 직위들의 집합으로 정의된다.

만족이란 일을 하고 있는 사람이 일을 함으로써 성취, 인정, 보상 등을 얻을 수 있는 것이라는 기대에 대한 개인의 감정이라 할 수 있으며 이는 개인의 감성 및 가치체계에 따라 상이한 형태를 나타낸다. 한편 Locke는 인식론적 입장에서 만족이란 감성적 반응이기 때문에 내성적 방법(introspection)을 통하여 발견되어질 수 있는 종업원 자신의 직무에 대한 평가에서 얻어지는 긍정적 또는 유쾌한 감정상태 라고 정의하고 있듯이 일하는 자신의 일에 대한 평가에서 얻어지는 긍정적 또는 유쾌한 감정상태라고 할 수 있다. (배진숙 1995, 재인용). 만족(satisfaction)은 바로 직무 자체 내지는 직무를 구성하는 여러 요소에 대하여 얼마나 '흐뭇하게', '흡족하게' 또는 '우호적'으로 느끼고 있는 지의 마음 상태를 말한다 (유민봉 2007). 즉 만족이란 주어진 일에 대해 가지는 만족의 정도를 말한다. 대체로 만족이란 개인 자신의 일이나 경험에 대해서 평가한 결과가 즐겁고 긍정적인 정서적인 반응결과이고 의욕 및 사기를 결정지우는 중요한 요소가 된다고 보고 있는 많은 조직 연구자들은 구성

원의 직무에 대한 태도에 관심을 갖게 되었고 만족과 관계가 있는 것으로 생각되는 인간의 동기욕구 가치체계 등을 밝혀 보려는 데 노력을 집중하게 되었다.(성복련 1999). “만족이란 한 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 태도와 연관된다. 따라서 다른 태도들과 마찬가지로 인지 신념 혹은 지식, 정서, 감정, 평가, 그리고 행위 경향의 복합체로 규정”하고 있다 (신유근 2005).

한편 Locke에 따르면 “만족이란 정서적반응 (EmotionalResponse)이므로 그 개념을 내부 과정에서만 발견되거나 파악될 수 있는 것으로서 만족이란 개인이 자신의 일을 통해서 얻은 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태 (Pleasurable or Positive Emotional State)” 라고 정의하였다 (Locke,1975).오늘날 Locke의 정의는 대부분의 학자들에 의하면 가장 보편적인 개념으로 받아들여지고 있다(김미정,2017). 만족은 행동이나 활동이 아닌 느낌이나 감정적 개입으로 이해되어야 한다고 봄으로써“ 구성원이 일에 대한 가치를 달성하고 촉진하는 것으로써 그의 직무에 대한 평가에서 얻어지는 즐거운 감정적 상태” 라고 하였다 (Batty,1981)

노인 사회활동지원 사업 참여 노인을 대상으로 하는 선행연구 또한 직무 만족을 외적만족과 내적만족으로 구분하여 살펴보는 가운데, 외적만족을 급여, 근무환경으로 보고, 내적만족을 직무자체로 보고 있다(권구영, 박공식, 2007).

직무만족은 직무에 대한 긍정적인 평가이기 때문에 직무만족의 선행요인을 살펴본 연구들은 내적만족, 외적만족 요인의 충족 정도에 따라서 직무만족이 다르다고 주장한다. 이는 직무수행에 앞서 개인이 기대하는 욕구와 동기 요인들이 직무를 통해 충족될 때 직무수행에 대한 긍정적 평가를 내리기 때문이다.(이주은, 2020)

살펴본 바와 같이 만족에 대한 국내외 학자들의 견해를 살펴보면 만족이란 조직의 각 구성원의 과업, 즉 직무자체의 특성과 환경적 요인에 대하여 개인의 내면적 성향이며 개인마다 다른 욕구와 사고 및 태도나 신념의 차이에 따라 느끼는 만족의 수준이라고 정리할 수 있으며 직무선택과 직무수행에 있어 개인의 참여 동기, 선택 동기는 직무만족의 중요한 요인이 되며, 직무만족을 유발하는 중요한 요소라 할 수 있다.

2) 직무만족도의 구성

직무만족에 한 구성요인을 제시한 연구들은 오랜 역사만큼이나 연구상황과 직무환경에 따라 어떠한 요인을 구성하여 투입할 것인가에 차이가 발생하므로, 다양한 구성요인들이 제시되고 있다.(김승래 2015)

“직무만족의 구성요인에 한 연구들을 국내·외 개념 정의를 구분하여 정리하여 살펴보면, 브룸(Vroom,1964)은 직무내용, 감독, 작업집단, 승진의 기회, 임금, 작업시간으로, 알더퍼(Alderfer, 1967)는 부가급부, 임금, 상사에 의한 존중, 성장 요인, 동료에 의한 존중을 제시하였고, 스미스와 캔달, 홀린(Smith, Kendall & Hulin, 1969)은 직무, 급여, 승진, 감독, 동료 요인으로 구분하고, 스미스(Smith, 1969)는 직무, 감독, 임금, 승진 기회, 동료를 구성요인으로 기회요인이 추가 되었고, 해크만과 올드햄(Hackman & Oldham,1975)은 성취감, 급여, 안정성, 동료 및 상사와의 관계, 전반적 만족감으로, 로크(Lock, 1976)는 직업 자체, 승진, 임금, 인정, 작업조건, 부가급여, 동료, 자아, 부하직원, 감독, 회사, 관리 요인으로 제시하였다(김춘지외 5, 2013).” “유겐슨(Jurgenson, 1978)은 직무만족의 구성 요인을 다음과 같이 10가지로 분류하여 그 요인으로 발(승진기회), 부가급부(휴가, 질병수단, 보험, 연등), 회사 (직업에 대한 자부심), 동료(마음에 맞는 동료), 시간(적절한 작업시간), 임금, 안정(안전한 작업, 직무를 계속할 수 있는 확실성), 감독, 작업유형(흥미 있고 관심 있는 작업), 작업조건(안정, 냄새, 냉난방, 기타)등으로, 이 요인들은 성별에 따라 각각 그 우선순위가 달라지며 시간, 연령, 교육수준, 직업 등에 의해서도 변한다고 지적하였다(정민정외 1, 2008).” “그뤼네베르크(Gruneberg, 1979)는 내재 요인으로 성공인 직무수행, 기술요인으로 직무에서의 성취감, 직무 몰입으로 구분하여 연구하였고(김춘지, 2013), 헤인즈(Haynes, 1979)는 전반적 만족, 근무조건, 동료관계, 기관운영, 직무의 종류, 명백한 직무역할, 슈퍼바이로, 자여라트(Jayaratne, 1983)는 승진, 도전, 금전적 보상, 편안함, 역할보호성, 업무량 요인, 역할갈등으로 구성한다(박선훈, 2008). 크래니와 스미스, 스톤(Cranny, Smith & Stone, 1992)은 내재 요인을 직무자체로 정하고, 외재 요인을 급여, 승진, 동료, 감독으로 하위구성요인을 제시하

고, 서지오바니(Sergiovanni, 1995)는 교원들의 직무만족 요인으로 인정, 성취, 책임감, 직무자체, 발성, 보수, 전문적 장학지도, 근무조건, 부하 상사 동료와 관계, 성장가능성, 정책과 행정에의 참여, 사생활, 직무안정성을 구성요인으로, 클렉커(Klecker, 1996)는 교사의 직무만족에 한 요소로 개인, 전문적 도전감 수준, 급여 및 부가혜택, 전문적 자율성 및 의사결정 권한의 수준, 전문적 발전 기회, 동료와의 관계, 일반 근무조건, 학생과의 관계를 제시하였으며, 바이스와 다비스, 로퀴스트(Weiss, Dawis & Lofquist, 1967)는 능력 활용, 성취, 활동, 권한, 창의성, 독립성, 도덕 가치, 책임, 안정, 사회적 봉사, 사회 지위를 제시하고, 스펙터(Spector, 1997)는 급여, 복리후생, 동료계, 감독, 직무자체, 조직을 직무만족의 구성요인으로 제시하였다(정용철, 2006, 김춘지, 2013). “다음으로 국내연구로 최재열(1991)은 직무만족을 조직 전체 요인, 직무내용 요인, 전반적 직무만족, 직무환경 요인으로 구성하였고, 조직 전체 요인(임금, 인사고과, 승진, 교육훈련), 직무환경 요인(관리감독, 의사소통, 인간계, 작업조건, 의사결정), 직무내용 요인(직무범위, 역할요인), 전반적 직무만족으로 구성하였다(원영희외 1, 2008). 김준곤(1992)은 노동조합에 대한 태도와 몰입행동을 급여수준, 동료간의 관계, 복지후생, 상사 간부의 감독, 근무조건 및 업무부담, 회사정책 및 운영, 개인발전과 승진, 일체감, 전체적 직무만족으로 구분해 직무만족을 측정하였으며, 남선이 외(2006)는 직무내용, 보상체계, 인간계, 근무환경으로 구성하고, 직무내용은 참여 의사결정, 직무자체, 역할갈등, 보상체계는 급여, 승진, 기회, 사회 인정, 인간관계는 상급자와의 관계, 동료관계, 클라이언트와의 관계, 근무환경은 근무여건과 업무량을 포함하여 구분하였다.” “박석돈·정운(2006)은 직무, 동료, 보수, 감독, 승진, 기관, 등을 직무만족의 구성요인으로 제시하고, 요인들 중에서 직무, 동료, 감독, 승진, 보수, 기관 간에는 정적 상관관계가 있고, 감독, 승진, 직무, 보수에 한 순서로 직무만족도를 결정하는데 중요한 역할을 하고 있다. 이운(2007)은 조직특성, 인간관계, 직무환경, 심리, 가치실현으로, 지은숙(2010) 일자리, 감독, 급여, 동료, 기관으로 직무만족의 구성요인을 제시하였다.(김승래, 2015)”

이와 같이 직무만족 구성요인에 관해 다양하고 선행된 포괄적으로 선행된 국내·외 연구를 살펴본 결과, 측정대상에 따라 구성요인의 범위와 관점의 차

이가 크게 나타났으나, 연구자는 이를 바탕으로 첫째, 조직체계 구성원 개인으로서의 수행하고 직무자체에 대한 요인, 둘째, 임금, 보수, 급여 등의 물질 보상 요인, 셋째, 성장 발전 등의 내부 승진 요인, 넷째, 동료들과의 관계 요인, 다섯째, 조직 환경에 대한 기관에 관한 요인, 여섯째, 직무수행에 있어 감독 요인, 일곱째, 전반적인 만족감 요인 여덟째, 기타 요인으로 가치 실현, 책임, 봉사, 전문성, 지위, 정책 등의 요인으로 크게 구분할 수 있겠다(김승래, 2014).

