

석사학위 논문

노인 일자리 사업 참여자의 일의 의미가
직무만족에 미치는 영향에 관한 연구

2019년

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

박 은 애

석 사 학 위 논 문
지도교수 주형근

노인 일자리사업 참여자의 일의 의미가
직무 만족에 미치는 영향에 관한 연구

A Study on the Influence of Workers' Job
Meaning on Job Satisfaction

2018년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

박 은 애

석사학위논문
지도교수 주형근

노인 일자리사업 참여자의 일의 의미와
직무 만족에 미치는 영향에 관한 연구

A Study on the Influence of Workers' Job
Meaning on Job Satisfaction

위 논문을 건설탐학 석사학위 논문으로 제출함

2018년 12월 일

한성대학교 지식서비스&건설탐대학원

지식서비스&건설탐학과

매니지먼트건설탐전공

박 은 애

박은애의 건설탐학 석사학위 논문을 인준함

2018년 12월 일

심사위원장 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

국 문 초 록

노인 일자리사업 참여자의 일의 의미가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

박 은 애

본 연구에서는 일의 의미가 직무만족에 미치는 영향을 규명하고 노인 일자리 사업에 참여하고 있는 노인들의 일자리사업 참여 현황에서 일의 의미와 직무 만족 현황을 분석하여 일자리사업에 참여하는 노인들에게 어떠한 요인들이 영향을 미치는지를 고찰하고 노인에게 일자리사업의 실무적, 정책적 방향을 제시해 보고자 한다.

이를 바탕으로 다음과 같이 제언을 하고자 한다.

첫째, 일의 의미를 부여할 수 있는 사전적 조사를 기반으로, 노인 특성에 적합한 노인의 일자리사업을 더욱 확대시켜야 된다.

둘째, 노인 일자리사업에 대한 다양한 이해와 접근 방식이 쉬운 전문적인 프로그램을 도입해야 한다.

셋째, 노인 일자리사업에 참여하시시는 노인 분들에게 관계의 장을 넓혀야 할 것이다.

넷째, 이를 실현 가능하게 하기 위해 지방자치단체와 정부가 적극적으로 혁신과 노력이 필요하다.

다섯째, 지역적 환경과 특성을 고려하여야 하며, 구체적인 실천과제를 다 함께 공론화해야 한다.

활발한 논의의 과정을 통하여 공익, 민간 협력업체를 강화 시키는 기반을 마련할 것이다.

향후 연구에서는 응답자의 다양한 확보를 통한 설문조사 면접조사 등 심층적 조사가 이루어져야 할 것이다. 또한, 노인 일자리사업에 일의 의미와 직무만족에 관련하여 외국 사례 연구 등을 통해 우리나라 실정에 맞게 모델을 개발하여 실제에 적응함으로써 노인 일자리를 보다 효과적으로 할 수 있도록 해야 할 것이다.

【주요어】 노인 일자리 사업, 일의 의미, 직무 만족

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구의 필요성 및 목적	1
II. 이론적 배경	3
2.1 노인 일자리사업의 이해	3
2.2 일의 의미	19
2.3 직무만족도	26
2.4 일의 의미와 직무만족	32
III. 연구의 설계 및 방법	38
3.1 연구모형	38
3.2 연구가설	39
3.3 변수의 조작적 정의	40
3.4 설문지 구성	42
3.5 자료수집 및 분석방법	43
IV. 연구결과	44
4.1 표본의 일반적 특성	44
4.2 표본의 기술통계 분석	45
4.3 타당도 및 신뢰도 분석	46
4.4 상관분석	53

4.5 가설검정	54
V. 결론	57
5.1 연구의 요약	57
5.2 연구의 시사점 및 한계	58
참 고 문 헌	59
부 록	65
ABSTRACT	69

표 목 차

〈표 2-1〉 노인일자리 및 사회활동 지원 사업유형	8
〈표 2-2〉 노인 공익활동사업 유형	10
〈표 2-3〉 노인 공익활동사업 운영 개요	11
〈표 2-4〉 연도별 공익활동사업 제도의 변화	14
〈표 2-5〉 재능 나눔 활동	15
〈표 2-6〉 인력 파견형 사업종류	16
〈표 2-7〉 시장형 사업종류	18
〈표 2-8〉 국내에서 연구된 일의 의미 측정도구의 요인 비교	24
〈표 2-9〉 일의 의미와 동기이론 및 타 이론과의 통합	25
〈표 2-10〉 직무만족에 대한 정의	27
〈표 2-11〉 직무만족의 구성요소	30
〈표 3-1〉 일의 의미가 직무만족도의 미치는 영향	41
〈표 3-2〉 설문지 구성	42
〈표 4-1〉 인구통계학적 특성	44
〈표 4-2〉 표본의 기술통계 분석	45
〈표 4-3〉 요인분석 결과 요약	49
〈표 4-4〉 신뢰도 분석	51
〈표 4-5〉 타당도 분석 및 신뢰도 분석 요약	52
〈표 4-6〉 상관관계분석	53
〈표 4-7〉 독립변수와 종속변수(직무만족)간 모형요약	55
〈표 4-8〉 독립변수와 종속변수(직무만족)간 분산분석	55
〈표 4-9〉 독립변수와 종속변수(직무만족)간 계수	55
〈표 4-10〉 독립변수와 종속변수(직무만족)간 분석 결과 요약	56
〈표 4-11〉 독립변수와 종속변수(일의 의미와 직무만족)에 대한 가설검정 결과	56

그림 목차

〈그림 2-1〉 노인 일자리사업 추진체계 역할	6
〈그림 3-1〉 연구모형	38

I. 서론

1.1 연구의 필요성 및 목적

1.1.1 연구의 필요성

통계청(2018)에 따르면 65세 이상 노인의 인구는 2009년 518만 명에서 2018년 738만 명으로 꾸준히 증가하고 있으며, 2017년부터는 노인의 인구가 708만 명으로 14세 이하 소아·청소년의 수(675만 명)를 앞지르는 현상이 나타났다. 통계청의 2017년 인구주택 총 조사에 따르면 2016년 노인의 인구가 14%를 넘어 본격적인 고령화 사회에 접어들었으며, 이러한 상태가 지속되면 2026년에는 노인의 인구가 전체의 약 20.8%를 차지하여 초 고령 사회로 진입하게 될 것이라 하였다. 이렇듯 노인의 증가는 노화로 인한 신체적 기능 퇴화, 실업으로 인한 경제적 불안정과 사회적 역할상실로 인한 심리적 위축, 문화로부터의 소외 등의 사회문제를 야기 시킨다(곽종형외 1, 2018). 노인문제 중 가장 근본적이며 심각한 문제는 소득의 상실, 즉 경제적 빈곤 문제라 할 수 있다(이성진외 1, 2015). 우리나라 노인의 빈곤율은 경제협력개발기구(OECD) 회원국 가운데 1위로 나타났다(김현실외 1, 2012). 경제적으로 어려운 노인은 가족 및 타인으로부터 학대받을 가능성이 높고, 경제적 빈곤은 우울증을 야기시켜 노인의 심리적 안녕감에 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있다(이성진외 4, 2015).

우리나라는 전 세계적으로 유례를 찾아볼 수 없을 만큼, 급격히 고령화 사회로 접어들어 노인문제 해결을 위한 시스템 및 사회 복지제도 또한 제대로 갖추어지지 못한 실정이다(송기영외 3, 2017).

2000년대 이후 우리 정부는 노인의 경제적 빈곤을 해소하고 안정되고 건강한 노후 영위를 위한 노인일자리 사업을 실시하고 있다. 노인 일자리사업은 2004년 25,000여 개에서 2017년 437,000개로 급격하게 성장을 이루었으며, 현 정부에서도 노후소득보장 강화를 목표로 노인 일자리사업을 강력하게 추진하고

있다(김진, 2018). 노년기의 일은 단순히 여생을 유지하기 위한 경제적 수단을 넘어 은퇴 이후 잃어버렸던 사회적 역할을 회복하여 새로운 자아실현과 긍정적인 삶의 의미를 재정립 할 수 있는 기회를 제공한다(김진숙외 1, 2013).

우리나라의 노인의 인구는 급속도로(현재) 많아지면서 노인들의 일자리가 점점 많아지고 있지만 노인들의 일자리 사업에서 일의 의미(생업적, 자아실현적, 사회관계적)와 직무만족이 노인 일자리사업에서 얼마나 큰 만족을 하는지 .따라서 노인들이 건강을 유지하고 삶에 만족을 느끼며, 노인 일자리사업 참여를 추진시키는 것이 매우 필요하다고 할 것이다.

1.1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 노인 일자리사업에 참여하고 있는 노인들의 일자리 사업 참여 현황에서 일의 의미와 직무만족 현황을 분석하여 노인의 직무 만족과 노인의 일의 의미의 일자리사업에 참여하는 노인들에게 어떠한 요인들이 영향을 미치는지를 고찰하고자 다음과 같은 구체적인 목적을 제시하고 연구 결과를 통해 노인이 일의 의미와 직무만족이 노인에게 일자리사업의 실무적, 정책적 방향을 제시해 보고자 한다.

첫째, 정부에서 지원하는 노인 일자리사업의 참여 유형별 집단의 특성을 파악해 보고자 한다. 각 일자리 유형별 근로 요인, 직무 스트레스, 생활만족도에 대한 현황 및 수준을 파악하여 유형별 차이가 있는지 비교 분석을 실시하고자 한다. 이는 유형에 따른 지원정책이 어떠한 차이가 있으며 이러한 차이로 나타나는 결과를 통해 향후 정책적 방향성을 제시하기 위함이다.

둘째, 직무만족에 영향을 미치는 다측면의 근로요인을 살펴보고자 한다, 노인 일자리사업이 노인의 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 요인을 분석하고, 직무만족 향상을 위해 어떠한 제도 개선이나 지원정책이 필요한지 살펴보고자 한다.

셋째, 일의 의미가 노인의 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 요인을 분석하여 궁극적으로 노년기의 직무를 얼마만큼 만족할 수 있는지 방향성과 일의 의미와 직무만족 변수의 관계성을 통하여, 참여 노인의 내적 의미와 외적

환경 요건에 따라 직무만족에 미치는 영향을 제시하고, 효과적인 노인 일자리 사업을 위한 개선방안을 제시하여 본다.

Ⅱ. 이론적 배경

2.1 노인 일자리사업의 이해

2.1.1 노인 일자리사업 배경

1997년 11월 IMF로 중·고령층이 산업현장에서 대량 퇴출하고 2000년 고령화 사회로 진입함으로 인해 노인복지 환경의 변화, 활동적 고령화에 요구되는 생산적 노인복지 패러다임의 전환이 필요하게 되었고, 그리하여 2001년 5개의 시범 노인일자리 전담기관인 시니어클럽이 서울 종로, 대구 중구, 경기 부천, 충북 충주, 강원 동해를 시작으로 탄생하였다(이종표외 2, 2017).

한편 참여정부는 대선 공약에서부터는 노인문제의 해결책으로 노인 일자리사업을 언급해 왔다. “노인 사회적 일자리 50만개 창출”로 총 1,347건의 공약 중 핵심 공약 177건에 선정되어 있었던 노인 일자리사업은 대통령직 인수위에서 “노인일자리 30만개 창출”로 그 목표가 수정되긴 하였지만(한국노인인력개발원, 2007). 노인복지 4대 핵심과제로 선정되어 노인 일자리 사업은 노인의 능력과 적성에 맞는 일자리를 창출, 제공함으로써 노인복지 증진을 도모하고 노인의 지역사회 발전에 기여하고자(보건복지부, 2004), 정부의 재정 지원 일자리사업으로 2004년 국민연금관리공단 내에 노인 인력운영센터를 설치하여 추진하였으나 2005년 저출산, 고령사회기본법의 제정과 노인복지법의 개정으로 2006년 노인 일자리 전담기관인 한국노인인력개발원이 설립되어 기존 사업을 계속 추진하고 있다(임안나외 1, 2010).

당시는 고용이 없는 성장이 사회문제로 대두되면서 범정부 차원에서 재정 지원사업을 시작하면서, 노인 일자리 사업도 직접일자lich창출사업의 하나로 시작되었으나, 일자리 창출이라는 목표와는 달리 노동시장 정책적 관점보다는 복지적 시각에서 출발하였다(고용노동부, 2011).

대한노인회, 사업도 복지관, 시니어클럽 등에서 실시하여 노인 일자리사업은 노동시장의 일반적인 고용과 동일한 위치에 있는 취업이 아니라는 시각이

졌고, 사업명만 일자리일 뿐, 사업 시작부터 복지적 관점에서 출발하였기 때문에 노동시장의 일반적인 취업과는 성격이 다르게 시작되었다(이종표외 2명, 2017).

인구구조의 급격한 변화와 노인을 둘러싼 여러 문제의 해결책 마련이 시급한점, 노인의 취업 욕구 증가 등의 시대적 흐름에 적절한 복지정책의 일환으로 복지법 제23조에 근거하여, 일하기를 희망하는 노인에게 일자리를 제공하고자 적극적으로 추진되었고, 노인의 보충적 소득보장뿐만 아니라 건강증진 및 사회 참여를 확대하고 궁극적으로는 노인의 삶의 질을 개선할 목적으로 65세 이상의 노인을 대상으로 보호된 시장에서의 사회적 일자리사업을 운영하고 있다(보건복지부, 2004). 2011년도 노인 고용률이 28.9%이나, 대부분 단순노무(26.1%)와 농림어업(52.9%), 중심의(한국노인인력개발원, 2014). 열악한 일자리 환경으로, 노인 고용률은 높은 수준이나 연금가입률이 낮은 점, 생계형 고용 수준임을(보건복지부, 2013, 한국보건사회연구원, 2013), 정부의 재정 지원 노인 일자리사업이 지속적인 확대가 필요하다고 사료가 된다.

2.1.2 노인 일자리사업의 개념

일자리사업이란 급속히 진행되고 있는 고령사회의 노인문제를 대비하고자 정부, 지방자치단체, 한국노인인력개발원, 민간사업 수행기관이 사업 운영주체가 되어 65세 이상의 노인을 대상으로 노인 적합형 일자리를 창출·제공함으로써 노인의 건강, 사회 참여 확대, 보충적 소득지원 등의 효과를 얻을 수 있는 주요 노인 복지사업이다(김승래외 3, 2014).

노인 일자리는 노인의 사회적 일자리, 노인의 취업, 노인 일거리 등으로 명칭으로 사용되어 왔으나 최근 노인 일자리라는 명칭으로 쓰이고 있다.

본격적으로 국가적 차원에서 노인 일자리사업이 수행되면서 사업의 주요 대상을 노인복지법과 동일한 65세 이상의 노인으로 하고 있다(김현숙, 2005).

노인들에게 제공되는 일자리는 사회적 부양비 절감 및 국가의 복지지출을 감소시키며, 부족한 경제활동인구를 보완함으로써 노인 인구의 증가에 따른 사회적 문제를 해소해 주는 등 사회통합에 적극적으로 기여 한다는 점에서 노인 일자리사업의 의의가 있다고 하겠다(김병철, 2009).

노인 일자리는 특히, 노인들의 적응과 능력에 공간적인 실체와 시간적인 연속성으로 활동하면서 단편적인 활동 내용상으로 중심의 일거리와 차별화되며, 또한 사회의 발전이나 국민의 삶의 질 향상을 위해 꼭 필요하나 수익성이 낮아 민간시장에서 배제된 일자리로서 교육, 의료, 사회복지, 환경, 지역사회개발 등에서 주로 비영리조직에 의해 창출되는 일자리이다(보건복지부, 2010).

노인 일자리사업의 정책 목표는 첫째, 노인들의 잔존능력에 대해 사회적 가치와 존엄을 인정하여 사회권적 기본권을 확대하고 둘째, 소득보전 효과를 통한 고용과 공사연금을 연계한 다층노후소득보장체계를 구축하고, 셋째, 고용 혹은 적극적 사회참여를 통해 건강 수준을 유지 및 예방하며, 넷째, 개인의 사회적 지지망을 유지하는 데 도움이 되는 것이다(강성추, 2005).

이러한 노인 일자리사업이 도입되게 된 배경은 노인 인구의 급속한 증가, 길어진 노후 기간 등에도 불구하고 노인 취업률이 매우 낮아 노인의 경제적 어려움뿐 아니라 삶의 질 전반에 걸친 문제가 매우 한 사회적 이슈로 대두되고 있기 때문이며, 아울러 그런 정부에서 노인의 취업을 촉진하기 위해 실행하였던 여러 정책들이 실효를 거두지 못하였기 때문이다.

노인 일자리사업이 제공하고자 하는 ‘노인 적합형 일자리’는 일하고자 하는 65세 이상 노인들에게 능력과 경륜을 활용한 사회참여 기회를 확대하고, 건강하고 활기찬 삶을 영위할 수 있도록 대부분 공공 또는 민간부문에 의하여 창출·제공되는 사회적 일자리의 일종으로, 일부는 시장 내에서 만들어지는 자립형 일자리가 포함되고 사회발전이나 국민의 삶의 질 향상을 위해 꼭 필요하나 수익성이 낮아 민간시장에서 배제된 일자리로서 교육·의료·사회복지·환경·지역 사회개발 등에서 주로 비영리 조직에 의해 창출되는 일자리를 일컫는다(이재영외 1, 2007).

노인 일자리 사업은 일을 통한 적극적 사회참여, 소득보충 및 건강증진 등으로 노인문제 예방 및 사회적 비용 절감과 노인 인력 활용에 대한 사회적 인식개선 및 민간 참여를 도모하기 위한 사업목적으로, 일하기를 희망하는 노인에게 맞춤형 일자리를 공급하여 노인에게 소득창출 및 사회참여의 기회를 제공하는데 의의가 있겠다(보건복지부, 2014).

