

퇴직연금제도의 노후소득보장성과 직무몰입의 관계에서 기업복지만족도의 매개효과

Mediating Effect of Corporate Welfare Satisfaction in the Relationship between Retirement Pension System's Income Security and Job Commitment

김수정*, 최윤진**, 이광일***

디지털서울문화예술대학교 사회복지학과*, 한국열린사이버대학교 사회복지학과**, ㈜씨앤아이테크***

Soo-Jung Kim(aritte@daum.net)*, Yun-Jin Choi(yunjin70@hanmail.net)**,
Gwang-Il Lee(gwangil6127@daum.net)***

요약

본 연구의 목적은 퇴직연금제도가 근로자들의 노후소득보장과 직무몰입에 미치는 영향을 알아보고 퇴직연금제도의 노후소득보장성과 직무몰입의 관계에서 기업복지만족도의 매개효과를 검증하는 것이다. 연구대상으로 2011년부터 퇴직연금제도를 실시하고 있는 국내 K기업 근로자를 선정하여 설문조사하였으며 최종 자료 403부를 SPSS 22.0을 사용하여 회귀분석, 단계적 회귀분석, 그리고 Sobel 검증으로 분석하였다. 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 퇴직연금제도 노후소득보장성의 하위요인으로서 퇴직급여수급권보장과 소득대체율이 직무몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 둘째, 노후소득보장성의 하위요인으로서 소득대체율과 맞춤형노후설계가 기업복지만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 셋째, 기업복지만족도는 직무몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 넷째, 노후소득보장성의 하위요인인 소득대체율과 직무몰입의 관계를 기업복지만족도의 하위요인인 다양성과 수혜수준이 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 퇴직연금제도의 실시가 근로자의 직무몰입과 기업복지만족도를 높이며 기업의 조직 운영에도 중요하다는 점을 확인하였다.

■ 중심어 : 퇴직연금제도 | 노후소득보장성 | 직무몰입 | 기업복지만족도 |

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of the retirement pension system on workers' retirement income security and job commitment, and to verify the mediating effect of corporate welfare satisfaction in the relationship between the retirement pension system's retirement income security and job commitment. Employees of domestic K-company, which have been implementing the retirement pension system since 2011, were surveyed, and 403 copies of the final data were analyzed using SPSS 22.0. The analysis results are as follows. First, as the sub-factors of the retirement income security, the guarantee of the retirement benefits right and the income replacement rate had a significant positive(+) effect on job commitment. Second, as sub-factors of the retirement income security, the income replacement rate and customized retirement design had a significant positive(+) effect on corporate welfare satisfaction. Third, corporate welfare satisfaction had a significant positive(+) effect on job commitment. Fourth, it was found that the relationship between the income replacement rate and job commitment, which are sub-factors of retirement income security, is mediated by diversity and the level of benefits, sub-factors of corporate welfare satisfaction. Based on the results of this study, it was confirmed that the implementation of the retirement pension system enhances the employee's job commitment and corporate welfare satisfaction, and is also important for corporate management.

■ keyword : Retirement Pension System | Retirement Income Security | Job Commitment | Corporate Welfare Satisfaction |

I. 서론

우리나라 65세 이상 노인의 기대여명은 평균 20.8세에 도달하여[1] 은퇴 후 수명이 20년 이상으로 길어졌으며, 은퇴 소득은 노년기 이전부터 준비해야 하는 생애과제가 되었다. 1988년 국민연금제도가 도입되었고 현재는 국민의 은퇴 후 소득을 보장하는 대표적인 제도로 정착하였다. 국민연금의 소득대체율은 40년 이상 가입한 경우 42.2% 정도로 예측되어[2] 노후소득보장에 기여할 수 있을 것으로 여겨진다. 그러나 실질 소득대체율은 2020년 기준 약 22.4% 정도로 낮으며, 또한 국민연금 가입기간을 낮추는 불안정한 노동시장 구조로 인하여 2060년에 이르러도 22.8% 정도에 그칠 전망이다[3]. 이는 또한 경제협력개발기구(OECD) 가입국들의 평균 소득대체율 45.7%에 크게 미치지 못하는 실정이며[2] 우리나라 국민은 은퇴 후 노후소득 부족 문제에 노출될 위험이 크다고 할 수 있다. 이를 개선하기 위한 방안의 하나로서 2005년 「근로자퇴직급여보장법」이 제정되었고 이에 따라 현재 퇴직연금제도가 도입 실시되고 있다.

정부는 2022년까지 전 사업장에 퇴직연금제도를 도입하려는 목표를 설정했으나[4] 2019년 기준, 전체 대상 기업 중 도입률은 27.5%, 근로자 가입률은 51.5%에 그치는 것으로 나타났다. 사업장 종사자규모별 가입률은 5인 미만 사업장 10.7%, 10~29인 56.5%, 100~299인 84.8%, 300인 이상은 90.0% 등으로 나타나[5] 임금이 낮은 중소기업장의 도입이 특히 늦어지고 있다는 문제가 드러나고 있다. 이에 2022년 4월부터 상시 근로자 30인 이하의 중소기업을 지원하기 위한 중소기업 퇴직연금기금제도의 시행을 앞두고 있으며[6] 이를 통하여 정부는 저소득근로자의 노후소득을 보완할 수 있는 퇴직연금의 성공적 정착을 도모할 예정이다.

퇴직연금의 제도적 이점을 먼저 근로자 측면에서 살펴보면, 퇴직급여수급권의 보장, 연금가입액 세금감면, 다양한 퇴직연금 상품가입 선택권 부여, 소득대체율을 높일 수 있는 자유로운 연금상품 설계가 가능하다는 점 등이다. 사용자 측면에서 주어지는 혜택은 연금적립액 손금산입을 통해 법인세 감면 및 세율 적용구간이 낮아

지고 퇴직급여(부채계정) 적립에 따른 부채 감소로 재정 건전성을 높일 수 있다는 것이다[7]. 이처럼 퇴직연금은 근로자와 사용자 모두에게 제도적인 이점이 크지만 실제에서는 중소기업사업장의 비용부담에 따른 가입률 저조, 운용상의 낮은 효율성, 퇴직연금의 일시금 수령 등으로 인하여[8] 실제 소득대체율이 낮다는 문제가 나타나고 있다.

