

早期退職의 決定要因에 관한 研究*

金 聖 秀**

〈目 次〉

- | | |
|------------|----------------|
| I. 들어가는 말 | IV. 分析結果 |
| II. 假 說 | V. 本 研究에 대한 論議 |
| III. 研究方法論 | |

I. 들어가는 말

미국에서는 노동시장에서 노년층 근로자의 숫자가 증가하리라는 예측(Tilly, 1991)과 다운사이징의 수단으로 조기퇴직제도(Early Retirement Incentives)가 널리 쓰임으로 인해(Gustman & Steinmeier, 1991) 조기퇴직의 결정요인에 대한 관심이 고조되고 있다.¹⁾

그간 조기퇴직에 대한 이론적 연구는 많았으나 실증연구는 그다지 많지 못했다. 또 대부분의 실증연구는 다음과 같은 문제점을 안고 있다.

첫째, 응답자의 실제 퇴직행위에 대한 자료를 분석하기보다는 응답자에게 가상의 퇴직 제도하에서의 퇴직의도를 물어보는데 그쳤다는 점이다. 아울러 응답자에 관한 기타변수도 응답자의 자기보고에 의존하고 있는데 응답자는 자신의 체면을 유지하기 위해 소득을 부풀려 보고하거나 단지 건강상의 이유로만 퇴직한 것처럼 응답하는 경향이 있기 때문에 수집된 자료의 타당성에 많은 문제가 있다(Anderson & Burkhauser, 1985).

둘째, 조기퇴직에 영향을 미치는 수많은 변수들이 한 논문에서 체계적으로 연구된 적이 없다는 점이다. 아울러 조기퇴직에 관한 기존연구가 대체로 1970-1979년 간의 노동

* 이 논문의 원본(영문본)은 미국 학술지에 심사중이라는 양해아래 기고요청을 받았음을 밝혀 듭니다.

** 서울대학교 경영대학 기금 전임강사

1) 미국의 경영자문회사인 Spencer & Associates의 조사에 의하면 1990년에서 1994년 사이에 미국 기업의 14% 정도가 매해 조기퇴직제도를 사용하여 다운사이징을 해 왔다고 한다.

경제 데이터에 의존하고 있으며(Doeringer, 1990), 다운사이징 상황하에서의 조기퇴직 연구는 거의 전무한 실정이다.

셋째, 조기퇴직제도가 반복 시행될 때 퇴직결정에 어떤 영향을 주는지, 그리고 미래의 조기퇴직제도에 대한 예측이 퇴직결정에 어떤 영향을 주는지에 대해서는 연구가 전무한 상황이다.

이러한 문제인식을 토대로 본 연구는 조기퇴직의 결정요인에 대한 우리의 이해를 넓히고자 다음과 같은 다섯 가지 점에 주의를 기울여 수행되었다.

첫째, 미국 캘리포니아 대학에서 시행된 조기퇴직제도 데이터를 이용하여 수천 명의 교수들의 실제 퇴직결정을 분석하였다. 둘째, 선행연구에 포함되었던 변수들(예를 들어 연령, 건강, 소득, 퇴직연금 등) 뿐만 아니라, 새로운 변수들(예를 들어 생산성, 퇴직후 직업, 배우자의 취업상태, 자녀양육 부담 등)을 포함하여 종합적인 분석을 시도하였다. 셋째, 앞서 소개했던 변수의 정확한 측정을 위해 가능한 객관적인 자료를 수집하였다. 넷째, 다운사이징 상황하에서 시행되었던 조기퇴직제도에 관한 분석을 함으로 비교적 최근(1990-1994)의 자료를 이용하였다. 다섯째 조기퇴직제도가 반복적으로 실시되는 상황하에서 반복효과가 퇴직결정에 미치는 영향을 연구하였다.

II. 假 說

본 연구에서는 위에서 언급한 바와 같이 여러 변수들을 이용하여 조기퇴직을 예측하고자 한다. 이 분야의 연구를 종합 검토한 두 연구(Beehr, 1986; Feldman, 1994)를 살펴보면 조기퇴직의 주요 결정요인을 이해하는데 큰 도움이 된다. 이 연구들과 선행연구를 종합해 볼 때 조기퇴직의 결정요인은 크게 두 부류로 대별된다.

첫째 부류는 선행연구에서 많이 고려된 인구통계변수, 건강상태, 소득, 퇴직연금 등이다. 둘째 부류는 최근에 주목받고 있는 변수들로써, 조기퇴직제도의 반복시행효과, 퇴직 후 경력, 그리고 가족 단위의 고용 패턴 등이다.

이러한 두 가지 부류의 변수에 대한 가설은 다음과 같다.

1. 연령

선행연구에서는 연령이 조기퇴직과 정의 관계를 갖고 있다는 것이 밝혀졌다(Blinder et al., 1980). 즉 근로자의 연령이 높을수록 건강문제가 있기 쉬우므로 업무를 수행하는 능력이 떨어진다는 것이다(Anderson & Burkhauser, 1985; Colsher et al., 1988). 또 많은 경우 노령의 근로자가 계속 근무할 지라도 65세가 넘으면 더 이상 퇴직연금이 증가하지 않게 된다.

가설 1 : 연령은 조기퇴직과 정의 관계를 가질 것이다.

2. 건강상태

대부분의 선행연구에서는 건강이 나쁜 사람이 조기 퇴직할 확률이 높다는 것이 발견되었다(Muller & Boaz, 1988). 중병이 있다든지 심신장애가 있을 경우 효과적으로 직무를 수행할 수 없기 때문에 조기 퇴직하게 되는 것이다. 그러므로 만일 조기퇴직후에도 계속하여 의료보험 혜택을 받게 된다면(본 연구의 대상자는 그러하였다), 건강이 나쁜 경우 일찍 퇴직하게 될 것이다.

가설 2 : 건강상태는 조기퇴직과 부의 관계를 가질 것이다.

