

기업구성원의 퇴직에 대한 태도 및 퇴직준비 교육 요구*

이 주 일[†]
한림대학교 심리학과

이제 한 조직을 평생직장으로 알면서 근무하던 시대는 끝났다. 자의든 타의든 모든 기업 구성원들에게 퇴직은 언제 닥칠지 모르는 일상이 되었다. 그러나 조직생활을 하면서 퇴직에 대해 준비를 하고 있는 조직 구성원은 많지 않은 것이 현실이다. 본 연구에서는 기업구성원들이 퇴직에 대해 얼마나 준비하고 있는지를 알아보기 위해 퇴직에 대한 태도, 퇴직준비 교육 요구, 경력 준비도를 조사하였다. 조사 결과 많은 기업 구성원들은 여전히 퇴직을 부정적으로 바라보고 있었으며, 퇴직 후의 경력관리에 대해 구체적인 계획을 세우고 있는 사람은 32%정도에 불과하였다. 그러나 퇴직 준비 교육의 필요도를 조사한 결과 90%의 응답자들이 그 필요성을 인정하였다. 본 연구에서는 또한 퇴직에 대한 태도, 퇴직준비 교육 요구도, 경력준비도와 관련이 있을 변인들을 조사하였고, 이런 변인들과 퇴직에 대비한 교육 내용에 부여하는 중요도와의 상관관계를 조사하였다. 조사결과 퇴직에 대한 태도와 경력 준비도에는 퇴직 후 미래에 대한 예측전망, 희망퇴직연령과 정년간의 차이가 유의미한 상관성이 있는 것으로 나타났다. 응답자들이 원하는 퇴직준비교육으로는 퇴직 후의 경제생활, 여가시간활용, 건강관리 방법에 대한 교육 요구가 가장 높았다. 보다 구체적으로 1) 은퇴 후 생활설계와 목표설정, 2) 자녀와의 관계유지방법, 3) 자신에게 맞는 취미활동하기, 4) 체력 및 건강을 유지하기 위한 방법, 5) 사회보장제도 및 연금 등의 생활보호 법률의 이해 등을 퇴직준비를 위한 교육주제로 중요시하는 것으로 나타났다. 퇴직 후를 대비해서 받고 싶은 직업교육 내용으로 1) 자기분야의 컨설턴트, 2) 사회봉사원, 3) 타회사의 고급관리자, 4) 식품요리 및 조리사, 5) 환경감시단이 되는 방법에 대해 가장 교육을 원하는 것으로 나타났다.

주요어 : 퇴직, 퇴직에 대한 태도, 경력준비도, 퇴직교육요구, 퇴직 후 전망, 퇴직준비교육 주제

* 이 논문은 2002년도 한림대학교 교비연구비(HRF-2002-10)에 의하여 연구되었음.

† 교신저자 : 이주일, 한림대학교 심리학과, 033-248-1723, jilee@hallym.ac.kr

최근의 조사결과 직장인 10명 가운데 7명이 이직을 하려고 하는 것으로 나타났다. 인터넷 채용 정보업체 잡링크가 직장인 2,417명을 대상으로 조사한 설문 조사 결과에서 '하반기 취업 시기를 맞아 이직을 준비하고 있는가?'라는 질문에 73.1%가 그렇다고 응답한 것으로 나타났다 (한겨레, 2002).

이직이나 퇴직이라는 말은 이제 직장인들 사이에 자연스럽게 거론되는 말이며, 직장 생활 중에 항상 생각하는 주제가 되었다고 할 수 있다. 구성원 개인적인 차원에서든 조직의 입장에서든 평생직장이라는 말은 더 이상 큰 의미가 없는 시대가 된 것이다.

퇴직의 개념을 다양하게 정의할 수 있지만, 어떻게 규정하든지, 퇴직이란 "고용에 의한 유급의 직위에서 물러나 이 직위와 관련된 역할 수행을 중단하게 되는 것"(김연옥, 1992)으로, 개인차이는 있겠지만 대체로 다음과 같은 문제를 야기하게 된다. 첫째, 수입원의 단절로 인해 퇴직자의 경제생활에 큰 영향을 준다. 둘째, 직업과 관련된 역할 중심으로 이루어져 오던 사회생활과 대인관계 등의 폭이 퇴직과 더불어 대폭 축소됨으로 인해 사회적 소외를 겪게 된다. 셋째, 일과 역할 수행으로 형성되던 심리적 정체감이 흔들리게 된다. 넷째, 역할상실과 사회적 소외감으로 심리적 건강에 부정적 영향을 가져오게 된다. 다섯째, 기존에 계속해오던 활동의 중단은 신체적 리듬에 영향을 미치고, 퇴직의 부정적 결과들은 스트레스원으로 작용하게 되어 신체적 건강을 악화시킬 가능성이 커진다(김연옥, 1992).

퇴직은 이와 같이 개인의 인생에 있어 중요한 사건이라 할 수 있다. 더욱이 기업 환경의 변화로 회사가 더 이상 개인의 평생직장을 보장할 수 없는 상황이 전개되면서 사람들의 퇴직에 대한 태도도 급변하게 되었고, 퇴직을 준비하는

것은 정년을 앞둔 사람들만의 몫이 아니게 되었다.

또한 평균수명이 길어지면서, 많은 사람들이 평균 55세 전후로 정년퇴직을 하게 되므로 퇴직 후의 경력을 설계하는 것은 이제 선택사항이 아니라 필수적인 사항이 되었다. 따라서 적극적으로 퇴직 과정을 준비하는 것이 퇴직 당사자들에게는 새로운 역할에 적응하고 삶에서 새로운 의미를 찾게 해주며, 고용주에게도 계속해서 새롭게 참신한 노동력이 조직 내에 유입될 수 있게 해주는 것이라 할 수 있을 것이다. 이와 더불어 불만족스런 퇴직 경험을 하게 되는 것은 퇴직자들에게 고통과 우울, 절망의 상태에 빠지게 할 뿐만 아니라, 남아있는 직원들의 사기를 떨어뜨리고, 조직에 대한 몰입도를 떨어뜨리는 대가를 지불하게 한다.

한편, 퇴직이나 이직에 대한 조직 구성원들의 태도는 개인의 조건에 따라 상당한 차이가 나타난다(권문일, 1996; 김연옥, 1992). 이직이나 퇴직에 대해 준비가 되어 있는 사람도 있고, 항상 이런 생각만 하고 있는 사람도 있을 수 있으며, 마지못해 퇴직을 해야 하는 사람도 있을 것이다.

퇴직에 대한 태도

퇴직에 대한 태도에 긍정적인 영향을 주는 요소들은 여러 가지가 있을 수 있다(Glasmer, 1976; McPherson & Guppy, 1979; 최성재, 1989; 김연옥, 1992). 최성재(1989;)는 현재의 경제적 사정, 퇴직 후 예견되는 경제적 사정, 건강상태, 교육수준, 퇴직 후 생활에 대한 계획정도, 여가생활에 대한 지향도, 원하는 퇴직연령과 현재 퇴직연령과의 차이, 퇴직연령 등이 퇴직에 대한 태도형성에 긍정적인 영향을 주는 것을 확인하였다

김연옥(1992)의 연구에서는 퇴직후 예견되는 사회소속감, 퇴직후 예상되는 경제 생활수준, 현

재의 소득수준, 직종, 건강상태가 퇴직태도와 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났다. 이 중, 직종은 부적인 상관이 나타났다. 즉, 사람들의 인식상 고급 직종에 있을수록 새로운 직종으로 바뀌는 것을 달가워하지 않음을 보여 주었다.

이러한 연구결과들은 개인이 경제적으로 여유가 있고, 퇴직을 하여도 사회적 및 경제적 생활에 별 문제가 없다고 여겨지는 경우에는 퇴직을 긍정적으로 바라본다는 것을 시사하는 것으로 볼 수 있을 것이다. 즉, 현재의 생활수준에 문제가 없고 퇴직 후에도 무엇을 할지가 준비되어 있는 경우에는 퇴직에 대해 긍정적인 태도를 지니게 되는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

퇴직태도에 영향을 주는 또 한 가지 주요한 변인으로 퇴직 후 생활에 대한 계획정도를 들 수 있다. Glasmer(1976), McPherson과 Guppy(1979), 최성재(1989)에 따르면, 퇴직 후 생활에 대한 계획이 제대로 수립되어 있을수록 개인의 퇴직에 대한 태도가 긍정적인 것으로 나타났다. 퇴직 후 생활에 대한 계획과 준비가 잘되어 있을수록 퇴직 후 생활에 대해 미리 계획을 세워, 많은 어려움을 예방할 수 있을 것이므로 퇴직에 대해 긍정적인 태도를 나타내는 것이라고 할 수 있을 것이다.

그런데 지금까지 퇴직에 대한 태도에 영향을 주는 변인들을 찾고자 하는 연구들을 종합해보면, 인구학적 변인들은 일관된 결과를 나타내지 않는 것 같다(최성재, 1989; 김연옥, 1992). 오히려, 인구학적인 변인들보다는 심리적인 요소들이 퇴직에 대한 태도에 일관되게 더 긍정적인 요인으로 작용하는 것을 볼 수 있다. 예컨대 퇴직 후의 생활 즉, 대인관계, 안녕감 수준 등이 어떻게 전개될지에 대한 예측이 퇴직을 바라보는 태도에 더 중요한 영향을 줄 것이라고 가정할 수가 있다.

퇴직준비를 위한 교육 요구도

어떤 변인들이 개인으로 하여금 퇴직을 준비하게 만들고, 퇴직 이후를 대비하는 퇴직교육을 받고 싶은 마음이 들게 할까? 이런 물음에 답하고자 김연옥(1992)은 퇴직 교육에 대한 욕구에 영향을 주는 요인을 조사하였는데 이 연구에서는 개인의 여가활동정도, 교육수준, 의무정년에 대한 압박감, 직종, 퇴직 후 경제수준 전망 등이 퇴직준비 교육 욕구와 유의미한 관련이 있는 것으로 나타났다. 이 중 의무정년에 대한 압박감, 직종은 부적인 상관이 나타났다. 이 결과는 사회적 위신이 높은 직종에 종사하거나 의무정년이 가까워질수록 교육욕구는 오히려 적은 것을 의미하는 것이다. 또한 특이한 결과로 개인의 여가활동정도, 교육수준은 가장 높은 정적 관련성을 보여주었는데, 이는 다양한 관심을 가지고 있고, 다양한 활동에 참여하는 사람일수록 퇴직 준비 프로그램에 대한 교육욕구가 높을 가능성을 보여주는 것이라 하겠다.

