

노인일자리사업 참여자의 직무만족이 사업성과에 미치는 영향

Influence of Job Satisfaction on Project Effectiveness of Employment Promotion Project for the Elderly

조준, 김영희, 조지현
동신대학교 사회복지학과

Joon Cho(jj4118@daum.net), Young-Hee Kim(kyoh@daum.net),
Ji-Hyun Cho(auxillia@catholic.or.kr)

요약

본 연구는 노인일자리사업 참여자의 직무만족이 사업성과에 미치는 영향을 검증하여, 노인일자리사업의 성과를 향상시키기 위한 실천전략의 근거를 제시하는데 그 목적이 있다. 조사는 전라남도 지역 노인일자리사업 참여자 240명을 대상으로 2012년 10월 ~ 2013년 1월까지 실시하였다. 연구결과 노인일자리사업 참여자의 직무만족 중 전반적 만족, 업무강도 만족, 근무환경 만족, 동료관계 만족, 수요처 만족이 사업성과에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 즉, 노인일자리사업에 대해 전반적으로 만족할수록, 업무강도, 근무환경, 동료관계, 수요처에 만족할수록 사업성과는 향상되는 것으로 나타났다. 본 연구결과에 기반하여, 노인일자리사업 참여자의 직무만족 향상을 위한 실천적 제언을 하였다.

■ 중심어 : | 직무만족 | 노인일자리사업 성과 |

Abstract

The purpose of this study was to examine the relationship between the job satisfaction, and project effectiveness of employment promotion project for the elderly, and to suggest practical implications for social work services for those the elderly. Data for this study were collected through the use of a survey instrument completed by 240 samples over 60 years of age. Collected data were analysed by multiple regression. The findings of this study were as follows: this study provided clear evidence that the depression was very important variable which affected on project effectiveness of employment promotion project for the elderly. Based on these findings, in order to increase project effectiveness, we need to realize the importance of job satisfaction management, and suggested effective intervention programs.

■ keyword : | Job Satisfaction | Project Effectiveness of Employment Promotion Project for the Elderly |

1. 서론

오늘날 여성의 사회진출로 인한 출산율 저하와 의학 기술의 발달로, 평균수명이 연장되고 있다. 이에 따라

2013년 현재 우리나라 노인인구는 전체 인구의 12.2%를 차지하는데, 2030년 24.3%, 2050년 37.4%로 증가할 것으로 추계되고 있다[27]. 이와 같이 인구의 고령화는 빈곤, 신체적 약화, 심리적·정신적 위축, 관계망의 약

접수일자 : 2013년 11월 21일
수정일자 : 2013년 12월 27일

심사완료일 : 2013년 01월 07일
교신저자 : 조지현, e-mail : auxillia@catholic.or.kr

화 등 생활환경에 걸처서 다양한 문제를 발생시킨다 [11]. 특히 우리나라 노인문제 중 가장 심각한 문제 중 하나는 노인 빈곤이다. 한국의 노인빈곤율은 경제협력 개발기구(OECD) 회원국 중 1위로 압도적으로 높은 반면 국내총생산(GDP)에서 노인에게 돌아가는 복지지출 비중은 최하위권인 것으로 나타났다. 한국에서 혼자 사는 65세 이상 노인의 빈곤율은 76.6%에 달했다[54]. 하지만, 우리나라는 공적연금소득이 미성숙 되어, 대부분의 노인들이 근로소득이나 자녀로부터 일정부분 경제적 지원을 받고 있는 실정이다. 보건복지가족부(2009)의 연구에 따르면, 근로·사업 소득이나, 자녀로부터 원조를 받는 노인이 전체 노인 가구 중 70.1%에 이르는 것으로 보고되었다[16]. 이처럼 우리나라 노인들은 심각한 경제적 빈곤을 경험하고 있고, 이러한 배경하에 다수의 노인들에게 적합한 일자리를 제공하기 위해 정부에서는 2004년부터 노인일자리사업을 추진해 오고 있다. 노인일자리사업은 사회발전이나 국민의 삶의 질 향상을 위해 꼭 필요하나 수익성이 낮아 민간시장에서 배제된 사회적 일자리사업의 일종이다[19]. 특히 노인일자리사업은 노인빈곤해소라는 경제적 측면 이외에도 건강, 가족관계, 인간관계의 긍정적인 변화에 그 목표를 두고 있다.

하지만 그동안 추진된 노인일자리사업은 가장 중요한 목표가 노인빈곤해결과 같은 노인문제 해결임에도 불구하고, 실제로는 일자리 수와 같은 양적 목표달성¹⁾에 성과의 초점이 맞추어져 있었다[13]. 또한 양적 목표 달성과 같은 노인일자리사업 운영은 효율성을 강조하기 때문에, 상대적으로 노인일자리사업 참여자의 직무만족과 같은 효과성은 간과하고 노인일자리사업이 진행되었다. 결국 이러한 정부의 태도는 노인들이 만족할 수 있는 좋은 일자리를 제공하지 못하고, 사회적으로 부정적으로 인식되어 온 공공근로사업처럼 인식 받게 하는 단초가 되어, 결과적으로 이러한 복합적인 요인들로 노인일자리사업이 사회적으로 성과를 인정받지 못하는 결과를 초래하였다[9].

1) 노인일자리사업은 노인일자리 수와 같은 양적인 목표를 설정되어 있지만[39], 노인 개인이 경험하게 되는 성과인 노인의 경제문제 해결, 건강, 가족관계, 인간관계 변화에 대한 구체적인 목표는 설정되어 있지 않고, 단지 사후 평가만 실시하고 있다[38].

