

# 직장인의 퇴직 및 재취업결정에 관한 연구

Employed Mens' Retirement and Reemployment Decision Making

계명대학교 소비자정보학과  
교 수 홍성희

Dept. of Consumer Information Science, Keimyung University

Professor : Hong, Sung Hee

## 〈 목 차 〉

- |            |             |
|------------|-------------|
| I. 서론      | IV. 분석 및 결과 |
| II. 이론적 배경 | V. 결론 및 제언  |
| III. 연구방법  | 참고문헌        |

## 〈Abstract〉

The purpose of this study was to analyze the affecting factors on employed mens' retirement and reemployment decision making. The focus was on the process of employed mens' decision on retirement and their reemployment decision after retirement from present job. The major findings were as follows ;

First, the employed men who had a retirement plan were having more household income, more household net asset, more savings and investment for elderly life, and more positive attitude toward retirement.

Second, the major factors affecting on having retirement plan or not were employed mens' age, household income, expected income after retirement, savings and investment for elderly life, job, and attitude toward retirement.

Third, the major affecting factors on expected retirement age were employed mens' age, health status, job security, and attitude toward retirement.

Forth, the employed mens' reemployment decision was affected from their household income, expected income after retirement, pension ownership, and attitude toward retirement.

From the findings, it can be concluded that the employed mens' age, economic status, and attitude toward retirement played a important role in the process of retirement and reemployment decision making.

\* 주저자, 교신저자 : 홍성희 (hsh@kmu.ac.kr)

Key Words : 퇴직결정(retirement decision making), 재취업결정(reemployment decision making)

## I. 서론

퇴직이라는 사회적인 제도는 현대 산업사회의 산물로서, 사회적 생산활동이나 직업활동에서 벗어나는 것을 뜻한다. 또 퇴직은 직업세계에서 물러났다는 의미 뿐 아니라 공식적으로 노인으로 인정되는 의미가 되어 노년기의 시작을 알리는 사회적 체제이기도 하다(김정열, 1997).

오늘날과 같은 직업중심적 사회에서 퇴직은 불가피하며 어느 정도 예측 가능한 생활사건으로 개인에게는 언제 퇴직할 것인가의 퇴직시기가 유일한 관심사가 된다. 인구구조의 측면에서 볼 때 노인인구가 증가하고 평균수명이 증가함에 따라 퇴직 시기에 대한 관심은 점차 커지고 있다. 노년기가 길어지는 한편 외환위기 이후 퇴직 시기가 빨라지면서, 길어진 노년기동안 발생할 수 있는 다양한 문제점들에 대한 개인적 준비와 대책이 필요하기 때문이다.

우리나라에서는 대부분의 기업이 만 55세를 기준으로 정년제도를 채택하고 있어 고용을 통해 소득을 얻고 있는 대다수의 직장인은 일정 연령이 되면 정년제도에 따른 강제퇴직으로 근로소득을 상실하게 된다. 이 시기는 서구에 비해 상당히 이른 편이며, 가족생활주기에서 자녀의 교육, 결혼 등으로 가계지출이 가장 많은 중년기에 해당되는데, 현실적으로 중년기에 있는 직장인이 퇴직 전에 퇴직에 대비한 대책을 세우고 준비하는 것은 매우 어렵다.

평균수명의 연장은 근로자로 하여금 미래 소득을 준비해야 하는 심리적 부담과 현실적

필요성을 가증시키는 반면 기업에서는 중고령 근로자의 임금과 생산성 괴리의 해소 차원에서 조기퇴직이 장려되고 있다. 특히 외환위기 이후 비자발적 조기퇴직이 유도되면서 일할 능력과 의욕이 있는 중년기 근로자에게도 일할 기회를 빼앗고 있다.

또 핵가족이 전형적인 가족형태로 이미 자리 잡은 가족환경 하에서 자녀의 부양의식이나 부모의 부양기대가 약화되어 자녀로부터 부양이나 사적 이전에 의한 노후소득보장이 매우 불투명하다. 그러나 퇴직자에 대한 사회보장제도나 노후 소득보장제도 등은 미비한 상태이며, 국민연금의 수급도 60세부터 개시되므로 퇴직 이후 가계의 경제적 상태와 재무구조는 매우 취약하다고 볼 수 있다.

따라서 과거에는 퇴직 후 생활에 대한 문제 인식이나 퇴직준비가 주로 노년기의 문제로 퇴직자 또는 노년층에게 필요한 것으로 인식되어 왔으나, 최근 중년층의 조기퇴직현상과 고령화 속도, 노인인구의 증가 속도가 눈에 띄게 빨라지면서 퇴직준비는 빠를수록 좋으며 취업과 동시에 개인의 인적 자원을 전생애에 걸쳐 배분하고 경력을 관리하는 차원에서 이루어져야 한다는 인식까지 생겨나고 있다.

퇴직을 퇴직자 개인의 역할을 전환시키고 생활에 다차원적으로 영향을 미치는 하나의 과정으로 인식할 경우 퇴직은 퇴직 시기의 문제일 뿐 아니라 퇴직 후 상황까지 포함하는 개념이다(Hoeman & Kihak, 1988을 이승아, 1998에서 재인용). 따라서 퇴직 후의 경제적 안정을 포함한 생활적응의 문제가 중요한 관심사가 된다.

퇴직 후 경제적 안정과 자립적 생활을 위해서는 청장년기의 저축이 늘어날 필요가 있으나, 빠른 퇴직으로 인해 근로소득의 발생기간이 단축되는 상황에서 노후소득보장을 위한 저축이 충분치 않다면 재취업을 필요로 한다. 실제로 중고령 근로자들에게 퇴직상황에 대한 불안감과 함께 생계유지를 위한 재취업 문제가 심각한 것으로 알려져 있으며, 대부분 재취업을 원하는 것으로 나타난다(최가영 등, 2001). 그러므로 개인의 퇴직시기와 퇴직 후의 상황에 따라 퇴직 결정은 재취업 결정으로 이어지는 과정이다.

퇴직 후 생활적응은 다가올 노년기의 삶의 질 향상을 위해 매우 중요한 발달적 과업으로서, 개인이 퇴직 이전에 가지고 있던 조건이나 환경 및 준비 등에 의해 퇴직을 각기 다른 의미로 받아들여지게 된 결과이다(Maddox, 1970). 즉, 퇴직을 앞둔 직장인이 퇴직 시기에 대한 결정과 재취업계획을 통해 퇴직의 과정을 어떻게 경험하였는가에 따라 퇴직 후 생활 적응은 달라질 수 있다(이승아, 1998; 백해정, 2000). 그러므로 퇴직과 재취업에 대한 결정은 퇴직 후 생활에 대비하기 위한 경제적 결정이며 퇴직자의 심리적 적응과 나아가 노후 생활의 만족과 질을 보장하기 위한 준비로서 의의를 갖는다.

이와 같이 퇴직 의사결정은 퇴직시기 및 퇴직 후 상황에 대한 일련의 결정으로서 경제적인 문제를 포함한 전반적인 노후생활과 관련되므로, 그 과정에서 다양한 요인들이 역동적, 상호적 영향을 미칠 수 있다. 따라서 본 연구에서는 직장인의 퇴직상황과 직업요인 및 퇴직에 대한 기대 등이 퇴직시기와 퇴직 후 재취업여부에 대한 결정과정에 어떤 영향을 미치는가를 파악해보고자 한다.

본 연구는 직장인의 퇴직 시기와 재취업에 관한 의사결정을 통해 개인의 인적 자원을 일

생에 걸쳐 고르게 배분하고 가족의 퇴직 후 소득 확보 및 지출 등의 가계재무관리에 접근하는 의의를 갖는다. 또 퇴직과 재취업 결정의 영향요인을 파악함으로써 직장인의 경력개발에 활용될 수 있고 기업의 중고령 근로자를 위한 전직지원 프로그램 및 재교육 프로그램 운영에 필요한 기초정보를 제공할 수 있다. 또 고령화시대의 중요 정책인 정부의 고령자 취업 활성화 정책 및 인력활용방안 수립과 연금제도 등에 시사점을 줄 수 있을 것이다.

## II. 이론적 배경

### 1. 퇴직과 재취업의 과정

퇴직에 관한 선행연구들은 퇴직을 사건, 역할, 과정의 세 가지 측면에서 접근해왔다(George, 1980). 퇴직을 생활주기 상의 한 사건으로 간주할 경우 퇴직은 직업을 중단하고 비직업적인 지위로의 변화가 시작되는 분기점이 되며, 중년기에서 노년기로 진입하는 전환기에 와 있음을 알리는 사건이다(장인협·최성재, 1994).

