

인구·경제·조직 측면에서 공기업 임금피크 근로자 분석

A Study on Public Enterprise Workers with Wage Peak System -Population, Economic and Organizational Aspects-

윤재희*, 이수경**
경기대학교 대학원 직업학과*, 강남대학교**

Jae-Hee Youn(jobnanumi@naver.com)*, Su-Gyeong Lee(antirose@naver.com)**

요약

본 연구는 고령인력 증가가 다른 영역보다 빨리 진행되며, 인적자원관리가 쉽지 않은 공기업 임금피크 근로자의 인구·경제·조직적 특성과 임금피크제 및 퇴직 간 관계에 대해 살펴보고자 하였다. 연구대상은 임금피크제 실시 공기업 19개사에 종사하는 임금피크 근로자 211명이었다. 연구결과에 따르면 인구·경제적 특성에 있어서, 교육수준, 가계총수입, 퇴직 후 생활비, 퇴직대비저축과 투자금액은 임금피크만족도, 임금피크수용도, 퇴직준비와 퇴직태도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직적 특성에서는 직급과 직군, 근무기간과 정년퇴직잔여기간, 퇴직준비프로그램 참여 그리고 임금피크 적용 여부에 따라 각각 차이가 나타났다. 연구 결과를 바탕으로 고령사회를 위한 실효성 있는 임금피크제 시행을 위해서는 복지지원, 교육훈련, 전직지원과 같은 고령친화인사제도의 직군, 직급, 경제수준 및 교육수준 별 시행의 필요성을 시사함과 동시에 후속 연구를 위한 제언을 논의하였다.

■ 중심어 : | 공기업 | 임금피크제 | 정년퇴직 | 고령근로자 | 퇴직태도 | 퇴직준비 |

Abstract

This study was designed to examine the demographic, economic and organizational characteristics of wage peak workers in public enterprises and their relationship between wage peak system and retirement, which is faster than other areas where the number of elderly workers is growing. The study targets 211 wage peak workers in 19 public enterprises engaged in the wage peak system, considering the level of aging and the size of wage peak workers. According to the demographic and economic characteristics, the results of the study showed that the education level, household income, post retirement cost, retirement saving and investment amount had an effect on wage peak satisfaction, wage peak acceptance, retirement preparation and retirement attitude. Next, aspects of organizational characteristics, there were differences according to position, job title, working period, remaining retirement age, participation in retirement preparation program and wage peak application.

Based on these findings, effective wage peak system for the aged society was required to discuss the need for follow-up research by job group, position rank, economic level, and educational level of aged people such as welfare, education and former support.

■ keyword : | Public Enterprise | Wage Peak System | Retirement Age | Retirement Status | Retirement Readiness |

I. 서론

다양한 사회현상의 저변에는 인구구조의 변화가 항상 자리 잡고 있다. 한국사회가 당면한 가장 큰 사회현상은 인구고령화로, 1955~1963년에 출생한 베이비붐 세대의 정년퇴직이 시작되면서 국가 전반에 걸쳐 관심이 집중되었다[1]. 우리사회는 고령사회를 대비하기도 전에 변화되는 제도에 적응해야하는 이중 과제에 직면해 있는데 그 예가 바로 정년연장이다. 고령자고용촉진법 개정안이 2013년 4월 30일에 통과되면서 2016년부터는 공공기관, 지방공사, 지방공단 및 300인 이상 기업에 우선적으로 적용되었고, 2017년부터는 국가, 지자체 그리고 300인 미만 기업으로 60세 정년이 확대되었다[2].

정년은 채용에서 조직구조까지 다양한 요인들이 밀접하게 연결된 내부노동시장의 일부 측면으로, 정년연장은 단순히 근로자의 근무기간이 몇 년 더 연장되는 차원을 넘어 인적자원관리 패러다임 자체의 변화를 요구하고 있다[3]. 과거 노동력이 부족했던 산업사회 시절에는 65세 이상 고령자들도 노동에 참여하였으나, 베이비붐 세대의 대거유입은 노동시장에서 인력조절장치를 필요로 하였으며, 정년퇴직은 생산 활동이 가능함에도 불구하고 인력을 노동현장에서 강제로 떠나게 하는 조절장치 역할을 하게 되었다[4].

정부주도하에 모든 공공기관이 임금피크제를 도입하였는데, 정부가 공공기관 임금피크제 도입에 적극적이었던 이유는 공공부문의 선도적 임금피크제 도입을 통해 민간부문으로의 확산을 위한 것으로 이해할 수 있다[5]. 그러나 실제로 정년을 앞둔 몇 년 전부터 임금을 동결하거나 삭감하는 임금피크제만을 단편적으로 도입하고 있다[6].

고령인력의 증가가 다른 영역보다 빨리 진행되고, 유연한 인적자원관리가 쉽지 않은 공공부문은 대체적으로 관료조직의 성격이 강하여 개인역량 발휘가 어렵고, 장기간 유사 사업영역을 지속적으로 수행함으로써 업무안정성이 높고, 개별 업무영역의 한계가 명확하고, 연공급제 영향, 기획재정부의 총액인건비·인력통제의 특성이 있다[7]. 이 부문의 구성원들은 체면의식, 겸손, 집단성향, 위계성과 같은 유교적 영향과 여전히 남성 중

심적이며, 연공서열에 따른 경직되고 위계적인 조직문화의 영향을 받는다고 할 수 있다[8].

따라서 본 연구는 다른 부문에 비해 빠른, 인력의 고령화 정도, 유연하지 않은 인적자원관리, 연공서열 인사제도, 위계성 그리고 특유의 기업문화와 가치관 의 특성을 가지고 있는 공공부문 임금피크 근로자에 대한 연구의 필요성을 제기한다. 이에 본 연구는 인구·경제·조직적 측면에서의 공기업 임금피크 근로자를 분석하는데 목적을 둔다.

II. 이론적 배경

국내 기업이 1960년대 초에 도입한 연공급 임금체계[9]는 과거 일본 전후 재건 과정에서 도입되었던 임금지급 기준을 참고한 것이다. 당시 자본력이 약했던 국내 기업들은 저임금의 노동을 정당화하면서도 숙련된 노동력을 확보할 수 있는 유인책을 필요로 했고[10-12], 지속적으로 저임금이었던 근로자 입장에서 근로 기간 동안 가정을 이루고 자녀를 낳아 키우는 등 시간의 흐름에 따라 지출이 증가할 수밖에 없는 상황에서 근로기간에 따른 임금상승을 수용하여 기업과 근로자 간의 암묵적 합의(implicit agreement)에 이른 것이다[13].

현재 연공급은 국내 기업의 지배적 임금체계로, 공공부문과 대기업의 임금체계는 특히 연공성이 강하다[14]. 연공주의 인사제도에서 연령, 근속기간, 직급 간의 관계를 선행 연구를 통해 살펴보면, 연령이 낮을수록 조직에 대해 심리적 몰입도가 약하다고 하였으므로, 이를 통해 연령이 높을수록 조직에 대해 애착이 강해져서 인사제도에 대한 수용성 또한 높을 수 있다는 추측이 가능하다[15]. 또한 조직구성원이 조직에 귀속감을 가질수록 인사 제도를 받아들일 가능성이 높다는 연구결과도 있다[16].

