

중년재직자의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향: 퇴직태도의 매개효과

정경화*, 김기승
국제뇌교육종합대학원 동양학과

The Effect of Resilience of Middle-aged Employees on Job Satisfaction: Meditating Effect of Retirement Attitude

Kyung Hwa Jung*, Ki Seung Kim
Division of Oriental Science, University of Brain Education

요약 이 연구는 현재 직장에 재직 중인 중년재직자들의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향을 분석하고 이 관계에서 퇴직태도의 매개효과를 검증하기 위한 것이다. 서울과 수도권에 근무 중인 40세 이상의 상용직 재직자를 대상으로 설문지 530부를 배포하여 490부가 회수되었고 불성실 응답, 이상치 등 연구에 부적합한 설문지 22부를 제외 한 468부를 연구표본으로 사용하였다. SPSS 19.0 통계프로그램을 활용하여 기술통계, 측정도구의 신뢰도와 타당도 검증, 상관관계와 집단 간의 차이분석 및 가설검증을 위한 중다회귀분석과 매개효과분석을 실시하였다. 그 결과 첫째, 남성은 회복탄력성의 자기조절능력과 직무만족도가 여성보다 높았고, 여성은 퇴직태도의 노년휴식이 남성보다 유의미한 수준에서 높게 나타났다. 학력이 높을수록 퇴직을 새로운 출발로 높게 인식하였고, 근무기간이 길수록 회복탄력성의 자기조절능력과 직무만족도가 높았으며 가구소득이 높을수록 회복탄력성의 긍정성이 높게 나타났다. 둘째, 회복탄력성의 모든 하위변인은 직무만족도에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타나 회복탄력성이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 셋째, 회복탄력성은 퇴직태도의 강요된 좌절에 부(-)의 영향을 미쳤고, 새로운 출발엔 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 회복탄력성이 높을수록 퇴직을 새로운 출발로 높게 인식하는 반면 강요된 좌절로는 낮은 인식을 보였다. 넷째, 퇴직태도의 강요된 좌절과 새로운 출발은 회복탄력성과 직무만족도와의 인과관계에서 유의미한 매개효과가 나타났다. 연구결과 회복탄력성의 중요성이 확인되었고, 퇴직에 대한 불안을 낮추고 직무만족도는 높여줄 수 있도록 회복탄력성을 높일 수 있는 방안이 필요하다고 본다.

Abstract This study analyzed the impact of resilience on the job satisfaction of middle-aged employees and the meditating effect of retirement attitude. The survey was administered to 468 regular workers aged 40 or older in Seoul and the surrounding metropolitan area. This study utilized SPSS 19.0 statistical program, and multiple regression and mediated effect analyses were applied with descriptive statistics, reliability and validity of measurement tools to analyze differences between correlations and groups. First, male workers had higher self-regulation ability and job satisfaction than women. Female workers had higher old age rest than male ones. The higher the educational background, the higher the recognition of retirement as a new beginning, The longer the working years, the higher the self-regulation ability and job satisfaction. The higher the household income, the higher the positiveness. Second, the Resilience had a positive effect on job satisfaction. Third, resilience had had a negative impact on the forced frustration and a positive influence on the new beginning of retirement attitudes. Fourth, the forced frustration and new beginning showed mediating effects of resilience and job satisfaction. The study results confirmed the importance of resilience and demonstrated the need for measures to enhance resilience in order to reduce anxiety about retirement and increase job satisfaction.

Keywords : Resilience, Retirement Attitude, Job Aatisfaction, Middle-aged Employees, Meditating Effect.

*Corresponding Author: Kyung-Hwa Jung(University of Brain Education)
email: swithom66@naver.com

Received January 9, 2020

Accepted April 3, 2020

Revised February 6, 2020

Published April 30, 2020

1. 서론

2019년 3월 인구구조 변화에 대한 통계청 자료에 의하면 우리나라 총 인구수는 2028년 5,194만 명을 기점으로 빠르게 급락하기 시작하여 2065년엔 3,938만 명으로 줄어든다고 나타났다. 3년 전인 2016년 발표 때는 2031년에 5,295만 명을 기점으로 급락한다고 발표했는데, 불과 3년 만에 그 시기가 3년 앞당겨진 것이다. 인구수의 급락 뿐 아니라 고령속도 또한 빨라져 2019년 9월 OECD발표 자료에 의하면 한국은 1970년대에 20세 미만이었던 중위연령(median age)이 지난해 기준 OECD 평균(39.8세)보다 약간 높은 42.6세였는데, 2050년 중반에는 55세로 OECD국가 중 가장 심각한 고령화를 겪을 전망이라고 한국의 빠른 고령화 상황을 진단했다. 고령화는 생산연령인구 감소화도 직결된다. 대한민국은 2018년부터 생산연령인구가 줄어들기 시작했고, 줄어드는 속도는 빠르게 진행될 것이다. 이런 상황에서 근로자들이 희망하는 정년연령은 65세 이상이고[1], 만 60세 정년퇴직 시기가 가까울수록 퇴직 후 일하고자 하는 욕구가 더 강하며[2], 정년퇴직 후에도 50% 이상이 계속 일하길 희망했다[2-4]. 그러나 2019년 고용노동부의 발표에 의하면 구조조정이나 고용계약 종료, 합병·해고 등 어쩔 수 없이 직장을 옮긴 비자발적 이직자가 전년도 대비 17.9%가 증가한 것으로 나타났다. 어쩔 수 없이 직장을 그만두는 경우로 일정 연령과 경력이 도달되면 암묵적으로 희망퇴직을 강요하는 직장 내 분위기 조성으로 퇴사가 이루어지기도 했다[5]. 준비 없이 발생하는 이직과 퇴직은 커다란 절망과 상실감을 줄 수 있다. 특히 중년재직자에겐 더욱 크게 다가오며, 불확실한 미래에 대한 불안감과 낮은 일상에서의 시행착오를 겪으며 자존감이 낮아지고 상실감도 경험하게 된다[6].

