

## 중년직장인의 회복탄력성이 퇴직태도와 퇴직준비에 미치는 영향

정경화\*, 김기승  
국제뇌교육종합대학원 동양학과

### The Effect of Resilience of Middle-aged Employees on Retirement Attitude and Retirement Preparation.

Kyung Hwa Jung\*, Ki Seung Kim  
Division of Oriental Science, University of Brain Education

**요약** 이 연구는 퇴직을 앞둔 50세 이상의 중년직장인을 대상으로 회복탄력성이 퇴직태도와 퇴직준비에 미치는 영향을 검증하기 위한 양적연구이다. 서울과 수도권에 근무 중인 50세 이상의 상용직 재직자 214명을 연구표본으로 사용하였다. SPSS 19.0 통계프로그램을 사용하여 기술통계, 측정도구의 타당도 및 신뢰도 분석, 요인 간의 상관관계와 집단 간 평균차이 검증을 실시하였고, 가설검증을 위해 중다회귀분석을 이용하여 요인간의 인과관계를 검증하였다. 그 결과 첫째, 남성재직자가 여성보다 자기조절능력과 가족에 대한 퇴직준비가 높았고, 근무기간이 긴 재직자일수록 건강에 대한 퇴직준비가 높았으며, 학력이 높은 재직자일수록 퇴직을 새로운 출발로 높게 인지하였고, 가구소득이 높은 재직자일수록 긍정성이 높고 퇴직을 새로운 출발로 높게 인지하였으며 재정에 대한 퇴직준비가 높은 것으로 나타났다. 둘째, 회복탄력성은 퇴직태도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 회복탄력성이 높은 재직자일수록 퇴직을 새로운 출발로 높게 인지하는 반면, 강요된 좌절로는 낮은 인식을 보였다. 셋째, 회복탄력성은 퇴직준비에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 회복탄력성이 높은 재직자일수록 재취업, 가족, 재정, 건강 등에 대해 퇴직준비를 잘 하고 있는 것으로 나타났다. 넷째, 퇴직태도는 퇴직준비에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 퇴직을 긍정적으로 높게 인식하는 재직자일수록 퇴직에 대한 준비를 더 잘하고 있는 것으로 나타났다. 이 연구결과로 퇴직을 앞둔 50세 이상의 중년직장인의 회복탄력성과 퇴직에 대한 긍정적인 인식의 중요성이 검증되었고, 그로 인해 퇴직에 대한 막연한 불안을 최소화시켜주고 퇴직 전 퇴직에 대한 준비의 중요함에 확인시켰다.

**Abstract** This report addresses the question whether resilience affects attitudes of middle-aged employees toward retirement. Are resilient employees more prepared and/or ready for retirement? To address this question, a survey of over 214 employees aged 50 or more was taken. Participants worked in the Seoul metropolitan area. This study utilized the SPSS 19.0 program. A sophisticated regression analysis software system was conducted to measure and identify relationships and correlations among groups of participants. Our findings included four points. First, male employees were better prepared for retirement than women. Second, the more educated (or the higher the household income), the better prepared was the participant for retirement. Third, the more resilient a worker was, the less was the resistance expected from him/her on retirement. Finally, a positive attitude was an indication the worker would be well-prepared for retirement. In summary, workers who displayed resilience and a positive attitude in their work were best prepared for retirement.

**Keywords** : Resilience, Retirement Attitude, Retirement Preparation, Middle-Aged Employees, Causality.

\*Corresponding Author: Kyung-Hwa Jung(University of Brain Education)

email: swithom66@naver.com

Received February 25, 2020

Accepted May 8, 2020

Revised March 24, 2020

Published May 31, 2020

## 1. 서론

2019년 3월 통계청에서 발표한 장래기대수명을 살펴 보면 2017년 82.7세(남:79.7세, 여:85.7세)에서 2020년엔 83.2세(남:80.3세, 여:86.1세)로 조금씩 늘어나다 2067년엔 90.1세(남:88.5세, 여:91.7세)로 늘어나고 남녀 간의 차이도 점점 좁아지는 것을 알 수 있다. 또한 2019년 12월 고용노동부에서 발표한 '2018~2028 중장기 인력수급 전망'에서 생산가능인구(만 15세~64세)수가 이 기간 동안 70만 명이 감소할 것으로 전망했다. 저출산으로 인한 인구감소의 영향도 있겠지만, 베이비부머세대(1955~1963년생)의 1세대인 1955년생이 2020년에 만 65세가 되면서 생산가능인구수에서 빠지게 되고 그 이후부터 지속적인 생산가능인구수의 감소가 이어진다고 볼 수 있다. 이에 정부에서도 인구정책의 일환으로 생산가능인구의 연령범위를 늘리는 시도와 함께 정년퇴직연령의 연장의 필요성을 인지하고 있다. 의료기술의 발달로 기대수명은 늘어나고 있지만, 정년퇴직 연령의 변화가 없고 더욱이 법으로 보장된 정년연령을 다 채우고 퇴직하는 근로자 또한 많지 않다. 경기침체로 인한 회사의 구조조정으로 명예퇴직 등 비자발적 퇴직이 일어나게 되고 퇴직에 대한 준비가 제대로 갖춰지지 않은 상태에서 퇴직은 또 다른 개인적, 사회적 손실을 가져오게 된다. 퇴직을 앞둔 중년직장인들이 퇴직 전 퇴직에 대한 준비가 선행되어 있었다면 갑자기 맞게 될 퇴직에 대한 상실감이 크지 않을 것이라 본다. 정년퇴직을 앞둔 50세 이상의 중년직장인들의 퇴직에 대한 인식을 알아보고 퇴직준비에 영향을 미치는 요인을 알아보고자 회복탄력성과 퇴직과의 인과관계를 검증하고자 한다. 회복탄력성은 이미 근로자 대상으로 다양한 요인들과의 인과관계가 검증되었다. 그 중 근로자의 회복탄력성과 조직몰입, 직무성과, 조직유효성, 조직효과성에 대한 연구[1-3]에서 회복탄력성의 중요성을 도출해냈다.

이 연구에서는 회복탄력성이 퇴직에 미치는 영향을 검증하고자 회복탄력성, 퇴직태도, 퇴직준비 간의 인과관계를 분석하여 퇴직을 앞둔 50세 이상의 중년직장인들의 회복탄력성이 퇴직에 대한 인식에 어떠한 영향을 미치고 퇴직에 대한 인식이 퇴직을 준비하는데 어떠한 영향을 미치며 퇴직에 대한 태도가 퇴직을 준비하는데 미치는 영향을 검증하고자한다. 그리고 퇴직에 있어 회복탄력성의 중요성과 퇴직에 대한 사전준비의 필요성을 밝혀, 퇴직을 앞둔 중년직장인들의 회복탄력성을 높여주고 퇴직에 대한 긍정적인 사고를 높임으로써 퇴직에 대한 불안

감을 낮춰주고 퇴직에 대한 사전 준비의 필요성을 확인하는데 그 목적이 있다. 다음과 같은 3개의 연구가설을 세워 연구검증을 진행하고자 한다.