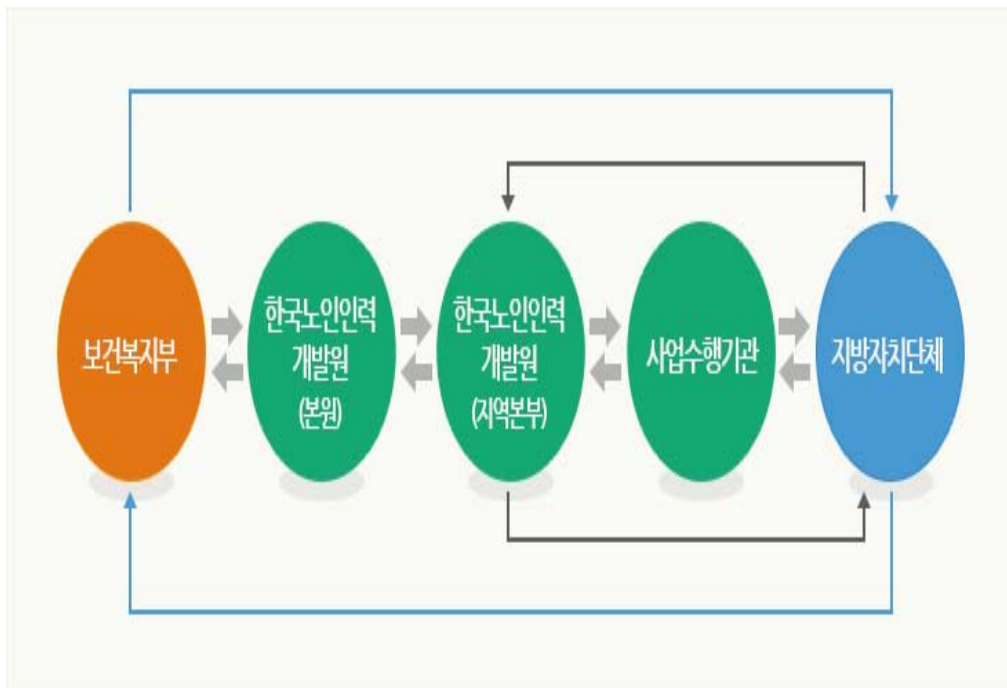
국가적으로는 노화로 인한 노인문제를 잘 극복할 수 있는 기회를 제공한

다는 점에서 노인들에게 일 할 수 있는 기회를 제공하는 노인 일자리사업은 노인 개인뿐만 아니라 사회 전반에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 정책적 대안이다(김승래, 2014).

노인들의 일자리 사업에 많이 참여하는 방법은 많은 관심과 홍보와 노인들이 쉽게 접할 수 있게 프로그램을 만들어 주면서 노인들에게 더욱 안정된 일자리 사업의 참여할 기회를 만들어 가야 한다.

2.1.3 노인 일자리사업 운영체계

노인 일자리사업은 보건복지부(2018)에서 국가(정부)에서부터 민간(노인)까지 다양한 집단들이 참여자로 되고 있고, <그림 2-1>으로 나타내고 있다.



자료 : 한국노인인력개발원(2018)

<그림 2-1 > 노인 일자리사업 추진체계 역할

이것을 바탕으로 하여 운영 주체별 역할에 대해 알아보면 다음과 같다.

첫째, 보건복지부는 노인 일자리 정책 결정 및 종합계획수립, 노인 일자리 사업에 대한 법령 및 제도 운영, 지방자치 단체 및 사업수행기관의 노인 일자리사업 지원(예산, 인력 등), 대국민 홍보 역할을 수행하고(김승래, 2014), 둘째, 한국노인인력개발원은 전국 노인 일자리사업 추진 지원 총괄, 노인 일자리 관계자 교육·훈련, 노인 인력에 대한 동향 분석 및 조사연구, 노인 인력 D/B 및 업무 지원 전산시스템을 구축, 노인 일자리사업에 관한 조사, 연구, 민간분야 기반조성(시장 진입형, 시장 자립형)사업을 추진하며(노인 일자리사업 종합안내외 1, 2017), 셋째, 광역자치단체는 시·도 노인 일자리사업 수행 전반에 관한 총괄, 조정, 심사, 시·도 노인 일자리사업 홍보 추진, 시·도 노인 일자리 경진대회 개최, 사업 수행기관, 전담인력 교육, 노인 일자리 사업계획 심사, 평가지원, 지역 내 순수 민간분야 일자리 개발 및 보급 교육기능을 통한 지역자원 조사 및 연계 활용 등의 민간분야 기반 조성(시장 진입형, 시장 자립형) 사업을 추진한다.(권승숙, 2013).

다섯째, 기초자치단체는 시·군·구 노인 일자리사업 추진계획 수립 시·군·구 노인 일자리사업 수행 전반에 관한 총괄, 조정, 심사, 사업수행기관 선정 및 수행기관 사업운영에 대한 관리, 감독, 노인 일자리관련 사업수행기관에 대한 재정, 행정 지원, 노인 일자리사업 지역협의체 구성·운영, 노인 일자리사업 발대식 수행, 참여자 통합 소양교육 실시 지원(민간수행기관 연계), 노인 일자리 경진대회 개최 지원 등의 역할을 수행하고, 여섯째, 사업수행관은 노인 일자리사업 실행계획 수립·시행, 노인 일자리사업 참여자 모집, 등록, 선발, 교육, 현장투입 등 일자리 관련 제반업무 수행, 보수지급, 근무상황, 업무확인 등 참여자관리, 보수내역 등에 대하여 각종 노인 일자리사업 업무시스템(새누리) 활용, 노인 일자리 모니터링사업 업무 협조의 수행역할을 갖는다(김승래외 2, 2014).

2.1.4 노인 일자리 사업의 유형

2.1.4.1 노인 일자리 사업유형의 개요

노인 일자리 및 사회 활동지원 사업의 유형은 본 사업이 시행된 2004년부터 현재까지 변화를 거듭해왔다. 2017년 사업유형을 기준으로 살펴보면, 노인 사회 활동과 노인 일자리사업으로 크게 나누고, 노인 사회활동 지원 사업은 공익 활동과 재능 나눔 활동이 있으며, 노인 일자리사업은 시장형, 인력 파견형 사업단, 시니어 인턴십, 고령자 친화 기업, 기업 연계형 등으로 구분된다(보건복지부, 2018).

노인 사회활동으로 공익활동은 노인이 자기만족과 성취감 향상, 지역사회 공익증진을 위해 자발적으로 참여하는 봉사활동으로 노노(老老)케어, 취약계층 지원, 공공시설 봉사, 경륜전수 활동 등이 포함되며, 재능 나눔 활동은 재능을 보유한 노인에게 재능나눔 기회를 부여하기 위한 활동으로 노인안전예방 활동, 상담안내 활동, 학습지도 활동, 문화예술 활동 등이 포함된다(보건복지부, 2018).

〈표2-1〉노인일자리 및 사회활동 지원 사업유형

유형		주요 내용	예산지원
노인 사회 활동	공익 활동	지역사회 공익 증진을 위해 자발적으로 참여하는 봉사활동, 노인이 자기만족과 성취감 향상	자치단체 경상보조
	재능 나눔 활동	재능을 보유한 노인들에게 재능나눔 활동 기회를 부여하며 사회 참여를 통한 노후의 성취감과, 건강 & 대인관계 개선을 유도	민간 경상보조
노인 일자리	시장형 사업단	참여자 인건비의 일부를 보충지원하며, 추가적인 사업 수입으로 연중 운영하는 노인 일자리	자치단체 경상보조
	인력 파견형 사업단	수요처의 요구에 의하여 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자를 해당 수요처로 연계하여 근무기간에 대한 일정 임금을 지급받을 수 있는 일자리	자치단체 정상보조
	시니어 인턴십	노인(만 60세 이상)에게 일할 기회를 제공함으로써 재취업기회를 촉진 및 노인의 직업능력 강화	민간 경상보조

	고령자 친화기업	고령자 적합 직종을 개발하여 다수의 고령자 를 고용하는 기업 설립 지원	민간 경상보조
	기업 연계형	기업이 적합한 노인일자리를 창출하고 유지하 는 데 필요한 직무모델 개발, 설비 구입 및 설 치, 4대 보험료 등 간접비용 지원	민간 경상보조

자료: 한국노인인력개발원(2018)

노인 일자리사업은 노인에게 적합한 업종 중 소규모 매장 및 전문직종 사업단 등을 공동으로 운영하여 일자리 창출하는 사업으로 일정 기간 사업비 또는 참여자 인건비 일부를 보충 지원하고 추가사업 수익으로 연중 운영한다(창년시니어클럽, 2018). 이 사업에는 인력파견형 사업단, 시장형 사업단, 시니어 인턴십, 기업 연계형, 고령자 친화 기업으로 구분되고 시장형 사업단은 3개 유형(공동작업형, 제조판매형, 전문서비스형)으로 구분된다(보건복지부, 2018).

인력파견형 사업단은 근로 능력이 있는 노인에게 적합한 일자리 활동을 지원하기 위해 관리사무, 공공 및 전문직, 서비스 판매, 농림어업 숙련, 생산·제조 단순노무직 등의 종사자로 파견하는 일자리이며, 그 외에 노인의 직업능력 강화 및 재취업기회를 촉진하는 시니어 인턴십 제도와 고령자를 고용하는 기업의 설립을 지원하는 고령자 친화 기업, 그리고 노인 일자리 창출 및 유지를 위해 필요한 간접비용을 지원하는 기업 연계형 사업이 있다(보건복지부, 2018).

2.1.4.2 노인 사회활동 사업 중 공익활동사업

노인사회활동 사업 중 공익활동사업은 다음과 같다,

첫째, 노인 공익활동 사업의 정의를 보건복지부(2018)는 “노인 공익활동 사업은 노인 일자리 및 사회활동 지원사업(2016)의 사업유형 중 하나로, 노인이 자기만족과 지역사회 공익증진 및 성취감 향상을 위해 자발적으로 참여하는 봉사 활동을 내용으로 하는 노인복지사업이다. 본 사업은 저소득 고령 어르신들의 연속적인 사회참여 활동을 지원함으로써 사회적 관계 증진, 건강 개선 및 소득보충 등 활기차고 건강한 노후생활에 기여하는 것을 그 목적으로 하고 있다. 기존 노인 일자리사업의 공익형, 교육형, 복지형의 일부 사업을 포함하

는 것으로, 노노케어, 취약계층 지원, 공공시설 봉사, 경륜전수 활동으로 구분된다.

둘째, 사업의 운영에 대한 노인 공익활동 사업은 65세 이상 노인 중 기초연금 수급자를 그 대상으로 하고 있다(보건복지부, 2018).

참여를 원하는 노인들은 수행 기관 및 지자체를 통해 통합모집 방법으로 참여 신청을 하게 된다. 이 때 시·군·구 및 수행 기관은 모든 신청자에 대한 개별상담을 통해 참여자 선발 기준표를 작성하며, 시·군·구는 이를 통합하여 고득점자순으로 최종 참여자를 선발하여 소득 인정액, 참여경력, 세대주 형태 및 활동역량(보행능력 및 의사소통)으로 구성된 참여노인 선발 기준표를 활용하여 참여를 원하는 노인들에 대해 이러한 선발기준을 적용하여 배점을 부여, 선발 기준점이 높은 노인들 순으로 최종 참여자를 선발하는 것이다(보건복지부, 2018).

수요처는 정부 또는 지방자치단체에 등록된 비영리 단체 또는 기관으로서 노인공익활동서비스를 제공받고자 하는 기관이며, 수행기관은 신청 사업운영, 단체·기관의 성격, 참여노인 활용 계획 등을 생각하여 수요처를 선정하여 한다(남상준, 2017). 수혜자는 지역사회 복지 사각지대에 있는 취약한 개인으로, 본인(가족포함)이 노인공익활동서비스를 요청한 자이다. 수행기관은 노인 공익활동 서비스의 필요성 및 효과성 등을 고려하여 적절한 자로 선정한다(보건복지부, 2018).

참여자 선발 및 수요처(수혜자) 선정 후, 수행기관은 수요처와 참여자 의 수요를 반영하여 매칭한다. 참여자가 매칭되는 세부사업 유형인 노노케어, 취약계층 지원, 공공시설 봉사, 경륜 전수 활동의 내용은 다음 표와 같다(보건복지부, 2018).

〈표2-2〉 노인 공익활동사업 유형

유형	세부사업내용	
노노케어	수혜자.	조손가정 노인, 독거노인, 거동불편, 경증치매 노인 등 지역 내. 복지 사각지대 노인.
	활동내용	취약노인 가정을 방문하여 생활 안전 점검 및 일상생활을 안정적으로 유지할 수 있게 말벗, 안부확인 등 필요한 서비스를 제공하는 활동.
	세부사업	노노케어 사업.
취약계층 지원	수요처	다문화 가정, 노인을 제외한 장애인, 한부모 가족 아동 등 지역 내 복지 사각지대 취약계층.
	활동내용	취약계층에게 상담과 교육, 정서적 지원, 서비스활동

	세부사업	다문화 가정 봉사, 장애인 봉사, 생활시설 이용자 지원, 한부모 가족 봉사, 청소년 선도 봉사.
공공시설 봉사	수요처	복지시설, 공공의료시설, 교육(보육)시설, 개서 및 관리가 필요한 지역 내 주거환경 및 생태환경.
	활동내용	정화 등 지역사회에서 필요한 공익서비스를 제공하기 위해 각종 필요한 사항을 지원하는 활동.
	세부사업	지역아동센터 봉사, 보육시설 봉사, 도서관 봉사, 공원 놀이터 등 문화재시설 봉사, 공공시설 봉사, 공공의료 및 복지 시설 봉사.
경륜전수 활동	수요처	동세대, 아동·청소년 세대 등 노인의 경륜 전수를 필요로 하는 지역공동체 구성원.
	활동내용	노인이 평소 가지고 있는 삶의 지혜, 경험과 지식을 지역 공동체 구성원들과 공유하는 활동.
	세부사업	건강체조 취미생활 지도, 문화공연활동, 체험활동 지원, 경륜전수활동.

자료: 한국노인인력개발원, 「2017년도 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 운영안내」(2017)

노인 공익활동사업의 기간은 연중(12개월)과 9개월로 구분되며, 수행기관은 참여자를 대상으로 활동 교육을 연간 10시간, 안전 교육을 연간 1시간 실시한다. 참여자는 일 3시간 이내, 월 30시간 이상 활동하며, 활동 기간 동안 활동일지를 작성하여 수행기관에 제출함으로써 활동비를 지급 받을 수 있으며 참여자에게 제공하는 활동비는 교통비, 간식비, 활동실비 등을 포함하여 1인당 월 22만원 이내이며, 수행기관의 부대경비는 1인당 연간 14만원, 연중사업은 1인당 연간 16만원이다(한국노인인력개발원, 2017). 노인 공익활동사업의 운영 개요를 간략하게 나타내면 다음 표와 같다.

〈표 2-3〉 노인 공익활동사업 운영 개요

선발기준	활동 내용	지원 금액
· 기초연금수급 만 65세 이상 지원 가능 · 총점 100점: 소득인정액(60점) 세대주형태(15점) 참여경력(5점) 건강상태(202JQ)	· 유형 : 취약 계층 지원, 노노케어, 공공시설 봉사, 경륜전수활동 · 시간 : 월 30시간 이상 (일일 3시간 이내).	· 월 평균 보수 22만원 · (9개월)1인당 연 194만원 · (12개월) 1인당 연 256만원

자료: 한국노인인력개발원(2017)

셋째, 노인 공익활동 사업의 제도적 변화에 대한 노인 공익활동사업은 2015년 노인 일자리사업의 사업개편으로 등장하게 되었다. 기존 공익형, 복지형, 교육형의 노인 일자리사업의 사회 공헌형 사업의 명칭이 변경되면서 사업의 내용이 일부 변화되며 등장, 변화를 경험하고 있다. 사업의 주요 내용의 변화를 시기별로 살펴보면 다음과 같다(한국노인인력개발원, 2017.).

1) 2015년 - 노인 공익활동사업의 등장

더 많은 노인에게 사업 참여의 기회를 제공하는 것을 목표로 2015년 노인 일자리사업의 사업 개편이 이루어졌다. 이때 기존의 사회공헌형 사업이 공익활동형으로 유형이 변경되었다. 당시 공익활동사업은 전국형과 지역형의 두 가지로 사업 유형을 구분하였다. 역에서 전국형은 지원봉사활동으로 노인의 공익활동 욕구를 국가적 정책분야(노노케어 등)에 집중하여 복지 사각지대 해소 등 수혜자의 삶의 질 향상을 지원하는 활동으로 정의 된다. 또한 지역형 활동은 노인의 경륜과 전문성을 활용한 지역사회 환경개선, 학습지도 및 공공기관 업무지원 등 지역사회 활성화 및 현안문제 해결을 위한 활동으로, 참여가 노인의 활동욕구와 지역사회 수요를 감안하여 30개 표준 프로그램 중 지자체가 선택하여 추진하게 하는 사업을 의미한다. 또한 공익활동사업은 다양한 노인의 활동 욕구를 반영, 활동 유형별로 특성을 강화하기 위하여 사업을 재구조화 하였는데 이로 인해 사회공헌형의 41개 프로그램을 31개 프로그램으로 통합·조정하여 사업간 연계를 강화하고자 하였다. 이와 함께 기존의 사업운영과 동일하게 9개월간 운영되는 사업과 함께 12개월 운영되는 연중사업을 마련하는 변화를 보이고 있다(한국노인인력개발원, 2017).

2) 2016년 : 사업유형 및 참여자 선발방식의 변화

2016년 노인 공익활동형 사업의 가장 큰 변화는 사업유형이 단순화된 것과 함께 사업 참여자의 사업방식에 변화가 나타난 것으로 볼 수 있다.

사업유형의 경우 기존의 전국형과 지역형의 구분에서 공공시설 봉사, 취약계

층 지원, 노노케어, 경륜전수활동의 네가지 유형으로 재분류 되고, 사업의 일부가 인력파견형 사업으로 이관되었다. 이를 통해 노인 공익활동형 사업은 노인이 자기만족감과 성취감 향상 및 지역사회 공익증진을 위해 일괄적으로 참여하는 봉사활동의 성격을 가진다는 점이 명확하게 되었다(한국노인인력개발원, 2017).

함께 일자리 사업 참여자 선발방식의 경우, 통합모집 및 선발을 도입하여 운영함으로써 참여 신청자는 사업과 관련한 많은 정보를 얻을 수 있고 지자체에서는 보다 투명한 참여자 선발을 진행할 수 있게 되었다. 기존에는 참여 신청자가 방문한 수행기관의 사업에만 참여 신청이 가능했으나, 통합모집 후 수행기관 또는 지자체 한 곳 방문을 통해 지역 내에서 운영되고 있는 모든 공익활동사업 현황을 확인하고 신청이 가능하게 되었다(한국노인인력개발원, 2017).

