

한국 대기업 중년 남성 임원들의 비자발적 퇴직 이후 적응과정 연구*

구 자 복

정 태 연†

중앙대학교 심리학과

본 연구는 우리나라 대기업 중년 남성 임원들의 비자발적 퇴직 이후 성공적인 적응을 위한 심리적·사회적 요인들을 알아보았다. 이를 위하여 퇴직 임원 13명(남성, 평균 58.2세)을 대상으로 퇴직 이후 시간의 경과에 따른 변화 경험과 이에 대한 평가나 해석에 대해 심층면담하고 그 내용을 현상학적 방법으로 분석하였다. 그 결과, '경제적 준비'와 '배우자 지원'이 적응 선행요건이었다. 적응 과정에서 출발점은 '현실 수용'으로, 과거 삶의 재평가, 다양한 변화들을 인정하고 과거에서 탈피, 평범한 50대 퇴직자로서 자신의 모습을 수용, 불안과의 동거, 적절한 시간의 필요 등의 하위요소로 구성되었다. 그 다음 이들은 인지적·정서적 재평가와 삶의 가치를 재정비하고, 일의 의미와 목표를 재구성하면서 미래를 설계했으며, 새로 선택한 활동들을 중심으로 '심리적 재구조화'와 '자아정체성'을 재정립했다. 이들의 퇴직과 퇴직 후 적응은 심리적·사회적 자본이 충족되었던 임원 재직 경험에 대한 대립과정이자, 이로 인한 부적응적 대처 양상에 대한 스토리이며, 이후 인지·정서·행동 차원에서 이러한 부조화를 극복해가는 일련의 과정에 대한 서사였다. 본 연구결과는 기업이나 국가 그리고 퇴직자에게 퇴직에 대한 대처와 관련하여 시사점을 제공한다.

주요어 : 대기업 임원, 비자발적 퇴직, 퇴직 후 적응, 심리적 기제(현실 수용, 심리적 재구조화, 자아 정체성, 전환과정), 질적 연구

* 본 연구는 구자복(2020)의 중앙대학교 박사학위논문 '한국 대기업 임원들의 비자발적 퇴직에 대한 적응 과정 연구' 중 일부를 발췌, 수정한 내용임.

† 교신저자 : 정태연, 중앙대학교 심리학과, 서울특별시 동작구 흑석로 84, E-mail : tjung@cau.ac.kr

인간의 인생여정은 다양한 시기를 거치면서 중요한 사건, 위기와 선택, 변화와 적응의 과정을 거치는데, 그 중 퇴직은 중년기에 겪게 되는 중요한 삶의 사건이다(장미경, 정태연, 김근영, 2014; Lachman, 2004; McAdams & Olson, 2010; Wang & Shi, 2014). 퇴직이 최근 들어 중요한 삶의 사건으로 더 주목받는 이유는 우리나라 근로자의 평균 퇴직연령은 49.4세인데 비해, 인생 100세 시대에 퇴직 후 삶이 40년 이상으로 증가하고 있기 때문이며, 이에 중고령 퇴직자들이 경제적 문제를 중심으로 자아실현과 사회기여 등의 이유로 64.9%가 장래에도 일하기를 희망하며, 평균 73세까지 계속 일하고 싶어 하는 요구가 증가하고 있기 때문이다(통계청, 2019; 한국고용정보원, 2019). 이에 더해, 우리 사회의 경제성장을 이끌었던 베이비 붐 세대의 대규모 퇴직이 본격적으로 진행되고 있다. 우리나라에서 베이비 붐 세대란 1955년부터 1963년까지 총 9년에 걸쳐 태어난 세대를 지칭한다. 그 규모는 723만 명으로 전체 생산가능 인구의 16%를 차지하고 있어, 이들의 대량 퇴직은 저출산, 인구 고령화와 함께 한국 사회 인구 구조의 급속한 변화를 진전시켜 이에 따른 사회경제적 파장들에 관심이 고조되고 있는 것이다(김수영, 장수지, 이재정, 문경주, 2015; 김정석, 조현연, 2017; 박태정, 2016; 신동균, 2013; 최인희, 홍승아, 김주현, 정다운, 2014).

지금까지 퇴직은 여러 관점에서 중요한 문제로 다루어져왔다. 그 이유는 첫째, 다양한 경험과 기술 그리고 전문성과 암묵적 지식을 가진 숙련된 노동인구는 대체하기 힘든 노후를 가지고 있어, 노동시장에서 이들의 이탈은 기업이나 사회적으로 큰 손실이 될 수밖에 없고, 경제성장을 위해 이들의 오랜 업무 경

험을 활용하고 싶은 사회적 필요가 있기 때문이다(Collins, 2003; Hannay & Northan, 2000). 둘째, 사회적, 정치적, 경제적 변화 등 시대적 특성과 함께 개인들의 삶의 욕구와 기대수준이 변화하고 있어 퇴직에 대한 제도나 정책적 지원의 범위와 방향이 큰 영향을 받기 때문이다(김두순, 박진희, 이정아, 2017; 김은석, 정명진, 송스란, 박노정, 김선미, 김슬기, 2018; Hannay et al., 2000). 이에 따라 정부는 ‘고령자’나 ‘노인’을 대신하여 활력 있는 생활인이라는 긍정적 의미를 담은 정책적 용어로 5060 세대를 새롭게 ‘신중년’으로 규정하고, ‘주된 일자리 → 재취업 일자리 → 사회 공헌 일자리’로 이어지는 인생 3모작을 지원하기 위한 방안을 담아 ‘신중년 인생 3모작 기반 구축을 위한 종합 계획’을 발표했다(김은석 외, 2018). 또한, 초고령 사회와 인구감소가 현실화되면서 경제성장을 둔화가 우려됨에 따라 고령인구를 노동시장으로 끌어들이기 위해 정년제를 폐지하거나 근로능력과 의사에 따라 은퇴 여부를 결정하는 유연한 제도까지 검토대상에 올려놓고 있는 실정이다(이재준, 2019). 셋째, 퇴직은 개인 차원에서도 매우 중요한 문제이다. 중년 남성에게 ‘직장’은 단순히 일만 하는 곳이 아니다. 이들에게 직장은 생계수단으로서의 의미도 크지만 ‘몰두’할 수 있는 무엇이며, 성취에 대한 가치를 공유하고 관계를 형성하고 유지했던 일상생활의 영역이자 공적 영역을 의미한다. 또한, 일은 자신의 가치를 인정받을 수 있는 심리적 만족과 보상의 의미를 지니기 때문에 퇴직은 삶의 의미를 상실한 것과 같다(김경은, 곽금주, 민하영, 최지영, 전숙영, 2011; 김경희, 정혜정, 2017). 퇴직은 이러한 삶의 공간, 삶의 의미를 해체 혹은 축소 시킴으로써 급격한 변화를 겪게 한다(김애순,

2012; 김은석 외, 2018). 이렇듯 퇴직은 중년기에 겪게 되는 중요한 삶의 사건 중 하나로 개인의 역할, 자아개념이나 정체감, 인생의 목표와 기대, 그리고 보상의 근원을 변화시킴으로써, 개인에게 다양한 심리적·사회적 변화와 발달을 촉진시키는 중요한 전환기적인 경험이다(김애순, 윤진, 1995).

퇴직이 개인에게 기존의 사회적 역할과 책임에서 벗어나 다른 역할을 할 수 있는 새로운 도전의 기회인지, 아니면 심리적·사회적으로 심각한 위기를 초래하는 위협적인 사건인지에 대해서는 아직 이견이 많지만, 여러 연구에서 제시한 결과는 후자가 우세해 보인다. 퇴직자는 퇴직 전환과 적응과정에서 건강 악화, 경제적 곤란, 불안, 높은 우울과 외로움 등 부정적인 심리적 결과, 낮은 삶에 대한 만족을 보이는 경향이 있다(Buxton, Singleton, & Melzer, 2005; Stephens, Alpass, Towers, & Stevenson, 2011; Rice, Lang, Henley, & Melzer, 2011; Toepoel, 2013). 한국의 고령화 연구 패널을 활용한 조사에서는 중년 및 노년의 비자발적 퇴직 집단은 재직집단보다 더 높은 우울증상을 보였으며(Park & Kang, 2016), 비자발적으로 퇴직한 집단의 외상수준이 자발적으로 퇴직한 집단보다 더 높았다(전병주, 곽현주, 김현수, 2019). 또한 경제만족도, 부부관계 만족도, 삶의 질 등 전반적인 생활만족도에서 은퇴자가 재직자에 비해 만족도가 낮았다(최인희 외, 2014; Hetschko, Schöb, & Knabe, 2019). 특히, 한국 사회 중년 남성의 경우에는 명예퇴직, 희망퇴직 등으로 인한 비자발적 조기 퇴직 상황과 더불어 남녀의 역할 구분이 뚜렷한 유교문화권에서의 성장 경험에 따른 가부장적 사고방식으로 인해 새로운 삶의 기회보다는 위기국면의 진입으로 받아들여질 가능성

이 높다(남순현, 2017; 장민희, 정태연, 2014). 이로 인해 중년 남성들에게 주된 일자리에서의 퇴직은 ‘퇴직쇼크’라고 불릴 정도의 충격과 부정적 정서는 아쉬움과 당혹스러움으로부터 분노에 이르기까지 깊고 다양하다(구자복, 2019; 김은석 외, 2018).

이런 배경에도 불구하고, 중년 남성의 퇴직을 주제로 하는 선행연구들은 대부분 퇴직 경험이나 퇴직 이후의 적응 및 생활 만족도에 영향을 미치는 변인이나 변인들 간의 관련성을 밝히는데 초점을 맞추어 양적 연구로 진행되어 왔다. 그것들은 첫째, 퇴직 경험에 영향을 미치는 요인으로 경제적·재무적 관련 변인(최영준, 2015; 최장훈, 이태열, 김미화, 2017; Kim & Moen, 2002)과 건강, 가족관계, 사회 활동 및 여가활동 등 전반적인 삶의 질이나 노화와 관련된 변인(김양희, 2016; 홍주연, 김민희, 방희정, 2012; Garnefski, Kraaij, & Spinhoven, 2001) 그리고 퇴직 태도와 준비(오병철, 한정란, 김은영, 2016) 등을 다루고 있다. 둘째, 근로생애관점에서 주된 일자리에서 퇴직 이후 재취업과 직업전환 및 인생 후기 경력결정 요인 등(김성찬, 장진철, 김성중, 진효진, 이문용, 2016; 방하남, 신인철, 2011; 이응목, 유기웅, 2017; Dingemans & Henkens, 2014; Fasbender, Wang, Voltmer, & Deller, 2015)을 다루고 있다. 비록 양적 연구가 통계적 수치를 통해 퇴직한 중년 남성들에 대한 상당한 정보와 지식을 제공하기는 하지만 개인들의 활동을 수치화하면서 이들의 경험의 질이 어떻게 만들어지고 변화하는지 이해할 수 있을 만큼 삶의 맥락을 고려한 통찰을 제공하기는 어렵다(전경숙, 정태연, 2013; Liang & Luo, 2012). 또한 단편적인 시점이나 순간에 사람들이 보이는 행동의 일부 표본만을 포착하여 그것을 다른 사람들의

그것과 비교하기 때문에 그런 행동의 이유나 원인을 충분히 설명하기 어렵다(정태연, 2018).

이런 측면에서 질적 연구가 퇴직과 관련된 과정과 의미를 탐색하는데 이점이 크다. 퇴직은 퇴직자가 직장 생활에서 퇴직생활로의 전환(transition)에서 삶의 변화된 측면에 익숙해지고 퇴직생활에서 심리적 안락함을 얻는 적응 과정이다(Van Solinge & Henkens, 2008; Wang, 2007). 따라서 퇴직 시점, 퇴직에 대한 사전 준비, 퇴직과 관련된 자원 및 퇴직 결정으로 이어지는 과정은 매우 다양할 수 있으며, 퇴직 이후 변화에 대한 인지적, 정서적, 대인관계적 평가나 해석 또한 다양하다는 것(Leary, Haupt, Strausser, & Chokel, 1998)을 고려할 때 퇴직 연구는 이러한 복잡한 메커니즘을 대상으로 해야 한다(Szinovacz, 2003). 이런 관점에서 사람들이 살아가면서 구축하는 사회적 현실에 관한 해석과 의미 및 상황적 전환과정을 자연 상태로 밀도 있게 연구하거나 개인적 의식과 경험을 연구대상의 관점에서 탐구하는 질적 연구(Denzin & Lincoln, 2005)가 필요하다.