그동안 퇴직연금제도의 운용과 그 이점에 대한 내용을 다루었던 선행연구들의 대다수는 앞서 기술한 제도적 이점을 논하는 경우로 집중되어 있었다. 현재 퇴직연금이 근로자와 기업 모두에게 제도적 이점과 혜택을 보장해주고 있지만 퇴직연금의 도입이 더욱 필요한 중소기업 사업장의 도입과 활성화가 여전히 부진한 상황에서 부진의 원인을 제도에서만 찾는다는 것은 한계가 있다. 따라서 퇴직연금제도가 실시되고 있는 현장을 중심으로 해결점을 탐색할 수 있는 실증연구가 필요하다. 따라서 본 연구는 K기업을 조사대상으로 선정하여 퇴직연금제도의 실시에 따른 근로자 및 기업 측면에서의 이점현황을 중심으로 검증하고자 하였다. K기업은 국내 대기업으로서 퇴직연금제도를 실시 초기부터 도입하여 현재까지 매우 안정적으로 운용하고 있으며 2020년 기준으로 근로자 20,624명이 가입하고 있다. 또한 근로자의 평균임금이 높고 20년 이상의 장기근속률도 82% 정도로 높아 퇴직연금제도의 제도적 이점만이 아니라 실제 근로자들이 인식하고 있는 이점 및 그 영향력을 파악하기 좋은 연구대상이라고 할 수 있다. 따라서 본 연구는 K기업 근로자들을 대상으로 퇴직연금의 제도적 이점이라고 할 수 있는 노후소득보장성이 근로자의 직무몰입에 어떠한 영향을 미치고 있는가 그리고 노후소득보장성 요인과 근로자의 직무몰입 요인간의 관계에서 기업복지만족도가 어떠한 매개효과를 가지는가를 검증하였다. 또한 검증결과를 통하여 퇴직연금제도의 도입과 활성화에 영향을 주는 긍정적 요인이 무엇인가를 현장 근로자와 기업 조직운영의 동기에서 실증적으로 밝히고자 하였다. 이러한 요인들이 본 연구를 통하여 밝혀진다면 퇴직연금의 도입과 활성화를 촉진할 수 있는 좀 더 실제적인 대안이 제시될 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 퇴직연금제도

퇴직연금제도는 사용자가 근로자의 퇴직급여 재원을 사외 금융기관에 적립하여 근로자 퇴직 시 안전하게 연금 또는 일시금으로 수령할 수 있는 노후소득보장제도이다[9]. 기업이 도산하더라도 근로자는 퇴직연금급여를 금융기관으로부터 지급보장 받으며, 퇴직급여 적립금에 대한 금융기관의 운용 성과는 근로자에게 귀속되어 [10] 국민연금의 노후 소득대체율을 보완해줄 수 있다.

퇴직연금의 유형은 「근로자퇴직급여보장법」 제2조 7에 의하여 확정급여형, 확정기여형, 개인형 퇴직연금 등의 3개로 구분되고 있으며 2019년 기준, 유형별 적립금 구성비는 확정급여형 62.6%, 확정기여형 25.4%, 개인형 퇴직연금 11.6%로 나타났다[5]. 확정급여형퇴직연금의 가입이 높은 이유는 임금이 상대적으로 높아 퇴직급여액도 비례적으로 높은 대기업 근로자의 가입률이 높기 때문이다. 또한 퇴직연금의 적립금은 사용자가 전액을 부담하고 있어서 기업복지적 성격이 강하다.

2. 퇴직연금제도의 노후소득보장성

노후소득보장성은 퇴직연금제도의 가장 중요한 속성이면서 가입자들이 얻을 수 있는 제도적 이점이라고 할 수 있다. 여기에서 노후란 근로자의 은퇴 후를 말하며, 노후소득은 은퇴 이후에 얻게 되는 소득을 말한다. 또한 소득보장은 국민의 소득을 일정선 이상 수준으로 유지시켜 주는 것을 [11] 의미한다.

현재 정부는 국민의 노후소득보장성을 증진하기 위해 소득보장체계를 다층체제로 구축하고 다양한 정책을 추진하고 있다. '다층노후소득보장체계'란 1층에서 국민연금이 기본적인 노후소득을 보장하고, 2층의 퇴직연금과 3층의 개인연금이 더해져서 소득수준을 적정하게 보장해주는 체계를 말한다[12]. 따라서 퇴직연금의 노후소득보장성이란 다층노후소득보장체계에서 국민연금만으로 부족한 노후 소득원을 충당하는 퇴직연금의 제도적인 속성을 말하며 본 제도를 실시하는 가장 중요한 목적이라고 할 수 있다.

본 연구의 독립변수로서 노후소득보장성을 구성하는

요인은 「근로자퇴직급여보장법」에서 보장하고 있는 퇴직급여수급권, 소득대체율, 그리고 맞춤형노후설계 등의 3개로 구성하였다. 첫째, 퇴직급여수급권은 근로자가 퇴직 후 연금급여를 수급하는 법적 권리를 말한다. 둘째, 소득대체율은 은퇴 전 소득에 대비하여 은퇴 후 소득이 어느 정도인지를 나타내는 지표로서 사회보장제도의 급여수준이나 노후대비 소득의 적정성을 나타낼 수 있다[13]. 다층노후소득보장체계에서 퇴직연금의 소득대체율은 2층의 퇴직연금급여액이 노후소득을 보장하는 정도를 말한다. 셋째, 맞춤형노후설계란 다양한 혜택을 부여하여 퇴직연금 플랜에 추가적인 재원을 납입할 수 있도록 함으로써 노후생활 재원을 보다 충분하게 마련할 수 있도록 촉진하기 위한 방법이며 [14] 이를 통하여 노후소득보장성과 소득대체율을 높일 수 있다.

3. 직무몰입

직무몰입은 개인이 심리적으로 자신의 직무와 자신을 동일시하고 자신의 가치를 매김에 있어서 자신이 보여준 성과를 중요한 요소라고 여기는 정도이다[15].