이밖에도 사업 운영에 있어 참여자 선발기준의 변화, 수행기관의 참여자 활동관리 방식의 변화, 참여자 교육에의 변화 등이 나타나는데, 참여자 선발기준 중 소득인정액의 반영 비중이 증가되었다. 참여자 활동에 대한 관리에서는 활동비 지급의 근거가 되는 참여자 활동일지에 대한 점검에 있어 수요처(수혜자)의 확인을 추가하였다. 또한 사업 참여 중 사고발생에 대한 안전강화를 위하여 사업 참여자 교육에 있어 안전교육(연간 1시간 이상)을 포함하도록 변경하였다(한국노인인력개발원, 2017).

3) 2017년 : 사업 운영 기준의 변화

17년도 사업 운영 안내에 의하면 2017년에는 사업 운영과 관련한 각종 기준의 변화가 나타나고 있다. 사업 유형의 경우 2016년 동일하게 운영하되, 공공시설 봉사에서 지역 내 주거환경 및 생태환경 정화 관련 활동이 포함되는 변화만을 보이고 있다(한국노인인력개발원, 2017).

이와 함께 사업 운영에 있어 다양한 기준의 변화가 나타나고 있다. 우선 사업 참여자 선발과 관련하여 선발방식은 2016년과 동일하되 다만 참여자 선발기준에서 소득인정의 구간이 보다 세분화되는 변화를 보이고 있다. 활동비의 지급기준 역시 변화하여 활동비 지급액이 월 20만원에서 월 22만원으로 증가되었다. 이와 함께 활동비의 지급범위도 확대되었는데, 2016년의 경우 활동일별

활동실비(교통비, 식비 등)가 지급되다가 2017년에는 활동일별 교통비(3천 원), 식비,간식비(식비 4천 원, 간식비 2천 원) 및 활동실비(시간당 5천 원)를 지급되는 것으로 변경되었다(한국노인인력개발원, 2017).

또한, 활동비 지급 기준도 보다 세분화되어 2016년에는 3시간 미만 / 3시간 이상을 기준으로 활동비를 지급하다가 2017년에는 1시간 이상 ~ 2시간 미만/2시간 이상 ~ 3시간 미만/3시간 이상을 기준으로 지급하는 것으로 변경되었다(한국노인인력개발원, 2017).

〈표2-4〉 연도별 공익활동사업 제도의 변화

	2015년	2016년	2017년
사업 유형	· 기존의 사회공헌형 사업을 전국형/지역형으로 분리 · 프로그램의 재구조화(41개프로그램 → 31개 프로그램) · 기존 9개월 운영 프로그램에 12개월 연장프로그램 추가	· 전국형/지역형의 구분에서 노노케어, 취약계층지원, 공공시설봉사, 경륜전 수 활동으로 사업유형 변화 · 프로그램의 일부가 인력파견형으로 이관	· 공공시설봉사 프로그램에 지역 내 주거환경 및 생태환경 정화 활동이 추가됨
참여자 선발 방식		· 수행기관, 시군구 일괄 신청, 시군구 통합선발로 선발방식 변경	· 소득 인정액 구간 세분화(5개 급간 → 9개 급간)
선발기 준		· 소득 인정액 반영 비중 증가 · 선발기준 항목에 참여 경력, 건강 상태 추가	· 활동비 금액 증가 및 지급범위 확대 · 지급범위(활동시간) 세분화: 2개 급간 → 3개 급간
활동비 지급			· 활동비 증가 : 월 20만원 → 월 22만원
참여자 관리		· 참여자가 활동일지 점검에 있어 수요처(수혜자) 확인 추가 · 참여자 교육 : 안전 교육(연간 1시간 이상) 포함	

자료: 한국노인인력개발원(2017)

2.1.4.3 노인 사회활동 사업 중 재능 나눔 활동

재능을 보유한 노인이 자기만족과 성취감, 지역사회 공익 증진을 위해 자발적으로 참여하는 봉사 성격의 각종 재능 나눔활동이다(한국노인인력개발원, 2018).

〈표 2-5〉 재능 나눔 활동

유형	내용
노인 안전 예방 활동	시설 안전관리 활동 및 취약노인지원 및 지역 내 불편 시설 모니터링
상담안내 활동	인권지킴이 활동, 노인상담, 안내교육(내외국인 대중교통 안내, 박물관, 복지서비스 등)
학습지도 활동	교육 및 학습지도 활동(체육활동 제외등)
문화예술 활동	공연 음악회, 등 공연 문화 활동
“기타 활동”	활동유형에 포함되지 않는 다양한 재능나눔 활동

자료: 한국노인인력개발원 (2018)

2.1.4.4 노인 일자리사업

1) 인력파견형

인력파견형 사업단은 수요처의 요구에 의해서 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 사람을 해당 수요처로 연계하여 근무시간에 대한 임금을 지급 받을 수 있는 일자리를 의미하는데 구체적으로 인력 파견형 사업단의 유형을 정리해보면 〈표 2-6〉와 같이 나타낼 수 있다(한국노인인력개발원, 2018).

〈표2-6〉 인력파견형 사업종류

유형	세부 사업	사업내용
관리사무 종사자	경영, 영업, 판매, 운송관련 관리자	영업 & 판매 관련 관리자, 행정 & 경영, 기타 고객서비스 관리자, 회계, 운송
	기타 사무직	상담, 고객상담 및 기타 사무원, 여행 안내, 통계관련 사무원
공공/전문직 종사자	교육 관련종사자	보조교사, 보육교사, 교육강사
	기타 전문직	설문, 번역, 문화방송, 시험감독관, 리서치, 출판관련 종사원
서비스 종사자	예식 및 보건 & 의료 서비스	예식, 혼례 및 장례종사자, 요양, 산후조리, 보건 & 의료 관련 서비스 종사자, 간병 등
	운송,여가 서비스	버스, 택시, 기타 자동차 운송서비스 종사자, 운전원
	조리 & 식당 서비스	패스트푸드원, 주방 & 식당보조원,,음식배달원 등 서비스 종사자
	배달원	우편물집배원,기타 배달원, 택배원
판매 종사자	대표원 & 산원	대표원, 복권판매원, 매장계산원 및 요금정산원
	판매원 & 판매 단순종사자	상품대여원, 주유원, 기타 판매관련 단순 종 사원, 상점판매원
농림어업 숙련 종사자	농림 어업 직물재배 종사자	조경원 조림 & 벌목원, 곡식, 과수, 임산물 채 취, 원예작물 재배업, 양식원 & 기타 관련 종사 원, 채식 및 특용작물
관련 기능종사자 및 기능원	식품가공관련 종사자	기타 식품가공 종사원, 정육원, 김치 및 밑반 찬 제조 종사원
	기타 기능 관련직	가죽관련 기능직, , 금속성형, 전기·전자 관련 기능직, 목재 & 가구 & 악기, 섬유·의복, 배관 공, 공예 및 귀금속 세공원 등
생산·제조 단순노무직	생산/제조	떡, 빵 및 과자류 제조, 식료품제조, 도시락 및 식사용 조리식품 제조, 곡물가공품 제조, 탁 주 및 발효주 제조업 등
	단순노무직	농·어촌 일손 도우미, 기타 단순 종사원, 재활용 품 수거원, 검침, 골프장도우미, 청소원 & 환경 미화원, 세차, 세탁, 경비원, 가사 및 육아도우미, 학교 병원급식 도우미, 주차관리원 및 안내원
	기타	과실 및 채소 가공, 소분 수산물 가공 및 저장, 육류,

자료: 한국노인인력개발원(2018)

2) 시장형

민간분야 일자리에서 가장 많은 비중을 차지하고 있는 시장형 사업단은 “노인에게 적합한 업종 중 소규모 매장 및 전문 직종 사업단 등을 공동으로 운영하여 일자리 창출하는 사업으로 일정기간 사업비 또는 참여자 인건비를 일부 보충 지원하고 추가 사업소득으로 연중 운영하는” 일자리이다(2016년 사업지침). 민간분야 일자리 중 시장형 사업단은 노인에게 적합한 업종들 중 소규모 매장 및 전문 직종 사업단 등을 공동으로 운영하여 일자리 창출하는 사업이며, 참여자가 연중 참여가 가능하다. 예산지원 기준은 1인당 연간 194~200만 원이며, 수행기관 사업실적 등에 따라 지자체의 실정에 맞게 지원액 내에서 교부한다(한국노인인력개발원, 2018).

참여자 교육 및 사업단 등록 측면에서 볼 때 시장형 사업단 참여자는 수행기관의 상황에 맞게 근로계약을 체결하고 사회보험을 가입하며, 또 참여자는 일정 정도의 교육 및 안전교육을 받아야 한다. 기존사업단일 경우 사업자 등록을 의무화하고 신규사업단일 경우 사업승인 후 예산지원시점까지 사업자 등록을 완료하여야 한다(한국노인인력개발원, 2018).

예산 및 성과관리 측면의 경우 시장형 사업단이 예산 중 사업비를 인건비로 사용할 경우 사업단별 자체 운영규정에 의해 지급하되 정부보조금은 월 21만원, 연 189만원을 초과하지 않도록 하고, 수익금은 참여노인(인건비) 배분을 원칙으로 하되, 다른 경비로도 사용 가능하며, 또 수행기관의 실적에 관해서는 월별사업추진현황 정보공개서 매달 작성하여 사업장에 게시하고 사업단 중단 및 종결시 보고서를 작성하여 사업장에 게시하고 사업단 중단 및 종결시 보고서를 작성하여 지자체에 보고하여야 한다. 평균임금, 참여기간 등 성과평가를 통해 우수 사업단에는 시장형 인센티브를 지원하고 부진한 사업단에는 예산지원을 중단하게 된다. 구체적으로 노인 일자리사업의 시장형 사업단 유형에 대해 설명한 것이다(한국노인인력개발원, 2018).

공동 작업장형, 제조 판매형, 전문 서비스형의 세 가지 유형이 있다. 공동 작업장형은 산업체 연결을 통한 일감확보와 고령자에게 맞는 작업환경을 마련함으로써 주기적인 수익을 발생하는 사업유형이다. 제조 판매형은 노인들로

구성된 사업단에서 재화나 서비스를 판매하여 생긴 수익으로 노인의 자립을 도모하려는 일자리 유형이다. 제조 판매형을 대표하는 사업은 식품 및 공산품 판매사업, 아파트택배, 지하철 택배, 세차 및 세탁사업 등이다. 전문 서비스형은 노인 일자리사업이 공식화 되면서 공익활동 일자리로서 큰 비중을 차지했던 모니터링, 주정차질서계도, 초등학교 급식도우미, CCTV 상시관계, 스쿨존 교통지원, 폐현수막 재활용, 자전거 보관관리 및 수리지원, 지역사회 환경개선 등의 사업들이 보조금 의존방식이 아닌 수익형 사업으로 전환하면서 시장형으로 새롭게 추가된 사업유형이다(한국노인인력개발원, 2018).

〈표2-7〉 시장형 사업종류

구분	사업유형	사업내용
공동 작업형	공동작업장 운영 사업	기업과 연계하여 제품 혹은 반제품 생산· 조달하는 사업 예) 쇼핑백 제작, 제품 포장 등
	지역영농사업	유·휴경지를 활용하여 농산물 등을 공동으로 경작하고 판매하는 사업 예) 고사리, 콩 등 재배
	기타 공동작업형 사업	이외 기타 공동직업사업 예) 짚풀공예, 수공예품 등 공동제작
제조 판매형	식품제조 및 판매 사업	식재료를 활용하여 식품 등을 제조하여 판매하는 사업 예) 참기름, 장류, 스낵류 등 제조 및 판매
	공산품제작 및 판매사업	일정한 시설을 갖추고 규격에 맞춘 공산품 을 제작하여 판매하는 사업 예) 천연비누, 양초 등 제작 및 판매
	매장운영사업	예) 카페, 음식점, 매점(마트) 등 운영
	아파트택배 사업	아파트단지 내 택배물품을 배송·집하하는 사업
	지하철택배 사업	지하철을 이용하여 각종 수하물 및 서류 등을 배달하는 사업
	세차 및 세탁사업	일정정도의 시설 또는 장비를 갖추고 세차 또는 세탁 등의 서비스를 제공하는 사업
	기타 제조 및 판매 사업	기타 서비스 제공 및 제조판매 사업 예) 환경정화, 이미용, 수선, 공원관리, 재활용사업 등

서비스형 제공형	영유아 및 청소년 교육지원	어린이집, 유치원, 학교 등 영유아 및 청소년을 대상으로 시설관리, 급식지도, 안전지도, 인성교육 등 교육지원 관련 통합 서비스 제공
	“기타 서비스 제공형”	사업 수익을 통해 향후 발전 가능성이 있는 기타 서비스 제공 사업

자료: 한국노인인력개발원(2018), 공성석(2015)

3) 시니어인턴십

만 60세 이상의 노인에게 일할 기회를 제공함으로써 노인의 직업능력 강화 및 재취업기회를 촉진함과 동시에 노인에 대한 긍정적 인식의 확산을 도모하기 위한 사업이다(한국노인인력개발원, 2018)

4) 기업연계형 사업

기업이 적합한 노인일자리를 창출하고 유지하는데 필요한 직무모델 개발, 설비 구입 및 설치, 4대 보험료 지원 등 간접적 비용을 지원하여, 만 60세 이상 노인고용 확대를 도모하는 사업이다(한국노인인력개발원, 2018).

2.2 일의 의미

2.2.1 일의 의미에 대한 개념 정의

일의 의미에 대해 논의하기 전에 먼저 ‘일’이 라는 단어에 대해 명확히 할 필요가 있다. ‘일’이라는 단어에 대해 한마디로 명확히 정의하기는 어렵다. 우리가 일상적으로 사용하는 ‘일’이라는 단어는 다양한 의미로 사용되며 ‘일’이라는 단어가 뜻하는 말 또한 상황에 따라 달라지기 때문이다(박수진, 2018), 국립국어원의 표준어대사전 에 따르면 일은 “무엇을 이루거나 적절한 대가를 받기 위하여 어떤 장소에서 일정한 시간 동안 몸을 움직이거나 머리를 쓰는 활동 또는 그 활동의 대상”이라고 대표적인 의미를 설명하고 있다(국립 국어

원 표준어대사전, 2018). ‘일’은 넓은 의미로는 급여나 시간에 관계없이 한 사람이 평생 동안 하는 일을 의미하며, 좁은 의미로는 생계를 위해 필수적으로 월급이 지급되는 일상적으로 하는 일을 뜻한다. 일은 직업, 직무, 경력과 같은 뜻을 내포하며 동의어로 사용되기도 하고 이와 같은 의미로 사용되는 영어로는 work, job, vocation, occupation, career가 있으며 work가 우리가 일반적으로 생각하는 일과 비슷한 의미로 받아들여진다. 일에 대한 보편적인 개념적 정의를 단순하게 내리기는 어렵다는 주장도 있을 만큼 각 시대마다 다른 경제적 형식으로 나타나고 일을 개념화하는 방식도 달랐다(Freyssenet, 1999). Kabanoff(1980)는 일(work)을 ‘한 개인이 조직에서 어떤 직위에 몰두하는 동안 수행해야 하는 과업들의 집합’이라고 정의하였으며 이때의 과업은 단순히 과업들의 집합을 뜻하는 직무의 의미라고 볼 수 있다(장형석, 2000). 학문적으로는 사람들이 자신의 일을 바라보는 관점이 서로 다르며 일이 사람들에 의해 주관적으로 경험되는 방법에 따라 직업(job), 경력(career), 그리고 천 직·소명(calling)으로 구분하는 것이 널리 받아들여지고 있다. Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler와 Tipton(1985)의 미국인을 대상으로 한 삶에 관한 연구에 근거하여 Baumeister(1991)는 일의 의미를 직업·직무로서의 의미, 경력(Career)로서의 의미, 소명(Calling)으로서의 일의 의미 세 가지로 구분했다. 일을 ‘직업’(Job)으로 보는 사람들은 일을 통해 경험할 수 있는 일의 의미나 성취감에는 무관심하고 일을 통해 얻을 수 있는 물질적 보상에만 관심이 있다. 일을 ‘경력’(career)으로 인식하는 조직 내의 승진을 통해 강한 성취감을 느끼며 자존감 향상, 임금의 인상, 업무 영향력의 증가와 사회적 지위 등에 관심을 두며 자신의 일에 좀 더 많은 개인적인 투자를 하는 사람들이다. 반면 일을 소명(calling)으로 여기는 사람들은 일과 자신을 동일시하며 성찰을 통해 정립한 일의 의미와 목적을 바탕으로 일한다. 일에 대한 내적 동기를 갖추고, 일에 강하게 몰입하며 일을 통해 세상을 더 좋은 곳으로 만든다는 신념을 갖고 있으며 자신들의 수행업무에 대해 적극적이고 동료들과 긍정적인 관계를 형성하는 사람들이다(김세운외 3, 2018). 그러나 개인이 세 범주 중 어디에 속하는지는 그들의 현재 직업과는 무관하다 (Wrzesniewski et al., 1997).

일의 이 세 가지 의미 직업(Job), 경력(career) 그리고 소명(calling)은 서로 엄격히 구분되는 것이 아니며 세 가지가 의미가 상호 배타적으로 구분되

기 보다 는 중복적으로 의미가 결합되기도 하는 것으로 봐야하며(Baumeister, 1991) 일 이라는 단어는 한 가지 활동만을 제시하는 것이 아니라 그 활동과 관련된 생각과 가치들의 집합이라고 할 수 있다(Joanne, 2000/2005). 본 연구에서는 국내에서 일의 의미에 대한 시초라고 볼 수 있는 연구에서 장 형석(2000)이 내린 ‘일이란, 개인적 성취감을 주는 동시에 사회에 기여하게 하는 어떤 훈련된 활동’이라고 정의하고자 한다(박수진, 2018).

2.2.2 일의 의미

‘일의 의미’는 포괄적 개념으로 일에 대한 다양한 접근을 위한 전반적 신념을 뜻하며(Sverko & Vizek-Vidovic, 1995) 일은 언어와 함께 인간만이 갖는 차이 성과 창조성을 드러내기에 일의 의미에 대해 논의는 인간 존재를 밝히는 작업이 라고 볼 수 있다(Arendt, 1958/1996). 또한 일의 의미는 자신이 하고 있는 일이 중요하고, 성장을 촉진하고 공공의 이익에 기여한다는 주관적 경험과도 관련이 있으며(Steger et al., 2012) 일의 의미를 논의하는 목적은 일의 수행을 증가시키고 개인의 성장과 자기실현을 돕기 위함이기도 하다(장형석, 2000).

