



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

사회복지학석사 학위논문

가교 일자리가 삶의 만족도에
미치는 영향

-생애 주된 일자리에서 퇴직 자발성 여부의 조절효과-

2016년 2월

서울대학교 대학원
사회복지학과
현 우 영

국문초록

가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향

-생애 주된 일자리에서 퇴직 자발성 여부의 조절효과-

서울대학교 대학원

사회복지학과

현 우 영

전 세계적인 고령화와 그에 따른 고령층의 노동시장참여 양상의 변화에 따라 오늘날 은퇴는 일생에 한번 일어나는 사건이 아니라 긴 시간에 걸쳐 진행되는 과정이 되었다. 한국의 경우는 선진국에 비해 고령자를 위한 노후소득보장제도나 노동시장정책이 발달되지 않아 전통적인 은퇴의 형태가 주를 이루었던 적은 없다. 그러나 선행연구에 따르면 한국에서도 점진적 은퇴의 현상이 늘어나고 있는 추세이며, 이에 따라 은퇴하는 과정에서 생애 주된 일자리를 퇴직한 뒤 노동시장에서 완전히 은퇴할 때까지 경험하는 모든 일자리를 뜻하는 가교 일자리에 관한 연구가 늘어나고 있다.

본 연구는 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 확인하여, 최근 늘어나고 있는 점진적 은퇴자의 삶의 만족도 향상을 위해 기초자료를 확보하고자 한다. 또한 나아가 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성 여부가 이러한 가교 일자리의 영향을 조절하는지도 확인한다. 이를 위해서 본 연구는 고령화연구패널 1차, 2차, 3차, 4차 자

료를 사용하여 생애 주된 일자리에서 퇴직한 사람을 추출하고, 이들의 은퇴 이행을 크게 3가지(가교 일자리 취직, 가교 일자리 구직, 취업의사 없음)으로 구분하여 이를 독립변수로 하는 시간 차이를 고려한 OLS 다중회귀분석을 실시하였다. 특히, 은퇴 이행 과정을 살펴보기 위해서 은퇴 전후 상태가 조사된 두 개 차수를 연결하여 기간을 단위로 하는 표본(1-2차, 2-3차, 3-4차)을 추출하였다. 이때 통제변수는 t 시점에서의 값을, 종속변수는 $t+1$ 에서의 값을 측정하였다. 최종분석 대상은 생애 주된 일자리에서 퇴직한 488명이다.

분석 결과 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향은 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 그러나 이는 선행연구와 크게 다르지 않는 결과다. 가교 일자리가 유의미한 영향을 미친다고 조사된 연구는 Wang(2007)의 연구를 제외하고 특수한 종류의 가교 일자리의 영향력을 확인하였기 때문이다.

가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 세분화해서 살펴본 결과 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직하였을 경우, 가교 일자리 취직은 취직의사가 없는 사람과 비교했을 때 삶의 만족도가 낮은 것으로 나타났으나, 생애 주된 일자리에서 비자발적으로 퇴직하였을 경우에는 가교 일자리 취직이 취직의사가 없는 사람과 비교했을 때 삶의 만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 생애 주된 일자리에서 비자발적인 퇴직을 경험했을 경우 가교 일자리가 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 준다는 것을 말하며, 가교 일자리가 삶의 만족도를 유지하는데 도움을 준다는 Atchley(1999) 계속이론과 Wang(2007)의 자원이론이 부분적으로 지지된다는 사실을 확인해준다.

본 연구의 정책적 함의는 다음과 같다. 첫째, 생애 주된 일자리에서 비자발적으로 퇴직한 사람의 경우, 가교 일자리에 대한 필요성을 매우 높다고 볼 수 있다. 따라서 정부는 생애 주된 일자리에서 비자발적으로 퇴직한 사람이 가교 일자리로 이행할 수 있도록 하는 일자리 연계 서비스 혹은 재취직 지원 서비스를 통해서 삶의 만족도

를 높이는데 기여할 수 있다. 둘째, 한편, 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직한 경우 가교 일자리 취직은 취직의사가 없는 경우에 비해 삶의 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 가교 일자리의 영향력이 일반적으로 긍정적이지만은 않다는 것을 의미하기도 하며, 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직한 사람의 경우 가교 일자리 없이도, 여러 자원을 가지고 있기 때문에 비자발적으로 퇴직한 사람에 비해 삶의 만족도 수준이 높을 수 있다는 것을 의미한다.

연구의 한계는 첫째, 연구 결과를 해석할 때 가교 일자리를 둘러싼 환경의 차이에 대한 고려가 필요하다. 국외 선행연구 중 일부는 가교 일자리를 측정할 때, 연금급여를 받으면서 일을 하는 경우를 가교 일자리로 보고 분석하였다. 그러나 한국은 노후보장제도가 미성숙하여 연금을 수급하는 사람의 수가 적어서 이에 대한 고려를 하지 못하였다. 둘째, 자료의 한계로 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향에 중요한 영향을 미친다고 조사된 취업 동기나, 가교 일자리 종류와 같은 부분에 대한 고려를 하지 못했다.

주요어: 가교 일자리, 점진적 은퇴, 생애 주된 일자리, 비자발적 퇴직, 노동 시장 이행, 삶의 만족도

학 번: 2012-20131

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 문제제기	1
제 2 절 연구문제	7
제 2 장 이론적 배경	8
제 1 절 은퇴의 정의	8
제 2 절 점진적 은퇴와 가교 일자리의 정의	11
제 3 절 은퇴와 삶의 만족도에 관한 이론	15
제 4 절 은퇴와 삶의 만족도에 관한 선행 연구 검토	20
제 3 장 연구모형 및 연구가설	34
제 1 절 연구모형	34
제 2 절 연구가설	35
제 4 장 연구방법 및 변수설정	36
제 1 절 연구자료	36
제 2 절 변수설정	38
제 3 절 분석방법	46
제 5 장 연구결과	47
제 1 절 생애 주된 일자리 규모	47
제 2 절 주요 변수의 기술통계	49
제 3 절 가설검증	55
제 6 장 결론	70

제 1 절 연구결과 요약과 논의	70
제 2 절 연구의 함의와 후속연구를 위한 제언	77
 참고문헌	 84
<부록>	91
Abstract	93

표 목차

[표 4-1] 자발적 퇴직, 비자발적 퇴직 구분 방법	37
[표 4-2] 변수 정의	40
[표 5-1] 생애 주된 일자리 및 점진적 은퇴의 규모 비교표	43
[표 5-2] 조사 대상자 기술통계표	46
[표 5-3] 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향	52
[표 5-4] 가교 일자리와 생애 주된 일자리 퇴직 자발성 여부의 조절효과	57
[표 5-5] 조절효과 집단별 특성1	61
[표 5-6] 일자리 이행	61
[표 5-7] 조절효과 집단별 특성2	63

그림 목차

[그림 3-1] 연구 모형	30
[그림 4-1] 분석 대상	33
[그림 5-1] 생애 주된 일자리 퇴직 자발성 여부 조절효과1	59
[그림 5-2] 생애 주된 일자리 퇴직 자발성 여부 조절효과2	61

제 1 장 서론

제 1 절 문제제기

2011년 한국의 65세 이상 고령자 인구는 전체 인구의 11.4%인 것으로 나타났으며, 2015년에는 이 비율이 13.1%가 될 것으로 예상되었다, 2017년에는 고령자 인구가 전체의 14%에 도달해 마침내 ‘고령사회’에 진입할 것으로 전망된다(통계청, 장래인구추계 2011). 이러한 고령화 현상이 원인이 되어 나타난 사회변화의 모습에는 어떤 것이 있을까. 실생활에서 경험되는 다양한 변화들이 있지만 노인부양비율의 변화가 나타내는 상황을 살펴보면, 이를 여실히 알 수 있다. 한국의 경우 15세 이상 64세 이하 인구 100명당 65세 이상 노인 인구의 비율인 노인부양비율이 2015년 현재 17.9%에서 2030년 38.6%으로 늘어날 것으로 예상되며, 2060년에는 80.6%까지 치솟을 것으로 예상된다. 노인부양비율이 높으면 가구 내에서 노인을 부양해야 하는 사람들의 사적인 비용이 늘어날 뿐만 아니라, 국가적으로 연금제도나 노인복지제도를 통해 지출해야하는 노인복지비용도 늘어나 국가 및 민간주체에게 상당한 부담이 된다.

고령화에 따른 노인부담비용 상승은 전 세계적으로 큰 영향을 미치고 있다. 특히 연금제도가 성숙하고, 노인복지비용지출이 GDP에서 차지하는 비율이 높은 나라일수록 노인비율 증가에 따른 부담비용 상승폭이 훨씬 크게 나타나고 있으며 연금제도를 비롯한 은퇴제도와 노인복지제도를 재정비할 수밖에 없는 상황을 경험하고 있다. 이러한 국가에서는 연금 급여액을 삭감하거나, 연금 기여율을 높이는 방향의 연금제도개혁이 지속적으로 이루어지고 있다. 또한 나아가 평생에서 차지하는 일하는 기간과 은퇴 기간 사이의 비율을 조정하여 고령자들이 더 오래 노동시장에 머무르게 하는 활성화 정책이 마련되고 있다(Englhart, 2012). OECD는 이미 2006년 “Live

longer work longer”에서 고령자가 노동시장에서 좀 더 오래 머무를 수 있는 노동시장환경과 이를 유지하기 위한 정책을 제안한 바 있다.

한편, 인구고령화와 그로 인한 고령층의 노동시장 활동 변화의 결과, 이른바 선진 국가에서는 최근 20년 동안 일과 반대되는 개념으로써 은퇴의 개념이 사라지고, 은퇴 이후에도 계속해서 일하는 사람의 비중이 늘어나고 있다(Cahill et al. 2013). 전통적으로 은퇴는 일정 나이 이상이 되어 노동시장에서 완전히 물러나 여가생활이나 소일거리를 하는 것으로 인식되어 왔다. 하지만 오늘날 은퇴는 이와 같이 일하는 시기와 일하지 않는 시기로 명확히 구분되는 단일적인 사건이 아니라 장기간에 걸쳐 경험하는 경제활동과 여가활동의 조합으로 이루어진 과정이 되었다(Pleau and Shauman 2013). 고령자들은 이러한 은퇴의 과정에서 기존의 근로형태인 전일제에서 벗어나 파트타임 일자리나 일시적인 일자리에서 머무는 것으로 나타났다(Giandrea et al., 2009). 이로 인해 은퇴의 개념을 하나의 사건이라고 보는 관점에서 언제든지 다양한 방향으로 변화될 수 있는 경로의 개념으로 봐야 한다는 주장도 제기되고 있는 상황이다(Alcover et al., 2015).

한국의 경우도 선진국과 마찬가지로 은퇴과정이 다양화되어 있다는 사실이 최근 들어 발견되었다(장지연, 2003; 김연주 외, 2008; 신동균, 2009; 홍백의 외, 2010; 박경하, 2011; 최옥금, 2011). 물론 한국은 선진국처럼 생애 주된 일자리에서 완전히 은퇴하여 비경제활동상태로 들어가는 전통적인 은퇴방식이 주를 이루었던 적이 없다(장지연, 2003). 이는 한국의 연금제도와 같은 노후소득보장제도가 미성숙하기 때문이다. 한국은 오히려 은퇴 연령이 지나치게 높다는 점이 문제점으로 지적되었다. 이처럼 한국에서는 전통적 은퇴가 주된 은퇴방식이 아니었던 만큼 오히려 더 다양한 은퇴방식이 예상되며, 고령기에 계속해서 직장을 옮겨다니며 노동하는 인구의 수도 다른 선진 국가보다 훨씬 많을 것으로 예상된다. 실제로 고령화연구패

널의 노동력조사를 살펴본 결과 생애 주된 일자리에서 10년 이상 일한 뒤 퇴직하는 50세 이상 남성 은퇴자 중 약 60%가 퇴직한 뒤 새로운 일자리에서 일을 하는 것으로 나타났다(신동균, 2009). 국민 노후보장패널 1차-3차 자료를 사용하여 여성과 남성 은퇴자를 같이 살펴 본 최옥금(2011)의 연구에서는 55세 이상인 사람들의 직장을 분석한 결과 최근으로 올수록 생애 주된 일자리가 줄어들고, 생애 주된 일자리에서 퇴직한 뒤 새로 진입한 일자리가 늘어나는 등, 은퇴과정의 다양화되는 상황이 확인되었다.

이처럼 국외는 물론 국내에서도 고령자가 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 새로운 일자리에서 일을 하다가 은퇴를 하는 이른바 점진적 은퇴 현상에 대한 관심이 높다. 국내 연구자들은 점진적 은퇴 현상을 연구할 때 주로 가교 일자리에 연구의 초점을 둔다. 가교 일자리(bridge employment)란 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 취직하게 되는 모든 새로운 일자리를 말한다. 완전 은퇴가 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 곧바로 노동시장에서 완전히 벗어나는 은퇴 형태라면, 점진적 은퇴는 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 가교 일자리에 취직하여 일을 하다가 은퇴하는 형태를 말한다. 따라서 점진적 은퇴 연구자들은 가교 일자리에 취직하는 사람의 규모나 가교 일자리 취직을 결정하는 개인적인 요인 등에 대해서 연구한다. 한편, 이러한 연구 중에서 가교 일자리가 개인의 삶에 미치는 구체적인 영향에 관해 살펴본 연구는 국내에는 현재까지 없다. 본 연구는 생애 주된 일자리에서 퇴직한 뒤 사람들이 보여주는 다양한 은퇴 이행 과정을 가교 일자리를 중심으로 구분하고 이러한 이행이 삶의 만족도에 미치는 영향을 분석하려고 한다. 본 연구에서는 은퇴 이행을 가교 일자리 취직, 가교 일자리 구직, 취직의사 없음의 총 3가지로 구분한다. 가교 일자리 취직은 생애 주된 일자리에서 퇴직한 뒤에 2년 이내 가교 일자리에 취직하여 다시 노동시장으로 들어오는 것을 말한다. 가교 일자리 구직은 가교 일자리에 취직하려고 하지만 아직 취직하지 못한 사람을 말하며, 취직의사가 없는 사람은 생애 주된 일

자리에서 퇴직한 뒤에 더 이상의 취직의사 없이 비경제활동인구로 편입된 사람들을 말한다.

국외 연구 결과에 따르면, 가교 일자리는 은퇴 이후 삶의 만족도를 유지하고 증진시키는데 중요한 역할을 하는 것으로 조사되었다 (Kim & Feldman, 2000; Wang, 2007; Zhan, Wang, Liu & Shultz, 2009; Dingemans & Henkens, 2014). 가교 일자리는 은퇴 이후 감소할지도 모르는 소득과 사회적 관계 그리고 여러 활동에서 오는 만족감을 지속적으로 유지할 수 있도록 해준다는 점에서 긍정적이다. 이러한 현상은 Atchley(1989)의 계속 이론과 Wang(2007)의 자원이론으로 설명할 수 있다. 계속 이론에 따르면 은퇴자는 은퇴 이후에도 은퇴 이전과 비슷한 활동을 함으로써 삶의 수준을 유지하고, 새로운 상황에 적응한다. 자원 이론은 가교 일자리를 통해 소득, 사회적 관계와 같은 삶의 만족도에 영향을 미치는 자원을 얻을 수 있다는 것에 주목한다.

하지만 최근 실시된 연구에서 가교 일자리의 영향력은 여러 상황에 따라 다르게 나타난다는 사실이 발견되었다. 즉, 가교 일자리의 영향력은 취직동기(Dingemans & Henkens, 2014)에 따라, 가교 일자리의 종류(Zhan, Wang, Liu & Shultz, 2009)에 따라 다르게 나타났다. Dingemans & Henkens(2014)의 연구에서는 재정적 이유로 가교 일자리에 취직한 사람은 완전히 은퇴한 사람에 비해 오히려 삶의 만족도가 유의미한 수준에서 낮았고, 일 자체의 즐거움을 위해서 가교 일자리에 취직한 사람은 완전히 은퇴한 사람에 비해 삶의 만족도가 유의미한 수준에서 높았다. 이러한 결과는 재정적인 이유로 가교 일자리에 참여한 사람은 은퇴 후 소득이나 재산이 부족하여 비자발적인 동기로 취직했기 때문에 삶의 만족도 수준이 낮고, 일 자체의 즐거움을 위해 취직한 사람은 자발적 동기로 인해 취직했기 때문에 삶의 만족도 수준이 높은 것으로 해석할 수 있다. 본 연구에서는 이러한 분석에는 한계가 있다. 현재 접근 가능한 자료 중에 가교 일자리 취직자의 취직의도를 알 수 있는 자료가 없기 때문이다.

한편, 은퇴 이행 과정에서 삶의 만족도에 영향을 미치는 또 다른 요인으로 은퇴 상황에 대한 통제력이 유의미하다는 것이 조사되었다. De Vaus et al(2007)는 은퇴 경로를 크게 점진적 은퇴와 완전 은퇴로 구분하여 삶의 만족도에 미치는 영향을 확인하였고, 이러한 분석에 더하여 은퇴 상황에 대한 통제력이 은퇴경로가 미치는 영향을 조절하는지 분석하였다. 이 연구는 은퇴 이행 중 한 시점에서 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 조사하는 앞선 연구와는 달리 은퇴 과정이 모두 다 끝난 상태에 있는 은퇴한 사람들을 대상으로 하여 은퇴 과정 전체, 즉 은퇴 경로를 조사에 포함시키는 연구다. 연구 결과, 은퇴 이행에서 통제력은 삶의 만족도에서는 조절효과가 없는 것으로 나타났으나 일부 변수에서는 조절효과가 있는 것으로 발견되었다.

앞에서 살펴본 가교 일자리 취직동기와 은퇴 상황의 통제력은 연구 대상자가 느끼는 은퇴 과정에서의 자발성에 대한 조사와 유사하다고 할 수 있다. 은퇴가 자발적이었는지 비자발적이었는지에 따라 삶의 만족도의 수준이 차이가 난다는 연구결과들은 은퇴 관련 연구에서 많이 연구되었다(Gall et al., 1997; Isakson & Johansson, 2000; Van Solinge & Henkens, 2008; Hardy & Quadano, 1995; Quick & Moen, 1998). 이러한 연구에 따르면, 은퇴과정에서 건강상의 이유나 직장환경의 이유로 자율성을 박탈당한 채 강제적으로 은퇴하는 사람들은 삶의 만족도뿐만 아니라 은퇴 이후 정신건강, 은퇴 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 은퇴자를 둘러싼 직장환경이나 주변 여건이 삶의 만족도에 영향을 주는 중요한 요소임을 가리킨다. 국내 연구에서는 은퇴 자발성 여부의 영향력이 일관되게 유의미하지는 않지만 자발적 은퇴에 비해 비자발적 은퇴가 부정적인 것으로 조사되고 있다(권은비 외, 2011; 김지경 외, 2010; 성미애 외, 2012; 손종철, 2010; 성지미 외, 2011; 박창제, 2013).

본 연구는 지금까지의 선행연구를 참고하여 은퇴 이행 과정에서 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 세부적으로 확인하려

고 한다. 이를 위해서 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성 여부를 조절변수로 사용하고자 한다. 생애 주된 일자리에서의 퇴직의 자발성 여부를 조절변수로 사용하려는 이유는 먼저 첫째, 생애 주된 일자리에서의 퇴직은 점진적 은퇴가 시작되는 시기로 볼 수 있어서 그 의미가 은퇴만큼이나마 크기 때문이다. 둘째, 생애 주된 일자리에서의 퇴직 시기는 가교 일자리에 취직하는 시기와 밀접하게 연관되어 있다. 가교 일자리의 정의에는 생애 주된 일자리 다음에 오는 일자리라는 개념이 포함되어 있다. 즉, 생애 주된 일자리에서의 퇴직이 이후 가교 일자리 취직에 영향을 미칠 수 있다.

본 연구는 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 확인하여서 전통적인 은퇴 경로 대신 점점 늘어가는 점진적 은퇴 경로에 대한 기초자료를 확보하고자 한다. 가교 일자리를 중심으로 점진적 은퇴 과정을 분석하는 것은 은퇴 과정이 다양화되면서 전통적인 은퇴 대신 점진적 은퇴가 전형적인 은퇴 형태로 자리잡아가고 있는 오늘날의 상황에서 은퇴 과정 중에 있는 은퇴자의 삶의 만족도를 향상시키기 위해 반드시 필요한 일이다. 본 연구를 통해서 은퇴 이행 중에 있는 고령자의 삶의 만족도에 미치는 주요 변인들을 탐색하고, 그 결과를 은퇴 이행 중에 있는 고령자의 삶의 만족도를 제고하기 위한 기초자료로 제시하여 고령근로자를 위한 노동시장정책 및 복지정책의 방향을 제시하고자 한다.

제 2 절 연구문제

본 연구는 은퇴 이행 중에 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 이를 위해 가교 일자리 취직을 중심으로 크게 3가지 이행 형태를 구분하여 살펴본다. 먼저, 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 가교 일자리에 취직하는 형태를 “가교 일자리 취직”으로 정의하며, 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 가교 일자리에 취직 의사가 전혀 없는 경우는 “취직의사 없음”으로 정의하고, 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 가교 일자리에 취직하기 위해서 일자리를 찾고 있지만, 취직하지 못한 상태를 “가교 일자리 구직”으로 정의한다. 나아가 각각의 이행이 삶의 만족도에 미치는 영향을 분석한다. 여기에 더하여 생애 주된 일자리에서 퇴직 당시의 상황에 대한 통제력이 그 이후 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 조절할 수 있기 때문에 생애 주된 일자리에서의 퇴직의 자발성 여부를 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향에 대한 조절효과로 투입하여 살펴본다. 이에 따라 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 가교 일자리 취직은 삶의 만족도에 어떤 영향을 미치는가?

연구문제 2. 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성 여부는 가교 일자리 취직이 삶의 만족도에 미치는 영향을 조절하는가?

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 은퇴의 정의

은퇴는 기본적으로 더 이상 일을 하지 않는다는 뜻을 가지고 있지만, 정확하게 정의내리기 까다로운 용어이다. 특별히 영어권에서 은퇴(retirement)는 현재 경제활동상태와는 상관없이 특정한 직장을 그만두었을 때를 의미하기도 하며, 연금을 받고 있는 상태를 지칭하기도 한다. 어떤 사람들은 조금이라도 소득을 목적으로 하는 일을 하거나, 자원봉사활동을 하고 있는 상태조차 은퇴로 여기지 않으며, 이러한 모든 활동을 그만두었을 때만 은퇴라고 여긴다(Cahil & Quinn, 2013). 한국에서는 관례적으로 퇴직과 은퇴를 구분하기 때문에 상대적으로 덜 혼란스러운 것처럼 보이지만, 사전적 의미를 살펴보면 퇴직과 은퇴가 명확하게 구분되지 않는다는 것을 알 수 있다.¹⁾ 그렇지만 한국 연구자들을 대체로 퇴직과 은퇴를 구분하여 사용하는데, ‘퇴직’을 ‘특정 직장을 그만두는 것’을, ‘은퇴’를 ‘일정 나이 이상인 사람이 더 이상 일을 하지 않는 상황’에 사용하는 것으로 보인다.

