

직장인의 직업특성과 활동특성이 노후인식에 미치는 영향

신계수* 권승숙**

본 연구는 경제활동을 하는 직장인의 직업특성과 활동특성이 노후인식에 미치는 영향을 파악하고, 인구사회학적 특성에 따른 직업특성과 활동특성, 노후인식의 차이를 분석하였다.

연구대상은 서울 및 경기지역에 거주하는 30대~50대의 직장인 112명이고, 자료 분석은 SPSS WIN Ver.21.0을 이용하였다. 분석 기법으로는 빈도분석, 신뢰성분석, 다중회귀분석, t-test(검증)과 One-way ANOVA(일원분산분석) 등을 실시하였으며, 분석변수는 인구사회학적 특성(성별, 연령, 결혼상태, 학력, 직업), 직업특성(직업태도, 직업만족도, 직업안정성, 직장동료 관계), 활동특성(사회활동, 여가활동), 노후인식(새로운 출발, 휴식으로의 전환) 등이 포함되었다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 직업특성과 활동특성이 노후인식에 미치는 영향을 검증한 결과, 노후를 새로운 출발로 인식하는 경우 직업특성에서는 직업태도가, 활동특성에서는 사회활동이 통계적으로 유의미하였으며, 노후를 휴식으로의 전환으로 인식하는 경우 직업특성과 활동특성 모두 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다.

둘째, 인구사회학적 특성에 따라 노후인식의 차이를 검증한 결과, 직장인들은 노후에 대해 그다지 긍정적으로 인식하지 않았으며, 여성이 남성보다, 전문대학 졸업 이하인 대학교 졸업 이상인 직장인보다, 그리고 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인이 다른 직장인보다 노후에 대해 긍정적으로 인식하였다.

※ 핵심단어: 직업특성, 활동특성, 노후인식

* 호서대학교 창의교양학부 강사, E-mail: chicluck@naver.com

** 국제대학교 사회복지과 강사, E-mail: freejshm@hanmail.net

I. 서론

한국의 고령화는 미국, 프랑스 등 선진국에 비해 훨씬 빠른 속도로 진행되어 고령사회에서 초고령사회로 도달하는데 걸리는 시간이 8년에 불과할 것으로 예상된다(통계청, 2011).

이렇게 인구고령화를 급속히 촉진시키고 있는 요인은 출산율의 저하와 평균수명의 증가라고 볼 수 있다. 1970년 4.53명이던 합계출산율은 2014년 기준 1.21명으로 현저히 낮아졌고, 1970년에는 남자 58.7세, 여자 65.6세로 남녀 평균 62.2세에 불과하던 평균수명도 2014년에는 남자 79.0세, 여자 85.5세로 남녀 평균 82.3세로 증가하였다(통계청, 2015). 당시에는 대부분의 기업에서 55세에 정년퇴직을 하고 약 7.2년 더 생존할 것으로 예상했기 때문에 노후준비를 거의 하지 않았지만, 현재는 20.1년을 더 생존할 것으로 예상되어 오히려 장기생존이 위협으로 인식되어 그만큼 노후준비에 대한 필요성이 절실해지고 있다.

의료기술의 발전과 생활환경의 개선 등으로 평균수명이 크게 연장되고 최빈사망률이 상층하여 100세까지 생존할 수 있는 시대가 다가오고 있다. 최근 한국보건사회연구원이 조사한 ‘인생 100세 시대에 대한 국민의식 및 가치관’에서 평균수명이 연장되어 사람들이 90세 또는 100세 이상까지의 사는 현상을 축복이라는 의견이 28.7%, 그저 그렇다 28.0%, 그리고 축복이 아니다가 43.3%로 오래 사는 것이 축복이라는 긍정적인 인식이 낮게 나왔다.

1960년대 이후의 산업화 과정을 거치면서 정년퇴직제도가 정착된 우리나라는 1997년에 시작된 IMF 관리체제 이후 민영기업체에서 직장인들의 정리해고, 권고사직, 명예퇴직 등의 정년연령 이전의 비자발적인 조기퇴직이 지속적으로 확산되고 있다. 따라서 과거에는 은퇴가 주로 노년층과 관련된 사건이었지만 오늘날에는 중년층에게도 중요한 사건이 되었다.

전통적으로 남성이 여성에 비해 상대적으로 경제활동을 많이 하였고, 은퇴 역시 남성의 문제로 보는 시각이 많아 노후인식과 노후준비에 관한 선행연구들은 남성만을 대상으로 한 연구들(이승아, 1998; 성미애, 1999; 백해정, 2000)이 많아 여성의 노후준비를 간과하고 있다. 또한 선행연구들은 직업특성과 활동특성에 대한 은퇴관련 연구에서 두 가지 변수에 대한 분석은 별도로 이루어졌으며, 두 가지 변수를 동시에 분석한 국내의 은퇴관련 연구는 부족한 실정이다.

40~50대는 사회활동의 중심을 이루는 중년층이면서 동시에 노년기에 진입하게 되는 세대로서 노후에 대한 불안감을 경험하게 되는 시기이다. 특히 이 시기는 자녀의 양육과 교육에 대한 책임을 수행하며 노후준비를 하고 노후에 대하여 미리 계획하고 준비해야 하는 중요한 과업을 가지고 있다. 따라서 중년층 직장인이 사회적, 경제적으로 안정된 지위에서 노후준비를 할 수 있도록 하기 위해서는 노후인식을 평가하고 직업특성과 활동특성의 두 가지 변수를 동시에 분석하여 노후인식에 영향을 미치는 요인들을 밝혀내는 연구를 할 필요가 있으며, 중년층 직장인을 경제활동에 종사하는 연령계층이 아니라 매우 다양한 활동을 하는 연령계층으로 보아야 한다. 중년층 직장인에 대한 정부정책이 이들에게 기대효과를 발휘하기 위해서는 이러한 다양성을 반영하는 것이어야 한다.

