



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2008年 2月

博士學位論文

老人福祉施設 従事者の 離職意圖와
職務満足度 影響要因에
관한 研究

朝鮮大學校 大學院

經濟學科

曹 基 田

老人福祉施設 従事者の 離職意圖 와
職務満足度影響要因에
관한 研究

*A Study on Factors to Influence the Quit Intention
and Job Satisfaction of Employees
in Elder Welfare Facilities*

2008年 2月

朝鮮大學校 大學院

經濟學科

曹 基 田

老人福祉施設 従事者の 離職意圖 와
職務満足度 影響要因에
관한 研究

指導教授 池 廣 洙

이 論文을 經濟學 博士學位 論文으로 提出함

2007年 10月

朝鮮大學校 大學院

經濟學科

曹 基 田

曹基田의 博士學位論文을 認准함

委員長 朝鮮大學校 教授 (印)

委員 朝鮮大學校 教授 (印)

委員 韓國勞動研究院 委員 (印)

委員 朝鮮大學校 教授 (印)

委員 朝鮮大學校 教授 (印)

2007年 12月 日

朝鮮大學校 大學院

0
0
8
年
2
月
博
士
學
位
論
文

職
務
滿
足
度
에
關
한
研
究
老
人
福
祉
施
設
從
事
者
의
離
職
意
圖
와

曹
基
田

목 차

ABSTRACT

| | |
|------------------------------------|----|
| 제1장 서론 | 1 |
| 제1절 연구의 필요성 및 연구의 목적 | 1 |
| 제2절 연구의 범위 및 연구방법 | 5 |
| 제3절 논문의 구성 | 5 |
| 제2장 이론적 배경 | 7 |
| 제1절 노인의 개념 및 노인문제 | 7 |
| 제2절 직무만족의 개념 및 영향요인 | 24 |
| 제3절 이직의 개념 및 영향요인 | 39 |
| 제3장 노인문제 및 노인복지시설종사자의 현황과 과제 | 49 |
| 제1절 노인문제의 실태 | 49 |
| 제2절 노인복지시설 및 종사자의 현황과 과제 | 71 |
| 제4장 실증분석을 위한 조사방법 | 76 |
| 제1절 연구모형 및 가설의 설정 | 76 |
| 제2절 변수의 조작적 정의 및 척도 | 79 |
| 제3절 측정도구 | 80 |
| 제4절 연구대상 및 분석방법 | 83 |
| 제5장 실증분석 결과 | 87 |

| | |
|-----------------------------|-----|
| 제1절 기초통계분석 | 87 |
| 제2절 차이분석 | 88 |
| 제3절 가설의 검증 | 97 |
| | |
| 제6장 결 론 | 104 |
| 제1절 연구결과의 요약 및 시사점 | 104 |
| 제2절 연구의 한계와 앞으로의 연구과제 | 106 |
| | |
| <설문지> | 108 |
| | |
| 참고문헌 | 113 |

<표목차>

| | |
|--|----|
| <표 2-1> 이직의 순기능 및 역기능 | 44 |
| <표 3-1> 고령화 진전의 국제비교 | 50 |
| <표 3-2> 세계 연령별 인구구조 | 51 |
| <표 3-3> 부양비 추이 | 52 |
| <표 3-4> 노령화지수 국제비교 | 53 |
| <표 3-5> 연령계층별 고령인구 추이 | 53 |
| <표 3-6> OECD 주요 선진국의 합계출산율 | 55 |
| <표 3-7> 모의 연령별 출산율 추이 | 56 |
| <표 3-8> 출생아수 변화 | 56 |
| <표 3-9> 노인비율 9% 수준 당시 합계출산율 국제비교(2005) | 57 |
| <표 3-10> 도시근로자가구 소득분배 추이 | 59 |
| <표 3-11> 출산연령과 초혼연령 | 60 |
| <표 3-12> 혼인상태별 여성인구 | 61 |
| <표 3-13> 모의연령별 출생 구성비 | 61 |
| <표 3-14> 기대수명 추이 | 65 |
| <표 3-15> 세계의 기대수명 | 65 |
| <표 3-16> 저축률의 결정요인 분석 | 68 |
| <표 3-17> 4대 공적연금의 전망 | 69 |
| <표 3-18> 노년부양비 | 69 |
| <표 3-19> 고령화 관련 재정지출 전망 | 71 |
| <표 3-20> 노인복지시설 추이 | 72 |

| | |
|--|-----|
| <표 3-21> 직종별 연령, 근속연수, 근로시간, 임금 및 근로자수 | 74 |
| <표 4-1> 설문지 구성 | 81 |
| <표 4-2> 변수의 신뢰성 계수 | 82 |
| <표 4-3> 표본의 인구통계학적 분포 | 85 |
| <표 5-1> 빈도분석 | 88 |
| <표 5-2> 차이분석 : 성별 | 89 |
| <표 5-3> 차이분석 : 결혼여부별 | 90 |
| <표 5-4> 차이분석 : 연령별 | 91 |
| <표 5-5> 차이분석 : 교육정도별 | 92 |
| <표 5-6> 차이분석 : 총근속년수별 | 93 |
| <표 5-7> 차이분석 : 현재 근무기관 근속한 연수별 | 94 |
| <표 5-8> 차이분석 : 소속기관의 운영주체별 | 95 |
| <표 5-9> 차이분석 : 직위별 | 96 |
| <표 5-10> 차이분석 : 사회복지사 자격증 급수별 | 97 |
| <표 5-11> 직무만족도와 조직몰입도 | 98 |
| <표 5-12> 조직몰입과 이직의도 | 99 |
| <표 5-13> 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 영향요인 | 100 |
| <표 5-14> 인구통계학적 변수와 조직몰입 및 이직의도의 상관관계 분석 | 103 |

[그림목차]

<그림 4-1> 본 연구의 개념적 모형 76

ABSTRACTS

A Study on Factors to Influence the Quit Intention and Job Satisfaction of Employees in Elder Welfare Facilities.

Cho, Ki-Jeon

Advisor : Prof, Chi, Kwang Soo, Ph.D.

Department of Economics,

Graduate School Chosun University

Korean society is aging at the fastest speed in the world, and the traditional family relationship has been disrupting rapidly. In this situation, the roles of employees in elderly welfare facilities are becoming more important. Generally many studies have researched organizational commitment and turnover intention, but there are few studies which have dealt with the organizational commitment and quit intention of servers employed in elderly welfare facilities.

The purpose of this study is to inquire into the factors that have effect on the organizational commitment, job satisfaction and turnover(or quit) intention of employees in elderly welfare facilities. In order to achieve the purpose, the writer specified research hypotheses after reviewing the precedent studies. In order to collect data for testing the hypotheses, the writer investigated a good many elderly welfare facilities in Seoul-Gyeonggi area and Gwangju-Junnam area. For the period from August 20, 2007 to September 25, 2007, the writer explained the purport of this study to the persons in charge of the elderly welfare facilities, and

asked their help.

328 copies of questionnaire were collected out of 400 copies which had been distributed, the collection rate accounting for 82%. 8 copies, which were written improperly or with over-centralization tendency, were discarded, and 320 copies were used in analyzing data, the effective collection rate accounting for 80%. The data were analysed by means of SAS program and by the methods of frequency analysis, difference analysis, factor analysis, correlation analysis and regression analysis.

The results of this study are summarized as follows:

First, the result of correlation analysis of the data shows that organizational commitment, especially affective commitment and continuous commitment have statistically significant relation to extrinsic job satisfaction as well as intrinsic job satisfaction. The relationship between demographic variables and organizational commitment shows that married men who are well up in years have the relatively higher degree of organizational commitment. Therefore, depending on the condition of organization, personal variables can be used to enhance the degree of organizational commitment.

Second, the result of regression analysis to get hold of the relative importance of variables influencing organizational commitment shows that intrinsic job satisfaction and wage satisfaction are, in general, important variables to influence the degree of organizational commitment, although there are some differences according to components of organizational commitment.

Third, the result of factor analysis of the components of organizational commitment and turnover(or quit) intention shows that continuous commitment and normative commitment have statistically significant negative effect on turnover (or quit) intention, and affective commitment has negative effect, but it is not statistically significant.

This study analyzes, centering on the variables of personnel and organization management, the determinants of organizational commitment, which are used as prior indicators to forecast morale, turnover rate, absence rate, will to work, etc., each one of which is meaningful to organization. Particularly this study analyzes the components influencing the organizational commitment and turnover(or quit) intention of the social welfare servers employed in the elderly welfare facilities, of which the results could give significant suggestions as to the management of personnel and organization to the persons who are in charge of running the elderly welfare facilities.

Especially it should be taken into account the fact that the variables of intrinsic job satisfaction have important effects on organizational commitment and turnover intention. The levels of wage and welfare of employees in social welfare facilities including the elderly welfare facilities are low, and their length of continuous service is rather short. Considering the fact that social welfare facilities are, in general, run by juristic persons, and the most of their personnel expenses are dependent on the subsidies from local self-governing bodies, the working condition of the social welfare servers is hard to be highly improved. Improving their extrinsic job satisfaction such as wage, welfare and promotion might increase various costs, and causes diverse difficulties in managing the facilities. Therefore, it is necessary, by redesigning the jobs, to enhance the intrinsic job satisfaction such as task identity, pride in job, feedback and autonomy of social welfare servers so as to compensate for their low extrinsic job satisfaction, and to alleviate their turnover(or quit) intention.

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 연구의 목적

우리나라는 출산율의 급격한 감소와 평균수명의 증대로 세계에서 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 ‘사회의 고령화’가 급진전되고 있다. 우리나라는 2000년 7월 전체 인구에서 차지하는 65세 이상 인구의 비중이 7.1%로 UN이 정의한 고령화 사회(aging society)로 진입하였으며, 2018년에는 65세 이상 인구의 비중이 14%를 넘는 고령사회(aged society), 2026년에는 65세 이상 인구의 비중이 20%를 넘는 초고령사회(superaged society)가 될 전망이다.

노인인구의 급증은 노인복지의 중요성 및 지역사회보호에 대한 필요성을 더욱 증대시키고 있다. 왜냐하면 노인들의 경제적·사회적 권력의 상실, 핵가족화와 자녀세대의 노부모 부양의식의 가치관 변화와 노인들의 가치관 변화, 노인부부 세대, 독거노인 세대의 증가 등으로 가족 등에 의한 비공식 수발이 크게 취약해지고 있기 때문이다.

이에 따라 정부의 노인보건복지사업 시행방향도 노인복지 대상 및 사업내용을 확대하고 있다. 노인복지의 대상이 저소득 노인위주의 사업에서 탈피하여 전체 노인을 대상으로 하고 있으며, 사업내용도 시설수용보호 위주의 사업에서 지역·가정 중심의 복지체계로 발전하고 있다. 즉, 노인복지의 개념이 과거의 저소득 노인을 위한 서비스에서 전체 노인에게 서비스를 제공하는 체계로 변화됨에 따라 지역사회 노인이 보다 건전하고 알찬 노후생활을 영위할 수 있도록 다양한 복지서비스를 제공하는 기능을 수행할 수 있는 시설이 요구되고 있다¹⁾. 노인복

지법에 의하면 노인복지시설은 노인주거복지시설, 노인의료복지시설, 노인여가복지시설, 재가노인복지시설, 노인보호전문기관으로 나뉜다. 노인복지시설수는 2004년 53,461개소에서 2006년에는 59,121개소로 크게 증가되었다²⁾. 노인여가시설 중 노인복지회관은 지역사회 노인의 건강증진 및 여가활동 증진 등 다양한 서비스를 제공하기 위하여 1989년 노인여가시설의 개념이 도입된 이후 설치·운영되기 시작하였으며, 2001년 114개에서 2006년 183개로 급격히 증가하였다. 노인복지시설을 포함한 사회복지시설수의 증가는 사회복지를 담당하는 전문인력³⁾의 역할이 증대된다는 것을 의미한다. 노인복지전문인력, 특히 사회복지사의 역할 증대는 다시 이들에 대한 인사관리가 중요하다는 것을 시사한다.

노인복지에 대한 연구는 사회복지에 관한 연구와 같이 노인복지시설을 대상으로 하는 연구와 노인복지시설내 조직구성원을 대상으로 하는 연구로 구분된다.

먼저 노인복지시설을 대상으로 하는 연구는 노인복지시설의 유효성을 평가하는 연구가 중요한 주제이다⁴⁾. 노인복지시설내 조직구성원을 대상으로 하는 연구는 주로 이들의 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등을 주된 연구내용으로 하고 있

-
- 1) 오영희 외, 『노인복지회관 관리운영실태 및 개선방안』, 한국보건사회연구원, 2002, pp.37~38.
 - 2) 보건복지부, 『노인복지시설 현황』. 2007.
 - 3) 노인복지법상 노인복지와 관련된 전문인력은 가정봉사원, 노인복지명예지도원, 노인복지상담원, 사회복지사, 사회복지전담공무원으로 구분되지만, 가장 중요한 인력은 사회복지사이자다.
 - 4) 김양순, “노인복지행정체계의 개선방안에 관한 연구 : 서울특별시 재가노인복지사업을 중심으로”, 국제신학대학원 박사학위논문, 2007; 서경석, “노인복지관의 운영효율화를 위한 정책개발”, 『노인복지시설·기관의 효율적 운영을 위한 정책개발 세미나자료』, 서울특별시노인복지시설협회, 2001. ; 오경석·서미경, 『노인종합복지타운의 모형개발』, 한국보건사회연구원 1996. ; 오영희 외, 『노인복지회관 관리운영실태 및 개선방안』, 한국보건사회연구원, 2002. ; 상계논문. ; 원연희·모선희, “노인복지관에 관한 연구”, 『한국노인학회』, 제 18권 2호. 1997; 정경희 외, 『노인교육기관 및 프로그램 실태조사 분석연구』, 한국보건사회연구원, 1999.

다5).

노인복지시설내 조직구성원을 대상으로 하는 연구는 주로 이들의 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등을 주된 연구내용으로 하고 있는 이유는 조직에 있어 직무는 개인과 조직을 연결시켜 주는 기본적인 단위이기 때문이다. 모든 조직구성원은 직무수행을 통해 스스로의 욕구를 충족시키려 시도하는 반면, 조직은 그 구성원의 직무수행을 통해 조직목표를 달성하게 된다. 따라서 조직구성원의 직무만족이 중요한 이유는 그것이 조직유효성, 조직몰입, 이직의도 나아가 삶의 질과도 밀접하게 연계되어 있기 때문이다. 특히 사회복지사의 근로조건은 그리 좋지 못한 편이다. 노동부의 자료에 의하면 사회복지사가 포함될 것으로 보이는 사회복지서비스전문가와 사회복지서비스 준전문가의 월급여액(연간특별급여액)은 각각 1,854천원(2,971천원), 1,341천원(2,249천원)으로 전체 평균인 1,888천원(5,341천원)에 미치지 못하고 있다.⁶⁾

한편 핵심능력(core competency)을 가진 전문인력의 확보 및 유지는 기업경쟁력을 유지·향상시키는데 있어 필수 불가결한 요인이 아닐 수 없다. 사회복지서비스전문가와 사회복지서비스 준전문가의 연령은 각각 34세와 32.8세, 근속연수는 각각

5) 강종수, "사회복지사가 지각한 조직공정성과 상사 신뢰 및 조직몰입의 관계연구", 『사회복지정책』 제27집, 2006. 12, pp.5~26; 문영주, "사회복지사의 조직몰입에 관한 연구 : 조직공정성, 직무만족도를 중심으로", 『한국사회복지행정학』 제9권 제1호, 2007. 2, pp.53~81; 임성욱, "사회복지사의 직무특성과 조직몰입에 관한 연구 : 사회복지전담공무원과 종합사회복지관 사회복지사 집단비교를 중심으로", 『사회복지정책』 제25집, 2006. 8, pp.5~26; 이준상·김만호, "사회복지사의 조직몰입수준이 이직의도에 미치는 영향", 『한국행정논집』 제17권 3호, 2005. 9, pp.761~784.; 강철희·김교성, "사회복지사의 조직몰입에 관한 연구 : 조직냉소주의의 매개효과를 중심으로", 『한국사회복지학』 통권 53호, 2003 여름, pp.257-283; 오인근·최재성, "사회복지사의 직무특성과 조직몰입에 대한 분석: 서울시 소재 종합복지관, 노인복지관, 장애인복지관의 비교연구", 『한국사회복지행정학』 제6권 제2호, 2004. 9, pp.91~117.

6) 노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』. 2005.

3.6년과 3.2년으로 전체 평균인 37.7세와 5.8년에 훨씬 미치지 못하는 것으로 나타났다⁷⁾. 일정정도의 이직은 불가피하다 하더라도 지나치게 높은 이직률은 모집선발비는 물론 교육훈련비, 공백으로 인한 생산성 저하, 잦은 이직으로 인한 기업이미지의 저하 등 기업경쟁력에 부정적인 영향을 초래한다는 점에서 이직요인이 무엇인가에 대한 연구가 필요한 실정이다.

그러나 노인복지시설 종사자의 직무만족과 이직의도를 다룬 기존연구들은 정도의 차이는 있지만 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등 하나의 주제만을 연구하거나 변수에 대한 일관성 없는 정의, 표본수, 연구대상, 응답률의 차이 등 이른바 표본상의 편의(sample bias)를 비롯하여 연구모형과 관련된 오류(model specification error), 그리고 측정과 관련된 오류 등 많은 방법론상 그리고 개념규정상에 문제가 있어 기존 연구의 결과를 일반화하는데 어려움을 안고 있다.

고령화의 진전으로 노인복지에 대한 관심이 증대되고 있는 시점에서 노인복지시설에 종사하는 사회복지사의 직무만족과 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 체계적인 연구는 노인복지시설의 효율성과 사회복지사의 조직생활에 대한 만족도를 높여 총체적으로 노인복지서비스 질의 제고를 위한 방향모색에도 큰 도움이 될 것으로 보인다.

본 연구는 직무만족과 조직몰입 및 이직의도의 결정요인을 선행연구를 통해 고찰한후, 노인복지시설에 종사하고 있는 사회복지사를 대상으로 직무만족도를 결정짓는 요인과 이직의도에 영향을 미치는 요인이 무엇인가를 규명함으로써 사회복지사의 직무만족을 높여 이직율을 낮추는 방안을 모색하는데 그 목적을 두고 있다.

7) 상계서.

제2절 연구의 범위 및 연구방법

이러한 연구목적을 달성하기 위해 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 대한 기존연구의 고찰하는 문헌연구 및 실증분석을 병행하였다.

먼저 직무만족과 이직의도에 관한 기존연구를 고찰하여 직무만족과 이직의도에 대한 개념을 정리하고, 직무만족과 이직의도의 영향요인을 파악하였다. 선행연구결과로부터 연구모형과 가설을 설정하고, 수도권과 광주·전남지역의 노인복지시설에 종사하는 사회복지사를 대상으로 실시한 설문조사결과 자료를 통계적 방법에 따라 분석하고 가설을 검증하였다.

마지막으로 선행연구결과와 실증분석결과를 종합해 직무만족, 조직몰입, 이직의도간의 상관관계는 물론 영향요인을 분석하였다. 수집된 자료는 SAS 통계패키지 프로그램을 사용하여 통계처리 하였다.

제3절 논문의 구성

본 논문은 다음과 같이 5개의 장으로 구성되어 있다.

제1장은 서론으로서 본 연구와 연관된 문제제기를 통해 고령화 시대 노인복지시설의 핵심인력인 사회복지사의 직무만족과 이직연구의 필요성을 제기한 후 연구의 목적과 논문의 구성에 대해 기술하고 있다.

제2장 이론적 배경에서는 먼저 사회의 고령화실태 및 원인분석을 한 다음 노인문제의 원인, 노인복지시설 및 종사자의 현황 및 과제를 파악한 다음 직무만족과 이직의도의 개념, 기존연구, 결정요인을 살펴보았다.

제3장 실증분석을 위한 조사방법에서는 실증분석을 위해 활용될 방법론을 제시하였다. 이론적 배경에 근거하여 연구모형과 가설을 설정하고, 설문지의 구성과 내용, 변수의 조작적 정의 및 척도, 변수의 신뢰성, 연구대상의 선정, 표본의 인구통계학적 특성, 자료수집방법, 그리고 분석방법에 대해 서술하였다.

제4장 실증분석결과에서는 평균분석, 차이분석, 회귀분석 등 다양한 분석방법을 통해 연구가설을 검증하였다.

제5장 결론에서는 본 연구의 결과를 요약하고, 조사과정 및 결과분석에서 나타난 한계점을 파악하여 앞으로의 연구과제를 제시하였다.

제2장 이론적 배경

제1절 노인의 개념 및 노인문제

1. 노인의 개념 및 특성

가. 노인의 개념

노인(the aged, the elderly, older person)이란⁸⁾ 어의상으로는 ‘나이 많은 자’로서 평범하게 사용되는 용어이면서도 국가나 사회의 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 배경 및 여건에 따라 개념의 차이가 있으며 학자에 따라 그 정의를 조금씩 달리하고 있다. 다른 나라의 노인 호칭을 살펴보면, 미국에서는 ‘선배시민(senior citizen)’ ‘황금연령층(golden ages)’으로, 프랑스에서는 ‘제3세대층’으로, 스위스에서는 ‘빨간 스웨터’로, 일본에서는 ‘실버’ ‘노년’으로 불린다. 그리고 중국에서는 50대를 숙년(熟年), 60대를 장년(長年), 70대 이상을 존년(尊年)이라고 부르기도 한다.⁹⁾

일반적으로는 전 세계적으로 역연령에 따라 65세 이상의 자를 노인으로 규정하고 있다. 이와 같은 정의는 관찰하고 판단하는 데 용이하며 사회 입법적인 면이나 행정적인 면에서의 편의성 때문에 가장 보편적으로 이용되고 있다. 한편 우리나라에서는 역연령인 60세를 노인으로 규정하기도 하는데 이는 전통적인 환갑연령이나 정년퇴직의 시기, 그리고 조부모되는 시기 등을 고려한 것으로 판단된

8) 이 부분은 남기민 외, 『고령화사회와 노인복지』, 양서원, 2006 ; 모선희 외, 『현대 노인복지론』, 학지사, 2007 을 주로 참조하여 기술하였음.

9) 김성순. 『생활노년학』. 운산문화. 1994.

다. 그러나 우리나라에서도 노인복지법에서 경로연금 지급 대상자를 65세 이상의 자로 규정하고 있다. Neugartten¹⁰⁾은 미국 노인을 역연령에 따라 55~74세까지를 연소노인(young-old)으로, 그리고 75세 이상 노인을 고령노인(old-old)으로 구분하고 있다. 그런가 하면 Brody¹¹⁾는 60~64세 까지를 연소노인으로, 65~74세까지를 중고령노인으로, 75세 이상을 고령노인으로 보고 있다.

그러나 이상과 같이 역연령만을 기준으로 노인을 구분하는 것에는 문제가 있다. 왜냐하면 개인마다 노화에 상당한 차이가 있고 개인의 노화를 설명하는데 있어 신체적·심리적·사회적 측면 등을 고려해야 하기 때문이다. 노화의 개념에는 생물학적, 심리적 및 사회적 노화가 포함되어야 한다는 Breen¹²⁾은 노인을 생리적 및 생물학적인 면에서 퇴화에 있는 사람, 심리적인 면에서 정신 기능과 성격이 변화되고 있는 사람, 사회적인 면에서 지위와 역할이 상실된 사람이라고 정의하고 있다. 한편 1951년 제2회 국제노년학회에서는 노인을 환경의 변화에 적절히 적응할 수 있는 조직 기능이 감퇴되고 있는 사람, 인체의 자체 통합능력이 쇠퇴되고 있는 사람, 인체의 기관, 조직, 기능에 쇠퇴현상이 일어나는 시기에 있는 사람, 인체의 적응능력이 점차로 결손되고 있는 사람, 조직의 예비능력이 감퇴하여 적응이 제대로 되지 않는 사람으로 정의하였다. 이상을 종합하여 본 고에서는 노인을 생활주기의 마지막 단계에서 신체적·심리적·사회적 노화로 인하여 일상생활 수행 기능에 어려움을 겪고 있는 사람이라고 정의하고자 한다¹³⁾

10) B. K. Neugartten, "Age Groups in American Society and the Rise of Young~Old", *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 415, 1974, pp.187~198.

11) E. M. Brody. *Long-Term Care of Older People: A Practical Guide*, New York: Human Science Press. 1997.

12) L. B. Breen. The Aging Individual, In C. Tibbits(ed.) *Handbook of Social Gerontology*, Chicago: University of Chicago Press, 1996.

13) 남기민 외, 전계서, p.19.

나. 노인의 특성

1) 신체적 특성

노화에 따라 신체적 변화가 나타난다. 노화에 따른 노인의 신체적 특성을 다음과 같이 정리하여 볼 수 있다.¹⁴⁾

첫째, 신체구조의 변화를 들 수 있는데 피부 및 근육의 탄력성이 감소되고 피부의 주름살이 생기며, 조직과 세포의 감소, 골격 및 수의근의 약화, 신장 및 체중의 감소, 백발의 증가, 모발의 감소, 치아의 감소, 심장을 제외한 제반 장기의 무게 감소, 심장비대 현상이 나타난다.

둘째, 신체 내부기능의 변화를 들 수 있는데 소화기능이 감퇴되고, 휴식상태에서의 산소소모량인 기초대사율도 낮아지고, 제반 장기의 기능이 저하되고, 호흡기능이 감퇴되고, 혈액순환이 둔화되고, 수면시간이 줄어들며, 밤에 소변을 보는 횟수가 증가하고, 생식기능의 상실 또는 저하현상이 나타난다.

이상과 같은 신체의 구조 및 기능의 변화로 인해 노인들에게는 고혈압, 심장병, 동맥경화증, 뇌졸중, 암, 당뇨병, 관절질환, 신경통, 골다공증, 백내장, 녹내장, 치과질환 등과 같은 각종 질환이 나타나게 된다.

그러나 중요한 것은 이상과 같은 일반적인 신체적 노화현상은 회복될 수 없는 과정이 아니라는 것이다. 연구결과에 의하면 신체기능에 따라서는 적절한 치료 또는 보호에 의하여 회복될 수 있음을 보여준다. 근육의 정상상태 및 탄력성은 60~90세의 노인들에게 6주 내지 8주의 규칙적인 운동을 시킴으로써 회복될 수 있다는 것이다. 또한 식이요법을 통해 각종 노인성 질환을 치료할 수 있다. 비타민과 단백질 부족을 보충해주고 호르몬 균형을 유지해주고 따뜻하고 부드러운

14) 최성재·장인협. 『노인복지학』, 서울대학교 출판부, 2002, pp.60~68.

사랑의 보호(tender loving care)를 통해 회복불능으로 여겨졌던 많은 신체적 노화현상이 회복되고 있음이 나타나고 있다.¹⁵⁾

2) 심리적 특성

노인의 심리적 특성을 감각 및 지각기능의 변화, 정신기능의 변화, 성격특성의 변화로 다음과 같이 정리하여 볼 수 있다. 감각 및 지각기능의 변화 중에서 우선 감각 기능은 신체의 내적 및 외적 상황과 변화에 대한 정보를 수집하여 뇌에 전달하는 기능을 말하며 이러한 정보수집의 수단이 바로 시각, 청각, 미각, 후각, 촉각 및 통각의 기관들이다. 이와 같은 감각기관의 기능들은 대체로 연령이 증가하면서 약화되는 것이 일반적이나 그중에서 미각이나 후각의 기능은 노화에 따른 변화가 거의 없다고 보고 있다. 한편 지각기능은 감각기관에 의하여 수집된 정보를 의식적인 수준에서 처리하고 평가하는 기능인데 연령 증가에 따라 지각과정의 속도가 저하되고 있다는 것이 일반적인 연구결과이다. 따라서 노인은 환경의 변화에 즉각적으로 대처하지 못하여 안전사고를 당하는 비율이 높게 된다. 이는 특히 신체적 노화로 인하여 외부의 자극과 정보를 처리하는 신경계통의 활동 속도가 감소되기 때문이다.

정신기능은 인간이 인간다운 기능을 하는 특징적인 기능으로서 노화에 따라서 현저하게 변화하는 정신기능이 있는가 하면 비교적 변화하지 않는 정신기능도 있다는 사실에 유의하여야 한다. 정신기능은 지능, 기억력, 학습능력, 사고력, 문제해결 능력, 그리고 창의력 등으로 구분된다.

일반적 연령 증가에 따라 지능이 쇠퇴한다고 생각되고 있으나 그 쇠퇴의 비율

15) A. S. Harbert, & L. B. Ginsberg, *Human Service for Older Adults : Concepts and Skills*, Belmont, C. A.: Wadsworth Publishing Company. 1979, p.10.

은 그리 심각한 것이 아니라고 주장하고 있다.¹⁶⁾ 노인들의 지능 쇠퇴는 그들의 건강 상태와 관련이 있다고 주장한다. 또한 기억력도 노화에 따라 서서히 감퇴된다고 믿고 있으나 아직 지지할 만한 연구 결과가 제시되지 못하고 있다. 다만 노화에 따라 최근의 기억이 과거의 기억보다 더 감퇴된다고 보도되고 있다.¹⁷⁾ 학습능력도 나이가 들어감에 따라 감소되지 않는다는 것이다. 물론 학습진도가 젊은이에 비해 더 느리긴 하지만 학습능력은 전 생애를 통해 계속된다는 것이다. 그 밖에도 사고능력, 문제해결 능력, 창의력 등은 연령 증가에 따라 저하된다고 믿고 있으나 이에 대한 반론도 제기되고 있다¹⁸⁾.

노인의 성격 특성에 관해서는 연구가 아직 부족하기 때문에 불분명한 부분이 많다. 윤진은 노인이 되어 변하게 된 성격 특성을 다음과 같이 9가지로 제시하고 있다¹⁹⁾

- ① 노인은 우울증적 경향을 지니고 있다.
- ② 노인은 내부지향적이고 수동적인 증상을 보인다.
- ③ 노인은 융통성이 없고 경직성을 지니고 있다.
- ④ 노인이 되면 조심성이 증가한다.
- ⑤ 노인이 되면 지나온 생을 되돌아보고 회상하는 경향이 있다.
- ⑥ 노인이 되면 오래 사용한 물건에 대해 애착심이 증가한다.
- ⑦ 노인이 되면 앞으로 남은 날을 계산하기 시작한다.
- ⑧ 노인이 되면 자기가 죽을 때 무언가를 남기려는 경향이 나타난다.