이와 같이 퇴직교육을 받고자 하는 욕구는 개인의 인구학적 변인의 차이에 따라 다양한 차이를 나타낼 것이라고 예측할 수 있을 것이다. 그러나 퇴직교육을 받고자 하는 욕구는 많은 현실적인 요소들에 의해 영향을 받게 될 것이다. 따라서 개인의 현재 경제수준이나 일상 생활수준이 중요한 영향을 끼치게 될 것이라고 생각된다.

퇴직준비교육·욕구 내용

퇴직을 앞둔 사람들이 가장 궁금해 하고 필요로 하는 교육내용은 무엇인가? 퇴직에 대한 상담 및 교육을 해주는 인터넷 상담자료(Selles, 2000)에 가장 자주 올라오는 질문리스트를 보면 1) 퇴직이 배우자에게 미치는 영향은? 2) 금년 말에 퇴직하려고 하는데 내가 받을 수 있는 연금 수혜액은?

3) 퇴직을 결정하기에 가장 적당한 상태는? 4) 퇴직 연령에 대한 요즘의 추세는? 5) 퇴직을 준비하기 위해 내가 해야 할 일은? 6) 언제쯤 나의 퇴직 통고를 회사에 하는 것이 좋은지? 7) 연금 정책이나 제도는 어떤 것이 있는지? 등이었다. 보다 구체적인 것으로는 퇴직을 준비하기 위해 필요한 재정계획, 부모봉양이나 자녀 교육 및 주택구입, 세금납부 등에 대한 질문들이었다. 이런 질문들은 퇴직을 앞두고 있는 사람들이 우선 궁금해 하는 정보들은 어떤 것들인지에 대한 개략적인 윤곽을 그려볼 수 있게 해준다.

퇴직을 앞두고 있는 사람들이 구체적으로 교육받고 싶어 하는 교육주제가 무엇인가를 조사한 선행연구들은 그리 많지 않다. 김신일(1999)은 퇴직교원들을 대상으로 퇴직교원들의 노후준비를 위해 필요한 교육내용을 조사한 결과 1) 노후의 건강관리, 2) 노년의 취미생활, 3) 노년의 경제생활, 4) 가족 내에서의 인간관계, 5) 노인 복지정책과 법률, 6) 봉사활동안내, 7) 세대차의 극복, 8) 죽음의 의미와 그 준비, 9) 재취업 관련 지식 및 기능, 10) 컴퓨터 교육 등의 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났다.

박선옥(1997)은 실제로 기업체에 종사하는 중장년 사무직을 대상으로 퇴직준비 교육에 대한 태도와 교육프로그램욕구를 조사하였다. 이 연구에서는 1)경제문제에 대비한 교육, 2)재취업을 위한 교육, 3)건강과 보건을 위한 교육, 4)여가 생활을 위한 교육, 5) 가족생활을 위한 퇴직준비교육, 6)법률지식을 위한 교육, 7)자원봉사자를 위한 교육 욕구가 높은 것으로 나타났다.

Brady, Leighton, Fortinsky, Crocker, 및 Forwler (1996)는 뉴잉글랜드 주에 있는 245개 조직을 대상으로 하여 퇴직 전에 이루어지기를 바라는 교육주제를 조사하였다. 이 연구에서는 1)조직이 제공해 주는 은퇴에 따른 이득(92%), 2)건강보장

제도(82%), 3)사회보장제도(74%), 4)생명보험(69%), 5)재무투자(65%), 6)시간제 또는 전일제 직업안내(44%), 6)부동산 계획(39%), 7)법률적 문제(38%), 8)지역사회문제(35%), 9)장기적인 구호보장제도(34%), 10)신체적 건강(32%), 10)은퇴 후 시간활용 방법(30%), 11)자원봉사자 활동(30%), 12)죽음과 사별(30%), 13)가족간 적응문제(23%), 14)교육기회 탐색(22%), 15)은퇴 후 주거문제(16%), 16)우울증 및 기타 정신건강문제(14%)에 대한 교육 요구가 큰 것으로 나타났다.

Elipoulous(1989)도 은퇴준비 프로그램에 포함되어야 할 교육영역을 조사하였는데, 이 연구에서는 1) 일과 은퇴의 의미, 2) 퇴직 후 소득에 대한 준비 교육, 3) 법률지식에 대한 교육, 4) 정서적인 측면에 대한 준비교육, 5) 최적의 건강상태를 유지하는 방법, 6) 여가시간 활용법의 6가지가 중요한 것으로 나왔다.

본 연구에서는 퇴직에 대해 국내 조직 구성원들이 어떤 생각을 가지고 있으며, 퇴직이나 자신의 경력관리에 대해 얼마나 준비하고 있는지를 알아보고, 또한 구체적으로 퇴직을 준비하기 위해서는 어떤 교육을 받고자 하는지를 알아보고자 하였다. 이런 목적 하에 우선 기존의 연구들을 토대로 퇴직 후에 교육받기를 원할 것이라고 생각되는 교육주제 목록을 선정하였고, 퇴직 후에 중장년층의 퇴직자들이 종사할 가능성이 높은 직업 목록을 선정하였다. 그리고 이를 토대로 조직 구성원들이 퇴직을 대비하는 교육으로 기업체 또는 국가기관에서 어떠한 교육들이 시행되기를 원하는 지를 확인해보고자 하였다. 이와 더불어 실제로 자신이 퇴직을 하게 되면 퇴직 후에 종사하고 싶은 직업이 어떤 것들이고, 또한 자신이 종사하게 될 가능성이 가장 큰 직업은 무엇인지를 파악하고자 하였다.

이런 목적과 더불어 앞서 언급한 퇴직에 대한

태도, 경력 준비도 및 퇴직준비 교육 욕구 그리고 각 퇴직교육 주제의 선택에 영향을 주거나 상호 관련이 되리라고 여겨지는 변인들이 어떤 것이 있는지를 알아보려고 하였다. 특히, 인구학적인 변인들과 현재수준 및 퇴직 후의 생활 예측을 측정하는 변인들이 이런 요인들과 어떤 관련성을 보이는지를 파악해보고자 하였다. 특히 사전 연구들에서 도출된 변인들을 인구학적 변인, 현재수준, 퇴직 후에 대한 예측수준으로 나누어 상대적인 관련성을 분석하고자 하였다. 현재의 경제수준에 더 영향을 받게 되는 구체적인 퇴직교육요구와 달리 퇴직에 대한 태도는 심리적인 요소들에 더 영향을 받을 수 있을 것이라고 예측할 수 있을 것이다.

조사방법

조사대상자

본 연구의 응답자는 국내 10여개 기업체 종사자 334명으로 남자가 261명, 여자가 70명이었다. 평균연령은 42세로 30세 미만 6명, 31-40세 79명, 41-50세 196명, 51세 이상 22명, 기타 무응답 8명이었다. 학력별 분포는 국졸 14명(4.2%), 중졸 35명(10.5%), 고졸 130명(38.9%), 대졸 127명(38%), 대학원이상 24명, 무응답 4명(1.2%)이었다. 월평균 급여는 239만원이었다. 응답자들을 근속년수 별로 분석한 결과 1년 미만 17명(5.1%), 1-5년 39명(11.7%), 5-10년 39명(11.7%), 10-15년 92명(27.5%), 15-20년 96명(28.7%), 20년 이상 49명(14.7%), 무응답 2명(6%)이었다. 사업장 규모를 분석해본 결과 150인 미만 35명(10.5%), 150-500인 미만 32명(9.6%), 500-1000인 미만 77명(23.1%), 1000인 이상 186명(55.7%), 무응답 4명(1.2%)이었

다. 직위별 분포는 (평)사원 108명(32.3%), 대리, 계장, 주임 45명(13.5%), 조장, 반장 9명(2.7%), 과장, 차장, 부장 161명(48.2%), 임원 이상 3명(9%), 무응답 및 기타 8명(2.4%)이었다. 퇴직을 얼마나 앞두고 있는지를 분석하기 위해 정년나이와 현재의 나이간의 차이를 분석한 결과, 1-5년 남음 29명(8.7%), 6-10년 남음 78명(23.4%), 11-15년남음 118명(35.3%), 16-20년 남음 57명(17.1%), 21년 이상 남음 20명(6.0%), 무응답 32명(9.6%)이었다.

조사도구

인구학 변인

앞에서 살펴본 연구들(최성재, 1989; 김연옥, 1992)을 토대로 퇴직 준비도에 영향을 주리라고 생각되는 변인들을 선정하여 측정하였다. 본 연구에서 측정한 인구학 변인으로는 성별, 연령, 학력, 근속연수, 직종(노동부 분류기준 참조), 직위, 사업장 규모, 월평균 급여, 정년나이, 퇴직을 원하는 나이를 측정하였다. 이런 변인들은 사전 연구들에서 퇴직에 대한 태도나 퇴직준비와 관련이 있을 것이라고 확인된 변인들이었다.

퇴직에 대한 태도

최성재(1989)가 사용한 6문항으로 퇴직에 관한 문항들에 대해 '그렇다'와 '그렇지 않다' 중에서 선택하게 하였다. 본 연구에서 사용한 6문항에 대한 내적 신뢰도 α 는 .73이었다.

퇴직 후 경력계획

퇴직 후 경력에 대한 계획정도를 알아보기 위한 것으로 김연옥(1992)이 퇴직 후 계획을 측정하기 위해 사용했던 도구를 사용하였다. 모두 4 문항으로 '아무 계획도 생각하지 못하고 있다', '막연하게나마 무엇을 할지는 생각뿐이다', '대체

적 계획은 짜놓고 있다’, ‘확실한 계획이 세워져 있다’의 4가지 중에서 하나를 고르게 하였다.

퇴직대비교육의 필요성

김연옥(1992)의 연구에서 사용한 것과 같이 퇴직준비 교육의 필요성과 교육에 대한 참여의사를 측정하였다. 퇴직 후를 대비하는 교육의 필요성은 직장에서 경력설계 및 퇴직에 대비하는 교육이 필요하다고 생각하는지를 ‘전혀 필요하지 않다’와 ‘매우 필요하다’의 5점 척도에 응답하게 하여 측정하였다.

