經營論集, 第34卷 3號(2000年 8月)

早期退職者의 就職의 決定要因에 關한 硏究: 性別과 勤續年數의 相關關係를 中心으로*

金 聖 秀**

〈目 次〉

Ⅰ. 序 論
Ⅱ. 理論과 假設
Ⅲ. 硏究方法論
Ⅳ. 分析結果
Ⅴ. 論 議

Ⅰ. 序 論

우리 나라에서 뿐만 아니라 구미 각국에서도 기업 경영의 효율성을 높이고 수익성을 증대하기 위해 많은 기업들이 조기 퇴직 제도를 빈번히 사용하고 있다. 이처럼 조기 퇴직 제도를 통해 많은 사람들이 퇴직을 하게되자 어떤 요인이 사람들로 하여금 조기 퇴직을 하게 하는지에 대해서 최근 인사/조직 학자들에 의해 중요한 연구들이 진행되었으며 이러한 연구들을 통하여 조기 퇴직의 결정 요인에 관하여 학자들의 이해가 깊어지고 있다(Kim & Feldman, 2000 ; Kim & Feldman, 1998 ; Feldman, 1994).

그런데, 이들 연구 결과에 공통적으로 발견되는 점은 성별이 그다지 중요한 역할을 하지 않는다는 것이다. 여성은 남성보다 평균수명이 더 길기 때문에 일할 수 있는 기간도 더 길고 건강 상태도 더 낫다고 할 수 있으므로 계속 직장을 가지려는 경향이 남성보다 높다고 할 수 있다. 또, 여성은 결혼, 출산, 육아 등의 이유로 휴직하거나 이직하는 경우가 많기 때문에 남성보다 축적한 재산이 적고 일에 대한 지루함도 상대적으로 덜 경험하게 되므로 취직하려는 경향이 남성보다 높으리라고 보인다. 그럼에도 불구하고 여성 조기퇴직자의 취직 경향이 유의하게 나타나지 않는 것은 성별과 취직 경향간의 관계를 근

* 본 연구는 서울대학교 발전기금 포철학술연구비의 지원에 의해 이루어졌음.
** 서울대학교 경영대학 교수

속연수가 매개하고 있기 때문인 것으로 보인다. 따라서 본 연구는 이 점을 주요 연구과제로 하고자 한다.

미국의 경우 직장인의 50%가 60세가 되기 전에 자신이 오랜 기간(10년 이상) 재직했던 직장에서 조기 퇴직하며 이들 중 89%가 다시 취직하는 것으로 조사되었다(Ruhm, 1990). 한국의 경우도 IMF체제로 인한 명예퇴직의 증가로 30, 40대에 조기 퇴직하는 사람이 급증하였고 이들의 재취업이 사회경제적으로 커다란 문제가 되었음에도 불구하고 이들의 취직행동에 관한 연구가 전무한 실정이다. 이에 본 논문에서는 조기 퇴직자의 취직을 결정하는 요인을 이해하기 위한 체계적인 이론과 가설을 제시하고 이를 현장의 자료를 이용하여 검증함으로써 퇴직자의 취직행동에 관한 연구에 공헌하고자 한다.

Ⅱ. 理論과 假設

조기 퇴직자들이 완전히 은퇴하기 전에 취직하는 것을 구미의 학계에서는 "bridge employment"라고 하며(Doeringer, 1990), 우리 말로는 가교 고용이라고 번역할 수 있겠다. IMF구제 금융으로 인해 가교은행(bridge bank)이란 용어는 이제 제법 쓰이고 있으나, 가교고용이란 용어는 아직 한국학계에서 생소한 용어이므로 본 논문에서는 주로 퇴직자의 취직이라는 용어를 쓰며 필요에 따라 가교고용이라는 용어를 쓰기로 한다.

조기 퇴직자의 퇴직결정이나 취직행동을 설명하는 이론 중 학자들에 의해 가장 많이 사용되고 있는 이론으로 연속성 이론(continuity theory)을 들 수 있다(Atchley, 1989).

연속성 이론에 의하면 사람은 자신에게 맞는 생활패턴--직장, 업무, 친구, 여가활동, 거주지역 등으로 구성됨을 찾게 되며 그러한 패턴을 찾은 후로는 이를 유지하려는 경향을 갖게된다. 그러나, 노년화 과정(aging process)이 진행됨에 따라 직장의 이동이나 조기 퇴직 혹은 건강악화 등으로 삶의 주요한 요소에 반갑지 않은 변화가 찾아오게 되며 이에 맞서 삶의 연속성을 유지하기 위해 사람들은 자신이 하던 종류의 일을 계속하거나(직장이 바뀌더라도) 과거부터 친했던 사람들과의 교분을 계속 유지하거나 과거부터 거주하던 곳에 계속 머무는 등 삶의 연속성을 유지하려는 경향을 보이게 된다(Richardson & Kilty, 1991 ; Gratton & Haug, 1983).