직급체계는 단순한 급여등급의 의미를 넘어 조직운영과 인력운영의 기본적인 플랫폼으로 작용하는데, 구성원들에게는 개인의 보상 수준을 결정하는 기준인 동시에, 조직 내 개인의 경력 목표를 설정하고 이를 성취하기 위한 과정에 있어 중요한 나침반으로 작용한다

[17]. 직급체계는 기업 목표와 전략을 토대로 직원들에게 하향식(Top-down) 의사결정 과정과 조직질서에 대해 순응할 것을 요구한다[17]. 또한 지적능력이나 활력도 등으로 근로자의 기여도가 결정되기도 하지만, 업무과정에서 다양한 구성원과의 교류를 통해 축적된 경험과 지식, 그리고 사회적 관계를 통한 사회적 자본에 의해서도 좌우된다. 다양한 인적 교류로 축적된 경험과 인적 네트워크 같은 사회적 자본은 연령이나 근속과 비례관계에 있는 것이 일반적이다[17]. 반면에, 우리나라 공공부문은 여전히 남성 중심의 문화와 함께 연공서열에 따른 경직되고 위계적인 조직문화를 가지고 있다[8].

보상은 고용관계의 일부로서, 종업원들이 받는 월급이나 보너스 등의 화폐임금 뿐만 아니라 현물이나 부가급여(fringe benefit), 복지 및 일과 삶의 균형과 관련된 복리후생 등을 모두 포함한 것으로 본다[18]. 정년연장으로 인해 기업 구성원의 상당수가 고령화되고 해당 근로자에게 속한 가족들의 연령도 고령화 된다는 점을 고려해보면 복리후생제도를 개선할 필요가 있다. 한편, 공공부문은 정부로부터 총액인건비에 대해 제한을 받으므로, 생애주기를 반영하여 복리후생제도를 운영하는 것이 쉽지 않다. 이에 공공기관의 특성상 민간 기업에 비해 고령인력이 더 큰 비중을 차지한다는 점을 감안할 때, 고령인력이나 근로자의 생애주기를 반영한 복리후생제도, 즉 고령친화인사제도 연구가 필요하다. 국내 노동시장의 근속기간에 비해한 임금상승방식이야말로 생산성 대비 임금수준을 왜곡시킨다는 문제점을 더욱 부각시키고, 고령층의 고용안정을 사회적 화두로 쟁점화함에 따라 이들의 고용보장과 임금삭감을 맞교환하는 것이 임금피크제 형태로 수용된 것으로 이해된다[19]. 임금피크제 활성화 및 성공적인 도입은 제도 도입에 대한 구성원의 긍정적인 인식과 직무몰입에 긍정적 영향을 미친다는 점을 유념할 필요가 있다[20].

퇴직의 전통적 정의는 ‘노동으로부터의 철회 또는 개인의 활동적 직업 생활의 종료’로 어떤 사람에게든 평생의 목적이 모두 실현되었거나 최고의 안정 속에서 즐기는 행복한 시간일 수도 있지만, 다른 사람에게는 인생의 의미와 목적을 잃어버리고 좌절하며 슬퍼하는 순간일 수도 있다[21].

퇴직태도는 퇴직자의 퇴직 후 삶에 대한 다양한 기대로서[22], 퇴직상황에 대한 개인의 주관적인 평가를 통해 퇴직준비에 영향을 주며, 그 결과 퇴직 이후 삶의 적응에 영향을 미치고, 개개인의 퇴직에 대한 태도는 실제적으로 매우 복잡하다. Hornstein과 Wapner(1985)는 퇴직태도를 다양한 방식의 노년기전환, 새출발, 삶의 계속 및 강요된 좌절 등으로 분석하였다[23].

III. 연구 설계

1. 연구모형 및 연구가설

본 연구의 연구모형은 다음과 같다.

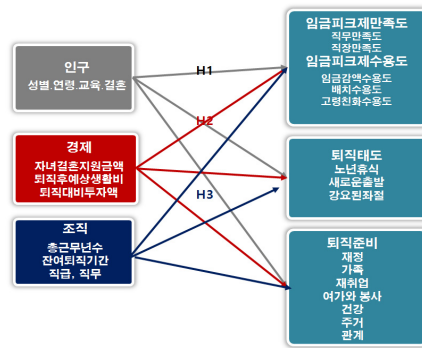


그림 1. 연구모형

공기업 임금피크 근로자의 인구·경제·조직적 측면에서의 특성을 분석하기 위한 본 연구의 가설은 다음과 같다.

- H1: 공기업 임금피크 근로자의 인구 특성은 임금피크제, 퇴직태도, 퇴직준비에 영향을 미칠 것이다.
- H2: 공기업 임금피크 근로자의 경제적 특성은 임금피크제, 퇴직태도, 퇴직준비에 영향을 미칠 것이다.
- H3: 공기업 임금피크 근로자의 조직적 특성은 임금피크제, 퇴직태도, 퇴직준비에 영향을 미칠 것이다.

2. 연구대상 및 측정도구

본 연구는 공기업 임금피크 근로자의 특성을 분석하기 위해 공기업 임금피크 전후 퇴직예정자를 대상으로, 2017년 10월 16일~11월 10일까지 설문응답한 최종 211부를 연구대상으로 하였다. 본 연구에서 사용된 측정도구는 예비설문 결과분석과 교육평가 전공 박사 1명, 직업학 박사 1명, 임금피크 근로자 1명, 임금피크 지원업무 담당자 2명의 문항검토를 통해 재구성하였으며, 최종 측정도구는 [표 1]에 제시한 바와 같다.

표 1. 측정도구 구성

구분	변인	내용	방법	출처	문항수
임금피크제	만족도	직무만족도, 직장만족도	4점 리커트	Hennema와 Schwab(1985), Fong 과 Shaffer(2003), Colquitt(2001), JDS by Hackman 과 Oldham(1975), 이정길(2017), 이승복(2015) 참조	26 (4점 척도)
	수용도	임금감액수용도, 배치수용도, 고령친화수용도	4점 리커트	Hornstein&Wapner (1985), 이정의(2002) 참고	25 (4점 척도)
퇴직태도		노년휴식, 새로운 출발, 강요된 좌절	4점 리커트	최은영(2014) 참고	27 (4점 척도)
퇴직준비		재정, 가족, 일, 여가와 봉사, 건강, 주거, 관계, 퇴직준비프로그램	4점 리커트, 선다형, 기술형	최은영(2014) 참고	27 (4점 척도)
인구경제학적특성		성별, 연령, 교육정도, 결혼, 가족수입, 자녀결혼지원금액, 퇴직후예상생활비, 퇴직대비투자액 등	선다형, 기술형	연구자	15 (4점 척도)
조직적특성		총근무년수, 잔여퇴직기간, 직급, 직무	선다형, 기술형	연구자	
총 문항수					78

2.1 임금피크제

본 연구에서는 강수돌과 강승완(2014), 이승복(2015)의 개념을 포함해 임금피크 근로자를 면밀히 분석하기 위하여, 구성원의 임금피크제만족도와 임금피크제수용도를 요인으로 보았다[20][24]. 임금피크제에 대한 구성원의 만족은 임금피크제의 효과성을 검증하는 데에 중요한 요인이 될 수 있다. 만족은 연구자들 사이에서 중요한 연구주제로 그 이유는 구성원의 호의적인 태도,

즉 만족 정도가 일의 성과에 영향을 미치고, 자신이 맡은 직무에 대해 구성원 스스로 만족을 느끼고 있는 정도와 업무성과 간에 어떤 관계가 있는지에 대해 주목했기 때문이다[25]. 만족도는 새로운 변화나 시스템에 대한 정서적인(affective) 반응으로 효과 측정의 한 차원으로서 채택하는 경향이 높다[26]. 임금피크제의 사회적 필요성의 기반에서 근로자의 임금피크제만족도는 임금피크제의 영향을 파악하는 중요 요인이 될 수 있다. 또한 임금피크제가 효과적으로 운영되는지를 분석하기 위해, 임금피크제에 대한 구성원들의 호의적 태도인 수용도(acceptance)가 중요한 요인이 될 수 있다[24]. 조직변화에 대해서는 수용과 저항, 이 두 가지 반응이 나타나는데, 새로운 제도나 변화가 저항을 야기하지 않고 수용된다는 것은 새로운 제도의 효과성을 의미하므로 임금피크제수용도는 이 제도의 효과성 분석에 주요 요인이 될 수 있다.