회복탄력성은 어려운 역경과 시련에도 그것을 발판삼아 더 높이 멀리 도약할 수 있는 힘을 말하는 것으로, 타고난 천성과 자라면서 주변 환경에 의해 만들어진다고 볼 수 있다. 직장인을 대상으로 한 연구[7]에서 직장인의 회복탄력성은 직무만족도에 정적인 영향을 미쳐 회복탄력성이 높은 사람일수록 직무만족도가 높아졌으며, [8]연구에서는 감정노동과 조직의 효과성과의 관계에서 회복탄력성의 조절효과가 검증되어 감정노동의 강도에 있어 회복탄력성이 높을수록 조직의 효과성이 높아지는 것을 알 수 있었다. 그 이외 선행연구[9-11]에서 회복탄력성이 높을수록 퇴직에 대한 저항이 낮아지고 직무에 대한 만족도가 높아지며, 직무성과와 직무몰입이 증가하고 자아

존중감 및 자기애가 커지고, 긍정성이 높아지면서 우울과 스트레스에 대응을 잘 한다는 것이 검증되었다.

이렇듯, 회복탄력성은 직장생활에서 중요한 요소이며, 직무만족도에도 큰 영향력을 미친다. 이에 이 연구에서는 40세 이상의 중년재직자들의 회복탄력성이 직무만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이라는 것과 회복탄력성과 직무만족도 간의 인과관계에서 퇴직태도가 매개효과를 검증하기 위해 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

〈가설 1〉 중년재직자들의 회복탄력성은 직무만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

〈가설 2〉 중년재직자들의 회복탄력성은 퇴직태도에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

〈가설 3〉 퇴직태도는 회복탄력성과 직무만족도 간의 인과관계에서 매개효과가 나타날 것이다.

2. 이론적 배경

2.1 회복탄력성

회복탄력성은 자신에게 닥치는 역경과 어려움을 오히려 도약의 발판으로 삼는 힘이며, 성공은 어려움이나 실패가 없는 상태가 아니라 역경과 시련을 극복해 낸 상태를 말한다[12]. 실제로 어렵고 힘든 역경을 겪고 난 후에 적응하고 회복하는 과정이 사람에 따라 개인차를 보인다. 또한 일상생활에서 발생하는 스트레스에 대한 처신과 이에 대한 적응에서도 중요한 의미를 지닌다. 이렇듯 회복탄력성은 커다란 역경을 이겨내기 위해서 뿐 아니라 일상생활 속에서 겪는 수많은 스트레스와 인간관계에서 발생하는 갈등 등을 이겨내기 위한 힘이다[12]. 즉, 회복탄력성은 개인이 일상에서 겪는 많은 경험들에 대해 긴 시간에 걸쳐 극복하고 변화하는 과정에서 생성되는 것이다[13].

이 연구에 사용될 회복탄력성의 하위요인은 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성이다. 첫째, 자기조절능력은 어려운 상황이 닥쳤을 때 자신의 감정을 인지하고 그것을 조절하는 능력이다. 둘째, 대인관계능력은 다른 사람의 심리나 감정 상태를 파악하고 깊이 이해하며 공감함으로써 원만한 인간관계를 맺고 유지하는 능력을 말한다. 셋째, 긍정성은 자기조절능력과 대인관계능력을 향상시켜주는 능력이다.

2.2 직무만족

직무만족이란 조직구성원이 직무 및 조직 내 상황에 대하여 지각한 만족정도를 평가하여 나타나는 정서적 반응 상태라고 정의할 수 있으며, 직장의 전반적인 환경을 이해하기 위한 가장 중심적인 개념이라 할 수 있다. 정리하면, 직무만족이란 조직구성원이 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무를 수행할 때 느끼는 긍정적 만족상태를 말하며, 개인의 태도와 신념 및 가치, 욕구 등의 수준 또는 차원에 따라 자신의 직무와 관련되어 갖는 감정적 상태라고 정의할 수 있다[14]. 이 연구에 사용될 직무만족도는 10개의 문항을 하나의 변인으로 사용하였다.

2.3 퇴직태도

개인의 퇴직에 대한 지각은 다양한 요인들로부터 영향을 받는 복잡한 과정으로 개인에 따라 상이하게 지각될 수 있다. 어떤 사람에게는 퇴직이 평생의 목적이 모두 실현된 시점이거나 최고의 안정 속에서 즐기는 행복한 시간일 수도 있고, 또 다른 사람에게는 인생의 모든 의미와 목적을 잃고 좌절하며 슬퍼하는 순간일 수 있다. 퇴직은 후배나 후손들에게 사회적 책임과 의무를 넘겨주고 그동안 짊어졌던 책임과 역할에서 벗어나서 자유로워지고 새로운 삶을 시작할 수 있는 도전의 기회를 제공한다는 점에서는 긍정적인 사건으로 인식될 수 있다. 반면 위기로 지각될 수 있는데, 직업생활을 통해 누렸던 모든 심리사회적인 기능들을 상실하게 되기 때문이다. 이처럼 다양한 퇴직태도는 퇴직이 모두에게 심각한 심리사회적인 위기를 초래하는 보편적인 사건이기 보다는 사람마다 퇴직에 대한 지각과 적응에 차이가 있으며, 이 과정에서 여러 요인이 영향을 미친다는 사실을 의미한다[15]. 이 연구에 사용될 퇴직태도의 하위요인은 강요된 좌절, 노년휴식, 새로운 출발이다. 첫째, 강요된 좌절은 은퇴를 통해 직업을 상실함으로써 다른 어떤 것으로도 대체될 수 없으며, 그들이 원하지 않은 강요된 결과로 그들은 자신의 일부를 잃었으며, 따라서 은퇴는 가혹한 손실로 간주된다. 둘째, 노년 휴식은 퇴직을 휴식으로 바라보는 관점으로 바뀐 일상생활이 한가로운 휴식시간으로 전환된다고 노후를 기대한다. 셋째, 새로운 출발은 퇴직과 더불어 퇴직을 그들 자신의 만족스러운 시간으로 받아들이고 새로운 활력으로 삼아 인생에 있어 새로운 단계의 시작이며 오랜 목표를 추구하기 위한 시간이며 새로운 사업에의 투자시기로 본다.

