



저작자표시-비영리 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2009년 2월
박사학위논문

새터민의 적응유연성과 직업의식이 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향

조선대학교 대학원

사회복지학과

정 선 주

새터민의 적응유연성과 직업의식이
자기효능감과 직무만족에 미치는 영향

The Effects of Saeteomin' Resilience Adaptation and Job
Consciousness on Their Self Efficacy and Job Satisfaction

2009년 2월 25일

조선대학교 대학원

사회복지학과

정 선 주

새터민의 적응유연성과 직업의식이 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향

지도교수 오 을 임

이 논문을 박사학위 신청 논문으로 제출함

2008년 10 월 일

조선대학교 대학원

사회복지학과

정 선 주

정선주의 박사학위논문을 인준함

위원장	조선대학교	교수	(인)
위원	조선간호대학	교수	(인)
위원	조선대학교	교수	(인)
위원	조선대학교	교수	(인)
위원	조선대학교	교수	(인)

2008년 12월 일

조선대학교 대학원

목 차

ABSTRACT	vi
제 1장 서론	1
제 1절 연구목적	1
제 2절 연구범위 및 방법	3
제 2장 이론적 배경	5
제 1절 새터민의 의의	5
1. 새터민의 개념	5
2. 새터민의 특성	6
3. 새터민의 연구동향	10
제 2절 적응유연성	12
1. 적응유연성의 개념	13
2. 적응유연성의 구성요소	14
3. 새터민의 적응유연성	16
제 3절 직업의식	18
1. 직업의식의 개념	18
2. 직업의식 구성요소	20
3. 새터민의 직업의식	25
제 4절 자기효능감	27
1. 자기효능감의 개념	27
2. 자기효능감의 영향요인	28
3. 새터민과 자기효능감	30
제 5절 직무만족	32
1. 직무만족의 개념	32
2. 직무만족의 영향요인	34
3. 새터민과 직무만족	36
제 3 장 연구설계	38
제 1절 연구모형	38

제 2절 가설설정	39
제 3절 변수의 조작적 정의 및 설문구성	41
1. 변수의 조작적 정의	41
2. 설문지 구성	45
제 4 장 실증분석	46
제 1 절 표본의 특성	46
1. 표본의 추출	46
2. 인구통계학적 특성	47
제 2 절 측정도구 검증	50
제 3 절 특성별 차이분석	54
1. 기술통계량 분석	54
2. 특성별 차이분석	58
제 4 절 연구모형 검증	79
1. 변수 간 상관관계 분석	79
2. 연구모형의 검증결과	80
제 5 절 가설검증 및 조절효과분석	82
1. 가설검증 결과	82
2. 조절효과분석	85
제 6 절 분석결과 종합적 논의	100
1. 특성별 차이분석 결과	100
2. 가설검증 결과	103
3. 조절효과 검증 결과	105
제 5 장 결론	115
제 1절 연구결과 요약	115
제 2절 제언 및 시사점	117
참고문헌	118
<부록>	126

표 목 차

<표 3-1> 설문지 구성	45
<표 4-1> 인구통계학적 특성	48
<표 4-1> 인구통계학적 특성(계속)	49
<표 4-2> 요인분석결과 및 신뢰도	50
<표 4-2> 요인분석결과 및 신뢰도(계속)	51
<표 4-2> 요인분석결과 및 신뢰도(계속)2	52
<표 4-3> 확인적 요인분석결과	53
<표 4-3> 확인적 요인분석결과(계속)	54
<표 4-4> 변수의 기술통계량 분석	55
<표 4-4> 변수의 기술통계량 분석(계속)	56
<표 4-4> 변수의 기술통계량 분석(계속)	57
<표 4-4> 변수의 기술통계량 분석(계속)	58
<표 4-5> 성별에 따른 차이 분석	59
<표 4-6> 학력별 차이에 의한 분산분석	61
<표 4-6> 학력별 차이에 의한 분산분석(계속)	62
<표 4-7> 결혼상태별 차이에 의한 분산분석	63
<표 4-7> 결혼상태별 차이에 의한 분산분석(계속)	64
<표 4-7> 결혼상태별 차이에 의한 분산분석(계속)	65
<표 4-8> 종교별 차이에 의한 분산분석	66
<표 4-8> 종교별 차이에 의한 분산분석(계속)	67
<표 4-9> 가족 수 차이에 의한 분산분석	69
<표 4-9> 가족 수 차이에 의한 분산분석(계속)	70
<표 4-9> 가족 수에 차이에 의한 분산분석(계속)	71
<표 4-10> 경제주체에 차이에 의한 분산분석	72
<표 4-10> 경제주체에 차이에 의한 분산분석(계속)	73
<표 4-10> 경제주체에 차이에 의한 분산분석(계속)	74
<표 4-11> 소득의 차이에 의한 분산분석	75
<표 4-11> 소득의 차이에 의한 분산분석(계속)	76

<표 4-12> 연령의 차이에 의한 분산분석	77
<표 4-12> 연령의 차이에 의한 분산분석(계속)	78
<표 4-13> 변수 간 상관관계	80
<표 4-14> 연구모형의 적합도 지수	82
<표 4-15> 연구모형 가설검증	83
<표 4-16> 성별에 따른 연구모형의 적합도 지수	85
<표 4-17> 새터민의 성별에 따른 가설검증	87
<표 4-18> 결혼상태에 따른 연구모형의 적합도 지수	89
<표 4-19> 새터민의 결혼상태에 따른 가설검증	91
<표 4-20> 소득에 따른 연구모형의 적합도 지수	93
<표 4-21> 새터민의 소득에 따른 가설검증	95
<표 4-22> 연령에 따른 연구모형의 적합도 지수	97
<표 4-23> 새터민의 연령에 따른 가설검증	99

그림 목차

<그림 3-1> 연구모형	38
<그림 4-1> 연구모형검증 분석결과	84
<그림 4-2> 성별에 따른 가설 검증결과	88
<그림 4-3> 결혼상태에 따른 가설 검증결과	92
<그림 4-4> 소득에 따른 가설 검증결과	96
<그림 4-5> 연령에 따른 가설 검증결과	100

ABSTRACT

The Effects of Saeteomin' Resilience Adaptation and Job Consciousness on Their Self Efficacy and Job Satisfaction

Name : Jung, Sun Ju

Advisor : Oh, Eul-Im Ph.D.