- 〈가설 1〉 중년직장인들의 회복탄력성은 퇴직태도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
- 〈가설 2〉 중년직장인들의 회복탄력성은 퇴직준비에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
- 〈가설 3〉 중년직장인들의 퇴직태도는 퇴직준비에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 회복탄력성

회복탄력성은 다시 튀어 오르거나 원래 상태로 되돌아온다는 뜻인데, 심리학에서는 주로 '정신적 저항력'을 의미하는 말로 쓰인다. 학자들은 회복탄력성을 주로 스트레스나 역경에 대한 정신적인 면역성[4], 내·외적 자원을 효과적으로 활용할 수 있는 능력[5]등으로 정의한다. 또한 회복탄력성은 어느 정도 유전적인 요인에 의해 결정되기도 하지만 매우 역동적이어서 시간의 흐름에 따라 변하며, 환경 요인과 문화, 교육, 개인의 노력 등 다양한 요인에 의해 결정되는 것으로 알려져 있다[6]. 심리적인 측면에서 회복탄력성은 심리적 스트레스가 쌓이는 상황에서 그 상황을 대처할 수 있는 능력 또는 스트레스가 더 이상 증가되지 않게 하는 능력이며, 스트레스를 겪은 후 평정을 되찾는 심리적 회복능력[7]이고, 각종 스트레스나 힘든 상황 발생으로 인한 곤란함을 극복하고 이전의 상태로 되돌아와서 성장, 발전하는 계기가 되는 힘[2]이고 더불어 역경과 어려움을 극복하고 오히려 도약, 성장하는 힘으로 정의했다. 이렇듯 다양한 학자들과 연구에서 정의한 회복탄력성은 사람에게 꼭 필요한 능력으로 삶에서 오는 여러 스트레스 또는 힘들고 어려운 상황에서 극복하고 일어날 수 있는 힘과 행동으로 공통적으로 역경을 견디어 내는 힘을 뜻하는 것은 동일하다.

이 연구에 사용될 회복탄력성의 하위요인은 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성이다. 첫째, 자기조절능력은 어려운 상황이 닥쳤을 때 자신의 감정을 인지하고 그것을 조절하는 능력이다. 둘째, 대인관계능력은 다른 사람의 심리나 감정 상태를 파악하고 깊이 이해하며 공감함으로써 원만한 인간관계를 맺고 유지하는 능력을 말한다. 셋째, 긍정성은 자기조절능력과 대인관계능력을 향상시켜주는 능력이다.

## 2.2 퇴직태도

정년퇴직은 일정한 연령에 도달하거나, 장기간 근속하거나, 일정한 기간 동안 승진하지 못하고 동일 계급에 머물 경우 조직의 신진대사를 촉진하고 능률성을 확보하기 위해 자동적으로 퇴직하는 제도이다. 퇴직은 후배나 후손들에게 사회적 책임과 의무를 넘겨주고 그동안 젊어졌던 책임과 역할에서 벗어나서 자유로워지고 새로운 삶을 시작할 수 있는 도전의 기회를 제공한다는 점에서는 긍정적인 사건으로 인식될 수 있다. 반면 위기로 지각될 수 있는데, 직업생활을 통해 누렸던 모든 심리사회적인 기능들을 상실하게 되기 때문이다. 이처럼 다양한 퇴직태도는 퇴직이 모두에게 심각한 심리사회적인 위기를 초래하는 보편적인 사건이기 보다는 사람마다 퇴직에 대한 지각과 적응에 차이가 있으며, 이 과정에서 여러 요인이 영향을 미친다는 사실을 의미한다[8].

Hornstein & Wapner(1985)[9]는 개인적 차이점에 중점을 두고 퇴직에 대해 사람마다 기대하는 관점의 차이를 4가지로 제시하였다. 첫째, 퇴직 후 노후를 노년로의 이행으로 보는, 즉 퇴직을 노년의 휴식으로 보는 관점이다. 둘째, 새로운 출발로 보는 관점이다. 즉, 퇴직 후의 삶을 새로운 활력으로 삼아 인생의 새로운 시작이며 오랜 목표를 추구하는 시간으로 보는 관점이다. 셋째, 삶의 연속으로 보는 관점이다. 즉, 퇴직 후 노후생활이 퇴직 전이나 별반 다르지 않다고 보는 것이다. 넷째, 강요된 좌절로 보는 관점이다. 즉, 퇴직은 곧 직업이 상실됨을 뜻하는 것이고 그 결과 자신의 일부를 잃어버리는 것이고 퇴직은 가혹한 손실로 바라보는 관점이다.

이 연구에서는 설문조사 결과 4개의 관점 중 삶의 연속은 다른 관점과 확연하게 구분되지 않아 제외하고 강요된 좌절, 노년휴식, 새로운 출발 등 3개의 하위변인으로 가설검증을 진행하였다.

## 2.3. 퇴직준비

2016년 1월 1일을 기점으로 시작하여 2017년 1월 1일부터 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업장까지 정년퇴직 연령을 60세로 법제화(고령자고용법 제 19조 제 1항)가 된지 3년이 지난 지금 생산가능인구수의 감소에 따라 정부는 정년연령을 만 60세에서 65세로 연장하고자 하는 움직임을 보이고 있다. 건강한 삶의 시간이 점점 늘어나고 있고 근로자들의 희망퇴직연령 또한 늘어나고 있지만, 현장에서는 경제적 어려움 등을 들어 구조조정 등을 통한 근로자수 감축으로 인해 법정 정년퇴직연령이 제대로 지켜지지 않고 있다. 퇴직에 대한 준비가 없는 상

태에서 맞게 되는 퇴직은 직장인들에게 큰 좌절과 어려움을 안겨줄 수 있다. 이직과 전직은 주된 일자리에서 주된 일자리로의 이동이고, 퇴직은 주된 일자리에서 주된 일자리로 혹은 주된 일자리에서 주변 일자리 아니면 주된 일자리에서 은퇴로의 이동을 의미한다. 그러므로 이직과 전직은 주된 일자리로의 이동에서 나타나고, 퇴직은 주된 일자리에서 주변일자리로 이동하거나 또는 주된 일자리에서 주된 일자리로 전환하는 형태도 포함된다. 다만, 은퇴는 노동시장에서 퇴장하면서 일보다는 여가나 취미활동에 대부분의 시간을 보내는 형태이다[10].

퇴직이 곧 은퇴를 의미하는 것이 아니고, 퇴직 이후의 삶이 길어지면서 퇴직에 대한 준비의 중요성이 높아지고 있다. 또한 퇴직준비가 잘 되어 있을수록 노후의 삶의 질 역시 높아질 수 있음을 알 수 있다. 퇴직준비는 퇴직 전 미리 준비가 되어 있었을 때 퇴직 후 변화에 대한 어려움이 덜 할 수 있다고 본다. 이 연구에서 퇴직준비는 재취업, 가족, 재정, 건강 등 4개의 하위변인으로 구성하여 가설검증을 진행하였다.

## 3. 연구방법

### 3.1 연구대상

이 연구는 현재 정규직으로 근무 중인 50세 이상의 중년직장인들을 대상으로 회복탄력성이 퇴직태도와 퇴직준비에 미치는 영향을 검증하는 양적연구이다. 서울과 수도권을 중심으로 250부의 설문지를 배포하였고 그 중 220부가 회수되었으며 회수된 설문지 중 무응답, 불성실 응답, 이상치 등 연구에 부적합한 설문지 6부를 제외하고 최종 214부를 연구표본으로 사용하였다.