3) 참여만족도

노인 사회활동지원 사업의 가상 큰 변화는 2015년 노인일자리 사업에서 공공분야와 민간분야의 속성을 각각 공공분야=사회활동(공익형)지원=유급자원봉사, 민간분야=노인일자리사업=근로라는 이분법으로 명확하게 이원화시킨 것이다(한국노인인력개발원, 2018), 이에 따라 시장형 일자리에 참여하는 노인은 “근로계약서”를 작성하고 근로자성을 인정받아 관련 법제의 보호를 받을 수 있게 되었고, 사업수행기관은 시장형 사업단에 대해 사업자등록증을 의무화함으로써 시장형 성격을 더욱 명확히 하도록 했다(김수완, 2017).

정리하자면 공공형 일자리는 참여만족도에 봉사의 요인이 강하게 반영이 될 수 있지만, 시장형 일자리의 경우 참여자의 근로자로서의 근로기준법 상의 법적 지위와 임금의 수준과 공정성이 참여만족도에 반영될 소지가 커졌다고 할 수 있다.

근로기준법 2조 1항 1호에 의하면 근로자란 ‘직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업 또는 사업장에 근로를 제공하는 자’로 정의된다(근로기준법 2조1항). 여기에서 ‘사업’이란 사회생활상의 지위에서 하는 일로서 계속적으로 하는 작업 조직을 의미하며 ‘사업장’이란 사업의 일부분으로서 업무·노무관리·회계를 독자적으로 수행하는 것 또는 독자성은 없지만 장소적으로 분리되어 있는 것을 의미한다. ‘업’으로 행한다 함은 반드시 영리를 목적으로 하여야 한다는 것은 아니며 사회사업을 목적으로 하는 단체나 종교단체 등 그 사업의 업종형태, 영리 추구 여부 등을 묻지 않고 모두 적용하는 것을 의미한다.

‘임금’이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품 (근로기준법 2조 1항 5호)를 의미한다. 정리하자면 시장형 참여자에게 있어 참여만족도란 임금을 위해 사업 또는 사업장에 노무를 제공하는 근로자가 성취, 인정, 보상 등을 얻을 수 있는 것이라는 기대에 대한 개인의 감정이라 할 수 있다.

제 3 절 동기이론

1) 동기이론의 개념

직무만족을 바라보는 시각은 크게 두 가지 관점으로 나눌 수 있다. 첫째, 경영자의 입장에서 조직 발전을 위한 인간적 요소의 중요성을 인식하고 그 수단으로서 인간 행태에 관심을 갖는 것이다(김승래, 2015). 둘째, 조직구성원 개인의 일반적 욕구와 동기는 무엇이며 이것에 영향을 미치는 것과 조직에서의 직무만족은 이러한 욕구와 어떻게 관련되는가에 대하여 관심을 갖는 것이다.(홍성용, 2006)

이 두 가지 관점은 상호 보완적인 관계로서 처음에는 조직 중심적 사고가 우세했으나 조직 구성원 즉 개인의 지위가 계속 상승하면서 조직에 참여한 인간의 일반적 욕구와 동기 충족을 우선하는 경향을 보이고 있다(박남선 2000). 직무만족의 이면에는 인간의 욕구인 동기화(모티베이션, motivation, 동기유발)가 작용하고 있다. 동기부여란 라틴어의 ‘MOVERE’에서 유래된 것으로 ‘움직이다’라는 의미를 지닌다. 즉 동기란 어떤 것을 하고자 하는 의욕이며, 사람들은 어떤 욕구를 충족시키기 위해 동기가 유발된다. 동기부여는 인간의 행동을 자극하는 것이며 인간의 행동의 방향을 설정하며 유지하는 것이다.

동기부여에 관한 이론들은 연구 포커스에 따라 크게 내용이론(content theory)과 과정이론(process theory)으로 분류된다(홍성용, 2006). 내용이론은 동기를 유발하는 요인이 ‘무엇(what : content)인가에 대한 이론이다. 즉 사람들이 무엇을 원하고 필요로 하는지를 연구한 것으로 인간 내면에 존재하는 욕구의

종류와 그에 대한 충족 여부에 관심을 둔다. 과정이론에 비하여 정태적이며 매우 주관적인 성격을 띠고 있다.

과정이론은 동기부여가 ‘어떤 과정(how : process)을 통해 진행이 되는가’에 대한 이론이다. 즉 동기와 욕구가 어떤 역학작용 속에서 발생하게 되는지 그 과정에서 어떤 변수들이 어떻게 상호작용 하는가를 연구하게 된다. 개인의 행위와 외부환경과의 상호작용 속에서 대부분 수량적인 접근을 하고 있으며 내용이론에 비해 복잡하고 동태적이다. 대표적인 내용이론으로는 Maslow의 욕구단계이론, Alderfer의 ERG이론, McClelland의 성취동기이론, Herzberg의 2요인이론, Hackerman과 Oldham의 직무특성이론 등이 있다. 대표적인 과정이론에는 Vroom의 기대이론, Adams 공정성 이론, Locke의 목표설정이론, Deci의 인지평가이론 등이 있다. 직무만족이 개인의 욕구의 충족 여부와 관련이 되어 있으며 직무수행을 통해 얻게 되는 만족은 개인별로 그 여부와 수준이 달리 나타나게 된다. 본 논문에서는 동기화 이론 중 대표적인 내용이론인 Maslow의 욕구단계이론과 Alderfer의 ERG 이론에 대하여 살펴보겠다.

2) 매슬로우의 욕구단계이론

매슬로우(Maslow 1970)의 욕구계층 이론(need hierarchy theory)은 개인이 지닌 욕구와 동기부여에 관한 이론으로 가장 널리 알려진 이론이다. 매슬로우는 1954년 그의 저서 [동기와 성격 (Motivation and Personality)]에서 인간 내부에는 다섯 가지 욕구가 있으며, 이 욕구들은 계층을 이룬다는 욕구단계설을 발표했다. 이 이론의 기본 전제는 ‘인간은 기본적 욕구의 결핍상태에서는 건강하지 않으며 사회에 적응하지 못한다’에서 시작되며 인간은 항상 원하는 것을 이룸으로써 만족하지 못하고 다른 새로운 욕구를 실현하고자 한다고 한다. 즉 현재의 특정한 욕구가 충족되어도 새로운 상위의 욕구가 발생되어 전체로서의 욕구는 충족되지 않는다고 한다. 이 전제를 바탕으로 다음과 같은 가정을 수반한다. 첫째, 인간의 욕구는 5단계로 이루어진다. 둘째, 하위단계의 욕구가 충족이 되면 상위단계의 욕구가 지배적으로 작용하고 셋째, 한 순간 개인의 의식을 지배하는 욕구는 하나이며 넷째, 일정 수준으로 충족

된 욕구는 더 이상 동기부여의 힘을 갖지 못한다. 다섯째, 하위수준보다 상위 수준 욕구에 더 다양한 충족방법이 존재한다.

매슬로우는 인간의 욕구를 계층으로 순서를 매길 수 있다는 전제하에 욕구단계를 생리적 욕구, 안전·안정의 욕구, 소속·애정의 욕구, 존경욕구, 자아실현욕구로 분류하였다.

각 욕구의 주요 내용은 다음과 같다.

① 생리적 욕구(The physiological needs): 생리적 욕구는 인간의 삶을 유지하기 위한 기초적인 욕구로 최하위 단계의 욕구이다. 음식, 성, 호흡, 목마름, 굶주림이나 갈증 등 주로 신체적 욕구로서 기본적인 의·식·주에 관련된다. 생리적 욕구가 만족될 때까지 다른 수준의 욕구는 발현되지 않게 된다.

② 안전욕구(The safety needs): 생리적인 욕구가 일정 수준이상 충족되면 발현되는 욕구가 안전의 욕구로써 신체적 안전과 심리적 안정을 추구하는 욕구이다. 이 욕구는 근본적으로 자기방어 기제로써 신체적인 위협을 회피하게 되며 정신적 안정의 박탈로부터 자유로워지려는 욕구이다. 인간은 안정된 생활을 위해 각종 보험에 가입하여 노후를 보장하고자 한다.

③ 사회적 욕구(The social needs): 이 3단계 욕구를 소속·애정욕구(The belongingness and love needs) 또는 사회적 욕구(Social needs)라고도 하며 앞서 기술한 생리적 욕구와 안전욕구가 어느 정도 충족되면 인간은 사회적인 일원으로서 어딘가에 소속하려는 욕구를 보이게 된다. 이 욕구는 고독감·사회적격리·소외·배타감을 느끼게 되는 경우 친구나 친척에게 소속하고자 하는 형태로 발현되며 집단으로 소속되고 그 집단 내에서 인식되기를 희망한다.

④ 존경욕구(The esteem needs): 인간은 집단에 속하고 집단으로부터 인식되기 시작하면 그가 속한 집단으로부터 특별한 존재로 부각되기를 희망한다. 즉 자존심을 갖고, 자신을 존중하며, 타인으로부터 존중 받기를 원하는 욕구로서 먼저 자신을 중요하게 느낀 이후 타인에게 인정을 받아야 충족이 된다. 이 존경의 욕구가 충족되면 자기확신, 자기가치감, 자기유능감을 느끼게 되며 조직에서는 힘, 통제력이 수반되어 따르게 된다.

⑤ 자아실현욕구(The need for self-actualization): 매슬로우는 욕구단계에서 가장 높은 단계로서 자신의 잠재적 능력을 최대한 실현하고자 하는 욕구

이다. 매슬로우가 주장한 욕구단계 중 최고단계로써 “될 수 있는 것에 반드시 도달하려는 욕구(what a man can be , he must be), 인간이 될 수 있는 가능한 모든 것이 되어보려는 욕망”이다. 이 욕구의 단계는 인간의 자기완성(self-fulfillment)에 대한 궁극의 목표로서 개인마다 다르게 나타난다. 이 욕구는 인간의 창조성과 자아발전의 근원적 동력으로 작용한다.

매슬로우는 추가적인 연구를 통해 욕구단계를 저차원 욕구와 고차원 욕구로 구분하였다. 생리적 욕구와 안전·안정의 욕구는 저차원 욕구로, 소속·애정의 욕구와 자기존중의 욕구 그리고 자아실현의 욕구는 고차원 욕구로 구분하였다. 또한 저차원 욕구는 주로 외부적요인(임금, 고용기간)에 의해, 고차원 욕구는 내재적 요인에 의해 충족된다고 주장하였다. (강정애외 5인, 2009)

매슬로우의 욕구계층 이론은 이론적 공헌을 인정받았음에도 불구하고 다양한 비판이 제기되고 있다.

첫째, 인간의 욕구가 5단계로 세분화 되어 있는가에 대한 문제이다. 욕구의 단계적 우성(prepotency)개념이 비판을 받고 있으며, 매슬로우는 일단 만족한 욕구는 더 이상 모티베이터가 될 수 없다고 하였으나 욕구의 속성상 인간은 비록 낮은 단계의 욕구라 해도 완전히 욕구로부터 자유로울 수 없다는 것이다(Locke 1976).