이러한 연속성 이론의 관점에서 볼 때, 명예퇴직이나 조기 퇴직은 삶의 연속성을 파괴하는 매우 중요한 사건이며 사람들은 이에 대응하여 연속성을 유지하기 위한 방편의 하나로 재취직 즉, 가교 고용(bridge employment)을 추구하게 된다. 아래에서는 연속성 이론을 사용하여 조기 퇴직자의 취직행동에 영향을 미치는 요인과 이에 관련된 이론 및 가설을 제시한다.

본 연구는 60세를 전후한 미국인의 경우를 연구대상으로 하였는데 이 점으로 인해 한국의 경우와 다른 점이 있다. 즉, 미국 직장에서의 조기 퇴직은 대체로 50대 후반에서 60대 초반의 연령에 일어나는데 반해 한국의 직장인이 최근에 경험한 조기 퇴직은 대체로 이보다 젊은 층(주로 30대에서 50대)을 대상으로 한 것이었기 때문에 아래에서 논의하는 이론과 가설에 잘 부합되지 않는 경우도 있다. 따라서 아래의 이론적 논의는 60세 전후의 미국인을 대상으로 한 것임을 밝혀둔다.

1. 조기 퇴직자의 취직 결정요인

본 연구의 종속변수는 조기 퇴직자의 취직(bridge employment, 가교 고용)이며 이에 영향을 미치는 독립변수들로는 퇴직자의 인구통계변수 및 건강상태, 재정상태, 직장 관련 요인과 가족상황을 들 수 있으며 이들에 대해 구체적으로 살펴보기로 한다.

1) 인구통계 및 건강 변수

인구통계 변수로는 연령과 성별을 고려한다. 먼저 연령의 경우, 사람의 연령이 높아질수록 건강이 나빠지거나 혹은 업무 수행에 필요한 힘과 도전감이 부족하기 쉽기 때문에 직장을 그만두거나 취업하려는 경향이 약하다(Colsher, Dorfman, & Wallace, 1988 ; Muller & Boaz, 1988). 따라서 퇴직자도 연령이 높을수록 다시 취직하지 않으려는 경향이 높을 것이다.

다음으로 성별의 경우, 일반적으로 여성은 남성보다 평균수명이 더 길기 때문에 일할 수 있는 기간도 더 길고 건강 상태도 더 낫다고 할 수 있으므로 계속 직장을 가지려는 경향이 남성보다 높다고 할 수 있다. 또, 여성은 결혼, 출산, 육아 등의 이유로 휴직하거나 이직하는 경우가 많기 때문에 남성보다 축적한 재산이 적고 일에 대한 지루함도 상대적으로 덜 경험하게 되므로 취직하려는 경향이 남성보다 높으리라고 보인다(Feldman, 1994).

그러나 이들 이론은 미국의 경험에 바탕을 둔 것이라 할 수 있으며 한국의 경우 여성에 대한 보이는 혹은 보이지 않은 취업상의 차별로 인해 퇴직한 여성의 취직의욕이 저하될 수도 있고 실제로 취직에 성공하는 확률도 낮을 것으로 보인다. 그러나 미국의 경우 여성에 대한 차별이 거의 해소되어 있다고 할 수 있고, 학자들간에 위의 이론이 상당히 널리 받아들여지고 있으므로 본 연구에서는 여성 퇴직자가 남성보다 취직하려는 경향이 높은 것으로 가설을 세우기로 한다.

다음으로, 건강 상태가 나쁜 경우에는 취직하여 제대로 업무를 수행하기 어렵기 때문에 건강 상태는 취직 경향과 부의 관계가 있으리라고 보인다(Ruhm, 1989). 이상의 논의를 종합하면,

가설 1: 연령은 퇴직자의 취직과 부의 관계를 보일 것이다.
가설 2: 여성 퇴직자는 남성 퇴직자보다 취직경향이 높을 것이다.
가설 3: 건강 상태는 퇴직자의 취직과 부의 관계를 보일 것이다.

2) 재정 상태

연속성 이론에 따라 조기 퇴직자의 재정 상태와 취직 행동의 관계를 설명하면, 퇴직자가 취직하려는 것은 자신이 그 동안 누려왔던 생활 수준을 유지하기 위한 것이라고 할 수 있다. 따라서 이전에 고액의 급여를 받아 재산을 많이 축적한 퇴직자는 그렇지 않은 퇴직자보다 취직하려는 경향이 낮을 것이다. 실제로 급여 수준이 높은 사람은 퇴직 경향이 높은 것으로 보고되고 있다(Kim & Feldman, 1998). 따라서 이들의 취직 경향은 낮으리라 보인다.