연구대상자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 첫째, 성별은 남성 127명(59.8%), 여성 87명(40.7%)으로 남성이 더 많았고 둘째, 근무연수는 10년 미만 76명(35.5%), 20년~30년 미만 62명(29.0%), 10년~20년 미만 40명(18.7%), 30년 이상 36명(16.8%) 순으로 많았다. 셋째, 희망퇴직은 60세~65세미만 125명(58.4%), 55세~60세미만 41명(19.2%), 65세~70세미만 36명(16.8%), 70세 이상 12명, 5.6%순으로 많았다. 넷째, 학력은 4년제대학 졸업 94명(43.9%), 고등학교졸업이하 57명(26.6%), 대학원졸업 41명(19.2%), 2~3년제대학졸업 22명(10.3%) 순으로 많았고 다섯째, 가구 연소득은 7000만원~1억 미만 114명(53.8%), 5000만원~7000만원 60명(28.0%), 1억 이상 30명(14.0%), 5000만원 미만 10명(4.7%)순으로 많았다. 분석결과는 Table 1과 같다.

Table 1. Frequency Analysis

Variable		N	%
Gender	Man	127	59.8
	Woman	87	40.7
Working Years	Less than 10	76	35.5
	10 to less than 20	40	18.7
	20 to less than 30	62	29.0
	More than 30	36	16.8
Hope Retirement Age	55 to less than 60	41	19.2
	60 to less than 65	125	58.4
	65 to less than 70	36	16.8
	More than 70	12	5.6
Education	Below high school	57	26.6
	College school	22	10.3
	University school	94	43.9
	Graduate school	41	19.2
Household Incomes	Less than 50 million won	10	4.7
	50 to less than 70 million won	60	28.0
	70 to less than 100 million won	114	53.3
	100 million won or more	30	14.0
Total		214	100

### 3.2 연구모형

중년직장인들의 회복탄력성이 퇴직태도와 퇴직준비에 미치는 영향을 검증하기 위해 다음 [Fig.1]과 같이 연구모형을 설정하였다.

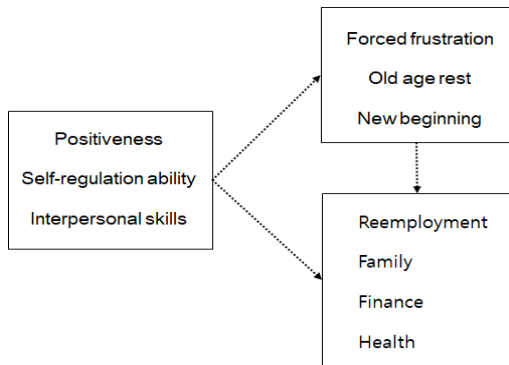


Fig. 1. Research Model

Table 2. Reliability & Correlation (Resilience)

Variable	Number of questions	Cronbach Alpha	M	SD	Correlation		
					1	2	3
Positiveness	5	.844	3.80	0.57	1		
Self-Regulation Ability	4	.739	3.61	0.55	.314**	1	
Interpersonal Skills	5	.750	3.64	0.48	.536**	.398**	1
KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)					.813		
Bartlett Test of Sphericity				Chi-Square	1028.958		
				df(p)	91(0.000)		

\*p<.05, \*\*p<0.1, \*\*\*p<.001

### 3.3 측정도구

이 연구의 회복탄력성, 직무만족도, 퇴직태도의 변인들을 측정하기 위해 첫째, 회복탄력성의 척도는 Reivich & Shatte(2002)의 회복탄력성 척도 56개 문항을 우리나라 실정에 맞게 수정 보완한 김주환[11]의 한국형 회복탄력성 지수 KRQ-53척도[13, 13]를 참고하여 이 연구에 맞게 긍정성(5문항), 자기조절능력(4문항), 대인관계능력(5문항)으로 수정 변환시켜 사용했다. Table 2와 같이 KMO>.5, Bartlett의 p<.05를 만족하므로, 요인분석의 적절함이 증명되었고, 요인별 신뢰도인 Cronbach's  $\alpha$ 는 긍정성(.844), 자기조절능력(.739), 대인관계능력(.750)로 높은 신뢰도를 나타냈다. 요인들 간의 상관관계에서는 모두 유의미한 정(+)의 상관관계가 나타났다. 둘째, 퇴직태도는 Hanson & Wapner(1994)가 제시한 은퇴기대도구(Retirement Expectation Inventory)를 여러 연구 [14-16]에서 수정 및 변환하여 사용한 도구를 이 연구에 맞게 3개의 하위요인인 강요된 좌절(9문항), 노년휴식(5문항), 새로운 출발(9문항) 등으로 수정 변환시켜 사용하였다. Table 3과 같이 KMO>.5, Bartlett의 p<.05를 만족하므로, 요인분석의 적절함이 증명되었고, 요인별 신뢰도인 Cronbach's  $\alpha$ 는 강요된 좌절(.931), 노년휴식(.798), 새로운 출발(.901)로 높은 신뢰도를 나타냈다. 요인들 간의 상관관계에서는 강요된 좌절과 새로운 출발과의 관계에서만 유의미한 부(-)의 상관관계가 나타났다. 셋째, 퇴직준비는 이수경[14]연구를 참조하여 이 연구에 맞게 4개의 하위요인인 재취업(4문항), 가족(4문항), 재정(4문항), 건강(3문항) 등으로 수정 및 변환하여 사용하였다. Table 4와 같이 KMO>.5, Bartlett의 p<.05를 만족하므로, 요인분석의 적절함이 증명되었고, 요인별 신뢰도인 Cronbach's  $\alpha$ 는 재취업(.847), 가족(.857), 재정(.861), 건강(.642)로 높은 신뢰도를 나타냈다. 요인들 간의 상관관계에서는 재취업과 가족은 재정과의 관계에서 부(-)의

Table 3. Reliability & Correlation (Retirement attitude)

Variable	Number of questions	Cronbach Alpha	M	SD	Correlation		
					1	2	3
Forced Frustration	9	.931	2.15	0.60	1		
Old Age Rest	5	.798	2.77	0.67	.085	1	
New Beginning	9	.901	3.57	0.59	<b>-.557**</b>	-.050	1
KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)					.905		
Bartlett's Test of Sphericity				Chi-Square		2983.215	
				df(p)		253(.000)	

\*p<.05, \*\*p<0.1, \*\*\*p<.001

Table 4. Reliability & Correlation (Retirement preparation)

Variable	Number of questions	Cronbach Alpha	M	SD	Correlation			
					1	2	3	4
Reemployment	4	.847	2.52	0.80	1			
Family	4	.857	4.05	0.60	.083	1		
Finance	4	.861	3.35	0.72	<b>-.479**</b>	<b>-.277**</b>	1	
Health	3	.642	3.38	0.57	<b>.573**</b>	<b>.316**</b>	<b>-.440**</b>	1
KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)					.804			
Bartlett's Test of Sphericity				Chi-Square		1474.388		
				df(p)		105(.000)		

\*p<.05, \*\*p<0.1, \*\*\*p<.001

Table 5. Gender Difference analysis

Dependent Variable		Man(N=127)		Woman(N=87)		t	p
		M	SD	M	SD		
Resilience	Positiveness	3.82	0.60	3.75	0.54	.787	.432
	Self-Regulation Ability	3.69	0.56	3.49	0.52	<b>2.636**</b>	.009
	Interpersonal Skills	3.62	0.49	3.66	0.46	-.602	.548
Retirement Preparation	Reemployment	2.48	0.79	2.57	0.82	-.802	.423
	Family	4.12	0.57	3.93	0.63	<b>2.286**</b>	.023
	Finance	3.32	0.71	3.39	0.72	-.604	.546
	Health	3.41	0.59	3.34	0.53	.819	.414

\*p<.05, \*\*p<0.1, \*\*\*p<.001

상관관계를 건강과의 관계에서는 정(+)의 상관관계를 나타냈고, 건강은 재취업과 가족과의 관계에서 정(+)의 상관관계를 재정과의 관계에서는 부(-)의 상관관계를 나타냈다.

