

雇傭職業能力開發研究  
 第18卷(3), 2015. 12, pp. 125~149  
 © 韓國職業能力開發院

## 한국 중·고령자의 은퇴유형별 분류 규칙 도출에 관한 종단적 연구

서 여 주\*

본 연구는 한국 중·고령자의 은퇴유형별 영향원인을 분석하여 규칙을 도출하는 종단적 연구를 수행하였다. 연구 자료로는 한국노동연구원과 한국고용정보원이 2006년부터 2012년까지 총 4회에 걸쳐 수집한 ‘고령화 연구 패널 조사(Korean Longitudinal Study of Ageing: KLoSA)’ 자료를 이용하여 분석하였다.

본 연구 결과의 전반적인 평가를 살펴보면, 완전은퇴를 결정하는 주요한 요인으로 일과 관련된 경험, 즉 일자리의 주관적 기대감, 일자리의 전반적 만족도, 업무스트레스 요인이 가장 밀접한 예측요인으로 도출되었다. 그러나 부분은퇴와 직업이동성은 전반적으로 응답자의 연령에 의해 2년 후 일을 줄일 것인지 또는 다른 직무를 바꾸어서라도 일을 더 할 것인지로 나뉘는 결정적 예측 요인으로 분석 되었다.

본 연구는 최근 베이비부머 세대의 은퇴가 가속화되고 있는 가운데 완전은퇴는 물론 부분은퇴 및 직업이동성에 관한 다양한 은퇴유형을 구분하여 살펴봄으로써 단순히 은퇴와 은퇴하지 않음으로 나눈 여타의 연구들과는 다른 차별점을 가진다. 또한 고령자 및 은퇴자를 위한 다양한 정책 및 제도를 마련하는데 충분한 가치를 지닌다.

- 주제어: 완전은퇴, 부분은퇴, 직업이동성, 의사결정나무분석, 종단적 연구

투고일: 2015년 07월 06일, 심사일: 08월 12일, 게재확정일: 2015년 09월 23일

\* 이화여자대학교 소비자학과 박사수료(yejoo@hotmail.com)

## I. 서론

우리나라의 2014년 고령인구는 총 인구의 12.7%로 매년 증가하는 추세이며, 이 비율이 2024년에는 19.0%가 되고, 2034년에는 27.6%로 계속 늘어날 전망이다. 2008년 고령인구 비중이 전체 인구의 10%를 넘어선 후 2026년에 고령인구 비중이 20%에 접어들어 앞으로 12년 쯤 후면 인구 5명 중 1명이 고령자인 시대가 도래 하게 되었다(통계청, 2015). 이처럼 유례없이 빠른 고령화는 ‘은퇴’에 대한 개인의 관심뿐만 아니라 전 사회적으로 은퇴 준비 및 은퇴 이후 삶의 설계가 매우 중요해지고 있다(홍성희·곽인숙, 2006). 그러나 우리나라는 선진국에 비해 낮은 정년 연령과 사회복지제도의 미비, 부양 의식 약화 등으로 인해(최현자 외, 2009) 노인들의 삶은 매우 불안하고 이로 인해 고령의 은퇴자들이 다시 노동시장으로 진입하는 경우도 늘어나고 있다. 실제로 65세 이상 노인 인구의 구직활동 및 경제활동참가율, 그리고 이들의 고용률이 지속적으로 증가하고 있는 추세가 이를 방증한다(김복순, 2014). 그럼에도 불구하고, 여전히 우리사회의 65세 이상 노인 빈곤율은 2013년 기준 48.1%로 OECD 회원국 평균을 훨씬 상회하는 등 고령 은퇴자의 노동참여 및 활용은 우리 사회의 커다란 숙면과제가 되었다(엄태근, 2014).

따라서 많은 학자들은 은퇴자가 은퇴 이후에도 직장 및 직업을 바꾸어 노동에 참여하는 계속 근로자와 가교일자리에 종사하는 부분은퇴나 일자리에서 완전히 물러나는 완전 은퇴의 다양한 연구가 진행되어 왔다. 은퇴 이후 노동참여에 대해 우석진(2010)은 퇴직 연령과 성별, 연금소득이 영향을 미치는 것으로 분석하였으며, 전승훈(2008)의 연구에서도 연금금액이 은퇴 후 경제활동 참여에 영향을 준다고 노동패널자료를 토대로 추정하였다. 김연주와 차경옥(2008)은 성별, 은퇴시점의 연령, 은퇴의 자발성, 근로유형, 가계 소득 및 지출이 완전은퇴와 부분은퇴 선택에 영향을 미치는 요인임을 밝혔다.

Kim & DeVaney(2005)는 건강상태, 공적연금 및 사적연금 등의 연금소득이 은퇴자의 부분은퇴에 영향을 미친다고 주장하였으며, Bryant(1990)와 Hatcher(2002)는 자산의 보유와 은퇴 이후의 근로의 관계가 매우 밀접함을 나타냈다. Lo & Chan(2014)은 홍콩의 고령의 근로자를 대상으로 완전은퇴와 경력을 유지하며 일자리를 지속하는 경

우(career bridge employment)와 경력과 무관한 일을 하며 일자리를 지속하는 경우(non-career bridge employment)에 영향요인을 찾아 분석하였다.

위에서 살펴본 바와 같이, 은퇴 이후 경제참여 활동에 대한 그 동안의 선행연구는 대부분 부분은퇴 결정 및 은퇴이후의 경제참여 활동에 대해 선형회귀분석 및 다중회귀분석 등을 이용하여 영향요인을 살펴보거나, 완전은퇴자와의 집단 간 차이분석을 살펴보는 것이 대부분이었다. 그러나 부분은퇴를 결정하는 데에는 개인의 주관적 판단 및 의사결정 과정 속에 포함된 비선형성과 불확실성이 존재하기 때문에 본 연구에서는 이러한 기존 모형의 단점을 보완하여 분석하고자 한다. 즉 한국 중·고령자의 은퇴유형을 완전은퇴자 뿐만이 아니라 기존의 일을 줄여 은퇴를 늦추는 부분은퇴 그리고 직업을 바꿔서라도 일을 더 하고자 하는 직업이동성에 대한 유형을 의사결정나무모형에 기반 하여 영향요인을 살펴보고자 한다. 이는 현재 베이비부머 세대의 은퇴가 가속화되고 있는 가운데 직업이동 및 부분은퇴 등을 통한 은퇴자의 노동참여가 더욱 더 증가될 것으로 예상되고 있는 만큼, 의사결정나무 모형을 통해서 은퇴유형을 보다 세분화하여 각 유형별 규칙을 예측하는 것은 매우 의미가 있다. 본 연구는 향후 초고령화 사회로의 진입을 앞두고 있는 현 시점에 매우 시의적절하며, 특히 기존의 분석의 한계를 보완할 수 있는 의사결정나무 분석 기법을 통해 한국 중·고령자의 부분은퇴 및 계속적 노동참여에 대한 직업이동성의 체계적이며 명확한 기초자료를 제공할 수 있을 것이라 기대한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 은퇴의 정의

생산과 소비가 분리되지 않았고, 자급자족으로 스스로의 생산과 소비를 책임졌었던 농경시대에는 은퇴에 대한 개념이 명확하지 않았다. 18세기의 산업혁명 이후에야 오늘날의 은퇴에 대한 개념이 나타나게 되었는데, 이러한 은퇴에 대한 정의는 시대적 흐름이나 노동시장의 구조 등에 따라 변화하고 점차 다양해지고 있다. 먼저 Tibbitits(1954)는 노동자들이 경험하는 은퇴를 세 가지 차원으로 분류하였는데, 첫째, 주요한 경력의 직업으

로부터 분리 및 물러남이고, 둘째, 일부 노동자들이 새로운 직업으로의 전환하기도 하여 이러한 조정 후 노동시장으로부터 완전하거나 최종적 분리를 의미하게 되었다. 마지막으로 다양한 형태의 생산·기여 활동의 종료라고 분류하였다. 또 다른 학자 Atchley (1976)는 은퇴를 전임으로 고용되지 않고 기존의 직장에서부터 획득된 은퇴연금으로 수입이 얻어지는 상태라고 정의하였다(이지영·최현자, 2009).