퇴직을 역할의 관점에서 볼 때, 퇴직으로 인해 직업 역할을 상실하게 되므로 역할없는 역할로 묘사된다. 반면 퇴직은 퇴직자가 직업이나 사회의 부정적인 평가 없이도 경제적으로 부양받을 수 있고 개인적인 시간을 자발적으로 관리할 수 있는 권리와 타인의 도움없이 생활을 영위해나가며 적절한 생활양식을 수립하는 의무를 뜻하기도 한다(George, 1980).

또 과정의 측면에서 볼 때 퇴직은 직업적 경력이 끝나거나 줄어드는 과정으로서 새로운 지위와 역할로의 사회화가 이루어지는 전이과정이다. 이러한 전이과정이 어느 정도 성공적인가 하는 것은 개인의 특성과 새로 취득하게 되는 지위와 역할의 성격에 의존한다(Beaver, 1983; 장인협·최성재, 1994에서 재인용).

이와 같이 퇴직은 접근하는 측면에 따라

다양한 의미로 사용될 수 있으며, 흔히 은퇴의 개념과 혼용되기도 한다. 직장에서 공식적으로 정년제도가 시행되거나 개인이 퇴직 시기를 결정할 수 있는 경우 퇴직과 은퇴는 직업과 일에서 물러나는 것으로서 그 의미 상 차이를 구분할 필요가 없으나 우리나라에서는 최근 퇴직이 고용 조정의 수단으로 이용되어 중고령층 임금노동자들의 명예퇴직 및 조기퇴직을 장려하는 분위기로 이어지고 있다(한국노동연구원, 2002). 그러므로 현재 우리 사회에서 경험하는 은퇴과정은 비합리적이며 비자발적으로 선택될 가능성이 크며, 결과적으로 은퇴를 경험하는 사람들이 반드시 정년에 도달한 사람이 아닐 가능성이 크다고 할 수 있다(배문조, 2007).

따라서 본 연구에서는 퇴직의 개념을 직장인이 현재의 직장을 그만두는 것으로서, 직업을 비롯한 모든 사회활동에서 물러나는 은퇴와 구분되는 개념으로 정의하고자 한다.

퇴직 의사결정은 명예퇴직과 같은 조직의 요구나 개인의 신체적, 상황적 필요에 의해 이루어진다. 체력의 요구가 많은 직장에서는 신체적 능력 저하에 의한 퇴직이 빈번하게 발생하고 있으며(Krause et al., 1997), 육체를 많이 사용하는 분야에서는 50세 이후 현저하게 직무성과의 저하가 나타난다(Ilmarinen et al., 1997; 최가영 등, 2001에서 재인용).

이와 같이 시기를 예측할 수 있는 정년퇴직이나 근로자 자의에 의해 선택한 조기퇴직의 경우라도 지금까지 직업적 성공과 직장생활에 전념하였던 남성들의 경우 퇴직상황을 상실이나 위협상황으로 지각할 가능성이 매우 높다. 왜냐하면 남성에게 직업은 단순히 생활수단이나 경제적 부양을 위한 도구가 아니라 자아실현의 욕구를 충족시키고 자신의 존재를 확인하며 가족 내에서 가장의 역할과 권위를 유지하며 사회적으로 명예와 지위를 부여하는

총체적 실체이기 때문에 그만큼 상실감이나 위기감이 큰 것이다. 더욱이 노후에 대한 경제적, 심리적 대책 없이 퇴직을 하게 된 사람들은 경제적 수준의 저하와 가정 내 지위 하락, 사회활동 기회의 단절로 인한 여러 개인적, 사회적 문제들을 경험하게 된다. 따라서 남성들은 퇴직으로 인해 초래되는 변화에 적응하는데 많은 어려움을 겪게 되며, 퇴직이 본인 뿐 아니라 가족에게도 심각한 위기가 될 수 있다.

그러므로 직장인들은 퇴직에 대비해 경제적 문제를 해결하고 심리적인 상실감과 위기 의식을 극복할 필요가 있으나, 우리나라의 경우 선진국에 비해 상대적으로 퇴직 연령이 빠르고 비자발적으로 결정되므로 퇴직 전에 계획과 준비를 하는 것이 현실적으로 어렵다. 더구나 사회보장제도의 미비 등으로 퇴직 준비를 하지 못한 개인에게 퇴직은 부정적인 사건으로 간주되며, 퇴직 후 생활에서 심각한 문제를 경험하는 것으로 여겨진다.

퇴직을 인간의 생활에 다차원적으로 영향을 미치는 하나의 과정으로 인식할 경우 퇴직은 단지 시기나 유형의 문제일 뿐만 아니라 퇴직 후 상황까지 포함하는 개념이다(Hoorman & kihak, 1988을 이승아, 1998에서 재인용). 퇴직 이후의 경제적 안정과 생활 적응은 퇴직을 앞둔 중년기 직장인이 퇴직 시기를 어떻게 결정하고 재취업 계획을 통해 퇴직의 과정을 어떻게 경험하였는가에 따라 크게 달라질 수 있다(이승아, 1998). 따라서 퇴직에 대해 개인이 부여하는 의미와 선택에 따라 퇴직은 재취업 결정으로 이어질 수 있다.

우리나라의 정년 연령은 서구에 비해 매우 빨라 노년기의 신체적 노화나 정신적인 쇠퇴가 시작되는 연령으로 볼 수 없으며, 출산율 감소나 평균수명의 연장 등 최근의 인구구조의 변화를 반영하지 못하고 있다. 이러한 우

리나라의 정년제도에 대해 박충선(1995)은 정년퇴직은 곧 조기퇴직을 의미한다고 하면서 퇴직제도의 모순을 지적하고 있다.

한편 가계경제적으로 40-50대는 생활주기상 자녀교육, 결혼 등으로 최대지출기이다. 이때 퇴직하여 경제력을 상실한다는 것은 개인뿐 아니라 가족에게 경제적, 심리적 불안과 혼돈을 초래한다. 또한 평균수명의 연장으로 자녀 진수 후 장노년기의 생활대책이 필요하나, 빠른 퇴직으로 인해 퇴직 후 자신의 노후를 설계하는 일은 거의 불가능하다. 또 연금혜택이 있는 경우라도 정년시기와 연금수급까지의 시간적 격차가 있으므로 그동안의 경제적 보장이 필요하다. 이러한 관점에서 보면 정년퇴직은 퇴직이라기보다는 실업에 가까우며, 대부분의 퇴직자들이 제 2의 직업을 찾아 재취업해야하는 실정이다.

퇴직자의 경제적 실태와 관련한 연구로서, 김지경(2004)은 한국노동패널자료를 이용해 퇴직사유를 분석한 결과 본인의 건강으로 인한 퇴직이 외환위기를 기점으로 28.5%에서 14.8%로 절반 가까이 감소하였고, 가계의 여유 또는 여가로 인한 퇴직도 32.3%에서 17.9%로 대폭 감소한 것으로 나타났다. 또, 퇴직 후 월평균 소득을 퇴직사유에 따라 비교해본 결과 정년퇴직으로 퇴직한 퇴직자의 경우 116만 2천원이었으나, 권고사직이나 명예퇴직으로 퇴직한 경우 83만 8천원으로 현저하게 적게 나타남으로써 조기퇴직자의 경제적 상태는 정년퇴직자에 비해 훨씬 열악함을 알 수 있다. 또, 이들은 정년 이전에 퇴직한 경우로서 퇴직 후 경제적 필요에 의해 재취업이 필수적임을 추측할 수 있다.

재취업의 현상에 관한 연구로서, 황진수 등(2001)은 55세 이상의 취업 중단자를 대상으로 조사한 결과, 재취업을 원하는 취업중단자 중 '돈이 필요해서'라고 응답한 경우가 가장

많은 75.5%를 차지했다. 즉, 현재 직업이 없는 고령자 가운데 2/3 정도는 경제적 필요에 의해 재취업을 원하는 것이다.

이러한 결과들은 외환위기 이후 비자발적인 조기퇴직이 대량으로 증가하고 있으며, 조기퇴직의 압박은 경제적 지위를 저하시켜 경제적 필요에 의한 재취업으로 연결됨을 시사하는 것이다.

재취업은 중노년기 근로자 개인의 소득창출 능력을 증대하여 경제적 빈곤의 위험으로부터 벗어나 생활수준을 향상시킬 수 있도록 도와주며, 사회적으로는 국가 생산성 증대와 고용 안정성 확보, 퇴직자 및 고령자를 위한 사회복지비용 경감 등의 바람직한 효과를 기대할 수 있다(김학주·우경숙, 2004; 양희승, 2004).