차이검증을 실시한 결과 연령을 제외 한 성별, 근무기간, 회망퇴직, 학력, 가구소득에 따라 변인 간의 유의미한 집단의 차이가 나타났다.

## 4. 연구결과

### 4.1 인구통계학적 특성에 따른 차이분석

연구대상자들의 인구통계학적 특성에 따른 변인 간의

#### 4.1.1 성별

성별에 따른 집단의 평균값에 대한 차이검증 결과 Table 5와 같이 회복탄력성의 자기조절능력(t=2.636 p<.01), 퇴직준비의 가족(t=2.286, p<.05)에서 남녀 간의 유의미한 차이가 나타났고 퇴직태도에선 유의미한 결과가 나타나지 않았다. 회복탄력성의 자기조절능력(남자

=3.69, 여자=3.49)과 퇴직준비의 가족(남자=4.12, 여자=3.93)에서 남성이 여성보다 유의미하게 높게 나타나, 남성재직자가 여성재직자 보다 자기조절능력이 더 높고, 가족에 대한 퇴직준비가 더 높다는 것을 알 수 있다.

#### 4.1.2 근무기간

근무기간별 집단의 평균값에 대한 차이검증결과 Table 6과 같이 퇴직준비의 건강(F=3.756, p<.05)에서만 유의미한 집단의 평균차이가 나타났고, 회복탄력성과 퇴직태도에서는 유의미한 결과가 나타나지 않았다. 퇴직준비의 건강은 근무기간이 30년 이상(M=3.61), 20년~30년 미만(M=3.39), 10년 미만(M=3.37), 10년~20년 미만(M=3.18)순으로 높게 나타났으며 사후검증결과 근무기간이 30년 이상인 집단이 10년~20년 미만의 집단보다 유의미하게 높게 나타났다. 근무기간이 길수록 퇴직 후의 건강에 대한 관심과 준비를 더 많이 하는 것을 알 수 있다. Levene값이 1.96을 넘지 않았고, p값 또한 .05보다 크므로 집단의 독립성과 동질성이 확인되었다.

#### 4.1.3 희망퇴직

희망퇴직별 집단의 평균값에 대한 차이 검증결과 Table 7과 같이 퇴직준비의 재취업(F=6.389, p<.001)과

건강(F=3.161, p<.05)에서만 유의미한 집단 간의 평균차이가 나타났고, 회복탄력성과 퇴직태도에서는 유의미한 결과가 나타나지 않았다. 퇴직준비의 재취업은 희망하는 퇴직연령이 70세 이상(M=3.06), 65세~70세미만(M=2.88), 60세~65세미만(M=2.45), 55세~60세미만(M=2.26) 순으로 높게 나타났고, 사후검사결과 70세 이상의 집단과 55세~60세미만의 집단 및 60세~65세미만의 집단과 유의미한 평균 차이가 나타났다. 건강은 희망하는 퇴직연령이 65세~70세미만(M=3.62), 70세 이상(M=3.58), 60세~65세미만(M=3.33), 55세~60세미만(M=3.27)순으로 높게 나타났고 사후검사결과 집단 간의 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 이로써, 퇴직연령을 높게 희망하는 재직자일수록 퇴직 후 재취업에 대한 욕구가 더 높다는 것을 알 수 있다. Levene값이 1.96을 넘지 않았고, p값 또한 .05보다 크므로 집단의 독립성과 동질성이 확인되었다.

#### 4.1.4 학력

학력별 집단의 평균값에 대한 차이 검증결과 Table 8과 같이 퇴직태도의 새로운 출발(F=4.954 p<.01)에서만 유의미한 집단 간의 평균차이가 나타났고, 회복탄력성과 퇴직준비에선 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 퇴직태도의 새로운 출발은 학력이 4년제대학졸업(M=3.70), 대

Table 6. Difference analysis by Working Years

Dependent Variable		Working Years	N	M	SD	F	Post Verification
Retirement Preparation	Reemployment	Less than 10(a)	76	2.61	0.82	1.984	
		10 to less than 20(b)	40	2.36	0.76		
		20 to less than 30(c)	62	2.40	0.81		
		More than 30(d)	36	2.71	0.76		
		Total	214	2.52	0.80		
		Levene statistic	.640	df1 (3)	df2 (210)		
	Family	Less than 10(a)	76	3.95	0.60	1.296	
		10 to less than 20(b)	40	4.04	0.55		
		20 to less than 30(c)	62	4.14	0.60		
		More than 30(d)	36	4.11	0.66		
		Total	214	4.05	0.60		
		Levene statistic	.656	df1 (3)	df2 (210)		
	Finance	Less than 10(a)	76	3.41	0.69	2.367	
		10 to less than 20(b)	40	3.14	0.72		
		20 to less than 30(c)	62	3.29	0.76		
		More than 30(d)	36	3.55	0.63		
		Total	214	3.35	0.72		
		Levene statistic	.400	df1 (3)	df2 (210)		
	Health	Less than 10(a)	76	3.37	0.56	3.756 <sup>*</sup>	d>b
		10 to less than 20(b)	40	3.18	0.55		
20 to less than 30(c)		62	3.39	0.53			
More than 30(d)		36	3.61	0.61			
Total		214	3.38	0.57			
Levene statistic		.249	df1 (3)	df2 (210)	p = .862		

<sup>\*</sup>p<.05, <sup>\*\*</sup>p<0.1, <sup>\*\*\*</sup>p<.001

Table 7. Difference analysis by Hop Retirement age

Dependent Variable		Hop Retirement age	N	M	SD	F	Post Verification
Retirement Preparation	Reemployment	55 to less than 60(a)	41	2.26	0.84	<b>6.389***</b>	d)a·b (Scheffe)
		60 to less than 65(b)	125	2.45	0.77		
		65 to less than 70(c)	36	2.88	0.71		
		More than 70(d)	12	3.06	0.75		
		Total	214	2.52	0.80		
		Levene statistic	.405	df1 (3)	df2 (210)		
	Family	55 to less than 60(a)	41	4.04	0.62	1.503	
		60 to less than 65(b)	125	4.10	0.54		
		65 to less than 70(c)	36	3.86	0.71		
		More than 70(d)	12	4.06	0.77		
		Total	214	4.05	0.60		
		Levene statistic	1.894	df1 (3)	df2 (210)		
	Finance	55 to less than 60(a)	41	3.40	0.70	.490	
		60 to less than 65(b)	125	3.31	0.66		
		65 to less than 70(c)	36	3.36	0.84		
		More than 70(d)	12	3.54	0.94		
		Total	214	3.35	0.72		
		Levene statistic	2.514	df1 (3)	df2 (210)		
	Health	55 to less than 60(a)	41	3.27	0.51	<b>3.616*</b>	d)b
		60 to less than 65(b)	125	3.33	0.55		
65 to less than 70(c)		36	3.62	0.58			
More than 70(d)		12	3.58	0.75			
Total		214	3.38	0.57			
Levene statistic		1.044	df1 (3)	df2 (210)	p = .374		

\*p<.05, \*\*p<0.1, \*\*\*p<.001

학원졸업이상(M=3.66), 고등학교졸업이하(M=3.38), 2~3년제대학졸업(M=3.37), 순으로 높게 나타났고, 사후 검사결과 4년제대학졸업 집단과 고등학교졸업이하의 집단에서 유의미한 평균의 차이가 나타났다. 이로써, 학력이 높을수록 퇴직을 새로운 출발이라고 더 높게 인식하

는 것을 알 수 있다. Levene값이 1.96을 넘지 않았고, p 값 또한 .05보다 크므로 집단의 독립성과 동질성이 확인되었다.