따라서 노인일자리사업이 노인들에게 그리고 사회적으로 인정받고, 성공하기 위해서는 성과 목표²⁾를 참여자가 경험하는 경제적 문제의 긍정적인 변화, 건강, 가족관계, 인간관계의 변화에 두어야 한다. 그리고 노인일자리사업 추진 과정에서는 참여자의 직무만족을 고려해야 한다. 왜냐하면 직무만족은 좋은 일자리 제공의 척도이면서[14], 참여자의 생산적인 결과를 이끄는 중요한 예측요인이 되기 때문이다[52]. 이러한 직무만족과 사업성과 간 관계에 대한 이론적 근거를 제시해주는 개념이 성과차이이론(Discrepancy theory)이다. Kristjanson(1991)은 성과차이이론을 근거하여 조직의 목표인 성과를 향상시키기 위해서는 직무에 대한 만족도를 향상시켜야 한다고 주장하였다[45]. 이처럼 기존 선행연구와 성과차이이론은 노인일자리사업의 사업성과를 높이기 위해서는 노인일자리사업의 목표가 실제적으로 노인들의 문제를 해결해 주는 방향으로 설정되어야 하며, 특히 참여자의 직무만족을 증가시키는 방향으로 가야한다는 것을 알려주고 있다.

한편 그동안 고용정책의 방향, 활성화 방향[22][26] 등과 같은 연구가 초기 노인일자리사업 연구의 주요 흐름이었다. 하지만 점차 노인일자리사업이 확대되면서 첫째 노인일자리사업의 성과에 대한 연구[2][3][6][7][21][28][35][36][41], 둘째 노인일자리사업의 지역적 특성을 고려한 연구[9][10][32], 셋째 노인일자리사업 참여자의 직무 관리에 대한 연구[8][12][23]와 같이 크게 세 가지 경향으로 나뉘어 연구되고 있다. 하지만 전체 노인을 중심으로 노인일자리사업 성과에 영향을 미치는 직무만족을 분석하는 연구는 전무한 실정이다. 특히 노인일자리사업 참여자의 직무만족을 연구한 선행연구[5][41]에서는 전반적인 직무만족도를 측정하여, 결과적으로 노인일자리사업 참여자의 직무만족을 향상시키기 위한 세부적인 실천적, 정책적 근거를 제시하지 못한 한계가 있다. 따라서 본 연구에서 노인일자리사업 총괄기관인 한국노인인력개발원이 개발한 직무만족 측정도구인 업무에 대한 전반적 만족, 월보수 만족, 업무내용 만족, 업무강도 만족, 근무환경 만족, 동료관계 만족, 수요처 만

2) 노인일자리사업의 궁극적인 목표는 노인문제인 빈곤, 질병, 부양부담, 역할상실, 고독 등을 해결하는데 있다.

족을 측정함으로써, 노인일자리사업 참여자의 직무만족을 향상시키기 위한 세부적인 실천적, 정책적 근거자료를 제시하는데 그 의의가 있다.

II. 이론적 배경

1. 노인일자리사업

노인일자리는 노인복지법 제23조, 제23조의 2, 저출산·고령사회 기본법 제11조에 근거하여 중앙정부(보건복지부)와 지방정부가 노인에게 일자리를 제공함으로써, 노인의 신체건강, 노인건강 증진, 사회적 관계 개선 등을 목적으로 하고 있는 노인복지사업이다[11][18]. 이러한 필요성 때문에 현재 노인일자리사업 수는 2004년 3만 5천개로 시작하여, 2005년 4만 7천개, 2006년 8만 3천개, 2007년 11만 6천개, 2008년 11만 7천개, 2009년 16만개, 2010년 18만 6천개, 2011년 20만개, 2012년 22만개로 증가하고 있다[24][39].

노인일자리사업 참여자의 선발기준은 신체 건강할 65세 이상 노인이고, 일부 일자리 유형에 따라 60세~64세인 노인도 참여³⁾가 가능하다[28]. 그리고 노인일자리사업은 공공부문과 민간부문으로 분류할 수 있다. 공공부문은 첫째 지방자치단체의 고유 영역에서 사업을 창출하는 공익형, 둘째 특정 분야의 경험을 피교육자를 대상으로 강의하는 교육형, 셋째 소외계층에게 사회서비스를 지원하도록 기획된 복지형이 있다. 민간부문은 첫째 택배 등으로 대표되는 인력과견형, 둘째 소규모 창업 혹은 전문 직종 사업단 공동으로 운영하여 창출되는 일자리인 시장형, 셋째 창업모델형은 노인의 창업을 통해 일자리를 확보하는 일자리를 창출하는 유형이다[12][26]. 또한 공공부문의 노인일자리사업 근무기간은 7개월 이내가 원칙이고, 월 20만원 안에서 지급되지만, 복지형의 일부 직종은 30만원까지 지급 가능하다. 민간부문의 노인일자리사업은 근무기간은 연중실시하고, 시장형은 사업단 자체 운영규정에 따라 지급되고 인력

과견형은 수요처의 기준에 따라 지급된다[17]. 노인일자리사업 참여자에게 지급되는 보수는 보충적 소득지원 형태를 띠며, 1일 3-4시간, 주 3-4일 근무형태로 일반 취업에 비해 근무 일수나 노동 강도가 상대적으로 약하다고 볼 수 있다[7].

2. 노인일자리사업 직무만족도

노인일자리사업 직무만족은 전반적인 직무, 월보수, 업무내용, 업무강도, 근무환경, 동료관계, 수요처에 대한 만족을 의미한다[45]. 따라서 직무만족이 높은 사람은 노인일자리사업에 대한 전반적인 직무, 월보수, 업무내용, 업무강도, 근무환경, 동료관계, 수요처에 대해 긍정적으로 평가하고 있다고 할 수 있다[38][43][45][53]. 이러한 직무만족 하위요인인 전반적인 직무, 월보수, 업무내용, 업무강도, 근무환경, 동료와 관계, 수요처(과견된 장소의 담당자, 수혜자(고객)를 중심으로 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 직무에 대해 긍정적으로 평가할 때, 전반적인 직무만족도가 향상되는 것으로 조사되었다[5]. 둘째 월보수에 대한 만족도는 월보수가 많을수록 만족도가 향상되는 것으로 나타났다[49][50]. 셋째 업무내용과 관련해서는 업무 공정성, 분명한 업무분장, 의사결정 참여[49], 업무에 대한 다양성이 확보[48]될 때 업무에 대해서 만족하는 것으로 나타났다. 넷째 서류작업, 휴식시간, 근무시간과 같은 업무강도가 적절할 때 만족도가 높은 것으로 나타났다[31][49]. 다섯째 훈련 및 교육 시설, 신체단련 시설 등과 같은 근무환경이 좋을수록 직무에 대해 만족하는 것으로 나타났다[46][48][49]. 여섯째 동료와의 관계가 좋을수록 직무만족도가 향상되었지만[49]. 슈퍼바이저, 동료, 조직차원의 차별 정도가 심하면 직무만족이 저하되는 것으로 조사되었다[50]. 일곱째 수요처와 관련해서 클라이언트와의 관계가 좋을수록 직무에 대해 만족하는 것으로 나타났다[48]. 마지막으로 인구사회학적 특성에 따른 직무만족은 성별[46]과 근무지역[53], 나이[47] 간 유의한 차이와 관계가 있는 것으로 나타났다. 하지만 일부 연구에서는 성별과 나이는 유의한 관계가 없는 것으로 조사되었다[31][49].

