

공직자 노후에 대한 가족의 기대가 가족 만족에 미치는 영향에 관한 분석: 직업군인 가족 사례를 중심으로

김민주*

동양대학교

본 연구는 공직자의 노후에 대한 가족의 기대가 공직자 가족으로서 만족에 미치는 영향에 대해 분석하고 그에 따른 정책적 함의를 모색한다. 흔히 공직자의 노후 보장은 공직자 자신은 물론이고 공직자 가족에게도 공직이 주는 주요 장점으로 여겨진다. 본 연구는 바로 그에 대한 실증적 분석을 진행하였다. 이를 위해 공직자 가족으로서 높은 체감을 보이는 직업군인 가족 105명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 분석결과에 따르면, 공직자 가족에게 공직자 노후에 대한 기대는 가족만족의 요인이 되지 않는 대신, 현재 생활여건에 대한 만족 정도가 가족 만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그중에서도 특히 경제상황, 대인관계, 신체건강에 대한 현재만족 정도가 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 최근 공적 연금개혁 등의 논의로 인해 공직자의 노후에 대한 불확실성이 높아짐에 따라 노후에 대한 기대가 가족만족에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 보인다. 이런 결과는 공직자인 직업군인 가족 대상의 만족 향상을 위한 정책적 노력의 초점이 노후 보다는 현재의 생활이 어떤지에 대한 고려가 더 중요함을 말해준다.

주요어 : 직업군인 가족, 가족만족, 공직자의 노후

본 논문은 2023년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2021S1A3A2A02089039).

* 주저자: 김민주/동양대학교 동두천캠퍼스 공공인재학부 부교수/경기도 동두천시 평화로 2741

/Tel: 031-839-9060/E-mail: minju0803@dyu.ac.kr

I. 서론

공무원 직업에 대한 인기가 높다는 사실은 새삼스럽지 않다. 최근 9급 공무원의 연봉 수준 등 처우 문제로 공무원 인기가 시들해지고 있다고 하지만, 2023년 국가직 9급 공무원 시험 기준으로 볼 때 22.8:1의 경쟁률은 결코 낮은 수치가 아니다. 그 이전과 비교할 때 경쟁률이 낮아졌기 때문에 인기가 떨어졌다고 말할 수 있으나 바로 그 경쟁률을 보면 쉽게 합격하기는 어려운 정도로 여전히 많은 사람들이 선호하고 있다. 이를 보여주는 여러 설문조사가 있는데, 예를 들면 ‘취업 희망 직업’, ‘미래 자녀 희망직업 선호도’, ‘취준생으로 돌아간다면 어떤 직업을 선택하시겠습니까?’ 등의 질문에 모두 1위는 공무원이다(경북일보, 2020; 공공투데이, 2020; 사람인, 2019). 최근에 인기가 하락했다는 뉴스를 보면 그 전에 1위였던 공무원 직업이 3위나 5위로 떨어진 것을 두고 하는 말이다. 그래도 이 역시 선호하는 직업으로서 낮은 순위가 아니다.

그렇다면 많은 사람들이 어떤 이유에서 공직자가 되려고 하는 것일까? 또는 공직이 지니는 주요 매력 포인트는 무엇일까? 이에 관련된 설문조사들은 비슷한 응답 결과를 보여주고 있다. 공무원 대상 조사에서 ‘공직을 경력으로 선택한 이유’, 일반 국민들 대상으로 공무원이 ‘일반직장인과 비교해 유리한 점’, 공직 취업 준비생에게 ‘공직으로 취업을 준비하는 이유’에 대한 질문의 공통된 응답으로 신분 보장, 정년보장, 연금, 노후생활 보장을 가장 많이 꼽고 있다(김상현, 2019; 김술이, 2022; 법률저널, 2015; 시민의소리, 2019; 한국대학신문, 2021). 이는 특히 고령사회(aged society)를 넘어 초고령사회(post-aged society)로 진입하는 단계에 놓인 우리 사회에서 노후를 생각할 때 다른 직업 보다 더 부각되는 점이기도 하다.

본 연구는 이러한 현실에서 든 궁금증에서 시작되었다. 공직자가 되려는 사람이 많은 현실에서 공

직자가 되면 신분보장 및 연금 등에 따라 노후가 보장되는 것을 주요 장점으로 여기고 있는데, 과연 그들의 가족에게도 그렇게 느껴질까? 다시 말해, 가족구성원으로 공직자를 두고 있는 공직자 가족에게도 공직자가 생각하는 공직자로서의 유리함이나 장점 및 매력 등이 인식되고 있는 것일까? 특히 초고령사회가 목전이라서 개인은 물론이고 가족에게도 가족구성원의 노후가 주요 이슈가 되는 현실을 고려한다면, 앞의 설문조사 결과처럼 정년보장과 연금 등으로 노후에 대한 기대가 다른 직업보다 높은 공직자의 가족에게도 그 기대가 동일하게 인식되고 있는지에 대한 궁금증이 생긴다.

하지만 최근 공적연금 개혁에 관한 정부의 논의는 이 궁금증을 새로운 국면으로 이끌고 있다. 노후 보장에 큰 역할을 할 것으로 기대되었던 연금이 기존보다 수급 측면에서 불리해지는 것이 주요 골자이기 때문이다. 이는 연금에 의한 공직자의 노후 보장에 대한 기대와 충돌되는 사항이다. 그렇다면, 이러한 연금 개혁 등의 상황에서도 공직자 노후 보장에 대한 기대가 공직자 가족으로서 만족에 영향을 주는 것일까?

이에 따라 본 연구는 공직자 개인이 아닌, 공직자 가족을 대상으로 가족구성원 중 한 명인 공직자에게 주어지는 유리함의 요소인 공직자의 노후에 대한 기대가 가족에게도 영향을 주는지에 대해 분석을 시도한다. 그 영향은 공직자 가족을 대상으로 하기 때문에 공직자 가족으로서 만족 측정을 통해 이루어진다.

이를 위해 본 연구는 공직자 가족 중에서도 직업군인 가족을 대상으로 분석한다. 그 이유는 직업군인 가족의 경우 가족 내 직업군인(예, 아버지)에 따라 가족의 거주 환경이 결정될 만큼 직업군인 ‘가족’으로서 실감하는 바(계약과 혜택 등)가 여느 공직자 가족의 경우보다 상대적으로 더 높기 때문이다. 특히 직업군인은 도심에서 멀리 떨어진 부대 근무를 주로 하기 때문에 군인 아파트와 같은 부대관

런 시설에서 거주하거나, 비상상황 등을 고려하여 근교에 거주할 경우에도 부대와 가까운 곳에 주로 거주한다. 그 만큼 다른 유형의 공직자보다도 상대적으로 공직자를 둔 가족이기 때문에 생활에서 체감하는 정도가 더 높다고 할 수 있다. 가족 중 한 명이 군인으로 복무할 경우 온 가족이 복무하는 것과 다름없다고 말하는 이유도 바로 그 때문이다 (Lowe et al., 2012).

따라서 본 연구는 공직자의 노후가 공직자 가족에게도 유효하게 인식되는 요인인지를 알아보기 위해, 직업군인 가족을 대상으로 공직자 노후에 대한 가족의 기대가 공직자 가족으로서 만족에 미치는 영향을 분석한다. 그리고 이를 통해 정책적 함의를 도출한다.

II. 이론적 배경: 가족만족과 공직자의 노후

나에게 가족은 무조건 옳은 집단일까? 나에게 가족은 무조건 편만한 집단일까? 말 그대로 가족은 안식처일까? 가족구성원도 자신의 가족에 대해 평가한다. Nye(1976)에 따르면 가족구성원은 자신의 가족에 대해 긍정적으로 평가하는지 아니면 부정적으로 평가하는지에 따라 가족의 응집력은 달라진다. 가족에 대한 이러한 가족구성원의 평가는 가족의 일원으로서 느끼는 주관성에 기초한 만족정도로 나타난다. 이는 가족의 만족, 즉 가족만족(family satisfaction)이다. 여기서 말하는 가족만족은 가족 대상의 어떤 프로그램이나 환자 케어 서비스 등과 같은 외부에서 제공되는 서비스에 따른 가족의 만족과는 다른 것으로, 가족구성원이 가족에 대해 느끼는 만족을 말한다(Haave, Bakke & Schröder, 2021).

가족구성원의 가족에 대한 만족은 곧 불만족의 존재도 의미하는 것이다. 우리는 가족을 통해 따뜻한 안식을 얻고 공동체의 안정감도 얻지만, 한편으

로는 그러한 말들이 이미지에 불과한 것으로 치부해도 좋을 정도로 가족구성원간 갈등에 따른 각종 사건 사고가 존재하는 것도 알고 있다. 비단, 사건 사고의 극단적 사례가 아니더라도 이미 Nye(1976)은 인간이 자율성(autonomy)을 추구하면서 동시에 안정감(security)을 추구하기 때문에 가족내 구성원으로서 인간도 그와 같다고 말하면서, 가족은 안정감을 주지만 통제 등을 통한 자율성의 제한도 가한다고 했다. 이러한 점은 곧 가족에 대한 가족구성원의 여러 평가가 가능하고 그에 따라 심적 결과물도 다를 수 있다는 것을 의미한다.

가족구성원의 가족에 대한 평가는 여러 측면으로 이루어질 수 있다. 어떤 요인에 초점을 두고 평가하는가에 따라 그 결과인 가족만족의 종류와 정도는 달라진다. “이런 점 덕분에 좋지만 저런 점 때문에 좋지 않다”고 평가하듯이, 가족의 특정한 면에 따라 가족구성원의 평가에 의한 가족만족은 달라지는 것이다. 예를 들면, 가족과 함께 하는 정도에 따라 가족만족을 평가할 수 있고(김경미·류승아·최인철, 2012; Johnson, Zabriskie & Hill, 2006), 육아와 관련해서도 가족만족을 평가할 수 있다(김동희·정선아, 2019; Ezra & Deckman, 1996). 또 집안일의 분배와 관련해서도 가족만족의 정도를 평가할 수 있고(김미령, 2011; 김지현·최영준, 2021; 장병욱·이정우, 1998; Zhang et al., 2020), 가족이 보유하고 있는 자산과 자산저축에 따라서도 가족만족이 주는 영향 정도를 평가할 수 있다(김자영·한창근, 2017; 맹성준·김은경·한창근, 2019; Rothwell & Han, 2010; Sherraden, 1991).