은퇴라는 용어를 정의 내리기 어려운 이유는 실제로 사람들이 노동시장에서 벗어난 이후에 일을 다시 시작할 수 있기 때문이다. 일 자리에서의 퇴직이 곧바로 노동시장을 이탈하는 은퇴로 이어질 수도 있지만, 퇴직 후 재취직하거나 오랜 시간 동안 구직활동을 하면서 실업 상태로 있다가 재취직을 하거나 은퇴를 할 수도 있다. 퇴직 후 연금을 받는 사람들도 노동시장에서 완전히 물러나지 않고, 연금을 받는 동시에 취직할 수도 있다. 이러한 다양한 상황을 모두 포괄

1) ‘퇴직’은 ‘현직에서 물러남’을, ‘은퇴’는 ‘직임에서 물러나거나’ 또는 ‘사회 활동에서 손을 떼고 한가히 지냄’을 의미한다. 출처 국립국어원 www.korean.go.kr

하면서 정의내릴 수 있는 은퇴 개념은 없다. 따라서 학자들 사이에서도 은퇴는 연구 목적과 자료의 한계에 따라 다양하게 정의되고 있는 상황이며, 은퇴에 관한 보편적이고 단일한 정의는 없는 것으로 보고 있다(Denton & Spencer, 2009). Borland(2005)는 은퇴에 관한 보편적인 정의를 내리는 대신 다양한 은퇴를 포괄적으로 설명할 수 있는 하나의 틀을 제시한 바 있다. 그에 따르면, 은퇴는 보통 유급 노동을 전혀 하지 않고 노동시장에서 완전히 벗어난 상태를 말한다. 하지만 주된 일자리(career employment)²⁾에서 퇴직하는 시기와 노동시장에서 완전히 벗어나는 시기가 다를 수 있는 가능성에 주목하면서, 그 사이 기간을 궁극적으로 은퇴를 향한 “전환기간 또는 이행기간(transition phase)”라 부르고 그 기간에 존재하는 다양한 형태의 일에 참여하는 이들도 은퇴한 사람으로 부를 수 있다고 했다. 이 기간에 일하는 사람들의 특징은 평소보다 적은 시간 일을 하거나, 부담이 적은 일을 하거나, 적은 임금을 받거나, 퇴직 급여를 받으면서 일하는 것으로 나타났다.

은퇴를 이렇게 다양하게 보는 관점은 최근 선진국에서 실제로 은퇴의 양상이 변화했기 때문이다. 실제 조사결과 최근 20년 간 전일제이면서 일생 동안 경험하였던 직업들 중 가장 중요한 직업으로부터 곧바로 완전은퇴(full retirement)하여 노동시장을 벗어나지 않고, 그동안 종사해온 일자리와 비슷하거나 다른 성격의 일자리를 거쳐서 노동시장을 벗어나는 사람이 늘어난 것으로 조사되었다(Cahill et al., 2013). 즉, 생애 주된 일자리에서 전일제로 근무하다가 특정 시점에서 완전히 노동시장에서 은퇴하는 전통적인 은퇴방식(traditional retirement)이 보편적으로 여겨졌었는데, 이런 현상이 더 이상 보편적인 것이 아니며, 시간제나 다른 직업을 거쳐서 은퇴하는 이른바 점진적 은퇴(gradual retirement)가 늘어났다는 것이다. 따라서 연구자들 사이에서 은퇴를 유급노동을 하든지 아니면 노동시장에서 완

2) 생애에서 가장 중요한 일자리라는 개념으로써, 주로 가장 오래 종사한 일자리.

전히 물러나든지의 이분법적인 선택으로 보는 것에서, 유급노동과 노동시장에서 벗어나 있는 시간의 다양한 조합이 이루어지는 과정으로 보는 것으로 이동했다(Pleau & Shauman, 2013).

본 연구에서는 은퇴를 점진적 은퇴와 완전 은퇴로 구분하여 본다. 지금까지 국내에서 은퇴가 삶의 만족도에 미치는 영향력을 조사한 연구들은 은퇴를 완전은퇴의 개념으로 보았으며, 스스로 은퇴했다고 대답하는 응답자나, 노동시장에서 일을 하다가 완전히 은퇴하고 물러나는 은퇴자들만을 은퇴자로 보고 분석 대상으로 삼았다. 그러나 앞서 살펴본 바, 갈수록 은퇴의 과정이 다양해짐에 따라 고령자는 노동시장에서 완전히 물러나기 전에 다양한 직장 이동을 하는 것으로 조사되었다. 따라서 전통적 은퇴보다 점진적 은퇴를 중심으로 분석을 하면, 다양한 은퇴 과정이 삶의 만족도에 미치는 영향을 살펴볼 수 있을 것으로 예상된다. 생애 주된 일자리를 중심으로 은퇴를 구분하면, 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 새로운 일자리를 얻어서 일을 하다가 은퇴하는 사람을 점진적 은퇴자로, 생애 주된 일자리에서 곧바로 노동시장에서 벗어나 완전 은퇴하는 사람을 완전 은퇴자로 분류할 수 있다.

제 2 절 점진적 은퇴와 가교 일자리의 정의

점진적 은퇴가 완전은퇴와 구분되는 점은 가교 일자리를 거쳐서 은퇴를 한다는 것이다. 가교 일자리를 거쳐서 은퇴하는 모든 경우의 은퇴를 ‘점진적 은퇴’로 부를 수 있다(Alcover et al., 2015). 따라서 점진적 은퇴를 구체적으로 정의하기 위해서는 가교 일자리에 대한 정의가 반드시 필요하다. 가교 일자리의 일반적인 정의는 생애 주된 일자리를 퇴직한 뒤 노동시장에서 완전히 은퇴할 때까지 경험하는 모든 일자리이다(Cahill et al., 2013; Shultz 2003a). 여기서 생애 주된 일자리는 개인의 직업력을 대표하는 일자리로서 연구자마다 구체적으로 정의하는 방식이 다를 수 있지만, 대체적으로 가장 오래 일한 직장을 말하거나(Ruhm, 1990), 고령자 노동자 가 10년 이상 근속한 일자리를 말하기도 한다(Quinn, 1999). 가교 일자리는 생애 주된 일자리에서 퇴직 한 뒤에 취직하게 되는 모든 종류의 일자리를 포함하므로, 파트타임이나 전일제, 비임금일자리 등의 일자리도 포함한다. 가교 일자리의 종류에 따라 은퇴 유형을 정하기도 하는데, 예를 들어 생애 주된 일자리에서 퇴직하지 않고 같은 일자리에서 시간이나 임금을 줄여서 일하다가 완전히 은퇴하는 형태를 “단계적 은퇴(phased retirement)”로 부르고, 생애 주된 일자리에서 퇴직 후에 새로운 직장에서 전일제 근로나 파트타임 형태로 시간이나 임금을 줄인 형태로 일하다가 은퇴하는 것은 “부분은퇴(Partial retirement)”로 부른다.

가교 일자리를 구체적으로 정의하고 측정하여 규모를 조사한 연구들을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 가장 대표적인 연구라고 할 수 있는 Quinn(1999)과 Cahill et al.(2006) 그리고 Giandrea, Cahill & Quinn(2009)의 연구에서는 생애 주된 일자리를 전일제 일자리이면서 연간 1,600시간 이상의 근무조건을 충족시키는 동시에 최소 10년간 근속한 일자리로 한정하며, 이러한 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 취직하게 되는 가교 일자리는 파트타임이든 전일제든 상관없지

만 10년 이하로 근속한 일자리만 포함시킨다(Quinn, 1999; Cahill et al., 2006; Giandrea, Cahill & Quinn, 2009). 이처럼 가교 일자리에 10년 이하 조건을 포함시킨 것은 만약 10년 이상이 넘어가면, 가교 일자리가 생애 주된 일자리와 같은 수준으로 중요한 일자리가 되어 두 번째 생애 주된 일자리가 되기 때문이다.

국내 점진적 은퇴 연구들은 주로 가교 일자리에 초점을 맞추어 가교 일자리에 대한 정의와 생애 주된 일자리에 대한 정의를 바탕으로 점진적 은퇴의 현상을 측정하였다(장지연, 2003; 지은정, 2006; 신동균, 2009; 차경옥, 2009; 우석진, 2010; 최옥금, 2011). 일부 연구 중에는 김연주(2008)과 같이 가교 일자리에 대한 조사 없이 응답자의 자기 응답을 기준으로 점진적 은퇴 또는 완전은퇴 집단을 구분한 연구도 있지만, 대부분 생애 주된 일자리와 가교 일자리를 중심으로 점진적 은퇴 집단을 정의하고 있다.

장지연(2003)과 지은정(2006)의 연구는 퇴직과 관련된 자료의 한계로 종사상 지위변화를 통해 은퇴의 유형을 구분하였다. 이 연구는 은퇴 유형을 완전 은퇴와 점진적 은퇴로 구분하였는데, 점진적 은퇴는 가교 일자리에 취직하는 형태를 다른 말로 표현하고 있는 것으로 볼 수 있다. 장지연(2003)의 경우는 먼저 43개월치 경제활동인구 조사를 패널로 연결한 자료에서 45세 전일제 근로자가 전일제를 벗어나 근로시간을 줄이는 형태를 점진적 은퇴로 보았고, 다음으로 종사상 지위가 변화하면 점진적으로 은퇴하는 것으로 보고 정규직 임금근로자들의 점진적 은퇴를 측정하였다.

신동균(2009)은 Quinn(2003)의 가교 일자리 정의를 적용하여 노동패널과 고령화연구패널의 직업력 데이터를 사용하여 점진적 은퇴자들의 규모를 조사하였다. 가교 일자리는 10년 이상의 생애 주된 일자리 다음에 오는 일자리로 정의하되, 근로시간과 임금 변수가 누락된 패널자료의 한계를 고려하여, 근로시간과 임금 조건을 정의에 포함시키지 않았다. 또한 생애 주된 일자리가 두 개일 경우를 제한하기 위해 직업 기간의 중심이 40세에 가까우면서 10년 이상 근로한

직업을 생애 주된 일자리로 보았다.

최옥금(2011)은 직업력을 사용하여 대상자들이 응답한 일자리 중 근속년수가 가장 높은 일자리를 생애 주된 일자리로 정의했으며, 가교 일자리는 55세 이상의 중·고령자가 생애 주된 일자리를 그만 둔 뒤 취직하는 일자리로 정의했다. 이와 같은 정의는 생애 주된 일자리를 근속년수로 제한하지 않기 때문에 상대적으로 잦은 직장 이동을 보이는 여성도 가교 일자리 취직자로 포함시켜서 점진적 은퇴로 볼 수 있다는 장점이 있다.

차경옥(2009)은 국민노후보장패널 조사에서 마지막 일자리 직전 일자리가 없다고 응답한 은퇴자를 완전 은퇴 집단으로 정의했다. 또한 마지막 일자리 직전 일자리의 근속기간이 10년 이상이며, 마지막 일자리에 취직할 때 나이가 50세 이상이었던 은퇴자 집단을 점진적 은퇴 집단으로 정의했다. 즉, 생애 주된 일자리를 10년 이상 근속했던 일자리로 정의하고, 생애 주된 일자리에 근무하는 사람들 중에서 50세 이상이 되어 퇴직하고 새롭게 취직하는 일자리를 가교 일자리로 정의하고, 이러한 가교 일자리에 취직한 집단을 점진적 은퇴자 집단으로 정의했다.

국내 가교 일자리를 통한 점진적 은퇴 집단에 관한 연구들을 검토한 결과, 가교 일자리의 정의는 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 취직하게 되는 모든 일자리로 공통적으로 사용되는 개념임이 확인되지만, 각 연구자마다 가교 일자리에 선행하는 생애 주된 일자리에 관한 기준이 10년 이상인 경우 또는 가장 오래 일한 일자리인 경우로 나뉘며, 여기에 더해 대상자들의 나이에 관한 기준도 45세, 50세, 55세로 다양하게 나타났다. 본 연구에서는 나이가 50세 이상이며, 생애 주된 일자리에서 10년 이상 근속한 사람 중에서 생애 주된 일자리에서 퇴직한 뒤 취직하는 모든 일자리를 가교 일자리로 본다. 그 이유는 방하남(2009)의 조사결과 임금근로자의 경우 생애 주된 일자리에서의 퇴직 연령이 평균 54세 인 것으로 나타났고, 50세에서 54세의 경우가 전체 퇴직자 중에서 47.7%를 차지하고, 55세에서 59

세가 21%, 60-64세가 18% 등으로 나타나, 50대 초반에 생애 주된 일자리에서의 퇴직하는 사람의 수가 많은 것으로 나타났기 때문이다. 만약 생애 주된 일자리의 연령 기준을 고령자의 법적 기준 나이인 55세로 할 경우 이러한 집단의 퇴직은 분석 대상에서 빠지게 된다.

제 3 절 은퇴와 삶의 만족도에 관한 이론

은퇴 이후 삶의 만족도에 관한 이론 중에서 대표적인 이론으로는 역할이론(Role theory), 계속이론(Continuity theory), 생애주기 관점(life course perspective), 자원 관점(the resource perspective)가 있다. 여기서는 여러 이론 중에서 가교 일자리와 은퇴 자발성 여부가 삶의 만족도에 영향을 미치는 현상을 설명할 수 있는 이론 중심으로 살펴보고, 이러한 이론이 어떻게 본 연구의 주제와 관련될 수 있는지는 소결에서 좀 더 구체적으로 살펴본다.

1. 은퇴 이론

1) 계속 이론

계속 이론은 사람의 라이프 스타일이 지속성을 가진다는 사실을 강조한다. 하지만 이 이론을 잘 살펴보면 사람들이 자신의 삶을 전혀 변화시키지 않는다는 사실을 말하는 것이 아니고, 급격한 스트레스가 없는 방법으로 삶의 변화를 도모하는 경향이 있다는 것을 강조한다(Wang et al., 2011). 이 이론에 따르면 사람들은 자기 인생 경험을 조직화하고 해석하기 위해 정신의 구조를 세우고, 시간이 축적되면서 자기 스스로와 세상에 관한 개념을 축적하며, 이에 바탕하여 활동하고 관계를 만들어 나간다. 따라서 은퇴와 같은 인생의 국면이 전환하는 시점에서도 은퇴 이전에 이미 설정되어 있는 것들이 더 많은 영향을 미칠 것으로 예상하고, 은퇴 적응이 무리 없이 이루어 질 것이라고 예상한다(김지경 외, 2010).

좀 더 구체적으로 계속 이론을 구성하고 있는 개념을 살펴보면, 계속 이론은 4가지 개념으로 구성된다. 첫째가 내면적인 개념으로써 자기자신과 세계에 대한 정신구조이며, 둘째가 외면적인 개념으로써

사회적 역할, 활동, 관계가 만들어내는 라이프 스타일이다. 셋째가 개인적으로 실현시키고 싶어 하는 목적 혹은 이상이며, 넷째가 적응 능력이다(Atchley, 1999)

Atchley(1999)에 따르면 계속 이론은 노년학에 처음 적용한 학자는 Maddox(1968)이다. Maddox(1968)는 나이가 들어도 사람들의 행동의 패턴은 바뀌지 않는다는 사실을 발견하였다. Atchley(1999)도 마찬가지로 사람들이 은퇴 과정 중에도 여가활동의 패턴을 유지하며, 직장에서의 정체성을 은퇴 이후에도 계속해서 보인다는 것을 발견했다.

2) 자원 관점

Wang(2007)은 자신의 연구에서 은퇴 적응 과정의 다양성을 발견하고, 이를 통합적으로 설명할 수 있는 자원 관점을 제시했다. 그의 연구에서 도출된 세 가지의 은퇴 적응 집단의 정신건강 변화 궤적은 그동안 은퇴 적응 이론으로 제시된 역할 이론, 계속 이론 그리고 생애과정관점으로 설명이 가능했다. 그러나 이 세 가지 이론으로는 모든 궤적을 통합적으로 설명할 수는 없고, 각각의 궤적에 따라 각기 다른 이론을 적용해야만 했다. 따라서 은퇴 적응 과정의 다양성을 포괄적으로 설명할 수 있는 이론이 필요했고, 이러한 필요에 따라 자원 관점이 제시되었다.

자원이란 넓은 의미에서 “자신의 핵심 필요를 충족시키기 위해 개인이 가지고 있는 총체적 가능성”이라고 할 수 있다(Hobfoll, 2002; Wang, 2007에서 재인용). 이러한 자원은 신체적 자원, 인지적 자원, 동기적 자원, 재정적 자원, 사회적 자원, 정서적 자원을 포함한다. 자원 관점은 바로 이러한 여러 자원들의 접근여부가 은퇴적응의 결과를 설명할 수 있다고 보는 관점이다. 만약 어떤 개인이 필요를 충족시킬 수 있는 자원이 많다면 이 사람은 은퇴 적응 과정에서 어려움을 덜 겪을 것이고, 자원이 감소한다면 은퇴 적응 과정에서 그만큼

어려움을 더 많이 겪을 것이다. 따라서 자원 관점에서는 은퇴 적응 과정을 이해하기 위해서 은퇴자가 가진 여러 자원에 영향을 미치는 변수들을 고려해야 한다(Wang, 2011).

이러한 자원 관점의 강점은 종단적인 분석에서 나타난 역동적인 은퇴 적응의 수준 변화를 설명할 수 있다는 점이다. 은퇴자가 가진 자원의 수준이 내려가거나 올라가면 은퇴 적응의 수준 역시 따라서 내려가거나 올라가는 것으로 볼 수 있고, 자원 수준의 변화가 없어서 은퇴 적응의 수준도 변화가 없는 것으로 볼 수 있다.

3) 생애 과정 관점

생애 과정 관점은 개인의 생애를 역사적 공간에서 이해하고, 생애 과정에서 나타나는 변화를 통해 사회적 변화를 포착하고자 하는 이론이며, 이러한 이론을 통해서 개인의 생애를 역사, 사회적 차원에 종합적이고 입체적으로 접근할 수 있다(문혜진, 2010). 생애 과정 연구는 많은 분야에서 다양한 측면을 선택적으로 다룬다. 그 중에서 학교-직장 이행, 은퇴, 가족의 구성과 출산 등 생애 단계에 대한 영역은 연구가 가장 활발히 이루어지고 있는 분야라고 할 수 있다.

은퇴 연구 분야에서도 이러한 생애 과정 관점을 적용하여 은퇴를 생애 전이로서 개념화하고, 이러한 전이의 맥락, 시간성 및 생애 과정이 상이한 생활영역간의 상호 연계성에 주목하였다(한경혜, 2008).

생애 과정 관점은 먼저 전이의 맥락을 중요시 하는데, 이를 은퇴에 적용해볼 경우 은퇴적응은 은퇴가 일어나는 특정한 맥락에 영향을 받는다. 이러한 은퇴의 맥락으로 여러 가지가 있는데 첫째, 개인의 성격이나 재정적 상황, 건강 상태, 직업 기술 등을 뜻하는 개인 특성 둘째, 은퇴 이전의 일과 여가의 사용 패턴, 노동시장 참여 방법, 등의 개인의 역사. 셋째, 이전 직장 태도, 이전 직장의 종류 등의 현재 또는 과거 직업 경험이다. 이러한 맥락 중에서도 특히 연구자들의 많은 주목을 받고 있는 맥락은 은퇴 전이의 자발성 여부이다

(Wang et al., 2011).

생애 과정 관점이 강조하는 또 하나 중요한 것은 상호의존성이다. 개인의 생애의 영역은 다른 개인의 생애의 영역의 영향을 받는다. 은퇴 적응 연구에 있어서 부부간의 관계에 따라 은퇴 후 삶의 만족도가 바뀔 수 있다는 것이 생애 과정 관점으로 해석될 수 있다. 은퇴의 시기 역시 남편이나 부인의 은퇴 여부에 따라 영향을 받는 것으로 나타났다(한경혜, 2008).

소결: 은퇴 이론과 가교 일자리

은퇴 관련 이론을 본 연구의 주제와 관련지어 살펴보면 다음과 같다. 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향은 계속이론으로 설명 가능하다. 가교 일자리에 취직하는 사람들은 일자리를 가짐으로써 취직의사가 없는 사람에 비해 퇴직 전의 생활 패턴을 지속적으로 유지할 수 있다. 따라서 퇴직으로 인한 급격한 주변 환경 변화를 최소화시켜, 퇴직 이후에 경험하는 스트레스를 최소화할 수 있다 (Wang, 2007; Dingemans & Henkens, 2014).

자원이론관점에서 가교 일자리가 주는 이점은 가교 일자리는 취직자에게 생활패턴을 유지하게 할 뿐만 아니라 여러 가지 자원을 획득할 수 있는 기회를 준다. 이러한 자원으로는 대표적으로 소득, 사회적 관계가 있다. 한편 완전 은퇴자는 자신의 일자리에서 물러남으로써 이러한 자원을 획득할 수 있는 기회가 적어지고, 그 결과 자원의 부족을 경험하게 될 확률이 높다.

그러나 생애 과정 관점을 적용해서 은퇴 과정을 살펴보면, 지금까지 예상한 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향이 전혀 다르게 나타날 수 있다. 생애 과정 관점이 중심으로 하는 것은 환경적인 요인인데 이는 은퇴과정에서 은퇴자의 행동을 강제할 수도 있는 상황적인 요인들로 설명할 수 있다. 이러한 요인들에는 앞에서 설명한 바와 같이 개인특성에서 시작해서 가정환경, 직장환경까지 다양하

다. 그러나 공통적인 것은 이러한 요인들이 은퇴자로 하여금 비자발적으로 행동하도록 강요할 수 있고 바로 그러한 강요 혹은 자발성이 결여된 행동은 삶의 만족도의 하락을 야기한다. 이러한 이론에 따르자면, 같은 가교 일자리 취직자라도 자발적으로 취직한 경우와 비자발적으로 취직한 경우의 삶의 만족도에 차이가 날 수 있으며, 완전 은퇴자 중에서도 자발적으로 은퇴한 사람과 비자발적으로 은퇴한 사람의 삶의 만족도에 차이가 날 수 있다. 또한 본 연구에서 확인하려고 하는 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성 여부도 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 조절할 가능성이 있다.