적절한 노후준비를 하는 사람은 불확실한 미래를 자기 스스로 제어할 수 있다고 느끼며(Lachman & Burack, 1993), 계획적인 노후준비는 미래에 대한 걱정과 불안을 감소시키게 된다. 이를 위해 본 연구는 남성과 여성을 분리하여 비교 분석하고, 30대부터 50대까지로 연구대상을 확대하여 직업특성과 활동특성의 두 가지 변수를 동시에 분석함으로써 노후인식을 종합적으로 접근하는데 도움을 줄 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

2.1 직업특성

은퇴와 가장 직접적으로 관련이 있는 것은 일로써, Havighurst(1968)는 사람에게 있어 일이란 경제적인 욕구뿐만 아니라 정신적인 욕구를 충족시켜주는 수단으로 매우 중요한 의미를 지니고 있다고 하였다. 일은 개인에게 정체감을 심어주며, 일을 통해서 자신을 발견하고 자신의 적성을 개발할 수 있는 경험을 하게 된다. 또한 일을 통해서 다른 사람들과의 관계를 형성하게 되며, 일은 우리에게 생활에서의 의미를 제공해주는 중요한 역할을 차지하고 있다. 또한 노후생활에 대한 인식이 미흡한 경우에는 사회활동의 위축, 생활수준의 저하, 의료비의 부담, 역할의 상실 등 여러 가지 문제를 야기할 수도 있다. 따라서 직업 및 은퇴와 직접적으로 관련이 있는 직업태도, 직업만족도, 직업안전성 및 직장동료 관계를 조사하는 것은 은퇴연구에 필수적인 것이라 할 수 있다.

노후에 영향을 미치는 요인 중 하나는 자신의 직업에 대한 태도이다. 은퇴가 직업 중심의 생활에서 벗어나는 것을 의미하므로 노후를 어떻게 인식하고 평가하는가는 개인의 삶에서 일이 가지는 의미와 중요성에 의해 영향을 받는다(Szinovacz, 1987). 사회생활의 대부분이 일 중심적이어서 은퇴는 계속해온 일을 그만두는 것이므로 상실감과 공허감을 느끼게 한다. 그리고 개인에 따라서 삶에서 일의 중요성이 클수록, 생활이 일 중심으로 구조화되어 있을수록 은퇴로 인한 변화와 위기감이 증가하여 은퇴에 대한 태도도 부정적일 수 있다고 하였다(Woodruff & Birren, 1983). 따라서 개인에 따라 노후에 대한 인식이 달라질 수 있는데, 본 연구에서는 직업태도가 노후인식에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

일반적으로 은퇴 전 직업만족도가 높을수록 은퇴를 희망하지 않으며, 은퇴 전 직업만족도가 낮을수록 조기은퇴를 하는 경향이 있다는 연구결과(Kilty & Behling, 1985)와 그 반대의 결과를 보이는 연구결과(Fillenbaum, 1971; Gloudy et al., 1975; Gee & Baillie, 1999)들이 있다. 일과 직업에 강한 의미와 헌신을 보이는 경우 은퇴가 삶에 가져오는 변화의 정도가 커지고 심각한 적응문제를 야기할 수도 있다. 반면 그 반대의 결과를 보인 연구에서는 은퇴 전 직업만족도가 높은 경우에는 다른 생활에서도 높은 적응수준을 보이기 때문에 은퇴 전 직업만족도가 높은 사람이 은퇴를 희망한다고 보았다. 이와 같이 직업만족도에 따른 은퇴에 대한 인식이 일관적이지 못한 결과를 보이고 있어 본 연구에서 직업만족도에 따른 노후인식을 파악하고자 한다.

안정된 직업에 종사하게 되면 생활에 필요한 소득을 확보할 수 있으며, 보람 있고 바람직한 일을 한다는 자존감을 높여주기도 한다. 따라서 직무의 변화가 적고, 신분이 보장되며, 정년연령이 늦은 직업을 직업안정성이 높다고 할 수 있다. Woodruff & Birren(1983)은 직업안정성이 낮은 사람일수록 정년 이전에 비자발적 강제퇴직을 경험할 가능성이 높아지므로, 직업안정성이 낮거나 해직 및 권고사직의 위험을 많이 느낄수록 은퇴를 부정적으로 인식한다고 밝혔다. 따라서 직업안전성이 높을수록 은퇴에 대한 계획성이 높다는 연구(Hardy & Quadagno, 1995; 이승아·한경혜, 1998)와 전문직일수록 은퇴에 대한 저항이 크다는 연구(Richardson & Kilty, 1992) 등 일관된 결과를 보이지 않는다. 이와 같이 직업안정성에 따라 노후준비가 달라질 것으로 예상되므로 본 연구에서는 직업안정성이 노후인식에 어떠한 영향을 주는지 살펴보고자 한다.

중년기는 사회활동이 가장 활발한 시기로서 여러 개인 및 집단들과 다양한 관계를 맺게 된다. 개인이 어떤 사람과 얼마나 많은 관계를 맺고 있는지, 그리고 형성된 관계가 어떠한 성격을 갖는지 등은 개인 및 상황의 특성에 따라 크게 차이가 날 수 있다(Antonucci et al., 2001a). 또한 사회생활의 대부분이 직장에서 이루어지며, 직책의 변화 등 다양한 삶의 영역과 역할에서의 도전과 변화들을 경험하게 된다. 그러나 국내의 선행연구들은 직장동료 관계의 노후에 대한 연구는 극히 부족한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 직장동료 관계가 노후 인식에 어떠한 영향을 주는지 살펴보고자 한다.

2.2 활동특성

노년기의 사회활동은 신체적 건강뿐 아니라 노인의 정신적 건강과 심리적 만족감 나아가 전반적인 삶의 질을 향상 시키는데 큰 역할을 하게 된다. 사회활동은 새롭고 다양한 경험의 기회를 제공하고, 적극적으로 상호작용할 수 있게 하는 수단을 제공하며, 또한 사회활동을 통하여 노인의 건강이 증진되고(Rowe & Kahn, 1998), 자아 존중감을 높여주게 된다(양순미 외 2인, 2004; 김옥, 2006). 따라서 본 연구에서는 사회활동이 노후인식에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

노년기의 여가시간은 평균수명의 연장과 더불어 점차 증가하고 있으며, 노인 세대들의 증가로 여가활동의 중요성이 부각되고 있다. 노인의 여가는 공식적인 사회적 의무가 따르는 역할보다는 비공식적인 여가활동을 통해 역할상실로 인한 고독감을 해소하고 자기존중감과 자아정체성을 유지하고 나아가 생활만족 및 행복감을 추구하는데 그 의미가 있다. 노후생활을 보다 의미 있고 만족스럽게 영위할 수 있도록 여가활용 방법을 찾는 것이 무엇보다 중요하다고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 여가활동이 노후인식에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

2.3 노후인식

과거에는 은퇴를 주로 연령, 직업지위의 상실, 연금의 수혜 등과 같은 객관적 지표들로써 정의해왔다(김주희 외 2인, 2009). 그러나 인구 고령화로 연장된 생애주기 속에서 개개인의 삶이 훨씬 더 다양하게 전개되고 있는 오늘날에는 은퇴에 대한 객관적 지표보다도 주관적인 평가가 더욱 중요하게 대두되고 있다. 또한 과거에 비해 은퇴의 시기와 방식이 다양해지면서 은퇴를 직업활동 유무와 무관하게 인생 후기의 보편적으로 경험하는 중요한 생애사건이자 과정으로 보는, 즉 인생의 후기단계로 들어감을 알리는 이정표적 사건 혹은 그 진입과정으로 보아야 한다는 주장이 힘을 얻고 있다(장은정, 2005).