이처럼 가족만족은 다양한 측면으로 평가되어 그에 따른 만족감으로 인식되는데, 이렇게 다양한 측면으로 논의의 초점이 나누어지는 이유는 가족의 유형이나 가족이 처한 상황이나 가족에 존재하는 특정 이슈 등이 다르기 때문이다. 예를 들면, 가족과 함께 하는 시간이 가족만족의 중요한 측면으로 평가되는 이유는 가족구성원의 응집성이 이슈가 되

는 핵가족의 형태나 독거형태 또는 청소년기 자녀를 둔 가족이 처한 상황 때문이며, 육아나 집안일 배분도 돌봄 등과 같은 이슈가 가족 갈등으로 표출되는 상황에 높여 있기 때문이다. 또 자선이 가족만족에 미치는 경우도 장애인 치료와 같은 의료비가 많이 필요하거나, 또는 저소득층 가족에서 만족의 주요 요인으로 논의되기 때문이다. 앞서 언급된 가족만족을 평가하는 연구들도 모두 특정 가족 형태나 관련된 이슈가 형성된 상황에 처한 가족인 경우이다(김경미·류승아·최인철, 2012; 김동희·정선아, 2019; 김미령, 2011; 김자영·한창근, 2017; 김지현·최영준, 2021; 맹성준·김은경·한창근, 2019; 장병욱·이정우, 1998; Ezra & Deckman, 1996; Johnson, Zabriskie & Hill, 2006; Rothwell & Han, 2010; Sherraden, 1991; Zhang et al., 2020). 그렇게 본다면 특정가족 유형으로 불리거나 인식되는 가족의 만족도 바로 그 특정요소에 따른 만족 정도를 살펴볼 수 있을 것이다.

이러한 논의에 따르면 본 연구가 관심을 갖는 공직자 가족도 그에 해당될 수 있다. 가족구성원 중에 누군가가 공직자인 덕분에 그가 가족에게 미치는 영향을 고려하여, 일반국민들의 가족과는 구분하여 공직자 가족만을 다르게 여기거나 또는 공직자여서 생기는 특정 기대가 존재한다면(Lowe et al., 2012), 바로 그 특정 영향에 따른 가족만족을 논할 수 있는 것이다. 그렇다면, 가족구성원 중에 공직자가 있어서 그로부터 형성된 특정 영향을 유인하는 것은 무엇일까?

그에 해당하는 것 중 대표적인 것이 공직자의 노후보장이다. 우리나라에서는 식민지 역사로 인해 공직자가 유독 특별함을 지닌 존재로 여겨져 공직자 가족으로서 별도 위상이나 관련 이미지도 존재하지만(김민주, 2018), 그와 함께 공직자의 노후보장은 공직자 가족으로 특정하여 분류할 때 주요 요소가 된다. 이는 공직이라는 직업을 다른 직업과 비교할 때 그 이점으로써 노후보장이라는 요소가 가장 많

이 언급되었고 또 인식되고 있다는 사실에서 알 수 있다. 공직자 노후가 지니는 특징은 특히 민간기업 종사자와 비교할 때 주요 인식 기준이 된다.

실제로 『행정에 관한 국민 인식조사』에 따르면, 일반 국민들은 공무원이 일반직장인과 비교해 ‘노후생활 보장’ 측면에서 유리하다고 생각하는 경향이 강하다. 노후생활 보장 항목에서 공무원이 유리하다는 의견이 75% 이상(2019년: 76.9%, 2022년: 75.9%)인 반면, 민간이 유리하다는 의견은 10% 이하(2019년: 9.1%, 2022년: 7.1%)로 나타났다. 공직으로 취업을 준비하는 이유에 관한 2019년과 2021년 설문조사에서도 정년보장(2019년: 21.4%, 2021년: 20.3%)과 연금지급(2019년: 19.2%, 2021년: 15.6%) 항목에 각각 높게 응답하였다. 노후생활 보장이 공직자에게 주어지는 중요한 이점 중 하나인 것이다(김상현, 2019: 84; 김솔이, 2022: 191; 시민의 소리, 2019; 한국대학신문, 2021). 바로 그 이점이 가족구성원 중 공직자가 포함된 공직자 가족을 특정하여 분류하게 하는 주요 요인이 되어, 공직자 가족이라면 해당 공직자로 인해 퇴직연령까지 신분이 보장되면서 동시에 연금 등으로 노후가 보장되는 생활을 하게 될 것으로 기대되는 가족으로 인식된다.

이는 일종의 가족의 자원(resource)이다. 가족 내 자원은 가족이나 가족구성원이 보유한 지위, 재화, 애정, 정보, 매력, 재능, 돈을 벌 수 있는 능력, 상대방에게 영향을 미치는 능력, 위엄 등 물질적·비물질적 속성을 지닌 것들이다(Foa & Foa, 1974; Osmond, 1978). 가족 내에서 이러한 자원은 주관적 평가에 따라 가족구성원의 심적 측면에 영향을 준다. 즉, 자원은 가족 전체나 가족구성원의 심리적 안정성에 긍정적인 영향을 미치고, 저축과 같은 자산의 축적도 생활만족과 성취감에 영향을 준다. 물론 자산 수준의 저하나 저축의 불가는 만족도를 떨어뜨리고 심리적 차원의 부정적 영향도 준다. 이처럼 가족의 자산은 가족 간 응집력과 연대성이 높아지게 하기도 하고 또 때로는 반대의 영향으로 이탈까지도 발

생활 수 있게 한다(김자영·한창근, 2017; 맹성준·김은경·한창근, 2019; Rothwell & Han, 2010; Sherraden, 1991). 가족관계에 관한 교환이론 등에서 말하듯이 가족 보유의 자원이 가족구성원간 심적 교환의 매개가 되어 내·외적 보상과 비용의 상호작용 결과로 가족생활의 질과 안정성 그리고 만족에 영향을 미치는 것이다(Burr et al., 1977; Nye, 1976).

앞서 언급한 설문조사에서처럼 민간영역의 일반 직장인과는 달리 신분보장을 특징으로 하는 직업공무원제 하의 공직자 가족에게는 해당 공직자의 공직은 노후보장의 유리함을 제공하는 ‘자원’인 것이다. 신분보장이 된다는 사실도 그 자체가 자원이지만, 공무원연금과 같이 미래의 기대물이 되는 직접적인 물적자원도 가족이 보유하고 있는 자원이다. 신분보장 조건이나 공무원연금은 공직자 가족에게 주어진 미래 축적성 자원이다. 가족구성원의 특정한(예, 가족구성원 중에서 공직자가 있는 경우 등) 특징으로 가족 내 긴장감이나 불안감을 완화시키는 것은 물론이고 가족만족을 유인하는 것이 가족자원이라고 할 때 공직자 가족에게는 노후보장이 그 중 하나가 될 수 있다(김양희·전세경, 1989). 특히 노후보장과 같이 현재뿐 아니라 미래 시점에 초점을 둔다면 공무원연금의 경우 연금수급자 가구의 전반적 계층에서 필수소비와 전체소비를 충당할 수는 있기 때문에 더욱 그렇고(권혁주·유자영·최낙혁, 2022), 실제 퇴직공무원 대상으로 실시한 조사에서도 퇴직 이후 생활비 충당은 공무원연금으로 이루어지는 경우(2012년: 79.1%, 2015년: 70.2%)가 많았다(서정욱, 2015; 장호석, 2012). 정년연장이 노후소득 개선에 효과가 있다는 연구도 역시 선결조건으로 정년보장이 존재하기 때문이다(강성호·정봉은·김유미, 2016). 따라서 공직자 가족으로서 만족감은 가족구성원 중에서 공직자인 가족구성원에 의해 확보되어 있는 노후보장이라는 자원에서도 비롯될 수 있다.

III. 선행연구 검토

본 연구와 관련된 선행연구는 크게 두 부류로 나눌 수 있다. 하나는 공직자 노후에 관한 연구이고, 다른 하나는 공직자 가족의 만족과 관련된 연구이다. 여기서 후자는 공직자 가족 중 본 연구와 관련된 직업군인 가족 대상의 만족과 관련된 연구에 초점을 둔다. 사실, 첫 번째 부류인 공직자 노후에 관한 연구에는 비록 해당 연구의 주 관심 사항은 아니지만 공직자 가족과 관련된 내용이 함께 언급되는 경우가 많다. 물론 전반적으로 공직자 가족이나 그들의 만족을 다루는 연구는 많지 않다. 하지만 그 연구들 중에서도 후자와 같이 본 연구의 사례인 직업군인 가족의 만족과 직·간접적으로 관련된 연구는 존재하므로 이를 후자로 구분하였다.

우선, 공직자 노후에 관한 연구에는 구혜영(2015), 박현숙·임정도(2012), 서정욱(2015), 심현진·이일현·이현실(2013), 이상열·손동철(2021), 장선숙·안윤정(2019), 장호석(2012), 정부용(2018), 채경선·김만기(2018), 황은성·변상해(2021) 등이 있다. 이 연구들은 노후생활에 대한 인식을 통해 노후 준비나 그에 대한 교육 등의 필요성 인식이나 노후준비의 영향 요인, 그리고 퇴직 이후의 공직자의 생활 여건 등을 다룬다. 공직자의 종류가 다양한 만큼 여러 대상의 공직자들이 분석대상지만, 이 모든 연구가 결국 주로 노후를 어떻게 준비하는 것이 성공적인 노후생활로 이어질 것인가에 대한 논의라는 점에서는 공통적이다. 퇴직 이후 생활에 초점을 둔 연구 역시 결국 퇴직 이전의 노후준비의 중요성이나 노후준비에서 더 필요한 사항이 어떤 것인지에 대한 정보를 제공해준다는 점에서 노후준비의 중요성을 말하고 있다. 그리고 이 연구들은 모두 공직자 당사자를 대상으로 연구하는데, 주로 은퇴를 앞둔 공직자를 대상으로 한다. 이러한 부류의 선행연구들은 공직자에 관한 연구에서 공직자의 노후에 관한 연구를 진행함으로써 성공적인 노후생활에 중요한 정보를 제공

한다는 점에서 의의를 지닌다.