제 4 절 은퇴와 삶의 만족도에 관한 선행연구검토

1. 삶의 만족도

Neugarten et al.(1961)는 삶의 만족도 개념을 처음 사용하면서 다음과 같은 정의를 내렸다. 매일의 생활을 구성활동에서 기쁨을 느끼고, 삶의 의미있게 생각하고 책임감을 느끼며, 목표를 성취했다고 생각하고, 긍정적인 자아상을 지니고, 행복하고 긍정적인 자세를 유지하는 것(김현정, 2009). 이러한 삶의 만족도 개념은 시간이 지남에 따라 여러 학자들에 의해 계속해서 발전되어 오늘날에는 긍정적 정서와 부정적 정서 측정 방법과 함께 주관적 안녕(Subject well-being)을 측정할 때 사용되는 것으로 보인다. Deiner et al., (2002)에 의하면, 삶의 만족도는 주관적 안녕(Subject well-being)을 측정하는 지표 3가지 중의 하나로써, 자신의 전반적인 삶에 대한 인지적인 평가로 정의할 수 있다. 여기서 인지적인 평가란 자기 스스로가 자기 삶에 대해 내리는 평가를 말하는데 이 때 평가의 대상은 전반적인 삶이 될 수도 있으며, 자기 삶의 특수한 영역, 예를 들면 일, 인간관계 등이 될 수도 있다.

한편, 이러한 삶의 만족도는 개인이나 집단을 둘러싼 객관적인 조건뿐만 아니라 개인이나 집단이 경험하는 삶에 대한 주관적인 느낌을 동등하게 강조하는 개념이다(김태현 외, 1998). 또한 삶의 만족도 개념은 시간의 개념을 적용했을 때, 과거와 관련된 개념이라고 할 수 있으며, 행복과 감정에 비해 비교적 지속적이고 안정된 인지상태에 관한 개념이라고 할 수 있다(권중돈, 2000).

삶의 질을 측정하기 위해 소득, 건강, 교육, 여가 등 객관적인 지표를 측정하는 것에 더하여 삶의 만족도와 같은 주관적인 지표를 사용하는 것은 객관적인 지표로는 개인의 행복을 완전히 측정하지 못하기 때문이다. 경제적 부나 생활조건 등은 어느 수준이 지나면 행복과 별로 상관이 없다는 것이 나타난다. 따라서 1970년 대 이후

로 삶의 질에 관한 연구에서 주관적인 측면에 관한 연구에 관심이 기울어지고 있다(김태현 외, 1998)

주요 연구 결과에 따르면 은퇴는 은퇴자의 경제적 상태 변화 뿐만 아니라 신체적이고 정서적인 상태 변화도 야기한다. 따라서 은퇴 관련 연구에서 삶의 만족도를 이용한 연구는 다른 객관적인 측정지표와 함께 중요한 지표가 된다(신현구, 2007). 은퇴는 고령자들이 맞이하는 생의 중요한 전환점으로서 삶에 많은 영향을 미친다. 은퇴를 경험하는 사람은 일상에서 가장 많이 차지하는 일하는 시간이 사라져버림으로써, 삶의 패턴과 사회적 네트워크, 경제적 자원의 수준에서 변화를 경험하게 되고 새로운 환경에 적응해야 하는 상황에 놓이게 된다. 다양한 분야의 연구자들은 이러한 은퇴 현상에 주목하면서 은퇴자들이 어떻게 하면 은퇴 후 삶의 만족도의 수준을 유지할 수 있을지 연구하였다. 한국의 경우에는 주로 은퇴만족도와 삶의 만족도(또는 생활만족도, 주관적 삶의 질)를 사용하여 은퇴자들의 삶의 만족도를 측정하고 분석한다.

2. 가교 일자리

가교 일자리는 은퇴자들이 은퇴 후 참여할 수 있는 생산적인 활동 중의 하나로써, 자원봉사 활동이나 여가 활동과 더불어 삶의 만족도를 높이는데 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상되었다. Atchley(1999)와 Kim & Feldman(2000)은 계속이론을 통해서 이러한 가교 일자리의 긍정적인 영향력을 예측하였고 실제로 경험적인 연구를 통해서도 증명해보였다. 가교 일자리는 은퇴하는 사람들로 하여금 은퇴 이전의 삶의 패턴을 비슷하게 유지하도록 해주고, 그 결과 삶의 연속성을 만들어 줌으로써, 은퇴자들의 삶의 만족도를 높여준다는 것이다. Kim & Feldman(2000)는 캘리포니아 대학의 조기 퇴직 교수를 대상으로 은퇴 뒤 가교 일자리 참여 여부가 은퇴만족도와 삶의 만족도에 미치는 영향을 측정했다. 연구 결과, 실제로 가

교 일자리 취직자가 완전 은퇴한 사람에 비해 삶의 만족도와 은퇴 만족도가 높았으며, 같은 가교 일자리 취직자 중에서도 더 많이 일한 사람의 경우 만족도 수준이 높았다. Wang(2007)의 연구에서도 은퇴 후 가교 일자리에 취직하면 삶의 만족도 수준이 유지되는 경향이 높은 것으로 조사되었다. 은퇴 후 가교 일자리에 취직한 사람들을 직접 인터뷰하고 이를 근거이론으로 분석한 Ulrich(2003)의 연구에서는 가교 일자리가 은퇴자들에게 의미하는 바들이 좀 더 구체적으로 보고되었는데, 가교 일자리는 일을 즐길 수 있게 해주고, 삶의 균형을 가져다주며, 취직자 스스로에 대한 긍정적인 생각을 할 수 있게 만들어 주는 것으로 보고되었다. 하지만, 이러한 연구 결과는 제한적으로 해석되어야 한다. Kim & Feldman(2000)의 연구는 캘리포니아 대학교이라는 특정 일자리를 대상으로 한 연구이기 때문이다. 여기에 더해 은퇴자로 분류된 사람들이 모두 조기퇴직으로 인한 인세티브를 제공 받고 있었던 것으로 보이기 때문에 다른 은퇴자와 동등하게 비교하는데 어려움이 따른다. 또한

가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향은 대체로 긍정적이거나 실제로 은퇴자는 점진적 은퇴 과정에서 부정적인 것과 긍정적인 것을 복합적으로 경험하는 것으로 나타났다. Ulrich(2003)의 연구에서도 가교 일자리에 대한 긍정적인 인터뷰 내용이 주를 이루었지만, 주된 일자리에서 퇴직하고 가교 일자리로 전환하는 과정이 평탄하지만은 않았으며, 가교 일자리는 은퇴자에게 기회임과 동시에 “도전”을 의미하는 것으로 드러났다. 가교 일자리 취직자들은 우선 재정적인 어려움을 경험하며, 새로운 직업에 적응하고, 단체나 동료로부터 나이에 관한 차별을 경험하고, 개인적인 수준에서의 변화에도 적응해야 한다고 응답했다. 이러한 어려움은 특히 가교 일자리 중에서 과거의 일자리와 같은 직군이 아닌 경우 심한 것으로 드러났다. Zhan, Wang, Liu & Shultz(2009)은 가교 일자리 직군 코드와 생애 주된 일자리 직군 코드를 비교하여 생애 주된 일자리와 직군이 다른 코드의 가교 일자리에 취직한 사람은 은퇴하지 않고 계속 일하

는 사람에 비해 삶의 만족도가 오히려 떨어진다는 사실을 밝혔다.

최근에 조사된 Dingemans & Henkens, (2014)의 연구는 가교 일자리의 영향력을 가교 일자리 취직자의 취직동기에 따라 세부적으로 구분하여 살펴봄으로써, 가교 일자리와 이를 통해 은퇴하는 점진적 은퇴 과정에 대한 이해를 한 차원 더 깊게 하였다. 가교 일자리 취직자의 취직 동기는 ‘재정적’, ‘일 자체의 즐거움’, ‘사회적 관계’, ‘그외 다른 이유’로 구분되며, 이러한 가교 일자리 취직동기에 따라 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향이 다른 것으로 드러났다. ‘재정적’ 동기로 가교 일자리에 참여한 사람의 경우는 완전 은퇴한 사람에 비해 삶의 만족도 수준이 유의미하게 낮은 반면, ‘일 자체의 즐거움’을 위해 가교 일자리에 취직한 사람은 삶의 만족도가 완전 은퇴자에 비해 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 하지만 이러한 연구 결과는 제한적으로 해석될 필요가 있다. Dingemans & Henkens, (2014)의 연구가 조사대상으로 한 은퇴자는 조기퇴직 급여를 받고 있는 사람이기 때문이다.

한편, 가교 일자리와 연관된 연구로 점진적 은퇴 경로와 완전 은퇴 경로가 삶의 만족도에 미치는 영향을 조사한 연구가 있다. 이러한 종류의 연구는 은퇴 이행 중 한 시점에서 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 조사하는 앞선 연구와는 달리 은퇴 과정이 모두 다 끝난 상태에 있는 은퇴한 사람들을 대상으로 하여 은퇴 과정 전체를 조사 시점에 포함시키는 연구이다. 이러한 연구의 특징은 조사 시점이 종단적이며, 은퇴 이행의 다양한 형태를 종합적으로 분석할 수 있다는 점이다. 점진적 은퇴 경로에 대한 분석은 대상자들의 직업 상태를 여러 시점에서 조사하여, 계속해서 가교 일자리에 머무는 사람뿐만 아니라, 일시적인 퇴직과 취직을 반복하다가 은퇴하는 사람도 분석에 포함시킨다. 이러한 연구 방법은 점진적 은퇴와 완전 은퇴의 경로가 삶의 만족도에 미치는 영향을 확인하는데 적합하다. 그러나 단점은 삶의 만족도 측정 시기가 너무 길다는 점이다. 삶의 만족도는 처음으로 부분 은퇴한 때부터 완전히 은퇴한 때의

삶의 만족도 차이로 측정하기 때문에 그 기간이 매우 길 수도 있다. 여기에 더해 사람에 따라 그 기간이 서로 다르다는 단점이 있다. 미국의 Health and Retirement Study(HRS)나 호주의 Healthy retirement project(HRP) 같이 대규모의 패널 조사를 이용한 De Vaus et al.(2007)나 Calvo E. et al.(2009)의 연구에서는 이와 같은 점진적 은퇴의 영향이 뚜렷하게 나타나지 않았다. Calvo E. et al.(2009)의 연구결과 점진적 은퇴와 완전 은퇴 사이에 유의미한 행복의 수준 차이가 나타나지 않았다. Calvo E. et al.(2009)의 연구는 1992년에서 2004년까지 12년이라는 긴 시간 동안 은퇴자에 대한 추적 조사를 하고 있기 때문에, 일자리에서 일하던 시점과 은퇴하고 난 뒤의 시점 사이 기간이 길다는 특징이 있다. 이러한 연구의 특성상 행복의 수준 차이가 뚜렷하게 나타나지 않았을 가능성이 있다. 한편, De Vaus et al.(2007)의 연구 결과는 측정 변수에 따라 각각 다르게 나타났는데, 은퇴 만족도의 경우 완전 은퇴 집단이 점진적 은퇴 집단보다 유의미한 수준에서 더 높은 은퇴 만족도를 보이는 것으로 나타났고, 건강의 변화 수준은 점진적 은퇴 집단이 완전 은퇴 집단보다 유의미한 수준으로 높았다. 또한 삶의 만족도의 경우는 점진적 은퇴 집단이 완전 은퇴 집단보다 더 낮은 것으로 보이나 유의미하지 않았다.

국내 연구 중에는 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 살펴본 연구가 없다. 그 대신 가교 일자리 집단과 점진적 은퇴 집단의 특징을 분석한 연구를 살펴보면, 점진적 은퇴자 집단이 완전 은퇴자 집단에 비해 열악한 환경에 처해있는 것으로 조사되었다. 가교 일자리의 취직자의 규모는 전체 고령자 대비 25% 정도 되는 것으로 보이며(지연정, 2006; 최옥금, 2011), 은퇴자 비중으로 봤을 시에는 전체 은퇴자의 절반 가량이 되는 것으로 드러났다(신동균, 2009). 가교 일자리와 생애 주된 일자리를 비교해보면, 먼저 가교 일자리는 생애 주된 일자리에 비해 임금 수준이 전체 월 평균 15만원 정도 적은 것으로 나타났다. 시간제의 비중도 생애 주된 일자리가 6.57%

라면, 가교 일자리에서는 이 비중이 15.65 %로 나타났다. 종사상 지위 측면에서는 생애 주된 일자리의 경우 종업원 없는 자영업자와 상용직 임금일자리가 가장 비중이 높았으나, 가교 일자리의 경우 종업원 없는 자영업자의 비중이 더 늘어나고 상용직 임금일자리 대신 일용직 임금일자리 비중이 높아졌다. 직종을 보면, 가교 일자리의 경우 단순노무종사자가 17.01%에서 45.57%로 매우 높아지고, 그 다음으로는 농업어업 종사자의 수가 많은 것으로 조사되었다(최옥금, 2011). 또한 가교 일자리에 참여하는 사람들의 특징을 살펴보면, 교육수준이 높을수록 가교 일자리나 생애 주된 일자리보다 비취직일 확률이 높았으며, 가교 일자리보다 생애 주된 일자리에 일할 확률이 높았다. 사적이전 소득이 있을 경우 노동시장에서 일하는 것보다 비취직일 확률이 높았으며, 유의미하지 않지만 사적이전 소득이 높을수록 가교 일자리보다 생애 주된 일자리에서 머무를 확률이 높았다. 또한 비임금근로자의 경우는 임금근로자에 비해 비취직 대신 생애 주된 일자리를 유지할 확률이 높았고, 가교 일자리를 유지할 확률도 임금근로자보다 낮았다. 종합해보자면, 가교 일자리에 일하는 사람이 교육수준, 사적이전 소득 면에서 생애 주된 일자리에 일하는 사람에 비해 열악한 상황에 있다.

3. 자발성 여부

대부분의 연구에서 비자발적으로 은퇴한 사람은 은퇴 후 삶의 만족도 수준이 낮은 것으로 조사되었다(Hardy & Quadano, 1995; Quick & Moen, 1998; Isakson & Johansson, 2000; van Solinge & Henkens, 2008; Hershey & Henkens, 2013; Dingemans & Henkens, 2014). 이러한 연구들은 은퇴 과정에서 개인의 선택에 집중하여 은퇴가 자발적이었는지 아니면 비자발적이었는지 확인하는 방식으로 은퇴의 원인을 조사하지만, 은퇴의 비자발성 여부는 결국 은퇴하는 상황을 둘러싼 환경의 영향에 따라 좌우되는 일이라고 할

수 있다. 때문에 초기에 비자발적 은퇴에 주목한 연구들은 주로 회사에서 조기 퇴직하는 사람들을 연구대상으로 하였으며 은퇴자를 둘러싼 은퇴 환경이 어떻게 그들을 비자발적으로 은퇴할 수밖에 없도록 이끌어 갔는지에 주목한다. Hardy & Quadano(1995)의 연구는 GM사에서 기업의 정리해고 과정에서 조기퇴직하는 사람들을 대상으로 하는 연구이며, Isakson & Johansson(2000)의 연구는 스웨덴의 보험회사가 직원들을 정리해고 하는 과정에서 조기퇴직하는 사람들을 대상으로 한 기업단위의 연구이다. 이들 연구의 공통점은 은퇴자들의 은퇴결정이 자기가 직접 내리는 것처럼 보이지만, 직원을 감축해야 하는 기업의 상황에 떠밀려 결정한 비자발적인 선택이었다는 점이다. 이러한 점은 “상사나 동료직원의 강요로 퇴직했다”는 문항에 응답한 은퇴자를 통해서 확인이 가능하다. Isakson & Johansson(2000)의 연구결과에 따르면 비자발적 은퇴의 영향은 1.5년이 지나도록 지속된 것으로 조사되어, 비자발 은퇴의 영향이 단기간에 그치는 것이 아님을 확인 할 수 있다. 하지만 이 연구는 개인적 특성과 보유한 자원의 수준 차이를 통제하지 않은 단순 집단 비교 연구라서 한계가 있다.

최근에는 비자발적 은퇴를 단순히 직장의 환경이 강요하는 형태가 아니라 비자발적 은퇴의 다양한 이유에 따라 이들을 세부적으로 구분하여 영향력을 살펴보는 연구가 있다. 연구에 따르면, 비자발적 은퇴는 건강 상의 이유, 직장과 같은 외부 기관의 압박에 의한 이유, 그 외 기타의 이유로 구분할 수 있다. 같은 비자발적인 은퇴이더라도 건강 상의 이유로 인한 비자발적인 은퇴일 경우 은퇴 후 삶의 만족도가 더 낮은 것으로 밝혀졌다.(Van solinge & Henkens, 2008; Hershey & Henkens, 2013; Dingemans & Henkens, 2014).

국내에서 은퇴 자발성 여부가 은퇴자의 은퇴만족도 또는 삶의 만족도에 미치는 영향을 살펴본 연구 중에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고된 연구는 손종철(2010), 성미애 외(2012), 성지미 외(2011), 김미령(2013)이 있고, 유의미하지 않은 것으로 드러난 연구

는 권은비 외(2011), 성미애 외(2010), 박창제(2013)가 있다. 따라서 자발성 여부에 따른 삶의 만족도의 변화는 비자발적인 경우 부정적인 방향으로 나타나는 것이 명확하지만, 모든 연구에서 일관되게 유의미한 수준으로 나타나지는 않는다. 하지만 이들 연구는 횡단적인 조사방법을 주로 사용하고 있으며, 회고적인 자료에 의지하기 때문에 한계를 가지고 있다. 성미애 외(2012)의 연구만 시간 차이를 고려한 조사방법을 사용하고 있고, 연구 결과가 유의미하게 나와서 주목할 만하다.

다음으로 자발성 여부를 조절변수로서 투입하여 삶의 만족도 변화를 살펴본 연구로는 De Vaus et al.(2007)의 연구가 있다. de Vaus et al.(2007)는 점진적 은퇴와 완전 은퇴가 삶의 만족도에 미치는 영향을 분석하면서 은퇴 상황에 대한 통제력을 측정 하는 조절변수로서 총 다섯 가지의 질문을 사용하였다. 이 질문은 은퇴의 시기가 예상했던바와 맞는지를 묻거나, 은퇴에 대해서 얼마나 인지하고 있었는지 또는 은퇴의 이유가 현재 상황이 싫기 때문인지(밀어내는 요소) 아니면 새로운 일에 대한 기대감 때문인지(당기는 요소) 등을 물었다. 연구 결과에서는 점진적 은퇴와 완전 은퇴로 구분되는 은퇴 경로의 영향보다 은퇴 과정의 자발성 여부가 여러 결과에서 더 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 자발성 여부의 은퇴 경로의 영향에 관한 조절효과는 삶의 만족도나 은퇴 만족도에서는 유의미하지 않은 것으로 나타났고, 긍정적인 감정과 부정적인 감정의 경우에만 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 은퇴 경로가 미치는 영향은 감정적인 변수의 경우에 은퇴 이행의 통제력 수준에 따라 유의미하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 긍정적인 감정의 경우 자발적일 때 완전 은퇴 경로가 점진적 은퇴 경로보다 긍정적 감정이 높지만, 비자발적일 때에는 점진적 은퇴 경로가 완전 은퇴보다 긍정적 감정이 높은 것으로 나타났다. 부정적인 감정의 경우에는 비자발적이거나 자발적이거나 상관없이 완전 은퇴 집단이 부정적 감정의 수준이 높지만 자발적일수록 그 차이가 컸다.

하지만 이러한 연구 결과는 종단적인 조사를 통해 설정한 은퇴 경로를 독립변수로 한 연구결과이지 한 시점의 가교 일자리 영향을 살핀 연구가 아니다. 따라서 가교 일자리의 독립적인 영향을 확인하려는 본 연구에 곧바로 적용하는데 무리가 따른다.

4. 그 외 은퇴자 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인

1). 개인 특성

(1) 성별

성별은 은퇴 전후 삶의 만족도 변화 혹은 은퇴자의 적응과정 보는 연구에서 주로 통제변수로 사용된다. 여러 연구 결과 성별에 따른 은퇴 후 삶의 만족도 변화는 명확하지 않다(Van Solinge, 2013). 하지만, 한국의 연구결과 은퇴는 여성보다 남성에게 더 부정적인 영향을 미치는 것으로 조사되었다(윤현숙 외, 2006; 성미애, 2010; 권은비, 2011; 김미령, 2013; 박창제, 2013; 김시월, 2013). 은퇴만족도를 종속변수로 사용한 연구결과에서는 이러한 경향이 뚜렷이 드러나 여성보다 남성이 은퇴를 더 부정적으로 경험할 확률이 높았다(성지미 외, 2011; 백은영, 2009; 손종철, 2010; 김지경, 2010). 그러나 삶의 만족도를 변수로 하여 성별 차이를 살펴본 연구 중에서는 그 차이가 대부분 유의미하게 나타났으나, 일부 방향은 같으나 유의미하지 않은 결과도 있었다(신현구, 2007). 윤현숙(2006)의 연구는 남성노인 중에서도 도시남성고령자가 은퇴를 부정적으로 경험하는 것으로 드러났으나, 여성의 경우 은퇴 여부가 부정적인 영향과 상관없음이 나타났다. 성미애(2010)의 연구는 성별로 구분하여 은퇴가 생활만족도에 미치는 영향을 집단비교 분석한 결과 은퇴 이후 남성의 생활만족도 감소폭이 여성에 비해 더 큰 것으로 나타났다. 이와 같이 한국의 경험적 연구들이 나타내 보여주는 결과는, 여러 연구들이

제시하듯 남성보다 역할전이를 훨씬 많이 경험하는 여성의 특징에서 비롯되는 것으로 보인다. 여성은 주로 쉽게 퇴직이 가능한 2차 시장에서 일하며, 남성보다 가정과 직장 사이에서 역할 전이를 더 많이 경험하기 때문에, 은퇴로 인한 적응이 더 쉬울 수 있다. 여기에 더해 성별과 세대구성의 상호작용효과를 살펴본 성미애(2010)의 연구결과는 남성이 다른 세대와 함께 살지 않고 혼자 살 때 생활만족도가 여성에 비해 더 많이 감소하는 것으로 조사되어, 남성이 여성보다 은퇴로 가족과의 관계에서 맞이하게 되는 역할 전이 경험에 익숙하지 않다는 사실을 알 수 있다.