Table 8. Difference analysis by Education

Dependent Variable		Education	N	M	SD	F	Post Verification
Retirement Attitude	Forced Frustration	Below high school(a)	57	2.29	0.59	2.080	
		College school(b)	22	2.23	0.68		
		University school(c)	94	2.04	0.61		
		Graduate school(d)	41	2.16	0.53		
		Total	214	2.15	0.60		
		Levene statistic	.842	df1 (3)	df2 (210)		
	Old Age Rest	Below high school(a)	57	2.97	0.65	2.483	
		College school(b)	22	2.68	0.60		
		University school(c)	94	2.68	0.71		
		Graduate school(d)	41	2.74	0.62		
		Total	214	2.77	0.67		
		Levene statistic	.711	df1 (3)	df2 (210)		
	New Beginning	Below high school(a)	57	3.38	0.57	<b>4.954**</b>	c>a (Scheffe)
		College school(b)	22	3.37	0.60		
		University school(c)	94	3.70	0.58		
Graduate school(d)		41	3.66	0.53			
Total		214	3.57	0.59			
Levene statistic		.615	df1 (3)	df2 (210)	p = .606		

\*p<.05, \*\*p<0.1, \*\*\*p<.001

Table 9. Difference analysis by Household incomes

Dependent Variable		Household incomes	N	M	SD	F	Post Verification
Resilience	Positiveness	Less than 50 million won(a)	10	3.52	0.48	<b>3.372**</b>	d)a (Scheffe)
		50 to less than 70 million won (b)	60	3.72	0.57		
		70 to less than 100 million won(c)	114	3.79	0.58		
		100 million won or more(d)	30	4.06	0.52		
		Total	214	3.80	0.57		
		Levene statistic	.309	df1 (3)	df2 (210)		
	Self-Regulation Ability	Less than 50 million won(a)	10	3.35	0.53	.998	
		50 to less than 70 million won (b)	60	3.67	0.52		
		70 to less than 100 million won(c)	114	3.61	0.56		
		100 million won or more(d)	30	3.59	0.57		
		Total	214	3.61	0.55		
		Levene statistic	.433	df1 (3)	df2 (210)		
	Interpersonal Skills	Less than 50 million won(a)	10	3.62	0.35	.568	
		50 to less than 70 million won (b)	60	3.67	0.46		
		70 to less than 100 million won(c)	114	3.60	0.50		
		100 million won or more(d)	30	3.72	0.47		
		Total	214	3.64	0.48		
		Levene statistic	.869	df1 (3)	df2 (210)		
Retirement Attitude	Forced Frustration	Less than 50 million won(a)	10	2.46	0.59	1.058	
		50 to less than 70 million won (b)	60	2.16	0.71		
		70 to less than 100 million won(c)	114	2.14	0.58		
		100 million won or more(d)	30	2.07	0.44		
		Total	214	2.15	0.60		
		Levene statistic	2.442	df1 (3)	df2 (210)		
	Old Age Rest	Less than 50 million won(a)	10	2.76	0.60	.031	
		50 to less than 70 million won (b)	60	2.79	0.70		
		70 to less than 100 million won(c)	114	2.76	0.70		
		100 million won or more(d)	30	2.77	0.53		
		Total	214	2.77	0.67		
		Levene statistic	.787	df1 (3)	df2 (210)		
	New Beginning	Less than 50 million won(a)	10	3.13	0.54	<b>2.993*</b>	d<c>a (Scheffe)
		50 to less than 70 million won (b)	60	3.49	0.59		
		70 to less than 100 million won(c)	114	3.64	0.59		
		100 million won or more(d)	30	3.63	0.50		
		Total	214	3.57	0.59		
		Levene statistic	.592	df1 (3)	df2 (210)		
Reemployment	Less than 50 million won(a)	10	2.18	0.78	1.091		
	50 to less than 70 million won (b)	60	2.60	0.77			
	70 to less than 100 million won(c)	114	2.54	0.82			
	100 million won or more(d)	30	2.42	0.79			
	Total	214	2.52	0.80			
	Levene statistic	.343	df1 (3)	df2 (210)			p = .794
Retirement Preparation	Family	Less than 50 million won(a)	10	3.73	0.42	2.365	
		50 to less than 70 million won (b)	60	4.00	0.61		
		70 to less than 100 million won(c)	114	4.05	0.61		
		100 million won or more(d)	30	4.26	0.55		
		Total	214	4.05	0.60		
		Levene statistic	4.22	df1 (3)	df2 (210)		
	Finance	Less than 50 million won(a)	10	3.23	0.79	<b>3.222*</b>	d)b
		50 to less than 70 million won (b)	60	3.23	0.80		
		70 to less than 100 million won(c)	114	3.33	0.65		
		100 million won or more(d)	30	3.70	0.67		
		Total	214	3.35	0.72		
		Levene statistic	2.177	df1 (3)	df2 (210)		
	Health	Less than 50 million won(a)	10	3.17	0.48	.853	
		50 to less than 70 million won (b)	60	3.45	0.69		
		70 to less than 100 million won(c)	114	3.36	0.52		
		100 million won or more(d)	30	3.41	0.50.		
		Total	214	3.38	0.57		
		Levene statistic	3.482	df1 (3)	df2 (210)		

p<.05, \*\*p<0.1, \*\*\*p<0.001



### 4.1.5 가구소득

가구소득별 집단의 평균값에 대한 차이검증결과 Table 9와 같이 회복탄력성의 긍정성(F=3.372, p<.01), 퇴직태도의 새로운 출발(F=2.993, p<.05), 퇴직준비의 재정(F=3.222, p<.05)에서 유의미한 집단의 평균차이가 나타났다. 회복탄력성의 긍정성은 가구소득이 1억 이상(M=4.06), 7000~1억 미만(M=3.79), 5000~7000미만(M=3.72), 5000미만(M=3.52) 순으로 높게 나타났고, 사후검사 결과 가구소득이 1억 이상 집단과 5000미만의 집단에서 유의미한 차이가 나타났다. 퇴직태도의 새로운 출발은 가구소득이 7000~1억 미만(M=3.64), 1억 이상(M=3.63), 5000~7000미만(M=3.49), 5000미만(M=3.13) 순으로 높게 나타났고, 사후검사 결과 가구소득이 1억 이상 집단 및 7000~1억 미만의 집단과 5000만원 미만의 집단과 유의미하게 평균의 차이가 나타났다. 퇴직준비의 재정은 가구소득이 1억 이상(M=3.70), 7000~1억 미만(M=3.33), 5000~7000미만(M=3.23), 5000미만(M=3.23) 순으로 높게 나타났고, 사후검사 결과 가구소득이 1억 이상 집단과 5000~7000미만의 집단에서 유의미한 평균 차이가 나타났다. 이로써, 가구소득이 높은 재직자일수록 긍정적인 사고가 높고 퇴직을 새로운 출발로 높게 인식하며 퇴직준비 중 재정적인 부분에 더 많은 관심과 준비를 하고 있다는 것을 알 수 있다.