16) 윤진, 『성인노인심리학』, 중앙적성출판사, 1985, p.92.

17) 상계서, p.168.

18) 이혜훈, 『노인복지론』, 유풍출판사, 1999.

19) 윤진, 전계서, pp.181~189.

- ⑨ 노인은 신체적, 경제적 능력의 쇠퇴로 인하여 심리적 의존성이 증가하는 경향이 있다.

3) 사회적 특성

노인의 사회적 특성에는 매우 다양한 요소들이 포함될 수 있지만 여기에서는 주로 노인의 지위와 역할의 변화를 중심으로 논의하고자 한다.

노년기에 있어서 가장 뚜렷한 변화는 지위와 역할의 변화이다. 직장인으로서의 지위와 역할을 상실하고 은퇴인으로서의 지위와 역할을 취득하며 생계유지자 또는 가장으로서의 지위와 역할을 상실하고 의존자로서의 지위와 역할을 취득한다. 또한 역할수행방식에 있어서도 지위는 같을지라도 역할내용이 달라진다. 예를 들면 부모로서의 지위는 변함이 없다 하더라도 자녀에 대한 역할은 자녀가 성장함에 따라 변한다. 노년기는 사회적으로 얻는 것보다 잃는 것이 많은 시기이다. 노년기 이전까지의 역할변화에는 새로운 역할이 추가되고 책임이 증가되고 이로 인한 자신의 성장과 발전이 이루어지게 되는 등의 사회적 이익이 많이 생긴다. 그러나 노년기에 접어들면서 사회화 과정에서의 소외와 고립의 증가, 수입의 감소, 이에 따른 의존성의 증가, 사기의 저하 등 사회적 손실이 훨씬 크게 된다. 이러한 노년기의 사회적 손실은 산업사회의 일반적인 현상이고 우리 사회에서도 점차 그러한 특성들이 뚜렷하게 나타나고 있다.

Cowgill과 Holmes²⁰⁾가 제시한 현대화 이론에서는 현대화의 정도와 노인의 지위는 반비례한다고 주장되고 있다. 즉 현대화의 정도가 높을수록 노인의 지위는 저하된다는 것이다. 특히 보건·의료 기술의 발전, 경제적 생산기술의 발전, 대중

20) D. O. Cowgill, & L. D. Holmes, *Aging and Modernization*, New York : Appleton-Century-Crofts, 1972, p.13.

교육의 확대. 그리고 도시화 등 현대화 현상이 생산적인 노동시장에서 일정 연령 이상의 노인을 퇴직시키고 노인의 경제적 및 사회적 역할을 상실시킴으로써 사회·심리적 고립을 초래하고 결국은 노인의 지위를 저하시키게 된다고 주장하고 있다.

퇴직을 하고 사회적인 지위와 역할을 상실한 노인들이 이에 대처하는 방식은 재취업, 자원봉사활동, 여가활동 등을 통하여 새로운 사회적 지위와 역할을 획득하는 것이다. 활동이론에 의하면 노인의 사회적 활동의 참여도가 높을수록 노인의 심리적 만족감 또는 생활만족도가 높다는 것이다. 따라서 노령기에도 많은 사회활동에 참여가 필요하게 된다는 것이다.

이를 위해 노인 자신이 소극적이고 수동적인 자세로부터 적극적이고 능동적인 자세로 의식을 바꾸어 나가는 것이 필요하며 노인에 대한 부정적인 사회적 인식을 개선하여 노인은 사회적 약자라는 시각에서부터 사회적으로 공헌할 수 있는 사회적 기여자라는 인식의 전환이 필요하다. 따라서 노인교육이 필요하며 노인들이 생산적인 사회적 역할을 할 수 있다는 사회 분위기 조성 및 정책적 지원이 요청된다.

다. 노인에 대한 잘못된 고정관념

노년기는 신체적, 심리적, 사회적으로 위축되는 시기이기 때문에 노인이 스스로에 대한 부정적인 자아정체감을 갖기 쉽다. 이 때 사회적으로 노인에 대해 부정적인 편견으로 낙인 찍게 되면 노인은 사회적으로 적응하지 못하게 된다.²¹⁾ 과거의 노인들은 사회와 가족으로부터 연장자로서의 존경을 받았고 그들의 경험과

21) 모선희·김형수·유성호·윤경아. 전개서.

지혜는 높이 평가되었으나 현대 사회에서 노인은 무능하고 옛것만을 주장하는 등 부정적으로 생각되는 경우가 종종 있다. 노인을 소비자로 보는 실버산업에서 노인 소비계층에 대한 부정적 고정관념으로 지적된 것을 보면²²⁾ 노인들은 경제적으로 불리하다, 노인들은 아프다, 노인들은 고독하고 이롭고 시설에 수용되어 있다, 노인들은 노망들거나 변덕스럽다, 노인들은 노화현상과 죽음에 대한 두려움이 있다, 노년기에는 모험, 낭만, 성적 욕망이 줄어든다, 노인들은 모두 다 똑같다, 노인들은 새로운 것을 거부한다 등이 있었다.

그러나 다양성을 무시하고 노인을 일관되게 고정된 시각으로 판단하는 것은 잘못된 것이며 이런 고정 관념이 노인에 대한 부정적 선입견을 갖게 하고 사회적으로 차별대우하는 풍토를 조성하며 노인 스스로도 스스로를 비하하게 만든다. 특히 나이가 들면 업무 처리 능력 등과 같은 사회적인 능력에 있어서 뚜렷한 저하를 보인다고 생각하여 노인들의 채용을 기피해 온 것이 사실이다.

그러나 Kanfer²³⁾는 그의 논문에서 직장에서의 노화에 관한 미국에서의 초기 연구는 주로 부정적인 결과에 초점을 맞추었으나 연령의 증가와 성과 간의 부정적인 관계를 반박하는 연구 결과들이 많아지면서 나이로 인한 편견을 막기 위한 법적 요구도 있으며 미래의 인력 부족에 대비하기 위해서 고령 노동자들을 고용, 재훈련하고 동기부여하는 것이 중요하다고 언급하고 있다. 특히 GF(fluid intellectual abilities: 기억력, 논리적 추론, 집중력, 독창적인 정보의 처리, 인지적 능력과 관련)와 GC(crystallized intellectual abilities: 교육적, 경험적 지식으로 상식, 어휘, 언어적 이해력, 노련미와 관련) 개념을 가져 와 노인의 경우 GF가 약화되는 경향이 있더라도 오히려 GC는 높아짐을 보여 주면서 일반적으로 나이가

22) 모선희. 『노령기 소비성향과 구매능력』, 한국노인문제연구소, 1994, pp.201~253.

23) Ruth Kanfer and Phillip L. Acherman, Aging, Adult Development, and Work Motivation, *Academy of Management Review*, 29, 3, 2004.

됨에 따라 직무 동기가 감소한다는 편견을 가지게 되는데 이는 실질적 증거가 없고 다만 동기화 과정에서 나이와 관련한 동기와 능력의 변화만이 있을 뿐이라는 것을 보여 주면서, 일반 직장에서는 나이에 따라서 다른 직무를 부여하고 다른 보상 체계를 수립해야 한다고 제언하고 있다.

따라서 우리는 노인을 부정적 편견으로만 보던 시각에서 벗어나서 노화로 인한 변화를 인정하고 이에는 긍정적인 부분도 분명 있음을 인정해야 할 것이다. 또한 노인 스스로도 긍정적인 이미지 구축을 위해 노력해야 하고 이미지 형성에 중요한 역할을 하는 대중매체 공익광고 등을 통해서 올바른 노인상을 확립해야 할 것이다.

2. 노인문제의 원인과 양상

현대사회에서 산업화 현상과 더불어 노인 인구의 증가로 노인문제가 심각한 사회문제로 제기되고 있다. 우리나라에서도 1960년대 이후 산업화가 급속히 진행되면서 노인 인구의 증가, 산업구조의 변화, 가족제도의 변화, 가치관의 변화 등으로 1970년대 이후부터 노인문제가 사회적 관심의 영역으로 대두되기 시작했으며 최근 고령화사회로 진입하면서 급속한 고령화 추세로 인하여 노인문제가 더욱 심각해질 것으로 예상되고 있다²⁴⁾.

가. 노인문제의 원인

노인문제는 우리 사회에서 저소득층에게만 국한된 것이 아니라 대부분의 중산

24) 이 부분은 남기민 외, 전계서, pp.24~31 참조.

층 이상의 노인에게도 다양하게 나타나고 있으며 이와 같은 문제는 노인 스스로 또는 가족의 노력으로 해결하지 못하는 바람직하지 못한 사회적 현상으로 그 원인이 사회에 있고 이의 개선을 위해서는 집단적인 사회적 행동이 요청되고 있으므로 노인문제는 사회문제로 볼 수 있다. 따라서 노인문제의 원인을 사회문제의 이론적 관점에 따라 다음과 같이 다섯 가지로 나누어 설명해 보고자 한다.²⁵⁾

1) 기능주의적 관점

기능주의적 관점에서는 상당수의 노인들이 사회에 대하여 역기능적으로 되는 상태가 노인문제라고 본다. 노인들이 사회에 대하여 역기능적으로 되는 원인은 사회가 노인을 사회변동에 적응하도록 사회화하는 데 실패하거나 아니면 사회의 분배기능과 사회화 기능 등이 노인들의 새로운 욕구를 충족시키는데 실패한 것이라 할 수 있다. 예로서 노령기는 노인이 되기 이전의 긴 기간 동안 생산적인 활동을 한 것에 대한 보상이라는 의미에서 노후생활이 보장되어야 함에도 불구하고 사회가 노인들에게 물질적·사회적 및 심리적 보상을 제공하지 못함으로써 노인문제가 발생하게 된다고 보는 것이다. 결국 기능주의적 관점에서의 노인문제의 원인은 사회의 기능에 문제가 있기 때문이라고 보는 것이다.

2) 갈등주의적 관점

산업사회가 될수록 사회구조상 희소자원은 중장년층을 중심으로 조직화되고 노인은 희소자원을 소유하거나 이에 접근할 수 있는 기회를 상실하게 된다. 따라서 노인들은 재산을 통제할 수 없게 되고, 가족을 지배할 수 없게 되고 사회에서 주요 지위를 차지할 수 없게 된다. 이와 같은 상황에 대하여 노년층이 기존의 희

25) 최일섭, 최성재, 『사회문제와 사회복지』, 나남출판, 2000, pp.335~347.

소자원 분배방식에 불만을 가지고 갈등을 일으킬 때 노인문제가 발생한다고 보는 것이다. 즉 갈등주의적 관점에서 노인문제의 원인은 현재의 사회구조와 조직 자체가 중장년층 중심으로 되어 있고 따라서 노인들이 희소자원을 소유할 수 없거나 많이 소유하지 못함으로써 불만이 생기기 때문이라는 것이다. 마르크스의 전통을 따르는 변증법적 갈등주의에서 자본주의 사회·경제의 조직과 구조 자체가 노인문제의 원인이 된다고 본다.

3) 상호작용주의적 관점

전통사회에서는 노인은 지혜롭고 권력과 권위를 갖추고 존경의 대상이 된다는 의미를 부여하였다고 할 수 있으나 현대 산업사회에서는 노인을 늙고 병들고 가난하고 외롭고 의존적이고 쓸모없는 사람 또는 문제가 많은 사람들로 의미를 부여하는 경우가 많다. 노인을 이렇게 부정적인 면으로 이해함으로써 노인 스스로도 노인을 가정과 사회에서 고립되고 쓸모없는 존재로 낙인찍고 이러한 스스로의 낙인은 노인을 더욱 더 무능하고 수동적이고 소극적인 존재로 만들게 된다. 이와 같이 상호작용주의적 관점에서 노인문제의 원인은 일차적으로는 노인을 낙인찍는 사회제도나 사회의 일반적인식이고 이차적으로는 이와 같은 사회적인 낙인에 영향을 받아 무능하고 소극적으로 행동하는 노인 자신이다.

4) 교환주의적 관점

교환주의적 관점에서 볼 때 현대 산업사회에서는 과거 전통사회와는 달리 노인에게 있어서 교환자원의 부족, 가치성 저하 또는 고갈 등으로 노인이 집단으로서 또는 개인으로서 사회적 교환관계를 형성하는데 있어서 열세를 면치 못하는 지위로 하락되고 있다고 보고 있다²⁶⁾. 즉 노인문제의 원인은 현대 산업사회에서

노인이 갖고 있는 교환자원의 가치저하에 있다고 보는 것이다.

교환자원의 가치저하는 의존성을 증가시키고 이는 권력의 약화를 초래하고 권력의 상대적 약화는 교환관계에서 교환조건의 약세를 초래하여 결국은 노인은 다른 개인 및 사회와의 관계에서 문제를 경험하게 된다는 것이다.

5) 현대화 이론의 관점

현대화 이론의 관점²⁷⁾에 의하면 오늘날 현대사회에서의 노인 문제는 보건 및 의료기술의 발전, 생산기술의 발전, 대중교육의 확대, 그리고 도시화와 같은 현대화 요인들이 인과적 과정을 거쳐 현대사회에서 노인의 지위를 약화시키고 있기 때문에 발생한다고 본다. 현대화의 정도가 높을수록 노인의 지위는 낮아지게 된다는 것이 현대화 이론의 핵심이다. 따라서 현대화 요인들이 결국 노인문제의 원인이 된다고 볼 수 있겠다. 이를 좀 더 구체적으로 설명하면 다음과 같다.²⁸⁾

첫째, 보건의료기술의 발전은 사망률을 감소시키고 이는 출생률의 감소와 더불어 노인 인구를 상대적으로 증가시키고, 직업상의 경쟁에서 노인은 젊은이에게 뒤지게 되고 결국은 퇴직을 감수하게 된다. 퇴직은 할 일을 없어지게 하여 역할 상실의 문제를 초래하게 된다. 또한 사망률의 감소는 평균수명을 연장시키고 따라서 노인의 여가시간을 연장시켜 긴 여가시간의 문제를 발생시킨다.

둘째, 생산기술의 발전은 노동력의 수요를 감소시키고 노인은 직업상의 기술이 젊은이에 비하여 뒤짐으로써 경쟁에서 불리하게 되어 생산 현장에서 밀려나 퇴직을 하게 됨으로써 수입이 감소되고 자녀에게 의존하는 경제적 빈곤문제가 발

26) G. C. Homans. *Social Behavior: Its Elementary Forms*, New York: Harcourt Brace Javanovich. 1961.

27) D. O. Cowgill, and L. Cowgill. *Aging and Modernization*, New York: Appleton-Century-Crofts, 1972.

28) 최일섭 · 최성재, 전게서, pp.336~347.

생한다. 퇴직 후 신체적 노화로 인해 생겨나는 질병은 감소된 수입 때문에 치료가 충분치 않고 또한 핵가족화와 가족원 수의 감소로 인하여 노인이 가족으로부터 보호를 받는 것도 어렵게 되는 건강보호문제가 제기된다.

셋째, 대중교육의 확대로 인하여 후 세대가 교육을 많이 받게 됨으로써 선 세대는 후 세대보다 교육수준에서 뒤지고 지식도 상대적으로 무가치하게 된다. 이로 인하여 세대 간에 가치관의 차이가 생기게 되고 대화도 어렵게 되어 결국은 노인은 가족과 사회에서 소외되고 고립되는 심리·사회적 소외와 고립의 문제가 발생한다.

넷째, 도시화는 지역 간의 이동과 핵가족화를 촉진시켜 세대 간에 지리적으로 거리를 멀게 하는 한편 도시화는 사회적 이동도 촉진시켜 사회적 지위의 전도 등을 통하여 사회적으로 거리감이 생기게 하여 결국은 노인이 자녀세대 및 사회로부터 소외되고 고립되는 문제가 초래된다.

나. 노인문제의 양상

1) 경제적 빈곤문제

우리나라 대부분의 노인들은 자신의 노후대비는 미흡하고 주로 자식들의 교육, 결혼 등으로 많은 비용을 투자하였다. 특히 농촌 노인들은 자녀들을 교육과 취업을 위하여 도시로 진출시키기 위해 더 많은 희생을 치루었다.²⁹⁾ 노년기에 이르면서 노인들은 퇴직으로 인하여 정기적인 수입원이 단절되고 연금, 퇴직금, 저축, 재산수익 등으로 살아간다고 하지만 노령연금제도가 아직도 성숙되지 못한 우리나라의 경우 퇴직 후의 수입 상태는 아주 열악하다. 게다가 60세 미만인 정년연

29) 유성호 외, 『노인복지론』, 아시아미디어리서치, 2002. p.32.

령, 경제위기에 따른 명예퇴직, 조기퇴직, 해고 등은 노후의 경제사정을 더욱 어렵게 만들고 있다. 이와 같이 많은 노인들이 경제적 빈곤에 직면하고 있고 이와 같은 노인들의 빈곤문제는 자녀들에게 생활을 완전히 의탁하게 만들어 심리적 고통까지 주고 있는 실정이다.

2) 질병과 건강보호 문제

국민소득의 향상에 따른 생활수준의 개선과 의료 및 보건기술의 발달로 우리 국민의 평균수명이 크게 연장되어 2005년 현재 77.9세에 도달하였으나 많은 노인들이 경제적 빈곤 때문에 질병과 건강보호에 어려움을 겪고 있다. 특히 노인 질병은 장기적이고 만성적일 뿐만 아니라 합병증의 증세도 빈번하게 발생해 많은 의료비가 필요하다. 따라서 노인 질병의 경우 건강보험의 혜택을 받는다 하더라도 큰 부담이 되고 있다. 또한 건강보험제도 자체가 노인 질병의 특성을 고려하지 않고 있다는 점도 문제로 지적되고 있다.

노인의 건강은 심신의 노화로 약화되는 것이 일반적이지만 적절한 의료 혜택을 받으면 노화의 속도를 지연시켜 보다 행복한 노년을 보낼 수 있기에 노인건강문제는 가장 중요하게 다루어야 할 부분이다. 한국 보건사회연구원이 1998년 전국노인생활실태 및 복지욕구를 조사한 결과³⁰⁾에 의하면 조사 대상 노인의 86.7%가 만성질환을 한 가지 이상 앓고 있으며 31.9%가 식사, 목욕 등 일상생활 동작(Activities of Daily Living)의 일부에 장애가 있는 것으로 나타났다. 특히 치매노인은 2000년 현재 약 27만 7천여 명, 2005년에는 약 35만 1천여 명으로 증가할 것으로 추계되고 있다.

건강의 약화로 노부모가 와상노인이 되거나 치매노인이 되었을 때 이를 간호

30) 정경희 외, 『1998년도 전국노인생활실태 및 복지욕구조사』, 한국보건사회연구소, 1998.

하고 돌보는 문제는 심각한 노인문제가 되고 있다. 우리나라에는 노인전문병원이나 요양시설이 수요에 비하여 많이 부족하여 노인 자신이 간호 보호를 받거나 가족들이 노인을 간호 보호하는데 문제가 되고 있다. 그러나 앞으로 노인병원이나 요양시설이 수요에 응할 만큼 많이 생긴다고 해도 노인의 간호보호를 병원이나 요양원에서 해결할 수 있는 경우는 아주 일부이고 대부분의 경우는 가정에서 해결할 수밖에 없을 것이다. 그러나 가족 수의 감소, 여성의 취업 및 사회 활동 참여 증가, 가족의 보호기능을 보강하기 위한 재가서비스(간병인 서비스, 가정방문간호사서비스, 가정봉사원서비스)의 미비 등으로 건강보호에 많은 어려움이 따르고 있다.

3) 역할상실과 여가문제

우리나라도 1960년대 이후 산업화 과정에서 나타나는 산업구조의 변화와 생산기술의 발전으로 인해 노인들의 경험이나 지식이 젊은이와의 경쟁에 뒤떨어짐으로써 노인들은 젊은 사람들에게 밀려 직업 역할을 상실하게 되었고 그에 따라 부수적으로 수행하던 많은 사회적 역할도 상실하게 되었다. 또한 산업화과정에서 가족제도가 핵가족제도로 변화해 감에 따라 가족 내에서 누렸던 노인들의 가부장적 역할도 점차적으로 상실하게 되었다. 이와 같은 여러 가지 역할 상실로 인해 우리나라 노인들의 지위와 권위도 크게 저하되었고 노인들은 자아의 지지기반을 잃고 사회적 일체감을 상실한 채 부정적인 자아상을 갖게 되는 경우도 허다하다. 우리나라 은퇴 노인들 중 많은 노인들이 노년기에 있어서 적절한 역할과 규범을 확립하지 못한 채 방황하고 있어 문제가 되고 있다.³¹⁾

한편 우리나라 노인들도 평균수명이 연장되어 은퇴 후 평균 2~30년의 긴 노

31) 남기민, 전계서, p.19.

령기를 보내야 하기 때문에 노인들의 여가활동 욕구는 앞으로 크게 늘어날 것으로 예상된다. 퇴직한 노인들에게는 하루 24시간 모두가 여가시간이라고 할 수 있는데 오늘날 우리 사회의 노인들은 긴 여가시간을 무엇을 하며 어떻게 지낼 것인지 고민하고 있으며 여가시간을 주체할 수 없는 노인들이 늘어나고 있다. 우리 사회 대부분의 노인들은 여가시간을 유용하게 보내기 위한 교육을 받지 못했을 뿐만 아니라 여가를 즐긴 경험도 없이 지내왔으므로 노년기에 들어서 새로운 여가활동에 참여하는 문제에 어려움을 겪게 된다. 또한 우리 사회에서는 노인 여가시설이 부족하고 노인의 욕구에 맞는 여가 프로그램도 다양하지 못한 실정이다. 더욱이 경제사정이 좋지 않은 대부분의 저소득층 노인에게는 여가활동이 주체할 수 없는 커다란 짐이 되고 있다.

4) 고독 및 소외 문제

한국갤럽조사연구소의 조사(1990) 결과는 우리나라 60세 이상 노인의 47.8%가 고독감을 느끼고 있는 것으로 보고하고 있다. 노년기의 고독은 청년기의 고독과 다르다. 청년기의 고독은 그것이 절망적이든 소망적이든 미래와 관련이 깊은 반면 노년기의 절망은 모든 것이 끝이라는 절망적인 고독이라는 특징이 있다.³²⁾

노인들에게 고독 및 소외를 가져다주는 원인 중에 무엇보다도 역할상실을 들 수 있다. 역할상실은 인간관계의 단절 및 고립으로 이어져 생활의욕의 상실과 고독감을 가중시킨다. 은퇴를 전후한 많은 노인들이 이와 같은 상실감으로 인하여 신체적 질병 또는 정서적 부적응 현상이 나타나고 심한 경우 자살로 이어지는 경우도 있다. 배우자 상실도 노인들에게 아주 부정적인 결과를 가져다준다. 배우자 상실 후 처음 5년 내에 노인들은 심한 병을 앓거나 빠른 죽음 또는 자살에

32) 최순남, 『현대노인복지론』, 한신대학교 출판부, 1997, p.373.

이르는 것으로 보고되고 있다.³³⁾

또한 우리나라에서도 교육의 대중화로 인하여 자녀세대는 부모세대보다 교육 수준이 높게 되었다. 자녀의 교육수준이 높음으로 인하여 자녀세대는 상대적으로 교육수준이 낮은 부모세대와 세대 간의 가치갈등과 대화의 단절이 생겨나고 이는 노인 집단의 고독 및 소외를 초래하게 되었다. 또한 1960년대 이후 산업화 과정 속에서 도시화 현상이 나타나고 농촌의 젊은 사람들이 대도시로 이동하고 노인세대만 농어촌 지역에 거주하게 되었을 뿐만 아니라 도시의 경우도 전반적으로 산업화 과정에서 가족제도가 핵가족제도로 변해가면서 노인단독세대가 집중하고 있는데 이와 같은 현상이 노인의 고독 및 소외를 심화시키고 있다.

5) 미래의 노인문제

미래의 노인세대는 연금 및 저축 등 다양한 방법으로 경제적 준비를 하고 있고 의료 및 보건기술의 발전으로 소득 및 건강은 현재보다 훨씬 좋아질 것이고 어느 정도 안정을 유지할 것으로 전망된다.

앞으로 노인세대에게 가장 중요한 노인문제로 대두되는 것은 건강보호문제, 역할상실 및 여가문제, 고독 및 소외문제 등이 될 것이다. 건강보호문제는 노인 인구가 급증하고 있고 노인단독세대가 점차로 늘고 있어 앞으로 심각한 노인문제가 될 것으로 생각된다. 특히 고령후기 노인을 위한 장기요양보호대책은 국가적인 차원에서 큰 관심을 갖고 준비해야 할 것이다. 역할상실 및 여가문제도 평균 수명의 연장으로 길어진 노년기를 성공적으로 보내기 위해서 앞으로 적극적으로 대처하지 않으면 안 될 중요한 노인문제가 될 것이다. 상실된 역할에 대처하기 위해 노인취업과 자원봉사활동을 활성화시켜 나가는 것이 중요하며 여가문제에

33) 남기민, 전계서, p.19.

효과적으로 대응하기 위해서 오락 및 취미활동, 노인교육 등에 중점을 두고 노인 문화를 창출해 나가는 작업이 필요하다. 그리고 고독 및 소외문제를 해결하기 위해 노인 전문상담이 필요하며 노인집단의 조직과 노인권익운동의 적극적인 전개가 요청된다.

또한 앞으로는 노년기 삶의 질이 강조되면서 노인의 성과 재혼문제가 노인문제로 대두될 것이다. 이제 노인에게도 성적욕구가 있다는 차원의 논의를 떠나서 실질적인 대책을 마련해 나가는 것이 중요하다. 노인의 성 문제와 관련하여 그 대책으로서 노인재혼이 권장되고 있는데 아직도 우리 사회에서 노인재혼을 부정적으로 보는 시각은 노인재혼에 큰 걸림돌이 되고 있다.

노인문제는 사회문제이므로 노인문제를 개인 및 가족 차원에서 해결하는 것으로만 방치해서는 안 된다. 물론 노인문제를 해결하기 위해 노인 스스로와 가족이 다각적으로 노력할 때 노인의 삶의 질이 높아질 것은 분명하다. 그러나 이와 같은 차원에 초점을 맞출 때 노인복지는 소극적이고 단편적이며 임기응변식의 틀을 벗어나지 못할 것이다. 결국 사회 및 국가 차원에서 노인문제에 관심을 갖고 적극적으로 대처해 나가지 않는다면 선진 복지국가들이 시행착오를 거듭하며 먼 길을 돌아와 오늘에 이른 전철을 되밟을 뿐 미래의 노인복지를 기약할 수 없다.

제2절 직무만족의 개념 및 영향요인

1. 직무만족의 개념

공식조직에 있어 직무는 개인과 조직을 연결시켜주는 기본적인 단위이다. 모든 조직구성원은 직무수행을 통해 스스로의 욕구를 충족시키려 시도하는 한편, 조직

은 그 구성원의 직무수행을 통해 조직목표를 달성하게 된다. 이와 같이 개인과 조직 모두에게 중요한 의미를 갖는 직무에 대해 조직구성원이 만족하느냐의 여부는 그 조직의 성과와 관련하여 중요한 의미를 지닌다. 직무의 만족여부에 따라 구성원은 그 조직에 대하여 긍정적일 수도 있고 부정적일 수도 있으며, 이는 곧바로 조직의 성과에 영향을 미치게 되기 때문이다. 직무만족이 인사관리에서 중요시되는 이유는 종업원의 직무만족이 조직몰입, 이동(Turnover), 결근(Absences), 고충(Grievances) 및 다른 중요한 인사문제에 영향을 미치는 요인이기 때문이다³⁴⁾.

직무만족이란 재화와 서비스를 생산하는 모든 근로자나 경제활동인구들의 가장 중요한 심리적 상태를 언급하는 것으로 기업과 조직을 운영하는 모든 사람들의 핵심적인 관심사로 오랫동안 연구되어 왔다. Locke는 1976년까지 약 3,350개의 학술지 논문과 학위논문이 발표되었다고 보고하고 있고³⁵⁾, Cranny 등은 5천개 이상의 연구가 발표되었으며³⁶⁾, 그 이후에도 지속적으로 직무만족에 관련된 연구결과가 발표되는 것으로 알려져 있다³⁷⁾. 국내에서도 이러한 중요성으로 인해 매년 수많은 학술적 연구와 석박사 학위논문, 그리고 기업과 조직 실무에서 직무만족이 측정되고 이 결과를 바탕으로 다양한 후속 작업들이 이루어지고 있다.

34) W. B. Werther, J. K. Davis, *Personnel Management and Human Resources*, Hill, Inc., 1982, p.259.

35) E. A. Locke, "The Nature and Causes of Job Satisfaction", In Dunnette(ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1976, pp.1293~1349, Rand McNully: Cjicago, Il.

36) C.J. Cranny, P.C. Smith and E. F. Stone, *Job Satisfaction : How People Feel about Their Jobs and How It Affects Their Performance*, Lexington Books:New York, NY. 1992.

37) T. Oshagbemi, "Overall Job Satisfaction: How Good are Single versus Multiple-item Measures?," *Journal of Managerial Psychology*, 61, 1999, pp.728~737

직무만족이 매우 중요한 의미를 지닌 이유로 다음의 세 가지를 들 수 있다³⁸⁾. 첫째, 직무만족이 직무성과에 영향을 준다는 것은 실증적인 분석에 대한 논란에도 불구하고 대부분의 경영자들이 인정하고 있다³⁹⁾ 둘째, 개인이 직무에 만족할 때 외부에 대해 긍정적이게 된다. 셋째, 직무만족도가 높을 때 이직률과 결근율이 낮아지고 그 결과 생산성에 긍정적 효과가 있다는 연구가 많다.

이와 같이 개인 및 조직에게 중요한 의미를 갖는 직무만족에 대한 개념을 한마디로 정의하기는 다음의 정의에서 보는 바와 같이 매우 어려운 일로서, 현재까지 명확한 정의를 내리지 못하고 있는 실정이다.

