

직무열의와 생성감이 중장년 근로자 노후준비에 미치는 영향: 멘토링의 매개효과 및 성차의 효과*

신 교 수

스피링크

한 태 영[†]

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 중장년 근로자의 노후준비에 미치는 요인을 확인하는 것이다. 직무 측면에서 직무열의와 개인 측면에서 생성감(generativity)이 중장년 근로자의 노후준비에 어떻게 영향을 미치는지를 중점적으로 확인하였다. 특히 생성감 이론을 바탕으로 하여 멘토링의 매개효과를 검증하였다. 그리고 다집단 분석을 통해 집단에 따른 연구모형의 경로계수를 비교함으로써 특정 경로가 성별에 따라 통계적으로 차이가 있는지 확인한 후, 멘토링의 매개효과가 성별에 따라 차이가 있는지 확인하였다. 중장년 근로자 320명의 설문을 분석한 결과, 모든 표본을 대상으로 간접효과를 검증했을 때, 직무열의와 생성감은 멘토링을 통해서 노후준비에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무열의에 대해서는 부분적으로 매개되었으며, 생성감에 대해서는 완전히 매개되었다. 그리고 다집단 분석 결과 직무열의와 멘토링 간의 경로에서만 성별에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다. 이러한 결과를 바탕으로 성별에 따른 멘토링의 간접효과를 검증한 결과 남자의 경우에만 두 가지 매개 경로가 모두 유의미한 것으로 나타났다. 연구 결과를 바탕으로 중장년 근로자의 노후준비에 대해 이론적 및 실무적 시사점을 제시하였다.

주요어 : 노후준비, 직무열의, 생성감, 멘토링, 성차, 다집단 분석

* 이 논문은 2014년도 광운대학교 교내 학술연구비 지원에 의해 연구되었음.

† 교신저자 : 한태영, 광운대학교 산업심리학과, 02-940-5426, tyounghan@kw.ac.kr

우리나라에서 빠르게 진행되는 저출산과 고령화 현상은 노동력 감소를 일으킴으로써 국가 경쟁력에 위협요인이 되고 있다. 그러나 우리나라는 선진국만큼 공적 소득보장제도가 자리를 잡고 있지 못하므로 시행되는 공적 보장제도만으로는 노후생활에 대한 경제적인 문제가 해결되지 않는다(박창제, 2008). 따라서 공적연금 제도뿐 아니라 개인적인 노후준비의 중요성이 강조되고 있다(조추용, 송미영, 이근선, 2009). 중장년의 경우 노부모와 취학자녀 부양에 대해 심리적 부담이 클수록 시간적으로나 경제적으로 여유가 부족하여 노후를 준비하기 어렵다(정규형, 박서영, 2014). 또한, 자녀가 많을수록 자녀를 부양하느라 노후를 위한 저축액이 줄어드는 반면, 자녀의 부모 부양에 대한 의지는 약하므로 개인이 적극적으로 노후를 준비할 수 있도록 여러 가지 여건을 마련할 필요가 있다(김대환, 류건식, 2014).

고령자 고용과 관련된 차원에서 정부는 2013년 5월 22일에 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’ 제19조를 개정하여 과거 근로자의 정년을 60세 이상이 되도록 권고하던 것에서 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 의무화하였으며, 2016년 1월 1일부터 해당 법안을 시행할 예정이다. 즉, 고령자고용법의 개정은 중장년 근로자의 퇴직을 늦추고 이들이 노동 시장에 더 참여해야 할 필요가 있음을 정책적으로 반영한 것이라 볼 수 있다.

또한, 생애 주된 일자리에서의 정년 연장뿐 아니라 가교 일자리의 중요성이 대두되고 있다. 즉, 노년기의 경제적 필요를 충족하기 위해 중장년은 생애 주된 일자리에서 퇴직한 이후에도 완전 은퇴에 이르기까지 가교 일자리에서 근무해야 하는 처지에 놓여있다(방하남,

신인철, 2011; 최옥금, 2011). 계속적으로 근무해야 하는 상황에서 주도적으로 자신의 경력을 관리하는 행동은 고용 가능성을 높임으로써 미래의 경제적 활동에 긍정적인 영향을 줄 수 있다(Vos, Clippeleer, & Dewilde, 2009). 따라서 생애 주된 일자리에서 퇴직한 이후에도 주도적으로 자신의 경력을 관리하고 계획하는 프로틴(protean) 관점의 경력 관리가 중장년 근로자에게 중요한 요소로 주목받고 있다(이현주, 한태영, 2014).

한편 조직에서는 중장년 근로자를 쉽게 고용하지 못하는 어려움이 있는 것으로 나타났다(한태영, 2014). 예를 들면, 기업의 인사 담당자들은 중장년 근로자의 경우 신체 기능 저하로 사고가 발생할 수 있음을 지적했다. 또한 체력적인 한계가 있으므로 통근 거리가 짧은 사람을 선호하는 특징을 보였다. 그리고 중장년을 새로 채용하고 교육하는 과정은 조직에 부담되므로 경력이 있는 중장년을 선호하는 것으로 나타났다.

종합해보면 인구 고령화에 따라 생산가능인구의 경제적 책임과 부담이 커지고 있으며, 이에 대한 대안으로 중장년의 근무 연장이 현실화되었다. 또한, 국가 정책 차원에서 노후생활의 경제적인 측면을 지원하고 있지만, 지원 수준은 부족하므로 노후생활에 대한 준비는 개인의 책임으로 남아있다. 따라서 개인이 주도적으로 노후를 준비하고, 국가와 조직이 환경을 개선할 수 있도록 노후준비에 미치는 일 관련 요소와 개인적 특성을 아우르는 연구가 필요하다. 이러한 연구는 일-생활, 중장년-노년의 연계성을 고려한다는 측면에서 인생 발달단계에 입각할 수 있다. Erikson의 발달 단계에 따르면 이전 발달 단계는 다음 발달 단계에 영향을 미치는 것으로 보았다. 일과 관

련하여 정서적으로 긍정적 몰입을 나타내는 직무열의는 퇴직 이후의 삶에도 영향을 미칠 수 있으며, 중장년기의 생성감은 노년 발달 과정에 대한 선행 과정으로서 의미가 있다. 노후준비는 중장년 근로자가 현업에서 물러난 이후의 삶으로 연결된다는 점에서 본 연구의 주요 변인으로 설정하였다. 또한 국내의 일터에서 중장년 여성 근로자는 남성중심의 조직 문화 속에서 관리자로서 능력을 발휘하기 어려운 성차별적 관행을 경험했을 가능성이 많다(김정진, 2012). 따라서 조직 내 멘토링의 영향력은 성별에 따라 차이가 있을 수 있으므로 중장년 근로자의 노후준비 과정은 성차를 고려할 필요가 있다.

따라서 본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 직무요소로서 직무열의와 개인요소로서 생성감이 멘토링을 통해서 노후준비에 영향을 미치는지 간접효과를 검증하는 데 있다. 둘째, 성별에 따라 본 연구모형에 차이가 있는지 다 집단 분석을 통해서 확인하는 데 있다.

노후준비

노후준비(post-retirement preparation)란 노년의 삶에 필요한 자원을 사전에 구축함으로써 노년기를 보다 적응적으로 살아갈 수 있도록 준비하는 행동이나 과정이라고 할 수 있다(예, 김미령, 2013; 박창제, 2008). 노후 생활은 나이가 들어 노년기에 접어든 이후의 삶을 의미한다. 일반적으로 노년에는 생물학적인 기능이 떨어지므로 신체적 변화를 경험하게 되며, 지능이나 성격과 같은 심리적 특성에도 변화가 생긴다(조성남, 2004). 또한, 일을 더 이상 할 수 없기 때문에 경제적인 수입은 줄어들며, 사회적인 지위와 역할에서도 변화를 맞이하게

된다. 따라서 노후를 준비함으로써 노년의 적응력을 높이게 되면, 노년에 마주하는 변화에 비교적 수월하게 대응할 수 있게 된다.

노후준비와 유사한 개념으로 은퇴준비나 퇴직준비가 있다. 은퇴는 일반적으로 일이나 사회적 활동에서 완전히 물러나는 완전 은퇴를 의미하며, 퇴직은 주된 일자리에서 물러나는 것을 나타낸다(이현주, 한태영, 2014). 우리나라 근로자들은 평균 53세에 퇴직하고, 평균 68세에 완전한 은퇴에 이른다(방하남, 신인철, 2011). 즉, 우리나라 근로자들은 퇴직 후 완전 은퇴에 이르기까지 약 15년이라는 기간 동안 소득을 위해서 경제활동을 지속한다. 따라서 우리나라에서 퇴직(retirement) 과정은 완전한 은퇴로 가기 전 가교 일자리(bridge job)로의 전환으로 이해하는 것이 더 적합하다(한태영, 2014). 노년기에는 생애 주된 일자리에서 퇴직한 후 가교 일자리로 재취업하여 근무할 수도 있고, 일선에서 완전히 은퇴할 수도 있다. 따라서 노후 생활은 완전 은퇴 이후의 삶뿐 아니라 퇴직 후 완전 은퇴에 이르는 기간을 포함한다고 볼 수 있다. 그러므로 노후준비는 퇴직준비와 은퇴준비의 개념을 확장하여 노년기 적응에 초점을 두는 개념으로 볼 수 있다.

노후준비의 범위에 대해서는 학자들마다 견해가 다르다. 퇴직준비와 관련하여 Noone, Stephens와 Alpass(2010)는 퇴직준비과정척도(Process of Retirement Planning Scale, PRePS)를 개발하고 타당화하였는데, 이들은 퇴직준비에 대한 과정에 초점을 두어 퇴직에 대한 생각, 목표, 퇴직준비 정도와 퇴직준비 행동 등의 단계로 다양한 영역을 포함시켰다. Petkoska와 Earl(2009)은 노후준비를 건강, 여가, 대인관계, 퇴직 후의 일(work)에 대한 준비로 보았다. Wang과 Shultz(2010)는 퇴직의 맥락에서 개인

의 자원을 신체적 자원, 인지적 자원, 동기적 자원, 금전적 자원, 사회적 자원, 정서적 자원으로 보았으며 자원의 변화에 따라 퇴직 과정이나 노년기 적응이 달라질 수 있음을 언급하였다.

본 연구에서는 노후준비를 Havighurst(1972: 조성남, 2004; 장휘숙, 2012에서 재인용)의 노년기 발달 과업 6가지를 요약하여 네 가지 영역으로 보았다. 이와 같은 분류는 김미령(2013), 김재희와 김옥(2013)의 연구와 동일하다. 따라서 본 연구에서는 노후준비를 경제적, 신체적, 정서적, 사회적 영역을 포괄하는 하나의 개념으로 살펴볼 것이다.

