

# 중년직장인의 퇴직태도가 퇴직준비와 직무만족도에 미치는 영향

정경화  
국제뇌교육종합대학원 동양학과

## The Effect of Retirement Attitude of Middle-aged Employees on Retirement Preparation and Job Satisfaction

Kyung-Hwa Jung

Dept. of Oriental Study, University of Brain Education

요 약 이 연구는 서울과 수도권에 근무 중인 40~50대의 중년직장인을 대상으로 중년직장인이 인지하는 퇴직에 대한 태도가 퇴직준비와 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는지를 검증하는 연구이다. 서울과 수도권에 400부의 설문지를 배포한 것 중 회수된 362부를 연구에 사용하였다. 두 개의 가설을 세워 가설검증을 진행하였고, 그 결과 중년직장인의 퇴직태도 중 강요된 좌절은 퇴직준비의 재정과 가족에만 유의미한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 새로운 출발은 퇴직준비의 모든 하위변인(재정, 가족, 건강, 여가와 봉사)에 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 두 번째 가설인 직무만족도의 영향에선 퇴직태도의 노년휴식과 새로운 출발이 직무만족도에 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과로 퇴직을 강요된 좌절이라고 인지할수록 재정과 가족에 대한 퇴직준비가 낮았고, 퇴직을 새로운 출발로 인지할수록 퇴직준비의 모든 항목이 높게 나타났다. 또한 퇴직을 노년의 휴식과 새로운 출발이라고 인지할수록 직무만족도 역시 높게 나타났다. 이로써 퇴직을 앞둔 중년직장인들의 퇴직에 대한 태도가 퇴직준비와 직무만족도에 유의미한 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

주제어 퇴직태도, 퇴직준비, 직무만족도, 중년직장인, 인과관계

**Abstract** This thesis is a study to verify whether the attitude toward retirement perceived by middle-aged workers has a significant effect on retirement preparation and job satisfaction for middle-aged workers in their 40s to 50s working in Seoul and the metropolitan area. As a result, it was found that the forced frustration during the retirement attitude of middle-aged workers had a significant negative (-) effect only on the finances and family of retirement preparation. A new start was found to have a significant positive (+) effect on all sub-variables of retirement preparation. In the second hypothesis, the influence of job satisfaction, it was found that old-age breaks and new start of retirement attitude had a significant positive (+) effect on job satisfaction. As a result, it can be seen that the attitude toward retirement of middle-aged workers who are about to retire has a significant influence on retirement preparation and job satisfaction.

**Key Words** Retirement Attitude, Retirement Preparation, Job Satisfaction, Middle-age Employee, Causality

Received 11 Jan 2021, Revised 18 Jan 2021

Accepted 26 Jan 2021

Corresponding Author: Kyung Hwa Jung(Doctorate, Department of Oriental Study, University of Brain Education)

Email: swithom66@naver.com

ISSN: 2466-1139(Print)

ISSN: 2714-013X(Online)

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## 1. 서론

2020년 세계를 강타한 코로나19는 세상의 많은 것을 바꿔놓고 있다. 취업을 준비하고 있는 청년들의 취업률은 계속 하락하고 있고 재직 중인 중년층들의 명예퇴직 압박은 더 심해지고 있다. 직장에서 40대가 되면 중간관리자의 역할이 시작된다. 그리고 더불어 퇴직 후의 일정을 고민하게 된다. 요즘같이 평생직장이 없는 세상에서는 더욱 퇴직이 남의 일처럼 느껴지지 않는다. 정년이 있는 직장에 정규직으로 근무 중인 근로자라 할지라도 60세 정년을 다 채우고 퇴직하는 경우는 공공기관에 근무하는 직장인 아니라면 점점 더 어려워지고 있다. 구조조정 등 여러 가지 다양한 일로 중간에 명예퇴직이 쉽게 일어나고 있다. 정년을 다 채우고 퇴직하는 근로자 할지라도 퇴직은 직장인에게 결코 유쾌한 일이 아니다. 직장인의 연령이 높을수록 퇴직을 강요된 좌절로 인지하고 낮을수록 퇴직을 새로운 출발이나 휴식으로 인지하는 것으로 나타났다[1].

의술의 발달로 기대수명은 점점 길어지고 있고 자녀들의 출가 시기도 늦어지거나 비혼주의인 경우도 많다. 그래서 만 60세 정년을 다 채우고 퇴직을 한다고 해도 예전의 60세와는 달리 아주 건강하고 계속 일을 하고자 하는 욕구도 강하다. 그런데 정년이 되기 전 40대가 되어 명예퇴직 등 자신의 의지와 관계없이 퇴직이 이루어진다면 그 상실감은 더 클 수밖에 없겠다. 하지만, 미리 퇴직 후의 삶을 계획하고 준비한다면 갑자기 퇴직을 하게 되거나 정년퇴직을 맞이하게 될 때 덜 당황스럽고 어려움도 덜 할 것이다. 그리고 퇴직을 어떻게 생각하고 퇴직을 어떻게 준비하느냐에 따라 재직 중 직무만족도에도 영향을 미칠 것으로 보인다. 직업군인들은 퇴직에 대해 긍정적인수록 노후준비도 잘하고 있고 노후준비에 대한 관심도 높은 것으로 나타났고[2], 소방공무원 역시 긍정적인 퇴직에 대한 태도가 퇴직준비에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났[3].

직무만족도는 직장인에게 있어 아주 중요한 요소이다. 직무만족도가 높아야 생산성도 높아지고 그에 따른 보수도 함께 높아질 수 있기 때문이다. 중년 재직자들이 퇴직을 새로운 출발 또는 노년의 휴식이라고 인지할수록 직무만족도가 높았고 강요된 좌절이라고 인지할수록 직무만족도가 낮게 나타나[4], 퇴직에 대한 태도가 직무

만족도에 유의미한 영향을 미치는지를 알 수 있다.

이렇듯, 직장인에게 퇴직은 중요한 부분이고 퇴직에 대한 태도에 따라 직무만족도에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 따라서 이 연구는 40~50대 직장인들을 대상으로 연구대상자의 인구학적 통계에 따른 퇴직태도, 퇴직준비, 직무만족도에 대한 집단 간의 차이검증과 퇴직태도가 퇴직준비와 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는지를 검증하고자 한다. 다음과 같이 두 개의 가설을 세워 가설검증을 진행하고자 한다.