Fisher는 직무만족을 일종의 태도로 정의하고 있다. 그는 태도란 적어도 두 개의 구성요소, 정서적 요소(감정, 느낌)와 인지적 요소(신념, 판단, 비교)로 설명하고 있다. Reitz는 직무만족이란 행동, 정보, 그리고 정서의 3요소로 구성되어 있다고 하면서, 직무에 대한 개인의 느낌이나 감정의 반응이라고 정의하였다⁴⁰⁾. 한편 Smith, Kendal & Hulin은 직무만족의 개념을 크게 세 가지 측면에서 접근하였다. 먼저 협의의 좁은 의미로는 욕구의 충족으로, 광의의 의미로는 직무에 대한 개개인의 태도로, 그리고 일반적 의미로는 욕구의 요인과 태도의 요인을 다 같이 고려하는 것으로 각각 직무만족의 개념을 설명하려 하였다⁴¹⁾.

McCormick은 직무만족이란 그 직무에서 얻어지는 또는 경험되는 욕구만족(Need Satisfaction) 정도의 변수이다. 즉 ‘나의 직무에서 얻어지는 자기실현(Self

38) 이영면·나인강, “직장만족도와 이직행위에 대한 패널 분석”, 제5회 한국노동패널학술대회, 한국노동연구원, 2005. pp.466~490.

39) P. Y. Chen & P. E. Spector “Relationship of Work Stressors with Aggression Withdrawal, Theft, and Substance Use: an Explanatory Study,” *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 65, 1992, pp.177~184.

40) H. Joseph Reitz, *Behavior in Organizations*, Richard D. Irwin, Inc., 1981, p.201.

41) P. C. Smith, L. M. Kendal & C. L. Hulin, *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Rand McNully, Chicago, Ill., 1969, pp.201~208.

Fulfillment)의 감동’, 그리고 ‘나의 직무에서 얻어지는 가치 있는 성취감’ 등의 항목에 관한 가치의 변화에 의해 직무만족수준은 변화한다고 하여 직무만족이 직무의 가치와 관련되어 있음을 나타내고 있다⁴²⁾.

한편 Beatty는 직무만족은 종업원과 직무가치를 달성하고 촉진하는 것으로서 그 사람의 직무평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적 상태이다. 즉 직무만족은 행동이나 활동이 아닌 느낌이라는 감정적 개념으로 이해되어야 한다고 하였다⁴³⁾. 또 Smith는 직무만족을 개별적 직무를 통해서 경험되는 모든 감정(好·惡感)의 총화 내지 균형상태에서 좌우되는 태도라고 정의하였다⁴⁴⁾. 또한 이 분야에서 많은 연구업적을 내고 있는 Locke는 직무만족의 개념을 설명함에 있어서 만족이란, 감정적 반응(Emotional Response)이기 때문에 그 개념 정의는 자기반성(Introspection)의 과정에 의해서만 발견되어질 수 있고 파악될 수 있는 것이며, 따라서 직원 자신에 의해서 평가되어야 한다는 것이다⁴⁵⁾. Locke의 정의는 목표를 향해서 에너지를 촉발하고 목표추구를 지속하는 직무동기와의 개념차이를 분명히 하였다. 일반적으로 만족은 선택된 대체안(Alternatives)에 관해서 선택자의 신념과 어느 정도로 일치하고 있는지에 대한 평가라고 볼 수 있다.

비록 학자들간에 직무만족의 정의에 대해 일치하지는 않지만, 이상을 종합해 보면 직무만족이란 “직원이 직무와 관련하여 가지는 감정적 상태”이며 행동이나 활동이 아닌 상태로 이해되는 태도, 가치, 신념, 욕구 등과 밀접한 관계를 맺고

42) E. J. McCormick & D. R. Ilgen, *Industrial Psychology* 6th ed Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1974, pp.298~299.

43) R. W. Beatty & C. E. Schneier, *Personnel Administration: An Experimental Skill-building Approach*, 2nd(ed.), Addison-Wesley Publishing Co., 1981, p.392.

44) H. C. Smith, *Psychology of Industrial Behavior*, New York: McGraw-Hill Book Co., Inc, 1955, pp.114~115.

45) E. A. Locke, op.cit., p.1300.

있음을 알 수 있다⁴⁶⁾.

이러한 견해들을 통해 직무만족은 직무에 대한 정서적 반응이며, 한 개인이 직무에서 원하는 것과 실제 얻는 것과의 비교를 나타내는 개념으로서 다분히 주관적인 개념임을 알 수 있다. 종합하여 정리하면, 직무만족이란 “직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태”라고 할 수 있다. 또한 직무만족은 직무자체뿐만이 아닌 직무의 다양한 차원에 대한 태도들의 집합적 개념임을 알 수 있다.

2. 직무만족의 영향요인

고령화 사회가 도래하면서 복지 산업에 종사하는 사회복지사의 직무만족은 곧 고령화 사회의 노인 인구의 삶의 질과 직접적인 연관이 있다고 할 수 있다. 사회복지사가 자신의 직무에 얼마나 만족하느냐에 따라서 그들이 제공하는 직무의 질, 서비스의 질이 크게 달라질 것이고 이는 그 대상자인 노인들의 삶의 만족도도 관련이 있기 때문이다. 그러나 전통적으로 사회복지사의 직무만족도에 대한 연구는 클라이언트에게 초점을 맞추어 왔다. 그러다 1970년대 말 이후 사회복지사를 중심으로 한 실증적 연구가 이루어지고 있다.

조직구성원의 직무만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구는 이론적 관점에서는 만족과정에 대한 이해를 증진시키고, 실무적 관점에서는 구성원의 직무만족도를 증진시킬 수 있는 방안을 마련하는데 도움을 준다는 점에서 그 중요성이 있다.

직무만족에 대한 연구는 주로 직무만족의 선행결정요인에 대한 연구가 진행되

46) 유병현, “직무만족의 개념정의 및 측정에 관한 연구”, 『경상논집』, 제4권 제1호, 충남대학교 경영경제연구소, 1982, p.48.

어 왔다. 그러나 조직의 성격, 연구자의 연구설계 및 모델, 연구표본집단들의 차이, 특히 직무만족에 대한 조작적 정의의 차이로 인해 직무만족도의 영향요인에 대해 학자들간에 일치된 견해는 없는 실정이다.⁴⁷⁾ 그러나 직무만족의 영향요인을 연구한 학자들에 의하면 직무만족의 결정요인은 그 특성에 따라 대체로 개인적 변수, 직무관련변수, 인사 및 조직관리 관련변수 등으로 구분된다.

가. 인구통계학적 변수

많은 연구자들이 개인과 관련된 변수들을 그들의 연구에서 사용하고 있다. 이들 변수로 나이, 근속년수, 교육수준, 성별, 인종, 결혼 유무, 직급 등이 있다. 직무만족연구에 있어서 이들 변수들이 사용되는 논리적 근거로는 직무만족이 개인과 조직간의 상호작용으로 나타나는 심리적인 유대관계의 정도를 나타내고, 그 정도가 개인간에 있을 수밖에 없기 때문에 개인들을 차별화할 수 있는 변수들이 반드시 고려되어야 한다는 것이다.

1) 性

성에 따라 직무만족도에 차이가 존재하는지를 살펴보면 다양한 결과가 나오고 있다. 성에 따라 직무만족도에 유의미한 차이가 없다고 하는 연구⁴⁸⁾도 있는가 하면 여성이 남성보다 직무만족도가 높다는 연구도 있다⁴⁹⁾.

47) 정연양, “조직몰입의 결정요인에 관한 연구”, 『한국노동연구』 제3집, 한국노동연구원, 1992. 1. pp.9~13.

48) 조규훈, 조직몰입과 이직의도의 결정요인에 관한 연구, 조선대학교 대학원 박사학위논문, 2003.

49) 이영면·나인강, 진계논문.

2) 연령 및 근속년수

이론적으로 연령 및 근속연수 및 직무만족간에는 양의 상관관계가 있을 것으로 가정된다. 엇어걸이이론에 의하면 근속년수가 높고 나이가 많은 구성원들은 조직내에서 근속년수가 낮고 젊은 구성원들보다 인사관리제도상 누리고 있는 혜택이 상대적으로 크기 때문에 직무만족도가 높을 것으로 예상된다. 외환위기 이후 급격한 변화가 보이기는 하지만 아직도 임금·승진·휴가 그리고 각종 복지 후생에서 연공적인 요소가 큰 비중을 차지하는 우리나라 기업의 인사관리 관행에서는 나이와 근속년수가 외국의 경우보다 조직몰입에 미치는 영향이 보다 클 것으로 생각된다.

나이와 근속연수 및 직무만족간의 관계를 보면 연구마다 다소 차이가 있지만, 나이와 근속년수는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것과는 별도로 일반적으로 직무만족과 양의 상관관계를 가지는 것으로 나타나고 있다⁵⁰⁾.

3) 교육수준

역할갈등이론에 의하면 학력이 높은 구성원일수록 조직이 제공하기 어려운 기대를 가질 수 있으며, 교환이론에 의하더라도 학력이 높은 구성원은 조직이 충족

50) 이영면·나인강, 전제논문, ; J. P. Wanous, Effect of Realistic Job Preview on Job Acceptance, Job Attitudes, and Job Survival, *Journal of Applied Psychology*, 58, 1973, pp.327~332 ; E. E., Conlon and D. G. Gallagher, Commitment to Employer and Union: The Effect of Membership Status," *Academy of Management Journal*, Vol., 30, 1987, pp.151~162.; J. Morris & J. D. Sherman, "Generalizability of an Organizational Commitment Model," *Academy of Management Journal*, Vol.24, 1981, pp.512~526.; C . V. Fukami & E. W. Larson,"Commitment of the Company and Unions: Parallel Models", *Journal of Applied Psychology*. Vol.69, 1984, pp.367~371.; J. Morris, and R. M, Steers, Structural Influences of Organizational Commitment," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 17, 1980, pp.50~57.

할 수 없는 높은 기대를 가질 수 있다. 또한 학력이 높은 구성원은 학력이 낮은 구성원에 비해 조직외부의 보다 나은 직무를 얻을 기회가 상대적으로 많을 수 있다. 그러므로 학력수준과 직무만족은 일반적으로 음의 관계를 가질 것으로 기대된다.

실제로 교육수준과 직무만족의 관계에 대해서는 기존연구들의 결과를 보면 일관성 있게 나타나지 않고 있으나 대체로 음의 관계를 가지는 것으로 보고되고 있다⁵¹⁾.

나. 직무내용요인

모든 직무는 그 구조면에서 핵심직무차원(the core job dimensions)를 가지고 있다. 핵심직무차원은 기능의 다양성, 과업의 정체성, 과업의 중요성, 자율성, 피드백이다. 이러한 핵심적 차원의 긍정적 상태가 작업자의 심리상태에 영향을 미쳐, 작업자의 내적 모티베이션⁵²⁾을 높임으로써 작업성과의 질적 향상을 가져다 주며, 작업에 대한 만족감 증가와 이직률 및 결근율의 감소를 가져다 준다는 것

51) L. H. Angle, and J. L. Perry, "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, 1981. pp.3~5. ; C . Fukami & C . V. Larson, op.cit., pp.367~371.; J. Morris, and R. M. Steers, "Structural Influences of Organizational Commitment," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 17, 1980., pp. 512~516.; Ibid., pp.51~57.; K. D. G. Wetzel. Gallagher, and J. Bold, Organizational and Union Commitment of Part-Time Employee," *Proceedings of the 24 Annual Meeting of the Canadian Industrial Relations Association*, Hamilton, Ontario, 1987.

52) 내적 모티베이션은 일에 대한 만족감으로 스스로 일을 열심히 일해야겠다고 느끼는 근로의욕을 말하며, 다른 개념인 외적 모티베이션은 임금, 승진 등 작업자 외부에서 어떤 것이 투입되어 근로의욕을 높이는 경우를 말한다. 박경규, 『신인사관리』, 경문사, 1997, p.99 참조.

이다⁵³⁾. 즉 과업의 다양성, 정체성, 중요성, 자율성, 피드백이 많을수록 직무범위(job scope)는 클수록 직무만족도가 올라간다고 한다.⁵⁴⁾

실증분석결과에서도 직무의 자율성이 높을수록 직무만족도는 높아지는 것으로 나타났다⁵⁵⁾

다. 역할관련변수

역할갈등이론은 단일조직에 대한 개인의 몰입 뿐 아니라 2개 이상의 조직에 대한 다중 몰입을 설명하는데 유용한 이론으로 인식되고 있다. 역할갈등이론에 의하면 개인이 조직에서 행동하기를 바라는 역할(역할기대)과 실제행동(역할행동)간의 일치정도는 조직에 대한 구성원의 몰입도에 영향을 미칠 것으로 가정된다.

역할과 관련된 변수 중 조직몰입연구에서 주로 활용되는 변수는 역할갈등(role conflict), 역할 모호성(role ambiguity) 등이다.

역할과 관련된 변수로서 선행연구에서는 사용되지 않았지만 우리나라와 같은 공동체 중심의 사회 가치관을 강조하는 상황에서 중요한 의미를 가지는 변수가 동료들과의 상호관계이다. 동료로서의 내면적 자세와 외면적 인간관계를 어떻게 설정하느냐 하는 것은 조직몰입, 특히 조직의 구성원으로 남고자 하는 욕구에 상당한 영향을 줄 수 있을 것으로 기대된다.

53) J. R. Hackman & Oldham. G. R. *Work Redesign*, Reading, Mass: Addison-Wesley Publishing Co., Inc. 1980.

54) E. F. Stone, *Research Methods in Organizational Behavior*, Glenview, Ill.;Scott, Foresman and Co. 1978.

55) 이지만, "품질몰입의 예측변인 : 린 생산체제에서 직무만족의 매개효과 검증", 인사조직연구9(2), 2001, pp.281~312.

역할갈등과 역할모호성은 종업원이 직무와 관련된 긴장을 겪을 가능성이 높아지고 이 긴장은 직무만족을 감소시키고 이직 가능성을 초래하기 때문에 직무만족과 負의 상관관계가 있다고 보여진다. 역할갈등이 클수록 조직구성원은 긴장을 느낀다. 역할갈등과 직무만족과의 연구 결과 상관성이 없는 것으로 밝혀진 연구도 있으나 대부분의 연구에서 역할갈등이 높을수록 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다⁵⁶⁾.

역할모호성도 역할갈등과 마찬가지로 조직몰입에 대해서 높은 수치로 상관관계를 가져 조직몰입의 중요한 선행변수로 포함되고 있다. 역할모호성이란 자신이 맡고 있는 직무에 대한 권한, 책임, 시간상의 배분 등이 애매하거나 다른 사람과 역할상의 관계가 모호함에서 오는 지각을 말한다. 이러한 역할모호성은 직무내용이 명백히 표시되지 않았거나 전달되지 않았을 때 발생할 수 있으며 특히 직무내용이 복잡하고 과업 자체의 복잡성으로 발생하는 경우도 있다. 역할모호성은 역할을 맡고 있는 구성원들로 하여금 자신의 역할에 대한 확신과 자신감 및 직무만족도 등을 저하시키게 한다.

라. 조직요인

조직적 요인이란 개인의 주변 환경인 조직이 갖는 특성을 말하는 것으로 이한 조직의 모든 종업원에 적용되거나 작업집단을 구성하는 변수들로서 급여와

56) 김성국·박성연, "역할갈등 및 역할모호성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구," 『산업관계연구』, 5. 한국노사관계학회, 1995.; M. Brown, "Identification & Some Conditions of Organizational Involvement", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 14, No. 13, 1969, pp.346~355; J. H. Morris and J. D. Sherman, op.cit., p.486~500; C. N. Greene, "Identification Modes of Professionals : Relationship with Formalization, Role Strain, and Alienation", *Academy of Management Journal*, Vol. 21. No. 3. 1978, pp.486~492.

승진기회, 회사정책과 절차, 감독스타일, 동료작업자와의 관계 및 작업조건 등 수많은 요인이 있으나 직무만족에 지대한 영향을 미치는 요인으로 본고에서는 임금, 복리후생, 승진을 관찰하였다.

먼저 최근 재화가 갖는 의미를 과소평가하려는 경향이 있지만 보수가 직무만족의 일차적인 결정 요인을 입증하는 연구가 적지 않다. 일반적으로 임금에 대해 만족하면 할수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타나고 있다⁵⁷⁾. 여기서 유의하여야 할 점은 보상의 절대액과 직무만족도가 비례하는 것은 아니라는 것을 시사한다. 즉, 내재적 공정성, 외재적 공정성, 개인적 공정성을 고려하여야 한다는 것이다. 급여가 종업원의 기대를 충족시키고 자기의 노력에 대한 보수가 조직내부 및 조직외부의 다른 사람들과 비교하여 상대적으로 공정하다고 느낄 때 종업원의 직무만족은 높아지게 된다는 것이다.

복리후생과 직무만족도의 관계 또한 복리후생에 대해 만족할수록 직무만족도는 높아진다는 것이다. 최근 노동비용에서 차지하는 현금급여 이외의 노동비용의 비중이 높아지고, 법정외 복리비, 즉 복리후생비의 비중이 높아지고 있다는 사실을 고려하여야 할 것이다. 직장인이 직장생활을 하는 가운데 가장 관심을 갖는 사안은 물론 최근에는 고용안정이 핵심사항으로 대두되었지만 임금과 승진이라고 해도 과언이 아니다. 승진만족도와 직무만족도의 관계를 보면 일반적으로 정의 관계를 보이고 있다⁵⁸⁾

57) 김기석·성영신·김철민, “노조가치관 및 직무만족이 노조몰입에 미치는 영향”, 『한국심리학회지』, 2(1), 1989, pp.14~43.

58) 상계논문.

3. 직무만족과 조직몰입

몰입을 태도로 인식할 때 직무만족개념은 직무몰입개념과 상이한 것으로 인식된다. 개념으로서의 몰입이 조직에 대한 정의적 반응이라는 보다 일반적인 개념인데 비해 직무만족은 직무의 특정 측면 또는 자신의 직무에 대한 개인의 반응이라는 차이가 있다. 또한 조직몰입은 시간의 경과에 따라 천천히 그리고 일관성 있게 개발되는 보다 안정된 개념인 데 비해 직무만족은 작업환경의 구체적인 측면(예를 들면 임금, 승진, 감독 등)에 대한 즉각적인(일시적인) 반응이라는 점에서 차이가 있다.

조직몰입과 직무만족의 관계를 놓고 어느 변수가 다른 변수의 선행결정 요인인가에 대해서는 아직 분명하게 나타나고 있지 않다. 많은 학자들은 대체로 직무만족이 조직몰입에 영향을 주는 것으로 가정하고 연구를 하였지만, Bateman과 Strasser는 조직몰입이 직무만족의 선행변수라고 주장하기도 하였으나⁵⁹⁾, 직무만족이 일반적으로 조직몰입의 증대를 초래하며 역할의 명확성과 적합성이 조직몰입과 직접적인 관계가 있는 것으로 나타나고 있다⁶⁰⁾.

직무만족과 조직몰입간의 인과관계에 대한 이러한 논란을 규명하기 위하여 Curry와 그의 동료들⁶¹⁾이 병원근로자들을 대상으로 연구한 결과 인과관계를 어느 한 방향으로 결론지을 수 없다는 결론을 제시하였다.

59) B. Buchanan, "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly*, Vol.19, 1974, pp.533~546.

60) 정연양, 전제논문, p.11.

61) J. P. Curry, D. S. Wakefield, J. L. Price, & C. W. Mueller, "On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Academy of Management Journal*, Vol. 29, 1986, pp.849~858.

직무만족과 조직몰입과의 관계를 놓고 어느 변인이 다른 변인의 선행 결정 요인인지는 아직 분명하게 나타나지 않고 있지만 대체로 직무만족이 조직몰입에 영향을 준다고 볼 수 있다⁶²⁾.

조직몰입과 직무만족도와의 관계 및 차이점을 다음과 같이 정리할 수 있다⁶³⁾.

① 직무만족은 현재의 직무 및 직무상황에 대한 태도를 나타내기 때문에 과거·현재 지향적인데 비해, 조직몰입은 미래에 대한 행동의도까지 포함하기 때문에 더 포괄적이며, 미래 지향적인 개념이라 할 수 있다.

② 직무만족과 조직몰입은 ‘태도’라는 동일하나 직무만족은 직무관련의 측면, 즉 객관적 대상에 대한 태도이며 조직몰입은 행위에 대한 태도라는 점에서 구별이 되며, 따라서 특정 조직행위(이직·결근)의 예측에 있어서 조직몰입 개념이 더 유용하다.

③ 직무만족과 조직몰입은 대체로 정의 상관관계를 갖는다.

62) B. Buchanan, op.cit., pp.533~546.; L. G. Hrebiniak, and J. A. Alutto, "Personal and Role-related in the Development of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*, Vol.17, 1972.; K. Ferris, and N. Aranya, *Personnel Psychology*, Vol. 36, 1983. pp.87~98.; J. P. Meyer & N. J. Allen, Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69. No. 3. 1984, pp.372~378.; H. G. Rainey, Public Agencies and Private Firms: Incentives Structures, Goals, and Individuals Roles, *Administration and Society*, Vol. 15. 1983.; J. L. Price & C. W. Mueller, A Causal model of turnover for nurses, *Academy of Management Journal*, Vol 24, pp.543~565.; R. M. Steers, Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, 1977, pp.46~56.; L. J Williams & J. T. Hazer, Antecedents and consequences of satisfaction and commitments in turnover models : A reanalysis using latent variable structural equation methods, *Journal of Applied Psychology*, 1986. Vol.71. No. 2. pp.219~231; A. Reichers, "A. Review and Reconceptualization of Organizational Commitment," *Academy of Management Review*, Vol. 10. 1985. pp.465~476.

63) 차동욱, "조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구", 서울대학교 석사학위논문, 1994.

④ 조직몰입의 개념은 직무만족보다 더 경영관리 지향적이라 할 수 있다. 왜냐하면 직무에 만족하더라도 한 조직의 목표나 규범을 수용하지 않는 등 조직에 몰입하지 않을 수 있기 때문이다.

⑤ 직무만족은 유리한 보상·비용의 분석(기대)에서 생기며, 조직몰입은 직무만족과 대안의 질, 조직에 대한 개인의 투자량의 함수이다.

한편 몰입이란 사전적 의미로는 오로지 한가지 일이나 조직에 대해 마음을 쏟는 행동, 태도, 생각을 의미한다⁶⁴⁾. 조직몰입이란 조직구성원이 조직에 대해 몰입하는 정도를 의미한다고 할 수 있다.

조직몰입의 기능에서 살펴본 바와 같이 역기능도 적지 않으나, 몰입수준을 적정 수준에서 잘 관리할 경우 순기능이 더 큰 것으로 파악된다. 이와 같이 조직에 중요한 의미를 지니는 몰입에 대해 앞서 살펴본 바와 같이 수많은 학자들이 연구하여 왔으나 아직까지 몰입의 개념적 정의에 대해서는 학자들간에 일치된 견해는 없다.

한편 몰입에 대한 여러 가지 상이한 정의로 인해 몰입을 구성하는 요인에 대해서도 학자들간에 이견이 적지 않다. 그럼에도 확정적 요인분석(confirmatory factor analysis)결과에 의하면 조직몰입은 2가지나 3가지 차원으로 구성요인으로 이루어졌지만, 조직몰입의 구성요인이 중요한 이유는 몰입을 구성하는 각 요인은 조직과 조직구성원의 각기 다른 특성과 서로 다른 관계를 맺기 때문이다.

조직몰입의 개념이나 정의에 대해 일치된 견해가 없음에도 불구하고 조직몰입이 3가지 차원의 구성요인으로 이루어져 있다는 Meyer와 Allen의 연구가 최근

64) Longman Group Ltd., *Longman Dictionary of contemporary English*, 1987, p.217 ; 금성출판사편, 『국어대사전』, 1991, p.2599.

가장 많은 지지를 받고 있다.

Meyer와 Allen에 의하면 정의적 요소(affective component), 근속적 요소(continuance component), 그리고 규범적 요소(normative component) 등의 세 가지 요소로 구성되어 있다고 한다(3요소 모델(three-component model)). 정의적 몰입이란 조직구성원이 조직에 대해 갖는 긍정적인 느낌이나 감정적인 애착, 동일시, 관여를 의미한다. 근속적 몰입은 조직구성원이 조직을 떠날 경우 발생하는 비용에 대한 인식에 기초한 몰입을 의미한다. 규범적 요소는 조직의 목표나 가치를 내면화 한 결과 조직에의 잔류에 대한 의무감으로 인해 조직에 몰입하는 것을 의미한다.

Meyer와 Allen은 조직몰입을 구성하는 요인들이 각기 다른 경험의 결과로서 형성되고, 직무관련 행동에서도 다른 함의(含意)를 지니기 때문에 3가지 몰입요인을 동시에 고려하여야 조직과 종업원의 관계를 보다 잘 이해할 수 있다고 한다. 그러나 대부분의 기존 연구에서는 근속적 몰입과 정의적 몰입에 대해서만 조사할 뿐 몰입의 3가지 구성요인을 하나의 연구에서 분석한 연구는 극히 드문 실정이다⁶⁵⁾.

이러한 세 가지 구성요인은 조직구성원의 조직몰입을 구성하는 것으로서, 욕구(desire), 필요(need), 책임감(obligation)을 포함하고 있다. Meyer와 Allen은 이와 같은 조직몰입의 다면적인 특성을 반영하여 ‘정서·근속·규범적 몰입 척도’를 개발하였다. 이들의 척도는 Mowday 등의 OCQ척도와 더불어 널리 사용되고 있는데, 많은 실증적 연구를 통하여 타당도와 신뢰도가 충분히 검증되고 있다⁶⁶⁾.

65) J. Stephen Jaros, “An Assessment of Meyer and Allen’s Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions,” *Academy of Management Journal*, 1991, pp.317~321.

제3절 이직의 개념 및 영향요인

1. 이직의 개념

이직은 조직행동론을 비롯하여 심리학, 사회심리학, 경제학, 사회학 및 정치학 등 다양한 학문 분야의 연구주제가 되어 왔기 때문에 이직에 대한 정의도 다양하게 이루어지고 있다.

먼저 이직(turnover)의 개념은 광의와 협의로 구분할 수 있다. 광의의 이직은 종업원의 입직(accession)과 이직(seperation)을 모두 포함하는 개념으로서 노동이동이라고도 한다. 노동이동은 구체적으로는 노동력의 지역간, 산업간, 직종간, 및 동일 직장내의 이동을 말하며, 넓게는 국가간의 이동까지 포함한다.

Flippo는 이직(turnover)을 “노동력이 조직의 내부 또는 외부로 이동하는 것”으로 정의하였고, Price는 이직을 “한 사회 시스템의 구성원 자격을 결정짓는 경계선을 넘어 이동하는 정도”라고 정의하였다⁶⁷⁾.

사회학자들이 자주 사용하는 승계라는 개념도 Flippo나 Price의 정의와 유사하다. 승계는 “조직 구성원들이 사회 시스템의 역할들을 거쳐서 이동하는 정도로 정의되는데, 이는 다시 내부 승계와 외부 승계로 나누어진다. 내부 승계는 ”같은 사회 시스템 내의 역할들 사이를 조직 구성원이 이동하는 정도”이며, 승진이 여기에 해당한다. 외부 승계는 “다른 시스템의 역할들 사이를 구성원들이 이동하는 정도”이며, 여기에는 은퇴, 해고 계약 기간 만료, 새로운 인력의 확보 등이 해당된다.

66) Meyer & N. J. Allen, op.cit., pp.372~378.

67) J. L. Price, *The Study of Turnover*; Iowa state Univ. Press. 1977, p.4.

반면 협의의 이직은 “조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 조직에서 구성원으로서의 자격을 종결짓는 것”을 말한다⁶⁸⁾. 또 Steers & Stone은 이직을 “어느 조직에 가입해 있는 구성원이 그 조직으로부터 이탈하는 행위”로 정의하였다⁶⁹⁾. 두 가지의 정의 모두 조직구성원의 이탈을 언급하는 것이지만, 전자는 노동경제학이나 사회학의 연구대상이 되어왔으며, 후자는 경영학이나 산업심리학의 연구대상이 되었다.

경제학자들이 주로 사용하는 노동이동(labor mobility)도 이직과 관련된 개념이다. Parnes는 노동이동을 이동할 수 있는 능력이나 이동 성향과는 다른 “노동자의 실제 이동”으로 정의하고⁷⁰⁾, 이동의 종류를 ① 기업간 이동, ② 직업간 이동, ③ 산업간 이동, ④ 지역간 이동 ⑤ 실업상태에서 고용 상태로의 이동, ⑥ 고용상태에서 실업상태로의 이동, ⑦ 노동력으로서의 이동 또는 노동력의 상실 상태로의 이동 등 7가지로 분류했다. Parnes가 분류한 이동 형태 중 “기업간 이동”이 이직에 해당하는 개념이다. 승계의 한 종류인 외부승계나 노동이동의 한 종류인 기업간 노동이동이 모두 조직 내부 및 외부로의 이동을 포함하고 있다는 면에서 Flippo나 Price의 정의와 비슷하다.

본 연구에서는 여러 학자들의 개념정의를 토대로 이직의도는 즉 “조직구성원 이기를 포기하고 현재의 직장을 떠나려는 의도”로 정의한다.

68) W. H. Mobley, *Employee Turnover: Causes, Consequence, and Control*, Massachusetts: Addison-Wesley, 1982, pp.10~11.

69) R. M. Steers & T. H. Stone, “Organizational Exit”, In Rowland, K. M. & Ferris, G. R. (ed.), *Personnel Management*, Allyn-Bacon, 1982, pp.461~501.

70) H. S. Parnes, *Research on Labor Mobility*, New York: Social Science Research Council, 1954, p.20, ; J. L. Price, *The Study of Turnover*, Iowa State University Press, 1977.