직무특성이론에 따르면, 직무수행자는 직무가 자신의 성장 욕구 수준에 부합될 때 직무에 대해 보다 큰 의미와 책임감을 갖게 되고 일하고자 하는 의욕과 동기유발이 되어 긍정적인 성과를 낳는다고 하였다. 즉 높은 수준의 직무몰입은 조직충성도로 이어져 조직의 목표달성과 성과향상이 가능하며 이는 인적 자원 관리의 핵심요소로 [16] 포함되기도 한다. 나아가 개인 차원에서 직무몰입은 조직구성원의 삶의 질을 증대시키고 행복한 삶을 만들어 준다[17]고 하였다. 또한 개인은 직무를 조직만이 아니라 생활과 연관성을 두기도 하는데 [18], 예를 들어 퇴직연금은 기업복지의 하나로서 근로자와 그 가족까지 포괄함으로써 가족들도 이를 통하여 회사에 대해 일체감을 느끼게 된다고 하였다[19]. 또한 김태균 외(2010)는 선행연구에서 퇴직연금제도가 조직 유효성의 하위요인인 조직몰입, 직무만족 등에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다[20].

4. 기업복지만족도

기업복지란 기업이 근로자와 그 가족의 복지향상을 위해 실시하는 각종 정책, 보상, 복지서비스의 종합적

체제이며[21], 기업복지에 대한 근로자와 그 가족의 심리적 만족감을 기업복지만족도라고 정의할 수 있다. 권영국(2015)은 선행연구에서 기업복지만족도가 높을수록 직무몰입이 크다고 하였다[22]. 따라서 기업복지만족도는 근로자의 직무몰입에 긍정적인 영향을 미치는 요인이라고 할 수 있다.

윤미경(2014)은 선행연구에서 기업복지만족도의 하위요인을 다양성, 수혜수준, 커뮤니케이션(communication)으로 구성하였으며[23], 이에 본 연구도 다양성, 수혜수준, 커뮤니케이션을 하위요인으로 선정하였다. 첫째, 기업복지만족도 다양성이란 선택이 가능한 가치 또는 재화 등의 유형을 복수로 제공할 때의 만족도 정도를 말하며 이러한 다양성은 근로자의 기업복지만족도에 영향을 미치는 중요한 요인이라고 할 수 있다[24]. 둘째, 수혜수준이란 각종 복지프로그램 수혜비용의 양으로서 근로자 개인의 필요량에 대한 충족 정도를 말한다[23]. 오창열(2015)은 선행연구에서 근로자들은 자신이 조직에 제공한 시간, 노력, 지식과 조직으로부터 받는 보상(수혜수준)이 적정하다고 인식하면 높은 기업복지만족도를 가진다고 하였다[25]. 셋째, 커뮤니케이션(의사소통)은 기업복지 실시 과정에서 근로자의 의견을 반영하거나 수용하는 절차이다. 권기만(2000)은 기업복지를 실시하는 과정에서 종업원들이 이를 쉽게 이해할 수 있도록 하는 의사소통 노력이 필요하며, 이러한 의사소통 요인은 기업복지에 대한 욕구, 가치, 유용성, 수혜수준의 인식 형성에 영향을 준다고 하였다. 또한 실증연구를 통하여 근로자 참여 또는 근로자 대표가 기업복지 결정 과정에 참여할 경우 기업복지만족도에 긍정적 영향을 미친다는 결과를 도출하였다[26]. 최수찬 외(2010)는 선택적 기업복지제도의 만족도가 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에서 근로자의 기업복지만족도는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 하였다[27].

5. 노후소득보장성과 직무몰입의 관계에서 기업복지만족도의 매개효과 관련 선행연구

퇴직연금제도의 노후소득보장성을 변인으로 하여 실증한 연구는 본 연구가 최초라고 할 수 있다. 따라서 본 연구는 본 연구의 주제를 이루고 있는 요인으로서 퇴직

연금제도, 직무몰입, 기업복지만족도 등에 영향을 주는 요인을 연구한 선행연구를 고찰하였다.

먼저 김태균 외(2010)는 퇴직연금제도가 조직 유효성에 정(+)의 영향을 미치며, 하위요인별로 조직몰입, 직무만족, 조직 동일성 순으로 영향을 미친다는 것을 실증적으로 검증하였다[20]. 유세환(2016)은 중소기업의 선택복지제도가 기업복지만족도를 높이고, 기업복지만족도는 직무만족과 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다고 하였다[28]. 전예섬(2019)은 선택적 복지제도에 대한 만족이 직무만족에도 정(+)의 영향을 미친다고 하였다[29].

이상의 선행연구 결과를 통해 복지만족도가 선택적 복지제도와 조직몰입의 관계에서 완전 또는 부분 매개 역할을 수행하고 있음을 확인하였다. 따라서 본 연구는 이러한 연구결과를 기초로 퇴직연금제도의 노후소득보장성과 직무몰입 관계에서 기업복지만족도의 매개효과를 검증하고자 하는 연구가설 설정의 근거를 제시하였다.

III. 연구방법

1. 연구모형 및 연구가설

1.1 연구모형

본 연구는 퇴직연금제도의 노후소득보장성이 근로자의 직무몰입에 미치는 영향과 기업복지만족도에 미치는 영향을 검증하고, 또한 노후소득보장성과 직무몰입의 관계에서 기업복지만족도의 매개효과를 검증하고자 한다. 이를 나타낸 연구모형은 [그림 1]과 같다.

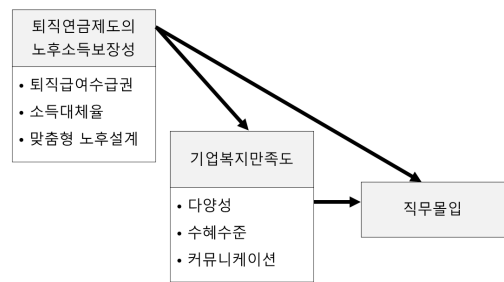


그림 1. 연구모형도

1.2 연구가설

본 연구의 가설은 다음과 같다.

연구가설 I. 퇴직연금제도의 노후소득보장성은 직무몰입에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

연구가설 II. 퇴직연금제도의 노후소득보장성은 기업복지만족도에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

연구가설 III. 기업복지만족도는 직무몰입에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

연구가설 IV. 기업복지만족도는 퇴직연금제도의 노후소득보장성과 직무몰입의 관계에서 매개효과를 가질 것이다.