Department of Social welfare

Graduate School of Chosun University

This study is descriptive research that confirms the effects of Saeteomin's resilience adaptation and job consciousness on self efficacy and job satisfaction and that confirms the effects of population demographic traits on resilience adaptation, job consciousness, self efficacy and job satisfaction.

The duration for investigation took place from April 5th 2008 to June 4th 2008 and 289 Saeteomins who lived in suburban region of Seoul city participated in investigation and data analysis only contains sincere answers which are 289 questionnaires.

Structured questionnaires were used for the survey in which contains 57 questions in subtotal, consisting of 7 questions on general traits, 22 on resilience adaptation, 18 on job consciousness, 5 on self efficacy, 5 on job satisfaction. The tool used in this study investigates validity and reliability.

The measurement of resilience adaptation was used for the survey in which contains 20 out of 42 questions of Kim (2006) modifying Hutton (2003) developed for Saeteomin in subtotal. The factors are strength, social support and religious tendency. The measurement of job consciousness was used for the survey in which contains 18 out of 45 questions of Kim (2006) in subtotal. The

factors are value, attitude, custom and opinion.

The measurement of self efficacy was used for the survey in which contains 5 out of 13 questions of Kim (2006) in subtotal.

The measurement of job satisfaction was used for the survey in which contains 5 out of 20 questions of Kim (2006) in subtotal.

All data collected from surveys were processed by SPSS 14.0. To set the variables of demographics, the author had done frequency test and the author also had reliability test to find the reliability of each variable. Factor analysis was also done to test the validity of each variable. Also, AMOS 6.0 program is used to analyze the effects on control hypothesis test and population demographic traits.

The results of this research are following.

1. The strength, social support and religious tendency which are the resilience of the Saeteomin have significant effect on the self efficacy. The attitude, convention and opinion which are the job consciousness of Saeteomin also have the significant effect on the self efficacy. The strength, social support and religious tendency which are the resilience of the Saeteomin does not have significant effect on the job satisfaction. The value which is the job consciousness of Saeteomin has the significant effect on the job satisfaction.
2. The strength and social support which are the resilience of the Saeteomin have significant effect on the self efficacy for female. The attitude and opinion which are the job consciousness of Saeteomin have the significant differences on the self efficacy for male.
3. The strength, religious tendency and social support which are the resilience of the Saeteomin does not have significant difference depending on gender. The value which is the job consciousness of Saeteomin have the significant differences on the self efficacy depending on gender.
4. The strength which is the resilience of the Saeteomin has significant effect on the self efficacy for married Saeteomin, and the social support has significant effect on both married and singles. The religious tendency has significant effect on singles.

5. The attitude, convention and opinion which are the job consciousness of Saeteomin have the significant differences in marital status. The attitude has significant effect on both married and single. The convention and opinion have significant effect on single and married couple respectively.
6. The attitude, value and convention have differences on marital status. The value and attitude has differences on married. The value has significant effect on self efficacy and attitude has significant differences on married on and convention has significant effect on self efficacy of single.
7. Depending on income of Saeteomin, strength has significant effect on self efficacy for those who are able to earn over a million won and social support has significant effect on self efficacy for those who are able to earn over a million won.
8. Depending on income of Saeteomin, the attitude and convention have significant effect on self efficacy for those who are able to earn over a million won and opinion has significant effect on self efficacy for those who are able to earn over a million won.
9. Depending on income of Saeteomin, value and convention have differences on income and job satisfaction. The value and convention have significant effect on self efficacy for those who are able to earn less a million won. Depending on the age of Saeteomin, strength and social support have effect on self efficacy for those who are over 30 and less than 29. The religious tendency has effect on for those who are less than 29.
10. Depending on the age of Saeteomin, attitude and convention have effect on self efficacy for those who are less than 29. The opinion has effect on self efficacy for those who are over 30. The strength, social support and religious have no significant effect on job satisfaction depending on age. The attitude and value have differences on self efficacy for those who are over 30.

In conclusion, the higher resilience of adaptation of Saeteomin, the more positive self efficacy they have. The higher job consciousness they have, the

higher job satisfaction they have. Since the population statistical traits are proven to be the variables to control the resilience of adaptation and job consciousness, government, private organization and other organization should have plans or programs to increase the resilience of adaptation and job consciousness of Saeteomin and to induce to have positive attitude of job consciousness.

제 1 장 서 론

제1절 연구목적

최근 북한의 경제가 심각해지면서 북한주민들은 계속되는 식량난으로 인해 생존이라는 현실적인 삶의 측면에서 북한을 탈출하여 중국 등 제3국을 거쳐 한국으로 들어오는 동안 체포당할 위험, 식량과 물의 부족, 추위·더위 등의 물리적 상황의 열악함과 신체적인 상처나 손상, 극단적으로는 죽음의 위기까지 경험하게 된다. 또한 대한민국에 입국하기 위하여 주변에 도움을 줄만한 사람들과의 접촉을 시도하는 등 다양한 노력을 하게 되는데 이 기간 중 때로는 해당국가에 체포되어 북한으로 강제 송환되기도 한다(박정아, 2006).

