

# 개인변인, 심리변인, 직업관련변인이 은퇴기대에 미치는 영향\*

## The Effect of Individual, Psychological, and Job-related Variables on Retirement Expectations\*

경북대학교 아동가족학과  
강사 배문조  
교수 전귀연

Dept. of Child & Family Studies, Kyungpook national Univ.

Lecturer : Bae, Moon Jo

Professor : Jeon, Gwee Yeon

### ◀ 목 차 ▶

- |                |             |
|----------------|-------------|
| I. 서론          | IV. 결론 및 제언 |
| II. 연구방법       | 참고문헌        |
| III. 연구결과 및 해석 |             |

### <Abstract>

The purpose of this study was to investigate the variables on employees' retirement expectations divided into imposed frustration, new beginning, transition to rest, and continuing. Independent variables were individual(gender, age, occupation, income, education, and health condition), psychological(self-esteem, locus of control, attitude of leisure, and attitude of family), and job-related variables(job attitude, job satisfaction, and job stability).

In order to achieve this purpose, a survey was conducted with 515 employees from Daegu and Kyungpook. Retirement expectations were measured with questionnaire based on several studies. The data analyzed by frequency, percentage, mean, factor analysis, Cronbach's  $\alpha$ , correlation, and multiple regression.

The major findings were as follows.

First, imposed frustration was affected by income, self-esteem, locus of control, job satisfaction, job attitude, and job stability. Second, new beginning was affected by self-esteem, locus of control, attitude toward leisure and family, and job stability. Individual variables were not statistically significant predictors of new beginning. Third, transition to rest was affected by locus of control, attitude toward family, job satisfaction, job attitude, and job stability. Individual variables were not statistically significant predictors of transition to rest. Finally, continuing was affected by age, education, job satisfaction. Psychological variables were not statistically significant predictors of continuing.

**주제어(Key Words):** 은퇴기대(retirement expectations), 직업만족도(job satisfaction)

Corresponding Author: Gwee Yeon Jeon, Department of Child and Family Studies, College of Human Ecology, Kyungpook National University, 1370 Sankyuk Dong, Puk-ku, Daegu 702-701, Korea Tel: +82-53-950-6210 Fax: +82-53-950-6209 E-mail: gyjeon@mail.knu.ac.kr

\* 이 논문은 박사학위논문의 일부임.

## I. 서론

은퇴는 역사적으로 오래된 제도임에도 불구하고 Goldberg(2000)에 의하면 20세기에 와서야 본질적인 관심을 받기 시작했다. 20세기 초반의 은퇴는 남성근로자의 노동을 중심으로한 근대적 의미로서 개인의 자발적이고 합리적 선택으로 이루어지며 가족에게 재정적 의존이 필요 없는 상황에서 발생하는 노동시장의 이탈이며, 연금제도에 의한 노년기 소득보장이 제도화된 상태였다(Moen & Gratton, 2000). 따라서 서구의 많은 국가들은 비교적 은퇴로 인한 문제가 적다고 할 수 있으며 최근까지도 보다 안정적인 노후생활을 위해 정년제를 폐지하거나 연장해왔다. 이에 반해 우리나라는 1960년대 초에 정년퇴직제도가 도입되어 제도화 되었으며 최근에 와서는 고용조정의 수단으로서 퇴직제도가 이용되어 중고령층 임금노동자들의 명예퇴직 및 조기퇴직을 장려하는 분위기로 이어지고 있다(한국노동연구원, 2002). 결국 현재 우리사회에서 경험하는 은퇴과정은 비합리적이며 비자발적으로 선택될 가능성이 크기 때문에 은퇴라는 사건이 노인들만의 문제가 아니라 모든 연령층의 사람들에게 중요한 사건이 되고 있다. 특히 우리나라는 직업 활동 이외의 다른 활동이 일상화 되어 있지 않기 때문에 은퇴에 따른 사회심리적 단절의 문제(최성재, 1989)와 연장된 수명에 맞지 않는 은퇴제도와 잉여시간으로 방치되고 있는 여가문제(강희성, 2002) 등은 경제적 문제와 함께 사회문제의 심각성을 보다 심화시키고 있다. 뿐만 아니라 조기은퇴의 증가로 인해 은퇴라는 사건은 은퇴를 앞둔 5, 60대뿐만 아니라 취업의 문에 들어선 2, 30대에게까지도 중요한 이슈가 되고 있다.

그럼에도 불구하고 우리사회에서 은퇴를 사회문제로 인식하기 시작한 것은 극히 근래의 일이며 구체적으로 은퇴와 관련된 문제들이 사회적 관심을 받기 시작한 것은 1980년대에 들어서면서부터이다(권문일, 1996). 국내의 은퇴와 관련된 연구들은 은퇴적응 및 은퇴태도에 영향을 미치는 요인을 살펴본 연구가 거의 대부분이며(김연옥, 1992; 이승아, 1998; 지연경, 조병은, 1991; 호정화, 1998), 은퇴기대에 관한 연구는 은퇴태도라는 용어로 주로 은퇴태도가 긍정적인가 부정적인가 하는 두 가지 차원으로 연구되어 왔다(Antonovsky, Sagy, Adler, & Visel, 1990; Dan, 2004; Gee & Baillie, 1999; Hareven, 1995; Kim, 1992; Staples, 1998). 그러나 은퇴는 문화적 의미와 개인적 의미의 복잡한 네트워크들로 이루어졌기 때문에(Hornstein & Wapner, 1985) 복합적이면서 다양한 의미를 함축하고 있으며, 각각의 개인에게 있어서도 동일한 의미를 갖지 않는다. 그러므로 개인이 은퇴를 어떻게 경험하고 자신의 노화과정을 어떻게 인식하는지에 따라 은퇴에 대한 생각은 달라진다고 할 수 있다(Chung,

2004). 그러므로 긍정적 인식과 부정적 인식이라는 이분법적 시각으로 보는 은퇴태도에 대한 연구들은 개인이 경험하는 다양한 은퇴에 대한 생각을 반영해주지 못하므로 여러 가지 개인적, 환경적 상황에 따라 다르게 경험하는 은퇴기대를 살펴보는 것은 은퇴를 보다 정확하게 이해하는데 도움이 될 것이다. 이러한 맥락에서 Hornstein과 Wapner(1985)는 개인들이 실제로 은퇴를 경험하는 방식에 있어서의 다양성을 확인하고 기술하는 은퇴기대 연구를 진행하였다. 이들은 개인들이 은퇴를 경험하는 방식의 복잡한 실재를 이해하기 위해 직업분야별로 선정된 24명을 대상으로 퇴직 전 한 달부터 퇴직 후 여덟 달까지 심층면접을 하여 노인으로서의 전환, 새로운 출발, 계속, 강요된 좌절의 4가지 은퇴기대 양식을 도출해내고 이를 통해 은퇴기대도구(Retirement Expectation Inventory)를 개발하였다. 이러한 4가지의 은퇴기대 양식은 이후에 Hanson과 Wapner(1994), Gee와 Baillie(1999)가 다시 재확인하였는데, 그 내용을 살펴보면 첫째, 강요된 좌절(imposed disruption)은 은퇴를 직업의 상실로 여기며 직업이란 것은 다른 어떤 것으로도 대체될 수 없기 때문에 은퇴는 무의미하고 좌절감을 주는 것이라고 본다. 은퇴를 강요된 좌절로 여기는 사람들은 대부분 일에 많은 투자를 했던 사람들로 은퇴를 선택으로 보는 것이 아니라 외부의 힘에 의해 강요된 것으로 본다. 둘째, 새로운 출발(new beginning)은 은퇴를 새로운 생활의 출발점으로 본다. 즉 은퇴는 오래 기다려온 일을 시작할 수 있고 삶을 보다 풍요롭게 해주는 시기이며 자기 자신의 욕구와 목표에 따라 다른 사람의 요구로부터 자유롭게 살 수 있는 기간으로 나를 위한 시간이라고 여기는 것이다. 셋째, 휴식으로서의 전환(transition to rest)은 은퇴를 인생의 휴식으로 여기며 조용한 삶으로 천천히 들어가 쉬면서 노화를 준비하는 시간이라고 본다. 넷째, 계속(continuity)은 은퇴를 중요한 사건이나 결정적 변화가 없는 시기로 본다. 즉 보다 가치 있는 활동에 많은 시간을 투자하면서 삶의 기본 패턴은 계속되는 것으로 본다.