2. 조사대상

2011년부터 퇴직연금제도를 안정적으로 운영하고 있는 국내 대기업 K기업의 정규직 직원을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 표본은 할당표집에 의하여 450명을 선정하였다. 설문자료는 2020. 4. 10. ~ 2020. 5. 15. 기간 동안 K기업을 방문하여 대면 수집하였으며 이 중에서 응답의 신뢰성이 낮다고 판단된 설문지를 제외한 403부를 최종 분석하였다.

3. 측정도구 구성

측정도구는 1차적으로 선행연구에서 사용되었던 타당도 높은 도구를 기초로 설문항목을 선정하고 이를 전문가에게 의뢰하여 내용타당도를 검증하였다. 설문 문항 척도의 변별력은 리커트 방식 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)로 하여 점수가 높을수록 측정 정도가 높은 것으로 하였다.

분석모형 적합도는 확인적 요인분석을 반복적으로 실시하여 적정성을 확보하였으며 수집된 자료는 탐색적 요인분석(EFA)을 통하여 타당도와 신뢰도의 확보를 검증하고 최종 분석자료로 활용하였다.

각 변인에 대한 측정도구 구성은 다음과 같다.

첫째, 퇴직연금의 노후소득보장성 변인 측정도구는 김남순(2009)[30]과 김향경(2011)[31]이 사용한 측정도구를 본 연구에 맞게 변경하였다. 설문은 퇴직급여수급권보장, 소득대체율, 맞춤형노후설계 등의 하위요인별로 3개 문항씩 총 9개 문항을 구성하였다.

모형적합도의 적정성을 확보할 수 있도록 확인적 요

인분석을 반복적으로 실시하였고 KMO 및 Bartlett 검정 결과에서 표본적합도 .75, 유의확률은 .000으로 나타나 자료가 분석을 실시하기에 타당하였다. 또한 이에 따른 신뢰도 Cronbach's α 측정값은 퇴직급여수급권보장이 .61, 소득대체율 .69, 맞춤형노후설계 .74로 나타나서 신뢰도는 적합한 것으로 검증되었다.

둘째, 직무몰입에 대한 측정 도구는 MMSQ (Manual for Minnesota a Satisfaction Questionnaire) 도구[32]와 김명숙(2018)이 사용한 도구[33]를 본 연구에 적합하게 수정하였다. 설문은 직무만족감, 직무성취감, 직무책임감, 생활과의 연관성 등의 내용을 묻는 문항을 각 3개씩 총 12개 문항으로 구성하였다. 본 연구는 직무몰입 종속변인에 대하여 하위요인에 따른 가설 구성을 하지 않았으므로 하위요인들을 통합하여 신뢰도를 평가하였으며 Cronbach's α 측정값은 .88로서 신뢰도는 적합한 것으로 검증되었다.

셋째, 매개변수인 기업복지만족도에 대한 측정 도구는 PSQ(Pay Satisfaction Questionnaire) 도구[34]와 윤미경(2014)[23]의 연구에서 활용한 도구를 본 연구에 적합하게 수정하였다. 설문은 다양성, 수혜수준, 커뮤니케이션 등의 하위요인별로 3개 문항씩 총 9개 문항을 구성하였다. 모형적합도를 확보하기 위해서 확인적 요인분석을 반복적으로 실시하였고 KMO 및 Bartlett 검정 결과에서 표본적합도 .91, 유의확률 .000($p < .05$)으로 나타남으로써 자료가 분석을 실시하기에 타당한 것으로 확인되었다. 이에 따른 Cronbach's α 측정값은 다양성이 .90, 수혜수준 .60, 커뮤니케이션 .80으로서 신뢰도는 적합하게 검증되었다.

4. 자료 분석

수집한 설문자료는 SPSS 22.0 통계프로그램으로 상관관계분석, 회귀분석을 실시하고, 매개변수의 매개효과를 검증하기 위하여 3단계 회귀분석과 Sobel 검증을 실시하였다.

IV. 분석 결과

1. 조사대상자 특성

퇴직연금제도와 관련된 주요 특성으로서 재직기간은 10년 미만 11.9%, 10-20년 5.4%, 20년 이상이 82.6%로서 20년 이상의 장기근속자가 대부분이었다. 퇴직연금 가입 유형은 확정급여형 197명(48.9%), 확정기여형 188명(46.7%), 기타 18명(4.55%)으로서 95%이상이 확정급여형과 확정기여형에 가입하고 있으며 가입률은 비슷한 수준으로 나타났다.

2. 상관관계 분석

주요 하위요인들 간의 다중공선성을 확인한 결과는 [표 1]과 같으며 다중공선성에는 문제가 없었다.

표 1. 주요변수들 간의 상관관계 분석

	1	2	3	4	5	6	7
1. 퇴직급여수급권보장	1						
2. 소득대체율	.416**	1					
3. 맞춤형노후설계	.358**	.503**	1				
4. 직무몰입	.284**	.377**	.262**	1			
5. 다양성	.099*	.260**	.258**	.202**	1		
6. 수혜수준	.140**	.270**	.268**	.243**	.243**	1	
7. 커뮤니케이션	.124*	.257**	.277**	.229**	.302**	.234**	1

**p<.01 *p<.05

3. 가설검증

3.1 퇴직연금의 노후소득보장성이 직무몰입에 미치는 영향

퇴직연금의 노후소득보장성이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 [표 2]와 같으며 회귀모형의 설명력은 R²=.16이며 모형적합성은 통계적으로 유의미하였다(F=26.29, p<.05). 노후소득보장성 하위요인 중에서 퇴직급여수급권보장(t=2.75, p<.05)과 소득대체율(t=5.13, p<.05)은 직무몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다. 반면에 맞춤형노후설계는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

표 2. 노후소득보장성이 직무몰입에 미치는 영향

독립변수	비표준화 계수	표준화 계수β	t	p	VIF
상수	2.42		14.92	.000	
퇴직급여수급권보장	.12	.14	2.75	.006	1.25
소득대체율	.22	.28	5.13	.000	1.46
맞춤형노후설계	.05	.07	1.27	.204	1.39