현재수준에 대한 평가

현재 본인의 여가 및 취미 수준, 건강수준, 경제수준이 같은 연령대의 다른 사람과 비교해볼 때 어느 정도인지를 평가하게 하였다. 측정척도는 ‘아주 나쁘다’와 ‘아주 좋다’의 5점 척도 상에서 체크하게 하였다.

퇴직 후 생활전망에 대한 인식

퇴직 후의 일상생활에 대한 전망을 묻는 내용으로 최성재(1989)가 개발한 척도에 3문항을 추가하여 김연옥(1992)이 사용한 16문항으로 된 척도를 사용하였다. 16문항은 크게 퇴직 후의 경제상태 전망, 건강상태 전망, 심리상태 전망, 일상생활전망을 묻는 내용들로 구성되어 있었다. 각 질문에 대해 ‘예’, ‘아니오’로 응답하는 이분형 척도인데, 본 연구에 사용한 척도를 spss 10.0 프로그램을 이용하여 주축분해법(principal axis method)과 직교회전(varimax)방식을 사용하여 요인분석을 한 결과 안녕감 수준 예측과 활동수준 예측, 생활수준 예측요인으로 나누어 졌다(부록참조). 각 요인별 신뢰도 α 계수는 .91, .74, .57이었다. 본 연구에서는 이 세 요인을 사용하였다.

퇴직준비교육 주제

퇴직 후 어떤 교육을 받고 싶은지를 알아보기 위해 사전 문헌 연구(Elipoulous, 1989; 한정란, 1993; Brady 등, 1996; 김신일, 1999; 한국교육개발원, 1999)를 토대로 9개 요인을 선정하였다. 9개 요인은 1) 일과 은퇴의 의미, 2) 퇴직 후 경제생활, 3) 법률지식, 4) 정서적 및 심리적 문제, 5) 관계 관리, 6) 건강관리, 7) 여가시간 활용, 8) 지식 취득 및 학습욕구, 9) 창업 및 재취업이었다.

그 다음 본 연구자를 중심으로 전문가 회의를 개최하여 9개 요인을 좀더 세부적으로 분류하여 36가지 교육 주제를 선정하였다(뒤 표3의 교육주제목록 참조). 36개 교육주제는 본 연구자가 문헌연구를 통해 노인교육에 필요한 주제를 선정한 다음, “퇴직예정자 재취업 및 고령자 직업재조정 교육프로그램 연구(한국교육개발원, 2001)” 프로젝트에 참여한 5명의 박사급 전문가들의 전원 합의과정을 통해 선정하였다.

우선 선정된 9가지 교육주제 요인들에 대해 퇴직준비 교육 주제로 기업 구성원들이 가장 중요하게 여기는 요인이 무엇인지를 알아보기 9개 교육주제 요인 중 두 가지를 선택하게 하였다. 그 다음 9개 교육주제 요인을 세분한 36개의 구체적인 교육주제 각각에 대해 이 주제들이 퇴직 후 교육내용으로 얼마나 중요하다고 생각하는지를 ‘중요치 않다’와 ‘매우 중요하다’의 5점 척도에 체크하게 하였다. 36개 주제들은 다시 앞서 설명한 9가지 상위요인으로 통합 분류되었는데(세부적인 분류결정은 위 전문가 회의를 통해 전원합의로 이루어짐), 각 요인에 해당되는 교육주제들에 응답한 점수를 합하여 9가지 교육요인의 중요도를 측정하는 지표로 삼았다.

퇴직준비교육을 원하는 직업

교육욕구에 대한 또 다른 측정으로 퇴직 후에

취업 가능한 직업이라고 생각되는 30가지 직업군을 선정한 다음, 이런 직무에 대한 교육요구를 측정하였다. 직업군 선정은 여성 및 노령자들에게 유망한 직업군을 찾고자 하는 사전 연구결과들(다산경영컨설팅, 1998; 한국직업능력개발원, 1999)을 토대로 본 연구자가 고령자들이 선택할 만한 직업군을 선정한 다음, 앞서 설명한 “퇴직예정자 재취업 및 고령자 직업재조정 교육프로그램 연구” 프로젝트에 참여한 5명의 박사급 연구원들의 합의를 통해 선정하였다. 선정된 직업내용은 1.관광안내원, 2.환경감시원, 3.특별활동교사, 4.취업, 진로 상담가, 5.전화상담원, 6.한문, 서예교사, 7.산후조리 보조원, 8.판매 보조원, 9.식품요리 및 조리사, 10.통역, 번역사, 11.부동산중개인, 12.주택관리사, 13.보험설계사(대리점), 14.호텔서비스요원, 15.숙박관리사, 16.여행안내원, 17.아기 보육사, 18.시민단체종사자, 19.장애인 관리자, 20.여론 및 사회조사원, 21.도배, 인쇄, 조경사 22.보석감정사, 23.전문분야 컨설턴트, 24.타회사 고급관리자, 25.사회봉사자, 26.종교 활동가, 27.수공예품 제작자, 28.공공시설 관리원, 29.입법 및 고위 행정가, 30.제과, 제빵사였다.

이 30가지 직업군에 대해 퇴직 후에 가장 하고 싶은 직업 5개, 퇴직 후 인생설계를 위해 교육 받고 싶은 직업 5개, 퇴직 후에 직업으로 선택할 수 있는 가능성이 높은 직업 5개를 선택하게 하였다.

절차 및 분석

국내 10여개 기업체의 인사담당자에게 우편으로 설문지를 배부한 다음, 해당기업의 인사 담당자가 조직 구성원들에게 집단적으로 설문을 배부한 후 자발적으로 설문에 응답하도록 하였다. 수거된 설문에 대한 자료 분석은 SPSS 10.0을 이

용하여 이루어졌다.

연구결과

퇴직에 대한 태도¹⁾, 경력계획 및 퇴직교육 필요성 정도

퇴직에 대한 태도가 어떤지를 조사해본 결과, ‘퇴직은 새로운 인생을 시작하는 계기가 될 것이다’라는 문항에서만 반수이상(61.1%)이 긍정적인 반응을 보였고, 나머지 5개의 퇴직에 대한 태도 문항에서는 모두 응답자의 50%이상 이 퇴직을 부정적으로 묘사하는 쪽에 동의하는 답변을 하였다. 즉, 퇴직 자체가 새로운 기회로 여겨지기는 하지만 대부분의 응답자들이 가능하다면 퇴직을 원하지 않는 것으로 나타났다(표 1).

퇴직 후의 경력관리에 대한 계획을 얼마나 세우고 있는지를 조사해본 결과 경력관리에 대해 계획을 가지고 있는 경우(‘대체적 계획은 짜놓고 있다’, ‘확실한 계획이 세워져 있다’)는 32%에 불과하였다. ‘막연한 생각뿐이다’라고 응답한 사람이 54.5%, ‘아무 계획도 없다’는 사람이 11.4%였다.

다음, 퇴직준비 교육의 필요성을 얼마나 느끼

1) 직업별로 퇴직을 희망하는 나이를 조사해본 결과 빨리 퇴직을 원하는 직종순서대로 희망하는 퇴직 연령을 나열하면, 사무직 53.12세, 입법 공무원, 고위 임직원 및 관리자 54.25세, 기술공 및 준 전문가 56.67세, 기능원 및 관련 기능 근로자 56.98세, 전문가 57세, 서비스 근로자 및 상점과 시장판매 근로자 57.13세, 단순노무자 58.04세로 나타났다. 집단간 차이분석 결과 차이가 유의미했는데($F=7.60, p<.001$), 주로 사무직과 다른 직종간의 차이에 의한 것이었다. 사후분석결과 사무직종은 입법 공무원, 고위 임직원 및 관리자 외의 모든 직종과 유의미한 차이를 나타냈다.

표 1. 퇴직에 대한 태도

퇴직에 대한 태도	그렇다	그렇지 않다
퇴직이 기다려진다.	28(8.4)	306(91.6)
가능하면 퇴직을 하지 않았으면 좋겠다.	250(74.9)	84(25.1)
퇴직은 평소에 하고 싶었던 일을 할 수 있는 좋은 계기가 될 것이다.	146(43.7)	188(56.3)
퇴직할 것을 생각하면 뭔가 불안해 진다.	217(65)	117(35)
퇴직은 새로운 인생을 시작하는 계기가 될 것이다.	204(61.1)	130(38.9)
퇴직이 닥쳐오는 것이 두렵다.	146(43.7)	188(56.3)

주. * 숫자=응답자 빈도, ()=백분율

고 있는지와 이러한 교육이 주어진다면 교육에 참가하겠는지를 조사하였다. 조사결과 퇴직교육에 대해 '필요하다'와 '매우 필요하다'고 응답한 사람은 68.2%였고, '필요하지 않다'거나 '전혀 필요하지 않다'고 응답한 사람은 7.5%에 불과하였다. 약 21%의 사람들은 '중간이다'라고 응답하였다. 그리고, 퇴직관련 교육참가 여부를 질문한 결과 334명중 290명(86.8%)이 참여하겠다고 응답하였다.

이 결과들은 퇴직에 대해서는 전반적으로 부정적인 태도를 가지고 있고, 퇴직에 대한 준비가 거의 되어있지 않으나, 퇴직준비를 위한 교육요구는 높은 것으로 해석할 수 있다.

퇴직준비교육 주제

퇴직을 준비하는 교육을 한다면 어떤 사항에 대한 교육이 필요한지를 조사하기 위해 앞서 설정한 9가지 요인을 제시하고 가장 원하는 내용을 두 가지씩 선택하게 하였다. 이중 1순위로 선정된 내용을 분석해본 결과 첫째로 남녀 모두 퇴직 후의 경제생활에 대한 교육이 필요하다고 응답한 사람이 37.4%로 가장 높았다. 두 번째로 여가시간의 활용을 선택한 사람이 11.7%였고, 세

번째로 정서 및 심리문제를 선택한 사람이 10.8%였다.

보다 구체적으로 교육요구를 알아보기 위해 9개 영역을 보다 세분화하여 총 36개 항목으로 퇴직준비 교육주제를 분류하였다²⁾. 그 다음 이러한 주제들이 퇴직준비교육으로 얼마나 중요한지를 조사하였다. 9개영역에 대한 중요도 평가는 표2에 제시하였고, 세부 영역별 중요도는 표3에 제시하였다.