이상과 같이 4가지 차원의 은퇴기대를 살펴본 Hornstein과 Wapner(1985)의 연구는 최근에 은퇴한 사람을 대상으로 이루어진 연구이며, Gee와 Baillie(1999)의 연구는 은퇴 이전인 중년의 사람들을 대상으로 하였으며, 이정희(2002)는 교사집단만을 대상으로 하였기 때문에 본 연구에서는 취업의 문에 들어선 20대부터 40대 이후까지 다양한 연령의 남녀를 대상으로 개인변인과 심리변인 및 직업관련변인이 다양한 은퇴기대에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

한편 직업은 남성의 주영역으로 여겨져 왔고 은퇴역시 남성의 문제로 보는 시각이 많아 은퇴기대에 관한 선행연구들은 남성만을 대상으로 한 연구들(권문일, 1996; 성미애, 1999; 양애련, 1999; 이승아, 1998; 이지은, 2000)이 많아 여

성의 은퇴경험을 간과하고 있다. 그러나 은퇴기는 남녀의 평균수명 차이로 여성이 남성보다 더 길며(Hagestad, 1990), 여성의 역할도 교육수준의 향상 및 맞벌이 가족의 증가로 인해 지속적으로 변화하여 이제 은퇴문제는 점차 여성에게도 중요한 문제로 인식되고 있다(Erdner & Guy, 1990). 이러한 맥락에서 여성들을 대상으로 한 연구들(Comish, 1995; Erdner & Guy, 1990; Hays, 1991; Jordan, 1988; Price, 1999)이 이루어져 왔으나 국내에서는 여성을 포함하여 은퇴기대를 파악한 연구가 아직 미흡하여 젊은층과 여성의 은퇴에 대한 인식확대와 관심을 반영하지 못하고 있다. 따라서 본 연구에서는 오늘날의 사회변화를 반영하여 2, 30대 남녀 직장인을 주대상자로 포함하여 네 가지 차원의 은퇴기대를 조사함으로써 은퇴에 대해 보다 구체적인 예측이 가능할 것으로 생각된다.

은퇴와 교육수준과의 관계를 보면 대학 교직원을 대상으로 연구한 Kumelachew(1995)는 남성들의 경우 교육수준이 높을수록 은퇴에 대해 긍정적인 기대를 하고 있다고 하였으며, 직위가 높을수록 긍정적 기대를 한다고 밝혔다. 그러나 최성재(1989)는 교육수준이 은퇴에 대한 태도를 유의미하게 설명하지 못한다고 밝히고 있어 연구마다 일관된 결과를 보이지 않는다.

또한 과거에는 은퇴기의 경제적인 측면에만 주로 관심을 두었지만(Leonesio, 1996) 이제는 은퇴후의 시간이 길어지면서 건강도 고려되어야 한다(Gustman & Steinmeier, 2002; Honig, 1998). 특히 은퇴기는 자신의 인생을 행복하고 의미 있게 마무리하기 위한 인생의 결실기이자 완성기이지만 다른 한편으로는 은퇴로 인한 여러 가지 사회적, 심리적, 신체적 변화를 겪게 되는 시기이다(임경자, 2002). 따라서 은퇴와 노화에 따른 신체변화는 사람마다 다양하여 은퇴기의 생활을 예측함에 있어 건강은 대단히 중요하다고 할 수 있다. 또한 은퇴에 영향을 미치는 다양한 변인들 가운데 심리적 측면의 연구는 아직 미흡하다고 할 수 있는데, 특히 자신에 대한 총체적인 평가로서 자아존중감은 현재의 정체감뿐만 아니라 과거의 경험에 의해서도 영향을 받기 때문에 자아존중감이 높은 사람은 은퇴에 대해 보다 긍정적인 생각을 하는 것으로 나타났다(배문조, 전귀연, 2004).

퇴직 후 생활에서는 여가시간과 가족과 함께하는 시간이 증가되므로 여가에 대한 태도와 가족에 대한 태도는 은퇴 후 생활을 예측하는 중요한 변인이라고 할 수 있다(성미애, 1999). 여가는 자유롭게 휴식을 취하고 기분전환을 하거나 자기개발을 할 수 있는 시간이지만 스스로 원하여 무엇인가를 할 수 있는 활동이 없다면 많은 시간들이 무의미하게 되고 이는 인간으로서의 가치를 상실하게 만들 것이다.

은퇴와 가장 직접적으로 관련이 있는 것이 바로 직업이다. 안정된 직업을 갖는다는 것은 일차적으로는 생활에 필요한 소

득을 획득하는 중요한 수단이 되고 일의 보람을 느끼고 무언가 바람직한 일을 한다는 자존감을 높여주기도 한다(이영경, 1990). 그러나 우리나라 대부분 기업의 정년은 55세이며 실질적으로는 명예퇴직으로 정년보다 일찍 퇴직하는 경우가 많아 직업안정성이 낮다고 할 수 있다. 따라서 직업안정성이 높을수록 계획성이 높다는 연구(이승아, 1998; Hardy & Quadagno, 1995)와 전문직일수록 은퇴에 대한 저항이 크다는 연구(Richardson & Kilty, 1992)등 일관된 결과를 보이지 않는다.

한편, 은퇴가 주는 의미와 영향력은 삶의 영역에 따른 자신의 태도에 따라 개인마다 차이가 나기 때문에 사람들은 서로 다른 삶의 맥락에서 생활사건을 경험하게 되며 지금까지의 경험을 바탕으로 생활사건을 평가한다. 따라서 동일한 생활사건도 긍정적인 도전이 되기도 하고 부정적인 위기상황이 되기도 하는 것은 서로 다른 주관적 의미를 가지게 되고, 그 영향력의 크기도 다르게 느끼기 때문이다(Floyd, Haynes, Doll, Winemiller, Lemsky, Burgy, Werle, & Heilman, 1992). 따라서 자신의 직업에 대한 강한 정체성을 가지거나 몰두할 경우에는 은퇴기대가 부정적으로 나타나기도 하고(Erdner & Guy, 1990; Fletcher & Hansson, 1991), 직업만족도 정도에 따라서는 은퇴기대가 달라질 수 있다(Hanisch & Hulin, 1991; Taylor & Shore, 1995). 즉 직업만족도가 높을수록 은퇴에 대해 긍정적이라는 연구(Kilty & Behling, 1985)와 반대로 부정적이라는 연구(Gee & Baillie, 1999)도 있어 그 결과가 일관적이지 않으므로 직업 및 은퇴와 직접적으로 관련이 있는 직업만족도 및 직업안정성, 직업에 대한 태도를 조사하는 것은 은퇴연구에 있어 필수적인 것이라 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 조기은퇴의 증가와 같은 오늘날의 사회변화를 반영하여 2, 30대 직장인을 주대상자로 포함하여 은퇴기대를 연구함으로써 보다 풍부하고 충실한 인생의 준비를 할 수 있게 하며, 남성뿐만 아니라 여성의 은퇴기대도 함께 파악함으로써 미래의 은퇴문제 해결의 실마리를 제공해 주고자 하였다. 이를 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 연구문제 1. 개인변인, 심리변인, 직업관련변인이 은퇴기대의 하위요인인 강요된 좌절에 미치는 영향력은 어떠한가?
- 연구문제 2. 개인변인, 심리변인, 직업관련변인이 은퇴기대의 하위요인인 새로운 출발에 미치는 영향력은 어떠한가?
- 연구문제 3. 개인변인, 심리변인, 직업관련변인이 은퇴기대의 하위요인인 휴식으로의 전환에 미치는 영향력은 어떠한가?
- 연구문제 4. 개인변인, 심리변인, 직업관련변인이 은퇴기대의 하위요인인 계속에 미치는 영향력은 어떠한가?