## 2. 퇴직 및 재취업 결정의 영향요인

본 연구의 관심은 직장인이 직장을 그만두는 퇴직 결정 및 퇴직 후 재취업 결정에 초점을 두고 있으나, 대부분의 선행연구에서 퇴직만을 다루거나 퇴직의 개념을 은퇴와 구분하여 다루지 않아 퇴직의 영향요인과 관련된 선행연구의 고찰에서는 전반적인 은퇴와 관련된 요인을 중심으로 살펴본다.

Palmore 등(1982)은 퇴직이 다양한 요인과의 상호작용에 의해 결정되는 과정임을 밝혀냈다. 이 연구에 의하면 퇴직을 예측하는 요인은 개인의 인구통계학적 특성, 사회경제적 특성, 직업 성격 등의 구조적 요인과 주관적인 요인인 건강, 일과 퇴직에 대한 태도 등이다.

한편 김학주 등(2004)에 의하면 중고령자의 재취업에 영향을 미치는 요인으로 인적자본요인, 노동시장요인, 제도적 요인을 들고 있다. 이 중 노동시장요인과 제도적 요인은 노동수요의 요인이고, 인적자본요인은 노동공급의

요인으로 개인의 노동시장 참여 및 퇴직과 관련된 요인이라 할 수 있다. 인적자본이론에 의하면 개인은 인적자본 투자를 통해 높은 생산성을 이루어내며, 이러한 생산성의 차이는 재취업 시 고용형태와 소득수준의 차이로 귀결된다(Becker, 1964; Mincer, 1974를 김학주 등, 2004에서 재인용). 이때 생산성의 차이, 즉 노동력의 질적 차이를 야기하는 인적자본으로는 교육, 현장훈련, 건강, 구직 및 이직 등이 포함된다.

선행연구에서 제시된 요인들을 바탕으로 본 연구에서는 직장인의 퇴직과 재취업 결정에 관련된 요인으로 개인의 사회인구학적 특성, 가계경제적 특성, 직업특성을 고려하였다. 또, 퇴직의 시기 및 퇴직 이후의 재취업의 필요성은 현재의 상황 뿐 아니라 퇴직 후에 발생하는 경제적 상황 및 그에 대한 전망 등에 의해 더 큰 영향을 받을 수 있으므로 퇴직특성을 포함시켰다.

각 변수들과 퇴직 및 재취업 결정의 연관성을 살펴보면 다음과 같다.

### (1) 연령

직장인이 퇴직 시기를 자율적으로 결정할 수 없는 상태에서 연령은 정년퇴직까지의 잔여기간과 직접적인 연관성을 갖기 때문에 퇴직결정에 중요한 영향을 미칠 것으로 보인다. 실제로 연령이 많을수록 퇴직에 대한 계획수준이 높게 나타나며(Kelly & Behling, 1985), 백해정(2000)의 연구에서는 직장인의 연령이 많을수록 퇴직을 결정하는 연령이 높아지는 것으로 나타났다. 또, 최점수(1994)의 연구에서는 연령이 적을수록 노후재취업을 희망하는 것으로 나타났다.

### (2) 교육수준

고학력자일수록 더 높은 임금과 좋은 근무

조건을 획득할 가능성이 크기 때문에 일반적으로 학력과 경제활동참가는 강한 정의 상관관계를 보인다고 알려져 있다(Pencavel, 1986).

퇴직시기를 결정하는데 교육수준에 따라 유의한 차이가 나타나며(지향은·정옥분, 1991), 교육수준이 대졸인 경우에 비해 대학원 이상졸업인 경우에, 즉 교육수준이 높을 때 퇴직을 결정하는 연령이 더 높아지는 것으로 나타났다(백해정, 2000). 한편 최점수(1994)의 연구에서는 대졸 집단이 고졸 이하거나 전문대졸, 대학원졸 이상의 집단에 비해 퇴직 후 재취업을 더 희망하는 것으로 나타났다.

### (3) 건강상태

중고령의 직장인들은 직장을 떠나는 이유로 건강악화를 들고 있다(김지경, 2004). Sammartino (1987)는 나쁜 건강상태가 생산성을 떨어뜨려 개인의 시장임금을 감소시키고 나아가 기대수명을 감소시킴에 따라 조기 퇴직을 촉진시킨다고 주장한다.

그러나 권승 등(2004)의 연구에서는 건강상태가 나쁜 경우 보통일 경우에 비해 퇴직상태에 있을 가능성이 높았으나, 건강상태가 좋은 경우는 유의한 차이가 없었다. 이러한 결과에 대해 건강이 좋지 못한 경우는 퇴직에 직접적이고 강한 영향을 미쳐 퇴직의 중요한 원인이 되지만 건강이 좋은 경우는 퇴직여부와 큰 관련이 없음을 보여주는 것이라고 해석하고 있다.

### (4) 가계소득

많은 연구에서 소득이 높을수록, 노후에 대비한 경제적 준비와 계획을 하고 있는 것으로 나타나며(이지은, 2000; 배문조 등, 2004), 소득은 65세 이전 퇴직의 가장 중요한 요인이라고 밝히고 있다. 이처럼 소득은 퇴직연령에 직접적인 영향을 미치는데, 근로소득은 퇴직연령과 역의 관계를 보인다는 견해가 있는(경

기개발연구원, 1997) 반면 백해정(2000)의 연구에서는 월평균소득이 높을수록 퇴직시기를 결정하는 연령이 높아지는 것으로 나타나 일관성 있는 결과를 보이지 않는다.

#### (5) 순자산

Parnes 와 Nestel(1974)의 50대 근로자들을 대상으로 한 연구에서는 자산보유액이 클수록 퇴직율이 증가하는 것으로 나타났다. 그러나 Quinn, Burthause 와 Myers(1990)는 빈곤층은 퇴직 후에도 생존을 위해 일자리를 계속 구할 수밖에 없는 반면, 부유층은 직업에 대한 애착이 크기 때문에 계속해서 일하고자 하는 경향이 있으므로 자산수준과 퇴직시기에는 비선형적 관계가 있다고 주장한다.

우리나라의 연구에서 자산은 소득과 마찬가지로 퇴직연령과 역의 관계가 있으며(경기개발연구원, 1997), 노후재취업을 결정하는데도 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(최점수, 1994). 한편, 60세 이상의 노년층을 대상으로 한 권승 등(2004)의 연구에서는 주택과 기타 자산이 퇴직 결정에 유의한 영향을 미치지 않았다.

#### (6) 공적연금 여부

연금의 가입여부는 노후소득 및 자산과 관련 있으므로 퇴직시기 결정 및 노후재취업 계획에 영향을 미칠 것으로 추측된다. 퇴직과 함께 사회보장이나 소득보장을 받을 수 있는 서구에서는 가입 연금수는 순자산을 증가시키며(Morgan & Juster, 1990을 문숙재·김순미, 1997에서 재인용), 결과적으로 연금이 전체의 부를 증가시키는 범위 내에서 고령자의 노동공급을 감소시킨다. 그러나 우리나라의 연구 결과로서 백해정(2000)의 연구에서는 연금에 가입한 중년기 직장인이 가입하지 않은 직장인보다 노후재취업을 더 희망하는 현상을 보였다.

#### (7) 퇴직 후 예상가계소득

퇴직 후 예상되는 가계소득은 퇴직 후의 경제적 수준을 나타내주는 지표이다. 홍성희 등(2006)의 연구에서는 예상가계소득이 적을수록 남성봉급생활자가 퇴직 전에 재취업을 지원해주는 교육프로그램에 참여를 원하는 것으로 나타났는데, 퇴직 후 예상되는 가계소득이 충분하거나 안정적이지 못하므로 지속적인 근로소득을 획득하기 위해 재취업을 희망하는 것으로 추측된다.

#### (8) 노후대비투자액

노후를 대비한 저축이나 자산은 퇴직 후 경제적인 안정과 생활 기반을 마련하기 위한 것이다. 이지은(2000)의 연구 결과 노후대비저축율과 노후대비자산율은 각각 노후를 위한 경제생활계획에 정적 영향을 미쳤으며, 노후대비저축율은 여가생활계획에도 정적 영향을 미쳐, 저축과 자산 중 노후를 대비한 것으로 예상하는 비율이 높은 경우 더 적극적인 노후준비를 하는 것으로 보였다.

#### (9) 예상노후자금

자산이 소득과 함께 현재의 경제적 상태를 나타내는 지표로서 의미를 갖는다면, 예상 필요노후자금은 노후소득 및 지출의 구조를 보완하여 퇴직 후 가계의 경제적 구조를 구성하는 지표가 된다. 그러므로 노후생활을 위해 필요할 것으로 예상되는 자금의 정도에 따라 퇴직시기 및 재취업계획의 결정에 차이가 있을 것으로 보인다.