두 번째 부류의 연구에는 본 연구의 분석대상과 같이 직업군인 가족 대상의 만족 관련 내용을 다루는 박미은(2013), 박지수·이재림(2019), 심유화·정미경(2015), 이영균·최복희(2010), 정현숙·정선영(2012), Afifi(2010), Chung & Jung(2012), Joseph & Lowe et al.(2012), Laffaye et al.(2008), Park(1995), Schumm, Bell & Tran(1994) 등의 연구가 있다. 이 연구들에서는 공직자로서 군인 가족의 삶의 질이나 결혼 및 가정생활의 긍정·부정인식, 스트레스, 건강성, 자부심, 가족생활의 어려움 등을 논의한다. 직업군인 가족으로서 만족 자체에 대한 연구라기보다는 직업군인으로서 지니는 고유성에 기초한 여러 생활영역에 대한 인식을 분석하고 있다. 따라서 이 연구들을 통해 직업군인 가족의 특성과 그들이 인지하는 군인 가족의 삶에 관한 유용한 정보를 확인할 수 있다.

이와 같이 두 부류의 연구는 각각의 의의를 통해 본 연구에도 유용한 정보를 제공해주지만, 한편으로는 몇 가지 한계점을 보이기도 한다. 그 한계점을 최소화하는 시도를 하는 것이 본 연구가 선행연구와 비교할 때 지니는 차별점이 된다.

첫째, 선행연구는 공직자의 노후가 중요하다는 점을 전제하고 있을 뿐 어떤 점에서 공직자의 노후가 중요한지에 대한 구체적인 논의까지는 진행되고 있지 않다. 물론 고령사회에서는 누구에게나 퇴직 이후의 노후가 중요하다고 할 수 있으나, 그러한 직관적 이유 보다는 실제 어떤 점에서 중요한지에 대한 논의를 할 필요가 있다. 이는 논의의 전제에 관한 실증적 검토가 필요함을 의미한다. 다시 말해, 선행연구에서는 공직자의 노후가 중요함을 전제로 하여 노후준비의 중요성이나 성공적인 노후에 관한 논의를 하고 있지만, 정작 공직자의 노후가 어떤 면에서 중요한 것인지에 대한 논의는 생략되어 있기 때문에 그에 대한 검토도 필요하다는 것이다. 이는 곧 전제에 관한 논의를 통해 첫 번째 부류의 선행연구의 내용을 보다 풍부하게 하는 보충적 역할을

하거나, 아니면 당연하다고 전제한 바가 잘 못된 것일 수도 있다는 비판적 논의를 도출할 수도 있다는 의미에서 필요하다. 따라서 본 연구에서는 공직자의 노후에 대한 기대가 공직자 가족의 만족에 미치는 영향을 살펴봄으로써, 가족만족의 여러 측면에서 공직자의 노후에 대한 기대가 정말 중요한지의 여부 혹은 얼마나 중요한지에 대한 논의를 진행한다. 이는 주로 첫 번째 부류의 선행연구에 대한 보충적 논의를 통한 본 연구만의 차별성이다.

둘째, 선행연구는 직업군인 가족에 대한 다양한 면에서의 만족관련 내용을 다루지만 시점을 고려한 가족만족을 다루지는 않고 있다. 직업군인 가족이 처한 여러 면을 고려한 가족만족 정도도 유익한 정보로써 의의를 지니지만 만족은 시점에 따라 달라질 수 있다는 점에서 볼 때(Clark, Oswald & Warr, 1996), 그에 대한 고려가 반영된 논의가 되었다면 보다 더 유용할 수 있다. 예를 들어 선행연구에서는 잦은 거주지 변경이나 파병 및 훈련 등의 이유로 불규칙적 근무 환경 등이 고려된 가족만족은 측정되고 있지만 여기에 대한 구체적인 시점을 명확히 고려하고 있지는 않다. 이는 직업군인 가족으로서 지니는 고유한 요인 중심의 측정일 뿐 그 요인이 어느 시점에 해당하는지에 대해서는 구체적인 구분을 하고 있지 않은 것이다. 측정은 현재에 이루어지더라도 현재 상황에 대한 판단과 미래 상황에 대한 기대를 고려한 측정을 한다면, 시점을 고려한 만족 측정이 가능하여 직업군인 가족으로서 만족을 보다 구체적으로 알 수 있을 것이다. 단적으로, 현재는 잦은 거주지 변경이나 파병 및 훈련 등으로 인해 낮은 만족 정도로 나타나겠지만 퇴직 이후에는 그렇지 않을 것이므로, 직업군인 가족이기 때문에 바로 그 점에 대해 더 민감하게 반응하여 퇴직 이후 노후에는 해당 요인들로 인해 느끼는 만족은 달라질 것이다. 따라서 본 연구에서는 직업군인 가족이 특정한 요소로 인해 현재 시점뿐 아니라 노후 기대까지 고려한 만족의 정도를 살펴본다. 이는 동일한 요

소에 대해 현재 시점과 미래 기대를 함께 고려한다는 점에서 특히 두 번째 부류의 선행연구와 다른 본 연구만의 차별성이 된다.

셋째, 선행연구에서는 공직자 가족의 만족관련 측정에서 공직자의 노후에 대한 기대 요인이 고려되고 있지 않다. 이는 첫 번째 부류의 연구와 두 번째 부류의 연구 간 연계성과 관련된다. 앞서 이론적 배경에서도 살펴보았듯이 공직자의 노후보장과 정년보장은 공직자와 그 가족에게는 하나의 자산일 수 있다. 그렇다면 공직자 가족의 만족을 측정할 때 공직자의 노후에 대한 기대도 고려할 필요가 있다. 물론 실증적 검토에 따라 공직자의 노후에 대한 기대가 의미 없을 수도 있고 또 그 영향도 적을 수도 있으나, 이 역시 실제 분석을 통해 확인해볼 필요가 있는 사안이다. 특히 앞서 이론적 배경에서 기술된 공직진출 희망자 대상의 설문에서 공직자의 노후가 공직진출 희망자에게는 분명 중요한 유인이 된다는 점을 알 수 있는데, 공직자가 된 이후에도 가족만족 등에 영향을 주는 것인지를 확인해 볼 필요가 있는 것이다. 따라서 본 연구에서는 공직자 가족의 만족에 대해 공직자 노후에 대한 기대 요인을 고려하여 분석한다는 점에서 선행연구와는 다른 차별성을 지닌다.

이와 같이 본 연구에서는 직업군인 가족 사례에 한정하여 첫 번째 부류의 연구처럼 공직자 노후에 관심을 두면서, 동시에 두 번째 부류의 연구처럼 이를 공직자 가족만족에 미치는 영향으로 연계된 분석을 시도한다. 이를 통해 본 연구는 선행연구의 유용한 함의를 수용하되 일정한 차별성도 추구한다.

IV. 연구방법

본 연구에서는 공직자 노후에 대한 가족의 기대

가 공직자 가족으로서 만족에 미치는 영향을 분석하기 위해 2022년 10월 28일부터 11월 1일까지 직업군인 중 장기복무 대상자 가족 총 105명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 105명은 경기북부 지역의 육군 3개 부대 소속 부사관 가족 98명(93.3%)과 준사관 가족 7명(6.7%)으로 구성되었다.¹⁾ 서론에서 밝힌 바와 같이 본 연구에서는 직업군인에 초점을 두고 분석을 진행하는데, 이때 3개 부대 소속 부사관과 준사관 가족을 대상으로 분석한 이유에 대한 별도의 설명이 필요하다. 다시 말해, 경기북부 지역의 3개 부대 소속 직업군인 가족에 한정된 조사를 한 이유에 대한 설명이 필요하고, 또 우리나라에서 직업군인은 간부를 의미하는데 간부에 해당하는 장교 가족은 제외하고 부사관과 준사관 가족만을 대상으로 한 이유에 대한 설명도 필요하다. 그리고 부사관과 준사관 가족의 구성 비율의 차이가 지나치게 큰 이유에 대한 설명도 필요하다.

우선 경기북부 지역의 3개 부대 소속 직업군인 가족에 한정된 조사를 한 이유는 공직자로서 직업군인의 특성상 현실적으로 무작위 추출로 부대를 선택하기 어려운 까닭에, 설문조사가 가능한 직업군인 가족을 먼저 선택한 후 표본추출을 했기 때문이다. 그 결과 경기북부 지역 3개 부대 부사관과 준사관 가족을 대상으로 표본을 선택하게 되었다. 다음으로, 설문조사 대상에 장교 가족이 제외된 이유는 본 연구가 공직자의 노후에 대한 가족의 기대와 그 가족으로서 만족 관계를 분석하는 것이므로 장기간 근무를 한다는 점이 전제되어야 하기 때문이다. 장교의 경우 장기복무 여부가 진급에 따라 불안정하고, 계급 정년 이외에 퇴직 정년 기간이 결정되지 않은 경우가 대부분이다. 그리고 부사관, 준사관, 장교로 구성되는 부대 내 간부 집단 중에서도 상대적으로 임관 성격(시작 계급 등)에 비추어 볼 때 부사

1) 응답자의 가족인 직업군인의 계급 종류 이외에 응답자 본인의 연령과 성별 등 인구통계학적 요인에 관한 정보는 본 연구에서 통제변수로도 사용되기 때문에 기술통계 결과를 보여주는 <표 3>에 나타나있다.

관과 준사관은 동질성이 높은 반면 장교는 낮은 편이다. 따라서 장교 가족은 제외하였고, 또 동시에 부사관 중에서도 단기복무 대상자 가족도 제외되었다. 마지막으로, 부사관과 준사관 가족의 구성 비율의 차이가 지나치게 큰 이유는 각 부대 규정에 따른 편제상 부사관과 준사관의 비율 차이가 상당히 크기 때문에 그에 따른 결과이다.

설문조사는 본 연구가 공직자 노후에 대한 가족의 기대가 공직자 가족으로서 만족에 미치는 영향을 분석하는 것이기 때문에 각각의 해당 문항으로 구성된 질문지를 통해 진행되었다. ‘공직자 노후에 대한 가족의 기대 정도’를 측정하는 문항과 ‘공직자 가족으로서 만족 정도’를 측정하는 문항이 그에 해당한다. 공직자 노후에 대한 가족의 기대를 측정하는 문항은 하위 6개로 다시 세분화되었고, 공직자 가족으로서 만족 정도를 측정하는 문항은 단일 문항으로 측정하였다. 여기서 하위 6개의 문항은 공직자 ‘노후’의 ‘경제적 상황에 대한 기대’, ‘대인관계에 대한 기대’, ‘취미 및 문화생활에 대한 기대’, ‘사회적 지위에 대한 기대’, ‘신체건강에 대한 기대’, ‘가족관계에 대한 기대’에 관한 질문으로 이루어졌고, 단일 문항에 해당하는 공직자 가족으로서 만족 정도에 대한 측정은 ‘다시 태어나도 공직자 가족이 되는 것’에 대한 인식을 묻는 질문을 사용했다. 여기서 공직자 노후의 기대 문항을 6개로 구분한 이유는 노후 관련 연구에서 흔히 사용되는 여러 측면(경제상태·상황, 인간관계·대인관계, 여가·취미·문화 활동 등)의 사항을 포괄해서 포함시켰기 때문이다(구혜영, 2015; 김양이·이채우, 2008; 박현숙·임정도, 2012; 최성재·장인협, 2010; 황은성·변상해, 2021; Atchley, 1972; Bisconti & Bergeman, 1999; Worobey & Angel, 1990). 본 연구에서도 이를 반영하여 요인분석 결과를 통해 하위 항목 6개(경제 상황, 대인관계, 취미문화, 사회적 지위, 신체건강, 가족 관계)를 선택하였고, 분석에서는 평균 값을 이용하였다.