〈표 1〉 연구대상자의 일반적 특성

배경변인	구분	빈도 (%)	배경변인	구분	빈도 (%)
성별	남성	326 (63.3)	건강상태	나쁨	20 ( 3.9)
	여성	189 (36.7)		보통	242 (47.0)
연령	20대	143 (27.8)	직업	전문관리직	109 (21.2)
	30대	253 (49.1)		사무직	321 (62.3)
	40대	92 (18.4)		생산 판매직	85 (16.5)
	50대 이상	27 ( 4.7)	교육수준	고졸이하	89 (17.3)
월소득	100만원 이하	17 ( 3.3)		전문대학졸업	79 (15.4)
	101~200만원	183 (35.5)		4년제 대학 졸업	290 (56.3)
	201~300만원	164 (31.8)		대학원 이상	57 (11.0)
	301~400만원	93 (18.1)	전체	515 (100)	
	400만원 이상	58 (11.3)			

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 대구·경북지역의 남녀 직장인 515명을 대상으로 하였다. 본 연구대상자의 일반적 특성은 〈표 1〉과 같다. 남성이 63.3%로 여성보다 많고 월소득은 101만원에서 200만원인 사람이 가장 많았다. 직업은 사무직이 62.3%로 가장 많았고 건강상태는 20, 30대의 비율이 높아서 보통이상인 사람들이 90%를 넘었다. 교육수준은 4년제 대학졸업이 56.3%로 가장 많았다.

### 2. 측정도구

#### 1) 은퇴기대

Hornstein과 Wapner(1985)의 은퇴기대도구(Retirement Expectation Inventory)를 Gee와 Baillie(1999)가 재구성한 것을 본 연구자가 수정·변안하여 이용하였다. 은퇴기대를 요인분석한 결과 강요된 좌절 10문항, 새로운 출발 7문항, 휴식으로의 전환 5문항, 계속 3문항 4요인으로 나왔으며 각각의 신뢰도를 검증한 결과 Cronbach'  $\alpha$  계수가 각각 .92, .79, .77, .59이었다.

#### 2) 개인변인

개인변인은 인구사회학적 변인으로 성별, 연령, 소득, 교육수준, 직업, 건강상태를 하위요인으로 하고 각각은 본 연구자가 작성한 질문지로 측정하여 개인변인으로 제시하였다.

#### 3) 심리변인

##### (1)자아존중감

Rosenberg(1965)의 척도를 본 연구자가 변안하여 사용하

였으며 총 10문항으로 4점 Likert 척도로 구성되었다. Cronbach'  $\alpha$  계수가 .80이며 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미한다.

##### (2) 내외통제성

Levenson(1974)의 내외통제성 척도와 Prenda와 Lachman(2001)의 'Future Planning'에 관한 척도를 Dan(2004)이 수정·변안하여 재구성한 척도를 본 연구자가 재구성하여 이용하였다. 전체 8문항으로 각 문항은 5점 Likert 척도로 이루어졌으며 외적통제 문항을 역점수하여 점수가 높을수록 내적통제를 잘 하는 것을 의미한다. Cronbach'  $\alpha$  계수는 .81이었다.

##### (3) 가족에 대한 태도

은퇴자를 대상으로 가족지지의 정도를 살펴본 연구들을 토대로 성미애(1999)가 수정보완하여 재구성한 척도 9문항으로 5점 Likert 척도로 이루어졌으며 점수가 높을수록 가족에 대해 긍정적인 생각을 하는 것을 의미한다. Cronbach'  $\alpha$  계수는 .86이었다.

##### (4) 여가에 대한 태도

Ragheb와 Beard(1982)의 여가태도를 성미애(1999)가 수정·변안하여 사용한 것을 본 연구자가 재구성하여 이용하였다. 전체 7문항으로 5점 Likert 척도로 이루어졌으며 점수가 높을수록 여가에 대하여 긍정적인 태도를 지니고 있음을 의미한다. Cronbach'  $\alpha$  계수는 .85이었다.

##### 4) 직업관련변인

##### (1)직업만족도

한경혜(1995)의 연구에서 사용된 직업만족도 척도를 참고

〈표 2〉 강요된 좌절에 영향을 미치는 변인들의 중다회귀분석

독립변인		강요된 좌절			
		B	$\beta$	F	R <sup>2</sup>
개인 변인 (D.W=1.87)	성 별	1.31	.09	2.558*	.03
	연 령	.02	.02		
	직업 1)사무직	1.98	.13*		
	2)생산판매직	2.31	.12*		
	교육수준	.09	.02		
	월소득	.89	.14**		
건강상태	-1.10	-.10*			
심리 변인 (D.W=1.92)	자아존중감	-.56	-.27***	35.061***	.22
	내외통제성	-.47	-.27***		
	가족에 대한 태도	-.02	-.01		
	여가에 대한 태도	-.05	-.03		
직업관련 변인 (D.W=1.95)	직업만족도	.26	.11*	20.313***	.11
	직업안정성	-.86	-.29***		
	직업에 대한 태도	-.23	-.15***		

\* $P < .05$ , \*\* $P < .01$ , \*\*\* $P < .001$

기준변수- 성별:남, 직업: 전문관리직

로 하여 본 연구자가 재구성한 것으로 전체 4문항으로 5점 Likert 척도로 이루어졌으며 점수가 높을수록 직업만족도가 높다는 것을 의미한다. Cronbach'  $\alpha$  계수는 .85였다.

(2) 직업안정성

한경혜(1995)의 연구에서 이용한 척도를 본 연구자가 수정한 것으로 전체 3문항으로 5점 Likert 척도로 이루어졌으며 점수가 높을수록 직업안정성이 높다는 것을 의미한다. Cronbach'  $\alpha$  계수는 .74였다.

(3) 직업에 대한 태도

Richardson과 Kilty(1992)의 직업지향성 및 일에 대한 태도 척도를 수정·변안하여 본 연구자가 재구성한 것으로 전체 9문항으로 5점 Likert 척도로 이루어졌으며 점수가 높을수록 직업에 대한 태도가 긍정적임을 의미한다. Cronbach'  $\alpha$  계수는 .82이었다.

Ⅲ. 연구결과 및 해석

1. 개인변인, 심리변인, 직업관련변인이 강요된 좌절에 미치는 영향

강요된 좌절에 영향을 미치는 변인들을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시한 결과는 〈표 2〉와 같다.

〈표 2〉에서 보는 바와 같이 개인변인 중에서 강요된 좌절에 영향을 미치는 변인으로는 직업에서 사무직( $\beta=.13$ )과 생산판매직( $\beta=.12$ ), 월소득( $\beta=.14$ ), 건강상태( $\beta=-.10$ )로 나타났다. 즉 전문직보다는 사무직과 생산판매직일수록, 월소득이

높을수록, 건강상태는 나쁠수록 강요된 좌절이 높은 것으로 나타났다. 개인변인은 직장인의 강요된 좌절을 3% 설명해주는 것으로 나타났다.