#### (10) 퇴직 후 생활전망

경제생활수준이 높을수록 조기퇴직하는 경향이 있으며(조현세, 1996), Palmore의 실증연구에서도 65세 미만의 퇴직자와 65세 이상의 퇴직자 집단에서 각각 경제수준은 퇴직 결정

에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 퇴직 후 생활에 대한 전망은 퇴직시기 결정 및 재취업 결정에 영향을 미칠 것으로 예상된다.

### (11) 퇴직태도

퇴직에 대한 태도는 퇴직 후 스트레스에 영향을 미치며(George, 1980), 퇴직 후 생활적응 및 안정과 생활만족도에 중대한 영향을 미친다(Hendricks & Hendricks, 1986; 허정무, 1993에서 재인용).

퇴직태도가 퇴직계획의 여부나 수준에 영향을 미치는 직접적인 관련성을 분석한 연구 결과는 없으나, 직장인의 은퇴태도가 은퇴에 대비한 계획에 가장 큰 직접효과를 미칠 뿐 아니라 연령, 경제적 능력, 은퇴 후 생활전망 등이 은퇴태도를 매개로 은퇴계획에 간접효과를 보였던 결과(홍성희, 2007)나 은퇴 후 생활적응과 생활만족도에 영향을 미친다(Hendricks & Hendricks, 1986; 허정무, 1993에서 재인용)는 연구 결과에서 입증하듯이 퇴직태도는 전반적인 퇴직계획과 결정에 가장 강력한 영향을 미치는 요인이 될 수 있다.

### (12) 직업

직업과 직업지위는 퇴직 후 복지를 예측할 수 있는 요인으로서, 퇴직 후 재취업을 결정하는데 영향을 미친다(서병숙, 1992). 전반적으로 전문직, 관리영업직에 종사하는 사람은 단순작업, 서비스직 또는 일반 노동자에 비해 퇴직하려는 경향이 적은 것으로 나타났다(조현세, 1996).

또 직업은 퇴직시기에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. Clark 와 Spengler(1980)는 관리직, 전문직 종사자 및 자영업자 등은 육체노동자에 비해 노동시간과 노동능력 등에 있어 유연성을 발휘할 수 있는 장점을 가지고

있기 때문에 상대적으로 퇴직시기가 늦어지는 경향이 있다고 하였다.

### (13) 직업안정성

비자발적인 강제 퇴직을 당한 사람은 자발적인 퇴직을 한 사람보다 직업역할 상실감, 경제적 어려움, 일에 대한 사명감의 좌절 등을 더 많이 경험하게 되고, 퇴직 후 생활에 대한 적응에도 어려움이 많다.

직업안정성이 낮을수록 정년 이전에 비자발적인 강제퇴직을 경험할 가능성이 높아지므로 직업안정성이 낮거나 해직 및 권고사직의 위험을 많이 느낄수록 퇴직에 대한 태도가 부정적이다. 또 직업안정성이 높을수록 퇴직 후 생활에 대한 계획성이 높고(Hardy & Quadagno, 1995), 퇴직에 대한 태도가 긍정적인 반면 직업스트레스 및 업무부담도가 높을수록 퇴직을 일찍 하는 것으로 나타났다(이승아, 1998). 한편 직장인들이 퇴직 후를 대비해 받고자 하는 교육프로그램 중 창업이나 재취업을 위한 프로그램 참여에 직업안정성이 영향을 미쳤는데, 직업안정성이 낮을수록 참여를 원했다. 즉, 현재 직업의 안정성이 낮다면 퇴직에 대한 불안감이 커져 퇴직 후 전직을 위한 재취업 프로그램을 선호하는 것이다. 더 나아가 직업안정성이 낮을 경우 퇴직 후 재취업을 희망할 것이라는 추측이 가능하다.

### (14) 공식적 정년 여부

공식적 정년 규정은 조기퇴직을 유발하는 비경제요인 중 하나이다. 특히 우리나라에서는 최소 의무정년연령이 55세로 낮게 규정되어 있어 근로자들의 근로의사를 충분히 반영 해주지 못하므로 공식적 정년이 조기퇴직의 중요한 요인이 되고 있다. 백해정(2000)의 연구에서는 직장의 공식적 정년이 없는 경우 퇴직을 희망하는 연령이 높은 것으로 나타났다.



즉, 정년에 대한 의무적 규정이 없으므로 퇴직시기를 늦추는 경향을 보이는 것이다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구문제

본 연구에서는 퇴직 결정이 다양한 요인의 상호작용에 의해 결정되는 과정으로 보는 관점에서 퇴직결정은 퇴직 시기 뿐 아니라 퇴직 후 상황으로 연결되는 것으로 개념화하였다. 따라서 남성 직장인의 퇴직결정을 퇴직시기에 대한 계획 여부와 예상하는 퇴직연령에 대한 결정의 두 가지 측면으로 설정하고, 재취업결정을 퇴직 후 대책으로서 재취업여부에 대한 결정으로 보아 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1 : 남성 직장인의 퇴직 결정과 재취업 결정의 실태는 어떠한가?

연구문제 2 : 남성 직장인의 퇴직시기계획 여부에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

연구문제 3 : 남성 직장인의 예상퇴직연령에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

연구문제 4 : 남성 직장인의 재취업여부에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

#### 2. 조사도구의 구성

조사도구는 설문지를 사용하였는데, 종속변수로는 크게 퇴직 결정과 재취업 결정을 파악하기 위한 것으로, 퇴직 결정은 퇴직시기계획 여부와 예상퇴직연령을, 재취업 결정은 재취업 여부로 파악하였다. 퇴직 및 재취업 결정에 영향을 미칠 것으로 예상되는 독립변수는 크게 남성봉급생활자의 사회인구학적 특성, 경제적 특성, 직업특성, 퇴직특성으로 구성하였

다. 사회인구학적 특성으로는 연령, 교육수준, 건강상태를, 경제적 특성으로는 가계소득 및 순자산, 공적연금 가입여부를 포함하였다. 직업특성으로는 직업과 직업안정성, 직장의 공식적 정년여부를 선정하였다. 퇴직특성으로는 퇴직에 대한 전반적인 상황을 파악하기 위하여 퇴직 후 예상가계소득, 노후대비투자액, 예상 노후자금, 퇴직 후 생활전망과 주관적인 퇴직태도를 조사하였다. 연구에서 사용된 변수의 정의 및 측정방법은 <표 1>과 같다.

#### 3. 조사방법

본 연구에서 실시한 실증조사의 대상은 서울특별시를 포함한 수도권지역에 거주하며 일반 기업체에 종사하는 남성 직장인이다. 직장인은 최근 들어 정년이 보장되지 않는 기업환경에서 퇴직시기를 자발적으로 결정하지 못할 뿐 아니라 정년퇴직 전에 조기퇴직의 압력을 받는 경향이 있어 퇴직에 대비한 계획을 필요로 하는 집단이다. 본 연구에서는 직장인 중 공무원 및 교원은 대상에서 제외시켰는데 이러한 직종은 정년이 보장되므로 상대적으로 다른 직종 종사자보다 퇴직계획과 재취업의 필요성을 덜 느낄 것으로 보이기 때문이다. 또 도시의 규모에 따라 취업기회에 차이가 클 것으로 예상되므로 조사지역을 수도권으로 제한하였다.

예비조사는 2005년 6월 5일부터 6월 15일 까지 실시하여, 분석결과를 토대로 설문지 문항을 수정 보완하였다. 본조사는 2005년 7월부터 9월까지 실시하였으며, 총 700부의 설문지를 배부하여 회수한 550부 중 부실 응답된 설문지를 제외한 445부의 표본을 최종분석에 사용하였다.

