

우리나라 고령자들의 근로 동기에 따른 유형 분류 연구

이 종 은 장 재 윤[†]

성신여자대학교 심리학과

본 연구에서는 고령자들이 일에 부여하는 의미에 따라 어떤 하위집단이 형성되는지를 알아보고, 각 하위 집단별로 노년기 삶의 만족의 중요한 보유 자원(건강, 재정, 심리, 사회적 지지)과 삶의 만족에서 어떤 유의미한 차이가 있는지를 탐색적으로 조사하였다. 10년 이상 직장 생활을 하였던 55세 이상의 취업을 희망하는 고령자들을 대상으로 네 가지 일의 의미 요인, 보유 자원, 삶의 만족 등에 대한 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료에 대해 군집분석을 실시한 결과, 4가지 군집이 적절한 것으로 판단되었으며, 각각 '경제형', '생성감충족형', '연속성추구형', '의욕저하형'으로 명명하였다. 각 군집들은 보유자원, 삶의 만족도 등에서 차별적인 특징을 보였는데, 네 가지 일의 의미 요인 모두에서 높은 점수를 보인 '연속성추구형'은 건강 및 심리적 자원 측면에서 가장 우수하였으며, 생성감 요인에서 특히 높은 점수를 보인 '생성감충족형'도 비교적 높은 수준의 자원을 보유하고 있었다. 반면, 자신의 재정적 욕구충족을 가장 우선시하는 '경제형'은 재정 자원과 삶의 만족도 점수가 가장 낮았다. 일의 의미 4요인의 점수가 모두 낮은 '의욕저하형'은 지각된 건강 및 심리적 자원이 가장 낮은 고위험 집단으로 분류되었다. 또한 위계적 회귀분석 결과에 의하면, 고령자들이 일을 통해 생성감을 충족하고자 하는 욕구가 발현되는 데에는 재정 자원이 가장 중요한 변인이었으며, 생성감은 삶의 만족도와 유의한 정적인 관련성을 보였다.

주요어 : 고령자, 일의 의미, 군집분석, 생성감, 삶의 만족, 건강, 사회적 지지, 근로 동기

[†] 교신저자 : 장재윤, 성신여자대학교 심리학과, jaeyoonc@sungshin.ac.kr

2008년 통계청 조사에 따르면, 우리나라의 65세 이상 고령자의 수는 전 인구의 10%를 넘어섰다. 또한 55세~79세 인구 중 향후 취업 희망자의 비율은 57.1%이다. 기술과 의학의 발달로 평균 수명이 연장되고, 고용기간은 짧아지면서 많은 고령자들은 여러 가지 이유로 은퇴 후에도 계속 일하기를 원하고 있다. 더욱이 10년 후(2018년)에는 고령사회, 2026년에는 초고령사회에 도달할 것으로 전망되면서, 일을 계속하고자 하는 고령자의 수는 더욱 증가할 것으로 보인다.

하지만 고령자의 경우에는 일로부터 완전히 벗어나는 은퇴(retirement)라는 것이 누구나 가지는 규범적인 기대이기 때문에, 역할이 분명한 젊은 층과는 달리, 고령자들의 '근로'에 대한 심리학적 연구는 상대적으로 많지 않으며 (Bambrick & Bonder, 2005) 실제 이들을 위한 일자리도 부족하여 은퇴 이후 취업이 어려운 실정이다.

은퇴 이후의 삶에 대한 준비를 충분히 한 고령자 이외에 대부분은 소득 수준이 낮아짐에 따라 생활비, 의료비의 부족과 같은 경제적 어려움을 겪게 된다. 또한 핵가족화로 인해 배우자와의 사별, 자식들과의 별거로 혼자 사는 고령자들의 수가 많아짐에 따라 외로움으로 인한 우울증, 은퇴로 인한 상실감 등의 심리적인 문제는 고령자들의 삶의 질에 부정적인 영향을 미친다. 이러한 개인적인 문제뿐만 아니라, (중고령¹⁾ 실업자의 양산은 소득증가세를 둔화시키고, 내수경기 회복에 악영향을 미치며 가계대출 부실, 금융부문의 부실 등의

사회적 문제를 야기시킬 수 있다(태원유, 류시성, 손민중, 조현국, 김태정, 김선빈, 이연호, 이종훈, 정권택, 2009). 고령화로 인한 사회, 경제적 문제들을 경험한 선진국들의 대처방안을 살펴보면, 고령인력을 활용하여 노동 공급을 유지하는 정책을 강력하게 시행하고 있기 때문에(양희승, 2004), 고령자 취업은 필수불가결한 문제로 대두되었다.

이에 따라 정부에서는 중고령자 고용지원정책으로 2개 분야(재정지원, 직업교육) 8개의 프로그램을 진행 중이지만 아직 활성화되었다고 보기에는 어려운 단계로, 이들을 위한 사회적 관심과 정책적 지원이 상대적으로 미흡한 실정이다. 전체 취업자 중 공공고용서비스 기관을 통한 취업자 비율이 영국, 독일, 스웨덴 등은 40~70%인 반면(정인수, 2008), 한국은 5%로 매우 낮은 실적을 보이고 있는데 이는 취업상담 인원의 부족과 전문성의 부족 등 상담서비스의 질적 저하 때문으로 볼 수 있다(태원유 등, 2009). 또한 최근 고령자의 근로에 관한 연구들은 주로 은퇴 유형에 관한 것이나(박경숙, 2003), 은퇴 이후에도 일을 계속 하려는 결정에 영향을 미치는 요인들에 관한 것으로(장창원, 2004; Gobeski & Beehr, 2008; Kim & Feldman, 2000; Kooij, Lange, Jansen & Dikkers, 2008) 그들이 계속 일을 하려고 하는 근본 이유나 동기에 관한 연구는 상대적으로 부족하였다. 고령자들의 취업을 지원해주는 여러 유형의 개입 정책이나 프로그램들을 개발하는데 있어서 우선시 되어야 할 것이 고령자들이 무엇에 의미를 두고 일하려고 하는가에 대한 이해이다.

그렇다면, 고령자들은 일의 의미를 어디에 두는 것일까? 나이가 들면서 일에 대한 의미는 달라진다. 성인 초기에는 생존을 위해 외

1) 노동시장 정책의 대상이 되는 '중고령자'는 넓게 정의한다면 45세 이상 55세 미만의 중년층과 55세 이상 65세 미만의 고령층을 합친 개념으로 볼 수 있다.

부 세계에 애착을 형성하나, 중년 이후 차츰 내적 세계에 관심을 돌리고 내면의 소리에 귀를 기울이게 된다(Levinson, 1986). 목표와 관련된 행동은 본질적으로 앞으로의 미래와 관련된 것이기에 미래 시간에 대한 지각은 목표의 선택이나 추구에 영향을 미칠 수 있다. 젊었을 때에는 일과 경력계획에 있어 장기적인 목표 설정에 주로 관심을 두었지만, 나이가 들에 따라 그동안 살아온 시간(연대기적 연령)보다는 자신이 지각하는 남은 시간의 양으로 관심사가 이동함으로써(즉, ‘얼마나 많은 시간이 지났는가?’→‘얼마나 많은 시간이 남았는가?’), 고령자들은 일이나 목표와 관련된 지각의 변화를 경험할 것이다(Carstensen, 2006). 또한 고령자들의 경제적, 신체적, 심리적, 사회적 조건이 매우 다양한 만큼 이들의 근로 동기도 매우 다양할 수 있다. 십대 때에는 유사한 라이프 스타일을 밟아 가지만, 학교를 졸업하고 사회생활을 시작하고 결혼을 하고 아이가 생기는 이후의 인생에서는 동년배와 동일한 과정을 겪는다는 것은 더 이상 자연스러운 일이 아니다. 다른 삶의 과정에 있는 사람들은 당연히 다른 욕구와 성향을 보일 수 밖에 없다(정지혜, 2009).

따라서 고령자가 직업 활동을 통해 추구하려는 욕구는 과거와는 다를 수 있으며, 젊은 층, 이전세대 및 동년배와도 다를 것이라고 예상할 수 있기 때문에 그들의 욕구를 동일한 덩어리로 보는 것은 문제가 있다. 일에 어떤 의미를 두는지에 따라 그들의 행동과 삶의 패턴이 변화하며, 이는 고용시장과 노동정책, 국가경제 등 다양한 방면에 영향을 주기 때문에 그들이 왜 일하려고 하는지 변화된 다양한 욕구를 이해하는 것은 매우 중요하다.

고령자들이 가지는 일의 의미

일은 인간의 기본적 욕구를 충족시켜주는 수단일 뿐만 아니라, 다양한 사회, 심리적 측면을 가지는 중심적인 삶의 활동으로(Jahoda, 1982), 개인은 일의 여러 가지 역할 중 하나 또는 여러 측면에 의미를 부여하여 직업 활동에 종사한다.

일의 의미(meaning of work)란 개인이 생각하는 일에 대한 가치(value), 신념(belief), 기대(expectation)이다. 이는 가족, 교육 기관, 조직과 같은 사회적 맥락으로부터 영향을 받는다. 일의 의미는 일의 목표, 일에 관한 사회적 규범, 일 정체성에 관하여 개인이 가지고 있는 신념의 참조 틀(frame of reference)로서의 기능을 한다(Quintanilla, 1991). 이와 더불어 일의 의미가 근로 행동(work behavior)과 관련이 있다는 많은 연구결과들이 있다. 예를 들어, England(1975)는 근로 가치와 경영자의 성공 사이에 연관성이 있음을 보여주었다. Ryan(1970)은 일의 의미가 목표설정과 목표수용성에 영향을 미친다고 제안하였으며, Rabinowitz와 Hall(1981)은 일의 의미가 직무 성과(outcome)의 유인가 지각에 영향을 미친다고 보았다. 따라서 개인이 일에 어떤 의미를 두는 지는 그들의 일 관련 행동에 영향을 미치기 때문에, 고령자가 일에 대해 어떤 의미를 두는 지를 이해하는 것은 중요하다.

고령자가 일에 두는 의미에 따라 여러 하위 유형을 경험적으로 분류하고자 하는 노력이 최근 이루어지고 있다. 미국은퇴자협회(American Association of Retired Person: AARP)는 2002년 45세~74세사이의 흑인, 중남미계, 아시아계 근로자를 포함한 미국 전역 2,518명의 근로자들을 대상으로 직장(workplace)에 대한

그들의 지각, 태도 및 일의 동기에 관한 조사를 실시하였다. 응답자 중 69%가 은퇴 후에도 계속 일할 계획이 있다고 답하였으며, 일을 하려는 동기로 수입, 개인적 충만감, 사회에 공헌할 기회, 관계에 대한 욕구를 언급하였다. 당시 연구자들은 고령자들이 가지고 있는 일에 대한 동기에 따라 다음과 같은 4가지 범주로 구분할 수 있다고 제안하였다. 즉, 생존을 위한 재정적 측면이 일을 계속하는 주요한 이유인 생존형(sustainer, 36%), 자식과 나이 든 부모를 부양하며 이를 통해 자기-존중감을 느끼는 제공형(provider, 25%), 직장과 직장동료들에게 강한 애착을 느끼는 관계형(connectors, 16%), 그리고 가치 창출, 배움, 다른 이를 돕는 기회를 갖는 것이 경제적 이익보다 더 중요한 기여형(contributors, 22%)으로 분류하였다(RoperASW, 2002).

Boston 대학의 노화와 일에 관한 센터(The Center on Aging and Work)도 2006년에 ‘왜 일하는가?’에 관한 주제를 가지고 재취업을 원하거나, 최근 은퇴하고 은퇴 후의 새로운 활동을 추구하는 50세 이상의 연령집단을 조사하였다(Smyer & Pitt-Catsoupes, 2007). 이 조사에 의하면, 재정, 신체적/정신적 건강에 대한 염려, 직무 만족, 가족과 같은 여러 개인적 자원들이 일의 의미에 영향을 미치며, 고령 근로자의 취업에 관한 결정에 영향을 주는 것으로 나타났다. 그리고 고령 근로자가 가지는 일의 의미에 따라, 건강과 돈을 위해 일을 하려는 집단, 사회적 네트워크나 그들의 지식을 활용하기 위해 일을 원하는 집단, 두 가지 모두의 이유로 일하고자 하는 집단과 같은 세 집단으로 구분하였다.

