

장년층 직장인의 연령차별 인식과 연령차별 경험이 외모관리행동에 미치는 영향

전 양 진

명지대학교 디자인학부 교수

Effects of Perceived Ageism on Appearance Managing Behavior for Over Middle-Aged Office Workers

Jeon, Yangjin

Professor, Div. of Design, Myongji University

(received date: 2020. 7. 29, revised date: 2020. 8. 3, accepted date: 2020. 8. 6)

ABSTRACT

This study aimed to investigate the effect of the perceived ageism and ageism experience at work on the appearance satisfaction and then appearance managing behavior for the age of 45-64 men and women. An on-line survey method was applied to get the data of 455 respondents. The results were as follows: First, the perceived ageism gave a positive effect on the ageism experience at work and the appearance managing behavior, while giving a negative effect on the appearance satisfaction. Second, the ageism experience at work had a positive effect on the appearance managing behavior with no effect on the appearance satisfaction. Third, the appearance satisfaction had no significant effect on the appearance managing behavior for over middle-aged office workers. Fourth, some demographics such as gender, age, and occupation were shown to be significant for perceiving ageism and appearance behavior. In conclusion, the ageism perception and the ageism experience seemed to be an important sociocultural factor, which would motivate the appearance managing behavior of the over middle age people.

Key words: ageism experience at work(직장내 연령차별 경험),
appearance managing behavior(외모관리 행동), appearance satisfaction(외모만족도),
perceived ageism(연령차별 인식)

I. 서론

2019년 우리나라 중장년층(40-60대)의 인구 비율은 전체 인구 비율의 44.5%로 약 절반을 차지하며, 이들의 경제활동 참가율은 40대가 78.4%, 50대가 75.4%, 그리고 60대도 41.5%를 나타낼 만큼 활발하다(Statistics Korea, 2020). 같은 자료에 의하면 한국인의 평균 기대수명은 2018년 기준 82.7세로 1970년의 62.3세에 비해 20년 이상 증가하였고, 질병 없이 건강하게 활동하는 나이인 건강수명은 2018년 기준 64.4세로 확인되었다. 평균 수명의 증가는 세계적인 추세로 의료기술의 발달과 개인 소득 증대 및 건강에 대한 관심이 높아진 결과라고 할 수 있다. 신체적 건강과 지적 능력을 유지하는 기간인 건강수명도 이전보다 늘어나면서 직장생활과 사회활동에 참여하는 기간도 증가하게 되었다. 이와 같은 사회적 변화에도 불구하고 장년층에 대한 일반적인 고정관념은 비생산적이고 의존적인 이미지가 지배적이며 부정적인 인식이 크다(Kim, 2012).

나이에 기초하여 형성되는 사람들에 대한 이미지와 태도를 연령주의라고 한다(Burtler, 1969). 피부색에 따른 인종차별이나 남녀에 따른 성차별처럼, 연령주의는 특정 연령층에 대한 사회적 고정관념과 편견에서 생겨나며 배타적인 행동을 유발하므로 연령차별주의로도 불린다(Calasanti, 2005). 젊음의 가치를 중요시하는 현대사회에서는 주로 장노년 연령대에 대한 차별들이 이슈가 되고 있으며, 연령주의를 측정하는 도구들도 개인의 신체적 노화 인식정도와 관련된 사회심리적 차별 지각을 조사하는 경우가 많다(Kim, 2012; Kwon, 2016; Laidlaw, Kishita, Shenkin, & Power, 2018; McMullin & Marshall, 2001; Sabik, 2015).

연령주의와 외모에 관한 선행연구들로는, 연령차별 인식이 외모만족도나 신체이미지를 매개로 외모 관련 삶의 질에 미치는 영향 조사(Sabik, 2015; Yu & Lee, 2019a), 노년 여성의 사회경제적 지위와

건강 인식에 따른 연령차별 인식과 외모만족도 비교(Yu & Lee, 2019b), 연령차별 경험이 자기 이미지를 매개로 노인의 사회참여에 미치는 영향(Kwon, 2016) 등이 있었다. 또한 노년기 남녀의 외모와 행동을 인식하는데 연령과 성에 기초한 복합적 차별도 논의되었다(Calasanti, 2005; Handy & Davy, 2007; Twigg, 2004).

외모만족도나 외모태도, 외모관리행동에 관한 연구들로는, 외모불만족과 부정적 외모이미지가 외모관리행동에 미치는 영향(Kim & Chung, 2016), 사회문화적 태도가 외모만족도와 외모관리행동에 미치는 영향(Kim & Han, 2016; Rudd & Lennon, 2000), 중년의 주관적 연령 인식과 외모만족도 및 외모추구혜택과의 관계(Kim, Chung, & Kim, 2015), 노년 여성의 외모관심, 자기이미지와 외모관리행동 조사(Jeon, 2019), 라이프스타일에 따른 노인의 외모관리행동 비교(Heo & Bae, 2012) 등이 있다.

이와 같이 연령차별과 외모태도(만족도), 외모만족도와 외모관리행동을 각각 따로 연구한 결과들은 많으나, 연령차별 인식과 외모만족도, 외모관리행동을 하나의 모델로 구성하여 연구한 사례는 없었다. 최근 외모를 경쟁력으로 생각하는 사회분위기를 볼 때 장년층의 연령차별 지각이 외모만족과 외모관리에 영향을 줄 것으로 보인다. 은퇴한 장년이나 노년층보다 현직에 있는 장년층이 노화된 외모에 대한 젊은 동료로부터의 편견과 고정관념에 더 심하게 노출되어 있다고 본다. 그러나 장년 직장인의 연령차별 인식과 외모만족도, 외모관리행동을 조사한 연구는 아직 없다. 장년에 대한 정확한 연령 정의는 없으나, 고용노동부(Ministry of Employment and Labor, 2019)에서는 50-60대 소비자를 신중년층이라고 부르고 있다. 본 연구에서는 직업을 유지하는 연령대 중 제일 고령층 20년의 연령구간(45-64세)을 장년층으로 보았다.

이 연구에서는 장년층이 가지고 있는 연령차별 인식과 직장에서의 연령차별 경험이 외모에 대한

인식과 외모관리행동에 미치는 영향을 조사하는데 목적이 있다. 또한 인구통계적 요인들에 따라 이들 변인들의 평가에 차이가 있는지를 확인하고자 한다. 본 연구의 결과는 연령주의 개념과 외모행동 개념이 통합된 소비자행동 모델을 제시하여, 연령인식과 외모행동과의 연관성을 이해하는데 도움이 될 것이다.