심리변인에서 강요된 좌절에 영향을 미치는 변인으로는 자아존중감( $\beta=-.27$ )과 내외통제성( $\beta=-.27$ )이었다. 즉 자아존중감이 낮을수록, 내외통제수준이 낮을수록 강요된 좌절이 높게 나타났다. 심리변인은 강요된 좌절을 22% 설명해 주는 것으로 나타났다. 직업관련변인에서 강요된 좌절에 영향을 미치는 변인으로는 직업만족도( $\beta=.11$ ), 직업안정성( $\beta=-.29$ ), 직업에 대한 태도( $\beta=-.15$ )였다. 즉 직업만족도가 높을수록, 직업안정성은 낮을수록, 직업에 대한 태도가 부정적일수록 강요된 좌절이 높은 것으로 나타났다. 직업관련변인은 강요된 좌절을 11% 설명해 주는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 개인변인에서 직업을 살펴보면, 전문관리직 종사자보다 사무직과 생산판매직 종사자가 은퇴를 강요된 좌절의 시기로 여기는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직업지위가 낮을수록 은퇴에 대해서 부정적인 태도를 가진다는 Kumelachew(1995)의 결과와 일부 일치하는 결과로서, 우리나라의 경우 외환위기 이후에 정년을 채우지 못하고 퇴직을 하는 경우가 일반적이므로(한혜경, 2002) 전문관리직과 비교했을 때 사무직과 생산판매직에 종사하는 사람은 정년의 보장이 어렵기 때문에 은퇴를 자연스럽게 받아들이기 보다는 강요된 것으로 지각할 가능성이 높기 때문인 것으로 생각된다.

월소득이 높을수록 은퇴기를 강요된 좌절의 시기로 생각하는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 소득이 높을수록 은퇴에 대한 태도가 긍정적이라는 선행연구(김연옥, 1992; 이승아, 1998; Jordan, 1988)와 일치하지 않는 결과이다. 그러나 월소득이 높은 사람들은 자신에게 고소득과 더불어 만족

〈표 3〉 새로운 출발에 영향을 미치는 변인들의 중다회귀분석

독립변인		새로운 출발			
		B	$\beta$	F	R <sup>2</sup>
개인 변인 (D.W=1.97)	성 별	.68	.08	1.593	.02
	연 령	.00	.01		
	직업 1)사무직	-.10	-.01		
	2)생산판매직	-.48	-.04		
	교육수준	.13	.06		
	월소득	-.15	-.04		
심리 변인 (D.W=2.04)	건강상태	.64	.09	22.779***	.15
	자아존중감	.14	.12*		
	내외통제성	.19	.19***		
	가족에 대한 태도	.08	.10*		
직업관련 변인 (D.W=1.98)	여가에 대한 태도	.16	.14**	13.564***	.07
	직업만족도	.03	.02		
	직업안정성	.23	.13**		
	직업에 대한 태도	.17	.20***		

\* $P<.05$ , \*\* $P<.01$ , \*\*\* $P<.001$

기준변수- 성별:남, 직업: 전문관리직

감을 주는 그러한 직업에 보다 오래도록 머무르고 싶어 할 수도 있다. 따라서 은퇴라는 사건은 이러한 높은 소득의 상실을 가져오는 것으로 생각되기 때문에 오히려 좌절을 안겨 주는 것으로 여겨질 수 있기 때문이다. 건강상태가 나쁠수록 은퇴를 강요된 좌절의 시기로 생각하는 것으로 나타났는데 이러한 결과가 나타난 것은 일반적으로 건강하지 못한 사람은 건강한 사람에 비해 빨리 은퇴하고자 하는 경향이 있으며 (Mutchler, Burr, Massagli, & Pienta, 1997), 건강이 나빠기 때문에 어쩔 수 없이 은퇴한다고 여기는 사람들은 은퇴를 강요된 것으로 지각하기 때문이다.

심리변인에서 자아존중감이 은퇴기대의 하위요인인 강요된 좌절에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 즉 자아존중감이 낮은 사람일수록 은퇴기를 강요된 좌절의 시기로 예상하였다. 이러한 결과는 자신의 가치에 대해 부정적으로 평가하는 사람일수록 은퇴 이후의 삶이 좌절을 주는 시기로 여긴다고 볼 수 있으며, Hanson과 Wapner(1994)의 결과에서도 은퇴를 자아의 가치 있는 부분의 상실과 관련이 있다고 여기는 사람들은 은퇴기를 강요된 좌절의 시기로 생각한다고 하여 본 연구의 결과와 일부 일치한다고 볼 수 있다. 내적통제수준이 낮을수록 은퇴기를 강요된 좌절의 시기로 생각하였는데, 내적통제수준이 낮은 사람은 자신의 행위가 자기 자신이 추구하는 결과를 얻는데 중요한 역할을 할 수 없다고 믿기 때문에 좌절감을 많이 느낀다(박성규, 1992). 따라서 은퇴역시 자신이 원하던 것이 아닌 강요된 것으로 생각하는 것으로 여겨진다.

직업관련 변인에서는 먼저 직업만족도가 높을수록 은퇴를 강요된 좌절의 시기로 생각하는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 은퇴기대를 탐색한 Gee와 Baillie(1999)의 연구에서도 직업만족도는 은퇴기대에 있어 강요된 좌절을 결정하는 변인

이라고 밝히고 있어 본 연구의 결과와 일치하는 것으로 나타났다. 즉 직업만족도가 높은 사람들은 현재의 직업생활을 보다 오래 하고 싶어 하고 그러한 직업으로부터의 은퇴가 커다란 상실로 다가가기 때문에 은퇴를 강요된 좌절로 생각하는 것으로 여겨진다. 따라서 본 연구의 결과는 높은 수준의 직업만족도는 부정적인 은퇴기대와 관련이 있다 연구결과(Fretz, Kluge, Ossana, Jones, Merikangas, 1989; Karp, 1989)와 맥을 같이한다고 볼 수 있다.

직업안정성이 낮을수록 은퇴기대의 하위요인인 강요된 좌절이 높은 것으로 나타났는데 이러한 결과는 직업안정성이 높은 사람들이 은퇴에 대해 보다 긍정적으로 생각한다는 이승아(1998)의 연구와 그 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다. 즉 자신의 직업에 대한 안정성이 낮다고 지각하는 사람들에게 은퇴라는 것은 자신의 선택이라고보다는 강요된 것으로 인식하기 때문이라 생각된다. 직업에 대한 태도가 부정적일수록 은퇴기에 대해 강요된 좌절의 시간으로 생각하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직업에 대해 자신이 부여하는 중요도와 의미가 클수록 은퇴에 대해 부정적이라는 선행연구(호정화, 1998; Erdner & Guy, 1990; Kim, 1992; Richardson & Kilty, 1992)와 반대되는 결과라 할 수 있다. 즉 직업이 개인의 정체감의 근원이 된다고 여기는 사람들에게 은퇴는 정체감의 상실을 가져다주는 사건이기 때문에 보다 부정적일 수 있지만, 본 연구에서 상반된 결과가 나타나 추후에 보다 일관된 결과 도출을 위해 연구를 지속할 필요성이 있을 것이다.