한편 국내에서는 삼성경제연구소가 국제사회조사연합이 31개국을 대상으로 근로관(work

orientations)을 설문조사한 자료를 근거로 중고령 취업자들을 생계수단형, 자아실현형, 관계지향형 및 보람중시형으로 분류하였다(최숙희, 강우란, 2008). 또한 중고령자들의 근로관을 비교분석한 결과에 따르면, 한국의 50~64세 중고령자층들은 돈벌이 수단으로서의 근로관을 가진 생계수단형이 다른 나라보다 상대적으로 더 많았다.

본 연구에서는 일의 의미 또는 근로 동기에 따른 기존의 고령자 유형 분류 연구에서 밝혀진 여러 유형 이외에 Erikson(1963)이 제안한 고령자에게 있어 독특한 요인인 생성감(generativity)에 주목하여 다른 요인들과의 상호관련성에 대해 검증해 보고자 한다. 이와 관련하여 초기 연구들은 Alderfer(1969)의 ERG 이론을 바탕으로 일의 의미를 생존(existence), 관계(relatedness), 성장(growth)이라는 3요인에 근거하여 경제적, 사회적, 심리적 의미라는 세 가지로 구분하였고, 이를 측정하는 척도를 개발하여 경험적인 지지도 얻었다(Florian, 1982; Neff, 1977; Perlman, 1982). 더 나아가 Mor-Barac(1995)은 고령자들의 경우 세 가지 요인에 Erikson(1963)의 심리사회적 발달단계이론에서 제안된, 성인기 중기 이후 중요한 요인인 생성감을 추가하여 16문항으로 구성된 일의 의미 척도(MWS)를 개발하였다. 또한, 146명의 고령 구직자들의 자료를 통해 4가지 요인이 경험적으로 지지됨을 보여주었다. 4가지 요인들을 각각 살펴보면, 첫째는 사회적 접촉(social contact) 욕구로 타인들과 상호작용 하고자 하는 욕구, 그들로부터 명성을 얻고 존중을 받고자 하는 욕구를 나타낸다. 둘째, 개인적(personal) 만족 욕구로서, 자기 자신과 일에 대한 개인적 만족감, 자기-존중감, 자부심과 관련된 욕구이다. 셋째, 재정적(financial) 욕구로

서, 일과 관련된 수입이나 수익과 같은 존재 욕구를 나타낸다. 넷째, 생성감 욕구로서 젊은 세대에게 기술과 지식을 가르치고 공유하고자 하는 욕구이다.

본 연구에서는 Mor-Barac(1995)이 제안한 고령자의 일의 의미 4요인을 사용하여, 55세 이상 취업을 희망하는 한국 고령자들을 대상으로 일의 의미에 대한 요인별 수준에 따라 그들을 몇 개의 하위유형으로 분류하고자 하였다. 특히, 은퇴 이후 일을 통하여 생성감을 발현하고자 하는 가에 관하여 살펴본 기존 국내 연구는 거의 없기 때문에, 본 연구에서는 특히 생성감에 주목하여, 일을 통하여 젊은 세대에게 그들의 지식과 경험을 공유하고 아이디어와 가치를 전달하는 욕구에 큰 의미를 두는 고령자 유형이 존재하는 가에 관하여 살펴보고자 하였다. 생성감은 4가지 일의 의미 중 가장 고차원적인 욕구로 볼 수 있기에, 상대적으로 경제적 여유가 있지만 역할 상실로 인한 소외감이 큰 고령자들의 취업욕구라고 예상할 수 있다. 현재 정부의 고령자 고용촉진 장려금과 같은 고령자 취업을 위한 대부분의 정책은 극빈층을 대상으로 이루어지고 있다. 따라서, 비교적 경제적 여유가 있을 고학력 중고령자의 재취업 지원에는 상대적으로 관심이 두지 않고 있으며(태원유 등, 2009) 이와 관련된 경험적 연구 또한 많지 않다. 그러나 은퇴 후 시간활용에 대한 연구에 따르면, 노령화가 진행됨에 따라 유급노동에 종사하는 시간은 빠르게 감소하는 반면, 신문, TV 시청과 같은 ‘소극적 여가(passive leisure)’에 배분하는 시간이 크게 증가하는 것으로 나타났다(Gauthier & Smeeding, 2001). 따라서 지식과 경험을 젊은 세대와 공유하고 싶은 욕구를 발현할 수 있는 기회를 갖지 못하여 소극적인 여

가 활동에 집중하는 것은 삶의 질을 떨어뜨린다는 개인적인 측면에서 뿐만 아니라 활용 가치가 높은 중고령자의 실무지식과 직업경력이 일자리 부재로 인해 사장되어 국가 인적자원 활용 측면에서도 낭비가 될 수 있다.

본 연구에서는 또한 각 집단의 건강, 재정, 심리적 자원, 사회적 지지 자원, 삶의 만족도에서 어떠한 차이를 보이는지 조사하여 이 집단의 인구통계적 특징을 파악하고자 한다. 다음에는 생성감, 보유자원, 삶의 만족도 요인의 구체적인 개념과 선행 연구들을 개관하였다.

생성감

Erikson(1963)은 자신이 제안한 여덟 가지 심리사회적 발달단계에서, 7단계인 중년기에는 ‘다음 세대를 확립하고 지도하고자 하는 관심’을 나타내는 생성감(generativity)의 발달이 특히 중요하다고 역설하였으며, 생성감을 생식적(procreative), 생산적(productive), 창조적(creative) 생성감으로 구분하였다. 이는 부모역할이나 책임감 있는 시민, 상담가, 후배사원들에게 후원자로서의 역할 등을 수행함으로써 성취될 수 있는 것으로, 이러한 과제에서 실패하면 후손에 아무런 기여도 할 수 없다는 침체감(stagnation)을 느끼게 된다고 보았다. 비록 이 단계가 ‘성인기 후기’에 해당하지만, 이를 경계 짓는 정확한 연령 지표는 없다. Antonovsky와 Sagy(1990)는 Erikson의 모델이 아동기와 청소년기에 중점을 두어서 8단계 중 여섯 단계가 이에 해당하며, 이후의 인생은 두 단계로만 남겨 두었다는 문제점을 지적하였다. 수명의 연장과 건강한 고령자의 증가는 7단계의 특성이 50대 이상의 고령자에게도 확장될 수 있다(Fisher, Day, & Collier, 1998).

여러 연구자들은 생성감에 대한 경험과 표현이 고령자에게 있어 중요한 심리사회적 성숙을 나타내는 지표가 된다는 Erikson의 견해를 지지하였다. 생성감 욕구, 생성감 능력에 대한 주관적 경험, 그리고 생성감의 성취나 실현을 측정한 연구들은 생성감 욕구는 초기 성인기에 형성되며, 생성감에 대한 확신과 능력은 중년기에 절정에 달하고, 생성감의 실현은 중년기와 노년기로 갈수록 증가됨을 보여 주었다(Peterson & Klohnen, 1995; Peterson & Stewart, 1996). Lang과 Carstensen(2002)은 생성감 동기가 심리적 노화(psychological aging)와 함께 증가한다고 밝혔다. 국내에서는 오경석(2001)이 청년(26세~39세), 중년(40세~59세), 노년(60세~80세)의 각 연령층에서 생성감이 어떠한 차이를 보이는가에 대해 연구하였다. 결과는 생성감의 여러 요소인 정서적 지원(emotional support), 무료 봉사(unpaid assistance), 책임감(commitment), 관심(concern), 생성감을 표현하기 위한 자질 및 개인적 특성들(돌봄, 지혜, 지식)에서 청년보다 노년과 중년에서 높은 수준임을 보여주었다. 특히 노년이 중년보다 낮은 수준을 나타낼 것이라는 기대와 달리, 생성감에 대한 관심과 생성감을 촉진하는 개인적 특성에 있어서 노년이 중년보다 높은 수준을 보였다.

이러한 연구결과들에 따라, 고령자들은 일을 통해서도 생성감을 추구할 것이라고 예상할 수 있다. 78세에 이중초점렌즈를 발명한 벤자민 프랭클린, 85세에 아베마리아를 작곡한 주세페 베르디, 91세에 구엔하임 박물관을 디자인한 프랑크 로이드 라이트처럼 노년기에 사회에 위대한 기여를 한 사람들에 관한 많은 예들을 역사 속에서 찾을 수 있다. 이렇게 위대한 업적이 아니더라도, 대부분의 고령자들

은 가정 내에서 손자녀를 돌보거나, 누군가에게 조언을 해줌으로써 일상에서 생성감을 실현하고 있다(Lavelle, 2006). 이처럼 재정적 문제 이외에 의미 있는 기여를 하고자 하는 욕구가 고령자들이 일을 하는 더욱 중요한 동기요인이 될 수 있다. Mor-Barac(1995)의 연구 결과, 고령자의 일의 의미 중 생성감 요인이 모든 민족에서 높게 나타났는데, 이는 젊은 세대에게 지식과 경험을 전수하는 기회를 제공하는 직업이 고령자에게 특히 가치 있음을 나타낸다. 미국은퇴자협회의 조사에서 응답자 중 68%는 ‘생산적인 것’이 일을 계속하는 동기이며, 89%는 그들의 직무를 ‘사회에 공헌하거나 다른 사람을 돕는 것으로 느낀다’고 대답했다. 그리고 자신이 생산적이며 유용하다는 느낌을 갖는 것이 돈보다도 중요한 일의 동기인 사람들을 ‘기여자’라는 범주로 분류하였다. 이러한 연구 결과들을 통하여, 고령 근로자는 누군가를 가르치거나 멘터의 역할을 하는 것과 같이 생성감을 실현하는 일을 추구할 것이라고 볼 수 있다. 이상의 개관을 근거로 본 연구에서는 직업 활동을 통해 생성감을 발현하려는 고령자 집단이 존재하는지, 그리고 그들의 기본적인 특성에 관하여 고찰하고자 하였다.

보유 자원

기존의 고령자 연구에 의하면, 고령자(노인)의 행복감에 영향을 주는 중요한 자원들로 밝혀진 것들은 ① 건강 상태, ② 재정 상태, ③ 심리적 자원, ④ 사회적 지지 자원의 크게 네 가지로 분류될 수 있다(이주일, 박군석, 유경, 김영범, 장숙량, 윤현숙, 유희정, 김동현, 2008). 이러한 자원들은 또한 고령자가 일을 계속하려고 결정하는데 있어서도 영향을 미칠 수 있

다. 예를 들면, Kim과 Feldman(2000)은 건강 상태와 일하는 배우자의 존재가 은퇴 후의 가교 취업(bridge employment) 여부에 대한 유의한 예측변인임을 보여주었다. Henkens과 Tazelaar(1997)는 임금 수준, 연금, 건강 상태, 배우자의 생각이 은퇴 결정에 큰 영향을 미친다고 밝혔다. 따라서 이러한 네 가지 자원은 고령자들의 삶에 매우 중요한 자원으로, 보유한 자원 양의 차이는 그들이 일에 갖는 의미에 영향을 미칠 것이라고 볼 수 있다.