<가설 1> 중년직장인의 퇴직태도는 퇴직준비에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

<가설 2> 중년직장인의 퇴직태도는 직무만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 퇴직태도

퇴직은 현재의 직업이나 맡은 일에서 물러나는 것을 말하고, 사용자와 고용관계에서 관계가 끊어진 상태를 말한다. 정년퇴직은 회사에서 정한 일정한 연령에 도달하거나 직장에서 물러나도록 정해진 나이가 되어 일을 내놓고 나오는 것을 말한다.

일반적으로 퇴직은 개인의 사회적 역할에 커다란 변화를 가져오는 전기가 되고 한 개인의 생활주기 상에 중년기와 노년기를 가르는 분기점이 되고 있다[5].

Hornstein&Wapner(1985)[6]은 퇴직에 대해 개인적 관점의 차이에 따라 퇴직에 대한 태도를 4가지로 분류하였다. 첫째, 퇴직 후의 노후를 노년의 휴식으로 보는 관점이다. 둘째, 퇴직을 새로운 출발로 보는 관점이다. 즉, 퇴직이 끝이 아닌 또 다른 삶의 시작이며 새로운 목표를 추구하는 시간으로 보는 관점이다. 셋째, 삶의 연속으로 보는 관점이다. 즉, 퇴직 후의 삶이 퇴직 전과 다르지 않게 계속 이어지는 삶으로 보는 관점이다. 넷째, 퇴직을 강요된 좌절로 보는 관점이다. 즉, 퇴직은 직업이 상실되는 것을 뜻하고 그 결과 자신의 일부를 잃어버리게 되는 것이며 퇴직은 자신의 의지와 관계없이 일어나는 일로 가혹한 손실로 보는 관점이다.

이 연구에서는 퇴직태도의 4가지 요인 중 다른 요인들과 확실하게 구분이 안 되는 삶의 연속을 제외한 강요된 좌절, 노년휴식, 새로운 출발 등 3개의 요인을 퇴직태

도의 하위요인으로 지정하여 가설검증을 진행하였다.

### 2.2 퇴직준비

퇴직에 대한 준비는 사람에 따라 차이가 있겠지만, 요즘처럼 정해진 시기가 아닌 갑자기 맞이하게 될 수 있는 퇴직에 대비하여 미리 준비하는 것이 필요하다. 40~60세의 중년층들은 노후를 준비해야 한다고 생각하지만, 실제로는 41.4%만이 노후준비를 하는 것으로 나타났다[7], 우선적으로 상담받고 싶은 노후준비 분야로 건강, 금전, 여가 등으로 나타났다[8]. 40대가 되면 자신의 의지와 상관없이 퇴직은 불현듯 찾아오기도 한다. 준비가 되어 있지 않은 상태에서 찾아오는 퇴직은 많은 어려움을 가져올 수 있다. 중년직장인이라면 누구라도 퇴직 후의 삶을 생각하게 된다. 퇴직준비가 잘 되어 있는 직장인일수록 퇴직 후의 삶 역시 좋을 수밖에 없을 것이다.

이 연구에서는 퇴직을 노동시장에서의 퇴장을 의미하는 은퇴만을 의미하지 않고 퇴직 후 이직과 전직을 포함하고 있다. 즉 퇴직을 주된 일자리에서 주된 일자리 혹은 주된 일자리에서 주변 일자리 또는 주된 일자리에 서 은퇴로의 이동 모두를 포함하고 있다. 퇴직준비의 하위요인으로 재정, 가족, 재취업, 여가와 봉사 등 4개로 구성하여 가설검증을 진행하였다.

### 2.3 직무만족도

직장인에 있어 직무만족도는 상당히 중요한 요소이다. 직무만족도가 높을수록 일에 대한 욕구도 높아져 결국 생산성으로 이어지게 되며 그로 인해 개인과 기업 모두에게 이익을 안겨주게 된다. 여러 학자들에 의해 직무만족도에 대한 개념이 정의되었는데, Locke[9]은 직무만족이란 자신의 직무 또는 직무경험의 평가에서 유래하는 유쾌하거나 긍정적인 정서적 상태라고 정의했다. 근로자가 그들의 직무에 대해 갖는 호감이나 불쾌함 등의 태도로서 직무의 난이도, 책임과 역할, 보상, 복리후생, 작업환경 등에 대한 여러 측면에서 긍정적 또는 부정적 느낌의 정도라고 말할 수 있으며, 근로자들이 자기 직무에 대한 감각적 방식이며 평가적 태도를 뜻한다[10]. 이 연구에서는 10개의 문항으로 구성된 직무만족도는 따로 요인을 구분하지 않고 직무만족도 하나의 요인으로 사용하였다.

## 3. 연구방법

### 3.1 연구대상

이 연구는 40~50대 중년직장인을 대상으로 퇴직태도가 퇴직준비와 직무만족도에 미치는 영향을 검증하는 양적연구이다. 서울과 수도권을 중심으로 400부의 설문지를 배포하여 회수된 설문지 중 무응답, 불성실, 응답 불일치 등 연구에 부적합한 설문지를 제외한 362부를 연구표본으로 사용하였다.

연구대상자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면 아래 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상자의 인구통계학적 특징

구분		N	%
성별	남	213	58.8
	여	149	41.2
연령	40대	211	58.3
	50대	151	41.7
근무기간	10년 미만	112	30.9
	10~20년 미만	138	38.1
	20~30년 미만	91	25.1
	30년 이상	21	5.8
희망퇴직	55~60세 미만	91	25.1
	60~65세 미만	192	53.0
	65~70세 미만	65	18.0
	70세 이상	14	3.9
직군	생산/기능직	22	6.1
	판매/영업직	44	12.2
	사무/행정직	150	41.4
	상담/서비스직	85	23.5
	전문기술/연구직	45	12.4
	기타	16	4.4
학력	고등학교 졸업	62	17.1
	2~3년제 대학 졸업	43	11.9
	4년제 대학 졸업	185	51.1
	대학원 졸업	72	19.9
가구소득	5000만원 미만	18	5.0
	5000~7000만원 미만	96	26.5
	7000~1억 원 미만	200	55.2
	1억 원 이상	48	13.3
합계		362	100

첫째, 성별은 남성 213명(58.8%), 여성 149명(41.2%)으로 남성이 더 많았고 둘째, 연령은 40대 211명(58.3%), 50대 151명(41.7%)으로 40대가 더 많았다. 셋째, 근무기간은 10~20년 미만 138명(38.1%), 10년 미만 112명(30.9%), 20~30년 미만 91명(25.1%), 30년 이상 21명(5.8%)순으로 높게 분포되었다. 넷째, 희망퇴직연령은

