

중년간호사의 은퇴기대 및 은퇴준비가 은퇴불안에 미치는 영향

김은영¹ · 정세영²

동아대학교 간호학부 교수¹, 동아대학교 간호학부 박사생²

Impact of Retirement Expectation and Retirement Readiness on Retirement Anxiety among Middle-aged Nurses

Kim, Eun-Young¹ · Jung, Se-Young²

¹Professor, College of Nursing, Dong-A University

²Ph.D. Candidate, Department of Nursing, Dong-A University

Purpose: This study's purpose was to identify the influence of retirement expectations and readiness on retirement anxiety among middle-aged nurses. **Methods:** The participants were 216 middle-aged nurses working at nine locations including hospitals, long-term care hospitals, general hospitals, and tertiary hospitals in B city. Data were collected from April 25 to May 13, 2022 using self-report questionnaires and analyzed using t-tests, one-way ANOVAs, Scheffé tests, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression with SPSS/WIN 28.0. **Results:** The mean scores for retirement expectations, retirement readiness, and retirement anxiety were 3.49 ± 0.38 , 3.21 ± 0.59 , and 2.48 ± 0.51 , respectively. Retirement anxiety was found to be significantly affected by new beginnings ($\beta = -.31, p < .001$) for retirement expectations and life design readiness ($\beta = -.27, p = .002$) and, leisure readiness ($\beta = -.27, p < .001$) for retirement readiness. These variables accounted for 33.0% the retirement anxiety among middle-aged nurses. **Conclusion:** To reduce retirement anxiety among middle-aged nurses, it is necessary to adopt an organizational approach enhancing their perceptions and using a policy alternative to make use of older nurses' extensive knowledge and experience.

Key Words: Retirement; Retirement anxiety; Middle-aged; Nurses

서론

1. 연구의 필요성

은퇴란 자신이 종사해온 주된 직업으로부터 물러나 그만두는 것으로[1], 간호사의 평균연령이 증가함에 따라 이에 대한 관심도 증가하고 있다. 미국, 캐나다 등 이러한 문제에 먼저 직면

한 국가들에서는 전통적인 은퇴연령이 지난 간호사를 의료기관에 계속 남아 있게 하는 유지 정책을 통해 간호인력 부족의 문제를 해결하려는 시도를 하고 있다[2,3]. 예를 들어, 정년을 연장하거나 정년 제도를 변경하여 고령간호사에게 일할 기회를 제공하고, 고령간호사가 일할 수 있도록 이들에게 적합한 직무의 재설계, 근무시간의 단축, 교대근무의 제외 등 근무조건이나 근무환경의 변화를 모색하고 있다[3]. 이를 통하여 미국에서는 65

주요어: 은퇴, 은퇴불안, 중년, 간호사

Corresponding author: Jung, Se-Young

College of Nursing, Dong-A University, 32 Dashingongwon-ro, Seo-gu, Busan 49104, Korea.

Tel: +82-51-240-2785, E-mail: seyoung0912@gmail.com

- 이 연구는 동아대학교 교내연구비 지원에 의하여 연구되었음.

- This study was supported by the Dong-A University Research fund.

Received: Oct 8, 2022 | **Revised:** Dec 11, 2022 | **Accepted:** Jan 6, 2023

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

세 이상 간호사들이 이전 보다 높은 비율로 의료기관에서 일하고 있으며, 향후 더 많은 기여를 할 것으로 기대하고 있다[2].

간호사의 고령화에 대한 명확한 기준은 없으나 미국의 경우 2010년 간호사의 평균연령이 45세가 넘으면서[4] 이에 대한 심각성을 인지하고 지속적으로 대책을 논의하여 왔다[5]. 우리나라의 경우 간호사의 평균 연령이 36세이고, 50세 이상의 비율이 13.0%로[6] 아직 젊은 간호사의 비율이 상대적으로 높은 편이다. 그러나 우리나라는 최근 10년 간 간호사의 평균연령이 꾸준히 증가하는 추세이고[7], 우리나라 전체 사회가 당면한 저출산과 고령화 문제를 고려해 볼 때 간호사의 고령화는 더 빨리 다가올 것으로 예상할 수 있다. 따라서 은퇴를 간호사 개인적 차원의 문제로만 여길 것이 아니라 의료기관이나 국가 정책적 차원에서도 관심을 가질 필요가 있다. 실제로 은퇴 직후 간호사를 인터뷰한 결과, 은퇴 후에도 직장 복귀에 대한 욕구가 강하고[8]. 요양병원이나 정신병원 등 재취업한 경우도 있었다[9]. 또한 이들은 직장에 대한 그리움과 아쉬움을 표현하며[9], 특히 은퇴에 대한 준비가 제대로 되지 않아서 어려움을 겪는 것으로 나타났다[8,9].

일반적으로 은퇴연령은 50대에서 60대 초반이므로[10], 은퇴를 앞둔 중년층 사람들은 은퇴에 대하여 대부분 불안, 긴장, 두려움의 부정적 감정을 느낀다고 한다[11]. 이를 은퇴불안이라고 하는데, 은퇴 후 미래에 대한 걱정, 막연함, 혼란스러움을 의미하며, 소속감과 정체성의 상실, 사회적 자신감의 상실, 관계의 상실, 사회적 배제 등에 대한 불안을 말한다[12]. 과도한 은퇴불안은 개인의 삶의 질에 부정적 영향을 미치고, 조직의 생산성에도 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다[13]. 간호사는 전문직이고 타 직업에 비하여 정년이 보장되어 있지만, 평균수명의 연장으로 은퇴 후 길고 불확실한 삶에 대한 불안을 가지고 있을 것이라 생각된다. 또한 간호사의 은퇴불안이 있는 경우 의료기관에서의 생산성에도 부정적 영향을 미칠 수 있으므로, 이를 확인하는 것이 필요하다.