Adams와 Rau(2011)는 고령화가 심화되고 있음에도 너무 바쁜 나머지 노후를 준비하지 못하거나 노후준비를 꺼리는 등, 많은 사람들이 노년기의 삶을 준비하지 않고 있음을 지적하였다. 또한, 퇴직 이후에 살아갈 수 있는 기간이 점차 늘어나고 있기 때문에 직장생활을 하는 동안 미리 퇴직에 대해 고민하고 계획할 필요가 있음을 강조하였다. 그리고 퇴직 준비가 잘 되어 있을수록 노년기의 적응수준이 향상되며(Wang, 2007), 노후준비가 잘 되어 있을수록 노년기를 보다 활동적으로 보낼 수 있다(신수민, 2013). 따라서 중장년 시기부터 노후를 준비하는 것이 중요하다고 할 수 있다.

노후준비에 대해 가장 많이 연구된 영역은 경제적 노후준비이다. 경제적 노후준비는 노년기에 경제적으로 독립할 수 있도록 현실적으로 노후의 자산을 마련하고 준비하는 것을 의미한다(김주성, 최수일, 2010). 통계청(2012)에서 고령자를 대상으로 실시한 조사에 따르면 응답자의 40.2%가 노년기의 '경제적인 어려움'을 노인들이 겪는 어려움 중 하나로 꼽았다. 또한 여러 학자들은 노년기에 있어서

경제적 자원을 가장 중요한 요소 중 하나로 주목해 왔다(예, Donaldson, Earl, & Muratore, 2010; Szinovacz, 2003; Turner, Bailey, & Scott, 1994). 조직에서는 부하의 고용가능성에 대해 나이가 많을수록 부정적인 태도를 가지고 있으므로(Van der Heijden, de Lange, Demerouti, & Van der Heijde, 2009), 나이가 들수록 경제활동을 통한 수입이 제한될 수 있다. 따라서 중장년 시기부터 경제적으로 노후준비를 하는 것이 중요하다.

신체적 노후준비란 노년에도 활동을 지속하기 위하여 평소에 건강을 유지하기 위해 노력하는 것을 의미한다. 높은 인지력과 신체적 건강을 유지함으로써 장애나 질병이 발생할 가능성을 낮추는 것은 의료비 지출을 줄이는데 도움이 될 뿐 아니라 삶의 질을 높여 노년기를 성공적으로 보내는 데 도움이 된다(WHO, 2002; Rowe & Kahn, 1997).

정서적 노후준비는 노년기의 정서적 안녕을 위하여 가족이나 친지들과 같이 정서적 안녕에 직접적으로 영향을 줄 수 있는 대상들과 긍정적인 관계를 형성하고 유지하는 행동을 의미한다. 나이가 들수록 친밀한 사람들과 더 많은 시간을 함께 함으로써 긍정적 정서 경험을 극대화한다. 특히 부모, 자녀, 배우자와의 관계에서 좀 더 정서적으로 가까워지고 만족하려는 경향을 보인다(Carstensen, 1992). 따라서 일찍이 중장년 시기에 가족들과의 유대를 돈독하게 하고, 친지들과의 관계를 긴밀하게 가짐으로써 노년기에 겪을 수 있는 스트레스에 대처하고 적응할 수 있도록 준비하는 과정은 중요하다고 할 수 있다.

사회적 노후준비는 노년기의 사회적 활동을 위해 사회적 관계망을 형성하고 유지하려고 노력하는 것을 의미한다. 자원보존이론에 따

르면 더 많은 자원을 가지고 있을 때 스트레스 상황에서 마주하는 문제를 보다 수월하게 해결할 수 있다(Hobfoll, 2002). 그러므로 중장년 시기에 사회적 활동을 통해서 개인의 인적 네트워크를 구축하면, 노년기에 겪을 수 있는 어려운 상황에 닥쳤을 때 주변사람들의 도움 등을 통해서 위기에 보다 유연하게 대처할 수 있다.

중년기 발달에서 생성감(Generativity)

Erikson(1979/1992)은 개인과 사회의 상호작용에 따라 8단계에 걸쳐서 심리사회적 발달이 이루어진다고 보았으며, 중년기의 발달 과업에 대해서는 생성감(generativity)을 강조하였다. 생성감이란 후대를 양육하고, 가르치고, 지식을 전수하며, 유산을 남기는 것과 같이 다음 세대에 대해 관심을 갖고 기여하는 것이다. Erikson은 발달 1단계에서 얻게 되는 신뢰감을 바탕으로 세상과 자신을 소박하게 수용하고, 만나려는 자세에서 생성감이 정상적으로 발달한다고 보았다(박아청, 2005). 또한, 중년의 발달 단계에서 Erikson은 성인의 덕으로 돌봄(care)을 강조하였는데, 인간을 가르치고 양육하는 것을 통해서 성취할 수 있다고 보았다. 따라서 생성감을 달성하는 것은 자신의 정체성을 확립하는 데에도 도움이 될 수 있다(노안영, 강영신, 2007).

중년의 다음 단계인 노년의 발달 과업은 자아통합(integrity)이다. 마지막 단계인 자아통합은 지난 인생을 돌아보는 과정을 통해서 이루어진다. Erikson은 이전 단계의 심리사회적 위기를 해결함으로써 다음 단계가 발달할 수 있는 토대를 만들 수 있다고 하였다. 즉, 중장년의 생성감은 노년의 발달 과업에 있어서 중요

한 선행 과업이다. 따라서 중장년기에 삶을 보다 생산적으로 살고, 직장에서 후배 양성을 돕고, 사회적으로 다음 세대에 영향을 주는 등 의미 있는 삶을 사는 경우, 노년기에도 생성감은 연장되어 과거의 인생을 긍정적으로 수용하고 가치 있게 여기게 된다고 할 수 있다(이은희, 김금운, 한규석, 주리아, 2004). 반대로 생성감에 대한 욕구를 표현하거나 충족하지 못한 중장년은 침체감을 느끼게 된다(장휘숙, 2012). 그 결과로 노년의 인생 통합에서 실패하고 절망을 경험할 수 있다. 즉, Erikson은 중장년의 발달 과업인 생성감을 노년기의 인생 통합에 있어서 선행되어야 할 중요한 요소로 보았다.

생성감

생성감은 사회에 보탬이 되는 일에 기여하고, 자녀를 양육하고, 교육하고, 젊은이들의 후견인이나 스승으로서 역할을 맡는 것을 포함한다. 즉, 중장년의 중요한 역할은 사회를 돌보고 다른 사람에 대한 배려를 표현하는 것이다. 생성감은 기질적인 특성보다는 긍정적인 사회 참여와 더 강하게 연관된다(Cox, Wilt, Olson, & McAdams, 2010). 또한, 생성감은 사회에 가치를 부여하고 상호세대 간의 역할을 충족시키는 것과 관련되어 있다(Peterson & Duncan, 2007).

Erikson(1959: 박아청, 2005에서 재인용)은 부모가 될 수 없는 사람이나 특출한 재능을 가진 사람들은 자손이 아닌 다른 형태로 부모적인 책임에 전념하게 될 수 있다고 하였다. 이 옥희와 이지연(2012)은 중년의 생성감을 Sadler(2000)가 중년의 성장에 대한 6가지 원칙으로 언급한 내용을 바탕으로 이해하였다. 여섯 가지 원칙은 다음과 같다. 중년의 정체성을 확

립하고, 일과 여가활동이 조화를 이루고, 자신을 배려하는 것과 타인을 배려하는 것 사이에서 조화를 이루며, 낙관주의적 태도를 가지되 냉철하게 현실을 평가해야 하며, 진지하게 성찰할 뿐 아니라 과감하게 실행할 필요가 있으며, 자신의 자유와 타인과의 친밀한 관계가 조화로워야 한다는 것이다.

McAdams, Ruetzel과 Foley(1986)는 성인기에 타인과의 친밀감을 느끼고자 하는 욕구가 생성감과 관련되어 있음을 밝혔다. 젊은 부모의 생성감은 주로 자녀와의 관계 속에서 나타나는 경향이 많지만, 중년과 노년은 청년에 비해 더 많은 이들에게 지원과 도움을 줌으로써 일반적인 생성감을 나타낸다(오경석, 2001).

멘토링

중장년 근로자는 자신의 생성감을 경력 선배로서 후배에게 하는 멘토링으로 발현할 수 있다. 왜냐하면 조직에서 멘토링이란 상대적으로 나이가 많고 직무 관련 경력이 풍부한 직원이 직무 경험이 부족한 후배나 어린 직원의 경력 개발과 성장에 초점을 두는 특별한 관계이기 때문이다(Ragins & Kram, 2007; Kram, 1988).

Kram(1988)은 멘토링 연구들을 종합하여 멘토링 기능을 경력 기능과 심리사회적 기능 두 가지로 요약하였다. 경력 기능이란 조직 내에서 직무의 전문성을 학습하고 승진을 잘 준비할 수 있도록 멘티의 경력을 강화해 주는 멘토-멘티의 관계적 측면을 의미한다. 그리고 심리사회적 기능이란 멘티가 직무에 대한 유능감과 정체성을 분명히 갖도록 하여 효과적으로 업무를 처리할 수 있도록 멘티를 강화해주는 관계를 말한다. 즉, 경력기능은 멘티의 경력 개발과 주로 관련되어 있으며, 심리사회적

기능은 개인의 심리적 안녕과 관계가 있다.

지금까지 대부분의 연구는 멘토링을 받는 경력 후배(protégé)에 대한 멘토링의 효과를 다루었다. 멘토링에 대한 메타분석 결과에 따르면 멘토링을 받지 않은 경우에 비해 멘토링을 받은 개인은 승진을 더 잘 하거나, 임금이 높은 것으로 나타났으며, 멘토가 없는 경우보다 멘토가 있는 경우에 경력 만족, 경력 몰입, 직무 만족과 승진에 대한 기대가 더 높음을 보고하였다(Allen, Eby, Poteet, Lentz, & Lima, 2004). 또한 승진할 수 있는 역량이 있거나, 주도적 경력 행동을 하는 이들은 멘토를 얻게 될 가능성이 더 높았다(Singh, Ragins, & Tharenou, 2009).

한편, 멘토링을 하는 멘토의 입장은 상대적으로 덜 주목 받았다(Ragins & Kram, 2007). 멘토링 관계에서 당사자인 멘토는 직무만족과 조직몰입 수준이 높은 특징을 보인다(Eby, Durley, Evans, & Ragins, 2006). 또한, 관리자를 대상으로 한 연구에서 멘토링을 하지 않는 사람보다 멘토링을 하는 사람이 승진이 빠르고 경력에서 더 성공적이었다(Bozionelos, 2004). 이와 같이 멘토가 됨으로써 얻는 이익에 대해서도 숙고할 필요가 있다.