60~65세 미만 192명(53.0%), 55~60세 미만 91명(25.1%), 65~70세 미만 65명(18.0%), 70세 이상 14명(3.9%)순으로 높게 분포되었다. 다섯째, 직군은 사무/행정직 150명(41.4%), 상담/서비스직 85명(23.5%), 전문기술/연구직 45명(12.4%), 판매/영업직 44명(12.2%), 생산/기능직 22명(6.1%), 기타 16명(4.4%)순으로 높게 분포되었다. 여섯째, 학력은 4년제 대학졸업 185명(51.1%), 대학원 졸업 72명(19.9%), 고등학교 졸업 62명(17.1%), 2~3년제 대학 졸업 43명(11.9%)순으로 높게 분포되었다. 일곱째, 가구소득은 7000~1억원 미만 200명(55.2%), 5000~7000만원 미만 96명(26.5%), 1억 원 이상 48명(13.3%), 5000만원 미만 18명(5.0%)순으로 높게 분포되었다.

### 3.2 측정도구

이 연구의 퇴직태도, 퇴직준비, 직무만족도의 변인들을 측정하기 위해 첫째, 퇴직태도는 [5]와 [11] 연구에서 사용한 측정도구를 이 연구에 맞게 3개의 하위요인인 강요된 좌절(10문항), 노년휴식(6문항), 새로운 출발(9문항) 등으로 수정 변환시켜 사용하였다. <표 2>와 같이 KMO>.5, Bartlett의  $p<.05$ 를 만족하므로 요인분석의 적절함이 증명되었고 요인별 신뢰도인 Cronbach's  $\alpha$ 는 강요된 좌절(.937), 노년휴식(.809), 새로운 출발(.907)로 높은 신뢰도를 나타냈다. 강요된 좌절은 노년휴식과의 상관관계에선 유의미한 정(+)적 상관관계가 나타났고 새로운 출발과의 상관관계에선 유의미한 부(-)적 상관관계가 나타났다. 노년휴식은 새로운 출발과의 상관관계에선 유의미한 부(-)적 상관관계가 나타났다.

둘째, 퇴직준비는 이수경[12] 연구를 참조하여 이 연구에 맞게 4개의 하위요인 재정(5문항), 가족(4문항), 재취업(5문항), 여가와 봉사(3문항) 등으로 수정 및 변환하여 사용하였다. <표 3>과 같이 KMO>.5, Bartlett의  $p<.05$ 를 만족하므로 요인분석의 적절함이 증명되었고 요인별 신뢰도인 Cronbach's  $\alpha$ 는 재정(.851), 가족(.845), 재취업(.818), 여가와 봉사(.714)로 높은 신뢰도를 나타냈다. 재정은 가족, 재취업, 여가와 봉사와의 관계에서 모두 유의미한 정(+)의 상관관계가 나타났고, 가족과 재취업은 여가와 봉사와의 관계에서만 유의미한 정(+)의 상관관계가 나타났다.

<표 2> 퇴직태도의 요인분석 및 상관관계

변인	문항 수	Cronbach Alpha	Correlation		
			1	2	3
강요된 좌절	10	.937	1		
노년휴식	6	.809	.135*	1	
새로운 출발	9	.907	-.447***	-.127***	1
KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)				.916	
Bartlett's Test of Sphericity			Chi-Square	5853.935	
			df(p)	300(.000)	

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

<표 3> 퇴직준비의 요인분석 및 상관관계

변인	문항 수	Cronbach Alpha	Correlation			
			1	2	3	
재정	5	.851	1			
가족	4	.845	.182***	1		
재취업	5	.818	.469***	.095	1	
여가와봉사	3	.714	.426***	.146***	.571***	1
KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)				.862		
Bartlett's Test of Sphericity			Chi-Square	2727.203		
			df(p)	136(.000)		

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

## 4. 연구결과

### 4.1 인구통계학적 특성에 따른 차이분석

연구대상자들의 인구통계학적 특성에 따른 변인 간의 차이검증을 실시한 결과 모든 항목에서 집단 간의 유의미한 차이검증이 나타났다.

#### 4.1.1 성별

연구대상자들의 성별에 따른 집단 간의 차이검증을 비교한 결과 아래 <표 4>와 같다. 퇴직준비의 재정( $t=-2.397$ ,  $p<.05$ ), 가족( $t=3.048$ ,  $p<.01$ ), 재취업( $t=-2.372$ ,  $p<.05$ ), 여가와 봉사( $t=-3.991$ ,  $p<.001$ )와 직무만족도( $t=2.813$ ,  $p<.01$ )에서 유의미한 차이가 나타난 반면 퇴직태도에선 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 퇴직준비의 하위요인 중 재정, 재취업, 여가와 봉사는 여성이 남성보다 높았고 가족은 남성이 더 높게 나타났고 직무만족도는 남성이 여성보다 더 높게 나타났다.

<표 4> 성별에 따른 집단 간 차이검증

		남(213명)		여(149명)		t(p)
		M	SD	M	SD	
퇴직 준비	재정	3.17	0.71	3.35	0.73	-2.397*
	가족	4.13	0.61	3.93	0.63	3.048**
	재취업	2.36	0.67	2.53	0.70	-2.372*
	여가와봉사	3.00	0.78	3.33	0.77	-3.991***
직무만족도		3.45	0.55	3.28	0.63	2.813**

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

4.1.2 연령

연구대상자들의 연령에 따른 집단 간의 차이검증을 비교한 결과 다음 <표 5>와 같다. 연령에서는 퇴직준비에서 집단 간의 유의미한 차이가 나타난 반면, 퇴직태도와 직무만족도에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 퇴직태도의 재정(t=-3.265, p<.01), 재취업(t=-3.899, p<.001), 여가와 봉사(t=-4.041, p<.001)에서 집단 간 유의미한 차이가 나타난 반면 가족에는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 5> 연령에 따른 집단 간 차이검증

		40대(211명)		50대(151명)		t(p)
		M	SD	M	SD	
퇴직 준비	재정	3.14	0.71	3.39	0.71	-3.265**
	가족	4.03	0.65	4.06	0.60	-.377
	재취업	2.31	0.62	2.59	0.75	-3.899***
	여가와봉사	2.99	0.72	3.33	0.84	-4.041***

