

베이비부머 세대의 진로자기효능감이 은퇴경로에 미치는 영향

김기승*, 윤성원¹
¹경기대학교 대학원 직업학과

The Effect of Career Self-efficacy on the Course of Retirement for Baby Boomer Generation

Ki-Seung Kim^{1*} and Sung-Won Yun¹

¹The Graduate School of Vocational, Kyonggi University

요 약 2010년은 베이비부머 세대가 기업정년제도에 의해 정년퇴직을 시작하는 원년이었다. 그로부터 향후 10년간은 한국사회 경제성장의 원동력이었던 베이비부머 세대의 대량퇴직에 의해 노동력 감소와 복지대상 편입으로 인한 경제적 손실 등 여러 가지 사회문제가 야기될 것으로 예상되고 있다. 베이비부머 세대들이 은퇴 이후의 재취업과 관련하여 은퇴경로를 알아보고자 첫째, 월 평균소득과 현재 직업에 따른 은퇴경로의 차이분석 둘째, 진로자기효능감이 은퇴경로에 미치는 영향을 연구하였다. 본 연구를 위한 설문조사는 2012. 1. 17.-2. 16까지 1개월 동안 서울, 경기, 강원, 충남, 경남, 전남, 제주도 등에 직접방문 및 우편발송으로 베이비부머 세대를 대상으로 총 500부의 설문지를 배포하여 443부가 회수되었고 이 중 유효한 400명을 연구대상으로 하였다. 그 결과 월 평균소득에 따른 은퇴경로에서는 모든 요인에서 유의미한 것으로 확인되었으며, 현재 직업에 따른 은퇴경로는 직업이동, 완전비취업, 반복비취업 등에서 유의한 결과값이 보여졌다. 진로자기효능감이 은퇴경로에 미치는 영향에서는 직업이동 요인이 21%의 영향을 받는 것으로 확인되었다. 본 연구는 앞으로의 사회정책 수립에 참고가 되며, 베이비부머 세대의 퇴직 후 생활준비에 지침이 될 것이다.

Abstract Year 2010 was the first year in which the baby boomer generation began to regularly retire by the corporate retirement system. For the following 10 years from then, large scale retirement of the baby boomer generation that used to be the driving force of economic growth in Korean society is expected to cause various social problems such as reduction in labor force and economic loss from transfer to welfare subjects. In relation to reemployment of the baby boomer generation after retirement, this study was attempted first, for analysis on the difference in the course of retirement according to average monthly income and current occupation and second, with an assumption that career self efficacy will influence the course of retirement. Total of 500 surveys for this study were distributed to baby boomer generations through direct visit or mail post in Seoul, Gyeonggi, Gangwon, Chungnam, Gyeongnam, Jeonnam and Jeju for one month during January 17 and February 16, 2012. 443 surveys were returned, among which 400 effective responses were selected as study subjects. As a result, the course of retirement according to average monthly income was verified to be significant for all factors. Significant results were found for the course of retirement according to current occupation in job transfer, complete non-employment and repetitive non-employment. In relation to the effect of career self efficacy on the course of retirement, job movement factor was affected by 21%. This study will be a good guide for the establishment of a social policy and retirement life preparation of the baby boomer generation.

Key Words : Baby Boomer, Career Self-efficacy, Retirement

*Corresponding Author : Ki-Seung Kim

Tel: +82-10-5471-7577 email: kbs4984@hanmail.net

접수일 12년 02월 28일

수정일 12년 03월 13일

게재확정일 12년 04월 12일

1. 서론

1.1 연구문제 및 연구목적

베이비부머 세대란 국가마다 그 시기가 조금씩 다르다. 외국의 경우 2차 세계대전의 혼란 속에 미뤄졌던 결혼은 전쟁이 끝나자마자 활기를 나타냈고, 그 결과 미국의 경우 1946년에서 1964년 사이의 18년의 기간에 걸쳐, 일본의 경우 제2차 세계대전 이후의 1947년에서 1949년 3년 기간에 걸쳐있다. 그러나 한국의 경우는 6.25전쟁 후인 1955년에서 1963년 사이의 9년의 기간에 걸쳐 태어난 출생동기집단(birth cohort)이다[1]. 한국의 베이비부머 세대는 한국전쟁 이후 출산율이 급증한 시점에서부터 산아제한정책의 도입을 통해 눈에 띄게 출산율이 둔화되는 시점을 기준으로 1955~63년 출생한 세대를 지칭한다. 한국의 베이비부머들은 대략 712만 명으로 전체인구 중 약 14.6%의 비중을 차지하는 것으로 나타났으며[2], 가장 초기 시작기점인 1955년 출생자가 만 55세가 되는 2010년부터 기업으로부터의 정년퇴직이 본격적으로 시작된 거대한 인구집단을 형성하고 있다.