## 2. 개인변인, 심리변인, 직업관련변인이 새로운 출발에 미치는 영향

새로운 출발에 영향을 미치는 변인들을 알아보기 위해 중

다회귀분석을 실시한 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3>에서 보는 바와 같이 개인변인은 회귀분석한 결과 새로운 출발( $F=1.593, p>.05$ )을 의미 있게 설명하지 못하는 것으로 나타났다. 심리변인에서 새로운 출발에 영향을 미치는 변인으로는 자아존중감( $\beta=.12$ ), 내외통제성( $\beta=.19$ ), 가족에 대한 태도( $\beta=.10$ ), 여가에 대한 태도( $\beta=.14$ )로 나타났다. 즉 자아존중감이 높고 내적통제수준이 높을수록 은퇴기를 새로운 것을 시작할 수 있는 시기로 기대하고 있었다. 가족에 대한 긍정적 태도가 높을수록, 여가에 대한 긍정적 태도가 높을수록 은퇴를 새로운 출발의 시기로 기대하였다. 심리변인은 직장인의 새로운 출발을 15% 설명해 주는 것으로 나타났다. 직업관련변인에서 새로운 출발에 영향을 미치는 변인으로는 직업안정성( $\beta=.13$ )과 직업에 대한 태도( $\beta=.20$ )였다. 즉 직업안정성이 높을수록, 직업에 대한 태도가 긍정적일수록 은퇴를 새로운 출발로 기대하는 것으로 나타났다. 직업관련변인은 새로운 출발을 7% 설명해 주는 것으로 나타났다. 이것을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 심리변인 중에서 자아존중감이 높을수록 은퇴기를 새로운 출발로 기대하는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 자신의 가치에 대하여 긍정적으로 평가하는 정도가 높은 사람일수록 은퇴 이후의 삶에 대해서도 새로운 것을 할 수 있는 시기로 기대하고 있음을 보여준다. 허정무(1998)의 결과에서도 자아존중감이 은퇴후의 생활만족에 중요한 변인이라고 지적하면서, 자아존중감이 높은 사람은 은퇴 이후 삶에 대한 자신감 역시 높기 때문에 자신이 하고 싶었던 일들을 적극적으로 시도할 수 있는 시기로 기대하기 때문인 것으로 생각된다. 내적통제수준이 높을수록 은퇴를 새로운 출발로 기대하였는데, 이러한 결과는 내적통제수준이 높은 사람은 성취욕구가 높고 목표지향적이기 때문에(박성규, 1992) 은퇴라는 사건역시 새로운 것을 시작할 수 있는 기회로 받아들이기 때문인 것으로 여겨진다. 가족에 대한 태도가 긍정적일수록 은퇴기를 새로운 것을 할 수 있는 시기로 기대하는 것으로 나타났다. 즉 가족중심적이고 가족의 중요성을 높게 평가하는 사람들은 직장생활로 가족과 보내는 시간이 부족했기 때문에 은퇴기에는 그동안 미루어왔던 일을 가족과 함께 새롭게 시작할 수 있다고 여기기 때문인 것으로 생각된다. 김혜원(1996)의 연구에서도 가족의 지지는 은퇴에 대한 불안을 감소시켜 주는 가장 중요한 요인이라고 밝히고 있어 가족에 대한 태도가 긍정적인 사람은 은퇴를 보다 희망적인 것으로 기대하는 것을 알 수 있다. 여가에 대한 태도가 긍정적일수록 은퇴를 새로운 출발로 기대하는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 은퇴기는 여가생활을 할 수 있는 시간이 많기 때문에 하고 싶었던 취미활동과 여가생활을 즐길 수 있는 시기로서 새로운 시도가 가능하기 때문인 것으로 생각된다.

McGuire, Boyd와 Tedrick(1996)은 여가활동이 성공적인 노년기로의 진입을 도와주는 사회정서적 기제로서 중요한 역할을 한다고 밝히면서 이러한 여가활동은 바람직한 태도를 향상시킬 수 있다고 지적하고 있다. 따라서 여가에 대한 긍정적 태도는 은퇴에 대해서도 희망적인 기대를 할 수 있게 기여한다고 할 수 있다.

직업관련변인 중에서 직업안정성이 새로운 출발에 영향을 미치는 변인으로 나타나 직업안정성이 높을수록 은퇴를 새로운 출발로 기대하였다. 이는 직업안정성이 높을수록 은퇴에 대한 태도가 긍정적이라는 선행연구결과(이승아, 1998; Hardy & Quadagno, 1995)와 맥락을 같이한다고 볼 수 있다. 이승아(1998)는 직업안정성이 높을수록 갑작스런 강제적 퇴직으로 경험할 수 있는 직업역할 상실감과 경제적 어려움에 대한 불안감이 적기 때문에 은퇴에 대해 보다 긍정적이라고 주장하였다. 직업에 대한 태도가 긍정적일수록 은퇴를 새로운 출발로 기대하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직업에 대한 현신도가 높을수록 은퇴에 대한 태도가 부정적이라는 선행연구결과(Erdner & Guy, 1990; Fletcher & Hansson, 1991)와는 반대되는 결과이다. 즉 생활이 직업중심적일수록 은퇴로 인한 변화나 위기감이 증가하기 때문에 부정적일 수 있으나 본 연구에서 상반된 결과가 나타난 것은 직업과 일에 대해 긍정적인 태도를 가진 사람은 은퇴기에도 새로운 일을 시작할 수 있다고 생각하기 때문인 것으로 여겨진다. 따라서 이러한 사람들을 위해서는 은퇴기에도 삶에 활력을 줄 수 있는 여가활동이나 재취업을 통해 새롭게 제 2의 인생을 살 수 있는 장이 마련될 필요가 있을 것이다.

### 3. 개인변인, 심리변인, 직업관련변인이 휴식으로의 전환에 미치는 영향

휴식으로의 전환 기대에 영향을 미치는 변인들을 살펴보기 위해 중다회귀분석을 실시한 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4>에서 보는 바와 같이 개인변인( $F=1.919, p>.05$ )은 휴식으로의 전환에 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

심리변인에서 휴식으로의 전환에 영향을 미치는 변인으로는 내외통제성( $\beta=-.28$ )과 가족에 대한 태도( $\beta=-.10$ )였다. 즉 내적통제수준이 낮을수록 가족에 대한 태도가 부정적일수록 은퇴를 휴식으로 여기는 것으로 나타났다. 심리변인은 휴식으로의 전환을 12% 설명해 주는 것으로 나타났다. 직업관련변인에서는 직업만족도( $\beta=.15$ ), 직업안정성( $\beta=-.11$ ), 직업에 대한 태도( $\beta=-.33$ )가 휴식으로의 전환에 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 즉 직업만족도가 높을수록, 직업안정성은 낮을수록, 직업에 대한 태도가 부정적일수록 은퇴기를 휴식으로의 전환으로 기대하는 것으로 나타났다. 직업관련변인은 휴식으로의 전환을 11% 설명해 주는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 휴식으로의 전환에 영향을 미치는 변인들의 중다회귀분석

독립변인		휴식으로의 전환			
		B	$\beta$	F	R <sup>2</sup>
개인변인 (D.W=1.86)	성 별	.94	.09	1.919	.03
	연 령	-.04	-.07		
	직업1)사무직	.37	.05		
	2)생산판매직	.61	.06		
	교육수준	.07	.04		
	월소득	.19	.05		
건강상태	-.44	-.08			
심리 변인 (D.W=1.93)	자아존중감	-.03	-.03	16.912***	.12
	내외통제성	-.26	-.28***		
	가족에 대한 태도	-.07	-.10*		
	여가에 대한 태도	.02	.02		
직업관련 변인 (D.W=1.90)	직업만족도	.19	.15**	21.373***	.11
	직업안정성	-.18	-.11**		
	직업에 대한 태도	-.26	-.33***		

\*P<.05, \*\*P<.01, \*\*\*P<.001

기준변수- 성별:남, 직업: 전문관리직

이를 구체적으로 논의하면 먼저, 개인변인에서는 직장인의 휴식으로의 전환에 영향을 미치는 변인이 없는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 이정희(2002)는 연령, 가계자산 및 건강상태가 휴식으로의 전환에 영향을 미치지 않으며, 성별에서만 여성이 남성보다 은퇴기를 휴식의 시간이라고 기대하는 것으로 나타나 본 연구 결과와 일부 일치한다. 즉 여성은 직업역할과 가정내의 역할을 함께하는 사람으로서 은퇴를 통해 그러한 과중한 역할긴장에서 벗어나 휴식을 취할 수 있기 때문이다. 그러나 본 연구에서는 개인변인이 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 다른 변인이 휴식으로의 전환에 보다 중요한 영향 변인임을 제시하고 있다.