위에서 살펴본 바와 같이 은퇴는 노동자에 대한 '연령주의(ageism)'의 작동기제로써 생산의 공간에서 고령의 나이로 인한 물러남의 개념을 가지며, 한편으로는 고령 노동자의 노동효율성 저하라는 '기능주의(functionalism)'의 성격을 지니기도 하였다. 이에 은퇴는 하나의 위기로써, 지위와 자아정체감의 상실, 비생산적인 여가시간, 무능력하다는 사회적 낙인, 남성적이지 못한 것이라고 바라보는 경우도 있으며(Miller, 1965), 은퇴와 죽음을 함께 보는 등 은퇴에 대해 두려움이나 피해야 할 것 등의 부정적 시각으로 보기도 하였다(Fretz & Merlicangas, 1992). 그러나 Atchley(1977)의 경우 은퇴한 노인들의 경우, 은퇴 전의 계획 및 사회적 제도와 복지로 인해 은퇴 후에도 적응이 어렵지 않음을 주장하며 은퇴에 대한 긍정적 성격을 밝히기도 하는 등 은퇴를 바라보는 시각은 혼재되어 있음을 알 수 있다.

한편 우리나라에서는 은퇴를 정의함에 있어 본격적인 소득활동을 그만두고 현 시점에서 일을 하지 않고 있거나, 소일거리 정도의 일을 하고 있는 경우, 앞으로도 특별한 변화가 없는 한 소일거리 정도 이외의 일을 할 의사가 없는 상태로 규정하였다(이지영·최현자, 2009). 또한 은퇴는 인생의 후반기에 접어들고 있음을 알리는 전환기적인 사건으로 공식적으로 일에서 물러나는 사건임과 동시에 은퇴자로서의 새로운 역할을 수행하기 위한 준비단계에서부터 은퇴 후 적응까지를 포함하는 광범위한 과정(김선영·윤혜영, 2013)으로 정의하였다. 그러므로 은퇴는 노동시장으로부터의 완전한 탈퇴를 일컫는 일회적 사건이 아니라, 정규직에서 비정규직, 상용직에서 임시직, 공식부문에서 비공식부문으로 노동기회가 이동되는 다중적(multiple), 다단계적(multi-sequential) 노동이동(work transition)의 특성을 가진다(박경숙, 2001).

은퇴의 정의와 은퇴를 바라보는 시각은 다양하게 존재하지만, 노동시장으로부터의 은퇴는 과거 노동시장에서의 위치, 이직 및 구직활동, 재취업 과정에 이르는 일련의 '노동이동' 과정과 밀접하게 연계되어 있다(박경숙, 2001). 본 연구에서도 이처럼 은퇴에 대해 일회적 사건이 아닌 노동시장에서의 점진적 과정으로의 이동 및 물러남이라는 개념에 착안하여 은퇴의 종류를 일자리에서 완전히 물러나는 것을 의미하는 '완전은퇴'와 기존의

일자리에서 다른 직종으로 직장을 옮기면서 일을 계속하고자 하는 ‘직업이동성’, 그리고 노동에 참여하되 점차적으로 노동시간을 줄이고자 하는 ‘부분은퇴’로 바라보고자 한다 (Lo & Chan, 2014; Zaniboni, S., Sarchielli, G., & Fraccaroli, F., 2010).

## 2. 은퇴결정요인 분석

한국의 빠른 고령화 속도가 사회적 이슈가 되자 2004년을 기점으로 은퇴 연구를 주제로 한 학술지 논문이 현저히 나타나기 시작하였으며, 베이비부머의 본격적인 은퇴시작으로 인해 2008년부터는 은퇴에 관한 보다 다양한 연구가 활발하게 진행되고 있다(성영모·오재은·박승은, 2013).

은퇴결정에 영향을 미치는 변인으로 먼저 성별과 연령에 대해 살펴보면, 일반적으로 여성은 남성보다는 노동시장에서 우위에 있지 않기에 은퇴 후에도 계속 일을 하기에는 어려움이 있지만(Flynn, 2010), 남성보다는 여성의 기대수명이 길어 은퇴를 미루고 일을 더 하고자 하는 연구도 찾을 수 있다(Adams and Rau, 2004; Wang, Zhan, Liu, & Shultz, 2008). 또한 연령이 낮을수록 완전은퇴보다는 부분은퇴를 결정하여 일을 더 하고자 하지만(Desmette & Gaillard, 2008), 반대로 젊은 근로자의 경우 고령의 근로자보다 오히려 조기 은퇴를 더 선호하는 것으로 분석된 연구도 찾을 수 있다(Zappala et al., 2008). 이외에도 낮은 교육수준이 은퇴확률을 높이는데 반해(Flippen, 2005), 국내학자인 이승렬·최강식(2007), 김원섭·우혜봉(2008)은 교육수준이 높을수록 오히려 은퇴확률이 높다는 상반된 결과도 내놓았다. 건강상태의 경우는 건강이 좋다고 인식할수록 완전은퇴보다는 일을 더 하고자 하는 연구결과들이 많다(Kim & Feldman, 2000; Topa et al., 2009; 이기주·석재은, 2011; 최승현, 2006).

한편, 배우자의 존재여부, 자녀수 등이 은퇴결정에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 배우자나 피부양자의 유무가 은퇴에 미치는 영향을 조사한 많은 연구들은 배우자나 피부양 자녀를 가진 근로자가 그렇지 않은 근로자에 비해 재정적 자원에 대한 욕구가 일반적으로 더 크기 때문에 은퇴 상태에 있을 가능성이 더 적은 것으로 밝히고 있다(권승·황규선, 2004). 더불어 Kim & Feldman (2000)은 일을 하고 있는 배우자의 존재여부가 은퇴결정에 영향을 미친다고 분석하였다.

소득대체자원에 관한 부분에서는 국민연금 기대자산이 중·고령 임금근로자의 은퇴를 촉진시키며(이기주·석재은, 2011; 이승렬·최강식, 2007; 전승훈, 2010) 미국의 기

업연금과 공적연금제도의 변화가 고령자의 경제활동감소의 상당부분을 설명한다는 연구 결과를 보였다(Kim & DeVany, 2005; Quinn et al., 1998).

직업과 관련하여서는 구직시의 제한사항이 은퇴에 부정적인 영향을 미친다는 연구(Adams & Rau, 2004; Adams, 2002)와, 기술을 요하는 업무의 직종과 업무스트레스가 은퇴결정을 보다 서두르는 결과(Gobeski & Beehr, 2009)도 찾을 수 있다. 고령의 근로자는 그들의 경력에서 계속적으로 투자하고 변화를 대처해나가는 것이 중요하고 이러한 근로자들만이 결론적으로 노동시장에서 유지될 수 있다(Bailey & Hansson, 1995; Fletcher et al., 1992). 예를 들어, 근로자의 은퇴결정은 까다롭고, 스트레스가 높고 불쾌한 특징을 가진 직무와 연관된다(Beehr et al., 2000; Elovainio et al., 2005; Schmitt et al., 1979; Schmitt & McCune, 1981; Shultz et al., 1998). Elovainio et al.(2005)는 취약한 직무 통제성과 높은 직무요구들은 조기 은퇴(early retirement)가능성이 있다고 하였다. Wang, Zhan, Liu, & Shultz(2008)의 연구에서도 일에서의 스트레스가 높으면 완전은퇴를 결정한다고 분석하였다.