R²=.17, 수정된 R²=.16, F=26.29, P=.000, Durbin-Watson=1.93

p<.05

3.2 퇴직연금의 노후소득보장성이 기업복지만족도에 미치는 영향

첫째, 노후소득보장성이 기업복지만족도의 하위요인인 다양성에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 [표 3]과 같으며 회귀모형의 설명력은 R²=.8이고 모형적합성은 F=13.27, p<.05로서 통계적으로 유의미하였다. 소득대체율(t=3.24, p<.05)과 맞춤형노후설계(t=3.19, p<.05)는 다양성에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤으나 반면에 퇴직급여수급권보장은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

표 3. 노후소득보장성이 다양성에 미치는 영향

독립변수	비표준화 계수	표준화 계수β	t	p	VIF
상수	2.67		11.4	.000	
퇴직급여수급권보장	-.05	-.04	-.80	.425	1.25
소득대체율	.20	.19	3.24	.000	1.46
맞춤형노후설계	.18	.18	3.19	.002	1.39

R²=.09, 수정된 R²=.08, F=13.27, P=.000, Durbin-Watson=1.95

p<.05

둘째, 노후소득보장성이 수혜수준에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 [표 4]와 같으며 회귀모형의 설명력은 R²=.9이고 모형적합성은 F=14.16, p<.05로서 통계적으로 유의미하였다. 소득대체율(t=3.12, p<.05)과 맞춤형노후설계(t=3.16, p<.05)는 수혜수준에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다. 반면에 퇴직급여수급권보장은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

표 4. 노후소득보장성이 수혜수준에 미치는 영향

독립변수	비표준화 계수	표준화 계수β	t	p	VIF
상수	2.91		15.87	.000	
퇴직급여수급권보장	-.00	-.00	.03	.978	1.25
소득대체율	.15	.18	3.12	.002	1.46
맞춤형노후설계	.14	.18	3.16	.002	1.39

R²=.10, 수정된 R²=.9, F=14.16, P=.000, Durbin-Watson=1.94

p<.05

셋째, 노후소득보장성이 커뮤니케이션에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 [표 5]와 같으며 회귀모형의 설명력은 $R^2=.13$ 이고 모형적합성은 $F=14.04$, $p<.05$ 로서 통계적으로 유의미하였다. 분석결과는 소득대체율($t=2.81$, $p<.05$)과 맞춤형노후설계($t=3.59$, $p<.05$)는 커뮤니케이션에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤으나, 퇴직급여수급권 보장은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

표 5. 노후소득보장성이 커뮤니케이션에 미치는 영향

독립변수	비표준화 계수	표준화 계수 β	t	p	VIF
상수	2.56		11.94	.000	
퇴직급여수급권보장	-.02	-.02	-2.29	.776	1.25
소득대체율	.16	.16	2.81	.005	1.46
맞춤형노후설계	.19	.20	3.59	.000	1.39

$R^2 = .14$, 수정된 $R^2 = .13$, $F = 16.64$, $P = .000$, Durbin-Watson=1.93

$p<.05$

3.3 기업복지만족도가 직무몰입에 미치는 영향

기업복지만족도가 직무몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 [표 6]과 같으며 회귀모형의 설명력은 $R^2=.25$ 이고 모형적합성은 통계적으로 유의미하였다 ($F=46.29$, $p<.05$). 기업복지만족도 하위변인인 다양성($t=3.67$, $p<.05$)과 수혜수준($t=2.67$, $p<.05$), 커뮤니케이션($t=2.10$, $p<.05$) 모두 직무몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 6. 기업복지만족도가 직무몰입에 미치는 영향

독립변수	비표준화 계수	표준화 계수 β	t	p	VIF
상수	2.07		12.99	.000	
다양성	.18	.25	3.67	.000	2.54
수혜수준	.17	.18	2.67	.008	2.44
커뮤니케이션	.11	.13	2.10	.036	2.15

$R^2=.26$, 수정된 $R^2=.25$, $F=46.29$, $P=.000$, Durbin-Watson=1.80

$p<.05$

3.4 퇴직연금의 노후소득보장성과 직무몰입의 관계에서 기업복지만족도의 매개효과

Baron and Kenny(1986)가 개발한 매개효과 단계적 분석법을[35] 실시하였으며 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 기업복지만족도의 하위요인인 다양성의 매개효과

검증 결과는 [표 7]과 같다. 소득대체율의 t값과 p값은 1단계, 2단계, 3단계 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 2단계의 독립변수 회귀계수(.22)가 3단계의 회귀계수(.21)보다 크게 나타났다. 따라서 소득대체율과 직무몰입의 관계에서 다양성이 부분매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 반면에 퇴직급여수급권보장과 맞춤형노후설계는 다양성의 매개효과는 없는 것으로 나타났다. 설명력 R^2 는 1단계 8%, 2단계 16%, 3단계에서 31%로 나타났다.

표 7. 노후소득보장성과 직무몰입의 관계에서 다양성의 매개효과

단계	독립변수	종속 변수	표준화 계수 β	t	p	R^2
1 단계	퇴직급여수급권보장	다양성	-.04	-.80	.425	.08
	소득대체율		.19	3.24	.001	
	맞춤형노후설계		.18	3.19	.002	
2 단계	퇴직급여수급권보장	직무 몰입	.12	2.75	.006	.16
	소득대체율		.22	5.13	.000	
	맞춤형노후설계		.05	1.27	.204	
3 단계	퇴직급여수급권보장	직무 몰입	.16	3.41	.001	.31
	소득대체율		.21	4.09	.000	
	맞춤형노후설계		.00	-.09	.930	
	다양성(매개)		.41	9.35	.000	

$p<.05$

둘째, 기업복지만족도의 하위요인인 수혜수준의 매개효과 검증 결과는 다음 [표 8]과 같다. 소득대체율의 t값과 p값은 1단계, 2단계, 3단계 모두 유의미하였으며, 2단계 독립변수의 회귀계수(.22)가 3단계 회귀계수(.21)보다 크게 나타났다. 따라서 소득대체율과 직무몰입의 관계에서 수혜수준이 부분매개효과를 가지는 것으로 확인되었다. 반면에 퇴직급여수급권보장과 맞춤형노후설계는 수혜수준의 매개효과는 없는 것으로 나타났다. 설명력 R^2 는 1단계 9%, 2단계 16%, 3단계에서 29%로 나타났다.