II. 이론적 배경

1. 장년층의 연령차별 인식과 직장에서의 연령차별 경험

연령차별이란 나이에 대해 갖게 되는 사회적 편견과 이로 인해 발생하는 차별로서(Burtler, 1969), 연령주의(ageism)는 연령차별주의로 불리기도 한다. 즉 연령차별이란 특정 연령집단에 대한 사회적 고정관념과 선입견, 차별적 대우를 말한다. 연령차별은 노인집단뿐 아니라 다양한 연령대에 적용될 수 있어서, 젊은이들에 대해서는 경험부족이라든지 미성숙하다는 선입견이 있을 수 있다. 그러나 젊은층에 대한 부정적인 고정관념은 다른 긍정적인 고정관념들에 의해 충분히 상쇄되기 때문에, 연령주의에서는 주로 장노년 연령대에 대한 차별들을 다루게 된다(Calasanti, 2005).

연령에 대한 인식은 생물학적 신체 변화 지각과 사회구조 및 문화를 반영한다(Kontos, 1999). 노년기의 신체적 특성은 사회에서 노인들을 배제하는 신체적 표식이 된다. 인체는 생물학적, 물질적 실체지만, 인체에 대한 지각은 사회심리적 관념에 의해 영향을 받는다(Laz, 2003). 노인학에서는 노화를 두 가지 관점, 즉 생물학에 근거한 신체적 노화 관점과 사회심리학에 기초한 사회적 노화 관점에서 이해하고자 한다(Kontos, 1999).

연령주의 척도는 노인에 대한 사회적 인식 및 태도를 알아보는데 사용된다. Kim(2012)이 한국인을 대상으로 개발한 연령주의 척도는 7개 요인과 21개 문항으로 구성되었다. 하위 요인으로는,

노화에 대한 불안, 외모변화에 대한 태도, 노년에 대한 긍정적인 기대, 노인에 대한 편견, 기피/회피, 노인집단과의 분리, 연령(노인)에 대한 차별행동 요인 등이 추출되었다. Laidlaw et al.(2018)은 노화에 대한 태도 문항들을 기존의 24문항에서 12문항으로 축약하여 세 개의 영역으로 재구성하였다. 새로운 척도에는 신체적 변화, 사회심리적 손실, 사회심리적 성장의 세 영역에 각각 4개의 문항들이 포함되었다.

외모에 기초한 연령차별적 인식과 직장에서의 연령차별 경험은 장년층 직장인의 외모만족도를 떨어뜨릴 수 있으며 삶의질이나 사회생활 참여 수준에도 영향을 미친다(Kwon, 2016; Sabik, 2015; Yu & Lee, 2019a). Kwon(2016)은 65세 이상 노인에게 설문조사를 통해, 연령차별 인식이 자기이미지를 매개로 공식적인 사회활동 참여에 부정적인 영향을 준다고 하였다. 즉 연령차별 인식과 경험이 클수록 부정적인 자기이미지가 형성되어 사회 참여에 소극적이 된다는 것이다. Sabik(2015)은 미국 노년 여성을 대상으로, Yu & Lee(2019a)는 한국 노년 여성을 대상으로 연구한 결과, 부정적인 연령차별 인식과 경험은 외모이미지나 외모만족도를 낮추며, 외모관련 삶의질에 부정적인 영향을 준다는 사실을 밝혔다.

사람들의 외모와 행동은 연령과 성에 대한 사회적 인식에 기초하여 복합적으로 지각되기도 한다(Calasanti, 2005). 여성의 외모가 남성의 외모보다 더 중요시되는 전통적 인식때문에, 노년 여성은 동년배의 남성보다 연령차별을 더 크게 느끼게 되는데, 이를 성차별적 연령주의(gendered ageism)라고 한다(Antonucci, Blieszner, & Denmark, 2010). 늘어진 근육과 주름진 피부, 흰머리와 같은 노인의 신체특성은 성별에 따라 다르게 인식되어, 남성들의 주름이나 흰머리는 지위를 나타내는 표시가 되기도 한다(Calasanti, 2005). 남성보다 여성 외모의 노화를 부정적으로 지각하는 이유는, 여성에게 외모는 다른 삶의 측면(예: 사회적 성취)보

다 더 중요한 사회적 자산으로 평가되어왔기 때문이다(Mulvey, 1990).

이러한 사회적 외모 기준때문에 장노년 여성은 남성보다 자신의 외모에 대해 만족도가 낮고, 젊은 외모를 유지하고 싶어 한다(Jones & Pugh, 2005). 이와 같은 정보들을 기초하여 본 연구에서는 연령차별 지각이 높고 직장내 연령차별 경험이 많은 장년층 직장인은 자신의 외모만족도가 낮을 것으로 가정하였다.

2. 장년층의 외모만족도와 외모관리행동

외모란 얼굴, 화장, 헤어스타일, 몸매, 의복 등으로 표현된 모습으로, 개인의 사회적 역할을 나타내고 개인의 정체감을 형성하는데 기여한다(Stone, 1965). 외모는 타고나는 측면도 있고 개인이 원하는 대로 만들어 가는 측면도 있다. 외모관리란 사회생활 속에서 타인에게 자신의 개성을 알리는 하나의 표현방법이며, 이상인 외모와의 거리를 최소화하는 방향으로 시도된다(Kaiser, 1997). 같은 저서에 의하면 외모관리행동은 외모와 관련된 모든 의사결정 행동으로 의류구매와 착용 활동뿐만 아니라, 다이어트, 운동 같은 신체변형의 과정까지 포함한다고 했다.

좋은 외모이미지가 경쟁력이라는 사회적 관념때문에, 외모관리행동은 사회생활에서 중요한 부분을 차지한다(Park, 2012). 미디어는 외모를 통한 사회적 비교를 유도하는 경향이 있으며, 현대인들은 외모에 많은 시간과 비용을 투자하여 자신의 경쟁력을 높이기 위해 노력한다(Rudd & Lennon, 2000). 대중매체에서 보여지는 이상적인 외모와 유행하는 패션스타일, 그리고 주위 사람들과의 외모 비교를 통해 사람들은 자신의 신체를 왜곡되게 지각하거나 불만족하며, 이러한 부정적인 신체 이미지를 해소하고자 외모관리행동을 하기도 한다(Kaiser, 1997). 즉 사람들은 사회적 미의 기준에 맞추어 자신의 외모를 평가하고 외모관리를 통해 자신들의 외모를 변화시키고 향상시키려고 한다는 것이

다. 이상과 같은 고찰을 통해 사람들은 개인적인 욕구 혹은 다양한 사회적 필요에 의해 의도적으로 외모관리행동을 해오고 있음을 알 수 있다.