9개 영역으로 묶어 중요도를 분석한 결과 1) 여가시간 활용, 2) 건강관리, 3) 은퇴 후 경제생활, 4) 일과 은퇴의 의미, 5) 배우자 자녀 등과의 관계관리 순으로 중요도가 높은 것으로 나타났

2) 9개 요인으로 묶은 이유는 사전연구를 통해 9개 요인을 먼저 선정한 후 이에 해당하는 세부요인을 추가하여 전체 36가지 요소를 구성하였기 추가적인 때문에 추가적인 통계적 분석없이 9개 요인을 사용했음. 참고로, 36개 요인에 대해 확인적 요인 분석을 한 결과 고유치 1이 넘는 요소는 4개가 나왔지만, 요인분석 시 제 1요인에 대해 36개 교육요구사항이 모두 .60이상의 높은 요인 부하량을 나타냈고, 제1요인의 고유값이 19.30으로 매우 높은 것으로 보아 '교육요구에 대한 중요성'을 나타내는 하나의 요인으로 보는 것이 타당하다고 생각되어, 설문지 구성시 선행적으로 분류한 9개 요인 별로 점수를 계산함.

표 2. 퇴직준비교육 주제

퇴직 후 필요한 교육내용	1순위선택 ^a	중요도 ^b
일과 은퇴의 의미	19(5.7)	3.64
은퇴 후 경제생활	125(37.4)	3.66
법률지식	6(1.8)	3.42
정서 및 심리 문제	36(10.8)	3.21
관계관리(배우자, 자녀)	15(4.5)	3.62
건강관리	33(9.9)	3.72
여가시간 활용	39(11.7)	3.76
새로운 지식의 학습	25(7.5)	3.30
창업 및 재취업	30(9.0)	3.31
무응답	6(1.8)	.
전체	334(100)	334

주. * 9가지 영역 중 1순위로 선택한 빈도와 백분율
^a 각 요인의 하부요인들에 대해 중요하다고 응답한 값의 평균값
 짧은 글씨: 빈도 또는 중요도 값이 높은 상위 3개 요소

다(표 2).

세부항목별로 분석해 보면, 본 연구에서 측정 한 36개 주제 중 26개 항목이 중간 이상의 중요도를 나타내는 것으로 나타났다. 중요도가 높다고 드러난 교육주제들(상위 10가지 주제)을 살펴 보면 1) 은퇴 후 생활설계와 목표설정, 2) 자녀와의 관계유지방법, 3) 자신에게 맞는 취미활동하기, 4) 체력 및 건강을 유지하기 위한 방법, 5) 사회보장제도 및 연금 등의 생활보호 법률의 이해, 6) 배우자와 좋은 관계형성하기, 7) 자신의 체력에 맞는 운동방법, 8) 배우자와 좋은 관계형성하기, 9) 퇴직 후 수익관리 방법, 10) 노년기의 신체적 질환 이해 등이었다(표 3).

중요도가 높지 않은 것으로 나타난 내용들은 면접요령, 죽음의 의미와 그 준비, 이력서 및 자기소개서 작성요령, 상속/유언 등 법률관련 문제 이해 등이었다. 의외로 창업과 재취업에 대한 교육요구들(이력서 작성, 면접요령 등)이 그리 높지

않은 것으로 나타났다. 이상의 결과들은 퇴직준비 교육을 구성할 때 포함시켜야 할 교육 주제로 본 연구에서 측정된 변인들이 포함되는 것이 상당히 의미 있음을 시사해주는 것이라 할 수 있다.

퇴직 후 희망직업, 희망교육영역, 취업가능영역

퇴직 후에 가장 하고 싶어 하는 일이 무엇인지를 알아보기 위해 조사 대상자들에게 퇴직 후에 희망하는 직업, 퇴직을 대비해서 받고 싶은 교육, 퇴직 후에 선택할 수 있는 직업을 미리 준비한 30개 직업군 중에서 5개씩 고르도록 하였다. 그 다음 5개씩 고른 직업군 중에서 1, 2, 3위 내에 선택한 빈도를 합하여 그 빈도를 계산하였다³⁾.

퇴직 후에 희망하는 직업으로 선택한 직업들을 선택빈도 순으로 제시하면 1) 전문분야 컨설턴트, 2) 사회봉사자, 3) 타회사 고급관리자, 4) 관광안내원, 5) 식품 요리 및 조리사, 6) 부동산 중개인, 7) 주택관리사, 8) 환경감시원, 9) 시민단체 종사자, 10) 특별활동 교사 순이었다.

퇴직을 대비하기 위해 희망하는 직업교육으로 선택한 직업을 선택빈도 순으로 제시하면 1) 전문분야 컨설턴트, 2) 사회봉사자, 3) 타회사 고급관리자, 4) 식품 요리 및 조리사, 5) 환경감시원, 6) 시민단체 종사자, 7) 부동산 중개인, 8) 주택관리사, 9) 관광안내원, 10) 특별활동 교사 순이었다. 순서는 다르지만 퇴직 후에 바라는 직업과 동일한 내용들이었다.

3) 1, 2, 3순위에 대해 고르게 비중을 둔 이유는 순위간의 차이가 큰 의미가 없다고 판단했기 때문이다. 순위별로 선택사항을 분석한 결과 큰 차이가 보이지 않았음.

표 3. 세부적인 퇴직준비교육 주제

교육요구 중요도	M	SD
1. 은퇴 후 생활설계와 목표설정	4.11	1.24
2. 자녀와의 관계유지 방법	3.96	1.29
3. 체력 및 건강유지 위한 예방법	3.91	1.33
4. 자신에게 맞는 취미활동 하기	3.90	1.29
5. 사회보장제도 및 연금 등의 생활보호 법률의 이해	3.88	1.32
6. 자신의 체력에 맞는 운동방법	3.85	1.27
7. 배우자와 좋은 관계형성하기	3.82	1.39
8. 퇴직 후 수익관리 방법	3.77	1.36
9. 노년기의 신체적 질환 이해	3.75	1.38
10. 부모봉양 및 관계유지 방법	3.74	1.31
11. 스트레스 파악 및 대처요령	3.64	1.34
12. 수입과 지출 분석	3.63	1.33
13. 자산 분석 및 관리	3.58	1.42
14. 노화과정의 이해(노년기 변화진단 및 자기관리요령)	3.56	1.38
15. 대인관계 및 의사소통 기술	3.53	1.30
16. 자원봉사 등 사회봉사활동 방법	3.53	1.34
17. 친지들과 관계 맺기	3.50	1.34
18. 자신 강약점 파악 및 대처하기	3.43	1.50
19. 컴퓨터 및 인터넷 활용하기	3.43	1.27
20. 은퇴준비도 분석	3.43	1.34
21. 동산/부동산 재산관리법률 이해	3.42	1.40
22. 자신의 적성파악 방법	3.42	1.45
23. 직업과 은퇴에 대한 이해	3.37	1.34
24. 심리적 문제 증후 이해하기(우울, 기분변화, 수면장애, 성기능 저하등)	3.37	1.37
25. 창업분야(직종) 전문지식, 기술	3.36	1.54
26. 신규 직무 탐색요령	3.32	1.46
27. 회사설립 및 관리기술	3.28	1.53
28. 역할변화와 상실감 대처	3.26	1.45
29. 경영 및 인간심리 이해	3.21	1.32
30. 창업 실무 범위 이해	3.21	1.52
31. 가사에 필요한 기술	3.08	1.39
32. 사회, 정치 문제에 대한 이해	3.02	1.21
33. 상속 유언 법률관련 문제 이해	2.96	1.32
34. 이력서, 자기소개서 작성요령	2.79	1.37
35. 죽음의 의미와 그 준비	2.79	1.42
36. 면접요령	2.72	1.52

주. M=1에서 5까지 5점척도에 응답한 평균, SD=표준편차, 굵은글씨: 중요도가 높게 나온 10개 요소

표 4. 퇴직 후 희망직업, 희망직업교육, 취업선택가능직업

직업군	희망 직업	교육 희망	선택 가능
	N(%)	N(%)	N(%)
1. 관광안내원	44(.13)	35(.11)	28(.08)
2. 환경감시단	39(.12)	48(.14)	40(.12)
3. 특별활동 교사	34(.10)	33(.10)	26(.08)
4. 취업,진로상담가	17(.05)	15(.05)	20(.05)
5. 전화 상담원	14(.04)	13(.04)	9(.03)
6. 한문, 서예 교사	15(.05)	11(.03)	8(.02)
7. 산후조리 보조원	7(.02)	9(.03)	9(.03)
8. 판매보조원	9(.03)	9(.03)	20(.06)
9. 식품요리 및 조리사	42(.13)	49(.15)	37(.11)
10. 통역, 번역사	16(.05)	12(.04)	11(.03)
11. 부동산 중개인	40(.12)	37(.11)	28(.08)
12. 주택관리사	40(.12)	35(.11)	27(.08)
13. 보험설계사	4(.01)	2(.01)	2(.01)
14. 호텔서비스 요원	15(.05)	21(.06)	27(.08)
15. 숙박관리자	11(.03)	10(.03)	13(.04)
16. 여행 안내원	33(.10)	30(.08)	18(.05)
17. 아기 보육사	9(.03)	8(.02)	8(.02)
18. 시민단체 종사자	34(.10)	41(.12)	39(.12)
19. 장애인 관리사	5(.01)	8(.03)	6(.02)
20. 여론/사회조사원	7(.02)	11(.03)	12(.04)
21. 도배,인쇄,조경사	7(.02)	6(.02)	8(.02)
22. 보석감정사	9(.03)	7(.02)	6(.02)
23. 전문분야 컨설턴트	95(.28)	107(.32)	96(.28)
24. 타회사 고급관리자	56(.17)	71(.21)	81(.24)
25. 사회봉사자	64(.19)	73(.22)	62(.19)
26. 종교활동가	11(.03)	15(.04)	10(.03)
27. 수공예품 제작자	17(.05)	13(.04)	10(.03)
28. 공공시설 관리원	22(.07)	27(.08)	31(.09)
29. 입법/고위 행정가	6(.02)	5(.02)	4(.01)
30. 제과, 제빵사	21(.06)	19(.06)	11(.03)
기타	17(.05)	25(.07)	11(.03)

주. %:응답자 수(334명)중에 3순위까지 한번 이상 선택한 백분율.