고령자들이 이러한 주요 자원들을 얼마나 보유하고 있는 지에 따라 일에 부여하는 의미나 근로 동기는 다양할 수 있는 데, 이에 대해서는 Hobfoll(1989, 2002)의 자원보존이론이나 Maslow(1943)의 욕구위계이론 및 Alderfer(1969)의 ERG이론 등이 그러한 개인차를 어느 정도 설명할 수 있다. 먼저, Hobfoll의 자원보존이론(conservation of resources theory)에 따르면, 사람들은 도구적(돈 또는 가정), 사회적(사회적 지지 또는 지위), 심리적(자기-존중감 또는 자율성의 느낌) 자원과 같이 자신이 가치를 두는 개인적 자원들을 얻고, 축적하고, 보호하기 위하여 노력한다. 사람들은 이러한 자원을 상실하게 되거나, 상실하게 될 것이라고 위협을 받거나, 아니면 자원을 사용한 후에 다시 채우지 못하였을 때, 심리적 스트레스를 받게 된다. 또한 이 이론에 의하면, 자원은 시간이 지남에 따라 축적되며, 많은 양의 자원을 보유한 개인은 그들이 가치 있게 생각하는 욕구를 실행할 수 있는 가능성이 높아진다고 하였다. Wang(2007)은 이러한 관점에서 많은 양의 자원을 축적한 은퇴자는 은퇴 후 적응이 더 빠르다고 보았다. 본 연구의 맥락에서 자원은 고령자가 지니는 건강 및 재정 자원, 사회적 지지 자원, 심리적 자원으로 볼 수 있다. 따라

서 은퇴 후 가지고 있는 이러한 자원의 수준은 개인이 일을 통하여 추구하는 가치에 영향을 미칠 것이다. 그동안 축적해온 많은 양의 자원은 그들이 중요하게 생각하는 가치의 실현하는 것을 도울 것이다. 반면, 적은 양의 자원을 가진 고령자는 이러한 손실로 인한 스트레스를 줄이기 위해 직업 활동에 참여할 것이다. 즉, 자원의 보유량 차이로 각 집단은 일에 두는 의미가 다를 것이라고 예상할 수 있다.

고령자들이 일에 부여하는 의미에 따라 다양한 집단이 존재할 가능성은 Maslow(1943)의 5단계 욕구위계설이나 앞서 언급한 Alderfer(1969)의 ERG이론에서도 그 근거를 찾을 수 있다. 그들은 여러 단계의 인간 욕구를 가정하고, 충족되지 않은 하위 욕구가 강력한 동기 요인이 되며, 하위단계의 욕구가 충족되어야 상위욕구가 발현된다는 위계설을 주장한다. 이러한 주장을 지지하는 증거로서, Orpen과 Pinshaw(1975)는 하위 수준의 욕구가 충족되지 않으면, 회사정책, 슈퍼비전, 대인관계, 근무조건과 같은 맥락(context) 요인이 직무 만족과 강하게 연관되는 반면, 하위 수준의 욕구가 충족되면 성취, 일 그 자체, 책임감, 자신의 발달과 같은 내용(content) 요인이 직무만족과 강하게 관련된다고 보았다. 즉, 급여나 안전이 만족스럽지 못하면 종업원들은 기본적인 욕구를 충족시키는 데 초점을 두고 이러한 상황이 개선되면 그 다음의 욕구에 관심을 갖는다. 이러한 욕구 위계설들을 고령자들의 근로 동기와 연계하여 조망하면, 고령자에게 중요한 건강, 재정, 심리적, 사회적 지지 자원 등과 같은 보유자원이 많으면 많을수록 상위 욕구가 발현될 것이며, 이러한 보유자원이 충분하지 않을 경우, 아랫 단계의 하위욕구가 발현될 것이다. 따라서 고령자들이 보유한 자원의

양이나 수준에 따라 서로 상이한 근로 동기(욕구)가 발현될 것으로 예측할 수 있으며, 이를 토대로 고령자들을 몇 가지 유형으로 분류할 수 있을 것이다.

삶의 만족도

은퇴시점까지 사람들은 각기 다른 동기를 가지고 일을 하는데, 단순히 직무를 좋아하는 것과 같은 자발적인 동기 때문일 수도 있고, 돈이 필요한 것과 같은 비자발적인 외적 동기 때문일 수도 있다. 그러나 은퇴 이후에 비자발적인 동기의 직업 활동은 상대적으로 감소할 것이며, 자발적인 동기가 직업 활동에 강한 영향을 미칠 것이다(Gobeski & Beehr, 2008). 즉, 은퇴 이후에는 그들이 가치 있게 여기는 활동에 더욱 몰두하고 그렇지 않은 활동의 관여는 줄이게 된다. 예를 들면, 은퇴 이전 정규직(full-time)에 근무할 때에는 생존, 가족 부양의 책임감과 같은 이유로 직업을 원하지만, 은퇴 후에는 이러한 부담에서 좀 더 자유로워지기 때문에 일을 통하여 쉽게 추구할 수 없었지만 오랫동안 원했던 개인적 욕구를 만족시키는 기회를 가질 수 있다(Kim & Feldman, 2000).

따라서 은퇴 후 일을 통해 개인적 만족이나 생성감 추구하고 같은 내적 욕구를 추구하는 고령자는 외적인 이유를 위해 일을 해야 하는 고령자보다 삶의 만족도가 더 높을 것이라고 예상할 수 있다.

내적 욕구 중에서 생성감 욕구는 고령자들의 삶의 만족도에 더욱 중요한 요인으로 보인다. Erikson(1963)의 심리사회적 발달단계 중 7단계인 중년기에는 삶의 관심을 자신에게 둔 사람보다 타인이나 사회에 둔 사람이 심리사

회적으로 더욱 건강하다고 보았으며, 생성감과 대비되는 침체감을 자기도취와 자신의 욕구에의 방종한 몰두라고 특징지었다. Butler(1985)는 성공적인 노화를 위한 중요한 요소로 생산적인 것과 기여를 만들어내는 자아의 지각이 중요하다고 주장하였으며, 중년기의 삶의 만족이 높을수록 무언가 생산적인 것에 관심을 갖는 경향이 있다고 보았다(de St. Aubin & McAdams, 1995). Fisher(1995)는 생성감이 성공적인 노화에 기여하며, 노년기에도 중요한 발달과업이라고 하였다. 국내 연구에서도 생성감과 삶의 만족도 사이에 높은 정적 상관성이 있었다(이은희, 김금운, 한규식 및 주리애, 2004). 이를 종합해보면, 일의 의미를 생성감에 두는 고령자들은 다른 요인에 의미를 두고 직업 활동에 참여하고자 하는 고령자들보다 삶의 만족도가 높을 것이라고 예상할 수 있다.

따라서 본 연구는 은퇴 이전 10년 이상 직업에 종사했던 55세 이상의 취업을 희망하는 한국 고령자들이 일에 부여하는 의미에 따라 어떤 하위집단으로 구분되는지 알아보고, 각 하위집단별로 보유한 자원, 삶의 만족도에서 어떤 차이가 있는지를 밝히고자 한다. 즉, 본 연구의 목적은 고령자의 일의 의미 하위차원에 따라 구성되는 하위집단을 살펴보고, 각 집단의 건강, 재정, 심리적 자원, 사회적 지지 자원, 삶의 만족도에서 어떠한 차이를 보이는지 조사하고자 한다. 보다 자세한 연구내용은 다음과 같다.

첫째, Alderfer(1969)의 ERG이론과 Erikson(1963)의 심리사회적 발달이론을 바탕으로 한 Mor-Barac(1995)의 척도를 사용하여 고령자의 일의 의미의 4가지 차원에 따라 어떤 하위집단들이 존재할 지에 대해 탐색적으로 조사하였다. 고령자들을 단순히 연대기적 나이에 의

한 ‘노인’으로만 보고 모두 동일하게 취급하는 것은 Kiesler(1966)가 말한 획일성의 신화(uniformity myth)의 우를 범할 수 있다. 고령자들은 과거의 여러 활동과 경험을 통해 형성된 자원, 성격, 가치관 등에서 개인차를 보일 뿐만 아니라, 노년기에 보유한 자원의 수준에 따라 상당한 차이가 있기 때문에, 이러한 특성들에 따라 다양한 하위집단들이 존재할 가능성이 높다.

둘째, 하위집단에 따라 건강, 재정, 심리적 자원, 사회적 지지 자원 및 삶의 만족도 측면에서 어떠한 차이를 있는 지를 고찰할 것이다. 건강, 재정, 심리적, 사회적 지지 자원은 고령자가 은퇴 후 일을 계속하려는 욕구와 성공적인 노화에 영향을 미치는 고령자에게 중요한 자원들이다. 하위집단별로 이러한 자원보유량의 차이를 조사함으로써, 고령자 일자리에 관한 정책 구상 시, 하위집단의 특성을 고려한 맞춤형 개입을 하는데 있어 본 연구의 결과가 유용하게 활용될 것이라고 기대된다.

방 법

조사대상 및 자료수집 절차

본 연구의 설문조사 대상자는 일자리를 구하고 있는 55세 이상 서울 거주 고령자 600명이었으며, 조사회사에 의뢰하여 특정 구에 치우치지 않고 골고루 표집이 되도록 하였다.²⁾

2) 본 연구에서 사용한 자료는 고령자를 위한 취업 지원 프로그램을 개발하기 위한 프로젝트에서 실시된 조사에서 얻어진 것이다. 고령자고용촉진법 시행령에서 55세 이상을 ‘고령자’로 정의하고 있으므로 여기서도 고령자를 55세 이상 연령계

조사요원이 고령자들을 직접 만나 설문지를 배포하되, 고령이나 기타 이유로 설문지를 해독하기 어려운 경우에는 조사요원이 설문 문항을 직접 불러주면서 응답을 받았다. 본 연구에서는 전체 응답 대상자 600명 중 응답이 부실한 16명을 제외하였고, 은퇴 이전 10년 미만의 기간 동안 직업에 종사했던 고령자들은 제외함으로써³⁾ 최종적으로 453명의 자료를 분석하였다.

응답자들의 인구통계적 특성을 살펴보면, 남성이 349명(77%), 여성이 104명(23%)이었으며, 연령대는 55~59세가 157명(34.7%)으로 가장 많았고, 60~64세가 134명(29.6%)으로 그 뒤를 따랐다. 조사 대상자 중 387명(85.4%)이 결혼 상태를 유지하고 있는 것으로 나타났다. 응답자의 학력 수준은 고졸이 177명(39.1%)으로 가장 많았으며, 중졸 117명(25.8%), 초졸 51명(11.3%), 대졸 45명(9.9%)의 순서로 나타났다.

측정 도구

일의 의미

개인에게 있어서 일이 가져다주는 의미를 측정하기 위하여 Mor-Barak(1995)의 일의 의미 척도(MWS; Meaning of Work Scale)를 사용하였다. Mor-Barak의 MWS 문항은 총 16문항이며, 4개의 하위 요인은 사회적 접촉 요인, 개인적 만족 요인, 재정 요인, 생성감 요인이다. 본

층으로 하였다.

3) 이전 직장(직업) 경험이 10년 이상인 자들로 한정된 이유는 조사 대상자들의 동질성을 확보하기 위해서였다. 즉, 어느 정도의 직업활동을 한 사람들이 고령이 되었음에도 불구하고 직업활동을 계속하려는 이유를 파악하고자 하였다. 10년 미만으로 제외된 사람들의 대부분은 전업 주부로 지낸 여성이었다.

연구에서는 의미가 중복되거나, 우리나라와는 상황이 달라 번안이 어렵다고 판단되는 5문항을 제외하고, 새롭게 1문항을 추가하여 총 12 문항을 사용하였다.⁴⁾ 각 요인별 문항을 살펴 보면, 먼저 사회적 접촉 요인 3문항은 ‘일을 하면 고독감이 없어진다’, ‘일을 함으로써 체면이 선다’, ‘일을 통해 다른 사람으로부터 존중을 받는다’이며, 내적 일관성 계수(Cronbach's α)는 .67이었다. 개인적 만족 요인의 4문항은 ‘일을 통해 스스로에 대한 만족감을 느낀다’, ‘일은 나를 가치 있는 사람으로 느끼도록 해준다’, ‘일을 하면 살맛이 난다’, ‘여생을 의미 있게 보내기 위해 일을 한다.’이며, 내적 일관성 계수는 .79이었다. 재정 요인 2문항은 ‘일을 통해서 생활에 필요한 돈을 얻게 된다’, ‘일을 통해 생활에 꼭 필요한 돈을 벌 수 있다’이며, 이 두 문항의 상관은 .51이었다. 생성감 요인 3문항은 ‘일을 통해서 나의 기술을 젊은 세대와 공유할 수 있다’, ‘일을 통해서 다른 사람을 가르치고 훈련시킬 수 있다’, ‘일은 내 기술과 능력을 활용하고 증명할 기회가 된다’이며, 내적 일관성 계수는 .76이었다. 응답 방식은 ‘전혀 그렇지 않다’에서 ‘매우 그렇다’까지의 리커트형 5점 척도를 사용하였다.