3. 소유재산

퇴직에 관한 경제학적 연구에 의하면 퇴직결정이 미래의 소득 흐름에 대한 기대에 의해 영향받는다고 한다. 만일 퇴직으로 인해 재정적인 어려움이 야기된다면 퇴직하려는 경향이 현저히 줄어들 것이다(Feldman, 1988).

그러므로 퇴직연금 액수가 크면 클수록 조기 퇴직할 확률은 높아질 것이다(Quinn et al., 1990). 실제로 대다수의 조직에서는 노령의 근로자를 퇴직하도록 유도하기 위해 퇴직연금을 후하게 줌으로써 미래의 소득흐름을 개선시키곤 한다(Gustman et al., 1991). 더구나 defined benefit 연금제도 하에서는 연금 액수가 일정수준까지는 증가하지만 그 이후에는 더 이상 증가하지 못하도록 상한선이 책정되어 있는 경우가 대부분

이다. 따라서 연금상한선에 도달한 근로자의 경우 조기퇴직 인센티브로 인해 연금이 상승되는 경우 외에는 더 이상 연금이 증가될 수 없게 된다.

가설 3 : 연금액수는 조기퇴직과 정의 관계를 가질 것이다.

역으로 현재의 급여액은 조기 퇴직할 확률과 부의 관계를 가질 것이다. 왜냐하면 급여액이 많은 사람은 현직에 계속 종사함으로써 더 많은 소득을 올리게 되기 때문이다. 이와는 대조적으로 급여액이 낮은 사람의 경우에는 퇴직으로 인한 소득손해효과가 상대적으로 작을 것이다(Ruhm, 1989). 따라서 퇴직연금 액수가 증가하면 퇴직경향이 커지지만, 급여액이 증가하면 퇴직경향은 줄어든다.

가설 4 : 현재의 급여액은 조기퇴직과 부의 관계를 가질 것이다.

4. 과거의 조기퇴직 인센티브를 거절한 경험과 미래의 조기퇴직제도에 대한 기대

경영환경의 악화로 조기퇴직제도가 여러 차례 반복하여 시행될 경우에 근로자의 퇴직결정은 종래의 연구와는 달리 더 복잡해지게 된다. 왜냐하면 조기퇴직제도마다 각각의 특성에 의해 퇴직결정에 영향을 미칠 뿐 아니라, 미래에 또 생길 조기퇴직 인센티브도 퇴직결정에 영향을 미치기 때문이다.

가설 5에서는 과거에 조기퇴직 인센티브를 거절한 경험이 금번의 조기퇴직과는 부의 관계를 가질 것이라고 가정한다. 과거에 어떤 사람이 조기퇴직 인센티브를 거절했다는 것은 어떤 이유에서건 계속 근무하는 것에 매력을 더 느꼈다는 것을 의미한다. 따라서 이번의 조기퇴직 인센티브가 후하게 주어진다 할 지라도 과거에 퇴직하지 않은 사람은 계속해서 퇴직하지 않으리라고 가정하는 것이 타당하다고 생각된다.

가설 5 : 과거의 조기퇴직제도하에서 퇴직하지 않았던 사람은 금번의 조기퇴직제도하에서도 퇴직하지 않을 확률이 높을 것이다.

가설 6에서는 가까운 미래에 조기퇴직제도가 시행되리라 생각하는 사람은 금번의 조기퇴직제도하에서 퇴직할 경향이 낮다고 가정한다. 왜냐하면 장래에 퇴직기회가 있다면 이번에 퇴직할까 망설이던 사람도 쉽게 이번의 기회를 넘겨버리고 다음 기회에 퇴직을 다시 고려하면 되기 때문이다.

가설 6 : 가까운 장래에 조기퇴직제도가 시행되리라 기대하는 정도가 클수록 금번의 조기퇴직제도에서 퇴직하는 확률이 낮을 것이다.

5. 퇴직후 취업가능성

조기퇴직과 관련하여 학자들과 실무가 들에게 주목을 받는 또 하나의 결정요인은 퇴직 후 취업이다. 퇴직후 취업이란 조직구성원이 한동안 전업으로 종사하던 직업에서 은퇴하여 파트타임 혹은 임시로 취업하는 경우를 말한다. 퇴직후 취업기회가 있다면 이는 구성원으로 하여금 조기 퇴직하는 것을 쉽게 받아들이게 한다. 여기에는 두 가지 구체적인 이유가 있다. 첫째, 퇴직후 취업하게 되면 퇴직으로 인한 소득감소를 어느 정도 완화시킬 수 있다(Doeringer, 1990). 둘째, 퇴직 후 취업하게 되면 계속해서 직업에 종사할 수 있으므로 직무를 계속 수행하고자 하는 욕구를 충족시켜 주게 되며, 궁극적으로 찾아온 완전은퇴에 점차 적응하도록 도와준다(Ruhm, 1989).

가설 7 : 퇴직후 취업가능성은 조기퇴직과 정의 관계를 갖는다.

6. 생산성

조직의 관점에서 큰 관심사는 조기퇴직제도로 인해 우수한 인력을 잃게 되거나 않을까 하는 것이다. 현재까지 이 중요한 문제에 대한 실증연구가 전혀 없었다.

종업원 생산성이 조기퇴직에 미치는 영향은 생산성이 자발적인 퇴직(turnover)에 미치는 영향과는 다르다. 자발적 퇴직의 경우, 우수한 인력은 외부에서 좋은 일자리를 잡기가 쉬우므로 쉽게 퇴직할 수도 있다(Staw, 1980). 그러나 이와는 반대로 생산성과 조기퇴직간의 관계는 부의 관계일 수 있다.

여기에는 두 가지 구체적인 이유가 있다. 첫째, 생산성이 떨어지는 사람은 상사나 동료로부터 무언의 압력을 받게 되고 또 불필요한 존재로 인식될 수 있기 때문이다(Ference et al., 1977). 둘째, 생산성이 떨어지는 사람은 더 이상 급여상승이 이루어지기도 어렵고, 직업에서 내재적인 만족을 별로 얻지 못하는 경우도 많기 때문이다. 학자나 연구원의 생산성과 조기퇴직간의 관계를 보면 부의 관계가 나온 실증연구가 간혹 있었다(Creswell, 1989; Chronister & Kepple, 1987; Weiss & Lillard, 1982).