은퇴는 개인의 성향이나 처한 상황에 따라 복잡하고 다양한 의미를 가질 수 있는데, 개인은 은퇴를 부정적으로 여길 수도 있지만 긍정적으로 받아들일 수도 있다[14]. 은퇴에 대한 긍정적인 태도를 은퇴기대라고 하는데, 이는 직장을 떠나 휴식을 즐기거나 새로운 일을 찾는 기회로 여기고 자신의 삶이 큰 변화 없이 계속될 것이라 여기는 것이다[15]. 우리나라 베이비부머 세대인 40대 이상의 공무원을 대상으로 은퇴기대를 파악한 결과, 은퇴를 외부의 강요로 인한 좌절과 같은 부정적으로 보는 것 보다 노년기의 시작이나 새로운 출발 등으로 여기는 긍정적 기대가 더 높은 것으로 나타났다[16]. 또한 은퇴기대가 낮은 경

우, 은퇴를 부정적 의미로 받아들여 은퇴불안도 높은 것으로 나타났다[16].

은퇴는 인생의 전환이자 새로운 도전이기 때문에 은퇴 이전에 미리 준비하는 것이 필요하다. 은퇴준비란 은퇴 후 발생할 수 있는 문제에 대비하여 미리 준비하고, 구체적인 계획을 수립하는 것을 말하는 것으로[17], 은퇴준비에는 은퇴 이후 삶을 설계하고, 일, 건강, 재무, 관계, 여가 등의 준비를 포함한다[18]. 은퇴준비와 은퇴불안의 관계는 연구자에 따라 다소 다르게 설명하는데, 일부 연구에서는 은퇴불안이 높은 경우 은퇴준비 행동을 방해하는 것으로 보지만[12], 반대로 일부 연구에서는 부족한 은퇴준비가 은퇴불안을 형성하는 요인이라고 보기도 한다[19]. 간호사를 대상으로 은퇴준비에 대한 개념분석을 시도한 연구에서는 은퇴준비가 적절하지 않은 경우, 상실과 고립, 사회적 관계의 단절 등을 경험하며, 반대로 은퇴준비가 적절하게 이루어지면 심리적 안정감을 얻고 은퇴 후 생활에 적응하는데 도움을 주고 새로운 경력개발과 경력전환의 기회를 줄 수 있다고 하였다[17]. 따라서 본 연구에서는 은퇴준비 정도를 은퇴불안의 요인 중 하나로 보고 이를 확인하고자 한다.

간호사를 대상으로 한 은퇴 관련 국내 연구는 매우 소수인데, 은퇴가 중년기에 직면한 문제임에도 중년간호사가 아닌 전 연령층의 간호사를 대상으로 한 연구[20,21]와 이미 은퇴한 간호사를 대상으로 한 것[9] 등이었다. 이에 본 연구는 은퇴 전 40세 이상의 중년간호사를 대상으로 은퇴기대, 은퇴준비, 은퇴불안 정도를 파악하고, 은퇴기대와 은퇴준비 정도가 은퇴불안에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 이를 통하여 중년간호사의 은퇴불안을 낮추고 이를 준비하는데 도움을 주고, 장기적으로는 간호사 고령화를 대비하여 고령간호사를 지원하고 활용하는 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 중년간호사의 은퇴기대, 은퇴준비, 은퇴불안 정도를 파악하고, 은퇴불안에 미치는 영향요인을 확인하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성, 은퇴기대, 은퇴준비, 은퇴불안 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 은퇴기대, 은퇴준비, 은퇴불안 정도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 은퇴기대, 은퇴준비, 은퇴불안 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 은퇴불안에 미치는 영향요인을 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 중년간호사의 은퇴기대, 은퇴준비, 은퇴불안 정도를 파악하고 은퇴기대와 은퇴준비가 은퇴불안에 미치는 영향을 확인하기 위해 시행된 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 B광역시에 있는 상급종합병원 3곳, 종합병원 4곳, 병원 1곳, 요양병원 1곳으로 총 9개 기관을 임의 선정한 후 현재 병원에서 근무하고 있는 중년간호사를 대상으로 하였다. 구체적인 선정기준은 의료기관에서 정규직으로 근무하고 있는 40세 이상의 중년간호사[22]로서 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 자이다.

표본의 크기는 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 산출하였다. 본 연구는 선행연구결과에[16] 근거한 효과크기 0.16, 검정력 .95, 유의수준 .05, 예측변수 15개를 투입하여 다중회귀 분석에 필요한 대상자 수를 계산하였을 때 187명이었으며 탈락률 약 25%를 고려하여 총 235명에게 설문지를 배부하였다. 이 중 응답이 누락되거나 부적절한 설문지 19부를 제외한 총 216부를 최종 분석에 이용하였다.

3. 연구도구

1) 일반적 특성

일반적 특성은 문헌고찰[16,23,24]을 토대로 은퇴불안과 관련 있는 변수를 선정하였다. 즉, 연령, 성별, 학력, 배우자 유무, 자녀 수, 막내 자녀연령, 총 임상경력, 병원유형, 직위, 근무부서, 월급여, 가구 월소득, 희망 은퇴연령, 은퇴 후계획을 포함하였다. 이때 연령, 자녀 수, 막내 자녀연령, 총 임상경력, 희망 은퇴연령은 연속변수로 측정하였고, 나머지 변수는 범주형 변수로 측정하였다. 희망 은퇴연령이란 본인이 원하는 은퇴시기를 말하며, 남은 은퇴기간은 희망 은퇴연령에서 현재 연령을 뺀 값으로 대상자가 희망하는 은퇴까지의 남은 기간을 의미한다.

2) 은퇴기대

은퇴기대를 측정하기 위해서 Hornstein과 Wapner [14]가 개발하고 Gee와 Baillie [15]가 재구성한 은퇴기대 도구(Retirement Expectation Inventory)를 이용하였다. 이는 Bae와

Jeon [25]이 한국어로 번안하고, Kwon [26]이 부정적 기대영역을 제외하고 타당도를 검증하여 수정하였다. 본 도구는 3개 하부영역 총 13문항으로 이루어져 있는데, '새로운 출발' 5문항, '휴식으로의 전환' 5문항, '삶의 연속' 3문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 은퇴기대가 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Kwon [26]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .69였으며, 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .67이었다.

3) 은퇴준비

은퇴준비 정도는 Lee [18]가 개발한 은퇴준비도 도구를 사용하여 측정하였다. 총 23문항으로 '생애설계 준비' 4문항, '일 준비' 4문항, '건강 준비' 4문항, '재무 준비' 4문항, '관계 준비' 4문항, '여가 준비' 3문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 Likert 5점 척도로 측정하며, 점수가 높을수록 은퇴준비 정도가 높은 것을 의미한다. 도구개발 당시 전체 신뢰도 Cronbach's α 값은 .95였고[18], 본 연구에서는 신뢰도 Cronbach's α 값이 .94였다.

