

# 고령 임금 근로자의 직장이직과 직업이직 영향요인: 단순노무직 여부에 따른 차이 비교

이종화<sup>1\*</sup> | 황영현<sup>2</sup> | 최수찬<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 강남대학교

<sup>2</sup> 연세대학교

\* 교신저자: 이종화  
(jhlee@kangnam.ac.kr)

## 초록

본 연구의 목적은 고령 임금 근로자의 이직의도 영향 요인을 도출함으로써 이들을 위한 인적자원 관리 전략과 고령자 고용 정책에 시사점을 제공하는 데 있다. 더 세분된 이해를 위해 이직의 개념을 직장이직과 직업이직으로 구분하고, 단순노무직 종사 여부에 따른 차이를 확인했다. 이를 위해 전국 60세 이상 고령 임금 근로자 503명을 대상으로 설문조사를 실시하고, 기술통계 분석과 외형상 무관해 보이는 회귀분석(Seemingly Unrelated Regression, SUR)을 실시했다. 분석 결과, 고령 임금 근로자들은 전반적으로 낮은 이직의도를 보이지만, 단순노무직 종사자는 비단순노무직보다 유의미하게 높은 직업이직의도를 가지는 것으로 나타났다. 일에 대한 의미와 직무 자율성은 각각 직장이직의도와 직업이직의도에 부적(-) 영향을 미치는 반면, 근로소득 같은 전통적 이직요인은 통계적으로 영향을 미치지 않았다. 돌봄 책임(있음)은 비단순노무직의 직장이직의도에만 영향을 미쳤다. 이를 바탕으로 고령 임금 근로자의 채용과 직무설계 과정, 고령자 고용 정책에 필요한 시사점을 논의하였다.

**주요 용어:** 고령 임금 근로자, 직장이직의도, 직업이직의도, 단순노무직, 외형상 무관해 보이는 회귀분석(SUR)

## 알기 쉬운 요약

**이 연구는 왜 했을까?** 고령화 사회가 되면서 일하는 고령자는 꾸준히 늘어나고 있다. 일하는 고령자는 늘어났지만 고령자의 이직관리는 체계적으로 관리되지 못하고 있다. 따라서 연구를 통해 이직을 직장을 떠나는 직장이직과 직업을 떠나는 직업이직으로 구분하여 고령자가 어떤 영향을 받아 이직을 결심하게 되는지 알아보았다.

**새롭게 밝혀진 내용은?** 만 60세 이상의 고령 임금 근로자 503명을 대상으로 조사한 결과, 일에 대한 의미와 직무 자율성이 각각 직장이직의도와 직업이직의도를 낮추는 것으로 확인되었다. 흥미로운 것은 임금은 직장이직의도와 직업이직의도에 영향을 미치지 못한 반면에 돌봄 책임은 직장이직의도를 높이는 것으로 나타났다. 이를 해석해보면 돌봄 책임이 있는 고령 임금 근로자는 직업을 변경하기보다는 돌봄을 보다 수월하게 할 수 있는 직장으로 이동하려는 경향이 있음을 의미한다.

**앞으로 무엇을 해야 하나?** 고령 임금 근로자를 고용하는 조직은 고령자의 특성을 고려한 일자리를 갖추는 것이 필요하다. 고령자는 일에 대한 의미와 자율성이 중요한 것으로 확인되었다. 더불어 이직관리 및 직무관리 등 고령 임금 근로자에 대한 인사관리가 일하고자 하는 동기를 중심으로 전문화되어야 한다.

이 논문은 2023학년도 교육부의 재원으로 4단계 BK21 대학원혁신사업의 지원을 받아 연세 어깨동무사업으로 수행된 연구임(과제번호: 2023-22-0024).

IRB No. 7001988-202308-HR-2001-02

- 투고일: 2024. 01. 15.
- 수정일: 2024. 03. 11.
- 게재확정일: 2024. 03. 20.

## 1. 서론

지난 10년 동안 우리 사회에서 일하는 고령자는 꾸준히 늘어났다. 통계청 경제활동인구조사에 따르면 60세 이상 취업자 수는 2013년 326만 명에서 2022년 약 589만 명으로 약 263만 명 증가했고, 60세 이상 고용률은 같은 기간 38.4%에서 44.5%로 6.1%p 높아졌다. 고령 인구 증가에 따른 취업자의 자연 증가분에 더해 고령자 집단 내에서 취업 상태를 유지하고자 하는 이들의 비율도 과거보다 높아진 것이다. 이러한 추세와 함께 고령 임금 근로자 수도 크게 늘었는데, 보건복지부 노인실태조사에 따르면 2020년 노인 임금 근로자<sup>1)</sup>는 경제활동 중인 노인 전체의 54.8%로 2011년 같은 조사의 22.0%보다 약 2.5배나 증가했다(이윤경 외, 2020; 정경희 외, 2012). 즉, 오늘날 노년기에 경제활동을 지속하거나 새로 참여하고자 하는 이들의 상당수는 임금 노동을 선택한다고 볼 수 있다.

이에 따라, 우리 사회에는 고령 임금 근로자를 대상으로 한 인적자원관리의 필요성이 떠오르고 있지만, 이를 뒷받침할 만한 지식이나 연구는 여전히 부족한 편이다. 고령 취업자를 대상으로 한 국내 선행연구를 살펴보면 그 주제나 대상이 상당히 한정되어 있음을 알 수 있다. 주로, 원인변수로서의 취업 상태가 개인의 심리·사회·신체적 안녕 등에 미치는 영향을 분석하는 연구(김준표 외, 2022; 윤수경, 2016; 전해정, 김명용, 2014; 허성호 외, 2011), 혹은 공공에서 주도하는 노인일자리 및 사회활동지원사업(이하, 노인일자리사업) 참여자에 초점을 둔 연구(강은나, 2018; 김준수, 김신열, 2016; 김준수 외, 2021) 등이 대부분이다. 이 연구들은 각각 고령자 취업 촉진의 사회적·정책적 정당성을 뒷받침하거나 정부 주도 노인일자리사업의 효과적 운영에 대해 나름의 함의를 제공하고 있지만, 고령 근로자를 고용하는 조직과 그들의 인적자원관리 전략에 실제적 시사점을 제공하기는 어려운 것이 사실이다. 한편, 고령자 대상 인적자원관리에 관한 국내외 문헌들은 주로 생애 주된 일자리 은퇴를 앞둔 중·고령 직원들의 충격을 경감시키는 노력, 즉 직무 및 급여 조정, 점진적 퇴직 유도, 은퇴 후 새로운 일자리 연계 등에 초점을 두고 있어서(서균석, 2015; 한종국, 2016; 황미영, 2011; Bonsdorff, 2009; Philippe, 2020; Hennekam & Herrbach, 2013) 은퇴 후 재취업하는 고령자나 이들을 고용하는 조직에 시사점을 주기 어렵다.

이러한 문제의식 하에 본 연구는 고령 임금 근로자의 이직의도 영향 요인을 탐색해보고자 한다. 이직의도는 인적자원관리 영역의 중요한 결과 변수로서 조직에 대한 근로자의 종합적 평가를 반영한다(Mobley et al., 1979). 이는 이직의도 영향 요인이 단순히 고용 중단 의 원인을 제시하는 것을 넘어 일터에서 개인들이 무엇을 통해 동기를 얻고, 중요한 결정을 내리는지에 관한 폭넓은 이해를 제공해 줄 수 있음을 의미한다. 더욱이 고령 임금 근로자의 사회경제적 특성, 일을 하려는 동기 등은 전통적 의미의 근로자로 간주되는 비고령 세대와 다를 수밖에 없기에 기존 이직 문헌에서 확인하기 어려운 지식을 새롭게 구축한다는 점에서도 의미 있는 작업이라 할 수 있다.

본 연구의 목적은 고령 임금 근로자의 이직의도 영향 요인을 도출함으로써 고령자를 고용하는 조직의 인적자원관리 전략과 고령자 관련 고용 정책에 시사점을 제공하는 데 있다. 이 과정에서 더 세분된 지식을 생산하기 위해 이직의 개념을 직장이직과 직업이직으로 구분하고, 단순노무직 종사 여부에 따른 차이를 함께 검토하였다. 직장이직과 직업이직은 서로 다른 요인에 영향을 받는 구분된 개념이고(강철희, 이종화,

1) 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자를 포괄한 것임.

2019a; [이종화, 2021a](#)), 단순노무직은 국내 고령 임금 근로자 1/3 이상이 종사하는 대표적 직업군일 뿐 아니라([강은나 외, 2022](#)) 해당 노인들의 사회경제적 상태와 근로 동기 같은 특성이 여타 직업군과 다를 가능성이 크기 때문이다. 본 연구의 결과는 고령 임금 근로자에 대한 이해를 높이고 향후 고령자 고용 관련 문제에 유용한 실마리를 제공해 줄 수 있다.