이와 함께 공직자 노후에 대한 기대와 대응하는 인식 차원을 측정하기 위해 공직자로서 ‘현재의 만족 정도’를 측정하는 문항을 포함시켰다. 공직자 노후에 대한 기대에 대응하는 차원이기 때문에 이 역시 대응 구조를 띤 하위 6개 문항으로 세분화하였다. 즉, 공직자로서 ‘현재’의 ‘경제적 상황에 대한 만족’, ‘대인관계에 대한 만족’, ‘취미 및 문화생활에 대한 만족’, ‘사회적 지위에 대한 만족’, ‘신체건강에 대한 만족’, ‘가족관계에 대한 만족’이 각각에 해당한다. 이처럼 현재의 만족 정도에 관한 독립변수는 노후에 대한 기대와 대응하는 차원에서 설정되었기 때문에 문항 구조는 동일하게 하되 시점을 명확히 표현하여 조사하였다. 그리고 독립변수로서 현재의 만족 정도와 종속변수인 공직자 가족으로서 만족 간 응답 구분을 명확히 하기 위해 세부 항목 구성 차이(세부 6개 항목 vs. 단일 문항)와 문항에 만족 표현의 차이(만족 vs. 가장적 선택 표현)를 반영하여 측정하였다. 또 이러한 독립변수들과 종속변수 간 동일방법편의를 최소화하기 위해 문항배열 순서를 달리하는 2개 버전의 설문지를 사용하였다. 이를 통해 동일 모집단을 대상으로 서로 다른 표본추출을 한 효과를 날도록 하였고, 동시에 주성분 분석을 통해 가장 큰 요인의 값이 50%를 넘지 않는 결과(42.06%)를 확인하였다.

따라서 ‘공직자 노후에 대한 가족의 기대 정도’와 ‘현재의 만족 정도’는 독립변수가 되고, ‘공직자 가족으로서 만족 정도’는 종속변수가 된다. 설문조사는 7점 척도로 이루어졌는데, 이때 독립변수는 ‘매우 좋은 편’을 1점으로 하여 ‘매우 좋지 않은 편’을 7점, 종속변수는 ‘매우 좋게 생각’을 1점, ‘매우 좋지 않게 생각’을 7점으로 하였다.

이처럼 문항과 척도 설정은 현재 직업군인 공직자로 재직하고 있는 4명을 대상으로 사전검토 회의를 한 후 확정하였다. 이들에 따르면, 가족구성원의 다양한 연령대를 고려할 때 문항 이해의 수월성을 높이기 위해 문항에 사용되는 용어의 일반성과 또

가급적 단일 문항 중심으로 하는 것이 적절하다고 하였다. 그래서 독립변수는 앞서 설명했듯이 기존 노후 관련 연구에서 사용된 내용을 포괄하는 6개로 확정되었고 종속변수는 1개 문항으로 하였다. 여기서, 앞서 언급했듯이 노후에 대한 기대 정도에는 시간적 개념이 있기 때문에 대응차원에서 현재 시점의 만족 정도를 묻는 문항도 필요하다는 의견 및 판단으로 공직자로서 현재의 만족을 묻는 6개의 하위 분야도 포함시켰다. 또, 직업군인 특성상 퇴직시점과 법적 연령에 따른 노후시기 간 약 10여년의 공백이 있기 때문에(직업군인의 원사 정년퇴직 나이 55세와 「노인복지법」 상 노인 나이 65세 간 차이), 그것을 구분해서 묻는 것이 필요하다는 제안을 수용하였다. 그에 따라 위의 2개의 독립변수 이외에도 1개의 독립변수가 하나 더 추가되었는데 그것은 ‘퇴직 후 기대’를 나타내는 위와 동일한 6개의 문항이 된다.

하지만 이에 대한 통계분석을 한 결과에 따르면, 시점의 차이를 고려하여 퇴직 후 기대와 노후 기대를 구분한 것의 통계적 유의미성은 없었다($t=0.333$, $df=104$, $p>.05$). 다시 말해, 공직자 가족은 퇴직 후와 노후 사이의 간격을 유의미하게 인식하고 있지 않았다. 이는 퇴직 후를 곧 노후의 생활로 여긴다는 뜻이기도 해서, 본 연구의 분석에서는 공직자 노후에 초점을 두고 있기 때문에 퇴직 후 기대변수는 제외하고 노후 기대변수만을 포함시켰다. <표 1>는 이를 나타낸 것이다. 그럼에도 불구하고 이에 대한 언급을 한 이유는, 앞서도 말했듯이 퇴직 시점과 법률상 고령자의 연령 간 차이가 10여년임에도 불구하고 그 간격을 인식하고 있지 않다는 사실 역시 하나의 정보가 될 수 있기 때문이다.²⁾ 한편, 통제변수는 성별, 연령, 가족 수, 근무연수로 하였고, 이 역시 앞서 언급한 4명의 현직 공직자 대상의 사전 검토 회의를 통해 결정하였다.

2) 이에 대한 의미 등은 VI장에서 언급한다.

<표 1> 변수 구성

구분	구성
종속 변수	공직자 가족으로서 만족
설명 변수	현재 만족(세부: 경제상황, 대인관계, 취미문화, 사회지위, 신체건강, 가족관계)
	노후 기대(세부: 경제상황, 대인관계, 취미문화, 사회지위, 신체건강, 가족관계)
통제 변수	성별, 연령, 가족수, 근무연수

따라서 회귀방정식은 아래와 같다. Y 는 공직자 가족으로서 만족, X_{pi} 는 현재 만족, X_{fi} 는 노후 기대, C_{ki} 는 통제변수, α 는 상수, ϵ_i 는 오차항이고, i 는 각 개체를 의미한다. 본 연구에서는 종속변수가 서열척도로 사용되었음에도 불구하고 OLS(ordinary least squares)을 적용하였다. 그 이유는 연속된 척도로 인식된 상태에서 분석한 결과 값이 주는 정보의 풍부함 때문이다. 그래서 본 연구에서는 척도의 점수 수(number of points)가 증가할수록 척도의 연속성(동일간격의 가능성)이 커져 서열척도의 등간척도로의 인식이 가능하기 때문에(Wu & Leung, 2017), 척도의 점수 수를 7점으로 하였다. 이는 서열척도 중에서도 단순 서열척도가 아닌 것으로, 등간적 속성을 더 늘려 OLS의 적용 가능성을 더 높인 것이다(신현중·이석환, 2019).

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_{pi} + \beta_2 X_{fi} + \beta_3 C_{ki} + \epsilon_i (i = 1, 2, 3, \dots, n)$$

이에 기초한 실증분석은 총 2개로 구분되어 진행되었다. 첫 번째는 본 연구에서 관심을 두는 노후에 대한 기대 변수의 영향을 살펴보기 위해 그에 대응되는 현재의 만족 변수를 포함시킨 분석이다(분석 ①). 이를 위해 통제변수가 포함된 위계적 회귀분석

(Hierarchical Regression Analysis) 방법의 단계별 투입방식을 적용하였고, 노후기대 변수의 영향 확인을 위해 현재만족 변수를 먼저 투입하고 이어서 노후기대 변수를 투입하였다. 두 번째는 분석①에서 유의미성을 지닌 모형의 구체적 하위 항목별 유의미성을 확인하기 위한 것으로, 현재의 만족 변수나 노후의 기대 변수를 구성하는 하위 6개의 세부 분야별 변수를 대상으로 분석된다(분석②). 이 역시 위계적 회귀분석 방법의 단계별 투입방식을 적용한다. 분석①이 노후기대 변수나 현재만족 변수가 공직자 가족으로서 만족에 미치는 영향 여부를 확인하기 위한 것이라면, 분석②는 구체적으로 노후기대 변수나 현재만족 변수의 어떤 측면이 공직자 가족으로서 만족에 영향을 미치는지를 살펴보는 것이다.

<표 2> 분석 프레임

구분	분석①		분석②					
	1단계	2단계	1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	6단계
설명 변수	현재 만족	현재 만족	경제 상황	경제 상황	경제 상황	경제 상황	경제 상황	경제 상황
		노후 기대		대인 관계	대인 관계	대인 관계	대인 관계	대인 관계
					취미 문화	취미 문화	취미 문화	취미 문화
						사회 지위	사회 지위	사회 지위
							신체 건강	신체 건강
								가족 관계
통제 변수	성별, 연령, 가족수, 근무연수							

V. 분석 결과

본 연구에서 관심을 갖는 공직자인 직업군인 가족이 지니는 공직자의 노후에 대한 기대와 그들이 스스로 공직자 가족으로서 지니고 있는 만족 간 관

계를 분석하기 위해 우선 기술통계 분석을 실시하였다. 종속변수인 공직자 가족으로서 만족의 정도는 평균 3.64(표준편차 1.9)로 나타났다. 이는 7점 척도의 중앙값인 4점에서 1점 방향으로 조금 더 치우친 것으로, 공직자 가족으로서 만족 정도는 보통보다는 다소 높다는 것을 의미한다. 앞서 척도에 대한 설명에서 언급했듯이 척도는 1점 방향으로 갈수록 만족하는 정도가 더 높다. 따라서 공직자로서 직업군인 가족은 그들이 스스로 공직자 가족으로 지니는 만족이 보통 보다는 조금 더 높은 수준임을 알 수 있다.

설명변수와 통제변수에 대한 기술통계 결과는 <표 3>과 같다. 설명변수 중 공직자 가족으로서 현재 만족의 평균은 3.67이다. 보통 보다 조금 더 높은 수준의 만족을 보인다. 세부 분야별 현재 만족의 정도를 보면, 상대적으로 가장 높은 만족을 보이는 변수는 가족관계(2.94)이고 다음으로 대인관계(3.23) 순이며 경제상황에 대한 만족(4.23)이 가장 낮다. 특히 취미문화(4.16)와 사회지위(4.17)와 함께 경제상황은 보통 이하의 만족 수준을 보인다. 종합변수는 6개 변수를 하나의 변수로 나타낸 것으로, 앞서 말한 평균값(3.67)을 보인다.