4) 은퇴불안

은퇴불안을 측정하기 위해 Fletcher와 Hansson [12]이 개발하고 Lee [23]가 번안 수정한 사회적 은퇴불안 척도(Social Components of Retirement Anxiety Scale, SCRAS)를 사용하였다. 본 도구는 총 23문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 Likert 5점 척도로 측정하며, 점수가 높을수록 은퇴에 대한 불안이 높음을 의미한다. Lee [23]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값 .81이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .89였다.

4. 자료수집

본 연구는 자료수집을 위하여 B광역시 소재의 병원 간호부에 연구자가 직접 전화하여 연구의 목적과 방법을 설명하였고, 이 중 총 9개 기관으로부터 연구를 허락받았다. 자료수집은 2022년 4월 25일부터 5월 13일까지 진행되었으며, 연구자가 대상병원 간호부에 직접 설문지를 배부한 후 자발적으로 동의한 대상자에 한하여 연구를 진행하였다. 연구대상자가 설문지를 직접 작성한 후 완료된 설문지는 봉인된 봉투에 담을 수 있도록 하였고, 작성시간은 약 10분 정도였다. 연구참여 도중 질문 사항은 연구자의 휴대전화 또는 이메일로 질문이 가능하며,

완료된 설문지는 연구자가 직접 각 대상병원 간호부에 재방문하여 회수하였다.

5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 28.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 은퇴기대, 은퇴준비, 은퇴불안 정도를 파악하기 위해 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 은퇴기대, 은퇴준비, 은퇴불안의 차이를 검증하기 위하여 t-test, one-way ANOVA를 이용하여 분석하였으며, 사후 검증으로 Scheffé test를 실시하였다. 대상자의 은퇴기대, 은퇴준비, 은퇴불안 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였고, 은퇴불안에 미치는 영향요인을 확인하기 위해 multiple regression을 시행하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 D 대학교 생명윤리위원회(IRB)로부터 연구에 대한 승인(IRB No: 2-1040709-AB-N-01-202107-HR-050-02)을 받은 후 진행하였다. 자료수집 전 대상자의 동의를 받기 위해 연구의 목적, 방법, 내용을 알리고 연구참여에 자발적으로 동의한 자에 한하여 동의서를 받고 진행하였다. 또한 연구대상자가 원할 경우, 언제든지 참여 중단이 가능하고 이로 인한 어떠한 불이익도 없음을 안내하였다. 수집된 개인정보는 연구목적 이외에는 사용되지 않을 것을 설명하였고, 수집된 자료는 잠금장치가 있는 사물함에 보관하였다. 모든 대상자에게 연구참여에 대한 감사 표시로 소정의 답례품을 제공하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 연구대상자는 모두 여성으로 평균연령은 47.5±5.8세이었다. 최종학력 수준을 살펴보면, 4년제 졸업 이상이 180명(83.3%)으로 나타났다. 배우자가 있는 사람은 196명(90.7%)이었고, 자녀가 있는 대상자는 190명(88.0%)으로 이들의 막내 자녀 연령은 평균 14.2±7.0세이었다. 대상자의 총 임상경력 평균 23.62±5.90년이며, 근무하는 병원유형은 상급종합병원이 72명(33.3%), 종합병원이 127명(58.8%), 병원 및 요양병원은 17명(7.9%)이었다. 근무부서는 특수부서 73명

(33.8%), 병동 68명(31.5%), 외래 40명(18.5%), 행정부서 35명(16.2%) 순이었다. 대상자의 직위는 수간호사 이상이 104명(48.2%), 책임간호사 62명(28.7%), 일반간호사 50명(23.1%) 순이었고, 월급여는 300~400만원 미만인 121명(56.0%)으로 가장 많았고, 가구 월소득은 700~1,000만원 미만인 97명(44.9%)으로 가장 많은 것으로 나타났다. 대상자가 원하는 은퇴시기를 의미하는 희망 은퇴연령은 평균 59.0±5.5세이었고, 본인이 희망하는 은퇴까지 남은 기간은 평균 11.54±7.16년이었다. 대상자의 은퇴 후 계획에는 여가활동 및 사회봉사가 128명(59.3%), 재취업 76명(35.2%), 창업 등 기타 12명(5.5%) 순이었다(Table 1).

2. 대상자의 은퇴기대, 은퇴준비 및 은퇴불안

대상자의 은퇴기대는 5점 만점에 3.49±0.38점이었으며, 하부영역별로는 '새로운 출발'이 3.54±0.58점으로 가장 높았고, '삶의 연속' 3.09±0.61점, '휴식으로의 전환' 2.63±0.61점 순으로 나타났다. 은퇴준비 정도는 5점 만점에 3.21±0.59점이었으며, 하부영역별로는 '여가 준비'가 3.53±0.69점으로 가장 높았고, '건강 준비' 3.48±0.62점, '재무 준비' 3.35±0.78점, '생애설계 준비' 3.13±0.79점, '관계 준비' 3.07±0.84점, '일 준비' 2.81±0.90점 순이었다. 대상자의 은퇴불안은 5점 만점에 2.48±0.51점이었(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 은퇴기대, 은퇴준비, 은퇴불안의 차이

대상자의 일반적 특성 중 은퇴기대에 통계적으로 유의한 차이를 보인 것은 희망 은퇴연령($F=2.40, p=.017$)과 남은 은퇴기간($F=3.11, p=.046$)이었다. Scheffé 사후 검정을 실시한 결과 희망 은퇴연령이 60세 이상인 경우와 남은 은퇴기간이 20년 이상인 경우가 그렇지 않은 경우보다 은퇴기대가 더 낮은 것으로 나타났다. 은퇴준비 정도에 통계적으로 유의한 차이를 보인 것은 가구 월소득($F=2.87, p=.037$)과 남은 은퇴기간($F=3.69, p=.027$)이었다. Scheffé 사후 검정을 실시한 결과 가구 월소득은 1000만원 이상인 경우가 500만원 미만인 경우보다 은퇴준비 정도가 높은 것으로 나타났고, 남은 은퇴기간은 10년 미만인 경우가 20년 이상보다 은퇴준비 정도가 높은 것으로 나타났다. 은퇴불안에 통계적으로 유의한 차이를 보인 것은 희망 은퇴연령($F=-2.61, p=.010$)이었는데, 희망 은퇴연령이 60세 이상인 경우가 60세 미만인 경우보다 은퇴불안이 높은 것으로 나타났다(Table 3).