(2) 연령

연령과 관련해서는 뚜렷한 방향으로의 영향이 조사되지 않으며, 유의미하지 않는 경우가 많다. 일반적으로 연령이 은퇴자의 삶의 만족도에 미치는 영향은 건강 등의 이유로 부정적인 것으로 예상할 수 있다(김미영; 2009). 또한 한국 은퇴자의 삶의 만족도 종단 분석에서 연령이 높아질수록 삶의 만족도가 하락하는 유형에 속한 사람이 전체의 절반 이상인 것으로 나타나 일반적으로 연령의 부정적 영향을 확인할 수 있다. 그러나 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 연구결과(김현정, 2009; 김미영, 2011)도 있으며, 은퇴만족도에 관한 연구에서는 연령이 높을수록 만족할 확률이 높은 것으로 나타나고 있다(백은영, 2009; 손종칠, 2010). 한편, 자녀와 동거하는 노인이나 배우자와 동거하는 완전은퇴자와 같이 특수한 조건인 경우에 연령이 많을수록 삶의 만족도가 높은 것으로 나타났다(권중돈, 2000; 김미영, 2009). 따라서 각 개인이 처한 환경에 따라 결과가 다르다는 사실을 알 수 있다.

(3) 교육수준

일반적으로 교육수준이 높을수록 은퇴 이후 삶의 만족도는 높은 것으로 나타났다(김미령, 2013; 김지경, 2010; 성미애, 2012; 곽민주, 2015; 신현구, 2007; 김현정, 2009; 박창제, 2013; 이진, 2013). 유의미한 교육수준에 대한 기준이 각 연구마다 다양하게 사용되고 있지만, 높은 교육 수준을 받은 사람일수록 낮은 교육 수준에 있는 사람보다 삶의 만족도가 높았다. 이는 교육이 개인에게 삶의 기회가 되며, 융통성 있는 가치를 갖게 하고, 나아가 생활에 대한 적응 및 자기관리 능력을 향상시키는데 도움이 되기 때문이다(성미애, 1999). 더구나 한국의 상황에서 높은 교육 수준은 곧 은퇴 전의 사회적 지위의 수준을 반영하고 있을 가능성이 높다(김동배, 2013).

(4) 배우자 유무

배우자의 유무는 은퇴 적응에 있어서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난 연구도 있지만 그렇지 않은 연구도 있어서 보편적으로는 모호한 결과를 보이고 있다. 결혼했거나 배우자와 거주하는 사람의 경우가 싱글이나 사별한 사람에 비해 은퇴 후 삶의 만족도가 높은 것으로 나타났으며(Pinquart & Schindler, 2007; Van Solinge & Henkens, 2007; Dingemans & Henkens, 2014; Hershey & Henkens, 2013; 신현구, 2007; 김현정, 2009), 결혼만족도가 높은 사람의 경우에도 생활 만족도가 높은 것으로 나타났다(Wang, 2007; 김미영, 2011; 권은비, 2011). 하지만 박창제(2013)와 성미애 외(2012)의 연구에서는 배우자 유무가 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 은퇴만족도를 살펴본 경우 대부분 배우자 유무가 영향을 미치지 않는다고 조사되었다(백은영, 2009; 윤현숙, 2006; 김지경, 2010;).

(5) 건강

신체적 건강은 은퇴 후 삶의 만족도와 은퇴만족도 모두에 유의미한 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 거의 모든 연구에서 주관적인 건강 수준을 물었을 때 건강 수준이 높을수록 삶의 만족도와 은퇴만족도가 높게 나타났다(신현구, 2007; 백은영, 2009; 손종철, 2010, 권은비 외, 2011; 박창제, 2013). 또한 만성질환 유무나 객관적인 건강상태에 따라 삶의 만족도가 유의미하게 다른 것으로 조사되었다(Pinquart & Schindler, 2007; 김현정 외, 2009). 한편, 시간 차이를 고려한 연구에서 건강상태의 변화 수준에 따라 은퇴자의 은퇴적응 수준도 유의미하게 달라지는 것으로 나타났다(Van Solinge & Henkens, 2007; Dingemans & Henkens, 2014). 특히 강은나(2013), 성미애(2012), Hershey & Henkens(2013)의 연구 결과에서는 건강상태가 좋아지면 삶의 만족도에 유의미한 수준에서 긍정적인 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

(6) 경제적 수준

경제적 수준은 은퇴자들의 삶의 만족도 및 은퇴만족도에 중요한 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 각 연구자들마다 경제적 수준을 측정하는 변수가 다양한데, 여기에는 객관적인 소득부터 주관적인 경제 만족도, 주택 보유 여부, 부채, 자산 등이 있으며, 자녀의 취직 유무나 독립유무, 배우자의 근로유무와 같은 변수도 있다. 소득이 중요한 영향을 미친다고 조사한 연구로 윤현숙 외(2006), 김현정(2009), 백은영(2009), 김지경(2010), 권은비외(2011)이 있으며 주관적 경제 만족도가 유의미하다고 보고한 연구로는 백은영(2009), 손종철(2010), 김미영(2011)이 있다. 주택 보유 여부가 유의미한 변수로 측정된 연구로는 백은영(2009), 김지경(2010), 권은비(2011), 성지미 외(2011)이 있다. 그 외 자산이나 부채의 유무가 유의미하게 영향을 미친다고 조사된 연구는 성지미 외(2011), 백은영(2009)이 있다. 성미애(2010)의 연구에서는 자녀취직 유무와 배우자 근로 유무가 삶의

만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 김미령(2013)의 연구에서는 자녀의 취직여부와 자신의 경제적 독립여부가 은퇴만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 손종철(2010)의 연구에서는 은퇴 당시 배우자의 취직이 은퇴자의 은퇴만족도를 높이는 것으로 나타났다.

2) 은퇴 전 직장 특성

(1) 종사상 지위

은퇴 직전의 일자리 특성 중에서 종사상 지위는 은퇴만족도 및 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미친다고 보고하는 연구가 있는 반면(김지경, 2010), 유의미하지 않다는 연구결과도 있다(손종철, 2010; 김미영, 2011). 김지경(2010)은 종사상 지위에 더하여 임금근로자와 비임금근로자를 구분해서 살펴보았는데, 이들이 은퇴만족도에 미치는 영향력을 ‘은퇴만족’과 ‘은퇴불만족’으로 이항로짓으로 분석한 결과는 유의미하지 않았지만, ‘은퇴 후 만족’, ‘은퇴 전 만족’, ‘은퇴 전 후 비슷’으로 구분하여 다항로짓으로 살펴본 결과 임금근로자가 은퇴 전후 비슷한 수준일 경우보다 은퇴 전에 만족할 경우가 높은 것으로 나타났다.

(2) 직업특징 및 직장 만족도

한편, 은퇴자를 남성과 여성, 도시지역거주자 농촌지역거주자로 구분하여 분석한 윤현숙(2006)의 연구에서 도시 남성의 경우 은퇴가 부정적인 영향을 미쳤지만, 농촌 남성의 경우에는 그렇지 않았다. 이러한 결과는 농사 같은 직업 특성상 도시의 사무관리직이나 단순노무직과는 달리 은퇴가 생애주직장에서 점진적으로 일어나기가 쉬운 까닭일 수도 있다. 그 외 은퇴 직전 일자리의 종류에 따른 삶의

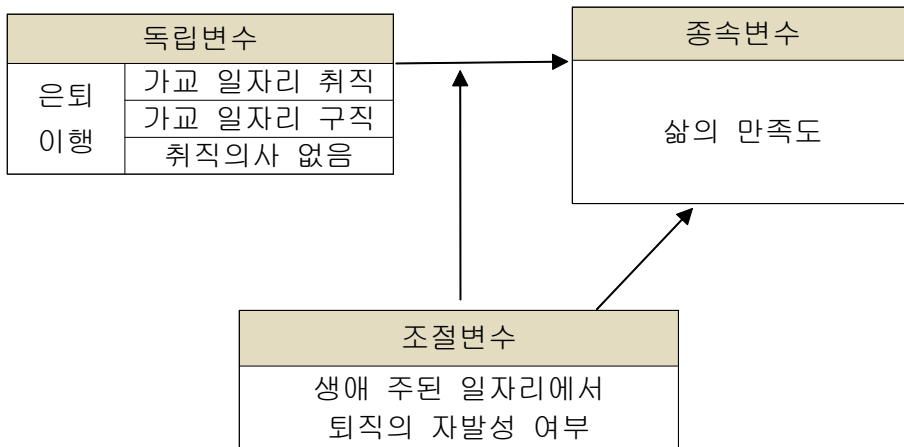
만족도 차이를 살펴본 결과, 단순노무직일 경우 사무직에 비해 삶의 만족도가 낮은 것으로 조사되기도 했다(성미애, 2010),

제 3 장 연구모형 및 연구가설

제 1 절 연구모형

본 연구의 연구모형은 다음과 같다. 먼저, 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 가교 일자리 취직과 관련된 은퇴 이행을 크게 가교 일자리 취직, 가교 일자리 구직, 취직의사 없음으로 구분하고, 이러한 이행이 삶의 만족도에 미치는 영향을 본다. 그 다음으로는 생애 주된 일자리에서의 퇴직의 자발성 여부를 조절변수로 활용하여 가교 일자리 취직과 관련한 은퇴 이행에 대한 조절효과를 검증한다. 그 외 은퇴자의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인들은 선행연구를 참고하여 통제변수로 설정하였다.

[그림 3-1] 연구 모형



통제변수: 성별, 연령, 교육수준, 배우자유무, 건강수준, 소득, 생애 주된 일자리, 사는 지역,

제 2 절 연구가설

본 연구의 연구문제와 연구가설은 다음과 같다.

연구문제 1. 가교 일자리는 삶의 만족도에 어떤 영향을 미치는가?

<연구 가설 1-1> 가교 일자리에 취직할 경우 취직의사가 없는 사람의 경우보다 삶의 만족도가 높을 것이다

<연구 가설 1-2> 가교 일자리를 구직하고 있을 경우 취직의사가 없는 사람의 경우보다 삶의 만족도가 낮을 것이다

연구문제 2. 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성 여부는 가교 일자리 취직이 삶의 만족도에 미치는 영향을 조절하는가?

<연구 가설 3-1> 생애 주된 일자리에서 비자발적으로 퇴직한 사람일수록, 가교 일자리 취직이 취직의사가 없는 경우보다 삶의 만족도가 높을 것이다.

<연구 가설 3-2> 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직한 사람일수록, 가교 일자리 구직자가 취직의사가 없는 경우보다 삶의 만족도가 낮을 것이다.

제 4 장 연구방법 및 변수설정

제 1 절 연구자료

본 연구는 한국노동연구원에서 수집한 고령화연구패널조사를 사용한다. 고령화연구패널조사는 고령자의 노동시장 참여 행태를 살펴볼 수 있는 국내 자료 중에서 가장 많은 수의 표본을 조사하기 때문에 본 연구에 가장 적합하다. 이 자료는 2006년 당시 제주도를 제외한 지역에 거주하는 45세 이상 중·고령자 중 일반 가구 거주자를 대상으로 처음 표집 및 조사 실시하였고, 매 짝수 연도 마다 동일한 조사 항목을 중심으로 조사하여 2014년 5차년 자료까지 조사되었다. 조사 내용은 고령자의 노동시장 참여, 개인의 은퇴결정, 사회보장제도의 효과 건강, 가족 내 소득 이전 등을 파악하고 있다. 조사 초기 유효 표본 총 10,000명이 목표였으나, 2006년 제1차 기본조사에 10,254명의 패널을 조사하고 구축, 완료하였고, 2008년 제2차 기본조사에서는 8,688명을, 2010년 제3차 기본조사에서는 7,920명을, 2012년 제4차 기본조사에서는 7,813명을 조사 완료하였다(남기성 외, 2013)

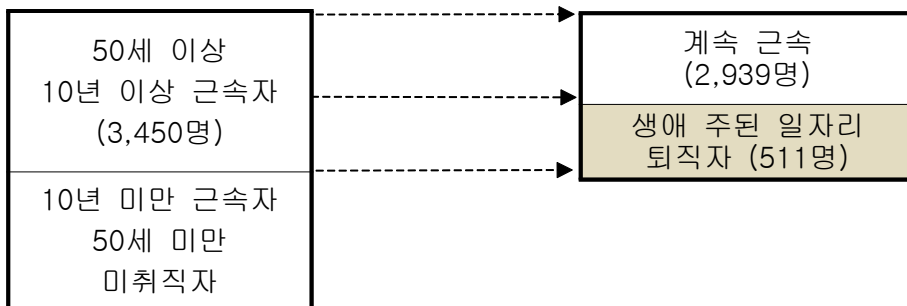
본 연구에서는 고령화연구패널 1차, 2차, 3차, 4차를 사용하여 분석한다. 본 연구에서는 은퇴 전후 시간 차이를 고려한 분석방법을 사용하기 위하여 은퇴 전후 상태가 조사된 두 개 차수를 연결하여 횡단 시점이 아닌 기간을 단위로 하는 표본을 추출하였다. 추출 방법은 선행 차수 조사에서 50세 이상이면서 생애 주된 일자리에서 10년 이상 근속한 사람을 먼저 추출하고 다시 이 사람들 중 후행 차수 조사에서 생애 주된 일자리에서 퇴직한 것으로 조사된 사람을 최종적으로 추출하였다. 이러한 표본추출 방법에 따라 1차에서 2차 조사 사이에 생애 주된 일자리에서 퇴직한 사람은 총 172명이었으며, 2차에서 3차 조사 사이에 생애 주된 일자리에서 퇴직한 사람은

총 154명이었고, 3차에서 4차 조사 사이에 생애 주된 일자리에서 퇴직한 사람은 총 185명이었다.

한편, 선행연구에서는 이러한 각 기간의 표본의 특징을 분석한 후, 큰 차이가 없는 것을 확인하고 이들을 하나로 합쳐서 분석하였다(Han, Wang, Liu & Shultz, 2009; Hershey & Henkens, 2013; Dingemans & Henkens, 2014). 본 연구에서도 이러한 분석방법이 표본 수 확보에 유리하다고 판단하여 각 기간의 표본에 대한 기술 통계분석을 실시한 후 표본 사이에 큰 차이가 없을 경우 세 기간(1-2차, 2-3차, 3-4차)의 표본을 합쳐서 분석한다. 표본을 합친 결과 총 511명의 표본이 추출되었다. 그러나 분석과정에서 연평균소득 변수가 결측되어 있는 9명과 직업분류 변수가 결측되어 있는 14명의 표본을 분석에서 제외하여 총 488명의 연구 대상자를 분석하였다. 이러한 표본추출 방식을 간단한 그림으로 표현하면 다음과 같다.

[그림 4-1] 분석 대상³⁾

$$t \Rightarrow t + 1$$



3) 각 차수 별 케이스 수 및 은퇴 유형과 자발성 여부에 따른 구분은 부록 참고.

제 2 절 변수설정

1. 종속변수

1) 삶의 만족도

삶의 만족도는 “동년배의 다른 분들과 비교했을 때 _님의 전반적인 삶의 질에 대해서는 어느 정도 만족하십니까?”에 대한 질문에 대한 대답으로 측정하였다. 변수값은 0에서 100까지를 보이는데, 10점 단위로 대답할 수 있다.

2. 독립변수

2) 은퇴 이행: 가교 일자리

은퇴 이행 중에 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 조사한 선행연구들은 가교 일자리 여부를 크게 두 가지 방법으로 구분하였다. 첫 번째 방법은 생애 주된 일자리에서 퇴직하면 연금을 받는 것이 보편화된 국가에 적합한 측정방법으로써, 연금을 수급하면서 동시에 종사하는 일자리를 가교 일자리로 보았다(Hershey & Henkens, 2013; Dingemans & Henkens, 2014). 이러한 측정방식은 주로 네덜란드에서 사용된다. 두 번째 방법은 조사대상자가 직접 부분 은퇴하였다고 응답한 문항을 통해 대상자를 구분하고 이 사람들이 종사하는 일자리를 가교 일자리로 측정하였다(Wang M., 2009; Zhan, Wang, Liu & Shultz, 2009). 이러한 방법은 설문 문항에 완전 은퇴와 부분 은퇴를 묻는 문항이 포함된 조사자료를 확보했을 경우 가능하다. 미국은 Health and Retirement Study가 이러한 문항을 포함하고 있으며, 한국은 국민노후보장패널 1차 자료가 이러한 문항을 포함하고 있다.

본 연구에서는 직접적으로 묻는 문항이 없는 자료를 사용하므로, 일자리 이동을 확인하는 간접적인 방법을 사용하여 은퇴 유형을 구분한다. 먼저 선행 차수 자료에서 50세 이상인 사람 중 현재 주된 일자리 근속년수가 10년 이상일 경우 생애 주된 일자리 취직자로 보고, 이 생애 주된 일자리 취직자 중에서 후행 차수 자료에서 퇴직했다고 응답하고, 새로운 직장에 취직했다고 응답한 사람은 가교 일자리 취직자로 보았다. 이러한 측정 방식은 주로 직업력을 통해 가교 일자리의 규모를 측정할 때 사용했던 방식으로 근속년수에서 일부 차이를 보이는 경우가 있지만 많은 연구자들이 이미 사용하고 있는 방식이다.(Quinn, 1999; Cahill et al., 2006; Giandrea, Cahill & Quinn, 2009, 신동균, 2009; 최옥금, 2011)

한편, 생애 주된 일자리에서 퇴직한 뒤에 “현재 노동을 하지 않고 있음”에 “예”로 대답하고, “뚜렷한 구직활동 여부”에 “아니오”로 대답하고, “노동시장에서 일하는 것과 관련된 응답자의 상태”에서 “은퇴하였다”라고 대답한 사람은 완전 은퇴자라고 할 수 있다. 또한 생애 주된 일자리에서 퇴직 한 뒤에 “현재 노동을 하지 않고 있음”에 “예”로 대답하고, “뚜렷한 구직활동 여부”에 “예”로 대답한 사람은 실업자라고 할 수 있다. 이들 실업자는 생애 주된 일자리에서 퇴직한 후 가교 일자리를 찾고 있지만 취직하지 못한 사람들이다. 그러나 본 연구에서는 이러한 구분을 가교 일자리를 중심으로 정의내리기 위해서 가교 일자리 취직자는 “가교 일자리 취직자”로, 완전 은퇴는 “취직의사 없음”으로, 실업자는 “가교 일자리 구직자”로 구분한다. 완전 은퇴의 경우는 실제로 은퇴했다고 응답했더라도 재취직을 할 수도 있으므로 “취직의사 없음”으로 구분하였다.

1) 은퇴 자발성 여부

보통 연구에서 퇴직 및 은퇴의 자발성 여부는 직접 응답자에게 물어봄으로써 확인된다. 이 때 응답자는 ‘스스로 원해서’ 퇴직 및 은

퇴하였는지, 또는 ‘어쩔 수 없이’ 그만두었는지로 응답할 수 있다. 하지만 이러한 직접적인 방법 이외에 간접적으로 은퇴나 퇴직 과정에서 얼마나 스스로 통제가 가능하였는지를 묻는 방법도 있다. De Vaus et al.,(2007)의 연구에서는 총 5가지 질문으로 이러한 통제력을 측정하였다. 이러한 질문으로 첫째, 퇴직 시점을 얼마나 조절할 수 있었는지 둘째, 퇴직에 대해 얼마나 인지하고 있었는지, 셋째, 퇴직에 얼마나 만족하는지 넷째, 퇴직시점이 빠른지 늦은지, 다섯째, 퇴직 사유가 ‘밀어내는’ 사유였는지, 아니면 ‘당기는’ 사유였는지에이다. 이러한 질문들을 살펴보면, 결국 얼마나 상황에 대한 통제가 가능했는지를 묻고 있다고 볼 수 있다. 본 연구에서는 생애 주된 일자리에서 퇴직하는 사람들의 퇴직 사유를 살펴보고 그 중에서 자발적인 사유와 비자발적인 사유를 구분하는 방법으로 퇴직 자발성 여부를 분석한다. 이 때 이를 구분하는 기준은 선행연구에서 살펴봤듯이 응답자가 상황을 통제할 수 있는지의 여부이다. 이러한 형태의 분석은 고용보험DB를 사용하여 이직자들의 퇴직과정을 분석한 윤윤구(2008)의 연구에서 이미 사용된 바 있으며, 고령화연구패널을 사용하여 퇴직자들을 자발적 퇴직자와 비자발적 퇴직자로 구분하고, 비자발적 퇴직자의 사유를 중심으로 은퇴만족도에 미치는 영향을 살펴보았던 성지미 외(2011)의 연구에서도 사용되었다. 이러한 선행연구를 참고하여 퇴직 사유의 통제가능성을 기준으로 퇴직자가 퇴직하는 상황을 통제할 수 없는 경우 비자발적 퇴직으로, 스스로 통제할 수 있는 경우는 자발적 퇴직으로 구분하였다. 예를 들면, 학업이나 군대의 경우, 고령자는 학업에 해당하는데 이 때 학업은 개인의 선택에 달린 문제이다. 따라서 학업이나 군대 사유는 자발적 퇴직에 속한다.

[표 4-1] 자발적 퇴직, 비자발적 퇴직 구분 방법

임금 근로자	<p>비자발적 퇴직 = 1. 직장의 파산, 폐업 휴업 등으로, 2. 정리해고, 권고사직, 명예퇴직 등으로, 3. 계약기간이 끝나서, 4. 정년퇴직으로, 13. 건강이 좋지 않아서 9. 결혼, 출산, 육아, 가족간병 등으로,</p> <p>자발적 퇴직 = 5. 임금이 적어서, 6. 일이 임시직이거나 장래성이 없어서, 7. 적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서, 8. 근로시간이 길어서/근로환경이 나빠서, 10. 학업이나 군대 때문에, 11. 더 좋은 근로조건의 임금근로 일자리가 있어서 12. 내 사업이나 다른 가족 사업을 하려고, 14. 쉬고 싶어서 15. 기타</p>
비임금 근로자	<p>비자발적 퇴직 = 1.장사, 영업이 잘되지 않아서 11. 건강이 좋지 않아서 5. 결혼, 출산, 육아, 가족간병 등으로,</p> <p>자발적 퇴직 = 2. 일의 장래성이 없어서 3. 적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서, 4. 근로시간이 길어서/근로환경이 나빠서, 6. 집이 이사하여서, 7.학업, 군대 때문에, 8. 월급을 받는 일자리가 생겨서, 9. 다른 사업을 하려고, 10. 다른 가족이나 친척의 일을 돈을 받지 않고 도우려고, 12. 쉬고 싶어서, 13. 기타</p>

3. 통제변수

1) 성별

“님의 성별은 어떻게 되십니까?”라는 문항에 1.남자, 2.여자로 응답된 문항에서 남자를 1로 두고, 여자를 0으로 두어서 기준변수를 여자로 하는 더미변수를 생성하였다.

2) 연령

“님께서는 생년월일이 어떻게 되십니까?” 라는 문항에서 생일 연도

를 추출하고, 각 차수별 연도에서 생일 연도의 차를 구하여 만 연령을 구하였다.