또 다른 설명변수인 노후에 대한 기대의 평균은 3.80이며, 이 역시 보통 보다 조금 더 높은 수준의 기대감을 보인다. 세부 분야별 노후에 대한 기대의 정도를 보면, 상대적으로 가장 높은 기대를 보이는 변수는 가족관계(2.92)이고 다음으로 취미문화(3.66) 순이며 사회지위에 대한 기대(4.28)가 가장 낮다. 경제상황(4.20)은 사회지위와 함께 노후에 대한 기대가 보통 이하의 수준을 보인다.

통제변수의 경우 범주화된 항목별 빈도를 보면, 남성(64.8%)이 여성(35.2%)보다 많으며 연령대는 상대적으로 40대(40%)가 가장 많고 이어서 30대(32.4%)와 50대 이상(16%) 그리고 20대 이하(11.5%) 순이다. 가족 수는 4명 이하(41%)가 가장 많고 이어서 3명 이하(23.8%), 5명 이상(18.1%), 2명 이하(17.1%) 순이다. 가족 중 공직자의 근무연수는 25년

이내(33.3%), 15년 이내(31.4%), 25년 초과(22.9%), 10년 이내(12.4%) 순이다.³⁾ 이러한 각 통제변수별 특성은 실제 조사 대상 가족의 구성원 현황을 그대로 반영한 결과이다. 성별은 물론이고, 연령대의 경우 20대 이하부터 50대까지인데 이 역시 조사 대상 가족의 현황을 그대로 반영한 것이다. 물론 이때 20대 이하의 경우는 설문조사가 가능한 나이여야하기 때문에 그에 대해 확인한 결과 모두 가능한 것으로 나타나서 설문조사에 직접 응하였다. 군인 가족으로서 경험 기간에 해당하는 근무연수 역시 조사 대상 가족의 상황을 그대로 반영하여 10년 이내부터 25년 초과까지 모두 포함하였다. 이처럼 통제변수인 가족구성원의 성별, 연령, 가족수, 군인 가족으로서 경험 기간에 해당하는 근무 연수는 각 정도에 따라 가족만족에 미치는 영향이 달라 질 수 있는 변수들이기 때문에, 이에 대해 특정 처리 과정을 거치지 않고 실제 가족 구성원들의 특성을 그대로 모두 반영하였다.

<표 3> 기술통계

구분	평균	표준편차	최소	최대	T					
설명변수	현재만족	3.67	1.32	1	6.5	-1.836***				
	노후기대	3.80	1.43	1	7					
세부	현	노	현	노	현	노	현	노	세부평균	
	경제상황	4.23	4.20	1.85	1.83	1	1	7	7	4.22
	대인관계	3.23	3.79	1.65	1.81	1	1	7	7	3.51
	취미	4.16	3.66	1.90	1.81	1	1	7	7	3.91

3) 본 조사에서 신뢰도(Cronbach Alpha Coefficient)는 현재만족 변수는 0.86, 노후기대 변수는 0.90이다. 그리고 현재만족 변수와 노후기대 변수별 6개 항목에 대한 변수별 타당도 분석결과, 현재만족 변수의 경우 고유값 3.57, 분산율 59.5%, 요인적재 값은 각각 경제여건 0.74, 대인관계 0.79, 취미문화 0.80, 사회지위 0.81, 건강상태 0.72, 가족관계 0.78로 나타났다. 그리고 노후기대 변수의 경우 고유값 4.06, 분산율 67.63%이고, 요인적재 값은 각각 경제여건 0.78, 대인관계 0.86, 취미문화 0.86, 사회지위 0.88, 건강상태 0.78, 가족관계 0.76으로 나타났다. 따라서 신뢰도와 타당도는 확보된 것으로 판단할 수 있다.

구분	평균	표준편차	최소	최대	T	
문화						
사회지위	4.17	4.28	1.73	1.72	1 1 7 7 4.23	
신체건강	3.28	3.97	1.72	1.86	1 1 7 7 3.63	
가족관계	2.94	2.92	1.43	1.37	1 1 7 7 2.93	
변수	빈도				최빈값	
통제변수	성별	남성: 68명(64.8%), 여성: 37명(35.2%)				1 (남성)
	연령	20대 이하: 12명(11.5%), 30대: 34명(32.4%), 40대: 42명(40%), 50대 이상: 17명(16%)				4 (40대)
	가족수	2명 이하: 18명(17.1%), 3명 이하: 25명(23.8%), 4명 이하: 43명(41%), 5명 이상: 19명(18.1%)				4 (4명 이하)
	근무연수	10년 이내: 13명(12.4%), 15년 이내: 33명(31.4%), 25년 이내: 35명(33.3%), 25년 초과: 24명(22.9%)				3 (25년 이내)

현: 현재만족, 노: 노후기대 / *: p<.1, **: p<.05

공직자 노후에 대한 가족의 기대가 공직자 가족으로서 만족에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 4>와 같다. 분석①은 현재만족 변수와 노후기대 변수의 유의미성을 분석한 것으로, 각 단계에 나타난 모형 모두 유의미성을 지닌다(F=15.207, df=5, 99, p<.05; F=13.248, df=6, 98, p<.05). 1단계에서 현재만족 변수는 유의미하고(베타=0.916, t=8.085, p<.05), 설명력(R²)은 0.43이다. 하지만 노후기대 변수가 추가된 2단계의 경우 현재만족 변수는 유의미하지만(베타=1.198, t=5.593, p<.05), 설명력 변화율(ΔR²)과 노후기대 변수는 유의미하지 않는 것으로 나타

났다($F=2.385$, $df=1, 98$, $p>.05$; $\beta=-0.305$, $t=-1.544$, $p>.05$).⁴⁾ 따라서 공직자 가족으로서 만족에 현재만족 정도는 유의미한 정(+)적 영향을 미치지, 노후 기대의 정도는 유의미한 영향을 미치지 않는다고 할 수 있다.

분석②는 공직자 가족으로서 만족에 영향을 미치는 현재만족 변수의 세부 항목별 영향 정도를 나타낸 것이다. 경제상황 변수부터 가족관계까지 각각 투입된 분석 모형은 모두 유의미한 것으로 나타났다($F=7.049$, $df=5, 99$, $p<.05$; $F=13.394$, $df=6, 98$, $p<.05$; $F=11.475$, $df=7, 97$, $p<.05$; $F=9.987$, $df=8, 96$, $p<.05$; $F=10.599$, $df=9, 95$, $p<.05$; $F=9.647$, $df=10, 94$, $p<.05$). 하지만 유의미한 변수와 설명력의 변화율에서는 단계별 차이를 보이고 있다. 1단계의 유의미한 변수인 경제상황 변수에 유의미한 대인관계 변수가 추가된 2단계까지는 유의미한 설명력의 변화율을 보이지만($F=33.536$, $df=1, 98$, $p<.05$), 이후 취미문화와 사회지위 변수가 각각 추가된 3, 4단계에서는 추가된 두 변수는 물론이고 설명력의 변화

율도 유의미하지 않았다. 신체건강 변수가 추가된 5 단계에서는 설명력이 0.501로 유의미하게 높아진 결과는 보인다($F=8.909$, $df=1, 95$, $p<.05$). 이때 신체건강 변수도 경제상황 변수와 대인관계 변수와 함께 유의미하게 나타났다($\beta=0.296$, $t=2.985$, $p>.05$). 하지만 6단계에서는 경제상황, 대인관계, 신체건강 변수를 제외하고, 나머지 변수와 추가된 가족관계 변수 및 설명력의 변화율 모두 유의미하지 않았다. 따라서 분석②를 통해 볼 때 현재만족 변수의 세부 항목 중에서도 경제상황, 대인관계, 신체건강에 대한 만족 정도가 공직자 가족으로서 만족에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 모두 정(+)적 영향을 미치고 있는데, 이는 다른 변수가 통제된 상태에서 현재의 경제상황에 대한 만족이나 대인관계에 대한 만족 또는 신체건강에 대한 만족 정도가 높을수록 공직자 가족으로서 만족도도 높아지는 것을 의미한다. 세 변수의 상대적 영향력의 크기를 보면, 대인관계(0.439), 신체건강(0.315), 경제상황(0.229) 순이다.

<표 4> 실증분석 결과

구분	분석①		분석②					
	1단계	2단계	1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	6단계
현재만족	0.916** (8.085)	1.198** (5.593)						
노후기대		-0.305 (-1.544)						
경제상황			0.487** (5.201)	0.233** (2.518)	0.212** (2.158)	0.195* (1.857)	0.214** (2.114)	0.236** (2.285)
대인관계				0.587** (5.791)	0.556** (4.963)	0.539** (4.568)	0.473** (4.096)	0.505** (4.221)
취미문화					0.067 (0.656)	0.055 (.517)	-0.020 (-0.194)	-0.012 (-0.110)

4) 노후 기대에 대한 세부 항목별 유의미성을 검토한 결과도 모두 유의미하지 않게 나타났다. 즉, 경제상황($t=-0.868$, $p>.5$), 대인관계($t=1.160$, $p>.5$), 취미문화($t=0.078$, $p>.5$), 사회지위($t=-1.451$, $p>.5$), 신체건강($t=-0.474$, $p>.5$), 가족관계($t=-0.781$, $p>.5$) 모두에서 유의미하지 않았다.

구분	분석①		분석②					
사회지위						0.055 (0.468)	-0.011 (-0.091)	-0.007 (-0.060)
신체건강							0.296** (2.985)	0.347** (3.121)
가족관계								-0.150 (-1.019)
성별	-0.085 (-0.275)	-0.105 (-0.340)	-0.237 (-0.667)	-0.277 (-0.899)	-0.231 (-0.729)	-0.232 (-0.729)	-0.120 (-0.391)	-0.052 (-0.165)
연령	0.160 (1.002)	0.188 (1.176)	0.275 (1.521)	0.161 (1.014)	0.138 (0.851)	0.136 (0.832)	0.200 (1.262)	0.184 (1.157)
가족 수	-0.072 (-0.503)	-0.041 (-0.283)	-0.048 (-0.288)	0.030 (0.204)	0.022 (0.151)	.016 (0.112)	-0.013 (-0.094)	-0.005 (-0.039)
근무연수	0.057 (0.366)	0.070 (0.451)	0.044 (0.244)	-0.107 (-0.678)	-0.094 (-0.594)	-0.085 (-0.530)	-0.101 (-0.651)	-0.149 (-0.920)
상수	-0.192 (-0.224)	-0.310 (-0.363)	0.756 (0.768)	0.647 (0.758)	0.589 (0.684)	0.532 (0.610)	0.143 (0.168)	0.322 (0.371)
F	15.207**	13.248**	7.049**	13.394**	11.475**	9.987**	10.599**	9.647**
R ²	0.434	0.448	0.263	0.451	0.453	0.454	0.501	0.506
△R ²	0.434**	0.013	0.263**	0.188**	0.002	0.001	0.047**	0.005

*는 p<.1, **는 p<.05를 의미하고, 괄호 안은 t값임.