이에 따라 퇴직한 남성이 지향하는 삶의 방식과 의미, 정체성 구성과정(김경희 외, 2017), 퇴직 후 생활세계에서 형성되는 자기인식의 의미(박태정, 2016), 퇴직 후 주어진 ‘강제된 여가’가 주는 삶의 부정적인 영향(양의주, 조은숙, 고은숙, 하정, 2016), 개인적인 삶의 변화와 가족생활의 변화 및 사회생활 적응과정(유지룡, 임승희, 2014), 퇴직 상황과 재취업 시 경험(이은영, 전보라, 윤소정, 2019; 이웅목 외, 2017) 등 최근 퇴직에 대한 질적 연구들이 소수 진행되었다. 이런 연구들은 중년기 퇴직 이후 개인들이 당면하는 여러 변화와 개인적인 삶의 의미와 해석 그리고 적응 과정들을 제시하고 있다. 그러나 이 경우에도 자발적

퇴직과 비자발적 퇴직에 대한 구분을 하지 않고 연구 참여자를 선정했거나 또는 다양한 개인적·사회적 맥락을 가진 연구 참여자를 대상으로 진행되어 연구의 초점이 분산되었다. 또한, 퇴직 이후 경과한 시간의 편차가 수개월에서 10여년에 이를 만큼 다양하여 퇴직 이후 적응 결과나 이에 대한 인지적·정서적 평가가 다양할 수밖에 없는 한계가 있었다.

따라서 본 연구는 다양한 퇴직 집단 중 기존 연구에서 다루어지지 않았던, 대기업에서 비자발적으로 퇴직한 중년 남성 임원들을 대상으로, 퇴직 이후 3~6년의 기간이 경과하는 과정에서 그들이 했던 퇴직 경험을, 심층인터뷰를 통해 질적 연구로 수행하고자 한다. 이렇듯 대기업 중년 남성 임원을 연구 참여자로 선정한 이유는 대기업 집단의 임금수준이 중견기업 및 중소기업보다 높고, 그 차이는 고임금 계층으로 갈수록 현격하게 증가하며(권혜자, 이혜연, 2019), 중소기업 종사자들은 대기업 종사자들에 비해 임금 및 근무환경, 개인의 발전 가능성, 복리후생제도 등에 대하여 만족도가 낮다(강순희, 안준기, 2017)는 점을 고려할 때, 이들의 재직 당시 경험과 퇴직 이후 경험에서 대비효과를 나타낼 가능성이 크고, 이에 따라 이들의 경험과 해석에서 퇴직 전환과 적응에 대한 좀 더 분명한 시사점을 발견할 수 있을 것으로 보았기 때문이다. 또한, 퇴직 이후 일정 기간이 경과한 퇴직자를 대상으로 선정한 이유는, 변화(change)는 외부 사건이나 외부 상황의 변화로 무언가 끝나고 무언가 시작하는 것으로 순식간에 일어날 수 있는 것인데 비해, 전환(transition)은 외부 사건들을 처리할 때 사람들의 인지적, 정서적, 심리적, 사회적, 행동적 차원의 방향전환으로 사람들이 새로운 현실을 다루는 방법이며, 단계

적이며 점진적으로 발생하여, 시간이 걸릴 수 있고, 매우 개인적 차원의 프로세스로 예측하기 쉽지 않기 때문이다(Bridges, 1991). 또한, 은퇴 후 3~5년 사이에 적응 변화 정도가 다른 시기에 비해 가장 크고 은퇴 경험이 시간적 흐름에 따라 달라진다는 연구 결과(한희자, 강은실, 2001)를 고려하여 비자발적 퇴직 이후 인터뷰 시점까지의 기간이 3~6년 이내의 퇴직자로 제한하여 퇴직 이후 적응과정에 대한 실제적인 경험을 듣고자 했다.

퇴직에 대한 연구에서 중요한 개념이 자발적 퇴직과 비자발적 퇴직이다. 본 연구에서 비자발적 퇴직이란 자신의 의사와 무관하게, 자신도 예상하지 못한 시점에 매우 갑작스럽게 퇴직 통보를 받고, 그 즉시 퇴직을 ‘강제당하는 것’을 말한다. 반면 자발적 퇴직이란 자신의 의사결정에 따라 퇴직하는 것을 말한다. 한편 이와 유사한 개념으로 정년퇴직을 들 수 있는데, 정년퇴직은 기업이 일정한 연령에 도달한 직원에 대하여 자동적, 강제적으로 퇴직시키는 제도로써, 자신의 의사와 무관하게 퇴직하기는 하지만 법률에 따라 정해진 시점에, 예측 가능한 상황에서 퇴직한다는 측면에서 앞서 자발적 퇴직이나 비자발적 퇴직과는 다소 성격이 다르다고 할 수 있다.

비자발적 퇴직을 연구하는 것이 중요한 이유는 자발적 퇴직과 비자발적 퇴직으로 인해 퇴직 전환과 적응 결과가 달라지기 때문이다. 비자발적 퇴직자들은 퇴직 시 분노, 좌절, 역할이 없는 존재라는 느낌을 경험하며(Dingemans et al., 2014), 퇴직에 대한 개인의 통제감이 떨어져 삶의 만족도와 같은 퇴직 적응에 부정적인 영향을 미친다(Noone, O’Loughlin, & Kendig, 2013). 또한, 비자발적 퇴직자들이 자발적 퇴직자들보다 경제적 어려움과 함께

심리적으로 이러한 주요한 삶의 전환에 대비할 시간이 충분하지 않은 것으로 느낄 수 있고, 이것은 인생 후기의 신체적 건강과 심리적 안녕감에 부정적인 영향을 미친다는 것이 지속적으로 입증되었다(Bender, 2012; Rhee, Mor Barak, & Gallo, 2016; Quine, Wells, De Vaus, & Kendig, 2007; Wong & Earl, 2009).

대기업 중년 남성 퇴직 임원들의 생애주기와 가치관은 우리나라의 고도성장 과정에서 일어났던 다양한 문화적, 사회적, 정치적 변화와 밀접하게 맞물려 있다. 이들은 한국 사회의 경제성장기에 일 중심의 사회에서, 대기업이라는 공간을 통해, 기업과 국가의 발전을 일구어오르면서, 회사와 자신을 동일시할 만큼 헌신을 다했던 사람들이다. 또한, 민주화 과정에서 군사정부와 문민정부, 보수와 진보, 과거와 미래라는 이중 잣대를 가진 세대이며, 대가족에서 핵가족으로 가족구조의 변화를 경험한 첫 세대로 부모와 자녀 사이에 ‘긴 세대’ 혹은 ‘샌드위치(sandwich)’ 세대라고도 볼 수 있다(방하남, 신동균, 이성균, 한준, 김지경, 신인철, 2010). 이들은 부모 세대보다 높은 학력과 오랜 업무 경험을 보유하고 있으며, 퇴직 후에도 자신의 경험을 활용하고 경제활동을 원하는 적극적 세대로, 지금의 노인 세대와는 그 특성에서 많은 차이를 보인다(통계청, 2010; 현대경제연구원, 2017). 이들은 한국 사회의 압축성장 과정에서 일, 성공, 성취를 가장 중요한 가치로 삼아왔고, 그 과정에서 충분한 성공을 경험했지만, ‘예정된 갑작스러운 퇴직이라는 사건’을 극적으로 경험했던 사람들로, 이들에게 퇴직의 의미는 다른 세대와는 다를 가능성이 있다. 따라서 이들을 통해 한국 사회의 문화적 맥락에서 퇴직 경험의 의미와 적응 과정을 심리적 기제를 중심으로 심층적으로

이해하고자 한다.

연구문제

본 연구는 우리나라 대기업 중년 남성 임원들의 퇴직 경험에 대한 평가와 해석 그리고 퇴직 이후 적응과정에 대한 세밀하고 포괄적인 탐색을 통해 퇴직 이후 적응 과정에서의 경험과 성공적인 적응을 위한 심리적·사회적 요인들이 무엇인지 확인하고자 한다.

이와 같은 연구목적에 토대로 우리나라 대기업 중년 남성 임원들의 퇴직 후 적응 과정에 대한 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 퇴직 이후 시간의 경과에 따라 직장이나 직업, 가족 및 대인관계, 시간 구성 등 어떤 변화들을 경험하였는가? 둘째, 퇴직 이후 시간의 경과에 따라 퇴직 경험에 대한 평가나 해석에 변화가 생겼는가? 셋째, 평가나 해석에 변화가 생겼다면 어떤 점들이며, 평가나 해석을 달리하게 만들었던 중요한 사건이나 상황 또는 요인은 무엇인가? 이를 통해 퇴직 전 개인들에게는 퇴직 준비와 퇴직 태도와 관련해서, 퇴직 한 개인들에게는 퇴직에 따른 심리적, 정서적, 행동적 적응과제와 대처와 관련해서, 또 기업이나 국가정책 차원에서는 중장년층의 경력관리와 생애 후반기 인생 설계를 지원할 교육 및 공공서비스 제공의 기본 방향 수립에 시사점을 제공할 것이다.

방 법

연구 참여자

우리나라 대기업에서 임원으로 재직한 경험

이 있는 남성 13명이 연구에 참여했다. 본 연구에서 대기업이란 2019년 공시대상기업집단 지정 결과(공정거래위원회, 2019)에서 자산 순위 30위 이내의 기업과 기타 외국계 금융기관을 포함하여 금융업종별로 3위 이내의 대형 금융기관을 의미한다. 또한, 본 연구에서 임원이라 함은 등기임원과 비등기임원을 모두 포함하며, 사장, 부문장, 본부장, 사업부장, 국내외 법인장 등의 직책을 담당하면서 독립적으로 상당한 규모의 조직, 예산 및 인력 관리를 할 수 있는 사람들을 말한다.

질적 연구는 표본의 일반화 가능성보다는 얼마나 깊이 있고 풍부한 자료를 제공할 수 있는지가 더 중요하기 때문에(박태정, 2016), 본 연구 주제와 관련된 현상을 충분히 경험하면서 이를 충실하게 말할 수 있는 ‘가장 적합한 사람’(Mayan, 2009)을 선정하고자 했다. 이를 위해 본 연구에서는 첫째, 우리나라 대기업에서 임원 경력을 가진 사람을 대상으로 했다. 이들은 한국 사회의 경제 성장기에, 일 중심의 사회에서, 대기업이라는 공간을 통해, 회사와 자신을 동일시할 만큼 헌신을 다했고, 그 과정에서 일과 직장에 대한 몰입과 퇴직이라는 사건을 가장 극적으로 경험했던 집단이다. 둘째, 비자발적 퇴직자를 대상으로 했다. 자발적 퇴직과 비자발적 퇴직은 퇴직 준비, 퇴직 경험에 대한 판단과 해석 및 이후 적응 과정에서 상당한 차이를 만들기 때문이다. 셋째, 인터뷰 시점을 기준으로 퇴직 이후 기간이 최소 3년 이상 6년 이하인 사람들을 대상으로 했다. 퇴직 이후 기간은 퇴직자들의 퇴직 경험에 대한 해석과 판단 및 심리적·사회적 대응 방식에 영향을 미치는 요인으로 해당 기간은 퇴직의 충격에서 벗어나 심리적·사회적 재적응을 경험할만한 기간이라 보고 기준

을 설정하였다. 넷째, 13명의 연구 참여자와 심층인터뷰를 진행했는데, 이는 연구자가 현상을 모두 경험한 5~25명의 개인들과 면접할 것을 권장하고 있고(Polkinghorne, 1989), 연구 참여자의 진술이 반복적으로 나타나서 더 이상 새로운 자료가 도출되지 않을 때까지 자료를 수집하여 자료의 포화상태에 도달했기 때문이다(Lincoln & Guba, 1985). 마지막으로, 특정 직종이나 직군에 의해 연구 결과가 왜곡되는 것을 방지하기 위해 전기·전자, 유통·서비스, IT·통신, 금융, 건설 분야에서 인사, 기획, 마케팅, 영업, 재무, 투자 업무 등 다양한 직종 및 직군에서 재직 경험을 가지고 있는 연구 참여자를 대상으로 했다.

연구 참여자 선정을 위해 첫 번째 단계에서는 의도적 표집방법을 활용했다. 연구자의 가까운 지인에게 본 연구의 목적과 취지에 대해

설명하고 연구 참여를 요청하였다. 두 번째 단계에서는 연구 참여자를 통하여 동일한 경험을 하고 있는 다른 퇴직자를 소개하도록 하는 눈덩이 표집 방식을 활용하였다. 연구 참여자의 일반적 특성을 표 1에 제시하였다. 이들의 평균 경력기간은 28.7년, 평균 연령은 58.2세이다.