본 연구에서 사용한 문항들에 대해 한국고령자들에게도 일의 의미의 하위요인들이 기존 연구에서와 같이 4요인으로 묶이는 지를 파악하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 먼저, SPSS 14.0을 이용하여 4개의 요인을 지정하는 방식으로 요인분석(주성분 분석, Varimax 회전)을 실시하였다. 그 결과, 4요인이 전체 변량의 66.85%를 설명하였고, 1문항을 제외한

4) 또한 고령자임을 감안하여 전반적으로 설문 문항을 줄이려는 노력도 반영되었다.

모든 문항들은 해당 요인에 높은 부하량을 보였다.⁵⁾ 다음으로, 4요인에 대해 AMOS를 이용한 확인적 요인분석 결과, 수용할만한 적합도 지수들(NNFI = .919; CFI = .941; RMSEA = .071)을 보여, 4요인 구조모형이 전반적으로 양호한 것으로 나타났다.

건강 자원

고령자 연구에서 고령자의 건강을 주로 지각된(perceived) 건강상태를 사용한 한계를 극복하는 측면에서, 본 연구에서는 주관적 건강뿐만 아니라, 객관적인 건강상태도 측정하였다. 먼저, 객관적 건강은 핀란드 직업건강연구소에서 개발한 작업능력 척도(WAI: Work Ability Index, Tuomi, Ilmarinen, Jahlkola, Katajarinne, & Tulkki, 1998)⁶⁾의 문항들 중 고령자가 경험할 수 있는 질환의 종류를 14가지로 분류한 후 각 분류별로 51개의 병명을 제시하여 각 질환에 대해 의사의 진단을 받았는지의 여부를 응

5) ‘일을 통해 다른 사람으로부터 존중을 받는다’를 나타내는 사회적 접촉 요인 문항의 부하량이 .51로 다른 요인에 높게 걸려있지만, 해당 요인에도 .42으로 높은 부하량을 보이기 때문에, 원래 의도했던바와 같이 이 문항을 사회적 접촉 요인으로 간주하였다.

6) 작업능력 척도(WAI)는 작업에 대한 근로자의 신체적, 정신적 요구 및 건강 상태와 자원을 고려하는 일련의 질문에 대해 답하도록 구성되어 있으며, 7가지 항목으로 평가한다. 척도를 구성하는 항목으로는 자신의 과거 전성기와 비교한 현재의 작업능력에 대한 주관적 평가, 작업 요구에 대한 자신의 작업 능력에 대한 주관적 평가, 의사로부터 진단받은 질병의 수, 질병으로 인한 작업 손실 정도에 대한 주관적 평가, 지난 일년간 아파서 결근한 일 수, 2년 후 자신의 작업 능력에 대한 스스로의 예측, 자신의 일에 대한 낙관 및 미래에 대한 전망 등의 심리적 자원이다.

답하게 한 후 이를 역점수화 하여 사용하였다. 조사대상자들이 의사로부터 진단받은 질병 수의 최대값이 6이므로, 7에서 각 개인이 의사로부터 진단받은 질병 수의 합을 빼는 방식으로 역점수화 하였다. 14가지 질환 분류의 종류로는 상해, 근골격계 질환, 심혈관계 질환, 호흡계 질환, 정신질환, 신경계 및 감각계 질환, 소화기계 질환, 비뇨기계 및 생식기 질환, 피부 질환, 종양, 내분비계 및 신진대사계 질환, 혈관계 질환, 선천적 결손증, 기타 질환이 있다. 둘째, 주관적 건강은 자신의 지각된 건강상태에 대한 문항(‘귀하 생각에, 귀하는 자신의 건강 상태에 대해 어떻게 말할 수 있는가?’ 응답: ‘최상이다’, ‘매우 좋다’, ‘좋다’, ‘보통이다’, ‘나쁘다’)을 역점수화 하였으며, 이를 WAI 척도 중 하나인 업무에서의 요구에 대비한 자신의 근로능력을 나타내는 문항(‘업무의 신체적 요구에 대비한 현재 자신의 근로능력’ 응답: ‘매우 나쁨’, ‘약간 나쁨’, ‘보통’, ‘약간 좋음’, ‘매우 좋음’)과 합하여 두 문항의 평균 점수를 사용하였다. 두 문항의 상관은 .38로 .01수준에서 유의하였다.

재정 자원

건강 자원에서와 같이 본 연구에서는 지각된 재정 상태뿐만 아니라, 객관적인 재정 상태도 측정하였다. 객관적 재정 상태에 대해서는, 조사대상자와 배우자의 연금, 이자소득, 임대수입, 자녀로부터의 용돈, 정부 보조금, 배우자의 수입 등을 모두 합한 월평균 총 소득을 만원 단위로 직접 기입하도록 하여 루트를 취했다. 주관적 재정 상태는 자신이 현재 지각하는 재정 상태(‘현재 귀하는 경제적으로 얼마나 어려움을 느끼십니까?’)와 앞으로 취업이 안 될 경우 느낄 어려움 정도(‘앞으로 3개

월간 취업이 안 될 경우, 자신이 살아가는 데 얼마나 어려움이 있습니까?’)에 대해 묻는 두 문항의 평균점수를 사용하였다. 응답은 ‘매우 어렵다’, ‘어렵다’, ‘약간 어렵다’, ‘별로 어렵지 않다’, ‘여유가 있다’ 중 하나에 반응하도록 하였다. 두 문항의 상관은 .89로 .01수준에서 유의하였다.

심리적 자원

핀란드 직업건강연구소에서 개발한 작업능력 척도(WAI)의 7가지 항목 중 심리적 자원에 해당하는 3문항의 평균 점수를 사용하였다. 즉, ‘최근 자신의 일상생활(일상의 활동)을 얼마나 즐기고 있습니까?’에 대해 ‘전혀 즐기 못한다(1점)’부터 ‘매우 많이 즐기고 있다(5점)’까지의 5점 척도에 평정하게 하였고, ‘최근 자신이 매우 활동적이고 활기찬 생활을 한다고 생각하십니까?’와 ‘최근 자신의 미래가 희망으로 가득 차 있다고 생각하십니까?’에 대해 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’부터 ‘항상 그렇다.(5점)’까지의 5점 척도 상에 평정하게 하였다. 심리적 자원 3문항의 내적 일관성 계수(Cronbach's α)는 .80이었다.

사회적 지지 자원

선행 연구들에서 고령자에게는 배우자가 가장 영향력이 큰 사회적 지지 자원임이 밝혀졌으므로(김미령, 2004) 본 연구에서도 배우자와의 동거여부를 묻는 문항(이분변인)을 사회적 지지 정도를 나타내는 대표 문항으로 사용하였다.

삶의 만족도

Diener, Emmons, Larsen 및 Griffin(1985)이 개발한 삶의 만족도 척도(Satisfaction with Life

Scale)의 5문항을 사용하였다. 사용한 문항들은 '내 인생은 대체적으로 내가 이상적으로 생각해 오던 것에 가깝다', '내 삶의 조건은 전반적으로 훌륭한 편이다', '나는 내 인생에 대해 전반적으로 만족한다', '아직까지는 내가 내 인생에서 원했던 중요한 것들을 가진 것 같다', '내 인생을 다시 새로 살아야 한다고 해도, 바꾸고 싶은 부분이 거의 없다'이었다. '매우 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'의 7점 척도에 대해 응답하도록 하였으며, 내적 일관성 계수(Cronbach's α)는 .90이었다.

인구통계적 변인

인구통계적 변인은 성별, 학력, 연령 등이 측정되었는데, 성별은 남자 1, 여자 2로 코딩되었으며, 연령은 생년월일과 만 연령을 직접 기입하도록 하였다. 학력은 초등학교 이하(1), 초등학교 졸업(2), 중학교 졸업(3), 고등학교 졸업(4), 전문대 졸업(5), 대학교 졸업(6), 대학원 이상(7)의 선택지를 주고 해당하는 곳에 표시하도록 하였다. ()안의 숫자로 코딩하였으며, 본 연구에서는 등간척도로 간주하여 분석하였다.

분석 방법

우리나라 고령자들이 일에 부여하는 의미에 따라 몇 개의 자연발생적인 하위집단으로 구분되는 지를 파악하기 위해 군집분석을 실시하였다. 군집분석은 대상들이 지니고 있는 다양한 속성의 유사성을 바탕으로 동질적인 하위집단으로 묶이는지를 보여준다. 일차적으로 Wards의 방법으로 위계적 군집분석을 실시하여 군집의 수를 정하고, *k*-means 군집 분석법을 통하여 최종 군집을 확정하였다. 또한 보

유자원들에서 집단간 유의한 차이를 가지는지 확인하기 위해 다변량분석(MANOVA)을 시행하였다. 추가적으로 다양한 보유자원들이 생성감 요인에 미치는 영향을 파악하기 위해 위계적 회귀분석도 실시하였다.

결 과

상관관계

본 연구에서 측정된 인구통계적 특성, 일의 의미 요인, 보유자원(건강, 재정, 심리적, 사회적 지지 자원), 삶의 만족도의 평균, 표준편차 및 상관관계가 표 1에 제시되어 있다. 측정된 주요 변인들간의 상관계수를 전반적으로 살펴 보면, 먼저, 일의 의미의 4요인간에는 모두 유의하게 높은 상관을 보였으며, 특히 사회적 접촉 요인과 개인적 만족 요인이 .65로 매우 높았으며, 재정 요인과 생성감 요인이 .25로 가장 낮았다. 또한 보유자원들간의 상관에 있어서, 주관적 및 객관적 재정 자원간의 상관이 .39로 가장 높았으며, 객관적 건강과 주관적 건강 자원간의 상관도 .31로 높았다. 이것은 같은 개념을 다른 측정 방법을 사용한 것으로 볼 수 있으므로 적절한 상관계수를 나타낸 것으로 보인다. 나머지 서로 다른 자원들간의 상관은 그리 높지 않았는데, -.05에서 .28까지 다양하게 분포하였다. 마지막으로 삶의 만족도는 재정 요인과 객관적 건강 자원을 제외하고는 일의 의미 요인들 및 보유 자원들 모두와 유의한 상관을 보였는데, 특히 생성감 요인과 .32로 가장 높았다.

표 1. 측정변인들 간의 평균, 표준편차 및 상관계수

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. 성별	-													
2. 연령	-.01	-												
3. 학력	-.23**	-.22**	-											
4. 재정 요인	.03	.07	-.03	-										
5. 사회적 접촉 요인	-.08	.02	.13**	.47**	-									
6. 개인적 만족 요인	.01	.05	.10*	.56**	.65**	-								
7. 생성감 요인	.01	-.10*	.14**	.25**	.41**	.49**	-							
8. 객관적 건강 자원	-.21**	-.05	.19**	-.04	.11*	.10*	.12*	-						
9. 주관적 건강 자원	-.16**	-.22**	.26**	.10*	.25**	.21**	.16**	.31**	-					
10. 객관적 재정 자원	.01	-.32**	.31**	-.14**	.01	.03	.23**	-.05	.16**	-				
11. 주관적 재정 자원	-.01	-.10*	.24**	-.05	.11*	.14**	.20**	.02	.19**	.39**	-			
12. 심리적 자원	.02	-.04	.19**	.12**	.17**	.18**	.13**	.08	.20**	.20**	.24**	-		
13. 사회적 지지 자원	-.31**	-.16**	.25**	-.08	.15**	.06	.17**	.16**	.22**	.28**	.16**	.06	-	
14. 삶의 만족도	-.01	-.10*	.21**	-.03	.13**	.17**	.32**	.06	.16**	.21**	.27**	.26**	.23**	-
평균(M)	1.23	62.37	3.54	3.92	3.79	3.80	3.41	6.34	3.26	12.02	2.88	12.02	3.31	3.92
표준편차(SD)	.42	5.51	1.35	.68	.56	.62	.75	1.03	.69	4.36	1.09	4.36	.73	1.02

주) * $p < .05$, ** $p < .01$, $N = 453$

군집분석 결과

k-means 군집분석에서는 군집 개수를 미리 정해주도록 되어 있는데, 군집분석은 자료를 분석하면서 결정하는 경험적 분석방법이므로 적절한 군집 수를 특별한 근거 없이 사전에 확정하기는 어려운 일이다. 따라서 군집의 수를 결정하기 위해서 먼저, 4요인의 표준점수를 투입하여 Wards 방법을 사용한 위계적 군집분석을 실시하였다. 그 결과 군집으로 묶을 수 있는 그룹이 2~4개가 나왔다. 적정한 군집의 수를 결정하기 위해 *k*-means 군집 분석에 군집의 수를 2~4개로 두고 분석을 실시해 본

결과, 4개의 군집이 해석 가능성과 각 군집의 차별적 특성이 잘 드러난다는 측면에서 가장 적합하였다. 그 결과 군집 1은 152명(전체의 33.56%, 남 120명, 여 32명), 군집 2는 121명(전체의 26.71%, 남 90명, 여 31명), 군집 3은 108명(전체의 23.84%, 남 85명, 여 23명), 그리고 군집 4는 72명(전체의 15.89%, 남 54명, 여 18명)으로 나타났다. 카이자승 검증 결과, 각 군집 내의 분포는 성별에 따른 유의미한 차이를 보이지 않았다.