한편, 분석①에서 노후기대 변수의 경우 유의미하지 않게 나타났는데, 세부 항목별로도 동일한 결과가 타나나는지에 대해 유의미성을 확인하였다. 이를 위해 역시 위계적 회귀분석을 실시하였고, 분석 결과에 따르면 유의수준 0.05에서는 6개 변수 모두 유의미하지 않았다. 단, 유의수준 0.1에서 대인관계 변수는 유의미하게 나타났다(베타=0.304, t=1.908, p<.1). 이 결과는 앞서 현재만족 변수 중 유의미한 항목인 세 변수 중에서 대인관계 변수의 상대적 영향력이 가장 높았던 점과 함께 고려해 본다면, 공직자 가족으로서 만족에 현재의 대인관계 만족과 노후의 대인관계에 대한 기대가 상대적으로 미치는 영향의 정도가 크다는 점을 알 수 있다. 그리고 본 연구에서는 현재만족의 세부 변수와 노후기대의 세부 변수를 동시에 포함시키는 위계적 회귀분석도 실시하였는데, 이 경우 앞의 분석에서는 발생하지

않았던 다중공선성의 문제가 발생하여 제외하였다. 그리고 본 연구에서 통제변수는 모두 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이러한 분석 결과를 정리하면 다음과 같다. (1) 우선, 공직자 가족에게 공직자의 노후에 대한 기대가 공직자 가족으로서 만족에 유의미한 영향을 주지 않는다. (2)하지만, 현재의 만족 정도는 공직자 가족으로서 만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그 영향은, 현재의 만족이 높을수록 공직자 가족으로서 만족도 높다는 점이다. 따라서 노후에 대한 기대보다는 현재의 만족이 공직자 가족으로서 만족에 영향을 준다는 사실을 알 수 있다. (3)다만 이때, 현재만족의 모든 항목에서 공직자로서 가족 만족에 유의미한 영향을 미치는 것은 아니며, 경제 상황, 대인관계, 신체건강에 대한 현재만족 정도가 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 상대적인

영향력의 크기는 대인관계, 신체건강, 경제상황 순이다. (4) 그리고 이러한 결과 도출 이전에 본 연구에서 검증한 바에 따르면, 공직자 가족은 미래에 대한 기대측면에서 볼 때 공직자의 퇴직과 노후 간 시기적 차이가 있음에도 불구하고 그 둘을 별도로 구분하여 인식하지 않는다는 점을 알 수 있다. 그렇다면 이러한 분석결과는 어떻게 해석될 수 있고, 또 어떤 정책적 함의를 지니고 있을까?

VI. 논의와 결론

지금까지의 분석결과에 따르면, 공직자 가족에게 공직자 노후에 대한 기대는 가족만족의 요인이 되지 않는 대신, 현재 여건에 대한 만족정도가 가족만족에 영향을 미친다. 이는 어떤 의미와 정책적 함의를 지니는 것일까?

가족구성원 중 공직자가 있는 공직자 가족에게 공직자의 노후가 아닌 현재 여건에 대한 만족 정도가 가족만족에 중요한 영향을 미치는 이유는 공직자 가족이 느끼는 미래에 대한 불확실성이 오히려 현실에 더 집중하게 했기 때문으로 볼 수 있다. 이는 앞 장의 분석결과 정리 중 (1)과 (2)에 대한 것이다. 이와 관련해서 후루이치 노리토시(2015)의 연구 결과를 살펴볼 필요가 있다. 그는 2011년에 발표된 ‘일본국민 생활 만족도 조사’에서 20대의 75%가 ‘현재’ 행복하다고 응답한 이유를 밝히고 있다. 이 발표는 언론을 비롯한 많은 이들에게 의아하다는 반응을 낳았다. 당시 일본 경제는 취업난 등 상당히 좋지 않았고 사회제도의 부조리도 많이 지적되는 상황이었기 때문이다. 취업을 앞둔 20대들에게는 상당히 어려운 경제 환경과 불리한 여건에 해당되는 상황이었음에도 불구하고 그들의 75%가 행복하다고 답한 것이었다. 그 이유는 미래가 행복할 것이라거나 희망이 있을 것 같거나 또는 앞으로 좋은 기회가 보장되어 있어야 하는데, 그렇지 않기 때문에 오히려 현재를 더 행복하게 여긴 결과였다. 오늘

보다 내일이 더 나아질리 없다는 생각이 들면 인간은 오히려 현재에 더 집중하면서 차라리 지금이 더 낫다고 여긴다는 것이다. 그래서 당시 이 발표에 대해 당사자인 젊은이들은 예상대로의 결과라고 여기며 크게 놀라지 않았다고 한다.

이 사례는 본 연구와도 관련된다. 과거에는 공직자의 노후에 대한 기대가 하나의 매력이 될 정도였다. 공무원 연금으로 대표되는 노후보장 때문이었다. 그래서 공무원 연금은 공직자 노후의 가장 확실한 담보로 여겨졌으나, 얼마 전부터는 개혁의 대상이 되었다. 핵심은 연금고갈로 인해 현재의 공직자들에게 연금보험료를 더 납부하게 하거나 아니면 이들이 노후생활을 하게 될 때 받을 수 있는 연금을 줄이거나 또는 극단적으로는 완전히 고갈되어 없어질 수도 있다는 것인데, 이야 말로 불안감을 가중시키는 불확실한 미래이다. 이런 상황에서 공직자의 노후가 주는 혜택이나 지원 및 기대가 가족만족에 영향을 줄 수 있을까? 연금수령은 하겠지만 현재 퇴직한 공무원과 비교할 때 수령액이 적어질 가능성이 상당히 높고, 심지어 고갈되어 없어질 수도 있으므로 공직자 가족으로서 그 점은 매력이 되지 못한다. 단순히 매력 여부를 넘어 가족만족에 전혀 영향을 주지 않는 것이다. 오히려 불만을 야기할 수도 있다.

실제로 2016년부터 시행된 공무원연금개혁으로 공무원 보험료율은 14%(본인 부담 7%)에서 18%(본인 부담 9%)로 높아졌고 지급률은 1.9%에서 1.7%로 낮아졌다. 보험료율은 28.5% 오른 반면 연금 지급액은 10.5% 깎인 것이다(국방일보, 2022). 직업군인 역시 마찬가지다. 공무원연금개혁 논의와 실행은 군인연금 개혁으로도 이어질 예정이기 때문이다. 물론 아직 군인연금에 대한 개혁을 본격적으로 하지는 않았으나 곧 할 예정이라는 정부의 입장은 계속되어 왔다. 실제로 2023년 보건복지부의 대통령 신년 업무보고와 또 국회의 연금특위 산하 자문위원회가 4대 공적연금 중 하나인 군인연금과 관련된

논의를 시작하며 군인연금 보험료율을 현재 14%에서 18%로 인상하는 권고가 나왔다는 보도도 있었다(동아일보, 2023; SBS BIZ, 2023). 물론 아직 논의 사항에 머물러 있지만, 이러한 논의가 군인연금 개혁의 가능성을 보여주는 여러 신호 중 하나인 것이다.

공직자로서 공무원연금은 물론이고 군인연금까지 모두 개혁의 대상이 되는 것은 공직자의 노후에 대한 기대가 공직자 가족의 만족에 주는 영향이 적거나 없을 수도 있음을 설명해주는 것이다. 그래서 최근 공무원시험 경쟁률 하락과 관련한 언론 취재와 인터뷰에 따르면, “공무원 선택의 가장 큰 이유였던 (노후)안정성을 보장할 수 있는 사회가 아니다. ... 연금 개혁이든 여러 가지 변화로 공무원에 대한 불안 심리로 나타나지 않나 생각된다.”거나(연합뉴스, 2023), “공무원 연금개혁으로 기성세대보다 연금도 줄어들면서 처우가 상대적으로 좋지 않다는 인식이 늘었다.” 등의 의견이 존재한다(KBS 뉴스, 2022). 이는 미래 노후에 대한 불확실성의 정도를 말해준다. 따라서 공직자의 노후에 대한 기대가 공직자 가족으로서 만족에 유의미하지 않고 대신 현재의 만족 정도가 영향을 주는 것으로 볼 수 있다.

그렇다면, 직업군인 가족의 만족을 위한 정책적 노력의 초점은 보다 분명해진다. 직업군인 가족 만족을 위해서는 연금 보장과 같은 먼 미래의 제도 보다는 현재의 상황 개선에 관련되는 법제도에 더 관심을 두는 것이다. 설사 연금개혁의 불가피성이 존재하여 그에 대한 논의와 관심 역시 불가피하다더라도, 그것을 상회하는 현재 상황 개선에 초점을 두는 것이다. 여기서 말하는 현재 상황 개선은 바로 직업군인의 대인관계, 신체건강, 경제상황이다. 이는 앞 장의 분석결과 정리 중 (3)에 해당하는 것이다. 흔히 가족 중 한 명이 군인으로 복무하면 마치 온 가족이 복무하는 것과 다름없다는 말을 하기도 한다(Lowe et al., 2012). 거주 가능 지역 제한은 물론이고 거주지 이전, 훈련, 당직, 비상상황 등에 따른 제약이 많기 때문인데, 이는 직업군인 당사자에게만

해당하는 것이 아닌 가족 모두가 영향을 받는다.