가설 8 : 생산성은 조기퇴직과 부의 관계를 갖는다.

7. 가족상황과 배우자의 취업

미국에서는 많은 부부가 고령이 될 때까지 같이 일하는 경우가 많기 때문에 조기퇴직에 대해 잘 이해하려면 이러한 가족 상황에 대해 잘 아는 것이 중요하다(Feldman, 1994). 여기에서 중요한 가족변수는 결혼여부, 배우자 취업여부, 그리고 부양할 자녀유무이다.

선행연구에 의하면 결혼한 사람이 조기 퇴직할 확률이 높은 것으로 나타났다. 첫째, 결혼한 사람은 독신자보다 더 많은 재산을 소유하는 것으로 나타났으며(Daniels & Daniels, 1991), 둘째, 결혼한 사람은 독신자와는 달리 퇴직후에 인생의 동반자가 있기 때문에 퇴직에 대한 저항감이 상대적으로 적다(Goudy et al., 1975).

가설 9 : 결혼한 사람은 독신자보다 조기 퇴직할 확률이 더 높다.

한편 노인학(Gerontology)에서는 퇴직결정이 당사자보다는 가족의 협의 하에 이루어진다고 주장한다. 결혼한 사람들은 배우자와 동시에 은퇴하여 여생을 즐기려는 경향이 강하다. 따라서 배우자가 일하는 경우에는 퇴직하는 경향이 낮다는 연구보고가 있었다(Erdner & Guy, 1990).

가설 10 : 배우자가 직업을 갖고 있는 사람은 그렇지 않은 사람보다 조기 퇴직할 확률이 낮다.

이와 유사한 논리로, 부양해야 할 자녀가 있는 사람은 그렇지 않은 사람보다 조기 퇴직할 경향이 낮을 것이다. 왜냐하면 자녀 부양의무가 있다면 재정적으로 퇴직하기가 어려우며, 퇴직한다 해도 배우자와만 시간을 보낼 수는 없기 때문이다.

가설 11 : 부양할 자녀가 있는 사람은 그렇지 않은 사람보다 조기 퇴직할 확률이 낮다.

III. 研究方法論

1. 연구대상

이 연구는 미국 캘리포니아 대학(University of California)을 대상으로 하였다. 캘리포니아 대학은 UCLA, UC-Berkeley 등 9개의 캠퍼스를 포함하는 대규모 대학집단이다. 캘리포니아 대학은 1990-91년, 1992-93년, 1993-94년 등 세차례에 걸쳐 조기퇴직제도를 실시한 바 있다. 이 조기퇴직제도는 “자발적인 조기퇴직 인센티브제도(VERIP : Voluntary Early Retirement Incentive Program)”라고 불리우며 본 논문에서는 약자를 이용하여 각각을 VERIP-1, VERIP-2, VERIP-3이라고 부르기로 한다.

퇴직연금의 산정방식은 근속연수×연령요소×급여액이다. 근속연수는 캘리포니아 대학에서의 근속연수이며, 연령요소는 연령별로 부여된 일정비율의 연금액 산정요소이다. 급여액은 은퇴하기 직전 3년간 급여액의 평균값으로 결정된다.

VERIP-1의 자격요건은 연령과 근속연수를 합하여 80이상이었다. VERIP-1을 통해 조기 퇴직하는 사람에게는 다음과 같은 보너스가 주어졌다.

(1) 퇴직연금산정에 포함되어 있는 근속연수에 5년을 추가하며, (2) 연금산정에 포함된 급여액을 7% 인상하며, (3) “3개월 급여액×1.07”의 액수를 일시불로 지급한다.

VERIP-2에서는 자격요건이 완화되어 연령과 근속연수의 합이 78이상이어야 했다. 보너스는 종전과 거의 같으나, (3)번 항목이 “3개월 급여”라는 점만이 달랐다.

VERIP-3의 자격요건은 더욱 완화되어 연령과 근속연수의 합이 73이상이어야 했다. 보너스 내용은 VERIP-2와 거의 같으나 (1)번 항목에 연금산정에 포함되어 있는 연령을 2년 추가 적용한다는 점만이 달랐다.

2. 표본

본 연구에서는 네 가지 표본이 사용되었다. 첫째는 VERIP-1에 자격이 있었던 교수들(N=1,789)이며, 둘째는 VERIP-2에 자격이 있었던 교수들(N=1,835)이며, 셋째는 VERIP-3에 자격이 있었던 교수들(N=2,532)이다. 이들 표본과 관련된 자료는 모두 캘리포니아 대학 총장실의 지원을 받아 학교 행정실 자료를 통해 입수하였다.

VERIP-2에 포함된 일부 교수는 VERIP-1에서도 자격이 있었으나, 조기퇴직하지 않고 계속 근무함으로 인해 VERIP-2에 포함된 사람도 다수 있었다. VERIP-1을 통해 퇴직한 사람은 물론 VERIP-2 표본에 속해있지 않다. VERIP-3 표본에는 세 부류의 교수가 있다. 첫째는 처음으로 VERIP-3의 자격요건을 충족시킨 사람, 둘째는 VERIP-1과 VERIP-2에 모두 해당되었으나 모두 거절하고 계속 근무한 사람, 셋째는 VERIP-2에만 해당되었으나 거절한 사람이다.

네 번째 표본은 VERIP-3에 자격이 있던 교수 중에서 UCLA에 근무했던 사람으로만 구성되어 있다. 캘리포니아 대학 행정실에서 얻을 수 없었던 자료(예를 들어, 배우자의 취업상황)를 얻기 위해 넷째 표본에 들어있는 603명의 교수를 대상으로 설문조사를 시행하였다. 이중 233명이 설문에 응하여 38.6%의 회수율을 기록하였다. 넷째 표본, 즉 UCLA 표본의 교수 중에서 조기퇴직한 사람의 비율은 VERIP-3 전체의 조기 퇴직률과 거의 같았다. 아울러 UCLA 표본의 성비, 인종구성, 학과구성은 전체 VERIP-3 표본과 매우 유사하였다.