## II. 선행연구 고찰

### 1. 연구의 필요성

고령 임금 근로자의 증가는 고령자 특성을 고려한 인적자원관리의 필요성을 높인다. 이는 고령 세대가 전통적 근로자 집단인 비고령 세대와 일의 동기, 신체적 특성, 선호하는 근로 형태 등에서 상당한 차이를 보이기 때문이다. 먼저, 세대 간 일의 동기에 관한 연구들([이혜정, 유규창, 2013](#); [Boumans et al., 2011](#); [Inceoglu et al., 2012](#); [Zaniboni et al., 2014](#))은 고령자와 젊은 세대 간의 뚜렷한 차이를 일관되게 보고한다. 고령자들은 일의 자율성, 유연성, 타인 또는 사회에 대한 봉사하는 느낌 등에서 동기를 찾는 경향이 있고, 젊은 세대를 동기부여하는 요소들(예: 직무 다양성, 자기 계발 및 성장의 기회, 복지 혜택 등)이 고령 세대에겐 별다른 영향을 미치지 않는다는 것이다. 신체적 특성 관련해서는 고령 세대가 비고령 세대에 비해 부상 위험이 높고([Okunribido et al., 2011](#)), 근로 후 신체적·정신적 회복에 더 많은 시간을 필요하다는 것([Kiss et al., 2008](#))이 실증적으로 보고되고 있다. 또, 국내 고령 구직자들의 경우 기술 숙련도가 낮고 여가 확보가 쉬운 시간제 일자리를 선호한다는 조사 결과는([김수린 외, 2020](#)) 더 젊은 세대와 비교해 선호하는 근로 형태에 적잖은 차이가 있음을 보여준다. 한편, [McNair\(2006\)](#)는 고령 세대의 노동시장은 일의 본질적 매력을 중요시하거나 은퇴 후 재정적 어려움을 겪는 사람을 중심으로 구성되면서 그 동기가 다른 세대보다 훨씬 강하고 뚜렷한 것으로 보고하기도 했다. 이러한 결과들은 비고령 세대에 초점을 맞추고 있는 전통적 인적자원관리 전략이 고령 세대에 그대로 적용되기는 어렵다는 점을 시사한다. 실제로 고령자 고용 경험이 있는 기업들은 이들에 적합한 ‘인력 및 조직관리’, ‘적절한 직무설계’, ‘안전관리’ 등의 측면에서 난관에 봉착하고 있으며 이는 고령자 인력의 유지 및 확대에 장애 요인으로 작용하고 있다([김문정 외, 2022](#); [김수린 외, 2020](#)).

이러한 관점에서 고령 임금 근로자 집단의 이직 영향 요인을 파악하는 것은 조직의 인적자원관리에 중요한 시사점을 제공할 수 있다. 이직은 조직에 대한 근로자의 종합적 평가를 나타내는 중요한 결과 변수이기 때문이다. [Mobley 외\(1979\)](#)의 이직 과정 모형에 따르면 근로자는 자신의 개인적 특성, 조직의 직무 및 특성, 외부 노동시장 상황 등을 지속적으로 비교하면서 종합적인 편익이 비용보다 적을 때 이직을 고려한다. 이 과정에서 이직 결정 요인의 영향력은 집단 특성에 따라 다양한 양상으로 나타나는데([이종화, 2021b](#); [Carmeli & Weisberg, 2006](#)), 이때 도출되는 집단 고유의 영향 요인들은 해당 집단을 대상으로 한 인적자원 관리에 중요한 지표로 활용될 수 있다. 따라서 고령 임금 근로자 집단의 이직 영향 요인을 살펴보는 것은 이들을 동기 부여하는 주요 요인이 무엇인지, 일자리 유지에 방해가 되는 요소는 무엇인지, 그리고 이들이 전통적 근로자 집단인 비고령 세대와 어떻게 다른지에 대한 이해를 높여줄 수 있다.

이 과정에서 이직에 대한 개념은 좀 더 세분해서 살펴보는 것이 필요하다. 이직(離職)의 사전적 의미는 단순히 ‘일자리를 그만두는 것’을 일컫지만, 그 안에는 더 많은 현상이 자리하기 때문이다. 예를 들어, 의사 결정 주체에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수도 있고(박석돈 외, 2004), 어떤 곳을 떠나는 지에 따라 직장이직과 직업이직으로 구분할 수도 있다(이종화, 2021a). 먼저, 자발적 이직은 근로자 스스로 조직과 고용관계를 종결하는 것으로 전직이나 사직의 개념을 포함하고, 비자발적 이직은 조직이 근로자와의 고용관계를 단절시키는 것으로 파면, 일시 해고, 정년퇴직 등의 개념을 포함한다(박석돈 외, 2004). 또, 직장이직은 단순히 현재 일하는 조직을, 직업이직은 현재의 직업(또는 직종) 자체를 떠나는 개념이라고 할 수 있는데, 이 둘은 집단 특성에 따라 각기 다른 요인에 의해 설명되는 별개의 현상으로 보고된다(강철희, 이종화, 2019a; McDuff & Mueller, 2000). 예를 들어, 사회복지사는 개인이 인식하는 전문성 수준이 높을수록 직장이직의도가 증가하고, 소진 수준이 높을수록 직업이직의도가 증가한다거나(강철희, 이종화, 2019a), 성직자들은 신고전주의 경제학 모델에서 제시하는 근로조건이 우수할수록 직장이직의도가 감소하고, 직업적 소명 수준이 낮을수록 직업이직의도가 증가한다(McDuff & Mueller, 2000)는 식이다. 또, 김상욱과 서영준(2003)은 의사와 간호사 집단을 비교하면서 상대적으로 더 많은 준비와 투자를 한 전문직일수록 직업을 떠나지 않고 직업군 내에서 직장을 옮기려는 경향이 강함을 보고하기도 했다. 본 연구는 고령 임금 근로자의 선택에 관심이 있으므로 자발적 이직에 초점을 두고, 각기 다른 요인에 의해 발현되는 직장이직과 직업이직을 구분해 영향 요인을 확인해보고자 한다. 특히, 직장이직과 직업이직의 구분은 이직을 하나의 현상으로 간주하는 것보다 직장 또는 직업을 떠나는 두 가지 현상을 조합함으로써 이직을 둘러싼 현상을 다각적으로 살펴볼 수 있다.

## 2. 고령 임금 근로자의 이직 및 영향 요인

고령자 집단의 이직에 초점을 둔 선행연구는 확인되지 않는 바, 국내외 다양한 집단을 대상으로 한 이직 관련 문헌고찰 및 메타분석 연구들의 결과를 살펴보고, 동시에 고령 근로자를 고용하는 조직의 인적자원관리 전략을 분석한 질적 연구들의 결과도 함께 검토하였다. 그 결과, 선행연구에서 확인할 수 있는 영향 요인을 개인적 측면, 조직 및 직무 측면, 환경적 측면으로 구분해 제시하면 다음과 같다.

먼저, 개인적 요인으로는 인구사회학적 변수들과 개인 고유의 특성 변수들이 보고된다. 인구사회학적 요인 중 이직 및 이직의도에 영향을 미치는 것으로 보고되는 변수로는 성별, 연령, 학력 등이 있다. 성별의 경우 과거에는 여성이 남성보다 상대적으로 조직을 떠날 가능성이 크다고 보고되었으나(Cotton & Tuttle, 1986), 비교적 최근의 연구들에서는 성별에 따른 차이가 유의미하게 나타나지 않는 경우가 많다(강철희, 이종화, 2019b; Mor Barak et al., 2001; Rubenstein et al., 2018). 반면 연령과 학력의 영향력은 좀 더 일관되게 나타난다. 즉, 대부분의 연구에서 연령이 많을수록 학력이 낮을수록 이직이 덜 발생하는 것으로 보고되었다(강철희, 이종화, 2019b; Griffeth et al., 2000; Mor Barak et al., 2001; Rubenstein et al., 2018). 이러한 결과는 새로운 일자리나 경력을 가질 기회와 관련해 해석되는데(Kirschenbaum & Weisberg, 2002), 많은 연령과 낮은 학력은 이러한 기회를 제한하는 원인으로 작용한다는 것이다.