한편 구체적으로 우리나라 노인일자리사업 참여자의

3) 국민기초생활보장법에 의한 수급자, 정부 부처에서 추진 중인 사업 참여자, 건강보험 직장가입자(교육형 사업은 전문인력에 한해 제한적 참여 허용)는 선발에서 제외된다.

직무만족도를 살펴보면 다음과 같다. 노인일자리사업 참여자 만족도의 경우, 노인일자리사업 자체에 대해서는 만족(조금 만족 46.4%, 매우 만족 22.3%)하는 것으로 나타났고[6], 노인일자리사업 참여기간이 길어질수록 만족도가 상승되었다[9]. 하지만 노인일자리사업 참여기간 자체에 대해서는 불만족하는 것으로 조사되었다[32]. 그리고 인구사회학적 특징에 따른 노인일자리사업 만족도는 노인일자리사업의 참여자 중 여성이 남성보다, 교육수준이 낮은 집단이 높은 집단보다 유의하게 높은 것으로 나타났다[6]. 하지만 일부 연구에서는 성별, 학력에 대해서는 집단 간 유의한 차이가 발견되지 않았다[31]. 아울러 노인일자리사업 유형과 소득에 따른 만족도는 공익형보다는 교육형과 시장형 참여자가 유의하게 높았고[3], 노인일자리사업 참여 소득에 대해서는 60% 이상의 낮은 만족도를 보였다. 이는 현재 노인일자리사업을 통해서 얻어지는 소득은 11만 9천원인 반면, 희망 소득은 31만 9천원으로 현재 소득과 기대 소득의 차이에 따른 결과로 이해할 수 있다[20]. 또한 연령이 높은 집단이 보수에 대한 만족도가 높았다[32]. 마지막으로 노인일자리사업 근무관련 만족도는 기관직원, 근무환경은 평균(2.5) 이상의 만족도를 보였고, 노인일자리사업 참여자 중 연령이 높은 집단이 근무시간, 근무환경에 대한 만족도가 유의하게 높은 것으로 나타났다[32].

3. 노인일자리사업 성과

노인일자리사업 성과는 사업에 참여한 이용자에 대해서 발생하는 목표달성과 같은 부가치적인 효과(value-added)를 의미한다. 따라서 노인일자리사업의 성과는 노인일자리사업의 정책적 목표인 경제적 상태, 건강상태, 가족상태, 인간관계 개선, 사회참여의 긍정적인 변화로 이해할 수 있다[30]. 이러한 노인일자리사업의 성과에 대한 선행연구를 살펴보면 다음에 제시된 바와 같다.

경제적 측면을 살펴보면, 노인일자리사업의 참여가 기초노령연금보다 노인빈곤율 감소에 있어서 비용-효과적인 것으로 조사되었다[35]. 의료비와 관련된 비용에 대해서도 2006년 상반기 노인일자리사업에 참여한

노인이 미참여 노인보다 평균의료비가 182,244원 적은 것으로 나타났고, 의료비 절감효과는 평균 참여 기간을 적용할 때 약 78억원으로 조사되었다[33]. 특히, 2004년 ~ 2006년 상반기 까지 2년 6개월 기간 동안 노인일자리사업 예산인 1천828억원의 16.2%인 295억 3천 4백만원의 의료비 절감 효과가 있는 것으로 보고되었다[30]. 건강에 대해서 노인일자리사업 참여 노인은 소득 확보 이상으로 건강한 생활방식으로 전환되었다고 인지하는 것으로 조사되었다[25]. 그리고 노인일자리사업 참여 집단이 미참여 집단보다 우울감 수준이 낮은 것으로 보고되었고[34], 김준환(2010)의 연구에서는 노인일자리사업에 참여할수록 건강이 증진되는 것으로 조사되었고, 성별과 연령에 따라 사업성과에 차이가 나타나는 것으로 보고되었다[11]. 노인일자리사업 참여노인이 비참여노인에 비해 주관적으로 인식하고 있는 가족관계 및 친구·이웃관계에 대한 만족도가 더 높게 나타났다. 참여노인의 주관적 가족 관계에 대한 만족도 평균점수는 3.92점으로 비참여노인의 3.85점에 비해 0.07점 높게 나타났으며 주관적 친구 이웃관계의 경우 참여노인의 평균 점수는 3.99점, 비참여 노인은 3.88점으로 0.11점 높게 나타났다[29]. 이경옥(2011)의 연구에서도 노인일자리사업 참여로 인해서 가족에 대인뿐만 아니라 지역 사회 유대감도 증가한다고 보고하였다[25]. 함철호, 오혜연(2010)의 연구결과에 따르면, 노인일자리사업 참여로 인해서 노인의 사회적 관계의 빈도를 증가하였고, 특히 교육수준이 높을수록 사업성과가 향상되는 것으로 보고하였다[40].