절차

본 연구의 자료 수집은 13명의 연구 참여자들과 심층면담 방식으로 이루어졌다. 심층면담 장소는 카페, 종교기관의 면담실, 회의실 등 연구 참여자가 선택한 장소에서 진행되었으며, 면담 시간은 90~120분 정도 소요되었다. 연구자는 면담에 앞서 연구목적을 설명하고, 연구 참여자의 신상정보는 익명으로 인용될 것이라는 점과 특정 질문에 대한 응답을 거부할 수 있으며, 중도에 참여를 철회할 수 있다는 점을 설명하였다. 또한 면담자료의 비밀보장에 대해 안내하였다. 마지막으로 면담 녹취에 대한 동의를 구한 후 연구자와 연구 참여자 모두 연구 참여 동의서에 서명하였다. 면담을 진행하는 동안 연구자는 녹음기와 면접지 등을 활용하였고, 언어적, 비언어적 표현과 면담 당시의 분위기나 연구자가 중요하다고 판단한 사항 등은 모두 메모하였다. 인터뷰 과정에서 연구 참여자의 말이 불분명하거나 연구자가 이해하기 어려운 경우에는 질문을 통해 재확인하였으며, 연구 참여자가 충분히 상황설명을 할 수 있도록 분위기를 마련하였다. 또한 면담 자료는 면담 시 분위기 등을 놓치지 않기 위하여 가급적 2~3일 이내에 전사(transcription)하여 문서화하였다. 면접 시의 질문은 연구의 목적에 맞게 상황에 따라 가감

표 1. 연구 참여자의 일반적 특성

번호	출생 년도	근무 년수	퇴직 년도	퇴직 시 직위	퇴직 시 직군
01	56세	27년	2014년	상무	재무
02	59세	27년	2014년	상무	마케팅
03	58세	28년	2016년	사장	총괄
04	60세	31년	2013년	사장	총괄
05	62세	35년	2014년	부사장	마케팅
06	54세	23년	2014년	상무	기획
07	55세	30년	2016년	전무	마케팅
08	61세	29년	2012년	상무	기획
09	57세	24년	2013년	상무	영업
10	61세	32년	2014년	상무	기획
11	60세	33년	2015년	상무	마케팅
12	50세	21년	2015년	상무	인사
13	63세	33년	2014년	상무	마케팅

표 2. 면접 시 주요 질문

질문
1. 퇴직 통보를 받을 당시의 상황과 그때 심정은?
2. 재직 당시와 비교해서 퇴직 이후 달라진 점이 있다면?
3. 퇴직 이후 시간의 경과에 따라 직장이나 직업, 가족 및 대인관계 그리고 시간 구성 등 어떠한 사회적 변화를 경험하였는가?
4. 퇴직 이후 시간의 경과에 따라 퇴직 경험에 대한 평가나 해석에 변화가 생겼는가?
5. 평가나 해석에 변화가 생겼다면 어떤 점들이며, 평가나 해석을 달리하게 만들었던 중요한 사건이나 상황 또는 요인은 무엇인가?

되었으며 주요 질문 내용은 표 2에 제시했다. 본 연구는 연구 참여자들의 권리 보호를 위하여 연구자 소속기관의 생명윤리위원회(IRB)로부터 연구윤리에 대한 승인을 받아 진행되었다(승인번호 1041078-201907-HRSB-210-01).

자료 분석

본 연구에서는 질적 연구의 신뢰도와 타당도를 높이기 위해 Giorgi(1985/2004)가 제시한 현상학적 분석 방법 4단계 절차를 활용하였다. 첫째, 전체 진술에 대한 일반적인 인식을 얻기 위해서 필사한 텍스트 읽기와 녹음 내용 듣기를 번갈아 하면서 전반적인 의미를 탐색하였다. 둘째, 연구자는 심리학적인 관점으로부터 퇴직 경험과 관련이 있는 의미 문구나 문장을 구별하겠다는 구체적인 목적을 가지고 여러 차례 진술을 탐색하면서 내용을 응축하고 범주화하였다. 셋째, 범주화된 주제를 세분화하면서 연구 참여자들의 퇴직 경험과 관련된 공통된 주제들로 모은 후 일상 표현을 심

리학적인 언어로 기술하였다. 이를 위해 기존의 심리학 이론을 충분히 고려하고자 하였다. 넷째, 연구 참여자들의 퇴직 경험에 대한 본질적인 의미를 심층적인 진술로 통합하는 단계로, 그들의 경험을 그 경험의 심리학적인 구조에 대한 일관적인 기술로 통합하고 종합하여, 최종적인 구성요소를 도출하였다. 이러한 통합과 종합을 하는 데 있어 모든 의미 단위가 고려될 수 있도록 연구 참여자들의 진술과 기술내용을 반복적으로 대조하여 점검하였고 일부 참여자들과 함께 연구결과를 검증하고 최종 기술에 참여자들의 의견을 포함하였다. 이 과정을 도식화하면 그림 1과 같다.

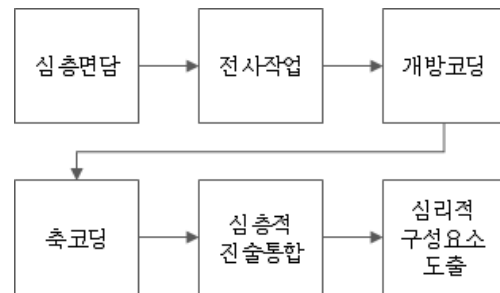


그림 1. 자료 분석 과정

연구평가

본 연구의 질적 타당성과 신뢰도를 확보하기 위하여 Lincoln과 Guba(1985)의 사실적 가치(truth value), 적용가능성(applicability), 일관성(consistency), 중립성(neutrality)을 평가기준으로 적용하였으며, 많은 질적 연구자들이 보편적으로 제시한 삼각검증(triangulation), 풍부한 기술(thick description), 동료검토(peer reviews), 외부감사(external audits) 등의 절차들을 적용하였다. 본 연구의 질적 타당성과 신뢰도를 확보하기 위하여 Lincoln과 Guba(1985)의 사실적

가치(truth value), 적용가능성(applicability), 일관성(consistency), 중립성(neutrality)을 평가기준으로 적용하였으며, 많은 질적 연구자들이 보편적으로 제시한 삼각검증(triangulation), 풍부한 기술(thick description), 동료검토(peer reviews), 외부감사(external audits) 등의 절차들을 적용하였다. 첫째, 사실적 가치는 연구 참여자들의 경험에 대한 서술과 해석이 얼마나 실재를 잘 반영하고 있는지에 대한 정확성과 신뢰성을 판단할 수 있도록 하는 것이다. 이러한 사실적 가치를 충족시키기 위해 면담 상황에서 연구 참여자들이 최대한 편안한 분위기에서 진솔하게 표현할 수 있도록 분위기를 조성하려 노력하였다. 또한, 2명의 연구 참여자들에게 연구 작업 초안에 대한 검토를 요청하여 ‘불안’을 ‘불안과의 동거’로 수정하고, ‘배우자 지원’과 ‘경제적 준비’는 여타 재적응 요건과는 다른 차원의 문제라는 의견에 따라 이를 재적응을 위한 선행요건으로 분리하는 등 대안적 표현이나 해석에 대한 확인을 받았다. 둘째, 적용가능성은 연구 상황 이외의 맥락에서 적용할 수 있는 가능성을 말한다. 이를 위해 본 연구에서는 대기업에서 비자발적으로 퇴직한 후 구직활동 중인 중년 여성 퇴직임원 1명, 대기업에서 비자발적으로 퇴직한 후 대학에서 교수로 재직 중인 중년 남성 퇴직임원 1명 및 교직에서 정년퇴직한 여성 교사 1명에게 연구 결과를 보여주고 이들의 해석과 판단을 연구 결과에 반영하였다. 이를 통해, 퇴직이라는 사건이 중년기 커다란 변화와 적응과제라는 공통점을 발견할 수 있었으나, 남성 퇴직자와 여성 퇴직자, 비자발적 퇴직자와 정년 퇴직자 그리고 퇴직 이후 연금 소득이 있는 경우와 그렇지 않은 경우 사이에는 퇴직에 대한 준비는 물론이고 퇴직 사건에 대한 평가와 해석

그리고 적응과정에서 상당한 차이가 있을 수 있다는 시사점을 얻을 수 있었으며, 이에 대한 추가연구의 필요성을 제시하였다. 셋째, 일관성은 자료의 수집과 분석 결과에 일관성이 있는지를 평가하는 기준이다. 이를 위해 본 연구 참여자의 진술 내용을 바탕으로 퇴직 및 은퇴 관련 도서, 방송 다큐멘터리, 보도자료, 다수 연구기관의 연구자료 등을 비교 검토하였다. 또한, 질적 연구 경험이 다수 있는 심리학 교수 1인 및 심리학 박사 2인과 2019년 2월부터 6개월간 12회에 걸친 토의를 통해 연구절차 및 타당한 추론을 이끌어 내고자 했으며, 내용분석에서 전원 또는 적어도 두 사람이 이상이 같은 결과가 도출되도록 했다. 연구자는 이 과정을 통해 연구 참여자의 진술에서 공통된 주제들을 묶어 ‘현실 수용’ 및 ‘심리적 재구조화’라는 구성요소와 하위 구성요소를 도출하여 비교·검토하였고, 고도성장기에 조직 내 다양한 성취경험을 하면서 살아왔던 연구 참여자들의 특성을 고려하여 재적응 장애요인과 촉진요인을 정리하였다. 또한, 심리적 재구조화 과정에서 ‘일’이란 사회화 과정에서처럼 직장이나 직책 등 외부에서 주어지는 것이 아니라 내가 선택한 ‘활동’이라는 점에 대한 개념을 도출하였고, 이러한 활동을 통해 의미와 가치를 발견하고, 차별성을 만들어가고, 자신의 정체성을 재구조화해가는 개별화 과정이 심리적 재구조화 과정이라는 점을 도출하여 연구결과에 반영하였다. 더불어 ‘희망’이라는 것은 처음 시작할 때 그 애매함에도 불구하고, 내가 진짜 원하는 그것이 될 수도 있을 것이라고 지속적으로 믿을 수 있는나에 관한 문제’라고 관점을 정리함으로써, ‘목표설정’과 ‘한 우물 파기’라는 구성요소에 대한 해석을 도출하였다. 넷째, 중립성은 연구 과정이

나 결과에 나타나는 편향성을 배제하기 위한 것이다. 이것은 연구자 자신의 경험 괄호치기, 판단중지(epoche)(Brown, Sorrell, McClaren, & Creswell, 2006)와 같은 과정이라 할 수 있다. 기존 질적 연구 자료 등을 연구 참여자들의 인터뷰 내용과 비교 검토함으로써 퇴직한 중년남성의 공통적인 경험은 무엇인지, 본 연구 참여자들의 독특하고 특수한 경험은 무엇인지 구별하고자 하였다. 또한, 연구자의 편견이나 가정들로부터 영향을 받을 수 있는 유도 질문이나 연구자의 판단을 피하고 동료 연구자들과 끊임없이 편견적 시각에 판단중지를 함으로써 중립성을 확보하고자 노력하였다.

결 과

연구 참여자들의 퇴직 경험으로부터 총 61개의 의미단위가 생성되었다. 이 의미단위 중 중첩되거나 주제와 무관한 것을 제거한 후 공통된 주제로 묶어 ‘재적응 선행요건’, ‘현실 수용’ 및 ‘심리적 재구조화’의 3개의 구성요소와 14개 하위 구성요소를 도출하였다. 도출된 결과를 제시하면 표 3과 같다.

재적응 선행요건

배우자 지원. 연구 참여자들은 적응의 핵심 조건으로 배우자의 지원을 꼽았다. 배우자는 낮설고 힘든 퇴직 생활에 대한 경험을 나누고 공감대를 형성할 수 있는 가장 중요한 정신적인 동반자다. 또한, 30여 년 동안 직장을 중심으로 살아왔던 퇴직자들에게 끼니를 챙기는 일에서부터 특별한 역할 없이 보내는 하루 일과를 함께 채워주고, 중요한 의사결정에 조언

을 아끼지 않는 보호자이자 코치의 역할을 제공한다.

저는 인생의 터닝 포인트 때마다 집사람이 많은 어드바이스를 해주더라고요. 거기에 의지를 많이 했었어요. 인생의 좌표, 향로에 대해서 굉장히 많이 얘기를 했었죠. (참여자 01)

집사람이 도움을 많이 줬죠. 삼식이라는 얘기 안한다고. 계속 잘해주고 편안하게 잘 지내자고. 내조가 많이 컸고, 집에 같이 있어도 같이 운동하고 잘 지냈죠. (참여자 11)

경제적 준비. 연구 참여자들은 퇴직 후 적응의 또 다른 핵심요소로 경제적인 안정을 꼽았다. 경제적인 안정감을 느끼는 수준은 개인마다 차이가 있었지만, ‘일정 수준의 금액이 정기적’으로 나올 수 있는 구조라는 점에서는 차이가 없었다. 흥미로운 것은 수십억의 자산을 가진 경우에도 이 두 조건은 동일하다는 점이다. 이것은 긴 직장 생활 동안 급여라는 형태의 정기적인 수입이 있었고, 그 정기적인 수입의 규모가 늘 예측가능 했다는 점이 이들의 심리적 안정감을 갖게 만든 주요 요인이었다면, 퇴직과 동시에 이 두 요건이 사라지면서 불확실함에 대한 불안정서가 드러난 것으로 보인다.