하지만 이러한 신변 불안에도 불구하고 한국 내 새터민의 수는 급증하고 있다. 2008년 10월 현재 국내에 거주 중인 새터민 수는 만 오천 명에 이른다고 보고되고 있다(통일부, 2008)고 한다. 남한에 이주해 온 이들에 의하면 국내에 입국하기 전 중국이나 러시아 등 제3국 등지에서 대기 중인 북한 이탈주민들은 약 30만 명 정도에 이르며, 제 3국에 체류 중인 대부분의 사람들은 남한으로 입국하기를 희망하고 있어 앞으로도 유입되는 새터민 수는 계속 증가할 것으로 전망하고 있어 이들이 남한사회에 시급히 정착할 수 있도록 정책적 대안이 필요하다고 하겠다.

또한 북한 이탈주민들은 기존의 체제와 사회 연결망을 버리고 한국에 왔다는 사실과 자신들과는 다른 남한의 문화를 경험하면서 적응의 어려움을 겪고 있다. 즉 남한에서의 문화적응 과정에서 남한의 언어습득, 생활양식, 수용, 사고방식, 세계관, 가치관과 같은 문화적 영역의 적응을 필요로 하며(이금순 외 2003), 자녀의 대한 부모의 역할상실과 가정문제 등의 발생으로 인해 정착에서의 장애도 발생할 수 있다(장창호, 2001). 따라서 이로 인해 부모 자녀간의 상호작용을 하는 과정에서 문화적 괴리감, 공감대 부재, 경직된 의사소통 등을 겪으며(박미석 외, 1999), 혈연, 지연, 학연을 중심으로 하는 인맥주의 사회인 한국에서, 그들은 북한 이탈주민으로 아무런 사회적 연결망 없이 혼자 또는 가족의 힘으로 삶을 존속해야 한다(신예정, 2001)는 것이 그들의 현실적인 문제로 남한사회에서의 부적응의 한 단면이며, 남한사회에 잘 적응할 수 있도록 하는 능력인 적응유연성이 필요한 부분이라 할 수 있다.

이러한 남한 사회의 부적응의 중요한 원인은 구직과 직업적응의 어려움에서 기인한다고 해도 과언이 아니다. 새터민들이 한국사회에 잘 적응하며 살아가는 데는 경제적 보장이 가장 기본이 될 것이나, 금전적이고 물질적인 보장만으로 달성되는 것이 아니고(박정아, 2006), 안정된 직업이나 가족관계, 신체적·정신적 건강, 인간관계나 사회적 활동, 문화·오락 등 다양한 욕구 등을 충족시키며 누릴 수 있어야 새터민들이 남한사회에서 유연하게 적응하였다고 할 수 있을 것이다.

그렇지만 남한사회에서 사회·경제적 자립의 변수로 취업이 상당히 중요한 요인으로 작용하고 있지만 정작 취업을 장려할 만한 제도가 부족하고 새터민들의 취업의지 또한 상당히 약한 것으로 드러나고 있어(이경숙, 2006), 새터민들의 남한사회에서의 적응문제와 직업의식은 새터민 연구에 있어 주요 연구문제로 대두되고 있다.

물리적 또는 경제적 적응이란 남한사회에서 독립적인 생활을 하는데 필요한 소득, 기술, 직업 등을 획득하는 것이고, 정신적 또는 심리적 적응은 남한사회의 정식 구성원으로서 자신이 사회에 귀속되어 있으며 사회로부터 동등한 대우를 받고 있다고 인식하는 것을 의미하는 것으로 적응유연성을 들 수 있는데, 새터민의 적응유연성은 남한의 이질적인 문화권 내에서 적응해 나가는 구체적인 적응요소나 기제, 외부자원 동원력 등을 포함하여 다차원적인 접근에서 중요한 요소라 할 수 있겠다.

그리고 새터민의 직업과 직업의식은 남북한 통일과정에서 대두될 사회경제적 통합 문제의 중요한 부분으로 인식되며, 새터민 연구에 있어 직업의식은 무엇보다 중요하다(윤인진, 1999; 전우택·윤덕룡, 2004; 이금순 외, 2003; 선한승 외, 2005)고 지적되고 있다.

또한 새터민의 연구에서 경제적 활동을 통한 긍정적 적응 부분을 알 수 있는 면은 자신의 직장에 대해 얼마나 만족하고 있는지를 알아보는 직무만족도(Kreitner & Kinicki, 2001) 평가와 새터민이 남한 직장에서 주어진 과제를 달성하는데 필요한 가능성에 대한 신념으로 직장 생활에서 어느 정도 능력을 발휘할 수 있는지의 능력에 대한 자기효능감을 평가하는 것(이재일, 2000)이 필요하다.

최근까지 발표된 새터민에 관한 연구들은 새터민의 현황 및 지원정책에 관한 문제(이채우, 2004), 새터민의 남한사회의 적응과 실태 및 문제점(손문경, 2002; 이금순 외, 2003; 선한승 외 2005) 등을 들 수 있고, 새터민들의 대한 연구는 국가기관에서의 실태조사가 대부분을 차지하고 있으며, 최근에 이르러서 직무만족과 자기효능감을 증진시키는 요소를 찾는 연구가 진행되고 있으나 새터민 연구에 중요한 요소인 적응유연성, 직업의식 및 직무만족과 자기효능감에 대한 실증적 연구나 영향요인에 대하여

구성요인을 관련시킨 실증적인 연구는 거의 없는 실정이다.

하여 새터민들이 북한에서부터 여러 경로의 탈북과정을 거쳐 남한에 이르기까지 지속과 변화가 이들의 개인적 삶의 안녕이 갖는 중요성과 함께, 남한에서 적응되고 통합되어 가는 인간의 행위를 연구함으로써 새터민의 사회적응을 도울 수 있는 사회적, 정책적 접근이 요구된다.