4. 직무만족과 성과 간 관계

직무만족과 성과 간 관계에 대한 근거를 제시해 주는 이론이 성과차이이론(Discrepancy theory)이다. 성과차이이론은 개인이 원하는 만족 수준에 따라 성과가 결정된다는 이론으로서, 개인이 만족도 수준이 높을수록 성과가 향상된다고 설명하고 있다. 실제 Katzell(1964)는 성과의 차이는 개인의 갈망하는 실제적인 만족도의 양에 따라 달라진다고 설명하였고, Locke(1968)는 실제적인 만족도 양이 아니라, 인지적인 만족도의 양에 따라 성과가 달라진다고 주장하였다. Poter(1961)는 성과는

개인이 받아야 한다고 기대하는 만족과 실제 받은 만족과의 차이에 의해서 측정된다고 주장한다. 즉 성과차이 이론은 개인이 인지하고, 실제적으로 경험한 만족도에 따라 성과가 달라지는 것을 의미한다[45].

이러한 성과차이이론에 근거하여 직무만족과 성과 간 관계는 기존 선행연구에서도 지지되는데 그 결과를 살펴보면 다음과 같다. 직무에 대해 만족할수록 가족관계가 긍정적으로 변화하였다[42]. 또한 Castillo and Cano(2004)는 직무만족과 수입 간 정적 상관관계가 있다고 설명하였다[46]. 그리고 정신적 건강(불안, 소진, 우울, 일반적 정신건강, 자존감) 및 신체적 건강(심혈관 질환, 근골격계 질환, 주관적 신체적 건강, 염좌)에 대해서도 직무만족과 유의한 관계가 있는 것으로 조사되었다[51]. 직무에 만족할수록 대인관계가 개선되는 것으로 나타났다[37][46]. 아울러 김동배, 유병선, 정규형(2012)의 연구에서도 직무만족이 사업성과를 증진시키는 주요한 기제로도 보고하였다[5]. 따라서 선행연구 결과를 토대로 볼 때, 노인일자리사업 참여자의 직무만족과 사업 성과 간 유의한 관계가 있음을 추정할 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구모형 및 연구대상

1.1 연구모형

본 연구는 노인일자리사업 참여자의 직무만족이 사업성과에 미치는 영향을 살펴보는 데 그 목적이 있다. 이를 위해 선행연구 결과를 토대로 [그림 1]과 같은 연구모형을 구축하였다.

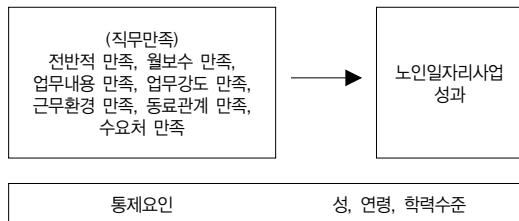


그림 1. 연구모형

1.2 조사대상

본 연구는 노인일자리사업 참여자의 직무만족이 사업성과에 미치는 영향력을 검증하는데 그 목적이 있다. 이를 위해서 전라남도에 거주하는 60세 이상 노인일자리사업 참여자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이를 위해 전라남도 소재 노인복지관 등 노인일자리사업 수행기관의 도움을 얻어 설문에 동의한 노인일자리사업 참여자를 중심으로 설문을 실시하였다. 조사는 노인일자리사업이 종료되기 2주일 전인 2012년 10월부터 2013년 1월까지 약 4달에 걸쳐 실시하였고, 총 248사례를 회수하였다. 회수된 설문 중 불성실한 응답사례를 제외한 240부가 본 연구에서 분석되었다.

2. 측정도구

2.1 종속변수: 노인일자리사업 성과

노인일자리사업 성과는 사업에 참여한 이용자에 대해서 발생하는 목표달성과 같은 부가치적인 효과(value-added)를 의미한다. 즉 노인일자리사업의 성과는 노인일자리사업의 정책적 목표인 경제적 상태, 건강상태, 가족상태, 인간관계의 긍정적인 변화로 이해할 수 있다. 이에 본 연구에서는 한국노인인력개발원(2007)에서 개발한 노인일자리사업 성과 척도를 사용하였다[38]. 척도는 하위요인은 노인일자리사업 참여 전과 비교해 참여 후 느껴지는 가족관계, 경제상태, 건강상태, 인간관계, 변수로 구성되었고, 본 연구에서는 4개의 하위요인에 대한 총점을 사용하였다. 척도의 점수범위는 '전혀 그렇지 않다'를 1점, '매우 그렇다'를 4점으로 하는 4점 척도로 구성되었으며 점수가 높을수록 노인일자리사업 성과가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach' a 계수는 .744로 나타났다.

2.2 독립변수: 직무만족

직무만족은 노인일자리사업에 대한 전반적인 직무, 월보수, 업무내용, 업무강도, 근무환경, 동료관계, 수요처에 대한 만족을 의미한다[38][43]. 따라서 노인일자리사업 직무만족 척도는 노인일자리사업 총괄기관인 한국노인인력개발원(2007)에서 개발한 척도를 사용하였고, 직무에 대한 전반적인 직무 만족, 월보수, 업무내용,

업무강도, 근무환경, 동료관계, 수요처에 대한 만족도를 묻는 문항으로 구성되었다. 특히, 한국노인인력개발원에서 개발한 직무만족은 노인일자리사업 참여자의 직무분석을 통해 도출되어, 노인일자리사업 참여자의 직무에 대한 만족을 분석하는데 널리 사용되고 있다. 아울러 노인일자리사업 직무만족 요인은 매우 불만족을 1점에서 매우 만족한다 5점 까지, 5점 척도로 이루어 졌다[38]. 따라서 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

2.3 통제변수

통제변수는 선행연구[11][40]에서 노인일자리사업 성과에 영향을 미치는 것으로 조사된 성별, 연령, 학력수준으로 선정하였다. 성별은 남성을 '1'로 여성을 '0'의 값으로, 그리고, 학력수준은 초등학교 졸업 이상을 '1'로, 무학은 '0'의 값을 부여하였다.