생활비에 대한 걱정이 있는 한 아무리 좋은 얘기를 해도 귀에 안 들어올 거야. 생활비 걱정은 분노심을 갖게 하는 것에 원천이거나 굉장히 크게 작용할 것 같애. 마음이 전전긍긍하면서 살게 될 거 같애. 당장 호구지책이 걱정인데, 책을 읽고, 이

표 3. 퇴직 이후 적응 촉진 요인

의미단위	하위구성요소	구성요소
집사람이 운동도 같이 하고, 삼식이라 얘기 안하고, 내조가 컸음	배우자 지원	재적응 선행요건
집사람이 제일 많이 믿어줬음		
인생의 터닝포인트 때마다 집사람이 어드바이스를 해주었음		
집사람하고 인생의 향로에 대해서 많이 얘기를 했음	배우자 지원	
중요한 변곡점에서 나의 고민을 집사람이 다 알고 있음		
아내가 자기 대인관계를 포기하면서까지 챙겨주었음		
제일 중요한 것이 재정적인 상태임	경제적 준비	재적응 선행요건
생활비 걱정이 없을 정도로 준비하는 것이 중요함		
지갑에서 나오는 힘이 있기 때문에 돈이 없으면 위축됨		
안정감을 갖기 위해서는 경제적인 안정감이 핵심임		
경제적인 문제에서 크게 타격 안받았음. 그게 제일 컸음		
아이들 다 결혼했고, 임대료와 연금으로 생활이 가능함		
준비가 안되면 삶이 팍팍해짐. 인생을 찾을 여유가 없음		
산티아고 순례길을 다녀왔음. 새로운 계기가 되었음		
친구들과 지나간 얘기, 또 어떻게 살지 많이 얘기했음	삶의 재평가	
최고의 명상방법이 걷기라던데, 아무 고민이 없어짐		
진로에 대해 고민하면서 상담도 받았음. 삶을 되돌아봄		
과거 주변에서 나를 볼 때는 회사를 보고 평가한건데... 시건방지게 살았음	과거로부터 탈피	
옛날로 돌아가고 싶지만 안되는 것임		
과거 직급은 아무 쓸모가 없음. 현재 자기 능력을 입증해야 함		
뒤돌아보면 성공할 수 없음. 앞을 봐야 함	현실수용	
직장을 나와서 과거를 생각하면 안됨. 과거는 과거임		
비즈니스로 만난 사람들은 완전히 남남임. 정리 해야함		
회사 그만두면 마치 이승에서 저승으로 간다고 생각했음	과거로부터 탈피	
친구들이든, 선후배들이든, 우정을 재편하게 됨		
옛날의 나는 없다, 제로베이스에서 출발하자고 생각함		
사회적 지위나 사회적 관계를 스스로 조정해야 함	적응적 눈높이	
기존의 네트워크도, 생활규모도, 욕망도 축소해야 함		
축의금, 회비 같은 사회적 비용을 줄이고 낮춤		
과거 지위에서 벗어나 삶의 패턴을 스스로 조정해야 함		

표 3. 퇴직 이후 적응 촉진 요인

(계속)

의미단위	하위구성요소	구성요소
외국어 공부를 새로 시작함		
다양한 분야의 독서를 했음. 몇 년이 어떻게 갔는지 모르겠음		
매일 등산이나 조깅 같은 운동을 열심히 함	새로운 활동	현실수용
좋은 장비를 사서 음악이나 영화를 즐김		
방송통신대학에 등록해서 배우는 즐거움과 기쁨을 느낌		
공포를 이기는 사람은 없음. 땀집이 커지는 것임		
소득이 없다는 것에 대한 불안감이 늘 있음	불안과의 동거	
늘 불안정함이 있지만 견디는 힘이 커졌음		현실수용
조직의 힘을 빌리지 않고 혼자 서는데는 적어도 2~3년씩, 보통 4~5년은 걸림	적절한 시간의 경과	
익숙해지는데는 시간이 필요함. 적어도 3~4년은 걸림		
2년째까지는 잘 안보였음. 3년이 넘어가면서 정리가 되기 시작함		
어디에 소속되어 있고, 도움이 되는 것이 중요함		
파트타임으로 젊은 친구들한테 경영 자문도 해주고 코치 역할도 해줌	가치의 재정비	
남을 배려하고 도와주는 방향으로 가고 있음		
아침에 갈데가 있다는 걸 감사하게 생각함		
조금씩 내려 놓음. 욕심도 내려 놓고, 욕망도 내려 놓음	비우고 내려놓기	
욕심을 내려놓고, 집착을 버리니까 안정을 빨리 찾게 됨		
감사한 마음으로 받아들이니까 마음이 편안해짐. 운이 좋았다고 생각됨		심리적 재구조화
와이프에게 조금 더 잘해야 되겠다고 생각함		
누구의 아버지가 되게 훨씬 명예롭다는걸 알았음	가족의 재발견	
아내, 어머니 등 가족들과 많은 시간을 함께 보냄		
이제는 하고 싶은 일을 하고 살 것임		
경제적인 수입보다 일 자체를 계속하는 것이 중요함	일의 재발견	
직위나 급여보다 일 자체의 재미를 느끼는 것이 필요함		
내가 하고 싶은 일을 원하는 방식으로 할 수 있는 일을 만들고 있음	목표설정	
돈 벌기 위한 것이 아니라 평생할 수 있는 업을 찾음		
회사에서 가장 오랫동안 했던 분야의 일을 시작함	목표설정	
1년 이내에 시작하기. 반드시 현장에서 했던 일을 하기		
가능하면 재고가 없는 것, 자기 돈이 많이 투자자 안되는 것		심리적 재구조화
존버 정신으로 버텼음. 한 우물을 계속 집중해서 뚫음		
중간에 몇 군데 오라는 데가 있었지만 이 일을 계속함	한 우물 파기	
문이 열릴 때까지 계란으로 바위 치는 심정으로 계속 두드렸음		

런 게 눈에 들어왔을까? (참여자 03)

별로 없었다는 거죠. (참여자 01)

퇴직해서도 돈을 뿌리고 다니는 사람들은 변화를 못 느껴요. 사람들이 자기가 씬 씬이라던지 재량이 줄어들면 위축되게 되거든. 남자들은 지갑에서 나오는 힘이 있기 때문에, 돈이 없으면 위축되고, 쓸게 많으면 안 나가고, 숨고, 피하고, 연락 안하고.... (참여자 04)

현실 인정과 수용

삶의 재평가. 비자발적 퇴직이라는 충격적인 사건을 경험하면서, 시간의 경과와 함께 여행이나 상담 또는 성찰을 통해 과거의 삶을 돌아보고 자신의 현재를 재평가하게 된다. 이 과정에서 미움이나 분노 같은 부정적 정서들이 완화되고, 현재 자신의 가치를 좀 더 객관적인 관점에서 재평가하며, 이를 토대로 미래의 삶을 구상하게 된다.

산티아고 순례길을 갔다 왔어요. 지나간 생각도 많이 하면서 서운한 감정이라던지 모든 것들이 다 고마움으로 많이 바뀌었어요. (중략) 저한테는 그 여행을 하면서 좀 새로운, 만회할 수 있는 계기가 됐던 거 같아요. (참여자 11)

직장 생활 할 때는 자신이 최고고, 세상의 중심인 것 같고, 어떻게 보면 시진방지게 살았던 거죠. 그랬는데 막상 나와 보니까 자기 존재가 굉장히 미미하고, 주변에서 회사의 간판이라던가, 자금력이라던가 이런걸 보고 나를 평가를 한거지, 내 자신에 대한 평가를 진정으로 해준 사람들은

과거로부터의 탈피. 연구 참여자들은 퇴직 이후 시간이 흐르면서 과거의 화려했던 자신의 모습을 완전히 회복하는 것은 거의 불가능하다거나, 과거 직장 생활의 경험에 묶여 현재의 자신과 비교하는 것이 무의미하다는 것을 깨닫는다. 그들은 더 이상 자신이 잘나갔던 대기업 임원이 아니고, 대기업 임원의 지위로 사람들을 만날 수 없으며, 사람들은 과거의 높은 지위를 가졌다는 이유만으로 존중하는 것이 아니라, 현재 능력과 생산성으로 자신의 존재를 증명해야만 한다는 사실을 깨닫고 수용한다.

과거 지위를 회복하는 거 될 수도 있겠지. 이런 경우도 없지 않아 있어요. 근데 그걸 다 가질 수 있는 게 아니기 때문에 비교하고 싶지 않고. 돌아가고 싶지만 되지는 않는 거고, 내 밸류가 그만큼 떨어져 있는 건 사실이니까. 집착하면 본인만 괴롭지 뭐. (참여자 11)

자기가 회사의 전무였지, 상무였지. 이 타이틀은 사회에 나오면 아무 쓸모가 없어요. 사회에서는 아무도 인정을 안 해줘요. 자기가 얼 만큼 생산성을 갖고 있고, 자기가 얼 만큼 능력을 갖고 있는지 스스로 입증을 하지 않는 이상은 세상은 아무도 그 사람을 쳐다도 안 봐요. (참여자 01)

적응적 눈높이. 퇴직 후 시간의 경과에 따라 삶을 재평가하게 되고, 시장에서 현재 자신의 위치를 좀 더 객관화시켜 놓고 보게 되며, 과거의 화려했던 기억에서 벗어나 눈높이

를 조절하고 삶의 방식을 조정하는 것이 필요하다고 지각한다. 공적 지위의 상실에 따라 과거의 피상적인 만남을 유지했던 사람들과의 관계도 축소하고, 소득의 감소에 맞추어 소비도 축소한다. 위신이나 체면 같은 걸치레를 걷어낼 뿐만 아니라 이를 위해 자신의 욕망이나 욕심을 조절하면서 공적 지위와 역할이 아닌 자연인으로서 자리 잡아간다.

옛날에 임원일 때는 내가 골프 쏜다고 그랬는데 이제... 그런 거는 어쩔 수 없을 것 같아. 아쉽다고 해야 되나. 적응해 나가야 될 것 같아. 내 스스로 거기에 맞게 삶의 패턴들을 구성해 나가야 된다고 생각해. 안 그러면 스스로가 갈등을 많이 할 것 같아. (참여자 09)

은퇴생활이라는 건 다운사이징이기 때문에 기존의 네트워크도 축소하고, 자기 자신의 생활규모도 축소하고, 욕망도 축소하고 그러는 게 맞아. 괜히 쓸데없이 여기도 끼고, 저기도 끼고, 그건 바보짓이거든. 다 쓸데없는 거야. (참여자 04)

새로운 활동. 연구 참여자들에게 직장 생활에서의 과업은 내가 선택할 수 없는, 나에게 ‘주어진’ 것들이었다면, 삶을 재구성해가는 과정에서 과업은 자신이 좋아하는 무엇을 하거나 또는 자신이 선택한 무엇에 시간과 열정을 쏟는 것이다. 이들은 퇴직 초기 역할을 상실하면서 비어 있던 많은 시간들을 새로운 활동들로 채우면서 삶의 기쁨과 활력을 되찾는다.

세상을 보는 여러 가지 방법들이 있는

데, 인사이트를 얻기 위해 가장 쉽게 접근할 수 있는 것은 독서라고 생각해. 그래서 읽고 싶은 책을 닥치는 대로 읽기 시작했어. (중략) 그런 거에 시간을 보내다보니까 사실 지난 몇 년이 어떻게 갔는지 모르겠어. (참여자 03)

방송통신대학에 편입을 해서 4학년까지 마쳤어요. 내가 고전문학에 대해서 책을 읽고 번역을 해가면서 체득을 하면 기쁨이 충만하고 그러니까. 스스로 자꾸 하게 되고 뭐가 이렇게 궁금한 게 많아지고 그러더라고요. 굉장히 선택을 잘 한 거 같아요. (참여자 13)

불안과의 동거. 대기업에서 정규직의 삶은 나의 시간을 주어진 역할에서의 과업과 맞추며, 그 대가로 급여라는 경제적 이득을 얻어왔던 삶이라면, 퇴직자의 삶은 내가 스스로 무언가를 만들어가야 하고 그에 따른 위험과 불안정함을 감내해야 하는 삶이다. 이 과정에서 불안은 늘 함께할 수밖에 없는 것이고, 내가 만들어 놓은 삶의 패턴이 어느 정도 안정되어 가더라도 불안은 없어지는 것이 아니라, 그 불안을 견디고 이겨낼 수 있는 맷집이 늘어날 뿐이므로 따라서 마인드 컨트롤이 중요해진다.

성공한 친구들을 만나서 물어보니까 다 공포스럽데요. 성공했어도 지금도 공포스럽데요. 공포를 이기는 사람은 한명도 없다고 하더라고요. 매를 맞아도 맷집이 생긴다고 할까. 그걸 이겨내는 힘이 세진 거죠. 그래서 마인드 컨트롤이 중요한 것 같아요. 그냥 뭐 쫓지 말자. (참여자 01)

소득이 전혀 없다는 거에 대한, 까먹는 거에 대한 굉장한 불안감이 늘 있어요. 내가 죽을 때까지 먹고 사는데 아무 지장 없는데, 그거하고 소득이 없다는 거 하고는 전혀 다른 문제야. 심리적으로는 불안감이 있어요. 어쩔 수 없어요. (참여자 05)

적절한 시간의 경과. 퇴직이라는 사건은 중년기에 겪을 수 있는 커다란 인생사건이다. 특히 예기치 못한 비자발적 퇴직은 더욱 급격한 변화를 경험하게 하는데, 퇴직 이후 새로운 생활 세계에 적응하는 데는 어쩔 수 없는 시간, 즉 전환(transition)의 과정을 필요로 한다. 변화에 대해 심리적으로 적응하고, 새로운 삶의 패턴을 만드는 데에는 개인에 따라 차이가 있지만 적어도 3~4년, 많으면 7~8년이라는 물리적인 시간을 필요로 한다.