상대적으로 나이가 많은 근로자들이 일하는 것은 자신의 지식과 경험을 젊은이들에게 제공함과 동시에 자신의 일에 특별한 가치를 두게 되는 기회가 될 수 있다(Mor-Barak, 1995). Ragins와 Scandura(1999)는 비용과 이익에 대한 기대로 멘토가 되고자 하는 의향을 설명했는데, 생성감은 멘토링을 함으로써 자신의 불멸성을 느끼고, 경력 부하를 통해서 인생을 다시 살게 됨으로써 자신의 삶의 의미를 연장할 수 있게 하는 것을 의미한다. 직무와 관련하여 보면 자신의 지식과 기술이나 능력 등을

경력 부하에게 전수하여, 부하가 자신의 능력이나 기술 등을 발휘함으로써 멘토 자신의 영속성을 달성할 수 있다는 점에서 멘토링은 특히 생성감의 특징을 가지고 있다고 볼 수 있다. 즉, 멘토링은 멘티에게만 유익한 것이 아니라 경력 부하에게 멘토링 하는 멘토 자신의 경력에도 도움이 되며, 주변 사람들로부터 긍정적인 인식을 받아서 심리적인 자산을 축적하는 데에도 도움이 된다.

멘토링이 노후준비에 미칠 수 있는 영향력에 대해서는 크게 두 가지 관점에서 접근할 수 있다. 첫째, 멘토링이란 경력 후배가 앞으로 조직에서 겪을 일을 대비하도록 돕는 것이다. 타인에게 미래의 경력에서 일어날 일에 대해 조언해 줄 수 있는 사람이라면, 자신의 미래에 대해서도 고민하고 준비할 가능성이 높다. 둘째, 중장년의 생성감을 일과 관련하여 멘토링으로 발휘하는 사람은 경력 후배나 부하를 돌봄으로써 자기 삶을 되돌아보고 의미를 발견하는 기회를 갖게 된다. 그 결과 앞으로 어떻게 남은 삶을 살아야 할지에 대해서도 고민하는 기회가 될 수 있으므로, 미래의 노후에 대해서 더 고민하고 준비할 수 있다.

가설 1. 멘토링은 노후준비에 정적으로 영향을 미칠 것이다.

생성감 이론은 중장년을 쇠락하는 존재로 보기보다는 생산적인 존재로 인정한다. 생성감과 관련된 중장년의 다양한 활동은 사회에 기여하는 봉사활동이나 지식 전수와 같은 것을 포함한다(Kotter, 1996). 이러한 활동은 후대에 대해 배려하는 행동특성을 보인다. 따라서 생성감을 충족하는 활동은 사회적인 네트워크를 형성하고 유지하는 데 도움을 준다. 사회

적인 네트워크를 형성하고 타인에 대한 배려를 사용하는 생성감 활동은 조직 차원에서는 멘토링으로 이어질 수 있다. 그러므로 멘토링의 선행 요인으로서 생성감의 영향력을 살펴볼 필요가 있다.

가설 2. 생성감은 멘토링에 정적으로 영향을 미칠 것이다.

높은 생성감을 보이는 사람은 자신을 잊어버리고 타인에 대한 배려를 발휘하므로, 다음 세대를 위하여 지식을 전수하고, 후대를 양성하고, 사회에 기여하는 경향이 있다. 따라서 생성감이 높은 중장년 근로자는 멘토링을 함으로써 사회에 기여하는 다양한 활동을 조직에서 적용할 가능성이 높다. 그리고 멘토링을 함으로써 자신의 삶의 의미에 대해서도 재해석 하는 과정을 통해서 이후 노후준비에 대해서도 심사숙고하여 준비할 수 있다.

가설 3. 멘토링은 생성감과 노후준비의 관계를 매개할 것이다.

직무열의

긴밀한 멘토 관계는 양방향적이기 때문에 부하는 멘토가 직무에 대해 보이는 태도를 보고 멘토를 판단할 것이다. 왜냐하면 조직에서 경력 후배가 영향을 받는 원천에는 업무에 대한 전문성에 기반을 두는 경우가 많기 때문이다(French & Raven, 1968). 전문성을 갖춘 근로자는 자신의 전문 분야에 대해 몰입하는 특성이 있다(Kerr, Von Glinow, & Schriesheim, 1977). 또한 유능하고 전문성을 지닌 직원은 멘토가 됨으로써 경력 후배와 멘토 관계를 맺을 가능

성이 있다(Ragins & Kram, 2007). 중장년기는 자신의 직무에 대해 원숙하고 직무에 대한 전문성을 발휘할 수 있는 시기이므로(김호진, 황승록, 2013), 자신의 직무에 대한 태도가 적극적이면 경력 후배와 보다 깊은 멘토관계를 맺을 수 있다. 사회 교환 이론에 비추어 보면 개인의 능력이나 심리적 또는 신체적 자원이 풍부한 사람은 멘토링 관계를 형성하게 될 가능성이 높다고 할 수 있다(Allen, 2007). 즉, 경력 후배는 멘토의 전문성과 함께 그러한 전문성을 발휘하는 태도적 맥락을 함께 전수받을 수 있으며, 멘토 또한 타인으로부터 자신의 능력을 인정받게 된다. 그러므로 높은 직무열의를 보이는 사람은 멘토링을 함으로써 일 측면에서 생성감을 나타낼 수 있다.

직무열의(work engagement)란 자신의 일을 할 때 활력(vigor)을 느끼며, 자신의 일에 헌신(dedication)하며, 자신의 일에 몰두(absorption)하는 특징을 보이고, 긍정적인 태도를 가지고 자신의 일을 성취하려 하며, 정서적으로 동기화되어 있는 상태를 의미한다(Schaufeli & Bakker, 2003; Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Aryee, Chay와 Chew(1994)는 긍정적인 정서적 태도를 가질수록 타인에게 멘토링하고자 하는 동기가 강하다는 것을 증명하였다. 높은 직무열의를 가진 사람은 보통 심리적인 탈진의 수준이 낮으며, 정서적으로 안정된 경향이 있기 때문에 멘토링 행동을 더 많이 할 가능성이 있다(Langelaan, Bakker, van Doornen, & Schaufeli, 2006).

직무열의의 결과에 대한 연구는 주로 당사자의 직무수행에 대한 효과를 밝힌다. 예를 들어, 고객관계나 직무상의 의사소통과 관련되어 효과를 나타내고, 타인과 관계에서는 역의 관계로 조직의 공식적 멘토링 프로그램이

직무열의를 높여주는 현상을 증명하였다(Bakker & Leiter, 2010). 하지만 좀 더 넓게 볼 때, 직무열의는 긍정적 정서 상태를 보다 오래 유지할 수 있게 해 주며, 개인의 자원을 증대시킨다. 또한 장기적으로 개인의 신체 및 정신 건강에 도움을 주고, 주변 사람들에게 열의의 효과를 전이하는 특징도 있다(Bakker, 2009). 타인을 지향하는 측면에서는 직무열의가 조직시민행동(OCB)에 영향을 주는 것으로 밝혀졌다(Rich, Lepine, & Crawford, 2010; Babcock-Roberson & Strickland, 2010). 부하와 팀에 긍정적인 영향을 주는 것처럼 조직 위계에서 하향적인 영향도 나타난다(Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011). 그리고 직무열의가 높은 개인은 직무가공(job crafting)에 적극적이데, 직무관련 자원을 증대시키기 위하여 조직 내 다른 구성원들과의 관계를 구축하기 위해서 더 노력하기 때문이다(Bakker 등, 2011). 이렇게 볼 때, 비공식적 멘토링 활동은 개인의 자발성이 중요한 역할을 하므로 직무열의가 멘토링에 영향을 줄 수 있음을 시사한다.

또한, 직무열의와 유사한 개념인 직무관여(job involvement)와 조직몰입(organizational commitment)에서 멘토링에 대한 관계를 생각할 수 있다. 직무관여란 종업원이 자신의 일에 대해 심리적으로 동일시하거나 자아상에서 일이 갖는 중요성을 의미한다(Lodahl & Kejner, 1965). 조직몰입은 조직 전반에 대한 유대감을 갖고 이를 유지하고자 하는 태도와 밀접하게 관련되어 있다(Hallberg & Schaufeli, 2006). 이 두 가지 개념은 일에 대한 긍정적 애착을 나타낼 뿐 아니라 특히 중장년 근로자의 경우 후배를 지향할 수 있다는 측면에서는 멘토 역할을 하는데 영향을 줄 수 있으므로, 직무열의와 멘토링 행동의 관련성을 간접적으로 시

사한다.

반대로 직무열의가 떨어진 근로자는 동료와 부하의 사기를 손상시킬 수 있다. 직무열의와 반대되는 개념으로서 직무탈진(burnout)이 있다. Maslach와 Leiter(1997)는 직무열의와 직무탈진을 연속선상의 반대쪽에 있는 것으로 제안하였으며, 직무탈진의 요소 중 하나인 냉소(cynicism)는 직무에 대해 부정적이고, 직무와 관련되는 대인관계에 냉담하고 탈인격적인 태도를 보이는 것을 의미한다(González-Romá, Schaufeli, Bakker, & Lloret, 2006). 냉소적인 조직원의 부정적인 태도는 일이나 사람에 대해서 거리를 두는 행동으로 나타난다고 볼 때, 반대 개념인 직무열의가 낮으면 멘토링을 적게 할 것으로 추론할 수 있다.

또한, 직무열의가 높은 개인은 정신건강이 양호하고 자원이 증가하여 활동준비성도 높다(Barsade, 2002). 이러한 점은 중장년 근로자의 경우 직무열의가 노후의 활동을 준비하는 데 도움을 줄 수 있다는 점을 시사하며, 따라서 직무열의는 노후준비에 간접적으로 영향을 주는 요인으로 고려할 수 있다.

종합해보면, 직무열의가 높은 사람은 심리적 탈진의 수준이 낮고, 정서적으로 안정된 경향이 있으므로 조직에서 일이나 사람에 대해 보다 가깝게 느끼고 행동할 수 있다. 또한, 높은 직무열의는 해당 분야에 대한 전문가의 모습을 보다 인상적으로 나타낼 수 있으므로, 높은 직무열의를 보이는 중장년 근로자는 조직에서 부하 직원들에게 귀감이 될 수 있다. 그리고 직무열의가 높은 중장년 근로자는 중년의 발달과업인 생성감을 달성하기 위하여 스스로 부하에게 좋은 멘토가 되고자 더 노력할 수도 있다. 따라서 중장년의 직무열의는 멘토링에 대한 선행변인이 될 수 있다.

가설 4. 직무열의는 멘토링에 정적으로 영향을 미칠 것이다.