개인 특성 변수 중에서는 건강 상태와 일에 대한 의미 수준이 노인의 이직에 영향을 미칠 수 있다. 변근선 외(2018)는 노인일자리사업 운영체계 분석을 통해 노인의 건강 상태가 사업 참여를 가르는 핵심적 지

표임을 확인했다. 건강은 참여자 선발의 주요 기준이기도 하지만 근로자 자신도 건강 수준에 따라 일을 지속하거나 그만두는 결정을 한다는 것이다. 젊은 세대와 달리 고령 세대의 건강 문제는 장기적이고 지속적인 기능 저하로 이어질 가능성이 높으므로, 이는 고령자의 이직 영향 요인으로 중요하게 고려될 필요가 있다. 또한, 일에 대한 의미는 일하는 행위 자체에 대한 개인의 신념과 가치를 포괄하는 변수로써(탁진국 외, 2015), 고령자가 일을 지속하거나 떠나는 데 있어 내적 동기로 작용할 수 있다. Rubenstein 외(2018)는 일에 대한 개인의 태도가 이직을 억제하는 주요 요인임을 확인한 바 있고, 김문정 외(2022)는 베이비부머 은퇴자 중에는 낮은 임금이라도 일을 하면서 내적 만족을 찾고자 하는 개인들이 점차 늘고 있음을 보고했다. 즉, 일하는 행위 자체에 높은 의미를 부여하는 개인은 일을 통해 자신의 가치를 실현하려는 경향이 있으므로, 이들은 이직을 덜 할 것으로 예상할 수 있다. 특히, 고령 세대에서는 일이 필수 생계 수단이 아닌 경우도 많으므로 그 영향력을 더 면밀히 분석할 필요가 있다.

다음으로, 조직 및 직무 요인은 급여와 직무 자율성의 영향력에 주목할 필요가 있다. 높은 급여는 오랫동안 여러 집단에서 이직을 감소시키는 주요 영향 요인으로 보고되었는데(강철희, 이종화, 2019b; Cotton & Tuttle, 1986; Griffeth et al., 2000; Rubenstein et al., 2018), 이는 국내 고령자 집단에도 적용될 가능성이 있다. 2020년 노인실태조사 결과, 일하는 노인 중 생계비 마련을 위해 일한다는 비율이 73.9%에 달했고, 현재 일자리에 만족하지 않는 이유로 낮은 급여 수준을 꼽은 비율도 절반 가까이(47.2%) 되었다(이윤경 외, 2020). 이는 고령자 집단에서 급여 수준이 이직을 판단하는 중요한 지표가 될 수 있음을 시사한다. 직무 자율성 역시 이직을 감소시키는 주요 영향 요인으로 보고된다(이종화, 2021a; Kim & Kao, 2014; Mor Barak et al., 2001). 직무 자율성은 개인이 업무를 위한 절차나 일정을 결정하는 데 얼마나 독립성과 재량이 있는지를 의미하는 개념으로(Hackman & Oldham, 1974), 일자리에서 더 많은 자율성을 지닌 개인은 이직을 덜 하게 된다는 것이다. 특히, 생애 주된 일자리에서 은퇴한 고령자들은 ‘유연하고 부담 없는 근로 시간’, ‘재량을 인정해주는 것’처럼 자율성을 중요시하는 경향이 있으므로(김문정 외, 2022; 이종화, 신자현, 2023; 이현주, 2015), 자율성이 이직에 미치는 영향력은 고령자 집단에서 더 두드러질 수 있다.

개인의 이직에 영향을 미치는 다양한 환경요인이 있을 수 있으나, 고령자 집단에서는 돌봄 책임의 영향력에 주목할 필요가 있다. 오늘날 고령 세대는 일하는 자녀 대신 손자녀를 돌보거나, 배우자 간병을 맡아서 하는 등 다양한 형태의 돌봄 책임을 부여받고 있다. 이러한 책임은 일자리에 투여되는 개인의 시간과 노력을 분산시킴으로써 이직을 추동하는 요인이 될 수 있다. 이직에 관한 메타분석 연구들도 누군가를 돌보아야 하는 개인들은 더 이직하는 경향이 있음을 보고해 왔다(Daouk-Öyry et al., 2014; Mor Barak et al., 2001). 최근 육아휴직, 돌봄 휴가처럼 일과 돌봄을 병행할 수 있는 제도적 기반이 마련된 직종에서는 오히려 일자리에 더 머물고자 하는 경향이 나타나기도 하는데(이종화, 2021a), 고령자 집단에서는 어떤 양상을 보이는지 확인해볼 필요가 있다.

한편, 고령 임금 근로자 집단 내에서 하위 집단 간 차이를 함께 고려하는 것이 필요하다. McNair(2006)가 지적하듯이 모든 고령자가 동일하게 행동하거나 같은 요인에 의해 동기부여가 되지 않는기 때문이다. 고령 세대 내에서도 숙련 기술 여부, 학력, 건강 상태, 소득 수준 등에 따라 가능한 일과 일에 대한 동기가 다를 수 있다. 이러한 관점에서 단순노무직 여부에 따른 차이는 주목할 필요가 있다. 보건복지부의 2020년

노인실태조사에 따르면, 경제활동을 하는 노인 중 48.7%가 단순노무직에 종사하고, 65~79세 임금 근로자 중 33.5%가 단순노무직에 종사하는 것으로 나타났다(이윤경 외, 2020). 이는 단순노무직이 국내 고령 근로자를 규정하는 주요 특성임을 보여준다. 단순노무직은 반복적인 육체노동을 필요로 하는 직무로, 보통 짧은 계약기간과 낮은 급여, 불안정한 고용, 물리적 위험이 높은 환경에서 근무한다(박현진 외, 2023). 이런 이유로 전문 기술이 없고 사회경제적, 학력 수준이 낮은 집단이 생계를 위해 선택하는 경향이 있다. 물론, 모든 단순노무직 종사자가 이러한 특성을 가진 것은 아니지만, 단순노무직에 종사하는 개인과 그렇지 않은 개인 사이에는 사회경제적 상태와 근로 동기에서 차이가 있을 가능성이 높고, 이는 이직 결정에도 영향을 미칠 수 있다.

이처럼 선행연구 결과들은 고령 임금 근로자 집단이 갖는 독특한 특성들이 이직 결정 요인에 고유한 영향을 만들어 낼 수 있음을 보여준다. 또 고령 임금 근로자라 할지라도 단순노무직 종사 여부에 따라 각기 다른 영향력이 나타날 가능성도 확인된다.

이에, 본 연구는 지금까지 살펴본 선행연구들의 결과에 기반해 다음과 같은 연구 질문에 답해보고자 한다.

연구 질문 1-1. 고령 임금 근로자의 직장이직의도와 직업이직의도 수준은 어느 정도인가?

연구 질문 1-2. 고령 임금 근로자의 직장이직의도와 직업이직의도 수준은 단순노무직 여부에 따라 어떤 차이가 나타나는가?

연구 질문 2-1. 고령 임금 근로자의 직장이직의도와 직업이직의도에는 각각 어떤 요인들이 영향을 미치는가?

연구 질문 2-2. 고령 임금 근로자의 직장이직의도와 직업이직의도 영향 요인은 단순노무직 여부에 따라 어떤 차이가 나타나는가?

### III. 연구 방법

#### 1. 연구 대상 및 자료 수집

본 연구의 대상은 만 60세 이상 취업자 중 임금 근로자 503명이다. 본 연구는 고령자를 고용하는 조직의 인적자원관리 전략과 관련 고용 정책에 시사점을 제공하는 데 초점이 있으므로 「고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진법」상 정년인 60세 이상 고령자를 조사 대상으로 선정했고, 고령자의 일반적 인구 비율과 달리 남성이 더 많은 취업자 비율을 고려해 성별 할당표집(남성: 5.5, 여성: 4.5)을 했다. 이를 위해 전문 리서치 회사 패널에 등록된 전국 만 60세 이상 고령자 중 다음 조건에 해당하는 자를 대상으로 온라인 설문조사를 수행했다: ① 통계청 경제활동인구조사의 취업자 기준에 따라 경제적 수입을 목적으로 응답 시점 1주일 내 1시간 이상 일을 한 자, ② 한국중사상지위분류상 임금 근로자로 분류되는 상용 근로자·임시 근로자·일용 근로자, ③ 통상적인 임금 근로자와 고용조건 및 근로방식 등에 차이가 있는 고용주·자영업자·무급가족종사자, 농·어·임업 종사자 제외. 자료 수집은 2023년 9월 20일에서 10월 5일까지 약 2주간 이뤄졌고, 응답자들은 자발적 참여 의사를 표시한 뒤 스마트폰이나 PC 등을 통해 응답했다. 본 연구의 조사는 IRB 승인(IRB No. 7001988-202308-HR-2001-02) 후 진행되었다.

## 2. 변수소개

### 가. 종속변수

본 연구의 종속변수는 고령 임금 근로자의 직장이직의도와 직업이직의도이다<sup>2)</sup>. 직장이직의도 문항은 ‘귀하는 현재 다니는 직장을 그만두기 원하십니까?’로, 직업이직의도 문항은 ‘귀하는 현재 일하고 있는 직종을 그만두기 원하십니까?’로 측정했다. 응답자들은 각 문항에 대해 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, ... , 5=매우 그렇다)로 응답했고, 이를 연속형 변수로 분석에 투입했다.