이에 본 연구에서는 새터민의 적응유연성과 직업의식 즉 가치, 태도, 관습, 의견이 직무만족과 자기효능감에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고, 인구학적 특성이 적응유연성과 직업의식이 직무만족과 자기효능감에 조절효과가 있는지를 규명하여 새터민의 적응을 돕고, 새터민의 관리자와 그들을 위한 정책에 필요한 자료를 제공하고자 본 연구를 시도하였다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 새터민의 적응유연성이 자기효능감에 미치는 영향을 파악한다.

둘째, 새터민의 직업의식이 자기효능감에 미치는 영향을 파악한다.

셋째, 새터민의 적응유연성이 직무만족에 미치는 영향을 파악한다.

넷째, 새터민의 직업의식이 직무만족에 미치는 영향을 파악한다.

다섯째, 인구학적 특성이 새터민의 적응유연성과 자기효능감의 관계를 파악한다.

여섯째, 인구학적 특성이 새터민의 적응유연성과 직무만족의 관계를 파악한다.

제2절 연구범위 및 방법

1. 연구범위

본 연구의 내용적 범위는 서울과 수도권에 거주 중인 새터민들을 대상으로 여러 경로의 탈북과정으로부터 남한에 정착하기까지 고통과 변화가 이들의 삶의 안녕에 갖는 중요성과 함께, 남한에서 적응되고 통합되어 가는 인간의 행위를 연구함으로써 새터민의 사회적응을 도울 수 있는 정책적 접근에 필요한 적응유연성과 직업의식 즉 가치, 태도, 관습, 의견이 직무만족과 자기효능감에 어떠한 영향을 미치는지의 모형을 파악한다. 또한 인구학적 특성이 적응유연성과 직업의식이 직무만족과 자기효능감에 어떠한 효과를 미치는지를 규명하여 새터민의 적응을 돕고, 새터민의 관리자와 그들을 위한 정책에 필요한 자료를 제공하는 개입모형을

탐색하는 것이다.

본 연구는 시공간적인 제약을 가지고 있다. 우선 시간적인 범위를 보면 새터민 연구에 필요한 자료를 수집하기 위해 조사대상자를 대상으로 횡단면적인 1회의 자료수집을 실시하였다. 공간적인 측면에서는 이 조사의 자료수집 범위는 서울과 수도권에 거주 중인 새터민을 대상으로 한정하여 자료수집의 범위가 지리적인 면에서 제한적이므로 연구결과를 전체 새터민에게 확대 해석하는 것에 주의할 요한다.

2. 연구방법

본 연구에서는 문헌연구 및 선행연구를 토대로 모형을 설정하고 설문조사를 통하여 가설적 모형을 검증하고 가장 적합한 모형을 확인하는 서술적 조사로서 적응유연성과 직업의식이 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향요인 등을 파악함으로써 개입전략 탐색을 위한 기초자료를 확보하였다. 또한 가설 검증 및 인구 통계학적 특성에 따른 조절효과를 탐색하여 적합한 모형을 도출하였다.

수집된 자료는 SPSS 14.0 program을 이용하여 빈도분석, 타당도 분석, 신뢰도 분석, t-test, 분산분석, 변수간 상관관계 분석을 실시하였다. 또한 AMOS 6.0 program을 이용하여 요인분석과 가설검증 및 인구 통계학적 특성에 따른 조절효과 분석을 실시하였다.

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 새터민의 의의

1. 새터민의 개념

새터민이란 ‘새로운 터전에서 삶의 희망을 갖고 사는 사람’이라는 뜻을 가진 순 우리말로써 ‘북한 이탈주민’이라는 용어에 거부감을 갖는 사람이 많아 여론 조사를 통해 통일부에서는 2005년부터 국내 정착 ‘북한 이탈주민’을 북한 이외의 지역에서 들어온 다문화와는 달리 새터민이라는 새 용어로 바꾸어 부르기로 하였다.

새터민들의 인구 통계학적 특징을 살펴보면 과거에는 30~50대, 남자, 군인, 유학생, 휴전선이나 동구권을 등을 통한 입국이 많았는데, 1990년대 말부터는 전 연령층으로 확대되어 여성이 남성보다 많고 직종과 신분의 다양화되고 가족이나 친족단위로 중국을 경유한 입국이 많아지고 있다(통일부, 2007). 남한으로 입국하는 경로의 다양화도 새터민들이 남한 사회에 보다 많이 들어올 수 있는 이유이다. 90년대 이전에는 군인들이 군사분계선을 넘어 남한으로 진향하는 경우가 대다수였다. 하지만 최근에는 중국이나 동남아시아, 몽골 등지의 한국 대사관, 또는 한국이 아닌 다른 나라의 대사관이나 외국인 학교 등에 들어가 한국행을 희망하는 경우가 많아졌다. 중국 등지에서 밀항을 통해 남한에 입국하기도 한다. 이러한 과정에서 먼저 입국한 가족이나 친인척들의 도움을 받는 경우도 있다.

그들의 탈북 동기, 북한에서의 사회계층, 연령 등 사회경제적 배경도 다양화 되었다. 새터민의 가장 큰 북한이탈 동기는 1인 독재의 북한 체제와 식량난이 대표적이며 북한사회에 대한 염증과 자유에 대한 동경이 31%, 처벌우려와 동반 탈북이 59%를 차지하는 것으로 나타났으며, 경제 및 형사사범 등 북한 내 법률위반, 규율위반으로 인한 처벌의 두려움, 외부세계에 대한 상대적 박탈감, 식량난과 정치적 탄압 등으로 나타났다(통일부, 2007). 이러한 새터민의 탈북동기 등을 이해하는 것이 새터민의 특성을 이해하는 데 도움이 될 수 있다.