Table 1. Participants' General Characteristics

(N=216)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	Range
Age (yr)	< 50	135 (62.5)	47.5±5.8	40~61
	≥ 50	81 (37.5)		
Gender	F	216 (100.0)		
	M	-		
Education degree	Diploma	36 (16.7)		
	Bachelor	99 (45.8)		
	≥ Master	81 (37.5)		
Spouse	None	20 (9.3)		
	Have	196 (90.7)		
Number of children	None	26 (12.0)	1.62±0.82	0~4
	1	49 (22.7)		
	2	123 (57.0)		
	≥ 3	18 (8.3)		
Age of the youngest child (yr) (N=190)	< 10	62 (32.6)	14.2±7.0	2~31
	10~19	74 (38.9)		
	≥ 20	54 (28.5)		
Total clinical career (yr)	< 20	56 (25.9)	23.62±5.90	14~38
	20~29	114 (52.8)		
	≥ 30	46 (21.3)		
Hospital type	Tertiary hospital	72 (33.3)		
	General hospital	127 (58.8)		
	Hospital and long-term care hospital	17 (7.9)		
Position	Staff nurse	50 (23.1)		
	Charge nurse	62 (28.7)		
	≥ Head nurse	104 (48.2)		
Work unit	General unit	68 (31.5)		
	Special unit	73 (33.8)		
	Outpatient clinic	40 (18.5)		
	Nursing administration	35 (16.2)		
Monthly income (10,000 won)	< 300	21 (9.7)		
	300~< 400	121 (56.0)		
	400~< 500	43 (19.9)		
	≥ 500	31 (14.4)		
Monthly income per household (10,000 won)	< 500	28 (13.0)		
	500~< 700	41 (19.0)		
	700~< 1,000	97 (44.9)		
	≥ 1,000	50 (23.1)		
Hopeful age of retirement (yr)	< 60	73 (33.8)	59.0±5.5	44~80
	≥ 60	143 (66.2)		
Remaining time until retirement (yr)	< 10	95 (44.0)	11.54±7.16	0~36
	10~< 20	86 (39.8)		
	≥ 20	35 (16.2)		
Planning after retirement	Reemployment	76 (35.2)		
	Leisure and Volunteer activities	128 (59.3)		
	Others	12 (5.5)		

Table 2. Levels of Retirement Expectations, Retirement Readiness, and Retirement Anxiety (N=216)

Variables	M±SD	Range
Retirement expectation	3.49±0.38	1~5
New beginning	3.54±0.58	
Transition to rest	2.63±0.61	
Continuing	3.09±0.61	
Retirement readiness	3.21±0.59	1~5
Life design readiness	3.13±0.79	
Job readiness	2.81±0.90	
Health readiness	3.48±0.62	
Finance readiness	3.35±0.78	
Relationship readiness	3.07±0.84	
Leisure readiness	3.53±0.69	
Retirement anxiety	2.48±0.51	1~5

4. 대상자의 은퇴기대, 은퇴준비, 은퇴불안 간의 상관관계

대상자의 은퇴기대, 은퇴준비, 은퇴불안 간의 상관관계를 분석한 결과, 은퇴불안은 은퇴기대 중 새로운 출발($r=-.46, p<.001$)과 휴식으로의 전환($r=-.44, p<.001$) 및 은퇴준비 중 생애설계 준비($r=-.44, p<.001$), 일 준비($r=-.27, p<.001$), 재무 준비($r=-.30, p<.001$), 관계 준비($r=-.31, p<.001$), 여가 준비($r=-.44, p<.001$)와 유의한 부적 상관관계를 나타내었다. 그러나 은퇴불안과 은퇴기대 중 삶의 연속($r=-.11, p=.107$)과 은퇴준비 중 건강 준비($r=-.07, p=.324$)는 유의한 상관이 없었다 (Table 4).

5. 대상자의 은퇴불안에 영향을 미치는 요인

중년간호사의 은퇴불안에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 다중회귀분석을 시행하였다. 먼저, 독립변수에 대한 회귀분석 가정을 검증한 결과, 각 변수들의 공차한계는 .37~.92로 0.1 이상이었으며, 독립변수들 간의 Variance Inflation Factor (VIF) 지수가 10보다 크지 않은 1.08~2.73으로 다중공선성은 문제가 없는 것으로 나타났다. 또한 모형의 잔차 정규성은 Durbin-Watson 통계량이 1.95로 자기상관이 없는 것으로 나타났다. 단변량 분석에서 은퇴불안과 유의한 것으로 나타난 희망 은퇴연령, 은퇴기대의 하부영역인 새로운 출발과 휴식으로 전환, 은퇴준비의 하부영역인 생애설계 준비, 일 준비, 재무 준비, 관계 준비, 여가 준비를 독립변수로 투입하였다. 그 결과, 은퇴불안에 유의한 영향을 미친 요인은 은퇴기대 중 새로운 출발

($\beta=-.31, p<.001$), 은퇴준비 중 생애설계 준비($\beta=-.27, p=.002$)와 여가 준비($\beta=-.27, p<.001$)로 이들 요인에 의한 설명력은 33.0%였다(Table 5).

논 의

본 연구에서는 중년간호사를 대상으로 은퇴기대, 은퇴준비, 은퇴불안 정도를 파악하고, 은퇴불안에 미치는 영향요인을 확인하였다. 본 연구결과, 중년간호사의 은퇴기대는 5점 만점에 평균 3.49점으로 중간 이상의 수준이었고, 하위영역별로는 새로운 출발(3.54점), 삶의 연속(3.09점), 휴식으로의 전환(2.63점)의 순으로 높게 나타났다. 이는 유사한 도구를 사용하여 40세 이상 중년 취업여성을 대상으로 한 연구에서[27] 은퇴기대가 5점 만점에 평균 3.62점으로 본 연구결과와 비슷하였다. 그러나 하위영역별로 보면, 중년 취업여성의 경우 휴식으로의 전환(3.44점), 새로운 출발(3.36점), 삶의 연속(3.13점)의 순으로 점수가 높게 나타나서[27], 본 연구결과와 다소 차이가 있었다. 즉 일반 중년여성은 은퇴를 휴식기로 전환하는 것으로 여기는 반면, 본 연구대상자인 중년간호사는 은퇴를 새로운 출발의 기회로 보고 기대하는 것으로 보인다.