이처럼 선행연구를 살펴본 결과 은퇴결정에는 건강, 소득상황, 여가생활에 대한 선호, 가족부양 역할과 같은 개인적 요인이나 가족관련 요인에 의하여 영향을 받으며 노동구조나 사회적 제도, 그리고 인지된 만족감과 같은 심리적 요인 등에 의해서도 영향을 받고 있음을 알 수 있다. 이러한 선행연구들의 제 변인들은 주로 완전은퇴와 비은퇴자의 의사결정요인만을 추출하였다면, 본 연구에서는 완전은퇴, 부분은퇴, 그리고 직업이동성까지 살핀 다양한 은퇴유형에 대해 한국고령화패널연구 자료를 이용하여 분석하고자 한다.

### Ⅲ. 연구 설계 및 분석방법

#### 1. 연구설계

본 연구는 한국고용정보원에서 발표하는 『한국 고령화 패널 연구(Korea Longitudinal Study of Ageing: KLoSA)』 자료를 이용하여 분석하였다. 한국 고령화 패널 연구는 급속한 고령화 진행에 따라 횡단면 조사로 파악하기 어려운 고령자의 노동공급 및 은퇴, 소득과 소비형태, 건강, 사회보장제도 수혜 등에 대한 미시자료를 패널로 확보하여 정부의 중·고령층 고용정책 수립을 지원하도록 자료를 분석한 것이다(한국고용정보원, 2013). 2006년부터 2년마다 진행이 되는 고령화연구패널연구의 모집단은 2006년 기준 45세 이상 제주도를 제외한 일반가구에 거주하는 국민이며, 2006년 10,254명의 패널이 구축되었고, 2008년 제2차 조사에서는 이중 8,688명의 패널이 유지되었다(한국고용정보원, 2010). 2010년에 실시한 3차 조사에서는 7,920명, 2012년에 실시한 4차 조사에서는 7,486명을 조사하여 완료하였다.

본 연구는 한국노동연구원과 한국고용정보원이 2006년부터 2012년까지 4회에 걸쳐 수집한 ‘고령화 연구 패널 조사(Korean Longitudinal Study of Ageing: KLoSA)’ 자료를 이용하여 분석하였다. 기본조사의 주요 설문내용은 조사대상자의 (A)기본정보, (B)가족정보, (C)건강정보, (D)고용정보, (E) 소득과 소비관련 정보, (F)자산정보, (G)주관적 기대감과 삶의 질에 관련한 것이다. 더불어 본 연구에서는 <표 1>과 같이 은퇴결정요인의 변인을 찾기 위하여 명명척도와 서열척도가 혼합된 총 42개의 독립 변수를 투입하였고, 범주형 종속변수인 완전은퇴(1), 부분은퇴(2), 직업이동성(3)을 그리고 비교를 위해 설정한 은퇴하지 않음(4)에 대한 종속변수 네 가지를 분류하여 은퇴결정을 가장 효과적으로 예측하는 독립변수의 조합을 알아내고자 하였다. 더불어, 2006년에서 2012년도까지 자료를 토대로 당해 연도의 영향변수가 2년 후의 종속변수에 대한 예측을 함으로써 4개 범주로 구성된 주요한 은퇴유형에 의미 있는 영향변수를 찾고자 하였다.

&lt;표 1&gt; 변수별 설명

구분	변수명	변수설명	구분	설명
인구 통계학적 변수	X1	거주지역	범주형	1.대도시/ 2.중소도시/ 3.읍면부
	X2	응답자의 성별	더미형	1.남성/ 2.여성
	X3	응답자 연령	연속형	(만)세
	X4	최종 학력	범주형	1.초졸/ 2.중졸/ 3.고졸/ 4.대졸이상
	X5	혼인상태	범주형	1.혼인중/ 2.별거이혼/ 3.사별실종/ 4. 기타
	X6	배우자 고용상태	범주형	1.일하고있음/ 2.구직중/ 3.은퇴함/ 4.기타
	X7	종교유무	더미형	1.종교없음/ 2.종교있음
사회적 네트워크 변수	X8	자녀와의 만남 빈도	연속형	1.일주일에 1회 이상/ 2.한달에 1회 이상/ 3.일년에 1회 이상/ 4.거의없음
	X9	친한 사람과 만남 빈도	연속형	1.일주일에 1회 이상/ 2.한달에 1회 이상/ 3.일년에 1회 이상/ 4.거의없음
	X10	종교와 자원봉사 빈도	연속형	1.일주일에 1회 이상/ 2.한달에 1회 이상/ 3.일년에 1회 이상/ 4.거의없음
	X11	친목과 동창모임 빈도	연속형	1.일주일에 1회 이상/ 2.한달에 1회 이상/ 3.일년에 1회 이상/ 4.거의없음
	X12	여가와 정당모임 빈도	연속형	1.일주일에 1회 이상/ 2.한달에 1회 이상/ 3.일년에 1회 이상/ 4.거의없음
개인과 가족 관련 변수	X13	현재 생존 자녀수	연속형	명
	X14	자녀학력	범주형	초졸/중졸/고졸/대졸이상
	X15	건강상태 만족도	연속형	1.매우나쁨/ 2.나쁨/ 3.보통/ 4. 좋음/ 5.매우 좋음
	X16	경제상태 만족도	연속형	1.매우나쁨/ 2.나쁨/ 3.보통/ 4. 좋음/ 5.매우 좋음
	X17	가족 관계만족도	연속형	1.매우나쁨/ 2.나쁨/ 3.보통/ 4. 좋음/ 5.매우 좋음
일자리 관련 변수	X18	주된 일자리 취업형태	범주형	임금노동자/자영업자 /18시간이상무급가족종사자 /18시간미만무급가족종사자
	X19	은퇴 계획 연령	연속형	(만) 세 (임금근로자, 자영업자, 구직자)
	X20	임금만족도	연속형	1.매우그리함/ 2.그리함/ 3.아님/ 4.전혀아님
	X21	고용안정성	연속형	1.매우그리함/ 2.그리함/ 3.아님/ 4.전혀아님
	X22	근무환경	연속형	1.매우그리함/ 2.그리함/ 3.아님/



구분	변수명	변수설명	구분	설명
		만족도		4. 전혀아님
	X23	업무스트레스	연속형	1.매우그려함/ 2.그려함/ 3.아님/ 4. 전혀아님
	X24	업무내용 만족도	연속형	1.매우그려함/ 2.그려함/ 3.아님/ 4. 전혀아님
	X25	전반적 근로 만족도	연속형	1.매우그려함/ 2.그려함/ 3.아님/ 4. 전혀아님
	X26	일자리대한 교육적합도	연속형	1.매우그려함/ 2.그려함/ 3.아님/ 4. 전혀아님
	X27	일자리대한기술 적합도	연속형	1.매우그려함/ 2.그려함/ 3.아님/ 4. 전혀아님
	X28	일자리에 대한 주관적기대감 (취업자)	연속형	1.거의아님/ 2.아님/ 3.보통/ 4.그려함/ 5.매우그려함
	X29	일자리에 대한 주관적기대감 (미취업자)	연속형	1.거의아님/ 2.아님/ 3.보통/ 4.그려함/ 5.매우그려함
	X30	구직시 어려움 : 일자리 부족	연속형	1.매우그려함/ 2.그려함/ 3.아님/ 4. 전혀아님
	X31	구직시 어려움 : 취업 정보 부족	연속형	1.매우그려함/ 2.그려함/ 3.아님/ 4. 전혀아님
	X32	구직시 어려움 : 학력, 기술, 기능의 취약	연속형	1.매우그려함/ 2.그려함/ 3.아님/ 4. 전혀아님
	X33	구직시 어려움 : 경험 부족	연속형	1.매우그려함/ 2.그려함/ 3.아님/ 4. 전혀아님
	X34	구직시 어려움 : 제시된 일자리의 적은 수입	연속형	1.매우그려함/ 2.그려함/ 3.아님/ 4. 전혀아님
	X35	구직시 어려움 : 근로환경 및 시간의 부적합성	연속형	1.매우그려함/ 2.그려함/ 3.아님/ 4. 전혀아님
	X36	구직시 어려움 : 취업제한	연속형	1.매우그려함/ 2.그려함/ 3.아님/ 4. 전혀아님
사회적 지원 관련 변수	X37	고령노동자 지지정도	연속형	1.매우그려함/ 2.그려함/ 3.아님/ 4. 전혀아님 (현일자리어려움, 조기은퇴분위기, 고령자업무수용도, 사내분위기)