노후인식에 대한 연구를 살펴보면 은퇴기대(배문조, 2006), 퇴직에 대한 태도(최성재, 1989; 문승규, 2007)라는 용어로 서로 상이하게 사용되었지만 노후를 생각하는 측면에서 동일하게 사용되었다. 대부분의 연구는 노후인식을 긍정적 측면과 부정적 측면으로 연구하였고(Kim, 1992; Staples, 1998; Gee & Baillie, 1999; Dan, 2004), 국내에서도 긍정적 인식의 정도를 파악하여 노후생활의 적응과의 관계를 탐색하거나 노후인식에 영향을 미치는 요인을 살펴본 연구가 거의 대부분이다(최성재, 1989; 김연옥, 1992; 최가영 외 2인, 2001). 최성재(1989)의 조사에 의하면 우리 사회가 은퇴를 상당히 부정적으로 보고 있기는 하지만, 은퇴 후의 경제적 사정이 좋고, 은퇴 후의 생활목표나 생활계획이 확실할수록 노후인식이

긍정적인 경향을 보이는 것으로 나타났다. 또한, 중·장년층을 대상으로 한 이소정(2009)의 연구에서는 응답자의 약 14%만이 노후에 대해 기대하는 것으로 나타났으며, Bosse et al.(1993), Glass & Flynn(2000), 정운영·백은영(2009)은 노후에 대해 긍정적 인식을 가질수록 은퇴준비가 충분하게 된 것으로 나타났다. 긍정과 부정이라는 이분법적 시각의 노후 인식에 대한 연구들은 개인이 다양하게 경험하는 노후인식을 반영해주지 못하므로, 개인적·환경적 상황에 따라 다르게 경험하는 노후인식을 살펴보는 것이 은퇴를 이해하는데 도움이 될 것이다.

Hornstein & Wapner(1985)는 은퇴 경험자들에 대한 심층면접을 통하여 은퇴에 관한 이원적인 관점에서 벗어나 다양한 은퇴기대의 유형화를 시도하였다. 그리고 그 결과는 다시 Hanson & Wapner(1994)에 의해 다음 네 가지의 은퇴기대유형으로 확립되었다. 첫째, 은퇴를 사회로부터 물러나 편안히 쉬는 ‘휴식으로의 전환(Transition to Rest)’의 관점이다. 둘째, 은퇴를 그 이전의 삶과는 다른 새로운 삶의 방향과 목표를 조정하여 제 2의 인생을 시작하는 ‘새로운 출발(New Beginning)’로 보는 관점이다. 셋째, 그 이전의 삶과 거의 변화가 없이 지속적인 삶으로 보는 ‘삶의 연속(Continuation)’의 관점이다. 넷째, 은퇴를 외부의 강요에 의해 어쩔 수 없이 물러나 삶의 희망과 목표를 상실하는 ‘강요된 좌절(Imposed Disruption)’로 보는 관점이다. 이들의 은퇴기대유형은 이후 은퇴 및 노후관련 연구에 중요한 촉매제가 되었다(강경수, 2005; 배문조, 2007; 오병철, 2012; 한정란외 2인, 2010; Gee & Baillie, 1999). 그 결과, Gee & Baillie(1999), 배문조(2007), 오병철(2012)에서는 ‘새로운 출발’로서의 은퇴기대가 가장 높게 나온 반면, 여성 교원들을 대상으로 한 강경수(2005)에서는 ‘휴식’으로서의 은퇴기대가 가장 높았다. 배문조·전귀연(2006)의 연구에서 직업관련변인이 은퇴기대에 미치는 영향을 살펴보면 직업안정성이 높을수록 은퇴를 새로운 출발로 기대하였으며, 직업만족도가 높을수록 직업안정성이 낮을수록 직업에 대한 태도가 부정적일수록 휴식으로의 전환에 대한 기대가 높은 것으로 나타났다.

따라서 본 연구에서는 노후인식을 Gee & Baillie(1999)가 Hornstein & Wapner(1985)의 은퇴기대유형을 수정하여 요인분석한 새로운 출발과 휴식으로의 전환의 두 가지 차원으로 구분하였으며, 독립변수인 직장인의 직업특성, 활동특성 및 종속변수인 노후인식과의 영향관계를 확인하고자 한다.

III. 연구방법

3.1 연구문제

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 설정된 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

연구문제1: 직장인의 직업특성과 활동특성이 노후인식에 어떠한 영향을 미치는가?

연구문제2: 인구사회학적 특성에 따른 직업특성, 활동특성, 노후인식의 차이는 어떠한가?

3.2 연구대상 및 연구방법

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 2016년 3월 14일부터 27일까지 약 2주간 서울 및 경

기지역에 거주하는 30~50대의 직장인 150명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이들에 대한 설문조사 결과 부실 기재되거나 훼손된 설문지를 제외한 112사례가 최종분석에 사용되었다

3.3 측정도구의 구성

본 연구에 사용된 측정도구는 중년층에 대한 선행연구와 노후준비에 관한 연구들에 대한 고찰을 통해 개발된 것으로, 조사대상자의 인구사회학적 특성 및 직업특성과 활동특성에 관한 문항과 노후인식을 측정하기 위한 척도로 구성하였다.

본 연구의 측정도구의 신뢰도를 검증한 결과는 <표 1>과 같이 Cronbach α 가 직업특성, 활동특성, 노후인식 모두 0.60 이상으로 신뢰할만한 수준인 것으로 나타났다.

<표 1> 측정도구의 신뢰도

구 분		문항 수	Alpha
직업특성	직업태도	4	0.64
	직업만족도	4	0.86
	직업안정성	4	0.63
	직장동료 관계	4	0.73
활동특성	사회활동	7	0.93
	여가활동	6	0.89
노후인식	새로운 출발	4	0.87
	휴식으로의 전환	4	0.81
	노후인식	8	0.79

3.4 자료분석

본 연구의 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석기법으로는 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였으며, 직업특성과 활동특성이 노후인식에 미치는 영향을 알아보기 위해 Multiple Regression(다중회귀분석)을 실시하였다. 또한 직장인들의 일반적 특성에 따라 직업특성과 활동특성, 노후인식의 차이를 살펴보기 위해 t-test(검증)과 One-way ANOVA(일원변량분석)을 실시하였다.