설문조사에서도 직업군인 가족은 잦은 이사와 거주지 변화로 인해 대인관계 등의 관련 만족도가 낮다(정현숙·정선영, 2012). 실제로 직업군인은 결혼 후 평균 5.1회 이사를 하고 향후 3년 이내에 이사소요가 발생할 것이라고 응답한 비율도 69.7%로 높다(한국국방연구원, 2008). 이로 인해 정주된 상태보다 대인관계 형성에 불리함이 존재하는데, 이는 배우자와 자녀까지 영향을 받는다(양정선·최윤선·이정화, 2011). 따라서 대인관계 문제는 주로 거주 여건과 관련됨을 알 수 있는데, 이를 위해서는 잦은 이사 여건을 개선하는 것이 필요하다. 특히 인구감소에 따른 국방인력 감소 대응 방안으로 제시되고 있는 첨단 기술 활용은 병력자원의 잦은 이동을 낮추는 계기가 될 수 있다는 점에서, 이를 직업군인의 거주 여건과 그에 따른 대인관계 문제 해결 방안으로 연계하여 추진할 필요가 있다.

그리고 직업군인 특성상 신체건강은 현재의 직무 수행 및 승진 등과 연관된다. 이는 신체적 부담으로 작용되어 스트레스 요인이 되기도 하고, 또 가족의 걱정도 동반한다(양정선·최윤선·이정화, 2011). 흔히 건강한 신체는 군인의 이미지로 각인되어 있어 당연한 것으로 여겨지지만, 바로 그 점으로 인해 직업군인과 그의 가족에게는 그들에게 고충이 되기도 한다. 따라서 군인 전체와는 달리 직업군인에게는 신체적 건강을 전제한 직무 수행과 승진 요건 보다는 오히려 신체적 건강 지원을 통한 직무 수행과 승진 기회 제공이 필요하다. 이는 직업군인 가족에게도 마찬가지다. 이를 통해 현재의 신체적 건강 요인에 의한 가족의 만족을 더 높일 수 있다.

공무원 보수 수준이나 군 간부의 낮은 보수 관련 이슈도 역시 공직자 가족으로서 만족 향상을 위해 관심을 둘 분야이다. 사실 공무원의 낮은 보수는 계속 이슈가 되어 왔고, 직업군인의 경우도 마찬가지였다. 실제로 직업군인이 생각하는 보수 충분도의 점수는 10점 중 4.24점이고 민간의 비슷한 조건의

친구와 비교할 때도 3.79로 낮게 나타나고 있다. 순자산과 월평균 소득에서도 낮은 상태이다(한국국방연구원, 2008). 이러한 문제는 보수 인상이 가장 적합한 방안이다. 최근 병사 월급 향상에 따라 초급 간부의 낮은 보수 수준이 이슈가 되고 있다는 점에서 개선의 가능성은 높은 것으로 예상되지만, 정부 예산을 고려할 때 그 수준이 단기간에 높아지지는 않을 것이다. 그럼에도 불구하고 직업군인의 보수는 곧 가족의 경제력과도 직결되어 공직자 가족 만족에 유의미한 영향을 미치기 때문에 지속적 증가가 필요하다.

한편, 본 연구에 따르면 공직자 가족은 미래 기대측면에서 볼 때 공직자의 퇴직과 노후를 유의미하게 구분하고 있지 않다. 직업군인의 정년 퇴직나이(원사 기준)인 55세와 「노인복지법」 상 노인에 해당하는 65세 사이에는 10년간의 차이가 있음에도 불구하고 구분된 인식을 하지 않고 있는 것이다. 심지어 한국보건사회연구원의 「노인실태조사」에서 노인이 생각하는 노년 시작의 연령이 평균 70.5세라는 점을 고려하면 그 차이는 더 크다(이윤경 외, 2020: 607). 따라서 실제 퇴직은 55세이고 법률상 노인은 65세이고 또 노인 스스로 생각하는 노인의 시작은 70세 초반이기 때문에 실제 퇴직과 노후 시작 간 차이는 제도적으로는 10년, 주관적 인식으로는 약 15년의 차이가 존재하지만 본 연구에서는 그 차이가 유의미하지 않게 나온 것이다. 이는 무엇을 의미하는 것일까? 이는 앞의 분석결과 정리 중 (4)에 대한 것이다.

적지 않은 시간적 차이가 있음에도 불구하고 공직자 가족에게는 가족구성원인 공직자의 퇴직에 대한 기대와 노후에 대한 기대 간 인식 차이가 없다는 것은 적어도 미래 기대측면에서는 공직자의 퇴직을 노후의 시작으로 본다는 의미이다. 이는 가족 입장에서 볼 때 노후 대비를 위해 주어지는 실질적 혜택인 연금수령이 퇴직과 동시에 발생하기 때문이고, 또 퇴직에 따른 생활환경의 변화는 이후 큰 변

화 없이 노후로 이어질 것이라는 예상을 하기 때문이다. 이 두 가지 사항은 공직자를 가족구성원으로 둔 가족 입장에서 특히 그렇다.

우선 전자의 경우, 무엇보다도 직업군인의 경우 국민연금 등과는 달리 퇴직과 동시에 연금을 수령할 수 있기 때문이다. 연금은 노후생활의 가장 기본이 되는 소득원이라서 가족 입장에서는 중요한 사항이다. 노인 스스로도 노인의 시작 시점을 규정할 때, 노인으로서 받는 지원이나 혜택에 조금 더 집중해서 생각하는 경향이 있다고 한다(이윤경 외, 2020: 607). 이와 관련하여 앞서 언급한 한국보건사회연구원의 「노인실태조사」를 다시 보면, 이 조사는 3년 단위로 정기적으로 조사하는데 2017년 조사와 비교해 2020년 조사 결과를 보면 특징적인 점이 보인다. 2017년에는 노인 스스로 생각하는 노년 시작 나이가 71.4세였는데 2020년에는 70.5세에 더 낮아졌고(정경희, 2017: 285), 특히 이때 연령대별로 조사한 세부 결과를 보면 69세 이하를 노년으로 생각하는 비율이 2020년에 12.1% 포인트 더 높아졌다. 다시 말해, 과거 조사보다 최근 조사에서 노인 스스로 생각하는 노인의 나이가 더 낮아졌다는 말이다. 이를 두고 해당 보고서에서는 기초연금, 노인장기요양보험, 지하철 무임승차 등 상당수의 노인 관련 지원 정책 기준 연령이 65세임에 따라 노인의 연령 기준을 65세로 인식하는 비중이 높아진 것으로 해석하고 있다(이윤경 외, 2020: 607). 일반 노인 대상의 조사가 이와 같은데, 퇴직 후 곧바로 연금수령을 할 수 있는 직업군인 가족의 경우에는 실질적 혜택이 주어지는 시점이 퇴직과 동시에 이루어지므로 퇴직과 노후에 대한 각각의 기대를 서로 크게 다르지 않게 보는 것이다. 이는 후자, 즉 퇴직에 따른 생활환경의 변화에서도 마찬가지다. 비교적 안정적인 기초 소득(연금 등)에 따라 퇴직 이후에도 큰 변화 없이 노후로 이어질 것이라고 예상하는 것이다. 이 역시 퇴직과 노후에 대한 각각의 기대가 서로 다르지 않게 인식하는 것이다.

따라서 직업군인 가족에게 가족구성원인 공직자의 퇴직은 곧 노후의 시작으로 여겨지고 있기 때문에, 퇴직예정자 대상의 지원 프로그램은 비록 실제 노후 시기가 남았다고 하더라도 퇴직 준비를 노후 준비로 전제하는 것이 더 현실적일 수 있다. 적어도 가족들에게는 그렇다. 흔히 규범적 인식 차원에서 퇴직 이후 노후까지를 새로운 시작으로 여겨 퇴직 준비를 새 일자리 준비로 인식하도록 하는 경향이 있는데, 이는 일종의 규범적 인식에 해당하는 것이므로 어쩌면 실제 직업군인 가족 입장에서는 그렇지 않을 수 있다. 다시 말해, 비록 직업군인이라는 특성이 고려된 제안이지만, 보다 현실적이고 실질적으로는 퇴직을 곧 노후의 시작으로 여기고 그에 대해 직접적으로 대비할 수 있게 하는 프로그램이 더 적절할 수 있다는 것이다.

지금까지의 논의는 직업 특성상 가족도 함께 많은 영향을 받는 직업군인 가족 대상의 만족 향상을 위한 정책적 노력의 초점이 어디인가에 대한 정보를 제공해준다. 무엇보다도 군인가족의 현재 생활에 초점을 둔 각종 관련 정책적 노력이 중요함을 알 수 있다. 단순히 정년보장이나 노후의 연금 등에 따른 만족 유인 보다는 지금 현재의 직업군인 생활이 어떤지를 고려할 필요가 있다는 의미이다. 한 예로 최근 병사 월급 상승에 따라 초급 간부의 월급이 상대적으로 낮아지는 경향에 대한 우려 등이 그에 해당한다. 지금까지 살펴본 본 연구는 비록 직업군인 대상에 한정된 연구였지만 다양한 분야의 공직자들에게도 유용한 정보를 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

한편 본 연구는 일정한 한계점도 지니고 있다. 직업군인을 대상으로 한 한정된 연구이며, 또 공직자 가족이라는 특수성으로 인해 표본 수가 많지 않았던 점, 그리고 분석결과 정보의 풍부함을 위해 OLS를 적용한 점 등이 그에 해당한다. 이러한 한계점은 후속 연구가 진행될 때 최소화될 필요가 있는 과제이자 보완되어 수행될 수 있는 추가 연구주제

라 할 수 있다.

참고문헌

- 강성호·정봉은·김유미 (2016). 정년연장의 노후소득 개선 효과와 개인연금의 정책방향, 정책보고서 2016-1, 보험연구원.
- 경북일보 (2020). 다시 첫 직업 선택한다면...직장인 선호도 1위 '공무원', 10월 8일자 기사.
- 구혜영 (2015). 지방정부 공무원의 노후준비도 영향 요인 연구, 한국인사행정학회보, 14(3), 139-166.
- 국방일보 (2022). 공무원 인기 예전만 못하네, 6월 15일자 기사.
- 공공투데이 (2020). 대학생 취업 희망 직업 1위는 '공무원'...2위는 '관리 사무직', 12월 26일자 기사.
- 권혁주, 유자영, 최낙혁 (2022). 공무원연금의 노후 생활보장 정책효과분석, 융합사회와 공공정책, 16(1), 99-131.
- 김경미, 류승아, 최인철 (2012). 가족간 식사, 통화 및 여가활동과 중년기의 행복, 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 18(2), 279-300.
- 김동희, 정선아 (2019). 영유아와 초등학교 자녀를 둔 여성 근로자의 직장-가정 갈등이 가정 및 직장생활만족에 미치는 영향, 한국콘텐츠학회논문지, 19(12), 101-112.
- 김미령 (2011). 여성의 취업유무에 따른 결혼만족도 차이 및 영향요인 비교, 여성연구, 81(2), 69-101.
- 김민주 (2018). 시민의 얼굴 정부의 얼굴, 박영사.
- 김상현 (2019). 행정에 관한 국민 인식조사, 한국행정연구원.
- 김솔이 (2022). 행정에 관한 국민 인식조사, 한국행정연구원.
- 김양이, 이채우 (2008). 중년층의 노후준비 수준에 관한 연구, 한국사회복지조사연구, 19, 55-82.