2. 이직의 유형

이직은 구성원의 자발성 여부와 조직의 회피가능성 여부에 따라 자발적 이직 (voluntary separation)과 비자발적 이직(involuntary separation), 회피가능 이직과 회피불능 이직으로 구분된다

가. 자발적 이직과 비자발적 이직

이직에 있어 구성원의 자발성여부에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로, 구분할 수 있다. 자발적 이직은 일반적으로 구성원의 입장에서 스스로의 의사에 의한 이직을 말하며 사직으로 표현되기도 하고 조직에 불만이 있거나 보다 나은 기회를 찾아서 승진 하거나 또는 여성의 경우 출산하기 위해서 이직하는 경우 등이 해당된다. 또한 비자발적 이직은 종업원의 고용만료의 경우, 회사규칙의 위반이나 불충분한 업무수행으로 인한 종업원 해고의 경우, 또는 인력의 과다로 전 부 활용하지 못할 때 회사의 재정부담을 줄이기 위해서 일시해고나 사망, 정년퇴직, 불구 혹은 군대복무 등의 종업원 이직을 말한다. 비자발적 이직은 구성원의 의사에 의한 것이 아니라 사용자 혹은 조직의 입장에서 강제 이직되는 퇴직 등이 포함된다. 이러한 개념에서 살펴보면 인적자원 유지관리상 중요한 대상은 자발적 이직이다. 자발적 이직은 효율적인 인사관리와 조직관리에 중요하게 다루어야 하는 필요성이 대두된다. 본 연구에서는 협의의 이직인 ‘내부에서 외부로의 이직’ 중에서 ‘자발적 이직’을 이직으로 보고 연구하고자 한다.

나. 회피가능 이직과 회피불가능 이직

조직의 회피 가능성 여부에 따라 이직은 회피가능 이직과 회피불가능 이직으로 구분된다. 회피가능 이직이란 사용자가 통제할 수 있는 임금, 복리후생, 업무 시간, 작업조건 때문에 이직하는 것이며, 회피불가능 이직이란 정년퇴직, 사망, 임신 등 사용자가 통제할 수 없는 요인에 의한 이직이다. 회피가능 이직은 경영자의 노력에 의해 그 발생을 최소화 할 수 있으며, 회피가능 이직의 대부분은 종업원이 타 기업으로 전직하는 경우이다. 조직의 인적관리에 주로 관심을 갖게 하는 것은 회피가능 이직을 말한다. 본 연구에서도 회피가능 이직을 중심으로 연구를 진행하였다.

다. 순기능적 이직과 역기능적 이직

이직은 긍정적인 측면과 부정적인 측면이 있다. 이직하는 사람에게는 물론 조직에 있어서도 순기능적, 역기능적 영향을 미친다. 이직하는 사람에게는 이직으로 인한 고참으로서 누릴 수 있는 기득권인 선임권의 손실과 대인관계의 손실, 이직에 따른 스트레스 증가, 경력개발의 중단, 경력기회의 축소 등의 역기능적 기능이 있다. 다른 한편으로는 연봉의 증대, 경력의 증대, 조직에의 적합도 증가로 인한 조직생활의 스트레스 감소, 자기개발기회 획득, 새로운 환경에 따른 자극유발 등의 순기능적 기능도 있다.

따라서 이직의 효과는 양면적인 효과를 나타내며 조직의 이직관리는 조직유효성을 재고시키는 방안을 모색하고 이직행동에 영향을 미치는 제반 요인을 정확

히 파악하는데 노력을 기울여야한다.

① 이직의 순기능적 기능

이직이 조직에 미치는 순기능적 기능은 노동이동의 과정을 통하여 무능한 종업원의 배제, 이동에 따른 신기술과 지식의 습득, 조직의 정책, 관행의 변화 촉진, 내부이동 기회, 유동성증대, 결근·지각 등 대체적 일탈행위의 감소 등으로 조직 활성화의 계기가 되어 조직의 유연성과 적응성을 향상시킬 수 있다. 특히 불필요한 작업자가 자발적으로 이직할 경우 보다 유용한 우수인력으로 대체할 수 있는 기회를 제공한다는 점이다. 조직의 관점에서는 조직효과성을 높이는 계기가 되고 조직 내의 인사이동을 원활하게 하는 결과를 가져오고, 이직자의 관점에서는 임금이나 직위가 향상되거나 조직의 적합도를 증가하고 잔류자의 관점에서는 내부승진이동의 기회가 확대되고 신참자에 의한 자극, 신기술 습득, 만족, 단결, 몰입의 증가를 가져온다는 점이다

② 이직의 역기능적 기능

이직으로 인한 역기능적인 면은 업무에 지장을 초래한다. 조직에는 이직 관리 비용 발생, 인간관계 의사소통체계파괴, 생산성 저하, 숙련인력의 손실, 이직자의 조직 비방 가능성 문제가 발생할 수 있는 점이다.

또한 이직자의 동료 작업자, 감독자들은 이직자의 이직행위로 인해 태도적, 행위적 변화를 겪게 되므로, 이직은 조직의 잔류자에게 대인관계, 의사소통의 패턴파괴, 호의적 동료의 손실, 만족, 단결, 몰입감소, 작업량의 증가 등의 부정적 기능을 발휘한다고 한다.⁷¹⁾

조직의 입장에서 볼 때 이직하는 사람이 그 조직에 대한 기여도가 높고 유능한 사람일 때 문제가 발생한다. 또한 개인에 있어서도 이직을 하기 위해서는 새로운 직무를 탐색하고 또 새로운 직무의 상황에 적응하기 위해서는 많은 시간과 비용을 소비함은 물론 상당한 갈등을 경험해야 하기 때문에 바람직하게만 생각할 수는 없다.

<표 2-1> 이직의 순기능 및 역기능

| 구분 | 순기능 | 역기능 |
|-----|--|--|
| 조직 | 무능한 종업원의 배제 이동에 따른 신기술, 지식습득 조직의 정책, 관행변화 촉진 내부이동 기회, 유동성 증대 결근, 지각 등 대체적 일탈행위의 감소 | 이직관리비용(모집, 훈련) 발생 인간관계, 의사소통체계 파괴 생산성 저하 숙련인력의 손실 이직자의 조직 비방 가능성 |
| 이직자 | 소득의 증대 경력의 증대 조직에의 적합도 증가로 인한 조직 생활의 스트레스 감소 자기개발기회 획득 새로운 환경에 따른 자극유발 | 고참으로서의 선임권 상실 대인관계의 손실 이동에 따른 스트레스 증가 배우자 경력개발의 중단 경력기회의 축소 |
| 관류자 | 내부승진기회의 증가 신참자에 의한 자극 신기술 습득 만족, 단결, 몰입의 증가 | 대인관계, 의사소통의 패턴파괴 호의적 동료의 손실 만족, 단결, 몰입의 감소 작업량 증가 |

자료: W. H. Mobley, *Employee Turnover: Causes, Consequence, and Control*, Massachusetts: Addison-Wesley Mobley, 1982.

71) W. H. Mobley, op.cit.

3. 이직의도의 영향요인

종업원의 이직은 긍정적인 결과와 부정적인 결과를 가져올 수 있다. 긍정적인 결과로는 부진한 성과를 내는 사람의 재배치, 새로운 지식과 기술의 전파, 비용 절감의 기회, 정책과 관행에 있어서 변화분위기의 조성, 갈등의 감소 등을 들 수 있으며 부정적인 결과로는 신규채용과 훈련, 계속성과 생산성의 손실, 종업원의 사기저하와 기업이미지 상실 등의 부정적인 비용을 가져올 수 있다.

이직에 관련된 연구는 이직의 예측요인에 대한 연구와 실제 이직이 이루어지는 행동에 대한 심리적 과정을 살핀 연구로 나누어지지만, 대부분 이직의 영향요인에 대한 연구이다.

이직에 영향을 주는 요인은 매우 다양하며 직무만족이나 성과 등의 조직요소와 깊은 관계를 가지고 있다. 여기에서는 지금까지의 중요한 연구성과를 중심으로 고찰한 이직에 관련된 요인들은 다음과 같다.

가. 조직전체요인

조직전체의 요인이란 작업집단과 가까운 외부의 사람들이나 사건에 의해 기본적으로 결정되는 임금 및 승진정책, 그리고 조직의 규모 등 개인에게 영향을 미치는 변수들을 의미한다. 임금과 이직의도간의 관계를 보면 일반적으로 임금에 만족할수록 이직의도는 낮아지는 것으로 나타난다⁷²⁾.

이직의도에 및 승진이 미치는 효과에 대한 설명은 기대와 예상가치에 의해 이

72) 조규훈, 전제논문.

루어질 수 있다. 즉, 종업원들은 임금이나 승진의 공정성이 결여되었거나 기대감이 충족되지 않는 경우 실망하여 이직을 결정하게 된다. 임금인상액이나 승진율은 그것 자체가 중요한 것이기도 하지만 종업원의 기대를 고려하고 그 자신이 느끼는 공헌수준이 참작되지 않으면 큰 의미가 없어진다. 기대와 공헌수준을 고려한 그의 만족, 불만족의 정도에 따라서 더 나은 직무를 탐색할 것인가 아니면 그대로 남아 있을 것인가를 결정하는데 영향을 미치기 때문이다.

Porter와 Steers는 조직의 규모와 이직률과의 관계는 비교적 일정한 것으로 나타나고 있다. 즉 조직의 규모가 크다고 하여 작은 규모의 경우보다 이직률이 높은 것은 아니다. 그러나 이것은 이론적인 면에서 설명되고 있는 것이며 경험적인 자료에 의한 충분한 근거를 제시하고 있지 못하였다.

나. 직무자체요인

종업원이 현재 담당하고 있는 직무가 어떻게 설계되어 있느냐는 이직과 매우 중요한 관련을 갖는다. 이와 같은 직무요건은 개인의 욕구충족 및 만족의 수단이나 좌절, 내부갈등 및 불만족의 원천을 나타내 주는 것으로 생각되어 왔다⁷³⁾. 예를 들면 특히 지나친 직무전문화로 인한 일상 작업생활에서의 단조로움, 권태감, 작업에 대한 의미상실 등은 작업자에게 직무스트레스 내지 소외를 가져다 주어 이것이 이직으로 연결된다는 것이다.

첫째, 직무특성과 이직의도간의 관계를 보면 업무의 중요성이 높다고 인식할수

73) L. W. Porter, and R. M. Steers, "Organizational, Work, Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism", *Psychological Bulletin*, 80, 1973, pp.151~176.

록 이직의도는 낮아지는 것으로 나타났다⁷⁴⁾.

둘째, 역할모호성과 이직의도간의 관계는 역할모호성을 경험하면 할수록 일반적으로 이직의도는 높아지는 것으로 나타나고 있다

라. 개인적 요인

개인적 요인은 개인에게 귀속되는 특유의 요인들, 즉 연령, 성별, 근속연수, 가족관계, 교육수준, 과업적성, 성격, 가족관계 등의 변수를 말하며 인구통계학적 요인이라고도 한다.

첫째, 연령과 이직의도간의 관계를 보면 연령별로 차이가 없다는 연구결과⁷⁵⁾도 있는가 하면 남자가 높다는 연구결과⁷⁶⁾도 있어 일정한 경향성을 보여주지 못하고 있다.

둘째, 근속연수와 이직의도간의 관계를 보면 해당 분야에서의 근속연수가 길수록 고용상의 안정과 보수 및 승진의 기회가 많으므로 이직률은 감소되는 것으로 나타났다⁷⁷⁾.

셋째, 가족관계인데, 이는 가족상황 즉 결혼유무, 자녀수, 부양가족수 등을 말하며, 특히 부양가족의 의존도가 자신에게 높게 작용하느냐의 여부에 따라 이직 성향이 다르게 된다. 이영면·나인강의 연구에서는 결혼여부가 이직의사와 유의미한 차이를 보이지 않고 있다⁷⁸⁾.

74) 이연순, "사회복지사의 이직의도 결정요인에 관한 연구", 건국대학교 대학원 석사학위논문. 2004, p.51.

75) 이영면·나인강, 전계논문.; 조규훈, 전계논문.

76) 김성희, "사회복지사의 조직현신과 이직의도에 관한 연구", 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 2000.

77) 조규훈, 전계논문.

넷째, 교육수준에 따라 이직의 성향이 다르게 나타나게 된다. 특히 준거집단의 영향에 따른 이직은 교육수준에 따라 다르다. 학력수준과 이직의도간에는 유의미한 차이가 없다는 연구도 있으며⁷⁹⁾, 학력수준이 높을수록 이직의도가 높지만 통계적으로는 유의미한 차이가 있다는 연구도 있다⁸⁰⁾.

78) 이영면·나인강, “전계논문.

79) 조규훈, 전계논문.

80) J. Cotton and J. Tuttle, "Employee Turnover" : A meta-analysis and Review with Implications for research; *Academy of Management Review*, 11(1), 1986, pp.55~70.; P. W. Hom and R. W. Griffeth, *Employee Turnover*, Ohio, South-Western College Publishing, 1995.

제3장 노인문제 및 노인복지시설종사자의 현황과 과제

제1절 노인문제의 실태

1. 고령화 사회의 도래

가. 고령화사회로의 급진전

2006년 현재 시점에서 보면 우리나라에서의 고령화상황은 그리 우려할만한 수준은 아니다. 그러나 고령화가 세계에서 가장 빠르게 진행되고 있어 향후 그 부정적 영향이 단기간에 크게 증폭될 것으로 우려된다는 점이 있다(<표 2-1> 참조). 전체 인구 중에서 65세 이상 인구가 차지하는 비중이 7% 이상인 고령화사회(aging society)에서 14% 이상인 고령사회(aged society)로 도달하는데 걸리는 기간을 보면 프랑스는 무려 115년, 미국 73년, 이탈리아 61년, 독일 40년, 일본 20년 등이다. 이에 반해 우리나라는 18년으로 선진국에 비해 훨씬 빠른 속도로 고령사회로 진입할 전망이다. 더욱 문제가 되는 것은 고령사회에서 초고령사회(super-aged society)로 진입하는데 걸리는 기간이 8년으로 프랑스 39년, 독일 37년, 미국 21년, 일본 12년에 비해서도 아주 짧다는데 있다. 다른 여러 가지 사회경제적 변화와 마찬가지로 우리나라는 고령화에 있어서도, 뒤늦게 고령화의 길에 접어들었음에도 불구하고 다른 선진국과 비슷한 시기에 초고령화 사회에 진입하게 되는 압축적인 고령화를 경험하게 되는 것이다.

물론 2005년 현재 기준으로 우리나라 65세 이상 고령인구는 9.1%로 일본, 이탈리아, 프랑스 등 선진국 수준에 비해 낮은 편이다. 그러나 앞서 언급한 바와

같이 세계에서 유례를 찾아볼 수 없을 정도의 빠른 고령화로 인해 전체 인구에서 65세 이상 고령인구가 차지하는 비중이 2030년 24.3%로 급증한 다음 2050년 38.2%로 선진국의 26.1%보다 높은 수준에 이를 것으로 전망되고 있다.

구체적으로 인구구조를 살펴보면 2005년 현재 기준으로 세계 인구구조는 0~14세 28.3%, 15~64세 64.4%, 65세 이상은 7.3%, 등으로 구성되어 있으나 경제발전 속도에 따라 그 구성이 다소 다르다. 0~14세 인구비중이 선진국(17.0%)은 개발도상국(30.9%)에 비해 낮은 반면, 65세 이상 인구 비율은 선진국이 15.3%로 개발도상국(5.5%)보다 2.8배가 높다. 우리나라는 0~14세 인구비중은 19.9%로 선진국(17.0%)보다 약간 높은 반면, 65세 이상 인구(9.1%)는 선진국(15.3%)보다 상대적으로 낮은 편이다.

<표3-1> 고령화 진전의 국제비교

(단위 : 년도, 년수)

| | 도달연도 | | | 증가소요연수 | |
|------|---------------|---------------|----------------|--------|---------|
| | 7% (고령화사회) | 14% (고령사회) | 20% (초고령사회) | 7%→14% | 14%→20% |
| 일본 | 1970 | 1994 | 2006 | 24 | 12 |
| 프랑스 | 1864 | 1979 | 2018 | 115 | 39 |
| 독일 | 1932 | 1972 | 2009 | 40 | 37 |
| 이탈리아 | 1927 | 1988 | 2006 | 61 | 18 |
| 미국 | 1942 | 2015 | 2036 | 73 | 21 |
| 한국 | 2000 | 2018 | 2026 | 18 | 8 |

자료: 통계청, 『장래인구추계 결과』, 2006.11, p.10.

이와 같은 세계 인구구조는 2050년이 되면 0~14세 인구는 점차 낮아져 19.8%가 되며, 15~64세 인구는 63.9% 수준을 유지하지만, 65세 이상 인구는 꾸준히 증가하여 16.2%에 이를 전망이다(표 3-2 참조). 같은 기간 우리나라는 0~14세

인구가 꾸준히 감소하여 8.9%가 되며, 15~64세 인구도 감소하여 53.0%가 되는 반면, 65세 이상 인구는 38.2%로 늘어나 세계평균(16.2%)보다 2배 이상 높아질 것으로 전망된다.

이와 같이 빠른 고령화는 필연적으로 부양비를 높여 세대간 갈등을 초래할 가능성이 적지 않다. 15~64세 생산가능인구가 부양해야 할 유소년부양비율과 노년 부양비의 합계인 총부양비율은 2005년 39.4%에서 생산가능인구가 정점에 이르는 2016년에는 36.3%로 가장 낮아진다. 2007년부터 생산가능인구가 감소하는 반면 65세 이상 고령인구가 크게 늘어남에 따라 총부양비율은 2030년 55.4%, 2050년 88.8%로 계속 높아질 것으로 전망되고 있다.

<표 3-2> 세계 연령별 인구구조

(단위: %)

| | 2005 | | | | | 2050 | | | | |
|--------|-------|------|-------|------|-----|-------|------|-------|------|------|
| | 계 | 0~14 | 15~64 | 65+ | 80+ | 계 | 0~14 | 15~64 | 65+ | 80+ |
| <세계> | 100.0 | 28.3 | 64.4 | 7.3 | 1.3 | 100.0 | 19.8 | 63.9 | 16.2 | 4.4 |
| 선진국 | 100.0 | 17.0 | 67.7 | 15.3 | 3.7 | 100.0 | 15.2 | 58.6 | 26.1 | 9.4 |
| 개도국 | 100.0 | 30.9 | 63.6 | 5.5 | 0.8 | 100.0 | 20.6 | 64.7 | 14.7 | 3.6 |
| 아프리카 | 100.0 | 41.4 | 55.2 | 3.4 | 0.4 | 100.0 | 28.0 | 65.1 | 6.9 | 1.1 |
| 아시아 | 100.0 | 28.0 | 65.6 | 6.4 | 1.0 | 100.0 | 18.0 | 64.5 | 17.5 | 4.5 |
| 유럽 | 100.0 | 15.9 | 68.2 | 15.9 | 3.5 | 100.0 | 14.6 | 57.9 | 27.6 | 9.6 |
| 라틴아메리카 | 100.0 | 29.8 | 63.9 | 6.3 | 1.2 | 100.0 | 18.0 | 63.5 | 18.5 | 5.2 |
| 북아메리카 | 100.0 | 20.5 | 67.2 | 12.3 | 3.5 | 100.0 | 17.1 | 61.4 | 21.5 | 7.8 |
| 오세아니아 | 100.0 | 24.9 | 64.8 | 10.3 | 2.6 | 100.0 | 18.4 | 62.2 | 19.4 | 6.8 |
| 남한 | 100.0 | 19.2 | 71.7 | 9.1 | 1.4 | 100.0 | 8.9 | 53.0 | 38.2 | 14.5 |
| 북한 | 100.0 | 24.2 | 67.3 | 8.5 | 0.9 | 100.0 | 16.6 | 65.4 | 18.0 | 4.1 |

자료: 1) 통계청, 『세계인구의 날에 즈음한 세계 및 한국의 인구현황』, 2007.7, p. 20.

2) 통계청, 『장래인구추계 결과』, 2006. 11, p.10.

유소년 부양비율(1~14세 인구/15~64세 인구)은 2005년 26.8%에서 출산율의 저하로 인해 2030년 17.7%, 2050년 16.8%로 지속적으로 낮아질 것으로 보인다.

그러나 노년부양비율(65세 이상 인구/15~64세 인구)은 2005년 12.6%이지만, 기대수명 증가와 출산력의 저하로 2030년 37.7%, 2050년 72%로 크게 높아질 전망이다.

이는 2005년 생산가능인구 7.9명당 노인 1명을 부양했지만, 2030년에는 2.7명당 노인 1명, 2050년에는 1.4명당 노인 1명을 부양해야 한다는 것을 의미한다. 선진국의 경우 노인부양비가 2005년 23%로 우리나라(12.6%)에 높지만 2030년에는 36%로 우리나라와 같은 수준이며, 2050년에는 45%로 우리나라(72%)에 비해 낮을 것으로 전망되고 있다.

<표 3-3> 부양비 추이

(단위 : %)

| | 1970 | 1980 | 1990 | 2000 | 2005 | 2010 | 2020 | 2030 | 2050 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 총부양비 | 83.8 | 60.7 | 44.3 | 39.5 | 39.4 | 37.2 | 38.9 | 55.4 | 88.8 |
| 유소년부양비 | 78.2 | 54.6 | 36.9 | 29.4 | 26.8 | 22.2 | 17.2 | 17.7 | 16.8 |
| 노년부양비 | 5.7 | 6.1 | 7.4 | 10.1 | 12.6 | 15.0 | 21.7 | 37.7 | 72.0 |

자료: 통계청, 『장래인구추계 결과』, 2006. 11. p.7.

인구구조에서 살펴보면 0~14세 인구의 감소와 65세 이상 인구의 증가는 곧 노령화지수(65세 이상 인구/0~14세 인구*100)가 올라간다는 것을 의미한다. 2005년 현재 기준으로 우리나라의 노령화지수는 47%로 선진국(90%)에 비해서는 낮지만 개도국(18%에 비해서는 높은 편이다.

우리나라의 노령화지수는 2020년 126%로 선진국(118%)보다 높아진 후 2050년에는 무려 429%에 이를 전망이다. 이는 2005년에는 유소년 인구 100명당 고령인구는 47명 정도이지만 2030년 214명, 2050년에는 429명이 되어 초고령사회가 상당히 진전된다는 것을 의미한다.

<표 3-4> 노령화지수 국제비교

(단위 :%)

| | 2005 | 2010 | 2020 | 2030 | 2040 | 2050 |
|--------|------|------|------|------|------|------|
| <세 계> | 26 | 28 | 37 | 51 | 68 | 82 |
| 선진국 | 90 | 97 | 118 | 148 | 165 | 172 |
| 개도국 | 18 | 20 | 28 | 40 | 57 | 71 |
| 아프리카 | 8 | 9 | 10 | 13 | 17 | 25 |
| 아시아 | 23 | 26 | 38 | 55 | 79 | 98 |
| 유럽 | 100 | 106 | 125 | 158 | 180 | 190 |
| 라틴아메리카 | 21 | 25 | 36 | 55 | 78 | 103 |
| 북아메리카 | 60 | 65 | 84 | 110 | 121 | 126 |
| 오세아니아 | 41 | 46 | 63 | 79 | 94 | 106 |
| 남한 | 47 | 68 | 126 | 214 | 315 | 429 |
| 북한 | 35 | 46 | 51 | 65 | 104 | 109 |

주: 노령화지수 = (65세 이상 인구/0~14세 인구)×100

자료: 통계청, 『2007. 7월 11일 세계인구의 날에 즈음한 세계 및 한국의 인구현황』, 2007. 7, p.23.

우리나라 고령자 규모를 보면 65세 이상 노인인구는 2005년 437만명에서 2020년 약 2배인 782만명, 2030년에는 약 세 배인 1,190만명으로 증가할 것으로 보인다.

<표 3-5> 연령계층별 고령인구 추이

(단위 : 천명, %)

| | 1970 | 1980 | 1990 | 2000 | 2005 | 2010 | 2020 | 2030 | 2050 |
|--------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
| 65세 이상 | 991 | 1,456 | 2,195 | 3,395 | 4,367 | 5,357 | 7,701 | 11,811 | 16,156 |
| 70세 이상 | 563 | 832 | 1,294 | 2,014 | 2,684 | 3,546 | 5,120 | 8,019 | 12,776 |
| 80세 이상 | 101 | 178 | 302 | 483 | 676 | 952 | 1,783 | 2,581 | 6,130 |

자료: 통계청, 『장래인구추계 결과』, 2006.11, p.8.

또한 노인의 비율도 2005년 기준 전체 인구의 9.3%에서 2020년에는 15.7%, 2030년에는 24.1%를 거쳐 2050년에는 전체 인구의 37.3%를 차지할 것으로 전망

하고 있다.(<표 3-5> 참조).

2. 고령화의 원인과 사회경제적 영향

가. 고령화의 원인

인구의 고령화는 출산율의 저하와 평균 수명의 연장에서 주로 기인한다. 특히 우리나라의 출산율은 지속적으로 저하되고 있는 반면 반해 평균 수명은 지속적으로 높아지고 있다. 이러한 복합적인 이유로 우리나라 인구의 고령화가 급속히 진전되고 있다.

1) 저출산

가) 저출산 현상의 실태

우리나라의 출산율은 지속적으로 저하되어 미국은 물론 서유럽국가들에 비해서도 낮은 수준이다. 여성 한 명이 가임기간 동안 낳는 평균 출생아수를 나타내는 합계 출산율은 1970년 4.53명 수준에서 1983년 2.08명, 2000년 1.47명, 2005년 1.08명 수준으로 계속 낮아지고 있다. 특히 1983년 2.08명의 출산율을 기록한 이후 오늘에 이르기까지 단 한 번도 인구대체 수준 이하를 기록하고 있다(<표 3-6>참조). 2005년 우리나라의 합계출산율(명) 1.08명은 미국 2.05명, 프랑스 1.92명, 영국 1.79명, 이탈리아 1.32명은 물론 일본의 1.25명에 비해서도 낮은 수치이다. 우리나라 정부는 2020년 출산율 목표로 OECD 회원국 평균수준인 1.6명으로 정하고 저출산대책으로 2005년 9월 1일부터 저출산·고령사회기본법이 시행되고

있으며, 2006년 7월에는 제1차 저출산·고령사회 기본계획인 '새로마지플랜 2010'이 발표되었다. 이러한 계획에 따라 2006년부터 2010년까지 5년 간 총 32조 746억원의 재정자금이 투입될 예정이다.

합계 출산율은 경제적 여건의 악화와 같은 환경변화로 인하여 출산을 연기하는 사람이 많은 경우에는 일시적으로 급격히 낮은 수치를 기록하게 되는 등 안정적이지 못한 정보를 주는 한계를 지니고 있기는 하지만, 장기적인 추세를 볼 때 우리나라 출산율이 다시 1.2명 이상으로 상승하리라는 전망을 하기는 어려운 형편이다. 출산율이 낮아진 이유는 사회경제적 환경 및 가치관 변화에 따라 결혼 기피 및 연기로 인한 결혼연령의 상승과 출산지연, 기피현상 때문인 것으로 판단된다.

<표 3-6> OECD 주요 선진국의 합계출산율

(단위: 명)

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|------|------|------|------|------|-------|-------|
| 한국 | 1.47 | 1.30 | 1.17 | 1.19 | 1.16 | 1.08 |
| 일본 | 1.36 | 1.33 | 1.32 | 1.29 | 1.29 | 1.25p |
| 미국 | 2.06 | 2.03 | 2.01 | 2.04 | 2.05 | ~ |
| 프랑스 | 1.87 | 1.88 | 1.87 | 1.87 | 1.90p | 1.92p |
| 영국 | 1.64 | 1.63 | 1.64 | 1.71 | 1.77 | 1.79 |
| 이탈리아 | 1.24 | 1.25 | 1.26 | 1.28 | 1.33 | 1.32 |

주: p:잠정치

자료: 일본 厚生労働省(www.mhlw.go.jp), 미국 NCHS(www.cdc.gov), 프랑스 통계청(www.insee.fr), Eurostat Yearbook 2005(www.europa.eu.int) 통계청, 『장래인구추계 결과』, 2006. 11, 에서 재인용.

연령별로 출산율 추이를 보면 20대 연령층의 출산율은 감소세, 30대 이후 출산율은 다소 증가세를 보이고 있다(<표 3-7>참조). 그러나 OECD 주요 선진국들의 출산율은 최저수준을 벗어나 다소 증가하는 추세를 보이고 있기 때문에 우리

나라의 출산율 저하는 더욱 심각하게 받아들여 질 수밖에 없다

<표 3-7> 모의 연령별 출산율 추이

(단위: 명, 여자 천명당)

| | 1970 | 1980 | 1990 | 1995 | 2000 | 2002 | 2004 | 2005 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 합계출산율 | 4.53 | 2.83 | 1.59 | 1.65 | 1.47 | 1.17 | 1.16 | 1.08 |
| 15~19 | 19.3 | 12.4 | 4.2 | 3.6 | 2.5 | 2.6 | 2.3 | 2.1 |
| 20~24 | 193.1 | 135.9 | 83.2 | 62.9 | 39.0 | 26.6 | 20.4 | 17.9 |
| 25~29 | 320.6 | 242.7 | 169.4 | 177.1 | 150.6 | 111.3 | 104.6 | 92.3 |
| 30~34 | 205.7 | 114.0 | 50.5 | 69.6 | 84.2 | 75.0 | 84.2 | 82.4 |
| 35~39 | 105.9 | 40.2 | 9.6 | 15.2 | 17.4 | 16.7 | 18.6 | 19.0 |
| 10~44 | 46.0 | 15.1 | 1.5 | 2.3 | 2.6 | 2.4 | 2.5 | 2.5 |
| 45~49 | 13.1 | 5.6 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 |

자료: 통계청, 『장래인구추계 결과』, 2006. 11, p.14.

또한 우리나라의 연간 출생아수는 1970년 1,007천명에서 1980년 865천명, 1990년 659천명으로 감소한 이후 2002년부터는 50만명 미만으로 감소하고 있다. 2005년 출생아수는 43.8만명으로 1970년 출생아의 50%에 수준에도 못 미치는 실정이다(<표3-8>참조).

<표 3-8> 출생아수 변화

(단위: 천명)

| | 1970 | 1980 | 1990 | 1995 | 2000 | 2002 | 2004 | 2005 |
|-------|-------|------|------|------|------|------|------|------|
| 총출생아수 | 1,007 | 865 | 659 | 721 | 637 | 495 | 476 | 438 |

자료: 통계청, 『장래인구추계 결과』, 2006. 11, p.15.