3. 연구방법

3.1 연구대상

현재 서울과 수도권에 상용직으로 재직 중인 40세 이상의 중년재직자들을 대상으로 설문지 530부를 배포하였고, 회수된 490부 중 불성실 응답, 이상치 등 연구에 부적합한 22부를 제외 한 468부를 연구표본으로 사용하였다.

연구대상자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 남성(279명, 59.6%)이 여성(189명, 40.4%)보다 더 많았고, 연령은 40대(254명, 54.3%), 50대(176명, 37.6%), 60대(38명, 8.1%)순으로 나타났으며, 근무기간은 10년~20년 미만(171명, 36.5%), 10년미만(154명, 32.9%), 20년~30년미만(107명, 22.9%), 30년이상(36명, 7.7%)순으로 많았고, 희망퇴직은 60세~65세미만(248명, 53.0%), 55세~60세미만(112명, 23.9%), 65세~79세미만(90명, 19.2%), 70세이상(18명, 3.8%)순으로 많은 분포를 보였다. 학력은 4년제대학졸업(238명, 50.9%), 고등학교졸업이하(94명, 20.1%), 대학원졸업(81명, 17.3%), 2~3년제 대학졸업(55명, 11.8%)순으로 많았고, 가구소득은 7000만원~1억미만(252명, 53.8%), 5000만원~7000만원(130, 27.8%), 1억이상(61명, 13.0%), 5000만원미만(25명, 5.3%)순으로 많았다. 분석결과는 Table 1과 같다.

Table 1. Frequency Analysis

	Variable	N	%
Gender	Man	279	59.6
	Woman	189	40.4
Age Range	40's	254	54.3
	50's	176	37.6
	60's	38	8.1
Working Years	Less than 10	154	32.9
	10 to less than 20	171	36.5
	20 to less than 30	107	22.9
	More than 30	36	7.7
Education	Below high school	94	20.1
	College school	55	11.8
	University school	238	50.9
	Graduate school	81	17.3
Household Incomes	Less than 50 million won	25	5.3
	50 to less than 70 million won	130	27.8
	70 to less than 100 million won	252	53.8
	100 million won or more	61	13.0
Total		468	100.0

3.2 연구모형

중년재직자들의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향과 퇴직태도의 매개효과를 검증하기 위해 다음 [Fig.1.]과 같이 연구모형을 설정하였다.

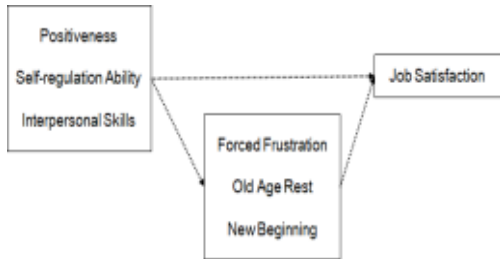


Fig. 1. Research Model

3.3 측정도구

이 연구의 회복탄력성, 직무만족도, 퇴직태도의 변인들을 측정하기 위해 첫째, 회복탄력성의 척도는 Reivich & Shatte(2002)의 회복탄력성 척도 56개 문항을 우리나라 실정에 맞게 수정 보완한 김주환[12]의 한국형 회복탄력성 지수 KRQ-53척도[11, 16]를 참고하여 이 연구에 맞게 긍정성(6문항), 자기조절능력(5문항), 대인관계능력(5문항)으로 수정 변환시켜 사용했다. Table 2와 같이

Table 2. Reliability & Correlation (Resilience)

Variable	Number of questions	Cronbach Alpha	M	SD	Correlation		
					1	2	3
Positiveness	6	.871	3.79	0.59	1		
Self-regulation Ability	5	.756	3.59	0.55	.431**	1	
Interpersonal Skills	5	.720	3.67	0.50	.616**	.455**	1
KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)					.848		
Bartlett Test of Sphericity				Chi-Square	2883.857		
				df(p)	120(.000)		

**p<0.1

Table 3. Reliability & Correlation (Retirement Attitude)

Variable	Number of questions	Cronbach Alpha	M	SD	Correlation		
					1	2	3
Forced Frustration	11	.933	2.18	0.65	1		
Old Age Rest	5	.802	2.81	0.66	.062	1	
New Beginning	9	.905	3.54	0.61	-.524**	-.072	1
KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)					.924		
Bartlett Test of Sphericity				Chi-Square	7487.747		
				df(p)	300(.000)		

**p<0.1

KMO>.5, Bartlett의 p<.05를 만족하므로, 요인분석의 적절함이 증명되었고, 요인별 신뢰도인 Cronbach's α 는 긍정성(.871), 자기조절능력(.756), 대인관계능력(.720)로 높은 신뢰도를 나타냈다. 요인들 간의 상관관계에서는 모두 유의미한 정(+)의 상관관계가 나타났다. 둘째, 직무만족도는 [14]의 연구를 참고하여 이 연구에 맞게 10문항, 하나의 요인으로 구성했으며 요인 신뢰도인 Cronbach's α 는 .883으로 높은 신뢰도를 보였다. 셋째, 퇴직태도는 Hanson & Wapner(1994)가 제시한 은퇴기대 도구(Retirement Expectation Inventory)를 여러 연구[2, 4, 17]에서 수정 및 변환하여 사용한 도구를 이 연구에 맞게 3개의 하위요인인 강요된 좌절(11문항), 노년휴식(5문항), 새로운 출발(9문항)로 수정 변환시켜 사용하였다. Table 3과 같이 KMO>.5, Bartlett의 p<.05를 만족하므로, 요인분석의 적절함이 증명되었고, 요인별 신뢰도인 Cronbach's α 는 강요된 좌절(.933), 노년휴식(.802), 새로운 출발(.905)로 높은 신뢰도를 나타냈다. 요인들 간의 상관관계에서는 강요된 좌절과 새로운 출발과의 관계에서만 유의미한 부(-)의 상관관계가 나타났다.