자기 혼자 두발로 선다는 것 자체가 굉장히 어려운 것 같더라고요. 퇴사한 친구들 다 비슷한 코스를 밟고 있어요. (중략) 그게 보통 4~5년 걸리는 거 같아요. 7~8년 걸리는 사람도 있고 그래요. 우리가 입사해서 회사 업무를 어느 정도 알 때까지가 4~5년 걸리는 것처럼 똑같은 거예요. 새로운 세계는 다 그런 것 같아요. (참여자 01)

익숙해지는 데는 시간이 좀 필요하죠. 구체적이고 세부적인 것을 속속들이 아는 데는 적어도 3~4년은 걸리죠. 어떤 문제가 생겼으면, 이거는 어떻게 해결을 하고, 어려운 문제가 생겼으면, 아 이렇게 해결하는구나 하는 것까지 아는데... (참여자 06)

심리적 재구조화

가치의 재정비. 연구 참여자들은 퇴직 이후 삶을 재평가 하는 과정에서 직장 생활에서 추구해왔던 가치와 삶의 방식을 돌아보고, 퇴직 이후 경험을 통해 이전의 삶의 가치를 재구성한다. 즉, 이들은 과거 조직의 주류로 편입하는 과정에서 성공과 성취라는 가치를 향해 더 많이 일하고, 더욱 경쟁적이며, 성과를 만들기 위해 스트레스를 기꺼이 감내해왔다면, 퇴직 이후의 경험은 이러한 성공이나 경쟁보다는 주변 사람들과 좋은 관계를 맺고 유지하며, 의미 있는 일을 통해 기여하고, 원하는 일을 원하는 방식으로 오래도록 할 수 있다는데 의미를 부여하게 된다. 이러한 변화가 포기나 좌절이 아니기 위해서는 자신의 삶의 가치에 대한 재구성을 전제로 한다.

거기서 추구했던 밸류와 여기서 추구했던 밸류가 같지가 않아요. 지금의 밸류는 내가 계속 어디에 소속이 있는 것, 내가 도움이 되는 것, 이걸 계속 유지하고 싶다는 것, 그리고 이걸 통해서 계속 발전을 시키는 것, 그래서 내가 원할 때까지 하고 싶은 것. 이런 거예요. (참여자 11)

직장 생활을 하면서는 나 자신을 위해서만 살았던 거 같고. 회사에서 주어진 업무를 하는 거 자체가 내가 인정받고자 하는 거니까. 퇴직 후에는 물론 내가 즐겁고 편안하고 이런 생활이긴 하지만 남을 배려하고 남을 도와주고 그런 방향으로 가고 있는 거죠. (참여자 13)

비우고 내려놓기. 연구 참여자들은 자신의

삶의 가치를 재구조화함에 따라 삶에서 선택이나 평가에 달라진 기준을 적용한다. 사회적 성공을 향해 살기보다는 내가 좋아하는 일을 선택하고, 매일 매일 할 수 있는 일이 있다는 것에 감사하고, 일이 주어지면 성실하게 결과물을 만들며 서비스 하듯 살아가기로 마음먹으면서 과거보다 규모는 줄었지만 오히려 편안하고 감사한 삶의 태도를 경험한다.

어떻게 마음먹느냐가 중요하더라고. 나는 나머지 30년은 나를 위해서 살자, 그렇게 마음먹으니까 자연스럽게 내려놓게 돼. 어딘가 조직에 들어가면 목표에, 항상 긴장하고, 줄서기하고 그걸 해야 되잖아. 그걸 내려놓으니까, 안정을 빨리 찾게 되더라고. (참여자 02)

내가 이정도 할 수 있는 것만도 감사하다. 이 나이에 어디야? 서비스 하듯 살겠다, 욕망의 눈을 낮추고, 일이 주어지면 성실하게 해보자, 옛날의 나는 없다, 그리고 제로베이스에서 출발하자. 감사한 마음으로 받아들이니까 마음이 편안하고... 내가 운이 좋았다고 생각해. (참여자 04)

가족의 재발견. 30여 년 동안의 직장 생활은 가정에서의 부재를 의미한다. 자녀양육이나 부모님에 대한 관심은 도외시될 수밖에 없었고, 이에 대한 부담은 온전히 아내의 몫이었다. 이들은 퇴직과 함께 가정으로 돌아오면서 과거 자신의 부재에 대해 미안해하거나, 후회하거나, 고마움을 경험하고, 조금 여유로워진 시간을 가족들과 함께 보내려고 시도한다.

나는 애들을 어떻게 키웠는지 기억도 잘 안나. 와이프 이야기로 어릴 때 애들 기저귀 한번 안 갈아줬대. 애 둘이 연년생으로 키웠는데 나 혼자 자고. 울면은 자기가 보고. 와이프한테 조금 더 잘해야 되겠다 그런 생각도 하고. (참여자 09)

어느 글에서 봤는데 자기가 사장에서 퇴직하고 집에 돌아간 날 집에 아무 일도 없더라는 거야. 내 청춘과 가족과의 관계를 포기하고 얻었던 게 사장이었는데 이거 잃고 나니까 남은 게 하나도 없더라. 그 사람 표현이 ‘어느 회사 사장으로 살아가는 기간보다 누구의 남편과 아버지로 살아가는 게 훨씬 더 길더라. 누구의 아버지가 되는 게 훨씬 명예롭다는 걸 퇴직하는 날 알았다.’ 공감하지. (참여자 03)

일의 재발견. 연구 참여자들에게 ‘일’은 더 이상 ‘일자리’가 아니다. 누군가에게 고용되고, 고용의 대가로 지시받고 통제 받으면서 나에게 맡겨진, 때로는 원치 않아도 해야만 하는 일자리를 추구하지 않는다. 이들은 이제 자신이 하고 싶은 일을, 원하는 방식으로, 하고 싶을 때까지 수행하려 한다. 이들은 ‘일’의 개념을 ‘일거리’, ‘일감’으로 재구성했고, 이러한 것을 ‘업(業)’이라고 표현하면서, 그것을 찾고, 수행하고, 즐기면서, 의미를 발견하고자 했다.

귀농하는 사람 이해하는 거예요. 움직여야 밭이 꼬라지가 되니까 평생 업이잖아요. 최일도처럼, 어느 놈이 자기를 기다리는 데가 있으니까, 업이라는 게 그런 개념이에요. 돈 벌기 위한 것이 아니라... (참여자 05)

내가 진짜 중요하게 생각한건 지난 30여년간 해야만 하는 일을 하면서 살아왔다면, 이제는 하고 싶은 일을 하고 싶다, 그렇게 살고 싶다는 생각을 했어. 사실은 몇 번 서류를 넣으라는 제안을 받았어. 그런데, 거기 가서도 또 여전히 해야만 하는 이야기를 하는 데라면 나는 지원안하겠다고.... (참여자 03)

목표설정. 연구 참여자들은 ‘업’이 되기 위해서는 과거 자신의 직장 생활의 경험과 관련되어야 하고, 그래서 내가 잘 아는 분야여야 하며, 큰돈을 투자하거나 리스크를 안고 가는 것이 아니라 내가 잘 할 수 있고, 좋아하는 분야에서 용돈 번다는 생각으로 욕심을 버리고 시작하는 것이 중요하다고 지적한다.

뭘 할까 짐사람하고 고민하다가 당신이 회사에서 가장 오랫동안 했던 일을 한번 해보라고 하더라고요. 가장 적은 자본으로 자신이 붙을 때까지 노력을 해보래요. 장사하는 분들 보니까 함부로 끼어들 데가 아니구나 싶어서 지금 하는 일을 조금씩 조금씩 시작을 했죠. (참여자 01)

일을 안 한다면 모를까, 해야 한다면 빨리해라. 1년 이내에, 내가 이전에 임원이라는 거 버리고. 반드시 내가 했던 걸 해라. 내가 ○○업 해보니까, 나보다 수십 년씩 먼저, 오래한 사람들이 있는 거야. 내가 이래서 당했구나, 심도가 낮은 거야. 아무리 인터넷 찾고, 연구하고 그래도, 깊이를 몰라. (참여자 02)

한 우물 파기. 연구 참여자들에게 ‘업’은

한순간에 만들어지지 않았다. 새롭게 출발하는 그 세계에는 이미 그 세계의 전문가와 선수들이 즐비했다. 이들은 새내기이자 아마추어에 불과하기 때문에 시행착오를 통해 배우고 성장하겠다는 겸손한 자세가 필수적이었고, 때로는 오랜 시간의 고통과 인내를 감수해야 하는 경우도 있었다. 어떤 목표를 가지고 시작했더라도 원하는 결과물을 만들기 위해서는 노력이 필요하며, 한 눈 팔지 않고 오랜 시간을 투자해야 한다.

그야 말로 존버 정신으로 버텼어요. 중간에 오라는 데가 몇 군데 있었어요. 좀 유혹은 있었는데 2~3년 있다가 쫓겨 나서 다시 뭔가를 새로 해야 될 거라면 아예 가지 말고 이 일을 하라고 하더라고요. 계란으로 바위 치는 심정으로 계속 두드린 거예요. 문이 열릴 때까지. (참여자 01)

내가 회사를 그만두고 몇 군데 오라는 데가 있었어요. 그런데, 지금은 딱히 내키지가 않아. 왜냐하면 길어야 3년이라고 생각하거든. (중략) 지금은 내가 그렇게 경제적으로 풍요하지는 않지만 어느 정도 이루어졌는데, 이걸 포기하고 거길 가가지고 3년 후에 나와서.... (참여자 06)

논 의

본 연구는 우리나라 대기업 중년 남성 임원들의 퇴직 경험과 퇴직 이후 적응 과정에 대한 탐색을 통해 성공적인 적응을 위한 심리적·사회적 요인들이 무엇인지 확인해보았다. 이를 위해 퇴직 후 3~6년의 시간이 경과한

퇴직 임원 13명을 대상으로 심층면담을 진행하였고, 이를 통해 그들의 적응 과정에서의 경험과 이에 따른 심리적 기제에 대한 구성요소를 도출하였다. 연구방법은 이들의 경험과 이에 대한 해석을 심층적으로 파악하기 위하여 Giorgo의 현상학적 연구방법을 활용하였다. 연구결과 퇴직 이후 적응을 위해서는 ‘재적응 선행요건’, ‘현실 수용’ 그리고 ‘심리적 재구조화’가 요구되었다.

갑작스럽게 그리고 비자발적으로 퇴직한 대기업 중년 남성 임원들은 퇴직 이후 시간의 경과와 적응을 위한 분투 속에, 과거 자신의 삶에 대한 재평가, 삶의 가치와 생활세계의 재구성 등을 통해 퇴직 이후의 삶에 점차 적응해갔다. 이러한 적응 과정에서 핵심적인 두 가지 선결요건은 배우자의 지원과 경제적 준비였다. 중년 남성 퇴직자들에게 배우자는 삼시 세끼를 챙겨주는 보호자의 역할을 하기도 했으며, 자신의 심정을 들어주고 공감해주는 정신적 동반자가 되어주기도 했다. 또한, 다양한 사회적 관계로부터 소외되어가는 이들에게 친구와 같은 존재가 되어주기도 했으며, 중요한 선택 상황에서 조언을 구할 수 있는 코치가 되기도 했다. 이런 결과는 퇴직자에게 배우자는 심리적 지지원이며, 퇴직 이후 심리적 안정감과 적응에 도움이 되는 주요한 사람(성미애, 2012; 옥상미, 전해성, 2016)이라는 선행연구와 일치한다.

또한, 퇴직 후 적응을 위한 또 다른 핵심요소는 경제적 준비였다. 경제적 안정감을 느끼는 수준은 그들이 축적한 부의 수준 또는 자녀의 출가 여부 등 개인이 처한 상황에 따라 차이가 있었지만, ‘일정 수준의 금액이 정기적’으로 나올 수 있는 구조가 필요하다는 점에서는 차이가 없었다. 이런 관점에서 안정감

의 핵심 기제는 수입에 대한 예측 가능성으로 볼 수 있고, 이러한 예측 가능성이 중요한 여러 배경 중 한가지로 이들에게는 직장 생활을 하는 내내 급여라는 형태의 안정적이고 정기적인 수입이 있어왔다는 점을 꼽을 수 있을 것이다. 이 점은 한국 사회의 노후소득보장제도가 미성숙했으며(OECD, 2013), 재정상태가 좋은 남성 퇴직자들이 그렇지 않은 경우보다 퇴직 이후 적응도가 높고, 삶의 질을 높게 인식한다는 선행연구결과와 일치한다(박정희, 설정희, 천성문, 2017; Anderson, Li, Bechhofer, McCrone, & Stewart, 2000).