이상 네 개의 표본에서 여성의 비율은 공히 10%내외였고, 소수민족의 비율도 공히 10%내외였다. 학과구성을 보면 교수의 30%가 생물학, 의학 관련분야 소속이고, 25%가 수학, 자연과학 소속이며, 35%가 인문, 사회과학 소속이고, 10%가 경영대, 법대 등 전문과정이었다. 캠퍼스 위치 면에서는 교수의 25%가 UCLA, 25%가 Berkeley, 15%가 Davis에, 나머지 35%가 기타 캠퍼스에 소속되어 있었다.

직급 구성을 보면 89%의 교수가 정교수였고, 11%가 부교수였다. 근속연수의 평균과 표준편차는 각각 27년/4.9년(VERIP-1), 26년/4.6년(VERIP-2), 22년/5.4년(VERIP-3)이었다. 직급과 근속연수는 연령과 높은 상관관계를 보이므로 분석에서 제외하였다.

3. 변수

1) 종속변수

본 연구에서의 종속변수는 이분(dichotomous) 변수였다. 즉 조기퇴직한 사람은 1, 퇴직하지 않은 사람은 0으로 코딩되었다. VERIP-1의 퇴직률은 31%, VERIP-2의 퇴직률은 18%, VERIP-3의 퇴직률은 33%였다.

2) 독립변수 : 대학행정실 자료

① 연령(Age) : 표본별로 평균연령과 표준편차는 다음과 같다. VERIP-1에서는 62세(표준편차=4.4), VERIP-2에서는 61세(표준편차=4.3), VERIP-3에서는 59세(표준편차=4.9)였다.

② 건강(Health) : 행정실 자료에는 병가로 휴직인 경우(약 12%)와 근무중인 경우로 나누어진다. 따라서 건강한 사람은 1, 병가로 휴직인 경우는 0으로 코딩되었다.

③ 재산(Wealth) : 표본별로 월 급여액 평균과 표준편차는 다음과 같다. VERIP-1 : \$7,620(표준편차=3.327), VERIP-2 : \$7,620(표준편차=3.453), VERIP-3 : \$7,238(표준편차=3.219), 월 연금액은 VERIP-1 : \$5,618(표준편차=2.165), VERIP-2 : \$ 5,090(표준편차=2.080), VERIP-3 : \$4,929(표준편차=1.973).

④ 예전 VERIP의 거절 : VERIP-2의 경우, 표본의 33%(N=602)가 처음으로 VERIP 자격이 있었던 사람들이고, 67%(N=1222)는 과거에 VERIP-1에 자격이 있었으나, 거절했던 사람이었다(분석결과 표에서 "V1 Declined"로 표기됨). VERIP-3의 경우, 표본의 39%(N=985)가 VERIP-1과 VERIP-2를 모두 거절한 사람이며(표에서 "V1&2 Declined"로 표기), 표본의 21%(N=529)가 VERIP-2에 처음으로 자격이 있었다가 거절한 사람이었다(표에서 "V2 Declined"로 표기).

3) 독립변수 : 설문자료

위에 소개한 행정실 자료를 보충하기 위해 VERIP-3에 자격이 있던 UCLA 교수를 상대로 장래 VERIP에 대한 기대, 퇴직 후 취업, 결혼 여부, 가족상황, 배우자 취업에 대한 자료를 수집하였다. 또 이 표본에 한하여는 행정실 자료를 이용하여 교수의 연구생산성에 관한 자료를 수집했다.

① 장래 VERIP에 대한 기대(Expectation) : 가까운 장래에 또 VERIP가 시행될 가능성에 대해 물어보았다. 거의 가능성 없다(0)에서 매우 가능성이 높다(3) 중에서 택일하게 한 결과 평균은 1.15(표준편차=1.86)이었다.

② 퇴직후 취업(Bridge employment) : 캘리포니아 대학은 조직퇴직제도의 일환으로, 퇴직한 교수에게는 강사로 학교에서 강의할 수 있는 기회를 부여하였다. 교수중 67%가 이 기회를 이용하여 강의하겠다고 응답했다.

③ 생산성(Productivity) : 행정실 자료를 통하여 교수의 연구활동에 관한 자료를 수집하였다. 구체적으로는 퇴직전 3년 간의 논문편수를 3으로 나눈 연 평균 논문수(평균=1.8, 표준편차=1.6)를 사용하였다. 아울러 본 연구에서는 논문 인용빈도를 사용하기도 했으나, 논문편수와 상관관계가 매우 높아 최종연구모형에서는 제외하였다.

④ 가족 상황과 배우자의 취업(Spouse employment) : 표본의 87%가 기혼자이며, 배우자가 직업이 있는 경우는 표본의 58%였고, 표본의 56%는 부양자녀가 한명이상 있었다. 이상의 변수는 이분척도이며 결혼한 경우, 배우자가 직업이 있는 경우, 부양자녀가 있는 경우에 각각 1로 코딩되었다.

연구에 쓰인 모든 변수의 상관관계 표는 <표 1>에 나타나 있다. 반복을 피하고, 지면을 아끼기 위해 VERIP-3의 경우와 VERIP-3 중 UCLA 표본의 경우만 <표 1>에 보고하였다. 동일한 이유로, 자료분석결과도 VERIP-3과 VERIP-1의 경우만 보고하였다.