둘째, 저차원의 욕구가 충족되고 나서야 다음 단계 욕구 충족을 위한 동기 유발이 된다는 가설에 대한 타당성에 대한 비판이다. 이는 한 개인의 욕구는 동태적으로 발현되며 그가 접촉하는 여러 가지상황으로 인해 끊임없이 변화한다는 것이다.

셋째, 인간행동이 항상 하나의 욕구충족을 위해 하나의 행동이 일어난다고 가정했으나, 인간의 행동은 두 가지 이상의 복합적 욕구에 의해 일어난다는 비판이 있다.

넷째, 욕구가 5개밖에 없지 않느냐에 대한 비판이 있다.

다섯째, 집단문화가 발달한 국가에서는 적용이 어렵다.

매슬로우의 동기이론의 제시한 업적에도 불구하고 많은 비판을 받고 있다. 그러나 경영자들로 하여금 인간의 욕구에 대한 체계적 인식을 갖게 해준 것과 종업원의 하위 단계의 욕구를 충족시켜준 후에도 지속적인 동기부여 효과

를 얻기 위해서는 고차적 단계의 욕구를 충족시켜줄 수 있는 조직 분위기 조성의 중요성을 일깨워 준 것은 중요한 실무적 기여라고 할 수 있겠다(신유근 1989).

3) 알더퍼의 ERG 이론

알더퍼(Alderfer 1972)의 ERG 이론은 매슬로우의 욕구계층 이론이 직면했던 문제점들을 극복하고 보다 실증조사에 부합되게 수정한 이론이라고 할 수 있다. 알더퍼는 매슬로우의 욕구단계이론에 기초하여 다섯 가지 범주를 세 범주로 줄여서 구분하였다. 알더퍼는 인간의 욕구는 유연한 존재로써 욕구단계 간 이동이 가능하다고 주장하며 존재욕구(E:existence), 관계욕구(R:relatedness), 성장욕구(G:growth)로 분류하여 제시하였다.

① 존재욕구(existence needs): 인간이 존재하기 위해 필요한 생리적 및 안전과 관련된 욕구이다. 음식, 성, 호흡, 목마름, 굶주림이나 갈증 등과 같은 생리적 욕구와 조직적 차원에서 기본임금, 휴식, 작업환경 같은 물질적 욕구가 이 범주에 해당한다. 이 존재욕구는 매슬로우의 이론에서 생리적 욕구와 안전욕구가 이에 해당된다.

② 관계욕구(relatedness needs): 인간이 타인과의 만족스러운 대인관계에 대한 욕구이다. 가족, 동료나 친구, 감독자와 의미 있는 관계를 갖고자 하는 모든 욕구를 포괄 한다. 관계욕구는 매슬로우의 안전요구와 사회적 욕구, 그리고 존경욕구의 일부를 포함한다고 볼 수 있다(김충열,2011).

③ 성장욕구(growth needs): 개인의 창조적 성장, 잠재력의 극대화 등과 관련된 모든 욕구를 가리킨다. 이러한 욕구는 타인과 비교하여 얻은 자존심이 아니라 한 개인이 자기 능력을 극대화하여 스스로 얻게 되는 자신감과 능력 개발을 필요로 하는 일에 종사함으로써 얻게 되는 자기완성의 욕구이다. 매슬로우의 소속·애정욕구와 존경욕구 일부가 해당한다고 할 수 있다.

ERG 이론의 특징을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, ERG이론은 매슬로우 이론보다 탄력적이며 현실적일 가능성이 있다. 인간이 어떤 욕구에 대해 충족하게 되면 상위욕구에 집중하고 동기 유발된다는

점에서 매슬로우 이론과 공통점이 있다.

둘째, 상위욕구에 좌절되면 하위단계로 퇴행한다는 좌절-퇴행원리는 인간이 상위욕구와 하위욕구에 대해 동시에 동기유발된다는 가능성을 제시하고 있다.

셋째, 욕구구조의 개인차를 인정하고 있다. (강정애 외 5인, 2009)

ERG 이론과 매슬로우의 욕구단계 이론은 다음과 같은 차이점이 있다.

첫째, 매슬로우의 5단계 욕구를 세 가지로 단순화하였지만 각 개념은 포괄적이다.

둘째, 단계적·계층적 개념이 아니라 구체성 정도에 따라 분류해 놓은 것이기 때문에 어떤 순서가 있는 것이 아니다.

셋째, 동시에 둘 또는 세 가지 욕구가 작용하여 동기유발할 수 있다.

넷째, 고차원적 욕구가 만족되지 않거나 좌절되면 저차원적 욕구가 더 커져 하위욕구로 돌아가는 좌절-퇴행 개념을 도입했다.

강정애 외 5인공저의 조직행동론에 따르면 ERG 이론의 비판점은 다음과 같다.

첫째 정확성이나 유용성 면에서 실증자료가 별로 없다.

둘째, 주장하는 원리 중 일부는 타당성이 입증되었으나 일부경로(존재욕구 충족 > 관계욕구 집중)는 타당성이 입증되지 않았다.

셋째, 욕구중심이론이 갖는 한계점에서 완전히 벗어날 수 없다.

넷째, 종업원들은 정신적, 심리적 성장을 원하고 있고, 조직이 그것을 적절하게 보상하지 못하는 경우 조직은 그에 상응하는 비용을 치러야 한다는 것으로 이 이론은 경영자에게 종업원의 고차 욕구 충족의 필요성을 고취하고 있다(김범국 외1, 1998).

지금까지 동기이론의 대표적 내용이론을 검토해 본 결과, 본 연구에서는 알더퍼의 ERG이론을 독립변수로 다루고자 한다. 그 이유는 먼저, 매슬로우의 욕구계층 이론은 학문적 비판이 오히려 논리의 정당성을 다수 획득하고 있는 부담이 있으며, 허즈버그의 2요인 이론은 인간의 욕구를 지나치게 양분화시킨 관계로 직무의 대상이 창의성과 다양성으로 구성된 노인사회활동지원사업의 직무와 교육만족에 관련된 제반 사항을 언급하기에는 한계가 있는 것으로 판

단된다(홍성용,2006).

지금까지 살펴 본 이론의 내용을 정리하면 아래 표와 같다. 모든 이론은 동기화 이론으로써 인간 욕구와 욕구를 충족시키기 위한 동기에 대한 제각기 특색을 띠고 있지만 어느 정도 연관성을 가지고 있다. 인간의 욕구를 단계별로 분류하거나 3가지 2가지로 구분하는 등의 차이가 있지만 본질적으로는 동기에 대한 내용이론임을 알 수 있었다. 이상의 이론을 비교해 보면 아래와 같다.

<표-2-9> 내용이론 정리

욕구계층이론 (매슬로우) (6단계)	ERG 이론 (알더퍼)	성취동기이론 (맥클리랜드)	동기-위생요인 (허즈버그)
자아실현 욕구	성장의 욕구 (G)	성취의 욕구	동기요인
존경의 욕구		권력의 욕구	
소속의 욕구	관계의 욕구 (R)	귀속의 욕구	위생요인
안전의 욕구	존재의 욕구 (E)		
생리적 욕구			

출처(홍성용,2005)

제 4 절 선행연구의 고찰

1) 노인일자리 및 사회활동지원 사업의 직무만족에 관한 선행연구

우리나라의 노인일자리사업은 그동안 노인취업, 고령자취업, 취업활성화 등 노동현장에서의 노인고용을 중심으로 연구되었다(김선영,2010). 그러나 기

존의 시장개념과의 분리된 사회적 일자리로서의 노인일자리사업의 필요성이 제기되고 국가적으로 본격시행 되었다(박정하 외,2008). 이렇듯 노인 사회참여의 중요성이 부각되는 가운데 노인 사회활동지원사업을 둘러싼 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 노인 사회활동지원 사업의 정책 도입과 전환기에 주로 연구된 실태 조사, 정책평가 등의 서술적 연구들이 있다(강소랑, 2016, 강은나, 김영선,2011; 강은나, 2018; 김동배 외, 2012a; 김수완, 2017; 박영미 외, 2016; 이석민, 2012; 이석원, 임재영, 2007;이석원 외, 2016, 이석원 외. 2017), 이들 연구는 노인 사회활동지원 사업이 가져오는 정책적 효과성을 분석하여, 노인일자리사업의 효과를 주로 건강과 관련된 의료비 지출 및 주관적 건강상태에 긍정적 효과를 미치는 것으로 연구하였다. 한편 노인 사회활동지원 사업이 노인의 경제적 측면에서 소득보충에 직·간접적인 영향을 미친다고 주장하는 연구들이 있다(강소랑, 2016. 이석민, 2012; 최혜지, 2012).

둘째, 노인 사회활동지원 사업이 노인들에게 미치는 미시적 효과를 분석하는 연구들이 있다. 이 연구들은 주로 우울(강은나, 2018, 김수영 외, 2014;김영선, 강은나, 2011; 김은혜, 강종혁, 2011; 황미구, 김은주, 2008), 자아존중감(강은나, 2018, 김소향, 이신숙, 2009, 임중철 외, 2012; 황미구, 김은주,2008) 삶의 만족도(김소향, 이신숙, 2009, 김수영 외, 2014; 김학만, 2012; 이영희, 2017; 하경분 외, 2014), 삶의 질(박영미, 김병규, 2015; 장신재, 조자영, 2014), 자아효능감(변금선. 2018; 유용식, 2016; 허준수, 2011)등 노인사회활동지원 사업 참여가 긍정적 효과가 있음을 주장하였다.

셋째, 노인 사회활동지원 사업 참여 노인의 직무태도와 직무환경과 같은 조직 환경에 대한 관점에서 직무만족도에 대한 분석을 시도한 연구(김동배외, 2012b; 김왕기, 한정란, 2016; 김준수, 김신열, 2016; 김진욱, 손지윤,2009; 김춘지, 이수영, 2017; 박양숙 외, 2015; 이영진, 황선영, 2009; 이영희,2017; 이재풍 외, 2017; 조준 외, 2014)와 노인 사회활동지원 사업 실무자들의 직무만족도, 이직 의도, 직무성과를 분석한 연구로 나누어 볼 수 있다 (김옥 외, 2011; 박경하, 정주영, 2016; 박성순, 박영란, 2010; 원영희, 김옥 2008), 이와 같은 선행연구들은 주로 직무만족과 직무환경, 직무유형 등과 같

은 조직환경 수준의 계량화된 자료들을 중심으로 분석을 시도하고 있다

넷째, 노인 사회활동지원 사업과 관련된 선행연구 중 노인일자리 참여 노인의 교육만족도에 관한 연구는 미비한 상황이다. 간략히 살펴보면 노인 일자리사업 참여 노인의 일자리사업 교육만족도 및 교육욕구 (김은영 2010), 여성 노인 직업교육 프로그램 사례 연구 (김신애, 2007), 노인 일자리사업 참여자의 교육만족도가 직무만족도에 미치는 영향 (유명환, 2012), 장애인평생교육 참여동기가 교육만족도와 삶의 질에 미치는 영향 (정현아, 2020) 등이 있다.