Shultz와 Wang(2011)은 퇴직 과정에 영향을 줄 수 있는 요인들 중에서 직무와 조직과 관련된 심리적 변인의 중요성을 언급하였다. 직무열의는 자신의 직무에 대해 정서적으로 몰입되어 있는 긍정적인 상태를 의미하므로, 직무에 대한 긍정적 태도로 볼 수 있다. 즉, 자신의 일에 대해 적극적인 태도를 가진 사람은 일-삶 촉진과정을 통해서 노후를 준비하는 데 있어서도 적극적인 태도를 가지고 준비할 수 있다. 따라서 직무열의가 중장년 근로자의 노후준비에 영향을 미치는 과정에 대해 확인할 필요가 있다. 높은 직무열의를 보이는 사람이 멘토링의 기회를 확보하게 되면, 멘토링을 통해서 타인의 경력 관리를 도울 수 있다. 멘토링의 결과로 후배의 경력에 도움을 주는 과정을 통해 자신의 노후준비에 대해서도 스스로 생각하고 준비하는 기회로 만들 수 있다.

가설 5. 멘토링은 직무열의와 노후준비의 관계를 매개할 것이다.

성별에 따른 예측변인의 영향력 차이

본 연구의 변인과 관련하여, 직무상의 경험에 따라서 직무열의의 수준에서 성차가 있을 수 있다(Kular 등, 2008). 40대 이상의 여자는 임시직이나 일용직에 비해 상용직에 근무하는 비율이 남자보다 낮았다(통계청, 2014). 뿐만 아니라 여성은 경력 초기 단계부터 관리직으로의 승진이 제약되는 특징을 보인다(Cox & Harquail, 1991). Osipow와 Fitzgerald(1996)는 직무에서의 성차별 때문에 교육과 개발의 기회

가 제한되며, 승진의 기회가 적음을 지적하였다. 즉, 중장년 여성 근로자의 고용구조상 경력 단절의 가능성이 높으며, 유리천장에 따른 승진의 제약이 다르다는 점에서, 남성근로자와는 직무열의의 수준이 다를 수 있다. 또한, 직무열의라는 개념이 측정수준에서 이미 남성 중심으로 치우쳐 있다는 논의도 있다 (Banihani, Lewis, & Syed, 2013). 실제 연구에서는 직무열의에 대한 성별의 차이는 비일관적인 특징을 보인다. Kular 등(2008)에 따르면 여성의 직무열의 수준이 더 높은 것으로 나타났으며, Rothbard(1999)는 여성이 고갈(depletion)을 더 많이 느끼기 때문에 더 낮은 것으로 나타났다. 그리고 Schaufeli와 Bakker(2003)는 하위요인별로 직무열의 수준이 다르다는 결과를 얻었는데, 헌신과 몰두는 남자가 더 높은 것으로 나타났으며, 활력의 경우에는 차이가 없는 것으로 나타났다.

멘토링 관계는 기본적으로 대인관계를 통해 나타나는 현상이다. 사회 및 조직의 맥락에서 멘토링 관계는 성역할의 차이로부터 자유로울 수는 없다(Moulds, 1980). 따라서 멘토링을 야기하는 조직 변인들은 성별에 따른 차이를 고려할 필요가 있다. 성차에 따른 멘토링 양태에 대한 연구 결과는 비일관적인 특징을 보인다. Ragins(1997)는 멘토링의 효과가 성별에 따라 다르다고 보고하였다. 성별에 따른 멘토링의 효과에 차이가 없다는 연구결과도 있다 (Noe, 1988; Ragins & Cotton, 1999). 심지어 같은 연구자가 연구대상에 따라 다른 결과를 보였다. 따라서 멘토링과 다른 변인의 관계는 일반화된 결론보다도 조직의 맥락에 따라 차이를 보일 수 있다. 선행연구를 종합해 볼 때, 직무역량과 멘토링의 관계는 일관성이 없는 경우도 있지만, 사회화 과정의 상호작용에 입

각해서 조직 및 경력적인 면에서 여성은 남성에게 비해 강한 관계를 나타내지 못하는 연구가 상대적으로 많다. 따라서 직무열의가 멘토링에 미치는 영향은 남자일 때 더 클 것으로 예측할 수 있다.

가설 6. 직무열의와 멘토링의 관계는 성별에 따라 차이가 있을 것이다. 즉, 여자보다는 남자일 때 더 강한 관계를 가질 것이다.

생성감은 양육과 관련된 발달 심리적 개념에서 나왔으므로 발달 시기를 고려할 필요가 있다. 하지만 Finley(1998)는 부모로서의 나이에 따른 생성감의 수준에는 차이가 없다고 하였다. 일반적으로 청장년기보다 중년기에 생성감이 더 높아서 생성감은 중년기의 발달 과제임이 확인됐다(오경석, 2001). 성별에 따른 생성감의 차이에 대해서는 남성의 경우 양육 경험이 생성감에 더 큰 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(McAdams & de St. Aubin, 1992). 남성 안에서는 중년의 경우 청장년에 비해 생성감이 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 여성의 경우 청장년과 차이가 없는 것으로 나타났다(Karacan, 2014). 그리고 여성이 남성보다 생성감이 더 높은 것으로 나타났지만, 나이와 성별의 상호작용 효과는 없는 것으로 나타났다(오경석, 2001). 남녀차에 대한 이러한 결과는 사회적 양육에 해당하는 멘토링에 대한 영향에서 성차가 존재할 수 있음을 시사한다.

생성감은 멘토링의 사회·심리적 기능에 영향을 미치지만, 경력 기능에는 영향력이 약한 것으로 나타났다(Okurame, 2007). 여성 멘토에 비해 남성 멘토는 심리사회적 기능과 역할 모델에 있어서 멘토링 기능이 제한될 수 있다(Giscombe, 2007). 반면에, 여성의 멘토링 기능

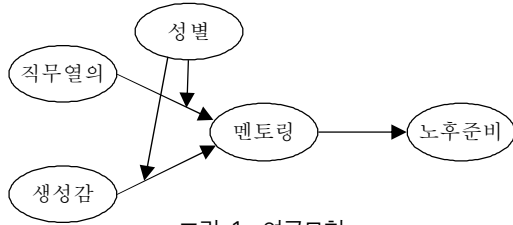


그림 1. 연구모형

은 보다 관계지향적인 특징을 갖고 있으며, 상대적으로 양육의 경험이 많아서 멘토링을 할 기회가 형성될 때 강점을 보일 수 있다. 실제로 Peterson과 Duncan(2007)의 연구에 따르면, 생성감 수준이 높은 중년 여성은 자신감을 가지고 권위를 행사하는 것으로 나타났다.

종합해보면, 여성의 생성감 수준이 발달적인 관점에서 높은 것이 공통적인 특징임을 알 수 있다. 또한 멘토링의 대인관계적 속성을 고려할 때, 그리고 특히 사회·심리적 기능은 관계 중심적인 특징을 보이므로 남성보다도 여성의 경우 생성감이 멘토링에 주는 영향이 더 클 것이다.

가설 7. 생성감과 멘토링의 관계는 성별에 따라 차이가 있을 것이다. 즉, 남자보다는 여자일 때 더 강한 관계를 가질 것이다.

지금까지 제시한 가설을 종합한 연구모형은 그림 1과 같다.

방 법

연구대상 및 방법

본 연구는 중장년 근로자의 노후준비에 영향을 미치는 요인에 초점을 두고 있다. 따라

서 다양한 기업에 종사하는 40~64세의 근로자가 설문에 응하도록 조사하였다. 표본 선정에 있어서 기업규모나 직무에 특별히 제한을 두지는 않았다. 우편이나 인편으로 설문지 379부를 배포하고 그 중 313부를 회수하였으며(회수율 82.5%), 온라인 설문조사로 69사례를 수집하였다. 총 382사례 중 불성실한 응답을 제외하고 총 320사례를 분석에 사용하였다.

측정 도구

노후준비

노후준비의 네 가지 차원인 경제적, 신체적, 정서적, 사회적 준비를 측정하기 위하여 Petkoska와 Earl(2009), 김재희와 김욱(2013), 이미선(2012), 김주성과 최수일(2010), 김지영(2009), 김가옥(2009), 김기태(2004), 황승일(2000), 배계희(1988)의 연구를 바탕으로 문항을 수정하여, 경제적 준비 6문항, 신체적 준비 5문항, 정서적 준비 5문항, 사회적 준비 5문항으로 구성하였다. 총 21개의 문항으로 구성되어 있으며, 각 차원에 대한 대표문항은 “앞으로의 건강을 위해 규칙적인 생활로 무리하지 않는다”, “노후를 위해 친구들과의 모임에 항상 참여하고 있다” 등이 있다. 측정방식은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정한다. 점수가 5점에 가까울수록 노후준비 활동을 많이 하고 있음을 의미하며, 1점에 가까울수록 노후준비 활동을 하지 않고 있음을 의미한다. 하위 요인의 특성을 반영하지 못하는 2개 문항을 제외한 척도의 신뢰도는 .89로 안정적이었다.

생성감

생성감 척도는 McAdams와 Aubin(1992)이 개

발한 Loyola Generativity Scale을 오경석(2002)이 번안한 척도 총 20문항을 활용하였다. 해당 척도는 역문항을 포함하고 있지만 역문항은 정확히 반대의 의미를 나타내는 것이 아닐 수 있으므로(황창주, 2008), 역문항으로 되어 있는 문항은 긍정문으로 바꾸어 사용하였다. McAdams와 Aubin(1992)은 문항을 지식전수, 사회공헌, 유산상속, 생산성, 책임과 같은 이론적인 5가지 개념으로 구성하였지만 명확하게 하위요인으로 나누지는 않았다. 대표문항은 “나는 다른 사람에게 공헌할 만한 가치가 있는 일을 하였다고 생각한다”, “나는 내가 죽은 후에도 계속해서 남아 있을 일을 하였다고 생각한다” 등이 있다. 측정방식은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다. 점수가 5점에 가까울수록 생성감을 많이 느끼고 있음을 의미하며, 1점에 가까울수록 생성감을 적게 느끼고 있음을 의미한다. 해당 요인을 잘 나타내지 못하는 3개 문항을 제외한 척도의 신뢰도는 .94로 안정적이었다.