희망직업: 퇴직 후에 갖고 싶은 직업군

교육희망: 퇴직 후를 대비해 교육받고 싶은 직업

선택가능: 퇴직 후에 선택 가능한 직업

굵은 글씨: 10%이상의 선택을 보인 사항.

세 번째로 퇴직 후 선택 가능한 직업으로 선택한 직업군 중 10% 이상의 응답을 받은 직업군을 제시하면 1) 전문분야 컨설턴트, 2) 타회사 고급관리자, 3) 사회봉사자, 4) 환경감시원, 5) 시민단체 종사자, 6) 식품요리 및 조리사 순이었다.

이 결과를 종합하면 본 연구의 조사대상자들은 자신들이 현재 종사하고 있는 일을 퇴직 후에도 계속하기를 바라는 비율이 가장 높은 것으로 해석할 수 있다. 전문분야컨설턴트나 타 회사의 고급관리자가 되기를 바라는 비율이 가장 높은 것이 이를 보여주는 결과라 할 수 있을 것이다.

퇴직준비도 및 퇴직교육 요구도와 다른 변인들 간의 관계

퇴직태도, 경력계획정도 및 퇴직교육 참가여부, 퇴직교육 필요도와 관련 있는 변인을 찾기 위해 인구변인, 현재수준, 퇴직 후의 전망에 대한 측정변인과 이들 간의 관련성을 분석하였다(표 5).

퇴직에 대한 태도는 인구변인 중에서 희망퇴직과 정년간의 차이 변인만이 부적으로 유의미한 관계를 나타냈다($r = -.22, p < .001$). 즉, 정년보다 퇴직을 늦게 하고자 할수록 퇴직에 대한 태도가 부정적인 것을 알 수 있다. 현재수준에서는 취미여가수준은 유의미하였으나($r = -.14, p < .05$) 건강이나 경제수준은 유의미하지 않았다. 퇴직후 예측변인들은 모두 높은 상관관계를 나타냈는데(각기 $r = .51, .43, .38$, 모두 $p < .001$), 특히 퇴직후 안녕감 예측변인이 높은 관련성을 나타냈다. 즉, 취미여가수준이 양호할수록, 그리고 퇴직후 생활에 대해 긍정적으로 예측할수록 퇴직에 대해 긍정적으로 생각한다는 것을 보여준다.

경력계획을 수립하는 정도는 인구변인에서는 급여액수와는 정적인 상관($r = .11, p < .05$)을, 희망

퇴직연령에서 정년을 뺀 변인과는 부적인 상관($r = -.12, p < .05$)을 보여주었다. 즉, 급여를 많이 받을수록 경력에 대해 준비를 하는 성향이 높았으나, 희망하는 퇴직연령이 정년보다 늦을수록 경력계획이 덜 되어 있음을 의미한다고 할 수 있다.

또한, 경력계획정도는 현재수준을 측정하는 세 가지 변인 모두(각기 $r = .21, .22, .25$, 모두 $p < .001$), 그리고 퇴직 후 생활에 대한 예측을 측정하는 3가지 변인 모두와 유의미한 정적상관(각기 $r = .23, .23, .20$, 모두 $p < .001$)을 보여주었다. 현재의 수준이 양호할수록, 그리고 퇴직 후를 긍정적으로 바라볼수록 경력계획을 수립할 가능성이 높다는 것을 보여준다.

퇴직교육에 대한 참가여부는 직위와는 정적인 상관을 보여주었으나($r = .12, p < .05$), 연령이나 직종과는 부적인 상관($r = -.12, p < .05$; $r = -.09, p < .10$)을 나타냈다. 직위가 오를수록 교육 참여 의지가 높다는 것을 말해주며, 예상과 달리 나이가 어릴수록 교육 참가 의지가 높다는 것을 보여준다. 현재수준과는 유의미한 관계를 보여주지 못했으나, 퇴직후 안녕감이 높다고 예측하는 성향은 퇴직교육 참가여부와 정적인 상관을 나타냈다($r = .11, p < .05$). 퇴직 후의 안녕감을 높이 보는 정도가 퇴직교육 참여의지와 관련이 있음을 보여주는 결과이다.

퇴직교육 필요정도는 퇴직 후의 예측을 측정하는 변인과는 유의미한 상관을 나타내지 않았으나 인구 변수 중 학력, 직위, 근속연수, 사업장 규모, 급여변인과 유의미한 정적 상관을 나타냈다($r = .18, p < .01$; $r = .24, p < .001$; $r = .11, p < .05$; $r = .18, p < .01$; $r = .26, p < .01$). 학력이 높을수록, 직위가 높을수록, 근속연수가 오래될수록, 사업장 규모가 클수록, 급여를 많이 받을수록 퇴직교육의 필요성을 높이 지각할 가능성이 있다는 것을

표 5. 퇴직준비도, 퇴직교육요구도와 인구변인, 현재수준 및 퇴직 후 예측 간의 상관관계

	퇴직준비도		퇴직교육요구		
	퇴직 태도	경력 계획	참가 여부	필요 정도	
인구 변인	학력	.04	.08	.05	.18**
	직종 ^a	-.03	.08	-.09 ⁺	-.10 ⁺
	직위	-.02	.04	.12*	.24***
	연령	.06	.08	-.12 [*]	.04
	근속연수	.00	.07	.01	.11 [*]
	사업장규모	-.03	-.02	.04	.18**
	급여	.07	.11 [*]	.04	.26***
	정년	.03	.03	.02	-.00
	희망퇴직-정년	-.22***	-.12 [*]	-.06	-.05
현재 수준	취미여가수준	.14 [*]	.21***	.03	.04
	건강수준	.00	.22***	-.03	.14 [*]
	경제수준	.06	.25***	.07	.26***
퇴직후 예측	안녕감	.51***	.23***	.11 [*]	.00
	활동수준	.43***	.23***	.07	.00
	생활수준	.38***	.20***	.07	-.08
	퇴직태도
	경력계획	.36***	.	.	.
	참가여부	.05	.03	.	.
	필요정도	-.08	.11 [*]	.37***	.

주 1. ⁺ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001, n=320

^a 직종은 1. 입법 공무원, 고위 임직원 및 관리자, 2. 전문가, 3. 기술공 및 준 전문가, 4. 사무직, 5. 서비스 근로자 및 상점과 시장판매 근로자, 6. 농업 및 어업근로자, 7. 기능원 및 관련 기능 근로자, 8. 장치 기계 조작용 및 조립원, 9. 단순노무자를 나타내는 명목척도로 측정하였으나 숫자가 커질수록 사회적 평판이 낮아지는 직업을 나타내도록 구성되었음.

주 2. 직종과 직위는 명목척도이기는 하지만, 사회적 명성이나 선호도등의 의미에서 서열척도, 동간척도의 성질을 어느 정도 가진다는 의미에서 Pearson 적률상관계수를 제시하였음(실제로, 스피어만 계수와 큰 차이가 없었음).

의미한다. 현재수준을 측정하는 변인 중에서는 경제수준과 건강수준이 유의미한 상관관계를 나타냈다($r=.26, p<.001$; $r=.14, p<.05$). 즉, 경제적 여유가 있고 건강수준이 양호할수록 퇴직 교육의 필요성을 더 느낄 가능성이 있음을 시사한다.

표 6. 퇴직준비도, 퇴직교육요구도에 대한 인구변인, 현재수준 및 퇴직후 예측의 회귀분석

		퇴직준비도		퇴직교육요구	
		퇴직 태도	경력 계획	참가 여부	필요 정도
인구 변인 1 ¹	학력	-.00	.04	-.17 ⁺	.16 ⁺
	직종	-.06	.12 ⁺	.06	.08
	직위	-.17 ⁺	-.09	.26 ^{**}	.25 ^{**}
	연령	.04	.06	-.20 [*]	-.20 ^{**}
	근속연수	.03	-.00	.02	.01
	사업장규모	-.08	-.07	.07	.08
	급여	.06	.15 ⁺	.09	.12
	정년	-.07	-.04	.02	.02
	희망퇴직-정년	-.11 [*]	-.10	.03	.03
현재 수준 2 ²	취미여가 수준	.12 [*]	.05	-.03	-.05
	건강수준	-.05	.14 [*]	.06	.08
	경제수준	-.09 ⁺	.10	.19 [*]	.20 ^{**}
퇴직후 예측 3 ³	안녕감	.30 ^{***}	.08	-.02	-.05
	활동수준	.21 ^{***}	.08	.05	.04
	생활수준	.20 ^{***}	.14 [*]	-.09	-.12 ⁺
회귀 결과 R ²	1단계	.05 ^{***}	.03 ⁺	.06 ^{***}	.06 ^{**}
	2단계	.06 ^{***}	.08 ^{***}	.09 ^{***}	.09 ^{***}
	3단계	.33 ^{***}	.13 ^{***}	.09 ^{***}	.09 ^{***}

주. ⁺ p<.10, ^{*} p<.05, ^{**} p<.01, ^{***} p<.001, n=320,

회귀결과이외의 수치들은 3단계 회귀분석시의 표준화계수

¹ 1단계: 인구변인만의 회귀결과

² 2단계: 1단계에 현재 수준 추가시 결과

³ 3단계: 2단계에 퇴직후 예측 추가시 결과

또한, 경력계획은 퇴직태도 및 퇴직교육 필요
정도와 유의미한 정적 상관을 나타냈고, ($r=.36$,
 $p<.001$; $r=.11$, $p<.05$), 퇴직교육 참가여부는 퇴직
교육 필요정도와 유의미한 정적 상관을 보여주
었다($r=.37$, $p<.001$). 이 결과는 경력계획의 수립

정도가 퇴직에 대한 태도와 퇴직교육에 대한 필
요정도와 밀접한 관련이 있음을 보여주는 결과
이다.

상관관계 분석은 인구변인, 현재수준 및 퇴직
후 예측을 나타내는 변인들이 퇴직 준비도나 퇴

직교육욕구를 결정해주는 정도를 보여줄 수 없다고 볼 수 있다. 이 관계를 분석해보기 위해 회귀분석을 시행하였다.

회귀분석결과, 퇴직태도에는 직위와 희망하는 퇴직시기에서 정년을 뺀 기간은 부적인 영향을 주는 반면($\beta=-.17, p<.05$; $\beta=-.11, p<.05$), 현재의 취미여가수준($\beta=.12, p<.05$)과 퇴직 후의 예측을 나타내는 변인들 모두가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. ($\beta=.307, p<.001$; $\beta=.21, p<.001$; $\beta=.20, p<.001$). 특히 퇴직 후 예측변인의 설명력이 컸고($R^2=.27, p<.001$), 인구학변인의 설명량도 큰 편이었다($R^2=.05, p<.001$).