대기업에서 퇴직한 중년 남성 임원들의 적응 과정은 퇴직 이후 변화된 환경과 상호작용하면서 인지·정서·행동의 부조화를 줄여가는 창조적 과정이었다. 연구 참여자들은 퇴직 초기의 충격에서 벗어나기 위해 자신의 과거 삶을 돌아보았고, 작고 사소한 일상의 사건들을 통해 현재 자신의 모습을 재평가했다. 먼저 이들은 퇴직 이후 자신을 대하는 사람들의 싸늘한 태도 변화에서 과거 자신이 자연인 ‘A씨’가 아니라 대기업 임원 ‘A님’으로 대우받아왔다는 사실을 새삼스레 깨닫는다. 또한, 이들은 비즈니스 세계에서 자신의 존재가치는 과거 지위가 아니라 현재 자신이 만들어 낼 수 있는 성과물로 증명해야 한다는 냉엄한 현실 앞에서, 과거 내가 만든 성과의 대부분도 나만의 능력이 아니라 조직의 역량이였다는 것을 절감했다. 이들은 이러한 경험을 통해 더 이상 화려했던 과거 자신의 모습을 복원하는 것은 거의 불가능하다는 점과 현재 자신의 모습은 더 이상 대기업 임원이 아니라 새로운 경쟁의 장에서 그저 평범한 동네 50대 아저씨라는 점을 씹쓸하고 아픈 경험을 통해 인정하고 수용했다. 이에 따라 적응은 다양한 변화

들을 있는 그대로 인정하고 자신의 모습을 있는 그대로 수용하는 것에서 출발했다. 수용은 자신에게 일어난 상황이 어쩔 수 없는 일이라 생각하거나, 그 일을 안고 살아가는 법을 배워야 한다는 생각을 포함하는 것으로 현실을 수용한다는 것이 상황을 받아들이려는 일종의 시도일 때, 기능적인 대처 전략이 된다 (Garnefski et al., 2001). 이 점이 퇴직 초기와 적응 단계를 구분하는 중요한 기준이 된다.

한편, 이들은 과거 직장 생활의 의미와 가치에 대해서도 되돌아본다. 직장 생활을 통해 자신이 만들어왔던 다양한 성공뿐만 아니라 실패 경험에 대해서도 그 의미를 재평가하면서 자신감을 회복해갔다. 또한, 이들은 직장 생활에서 자신이 추구했던 삶의 가치 그리고 동료들과 공유했던 조직에 대한 가치에 대해서도 재평가하면서 무너진 자존감을 회복해갔다. 이렇듯 이들은 직장 생활 경험들에 대한 재평가 과정과 함께 일정 수준의 시간의 흐름 안에서 분노나 억울함 같은 부정적 정서들이 완화되었고, 현재 자신의 사회적 지위나 직장 가치를 좀 더 객관적인 시각에서 판단할 수 있는 경험과 기준을 가지게 되었다. 이렇게 새롭게 구조화 된 가치나 판단 기준은 미래의 삶을 구상하는 기준이 되었다.

이들은 이러한 인정과 수용 그리고 재평가와 함께 자신의 욕망이나 욕심을 현실에 맞추어 조절하고, 과도하고 불필요한 과거와의 비교, 타인과의 비교 그리고 비현실적인 가정을 기반으로 한 자신과의 비교를 점차 중단했다. 그러나 그럼에도 불구하고 퇴직자의 삶은 기본적으로 불안정함을 동반하는 삶이라는 사실을 이들은 경험을 통해 받아들여야 했다. 직장 생활은 일정한 시간 구성과 함께 경제적 안정감을 얻을 수 있었지만, 퇴직자의 삶은

자신의 힘으로 생활 세계를 구성해야 하고, 그 과정에서 어쩔 수 없는 불안정함이 동반될 수밖에 없으며, 그래서 불안정함을 없애는 것이 아니라 그것을 이겨낼 수 있는 맷집을 기르는 것과 이를 위한 마인드 컨트롤이 중요하다는, 퇴직 생활의 기본 속성을 이해하고 수용하는 과정을 거쳤다. 퇴직이라는 사건은 한 순간에 벌어지지만, 퇴직 이후의 생활세계를 경험하고, 이해하고, 수용하는 데는 꼭 필요한 최소한의 경험과 시간을 필요로 했다. 이런 경험은 Bridges(1991)의 변화(change)와 전환(transition)이라는 개념과 일치하는데, 연구 참여자들의 경험에 따르면, 변화에 대해 심리적으로 적응하고, 새로운 삶의 패턴을 만드는 데는 개인에 따라 차이가 있지만 적어도 3~4년, 많으면 7~8년이라는 물리적인 시간을 필요로 했다.

퇴직 생활에서 적응은 이러한 재평가 이후 심리적 재구조화와 생활세계의 재구성으로 이루어졌다. 연구 참여자들은 퇴직 이후 경험을 통해 과거 자신의 삶의 가치나 태도, 삶의 방식을 재평가하고 현실에 따라 재구성했다. 이들은 먼저 조금 여유로워진 시간을 가족들과 함께 보내면서 직장 생활 동안 등한시했던 가족에 대한 미안함이나, 후회 그리고 고마움을 나누고 관계 회복을 시도했다. 또한, 퇴직 이후 이들에게 일은 자신이 하고 싶은 것을 원하는 방식으로, 원하는 시기까지 수행하는 것을 의미했다. 이들은 이러한 일을 ‘업(業)’이라고 표현했는데, 과거처럼 성공과 성취를 위해 자신의 모든 것을 바쳐 직장에 헌신해야 하거나, 또는 치열한 경쟁을 통해 승진이나 성과를 만들어내야 하는 상황을 이들은 더 이상 원하지도, 의미를 부여하지도 않았다. 이들은 내가 좋아하는 일을 선택하고자 했고, 매일매

일 할 수 있는 일이 있다는 것에 감사하고, 일이 주어지면 성실하게 결과물을 만들며 서비스 하듯 살아가기로 마음먹으면서 과거보다 규모는 줄더라도 오히려 편안하고 감사한 삶을 추구했다. 이들은 ‘업’을 통해 소속감, 자아 존중감, 통제감과 의미 있는 존재감 등 위협 받고 상실했던 기본적인 욕구를 충족시켜갔다 (Williams, Forgas, Vonhippel, & Zadro, 2005). 이들에게 ‘업’은 새로운 생활세계를 재구성하는데 중심 요인이었다.

대기업 중년 남성 임원들의 퇴직 적응은 자신의 과거를 돌아보면서 새로운 미래를 계획하고 만들어가야 하는 과정 속에 위치한다. 과거의 삶에서 무엇을 경험했는가가 아니라, 그 경험을 통해 무엇을 배웠으며, 그 배움으로 무엇을 할 것인가의 과제를 해결해야 하는 위치이다. 이를 위해 이들에게는 자기인식 또는 자신답게 되는 것(coming to selfhood)에 대한 이해가 선행되어야 하고, 이를 통해 내가 무엇을 하며, 어떠한 존재로 살 것인가에 대한 결정이 필요한 시점이다. 이런 관점에서 퇴직 이후의 생활세계에서 적응을 위한 또 다른 핵심 요인은 자아정체성(ego identity)을 재정립해 가는 것이다. 즉, 자아정체성이란 ‘나는 누구인가?’, ‘다른 사람과 구별되는 나의 특징은 무엇인가?’ 등에 대한 고민이다(장미경 외, 2014). 특히 최근 서술정체성 개념은 “개인의 인생사를 통해 제시되는 자아에 대한 정체성”으로 정의되는데(김근영, 2012), 이 관점은 결국 이들의 인생 전체의 서사를 통해 공적 정체성을 넘어 이들 자신의 모습을 보다 통합적으로 재정립하는데 유효할 것이다.

또한, 새로운 나를 발견하고 새로운 나를 만들어가기 위해서는 상당한 노력과 겸손함이 필요했다. 과거의 명성이나 경력은 아무런

보장이 되지 못했다. 퇴직자의 삶에서 자신을 증명할 수 있는 유일한 방법은 자신이 만든 결과물뿐이었다. 그런데, 새롭게 출발하려는 그 세계에는 이미 수많은 전문가와 선수들이 자리 잡고 있어, 퇴직자들은 적어도 한동안은 그 세계에서 새내기이자 아마추어에 불과하기 때문에 시행착오를 통해 배울 수 있는 겸손한 자세가 필요하고, 때로는 조급함에 맞설 용기와 인내심도 필요했다. 퇴직 이후 적응은 전환(transition)이자 과정(process)이다. 여전히 과거의 화려함에 대한 기억이나 아쉬움을 간직하고 있지만, 긴 시간에 걸쳐 내려놓고 새롭게 만들어가는 과정이었다. 그 과정은 대단히 아팠다. ‘이게 좀 필요하겠구나’, ‘이런 게 좋겠구나’ 정도가 아니라 대단히 아픈 과정을 통해 내려놓고 만들어가는 과정이었다.

본 연구는 다음과 같은 의미를 갖는다. 첫째, 한국 대기업의 고위직에서 비자발적으로 퇴직한 중년 남성들의 퇴직 경험과 퇴직 이후 심리적 적응 과정에 대한 최초의 질적 연구로 그들의 퇴직 이후 변화 양상 및 적응 과정을 그들의 외적인 변화가 아니라 심리적 기제에 초점을 맞추어 체계적으로 탐색했다.

둘째, 대기업에서 퇴직한 중년 남성 임원들의 적응과정은 임원으로서 경험했던 심리적·사회적 변화에 대한 대립과정으로, 퇴직으로 인해 변화된 환경과 상호작용하면서 인지·정서·행동의 부조화를 줄여가는 창조적 과정이었다. 현직 임원들의 핵심적인 심리적 기제는 자부심, 유능감, 성취감, 주인의식 그리고 자아존중감, 통제감, 의미있는 존재감이며, 높은 급여와 성과급, 많은 부하직원과 의사결정권한, 화려한 인맥, 개인사무실, 법인차량과 법인카드, 다양한 복리후생 등이 이를 뒷받침하고 있어, 심리적·사회적 자본이 충족되어 있

는 상태였다. 하지만 이들은 갑작스러운 퇴직과 동시에 이러한 사회적 자본을 하루아침에 모두 상실하고, 이로 인해 인지적 공황과 정서적 공황이라는 심리적 경험을 했다. 이들은 잃어버린 심리적·사회적 자본을 회복하기 위해 과거 자신의 가장 모습을 복원하고 싶어 했고, 이를 위한 방법으로 재취업을 선택했지만 이러한 시도가 실패하면서 더 깊은 부정적 정서를 경험하게 되고, 이로 인해 현재 자신의 모습을 있는 그대로 수용하지 못하는 상황이 벌어졌다(구자복, 2019). 따라서 이들의 적응과정은 한국사회 퇴직 임원들이 당면한 재취업이나 창업시장의 현실에 대한 냉정한 평가와 함께, 퇴직에 따른 다양한 변화들을 있는 그대로 인정하고, 50대 중년의 구직자로서 자신의 모습을 있는 그대로 수용하는 것에서 출발했다. 이를 위해 깊은 인내심을 가지고 복잡한 상황을 깊이 있게 살펴보고, 긍정적 요인들을 발견하기 위해 애쓰며, 의미 있는 타인들과 교류하며 자신의 정서를 조절하고 미래 계획에 대해 평가하는 등 인지적 정서조절 전략을 사용하는 것이 필요했다.

셋째, 대립과정으로서 퇴직경험은, 퇴직 생활에 대한 심리적·사회적 적응을 위해 반드시 일정량의 물리적인 시간을 필요로 했다. 따라서 이들은 Bridges(1991)의 전환(transition)이라는 개념처럼 퇴직 적응에는 일정량의 시간이 필요할 수밖에 없음을 이해하고 받아들이는 것이 중요했다. 연구 참여자들은 퇴직 직후 급격한 심리적·사회적·경제적 추락 경험과 함께 억울함, 분노, 수치심, 불안 등의 깊고 다양한 부정적 정서를 경험했다. 이 과정에서 이들은 최단기간에 현재 자신의 불안정하고 비참한 상황과 이로 인한 부정적 정서에서 벗어나 안정감을 되찾고 싶어 했지만, 이

또한 기대처럼 상황이 진행되지 않으면서 더욱 초조함을 경험했는데, 이러한 부정적 정서가 심리적 적응을 더욱 어렵게 만들었다. 과거 자신이 처음 직장 생활을 시작하거나, 새로운 직장이나 직군으로 이동해가는 상황에서 새로운 상황을 이해하고 적응하는 데는 적어도 3년 이상, 일반적으로 4~5년의 시간이 필요했던 것처럼 퇴직에 대한 적응 또한 일정량의 물리적인 시간이 필요하다는 것을 이해하고 받아들이는 것이 심리적 안정감을 찾게 하고, 나쁜 판단을 하지 않게 만드는데 중요했다.