멘토링

본 연구에서 멘토링 활동을 측정하기 위하여 이현주와 한태영(2014)이 사용한 멘토링 척도를 활용하였다. 해당 척도는 정현과 탁진국(2005)이 개발한 도구 중 능력개발 7문항, 후원 8문항, 정보공유 3문항, 그리고 Kram(1983)의 연구를 바탕으로 Noe(1988)가 개발한 도구를 한태영(1994)이 번안한 도구 중 코칭 6문항, 상담 5문항으로 구성되어 있다. 기존 연구에서는 멘토링을 받는 멘티의 입장에서 상사가 자신에게 멘토링을 얼마나 해 주는지를 측정했다면, 본 연구에서는 멘토링을 해 주는 멘토의 입장에서 자신이 부하나 후배에게 얼마나 멘토링을 해 주었는지에 대해 측정할 수

있도록 해당 도구를 적합하게 수정하여 사용하였다. 대표문항은 “부하가 원하는 직책이나 업무를 맡을 수 있도록 힘을 썼다”, “부하가 회사생활을 하는데 도움이 되는 구체적인 사항을 가르쳐주었다” 등이 있다. 측정방식은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정한다. 점수가 5점에 가까울수록 자신이 경력 부하에게 멘토링을 하는 수준이 높음을 나타내며, 1점에 가까울수록 경력 부하에게 멘토링을 하는 수준이 낮음을 의미한다. 하위 요인의 특성을 반영하지 못하는 1개 문항을 제외한 척도의 신뢰도는 .95로 안정적이었다.

직무열의

직무열의 척도는 Schaufeli와 Bakker(2003)가 개발한 UWES(Utrecht Work Engagement Scale) 문항을 활용하였다. 직무열의에 대한 구성개념은 활력 6문항, 헌신 5문항, 몰두 6문항을 통해 세 가지 요인으로 측정한다. 총 17개의 문항으로 구성되어 있으며, 각 요인의 대표문항은 “내가 하는 일에 자부심을 느낀다”, “내가 집중해서 일을 할 때면 행복하다” 등이 있다. 측정방식은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다. 점수가 5점에 가까울수록 자신의 직무에 대한 열의가 있음을 나타내는 것이며, 1점에 가까울수록 자신의 직무에 대한 열의가 거의 없음을 의미한다. 신뢰도 계수는 .95로 안정적이었다.

분석과정

본 연구 결과의 분석을 위하여 통계 패키지 R 3.1.2를 사용하였다. 첫째, 기술 통계 및 상관 분석을 실시하였다. 둘째, 노후준비 과정 모형에서 멘토링의 매개효과에 대해 구조방정

식모형의 부트스트랩 분석으로 간접효과의 유의성을 검증하였다. 모형의 적합도는 문항수에 영향을 받을 수 있으므로 각 구성개념을 하나의 요인으로 지정하여 요인분석을 실시한 후, 요인 적재량을 3개의 지표에 고르게 할당한 후 평균을 도출하는 문항 합산(item parceling)을 실시했다. 잠재변인 당 문항 합산을 통해서 도출한 3개의 지표를 분석에 활용하였다. 셋째, 노후준비 과정 모형이 성별에 따라 차이를 보이는지 확인하기 위하여 구조방정식모형을 활용하여 다집단 분석을 실시하였다.

결 과

기술통계, 상호상관 및 차이 검증

본 연구에서 수집한 자료의 전반적인 특성을 파악하기 위하여 인구통계학적 특징을 파악한 후, 기술통계분석과 상관분석을 실시하였으며 분석 결과는 표 1에 제시하였다.

수집한 자료의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 성별은 남자가 151명(47.2%), 여자가 169명(52.8%)으로 비슷한 비율을 보였다. 평균 나이는 48.3세($SD=5.58$)였다. 고용형태는 정규직이 218명(68.1%), 비정규직이 86명(26.9%)이었다. 근무유형은 전일제 근무가 291명(90.9%)으로 압도적으로 많았다. 직급은 사원이 111명(34.7%)으로 가장 많았으며, 하루 평균 근로시간은 약 9시간 16분($SD=2$ 시간 39분), 앞으로 완전히 은퇴하기까지 남았다고 여기는 평균 기간은 약 12년 2개월($SD=7$ 년)이었다. 성별에 따른 인구통계학적 변인의 특성은 대체로 비슷한 편이었지만, 직급의 경우 남자는

표 1. 조사 대상의 인구통계학적 특성

구분	남자		여자	
	N	%	N	%
나이				
40-49세	84	55.6	100	59.2
50-59세	63	41.7	63	37.3
60-64세	4	2.6	6	3.6
학력				
중졸이하	5	3.3	5	3.0
고졸	28	18.5	37	21.9
전문대졸	22	14.6	18	10.7
대졸	53	35.1	55	32.5
대학원졸	43	28.5	54	32.0
직급				
사원급	22	14.6	89	52.7
대리급	9	6.0	15	8.9
과장급	32	21.2	19	11.2
차장급	22	14.6	3	1.8
부장급	32	21.2	9	5.3
임원급	31	20.5	17	10.1
무응답	3	2.0	17	10.1
근무유형				
전일제	146	96.7	145	85.8
시간제	5	3.3	24	14.2
고용형태				
정규직	130	86.1	88	52.1
비정규직	14	9.3	72	42.6
무응답	7	4.6	9	5.3

고루 분포된 반면, 여자는 사원급이 89명(52.7%)으로 절반 정도를 차지하였다. 또한 고용형태에 있어서도 남자는 정규직이 130명

표 2. 전체 변인들의 평균, 표준편차, 신뢰도 및 상호상관

	남자	여자	전체	1	2	3	4	5	6	7
	M(SD)	M(SD)	M(SD)							
1. 성별	-	-	-	-						
2. 나이	48.55(5.24)	48.15(5.88)	48.34(5.58)	.04**	-					
3. 평균 근로시간	10.48(2.87)	8.19(1.86)	9.27(2.65)	.43**	-.00**	-				
4. 노후준비	3.31(.58)	3.52(.60)	3.43(.60)	-.15**	.19**	-.19**	(.89)			
5. 멘토링	3.60(.54)	3.59(.54)	3.57(.55)	.02**	.09**	-.12**	.44**	(.95)		
6. 직무열의	3.51(.67)	3.66(.66)	3.24(.66)	-.12**	.10**	-.16**	.51**	.51**	(.95)	
7. 생성감	3.30(.57)	3.34(.66)	3.61(.67)	-.03**	.07**	-.12**	.43**	.62**	.55**	(.94)

주. * $p < .05$, ** $p < .01$; 괄호 안은 신뢰도 계수 Cronbach's α ; 성별: 남자=1, 여자=0, 평균 근로 시간: 하루 평균 근무시간(단위: 시간)

(86.1%)으로 대다수를 차지한 반면, 여자는 정규직이 88명(52.1%)으로 정규직과 비정규직의 비율이 비슷했다.

측정변인에 대해 남녀 차이를 검증한 결과 남자($M=3.31$, $SD=.58$)보다 여자($M=3.52$, $SD=.60$)의 노후준비 수준이 높은 것으로 나타났다($t=3.195$, $p=.002$). 여자의 경우 사원급($M=3.21$, $SD=.63$)보다 대리급 이상($M=3.46$, $SD=.68$)에서 생성감($t=-2.35$, $p=.019$)이 높았으며, 멘토링에 대해서는 사원급($M=3.48$, $SD=.54$)보다 대리급 이상($M=3.73$, $SD=.54$)에서 멘토링 수준이 높은 것으로 나타났다($t=-2.84$, $p=.005$).

상관 분석 결과 전반적으로 가설과 비슷한 방향으로 유의미한 상관이 있었다. 또한 노후준비는 나이($r=.19$, $p < .01$)와 정적인 상관을 보였으며, 평균 근로시간($r=-.19$, $p < .01$)과는 부적 상관을 보였다. 즉, 평균 근로시간이 많을수록 노후준비가 어려울 수 있고, 나이가 많을수록 노후준비 수준이 높을 것이라고 예상해 볼 수 있다.

본 연구의 통제변인으로 나이와 평균근로시간을 활용하였다. 선행연구에서는 나이가 많을수록 노후준비를 더 많이 하는 것으로 나타났다(김현미, 최연희, 2010; 조추용 외 2009). 그리고 홍현균(2007)은 퇴직시기의 근로시간을 노후준비에 할애할 필요가 있음을 강조하였으며, 중장년이 노후준비교육을 받지 않는 이유로 시간부족을 꼽았다(김중혜, 강운선, 2013). 따라서 나이와 평균근로시간은 종속변인에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 파악되었으므로, 본 연구에서 통제하였다.

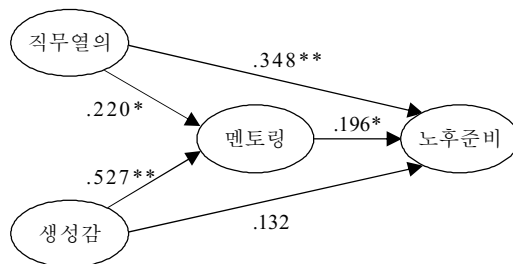


그림 2. 노후준비 p과정 모형

주. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; 제시된 수치는 표준화된 계수임.

연구가설 검증

생성감 이론에 기초한 연구모형을 검증하기 위하여 구조방정식을 활용하여 모형 적합도를 확인하였다. 모형 적합도는 $\chi^2(70)=141.63$, RMSEA=.057, GFI=.940, CFI=.981, TLI=.976으로 양호하였다. 연구모형의 경로계수에 대한 결과는 그림 2와 같다. 직무열의가 멘토링에 미치는 영향($\beta=.22, p<.01$)과 생성감이 멘토링에 미치는 영향($\beta=.53, p<.001$)은 정적으로 유의미했으므로 가설 2와 가설4는 지지되었다. 또한 멘토링은 노후준비에 정적인 영향($\beta=.20, p<.05$)을 주는 것으로 나타났으므로 가설 1이 지지되었다.

매개효과를 검증하기 위한 목적으로 부트스트랩(bootstrap) 분석을 실시함으로써 간접효과의 유의성을 판별하였으며, 구조경로에 대한 검증 결과는 표 2에 제시하였다. 멘토링의 간접효과는 모두 95% 신뢰구간에서 0을 포함하지 않았으므로 매개효과가 유의미하였다. 구체적으로 살펴보면 직무열의 → 멘토링 → 노후준비 경로($B=.035, SE=.017, LL=.009, UL=.080$)와 생성감 → 멘토링 → 노후준비 경로($B=.085, SE=.035, LL=.021, UL=.156$)의 두 가지 간접효과가 모두 유의미한 결과를 나타냈다. 따라서 가설 3과 가설 5가 지지되었다.

노후준비의 하위요인에 따라 본 연구모형에서 다른 결과를 가져올 수 있으므로 노후준비

를 하위요인별로 각각 종속변인으로 설정하여 본 모형에 대입하여 추가적으로 분석하였으나 기본 모형과 크게 다르지 않은 결과를 보였다.