탈북의 발생이 정치·경제·사회문화 등의 개별적인 요인도 있겠으나 대체적으로

탈북자들이 처한 여러 상황이 중첩될 수도 있을 것이다. 최근 들어 탈북자 수가 증가함은 북한 내부의 정치·경제적 측면은 물론 사회문화적인 것과 또 대외적으로 북한과 인접국가와도 밀접한 관련성을 지닌다고 볼 수 있을 것이다. 여기서는 북한주민들이 탈북을 가져오는 배경적 측면에서의 발생요인을 정치, 경제, 사회, 문화 그리고 주변국가적 요인을 중심으로 적용하고자 한다(정주신, 2007).

경제 관리 개선 조치의 일환으로 2002년에는 북한 경제체제의 근간을 이루고 있던 일반 주민에 대한 배급제가 사실상 폐지된 이후 일반 주민들의 생활은 사실상 체제와 분리되기 시작하였다. 북한의 대다수 주민들은 장사를 해서 스스로 번 돈으로 시장에서 식량을 구입하여 생존하고자 하였다.

이와 같은 변화에 따라 북한 당국의 탈북 방지 대책에도 불구하고 북한을 탈출하는 주민의 수는 꾸준히 늘어날 것으로 예상되며, 남한 사회로 들어오는 새터민의 수도 현재와 같은 추세로 계속 증가할 것으로 전망된다.

2. 새터민의 특성

새터민들도 우리와 같은 민족의 동포로서 특별한 성격이 있는 것은 아니며 일반화시켜 말할 수도 없다. 다만 오랫동안 생활해 온 북한체제의 특성과 북한 이탈과정에서 겪는 환경적 요인으로 인해 몇 가지 특징적 가치와 태도를 지니게 된다. 이러한 가치관과 태도는 체제와 이념이 전혀 다른 생활환경에 부딪히는 과정에서 긍정적인 요소가 되기도 하고 때로는 한국 사회 적응에 어려움이 되기도 한다(통일부, 2007). 한국사회에서 적응하는데 몇가지 문제들을 갖고 있으며, 새터민들은 다음과 같은 특성을 갖는다.

첫째, 새터민들은 북한의 교육과 사회화 과정을 경험하기 때문에 북한주민과의 공통된 특성을 지니고 있다. 그러나 새터민들은 탈북이라는 충격적인 사태를 통해 한국 사회에서 생활해야 할 운명을 스스로 선택하였기 때문에 이들은 의식적으로 북한에서의 생활방식과 가치관을 버리고 남한 생활에 적응하려는 의지가 강한 사람들이다. 이러한 이유로 새터민들은 북한 주민의 공통된 특성 이외에 탈북으로 인하여 경험한 사건의 특성을 더욱 강하게 갖는다.

최근 새터민의 남한 입국이 늘어나면서 경제의 주체가 되어가는 그들의 직업과 관련하여 직업가치가 북한에서 제3국을 거치면서 남한에 입국하여 어떠한 변화와 지속

을 나타내고 있으며, 그러한 새터민의 특성과 변화 및 원인 규명 연구가 절실히 요구된다.

둘째, 북한은 1990년 이후 경제사정 악화와 식량난 및 사회통제의 약화 등으로 탈북하여 중국에 불법적으로 거주 또는 은신하고 있는 탈북자는 수만에서 수십만 명에 달하는 것으로 추정되며(안인해, 2001), 1990년대 초까지는 남성 단독 탈북자들이 주를 이루었다. 그러나 최근 탈북경로가 제 3국을 경위한 탈북으로 다양해지고, 매년 1000명 이상이 남한행을 목적으로 가족동반 탈북을 시도하여 가족단위 탈북이 증가함에 따라 북한이탈 주민 중 여성의 비율이 점차 증가하고 있다(통일부, 2007). 여성 탈북자의 비율이 높은 이유는 북한에서 식량을 구하는 일이 여성의 몫이며, 남성보다는 여성이 장기간 이동하는데 유리하기 때문이다(안인해, 2001). 그러나 필요한 인도적인 지원은 받지 못하고 체포와 북한으로의 강제송환의 공포 속에서 불안한 나날을 보내고 있으며, 인신매매, 매춘, 폭행, 구걸 등 비 인간적인 일들을 겪으면서 기본적인 보장받지 못하고 있는 실정(백영옥, 2002)으로 보고되고 있다.

정부는 이러한 새터민 청소년들을 위한 프로그램으로 하나원 이후 대안학교를 운영하고 있다. 하나원은 새터민의 남한사회 조기정착을 위해 정부가 통일부 산하에 개설한 기관으로 정부는 1997년 7월 14일 북한이탈 주민의 보호 및 정착 지원에 관한 법률의 시행을 통해 정착 지원시설의 건립을 위한 법적근거를 마련하고, 1997년 12월 30일 수용인원 100명 규모의 시설 건립에 착공하여 1999년 7월 8일 새터민 정착 지원 사무소인 하나원을 준공·개설하였다. 새터민은 3개월간 체계적인 사회 적응 교육 프로그램을 받게 되며, 그 내용은 문화이질감 해소, 심리안정, 진로지도, 상담 및 남한사회 이해, 현장체험학습 등에 관한 것이다. 새터민은 정착금, 주택, 취업 및 교육 지원을 받게 되며, 거주지 전입 이후 5년의 범위 내에서 조건부 수급권자 대상이 되어, 생계급여를 지급받게 되고, 의료보호 1종 수급권자로 지정되어 의료혜택을 받는다(통일부, 2007).