- 김양희, 전세경 (1989). 가족 스트레스와 가족자원 및 적응에 관한 연구, 한국가정관리학회지, 13(1), 25-42.
- 김자영, 한창근 (2017). 장애인 가구원의 취업여부가 가족관계만족도에 미치는 영향, 사회복지연구, 48(4), 5-31.
- 김지현, 최영준 (2021). 코로나19 시기 가족관계 만족도 변화는 어떻게 설명할 수 있는가?, 비판사회정책, 70, 101-132.
- 동아일보(2023). 공무원-사학-군인 연금도 보험료 더 내는 개혁 추진, 1월 10일자 기사.
- 맹성준, 김은경, 한창근 (2019). 자산이 가족갈등수준에 미치는 영향, 사회복지연구, 50(2), 179-206.
- 박미은 (2013). 직업군인 아내들이 인식한 가족건강성에 영향을 미치는 요인 연구, 한국군사회복지학, 6(2), 39-63.
- 박지수, 이재림 (2019). 군인의 직업특성과 군인아내의 결혼만족도 및 양육스트레스의 관련성, Family and Environment Research, 57(1), 27-40.
- 박현숙, 임정도 (2012). 공무원들의 노후생활에 대한 인식 및 준비정도, 한국콘텐츠학회논문지, 12(12), 248-260.
- 법률저널 (2015). 공무원 된 이유? 신분보장 1위, 4월 29일자 기사.
- 사람인 (2019). 자녀 희망직업 1위, 단연 '공무원', 2월 15일자 기사.
- 시민의소리 (2019). '공시족'이 된 이유는? 정년보장>연금지급 順... 적성고려 10명 중 1명 불과, 10월 15일자 기사.
- 심유화, 정미경 (2015). 직업군인 가족기능에 영향을 미치는 생태체계적 요인, 한국군사회복지학, 8(2), 61-95.
- 심현진, 이일현, 이현실 (2013). 국가·민간의료기관 근로자간의 노후준비 영향 분석, 한국콘텐츠학회논문지, 13(10), 365-374.
- 서정옥 (2015). 퇴직공무원 사회활동 및 퇴직생활인식조사, 한국행정연구원.
- 신현중, 이석환 (2019). 서열종속변수모형의 통상최소제곱(OLS) 추정은 적절한가?, 현대사회와 행정, 29(2), 1-35.
- 연합뉴스 (2023). 공무원노조 '철밥통' 공무원은 옛말...연금 보상도 안 되는 상황, 3월 17일자 기사.
- 양정선, 최윤선, 이정화 (2011). 경기도 군인가족 실태조사 및 지원방안 연구, 경기도가족여성연구원.
- 이상열, 손동철 (2021). 퇴직예정 경찰공무원의 노후준비와 퇴직준비 교육의 필요성에 대한 인식, 한국치안행정논집, 18(1), 153-169.
- 이영균·최복희(2010). 직업군인 가족의 삶의 질 실태분석, 한국군사회복지학, 3(2), 25-45.
- 이윤경 외 (2020). 2020년도 노인실태조사, 한국보건사회연구원.
- 장병옥, 이정우 (1998). 취업주부의 부부 역할수행·가정생활 기여도 및 만족도, 한국가정관리학회지, 16(3), 39-52.
- 장선숙, 안윤정 (2019). 교정공무원의 퇴직 후 진로 전환경험에 관한 근거이론적 분석, 교정담론, 13(3), 59-85.
- 장호석 (2012). 퇴직공무원 생활 및 사회활동에 대한 조사, 한국행정연구원.
- 정경희 외 (2017). 2017년도 노인실태조사, 한국보건사회연구원.
- 정부용 (2018). 한국 베이비붐 세대 공무원의 사회참여 태도가 성공적 노후에 미치는 영향 및 노후준비의 매개효과, 디지털융복합연구, 16(1), 93-101.
- 정현숙, 정선영 (2012). 육군의 배우자가 인지한 군인배우자의 군인직업 특성, 가족환경 특성과 복지요구도, 한국군사회복지학, 5(1), 111-144.
- 채경선, 김만기 (2018). 은퇴를 앞둔 공무원·공기업 중년기 남성의 심리적 안녕감에 대한 연구, 문화교류와 다문화교육, 7(4), 127-151.
- 한국국방연구원 (2008). 군인복지실태조사, 한국국

- 방연구원.
 한국대학신문 (2021). 30대 직장인 “노후 보장 위해 공무원 준비”, 4월 6일자 기사.
 후루이치 노리토시 (2015). 이연숙 옮김, 절망의 나라의 행복한 젊은이들, 민음사.
 황은성, 변상해 (2021). 공무원의 은퇴설계가 개인 삶의 질에 미치는 영향, *인문사회* 21, 12(2), 2745-2760.
 KBS 뉴스 (2022). 공무원 인기 ‘시들’... 경쟁률↓ 퇴직↑, 9월 13일자 기사.
 SBS BIZ (2023). 연금개혁 첫 단추는 ‘군인연금’... “목숨 걸고 임무 수행” vs. “재정 열악”, 2월 14일자 기사.
 Atchley, R. C. (1972). *Social Forces in Later Life*, Belmon. CA: Wordsworth
 Atchley, R. C. (1971). “Retirement and Leisure Participation.” *The Gerontologist*. 11(1): 13-17.
 Bisconti, T. L. & C. S. Bergeman (1999). “Perceived Social Control as a Mediator of the Relationships among Social Support, Psychological Wellbeing, and Perceived Health.” *The Gerontologist*. 39: 94-103.
 Burr, Wesley R., Louise Ahern, & Elmer M. Knowles (1977). “An Empirical Test of Rodman’s Theory of Resources in Cultural Context.” *Journal of Marriage and Family*. 39(3): 505-514.
 Chung, H. S., & S. Y. Jung (2012). “The development of social services for military families.” *Korean Academy of Military Social Welfare*. 5(2): 59-82.
 Clark, A., Oswald A. & P. Warr (1996). “Is Job Satisfaction U-shaped in Age?” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 69: 57-81.
 Ezra, M. & M. Deckman (1996). “Balancing Work and Family Responsibilities.” *Public Administration Review*. 56(2): 174-176.
 Foa, U. G. & B. Foa, E. (1974). Societal structures of the mind. Charles Thomas, Springfield, IL.
 Haave, R.O., Bakke, H. H. & A. Schrder(2021). “Family satisfaction in the intensive care unit, a cross-sectional study from Norway.” *BMC Emergency Medicine*. 21(20), (<https://doi.org/10.1186/s12873-021-00412-8>).
 Nye, F. ivan(1976). “Ambivalence in the Family.” *The Family Coordinator*. 25(1): 21-31.
 Johnson, H. A., Zabriskie, R. B., & B. Hill(2006). “The Contribution of Couple Leisure Involvement, Leisure Time, and Leisure Satisfaction to Marital Satisfaction.” *Marriage & Family Review*, 40(1): 69-91.
 Joseph, A. L., & T. D. Afifi (2010). “Military wives’stressful disclosures to their deployed husbands.” *Journal of Applied Communication Research* 38(4):412-434.
 Laffaye, Charlene, Steven Cavella, Kent Drescher, & Craig Rosen (2008). “Relationships among PTSD symptoms, social support, and support source in veterans with chronic PTSD.” *Journal of Traumatic Stress*. 21(4): 394-401.
 Lowe, K. N., Adams, K. S., Browne, B. L., & K. T. Hinkle (2012). “Impact of military deployment on family relationships. *Journal of Family Studies*.” 18(1): 17-27.
 Osmond, M. W. (1987). “Radical-critical theories.” In M. B. Sussman & S. K. Steinmetz(Eds.). *Handbook of marriage and the family*. New York: Plenum.
 Park, J. H. (2015). “The effect of work-family role conflict and spousal support resources on parenting stress among working mothers with

- pre-school children.” *Korean Family Resource Management Association*, 19(3): 41-62.
- Rothwell, D. W., & C.-K. Han(2010). “Exploring the relationship between assets and family stress among low-income families.” *Family Relations*. 59: 396-407.
- Schumm, W., Bell, D. B., & G. Tran(1994). *Family adaption to the demands of army life*, VA: U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences
- Sherraden, M. (1991). *Assets and the Poor*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Worobey, J. L., & R. J. Angel (1990). “Poverty and Health.” *Journal of Health and Social Behavior*. 31(4): 370-383.
- Wu, H. and S. Leung(2017). Can Likert Scales be Treated as Interval Scales?—A Simulation Study, *Journal of Social Service Research*, 43: 527-532.
- Zhang, Y., Wang, J., Zhao, J., Tanimoto, T., Ozaki, A., and Crump, A., et al. (2020). *Association Between Quarantined Living Circumstances and Perceived Stress in Wuhan City During the COVID-19 Outbreak*, Preprints with the Lancet, (<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3556642>.)

투고일자: 2023. 9. 1.

심사일자: 2023. 9. 20.

게재확정일자: 2023. 10. 6.

An Analysis of the Impact of Family Expectations for the Old Age of Public Officials on Family Satisfaction The Case of Military Families

Min Ju Kim

Dongyang University

This study examines the influence of family expectations concerning the retirement of public officials on family satisfaction. The post-retirement life of a public servant is perceived as attractive not only to the official themselves but also to their family. This study undertakes an empirical analysis of this perception. A survey was conducted involving 105 family members of career soldiers currently serving in the public sector. The results revealed that expectations regarding retirement were not a significant factor in determining family satisfaction for families of public officials. However, the level of satisfaction with present conditions played a pivotal role in influencing family satisfaction. Notably, current satisfaction levels related to the economic situation, interpersonal relationships, and physical health had a considerable impact. This can be attributed to the recent debates on pension reforms, which have heightened concerns about the retirement security of public officials amongst their families. Consequently, family expectations regarding the retirement of public officials do not significantly influence family satisfaction. These findings imply that strategies aimed at enhancing the satisfaction of military families should prioritize current living conditions over concerns about retirement.

Keywords: Military Families, Family Satisfaction, Retirement of Public Officials