외모에 대한 사회문화적 태도가 신체만족도에 유의한 영향을 미치고 외모관리행동에도 영향을 준다는 사실은 젊은층뿐 아니라 장노년층의 외모 관리에도 적용된다. Park(2012)은 중년여성들은 사회적 미의 기준을 내면화할수록 화장, 체형관리, 의복선택 등에 관심이 높다고 하였다. Sabik(2015)은 문화적 가치는 타인을 지각하고 평가하는 방식을 결정하며 자신을 평가하는 방식에 영향을 준다고 하면서, 같은 맥락에서 연령차별주의는 노인들의 자기평가에 영향을 줄 수 있다고 주장하였다. 즉 아름다움과 젊음을 중요시하는 현대 문화에서는 연령차별 지각이 노인의 외모지각과 외모만족감을 떨어뜨리는데 기여할 수 있다는 것이다. 그는 60대 초반의 미국 여성 244명을 대상으로 연령차별 인식이 외모만족에 영향을 미친다는 결과를 확인하였다.

Yu & Lee(2019a)는 60세 이상 한국 여성들의 외모차별 인식이 외모만족도에 미치는 영향과, 외모관련 삶의질에 미치는 영향을 조사하였다. 연구결과 노인 여성의 연령차별 인식은 외모만족도에 부정적 영향을 주는 것으로 확인되었다. 또한 연령차별인식이 외모관련 삶의질에 직접적인 영향을 미치지 않는으나, 외모만족도를 매개로 하여 간접적으로 부정적인 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 연령차별 인식과 이에 연관된 신체이미지가 노년층의 전반적 삶의질을 이해하는데 고려되어야 함을 시사하고 있다. Yu & Lee의 또 다른 연구에서는 노년 여성의 주관적 사회경제적 지위와 건강 인식 수준에 따른 연령차별 인식과 노화에 대한 태도, 그리고 외모만족도를 비교하였다(Yu & Lee, 2019b). 그 결과, 자신의 사회경제적 지위와 건강상태에 대한 주관적 인식 수준이 높은 집단이 낮은 집단보다 노화에 대한 태도가 긍정적이고 외모만족도가 높게 나타났다.

이상의 선행연구들에 의하면 외모만족도는 사회문화 태도에 영향을 받으며 외모관리행동에 영향을 준다고 할 수 있다. 장년층 소비자들이 느끼는 외모만족도는 연령에 대한 사회적 차별 태도와 그에 따른 외모차별 경험에 영향을 받으며, 외모관리행동 사이에 매개적인 역할을 할 것으로 추정된다. 즉 연령차별 경험은 외모태도에 영향을 주며, 이는 궁극적으로 외모관리행동에 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 본 연구에서는 이들 네 변인간의 인과관계를 살펴보고자 한다.

이와 함께 각 연구 변인들이 인구통계적으로 차이가 있는지를 비교하고자 한다. 성차별적 연령주의(Antonucci et al., 2010; Calasanti, 2005; Mulvey, 1990)와 사회적 외모 기준 때문에 장노년 여성은 남성보다 자신의 외모에 대해 만족도가 낮다는 점을 지적한 Jones & Pugh(2005), 사회경제적 지위에 따른 외모만족도의 차이를 제시한 Yu & Lee(2019b)의 연구들은 성별, 연령대별, 직업별로 서로 다른 평가를 할 수 있음을 보여준다.

III. 연구방법

1. 연구문제

이 연구의 목적은 장년 직장인의 연령차별 인식과 직장에서의 연령차별 경험이 외모만족도와 외모관리행동에 미치는 영향을 조사하는데 있다. 또한 인구통계적 요인들에 따라 이들 변인들의 평가에 차이가 있는지를 확인하고자 한다.

본 연구를 실행하기 위해 다음의 세 가지 연구문제를 설정하였다.

- 연구문제 1. 장년 직장인의 연령차별 인식, 연령차별 경험, 연령에 따른 외모만족도, 외모관리행동의 요인을 확인한다.
- 연구문제 2. 장년 직장인의 연령차별 지각(인식, 경험)이 외모만족도와 외모관리행동에 미치는 영향을 알아본다.

- 연구문제 3. 인구통계적 특성별 연령차별 인식과 경험, 외모만족도와 외모관리행동을 비교한다.

2. 자료수집 및 분석

본 연구에서는 45-64세 직장인을 대상으로 설문조사 방식으로 자료를 수집하였다. 주요 연구변인들인 연령차별 인식, 직장내 연령차별 경험, 외모만족도, 외모관리행동의 구성 문항들은 선행연구들을 참고하고 연구자가 수정 또는 추가하여 작성하였다. 연령차별 인식은 나이 든 사람들의 업무행동에 대한 인식을 조사하며, 연령차별 경험은 응답자가 직장에서 경험한 연령차별적 대우에 대한 내용을 물어보고 있다. 외모만족도 변인은 자신의 외모에 대해 긍정적, 또는 부정적 태도를 알아보는 문항들로 구성되었다. 그리고 외모관리행동 변인을 조사하는 문항들은 나이 든 외모 요소(헤어, 피부, 체형 등)를 관리하는 행동 특성으로 이루어져 있다.

연령차별 인식 변인과 직장내 연령차별 경험 변인의 문항 수는 각각 13개와 7개로 Kwon(2016), Kim(2012), McMullin & Marshall(2001), Sabik(2015), Yu & Lee(2019a)의 척도를 근거로 구성하였다. 외모만족도 변인을 구성하는 8문항과 외모관리행동 7문항은 Kim(2012), Laidlaw et al.(2018), Yu & Lee(2019b)의 연구를 기초로 하고, 저자가 문항을 추가하여 작성되었다. 모든 문항들은 5점 리커트 척도로 평가되어, 1점(전혀 그렇지 않다)부터 5점(매우 그렇다)까지 체크하도록 하였다.

자료분석에서는 연구문제1을 확인하기 위해 주요 변인들인 연령차별 인식, 연령차별 경험, 연령에 따른 외모만족도, 외모관리행동의 구성 문항들에 대해 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석을 통해 주요 요인을 추출하고, Cronbach's α 계수로 신뢰도를 검증하여 문항간 내적 일관성을 확인하였다. 요인분석에는 maximum likelihood 방법

과 varimax 회전을 적용하였고 요인부하량이 .4 이상인 요인들만 추출하였다.

연구문제 2를 검증하기 위해 경로분석을 실행하였고, 연령차별 인식, 연령차별 경험 등이 외모 만족도와 외모관리행동에 미치는 영향을 조사하였다. 연구문제 3에서 제시한 인구통계적 특성에 따른 연령차별 인식, 직장내 연령차별 경험, 외모만족도, 외모관리행동 요인들에 대한 평가 차이를 검증하기 위해 t-test, ANOVA, Duncan test를 실시하였다. 자료분석에는 SPSS version 26이 사용되었다.