IV. 연구결과 및 해석

4.1 연구대상자의 특성

본 연구의 연구대상자의 일반적 특성은 <표 2>와 같다.

총 112명 중 성별로는 여성이 68.8%로 남성 31.3%보다 높은 분포를 보였다. 연령별로는 40~49세가 48.2%로 가장 많았으며, 다음으로 30~39세 30.4%, 50세 이상 21.5% 순으로 나타났다. 결혼 상태별로는 기혼자가 75.9%로 대부분을 차지하였으며, 미혼은 24.1%이었다. 학력별로는 대졸이 36.6%로 가장 높은 분포를 보였으며, 다음으로 전문대학 졸업 33.9%, 고등학교 졸업 이하 15.2%, 대학원 졸업 14.3% 순이었다. 직업별로는 회사원이 48.2%로 가장 많았으며, 다음으로 전문직 23.3%, 자영업 16.1%, 공무원 5.4%, 기타 7.1% 순으로 나타났다.

<표 2> 연구대상자의 일반적 특성

구 분		빈도(%)	구 분		빈도(%)
성 별	남성	35(31.3)	학 력	대학교 졸업	41(36.6)
	여성	77(68.8)		대학원 졸업	16(14.3)
연 령	30~39세	34(30.4)	직 업	회사원	54(48.2)
	40~49세	54(48.2)		공무원	6(5.4)
	50세 이상	24(21.5)		전문직	26(23.2)
결혼상태	기혼	85(75.9)		자영업	18(16.1)
	미혼	27(24.1)		기타	8(7.1)
학 력	고등학교 졸업 이하	17(15.2)	계		112(100.0)
	전문대학 졸업	38(33.9)			

4.2 직업특성과 활동특성이 노후인식에 미치는 영향

4.2.1 직업특성과 활동특성이 새로운 출발에 미치는 영향

직업특성과 활동특성이 직장인의 노후의 새로운 출발에 미치는 영향을 살펴본 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 직업특성과 활동특성이 새로운 출발에 미치는 영향

구 분		새로운 출발			
		b	β	t	p
직업특성	직업태도	0.631	0.444	4.189***	0.000
	직업만족도	0.013	0.014	0.111	0.912
	직업안정성	0.104	0.092	0.948	0.345
	직장동료 관계	0.103	0.071	0.804	0.423
활동특성	사회활동	0.305	0.266	2.665**	0.009
	여가활동	-0.001	0.000	-0.005	0.996
constant		-0.862		-1.528	0.130
R ²		0.453			
F		14.492***			
(p)		(0.000)			

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

약 45.3%(R²=.453)의 설명력을 지니며, 노후의 새로운 출발에는 직업특성 중 직업태도(β

=.444, $p<.001$)와 활동특성 중 사회활동($\beta=.266$, $p<.01$)이 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다. 따라서 직장인들은 직업태도가 긍정적일수록, 사회활동이 높을수록 노후의 새로운 출발 의지가 높음을 알 수 있다.

4.2.2 직업특성과 활동특성이 휴식으로의 전환에 미치는 영향

직업특성과 활동특성이 직장인의 노후의 휴식으로의 전환에 미치는 영향을 살펴본 결과는 <표 4>과 같다.

<표 4> 직업특성과 활동특성이 휴식으로의 전환에 미치는 영향

구 분		휴식으로의 전환			
		b	β	t	p
직업특성	직업태도	0.028	0.021	0.151	0.880
	직업만족도	-0.027	-0.030	-0.188	0.851
	직업안정성	0.201	0.189	1.469	0.145
	직장동료 관계	0.137	0.100	0.858	0.393
활동특성	사회활동	-0.095	-0.087	-0.661	0.510
	여가활동	-0.146	-0.112	-0.803	0.424
constant		2.684		3.806***	0.000
R ²		0.046			
F (p)		0.835 (0.546)			

*** $p<.001$

약 4.6%($R^2=.046$)의 설명력을 지니며, 노후의 휴식으로의 전환에는 직업특성과 활동특성 모두 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다. 따라서 직장인들의 직업특성과 활동특성은 노후의 휴식으로의 전환에 별다른 영향을 미치지 않음을 알 수 있다.

4.2.3 직업특성과 활동특성이 노후인식에 미치는 영향

직업특성과 활동특성이 직장인의 노후인식에 미치는 영향을 살펴본 결과는 <표 5>과 같다. 약 24.4%($R^2=.244$)의 설명력을 지니며, 노후인식에는 직업특성 중 직업태도($\beta=.309$, $p<.05$)만이 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다. 따라서 직장인들은 직업태도가 긍정적일수록 노후인식이 긍정적임을 알 수 있다.

<표 5> 직업특성과 활동특성이 노후인식에 미치는 영향

구 분		노후인식			
		b	β	t	p
직업특성	직업태도	0.330	0.309	2.476*	0.015
	직업만족도	-0.007	-0.010	-0.070	0.944
	직업안정성	0.152	0.180	1.575	0.118
	직장동료 관계	0.120	0.110	1.061	0.291
활동특성	사회활동	0.105	0.122	1.040	0.301
	여가활동	-0.073	-0.071	-0.570	0.570
constant		0.911		1.826	0.071
R ²		0.244			
F		5.634***			
(p)		(0.000)			

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

4.3 인구사회학적 특성에 따른 직업특성, 활동특성, 노후인식

4.3.1 인구사회학적 특성에 따른 직업특성

4.3.1.1 인구사회학적 특성에 따른 직업태도

직장인들의 인구사회학적 특성에 따라 직업태도에 대해 살펴본 결과는 <표 6>와 같이 5점 만점 중 전체 평균이 3.99로, 직장인들은 직업태도가 긍정적인 것으로 나타났다.

<표 6> 인구사회학적 특성에 따른 직업태도

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남성	35	3.66	0.59	-4.43***	0.000
	여성	77	4.14	0.42		
연 령	30~39세	34	3.62	0.49	16.85***	0.000
	40~49세	54	4.11	0.40		
	50세 이상	24	4.26	0.54		
결혼상태	기혼	85	4.14	0.43	6.23***	0.000
	미혼	27	3.52	0.51		
학 력	전문대학 졸업 이하	55	4.13	0.44	2.90**	0.005
	대학교 졸업 이상	57	3.86	0.57		
직 업	회사원, 공무원	60	3.79	0.53	12.07***	0.000
	전문직	26	4.13	0.44		
	자영업, 기타	26	4.31	0.37		
전 체		112	3.99	0.52		

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

성별로는 여성 직장인이 남성 직장인보다 직업태도가 긍정적이었으며, 성별에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=-4.43$, $p<.001$). 연령별로는 연령이 많은 직장인일수록 직업태도가 긍정적이었으며, 연령에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=16.85$, $p<.001$). 결혼 상태별로는 기혼인 직장인이 미혼인 직장인보다 직업태도가 긍정적이었으며, 결혼 상태에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=6.23$, $p<.001$). 학력별로는 전문대학 졸업 이하인 직장인이 대학교 졸업 이상인 직장인보다 직업태도가 긍정적이었으며, 학력에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=2.90$, $p<.01$). 직업별로는 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인이 직업태도가 가장 긍정적이었고, 회사원 및 공무원인 직장인은 다른 직장인보다 직업태도가 긍정적이지 않았으며, 직업에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=12.07$, $p<.001$).