심리변인에서 내적통제수준이 낮을수록 휴식으로의 전환이 높은 것으로 나타났는데, 이러한 결과가 나타난 것은 내적통제 수준이 낮은 사람의 특성에는 수동적이고 소극적인 측면이 있기 때문에(박성규, 1992), 은퇴기에 대해서도 특별한 변화를 기대하거나 새로운 것을 시도하기 보다는 쉬면서 자신의 노화를 받아들이는 시기로 기대하기 때문인 것으로 생각된다. 가족에 대한 태도가 부정적일수록 은퇴기에 대해 휴식으로의 전환이 높게 나타났다. 이러한 결과가 나타난 것은 직업으로 인해 가족에 의미를 두지 못하고 가족과의 상호작용이 적으면서도 한편으로는 가족부양에 대한 책임감과 압력을 크게 느끼는 사람들이 은퇴를 통해 이러한 책임에서 벗어난다고 생각하기 때문인 것으로 여겨진다.

직업관련변인에서 직업만족도가 높을수록 휴식으로의 전환이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교사를 대상으로 은퇴기대를 조사한 결과 직업만족도가 휴식으로의 전환에 영향을 미치지 않는다는 이정희(2002)의 결과와 일치하지 않는다. 그러나 자신의 직업에서 충분히 성공했다고 생각하

고 만족하는 사람들은 은퇴기에는 휴식을 취해도 된다고 생각하기 때문인 것으로 여겨진다. 직업안정성이 낮을수록 휴식으로의 전환이 높게 나타났다. 이는 직업안정성이 낮은 사람들은 직업에서의 스트레스나 강제퇴직에 대한 압력이 많아 모든 일에서부터 벗어나는 은퇴는 이러한 긴장을 해소해주는 휴식으로 생각되기 때문이다. 직업에 대한 태도가 부정적일수록 휴식으로의 전환이 높게 나타났는데, 이러한 결과는 직업에서 아무런 보람을 느끼지 못하고 인생에서 의미를 부여하는 요인이 아니라고 생각하는 사람들일수록 은퇴를 통해 현재의 직업에서 벗어나 휴식을 취하길 원하기 때문이라고 여겨진다.

4. 개인변인, 심리변인, 직업관련변인이 계속에 미치는 영향  
직장인의 계속에 영향을 미치는 변인들을 살펴보기 위해 중다회귀분석을 실시한 결과는 〈표 5〉와 같다.

〈표 5〉에서 보는 바와 같이 계속기대에 영향을 미치는 개인변인으로는 연령( $\beta=.21$ ), 교육수준( $\beta=.10$ ), 건강상태( $\beta=.16$ )였다. 즉 연령이 많을수록, 교육수준이 높을수록, 건강상태가 좋을수록 은퇴기를 새로운 사건이 아닌 이전 삶이 지속되는 것으로 기대하는 것으로 나타났다. 개인변인은 직장인의 계속기대를 7% 설명해주는 것으로 나타났다. 심리변인( $F=.506, p>.05$ )에서는 직장인의 계속기대에 유의미한 영향을 미치는 변인이 없는 것으로 나타났다. 직업관련변인에서 계속기대에 영향을 미치는 변인으로는 직업만족도( $\beta=.29$ )였다. 즉 직업만족도가 높을수록 은퇴를 특별한 사건이 아닌 삶의 지속으로 기대하는 것으로 나타났다. 직업관련변인은 직장인의 계속을 7% 설명해 주는 것으로 나타났다.

이를 보다 구체적으로 살펴보면, 먼저, 개인변인을 살펴보



〈표 5〉 계속에 영향을 미치는 변인들의 종다회귀분석

독립변인		계속			
		B	$\beta$	F	R <sup>2</sup>
개인 변인 (D.W=1.81)	성 별	.30	.07	5.323***	.07
	연 령	.06	.21***		
	직업 1)사무직	-.04	-.01		
	2)생산판매직	.12	.02		
	교육수준	.12	.10*		
	월소득	-.04	-.02		
심리 변인 (D.W=1.77)	건강상태	.53	.16***	.506	.00
	자아존중감	.04	.06		
	내외통제성	-.03	-.05		
	가족에 대한 태도	.01	.02		
직업관련 변인 (D.W=1.75)	여가에 대한 태도	-.01	-.02	12.696***	.07
	직업만족도	.22	.29***		
	직업안정성	-.06	-.07		
	직업에 대한 태도	-.03	-.07		

\*P<.05, \*\*P<.01, \*\*\*P<.001

기준변수- 성별:남, 직업: 전문관리직

면 연령이 높아질수록 계속 기대가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 연령이 높아질수록 은퇴에 대한 심리적 불안이나 스트레스가 가중되어 은퇴에 대해 부정적인 태도를 갖게 된다는 선행연구(김연옥, 1992; 김향은, 정옥분, 1992; 이승아, 1998; Staples, 1998)와는 일치하지 않는 결과를 보이고 있으나, 연령이 높을수록 계속 기대가 높다는 이정희(2002)의 연구 결과와는 일치를 보인다. 교육수준이 높을수록 은퇴기를 이전 삶의 연장선으로 기대하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교육수준이 높은 사람들이 생애전체에서 경제적으로 뿐만 아니라 삶에 대해 안정적인 것으로 예측할 수 있으므로(Wakita 등, 2000), 미래에 대한 불안이 적어 지금과 같은 삶이 은퇴 후에도 계속 될 것이라고 기대하기 때문인 것으로 생각된다. 건강상태가 좋을수록 계속 기대가 높게 나타났다. 즉 건강상태가 좋다고 인식한 사람들은 은퇴와 관계없이 은퇴 전에 해운 활동들을 은퇴 이후에도 계속할 것으로 기대하기 때문인 것으로 생각된다. Kim(1992)은 건강상태가 양호할수록 은퇴에 대하여 긍정적인 태도를 갖는다는 결과를 보고하면서 건강한 사람들은 삶에 대한 자제가 유연하고 은퇴이후의 생활을 즐기려는 욕구가 강해 은퇴에 대해 보다 긍정적이라고 밝히고 있어 본 연구의 결과와 맥락을 같이한다고 볼 수 있다.

심리변인은 계속 기대에 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자아존중감, 가족친밀도 및 여가에 대한 태도에 따라 계속기대에 차이가 없다는 이정희(2002)의 결과와 일치한다. 즉 자신의 심리적인 성향보다는 건강이나 교육정도와 같이 자신이 처한 실제적인 측면이 미래를 예측하는데 보다 영향을 주기 때문이라 생각된다. 그러나 심리변인은 은퇴기대에 영향을 미치는 중요한 변인임에도 불구하고(이승아, 1998; 호정화, 1998) 본 연구에서는 통계적으로

유의미한 영향력이 나타나지 않아 추후의 지속적인 연구를 통해 보다 일관된 결과를 도출할 수 있을 것이라고 생각된다.