각 군집의 양상을 쉽게 파악하고 이름을 정하는 과정을 용이하게 하기 위해, 군집별 군집변인들의 점수를 표준점수(Z)로 변환하여 이

표 2. 고령자 일의 의미 요인에 의한 최종 군집 중심

변수	군집 1	군집 2	군집 3	군집 4
재정적 요인 T점수	-.214	.880	-1.014	.494
사회적 접촉 요인 T점수	.085	.885	-1.199	.131
개인적 만족 요인 T점수	.025	1.043	-1.288	.126
생성감 요인 T점수	.403	.885	-.740	-1.233

군집변인은 표준화된 점수임: M=0, SD=1

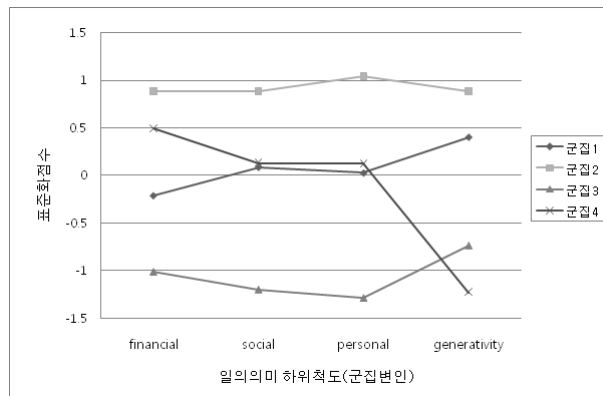


그림 1. 고령자의 일의 의미 요인에 따른 군집 프로파일

를 표 2와 그림 1에 나타내었다. 점수들이 표준화되었기 때문에 평균은 0, 표준편차는 1이다. 각 군집의 특징을 분석함에 있어 이러한 프로파일을 중심으로 고령자가 일에 부여하는 의미에 있어 군집 간에 두드러진 차이가 나타나는 지를 살펴보았다. 먼저, 군집 1을 보면, 다른 요인에 비해 생성감 요인에서 높은 점수를 보이므로 ‘생성감충족형’ 집단으로 명명하였다. 군집 2는 4가지 모든 요인들에서 평균보다 높은 점수를 나타내므로 ‘연속성추구형’ 집단으로 명명하였으며, 군집 3은 군집 2와는 반대로 대부분의 요인 점수가 평균보다 1 표준편차 아래이기 때문에 ‘의욕저하형’ 집단으로 명명되었다. 군집 4를 보면, 생성감 요인은

평균 이하의 점수를 보인데 반해, 사회적 접촉 및 개인적 만족 요인은 평균 이상의 점수를 보였으며, 특히 재정적 요인에서 가장 높은 점수를 보이고 있음을 알 수 있다. 따라서 군집 4는 일을 통해 생성감을 추구하려는 동기는 매우 낮고, 무엇보다 재정적 욕구를 기본적으로 추구하려는 경향이 강하므로 ‘경제형’ 집단으로 명명하였다.

4개 군집별로 인구통계적 특성(성별, 연령, 학력)에서의 차이가 있는 지를 알아보았다. 성별의 경우, 카이제곱 검증 결과, 군집별로 유의미한 차이를 보이지 않았다($X^2(3, N=453) = 1.135, p > .05$). 학력의 경우에는 응답자들을 초졸, 중졸, 고졸, 전문대 이상의 4집단으로

나누어 카이검증을 실시한 결과, 군집 간 유의미한 차이를 보였다($X^2(3, N=453)=17.459, p<.05$). 대체로 생성감충족형과 연속성추구형의 학력이 높은 경향이 있었고, 의욕저하형과 경제형이 낮은 수준을 보였다. 마지막으로 각 군집별 연령에서의 유의한 차이가 있는지 알아보기 위하여 변량분석을 실시한 결과는, 네 군집간에 유의한 차이가 있었다($F=4.102, p<.01$). 구체적으로 경제형군집(평균 64.32세)이 생성감충족형(61.88세)과 의욕저하형(61.66세)보다 유의하게 더 나이가 많았다.

다변량 분산분석 결과

일의 의미 하위 요인들에 따라 구분된 군집들이 건강 및 재정 자원, 사회적 지지 자원, 심리적 자원, 삶의 만족도에서 유의미한 차이가 있는지 알아보기 위해 다변량분석을 실시하였다. 네 개의 군집을 독립변수로 두고, 건강(주관적 건강, 객관적 건강) 및 재정(주관적 재정, 객관적 재정) 자원, 사회적 지지 자원, 심리적 자원 그리고 삶의 만족도는 종속변수로 사용되었다. Box의 동일성 검정결과 집단의 공분산행렬의 동일성 가정을 만족시키지 못하였다($F(84,282686.4)=186.002, p<.05$). 따라서 Mertler와 Vannatta(2001)이 제안한 바와 같이 Pillai's Trace 값을 살펴본 결과 하위군집에 따라 종속변인에서 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다[pillai's Trace=.206, $F(21, 1335)=4.678, p<.01$].

표 4의 변량분석 결과에 따르면, 독립변수(군집)는 8개의 종속변수 중 객관적 건강을 제외하고, 모든 변인들에서 유의도 수준 .01에서 의미 있는 차이를 보였다.⁷⁾ 또한, 독립변수(군

집)가 두 개 이상의 수준을 가지고 있기 때문에 어느 특정한 군집들 사이에 종속변인 평균 점수에서 유의한 차이가 있었는지 알아보기 위해 Scheffe의 방법으로 사후검증을 실시하였고, 그 결과도 표 4에 제시되어 있다.

주관적 건강은 '연속성추구형' 집단(군집2)이 '의욕저하형' 집단(군집3) 보다 유의하게 높았다. 주관적 재정은 '생성감충족형' 집단(군집1)과 '연속성추구형' 집단(군집2)이 '경제형' 집단(군집4)보다 유의미하게 높았다. 객관적 재정은 '생성감충족형' 집단(군집1), '연속성추구형' 집단(군집2), '의욕저하형' 집단(군집3)이 '경제형' 집단(군집4)보다 유의하게 높았다. 사회적 지지 자원은 '생성감충족형' 집단(군집1)과 '연속성추구형' 집단(군집2)이 '경제형' 집단(군집4)보다 유의하게 높은 점수를 나타냈다. 심리적 자원은 '연속성추구형' 집단(군집2)이 '의욕저하형' 집단(군집3)보다 유의하게 높았다. 삶의 만족도에 있어서 '생성감충족형' 집단(군집1)과 '연속성추구형' 집단(군집2)은 '의욕저하형' 집단(군집3)과 '경제형' 집단(군집4)보다 유의하게 높은 점수를 보였다. 또한 '의욕저하형' 집단(군집3)의 삶의 만족도 점수는 '경제형' 집단(군집4)보다 유의미하게 높았다.

표 4의 결과에서 삶의 만족도에 있어, '생성감충족형' 집단(군집1)과 '연속성추구형' 집단(군집2)이 '의욕저하형' 집단(군집3)과 '경제형' 집단(군집4)보다 유의하게 높았다. '생성감충족형' 집단과 '연속성추구형' 집단을 '의욕저하

수준인 .05 대신 01을 사용하였다. 이는 8개의 종속변수 각각에 대한 개별 ANOVA를 적용하는 데서 생길 수 있는 1종 오류의 증가 가능성을 통제하기 위하여 본페로니 방식의 교정(a Bonferroni-type adjustment; Mertler & Vannatta, 2001)을 사용하고자 했기 때문이다.

표 4. 각 군집별 보유 자원 및 삶의 만족도의 차이에 대한 변량분석

	생성감충족형 집단(1)		연속성추구형 집단(2)		의욕저하형 집단(3)		경제형 집단(4)		F	사후검증
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
주관 건강	3.26	.62	3.42	.71	3.11	.62	3.19	.79	4.218**	2>3
객관 건강	6.30	.97	6.51	.85	6.34	1.02	6.11	1.36	2.374	
주관 재정	3.00	1.10	3.06	.95	2.76	1.11	2.51	1.15	5.015**	1, 2>4
객관 재정	12.56	4.16	12.23	4.63	12.17	4.50	10.25	3.64	5.014**	1, 2, 3>4
사회적 지지	.92	.27	.93	.26	.85	.35	.74	.44	6.618***	1, 2>4
심리적 자원	3.26	.78	3.51	.62	3.20	.69	3.24	.79	4.387**	2>3
삶의 만족도	4.16	.85	4.21	1.03	3.70	.87	3.23	1.11	21.536***	1, 2>3>4

주) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

사후검정은 Scheffe 방법을 사용하여 유의한 결과만 부등호로 제시하였음($p < .05$)

1=생성감충족형 집단, 2=연속성추구형 집단, 3=의욕저하형 집단, 4=경제형 집단

형' 집단 및 '경제형' 집단과 비교했을 때, 일의 의미 4요인 중 생성감 요인에서 가장 큰 점수 차이를 나타내었다. 앞의 두 집단은 생성감 요인이 평균 이상의 점수를 보였지만, 뒤의 두 집단은 평균 이하의 점수를 나타냈기 때문에 생성감 요인이 삶의 만족도에 상대적으로 더 중요한 것으로 보인다. 앞서 표 1의 상관분석에서도 삶의 만족도와 생성감 요인간에 .32의 높은 상관을 보였다. 따라서 본 연구에서는 인과관계를 분명히 알 수는 없지만, 삶의 만족도가 높은 고령자일수록 일을 통해 생성감을 추구하고자 하는 욕구가 강하다고 볼 수 있다. 따라서 생성감이 삶의 만족과 밀접한 관련이 있다면, 고령자들의 보유자원들 중 어떤 자원이 생성감의 추구를 가능하게 하는지를 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 즉, 고령자의 보유자원들이 일의 의미 중 생성감 요인에 미치는 영향을 확인하기 위하여 생성감을 종속변인으로 하고 1단계에

는 성별, 연령, 학력의 인구통계적 변인을 투입하였다. 2단계에는 주관적 건강, 객관적 건강, 주관적 재정, 객관적 재정, 사회적 지지 자원, 심리적 자원 변인을 투입하였다. 위계적 회귀분석 결과가 표 5에 제시되어 있다. 인구통계적 변인을 통제하고, 보유자원이 생성감 요인을 약 7.3% 설명하는 것으로 나타났다. .01 수준에서 생성감 요인에 오로지 객관적 재정($\beta=.145$, $t=2.688$, $p<0.01$)만이 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. .10 수준에서 객관적 건강($\beta=.092$, $t=1.889$, $p<0.10$), 주관적 재정($\beta=.095$, $t=1.893$, $p<0.10$), 사회적 지지 자원($\beta=.099$, $t=1.955$, $p<0.10$)이 생성감 요인에 유의하지만 작은 영향을 주는 것으로 나타났다. 이로써 보유 자원 중 객관적 재정 자원이 생성감 요인을 설명하는 가장 중요한 변인으로 밝혀졌다.