이상 살펴본 선행연구에서 나타나는 특징과 한계로 지적되는 점으로 일자리 참여노인의 복합적 동기 요인이 고려되지 않았다는 노인 사회활동지원 사업 참여 지속 의사 영향 요인에 관한 연구는 대부분 동기 - 위생 이론에 근거한 욕구와 보상 관계의 단선적 접근들이 주를 이루고 있다(김은영, 2010: 김신애,2007 ; 유명환 2012). 이에 대한 연구로 Alderfer의 ERG이론을 기반으로 논의가 진행이 되고 있으나 아직은 미비한 실정이다.

2) 선행연구와의 차이점

우리 정부는 고령화 문제를 완화하기 위하여 그간 많은 노력을 기울여 왔으며 저출산 고령화 문제는 정책효과가 나타나기까지는 한 세대 정도의 물리적 시간이 소요되는 만큼 제대로 된 방향으로의 대책이 꾸준히 시행되는 것이 매우 중요하다.

앞서 살펴본 바와 같이 기존 선행연구들은 노인들이 노인 사회활동지원 사업에 참여하는 욕구를 경제적, 비경제적차원으로 단순화하였고, 과거와 달리 참여 노인의 욕구와 동기가 다양하게 변화하고 있다는 측면을 고려하지 못하고 있는 한계가 있다. 따라서 선행연구들의 이론적 접근이 단선적이라는 한계에 대하여 Maslow(1954)의 욕구위계이론을 재정리한 Alderfer(1973)의 ERG이론의 적용을 고려해 볼 수 있을 것이다. 즉 생존을 위한 경제적 필요와 신체적 긴장은 존재욕구(E), 사회적 관계의 형성과 인정은 관계욕구(R), 심리적 만족, 자아실현은 성장욕구(G)에 관련되어 사회참여 동기를 발생시키

고 욕구충족을 위해 행동하게 될 것으로 예측해 볼 수 있다.

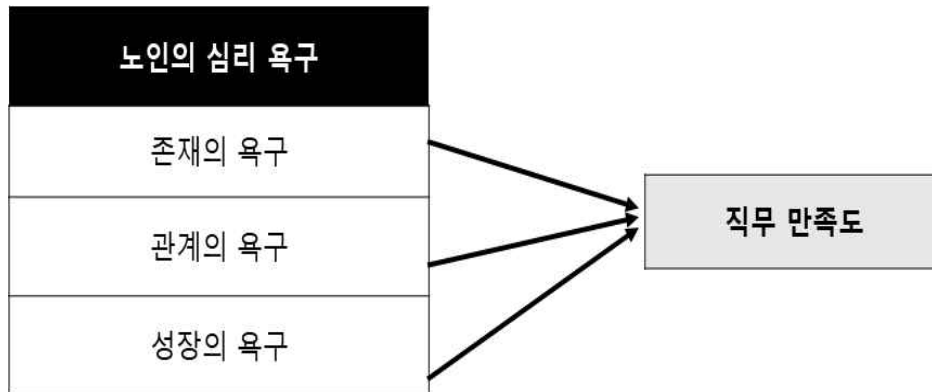
본 연구는 노인 인구의 지속적 증가와 사회적 관계 단절이 가속화되는 현실에서 노인에게 소득보증을 통한 빈곤감소와 사회참여를 통한 관계 형성과 나아가 삶의 질 제고라는 정책적 목표를 노인일자리 및 사회활동지원 사업 참여 노인의 존재와 관계 그리고 성장에 대한 욕구의 차이가 직무만족도에 얼마나 영향을 미치는지 분석해 보고자 한다.

이러한 연구는 노인 사회활동지원 사업의 정책적 목적과 목표에 대한 검증뿐만 아니라 노인이 만족할 수 있는 사회참여 활동 관련 노인교육정책개발을 위한 정보와 아이디어를 제공할 수 있을 것이다.

제 3 장 연구의 설계 및 방법

제 1 절 연구모형

본 연구는 개인 심리욕구 중 Alderfer의 ERG 요인을 변수로 하여 직무만족과의 관계에 대해 알아보고자 한다. 즉 개인심리 욕구인 존재의 욕구(E), 관계의 욕구(R), 성장의 욕구(G)가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 살펴 보도록 하겠다.



<그림 3-1> 연구모형

제 2 절 연구가설

본 연구의 목적은 Alderfer의 ERG이론을 기반으로 직무만족도의 의미에 차이를 가져오는 영향 요인, 즉 노인의 기본 심리 욕구의 역할을 규명하고자 하는 것이다. 이를 위하여 생존 욕구인 주관적 건강과 경제적 만족도, 관계 욕구인 대인관계와 사회관계, 성장 욕구인 성취감, 자기개발, 보람을 독립 변수로 설정하였으며, 직무만족도를 종속변수로 설정하였다.

본 연구의 연구가설은 다음과 같다.

H1-1 : 노인의 기본 심리 욕구인 존재 욕구는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2 : 노인의 기본 심리 욕구인 관계 욕구는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-3 : 노인의 기본 심리 욕구인 성장 욕구는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

제 3 절 변수의 조작적 정의

“변수의 조작적 정의”란 연구자의 연구모형과 연구가설에 사용되는 잠재변수(일반적, 추상적 개념)를 측정할 수 있는 변수로 구성되는 것으로 주요 변수들에 대하여 실제 현상을 측정하기 위한 추상적 개념으로 연구목적 달성을 보다 현실세계의 구체적 현상과 연결시키는 과정을 의미 한다(이훈영, 2013).

1) 종속변수

본 연구에는 직무만족을 개인이 자신의 직무 또는 직무 경험의 평가 결과로부터 얻을 수 있는 즐겁고 긍정적인 감성의 상태 (Locke, 1976)로 정의한다.

직무만족 측정을 위해 Weiss, Dawis, England & Lofquist(1967)가 개발한 미네소타만족설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire;MSQ)의 간편 검사용인 20문항에서 6문항을 사용한 박은애(2018)의 조작적 정의, 조직 전체 요인, 직무내용 요인, 전반적 직무만족, 직무환경 요인으로 구성된 최재열(1991)의 조작적 정의, 조직 전체 요인(임금, 인사고과, 승진, 교육훈련), 직무환경 요인(관리감독, 의사소통, 인간계, 작업조건, 의사결정), 직무내용 요인(직무범위, 역할요인), 전반적 직무만족으로 구성한 (원영희 외 1, 2008)의 조작적 정의, 월 보수, 하는 일, 근무시간, 근무기간, 프로그램 운영능력으로 구

성한(유명환, 2012)의 조작적 정의를 참조하여 노인일자리 및 사회활동 실태 조사(노인인력개발원, 2016)의 설문내용에서 선별하여 선택하였다.

직무만족 특정도구의 모든 문항은 리커트 5점척도로 매우 불만족(1점), 불만족(2점), 보통(3점), 만족(4점), 매우만족(5점) 중 하나를 선택하여 응답하도록 구성하였다.

2) 독립변수

본 연구에서는 Alderfer의 ERG 이론을 독립변수로 채택하였으며 본 연구에서 참조한 선행연구는 다음과 같다.

존재의 욕구(E)는 한상윤, 남석인(2019)의 연구에서 ‘주관적 건강의 정도’, 이주은(2020) ‘현재의 급여에 만족한다’, 홍성용(2005)의 ‘경제적 안정에 대한 만족도’를 채택하였다.

존재의 욕구는 주관적 건강과 경제적 안정으로 분류하였으며 주관적 건강은 건강상태 만족도, 경제적 안정은 주거상태만족도와 경제상태만족도로 측정하였다.

관계의 욕구(R)와 성장의 욕구(G)는 이주은(2020)의 조작적 정의와 홍성용(2005)의 조작적 정의를 참조하여 채택하였다. 이 과정에서 선행연구의 조작적 정의를 참조하여 노인일자리 및 사회활동 실태조사(노인인력개발원, 2016)의 설문내용에서 선별하여 선택하였으며 모든 문항은 5점 척도로 구성되어 있다. 관계의 욕구는 대인관계와 사회관계로 분류하였으며, 대인관계는 직계가족과 친인척 친밀도로, 사회관계는 친구와 이웃의 친밀도로 측정하였다.

성장의 욕구는 자기계발과, 일 자체의 보람으로 분류하였으며 자기계발은 새로운 업종과 비희망 업종 그리고 연령과 무관한 근로의지로 측정하였으며 일 자체에 대한 보람감은 보람과 흥미감으로 측정하였다.

독립변수와 종속변수의 조작적 정의는 아래 표3-1과 같다.

〈표 3-1〉 존재,관계,성장의 욕구가 직무만족도에 미치는 영향

변수명			조작적정의	선행연구
독립 변수	존재	주관적 건강	건강상태만족도	한상윤,남석인 (2019) 이 주 은 (2020) 홍 성 용 (2005) 노인인력개발원(2016)
		경제적 안정	주거상태만족도	
			경제상태만족도	
	관계	대인관계	직계가족친밀도	
			친인척친밀도	
		사회관계	친구친밀도	
			이웃친밀도	
	성장	자기개발	새로운업종 근로의지	
			비희망업종근로의지	
			연령과무관한근로의지	
		보람	일자체보람감	
			일자체흥미감	
종속 변수	직무 만족도	하는 일	일의난이도에대한만족	이 윤 현 (2007) 박 은 애 (2018) 유 명 환 (2012) 김 승 래 (2014) 노인인력개발원 (2016)
			일의안정성에대한만족	
		근무 시간	근무시간에대한만족	
		근무 환경	근로환경의안정성만족	
			근로환경의편의성만족	
			출퇴근편의성	
		프로그램 운영능력	근로정보제공적절성	

제 4 절 자료수집 및 분석방법

1) 자료수집

본 연구는 노인일자리 및 사회활동지원사업에 참여하는 노인들의 심리적 욕구가 직무만족에 미치는 영향에 대해 파악하여 직무만족을 증진시킬 수 있는 효과적인 방안을 제언하는데 목적이 있다. 이에 연구목적을 달성하기 위하여 노인인력개발원의 노인일자리사업실태조사(2016)의 data를 기초자료로 활용하였다.

2) 분석방법

본 연구에서는 통계소프트웨어 SPSS 22.0 버전을 사용하여 노인인력개발원의 노인일자리사업실태조사(2016)의 2500명의 설문DATA를 분석하였다. 먼저 조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석과 기술분석을 실시하였다. 설문문항의 타당도 검증을 위하여 탐색적 요인분석을 실시하여 집중타당도와 판별타당도를 확보하였다. 설문 문항의 신뢰성 확보를 위하여 신뢰성 분석을 실시하여 Cronbach's alpha 계수를 파악하였다. 변수간의 상관관계를 파악하기 위하여 Pearson 상관관계 분석을 실시하였다. 마지막으로 회귀분석을 통해 설정한 가설에 대한 검증을 실시하였다.