이상과 같이 직장인들은 직업태도가 긍정적이었으며, 여성 직장인과 연령이 많은 직장인일수록, 기혼인 직장인, 전문대학 졸업 이하인 직장인, 그리고 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인이 다른 직장인보다 직업태도가 긍정적이었다.

4.3.1.2 인구사회학적 특성에 따른 직업만족도

직장인들의 인구사회학적 특성에 따라 직업만족도를 살펴본 결과는 <표 7>과 같이 5점 만점 중 전체 평균이 3.56으로, 직장인들은 직업만족도가 높은 것으로 나타났다.

<표 7> 인구사회학적 특성에 따른 직업만족도

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남성	35	3.28	0.86	-2.58*	0.011
	여성	77	3.68	0.72		
연 령	30~39세	34	2.93	0.56	22.66***	0.000
	40~49세	54	3.76	0.57		
	50세 이상	24	3.98	0.95		
결혼상태	기혼	85	3.78	0.71	6.18***	0.000
	미혼	27	2.85	0.59		
학 력	전문대학 졸업 이하	55	3.61	0.70	0.76	0.446
	대학교 졸업 이상	57	3.50	0.86		
직 업	회사원, 공무원	60	3.28	0.77	8.88***	0.000
	전문직	26	3.87	0.88		
	자영업, 기타	26	3.88	0.44		
전 체		112	3.56	0.79		

* $p<.05$, *** $p<.001$

성별로는 여성 직장인이 남성 직장인보다 직업만족도가 높았으며, 성별에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=-2.58$, $p<.05$). 연령별로는 연령이 많은 직장인일수록 직업만족도가 높았으며, 연령에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=22.66$, $p<.001$). 결혼 상태별로는 기혼인 직장인이 미혼인 직장인보다 직업만족도가 높았으며, 결혼 상태에 따라 유의미한 차이를 보였

다($t=6.18, p<.001$). 학력별로는 전문대학 졸업 이하인 직장인이 대학교 졸업 이상인 직장인보다 직업만족도가 높았으나 유의미한 차이는 아니었다. 직업별로는 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인이 직업만족도가 가장 높았고, 회사원 및 공무원인 직장인은 다른 직장인보다 직업만족도가 낮았으며, 직업에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=8.88, p<.001$).

이상과 같이 직장인들은 직업만족도가 높았으며, 여성 직장인과 연령이 많은 직장인일수록, 기혼인 직장인, 그리고 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인이 다른 직장인보다 직업만족도가 높았다.

4.3.1.3 인구사회학적 특성에 따른 직업안정성

직장인들의 인구사회학적 특성에 따라 직업안정성을 살펴본 결과는 <표 8>과 같이 5점 만점 중 전체 평균이 3.28로, 직장인들은 직업안정성이 그다지 높지 않다고 인식하는 것으로 나타났다.

<표 8> 인구사회학적 특성에 따른 직업안정성

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남성	35	2.98	0.49	-3.39**	0.001
	여성	77	3.42	0.69		
연 령	30~39세	34	2.92	0.56	8.86***	0.000
	40~49세	54	3.38	0.65		
	50세 이상	24	3.55	0.81		
결혼상태	기혼	85	3.40	0.68	4.70***	0.000
	미혼	27	2.90	0.40		
학 력	전문대학 졸업 이하	55	3.41	0.62	2.07*	0.040
	대학교 졸업 이상	57	3.15	0.68		
직 업	회사원, 공무원	60	2.96	0.57	21.10***	0.000
	전문직	26	3.58	0.55		
	자영업, 기타	26	3.72	0.58		
전 체		112	3.28	0.66		

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

성별로는 여성 직장인이 남성 직장인보다 직업안정성이 높다고 인식하였으며, 성별에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=-3.39, p<.01$). 연령별로는 연령이 많은 직장인일수록 직업안정성이 높다고 인식하였으며, 연령에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=8.86, p<.001$). 결혼상태별로는 기혼인 직장인이 미혼인 직장인보다 직업안정성이 높다고 인식하였으며, 결혼상태에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=4.70, p<.001$). 학력별로는 전문대학 졸업 이하인 직장인이 대학교 졸업 이상인 직장인보다 직업안정성이 높다고 인식하였으며, 학력에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=2.07, p<.05$). 직업별로는 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인이 직업안정성이 가장 높다고 인식하였고, 회사원 및 공무원인 직장인은 다른 직장인보다

직업안정이 낮다고 인식하였으며, 직업에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=21.10$, $p<.001$).

이상과 같이 직장인들은 직업안정성이 그다지 높지 않다고 인식하였으며, 여성 직장인과 연령이 많은 직장인일수록, 기혼인 직장인, 전문대학 졸업 이하인 직장인, 그리고 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인이 다른 직장인보다 직업안정성이 높다고 인식하였다.

4.3.1.4 인구사회학적 특성에 따른 직장동료 관계

직장인들의 인구사회학적 특성에 따라 직장동료 관계를 살펴본 결과는 <표 9>와 같이 5점 만점 중 전체 평균이 3.67로, 직장인들은 직장동료 관계가 높은 것으로 나타났다.

<표 9> 인구사회학적 특성에 따른 직장동료 관계

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남성	35	3.56	0.45	-1.51	0.135
	여성	77	3.72	0.53		
연 령	30~39세	34	3.48	0.25	17.54***	0.000
	40~49세	54	3.58	0.37		
	50세 이상	24	4.15	0.74		
결혼상태	기혼	85	3.73	0.56	2.98**	0.004
	미혼	27	3.49	0.27		
학 력	전문대학 졸업 이하	55	3.57	0.51	-2.04*	0.044
	대학교 졸업 이상	57	3.77	0.50		
직 업	회사원, 공무원	60	3.60	0.42	8.16***	0.000
	전문직	26	4.00	0.57		
	자영업, 기타	26	3.51	0.52		
전 체		112	3.67	0.51		

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

성별로는 여성 직장인이 남성 직장인보다 직장동료 관계가 높았으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 연령별로는 연령이 많은 직장인일수록 직장동료 관계가 높았으며, 연령에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=17.54$, $p<.001$). 결혼 상태별로는 기혼인 직장인이 미혼인 직장인보다 직장동료 관계가 높았으며, 결혼 상태에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=2.98$, $p<.01$). 학력별로는 대학교 졸업 이상인 직장인이 전문대학 졸업 이하인 직장인보다 직장동료 관계가 높았으며, 학력에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=-2.04$, $p<.05$). 직업별로는 전문직에 종사하는 직장인이 직장동료 관계가 가장 높았고, 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인은 다른 직장인보다 직장동료 관계가 낮았으며, 직업에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=8.16$, $p<.001$).