한편 노인비율이 9% 수준일 때 합계 출산율을 보면 우리나라는 1.08명인데 반해 일본(1980년)은 1.95명, 프랑스(1960년) 2.73명, 스페인(1970년) 2.90명으로 우리나라의 합계출산율은 매우 낮은 수준이다. 이는 사회의 풍속이나 세태가 시간

에 따라 달라졌을 수 있음을 감안한다 하더라도 상당히 낮은 수치임을 알 수 있다. (<표 3-9>참조)

<표 3-9> 노인비율 9% 수준 당시 합계출산율 국제비교(2005)

(단위 : 명, %)

| 구분 | 한국 | 일본 | 프랑스 | 독일 | 이태리 | 스페인 | 스웨덴 | 미국 | 호주 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| (연도) | 2005 | 1980 | 1960 | 1960 | 1960 | 1970 | 1960 | 1970 | 1980 |
| 노인비율 | 9.3 | 9.0 | 11.6 | 11.5 | 9.3 | 9.6 | 12.0 | 9.8 | 9.6 |
| (합계출산율) | 1.08 | 1.75 | 2.73 | 2.37 | 2.41 | 2.90 | 2.20 | 2.48 | 1.90 |

자료: 통계청, 『2005 인구주택총조사 인구부문 전수집계결과』, 2005.

(2) 저출산의 원인

다양한 사회경제적 환경 및 가치관의 변화에 따라 인구학적 요인으로 결혼연령이 상승하고, 결혼을 한 여성들이 출산을 기피하거나 줄이는 경향(유배우출산율 저하)으로 저출산 현상이 지속되고 있다. 때문에 이런 저출산 현상의 원인에 대해서 제대로 파악하는 것도 중요한 일일 것이다.

한국 사회에서의 저출산 원인은 복잡하고 다양한데 이는 경제, 사회, 문화적 특성을 모두 반영하기 때문이다. 그러나 저출산의 원인을 분류해 보면 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.⁸¹⁾

① 소득요인

이직관리에 대한 경험과 전략이 없는 가운데 1997년 12월의 외환위기는 우리나라의 경제 및 경영의 패러다임을 근본적으로 전환시키는 중요한 계기가 되었

81) 전병유 외, 『노동시장양극화의 경제적 분석』, 2007. 한국노동연구원; 삼성경제연구소, 『한일 고령화의 영향과 파급효과(JRI와의 공동 연구과제)』. 삼성경제 연구소, 2007. 8. 참조.

다. 인적자원관리의 측면에서 보면 연공 중심의 인적자원관리에서 성과·업적 위주의 인적자원관리로 그 패러다임이 급격히 변화되고 있다. 이같은 경영패러다임의 전환과 아울러 기업에서는 경쟁력 유지 및 회복을 위한 일환으로 전방위적으로 구조조정을 단행하였다⁸²⁾. 기업의 구조조정방법에는 기업의 금융 구조조정, 소유구조 개편, 기업지배구조 개혁, 조직구조 개편, 사업의 재구축화, 작업 및 생산의 재조직화, 인사급여제도 개혁, 기업문화 개편 등 여러 가지 방안이 있으나 우리나라에서의 구조조정은 곧 수량적 인력감축과 동일시 되었다. 구조조정이 상시화되면서 평생직장의 개념이 사라지는 한편으로 기업에서는 고용유연성의 확대와 인건비 절감을 도모하기 위해 정규직보다는 비정규직을 채용하는 사례가 증가하고 있다. 임시직과 일용직을 합한 이른바 비정규직 근로자는 외환위기 이전인 1997년에는 45.7%였으나 1998년에는 46.7%, 1999년 51.6%, 2000년 52.1%로 높아진 다음 2003년부터는 50%를 하회하고 있으나 외환위기 이전수준으로는 다시 돌아가지 못하고 있다⁸³⁾.

한편 300인 이상 대기업 근로자의 평균정년연령은 2006년 12월 기준으로 56.8세로서 고령자고용촉진법에서 노력정년연령으로 규정되어 있는 60세에도 미치지 못하고 있을 뿐 아니라 45정이라는 말이 유행할 정도로 평균정년마저 제대로 채우지 못하고 일찍 퇴직하는 것이 일반적인 현상으로 자리잡고 있다.

노동시장의 양극화, 높은 수준의 청년실업률 및 중장년층의 명예퇴직 증가는 미래에 대한 불안감을 확산시키는 동시에 소득분배의 양극화를 초래하고 있다.

82) 1997년 외환위기 이후 전방위적인 인력감축 위주의 구조조정으로 인한 대량실업은 ① 시기적 집중성, ② 역사적·심리적·정책적 무경험성, ③ 무대책성, ④ 해고의 책임유무와 관련했을 때 근로자의 무대책성의 특징을 지니고 있다고 한다. 권석균·이영면, 『감량조정 & 고용조정』, 한·인. 1999, p.243 참조.

83) 한국노동연구원, 『2007년 KLI 노동통계』, 2007, p.28.

<표 3-10> 도시근로자가구 소득분배 추이

| | 소득5분위별 소득점유율(%) | | | | | 소득점유율 (E/A) | 지니계수 |
|------|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------------|-------|
| | 1/5분위(A) | 2/5분위(B) | 3/5분위(C) | 4/5분위(D) | 5/5분위(E) | | |
| 1997 | 8.3 | 13.6 | 17.7 | 23.2 | 37.2 | 4.49 | 0.283 |
| 1998 | 7.4 | 12.8 | 17.1 | 22.9 | 39.8 | 5.41 | 0.316 |
| 1999 | 7.3 | 12.6 | 16.9 | 22.9 | 40.2 | 5.49 | 0.320 |
| 2000 | 7.5 | 12.7 | 17.0 | 22.7 | 40.1 | 5.32 | 0.317 |
| 2001 | 7.5 | 12.5 | 16.9 | 22.7 | 40.3 | 5.36 | 0.319 |
| 2002 | 7.7 | 12.7 | 17.1 | 22.9 | 39.7 | 5.18 | 0.312 |
| 2003 | 7.4 | 13.2 | 17.4 | 23.2 | 38.8 | 5.22 | 0.306 |
| 2004 | 7.2 | 13.0 | 17.5 | 23.4 | 38.3 | 5.41 | 0.310 |
| 2005 | 7.2 | 12.9 | 17.6 | 23.3 | 38.9 | 5.43 | 0.310 |
| 2006 | 7.2 | 12.8 | 17.6 | 23.4 | 39.0 | 5.38 | 0.310 |

주: 1) 소득5분위별 소득점유율 배율 = $\frac{5/5분위계층의\ 소득점유율(\%)}{1/5분위계층의\ 소득점유율(\%)}$

2) 지니계수(Gini coefficient) : 소득분배 상태를 측정하는 가장 대표적인 지표로서, 수치가 작을수록 소득불평등도가 낮은 것을 의미

자료: 통계청, 『도시가계연도』, 각년도.

소득불평등도를 나타내는 지니계수를 보면 1997년 0.283이었으나 외환위기 이후인 1998년에는 0.316, 1999년 0.320로 높아진 다음에는 다소 하락하고 있으나 2005년과 2006년 연속으로 0.310으로 경제위기 이전 수준으로 돌아가지 못하고 있다(<표 3-10> 참조).

1990년대 중반까지의 출산율 하락은 전반적으로 국가적 차원에서 실시된 인구억제정책의 영향과 개인의 선택이 맞물린 결과로 볼 수 있지만 인구정책기조가 변화된 1990년대 후반 이후의 지속적인 출산율 하락은 고용불안정, 소득구조의 양극화, 자녀양육의 고비용구조 등 환경적 요인이 개인의 출산·양육에 대한 선택권을 제약한 결과라고 볼 수 있다.

출산 대부분이 법률혼부부에서 발생하고 있는 한국사회에서 출산율은 인구학적으로 초혼연령(미혼율)과 기혼여성의 출산에 의해 결정된다. 초혼연령과 기혼여성의 출산은 가치관과 사회·경제적 여건에 의해서 영향을 받게 되는데 현재 우리나라의 초혼연령은 남성의 경우 1990년 27.9세에서 2005년 30.9세로, 여성은 1990년 24.9세에서 2005년 27.7세로 계속 상승 중에 있다(<표 3-11>참조)⁸⁴⁾.

<표 3-11> 출산연령과 초혼연령

(단위 : 세)

| | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 평균 출산연령 | 28.0 | 28.1 | 28.3 | 28.5 | 28.7 | 29.0 | 29.3 | 29.5 | 29.8 | 30.1 | 30.2 |
| 첫째아 출산연령 | 26.5 | 26.7 | 26.9 | 27.2 | 27.4 | 27.7 | 28.0 | 28.3 | 28.6 | 28.9 | 29.1 |
| 평균 초혼 연령(여자) | 25.4 | 25.5 | 25.7 | 26.1 | 26.3 | 26.5 | 26.8 | 27.0 | 27.3 | 27.5 | 27.7 |

자료: 통계청. 『2005년 출생, 사망 통계 결과』, 2006.

또한 만혼의 경향으로 전 연령층에서 미혼율이 상승하고 있는 반면, 유배우율은 급격히 감소하여 출산이 집중된 연령층인 25세~34세 여성의 미혼율은 2000년 25.5%에서 2005년 37.9%로 급증하였다. 더불어 독신(인구학적으로 50세 도달 시 평생 결혼을 하지 않은 경우를 의미) 경향도 점차 증가하고 있으며 45~49세 여성의 미혼율은 2000년 1.7%에서 2005년 2.4%로 급증하였다(<표 3-12> 참조)

또한 이렇게 늦어진 결혼 연령에 맞추어 연령별 출생 구성비도 1996년에는 20~24세가 차지하던 비중이 17.9%였으나 2006년에는 6.8%로 낮아졌다. 1996년에는 21.5%였던 30~34세의 비중은 2006년에는 42.1%로 2배 가까이 증가했다. 결

84) 우리나라 여성의 평균초혼 연령이 주요 선진국에 비해 늦은 것은 아니다. 여성의 평균 초혼연령을 보면 일본(2005년)은 28세, 네덜란드(2003년) 28.4세, 스웨덴(2003년) 30.5세, 독일(2003년) 28.1세이다.

혼연령이 높아질수록 가임기간 단축, 후천적 불임증가, 출산에 대한 부담 가중 등으로 전체적인 출생아 수가 감소하는 것으로 볼 수 있다<표 3-13> 참조).

<표 3-12> 혼인상태별 여성인구

(단위 : 천명, %)

| | 2000 | | | | | 2005 | | | | |
|------------|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------|
| | 계 | 미혼 | 유배우 | 사별 | 이혼 | 계 | 미혼 | 유배우 | 사별 | 이혼 |
| 계 (구성비) | 18,366 (100.0) | 4,617 (25.1) | 1,101 (60.0) | 2,350 (12.8) | 381 (2.1) | 19,298 (100.0) | 4,897 (25.4) | 11,30 (58.5) | 2,488 (12.9) | 618 (3.2) |
| 15~19세 | 1,778 | 99.3 | 0.7 | 0.0 | 0.0 | 1,474 | 99.6 | 0.4 | 0.0 | 0.0 |
| 20~24세 | 1,820 | 89.1 | 10.7 | 0.0 | 0.1 | 1,746 | 93.7 | 6.2 | 0.0 | 0.1 |
| 25~29세 | 2,040 | 40.1 | 59.1 | 0.1 | 0.6 | 1,814 | 59.1 | 40.1 | 0.1 | 0.7 |
| 30~34세 | 2,025 | 10.7 | 86.9 | 0.5 | 1.8 | 2,036 | 19.0 | 78.2 | 0.3 | 2.4 |
| 35~39세 | 2,069 | 4.3 | 90.7 | 1.6 | 3.4 | 2,047 | 7.6 | 86.8 | 1.0 | 4.5 |
| 40~44세 | 1,967 | 2.6 | 88.9 | 3.8 | 4.8 | 2,041 | 3.6 | 87.3 | 2.5 | 6.5 |
| 45~49세 | 1,456 | 1.7 | 86.1 | 7.5 | 4.6 | 1,939 | 2.4 | 84.9 | 5.5 | 7.2 |
| 50~54세 | 1,165 | 1.1 | 81.5 | 13.8 | 3.7 | 1,429 | 1.7 | 81.8 | 10.5 | 6.0 |
| 55~59세 | 1,009 | 0.7 | 74.2 | 22.6 | 2.5 | 1,151 | 1.1 | 76.2 | 18.4 | 4.3 |
| 60~64세 | 952 | 0.5 | 64.1 | 33.8 | 1.5 | 991 | 0.8 | 67.0 | 29.6 | 2.6 |
| 65세이상 | 2,084 | 0.3 | 31.3 | 67.6 | 0.7 | 2,629 | 0.5 | 35.9 | 62.5 | 1.0 |
| 25~34세 | 4,065 | 25.5 | 73.0 | 0.3 | 1.2 | 3,850 | 37.9 | 60.3 | 0.2 | 1.6 |

자료: 통계청, 『인구주택총조사』, 2005.

<표 3-13> 모의연령별 출생 구성비

(단위 : %)

| | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 19세이하 | 0.9 | 0.9 | 0.9 | 0.8 | 0.7 | 0.7 | 0.9 | 0.8 | 0.7 | 0.7 |
| 20~24세 | 17.9 | 16.5 | 14.7 | 13.5 | 11.7 | 11.0 | 10.6 | 9.5 | 8.3 | 7.5 |
| 25~29세 | 54.3 | 54.5 | 54.3 | 53.9 | 51.9 | 49.4 | 46.0 | 44.7 | 41.9 | 40.2 |
| 30~34세 | 21.5 | 22.3 | 23.9 | 25.5 | 29.0 | 31.5 | 34.5 | 36.6 | 39.5 | 40.9 |
| 35~39세 | 4.7 | 5.2 | 5.4 | 5.5 | 5.9 | 6.4 | 6.9 | 7.3 | 8.4 | 9.4 |
| 40~44세 | 0.5 | 0.6 | 0.7 | 0.7 | 0.8 | 0.9 | 1.0 | 1.1 | 1.1 | 1.2 |
| 45세이상 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 |

자료: 통계청, 『2006 출생통계 잠정결과』, 2006.

② 자녀 요인

가구당 평균학생(초등학교, 중학교, 고등학교, 대학 이상만 해당)수는 1996년 1.7명에서, 2000년 1.6명, 2004년 1.4명으로 감소하고 있음에도 불구하고 학생 1인당 월평균 교육비 지출액은 1996년 206천원, 2000년 263천원, 2004년 309천원으로 증가하고 있다⁸⁵⁾. 이는 자녀 교육비에 대한 부담이 꾸준히 증가하고 있다는 것을 의미하며, 특히 보충수업비의 부담이 크게 나타나고 있다⁸⁶⁾. 이에 따라 자녀의 교육비가 부담된다고 응답한 비중이 1996년 66.7%, 2000년 72.5%, 2004년 77.2%로 지속적으로 증가추세를 보이고 있다.⁸⁷⁾ 특히 2007년 통계청 조사에 따르면 도시근로자 소비지출 중 교육비가 차지하는 비중이 14%가 넘어 사상 최대치를 기록했다. 도시근로자 가구의 교육비 비중은 1분기 기준으로 지난 2004년 13.8%, 2005년 13.9%, 2006년 14.0% 등으로 꾸준히 상승하고 있는 실정이다. 게다가 GDP 대비 교육비 비중은 2002년 기준으로 7.1%를 차지해 OECD 전체 3위를 기록했으나 사교육비 비중은 2.9%로 전체 1위를 기록해 사교육비 부담이 큰 것으로 나타났다. 이와 같은 사교육비의 증대는 출산율의 저하와 밀접한 원인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

③ 가치관 요인

개인의 자아실현과 삶의 질을 중시하는 경향이 확대됨에 따라서 자녀에 대한 선호가 감소하고 남아선호사상도 퇴조하고 있다. 앞서 살펴 본 것처럼 출산율에

85) 통계청, 『사회통계조사보고서』. 2004.

86) 보충교육비가 부담이 된다는 비중은 1996년 62.9%, 2000년 56%, 2004년 64.6%로 학교납입금(30.4%, 37.9%, 30.9%)에 비해 훨씬 높은 실정이다. 통계청(2004), 사회통계조사보고서, p.353.

87) 통계청, 『사회통계조사보고서』, 전계서, p.350.

영향력이 높은 20대의 미혼율이 크게 증가하는 추세이며 남성과 여성의 초혼연령이 꾸준히 높아지고 있는 것이 이를 뒷받침해주고 있다고 할 수 있다. 남녀 모두 전반적으로 교육기간이 길어지고 결혼보다 직장생활에 우선순위를 두는 비율이 늘어나는데다 자유로운 개인생활을 중시하고 자아를 실현하고자 하는 독신자의 비중이 꾸준히 늘고 있다.

이런 개인적인 가치관 요인 때문에 사회전반적으로 저출산 경향은 지속될 것으로 예상된다.

④ 직장·가정 양립요인

남녀 임금격차의 축소 등 양성 차별이 줄어들면서 여권 신장과 함께 여성의 경제활동참가율이 증가하는 추세이다. 여성의 경제활동참가율은 1985년 41.9%에서 1990년 47.0%, 1995년 48.4%, 2000년 48.6%, 2005년 50%로 지속적으로 증가하고 있는 추세이다. 그러나 직장, 양육, 가사 등의 병행이 여전히 어려운 상황에서 기혼 직장 여성들은 직장과 가사 중 하나를 선택하도록 강요받고 있는 형편이다.

한편 여성의 고등교육기관에의 취학률을 보면 1981년 8.7%(남자 20.4%)에서 1990년 19% (26.5%), 1995년 31.4%(40.1%), 2000년 46.1%(54.2%), 2006년 60.5%(66.3%)로 증가하여 고학력화가 급격히 진행되고 있으며, 남성과의 격차도 줄어들고 있다. 이와 같은 고학력화와 직장·가정 양립의 어려움은 저출산의 주된 요인으로 작용한다.

이와 더불어 출산 및 육아를 위한 가족친화적 기업문화 부재도 저출산을 야기하는 주된 요인이 되기도 한다. 일과 가정간의 양립을 근로자의 기본적 복지욕구로 수용하는 노동시장의 인식이 부족한 실정이다. 남녀의 근로시간이 지나치게 길어 가정생활을 희생하는 경향이 높다. 예를 들어 우리나라 근로자의 1인당 연

간 근로시간은 세계에서 최고 수준이다. 그리고 정규근무 시간 이후의 초과근무가 보편화되어있는 근로행태와 직장분위기, 회식 등 기업문화도 일과 가정, 일과 육아의 양립을 곤란하게 만드는 요인이다. 성분업적 가족문화의 영향으로 가족 내 가사(육아 포함)부담이 여성에게 전가되고 있는 점도 큰 문제점으로 지적된다.

2) 평균수명의 연장

저출산과 더불어 우리나라의 고령화를 가속화시키는 원인으로 평균수명의 연장이다. 실제로 저출산의 경우, 20대 후반의 미혼율 상승세가 지속될 것으로 예상됨에 따라 해당 연령의 출산율이 감소하는 반면 시차를 두고 30대 출산률은 다소 증가함에 따라 합계출산율 수준이 다소 상승할 것으로 보고 있다.⁸⁸⁾ 결국 고령화를 가속화시키는 데는 출산율뿐만 아니라 더 큰 원인이 있을 것이며 이 원인이 바로 전체적인 평균 수명의 연장인 것이다.

1971년 62.3세에 지나지 않았던 기대수명(0세 기대수명)은 1990년 71.3세, 2005년 78.6세로 증가한 다음 2050년에는 86세로 늘어날 것으로 보인다. 2005년 남자의 기대수명은 1971년 59세보다 16.1세 증가한 75.1세이며, 향후 2030년 79.8세, 2050년 82.9세로 늘어날 전망이다. 2005년 여자의 기대수명 또한 1971년 66.1세보다 15.8세 늘어난 81.9세이며, 향후 2030년 86.3세, 2050년 88.9세로 늘어날 전망이다.

남녀별 기대수명의 차이는 2005년 6.8세로 여자가 높으나 이러한 성별 차이는 2020년 6.6세, 2050년 6.0세로 줄어들 전망이다.

88) 통계청, 『장래인구추계 결과』, 2006.

<표 3-14> 기대수명 추이

(단위: 세)

| 구분 | 1971 | 1980 | 1990 | 2000 | 2005 | 2010 | 2020 | 2030 | 2050 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 계 | 62.3 | 65.7 | 71.3 | 76.0 | 78.6 | 79.6 | 81.5 | 83.1 | 86.0 |
| 남자 | 59.0 | 61.8 | 67.3 | 72.3 | 75.1 | 76.1 | 78.0 | 79.8 | 82.9 |
| 여자 | 66.1 | 70.0 | 75.5 | 79.6 | 81.9 | 82.9 | 84.7 | 86.3 | 88.9 |
| 차이 | 7.1 | 8.2 | 8.2 | 7.3 | 6.8 | 6.7 | 6.6 | 6.5 | 6.0 |

자료: 통계청, 『장래인구추계 결과』, 2006. 11. p.37.

2005~2010년 우리나라의 기대수명은 79.1세로 선진국(76.2세)을 웃도는 수준이나 일본(82.8세), 스웨덴(80.8세)보다는 낮은 수준이다. 2045~2050년에 이르러 우리나라의 기대수명은 85.7세에 이르러 선진국 평균수준인 82.1세보다 높아질 것으로 전망된다. 1970~1975년 세계 전체의 기대수명의 평균은 58.3세였고 이 때 우리나라의 기대수명은 62.7세로 세계 평균보다 조금 높은 정도였다. 오히려 이 때만해도 북한이 남한보다 1.3세가 높은 64세였다. 선진국과 비교했을 때는 선진국 평균인 71.3세에 비해 8.6세나 낮아 개도국과 선진국 중간 수준이었다.

<표 3-15> 세계의 기대수명

(단위: 세)

| | 2005~2010 | 2015~2020 | 2025~2030 | 2045~2050 |
|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 선진국 | 76.2 | 77.9 | 79.5 | 82.1 |
| 개도국 | 64.6 | 67.2 | 69.6 | 74.0 |
| 한국 | 79.1 | 81.0 | 82.7 | 85.7 |
| 미국 | 77.9 | 79.1 | 80.2 | 82.4 |
| 일본 | 82.8 | 84.5 | 86.0 | 88.3 |

자료: UN, *World Population Prospects: The 2004 Revision*, 2005.

통계청 『장래인구추계 결과』, 2006. 11. p.38에서 재인용.

그러나 2005~2010년의 세계 기대수명은 67.2세인데 반해 우리나라의 기대수명은 무려 79.1세로 세계 기대수명에 비해 11.9세나 높아졌다. 또한 북한보다도

11.8세가 높아져 지난 약 30여년간 우리나라의 기대수명이 급격히 높아져 왔음을 알 수 있다. 선진국과 비교했을 때도 76.5세인 선진국의 평균보다 2.6세 가량 높아졌다(<표 3-15>참조).

나. 고령화의 사회경제적 영향

고령화가 사회경제적으로 미치는 영향은 크게 노동력 인구의 규모와 구성 변화 야기, 전체 사회의 저축률 감소 초래, 고령자의 건강과 생계유지를 위해 들어가는 사회보장비용의 증가와 이로 인한 국가재정의 부담 증대 등을 들 수 있다.

1) 노동시장에 미치는 영향

고령화의 진전이 노동시장에 미치는 영향을 검토할 때, 다음의 두 가지를 개념적으로 구분하여야 한다. 하나는 전체 인구에서 생산가능인구(15~64세)가 차지하는 비중과 절대 규모의 감소문제이며, 다른 하나는 생산가능인구의 연령별 구성의 변화이다.

특히 생산가능인구의 연령구성의 변화가 노동시장에 가져올 영향이 매우 클 것으로 보이는데 2002년 현재 경제활동이 가장 왕성한 25~49세 연령층은 전체 생산가능인구의 58.8%로 큰 구성비를 차지하고 있고, 50~64세 인구는 2000년 현재 전체 생산가능인구의 18.4%(6,189천명)를 차지하고 있어, 현재로서 우리나라는 비교적 젊은 국가에 속한다. 그러나 2020년에는 50~64세 인구가 33%에 달하게 되어 우리나라 생산가능 인구의 연령구성이 고령화될 것으로 보인다.

전체 인구에서 노동력 인구가 차지하는 비중과 규모는 인구의 연령계층별 구

성과 각 연령층에 속한 사람들의 경제활동참가율에 따라 결정된다. 인구의 연령 계층별 구성이 점차 고령화된다고 할 때 50대 이후에는 경제활동참가율이 감소하는 현재의 연령별 경제활동참가율 패턴이 50대 이후에도 청장년층수준으로 유지되는 방향으로 극적인 변화가 일어나지 않는 한, 50대 이상 고령인구의 비중 증가는 전체 인구 중 노동력 인구가 차지하는 비중의 감소를 의미하며, 장기적으로는 노동력의 절대규모의 감소를 초래할 것이다.

2) 자본시장에 미치는 영향

전통적인 생애주기이론(Life Cycle Model)을 고령화에 적용하면 고령화가 진전될수록 전체 사회의 저축률은 하락할 것으로 예상할 수 있다. 고령화의 진전은 통상 근로계층의 비중이 증가하는 것을 의미한다. 근로계층은 소득을 창출하고 저축을 하는 인구집단인 반면, 비근로 계층은 기존의 저축을 이용하여 현재의 소비를 충당하는 집단이라는 것이다.⁸⁹⁾

총량변수들을 이용한 시계열 분석과 국가 간 비교연구들은 이러한 생애주기이론과 일치하는 결과를 보여주고 있으며, 나아가 이해훈·홍기석⁹⁰⁾은 우리나라의 경우에도 총량변수를 이용하여 저축률의 결정요인을 분석한 결과 생애주기이론과 일치하는 결론을 얻었음을 보여주고 있다<표 2-16 참조>. 저축률을 종속변수로 하는 회귀방정식에서 고령화 정도를 나타내는 피부양인구 비율의 회귀계수에 대한 추정치가 음의 유의한 값을 나타내고 있다. 고령화의 진전과 저축률간의 負의 상관관계는 이해훈·홍기석(2000)의 연구에서 분명하게 드러나고 있다. 뿐만 아니라 이 연구는 고령화의 정도가 심각함에도 불구하고 총저축은 상당히 높은

89) 이해훈, 『고령화와 재정의 대응과제』, 한국개발연구원, 2001.

90) 이해훈, 홍기석, 『고령화의 재정비용 추계』, 재정경제부, 2000.

수준을 유지하고 있는 것으로 알려진 일본의 경우마저 고령화의 진전에 따라 총저축은 오히려 감소한 것으로 분석하였다. 결론적으로 고령화가 진전되면 총저축은 감소할 것으로 예상된다. 총저축의 감소는 가용자금의 축소를 통해 투자의 위축을 초래할 가능성이 크고 결과적으로 경제성장의 둔화를 야기할 가능성이 크다고 한다(<표 3-16>참조).

<표 3-16> 저축률의 결정요인 분석

| | 한국 | 일본 | 대만 |
|----------|--------------|-------------|-------------|
| 성장률 | 0.49(0.13) | 0.18(0.09) | 0.56(0.18) |
| 피부양인구 비율 | -2.75(0.57) | -2.23(0.28) | -3.38(1.17) |
| 시간추세 | -0.01(0.004) | -0.46(0.04) | -1.43(0.47) |

주: ()안은 표준오차.

자료: 이혜훈·홍기석, 『2000. 고령화의 재정비용 추계』, 재정경제부, 2000.

3) 재정에 미치는 영향

고령화는 사회보장 재정, 특히 공적연금과 건강보험의 재정에 큰 영향을 미친다. 고령화는 연금의 재정수입과 지출 모두에 영향을 미친다(표 2-18 참조).

연금의 보험료 수입은 보험료가 소득액에 대하여 일정비율로 부과되기 때문에 보험료를 내는 사람의 수는 감소할 가능성이 크다. 즉, 고령화의 진전에 따라 연금재정 수입은 감소할 것으로 예상된다. 연금재정 지출은 보험료에도 영향을 받기 때문에 가입기간과 가입자의 생애소득에도 영향을 받지만 수급자의 수와 수급기간에 가장 크게 영향을 받는다. 조기퇴직 추세를 고려하지 않는다고 하더라도

도 평균 수명연장에 따른 수급기간의 장기화와 고령인구의 증가로 인한 수급자의 증가는 연금재정 지출을 증가시킬 수밖에 없다.

결론적으로 고령화가 진전됨에 따라 연금 재정은 악화될 것이라는 예상이 쉽게 도출된다. 이해훈은 고령화가 연금재정의 악화에 미치는 영향의 정도를 전체의 47.5%라고 분석하였다⁹¹⁾. 이밖에 연금제도 자체의 성숙으로 인한 재정악화는 68.8%이다. 취업률이나 연금의 임금대체율은 재정악화를 저지하는 방향으로 약간의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

고령화가 진전됨에 따라 1인당 의료비 지출이 증가하는 것 또한 세계적으로 일반적인 현상이다. OECD에 의하면 선진국의 경우 노인인구 1인당 진료비는 비노인 인구 1인당 진료비의 3~4배에 달한다고 한다.⁹²⁾

<표 3-17> 4대 공적연금의 전망

(단위: %, 명, 십억원)

| | 공적연금 가입자수 | 공적연금 수납자수 | 보험료 수입 | 급여지출 | 당기수지 |
|-----------|--------------|--------------|--------|---------|----------|
| 2000 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 |
| 2010 | 109.93 | 193.35 | 160.90 | 215.12 | 51.42 |
| 2020 | 106.89 | 306.66 | 208.42 | 528.90 | -447.64 |
| 2030 | 98.90 | 463.55 | 238.26 | 1140.01 | -1713.89 |
| 2040 | 90.78 | 538.99 | 270.93 | 1617.54 | -3318.38 |
| 2050 | 86.17 | 528.24 | 320.56 | 1828.79 | -4890.69 |
| 2000년 실적치 | 17,657 | 2,109 | 15,919 | 11,313 | 5,501 |

자료: 이해훈, 이해훈. 『고령화와 재정의 대응과제』, 한국개발연구원, 2001.

91) 이해훈, 전계서.

92) OECD, 1998.