제 4 장 실증분석 및 연구결과

제 1 절 표본의 일반적 특성과 분석결과

본 연구는 노인인력개발원의 노인일자리사업 실태조사(2016)의 2500명의 참여 노인에 대한 설문으로 구성이 되어 있다. 먼저 응답자의 인구통계학적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 그 결과는 <표4-1>과 같다. 성별 분석으로는 응답자 2500명 중 여성이 1718명으로 68.7%, 남성이 782명으로 31.3%로 나타났으며 여성의 참여비율이 남성에 비하여 2배 이상 많은 것으로 파악 되었다.

연령별 특성은 59세가 1명으로 파악되었고 60대가 434명으로 17.4%, 70대가 1693명으로 67.7%, 80대가 372명으로 14.9%를 차지하였다. 표본의 대부분을 70대가 차지하였다.

학력은 무학이 14.9%, 초등학교 졸업이 49.1%, 중학교 졸업이 18.5%, 중학교 졸업이 82.5%, 고등학교 졸업이 13.7%로 나타났으며 전문대 이상이 3.8%로 파악되었다. 학력의 특성으로는 초등학교 미만 졸업이 64%로 집중이 되어 있으며 그 중 문맹으로 파악된 노인이 116명 4.7%를 차지하고 있는 등 교육수준이 전반적으로 매우 낮은 것으로 확인되었다.

주거형태는 자택에 거주하는 노인 비율이 73.9%로 파악되었으며 월세 및 무료임대 등 열악한 거주 형태가 10.2%를 차지하고 있다.

참여사업은 공익형 성격을 가진 사업의 비중이 77.4%로 매우 높았는데 노노케어 584명(23.4%), 취약계층지원 113명(4.5%), 공공시설봉사 1124명(45%), 경륜전수 113명(4.5%) 등이 있다. 이외 민간형 성격을 가진 사업이 22.6%를 차지하고 있다.

인구통계학적 특성은 표4-1과 같다.

〈표4-1〉 인구통계학적 특성

구분		빈도	퍼센트	올바른 퍼센트	누적 퍼센트
성별	남자	782	31.3	31.3	31.3
	여자	1718	68.7	68.7	100.0
연령	50대	1	.0	.0	.0
	60대	434	17.4	17.4	17.4
	70대	1693	67.7	67.7	85.1
	80대	372	14.9	14.9	100.0
학력	무학(글자모름)	116	4.6	4.7	4.7
	무학(글자해독)	254	10.2	10.2	14.9
	초등학교	1223	48.9	49.1	64.0
	중학교	461	18.4	18.5	82.5
	고등학교	342	13.7	13.7	96.2
	전문대학	30	1.2	1.2	97.4
	4년제대학	56	2.2	2.2	99.6
	대학원이상	9	.4	.4	100.0
주거형태	자택	1799	72.0	73.9	73.9
	전세	299	12.0	12.3	86.1
	월세	172	6.9	7.1	93.2
	무료임대	76	3.0	3.1	96.3
	공동주거	32	1.3	1.3	97.6
	기타	58	2.3	2.4	100.0
참여사업	노노케어	584	23.4	23.4	23.4
	취약계층지원	113	4.5	4.5	27.9
	공공시설봉사	1124	45.0	45.0	72.8
	경륜전수	113	4.5	4.5	77.4
	인력파견형	61	2.4	2.4	79.8
	공동작업형	71	2.8	2.8	82.6
	제조판매형	85	3.4	3.4	86.0
	전문서비스형	349	14.0	14.0	100.0
참여사업유형	공익형	1934	77.4	77.4	77.4
	민간형	566	22.6	22.6	100.0
종교단체가입	가입	796	31.8	33.1	33.1
	미가입	1610	64.4	66.9	100.0

제 2 절 기술통계 분석

본 연구에서는 노인일자리사업 실태조사에 참여한 설문 문항별 측정 데이터에 대한 정규성(normality)을 분석하기 위하여 기술통계량분석을 실시하였으며 결과는 다음 <표 4-2>와 같다. 기술통계량분석 결과에 대한 기준에 따르면 표준편차 3이하, 왜도 절대값 3이하, 첨도 절대값 3 이하로 개별 측정변수들은 정규분포를 가지는 것으로 확인 되었다.(박은애, 2019) 기술통계 이후 분석은 이상치 및 결측 자료로 파악된 230명을 삭제한 2270명에 대하여 실시하였다.

<표 4-2> 표본의 기술통계 분석

	N	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도		첨도	
	통계	통계	통계	통계	통계	통계	표준오차	통계	표준오차
일의난이도에대한만족	2270	1.00	5.00	3.8692	.75405	-.156	.051	-.412	.103
일의안정성에대한만족	2270	1.00	5.00	3.9467	.74476	-.318	.051	-.120	.103
근무시간에대한만족	2270	1.00	5.00	3.9238	.76671	-.410	.051	.092	.103
근로환경의안정성만족	2270	1.00	5.00	3.9432	.73076	-.339	.051	.138	.103
근로환경의편의성만족	2270	1.00	5.00	3.9057	.75746	-.335	.051	-.024	.103
출퇴근편의성	2270	1.00	5.00	3.8467	.81325	-.377	.051	-.079	.103
근로정보제공적절성	2270	1.00	5.00	3.9841	.69925	-.187	.051	-.285	.103
직계가족친밀도	2270	1.00	5.00	4.2084	.76286	-.716	.051	.430	.103
친인척친밀도	2270	1.00	5.00	3.9960	.78184	-.458	.051	.160	.103
친구친밀도	2270	1.00	5.00	4.1229	.74303	-.621	.051	.656	.103
이웃친밀도	2270	1.00	5.00	4.0678	.77634	-.610	.051	.606	.103
건강상태만족도	2270	1.00	5.00	3.5670	.81234	-.064	.051	-.252	.103
경제상태만족도	2270	1.00	5.00	3.2040	.87585	.155	.051	-.289	.103
주거상태만족도	2270	1.00	5.00	3.4846	.80022	-.164	.051	.038	.103
새로운업종근로의지	2270	1.00	5.00	3.5656	.93832	-.565	.051	-.113	.103
비희망업종근로의지	2270	1.00	5.00	3.5066	.96053	-.409	.051	-.341	.103
일자채보람감	2270	1.00	5.00	3.8211	.82741	-.479	.051	.139	.103
일자채흥미감	2270	1.00	5.00	3.8573	.78375	-.459	.051	.283	.103
연령과무관한근로의지	2270	1.00	5.00	3.9322	.79208	-.491	.051	.131	.103

제 3 절 측정도구의 타당도 및 신뢰도 분석

1) 타당도 분석

일반적으로 측정도구, 즉 설문 문항이 올바른가에 대한 기준으로 타당도 분석과 신뢰도 분석이 각각 활용된다. 타당도 분석이란 측정도구가 측정하고자 하는 것을 얼마나 잘 측정하는가를 검정하는 것으로 일반적으로 요인분석을 활용하여 같은 구성개념을 측정하는 변수들이 동일한 요인으로 묶이는지를 확인하는 것이고, 반면 신뢰도 분석이란 측정한 것이 얼마나 일치하는가를 검정하는 것으로 요인분석을 통하여 동일한 요인으로 묶인 변수들이 동질적인지를 파악하는 것이다(최창호, 2013).

일반적으로 측정의 타당도 분석은 구성개념(constructs) 타당도 중에서 측정변수 간의 상관관계가 높은 집중 타당도(convergent validity)와 측정변수 간의 상관관계가 낮은 판별 타당도(discriminant validity)를 활용하는데, SPSS 프로그램을 활용한 회귀분석에서는 탐색적 요인분석(exploratory factoranalysis)을 통해 이를 검정하게 된다(최창호, 2013)

본 연구는 독립변수인 존재, 관계, 성장과 종속변수인 직무만족의 설문문항에 대하여 구성 개념들의 타당도와 신뢰도 검정을 실시하였다. 타당도는 검증하고자 하는 개념의 속성을 측정하기 위하여 하위변수으로써 조작적 정의에 의해 개발된 측정도구가 개념의 속성에 대해 얼마나 일관되고 정확하게 수치화하는가를 의미한다. 따라서 탐색적 요인분석이란 집중타당도와 판별타당도를 검증하게 되며 측정하는 변수들이 동일한 요인으로 묶여지는지를 확인하는 절차와를 거치게 되며 동일한 요인이 과연 개념의 속성을 얼마나 설명하고 있는지를 검증하게 된다. 탐색적 요인분석은 변수가 많을 경우 이들 사이의 상호관련성을 이용하여 변수 속에 내재되어 있는 소수의 공통적인 변수를 찾아내어 상관관계가 높은 것끼리 묶어줌으로써 그 내용을 축소하여 단순화시키는 통계적 기법이다 (박은애, 2019)

탐색적 요인분석의 타당도 분석을 할 경우, 먼저 요인분석을 실행하기에 적당한가를 나타내는 척도로써 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)의 모형적합도와

측정변수들의 상관계수의 행렬이 단위행렬(같은 측정변수들끼리의 상관계수가 1이고, 나머지 측정변수들과는 모두 상관계수가 0)이라는 귀무가설을 기각하고, 단위행렬이 아니라는(나머지 측정변수들과 적어도 1개 이상은 상관계수가 0이 아님) 대립가설을 채택하기 위한 Bartlett의 구형성을 각각 검정한다(모현숙, 2020).(예를 들어, $p < .05$ 이면 95% 신뢰수준에서 대립가설을 채택) 이후 회전제곱합 적재값(요인이 2개 이상 일 경우 사용하며, 1개 일 경우에는 추출 제곱합 적재값을 활용)에서 해당 요인이 전체 문항의 분산을 얼마나 설명하는지를 확인하고, 공통으로 묶인 요인 모두가 전체 문항의 분산을 얼마나 설명하는지를 확인하기 위해 %누적값을 확인(일반적으로 $> 60\%$ 는 되어야 함)한다 (최창호, 2014), 마지막으로 요인이 2개 이상일 경우, 회전된 성분행렬에서 성분(요인)별로 묶인 요인적재값(일반적으로 $> .5$)과 성분(요인)으로 묶이지 않은 교차 요인 적재값(일반적으로 $< .4$)을 확인하여 집중 타당도와 판별 타당도를 검정하게 되는 것이다(최창호, 2013).

본 연구도 타당도 검증을 위하여 spss 통계패키지를 사용하여 탐색적 요인 분석을 실시하였고 직교회전방식 (varimax)을 실시하였다. 독립변수인 존재의 욕구(E), 관계의 욕구(R), 성장의 욕구(G)와 종속변수인 직무만족에 대하여 판별타당도와 집중타당도를 분석하였다.