넷째, 대기업 중년 남성 임원들의 퇴직 후 적응은 삶의 가치에 대한 재구성이다. 재직 당시 이들에게 일과 직장은 삶의 전부이고 목적이었다. 이들은 조직 내에서 일을 통해 성공과 성취를 추구하고, 사회·경제적 지위의 상승을 꿈꾸었다. 이런 과정에서 이들은 자신의 개인적 가치는 등한시할 수밖에 없었다. 특히 조직 내 지위가 상승할수록 대표이사와의 코드 맞추기는 평가에 대한 스트레스와 지위불안과 맞물려 개인가치를 탐색하거나 추구하는 것을 더욱 어렵게 만들었다. 대기업 임원의 삶은 중년이 되어서도 철저히 사회화의 과정에 충실한 삶을 살 것을 강요당했다. 이런 관점에서 퇴직이라는 사건이 이들에게 충격적인 이유는 자신이 추구했던 삶의 가치가 한 순간에 붕괴되기 때문이다. 성공과 성취라는 가치, 사회·경제적 우월감이라는 삶의 가치가 퇴직과 함께 부정당하면서 혼란, 위축, 당황, 수치심, 분노와 배신감 등 깊고 다양한 부정적 정서를 경험했다. 따라서 퇴직 후 적응은 사회화 과정에서의 개인가치가 개별화 과정에서도 여전히 유효할지를 재평가하고, 이를 통해 개별화로 이행하기 위한 삶의 가치

로 재구성하는 것이다. 즉, 어려운 과제이기는 하지만 어떻게 살아야 하는가에 대한 삶의 방식과 무엇이 적절한 행동을 구성하는가에 대한 핵심적인 관점으로 가치를 재구성하기 위한 시도는 재직 시절은 물론 퇴직 이후 적응 과정에서도 계속되어야 한다.

다섯째, 적응의 핵심은 자아정체성(ego identity)을 재정립하는 것이며, 이를 위한 도구로서 나의 '성공요인'과 '일'에 대한 재정의가 필요하다. 이들은 개인적·환경적으로 직장생활에서 성공요인은 각기 달랐지만, 공통적으로 일에 대한 몰입과 업무애착, 성취욕구, 책임감, 자기조절, 완벽주의와 성실함과 같은 삶의 태도를 가지고 있었다. 또한, 이들은 남들보다 좋은 업무성과를 만들어낼 수 있었던 인지능력과 문제해결능력 그리고 대인관계능력을 가지고 있었다. 서술정체성의 관점에 따르면, 인생사에 대한 서술이 곧 개인의 정체성을 의미하며, 따라서 자신의 직장 생활에서 성공을 만들었던 상황과 자신의 특성에 대한 재평가와 함께 자신의 삶의 여러 사건들에 대한 평가와 해석을 통해 ○○그룹의 임원 ○○○이라는 공적 정체성을 넘어, 이들 자신의 모습을 보다 통합적으로 재정립할 필요가 있다. 이를 위해 중요한 점은, 자아정체성을 찾으려면 실제로 무엇인가 해야 한다는 것이다. 자아정체성은 단순히 말이나 생각으로 찾아지거나 만들어지는 것이 아니기 때문이다. 이들이 새롭게 자신을 규정하고, 자기다운 삶을 살기 위해서는 시간과 노력을 들여 자신의 과거 경험을 토대로 자신이 좋아하는 일이 무엇인지에 대해 알려고 애쓰고, 이를 위해 좋아하는 일을 탐색하고, 하나의 열정으로 성숙하게 될 때까지 그것을 해보는 것이 중요하다 (Sheehy, 1999/2004). 이와 관련하여 연구 참여

자들은 자신의 정체성을 정의하는데 가장 중요한 도구로 '업(業)'이라는 용어를 사용하기도 했는데, 과거 자신의 직장생활의 경험을 적절히 활용하면서, '업'을 통해 '나'라는 사람을 규정하고, 활동을 하고, 소속감을 느끼고, 자아존중감을 회복하고, 삶에 대한 통제감과 의미 있는 존재감을 되찾는 것으로 이해할 수 있다.

여섯째, 퇴직 이후 적응적인 전환을 위해서는 관계의 재설정이 필요하며, 이 때 핵심은 배우자와의 관계이다. 이들의 재직 당시 관계는 공적 역할을 수행하기 위해 비즈니스적 관점에서, 서로의 이해관계를 중심으로 필요에 의한 관계 형성과 해체가 이루어졌다. 이런 관점에서 임원들에게 관계의 핵심은 나에게 도움이 될 만한, 효용가치가 있을만한 대상을 얼마나 많이, 얼마나 넓게 알고 지내느냐가 중요했고, 이를 통해 서로가 서로를 이용하고 이용당하는 너무나 피상적인 인간관계가 중심이 되었다. 그럼에도 이들은 자신의 휴대폰에 저장된 소위 '급'이 있는 인물의 이름을 들먹이거나, 저장된 전화번호의 개수로 자신의 인맥을 과시했다. 그러나 퇴직은 이러한 비즈니스적인 관계를 모두 무효화시켰다. 비즈니스로 만난 사람은 비즈니스 관계가 끝나면 완전한 남이 되었고, 다시는 서로가 서로를 찾지 않게 되었다. 한편, 이들의 관계에서 중요한 한 가지 축은 조직 내 관계였다. 이들에게 조직 내 관계의 핵심은 권위적 서열관계로 공손성을 중심으로 선배와 후배, 상사와 부하직원의 형태로 20~30여 년을 이어온 관계들이다. 문제는 이러한 서열관계는 맥락과 무관하게 영속적으로 작동하며, 이에 대한 위반은 심각한 도덕성 위반으로 간주된다는 점으로 (한규석, 2017), 퇴직 이후에도 여전히 상사와

부하직원, 선배와 후배의 입장에서 관계를 유지하고 싶어 했다. 이와 관련하여 퇴직 임원들은 ‘갓 끈 떨어진 신세’라던가, ‘우정을 재편하게 된다’고 표현하면서 자신의 소외감과 서운함 그리고 위축과 단절을 드러냈다. 이러한 맥락에서 퇴직한 중년 남성들에게 배우자가 갖는 존재의 중요성이 더욱 부각되었다. 이들에게 배우자는 보호자이자, 동반자이자, 친구이자 심리적 지지자로서 낯선 퇴직 생활, 낯선 가정생활에 서서히 적응해 가는데 중요한 심리적·사회적 역할을 했다. 이것은 배우자의 지지나 가족 지지의 중요성을 다룬 선행 연구결과(성미애, 2012; 옥상미 외, 2016)와 일치하나, 본 연구에서는 배우자가 어떤 측면에서 중요한 역할을 하는지를 밝혔다는데 의의가 있다. 따라서 재직 중인 임원에게는 배우자와 가족 등 핵심적인 관계에 대한 관심이, 퇴직 임원에게는 넓고, 얇고, 수직적인 관계가 아니라 오래도록 함께 정을 나눌 수 있는 좁지만, 깊은 관계로 대인관계를 재편할 필요가 있다.

마지막으로, 본 연구는 향후 한국사회의 인구구조 변화와 맞물려 중요한 의미를 갖는다. 한국고용정보원(2019)의 ‘고용조사 브리프’에 따르면 723만 명에 달하는 베이비부머 세대의 전면적인 은퇴가 2021년부터 가속화될 것으로 보이며, 이에 따라 이들의 생활 안정을 위한 방안 마련이 시급한 상황이다. 특히 이 세대는, 한국 사회 최초로 고등교육을 받았고, 정치·경제·사회·문화 등 한국 사회의 거의 모든 측면에서 놀라운 성장과 급격한 변화 속에서 소중한 경험을 했던 자원들이다. 또한, 평균수명의 연장에 따라 고학력·고숙련 베이비부머의 노동력을 적극적으로 활용할 수 있도록 고령층의 일자리 확충과 질적 개선을 위

해 정책적인 지원뿐만 아니라, 이들이 겪게 되는 퇴직 이후 다양한 변화 과정에 초점을 맞추어 삶의 적응을 위한 심리적 지원이 필요한 상황이다. 이에 따라 이들의 삶의 적응과 생활 안정을 위한 대안 모색은 학술적 차원뿐만 아니라 현실적으로도 매우 중요한 문제로 퇴직에 따라 이들이 겪게 되는 심리적 기제를 아는 것은 일자리를 만들고, 경제적 지원을 하는 것 못지않게 중요할 수 있으며, 이러한 연구를 통해 이들을 지원할 수 있는 프로그램이나 제도와 정책을 만드는 데 기초자료로 활용할 수 있다.

본 연구가 다양한 의의와 시사점을 가지고 있음에도 불구하고 몇 가지 한계점을 가지고 있으며, 이에 따른 후속 연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 횡단연구라는 기본적인 한계를 갖는다. 이에 비해 종단연구는 사람들의 삶의 궤적을 보여줄 뿐만 아니라 그러한 여정과 관련된 사회적, 문화적, 환경적 요인들을 밝히는데 기여함으로써 구성원들의 모든 행위와 관련된 심리적 과정을 파악할 수 있다(정태연, 2018). 따라서 성인기에 드러나는 큰 변산성과 퇴직 이후 적응과 이와 관련된 심리적 기제에 대한 탐색이라는 연구목적에 좀 더 부합하기 위해서는 종단연구를 통해 이들이 어떤 심리적 궤적을 그리면서 삶을 영위하는지 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구는 질적 연구로 수행되었다. 질적 연구는 연구 대상이 무엇을, 어떻게 경험했는지와 같은 경험의 본질에 대한 기술을 통해 심층적인 자료와 자료 해석의 근거를 함께 제공하는데 도움을 준다(유기웅, 정종원, 김영석, 김한별, 2012; Creswell, 2007/2010). 반면 양적 연구는 실증주의적이고 계량적인 접

근 방법으로, 기존 이론에 근거한 연역적 추리를 통해 가설을 설정하며, 가설검증을 위한 과학적 연구 설계에 의거한 자료 수집과 통계적 분석을 통해 결론을 도출함으로써 일반적인 경향성을 확률의 논리 속에서 규명한다(나장환, 2006). 따라서 빈도 분석, 군집화 그리고 분류의 주요 개념을 활용할 수 있는 텍스트 분석 기법 등을 활용하여 질적 연구와 양적 연구를 혼용함으로써 퇴직 전환과 적응에 대한 현상을 좀 더 일반화할 수 있는 연구가 필요하다.

셋째, 본 연구 참여자는 비자발적 퇴직자들이다. 그러나 향후 노동시장이 유연해지고 직업 간 이동이 활발해지면서 자발적 조기퇴직자들 또한 증가할 것인데, 퇴직 계획 또는 퇴직 준비가 만족스러운 퇴직 생활을 경험할 가능성이 높다는 선행 연구의 결과(Noone et al., 2013; Topa, Moriano, Depolo, Alcover, & Morales, 2009)를 고려하면 비자발적 퇴직자들과 자발적 퇴직자들의 퇴직 이후 적응 과정과 이에 따른 심리적 기제에 차이가 있을 수 있다. 따라서 퇴직이 예측가능하고, 퇴직 상황에서 통제감을 가졌던 사람들은 이후 어떤 형태로 퇴직에 따른 적응 과정을 거치는지 비교연구를 해볼 필요가 있다.

넷째, 본 연구는 비자발적으로 퇴직한 당사자를 대상으로 했다. 이를 위해 연구 참여자 자신의 경험과 해석에 초점을 맞추어 진행되었는데, 주변의 의미 있는 타인들, 예를 들면 배우자들이 본 퇴직자의 모습은 퇴직자 본인의 지각과 다를 가능성이 있다. 향후 주변의 의미 있는 타인들, 특히 배우자와 쌍인터뷰를 통해 퇴직 경험과 적응 과정을 이해하는 것도 의미 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구는 중년 남성을 대상으

로 했다. 남성이 여성보다 퇴직으로 인한 변화 적응에 더 취약하다는 선행연구결과(김경희 외, 2017; 변화순, 이미정, 김지경, 하현정, 2007)가 있기는 하지만 여성들은 남성과 다른 방식의 적응기제가 나타날 수 있다. 따라서 여성들에게 재직 당시 일과 직장 그리고 승진의 의미와 함께 퇴직 경험을 어떻게 해석하고 판단하는지, 또한 퇴직 이후 어떤 적응 과정을 거치고 그 때 심리적 기제는 어떠한지에 대한 연구가 필요하다.