### 나. 설명변수

본 연구에서는 고령 임금 근로자의 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 개인적 요인, 조직 및 직무 요인, 환경적 요인들을 설명변수로 활용한다. 먼저, 개인적 측면의 요인들로는 성별, 연령, 학력, 주관적 건강, 일에 대한 긍정적 태도 변수를 포함했다. 성별은 이분형 변수(0=여성, 1=남성)로, 연령은 조사 시점 만 나이, 학력은 응답자의 최종학력(1=중학교 이하, 2=고등학교, 3=전문대학 이상)을 연속형 변수로 투입했다. 주관적 건강은 ‘귀하가 생각하는 본인의 건강 상태는 어떠하십니까?’의 단일 문항을 5점 척도(1=매우 나쁨, ..., 5=매우 좋음)로 측정하고 이를 연속형 변수로 산정했다. 일에 대한 의미는 [탁진국 외\(2015\)](#)의 일의 의미 측정 도구 중 재미 추구 요인 4개 문항을 사용했는데, 현재 하는 일에 국한되지 않고, 일 자체에 얼마나 긍정적 태도를 지니고 있는지를 측정한다. 세부 문항은 ‘나는 일하는 것 자체가 즐겁다.’, ‘나는 일을 할 때 재미를 느낀다.’, ‘나는 일을 함으로써 행복을 느낀다.’, ‘나는 일이 있다는 것 자체가 보람된다.’ 등이다. 모든 문항은 7점 척도(1=나와 전혀 일치하지 않음, ..., 7=나와 매우 일치함)로 측정했고, 문항들의 평균치를 분석에 투입했다. 본 자료에서 도구의 내적 일치도(Cronbach’s alpha)는 0.96이다.

다음으로, 직무 측면의 요인들로는 근로소득과 직무 자율성 변수를 포함했다. 근로소득은 현 직장의 월 평균 근로소득 구간(1=100만 원 이하, ..., 6=501만 원 이상)을 연속형 변수로 투입했다. 직무 자율성은 [Morgeson & Humphrey\(2006\)](#)의 직무설계 설문(Work Design Questionnaire) 중 직무 자율성 측정 도구 3개 문항을 사용했는데, 세부 문항은 ‘내 업무 일정은 내가 스스로 결정한다.’, ‘주어진 업무 내에서 일의 순서는 내가 스스로 결정할 수 있다.’, ‘내 일을 어떻게 할지는 내가 직접 계획한다.’ 등이다. 모든 문항은 5점 척도(1=전혀 일치하지 않음, ..., 5=매우 일치함)로 측정했고, 문항들의 평균치를 분석에 투입했다. 본 자료에서 도구의 내적 일치도(Cronbach’s alpha)는 0.86이다.

한편, 환경적 요인으로는 돌봄 책임 변수를 포함했다. 돌봄 책임은 ‘귀하가 현재 간병하거나 지원해야 할 가족은 몇 명입니까?’ 라는 문항의 값을 이분형 변수(0=없음, 1=있음)로 변환해 분석에 투입했다.

마지막으로 단순노무직과 비단순노무직 간 차이를 확인하기 위해 한국표준직업분류의 9개 대분류를 이분형 변수(0=단순노무 종사자 이외 직업군 1=단순노무 종사자)로 변환해 분석에 투입했다.

2) 정확한 분석을 위해서는 실제 이직 여부에 따른 차이를 확인하는 것이 필요하지만 이는 시계열 자료를 필요로 하므로 실제 이직 행동의 대리변수(proxy)로 활용되는 이직의도를 변수로 사용했다.

### 3. 분석 방법

우선 전체 응답자의 일반적 특성과 함께 단순노무직과 비단순노무직에 따라 주요 변수들에 어떤 차이가 있는지, 집단별로 확인되는 주된 특징은 무엇인지를 기술통계치를 중심으로 점검했다. 그리고 연구 질문에 대한 구체적 답을 찾기 위해 외형상 무관해 보이는 회귀(Seemingly Unrelated Regression, 이하 SUR) 모형을 적용했다. 본 연구의 종속변수인 고령 임금 근로자의 직장이직의도와 직업이직의도는 구별된 개념임에도 서로 상관관계를 가질 가능성이 높으므로 이러한 특성을 분석에 고려할 필요가 있기 때문이다. SUR은 이러한 문제를 해결하기 위해 고안된 모형으로 각 방정식 오차항 간 상관관계를 가정한 후 동시에 추정하면서 효율적인 추정치를 도출해준다(Zellner, 1962).<sup>3)</sup> 만약, 이러한 문제를 무시하고 최소자승법 회귀 분석(Ordinary Least Squares Regression, OLSR)으로 직장이직의도와 직업이직의도 방정식을 각각 추정하면, 오차항 간 상관관계로 인해 비효율적인 추정치가 도출될 가능성이 크다.

## IV. 연구 결과

### 1. 연구 대상의 일반적 특성: 단순노무직 여부에 따른 비교

다음의 <표 1>은 연구 대상의 일반적 특성을 보여준다. 남성의 비율이 다소 높고, 평균 연령은 약 64.7세이다. 학력 수준은 상당히 높은 편인데 전문대학 이상 학력자가 약 64%에 이른다.<sup>4)</sup> 주관적 건강과 일에 대한 긍정적 태도는 보통을 약간 웃도는 수준이고, 돌봄 책임이 없다고 응답한 비율은 상대적으로 높았다. 현재 직장에서의 근로소득은 200만 ~300만 원이 가장 많았고, 직무 자율성은 보통 수준 이상으로 나타났다. 전체 응답자의 직장이직의도와 직업이직의도는 모두 보통 수준 이하로 나타났다.

표 1. 주요 변수의 기술통계

구분	전체 (N=503)	단순노무직 (N=97)	비단순노무직 (N=406)	기술통계치 비교 (단순노무직 vs. 비단순노무직)	
	% or Mean(SD)	% or Mean(SD)	% or Mean(SD)		
성별	여성	45.1	48.5	44.3	$\chi = 0.54$
	남성	54.9	51.6	55.7	
연령	64.65(3.58)	65.08(3.79)	64.55(3.52)	$t = -1.31$	
교육 수준	중학 이하	4.0	8.3	3.0	$t = 4.95^{***}$
	고등	32.0	48.5	28.1	
	전문대학 이상	64.0	43.3	69.0	
주관적 건강	2.60(0.57)	2.35(0.63)	2.66(0.53)	$t = 0.97$	
일에 대한 의미	3.10(0.68)	3.04(0.72)	3.12(0.67)	$t = 1.93$	
근로소득	4.96(1.40)	4.72(1.49)	5.02(0.07)	$t = 1.93$	
	100만 원 이하	14.1	29.9	13.3	$t = 6.57^{***}$
101만~200만 원	30.6	33.0	31.1		

3) SUR모형의 상세한 설명과 추정과정은 다음의 논문에서 확인할 수 있다:(Zellner, A. (1962). An efficient method of estimating seemingly unrelated regressions and tests for aggregation bias. Journal of the American statistical Association, 57(298), pp.348-368.).

4) 온라인 조사에 참여할 정도로 디지털 문해력이 높은 집단의 특성이 반영된 것으로 볼 수 있다. 상대적으로 학력 수준이 낮은 농·어·임업 종사자(2020년 노인실태조사 기준 전문대학 이상 학력자 비율 1.7%)가 제외된 것을 감안해도 높은 수치이다. 따라서 본 연구의 표본이 전국 60세 이상 모든 임금 근로자를 대표한다고 일반화할 수 없다.



구분	전체 (N=503)	단순노무직 (N=97)	비단순노무직 (N=406)	기술통계치 비교 (단순노무직 vs. 비단순노무직)
	% or Mean(SD)	% or Mean(SD)	% or Mean(SD)	
201만~300만 원	31.0	37.1	29.6	
301만~400만 원	13.1	0.0	16.3	
401만~500만 원	6.0	0.0	7.4	
501만 원 이상	5.2	0.0	6.4	
	2.82(1.29)	2.07(0.82)	3.00(1.32)	
직무 자율성	3.60(0.84)	3.38(0.94)	3.65(0.81)	t=2.87**
돌봄책임	없음	57.1	60.8	x =0.70
	있음	42.9	39.2	
직장이직의도	2.03(0.92)	2.10(1.01)	2.01(0.90)	t=-0.87
직업이직의도	2.02(0.92)	2.24(1.03)	1.97(0.88)	t=-2.64**

주: 1) \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

2) a: 회귀분석 시 연속형 변수로 투입

특히 단순노무직 종사자는 전체 응답자의 약 19.3%이고, 비단순노무직 종사자와 비교해 학력 수준, 근로소득, 직무 자율성 수준이 통계적으로 유의미하게 낮았다. 두 집단 간 직장이직의도 수준에는 유의미한 차이가 없었으나, 직업이직의도 수준은 단순노무직 집단에서 유의미하게 높았다. 흥미롭게도 비단순노무직 종사자는 그 반대의 현상을 보였다. 한편, 두 집단 간 성별, 연령, 주관적 건강, 일에 대한 긍정적 태도, 돌봄 책임 수준 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

## 2. 직장이직의도 및 직업이직의도 영향요인

다음의 <표 2>는 고령 임금 근로자의 직장이직의도와 직업이직의도에 어떤 요인들이 영향을 미치는지 분석한 결과이다. 먼저, 표 하단 Breusch-Pagan 검정 결과는 '직장이직의도와 직업이직의도 각 방정식의 잔차 간 상관관계가 0'인 귀무가설의 기각( $\chi^2(1)=372.612, p<.001$ )을 의미한다. 이는 두 종속변수가 높은 상호관련성을 가지고 있고, 이러한 관련성을 추정에 반영해주는 SUR 모형의 적용이 타당하다는 것을 보여준다.