본 연구에서 중년간호사의 은퇴준비 정도는 5점 만점에 평균 3.21점으로 중간 수준이었다. 이는 동일한 도구를 적용하여 중소기업 사무직 중년층을 대상으로 한 연구[18]에서 3.11점과 유사하였다. 하위영역별로 은퇴준비 정도를 살펴보면, 본 연구에서 여가, 건강, 재무, 생애설계, 관계, 일의 순서로 준비 정도가 높은 것으로 나타났는데, 이 또한 선행연구결과[18]와 유사하였다. Kim 등[21]이 종합병원 간호사를 대상으로 동일한 도구는 아니지만 은퇴준비 정도를 파악한 연구에서는 은퇴준비 정도가 5점 만점에 평균 2.59점으로, 본 연구결과 보다 낮게 나타났다. 이는 연구대상자의 연령층의 차이로 생각되는데, Kim 등[21]의 연구에서는 20~30대 젊은 연령층의 대상자가 78.8%로 대부분인 반면, 본 연구대상자는 모두 40세 이상이고 본인이 희망하는 은퇴연령까지 남은 기간이 평균 11년 정도이어서, 은퇴준비 정도가 더 높게 나타난 것이라 생각된다.

본 연구결과, 중년간호사의 은퇴불안은 5점 만점에 평균 2.48점으로, 은퇴불안 정도는 중간 보다 다소 낮은 것으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 이용하여 중년 경찰관을 대상으로 한 연구[24]에서 2.58점과는 유사하였으나, 중년남성을 대상으로 한 연구[23]에서 3.71점보다는 낮은 수준이었다. 즉 간호사와 경찰관과 같은 전문직의 경우 일반직보다 은퇴불안이 다소 낮는데, 이는 전문직의 경우 은퇴시기가 정해져 있고 이 시기까지

Table 3. Differences in Retirement Expectations, Retirement Readiness, and Retirement Anxiety by Participants' General Characteristics (N=216)

Characteristics	Categories	Retirement expectation		Retirement readiness		Retirement anxiety	
		M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (yr)	< 50	3.45±0.39	-1.66	3.17±0.62	-1.60	2.49±0.50	0.34
	≥ 50	3.53±0.36	(.098)	3.30±0.52	(.110)	2.46±0.52	(.737)
Education degree	Diploma	3.48±0.37	0.03	3.10±0.62	0.84	2.50±0.55	0.40
	Bachelor	3.49±0.38	(.976)	3.24±0.59	(.433)	2.44±0.45	(.673)
	≥ Master	3.50±0.39		3.24±0.57		2.51±0.56	
Spouse	None	3.41±0.51	-0.82	3.12±0.57	-0.76	2.52±0.60	0.40
	Have	3.50±0.37	(.412)	3.22±0.59	(.447)	2.47±0.50	(.693)
Number of children	None	3.45±0.50	1.34	3.08±0.67	0.92	2.55±0.64	1.05
	1	3.42±0.26	(.261)	3.15±0.54	(.430)	2.55±0.37	(.372)
	2	3.51±0.37		3.26±0.58		2.45±0.51	
	≥ 3	3.60±0.49		3.29±0.65		2.33±0.59	
Total clinical career (yr)	< 20	3.47±0.44	0.88	3.23±0.65	0.57	2.52±0.54	0.46
	20~29	3.47±0.38	(.418)	3.18±0.59	(.568)	2.45±0.50	(.634)
	≥ 30	3.55±0.28		3.29±0.51		2.51±0.49	
Hospital type	Tertiary hospital	3.44±0.41	1.33	3.18±0.49	0.19	2.47±0.52	0.19
	General hospital	3.52±0.35	(.267)	3.24±0.64	(.826)	2.47±0.50	(.827)
	Hospital and LTC hospital	3.43±0.43		3.20±0.62		2.55±0.51	
Position	Staff nurse	3.41±0.44	1.82	3.14±0.57	0.48	2.56±0.49	0.90
	Charge nurse	3.55±0.38	(.164)	3.23±0.64	(.619)	2.43±0.47	(.410)
	≥ Head nurse	3.49±0.34		3.24±0.57		2.47±0.54	
Work unit	General unit	3.55±0.41	0.83	3.28±0.62	0.50	2.36±0.46	1.98
	Special unit	3.46±0.35	(.477)	3.18±0.55	(.686)	2.57±0.51	(.118)
	Outpatient clinic	3.45±0.38		3.21±0.57		2.48±0.55	
	Nursing administration	3.46±0.38		3.15±0.62		2.49±0.51	
Monthly income (10,000 won)	< 300	3.40±0.43	1.25	3.08±0.65	1.32	2.59±0.57	1.09
	300~< 400	3.46±0.37	(.293)	3.18±0.59	(.268)	2.51±0.53	(.356)
	400~< 500	3.56±0.42		3.33±0.64		2.41±0.43	
	≥ 500	3.54±0.28		3.30±0.44		2.38±0.49	
Monthly income per household (10,000 won)	< 500 ^a	3.42±0.42	1.04	2.99±0.59	2.87	2.63±0.52	1.37
	500~700 ^b	3.43±0.33	(.378)	3.17±0.48	(.037)	2.51±0.51	(.253)
	700~1,000 ^c	3.53±0.41		3.21±0.67	d > a	2.45±0.55	
	≥ 1,000 ^d	3.50±0.34		3.38±0.45		2.41±0.39	
Hopeful age of retirement (yr)	< 60	3.57±0.37	2.40	3.30±0.54	1.44	2.35±0.48	-2.61
	≥ 60	3.45±0.38	(.017)	3.17±0.61	(.151)	2.54±0.51	(.010)
Remaining time until retirement (yr)	< 10 ^a	3.53±0.35	3.11	3.32±0.52	3.69	2.40±0.50	2.51
	10~< 20 ^b	3.49±0.37	(.046)	3.18±0.58	(.027)	2.50±0.48	(.083)
	≥ 20 ^c	3.35±0.43	a, b > c	3.01±0.71	a > c	2.62±0.56	
Planning after retirement	Reemployment	3.49±0.35	1.13	3.24±0.58	0.65	2.53±0.54	2.39
	Leisure and volunteer activities	3.48±0.39	(.327)	3.19±0.58	(.523)	2.47±0.49	(.095)
	Others	3.65±0.45		3.37±0.70		2.19±0.35	

LTC=Long-term care

근무가 보장되기 때문이라고 생각한다. 그러나 은퇴불안이 지속될 경우 근무에 대한 불만족과 심리적 안녕감의 감소로 이어지기 때문에[23], 이에 대한 적절한 중재가 필요하겠다.