표 5. 보유 자원이 생성감 추구에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석 결과

예측변인	β	t	R^2	ΔR^2
인구통계적 변인				
성별	.033	.697	.026	.026
나이	-.071	-1.49		
학력	.133	2.709		
보유자원 변인				
주관적 건강	.060	1.184	.099	.073
객관적 건강	.092	1.889 ⁺		
주관적 재정	.095	1.893 ⁺		
객관적 재정	.145	2.688 ^{**}		
심리적 자원	.049	1.032		
사회적 지지	.099	1.955 ⁺		
Total R^2 (전체설명변량)=.099				

주) ⁺ $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

논 의

본 연구의 목적은 은퇴 이전 10년 이상 직업에 종사했던 55세 이상 취업을 희망하는 한국 고령자들이 일의 의미에서 어떤 하위집단으로 구분되는지에 관하여 알아보고, 각 하위 집단별로 보유한 자원 및 삶의 만족도에서 어떤 차이가 있는 지에 관하여 규명하는 것이었다. 분석결과, 한국 고령자는 일에 두는 의미에 따라 ‘경제형’, ‘생성감충족형’, ‘연속성추구형’, ‘의욕저하형’의 4개의 군집이 도출되었으며, 각 군집은 보유자원, 삶의 만족도 점수에서 다른 특징을 보였다. 즉, 한국 고령자들이 일의 의미에 따라 4가지의 하위집단으로 뚜렷하게 구분될 수 있음을 경험적으로 보여주었으며, 이러한 발견은 고령자 관련 정책수립자 및 직업상담가들에게 주목할 만한 시사점을

제공한다. 네 가지 유형에 대해 좀 더 자세히 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 군집 1은 33.56%(152명)로 재정, 사회적 접촉, 개인적 만족 요인에 비하여 생성감 요인에서 평균보다 높은 점수를 보여 ‘생성감충족형’이라고 명명하였다. 이 유형은 일의 의미의 4요인들 중 상대적으로 상위 욕구에 해당하는 생성감 요인이 가장 높다는 측면에서 자기실현형이라고 볼 수도 있다. 특히 군집 4의 경제형과 뚜렷한 대조를 보이는 집단이다. 이 유형의 고령자집단은 4군집 중 학력이 가장 높고, 주관적, 객관적 재정자원 및 사회적 지지 자원의 상태가 양호하며 삶의 만족도에서도 높은 점수를 보였다.

둘째, 참여자의 약 26.71%(121명)을 구성하고 있는 군집 2는 모든 요인에서 뚜렷한 차이가 없이 평균 이상의 점수를 보이기 때문에

‘연속성추구형’ 집단으로 명명하였다. 이 집단은 주관적, 객관적 건강 및 주관적 재정 자원, 심리적 자원, 사회적 지지 자원 및 삶의 만족도에서 가장 높은 점수를 보였다. 따라서 노후에 상대적으로 많은 자원을 보유한 이 집단은 신체적, 심리적, 재정적 측면에서 모두 건강한 집단으로, 일의 의미 4요인 모두에 높은 의미를 두어 직업 활동에 참여하고자 하는 집단으로 볼 수 있다.

셋째, 군집 3은 전체 응답자의 약 23.84% (108명)가 해당하였는데, 이 유형에 속한 고령자들은 일의 의미 4요인 모두에서 평균 이하의 낮은 점수를 나타낸 점에 주목하여 ‘의욕저하형’이라 할 수 있다. 이 유형은 연속성추구형과 같이 4요인들간에 뚜렷한 차이가 없어 미분화된 유형이라는 공통점을 가진다 이 유형은 일의 의미 척도의 모든 요인에서 낮은 점수를 보인 점에서 알 수 있듯이, 두드러지는 근로 동기가 없으며 일을 하고자 하는 강한 욕구를 드러내지 않는 집단이라고 볼 수 있다. 특히 이들의 보유자원을 살펴보면 주관적 건강과 심리적 자원이 군집들 중에서 가장 낮아 객관적 상황 및 심리사회적 측면에서 ‘고위험군’에 속할 가능성이 있다.

마지막으로, 전체 대상자 중 약 15.98%(72명)를 구성하고 있는 군집 4는 재정 요인에서 가장 높은 점수를 보인 반면, 생성감 요인은 평균 이하로 가장 낮은 점수를 보여 ‘경제형’이라 명명하였다. ‘경제형’ 집단의 보유자원을 살펴보면 재정(주관적, 객관적) 자원과 사회적 지지 자원이 군집들 중에 가장 적었으며, 삶의 만족도도 군집들 중 가장 낮았다. 따라서 이 군집유형에 해당하는 고령자들은 재정 자원 및 사회적 지지 자원의 부족으로 인해 상대적으로 많은 어려움을 겪고 있을 가능성이

높다. 이러한 부족한 자원을 충족하고자 재정 요인에 가장 많은 의미를 두고, 직업 활동을 원하는 집단으로 볼 수 있다.

연구의 의의

본 연구의 결과가 가지는 의미를 선행연구와 관련지어 몇 가지 논의하였다. 첫째, 본 연구는 일을 통해 생성감을 실현하고자 하는 고령자 집단이 국내에 다수 존재한다는 것을 규명했다는 데 의의가 있다. ‘다음 세대를 확립하고 지도하고자 하는 관심’을 나타내는 생성감은 고령자에게 독특한 요인으로 고령자의 심리사회적 성숙에 중요하다는 많은 연구결과들이 있다. 하지만 고령자가 직업 활동에서 이러한 욕구를 추구한다는 것을 경험적으로 다룬 국내 연구는 많지 않다. 본 연구에서 ‘생성감충족형’ 집단(군집1)의 경우 재정, 사회적 접촉, 개인적 만족의 3요인에서 낮은 점수를 보였지만, 생성감 요인의 점수는 .403으로 평균보다 높은 점수를 나타냈으며, 전체 대상자 중 33.56%(152명)로 가장 높은 비중을 차지하였다. 또한 ‘연속성추구형’ 집단(군집2)도 생성감 요인의 점수가 .885로 군집 중 가장 높은 점수를 보였으며, 이 집단이 전체 대상자 중 26.71%(121명)를 차지하여 두 번째로 많았다. 따라서 많은 고령자들이 일의 의미 중 생성감 요인에 많은 의미를 두고 직업 활동에 참여하고자 하는 것으로 볼 수 있다. 또한 이는 선행연구자들(오경석, 2001; Erikson, 1963; Lang & Carstensen, 2002; Peterson & Klohnen, 1995; Peterson & Stewart, 1996)의 제언이 실증적으로 검증된 결과이다.

둘째, 본 연구는 고령자들이 일을 통해 생성감을 발현하는데 있어 재정 자원이 중요한

변인이라는 점을 시사한다. ‘경제형’집단(군집 4)과 ‘연속성추구형’집단(군집2)은 모두 재정, 사회적 접촉, 개인적 만족 요인에서 평균 이상의 점수를 보였지만, 생성감 요인에 있어 큰 차이를 나타냈다. ‘연속성추구형’ 집단이 보유한 자원을 ‘경제형’ 집단과 비교하였을 때 주관적, 객관적 재정 자원 및 사회적 지지 자원에서 유의미하게 높은 점수를 나타냈다. 또한 ‘생성감충족형’ 집단(군집3)도 생성감 요인 점수에서 ‘경제형’집단(군집1)보다 유의미하게 높은 점수를 보였으며, 주관적, 객관적 재정 자원 및 사회적 지지 자원에서도 유의미하게 높은 점수를 나타냈다. 보유자원들이 생성감 요인에 미치는 영향을 알아보기 위한 회귀분석에서도 객관적 재정 자원만이 유의하게 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 표 1의 상관분석결과에서 볼 수 있듯이, 객관적 재정 자원은 재정 요인과 .14의 유의한 부적 상관을 보였고, 생성감 요인과는 .23의 유의한 정적 상관을 보였다. 이로써 보유 자원 중 재정 자원이 생성감 요인을 설명하는 중요한 변인으로 밝혀졌다.

이는 하위욕구가 충족될수록 상위욕구에 대한 바람이 커진다는 Alderfer(1968)와 Maslow(1943)의 욕구이론에서 설명한 내용과 일관되는 결과이다. 재정 자원은 하위욕구를 충족시킬 수 있는 수단이다. 일을 통한 수입으로 음식, 물, 옷, 집 등을 마련하여 생리적 욕구 및 안전의 욕구를 충족시킬 수 있기 때문이다. 또한 욕구위계에 있어서 하위욕구일수록 충족시키고자 하는 정도가 강한데, 이러한 욕구들은 선천적이고 본능적인 반면, 생리적 욕구를 제외한 나머지 욕구들은 조절 가능한 것이기 때문이다. 이를 통해 재정자원이 부족한 ‘경제형’ 집단은 생성감과 같은 상위욕구에 일의

의미를 두기보다는 생존욕구를 충족시키기 위한 욕구를 더 중요하게 생각한다고 추론할 수 있다. 불충분한 수입의 일에서 은퇴한 고령의 엔지니어는 Maslow가 제안한 욕구의 유형 중 1~2단계인 생리적 욕구와 안전의 욕구로부터 동기화되어 일을 계속하려는 경향이 있다. 반면, 충분한 수입의 일에서 은퇴한 엔지니어는 일을 계속하려는 동기를 욕구 위계 중 3~4단계인 사회적 욕구와 자아존중의 욕구에 둔다는 Lord(2002)의 연구는 이러한 추측을 지지한다.

사람들은 생존을 위한 기본적 욕구가 충족되면 보다 높은 단계의 욕구를 실현하고자 할 것이다. McAdams와 de St. Aubin(1992)은 ‘생성감’이 사회적 기대인 문화적 요구와 Erikson(1963)의 필요한 존재로서의 욕구, Kotre(1984)의 상징적 불멸성에서 착안한 내적 욕구로 구성된다고 보았다. 따라서 ‘경제형’ 집단이 우선적으로 추구하는 자신에게 필요한 실질적이거나 무형의 가치보다는, 타인과 사회에 대한 기여에 관심을 나타내는 생성감 요인을 고차원적인 가치로 간주할 수 있다. 서론에서 제시한 바와 같이 자원을 많이 보유하고 있으면 개인이 중요하게 가치를 둔 욕구를 실행할 수 있는 가능성이 높아진다는 Hobfoll(1998, 2002)의 자원보존이론의 관점과, 하위욕구가 최소한 충족되어야 상위욕구를 만족시키기 위한 동기가 발현된다는 Maslow(1943)와 Alderfer(1969)의 관점을 종합해보면, ‘연속성추구형’ 집단(군집2)과 ‘생성감충족형’ 집단(군집1)은 ‘경제형’ 집단(군집4)에 비하여 하위욕구를 충족시켜 줄 수 있는 보유자원, 특히 재정 자원의 수준이 만족스럽기 때문에 고차원적인 생성감의 욕구가 발현된 것이라고 볼 수 있다.

셋째, 본 연구는 고령자의 발달단계에 있어

생성감이 중요한 요인이라는 선행연구자들의 연구(이은희, 김금운, 한규식 및 주리아, 2004; Butler, 1985; Erikson, 1963; Fisher, 1995; de St. Aubin & McAdams, 1995)와 일치하는 결과를 얻었다. 특히 고령자의 삶의 만족도에 직업 활동을 통한 생성감 발현의 중요성을 규명하였다. ‘생성감충족형’ 집단(군집1)과 ‘연속성추구형’ 집단(군집 2)은 ‘경제형’ 집단(군집4)과 ‘의욕저하형’ 집단(군집3)보다 삶의 만족도가 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 또한 상관관계 분석 및 추가적으로 실시한 위계적 회귀 분석⁸⁾에서도 삶의 만족도는 일의 의미 하위요인들 중 생성감 요인과 가장 높은 관련성을 가짐을 보여주었다($r=.32, p<.01; \beta=.278, t=5.405, p<0.001$). 이는 고령자의 삶의 만족도 측면에서 생성감에 의미를 두고 일하고자 하는 고령자의 욕구가 중요한 역할을 한다는 것을 간접적으로 시사한다. 반면, 재정 자원을 충족하기 위해 직업 활동에 종사하고자 하는 경우에는 삶의 만족도가 낮은 경향이 있었다. 추가적으로 실시한 위계적 회귀분석에서 재정 요인에 의미를 두는 것은 고령자의 삶의 만족도에 유의한 부적 영향을 미친다는 결과를 보였다($\beta=-.151, t=-2.78, p<0.01$). 이는 노년기에는 일에서 얻는 사회적 지위나 인정, 성공, 보수와 같은 외적인 보상의 중요성은 약화되며, 어떤 일이 젊은 시절 생존을 위해 소홀히 했던 자아의 측면들을 실현시켜 줄 수 있고 자신의 삶을 더욱 가치 있는 것으로 만들어 줄 수 있는 것일 때 그 일은 개인적인 의미가 크다고 본 김애순(2000)의 주장과 일치한다. 또한 나이가 들수록 사회적 상호작용을 하는 이

유를 자원을 얻는 것에서 정서적 보상을 구하는 것과 같이 그들의 정체성을 지지하는 것으로 이동한다는 Carstensen(1988)의 사회정서 이론과도 맥락을 같이하는 부분이다. 즉, 본 연구는 은퇴 후 일을 통해 내적 욕구, 특히 생성감 욕구를 추구하는 고령자는 외적인 이유로 일을 해야 하는 고령자보다 삶의 만족도가 높다는 것을 규명하였다는데 의의가 있다.