3.4 자료처리

연구대상자의 인구통계학적 특성검증을 위해 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였고, 요인분석을 통해

타당도를 검증하였다. 신뢰성 파악하기 위하여 Cronbach's α 값을 구하여 신뢰도를 확인했다. 집단 간의 차이검증을 위해 t-test와 ANOVA검사를 실시한 후 사후검증을 통해 집단 간의 유의미한 차이검증을 실시하였고, 연구가설 검증을 위해 중다회귀분석과 매개효과분석을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 인구통계학적 특성에 따른 차이분석

연구대상자들의 인구통계학적 특성에 따른 변인 간의 차이검증을 실시한 결과 성별, 근무기간, 학력, 가구소득에 따라 변인 간의 유의미한 집단의 차이가 나타난 반면,

연령에선 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

4.1.1 성별

성별에 따른 집단의 평균값에 대한 차이검증 결과 Table 4와 같이 회복탄력성의 자기조절능력($t=3.177$, $p<.01$), 퇴직태도의 노년휴식($t=-2.668$, $p<.01$), 직무만족도($t=2.712$, $p<.01$)에서 남녀 간의 유의미한 차이가 나타났다. 회복탄력성의 자기조절능력(남자=3.64, 여자=3.48)과 직무만족도(남자=3.43, 여자=3.28)에선 남자가 여자보다 유의미하게 높게 나타났고, 퇴직태도의 노년휴식(남자=2.74, 여자=2.92)에선 여자가 남자보다 유의미하게 높게 나타났다.

Table 4. Gender Difference analysis

Dependent Variable		Man(N=279)		Woman(N=189)		t	p
		M	SD	M	SD		
Resilience	Positiveness	3.77	0.61	3.82	0.57	-.885	.376
	Self-regulation Ability	3.64	0.53	3.48	0.55	3.177**	.002
	Interpersonal Skills	3.62	0.51	3.71	0.45	-1.854	.064
Retirement Attitude	Forced Frustration	2.21	0.64	2.13	0.62	1.302	.193
	Old Age Rest	2.74	0.71	2.92	0.66	-2.668**	.008
	New Beginning	3.52	0.61	3.56	0.60	-.656	.512
Job Satisfaction		3.43	0.57	3.28	0.59	2.712**	.007

**p<0.1

Table 5. Difference analysis by Working Years

Dependent Variable		Working Years	N	M	SD	F	Post Verification	
Resilience	Positiveness	Less than 10(a)	154	3.76	0.59	.655		
		10 to less than 20(b)	171	3.78	0.61			
		20 to less than 30(c)	107	3.82	0.55			
		More than 30(d)	36	3.90	0.67			
		Total	468	3.79	0.59			
			Levene statistic	.494	df1 (3)	df2 (464)	p = .687	
	Self-regulation Ability	Less than 10(a)	154	3.55	0.52	3.463*	d)a, d)b (Duncan)	
		10 to less than 20(b)	171	3.51	0.54			
		20 to less than 30(c)	107	3.68	0.56			
		More than 30(d)	36	3.74	0.59			
		Total	468	3.58	0.55			
			Levene statistic	.127	df1 (3)	df2 (464)	p = .944	
	Interpersonal Skills	Less than 10(a)	154	3.70	0.45	.701		
		10 to less than 20(b)	171	3.63	0.53			
20 to less than 30(c)		107	3.63	0.48				
More than 30(d)		36	3.64	0.49				
Total		468	3.66	0.48				
		Levene statistic	1.185	df1 (3)	df2 (464)	p = .315		
Job Satisfaction	Less than 10(a)	154	3.26	0.61	2.771*			
	10 to less than 20(b)	171	3.42	0.52				
	20 to less than 30(c)	107	3.42	0.57				
	More than 30(d)	36	3.42	0.70				
	Total	468	3.37	0.58				
		Levene statistic	2.179	df1 (3)	df2 (464)	p = .090		

p<.05

4.1.2 근무기간

근무기간별 집단의 평균값에 대한 차이검증결과 Table 5와 같이 회복탄력성의 자기조절증력($F=3.463$, $p<.05$)과 직무만족도($F=2.771$, $p<.05$)에서 유의미한 집단의 평균차이가 나타났다. 회복탄력성의 자기조절증력은 근무기간이 30년이상(3.74), 20년~30년미만(3.68), 10년미만(3.55), 10년~20년미만(3.51)순으로 높게 나타났으며 사후검증결과 근무기간이 30년이상인 집단이 10년미만의 집단과 10년~20년미만의 집단보다 유의미하게 높게 나타났다. 직무만족도는 근무연수가 30년이상, 20~30년미만, 10~20년미만의 평균이 3.24로 같고, 10년미만이 3.26으로 나타났으며 집단 간의 유의미한 평균의 차이는 나타나지 않았다. Levene값의 유의확률이 .05보다 크므로 집단의 동질성이 확인되었다.

4.1.3 학력

학력별 집단의 평균값에 대한 차이 검증결과 Table 6과 같이 퇴직태도의 새로운 출발($F=3.446$, $p<.05$)에서만 유의미한 집단 간의 평균차이가 나타났고, 회복탄력성과 직무만족도에선 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 퇴직태도의 새로운 출발은 학력이 대학원졸업이상(3.67), 4년제대학졸업(3.57), 2~3년제대학졸업(3.57), 고등학교졸업이하(3.40) 순으로 높게 나타났고, 사후검사결과 대학원졸업이상과 고등학교졸업이하의 집단에서 유의미한 평균의 차이가 나타났다. Levene값이 1.96를 넘지 않았고, p 값 또한 .05보다 크므로 집단의 독립성과 동질성이 확

인되었다.