독립변수의 탐색적 요인분석에서 존재의 욕구(E)의 조작적 정의 중 기초연금에 대한 만족도, 신체적 건강상태, 주관적 건강상태가 설명력이 50%에 미치지 못하여 제거되었다. 관계의 욕구(R)의 조작적 정의인 지역사회에 대한 애착도, 거주지역의 긍정적 변화정도, 거주지역 발전에 대한 공헌도가 회전된 성분행렬에서 각 요인별 요인적재 값이 중복되어 판별타당도를 저해하는 것으로 나타남으로써 제거되었다. 성장의 욕구(G)의 조작적 정의인 능력발휘의 기회의 정도, 뿌듯한 심리감 등이 설명력이 50%이하인 이유로 제거되었다. 종속변수는 총9개의 조작적 정의로 측정하고자 하였으나 급여수준의 만족도는 설명력이 기준 이하였으며 참여절차의 간편성은 회전된 성분행렬에서 각 요인별 요인적재 값이 중복되어 판별타당도를 저해하는 것으로 나타났다. 총 10회의 요인분석을 통해 판별타당도와 집중타당도를 확보하였다. 다음의 <표 4-3>과 같은 결과를 요인적재값의 크기순 정렬로 정리하였다.

〈표 4-3〉 요인분석 결과 요약

측정변수	구성요소				공통성
	직무만족	성장	관계	존재	
일의안정성에대한만족	.800	.004	.123	-.003	.656
근로환경의편의성만족	.784	.061	.041	.070	.625
근로환경의안정성만족	.781	.058	.061	.055	.621
일의난이도에대한만족	.770	-.004	.113	.066	.611
근무시간에대한만족	.754	-.022	.132	.070	.591
출퇴근편의성	.699	.022	.107	.090	.508
근로정보제공적절성	.688	.127	.169	.094	.528
연령과무관한근로의지	.049	.847	.033	-.047	.723
일자채보람감	.052	.846	.023	.020	.719
일자채흥미감	.104	.827	.049	.013	.698
새로운업종근로의지	-.008	.749	-.014	.055	.564
비희망업종근로의지	.007	.732	-.019	.058	.539
친구친밀도	.143	.042	.874	.055	.789
이웃친밀도	.163	.005	.870	.063	.788
친인척친밀도	.128	-.001	.841	.148	.746
직계가족친밀도	.168	.014	.813	.110	.702
경제상태만족도	.096	-.077	.072	.865	.768
주거상태만족도	.127	.013	.134	.830	.724
건강상태만족도	.083	.157	.115	.751	.610
Eigen-value	4,130	3,269	3,021	2,087	
분산설명(%)	21.736	17.208	15.899	10.983	
분산누적(%)	21.736	38.944	54.843	65.826	

Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도. .846

Bartlett의단위행렬검정 - 근사카이제곱 21986.5472866576, df 171, 유의수준 .000

탐색적 요인분석 결과를 살펴보면, 표본의 적합도를 판단하는 KMO지수가 .846으로 일반적 수준인 .8 이상이였다. Bartlett의 구형성 검정 결과는 p값이 .000으로 .01보다 작게 나타나 본 데이터는 요인분석하기에 적합한 것으로 확인되었다.

공통성의 추출값을 살펴보면, 측정 변수 모두 50% 이상으로 도출되었으며, 회전 제곱합 적재값에서 4개로 군집한 요인이 %누적값이 65.826%로 일반적 기준인 60%를 초과하여 측정변수들의 총분산을 설명하는데 부족함이 없는 것으로 확인되었다.

회전된 성분행렬 결과에 의하면 4개의 그룹인 존재(E), 관계(R), 성장(G), 직무만족의 각 요인별 요인적재값이 일반적 기준인 .5를 상회하고 있어 집중타당도가 확인되었다. 교차요인 적재값은 .5를 하회하고 있어 판별타당도 또한 확보되었다.

2) 신뢰도 분석

일반적으로 신뢰도 분석은 문항들 간의 동질성을 나타내는 문항의 내적일치도(internal consistency reliability)를 Cronbach's alpha 계수를 활용하여 검정하게 되는데, 일반적인 신뢰도 분석 순서는 먼저, 타당도 분석을 통하여 단일차원성을 확보한 상태에서 구성개념이 설명하는 측정변수를 대상으로 각각 신뢰도를 분석하는 것이다(최창호, 2013). 신뢰도 분석은 측정하고자 하는 개념이 정확하고 일관되게 측정되었는가를 확인하는 것인데, 동일한 개념에 대하여 측정을 반복했을 때 동일한 측정값이 나오는 가능성을 말한다(신채상, 2019). 신뢰도는 문항들 간의 동질성을 나타내는 문항의 내적 일관성을 Cronbach's alpha계수를 활용하여 검정하게 되는데, SPSS프로그램을 사용할 경우 신뢰도 분석은 타당도 분석을 통하여 단일차원성을 확보한 후 각 요인을 설명하는 측정변수를 대상으로 각각의 신뢰도를 분석한다(양행호, 2016).

앞서 실시한 타당도 분석을 통하여 단일차원성을 확보한 상태에서, 독립변수인 존재의 욕구(E), 관계의 욕구(R), 성장의 욕구(G)에 대한 측정변수들과 종속변수인 직무만족을 설명하는 측정변수들에 대하여 SPSS 통계분석 프로그램

람을 사용하여 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도 분석 결과는 <표4-4>와 같다.

<표 4-4> 신뢰도 분석

	항목 삭제 시 척도 평균	항목 삭제 시 척도 분산	수정된 항목 총계 상관	항목 삭제 시 Cronbach의 알파	Cronbach 의 알파
일의난이도에대한만족	23.5502	12.081	.683	.862	.881
일의안정성에대한만족	23.4727	11.994	.714	.858	
근무시간에대한만족	23.4956	12.076	.669	.864	
근로환경의안정성만족	23.4762	12.176	.690	.861	
근로환경의편의성만족	23.5137	12.019	.693	.861	
출퇴근편의성	23.5727	12.113	.611	.872	
근로정보제공적절성	23.4352	12.663	.619	.870	
직계가족친밀도	12.1868	4.241	.720	.875	.891
친인척친밀도	12.3991	4.093	.753	.863	
친구친밀도	12.2722	4.155	.785	.852	
이웃친밀도	12.3273	4.030	.787	.850	
건강상태만족도	6.6885	2.304	.536	.778	.776
경제상태만족도	7.0515	1.913	.663	.641	
주거상태만족도	6.7709	2.135	.646	.663	
새로운업종근로의지	15.1172	7.654	.642	.837	.857
비희망업종근로의지	15.1762	7.638	.623	.843	
일자채보람감	14.8617	7.867	.715	.817	
일자채흥미감	14.8256	8.149	.694	.824	
연령과무관한근로의지	14.7507	8.026	.716	.818	

Cronbach's alpha 계수를 활용한 신뢰도 분석 결과 독립변수인 존재(E)는 .776, 관계(R)는 .891, 성장(G)는 .857, 종속변수인 직무만족은 .881로 나타났다. 일반적 수준인 .6을 상회하고 있어 신뢰도는 확보된 것으로 판단된다.

타당도 분석 및 신뢰도 분석을 요약하면 다음 <표 4-5>와 같다.

〈표 4-5〉 타당도 분석 및 신뢰도 분석 요약

측정변수	요인분석 (판별, 집중타당도)					신뢰도분석
	직무만족	성장	관계	존재	공통성	Cronbach의 알파
일의안정성에대한만족	.800	.004	.123	-.003	.656	.881
근로환경의편의성만족	.784	.061	.041	.070	.625	
근로환경의안정성만족	.781	.058	.061	.055	.621	
일의난이도에대한만족	.770	-.004	.113	.066	.611	
근무시간에대한만족	.754	-.022	.132	.070	.591	
출퇴근편의성	.699	.022	.107	.090	.508	
근로정보제공적절성	.688	.127	.169	.094	.528	
연령과무관한근로의지	.049	.847	.033	-.047	.723	.857
일자채보람감	.052	.846	.023	.020	.719	
일자채흥미감	.104	.827	.049	.013	.698	
새로운업종근로의지	-.008	.749	-.014	.055	.564	
비희망업종근로의지	.007	.732	-.019	.058	.539	
친구친밀도	.143	.042	.874	.055	.789	.891
이웃친밀도	.163	.005	.870	.063	.788	
친인척친밀도	.128	-.001	.841	.148	.746	
직계가족친밀도	.168	.014	.813	.110	.702	
경제상태만족도	.096	-.077	.072	.865	.768	.776
주거상태만족도	.127	.013	.134	.830	.724	
건강상태만족도	.083	.157	.115	.751	.610	
Eigen-value	4,130	3,269	3,021	2,087		
분산설명(%)	21.736	17.208	15.899	10.983		
분산누적(%)	21.736	38.944	54.843	65.826		

Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도. .846

Bartlett의단위행렬검정 -근사카이제곱 21986.5472866576, df 171, 유의수준 .000

제 4 절 상관관계 분석

회귀분석을 하기 전에 탐색적 요인분석을 통해 단일 차원성을 확보하고, 신뢰도 분석을 통해 동질성(내적일치도)을 확보한 측정변수들 간의 평균화 등을 통해 변수 계산된 구성개념들에 대하여 기술통계분석을 실시하고, 변수들 간의 방향성과 밀집 정도를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였으며, 상관관계란 변수들 간의 관계를 말하는 것으로 상관관계의 정도는 0에서 ± 1 사이로 나타나며, ± 1 에 가까울수록 상관관계는 높아지고 0에 가까울수록 상관관계는 낮아진다(강성천, 2015)

변수들 간의 상관관계분석 결과는 <표4-6>와 같이 나타났다.

<표 4-6> 상관관계분석

항목		존재	관계	성장	직무만족도
존재	Pearson 상관계수	1	.252**	.066**	.220**
관계	Pearson 상관계수	.252**	1	.045*	.316**
성장	Pearson 상관계수	.066**	.045*	1	.096**
직무만족도	Pearson 상관계수	.220**	.316**	.096**	1

** . 상관이 0.01 수준에서 유의합니다(양쪽). * . 상관이 0.05 수준에서 유의합니다(양쪽).

관계(R)와 존재(E)는 .252** 상관계수 값을 보이는 것으로 나타났고, 성장(G)과 관계(R)는 .045*, 존재(E)와 직무만족도는 .220**, 관계(R)와 직무만족도는 .316**, 성장(G)과 직무만족도는 .096**의 Pearson 상관계수 값을 보이는 것으로 나타났다.

분석 결과 유의확률은 0.05와 0.01의 기준에서 각각 유의한 것으로 분석되었다. 독립변수간 상관관계 분석을 통해 다중공선성이 존재하지 않는 것으

로 판단되어 가설검정을 실시하였고 독립변수 각각이 종속변수에 미치는 영향력에 대한 조사를 실행하였다.