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

4.1.3 근무기간

연구대상자들의 근무기간에 따른 집단 간의 차이검증결과 아래 <표 6>과 같이 퇴직준비의 재취업(F=4.591, p<.01)과 직무만족도(F=3.120, p<.05)에서만 집단 간의 유의미한 차이가 나타난 반면 퇴직태도에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 첫째, 퇴직준비의 재취업은 근무기간이 30년 이상(M=2.82), 10년 미만(M=2.50), 20~30년 미만(M=2.45), 10~20년 미만(M=2.29)순으로 높게 나타났으며 사후검증결과 근무기간이 30년 이상인 집단이 10~20년 미만의 집단보다 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 둘째, 직무만족도는 근무기간이 30년 이상(M=3.50), 10~20년 미만(M=3.45), 20~30년 미만(M=3.41), 10년 미만(M=3.24)순으로 높게 나타났지만, 사후검증결과 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

<표 6> 근무기간에 따른 집단의 차이검증

종속변인	근무기간	N	M	SD	F	사후 검증	
퇴 직 준 비	재정	10년 미만(a)	112	3.24	.72	2.201	
		10~20년 미만(b)	138	3.16	.70		
		20~30년 미만(c)	91	3.31	.73		
		30년 이상(d)	21	3.55	.75		
		합계	362	3.25	.72		
	Levene 통계량		df1	df2	유의확률		
			.148	3	358	.931	
	가족	10년 미만(a)	112	3.93	.67	1.878	
		10~20년 미만(b)	138	4.09	.62		
		20~30년 미만(c)	91	4.10	.58		
		30년 이상(d)	21	4.11	.62		
		합계	362	4.04	.63		
Levene 통계량		df1	df2	유의확률			
		.412	3	358	.744		
재취업	10년 미만(a)	112	2.50	.70	4.591**	d>b	
	10~20년 미만(b)	138	2.29	.63			
	20~30년 미만(c)	91	2.45	.75			
	30년 이상(d)	21	2.82	.59			
	합계	362	2.43	.69			
Levene 통계량		df1	df2	유의확률			
		1.846	3	358	.139		
여가와 봉사	10년 미만(a)	112	3.20	.78	2.583		
	10~20년 미만(b)	138	3.03	.80			
	20~30년 미만(c)	91	3.13	.76			
	30년 이상(d)	21	3.49	.76			
	합계	362	3.13	.79			
Levene 통계량		df1	df2	유의확률			
		.271	3	358	.846		
직무만족도	10년 미만(a)	112	3.24	.61	3.120*		
	10~20년 미만(b)	138	3.45	.53			
	20~30년 미만(c)	91	3.41	.59			
	30년 이상(d)	21	3.50	.76			
	합계	362	3.38	.59			
Levene 통계량		df1	df2	유의확률			
		2.643	3	358	.049		

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

4.1.4 희망퇴직

연구대상자들이 희망하는 퇴직연령에 따른 집단 간의 차이검증 결과 <표 7>과 같이 퇴직태도의 노년휴식(F=5.564, p<.01)와 퇴직준비의 재정(F=3.466, p<.05)에서 집단 간의 유의미한 차이가 나타난 반면 직무만족도에선 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 퇴직태도의 노년휴식의 사후검증결과, 희망퇴직 연령이 55~60세 미만 집단과 60~64세 미만의 집단이 70세 이상의 집단보다 유의미한 수준에서 더 높게 나타났다. 퇴직준비의 재정의 사후검증결과, 희망퇴직연령이 55~60세 미만의 집단이 60~65세 미만의 집단보다 유의미한 수준에서

더 높은 것으로 나타났다.

	271	3	358	.762
--	-----	---	-----	------

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

<표 7> 희망퇴직연령에 따른 집단의 차이검증

종속변인	근무기간	N	M	SD	F	사후검증	
퇴직태도	강요된 좌절	55~60세 미만(a)	91	2.15	.65	.940	
		60~65세 미만(b)	192	2.21	.59		
		65~70세 미만(c)	65	2.06	.74		
		70세 이상(d)	14	2.09	.93		
		합계	362	2.16	.65		
		Levene 통계량	df1	df2	유의확률		
		3	358	.190			
	노년 휴식	55~60세 미만(a)	91	2.81	.69	5.564**	a>d, b>d
		60~65세 미만(b)	192	2.78	.66		
		65~70세 미만(c)	65	2.54	.58		
		70세 이상(d)	14	2.23	.56		
		합계	362	2.72	.66		
		Levene 통계량	df1	df2	유의확률		
		2,643	3	358	.086		
	새로운 출발	55~60세 미만(a)	91	3.60	.54	1.862	
		60~65세 미만(b)	192	3.49	.61		
		65~70세 미만(c)	65	3.62	.69		
		70세 이상(d)	14	3.82	.63		
합계		362	3.56	.61			
Levene 통계량		df1	df2	유의확률			
	2,643	3	358	.244			
퇴직준비	재정	55~60세 미만(a)	91	3.43	.69	3.466*	a>b
		60~65세 미만(b)	192	3.15	.69		
		65~70세 미만(c)	65	3.24	.75		
		70세 이상(d)	14	3.41	.96		
		합계	362	3.25	.72		
		Levene 통계량	df1	df2	유의확률		
		.148	3	358	.424		
	가족	55~60세 미만(a)	91	3.94	.65	1.769	
		60~65세 미만(b)	192	4.05	.58		
		65~70세 미만(c)	65	4.11	.70		
		70세 이상(d)	14	4.29	.58		
		합계	362	4.04	.63		
		Levene 통계량	df1	df2	유의확률		
		.412	3	358	.196		
	채취업	55~60세 미만(a)	91	2.40	.67	2.121	
		60~65세 미만(b)	192	2.39	.66		
		65~70세 미만(c)	65	2.49	.77		
		70세 이상(d)	14	2.84	.77		
합계		362	2.43	.69			
Levene 통계량		df1	df2	유의확률			
	1.846	3	358	.129			
여가와 봉사	55~60세 미만(a)	91	3.22	.75	.880		
	60~65세 미만(b)	192	3.07	.79			
	65~70세 미만(c)	65	3.15	.83			
	70세 이상(d)	14	3.26	.82			
	합계	362	3.13	.79			
	Levene 통계량	df1	df2	유의확률			

4.1.5 직군

연구대상자들의 직군에 따른 집단 간의 차이검증 결과 <표 8>과 같이 퇴직태도의 새로운 출발(F=2.893, p<.05)과 퇴직준비의 여가와봉사(F=3.472, p<.01)와 직무만족도(F=2.554, p<.05)에서 유의미한 차이가 나타났다. 사후검증결과 퇴직태도에서 직군이 상담/서비스직인 직장인이 생산/기능직인 직장인보다 퇴직을 새로운 출발로 더 높게 인지하는 것으로 나타났다. 퇴직준비에서는 직군이 상담/서비스직과 사무/행정직 직장인이 생산/기능직 직장인보다 퇴직준비로 여가와봉사를 더 많이 준비하는 것으로 나타났다.