4.1.4 가구소득

가구소득별 집단의 평균값에 대한 차이검증결과 Table 7과 같이 회복탄력성의 긍정성($F=7.000$, $p<.001$), 퇴직태도의 새로운 출발($F=5.245$, $p<.01$), 직무만족도($F=7.623$, $p<.001$)에서 유의미한 집단의 평균차이가 나타났다. 회복탄력성의 긍정성은 가구소득이 1억이상(4.04), 7000~1억미만(3.82), 5000~7000미만(3.67), 5000미만(3.57) 순으로 높게 나타났고, 사후검사 결과 가구소득이 1억이상 집단이 나머지 집단들보다 유의미한 수준에서 높게 나타났지만, 나머지 집단들 간의 유의미한 평균차이는 나타나지 않았다. 퇴직태도의 새로운 출발은 가구소득이 1억이상(3.66), 7000~1억미만(3.59), 5000~7000미만(3.47), 5000미만(3.16)순으로 높게 나타났고, 사후검사 결과 가구소득이 1억이상 집단과 7000~1억미만의 집단이 5000만원미만의 집단보다 유의미하게 평균이 높게 나타났다. 직무만족도는 가구소득이 1억이상(3.63), 7000~1억미만(3.39), 5000~7000미만(3.26), 5000미만(3.10) 순으로 높게 나타났고, 사후검사 결과 가구소득이 1억이상 집단이 나머지 집단들보다 유의미한 수준에서 높게 나타났고, 나머지 집단들 간의 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

4.2 가설검증

4.2.1 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향

Table 6. Difference analysis by Education

Dependent Variable		Education	N	M	SD	F	Post Verification
Retirement Attitude	Forced Frustration	Below high school(a)	94	2.20	0.68	.461	
		College school(b)	55	2.25	0.59		
		University school(c)	238	2.15	0.63		
		Graduate school(d)	81	2.17	0.63		
		Total	468	2.18	0.63		
		Levene statistic	.576	df1 (3)	df2 (464)		
	Old Age Rest	Below high school(a)	94	2.92	0.67	1.156	
		College school(b)	55	2.84	0.71		
		University school(c)	238	2.78	0.72		
		Graduate school(d)	81	2.75	0.65		
		Total	468	2.81	0.70		
		Levene statistic	.474	df1 (3)	df2 (464)		
	New Beginning	Below high school(a)	94	3.40	0.59	3.446*	d)a (Scheffe)
		College school(b)	55	3.45	0.62		
		University school(c)	238	3.57	0.61		
		Graduate school(d)	81	3.66	0.57		
		Total	468	3.54	0.60		
		Levene statistic	.902	df1 (3)	df2 (464)		

* $p<.05$

회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향을 검증하기 위해 중다회귀분석을 실시했으며 그 결과 Table 8과 같다.

회복탄력성의 긍정성과 자기조절능력은 직무만족도에 유의미한 정적(+)^{영향}을 미치는 반면, 대인관계능력은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 회복탄력성의 긍정성은 (t=6.685, p<.001)의 정적(.331)영향을, 자기조절능력은 (t=2.921, p<.01)의 정적(.132)영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀모형은 (F=37.369, p<.001)로 통계적으로 유의하며 회귀식에 대한 R²=.195로

19.5%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 종합하면 회복탄력성의 긍정성과 자기조절능력은 직무만족도에 정적(+)^{인 영향}을 미치는 것으로 나타나 회복탄력성의 긍정성과 자기조절능력이 높은 사람일수록 직무만족도 역시 높은 것으로 나타났다.

직무만족도의 Durbin-Watson의 값은 1.829로 2에 가깝고 모두 독립적이라고 할 수 있으며 VIF도 모두 10 미만이므로 다중공선성의 문제가 없는 것으로 판단된다.

Table 7. Difference analysis by Household incomes

Dependent Variable		Household incomes	N	M	SD	F	Post Verification
Resilience	Positiveness	Less than 50 million won(a)	25	3.57	0.40	7.000 ^{***}	d>a, d>b (Scheffe)
		50 to less than 70 million won (b)	130	3.67	0.63		
		70 to less than 100 million won(c)	252	3.82	0.59		
		100 million won or more(d)	61	4.04	0.53		
		Total	468	3.79	0.59		
	Levene statistic		1.595	df1 (3)	df2 (464)	p = .190	
	Self-regulation Ability	Less than 50 million won(a)	25	3.47	0.44	1.219	
		50 to less than 70 million won (b)	130	3.54	0.57		
		70 to less than 100 million won(c)	252	3.58	0.54		
		100 million won or more(d)	61	3.68	0.57		
		Total	468	3.58	0.55		
	Levene statistic		.578	df1 (3)	df2 (464)	p = .630	
	Interpersonal Skills	Less than 50 million won(a)	25	3.58	0.40	.927	
		50 to less than 70 million won (b)	130	3.65	0.48		
		70 to less than 100 million won(c)	252	3.65	0.51		
100 million won or more(d)		61	3.75	0.47			
Total		468	3.66	0.49			
Levene statistic		1.094	df1 (3)	df2 (464)	p = .351		
Retirement Attitude	Forced Frustration	Less than 50 million won(a)	25	2.27	0.61	.906	
		50 to less than 70 million won (b)	130	2.21	0.72		
		70 to less than 100 million won(c)	252	2.18	0.60		
		100 million won or more(d)	61	2.07	0.57		
		Total	468	2.18	0.63		
	Levene statistic		3.121	df1 (3)	df2 (464)	p = .026	
	Old Age Rest	Less than 50 million won(a)	25	3.00	0.74	.670	
		50 to less than 70 million won (b)	130	2.82	0.71		
		70 to less than 100 million won(c)	252	2.79	0.70		
		100 million won or more(d)	61	2.80	0.68		
		Total	468	2.81	0.70		
	Levene statistic		.324	df1 (3)	df2 (464)	p = .808	
	New Beginning	Less than 50 million won(a)	25	3.16	0.55	5.245 ^{***}	d>a, c>a (Scheffe)
		50 to less than 70 million won (b)	130	3.47	0.59		
		70 to less than 100 million won(c)	252	3.59	0.61		
100 million won or more(d)		61	3.66	0.54			
Total		468	3.54	0.60			
Levene statistic		.547	df1 (3)	df2 (464)	p = .650		
Job Satisfaction	Less than 50 million won(a)	25	3.10	0.54	7.623 ^{***}	d>a, d>b, d>c (Scheffe)	
	50 to less than 70 million won (b)	130	3.26	0.62			
	70 to less than 100 million won(c)	252	3.39	0.55			
	100 million won or more(d)	61	3.63	0.56			
	Total	468	3.37	0.58			
Levene statistic		.678	df1 (3)	df2 (464)	p = .566		

^{**}p<0.1, ^{***}p<0.001

4.2.2 회복탄력성이 퇴직태도에 미치는 영향

회복탄력성이 퇴직태도에 미치는 영향을 검증하기 위해 중다회귀분석을 실시했으며 그 결과 Table 9와 같이 퇴직태도의 노년후식을 제외한 강요된 좌절(F=37.557, p<.001)과 새로운 출발(F=54.973, p<.001)에서 유의미한 결과가 나타났다.