직업관련변인에서는 직업만족도가 계속 기대에 유의미하게 영향을 미치는 변인으로 나타나 직업만족도가 높을수록 계속 기대가 높음을 알 수 있다. 이러한 결과는 직업만족도가 높을수록 은퇴에 대한 태도가 긍정적이라는 김영대(2004)의 결과와 맥락을 같이하는 것으로 은퇴 전에 직업만족도가 높은 사람들은 다른 생활에서도 높은 적응 수준을 보이기 때문에 긍정적인 태도를 갖는다는 선행연구(Kilty & Behling, 1985)를 지지한다. 즉 직업만족도가 높은 사람들은 은퇴를 삶의 주된 사건으로 생각하기보다는 자연스러운 발달단계로 보고 은퇴를 삶의 일부로 받아들일 준비가 되어 있는 사람들 이라고 할 수 있다.

이상에서 은퇴기대에 영향을 미치는 변인들을 살펴본 결과 주목할 것은 개인변인은 새로운 출발과 휴식으로의 전환에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 이는 본 연구의 대상자들이 2, 30대가 많고 직업과 건강상태에 있어서도 큰 차이를 보이지 않아 개인적인 측면보다는 다른 심리적인 측면이나 직업관련 특성이 은퇴기대에 보다 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 따라서 이러한 점을 고려하여 은퇴준비교육프로그램의 개발 및 교육이 이루어진다면 은퇴준비에 보다 유용할 것으로 생각된다.

#### IV. 결론 및 제언

본 연구는 직장인의 네 가지 유형의 은퇴기대에 영향을 미치는 요인을 살펴보고자 하였다. 연구결과를 토대로 다음

과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 은퇴기대의 하위요인인 강요된 좌절은 전문관리직 보다는 사무직과 생산판매직이 더 높았고, 월소득이 높은 사람들이 낮은 사람보다, 건강상태가 나쁠수록 은퇴가 강요된 좌절이라고 여기는 것으로 나타났다. 심리변인에서는 자아존중감이 낮은 사람일수록, 내적통제수준이 낮을수록 강요된 좌절이 높은 것으로 나타났다. 직업관련변인에서는 직업만족도가 높을수록, 직업안정성이 낮을수록, 직업에 대한 태도가 부정적일수록 강요된 좌절이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과로 볼 때 우리나라와 같이 정년보장이 어려운 상황에서 직업에 따라 은퇴를 부정적으로 바라보기 쉽지만 개인의 자아존중감을 향상시킴으로써 보다 긍정적 태도를 가질 수 있으리라 생각된다. 따라서 은퇴전에 보다 긍정적인 태도를 가질 수 있는 실제적인 프로그램 개발 및 참여를 통해 성공적인 은퇴를 위한 준비가 필요하다고 생각된다.

둘째, 새로운 출발에 영향을 미치는 변인을 살펴본 결과 개인변인은 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 심리변인에서는 자아존중감이 높을수록, 내적통제수준이 높을수록, 가족에 대한 태도가 긍정적일수록, 여가에 대한 태도가 긍정적일수록 은퇴에 대한 새로운 출발 기대가 높았다. 직업관련 변인에서는 직업안정성이 높을수록 은퇴기를 새로운 출발의 시기로 기대하였다. 특히 개인변인은 새로운 출발 기대에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 개인이 처한 환경보다는 자신이 평소에 가지고 있던 삶에 대한 긍정적인 태도가 미래에 대해서도 보다 희망적인 기대를 가질 수 있음을 시사함으로써 은퇴 이전에 긍정적 사고의 함양이 필요하다고 생각된다. 또한 이들이 긍정적 태도를 함양할 수 있는 프로그램에 참여할 수 있는 장이 마련될 필요가 있을 것이다.

셋째, 은퇴기대의 하위 요인인 휴식으로의 전환에서는 개인변인은 직장인의 휴식으로의 전환에 영향을 미치지 않았으며, 심리변인에서는 내적통제수준이 낮을수록, 가족에 대한 태도가 부정적일수록 휴식으로의 전환 기대가 높았다. 직업관련변인에서는 직업만족도가 높을수록, 직업안정성이 낮을수록, 직업에 대한 태도가 부정적일수록 휴식으로의 전환 기대가 높은 것으로 나타났다. 개인변인이 영향을 미치지 않은 것으로 나타나 개인변인보다 심리변인과 직업관련변인이 휴식으로의 전환 기대에 보다 중요한 영향을 미치는 변인인 것으로 나타났지만, 앞으로 지속적인 연구를 통해 일관된 결과를 도출할 필요성이 제기된다고 할 수 있다.

넷째, 계속 기대는 연령이 높을수록 교육수준이 높을수록, 건강상태가 좋을수록 계속기대가 높았다. 심리변인에서는 유의미한 영향을 미치는 변인이 없었으며, 직업관련변인에서는 직업만족도가 높을수록 계속기대가 높은 것으로 나타났다. 특히 심리변인에서 유의한 영향을 미치는 변인이 나타나지

않아 앞으로 지속적인 연구가 필요할 것으로 생각된다.

이상과 같은 결론을 내리면서 앞으로의 연구방향을 위하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 직업을 전문관리직, 사무직, 생산판매직으로 세 가지로만 나누어 조사하였지만 각각의 직업에 따라 은퇴기대가 다를 것이기 때문에 직업을 보다 구체적으로 나누어 직업별로 조사한다면 은퇴준비프로그램 개발에도 도움이 될 것으로 생각된다.

둘째, 본 연구는 은퇴기대에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 직장인만을 대상으로 한 한계점이 있으나 추후에는 직장인뿐만 아니라 은퇴에 가까운 고령자 및 은퇴자를 포함하여 연구할 필요가 있을 것이다.

셋째, 본 연구는 직업관련변인으로 직업만족도, 직업안정성, 직업에 대한 태도만을 포함시켰으나 이외에도 많은 변인들이 은퇴기대에 관여할 것이다. 그러므로 후속연구에서는 좀 더 다양한 변인들에 대한 연구가 필요할 것이다.

## ■ 참고문헌

- 강희성(2002). 중고령자의 은퇴준비교육 프로그램욕구에 관한 연구, 한림대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 권문일(1996). 노인의 은퇴결정요인에 관한 연구, 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김연옥(1992). 퇴직예정자의 퇴직태도 및 퇴직 후 계획에 대한 연구, 사회복지연구, 4, 1-26.
- 김영대(2004). 중년기 직장 남성의 퇴직에 대한 태도 및 노후 대책에 관한 연구. 청주대학교 사회복지행정대학원 석사학위논문.
- 김향은, 정옥분(1992). 정년퇴직을 앞둔 중년 남성의 심리적 불안, 대한가정학회지, 30(2), 159-170.
- 김혜원(1996). 퇴직예정자의 사회적 지지와 퇴직에 대한 불안에 관한 연구. 서울여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박성규(1992). 참여예산과 업무성과 및 직무만족도의 관계에 있어서 내외통제성의 역할에 관한 연구, 성심여자대학교 논문집 제24호, pp. 215-227.
- 배문조, 전귀연(2004). 은퇴에 대한 태도 및 은퇴준비에 영향을 미치는 요인. 대한가정학회지, 42(7), 89-102.
- 성미애(1999). 남성퇴직자의 생활태도 유형화 및 유형별 퇴직 후 적응도, 서울대학교 대학원 박사학위청구논문.
- 양애련(1999). 노년기 직장남성의 퇴직에 대한 태도와 퇴직 후 생활계획에 관한 실증연구. 광주대학교 경상대학원 석사학위청구논문.
- 이승아(1998). 중년기 직장남성의 퇴직에 대한 태도와 퇴직