3. 분석방법

자료 분석은 통계패키지(SPSS 17.0) 통계 프로그램을 이용하였다. 첫째, 일반적 특징과 주요변수의 특성을 파악하기 위해 기술통계 및 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 응답자의 농촌지역 노인일자리사업 참여자의 직무만족이 사업성과에 미치는 영향을 이해하기 위해 상관관계 분석과 위계적 회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 응답자의 일반적 특징

응답자의 인구사회학적 특성을 살펴보면, [표 1]에 제시된 바와 같다. 성별은 남성이 112명(46.7%), 여성은 128명(53.3%)으로 나타났다. 연령은 평균연령이 74.20세로 나타났고, 70대 136명(56.7%), 80대이상 50명(20.8%), 60대 54명(22.5%)순으로 조사되었다. 학력수준은 초등학교가 71명(29.6%)으로 가장 높은 비율을 차지하였고, 그 다음으로 무학 52명(21.7%), 고등학교 49명(20.4%), 중학교 47명(19.6%), 대학 21명(8.8%) 순으로 조사되었다.

표 1. 인구사회학적 특성

구분	빈도	백분율	비고
성별	남성	112명	46.7%
	여성	128명	53.3%
연령	60대	54명	22.5%
	70대	136명	56.7%
	80대이상	50명	20.8%
학교수준	무학	52명	21.7%
	초등학교	71명	29.6%
	중학교	47명	19.6%
	고등학교	49명	20.4%
	대학	21명	8.8%

응답자의 노인일자리사업 특징을 살펴보면, [표 2]에 제시된 바와 같다. 노인일자리사업 참여유형을 살펴보면, 공익형이 118명(49.2%)으로 가장 높은 비율을 차지하였고, 그 다음으로 복지형 51명(21.3%), 교육형 50명(20.8%), 시장형 21명(8.8%) 순으로 조사되었다. 참여경로는 지인 권유가 140명(58.3%)으로 가장 많은 응답률을 보였고, 그 다음으로 안내, 홍보물을 통해 79명(32.9%), 기타 12명(5.0%), 사회복지사 권유 9명(3.8%) 순으로 나타났다. 참여이유는 경제적 도움이 69명(28.8%)으로 가장 높은 비율을 차지였고, 그 다음으로 건강유지 51명(21.3%), 생활의 보람 40명(16.7%), 정서순화 31명(12.9%), 친구가 있어서 26명(10.8%), 스트레스해소 19명(7.9%), 기타 4명(1.7%) 순으로 조사되었다.

표 2. 노인일자리사업 참여 특징

구분	빈도	백분율	비고
참여유형	공익형	118명	49.2%
	교육형	50명	20.8%
	복지형	51명	21.3%
	시장형	21명	8.8%
참여경로	사회복지사 권유	9명	3.8%
	지인 권유	140명	58.3%
	안내, 홍보물을 통해	79명	32.9%
	기타	12명	5.0%
참여이유	생활의 보람	40명	16.7%
	건강유지	51명	21.3%
	정서순화	31명	12.9%
	스트레스해소	19명	7.9%
	친구가 있어서	26명	10.8%
	경제적 도움	69명	28.8%
	기타	4명	1.7%

2. 주요변수들의 특성

응답자의 노인일자리사업 직무만족과 노인일자리사업 성과의 특성을 살펴보면 [표 3]에 제시된 바와 같다.

먼저 노인일자리사업 직무만족은 점수범위 1점-4점 사이에서 전반적 만족 3.27점(SD .52점), 월보수 만족 2.89점(SD .57점), 업무내용 만족 2.93점(SD .57점), 업무강도 만족 2.15점(SD .67점), 근무환경 만족 3.32점(SD .54점), 동료관계 만족 3.15점(SD .58점, 수요처 만족은 3.14점(SD .36)으로 조사되었다. 그리고 노인일자리사업 성과는 점수범위 1점-4점 사이에서 3.30점(SD .36점)으로 보고되었다.

표 3. 주요변수들의 특성

구분	점수범위	최소값	최대값	평균	표준편차
전반적 만족	1점-4점	2	4	3.27	.52
월보수 만족	1점-4점	1	4	2.89	.57
업무내용 만족	1점-4점	1	4	2.93	.57
업무강도 만족	1점-4점	1	4	2.15	.67
근무환경 만족	1점-4점	2	4	3.32	.54
동료관계 만족	1점-4점	2	4	3.15	.58
수요처 만족	1점-4점	1	4	3.14	.59
사업성과	1점-4점	2.50	4.00	3.30	.36

3. 주요변수 간 상관관계

노인일자리사업 성과에 대한 직무만족의 상대적 영향력을 살펴보기에 앞서, 상관관계 분석을 통해 독립변수 간 다중공선성 문제를 살펴보았다. 그 결과를 살펴보면 [표 4]에 제시된 바와 같다. 먼저 독립변수간 상관관계를 살펴보면 다음과 같다. 전반적 만족, 월보수 만족, 업무내용 만족, 업무강도 만족, 근무환경 만족, 동료관계 만족, 수요처 만족 간 상관계수는 r=.154에서 r=.421로 나타나, 심각한 다중공선성의 문제가 발견되지 않았다.

표 4. 주요변수들의 상관관계

구분	a	b	c	d	e	f	g
a	-						
b	.388**	-					
c	.336***	.553***	-				
d	.310***	.412***	.484***	-			
e	.154*	.228***	.212***	.192**	-		
f	.246***	.367***	.361***	.421***	.430***	-	
g	.250***	.333***	.254***	.211***	.325***	.495***	-

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

주1) (a) 전반적 만족, (b) 월보수 만족, (c) 업무내용 만족, (d) 업무강도 만족, (e) 근무환경 만족, (f) 동료관계 만족, (g) 수요처 만족

4. 직무만족과 노인일자리사업 성과 간 관계

노인이 인지하는 직무만족과 노인일자리사업 성과 간 관계를 살펴보기 위해 [표 5]와 같이 위계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저 <모델 1>에서는 선행연구에서 노인일자리사업 성과에 영향을 미쳤던 성별, 연령, 학력수준을 통제변수로 하여 노인일자리사업 성과에 대한 상대적 영향력을 살펴보았다. <모델 2>에서는 직무만족 하위변수인 전반적 만족도, 월보수 만족, 업무내용 만족, 업무강도 만족, 근무환경 만족, 동료관계 만족, 수요처 만족 변수를 추가로 투입하여, 변수 간 설명력과 상대적 영향력의 변화를 살펴보았다. 한편 본 연구의 독립변수 간 다중공선성 문제를 확인하기 위해서 [표 5]의 분산팽창계수와 공차한계를 확인한 결과 분산팽창계수가 10 이하이고, 공차한계는 0.1 이상으로 나타나 심각한 다중공선성의 문제가 발견되지 않았다. 구체적인 분석결과를 살펴보면 다음에 제시된 바와 같다.