이에 따라 임금피크제의 척도구성은 Hennema와 Schwab(1985), Fong과 Shaffer(2003), Colquitt (2001), Hackman와 Oldham(1975)의 JDS, 이정길(2017)의 연구를 참조하여 임금피크제만족도 14문항, 임금피크제수용도 12문항으로 총 26문항, Likert 4점 척도로 구성하였다[27-30].

2.2 퇴직태도와 퇴직준비

Hornstein과 Wapner(1985), 임주연(2008)의 연구에서 개념을 일부 포함하여[22][23], 퇴직태도에 대한 정의를 퇴직상황에 대한 개인의 주관적인 평가과정에서 형성되는 다양한 태도로 보았으며, 퇴직 후 삶에 대한 다양한 기대라고도 정의하여, 퇴직 후의 삶을 무의미하고 좌절스러운 것으로 기대(강요된 좌절), 인생의 새로운 출발점으로 인식(새로운 출발), 노인기로서의 전환(노년휴식)으로 나누어 분석하였다. 퇴직태도 척도구성은 Hornstein과 Wapner(1985), 임주연(2008) 연구를 참고하여, 총 25개 문항, Likert 4점 척도로 구성하였다[22][23].

정년퇴직은 생애 단계에서 노후로의 전환 시점으로[31], 빈곤, 질병, 고독, 소외현상과 같은 대표적인 고령화 문제를 대비하거나 해결하고, 노후의 행복을 위한 매우 중요한 시기이다. 따라서 고령자의 삶의 주요 영

역인 경제, 건강, 관계, 여가를 중점적으로 하여, 개인 혹은 기업의 측면에서 지원할 필요[32]가 있다. 따라서 본 연구에서는 최은영(2014)의 연구를 참조하여 가족과 관계 7문항, 건강 3문항, 재정 4문항, 주거 1문항, 일 7문항, 여가와 봉사 3문항, 퇴직준비 프로그램 2문항 등 총 27개 문항, Likert 4점 척도, 선다형, 기술형 척도로 퇴직준비 척도를 구성하였다[33].

3. 분석방법

본 연구의 통계처리는 SPSS 22.0 프로그램을 활용하여 표본의 일반적 특성을 분석하기 위해 빈도분석, 요인별 특성 분석을 위하여 기술통계, Cronbach's α 를 통한 신뢰도 분석, 요인별 상관관계를 파악하기 위한 상관분석을 실시하였다. 집단 간 차이 분석은 독립변인이 2개 집단일 경우에는 t 검정, 3개 이상일 경우에는 ANOVA를 실시하였다. 분산의 동질성 검정을 통해서 분산이 동질함을 확인하였다. 사후검정 결과 등분산을 가정하였을 경우, Scheffé 검정을 실시하였다.

IV. 연구 결과

1. 기술통계 및 상관분석

본 연구의 연구 참여자는 19개 공기업에 종사하는 임금피크를 전후한 퇴직예정자이며, 인구통계학적 특성은 [표 2]와 같다.

2. 상관관계 분석결과

인구학적, 경제학적 그리고 조직적 특성과 4개 변인(임금피크제만족도, 임금피크제수용도, 퇴직태도, 퇴직준비)간 상관관계 분석결과는 [표 3]과 같다. 우선 인구학적 특성을 살펴보면, 성별에서는 여성에 비해 남성이 퇴직준비에 있어 가족에 대해 정(+)의 관계를 나타냈으며, 연령이 높을수록 직무만족도가 낮게 나타났다. 교육정도가 높을수록 고령친화수용도, 노년휴식과 부(-)의 상관관을 보였으나, 새출발, 재취업과 여가·봉사는 정(+)의 상관관을 보였다.

표 2. 참여자 특성 (n=211)

		구분	빈도(명)	비율(%)
인구학적 특성	성별	남	205	97.2
		여	6	2.8
	연령	55세미만	51	24.2
		55세이상	160	75.8
	학력	고졸	18	8.5
		전문대졸	14	6.6
4년 대졸		111	52.6	
석사이상		68	32.2	
경제학적 특성	자녀 결혼비용	5,000만원미만	68	32.2
		5,000만~1억원	78	37.0
		1억원이상	65	30.8
	가계 총수입	500만원미만	62	29.4
		500만~600만원미만	57	27.0
		600만원이상	92	43.6
	경제수준	중상이상	41	19.4
		중	123	58.3
		중하이하	47	22.3
	퇴직 후 예상 생활비	200만원미만	39	18.5
		200만~250만원미만	60	28.4
		250만~300만원미만	60	28.4
		300만원이상	52	24.6
	퇴직대비 저축 투자금액 (월기준)	50만원미만	36	17.1
		50만~100만원미만	79	37.4
		100만~150만원미만	39	18.5
		150만~200만원미만	30	14.2
			200만원이상	27
조직적 특성	최종직급	1-2급	126	59.7
		3-6급	85	40.3
	최종직군	기술직	74	35.1
		일반직	137	64.9
	임금피크제 적용여부	대상	168	79.6
		비대상	43	20.4
	퇴직준비프로그램 참여여부	참여	87	41.4
		미참여	123	58.6
	근무년수	30년미만	85	40.3
		30년이상	126	59.7
정년퇴직 잔여년수	1년미만	41	19.4	
	1-2년	55	26.1	
	2-3년	42	19.9	
	3년이상	73	34.6	

또한 경제학적 특성 관련 분석 결과, 자녀결혼비용지원예상금액이 높을수록 재무에 대해 정(+)의 상관, 가계총수입이 많을수록, 새출발, 재무, 가족, 여가·봉사, 건강과 정(+)의 상관관을 보였다. 경제상태가 좋을수록, 임금피크제만족도의 직장만족도, 임금피크제수용도의 임금감액수용도 및 배치수용도, 노년휴식과 정(+)의 상관, 재무, 재취업, 여가·봉사, 건강과 정(+)의 상관, 주거와는 부(-)의 상관관을 보였다. 퇴직 후 생활비가 많이 필요하다고 응답한 경우, 퇴직준비에서 재취업이 높게 나타났다으며, 퇴직대비 저축 또는 투자금액이 많을수록 퇴