제 5 절 회귀분석

회귀분석을 실시하는 일반적인 연구에서는 종속변수 Y의 변화에 대해서 독립변수 X 하나로 결정하기보다는 2개 이상의 독립변수로 결정하는 경우가 많은데 독립변수가 1개인 경우를 단순회귀분석이라 하고 2개 이상인 경우를 다중회귀분석이라 한다(이일현, 2014). 다중회귀분석에서 다중공선성 검정을 실행하여 독립변수들 간에는 다중공선성이 존재하지 않음을 확보하여야한다. 다중공선성(multi-collinearity)이란 독립변수들 간의 상관관계를 말하는데 하나의 독립변수가 다른 독립변수에 미치는 영향이 클 경우에 다중공선성이 존재한다고 본다(이훈영, 2013). 다중공선성을 평가하는 지표로는 VIF(Variance Inflation Factor, 분산팽창요인)로 VIF 값이 10 이상인 경우 다중공선성이 존재하는 것으로 간주한다(이일현, 2014).

본 연구에서는 독립변수가 3개 이상으로 구성되었으며 독립변수인 존재(E), 관계(R), 성장(G)의 욕구가 종속변수인 직무만족에 미치는 영향을 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였으며 엔터방식을 적용했다.

〈표4-7〉의 모형요약에서 Durbin-Watson지수는 .499로 잔차항의 독립성(즉, 종속변수의 자기상관이 없음)이 확보되었다. Durbin-Watson지수는 0과 4사이의 값으로 잔차항의 자기상관을 나타낸다. 0에 가까울수록 양의 자기상관을 의미하며 2에 가까우면 자기상관이 없음을 의미하고 4에 가까우면 음의 자기상관을 의미하게 된다.

또한 〈표 4-9〉의 계수표에서 독립변수들의 VIF값은 1.005 ~ 1.071으로 VIF가 10.0 미만의 값으로 나타나 독립변수 간 다중공선성이 없는 것으로 나타나 독립변수의 독립성은 확보되어 다중회귀분석을 실시할 수 있다(최창호, 2018).

〈표4-7〉 독립변수와 종속변수(직무만족) 간 모형요약

모형	R	R ²	조정된 R ²	표준 추정값 오류	Durbin - Watson
1	.355 ^a	.126	.125	.53834	.499

a. 예측변수: (상수), 성장, 관계, 존재

b. 종속 변수: 직무만족도

〈표 4-8〉의 분산분석표에서 F값은 109.106, 유의확률은 .000 < 0.5으로 독립변수 중에 최소한 하나의 변수는 종속변수에 유의한 영향을 주는 변수가 있음을 확인하였다.

〈표4-8〉 독립변수와 종속변수(직무만족) 간 분산분석

모형		제곱합	df	평균 제곱	F	유의수준
1	회귀분석	94.859	3	31.620	109.106	.000 ^b
	잔차	656.707	2266	.290		
	총계	751.566	2269			

〈표 4-9〉 독립변수와 종속변수(직무만족) 간 계수

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의수준	공선성 통계	
		B	표준 오차	베타			허용 오차	VIF
1	(상수)	2.293	.098		23.288	.000		
	존재	.121	.017	.145	7.148	.000	.933	1.071
	관계	.239	.018	.276	13.595	.000	.936	1.069
	성장	.062	.016	.074	3.763	.000	.995	1.005

a. 종속 변수: 직무만족도

다중회계분석을 실시한 결과, 존재욕구(E)의 t값이 7.148 (p=.000), 관계욕구(R)의 값이 13.595(p=.000), 성장욕구(G)의 값이 3.763(p=.000)로 종속변수인 직무만족에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 존재욕구(E)가 높을수록 (B=.145), 관계욕구(R)가 높을수록 (B=.276), 성

장육구(G)가 높을수록 ($B=.074$) 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 독립 변수에서는 관계육구(R)가 종속변수인 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이들 독립변수가 종속변수인 직무만족을 설명하는 설명력은 12.6%(조정된 $R^2 = .125$)이다.

다중회귀분석 결과에 대한 요약 표는 <표 4-10>과 같다.

<표4-10>독립변수와 종속변수(직무만족)간 분석 결과 요약

모형	B	SE	β	t	P	VIF	VIF
(상수)	2.293	.098		23.288	.000		
존재	.121	.017	.145	7.148	.000	1.071	1.071
관계	.239	.018	.276	13.595	.000	1.069	1.069
성장	.062	.016	.074	3.763	.000	1.005	1.005

$R^2 = .126$ 조정된 $R^2 = .125$, $F=109.106$ ($p<.001$), Durbin-Watson=.499

종속변수: 직무만족, 유의확률: * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

제 6 절 가설검정

다중회귀분석 결과는 다음과 같다.

H1-1 : 노인의 존재의 육구(R)는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2: 노인의 관계의 육구(R)는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-3: 노인의 성장의 육구(G)는 직무만족에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

살펴본 바와 같이 3개의 가설 모두 지지되었음을 알 수 있다.

독립변수인 존재육구(E), 관계육구(R), 성장육구(G)가 종속변수인 직무만족에 대한 가설검정 결과는 표 <4-11>과 같다.

<표4-11> 가설검증

가설		검증 결과
	노인의 욕구(ERG)와 직무만족에 대한 가설	
H1-1	노인의 존재의 욕구(R)는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-2	노인의 관계의 욕구(R)는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-3	노인의 성장의 욕구(G)는 직무만족에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	채택

제 5 장 결론

제 1 절 연구의 결과 요약 및 시사점

1) 결과의 요약

본 연구는 우리 사회가 당면하고 있는 노인 인구의 지속적 증가와 사회적 관계 단절이 가속화되는 현실에서 노인에게 소득보증을 통한 빈곤감소와 사회참여를 통한 관계 형성과 나아가 삶의 질 제고라는 정책적 목표를 실현하고자 하는 노인일자리 및 사회활동지원 사업에 참여한 노인의 동기요인의 차이가 직무만족도에 얼마나 영향을 미치는지 분석하였다.

본 연구는 인간의 욕구와 직무만족에 대해 선행연구를 바탕으로 진행되었으며 인간의 욕구 중 Alderfer의 존재의 욕구(E), 관계의 욕구(R), 성장의 욕구(G)를 중심으로 도출된 결과는 다음과 같다.

첫째, 세 가지 가설은 모두 채택이 되었다. 다중회계분석을 실시한 결과, 존재욕구(E)의 t 값이 7.148 ($p=.000$), 관계욕구(R)의 값이 13.595($p=.000$), 성장욕구(G)의 값이 3.763($p=.000$)로 종속변수인 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 유의확률은 모두 0.000으로 동일하게 나타났다.

둘째, 존재욕구(E)가 높을수록 ($B=.145$), 관계욕구(R)가 높을수록 ($B=.276$), 성장욕구(G)가 높을수록 ($B=.074$) 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 존재의 욕구(E), 관계의 욕구(R), 성장의 욕구(G) 모두 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고 있음이 확인되었으며 관계의 욕구(R)가 .276으로 가장 큰 영향을 미치고 있으며 존재의 욕구(E)는 .145, 성장의 욕구(G)는 .074의 순으로 영향력을 가지고 있음이 확인되었다. 이 수치에 의하면 노인일자리 및 사회활동지원사업

참여자의 동기요인 중 관계의 욕구가 가장 크게 작용하고 있음이 확인되었다.

셋째, 독립변수가 종속변수인 직무만족을 설명하는 설명력은 12.6%로 일반적 사회과학에서 요구하는 13%의 설명력에 거의 근접한 수치결과를 나타냈다.

2) 연구의 시사점

본 연구의 결과는 존재의 욕구, 관계의 욕구, 성장의 욕구가 직무만족에 유의미한 영향을 미치고 있음을 확인하였으며 다음과 같이 노인일자리 및 사회활동 지원사업에 아래와 같은 정책적 시사점을 제시할 수 있을 것이라 기대한다.

첫째 본 연구를 통해 존재의 욕구(E)의 측정변수인 경제상태 만족에 대한 욕구가 만족도에 유의미한 영향을 미치고 있음이 밝혀졌다. 이에 정책을 집행하는데 있어 경제적 욕구가 더 높은 노인들을 위한 민간형 일자리 개발과 매칭이 필요하다.

둘째 회귀분석을 통해 존재(E), 관계(R), 성장(G)의 욕구 중 관계의 욕구가 직무만족에 가장 큰 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 노인 일자리를 개발하고 집행함에 있어 소속감 증진을 위한 프로그램 개발이 필요하며 노인의 심리적 욕구를 반영할 수 있는 일자리 매칭프로그램의 개선이 필요하다.

셋째 성장의 욕구(G)가 직무 만족에 정(+)의 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 성장의 욕구(G)가 정책의 집행 과정에서 실효성을 확보하기 위해서 먼저 직무적합성 개념의 명확한 개념 정리와 체계화가 필요하다. 구체적으로 개인의 노화수준에 따라 세분화된 직무가 개발되어야 하겠으며 직무선택의 동기, 적합성과 같은 구체적인 직무특성과 직무태도 및 직무행동에 대한 관계를 세분화하여 정리해야 할 필요가 있다.

제 2 절 연구의 한계점 및 향후 연구 방향

본 연구는 Alderfer의 ERG이론을 기반으로 존재의 욕구(E), 관계의 욕구(R), 성장의 욕구(G)가 정부의 노인 일자리 및 사회활동지원 사업 참여 노인의 직무만족에 미치는 영향 요인의 차이를 탐색하고, 기본 심리 욕구의 역할을 규명하였으나 다음과 같은 한계를 내포하고 있다.

첫째, 횡단연구가 갖는 태생적 한계와 현 시점이 아닌 2017년에 발행된 2016년도의 자료를 기초로 통계분석을 했다는 점이다. 그러나 본 연구는 노인인력개발원의 2016년도 자료에 대한 다양한 통계분석이 없는 점을 감안하여 종단연구의 징검다리 역할로써 의의가 있을 것이라 판단하였다. 향후 종단 연구를 통해 장기적으로 면밀히 검증하는 것이 필요하다.

둘째, 본 연구를 위한 조사는 노인일자리 및 사회활동지원사업에 참여한 노인들에 한정된 자료로써, 이 사업에 참여하지 못한 노인의 자료가 배제됨으로써 표본의 대표성에 한계를 지니고 있다. 후속연구에서는 일자리에 참여하지 못한 노인이나 참여할 의사가 없는 노인을 포함하여 살펴볼 필요가 있다.