경력계획에는 현재의 건강수준과 퇴직후의 생활수준이 유의미하게 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났고($\beta=.14, p<.05$; $\beta=.14, p<.05$), 직종과 급여수준도 어느 정도 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.12, p<.10$; $\beta=.15, p<.05$). 경력계획에는 현재수준과 퇴직후 예측변인이 설명하는 변량이 비슷하게 큰 것으로 나타났다($R^2=.05, p<.001$; $R^2=.05, p<.001$).

퇴직교육 참가여부에는 직위와 현재의 경제수준은 정적인 영향을 주는 것으로 나타났지만($\beta=.26, p<.01$; $\beta=.19, p<.05$), 연령과 학력은 부적인 영향을 주는 것으로 나타났다($\beta=-.20, p<.05$; $\beta=-.17, p<.10$). 교육 참가여부는 인구변인의 설명력이 가장 컸고($R^2=.06, p<.001$), 다음으로 현재수준의 영향력이 큰 것으로 나타났다($R^2=.03, p<.10$).

퇴직교육에 대한 필요성 인식정도에는 직위와 현재의 경제수준 및 학력수준이 정적인 영향을 미쳤으나($\beta=.25, p<.001$; $\beta=.20, p<.01$, $\beta=.16, p<.10$), 연령과 생활수준은 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=-.20, p<.01$; $\beta=-.12, p<.10$). 특히 연령이 퇴직교육욕구와 부적인 관계를 나타낸 것에 주목할 필요가 있다. 퇴직교육의 필

요정도는 인구변인의 설명력이 가장 컸고($R^2=.06, p<.001$), 다음으로 현재수준의 설명력이 높은 것으로 나타났다($R^2=.03, p<.10$).

퇴직교육에 대한 중요성인식과 다른 변인들과의 관계

퇴직교육 주제선택과 관련하여 어떤 변인들이 퇴직교육주제에 대한 중요성인식과 높은 관련이 있는지를 알아보고자 하였다(표 7). 인구변인별로 관련성을 분석해보면 학력, ($r=.13$ 에서 $r=.27$ 사이로 모두 .05수준에서 유의미한 상관), 직위(관계관리와 건강관리이외의 모든 교육주제 중요도와 $r=.17$ 에서 $r=.26$ 사이의 유의미한 상관), 급여수준(관계관리와 건강관리 및 계속학습 이외의 모든 교육주제 중요도와 $r=.11$ 에서 $r=.22$ 사이의 유의미한 상관) 및 사업장 규모변인(관계관리와 건강관리이외의 모든 교육주제 중요도와 $r=.17$ 에서 $r=.26$ 사이의 상관)은 퇴직교육 주제에 대한 중요성 인식정도와 대부분 정적인 상관을 보여주었다. 즉, 학력이 높아지고, 직위가 높아지고, 급여수준이 많을수록, 그리고 사업장 규모가 큰 회사에 다닐수록 본 연구에서 선정한 퇴직교육주제들을 중요하게 여기는 것으로 보여진다.

한편, 연령과 관련된 변인들은 교육 주제별로 차별적인 결과를 나타냈다. 직접적인 연령변인은 관계관리($r=.16, p<.01$), 건강관리($r=.17, p<.01$), 여가활용($r=.13, p<.05$), 계속 학습($r=.13, p<.05$)과 정적인 상관을 나타냈다. 이에 비해, 정년에서 연령을 뺀 변인은 은퇴의 의미($r=.13, p<.05$), 경제생활($r=.12, p<.05$), 법률지식($r=.10, p<.10$), 및 창업 재취업($r=.13, p<.05$)과 정적인 상관을 나타냈다. 또한 희망퇴직연령과 희망퇴직나이에 정년나이를 뺀 변인은 계속학습($r=-.12, p<.05$)과 창업 및 재취업 변인($r=-.12, p<.05$)과 유의미

표 7. 퇴직교육 주제에 대한 중요도와 인구변인, 퇴직준비도 및 퇴직교육요구도간의 상관관계

		은퇴의미	경제생활	법률지식	심리문제	관계관리	건강관리	여가활용	계속학습	창업재취업
인구 변인	학력	.22***	.25***	.24***	.23***	.13*	.13*	.24***	.22***	.27***
	직종	-.08	-.11*	-.05	-.11*	-.02	-.05	-.09	-.07	-.16**
	직위	.21***	.19**	.20***	.17**	.08	.09	.18**	.17*	.26***
	연령	.07	.08	.06	.05	.16**	.17**	.13*	.13*	.05
	근속연수	.11+	.10	.08	.08	.05	.05	.08	.13*	.16*
	사업장규모	.22***	.13*	.11*	.13*	.09	.11+	.19**	.14*	.17**
	급여	.18**	.16**	.15**	.19**	.03	.08	.17*	.11+	.19*
	정년	-.07	-.02	-.09	-.01	-.07	-.04	-.03	-.09	-.05
	희망퇴직연령	-.07	-.07	-.07	-.07	-.02	-.03	-.08	-.14*	-.13*
	정년-연령	.13*	.12*	.10+	.16**	.02	.02	.03	.08	.13*
희망퇴직-정년	.06	-.06	-.04	-.07	-.00	-.03	-.09	-.12*	-.13*	
퇴직 변인	퇴직태도	.02	.03	.08	.02	.03	.03	.07	.04	-.01
	경력준비	.13*	.07	.16**	.16**	.12*	.11+	.16*	.16**	.11+
	교육참가	.42***	.32***	.29***	.32***	.27***	.27***	.24***	.27***	.34***
	필요정도	.47***	.36***	.35***	.37***	.33***	.32***	.30***	.33***	.39***

주. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ $n=320$ 에서 334사이

한 부적 상관을 나타냈다. 이 결과는 연령대 별로 퇴직준비 교육주제에 대한 선호가 다를 수 있다는 가능성을 시사해주는 것이다. 또한 회사에 오래 근무하기를 바랄수록 퇴직준비 교육 주제에 대한 중요성인식 정도가 다를 수 있음을 보여주는 결과이다.

인구변인 중에서 직종은 심리문제($r = -.11, p < .05$)와 창업 및 재창업에 관한 교육주제($r = -.16, p < .05$)와만 유의미한 부적 상관을 보여주었다. 이는 사회적으로 낮은 계층의 직업에 종사할수록 심리문제나 창업 등에 적게 관심을 가질 가능성이 있다는 것을 말해준다. 이에 비해 근속연수는 계속학습($r = .13, p < .05$) 및 창업과 재취업 변인($r = .16, p < .05$)과 유의미한 정적 상관을 나타

냈다. 이는 근속연수가 오래된 사람일수록 계속 학습을 원하고 창업 및 재취업에 관심이 있을 수 있음을 말해준다.

마지막으로 퇴직에 대한 의견을 측정한 변인들과 퇴직교육 주제들과의 관련성을 분석해본 결과 퇴직교육 참가의도 및 퇴직교육의 필요정도와 교육주제에 대한 중요도간에는 모든 변인들이 유의미한 정적 상관을 보여주었다(상관계수 r 은 최소 .24에서 .47사이로 모두 $p < .001$ 수준에서 유의미함). 또한 경력준비도변인도 경제생활, 건강관리, 창업 및 재취업을 제외하고 모든 변인과 유의미한 정적 상관을 보여주었다(상관계수 r 은 .12에서 .16사이로 유의미한 상관을 보여줌). 이에 비해 퇴직태도는 교육주제들에 대한 중요성 인식

을 측정하는 변인 중 어느 것보다 유의미한 상관을 보여주지 못했다. 이 결과는 본 연구에서 측정한 퇴직교육에 대한 9가지 주제가 퇴직교육의 주제로 타당함을 보여주는 결과라 할 수 있다.

논 의

노인의 문제와 퇴직의 문제는 이제 모든 사람이 관심을 갖고 적극적으로 해결책을 찾지 않으면 안되는 핵심적인 사회적 이슈가 되었다. 또한 이 두 문제는 서로 분리되어 생각할 수도 없는 문제이다. 또한 퇴직은 퇴직자만이 고민해야 할 문제가 아니라 전제하에, 본 연구에서는 현직 기업 구성원을 대상으로 퇴직과 퇴직이후를 대비하는 주제에 대한 연구를 시행하였다.

퇴직에 대한 태도 및 경력계획

서구사회에서 퇴직에 대한 태도를 조사해본 결과 일반적으로 퇴직을 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타난 데 비해, 우리나라 기업구성원들을 대상으로 조사한 결과는 일관되게 퇴직에 대해 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다(김연옥(1992), 최성재(1989)의 연구에서 최대 6점인 퇴직태도에서 각기 1.64, 1.97이 나왔고, 본 연구에서도 2.33이 나왔음).

퇴직에 대한 태도에서 서구사회와 우리 간에 이런 차이가 생기는 이유는 서구에서는 보통 퇴직연령이 65세로 되어있고, 퇴직 후의 생활에 대한 사회보장제도가 발달되어 있으며, 본인이 충분히 준비한 후에 퇴직을 맞이하는 반면, 우리의 경우는 퇴직연령이 낮고(대개 55세 임) 퇴직 후의 생활에 대한 사회보장제도가 발달되어 있으며, 개인 또한 이에 대한 준비가 되어있지 않기 때문에 해석할 수 있다(최성재, 1989). 본 연구

에서도 퇴직에 대한 태도는 극히 부정적으로 나왔으며, 조사대상자의 65.9%가 퇴직에 대해 거의 준비가 되어있지 않다고 응답하였다. 이에 비해 68.2%에 해당하는 사람들이 퇴직에 대비한 교육의 필요성을 강하게 느끼고 있었고, 이런 교육이 주어지면 참가하겠다는 비율도 87%에 달하였다. 이런 수치는 우리 사회도 이제 제도적으로 퇴직에 대한 프로그램을 준비하는 것이 필요하다는 것을 말해주는 결과라 하겠다.

퇴직준비를 위한 교육요구

본연구의 결과는 퇴직에 대한 교육이 절실함을 보여주는 결과라고 하겠다. 그러면 어떤 주제를 가지고 퇴직 교육을 해야 하는가? 전반적으로 볼 때, 은퇴 후의 경제생활이나 여가시간활용, 건강관리에 대한 교육이 가장 필요하다는 견해를 나타냈다.