표 8. 노후소득보장성과 직무몰입의 관계에서 수혜수준의 매개효과

단계	독립변수	종속 변수	표준화 계수 β	t	p	R^2
1 단계	퇴직급여수급권보장	수혜 수준	.00	.03	.979	.09
	소득대체율		.18	3.12	.002	
	맞춤형노후설계		.18	3.16	.002	
2 단계	퇴직급여수급권보장	직무 몰입	.12	2.75	.006	.16
	소득대체율		.22	5.13	.000	
	맞춤형노후설계		.05	1.27	.204	

3 단계	퇴직급여수급권보장	직 무 몰 입	.14	2.97	.003	.29
	소득대체율		.21	4.19	.000	
	맞춤형노후설계		.00	.04	.967	
	수혜수준(매개)		.38	8.46	.000	

p<.05

셋째, 퇴직연금제도의 노후소득보장성과 직무몰입의 관계에서 기업복지만족도의 하위요인인 커뮤니케이션의 매개효과를 검증한 결과는 다음 [표 9]와 같다. 소득대체율의 t값과 p값은 1단계, 2단계, 3단계 모두 유의미하였으나, 2단계에서 독립변수의 회귀계수(.22)가 3단계에서의 회귀계수(.23)보다 작게 나타나 소득대체율과 직무몰입의 관계에서 커뮤니케이션이 매개효과를 가지지 않는 것으로 확인되었다. 또한 퇴직급여수급권보장과 맞춤형노후설계의 관계에서 t값과 p값이 1단계 또는 2단계에서 충족되지 않아 커뮤니케이션의 매개효과는 없는 것으로 나타났다. 설명력 지수 R²는 1단계 9%, 2단계 16%, 3단계에서 27%로 나타났다.

표 9. 노후소득보장성과 직무몰입의 관계에서 커뮤니케이션의 매개효과

단계	독립변수	종속변수	표준화계수β	t	p	R ²
1 단계	퇴직급여수급권보장	수혜수준	-.00	-.29	.776	.09
	소득대체율		.16	2.81	.005	
	맞춤형노후설계		.20	3.59	.000	
2 단계	퇴직급여수급권보장	직무몰입	.12	2.75	.006	.16
	소득대체율		.22	5.13	.000	
	맞춤형노후설계		.05	1.27	.204	
3 단계	퇴직급여수급권보장	직무몰입	.15	3.06	.002	.27
	소득대체율		.23	4.36	.000	
	맞춤형노후설계		.00	-.04	.967	
	커뮤니케이션(매개)		.35	7.84	.000	

p<.05

3.5 기업복지만족도의 매개효과 유의성에 대한 Sobel 검증

앞의 3.4에서 확인된 기업복지만족도 간접효과의 유의성을 Sobel 분석을 통해 검증한 결과는 다음 [표 10]과 같다. 기업복지만족도 하위요인인 다양성은 소득대체율과 직무몰입과의 관계(Z=4.83, p<.05)에서 매개효과가 있는 것으로 확인되었으며, 수혜수준 역시, 소득대체율과 직무몰입의 관계(Z=4.92, p<.05)에서 매개효과를 가지는 것으로 확인되었다. 따라서 기업복지만족도 하위요인인 다양성과 수혜수준이 소득대체율과 직무몰

입의 관계에서 매개효과를 가진다는 것이 검증되었다.

표 10. 기업복지만족도 매개효과 Sobel 검증 결과

	A→B		B→C		z(p)
	비표준화계수	비표준오차	비표준화계수	비표준오차	
소득대체율(A)→ 다양성(B) → 직무몰입(C)	.281	.052	.345	.032	4.83 (.000)
소득대체율(A)→ 수혜수준(B) → 직무몰입(C)	.230	.041	.418	.041	4.92 (.000)

p<.05

V. 결론 및 제언

본 연구는 퇴직연금의 제도적 이점인 노후소득보장성을 독립변인으로 하고, 근로자의 직무수행력 향상에 긍정적인 영향을 미치는 요인인 직무몰입을 종속변인으로 하여 노후소득보장성이 직무몰입과 기업복지만족도에 미치는 영향을 검증하고, 이러한 변인들의 관계에서 기업복지만족도가 어떠한 매개효과를 가지는가를 실증적으로 분석하는 것을 연구목적으로 하였다.

퇴직연금제도를 도입한 이후부터 현재까지 운용하고 있는 K기업 근로자를 연구대상으로 하여 연구가설을 검증한 결과는 다음과 같다.

첫째, '가설 I. 퇴직연금제도의 노후소득보장성은 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.'에서 노후소득보장성 하위요인 중 퇴직급여수급권보장과 소득대체율이 직무몰입에 정(+)의 영향을 미쳤으며 맞춤형 노후설계는 영향력이 없는 것으로 검증되었다. 즉, 퇴직급여수급권보장과 소득대체율이 높을수록 직무몰입도가 높아지는 것으로 확인되었다. K기업은 기존의 근로자 퇴직금을 대신하여 기업이 퇴직급여비용을 부담하고 있다. K기업의 근로자들은 장기근속 근로자가 대부분으로서 임금이 높아질수록 퇴직급여액도 높아지기 때문에 K기업이 퇴직 이후 자신들의 노후소득을 보장하는 데 공헌하고 있으며 또한 노후 소득대체율을 높이고 있다고 인식하면서 이러한 인식이 근로자들의 직무몰입에도 긍정적 영향을 미치는 결과로 이어졌을 것으로 보인다. 그러나 맞춤형 노후설계 요인은 근로자 스스로 퇴직연

금의 유형을 선택하는 측면이므로 직무몰입 요인에 영향을 미치지 못한 것으로 추론된다.

이러한 결과는 퇴직연금제도가 조직 유효성에 미치는 영향을 연구한 김태균 외(2010)[20]과 김상우(2015)[36]의 선행연구에서 조직몰입, 조직만족 등이 긍정적 영향을 미친다는 연구 결과와 맥을 같이 한다.