〈표 1〉 변수의 정의와 측정방법

변수	정의 및 측정방법
<b>종속변수</b>	
퇴직시기계획 여부	퇴직시기에 대한 계획을 세우고 있는 여부 1= 계획 있음 0=계획 없거나 모르겠음
예상퇴직연령	본인이 생각하고 있는 퇴직연령
재취업여부	현 직장 퇴직 후 다른 직장에 재취업 계획 또는 희망여부 1=재취업 0=미취업 및 기타
<b>독립변수</b>	
<u>사회인구학적 특성</u>	
연령	만 연령(세)
교육수준	교육연수
건강상태	본인이 주관적으로 인식하는 건강상태 1=아주 좋지 않다 5=아주 건강하다
<u>경제적 특성</u>	
가계소득	월평균 가계소득(만원)
순자산	현재 가계 금융자산+실물자산-부채(천만 원)
공적연금 여부	현재 공적 연금 가입 및 연금 납입 여부 1=그렇다 0=아니다
<u>퇴직 특성</u>	
퇴직후 예상가계소득	퇴직후 예상되는 가계소득(만원)
노후대비투자액	노후를 위해 투자 또는 가입하고 있는 공적연금, 사적연금, 예적금, 보험의 월평균 액 (만원)
예상노후자금	퇴직 후 사망 시까지 필요할 것으로 예상되는 자금 (천만 원)
퇴직 후 생활전망	현재와 비교한 퇴직 후 생활에 대한 전망 1=매우 나빠질 것이다 3=현재와 비슷할 것이다 5=매우 좋아질 것이다
퇴직태도(5)	미래 퇴직에 대한 긍정적 인식의 정도 1=전혀 그렇지 않다 5=매우 그렇다
<u>직업특성</u>	
직업(판매직·기술직)	
사무직	1=사무직 0=판매직·기술직, 관리직·전문직
관리직·전문직	1=관리직·전문직 0=판매직·기술직 및 사무직
직업안정성(3)	현 직장에서의 지위 및 역할에 대해 지각하는 긴장의 정도 1=전혀 그렇지 않다 5=매우 그렇다
공식적 정년여부	현 직장의 공식적 정년제도 실시 여부 1=실시 0=미실시

( ) : 설문 문항수

4. 분석방법

조사된 자료의 분석은 PC SPSS Program (Ver 12.0)을 이용하였다. 조사대상자의 일반적 특성과 퇴직 및 재취업 결정의 전반적 실태를 파악하기 위해 빈도, 백분율, 평균을 산출하였다. 예상퇴직연령에 대한 영향요인은 중회귀분석을 통해 분석하였으며, 퇴직시기계획여부와 재취업여부에 대해서는 Logit 분석을 실시하였다. 독립변수 중 가계소득 및 순자산, 예상노후자금, 퇴직 후 예상가계소득, 노후대비투자액 등은 평균과 표준편차의 차이가 큰 것으로 나타남으로써 이로 인한 극단치의 영향을 감소시키기 위해 회귀분석과 로짓 분석에서 로그값을 취하였으며, 중회귀분석을 실시하기 전에 독립변수 간의 상관계수와 VIF계수를 검토하였다.

IV. 분석 및 결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적인 특성은 <표 2>와 같다. 평균 연령은 42.6세였으며, 50대 이상의 분포가 가장 낮아 최근 직장인의 조기 퇴직현상을 반영해준다. 교육수준은 대졸이 약 55%, 대학원 졸업이 6.7%로 높은 교육수준을 보였다. 직업은 사무직이 44.9%로 가장 많았으며, 관리직 및 전문직이 31.5%로 사무직 종사자가 가장 많았다.

가계소득은 약 453 만원, 순자산은 약 4억 원 정도이었으며, 84.5%가 공적 연금에 가입한 상태였다. 직업안정성은 중간점인 3점을 약간 넘어 대체로 긍정적인 것으로 보인다. 또 응답자의 64.7%가 현재 직장에 공식적으로 정년연령이 규정되어 있다고 응답하였다. 퇴직과 관련된 특성으로서, 퇴직 후를 대비해

현재 저축이나 투자하고 있는 월부담액은 약 49만 원이며, 노후를 위해 필요할 것으로 예상하는 자금은 약 5억 9천만 원으로 나타났다. 또 퇴직 후 생활에 대한 전망은 중간점인 3점보다 낮은 2.78로, 현재보다 다소 나빠질 것으로 전망하고 있었다.

퇴직 및 재취업과 관련하여 퇴직 시기를 스스로 계획하고 있는 응답자는 56.1%였으며, 예상하는 퇴직연령은 약 57세였다. 또 현재 직장을 퇴직한 후 다른 직장에 재취업을 희망하는 응답자는 약 25%였다.

<표 2> 조사대상자의 일반적 특성 (N=445)

범주형 변수		빈도	백분율
직업	단순·판매·기술직	98	22.0
	사무직	200	44.9
	전문·관리직	140	31.5
공식적 정년여부	없다	157	35.3
	있다	288	64.7
공적연금 여부	미가입	69	15.5
	가입	376	84.5
재취업여부	미취업	332	74.6
	재취업	113	25.4
퇴직시기계획여부	계획 없다	213	56.1
	계획 있다	167	43.9
연속형 변수		평균	표준편차
연령		42.63	7.67
교육년수		15.69	2.08
가계소득(만원)		453.40	213.52
순자산(천만원)		40.40	52.10
퇴직 후 예상가계소득(만원)		242.81	151.47
예상노후자금(천만원)		59.44	44.97
노후대비투자액(만원)		48.96	43.12
퇴직 후 생활전망		2.78	.73
직업안정성		3.16	.64
건강상태		3.69	.81
퇴직태도		3.05	.64
예상퇴직연령		57.54	7.16

2. 퇴직결정과 재취업결정 실태 분석

퇴직결과와 관련하여 퇴직시기에 대한 계획을 세운 집단과 세우지 않은 집단 간의 차이를 비교해보았다(표 3 참고).

퇴직시기에 대한 계획이 있는 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 연령이 더 많았는데, 이는 연령이 많을수록 퇴직 후 생활에 대한 계획성이 높다는 Kilty 등(1985)의 연구 결과와 유사한 경향으로 볼 수 있다. 일반적으로 퇴직을 멀리 앞두고 있는 시점에서는 퇴직에 대비하여 구체적인 계획을 세우기 쉽지 않은 반

면 퇴직이 가까워질수록 구체적이고 현실적인 계획을 세우게 된다(장인협 등, 1994)는 견해를 뒷받침할 수 있는 결과이다. 또 계획을 세운 집단에서 가계소득 및 자산의 경제적 수준이 더 높았고, 노후자금으로 더 많은 자금이 필요할 것으로 예상하고 있었으며, 퇴직을 대비한 투자액도 더 많은 한편 퇴직에 대해 더 긍정적인 태도를 가지고 있었다. 또 직업에 따라서도 차이를 보였는데, 퇴직시기계획집단에는 비계획집단에 비해 전문·관리직 종사자가 더 많이 분포되어 있었으며, 단순·판매·기술직 종사자의 분포는 더 적었다. 현재 직

〈표 3〉 퇴직시기계획 여부에 따른 집단 간 비교 (N=380)

	퇴직시기 계획집단		비계획집단		t값
	평균	표준편차	평균	표준편차	
연령	44.34	7.37	41.25	7.55	4.012***
교육년수	15.85	2.19	15.60	2.05	1.135
가계소득	514.25	252.55	411.30	174.37	4.686***
순자산	50.92	69.66	34.20	34.51	3.056**
퇴직후예상가계소득	251.73	179.63	239.76	136.82	.728
예상노후자금	64.92	52.03	55.19	40.28	2.054*
노후대비투자액	57.04	50.52	41.87	35.97	3.417***
퇴직 후 생활전망	2.72	.75	2.79	.70	-1.010
직업안정성	3.17	.70	3.12	.61	.710
건강상태	3.66	.80	3.71	.80	-.575
퇴직태도	3.16	.66	2.94	.64	3.341***
	퇴직시기 계획집단		비계획집단		χ <sup>2</sup> 값
	관찰빈도 (기대빈도)	백분율	관찰빈도 (기대빈도)	백분율	
직업 단순, 판매, 기술직	29(36.7)	17.5	54(46.3)	25.8	4.248*
사무직	74(72.6)	44.6	90(91.4)	43.1	
전문관리직	63(56.7)	38.0	65(71.3)	31.1	
공식적 정년여부 없다	53(62.0)	31.7	88(79.0)	41.3	3.680*
있다	114(105.0)	68.3	125(134.0)	58.7	
공적연금여부 미가입	22(25.1)	13.2	35(32.0)	16.4	.779
가입	145(142.0)	86.8	178(181.0)	83.6	

\*p< .05 \*\*p< .01 \*\*\*p< .001

장의 정년제 실시 여부에서도 차이를 보였는데 퇴직시기를 계획하고 있는 집단에서 정년제를 실시하는 직장의 근무자가 더 많고, 계획하고 있지 않은 집단에서는 정년제를 실시하지 않는 직장근무자가 더 많았다. 즉, 공식적으로 정년연령이 정해져있는 경우 퇴직에 대한 압박감이 크므로 본인 스스로 퇴직의 시기를 계획하는 경향을 보인다.