Deci와 Ryan(1985)은 일의 의미를 내재적 동기와 외재적 동기로 구분하고 사람을 내·외적 환경을 주도하며 스스로 결정하기를 즐기는 내적 동기를 가지고 잠재적으로 자신의 능력을 발휘하려 하는 것으로 봤다(박수진, 2018).

Steers와 Porter(1991)는 일이 가지는 의미를 상호교환성(교환의 의미), 사회적 기능, 지위 또는 계층의 원천, 일이 가지는 개인적 의미 네 가지로 구분한 바 있다(박수진, 2018). 일의 상호성은 자신이 한 일에 대한 교환으로써 어떤 형태의 보상을 받는 것으로 이는 돈과 같은 외적 보상일 수도 있고 개인적 만족과 같은 내적인 것일 수도 있다. 일의 사회성은 일터에서 새로운 사람을 만나고 사회적 관계를 형성하고 발달시킬 수 있는 기회를 제공하는 것을 뜻한다. 일은 사회 속에 하나의 계층 이자 높낮이를 결정하기도 함과 동시에 일은 개인적 의미로 정체감, 자아존중한 자아실현의 중요한 토대가 될 수도 있다(박수진, 2018).

Morin(2009)은 일의 의미에 대해 해석적 접근, 방향성·목적·중요성의 접근, 일치 효과 접근 세 가지의 접근을 제안했다. 해석적 접근은 “당신에게 일은

어떤 의미인가?"에 대답함과 동시에 해석을 추구 하도록 하며 방향성·목적·중요성의 접근은 "당신은 당신의 일이 의미를 가진다고 생각하는가?"라는 질문을 통해 일의 본질과 중요성, 목적에 대해 묻는다. 일치 효과(Coherence effect) 접근은 개인과 직업을 잘 매치시켜 개인이 일을 통해 바라는 것을 실현토록 함과 동시에 개인의 에너지가 융통성, 생산성을 기여하도록 하는 것이다(김수진외 1, 2014).

국내에서는 일의 의미에 대한 정의는 장형석과 안신호의 연구에서 처음으로 명확히 제시되었으며 '일의 의미는 자신이 하고 있는 일에 대해 개인이 주관적으로 부여하고 있는 인지적 평가'라고 정의했다(김승래, 2015). 또한 사람들은 각자 자신만의 다양한 이유로 일을 하고 일에 부여하는 의미도 모두 다르다고 밝혔다(장형석, 2000). 탁진국 등(2015)은 '일의 의미를 일에 대해 가지는 인지·정서·행동의 총체로 '개인이 일에 대하여 갖는 신념, 가치, 동기, 중요성과 목적의 총체'라고 정의했다(탁진국, 2015).

일의 의미는 생활의 만족감과 자신의 일의 성취감, 자신감을 불러 일으키는 요인이라고 할 수 있다.

2.2.3 일의 의미 척도

Hackman과 Oldham(1976)은 일의 의미를 '일반적으로 피고용인에게 일이 의미 있으며 가치 있다고 느끼는 정도'로 정의하고 '직무진단조사(the Job Diagnostics Survey, JDS)'를 개발하였으며 일의 의미를 평가하는 초기 개념으로 이후의 연구에 중대한 영향을 미쳤다(김수진, 2014).

일의 의미를 객관적으로 측정하기 위한 척도에 대한 국외 연구는 MOW(Meaning of Work) International Research Team의 연구 이후 본격화 되었다고 볼 수 있고, 영국을 비롯하여 유럽 아시아 북미 등 8개국의 성인 직장인 15,000명을 대상으로 일의 의미를 조사하였으며 일의 의미 척도 개발과정에서 일 중심성, 사회적 규범, 일의 가치와 신념, 일하는 목적, 일역할 정체성 5가지 요인을 도출하였다(박수진, 2018).

Amabile, Hill, Hennessey와 Tighe(1994)는 일의 의미를 내재적 동기와 외재적 동기로 구분하고 내재적 동기인 도전척도와 즐거움 척도, 외재적 동기

인 물질적 보상척도와 비물질적 보상척도 4가지 요인을 측정일선호도 검사(Work Preference Inventory; WPI)를 개발했다(박수지, 2018).

Spreitzer(1995)는 “일이 중요하다”, “일이 의미 있다”, “일에서의 활동이 의미 있다”로 세 문항으로 구성된 일의 의미를 측정하였으며 Wrzesniewski 등 (1997)의 일과 삶 검사(Work-Life Questionnaire)를 통해 생업, 경력, 천직으로 일에 대한 태도를 측정하였다(김수진외 3, 2014).

Ashmos와 Duchon(2000)은 의사소통 조건, 업무의 의미, 삶의 중심, 영성장애, 개인적 책임, 타인과의 긍정적 관계, 명상 7개의 요인으로 구성된 일에서의 영성검사(Spirituality at work)를 통해 일의 의미를 측정하고자 했다. 이처럼 일의 의미와 유사 구성개념을 측정하기 위한 다양한 도구들이 발표되었지만 일에 의미에 정의가 합의되지 않은 만큼 한계점은 분명히 존재한다.

MOW팀(1987)의 연구는 규모의 방대함과 일의 의미에 관한 체계적인 연구임에도 불구하고, 방대한 구성개념과 시간상으로 오래된 연구로 타 변인과의 비교연구를 위한 척도로는 적합하지 않으며, Amabile 등(1994)의 일에 대한 선호도 (WPI)는 일 자체의 의미 보다는 일의 선호도를 통한 일의 의미를 간접적으로 측정하고 있는 한계점이 있다.

Spreitzer(1995)의 연구는 타당화 과정을 거치지 않은 채 단순하게 3가지 문항으로만 측정되었으며(김수진, 2014), Ashmos와 Duchon (2000)의 일에서의 영성(Spirituality at work)은 일에 대한 소명의식 등에 치중한 척도라는 한계와 문제점을 지니고 있다(탁진국외 3, 2015). Steger 등(2012)은 일의 의미검사(WAMI: The Work and Meaning Inventory)를 개발하고 일의 의미를 구성하는 요소로 ‘일에서의 긍정적 의미’(positive meaning in work), ‘일을 통한 의미 만들기’(meaning making through work), ‘더 큰 선을 위한 동기(공공의 선을 위한 동기)’(greater good motivation) 세 측면을 제시하였다. 일에서의 긍정적 의미 측면은 심리적으로 일 이 의미가 있다고 느끼는 것을 직접적으로 반영한 것으로 일이 중요하며 의미가 있다고 느끼는 감각을 포함하고 있다. 일을 통한 의미 만들기는 일을 삶의 의미의 중요한 원천으로 보고 개인이 자신과 주변 세계에 대해 더 깊이 이해하도록 도와주며 개인적 성장을 촉진한다는 의미를 말한다(김수진외 1, 2014). 공공의 선을 위한 동기는

타인과 사회에 긍정적으로 영향을 주고자 하는 것이다(김수진, 2014). 일의 의미 검사에 있어 일의 의미란 단순히 일이 사람들에게 어떤 의미 (meaning) 인지를 묻는 것이 아니라 일이 중요하며 긍정적인지를 보여주는 의미 충만함 (meaningfulness)을 가지는지 묻는 것으로 의미 충만함의 요소는 즐거움 추구라기보다는 성장과 목적 추구라는 본질적 성격을 지닌다(Stger, 2012).

일의 의미 검사(WAMI)는 삶과 조직들과 관련한 여러 변인들을 측정하기 위한 도구로 국내 연구자들에 의해 가장 널리 사용되고 있는 척도이기도 하다. 그러나 WAMI 척도는 일의 소명 측면만을 강조한 면이 있어 일의 의미를 측정하는데 추상적이며 일의 의미를 세부적으로 고려하고 있지 못하다는 한계가 있다. 일의 의미에 척도에 대한 국내 연구가 시작된 것은 비교적 최근이다. 또한 최근 일의 의미에 관한 연구자들의 관심이 늘어난 만큼 측정도구의 필요성이 증가 된 반면, 한국어로 된 척도는 매우 제한적이다(최환규 등, 2017). 장형석은 자존감, 경제적 이득, 일의 매력, 사회적 소속, 일의 보람을 구성요소로 하는 일의 의미 척도를 개발한 바 있다. 다섯 가지 일의 의미는 성취동기, 생리적 동기, 내재적 동기, 기본적인 사회적 욕구 등을 의미한다(장형석, 2000). 자존감 요인은 성취 취향적 측면을, 경제적 이득은 Maslow(1954)의 욕구위계이론에 의한 생리적 욕구에 기초한 일의 의미라고 볼 수 있다. 일의 매력 요인은 내재적 동기를, 사회적 소속은 사람들과의 최소한의 기본적 욕구로서 사회적 구성원이기를 바라는 측면에서의 일의 의미이다(박수진, 2018). 일의 보람은 사람들이 자신의 일을 통해 국가나 사회의 이익에 기여한다고 생각함으로써 자신을 가치 있는 사람으로 여기는 것을 뜻한다(장형석, 2000). 그러나 장형석이 개발한 일의 의미 척도는 국내에서 일의 의미에 대한 초기 연구라는 한계점 때문에 체계성이 미흡하여 거의 연구에 활용되지 못했다(탁진국, 2015).

〈표 2-8〉 국내에서 연구된 일의 의미 측정도구의 요인 비교

연구자	일의 의미 요인
장형석(2000)	자존감, 경제적 이득, 일의 매력, 사회적 소속, 일의 보람(5)
김수진(2014)	일에서의 긍정적 의미, 일을 통한 의미 만들기, 공공의 선을 위한 동기(3) * Steger의 일의 의미(WAMI) 변안

탁진국 외 (2015)	경제수단, 대인관계, 인정, 사회기여, 재미추구, 성장기회, 가족부양, 삶의 활력(8)
--------------	--

자료 : 박수진(2018)

김수진(2014)은 기존에 연구자들에 의해 임의로 변안되어 사용되어온 Steger 등 (2012)이 개발한 일의 의미 척도(WAMI: Working as meaning Inventory)를 변안하여 ‘한국판 일의 의미 척도(K-KAMI) 타당화’ 연구를 발표했다. 탁진국 등(2015)은 한국형 일의 의미 척도를 개발하고자 문헌연구와 질적 연구를 바탕으로 일의 의미 척도를 개발하고 타당화 하였으며 일의 의미에 관한 8개 요인(대인관계, 경제수단, 인정, 사회기여, 재미추구, 성장기회, 가족부양, 삶의 활력)을 도출하였다. 특히 일의 의미 요인 중 가족부양요인은 한국인의 특성을 나타내는 국외의 다른 일의 의미 요인 연구 결과들과 차별화 되는 요인이라고 할 수 있다.

〈표 2-9〉 일의 의미와 동기이론 및 타 이론과의 통합

일의 의미		Alderfer	Maslow	Deci & Ryan	Bellah 등, Baumeister, Wrzesniewski)	Schumacher
상위요인	8개요인					
생업	경제수단 가족부양	존재욕구	생리 안전	(외적 동기)	생업	필요 충족
사회관계	인정 대인관계	관계욕구	애정, 소속, 존경	관계성	경력	사회 협력
자아실현	재미추구 성장기회 사회기여 삶의활력	성장욕구	자아실현	유능감 자율성	천직	재능 실현
비교차원		욕구기반 동기	욕구기반 동기	내적동 기	일의 정체성, 지향성	

자료: 탁진국 외(2017), 박수진(2018)

탁진국 등(2017)은 추가적인 연구를 통해 8개 요인을 자아실현(재미추구, 성장 기회, 삶의 활력, 사회기여), 생업(경제수단, 가족부양), 사회관계(대인관계, 인정) 3가지 상위 요인을 도출하였다. 일의 의미 척도의 3개 상위요인 도출을 통해 Alderfer(1972)의 ERG이론, Maslow(1954)의 욕구단계이론, Deci와 Ryan(1985)의 자기결정이론 등의 전통적인 동기이론과 맥락을 같아하며, Bellah 등(1985)의 사회학 견해, Baumeister(1991), Wrzesniewski 등(1997)의 일역할-정체성이론을 제시한 심리학적 연구, Schumacher & Gillingham(1979)의 경제학적 견해 등과 종합적으로 일의 의미에 관하여 이론적으로도 통합하였다(박수진외 1, 2018).

2.3 직무만족도

2.3.1 직무만족에 대한 개념 정의

직무만족은 1920년대 중반에 호손공장 실험(Roethlisberger and Dickson, 1947)에서 직무만족과 생산성 간에 밀접한 관련이 있음이 나타나 이후로(박형인 외, 2011, 이정선, 2012, 김승래, 2014) 지금까지 사회과학, 산업심리, 조직학, 경영학등 다양한 분야의 수많은 학자들이 주목해 온 개념이며, 가장 오래된 연구의 역사를 지니고 있는 분야 중의 하나이다(정민정외 2, 2008). 그런 만큼 직무만족 개념은 학자마다 관점과 기준에 따라 다르게 정의 내리고 있어 단일한 개념으로 정의하기 어렵다.

직무만족의 개념을 이해하기 전에 직무와 만족에 대한 개념을 살펴보고, 국내 외 학자들이 정의한 직무만족의 개념을 고찰한 후 연구자의 개념 정의를 제하하도록 하겠다(김승래외 3, 2018).

우선 직무와 만족에 대한 개념을 살펴보면, 일반적으로 직무란 개인이 수행하는 임무와 책임 및 작업을 말하고, 만족은 개인이 수행하는 직무에 대해 느끼는 일종의 정서적, 감정적 반응이라 할 수 있다(정민정외 4, 2008).

이상의 두 개념이 결합된 직무만족에 대한 국내 대표 학자들의 개념에 대한 정의는 다음과 같이 <표 2-10>와 같이 정리하였다.

직무만족에 대한 정의를 크게 두 가지로 범주화한다면 조직체계 구성원과 개인으로 분류할 수 있으며, 이를 기반으로 내용적인 측면을 범주화 한다면 첫째, 긍정적 정서 및 감정 상태와 성취력, 둘째, 성장과 보상수준, 셋째, 기대감과 적응태도, 넷째, 욕구와 평가로 분류할 수 있다.

범주 기준으로는 개인과 조직에 대한 적 기준을 두어 범주화 하였고, 모든 학자들의 개념들을 반영할 수 없는 현실적 한계에 따라 일반화하는데 제한적이나, 이를 바탕으로 연구자는 직무만족의 개념을 제시하면 첫째, 조직체계 구성원이 직무 성취 능력에 보상받을 수 있는 적응력과 태도에 평가, 둘째, 개인의 직무에 대한 정서적 감정과 자기성장에 대한 기대감과 욕구로 정의할 수 있고, 직무만족에 개념을 정립하므로, 노인 일자리사업 참여자에 대한 직

무만족과 일의 만족에 관계를 검증 할 수 있는 기본적인 틀로 제시하였으며, 참여자의 직무만족이 일의 의미에 어떠한 영향이 있는지 구체적으로 살펴보고자 한다(김승래, 2014).

〈표 2-10〉 직무만족에 대한 정의

학자	개념
김경동(1982)	개인의 직무에 한 응을 말하며 조직 환경과 개인과의 상호작용의 결과
신유근(1986)	직무에 한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 정인 정서 상태
김종재(1991)	개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수에 따라 직무자체를 비롯한 직무환경에 한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정, 정서인 만족 상태가 직무수행에 향을 미치는 것
김흥기(1992)	어떤 직무에서 얻을 수 있거나 경험하는 욕구 충족 정도의 함수로서 직무만족의 본질은 자신의 직무에서 얻어지는 자기실의 감정과 가치 있는 성취감
정수영(1992)	개인이 자신의 직무와 그 환경에 해 갖고 있는 정서 상태
설진화(1999)	직무수행자가 직무를 수행하는 과정에서 그들의 욕구와 동기가 충족되어 갖게 되는 직무에 한 심, 열의, 애착과 같은 일이고 정인 정서 상태
이희경(2002)	직무 내·외인 요인에 의해 직장생활에서 느끼는 반인 감정 충족
유민봉(2006)	직무 자체 내지는 직무를 구성하는 여러 요소에 해 얼마나 흐뭇하게, 흡족하게 는 우호적으로 느끼고 있는지의 마음상태이며, 직무수행에 있어서 만족감을 느끼는 정도
이윤현(2007)	자신의 직무에 한 평가 결과에서 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로서 직무특성상 다양한 기술을 사용할 수 있고, 업무가 명확하며, 자율성이 있을 때 생길 수 있으며, 개인의 성취감, 안정감, 성장의 원천이 되는 것
이종수 외 (2008)	조직 종사자가 직무와 련하여 갖게 되는 태도, 가치, 신념, 욕구 등 감정 상태
최우석(2008)	조직구성원들이 가지고 있는 직무에 한 태도,한 개인이 직무에 해서 가지고 있는 감성이고 정서인 선호도

자료:허수정(2009),이정선(2012),이경진(2009),김춘지(2013),정민정(2008),윤순(2013),지은숙(2010).

2.3.1 직무만족의 구성

직무만족에 한 구성요인을 제시한 연구들은 오랜 역사만큼이나 연구상과 직무환경에 따라 어떠한 요인을 구성하여 투입할 것인가에 차이가 발생하므로, 다양한 구성요인들이 제시되고 있다. 이 연구에서는 국내·외 직무 만족에 관련된 구성요인을 살펴보고, 타당성이 확보되고 국내에서 진행된 직무만족에 관한 연구 자료를 참고하여 직무만족의 구성요인을 정립하고자 한다.

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 직업자체, 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, 기술의 용으로 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 구성하다(박선헤, 2008).

크래니와 스미스, 스톤(Cranny, Smith & Stone, 1992)은 내재 요인을 직무자체로 정하고, 외재 요인을 급여, 승진, 동료, 감독으로 하위구성요인을 제시하고, 서지오바니(Sergiovanni, 1995)는 교원들의 직무만족 요인으로 인정, 성취, 책임감, 직무자체, 발전, 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, 복리후생, 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. 이러한 국내 · 외 학자들이 제시한 직무

만족의 구성 요인에 한 내용을 정리 요약하면 아래 <표2-11> 와 같다.