- 후 생활계획. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이영경(1990). 한국노동시장의 구조와 직업안정제도의 기능에 관한 연구, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이정의(2002). 교사 퇴직기대의 유형, 결정요인 및 퇴직준비교육과의 관련성. 고려대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이지은(2000). 중년기 직장남성의 노후 생활계획에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 임경자(2002). 중년층의 노후준비가 중년기 위기감과 생활만족도에 미치는 영향. 전남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 지연경, 조병은(1991). 내외통제성 및 은퇴로 인한 스트레스 지각과 생활만족도, *대한가정학회지*, 29(2), 217-240.
- 최성재(1989). 퇴직예정자의 퇴직에 대한 태도 및 퇴직 후 생활전망의 인식에 대한 연구. *사회복지연구*, 1, 47-65.
- 한경혜(1995). 중년기 아버지의 일과 가족생활, 아버지의 일과 가족생활, 35-80.
- 한국노동연구원(2002). 고령일자 고용확대를 위한 정책과제. *고령자 노동시장의 특성과 정책과제: 제3차 KLI-JLI 국제워크숍 자료집*.
- 한혜경(2003). 조기퇴직자의 우울감과 영향 요인 연구. *한국가족복지학* 11, 81-101.
- 허정무(1998). 퇴직자의 사회적응에 영향을 미치는 관련변인 탐색을 통한 퇴직준비교육 프로그램 모델 개발. *한국노년학*, 18(3), 1-18.
- 호정화(1998). 교사의 일과 은퇴에 대한 태도 연구 성별비교를 중심으로, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- Antonovsky, A., Sagy, S., Adler, L., & Visel, R.(1990). Attitudes toward retirement in Israeli Cohort. *International Journal of Aging and Human Development*. 31(1). 57-77.
- Atchley, R. C.(2000). *Social forces and aging(9th ed.)*. Belmont, California: Wadsworth.
- Chung, I. S.(2004). Factors affecting the retirement satisfaction of the Korean American elderly. Unpublished doctoral dissertation. The University of South Carolina.
- Comish, S. E.(1995). Changing Images of Self: The efficacy of retirement preparation programs for women. Unpublished doctoral dissertation. The University of British Columbia(Canada).
- Dan, A. A.(2004). What are people doing to prepare for retirement? Structural, personal, work, and family predictors of planning. Case Western Reserve University
- Erdner, R. A. & Guy, R. F.(1990). Career identification and women's attitudes toward retirement. *International Journal of Aging and Human Development*. 30(2), 129-139.
- Fletcher, W. L., & Hansson, R. O.(1991). Assessing the social components of retirement anxiety. *Psychology & Aging*, 6, 76-85.
- Floyd, F. J., Haynes, S. N., Doll, E. R., Winemiller, D., Lemsky, C., Burgy, T. M., Werle, M., & Heilman, N.(1992). Assessing retirement satisfaction and perceptions of retirement experiences. *Psychology and Aging*, 7(4), 609-621.
- Fretz, B. R., Kluge, N. A., Ossana, S. M., Jones, S. M., & Merikangas, M. W.(1989). Intervention targets for reducing preretirement anxiety and depression. *Journal of Counseling Psychology*, 36(3), 301-307.
- Gee, S., & Baillie, J.(1999). Happily ever after? An exploration of retirement expectations. *Educational Gerontology*, 25(2), 109-128.
- Goldberg B. (2000). *Age Works: What Corporate America Must Do to Survive the Graying of the Workforce*. New York: Free Press.
- Gustman, A. L., & Steinmeier, T. L.(2002). *Social security, pensions and retirement behavior within the family*(Working Paper No. 8772). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Hagestad, G. O.(1990). Social Perspectives on the life course. In R. Binstock & L. George(Ed.), *handbook of Aging and the Social Sciences*, Third edition(pp. 151-168). New York: Academic Press.
- Hanisch, K. A., & Hulin, C. L.(1991). General attitudes and organizational withdrawal: An evaluation of a causal model. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 110-128.
- Hanson, K., & Wapner, S.(1994). Transition to retirement: gender differences. *International Aging and Human Development*. 39(3), 189-207
- Hardy, M. A., & Quadagno, J.(1995). Satisfaction with early retirement: Making choices in the auto industry. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 50B, S217-S228.
- Hareven, T. K.(1995). Changing images of aging and the social construction of the life course. In M.

- Featherstone & A. Wernick(Ed.), *Images of Aging: Cultural Representations of Later Life*(pp. 119-134). London: Routledge.
- Hays, C. L.(1991). Women and retirement: The Harsh realities. *Best Review*, 92(3), 71-72, 116.
- Honig, M.(1998). Marries women's retirement expectations: Do pensions and social security matter? *American Economic Review*, 88, 202-206.
- Hornstein, G.A., & Wapner, S.(1985). Modes of Experiencing and Adapting to Retirement. *International Aging and Human Development*. 21(4). 291-315.
- Jordan, J. E.(1988). Selected variables as predictors of retirement readiness of older employed women. Unpublished doctoral dissertation. Oregon Sates University.
- Karp, D. A.(1989). The social construction of retirement among professionals 50-60 years old. *The Gerontologist*, 29(6), 750-760.
- Kilty, K. M., & Behling, J. H.(1985). Retirement financial planning among professional workers. *The Gerontologist*, 26(5), 525-530.
- Kim, M. H.(1992). Retirement attitudes, preparations, conceptualizations and behavioral intentions toward retirement among first generation Korean-Americans in mid-life. Unpublished doctoral dissertation. The Ohio State University.
- Kumelachew, M.(1995). An Analysis of the retirement Readiness of University Employees. Unpublished doctoral dissertation. University of Maryland College Park.
- Lachman, M. E., & Burack, O. R.(1993). Planning and control processes across the life span: An overview. *International Journal of Behavioral Development*, 16(2), 131-143.
- Leonesio, M. V.(1996). The economics of retirement: A nontechnical guide. *Social Security Bulletin*, 59, 29-50.
- Levenson, H.(1974). Activism and powerful others: Distinctions within the concept of internal-external control. *Journal of Personality Assessment*, 38(4), 377-383.
- McGuire, F. A., Boyd, R. K., & Tedrick, R. T.(1996). *Leisure and Aging*. Sagamore Publishing.
- Moen, J. R., & Grattan, B.(2000). Tracking the Majority: Households, Older Workers, and Retirement During the Great Depression." *Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*. 55B.
- Mutchler, J. E., Burr, J. A., Pienta, A. M., & Massagli, M. P.(1997). Pathways. to Labor Force Exit: Work Transitions and Work Instability." *Journal of Gerontology: Social Sciences* 52B(1): S4-S12.
- Prenda, K. M., & Lachman, M. E.(2001). Planning for the future: A life management strategy for increasing control and life satisfaction in adulthood. *Psychology and Aging*, 16(2), 206-216.
- Price, C. A.(1999). Women and retirement: Relinquishing professional identity. *Journal of Aging Studies*. 14(1). 81-101.
- Ragheb, M. G., & Beard, J. G.(1982). Measuring Leisure Attitude. *Journal of Leisure Research*, 14(2), 155-167.
- Richardson, V., & Kilty, K. M.(1992). Retirement Intentions Among Black professionals: Implications for Practice with Older Black Adults. *The Gerontologist* 32(1):7-16.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Staples, P. A.(1998). Attitude retirement and lifelong career development among adolescents, young adults and mid-life adults. Unpublished doctoral dissertation. The George Washington University.
- Taylor, M. A., & Shore, L. M.(1995). Predictors of planned retirement age: An application of Beehr's model. *Psychology and Aging*, 10(1), 76-83.
- Wakita S., Fitzsimmons, V. S., & Liao, T. F.(2000). Wealth: Determinants of savings net worth and housing net worth of pre-retired households. *Journal of Family and Economic Issues*, 21(4), 387-418.

(2006년 8월 7일 접수, 2006년 11월 7일 채택)