다음으로, 직장이직의도에 대한 설명변수의 영향력을 살펴보면, 나이가 적을수록(Coef.=-0.119, p<.01), 일에 대한 의미 수준이 낮을수록(Coef.=-0.263, p<.001), 직무 자율성이 낮을수록(Coef.=-0.146, p<.001), 돌봄 책임이 있는 경우(Coef.=0.079, p<.05) 직장이직의도가 통계적으로 유의미하게 증가하는 것으로 나타났다. 그리고, 직업이직의도에 대한 설명변수의 영향력을 살펴보면, 나이가 적을수록(Coef.=-0.137, p<.001), 일에 대한 의미 수준이 낮을수록(Coef.=-0.247, p<.001), 직무 자율성이 낮을수록(Coef.=-0.147, p<.001), 단순노무직인 경우(Coef.=0.091, p<.05) 직업이직의도가 통계적으로 유의미하게 증가하는 것으로 나타났다.

이 결과에서 흥미로운 점은 일부 변수, 즉 돌봄 책임과 직종 변수의 영향력이 두 종속변수에 대해 각기 다르게 나타났다는 것이다. 돌봄 책임은 직장이직의도에 대해서만 유의미한 영향력을 가졌고, 직종은 직업이직의도에 대해서만 통계적으로 유의미한 영향력을 가졌다. 이는 돌봄 책임이 있는 개인은 책임이 없는 개인보다 직장을 떠나려는 의도가 더 강하지만 직업 자체를 떠나려는 의도는 차이가 없고, 단순노무직 종

표 2. 고령 임금 근로자의 직장이직의도와 직업이직의도 영향요인 분석

구분	전체 (N=503)	
	직장이직의도	직업이직의도
절편	2.030***	2.018***
성별 (ref. 여성)	0.013	0.026
연령	-0.119**	-0.137***
학력	0.055	0.040
주관적 건강	-0.053	-0.059
일에 대한 의미	-0.263***	-0.247***
근로소득	0.048	0.021
직무 자율성	-0.146***	-0.147***
돌봄 책임 (ref. 없음)	0.079*	0.067
직종 (ref. 비단순노무직)	0.028	0.091*
R <sup>2</sup>	0.196***	0.204***
Breusch-Pagan test	$\chi^2(1)=372.612***$	

주: 1) 표준화된 회귀계수를 보고하였음.

2) \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

사자는 비단순노무직 종사자보다 직업 자체를 떠나려는 의도가 더 강하다는 것을 의미한다. 한편, 연령, 일에 대한 긍정적 태도, 직무 자율성 변수는 두 종속변수 모두에 일관되게 부적 영향력을 보였고, 건강이나 근로소득 변수는 두 종속변수 모두에 별다른 영향을 미치지 않았다.

### 3. 단순노무직 여부에 따른 직장이직의도 및 직업이직의도 영향요인 비교

다음의 <표 3>은 단순노무직 여부에 따라 고령 임금 근로자의 직장이직의도와 직업이직의도에 어떤 요인들이 영향을 미치는지 비교 분석한 결과이다. 먼저, Breusch-Pagan 검정 결과는 단순노무직과 비단순노무직 모두에서 ‘직장이직의도와 직업이직의도 각 방정식의 잔차 간 상관관계가 0’인 귀무가설의 기각( $\chi^2(1)=81.286, p<.001; \chi^2(1)=290.485, p<.001$ )을 보여준다. 즉, 두 집단 모두 두 종속변수 간 높은 상호관련성이 존재하고, 이러한 관련성을 추정에 반영하는 SUR 모형의 적용은 타당하다고 볼 수 있다.

고령 임금 근로자 중 단순노무직 집단에서 설명변수들의 영향력을 살펴보면, 직장이직의도는 일에 대한 의미가 낮을수록(Coef.=-0.316, p<.01) 유의미하게 증가했고, 직업이직의도는 일에 대한 긍정적 태도가 부족할수록(Coef.=-0.282, p<.01), 직무 자율성이 낮을수록(Coef.=-0.193, p<.05) 통계적으로 유의미하게 증가했다. 그리고, 비단순노무직 집단에서 설명변수들의 영향력을 살펴보면, 직장이직의도와 직업이직의도 모두 나이가 적을수록(Coef.=-0.113, p<.01; Coef.=-0.142, p<.001), 일에 대한 의미가 낮을수록(Coef.=-0.253, p<.001; Coef.=-0.243, p<.001), 직무 자율성이 낮을수록(Coef.=-0.138, p<.01; Coef.=-0.129, p<.01) 유의미하게 증가했다. 한편, 통상적인 수준보다 완화된 유의확률 기준을 적용할 때 돌봄 책임이 있는 경우(Coef.=0.079, p<.10)는 직장이직의도에만 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다.

결과에서 알 수 있듯이 변수들의 영향력은 집단에 따라 각기 다르게 나타났다. 연령 변수는 비단순노무직 집단에서만 통계적으로 유의미한 영향력을 보였고, 일에 대한 의미 변수는 단순노무직과 비단순노무직 집단 모두에서 유의미한 영향력을 보였다. 그리고, 직무 자율성 변수는 비단순노무직 집단에서는 두 종속

변수 모두에 통계적으로 유의미한 영향력을 보였지만, 단순노무직 집단에서는 직업이직의도에 대해서만 유의미한 영향력을 보였다. 한편, 두 집단의 직장이직의도와 직업이직의도 모두에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 ‘일에 대한 의미’와 ‘직무 자율성’인 것으로 나타났다.

표 3. 단순노무직 여부에 따른 고령 임금 근로자의 직장이직의도와 직업이직의도 영향요인 비교 분석

구분	단순노무직 (N=97)		비단순노무직 (N=406)	
	직장이직의도	직업이직의도	직장이직의도	직업이직의도
절편	2.084***	2.206***	2.017***	1.975***
성별 (ref. 여성)	0.021	-0.014	0.009	0.036
연령	-0.130	-0.120	-0.113**	-0.142***
학력	0.146	0.142	0.027	0.010
주관적 건강	-0.080	-0.107	-0.051	-0.052
일에 대한 의미	-0.316**	-0.282**	-0.253***	-0.243***
근로소득	-0.003	-0.012	0.056	0.023
직무 자율성	-0.159	-0.193*	-0.138**	-0.129**
돌봄 책임 (ref. 없음)	0.076	0.114	0.079+	0.052
R <sup>2</sup>	0.247***	0.239***	0.185***	0.186***
Breusch-Pagan test	$\chi^2(1)=81.286***$		$\chi^2(1)=290.485***$	

주: 1) 표준화된 회귀계수를 보고하였음.

2) + p<.10, \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\*p<.001

## V. 논의 및 결론

우리 사회에서 일하는 고령자의 증가세는 한동안 이어질 것으로 보인다. 개인은 길어진 여생과 소득 감소에 대응해야 하고, 정부는 부양 비용을 감당할 수 있는 수준에서 관리하기 위해 고령자 근로를 촉진할 수밖에 없기 때문이다. 이에 본 연구는 고령 임금 근로자의 이직의도 영향 요인을 도출함으로써 고령자를 대상으로 한 조직의 인적자원관리 전략과 고령자 고용 정책에 시사점을 제공하고자 했다. 이를 위해 전국 60세 이상 고령 임금 근로자 503명을 대상으로 수집한 설문조사 자료를 활용했고, 더 세분된 이해를 구축하기 위해 이직의 개념을 직장이직과 직업이직으로 구분하고, 단순노무직 종사 여부에 따른 차이를 함께 검토하였다. 본 연구에서 발견된 주요 결과와 시사점을 정리하면 다음과 같다:

첫째, 본 연구 응답자들의 직장과 직업이직의도는 모두 낮은 수준이었다.<sup>5)</sup> 이는 고령자 노동시장이 일 자체를 중요시하거나 은퇴 후 재정적 어려움을 겪는 사람 중심으로 구성되면서 일의 동기가 훨씬 강하고 뚜렷하게 나타난다고 한 McNair(2006)의 연구와 부합하는 결과이다. 즉, 이러한 결과는 일에 대한 열망이 강하거나 일을 반드시 해야만 하는 개인들만 노동시장에 남게 되면서 나타났다고 볼 수 있다. 근로 의욕이 낮거나 재정적 여유를 가진 고령자들은 이미 노동시장을 떠났을 가능성이 크다.