둘째, '가설 II. 퇴직연금제도의 노후소득보장성은 기업복지만족도에 정(+)'의 영향을 미칠 것이다.'에서 노후소득보장성의 하위요인인 소득대체율과 맞춤형노후설계는 기업복지만족도 하위요인인 다양성, 수혜수준, 커뮤니케이션에 정(+)'의 영향을 미쳤으나 퇴직급여수급권보장은 영향력이 없는 것으로 검증되었다. 이는 근로자 개인별로 필요에 따라 퇴직연금제도의 소득대체율과 맞춤형 노후설계방식을 선택할 수 있기 때문에 따라만족도에 영향을 미친 것으로 보인다. 그러나 퇴직급여수급권보장 변인은 그 자체로서는 긍정적으로 인식되어 직무몰입에는 긍정적 영향을 미쳤지만 다른 두 하위요인에 수반되는 요인으로서 궁극적으로 만족도에는 영향을 미치지 않은 것으로 보인다.

이러한 결과는 선택적 복지제도의 제도적 이점이 만족도 등에 정(+)'적 영향을 미친다는 것을 확인한 강주연(2014)[37], 노운호(2009)[38]의 선행연구 결과와 맥을 같이 한다.

셋째, '가설 III. 기업복지만족도는 직무몰입에 정(+)'의 영향을 미칠 것이다.'에서 기업복지만족도 하위변인인 다양성, 수혜수준, 커뮤니케이션 모두 직무몰입에 유의한 정(+)'의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 이는 기업복지만족도가 클수록 직무몰입에 미치는 긍정적 영향도 크다는 것과 퇴직연금의 실시가 근로자의 근무를 촉진할 수 있는 요인으로서 직무몰입에 긍정적 영향을 준다는 것을 의미한다.

이러한 결과는 선택적 복지제도에 대한 복지만족도가 높을수록 직무몰입에 정(+)'의 영향을 미친다는 것을 확인한 유세환(2016) 등의 선행연구[28]와 일치하는 결과이다.

넷째, '가설 IV. 기업복지만족도는 퇴직연금제도의 노후소득보장성과 직무몰입의 관계에서 매개효과를 가질 것이다.'에서 기업복지만족도는 노후소득보장성의 하위요인인 소득대체율과 직무몰입의 관계에서 매개효과를

가지는 것으로 검증되었다. 반면, 다른 변인들은 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 이를 통해 퇴직연금제도의 이점인 노후소득보장성은 기업복지만족도를 높여 근로자의 직무몰입을 높이며, 또한 소득대체율은 기업복지만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요인이라는 점을 확인하였다. 특히, 기업복지만족도의 하위요인인 다양성 및 수혜수준이 소득대체율과 상관관계가 높은 것으로 나타나서 퇴직연금의 활성화를 위해서는 연금의 수익성을 높여야 한다는 점을 제시할 수 있다.

이러한 결과는 선택적 복지제도 등의 유효성과 직무몰입의 관계에서 복지만족도가 매개효과를 가진다는 것을 확인한 유세환(2016)[28], 전예섬(2019)[29] 등의 선행연구와 맥을 같이 한다.

이상의 연구결과를 바탕으로 현재의 퇴직연금제도 도입 활성화를 위하여 다음과 같이 제언한다. 첫째, 퇴직연금에 가입한 근로자의 소득대체율을 향상시키기 위하여 기업과 정부의 추가적인 노력을 더욱 높여야 한다. 본 연구에서 기업복지만족도는 노후소득보장성의 하위요인 중에서 소득대체율에 가장 높은 영향을 받는 것으로 확인되었다. 따라서 퇴직연금의 수익성을 높일 수 있는 실제적이고 인위적인 조치가 시급하다. 둘째, 본 연구에서 나타난 바와 같이 퇴직연금은 근로자의 기업복지만족도를 높이고 이는 결과적으로 직무몰입을 증진할 수 있다. 이러한 연구결과는 퇴직연금의 도입을 촉진하기 위한 홍보자료로 활용될 수 있다. 즉 정부는 퇴직연금의 도입을 홍보하는 과정에서 제도적 이점만이 아니라 기업의 조직운영 면에서도 근로자의 직무몰입과 기업복지만족도를 증진하는 이점을 가진다는 본 연구의 결과를 함께 강조할 수 있을 것이다. 이를 통하여 기업 측면에서 재정적 부담이 되는 퇴직연금급여 비용이 결국 기업의 생산성을 높이는데 기여할 수 있다는 점을 알릴 수 있을 것이며 이를 통하여 기업의 퇴직연금 도입에 대한 동기를 높일 수 있을 것이다. 셋째, 본 연구는 퇴직연금제도의 노후소득보장성을 변인으로 하여 실증한 최초의 국내 연구라는 점에서 의의가 있다.

본 연구는 퇴직연금제도가 비교적 모범적으로 운영되고 있는 대기업인 K기업을 연구대상으로 하였다는 점에서 한계가 있다. 후속연구에서는 퇴직연금의 도입이 소극적인 중소기업들을 대상으로 하여 퇴직연금

의 도입을 촉진할 수 있는 동기와 이점을 확인할 필요가 있다.

* 본 논문은 이광일의 박사학위논문을 수정 및 재구성하였음.

참 고 문 헌

[1] 통계청, 2020 고령자 통계, 2021.
 [2] 보건복지부, 보도설명자료, 2020.05.11.
 [3] <http://www.kgyonhapnews.net/38974>
 [4] 김상호, 김원섭, 원종욱, 우해봉, 정해식, 백혜연, 장인수, 손현섭, 노후소득보장 강화 방안 연구, 한국보건의사회연구원, 2015.
 [5] 통계청, 2019년 퇴직연금통계 결과, 2020.
 [6] http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=12171
 [7] 김호균, 김영식, 이봉주, 성주호, “기업의 조세부담이 확정급여형 퇴직연금의 적립에 미치는 영향에 관한 실증연구,” 리스크관리연구, 제29권, 제4호, pp.79-105, 2018.
 [8] 이상우, 주요국 혼합형 퇴직연금제도 현황과 시사점, 보험연구원, 2018.
 [9] <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list12.do>
 [10] 주현, 기업과 종업원 속성에 따른 퇴직연금제도 도입 및 유형선택에 대한 실증적 분석, 세종대학교, 박사학위논문, 2018.
 [11] 권승원, 복지국가유형에 따른 노후소득보장제도에 관한 연구, 인하대학교, 석사학위논문, 2012.
 [12] <https://www.korea.kr/news/contributePolicyView.do?newsId=148678022>
 [13] 신승희, 손현섭, 이항석, “생존기간을 고려한 생애소득대체율의 추정,” 한국데이터정보과학회지, 제25권, 제6호, pp.1315-1331, 2014.
 [14] 김환조, 근로자의 퇴직연금제도 유형의 선호에 관한 연구, 울산대학교, 석사학위논문, 2013.
 [15] J. M. Diefendorff, D. J. Brown, A. M. Kamin, and R. G. Lord, “Examining the Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behaviors and Job