재정 상태를 나타내는 또 하나의 주요 변수는 퇴직자가 받는 연금액수이다. 연금을 적게 받는 퇴직자는 퇴직전의 생활패턴을 유지하려면 취직하여 생활비를 보충해야 하기 때문에 취직 경향이 높을 것이다(Quinn, Burkhauser, & Myers, 1990). 이상의 논의를 종합하면,

가설 4: 퇴직시의 급여액은 퇴직자의 취직과 부의 관계를 보일 것이다.
가설 5: 퇴직 연금액은 퇴직자의 취직과 부의 관계를 보일 것이다.

3) 직장관련 변수

직장관련 변수로는 근속연수와 조기 퇴직에 관한 상담에 참석했는가 여부를 고려한다. 먼저, 직장에서의 근속연수가 많은 사람은 자신의 직업에 대한 몰입이 높으며(Godofsky, 1988), 직장생활이라는 생활패턴을 유지하고자 하는 경향이 강하다(Chronister & Kepple, 1987). 그러므로, 근속연수가 많은 퇴직자는 퇴직 후에 취직하고자 하는 경향이 강할 것이다.

다음 가설은 조기 퇴직에 관한 상담(retirement counseling)에 관한 것이다. 퇴직상담은 주로 구미의 기업에서 조기 퇴직 대상자에게 조기 퇴직의 절차와 과정 및 퇴직 후 인생설계에 대해서 자세히 설명해 주는 것을 말한다. 이러한 상담을 통하여 조기 퇴직자는 자신의 연금 혜택과 향후 가계재정 전망에 대한 체계적인 정보를 얻게 된다. 이러한 과정을 통해 퇴직자는 자신의 연금액수가 퇴직 후 여유로운 생활을 하기에 얼마나 부족한지 아니면 충분한지에 대해 자세히 따져보게 되며 자신의 가계재정 상태에 대해 주의와 관심을 기울이게 된다. 아울러, 퇴직 상담을 통해 퇴직 후의 취직 가능성, 취직 기회 및 취직 요령에 대해서도 정보를 얻게 되기 때문에 퇴직에 관한 상담을 받은 퇴직자는 그렇지 않은 퇴직자보다 취직할 확률이 높다고 할 수 있다. 이상의 논의를 종합하면,

가설 6: 근속연수는 퇴직자의 취직과 정의 관계를 보일 것이다.
가설 7: 퇴직 상담을 받고 퇴직한 사람은 그렇지 않은 사람보다 취직경향이 높을 것이다.
가설 8: 성별과 근속연수의 상호작용 효과는 취직경향에 영향을 미칠 것이다. 즉 근속연수가 높은 여성일수록 취직경향이 높을 것이다.

4) 가족상황

본 연구에서는 가족상황 변수로써 결혼여부와 부양하는 자녀가 있는가를 고려한다. 결혼하지 않은 사람이나 이혼, 별거 등의 사유로 혼자인 사람에게 직장은 친교의 욕구 등 사회적인 필요를 채워주는 중요한 장이다. 결혼한 사람들은 직장이외에도 가정에서 배우자와의 상호작용을 통해 사회적인 필요를 일부나마 채울 수 있다. 그러므로 혼자인 사람들에게 있어서 퇴직은 생활의 연속성을 깨뜨리는 중요한 사건이며 이들은 다시 취직함으

로써 연속성을 유지하려는 경향을 보일 것이다.

아울러 자녀를 부양하고 있는 퇴직자는 재정적인 부담으로 인해 취직에 매력을 느끼게 된다. 즉, 자녀를 부양하는 퇴직자는 더 많은 돈을 벌어야 현재의 생활수준을 유지할 수 있기 때문에 취직하려는 경향이 높을 것이다. 이상의 논의를 종합하면,

가설 9: 결혼한 퇴직자는 취직경향이 낮을 것이다.

가설 10: 자녀를 부양하는 퇴직자는 취직경향이 높을 것이다.

Ⅲ. 研究方法論

1. 표 본

본 연구는 캘리포니아 대학(University of California)에서 퇴직한 교수들을 연구대상으로 하였다. 캘리포니아 대학은 9개의 캠퍼스로 구성되어 있는 연구중심 대학으로써 UCLA, UC-Berkeley와 기타 7개의 대학(Davis, Irvine, Riverside, San Francisco, San Diego, Santa Barbara, Santa Cruz)으로 구성되어 있다. 캘리포니아 대학은 1990년대 초반 극심한 재정적자에 시달리다가 문제를 해결하기 위해 1991년부터 1994년까지 세 차례의 "자발적 조기 퇴직 인센티브 제도(VERIP: Voluntary Early Retirement Incentive Program)"를 시행한 바 있다. 본 연구는 그 중 첫 번째 조기 퇴직 제도하에서 퇴직한 교수를 연구대상으로 하고 있다.