둘째, 단순노무직 여부에 따라 직장과 직업이직의도 수준을 구분하면 좀 더 흥미로운 특징을 확인할 수 있다. 먼저, 단순노무직의 직업이직의도는 직장이직의도보다 높았는데, 이는 전문직을 대상으로 한 이직

5) 어떤 집단의 이직의도 수준이 전반적으로 낮다고 해서 이러한 현상을 탐구하는 것의 의미가 감소한다고 볼수는 없다. 중요한 것은 그 집단 내에서 이직을 고려하는 개인들이 존재한다는 사실이고, 어떤 요인들이 이직을 생각하게 만드는지 살펴보는 것은 인적자원관리 측면에서 중요한 의미와 시사점을 제공할 수 있다.

연구(강철희, 이종화, 2019a; 김상욱, 서영준, 2003; McDuff & Mueller, 2000)에서 일반적으로 직장이 직의도가 더 높게 나타나는 것과 상반된다. 이러한 현상은 김상욱과 서영준(2003)의 기회비용 관점으로 해석할 수 있다. 직업의 전문성이 높을수록 그것을 위해 쌓아온 준비와 투자가 많은데, 다른 분야로 떠나게 되면 이에 대한 상실이 기회비용으로 발생하므로 전문직 종사자들은 가급적 직업을 떠나지 않으려고 한다는 것이다. 이러한 관점에서 단순노무직은 직업을 떠날 때 기회비용이 상대적으로 적으므로 더 쉽게 떠나려는 경향이 나타날 수 있다. 한편, 비단순노무직보다 단순노무직의 직업이직의도가 유의미하게 높은 이유는 좀 더 복잡적일 수 있다. 단순노무직이 열악한 근로환경, 불안정한 고용, 낮은 급여 등의 문제를 가지고 있음을 고려할 때 상식적인 결과일 수도 있고, 표본에 상대적으로 고학력자가 많은 것을 고려할 때 눈높이에 맞지 않는 일자리 즉, 미스매칭의 문제가 반영된 것일 수도 있다.

셋째, 일에 대한 의미와 직무 자율성은 각각 직장이직의도, 직업이직의도 모두에 통계적으로 부적(-)인 영향을 미쳤지만, 전통적으로 이직의 주요 영향 요인으로 보고되어온 근로소득은 두 변수 모두에 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과는 낮은 임금이라도 일을 통해 내적 만족을 찾으려는 은퇴자가 늘고 있다는 연구(김문정 외, 2022), 고령 세대는 젊은 세대와 비교할 때 물질적 보상보다 자율성이나 유연성에 훨씬 더 강하게 동기를 얻고 있음을 확인한 연구(Inceoglu et al., 2012)와 일맥상통한다. 즉, 물질적 보상보다 일 자체에서 의미를 찾는 성향의 사람인지, 얼마나 자율성을 가지고 일을 하는지가 일을 지속하는 데 훨씬 큰 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

한편, 돌봄 책임 변수의 영향력은 주목할 만하다. 이는 돌봄 책임이 이직을 촉진한다는 기존 메타분석 연구들(Daouk-Öyry et al., 2014; Mor Barak et al., 2001)과 유사하지만, 본 연구에서 나타난 더 흥미로운 사실은 이 변수가 직장이직의도에만 영향을 미친다는 점이다. 이를 해석해보면 돌봄 책임이 있는 고령자들은 직업 자체를 떠나기보다 다른 직장(예: 돌봄에 좀 더 시간과 노력을 할애할 수 있는)으로 이동하려는 경향이 있을 수 있다.

넷째, 연령 변수는 비단순노무직에서만 통계적으로 부적(-)인 영향을 미쳤고, 단순노무직에서는 유의미하지 않았다. 먼저, 비단순노무직의 결과를 Kirschenbaum과 Weisberg(2002)의 관점, 즉 많은 나이가 새로운 일자리의 기회를 제한한다고 보는 관점에서 해석해보면, 보통 고령 세대 노동시장에서는 비고령자와의 경쟁보다 고령자 집단 내에서 경쟁이 많으므로 고령자 집단 내에서 상대적으로 나이가 적은 개인들은 더 나은 조건의 기회가 주어질 가능성이 크다. 특히, 비단순노무직에 종사하는 고령자들은 단순노무직 종사자보다 상대적으로 직업적 기술이나 지식수준이 높을 수 있으므로 이직을 통해 더 나은 일자리를 찾으려는 경향이 뚜렷하게 나타날 수 있다. 한편, 단순노무직의 결과는 몇 가지의 다른 해석이 가능하다. 단순노무직 종사자들은 나이가 적더라도 더 나은 일자리로 옮길 수 있는 기술이나 지식이 부족해 선택의 여지가 적을 수도 있고, 김수린 외(2020)의 연구처럼 단순노무직 집단은 특별한 지식이나 기술을 요구하지 않고 책임 수준이 낮은 일을 선호하는 이들이 다수를 구성하고 있어 나타난 결과일 수도 있다. 표본 특성을 고려할 때 본 연구의 결과는 후자의 성격이 더 반영되었을 것으로 보이나 정확한 판단을 위해서는 좀 더 세밀한 후속 연구가 필요하다.

다섯째, 직무 자율성 변수의 영향력은 모든 종속변수 중 단순노무직의 직장이직의도에 대해서만 유의미하지 않게 나타났다. 즉, 다른 변수들은 모두 직무 자율성이 낮을수록 이직의도가 유의미하게 높아졌으나

단순노무직의 직장이직의도는 직무 자율성과 유의미한 관계가 없었다. 이는 단순노무 업무를 하는 직장들의 자율성 수준이 서로 별다른 차이가 없기 때문일 수 있다. 이에, 현재 일자리에서 자율성이 없다고 판단되면 아예 그 직업을 떠나려고 하지 같은 직업 내 다른 직장으로 떠날 의도는 가지지 않을 가능성이 있다.

다음은 이러한 결과에 기반해 몇 가지 시사점을 제시한다. 첫째, 고령자를 고용하는 조직은 인력 채용 과정에서 후보자가 일 자체에서 얼마나 의미를 찾고 있는지 살펴보는 것이 필요하다. 본 연구 결과에서 알 수 있듯이 일 자체에서 의미를 찾지 못하는 고령자는 중도에 이직할 가능성이 크다. 많은 조직이 고령 인력에 급여나 복리후생 같은 물질적 보상을 충분히 제공하기 어렵다는 현실을 고려할 때, 일 자체에서 의미를 찾는 개인을 찾아 채용하는 것은 중요한 과제이다. 만약, 채용단계에서 이러한 요소가 고려되지 않으면 불필요한 이직이 반복될 수 있고, 이는 재고용과 훈련, 고객 서비스나 상품의 질 관리 등에서 지속적인 비용을 발생시킬 수 있다. 또한, 조직은 고령자가 일의 의미를 찾을 수 있는 직무를 마련할 수도 있다. [Hackman과 Oldham\(1974\)](#)은 종사자가 직무에서 자신의 지식이나 기술을 충분히 활용하고, 직무의 최종 결과물을 가시적으로 확인할 수 있고, 자신의 직무가 타인에게 중요한 영향력을 미칠 때 일에서 의미 있는 경험을 할 수 있다고 보았다. 이들이 자신들의 아이디어에 기반해 트래블러스 보험회사(The Travelers Insurance Company)에서 단순 반복 업무를 하는 직원들의 직무에 변화를 만들었는데, 그 결과 생산성, 무단결근율, 직무만족도가 크게 개선되었다. 이들의 사례<sup>6)</sup>는 오늘날 저숙련, 단순 업무가 주를 이루는 고령자 대상 직무에도 적용할 수 있는 요소들이 많다.

둘째, 고령 근로자를 고용하는 조직은 직무 설계 과정에서 자율성의 중요성을 더 인식할 필요가 있다. 자율성은 근로 시간, 일의 순서 및 방법 등 여러 측면에서 부여될 수 있는데, 조직의 상황에 따라 고령 근로자에게 자율성을 적절히 부여한다면 이직 감소뿐만 아니라 일에 대한 만족, 조직에 대한 충성도를 높일 수 있다. 이러한 관점에서 ‘유연하고 부담 없는 근무 시간’, ‘재량권 인정’ 등의 인적자원관리 전략이 고령 근로자의 자발적 참여를 끌어내고, 조직의 안정과 재무적 성과를 내는 질적 연구의 사례들([이종화, 신자현, 2023; 이현주, 2015](#))은 주목할 만하다. 예를 들면, 고령 근로자가 돌봄 책임을 다할 수 있게 해주는 사내 제도(예: 근로 시간 조정, 특별 휴가 등)는 역량 있는 고령 인력 유치를 가능케 할 수 있고, 이는 관련 노동 시장 내에서 조직 경쟁력을 강화로 이어질 수 있다.