한국의 베이비부머 세대는 2010년부터 정년퇴직연령에 접어들었고 저출산·고령화 현상과 맞물려 다양한 사회문제를 낳을 것으로 예상되고 있다[27]. 우리나라의 국민소득을 66달러(1955년)에서 2만 759달러(2010년)로 상승시켜 경제성장의 신화를 창조하는데 일익을 담당함은 물론, 빈곤한 농업기반 사회를 지식정보화의 후기 산업사회로 이행시킨 주역으로서의 역할을 담당하고 있다. 그러나 성장을 위주로 한 국가정책은 베이비부머 세대들에게 개인적인 행복보다 가족과 사회를 위해 희생하고 봉사하도록 요구하였고, 서구문화의 도입으로 문화적으로 급격한 변화 속에 세대 간에 대립되는 이들의 사회보장 혜택을 부담하게 될 젊은 세대와의 갈등이 심화될 수밖에 없다. 정치적으로는 민주화를 향한 변혁과 심화되는 국제화와 세계경쟁 등 국내외의 급격한 변화를 겪어왔다[3]. 그간 유래되어온 가부장적이고 권위주의적이었던 남성의 절대적 위치가 위협을 받게 되며 여성들의 고학력과 활발한 사회진출은 1960년에는 전체 경제활동인구의 28.6%에 지나지 않던 여성의 비율이 1997년 49.5%까지 급격히 증가하여 가정문제 또한 심각한 문제로 대두되었다[1, 2]. 또한 저출산으로 인하여 우리나라의 15~64세 생산가능인구의 감소 현상이 가속화되므로 2016년 3619만 명으로 꼭지점을 찍은 뒤 계속 줄어들 것이며 이러한 현상으로 인하여 김미원[1]은 베이비부머 세대의 은퇴 후 삶은 불안할 수 밖에 없다고 하였다.

베이비부머 세대의 은퇴와 관련된 선행연구로는 중년

남성 직장인의 퇴직이나 은퇴과정에 관한 연구가 있으며 [19], 베이비부머 세대는 가족에 대해 전통적인 가치관을 갖고 있고, 노후 준비에 관해서는 관심이 많지만 이에 대한 준비와 만족도는 낮은 것으로 나타났다[28]. 주재영 [29]은 베이비부머 세대는 은퇴준비에 있어서 자심감과 의욕, 결단력이 높은 사람보다는 사회참여 활동을 하면서 다른 사람들과 은퇴준비에 대한 정보를 공유하는 것이 은퇴준비에 더 적극적이라고 하였는데 이와같이 베이비부머 세대에 관한 연구의 대부분은 경제적인 관점에 초점을 맞춘 연구[19, 28, 29]이며 베이비부머 세대의 진로 자기효능감과 은퇴경로에 대한 실증적인 연구가 없었다. 이에 본 연구는 직업 발달 안정기에 해당하는 중·고령자인 베이비부머 세대들을 대상으로 그들이 갖고 있는 자기진로효능감이 은퇴경로에 영향을 미치는지 알아보고 은퇴 설계 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 한국 베이비부머의 코호트특성

세대라는 용어에는 자신이 속한 ‘어느 집단과의 공통점과 그 밖의 다른 집단과의 차이점’이라는 함의가 내재해 있다[5].

세대 개념의 명료화를 시도한 학자 Kertzer[6]는 세대 개념을 네 가지로 분류하였다. 첫째, 같은 향렬의 친족계보에 속하는 사람들 둘째, 동일시기 출생 집단으로 보는 입장 셋째, 생애주기 단계의 집단 넷째는 한국의 경우 4.19의거, 한국전쟁 체험세대와 같이 특정한 역사적 경험을 공유하는 넓은 범위의 코호트세대[8] 즉 ‘역사적 시기’에 같이 생존한 삶들로 보는 입장을 말한다.

Mannheim[7]은 이러한 ‘세대’에 대한 체계적인 연구를 시작하였는데, 만하임의 세대개념은 코호트 즉 특정한 기간 중에 동일한 사건을 경험한 사람들이라고 정의하고 있다.

한국의 베이비부머 세대는 한국전쟁이후에 태어난 세대로서 1955년부터 1963년까지 태어난 세대의 코호트집단을 말한다. 다른 나라와 우리나라 베이비부머 세대의 차이점은 먼저 세계대전 후에 혼란기를 거치면서 제대로 출산율이 회복되지 않은 상태에서 한국 전쟁이 발발하였으므로 한국전쟁 종전(1953년)후인 1950년대 중반부터 출산율의 급증 현상이 나타났다. 또 하나의 특징은 선진국과는 달리 1930년대 우리나라 합계 출산율은 6.0명을 상회[4], 1940년대와 1950년대 전반기의 낮은 출산율은 경제적인 요인보다는 사회적 혼란에 의한 결과라고 할 수 있다.

베이비부머 세대의 성장과정을 살펴보면, 유년기였던 1960년대에 빈곤의 시대를 지나왔고, 1970년대 청년기에 유신시대를 맞이한 베이비부머 세대는 1980년대 사회로

진출하면서 산업화가 가져온 경제적 풍요로움과 정치적 민주화의 열망 사이에서 갈등했다. 이후 1990년대에는 경제성장의 신화가 IMF위기로 이어지면서, 위로는 승진에 대한 불안과 해고 가능성에 직면했고 아래로는 신세대 후배들과의 정서적 단절로 이중고를 겪었다. 이 과정에서 베이비부머 세대는 사회적 변화를 갈구하면서도 가정의 안정을 희구하는 이중 잣대를 갖게 되었으며, 이념적으로도 보수와 진보가 혼재된 세대라는 특징을 보인다[9]. 부모를 모시는 마지막 세대이면서 자녀로부터 노후를 보장받지 못해 자신의 노년을 준비하지 않으면 안되는 첫 세대가 바로 베이비부머 세대인 것이다[10].