설문조사는 직장에 다니는 45-64세 응답자를 대상으로 2020년 6월 22-25일 동안 전문조사기관을 통해 온라인으로 이루어졌다. 설문조사 결과

455명의 응답자료가 수집되고 분석에 사용되었다. 전체 응답자의 인구통계적 특성은 <Table 1>에 나와 있다. 성별 비율은 50% 내외로 유사하고, 연령대 분포는 네 집단 각각 25% 내외였으며 응답자의 80% 이상은 배우자가 있었다. 직업별로는 사무직 및 서비스직이 가장 많았고(72.1%), 전문기술직(예: 기술직, 교사, 디자이너 등)이 21.1%, 전문직(예: 변호사, 의사, 교수 등)이 6.8% 순이었다. 월평균 가구수입은 400-600만 원 미만(36.5%), 200-400만 원 미만(22.2%), 600-800만 원 미만(21.5%) 순으로 많았고, 재산은 5억 원 미만(59.3%), 5-10억 원 미만(27.7%) 순으로 나타났다.

<Table 1> Characteristics of Respondents

(N=455)

Variable	Group	Frequency (%)
gender	women	235 (51.6)
	men	220 (48.4)
spouse	having spouse	375 (82.4)
	no spouse	80 (17.6)
age	45-49	110 (25.6)
	50-54	109 (25.3)
	55-59	105 (24.4)
	60-64	106 (24.7)
occupation	office worker, service job	328 (72.1)
	engineer, teacher, designer etc.	96 (21.1)
	professional	31 (6.8)
monthly household income (10 thousand won)	less than 200	20 (4.4)
	200 - less than 400	101 (22.2)
	400 - less than 600	166 (36.5)
	600 - less than 800	98 (21.5)
	800 - less than 1,000	42 (9.2)
	over 1,000	28 (6.2)
property including house (billion won)	less than 5	270 (59.3)
	5 - less than 10	126 (27.7)
	10 - less than 15	34 (7.5)
	over 15	25 (5.5)

IV. 결과 및 논의

1. 연구변인들에 대한 요인분석 결과

연령차별인식, 직장내 연령차별경험, 외모만족도, 외모관리행동 변인들을 구성하는 주요 요인들을 확인하기 위해 요인분석을 실시하였고 그 결과는 <Table 2>에 나와 있다.

요인분석을 통해 일부 문항들은 낮은 요인적재값으로 인해 제거되었다. 연령차별 인식 변인 중 두 문항('나이 든 사람은 젊은 사람보다 직장에서

승진, 주요 업무 담당과 같은 기회를 갖지 못하는 것 같다', '나이 든 사람의 업무경험을 높이 평가해 주지 않는다')과, 외모만족도 변인 중 한 문항('나이가 든 모습이 창피하다'), 외모관리행동 변인의 두 문항('주기적으로 흰머리를 염색한다', '나이가 들어보이지 않도록 운동을 한다')은 요인적재값이 .40 이하로 나타나 최종 분석에서 삭제되었다. 또한 아이겐 값이 1.0 이상이 요인들만 유의한 요인으로 제시하였다.

요인분석 결과, 연령차별 인식에 관한 문항들은 세 개의 요인으로 분류되었다. 첫 번째 요인을 구

<Table 2> Factor Analysis on Research Variables

Variable	Factor (Cronbach's α)	Item	Factor loading	Eigen value	Variance (%)
Perceived ageism	Task learning ability (.82)	Difficult to adopt electronic or new technology.	.750	2.41	21.91
		Slow in perception.	.729		
		Low in systematic work handling.	.670		
		Low in physical energy.	.566		
		Hard to learn new work skill.	.506		
	Effort for team work (.73)	Less patient than young people.	.728	1.89	17.15
		More complaining than young people.	.614		
		Having lower motivation than young people.	.548		
		Hard to make teamwork with old people.	.450		
	Psychological distance (.76)	Young fellow workers don't like to have meeting with old fellows.	.765	1.32	11.99
		Young fellow workers don't like to talk with old fellows.	.742		
Ageism experience at work (.92)		Fellow workers sometimes do not ensure my words or behavior because of my age.	.869	4.34	61.95
		Fellow workers sometimes don't answer my questions because of my age.	.842		
		My opinions are sometimes ignored because of my age.	.795		
		Fellow workers sometimes don't ask me in fear of ruining work because of my age.	.794		
		Sometimes I feel repulsed from young fellows.	.763		
		Young fellows seems to prefer my absence from the meeting.	.744		
		Sometimes I was excluded from main business or promotion because of my age.	.688		

Variable	Factor (Cronbach's α)	Item	Factor loading	Eigen value	Variance (%)
Appearance satisfaction	Relative youth (.79)	I feel healthy for my age.	.905	1.95	27.86
		I feel energetic for my age.	.858		
		I don't feel I am old.	.519		
	Satisfaction on present appearance (.73)	I don't worry about my old appearance.	.743	1.72	24.51
		I don't care for my face wrinkle.	.716		
		I am not afraid of going work or meeting with grey hair.	.638		
Appearance managing behavior (.80)		I want to look younger for my age. (R)	.402	2.36	47.10
		I frequently visit fashion mall to find trend.	.869		
		I frequently shop fashion products (apparel, bags, shoes, accessories etc.).	.815		
		I regularly visit massage shop or dermatology.	.659		
		I makeup when I go out.	.547		
		I eat dietary supplements for healthy appearance.	.452		

성하는 문항들은, '나이가 들면 전자업무 처리나 신기술 적용 업무에 적응하기 어렵다', '나이가 들면 인지속도가 느려진다', '나이가 들면 체계적인 업무처리가 어렵다', '나이가 들면 신체적 기력이 떨어진다', '나이가 든 사람은 젊은이보다 새로운 업무방식을 배우기 힘들다'와 같은 업무인지 및 처리 능력을 나타내므로, 요인 이름을 '고령동료에 대한 업무능력 인지'라고 명명하였다. 업무능력 요인의 신뢰도 계수는 .82였고 설명분산은 21.91%였다.

두 번째 연령차별 인식 요인에는 '나이 든 사람은 젊은이보다 인내심이 적다', '나이 든 사람은 젊은 사람보다 업무에 불평이 많다', '나이 든 사람은 젊은이보다 적응하려는 동기가 낮다', '나이 든 사람과의 공동작업은 힘들다'와 같은 문항들이 포함되어 '고령동료에 대한 팀워크노력 인지'라고 이름지었다. 팀워크노력 인지 요인의 신뢰도 계수는 .73이었고 설명분산은 17.15%였다.

세 번째 요인의 구성 문항들은 '젊은 동료들은 회의나 회식에 나이 든 사람이 참여하는 것을 불편해 한다'와 '젊은 직장동료는 나이 든 사람이 맡겨진 것을 좋아하지 않는다'로, 이 요인은 '고령동

료와의 심리적 거리 인지'로 명명하였다. 심리적 거리 인지 요인의 신뢰도 계수는 .76이었고 설명분산은 11.99%로 나타났다.