표 3. 인구학적경제학적조직적 특성과 변인 간의 상관관계 분석 결과

변인	특성	인구학적			경제학적					조직적					
		성별	연령	교육 정도	가계 총수입	결혼 비용	경제 수준	퇴직대비 투자금액 (월)	퇴직후 예상 생활비	직급	직군	근무 기간	퇴직 잔여 기간	퇴직준비 프로그램 참여여부	임금 피크제 적용여부
임금피크제 만족도	직무만족도	-.016	-.225**	.049	.110	-.031	-.055	.120	-.001	-.012	-.094	-.146*	.142*	-.043	.123
	직장만족도	-.019	-.066	.027	.100	.034	-.251**	.129	.044	-.166*	-.216**	.063	.028	-.154*	.080
임금피크제 수용도	임금감액수용도	-.004	-.070	-.079	.031	.039	-.181**	.094	-.044	.051	-.115	-.095	-.025	-.014	.127
	배치수용도	-.066	-.004	.022	.067	-.106	-.197**	.051	.089	-.137*	-.075	.146*	-.141*	-.226**	-.119
퇴직 태도	고령친화수용도	-.006	.050	-.199**	-.020	-.105	-.001	.116	-.059	.113	.041	.018	-.120	-.147*	-.093
	노년휴식	.046	.058	-.181**	.015	.068	-.150*	.104	-.060	.156*	.105	.056	-.194**	.009	-.065
퇴직 준비	새출발	-.048	-.057	.168*	.170*	.027	-.054	.179**	-.016	-.091	-.053	-.003	-.004	-.097	.086
	강요된좌절	.060	.056	-.099	-.096	-.051	.127	-.123	-.063	.135*	.155*	-.017	.022	.136*	-.096
	재무	-.002	-.061	.085	.257**	.146*	-.170*	.226**	.093	-.192**	-.074	.058	-.056	-.084	-.007
	가족	-.139*	-.084	.015	.164*	.005	-.081	.049	-.029	-.072	-.084	.096	.009	-.021	.056
	재취업	-.027	.082	.217**	.135	.105	-.262**	.224**	.212**	-.081	-.098	.038	-.169*	-.317**	-.066
	건강	-.037	-.052	.117	.196**	.098	-.219**	.209**	.057	-.171*	-.229**	.142*	.049	-.206**	.093
	주거	-.011	-.108	.057	.090	-.096	.200**	-.071	-.112	-.110	.020	-.094	.123	.036	.089
관계	-.019	.020	.096	.078	.037	-.091	.033	.033	-.053	.016	.064	-.047	-.221**	-.036	
여가봉사	.034	.000	.159*	.149*	.063	-.187**	.170*	.047	-.106	-.032	.029	-.046	-.159*	.065	

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

직태도에서는 새출발, 퇴직준비에서는 재무, 재취업, 여가·봉사, 건강과 정(+)의 상관을 보였다. 조직적 특성 관련 분석 결과에서는, 직급이 낮을수록 직장만족도와 배치수용도가 낮게 나타났으며, 노년휴식과 강요된 좌절이 높게 나타났으며, 재무와 건강은 낮게 나타났다.

직군의 경우 기술직에 비해 일반직이 직장만족도가 낮게 나타났고, 강요된 좌절은 높게, 건강은 낮게 나타났다. 30년 이상 근무한 경우가 30년 미만인 경우보다 직무만족도가 낮게 나타났고, 배치수용도와 건강은 높게 나타났다. 퇴직 잔여기간이 클수록 직무만족도가 높게 나타났고, 배치수용도, 노년휴식, 재취업은 낮게 나타났다. 퇴직준비프로그램 참여자에서는 직장만족도, 배치수용도와 고령친화수용도, 재취업, 건강, 관계, 여가·봉사가 높게 나타났으며, 강요된 좌절은 낮게 나타났다. 그러나 임금피크 적용 여부에서는 주요 변인과 유의미한 상관이 나타나지 않았다.

3. 참여자 특성별 차이 분석결과

3.1 인구학적 특성

성별과 연령, 학력에 따라 집단 간 차이 분석 결과[표 4]는 전체 응답자 211명 중 남성 205명, 여성 6명으로 집단 간 유의미한 차이를 판단하기에 한계가 있으나,

이후 제시될 상관분석 결과와 마찬가지로, 남성의 경우는 가족에 대한 퇴직준비도가 높은 것으로 나타났다. 연령은 55세미만과 55세이상의 두 집단으로 구분하였

표 4.성별, 연령, 학력에 따른 차이 분석

독립 변인	종속변인		하위변인	N	표준 편차	평균	t 검정 결과	
	성별	연령					t 값	p값
성별	퇴직 준비	가족	남성	205	.49	3.24	2.027*	.044
			여성	6	.44	2.83		
연령	임금 피크제 만족도	직무만족도	55세 미만	51	.49	3.15	3.337***	.001
			55세 이상	160	.66	2.81		
학력	임금 피크제 수용도	고령친화 수용도	고졸_a	18	.89	2.33	4.030**	b)d (Tukey)
			전문대졸_b	14	.82	2.45		
			4년대졸_c	111	.69	1.92		
			석사이상_d	68	.78	1.86		
			총계	211	.76	1.97		
	퇴직 태도	노년 휴식	고졸_a	18	.56	2.33	3.116*	b)d (Tukey)
			전문대졸_b	14	.69	2.50		
			4년대졸_c	111	.55	2.20		
			석사이상_d	68	.47	2.07		
			총계	211	.55	2.19		
퇴직 준비	재취업	고졸_a	18	.51	2.03	3.910**	d)a (Tukey)	
		전문대졸_b	14	.39	2.32			
		4년대졸_c	111	.44	2.30			
		석사이상_d	68	.45	2.43			
		총계	211	.46	2.32			
여가와 봉사	여가봉사	고졸_a	18	.55	2.42	3.121*	-	
		전문대졸_b	14	.64	2.75			
		4년대졸_c	111	.54	2.57			
		석사이상_d	68	.56	2.78			
		총계	211	.56	2.64			

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

으며, 분산의 동질성 검정결과, 분산은 모두 동질하게 나타났으며, 55세미만 집단이 55세이상 집단에 비해 직 무만족도만 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 고졸, 전 문대졸, 대졸 그리고 석사 이상의 4개 집단으로 구분된 학력은 고령친화수용도, 노년휴식, 재취업, 여가·봉사 에서 유의미한 차이가 나타났다.

추가로 Tukey 사후검정을 실시한 결과, 고령친화수 용도와 노년휴식에 있어서는 전문대졸자가 석사이상집 단보다 평균이 더 높게 나타났다. 재취업에서는 석사이 상집단이 고졸집단에 비해 평균이 높게 나타났다. 그러나 여가·봉사에서는 뚜렷한 집단 간 차이는 나타나지 않았다.