퇴직태도의 강요된 좌절은 회복탄력성의 긍정성(t=-7.042, p<.001)과 자기조절능력(t=-2.449, p<.05)이 유의미한 부(-)적 영향을 미치고, 퇴직태도의 새로운 출발은 회복탄력성의 긍정성(t=9.637, p<.001)과 자기조절능력(t=2.750, p<.01)이 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 회복탄력성의 대인관계능력은 퇴직태도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이로써, 긍정성과 자기조절능력이 높은 재직자일수록 퇴직을 새로운 출발로 높게 인지하는 반면, 강요된 좌절로는 낮게 인식하는 것으로 나타났다.

4.2.3 퇴직태도의 매개효과 검증

회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향관계에서 퇴

직태도의 매개효과를 검증하기 위해 첫째, 회복탄력성과 퇴직태도와 유의미한 인과관계를 검증하고 둘째, 회복탄력성과 직무만족도와 유의미한 인과관계를 검증하고 셋째, 독립변수와 종속변수간의 영향관계에서의 β값이 독립변수가 매개변수를 통해서 종속변수에게 미치는 영향관계에서의 β값보다 더 커야 함을 검증하였다. 그 결과 Table 10과 같이 퇴직태도의 매개효과가 검증되었다.

첫째, 독립변수인 회복탄력성의 긍정성이 종속변수인 직무만족도(t=9.425, p<.001)에 유의미한 정(+)적 영향을 미치고 매개변수인 퇴직태도의 강요된 좌절(-8.881, p<.001)에는 부(-)적 영향을 새로운 출발(t=12.011, p<.001)에는 유의미한 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 매개변수의 영향력을 살펴보면, 퇴직태도의 강요된 좌절(-2.385, p<.05)과 새로운 출발(t=2.928, p<.01)이 유의미한 매개결과가 나타났으며, 강요된 좌절의 매개효과는 직접효과(모형1 β=.400)가 간접효과(모형2 β=.359)보다 유의미하게 높게 나타났고, 새로운 출발의 매개효과는 직접효과(모형1 β=.400)가 간접효과(모형2 β=.332)보다 유의미하게 높게 나타나, 긍정성이 직

Table 8. The effect of Resilience on Job satisfaction

Dependent Variable	Independent Variable	Non-Standardized		β	t	p	Tolerance	VIF
		B	SE					
Job Satisfaction	Constant	1.306	.217		6.009	.000		
	Positiveness	.325	.049	.331	6.685***	.000	.709	1.410
	Self-regulation Ability	.141	.048	.132	2.921**	.004	.850	1.177
	Interpersonal Skills	.089	.058	.076	1.548	.122	.728	1.375
	Durbin-Watson = 1.829		R ² = .195, F = 37.369***					

***p<.001

Table 9. The effect of Resilience on Retirement attitude

Dependent Variable	Independent Variable	Non-Standardized		β	t	p	Tolerance	VIF	
		B	SE						
Retirement Attitude	Forced Frustration	Constant	4.381	.236		18.533	.000		
		Positiveness	-.372	.053	-.348	-7.042***	.000	.709	1.410
		Self-regulation Ability	-.128	.052	-.111	-2.449*	.015	.850	1.177
		Interpersonal Skills	-.092	.063	-.071	-1.455	.146	.728	1.375
		Durbin-Watson = 2.040		R ² = .195, F = 37.557***					
	Old Age Rest	Constant	3.300	.289		11.433	.000		
		Positiveness	-.026	.065	-.022	-.410	.682	.709	1.410
		Self-regulation Ability	-.144	.064	-.112	-2.244*	.025	.850	1.177
		Interpersonal Skills	.035	.077	.024	.451	.652	.728	1.375
		Durbin-Watson = 1.921		R ² = .013, F = 2.068					
	New Beginning	Constant	1.292	.216		5.983	.000		
		Positiveness	.465	.048	.456	9.637***	.000	.709	1.410
		Self-regulation Ability	.132	.048	.119	2.750**	.006	.850	1.177
Interpersonal Skills		.004	.057	.003	.065	.948	.728	1.375	
Durbin-Watson = 1.709		R ² = .262, F = 54.973***							

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

무만족도에 미치는 영향에서 퇴직태도의 강요된 좌절과 새로운 출발이 매개역할을 한다는 것이 검증되었다.

둘째, 독립변수인 회복탄력성의 자기조절능력이 종속 변수인 직무만족도($t=6.182, p<.001$)에 유의미한 정(+)적 영향을 미치고 매개변수인 퇴직태도의 강요된 좌절($-6.514, p<.001$)에는 부(-)적 영향을 새로운 출발($t=7.117, p<.001$)에는 유의미한 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 매개변수의 영향력을 살펴보면, 퇴직태도의 강요된 좌절($t=-3.951, p<.001$)과 새로운 출발($t=5.253, p<.001$)이 유의미한 매개결과가 나타났으며, 강요된 좌절의 매개효과는 직접효과(모형1 $\beta=.275$)가 간접효과(모형2 $\beta=.223$)보다 유의미하게 높게 나타났고, 새로운 출발의 매개효과는 직접효과(모형1 $\beta=.275$)가 간접효과(모형2 $\beta=.200$)보다 유의미하게 높게 나타나, 자기조절능력이 직무만족도에 미치는 영향에서 퇴직태도의 강요된 좌절과 새로운 출발이 매개역할을 한다는 것이 검증되었다.