요약하면, 연구모형은 좋은 적합도를 보였으므로 적절하다고 판단하였다. 매개효과 검증 결과 멘토링은 직무열의와 노후준비의 관계를 부분적으로 매개하는 것으로 나타났으며, 생성감과 노후준비의 관계에 대해서는 완전히 매개하였다. 즉, 직무열의와 생성감은 멘토링을 통해서 노후준비에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

다집단 분석

성별에 따른 집단 간의 차이를 검증하기 위하여 다집단 분석을 실시하였다. 경로계수에 대한 집단 간의 차이를 비교하기 위해서는 구조 동일성 검증을 실시하게 되는데, 구조 동일성을 검증할 때에는 요인 동일성이 유지되는 모형을 바탕으로 실시하여야 한다(Marsh, Wen, Nagengast, & Hau, 2012; 이순목, 김한조, 2011). 따라서 본 연구에서 사용한 구성개념이 남녀 집단 모두에 공통적인 측정 체계를 가지고 있는지 확인한 후, 중장년 근로자의 노후준비 과정이 성별에 따라 어떤 차이를 나타내는지 확인하였다. 분석의 과정은 측정틀 동일성(configural invariance), 측정단위 동일성(metric invariance), 구조 동일성(structural invariance)을

표 3. 성별에 따른 연구모형의 측정 및 구조 동일성 검증

모형	χ^2	df	p	RMSEA	CFI	TLI	$\Delta\chi^2$	Δdf
측정틀 동일성	228.531	140	.000	.063	.977	.971	-	-
측정단위 동일성	237.996	148	.000	.062	.977	.972	9.465	8
구조 동일성	249.230	155	.000	.062	.976	.972	11.234	7

차례대로 검증함으로써 진행하였다. 그리고 각 단계는 이전 단계의 모형과 비교함으로써 χ^2 차이 검증을 실시하여 동일성이 확보되는 지 확인하였다.

측정틀 동일성(configural invariance)이란 비교하려는 연구모형이 두 집단 모두에서 동일한 형태를 가져야 함을 의미한다. 연구모형에 대해 두 집단을 모두 합치시켰을 때의 적합도는 $\chi^2(140)=228.531(p<.001, RMSEA=.063, CFI=.977)$ 로 양호하였다. 측정틀 동일성이 확인되었으므로 측정단위 동일성을 확인하였다. 측정단위 동일성(metric invariance)이란 잠재변인을 구성하는 문항들이 집단 모두에서 동일하게 측정되었음을 가정하는 것이다. 이 단계에

서는 측정틀 동일성 모형을 기저모형으로 한다. 그리고 잠재변인의 지표에 대한 요인 적 재량을 집단 간에 동일하게 제약하여 기저모형과 비교함으로써 검증한다. 분석 결과 $\Delta\chi^2(8)=9.465(p=.305)$ 로 유의미한 차이가 없었다. 따라서 노후준비 과정에 대한 매개모형은 성별에 따른 측정의 동일성 조건이 충족되었다.

연구 모형의 남녀 차를 검증하기 위하여 남녀에 걸쳐 공통적인 모형을 반영하는 측정단위 동일성 모형을 기저모형으로 하였다. 그리고 두 집단의 모든 경로계수를 동일하게 제약하여 기저모형과 비교하였다. 분석 결과 $\Delta\chi^2(7)=11.234(p=.129)$ 로 유의미한 차이가 없었다. 따라서 노후준비 과정에 대한 연구 모형이 남

표 4. 직무열의, 생성감과 노후준비 사이에서 멘토링의 간접효과 부트스트랩 결과

효과	경로	B	SE	95% CI	
				LL	UL
직접효과	직무열의 → 멘토링	.190	.057	.078	.298
	생성감 → 멘토링	.459	.056	.352	.571
	멘토링 → 노후준비	.186	.070	.042	.317
	직무열의 → 노후준비	.285	.063	.163	.407
	생성감 → 노후준비	.109	.072	-.035	.253
	나이 → 노후준비	.013	.005	.004	.022
	평균근로시간 → 노후준비	-.020	.009	-.040	-.004
간접효과	직무열의 → 멘토링 → 노후준비	.035	.017	.009	.080
	생성감 → 멘토링 → 노후준비	.085	.035	.021	.156
	간접 총 효과	.120	.047	.030	.213
총 효과	직무열의 → 노후준비	.320	.062	.198	.442
	멘토링 → 노후준비	.194	.060	.071	.306
	직무열의, 생성감 → 노후준비	.514	.062	.391	.636
	전체 총 효과(통제변인 포함)	.506	.065	.379	.634

주. 부트스트랩 표집은 5,000회 실시함. 추정치는 비표준화된 자료임; CI=confidence interval(신뢰구간), LL=lower limit(하한계), UL=upper limit(상한계)

녀 간에 동일하다는 구조 동일성 가정이 성립하였다. 하지만 경로계수 각각의 차이를 확인하기 위하여 측정단위 동일화 제약 모형의 3가지 경로계수 각각을 동일하게 제약함으로써 기저모형과 비교하였다. 그 결과 직무열의와 멘토링 간의 경로에 대해서는 성별 간에 유의미한 차이가 있었다($\Delta\chi^2=4.167$, $\Delta df=1$, $p<.05$). 직무열의가 멘토링에 미치는 영향은 여자($\beta=.115$, $p=.196$)보다 남자($\beta=.345$, $p<.001$)의 경로계수가 더 큰 것으로 나타났다. 한편 생성감과 멘토링 간의 경로($\Delta\chi^2(1)=3.006$, $p=.083$)와 멘토링과 노후준비의 경로($\Delta\chi^2(1)=0.664$, $p=.415$)에서는 성별 간에 유의미한 차이가 없었다. 따라서 가설 6은 지지되었으며, 가설 7은 기각되었다.

본 연구 모형은 성별에 따라서 매개효과에 차이가 있을 수 있으므로, 각 집단의 간접효과 유의성을 판별하기 위하여 연구모형에 대해 요인 적재량을 집단간에 동일하게 제약하여 부트스트랩 분석을 실시하였다. 분석 결과 남자의 경우 직무열의 → 멘토링 → 노후준비 경로의 간접효과는 .074($p=.038$)로 95% 신뢰구간(.024, .167)에 0을 포함하지 않았으며, 생성감 → 멘토링 → 노후준비 경로의 간접효과는 .088($p=.047$)로 95% 신뢰구간(.025, .204)에 0을 포함하지 않았다. 여자의 경우 직무열의 → 멘토링 → 노후준비 경로의 간접효과는 .014($p=.410$)로 95% 신뢰구간(-.006, .071)에 0을 포함하며, 생성감 → 멘토링 → 노후준비 경로의 간접효과는 .074($p=.233$)로 95% 신뢰구간(-.041, .211)에 0을 포함하였다. 따라서 남자의 경우 멘토링의 매개효과가 모두 유의미하였지만, 여자의 경우에는 멘토링의 매개효과가 모두 유의미하지 않았다(그림 3, 4 참조).

요약하면, 연구모형을 남녀 집단 모두에 합

치시켰을 때 측정틀 동일성과 측정단위 동일성 및 구조 동일성이 모두 확인되었다. 그러나 직무열의와 멘토링의 관계에서는 성별에 따라 유의미한 차이를 보였다. 따라서 이러한 결과를 바탕으로 성별 집단에 따라 매개효과를 검증한 결과 남자의 경우 멘토링의 매개효과는 유의한 것으로 나타났지만, 여자의 경우에는 멘토링의 매개효과가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 하지만 멘토링과 노후준비의 경로에 동일화 제약을 가하여 측정단위 동일성 모형과 비교했을 때에는 성별 간에 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 따라서 성별에 따른 간접효과의 유의미성에 대해서는 제한적으로 해석할 필요가 있다.

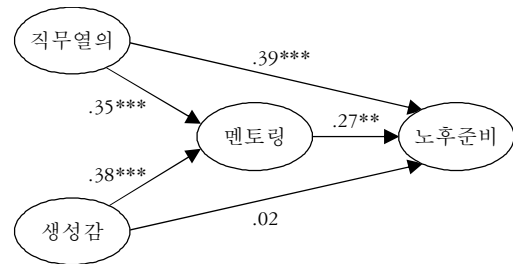


그림 3. 노후준비 과정 모형(남자)

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$; 제시된 수치는 표준화된 계수임.

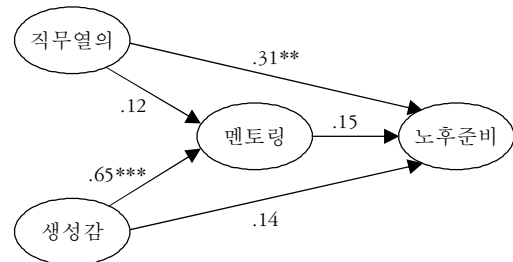


그림 4. 노후준비 과정 모형(여자)

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$; 제시된 수치는 표준화된 계수임.

논 의

본 연구는 중장년 근로자의 노후준비에 대한 멘토링의 영향, 그리고 직무열의와 생성감이 멘토링 및 노후준비에 미치는 영향에 대해 Erikson의 중년기 발달 과업 이론을 바탕으로 확인하였다. 우선 직무열의와 생성감이 노후준비에 미치는 영향에 대한 멘토링의 매개효과를 검증하였다. 그 다음 성별에 따라 노후준비 과정에 차이가 있는지 살펴보았다. 구체적인 논의 사항은 다음과 같다.

첫째, 연구모형에서 직무열의와 생성감은 멘토링을 통해서 노후준비를 유의하게 예측하는 것으로 나타났다. 특히 직무열의는 멘토링을 통해서 간접적으로 노후준비에 영향을 줄 뿐 아니라, 직접적으로도 노후준비를 예측하는 것으로 나타났다. 직무열의가 노후준비에 직접적으로 영향을 주는 것으로 나타난 결과는 높은 직무열의를 보이는 종업원의 활동성과 효능감이 개인의 삶에 긍정적으로 영향을 주기 때문일 수 있다(Bakker, 2009). 즉, 높은 활동성과 자기 효능감을 지닌 사람은 노년기 삶에 대한 통제감을 가지고 보다 적극적으로 노후를 준비할 수 있기 때문이다.

그리고 생성감은 멘토링을 통해서 간접적으로 노후준비에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직접적으로는 노후준비에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 생성감의 영향에 대해서는 두 가지를 고려할 수 있는데, 우선 중장년의 생성감은 자녀양육의 영역보다도 조직 내의 부하직원에 대한 멘토링을 통해서 두드러지게 나타날 가능성이 크다. 중장년의 생성감이 타인에 대한 관심을 통해 멘토링으로 이어질 때 생성감이라는 발달 과업의 성취가 분명해지며, 그 결과 노년기의 인생 통합을 위

한 준비가 된다고 볼 수 있다. 다음으로는 본 연구에서 생성감을 측정하는 데 사용한 도구의 특성 때문일 수 있다. LGS는 Erikson이 언급한 생성감에서 보다 발전된 개념을 측정하고 있으므로 Erikson이 언급한 생성감과 개념적으로 차이가 있을 수 있다.