구분	변수명	변수설명	구분	설명
	X38	연금수급여부	더미형	1.연금수급함/ 2.연금수급안함 (국민연금, 특수직역연금, 개인연금 포함)
재무적 관련 변수	X39	지난해 월평균 저축액	연속형	만원 (일반저축, 적금, 보험, 개인연금 등 포함)
	X40	지난해 가구 총소득	연속형	만원
	X41	보유한 금융자산	연속형	만원
	X42	거주주택 소유형태	범주형	1.자기집/ 2.전세/ 3.월세/ 4.기타
종속 변수	Y	은퇴결정	범주형	1.완전은퇴/ 2.부분은퇴/ 3.직업이동성/ 4.은퇴안함

## 2. 자료분석 방법

데이터마이닝(data mining)은 대용량 데이터로부터 기존에 알지 못하던 새로운 패턴, 관계, 규칙 등을 탐색하고 발견하여, 이를 모형화 함으로써 의사결정에 유용한 지식 및 정보를 추출하는 과정을 의미한다(진현정, 2010). 이러한 데이터마이닝 기법 중 규칙기반 시스템 및 시장세분화를 위한 다양한 분야에서 사용되고 있는 의사결정나무 모형은 데이터 사이의 의미 있는 관계를 체계적으로 발견함으로써 분류나 예측의 목적으로 활용되고 있다(Chou, 1991). 의사결정나무는 마디(node)들로 구성된 하향식 나무구조를 가지며, 마디는 그 기능에 따라 뿌리마디(root node), 자식마디(child node), 끝마디(terminal node), 중간마디(internal node), 가지(link)를 분류할 수 있다(Berry & Linoff, 1997). 뿌리마디로부터 시작하여 각 가지가 끝마디에 이를 때까지 자식마디를 생성함으로써 완성되는 의사결정나무는 각 마디의 의사결정에 따라 결정되는 경로(path)를 통과함으로써 특정 집합으로 분류되거나 예측된다. 특히 분류의 경우, 기존에 주로 사용되어 왔던 군집분석이 연구자의 주관에 개입될 수 있으며, 유의하지 않은 변수가 분류기준으로 사용될 수 있어 객관성에서의 한계를 지니는데 의사결정나무모형의 경우 이를 보완할 수 있다는 장점이 있다(Chen, 2003). 이러한 의사결정나무는 연속형(continuous)데이터와 이산형(discrete)데이터에 모두 적용될 수 있으며, 연속형데이터의 경우에는 회귀나무(regression tree)로, 이산형데이터의 경우에는 분류나무

(classification tree)로 구축된다. 일반적인 의사결정나무 구축 기법인 CHAID (Chi-squared Automatic Interaction Detection : Kass(1980))를 이용하는데, 이는 카이제곱 검정(범주형 목표변수) 또는 F-검정(연속형 목표변수)을 이용하여 다지분리(multiway split)를 수행하는 알고리즘이다. CHAID 알고리즘은 목표변수가 범주형일 때, Pearson의 카이제곱 통계량 또는 우도비 카이제곱 통계량(likelihood ratio chi-square statistic)을 분리기준으로 사용한다. 여기서 목표변수가 순서형 또는 사전 그룹화된 연속형인 경우에는 우도비 카이제곱 통계량이 사용된다(최종후·서두성, 1999).

이처럼 분류에 사용되는 다른 방법들에 비해 상대적으로 다양한 데이터의 척도나 분포에 사용될 수 있으며(Berry & Lionff, 2000), 결과가 나무구조에 의한 추론규칙(induction rule)으로 표현되기 때문에 과정을 쉽게 이해하고 설명할 수 있다는 장점을 가진다.

은퇴유형별 영향요인을 살펴보기 위한 본 연구는 두 개 이상의 변수가 결합하여 종속 변수에 어떠한 영향을 주는지 쉽게 알 수 있는 의사결정나무모형 중 분류나무(classification tree)를 사용하고자 한다. 이 모형은 선형성(linearity), 정규성(normality), 등분산성(equal variance) 등의 가정을 필요로 하지 않는 비모수적(non-parametric) 방법으로, 교호효과(interaction effects)를 모형에 포함하여 분석하는 것이 어렵던 기존의 회귀분석이나 로짓분석과 같은 모수적 모형과 달리 의사결정나무의 모형은 이러한 효과를 효율적으로 추출해낸다는 장점이 있다.

본 연구의 자료들은 SPSS 22.0을 사용하여 기본 통계 처리하였으며 의사결정 나무 분석에는 XLminer를 활용하였다. 실험을 위하여 학습용 데이터는 전체데이터의 60%를 평가용 데이터는 20%, 검증용 데이터도 20%를 분할하여 구성되도록 하였다. 학습용 데이터는 나무를 학습하는데 사용되고 평가용 집합은 학습용 데이터에 기초한 완전 성장한(full-grown) 나무의 성과를 측정하여 데이터 기반의 규칙을 추출시 과적합을 방지하기 위하여 사용된다. 과적합을 하게 되면 분할수준의 수가 증가하면서 학습용 데이터의 오차는 감소하고 평가용 집합의 오차는 일반적으로 증가하기 때문이다(Shmueli, Patel & Bruce, 2009). 그리고 최종 나무의 정확도를 평가하기 위하여 검증용 데이터를 사용한다. 따라서 본 연구에서는 각 데이터 집합의 정확도가 유사하면 모형의 결과를 양호하다고 해석할 것이다. 의사결정나무의 터미널 노드의 최소수준의 수는 7로 설정하였다.

## IV. 분석 결과

### 1. 인구통계학적 특성

조사에 응답한 패널의 은퇴여부를 확인할 수 없었던 일부 데이터를 삭제한 후, 분석을 위해 최종 사용된 패널데이터의 특성은 다음의 <표 2>와 같다. 분석대상은 2006년 9,976명, 2008년 8,688명, 2010년 7,515명, 그리고 2012년은 총 7,163명이었다.

<표 2> 인구통계학적 변수

구분		2006 (N=9,976)		2008 (N=8,688)		2010 (N=7,515)		2012 (N=7,163)	
		N	%	N	%	N	%	N	%
성별	남자	4,438	44.5	3,766	43.3	3,355	44.6	3,179	44.4
	여자	5,538	55.5	4,922	56.7	4,160	55.4	3,984	55.6
연령	55세 미만	3,184	31.9	2,252	25.9	1,464	19.5	956	13.3
	65세 미만	2,705	27.1	2,397	27.6	2,198	29.2	2,202	30.7
	75세 미만	2,616	26.2	2,505	28.8	2,242	29.8	2,174	30.4
	85세 미만	1,239	12.4	1,253	14.4	1,300	17.3	1,500	20.9
	85세 이상	232	2.3	281	3.2	311	4.1	331	4.6
거주지	대도시	4,527	45.4	3,764	43.3	3,325	44.2	3,126	43.6
	중소도시	3,286	32.9	2,785	32.1	2,436	32.4	2,309	32.2
	읍면부	2,163	21.7	2,139	24.6	1,754	23.3	1,728	24.1
학력	초졸	4,679	46.9	3,980	46.2	3,361	44.7	3,273	45.7
	중졸	1,593	16.0	1,480	17.2	1,321	17.6	1,199	16.7
	고졸	2,650	26.6	2,305	26.7	2,026	27.0	1,948	27.2
	대졸이상	1,049	10.5	857	9.9	806	10.7	743	10.4
혼인상태	혼인 중	7,701	77.2	6,828	78.6	5,678	75.6	5,395	75.3
	별거, 이혼	277	2.8	228	2.6	203	2.7	202	2.8
	사별, 실종	1,906	19.1	1,563	18.0	1,570	20.9	1,509	21.1
	결혼한적 없음	92	0.9	69	0.8	64	0.9	57	0.8

## 2. 의사결정나무모형 분석결과

### 가. 은퇴결정 예측 의사결정나무

2006년에서부터 2012년도까지의 한국 고령화 패널 연구(Korea Longitudinal Study of Ageing) 자료를 이용한 본 연구에서는 현재의 상태를 보여주는 42개의 독립 변수 중 어떠한 변수가 2년 후 은퇴유형을 예측하는데 결정적인 역할을 하는지 분석하였다. 이를 통해 은퇴결정에 있어 고려되어야 할 변수가 무엇인지를 가늠할 수 있으며, 미래적 판단을 돕고, 정책적 자료로 활용되는데 밑거름이 될 것이다.