캘리포니아 대학에서 퇴직하는 교수에게는 사망할 때까지 월급처럼 매달 연금이 주어지는데 월 연금액의 산정은 퇴직 전 3년간 월급의 평균에 연령에 비례한 소정의 비율(예를 들어, 60세이면 0.02)과 근속연수를 곱하여 계산된다. 따라서 30년을 근속한 60세 교수의 월 연금액은 퇴직 전 3년간의 평균월급에 0.6(= 0.02 * 30)을 곱한 액수가 된다. 캘리포니아 대학은 조기 퇴직을 촉진하기 위해 1991년부터 1994년 사이에 조기 퇴직하는 교수에게는 월 연금액을 약 25% 인상시켜 주었으며 조기 퇴직한 교수가 학교에 강사로써 강의하기 원하면 언제든지 이를 허용해 주기로 하였다.

이렇게 시행된 조기 퇴직 제도로 인해 1991년에는 631명의 교수가 조기 퇴직 하였

다. 이들의 취직행동을 연구하기 위해 캘리포니아 대학 당국의 도움을 얻어 1994년도에 이들 모두에게 설문지를 우송하였다. 이들 중 417명이 설문을 작성하여 반환하였으며 회수율은 66.1%였다. 이 중 응답이 부실하여 사용할 수 없는 설문을 제외하고 나서 최종적으로 394명(62.4%)의 자료를 이용하였다.

이들의 평균연령은 67.8세이었는데 모집단의 평균연령인 68.1세와 유사하며, 응답자의 89.3%가 남성이었는데 모집단의 88.6%가 남성으로 이도 모집단과 거의 유사하였다.

2. 변수의 측정

1) 퇴직자의 취직(bridge employment)

퇴직자의 취직은 크게 세 가지 형태로 분류할 수 있는데 첫째는 캘리포니아 대학에 강사로써 재취직한 경우, 둘째는 캘리포니아 대학외의 직장에 취직한 경우, 그리고 셋째는 이 두 종류의 직장에서 동시에 일하는 경우(예를 들어 두 곳에서 공히 임시직으로 일하는 경우)이다. 이들 세 가지 종류의 취직 형태가 각각 하나의 변수로 측정되었으며 이들 세 변수가 본 연구의 종속변수들이다.

이들 중 세 번째 종속변수가 앞선 두 변수를 포함하므로 대표격이라고 할 수 있으며 이 변수만을 이용하여도 의미있는 연구가 되리라 보인다. 그러나, 첫 번째와 두 번째 변수도 연속성 이론의 관점에서 무척 의미있는 변수이므로 본 연구에서는 이 세 가지 종속변수 모두에 대해 분석하였다.

첫 번째 종속변수는 퇴직한 교수가 캘리포니아 대학에 다시 취직한 경우를 측정하였다. 앞서 설명한 바와 같이 교수의 조기 퇴직을 촉진하기 위해 캘리포니아 대학은 퇴직한 교수가 원한다면 강사직을 주기로 하였었다. 이로 인해 상당 수의 교수가 퇴직 후에 강사로 다시 학교에서 강의를 계속하게 되었다. 캘리포니아 대학 중 일부 학교는 한국과 같이 1년 2학기제(semester제)로 운영되고 일부학교는 1년 3학기제(quarter제)로 운영되는데 한 semester는 16주이며 한 quarter는 11주이다.

이 변수는 설문응답을 기초로 다음과 같이 코딩되었다: 0 (강사로서 취직하지 않은 경우), 1 (일년에 한 semester나 한 quarter씩 강의), 2 (1년에 두 quarter씩 강의),

〈표 III-1〉 기술통계 및 상관계수

	변수	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	캘리포니아대학내 취직	0.980	1.312											
2	캘리포니아대학외 취직	0.731	1.055	0.029										
3	전반적 취직	1.340	1.093	0.393	0.430									
4	연령	67.845	3.984	-0.157	-0.168	-0.148								
5	성별	0.107	0.213	0.070	0.037	0.040	-0.006							
6	건강상태	2.725	0.561	0.114	0.158	0.165	-0.041	0.058						
7	월 급여액	7.036	1.925	-0.153	-0.152	-0.213	0.104	0.072	0.014					
8	월 연금액	5.112	1.896	-0.074	-0.044	-0.079	0.086	-0.105	0.015	0.214				
9	근속연수	28.638	6.870	0.150	0.112	0.129	0.103	0.060	0.120	0.105	0.053			
10	조기퇴직상담참석	0.784	0.381	-0.024	-0.014	0.029	-0.006	-0.006	0.012	0.062	0.023	0.010		
11	결혼여부	0.803	0.342	0.080	-0.052	0.044	-0.017	0.081	0.032	0.032	0.050	0.040	0.054	
12	자녀부양	0.213	0.726	0.095	0.152	0.125	-0.031	-0.008	-0.027	-0.104	-0.140	0.052	-0.045	0.027

N=394. 상관계수가 0.099이상 이면 0.05수준에서 유의; 상관계수가 0.130이상 이면 0.01수준에서 유의; 상관계수가 0.164이상 이면 0.001수준에서 유의.