3.2 경제학적 특성

자녀결혼비용지원 예상금액과 가계총수입에 대한 집 단 간 차이분석결과[표 5]는 재무와 관련하여만 유의미 한 차이가 나타났으며, 5000만원~1억으로 지원하겠다는 집단이 5000만원 미만과 1억 이상 지원 집단에 비해

표 5. 경제학적 특성에 따른 차이분석

독립변인	종속변인	하위변인	N	표준 편차	평균	F 값	사후검정 결과	
자녀결혼 비용지원 예상금액	퇴직 준비	재무	5,000만원미만 a	68	.47	2.67	3.713* b)a (Scheffé)	
			5,000만~1억 b	78	.47	2.87		
			1억 이상 c	65	.45	2.84		
			총계	211	.47	2.80		
가계 총수입	퇴직 태도	새출 발	500만원미만 a	62	.59	2.55	3.238* c)a (Scheffé)	
			500만 ~ 600만 원미만 b	57	.40	2.70		
			600만원이상 c	92	.54	2.77		
		총계	211	.53	2.69			
		재무	500만원미만 a	62	.45	2.66		7.867** * c)a, c)b (Scheffé)
			500만 ~ 600만 원미만 b	57	.46	2.73		
	600만원이상 c		92	.45	2.93			
	퇴직 준비	가족	500만원미만 a	62	.50	3.15	3.499* 4.182*	
			500만 ~ 600만 원미만 b	57	.47	3.16		
			600만원 이상 c	92	.48	3.33		
		총계	211	.49	3.23			
		건강	500만원미만 a	62	.46	2.64		
500만 ~ 600만 원미만 b			57	.42	2.76			
600만원이상 c	92		.43	2.85				
총계	211	.44	2.76					

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

평균이 높게 나타났다. 임금피크제만족도와 임금피크 제수용도에서는 유의미한 차이를 보이지 않았고, 새출 발, 재무, 재취업, 건강에서 유의미한 차이를 보였다. Scheffé 사후검정 결과, 새출발은 600만 원 이상 집단이 500만원 미만 집단보다 평균이 높았으며, 재무는 600만 원 이상 집단이 500만원 미만 집단과 500만원~600만 원 집단에 비해 유의미한 차이가 있었다.

경제수준에 따른 분석결과[표 6]는 직장만족도, 임금 감액수용도와 배치수용도에서 유의미한 차이를 보였 고, 퇴직태도에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 재무, 재취업, 여가, 건강, 주거에서 유의미한 차이를 보 였다. Scheffé 사후검정 결과, 경제수준이 중상인 집단 이 중하집단과 중집단에 비해서 직장만족도, 재무, 건강 에서 평균이 유의미하게 높게 나타났다. 중상집단이 중

표 6. 경제수준에 따른 차이분석

독립 변인	종속변인	하위인	N	표준 편차	평균	F 값	사후검정 결과	
현재 경제 상태	임금 피크제 만족도	중상_a	41	.63	2.69	7.147*** a)c, a)b (Scheffé)		
		중_b	123	.53	2.42			
		중하_c	47	.60	2.23			
		총계	211	.59	2.43			
	임금 감액 수용도	중상_a	41	.64	2.28	3.649* a)c (Scheffé)		
		중_b	123	.64	2.06			
		중하_c	47	.67	1.91			
		총계	211	.65	2.07			
	배치 수용도	중상_a	41	.68	2.73	4.529* a)c (Scheffé)		
		중_b	123	.71	2.43			
		중하_c	47	.79	2.28			
		총계	211	.74	2.45			
퇴직 준비	재무	중상_a	41	.50	2.98	4.164* a)c, a)b (Scheffé)		
		중_b	123	.41	2.76			
		중하_c	47	.54	2.73			
		총계	211	.47	2.80			
		재취업	중상_a	41	.41		2.51	7.637*** a)c (Scheffé)
			중_b	123	.40		2.33	
	중하_c		47	.56	2.14			
	여가와 봉사	중상_a	41	.45	2.72	5.388** a)c (Scheffé)		
		중_b	123	.57	2.70			
		중하_c	47	.59	2.40			
	건강	중상_a	41	.47	2.95	5.660** a)c, a)b (Scheffé)		
		중_b	123	.42	2.75			
중하_c		47	.44	2.65				
주거	중상_a	41	.63	2.59	5.415*** c)a, c)b (Dunnett T3)			
	중_b	123	.59	2.65				
	중하_c	47	.62	2.96				
총계	211	.62	2.71					

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

하집단에 비해 임금감액수용도, 배치수용도, 재취업, 여가 평균이 높게 나타났다. 주거에서 Dunnett T3 사후검정 결과 중하집단이 중상집단과 중집단 대비 평균이 유의미하게 높게 나타났다.

퇴직 후 예상생활비와 퇴직대비 저축투자금액에 대한 집단 간 차이분석 결과[표 7], 퇴직후 예상 생활비는 재취업에 대해서만 유의미한 차이를 보였으며, Scheffé

사후검정에서는 300만 원 이상 생활비 예상 집단이 200만원 미만 생활비 예상 집단에 비해 재취업 평균이 더 높게 나타났다. 퇴직대비 저축투자금액 분석 결과, 직무만족도에서 유의미한 차이가 나타났으나, 임금피크제 수용도와 퇴직태도는 집단 간 차이가 나타나지 않았고, 재무, 재취업, 건강에서 유의미한 차이가 있었다. 사후검정을 통한 다중비교 결과, 직무만족도에서는 저축투자금액이 150만~200만원 미만 집단이 50만원 미만 집단보다 평균이 유의미하게 높게 나타났다.

재무는 다중비교 결과, 집단 간에 유의미한 차이가 나타나지 않았으며, 재취업의 경우에는 투자금액이 200만 원 이상 집단이 50만원 미만과 100만~150만원 집단에 비해 평균이 높은 것으로 나타났다. 건강은 Tukey 사후검정을 추가로 실시한 결과, 투자금액이 150만~200만원 미만 집단이 50만원 미만 집단보다 평균이 유의미하게 높게 나타났다.

표 7. 퇴직 후 예상생활비와 퇴직대비 저축투자금액에 따른 차이 분석

독립 변인	종속변인	하위변인	N	표준 편차	평균	F 값	사후검정 결과			
퇴직 후 예상 생활비	퇴직 준비	재취업	200만원미만_a	39	.47	2.16	3.339*	d)a (Scheffé)		
			200만 ~ 250만원미만_b	60	.43	2.27				
			250만 ~ 300만원미만_c	60	.43	2.38				
			300만원이상_d	52	.48	2.43				
			총계	211	.46	2.32				
퇴직 대비 저축 투자 금액	임금 피크제 만족도	직무 만족도	50만원미만_a	36	.67	2.79	3.032*	d)b (Scheffé)		
			50만 ~ 100만원미만_b	79	.61	2.80				
			100만 ~ 150만원미만_c	39	.59	2.96				
			150만 ~ 200만원미만_d	30	.71	3.23				
			200만원이상_e	27	.56	2.81				
			총계	211	.64	2.89				
	퇴직 대비 저축 투자 금액	재무	재무	50만원미만_a	36	.61	2.69	2.860*		
				50만 ~ 100만원미만_b	79	.40	2.72			
				100만 ~ 150만원미만_c	39	.50	2.83			
				150만 ~ 200만원미만_d	30	.36	2.92			
				200만원이상_e	27	.44	2.99			
				총계	211	.47	2.80			
		퇴직 대비 저축 투자 금액	퇴직 준비	재취업	50만원미만_a	36	.56	2.17	4.321**	e)a, e)c (Scheffé)
					50만 ~ 100만원미만_b	79	.44	2.33		
					100만 ~ 150만원미만_c	39	.36	2.21		
150만 ~ 200만원미만_d					30	.36	2.40			
200만원이상_e					27	.45	2.58			
총계					211	.46	2.32			
퇴직 대비 저축 투자 금액			건강	건강	50만원미만_a	36	.58	2.64	2.778*	d)a (Tukey)
					50만 ~ 100만원미만_b	79	.36	2.71		
					100만 ~ 150만원미만_c	39	.45	2.77		
	150만 ~ 200만원미만_d				30	.41	2.94			
	200만원이상_e				27	.44	2.88			
	총계				211	.44	2.76			