<표 8> 직군에 따른 집단의 차이검증

종속변인	근무기간	N	M	SD	F	사후검증	
퇴직태도	강요된 좌절	생산/기능직(a)	22	2.35	.77	.758	
		판매/영업직(b)	44	2.18	.62		
		사무/행정직(c)	150	2.18	.62		
		상담/서비스직(d)	85	2.10	.71		
		전문기술/연구직(e)	45	2.08	.61		
		기타(f)	16	2.26	.61		
	합계	362	2.16	.65			
	Levene 통계량	df1	df2	유의확률			
		.802	5	356	.549		
	노년 휴식	생산/기능직(a)	22	3.01	.56	1.178	
		판매/영업직(b)	44	2.66	.77		
		사무/행정직(c)	150	2.72	.61		
		상담/서비스직(d)	85	2.70	.73		
		전문기술/연구직(e)	45	2.64	.67		
		기타(f)	16	2.85	.50		
	합계	362	2.72	.66			
	Levene 통계량	df1	df2	유의확률			
		1.549	5	356	.174		
새로운 출발	생산/기능직(a)	22	3.11	.57	2.893*	d>a	
	판매/영업직(b)	44	3.59	.60			
	사무/행정직(c)	150	3.55	.61			
	상담/서비스직(d)	85	3.65	.66			
	전문기술/연구직(e)	45	3.60	.55			
	기타(f)	16	3.51	.37			
합계	362	3.56	.61				
Levene 통계량	df1	df2	유의확률				
	1.307	5	356	.260			
퇴직	재정	생산/기능직(a)	22	3.06	.90	1.090	
		판매/영업직(b)	44	3.31	.70		

준비	가족	사무/행정직(c)	150	3.26	.69	1.568	유의확률 .065
		상담/서비스직(d)	85	3.31	.76		
		전문기술/연구직(e)	45	3.20	.61		
		기타(f)	16	2.95	.80		
		합계	362	3.25	.72		
		Levene 통계량		df1	df2		
	.148		5	356	.065		
	가족	생산/기능직(a)	22	4.03	.70	1.558	유의확률 .439
		판매/영업직(b)	44	4.07	.60		
		사무/행정직(c)	150	3.96	.65		
		상담/서비스직(d)	85	4.07	.64		
		전문기술/연구직(e)	45	4.21	.54		
		기타(f)	16	4.23	.48		
	합계	362	4.04	.63			
	Levene 통계량		df1	df2	유의확률		
	.412		5	356	.439		
	재취업	생산/기능직(a)	22	2.30	.61	1.558	유의확률 .112
		판매/영업직(b)	44	2.36	.80		
		사무/행정직(c)	150	2.44	.65		
		상담/서비스직(d)	85	2.58	.76		
전문기술/연구직(e)		45	2.31	.62			
기타(f)		16	2.24	.57			
합계	362	2.43	.69				
Levene 통계량		df1	df2	유의확률			
1.846		5	356	.112			
여가와 봉사	생산/기능직(a)	22	2.53	.79	3.472**	d>a c>a	
	판매/영업직(b)	44	3.12	.87			
	사무/행정직(c)	150	3.17	.68			
	상담/서비스직(d)	85	3.27	.86			
	전문기술/연구직(e)	45	3.14	.80			
	기타(f)	16	2.92	.78			
합계	362	3.13	.79				
Levene 통계량		df1	df2	유의확률			
.271		5	356	.132			
직무만족도	생산/기능직(a)	22	3.09	.69	2.554*	유의확률 .394	
	판매/영업직(b)	44	3.58	.66			
	사무/행정직(c)	150	3.42	.54			
	상담/서비스직(d)	85	3.30	.63			
	전문기술/연구직(e)	45	3.38	.55			
	기타(f)	16	3.33	.49			
합계	362	3.38	.59				
Levene 통계량		df1	df2	유의확률			
2.643		3	356	.394			

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

#### 4.1.6 학력

연구대상자들의 학력에 따른 집단 간의 차이검증 결과 <표 9>와 같이 퇴직태도의 새로운 출발(F=4.053, p<.01)과 퇴직준비의 재정(F=2.967, p<.05), 여가와 봉사(F=4.969, p<.01)에서 유의미한 집단 간의 차이가 나타났지만, 직무만족도에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 퇴직태도의 새로운 출발의 사후검증결과 대학

원 졸업의 집단이 고등학교 졸업의 집단보다 유의미한 수준에서 더 높게 나타났다. 퇴직준비의 재정의 사후검증결과 대학원 졸업의 집단이 고등학교 졸업의 집단보다 유의미한 수준에서 더 높게 나타났고, 여가와봉사의 사후검증결과 대학원 졸업의 집단과 4년제 대학졸업 집단이 고등학교 졸업의 집단보다 유의미한 수준에서 더 높게 나타났다.

<표 9> 학력에 따른 집단의 차이검증

종속변인	근무기간	N	M	SD	F	사후검증	
퇴직태도	강요된 좌절	고등학교졸업(a)	62	2.21	.76	.291	
		2~3년제 대학졸업(b)	43	2.21	.62		
		4년제 대학졸업(c)	185	2.14	.62		
		대학원 졸업(d)	72	2.15	.63		
		합계	362	2.16	.65		
		Levene 통계량		df1	df2		
	1.530		3	358	.206		
	노년 휴식	고등학교졸업(a)	62	2.84	.65	1.275	
		2~3년제 대학졸업(b)	43	2.76	.70		
		4년제 대학졸업(c)	185	2.71	.67		
		대학원 졸업(d)	72	2.62	.62		
		합계	362	2.72	.66		
Levene 통계량			df1	df2	유의확률		
.181		3	358	.909			
새로운 출발	고등학교졸업(a)	62	3.35	.56	4.053**	d>a	
	2~3년제 대학졸업(b)	43	3.48	.63			
	4년제 대학졸업(c)	185	3.59	.62			
	대학원 졸업(d)	72	3.69	.58			
	합계	362	3.56	.61			
	Levene 통계량		df1	df2			유의확률
.934		3	358	.425			
퇴직준비	재정	고등학교졸업(a)	62	3.04	.75	2.967*	d>a
		2~3년제 대학졸업(b)	43	3.21	.73		
		4년제 대학졸업(c)	185	3.26	.72		
		대학원 졸업(d)	72	3.40	.67		
		합계	362	3.25	.72		
		Levene 통계량		df1	df2		
	.916		3	358	.433		
	가족	고등학교졸업(a)	62	4.05	.57	.196	
		2~3년제 대학졸업(b)	43	4.01	.60		
		4년제 대학졸업(c)	185	4.04	.66		
		대학원 졸업(d)	72	4.09	.60		
		합계	362	4.04	.63		
Levene 통계량			df1	df2	유의확률		
.560		3	358	.642			