<표2-11> 직무만족의 구성요소

학자	개념
Vroom(1964)	임금, 작업시간, 감독, 작업집단, 직무내용, 승진의 기회,
Weiss, Dawis & Lofquist(1967)	성취, 활동, 권한, 능력 활용, 창의성, 독립성, 도덕 가치, 사회 지위, 책임, 안정, 사회적 봉사, 다양성
Smith, Kenda ll & Hulin(1969)	급여, 승진, 동료, 직무, 감독,
Smith(1969)	임금, 직무, 감독, 승진 기회, 동료
Hackman & Oldham(1975)	성취감, 안정성, 동료 상사와의 관계, 급여, 전반적 만족감
Lock(1976)	직업자체, 승진, 임금, 인정, 작업조건, 부가급여, 자아, 감독, 동료, 부하직원, 회사, 관리
Jurgenson(1978)	발전, 부가급부, 회사, 동료, 시간, 임금,안정, 감독, 작업유형, 작업조건
Gruneberg(1979)	성공인 직무수행, 기술의 적용, 직무 몰입
Haynes(1979)	동료관계, 전반적인 만족, 근무조건, 직무의 종류, 명백한 직무역할, 기관운영, 슈퍼바이
Jayaradne(1983)	역할 모호성, 역할갈등, 도전, 편안함, 보상, 승진, 업무량
Cranny,Smith & Stone(1992)	직무자체, 급여, 승진, 동료, 감독
Sergiovanni (1995)	성취, 인정, 직무자체, 책임감, 발전, 보수, 성장가능성, 부하 상사 동료와 관계, 전문적 장학지도,정책과 행정에의 참여,근무조건, 사생활, 직무안정성
Klecker(1996)	전문적 발전기회, 일반적 근무조건, 개인적 · 전문적 도전 수준, 전문적 자율성 및 의사결정 권한의 수준, 급여 및 부가혜택, 동료와의 관계, 학생과의 관계
Weiss & Cropanzano(1996)	조직에 소속한 사람이 자신의 직무수행, 직무, 직무 환경에 대해 긍정적 혹은 부정적으로 느끼는 정도
Spector(1997)	복리후생, 동료관계, 감독, 급여, 직무자체, 조직
최재열(1991)	직무환경요인, 직무내용요인, 조직체요인, 전반적 직무만족
김준곤(1992)	동료간의 관계, 근상사 간부의 감독, 회사정책 운

	영, 개인발전과 승진, 급여수준, 복지후생, 무조건 및 업무부담, 일체감, 전체적 직무만족
남선이 외(2006)	보상체계, 인간관계, 직무내용, 근무환경
박석돈 · 정운(2006)	승진, 동료, 기관, 직무, 감독, 보수, 이직
이윤(2007)	인간관계, 직무환경, 심리, 조직특성, 가치실험
지은숙(2010)	감독, 급여, 동료, 일자리, 기관

자료 : 곽연희(1997), 노종희(2001), 정용철(2006), 김옥 원희(2008), 박선헌(2008), 정만정(2008), 김춘재(2013), 지은숙(2010).

이와 같이 직무만족 구성요인에 관해 다양하고 선행된 포괄적으로 선행된 국내· 외 연구를 살펴본 결과, 측정대상에 따라 구성요인의 범위와 관점의 차이가 크게 나타났 으나, 연구자는 이를 바탕으로 첫째, 조직체계 구성원 개인으로서의 수행하고 직무자 체에 대한 요인, 둘째, 임금, 보수, 급여 등의 물질 보상 요인, 셋째, 성장 발전 등 의 내부 승진 요인, 넷째, 동료들과의 관계 요인, 다섯째, 조직 환경에 대한 기관에 관한 요인, 여섯째, 직무수행에 있어 감독 요인, 일곱째, 전반적인 만족감 요인 여덟 째, 기타 요인으로 가치 실현, 책임, 봉사, 전문성, 지위, 정책 등의 요인으로 크게 구분할 수 있겠다(김승래, 2014).

모든 학자들의 구성요인들을 반영 할 수 없는 현실 한계에 따라 제한이지만, 연구자 는 노인 일자리사업 운영형태 참여자 특성상 승진에 한 요인과 전반적인 만족감 에 대한 요인, 기타 요인을 제외하고, 특성상 물질 보상을 급여 요인으로 선정하여 직무, 급여, 동료, 기관, 감독 요인을 구성요인으로 제시하도록 하겠다.

2.4 일의 의미와 직무만족

2.4.1 일의 의미와 직무만족의 이론적 관점

2.4.1.1 일의 의미에 관한 이론적 접근

일의 의미를 노인 일자리사업에 참여하는 노인들이 일에 한 주 평가로 일에서 느끼는 욕구와 동기로 개념을 정립하였다. 이에 한 이론근거를 살펴보면, 매슬로우(Maslow)의 욕구를 충족하는 과정을 일의 의미에 대한 동기의 단계로 보았고, 브룸(Vroom)의 기대이론에서는 근로자의 과거경험과 노동형태를 기초로 형성되는 기대감에 의해 근로의욕 근로동기가 결정된다는 것으로 노인 일자리사업 참여자의 일의 의미에 합한 이론을 제시할 수 있겠다.

우선 동기란 심리학분야에서 일반적으로 어떠한 목표를 인간의 행동을 유발시키는 것으로 목표를 지향하고 인간의 행동을 유지·통합시키는 내인 요인으로 정의된다. 이러한 동기는 행동의 강도와 방향, 지속성에 영향을 미치고 인간의 내적인 판단에 영향을 주는 자극이나 의미, 목표 등이 행동으로 전달되도록 하는 기능을 가지고 있어 인간의 행동을 연구하는 학자들에게 심을 받아왔다(이재영외 2, 2012).

매슬로우(Maslow, 1954)의 욕구충족 이론은 동기를 인간의 욕구를 충족하는 과정이라고 보고, 이러한 욕구의 계층 단계를 제시하였다. 그는 생리적 욕구로부터 안전 욕구, 사회적 소속의 욕구, 자기존중의 욕구, 자아실현 욕구까지 최하 단계에서 최상 단계에 이르는 다섯 가지의 욕구계층을 제시하고, 하위단계의 욕구들이 충족되어야 상위단계의 욕구충족이 있게 되며, 이미 충족된 욕구는 더 이상 동기요인이 아님을 주장하였다. 이 이론은 인간의 욕구나 동기가 동시 복합적으로 발생될 수 있고 욕구의 완전충족을 달성하기 어렵기 때문에 비현실이라는 비난을 받고 있다(이양수, 19918). 그러나 인간의 동기를 욕구측면에서 유형화하였다는 점에서 의미가 있는 이론이다.

다음으로 기대이론(expectancy model)은 수단성 이론으로서 이 이론의 심을 이루는 행동 결과에 한 기본 개념은 1930년 톨만(E.C.Tolman)의 인지(cognition)에

바탕을 둔 기대와 레빈(K.Lewin)의 유인성(valence)과 힘(force)등 의 개념이 바탕이 되어 발전하였다. 1960년 중반에 들어 브룸에 의해 직무환경 등에 있어서의 동기부여에 구체적으로 적용되다 오늘날에는 가장 많이 인정받는 동기부여이론이 되고 있다(박양숙외 2, 2012). 매슬로우의 이론이 동기부여의 내용 차원에 중점을 두었다면, 브룸의 기대이론은 과정 차원을 중요시하여 과정이론의 범주에 속한다. 매슬로우의 이론이 사람에게 동기를 부여하는 데는 최선의 방법이 있다고 주장하다면, 기대이론의 가정은 사람이 다르면 반응도 다르다는 입장이다. 욕구충족과 직무수행 사이의 직접적이고 적극적인 상관관계에 회의를 표시하고 욕구와 만족, 동기유발사이에는 기대라는 요인을 명확하게 개입시킨다는 점에서 차이가 있다. 사람들이 취하는 여러 행동들이 어떻게 결정되는 가를 설명하려는 데 목이 있는 이론으로, 일을 하게 되는 사람의 동기는 적극이든 소극적이든 자신의 노력의 결과에 대해 스스로 부여하는 가치에 의해 결정될 것이며, 자신의 노력이 목표를 성취하는 데 실질적으로 도움을 것이란 확신을 갖게 될 때 더욱 크게 동기부여를 받는다. 동기부여라는 활동에 거는 기대가치와 그의 목표가 성취될 수 있다고 믿는 인지된 확률의 산물이며, 내재적 요인과 외재적 요인으로 파악하고 있다. 자아실현, 동기부여, 직무만족 등 직무와 관련된 것을 내재 요인으로, 작업조건, 임금 보수 등 직무 외의 변수를 외재 요인으로 약하여 근로자의 형태를 파악한다(노희경, 2004).

이와 같이 기대이론에 의하면 근로자의 노동형태와 과거 경험을 기초로 형성되는 기대감에 의해 근로 동기 근로의욕이 결정된다는 것으로 노인의 활동 이론과 유사 관련하여, 일의 의미가 직무 만족을 영향을 받을 수 있는 이론 기반이 마련된다 할 수 있다. 따라서, 연구자는 선행연구들의 이론에 근거하여 노인 일자리사업 참여자가 일에 부여하는 의미를 동기이론 체계에 주안을 두고, 욕구충족이론과 기대이론을 토대로 일의 의미가 직무만족 요인들에 미치는 향을 검증하고자 한다.

2.4.1.2 직무만족에 관한 이론적 접근

직무만족을 바라보는 시각은 크게 두 가지 관점을 나눌 수 있다.

첫째, 경영자의 입장에서 조직 발전을 위한 인간적 요소의 중요성을 인식하고 그 수단으로서 인간 형태에 관심을 갖는 것, 둘째 조직 구성은 개인의 일반적 욕구와 동기는 무엇이며 이것에 영향을 미치는 것과 조직에서의 직무만족은 이러한 욕구와 어떻게 관련되는가에 대하여 관심을 갖는 것이다. 이 두 가지 관점은 상호 보완적인 관계로서 처음에는 조직 중심적 사고가 우위에 있었으나, 개인의 지위가 계속 상승하면서 조직에 참여한 인간의 일반적 욕구와 동기 충족을 우선하는 경향을 보이고 있다(최경주외 2, 2007). 따라서 직무만족을 인간의 동기와 욕구를 다르고 있는 동기부여 이론에 대한 심층적인 고찰이 필요하다.

동기부여 이론은 크게 내용이론(contenttheory)과 과정이론(processtheory)으로 분류할 수 있는데(정용철, 2006, 최경주, 2007), 이 연구에서는 노인 일자리사업 참여자의 조직체계 구성원과 개인적 관점에 대한 직무만족도를 내용이론에서는 허즈버그(Herzberg, 1964)의 동기·위생이론과 알더퍼(Alderfer, 1972)의 ERG이론을, 과정이론에서는 아담스(Adams, 1963)의 공정성이론을 고찰 하여, 노인 일자리사업 참여자의 직무만족 개념 정립을 위한 이론 기반을 마련하도록 하겠다.

1) 동기·위생이론(motivation-hygiene theory)

허즈버그(Herzberg, 1964)의 동기·생이론은 매슬로우의 연구를 확대한 이론이다. 허즈버그는 인간에게는 두 가지 서로 다른 욕구가 존재하며 이 서로 다른 욕구가 인간의 행동에 미치는 영향이 다르다고 전제하면서 그 두 가지를 각각 동기요인과 위생요인으로 구분하다(홍성용, 2006). 조직 구성원에게 만족을 주는 요인과 불만족을 주는 요인은 상호 독립되어 있다는 주장을 하였다. 즉 동물적·본능적인 것으로 불유쾌한 것을 피하려는 욕구와 인간적인 것으로 성장과 자기실현을 도모하려는 욕구가 이원적으로 존재한다는 것이다.

첫째, 범주의 욕구를 충족시키는 요인은 주로 환경에 한 것으로 직무에 불만을 느끼게 하거나 방하는데 작용한다고 보면서 이를 위생요인이라고 하였고, 둘째, 범주의 욕구를 충족시키는 요인은 인간에게 만족을 주고 우수한 직무수행을 위해 동기를 유발하는데 작용하는 것으로 보아 이를 동기요인이라 하였다(이경진외 1, 2009).

위생요인은 회사의 정책과 임금, 작업조건, 감독, 인간계, 관리, 안도 등 모든 임무에 있어서 본질인 면, 즉, 일 그 자체가 아닌 작업환경 작업 조건과 관계되는 것들이고, 동기요인은 보람 있고 지식과 능력을 활용할 여지가 있는 직무를 수행할 때 경험하게 되는 성취감이나 전문직업인으로서의 인정 또는 성장을 받는 등 사람에게 만족감을 주는 요인으로 승진기회, 상사와 동료의 인정, 책임감, 기회, 성취감 기회, 성장의 기회, 자긍심 기회 등을 말한다(이정선외 2, 2012). 이를 정리하여 살펴보면 첫째, 인간의 기본인 욕구는 서로 반대 방향을 가리키는 두 개의 평행선과 같이 이원화되어 있다. 둘째, 조직 생활에 있어서 불만과 만족은 서로 별개의 차원에 있으며 양자는 반대 개념이 아니다. 셋째, 조직 생활에서 만족을 주는 요인과 불만을 주는 요인은 서로 다르다. 직무만족의 결정인자는 직무상의 성취와 그에 한 인정, 보람 있는 직무, 직무상의 책임과 성장 등 직무 자체에 관련되어 있고 개인에게 성장감을 줄 수 있는 요인들이다. 불만야기에 관련된 요인들은 조직의 정책과 행정, 감독, 보수, 인계, 작업 조건등 직무외적 또는 환경요인들이다. 넷째, 불만요인의 제거는 불만을 여 주는 소극적 효과를 가질 뿐이며, 그러한 효과가 직무행태에 미치는 영향은 단기임에 불과하다. 반면 만족요인의 확대는 인간의 자기실현 욕구에 자극을 주고 적극적인 만족을 가져다준다(이경진, 2009).

이와 같이 허즈버그의 동기·위생이론은 조직 관리의 입장에서 조직 구성원들의 동기에 관해 설명하고 있으며, 욕구 자체적 측면이 아닌 욕구를 충족시켜주는 동기요인 측면에서 직무만족에 접근하였다. 그 방법으로 직무 충실화(jobenrichment)를 제시하면서 동기부여를 해 단순히 해당 직무의 수를 늘리는 것이 아니라 직무 그 자체를 통해 도전감, 성취감, 성장 및 발전감을 가질 수 있도록 작업내용에 질적인 변화를 주자는 것이다(홍성용, 2004). 따라서, 연구자는 노인 일자리사업 참여자 개인의 직무를 통해 도전감, 성취감, 자기성

장을 통한 동기부여를 기반 할 수 있는 측면에서 직무만족의 개념 정립을 시도하고자 하며, 일의 의미가 직무만족에 미치는 향을 검증하고자 한다.

2) ERG(Existence - Related Growth Needs)이론

알더퍼(Alderfer, 1972)는 매슬로우의 욕구계이론 5단계를 3개의 범주로 축소하여 ERG이론을 제시하고 있다. 첫째, 존재의 욕구(existence-needs)는 인간 생존을 위해 필요한 욕구로 물리적, 생리적 욕구에 해당되며, 조직에서는 직원복지제도, 임금, 쾌적한 근로환경에 대한 욕구이다. 둘째, 관계의 욕구(related-needs)는 자신을 둘러싸고 있는 사회 환경, 인간계에 한 욕구로, 일을 통해 환경체계, 인간계 등의 교류를 맺고자 하는 욕구로 설명할 수 있다. 셋째, 성장의 욕구(growth-needs)는 직무를 통해 개인 성장에 한 욕구로서 개인의 능력에 있어 근본인 변화가 일어나게 하고자 하는 욕구이다(박양숙, 2012). ERG 이론의 기본원리는 욕구좌절, 욕구강도, 욕구만족으로 설명할 수 있는데, 첫째, 욕구좌절(needsfrustration)은 고차욕구인 성장욕구가 충족되지 않으면 저차욕구인 관계욕구를 더욱 바라고 요구 된다는 것이며, 둘째, 욕구강도(needsstrength)는 저차욕구인 존재욕구가 충족될수록 고차욕구인 관계욕구에 대한 바람이 커진다는 것으로 매슬로우의 이론과 같은 맥락이다. 셋째, 욕구만족(needsatisfaction)은 각 수의 욕구가 충족되지 않을수록 그 욕구에 대한 바람은 더욱 커진다는 것이다(홍성용외 1, 2006).

ERG이론은 하위욕구가 충족될수록 상위욕구에 대한 욕망이 커진다는 점에서 매슬로우의 이론과 기본적인 방향은 같으나, 만족-진행근법(satisfaction-progressionapproach)에 좌절-퇴행(frustration-regression)요소를 새롭게 추가 시켰다. 좌절-퇴행은 고차원욕구가 충족되지 않았을 때 오히려 고차원욕구의 요성이 커지고 그에 따라 바라보는 바도 커진다는 의미이며, 인간의 행위에 한 가지 이상의 욕구가 동시에 작용할 수 있다고 가정하였으며, 차원욕구가 반드시 충족되어야 고차원 욕구로 진행된다는 매슬로우의 가정을 배제하고(석현호, 1998), 오히려 상위욕구에 대한 만족의 결핍이 하위 욕구를 사람들에게 보다 중요하게 만든다는 가정을 제시하다(박양숙외 1, 2012). 이와 같이 ERG이론은 관계욕구나 성장욕구가 좌우되었을 경우 그 하위단계의 욕구를 더욱 갈망한다는 주장은 관계욕구의 좌이 생존욕구의 보상

으로 충족될 수 있음을 보여주고, 상위욕구나 하위욕구 모두가 동기로 작동할 수 있는 자율적인 입장을 취하고 있어, 연구자는 노인 일자리사업 참여자들의 직무수행을 통하여 성취하고자 하는 욕구에 한 응력과 태도의 평가 보상에 한 직무만족의 개념 정립의 기를 마련하고자 하며, 일의 의미가 직무만족에 미치는 향을 검증 하고자 한다.