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

3.3 조직적 특성

직급과 직군에 따른 집단 간 차이를 분석한 결과[표 8], 1-2급 집단 평균이 3-6급보다 직장만족도와 배치수용도, 재무, 건강이 높게 나타났다. 반면, 3-6급 집단이 노년휴식과 강요된 좌절은 1-2급보다 더 높게 나타났다. 직군 분석결과, 직장만족도와, 건강에서 기술직이

표 8. 직급과 직군에 따른 차이 분석

독립 변인	종속변인	하위변인	N	표준 편차	평균	t 검정		
						t 값	p값	
직급	임금피크제 만족도	직장 만족도	1-2급	126	.56	2.51	2.428*	.016
		만족도	3-6급	85	.61	2.32		
	임금피크제 수용도	배치 수용도	1-2급	126	.70	2.53	2.000*	.047
		수용도	3-6급	85	.78	2.33		
	퇴직태도	노년 휴식	1-2급	126	.51	2.12	-2.285*	.023
			3-6급	85	.58	2.29		
		강요된 좌절	1-2급	126	.56	2.22	-1.976*	.049
			3-6급	85	.64	2.39		
	퇴직준비	재무	1-2급	126	.44	2.87	2.832**	.005
			3-6급	85	.48	2.69		
		건강	1-2급	126	.47	2.83	2.604**	.010
	3-6급	85	.39	2.67				
직군	임금피크제 만족도	직장 만족도	1-2급	126	.55	2.61	3.206**	.002
		만족도	3-6급	85	.58	2.34		
	퇴직태도	강요된 좌절	1-2급	126	.60	2.16	-2.261*	.025
		좌절	3-6급	85	.59	2.36		
	퇴직준비	건강	1-2급	126	.50	2.90	3.166**	.002
			3-6급	85	.39	2.69		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001 등분산이 가정됨 (건강은 예외)

일반직에 비해 높은 것으로 나타났으며, 강요된 좌절은 일반직이 더 높은 것으로 나타났다.

[표 9]와 같이 근무기간에 따른 집단 간 차이 분석 결과, 근무기간이 30년 미만인 집단이 30년 이상인 집단에 비해 직무만족도가 더 높았으며, 배치수용도에 대해 부정적인 생각을 갖고 있는 것으로 나타났다.

표 9. 근무기간에 따른 차이분석

독립 변인	종속변인		하위변인	N	표준 편차	평균	t 검정	
							t 값	p 값
근무 기간	임금 피크제 만족도	직무 만족도	30년 미만	85	.51	3.00	2,261*	.025
			30년 이상	126	.70	2.82		
	임금 피크제 수용도	배치 수용도	30년 미만	85	.68	2.32	-2,131*	.034
			30년 이상	126	.76	2.54		
퇴직태도	노년 휴식	30년 미만	85	.37	2.69	-2,187*	.030	
		30년 이상	126	.48	2.81			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001 (직무만족도, 노년휴식, 재취업과 건강은 등분산을 가정 안 함)

30년이상 근무한 집단이 30년 미만인 집단에 비해 건강에 대한 퇴직준비를 더 많이 하는 것으로 나타났다. 종속변인 중 직무만족도와 노년휴식, 재취업, 건강에서는 등분산이 가정되지 않았고, t값은 그것을 반영한 값이다. 정년퇴직 잔여기간에 따른 분석결과[표 10]는 정년퇴직 잔여기간이 짧을수록 노년휴식과 재취업이 높게 나타났다. Scheffé 사후검정 결과, 노년휴식에서는 집단 간 다중비교 시 유의미한 차이를 보이지 않았으나, 정년퇴직 잔여기간이 1년 미만인 경우에, 2년 이상 남아 있을 경우보다 재취업 욕구가 높은 것으로 나타났다.

표 10. 정년퇴직 잔여기간에 따른 차이분석

독립 변인	종속변인		하위변인	N	표준 편차	평균	F 값	사후검정 결과
정년 퇴직 잔여 기간	퇴직 태도	노년 휴식	1년 미만_a	41	.53	2.35	2,892*	-
			1년-2년_b	55	.52	2.27		
			2년-3년_c	42	.54	2.10		
			3년 이상_d	73	.56	2.08		
			총계	211	.55	2.19		
	퇴직 준비	재취업	1년 미만_a	41	.45	2.52	3,674*	a)c, a)d (Scheffé)
			1년-2년_b	55	.42	2.30		
			2년-3년_c	42	.47	2.23		
			3년 이상_d	73	.45	2.28		
			총계	211	.46	2.32		

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

퇴직준비프로그램 참여여부와 임금피크제 적용 여부에 따라 집단 간 차이를 분석한 결과를 [표 11]에 제시하였다.

표 11. 임금피크제 적용 여부에 따른 차이분석

독립 변인	종속변인		하위변인	N	표준 편차	평균	t 검정 결과		
							t 값	p 값	
임금 피크제 적용 여부	임금 피크제 만족도	직무 만족도	임금피크적용	168	.67	2.85	-2,211*	.030	
			임금피크비적용	43	.47	3.05			
퇴직 준비 프로그램 참여 여부	임금 피크제 만족도	직장 만족도	참여자	87	.62	2.54	2,250*	.025	
			비참여자	123	.55	2.36			
	배치 수용도	고령친화 수용도	참여자	87	.70	2.65	3,344***	.001	
			비참여자	123	.73	2.31			
	고령친화 수용도	비참여자	참여자	87	.81	2.10	2,148*	.033	
			비참여자	123	.72	1.88			
	퇴직 태도	강요된 좌절	참여자	87	.54	2.19	-1,978*	.049	
			비참여자	123	.63	2.36			
	퇴직 준비	재취업	비참여자	참여자	87	.46	2.49	4,826***	.000
				비참여자	123	.41	2.20		
여가와 봉사		비참여자	참여자	87	.56	2.75	2,327*	.021	
			비참여자	123	.55	2.57			
건강		비참여자	참여자	87	.49	2.87	3,032**	.003	
			비참여자	123	.40	2.69			
관계		비참여자	참여자	87	.50	2.93	3,264**	.001	
			비참여자	123	.43	2.72			

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

퇴직준비프로그램 참여자가 비참여자에 비해 직장만족도, 배치수용도와 고령친화수용도가 높고, 강요된 좌절은 낮게, 재취업, 여가·봉사, 건강, 관계가 더 높게 분석되었다. 그리고, 임금피크 대상이 아닌 경우에 직무만족도가 유의미하게 높았다.