3 (1년 내내 강의--방학제외). 즉, 많은 시간을 강의할 수록 더 높은 값을 부여하였다.

설문 응답자 중 56%는 강사로서 취직을 하지 않았고 11%는 일년에 한 semester나 한 quarter씩 강의하였고, 12%는 1년에 두 quarter씩 강의하였고, 21%는 1년 내내 강의(방학제외)하였다. 이 변수의 평균은 〈표 III-1〉에 나타난 바와 같이 0.98이다.

퇴직자의 취직을 측정하는 두 번째 종속변수는 캘리포니아 대학이외의 직장에 취직한 경우이다. 퇴직 교수중 일부는 캘리포니아 대학이 아닌 다른 대학으로 자리를 옮긴 사람도 있었고 일부는 대학이 아닌 컨설팅업계나 일반 직장에 취직한 사람도 있었다. 이 변수는 설문응답을 기초로 다음과 같이 코딩되었다: 0 (취직하지 않은 경우), 1 (임시직--temporary job에 취직), 2 (좀더 안정적인 임시직--part-time job에 취직), 3 (정규직--full-time job에 취직). 즉, 정규직으로 올라 갈수록 더 높은 값을 부여하였다.

설문 응답자 중 62%는 취직을 하지 않았고 15%는 임시직에 취직 하였고 11%는 좀더 안정적인 임시직에 취직하였고 12%는 정규직에 취직하였다. 이 변수의 평균은 〈표 III-1〉에 나타난 바와 같이 0.73이다.

퇴직자의 취직을 측정하는 세 번째 종속변수는 퇴직자의 취직 형태로써 설문응답을 기

초로 다음과 같이 코딩되었다: 0 (취직하지 않은 경우), 1 (임시직--temporary job에 취직), 2 (좀더 안정적인 임시직--part-time job에 취직), 3 (정규직--full-time job에 취직). 즉, 정규직으로 올라 갈수록 더 높은 값을 부여하였다.

설문 응답자 중 32%는 취직을 하지 않았고 18%는 임시직에 취직 하였고 34%는 좀 더 안정적인 임시직에 취직하였고 16%는 정규직에 취직하였다. 이 변수의 평균은 〈표 Ⅲ-1〉에 나타난 바와 같이 1.34이다.

2) 인구통계 및 건강변수

인구통계 변수는 연령과 성별이다. 설문을 통하여 퇴직 교수의 연령과 성별을 조사하였으며 응답자의 평균연령은 67.8세였다. 성별은 이분변수로 측정하였으며 남성인 경우 0, 여성인 경우 1으로 코딩하였다. 응답자중 남성은 89.3%였다.

건강상태는 "당신과 비슷한 연령의 동료와 비교할 때 당신의 건강상태가 어떠하다고 생각하십니까?"라는 설문응답을 기초로 다음과 같이 코딩되었다: 1 (건강이 나쁨), 2 (건강이 그럭저럭임), 3 (건강이 좋음), 4 (건강이 매우 좋음). 이 변수의 평균은 〈표 Ⅲ-1〉에 나타난 바와 같이 2.7이다.

3) 재정 상태

퇴직자의 재정 상태는 퇴직당시의 월 평균 급여액과 현재 매월 받는 연금액으로 측정되었다. 이들 변수는 설문응답을 기초로 다음과 같이 코딩되었다: 1(월$2,000 이하), 2(월$2,000-$3,000), 3(월$3,000-$4,000), 4(월$4,000-$5,000), 5(월$5,000-$6,000) 6(월$6,000-$7,000), 7(월$7,000-$8,000), 8(월$8,000-$9,000), 9(월$9,000-$10,000), 10 (월$10,000 이상). 응답자의 응답율을 높이고 정직한 응답을 유도하기 위해서 액수를 직접적으로 묻지 않고 위와 같이 간접적으로 조사하였다. 월 평균 급여변수의 평균은 7.036이며 따라서 응답자의 월 평균 급여는 약 $7,036이라고 할 수 있다. 월 평균 연금변수의 평균은 5.112이며 따라서 응답자의 월 평균 연금액은 약 $5,112이라고 할 수 있다.

4) 직장관련 변수

직장관련 변수는 근속연수와 조기 퇴직에 관한 상담에 참석했는가 여부이다. 설문을 통하여 캘리포니아 대학에서의 근속연수를 조사하였으며 근속연수의 평균은 28.6이다. "조기 퇴직에 관한 상담에 참석했는가?"라는 질문에 그렇다고 응답하면 1로 아니면 0으로 코딩하였다. 응답자의 78.4%가 참석했다고 응답하였다.