셋째, 독립변수인 회복탄력성의 대인관계능력이 종속 변수인 직무만족도($t=7.377, p<.001$)에 유의미한 정(+)적 영향을 미치고 매개변수인 퇴직태도의 강요된 좌절($t=-7.708, p<.001$)에는 부(-)적 영향을 새로운 출발($t=7.994, p<.001$)에는 유의미한 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 매개변수의 영향력을 살펴보면, 퇴직태도의 강요된 좌절($-3.347, p<.01$)과 새로운 출발($t=4.726, p<.001$)이 유의미한 매개결과가 나타났으며, 강요된 좌절의 매개효과는 직접효과(모형1 $\beta=.323$)가 간접효과(모형2 $\beta=.272$)보다 유의미하게 높게 나타났고, 새로운 출발의 매개효과는 직접효과(모형1 $\beta=.323$)가 간접효과(모형2 $\beta=.248$)보다 유의미하게 높게 나타나, 대인관계능력이 직무만족도에 미치는 영향에서 퇴직태도의 강요된 좌절과 새로운 출발이 매개역할을 한다는 것이 검증되었다. 종합하면, 회복탄력성이 직무만족도에 유의미한 영향을 미치고 퇴직태도의 강요된 좌절과 새로운 출발이 매개효과가 나타나는 것이 확인되었다.

Table 10. Mediating effect of Retirement attitude

Dependent Variable	Model	Non-Standardized		β	t	F	
		B	SE				
Job Satisfaction	1	Constant	1.42036E-16	.040		.000	88.826***
		Positiveness	.395	.042	.400	9.425***	
	2	Constant	1.40271E-16	.040		.000	47.705***
		Positiveness	.354	.045	.359	7.852***	
		Forced Frustration	-.105	.044	-.109	-2.385*	
	1	Constant	1.42036E-16	.040		.000	88.826***
		Positiveness	.395	.042	.400	9.425***	
	2	Constant	1.44369E-16	.040		.000	49.421***
		Positiveness	.327	.048	.332	6.879***	
		New Beginning	.139	.047	.141	2.928**	
	1	Constant	1.01512E-16	.042		.000	38.220***
		Self-regulation Ability	.283	.046	.275	6.182***	
	2	Constant	1.05283E-16	.041		.000	27.515***
		Self-regulation Ability	.230	.047	.223	4.869***	
		Forced Frustration	-.175	.044	-.181	-3.951***	
	1	Constant	1.01512E-16	.042		.000	38.220***
		Self-regulation Ability	.283	.046	.275	6.182***	
	2	Constant	1.17553E-16	.041		.000	33.996***
		Self-regulation Ability	.206	.047	.200	4.392***	
		New Beginning	.236	.045	.240	5.253***	
	1	Constant	6.0629E-17	.041		.000	54.421***
		Interpersonal Skills	.347	.047	.323	7.377***	
	2	Constant	7.04138E-17	.041		.000	33.406***
		Interpersonal Skills	.292	.049	.272	5.898***	
Forced Frustration		-.149	.045	-.154	-3.347**		
1	Constant	6.0629E-17	.041		.000	54.421***	
	Interpersonal Skills	.347	.047	.323	7.377***		
2	Constant	8.47876E-17	.040		.000	39.626***	
	Interpersonal Skills	.267	.049	.248	5.433***		
	New Beginning	.212	.045	.216	4.726***		

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

5. 논의 및 결론

이 연구는 현재 직장에 재직 중인 40세 이상의 중년재직자들을 대상으로 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향과 그 관계에서 퇴직태도의 매개효과를 검증하는 양적연구이다. 연구결과는 다음과 같다

첫째 회복탄력성이 직무만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이란 가설을 세워 검증한 결과, 회복탄력성의 긍정성과 자기조절능력은 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 <가설 1>이 채택되었다. 이와 같은 결과는 일반직장인[7], 콜센터 상담사[18], 유아교사[19] 등의 회복탄력성이 직무만족도에 유의미한 영향을 미친다는 연구와 같은 결과다. 즉, 자신의 삶에 대해 긍정적이고 작은 일에도 감사하는 마음가짐과 자신의 감정을 잘 통제하고 쉽게 포기하지 않는 태도가 직무만족도를 높여준다는 것이 확인되었다.

둘째, 회복탄력성이 퇴직태도에 유의미한 영향을 미칠 것이란 가설을 세워 검증한 결과, 회복탄력성의 긍정성과 자기조절능력은 퇴직태도의 강요된 좌절에 유의미한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 새로운 출발에는 정(+)-적 영향을 미치는 것으로 나타나 <가설 2>가 채택되었다. 이와 같은 결과는 자신의 삶에 대해 긍정적이고 자신을 잘 통제하며 어려운 상황에서도 잘 이겨내는 사람은 퇴직에 대한 태도도 긍정적으로 인식하여, 퇴직을 강요된 좌절이 아니라 새로운 삶의 시작이라 인식하는 것을 알 수 있었다.

셋째, 퇴직태도는 회복탄력성과 직무만족도 간의 인과관계에서 매개효과가 나타날 것이란 가설을 세워 검증한 결과, 퇴직태도의 강요된 좌절과 새로운 출발이 유의미한 매개효과가 있는 것으로 나타나 <가설 3>이 채택되었다. 이와 같은 결과는 회복탄력성이 높은 재직자가 직무만족도 역시 높지만, 그 관계에서 퇴직태도가 영향력을 미친다는 것을 알 수 있다. 회복탄력성이 높은 사람은 퇴직에 대해 긍정적인 사고를 갖고 있고 아울러 직무만족도 역시 높다는 것이 확인되었다.

이 연구의 결과로 40세 이상의 중년재직자들의 회복탄력성이 직무만족도 뿐 아니라 퇴직태도에도 영향을 미친다는 사실과 그들의 퇴직태도에 대한 인식도 확인되었다. 이로써, 중년재직자들의 회복탄력성의 중요성이 검증되어 회복탄력성을 높여줌으로써, 퇴직에 대한 막연한 불안을 낮춰주고 직무만족도는 높여줄 수 있도록 회복탄력성에 대한 방안이 필요하다고 본다.

마지막으로 40세 이상의 중년재직자의 회복탄력성과

직무만족도 간의 인과관계와 퇴직태도의 매개효과를 검증했다는 점에서 이 연구의 시사점은 있으나 다음과 같은 한계점 및 후속연구에 대해 제안한다.