재취업	고등학교졸업(a)	62	2.32	.70	1.596	유의확률	
	2~3년제 대학졸업(b)	43	2.40	.67			
	4년제 대학졸업(c)	185	2.42	.71			
	대학원 졸업(d)	72	2.57	.64			
	합계	362	2.43	.69			
	Levene 통계량		df1	df2			.606
여가와 봉사	고등학교졸업(a)	62	2.83	.73	4.969**	c>a d>a	
	2~3년제 대학졸업(b)	43	3.16	.84			
	4년제 대학졸업(c)	185	3.15	.81			
	대학원 졸업(d)	72	3.34	.68			
	합계	362	3.13	.79			
	Levene 통계량		df1	df2			1.423

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

#### 4.1.7 가구소득

연구대상자들의 가구소득에 따른 집단 간의 차이검증 결과 <표 10>과 같이 퇴직태도의 새로운 출발(F=4.854, p<.01)과 퇴직준비의 재정(F=4.450, p<.01), 여가와 봉사(F=3.861, p<.05)와 직무만족도(F=7.036, p<.001)에 유의미한 집단 간의 차이가 나타났다. 퇴직태도의 새로운 출발의 사후검증결과 가구소득이 5000만원 미만의 집단이 그 이외의 집단들보다 유의미한 수준에서 더 낮은 것으로 나타났다. 퇴직준비의 재정의 사후검증 결과 가구소득이 1억 원 이상의 집단이 5000~7000만원 미만의 집단보다 유의미한 수준에서 더 높게 나타났고, 여가와 봉사의 사후검증 결과 1억 원 이상의 집단이 5000만원 미만의 집단보다 유의미한 수준에서 더 낮게 나타났다.

<표 10> 가구소득에 따른 집단의 차이검증

종속변인	근무기간	N	M	SD	F	사후검증	
퇴직태도	5000만원 미만(a)	18	2.22	.66	.311	사후검증	
	5000~7000만원미만(b)	96	2.18	.74			
	7000~1억 원미만(c)	200	2.17	.61			
	1억 원미만(d)	48	2.09	.60			
	합계	362	2.16	.65			
	Levene 통계량		df1	df2			1.512
노년 휴식	5000만원 미만(a)	18	2.94	.66	.810	유의확률	
	5000~7000만원미만(b)	96	2.73	.69			
	7000~1억 원미만(c)	200	2.69	.65			
	1억 원미만(d)	48	2.74	.65			
	합계	362	2.72	.66			
	Levene 통계량		df1	df2			

새로운 출발	.013		3	358	.998		
	5000만원 미만(a)	18	3.06	.55	4.854**	유의확률	
	5000~7000만원미만(b)	96	3.53	.61			
	7000~1억 원미만(c)	200	3.59	.62			
	1억 원미만(d)	48	3.66	.55			
	합계	362	3.56	.61			
Levene 통계량		df1	df2	.227			3
재정	5000만원 미만(a)	18	3.03	.81	4.450**	d>a	
	5000~7000만원미만(b)	96	3.10	.72			
	7000~1억 원미만(c)	200	3.27	.69			
	1억 원미만(d)	48	3.53	.70			
	합계	362	3.25	.72			
	Levene 통계량		df1	df2			.622
가족	5000만원 미만(a)	18	3.92	.51	2.469	유의확률	
	5000~7000만원미만(b)	96	3.98	.67			
	7000~1억 원미만(c)	200	4.04	.63			
	1억 원미만(d)	48	4.26	.52			
	합계	362	4.04	.63			
	Levene 통계량		df1	df2			1.134
재취업	5000만원 미만(a)	18	2.17	.61	1.349	유의확률	
	5000~7000만원미만(b)	96	2.50	.74			
	7000~1억 원미만(c)	200	2.41	.69			
	1억 원미만(d)	48	2.47	.60			
	합계	362	2.43	.69			
	Levene 통계량		df1	df2			1.435
여가와 봉사	5000만원 미만(a)	18	2.67	.86	3.861*	d>a	
	5000~7000만원미만(b)	96	3.02	.84			
	7000~1억 원미만(c)	200	3.19	.76			
	1억 원미만(d)	48	3.30	.72			
	합계	362	3.13	.79			
	Levene 통계량		df1	df2			.500
직무만족도	5000만원 미만(a)	18	3.02	.58	7.036***	d>a, b	
	5000~7000만원미만(b)	96	3.26	.63			
	7000~1억 원미만(c)	200	3.41	.55			
	1억 원미만(d)	48	3.63	.58			
	합계	362	3.38	.59			
	Levene 통계량		df1	df2			.498

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

## 4.2 가설검증

### 4.2.1 퇴직태도가 퇴직준비에 미치는 영향

퇴직태도가 퇴직준비에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시했으며 그 결과 <표 11>과 같다. 퇴직태도는 퇴직준비의 재정(F=15.585, p<.001), 가족(F=17.104, p<.001), 재취업(F=20.318, p<.001), 여가와



봉사(F=46.130, p<.001)에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 첫째, 퇴직준비의 재정은 퇴직태도의 강요된 좌절(t=-2.474, p<.05)에 유의미한 부(-)적 영향을 미쳤고 새로운 출발(t=4.263, p<.001)에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식에 대한 R<sup>2</sup>=.116으로 11.6%의 설명력을 갖는다. 둘째, 퇴직준비의 가족은 퇴직태도의 강요된 좌절(t=-2.993, p<.01)에 유의미한 부(-)적 영향을 미쳤고 새로운 출발(t=4.089, p<.001)에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식에 대한 R<sup>2</sup>=.125로 12.5%의 설명력을 갖는다. 셋째, 퇴직준비의 재취업은 퇴직태도의 새로운 출발(t=6.267, p<.001)에 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 회귀식에 대한 R<sup>2</sup>=.145로 14.5%의 설명력을 갖는다. 넷째, 퇴직준비의 여가와 봉사는 퇴직태도의 새로운 출발(t=9.570, p<.001)에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식에 대한 R<sup>2</sup>=.279로 27.9%의 설명력을 갖는다. 이 결과로 첫째, 퇴직을 강요된 좌절이라고 생각하지 않을수록, 새로운 출발이라고 생각할수록 퇴직의 준비 중 재정과 가족에 대한 준비가 높아지는 것을 알 수 있다. 둘째, 퇴직을 새로운 출발이라고 인지할수록 퇴직의 준비 중 재취업과 여가와봉사에 대한 준비가 높아지는 것을 알 수 있다.