넷째, 그렇다면 보유자원이 가장 많은 ‘연속성추구형’ 집단(군집2)은 왜 생성감 요인뿐만 아니라 재정, 사회적 접촉, 개인적 만족 요인에도 많은 의미를 두는 것일까? 이 집단은 은퇴 이후에도 이를 위해 계속 일에 참여함으로써 삶의 연속성을 유지하고자 하는 Atchley (1989, 1999)의 연속이론(continuity theory)의 관점에서 해석할 수 있다. 연속이론은 고령자들이 은퇴 이후에도 정체성(identity)과 자기 개념(self-concept)에서 연속성을 가지고자 한다고 제안한다. 고령자의 정체성은 다양한 이유로부터 발생하므로, 이를 유지하기 위해 은퇴 이후에도 여러 역할과 사회활동을 함으로써 은퇴과정에 적응한다고 보았다. 여기서 ‘연속’의 개념이란 연속성을 가지기 위해 일을 계속 하는 것과 같은 은퇴자의 활동이 아니라, 고령자가 은퇴 이전과 이후에도 은퇴 이전과 동일한 태도, 기질, 선호도, 스킬과 같은 동일한 심리학적 구성을 가진다는 것을 의미한다 (Gobeski & Beehr, 2008). 사람들은 일을 하면서 자기-개념과 정체성, 개인적 의미와 목적을 반영한 자아를 표현한다(Bambrick & Bonder, 2005). 또한 일은 개인의 일상생활을 규제하고, 개인에게 정체감을 심어주며, 사회적 관계의 기반으로 작용하여 개인의 사회관계망을 형성하고, 개인의 신체적, 정신적 건강 유지를 가능케 하기 때문에(Mutchler, Burr, Massagli &

8) 표 5에서와 같이 인구통계적 변인을 통제변인으로 투입하고난 후, 일의 의미 4요인을 2차로 투입하는 위계적 회귀분석을 실시하였다.

Pienta, 1999), 이러한 일이 주는 의미에 근거하여 인간은 근로를 지속하고자 한다. 이는 재정, 사회적 접촉, 개인적 만족 요인을 나타내는 인간의 기본적인 욕구로, 고령자뿐만 아니라 모든 연령층에서 중요하게 생각하는 일의 동기이다. 고령자들은 은퇴 이전에도 일을 통해 이를 만족시키려고 하였고, 은퇴 이후에도 역시 이를 위해 계속 일하기를 원함으로써 삶의 연속성을 유지하고자 할 수 있다. 즉, 은퇴라는 변화과정에서 심리적 만족감을 유지하기 위해 은퇴 이후에도 여전히 그들이 중요하게 여겼던 가치에 의미를 두고 일하고자 하는 집단이 존재한다고 볼 수 있다.

마지막으로, 본 연구결과를 통해 건강상의 문제로 인해 직업 활동을 적극적으로 추구하지 않는 고령자 집단이 존재할 수 있다는 추론을 할 수 있다. ‘의욕저하형’ 집단(군집3)은 일의 의미 4요인 점수가 모두 평균 이하로 낮아 일을 적극적으로 원하지 않는 집단으로 보았다. 이들 집단의 보유 자원을 살펴보면 주관적 건강, 심리적 자원 점수가 군집들 중 가장 낮으며, 재정 자원에서도 낮은 점수를 보였다. 건강은 고령자에게 특히 중요한 요인이다. Holahan(1988)은 건강이 성취동기와 정적으로 관련된다고 제안하였으며, 건강의 제한이 은퇴를 일찍하려는 결정에도 강한 영향을 미친다(Anderson & Burkhauser, 1985; Higgs, Mein, Ferrie, Hyde & Nazroo, 2003). 또한 낮은 건강 수준이 은퇴 후 직업 활동의 참여와 부적적으로 관련이 있다는 연구결과(Kim & Fledman, 2000)는 ‘의욕저하형’ 집단이 일에 의미를 낮게 두는 이유를 설명할 수 있다. 그러나 단순히 건강상의 이유로만 일에 흥미를 느끼지 않는다고 보기보다는 건강의 제약이 자기효능감에 영향을 주어 직업 활동의 참여를 덜 선호하는

것으로 해석하는 것이 더 적절할 것이다. 고령자의 건강상의 제약이 자기효능감에 영향을 미친다는 연구결과들이 있다. Bandura(1977)와 Korman(1970)은 모두 개인의 노화 지각이 자기효능감에 영향을 미칠 수 있다고 제안하였는데, 나이가 들어감에 따라 사람들은 건강의 문제가 생기게 되어 이것이 많은 영역에서 그들이 효율적으로 일하는 것을 방해하기 때문이다. 예를 들면, 건강상의 문제가 지각된 지적 조절 믿음(intellectual control beliefs)에 영향을 미친다(Lachman & Leff, 1989). 건강상의 이유로 손상된 자기개념을 보호하기 위해 사람들은 주로 회피와 보상 전략으로 주로 사용하는데, 중고령자들은 자기개념을 보호하기 위해 직업활동을 기피하는 방식의 전략을 선택하는 것으로 나타났다(Maurer, 2001). 대부분의 사람들은 나이를 먹어감에 따라 그들의 능력 변화에 민감하게 반응하여 자기개념이 보호되는 범위 안에서 활동을 추구한다(Kanfer & Ackerman, 2004). 즉, 낮은 수준의 건강 상태는 직업에 대한 자기효능감에 부적적으로 영향을 미치며, 자기효능감이 낮은 고령자들은 직업 활동의 참여를 덜 선호한다는 연구의 맥락에서 이 집단을 해석하는 것이 적절할 것이다. 이를 종합해보면, ‘의욕저하형’ 집단은 저하된 건강 상태로 인한 효능감 저하 및 자기개념의 보호를 위해서 일을 적극적으로 원하지 않는 것으로 추측할 수 있다. 또한 이 집단은 심리적 자원이 군집들 중 가장 낮으며, 재정자원에서도 낮은 점수를 보일뿐만 아니라, 삶의 만족도와 일의 의미 4요인에서도 모두 낮은 점수를 나타낸 것으로 보아 여러 가지 심리사회적 측면에서 ‘고위험군’에 속한 집단이라고 볼 수 있다. 따라서 이 유형의 고령자집단은 노인 우울증이나 자살과 같은 문제들을 예방

하는 측면에서 전문가들의 특별한 관심이 요구된다. 물론, 이 집단이 우울증이나 자살 발생률이 높은가에 관해서는 경험적으로 조사가 필요하다. 그리고 이들에게는 일자리 제공과 같은 취업지원에 앞서 노인건강복지 프로그램이나, 직업적 효능감을 높여주는 직업상담 프로그램이 더욱 적합할 것으로 보인다.

현장에의 시사점, 연구의 제한점 및 추후연구 제안

본 연구결과가 현장에 주는 시사점은 다음과 같다. 첫째, 고령자들을 위한 다양한 취업지원 프로그램을 하기 전에 먼저 그들이 왜 일하려고 하는지에 대해 파악해야 할 것이다. 즉, 고령자들을 여러 하위유형(군집)으로 분류하여 특정 개인이 어떤 군집에 속하는지 파악함으로써 자신에게 가장 적절한 개입방법들을 도출해낼 수 있을 것이다. 현재 우리나라의 고용지원센터에서 운영되는 ‘성실’ 프로그램과 같은 워크샵 형태의 취업지원 프로그램(장재윤, 이정윤, 유정이, 김원경, 2005)은, 대상자별로 차별화되지 않고, 고령자 전체를 대상으로 진행되어 왔다. 이는 고령자 개개인의 특성을 획일화하는 것으로, 프로그램 효과성에 의문이 제시될 수도 있다. 예를 들어, 본 연구에서의 ‘경제형’의 고령자와 ‘생성감충족형’의 고령자는 취업지원 프로그램에 기대하는 바가 분명히 다를 것이다. 따라서 고령자들이 일에 두는 의미에 따른 다양한 고령자 취업지원 프로그램이 필요하다는 것을 시사한다. 본 연구의 유형 구분은 보다 전문적인 맞춤형 프로그램을 개발할 근거를 제시한 것이다.

둘째, 오늘날의 고령자들은 과거에 비해 교육과 경제적 수준이 높아졌기 때문에, 기존의

극빈층을 위한 정책뿐만 아니라 중산층 이상의 고령자에게도 확대될 수 있는 정책이 필요하다. 누군가를 가르치거나 멘터(mentor)가 되는 것과 같은 생성감을 충족할 수 있는 직무나 과업이 고령자들에게 더욱 동기부여가 될 수 있다(Kanfer & Ackerman, 2004). 따라서 주로 돈과 건강을 위해 일하는 고령자 이외에도 생성감 욕구를 중요시하는 고령자 집단이 존재함을 고려하여 정부에서는 이러한 집단을 위해 적은 보수라도 성취동기와 생성감을 실현하여 삶의 의미를 충족시키도록 도와주는 일자리 창출에도 힘써야 할 것이다. 즉 사무 전문직 화이트 칼러 계층과 고학력 출신자들에게 필요한 직업훈련 프로그램의 개발을 강조한 장창원(2004)의 연구에서와 같이, 보다 구체적이고 전문적인 고령자 직업훈련 프로그램의 개발이 필요하다. 이들을 방치하는 것은 고급인력을 적절히 활용하지 못하는 것으로 국가적 차원에서도 낭비이기 때문이다.

마지막으로 본 연구의 제한점과 추후 연구 방향에 대해 논의하고자 한다. 첫째, 본 연구를 통해 고령자들이 일의 의미를 어디에 두는지에 관해 이해를 넓힐 수 있었으나, 군집분석은 표본의 특성에 따라 다른 결과가 나올 수 있다. 따라서 본 연구결과를 일반화하기 위해서는 추후 자료수집 및 분석과정을 통하여 4개의 유형분류가 적절한지를 재검증하여야 할 것이다. 또한 본 연구는 서울에 거주하는 고령자들을 대상으로 조사가 이루어졌기 때문에 다른 지역의 고령자들에게도 이 결과가 타당한지 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 고령자가 일에 두는 의미에 따른 유형을 탐색적 수준에서 유형화하였고 횡단적 자료를 사용하였기에, 인과관계를 설명하는 데 제한점이 있었다. 향후 연구에서

는 보다 분석적인 인과모형에 기초한 연구가 요구된다. 예를 들어, 재정 자원이 생성감을 추구하는 원인 변인이 될 수 있다는 주장에 대해 보다 분명한 인과관계의 규명이 필요하다.

셋째, 본 연구는 서울에 거주하는 고령자들을 대상으로 이루어졌기 때문에, 다른 지역의 고령자에게 이 결과들을 일반화하는 것에 어느 정도 제약이 있다. 또한 응답자들의 전직 경력이나 은퇴 이후의 기간, 또는 자녀와의 동거 여부 등이 조절변수로서 고령자들이 일에 부여하는 의미에 어떤 영향을 미치는 지에 대해 보다 구체적으로 연구할 필요가 있다. 또한 서구와는 달리 한국의 문화적인 특성이 일의 의미 요인에 어떤 영향을 미치는 지에 대해서도 좀 더 심층적으로 다루지 못한 한계가 있다.