〈표 1〉 변수간 상관관계 표

Total Sample, VERIP-3 (N=2,532)		1	2	3	4	5	6
VERIP 3							
1. RETIRE							
2. AGE	0.063						
3. HEALTH	-0.041	-0.020					
4. SALARY	-0.039	0.029	0.008				
5. PENSION	0.053	0.040	-0.017	0.027			
6. V2 DECLINED	0.017	-0.005	0.012	0.004	0.006		
7. V1&2 DECLINED	0.042	0.026	-0.015	0.021	0.035	-0.009	

UCLA Survey Sample, VERIP-3 (N = 233)												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. RETIRE												
2. AGE	0.018											
3. HEALTH	-0.132	-0.005										
4. SALARY	-0.136	0.110	0.004									
5. PENSION	0.185	0.148	-0.003	0.086								
6. V2 DECLINED	0.031	-0.024	0.008	0.009	0.017							
7. V1&2 DECLINED	0.133	0.147	-0.011	0.103	0.125	-0.115						
8. EXPECTATIONS	-0.128	-0.092	0.097	-0.061	-0.070	0.018	0.090					
9. BRIDGE EMP.	0.184	0.123	0.104	0.115	0.092	0.087	0.097	-0.135				
10. RECENT PAPERS	-0.175	-0.121	0.163	-0.059	-0.068	0.041	0.046	0.086	-0.096			
11. MARRIAGE	0.042	0.050	0.019	0.035	0.028	0.057	0.063	0.047	0.057	0.005		
12. SPOUSE WORK	-0.134	-0.088	0.083	-0.072	-0.045	0.062	0.069	0.077	0.040	0.057	0.130	
13. CHILDREN	-0.044	-0.139	0.089	-0.028	-0.025	0.089	0.101	0.070	0.020	0.030	0.142	0.104

Correlations greater than .052 are significant at the .01 level.
 Correlations greater than .038 are significant at the .05 level.

Correlations greater than .052 are significant at the .01 level.
 Correlations greater than .052 are significant at the .01 level.

IV. 分析結果

1. 가설검정

종속변수가 이분척도였기 때문에 logit 회귀분석기법을 이용하여 가설검정을 행하였다. 결과는 〈표2〉와 〈표3〉에 보고하였다. 먼저 〈표2〉에는 VERIP-3(총표본)과 VERIP-3의 UCLA 표본이 보고되었다. 유사 R-Square는 각각 0.271(VERIP-3 총표본), 0.202(VERIP-3 UCLA 표본), 0.275(VERIP-1)이었다.

〈표 2〉 LOGIT 분석 결과 (VERIP 3)
(Total Sample and UCLA Sample)

DV = Acceptance of Early Retirement Incentive
(1 = Accept, 0 = Decline)

VERIP 3 (N = 2,532) VERI: 3 (UCLA = 233)

IVs	b	s.e	B	s.e
Constant	-1.385	1.523	0.065	0.128
AGE	0.153 ★	0.075	0.177 ★	0.086
HEALTH	-0.467 ★	0.205	-0.418 ★	0.201
SALARY	-0.116 ★★	0.034	-0.105 ★	0.049
PENSION	0.147	0.041	0.156 ★★	0.041
V2 DECLINED	0.568	0.374	0.459	0.338
V1&2 DECLINED	0.399 ★★	0.116	0.276 ★	0.131
EXPECTATIONS	--	--	-0.099 ★	0.046
BRIDGE EMP.	--	--	0.297 ★★	0.089
RECENT ARTICLES	--	--	-0.090 ★★	0.024
MARRIED	--	--	0.340	0.213
SPOUSE WORK	--	--	-0.323 ★	0.148
CHILDREN	--	--	-0.399	0.269
Pseudo R-square	0.271		0.202	

★★ P < .01. ★ P < .05

〈표 3〉 LOGIT 분석 결과 (VERIP 1)

DV = Acceptance of Early Retirement Incentive
 (1 = Accept, 0 = Decline)

VERIP 1 (N = 1,789)

IVs	B	s.e
Constant	-0.642	2.358
AGE	0.211 ★	0.105
HEALTH	-0.328 ★★	0.106
SALARY	-0.142 ★★	0.038
PENSION	0.171 ★★	0.054
Pseudo R-square	0.275	

★★ P < .01, ★ P < .05

- 1) 연령(Age) : 연령에 대한 가설은 각 표본의 분석결과 모두 지지되었다. 즉 연령은 조기퇴직과 통계적으로 유의한 수준에서 정의 관계를 갖는 것으로 나타났다.
- 2) 건강(Health) : 건강에 대한 가설도 모두 지지되었다. 3회의 VERIP를 통하여, 건강이 나쁜 사람(병가중인 사람)은 통계적으로 유의한 수준에서 조기퇴직경향이 더 높았다.
- 3) 재산(Wealth) : 퇴직연금(가설 3)과 급여액(가설 4)에 관한 가설도 모두 지지되었다. 각 VERIP의 경우마다 연금액수가 조기퇴직과 유의하고도 정의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 이와는 대조적으로 급여액은 조기퇴직과 유의하고도 부의 관계를 갖는 것으로 나타났다.
- 4) 예전 VERIP의 거절 : 과거에 VERIP를 거절한 경험이 조직퇴직에 미치는 영향에 관한 가설(가설 5)은 지지 받은 경우도 있었고, 지지 받지 못한 경우도 있었다. VERIP-2의 경우, VERIP-1을 거절한 교수들은 다른 교수들에 비해 조기 퇴직하는 경향이 그다지 다르지 않게 나타났다. VERIP-3의 경우, VERIP-2를 거절한 교수들도 다른 교수에 비해 조기 퇴직하는 경향이 그다지 다르지 않게 나타났다(〈표 2〉에서 "V2 Declined"로 나타난 변수 참조). 그러나 VERIP-1과 VERIP-2를

모두 거절한 교수(<표 2>에서 “V1&2 Declined”로 표기)는 다른 교수에 비해 유의한 수준에서 조기 퇴직하는 경향이 더 높았다.