1.3 진로자기효능감

진로자기효능감은 자기효능감(self-efficacy)에서 나온 개념이다. 반두라[11]는 자기효능감을 개인이 어떤 결과를 얻기 위해 요구되는 행동을 조직하고 실행해 나가는 자신의 능력에 대한 판단이라고 정의하였으며 자기효능감은 자신감과 관련되어 있다[12]. 자기효능감은 다양한 심리적 변인들을 설명하는데 유용하다는 것에 근거하여 헤케트와 베츠[13]는 처음으로 자기효능감 이론을 진로와 직업영역에 적용하였다. 그 후 헤케트와 베츠[13]는 진로선택과 적응에 관련되는 개인적 효능감을 ‘진로자기효능감’이라 하였다. 진로자기효능감과 관련 변인들과의 관계에 대한 많은 연구들은 진로자기효능감이 특정 학문 분야, 전공, 직업선택, 진로의사결정과 같은 영역에서 결정적인 예언력을 가진다고 말한다[14].

자기효능감이란 바람직한 결과를 얻기 위해 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있을 것이라는 개인의 능력에 대한 믿음이며, 이를 구직행동에 적용시킨 것이 구직효능감이고[15], 진로선택에 적용시킨 것이 진로자기효능감이다.

1.4 은퇴경로

전통적인 은퇴경로(traditional retirement)는 전일제 경력직(full-time career job)에서 노동시장으로부터 영구적 이탈 즉, 단 한번의 전환과정을 거쳐 완전히 은퇴하는 형태였다. 그러나 1970년대 Retirement History Study(RHS)를 사용한 연구들은 다수의 고령근로자들이 점진적으로 노동시장을 이탈해나가는 것을 관찰하고, 비전통적인 은퇴경로와 다양한 은퇴유형에 관심을 가지게 되었다[16].

점진적인 은퇴경로(gradual retirement)는 전통적 은퇴경로와는 달리 전일제 경력직 이후 곧바로 노동시장에서 이탈하지 않고, 전일제 경력직에서의 시간제(part-time)근무나 전일제 경력직과는 다른 연결직업(bridge job)을 거

쳐 점진적으로 은퇴하는 형태를 의미한다. 연결직업(bridge job)은 평생직장 이탈 이후 완전히 은퇴하기 전까지의 기간을 연결해주는 직업들로 하나가 될 수도 있고, 여러 개가 될 수도 있다[17]. Ruhm[18]은 연결직업에서의 산업과 직종은 대부분 평생직장(career job)과는 다르게 나타나는 것으로 보았다.

은퇴경로에 관한 국내의 선행연구로는 박경숙[19]은 노동시장 이탈과정을 분석하여 은퇴의 유형화에 대한 함의를 도출하고자 하였는데, 한국노동패널 1~3차년도 자료를 분석한 결과, 동일직업지속형, 직업이동형, 완전비취업형, 반복 비취업형으로 크게 4가지로 일자리 이동이 유형화 되었다.

이현기[17]는 미국의 NLS(Nation Longitudinal Survey of Older Men) 데이터를 이용하여 55세~61세 남성의 경력마감형태를 살펴보았는데, 연구결과 55세 현직에서 계속 근무하는 형태(27.3%), 55세 직업을 그만두고 다른 직업에서 근무하는 형태(46.1%), 노동시장전출입을 반복한 형태(4.4%), 간헐적으로 경제활동에 종사하는 형태(15.9%), 영구적으로 은퇴하여 노동시장에 복귀하지 않는 형태(6.3%)등 다양한 경력마감행동을 보이고 있는 것으로 나타났다. 또한 기업연금, 공적연금, 노동 시장상태, 직업의 구조변수가 고령자의 경력마감행동에 유의한 영향을 미치고 있음을 확인하였다.

Quinn[16]은 HRS(Health and Retirement Survey) 데이터를 사용하여 1992년부터 1994년 사이에 조사대상자들의 49세 이후의 경력이동 형태를 살펴보았는데, 그 결과 77%의 응답자들이 1994년에 전일제 경력 직업에 머물러 있었으며, 14%는 일을 하지 않았고, 나머지는 새로운 전일제 직업이나 시간제 직업에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 또한 1992년 전일제 경력 직업에서 벗어나 1994년 연결직업에 머무는 가능성에는 연령, 자영업, 교육수준, 자가소유 여부, 미성년 자녀의 존재, 기업연금, 건설업 등이 유의한 경향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 연구방법

2.1 자료수집 및 분석방법

본 연구는 베이비부머 세대의 진로자기효능감 및 은퇴경로를 중심으로 관련 선행연구를 고찰, 사전조사를 실시하여 이를 토대로 설문지를 제작하였다.

표본추출방법 확률표본추출법(nonprobability sampling)의 유형 중 편의표본추출(convenience sampling)을 하였다.

이 연구를 위한 설문조사는 2012. 1. 17.~2. 16까지 1

개월 동안 실시하였으며 설문대상은 서울, 경기, 강원, 충남, 경북, 전남 및 제주도를 포함하여 직접방문 및 우편발송으로 수집하였다. 총 500부의 설문지를 배포하여 443부가 회수되었고 이 중에서 누락된 응답이 많은 경우와 부적절한 대상을 제외한 나머지 총 400명의 데이터를 분석하였다.