3) 건강상태

성미애(2012)는 5점 리커트 점수로 측정된 건강상태 변수를 사용하였다. 본 연구에서도 5점 리커트 점수의 건강상태 변수를 사용하며, 이 변수는 주관적 건강상태 변수이다. “건강상태에 관한 질문을 드리겠습니다. 본인의 건강상태에 대해 어떻게 생각하십니까?”의 질문에 “1. 매우 좋음, 2. 좋은편, 3. 보통, 4. 나쁜편, 5. 매우나쁨”이라고 한 대답을 역순으로 사용하였다.

4) 배우자 유무

혼인여부를 묻는 질문 “_님께서 현재 결혼상태가 어떻게 되십니까?”에서 “혼인 중”일 경우 “배우자 있음”으로 보고 1을 기입하였다. 그 외 “별거”, “이혼”, “사별”, “결혼한적 없음”은 “배우자 없음”으로 보고 0을 기입하여, 배우자 없음을 기준으로 하는 더미 변수를 사용하였다.

5) 소득

본 연구에서는 소득을 연평균가구소득으로 본다. “작년 한 해 _님을 포함해서 함께 사시는 가구원의 총소득은 얼마나 됩니까?”에 대한 대답으로 일 년 단위의 작년 한해 가구 총소득을 사용하였다.

6) 교육수준

교육수준은 초등학교 졸업 미만, 초등학교 졸업자, 중등학교 졸업

자, 고등학교 졸업자, 대학교 졸업자 이상으로 분류한다. 교육수준 구분은 “_님께서는 학교를 어디까지 다니셨습니까?”와 “다니신 학교를 졸업하셨습니까, 중퇴하셨습니까, 아니면 학교를 마치지 않으셨어도 검정고시로 자격취득을 하셨습니까?”에 대한 응답으로 구분한다. “초졸 이하”는 앞의 질문에서 “무학”으로 응답한 사람과 “초등학교”를 선택한 사람 중 두 번째 질문에서 “중퇴” 또는 “재학”을 선택한 사람을 포함한다. “초졸”은 첫째 질문에서 “초등학교”로 응답한 사람 중 두 번째 질문에 “졸업”으로 응답한 사람과 첫째 질문에서 “중등학교”를 응답한 사람 중에서 두 번째 질문에 “재학” 또는 “중퇴”를 응답한 사람을 포함한다. “고졸”은 첫째 질문에서 “고등학교”로 응답한 사람 중 둘째 질문에서 “졸업”응답자와 첫째 질문에서 “대학교” 응답자 중 둘째 질문에서 “재학” 또는 “중퇴”, “수료”로 응답한 사람을 포함한다. “대학 이상”은 그 나머지 사람들로 한다.

7) 생애 주된 일자리 종류

생애 주된 일자리 종류는 표준직업대분류에 따라 구분된 9가지 종류의 직업을 다시 5가지로 재분류하여 사용한다. 성미애(2012)의 연구에서 이러한 5가지 직업분류를 사용하여 분석하였다. 사무직은 “0”, 관리자, 전문가 “1”, 기술공 및 준 전문가, 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장지 기계조작 및 조립 종사자는 “2”, 서비스 종사자와 판매 종사자는 “3”, 단순노무종사자 “4”로 코딩하였고, 기준변수를 사무직으로 하여 더미 변수화했다.

8) 임금/비임금 구분

“현재 하시는 일 가운데 가장 주된 일자리에 대하여 묻겠습니다. 가장 주된 일자리는 다음 중 어디에 해당합니까?”라는 문항에서 “1. 타인 또는 회사에 고용되어 임금을 받고 일한다고”고 응답한 사람들

“1”로 코딩하고, “2. 내 사업을 한다”고 응답한 사람은 “0”으로 코딩하여, 비임금근로를 기준변수로 하는 임금근로 더미변수를 생성하였다.

9) 거주 지역

읍면부를 기준변수로 하는 대도시와 중소도시 더미 변수를 생성하였다.

[표 4-2] 변수정의

구분	변수명	유형	변수정의
종속 변수	삶의 만족도 t2	연속형	0~100 (높을수록 삶의 만족도 높음)
독립 변수	가교 일자리 여부 t1-t2	범주형	취직의사 없음(기준), 가교 일자리 취직, 가교 일자리 구직
조절 변수	퇴직 자발성 t1-t2	범주형	비자발적 퇴직(기준), 자발적 퇴직
통제 변수	성별 t1	범주형	여성(기준), 남성
	연령 t1	연속형	연령
	배우자 유무 t1	범주형	없음(기준), 있음
	교육수준 t1	연속형	초졸 미만, 초졸, 중졸, 고졸, 대졸 이상
	건강 수준 t1	연속형	1~5(높을수록 건강수준 좋음)
	소득 t1	연속형	연 가구총소득
	생애 주된 일자리 종류 t1	범주형	사무직(기준), 전문·관리직, 영업·서비스직, 생산·기술직, 단순노무직
	임금/비임금 근로 t1	범주형	비임금근로(기준), 임금근로
	거주 지역 t1	범주형	읍면부(기준), 중소도시, 대도시

제 3 절 분석방법

본 연구에서는 은퇴 이행 중에 나타나는 삶의 만족도의 차이를 분석하기 위해서 은퇴 전과 은퇴 후로 시간을 구분한 분석을 한다. 이러한 분석 방법으로 은퇴가 삶의 만족도에 미치는 영향을 살펴본 연구로는 윤현숙 외(2006), 성미애(2010), 성미애(2012) Zhan, Wang, Liu & Shultz(2009), Hershey & Henkens(2013), Dingemans & Henkens(2014)이 있다. 이러한 분석방법은 시간차를 두고 변수를 측정하기 때문에 인과관계 설정에 유리하다(Johnson, 2005;성미애, 2010에서 재인용).

첫째, 먼저 생애 주된 일자리에서 퇴직하는 사람을 추출하기 위해서 생애 주된 일자의 정의에 따라 현재 일하는 사람을 10년 이상 근속자와 10년 미만 근속자로 구분한다. 또한 그 규모를 이전 연구 결과와 비교하고 설명한다.

둘째, 생애 주된 일자리에서 퇴직한 집단을 다시 가교 일자리 취직, 가교 일자리 구직, 취직의사 없음으로 구분하여 각 집단에 대한 기술통계분석을 실시한다.

셋째, 본 연구에서 설정한 연구문제1, 2 를 분석하기 위해 가교 일자리를 중심으로 은퇴 이행 변수와 생애 주된 일자리에서의 퇴직 자발성 여부 변수 그리고 통제변수를 투입한 다중회귀분석을 실시하고, 여기에 상호작용항을 포함시킨 다중회귀분석을 실시한 후 비교 및 분석한다.

넷째, 집단별 삶의 만족도의 변화 수준을 평균 비교를 통해 확인한다.

제 5 장 분석결과

제 1 절 생애 주된 일자리 규모

첫째, 연구대상자를 추출하기 위해 현재 일하는 사람 중 10년 이상 근속자와 10년 미만 근속자를 구분하고, 현재 일자리에서 10년 이상 근속한 사람들만 생애 주된 일자리를 가진 사람으로 분석에 포함시켰다. 이렇게 10년을 기준으로 해서 생애 주된 일자리를 가진 사람들만 분석에 포함시키는 것은 앞에서 살펴 본 바, 은퇴 이행과 관련된 선행연구에서 가교 일자리는 생애 주된 일자리를 퇴직한 뒤 노동시장에서 완전히 은퇴 할 때까지 경험하는 일자리로 정의되기 때문이다. 따라서 최소 10년 이상 근속한 일자리가 없는 사람들은 생애 주된 일자리가 없으므로, 가교 일자리에 관한 분석에서 제외된다. 근속년수가 10년 이상인 생애 주된 일자리가 없는 근로자들에 대한 분석은 추후 연구 주제로 남겨둔다.

근속 년 수에 따른 구분 결과를 구체적인 살펴보면, 제1차 고령화 연구패널에서 50세 이상 현재 일하는 사람 2,528명 중에서 현재 일자리에서 10년 이상 근속한 사람은 1,219명으로 나타났고, 나머지 1,309명은 현재 일자리에서 10년 미만 근속한 것으로 나타났다. 즉, 현재 일자리에서 10년 이상 근속한 사람 중 50세 이상 현재 일하는 사람은 전체 5,624명의 48.2%를 차지하는 것으로 나타났다⁴⁾.

하지만 이러한 생애 주된 일자리를 가진 사람의 수치는 과소 추정된 것이다. 왜냐하면 본 연구의 분석에서 전체의 48.2%라는 수치는 현재 일하고 있는 근로자들만을 대상으로 분석한 수치이기 때문이다. 신동균(2009)은 직업력 자료를 사용하여 조사대상자들의 현재 일하는 상태뿐만 아니라 과거의 직업 상태를 종합적으로 파악하였

4) 현재 일하고 있는 사람 중 10년 이상 근속자 비율은 2차에서 42.8%, 3차에서 47.3%로 나타났다.

는데, 그 결과 전체 응답자의 82.5%가 생애 주된 일자리를 가지고 있는 것으로 나타났다. 본 연구는 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 측정하기 위해서 현재 일자리에서 근로 중인 사람들만을 연구대상으로 포함시켰기 때문에 규모면에서는 이러한 차이가 생긴다.

생애 주된 일자리의 규모 차이가 있기 때문에, 가교 일자리 취직자의 규모 또는 점진적 은퇴자의 규모에서도 차이가 생긴다. 본 연구에서 가교 일자리의 규모는 전체 생애 주된 일자리 퇴직자의 48.8%로 나타났다. 반면, 신동균(2009)에서 나타난 점진적 은퇴자의 규모는 전체 은퇴자 기준으로 61.3%인 것으로 조사되었다. 이러한 비율의 차이는 본 연구가 현재 일자리를 기준으로 하여 점진적 은퇴를 규정하였기 때문에, 이미 은퇴한 사람들 중에서 점진적 은퇴를 거쳐서 은퇴한 사람이나, 현재 일자리가 이미 가교 일자리인 경우, 분석에서 제외되었기 때문이다.

[표 5-1] 생애 주된 일자리 및 점진적 은퇴의 규모 비교표

본 연구에서 사용된 자료(1차-2차)		직업력 조사(1차) ⁵⁾	
50세 이상 표본 수	8,152	50세 이상 표본 수	3,687
현재 일하지 않는 사람	5,624	직업경험 무	115
현재 일하는 사람	2,528(100%)	직업경험 유	3,572(100%)
근속기간이 10년 미만	1,309(51.8%)	생애 주된 일자리 근속기간 10년 미만	628(17.6%)
근속기간이 10년 이상	1,219(48.2%)	생애 주된 일자리 근속기간 10년 이상	2,944(82.5%)
현재 일자리 퇴직자	172(100%)	은퇴자	2,078(100%)
가교 일자리 취직자	84(48.8%)	점진적 은퇴 (가교 일자리 경험자)	1,274(61.3%)
취직의사 없음 (완전 은퇴)	88(51.2%)	완전 은퇴	804(38.7%)

5) 신동균(2009)

제 2 절 주요 변수의 기술통계

둘째, 생애 주된 일자리에서 퇴직한 사람들의 은퇴 이행을 분석하기 위해서, 가교 일자리를 중심으로 가교 일자리에 취직한 사람, 가교 일자리를 구직하는 사람, 취직의사가 없는 사람의 총 세 가지 집단으로 구분하고, 각 집단에 대한 기술통계분석을 실시하였다.

생애 주된 일자리 퇴직자 중에서 가교 일자리 취직자는 전체 488명 중 150명으로 34.6%를 차지하는 것으로 나타났다. 가교 일자리 구직자는 71명으로 전체의 16.4%로 나타났고, 취직의사가 없는 사람은 267명으로 61.6%로 나타났다. 특히 연구 대상자의 50%가 넘는 사람이 생애 주된 일자리 퇴직 이후에 취직의사가 없는 사람 즉, 완전 은퇴자인 것으로 나타났다.

각 특성별로 대상자들을 자세히 살펴보면 다음과 같다. 먼저 인구사회학적 특성 중에서 성별의 경우 가교 일자리 구직자 집단과 가교 일자리 취직자 집단의 남성 비율이 각각 86%, 79%로 나타나 전체 남성 비율 73%보다 높게 나타났다. 이는 전체 표본에서 남성 비율이 높은 상황을 고려하더라도, 가교 일자리 취직자 집단 또는 구직자 집단이 취직의사가 없는 집단 즉, 완전 은퇴 집단에 비해 남성 비율이 높다는 것을 보여준다. 이는 남성이 여성에 비해 늦은 나이까지 노동시장에 참여하여 생계를 책임지고 있는 것으로 볼 수 있다. 이러한 결과는 최옥금(2011), De Vaus et al. (2007)의 연구결과와 같지만, 차경욱(2009)의 연구결과와는 다르다.

연령을 살펴보면, 가교 일자리 취직자 집단과 가교 일자리 구직자 집단이 각각 평균 57.8세, 58.5세로 나타나 65.4세로 조사된 취직의사가 없는 집단보다 7-8세 정도 낮은 것으로 나타났다. 이는 지은정(2006)의 연구에서 점진적 은퇴집단과 완전 은퇴집단의 평균 연령 차이가 약 8세인 것과 거의 일치하는 결과이다. 본 연구에서 조사된 연령은 생애 주된 일자리에서 퇴직 직전의 연령이기 때문에 생애 주된 일자리에서의 퇴직 나이이면서 동시에 가교 일자리 취직나이

로 볼 수 있다. 이러한 결과는 생애 주된 일자리 종료 평균 연령이 56.5세로 조사된 최옥금(2011)의 연구 결과와 비슷한 수준이며, 방하남(2009)의 연구에서 조사된 54.1세보다는 높은 수준이다. 완전 은퇴 집단의 연령인 65세와 66세는 방하남(2009)의 연구에서 조사된 최종 은퇴연령인 68.1세보다 2세 정도 낮다.

[표 5-2] 조사 대상자 기술통계표

특성	집단	가교 일자리 취직자 n = 150	가교 일자리 구직자 n = 71	취직의사 없음 n = 267	전체 n = 488
성별	남성	0.79	0.86	0.73	0.73
	여성	0.21	0.14	0.27	0.22
연령	50세이상 55세미만	0.42	0.34	0.07	0.21
	55세이상 60세미만	0.32	0.31	0.28	0.28
	60세이상 65세미만	0.15	0.21	0.18	0.17
	65세이상 70세미만	0.09	0.11	0.18	0.14
	70세 이상	0.02	0.03	0.29	0.16
	평균 연령	57.8	58.8	65.4	62.6
건강수준	매우 나쁨	0.02	0.00	0.05	0.03
	나쁜 편	0.09	0.11	0.19	0.14
	보통	0.31	0.32	0.36	0.32
	좋음	0.53	0.48	0.37	0.42
	매우 좋음	0.04	0.08	0.03	0.04
배우자	유	0.92	0.93	0.84	0.84
유무	무	0.08	0.07	0.16	0.12
교육수준	초졸 미만	0.25	0.20	0.45	0.33
	초졸	0.23	0.17	0.17	0.18
	중졸	0.37	0.49	0.23	0.30
	고졸	0.03	0.04	0.01	0.02
	대졸 이상	0.12	0.10	0.15	0.13
소득수준	0원~1천만 원	0.12	0.14	0.30	0.21
	1천만 원~2천만 원	0.21	0.20	0.18	0.18
	2천만 원~3천만 원	0.16	0.13	0.14	0.14
	3천만 원~4천만 원	0.20	0.15	0.11	0.14
	4천만 원~5천만 원	0.10	0.11	0.11	0.10
	5천만 원~6천만 원	0.05	0.08	0.04	0.05
	6천만 원 이상	0.15	0.18	0.12	0.13
	연 평균 소득	3,429.1	3,366.1	2,838.9	3,097.0
사는 지역	대도시	0.41	0.54	0.38	0.39
	중소도시	0.37	0.34	0.27	0.29
	읍면부	0.23	0.13	0.36	0.27
임금/	임금근로자	0.53	0.72	0.44	0.49
비임금근로	비임금근로자	0.47	0.28	0.56	0.47
직업 대분류	사무직	0.11	0.10	0.06	0.08
	관리직&전문가직	0.09	0.10	0.14	0.11
	기술직&생산직	0.36	0.35	0.49	0.41
	서비스&판매직	0.21	0.23	0.19	0.19
	단순노무직	0.24	0.23	0.12	0.16

주관적인 건강수준을 살펴보면 가교 일자리 취직자와 구직자는 “ 좋음 ”과 “ 매우 좋음 ”을 합친 비율이 절반을 넘는 57%, 56%를 차지하는 반면, 완전 은퇴자의 경우는 40% 정도를 차지하여 일반적으로 예측할 수 있는 바와 같이 가교 일자리 취직자 혹은 구직자가 취직 의사 없는 사람에 비해 건강수준이 좋았다. 한편, 취직의사가 없는 사람 중에서 건강이 나쁘다고 응답한 비율은 24%로 가교 일자리 취직자 혹은 구직자보다 높은 비율을 보였다. 이러한 결과는 취직의사 없음의 원인 중 건강이 차지하는 비율이 높기 때문인 것으로 추측할 수 있다. 이러한 결과는 최옥금(2011)의 연구에서도 나타나는데, 최옥금(2011)의 연구에서는 건강한 사람일수록 비취직 대신 가교 일 자리를 선택할 확률이 유의미하게 높았다. 한편 지은정(2006), 차경옥(2009)의 연구는 한 시점에서 가교 일자리가 미치는 영향력을 보는 대신 점진적 은퇴 경로와 완전 은퇴 경로를 종단적으로 비교하였는데, 지은정(2006)의 경우 점진적 은퇴 경로를 선택하는 사람이 완전 은퇴 경로보다 건강수준이 유의미하게 좋은 것으로 나타났다. 이는 가교 일 자리를 선택하여 일하는 사람의 경우 건강상태가 장기적으로 봤을 때도 좋다는 것을 보여주는 결과라고 할 수 있다. 그러나 차경옥(2009)의 연구결과에서는 건강수준의 차이가 뚜렷하지 않았다.

배우자유무는 대체로 비슷한 수준인 것으로 나타났다. 그러나 취직의사가 없는 집단이 가교 일자리 취직자 및 구직자 집단에 비해 배우자가 없는 사람의 비율이 높았다. 이는 취직의사가 없는 사람의 연령이 더 높기 때문에, 사별한 사람의 수가 더 많기 때문인 것으로 예상된다.

교육수준을 보면, 초졸 미만 비율이 취직의사 없음 집단의 경우 약 45%로 나타나며, 가교 일자리 취직자 및 구직자 집단의 경우 25%, 20%로 나타나 취직의사 없음 집단이 다른 집단에 비해 교육수준이 더 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 다른 결과와도 마찬가지로 집단 사이의 연령 차이에 따른 영향이 큰 것으로 보인다.

한편, 대졸 이상의 비율은 오히려 가교 일자리 취직자 및 구직자 집단에 비해 취직의사 없음 집단이 더 높았는데, 이는 연령 차이로는 설명할 수 없는 결과다. 추측하기로 취직의사 없음 집단에는 높은 교육 수준을 가지고 생애 주된 일자리에서 오래 머물다가 가교 일 자리를 거치지 않고 바로 퇴직하는 사람이 상당수 있을 것으로 예상된다.

소득은 생애 주된 일자리 퇴직 전의 연평균소득을 조사한 자료로써, 가교 일자리 및 퇴직 이후의 직장이 없는 상태가 반영된 소득이 아니다. 따라서 가교 일자리 구직자가 가교 일자리 취직자의 소득 수준과 비슷한 소득을 가지고 있는 것으로 나타날 수도 있다. 구체적으로 살펴보면, 가교 일자리 취직자 및 구직자와 취직의사 없음 집단 사이에 소득 수준의 차이가 꽤 높은 것으로 나타났다. 가교 일자리 취직자의 경우, 생애 주된 일자리에서 퇴직 전 연평균가계소득이 3,429만 원으로 나타났고, 가교 일자리 구직자의 경우, 3,366만 원, 취직의사 없음의 경우는 생애 주된 일자리에서 전 연평균 가계 소득이 2,838만 원으로 나타났다.

다음으로 퇴직하기 전의 생애 주된 일자리 특징을 근로 형태와 표준직업대분류 상의 직업 분류를 통해 살펴보면 다음과 같다. 우선 근로형태를 살펴보면, 가교 일자리 취직자의 경우 임금근로자 비율이 53%로 나타났으며, 가교 일자리 구직자의 경우 임금근로자 비율이 72%로 나타나고, 취직의사가 없는 집단의 경우 임금근로자 비율은 44%로 나타났다. 임금근로자가 가장 높은 비율을 보인 집단은 가교 일자리 구직자 집단인 것으로 나타났다. 전반적으로 은퇴 이행기에 직장 이동을 하는 사람 중 임금근로자의 비율이 비임금근로자에 비해 높다는 사실을 말해준다. 이러한 결과는 임금근로자일 경우 비임금근로자에 비해 생애 주된 일자리에 머물기보다 가교 일자리로 옮겨갈 확률이 유의미하게 높다고 조사된 최옥금(2011)의 연구결과와 유사한 결과다. 또한 가교 일자리 취직자의 임금근로자 비율과 비교했을 때 가교 일자리 구직자의 임금근로자 비율이 더 높은

것 임금일자리가 비임금일자리에 비해 구직하기 더 어렵다는 사실을 보여준다고 할 수 있다. 한편, 취직 의사 없음 집단의 비임금근로자 비율이 56%로 매우 높은 것으로 나타났는데, 이는 임금근로에 비해 비임금근로자들이 노동시장에 더 오랜 시간 머물다가 은퇴하는 경향을 나타내는 것으로 볼 수 있다(신동균, 2009).

생애 주된 일자리의 직업분류를 살펴보면, 생애 주된 일자리가 사무직, 서비스&판매직, 단순노무직인 사람의 비율이 가교 일자리 취직자나 가교 일자리 구직자에서 높았다. 반면, 관리직&전문가직이나 기술직&생산직에 있는 사람은 취직의사 없음 집단에서 높은 비율을 보였다. 이를 미루어 보면, 이러한 직업에 있는 사람은 생애 주된 일자리에서 가교 일자리로 옮겨가지 않고 그대로 취직의사 없음 상태 즉, 완전 은퇴로 이행하는 경우가 많은 것으로 보인다. 최옥금(2011)의 연구에 따르면 고령자의 경우 생애 주된 일자리에서 가장 높은 비율의 직종은 농어업종사자이며, 이러한 비율은 가교 일자리의 경우에도 거의 비슷하게 유지되는 것으로 조사되었다. 본 연구에서는 농어업종사자 수를 구체적으로 확인할 수는 없지만, 농어업종사자가 기술 생산직에 포함되어 분석된 것으로 볼 때, 비슷한 결과를 나타내고 있다. 또한 단순노무직일 경우, 가교 일자리 취직자 및 구직자 집단에서 차지하는 비율이 24%, 23%로 나타나 취직 의사 없음 집단의 비율인 12% 보다 높게 나왔다. 이는 상대적으로 불안정한 직종인 단순노무직에 종사하는 사람의 경우 가교 일자리에 취직할 가능성이 높다는 사실을 나타낸다.