V. 결론

본 연구는 인구·경제·조직적 측면에서의 공기업 임금피크 근로자의 특성을 분석하고자 하였다. 첫 번째, 교육정도가 높을수록 고령친화수용도, 노년휴식과 부(-)의 상관을 보였고, 새출발, 재취업, 여가·봉사와 정(+)의 상관을 보였다. 자녀결혼비용 지원예상금액이 높을수록 채무와 정(+)의 상관, 가계총수입이 많을수록, 새출발, 채무, 가족, 여가와 봉사, 건강에서 정(+)의 상관을

보였다. 경제 상태가 좋을수록, 직장만족도, 임금감액수용도, 배치수용도, 노년휴식, 재무, 재취업, 여가, 건강과 정(+)의 상관관계를 보였으나, 주거에 대해서는 부(-)의 상관관계를 보였다. 퇴직 후 생활비가 많이 필요하다고 응답할수록 재취업 준비도가 높게 나타났다(+). 퇴직을 대비한 저축이나 투자금액이 많을수록 새출발, 재무, 재취업, 여가, 건강과 정(+)의 상관관계를 보였다. 결과적으로 베이비붐 세대의 교육수준과 경제수준이 높을수록 퇴직준비에 적극성을 보인다는 점에 주목하여 세대별 지원정책 측면에서도 세분화된 수요자 분류와 수요자 요구에 따른 정책 집행이 중요함을 보여준다.

두 번째, 직급이 낮을수록 노년휴식과 강요된 좌절에서 정(+)의 상관관계를 나타내었고, 퇴직준비프로그램 참여자의 직장만족도가 비참여자에 비해 높았으며(+), 배치수용도와 고령친화수용도는 높게(+), 강요된 좌절은 낮게(-), 재취업, 여가, 건강, 관계와는 높게(+), 나타났다. 정년퇴직 잔여기간이 짧을수록 재취업이 높게(+), 나타났으며, 정년퇴직이 많이 남아 있을수록 노년휴식과는 부(-)의 상관관계를 나타냈다. 기술직과 근무기간이 30년 이상일 경우 건강에 대해 긍정적(+)으로 퇴직준비를 하고 있는 것으로 나타났다. 임금피크 적용 여부에 따라 차이를 분석한 결과에서 임금피크 대상이 아닌 경우 직무만족도가 유의미하게 높은 것으로 나타났고, 임금피크를 전후하여 직무만족에 차이가 있는 것으로 나타났다. 이것은 임금피크 진입 후에 직무만족도는 떨어지고, 임금피크 진입 기간이 길어질수록 직무만족도가 계속해서 떨어지는 것으로 나타났다. 이와 함께 임금피크 진입 직후에는 퇴직준비가 미흡한 것으로 나타나므로, 임금피크 기간 동안에 근로자에게 적합한 직무배치와 장기적인 퇴직준비 지원이 필요하다고 판단된다. 공기업의 임금피크 직원의 구성비를 볼 때, 낮은 직급보다 높은 직급이 많은 역피라미드 구조를 보였으며, 위계적 문화와 직급에 따른 차별 등으로 직장과 업무 배치 등에 대해 만족도는 떨어지고, 이러한 결과가 퇴직태도에 영향을 미쳐서, 퇴직 후 노년휴식이나 강요된 좌절을 결정하게 된다고 분석할 수 있다. 이러한 점은 공공부문에 있어서 조직문화 활성화와 유연성을 증대할 수 있는 인적자원관리가 필요함을 시사한다. 또한 낮은 직급

의 직원들은 높은 피로도를 보이고, 정년에 임박할수록 휴식을 희망하는 점을 통해 직장인들의 소진 현상을 확인할 수 있다. 또한 임금피크제가 효율적으로 설계되고 실행되는 것이 퇴직예정자의 퇴직태도에 영향을 미치고 있으며, 퇴직태도에 있어서 복지지원과 교육훈련, 그리고 전직지원과 같은 제도가 임금피크제의 실행력에 영향을 주고 있는 것으로 볼 수 있다. 따라서 임금피크제의 실행은 인구·경제적 특성과 같은 개인별 특성을 반영함과 동시에 조직에 대한 만족도와 기여도가 감소되지 않도록 기업차원에서 복지지원, 교육훈련, 전직지원을 노력을 통해 조직 전체의 활력을 유도해야 할 것으로 판단된다.

본 연구의 이론적 함의는 다음과 같다. 첫째, 기존 연구는 주로 임금피크제에 대한 긍정적 또는 부정적 입장에 대한 이론적 논의[34], 임금피크제 현황 분석[35][36], 임금피크제 실행효과[31], 임금피크제의 속성 및 한국기업 임금피크제 도입에 관한 결정[37], 공공기관 임금피크제 도입수준과 정책방향[2], 임금피크제의 도입여부, 운영형태와 운영상 장단점[36]을 분석하였다. 반면 본 연구는 임금피크 근로자들의 체도에 대한 만족도와 수용도가 그들의 생활과 정년퇴직 후 인생을 준비하는데 미치는 영향을 근로자 관점에서 분석하여, 임금피크 진입 기간이 길어질수록 직무만족도가 떨어지며, 상대적으로 임금피크 진입 직후에 퇴직준비가 미흡한 것으로 나타남으로써, 임금피크 기간 동안 근로자에게 적합하게 직무 난이도를 조정하고, 직무배치에 유의하고, 장기적으로 퇴직준비를 할 수 있도록 지속적인 지원이 필요하다는 점을 결과로 도출하였다.

본 연구에서 제시하는 실천적 함의는 다음과 같다. 첫째, 정부 주도하에 공공부문에서 전면 시행된 임금피크제가 근로자에게 효율적인 제도가 될 수 있도록 실제 기업에서 임금피크 근로자 대상으로 현장기반 연구를 진행하였다. 특히 직군별, 직급별, 경제적·교육수준별 복지지원제도와 교육훈련 및 전직지원제도가 다르게 진행되는 것이 효과적임을 입증하였다. 둘째, 공기업의 경우 연공성 인사제도가 확고하게 자리 잡고 있고, 고령근로자 비중이 높기 때문에 공공부문에서 조직문화 활성화와 유연성을 증대하고 세대갈등을 극복하여 조

직 만족도와 기여도가 감소되지 않도록 함으로써, 조직의 전체 활력을 증진시키는 것이 임금피크제를 보완할 수 있는 긍정적인 인사관리제도임을 확인할 수 있었다.

본 연구의 의의에도 불구하고 나타난 한계점으로 첫째, 본 연구는 공기업 근로자를 연구 대상으로 분석하였다. 다양한 공공부분으로 확대하여 연구를 시행하고, 산업 간 비교분석을 할 수 있도록 추수 연구가 진행되어야 할 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 공공부문 임금피크 근로자 확보의 어려움으로 임금피크제 유형을 고려하지 않았다. 따라서 추수 연구에서는 임금피크제 유형에 따른 영향을 반영하는 연구를 진행할 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 임금피크 전후 고령근로자만을 대상으로 분석하였다. 따라서 후속 연구에서는 조직 내 다른 연령대로 연구대상을 확대하여 고령근로자들이 조직 내 다른 구성원들과 다방면으로 협력 관계를 유지할 수 있는 방안을 탐색하고 공존할 수 있는 임금피크제도 정착방안을 모색하는 연구가 필요하다.

* 본 논문은 이수경의 경기대학교 일반대학원 박사학위논문인 「공공부문 임금피크제만족도와 임금피크제수용도가 퇴직예정자의 퇴직태도와 퇴직준비에 미치는 영향」의 일부를 수정, 보완한 것임.