대한민국은 새터민의 보호 및 정착지원에 관한 법률에 의거하여 보호받고자 하는 새터민에 대하여 도움을 제공하고 있다. 그리고 최근 정부차원에서 해외에 있는 새터민에 대한 지원 방안이 논의되고 있다.

앞으로 탈북자들이 전화나 서신을 통해서도 대사관에 도움을 요청하고 신변을 보호 받을 수 있게 하는 법률이 통과된다면, 새터민의 남한 사회 유입은 물밑 듯 이루어질 것이라 예상된다(윤인진, 2000). 하지만 새터민의 급증을 단순히 그 수가 늘어나는 것의 문제로만 볼 수 없다. 새터민 문제는 수적인 문제와 더불어 질적 다양성의

문제를 수반하고 있기 때문이다.

경로분석을 통해 남한에 정착한 지 6개월 이상 된 18세 이상의 성인 새터민 134명, 남한의 일반주민 260명, 남한의 저소득 주민 175명을 대상으로 이들의 무망감, 우울증을 완충하는 매개변인으로서 외상 경험척도, 지각된 스트레스, 사회적 문제해결, 사회적 지지를 살펴본 엄태완(2004)의 연구결과에서는 새터민의 85%가 무망감을 보고하였고 조사대상자의 50%이상의 우울증 진단이 가능하였고, 이러한 특성은 새터민, 남한의 저소득계층, 남한 일반 주민 순서인 것으로 나타났다.

지역별 거주현황은 서울 및 인천 경기 등 수도권 지역에 69% 부산, 대구 등 광역시 지역에 15.5% 기타 각 도에 15.5%가 분포되어 있으면 광주에는 2.1%에 해당하는 219명이 거주하고 있다(통일부, 2007). 지역적으로 볼 때 새터민들은 수도권 지역을 선호하고 있는 것은 직장을 구하기 쉽고, 배당받은 주택의 부가가치가 큰 요인으로 작용하며 그들을 지방으로도 확산시킬 정책과 대안으로 새터민이 지역사회에 순조롭게 편입 및 생활안정 지원을 위한 기초 작업, 정착지원금(정착금 등) 지급, 주택알선, 의료·국민기초 생활보장 대상자 편입을 위한 기초자료 제공, 학력·자격인정의 기초자료 제공 등이 확대 시행되고 있다(통일부, 2007).

성별에 따른 한국생활에 대한 전반적인 만족도 차이의 비교 결과, 남한 사람들과의 의사소통, 정부지원, 전반적인 삶의 질 측면에서는 차이가 없었으나, 직장생활(문화)에 대해서는 남성 평균(2.91)보다 여성 평균(3.23)이 더 높은 만족도를 보이는 것으로 나타났다.

또한 새터민들은 탈북과정에 있어서의 외상경험 뿐만 아니라 탈북 전 북한 거주기간 동안의 외상경험으로 인해 심한 정신적인 충격을 받았을 확률이 매우 높으며, 남한사회를 처음 만나게 되었을 때 느끼게 되는 문화적 충격과 경제적, 정서적 소외감은 외상 후 스트레스장애 증상을 더욱 강화시키는 요인이 될 것으로 예측할 수 있다.

이러한 경험으로 새터민의 공통된 특성을 살펴보면, 자신이 삶에 대한 능동적이고 적극적인 변화의 의지를 행동으로 표현하며, 자신들이 통일을 위한 선구자적 역할을 할 수 있다는 소신을 가지고 있다(통일부, 2007).

새터민의 외상경험은 탈북 전 기간은 일반적으로 가장 충격이 많고 여러 사건들이 가장 발생하는 시기이다. 민족적, 인종적, 종교적, 갈등과 박해, 정치적 폭력, 투옥, 고문 등은 가장 흔한 탈출 전 충격으로 보고되고 있다. 그리고 탈출 전과 탈출결정 과정에서 스트레스는 그들로 하여금 탈출 이후 정착지에서 살아갈 때 적응장애를 가지도록 하는데 충분한 원인이 되었다는 것이다. 즉, 단순히 정착지에서 정착하는 과정

에서 생긴 문제들로 적응상의 문제를 가지는 것이 아니라, 이들은 탈출 전과 탈출과정에서 있었던 문제로 인하여 적응상의 문제를 가지게 된다는 것이다(전우택, 2004).

남한에 거주하고 있는 새터민의 경우에도 소수만이 원활히 직업생활을 영위하고 있고, 다수의 사람들은 현재의 직장에 만족하지 못하고 이직률이 매우 높은 것으로 나타났다(윤인진, 2000). 이는 새터민들의 특성 중 하나인 강한 자아의식으로 자기중심적 인식과 태도를 가지고 있으며 의사결정 과정을 중시하지 않는 경향이 있어 이러한 의사결정 과정에 대한 이해 부족은 사고의 유연성과 다원적 가치의 중요성을 강조하는 한국 사회적응에 장애가 되고 있다(통일부, 2007).

새터민의 경우 한국사회에서 가질 수 있는 유일한 공식적 지위란 직장을 통한 것이다. 이러한 역할의 입장에서 볼 때 대한민국에서 그들의 꿈을 실현하기 위해서는 자신들의 공식적인 역할을 수행 할 직장을 필요로 한다. 직장은 경제적인 것 뿐 만 아니라 정체성을 위해서도 필요하다. 새터민들은 한국에서 교육을 받지 않았기 때문에, 자본주의 체제의 직장에 적응을 못해서, 자격 부족이나 직장이나 사회의 인식부족으로 자신에게 맞는 직장을 갖지 못하고 있다.