이상과 같이 직장인들은 직장동료 관계가 높았으며, 연령이 많은 직장인일수록, 기혼인 직장인, 대학교 졸업 이상인 직장인, 그리고 전문직에 종사하는 직장인이 다른 직장인보다 직장동료 관계가 높았다.

4.3.2 인구사회학적 특성에 따른 활동특성

4.3.2.1 인구사회학적 특성에 따른 사회활동

직장인들의 인구사회학적 특성에 따라 사회활동에 대해 살펴본 결과는 <표 10>과 같이 5점 만점 중 전체 평균이 3.93으로, 직장인들은 사회활동이 높은 것으로 나타났다.

<표 10> 인구사회학적 특성에 따른 사회활동

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남성	35	3.91	0.62	-0.20	0.843
	여성	77	3.94	0.67		
연 령	30~39세	34	3.68	0.57	5.37**	0.006
	40~49세	54	3.96	0.58		
	50세 이상	24	4.22	0.77		
결혼상태	기혼	85	4.00	0.64	2.03*	0.045
	미혼	27	3.71	0.63		
학 력	전문대학 졸업 이하	55	3.98	0.72	0.83	0.409
	대학교 졸업 이상	57	3.88	0.57		
직 업	회사원, 공무원	60	3.74	0.55	6.01**	0.003
	전문직	26	4.15	0.41		
	자영업, 기타	26	4.15	0.89		
전 체		112	3.93	0.65		

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

성별로는 여성 직장인이 남성 직장인보다 사회활동이 높았으나 유의미한 차이는 아니었다. 연령별로는 연령이 많은 직장인일수록 사회활동이 높았으며, 연령에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=5.37$, $p<.01$). 결혼 상태별로는 기혼인 직장인이 미혼인 직장인보다 사회활동이 높았으며, 결혼 상태에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=2.03$, $p<.05$). 학력별로는 전문대학 졸업 이하인 직장인이 대학교 졸업 이상인 직장인보다 사회활동이 높았으나 학력에 따른 유의미한 차이는 없었다. 직업별로는 전문직과 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인이 회사원 및 공무원인 직장인보다 사회활동이 높았으며, 직업에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=6.01$, $p<.01$).

이상과 같이 직장인들은 사회활동이 높았으며, 연령이 많은 직장인일수록, 기혼인 직장인, 그리고 전문직과 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인이 다른 직장인보다 사회활동이 높았다.

4.3.2.2 인구사회학적 특성에 따른 여가활동

직장인들의 인구사회학적 특성에 따라 여가활동에 대해 살펴본 결과는 <표 11>와 같이 5점 만점 중 전체 평균이 4.31로, 직장인들은 여가활동이 높은 것으로 나타났다.

<표 11> 인구사회학적 특성에 따른 여가활동

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남성	35	4.20	0.60	-1.43	0.156
	여성	77	4.36	0.51		
연 령	30~39세	34	4.07	0.46	8.45***	0.000
	40~49세	54	4.31	0.52		
	50세 이상	24	4.63	0.56		
결혼상태	기혼	85	4.68	0.54	2.42*	0.017
	미혼	27	4.09	0.51		
학 력	전문대학 졸업 이하	55	4.42	0.53	2.08*	0.040
	대학교 졸업 이상	57	4.20	0.54		
직 업	회사원, 공무원	60	4.16	0.50	5.50**	0.005
	전문직	26	4.40	0.52		
	자영업, 기타	26	4.55	0.58		
전 체		112	4.31	0.54		

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

성별로는 여성 직장인이 남성 직장인보다 여가활동이 높았으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 연령별로는 연령이 많은 직장인일수록 여가활동이 높았으며, 연령에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=8.45$, $p<.001$). 결혼 상태별로는 기혼인 직장인이 미혼인 직장인보다 여가활동이 높았으며, 결혼 상태에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=2.42$, $p<.05$). 학력별로는 전문대학 졸업 이하인 직장인이 대학교 졸업 이상인 직장인보다 여가활동이 높았으며, 학력에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=2.42$, $p<.05$). 직업별로는 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인이 여가활동이 가장 높았고, 회사원 및 공무원인 직장인은 다른 직장인보다 여가활동이 낮았으며, 직업에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=5.50$, $p<.01$).

이상과 같이 직장인들은 여가활동이 높았으며, 연령이 많은 직장인일수록, 기혼인 직장인, 전문대학 졸업 이하인 직장인, 그리고 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인이 다른 직장인보다 여가활동이 높았다.

4.3.3 인구사회학적 특성에 따른 노후인식

직장인들의 인구사회학적 특성에 따라 노후에 대한 인식을 살펴본 결과는 <표 12>와 같이 5점 만점 중 전체 평균이 3.24로, 직장인들은 노후에 대해 그다지 긍정적으로 인식하지 않는 것으로 나타났다.

<표 12> 인구사회학적 특성에 따른 노후인식

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남성	35	2.85	0.51	-5.65***	0.000
	여성	77	3.42	0.49		
연 령	30~39세	34	3.13	0.49	1.93	0.150
	40~49세	54	3.23	0.63		
	50세 이상	24	3.42	0.45		
결혼상태	기혼	85	3.26	0.57	0.66	0.514
	미혼	27	3.18	0.54		
학 력	전문대학 졸업 이하	55	3.35	0.46	2.00*	0.049
	대학교 졸업 이상	57	3.14	0.63		
직 업	회사원, 공무원	60	3.10	0.58	5.75**	0.004
	전문직	26	3.31	0.50		
	자영업, 기타	26	3.51	0.46		
전 체		112	3.24	0.56		

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

성별로는 여성 직장인이 남성 직장인보다 노후에 대해 긍정적으로 인식하였으며, 성별에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=-5.65$, $p<.001$). 연령별로는 연령이 많은 직장인일수록 노후에 대해 긍정적으로 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 결혼 상태별로는 기혼인 직장인이 미혼인 직장인보다 노후에 대해 긍정적으로 인식하였으나 결혼 상태에 따른 유의미한 차이는 없었다. 학력별로는 전문대학 졸업 이하인 직장인이 대학교 졸업 이상인 직장인보다 노후에 대해 긍정적으로 인식하였으며, 학력에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=2.00$, $p<.05$). 직업별로는 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인이 노후에 대해 가장 긍정적으로 인식하였고, 회사원 및 공무원인 직장인은 다른 직장인보다 노후에 대해 긍정적으로 인식하지 않았으며, 직업에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=5.75$, $p<.01$).