또한 노년부양비 수준도 2005년에는 아직은 선진국 수준에 미치지 못하지만 2030년이 되면 선진국을 앞설 것으로 보이고 2050년에는 선진국의 1.6배 수준을 넘어설 것으로 보인다(<표 3-18>참조).

<표 3-18> 노년부양비

| | 2005 | 2010 | 2020 | 2030 | 2040 | 2050 |
|--------|------|------|------|------|------|------|
| <세 계> | 11 | 12 | 14 | 18 | 22 | 25 |
| 선진국 | 23 | 23 | 29 | 36 | 41 | 45 |
| 개도국 | 9 | 9 | 11 | 15 | 19 | 23 |
| 아프리카 | 6 | 6 | 7 | 7 | 9 | 11 |
| 아시아 | 10 | 10 | 13 | 17 | 23 | 27 |
| 유럽 | 23 | 24 | 29 | 36 | 42 | 48 |
| 라틴아메리카 | 10 | 11 | 13 | 18 | 23 | 29 |
| 북아메리카 | 18 | 19 | 25 | 32 | 34 | 35 |
| 오세아니아 | 16 | 17 | 21 | 26 | 30 | 31 |
| 남한 | 13 | 15 | 22 | 38 | 57 | 72 |
| 북한 | 13 | 14 | 14 | 18 | 27 | 28 |

주: 노년부양비는 생산가능인구에 대한 고령인구의 비(=고령인구(65세이상)÷생산가능인구(15~64세)×100)

자료: UN, 2007, 통계청, 2006.

결론적으로 연금지출과 의료비, 노인복지비를 모두 포함하는 고령화 관련 재정지출의 전망은 <표 3-19>와 같다. 2050년경에 이르면 국민의료비는 2000년에 비해 약 10배 가량 증가할 것으로 전망된다.

2000년 기준으로 GDP대비 5.4% 수준이었던 국민의료비는 고령화가 진전됨에 따라 지속적으로 증가하여 2050년경이 되면 약 14.4%에 달할 것으로 분석된다. 고령사회에 진입할 것으로 예상되는 2020년경에는 9%내외에 달할 것으로 분석되는데, 이는 현재 고령사회에 진입한 OECD국가들의 GDP대비 국민의료비 비중인 7~9%와 유사한 수준이라고 볼 수 있다.

<표 3-19>고령화 관련 재정지출 전망

(단위: %, 십억원)

| | 연금지출 | 의료비 지출 | | 노인 복지비 | 고령화 관련 지출 | 고령화관련 지출의 GDP대비 비율(%) | 재정지출 |
|-----------|---------|--------|-----------|--------|-----------|-----------------------|---------|
| | | 총계 | 공공부담 | | | | |
| 2000 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 |
| 2010 | 215.12 | 225.25 | 292.65 | 222.76 | 257.86 | 146.20 | 173.02 |
| 2020 | 528.90 | 413.68 | 561.32 | 373.46 | 545.50 | 205.02 | 280.38 |
| 2030 | 1140.01 | 604.73 | 838.58 | 716.05 | 970.72 | 294.64 | 412.66 |
| 2040 | 1617.54 | 795.04 | 1,115.17 | 991.67 | 1,336.04 | 355.46 | 550.77 |
| 2050 | 1828.79 | 999.90 | 1,1418.66 | 976.32 | 1,596.26 | 381.56 | 692.61 |
| 2000년 실적치 | 11,313 | 28,633 | 14,099 | 204 | 25,616 | 5.4 | 128,007 |

자료: 이해훈, 『고령화와 재정의 대응과제』, 한국개발연구원. 2001.

제2절 노인복지시설 및 종사자의 현황과 과제

1. 노인복지시설 현황

지역사회의 노인복지 관련시설로는 노인생활시설(주거복지시설과 의료복지시설), 재가복지시설, 여가복지시설로 대표되며, 그 외의 취업알선기관과 사회복지관 및 장애인복지관 등이 있다.

2006년 말 현재 전국의 노인생활시설(주거복지시설과 의료복지시설)은 총 59,121개소로 이 중 노인주거 복지시설은 366개, 노인의료복지시설은 898개소이며, 재가노인복지시설은 1,049개소이다. 시·도별로 노인생활시설(주거복지시설과 의료복지시설)과 노인인구분포를 비교해 보면, 노인인구와 생활 시설 분포가 높은 경기도와는 달리 서울의 경우 노인인구분포에 비해 생활시설의 비율은 낮게 나타났다. 우리사회가 아직까지 노인생활시설에 대해 부정적인 인식이 높고 또

한 서울지역의 경우 부동산 가격이 높아 시설을 설립할 부지를 확보하는 것에 어려움이 있기 때문으로 예상할 수 있다.

<표3-20> 노인복지시설 추이

(단위 : 개소,명)

| 종 류 | 시 설 | 2006 | | 2005 | | 2004 | | |
|--------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| | | 시설수 | 입소정원 | 시설수 | 입소정원 | 시설수 | 입소정원 | |
| 합 계 | | 59,121 | | 56,518 | | 53,461 | | |
| 노인주거 복지시설 | 소 계 | 366 | 16,074 | 282 | 13,289 | 139 | 9,420 | |
| | 양로시설(무료) | 145 | 5,780 | 137 | 6,051 | 78 | 4,972 | |
| | 실비양로시설 | 132 | 2,267 | 64 | 1,126 | 12 | 363 | |
| | 유료양로시설 | 74 | 4,462 | 69 | 3,954 | 41 | 2,853 | |
| | 유료노인복지주택 | 15 | 3,565 | 12 | 2,158 | 8 | 1,232 | |
| 노인의료 복지시설 | 소 계 | 898 | 52,628 | 583 | 35,172 | 382 | 26,515 | |
| | 노인요양시설(무료) | 174 | 11,546 | 149 | 10,321 | 131 | 9,384 | |
| | 실비노인요양시설 | 260 | 9,099 | 123 | 4,819 | 42 | 2,310 | |
| | 유료노인요양시설 | 103 | 2,381 | 84 | 2,189 | 41 | 985 | |
| | 노인전문요양시설(무료) | 184 | 13,445 | 139 | 10,436 | 108 | 8,539 | |
| | 실비노인전문요양시설 | 24 | 1,518 | 5 | 520 | 1 | 100 | |
| | 유료노인전문요양시설 | 70 | 2,600 | 43 | 1,678 | 34 | 1,564 | |
| | 노인전문병원 | 83 | 12,039 | 40 | 5,209 | 25 | 3,633 | |
| 노인여가 복지시설 | 소 계 | 56,789 | | 54,785 | | 52,261 | | |
| | 노인복지회관 | 183 | | 163 | | 152 | | |
| | 경로당 | 소 계 | 55,504 | | 53,616 | | 51,287 | |
| | | 신 고 | 54,848 | | 52,786 | | 50,682 | |
| | | 미 신 고 | 656 | | 830 | | 605 | |
| 노인교실 | 1,099 | | 1,002 | | 819 | | | |
| 재가노인 복지시설 | 소 계 | 1,049 | 51,699 | 851 | 40,002 | 662 | 30,862 | |
| | 가정봉사원파견시설 | 523 | 42,832 | 399 | 32,752 | 300 | 24,836 | |
| | 가정봉사원교육시설 | 4 | 903 | 3 | | 2 | | |
| | 주간보호시설 | 409 | 6,557 | 346 | 5,682 | 278 | 4,849 | |
| | 단기보호시설 | 113 | 1,407 | 103 | 1,568 | 82 | 1,177 | |
| 노인보호 전문기관 | 노인보호전문기관 | 19 | | 17 | | 17 | | |

자료: 보건복지부, 노인복지시설 현황, 2007.

다. 노인복지시설 및 종사자의 문제점

1) 시설종사자의 부족

노인복지시설의 경우 종사자수가 법 규정에 비해 적은 실정이다. 노인요양시설의 법적 직원 배치기준에 의하면 시설장, 총무, 생활지도원은 반드시 배치하여야 하며, 생활보조원, 간호사, 또는 간호조무사, 물리치료사, 사무원, 영양사, 취사부 및 세탁부의 경우 거주하는 노인수에 따라 배치유무와 인원이 결정된다. 거주노인 50인 규모의 시설일 경우 노인복지법상의 배치인력이 17명이지만, 보건복지부 종사자 인건비 지원기준에 따른 실질적 지원기준은 12명이다. 따라서 시설의 서비스 질을 결정하는 적정인원의 배치가 법적 배치기준과 인건비 지원기준, 그리고 실제 종사인력과 차이가 발생함으로써 직원의 업무과다 및 서비스 질의 관리가 어렵다는 것을 쉽게 예상할 수 있다. 실제로 노인복지회관의 경우 노인복지법에 의한 최소기준도 지키지 못하는 시설이 적지 않은 것으로 나타났다.

2) 열악한 근로조건

사회복지시설 종사자의 기존적인 근로조건을 보면 노인복지시설에서 가장 핵심인력인 사회복지사가 포함될 것으로 보이는 사회복지서비스 전문가와 사회복지서비스 준전문가의 근로시간을 보면 각각 189시간으로 전체 평균 201.4시간, 전문직 평균 189시간, 준전문직 평균 189.8시간보다 많은 실정이다.

<표 3-21> 직종별 연령, 근속연수, 근로시간, 임금 및 근로자수

(단위 : 세, 년, 시간, 천원, 천명)

| | | 연령 | 근속연수 | 근로시간 | 월급여액 | 연간특별급여액 | 근로자수 |
|--------------------|----|------|------|-------|-------|---------|-------|
| 전직종 | 합계 | 37.7 | 5.8 | 201.4 | 1,888 | 5,341 | 6,585 |
| | 남자 | 39.2 | 6.6 | 204.3 | 2,109 | 6,250 | 4,541 |
| | 여자 | 34.3 | 4.0 | 194.8 | 1,396 | 3,321 | 2,044 |
| 전문가 | 합계 | 35.2 | 6.2 | 181.7 | 2,511 | 7,131 | 725 |
| | 남자 | 37.9 | 7.2 | 179.0 | 2,894 | 8,639 | 447 |
| | 여자 | 30.9 | 4.6 | 186.0 | 1,894 | 4,703 | 278 |
| 법률, 사회서비스 및 종교전문가 | 합계 | 34.0 | 3.6 | 189.0 | 1,854 | 2,971 | 19 |
| | 남자 | 37.9 | 4.1 | 282.3 | 2,343 | 4,128 | 8 |
| | 여자 | 31.0 | 3.2 | 194.2 | 1,480 | 2,084 | 11 |
| 준전문가 | 합계 | 35.1 | 5.8 | 189.8 | 2,072 | 6,085 | 913 |
| | 남자 | 36.4 | 6.4 | 190.0 | 2,221 | 6,798 | 720 |
| | 여자 | 30.3 | 3.6 | 189.0 | 1,512 | 3,410 | 192 |
| 법률, 사회서비스 및 종교준전문가 | 합계 | 32.8 | 3.2 | 201.0 | 1,341 | 2,249 | 33 |
| | 남자 | 34.7 | 3.6 | 203.9 | 1,429 | 2,863 | 5 |
| | 여자 | 32.4 | 3.1 | 200.5 | 1,324 | 2,130 | 28 |
| 사무종사자 | 합계 | 33.7 | 5.8 | 187.3 | 1,875 | 6,062 | 1,743 |
| | 남자 | 36.6 | 6.9 | 188.8 | 2,164 | 7,477 | 1,029 |
| | 여자 | 29.4 | 4.2 | 185.1 | 1,458 | 4,022 | 713 |
| 보건업 | 합계 | | | 193.9 | 1,918 | 4,699 | 293 |
| | 남자 | | | 193.7 | 2,736 | 5,751 | 91 |
| | 여자 | | | 194.0 | 1,549 | 4,225 | 201 |
| 사회복지사업 | 합계 | | | 194.2 | 1,391 | 2,347 | 77 |
| | 남자 | | | 186.6 | 1,596 | 4,052 | 17 |
| | 여자 | | | 196.4 | 1,333 | 1,861 | 60 |

자료 : 노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』, 2005, pp.22~25.

사회서비스 전문가와 사회서비스준전문가의 월급여액은 각각 185만원과 134만원으로 전문가 평균과 준전문가 평균은 물론 전체 평균에도 미치지 못하는 실정이다. 종사자 비중이 높은 여성의 임금은 남성에 비해 훨씬 낮다.

이와 같이 낮은 근로조건으로 인해 사회서비스 전문가와 사회서비스준전문가의 연령은 각각 34세, 35.1세로 전체 평균에 미치지 못하며, 평균근속연수는 비슷한 양상을 보이고 있다.

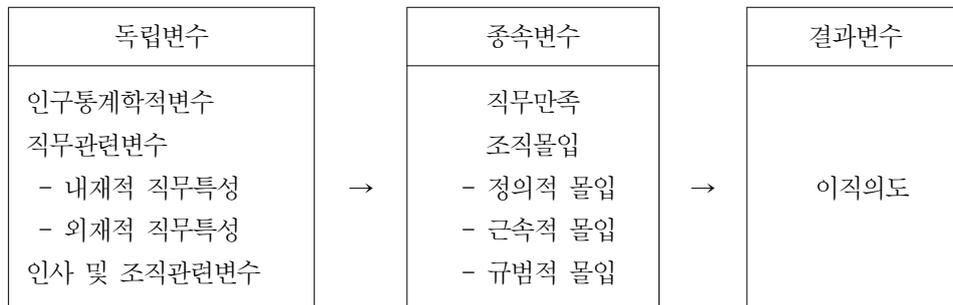
제4장 실증분석을 위한 조사방법

제1절 연구모형 및 가설의 설정

1. 연구모형의 설정

본 연구는 고령화사회를 맞이하여 점차 그 역할과 중요성이 증대되고 있는 노인복지시설을 대상으로 노인복지시설 종사자의 직무만족도와 이직의도에 영향을 주는 영향요인이 무엇인가를 규명하는 것을 목적으로 한다. 따라서 본 연구의 기본적인 모형은 이직의도와 직무만족도(조직몰입)를 몰입도를 종속변수로, 회사몰입도에 영향을 미치는 변수를 독립변수로 하는 회귀분석모형이다. 독립변수에는 개인적인 차이를 나타내는 연령, 성, 근속년수, 교육수준, 결혼여부, 부양가족수 등의 인구통계학적 변수들이 포함된다. 그리고 조직몰입연구에서 잠재적 예측요인으로 제시되고 있는 직무관련변수(내재적 직무특성, 외재적 직무특성), 인사 및 조직관리변수, 이직의도 등을 독립변수로 제시하고 있다(그림 4-1 참조).

<그림 4-1> 본 연구의 개념적 모형



2. 가설의 설정

선행 연구결과를 토대로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가. 직무만족과 조직몰입의 관계에 대한 가설

직무만족과 조직몰입간의 관계를 연구한 기존 연구에 의하면 어느 변수가 다른 변수의 선행결정요인인 지는 아직 분명하게 나타나고 있지 않지만, 직무만족이 조직몰입의 영향요인이라는 연구결과가 많은 편이다.⁹³⁾ 이는 조직몰입은 시간의 경과에 따라 천천히 그리고 일관성 있게 개발되는 보다 포괄적이고 장기적인 개념인 데 비해 직무만족은 작업환경의 구체적인 측면(예를 들면 임금, 승진, 감독 등)에 대한 즉각적인(일시적인) 반응이라는 점에서 차이가 있다. 따라서 본 연구에서는 직무만족은 조직몰입의 결과변수라기 보다는 선행변수로 파악하여 양자간의 관계를 분석하기 위해 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 1 직무만족은 조직몰입과 정의 관계를 가질 것이다.

나. 조직몰입과 이직의도간의 관계에 대한 가설

조직몰입과 이직의도간의 관계를 연구한 기존연구를 보면 조직몰입은 이직의도에 부의 관계를 갖는 것으로 나타나고 있다⁹⁴⁾. 이직의도와 실제 이직간에는 상

93) B. Buchanan, op.cit., pp.533~546.

94) G. J. Blau, Testing the Generalizability of a Concept a Career Commitment Measure and Its Impact on Employee Turnover, *Academy of Management Proceedings*, 1989 pp.53-57

관관계가 높기 때문에 이직의도는 조직몰입과 이직간의 매개변수로서 기능하고 있다. 본 연구에서도 조직몰입은 이직의도와 부의 관계를 맺을 것으로 보인다.

가설 2 조직몰입은 이직의도와 부의 관계를 가질 것이다.

다. 직무만족 및 조직몰입의 영향요인에 관한 가설

기존 실증연구에 의하면 직무만족에 영향을 미치는 상대적 영향력은 연구대상, 분석방법, 응답률의 차이와 같은 방법론상의 차이와 선정된 독립변수에 따라 각각 다른 것으로 나타나고 있다. 이에 따라 본 연구에서 설정한 변수가 직무만족 및 조직몰입도에 미치는 영향력은 변수마다 차이가 있을 것이다.

가설 3 인구통계학적 변수, 인사 및 조직관리변수가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 효과는 변수에 따라 차이가 있을 것이다.

라. 이직의도의 영향요인에 관한 가설

이직의도 또한 조직몰입의 결정요인과 마찬가지로 방법론상의 차이와 독립변수에 따라 각각 다른 것으로 나타나고 있다. 이에 따라 본 연구에서 설정한 변수가 이직의도에 미치는 영향력은 변수마다 차이가 있을 것이다.

가설 4 인구통계학적 변수, 인사 및 조직관리변수, 조직몰입도가 이직의도 미치는 효과는 변수에 따라 차이가 있을 것이다.

제2절 변수의 조작적 정의 및 척도

본 연구에서 사용되는 주요 용어들은 다양한 의미를 지니고 있을 뿐만 아니라 연구마다 상이하게 정의되고 있기 때문에 본 연구에서 사용되는 의미를 명확히 하기 위해 용어들에 대한 조작적 정의(operational definition)와 이들 변수들을 측정하는 척도를 살펴보면 다음과 같다.

1. 조직몰입

조직몰입은 개인과 조직간의 관계를 나타내는 용어로서 조직의 목표와 가치관에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 열심히 노력할 의사 및 조직구성원으로 남고자 하는 강한 바람 등을 나타내는 개념으로 사용된다. 본 연구에서는 조직몰입을 측정하는 도구로서 타당도와 신뢰도가 충분히 검증된 척도인 Meyer and Allen⁹⁵⁾이 개발한 척도를 활용하였다. 그들은 조직몰입을 정의적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입으로 구분하였다. 본 연구에서도 3가지 몰입 모두를 측정하였다. 설문항목은 Meyer and Allen이 개발한 설문 중 12개를 채택하였다.

2. 인사 및 조직관리변수

일반적으로 직무만족은 직무의 어느 측면과 관련이 있느냐에 따라 내재적 직무만족과 외재적 직무만족으로 나뉘어진다. 내재적 직무만족은 일반적으로 직무에서 경험하는 경력개발, 성취감, 자아실현, 자율성, 직무의 중요성, 직무의 정체

95) J. P. Meyer. N. J. Allen. op.cit., pp.1~18.

성과 같은 비경제적인 직무조건에 대한 만족을 가르킨다. 외재적 직무만족은 임금, 복리후생, 승진, 의사소통, 상급자, 교육훈련 등 주로 경제적 직무조건에 대한 만족으로 정의한다. 이들 변수는 Hackman and Oldham⁹⁶⁾의 척도를 이용하여 분석하였다.

3. 이직의도

이직의도는 조직구성원이 조직을 자발적으로 떠날 의도로 정의한다. 이를 측정하기 위해 Mobley가 개발한 설문지를 이용하였다⁹⁷⁾.

제3절 측정도구

1. 설문지의 구성

본 연구는 앞에서 제시한 연구가설들을 검증하기 위해 설문조사를 실시하였다. 본 연구의 목적을 달성하기 위해 사용된 설문은 크게 독립변수인 개인적 특성, 직무 관련변수, 종속변수인 조직몰입도와 이직의도로 구성되어 있으며, 전체 항목수는 43개이다. 인구통계학적 변수를 제외한 모든 변수는 리커트의 5점 척도를 사용하여 측정되었다. 설문지의 구성은 <표 4-2>와 같다.

96) J. R. Hackman & Oldham. G. R.op.cit., p.90.

97) Mobley, W. H. op.cit.,

<표 4-2> 설문지의 구성

| 측정변수명 | 항목수 | 번호 |
|-----------|-----|----------------|
| 외재적 직무만족 | 9 | I 1-6, I 14-16 |
| 내재적 직무만족 | 5 | I 7-11 |
| 전반적 직무만족 | 2 | I 12-13 |
| 이직의도 | 5 | III 1-5 |
| 조직몰입 | 12 | |
| 정의적 몰입 | 4 | II 1-II 4 |
| 근속적 몰입 | 4 | II 5-II 8 |
| 규범적 몰입 | 4 | II 9-II 12 |
| 인구통계학적 변수 | 10 | IV 1-IV 15 |
| 전체항목수 | 43 | |

2. 설문지의 신뢰성분석

설문지를 통해 수집된 자료의 측정결과를 신뢰할 수 있게 되기 위해서는 측정상의 오차가 최소화되어야 한다. 또한 본 연구에서 각 변수의 측정도구로 사용된 설문항목들은 대부분 임금체계, 인사관리관행 등이 우리와는 상이한 미국에서 개발된 것이기 때문에 신뢰성에 대한 분석을 실시하였다. 그리고 노인복지시설 담당자와의 면담을 통해 설문항목들의 적합성 여부를 확인하여 연구조사의 외적타당성을 높이고자 하였으며, 이를 토대로 처음의 설문지를 수차 수정·보완하여 본 조사에 사용하였다.

본 연구에서 다루고 있는 개념은 가설적인 개념으로서 응답자들의 주관적인 평가에 의해 측정되었다. 따라서 이들 개념들이 어느 정도 신뢰성있게 측정되었는지를 살펴보기 위해 신뢰성 평가를 실시하였다.

신뢰성이란 안정성(stability), 일관성(consistency), 예측가능성(predictability), 정확성(accuracy), 의존가능성(dependability) 등으로 표현되는 개념으로서 비교가능한 독립된 측정방법에 의해 대상을 측정하는 경우 결과가 비슷하게 되는 것을 의미한다. 일반적으로 신뢰성이란 동일한 개념에 대해 측정을 반복했을 때 동일한 측정값을 얻을 가능성을 말한다. 신뢰도는 이론적으로 분산과 관계되는데 전체분산에 대한 오차분산의 비율이 작을수록 신뢰도는 높아지며, 그 정도를 신뢰도계수로 나타낸다. 신뢰성을 측정하는 방법에는 재검사(test-retest method), 복수양식법(multiple forms technique), 半分法(split-half method), 내적 일관성 검증법(internal consistency reliability) 등이 있다.

본 연구에서는 연구모델의 가설적 개념들의 신뢰성을 내적 일관도(internal consistency reliability)인 Cronbach's α 계수에 의해 검토하였다. 각 변수의 신뢰도계수는 <표 4-3>과 같다.

<표 4-3> 변수의 신뢰성 계수

| | Cronbach's α 계수 |
|----------|------------------------|
| 내재적 직무만족 | .749 |
| 외재적 직무만족 | |
| 임금 | .705 |
| 복리후생 | .784 |
| 승진 | .814 |
| 전반적 직무만족 | .850 |
| 이직의도 | .760 |
| 조직몰입 | |
| 정의적 몰입 | .886 |
| 근속적 몰입 | .734 |
| 규범적 몰입 | .859 |

신뢰성계수는 그 값이 어느 정도 이상이어야 한다는 원칙은 없지만, 일반적으로 탐험적 연구(exploratory research)에서는 0.5-0.6이면 충분하고, 기초연구(basic research)에서는 0.7 정도면 바람직하며, 특정한 검증점수가 연구에서 중요한 의미를 갖는 경우에는 0.9이상이어야 한다고 한다⁹⁸⁾. 이에 비추어 보면 본 연구에서 채택한 변수들의 측정을 위해 사용한 설문항목들의 신뢰성계수는 모두 0.7 이상으로 만족스러운 수준으로 나타났다.

제4절 연구대상 및 분석방법

1. 표본의 선정 및 자료수집

본 연구는 사회복지사의 조직에 대한 몰입도와 이직의도를 종속변수로, 이것에 영향을 미칠 것으로 예측되는 인구통계학적 변수, 직무관련변수를 독립변수로 하여 두 변수간에 어떠한 관계를 지니고 있고, 독립변수 중 어느 변수가 조직몰입도에 상대적으로 중요한 영향력을 미치는지를 파악하는 것을 주된 목적으로 하고 있다.

전술한 목적을 달성하기 위해 수도권 지역과 광주전남지역에 소재하는 노인복지시설을 대상으로 조사를 실시하였다. 2007년 8월 20일부터 9월 25일까지 15개 노인복지관, 노인복지회관 및 양로원 등을 방문하여 관장에게 본 연구의 목적과 취지를 설명하고 협조를 요청하였다. 총 400부를 배포한 결과 12개 단체로부터 328부를 회수하여 82%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지 중 작성이 미비하거나 중심화경향이 두드러진 8부를 제외한 320부를 분석에 사용하였다(유효회수율 80.0%).

98) J. C. Nullally, *Psychometric Theory*, New York: McGraw Hill, 1978.

2. 표본의 인구통계학적 분포

본 연구의 표본을 구성하고 있는 종업원들의 인구통계학적 특성은 <표 4-3>과 같다.

성별분포를 보면 여자가 80.0%, 연령은 20대가 45.0%, 결혼여부는 미혼이 62.5%, 교육수준은 대졸이 61.2%, 총근속연수는 1년 미만 30.0%, 현재 조직 근속연수는 1년 미만이 36.2%, 현재 직위는 평직원이 75.0%, 자격증 급수는 1급이 43.1%로 각각 가장 많은 비율을 차지하는 것으로 나타났다.

3. 분석방법

설문조사 자료는 SAS로 통계처리 하였다.

설문항목의 신뢰도는 Cronbach's alpha 계수를 이용하여 검증하였다.

본 연구의 가설검증을 위해 사용된 분석방법을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 평균분석을 통해 각 변수의 평균과 표준편차를 파악하였다. 그리고 상관관계분석을 통해 독립변수인 인구통계학적 변수, 직무만족도와 종속변수인 이직의도, 조직몰입도의 상관관계를 분석하였다.

둘째, T-test를 이용하여 인구통계학적 변수별로 직무만족도, 이직의도, 조직몰입도에 통계적으로 유의한 차이가 있는지를 파악하였다.

셋째, 일반선형모델(general linear model: GLM)을 사용하여 인구통계학적 변수, 직무만족도, 이직의도와 조직몰입도에 통계적으로 유의한 차이가 있는지를 분석하였다. 각 집단의 표본수가 상이하기 때문에 본 연구에서는 분산분석을 사용하지 않고 일반선형모델을 이용하였다.

<표 4-4> 표본의 인구통계학적 분포

| | 구분 | 인원수(명) | 비율(%) |
|-----------------|----------|--------|-------|
| 성별 | 남자 | 64 | 20.0 |
| | 여자 | 256 | 80.0 |
| 연령 | 20대 | 144 | 45.0 |
| | 30대 | 78 | 24.4 |
| | 40대 | 72 | 22.5 |
| | 50대 이상 | 26 | 8.1 |
| 결혼여부 | 기혼 | 120 | 37.5 |
| | 미혼 | 200 | 62.5 |
| 교육정도 | 고등학교 졸업 | 48 | 15.0 |
| | 전문대졸 | 52 | 16.3 |
| | 대졸 | 196 | 61.2 |
| | 대학원졸 | 24 | 7.5 |
| 총 근속년수 | 1년 미만 | 96 | 30.0 |
| | 1년-2년 미만 | 54 | 16.9 |
| | 2년-3년 미만 | 38 | 11.9 |
| | 3년-4년 미만 | 30 | 9.4 |
| | 4년 이상 | 102 | 31.8 |
| 현재 근무기관 근속년수 | 1년 미만 | 116 | 36.2 |
| | 1년-2년 미만 | 60 | 18.8 |
| | 2년-3년 미만 | 40 | 12.5 |
| | 3년-4년 미만 | 26 | 8.1 |
| | 4년 이상 | 78 | 24.4 |
| 현재 직위 | 평직원 | 240 | 75.0 |
| | 주임(대리급) | 36 | 11.3 |
| | 과장급 | 26 | 8.1 |
| | 부장급 | 18 | 5.6 |
| 자격증 급수 | 1급 | 138 | 43.1 |
| | 2급 | 54 | 16.9 |
| | 3급 | 0 | 0 |
| | 4급 | 128 | 40.0 |

넷째, 평균분석과 상관관계분석은 변수상호간의 상호관련성을 통제하고 난 후의 순수한 관계를 보여주지 않기 때문에 다른 변수와의 관계(다중공선성)를 통제한 후의 관계를 보여주는 회귀분석을 통해 변수간의 관계를 보다 정확하게 알 수 있다. 따라서 본 연구에서는 회귀분석(regression analysis)을 실시하여 인구통계학적 변수 및 직무만족도가 사회복지사의 이직의도와 조직몰입도에 미치는 상대적 영향력을 비교하였다.

제5장 실증분석 결과

제1절 기초통계분석

가설검증을 위한 사전단계로서 기초통계분석을 실시하였다. 기초통계분석에서는 인구통계학적 변수, 직무만족, 이직의도, 조직몰입에 대한 정도를 파악하였다.

의식조사에서는 단변수(單變數) 분석의 주요 내용이 되는 평균값이 지니는 의미는 그다지 크지는 않지만 다른 변수의 평균값과 비교할 경우 어느 정도의 한정된 정보는 제공해줄 수 있다(표 5-1 참조). 직무관련변수, 이직의도, 조직몰입변수 중 평균값이 가장 높은 변수는 내재적 직무만족으로 나타났다. 그 다음으로 전반적 직무만족과 조직몰입 중에서 정의적 몰입은 중앙값인 3.0을 상회하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 조직몰입의 구성요인 중 조직의 목표나 가치를 내면화 한 결과 조직에의 잔류에 대한 의무감으로 인해 조직에 몰입하는 것을 의미하는 규범적 몰입을 비롯하여 근속적 몰입과 대부분의 외재적 만족, 이직의도는 중앙값을 하회하고 있다. 이는 종업원들이 외재적 직무여건에 대한 만족도가 낮다는 것을 가리키며, 다시 말해서 이들 변수에 대한 관심이 매우 높다는 것을 의미하고 있다. 그리고 내재적 직무만족에 비해 외재적 직무만족의 평균값이 낮다는 것도 알 수 있다. 외재적 직무만족이 낮음에도 불구하고 이직의도가 중앙값을 하회하는 것을 보았을 때 내재적 직무만족과 전반적 직무만족이 이직의도에 더 크게 영향을 미쳤다고 예상해 볼 수도 있다.