- 5) 장래 VERIP에 대한 기대(Expectation) : 가설 6은 지지되었다. 즉 가까운 장래에 조기퇴직제도가 또 시행되리라고 기대하는 사람은 조기 퇴직하는 경향이 유의한 수준에서 낮았다.
- 6) 퇴직후 취업기회(Bridge employment) : 가설 7도 지지되었다(<표 2>에서 UCLA 표본 참조). 즉 퇴직후 다시 학교로 돌아와 강사로써 근무하려는 교수들은 그렇지 않은 교수들에 비해 조기 퇴직하는 경향이 더 높았다.
- 7) 생산성(Recent papers) : 가설 8도 지지되었다. 즉 생산성은 조기퇴직과 부의 관계를 나타냈다. 본 연구에서는 논문 편수가 많은 교수가 조기 퇴직하려는 경향이 낮았다.
- 8) 가족상황과 배우자의 취업(Spouse employment) : <표 2>에서 UCLA 표본의 분석결과에 나타난 바와 같이 가족상황과 배우자 취업에 관한 가설들은 지지된 것도 있었고, 지지되지 않은 것도 있었다. 기혼자들은 조기 퇴직하는 경향이 유의한 수준에서 높지 않았으나(가설 9), 배우자가 직업이 있는 사람들은 조기 퇴직하는 경향이 유의한 수준에서 낮았다(가설 10). 또 가정에 부양할 자녀가 있는 사람들은 조기 퇴직하는 경향이 유의한 수준에서 낮았다(가설 11).

2. 추가적인 분석

본 연구에서는 위의 가설검정에 더하여 두 가지의 추가분석이 시도되었다. 첫째, 위계적 logit 회귀분석을 하여 새로이 도입된 변수들(예를 들어, 예전 VERIP의 거절, 생산성, 가족상황, 배우자의 취업)이 선행연구에서 빈번히 사용되었던 변수들(즉 연령, 건강 상태, 급여액, 퇴직연금)보다 유의한 수준에서 더 나은 설명력을 가져다 주는가를 검정하였다. 그 결과는 <표 4>에 나타나 있다.

〈표 4〉 위계적 LOGIT 분석 결과 (VERIP 3 - UCLA 표본)

IVs	DV = Acceptance of Early Retirement Incentive			
	MODEL 1	MARGINAL EFFECTS	MODEL 2	MARGINAL EFFECTS
Constant	0.094	--	0.065	--
AGE	0.205 ★	0.036	0.177 ★	0.025
HEALTH	-0.450 ★★	0.073	-0.418 ★	0.062
SALARY	-0.141 ★	-0.030	-0.105 ★	-0.027
PENSION	0.192 ★★	0.031	0.156 ★★	0.029
V2 DECLINED	--	--	0.459	0.068
V1&2 DECLINED	--	--	0.276 ★	0.031
EXPECTATIONS	--	--	-0.099 ★	-0.015
BRIDGE EMP.	--	--	0.297 ★★	-0.044
RECENT ARTICLES	--	--	-0.090 ★★	-0.013
MARRIED	--	--	0.340	-0.052
SPOUSE WORK	--	--	-0.323 ★	0.048
CHILDREN	--	--	-0.399	0.059
CHI-SQUARE	22.053 ★★		59.108 ★★	
CHANGES IN CHI-SQ	--		37.055 ★★	
DEGREES OF FREEDOM	4		12	

★★ p < .01, ★ p < .05

Model 1에서는 선행연구에서 사용된 변수들이 독립변수로 도입되었고, Model 2에서는 새로운 변수들이 추가적으로 도입되었다. 이때 카이자승 통계량의 변화량이 통계적으로 유의하게 나타났으며, 따라서 새로운 변수들은 모델의 설명력을 증가시키는 것으로 판명되었다(DeMaris, 1995). 또한 유사 R-Square를 비교해 보면, Model 1에서는 0.09였고, Model 2에서는 0.20으로 나타났으며, 이는 새로운 변수들이 기존의 변수들이 갖는 설명력에 추가적으로 더 나은 설명력을 주는 것을 보여준다(Aldrich & Nelson, 1984).

둘째로, 〈표 4〉에는 각 독립변수의 한계효과에 대한 분석이 보고되어 있다. 한계효과 (Marginal effects)란 독립변수가 한 단위 증가할 때 조기 퇴직하는 확률이 얼마나 증

가하는 지를 측정한 것이다. 예를 들어 Model 2에서 연령의 한계효과는 0.025인데, 이는 교수의 연령이 한 살 증가할 때마다 조기 퇴직할 확률이 2.5%씩 증가한다는 것을 의미한다. 마찬가지로, 급여액의 한계효용이 -.027이란 것은, 급여액이 \$1,000 증가할 때마다 조기 퇴직할 확률이 2.7%씩 감소한다는 것을 의미한다. 부양자녀의 한계효과는 0.059인데 이는 부양자녀가 있는 경우에 조기 퇴직할 확률이 5.9% 감소함을 의미한다.

본 연구에서는 UCLA 표본을 빼고, Model 1과 2를 분석해 보았는데, 그 이유는 UCLA 표본이 포함되어 있을 경우, 결과에 영향을 미칠 수도 있기 때문이었다. 분석결과는 이 논문에 보고된 결과와 거의 같았기 때문에 따로 보고하지는 않았다.

V. 本研究에 대한 論議

이제는 본 연구에서 개선되어야 할 점과 앞으로의 연구방향에 대하여 논의하고자 한다. 아울러 실무에 주는 시사점에 대해서도 논의하고자 한다.

1. 이론

본 연구에는 많은 독립변수들이 포함되었지만, 추후의 연구에서는 이에 더하여 몇 가지 변수들을 더 고려하는 것이 좋으리라 생각된다.

인구통계변수 중에서 더 연구되어야 할 것들은 성별, 인종, 결혼여부, 가족상황이다 (Feldmman, 1994; Talaga et al., 1995). 본 연구에서는 결혼여부와 가족상황에 대한 가설 중에 통계적으로 유의하지 않은 결과가 나온 경우가 있었는데, 이는 아마도 성비구성이 고르지 않았던 점과 부양가족에 대해 여성이 더 책임을 지고 있기 때문인 것으로 생각된다. 이에 대해서 더 연구가 필요할 것으로 보인다.