이상과 같이 직장인들은 노후에 대해 그다지 긍정적으로 인식하지 않았으며, 여성 직장인과 전문대학 졸업 이하인 직장인, 그리고 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인이 다른 직장인보다 노후에 대해 긍정적으로 인식하였다.

V. 결론 및 제언

직장인은 경제활동을 하면서 자녀를 양육하면서 노부모를 부양하고 있다. 그러나 평균수명의 지속적인 증가에 반해 국민연금기금의 부족과 조기퇴직으로 인하여 고령화의 위험이 심각하게 다가오고 있지만 자신의 노후를 준비하는데 미흡한 실정이다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 연구대상의 인구사회학적 특성은 여성(68.8%)이 높은 분포를 보였으며, 연령은 40~49세(48.2%)가 많았으며, 기혼자(75.9%)가 대부분을 차지하였다. 학력은 대졸(36.6%)이

가장 높은 분포를 보였으며, 직업은 회사원(48.2%)이 가장 많았다.

둘째, 직업특성과 활동특성이 노후인식에 미치는 영향을 검증한 결과, 노후를 새로운 출발로 인식하는 경우 직업특성에서는 직업태도가, 활동특성에서는 사회활동이 통계적으로 유의미하였으며, 노후를 휴식으로의 전환으로 인식하는 경우 직업특성과 활동특성 모두 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다.

셋째, 인구사회학적 특성에 따라 직업특성의 차이를 검증한 결과, 직장인들은 직업태도가 긍정적이었고, 직업만족도가 높았으며, 여성이, 연령이 많을수록, 기혼자가, 그리고 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인이 다른 직장인보다 직업태도가 긍정적이었고, 직업만족도가 높았다. 반면 직장인들은 직업안정성이 그다지 높지 않다고 인식하였으며, 여성이, 연령이 많을수록, 기혼자가, 전문대학 졸업 이하가, 그리고 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인이 다른 직장인보다 직업안정성이 높다고 인식하였다. 또한 직장인들은 직장동료 관계가 높았으며, 연령이 많을수록, 기혼자가, 대학교 졸업 이상인, 그리고 전문직에 종사하는 직장인이 다른 직장인보다 직장동료 관계가 높았다.

넷째, 인구사회학적 특성에 따라 활동특성의 차이를 검증한 결과, 직장인들은 사회활동이 높았으며, 연령이 많을수록, 기혼자가, 그리고 전문직과 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인이 다른 직장인보다 사회활동이 높았다. 또한 직장인들은 여가활동이 높다고 인식하였으며, 연령이 많을수록, 기혼자가, 전문대학 졸업 이하가, 그리고 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인이 다른 직장인보다 여가활동이 높다고 인식하였다.

다섯째, 인구사회학적 특성에 따라 노후인식의 차이를 검증한 결과, 직장인들은 노후에 대해 그다지 긍정적으로 인식하지 않았으며, 여성이 남성보다, 전문대학 졸업 이하가 대학교 졸업 이상인 직장인보다, 그리고 자영업 및 기타 직업에 종사하는 직장인이 다른 직장인보다 노후에 대해 긍정적으로 인식하였다.

마지막으로 이 연구의 한계점 및 후속연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 서울 및 경기지역의 직장인을 대상으로 하였기 때문에, 연구결과를 전국적으로 일반화하는 데는 한계가 있으며, 후속 연구에서는 도시와 농어촌의 비교연구, 시간경과에 따른 종단연구가 필요하다고 하겠다.

둘째, 구조화된 설문조사는 응답자 자신의 주관적인 자기기입식이므로 은퇴까지의 기간이 많이 남았거나 은퇴를 생각해 보지 않은 연령대의 경우에는 그들의 답변이 실제적인 상황을 정확히 반영하지 못하는 경우가 있다. 따라서 향후 연구에서는 보다 발전된 측정도구에 의한 질적 연구의 병행이 요구된다.

이러한 연구의 한계에도 불구하고 본 연구에서 파악된 직장인의 직업특성과 활동특성에 따른 노후인식은 향후 100세 시대에 맞는 노후준비의 시기와 방향을 설정하는데 개인적 측면에서나 정책적 측면에서 의미있는 시사점을 제공하였다고 생각된다

참고문헌

- 강경수(2005). 여성교원의 퇴직에 대한 태도와 퇴직 후 사회 활동에 관한 탐색적 연구, 한서대학교 정보산업대학원 석사학위논문.
- 김연옥(1992), “퇴직예정자의 퇴직태도 및 퇴직 후 계획에 대한 연구”, **사회복지연구**, 4(1), pp.1~26.
- 김옥(2006), “경로당 이용 노인의 자아존중감과 영향요인 연구”, **노인복지연구**, 32(1), pp.271~293.
- 김주희, 이기영, 최현자(2009). “은퇴자의 은퇴 이후 생활수준 변화 인식에 관한 연구”. **한국가족자원경영학회지**, 13(4), pp.73~93.
- 문승규(2007), 퇴직에 대한 태도와 퇴직준비교육에 대한 요구, 한국기술교육대학교 인력개발전문대학원 석사학위논문
- 배문조(2006), 개인적 심리적 직업관련 변인이 은퇴기대와 은퇴준비에 미치는 영향, 경북대학교 대학원 박사학위논문.
- 배문조, 전귀연(2006), “개인변인, 심리변인, 직업관련변인이 은퇴기대에 미치는 영향”, **대한가정학회**, 44(12), pp.53~64.
- 배문조(2007). “직장인의 은퇴기대가 은퇴준비교육요구에 미치는 영향”. **한국가정관리학회지**, 25(1), pp.145~158.
- 백해정(2000), 중년기 직장남성의 은퇴결정 및 노후재취업에 관한 연구, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문
- 성미애(1999), 남성 퇴직자의 생활태도 유형화 및 유형별 퇴직 후 적응도, 서울대학교 대학원 박사학위논문
- 양순미, 홍성래, 홍숙자(2004), “농촌노인의 사회활동과 자아존중감에 관한 연구”, **농촌사회**, 14(2), pp.145~178.
- 오병철(2012). 베이비붐 세대 남성 직장인들의 퇴직 태도, 노후준비, 노년기 사회참여 의향. 한서대학교 대학원 박사학위논문.
- 이소정(2009), "우리나라 중장년층의 노후준비에 관한 인식과 정책적 함의", **보건복지포럼**, 147(1), pp.72~80.
- 이승아, 한경혜(1998), “중년기 직장남성의 퇴직에 대한 태도와 퇴직 후 생활계획”, **대한가정학회**, 36(5), pp.125~135.
- 정운영, 백은영(2009), "은퇴에 대한 의식, 은퇴태도와 은퇴준비 행동의 인과관계분석", **한국사회보장학회**, 25(2), pp.115~139.
- 최가영, 조임현, 이의훈(2001), “노년기 근로자의 퇴직현상에 대한 실증적 연구”, **한국노년학**, 21(1), pp.73~92.
- 최성재(1989), “퇴직예정자의 퇴직에 대한 태도와 퇴직 후의 생활전망 인식에 관한 연구”, **사회복지연구**, 창간호, pp.47~65.
- 한정란, 안경실, 오병철(2010). “중년 직장 남성의 직업 및 퇴직에 대한 태도”. **한국노년학**, 30(2), pp.599~613.
- 통계청(2011), “2011 고령자통계”.
- 통계청(2014), “2014 국가통계포털”
- Antonucci, T. C.(2001), Aldyama, H., & Merline, A., “Dynamics of social