3) 공정성 이론(Equitytheory) 공정성 이론은 아담스(Adams, 1963)등에 의하여 체계화된 이론으로, 개인의 투입(노력, 기술, 성과, 생산량, 제품과 서비스의 질) 대 결과(보수, 인정, 지위, 칭찬, 승진)의 비율을 동일한 직무 상황 내에 있는 사람들의 투입(inputs) 결과 (outcomes)의 비율과 비교하는 사회 요소를 포함하고 있다(이영선, 2004). 공정성 이론은 기본으로 인간은 공정하게 대우받기를 원한다는 것을 제로 하고 있다. 여기서 공정성(equity)이란 우리가 다른 사람과 비교하여 공정하게 대우를 받고 있다는 믿음이며, 불공정성(inequity)이란 다른 사람과 비교하여 불공정하게 우를 받고 있다는 믿음이다(정용철, 2006). 매슬로우의 욕구 이론이 개인에 기한 이론이라면, 공정성 이론은 집단의 향력이나 다른 사람들을 비교한 개인의 지각을 요한다(이영선외 1, 2004). 즉, 자기 자신을 비교 상과 비교하여 불균형을 느낀다면 균형을 향한 동기가 발생한다는 것이다. 공정성 이론의 핵심 논은 첫째, 사람들은 직무수행에 한 자기의 기여에 부합되는 공정하고 형평성 있는 보상이 무엇인가에 한 신념을 형성하게 된다는 것, 둘째, 사람들은 자기의 보상:기여 비율을 다른 사람들의 그것과 비교하는 경향이 있다는 것, 셋째, 다른 사람들의 경우와 비교하여 자기 자신에 한 처우가 공평하지 못하다고 믿게 되면, 그것을 시정하기 위해 무엇인가를 하려는 동기를 유발하게 된다는 것이다(김승래외 4, 2014).

따라서, 연구자는 조직에서 공정하고 형평성 있는 보상체계의 요성을 인식 하고, 반인 보수체계의 공정함이 적용되는 노인 일자리사업 참여자들을 대상으로 공정성 기준에 부합되는 평가에 따른 보상에 한 직무만족의 개념 정립의 기를 마련하고자 하며, 일의 의미가 직무만족에 미치는 향에 한 이론적 적용 및 검증이 가능할 수 있겠다.

Ⅱ. 연구의 설계 및 방법

3.1 연구모형

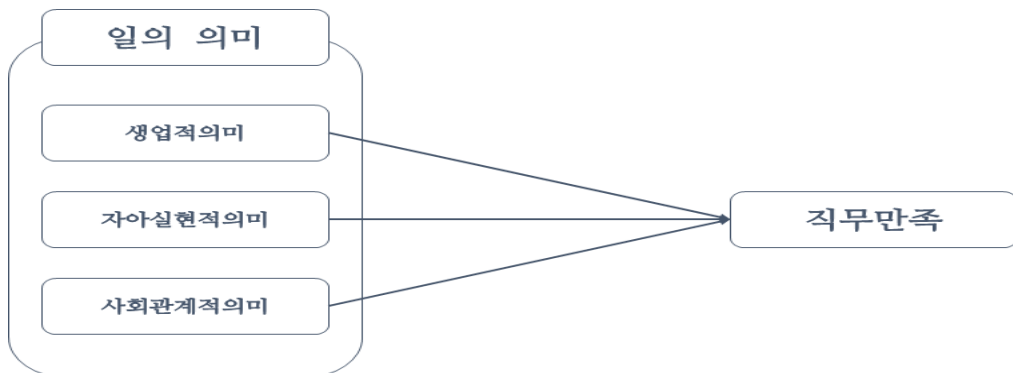
3.1.1 연구모형

본 연구에서는 일의 의미가 직무만족에 미치는 영향을 규명하고 노인 일자리사업에 참여하고 있는 노인들의 일자리 사업 참여 현황에서 일의 의미와 직무만족 현황을 분석하여 일자리 사업에 참여하는 노인들에게 어떠한 요인들이 영향을 미치는지를 고찰하고 노인에게 일자리사업의 실무적, 정책적 방향을 제시해 보고자 한다.

독립변수로는 생업적 의미, 자아실현적 의미, 사회관계적 의미를 선정하였으며, 선행연구에서 탁진국(2015), 박수진(2018)에서 연구를 바탕으로 본 연구의 적합한 변수를 선정하였다.

종속변수인 직무 만족은 김승래(2014), 박수진(2018)의 기존 연구를 토대로 하여 변수를 설정하였다.

본 연구에서 제시하는 모형은 <그림 3-1>와 같다.



<그림 3-1> 연구모형

3.2 연구가설

위에서 나타낸 연구모형을 중심으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

3.2.1 일의 의미와 직무만족에 대한 가설

일의 의미는 자신이 하고 있는 일에 대해 개인이 주관적으로 부여하고 있는 인지적 평가'라고 정의했다. 또한 사람들은 각자 자신만의 다양한 이유로 일을 하고 일에 부여하는 의미도 모두 다르다고 밝혔다(장형석, 2000). 탁진국 등(2015)은 '일의 의미를 일에 대해 가지는 인지·정서·행동의 총체로 '개인이 일에 대하여 갖는 신념, 가치, 동기, 중요성과 목적의 총체'라고 정의 했다(탁진국, 2015).

일의 의미를 논의하는 목적은 일의 수행을 증가시키고 개인의 성장과 자기실현을 돕기 위함이기도 하다(장형석, 2000).

일의 의미가 세대별 연령에 따라 영향을 미치는지 실증적으로 증명을 하였다(박수진, 2018).

'직무만족' 자신의 직무에 한 평가 결과에서 발생하는 유쾌하고 정인 정서 상태로서 직무특성상 다양한 기술을 사용할 수 있고, 업무가 명확하며, 자율성이 있을 때 생길 수 있으며, 개인의 성취감과 안정감, 성장의 원천이 되는 것이다(이윤현, 2007).

이상의 선행연구에서 일의 의미가 직무만족에 영향을 미칠 것이라고 예상할 수 있으므로 본 연구에서는 일의 의미와 직무만족 과의 관계를 확인하기 위하여 아래와 같이 가설을 선정하였다.

일의 의미와 직무만족에 대한 가설은 다음과 같다.

일의 의미와 직무만족에 대한 가설

H1-1 : 생업적 의미는 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2 : 자아실현적 의미는 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-3 : 사회관계적 의미는 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.3 변수의 조작적 정의

변수의 조작적 정의란 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).

3.3.1 일의 의미

본 연구에서는 일의 의미에 대한 조작적 정의를 탁진국 등(2015)이 정의한 ‘일 의 의미를 일에 대해 가지는 인지·정서·행동의 총체로 ‘개인이 일에 대하여 갖는 신념, 가치, 동기, 중요성과 목적의 총체’라고 정의한다. 측정도구로는 탁진국 등이 개발한 일의 의미 척도를 사용하였으며 생업적 의미, 자아 실현적 의미와 사회관계적 의미의 3개 요인으로 측정하였으며 총 18개 문항 5점 리커트 척도로 측정하였다.

3.3.2 직무만족

본 연구에서는 직무만족을 개인이 자신의 직무 또는 직무 경험의 평가 결과로 부터 얻을 수 있는 즐겁고 긍정적인 감성의 상태(Locke, 1976)로 정의한다. 직무만족 측정을 위해 Weiss, Dawis, England & Lofguist(1967)가 개발한 타당화한 미네소타만족 설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire; MSQ)의 간편 검사용인 20문항에서 6문항을 사용하였으며 5점 리커트 척도로 측정하였다.

선행연구를 기반으로 한 조작적 정의는 다음 표와 같다.

<표 3-1> 일의 의미가 직무만족도의 미치는 영향

변수명	변수의 조작적 정의	주요 선행연구
일의 의미	① 안정적인 수입으로 미래를 대비한다. ② 생활비를 마련한다. ③ 고정적인 수입으로 경제적 문제를 해결한다. ④ 노후 생활 자금을 마련한다. ⑤ 가정의 행복을 보장한다. ⑥ 가족에게 삶의 안정감을 준다.	
자아실현	① 일을 함으로써 행복을 느낀다. ② 계속해서 새로운 기술을 배우 ③ 내 역량의 잠재력을 파악한다. ④ 삶의 활력을 얻는다. ⑤ 나의 자존감을 향상시킨다. ⑥ 삶의 질을 향상시킨다.	탁진국(2015) 김도환(2004) 최환규(2018) 이정선(2012) 박수진(2018) 조영복(2014)
사회관계적 의미	① 목표달성을 위한 프로젝트 추진능력 ② 시너지 창출과 조직운영을 위한 팀워크 능력 ③ 고객사와의 관계구축 능력 ④ 팀원의 코칭 및 임파워먼트 능력 ⑤ 다양한 상황에 적응하는 능력 ⑥ 비전 제시 능력과 팀을 이끄는 리더십 역량	
직무만족	① 나는 지금 내가 하고 있는 일에 보람과 성취감을 느낀다. ② 나는 나의 일을 통해 나의 능력과 기술을 발휘할 수 있다. ③ 내가 하고 있는 일의 작업량과 작업 시간이 나의 능력에 적당하다. ④ 나는 내가 하고 있는 일에서 나의 책임감이 크다고 생각한다. ⑤ 나는 현재 받고 있는 급여에 대해 만족한다. ⑥ 내가 일하는 기관은 근무환경이 좋은 편이다.	김승래(2014) 이영선(2004) 이정선(2012) 박부연(2013)

3.4 설문지 구성

본 연구의 사용된 설문지는 연구목적에 부합할 수 있게 질문의 범위를 선행연구를 바탕으로 도출한 일의의미, 직무만족과 일반적 특성을 포함하여 총 3개의 그룹으로 구분하였다. 설문 문항은 선행연구에서 검토되어진 타당도와 신뢰도 확보를 검증한 사항을 추출하여 본 연구목적에 맞게 일부를 수정 또는 보완하여 활용하였다.

첫 번째 부류는 일의 의미를 측정하기 위하여 생업적 의미는 6개 문항, 자아실현적 의미는 6개 문항, 사회 관계적 의미 6개 문항으로 구성되어 있다. 두 번째 부류는 직무만족에 관한 질문으로 6개의 문항으로 구성하였다. 일반적 특성에 관한 질문으로 성별, 연령, 학력, 직무, 근무연수 등을 포함하여 5개 항목으로 구성되었다.

설문지 평가에는 리커트 평가척도로 “전혀 그렇지 않다”, “그렇지 않다”, “보통이다”, “그렇다”, “매우 그렇다”로 구성된 5점 척도를 이용하였다.

〈표 3-2〉 설문지 구성

구분	하위변수	문항수
일의 의미	생업적의미	6
	자아실현적의미	6
	사회관계적의미	6
직무만족	-	6
일반적 특성	성별, 연령,	5
합계		29

3.5 자료수집 및 분석방법

3.5.1 자료수집

본 연구는 노인 일자리사업에 대한 일의 의미를 연구하고, 직무만족에 영향을 미치는 정도를 파악하고, 일의 의미를 통한 직무만족을 증진시킬 수 있는 효과적인 방안을 제안하는데 목적이 있다. 이에 연구목적을 달성하기 위하여 서울, 경기 소재의 노인 일자리센터에 등록된 참여자를 연구 대상으로 하였다.

3.5.2 자료 수집기간 및 수집방법

본 설문조사는 2018년 11월 10일부터 약 20일 동안에 걸쳐 실시되었다. 설문 대상은 노인 일자리센터에 등록된 참여자를 연구 대상으로 하여 설문지를 통한 오프라인 조사방법을 이용하여 실시하였으며, 회수된 설문지는 총 167부이나 설문지 중 응답내용이 불성실한 설문지 15부를 제외한 후 152부를 연구의 분석에 사용하였다.

3.5.3 자료 분석방법

본 연구에서는 통계소프트웨어 SPSS 22.0 버전을 사용하여 수집되어진 자료의 분석을 실시하였다. 사용한 분석방법으로는 조사대상자의 일반적 특성 및 응답수준을 파악하기 위해서 빈도 및 기술통계 분석을 실시하였고, 본 연구에 사용된 설문문항에 대한 측정의 타당도 중에서 구성개념의 타당도에 대한 집중타당도와 판별타당도를 파악하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였고, 리커트 척도로 작성한 설문문항의 신뢰성 확보를 위해 신뢰성 분석을 실시하여 Cronbach's alpha 계수를 파악하였다. 그리고 Pearson 상관관계 분석을 통해 변수간의 상관관계를 파악하였고, 다중회귀분석을 통해 설정한 가설을 검증하다.

IV. 연구결과

4.1 표본의 일반적 특성

설문에 참여한 응답자의 인구통계학적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였으면 그 결과는 <표 4-1>과 같다.

성별 분석으로는 응답자 152명 중 여성이 106명으로 69.7%, 남성이 46명으로 30.3%로 나타났다. 연령별 특성은 60세 이상에서 65세 미만이 50명으로 32.9%, 65세 이상에서 70세 미만이 54명으로 35.5%로 표본의 대부분의 비중을 차지하였다. 학력은 고졸이하가 61.2%, 전문대 졸이 30.3%으로 대다수를 차지하여 교육수준이 낮은 것으로 보였다. 직무는 단순노무직이 86명으로 56.6%를 차지하고 기술직이 32.2%를 차지하였다. 근무연수는 5년 이상에서 7년 미만이 52.6%, 3년 이상에서 5년 미만이 29.6%를 차지하고 있다.

<표 4-1> 인구통계학적 특성

구 분		빈도	퍼센트	올바른 퍼센트	누적 퍼센트
성별	남성	46	30.3	30.3	30.3
	여성	106	69.7	69.7	100.0
연령	60세 미만	13	8.6	8.6	8.6
	60세 이상~65세 미만	50	32.9	32.9	41.4
	65세 이상~70세 미만	54	35.5	35.5	77.0
	70세 이상~75세 미만	25	16.4	16.4	93.4
	75세 이상	10	6.6	6.6	100.0
학력	고졸이하	93	61.2	61.2	61.2
	전문대졸	46	30.3	30.3	91.4
	대졸	13	8.6	8.6	100.0

직무	전문직	15	9.9	9.9	9.9
	기술직	49	32.2	32.2	42.1
	단순노무직	86	56.6	56.6	98.7
	기타	2	1.3	1.3	100.0
근무연수	1년 이상~3년 미만	12	7.9	7.9	7.9
	3년 이상~5년 미만	45	29.6	29.6	37.5
	5년 이상~7년 미만	80	52.6	52.6	90.1
	7년 이상	15	9.9	9.9	100.0

4.2 표본의 기술통계 분석

본 연구에서는 현업에 종사하고 있는 152명의 노인일자리센터에 등록된 참여자를 대상으로 설문 문항별 측정한 데이터에 대한 정규성(normality)을 분석하기 위하여 기술통계량분석을 실시하였으며 결과는 다음 <표 4-2>와 같다. 기술통계량분석 결과에 대한 제시 기준에 따르면 표준편차 3이하, 왜도 절댓값 3이하, 첨도 절댓값 3 이하로 개별 측정변수들은 정규분포를 가지는 것으로 확인 되었다(신건권, 2013).

<표 4-2> 표본의 기술통계 분석

구 분	최소값	최대값	평균	표준 편차	왜도	첨도
생업적의미1	1.0	5.0	3.717	.9726	-.630	.357
생업적의미2	1.0	5.0	3.408	1.0507	-.569	-.201
생업적의미3	1.0	5.0	2.974	1.0669	.252	-.465
생업적의미4	1.0	5.0	3.178	1.0617	-.227	-.699
생업적의미5	1.0	5.0	3.480	1.0483	-.401	-.392
생업적의미6	1.0	5.0	3.329	1.0965	-.380	-.503
자아실현적의미1	1.0	5.0	3.592	.9857	-.450	-.515

자아실현적의미2	1.0	5.0	3.809	.9611	-.515	-.037
자아실현적의미3	1.0	5.0	3.724	1.0112	-.512	-.481
자아실현적의미4	1.0	5.0	3.322	.9874	-.561	.023
자아실현적의미5	1.0	5.0	3.796	.9856	-.841	.754
자아실현적의미6	1.0	5.0	3.145	1.0060	.100	-.424
사회관계적의미1	1.0	5.0	4.092	.8867	-1.106	1.625
사회관계적의미2	1.0	5.0	3.776	1.0306	-.936	.792
사회관계적의미3	1.0	5.0	3.882	1.0289	-1.090	1.173
사회관계적의미4	1.0	5.0	4.211	.8584	-1.503	3.075
사회관계적의미5	1.0	5.0	4.289	.8961	-1.445	2.319
사회관계적의미6	1.0	5.0	3.112	1.0003	-.268	-.889
직무만족1	1.0	5.0	3.711	.9534	-.876	.917
직무만족2	1.0	5.0	3.717	.9995	-.857	.705
직무만족3	1.0	5.0	3.684	.9379	-.597	.557
직무만족4	1.0	5.0	3.605	.9844	-.784	.709
직무만족5	1.0	5.0	3.349	1.0310	-.119	-.556
직무만족6	1.0	5.0	3.296	1.0538	-.309	-.247

4.3 타당도 및 신뢰도 분석

4.3.1 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 요인분석

을 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 factor analysis)을 통해 이를 검정하게 된다(최창호, 2013).

본 연구는 설문을 이용한 실증연구 방법을 적용하고 있기 때문에 가설검정에 앞서 독립변수인 일의 의미, 종속변수인 직무만족의 설문문항에 대하여 구성 개념들의 타당도와 신뢰도 검정을 실시하였다. 타당도는 연구자가 연구하고자 하는 구성 개념이나 속성을 측정하기 위하여 개발한 측정도구의 구성 개념이나 속성에 대해 얼마나 정확히 측정하는가를 의미한다. 따라서 탐색적 요인분석은 연구하고자 하는 연구 개념을 얼마나 정확히 측정하였는가를 파악하기 위해 같은 개념의 연구를 측정하는 변수들이 동일한 요인으로 묶여지는지를 확인하는 것으로 측정도구의 타당성을 판정하기 때문에 논문에서는 타당성 검정이라고도 한다. 탐색적 요인분석은 변수가 많을 경우 이들 사이의 상호관련성을 이용하여 변수 속에 내재되어 있는 소수의 공통적인 변수를 찾아내어 상관관계가 높은 것끼리 묶어줌으로써 그 내용을 축소하여 단순화 시키는 통계적 기법이다.