#### 1) 1차 시기(2006~2008)에서의 은퇴결정 예측 의사결정나무 모형 결과

2006년도 42개 변수를 독립변인으로 2008년도의 은퇴결정을 종속변인으로 두고 의사결정나무모형을 만든 결과, 분류모형에서 제시된 학습용 데이터(training data)의 전체 에러율이 12.03%, 평가용 데이터(validation data)의 전체 에러율은 15.97%, 검증용 데이터(test data)의 전체 에러율이 14.48%로 나타나 은퇴결정의 영향요인을 탐색하는 본 연구의 모형이 양호함을 확인할 수 있었다.

주요한 분석 결과는 2006년도 당시 응답자가 '앞으로 계속 일을 할 수 있을 거 같다'는 일자리의 주관적 기대감(X28)이 매우 낮으면(0.5점 이하) 2년 후인 2008년에 '완전히 은퇴 한다'로 분석되었다.

본 연구에서 중점적으로 논의하고자 하는 부분은되는 최종적으로 1개의 규칙이 존재하였고, 직업이동성은 2개의 규칙이 나타났다.

먼저, 부분은퇴를 선택하는 영향요인을 분석하였는데 완전히 성장한 의사결정 나무 규칙(Full-Grown Tree Rules)에서 앞으로 일을 계속할 수 있을 것이라는 주관적 기대감이(X28) 높고(0.5점 이상), 응답자의 연령이(X3) 60세 이상이고, 중고령 근로자들이 일을 하는 여건과 지지(X37)정도가 낮으며(3.5 이하), 앞으로 일을 계속할 수 있을 것이라는 주관적 기대감이(X28) 높고(2.5 이상), 경제상태 만족도(X16)가 나쁘고(1 이하), 지난해 가구총소득(X40)이 13,370,000원보다 적고, 응답자의 연령(X3)이 76.5세 이하이며, 현재 생존 자녀수가(X13) 4.5명 이하로, 취업자의 일을 계속할 수 있을 것이라는 주관적 기대감(X28)이 낮고(3.5점 이하), 최종학력(X4)가 중졸이하이며, 업무스트레스(X23)가 낮고(3.5점 이하), 경제상태의 만족도(X16)가 좋으면(4.5점 이상),

2년 후인 2008년에 부분은퇴를 선택하였다.

직업이동성과 연관된 변수를 파악하기 위하여 완전히 성장한 의사결정 나무 규칙(Full-Grown Tree Rules)을 통해 추적한 결과는 2개의 의사결정나무 규칙이 나타났다.

첫 번째 직업이동성을 선택하는 영향요인으로는 앞으로 일을 계속할 수 있을 것이라는 주관적 기대감(X28)이 매우 낮고(0.5점 이하), 미취업자의 일자리에 대한 주관적 기대감(X29)도 낮고(2점 이하), 응답자의 나이(X3)가 56세 이상, 구직시 일자리 부족의 어려움(X30)을 느끼고(1.5점 이하), 응답자의 나이(X3)가 67.5세 이하이고, 거주지역(X1)이 중소도시, 친목과 동창모임의 빈도(X11) '한달의 1회 이상'이며, 종교와 자원봉사의 빈도(X10)는 '일주일에 1회 이상', 현재 생존 자녀수가(X13) 4.5명 이하, 보유한 금융자산(X41)이 40,000,000원 이하, 현재 생존 자녀수가(X13) 3.5명 이하, 자녀학력(X14)이 중졸일 때 2년 후인 2008년에 직업이동성을 선택하였다.

두 번째 직업이동성을 선택하는 영향요인으로는 앞으로 일을 계속할 수 있을 것이라는 주관적 기대감(X28)이 높고(0.5점 이상), 응답자의 나이(X3)가 60세 이하, 응답자 성별(X2)이 여성, 응답자의 나이(X3)가 55세 이하, 연금수급(X38)을 하며, 건강상태 만족도(X15)가 보통이며(3점 이상), 거주지역(X1)이 중소도시, 종교와 자원봉사의 빈도(X10)는 '일주일에 1회 이상', 친한 사람과의 만남빈도(X9)가 '일주일에 1회 이상'이고, 자녀학력(X14)이 고졸, 가족관계의 만족도(X17)가 좋지 않으면(1.5점 이하), 2년 후인 2008년에 직업이동성을 선택하였다.

## 2) 2차 시기(2008~2010)에서의 은퇴결정 예측 의사결정나무 모형 결과

2008년도 42개 변수를 독립변인으로 2010년도의 은퇴결정을 종속변인으로 두고 의사결정나무모형을 만든 결과, 분류모형에서 제시된 학습용 데이터(training data)의 전체 에러율이 14.25%, 평가용 데이터(validation data)의 전체 에러율은 15.17%, 검증용 데이터(test data)의 전체 에러율이 14.81%로 나타나 은퇴결정의 영향요인을 탐색하는 본 연구의 모형이 양호함을 확인할 수 있었다.

주요한 분석 결과는 2008년도 당시 응답자가 '일자리에 대한 전반적인 만족도(X25)'가 좋지 않으면 2년 후인 2010년에 '완전히 은퇴 한다'로 분석되었다. 더불어 부분은퇴는 최종적으로 2개의 규칙이 존재하였고, 직업이동성은 1개의 규칙이 나타났다.

첫 번째 부분은퇴를 선택하는 영향요인으로는 일자리의 전반적인 만족도(X25)가 높

고(1점 이하), 응답자의 연령(X3)이 58세 이상이고, 구직시 어려움(X33)을 느끼고(2.5점 이하), 앞으로 일을 계속할 수 있을 것이라는 주관적 기대감(X28)이 낮고(0.5점 이하), 미취업자의 일자리에 대한 주관적 기대감(X29)을 가지고(4.5점 이하), 응답자의 연령(X3)이 72세 이하, 구직시 어려움(X33)을 느끼고(1.5점 이하), 여성(X2)이며, 지난해 가구총소득(X40)이 45,000,000원 이하이고, 거주지역(X1)이 대도시, 취업정보 부족으로 인한 구직시 어려움(X31)이 높고(1.5점 이하), 응답자의 연령(X3)이 58.5세 이상이면 2년 후인 2010년에 부분은퇴를 선택하는 것으로 분석되었다.

부분은퇴의 두 번째 의사결정 규칙으로 일자리의 전반적인 만족도(X25)가 높고(1점 이상), 응답자의 연령(X3)이 59.5세 이하이고, 여성(X2)이며, 고용안정성(X21)이 낮으며(2.5점 이상), 종교와 자원봉사의 빈도(X10)는 '일주일에 1회 이상'이면 2년 후인 2010년에 부분은퇴를 선택하는 것으로 나타났다.

다음으로 직업이동성을 선택하는 영향요인을 알기 위하여 완전히 성장한 의사결정 나무 규칙(Full-Grown Tree Rules)을 살펴보면, 일자리의 전반적인 만족도(X25)가 높고(1점 이상), 응답자의 연령(X3)이 59.5세 이하이고, 여성(X2)이며, 주된 일자리의 취업형태(X18)가 임금노동자이며, 거주지역(X1)이 대도시, 배우자의 고용상태(X6)가 구직중이며, 지난해 가구 총소득(X40)이 17,800천원보다 높으면 2년 후인 2010년에 직업이동성을 선택하는 것으로 나타났다.