## 4.2 가설검증

### 4.2.1 회복탄력성이 퇴직태도에 미치는 영향

회복탄력성이 퇴직태도에 미치는 영향을 검증하기 위해 중다회귀분석을 실시했으며 그 결과 Table 10과 같다.

회복탄력성은 퇴직태도의 강요된 좌절(F=17.997, p<.001), 노년휴식(F=4.432, p<.05), 새로운 출발(F=22.688, p<.001)에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 첫째, 퇴직태도의 강요된 좌절은 회복탄력성의 긍정성(t=-2.920, p<.01)과 자기조절능력(t=-2.858, p<.01)이 유의미한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 회귀식에 대한 R<sup>2</sup>=.146으로 14.6%의 설명력을 갖는다. 둘째, 노년휴식은 회복탄력성의 대인관계능력(t=-2.105, p<.05)만이 부적(-)영향을 미치는 것으로 나타났고, 회귀식에 대한 R<sup>2</sup>=.020으로 2.0%의 설명력을 갖는다. 셋째, 새로운 출발은 회복탄력성의 긍정성(t=3.959, p<.001)과 대인관계능력(t=2.478, p<.05)이 유의미한 정(+ )적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 회귀식에 대한 R<sup>2</sup>=.177로 17.7%의 설명력을 갖는다. 이 결과로 첫째, 회복탄력성의 긍정성은 퇴직태도의 강요된 좌절엔 부적(-)영향을 미치고 새로운 출발엔 정(+ )적 영향을 미치는 것으로 나타나 긍정적 사고가 높은 재직자일수록 퇴직을 새로운 출발이라고 높게 인식하는 반면, 강요된 좌절이라는 인식은 낮은 것으로 나타났다. 둘째, 회복탄력성의 자기조절능력은 퇴직태도의 강요된 좌절에만 유의미한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타나 자기조절능력이 높은 재직자일수록 퇴직을 강요된 좌절이라는 인식이 낮은 것을 알 수 있다. 마지막으로 회복탄력성의 대인관계능력은 퇴직태도의 노년휴식엔 부(-)적 영향을, 새로운 출발엔 정(+ )적 영향을 미치는 것으로 나타나 대인관계능력이 높은 재직자일수록 퇴직을 새로운 출발이라고 높게 인식하는 반면, 퇴직이 노년의 휴식이라는 인식은 낮은 것으로 나타났다. Durbin-Watson은 1.821~2.182로 변수의 독립성과

Table 10. The effect of Resilience on Retirement attitude

Dependent Variable	Independent Variable	Non-Standardized		β	t	p	Tolerance	VIF	
		B	SE						
Retirement Attitude	Forced Frustration	Constant	-4.7191E-17	.061		.000	1.000		
		Positiveness	-.224	.077	-.220	<b>-2.920**</b>	.004	.712	1.404
		Self-Regulation Ability	-.062	.075	-.059	-.837	.404	.828	1.208
		Interpersonal Skills	-.236	.082	-.215	<b>-2.858**</b>	.005	.712	1.404
		Durbin-Watson = 2.182		R <sup>2</sup> = .146, F = 17.997***					
	Old Age Rest	Constant	-1.2912E-18	.063		11.433	.000		
		Positiveness	-.031	.080	-.032	-.390	.697	.701	1.420
		Self-Regulation Ability	-.079	.076	-.077	-1.036	.301	.842	1.188
		Interpersonal Skills	-.151	.072	-.143	<b>-2.105*</b>	.036	1.000	1.000
		Durbin-Watson = 1.821		R <sup>2</sup> = .020, F = <b>4.432*</b>					
	New Beginning	Constant	4.54365E-17	.060		.000	1.000		
		Positiveness	.295	.075	.293	<b>3.959***</b>	.000	.712	1.404
		Self-Regulation Ability	.020	.073	.019	.279	.780	.828	1.208
		Interpersonal Skills	.199	.082	.183	<b>2.478*</b>	.014	.712	1.404
		Durbin-Watson = 1.849		R <sup>2</sup> = .177, F = 22.688***					

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

VIF도 10미만으로 다중공선성의 문제가 없음이 확인되었다.

#### 4.2.2 회복탄력성이 퇴직준비에 미치는 영향

회복탄력성이 퇴직준비에 미치는 영향을 검증하기 위해 중다회귀분석을 실시했으며 그 결과 Table 11과 같이 퇴직준비의 재취업(F=6.925, p<.01), 가족(F=39.783, p<.001), 재정(F=30.795, p<.001), 건강(F=16.585, P<.001)에서 유의미한 결과가 나타났다.

첫째, 퇴직준비의 재취업은 회복탄력성의 긍정성(t=2.632, p<.01)이 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 회귀식에 대한 R<sup>2</sup>=.032로 3.2%의 설명력을 갖는다. 둘째, 가족은 회복탄력성의 긍정성(t=6.307, p<.001)이 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 회귀식에 대한 R<sup>2</sup>=.158로 15.8%의 설명력을 갖는다. 셋째, 재정은 회복탄력성의 긍정성(t=-5.549, p<.001)이 유의미한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 회귀식에 대한 R<sup>2</sup>=.127로 12.7%의 설명력을 갖는다. 넷째, 건강은 회복탄력성의 긍정성(t=3.575, p<.001)과 자기조절능력(t=2.320, p<.05)이 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났고 회귀식에 대한 R<sup>2</sup>=.192로 19.2%의 설명력을 갖는다. 이 결과로 첫째, 회복탄력성의 긍정성은 퇴직준비의 재취업, 가족, 건강에는 정(+)의 영향을 재정에는 부(-)의 영향을

미쳐 긍정성이 높을수록 퇴직 후 재취업과 가족에 대한 준비는 높게 하는 반면, 재정에 대한 준비는 낮은 것을 알 수 있다. 둘째, 회복탄력성의 자기조절능력은 퇴직준비의 건강에만 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 자기조절능력이 높을수록 퇴직 후 건강에 대한 중요성과 준비를 많이 하는 것을 알 수 있다. 그러나 회복탄력성의 대인관계능력은 퇴직준비에 유의미한 영향을 미치지 않는 것을 알 수 있다. Durbin-Watson은 1.777~2.092로 변수의 독립성과 VIF도 10미만으로 다중공선성의 문제가 없음이 확인되었다.

#### 4.2.3 퇴직태도가 퇴직준비에 미치는 영향

퇴직태도가 퇴직준비에 미치는 영향을 검증하기 위해 중다회귀분석을 실시했으며 그 결과 Table 12와 같이 퇴직준비의 재취업(F=29.910, p<.001), 가족(F=29.352, p<.001), 재정(F=13.812, p<.001), 건강(F=73.680, P<.001)에서 유의미한 결과가 나타났다.