직장에서의 연령차별 경험을 묻는 7문항들은 하나의 요인으로 확인되었다. 연령차별 경험에는 '나이가 많다는 이유로 내 말이나 행동을 못미더워 한다', '나이가 많다고 내 궁금증에 답하지 않거나 모른 척 하는 경우가 있다', '나이가 많다고 의사결정에서 무시 당하거나 배제된 적이 있다', '나이가 많다고 일을 제대로 못할 거라고 여겨 일을 부탁받지 못한 적이 있다', '회의에 오지 않았으면 하는 느낌을 받은 적이 있다', '나이 때문에 승진, 중요 업무에서 배제된 적이 있다' 등의 문항들이 포함되었다. 연령차별 경험 변인의 신뢰도 계수는 .92로 나타났고 설명분산은 61.95%였다.

외모만족도를 묻는 7문항들은 요인분석을 통해 두 개의 요인이 확인되었다. 첫째 요인은 '내 나이에 비해 건강하다', '내 나이보다 기운이 넘친다', '나이가 들었다고 생각하지 않는다'의 세 문항으로 구성되어 '상대적 젊음 만족' 요인으로 명명하였다. 상대적 젊음 만족 요인의 신뢰도 계수는 .79였

고 설명분산량은 27.86%로 조사되었다. 두 번째 요인에 포함되는 문항들은 '나이 든 모습에 대해 걱정하지 않는다', '얼굴의 주름이 신경 쓰이지 않는다', '흰머리를 염색하지 않고 회사나 모임에 나가는 것이 두렵지 않다', '나이보다 젊어보이고 싶다(R)'의 네 문항으로, 현재 외모에 대한 만족감을 나타내어 '현재 외모 만족' 요인으로 이름지었다 (Cronbach's $\alpha=.73$, explained variance=24.51%).

외모관리행동 7문항 중 최종 요인분석에 사용된 5문항은 모두 하나의 내용을 측정하는 것으로 확인되었다. 외모관리행동에는 '요즘 유행이 무엇인지 알기 위해 자주 쇼핑몰에 들른다', '새로운 패션 상품(의류, 가방, 구두, 액세서리 등)을 자주 구매한다', '피부관리를 위해 피부과나 마사지실을 정기적으로 찾는다', '외출할 때는 항상 화장을 한다', '건강한 외모유지를 위해 건강보조제(예: 비타민, 오메가3, 콜라겐 등)를 먹는다'의 문항들이 포함되었다. 외모관리행동 변인의 신뢰도 계수 값은 .80이고 설명분산은 57.10%로 확인되었다.

2. 연령차별 지각이 외모관리행동에 미치는 영향

장년층 직장인의 연령차별 인식과 직장에서의 연령차별 경험이 외모만족도와 외모관리행동에 미치는 영향을 알아보기 위해 경로분석을 실시하였고 그 결과는 <Table 3>에 나와 있다. <Table 3>

에 의하면 연령차별 인식은 외모만족도에 부정적으로 유의한 영향을 미치고($\beta=-.12$, $t=-2.27^*$), 직장내 연령차별 경험과 외모관리행동에는 각각 정적으로 유의한 영향을 주는 것으로 조사되었다($\beta=.48$, $t=11.77^{***}$; $\beta=.14$, $t=2.61^{**}$). 또한 직장내 연령차별 경험 역시 외모관리행동에 정적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다($\beta=.15$, $t=2.95^{**}$).

연령차별 지각이 외모만족도에 부정적인 영향을 준다는 결과는, 60대 이상의 미국여성을 대상으로 연구한 Sabik(2015)과 60대 이상의 한국여성을 연구한 Yu & Lee(2019a)의 조사 결과와 일치한다. 즉 사회적 연령차별에 대한 장노년층의 인식은 외모지각과 외모만족감을 떨어뜨리는데 기여한다는 사실이 본 연구에서도 확인되었다.

본 연구 결과에서 연령차별 인식은 직장에서의 연령차별 경험과도 유의한 관련이 있으며, 연령차별 경험이 많으면 차별과 불이익을 피하기 위해 외모관리행동을 적극적으로 하게 된다는 점을 시사하고 있다. 외모관리행동은 개인에게 중요한 사람들, 즉 직장인의 경우 함께 일하는 동료들을 의식하며 이루어진다고 할 수 있다. 외모관리를 통해 자신의 경쟁력을 높일 수 있다는 사회적 인식 때문에 부정적인 외모지각은 외모관리행동을 촉진하는 경향이 있다(Rudd & Lennon, 2000). Kaiser (1997)는 사람들은 대중매체에서 보여지는 이상적인 외모스타일과 비교하여 자신의 신체에 불만족

<Table 3> Path Analysis on Appearance Managing Behavior

Path	B	SE	β	t
Perceived ageism -> Appearance satisfaction	-.13	.06	-.12	-2.27*
Perceived ageism -> Appearance managing behavior	.19	.07	.14	2.61**
Perceived ageism -> Ageism experience at work	.69	.06	.48	11.77***
Ageism experience at work -> Appearance satisfaction	-.04	.04	-.06	-1.07
Ageism experience at work -> Appearance managing behavior	.15	.05	.15	2.95**
Appearance satisfaction -> Appearance managing behavior	-.05	.06	-.03	-.75

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

하며, 신체 불만을 해소하고자 외모관리행동을 한다고 하였다. 장년층의 경우 젊은층의 외모와 비교하여 사회적으로 바람직한 외모와 패션스타일을 유지하고자 노력하는 것으로 간주된다.

그러나 직장내 연령차별 경험은 외모만족도에 직접 영향을 주지 않았으며, 외모만족도 변인도 장년 직장인의 외모관리행동에 영향을 주지 않는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 외모만족도와 외모관리행동 변인 간의 연관성을 주장한 선행연구들의 결과(Kaiser, 1997; Kim & Chung, 2016; Park, 2012)와 일치하지 않았다. 즉 장년층은 자신의 외모에 대한 태도(만족도)와 관계없이, 직장내 연령차별 경험이 클수록 불이익을 피하기 위해 외모관리 노력을 많이 하는 것으로 보인다.

장년층 직장인의 연령차별 인식과 연령차별 경험, 외모만족도와 외모관리행동 연구변인들 간의 경로관계는 <Fig. 1>과 같이 요약된다.