첫째, 연구대상자의 범위가 서울과 수도권으로 한정되어 있어 연구 결과를 전체로 일반화하기에 한계가 있다.

둘째, 40대와 50대 이상의 재직자 간에 차이비교 분석의 필요성을 제안한다.

셋째, 퇴직을 앞둔 50세 이상의 재직자들을 대상으로 회복탄력성과 퇴직에 대한 태도 및 준비의 인과관계 연구의 필요성을 제안한다.

References

- [1] M. S. Kim, *A Study on Employees' Attitudes to Retirement and Their Preference for Pre-retirement Programs: Based on iron- and steel-making complex in Pohang city*, Master's thesis, Graduate School of Social Science, Dongguk University, Seoul, 2005.
- [2] S. G. Lee, *The Effects of the Salary Peak System Satisfaction and Acceptance on the Retirement Attitude and Readiness for pre-retiree in the Public Sector*, Ph.D dissertation, Department of Vocational Studies, Graduate School of Kyonggi University, Kyonggi, 2018.
- [3] Y. D. Kim, *A Study on the Attitude toward Retirement and Future Plan of Middle-Aged Salary Men's*, Master's thesis, Graduate School of Social Welfare and Public Administration, Cheongju University, Chungbuk, 2004.
- [4] K. J. An, *Needs for retirement education and attitude and preparation for retirement of public officers*, Ph.D dissertation, Department of Elderly Welfare, Graduate School of Hanseo University, Chungnam, 2018.
- [5] K. S. Huh, *A qualitative study of early retired mid-life men's anxiety*, Master's thesis, Graduate School of Welfare counseling, Kyungpook National University, Seoul, 2013.
- [6] E. M. Lee, *An Exploration of the Reemployment Process of Retired Middle-Aged Men*, Ph.D dissertation, Department of Lifelong Education, Graduate School of Soongsil University, Seoul, 2016.
- [7] S. Y. Han, *Resilience, work-life balance and job satisfaction*, Master's thesis, Graduate School of Korea University, Seoul, 2015.
- [8] K. H. Gwon, *A study on the effect of emotional labor on organizational effectiveness*, Ph.D dissertation, Graduate School of University of Seoul, Seoul, 2017.
- [9] H. J. Cho, *A Study of the Effects of Resilience factor on Flight attendants' Job performance and organizational effectiveness: Focused on the*

mediating effects of self-efficacy, Ph.D dissertation, Major of Service Management Service Business School, Graduate School of Kyonggi University, Kyonggi, 2016.

- [10] C. H. Park, *Influences of the Elementary Teachers' Resilience and Job Satisfaction on their Job Involvement*, Master's thesis, Graduate School of Education, Seoul National University of Education, Seoul, 2017.
- [11] S. J. Lee, *The Effect of Resilience of Middle-Aged Women on Social Support, Self-Esteem and Depression*, Ph.D dissertation, Department of Social Welfare Counseling, Seoul Venture University, Seoul, 2018.
- [12] J. H. Kim, 「RESILIENCE」, Seoul: Wisdom House, 2011.
- [13] G. H. Kim, *Analysis of the Effects of Leisure Satisfaction in Urban Parks on Work Stress and the Resilience of Office Workers: the Mediative Effect of Psychological Detachment*, Ph.D dissertation, Department of Hospitality&Tourism Management, The Graduate School of Sejong University, Seoul, 2014.
- [14] C. H. Park, *Influences of the Elementary Teachers' Resilience and Job Satisfaction on their Job Involvement*, Master's thesis, Major in Educational Psychology Graduate School of Education, Seoul National University of Education, Seoul, 2017.
- [15] S. H. Hong & L. S. Goak, "Causal Effects on Attitude toward Retirement and the Level of Retirement Planning", *Korea home management Association*, 25(3), 89-104, 2007.
- [16] S. G. Choi, *A study on the impact of Resilience on the Quality of Life for Senior Citizens and the Inter-Mediated Effect of the Social Participation and Depression*, Ph.D dissertation, Department of Social Welfare, Graduate School Han Sei University, Kyonggi, 2014.
- [17] B. C. Oh, *Male Baby Boomer Employees' Attitude towards Retirement, Preparation for Later Life, and Intention of Social Activities in Old Age*, Ph.D dissertation, Department of Elderly Welfare, The Graduate School of Hanseo University, ChungNam, 2012.
- [18] M. J. Kim, *The Effect of Call Center Counselor's Cognitive Flexibility and Resilience on Job Satisfaction*, Master's thesis, Department of Lifelong Education, The Graduate School Education, Myongji University, Seoul, 2018.
- [19] K. S. Oh, *Astudy on the relationship between workplace spirituality, resilience, job satisfaction and happiness of Early childhood teachers*, Ph.D dissertation, Department of Early Childhood Education, Graduate School of Gwangju University, Gwangju, 2019.

정 경 화(Kyung-Hwa Jung)

[정회원]



- 2012년 2월 : 경기대학교 대학원 직업학과 (직업학석사)
- 2020년 2월 : 국제뇌교육종합대학원대학교 동양학과 (동양학박사)
- 2009년 2월 ~ 2013년 6월 : 성동구청 일자리정책과 직업상담사
- 2013년 7월 ~ 2018년 6월 : 서울고용노동청 직업상담사

<관심분야>

진로&직업상담, 직업정보, 선천적성, 성격심리

김 기 승(Ki-Seung Kim)

[정회원]



- 2009년 2월 : 경기대학교 대학원 직업학과 (직업학석사)
- 2011년 2월 : 국제문화대학원대학교 사회교육학과 (교육학박사)
- 2014년 2월 : 경기대학교 대학원 직업학과 (직업학박사)

• 2003년 3월 ~ 현재 : 한국선천적성평가원장

• 2012년 5월 ~ 현재 : 사단법인 한국작명가협회 이사장

• 2012년 3월 ~ 현재 : 국제뇌교육종합대학원대학교 동양학과 교수

<관심분야>

진로교육, 선천적성, 진화심리, 직업상담, 타고난 재능