본 연구에서 일반적 특성에 따른 은퇴기대, 은퇴준비, 은퇴불안 정도의 차이를 살펴본 결과, 희망 은퇴연령이 60세 이상인 경우 그 미만인 경우에 비하여 은퇴기대가 낮고 은퇴불안은

Table 4. Correlations among Retirement Expectations, Retirement Readiness, and Retirement Anxiety

(N=216)

Variables		Retirement expectation			Retirement readiness				
		New beginning	Transition to rest	Continuing	Life design	Job	Health	Finance	Relationship
		r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Retirement expectation	New beginning	1							
	Transition to rest	.34 ($< .001$)	1						
	Continuing	.05 (.486)	.09 (.167)	1					
Retirement readiness	Life design	.40 ($< .001$)	.20 (.004)	.14 (.048)	1				
	Job	.38 ($< .001$)	.08 (.272)	.11 (.125)	.65 ($< .001$)	1			
	Health	.21 (.002)	.11 (.124)	.24 ($< .001$)	.22 (.001)	.20 (.004)	1		
	Finance	.33 ($< .001$)	.11 (.119)	.06 (.366)	.63 ($< .001$)	.53 ($< .001$)	.23 (.001)	1	
	Relationship	.43 ($< .001$)	.21 (.002)	.03 (.693)	.65 ($< .001$)	.62 ($< .001$)	.17 (.011)	.69 ($< .001$)	1
	Leisure	.31 ($< .001$)	.24 ($< .001$)	.03 (.692)	.58 ($< .001$)	.44 ($< .001$)	.30 ($< .001$)	.50 ($< .001$)	.58 ($< .001$)
Retirement anxiety		-.46 ($< .001$)	-.44 ($< .001$)	-.11 (.107)	-.44 ($< .001$)	-.27 ($< .001$)	-.07 (.324)	-.30 ($< .001$)	-.31 ($< .001$)

Table 5. Factors Influencing Retirement Anxiety

(N=216)

Variables		B	SE	β	t	p
Hopeful age of retirement (yr)	≥ 60 (ref.)					
	< 60	0.03	0.31	.05	0.92	.358
Retirement expectation	New beginning	-0.27	0.06	-.31	-4.68	$< .001$
	Transition to rest	0.08	0.05	.09	1.53	.128
Retirement readiness	Life design readiness	-0.18	0.06	-.27	-3.10	.002
	Job readiness	0.05	0.05	.09	1.14	.254
	Finance readiness	0.01	0.05	.01	0.14	.892
	Relationship readiness	0.07	0.06	.11	1.20	.232
	Leisure readiness	-0.20	0.05	-.27	-3.72	$< .001$
$R^2=.35$, Adj. $R^2=.33$, $F=13.98$, $p<.001$						

ref.=Reference.

유의하게 높은 것으로 나타났다. 남은 은퇴기간이란 희망하는 은퇴연령에서 현재연령을 뺀 값으로, 남은 은퇴기간이 20년 이상인 경우는 은퇴기대가 낮고, 은퇴준비 정도도 낮은 것으로 나타났다. 이를 종합하여 보면, 60세 이상까지 일하기를 원하

고 가능하면 은퇴를 미루길 원하는 경우, 은퇴기대와 은퇴준비 정도가 낮고 은퇴불안은 높은 것으로 볼 수 있다. 본 연구에서 가구 월소득이 1,000만원 이상인 경우 500만원 미만인 경우에 비하여 은퇴준비 정도가 높은 것으로 나타났는데, 이는 소득이

높은 중년남성 퇴직예정자의 은퇴준비 정도가 더 높은 것과 유사하였다[13]. 그러나 본 연구에서 개인의 월급여에 따른 은퇴준비 정도의 차이를 나타내지는 않았는데, 이는 본 연구대상자의 대부분이 여성이고 배우자가 있어서(90.7%) 개인의 월급여보다는 가구의 월소득을 기준으로 본인의 경제적 상황을 판단하는 것으로 보인다.

본 연구에서 은퇴불안에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과, 은퇴기대 중 새로운 출발과 은퇴준비 중 생애설계 준비 및 여가 준비가 유의한 영향요인으로 나타났다. 즉 본 연구결과 새로운 출발에 대한 기대가 높을수록 은퇴불안은 낮아지는 것으로 나타났으며, 이는 중년층 공무원을 대상으로 한 선행연구결과[16]와 일치하였다. 새로운 출발이란 은퇴에 대하여 재직 중에 할 수 없었던 새로운 분야의 일을 할 수 있는 기회로 보고, 새로운 지식과 기술을 배우며 자기개발을 할 수 있는 전환점으로 여기는 것으로[15], 이러한 은퇴에 대한 긍정적 기대가 은퇴불안을 낮추는 것으로 보인다.

본 연구에서 은퇴준비 중 생애설계 준비와 여가 준비 정도가 높을수록 은퇴불안이 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 중년 경찰관을 대상으로 한 연구[24]에서 은퇴준비 정도가 높을수록 은퇴불안이 낮게 나타난 것과 유사하였다. 캐나다에서 간호사를 대상으로 은퇴준비에 대한 설문조사를 실시한 결과[28], 오직 24%만이 은퇴에 대한 구체적인 계획을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이들은 모든 간호사가 건강하고 성공적인 은퇴를 하기 위하여, 간호관리자가 포괄적인 은퇴 전 교육이 이루어지도록 병원 경영진과 간호사들 사이에 중재 역할을 해야 한다고 권고하였는데, 특히 40대 이상의 간호사에게 집중적인 은퇴 전 교육이 제공되어야 한다고 주장하였다[28]. 만일 이러한 집중적인 은퇴 전 교육이 이루어진다면, 은퇴 이후의 삶에 대하여 목표를 정하고 이를 달성하기 위한 생애설계 준비[18]가 원활히 이루어져서, 중년간호사의 은퇴불안을 낮출 수 있을 것이다.