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 아니라(나머지 측정변수들과 적어도 1개 이상은 상관계수가 0이 아님)는 대립가설을 채택하기 위한 Bartlett의 구형성을 각각 검정(예를 들어, $p < .05$ 이면 95% 신뢰수준에서 대립가설을 채택)한 후, 회전 제곱합 적재값(요인이 2개 이상 일 경우 사용하며, 1개 일 경우에는 추출 제곱합 적재

값을 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)하고, 마지막으로 요인이 2개 이상일 경우, 회전된 성분행렬에서 성분(요인)별로 묶인 요인 적재값(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 검정을 위하여 통계프로그램중의 하나인 SPSS 통계패키지를 사용하여 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 구성요인을 추출하기 위하여 주성분 분석을 사용하였고, 요인의 구분을 최대화하기 위하여 직교회전방식(varimax)을 사용하였다. 먼저 독립변수인 일의 의미의 생업적의미, 자아실현적의미, 사회관계적의미와 종속변수인 직무만족에 대해 판별타당도와 집중타당도를 알아보기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다.

독립변수의 최초 탐색적 요인분석은 매우 복잡한 결과가 도출되었다. 우선 공통성의 추출 값을 보면, 관리역량6(.007)로 설명력이 매우 떨어지며, 관리역량5(.390), 직무역량1(.411), 직무역량2(.446), 공통역량1(.486)의 설명력이 일반적인 기준인 50%에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 회전제곱합의 적재값이 56.561%로 일반적인 수준인 60%에 미치지 못하고 있으며, 또한 회전된 성분행렬에서 각 요인별 요인적재 값이 서로 복잡하게 적재되어 있어 판별타당도를 저해하는 것으로 나타났다.

따라서 본 연구는 7회의 요인분석을 추가로 실시하면서 공통성의 추출값에서 생업적의미6의 설명력(.491)이 낮아 우선 제거 대상으로 하였고, 이후 요인분석을 추가로 6회 실시하여 판별타당도와 집중타당도를 저해하는 측정 변수들을 다음과 같은 순서에 의하여 제거되었다. 2회에서 요인분석에서 자아실현적의미6이 제거 되었으며, 3회에서 자아실현적의미5, 4회에서 자아실현적의미4, 5회에서 사회관계적의미2, 6회에서 사회관계적의미6가 제거되었고, 최종적으로 생업적의미6이 제거되면서 판별타당도와 집중타당도가 확보되었다. 다음의 <표 4-3>와 같은 결과를 요인적재값의 크기순 정렬로 정리하여 다음과 같이 요약했다.

〈 표 4-3 〉 요인분석 결과 요약

측정변수	구성요소				공통성
	직무만족	생업적 의미	사회관계적 의미	자아실현적 의미	
직무만족2	.891	.250	.149	.066	.882
직무만족3	.826	.225	.137	.150	.775
직무만족1	.822	.307	.225	.036	.822
직무만족4	.813	.324	.056	.069	.773
직무만족5	.694	.427	.084	.015	.672
직무만족6	.671	.149	.267	.008	.544
생업적의미4	.296	.794	.112	.094	.739
생업적의미2	.283	.776	.179	-.071	.719
생업적의미1	.241	.768	.056	.020	.651
생업적의미5	.344	.718	.085	.067	.646
생업적의미3	.208	.667	.252	.146	.572
사회관계적 의미5	.117	.101	.850	.065	.750
사회관계적 의미4	.056	-.004	.824	.270	.754
사회관계적 의미1	.325	.302	.722	.044	.720
사회관계적 의미3	.383	.329	.659	.017	.690
자아실현적 의미1	.131	-.194	.098	.770	.657
자아실현적 의미3	-.014	.096	.268	.743	.638
자아실현적 의미2	.070	.291	-.037	.740	.634
Eigen-value	4.423	3.640	2.730	1.844	
분산설명(%)	24.574	20.223	15.168	10.247	
분산누적(%)	24.574	44.798	59.966	70.212	

Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도 .857

Bartlett의 단위행렬 검정 - 근사카이제곱 1786.830, 자유도(df) 153, 유의확률 .000

탐색적 요인분석 결과를 살펴보면, 표본의 적합도를 판단하는 KMO지수 값이 .857로 일반적인 수준인 $>.8$ 이상이고, Bartlett의 구형성 검정 결과 $\chi^2(p)$ 값이 .000으로 일반적인 기준 .05보다 작게 나타나 단위행렬이 아닌 변수가 하나라도 있는 유효한 결과로 나타나 본 데이터는 요인분석하기에 적합한 것으로 판단된다.

공통성의 추출값을 보면, 모두 일반적 기준인 50%를 상회하고 있으며, 회전 제공함 적재값에서 공통으로 묶인 요인 모두가 전체 문항의 분산을 얼마나 설명하는지를 확인하기 위해 %누적값이 70.212%로 일반적인 수준인 60%를 초과하여 측정변수들의 총분산을 충분히 설명하고 있는 것으로 나타났다.

회전된 성분행렬 결과에 의하면, 24개의 측정변수 중에서 구성개념의 판별타당도와 집중타당도를 저해하는 요인들이 제거되어 4개의 그룹인 직무만족(직무만족1, 직무만족2, 직무만족3, 직무만족4, 직무만족5, 직무만족6), 생업적의미(생업적의미1, 생업적의미2, 생업적의미3, 생업적의미4, 생업적의미5), 사회관계적의미(사회관계적의미1, 사회관계적의미3, 사회관계적의미4, 사회관계적의미5), 자아실현적의미(자아실현적의미1, 자아실현적의미2, 자아실현적의미3)의 각 요인별 요인적재값이 일반적인 수준인 .5를 상회하고 있어 집중타당도가 확보되었으며, 교차요인적재값도 .5를 하회하고 있어 판별타당도 또한 확보되어 더 이상 제거해야 할 측정변수가 없는 것으로 판단된다.

4.3.2 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. 신뢰도는 문항들 간의 동질성을 나타내는 문항의 내적 일관성을 Cronbach's alpha

계수를 활용하여 검정하게 되는데, SPSS프로그램을 사용할 경우 신뢰도 분석은 타당도 분석을 통하여 단일차원성을 확보한 후 각 요인을 설명하는 측정변수를 대상으로 각각의 신뢰도를 분석한다(양행호, 2016).

앞에서 실시한 타당도 분석을 통하여 단일차원성을 확보한 상태에서, 독립변수인 일의 의미의 하위 요소인 생업적의미, 자아실현적의미, 사회관계적의미, 그리고 종속변수인 직무만족을 설명하는 측정변수들에 대하여 SPSS 통계프로그램을 사용하여 각각의 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도 분석 결과는 <표 4-4>과 같다.

〈표 4-4〉 신뢰도 분석

측정변수	항목 삭제 시 척도 평균	항목 삭제 시 척도 분산	수정된 항목 총계 상관	항목 삭제 시 Cronbach의 알파	Cronbach의 알파
생업적의미1	13.039	12.303	.675	.849	.871
생업적의미2	13.349	11.513	.734	.834	
생업적의미3	13.783	12.039	.632	.860	
생업적의미4	13.579	11.292	.762	.827	
생업적의미5	13.276	11.830	.683	.847	
자아실현적의미1	7.533	2.701	.462	.559	.653
자아실현적의미2	7.316	2.880	.419	.615	
자아실현적의미3	7.401	2.507	.512	.488	
사회관계적의미1	12.382	5.416	.727	.780	.843
사회관계적의미3	12.592	5.117	.651	.818	
사회관계적의미4	12.263	5.798	.646	.815	
사회관계적의미5	12.184	5.463	.702	.791	
직무만족1	17.651	17.977	.851	.901	.924
직무만족2	17.645	17.396	.884	.896	
직무만족3	17.678	18.472	.796	.908	
직무만족4	17.757	18.053	.807	.906	
직무만족5	18.013	18.212	.738	.916	
직무만족6	18.066	18.896	.629	.931	

Cronbach's alpha 계수를 활용한 신뢰도 분석 결과 독립변수인 생업적의미는 .871, 자아실현적의미는 .653, 사회관계적의미는 .843, 종속변수인 직무만족은 .924로 모든 변수의 값이 일반적인 수준인 .6을 상회하고 있어 항목 제거 없이 신뢰도는 확보된 것으로 판단된다.

타당도 분석 및 신뢰도 분석을 요약하면 다음 <표 4-5>과 같다.

<표4-5>타당도 분석 및 신뢰도 분석 요약

측정변수	요인분석(판별, 집중타당도)					신뢰도분석
	직무만족	생업적 의미	사회관계적 의미	자아실현적 의미	공통성	Cronbach 의 알파
직무만족2	.891	.250	.149	.066	.882	.924
직무만족3	.826	.225	.137	.150	.775	
직무만족1	.822	.307	.225	.036	.822	
직무만족4	.813	.324	.056	.069	.773	
직무만족5	.694	.427	.084	.015	.672	
직무만족6	.671	.149	.267	.008	.544	
생업적의미 4	.296	.794	.112	.094	.739	.871
생업적의미 2	.283	.776	.179	-.071	.719	
생업적의미 1	.241	.768	.056	.020	.651	
생업적의미 5	.344	.718	.085	.067	.646	
생업적의미 3	.208	.667	.252	.146	.572	
사회관계적 의미5	.117	.101	.850	.065	.750	
사회관계적 의미4	.056	-.004	.824	.270	.754	.843
사회관계적 의미1	.325	.302	.722	.044	.720	
사회관계적 의미3	.383	.329	.659	.017	.690	
자아실현적 의미1	.131	-.194	.098	.770	.657	.653
자아실현적 의미3	-.014	.096	.268	.743	.638	
자아실현적 의미2	.070	.291	-.037	.740	.634	
Eigen-value	4.423	3.640	2.730	1.844		
분산설명(%)	24.574	20.223	15.168	10.247		
분산누적(%)	24.574	44.798	59.966	70.212		
Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도 .857						
Bartlett의 단위행렬 검정 - 근사카이제곱 1786.830, 자유도(df) 153, 유의확률 .000						

4.4 상관분석

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 <표 4-6>와 같이 나타났다.

<표 4-6> 상관관계분석

항목		생업적의미	자아실현의미	사회관계적의미	직무만족
생업적의미	Pearson 상관계수	1	.186*	.459**	.645**
자아실현의미	Pearson 상관계수	.186*	1	.287**	.191*
사회관계적의미	Pearson 상관계수	.459**	.287**	1	.494**
직무만족	Pearson 상관계수	.645**	.191*	.494**	1

*. 상관이 0.05에서, **. 상관이 0.01에서 유의합니다(양쪽).

자아 실현적 의미는 생업적 의미와 .186* 상관계수 값을 보이는 것으로 나타났고, 사회 관계적 의미는 생업적 의미와 .459**, 자아실현의미와 .287**의 Pearson 상관계수 값을 보이는 것으로 나타났고, 직무만족은 생업적의미와 .645**, 자아실현의미와 .186*, 사회 관계적 의미와 .494**의 Pearson 상관계수 값을 보이는 것으로 나타났다. 분석 결과 유의확률은 .05에서 모두 유의한 것으로 분석이 되었다. 독립변수들 간의 상관관계가 높게 나타난다면 다중회귀분석에서 다중공선성이 발생할 가능성이 있으나, 본 연구 결과에서는 다중공선성이 존재하지 않을 것으로 판단되어 가설검정을 실시하였다. 상관관계분석 결과 모든 구성개념이 통계적으로 모두 유의하게 상관관계를 보이고 있어 구성개념들 간의 인과관계 분석이 가능하다고 판단된다.

4.5 가설검정

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 가장 먼저 확인해야 할 사항은 다중공선성인데 독립변수들 간에는 다중공선성이 존재하지 않아야 한다. 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).

4.5.1 일의 의미와 직무만족에 대한 가설

본 연구에서는 독립변수가 2개 이상으로 독립변수인 생업적 의미, 자아실현적 의미, 사회관계적 의미와 종속변수인 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 입력방식은 엔터방식을 적용했다. <표 4-7>의 모형요약에서 Durbin-Watson지수는 0과 4에서 멀고 2에 가까운 1.524로 잔차항의 독립성(즉, 종속변수의 자기상관이 없음)이 확보되었고, 또한 <표 4-9>의 계수표에서 독립변수들의 VIF값은 1.094 ~ 1.338으로 VIF가 10.0 미만의 값으로 나타나 독립변수 간 다중공선성이 없는 것으로 나타나 독립변수의 독립성은 확보되어 다중회귀분석을 실시할 수 있다(최창호, 2018).

〈표 4-7〉 독립변수와 종속변수(직무만족)간 모형요약

모형	R	R ²	조정된 R ²	표준 추정값 오류	Durbin-Watson
1	.683 ^a	.466	.455	.62441	1.524

a. 예측변수: (상수), 사회관계적의미, 자아실현적의미, 생업적의미

b. 종속 변수: 직무만족

〈표 4-8〉의 분산분석표에서 F값은 43.076, 유의확률은 .000 < .05으로 독립변수들 중에 최소한 하나의 변수는 종속변수에 유의한 영향을 주는 변수가 있음을 확인하였다.

〈표 4-8〉 독립변수와 종속변수(직무만족)간 분산분석

모형		제곱합	df	평균 제곱	F	유의수준
1	회귀분석	50.383	3	16.794	43.076	.000 ^b
	잔차	57.703	148	.390		
	총계	108.086	151			

a. 종속 변수: 직무만족

b. 예측변수: (상수), 사회관계적의미, 자아실현적의미, 생업적의미

〈표 4-9〉 독립변수와 종속변수(직무만족)간 계수

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의확률	다중공선성	
		B	표준 오차	베타			허용 오차	VIF
1	(상수)	.567	.340		1.671	.097		
	생업적의미	.528	.068	.528	7.792	.000	.786	1.272
	자아실현적의미	.025	.070	.022	.358	.721	.914	1.094
	사회관계적의미	.274	.078	.246	3.537	.001	.747	1.338

a. 종속 변수: 직무만족

다중회귀분석을 실시한 결과, 생업적의미의 t값이 7.972(p= .000), 사회관계적의미의 t값은 3.537(p= .001)로 종속변수인 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자아실현적의미의 t값은 .358(p= .721)로 종속변수인 직무만족에 통계적으로 무의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 생업적의미가 높을수록(B= .528), 사회관계적의미가 높을수록

($B = .274$), 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 독립변수에서는 생업적의미($\beta = .528$)이 종속변수인 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다으며, 다음으로는 사회관계적의미($\beta = .246$) 순으로 나타났다. 이들 독립변수가 종속변수인 직무만족을 설명하는 설명력은 44.6%(조정된 $R^2 = .455$)이다. 다중회귀분석 결과에 대한 요약 표는 < 표 4-10 > 와 같다.

<표 4-10> 독립변수와 종속변수(직무만족)간 분석 결과 요약

모형	B	SE	β	t	p	VIF
(상수)	.567	.340		1.671	.097	
생업적의미	.528	.068	.528	7.792	.000	1.272
자아실현적의미	.025	.070	.022	.358	.721	1.094
사회관계적의미	.274	.078	.246	3.537	.001	1.338

$R^2 = .446$ 조정된 $R^2 = .455$, $F = 44.076$ ($p < .001$), Durbin-Watson = 1.524
종속변수 : 직무만족, 유의확률 : * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

다중회귀분석 결과 요약에 의하면 가설 H1-1, H1-3은 지지되었음을 알 수 있다. H1-2는 기각되었다. 독립변수인 일의 의미가 종속변수인 직무만족에 영향을 미칠 것이라는 가설검정 결과는 <표 4-11>과 같다.

<표 4-11> 독립변수와 종속변수(일의 의미와 직무만족)에 대한 가설검정 결과

가 설		검증결과
	일의 의미와 직무만족에 대한 가설	
가설 H1-1	생업적의미는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
가설 H1-2	자아실현적의미는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	기각
가설 H1-3	사회관계적의미는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택

V. 결 론

5.1 연구의 요약

통계청(2018)에 따르면 65세 이상의 노인 인구가 지속적인 증가로 2016년에는 노인의 인구가 전체의 약 20.8%를 차지하여 초고령 사회로 진입하게 될 것이라 하였다. 이렇듯 노인의 증가는 노화로 인한 신체적 기능퇴화, 실업으로 인한 경제적 불안정과 사회적 역할 상실로 인한 심리적 위축, 문화로부터의 소외 등의 사회문제를 야기시킨다(곽종형외 1명, 2018).

본 연구의 목적은 일의 의미가 직무만족에 미치는 영향을 규명하고 노인 일자리 사업에 참여하고 있는 노인들의 일자리 사업 참여에 대하여 일의 의미와 직무만족에 대한 선행연구를 바탕으로 일자리 사업에 참여하는 노인들에게 어떠한 요인들에 영향을 미치는지를 분석 및 검증하여 노인 일자리사업의 활성화 방안을 수립함에 필요로 하는 이론적 근거를 제공하기 위함이다.

본 연구를 통해 일의 의미와 직무만족에 대해 선행연구를 바탕으로 생업적 의미, 자아실현적 의미, 사회관계적 의미로 구분하여 분석 및 도출된 결과는 다음과 같다.

첫째, 생업적 의미는 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 자아실현적 의미는 직무만족에 무의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 사회관계적 의미는 직무만족에 유의미한 점(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

노인 일자리 사업에 참여하는 노인들의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 일의 의미에서 생업적 의미, 사회관계적 의미가 채택이 되었고 자아실현적 의미는 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

본 연구를 통해 일의 의미가 직무만족에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으므로 조직 구성원들이 경험하고 느끼고 일의 의미 또한 조직 관리에 있어서 주요 변인으로 관심을 가질 필요가 있다.

5.2 연구의 시사점 및 한계

5.2.1 연구의 시사점

첫째, 일의 의미를 부여할 수 있는 사전적 조사를 기반으로, 노인 특성에 적합한 노인의 일자리사업을 더욱 확대시켜야 된다.

둘째, 노인 일자리사업에 대한 다양한 이해와 접근 방식이 쉬운 전문적인 프로그램을 도입해야 한다.

셋째, 노인 일자리사업에 참여하시시는 노인 분들에게 관계의 장을 넓혀야 할 것이다.

넷째, 이를 실현 가능하게 하기 위해 지방자치단체와 정부가 적극적으로 혁신과 노력이 필요하다.

다섯째, 지역적 환경과 특성을 고려하여야 하며, 구체적인 실천과제를 다 함께 공론화해야 한다.

활발한 논의의 과정을 통하여 공익, 민간 협력업체를 강화시키는 기반을 마련할 것이다.

여섯째, 노인 일자리사업에 대한 사업 활동비 수준은 정책적으로 금액이 결정되어 노인들이 생각하는 노인 일자리사업의 금전적 편익수준과는 차이가 있을 것이다.