수집된 자료는 SPSSWIN 18.0을 이용하여 분석하였으며, 각 변수에 대한 분석방법은 다음과 같다.

조사 대상자의 일반적 특성에 대하여 빈도와 백분율을 구하는 빈도분석을 실시하였고, 측정도구의 구성개념 타당성을 검토하기 위하여 Varimax 회전방법에 의한 요인분석을 실시하였으며 진로자기효능감과 은퇴경로 요인의 신뢰도를 검증하기 위하여 문항내적 일치도를 측정하는 Cronbach's α 계수를 이용한 신뢰도 분석을 이용하였다.

월 평균수입과 현재 직업에 따른 은퇴경로에 어떤 차이가 있는지 분석하기 위하여 일원배치분산분석(one-way ANOVA)을 실시하여 분산분석 후 유의한 차이가 있는 경우 Duncan의 사후 검증을 사용하여 집단 간 차이를 규명하였으며, 은퇴경로에 대한 제 변수들의 상대적인 영향력을 알아보기 위하여 회귀분석(regression analysis)을 사용하였다.

2.2 변수의 조작적 정의

가설검증을 위한 각 연구변수들의 조작적 정의와 측정항목을 살펴보면 다음과 같다.

진로자기효능감에 대한 설문항은 김수란[20], 김태희[21], 이현주[22] 등의 연구를 참고하여 자기평가, 목표설정, 직업정보, 문제해결이라는 4항목에 대한 내용으로 구성하였으며, 은퇴경로를 측정하는 연구에 사용된 도구는 Quinn[16]가 제작한 것을 우리나라 현실에 맞게 수정하여[17, 19] 다시 제작한 것을 사용하여 동일직업, 직업이동, 완전비취업, 반복비취업의 4항목으로 은퇴경로를 구분하였다.

본 연구에서 설문지는 조사 대상자의 진로자기효능감과 은퇴경로를 측정하는 부분으로 문항은 ‘전혀 아니다’ 1점에서부터 ‘매우 그렇다’의 5점까지 Likert 5점 척도로 구성되었으며, 인구통계학적 변인을 확인하는 문항으로 만들었다.

3. 실증분석결과

3.1 표본의 특성

분석에 사용된 일반적인 특성은 표 1과 같다. 성별은 남자 202명(50.5%), 여자 198명(49.5%) 등이며, 최종학력

은 대졸이상이 많았으며, 월 평균수입은 200~400만원 미만인 경우가 가장 많았다.

[표 1] 일반적인 특성
[Table 1] Characteristics of the sample

구 분		표집수	%
성별	남	202	50.5
	여	198	49.5
최종학력	중졸 이하	35	8.8
	고졸	152	38.0
	대졸	159	39.8
	대학원졸 이상	54	13.5
월 평균수입	200만원 미만	123	30.8
	200~400만원 미만	166	41.5
	400만원 이상	111	27.8
현재 본인의 직업	전문직	88	22.0
	사무관리직	87	21.8
	서비스직	80	20.0
	생산제조직	42	10.5
	단순노무직	37	9.3
	자영업	66	16.5

3.2 측정도구의 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구에서는 측정도구의 구성개념 타당성을 확보하기 위하여 요인분석(factor analysis)을 사용하였는데, 본 연구에서는 요인회전 방법으로는 요인들 간의 상호독립성을 유지하여 회전하는 방법인 직각회전(varimax rotation)방식을 택하였다. 요인분석을 실시한 결과 요인의 성격이 분명하지 않은 문항을 제외하고 요인부하량이 0.4 이상인 문항을 추출하였다.

또한 요인분석의 결과를 바탕으로 신뢰도 분석을 위해서 Cronbach's α 계수를 이용하였다. 그 결과 표 4와 같이 각 하위요인 모두에서 0.6 이상으로 나타나 신뢰수준을 만족한다고 할 수 있다.

[표 2] 진로자기효능감 요인분석
[Table 2] Career Self-efficacy Factor analysis

문 항	자기 평가	목표 설정	직업 정보	문제 해결
은퇴이후 장기적인 계획이 있다	.84			
진로계획이 있다	.81			
나는 은퇴이후의 계획이 있다	.74			
많은 직업 중 내게 맞는 직업 선택	.72			
어떤 직업이 잘 맞는지 알 수 있다	.67			
5년 후 내 모습을 그려볼 수 있다	.63			
내가 무엇을 잘하는지 알 수 있다	.56			

항상 목표 세우고 진행상태 확인 실수해도 어려운 일을 피하지 않음 앞으로의 계획을 적고 때때로 수정	.74 .70 .56		
직업선택을 위한 자주 정보 수집 직업정보를 인맥이나 인터넷 이용 어떤 직업도 탐색가능하다 도움을 줄 사람이나 기관을 안다	.84 .75 .63 .58		
내가 하는 업무를 잘 안다 어려움이 있어도 꾸준히 노력 처음선택이 잘못되면 대안을 생각 내가 할 수 있는일 없는일을 판단 역경 이겨낸 사람보면 의지 생김 새로운 일에 도전할 자세가 됨	.78 .73 .63 .62 .59 .51		

주: 요인 부하량이 높은 문항의 순으로 제시함.