보다 세부적으로 내용을 살펴보면 은퇴 후의 생활설계, 자녀와 관계를 유지하는 방법, 건강관리, 연금 등과 관련된 법률이해 등에 대한 교육을 중요하게 여기는 것으로 나타났다.

이런 결과는 퇴직에 대비한 교육으로 퇴직 후의 삶을 재설계하고 경제적인 자립을 할 수 있게 해주는 내용들에 대한 교육을 선호하는 것으로 해석할 수 있을 것이다. 다시 말해, 퇴직이후에도 사회의 한 주체로 살아가는데 필요한 교육을 선호한다는 것을 의미한다.

물론 교육 주제의 선택은 기업 구성원들이 퇴직 후에 구체적으로 어떤 일을 하며 살고자 하는가에 달려있을 것이다. 이런 소망은 또한 자신에 대한 객관적인 분석에 의해 현실감을 가지게 될 것이다. 본 연구 조사결과 우리나라 기업 구성원들 중 약 45%는 퇴직 후에도 현재 자신이 하던 업무를 계속하면서 살고자 하는 것으로 나타났다. 구체적으로 자신이 하던 일과 관련된 전

문분야의 컨설턴트가 되고자 하는 사람이 28%, 관련된 타 회사의 고급 관리자로 계속 근무하고자 하는 사람들이 17% 가량 되었다. 이들은 또한 이런 자신의 소원이 성취될 가능성도 상당히 높은 것으로 인식하고 있었다. 약 52%에 달하는 사람들이 이런 분야에서 자신이 일할 가능성이 있다고 응답하였다.

이 결과는 사람들이 자신의 노후를 생각하는 모습이 어떤 것인지를 잘 알 수 있게 해준다. 또한 노인들의 직업 창출과 관련해서 어떤 노력을 해야 할지를 시사해주는 결과라 하겠다. 즉, 자신이 계속 해오던 일을 계속해서 할 수 있도록 하는 제도를 만들어서 이들의 기술과 경험을 발휘하게 하는 제도가 만들어지고, 이들을 적극적으로 활용하는 지혜가 필요하다는 것을 말해준다.

본 연구에서는 이런 결과 외에도 퇴직 후에 각 개인이 자신이 종사할 수 있고, 종사하기를 바라는 업무가 상당히 다양하다는 것을 보여주었다. 예컨대, 10% 이상 되는 사람들이 사회봉사자, 관광안내원, 환경감시단, 주택관리사, 부동산 중개인, 특별활동교사, 식품요리 및 조리사, 시민단체 종사자 등을 퇴직 후에 선택할 경우 취업할 가능성이 높은 직종으로 꼽았다. 많은 사람이 응답한 것은 아니지만 이런 직업들 외에도 본 연구에서 조사된 30가지 직업군 모두에 대해 퇴직 후에 자신들이 종사할 수 있는 직업이라고 응답한 비율이 1%이상 되는 것으로 응답하였다.

이 결과들 또한 퇴직 후에 각 개인이 어떤 일을 할 수 있으며, 하기를 바라는지를 잘 보여주는 결과라 할 수 있다. 따라서, 사회적으로 각 개인이 퇴직 후에 이런 활동을 할 수 있도록 사회시스템을 정비하고, 이런 업무를 수행하는데 필요한 교육을 실시해서 각 개인이 자신의 노후에 필요한 경제적 삶을 준비하도록 하는 것이 필요하다고 하겠다.

남녀간의 차이에 대한 사후 분석결과 남녀간 차이도 두드러지게 나타났는데 남성들은 주로 전문분야 컨설턴트 직이나 사회봉사활동 등을 하며 퇴직 후 생활을 보내고 싶어 하였고, 여성들은 보다 하급직업이라 할 수 있는 보험설계사나 여행안내원 등을 더 많이 지망하는 것으로 나타났다.

이 결과는 개인이 현재 가지고 있는 능력과 성과에 근거하여 퇴직 후의 직업설계를 하는 것을 나타내는 것이라 할 수 있을 것이다. 또한 본 조사의 조사대상자들이 대부분 퇴직 후에 대해 구체적인 계획을 세우지 않고 있었으므로 인해 현재 자신이 하고 있는 일의 연장선에서 퇴직 후를 고려하고 있음을 나타내주는 결과라고 할 수도 있을 것이다.

본 조사 결과는 또한 퇴직 후의 직업영역에 대한 교육은 개인들이 현재하고 있는 일의 성격에 따라 달라져야 하며, 이와 더불어 사회에 기여할 수 있는 업무(사회봉사자, 시민단체 종사자 등)에 대한 교육이 필요하다는 것을 보여주는 결과라 할 수 있다. 본 조사에 참가한 응답자들이 남성들의 경우 일반사무직에 종사하는 사람위주였으며, 여성들은 서비스 및 시장판매기능을 담당하는 사람들로 이루어 졌으므로, 본 조사 결과가 모든 조직근로자들의 의견을 반영한다고 할 수는 없을 것이다. 다만 이들이 퇴직 후에 고려하는 업무형태가 어떠한 것들인지를 예측하게 하는 자료로서 의미가 있다고 할 수 있을 것이다.

퇴직준비도와 퇴직교육요구도와 다른 변인들간의 관계

본 연구에서는 또한 퇴직에 대한 태도 및 경력준비, 퇴직교육 참가 의향 및 퇴직교육의 필요도와 관련이 있는 변인이 어떤 것들인지를 분석하였다.

본 연구에서 퇴직에 대한 태도는 인구변인이거나 현재수준보다는 퇴직 후에 대한 예측에 의해 많은 영향을 받는 것으로 나타났다. 특히 퇴직 후 예견되는 안녕감, 활동수준 및 생활수준전망이 퇴직에 대한 태도와 높은 관련이 있는 것으로 나타났다. 이 결과는 퇴직 후에 대한 전망을 어떻게 바라보고 있느냐에 따라 퇴직에 대한 태도가 달라질 수 있음을 시사하는 결과이다.

인구변인 중에는 직위, 정년이상으로 근무하고자 하는 성향이 퇴직에 대한 태도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 직위가 올라갈수록 퇴직을 바람직하게 여기지 않으며, 회사에 오래 근무하기를 바라는 사람들일수록 퇴직을 달갑지 않게 여긴다는 것을 말해주는 것이다. 또한 현재 취미여가를 잘 지내는 사람일수록 퇴직에 대한 태도가 긍정적임을 알 수 있는데, 현재 생활을 잘 즐기고 취미생활을 열심히 하는 사람일수록 퇴직도 긍정적으로 바라본다는 것을 의미하는 것이라 하겠다.

경력계획도 인구변인들보다는 현재의 수준과 퇴직 후 전망에 대한 예측변인에 의해 더 많은 영향을 받는 것으로 나타났다. 특히 현재수준을 측정하는 변인 중 건강수준과 퇴직 후에 대한 예측을 측정하는 변인 중에서 생활수준에 대한 예측이 양호할수록 경력계획정도가 양호한 것으로 나타났다. 이 결과들은 퇴직 후에 대한 예측이 양호하고, 현재자신의 수준에 대해 긍정적으로 평가할수록 경력준비도가 높다는 것을 말해주는 결과라 하겠다.

한편, 퇴직 교육 참가여부와 퇴직 교육 필요도는 퇴직 후 전망보다는 인구변인과 현재 수준이 더 많은 영향을 주는 것으로 나타났다. 특히 현재수준 중에서도 경제적인 수준이 얼마나 양호한지가 퇴직준비 교육 참가도와 필요도 인식에 영향을 주는 것으로 나타났고, 인구변인 중에서

는 직위와 연령이 중요한 변수인 것으로 나타났다. 직위와 경제수준이 높아질수록 교육요구가 높아진데 비해, 의외로 연령이 적을수록 더 교육의 열의가 높은 것으로 나타났다. 특히 연령 변인은 교육요구와 부적인 관계를 보였는데, 이는 최근의 사회분위기와 관련이 있다고 여겨진다. 즉, 나이와 상관없이, 아니면 나이가 더 적은 사람들이 새로운 직업을 구하고 창업을 하고자 하는 열의가 더 크기 때문에 나타난 결과라고 여겨진다.

퇴직준비교육에 대한 중요성인식

마지막으로 퇴직준비 교육내용에 대한 조사결과 본 연구에서 조사한 9개 요인들에 대한 중요도가 높게 나왔으며 특히 은퇴 후의 경제적 생활, 여가시간 활용, 건강관리에 대한 교육에 부여하는 중요도가 높은 것으로 나타났다. 이는 은퇴를 준비하는 교육프로그램의 선정 시 이런 내용들에 대한 적극적인 고려가 필요함을 보여주는 결과이다. 퇴직 교육필요도, 교육 참가의지 및 경력준비도와 교육주체에 대한 중요도간에 대부분 높은 정적 상관이 나온 것은 퇴직 준비교육으로서 이들 9개 주제 영역이 타당한 주제들을 시사하는 결과라 하겠다.

또한 학력, 직업수준, 직위, 급여 등의 인구변인과 퇴직대비 교육의 중요도간의 상관관계를 분석해본 결과, 대부분 유의미한 상관관계를 보여주었다. 이 결과들은 퇴직교육의 선택시 이런 인구학적 변인들이 중요하게 작용함을 시사하는 결과라 하겠다. 특히 연령과 관련해서 재미있는 결과가 도출되었는데, 연령이 높아질수록 관계관리, 건강관리, 여가활용 및 계속학습 등의 교육주체를 중요시하는 반면에, 젊은 사람들은 은퇴의미나 경제생활, 은퇴의 심리적 영향, 창업과 재취업과 같은 주제를 중시하는 것으로 나타났

다. 이 결과는 퇴직에 대비한 교육을 전 연령계층에게 하되 연령별로 주제를 다르게 해서 강조점에 차이를 두는 것이 바람직함을 시사하는 결과라 하겠다.

요즘은 퇴직교육을 퇴직을 앞둔 시점에서만 하는 것이 아니라 최소한 4-50대 초반부터 하는 것이 필요하다는 견해가 제기되기도 한다(한정란, 1993). 아직 퇴직까지 상당한 여유가 있을 때부터 퇴직준비를 해야 자신이 원하는 퇴직생활을 영위할 수 있다고 보는 것이다.