### 3) 3차 시기(2010~2012)에서의 은퇴결정 예측 의사결정나무 모형 결과

2010년도 42개 변수를 독립변인으로 2012년도의 은퇴결정을 종속변인으로 두고 의사결정나무모형을 만든 결과, 분류모형에서 제시된 학습용 데이터(training data)의 전체 에러율이 12.37%, 평가용 데이터(validation data)의 전체 에러율은 13.06%, 검증용 데이터(test data)의 전체 에러율이 13.94%로 나타나 은퇴결정의 영향요인을 탐색하는 본 연구의 모형이 우수함을 확인할 수 있었다.

주요한 분석 결과는 2010년도 당시 응답자가 '업무 스트레스(X23)'가 심하면 2년 후인 2012년에 '완전히 은퇴 한다'로 분석되었다. 그리고 부분은퇴는 최종적으로 2개의 규칙이 존재하였고, 직업이동성은 1개의 규칙이 나타났다.

첫 번째 부분은퇴를 선택하는 영향요인으로는 업무스트레스(X23)가 매우 높고(1점 이하), 근로환경 및 시간의 부적합성에 대한 구직시 어려움(X35)이 있고(1점 이상), 미

취업자의 일자리에 대한 주관적 기대감(X29)이 보통이고(3.5점 이하), 응답자의 연령(X3)이 63.5세 이상, 은퇴계획연령(X19)이 68.5세 이하, 주된 일자리 취업형태(X18)가 자영업자이면 2년 후인 2012년에 부분은퇴를 선택하는 것으로 분석되었다.

두 번째 부분은퇴를 선택하는 영향요인으로는 업무스트레스(X23)가 매우 높고(1점 이하), 근로환경 및 시간의 부적합성에 대한 구직시 어려움(X35)이 있고(1점 이상), 미취업자의 일자리에 대한 주관적 기대감(X29)이 보통이고(3.5점 이상), 응답자의 연령(X3)이 59세 이하이면 2년 후인 2012년에 부분은퇴를 선택하는 것으로 분석되었다.

다음으로 직업이동성을 선택하는 데는 업무스트레스(X23)가 높고(1점 이상), 응답자의 연령(X3)이 58세 이하이고, 남성(X2)이며, 친한 사람과의 만남빈도(X9)가 '일주일에 1회 이상'이고, 지난해 가구 총소득(X40)이 11,000천원 보다 높으면 2년 후인 2012년에 직업이동성을 선택하는 것으로 나타났다.

## V. 결 론

본 연구는 2006년도 1차에서 2012년도 4차까지의 한국 고령화 패널 연구(Korea Longitudinal Study of Ageing)의 자료를 토대로 은퇴결정을 예측하는 중요한 변수를 도출하는데 의사결정나무 분석기법을 활용하여 살펴보았다. 은퇴에 대한 정의가 일자리에서 물러남의 일회적 사건이 아닌, 현재 일자리에서 다른 일자리로 직업을 이동하여 일을 더하거나 서서히 노동참여시간을 줄여나가는 과정 모두를 포함하고 있기에 이에 대한 면밀한 영향요인을 밝히는 것이 무엇보다 중요하다고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 은퇴유형을 완전은퇴, 부분은퇴, 직업이동성으로 나누었으며, 비교를 위해 설정한 은퇴하지 않은 대상자도 함께 분석하였다. 최종 분석대상이 된 데이터는 2006년 9,976명, 2008년 8,688명, 2010년 7,515명, 그리고 2012년 7,163명이었다. 본 연구의 분석 결과는 다음과 같다.

먼저, 1차 시기에서 주요 분석 결과, 2006년도 당시 응답자가 '취업자의 앞으로 계속 일을 할 수 있을 거 같다(X28)'는 일자리의 주관적 기대감이 낮으면 2년 후인 2008년에 완전은퇴 하는 것으로 분석되었다. 또한 2차 시기에서는 2008년도 당시 응답자가 '일자



리에 대한 전반적인 만족도(X25)'가 좋지 않으면 2년 후인 2010년에 완전 은퇴하는 것으로 나타났다. 마지막으로 3차 시기에서의 주요 분석 결과는 2010년도 당시 응답자가 '업무 스트레스(X23)'가 심하면 2년 후인 2012년에 완전은퇴 하는 것으로 분석되었다.

둘째, 본 연구에서 주목한 부분은퇴와 직업이동성에 관한 분류 예측 규칙을 분석한 결과, 1차 시기에서 부분은퇴는 최종적으로 1개의 규칙이 존재하였고, 직업이동성은 2개의 규칙이 나타났다. 2년 후인 2008년에 부분은퇴를 선택하는 영향요인 중 가장 중요한 변수는 응답자의 연령(X3)이 60세 이상 76.5세 이하인 경우와 일자리에 대한 주관적 기대감(X28)이었다. 직업이동성과 연관된 변수로는 응답자의 연령(X3)이 56세 이상 67.5세 이하인 경우로 나타났다. 또한 거주지역(X1)이 중소도시이며, 현재 생존자녀가 3.5명 이하, 친목 및 동창모임(X11)이 '한 달에 1회 이상'인 경우 2년 후인 2008년에 직업이동성을 선택하는 것으로 분석되었다. 2006년과 2008의 예측모형에서 부분은퇴와 직업이동성 간에 뚜렷한 차이점은 바로 응답자의 연령이다. 직업이동성이 부분은퇴보다 더 낮은 연령을 보이고 있으며, 이는 현재 하는 일과는 다른 형태의 직무로 이동을 해서라도 일을 계속 하고자 하는 중·고령자들에게는 연령이 매우 중요한 변수임이 드러난 것이다.

2차 시기에서 부분은퇴는 최종적으로 2개의 규칙이 존재하였고, 직업이동성은 1개의 규칙이 나타났다. 2년 후인 2010년에 부분은퇴를 선택하는 영향요인 중 가장 중요한 변수는 응답자의 연령(X3)이 58세 이상 72세 이하인 경우와 구직시 어려움(X33)이었다. 다음으로 직업이동성을 선택하는 영향요인은 일자리의 전반적인 만족도(X25)가 높고, 응답자의 연령(X3)이 59.5세 이하이고, 여성(X2)이며, 주된 일자리의 취업형태(X18)가 임금노동자이며, 거주지역(X1)이 대도시, 배우자의 고용상태(X6)가 구직중이며, 지난해 가구 총소득(X40)이 17,800천원보다 높으면 2년 후인 2010년에 직업이동성을 선택하는 것으로 분석되었다.

3차 시기에서 부분은퇴는 최종적으로 2개의 규칙이 존재하였고, 직업이동성은 1개의 규칙이 나타났다. 부분은퇴를 선택하는 영향요인으로는 업무스트레스(X23)가 매우 높고, 근로환경 및 시간의 부적합성에 대한 구직시 어려움(X35)이 있고, 미취업자의 일자리에 대한 주관적 기대감(X29)이 보통이고, 응답자의 연령(X3)이 63.5세 이상, 은퇴계획연령(X19)이 68.5세 이하, 주된 일자리 취업형태(X18)가 자영업자이면 2년 후인 2012년에 부분은퇴를 선택하는 것으로 분석되었다. 직업이동성을 선택하는 데는 업무스트레스(X23)가 높고, 응답자의 연령(X3)이 58세 이하이고, 남성(X2)이며, 친한 사람

과의 만남빈도(X9)가 '일주일에 1회 이상'이고, 지난해 가구 총소득(X40)이 11,000천 원 보다 높으면 2년 후인 2012년에 직업이동성을 선택하는 것으로 나타났다.