표 5. 직무만족도와 노인일자리사업 성과

Model	노인일자리사업 성과					
	Model 1			Model 2		
	B	β	t	B	β	t
성별	.094	.132	2.025*	.093	.130	2.255*
연령	.001	.005	.077	.002	.034	.641
학력수준	.202	.234	3.593**	.059	.068	1.193
전반적 만족				.086	.125	2.161*
월보수 만족				.060	.096	1.431
업무내용 만족				.029	.047	.671
업무강도 만족				.085	.160	2.505*
근무환경 만족				.111	.166	2.766**
동료관계 만족				.211	.343	4.912***
수요처 만족				.079	.129	2.078*
	상수 = 3.082			상수 = 1.068		
	수정된 R ² = .078			수정된 R ² = .371		
	F = 7.750***			F = 15.036***		
				Δ R ² = .307***		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

주 1) 더미: (성별) 남성 = 1, (학력수준) 초등학교 졸업 이상 = 1

<모델 1>에서는 성별, 연령, 학력수준이 노인일자리사업 성과에 37.1%의 유의한 설명력을 보였고, 연령과 학력수준이 유의미한 영향을 보이는 것으로 조사되었다(F = 7,750, p=.001). <모델 2>에서는 성별, 연령, 학력수준을 통제한 상태에서 직무만족 하위변수인 전반적 만족도, 월보수 만족, 업무내용 만족, 업무강도 만족, 근무환경 만족, 동료관계 만족, 수요처 만족 변수를 투

입한 결과 노인일자리사업 성과에 대한 설명력이 37.1%로 <모델 1>에 비해 30.7%의 유의한 증가를 보였다($F = 15.036, p = .001$). 아울러 노인일자리사업 성과에 대한 상대적 영향력은 동료관계 만족, 근무환경 만족, 업무강도 만족, 수요처 만족, 전반적 만족 순으로 유의한 영향을 보이는 것으로 조사되었다. 따라서 동료관계, 근무환경, 업무강도, 수요처 만족, 노인일자리사업에 대해 전반적으로 만족할수록 노인일자리사업 성과가 향상됨을 이해할 수 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 노인일자리사업 참여자의 직무만족이 사업성과에 미치는 영향력을 검증는데 있다. 연구결과, 전반적 만족, 업무강도 만족, 근무환경 만족, 동료관계 만족, 수요처에 만족할수록 노인일자리사업 성과가 향상되는 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 동료관계, 근무환경, 업무강도, 수요처, 전반적 만족이 사업성과에 유의한 영향을 미친다는 선행연구 결과와 일치한다[5][37][46][51]. 이러한 연구결과를 기반으로 노인일자리사업 성과를 향상시키기 위한 실천적, 정책적 방안을 다음과 같이 제시하였다.

첫째, 노인일자리사업에 대한 전반적인 만족과 사업성과 간 유의한 관계가 있는 것으로 조사되었다. 노인일자리사업에 대한 전반적인 만족은 노인일자리사업 참여자가 참여 후 느껴지는 직무에 대한 정서라고 할 수 있다. 따라서 노인일자리사업 수행기관에서는 노인일자리사업 참여자의 전반적인 직무만족을 정기적으로 점검할 필요가 있다. 아울러 정기적으로 전반적인 직무만족을 평가하고, 개선사항에 대해서는 차후 사업에 반영하는 시스템 구축도 필요하다.

둘째, 업무강도에 대해 만족할수록 노인일자리사업 성과가 향상되는 것으로 조사되었다. 2012년 현재 노인일자리사업은 참여자의 신체적 능력을 고려하여 일 6시간을 초과하지 않고 월 36시간 ~ 42시간을 범위에서 운영되게 되어 있다. 따라서 노인일자리사업 참여자에 대한 업무강도를 조절을 다소나마 고려하고 있다고 할

수 있다. 하지만, 신체적 고려한 업무의 강도의 고려가 노인일자리사업 수행기관 담당자나 참여자의 주관적인 판단에 의해서 진행되고 있다는 점을 고려한다면, 지역사회 보건소와의 연계를 통해 기초적인 신체기능에 대한 검사 후, 이를 반영한 업무의 강도 조절이 필요하다.

셋째, 근무환경에 만족할수록 노인일자리사업 성과가 향상되는 것으로 조사되었다. 정부에서는 효율적인 노인일자리사업 진행을 위한 직무교육 등 다양한 정책들을 제시하고 있지만, 노인일자리사업 참여자의 근무환경에 대한 고려는 생략되어 있다[38]. 따라서 노인일자리사업 참여자의 근무환경에 대한 정책적 실천적 접근이 필요하다. 예컨대, 노인일자리사업 수요처 개발시, 노인일자리사업 참여자의 근무환경에 대한 고려가 필요하다. 또한, 3D 업종인 환경미화, 주거환경 분야에서 근무하는 노인일자리사업 참여자의 경우에는 업무수행시 나타나는 위험요소에 대한 수행기관 차원의 철저한 예방조치가 필요하다.

넷째, 동료관계가 만족스러울수록 노인일자리사업 성과가 향상되는 것으로 조사되었다. 따라서 노인일자리사업 참여자 간 관계를 강화시키는 프로그램 도입이 필요하다. 예컨대 노인일자리사업은 참여자 간 매월 1회 이상 자조모임을 구성하게 되어 있으나, 실제 활성화는 되지 못한 상황이다. 따라서 노인 간 자조모임을 노인일자리사업 평가의 주요 영역으로 선정하여 자조모임을 활성화할 필요가 있다. 또한 노인들이 불편한 노인을 돌보는 ‘노노(노노)케어, 경증치매노인 활동보조 등 ‘복지형 일자리’와 같은 유형에서 지인과 함께 2인 1조로 구성하여 과전하하므로써, 돌봄에 따른 육체적 어려움과 심리적 어려움을 동시에, 노인일자리사업 참여자 간 지속적인 관계를 할 수 있을 것이다.