또 추가연구가 필요한 부분은 조기퇴직을 준비시켜주는 카운셀링의 영향과 가족의 재산(개인재산이 아닌)이 미치는 영향이다. 많은 경우 근로자들은 퇴직 시에 얼마의 연금을 받을지 잘 알지 못하지만(Lawler, 1971), 카운셀링을 받게 되면 연금규모와 퇴직 후의 생활에 대해 잘 이해할 수 있기 때문에 좀 더 합리적인 결정을 내리게 된다. 따라서 카운셀링의 영향에 대해 연구하는 것은 무척 의미있다고 할 수 있다(Rosen &

Jerdee, 1989). 아울러 퇴직을 고려하는 사람은 자신의 재산 뿐 아니라, 배우자와 함께 모은 모든 재산을 고려한다고 보는 것이 더 적합하기 때문에 가족의 재산이 조기퇴직에 미치는 효과를 연구하는 것도 중요하다(Ruhm, 1989). 그러나 이러한 연구가 전무한 것은 필요한 데이터를 모으는 일이 무척 힘들기 때문이라 생각된다.

2. 연구방법론

본 연구는 여러 점에서 매우 유용하고도 확고한 결과를 제시해 주었지만, 연구방법론상의 제약으로 인해 크게 네 가지 미진한 점이 있다.

첫째, 본 연구에서는 퇴직 후 취업이 조기퇴직에 정의 영향을 미친다고 보고하고 있지 만, 이 결과를 일반화하는 것에는 상당히 주의를 기울여야 한다. 다른 직업과는 달리 교 수라는 직업에서는 나이가 들어서도 계속하여 생산성을 유지할 수 있고, 별로 어렵지 않게 퇴직 후 모교에서 강사로 일할 수 있다. 이러한 특이성으로 인해 본 연구에서 나타난 퇴직후 취업의 효과가 다른 업종에서도 재현될지는 미지수이다.

둘째, 본 연구에서 나타난 조기퇴직 인센티브의 효과가 다른 직종에서도 비슷한 정도로 나타날지는 현단계에서는 알 수 없다. 이 연구에 포함된 교수진들은 매우 고액 소득자 계층이었고, 정리해고의 위험도 전혀 없는 상태였다. 교수들보다 급여액이 낮고, 정리해고의 위험도 있는 직종에서는 아마도 조기퇴직 인센티브의 효과가 무척 다르게 나타날 것이다.

셋째, 본 연구는 조기 퇴직에 관한 연구라면 모두에 해당되는 문제를 안고 있다. 즉 조기퇴직제도의 성격상 소정의 자격요건(보통 최저연령과 최소근속연수로 자격제한)이 쓰이는 것이 통례이기 때문에, 전체 모집단이 아닌 인위적으로 제약된 표본을 연구대상으로 했다는 점이다. 이러한 제약 하에 연령과 근속연수의 효과를 어느 정도 분석했지만, 전체 모집단에서는 조금 다른 결과가 나오리라 예측된다.

넷째, 본 연구에서 사용한 건강변수의 문제이다. 본 연구에서는 병가로 휴직한 경우와 그렇지 않은 경우를 분리하여 측정하였지만, 이 변수는 부정확하다는 문제를 안고 있다. 즉 고혈압이나 관절염 같은 건강 장애가 있는 사람은 병가를 신청할 만큼 중병은 아니지만, 조기퇴직은 심각하게 고려해 볼 수도 있기 때문에 이런 사람을 건강한 사람들과 한 부류에 포함시킨 것은 부정확한 측정이라 할 수 있다.

3. 경영실무에 주는 시사점

본 연구가 경영실무에 던지는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 조기퇴직제도하에서 주로 퇴직하는 사람이 계속해서 높은 생산성을 내는 근로자가 아니라, 대체로 생산성이 낮은 고령의 근로자라고 나타났다. 따라서 조직의 관점에서 보면 조기퇴직제도는 생산성이 떨어지는 고령의 근로자를 은퇴시키는데 적합한 제도라는 결론이 나온다.

둘째, 본 연구는 조기퇴직제도를 반복 시행하는 것과 장래의 조기퇴직제도에 대한 기대가 퇴직률에 큰 영향을 미친다는 것을 밝히고 있다. 연구결과에 의하면, 조기퇴직제도를 한 번 거절한 사람이 다음 번에도 거절하는 경향은 그렇지 않은 사람의 경우와 별 차이를 보이지 않았지만, 조기퇴직제도를 두 번 거절한 사람은 그렇지 않은 사람보다 퇴직할 확률이 현저히 높은 것으로 나타났다. 또 장래에 조기퇴직제도가 없으리라 예측한 사람은 그렇지 않은 사람보다 퇴직할 확률이 더 높은 것으로 나타났다.

셋째, 퇴직 후에 취업할 수 있는 기회를 준다면 조기퇴직률을 높일 수 있다는 것이 판명되었다. 현재 많은 기업들이 임시직 근로자의 고용을 점점 증가시키고 있는 추세로 볼 때에, 조기 퇴직자에게 임시직으로 일할 수 있는 자리를 준다면, 퇴직률도 높이고 동시에 경험 많고 유능한 인력을 임시직으로 계속해서 사용할 수 있을 것이다.

넷째, 조기퇴직제도를 설계할 때에 급여액과 퇴직연금이 서로 상반되는 영향을 미친다는 것에 주의해야 한다. 급여액은 조기퇴직과 부의 관계를 갖고 있지만, 퇴직연금은 정의 관계를 갖는 것으로 판명되었다. 이러한 결과는 연금의 경제적 효과를 주로 연구한 선행연구들의 결과와도 일치하는 것이다(Quinn et al., 1990; Ruhm, 1989). 즉 저액소득자는 고액소득자와는 달리, 계속 근무하더라도 미래의 기대소득 흐름이 작을 것이고, 퇴직연금액수가 큰 사람은 그렇지 않은 사람보다 퇴직함으로써 얻는 연금소득 흐름이 클 것이다. 따라서 급여액이 커서 더 이상 증가될 수 없는 경우에 있는 사람은 조기 퇴직제도를 이용하여 근속연수나 연령의 증가를 얻어 연금액수를 증가시키려 할 것이다. 이러한 점 때문에, 근속연수나 연령의 증가를 보너스로 제시하는 조기퇴직제도는 고령의 근로자를 은퇴시키는데 효과적일 것이라는 것이다.