셋째, 고령자 고용 정책은 고령 세대에서 두드러지는 특정 근로 동기 중심으로 일자리를 확대하는 데 집중할 필요가 있다. 선행연구와 본 연구 결과는 젊은 세대가 다양한 근로 동기에 동시에 영향을 받는 것과 달리, 고령자들은 특정 동기에 따라 일을 선택할 수 있음을 보여준다. 예를 들어, 젊은 세대는 일에 대한 의미와 급여를 함께 고려하지만, 어떤 고령자들은 단순히 일하는 행위 자체에 만족하는 것이다. 이는 인구구조 변화 속에서 고령 세대의 노동을 장려하고 촉진해야 하는 정부에 중요한 시사점을 제공한다. 정부 재정, 기업 경영 환경, 일하려는 고령자의 증가세 등을 고려할 때, 근로자의 다양한 요구를 최대한 만족시키려는 전통적 고용 정책을 고령 세대에 그대로 적용하는 것은 효율성과 속도 면에서 적합하지 않을 수 있다. 오히려 생계유지, 일의 의미, 간단하고 책임이 적은 일 선호 등 특정 근로 동기를 충족하는 일자리 확대에 집중한다면, 훨씬 적은 비용과 노력으로 정책 효과를 볼 수 있을 것이다.

6) 사례에 관한 상세한 설명, 처치, 효과는 다음의 문헌에서 확인할 수 있다. (Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R., & Purdy, K. (1974). A new strategy for job enrichment. New Haven, Connecticut: Yale University, Department of Administrative Sciences.)

끝으로 본 연구가 갖는 함의로는 첫째, 국내 고령 임금 근로자를 대상으로 한 인적자원관리에 필수적인 실증적 근거를 제공했다는 것을 들 수 있다. 그동안 정부의 실태조사나 일부 질적 연구를 통해 고령 취업자들이 일에 대한 의미나 자율성을 중시하며 일을 선택한다는 사실이 경험적으로는 파악되었으나, 이와 같은 요소들과 인적자원관리의 핵심 결과 변수 사이의 인과관계는 실증적으로 검증되지 않았다. 그러나 본 연구를 통해 그러한 관계를 통계적으로 규명했을 뿐 아니라, 많은 고령 임금 근로자들이 종사하는 단순노무직 여부에 따라 차이를 밝힌 것은 이론적, 실천적으로 중요한 의의를 갖는다. 둘째, 이직 관련 문헌의 확장에 기여했다는 점에서 의미가 있다. 이직은 오랫동안 많은 조직과 연구자가 관심을 가진 주제이지만, 그 초점은 주로 전통적 근로자 집단으로 간주되는 비고령 세대에 있었다. 본 연구는 기존 이직 문헌의 관심 대상이 아니었던 고령자에 초점을 두고 그 영향 요인을 확인함으로써 고령 임금 근로자의 이직의도가 전통적 근로자와 다른 요인에 의해 만들어질 수 있음을 확인하였다.

본 연구에는 다음 같은 한계도 존재한다. 첫째, 본 연구의 조사는 온라인으로 수행되면서 표본에 고학력자가 다수 표본에 포함되었다. 이는 분석 결과의 해석이나 적용에 주의가 필요함을 의미한다. 예를 들면, 저학력, 저숙련, 생계형 근로처럼 단순노무직 종사자의 대표적 특징을 지니는 표본이 과소표집되었을 가능성이 큰데, 이들이 표본에 포함된다면 설명변수들의 영향력이 다소 달라질 수 있다. 둘째, 본 연구 모형에서 빠진 제3의 변수가 존재할 수 있다. 이직에는 조직 요인, 고용환경 요인 등 다양한 층위의 원인변수들과 변수 간 인과관계가 존재하는데 본 연구에서는 이러한 변수들을 모두 조사하지 못했다. 이는 후속 연구를 통해 더 상세히 밝혀질 필요가 있다. 그러나 이러한 한계에도 불구하고 전국 단위 설문조사를 통해 일에 대한 태도, 직무에 대한 인식, 돌봄 책임, 직장이직과 직업이직 등 정부 실태조사 자료에서 확인하기 어려운 변수들의 관계를 확인했다는 점은 본 연구의 정당성을 뒷받침해준다. 우리 사회에서 고령자 근로의 중요성이 점차 커지고 있으므로 본 연구가 지닌 한계를 보완하고 발전시킨 후속 연구가 계속 수행되기를 바란다.

---

이종화는 연세대학교 사회복지학 박사학위를 받았으며, 강남대학교 교양교수부 조교수로 재직 중이다. 주요 관심 분야는 비영리조직, 노인복지, 복지기술이며, 현재 비영리 단체 자원봉사, 노인복지 서비스 정책, 인적자원개발 등을 연구하고 있다.

(E-mail: jhlee@kangnam.ac.kr)

---

황영현은 연세대학교 사회복지대학원에서 석사과정 재학 중이며, 주요 관심 분야는 노인복지, 독거노인, 노인정책이다. 현재 임금 근로 노인, 독거노인, 노인복지정책 등을 연구하고 있다.

(E-mail: dudgus1193@yonsei.ac.kr)

---

최수찬은 미시간주립대학교 사회복지대학원에서 석·박사학위를 받았으며, 연세대학교 사회복지대학원 교수로 재직 중이다. 현재 근로자복지, 직무스트레스, 일-가정 양립, 근로자지원프로그램(EAP) 등을 연구 중이다.

(E-mail: choisc@yonsei.ac.kr)

## 참고문헌

- 강은나. (2018). 노인일자리사업 참여를 통한 노인의 다차원적 변화 검증: 공익활동과 시장형 사업단을 중심으로. *노인복지연구*, 73(3), pp.29-53. doi: <https://doi.org/10.21194/kjgsw.73.3.201809.29>.
- 강은나, 최경덕, 이상우, 최유정, 김명일, 문성현 등. (2022). 고령자의 일과 사회활동 정책 모니터링과 과제. *한국보건사회연구원*.
- 강철희, 이종화. (2019a). 사회복지사의 이직의도에 관한 연구 : 직장이동과 직업이동 분석. *사회복지연구*, 50(2), pp.93-129. doi: <https://doi.org/10.16999/kasws.2019.50.3.93>.
- 강철희, 이종화. (2019b). 한국 사회복지사 이직연구에 관한 체계적 문헌고찰. *한국사회복지행정학*, 21(4), pp.75-112. doi: <https://doi.org/10.22944/kswa.2019.21.4.004>.
- 김문정, 박경하, 전병유, 오단이, 유선치, 성경하. (2022). 민간형 노인일자리 지속가능성 강화방안 연구. *한국노인인력개발원*.
- 김삼욱, 서영준. (2003). 기업내부노동시장(FILM)과 직업내부노동시장(OILM)의 직장이동과 직업이동 성향: 의료전문직의 사례. *한국사회학*, 37(4), pp.1-29. <https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART000867961>
- 김수린, 배지영, 안서연, 허선영, 김혜인. (2020). 신노년세대를 위한 노인일자리사업 개편방안 연구. *한국노인인력개발원*.
- 김준수, 김신열. (2016). 노인일자리사업 참여지속의사에 영향을 미치는 요인. *한국사회복지행정학*, 18(3), pp.105-128. doi: <https://doi.org/10.22944/kswa.2016.18.3.005>.
- 김준수, 김신열, 이주은. (2021). 노인 일자리 및 사회활동지원사업 참여자 직무만족에 영향을 미치는 요인. *한국사회복지행정학*, 23(2), pp.75-103. doi: <https://doi.org/10.22944/kswa.2021.23.2.004>.
- 김준표, 이은진, 마상훈, 남석인. (2022). 근로 노인의 직무만족이 우울에 미치는 영향: 자기자비의 조절효과 검증을 중심으로. *한국노년학*, 42(2), pp.403-423. doi: <https://doi.org/10.31888/JKGS.2022.42.2.403>.
- 박석돈, 조주현, 한미현. (2004). 장애인근로자 이직의 유형과 요인에 관한 이론적 고찰. *직업재활연구*, 14(1), pp.73-103. <https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART001172573>
- 박현진, 정병용, 박명환. (2023). 사무직, 기능직, 단순노무직 건설업 근로자의 유해요인노출시간 및 건강문제 비교. *대한인간공학회지*, 42(2), pp.149-162. doi: <https://doi.org/10.5143/JESK.2023.42.2.149>.
- 변금선, 최혜지, 한동우, 김형용, 신유미, 윤기연, 송명호. (2018). (가칭)통합형 노인일자리센터 모형 구축을 위한 연구. *한국노인인력개발원*.
- 서균석. (2015). 고령노동력의 활용성 증대를 위한 인적자원관리의 개선방향. *글로벌경영학회지*, 12(4), pp.715-736. <https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART002065486>
- 윤수경. (2016). 노인의 취업이 우울에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과와 성별 차이. *노인복지연구*, 71(3), pp.389-410. doi: <https://doi.org/10.21194/kjgsw.71.3.201609.389>.
- 이윤경, 김세진, 황남희, 임정미, 주보혜, 남궁은하 등. (2020). 2020년도 노인실태조사. *보건복지부*.
- 이종화. (2021a). 사회복지사의 이직 및 재직의도 영향요인에 관한 연구. *박사학위논문: 연세대학교*.
- 이종화. (2021b). 사회복지조직 중간관리자의 직무특성이 직장이직의도와 직업이직의도에 미치는 영향: 성장욕구의 조절효과. *한국사회복지행정학*, 23(4), pp.57-86. doi: <https://doi.org/10.22944/kswa.2021.23.4.003>.
- 이종화, 신자현. (2023). 시장형 노인일자리사업 성공요인에 관한 사례연구. *한국노년학*, 43(2), pp.235-256. doi: <https://doi.org/10.31888/JKGS.2023.43.2.235>.
- 이현주. (2015). 노인 사회적기업의 성공요인에 관한 사례연구. *Crisisonomy*, 11(7), pp.197-224. <https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART002017346>
- 이혜정, 유규창. (2013). Y 세대의 일과 삶의 균형: 세대별 일의 가치를 통해 본 의미 및 역할. *노동정책연구*, 13(4), pp.1-31. doi: <https://doi.org/10.22914/jlp.2013.13.4.001>.
- 전혜정, 김명용. (2014). 노년기 취업이 우울에 미치는 중단적 영향의 성차. *한국노년학*, 34(2), pp.315-331. <https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART001878193>
- 정경희, 오영희, 이윤경, 손창균, 박보미, 이수연 등. (2012). 2011년도 노인실태조사. *보건복지부*.
- 탁진국, 서혜준, 김혜선, 남동엽, 정희정, 권누리 등. (2015). 일의 의미 척도개발 및 타당화. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(3), pp.437-456. doi: <https://doi.org/10.1515/forum-2014-0036>.
- 한종국. (2016). 직무특성이 중고령자의 직무만족도에 미치는 영향 연구-고령친화적 인적자원관리의 조절효과를 중심으로. *인적자원관리연구*, 23(1), pp.19-45. doi: <https://doi.org/10.14396/jhrmr.2016.23.1.19>.