<표5-1> 빈도분석

| | 평균 | 표준편차 |
|----------------|--------|--------|
| 직무만족 | | |
| 내재적 직무만족 | 3.8391 | .51440 |
| 외재적 직무만족(임금) | 2.8253 | .53913 |
| 외재적 직무만족(복리후생) | 2.94 | .80100 |
| 외재적 직무만족(승진) | 2.9054 | .40870 |
| 전반적 직무만족 | 3.60 | .764 |
| 이직의도 | 2.8679 | .65047 |
| 조직몰입 | | |
| 정의적 몰입 | 3.8307 | .61772 |
| 근속적 몰입 | 2.2951 | .73764 |
| 규범적 몰입 | 2.8197 | .85581 |

제2절 차이분석

집단간의 차이를 검증하는 기법인 T-test와 일반선형모델은 단순히 평균값간의 차이를 보여주고 있어 집단간의 차이를 통제하지 못하고 있다는 한계가 있다. 그러나 다른 집단의 평균값과 비교할 경우 어느 정도 한정된 정보는 제공해줄 수 있다. 인구통계학적 변수별로 측정된 각 변수의 평균값의 차이와 그 차이가 통계적으로 유의한가를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 직무만족, 이직의도, 조직몰입변수들은 性別에 따라 많은 차이를 보여주고 있다.

남성은 내재적 직무만족, 임금 등에서 여성에 비해 만족도가 높을 뿐만 아니라 통계적으로 그 차이가 유의한 것으로 나타났다. 또한 조직몰입에 있어서도 정의적 몰입이 여성보다 높은 것으로 나타났다. 여성은 승진과 복리후생에 있어 남성보다

다소 높은 만족도를 나타냈으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않고 있다. 통계적으로 유의한 차이를 보이는 변수는 남성의 평균값이 상대적으로 높은 내재적 직무만족과, 임금에 대한 만족, 정의적 몰입이었으며 그 외 승진이나 복리후생, 전반적 직무만족이나 이직의도, 근속적몰입, 규범적 몰입에 있어서는 성에 따라 평균값의 차이는 있지만, 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않고 있다.

<표 5-2> 차이분석 : 성별

| | 남자 | 여자 | T값 |
|----------|--------|--------|----------|
| 내재적 직무만족 | 4.0703 | 3.8484 | 2.207** |
| 외재적 직무만족 | | | |
| 임금 | 3.0565 | 2.7680 | 2.721*** |
| 승진 | 2.8438 | 2.9214 | -.957 |
| 복리후생 | 2.81 | 2.97 | -.985 |
| 전반적 직무만족 | 3.59 | 3.60 | -.031 |
| 이직의도 | 2.7813 | 2.8898 | -.843 |
| 조직몰입 | | | |
| 정의적 몰입 | 4.0625 | 3.7718 | 2.413** |
| 근속적 몰입 | 2.3021 | 2.2933 | .060 |
| 규범적 몰입 | 2.8333 | 2.8163 | .100 |

주 : * p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

둘째, 결혼여부별로 직무만족도, 이직의도, 조직몰입변수에 대한 차이를 보면 기혼자가 미혼자에 비해 내재적 직무만족, 외재적 직무만족에서 승진, 외재적 직무만족에서 복리후생, 전반적 직무만족, 조직몰입 변수에서 정의적 몰입, 근속적 몰입 등 대체로 그 평균값이 높은 것으로 나타났다. 이에 비해 미혼자는 외재적 직무만족에서 임금과 이직의도에서 기혼자에 비해 평균값이 높게 나타난 것을 볼 수 있다. 그러나 결혼여부별로 차이분석을 했을 때 실제로 통계적으로 유의한 차이를 보

이는 변수는 외재적 직무만족요인중 임금에 불과했다. 대체적으로 직무만족이나 이직의도, 조직몰입에 있어서 결혼여부별로 통계적으로 유의한 차이가 나타나는 변수는 거의 없는 것으로 나타났다.

<표 5-3> 차이분석 : 결혼여부별

| | 기혼 | 미혼 | T값 |
|----------|--------|--------|---------|
| 내재적 직무만족 | 3.9784 | 3.8475 | 1.547 |
| 외재적 직무만족 | | | |
| 임금 | 2.7149 | 2.8852 | -1.910* |
| 승진 | 2.9762 | 2.8639 | 1.644 |
| 복리후생 | 3.05 | 2.88 | 1.303 |
| 진반적 직무만족 | 3.62 | 3.58 | .321 |
| 이직의도 | 2.8060 | 2.9000 | -.873 |
| 조직몰입 | | | |
| 정의적 몰입 | 3.8991 | 3.7900 | 1.062 |
| 근속적 몰입 | 2.3506 | 2.2626 | .720 |
| 규범적 몰입 | 2.8103 | 2.8167 | -.045 |

주 : * p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

셋째, 연령별로 직무만족도, 이직의도, 조직몰입 변수를 봤을 때 외재적 직무만족 중에 승진 부분에 있어서 연령대별로 만족도의 평균값의 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 또한 조직몰입 변수에서 근속적 몰입과 규범적 몰입 역시 연령대별로 평균값의 차이가 통계적으로 유의한 차이를 보인다. 승진에 대한 만족도에 있어서는 40대가 가장 높은 만족도를 보였으며 근속적 몰입의 경우 50대 이상이 가장 높은 몰입도를 보였고 규범적 몰입에 있어서도 50대 이상이 가장 큰 평균값을 보여주었다.

<표 5-4> 차이분석 : 연령별

| | 20대 | 30대 | 40대 | 50대 이상 | F값 |
|----------|--------|--------|--------|--------|----------|
| 내재적 직무만족 | 3.8160 | 4.0461 | 3.8929 | 3.9038 | 1.677 |
| 외재적 직무만족 | | | | | |
| 임금 | 2.8681 | 2.7905 | 2.8015 | 2.7083 | .406 |
| 승진 | 2.8075 | 2.9279 | 3.0980 | 2.8611 | 4.181*** |
| 복리후생 | 2.94 | 2.92 | 3.00 | 2.77 | .264 |
| 진반적 직무만족 | 3.68 | 3.55 | 3.51 | 3.46 | .595 |
| 이직의도 | 2.9132 | 2.9342 | 2.8143 | 2.5192 | 1.588 |
| 조직몰입 | | | | | |
| 정의적 몰입 | 3.8438 | 3.7632 | 3.7868 | 4.0769 | .901 |
| 근속적 몰입 | 2.1296 | 2.4054 | 2.4286 | 2.5556 | 2.413* |
| 규범적 몰입 | 2.8519 | 2.6842 | 2.6952 | 3.4359 | 2.947** |

주 : * p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

넷째, 교육정도별로 직무만족도, 이직의도, 조직몰입 변수를 봤을 때, 내재적 직무만족과 외재적 직무만족 중 승진에 있어서 통계적으로 유의한 차이를 보임을 알 수 있다. 대학원졸이 내재적 직무만족을 가장 크게 느끼고 있으며 승진에 있어서도 대학원졸이 가장 큰 직무만족도를 보여 주고 고졸이 그 뒤를 따랐다. 그 외 다른 변수들에 있어서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

다섯째, 노인복지시설에서 근무한 총근속년수별로 직무만족도, 이직의도, 조직몰입 변수를 봤을 때, 많은 변수들에서 통계적으로 유의한 차이를 보여 주었다. 내재적 직무만족과 외재적 직무만족 중 임금, 승진에 있어서 통계적으로 유의한 차이를 보여 주었고 이직의도에 있어서도 평균값의 차이가 나타났다. 또한 조직몰입에 있어서도 정의적 몰입과 근속적 몰입 변수가 평균값에 있어 통계적으로 유의한 차이를 보임을 알 수 있다.

<표 5-5> 차이분석 : 교육정도별

| | 고졸 | 전문대졸 | 대졸 | 대학원졸 | F값 |
|----------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 내재적 직무만족 | 3.8646 | 3.7596 | 3.9031 | 4.3929 | 2.873** |
| 외재적 직무만족 | | | | | |
| 임금 | 2.6458 | 2.9423 | 2.8526 | 2.6071 | 1.761 |
| 승진 | 3.0580 | 2.8718 | 2.8646 | 3.2381 | 3.125** |
| 복리후생 | 3.08 | 2.88 | 2.96 | 2.29 | 1.894 |
| 전반적 직무만족 | 3.42 | 3.50 | 3.62 | 4.00 | 1.245 |
| 이직의도 | 2.8021 | 2.9615 | 2.9056 | 2.4643 | 1.304 |
| 조직몰입 | | | | | |
| 정의적 몰입 | 3.6739 | 3.8173 | 3.8316 | 4.2143 | 1.436 |
| 근속적 몰입 | 2.5217 | 2.4533 | 2.2415 | 2.0952 | 1.460 |
| 규범적 몰입 | 2.7778 | 3.1154 | 2.7755 | 2.7619 | 1.135 |

주 : * p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

노인복지시설에서 근무한 총 근속년수가 4년 이상인 근무자가 내재적 직무만족도가 가장 높았으며 임금에 있어서는 1년 미만 근무자가 가장 높은 만족도를 보여 주었다. 승진에 있어서는 2년-3년 미만 근무자와 4년 이상 근무자가 가장 높은 만족도를 보여주었으며 승진에 있어서 가장 큰 만족도를 보여 준 2년-3년 미만 근무자가 오히려 이직의도에 있어서는 가장 높은 평균값을 보임을 알 수 있다. 또한 4년 이상 근무자가 정의적 몰입이 가장 높았으며 2년-3년 미만 근무자는 근속적 몰입의 평균값이 가장 높음을 알 수 있다.

<표 5-6> 차이분석 : 총근속년수별

| | 1년 미만 | 1년-2년 미만 | 2년-3년 미만 | 3년-4년 미만 | 4년 이상 | F값 |
|----------|--------|----------|----------|----------|--------|----------|
| 내재적 직무만족 | 3.8958 | 3.7500 | 3.7237 | 3.9000 | 4.0357 | 2.020* |
| 외재적 직무만족 | | | | | | |
| 임금 | 3.0000 | 2.8889 | 2.8158 | 2.6000 | 2.6739 | 3.065** |
| 승진 | 2.6957 | 2.9012 | 3.0877 | 2.9524 | 3.0139 | 5.432*** |
| 복리후생 | 2.73 | 3.07 | 3.16 | 2.80 | 3.02 | 1.625 |
| 전반적 직무만족 | 3.67 | 3.48 | 3.47 | 3.87 | 3.57 | 0.852 |
| 이직의도 | 2.6354 | 3.0370 | 3.1974 | 2.8667 | 2.8622 | 3.403** |
| 조직몰입 | | | | | | |
| 정의적 몰입 | 3.8750 | 3.5833 | 3.6111 | 3.8000 | 4.0255 | 3.095** |
| 근속적 몰입 | 2.0000 | 2.5062 | 2.5926 | 2.1111 | 2.3889 | 3.968*** |
| 규범적 몰입 | 3.0278 | 2.7901 | 2.6140 | 2.8444 | 2.7211 | 1.160 |

주 : * p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

여섯째, 현재 근무하고 있는 노인복지시설에서 근무한 근속년수별로 직무만족도, 이직의도, 조직몰입 변수를 봤을 때, 외재적 직무만족요인 중 임금, 승진, 복리후생에 대한 만족도와 이직의도, 그리고 조직몰입의 정의적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입에서 평균값이 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

임금에 대한 만족도에 있어서는 1년 미만 근무자가 가장 높은 만족도를 보여 주었고 승진에 있어서는 2년-3년 미만 근무자가 가장 높은 만족도를, 복리후생에 있어서는 1년-2년 미만 근무자가 가장 높은 만족도를 보여서 근속연수별로 만족을 느끼는 외재적 직무만족 변수가 다른 것으로 나타났다. 또 이직의도에 있어서는 2년-3년 미만의 근무자들이 가장 높은 평균값을 보였다.

조직 몰입 변수에 있어서는, 4년 이상 근무자의 정의적 몰입이 가장 높았고 2년-3년 미만 근무자가 근속적 몰입은 가장 높음을 알 수 있다. 마지막으로 규범적 몰입은 1년 미만의 근무자가 가장 높은 평균값을 보여 주었다.

<표 5-7> 차이분석 : 현재 근무기관 근속한 연수별

| | 1년 미만 | 1년-2년 미만 | 2년-3년 미만 | 3년-4년 미만 | 4년 이상 | F값 |
|----------|--------|-------------|-------------|-------------|--------|----------|
| 내재적 직무만족 | 3.8966 | 3.7750 | 3.7375 | 3.9615 | 4.0473 | 1.766 |
| 외재적 직무만족 | | | | | | |
| 임금 | 3.0000 | 2.8583 | 2.6250 | 2.8846 | 2.6029 | 3.999*** |
| 승진 | 2.7024 | 2.9556 | 3.1333 | 2.8182 | 3.0721 | 7.974*** |
| 복리후생 | 2.67 | 3.17 | 3.10 | 2.77 | 3.14 | 3.274** |
| 전반적 직무만족 | 3.67 | 3.57 | 3.30 | 3.77 | 3.65 | 1.137 |
| 이직의도 | 2.6466 | 3.0917 | 3.1375 | 2.9231 | 2.8581 | 3.670*** |
| 조직몰입 | | | | | | |
| 정의적 몰입 | 3.8879 | 3.6083 | 3.5000 | 3.9038 | 4.0743 | 4.251*** |
| 근속적 몰입 | 2.0690 | 2.5222 | 2.5439 | 2.2051 | 2.3611 | 2.851** |
| 규범적 몰입 | 3.0977 | 2.7778 | 2.6500 | 2.5385 | 2.6216 | 2.691** |

주 : * p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

일곱째, 소속 기관의 운영주체별로 직무만족도, 이직의도, 조직몰입 변수를 봤을 때, 평균값에 있어 통계적으로 유의한 차이를 보이는 변수는 규범적 몰입 밖에 없었다. 규범적 몰입의 경우 국공립종사자들이 가장 높은 평균값을 보였다. 때문에 직무만족도나 이직의도에 있어서는 소속기관의 운영주체별로 구분했을 때는 평균값에 있어 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는다고 할 수 있다.

<표 5-8> 차이분석 : 소속기관의 운영주체별

| | 국공립 | 법인 | 단체 | F값 |
|----------|--------|--------|--------|--------|
| 내재적 직무만족 | 4.3333 | 3.8900 | 3.7500 | 1.339 |
| 외재적 직무만족 | | | | |
| 임금 | 2.5833 | 2.8299 | 2.8333 | 0.305 |
| 승진 | 2.7778 | 2.9041 | 3.0000 | 0.305 |
| 복리후생 | 2.67 | 2.94 | 3.00 | 0.189 |
| 진반적 직무만족 | 3.33 | 3.61 | 3.33 | 0.567 |
| 이직의도 | 2.6667 | 2.8667 | 3.0000 | 0.265 |
| 조직몰입 | | | | |
| 정의적 몰입 | 4.0000 | 3.8440 | 3.4167 | 1.504 |
| 근속적 몰입 | 1.8889 | 2.2995 | 2.3889 | 0.503 |
| 규범적 몰입 | 3.8889 | 2.7956 | 2.8889 | 2.465* |

주 : * p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

여덟 째, 현재 직위별로 직무만족도, 이직의도, 조직몰입 변수를 봤을 때, 직위별로 내재적 직무만족, 이직의도, 정의적 몰입에 있어 평균값이 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

부장급 이상이 내재적 직무만족도의 평균값이 가장 높았으며 직위가 올라갈수록 내재적 직무만족도는 높아지는 결과를 보여 주었다. 이직의도는 주임(대리급)이 가장 높고 그 다음으로 평직원이 높아 직위가 낮을수록 이직의도가 높음을 알 수 있으며 정의적 몰입의 경우 부장급이 가장 높고 과장급이 그 다음을 나타냈다.

<표 5-9> 차이분석 : 직위별

| | 평직원 | 주임급 | 과장급 | 부장급 | F값 |
|----------|--------|--------|--------|--------|----------|
| 내재적 직무만족 | 3.8333 | 3.8971 | 4.1923 | 4.4167 | 4.371*** |
| 외재적 직무만족 | | | | | |
| 임급 | 2.8083 | 2.7667 | 2.9231 | 3.0000 | 0.440 |
| 승진 | 2.9003 | 2.9167 | 2.9487 | 2.7778 | 0.242 |
| 복리후생 | 2.99 | 2.88 | 2.77 | 2.50 | 1.027 |
| 전반적 직무만족 | 3.61 | 3.53 | 3.46 | 3.83 | 0.372 |
| 이직의도 | 2.9021 | 3.0735 | 2.6346 | 2.3750 | 2.522* |
| 조직몰입 | | | | | |
| 정의적 몰입 | 3.7899 | 3.6912 | 4.0962 | 4.3333 | 2.683** |
| 근속적 몰입 | 2.3362 | 2.4314 | 2.0256 | 1.9444 | 1.347 |
| 규범적 몰입 | 2.7944 | 2.6471 | 3.0256 | 3.2778 | 1.098 |

주 : * p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

아홉째, 현재 소지한 사회복지사 자격증 급수별로 직무만족도, 이직의도, 조직몰입 변수를 봤을 때, 임급과 승진에 대한 만족도, 근속적 몰입에 있어 평균값이 통계적으로 유의한 차이를 보임을 알 수 있다. 2급 자격증을 소지한 사회복지사의 임급에 대한 만족도가 가장 높았고 기타 자격증을 소지한 사회복지사의 승진에 대한 만족도가 가장 높았다. 또한 기타 자격증을 소지한 사회복지사는 근속적 몰입의 평균값도 가장 높게 나타났다.

T-test와 일반선형모델을 이용한 차이분석 결과를 종합하여 보면 개인적 특성에 따라 사회복지사들은 직무만족도, 이직의도, 조직몰입도변수에 대해 지각하는 만족도가 다르며, 그 차이 또한 많은 변수에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

<표 5-10> 차이분석 : 사회복지사 자격증 급수별

| | 1급 | 2급 | 기타 | F값 |
|----------|--------|--------|--------|----------|
| 내재적 직무만족 | 3.9601 | 3.8333 | 3.8517 | 0.953 |
| 외재적 직무만족 | | | | |
| 임금 | 2.7425 | 3.1204 | 2.7759 | 5.328*** |
| 승진 | 2.8792 | 2.7436 | 3.0000 | 3.735** |
| 복리후생 | 2.80 | 3.11 | 3.00 | 1.859 |
| 전반적 직무만족 | 3.71 | 3.56 | 3.49 | 1.375 |
| 이직의도 | 2.8297 | 2.8981 | 2.8602 | 0.112 |
| 조직몰입 | | | | |
| 정리적 몰입 | 3.9058 | 3.9167 | 3.7371 | 1.459 |
| 근속적 몰입 | 2.1449 | 2.1605 | 2.5205 | 4.704*** |
| 규범적 몰입 | 2.8406 | 3.0741 | 2.7175 | 1.605 |

주 : * p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

제3절 가설의 검증

상관관계분석은 차이분석과 마찬가지로 집단간의 차이와 분석에 포함된 다른 변수와의 관계(다중공선성)를 통제하지 못하고 있다는 한계가 있으나 독립변수와 종속변수간의 대략적인 관계분석에는 유용할 수 있다. 인구통계학적 변수, 직무만족변수, 이직의도, 조직몰입도간의 상관관계를 살펴보면서 가설을 검증하면 다음과 같다.

1. 가설 1의 검증 : 직무만족도와 조직몰입도

가설 1에서 직무만족도는 조직몰입과 정적인 관계를 보일 것이라는 가설을 설정

하였다. 이의 검증은 상관관계분석을 실시하여 상관계수를 비교하였다(표 5-11 참조).

내재적 만족, 외재적 만족(임금, 승진, 복리후생), 전반적 직무만족 모두 정의적 몰입, 규범적 몰입 및 근속적 몰입과 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다.

따라서 가설 1은 입증되었다고 볼 수 있다.

<표 5-11> 직무만족도와 조직몰입도

| | 내재적 만족 | 외재적 만족 (임금) | 외재적 만족 (승진) | 외재적 만족 (복리후생) | 전반적 만족 |
|-------|----------|----------------|----------------|------------------|----------|
| 정의적몰입 | 0.478*** | 0.188** | 0.258*** | 0.194** | 0.544*** |
| 근속적몰입 | 0.362*** | 0.109 | 0.273*** | 0.256*** | 0.394*** |
| 규범적몰입 | 0.018 | 0.206*** | -0.066 | 0.177** | 0.004 |

* p<0.10, ** p<0.05, *** p< 0.01

2. 가설 2의 검증 : 조직몰입과 이직의도

가설 2에서 조직몰입은 이직의도와 부적의 관계를 보일 것이라는 가설을 설정하였다. 이의 검증 또한 상관관계분석을 실시하여 상관계수를 비교하였다(표 5-15 참조).

조직몰입은 근속적 몰입, 정의적 몰입, 규범적 몰입 모두 가설대로 이직의도와 부적의 상관관계를 보였고 통계적으로 유의한 결과를 보였다. 전반적인 직무만족 또한 이직의도와 통계적으로 유의한 부의 관계를 보여 가설 2가 입증되었다.

<표 5-12> 조직몰입과 이직의도

| | 정의적 몰입 | 근속적 몰입 | 규범적 몰입 | 전반적 만족 |
|------|-----------|----------|-----------|-----------|
| 이직의도 | -0.248*** | -0.163** | -0.317*** | -0.350*** |

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

3. 가설 3의 검증 : 직무만족 및 조직몰입의 영향요인

상관관계분석의 결과치는 독립변수들간의 多重共線性을 통제하고 있지 않기 때문에 조직이 정책을 수립할 때 직접적인 자료보다는 간접적인 자료로 사용하는 것이 바람직하다. 또한 복수의 회사를 대상으로 자료를 수집한 경우에는 표본에 회사와 노동조합의 특성이 그대로 포함되어 있고 다중공선성을 통제하고 있지 않기 때문에 상관계수와 회귀계수가 다르게 나타날 수 있다. 즉, 하나의 노인복지시설에서의 상관관계분석 결과는 통계적으로 유의하게 나타나더라도 조사 대상 노인복지시설을 종합하면 상관계수가 낮아져 유의하지 않은 결과를 보이는 경우도 있고, 그 반대의 경우도 있다. 그러므로 상관관계분석보다는 노인복지시설간의 통제하는 회귀분석의 결과가 더욱 정확하다고 볼 수 있다. 그 이유는 인사 및 조직관리변수들이 서로 깊이 관련되어 있으며, 회귀분석에서는 이를 통제하고 있지만, 상관관계분석에서는 통제하지 못하고 있기 때문이다. 그러므로 회귀분석결과가 상관관계분석결과보다 훨씬 정확하다고 할 수 있다.

가설 3과 가설 4는 인구통계학적 변수, 인사 및 조직관리변수가 조직몰입도 및 이직의도에 미치는 효과는 변수에 따라 차이가 있을 것이라고 설정하였다. 이의 검증을 위해 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석의 결과는 상관관계분석의 결과와 상당정도 다르다는 것을 알 수 있다. 회귀분석 결과를 구체적으로 살펴보면 다음

과 같다(표 5-13 참조).

<표 5-13> 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 영향요인

| | 전반적 직무만족 | 정의적 몰입 | 근속적 몰입 | 규범적 몰입 | 이직의도 |
|-------------------------|-------------|-----------|-----------|--------|-----------|
| (상수) | 2.522 | 1.522 | 3.186 | 3.041 | 2.921 |
| 성별 | -.102* | -.139** | -0.052 | 0.030 | 0.042 |
| 연령 | .0351 | .075 | .302*** | 0.045 | -0.151 |
| 결혼관계 | .0134 | .025 | 0.107 | -0.088 | 0.051 |
| 교육정도 | -0.039 | .059 | 0.037 | -0.050 | -0.021 |
| 총근속년수 | .166** | .166** | .154* | -0.164 | 0.122 |
| 현재직위 | .019 | .012 | .194** | 0.157 | -0.134 |
| 내재적 만족 | .281*** | .281*** | .247*** | 0.007 | -0.063 |
| 외재적 만족 (임금) | .297** | .097 | .016 | 0.145 | -0.036 |
| 외재적 만족 (승진) | .389** | .144** | .062 | -0.019 | -0.184** |
| 외재적 만족 (복리후생) | .250*** | .023 | .128* | -0.065 | -0.163** |
| 전반적 만족 | - | .420*** | .252*** | -0.085 | -0.279*** |
| 정의적 몰입 | - | - | - | - | -0.036 |
| 근속적 몰입 | - | - | - | - | -0.211** |
| 규범적 몰입 | - | - | - | - | -0.072* |
| F-value | 24.125*** | 26.444*** | 26.445*** | 8.744 | 17.338*** |
| R ² | 0.382 | 0.482 | 0.352 | 0.086 | 0.301 |
| Adjusted R ² | 0.339 | 0.439 | 0.299 | 0.011 | 0.243 |

* p<0.10, ** p<0.05, *** p< 0.01

회귀분석 결과를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

먼저 전반적 직무만족에 대한 영향력을 보면 외재적 직무만족의 영향력이 가장 크며, 그 다음으로 승진에 대한 만족, 후생복지에 대한 만족, 내재적 직무만족 등의 순으로 유의한 정의 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

조직구성원이 조직에 대해 갖는 긍정적인 느낌이나 감정에 의한 조직애착을 의미하는 정의적 몰입에 대한 영향력을 보면 전반적 직무만족의 영향력이 가장 크며, 그 다음으로 내재적 만족, 승진에 대한 만족 등의 통계적으로 유의한 정의적 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 임금, 복리후생 등은 정의적 조직몰입과 정의적 관계는 있지만, 통계적으로 유의하지는 않은 것으로 나타났다. 먼저 조직구성원이 조직에 대해 갖는 긍정적인 느낌이나 감정에 의한 조직애착을 의미하는 정의적 몰입에 대한 영향력을 보면 전반적 직무만족의 영향력이 가장 크며, 그 다음으로 내재적 만족, 승진에 대한 만족 등의 통계적으로 유의한 정의적 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 임금, 복리후생 등은 정의적 조직몰입과 정의적 관계는 있지만, 통계적으로 유의하지는 않은 것으로 나타났다.

조직을 떠날 경우 발생하는 비용에 대한 인식으로 인해 조직에 전념하는 것을 의미하는 근속적 몰입에 대한 영향력을 보면 정의적 몰입의 영향요인과 비슷하게 전반적 직무만족, 내재적 직무만족이 통계적으로 유의한 정의적 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 그 외의 변수들은 조직몰입도에 통계적으로 유의한 영향력을 미치지 않은 것으로 나타났다.

조직의 목표와 가치를 내면화한 결과로 조직에의 잔류에 대한 의무감으로 조직에 몰입하는 것을 의미하는 규범적 몰입에 대한 영향력을 보면 정의적 몰입과 근속적 몰입과는 달리 통계적으로 유의한 변수가 없는 것으로 나타났다. 이는 조직몰입의 유형별로 영향요인이 다르다는 것을 시사한다.

한편 모형의 적합성 정도를 나타내는 R^2 값을 보면 정의적 몰입과 근속적 몰입은 각각 0.439와 0.2991로 비교적 설명력이 높는데 반해, 규범적 몰입은 낮게 나타났다. 이러한 차이는 본 연구가 태도연구로서 본 연구에서 직무만족과 조직몰

입의 결과변수로 간주되는 실제행동변수들이 분석에 포함되지 않았기 때문으로 보인다. 그리고 규범적 몰입을 제외한 정의적 몰입, 근속적 몰입의 F값은 모두 유의수준($P < 0.01$)을 초과하고 있어 회귀식이 의미가 있는 것으로 나타났다. 이상의 논의를 종합하여 보면 인사 및 조직관련변수가 직무만족 및 조직몰입도에 미치는 효과는 변수에 따라 차이가 있을 것이라는 가설 3은 전반적으로 지지되었다.

4. 가설 4의 검증 : 이직의도의 영향요인

가설 4는 인사 및 조직관련변수, 조직몰입도가 이직의도에 미치는 효과는 변수에 따라 차이가 있을 것이라고 설정하였다. 이의 검증을 위해 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석의 결과는 조직몰입도의 결정요인에서와 같이 상관관계분석의 결과와 상당정도 다르다는 것을 알 수 있다. 회귀분석 결과를 살펴보면 다음과 같다.

이직의도는 임금에 대해 불만족할수록, 복리후생에 대해 불만족할수록, 승진에 대해 불만족할수록 높아지는 것으로 나타났다. 그 외의 변수들도 이직의도와 부의 관계를 맺지만 통계적으로 유의하지는 않다. 조직몰입의 구성요인별로 이직의도에 미치는 영향을 보면 당연한 것이지만, 근속적 몰입도와 규범적 몰입도는 이직의도에 통계적으로 유의한 부의 영향력을 미치는 것으로 나타났지만, 정의적 몰입은 부의 관계를 보이지만, 통계적으로 유의하지는 않다.

이상의 논의를 종합하여 보면 가설 4는 전반적으로 지지되었다.

5. 인구통계학적 변수와 조직몰입도 및 이직의도

인구통계학적 변수와 조직몰입 및 이직의도간의 상관관계를 분석하였다.

이의 검증을 위해 성별, 연령, 결혼여부, 교육수준과 총근속년수, 현재 직위 등 인구통계학적 변수와 조직몰입도간에 피어슨 상관관계 분석을 실시하여, 각각의 상관계수를 비교하였다(표 5-14 참조).