본 연구결과의 전반적인 평가를 살펴보면, 완전은퇴를 결정하는 주요한 분석 결과가 일과 관련된 경험으로 일자리의 주관적 기대감, 일자리의 전반적 만족도, 업무스트레스가 가장 밀접한 예측요인으로 도출되었다. 이러한 결과는 이미 고령사회를 경험한 국가들이 고령화사회위기에 근거하여 고령자의 무활동(inactivity)을 고용을 통한 직업유지로의 전환(Mayhew & Rijkers, 2004)을 위해 노력하고 있는 것과는 사뭇 대조적인 결과이다. 아직까지 우리나라는 고령자들의 일의 유용성과 필요성을 강조하고 있기는 하나(고재욱·이동열 2011; 고희태, 2012; 김영선·강은나, 2011; 박윤희, 2010; 최종암·김현영, 2010). 그들의 깊이 있는 탐구가 거의 이루어지고 있지 않음을 본 연구결과를 통해 방증하고 있다. 왜냐하면 일자리에서의 어려움을 토로한다면, 이들은 은퇴 및 퇴직과정에서 더 이상 일자리를 찾지 않으며, 찾을 의사도 전혀 없는 완전은퇴를 결정하기 때문이다. 따라서 초고령화 사회의 변화하는 노동시장의 지속가능한 생산성 향상에 대한 기반으로서 중고령 근로자의 인력개발 및 인식전환의 필요성과 사회적 관심이 무엇보다도 중요하다.

한편, 부분은퇴와 직업이동성은 전반적으로 응답자의 연령에 의해 2년 후 일을 줄일 것인지 또는 다른 직무를 바꾸어서라도 일을 더 할 것인지로 나뉘는 결정적 예측 요인이 되었다. 이러한 결과는 우리나라가 특히나 '배타적 연령주의(ageism against the aged)'에 깊은 영향을 받고 있는 것으로 해석된다. 때문에 많은 연구들이 빠른 속도로 진행되고 있는 고령화 현상을 근간으로 중·고령자들의 사회적 지위 하락, 부정적 인식 및 태도 그리고 차별 등(노공균 외, 1991; 정경희, 2004, 김주현, 2009; 이윤경, 2007)의 문제의식을 다루고 있는 것이다. 따라서 은퇴에 있어서도 중·고령자의 배타적 인식은 은퇴결정을 하는 영향요인으로 작용된다.

본 연구는 최근 베이비부머 세대의 은퇴가 가속화되고 있는 가운데 완전은퇴는 물론 부분은퇴 및 직업이동성에 관한 다양한 은퇴유형을 구분하여 살펴봄으로써 단순히 은퇴와 은퇴하지 않음으로 나눈 여타의 연구들(권승·황규선, 2004; 석상훈, 2010; 석재은, 2011; 손종철, 2010; 이기주·석재은, 2011; Desmette & Gaillard, 2008; Flippen & Tienda, 2000; Zappala et al, 2008)과는 다른 차별점을 가진다. 또한 2006년도부터 2012년도까지의 4차에 걸친 고령화 연구 패널 조사를 이용하여 한국 중고령자의 예측을 기반으로 은퇴 유형별 연관규칙을 찾아 유의미한 변수를 도출하였다는

점은 매우 시사점이 있다. 이는 고령자 및 은퇴자를 위한 다양한 정책 및 제도를 마련하는데 충분한 가치를 지니며 본 연구를 통해 적극적인 은퇴 전략을 마련하는데 활용 될 수 있을 것이다.

## 참 고 문 헌

- 곽인숙·홍성희·이경희(2007). 「남성 직장인의 은퇴계획유형과 경제적 준비에 영향을 미치는 요인」, 『한국가족자원경영학회지』, 제11권 제2호, 21~42쪽, 한국가족자원경영학회.
- 고재욱·이동열(2011). 「노인일자리사업 참여자의 삶의 만족도와 정책효과에 관한 연구」, 『한국노년학』, 제31권 제4호, 1209~1228쪽, 한국노년학회.
- 고호태(2012). 「비용편익분석을 통한 노인일자리사업의 경제적 효과성 연구」, 『노인복지연구』, 제58권, 21~87쪽, 한국노인복지학회.
- 권문일(1996). 「노인의 은퇴결정요인에 관한연구」, 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 권승·황규선(2004). 「노년층의 은퇴 결정요인에 관한 연구: 성별, 거주지별 차이분석을 중심으로」, 『한국노년학』, 제24권 제3호, 69~90쪽, 한국노년학회.
- 김복순(2014). 「65세 이상 노인 인구의 고용구조 및 소득」, 『월간노동리뷰』, 10월호, 21~35쪽, 한국노동연구원.
- 김연주·차경옥(2008). 「완전은퇴와 부분은퇴 집단의 특성 비교 및 결정요인 분석」, 『소비자정책교육연구』, 제4권 제3호, 59~79쪽, 소비자정책교육학회.
- 김영선·강은나(2011). 「노인일자리사업의 건강 효과성 분석」, 『한국자치행정학보』, 제25권 제3호, 419~435쪽, 한국자치행정학회.
- 김원섭·우해봉(2008). 「국민연금에 중고령 남성의 은퇴에 미치는 효과와 정책적 함의」, 『사회복지정책』, 제35권 제4호, 111~139쪽, 한국사회복지정책학회.
- 김주현(2009). 「연령주의(Ageism) 관점을 통한 노년의 이해」, 『사회와 역사』, 제82권 361~391쪽, 한국사회사학회.
- 노공균·조소영·신동숙·이태훈(1991). 「Determinants of the Socio-economic and Emotional Status of the Elderly in Korea」, 『한국인구학』, 제14권 제2호, 45~70쪽, 한국인구학회.
- 박경숙(2001). 「노년기 불평등의 미래」, 『한국사회학』, 제35권 제6호, 141~168쪽, 한국사회학회.

- 박윤희(2010). 『중고령자의 고용 및 직업능력개발 요구분석』, 『HRD연구』, 제12권 제3호, 83~111쪽, 한국인력개발학회.
- 박창제(2008). 『중·고령자의 경제적 노후준비와 결정요인』, 『한국사회복지학』, 제60권 제3호, 275~297쪽, 한국사회복지학회.
- 석상훈(2010). 『우리나라 중고령자의 은퇴경로 유형과 은퇴 후 소득 비교』, 『한국경제발전연구』, 제16권 제2호, 59~82쪽, 한국경제발전학회.
- 성영모·오재은·박승민(2013). 『은퇴에 관한 국내 연구경향 분석』, 『가족과 상담』, 제3권 제2호, 39~56쪽, 숭실대학교 부부가족상담연구소.
- 손종철(2010). 『중고령자 은퇴 및 은퇴 만족도 결정요인 분석』, 『노동정책연구』, 제10권 제2호, 125~153쪽, 한국노동연구원.
- 안중범·전승훈(2005). 『은퇴자가구의 적정소득대체율』, 『한국경제연구』, 제15권, 5~33쪽, 한국경제연구학회.
- 엄태근(2014). 『중고령층 자영업자의 특성과 동향』, 『고용이슈』, 5월호, 22~38쪽, 한국고용정보원.
- 우석진(2010). 『한국 고령노동자의 부분은퇴와 노동시장 복귀』, 『한국노년학』, 제30권 제2호, 499~513쪽, 한국노년학회.
- 이기주·석재은(2011). 『국민연금제도가 중고령 남성 임금근로자의 은퇴결정에 미치는 영향』, 『사회보장연구』, 제27권 제1호, 55~88쪽, 한국사회보장학회.
- 이승렬·최강식(2007). 『국민연금이 중고령자의 은퇴행위에 미치는 영향』, 『사회보장연구』, 제23권 제4호, 83~103쪽, 한국사회보장학회.
- 이윤경(2007). 『비노인층이 갖는 노인 이미지 연구』, 『한국인구학』, 제30권 제2호, 1~22쪽, 한국인구학회.
- 이지영·최현자(2009). 『우리나라 은퇴자의 은퇴자금 충분성과 영향요인: 객관적 충분성과 주관적 인지의 비교를 중심으로』, 『한국노년학』, 제29권 제1호, 215~230쪽, 한국노년학회.
- 전승훈(2008). 『국민연금자산이 개인연금자산 보유행위에 미치는 영향과 정책 시사점』, 『보험금융연구』, 제55권, 83~117쪽, 보험연구원.
- 전승훈(2010). 『생애 연금급여가 은퇴시기결정 및 은퇴자의 노동공급에 미치는 영향』, 『재정정책논집』, 제12권 제1호, 3~32쪽, 한국재정정책학회.
- 정경희(2004). 『인구고령화와 연령통합 사회』, 『사회연구』, 제7호, 11~26쪽, 한국사회조사연구소.