- relationships in mid life”, In Lachman, M. E.(Ed), Handbook of Mid life Development, NY: John Wiley & Sons Inc, pp.571~598.
- Bosse, R., Aldwin, C. M., Levenson, M. R., Spiro, A & Mroczek, D. K.(1993), "Change in Social Support after Retirement – Longitudinal Findings from the Normative Aging Study," *Journals of Gerontology*, 48(4), pp.210-217.
- Dan, A. A.(2004), What are people doing to prepare for retirement? Structural, personal, work, and family predictors of planning, Ph. D. Dissertation, Case Western Reserve University.
- Glass, J. C., & Flynn, D. K.(2000), "Retirement needs and preparation of rural middle-aged persons," *Educational Gerontology*, 26(2), pp.109-134.
- Hanson, K., Wapner, S.(1994). “Transition To Retirement: Gender Differences. *International Journal of Aging and Human Development*”, 39(3), pp.189 ~207.
- Hornstein, G. A., Wapner, S.(1985). “Modes of Experiencing and Adapting to Retirement”. *International Journal of Aging and Human Development*. 21(4), pp.291~315.
- Fillenbaum, G. G.(1971), “On the Relation between attitude to work and attitude to retirement”, *Journal of Gerontology*, 26(30), pp.244~248.
- Gee, S., & Baillie, J.(1999), “Happily ever after? An exploration of retirement expectations”, *Educational Gerontology*, 25(2), pp.109~128.
- Gloudy, W. J., Powers, E. A., & Keith, P.(1975), “ Work and Retirement: A Test of Attitudinal Relationship”, *Journal of Gerontology*, 30(2), pp.193~198.
- Hardy, M. A., & Quadagno, J.(1995), “Satisfaction with early retirement: Making choice in the auto industry”. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 50B, pp.217~228.
- Havighurst, R. J.(1968). “Personality and Pattern of Aging”, *The Gerontologist*, 8(1), pp.20~33.
- Hornstein, G. A., & Wapner, S.(1985), “Modes of experiencing and adapting to retirement”, *International Journal on Aging and Human Development*, 21(4), pp.291~315.
- Kilty, K. M., & Behling, J. H.(1985), “Retirement financial planning among professional workers”, *The Gerontologist*, 26(5), pp.525~630.
- Kim, M. H.(1992), Retirement attitudes, preparations, conceptualizations and behavioral intentions toward retirement among first generation Korean-Americans in mid-life, Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University.
- Lachman, M. E., & Burack, O. R.(1993), “Planning and control processes across the life span: An overview”, *International Journal of Behavioral Development*. 16(2), pp.131~143.
- Richardson, V., & Kilty, K. M.(1992), “Retirement Intentions Among Black

- professionals: Implications for Practice with Older Black Adults". *The Gerontologist*. 32(1), pp.7~16.
- Rowe, J. W., & Kahn. R. H.(1998), "Successful Aging", NY: Dell Publishing. a Division of Random House.
- Staples, P. A.(1998), Attitude retirement and lifelong career development among adolescents, young adults and mid-life adults, Unpublished doctoral dissertation, The George Washington University.
- Szinovacz, M.(1987), "Preferred retirement timing retirement satisfaction in women", *International Journal of Aging and Human Development*, 24(4), pp.301~317.
- Woodruff, D. S., & Birren, J. E.(1983), "Scientific Perspectives and Social Issues(2nd ed)", CA: Brooks/Cole.

Impact of Occupational Characteristics and Activity Characteristics on Awareness of Old Age in Company Employees

Gye Soo Shin* Seung Sook Kwon, **

The purpose of this study was to examine the influence of the occupational characteristics and activity characteristics of company employees who carried out economic activities on their awareness of old age. And it's also meant to analyze whether there were any differences in occupational characteristics, activity characteristics and awareness of old age according to sociodemographic characteristics.

The subjects in this study were 112 selected office workers who resided in Seoul and Gyeonggi Province and who were in their 30s through 50s. As for data analysis, a statistical package SPSS WIN 21.0 was employed. The analysis methods used in this study were frequency analysis, reliability analysis, multiple regression analysis, t-test and one-way ANOVA, and the variables analyzed were sociodemographic characteristics(gender, age, marital status, academic credential and occupation), occupational characteristics(occupational attitude, occupational satisfaction, job stability and relationships with fellow workers), activity characteristics(social activity and leisure activity), and awareness of old age(new beginning or transition to rest).

The major findings of the study were as follows:

First, as a result of analyzing the impact of the occupational characteristics and the activity characteristics on the way of looking at old age, whether old age was considered to be a new beginning made statistically significant differences to occupational attitude in the area of the occupational characteristics and to social activity in the area of activity characteristics. Whether old age was regarded as transition to rest exerted no statistically significant influence on either occupational characteristics or activity characteristics.

Second, as a result of analyzing whether there were any differences in awareness of old age according to sociodemographic characteristics, the company employees didn't take that positive view of old age. The respondents who were female, who received junior-college or lower education and who were self-employed or had unspecified other occupations viewed one's declining years more favorably than their counterparts who were male, who received college or higher education and who had specified jobs without being self-employed.

Keywords: occupational characteristics, activity characteristics,
awareness of old age.

* Instructor, School of Creativity Liberal Education, Hoseo University

** Instructor, Dept of Social Welfare, Kookja University