첫째, 퇴직준비의 재취업은 퇴직태도의 노년휴식(t=-2.489, p<.05)의 부(-)적 영향과 새로운 출발(t=7.189, p<.001)이 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 회귀식에 대한 R<sup>2</sup>=.221로 22.1%의 설명력을 갖는다. 둘째, 가족은 퇴직태도의 새로운 출발(t=5.418, p<.001)이 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 회귀식에 대한 R<sup>2</sup>=.122로 12.2%의

Table 11. The effect of Resilience on Retirement preparation

Dependent Variable	Independent Variable	Non-Standardized		$\beta$	t	p	Tolerance	VIF	
		B	SE						
Retirement Preparation	Reemployment	Constant	4.834E-17	.064		.000	1.000		
		Positiveness	.178	.068	.178	<b>2.632**</b>	.009	1.000	1.000
		Self-Regulation ability	100	.074	.096	1.349	.179	.902	1.109
		Interpersonal Skills	.062	.090	.058	.689	.492	.654	1.529
		Durbin-Watson = 1.777				R <sup>2</sup> = .032, F = <b>6.925**</b>			
	Family	Constant	3.43563E-17	.059		.000	1.000		
		Positiveness	.392	.062	.398	<b>6.307***</b>	.000	1.000	1.000
		Self-regulation Ability	.077	.071	.075	1.084	.279	.828	1.208
		Interpersonal Skills	.128	.079	.121	1.627	.105	.712	1.404
		Durbin-Watson = 2.034				R <sup>2</sup> = .158, F = <b>39.783***</b>			
	Finance	Constant	-5.2142E-17	.060		.000	1.000		
		Positiveness	-.352	.063	-.356	<b>-5.549***</b>	.000	1.000	1.000
		Self-regulation Ability	-.079	.070	-.076	-1.125	.262	.902	1.109
		Interpersonal Skills	.000	.084	.000	.004	.997	.654	1.529
		Durbin-Watson = 2.091				R <sup>2</sup> = .127 F = <b>30.795***</b>			
	Health	Constant	-9.35E-17	.052		.000	1.000		
Positiveness		.236	.066	.265	<b>3.575***</b>	.000	.701	1.428	
Self-regulation Ability		.147	.064	.158	<b>2.320*</b>	.021	.828	1.208	
Interpersonal Skills		.124	.073	.130	1.690	.093	.654	1.529	
Durbin-Watson = 1.919				R <sup>2</sup> = .192, F = <b>16.585***</b>					

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

Table 12. The effect of Retirement attitude on Retirement preparation

Dependent Variable	Independent Variable	Non-Standardized		$\beta$	t	p	Tolerance	VIF	
		B	SE						
Retirement Preparation	Reemployment	Constant	2.51839E-17	.058		.000	1.000		
		Forced Frustration	.063	.072	.064	.872	.384	.687	1.457
		Old Age Rest	-.154	.062	-.151	<b>-2.489*</b>	.014	.997	1.003
		New Beginning	.434	.060	.437	<b>7.189***</b>	.000	.997	1.003
			Durbin-Watson = 1.879				R <sup>2</sup> = .221, F = <b>29.910***</b>		
	Family	Constant	-1.2851E-17	.060		.000	1.000		
		Forced Frustration	-.123	.075	-.127	-1.650	.100	.690	1.450
		Old Age Rest	.037	.065	.036	.565	.573	.993	1.007
		New Beginning	.341	.063	.349	<b>5.418***</b>	.000	1.000	1.000
			Durbin-Watson = 2.070				R <sup>2</sup> = .122, F = <b>29.352***</b>		
	Finance	Constant	-8.0657E-18	.061		.000	1.000		
		Forced Frustration	.128	.076	.132	1.696	.091	.690	1.450
		Old Age Rest	-.075	.065	-.075	-1.150	.251	.993	1.007
		New Beginning	-.243	.076	-.248	<b>-3.187**</b>	.002	.690	1.450
			Durbin-Watson = 2.184				R <sup>2</sup> = .116, F = <b>13.812***</b>		
	Health	Constant	-1.1064E-16	.050		.000	1.000		
		Forced Frustration	-.049	.062	-.056	-.783	.435	.690	1.450
		Old Age Rest	.031	0.54	.035	.581	.562	.993	1.007
		New Beginning	.448	.052	.508	<b>8.584***</b>	.000	1.000	1.000
			Durbin-Watson = 2.109				R <sup>2</sup> = .258, F = <b>73.680***</b>		

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

설명력을 갖는다. 셋째, 재정은 퇴직태도의 새로운 출발 (t=-3.187, p<.01)이 유의미한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 회귀식에 대한 R<sup>2</sup>=.116로 11.6%의 설명력을 갖는다. 넷째, 건강은 퇴직태도의 새로운 출발 (t=8.584, p<.001)이 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났고 회귀식에 대한 R<sup>2</sup>=.258로 25.8%의 설명력을 갖는다. 이 결과로 첫째, 퇴직태도의 새로운 출발은 퇴직준비의 재취업, 가족, 건강에는 정(+)의 영향을 재정에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 퇴직을 새로운 출발로 높게 인지할수록 재취업, 가족, 건강에 대한 퇴직준비에 높은 관심과 사전 준비를 잘 하는 반면, 재정에 대한 준비는 낮아지는 것으로 나타났다. 둘째, 퇴직태도의 노년휴식은 퇴직준비의 재취업에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 퇴직을 노년의 휴식이라고 높게 인지할수록 퇴직 후 재취업에 대한 관심과 준비가 낮아지는 것으로 나타났다. 그러나 퇴직태도의 강요된 좌절은 퇴직준비에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. Durbin-Watson은 1.879~2.184로 변수의 독립성과 VIF도 10미만으로 다중공선성의 문제가 없음이 확인되었다.

### 5. 논의 및 결론

이 연구는 50세 이상의 중년직장인들을 대상으로 회

복탄력성이 퇴직태도와 퇴직준비에 미치는 영향을 검증하는 양적연구다. <가설 1> 중년직장인의 회복탄력성은 퇴직태도에 유의미한 영향을 미칠 것이다. <가설 2> 중년직장인의 회복탄력성은 퇴직준비에 유의미한 영향을 미칠 것이다. <가설 3> 중년직장인의 퇴직태도는 퇴직준비에 유의미한 영향을 미칠 것이다. 라는 3개의 연구가설을 세워 검증을 실시하였다. 그 결과 3개의 연구가설 모두 채택되었다.

첫째, <가설 1> ‘중년직장인의 회복탄력성이 퇴직태도에 유의미한 영향을 미칠 것이다’는 검증결과 채택되었다. 결과를 살펴보면 첫째, 회복탄력성의 긍정성은 퇴직태도의 강요된 좌절에 부(-)적 영향을, 새로운 출발엔 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과로 모든 일에 긍정적인 사고의 직장인들이 퇴직에 대한 두려움과 고통을 덜 느끼고 퇴직이 끝이 아닌 새로운 삶의 시작이라 여긴다는 것을 알 수 있다. 둘째, 회복탄력성의 대인관계능력은 퇴직태도의 강요된 좌절과 노년휴식엔 부(-)적 영향을 새로운 출발엔 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과로 사람들과의 관계에서 배려와 소통이 잘 이루어지는 직장인들은 퇴직을 노년의 휴식이나 고통이 아닌 그동안 세운 목표달성의 기회 또는 새로운 방향의 도약으로 인식하는 것을 알 수 있다.

둘째, <가설 2> ‘중년직장인의 회복탄력성이 퇴직준비에 유의미한 영향을 미칠 것이다’는 검증결과 채택되었다. 결과를 살펴보면 첫째, 회복탄력성의 긍정성은 퇴직

준비의 모든 항목에 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과로 자신의 삶을 긍정적으로 생각하고 작은 것에도 감사함을 느끼는 직장인들은 퇴직에 대비한 준비가 잘 이루어지고 있음을 알 수 있다. 둘째, 회복탄력성의 자기조절능력은 퇴직준비의 건강에서만 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과로 자신을 잘 통제하고 어려운 일이 닥쳤을 때 잘 이겨내고 처리할 수 있는 능력이 있는 직장인들은 퇴직에 대한 준비로 건강을 가장 많이 걱정하고 준비하는 것을 알 수 있다. 셋째, 회복탄력성의 대인관계능력은 퇴직준비의 모든 항목에 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이 결과로 사람들과의 소통이 잘 되는 직장인들은 퇴직에 대한 태도와는 달리 퇴직에 대한 준비에는 특별한 영향을 미치지 않는다는 것을 알 수 있다.