5) 가족상황

가족상황은 결혼여부와 부양하는 자녀가 있는가로 측정하였다. 결혼여부는 결혼생활 중이면 1, 아니면 0으로 코딩하였으며 응답자의 80.3%가 결혼생활 중이었다. 마찬가지로 부양하는 자녀가 있으며 1, 아니면 0으로 코딩하였으며 자녀를 부양하는 퇴직자는 응답자의 21.3%였다.

3. 분석방법

본 연구의 종속변수는 퇴직자의 취직(bridge employment)에 관한 세 가지의 변수로서 이들 각각에 대해 독립변수들이 어떤 영향을 미치는지 분석하기 위해 OLS 회귀분석(Ordinary Least Squares)을 사용하였다.

Ⅳ. 分析結果

각 변수의 평균과 표준편차 및 상관계수는 위에서 논의한 대로 〈표 Ⅲ-1〉에 나타나 있다. 세 가지 종속변수에 대한 회귀분석의 결과는 모두 〈표 Ⅳ-2〉에 나타나 있다.

〈표 Ⅳ-2〉 조기 퇴직자의 취직에 관한 회귀분석 결과

변 수	캘리포니아 대학내 취직	캘리포니아 대학외 취직	전반적 취직
절편(Intercept)	1.902	1.914	1.975
연령	-0.020***	-0.028**	-0.016**
성별	0.019	0.368	0.337
건강상태	0.203**	0.343**	0.273***
월 급여액	-0.125*	-0.149***	-0.157**
월 연금액	-0.027	-0.051	-0.056
근속연수	0.034**	0.029*	0.040*
조기퇴직상담참석	0.241**	0.331*	0.366**
성별*근속연수	0.045**	0.047**	0.051**
결혼여부	0.212	0.300	0.476
자녀부양	0.186**	0.107**	0.126*
Adjusted R-square	0.173	0.170	0.181

N=394.

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

1. 인구통계 및 건강변수

연령에 관한 가설은 지지되었다. 퇴직자의 취직에 관한 세 가지 변수에 대한 회귀분석 모두에서 연령은 통계적으로 유의한 수준에서 퇴직자의 취직과 부의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 퇴직자의 연령이 높을수록 취직하는 경향이 낮으며, 취직한 경우에는 연령이 높을수록 일하는 시간이 적은 것으로 나타났다. 이는 연령이 높을수록 건강이 나빠지거나 혹은 업무 수행에 필요한 힘과 도전감이 부족하기 쉽기 때문에 취직경향이 떨어지는 것으로 보인다.

성별에 관한 가설은 지지받지 못하였다. 여성이 결혼, 육아 등의 이유로 취직기간이 짧기 때문에 남성보다 취직경향이 높으리라 가설을 세웠는데, 표에 나타난 바와 같이 성별은 세 종류의 취직형태 어느 것과도 유의한 관계를 갖지않는 것으로 나타났다.

건강상태에 관한 가설은 지지되었다. 건강상태는 통계적으로 유의한 수준에서 퇴직자의 취직과 정의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 퇴직자의 건강이 좋을수록 취직하는 경향이 높으며, 취직한 경우에는 건강이 좋을수록 일하는 시간이 많은 것으로 나타났다.

2. 재정상태

월 급여액에 관한 가설은 지지되었다. 월 급여액은 통계적으로 유의 한 수준에서 퇴직자의 취직과 부의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 퇴직자의 급여액이 높을수록 취직하지 않고도 예전의 생활수준을 유지할 수 있으므로 취직하는 경향이 낮으며, 취직한 경우에는 급여액이 높을수록 일하는 시간이 적은 것으로 나타났다.

월 연금액에 관한 가설은 지지받지 못하였다. 연금을 적게 받는 퇴직자는 생활수준을 유지하기 위해서 취직하는 경향이 높으리라 예측했는데, 표에 나타난 바와 같이 연금액은 세 종류의 취직형태 어느 것과도 유의한 관계를 갖지않는 것으로 나타났다.

3. 직장관련 변수

근속연수에 관한 가설은 지지되었다. 근속연수는 통계적으로 유의 한 수준에서 퇴직자의 취직과 정의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 근속연수가 많을수록 직장생활에 대한 연속성을 유지하려는 경향이 높기 때문에 취직하는 경향이 높았으며, 취직한 경우에는 근속연수가 많을수록 일하는 시간이 많은 것으로 나타났다.

특히 본 연구에서 중점을 둔 성별과 근속연수간의 상호작용 효과가 확인되었다. 즉 근속연수가 많은 여성일수록 취직경향이 높은 것으로 나타났다.

조기 퇴직 상담참석에 관한 가설도 지지되었다. 상담참석은 통계적으로 유의 한 수준에서 퇴직자의 취직과 정의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 퇴직 상담에 참여한 사람일수록 퇴직 후 취직 가능성에 관심이 높은 사람이라고 할 수 있으며 상담을 통해 취직에 대한 정보를 얻기 쉽기 때문에 취직하는 경향이 높은 것으로 나타났다.