[표 3] 은퇴경로 요인분석

[Table 3] Course of retirement Factor analysis

문항	동일 직업	직업 이동	완전 비취업	반복 비취업
은퇴후 재취업은 현재하는 일뿐이다	.82			
지금 하는 일이 평생 해야 할 일	.76			
직업을 바꿀 생각이 없다	.74			
이전직업과 유사한 직업에 종사	.69			
재취업시 어떤 일도 상관없다		.79		
은퇴후 다른 일을 찾으려고 한다		.74		
은퇴후 새로운 직업에 잘 적응		.61		
직업을 갖기보다 여유를 찾고싶다			.76	
경제적여유로 재취업생각이 없다			.74	
재취업보다 여가에 관심이 있다			.67	
자녀가 재취업을 반대한다			.66	
재취업이 힘들면 포기한다				.86
재취업 생각은 있지만 포기도 가능				.84
노력은 하겠지만 현실적으로 힘들				.70

주: 요인 부하량이 높은 문항의 순으로 제시함.

[표 4] 신뢰도 분석

[Table 4] Reliability analysis

변인	문항수	Cronbach's α
진로자기효능감	자기평가	.90
	목표설정	.74
	직업정보	.85
	문제해결	.78
은퇴경로	동일직업	.77
	직업이동	.61
	완전비취업	.71
	반복비취업	.78

3.3 월 평균수입에 따른 은퇴경로

월 평균수입에 따른 은퇴경로의 차이를 분석한 결과

표 5와 같았으며 은퇴경로의 요인 중 월 평균수입이 많을수록 완전비취업의 은퇴경로를 나타냈으며 월 평균수입이 적을수록 직업을 바꾸더라도 경제생활을 계속 영위하기를 원하는 것으로 분석되었다. 은퇴 후 직업생활의 연속성은 경제적인 월 평균수입이 중요한 변수라 여겨진다.

은퇴 후 주된 재취업의 동기가 경제적인 필요성의 요구이며 사회적 활동의 참여정도가 높을수록 심리적 만족감과 생활만족도가 높다고 한 [16,19,25,26]의 연구결과와 일치하였다.

[표 5] 월 평균수입에 따른 은퇴경로

[Table 5] Course of retirement According to monthly income

구분	N	M	SD	F	사후검정	
동일 직업	200만원 미만	123	2.66	.86	4.27*	a<c<b
	200~400	166	2.94	.74		
	400만원 이상	111	2.83	.92		
직업 이동	200만원 미만	123	3.61	.69	5.17**	c<b<a
	200~400	166	3.45	.63		
	400만원 이상	111	3.32	.72		
완전 비 취업	200만원 미만	123	2.61	.69	3.55*	a<b<c
	200~400	166	2.72	.77		
	400만원 이상	111	2.86	.70		
반복 비 취업	200만원 미만	123	3.40	.84	4.39*	a<c<b
	200~400	166	3.67	.78		
	400만원 이상	111	3.49	.84		

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

주: (a) 200만원 미만, (b) 200~400만원 미만, (c)400만원 이상

3.4 현재 직업에 따른 은퇴경로

베이비부머 세대의 현재 직업에 따른 은퇴경로의 차이는 표 6과 같이 분석되었다. 직업이동, 완전비취업, 반복비취업의 은퇴경로는 매우 유의미한 것으로 확인되었으며, 동일직업은 기각되었다. 전문직은 직업이동을 하지 않는 것으로 나타나서 박경숙[19]의 연구결과와 일치하게 나타났다.

생산제조직은 은퇴 후에도 같은 직업에 종사하기를 원하는 것으로 보여져서 요즘 사회문제로 숙련공의 생산연령이 높아져서 퇴직후에도 같은 직장에 종사하는 사람들이 많아지는 것과 부합하는 결과였다.

서비스직은 경제적 여유가 된다면 직장생활에서 감정노동에 대한 스트레스로 재취업을 하지 않는 것으로 보여진다.

[표 6] 현재 직업에 따른 은퇴경로

[Table 6] Course of retirement According to current Job

구분	N	M	SD	F	사후검정	
동일 직업	전문직	88	2.94	.85	1.32	d<b<c<f<a <e
	사무관리직	87	2.70	.85		
	서비스직	80	2.84	.96		
	생산제조직	42	2.64	.87		
	단순노무직	37	2.96	.53		
직업 이동	자영업	66	2.85	.74	4.90***	a<b<f<c <d<e
	전문직	88	3.24	.70		
	사무관리직	87	3.27	.67		
	서비스직	80	3.46	.67		
	생산제조직	42	3.90	.45		
완전 비취업	단순노무직	37	4.01	.49	19.69***	d<a<e<f <b<c
	자영업	66	3.42	.64		
	전문직	88	2.59	.71		
	사무관리직	87	2.97	.73		
	서비스직	80	3.05	.77		
반복 비취업	생산제조직	42	1.93	.34	13.24***	e<a<b<d<c <f
	단순노무직	37	2.59	.46		
	자영업	66	2.78	.57		
	전문직	88	3.36	.82		
	사무관리직	87	3.47	.90		
반복 비취업	서비스직	80	3.69	.64	13.24***	e<a<b<d<c <f
	생산제조직	42	3.67	.29		
	단순노무직	37	3.16	.97		
	자영업	66	3.80	.93		
	전문직	88	3.36	.82		

***p<.001

주: (a) 전문직, (b) 사무관리직, (c) 서비스직, (d) 생산제조직, (e) 단순노무직, (f) 자영업

3.5 진로자기효능감이 은퇴경로에 미치는

영향력

은퇴경로에 대한 제 변수들의 상대적인 영향력을 분석하기 위하여 회귀분석(regression analysis)을 실시하였다.