<Fig. 1>에 의하면 연령차별 인식과 연령차별 경험은 외모관리행동에 직접적인 영향을 주며(adj. $R^2=14.0\%$), 외모만족도를 매개로 한 외모관리행동 영향은 유의하지 않았다. 또한 연령차별 인식은 연령차별 경험에 정적으로 유의한 관계이며(adj. $R^2=23.4\%$), 외모만족도에는 부적인 영향을 주는 것으로 나타났다(adj. $R^2=4.4\%$). 이 그림은

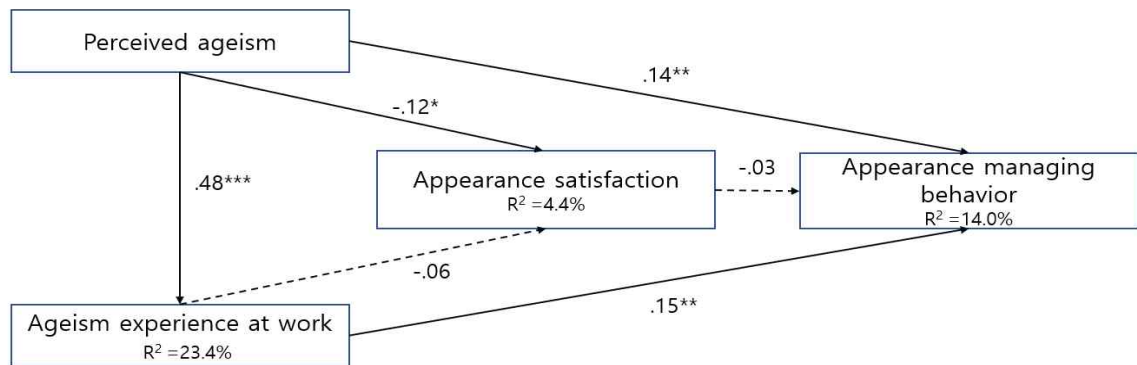
연구문제 2에 대한 검증 결과를 보여준다(F value=10.59***).

3. 인구통계적 특성별 연령차별과 외모행동의 비교

연구문제 3을 확인하기 위해, 성별, 연령대별, 직업유형별로 연령차별 인식, 직장내 연령차별 경험, 외모만족도, 외모관리행동 요인들에 대한 평가 차이를 t-test, ANOVA, Duncan test로 검증한 결과는 <Table 4-6>에 제시되었다. <Table 4>는 연구변인들에 대한 전체 응답자의 요인 평균값을 제시하고, 남녀 성별에 따른 평균값을 비교하여 검증한 결과를 보여준다.

전체응답자의 연령차별 지각은 보통 이상으로 평가되었으나(3.07), 연령차별 경험은 보통보다 낮았고(2.57), 외모만족도나 외모관리행동 평균도 보통 이하로 나타났다(각각 2.94, 2.72). 구성 요인 평가에서는 업무능력 요인에 대한 차별 인지가 높았고(3.44), 외모만족도 중 상대적 젊음 만족 요인에 대한 평가가 3.16으로 긍정적으로 나타났다.

연구변인들에 대한 평가를 성별로 나누어 비교한 결과, 여성과 남성은 연령차별 지각과 외모만족도, 외모관리행동 평가가 유의하게 다른 것으로 조사되었다. 여성은 남성보다 연령차별 인식 변인



* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$; F value = 10.59***

<Fig. 1> Path Coefficients for Structural Model

<Table 4> Comparison of Mean Scores of Variables and Factors by Gender

Variable/Factor	Total (N = 455)	Women (n = 235)	Men (n = 220)	t-value
Perceived ageism	3.07	3.13	3.00	2.78**
Task learning ability	3.44	3.55	3.32	4.00***
Effort for team work	2.54	2.56	2.52	.63
Psychological distance	3.19	3.23	3.14	1.31
Ageism experience at work	2.57	2.55	2.59	-.53
Appearance satisfaction	2.94	2.75	3.15	-7.85***
Relative youth	3.16	3.03	3.29	-3.87***
Satisfaction on present appearance	2.78	2.53	3.04	-8.06***
Appearance managing behavior	2.72	3.02	2.40	9.51***

** $p < .01$, *** $p < .001$

에 대한 평균이 유의하게 높았고(여성: 3.13, 남성: 3.00), 하위 요인에서는 업무능력 요인에서 특히 여성의 차별 지각이 유의하게 높은 것으로 나타났다(여성: 3.55, 남성: 3.32). 성차별적 연령주의 인식은 이전의 연구자들에 의해 주장된 바 있다(Antonucci et al., 2010; Calasanti, 2005; Granleese & Sayer, 2006). 그러나 직장내 연령차별 경험에서는 남녀 간에 유의한 차이가 없었다.

외모만족도 변인의 경우에는 여성(2.75)은 남성(3.15)보다 유의하게 낮았고, 외모만족도 구성 요

인인 상대적 젊음 만족과 현재외모 만족 요인 모두에서 여성보다는 남성의 평가가 유의하게 긍정적인 것으로 조사되었다. 외모관리행동 변인에 대한 평가의 경우 여성(3.02)은 남성(2.40)보다 유의하게 높아서, 여성이 남성보다 외모관리에 더 적극적인 노력을 한다는 사실을 보여주었다. 여성이 남성보다 외모만족도가 낮고 외모관리행동을 많이 한다는 본 연구결과는, 성역할에 대한 사회적 고정관념이 장년층의 외모인식에 반영되었음을 시사한다. 여성의 경우, 외모가 다른 개인적 특성(예:

<Table 5> Comparison of Mean Scores of Variables and Factors by Age

Variable/Factor	45-49 (n=115)	50-54 (n=113)	55-59 (n=116)	60-64 (n=111)	F-value
Perceived ageism	3.12 ^a	3.24 ^a	3.01 ^b	2.90 ^b	8.60***
Task learning ability	3.45 ^{ab}	3.58 ^a	3.41 ^b	3.31 ^b	3.78*
Effort for team work	2.69 ^a	2.75 ^a	2.44 ^b	2.29 ^b	12.82***
Psychological distance	3.12	3.35	3.16	3.11	2.22
Ageism experience at work	2.45	2.66	2.61	2.55	1.67
Appearance satisfaction	2.86	2.91	2.96	3.03	1.82
Relative youth	3.02 ^b	3.09 ^b	3.15 ^b	3.37 ^a	5.27**
Satisfaction on present appearance	2.74	2.78	2.82	2.77	.27
Appearance managing behavior	2.64	2.73	2.73	2.79	.78

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

업무능력)보다 중요하게 평가되는 전통적인 성 고정관념이 외모관련 여성의 외모행동에 투영되었다고 할 수 있다. 이와 같은 결과는, 여성은 남성보다 외모불만족도가 더 높고 외모유지 노력이 크다는 선행연구 결과들(Jones & Pugh, 2005; Kim & Chung, 2016)와 일관성이 있고, 전통적 성역할을 설명하는 학자들(Kaiser, 1997; Mulvey, 1990)의 주장을 지지한다.

연구변인들에 대한 연령대별 평균값을 비교하고 검증한 결과는 <Table 5>에 나와 있다.