다섯째, 노인일자리사업 수요처 만족이 사업성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 따라서 노인일자리사업 참여자와 수요처(대상자, 수요기관)간 긍정적인 관계를 유지할 수 있는 프로그램 도입이 필요하다. 이를 위해서 이러한 노인일자리사업 참여자에게 수요처와 긍정적인 관계를 유지할 수 있는 교육이 필요하다. 노인일자리사업 수행기관 차원의 접근도 필요하다. 노인일자리사업은 정기적으로 수요처, 대상자에 관

리하도록 되어 있지만, 사실상 형식적으로 이루어지는 경우가 많다. 따라서 사업기관의 수요처 방문을 월 1회 정기적인 방문으로 명문화할 필요가 있다.

본 연구는 이러한 연구결과에도 불구하고 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 본 연구는 전라남도 소재 노인일자리사업 수행기관 참여자를 중심으로 수행되어서, 일반화의 한계가 있다. 따라서 후속연구에는 전국 노인일자리사업 참여자를 대상으로 한 연구가 필요하다. 둘째, 노인일자리사업 성과에 영향을 보다 포괄적으로 이해하기 위해서는 노인일자리사업 성과에 영향을 미치는 심리, 사회적 변인을 고려한 후속연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- [1] 강주희, 윤순덕, “노인복지 수요와 자원의 지역별 비교분석”, 농촌사회, 제18권, 제1호, pp.161-187, 2008.
- [2] 권구영, 최정민, “노인일자리사업 참여경험과 삶의 질 간의 관계”, 전라남도를 중심으로, 노인복지연구, 제38권, pp.51-77.
- [3] 권구영, 박공식, “노인일자리사업의 효과성에 관한 연구”, 한국노년학, 제27권, 제3호, pp.527-547, 2007.
- [4] 권구영, 최정민, “노인일자리사업 참여경험과 삶의 질 간의 관계: 전라남도를 중심으로”, 노인복지연구, 제38권, pp.51-78, 2007.
- [5] 김동배, 유병선, 정규형, “노인일자리사업의 교육 만족도가 사업효과성에 미치는 영향과 직무만족도의 매개효과”, 사회복지연구, 제43권, 제2호, pp.267-293, 2012.
- [6] 김미곤, 노인일자리사업의 사회경제적 효과, 노인인력개발원 편, 노인일자리사업의 효과성 분석 연구, 2007.
- [7] 김선웅, 이홍직, 권치영, 임중철, “일자리 참여가 노인의 자아존중감에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국노년학연구, 제27권, 제2호, pp.427-443, 2007.
- [8] 김수영, “노인일자리사업 참여노인 사전교육의 효과성”, 노인복지연구, 제43권, pp.331-351, 2009.
- [9] 김옥희, “대도시 노인일자리사업이 참여노인의 삶의 질에 미치는 영향 분석”, 사회복지학회 학술대회 자료집, pp.89-115, 2008.
- [10] 김정원, “농촌형 사회적 일자리에 대한 사례 연구: 진안군을 중심으로”, 지역사회연구, 제16권, 제2호, pp.3-28, 2008.
- [11] 김준환, “노인일자리 사업의 만족도와 효과성에 관한 연구”, 노동연구, 제20호, pp.147-194, 2010.
- [12] 김진욱, 손지윤, “노인일자리사업 참여만족도와 참여지속의사에 관한 연구: 공공분야 노인일자리사업 참여자를 중심으로”, 韓國老年學, 제29권, 제4호, pp.1295-1311, 2009.
- [13] 남기철, “노인일자리사업 1기의 쟁점과 2기의 과제”, 노인인력개발원포럼, 제2권, 2009.
- [14] 방하남, 이상호, “좋은 일자리(Good Job)의 개념 구성 및 결정요인 분석”, 한국사회학, 제40집, 제1호, pp.93-126, 2006.
- [15] 배지영, “노인일자리사업 참여노인의 의료이용 및 의료비 지출 특성”, 한국사회복지정책학회 학술발표논문집, pp.1-16, 2012.
- [16] 보건복지가족부, 2008년 노인실태조사보고서, 2009.
- [17] 보건복지가족부, 2010 노인일자리사업 종합안내, 2010.
- [18] 보건복지부, 노인인력운영센터, 2004년도 노인일자리사업 참여자 설문 분석결과, 2005.
- [19] 보건복지부, 한국노인인력개발원, 노인일자리사업 종합안내, 2007.
- [20] 서양열, “노인일자리 사업 참여만족에 관한 연구: 전라도지역 노인을 중심으로”, 노인복지연구, 제24호(여름호), pp.31-51, 2004.
- [21] 서울대학교 산학협력단 건강증진사업지원단, 노인일자리사업에 대한 사회, 경제적 효과 분석(건강증진 효과 및 의료비), 2009.
- [22] 신동면, 양기근, “고령화사회의 노인고용정책 방향에 관한 연구”, 한국노년학연구, 제23권, 제3호,