회귀분석 결과 진로자기효능감은 직업이동요인에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났는데 진로자기효능감이 새로운 직업선택에 결정적인 영향을 가진다고 말한 이성광[14]의 연구결과와 같게 나타났으며, 김종식[23]의 연구결과 진로자기효능감이 동일직업에서 가장 높은 설명력을 보여준다는 것과는 다르게 분석되었다.

[표 7] 진로자기효능감이 은퇴경로에 미치는 영향

[Table 7] Effect of Career Self-efficacy on the Course of retirement

변인	변수	B	SE	β	t(p)
동일직 업	(상수)	2.69	.28		9.55
	자기평가	.14	.07	.15*	2.01
	목표설정	.32	.07	.31***	4.90
	직업정보	-.24	.06	-.26***	-3.74
	문제해결	-.16	.09	-.11	-4.74
Adj R2=.09 F=9.64 p<.001 * p<.05					

직업이 동	(상수)	3.51	.26		16.33
	자기평가	-.24	.05	-.31***	-4.53
	목표설정	-.11	.50	-.13*	-2.12
	직업정보	-.14	.05	-.19**	-2.89
	문제해결	.40	.07	.32***	5.94
Adj R2=.21 F=25.86 p<.001 ** p<.01 * p<.05					
완전 비취업	(상수)	2.93	.24		12.39
	자기평가	.37	.06	.44***	6.32
	목표설정	.10	.06	.12	1.88
	직업정보	-.08	.05	-.11	-1.57
	문제해결	-.39	.07	-.29***	-5.24
Adj R2=.16 F=18.42 p<.001					
반복 비취업	(상수)	3.53	.29		12.41
	자기평가	.23	.07	.25**	3.36
	목표설정	-.20	.07	-.20*	-3.01
	직업정보	-.08	.06	-.09	-1.30
	문제해결	.05	.09	.03	.50
Adj R2=.04 F=4.05 ** p<.01 * p<.05					

4. 결론 및 논의

우리나라는 2010년을 기점으로 향후 10년 사이에 베이비부머 세대의 퇴직과 은퇴물결에 휩쓸릴 것이다. 이들 1955년에서 1963년 사이에 태어난 베이비부머 세대는 과거의 은퇴자들에 비하여 가장 건강하고, 활동적이며, 교육을 잘 받은 은퇴자 그룹이 될 것이다.

베이비부머 세대들이 은퇴 이후의 재취업과 관련하여 진로자기효능감과 은퇴경로를 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 월 평균소득에 따른 은퇴경로에서 동일직업, 직업이동, 완전비취업, 반복비취업 등 모든 요인에서 유의미한 것으로 확인되었다.

둘째, 현재 직업에 따른 은퇴경로는 직업이동, 완전비취업, 반복비취업 등에서 유의한 결과값이 보여졌다.

셋째, 진로자기효능감이 은퇴경로에 미치는 영향에서는 직업이동 요인이 가장 높은 21%의 영향력을 보이며 자기평가, 목표설정, 직업정보, 문제해결의 모든 요인에서 영향을 받는 것으로 확인되었다.

진로자기효능감은 특정상황에서 자신이 능력이 있다고 확신을 할 때 그 상황을 적극적이며 능동적으로 처리해 나가는 반면 자신의 능력에 대한 자심감을 가지지 못할 때에는 그 상황을 회피한다고 하였는데, 은퇴 후 경제적인 여건으로 직업을 바꿔야 한다면 진로자기효능감이 높은 사람이 직업이동에도 적극적이라 은퇴경로에 영향력이 높은 것으로 나타나 Bandura[11] 연구결과와 일치하였다.

박경숙[19]의 연구에서는 자신의 직업이 관리행정 및 전문직에 종사했으며, 사회보험 혜택을 받고, 가구소득

수준이 상위 10%에 속하는 고령자가 완전비취업의 은퇴 경로를 나타냈다는 연구결과와 이번 연구에서 소득이 높은 사람일수록 완전비취업의 은퇴경로를 나타내는 연구 결과와도 일치하였다.

[16, 26]의 연구에서는 소득수준과 자산 측면에서 상위와 하위에 분포하는 사람이 점진적으로 은퇴경로를 선택할 가능성이 큰 것으로 나타났는데, 이에 따르면 빈곤층에 있는 경우 은퇴 후에도 경제적 여건으로 인하여 계속근로를 원하게 된다는 이번 연구결과와도 부합되었다.

경제력이 있고 전문직에 종사한 베이비부머 세대는 굳이 새롭게 직업생활을 영위하는 것보다는 사회봉사나 원만한 가족관계 등에 더 큰 의미를 두는 것으로 나타났으며, 동일직업과 직업이동 요인에서만 직업정보가 유의한 것으로 나타나서 은퇴 후 직업생활을 계속적으로 영위하고자 하는 사람에게만 인맥이나 인터넷 등의 직업정보가 중요하게 생각되는 것으로 보였다.