<표 11> 퇴직태도와 퇴직준비간의 인과관계

종속변수	독립변수	비표준화계수		표준화 계수	t	VIF	
		B	SE				
퇴 직 준 비	재정	상수	.000	.047	.000		
		강요된좌절	-.139	.056	-.142	-2.474*	1.342
		노년휴식	-.050	.051	-.049	-.983	1.008
		새로운출발	.243	.057	.246	4.263***	1.345
		Dubin-Watson = 2.009		R <sup>2</sup> = .116, F = 15.585			
	가족	상수	.000	.046	.000	.000	
		강요된좌절	-.165	.055	-.171	-2.993**	1.342
		노년휴식	-.069	.050	-.069	-1.389	1.008
		새로운출발	.229	.056	.234	4.089***	1.345
		Dubin-Watson = 1.908		R <sup>2</sup> = .125, F = 17.104			
	재취업	상수	.000	.046	.000	.000	
		강요된좌절	-.034	.054	-.036	-.633	1.342
		노년휴식	.048	.049	.048	.974	1.008
		새로운출발	.347	.055	.355	6.267***	1.345
		Dubin-Watson = 1.832		R <sup>2</sup> = .145, F = 20.318			
	여가와 봉사	상수	.000	.039	.000	.000	
강요된좌절		-.052	.046	-.058	-1.119	1.342	
노년휴식		-.041	.042	-.045	-.993	1.008	

새로운출발	.448	.047	.498	9.570***	1.345
Dubin-Watson = 2.022		R <sup>2</sup> = .279, F = 46.130			

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

#### 4.2.2 퇴직태도가 직무만족도에 미치는 영향

퇴직태도가 직무만족도에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시했으며 그 결과 <표 12>와 같다. 퇴직태도는 직무만족도(F=13.440, p<.001)에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족도는 퇴직태도의 노년휴식(t=1.982, p<.05)과 새로운 출발(t=4.123, p<.001)에 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식에 대한 R<sup>2</sup>=.101로 10.1%의 설명력을 갖는다. 이 결과로 퇴직을 노년휴식 또는 새로운 출발이라고 인지할수록 직무만족도가 높아지는 것을 알 수 있다.

<표 12> 퇴직태도와 직무만족도 간의 인과관계

종속변수	독립변수	비표준화계수		표준화 계수	t	VIF
		B	SE			
직무 만족도	상수	3.380	.030		114.033	
	강요된좌절	-.053	.035	-.088	-1.509	1.342
	노년휴식	.063	.032	.100	1.982*	1.008
	새로운출발	.148	.036	.240	4.123***	1.345
	Dubin-Watson = 1.739		R <sup>2</sup> = .101, F = 13.440			

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

## 5. 결론

이 연구는 서울과 수도권에 재직 중인 40~50대 중년 직장인들을 대상으로 퇴직태도가 퇴직준비와 직무만족도에 미치는 영향을 검증하는 양적연구이다. 연구대상자들의 인구학적 통계에 따른 집단 간의 차이검증결과 첫째, 남성이 여성보다 퇴직준비로 가족이 더 높게 나타났다. 여성은 남성보다 재정, 재취업, 여가와 봉사에서 유의미하게 더 높게 나타나 남성은 퇴직준비로 가족을 여성은 퇴직준비로 재정, 재취업, 여가와 봉사를 더 중요하게 생각하고 준비하고 있다는 것을 알 수 있다. 둘째, 50대가 40대 직장인보다 퇴직준비로 재정, 재취업, 여가와 봉사에서 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다. 50대가 퇴직준비로 재정, 재취업, 여가와 봉사에 더 많이 준비하고 있다는 것을 알 수 있다. 셋째, 근무기간에 따른 차이검증결과 퇴직준비의 재취업과 직무만족도에서 유의미한 차이가 검증되었다. 근무기간이 30년 이상 된 직장인

이 퇴직준비로 재취업이 가장 높았고, 다음으로 10년 미만의 직장인 높게 나타났다. 제일 낮은 집단은 10~20년 미만의 집단으로 나타났다. 직무만족도는 근무기간이 30년 이상인 집단이 가장 높게 나타났고, 10년 미만의 집단이 가장 낮은 것으로 나타났고, 근무기간이 길수록 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 사후검증결과 근무기간이 30년 이상의 집단이 10~20년 미만의 집단보다 유의미한 수준에서 퇴직준비로 재취업을 더 많이 준비하는 것으로 나타났다. 넷째, 희망하는 퇴직연령에 대한 차이검증결과 퇴직태도의 노년휴식과 퇴직준비의 재정에서 집단 간의 유의미한 차이가 나타났다. 퇴직을 노년의 휴식으로 인지하는 경우는 희망퇴직연령이 55~60세 미만의 집단이 가장 높았고 70세 이상의 집단이 가장 낮았으며 퇴직희망연령이 낮을수록 퇴직을 노년의 휴식으로 인지하는 것으로 나타났다. 퇴직준비로 55~60세 미만의 집단이 재정을 가장 높게 준비하는 것으로 나타났고 60~65세 미만의 집단이 가장 낮게 준비하는 것으로 나타났다. 다섯째, 직군에 따른 차이검증에서 퇴직태도의 새로운 출발과 퇴직준비의 여가와 봉사와 직무만족도에서 유의미한 차이가 나타났다. 퇴직을 새로운 출발이라고 인지하는 경우는 상담/서비스직이 가장 높게 나타났고 생산/기능직보다 유의미한 수준에서 더 높게 나타났다. 퇴직준비로 여가와 봉사에서 상담/서비스직과 사무/행정직이 높게 나타났고 생산/기능직보다 유의미한 수준에서 더 높은 것으로 나타났다. 직무만족도는 판매/영업직이 가장 높게 나타났지만, 집단 간의 유의미한 수준에서 차이는 나타나지 않았다. 여섯째, 학력에 따른 차이검증에서 퇴직태도의 새로운 출발과 퇴직준비의 재정, 여가와 봉사에서 유의미한 차이가 나타났다. 퇴직을 새로운 출발이라고 인지하는 경우는 대학원 졸업의 집단이 가장 높게 나타났고, 고등학교 졸업의 집단보다 유의미한 수준에서 높게 나타났다. 퇴직준비로 재정과 여가와 봉사에서도 대학원 졸업이상의 집단이 가장 높게 나타났고 유의미한 수준에서 고등학교 졸업의 집단보다 높게 나타났다. 일곱째, 가구소득에 따른 집단의 차이검증에서 퇴직태도의 새로운 출발과 퇴직준비의 재정, 여가와 봉사와 직무만족도에서 유의미한 차이가 나타났다. 퇴직태도의 새로운 출발은 가구소득이 1억 원 이상의 집단이 가장 높게 나타났고 5000만원 미만의 집단이 가장 낮게 나타났으며, 가구소득이 높을수록