마지막으로, 본 연구에서는 고령자들이 가지는 일의 의미를 평가하기 위해 자기보고형 설문지에 의존하였다. 또한 일의 의미 척도의 일부 요인의 경우 내적 일치도가 다소 낮았다. 앞으로의 연구에서는 인터뷰와 같은 보다 심층적인 분석방법을 통하여 고령자에게 일의 어떤 의미를 가지는지를 보다 구체적으로, 그리고 여러 유형(군집)을 구분해주는 기준들은 무엇인지를 새로운 시각에서 밝히는 것도 필요하다. 더 나아가 향후 연구에서는 실제 은퇴 이후 일을 하면서 생성감의 욕구를 충족시키는 고령자들을 대상으로 McAdams와 de St. Aubin(1992)의 LGS(Loyola Generativity Scale)와 같이 생성감을 측정하는 세밀한 척도를 사용하여 연구해볼 필요도 있을 것이다.

참고문헌

- 김미령 (2004). 미국여성 노인의 우울증에 영향을 미치는 요인: 배우자유무에 따른 비교를 중심으로. *한국노년학*, 147-164.
- 김애순 (2000). 은퇴와 노년기 일의 의미. *노인 복지정책연구*, 17, 163-189.
- 박경숙 (2003). 55세 이상 고령자의 노동시장 이탈과정: 은퇴의 유형화에 대한 함의. *한국노동연구원 노동정책연구*, 3(1), 103-140.
- 양희승 (2004. 11. 5). 고령화 앞으로 20년이 고비. *주간경제*. 서울: LG경제연구원.
- 오경석 (2001). 청년, 중년, 노년의 생성감. *한국노년학*, 21, 59-71.
- 이은희, 김금운, 한규석, 주리에 (2004). 노인의 안녕감에 미치는 생성감의 역할. *한국노년학*, 24(3), 131-152
- 이주일, 박군석, 유 경, 김영범, 장숙량, 윤현숙, 유희정, 김동현 (2008). 성공적인 한국 노인의 삶. 서울: 박학사.
- 장재윤, 이정윤, 유정이, 김원경 (2005). 고령자 취업지원 프로그램 개발: 성실프로그램. 서울: 한국산업인력공단 중앙고용정보원.
- 정인수 (2008). 고용지원서비스 선진화가 필요하다. *계간 고용이슈*, 1(3), p.2.
- 장창원 (2004). 중·고령층 재취업 결정요인 분석과 정책 과제: 고령화 사회의 노동시장에서 고령층 재취업 과제를 중심으로. *한국진로교육학회*, 17(2), 157-186.
- 정지혜 (2009). 시니어 시장의 불편한 진실과 과제. 서울: LG경제연구원
- 태원유, 류지성, 손민중, 조현국, 김태정, 김선빈, 이연호, 이종훈, 정권택 (2009). 실업위기의뇌관, 중고령자 고용불안 대책. 서울: 삼성경제연구소

- 최숙희, 강우란 (2008). *중고령자의 근로관 (Work Orientations)에 관한 국제비교*. 서울: 삼성경제연구소.
- 황정규 (1998). *교육측정 평가의 새지평*. 서울: 교육과학사
- Alderfer, P. C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142-175.
- Anderson, K. H., & Burkhauser, R. V. (1985). The retirement-health nexus: A new measure for an old puzzle. *Journal of Human Resources*, 20, 315-330.
- Antonovsky, A., & Sagy, S. (1990). Confronting developmental tasks in the retirement transition. *Gerontologist*, 30(3), 362-368.
- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *Gerontologist*, 29, 183-190.
- Atchley, R. C. (1999). Continuity theory, self, and social structure. In C. D. Ruff & V. W. Marshall (Eds.), *Families and retirement* (pp. 145-158). CA: Sage
- Bambrick, P., & Bonder, B. (2005). Older adults' perceptions of work. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 24(1), 77-84.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bass, S. A. (2005). New models for post-retirement employment. In P. T. Beatty & R. M. S. Visser (Eds.), *Thriving on an aging workforce: Strategies for organizational and systematic change* (pp.161-169). Malabar, FL: Krieger.
- Bosse, R., Aldwin, C. M., Levenson, M. R., & Ekerdt, D. J. (1987). Mental health differences among retirees and workers: Findings from the Normative Aging Study. *Psychology and Aging*, 2(4), 383-389.
- Butler, R. N. (1985). *Productive aging*. NY: Springer.
- Butler, R. N. (2002). The study of productive aging. *Journals of Gerontology*, 57B(6), S323.
- Carstensen, L. L. (1988). A life-span approach to social motivation. In J. Heckhausen & C. S. Dweck (Eds.), *Motivation and self-regulation across the life span* (pp.341-364). NY: Cambridge University Press.
- Carstensen, L. L. (2006). The influence of a sense of time on human development. *Science*, 312, 1913-1915.
- Cassidy, M. L. (1985). Role conflict in the postparental period. *Research on Aging*, 7(3), 433-454.
- de St. Aubin, E., & McAdams, D. P. (1995). The relations of generative concern and generative action to personality traits, satisfaction /happiness with life, and ego development. *Journal of Adult Development*, 2, 99-112.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- England, G. W. (1975). *The manager and his values: An international perspective from the United States, Japan, Korea, India, and Australia*. Cambridge, MA: Ballinger.
- Erikson, E. (1963). *Childhood and society* (2nd ed). New York: Norton.
- Fisher, B. J. (1995). Successful aging, life satisfaction and generativity in later life. *International Journal of Aging and Human*

- Development*, 41, 39-250.
- Fisher, B., Day, M., & Collier, C. (1998). Successful aging: Volunteerism and generativity in later life. In D. E. Redburn, & R. P. McNamara (Eds.), *Social gerontology*. Westport, CN: Auburn House.
- Florian, V. (1982). The meaning of work for physically disabled clients undergoing vocational rehabilitation. *International Journal of Rehabilitation Research*, 5, 375-377.
- Gauthier, A. H., & Smeeding, T. (2001). *Historical trends in the patterns of time use of older adults*. OECD report
- Gobeski, K. T., & Beehr, T. A. (2008). How retirees work: Predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 401-425.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental tasks and education*. NY: David McKay.
- Henkens, K., & Tazelaar, F. (1997). Explaining retirement decision of civil servants in the Netherlands: Intentions, behavior and the discrepancy between the two. *Research on Aging*, 19(2), 139-173.
- Higgs, P., Mein, G., Ferrie, J., Hyde, M., & Nazroo, J. (2003). Pathways to early retirement: Structure and agency in decision-making among British civil servants. *Aging & Society*, 23, 761-778.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Holahan, C. K. (1988). Relation of life goals at age 70 to activity participation and health and psychological well-being among Terman's gifted men and women. *Psychology and Aging*, 3, 286-291.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment; A social-psychological analysis*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29, 440-458.
- Kaufman, S. R. (1986). *The ageless self: Sources of meaning in late life*. Madison, WI: The University of Wisconsin Press.
- Kiesler, D. (1966). Some myths of psychotherapy research and search for a paradigm. *Psychological Record*, 65, 110-136.
- Kim, S., & Feldman, D. C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1195-1210.
- Kooij, D., De Lange, A., Jansen, P., & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364-394.
- Korman, A. K. (1970). Toward an hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54, 31-41.
- Kotre, J. (1984). *Outliving the self: Generativity and the interpretation of lives*. Baltimore, The Johns Hopkins University Press.
- Lachman, M. E., & Leff, R. (1989). Perceived control and intellectual functioning in the elderly: A 5-year longitudinal study.

- Developmental Psychology*, 25, 722-728.
- Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (2002). Time counts: future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology & Aging*, 17(1), 125-140.
- Lavelle, M. (2006). Work may add meaning to your later life, *U.S. News & World Report*, 140(22), 58-60.
- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41, 3-13.
- Lord, R. L. (2002). Traditional motivation theories and older engineers. *Engineering Management Journal*, 14(3), 3-7.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Maurer, T. J. (2001). Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development. *Journal of Management*, 27, 123-140.
- McAdams, D. P., & de St. Aubin, E. (1992). A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 1003-1015.
- McNaught, W., & Barth, M. C. (1992). Are workers aged 45 and over "Good Buys?" A case study of Days Inns of America. *Sloan Management Review*, 33(3), 53-63.
- Mertler, C. A., & Vannatta, R. A. (2001). *Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation*. Los Angeles, CA : Pyrezak Publishing.
- Mor-Borak, M. E. (1995). The meaning of work for older adults seeking employment: The generativity factor. *International Journal of Aging and Human Development*, 41, 325 - 344.
- Mutchler, J. E., Burr, J. A., Massagli, M. P., & Pienta, A. (1999). Work transitions and health in later life. *Journal of Gerontology*, 54B(5), 252-261.
- Neff, W. S. (1977). *Work and human behavior* (2nd ed). Aldine, New York.
- Orpen, C., & Pinshaw, J. (1975). An empirical examination of the need-gratification theory of job satisfaction. *The Journal of Social Psychology*, 86, 139-140.
- Quintanilla, S. A. R. (1991). Introduction: The meaning of work. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2/3), 81-89.
- Peeters, M. C. W., & van Emmerik, H. (2008). An introduction to the work and well-being of older workers: From managing threats to creating opportunities. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 353-363.
- Perlman, H. H. (1982). The client as worker: A look at an overlooked role. In S. H. Akabas and P. A. Kurzman (Eds.), *Work, workers, and work organizations*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall,
- Peterson, B., & Klohnen, E. (1995). Realization of generativity in two samples of woman at midlife. *Psychology and Aging*, 10, 20-99.
- Peterson, B., & Stewart, A. (1996). Antecedents and contexts of generativity motivation at midlife. *Psychology and Aging*, 11, 21-33.
- Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1981). Changing correlates of job involvement in three career stage. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 138-144.
- RoperASW. (2002). *Staying ahead of the curve: The*

- AARP Work and Career Study*. AARP Research Report.
- Ryan, T. A. (1970). *Intentional behavior: An approach to human motivation*. NY: Ronald Press.
- Soumerai, S. B., & Avon, J. (1983). Perceived health, life satisfaction, and activity in urban elderly: A controlled study of the impact of part-time work. *Journal of Gerontology*, 38, 356-362.
- Sterns, H. L., & Huyck, H. (2001). The role of work in midlife, In M. Lachman (Ed.), *Handbook of midlife development* (pp.447-486). NY: Wiley.
- Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1998). *Successful aging*. NY: Random House.
- Smyer, M. A., & Pitt-Catsouphes, M. (2007) The meanings of work for older workers. *Generations*, 31, 23-30.
- Tuomi K., Ilmarinen J., Jahkola A., Katajarinne L., & Tulkki A. (1998). *Work Ability Index* (2nd ed.). Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Wang. M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 455-474.

1차 원고접수 : 2009. 6. 13

2차 원고접수 : 2009. 10. 9

최종 게재 결정 : 2009. 11. 24

A Classification Study of Korean Retirees Based on the Meaning of Work

Jong Eun Lee

Jae Yoon Chang

Sungshin Women's University

This study was conducted to classify Korean retirees based on what work means for them, looking specifically at its four factors (financial, social-contact, personal, and generativity). The study also explored whether there are significant differences in the resources (health, financial, psychological, and social support) and life satisfaction among different subgroups of retirees. For this study, data from 453 questionnaires were collected from Korean retirees over age 55, who had worked more than 10 years before retiring and were now searching for jobs. A cluster analysis of their responses on the 12-item Meaning of Work Scale showed it was statistically reasonable to classify the retirees into 4 clusters, as follows: “economic need type,” “generativity type,” “continuity seeking type,” and “unmotivated type.” Furthermore, there were significant differences in resources and life satisfaction among these four types. The continuity seeking type, which had high scores in all 4 factors, was the healthiest subgroup, psychologically and physically. The generativity type, which had the highest score in the generativity factor, was relatively well-off with regard to financial resources and life satisfaction. In contrast, the economic need type, which had the highest financial factor score, showed the lowest financial resources, social supports, and life satisfaction. Finally, the unmotivated type, with low scores on all the factors, was the high-risk group, with the lowest rating on perceived health and on psychological resources. In addition, generativity was found to be positively related to high financial resources and life satisfaction in the aged.

Key words : retirees, work meaning, cluster analysis, generativity, health, social support, financial resources, life satisfaction