본 연구에서는 현재 직업이 자영업인 빈도가 16.5%로 중간정도 위치를 차지했지만, 장지연[24]의 연구에서는 통계청의 경제활동인구조사 자료를 패널로 연결하여 사건사 분석을 통해 45세 이상 취업자의 경력이동을 분석하였는데, 분석결과 우리나라 중·고령자 노동시장은 자영업과 농업의 비중이 상대적으로 매우 큰 상태이기 때문에 전일제 근로에서 비경제활동으로의 직접적 전환과 비슷한 비율로 근로시간 단축 경로를 통해 은퇴를 하는 것으로 나타났다. 그러나 정규직 임금근로자의 경우는 근로시간을 줄이는 방식으로 노동시장에 남아있는 가능성이 매우 낮은 것으로 나타난다고 밝혔다.

김연주[32]의 연구에서 일반적인 세대의 은퇴경로를 살펴보면 중·고령 근로자의 은퇴경로에 관한 분석은 은퇴과정의 노동시장에서 단 한 번의 은퇴로 전환되거나 하나의 유형으로 이루어지는 것이 아니라, 다양한 유형을 통해 여러 가지 경로를 거쳐서 이루어지고 있음을 밝히고 있다.

일반적인 세대의 은퇴경로는 노후재취업을 희망하는 경우가 57.6%, 희망하지 않는 경우가 42.4%로 나타났는데[30], 베이비부머의 사회참여 방식은 변하고 있는 것으로 조사되었다. 한국보건사회연구원의 2010년 연구에 따르면 노후에도 여전히 주 5일 풀타임 근로를 희망하는 베이비부머는 31.1%에 그쳤다.

이에 반해 주 5일 파트타임 또는 주중 2~3일 풀타임 근로 등 보다 유연한 근로를 희망하는 비율이 68.9%로 더 높았다. 일반적인 세대가 사회에 참여하는 주된 목적이 소득창출이라는 생계형 이유가 거의 전부였다면 베이비부머 세대들도 생활비에 보탬을 주기 위한 생계형 이유가 가장 크지만 그 다음으로 일을 통해 봉사하고 보람

을 느낀다는 연구결과가 보고되었다[31]. 이와같은 결과는 베이비부머 세대의 특성을 다르게 인식하고 정책적인 배려가 필요함을 의미한다.

베이비부머들은 55세부터 정년을 맞아 집단은퇴를 시작하지만 현행법상 국민연금의 첫 수령시점은 만60세로 돼 있다. 게다가 2013년 부터는 5년마다 연금수령시기가 1년씩 늦어지기 때문에 1955년생의 경우 만61세가 되는 2016년에, 1963년생의 경우 만63세가 되는 2025년에나 국민연금을 받을 수 있다. 즉, 정년퇴직 시점과 연금수령 시점 간에 6~8년간의 공백이 발생하여 퇴직자들이 재취업을 못할 경우 퇴직 후 6~8년 동안 유일한 생계 보조제도인 국민연금 수혜의 사각지대에 존재하게 된다. 이와 같은 현상으로 퇴직 베이비부머들은 생활비 문제에 직면하게 된다. 따라서 은퇴 후 생활보장을 위해서는 재취업을 통한 생활비 마련이 중요한 의미를 갖는다. 이미 퇴직을 한 중년 후기세대와 베이비부머 세대의 중년남성의 재취업은 사회적 문제의 중심에 위치하고 있다[1].

지금까지의 연구가 베이비부머 세대와 관련해서 삶의 만족도, 주거유형, 노후생활 인식, 건강수준, 부동산시장, 국민연금, 경제에 미치는 영향 등에 초점을 맞춘데 반해 본 연구는 진로자기효능감이 은퇴경로에 미치는 영향력을 실증적으로 규명했다는 점에서 의의가 있다.

베이비부머 세대의 퇴직 후 삶의 질 향상을 위한 탐색으로 퇴직 후 정신건강, 사회적 관계, 역할상실, 경제력에 대한 자세한 분석 및 이해를 통해 은퇴 이후의 직업활동을 통한 사회 참여, 우수 노동력 활용, 건전한 은퇴 생활의 지원, 사회적 관계회복, 자원봉사활동, 재취업을 통한 경제활동 참가, 새로운 노동시장에 재진입을 위한 재취업에 관한 각 개인에 맞는 퇴직과 재취업 맞춤형교육 프로그램 도입 등에 대한 연구가 지속적으로 필요하다고 본다.

References

- [1] Kim, Mi Won, "An Exploratory Study on the Improvement of Baby Boomers Quality of Life After Their Retirement", *Journal of Hanyoung Theological University*, vol. 15, pp.211-231, 2001.
- [2] Hyundai Research Institute, "HRI Research Report", 2009.
- [3] Rha, Il Ju · Lim, Chan Young · Park, So Hwa, "Preparing for the Retiring Baby Boom Generation (RBBG) in Korea: from the National Human Resource Development Perspectives", *International Journal of Welfare for the Aged*, vol. 42, 2008.