4. 가족상황

결혼여부에 관한 가설은 지지받지 못하였다. 결혼하지 않은 퇴직자는 사회적인 욕구를 만족시키기 위해 결혼한 사람보다 취직경향이 높으리라 가설을 세웠는데, 회귀분석 결과 결혼여부는 세 종류의 취직형태 어느 것과도 유의한 관계를 갖지않는 것으로 나타났다.

자녀부양에 관한 가설은 지지되었다. 자녀를 부양하는 퇴직자는 재정적인 부담이 상대

적으로 크기 때문에 회귀분석 결과 취직하는 경향이 통계적으로 유의한 수준에서 높은 것으로 나타났다.

V. 論 議

본 논문에서는 연속성 이론을 사용하여 조기 퇴직자의 취직에 영향을 미치는 요인에 관한 이론과 가설을 제시하고 이를 검증하였다. 회귀분석 결과, 근속연수가 많은 여성일수록 퇴직경향이 높은 것으로 나타났다. 또 퇴직자의 연령이 낮을수록 그리고 건강상태가 양호할수록 취직하는 경향이 높은 것으로 나타났다. 또, 퇴직자의 급여액이 적을수록 그리고 근속연수가 많을수록 취직경향이 높았다. 마지막으로, 퇴직자가 퇴직상담에 참여했을수록 그리고 부양해야할 자녀가 있을수록 취직경향이 높았다. 이하에서는 분석결과를 토대로 본 연구의 한계와 향후의 연구방향을 제시하고 경영실무에의 시사점을 제시하고자 한다.

1. 향후의 연구방향

퇴직자의 취직에 관한 향후의 연구에서 다루어져야 하는 부분중 하나는 왜 본 연구에서 성별에 관한 가설이 지지받지 못했는가에 관한 것이다. 본 연구에서는 성별과 근속연수간의 상호작용의 효과를 찾음으로서 이에 대한 부분적인 대답을 찾아냈다고 할 수 있다. 그러나 성별과 기타 변수간의 상호작용에 대한 연구가 필요하다. 아울러 본 연구에서는 여성의 비율이 11%밖에 되지 않아 성별의 효과를 의미있게 연구하기 어려웠는데 추후 연구에서는 여성의 비율이 더 큰 표본을 구축할 필요가 있다.

또, 향후의 연구에서는 본 연구에서 고려하지 않은 중요한 변수에 대해 연구해야 한다. 위에서 언급한 가족 재산외에도 퇴직할 당시 근무하던 직장에서의 직무만족도(job satisfaction)도 퇴직자의 취직결정에 큰 영향을 미칠 수 있는 변수이므로 향후의 연구에서 고려되어야 한다. 특히 연속성 이론의 관점에서 볼 때, 직무만족도는 퇴직자가 다니던 직장에서 재취직을 하려할 지 아니면 다른 직장에서 취직하려 할 지를 결정하는 중요한 변수가 될 수 있으므로 향후의 연구에서 고려할 필요가 있다.

위에서 논의한 문제이외에도 본 연구는 교수라는 비교적 특수한 집단을 연구대상으로 했다는 점에서 본 연구의 결과를 일반화하는데 한계가 있다. 교수라는 직업은 생산직이나 일반 관리직에 비해 비교적 건강상태에 영향을 적게 받고 퇴직 후에도 임시직(강사)에 취직하는 것이 그다지 어렵지 않기 때문에 본 연구의 결과를 일반화하는 것에는 주의가 필요하다.

마지막으로, 본 연구는 미국사람을 대상으로 하였는데 미국의 조기 퇴직은 한국과는 여러 점에서 다르다. 구체적으로 조기 퇴직에 있어서 한국과 미국의 차이점은 1) 한국과 달리 미국은 비교적 나이가 많이 든 사람(50대-60대)을 대상으로 조기 퇴직 제도를 실시한다는 점, 2) 미국의 조기 퇴직은 직원의 자발적 의사에 따라 이루어지는데 한국의 경우는 비자발적으로 조기 퇴직이 강요되는 경우가 많다는 점, 3) 한국의 경우는 퇴직금이 보통 일시불로 주어지는데 미국에서는 매월 연금의 형태로 주어진다는 점 등이 있다 (Feldman & Kim, 1997). 따라서 한국에서는 한국의 조기 퇴직자를 대상으로 한국 현실에 맞는 이론으로 퇴직자의 취직행동에 대해 연구할 필요가 있다.

2. 경영실무에의 시사점

본 연구의 결과는 조직에서 조기 퇴직 제도를 어떻게 운영하면 효과적으로 할 수 있는지에 관한 실무적인 시사점도 제시하고 있다.