- pp.111-128, 2003.
- [23] 심정영, 노인적합형 사회적일자리 개발에 관한 연구: 홈헬퍼, 실버시터를 중심으로, 연세대학교 석사학위 논문, 2005.
- [24] 보건복지부, 2012 노인일자리사업 종합안내, 2012.
- [25] 이경옥, "노인과 지역사회의 노인일자리사업 참여경험에 대한 질적 연구", 한국노년학, 제31권, 제3호, pp.623-640, 2011.
- [26] 이문국, "노인일자리 사업의 활성화 방안에 관한 소고", 복지동향, pp.22-25, 2006.
- [27] 통계청, 고령자 통계, 2013.
- [28] 이석원, "노인일자리사업의 연차별 의료비 절감 효과", 한국행정학보, 제41권, 제4호, pp.387-413, 2007.
- [29] 이소정, "노인일자리사업 참여가 노인의 사회관계에 미치는 효과 분석", 노인복지연구, 제59권, pp.331-354, 2013.
- [30] 이석원, 임제영, "노인일자리사업의 연차별 의료비 절감효과", 한국행정학보, 제41권, 제4호, pp.387-413, 2007.
- [31] 이영순, 정봉희, 조혜경, "청소년상당사의 직무만족도에 따른 직무특성 분석", 韓國教育論壇, 제6권, 제2호, pp.67-86, 2007.
- [32] 임우석, "도시지역 노인일자리사업 활성화에 관한 연구", 도시행정학보, 제21권, 제2호, pp.371-395, 2008.
- [33] 임제영, 이석원, "노인일자리사업의 의료비 절감 효과에 관한 연구", 보건경제와 정책연구, 제14권, 제1호, pp.75-102, 2008.
- [34] 임중철, 주경희, 임병우, "노인의 일자리참여활동이 우울에 미치는 영향: 자아존중감의 매개역할을 중심으로", 노인복지연구, 제57권, pp.29-50, 2012.
- [35] 조준행, 탁윤경, "노인 일자리사업의 사회경제적 효과 분석", 2007 한국심리학회 연차학술대회 논문집, pp.522-523, 2007.
- [36] 초의수, 강수영, "老人일자리事業 參與者의 自我尊重感,自己效能感 影響 要인에 對한 研究: 釜山 地域 老人福祉機關 프로그램 參與者를 中心으로", 지역사회연구, 제16권, 제3호, pp.15-35, 2008.
- [37] 최인섭, 초의수, "사회복지전담공무원의 직무만족과 직무성과에 미치는 요인에 대한 연구", 사회복지정책, 제13권, pp.273-301, 2001.
- [38] 한국노인인력개발원, 2007 노인일자리사업 참여 노인 실태조사, 2007.
- [39] 한국노인인력개발원, 노년을 산다, 제17호, 2010.
- [40] 함철호, 오혜연, "노인일자리사업 참여가 참여자의 사회적 관계에 미치는 영향: 전남지역을 중심으로", 노인복지연구, 제48권, pp.229-249, 2010.
- [41] 현미라, 이은정, "사회적 일자리 참여자의 직무만족에 대한 조직효과 분석: 위계적 선형모형(HLM) 적용", 사회복지정책, 제35권, pp.457-480, 2008.
- [42] 박용두, 정민숙, "노인일자리사업 참여자의 셀프 리더십과 임파워먼트가 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향", 한국콘텐츠학회논문지, 제13권, 제9호, pp.216-226, 2013.
- [43] A. Ahmad, Associations of Work-Family Conflict, Job Satisfaction, "Family Satisfaction and Life Satisfaction: A Study of Married Female Secretaries," *Pertanika J. Soc, Sci, & Hum*, Vol.14, No.2, pp.101-108, 1996.
- [44] R. N. Schermerhorn, J. G. Hunt, and R. N. Osborn, "Organizational Behavior(9th ed)," New York John Wiley & Sons, Inc, 2005.
- [45] L. M. Shore and H. J. Martin, "Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions," *Human relations*, Vol.42, No.7, pp.625-638, 1989.
- [46] L. J. Kristjanson, *Family Satisfaction with Palliative Care: A Test of Four Alternative Theories*, Arizona: University of Arizona Press, 1991.
- [47] J. X. Castillo and J. Cano, "Factors explaining job satisfaction among faculty, *Journal of Agricultural Education*," Vol.45, No.3, pp.65-74,

2004.

- [47] K. Chandraiah, S. C. Agrawal, P. Marimuthu, and N. Manoharan, "Occupational Stress and Job Satisfaction Among Managers," *Indian journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol.7, No.2, pp.6-11, 2003.
- [48] J. J. Nobile and J. McCormick, "Job Satisfaction and Occupational Stress in Catholic Primary Schools," A paper presented at the Annual Conference of the Australian Association for Research in Education, Vol.27, pp.1-23, 2005.
- [49] H. Dogan, "A comparative study for employee job satisfaction in aydin municipality and nazilli municipality," *Ege Akademik Bakış/ Ege Academic Review*, Vol.9, No.2, pp.423-433, 2009.
- [50] E. A. Ensher, E. J. Grant-Vallone, and S. I. Donaldson, "Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction," *Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Grievances, HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY*, Vol.12, No.1, pp.53-72, 2001.
- [51] E. B. Faragher, M. Cass, and C. L. Cooper, "The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis," *Occup. Environ. Med.* Vol.62, pp.105-112, 2005.
- [52] M. A. Griffin, M. G. Patterson, and M. West, "Job satisfaction and teamwork- the role of supervisor support," *Journal of Organization Behavior*, Vol.22, pp.537-550, 2001.
- [53] S. Ozdemir, "Factors Influencing job satisfaction in azerbaijan companies," *Journal of Qafqaz University*, pp.102-108, 2009.
- [54] http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201302272232285&code=940702

저 자 소 개

조 준(Joon Cho)

정회원



- 1990년 2월 : 연세대학교 법학과 (법학사)
- 1999년 8월 : 동신대학교 사회복지학과(사회복지학석사)
- 2005년 2월 : 동신대학교 사회복지학과(사회복지학박사)
- 2006년 9월 ~ 현재 : 동신대학교 사회복지학과 교수
<관심분야> : 사회복지법제, 노인복지

김 영 희(Young-Hee Kim)

정회원



- 1998년 2월 : 방송통신대학교 행정학과(행정학학사)
- 2008년 2월 : 전남대학교 행정학과(행정학석사)
- 2012년 2월 : 동신대학교 사회복지학과 박사과정 수료
- 2011년 6월 ~ 현재 : 전라남도청 지방서기관
<관심분야> : 사회복지행정, 여성

조 지 현(Ji-Hyun Cho)

정회원



- 1998년 2월 : 숙명여자대학교(통계학 학사)
- 2001년 8월 : 전남대학교 경영대학원(경영학석사)
- 2011년 2월 : 동신대학교 사회복지학과 박사(사회복지학박사)
- 2007년 3월 ~ 현재 : 동신대학교 외래교수
<관심분야> : 사회통계, 노인