셋째, ERG이론 각각의 구성요소 외에 다른 유관 변수들을 도입하여 분석해 볼 필요가 있다. 본 연구의 조작적 정의 외에 각 욕구에 해당하는 다른 다양한 측정요소들을 보완하여 보다 일반화되고 보편적인 논의가 이루어질 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

1. 국내 문헌

- 강성천, (2015), “컨설팅 역량이 중소기업 경영컨설팅 성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 석사학위논문.
- 강소랑, (2016), 「노인일자리사업의 사회·경제적 효과 연구」, vol.26 No.1, 109-138.
- 강은나, 이민용 (2016), 「노년기 삶에 대한 독거효과 분석 연구:성향매칭 분석을 통한 독거노인과 비독거노인 비교」, vol.38 No.4, 196-226.
- 강정애, 권순원, 김현아, 양혜현, 조은영, 태정원, (2009), 「조직행동론」, 서울: 시그마프레스
- 권구영, 최정민 (2007), 노인일자리 참여경험과 삶의 질 간의 관계-전라남도를 중심으로, 「한국노인복지학회」, vol.0 No.38, 51-78
- 김동배, 정규형, 이은진, (2012), 노인의 과거 노후 준비정도와 준비유형이 성공적 노화에 미치는 영향과 생활만족도의 매개효과, 「한국노인복지학회」, vol.0 NO.58, 325-352.
- 김범국, (1998), 「조직행위론」, 제주: 제주대학교출판부
- 김선영. (2010), “여성노인의 노인일자리사업 참여만족도에 미치는 영향에 관한 연구”, 숭실대학교 일반대학원 석사학위논문
- 김미정, (2019), “문해교육 참여자의 학습참여동기와 학습만족도의 관계”. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문
- 김소향, 이신숙, (2009), 「노인일자리사업 참여여부에 따른 노인의 자아존중감과 생활만족도에 관한 연구」, vol.29 No.1, 309-327.
- 김승래, (2015), “노인일자리사업 참여자의 일의 의미와 직무만족이 삶의 질에 미치는 영향”, 고려대학교 인문정보대학원 석사학위논문

- 김수완, (2017), 노후생활보장과 사회적일자리의 측면에서 본 ‘노인일자리 및 사회활동지원’사업, 「한국노인복지학회」, vol.7 No.2, 248-287
- 김옥,(2008), 노인일자리사업 실무자의 직무 하위요인과 전반적 직무만족간의 관계연구, 「한국사회복지정책학회」, vol.0v No.34, 221-254.
- 김은영, (2010), “노인 일자리사업 참여 노인의 일자리사업 교육만족도 및 교육욕구 : 공익형, 복지형, 교육형을 중심으로”, 한서대학교 대학원 노인복지학과 석사학위논문.
- 김준곤, (1992), “직무만족과 리더행동이 노조몰입에 미치는 영향”. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 김춘지, (2013), “일자리참여 노인의 직무만족이 삶의 질에 미치는 영향 : 일자리참여 교육여부의 조절효과를 중심으로” 경기대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 김칠선, (2014), “노인일자리사업 참여 노인의 직무유사성이 삶의 만족도에 미치는 영향 연구 : 금천구 노인일자리사업 참여 노인을 중심으로”, 명지대학교 사회복지 대학원 석사학위논문
- 노인인력개발원, (2016), 노인일자리사업실태조사.
- 박영미, 김병규, (2015), 노인일자리사업의 효과성에 관한 연구, 「한국정부학회」, vol.2015 No. 03, 26-47.
- 박은애, (2019), “노인 일자리 사업 참여자의 일의 의미가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구” 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 석사학위논문
- 박기훈, (2013), 노인의 노동력활용을 위한 정부의 개입방법 연구, 「한국노인복지학회」, vol.3 No.1, 5-10
- 박선훈, (2008), “직무스트레스와 직무만족 사이의 관계 : 공공부문과 민간부문 사회복지사의 경우”, 대구대학교 석사학위논문.
- 변금선,(2018), 노인일자리사업 정책효과에 관한 연구의 경향과 쟁점, 「한국노인복지학회」, vol.2018 No.11, 206-227
- 배진숙, (1995), “사회교육담당자의 역할갈등과 직무만족도에 관한 연구”,

- 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 보건복지부, (2020), 「노인일자리 및 사회활동지원 사업 운영안내」
- 신유근, (2005), 「인간존중경영: 조직행위론적 접근」, 서울: 다산
- 원영희, 김옥, (2008), 노인일자리 실무자의 직무만족에 관한 연구, 「한국 노인복지학회」, vol.0 No.42, 27-54.
- 유명환, (2012), “노인 일자리사업 참여자의 교육만족도가 직무만족도에 미치는 영향 : 공익형, 복지형, 교육형을 중심으로”, 한서대학교 정보산업대학원 석사학위논문.
- 유민봉, (2007), 「인사행정론」, 서울: 박영사
- 이주은, (2020), “노인사회활동지원 사업 참여지속 의사에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 사회참여동기, 개인-환경적합성, 직무만족을 중심으로”, 전북대학교 행정대학원 석사학위논문
- 이지혜, 황남희. (2018), 노인일자리사업이 노인가구의 경제적 생활수준에 미치는 영향 분석-소득과 소비 변화를 중심으로, 「한국보건사회연구원」 vol.11-[2018], 31-50
- 정민정, (2008), “시장형일자리사업 참여노인의 직무만족이 삶의 질에 미치는 영향”, 대구대학교 대학원 석사학위논문
- 최성재, 장인협, (2003) 「노인복지학」, 서울; 서울대학교출판부
- 최재열, (1991), “직무만족수준의 결정요인에 관한 실증적 연구”, 조선대학교 박사학위논문
- 최창호 (2013). “고객과컨설턴트간의유대관계가컨설팅프로젝트성과에 미치는 영향에 관한 연구” 한성대학교대학원박사학위논문
- 최창호 (2018). 『논문작성을위한SPSS, AMOS 한번에끝내기』 서울:(주)피오디컴퍼니
- 최형아, 김경희, 박진아, 이선호. (2019), 「2018 고령화연구패널 (KLoSA) 기초분석보고서」, 한국고용정보원,
- 통계청, (2019), 고령자통계.
- 통계청, (2010), 사회통계조사.
- 허정무, (2005), 평생학습 패러다임으로서의 학력에 대한 논의, 「한국성인

교육학회」, vol.8 No 3, 22-55

홍성용, (2006), “이벤트 PD의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : Alderfer 의 ERG 이론을 중심으로” 연세대학교 언론홍보대학원 석사학위논문.

한상윤, 남석인. (2019), 노인의 계층 인식과 삶의 의미 영향 요인 분석, 「한국노인복지학회」, 74(4), 125-155

2. 국외 문헌

- Adler, N. E., Epel, E. S., Castellazzo, G., & Ickovics, J. R.(2000). Relationship of subjective and objective social status with psychological and physiological functioning: Preliminary data in healthy, White women. *Health Psychology*, 19(6), 586–.592.
- Alderfer, C. P.(1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. New York, US: Free Press.
- Eakman, A. M.(2013). Relationships between meaningful activity, basic psychological needs, and meaning in life: Test of the meaningful activity and life meaning model. *OTJR: Occupation, Participation and Health*, 33(2), 100–109.
- Locke, E. A. (1976), *The nature and causes of saisfaction*. In M. D; Dunnette.(Ed), Hand book industrial an organization Psychology, Chicago; Rand McNally. 1300–1307
- Maslow, A. H.(1943). *A theory of human motivation*. *Psychological review*, 50(4), 370–396.
- Maslow, A. H.(1955). *Deficiency Motivation and Growth Motivation*. In M. R. Jones (Ed.), Nebraska symposium on motivation: 1955 (pp. 1–30). Lincoln, NE, US : University of Nebraska Press.
- Smith, P. C. & Kendall, L. M. & Hulin, K. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*, Chicago: Rand McNally
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. NY.: John & Sons: 172–190.
- WHO: World Health Organizatio (2002). *Active ageing a pollicy framework, Madrid, Spairl*. Second Untions World Assembly on Agein

ABSTRACT

The Effect of Motivation Factors of Elderly Job Participants on Job Satisfaction -Focused on Alderfer's theory-

Myeong, Jun-Sik

Major in Convergence Consulting

Dept. of Knowledge Service & Consulting

Graduate School of Knowledge Service
Consulting

Hansung University

This study aims to examine the effects of the elderly's basic psychological needs, the need for existence, the need for relationships, and the need for growth, on job satisfaction, based on Alderfer's ERG theory among human needs theories. Through this analysis, it was expected that the following policy implications could be presented in implementing the elderly job and social activity support project.

First, through this study, it was found that the need for satisfaction with the economic condition, which is a measuring variable of the need for existence (E), has a significant effect on satisfaction. Accordingly, in order to expand jobs for the elderly with higher economic needs, it is necessary to revitalize the development of joint-participation-type job

projects between public institutions and private companies, such as senior internships and business-linked projects. Due to the development of medical care, the age that defines the elderly in the current aging society has already become a mere number. In the past, as a member of the society as a worker providing work in the labor market, which is not a subject of protection in terms of welfare, it is a strong consumer of consumption. Because it is playing a role. In order to realize this concretely, it is necessary to establish a system to enhance the competitiveness of participating companies. Specifically, it is necessary to provide constant support for specialized consulting such as financial, marketing, human resources, and digital transformation management innovation, AI introduction, factory automation, export support, and various practical incentive benefits.

Second, through regression analysis, it was confirmed that among the needs of existence (E), relationship (R), and growth (G), the need of the relationship has the greatest influence on job satisfaction. For the elderly, who have already achieved economic stability through pension benefits and private insurance, their economic needs are inevitably reduced. In addition, other needs such as leisure selection and social relations are on the rise, and social structure changes due to the increase of single households such as the elderly living alone. Therefore, the government needs to implement a balance between market-type jobs centered on economic activities and social activities for the elderly such as no-no care and talent sharing activities.

In addition, efforts are needed to improve the sense of belonging of the elderly. Therefore, even when simple welfare administration services are implemented, it is necessary to implement realistic policies that allow them to eliminate feelings of alienation by forming a lasting relationship with the local community, not just economic support.

Third, it was confirmed that the need for growth (G) has a positive (+) effect on job satisfaction. In this study, in order to measure the need for growth (G), the desire to work for a new job, the interest of the job itself, and the reward of the job itself were used as measurement

variables. To apply this in practice, it is necessary to organize and systematize the concept of job suitability in order to develop a job and social activity support project suitable for the elderly. Specifically, a job segmented according to an individual's level of aging should be developed, and specific job characteristics such as motivation and suitability for job selection, and the relationship between job attitude and job behavior need to be subdivided and organized.

In future studies, first, it is necessary to thoroughly verify in the long term through longitudinal studies in order to supplement cross-sectional studies. Second, in order to supplement the limitations of the representativeness of the sample, it is necessary to examine the elderly who did not participate in the job or the elderly who did not intend to participate in the follow-up study. Third, it is necessary to analyze by introducing other related variables besides each component of the ERG theory. In addition to the operational definition of this study, a more generalized and universal discussion can be made by supplementing various other measurement factors corresponding to each desire.

【Keyword】 Elderly job, Job satisfaction, Existence needs, Relatedness needs, Growth needs