5.2.2 연구의 한계점 및 향후 연구방안

한계점은 서울, 경기, 소재의 노인 일자리센터에 등록된 참여자를 연구 대상으로 한정되어 전체적인 연구가 이루어지지 않는 한계점이 있다.

따라서 향후 연구 방향은 응답자의 다양한 확보를 통한 설문조사 면접조사 등

심층적 조사가 이루어져야 할 것이다. 또한, 노인 일자리사업에 일의 의미와 직무만족에 관련하여 외국 사례 연구 등을 통해 우리나라 실정에 맞게 모델을 개발하여 실제에 적응함으로써 노인 일자리사업을 보다 효과적으로 할 수 있도록 해야 할 것이고 수요처 대상이나 편익 가치를 가지는 노인 일자리사업의 활동에 대한 얼마만큼의 비용을 지불할 의향이 있는지 등을 측정하여 정책에 반영해야 할 것이다.

참 고 문 헌

1. 국내 문헌

- 강유성. (2011). "직무교육이 사회복지종사자의 직무만족에 미치는 영향에 관한연구", 서울시립대학교 일반대학원 석사학위논문
- 강은나, 백혜연, 김여언, 오인근, 배혜원. (2017). 「노인 일자리 정책효과 분석 연구」, 한국노인인력개발원
- 권구영외, 박공식. (2007). 「노인 일자리사업의 효과성에 관한 연구」, 한국노년학, 27(3), 527-547
- 권치영, 김선웅, 임증철, 이홍직. (2007). 「일자리 참여가 노인의 자아존중감에 미치는 영향에 관한 연구」. 한국노년학. 27(2). 427-443.
- 기영화. (1999). 「평생학습사회의 고령자 직업 훈련교육」, 직업교육훈련, 2(2), 36 -42
- 김기진. (2009). 노인교육 현황 및 개선방안 : 충청남도를 중심으로 한서대학교. 박사학위 논문
- 김기태. (2008). 「교육훈련 투자가 조과에 미치는 영향」 인사관리연구". 32(4), 29-57
- 김동배외, 유병선, 정규형. (2012). “노인 일자리사업의 교육만족도가 사업효과성에 미치는 영향과 직무만족도의 매개효과”, 연세대학교 사회복지 연구소. korea jama of Welfare Studies, vo: 43(2) 여름. 267-293
- 김명숙. (2001). “노인교육의 필요성과 프로그램 활성화 방안에 관한” 연구. 경희대학교 석사학위 논문
- 김미혜, 최해지. (2004). 「직업훈련이 준, 고령기 고용에 미치는 효과 분석」, 한국 노년학, 24(4). 215-233
- 김상호, 김형수. (2003). 「빈곤노인의 생산적 고령화 방안에 관한 연구」, 한국 노년학. 23(3). 233-237

- 김성순. (1990). 「고령화 사회와 복지정책론」 서울 : 홍익제
- 김성환. (2006). "호텔종사원 서비스 교육훈련 프로그램의 교육만족이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구", 경기대학교 석사학위논문.
- 김소향. (2008). "노인의 자아존중감과 생활만족도에 관한 연구; 노인 일자리사업 참여노인과 비참여 노인을 중심으로. 순천대학교 석사학위 논문
- 김수영. (2009). 「노인 일자리사업 참여노인 사제교육의 효과성」, 노인복지연구. 43. 331-352.
- 김승래. (2014). 노인 일자리사업 참여자의 일의의 미와 직무만족의 삶의 질에 미치는 영향, 고려대학교 인문정보대학원 석사학위논문
- 김영순. (2016). "노인평생교육의 활성화 방안에 관한 연구", 건국대학교 행정대학원 석사학위 논문
- 김은영. (2010). "노인 일자리사업 참여노인의 일자리사업 교육 만족도 및 교육욕구: 공익형, 복지형, 교육형을 중심으로", 한서대학교 석사학위논문
- 김정임. (2007). "노인 일자리사업의 활성화 방안에 관한 연구. 참여 실태와 만족도를 중심으로", 동국대학교 석사학위 논문.
- 김종서. (1984). 「노인교육과정의 개발보고서」, 유네스코 한국위원회 편 세미나 보고서.
- 김준환. (2010). 「노인 일자리사업의만조도와 효과성에 관한 연구: 노인 일자리 유형별 부석을 중심으로」, 노동연구. 20. 147-194.
- 김진옥외, 손지윤. (2009). 「노인 일자리사업 참여만족도와 참여자 의사에 관한 연구: 공공분야 일자리, 노인 일자리사업 참여자를 중심으로」, 한국 노년학, 29(4). 1295-1311
- 김칠선. (2014). 「노인 일자리 사업 참여 노인의 직무유사성이 삶의 만족도에 미치는 영향 연구」
- 남기민. (2004). 「사회복지 정책론」, 서울 : 학지사
- 남기철, 이문국, 조성은, 강성우, 조준행. (2008). 「노인 일자리사업 중장기 발전 전략」, 한국노인인력개발원
- 박경하. (2011). 「노인 일자리사업 참여노인의 교육훈련 실태」, 제 17차 노인 일자리 전문가 포럼

- 박수진. (2018). 「일의 의미가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향」 세대별 연구, 부산대학교 석사학위
- 박정숙. (2007). “노인 일자리 유형에 따른 참여만족도에 차이에 관한 연구 : 안양시 복지센터 중심으로,” 성결대학교 석사학위 논문.
- 박준기. (2012). "노인 일자리사업이 참여자의 생성감과 자아통합감에 미치는 영향에 관한 연구", 강남대학교 사회복지전문대학원 박사논문
- 박희영. (2006). “재취업이 고령자들의 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구”, 국민대학교 대학원 석사학위논문
- 박희진. (2005). “노인일자리 사업 만족도에 관한 연구”, 한남대학교 석사학위 논문
- 반가운. (2011). 「외환위기 이후 기업의 교육훈련활동과 연구 개발활동의 생산성 효과, 노동경제논집, 34(1), 36-69
- 변재곤. (2004). 「노인 일자리사업 전략화 방안 및 각 주체의 역할, 노인일자리 활성화 방안 포럼집」, 보건복지부
- 서명진. (2007). “노인 일자리사업 직업만족도의 영향요인: 사업유형을 중심으로”, 숭실대학교 석사학위 논문.
- 서소연. (2006). “노인 일자리 사업의 참여자 만족과 그 개선방안에 관한 연구. 송파구를 중심으로”, 서울시립대학교 석사학위 논문.
- 서정미. (2000). “광주광역시 노인학교 수강생의 교육만족에 관한 연구”, 광주대학교 석사학위 논문
- 심윤식. (2013). "생산적 활동으로서 노인 일자리사업 참여특성과 참여자의 생활 만족도 관계에서 자아존중감의 매개효과 연구" 서울기독교대학대학원 박사논문.
- 우채영. (2004). “노인들의 학습참여에 따른 삶의 만족도 변화”, 계명대학교 석사학위 논문.
- 유성호, 모선희, 김형수, 윤경아. (2002). 「노인복지론」. 서울: 아시아미디어리서치
- 이보영. (2009). “노인 일자리사업 실태 및 만족도에 관한 연구. 서울 마포구를 중심으로”, 서울시립대학교 석사학위 논문
- 이신숙. (2009). 「노인 일자리사업 참여여부에 따른 노인의 자아존중감과 생활 만족도에 관한 연구」, 한국노년학, 29(1), 209-327

- 이수진. (2008). “노인 일자리사업 참여유형이 노인의 일자리만족도에 미치는 영향에 관한 연구: 공익형, 복지형 노인일자리를 중심으로”, 성균관대학교 석사학위 논문.
- 이 영. (2015). 「직무만족과 조직몰입이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구」
- 이영현. (2009). “노인 일자리사업 참여노인의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 대구가톨릭대학교 석사학위 논문
- 이은숙. (2007). 「노인교실의 교육프로그램 이용실태와 만족도에 관한 연구」. 포항지역 노인복지회관을 중심으로”, 동국대학교 석사학위 논문.
- 이재풍. (2010). 「노인 일자리사업 참여노인의 직무만족이 성공적 노화에 미치는 영향-사회적 자본 매개효과를 중심으로」
- 이준호. (2011). "기업 내 교육훈련이 조직생활과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구", 고려대학교 노동대학원 석사학위논문
- 이진수. (2018). “노인일자리 및 사회 활동 지원 사업 참여특성이 노인의 성공적 노화에 미치는 영향 연구, 건양대학교 경영 사회복지 대학원, 석사학위
- 지은정. (2018). 「노인일자리 종합계획(2018~2022) 수립에 관한 연구 -Encore Life Plan」
- 한국시니어클럽협회. (2016). 「100세 시대 신성 장동력을 위한민간일자리 활성화방안」 제25 고령사회 전문가 포럼
- 한국인력개발원. (2008). 「제 1기 노인 일자리사업 백서」 (2004-2007).
- 황영희. (2011). “고령사회에 대한 대학개방을 통한 노인교육 연구”, 서울기독대학교 대학원 박사학위 논문

2. 국외 문헌

- Bollnow, Otto-Friedrich (1962). Das Hohe Alter, In: Neue Sammlung.
- C. A. Depp & D. V. Jeste. (2006). 「Definitions and predictors of successful aging: a comprehensive review of larger quantitative studies」, *The American Journal of Geriatric Psychiatry*, Vol.14, No6, 6-20, 2006.
- Feildhouse, R & Associates (1996). 「A History of Modern British Adult Education, the National Institute of Adult Continuing Education, Leicester」.
- M. A. Griffin, M. G., Patterson, & M. West, 2001. 「Job satisfaction and teamwork- the role of supervisor support」, *Journal of Organization Behavior*, Vol.22, 537-550.
- McClusky (1974). 「Education for aging: The scope of the field and perspectives for the future」. In S. M. Grabowki & W. D. Mason(Eds.). Learning for aging. Washinton D. C.: Adult Education of the USA.
- R. J. Havighurst,(2003). 「Social Psychological Perspective on Aging」, *Journal of Gerontology*.
- WHO: World Health Organization (2002). 「Active ageing a policy framework, Madrid, Spain. Second United Nations World Assembly on Aging」

부록

설문지

안녕하십니까?

저는 한성대학교 지식서비스&컨설팅학과에서 석사과정에 재학 중인 박은애입니다.

먼저 어르신의 무궁한 발전과 건승을 기원합니다. 바쁘신 와중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해 주셔서 대단히 감사드립니다.

본 설문지는 2004년부터 시행된 노인 일자리 사업에 참여하고 계신 어르신들을 대상으로 “노인 일자리 사업 참여자의 일의 의미가 직무 만족에 미치는 영향에 관한 연구”에 대한 기초자료를 수집하고자 실시합니다.

설문 내용은 참여하고 계신 일자리 사업에 대한 “일의 의미”와 “직무 만족도”에 관한 내용으로 설문조사 결과를 기반으로 더 나은 일자리 사업을 설문 조사 결과를 기반으로 더 나은 일자리 사업을 제공하여 어르신의 참여 만족도를 높이하고자 함에 있습니다.

또한 본 설문을 통해 얻어진 내용을 연구의 중요한 기초자료가 되며, 응답자의 모든 설문자료는 통계법 제 33조에 의거하여 비밀이 보장되고, 통계 목적 이외에는 절대 사용하지 않습니다.

다시 한번 설문에 응해 주셔서 진심으로 감사드리며, 귀하의 앞날에 무한한 건승이 있길 바랍니다. 감사합니다.

2018.10

지도교수 : 주형근 (한성대학교 지식서비스&컨설팅학과 교수)

연구자 : 박은애(한성대학교 대학원 지식서비스&컨설팅학과 석사과정)

연락처 : e-msil : getused6@naver.com, (010-5105-1123)

I. 다음은 일의 의미에 관한 설문입니다. 각 문항을 잘 읽고 본인의 생각과 가장 일치하는 곳에 체크해주시기 바랍니다.

내 용	매우 불만 족	불만 족	보통	만족	매우 만족
1. 안정적인 수입으로 미래를 대비한다	①	②	③	④	⑤
2. 생활비를 마련한다.	①	②	③	④	⑤
3. 고정적인 수입으로 경제적 문제를 해결 한다.	①	②	③	④	⑤
4. 노후 생활 자금을 마련한다.	①	②	③	④	⑤
5. 가정의 행복을 보장한다.	①	②	③	④	⑤
6. 가족에게 삶의 안정감을 준다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 일의 자아실현 의미요인과 관련된 설문입니다. 각 문항을 잘 읽고 본 인의 생각과 가장 일치하는 곳에 체크해주시기 바랍니다.

내 용	매우 불만 족	불만 족	보통	만족	매우 만족
1. 일을 함으로써 행복을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2. 계속해서 새로운 기술을 배운	①	②	③	④	⑤
3. 내 역량의 잠재력을 파악한다.	①	②	③	④	⑤
4. 삶의 활력을 얻는다.	①	②	③	④	⑤
5. 나의 자존감을 향상시킨다.	①	②	③	④	⑤
6. 삶의 질을 향상시킨다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 일의 사회관계 의미요인과 관련된 설문입니다. 각 문항을 잘 읽고
본 인의 생각과 가장 일치하는 곳에 체크해주시기 바랍니다.

내 용	매우 불만 족	불만 족	보통	만족	매우 만족
1. 다양한 사람들을 만나 소통한다.	①	②	③	④	⑤
2. 사회생활에서 새로운 인맥을 넓힌다.	①	②	③	④	⑤
3. 조직 내에서 타인과의 유대감을 형성 한다	①	②	③	④	⑤
4. 일과 관련된 사람들과 인연을 맺는다	①	②	③	④	⑤
5. 사회적으로 인정받는다.	①	②	③	④	⑤
6. 능력 있는 사람이라는 인정을 받고 싶다.	①	②	③	④	⑤

Ⅳ. 어르신께서 일자리사업에 참여하면서 느끼는 일의 의미에 한 질문입니다.
현재의 생각을 해당하는 곳에 「√」 표를 해주시기 바랍니다

내 용	매우 불만 족	불만 족	보통	만족	매우 만족
1. 나는 지금 내가 하고 있는 일에 해 보람과 성취감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 나의 일을 통해 나의 능력과 기술을 발휘할 수 있다	①	②	③	④	⑤
3. 내가 하고 있는 일의 작업량과 작 업시간이 나의 능력에 당하다	①	②	③	④	⑤
4. 나는 내가 하고 있는 일에서 나의 책임감이 크다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 현재 받고 있는 급여에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
6. 내가 일하는 기관은 근무환경이 좋은 편이다.	①	②	③	④	⑤

V-I. 다음은 어르신의 일반사항에 한 질문입니다. 해당되는 곳에 「√」 표를 해주시기 바랍니다.

1. 어르신의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남성 ② 여성

2. 어르신의 연령은 어떻게 되십니까?

- ① 60세 미만 ② 60세 이상~65세 미만
③ 65세 이상~70세 미만 ④ 70세 이상~75세 미만
⑤ 75세 이상~80세 미만 ⑥ 80세 이상~85세 미만
⑦ 85세 이상~90세 미만 ⑧ 90세 이상

3. 귀하의 결혼여부는? ()

- ① 결혼 ② 미혼

4. 귀하의 학력은? ()

- ① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원 이상

5. 귀하의 직무는?

- ① 관리직 ② 사무직 ③ 전문직 ④ 영업직 ⑤ 연구직
⑥ 기술직 ⑦ 서비스직 ⑧ 단순노무직 ⑨ 기타

※ 끝까지 설문에 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

ABSTRACT

A Study on the Influence of Workers' Job Meaning on Job Satisfaction

Park, Eun Ae
Major in Management Consulting
Dept. of Knowledge Service & Consulting
Graduate School of Knowledge Service
Consulting
Hansung University

The purpose of this study is to investigate the effect of job meaning on job satisfaction and to analyze the meaning of job and the status of job satisfaction in the current status of job participation of the elderly who are participating in job service for the elderly. And to present the practical and policy direction of the job to the elderly.

The questionnaires used in this study were divided into three groups including meaning, job satisfaction, and general characteristics of the questions derived from the previous studies so that the questions could be matched to the study purpose. The questionnaire items were extracted from the items of validity and reliability assurance that were examined in the previous studies, and some of them were revised or supplemented according to the purpose of this study.

"The first category consists of 6 questions for the meaning of work, 6 questions for the meaning of work, 6 questions for the meaning of self-fulfillment, and 6 questions for social relation. The second category consisted of 6 questions about job satisfaction. It was composed of five items including general characteristics, including sex, age, education, job, and years of work. "

We used the 5-point scale consisting of "not at all", "not", "normal", "yes" and "very" as the criterion for the questionnaire evaluation.

The purpose of this study is to study the meaning of work in the elderly job program, to identify the degree of influence on job satisfaction, and to propose effective measures to improve job satisfaction through meaning of work. In order to achieve the purpose of the study, the participants who were registered in the Job Center for the Elderly in Seoul, Kyonggi Province were selected.

Among the 152 respondents, 106 were female and 69.7% were male and 46 were male, 30.3%. The age-specific characteristics of the sample were 32.9% for those over 60 years old, 50 for under 65 years old, and 35.5% for those over 70 years old. 61.2% of the high school graduates or less and 30.3% of the vocational school graduates were in the educational level. As for the job duties, simple duties occupied 56.6% and technical duties occupied 32.2%. The number of years of service is more than 5 years, less than 7 years, 52.6%, more than 3 years to less than 5 years accounted for 29.6%. "

"Based on this, I would like to suggest the following.

First, based on preliminary research that can give meaning to work, we need to further expand the job market for elderly people who are suitable for the elderly. "

Second, it is necessary to introduce professional programs that are easy to understand and approach to the elderly job market.

Third, it is necessary to extend the relationship to senior citizens who participate in the elderly job program.

fourth. Local governments and governments need to actively innovate and make efforts to make this possible.

Fifth, the local environment and characteristics should be considered, and specific practical tasks should be discussed together.

Through the process of active discussion, we will lay the foundations for strengthening the public interest and private partnership.

In future research, it will be necessary to conduct an in – depth investigation such as a questionnaire interview survey through securing a variety of respondents. In addition, it is necessary to develop the model for the job situation of the elderly through foreign case studies related to the meaning of work and job satisfaction, and adapt it to actual situation so that the elderly job project can be more effective.

[Keyword] Elderly job, Meaning of work, Job satisfaction