또 그들의 자격과 맞지 않는 직장이나 그들이 기대했던 것과는 다른 직장으로 인해서 자아상실감 등을 느끼기도 하며 안정된 직장이 없으므로 자신들이 꿈꾸던 풍요로운 대한민국은 자신들의 꿈을 실현하기에는 너무도 먼 것 같은 상대적인 박탈감과 소외감을 느끼며 경제적인 어려움 등을 겪고 있다고 하며(이우영, 2003), 또 직장이 없는 새터민들은 북한에서의 생활보다 경제적으로(절대적인 빈곤의 개념에서) 풍족하게 사는 사람들일지라도 한국사회의 풍요로운 물질에 비해 자신들이 상대적으로 열악할 때 박탈감과 상대적 빈곤을 느끼게 된다. 직장의 유무는 자아정체성 뿐 아니라 경제적 상태를 결정하고 경제는 복지에 영향을 미치는 중요한 요인으로 경제적인 어려움은 탈북자들이 겪는 사회적응 어려움 중 대표적인 것이라고 할 수 있다(윤인진, 2000). 이는 새터민들은 탈북 사실에 대한 높은 자긍심과 정부의 보호와 지원에 대한 기대감을 갖고 있다.

셋째, 새터민들은 적어도 북한에서 남한까지 이동하는 과정을 모두 겪은 대단한 사람으로 인정해 주어야 한다고 생각하는 비정상적인 기대성향은 대부분이 자신을 대단한 존재로 인식하며, 통일을 위해 일정한 역할을 할 수 있다는 소명의식을 갖고 있으며, 한국 정부는 당연히 자신들을 보호하고 지원하여야 하며 또한 적절한 보상을 요구할 수 있다고 생각하는 특성이 있다. 그래서 모든 정부의 주택제공, 학비면제, 정착금 및 생계비 지원 등에 대해 특혜라는 인식을 하지 못하며 당연시하는 특성이 있

어(통일부, 2007), 현실적 괴리가 있다.

넷째, 새터민들은 가족과 함께 오지 못한 것에 대한 죄책감이 있다. 그들은 북한에 두고 온 가족에 대한 죄책감을 느끼며, 북에 두고 온 가족으로 인하여 심리적 어려움을 느낀다(윤인진, 1999). 이와 같이 가족 역할의 상실은 탈북자들이 겪는 심리적 적응의 어려움의 하나라고 할 수 있다.

이상과 같이 많은 새터민들은 그들의 사회적인 역할을 제대로 수행할 수 없기 때문에 상실감과 경제적, 심리적 어려움을 느낀다고 한다(김성민, 2001).

3. 새터민의 연구동향

최근 새터민의 삶의 질에 대한 연구가 증가하고 있다. 김영만(2004)은 새터민 99명과 남한 주민 143명을 대상으로 새터민의 소외감과 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 대해서 살펴보았는데 주관적인 삶의 질과 생활의 만족도 면에서 남한 주민에 비해 모두 유의하게 낮게 나타났다. 또한 새터민의 삶의 질에 가장 영향을 미치는 요인은 부부관계, 친구관계 순이었으며 기혼자들의 경우에는 자녀관계가 가장 영향을 미치는 요인이었다. 소외감과 새터민의 삶의 질의 관계를 살펴본 결과 소외영역에서는 가정으로부터의 소외, 인간관계로부터의 소외 순으로, 소외유형에서는 허무주의가 새터민의 삶의 질에 가장 영향을 미쳤다. 특히, 소외감을 많이 느끼는 집단일수록 삶의 질이 유의하게 낮았다.

새터민들의 관한 다른 연구들을 살펴보면, 사회적응에 영향을 미치는 요인은 직업가치의 변화와 수입, 사회적 지지로 나타났으며, 가장 영향을 미치는 요인은 수입(유시연, 2001)으로 이는 새터민들의 열악한 경제상황이 반영된 것으로 보인다.

새터민 84명(남 61명, 여 23명)을 대상으로 한 노대균(2001)의 연구에서는 신경증적 경향성이 높은 새터민이 남한사회에 대한 적응 스트레스를 더욱 심각한 것으로 받아들이며, 이런 부정적 정서경험이 만성화된 결과로서 부적절한 적응과 정신건강의 저하로 나타난 것으로 해석하였다.

남한사회 편입 이전의 정착지원시설인 하나원 내에서 1개월간 사회적응교육을 받은 만 20세 이상의 64명(남 35명, 여 28명, 무응답 1명)을 대상으로 하여 CES-D(the Center for Epidemiological studies Depression Scale) 한국판을 활용하여 우울 성향을 측정 한 한인영(2001)의 연구결과에서는 북한이탈 주민의 29%가 임상적 우울 증상을

군이었고, 신체증상과 행동저하의 하위영역에서 높은 점수를 보임으로써 다른 한국인과 마찬가지로 우울과 관련하여 신체적인 증상을 많이 호소한다는 것이 드러났다. 또한 학대로 인한 외상 경험에 대해 자기 비난을 많이 하고 수치심을 더 많이 느끼는 사람일수록, 자존감은 더 낮고 우울감과 PTSD 증상이 더 높았다고 한다(Feiring, Rosenthal & Taska, 2000; Wong & Cook, 1992).

정서, 심리적 불안정 해소를 위한 상담 프로그램의 경우, 하나원에서 정서-심리적 불안정 해소를 위해 실시했던 상담 프로그램(인성/적성 검사 등)에 대한 만족도의 경우 94.4%(202명) 정도가 보통 이상의 만족도를 보이는 것으로 나타났었고, 문화적 이질감 해소를 위한 교육 프로그램의 경우, 문화적 이질감 해소를 위해 실시했던 교육 프로그램(우리사회 이해를 위한 법률제도와 이론 등)에 대한 만족도는 보통 이상이 전체의 93%(199명)인 것으로 나타나 프로그램이 어느 정도 긍정적 영향을 주는 것으로 사료된다.