- 조동훈(2014). 『고령자 은퇴시점 결정요인 분석』, 『산업관계연구』, 제24권 제1호, 47~66쪽, 한국고용노사관계학회.
- 진현정(2010). 『의사결정나무모형을 이용한 소비자그룹 분석: 감귤 소비를 중심으로』, 『농업경제연구』, 제51권 제1호, 19~40쪽, 한국농업경제학회.
- 최승현(2006). 『맛별이가구의 은퇴행태에 대한 실증분석』, 『노동경제논집』, 제29권 제1호, 129~152쪽, 한국노동경제학회.
- 최종암·김현영(2009). 『대전시 고령자들의 연령별 일자리 욕구에 관한 연구』, 『한국지역사회복지학』, 제30권, 21~37쪽, 한국지역사회복지학회.
- 최종후, 서두성(1999). 『데이터마이닝 의사결정나무의 응용』, 『통계분석연구』, 제4권 제1호, 61~83쪽, 통계청.
- 최현자·주소현·김민정·김현정(2009). 『한국의 은퇴준비지수산정에 관한 연구』, 『소비자학연구』, 제20권 제3호, 189~214쪽, 한국소비자학회.
- 통계청(2015). 『고령자통계』.
- 홍성희·곽인숙(2006). 『중년기 남녀 봉급생활자의 은퇴계획 비교 분석 : 경제적 준비와 건강준비를 중심으로』, 『한국가정관리학회지』, 제24권 제1호, 193~207쪽, 한국가정관리학회.
- Adams, G. & Rau, B.(2004). "Job seeking among retirees seeking bridge employment", *Personnel Psychology*, Vol.57, pp.719~744.
- Adams, G. A, Prescher, J., Beehr, T. A., & Lepisto, L.(2002). "Applying work-role attachment theory to retirement decision-making," *International Journal of Aging & Human Development*, Vol.54, pp.125~137.
- Atchley, R. C.(1976). "Selected social and psychological differences between men and women in later life," *Journal of Gerontology*, Vol.31, pp.204~211.
- Atchley, R. C(1977). *The social forces in later life*, CA: Wadsworth.
- Bailey, L. L., & Hansson, R. O. (1995). "Psychological obstacles to job or career change in late life", *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, Vol.50 No.6, pp.280~288.
- Beehr, T. A., Glazer, S., Nielson, N. L. & Farmer, S. J., (2000). "Work and nonwork predictors of employees' retirement ages", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.57 No.2, pp.206~225.

- Berry, M. & Linoff, G. (1997). *Data Mining Techniques for Marketing, Sales, and Customer Support*. NY: John Wiley & Sons, Inc., New York.
- \_\_\_\_\_ (2000). *Mastering Data Mining*, NY: John Wiley & Sons
- Bryant, W. K. (1990). *The economic organization of the household*, UK: Cambridge University Press.
- Chen, J. S. (2003). "Market segmentation by tourists' sentiments", *Annals of Tourism Research*, Vol.30 No.1, pp.178~193.
- Chou, P. A. (1991). "Optimal partitioning for classification and regression trees", *IEEE Transactions on Pattern Analysis and Machine Intelligence*, Vol.13, pp.340~354.
- Elovainio, M., Forma, P., Kivimaki, M., Sinervo, T., Sutinen, R. & Laine, M. (2005), "Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees", *Work & Stress*, Vol.19 No. 1, pp.84~92.
- Fletcher, W. L., Hansson, R. O. & Bailey, L. (1992), "Assessing occupational self-efficacy among middle-aged and older adults", *Journal of Applied Gerontology*, Vol.11 No.4, pp.489~501.
- Flippen, C. A. (2005). "Minority Workers and Pathways to Retirement." pp. 129~157 in R. Hudson(Eds.), *The New Politics of Old Age Policy*, MD: Johns Hopkins University Press.
- Gobeski, K. T. & Beehr, T. A.(2009). "How retirees work: predictors of different types of bridge employment", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.30, pp.401~425.
- Hatcher, C. B. (2002). "Wealth, reservation, wealth, and the decision to retire," *Journal of Family and Economic Issues*, Vol.23 No.2, pp.167~187.
- Hausman, A., & Wise, D. A. (1985). "Social Security, Health Status, and Retirement", in Wise & D. A., *Pension, Labor, and Individual Choice*, pp.159~192, IL: University of Chicago Press.
- Hayward, M. D. & Grady, W. R. (1990). "Work and Retirement among Older Men in the United States", *Social Science Quarterly*, Vol.70 No.2, pp.425~448.
- Hayward, M., & Hardy, M. (1985). "Early retirement processes among older men", *Research on Aging*, Vol.7, pp.491~515.
- Kass, G. (1980). "An exploratory technique for investigating large quantities of

- categorical data”, *Applied Statistics*, Vol.29 No.2, pp.119~129.
- Kim, H. & DeVaney, S. A.(2005). “The selection of partial or full retirement by older workers”. *Journal of Family and Economic Issues*, Vol.26 No.3, pp.371~394.
- 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*, Vol.43 No.6, pp.1105~1210.
- Lo, L. W. T. & Chan, H. M. L.(2014). “An empirical study of the retirement and bridge employment intentions of older workers”, *International Journal of Research Studies in Management*, Vol.3 No.2, pp.13~31.
- Miller, S. J.(1965). “The dilemma of a social role for the aging”, *Papers in social welfare*, Vol.8, MA: Brandeis University.
- Quinn, J., Burkhauser, R., Cahill, K. and Weather, R.(1998). *Macroeconometric Analysis of the Retirement Decision: United States*, OECD Economics Department Working Paper 203, OECD Publishing.
- Shmueli, G., N. R. Patel, & P. C. Bruce.(2009). *Data Mining for Business Intelligence: Concepts, Techniques, and Applications in Microsoft Office Excel with XLMiner*, Wiley.
- 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*, Vol.53 No.1, pp.45~57.
- Tibbitts. C.(1954). “Retirement problems in American society”, *American Journal of Sociology*, Vol.59 No.4, pp.301~308.
- Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., Alcover, C. M., & Morales, J. F. (2009). “Antecedents and consequences of retirement planning & decision-making: A meta-analysis and model”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.75 No.1, pp.38~55.
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. S.(2008). “Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.93 No.4, pp.818~820.
- Zaniboni.S., G Sarchielli, F Fraccaroli(2010). “How are psychosocial factors related to retirement intentions?”, *International Journal of Manpower*, Vol.31 No.3, pp.271~285.



---

Abstract

---

A Longitudinal Study on Retirement Typology Classification  
among Middle and Old Aged in Korea

Suh, Yeo Joo

Using the longitudinal approach, this study divided retirement into 3 types, employing the decision tree analysis which is one of the data mining techniques to patternize relationship with each type of retirement. Overall results of this study indicated that the main factor that causes full retirement is work-related experience, which includes one's subjective expectation on the job, one's overall job satisfaction, and one's working stress. The age, however, turned out to be the most crucial factor in both part-time retirement and job mobility to predict the followings: whether he or she wishes to work less after 2 years or if he or she still wants to work more, and whether the person will change his or her career only to work more. It is worthwhile that this study suggests the necessity of preparing various policies or systems for the elderly or retirees.

**Key word:** full retirement, part-time retirement, job mobility, decision tree analysis, longitudinal study