본 연구결과, 여가 준비, 즉 다양한 취미활동을 은퇴 후에도 지속할 수 있도록 준비하는 정도[18]가 높을수록 은퇴불안이 낮게 나타났다. 이는 중년기 근로자들을 대상으로 한 연구에서[29] 취미활동, 학습활동, 사회봉사 등 여가활동을 많이 하는 경우 은퇴불안이 낮은 것과 유사한 맥락이다. 선행연구에서 직장에서 자기개발 기회를 주지 않는 경우 은퇴불안이 높게 나타났는데[29], 직장에서 은퇴 이후 삶을 준비할 수 있도록 새로운 학습활동, 다양한 취미활동, 사회봉사활동 등의 기회를 제공한다면 은퇴불안을 낮추는데 기여할 것이다.

미국, 캐나다 등 다른 나라와 마찬가지로 우리나라에서도 간

호사의 평균연령이 꾸준히 증가하고 있어서[7], 고령간호사를 위한 다양한 지원 및 정책을 마련하는 것이 필요하겠다. 미국에서는 고령간호사의 증가와 은퇴를 국가적 문제로 보고, 은퇴와 관련된 재정적 문제에 대한 우려 및 대책 마련과 함께 간호사에게 은퇴계획을 구체적으로 수립하도록 코칭하는 프로그램을 제안하였다[30]. 이 프로그램은 은퇴 후 재정적으로 필요한 금액을 정확히 추정하는 것부터 식사, 운동, 스트레스 관리 등의 내용을 포함하며, 가능하면 간호사가 은퇴를 미루고 시간제로 계속 일할 것을 권유하고 있다[30]. 또한 이러한 국가정책을 반영하여 의료기관에서도 정년 연장 및 고령간호사를 위한 근무환경의 변화를 모색하고 있는데[2,3], 우리나라에서도 의료기관 차원에서 은퇴를 앞둔 간호사를 지원하는 방안을 고려해야겠다. 특히 우리나라 은퇴간호사는 은퇴에 대한 준비가 제대로 되지 않아서 어려움을 경험하고 은퇴 후 요양병원 등으로 재취업하는 경우도 많아서[9], 이를 위하여 은퇴 전 삶을 미리 계획하고 재취업을 원하는 경우 미리 준비할 수 있도록 지원하는 프로그램이 필요하겠다.

본 연구는 중년간호사를 대상으로 은퇴기대, 은퇴준비, 은퇴불안의 정도를 파악하고 은퇴불안에 영향요인을 확인하였다는 점에서 의미가 있다. 본 연구결과를 토대로 중년간호사의 은퇴불안을 낮추기 위하여, 은퇴기대를 높이고 적극적인 은퇴준비가 이루어지도록 지원하는 방안에 관한 논의가 다양하게 이루어져야겠다. 이는 간호사 개인의 성공적인 은퇴를 이끄는 밑거름이 될 뿐만 아니라 의료기관 차원에서는 간호사의 은퇴불안을 낮추어 조직성적을 높이는데 기여하고, 사회적 차원에서는 고령간호사를 지원하고 활용하는 정책적 대안을 마련하는데 기초가 될 것이라 생각한다. 향후 연구에서는 중년간호사의 은퇴불안과 은퇴준비가 이직률이나 직무만족도 등의 간호사 결과 뿐만 아니라 간호조직의 생산성에 미치는 영향을 확인하는 것이 필요하겠다. 또한 의료기관에서 활용할 수 있는 중년간호사의 은퇴 전 중재 프로그램을 개발하고 이의 효과를 평가하는 연구가 이루어져야겠다. 본 연구는 일 지역 내 일부 의료기관에서 근무하는 중년간호사를 대상으로 하였기 때문에 본 연구결과를 전체 중년간호사로 일반화하여 확대해석하는데 신중해야 한다. 본 연구에서는 선행연구를 토대로 독립변수를 선정하였으나, 은퇴불안과 관련된 모든 변수를 포함하지 않을 수 있어서 다양한 변수를 고려한 반복 연구를 제안한다. 또한 본 연구는 횡단적 조사방법을 이용하였기 때문에, 은퇴기대, 은퇴준비, 은퇴불안 간의 인과적 관계를 명확히 설명하기 어려운 제한점이 있다. 따라서 변수들 간의 인과적 경로를 탐색하고 인과적 영향을 확인하기 위한 종단적 연구를 제안한다.

결론

본 연구는 중년간호사의 은퇴기대, 은퇴준비 및 은퇴불안의 정도를 파악하고 은퇴불안에 미치는 영향요인을 확인하기 위하여 시행되었다. 본 연구결과에서 은퇴불안의 주요 요인은 은퇴기대 중 새로운 출발과 은퇴준비 중 생애설계 준비 및 여가 준비이었고, 이는 중년간호사의 은퇴불안의 33.0%를 설명하는 것으로 나타났다. 따라서 중년간호사의 은퇴불안을 낮추기 위해서는 은퇴를 새로운 출발로 기대하도록 은퇴에 대한 긍정적인 인식의 변화가 필요하며, 은퇴 후의 삶을 미리 설계하고 여가활동을 준비하도록 강조하고 지원해야겠다. 이를 위하여 향후 중년간호사의 체계적인 은퇴준비를 도울 수 있는 교육 및 중재 프로그램 개발 연구가 이루어지길 제언한다.