<표 5-14> 인구통계학적 변수와 조직몰입 및 이직의도의 상관관계 분석

| | 성별 | 연령 | 결혼관계 | 교육정도 | 총근속년수 | 현재직위 |
|-------|----------|---------|--------|----------|--------|---------|
| 정의적몰입 | -0.190** | 0.041 | -0.085 | 0.131 | 0.132* | 0.182** |
| 근속적몰입 | -0.005 | 0.200** | -0.058 | -0.165** | 0.153* | -0.128 |
| 규범적몰입 | -0.008 | 0.070 | 0.004 | -0.049 | -0.128 | 0.103 |
| 이직의도 | 0.067 | -0.139* | 0.070 | -0.017 | 0.101 | -0.152* |

* p<0.10, ** p<0.05, *** p< 0.01

주 : 성(남자 1, 여자 2), 결혼여부(기혼 1, 미혼 2)

개인적 특성과 조직몰입도간의 상관계수를 보면 정의적 몰입은 남자가, 직위가 높을수록, 총근속년수가 길수록 높은 것으로 나타났다. 근속적 몰입은 연령이 높을수록, 총근속년수가 길수록, 교육수준이 낮을수록 높은 편이며, 규범적 몰입은 모든 인구통계학적 변수와 통계적으로 유의한 결과를 보여주지 못하고 있다.

인구통계학적 변수와 이직의도간의 관계를 보면 연령이 낮을수록 그리고 직위가 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

제6장 결 론

제1절 연구결과의 요약 및 시사점

세계에서도 가장 빠른 속도로 고령화가 진행되고 있을 뿐만 아니라 전통적인 가족관계가 붕괴되고 있는 우리나라의 현실은 노인복지시설을 담당하는 시설종사자의 역할과 중요성이 증대된다는 것을 시사한다. 조직몰입과 이직의도를 다른 논문은 많지만, 노인복지시설 종사자를 대상으로 한 연구는 많지 않은 편이다. 이에 본 연구는 노인복지시설 종사자의 조직몰입과 이직의도에 영향을 주는 요인이 무엇인가를 규명하고자 하였다.

조직몰입과 이직의도에 관한 선행 연구 분석을 통해 나온 연구가설들을 검증하기 위해 수도권 지역과 광주전남지역에 소재하는 노인복지시설을 대상으로 조사를 실시하였다. 2007년 8월 20일부터 9월 25일까지 15개 노인복지관, 노인복지회관 및 양로원 등을 방문하여 관장에게 본 연구의 목적과 취지를 설명하고 협조를 요청하였다. 총 400부를 배포한 결과 12개 단체로부터 328부를 회수하여 82%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지 중 작성이 미비하거나 중심화경향이 두드러진 8부를 제외한 320부를 분석에 사용하였다(유효회수율 80.0%). 자료분석은 SAS 프로그램을 이용하여 빈도분석, 차이분석, 요인분석, 상관관계분석, 그리고 회귀분석을 통해 이루어졌다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 상관관계분석에 의하면 조직몰입도, 특히 정의적 몰입과 근속적 몰입은 내재적 직무만족은 물론 외재적 직무만족도와 통계적으로 유의한 관계를 갖는

것으로 나타났다. 인구통계학적 변수와 조직몰입도간의 관계를 보면 연령이 높은 기혼남자가 조직몰입도가 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 그러므로 개인적 변수들도 조직의 상황을 고려하여 조직몰입도를 높이는데 사용될 수 있다. 그러나 대부분의 경우 개인적 변수는 회사가 거의 통제할 수 없는 변수이기 때문에 정책적인 수단으로 사용하기 어렵지만, 조직몰입도와 어떠한 관계를 맺고 있는가를 파악할 필요성은 있다.

둘째, 조직몰입도에 영향을 미치는 변수의 상대적 중요도를 파악하기 위해 실시한 회귀분석의 결과를 보면 조직몰입의 구성요인별로 약간 다르기는 하지만 대체적으로 내재적 직무만족과 임금에 대한 만족이 조직몰입도에 영향을 미치는 중요한 변수로 나타났다.

셋째, 이직의도와 조직몰입의 구성요인별로 보면 근속적 몰입과 규범적 몰입은 이직의도에 통계적으로 유의한 부의 영향력을 미치지만, 정의적 몰입은 부의 관계를 보이지만, 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

본 논문은 조직에서 중요한 의미를 지니는 사기, 이직률, 결근율, 근로의욕 등을 예측하는 사전지표로 많이 활용되고 있는 조직몰입의 결정요인을 인사 및 조직관리변수들을 중심으로 하여 분석하였다. 조직몰입에 영향을 미치는 변수들이 아주 많기 때문에 하나의 논문에서 모두 고려할 수 없지만, 본 연구에서는 특히 노인복지시설에 종사하는 사회복지사의 조직몰입 및 이직의도에 영향을 미치는 영향요인을 인사 및 조직관리변수들을 중심으로 고찰하였기 때문에 특히 노인복지시설을 운영하는 담당자 및 기관장에게 많은 시사점을 줄 것으로 보인다.

특히 내재적 직무만족변수가 조직몰입 및 이직의도에 중요한 영향을 미친다는 사실을 고려하여야 한다. 노인복지시설을 비롯한 사회복지시설의 경우 고찰한 바

와 임금 및 복리후생수준이 높지 않아 근속연수가 긴 편이 아니다. 실태조사에서도 근속연수가 1년 미만인 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 사회복지시설의 운영주체가 주로 법인이며, 이들 법인의 인건비는 주로 지방자치단체로부터의 보조금에 의존하고 있다는 사실을 감안하면 사회복지사의 근로조건을 획기적으로 올린다는 것은 사실상 어렵다. 그러므로 낮은 수준의 외재적 직무만족을 보완해 줄 수 있도록 직무의 중요성, 과업의 정체성, 피드백, 자율성 등 내재적 직무만족을 향상시키는 방안으로 직무를 설계할 필요성이 있다.

제2절 연구의 한계와 앞으로의 연구과제

본 연구의 한계와 앞으로의 연구를 위한 연구방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 수도권 및 광주·전남지역에 소재하고 있는 노인복지시설 종사자를 연구대상으로 선정하였다는 한계가 있다. 그러므로 연구결과의 일반화를 위해서는 연구대상을 전국으로 확대함과 아울러 노인복지시설 뿐 아니라 장애인복지시설, 행려인복지관 등 복지시설간의 비교 또한 행할 필요성이 있다.

둘째, 본 연구는 연구방법에 있어 시간차를 고려하지 않은 횡단면 방법에만 의존하고 있어 독립변수와 종속변수, 그리고 결과변수간의 인과관계가 명확하게 드러나지 않는다는 한계가 있다. 본 연구는 태도연구로서 태도가 행동을 결정한다고 가정하고 있으나, 결과변수인 행동변수가 다시 태도에 영향을 미친다는 점을 감안할 때 종단적 연구의 필요성이 제기된다. 그러므로 앞으로의 연구는 시간차를 고려하는 종단적 연구방법 또한 수행되어야 할 것이다.

셋째, 측정도구에 있어 본 연구는 종업원이 작성한 설문지에만 의존하였기 때

문에 설문지의 내용과 응답자의 태도에 따라 조사결과가 좌우되는 경향을 피할 수 없다는 문제가 있다. 그러므로 설문지법의 문제점을 보완하기 위해 인터뷰, 관찰, 그리고 사례연구 등의 방법을 동시에 사용하는 복수조사방법(multi-method research)이 도입되어야 할 것이다.

<노인복지 시설 종사자의 직무만족과 이직 의도에 관한 설문지>

안녕하십니까?

1. 먼저 귀중한 시간을 할애해 주셔서 본 설문조사에 응해주신 점에 깊이 감사드립니다.
2. 본 설문지는 노인복지 전달체계에서 핵심적 역할을 담당하고 있는 노인복지 종사자들의 업무내용, 업무환경, 업무만족에 관한 실태를 구체적으로 파악하고 이를 통해 근무환경의 개선 및 사회복지 서비스의 질을 향상시키기 위해 작성되었습니다.
3. 본 설문지에는 귀하가 평소에 느끼는 생각이나 느낌을 있는 그대로 표현해 주시면 됩니다. 귀하께서 응답해주신 모든 내용은 저희 연구에 매우 귀중한 자료가 될 것입니다.
4. 설문에 대한 응답은 무기명으로 하며, 개인적인 응답내용은 컴퓨터로 통계 처리됩니다. 조사결과는 통계법 제8조에 따라 비밀이 절대 보장되며, 연구목적 이외에는 사용되지 않습니다.
5. 바쁘신 종이라도 빠진 문항 없이 성실하게 응답해주시면 감사하겠습니다.
6. 설문지 작성 시 의문사항이 있거나 본 연구에 관해서 의문사항이 있으시면 아래로 연락해주시기 바랍니다.

2007. 10.

조선대학교 대학원 경제학과

지도교수 : 지 광 수

박사과정 : 조 기 전

주소: 광주광역시 동구 서석동 375

전화: 062-230-6817

팩스: 062-226-9664

1. 다음 항목들은 귀하의 직무에 대해 여러분이 느끼고 계시는 내용입니다. 귀하의 의견을 표시해 주십시오.

| 문 항 | 전혀 아니다 | 아니 다 | 그저 그렇다 | 그렇 다 | 정말 그렇다 |
|--|-----------|---------|-----------|---------|-----------|
| 1. 나의 임금은 적절한 편이다. | | | | | |
| 2. 기관 내의 다른 동료들과 비교할 때 나의 임금 수준은 적절한 편이다. | | | | | |
| 3. 나는 나의 임금수준에 대해 만족한다. | | | | | |
| 4. 우리 기관의 임금수준은 다른 기관에 비하여 상대적으로 높다. | | | | | |
| 5. 나는 내가 받고 있는 복지후생 혜택에 대해 만족하지 않는다. | | | | | |
| 6. 다른 기관의 복지후생은 우리 기관보다 좋다. | | | | | |
| 7. 나의 일은 우리 기관에서 중요하다. | | | | | |
| 8. 나는 나의 일이 우리 기관 내의 다른 일들과 어떤 관계가 있는지 잘 알고 있다. | | | | | |
| 9. 나의 일은 지루하고 단조로운 편이다. | | | | | |
| 10. 내 직무와 관련된 의사결정에 있어서 만족할만한 재량권을 가지고 있다. | | | | | |
| 11. 나는 직무를 수행함으로써 보람(성취감)을 느낀다. | | | | | |
| 12. 나의 직무는 내 자신의 능력개발에 많은 도움을 준다. | | | | | |
| 13. 나는 직무에 대해 전반적으로 만족한다. | | | | | |
| 14. 우리 기관의 승진제도 운영은 합리적이지 못하다. | | | | | |
| 15. 우리 기관의 승진 체계는 나의 개인적인 승진에 관한 욕구를 충족시키기에는 미흡하다. | | | | | |
| 16. 우리 기관에서는 열심히만 하면 승진은 보장되어 있다. | | | | | |

II. 다음 항목들은 직장생활에 대해 귀하가 느끼고 계시는 내용입니다. 귀하의 의견을 표시해 주십시오.

| 문 항 | 전혀 아니다 | 아니다 | 그저 그렇다 | 그렇다 | 정말 그렇다 |
|---|-----------|-----|-----------|-----|-----------|
| 1. 나는 내 직장에 대해 소속감을 느끼고 있다. | | | | | |
| 2. 나의 직장은 나에게 개인적으로 상당한 의미를 갖고 있다. | | | | | |
| 3. 나는 현재 직장에서 '한가족의 일원' 이라고 느끼고 있다. | | | | | |
| 4. 나는 이 직장에 대해 심정적으로 애착을 느낀다. | | | | | |
| 5. 내가 현재의 회사를 그만두지 못하는 중요한 이유는 마땅한 대안이 없기 때문이다. | | | | | |
| 6. 직장에 남아 있어야 할 이유를 전혀 찾지 못하고 있다. | | | | | |
| 7. 다른 직장을 구하기에는 너무 늦었다고 생각한다. | | | | | |
| 8. 내가 지금 직장을 그만둔다면 손해 보는 것이 많을 것이다. | | | | | |
| 9. 나는 사람들이 최근 너무 자주 직장을 옮긴다고 생각한다. | | | | | |
| 10. 나는 현재 직장에 남아 있어야 한다는 의무감을 느낀다. | | | | | |
| 11. 만약 현재 직장을 그만둔다면 죄의식을 느낄 것이다. | | | | | |
| 12. 사람들이 이 직장 저 직장으로 자주 옮기는 것은 비윤리적이라고 생각한다. | | | | | |

III. 다음 문항에서는 직장 생활에 대한 귀하의 의견을 표시해 주십시오.

| 문 항 | 전혀 아니다 | 아니다 | 그저 그렇다 | 그렇다 | 정말 그렇다 |
|--|-----------|-----|-----------|-----|-----------|
| 1. 나는 다른 직장에서 일해 보고 싶다. | | | | | |
| 2. 내가 만일 직장을 다시 선택할 수 있다면 현재의 직장을 선택하지 않을 것이다. | | | | | |
| 3. 내가 만일 직장을 옮긴다면 지금보다 나은 직장에 입사할 가능성이 높다고 생각한다. | | | | | |
| 4. 나는 현재의 직장에 구성원으로서 계속 남아 있기를 희망한다. | | | | | |
| 5. 종종 현재의 직장을 그만 두고 싶은 생각이 든다. | | | | | |

VI. 다음은 귀하의 일반적인 사항에 관한 것입니다. 해당되는 곳에 V표 해주십시오.

1. 귀하의 성별은? ① 남자 ② 여자
2. 귀하의 연령은?
① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상
3. 결혼관계는? ① 기혼 ② 미혼
4. 귀하의 교육정도는?
① 고등학교 졸업 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸
5. 귀하가 노인복지시설에서 근무하신 총 근속 년수는?
① 1년 미만 ② 1년-2년 미만 ③ 2년-3년 미만
④ 3년-4년 미만 ⑤ 4년 이상

6. 현재 근무하고 계시는 기관에서 근무하신 근속년수는?

- ① 1년 미만 ② 1년-2년 미만 ③ 2년-3년 미만
- ④ 3년-4년 미만 ⑤ 4년 이상

7. 소속기관의 운영주체는?

- ① 국·공립 ② 법인 ③ 단체 ④ 개인

8. 소속기관의 운영형태는?

- ① 무료 양로 시설 ② 무료 요양 시설 ③ 무료전문요양시설 ④ 실비양로 시설
- ⑤ 실비 요양 시설 ⑥ 유료 양로 시설 ⑦ 유료 요양 시설 ⑧ 기타

9. 귀하의 현재 직위는?

- ① 평직원 ② 주임(대리급) ③ 과장급 ④ 부장급

10. 귀하가 소지한 사회복지사 자격증은 몇 급입니까?

- ① 1급 ② 2급 ③ 3급 ④ 기타

- 바쁘신 가운데 끝까지 성의 있게 협조해 주셔서 진심으로
감사드립니다 -

참고문헌

- 강종수, "사회복지사가 지각한 조직공정성과 상사 신뢰 및 조직몰입의 관계연구", 『사회복지정책』 제27집, 2006.12
- 강철희·김교성, "사회복지사의 조직몰입에 관한 연구 : 조직냉소주의의 매개효과를 중심으로", 『한국사회복지학』 여름호, 통권 53호, 2003년.
- 공계순. "아동학대예방센터 상담원의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구", 『한국사회복지의 좌표』, 춘계학술대회 자료집, 2005.
- 권석균·이영면, 『감량조정&고용조정』, 한·언. 1999.
- 김교정 . "사회복지실무자의 이직의도에 관한 연구", 『사회과학연구』, 19(2), 2003.
- 김기석·성영신·김철민, "노조가치관 및 직무만족이 노조몰입에 미치는 영향", 『한국심리학회지』, 2(1), 1989.
- 김성국·박성연, "역할갈등 및 역할모호성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구", 『산업관계연구』, 5. 1995.
- 김성순, 『생활노년학』, 운산문화, 1994.
- 김성희, "사회복지사의 조직헌신과 이직의도에 관한 연구", 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 2000.
- 김양순, "노인복지행정체계의 개선방안에 관한 연구 : 서울특별시 재가노인복지 사업을 중심으로", 국제신학대학원 박사학위논문, 2007.
- 남기민, 『현대노인복지연구』, 청주대학교 출판부. 1998.
- _____, 『고령화사회와 노인복지』, 양서원, 2006.
- 모선희, 김형수, 유성호, 윤경아, 『현대노인복지론』, 학지사, 2007.

- _____. 『노령기 소비성향과 구매능력』, 한국노인문제연구소, 1994.
- 문영주, "사회복지사의 조직몰입에 관한 연구 : 조직공정성, 직무만족도를 중심으로", 『한국사회복지행정학』 제9권 제1호, 2007. 2.
- 박경규, 『신인사관리』, 경문사, 1997
- 박동석, 김대환, 이연선. 『고령화쇼크』. 굿인포메이션, 2003.
- 박운성, 『경영조직론』, 박영사. 1986.
- 서경석, "노인복지관의 운영효율화를 위한 정책개발", 『노인복지시설·기관의 효율적 운영을 위한 정책개발 세미나자료』, 서울특별시노인복지시설협회, 2001.
- 신유근, 『인사관리』, 경문사, 1991.
- _____, 『조직행위론』, 문영사, 1998.
- 오경석·서미경, 『노인종합복지타운의 모형개발』, 한국보건사회연구원 1996. ;
오영희 외, 『노인복지회관 관리운영실태 및 개선방안』, 한국보건사회연구원, 2002.
- 엄기욱, "일본의 노인복지행정체계. 21세기 고령화사회 노인복지행정체계 개선방안 정책토론회". 전국노인복지단체협의회, 2001.
- 오인근·최재성, "사회복지사의 직무특성과 조직몰입에 대한 분석: 서울시 소재 종합복지관, 노인복지관, 장애인복지관의 비교연구", 『한국사회복지행정학』 제6권 제2호, 2004. 9.
- 오영희 외, 노인복지회관 관리운영실태 및 개선방안, 한국보건사회연구원, 2002.
- 원연희·모선희, "노인복지관에 관한 연구", 『한국노인학회』, 제18권 2호. 1997
- 유병현. 직무만족의 개념정의 및 측정에 관한 연구, 『경상논집』, 제4권 제1호, 충남대학교 경영경제연구소. 1982.

- 유성호 외, 『노인복지론』, 아시아미디어리서치. 2002.
- 윤진. 『성인노인심리학』, 중앙적성출판사. 1985.
- 이연순. “사회복지사의 이직의도 결정요인에 관한 연구”, 건국대학교 행정대학원 석사학위논문. 2005.
- 이영면·나인강, “직장만족도와 이직행위에 대한 패널 분석”, 『제5회 한국노동패널학술대회』, 한국노동연구원, 2005.
- 이준상·김만호, “사회복지사의 조직몰입수준이 이직의도에 미치는 영향”, 『한국행정논집』 제17권 3호, 2005. 9.
- 이지만, “품질몰입의 예측변인 : 린 생산체제에서 직무만족의 매개효과 검증”, 『인사조직연구』, 9(2), 2001.
- 이혜훈. 『노인복지론』, 유헤출판사. 1999.
- _____. 『고령화와 재정에 대응과제』, 한국개발연구원. 2001.
- _____, 홍기석. 『고령화의 재정 비용 추계』, 재정경제부. 2000.
- 임성옥, “사회복지사의 직무특성과 조직몰입에 관한 연구 : 사회복지전담공무원과 종합사회복지관 사회복지사 집단비교를 중심으로”, 『사회복지정책』 제25집, 2006.
- 전병유외, 『노동시장양극화의 경제적 분석』, 한국노동연구원, 2007.
- 정경희 외, 『1998년도 전국노인생활실태 및 복지욕구조사』, 한국보건사회연구소. 1998.
- _____, 『노인교육기관 및 프로그램 실태조사 분석연구』, 한국보건사회연구원, 1999.
- 정연양, “조직몰입의 결정요인에 관한 연구”, 『한국노동연구』 제3집, 한국노동연구원, 1992.

조규훈, “조직몰입과 이직의도의 결정요인에 관한 연구”, 조선대학교 대학원 박사
학위논문, 2003.

조학래, “연구개발인력의 직무만족과 이직의사 사이의 관계에 대한 직무성과의
조절효과”, 26(3), 『인사관리연구』, 2002.

차동욱, “조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 서울대학교 대학원 석사
학위논문. 1984.

최성재, 장인협. 『노인복지학』, 서울대학교 출판부. 2002.

최순남, 『현대노인복지론』, 한신대학교 출판부. 1997.

최일섭·최성재, 『사회문제와 사회복지』, 나남출판, 2000.

노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』, 2005.

보건복지부, 『노인복지시설 현황』. 2007.

삼성경제연구소, “한일 고령화의 영향과 파급효과(JRI와의 공동 연구과제)”, 『연
구보고서』, 2007. 8.

통계청, 『7월 11일 세계인구의 날에 즈음한 세계 및 한국의 인구현황』. 2007.7.

_____, 장래인구추계 결과. 2006. 11.

_____, 『2005 인구주택총조사 인구부문 전수집계결과』. 2005.

_____, 『도시가계연보』, 각년도.

_____, 『2006 출생통계 잠정결과』. 2006.

_____, 『사회통계조사보고서』. 2004.

한국노동연구원, 『2007년 KLI 노동통계』, 2007.

한국법제연구원, 『고령사회의 노인복지 전문인력 양성에 관한 법제연구』. 2004,

11.

- Alexander, C. S., Welsman, C. S., & Chase, G. A. Determinants of Staff Nurses Perception of Autonomy Within Different Clinical Contexts, *N. R.* 31(1), 1982.
- Angle, L. H. and Perry, J. L. "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, 1981.
- Atchley, R. C. *Social Forces and Aging: An Introduction to Social Gerontology*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co, 1994.
- Beatty, R. W. & C. E. Schneier *Personnel Administration: An Experimental Skill- building Approach*, 2nd ed., Addison-Wesley Publishing Co., 1981.
- Beaver, M. L. *Human Service Practice with the Elderly*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1983.
- Birren, J. E. *Principles of Research on Aging*, In J. E. Birren (Ed.), *Handbook of Aging and Individual*, 3-42, Chicago: University of Chicago Press, 1959.
- Blau, G. J. Testing the Generalizability of a Concept a Career Commitment Measure and Its Impact on Employee Turnover, *Academy of Management Proceedings*, 1989.
- Bluedorn, A.C. "The Theory of Turnover: Causes, Effects, and Meaning," quoted in *Research in the Sociology of Organizations*, Vol.1, 1982.
- Breen, L. B. *The Aging Individual*, In C. Tibbits (ed.) *Handbook of Social Gerontology*, Chicago: University of Chicago Press. 1996.

- Brody, E. M. *Long-Term Care of Older People: A Practical Guide*, New York: Human Science Press, 1997.
- Brown, M, "Identification & Some Conditions of Organizational Involvement", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 14, No. 13, 1969,
- Buchanan, B. Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 1974. Vol. 19.
- Chen, P. Y. and P. E. Spector, "Relationship of work stressors with aggression withdrawal, theft, and substance use: an explanatory study," *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 1992.
- Conlon, E. E., and D. G. Gallagher, Commitment to Employer and Union: The Effect of Membership Status," *Academy of Management Journal*, Vol., 30, 1987,
- Cranny, C. J., P.C. Smith and E.F. Stone, *Job Satisfaction ; How People Feel about Their Jobs and How It Affects Their Performance*, Lexington Books:New York, 1992.
- Chung, K. H., & Megginson, L. C.*Organizational Behavior: Developing Managerial Skills*. New York: Harper & Row, 1981.
- Cotton, J. and J. Tuttle, "Employee Turnover" A meta-analysis and review with implications for research,: *Academy of Management Review*, 11(1), .1986.
- Cowgill, D. O. & Holmes, L. D. *Aging and Modernization*, New York : Appleton-Century-Crofts, 1972.

- _____, D. O, and L. Cowgill. *Aging and Modernization*, New York: Appleton-Century-Crofts, 1972.
- Curry, J. P, D. S. Wakefield, J. L. Price, & C. W. Mueller, "On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Academy of Management Journal*. Vol. 29, 1986
- Dalton, D. R., Krackhard, D. M., & Porter, L. W. Functional Turnover; An Empirical Assessment, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 66, 1981.
- _____, D. R., Porter, W. D., & Krackhardt, D. M. Turnover Overstated ; The Functional Taxonomy, *Academy of Management*, Vol. 8, 1982.
- Ferris, K, and N. Aranya, *Personnel Psychology*, Vol. 36, 1983.
- Fukami, C . V. & Larson, E. W. "Commitment of the Company and Unions: Parallel Models", *Journal of Applied Psychology*. Vol.69, 1984.
- Greene. C. N. "Identification Modes of Professionals : Relationship with Formalization, Role Strain, and Alienation", *Academy of Management Journal*, Vol. 21. No. 3. 1978.
- Hackman, J. R. & Oldham. G. R. *Work Redesign*, Reading, Mass : Addison-Wesley Publishing Co., Inc., 1980.
- Harbert, A. S. & Ginsberg, L. B., *Human Service for Older Adults : Concepts and Skills*, Belmont, C. A.:Wadsworth Publishing Company, 1979.
- Homans, G. C. *Social Behavior: Its Elementary Forms*, New York: Harcourt Brace Javanovich, 1961.
- Hom. P. W. and R. W. Griffeth, *Employee Turnover*, Ohio, South-Western

- College Publishing, 1995.
- Hrebiniak, L. G. and J. A. Alutto, "Personal and Role-related in the Development of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*, Vol.17, 1972
- Joseph H. Reitz, *Behavior in Organizations*, Richard D. Trwin, Inc., 1981,
- Kanfer, Ruth, Acherman, Phillip, L. "Aging, Adult Development, and Work Motivation", *Academy of Management Review*, 29, 3, 2004.
- Kelly, F., & Harrel, T. Job Satisfaction among coal mines. *Personnel Psychology*, Vol. 2, 1949.
- Lee, T. W., B.C. Holton, L.S. McDaniel and J.W. Hill, The unfolding model of voluntary turnover : A replication and extension, *Academy of Management Journal*, 42(4), 1999.
- Locke, E. A. The Nature and Causes of Job Satisfaction, *Handbook of Industrial and Organisational Psychology*, Rand-McNally, 1976.
- Longman Group Ltd., *Longman Dictionary of contemporary English*, 1987
- McCormick, E. J., & Ilgen, D. R. *Industrial psychology*, 6th ed., Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1974.
- Meyer J. P. & N. J. Allen, Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69. No. 3. 1984.
- Mobley, W. H. *Employee Turnover: Causes, Consequence, and Control, Massachusetts: Addison-Wesley*, 1982.
- Morris, J. & Koch, J. D. "Generalizability of and Organizational Commitment

- Commitment Model," *Academy of Management Journal*, Vol. 24, 1981.
- _____, & Sherman, J. D. "Generalizability of an Organizational Commitment Model," *Academy of Management Journal*, Vol.24, 1981,
- _____, and Steers, R. M. "Structural Influences of Organizational Commitment," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 17, 1980.
- Neugartten, B. K. Age Groups in American Society and the Rise of Young-Old, *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 1974.
- Nullally, J. C. *Psychometric Theory*, New York: McGraw Hill, 1978.
- Oshagbemi, T. "Overall job satisfaction:how good are single versus multiple-item measures?," *Journal of Managerial Psychology*, 61, 1999.
- Parnes, H. S. *Research on Labor Mobility*, New York: Social Science Research Council, 1954.
- Pigors, P., & Myers, C. A. *Personnel Administration*, 9th ed., N.Y.: McGraw-Hill Inc., 1981.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. Organizational, Work, Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism, *Psychological Bulletin*, 1973.
- _____, *The Study of Turnover*;Iowa state Univ. Press. 1977.
- Price, J. L. & C. W. Mueller, A Causal model of turnover for nurses" , *Academy of Management Journal*, Vol 24.
- Rainey, H. G Public Agencies and Private Firms: Incentives Structures, Goals, and Individuals Roles, *Administration and Society*, Vol. 15.

1983.

- Reichers, A, "A. Review and Reconceptualization of Organizational Commitment," *Academy of Management Review*, Vol. 10. 1985.
- Reitz, H. J. *Behavior in Organizations*, Richard D. Trwin, Inc, 1981.
- Rowland, K. M., & Ferris, G. R. *Personnel Management*, Boston: Allyn and Bacon Inc, 1982.
- Smith, P. C., Kendal, L. M., & Hulin, C. L. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Rand McNully, Chicago, Ill, 1969.
- _____, H. C. *Psychology of Industrial Behavior*, New York: McGraw-Hill Book Co., Inc, 1955.
- Steers, R, M., & Braunstein, D. N. A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Setting, *Journal of Vocational Behavior*, 1976.
- _____, R. M & Stone,T. H. "Organizational Exit", In Rowland, K. M. & Ferris, G. R. ed., *Personnel Management*, Allyn-Bacon, 1982.
- _____, R. M, Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*, 1977, Vol. 22
- Stephen, J, Jaros, "An Assessment of Meyer and Allen's Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions, " *Academy of Management Journal*, 1991.
- Stone, E. F. *Research Methods in Organizational Behavior*, Glenview, Ill.:Scott, Foresman and Co, 1978.
- UN, *World population Prospects : The 2006 Revision*, 2007.

- Vaughan, W. S. and J. D. Dunn. A Study of Job Satisfaction in Six University Libraries, College and Research Libraries, 1974.
- Vroom, V. H. *Work and Motivation*, New York: John Wiley & Sons, 1964.
- Wandalt, M. A., Pierce, P. M., & Widdowsn, R. R. Why Nurse Leave Nursing and What Can be Done About It” , *American Journal of Nurse* 81(1), 1981.
- Wanous, J. P., Effects of Realistic Job Preview on Job Acceptance, Job Attitudes, and Job Survival, *Journal of Applied Psychology*, 58, 1973.
- Werther, W. B., Davis, J. K, *Personnel Management and Human Resources*, Hill, Inc., 1982.
- Wetzel. K. D. G. Gallagher, and J. Bold, Organizational and Union Commitment of Part-Time Employee," *Proceedings of the 24 Annual Meeting of the Canadian Industrial Relations Association*, Hamilton, Ontario, 1987.
- Williams, L. J, & J. T. Hazer, Antecedents and consequences of satisfaction and commitments in turnover models : A reanalysis using latent variable structural equation methods, *Journal of Applied Psychology*, Vol.71. No. 2. 1986.
- Wolf, G. A. Nursing Turnover Same Causes and Solution, *Nursing Outlook*, 29(4), 1981.