둘째, 성별에 따라 노후준비 과정에서 부분적으로 차이가 있는 것으로 나타났다. 남녀 집단 각각에 대해 경로계수를 자유롭게 추정하도록 허용한 결과, 남자의 경우에는 멘토링의 매개효과가 유의미했지만, 여자의 경우 멘토링의 매개효과가 모두 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 하지만 멘토링과 노후준비의 경로계수가 남녀에 따라 차이를 보이는지 확인했을 때에는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 따라서 여자의 경우에는 멘토링의 매개효과가 완전히 유의미하지 않다고 보기는 어렵다.

그리고 직무열의와 멘토링의 관계에서만 여자보다 남자의 경우 경로계수가 더 큰 것으로 나타났다. 즉, 여자보다도 남자 중장년 근로자의 직무열의가 멘토링을 하는 데 더 많은 영향을 주었다. 이러한 결과는 우리나라에서 여자 중장년 근로자의 경우에는 일에 대한 열의와 몰입을 보이더라도 멘토의 역할을 하는 것과는 크게 관련이 없으며, 멘토 경험을 통해 자신의 노후준비를 자극하는 효과도 별로 없다고 해석할 수 있다. 이것은 중장년 여성 근로자가 직면한 현실을 반영한 것일 수 있다. 권혜자(2007)의 연구에 따르면 여자인 경우 정규직에서 비정규직으로 전환하는 비율이 남자인 경우에 비해 높은 것으로 나타났다. 또한 이시균과 이주현(2008)에 따르면 여성이 남성에 비해 비자발적 고용 상실의 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 즉, 우리나라 여성 근로

자는 고용의 질이 낮으므로 여성 중장년 근로자의 직무열의가 높더라도 이들이 조직에서 중책을 맡거나 전문성을 발휘할 기회가 부족하기 때문에 멘토로 적게 활용되는 현실을 반영하는 것으로 볼 수 있다.

본 연구의 학문적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 노후준비와 관련된 기존의 연구들은 주로 인구통계학적 변인을 중심으로 한 연구가 많았던 것에 비해, 본 연구는 노후준비에 이르는 과정에 대해서 Erikson의 중년기 발달 과업으로서 멘토링이 중요한 역할을 할 수 있음을 보여주었다는 데 의의가 있다. 즉, 높은 직무열의를 보이고 다음 세대를 배려하는 특성을 가진 중장년 근로자가 멘토링 하는 것이 멘티에게 유익할 뿐 아니라 개인의 노후준비에도 도움이 될 수 있음을 보여주었다.

둘째, 본 연구는 멘토링을 하는 멘토 자신의 노후준비에 대한 멘토링의 영향력을 확인했다는 데 의의가 있다. 멘토링에 대한 기존의 연구들은 주로 멘티의 입장에서 멘토링을 어떻게 받았는지, 그리고 멘티가 멘토링을 받는 것이 조직 내에서 어떤 의미가 있는지, 또는 개인의 활동에 어떤 영향을 미치는지에 대해 주로 연구했었다. 따라서 기존 연구들과 다른 관점에서 멘토링에 대해 접근했다는 점이 본 연구의 차별성이라 할 수 있다.

셋째, 성별에 따라 노후준비 과정이 다르게 나타날 수 있다는 데 의의가 있다. 노후준비를 하게 되는 심리적인 과정에서 멘토링에 미치는 직무열의의 영향력이 성별에 따라 다른 것으로 밝혀졌다. 즉, 멘토 역할의 영향이 성별에 따라 왜 다른지에 대한 심도 있는 연구의 필요성을 확인했다는 데 의의가 있다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 빠른 인구 고령화에 따라 노후준비의

중요성이 갈수록 증가하는 현실 속에서 조직은 수직적 경력에 한계를 가진 관리자들을 적극적으로 멘토로 활용함으로써 중장년 근로자 개인의 노후준비에 도움을 줄 필요가 있음을 보여주었다.

둘째, 본 연구는 중장년의 발달 과업을 바탕으로 한 노후준비 과정이 성별에 따라 달라질 수 있음을 보여주었다. 남성 중장년 근로자의 경우에는 직무열의가 멘토링을 통해서 노후준비에 영향을 주는 과정이 밝혀졌지만, 여성의 경우에는 그렇지 않았으며 직무열의가 직접적으로 노후준비에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여성 중장년 근로자가 관리자 역할을 하기 어려운 현실의 가능성을 반영하는 것으로 볼 수 있다. 그러므로 남자에게는 자신의 직무 전문성을 살려서 멘토링을 적극적으로 활용할 수 있도록 기회를 제공하는 것이 도움이 될 것이며, 여자에게는 자신의 직무를 통해서 노후준비의 관점을 갖도록 개인 중심적 지원이 필요할 것이다. 더불어 멘토링의 긍정적인 효과를 여성 근로자도 갖기 위해서는 중장년 여성에 대한 직무 및 고용기회를 늘릴 필요가 있다. 또한 남녀 모두 노후준비에 대한 직무열의의 직접효과는 유의미하였으므로, 중장년 근로자가 자발적으로 일에 대한 열의를 가지고 근무할 수 있도록 조직 환경을 개선하여 조직의 성과 향상과 근로자의 노후준비를 모두 도모할 필요가 있다.

연구의 제한점과 향후 연구과제

연구 결과에 대한 제한점과 향후 연구과제는 다음과 같다. 첫째, 노후준비에 대한 직무열의의 영향은 간접적으로 멘토링을 통해서도 영향을 주었지만, 직접적으로도 노후준비에

영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 본 연구에서는 일 관련 맥락에서 직무열의가 노후준비에 영향을 주는 과정에 대해 생성감 이론을 토대로 일부 확인했지만, 이 외에도 노후준비에 영향을 미치는 과정이 더 존재할 수 있음을 보여주었다. 따라서 향후 연구에서는 직무열의가 노후준비에 어떠한 심리적 과정을 통해서 영향을 주는지에 대해 보다 다각적으로 파악할 필요가 있다. 특히 여성의 경우 직무열의가 멘토링을 통해서 노후준비에 영향을 미치지 않았으며, 직무열의가 노후준비에 직접적으로 미치는 영향이 더 강했다. 따라서 직무열의에서 노후준비에 이르는 심리적인 과정을 보다 명백히 밝힘으로써, 직무열의 수준이 높은 중장년이 노후준비를 잘 하게 되는 심리적인 특성을 파악하는 것은 중장년 근로자의 동기를 관리하는 측면에서 조직의 정책수립에 도움이 될 것이다.

둘째, 본 연구는 노후준비 행동에 초점을 두고 있다. 중장년의 제2 경력으로의 재취업이나 노년이 된 이후의 경제적 활동은 이후의 생활에서 모두 중요한 역할을 할 수 있다. 따라서 노후준비 수준이 재취업 성공으로 이어지는 과정을 파악한다면, 중장년 근로자의 가교일자리 재취업에 도움이 될 것이다. 또한 노후준비만을 위한 정책이나 체계에서 그칠 것이 아니라 보다 포괄적으로 앞으로 다가올 초고령 사회의 생태계를 고려하여 사회 시스템을 구체적으로 조직하는 데 도움이 될 수 있다.

셋째, 본 연구의 방법은 설문조사 방법을 사용하였다. 따라서 독립변인과 종속변인을 모두 동일한 응답자가 측정하였으므로, 동일 방법편의(common method bias)가 발생했을 수 있다. 하지만 노후준비를 얼마나 하고 있는지

는 자기 자신이 가장 잘 알고 있으며, 생성감 또한 중장년기에 개인이 어떻게 느끼는지에 대한 것이므로 개인 평정이 더 적절하다고 할 수 있다. 한편 직무열의와 멘토링의 경우에는 부하나 직장 동료에게 응답을 받는 것이 보다 현실적인 방안이 될 수 있다.

참고문헌

- 권해자 (2007). 고용형태간 노동이동과 임금효과. *고용과 직업연구*, 1(1), 31-51.
- 김가옥 (2009). 성인기의 노화사실 인지정도, 노인에 대한 태도에 따른 노후생활 준비의식과 행동. *경북대학교 대학원 석사학위논문*.
- 김기태 (2004). 장년층 노후준비 태도에 대한 연구. *호서대학교 대학원 석사학위논문*.
- 김대환, 류건식 (2014). 자녀 유무 및 성별이 부모세대의 노후준비와 부양의존도에 미치는 영향. *연금연구*, 4(1), 49-66.
- 김미령 (2013). 준고령자의 성공적 노화 구성요소의 삶의 만족도 영향 및 노후준비의 매개효과. *노인복지연구*, 62, 257-287.
- 김재희, 김옥 (2013). 노인의 노후준비가 적응 유연성에 미치는 영향과 자아존중감의 매개효과. *노인복지연구*, 62, 231-256.
- 김정진 (2012). 한·미 금융기업의 여성 관리자 유리천장 인식이 인사관리 행동에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 25(4), 833-859.
- 김종혜, 강운선. (2013). 중장년층의 노후준비 교육 참여 실태와 요구. *사회과교육*, 52(4), 49-60.
- 김주성, 최수일 (2010). 라이프스타일이 노후준

- 비도 및 생활만족도에 미치는 영향. 한국 가족복지학, 15(3), 97-119.
- 김지영 (2009). 중년층의 노후준비도에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김현미, 최연희. (2010). 생산직 근로자의 연령별 노후준비와 영향요인. 한국직업건강간호학회지, 19(2), 117-127.
- 김호진, 황승록 (2013). 청년층과 중장년층 근로자의 숙련수준 및 직무태도 비교. *The HRD Review*, 16(5), 192-209.
- 노안영, 강영신 (2007). 성격심리학. 학지사.
- 박아청 (2005). 에릭슨의 “생식성” 개념의 의미에 대한 인류학적 검토. 교육인류학연구, 8(1), 39-56.
- 박창제 (2008). 중·고령자의 경제적 노후준비와 결정요인. 한국사회복지학, 60(3), 275-297.
- 방하남, 신인철 (2011). 강요된 선택: 생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업의 동학분석. 한국사회학, 45(1), 73-108.
- 배계희 (1988). 중년기의 노후준비에 관한 연구. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 신수민 (2013). 과거 노후준비가 노년기의 활동성에 미치는 영향: 심리사회적 자원의 매개효과. 사회복지연구, 44(3), 57-83.
- 오경석 (2001). 청년, 중년, 노년의 생성감. 한국노년학, 21(1), 59-71.
- 오경석 (2002). 노인의 생성감과 인생 이야기. 한국노년학, 22(2), 113-129.
- 원종욱, 백혜연, 김태은, 최요한 (2014). 기초연금 도입과 노후생활 안정 효과 분석. 한국보건사회연구원.
- 이미선 (2012). 베이비붐세대의 노부모 부양과 노후준비도에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이순목, 김환조. (2011). 구조방정식 모형의 일산화 또는 집단차 연구를 위한 다집단 분석의 관행과 문제점. 사회과학, 43(1), 63-112.
- 이시균, 이주현 (2008). 고용안정성에 관한특성 분석. 고용이슈 2008, 1(3), 112-127.
- 이옥희, 이지연 (2012). 중년기 생성감 (Generativity) 척도개발 및 타당화. 상담학연구, 13(2), 665-688.
- 이은희, 김금운, 한규석, 주리에 (2004). 노인의 안녕감에 미치는 생성감의 역할. 한국노년학, 24(3), 131-152.
- 이현주, 한태영 (2014). 중장년 근로자의 퇴직 후 경력을 위한 주도적 경력행동에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(1), 221-248.
- 장휘숙 (2012). 성인발달 및 노화심리학 제2판. 서울: 박영사.
- 정규형, 박서영 (2014). 중년기의 가족부양부담이 개인의 노후준비정도에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 노인복지연구, 63, 115-147.
- 정현, 탁진국 (2005). 멘터역할척도 개발과 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 659-676.
- 조성남 (2004). 에이지블 시대: 고령화 사회의 미래와 도전. 이화여자대학교출판부.
- 조추용, 송미영, 이근선 (2009). 중년층의 노후준비에 영향을 미치는 요인. 노인복지연구, 43, 135-156.
- 최옥금 (2011). 우리나라 중·고령자의 은퇴 과정에 관한 연구: 생애주된일자리와 가교일자리를 중심으로. 한국노년학, 31(1), 15-31.
- 통계청 (2011). 장래인구추계: 2010년~2060년.