전반적으로 볼 때 현재의 경제적 수준이나 퇴직을 대비한 경제적 준비의 수준이 높고, 긍정적인 퇴직태도를 보이며, 전문직이나 관리직 종사자가 퇴직시기를 계획하고 있는 경향을 보였다. 이러한 경향은 소득, 자산, 노후대비 저축율 및 노후대비 자산을 등 경제적

변수가 노후생활계획 여부에 영향을 미쳤던 이지은(2000)의 결과와 유사한 맥락으로서, 즉 경제적 여건이 좋은 사람들이 퇴직에 대한 계획을 할 수 있는 가능성이 높은 것으로 볼 수 있다. 따라서 경제력은 전반적인 퇴직계획의 전제조건이 되는 것으로 보인다.

현 직장에서 퇴직 후 다른 직장에 봉급생활자로 재취업을 희망하고 계획하고 있는가의 여부를 t-test 와  $\chi^2$ 분석을 통해 비교하였다 (표 4).

봉급생활자로 재취업을 원하는 집단과 원하지 않는 집단은 퇴직 후 예상가계소득, 퇴직 후 생활전망, 퇴직태도, 공식적 정년여부에서 차이를 보였다. 즉, 재취업을 원하는 집단

〈표 4〉 재취업여부에 따른 집단간 비교 (N=445)

	재취업집단		미취업집단		t값	
	평균	표준편차	평균	표준편차		
연령	42.88	8.03	42.55	7.55	.394	
교육년수	15.68	2.23	15.69	2.03	-.039	
가계소득	484.44	264.31	443.27	192.83	.830	
순자산	40.91	69.56	40.23	44.76	.532	
퇴직후예상가계소득	233.55	203.05	245.84	130.50	-1.976*	
예상노후자금	61.47	48.03	58.76	43.94	-.105	
노후대비투자액	43.16	37.51	50.94	44.75	-.910	
퇴직 후 생활전망	2.57	.68	2.85	.73	-3.783***	
직업안정성	3.20	.57	3.14	.66	.834	
건강상태	3.58	.80	3.72	.82	-1.600	
퇴직태도	2.90	.68	3.10	.62	-2.823**	
	재취업집단		미취업집단		$\chi^2$ 값	
	관찰빈도 (기대빈도)	백분율	관찰빈도 (기대빈도)	백분율		
직업 단순· 판매· 기술직	29(24.3)	25.9	53(57.7)	21.2	1.285	
사무직	47(52.7)	42.0	131(125.3)	46.9		
전문· 관리직	36(35.0)	32.1	82(83.0)	31.9		
공식적 정년여부	없다	29(37.4)	25.7	98(89.6)	38.6	6.135**
	있다	84(75.6)	74.3	173(181.4)	61.4	
공적연금여부	미가입	14(17.4)	12.4	45(41.6)	16.6	1.123
	가입	99(95.6)	87.6	226(229.4)	83.4	

\*p< .05    \*\*p< .01    \*\*\*p< .001

은 원하지 않는 집단에 비해 퇴직 후 예상가계소득이 더 적었으며, 퇴직 후 생활에 대한 전망도 더 부정적이었다. 또, 퇴직에 대해서도 더 부정적인 태도를 보였다. 즉, 퇴직 후 경제적 상황이나 전반적인 생활이 더 어려워질 것으로 전망하므로 일정 소득이 보장되는 직종으로 재취업을 원하는 것이다. 한편 재취업여부에 따라 공식적 정년여부의 실태에도 차이를 보였는데, 재취업 계획이 있는 집단에서 현재 직장에 공식적 정년제도가 있다고 응답한 비율이 높고, 재취업 계획이 없는 집단의 경우 공식적 정년제도가 없다는 비율이 높았다. 그러므로, 공식적 정년제도로 인해 일정 연령에 강제퇴직을 당하는데서 오는 불만과 경제적 불안감으로 인해 퇴직 후 다른 직장에 재취업을 희망하는 것으로 보인다.

### 3. 퇴직시기계획 여부에 영향을 미치는 요인

직장인이 퇴직시기에 대한 계획을 스스로 갖고 있는가의 여부에 영향을 미치는 요인은 연령과 가계소득, 퇴직 후 예상가계소득, 노후 대비투자액, 직업과 퇴직태도로 나타났다(표 5 참고). 연령이 많을수록 퇴직시기에 대해 계획하고 있었는데, 이는 연령이 많을수록 퇴직이 멀지 않아 퇴직계획의 필요성을 느끼며 계획의 구체화가 가능하기 때문인 것으로 보인다. 또 가계소득이 많을수록 계획을 세우고 있었는데, 이와 유사하게 노후 경제생활계획 여부에 영향을 미치는 요인을 분석한 이지은(2000)의 연구 결과에서도 소득이 높은 계층에서 경제생활계획을 세우는 경향이 있는 것으로 나타난 바 있다. 반면 퇴직 후 예상가계소득이 적을수록 계획을 세우고 있는 것으로 나타났다. 즉, 퇴직 후 소득 확보와 경제적 결핍에 대한 불안감으로 인해 퇴직시기에 대해 심사숙고하는 것으로 보인다. 한편 직업이 단

순·판매·기술적인 집단에 비해 사무직인 집단이 퇴직시기를 계획하고 있었다. 또 퇴직에 대해 긍정적인 태도를 가질수록 퇴직시기를 계획하고 있는 것으로 나타났다. 이는 Palmore(1982)의 연구에서 일과 은퇴에 대한 태도가 퇴직 결정에 영향을 미쳤던 결과와 유사한 경향을 보이는 것이다. 즉, 퇴직의 의미를 직업 역할에서 벗어나 새로운 일과 삶을 시작할 수 있는 도전의 기회로 보는 긍정적인 태도를 가질수록 스스로 퇴직시기를 계획하는 적극적인 대처양식을 보인다고 하겠다.

(표 5) 퇴직시기계획 여부에 대한 로지스틱분석(N=380)

독립변수	종속변수	퇴직시기계획 여부	
		Parameter Estimate	Standard Error
연령		.074**	.025
교육년수		.012	.087
가계소득(log)		1.541**	.522
순자산(log)		.029	.161
공적연금 가입여부		-.256	.523
퇴직후예상가계소득(log)		-1.153**	.392
예상노후자금(log)		-.114	.273
노후대비투자액(log)		.710**	.247
퇴직 후 생활전망		-.497	.260
직업(사무직)		.872*	.440
직업(전문·관리직)		.407	.467
직업안정성		.408	.245
공식적 정년여부		.175	.361
건강상태		-.233	.200
퇴직태도		1.325***	.316
상수		-13.043	3.447
Log Likelihood		246.367 <sup>a</sup>	

\*p< .05 \*\*p< .01 \*\*\*p< .001

3. 예상퇴직연령에 영향을 미치는 요인

직장인들이 퇴직시기에 대한 계획을 하고 있다면 본인이 예상하는 현 직장에서의 퇴직 연령에는 어떤 요인들이 영향을 미치는가를 분석하기 위해 중회귀분석을 실시한 결과 <표 6>과 같다.

연령이 많은 직장인일수록 예상하는 퇴직 연령도 높게 나타났다. 이는 백해정(2000)의 연구에서, 연령이 증가할수록 퇴직연령이 높아지는 것으로 나타난 결과와 일치하는 것이다. 또, 자신의 건강상태가 좋다고 인식할수록 퇴직연령을 높게 예상하고 있었다. 이러한 결과는 중고령의 직장인들은 퇴직 이유로 건강악화를 들고 있으며, 건강상태는 노동시장의 참여율을 낮추는 요인이 된다(경기개발연구원, 1997)는 견해나 건강상태가 좋다고 인식하고

질병이 없는 경우 퇴직연령이 높아진 백해정(2000)의 연구 결과와 유사한 경향을 보이는 것이다.

한편 현재 직업에서의 안정성이 높을수록 퇴직연령을 높게 예상하고 있었다. 이와 유사한 경향으로 이승아(1998)의 연구에서는 직업스트레스 및 업무부담도가 높을수록 일찍 퇴직하는 경향이 있는 것으로 나타난 바 있다. 즉, 직업안정성이 높을수록 정년 이전에 퇴직하거나 해직 또는 권고사직 등의 비자발적인 퇴직의 가능성이 감소하므로 퇴직연령을 늦추는 것으로 보인다.

또 퇴직에 대해 부정적인 태도를 보일수록 예상퇴직연령이 높게 나타났다. 부정적인 퇴직태도를 보인다는 것은 퇴직을 새로운 일을 시작할 수 있는 기회로 인식하기보다는 현재의 직업에 대한 애착이 강하고 일을 계속하는 것에 대한 가치를 높이 평가하기 때문에 퇴직을 미루고자 하기 때문인 것으로 보인다.