퇴직을 새로운 출발이라고 인지하는 것으로 나타났다. 퇴직준비의 재정과 여가와봉사 모두에서 1억 원 이상의 집단이 가장 높았고 5000만원 미만의 집단이 가장 낮았으며 가구소득이 높을수록 퇴직준비로 재정과 여가와봉사에 더 많은 준비를 하는 것으로 나타났다.

2개의 가설을 세워 가설검증을 진행하였고 다음과 같은 결과가 나타났다.

<가설 1> 퇴직태도가 퇴직준비에 미치는 영향에서 퇴직태도는 퇴직준비에 유의미한 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 첫째, 퇴직태도의 강요된 좌절은 퇴직준비의 재정, 가족에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 퇴직을 강요된 좌절이라고 높게 인지할수록 재정과 가족에 대한 퇴직준비가 낮은 것으로 나타났다. 둘째, 퇴직태도의 새로운 출발은 퇴직준비의 재정, 가족, 재취업, 여가와 봉사 등 퇴직준비의 모든 하위요인에 대해 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 퇴직을 새로운 출발이라고 높게 인지할수록 모든 항목의 퇴직준비가 높은 것을 알 수 있다. 셋째, 퇴직태도의 노년의 휴식은 퇴직준비에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<가설 2> 퇴직태도가 직무만족도에 미치는 영향에서 퇴직태도는 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 첫째, 퇴직태도의 노년휴식은 직무만족도에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 퇴직을 노년의 휴식이라고 높게 인지할수록 직무만족도 역시 높게 나타났다. 둘째, 퇴직태도의 새로운 출발은 직무만족도에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 퇴직을 새로운 출발이라고 높게 인지할수록 직무만족도 역시 높다는 것을 알 수 있다. 셋째, 퇴직태도의 강요된 좌절은 직무만족도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이 결과로 퇴직에 대한 인식이 긍정적일수록 직무만족도가 높다는 것을 알 수 있다.

이 연구의 결과로 40~50대 직장인들에게 퇴직에 대한 인식이 퇴직을 준비하는데 중요한 영향을 미친다는 사실과 직무만족도 역시 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 40대에 들어서면 퇴직은 어떠한 형식으로도 예고 없이 나타날 수 있고 그에 대한 대비가 중요하다 할 수 있다. 퇴직을 긍정적으로 인식한다는 것은 퇴직준비와 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치게 되면서 자연스럽게 퇴직에 대한 사전준비와 직무만족도 역시 높아지면서

직장생활을 하는 동안 개인이나 기업 모두 긍정적인 결과를 기대할 수 있다.

서울과 수도권 지역의 직장인들을 대상으로 진행한 지역의 한계는 있지만, 40~50대 직장인의 퇴직태도와 퇴직준비, 직무만족도 간의 인과관계 검증은 기존 선행연구에서 다루지 않은 연구로 이 연구에 가치를 부여하고자 한다.

- 족도에 관한 연구”, 대구대학교대학원 석사학위논문.
- [11] 안경진(2018), “공무원의 퇴직준비교육과 퇴직에 대한 태도 및 노후준비도”, 한서대학교일민대학원 박사학위논문.
- [12] 이수경(2018), “공공부문 임금피크제만족도와 임금피크제수용도가 퇴직예정자의 퇴직태도와 퇴직준비에 미치는 영향”, 경기대학교대학원 박사학위논문.

## References

- [1] 이은희(2016), “사무직 근로자의 퇴직태도와 퇴직준비에 대한 영향요인 탐색”, 가천대학교 행정대학원 석사학위논문.
- [2] 장재덕(2019), “직업군인의 퇴직태도가 노후준비에 미치는 영향 : 라이프스타일의 매개효과를 중심으로”, 한서대학교 박사학위논문.
- [3] 고영우(2019), “소방공무원의 퇴직태도 및 기대가 퇴직준비에 미치는 영향 : 사회적 지지의 조절효과를 중심으로”, 동의대학교 박사학위논문.
- [4] 정경화(2020), “중년재직자의 명리직업선천성, 회복탄력성, 퇴직태도, 퇴직준비 간의 인과관계”, 국제뇌교육종합대학원대학교 박사학위논문.
- [5] 오병철(2012), “베이비붐 세대 남성 직장인들의 퇴직태도, 노후준비, 노년기 사회참여 의향”, 한서대학교 대학원 박사학위논문.
- [6] Hornstein. G. A. & Wapner. S.(1985) “Modes of Experiencing and Adaption to Retirement”, *International Aging and Human Development*, 21(4), 291-315.
- [7] 한귀례(2017), “중년기 노후준비유형 분석 연구”, 동신대학교대학원, 박사학위논문.
- [8] 이성원(2016), “시민들의 노후준비 정도에 영향을 주는 환경적 요인에 관한 연구”, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- [9] Locke. E. A.(1976), “The nature and causes of job satisfaction”, Chicago:Rand McNally College Publishing Company.
- [10] 심정원(2010), “요양보호사의 직무스트레스와 직무만

## 정 경 화(Jung, Kyung-Hwa)



- 2012년 2월 : 경기대학교 대학원 직업학과(직업학석사)
- 2020년 2월 : 국제뇌교육종합대학원대학교 동양학과(동양학박사)
- 2013년 7월 ~ 2018년 6월 : 서울고용노동청 직업상담사
- 2020년 6월 ~ 현재 : 국제뇌교육종합대학원 동양학과 겸임교수
- 관심분야 : 진로&직업상담, 직업정보, 선천적성, 성격심리
- E-Mail : swithom66@naver.com