- 통계청. (2013). 한국의 사회동향 2013. 통계청.
- 통계청 (2014). 2013 경제활동인구연보. 통계청.
- 한태영 (2014). 중장년 근로자의 가교일자리 전직 현상과 성공 요인: 질적 연구방법론을 통한 탐색적 연구. *조직과 인사관리연구*, 38(2), 223-265.
- 홍현균 (2007). 은퇴시기 중고령자의 인적자원 개발을 위한 정책과제: 공공부문 직업훈련을 중심으로. *고용이슈 제25호*, 1-15.
- 황승일 (2000). 초기노인의 노후관련 태도와 노후준비에 관한 연구. 대구가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 황창주 (2008). 문항반응이론을 이용한 역문항 채점 방법. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- Adams, G. A., & Rau, B. L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today: planning for retirement. *American Psychologist*, 66(3), 180-192.
- Allen, T. D. (2007). Mentoring relationships from the perspective of the mentor. In B. R. Ragins & K. E. Kram (Eds.) *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice* (pp. 123-147). California: Sage Publication.
- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career Benefits Associated With Mentoring for Proteges: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 127-136.
- Anonymous (2013). *The Impact of Employee Engagement on Performance*. Harvard Business Review.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Chew, J. (1994). An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 1-16.
- Babcock-Roberson, M. E., & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of Psychology*, 144(3), 313-326.
- Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The peak performing organization* (pp. 50-72). Oxon, UK: Routledge.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bakker, A.B., Albrecht, S., & Leiter, M.P. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 74-88.
- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is work engagement gendered?. *Gender in Management: An International Journal*, 28(7), 400-423.
- Barsade, S. G. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47(4), 644-675.
- Bozionelos, N. (2004). Mentoring provided: Relation to mentor's career success, personality, and mentoring received. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 24-46.
- Carstensen, L. L. (1992). Social and emotional patterns in adulthood: Support for socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, 7, 331-338.
- Cox, K. S., Wilt, J., Olson, B., & McAdams, D. P. (2010). Generativity, the big five, and

- psychosocial adaptation in midlife adults. *Journal of Personality*, 78(4), 1185-1208.
- Cox, T. H., & Harquail, C. V. (1991). Career paths and career success in the early career stages of male and female MBAs. *Journal of Vocational Behavior*, 39(1), 54-75.
- Donaldson, T., Earl, J. K., & Muratore, A. M. (2010). Extending the integrated model of retirement adjustment: Incorporating mastery and retirement planning. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 279-289.
- Eby, L. T., Durley, J. R., Evans, S. C., & Ragins, B. R. (2006). The relationship between short-term mentoring benefits and long-term mentor outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 424-444.
- Erikson, E. H. (1992). *아동기와 사회: 인간발달 8단계 이론* (윤진, 김인경 역). 서울: 중앙적성출판사. (원전은 1979년에 출판).
- Finley, G. E. (1998). Parental age and parenting quality as perceived by late adolescents. *The Journal of Genetic Psychology*, 159(4), 505-506.
- French, J. R. P., Jr., & Raven, B. H. (1968). The bases of social power. In D. Cartwright & A. F. Zander (Eds.), *Group dynamics: Research and theory* (pp. 259-269). New York: Harper & Row.
- Giscombe, K. (2007). Advancing women through the glass ceiling with formal mentoring. In B. R. Ragins & K. E. Kram (Eds.) *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice* (pp. 123-147). California: Sage Publication.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165-174.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same Same" But different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?. *European Psychologist*, 11(2), 119.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324.
- Karacan, E. (2014). Timing of Parenthood and Generativity Development: An Examination of Age and Gender Effects in Turkish Sample. *Journal of Adult Development*, 21(4), 207-215.
- Kerr, S., Von Glinow, M. A., & Schriesheim, J. (1977). Issues in the study of "professionals" in organizations: The case of scientists and engineers. *Organizational Behavior and Human Performance*, 18(2), 329-345.
- Kotre, J. (1996). *Outliving the self: How we live on in future generations*. New York: Norton & Co.
- Kram, K. E. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 608-625.
- Kram, K. E. (1988). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. University Press of America.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). *Employee engagement: a literature review*. Kingston Business School, Kingston University.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. J., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a

- difference?. *Personality and Individual Differences*, 40(3), 521-532.
- Lodahl, T. M., & Keiner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Marsh, H. W., Wen, Z., Nagengast, B., & Hau, K. T. (2012). Structural equation models of latent interaction. In R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of structural equation modeling* (pp. 436-458). New York, NY: Guilford Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- 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(6), 1003-1015.
- McAdams, D. P., Ruetzel, K., & Foley, J. M. (1986). Complexity and generativity at mid-life: Relations among social motives, ego development, and adults' plans for the future. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(4), 800-807.
- Mor-Barak, M. E. (1995). The meaning of work for older adults seeking employment: The generativity factor. *The International Journal of Aging and Human Development*, 41(4), 325-344.
- Moulds, E. (1980). Chivalry and Paternalism: Disparities of Treatment in the Criminal Justice System. In S. K. Dantesman & F. R. Scarpitti (Eds.), *Women, Crime, and Justice*. New York, NY: Oxford University Press.
- Noe, R. A. (1988). An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personnel Psychology*, 41(3), 457-479.
- Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. (2010). The Process of Retirement Planning Scale (PRePS): development and validation. *Psychological Assessment*, 22(3), 520-531.
- Okurame, D. E. (2007). Perceived mentoring functions: does mentor's gender matter?. *Women in Management Review*, 22(5), 418-427.
- Osipow, S. H., & Fitzgerald, L. F. (1996). *Theories of Career Development (4th ed.)*. Allyn & Bacon.
- Peterson, B. E., & Duncan, L. E. (2007). Midlife women's generativity and authoritarianism: marriage, motherhood, and 10 years of aging. *Psychology and Aging*, 22(3), 411-419.
- Petkoska, J., & Earl, J. K. (2009). Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. *Psychology and Aging*, 24(1), 245-251.
- Ragins, B. R. (1997). Diversified mentoring relationships in organizations: A power perspective. *Academy of Management Review*, 22(2), 482-521.
- Ragins, B. R., & Cotton, J. L. (1999). Mentor functions and outcomes: a comparison of men and women in formal and informal mentoring relationships. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 529.
- Ragins, B. R., & Kram, K. E. (2007). The roots and meaning of mentoring. in B. R. Ragins & K. E. Kram (Ed.), *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice* (pp. 3-16). California: Sage Publications.
- Ragins, B. R., & Scandura, T. A. (1999). Burden or blessing? Expected costs and benefits of

- being a mentor. *Journal of Organizational Behavior*, 20(4), 493-509.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Rothbard, N. (1999). *Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family*. Dissertation Abstracts International US: University Microfilms International, 59(10-A).
- Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1997). Successful aging. *The Gerontologist*, 37, 433-440.
- Sadler, W. (2000). *The third age: Six principles of growth and renewal after forty*. Da Capo Press.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2003). *UWES Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit: Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66(3), 170-179.
- Singh, R., Ragins, B. R., & Tharenou, P. (2009). Who gets a mentor? A longitudinal assessment of the rising star hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 11-17.
- Szinovacz, M. (2003). Contexts and pathways: retirement as an institution, process and experience. In G. Adams & T. Beehr (Eds.), *Retirement: reasons, processes and results* (pp. 6-52). New York: Springer.
- Turner, M. J., Bailey, W. C., & Scott, J. P. (1994). Factors influencing attitude toward retirement and retirement planning among midlife university employees. *Journal of Applied Gerontology*, 13(2), 143-156.
- Van der Heijden, B. I., de Lange, A. H., Demerouti, E., & Van der Heijde, C. M. (2009). Age effects on the employability - career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 156-164.
- Vos, A., Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761-777.
- 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.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206.
- WHO (2002). *Active Ageing: A Policy Framework*. Geneva: WHO.
- 1차 원고접수 : 2015. 07. 14
2차 원고접수 : 2015. 10. 07
최종게재결정 : 2015. 10. 19

The Effects Work Engagement and Generativity on Post-retirement Preparation: The Indirect Effects of Mentoring & The Gender Difference

Kyo Soo, Shin

SPIRINK

Tae Young, Han

Dept. of Industrial Psychology, Kwangwoon University

The post-retirement preparation of middle & young-old aged workers before their complete labor force withdrawal have received more attention in countries where aging society is progressing rapidly. Given that organizations and society may not be able to provide a full support for the later life of middle & young-old aged workers, self-directed preparation of individual workers is a key factor for the successful retirement. The purpose of this study was to examine a mediating role of mentoring between generativity and post-retirement preparation based on the theory of adult development of Erikson associated with generativity. The effect of mentoring may also be influenced by work-related factor for the old-aged workers. Thus, this study simultaneously tested the effect of work engagement as another predictor of mentoring and post-retirement preparation. Given the expected roles of the generation in this age are quite different by gender, the gender difference in the pattern of relationships among the variables was also hypothesized. Conducting a survey research to 320 employed middle and young-old aged worker, the data was analyzed by multi-group analysis using Structured Equation Modeling. The results of this study found the positive effects of generativity and work engagement on post-retirement preparation through mentoring behavior. Gender difference was also found in some paths of the research model. Suggestions for future research and practical implications were provided based on the findings.

Key words : *Post-retirement preparation, Mentoring, Work engagement, Generativity, Gender difference, Multi-group analysis*