제 3 절 가설 검증

1. 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향

먼저 첫 번째로 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 분석한다. 이 때 가교 일자리의 영향을 살펴보기 위해서 가교 일자리 관련 변수를 가교 일자리 취직, 가교 일자리 구직, 취직의사 없음으로 구분하여 삶의 만족도를 비교한다. 구체적인 연구문제와 연구가설은 아래와 같다. 연구문제와 연구가설의 검증을 위해서 <모형 1>를 설정하고 이를 다중회귀분석으로 분석하였다.

연구문제 1. 가교 일자리가 삶의 만족도에 어떤 영향을 미치는가?

<연구 가설 1-1> 가교 일자리에 취직할 경우 취직의사가 없는 사람의 경우보다 삶의 만족도가 높을 것이다

<연구 가설 1-2> 가교 일자리를 구직하고 있을 경우 취직의사가 없는 사람의 경우보다 삶의 만족도가 낮을 것이다

<모형 1>

$$Y = a + b_1D_1 + b_2X_1 + b_3D_2 + b_4X_3 + b_5D_3 + b_6D_4 + b_7D_5 + b_8D_6 + b_9D_7 + b_{10}D_8 + b_{11}D_9 + b_{12}D_{10} + b_{13}D_{11} + b_{14}D_{12} + e$$

Y: 삶의 만족도

D₁: 성별(0=남자, 1=여자)

X₁: 연령

D₂: 배우자유무(0=무, 1=유)

X₂: 교육수준

X₃: 연평균소득

D₃: 사는 곳(읍면부=0, 대도시=1)

D₄: 사는 곳(읍면부=0, 중소도시=1)

D₅: 근로형태(0=비임금근로 1=임금근로)

D₆: 직업분류(0=사무직, 1=관리직&전문가)

D₇: 직업분류(0=사무직, 1=기술직&생산직)

D₈: 직업분류(0=사무직, 1=서비스직&판매직)

D₉: 직업분류(0=사무직, 1=서비스직&판매직)

D₁₀: 생애 주된 일자리 퇴직 자발성(0=비자발적, 1=자발적)

D₁₁: 가교 일자리 취직(0=취직의사 없음, 1=가교 일자리 취직)

D₁₂: 가교 일자리 구직(0=취직의사 없음, 1=가교 일자리 구직(실업))

[표 5-3] 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향

	Model 1
성별	-1.823(2.119)
연령	0.048(0.705)
건강수준	2.224(0.910) *
배우자 유무 = 배우자 무	(기준)
배우자 유	3.730(2.586)
교육수준	2.399(0.749) ***
연평균소득	0.495(0.279) †
거주 지역 = 읍면부	(기준)
대도시	-0.527(1.957)
중소도시	2.112(2.085)
임금/비임금근로 = 비임금근로	(기준)
임금근로	5.152(1.786) ***
생애 주된 일자리 = 사무직	(기준)
관리직&전문가	-0.569(3.499)
기술직&생산직	-0.176(2.959)
서비스직&판매직	-1.250(3.240)
단순노무직	-1.706(3.336)
퇴직 자발성 = 비자발적	(기준)
자발적	0.599(1.677)
가교 일자리 = 취직의사 없음	(기준)
가교 일자리 취직	0.736(1.903)
가교 일자리 구직	-3.673(2.323)
상수	43.901(5.689) ***
사례수(N)	488
R ²	0.1586
Adj. R ²	0.13
F	5.55***

† p<.1 *p<.05, **p<.01, ***p<.001

<모형 1>은 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 검증하기 위해 통제변수와 가교 일자리 관련 변수를 투입한 모형이다. 본 모형의 적합도를 살펴보면, F값은 5.55로 .001수준에서 유의하였으며, 수정 R^2 는 .13로 나타나 가교 일자리 관련 변수와 통제변수가 삶의 만족도 변량의 13%를 설명하는 것으로 나타났다.

분석결과를 살펴보면, 다른 변수들을 통제했을 경우 가교 일자리 취직은 취직 의사가 없음에 비해 삶의 만족도 수준이 0.599 점 높은 것으로 나타났으나 유의미하지 않았다($P=.721$). 마찬가지로 다른 변수들을 통제했을 경우, 가교 일자리 구직은 가교 일자리 취직 의사가 없는 사람에 비해 삶의 만족도가 3.673 낮은 것으로 나타났으나 유의미하지 않았다($P=.699$). 따라서 가교 일자리가 삶의 만족도에 영향을 미칠 것이라는 <가설1-1>, <가설1-2>는 지지되지 않았다. 그러나 가설에서 예상했던 가교 일자리 취직과 가교 일자리 구직 영향의 방향은 일치하였다.

다음으로 통제변수를 살펴보면, 삶의 만족도에 유의한 영향을 미치는 변수로 주관적 건강수준($B=2.224$, $P<.05$) 교육수준($B=2.399$, $P<.001$), 연평균소득($B=0.495$, $P<.01$) 그리고 근로형태($B=5.152$, $P<.001$)가 측정되었다.

한편, 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직한 사람은 비자발적으로 퇴직한 사람에 비해 삶의 만족도가 0.736 높은 것으로 나타났으나 유의미하지 않았다($P=0.721$)

2. 생애 주된 일자리에서 퇴직 자발성 여부의 조절효과

두 번째로 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 세부적으로 살펴본다. 특별히 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성이 가교 일자리의 영향을 조절하는지 확인하고자 <모형 1>에 상호작용항을 추가하였다. 취직의사 없음을 기준으로 하는 은퇴 이행 변수 ‘가교 일자리 취직’, ‘가교 일자리 구직’과 ‘퇴직 자발성 여부’ 간에 상호작용효과를 분석하였다. 따라서 총 두 개의 상호작용항이 포함된 <모형 2>를 설정하였다.

또한 여기에 더해 상호작용효과를 보기 위해 구분했던 집단들 사이의 삶의 만족도 수준의 차이가 유의미한지 확인하기 위해, 은퇴 이행 변수와 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성 변수를 통해 연구대상자를 총 여섯 집단으로 구분한 <모형 3>를 설정하였다. 집단 구분의 기준이 된 변수는 두 가지 변수인데, 하나는 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성 여부 변수이며 나머지 하나는 은퇴 이행 변수이다. 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성 변수는 자발성의 유무에 따라 두 가지 집단으로 구분이 가능하고, 은퇴 이행 변수는 가교 일자리 취직, 가교 일자리 구직, 취직의사 없음으로 총 세 가지 집단 구분이 가능하다. 따라서 이러한 두 가지 변수를 기준으로 집단 구분을 하면, 총 여섯 가지 집단으로 구분할 수 있다. 이러한 여섯 가지 집단 중 삶의 만족도 수준이 가장 높은 “자발적 퇴직-취직의사 없음”을 기준으로 하여 삶의 만족도 차이를 확인하였다.

구체적인 가설 및 가설검증을 위한 분석모형 <모형 2>와 <모형 3>은 다음과 같으며, <모형 2>와 <모형 3>을 검증하기 위해서 중다회귀분석을 실시하였다.

**연구문제 2. 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성 여부는 가교
일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 조절하는가?**

<연구 가설 2-1> 생애 주된 일자리에서 비자발적으로 퇴직한 사람
일수록, 가교 일자리 취직이 취직의사가 없는 경우보다 삶의 만족도
가 높을 것이다.

<연구 가설 2-2> 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직한 사람일
수록, 가교 일자리 구직자가 취직의사가 없는 사람의 경우보다 삶의
만족도가 낮을 것이다.

<모형 2>

$$Y = a + b_1D_1 + b_2X_1 + b_3D_2 + b_4X_3 + b_5D_3 + b_6D_4 + b_7D_5 + b_8D_6 + b_9D_7 + b_{10}D_8 + b_{11}D_9 + b_{12}D_{13} + b_{13}D_{14} + b_{14}D_{15} + b_{15}D_{16} + b_{16}D_{17} + e$$

<모형 3>

$$Y = a + b_1D_1 + b_2X_1 + b_3D_2 + b_4X_3 + b_5D_3 + b_6D_4 + b_7D_5 + b_8D_6 + b_9D_7 + b_{10}D_8 + b_{11}D_9 + b_{12}D_{10} + b_{13}D_{11} + b_{14}D_{12} + b_{15}D_{10}D_{11} + b_{16}D_{10}D_{12} + e$$

Y: 삶의 만족도

D₁: 성별(0=남자, 1=여자)

X₁: 연령

D₂: 배우자유무(0=무, 1=유)

X₂: 교육수준

X₃: 연평균소득

D₃: 사는 곳(읍면부=0, 대도시=1)

D₄: 사는 곳(읍면부=0, 중소도시=1)

D₅: 근로형태(0=비임금근로 1=임금근로)

D₆: 직업분류(0=사무직, 1=관리직&전문가)

D₇: 직업분류(0=사무직, 1=기술직&생산직)

D₈: 직업분류(0=사무직, 1=서비스직&판매직)

D₉: 직업분류(0=사무직, 1=단순노무직)

D₁₀: 생애 주된 일자리 퇴직 자발성(0=비자발적, 1=자발적)

D₁₁: 가교 일자리 취직(0=취직의사 없음, 1=가교 일자리 취직)

D₁₂: 가교 일자리 구직(0=취직의사 없음, 1=가교 일자리 구직(실업))

(이하 기준: 생애 주된 일자리 자발적 퇴직, 취직의사 없음)

D₁₃: (생애 주된 일자리) 자발적 퇴직-가교 일자리 취직

D₁₄: (생애 주된 일자리) 자발적 퇴직-가교 일자리 구직

D₁₅: (생애 주된 일자리) 비자발적 퇴직-취직의사 없음

D₁₆: (생애 주된 일자리) 비자발적 퇴직-가교 일자리 취직

D₁₇: (생애 주된 일자리) 비자발적 퇴직-가교 일자리 구직

<모형 2>의 결과를 살펴보면, F값이 5.63으로 나타나 .001 수준에서 모형이 유의한 것으로 나타났으며, 수정 R²는 .146으로 나타나 상호

작용항을 포함한 독립변수와 통제변수가 삶의 만족도 변량의 14.6%를 설명하는 것으로 확인됐다. 또한 상호작용항 중에서 “퇴직의 자발성 여부”와 “가교 일자리 취직”의 상호작용항인 “취직×자발”변수는 .01 수준에서 유의한 것으로 나타나 상호작용효과가 있는 것으로 확인되었다. “퇴직의 자발성 여부”와 “가교 일자리 구직”의 상호작용항인 “구직×자발”변수는 0.1수준에서 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 “퇴직의 자발성 여부”와 “가교 일자리 구직” 변수도 통계적으로 미약한 수준(marginal)에서 상호작용효과가 있는 것으로 확인되었다.

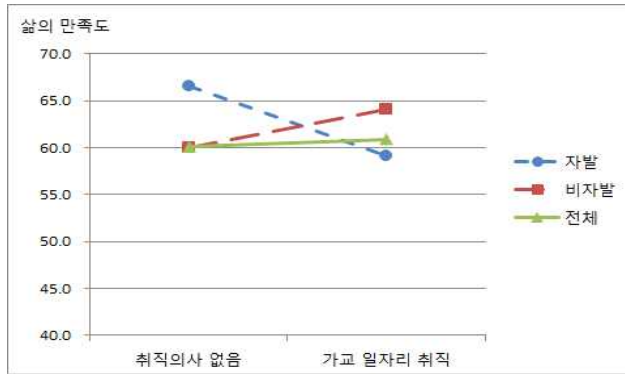
[표 5-4] 가교 일자리와 생애 주된 일자리 퇴직 자발성 여부의 조절효과

	Model	
	2	3
성별	-0.957(2.116)	-0.956(2.120)
연령	-0.107(0.701)	-0.162(0.703)
건강수준	1.970(0.905) *	1.994(0.906) *
배우자 유무 = 배우자 무	(기준)	(기준)
배우자 유	2.752(2.579)	2.734(2.582)
교육수준	2.618(0.745) ***	2.614(0.746) ***
연평균소득	0.565(0.277) *	0.561(0.277) *
사는 지역 = 읍면부	(기준)	(기준)
대도시	-1.026(1.946)	-1.017(1.948)
중소도시	1.730(2.070)	1.779(2.071)
임금/비임금근로 = 비임금근로	(기준)	(기준)
임금근로	5.454(1.772) **	5.380(1.772) **
생애 주된 일자리 = 사무직	(기준)	(기준)
관리직&전문가	-1.131(3.474)	-1.175(3.478)
기술직&생산직	-0.366(2.932)	-0.332(2.935)
서비스직&판매직	-1.115(3.213)	-1.116(3.217)
단순노무직	-1.778(3.312)	-1.703(3.316)
퇴직 자발성 = 비자발적 퇴직	(기준)	
자발적 퇴직	6.514(2.457) **	
가교 일자리 = 취직 의사 없음	(기준)	
가교 일자리 취직	4.081(2.190) †	
가교 일자리 구직	-1.716(2.602)	
상호작용항 취직×자발	-11.528(3.635) **	
상호작용항 구직×자발	-9.434(4.973) †	
자발적퇴직-취직의사없음		(기준)
자발적퇴직-가교일자리취직		-7.526(3.169) *
자발적퇴직-가교일자리구직		-11.216(4.421) *
비자발적퇴직-취직의사없음		-6.333(2.456) *
비자발적퇴직-가교일자리취직		-2.842(2.932)
비자발적퇴직-가교일자리구직		-8.279(3.260) *
상수	43.754(5.636) ***	50.405(5.983) ***
사례수(N)	488	
R ²	0.1776	0.1759
Adj. R ²	0.146	0.1442
F	5.63 ***	5.56 ***

† p<.1 *p<.05, **p<.01, ***p<.001

상호작용항을 포함한 변수들의 영향력을 좀 더 구체적으로 살펴보면, 첫 번째 상호작용항인 “취직×자발”의 경우 회귀계수 값이 -11.528으로 나타났으며, 유의미한 것으로 조사되었다. 따라서 가교 일자리 취직 여부에 따른 삶의 만족도 변화가 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직했을 때와 비자발적으로 퇴직했을 때 서로 유의미하게 다르다는 것이 밝혀졌다. 이를 조금 더 자세히 살펴보면, 생애 주된 일자리에서 비자발적으로 퇴직했을 경우 가교 일자리 취직 변수의 회귀계수값은 4.081로 나타나 가교 일자리 취직이 삶의 만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 유의도가 0.1 수준에서 유의하여, 미약한 수준(marginal)에서 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 생애 주된 일자리에서 비자발적으로 퇴직했을 경우 가교 일자리 취직한 사람은 취직의사가 없는 사람보다 삶의 만족도가 4.081점 높다. 그러나 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직했을 경우에는 가교 일자리 취직 변수의 회귀계수값은 -7.467로 나타나, 가교 일자리 취직이 삶의 만족도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 회귀계수가 유의미한지의 여부는 상호작용항 모형 자체에서는 확인되지 않았다. 그러나 <모형3>에서 집단 별 삶의 만족도 차이를 확인해본 결과, “자발적 퇴직-취직의사 없음” 집단과 “자발적 퇴직-가교 일자리 취직”집단 사이의 삶의 만족도가 유의미한 차이를 보이고 있는 것이 확인되어 자발적으로 퇴직했을 경우에도 가교 일자리 취직 변수의 회귀계수값이 유의미하다는 것을 알 수 있다. 따라서 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직했을 경우 가교 일자리에 취직한 사람은 취직의사가 없는 사람보다 삶의 만족도가 7.467점 낮다. 이러한 결과에 따라 비자발적으로 퇴직한 사람 일수록, 가교 일자리 취직이 취직의사가 없는 경우보다 삶의 만족도가 높을 것이라는 <연구가설2-1>이 지지되었다. 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성이 가교 일자리의 취직의 영향을 어떻게 조절하는지 자세히 살펴보기 위해 도표를 그려 [그림 3]에 제시하였다.

[그림 5-1]생애 주된 일자리 퇴직 자발성 여부 조절효과1



[그림 3]에 따르면, 주요 통제변수들을 통제한 상태에서 생애 주된 일자리 퇴직 여부에 따라 가교 일자리 취직이 삶의 만족도에 미치는 영향이 서로 다른 방향으로 나타나는 것을 알 수 있다. 즉, 비자발적으로 퇴직했을 경우 가교 일자리 취직은 취직의사 없음 사람보다 삶의 만족도가 높지만, 자발적으로 퇴직했을 경우 가교 일자리 취직은 취직의사가 없는 사람에 비해 삶의 만족도가 오히려 낮은 것으로 나타났다.

이러한 상황을 좀 더 자세하게 이해하기 위해서 퇴직의 자발성 여부와 가교 일자리 취직 여부에 따라 집단을 구분하여 집단 별 특성을 살펴보았다. [표 7]를 보면 알 수 있듯, 취직의사 없음 집단과 가교 일자리 취직 집단 사이의 가장 뚜렷한 특징은 평균연령 차이가 크다는 것이다. 이러한 차이는 생애 주된 일자리 퇴직의 자발성 여부와 무관한 것으로 보였다. 한편, 퇴직 전 소득과 퇴직 후 소득을 비교해보면, 비자발적으로 퇴직했을 경우 금액의 차이가 많이 나는 반면, 자발적으로 퇴직했을 경우 퇴직 전과 퇴직 후의 소득차이가 크지 않은 것으로 나타났다. 이를 통해 유추할 수 있는 것은 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직했을 경우 금전적인 이유에 따른 가교 일자리에 대한 필요성이 적을 수 있다. 따라서 자발적으로 퇴직했을 경우, 비자발적으로 은퇴했을 때보다 가교 일자리에 대한

필요가 낮고, 가교 일자리 없이도 삶의 만족도가 높을 수 있다. 그 결과 취직의사가 없는 사람이 가교 일자리 참여자보다 오히려 삶의 만족도가 높을 수 있다.

[표 5-5] 조절효과 집단별 특성1

변수	비자발		자발	
	취직의사 없음	가교 일자리 취직	취직의사 없음	가교 일자리 취직
평균연령	65.2	58.3	66.4	57.1
건강수준	3.1	3.2	3.2	3.5
퇴직 전 소득	3054.7	3246.2	2043.8	3688.8
퇴직 후 소득	2484.2	2973.4	2073.9	3562.3
고졸 이상 비율	17.6	11.4	8.8	19.4
사례수	210	88	57	62

가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향에 대해 좀 더 자세히 알기 위해서 생애 주된 일자리에서 가교 일자리로의 이행 양상을 직업특성을 통해 확인해보았다. [표8]에 따르면 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성 여부와 상관없이 전체적으로 사무직의 일자리가 확연하게 줄어드는 것으로 나타났고, 비자발적으로 퇴직한 사람의 경우에는 단순노무직으로의 이동이 눈에 띄었다. 자발적으로 퇴직한 사람의 경우에는 관리직&전문가직으로의 이동과 기술직&생산직으로의 이동이 눈에 띄었다. 전체적으로 봤을 때, 생애 주된 일자리와 다른 종류의 가교 일자리로 이행한 사람의 비중이 비자발적 퇴직의 경우 45.5%였고, 자발적으로 퇴직한 경우 61.3%로 나타나 절반이 넘는 사람이 생애 주된 일자리와 다른 종류의 가교 일자리에 취직하는 것으로 나타났다.

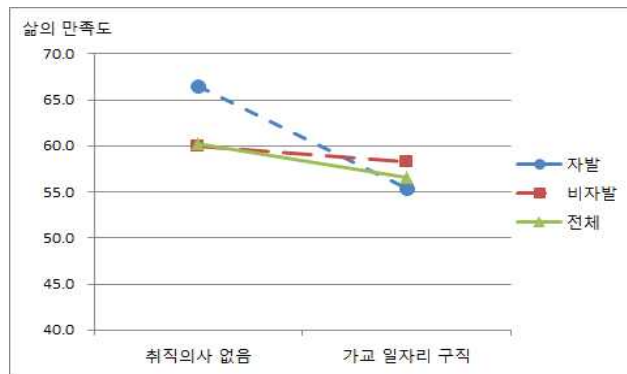
[표 5-6] 일자리 이행

일자리종류	비자발		자발	
	생애 주된 일자리	가교 일자리	생애 주된 일자리	가교 일자리
사무직	7.95	3.4	14.52	3.2
관리직&전문가	7.95	8.0	9.68	21.0
기술직&생산직	37.5	36.4	33.87	38.7
서비스직&판매직	25	19.3	14.52	14.5
단순노무직	21.59	33.0	27.42	22.6
다른 직업으로 이동	45.5		61.3	
사례수	88		62	

한편, 두 번째 상호작용항인 “구직×자발”의 경우 회귀계수값이 - 9.434으로 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 0.1 수준으로 미약한 수준에서(marginal) 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 가교 일자리 구직 여부에 따른 삶의 만족도 변화가 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직했을 때와 비자발적으로 퇴직했을 때 서로 유의미하게 다르다는 것이 밝혀졌다. 이를 조금 더 자세히 살펴보면, 생애 주된 일자리에서 비자발적으로 퇴직했을 경우 가교 일자리 구직 변수의 회귀계수값이 - 1.716으로 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 유의미하지는 않았다. 그러나 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직했을 경우 가교 일자리 구직변수의 회귀계수값이 - 11.150으로 나타나 삶의 만족도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 상호작용항 모형에서는 이러한 회귀계수가 유의미한지 확인되지 않았다. <모형 3>에서 집단 별 삶의 만족도 차이를 확인해본 결과, “자발적 퇴직-취직의사 없음”집단과 “자발적 퇴직-가교 일자리 구직”집단의 삶의 만족도 차이가 .05 수준에서유의미한 것으로 확인되어 자발적으로 퇴직했을 경우 가교 일자리 구직변수의 회귀계수값이 유의미한 것을 알 수 있다. 따라서 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직한 사람의 경우 가교 일자리 구직자는 취직

의사가 없는 사람보다 삶의 만족도가 11.150점 낮다. 이러한 결과는 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직한 사람일수록, 가교 일자리를 구직하고 있는 사람의 삶의 만족도가 취직의사가 없는 사람의 삶의 만족도보다 낮을 것이라는 <연구가설2-2>는 지지되었다.