(표 6) 예상퇴직연령에 대한 중회귀분석 (N=445)

독립변수	종속변수	예상퇴직연령	
		B	$\beta$
연령		.410***	.456
교육년수		.305	.099
가계소득(log)		.839	.052
순자산(log)		-.060	-.010
공적연금 여부		-.043	-.002
퇴직후예상가계소득(log)		-.213	-.018
예상노후자금(log)		-1.344	-.137
노후대비투자액(log)		.047	.005
퇴직 후 생활전망		.507	.060
직업(사무직)		-.596	-.045
직업(전문·관리직)		-1.257	.094
직업안정성		2.452**	.255
공식적 정년여부		-.128	-.009
건강상태		1.605*	.200
퇴직태도		-2.239*	-.211
상수		31.914	
R <sup>2</sup> (Adj-R <sup>2</sup> )		.381(.297)	
F값		4.557***	

\*p< .05 \*\*p< .01 \*\*\*p< .001

예상퇴직연령에 영향을 미치는 변수들 중 가장 큰 영향력을 미치는 변수는 연령으로 확인되었다. 그만큼 퇴직연령이 개인에 의해 자발적으로 결정되지 못하는 정년제도 하에서는 연령은 가장 큰 퇴직유인요인으로 작용하는 것으로 보인다.

4. 재취업여부에 영향을 미치는 요인

재취업 여부에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 로지스틱 분석을 실시한 결과 <표 7>과 같이 가계소득과 퇴직 후 예상 가계소득, 그리고 공적 연금 가입 여부, 퇴직태도가 유의한 변수로 나타났다.

가계소득이 많을수록 재취업을 희망하였으며, 퇴직 후 예상가계소득이 적을수록 재취업을 희망하였다. 퇴직 후 예상가계소득의 부정적인 영향력은 최가영 등(2001)의 연구에서

퇴직한 노년기근로자들이 퇴직 후 생계문제 및 경제문제의 해결을 위해 재취업을 원한다는 결과에서 나타나듯이 가계소득의 현저한 감소로 인해 재취업을 할 수 밖에 없는 상황을 초래하기 때문인 것으로 볼 수 있다. 또, 공적 연금 가입자가 재취업을 희망하였는데, 백해정(2000)의 연구에서도 연금에 가입한 직장인이 가입하지 않은 경우보다 노후에 재취업을 더 희망한 것으로 나타난 것과 같은 결과이다.

되기 보다는 근로의사가 있음에도 불구하고 일할 기회를 상실하는 부정적인 사건으로 인식되어 퇴직 후 재취업을 계획하는 결정으로 이어지는 것으로 볼 수 있다.

### V. 결론 및 제언

본 연구는 남성 직장인이 퇴직시기에 대해 어떤 계획을 가지고 있으며, 퇴직 후 대책으로서 재취업에 대해 어떤 의사결정을 하고 있는가를 파악하기 위한 목적으로 퇴직시기계획 여부 및 예상퇴직연령, 재취업여부에 영향을 미치는 요인을 분석하였다.

〈표 7〉 재취업여부에 대한 로지스틱분석 (N=376)

독립변수	종속변수	
	재취업여부	
	Parameter Estimate	Standard Error
연령	-.040	.023
교육년수	-.037	.074
가계총소득(log)	1.043*	.432
순자산(log)	.139	.188
공적연금 여부	1.466*	.638
퇴직후예상가계소득(log)	-.907**	.337
예상필요노후자금(log)	.075	.217
노후대비투자액(log)	-.047	.193
퇴직 후 생활전망	-.246	.224
직업(사무직)	-.472	.344
직업(전문·관리직)	-.284	.384
직업안정성	.051	.218
공식적 정년여부	.538	.311
건강상태	-.241	.165
퇴직태도	-.462*	.243
상수	.949	3.069
Log Likelihood	360.220 <sup>a</sup>	

\*p< .05 \*\*p< .01

연구 결과를 요약하면 첫째, 퇴직시기에 대한 계획 실태를 비교해본 결과 퇴직시기에 대한 계획이 있는 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 연령이 더 많으며, 가계소득 및 자산의 현재 경제적 수준과 노후자금, 노후대비 투자액 등의 퇴직 후 경제적 수준을 나타내는 지표의 수준이 더 높았다. 또 긍정적인 퇴직태도를 보였으며, 전문·관리직 종사자가 더 많고, 정년제를 실시하는 직장의 근무자가 더 많았다.

둘째, 퇴직 후 재취업여부 실태를 알아본 결과 퇴직 후 예상되는 가계소득이 더 적고, 퇴직 후 생활에 대해 더 부정적으로 전망하며, 부정적인 퇴직태도를 보이는 한편 현재 직장에 공식적 정년제도가 있는 직장인들이 재취업을 계획하는 경향을 보였다.

셋째, 퇴직시기계획 여부에 영향을 미치는 요인은 연령과 가계소득, 퇴직 후 예상가계소득, 노후대비투자액, 직업과 퇴직태도로서, 연령과 가계소득이 많을수록, 퇴직 후 예상가계소득이 적을수록, 노후대비투자액이 많을수록, 사무직 종사자일 경우, 긍정적인 퇴직태도를 보일수록 퇴직시기에 대한 계획을 세운 것으로 나타났다.

한편 퇴직태도는 재취업여부에 부적 영향을 미쳐 퇴직태도가 부정적일수록 재취업을 희망하였다. 고령화 사회에서 직장인들에게 퇴직은 새로운 일을 시작하는 기회가 되거나 여가를 즐길 수 있는 여유있는 시간으로 인지



넷째, 직장인이 예상하는 퇴직연령은 연령이 많을수록, 건강상태가 좋을수록, 직업안정성이 높을수록, 부정적인 퇴직태도를 보일수록 높게 나타났다.

다섯째, 퇴직 후 직장인으로의 재취업여부에 영향을 미치는 요인은 가계소득과 퇴직 후 예상 가계소득, 공적연금 가입 여부, 퇴직태도로 나타났다.

이상의 결과를 통해 다음과 같은 결론을 제시하고자 한다. 첫째, 자신의 퇴직시기에 대한 계획을 세운 사람들은 상대적으로 현재의 경제적 수준이 높고, 퇴직 후의 경제적 수준도 높을 것으로 예상되며, 전문관리직에 종사하는 직장인들이었다. 상대적으로 현재의 경제적 수준이 낮고 미래에 대한 경제적 준비를 하지 못하는 취약계층에서는 퇴직에 대한 결정을 스스로 계획하지 못한 상황으로서, 퇴직에 대한 계획을 필요로 하는 집단에서 오히려 더 계획을 하지 못한 경향을 보이는 것이라 하겠다. 이들이 앞으로도 퇴직에 앞서 자신의 퇴직시기에 대한 예상과 계획을 하지 못한다면 퇴직 후에도 소득수준 및 경제적 계층의 저변부에 머물 우려가 있다.

둘째, 퇴직시기계획 여부에는 직장인의 개인적 특성과 경제적 특성, 퇴직특성, 직업 등 다양한 변수들이 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 퇴직결정이 다양한 요인의 역동적인 작용에 의해 결정되는 복합적인 과정으로서 개인적 특성과 여건에 따라 퇴직계획에 차이가 있을 것으로 예상한 본 연구의 설계를 뒷받침하는 것이다.

셋째, 연령은 퇴직시기계획과 예상퇴직연령에 각각 영향을 미치며, 예상퇴직연령에는 가장 큰 영향을 미치는 중요한 변수였다. 이러한 연령의 영향력은 연령이 정년퇴직을 수용할 것인지 또는 조기퇴직을 선택하며 시기를 언제로 할 것인지에 대한 결정과 가장 직결되

는 변수임을 보여주는 것이다. 또한 연령이 많을수록 스스로의 퇴직연령을 높게 예상하는 것은 자신의 일에 더 만족하고 애착을 보이는 경향이 있거나 건강상태에 문제가 없다면 퇴직의사가 없는 욕구를 반영하는 것으로 볼 수 있다.

넷째, 퇴직태도는 퇴직시기계획 여부와 예상퇴직연령, 그리고 재취업여부 등 전반적인 퇴직결정 및 재취업결정에 각각 유의한 영향 요인이었다. 즉, 퇴직을 새로운 일이나 자신이 하고 싶은 일을 시작할 수 있는 계기로 보는 긍정적인 태도를 보일수록 퇴직시기나 구체적인 퇴직연령을 미리 계획하고 있으며, 퇴직 후 재취업을 하지 않고 다른 일을 선택할 가능성이 높다. 이러한 결과는 일과 퇴직에 대한 개인의 주관적인 인식에 따라 퇴직계획의 필요성이나 시기 등이 달라질 수 있음을 시사하는 것이다. 그러므로 직장인이 퇴직 전에 퇴직계획을 미리 수립하고 퇴직 후 상황에 대비할 수 있도록 유도하기 위해서는 먼저 긍정적인 퇴직태도가 형성되어야 한다고 볼 수 있다. 긍정적인 퇴직태도는 퇴직결정과 재취업결정에 영향을 미쳐 결과적으로 퇴직자의 퇴직 후 생활적응과 복지에 영향을 줄 것으로 예상되기 때문이다.