본 연구에서도 퇴직교육 시점을 언제로 하는 것이 바람직하냐는 질문에 대해, 퇴직1년에서 퇴직직전이 좋다는 의견이 34.4%, 퇴직 3-1년 전이 22.5%, 5-3년 전이 13.2%, 그 이전이 좋다는 의견이 8.7%가 나왔다. 또한 개인이 원하는 시점에 하는 것이 좋다는 의견도 18.9%가 나왔다. 이런 결과는 퇴직교육을 일찍부터 하는 것이 바람직하다는 것을 말해주는 결과라 하겠다.

오늘날과 같은 고령화, 산업사회에서 사람들은 일을 하지 않으면서 인생의 후기 10년 내지 20년을 보내야 하는 새로운 기간을 더 가지게 되었다(최신덕, 1985). 따라서 정년 이후의 10년에서 20년에 해당하는 이 인생의 후반기에 진정으로 자신의 인생을 만들고 보람 있게 사는 것이 많은 사람들에게 중요한 과제로 대두하게 되었다. 그러므로 자신의 인생을 다채롭고 여유 있게 꾸려갈 수 있으려면 퇴직이 실행되기 훨씬 이전부터 오직 일만을 위해 살아가던 생활방식에서 벗어나는 준비를 하여야 한다(박선옥, 1997).

퇴직준비 교육은 퇴직자 개인에게 이익을 가져오는 것은 말할 것도 없고 회사에도 이익을 가져온다. Neal(1982)은 퇴직준비교육이 회사에 가져다주는 이익으로 첫째, 회사에 대한 좋은 이미지를 유지하게 해주고, 둘째, 회사의 사업을 증진시켜주며, 셋째, 직원들이 회사에 대해 가지

는 불만을 감소시켜 주며, 네 번째, 퇴직에 직면한 노동자들의 비능률성을 줄여준다고 지적하였다.

연구의 시사점 및 한계점

본 연구는 고령화 시대에 접어든 우리사회에서 퇴직을 어떻게 준비해야 하고, 노령인구들의 직업창출을 위해 사회 및 회사가 어떤 준비를 할 필요가 있는지에 대한 많은 시사점을 제공해 준다고 할 수 있다. 이러한 시사점에도 불구하고 본 연구가 가진 한계점을 지적해보면 다음과 같은 것을 들 수 있을 것이다.

우선, 퇴직과 퇴직이후의 문제를 아직 퇴직하지 않은 현직자를 대상으로 조사하였다는 데에 가장 큰 한계점이 있다. 실제로 퇴직을 한 사람과 현재 직장에 다니는 사람과는 근본적인 차이가 있을 것이다.

둘째, 조사대상자의 대표성을 들 수 있을 것이다. 우리나라 전 구성원을 대상으로 하는 국가적 차원의 조사가 아닌 만큼, 조사대상자에 의한 조사결과의 편중이 있을 것이라 생각된다. 셋째, 조사시기의 문제가 있을 수 있다. 퇴직과 같은 문제는 특히 조사시기와 경제상황에 많은 영향을 받을 것이다. 이런 점에서 본 연구가 모든 시대를 대표하는 연구라 할 수는 없을 것이다. 넷째, 본 연구에서 응답자들에게 퇴직 후에 가능한 직업으로 선택하도록 한 사항이 30개로 제한적이었다는 것을 들 수 있을 것이다. 따라서 본 연구의 결과는 30개 직업영역 내에서의 선택을 의미하는 것일 수 있다. 다섯째, 본 연구에서 측정 한 퇴직 후 경력계획과 퇴직 대비 교육필요성의 측정은 한 문항으로 이루어진 척도에 의해 이루어 졌다. 따라서 척도의 신뢰도에 한계가 있을 것이다.

이상의 문제들은 본 연구가 가진 태생적 한계

라고 여겨지지만 이런 한계사항이 본 연구의 모든 결과를 무의미하게 만든다고는 여겨지지 않는다. 퇴직 및 노령화가 우리 기업사회 및 국가사회에 미치는 영향들을 파악하고 이에 대비하기 위한 방법을 찾고자 하는 연구들은 이제 막 시작되는 단계라 할 수 있다. 이런 측면에서 본 연구는 퇴직을 준비하고 노령화 시대에 대비하기 위해 우리기업 및 국가가 또는 각 개인이 어떤 준비를 해야 하는지에 대한 여러 시사점을 줄 것이라 생각한다.

참고문헌

- 권문일 (1996). 노인의 퇴직결정요인에 관한 연구. 서울대학교 사회복지학과 박사학위 청구논문.
- 김신일 (1999). 퇴직교원의 노후 준비를 위한 교육프로그램개발연구. 교육부 교육정책연구과제.
- 김연옥 (1992). 퇴직예정자의 퇴직태도 및 퇴직후의 계획에 대한 연구. 한국 사회복지학, 제 4호, 1-26.
- 다산경영컨설팅 (1998). 여성 유망직업 선정 보고서. 다산경영컨설팅.
- 박선옥 (1997). 중장년 사무직을 위한 퇴직준비 교육에 대한 태도와 프로그램욕구. 중앙대학교 사회개발 연구원 사회복지학과 석사학위 청구논문.
- 최성재 (1989). 퇴직예정자의 퇴직에 대한 태도 및 퇴직 후 생활전망의 인식에 관한 연구. 사회복지연구, 창간호, 47-65.
- 최신덕 (1985). 노년사회학. 경문사.
- 한정란 (1993). 노인교육 교육과정 개발 실천연구. 연세대학교 대학원 교육학과 박사학위 청구논문.
- 한겨레신문 2002,9,4). 직장인 10명중 7명 “올가을엔 이직할거야”. 기사섹션.
- 한국교육개발원 (1999). 평생교육 요구 분석. 연구보고 99-22. 한국교육개발원.
- 한국교육개발원 (2001). 퇴직예정자 재취업 및 고령자 직업재조정 교육프로그램 개발연구. 수탁연구 CR 2000-31. 한국교육개발원.
- 한국직업능력개발원 (1999). 준고령자 직업훈련 프로그램 개발 연구. 수탁연구 99-37. 한국직업능력개발원.
- Brady, E. M., Leighton, A., Fortinsky, R. H., Crocker, E., & Fowler, E. (1996). Preretirement education models and content: A new england study. *Educational Gerontology*, 22, 329-339.
- Eliopoulos, C. (1989). Aiding employees with preretirement planning. *The Health Care Supervisor*. 7(4), 41-51.
- Glasmer, F. D. (1976). Determinants of a positive attitude toward retirement. *Journal of Gerontology*, 31, 104-107.
- Neal, G. O. (1982). Pre-retirement planning. In R.R. Boyd & D. Mcconatha eds, *Gerontological Practice-issues and perspective*(p. 56-58). University Press of America.
- McPherson, B. & Guppy, N. (1979). Pre retirement life style and the degree of planning for retirement. *Journal of Gerontology*, 34, 254-263.
- Selles, R (2000). Retirement Challenge Q & A. Retirement Life Challenge Ltd Website:<http://www.retirementchallenge.com/cgi-bin/>에서 2000,9,20 인출.

1 차원고접수 : 2003. 2. 27
수정원고접수 : 2003. 4. 22
최종게재결정 : 2003. 5. 20

Attitude for retirement and Need for retirement training of employees

Juil Rie

Hallym University

The Age of lifelong employment is finished. Retirement to all employees have been common events, voluntarily or involuntarily. According to the survey, most people do not and don't even know how to prepare for their life in retirement. Which brings us to this thesis, study of "Preparing for retirement". This study surveyed retirement attitudes, training needs for retirement preparedness, degrees of career planning to identify retirement preparedness of employees. It was found that lots of employees looked negatively at retirement and most of them did not have a career plan after retirement. According to the survey results, only 32% have career plans for their retirement. But they have had strongly a training needs for retirement preparedness. Persons who have training needs for retirement preparedness amounted to 90% of the survey participants. we also studied about what variables are important to retirement attitudes, training needs for retirement preparedness, and the degree of career planning. In addition to this, we also studied about the importance of perception in retirement preparedness training. In this study, retirement attitudes and career planning after retirement are influenced by the future prediction after retirement, the difference between the mandatory retirement age and the voluntary retirement age. In general, training topics that employees need for retirement preparedness were the economic life after retirement, management method for free time after retirement and healthcare management methods. More specific topics include 1) Life planning and goal setting methods after retirement, 2) Maintaining and building a healthy relationship with your children, 3) Finding suitable hobbies, 4) Staying healthy, 5) Understanding a pension and the social security system. For Occupation training topics, there were methods to be 1) A company consultant, 2) A volunteer social worker, 3) A senior manager for another company, 4) A chef, 5) An environmental watchman.

key words : retirement, attitude for retirement, training needs for retirement preparedness, career planning, prediction after retirement, training topics for retirement preparedness.

부록. 퇴직 후 생활전망 척도요인분석 결과

문 항	요인부하량		
	요인1	요인2	요인3
1. 의식주의 생활은 문제가 없을 것이다			.325
2. 의식주의 생활은 어려움은 없겠지만, 생활을 즐길만한 경제적 여유는 없을 것이다.			.385
3. 의식주의 생활도, 생활을 즐기는데도 어려움이 없을 것이다.			.981
4. 건강이 크게 나빠질 것이다.	.631		
5. 빨리 늙게 될 것이다.	.686		
6. 정신적으로 나약해질 것이다.	.692		
7. 가치없는 존재가 될 것이다.	.701		
8. 쓸쓸해지고 외로움을 느끼게 될 것이다	.746		
9. 마음이 불안해지고 초조해질 것이다	.695		
10. 가정에서 할 일이 많아질 것이다		.518	
11. 가족으로부터 소외되고 고독감을 느끼게 될 것이다.	.581		
12. 친구들과의 관계가 더욱 가까워 질 것이다		.626	
13. 이웃이나 지역사회에서 할 일이 많아질 것이다.		.698	
14. 생활이 무의미해질 것이다.	.683		
15. 할 일이 없어 시간 보내는 것이 문제가 될 것이다.	.639		
16. 평소에 못했던 일을 하면서 흥미있고, 즐거운 생활이 될 것이다.		.560	
고유치	6.42	1.53	1.30
설명변량	40.14	9.56	8.10

요인분석법: 주축분해법과 직교회전

요인1. 안녕감 수준 예측,

요인2. 활동수준 예측,

요인3. 생활수준 예측