- 허성호, 김종대, 정태연. (2011). 취업이 노인의 삶에 미치는 영향 분석. *한국노년학회지*, 31(4), pp.1103-1118. <https://www.kci.go.kr/kci-portal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART001607752>
- 황미영. (2011). 고령노동자의 인적자원개발 욕구와 근로자지원의 방향. *한국지역사회복지학*, 39, pp.155-178. <https://www.kci.go.kr/kci-portal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART001605253>
- Bonsdorff, M. v. (2009). Intentions of early retirement and continuing to work among middle-aged and older employees. *Jyväskylä studies in business and economics*.
- Boumans, N. P., De Jong, A. H., & Janssen, S. M. (2011). Age-differences in work motivation and job satisfaction. *The influence of age on the relationships between work characteristics and workers' outcomes. The international journal of aging and human development*, 73(4), pp.331-350. doi: <https://doi.org/10.2190/AG.73.4.d>.
- Carmeli, A., Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, 9(2), pp.191-206. doi: <https://doi.org/10.1080/13678860600616305>.
- Cotton, J. L., Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of management Review*, 11(1), pp.55-70. doi: <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4282625>.
- Daouk-Öyry, L., Anouze, A. L., Otaki, F., Dumit, N. Y., & Osman, I. (2014). The JOINT model of nurse absenteeism and turnover: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 51(1), pp.93-110. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijnur-stu.2013.06.018>.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), pp.463-488. doi: <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. doi: <https://doi.org/10.1037/t02285-000>.
- Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R., & Purdy, K. (1974). *A new strategy for job enrichment*. New Haven, Connecticut: Yale University, Department of Administrative Sciences.
- Hennekam, S., Herrbach, O. (2013). HRM practices and low occupational status older workers. *Employee Relations*, 35(3), pp.339-355. doi: <https://doi.org/10.1108/01425451311320512>.
- Inceoglu, I., Segers, J., & Bartram, D. (2012). Age - related differences in work motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), pp.300-329. doi: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02035.x>.
- Kim, H., Kao, D. (2014). A meta-analysis of turnover intention predictors among US child welfare workers. *Children Youth Services Review*, 47, pp.214-223. doi: <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2014.09.015>.
- Kirschenbaum, A., Weisberg, J. (2002). Employee's turnover intentions and job destination choices. *Journal of organizational behavior*, 23(1), pp.109-125. doi: <https://doi.org/10.1002/job.124>.
- Kiss, P., De Meester, M., & Braeckman, L. (2008). Differences between younger and older workers in the need for recovery after work. *International archives of occupational and environmental health*, 81, pp.311-320. doi: <https://doi.org/10.1007/s00420-007-0215-y>.
- McDuff, E. M., Mueller, C. W. (2000). The ministry as an occupational labor market: Intentions to leave an employer (church) versus intentions to leave a profession (ministry). *Work and Occupations*, 27(1), pp.89-116. doi: <https://doi.org/10.1177/0730888400027001005>.
- McNair, S. (2006). How different is the older labour market? Attitudes to work and retirement among older people in Britain. *Social policy and society*, 5(4), pp.485-494. doi: <https://doi.org/10.1017/S1474746406003198>.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological bulletin*, 86(3), pp.493-522. doi: <https://doi.org/10.1037//0033-2909.86.3.493>.
- Mor Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis. *Social service review*, 75(4), pp.625-661. doi: <https://doi.org/10.1086/323166>.

- Morgeson, F. P., Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*, 91(6), pp.1321-1339. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>.
- Okunribido, O. O., Wynn, T., & Lewis, D. (2011). Are older workers at greater risk of musculoskeletal disorders in the workplace than young workers? – A literature review. *Occupational Ergonomics*, 10(1-2), pp.53-68. doi: <https://doi.org/10.3233/OER-2011-0192>.
- Philippe, D. (2020). Employment of Elderly Workers in Japan: the Limits of the Current System and Assessment of the Conditions for the Emergence of a New Dynamics. *創価経営論集*, 44(1), pp.13-30.
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, 71(1), pp.23-65. doi: <https://doi.org/10.1111/peps.12226>.
- Zaniboni, S. M., Truxillo, D., Fraccaroli, F. A., McCune, E., & Bertolino, M. (2014). Who benefits from more tasks? Older versus younger workers. *Journal of managerial psychology*, 29(5), pp.508-523. doi: <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2012-0381>.
- Zellner, A. (1962). An efficient method of estimating seemingly unrelated regressions and tests for aggregation bias. *Journal of the American statistical Association*, 57(298), pp.348-368. doi: <https://doi.org/10.1080/01621459.1962.10480664>.

# Influencing Factors on Intent to Leave the Current Employer and Occupation Among Elderly Wage Workers: A Comparative Analysis Based on Engagement in Simple Labor Jobs

Lee, Jong Hwa<sup>1\*</sup> | Hwang, Yeong Hyeon<sup>2</sup> | Choi, Soo chan<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Kangnam University

<sup>2</sup> Yonsei University

\* Corresponding author:

Lee, Jong Hwa  
(jhlee@kangnam.ac.kr)

## Abstract

This study investigated factors influencing elderly wage workers' intentions to leave their jobs, aiming to guide human resource management strategies and employment policy. The study differentiated turnover intentions into leaving the current employer and changing the occupation, with a focus on whether the workers are involved in simple labor. Through a nationwide survey of 503 workers aged 60 and above, using descriptive statistical analysis and Seemingly Unrelated Regression (SUR), it was found that these workers generally showed low turnover intentions. However, those engaged in simple labor were more inclined to leave their occupation than those in more complex roles. The study also found a significant influence of work meaningfulness and job autonomy on both types of turnover intentions, overshadowing traditional factors like wages. For non-simple labor workers, caregiving responsibilities greatly impacted their decision to leave their current employers. The findings underscore the importance of considering factors beyond wages in recruitment, job design, and policy development for elderly wage workers to improve job retention and satisfaction.

**Keywords:** Elderly Wage Workers, Intent to Leave the Current Employer, Intent to Change Occupation, Simple Labor Work, Seemingly Unrelated Regression