이상의 연구결과에서 직장인의 퇴직 및 재취업결정에는 다양한 요인이 영향을 미치며, 그 중에서도 경제적 요인과 연령, 퇴직태도 등이 중요한 의미를 갖는 현상을 찾아볼 수 있었다. 이러한 결과는 많은 시사점을 주는데, 먼저 상대적으로 현재 및 미래의 경제적 수준이 낮고 비전문직에 종사하는 직장인에 대한 기업과 정부의 정책적 배려가 필요한 점을 들 수 있다. 이들의 퇴직에 대한 자발적인 계획수립의지와 대안적 방법에 대한 교육과 정보를 제공해줄 필요가 있다. 또, 연령의 강한 영향력은 직장인 본인의 의사나 노동능력과 무

관하게 강제적이고 일률적으로 시행되는 정년 퇴직제도의 모순점을 보여주는 것으로서, 퇴직을 앞둔 중고령 근로자의 전직이나 재취업, 또는 창업 등 지속적인 경제활동을 위한 교육 프로그램을 지원하는 역할을 기업과 정부가 부담해야 할 것이다. 또 정년퇴직제도의 보완책으로서 시행되고 있는 고령근로자의 임금피크제나 파트타임 근로 등을 활성화시켜 정년 연령을 연장시키고 퇴직 시기 선택권을 보장하는 다양한 대안을 확대시켜나가야 할 것이다.

본 연구는 직장인들에게 미래의 상황인 퇴직과 퇴직 이후 재취업에 대한 상황을 예측하게 함으로써 미래 예측에 대한 정확한 의사와 신뢰성에 한계가 있다. 더구나 조사대상자 확보의 어려움으로 인해 30대 대상자가 다수 포함된 결과 미래 예측의 불확실성이 더 커질 수 있는 문제점을 배제할 수 없다. 그러므로 후속연구에서는 대상으로 정년퇴직을 앞두고나 조기퇴직의 압력을 받고 있는 고령 근로자로 한정시켜 자료를 정교화 시킬 필요가 있다. 또 개인에게 퇴직과 재취업은 연속적인 과정이므로 퇴직 후 재취업을 희망하지 않은 집단과 희망하였으나 구직하지 못한 집단, 재취업을 한 집단 등 다양한 집단을 대상으로 일련의 퇴직 및 재취업과정을 비교 분석하는 것도 더 발전된 작업이 될 것으로 보인다. 한편 퇴직태도와 퇴직 및 재취업 결정에 대해 심층적인 질적 연구의 방식으로 접근하는 것도 개인의 주관적 경험을 파악하는데 유용할 것으로 보인다.

- 접수일 : 2007년 4월 16일
- 심사일 : 2007년 4월 24일
- 심사완료일 : 2007년 5월 10일

## 【참 고 문 헌】

- 1) 경기개발연구원(1997). 정년 후 재취업 활성화방안 연구.
- 2) 김명자, 박미금, 송말희(2005). 남성퇴직자의 적응에 영향을 미치는 변인에 관한 연구, 대한가정학회지 43(2), 143-158.
- 3) 김애순(2000). 은퇴와 노년기 일의 의미. 노인복지정책연구 17, 163-189.
- 4) 김정열(1997). 퇴직 전 준비교육 프로그램 개발을 위한 기초연구. 중앙대학교 대학원 석사학위 청구 논문.
- 5) 김지경(2004). 은퇴자의 은퇴사유 및 은퇴 후 소득원천. 한국노동연구원 연구보고서.
- 6) 권승, 황규선(2004). 노년층의 은퇴 결정요인에 관한 연구 : 성별, 거주지별 차이 분석을 중심으로. 한국노년학 24(3), 69-90.
- 7) 김학주, 우경숙(2004). 중·고령자의 재취업 결정요인에 관한 연구. 한국노년학 24(2), 97-110.
- 8) 박충선(1995). 조기퇴직자의 가족적 지원과 대책방안. 한국노년학 15(1), 125-137.
- 9) 백해정(2000). 중년기 직장남성의 은퇴결정 및 노후재취업에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위 청구 논문.
- 10) 배문조(2007). 직장인의 은퇴기대가 은퇴 준비교육요구에 미치는 영향. 한국가정관리학회지 25(1), 145-158.
- 11) 서병숙(1996). 노인연구. 서울 : 교문사.
- 12) 이승아(1998). 중년기 직장남성의 퇴직에 대한 태도와 퇴직 후 생활계획. 서울대학교 석사학위 청구 논문
- 13) 이지은(2000). 중년기 직장남성의 노후생활계획에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 14) 장삼수(1998). 조기퇴직 불안이 중년기 위

- 기에 미치는 영향 -금융기관에 종사하는 40-50대를 중심으로-. 연세대학교 교육대학원 석사학위 청구 논문.
- 15) 장인협, 최성재(2000). 노인복지학. 서울 : 서울대학교 출판부.
  - 16) 전지원, 박미석(2006). 노인의 직업활동 참여동기. 직업만족도 및 심리적 복지감에 관한 인과모형 분석. 한국노년학 26(3), 521-545.
  - 17) 조현세(1996). 퇴직 노인의 특성이 재취업 기간에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위 청구 논문.
  - 18) 지연경, 조병은(1991). 내외통제성 및 은퇴로 인한 스트레스 지각과 생활만족도. 대한가정학회지 29(1), 217-240.
  - 19) 최가영, 조임현, 이의훈(2001). 노년기근로자의 퇴직현상에 관한 심층적 연구. 한국노년학 21(1), 73-92.
  - 20) 최점수(1994). 직장인의 노후생활 준비의식 연구. 동국대학교 행정대학원 석사학위 청구 논문.
  - 21) 황진수, 최성재, 김태현, 이가옥, 유성호, 변재관(2001). 고령자 취업 활성화 방안. 한국노년학 21(1), 93-118.
  - 22) 한국노동연구원(2002). 고연령자 고용확대를 위한 정책 과제. 고령자 노동시장의 특성과 정책 과제 : 제 3차 KLI-JLI 국제 워크숍 자료집.
  - 23) 허정무(1993). 교원의 정년퇴직 준비 과정과 퇴직후 사회적응에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 박사학위 청구논문.
  - 24) 허정무(1998). 퇴직자의 사회적응에 영향을 미치는 관련변인 탐색을 통한 퇴직준비교육 프로그램 모델 개발. 한국노년학회지 18(3), 1-18.
  - 25) 홍성희, 김순미, 김혜연(2006). 남성 봉급생활자의 은퇴 전 생활설계프로그램- 생활문제 인식 및 대처방안을 중심으로. 한국가정관리학회지 24(3), 95-115.
  - 26) George, L. K.(1980). Role Transitions in Later Life. Brooks Cole Publishing Company.
  - 27) Hardy, M. A. & Quadagno, J.(1995). Satisfaction with Early Retirement : Making Choices in the Auto Industry. Journal of Gerontology 50(4), 217-228.
  - 28) Hayward, M. D., Riedman, S. & Chen, H.(1998). Career Trajectories and older Mens' Retirement. Journal of Gerontology: Series 53B, 91-103.
  - 29) Ilmariene, J., Thomi, K. & Klockars, M.(1997). Changes in Work Ability of Active Employees over an 11-Year Period. Scandinavian Journal of Work 23, 49-64.
  - 30) Krause, N., Lynch, J., Kaplan, G. A., Cohen, R. D., Goldberg, D. E. & Salinen, J. T.(1997). Predictors of Disability Retirement. Scandinavian Journal of Work 23, 403-413.
  - 31) Kilty, K. M., & Behiling, J. H.(1985). Predicting the Retirement Intentions and Attitude of Professional workers. Journal of Gerontology 49(2), 219-227.
  - 32) Palmore, E., Fillenbaum, G. & George, L.(1984). Predictors of Retirement. Journal of Gerontology 39(1), 109-116.
  - 33) Sammatino, K.(1987). Early labor-Force Withdrawal of men : Participants and Nonparticipants Aged 58-63 in U.S. Department of Health and human Services. SSA's Retirement history Study : Compilation of Reports.