[그림 5-2] 생애 주된 일자리 퇴직 자발성 여부 조절효과2



[그림 4]를 보면, 주요 통제변수들을 통제된 상태에서 취직의사 없음 집단과 가교 일자리 구직 집단의 삶의 만족도 차이가 비자발적으로 퇴직했을 경우와 비교했을 때 자발적으로 퇴직했을 때가 더 컸다. 이러한 사실을 좀 더 자세하기 이해하기 위해서 아래의 표와 같이 가교 일자리 구직 여부와 퇴직의 자발성 여부에 따라 집단을 구분하여 집단별 특성을 살펴보았다. 먼저 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성 여부와 상관없이 가교 일자리 구직집단의 경우, 취직의사 없음 집단에 비해 연령이 확연하게 낮은 것을 알 수 있다. 또한 가교 일자리 구직 집단의 경우 퇴직 후 소득이 퇴직 전 소득에 비해 낮았다. 한편, 취직의사가 없는 사람의 퇴직 전 소득과 퇴직 후 소득의 차이를 살펴보면, 비자발적으로 퇴직했을 경우보다 자발적으로 퇴직했을 경우에 그 차이가 적었다. 이를 통해 추측할 수 있는 것은 취직의사가 없는 사람 중에서도 자발적으로 퇴직한 사람의 경우는 비자발적으로 퇴직한 사람과 비교했을 때, 가교 일자리 유무에

따른 퇴직 후 소득변화가 크지 않은 사람, 즉 가교 일자리에 대한 필요성이 낮은 사람일 가능성이 있다. 이러한 이유로 비자발적으로 퇴직한 사람에 비해 자발적으로 퇴직한 사람의 삶의 만족도가 좀 더 높으며, 그에 따라 가교 일자리 구직에 따른 삶의 만족도 차이가 더 크게 나타나는 것으로 보인다.

[표 5-7] 조절효과 집단별 특성2

변수	비자발		자발	
	취직의사 없음	가교 일자리 구직	취직의사 없음	가교 일자리 구직
평균연령	65.2	59.1	66.4	57.6
건강수준	3.1	3.5	3.2	3.6
퇴직 전 소득	3054.7	3309.8	2043.8	3520.0
퇴직 후 소득	2484.2	2977.5	2073.9	2536.9
고졸 이상 비율	17.6	13.4	8.8	15.8
사례수	210	52	57	19

다음으로 <모형 3>의 결과를 살펴보면, 여섯 가지 집단의 삶의 만족도 수준을 비교해봤을 때, “자발적 퇴직-취직의사 없음” 집단의 삶의 만족도가 가장 높은 것으로 나타났다. 그 다음으로 삶의 만족도가 높은 집단은 “비자발적 퇴직-가교 일자리 취직”이었으며, “비자발적 퇴직-취직의사 없음”, “자발적 퇴직-가교 일자리 취직”, “자발적 퇴직-가교 일자리 구직”의 순서로 삶의 만족도가 높았다. 또한 “비자발적 퇴직-가교 일자리 취직”만 제외하고 모든 집단이 기준집단인 “자발적 퇴직-취직의사 없음”과 삶의 만족도 차이가 유의했다.

<모형 2>와 <모형 3>에서 삶의 만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 조사된 통제변수들은 건강 수준, 교육수준, 연평균소득, 근로형태(임금근로)가 있다. <모형 1>과 비교했을 때 동일한 통제변수가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

제 6 장 결론

제 1 절 분석결과 요약 및 논의

1. 분석결과 요약

전 세계적인 고령화와 그에 따른 고령층의 노동시장참여 양상의 변화에 따라 오늘날 은퇴는 일생에 한번 일어나는 사건이 아니라 긴 시간에 걸쳐 진행되는 과정이 되었다. 특히 선진국의 경우 생애 주된 일자리에서 일생의 대부분을 일하다가 노동시장에서 한번에 완전히 물러나는 형태의 전통적인 은퇴 현상이 점점 줄어들고 있으며, 오히려 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 다양한 형태의 직장에서 전일제 혹은 시간제로 일을 하다가 은퇴하는 점진적 은퇴 현상이 늘고 있다. 한국의 경우는 선진국에 비해 고령자를 위한 노후소득보장제도나 노동시장정책이 발달되지 않아 전통적인 은퇴의 형태가 주를 이루었던 적은 없다. 그러나 선행연구에 따르면 한국의 경우에도 점진적 은퇴의 현상이 늘어나고 있는 추세이며, 이에 따라 은퇴하는 과정에서 생애 주된 일자리를 퇴직한 뒤 노동시장에서 완전히 은퇴할 때까지 경험하는 모든 일자리를 뜻하는 가교 일자리에 관한 연구가 늘고 있다.

본 연구는 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 확인하고자 하였으며, 나아가 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성 여부가 가교 일자리의 영향을 조절하는지 살펴보았다. 이는 가교 일자리의 영향이 여러 조건에 따라 다양하게 나타난다고 보고된 연구에 따라 가교 일자리의 영향을 세부적으로 살펴보기 위한 것이다. 가교 일자리는 Atchley(1999)의 계속이론, Wang(2007)의 자원이론에 의하면 삶의 만족도를 유지하거나 높이는 역할을 하여 은퇴 적응에 도움을 준다. 한편, 생애 과정 관점에 따르면 가교 일자리가 미치는 영향도

중요하지만, 은퇴 과정의 상황과 맥락도 주요한 영향을 미친다. 특히 은퇴 과정에서는 자발성의 여부가 중요하다. 이러한 이론에 따라 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 확인하고 생애 주된 일자리에서의 퇴직의 자발성 여부가 가교 일자리의 영향을 조절하는지 확인하였다.

본 연구는 생애 주된 일자리와 가교 일자리를 측정하기 위해 고령화연구패널 1차 2차, 3차 4차 자료를 사용하였으며, 시간 차이를 둔 연구 방법을 사용하였다. 따라서 독립변수는 $t \rightarrow t+1$ 동안의 이행 경로를 뜻하며, 통제변수는 t 시점에서의 값을, 종속변수는 $t+1$ 시점에서의 값을 측정하였다. Quinn(2003), 신동균(2009), 차경욱(2009)의 방법을 따라 50세 이상 고령자가 10년 이상 근속한 일자리를 생애 주된 일자리로 보았고, 생애 주된 일자리에서 일하던 사람이 다음 차수 조사에서 퇴직한 뒤 새로 취직한 일자리를 가교 일자리로 보았다. 분석을 위해서 생애 주된 일자리에서 퇴직한 사람들을 총 세 집단, 가교 일자리 취직자, 가교 일자리 구직자, 취직의사 없음으로 구분하여 이들의 삶의 만족도를 비교하였다.

분석 결과, 본 연구에서 생애 주된 일자리를 가지지 않은 사람의 비율이 전체 일하는 사람의 51.8%로 나타났다. 또한 생애 주된 일자리 퇴직자 중 가교 일자리 취직자는 48.8%로 나타났다. 하지만 이러한 수치는 다른 연구와 비교하여 해석해야 하는데, 직업력조사를 분석한 연구에 따르면 생애 주된 일자리를 가지지 않은 사람의 비율이 약 17.6%인 것으로 나타났으며, 퇴직자의 61%가 가교 일자리를 거쳐서 은퇴하는 것으로 나타났다(신동균, 2009). 따라서 본 연구에서 조사된 생애 주된 일자리와 가교 일자리 취직자의 규모는 과소 추정된 수치이다.

본 연구의 연구문제 및 연구가설의 검증결과는 다음과 같다.

첫째, <연구문제 1>은 가교 일자리가 삶의 만족도에 어떤 영향을 미치는지 확인하기 위한 것으로, 가교 일자리 관련 변수들을 독립변수로 하고, 그 외 선행연구에서 삶의 만족도에 영향을 미친다고 조

사된 변수들을 통제변수로 투입한 <모형 1>으로 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 통제변수들의 영향력을 통제한 상태에서 가교 일자리 관련 변수들의 영향은 유의미하지 않은 것으로 확인되었다. 가교 일자리 취직이 취직의사 없음에 비해 삶의 만족도가 0.736점 높은 것으로 나타났으나 유의미하지 않았고, 가교 일자리 구직이 취직의사 없음에 비해 삶의 만족도가 3.363점 낮은 것으로 나타났으나 유의미하지 않았다. 즉, <연구가설 1-1> 과 <연구가설 1-2>는 기각되었다.

둘째, <연구문제 2>는 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 세부적으로 살펴보기 위해서 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성이 가교 일자의 영향을 조절하는지 확인하기 위한 것이다. 이를 위해서 <모형 1>에 가교 일자리 취직변수와 생애 주된 일자리 퇴직의 자발성 여부 변수의 상호작용항과 가교 일자리 구직변수와 생애 주된 일자리 퇴직의 자발성 여부 변수의 상호작용항을 추가한 <모형 2>를 설정하고, 다중회귀분석을 실시하였다. 연구결과 가교 일자리 취직변수와 생애 주된 일자리 퇴직의 자발성 여부 변수의 상호작용항이 .01 수준에서 유의미한 것으로 나타났으며, 가교 일자리 구직변수와 생애 주된 일자리 퇴직의 자발성 여부의 변수의 상호작용항이 .1 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 가교 일자리 관련 변수와 생애 주된 일자리 퇴직의 자발성 여부 변수 사이에 조절효과가 있는 것으로 조사되었다. 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성이 가교 일자의 영향에 미치는 조절효과를 구체적으로 살펴보면, 생애 주된 일자리에서 퇴직을 자발적으로 한 경우, 가교 일자리 취직은 취직의사가 없을 때보다 삶의 만족도가 7.467점 낮지만, 생애 주된 일자리에서 비자발적으로 퇴직한 경우, 가교 일자리 취직은 취직의사가 없을 때보다 삶의 만족도가 4.801점 높게 나왔다. 따라서 생애 주된 일자리에서 비자발적으로 퇴직할수록 가교 일자리 취직이 취직의사가 없음보다 삶의 만족도가 높을 것이라는 <연구가설 2-1>은 지지되었다. 한편, 생애 주된 일자리에서 퇴직을 자발적

으로 한 경우, 가교 일자리 구직은 취직의사가 없을 때보다 삶의 만족도가 11.150점 낮다. 생애 주된 일자리에서 비자발적으로 퇴직했을 경우 가교 일자리 구직은 취직의사가 없을 때보다 삶의 만족도가 1.716점 낮았다. 즉, 가교 일자리 구직은 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성 여부와 상관없이 취직의사가 없을 때보다 삶의 만족도가 낮았으나, 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직했을 경우에는 더 큰 차이로 삶의 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 따라서 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직할수록 가교 일자리 구직이 취직의사 없음보다 삶의 만족도가 낮을 것이라는 <연구가설2-2>는 지지되었다.

정리하면, 본 연구를 통해서 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향에 대한 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성의 조절효과가 검증되었다.

2. 논의

본 연구는 가교 일자리가 고령자들의 삶의 만족도에 어떤 영향을 미치는지 분석해보았다. 이를 위해서 먼저 생애 주된 일자리에서 퇴직한 사람들을 대상으로 하여 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 확인하였다. 또한 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성 여부가 가교 일자의 영향을 조절하는지도 확인하였다.

<연구가설 1-1>은 선행연구에서 밝혀진 가교 일자의 효과성에 기반하여, 가교 일자리가 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 줄 것이라고 예측한 가설이다. 이 가설을 <모형 1>로 분석해본 결과, 가교 일자의 영향력은 유의미하지 않았다. 그러나 이러한 결과는 선행연구와 크게 다른 결과라고 할 수 없다. 가교 일자의 영향이 유의미하다고 보고된 연구들은 Wang(2007)의 연구를 제외하고 가교 일자의 일반적인 영향이 아니라 특수한 종류의 가교 일자의 영향력을 확인하였기 때문이다. 대표적으로 Kim & Feldman(2000)은 대학교 교수 직군의 가교 일자를 분석하였으며, Dingemans & Henkens(2014)은 가교 일자를 참여동기에 따라 구분하여, 즐거움을 목적으로 가교 일자에 취직한 사람들을 분석하였다. Zhan, Wang, Liu & Shultz(2009)의 연구는 가교 일자를 생애 주된 일자리와 같은 직군의 일자리와 다른 직군의 일자리로 구분하여 분석하였다. 따라서 가교 일자를 세부적으로 구분하여 분석할 경우 가교 일자의 영향을 확인할 가능성이 있다. 그러나 본 연구에서는 가교 일자의 특성을 분석하기 위한 자료가 불충분하여 그러한 가교 일자리 특성이 삶의 만족도에 미치는 영향에 관한 분석은 실시하지 못하였다. 한편 <연구가설 1-2>는 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 가교 일자를 구하고 있지만 아직 일자를 구하지 못한 상태가 미치는 영향을 보기 위해서 설정하였다. 이러한 경우는 실업의 상태에 있는 것과 마찬가지로이기 때문에 일반적인 상식에 따라 삶의 만족도가 낮을 것이라고 예상하였지만, 분석 결과는 유의미하지 않았

다.

<연구가설 2-1>은 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 세분화해서 살펴보기 위해 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성이 가교 일자리의 영향을 조절하는지 설정하였다. 분석결과 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직하였을 경우, 가교 일자리 취직은 취직 의사가 없는 사람과 비교했을 때 삶의 만족도를 하락시키는 것으로 나타났고, 생애 주된 일자리에서 비자발적으로 퇴직하였을 경우에는 가교 일자리 취직이 취직의사가 없는 사람과 비교했을 때 삶의 만족도를 상승시키는 것으로 나타났다. 많은 선행연구에서 비자발적인 퇴직은 삶의 만족도에 부정적인 영향을 미친다. 따라서 가교 일자리는 비자발적인 퇴직 이후 낮은 삶의 만족도를 경험하고 있는 사람에게 퇴직 이전의 삶을 유지할 수 있게 해주고, 은퇴자의 삶의 만족도를 높여주는 효과를 가지는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 가교 일자리의 긍정적인 영향은 Atchley(1999)와 Kim & Feldman(2000)이 주장하는 계속이론을 지지하는 결과다. 또한 가교 일자리는 일자리를 통해서 재정적 자원을 비롯한 여러 가지 자원을 지원받을 수 있다고 보고한 Wang(2007)의 연구 결과를 지지하는 결과다. 한편, 자발적으로 퇴직했을 때 가교 일자리 취직은 취직의사가 없는 것보다 오히려 삶의 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 본 연구에서는 이러한 결과에 대한 명확한 이유를 확인할 수 없다. 그러나 생애 주된 일자리에서 퇴직한 상황에 대한 자료를 바탕으로 추측해보면, 이는 자발적으로 퇴직한 사람의 경우 비자발적으로 퇴직한 사람에 비해 가교 일자리에 대한 필요도가 낮기 때문인 것으로 보인다. 퇴직의 자발성 여부와 가교 일자리 관련 변수로 집단을 구분한 뒤 집단 별 특성을 비교해본 결과 자발적으로 퇴직한 집단은 퇴직 전후 소득의 차이가 크지 않은 것으로 나타났다. 반면, 비자발적으로 퇴직한 집단은 퇴직 전후 소득의 차이가 큰 것으로 나타났다. 이를 통해 봤을 때, 비자발적으로 퇴직한 사람의 경우 자발적으로 퇴직한 사람에 비해 가교 일자리에 대한 필요성이 더 클 수 있다. 따라서 자발적으로

퇴직한 사람의 경우는 가교 일자리와 관계없이 삶의 만족도가 높을 가능성이 있다. 또한 Ulrich(2003)의 연구에서 확인할 수 있듯 가교 일자리 자체가 은퇴자에게 기회임과 동시에 “도전”을 의미한다. 취직자들은 새로운 직업에 적응하고, 단체나 동료부터 나이에 관한 차별을 경험하고, 개인적인 수준에서의 변화에도 적응해야 한다. 따라서 가교 일자리에 참여하지 않음으로써 오히려 삶의 만족도가 높을 수도 있다. 자발적으로 퇴직한 사람 중에서 가교 일자리에 취직하고자 하는 사람의 경우에는 비자발적으로 퇴직한 사람에 비해 가교 일자리에 거는 기대가 클 가능성이 있고, 이에 따라 더 많은 ‘도전’을 경험하여 삶의 만족도가 낮을 수도 있다.

<연구가설 2-2>는 가교 일자리 구직인 상태인 사람과 취직의사가 없는 사람 사이의 삶의 만족도 차이가 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직했을 경우에 더 클 것이라는 사실을 확인하기 위한 가설이다. 일반적으로 가교 일자리를 구직 중에 있는 사람은 실업자로서 분류되며, 일자리와 일자리에서 얻을 수 있는 자원을 필요로 하는 상태에 있기 때문에 삶의 만족도 낮을 수밖에 없다. 이러한 점은 퇴직의 자발성의 여부에 상관없이 가교 일자리를 구직 중인 상태가 취직의사 없는 상태보다 삶의 만족도가 낮게 나타난 연구 결과와 일치한다. 연구 결과, 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직한 사람의 경우, 가교 일자리 구직 중인 사람과 취직의사가 없는 사람 사이의 삶의 만족도 차이가 더 큰 것으로 나타났다. 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성 여부에 따른 삶의 만족도의 차이가 서로 다른 이유는 본 연구에서 명확하게 밝힐 수 없다. 그러나 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직한 사람이 비자발적으로 퇴직한 사람에 비해 삶의 만족도가 높기 때문인 것으로 예상할 수 있다. 즉, 가교 일자리 구직 중인 사람의 삶의 만족도 수준은 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성 여부와 상관없이 낮지만, 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직했을 경우가 비자발적으로 퇴직했을 경우보다 삶의 만족도 수준이 높기 때문에 삶의 만족도의 차이가 더 크다.

제 2 절 연구 합의와 후속연구를 위한 제언

1. 이론적 합의

본 연구가 가지는 합의는 우선 첫째, 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 확인하였다는 점이다. 가교 일자리에 관한 연구는 오늘날은 고령화로 인해 은퇴 연령이 높아짐에 따라 전통적인 은퇴 대신 점진적 은퇴가 늘어나는 상황에서 필수적인 연구주제다. 점진적 은퇴는 생애 주된 일자리에서 곧바로 은퇴하지 않고, 가교 일자리를 거쳐서 은퇴하는 것을 말하기 때문이다. 그간, 국내외 연구자들은 이러한 점진적 은퇴 현상을 이해하고자, 생애 주된 일자리와 가교 일자리의 규모를 측정하고 규모가 변하는 추세에 대해서 조사해왔다. 나아가 일부 국외 연구자들은 은퇴 이행 과정에 있는 사람을 대상으로 가교 일자리가 건강수준, 은퇴 만족도, 삶의 만족도 등 은퇴 적응을 나타내는 지표에 미치는 영향에 관해 조사해왔다. 본 연구는 이러한 연구 흐름에 따라 가교 일자리가 삶의 만족도에 어떤 영향을 미치는지 확인하려고 한 연구이다.

둘째, 본 연구는 전국 대표성을 가지는 자료를 이용하고, 시간 차이를 고려한 연구방법을 사용하여 신뢰성 있는 연구를 실시하였다는 점에서 의의를 가진다. 고령화연구패널은 고령자의 노동시장활동을 확인할 수 있는 국내 자료 중에서 가장 대표성이 뛰어난 자료다. 본 연구는 이러한 고령화연구패널을 사용하여 고령자의 가교 일자리 참여에 따른 삶의 만족도 수준을 확인하였다. 또한 사회과학 연구분석 과정에서 일어날 수 있는 인과관계 설정의 어려움을 해결할 수 있는 시간 차이를 고려한 분석을 실시하였다. 이를 위해 퇴직 전후 상태가 조사된 두 개 차수를 연결하여 횡단 시점이 아닌 기간을 단위로 하는 표본을 추출하여 분석하였다.

셋째, 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 살펴봄과 동시에 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성이 가교 일자리의 영향을

조절하는 사실을 확인하였다는 점이다. 본 연구에서 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향을 유의미하지 않았다. 그러나 생애 주된 일자리에서 퇴직의 자발성 여부에 따라 가교 일자리가 미치는 영향이 나타나는 것을 확인한 결과, 생애 주된 일자리에서 비자발적인 퇴직을 경험했을 경우 가교 일자리는 0.1의 미약한 수준(marginal)에서 유의미하게 삶의 만족도를 높이는 것으로 나타났다. 따라서 가교 일자리와 관련된 이론 중에서 가교 일자리가 삶의 만족도를 유지하는데 도움을 준다는 계속이론과 자원이론이 부분적으로 지지된다는 사실을 확인하였다.

2. 실천적 함의

본 연구의 분석 결과 가교 일자리는 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직하였는지에 따라 서로 다른 영향을 미치는 것으로 나타났다. 비자발적으로 퇴직하였을 때는 취직의사가 없는 사람에 비해 가교 일자리 취직자가 삶의 만족도가 높은 것으로 나타나 가교 일자리가 긍정적인 영향을 주는 것이 확인되었다. 그러나 자발적으로 퇴직한 사람의 경우 취직의사가 없는 사람이 가교 일자리에 취직한 사람에 비해 삶의 만족도가 높은 것으로 나타났다. 여기에 더하여 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직하였는지 비자발적으로 퇴직하였는지 상관없이 가교 일자리 구직자는 취직의사가 없는 사람에 비해 삶의 만족도가 낮으나, 자발적으로 퇴직했을 경우 삶의 만족도 차이가 더 큰 것으로 조사되었다.

이러한 분석 결과에 의하면 가교 일자리는 생애 주된 일자리에서 비자발적으로 퇴직한 사람의 경우에 삶의 만족도를 높이는 긍정적인 영향을 주는 것으로 볼 수 있다. 또한 가교 일자리 구직자가 취직의사가 없는 사람에 비해 낮은 삶의 만족도를 보였던 것을 볼 때, 생애 주된 일자리에서 비자발적으로 퇴직한 사람의 가교 일자리에 대한 필요성을 매우 높다고 볼 수 있다. 따라서 정부는 특히 생애 주된 일자리에서 비자발적으로 퇴직한 사람이 가교 일자리로 이행할 수 있도록 돕는 일자리 연계 서비스 혹은 재취직 지원 서비스를 통해서 삶의 만족도를 높이는데 기여할 수 있다.

한편, 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직한 경우 가교 일자리 취직은 취직의사가 없는 경우에 비해 삶의 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 가교 일자리의 영향력이 일반적으로 긍정적이지만은 않다는 것을 의미하기도 하며, 생애 주된 일자리에서 자발적으로 퇴직한 사람의 경우에는 비자발적으로 퇴직한 사람에 비해 삶의 만족도 수준이 높을 수 있다는 것을 의미한다. 최옥금(2011)의 연구에서 확인할 수 있는 것처럼 가교 일자리의 질이 생애 주된 일자리에 비

해 좋지 않기 때문에 오히려 취직의사가 없는 사람에 비해 가교 일자리 취직자가 삶의 만족도가 낮을 수 있다. 따라서 가교 일자리 질을 높이는 방향으로 노동시장에 대한 정책적인 개입이 필요하다.