- [4] Statistics Korea, 2002.
- [5] Nash, L., "The Concept of Existence : Greek Origins of Generational Thought", 1978
- [6] Kertzer, David I, "Generation as a Sociological Problem", *American Review of Sociology* 9, pp.125-149, 1983.
- [7] Mannheim, K. "*The Problem of Generations. In Essays on the Sociology of Knowledge*. New York: Oxford Univ. Press, 1952.
- [8] Tapscott, Don., "Growing up Digital: the Rise of the Net Generation. New York: McGraw-Hill. Transform America and the World", *New York : Times Books*.
- [9] Roo, Hyung Taek, "A Study on the Factors that Affect Re-Employment Type & Job Satisfaction of the Middle Aged Man", PhD Thesis, Hanyoung Theological University, 2011.
- [10] Chung, Sung Ho, "The Pattern and Characteristics of Demographic Transition in Developing Countries", *Korean journal of population studies*, vol. 29, No 2, 2006.
- [11] Bandura, A. & Wood, R. "Effenct of perceived controllability and performance standards in self-regulation of complex decision making", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 56, No. 5, pp.805-814, 1989.
- [12] Kim, Byeong Suk. "Occupational Information Theory", Seoul: Sigma Press, 2007.
- [13] Hackett, G., & Betz, N.E., "A self-efficacy approach to career development of women", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 18, pp.326-339, 1981.
- [14] Lee, Seong Gwang, "Analysis on Career Time Prospect According to Career Self-efficacy of High School Students", master's dissertation at Kyonggi National University, 2007.
- [15] Kanfer, R., & Hulin, C. L., "Individual differences in successful job searches following layoff", *Personnel Psychology*, 38, pp. 835-847, 1985.
- [16] Quinn, J.F., "The Role of Bridge Jobs in the Retirement Patterns of Older Americans in the 1990s", 1996.
- [17] Lee, Hyun Gi, "Old Age Early retirement and Careering Ending Patterns : Centering around the Us Older Men", *Korean Journal of Social Welfare*, vol. 52, No. 2, pp. 33-61, 2008.
- [18] Ruhm, C. J., "Bridge Jobs and Partial Retirement", *Journal of Labor Economics*, vol. 8, No. 4(Oct), pp. 482-501, 1990.
- [19] Park, Keong Suk, "Labor Exit Process of Old Workers Aged 55 and over ; Implication for Typology of Retirement", *Korean Journal of Labor and Income Panel Study*, vol. 3, No. 1, 2003.
- [20] Kim, Su Ran, "The Effect of Job Fame Level and Workplace Awareness Perceived by Workers on Self Respect", master's dissertation of Graduate School of Public Administration at Kyonggi University, 2004.
- [21] Kim, Tae Hee, "Relation Between Occupational Values, Internal and External Control and Self-efficacy in Vocational Counselors", master's dissertation at Hongik University, 2007.
- [22] Lee, Heyon Ju, "The Effect of Personal Background, Occupational Value and Job Motivation on Occupational Selection", *Study of Educational Psychology*, Issue 18 No. 2, pp. 17-33. 2004.
- [23] Kim, Jong Shik, "The Effect of Locus of control and Career Self-efficacy on the course of retirement for Baby Boom Generation", master's dissertation of Graduate School of Public Administration at Kyonggi University, 2011.
- [24] Chang, Ji Yeun, "Career Transitions of the Older Workers : Part-time Work and Self-employment as an Alternative Retirement Process", *Korean Journal of Sociology* vol. 37, No. 2, 2003.
- [25] Woo, Gyeong Sook, "The Determinants influencing on reemployment of the elderly", master's dissertation at Gyeongsang National University, 2004.
- [26] Kwon, Moon Il, "A Study on factors affecting the retirement decision of the elderly in Korea", PhD Thesis, Seoul University, 1996.
- [27] YTN News, 2012. 2. 7.
- [28] Kim, Seong Ryung, "A study on Family values, Preparation for old age and Life Satisfaction for Baby-boom generation", master's Daegu University, 2011.
- [29] Joo, Jae Young, "Efficacy of baby boomers prepare for retirement and social impact of participation", master's Korea University, 2011.
- [30] Park, Hee Young, "The essay about the reemployment's influence on the life quality of the elder people", master's Kookmin University, 2005.
- [31] Korea Joongang Daily, 2012. 2. 14
- [32] Kim, Yeon Ju, "The determinants of older worker's retirement pathment pathways:Traditional retirement vs. gradual retirement", master's Sungshin Women's University, 2009.

김 기 승(Ki-Seung Kim)

[정회원]



- 2008년 2월 : 연세대학교 대학원 법학전공 (법학석사)
- 2011년 2월 : 국제문화대학원대학교 (교육학박사)
- 2003년 3월 ~ 현재 : 한국선천적성평가원 원장
- 2005년 3월 ~ 2012년 3월 : 국제문화대학원대학교 교수

<관심분야>

성격심리, 선천적성, 직무분석, 직업체질

윤 성 원(Sung-Won Yun)

[정회원]



- 2009년 2월 : 경기대학교 대학원 직업학전공 (직업학석사)
- 2010년 3월 ~ 현재 : 경기대학교 교양학부 외래강사
- 2010년 3월 ~ 현재 : 경기대학교 K up Dream Team 연구원
- 2010년 3월 ~현재 : 경기대학교 직업학과 박사과정

<관심분야>

성격심리, 비교심리, 진화심리, 직업상담심리학