참고문헌

- 강순희, 안준기 (2017). 대졸자들은 왜 중소기업을 기피하는가, 2017 고용패널 학술대회, 631-648.
- 구자복 (2019). 대기업 임원들이 비자발적 퇴직 이후 겪는 심리적 어려움에 대한 질적 연구. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 25(4), 249-277.
- 권혜자, 이해연 (2019). 대기업집단 및 중견기업의 임금 프리미엄. 노동정책연구, 19(1), 1-28.
- 김경은, 박금주, 민하영, 최지영, 전숙영 (2011). 한국직장 남성의 중년에 대한 인식. 인간발달학회, 18(3), 135-155.
- 김경희, 정혜정 (2017). 베이비부머 은퇴 남성의 내러티브 정체성 탐구: 고학력 중산층 은퇴자를 중심으로. 가족과 가족치료, 25(4), 839-862.
- 김근영 (2012). 청소년기 자아 정체성 연구의 대안적 접근: 서술적 정체성 발달. 청소년학연구, 19(3), 85-108.
- 김두순, 박진희, 이정아 (2017). 공공취업지원서

- 비스와 노동시장 성과, 한국고용정보원.
- 김성찬, 장진철, 김성중, 진효진, 이문용 (2016). 중·장년층 일자리 요구사항 분석 및 인력 고용매칭 시스템 개발, 한국지능정보시스템학회, 22(4), 247-264.
- 김수영, 장수지, 이재정, 문경주 (2015). 베이비붐세대의 재취업 의사에 영향을 미치는 요인. 노인복지연구, 67(1), 107-132.
- 김정석, 조현연 (2017). 인구고령화 시대, ‘생산적 노화’ 담론에 대한 비판적 검토. 사회과학연구, 24(2), 7-28.
- 김양희 (2016). 중년남성의 가족지지 및 사회적 지지가 삶의 만족도에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회, 16(2), 344-353.
- 김애순 (2012). 장·노년 심리학. 서울: 시그마프레스.
- 김애순, 윤진 (1995). 은퇴 이후의 심리·사회적 영향-은퇴는 위기인가? 한국노년학, 15(1), 141-158.
- 김은석, 정명진, 송스란, 박노정, 김선미, 김슬기 (2018). 이제는 신중년으로. 한국고용정보원.
- 김태호, 기영화 (2014). 베이비부머 예비은퇴자의 관계에 중심한 성공적 노화의 의미 - 기업체 CEO를 중심으로. 노인복지연구, 64, 한국노인복지학회, 105-136.
- 나장함 (2006). 질적 연구의 다양한 타당성에 대한 비교 분석 연구. 교육평가연구, 19(1), 265-283.
- 남순현 (2017). 노인의 은퇴 후 삶의 적응에 대한 Glaser의 근거이론적 접근. 한국사회복지질적연구, 11(1), 5-29.
- 박정희, 설정희, 천성문 (2017). 가족기능성과 자기효능감이 중년 남성의 은퇴불안에 미치는 영향. 재활심리연구, 24(1), 135-150.
- 박태정 (2016). 베이비부머세대의 자기인식 연구: 퇴직 후 생활세계 형성과정을 중심으로. 사회보장연구, 32(2), 87-108.
- 방하남, 신동균, 이성균, 한준, 김지경, 신인철 (2010). 한국 베이비붐세대의 근로생애 (Work Life) 연구. 한국노동연구원.
- 방하남, 신인철 (2011). 강요된 선택 : 생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업의 동학분석. 한국사회학, 45(1), 73-108.
- 변화순, 이미정, 김지경, 하현정 (2007). 중년기 퇴직남성 부부의 갈등과 적응. 한국여성정책연구원.
- 성미애 (2012). 은퇴 후 생활만족도 변화에 관한 단기 종단적 분석. 가족과 문화, 24, 82-102.
- 신동균 (2013). 베이비 붐 세대의 근로생애사 연구. 한국보건사회연구원, 33(2), 5-32.
- 양의주, 조은숙, 고은숙, 하정 (2016). “베이비 붐 세대의 퇴직 경험에 관한 해석학적 현상학 연구”. 취업진로연구, 6(3), 63-89.
- 옥상미, 전해성 (2016). 중년기 직장 남성의 은퇴불안과 심리적 안녕감의 관계에서 배우자지지 및 인지적 정서조절전략의 조절효과. 상담학연구, 17(4), 373-393.
- 오병철, 한정란, 김은영 (2016). 베이비부머 남성의 퇴직태도와 노후준비도가 노년기 사회참여 의향에 미치는 영향. 노인복지연구, 71(4), 119-141.
- 유기웅, 정종원, 김영석, 김한별 (2012). 질적 연구방법의 이해. 서울: 박영사.
- 유지룡, 임승희 (2014). 중년기 남성의 조기퇴직 경험에 관한 질적 연구 - 금융권 퇴직자 중심으로 -. 지역과 세계 38(3), 189-217.
- 이은영, 전보라, 윤소정 (2019). 비자발적 퇴직자의 퇴직 경험과 의미에 대한 심리상담

- 적 접근. 학습자중심교과교육연구, 19(2), 1347-1369.
- 이웅목, 유기웅 (2017). 퇴직한 중년남성의 재취업과정 탐색. 사회과학연구, 28(2), 59-78.
- 이재준 (2019). 고령화 사회, 경제성장 전망과 대응방향. KDI정책포럼, 273, 1-8.
- 장미경, 정태연, 김근영 (2014). 발달심리. 한국방송통신대학교출판문화원.
- 장민희, 정태연 (2014). 한국사회 중년 남성의 인생 회고와 삶의 재평가. 한국노년학, 34(3), 631-648.
- 전경숙, 정태연 (2013). 한국사회 중년기 전업주부의 삶의 재평가. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 19(1), 19-44.
- 전병주, 곽현주, 김현수 (2019). 남성 베이비부머의 은퇴 유형별 외상 수준과 외상 후 성장의 관계에서 사회적 지지의 조절효과, 한국웰니스학회지 14(1), 69-80.
- 정태연 (2018). 종단연구의 가치: 삶의 거울이자 미래의 나침판. 한국노년학연구, 27(1), 1-6.
- 최영준 (2015). “베이비붐 세대의 노후준비와 경제교육에 대한 질적 연구- 근거이론적 접근으로”. 인문사회과학연구, 16(3), 353-378.
- 최인희, 홍승아, 김주현, 정다운 (2014). 중장년 및 노년기 남성의 가족생활 현황과 지원방안 연구. 한국여성정책연구원.
- 최장훈, 이태열, 김미화 (2017). 베이비부머 세대의 노후소득 : 1, 2차 베이비부머 간 은퇴 시 자산 적정성 비교분석. 보험연구원 연구보고서 18, 1-95.
- 통계청 (2019). 2019년 5월 경제활동인구조사 고령층 부가조사 결과.
- 한국고용정보원 (2019). 고용조사브리프 2019 가을.
- 한규석 (2017). 사회심리학의 이해. 서울: 학지사.
- 한희자, 강은실 (2001). 은퇴자들의 은퇴 후 삶의 상태변화. 정신간호학회지, 10(2), 203-219.
- 현대경제연구원 (2017). 고학력 베이비부머와 고령층 일자리의 해부.
- 홍주연, 김민희, 방희정 (2012). 배우자 부양자의 심리적 요인이 부양부담과 우울에 미치는 영향. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 18(3), 367-387.
- Anderson, M., Li, Y., Bechhofer, F., McCrone, D., & Stewart, R. (2000). Sooner rather than later? Younger and middle-aged adults preparing for retirement. *Ageing and Society*, 20(4), 445-466.
- Bender, K. A. (2012). An analysis of well-being in retirement: The role of pensions, health, and ‘voluntariness’ of retirement. *The Journal of Socio-Economics*, 41(4), 424-433.
- Bridges, W. (1991). Managing transitions: making the most of change. *Da Capo Lifelong Books*, A Member of the Perseus Books Group. Boston, MA.
- Brown, J., Sorrell, J. H., McClaren, J., & Creswell, J. W. (2006). Waiting for a liver transplant. *Qualitative Health Research*, 16(1), 119-136.
- Buxton, J. W., Singleton, N., & Melzer, D. (2005). The mental health of early retirees. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 40(2), 99-105.
- Collins, G. A. (2003). Rethinking retirement in the context of an aging workforce. *Journal of Career Development*, 30(2), 145-157.

- Creswell, J. W. (2010). *질적 연구방법론: 다섯 가지 접근*. (조홍식 외 역). 서울: 학지사. (원전은 2007에 출판).
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005). *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dingemans, E. & Henkens, K. (2014). Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: A longitudinal investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 575-591.
- Fasbender, U., Wang, M., Voltmer, J., & Deller, J. (2015). The meaning of work for post-retirement employment decisions. *Work, Aging and Retirement*, 2(1), 12-23.
- Garnefski, N., Kraaij, V., & Spinhoven, P. (2001). Negative life events, cognitive emotion regulation and emotional problems. *Personality and Individual Differences*, 30, 1311-1327.
- Giorgi A. (2004). *현상학과 심리학 연구*. (신경림 외 역). 서울: 현문사. (원전은 1985에 출판).
- Hannay, M., & Northam, M. (2000). Low-cost strategies for employee retention. *Compensation & Benefits Review*, 32(4), 65-73.
- Hetschko, C., Schöb, R., & Knabe, A. (2019). Looking Back in Anger? *Retirement and Unemployment Scarring*. *Demography*, 56(3), 1105-1129.
- Kim, J. E, & Moen, P (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 57(3), 212-222.
- Lachman, M. E. (2004). Development in Midlife. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 305-331.
- Leary, M. R., Haupt, A., Strausser, K., & Chokel, J. (1998). Calibrating the sociometer: the relationship between interpersonal appraisals and state self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1290-1299.
- Liang, J., & Luo, B. (2012). Toward a discourse shift in social gerontology: From successful aging to harmonious aging. *Journal of Aging Studies*, 26(3), 327-334.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). *Effective Evaluation(4th ed.)*, San Francisco: Jossey-Bass Publication.
- Mayan, M. J., (2009). Introduction to the Essentials of Qualitative Inquiry: Thinking About, Designing, and Executing Rigorous Qualitative Inquiry. *Journal of Qualitative Research*, 2009, 3-73.
- McAdams, D. P., & Olson, B. D. (2010). Personality development: Continuity and change over the life course. *Annual Review of Psychology*, 61, 517-542.
- Noone, J., O'Loughlin, K., & Kendig, H. (2013). Australian baby boomers retiring 'early': Understanding the benefits of retirement preparation for involuntary and voluntary retirees. *Journal of Aging Studies*, 27(3), 207-217.
- OECD (2013). *OECD Pension at a Glance 2011*. Paris: OECD Publishing.
- Park, H., & Kang, M.-Y. (2016). Effects of voluntary/involuntary retirement on their own and spouses' depressive symptoms. *Comprehensive Psychiatry*, 66, 1-8.
- Polkinghorne, D. E. (1989) Phenomenological Research Methods. In R. S., Valle & S.

- Halling (Eds.), *Existential-Phenomenological Perspectives in Psychology*. Springer: Boston, MA.
- Quine, S., Wells, Y., De Vaus, D., & Kendig, H. (2007). When choice in retirement decisions is missing: Qualitative and quantitative findings of impact on well-being. *Australasian Journal of Ageing*, 26(4), 173-179.
- Rhee, M.-K., Mor Barak, M. E., & Gallo, W. T. (2016). Mechanisms of the Effect of Involuntary Retirement on Older Adults' Self-Rated Health and Mental Health. *Journal of Gerontological Social Work*, 59(1), 35-55.
- Rice, N. E., Lang, I. A., Henley, W., & Melzer, D. (2011). Common health predictors of early retirement: Findings from the English Longitudinal Study of Ageing. *Age and Ageing*, 40(1), 54-61.
- Sheehy, G. (2004). 남자의 인생지도. (형선호 역). 서울: 황금가지. (원전은 1999에 출판).
- Stephens, C., Alpass, F., Towers, A., & Stevenson, B. (2011). The effects of types of social networks, perceived social support, and loneliness on the health of older people accounting for the social context. *Journal of Aging and Health*, 23(6), 887-911.
- Szinovacz, M. E. (2003). Contexts and pathways: Retirement as institution, process, and experience. In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results* (pp. 6-52). New York: Springer.
- Toepoel, V. (2013). "Ageing, leisure, and social connectedness: How could leisure help reduce social isolation of older people?" *Social Indicators Research*, 11(3), 355-372.
- Topa, G., Moriano, J., Depolo, M., Alcover, C., & Morales, J. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A metaanalysis and model. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 38-55.
- van Solinge, H., & Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging*, 23(2), 422-434.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 455-474.
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological Research on Retirement. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 209-233.
- Williams, K. D., Forgas, J. P., Vonhippel, W., & Zadro, L. (2005). The Social Outcast: An overview, In K. D. Williams, J. P. Forgas, & W. von Hippel (Eds.), *The social outcast: Ostracism, social exclusion, rejection, and bullying* (pp. 1-16). New York: Psychology Press.
- Wong, J. Y., & Earl, J. K. (2009). Towards an integrated model of individual, psychosocial, and organizational predictors of retirement adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 1-13.

논문 투고일 : 2020. 03. 02

1 차 심사일 : 2020. 03. 09

게재 확정일 : 2020. 07. 01

A Study of Conglomerate Executives in Adaptation Processes after Involuntary Retirement

Jabok Koo

Taeyun Jung

Dept. of Psychology, Chung-Ang University

This study examined the psychological and social factors of middle-aged conglomerate executives in Korea for successful adaptation after their involuntary retirement. For this, in-depth interviews on 13 retired executives (male, average age 58.2) including changes over time and their assessment or interpretation on them were conducted, and the contents were analyzed in phenomenological methods. As a result, 'financial preparation' and 'spousal support' were predisposing factors of adaptation. The starting point of adaptation was 'acceptance of reality', which consisted of subfactors such as reevaluating the past life, acknowledging various changes and deviating from the past, accepting themselves as common retiree in the 50s, living with anxiety, and the need of proper time. Next, they made cognitive and emotional reevaluations and reevaluated the value of life, and reestablished 'psychological reconstruction' and 'ego identity' through new activities that they chose. Their retirement and adaptation processes after retirement are the conflicting process from their experience as a conglomerate executive that satisfied psychological and social capital and the consequent story on maladaptive coping style, as well as a narration in cognitive, emotional and behavioral perspectives to overcome such disharmony. Results of this study provides implications for corporations, nation and retirees on handling retirement.

Key words : conglomerate executive, involuntary retirement, adaptation after retirement, psychological mechanism (acceptance of reality, psychological reconstruction, ego identity, transition), qualitative study