45-49세, 50-54세, 55-59세, 60-64세의 네 연령대로 나누어 연구변인과 요인에 대한 평균값을 비교한 결과, 외모차별 인식 변인과 일부 하위 요인들, 외모만족도 변인의 상대적 젊음 만족 요인에서만 연령집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 55세 미만인 연령집단들은 55세 이상의 집단들보다 연령차별을 더 크게 지각하며, 특히 업무능력 요인과 팀워크 노력 요인에서 유의한 차이가 있었다. 이와 같은 결과는, 45-55세 미만의 젊은 장년집단은 아직 본인들이 나이가 들었다는 인식이 낮기 때문에 자신과 노인들과는 거리를 두고 있으며, 업무능력이나 팀워크 노력 인식에서

사회적 고정관념을 적용한 것으로 보인다.

반면 외모만족도 변인 중 상대적 젊음을 지각하는 요인 평가는 60세 이상 집단이 60세 미만의 연령 집단들보다 유의하게 높은 것으로 나타났다. 60세 미만의 연령집단들에 있어서도 연령대가 높아갈수록 상대적 젊음을 지각하는 점수가 점차 높아지는 점은 주목할 만하다. 이러한 결과는 장년층 소비자들이 나이가 들수록 가정이나 사회에 대한 의무에서 벗어나면서 자신의 건강관리나 개인생활에 집중할 수 있기 때문으로 보인다.

직업 유형에 따른 연구변인들에 대한 평가를 비교한 결과는 <Table 6>에 나와 있다. 사무직, 서비스직과 전문기술직(엔지니어, 교사, 디자이너 등), 그리고 전문직 (의사, 변호사, 교수 등) 직업군으로 구별하여 직업별 연령차별 인식과 직장내 연령차별 경험, 외모만족도와 외모관리행동 평가의 차이를 검증하였다. 그 결과 연령차별 인식 변인 중 심리적 거리 인식 요인과 외모만족도 변인 중 상대적 젊음 지각 요인에서 직업별로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

심리적 거리 인식 면에서는 전문직 종사자들의 연령차별 인식이 가장 높았고 그 다음은 사무직

<Table 6> Comparison of Mean Scores of Variables and Factors by Occupation

Variable/Factor	office worker, service job (n = 328)	engineer, teacher, designer etc. (n = 96)	professional (n = 31)	F-value
Perceived ageism	3.09	2.98	3.06	1.80
Task learning ability	3.46	3.41	3.31	.93
Effort for team work	2.57	2.43	2.60	1.73
Psychological distance	3.23ab	2.99b	3.35a	4.32*
Ageism experience at work	2.58	2.47	2.76	1.79
Appearance satisfaction	2.93	2.93	3.12	1.53
Relative youth	3.13b	3.11b	3.54a	4.85**
Satisfaction on present appearance	2.77	2.79	2.80	.05
Appearance managing behavior	2.74	2.65	2.77	.61

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

및 서비스 종사자이며 전문기술직 종사자들은 상대적으로 연령차별 지각이 낮았다. 이러한 결과는 직종별로 상이한 직업문화에 기인하는 것으로 보인다. 예를 들어, 전문직 직종에서는 연령이 높을수록 회사내 지위가 높아지고 그에 따라 직급이나 지위가 낮은 젊은 직원들과의 사회심리적 거리감이 더 크게 인식될 수 있다. 그러나 디자이너나 교사와 같은 직종에서는 잦은 이직과 근무지 이동 때문에 연령과 지위 관계가 일치하지 않거나 지위 지각이 높지 않을 수 있다.

전문직 종사자들은 나머지 두 집단보다 외모만족도 중 상대적 젊음에 더 크게 만족하는 것으로 확인되었다. 이 결과는 사회경제적 지위를 높이 평가한 집단은 노화에 대한 태도가 긍정적이고 외모만족도가 높다고 한 Yu & Lee(2019b)의 연구와 일관성이 있다.

V. 결론 및 제언

장년 남녀 직장인의 연령차별 인식과 직장에서의 연령차별 경험이 외모만족도와 외모관리행동에 미치는 영향을 조사한 본 연구의 결과는 다음과 같이 요약된다. 첫째, 연령차별 인식은 외모만족도에 부적인 영향을 미치고 직장내 연령차별 경험과 외모관리행동에는 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉 사회문화적 구조 속에 형성된 연령차별 인식은 외모만족감을 떨어뜨린다는 사실을 보여준다. 또한 연령차별 인식이 연령차별 경험에 유의한 정적 관련을 보여주어($\beta=.48, t=11.77^{***}$) 연령차별 지각이 높으면 직장내 연령차별에 대해 민감하게 느낀다는 점을 시사하고 있다.

둘째, 직장내 연령차별 경험은 외모관리행동에 직접 영향을 주지만 외모만족도를 경유한 외모관리행동에는 유의한 영향을 주지 않는 것으로 확인되었다. 장년 직장인들은 자신의 외모에 대한 태도나 만족도와 관계없이, 외모차별 경험이 많으면 차별에 따른 불이익이나 스트레스를 해소하고자

외모관리행동을 하는 것으로 해석된다. 외모만족도와 외모관리행동과의 관련성이 유의한 관계가 나오지 않은 점은 선행연구들의 주장과 일치하지 않았다.

셋째, 연령차별 인식, 직장내 연령차별 경험, 외모만족도, 외모관리행동은 성별에 따라 차이가 있었다. 여성은 남성보다 연령차별에 대한 지각이 크고, 특히 업무능력 면에서의 차별을 많이 느끼는 것으로 나타나, 성차별적 연령 인식이 존재함을 확인해 주었다. 또한 여성은 남성보다 외모만족도가 유의하게 낮고 외모관리행동은 더 많이 하는 것으로 나타나, 성역할에 대한 사회적 고정관념이 반영되고 있음을 시사한다. 이와 같은 결과는, 전통적 성역할을 설명하는 학자들(Jones & Pugh, 2005; Kaiser, 1997; Mulvey, 1990)의 주장을 지지한다.

넷째, 연령대 별로는 55세 미만의 연령집단에서 55세 이상의 집단보다 연령차별 지각 정도가 더 컸고, 특히 업무능력 요인과 팀워크 노력 요인에서 연령차별 인식이 높게 나타났다. 이와 같은 결과는 젊은 장년집단이 자신을 아직 노인이 아니라고 생각하기 때문에, 연령에 대한 사회적 고정관념을 그대로 적용한 결과로 해석된다. 반면 상대적 젊음에 대한 만족은 연령이 높아질수록 더 커졌다. 직업별로는 전문직 종사자들의 상대적 젊음 만족도가 높은 것으로 나타나, 사회경제적 지위가 높을수록 외모만족도가 크다는 선행연구 결과들과 일관성이 있었다.