끌으로 점점 노동인구가 고령화되는 추세에 있기 때문에, 조직규모를 축소하기 위한 방편의 하나로써, 조기퇴직제도를 사용하는 사례가 증가되리라 생각된다. 본 연구는 이

러한 추세를 염두에 두고 개인의 특성과 조기퇴직제도의 특성이 근로자의 조기퇴직결정에 어떤 영향을 미치는가를 살펴보고, 경영이론과 실무에 조금이나마 도움을 주고자 하였다.

參 考 文 獻

- Aldrich, J.H., & Nelson, F.D. 1984. *Linear Probability, logit, and probit models*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Anderson, K.H., & Burkhauser, R.V. 1985. The retirement-health nexus: A new measure for an old puzzle. *Journal of Human Resources*, 20: 315-330.
- Atchley, R. 1989. A continuity theory of aging. *Gerontologist*, 29: 183-190.
- Beehr, T.A. 1986. The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39: 31-55.
- Blinder, A., Gordon, R., Wise, D. 1980. Reconsidering the disincentive effects of Social Security. *National Tax Journal*, 33:431-442.
- Chronister, J.L., & Kepple, T.R. 1987. *Incentive early retirement for faculty: Innovative responses to a changing environment* (ASHE-ERIC Higher Education Report No.1). Washington, D.C.: Association for the Study of Higher Education.
- Colsher, P.L., Dorfman, L.T., & Wallace, R.B. 1988. Specific health conditions and work-retirement status among the elderly. *Journal of Applied Gerontology*, 7: 485-503.
- Creswell, J.W. 1989. *Faculty research: performance* (ASHE-ERIC Higher Education Report No.4). Washington, D.C.: Association for the Study of Higher Education.
- Daniels, C. E., & Daniels, J. D. 1991. Factors affecting the decision to accept or reject a golden handshake. *Benefits Quarterly*, 7: 33-46.

- DeMaris, A. 1995. A tutorial in logistic regression. *Journal of Marriage and the Family*, 57: 956-968.
- Doeringer, P.B. 1990. *Bridges to retirement*. Ithaca, NY: Cornell University ILR Press.
- Erdner, R.A., & Guy, R.F. 1990. Career identification and women's attitudes towards retirement. *International Journal of Aging and Human Development*, 30: 129-139.
- Feldman, D.C. 1988. *Managing careers in organizations*. Glenview, Illinois: Scott Foresman.
- Feldman, D.C. 1994. The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19: 285-311.
- Ference, T.P., Stoner, J.A.F., & Warren, E.K. 1977. Managing the career plateau. *Academy of Management Review*, 2: 602-612.
- Goudy, W.J., Powers, E.A., & Keith, P. 1975. Work and retirement: A test of attitudinal relationships. *Journal of Gerontology*, 30: 193-198.
- Gustman A. L., & Steinmeier, T. L. 1991. The effects of pensions and retirement policies on retirement in higher education. *American Economic Review*, 81: 111-115.
- Lawler, E.E. III. 1971. *Pay and organizational effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Muller, C.F., & Boaz, R.F. 1988. Health as a reason or a rationalization for being retired? *Research on Aging*, 10: 37-55.
- Quinn, J. F., Burkhauser, R.V., & Myers, D.A. 1990. *Passing the torch*. Kalamazoo, MI: Upjohn Institute for Employment Research.
- Rosen, B., & Jerdee, T.H. 1989. Retirement policies: Evidence of the need for change. *Human Resource Management*, 28: 87-103.
- Ruhm, C.J. 1989. Why older workers stop working. *Gerontologist*, 29:294-299.

- Schmitt, N., & McCune, J.T. 1981. The relationship between job attitudes and the decision to retire. *Academy of Management Journal*, 24: 795-802.
- Staw, B.M. 1980. The consequences of turnover. *Journal of Occupational Behavior*, 1: 253-273.
- Talaga, J.A., & Beehr, T.A. 1995. Are there gender differences in predicting retirement decisions? *Journal of Applied Psychology*, 80: 16-28.
- Talaga, J.A., & Beehr, T.A. 1989. Retirement: A psychological perspective. In C.L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 185-211), Chichester, UK: Wiley.
- Tilly, C. 1991. Reasons for the continuing growth of part-time employment. *Monthly Labor Review*, 114: 10-18.
- Walker, J.W., & Price, K.F. 1976. Retirement policy formulation: A systems perspective. *Personnel Review*, 5: 39-43.
- Weiss, Y., & Lillard, L. 1982. Output variability, academic labor contracts, and waiting- time for promotion. In R. G. Ehrenberg (Ed.), *Research in Labor Economics*(Vol. 5, 157-188). Greenwich, CT: JAI Press.

Determinants of Early Retirement

Seongsu Kim*

ABSTRACT

The projected increase in numbers of older workers in the labor market, coupled with the increased use of open window retirement programs as a mechanism of downsizing, has renewed interest in predicting the circumstances under which older workers will accept early retirement incentives. While there has been considerable theoretical work on the factors which are likely to influence early retirement decisions, empirical research in this area has lagged far behind. This paper aims to fill this gap by presenting a comprehensive study on the determinants of early retirement.

Using a sample of several thousand faculty and multiple measures of health, wealth, and productivity, this study examines the predictors of actual acceptance of three successive early retirement incentive offers. Results suggest that poorer health, lower salary, higher pension benefits, and lower recent productivity were significantly related to early retirement decisions.

In addition, faculty who planned on exercising their option to work part-time after retirement and who expected there would be no future incentive programs were also more likely to accept early retirement offers.

As the number of older workers increases and the demand for downsizing continues to be strong, the use of early retirement incentive programs as a means of workforce reduction will continue to grow, too. The present study provides interesting evidence on which individual characteristics and buyout characteristics influence employees to accept such incentives and suggests several useful avenues for future inquiry and investigation as well.

* Seoul National University