REFERENCES

- Kim JK. Comparison of retirement reasons and the amount of income after retirement by retirees. Korean Labor and Income Panel Study Research Brief. 2004;2004(8):1-10.
- Tabloski PA. Life after retirement. American Nurse Journal. 2022;17(3):40-43.
- Bell LM. The ageing of the nursing workforce: What lies ahead and what we can do. International Nursing Review. 2013;60(3):277-278. <https://doi.org/10.1111/inr.12049>
- Phillips JA, Miltner R. Work hazards for an aging nursing workforce. Journal of Nursing Management. 2015;23(6):803-812. <https://doi.org/10.1111/jonm.12217>
- Keller SM, Burns CM. The aging nurse: Can employers accommodate age-related changes? American Association of Occupational Health Nurses Journal. 2010;58(10):437-446. <https://doi.org/10.1177/216507991005801006>
- Seo HJ, Kim GY, Chang SJ. Effects of hospital characteristics on employment rate, working period and retirement of ward nurses in Korea: A retrospective cohort study based on HIRAS data. Journal of Korean Academy of Nursing. 2020;50(6):837-847. <https://doi.org/10.4040/jkan.20190>
- Shin YS, Lee SH, Weng YR, Seo YW, Han SH, Choi BH, et al. Health and medical personnel survey. Policy Report, vol 2022-27. Sejong: Korea Institute for Health and Social Affairs; 2022. Available from: http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=032901&CONT_SEQ=373498&page=5
- Martins JT, Bobroff MCC, Ribeiro RP, Gaspar SG, Basani AB, Stanganelli NC. Retirement: Meanings for nursing professionals. Journal of Nursing UFPE on Line. 2014;8(5):1323-9. Available from: http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/view/4933/pdf_5102
- Lee MS, Eun Y, Jeon MY. Early experiences of retired nurses. Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing. 2019;26(2):155-165. <https://doi.org/10.22705/jkashcn.2019.26.2.155>
- Lee HS. A study on the retirement process of middle-aged women: Focusing on differences by occupational classification. Korean Association of Women's Studies. 2020;36(3):35-69. <https://doi.org/10.30719/JKWS.2020.09.36.3.35>
- Lynch SM. Measurement and prediction of aging anxiety. Research on Aging. 2000;22(5):533-558. <https://doi.org/10.1177/02F0164027500225004>
- Fletcher WL, Hansson RO. Assessing the social components of retirement anxiety. Psychology and Aging. 1991;6(1):76-85. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.6.1.76>
- Park JH, Seol JH, Cheon SM. The effect of family function and self-efficiency on retirement anxiety among middle-aged men. Journal of Rehabilitation Psychology. 2017;24(1):135-150.
- Hornstein GA, Wapner S. Modes of experiencing and adapting to retirement. The International Aging and Human Development. 1986;21(4):291-315. <https://doi.org/10.2190/4NRA-2UY5-UVA3-4RPQ>
- Gee S, Baillie J. Happily ever after? An exploration of retirement expectations. Educational Gerontology. 1999;25(2):109-128. <https://doi.org/10.1080/036012799267909>
- Nam HK, Han JR. Baby-boomer public officials' attitudes toward retirement and retirement anxiety. Korean Journal of Educational Gerontology. 2020;6(1):45-62. <https://doi.org/10.31748/KSEG.2020.6.1.45>
- Nobahar M, Ahmadi F, Alhani F, Fallahi-Khoshknab M. Preparing nurses for retirement: A concept analysis. Journal of Nursing and Midwifery Sciences. 2015;2(1):9-19. <https://doi.org/10.7508/jnms.2015.01.002>
- Lee JC. Development of retirement readiness inventory for middle and old aged office workers in small & medium-sized corporations [dissertation]. Seoul: Seoul National University; 2020. p. 1-316.
- MacEwen KE, Barling J, Kelloway EK, Higginbottom SF. Predicting retirement anxiety: The roles of parental socialization and personal planning. Journal of Social Psychology. 1995;135(2):203-213. <https://doi.org/10.1080/00224545.1995.9711424>
- Lee MS, Lee JH. Attitudes toward aging and retirement planning of clinical nurses. Journal of Korean Public Health Nursing. 2013;27(1):129-141. <https://doi.org/10.5932/JKPHN.2013.27.1.129>
- Kim KH, Kim JH, Lee DS, Yoon SJ, Jang KS, Lee SK. A study on the influencing factors on the preparation for retirement and retirement stress of the nurses. Korean Journal of Stress Research. 2018;26(1):18-24.

- <https://doi.org/10.17547/kjsr.2018.26.1.18>
22. National Institute of Korean Language. Middle age. Korean Standard Dictionary [Internet]. Seoul: National Institute of Korean Language. 2022 [cited 2022 September 17]. Available from:
<https://stdict.korean.go.kr/search/searchResult.do?pageSize=10&searchKeyword=%EC%A4%91%EB%85%84>
 23. Lee EJ. Th impact of anxiety about social retirement and job satisfaction of middle-aged men on their psychological well-being [master's thesis]. Seoul: Korea Counseling Graduate University; 2014. p. 1-67.
 24. Im H, Park OB. A study on the influence of family relationship of police officers on retirement anxiety - Focusing on the mediation effect of retirement preparation. *Journal of Korean Public Police and Security Studies*. 2016;13(3):159-178.
<https://doi.org/10.25023/kapsa.13.3.201611.159>
 25. Bae MJ, Jeon GY. The effect of individual, psychological, and job-related variables on retirement expectations. *Journal of the Korean Home Economics Association*. 2006;44(12):53-64.
 26. Kwon IT. The mediating effects of retirement preparation and financial education on the relationship between retirement expectations and later life financial satisfaction of pre-retirees. *The Journal of Yeolin Education*. 2017;25(4):141-190.
<https://doi.org/10.18230/tjye.2017.25.4.171>
 27. Lee N, Han JR. Expectation and preparation for retirement of employed and unemployed women in middle age. *Health and Social Welfare Review*. 2014;34(3):374-399.
<https://doi.org/10.15709/hswr.2014.34.3.374>
 28. Blakeley J, Ribeiro V. Are nurses prepared for retirement?. *Journal of Nursing Management*. 2008;16(6):744-752.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00916.x>
 29. Suh YJ. A study on the effects of middle aged workers on retirement anxiety: Focusing on moderating effect of leisure activity. *Ewha Management Review*. 2018;36(1):73-105.
<https://doi.org/10.30753/emr.2018.36.1.004>
 30. Keele S, Alpert PT. Preparing for retirement in uncertain times. *American Journal of Nursing*. 2015;115(1):50-55.
<https://doi.org/10.1097/01.NAJ.0000459632.61033.e1>