첫째, 〈표 Ⅲ-1〉에 나타난 바와 같이 조기 퇴직자의 68%가 취직을 했다는 것은 조기 퇴직자에게 다시 취직하는 것이 얼마나 중요한 가를 시사해 주며, 앞서 논의한 대로 퇴직자가 삶의 연속성을 유지하고자 하는 욕구가 매우 크다는 것을 증명해 준다. 따라서 조기 퇴직 제도를 통해 가능하면 많은 사람이 퇴직하게 하려면 퇴직자에게 새로운 일자리를 소개하거나 제시하는 것이 필요하다. 이러한 일자리는 조직 외부의 일자리가 될 수도 있고 아니면 조직 내부의 일자리에서 계약직이나 임시직으로 근무하는 것이 될 수도 있다.

후자의 경우를 더 발전시키면, 퇴직의 개념을 갑작스런 은퇴에서 점진적 노동시간 감소라는 개념으로 변형시켜 full-time근무에서 75%-time근무로, 나아가서는 half-time 근무 및 quarter-time근무로 점진적으로 줄여나가는 것으로 변형시키는 것을 고려해 볼 수도 있을 것이다. 이러한 단계적 퇴직(phased retirement)전략은 퇴직자의 삶의 연속성을 갑작스럽게 해치지 않고 퇴직자가 완전 은퇴를 준비할 시간을 주기 때문에 많

은 사람의 퇴직을 유도하는데 효과적일 수 있으며 기존의 근무자에게는 언제 닥칠지 모르는 갑작스런 은퇴의 두려움에서 벗어나 일에 열중할 수 있게 하며 조직에 대한 만족도도 향상될 수 있다.

아울러 회귀분석 결과에 나타난 바와 같이 조기 퇴직자를 위한 상담제도는 이들이 취직하는데 도움을 주는 것으로 나타나므로 이러한 상담제도를 더욱 강화하고 내실있게 운영한다면 조직을 위해 그 동안 수고해온 구성원의 퇴직준비를 크게 도울 수 있으며, 아울러 퇴직자의 수를 증가시키고자 하는 조직의 목표도 달성될 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

Atchley, R. (1989), "A continuity theory of aging," ***Gerontologist,*** Vol. 29, pp. 183-190

Chronister, J. L., & Kepple, T. R. (1987), ***Incentive Early Retirement Programs 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***, Vol. 7, pp. 485-503

Doeringer, P. B. (1990), "Economic Security, Labor Market Flexibility, and Bridges to Retirement," In P.B. Doeringer (Ed.), ***Bridges to Retirement***: 3-22, Ithaca, NY : Cornell University ILR Press.

Feldman, D. C. (1994), The Decision to Retire Early: "A Review and Conceptualization," ***Academy of Management Review***, Vol. 19, pp. 285-311.

Feldman, D. C., & Kim, S. S. (2000), "Bridge Employment during Retirement: A Field Study of Individual and Organizational Experiences with Post-Retirement Employment," ***Human Resource Planning Journal***, Vol. 23, No.1.

Feldman, D. C., & Kim, S. S. (1998), "Acceptance of Buyout Offers in the Face of Downsizing: Empirical Evidence from Korea," ***International Journal of Human Resource Management***, Vol. 9, No. 6, pp. 1008-1025.

Godofsky, D. R. (1988), "Early Retirement Pensions: Penalty or Perk?," ***Personnel Journal***, Vol. 65, pp. 69-73.

Gratton, B., & Haug, M. R. (1983), "Decision and Adaptation," ***Research on Aging***, Vol. 5, pp. 59-76.

Kim, S. S., & Feldman, D. C. (2000), "Working in Retirement: The Antecedents and Consequences of Bridge Employment," ***Academy of Management Journal***, Vol. 43, No. 6, forthcoming..

Kim, S. S., & Feldman, D. C. (1998), "Healthy, Wealthy, or Wise: Predicting Actual Acceptance of Early Retirement Incentives at Three Points in Time," ***Personnel Psychology***, Vol. 51, pp. 623-642.

Muller, C. F., & Boaz, R. F. (1988), "Health as a Reason or a Rationalization for Being Retired?," ***Research on Aging***, Vol. 10, pp. 37-55.

Quinn, J. F., Burkhauser, R. V., & Myers. D.A. (1990), ***Passing the torch***. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute of Employment Research.

Richardson, V., & Kilty, K. M. (1991), "Adjustment to Retirement: Continuity vs. Discontinuity," ***International Journal of Aging and Human Development***, Vol. 21, pp. 291-315.

Ruhm, C. J. (1989), "Why Older Workers Stop Working," ***Gerontologist***, Vol. 29, pp. 294-299.

Ruhm, C. J. (1990), "Career Jobs, Bridge Employment, and Retirement," In P.B. Deoringer(Ed.), ***Bridges to Retirement***: 92-107, Ithaca, NY : Cornell University ILR Press.