셋째, <가설 3> '중년직장인의 퇴직태도가 퇴직준비에 유의미한 영향을 미칠 것이다' 는 검증결과 채택되었다. 결과를 살펴보면 첫째, 퇴직태도의 노년휴식은 퇴직준비의 재취업에 유의미한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과로 퇴직을 노년의 휴식시간이라고 인지하는 직장인들은 퇴직 후 재취업에 소극적임을 알 수 있다. 둘째, 퇴직태도의 새로운 출발은 퇴직준비의 재취업, 가족, 건강엔 유의미한 정(+)적 영향을 재정엔 유의미한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과로 퇴직을 새로운 출발이라고 인식하는 직장인들은 퇴직 후 재취업에 대한 준비와 가족과의 시간을 갖고자 하는 준비와 건강에 더욱 많은 신경과 준비를 하는 것으로 나타났지만, 재정에 대한 준비는 소극적인 것을 알 수 있었다.

이 연구의 결과로 퇴직을 앞둔 50세 이상의 중년직장인들의 회복탄력성이 퇴직태도와 퇴직준비에 영향을 미친다는 것과 퇴직태도는 퇴직준비에 유의미한 영향을 미친다는 것이 확인되었다. 이것으로, 회복탄력성이 퇴직에 중요한 요인이 된다는 것과 퇴직에 대한 인식에 따라 퇴직준비가 달라짐도 알 수 있었다. 회복탄력성과 퇴직과의 인과관계 연구는 선행연구에서 거의 찾아보기 힘든 연구로 이 연구의 의의가 있다고 본다.

끝으로 퇴직을 앞둔 50세 이상의 중년직장인들을 대상으로 회복탄력성이 퇴직에 미치는 영향과 둘 변인들 간의 인과관계 검증으로 이 연구의 시사점은 있으나 다음과 같은 한계점 및 후속연구의 대한 제언을 해본다.

첫째, 50세 이상은 직장에서 대부분 임원 이상이 많은 관계로 대상자 표본수집의 어려움이 있었다. 그래서 214부로 한정된 연구표본수의 부족이 이 연구의 한계점이라 할 수 있다.

둘째, 연구대상자가 서울과 수도권으로 한정되었기 때문에, 연구결과를 전체로 일반화시키기엔 한계가 있다.

셋째, 후속연구로 연구표본의 수를 500이상으로 늘려 이 연구와의 비교를 통해 통계결과의 표준 및 일반화 검증을 제언해본다.

넷째, 후속연구에서 공기업과 민간 기업을 구분하여 집단 간의 차이비교 분석을 제언해본다.

## References

- [1] J. H. Park, *The effect of casino employees' resilience on their organizational commitment : Focusing on the mediating effect of psychological well-being of employee*, Ph.D dissertation, Department of Hotel Management Graduate School of Kyonggi University, Kyonggi, 2013.
- [2] H. J. Cho, *A Study of the Effects of Resilience factor on Flight attendants' Job performance and organizational effectiveness: Focused on the mediating effects of self-efficacy*, Ph.D dissertation, Major of Service Management Service Business School, Graduate School of Kyonggi University, Kyonggi, 2016.
- [3] Y. D. Kim, *A Study on the Attitude toward Retirement and Future Plan of Middle-Aged Salary Men's*, Master's thesis, Graduate School of Social Welfare and Public Administration, Cheongju University, Chungbuk, 2004.
- [4] Rutter, M., "Resilience in face of adversity: Protective factors and resilience to psychiatric disorder", *British Journal of Psychiatry*, 147, 598-611, 1985.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1192/bjp.147.6.598>
- [5] Waters, E., & Sroufe, L. A. "Social competence as developmental construct", *Developmental Review*, 3, 79-97, 1983.
- [6] Dyer, J. G. & McGuinness, T. M., "Resilience: Analysis of the concept", *Archives of Psychiatric Nursing*, 10, 276-282, 1996.  
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0883-9417\(96\)80036-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0883-9417(96)80036-7)
- [7] G. H. Kim, *Analysis of the Effects of Leisure Satisfaction in Urban Parks on Work Stress and the Resilience of Office Workers: the Mediative Effect of Psychological Detachment*, Ph.D dissertation, Department of Hospitality & Tourism, Graduate School of Sejong University, 2014.
- [8] S. H. Hong & L. S. Goak, "Causal Effects on Attitude toward Retirement and the Level of Retirement Planning", *Korea home management Association*, 25(3), 89-104, 2007.  
UCI: [G704-000320.2007.25.3.008](http://dx.doi.org/10.21103/2007.25.3.008)
- [9] Hornstein, G. A. & Wapner, S., "Modes of experiencing and adapting to retirement", *International Journal of*

Aging & Human Development, 21(4), 291-315, 1985.

- [10] B. S. Kim, "30 Years after retirement Government Education and Training Support Plan", moel, 2014.
- [11] J. H. Kim, 『RESILIENCE』, Seoul: Wisdom House, 2011.
- [12] K. S. Huh, *A qualitative study of early retired mid-life men's anxiety*, Master's thesis, Graduate School of Welfare counseling, Kyungpook National University, Seoul, 2013.
- [13] E. M. Lee, *An Exploration of the Reemployment Process of Retired Middle-Aged Men*, Ph.D dissertation, Department of Lifelong Education, Graduate School of Soongsil University, Seoul, 2016.
- [14] S. G. Lee, *The Effects of the Salary Peak System Satisfaction and Acceptance on the Retirement Attitude and Readiness for pre-retiree in the Public Sector*, Ph.D dissertation, Department of Vocational Studies, Graduate School of Kyonggi University, Kyonggi, 2018.
- [15] K. J. An, *Needs for retirement education and attitude and preparation for retirement of public officers*, Ph.D dissertation, Department of Elderly Welfare, Graduate School of Hanseo University, Chungnam, 2018.
- [16] B. C. Oh, *Male Baby Boomer Employees' Attitude towards Retirement, Preparation for Later Life, and Intention of Social Activities in Old Age*, Ph.D dissertation, Department of Elderly Welfare, The Graduate School of Hanseo University, ChungNam, 2012.

김기승(Ki-Seung Kim)

[정회원]



- 2009년 2월 : 경기대학교 대학원 직업학과 (직업학석사)
- 2011년 2월 : 국제문화대학원대학교 사회교육학과 (교육학박사)
- 2014년 2월 : 경기대학교 대학원 직업학과 (직업학박사)

- 2003년 3월 ~ 현재 : 한국선천적성평가원장
- 2012년 5월 ~ 현재 : 사단법인 한국작명가협회 이사장
- 2012년 3월 ~ 현재 : 국제뇌교육종합대학원대학교 동양학과 교수

<관심분야>

진로교육, 선천적성, 진화심리, 직업상담, 타고난 재능

정경화(Kyung-Hwa Jung)

[정회원]



- 2012년 2월 : 경기대학교 대학원 직업학과 (직업학석사)
- 2020년 2월 : 국제뇌교육종합대학원대학교 동양학과 (동양학박사)
- 2009년 2월 ~ 2013년 6월 : 성동구청 일자리정책과 직업상담사
- 2013년 7월 ~ 2018년 6월 : 서울고용노동청 직업상담사

<관심분야>

진로&직업상담, 직업정보, 선천적성, 성격심리