연령차별주의와 그 영향에 대한 주제가 최근 들어 주목을 받는 이유로는 평균수명의 증가와 더불어 사회활동을 지속할 수 있는 건강수명도 연장되는 추세를 들 수 있다(Statistics Korea, 2020). 또한 젊은층과 노인층의 실업률 증가, 평균수명 연장에 따른 고용인구 대비 의존인구 비율 증가와 노인층의 연금과 건강관리 비용 증가 등이 원인이 될 수 있다(Branine & Glover, 1997).

본 연구의 제약점은 장년층 직장인만을 대상으

로 하여 이미 퇴직을 했거나 직업이 없는 주부, 퇴직 후 프리랜서 등으로 일하는 동일 연령 집단을 배제한 점으로, 본 연구의 결과를 모든 장년 소비자 집단으로 확대해석하기 어렵다는 것이다. 그럼에도 불구하고, 본 연구의 결과들은 소비자연구 측면에서 연령차별 변인들과 외모행동과의 연관성을 확인함으로써 장년층 소비자행동에 대한 이해를 넓히는데 기여할 것이다. 후속연구에서는 퇴직 장년층 응답자들이 느끼는 연령차별 지각과 경험이 외모행동에 미치는 영향을 조사하여, 본 연구의 결과와 비교한다면 연령인식과 외모행동에 대한 포괄적인 소비자행동 모델을 확인할 수 있을 것이다.

References

- Antonucci, T. C., Blieszner, R., & Denmark, F. L. (2010). Psychological perspectives on older women. In H. Landrine & N. F. Russo (Eds.), *Handbook of diversity in feminist psychology* (pp. 233 - 257). New York, NY: Springer Publishing Company.
- Branine, M. & Glover, I. (1997). Ageism in work and employment: Thinking about connections. *Personal Review*, 26(4), 233-244.
- Burtler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *Gerontologist*, 9, 243 - 246. doi:10.1093/geront/9.4_Part_1.243
- Calasanti, T. (2005). Ageism, gravity, and gender: Experiences of aging bodies. *Generations*, Fall, 8-12.
- Granleese, J. & Sayer, G. (2006). Gendered ageism and 'lookism': A triple jeopardy for female academics. *Women in Management Review*, 21(6), 500-517. doi:10.1108/09649420610683480
- Handy, J. & Davy, D. (2007). Gendered ageism: Older women's experiences of employment agency practices. *Asian Pacific Journal of Human Resources*, 45 (1), 85-99. doi:10.1177/1038411107073606
- Heo, Y. H., & Bae, H. S. (2012). Analysis of behavior on appearance management by lifestyle type in elderly. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, 18(2), 360-370.
- Jeon, S. B. (2019). The effects of interest in appearance on appearance management behavior and self-esteem in elderly women. *Journal of the Korean Society of Beauty and Art*, 20(1), 273-287. doi:10.18693/jksba.2019.20.1.273
- Jones, J. & Pugh, S. (2005). Ageing gay men: Lessons from the sociology of embodiment. *Men and Masculinities*, 7(3), 248-260.
- Kaiser, S. (1997). *The social psychology of clothing: Symbolic appearances in context* (2nd ed.). New York, NY: Fairchild Publications.
- Kim, J. H. (2012). Ageism survey: A report on instrument development. *Korea Journal of Population Studies*, 35(1), 53-75.
- Kim, J. & Chung, M. (2016). The effects of social appearance anxiety, negative body image and appearance importance on appearance management behavior and cosmetic surgery intention. *Fashion and Textile Research Journal*, 18(5), 625-636. doi: 10.5805/SFTI.2016.18.5.625
- Kim, H. S. & Han, S. J. (2016). The effects of socio-cultural attitude on quality of life through individual appearance satisfaction and appearance management behavior. *Journal of Korea Design Forum*, 53, 235-249. doi:10.21326/ksdt.2016..53.020
- Kim, N. M., Chung, S. J., & Kim, D. G. (2015). A study on the self-esteem, appearance satisfaction, and clothing benefits pursuit of middle-aged consumers according to the gap between subjective age and real age. *Journal of the Korea Fashion & Costume Design Association*, 17(4), 101-115.
- Kontos, P. C. (1999). Local biology: Bodies of difference in ageing studies. *Ageing and Society*, 19(6), 677-689.
- Kwon, M. R. (2016). *Relationship between ageism and social participation among the elderly: focusing on the mediation effect of self-image* (Unpublished master's thesis). Seoul Women's University, Seoul, Republic of Korea.
- Laidlaw, K., Kishita, N., Shenkin, S. D., & Power, M. J. (2018). Development of a short form of the attitudes to ageing questionnaire (AAQ). *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 33(1), 113-121. doi:10.1002/gps.4687
- Laz, C. (2003). Age embodied. *Journal of Ageing Studies*, 17(4), 503-519.
- McMullin, J. A. & Marshall, V. W. (2001). Ageism, age relations, and industry work in Montreal. *The Gerontologist*, 41(1), 111-122.
- Ministry of Employment and Labor. (2019). Subsidy program for new middle age specific jobs [신중년 직함직무 고용장려금]. Retrieved from <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/aged/list3.do>
- Mulvey, L. (1990). Visual pleasure and narrative cinema. In P. Erens (Ed.), *Issues in Feminist Film Criticism* (p. 33). Bloomington, IN: Indiana University Press.
- Park, K. H. (2012). Correlations among cognitive age, sociocultural attitudes towards appearance, and appearance management behavior. *Journal of the*

- Korean Society of Clothing and Textiles*, 36(7), 756-766.
- Rudd, N. A. & Lennon, S. J. (2000). Body image and appearance-management behaviors in college women. *Clothing & Textiles Research Journal*, 18(3), 152 - 162. doi:10.1177/0887302X0001800304
- Sabik, N. J. (2015). Ageism and body esteem: Associations with psychological well-being among late middle-aged African American and European American women. *The Journals of Gerontology series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 70(2), 191-201. doi:10.1093/geronb/gbt080
- Statistics Korea. (2020). 2019 한국 사회지표 [Index of Korean Society]. Retrieved from http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=383171&pageNo=2&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=&sTarget=title&sTxt=
- Stone, G. P. (1965). Appearance and the self. In M. E. Roach & J. B. Eiched (Eds.), *Dress, adornment, and the social order* (pp. 216-245). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Twigg, J. (2004). The body, gender, and age: Feminist insights in social gerontology. *Journal of Aging Studies*, 18(1), 59-73. doi:10.1016/j.jaging.2003.09.001
- Yu, H. & Lee, M. (2019a). The effect of perceived ageism and appearance satisfaction on appearance related quality of life among Korean older women. *Journal of the Korean Society of Clothing and Textiles*, 43 (1), 112-124. doi:10.5850/JKSCT.2019.43.1.112
- Yu, H. & Lee, M. (2019b). Ageism, attitudes toward aging, and body satisfaction by subjective socio-economic and health status among older women. *Fashion and Textile Research Journal*, 21(5), 586-596. doi:10.5805/SFTI.2019.21.5.586