참 고 문 헌

- [1] 방하남, 어수봉, 유규창, 이상민, 하갑래, 기업의 정년 실태와 퇴직 관리에 관한 연구, 노동정책연구(한국노동연구원), 2012.
- [2] 박한준, 공공기관 임금피크제 도입수준과 정책방향, 한국조세재정연구원, 2015.
- [3] 박우성, 안종태, 오학수, 안희탁, 박희준, 윤동열, 성상현, 유규창, 김동배, 정년 60세 시대 인사관리, 호두나무, 2014.
- [4] 기영화, “퇴직준비를 위한 평생교육 프로그램 개발 모델의 이론적 토대,” *Andragogy today*(한국 성인교육학회), 제13권, 제4호, pp.17-41, 2000.
- [5] 최태선, 김형진, “지방공기업의 성공적 임금피크제 도입을 위한 과제,” 지방행정연구(한국지방행정연구원), 제29권, 제4호, pp.161-188, 2015.
- [6] 박용철, “고령화 시대의 노동: 임금피크제의 문제점과 바람직한 발전 방향,” 노동사회, 제183호, pp.17-26, 2015.
- [7] 오계택, “직무중심 임금체계를 위하여,” 노동리뷰(한국노동연구원), 제150권, pp.9-18, 2017.
- [8] 오현규, 박성민, “개인의 내재적 유교적 가치가 창의적 행동에 미치는 영향 연구: 한국 공공기관 내 윤리적 가치 역할 분석을 중심으로,” 정부학연구(고려대학교 정부학연구소), 제21권, 제3호, pp.65-93, 2015.
- [9] 이정희, *교사 퇴직기대의 유형, 결정요인 및 퇴직준비교육과의 관련성*, 고려대학교, 박사학위논문, 2002.
- [10] 장지연, 김대인, 신동균, 조준모, 조용만, 김정환, *고령화시대의 노동시장과 고용정책 II*, 한국노동연구원, 2004.
- [11] 고준기, “고령화 고용촉진을 위한 임금 등 보상체계의 변경을 둘러싼 법적과제,” 기업법연구(한국기업법학회), 제21권, 제3호, pp.549-574, 2007.
- [12] 노용진, 김미란, “호봉제와 근속연수별 임금격차,” 산업관계연구(한국고용노사관계학회), 제26권, 제1호, pp.1-25, 2016.
- [13] 양동훈, *정년 60세 시대 대비: 직무중심 인사제도 도입을 중심으로, 인사 임금 사례 총람*, 한국경영자총협회, 2014.
- [14] 정동관, 공공부문 임금체계 현황과 과제, 노동리뷰(한국노동연구원), pp.1-18, 2017.
- [15] A. S. Tsui, T. D. Egan, and C. A. O'Reilly III, “Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment,” *Administrative Science Quarterly*, Vol.37, No4, pp.549-579, 1992.
- [16] K. Yang and A. Kassekert, “Linking Management Reform with Employee Job Satisfaction: Evidence from Federal Agency,” *Journal of Public Administration Research & Theory*, Vol.20, No.2, pp.413-436, 2010.
- [17] 이승철, “조직운영의 효율성 향상을 위한 직급체

- 계 개편전략,” 임금연구(한국경영자총협회), 제24권, 제1호, pp.20-33, 2016.
- [18] G. Mikovich, J. Newman, and B. Gerhart, *Compensation(11th ed.)*, McGraw-Hill, 2014.
- [19] 이영면, 정선아, “베이비부머 세대 은퇴기 임금피크제의 정책적 활성화 방안에 대한 탐색적 연구,” 노동정책연구(한국노동연구원), 제14권, 제1호, pp.35-67, 2014.
- [20] 강수돌, 강승완, “임금피크제 도입에 대한 인식이 직무몰입에 미치는 영향 조직시민행동의 조절효과,” 인적자원관리연구, 제21권, 제3호, pp.197-216, 2014.
- [21] 한정란, *노인교육과 세대통합, 세대공동체 교육*, 2001.
- [22] 임주연, *정년퇴직준비프로그램이 대기업 생산직 근로자의 퇴직 후 삶의 기대와 불안 및 퇴직준비도에 미치는 효과*, 경북대학교, 석사학위논문, 2008.
- [23] G. A. Hornstein and S. Wapner, “Modes of experiencing and adapting to retirement,” *International Journal of Aging and Human Development*, Vol.21, No.4, pp.291-315, 1985.
- [24] 이승복, *임금피크제의 관리방식과 유효성과의 관계에 대한 연구*, 충남대학교, 박사학위논문, 2015.
- [25] 신유근, *조직행동론*, 다산출판사, 1991.
- [26] Y. K. Dwivedi, K. K. Kapoor, M. D. Williams, and J. Williams, “RFID systems in libraries: An empirical examination of factors affecting system use and user satisfaction,” *International Journal of Information Management*, Vol.33, No.2, pp.367-377, 2013.
- [27] H. G. Heneman and D. P. Schwab, “Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature and Measurement,” *International Journal of Psychology*, Vol.20, No.1, pp.129-141, 1985.
- [28] S. Fong and M. Shaffer, “The dimensionality and determinants of pay satisfaction: a cross-cultural investigation of a group incentive plan,” *International Journal of Human Resource Management*, Vol.14, No.4, pp.559-580, 2003.
- [29] J. A. Colquitt, “On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, No.3, pp.386-400, 2001.
- [30] J. R. Hackman and G. R. Oldham, “Development of the Job Diagnostic Survey,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.60, No.2, pp.159-170, 1975.
- [31] 이지만, 박성훈, 정승화, 강철희, 조상미, “국내 · 일본 기업사례 비교분석을 통한 임금피크제의 실행 효과와 그 향후 과제,” 인적자원관리연구(한국인적자원관리학회), 제19권, 제1호, pp.1-26, 2012.
- [32] 박수호, 이민정, “행복 요인으로서의 사회적 인정,” *사회와이론(한국이론사회학회)*, 제23권, 제2호, pp.361-391, 2013.
- [33] 최은영, *1, 2차 베이비붐 세대의 은퇴 준비에 관한 연구*, 이화여자대학교, 박사학위논문, 2014.
- [34] 박종희, *고령화사회에서의 노동법적 과제*, 노동법학, 제20권, 2004.
- [35] 박성준, “우리나라 임금피크제의 현황과 문제점,” 한국경제연구원 Issue Paper, 제9권, 제3호, pp.1-46, 2009.
- [36] 이선우, 조경훈, “정부 임금피크제 도입에 관한 연구: 공기업 사례를 중심으로,” 한국인사행정학회보, 제12권, 제3호, pp.213-230, 2013.
- [37] 권소영, 김성국, “한국기업 임금피크제 도입의 결정요인에 관한 연구,” *경상논총*, 제30권, 제4호, pp.1-21, 2012.

저 자 소 개

윤 재 희 (Jae-Hee Youn)

정회원



- 1995년 2월 : 고려대학교 심리학
과(문학사)
- 1999년 2월 : 고려대학교 대학원
심리학과(임상심리학 석사)
- 2017년 8월 : 경기대학교 대학원
직업학과(직업학 박사수료)

<관심분야> : 진로체험, 직업심리, 직업정보, 진로상담

이 수 경 (Su-Gyeong Lee)

정회원



- 현재 : 강남대학교 학생역량개발
센터 조교수
- 2012년 2월 : 경북대학교(교육학
석사)
- 2018년 2월 : 경기대학교 대학원
직업학과 박사

<관심분야> : 퇴직지원, 전직지원, 중장년, 임금피크