은퇴 집단의 삶의 만족도를 높이는 방향으로 정책을 마련할 때, 생애 주된 일자리에서 오랜 시간 일하다 곧바로 은퇴하는 집단과, 비교적 이른 시간에 생애 주된 일자리에서 퇴직하고 가교 일자리를 찾는 집단으로 구분해서 접근해야할 필요성이 있다. 이에 따라 각기 다른 정책이 병행될 필요가 있다. 연구 결과에 의하면 생애 주된 일자리에서 퇴직한 사람들 중에서도 가교 일자리에 취직하거나 구직하는 사람들은 연령이 평균 57세-59세인 것으로 나타나며, 취직의사가 없는 집단은 평균 65세-66세인 것으로 나타났다. 따라서 생애 주된 일자리 퇴직자에 대한 정부의 지원은 두 집단을 구분하여 이루어져야 할 것으로 보인다. 먼저 50대 후반에 생애 주된 일자리에서 퇴직하게 되는 사람들에게 대해서는 생애 주된 일자리에서 더 오래 일할 수 있도록 하는 고용유지지원정책과 함께, 퇴직했을 경우 새로운 가교 일자리에 취직할 수 있도록 돕는 재취직 지원 정책이 필요할 것으로 보인다. 생애 주된 일자리에서 오랜 시간 일을 하다가 60대 중반 퇴직하는 동시에 노동시장에서 은퇴하는 사람의 경우는 가교 일자리에 대한 필요도가 낮은 것으로 보인다. 따라서 이들에 대해서는 일자리 지원보다는 연금과 같은 노후소득보장정책이나, 노인 복지서비스를 통해서 삶의 만족도 수준을 높이는 방향이 적절할 것으로 예상된다.

3. 후속연구를 위한 제언

본 연구의 한계 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 정의한 가교 일자리는 다른 연구의 가교 일자리와 서로 다른 의미를 가지고 있을 수 있다. 본 연구에서 가교 일자리를 측정하기 위해 미국의 연구자들(Quinn, 1999; Cahill et al., 2006; Giandrea, Cahill & Quinn, 2009)과 한국의 연구자들(신동균, 2009; 차경옥, 2009; 최옥금, 2011)의 연구를 참고하여 50세 이상의 사람 중 생애 주된 일자리에서 10년 근속한 뒤 퇴직한 사람이 새로 취직하는 일자리로 정하고, 이를 바탕으로 분석하였다. 그러나 국외 선행연구에서는 가교 일자리를 측정하기 위해 “연금수급을 받고 있는 상태에서 취직한 일자리”로 측정한 경우가 있다(Dingemans & Henkens, 2014) 이러한 가교 일자리 정의를 사용하는 연구에서는 연금수급여부를 따지는 것은 은퇴여부를 확인하기 위해서다. 즉, 은퇴 이후 취직하는 일자리를 가교 일자리로 보는 것이다. 그러나 미국의 연구자들과 한국의 연구자들은 생애 주된 일자리에서 퇴직했을 경우 이미 은퇴로의 이행이 시작된 것으로 본다. 따라서 같은 가교 일자리더라도, 측정방식에 따라 다른 의미일 수도 있는 것이다. 한편, 본 연구에서 연구 대상자의 나이를 50세 이상으로 다소 낮게 잡았기 때문에, 은퇴 과정 중에 일어나는 일자리 이동이 아니라 중·고령자의 일자리 이동일 가능성도 배제할 수 없다(최옥금, 2011). 50세에 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 다시 10년 이상 근속하는 생애 주된 일자리가 있을 수 있기 때문이다.

둘째, 가교 일자리의 직업종류나 산업종류에 따라 삶의 만족도에 미치는 영향이 다른지 확인하지 못했다. 생애 주된 일자리와 같은 산업, 직업의 일자리일 때와 다른 산업, 직업의 일자리 일 때 영향이 어떻게 다른지 확인할 필요가 있다. Wang, Liu & Shultz(2009)에 따르면, 가교 일자리 중에서도 생애 주된 일자리와 같은 직업분

류표의 가교 일자리는 정신적인 건강에 긍정적인 영향을 미치지만 생애 주된 일자리와 다른 종류의 가교 일자리는 부정적인 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이러한 가교 일자리 종류에 따른 영향력을 분석하는 연구는 다양한 형태의 점진적 은퇴에 관한 정보를 제공한다라는 측면에서 필요한 연구라고 할 수 있다. 특히 생애 주된 일자리에서 퇴직하지 않고 같은 회사의 다른 부서나, 다른 지점에서 기간을 연장해서 일하다가 은퇴하는 형태의 점진적 은퇴가 어떤 영향을 미치는지 확인할 수 있다.

셋째, 가교 일자리 참여 동기에 따라 삶의 만족도에 미치는 영향이 어떻게 달라지는지 확인하지 못했다. 실제로 Dingemans & Henkens(2014)의 조사결과 가교 일자리 참여동기에 따라 가교 일자리가 삶의 만족도에 미치는 영향이 다르게 나타났다. 본 연구에서는 가교 일자리 참여동기에 대한 자료가 없어서 이에 대한 분석을 실시하지 못했다. 그러나 다른 조사에 따르면 한국에서도 재정적인 이유 외에 다른 이유로 가교 일자리를 찾는 사람이 조사되었다. 서울시 베이비붐 세대들을 대상으로 한 설문조사(조달호외, 2010)에 의하면 생애 주된 일자리 퇴직자 중에서 재정적인 원인으로 가교 일자리에 취직하고 싶은 사람이 전체의 73%로 나타나고, ‘건강’, ‘사회참여’, ‘능력활용’, ‘여가시간 활동’ 등과 같은 부수적인 이유로 가교 일자리에 참여하고 싶은 사람이 10-15%로 나타났다. 따라서 가교 일자리 동기에 따라 가교 일자리 영향을 구분해서 살펴본다면, 가교 일자리의 영향에 대해 더 자세하게 알 수 있을 것이다.

넷째, 생애 주된 일자리를 가지지 않은 고령자 즉, 평생 동안 연속년수가 10년 이상인 일자리를 가지지 못한 불안정한 고령 노동자들의 은퇴 경로에 따른 삶의 만족도에 대해 살펴보지 못했다. 본 연구의 대상자들은 생애 주된 일자리에서 10년 이상 일한 노동자들이다. 따라서 생애 주된 일자리에서 10년 미만으로 일한 노동자들은 분석에서 제외되었다. 이는 본 연구에서 살펴보고 했던 가교 일자리 취직자와 점진적 은퇴자의 개념 자체가 한 직장에서 오랜 시간

일하다가 은퇴하는 전통적인 은퇴 형태를 염두에 두고 생겨났기 때문이다. 이러한 생애 주된 일자리를 가지지 못한 자들은 비교적 최근에 노동시장에 들어온 4-50대 여성들이 다수를 이루는 것으로 보이고 지속적으로 일하는 사람들이 아니라 간헐적인 노동시장 참여자로서 분석에 어려움이 따른다(황수경, 2012). 따라서 이들의 은퇴 경로에 따른 삶의 만족도 변화를 분석하는 방법에 관해서는 많은 논의가 필요할 것으로 보인다.

참 고 문 헌

- 강은나. (2013). 은퇴 전후 생활만족도의 다중 변화궤적에 관한 탐색적 연구: 잠재집단성장모형을 중심으로. 사회복지연구, 44(3), 85-112.
- 곽민주, & 이희숙. (2015). 재무적 요인이 은퇴자의 생활만족도에 미치는 영향. Financial Planning Review, 8(1), 1-30.
- 권은비, & 이정화. (2011). 은퇴한 남성의 생활만족도에 영향을 미치는 변인 연구: 은퇴관련변인과 부부관계의 질을 중심으로. 한국가족관계학회지, 15(4), 73-92
- 권중돈. & 조주연. (2000). 노년기의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인. 한국노년학회, 20(3), 61-76
- 김동배, 우병선, 정요한, 오영광. (2013). 은퇴 후 생활만족도의 종단적 변화와 예측 요인 : 잠재성장모형을 이용하여. 사회복지연구, 44(2), 171-201.
- 김병규 (2015. 7. 23). 한국남성 71세에 은퇴...OECD국가 중 가장 늦어. 연합뉴스. 전체기사
- 김미령. (2013). 준고령자와 고령자의 은퇴만족도 영향요인 비교분석. 韓國老年學, 33(3), 617-636.
- 김미영, 손서희, 박미석. (2011). 한국 중고령 남성의 은퇴 경험과 은퇴 후 삶의 질. 한국가족자원경영학회지, 15(4), 65-78.
- 김시월, & 조향숙. (2013). 베이비붐 세대의 재정상태가 삶의 만족도에 미치는 영향. Financial Planning Review, 6(3), 1-33.
- 김연주, & 차경욱. (2008). 완전은퇴와 부분은퇴 집단의 특성 비교 및 결정요인 분석. 소비자정책교육연구, 4(3), 59-79.
- 김지경, & 송현주. (2010). 중고령 은퇴자들의 은퇴 후 경과기간별 은퇴생활적응의 영향요인. 대한가정학회지, 48(6), 83-101.
- 김태현, 김동배, 김미혜, 이영진, 김애순. (1998). 노년기 삶의 질 향상에 관한 연구. 한국노년학회. 18(1), 150-169

- 김현정, 고수연, 정희원, 이지선, 임지영. (2009). 고령은퇴남성의 삶의 만족도 영향요인에 관한 연구. 한국사회복지조사연구, 21(-), 253-280.
- 문혜진. (2010). 생애과정 관점에 대한 고찰과 적용: 성인으로서의 이행과정에 대한 탐색적 분석. 사회복지연구, 41(3), 349-378.
- 박경숙. (2003/3). 55세 이상 고령자의 노동시장 이탈 과정; 은퇴의 유형화에 대한 함의. 노동정책연구, 3(1), 103-140.
- 박경하. (2011). 우리나라 중고령자의 은퇴과정 유형화 연구 - 다양성과 불평등 중심으로-. 사회복지연구, 42(3), 291-327.
- 박창제. (2013). 은퇴결정 형태와 노후준비가 은퇴 고령자의 생활만족도에 미치는 효과. 노인복지연구, 59(-), 115-138.
- 방하남, 강석훈, 신동균, 안종범, 이정우, 권문일, 한국노동연구원. (2009). 점진적 은퇴와 부분연금제도 연구. 한국노동연구원.
- 방하남, 어수봉, 유규창, 이상민, 하갑래. (2012). 기업의 정년실태와 퇴직관리에 관한 연구. 기업의 정년실태와 퇴직 관리에 관한 연구. 한국노동연구원
- 백은영. (2009). 은퇴자의 은퇴만족도에 영향을 미치는 요인 분석. 노인복지연구, 44(-), 345-371.
- 석상훈, & 김현수. (2013). 연금연구 : 중,고령자 은퇴만족도에 대한 연구. 연금연구, 3(1), 113-133.
- 성미애. (2012). 은퇴 후 생활만족도 변화에 관한 단기 종단적 분석. 가족과 문화, 24(4), 82-102.
- 성미애, & 최새은. (2010). 남녀 은퇴자의 은퇴전이 경험과 생활만족도에 관한 연구: 젠더차이를 중심으로. 대한가정학회지, 48(9), 13-25.
- 성지미, & 안주엽. (2011). 중고령자의 은퇴만족도에 대한 연구. 한국경제연구, 29(2), 175-212.
- 손종칠. (2010). 중고령자 은퇴 및 은퇴 만족도 결정요인 분석. 노동정책연구, 10(2), 125-153.

- 신동균. (2009). 중고령 남성 근로자들의 점진적 은퇴행위에 대한 연구. 노동정책연구, 9(2), 1-41.
- 신현구. (2007). 노동시장 은퇴자의 은퇴 만족도 및 삶의 만족도. 노동리뷰, 2007(3), 81-93.
- 우석진. (2010). 한국 고령노동자의 부분은퇴와 노동시장 복귀. 韓國老年學, 30(2), 499-513.
- 윤윤구, & 박성재. (2008). 비자발적 이직자의 일자리 이행경로에 관한 연구. 비자발적 이직자의 일자리 이행경로에 관한 연구.
- 윤지은, & 전해정. (2009). 중고령자의 경제활동상태와 정신건강: 소득수준과 가족관계만족도의 매개효과 검증. 韓國老年學, 29(2), 743-759.
- 윤현숙, & 이미진. (2006). 은퇴가 심리적 안녕에 미치는 영향에 관한 종단적 연구. 한국사회복지학회 학술발표대회지, 2006(1), 248-260.
- 이윤진, 신헌리, 이민아. (2013). 은퇴자의 주관적 건강인식이 삶의 만족도에 미치는 영향. 사회과학연구, 24(3), 35-59.
- 장지연. (2003). 중·고령자의 경력이동. 韓國社會學, 37(2), 95-121.
- 지은정. (2006). 중고령자의 퇴직전환 및 노후소득보장과 점진적 퇴직지원. 한국사회복지학, 58(3), 135-168.
- 조달호, & 최 봉. (2015). 서울시 베이비붐 세대 일자리특성과 정책 방향. 서울연구원
- 최옥금. (2011). 우리나라 중,고령자의 은퇴 과정에 관한 연구: 생애 주된일자리와 가교일 자리를 중심으로. 韓國老年學, 31(1), 15-31.
- 홍백의, & 김혜연. (2010). 중,고령자의 고용형태별 퇴직과정 유형과 그 결정요인에 관한 연구. 한국사회정책, 17(1), 291-319.
- 황수경. (2012). 베이비붐 세대 이행기의 노동시장 변화. 한국개발연구원. 정책연구시리즈 2012-15
- Atchley, Robert C. (1989). A continuity theory of normal aging.

- The gerontologist, 29(2), 183-190.
- Atchley, Robert C . (1999). Continuity theory, self, and social structure. *The self and society in aging processes*, 94, 121.
- Cahill, K. E., Giandrea, K. E., Quinn, K. E. (2013). Bridge employment. *The Oxford handbook of retirement*, 293-310.
- Cahill, K. E., Giandrea, M. D., Quinn, J. F. (2006). Retirement patterns from career employment. *The gerontologist*, 46(4), 514-523.
- Calvo, E., Haverstick, K., Sass, S. A. (2009). Gradual retirement, sense of control, and retirees' happiness. *Research on Aging*, 31(1), 112-135.
- Denton, F. T., & Spencer, B. G. (2009). What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures. *Canadian Journal on Aging/La revue canadienne du vieillissement*, 28(01), 63-76.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2002). Subjective well-being: the science of happiness and life satisfaction. in C.R. Snyder & S.J. Lopez (Ed.), *Handbook of positive Psychology*. Oxford and New York : Oxford University Press.
- Dingemans, E., & Henkens, K. (2014). Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: A longitudinal investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 575-591.
- Engelhardt, Henriette. (2012). Late careers in Europe: Effects of individual and institutional factors. *European Sociological Review*, 28(4), 550-563.

- Feldman, Daniel C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of management review*, 19(2), 285-311.
- Gall, T. L., Evans, D. R., Howard, J. (1997). The retirement adjustment process: Changes in the well-being of male retirees across time. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 52(3), P110-P117.
- Giandrea, M. D., Cahill, K. E., Quinn, J. F. (2009). Bridge Jobs A Comparison Across Cohorts. *Research on Aging*, 31(5), 549-576.
- Hardy, M. A., & Quadagno, J. (1995). Satisfaction with early retirement: Making choices in the auto industry. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 50(4), S217-S228.
- Hershey, D. A., & Henkens, K. (2013). Impact of different types of retirement transitions on perceived satisfaction with life. *The Gerontologist*, gnt006.
- Isaksson, K., & Johansson, G. (2000). Adaptation to continued work and early retirement following downsizing: Longterm effects and gender difference. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 241-256.
- Kim, S., & Feldman, D. C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of management Journal*, 43(6), 1195-1210.
- OECD. (2006). *Live longer Work longer*.
- Pinquart, M., & Schindler, I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: a latent-class approach.

- Psychology and aging, 22(3), 442.
- Pleau, R., & Shauman, K. (2013). Trends and correlates of post-retirement employment, 1977-2009. *Human Relations*, 66(1), 113-141.
- Quick, H. E., & Moen, P. (1998). Gender, employment and retirement quality: A life course approach to the differential experiences of men and women. *Journal of occupational health psychology*, 3(1), 44.
- Ruhm, Christopher J. (1990). Bridge jobs and partial retirement. *Journal of labor economics*, 482-501.
- Shultz, Kenneth S. (2003). Bridge employment: Work after retirement. *Retirement: Reasons, processes, and results*, 214-241.
- Shultz, K. S., Morton, K. R., Weckerle, J. R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of vocational behavior*.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66(3), 170.
- Ulrich, L. B., & Brott, P. E. (2005). Older workers and bridge employment: redefining retirement. *Journal of employment counseling*, 42(4), 159-170.
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2007). Involuntary retirement: The role of restrictive circumstances, timing, and social embeddedness. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 62(5), S295-S303.
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2008). Adjustment to and

- satisfaction with retirement: two of a kind?. *Psychology and aging*, 23(2), 422.
- Wang, Mo. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 455.
- Wang, M., Henkens, K., van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204.
- Wang, M., & Hesketh, B. (2012). *Achieving Well-Being in Retirement: Recommendations from 20 Years of Research*. Society for Industrial and Organizational Psychology.
- Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., Shultz, K. S. (2009). Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 374.

부 록

부록1. 독립변수 및 조절변수 케이스 수

		1-2차	2-3차	3-4차	Pooled
자발성	자발	43 (25.0)	42 (27.3)	55 (29.7)	140 (27.4)
	비자발	129 (75.0)	112 (72.7)	130 (70.3)	371 (72.6)
	합계	172 (100.0)	154 (100.0)	185 (100.0)	511 (100.0)
가교 일자리	가교 일자리 취직	54 (31.4)	50 (32.5)	52 (28.1)	156 (30.5)
	취직의사 없음	88 (51.2)	81 (52.6)	114 (61.6)	283 (55.4)
	가교 일자리 구직	30 (17.4)	23 (14.9)	19 (10.3)	72 (14.1)
	합계	172 (100.0)	154 (100.0)	185 (100.0)	511 (100.0)

부록2. 케이스 수정 사항

수정내용

2-3차

pid = 32061 (은퇴와 가교일자리 동시에 대답. 가교일자리에 일하다가 은퇴한 경우이므로 은퇴로 수정)

pid = 34411 (실업과 가교일자리 동시에 대답. 가교일자리에 일하다가 실업인 경우이므로 실업으로 수정)

3-4차

pid = 54091 (은퇴와 가교일자리 동시에 대답. 가교일자리에 일하다

가 은퇴한 경우이므로 은퇴로 수정)

pid = 36981 (실업과 가교일자리 동시에 대답. 가교일자리에 일하다가 실업인 경우이므로 실업으로 수정)

pid = 3922 (실업과 가교일자리 동시에 대답. 가교일자리에 일하다가 실업인 경우이므로 현재 상태인 실업으로 수정)

삭제내용

결측치 삭제 511 -> 488개

- 총 소득 = 9개
- 직업분류 = 14개

부록3. 독립변수와 조절변수 케이스 수

구 분	가교일자리 취직	가교일자리 구직	취직의사 없음	합계
비자발	88 (58.7)	52 (73.2)	210 (78.7)	350 (71.7)
자발	62 (41.3)	19 (26.8)	57 (21.3)	138 (28.3)
합계	150 (100.0)	71 (100.0)	267 (100.0)	488 (100.0)

부록4. 집단별 삶의 만족도 평균 점수

변수명	관측치수	평균	표준편 차	최소값	최댓값
비자발-가교일자리취직	88	66.1	17.6	0	100
비자발-취직의사없음	210	61.0	17.9	0	100
비자발-가교일자리구직	52	62.5	17.6	10	100
자발-가교일자리취직	62	62.9	13.4	30	90
자발-취직의사없음	57	65.4	17.4	30	100
자발-가교일자리구직	19	59.5	16.1	20	80

Abstracts

The Effects of Bridge Employment on Life Satisfaction: the Moderating Effects of Voluntary Retirement at Career Job

Hyun, Woo Young

Department of Social Welfare

The Graduate School

Seoul National University

Because of worldwide aging and change of mid and late career structure, retirement became not a single event but rather a process that takes a long time. As Korea's social security system and labor policy is not advanced enough as developed country, traditional reiternment is not prevalent in Korea. But according to recent researches, gradual retirement is increasing. and therefore research about bridge jobs are also increasing. bridge jobs refer to jobs that follow career or full-time employment and precede complete labor-force withdrawal or retirement from work.

This study aims to examine the effects of bridge job on life satisfaction and the effects of bridge job conditional on voluntary of exit from the career job. To do this, research drew sample of career job retired(n = 488) Using KLoSA(Korean Longitudinal

Study of Aging) wave 1, 2, 3, 4, and analyzed effect of their transitions on life satisfaction using multivariate OLS regression. Transition was constructed by three categories: “participation in bridge employment”, “unsuccessful at finding a bridge job”, “no intension for bridge employment”. so the level of life satisfaction at $t+1$ was predicted using retirement transition indicators, and control variables at t .

Main results of this study are as follows.

First, participation in bridge employment showed nonsignificant effect on life satisfaction compared with retirees who have no intension for bridge job and retirees who were unsuccessful at finding a bridge job. But this result is not different with the other preceded researches. Because in every research effects of bridge employment were conditionally significant, except Wang(2007).

Second, voluntary retirement at career job moderates the effect of bridge job to life satisfaction. when they retires voluntarily, “participation in bridge employment” showed significantly lower life satisfaction than “no intension for bridge employment”. And when they retires involuntarily, “participation in bridge employment” showed significanlty higher life satisfaction than “no intension for bridge employment”. This results demonstrate that participation in bridge employment mitigates negative shock of involuntary retirement. so continuity theory(Atchley, 1999) and resource theory(Wang, 2009) is partially supported.

Policy implications from these results are as follows.

First, involuntary retirees at career job require bridge jobs, and if they get bridge job, their life satisfaction will increase.

Therefore government could expect to increase life satisfaction of career job retirees by employment service programs including job counselling, placement service, vocational training.

Second, when retired voluntarily, bridge employment reported lower life-satisfaction than no intention for bridge employment. It means effect of bridge job is not same at all, and also voluntary retirees' life satisfaction is high enough.

This study has limitations too. First, due to difference of policy environment, this study didn't consider pension which some study use it as indicator of retirement. Second, due to limitation of data this study didn't consider motives for taking bridge employment and kind of bridge job which is known as important factor.

**Keyword: bridge employment, bridge job, gradual retirement,
involuntary retirement, labor market transition,
life satisfaction**

Student number: 2012-20131