Performance,” Journal of Organizational Behavior, Vol.23, No.1, pp.93-108, 2002.
 [16] 신현규, 자기결정성이론과 계획행동이론의 적용을 통한 지속가능한 관광에 관한 연구: 생태관광의도를 중심으로, 경희대학교, 박사학위논문, 2013.
 [17] M. Riipinen, “The relationship between job involvement and well-being,” The Journal of Social Psychology, Vol.131, No.1, pp.81-89, 1997.
 [18] R. Dubin, “Industrial Worker’s Worlds: a Study of the Central Life Interests of Industrial Workers,” Social Problems, Vol.3, pp.131-142, 1975.
 [19] 이정수, 근로직 구성원의 욕구속성과 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향 연구: 직무몰입 조직념도 직무성과를 중심으로, 연세대학교, 석사학위논문, 2008.
 [20] 김태균, 이한덕, “퇴직연금제도 도입이 조직유효성에 미치는 영향에 대한 분석,” 대한경영학회지, 제23권, 제3호, pp.1629-1646, 2010.
 [21] 박길태, “한국 기업복지의 변천사에 관한 연구,” 경영사연구, 제30권, 제2호, pp.99-117, 2015.
 [22] 권영국, “직무몰입의 선행요인 결과변수에 관한 연구; 서울소재 특1급 호텔 식음료 부서 중심으로,” 한국조리학회지, 제21권, 제3호, pp.212-231, 2015.
 [23] 윤미경, 중소기업의 선택적 복지제도가 기업복지만족도와 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향: 기업복지제도의 특성과 자기결정요소의 매개효과, 세종대학교, 박사학위논문, 2014.
 [24] A. E. Barber, R. B. Dunham, and R. A. Formisano, “The impact of flexible benefits on employee satisfaction: A field study,” Personnel Psychology, Vol.45, No.1, pp.55-75, 1992.
 [25] 오창열, 근로자 직무만족도에 미치는 요인들에 관한 연구: 연기군 중소기업체 중심, 침례신학대학교, 석사학위논문, 2008.
 [26] 권기만, 기업복지와 직장만족도에 관한 연구: 중소기업체의 근로자를 중심으로, 연세대학교, 석사학위논문, 2000.
 [27] 최수찬, 최보라, 임은정, “선택적 복지제도의 만족도가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구,” 한국사회복지조사연구, 제24권, pp.209-232, 2010.
 [28] 유세환, 중소기업의 선택적 복지제도가 직무만족과

조직몰입에 미치는 영향, 단국대학교, 석사학위논문, 2016.

- [29] 전예섬, *선택적 복지제도에 대한 만족이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 한국철도공사를 중심으로*, 충남대학교, 석사학위논문, 2019.
- [30] 김남순, *중년층 근로자의 노후설계 인식에 관한 연구: 개인적 사회 경제적 특성과 정부정책의 관련성을 중심으로*, 경원대학교, 박사학위논문, 2009.
- [31] 김향겸, *민간조사업 도입에 관한 경찰공무원의 인식 조사*, 경기대학교, 박사학위논문, 2011.
- [32] D. J. Weiss, R. V. Dawis, G. W. England, and H. L. Lloyd, "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire," *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 1967.
- [33] 김명숙, *노인장기요양시설 종사자의 심리적 안녕감이 직무몰입과 서비스질에 미치는 영향연구*, 나사렛대학교, 박사학위논문, 2018.
- [34] H. G. Heneman and D. Schwab, "Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature and Measurement," *International Journal of Psychology*, Vol.20, No.1, pp.129-141, 1985.
- [35] R. N. Baron and D. A. Kenny, "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51, No.6, pp.1173-1182, 1986.
- [36] 김상우, *공기업을 퇴직연금제도 운영방안 개선에 관한 연구*, 고려대학교, 석사학위논문, 2015.
- [37] 강주연, *퇴직연금 가입유형별 이해도와 만족도 분석*, 성신여자대학교, 석사학위논문, 2014.
- [38] 노윤호, *한국 퇴직연금제도의 유효성 증대 방안연구*, 충북대학교, 석사학위논문, 2010.

저 자 소 개

김 수 정(Soo-Jung Kim)

정회원



- 1990년 8월 : 이화여자대학교 사회사업학과(문학사 석사)
- 2008년 2월 : 호서대학교 정보경영학과(사회복지상담 전공 박사)
- 2004년 4월 ~ 현재 : 디지털서울문화예술대학교 사회복지학과 부교수

〈관심분야〉 : 사회복지정책, 노인복지, 청소년복지

최 윤 진(Yun-Jin Choi)

정회원



- 2002년 8월 : 중앙대학교 사회복지학과(사회복지학 석사)
- 2009년 2월 : 서울한영대학교 대학원(사회복지학 박사)
- 2018년 9월 ~ 현재 : 한국열린사이버대학교 사회복지학과 조교수

〈관심분야〉 : 사회복지실천, 노인복지, 여성복지

이 광 일(Gwang-Il Lee)

정회원



- 2017년 8월 : 서울사회복지대학원대학교(사회복지학 석사)
- 2020년 8월 : 서울한영대학교 대학원(사회복지학 박사)
- 1987년 3월 ~ 2020년 1월 : (주)KT
- 2020년 8월 ~ 현재 : (주)앤아이테크

〈관심분야〉 : 사회복지정책, 기업복지, 퇴직연금