진로지도 및 기초 직업훈련 프로그램의 경우, 하나원에서 실시했던 진로지도 및 기초 직업훈련 프로그램(전산/운전/요리/봉제 등)에 대한 만족도의 경우 보통 이상의 만족도가 91.2%(196명)인 것으로 나타났었다. 아동/청소년/여성을 위한 특화교육 프로그램의 경우, 아동/청소년/여성을 위한 특화교육 프로그램(학교생활/학습지도/여성상담)에 대한 만족도 보통 이상이 92.8%(192명)이었다. 현장체험의 경우, 문화재답사, 구매체험, 도시생활 체험 등 현장체험에 대한 만족도의 경우 보통 이상이 93.9%(200명)으로(황인찬 외, 2007) 비교적 높은 만족도를 보이는 것으로 나타났었다.

사회적응교육 프로그램에 대한 전반적 만족도 비교의 경우, 하나원에서 실시했던 사회적응 교육 프로그램의 각 요소별 만족도를 전반적 만족도와 함께 상대적으로 비교해 본 결과 정서-심리 상담이 평균(3.81), 문화적 이질감 해소가 평균(3.90), 진로지도 및 직업훈련이 평균(3.91), 특화교육이 평균(3.93), 현장체험이 평균(4.07)으로 전반적 만족도에 비하여 문화재 답사나 구매 또는 도시체험과 같은 현장체험 부문에서 매우 높은 만족도를 보이고 있었으나, 인성/적성 검사 등 정서-심리적 불안정 해소를 위한 상담 프로그램에서 상대적으로 낮은 만족수준을 보이고 있는 것으로 나타났었다.

추가적으로 성별 사회적응교육 프로그램에 대한 전반적인 만족도 차이의 비교 결과, 대부분의 교육프로그램들은 성별 차이를 보이지 않았으나, 문화적 이질감의 해소를 위한 교육프로그램의 경우 남성평균(3.74)보다는 여성평균(3.99)이 더 높은 만족도를 보이는 것으로 나타났다.

그리고 기타 의견 및 개선사항을 살펴보면, 북한 이탈주민들은 하나원의 교육프로그램에 대한 개선 의견 중 교육에 대한 현실화를 요구하고 있으며, 영어, 전산, 운전 교육 등을 요망하고 있다. 또한 노인들에 대한 교육과 함께 납세 의무와 같은 생활경제 교육도 원하고 있으며, 1인 1자격증을 취득할 수 있는 교육프로그램의 개선을 바라고 있다(황인찬 외, 2007).

새터민의 남한사회 유입의 증가는 북한에서의 사회경제적 배경과 탈북 동기 등이 보다 다양화 되었다는 것은 그들의 가치지향 또한 보다 다양화 될 가능성을 시사하며, 그 특성이 다양화하는 것에 대한 대비책이 다각도에서 마련되어야만 하며, 이를 위해서는 남한 국민 한 사람 한사람이 새터민들에 대해 관심을 가져야 한다. 그리고 많은 분야의 연구자들이 그들의 특성에 대해 보다 자세하고 정확하게 알아보기 위해 보다 활발한 연구 활동을 전개할 필요가 있다.

제 2 절 적응유연성

1. 적응유연성의 개념

적응에 관하여 이희승(1994)은 사전적 의미로 ‘개인이 환경에 순응하기에 이르는 과정’, 또는 ‘생물이 환경에 적합하도록 자신의 형태, 습성을 변화시키는 현상’이라 하였고, 윤인진(2000)은 원래 생물생태학에서 사용되던 개념으로 생물유기체가 생존을 위해 주어진 환경 조건에 적합하도록 자신을 변용시켜 나가는 일련의 과정이며, 사회학적인 의미로서의 적응은 한 개인이 사회의 다양한 상황이나 조건과 잘 어울리는 상태 및 과정을 의미한다고 하였다.

적응이란 구체적으로 개인의 내적·심리적 욕구와 외적·사회적 환경과의 사이에 조화를 이루어 일상생활에서 좌절감이나 불안감 없이 만족을 느끼는 상태를 의미한다고 할 수 있으며, 한 개인이 단순히 주어진 환경에 순응하는 것에서 벗어나 보다 능동적으로 행하는 다양한 활동과 환경과의 상호작용까지도 포함하고 있음을 의미한다. 이러한 맥락에서 볼 때 사회적 의미로서의 적응은 한 개인이 그를 둘러싼 환경이나 조건과 조화를 이루기 위한 일련의 과정 또는 상태를 의미한다고 볼 수 있다.

개인은 사회적 환경과 조화를 이룸으로써 욕구좌절이나 불안, 갈등을 합리적으로 해결하고 비로소 일상생활에서 만족을 느끼게 될 것이다. 그러나 적응이 그리 간단하기만 한 과정이 아니어서 개인이 환경과 조화를 이루기까지는 적극적인 노력을 통해

다양한 적응양식을 획득하는 것이 필요하다(백혜정 외, 2006)고 할 수 있다.

윤인진(2000)은 북한이탈자들의 사회적응에 관한 통합모델을 제시하였는데, 그에 따르면 북한이탈 주민들의 남한 사회적응 정도는 물리적(경제적)적응과 정신적(심리적)적응이라는 두 가지 기준에 따라 네 가지 유형으로 나누어 볼 수 있다. 물리적 또는 경제적 적응이란 ‘남한사회에서 독립적인 생활을 하는데 필요한 소득, 기술, 직업 등을 획득하는 것’이고, 정신적 또는 심리적 적응은 ‘남한사회의 정식 구성원으로서 자신이 사회에 귀속되어 있으며 사회로부터 동등한 대우를 받고 있다고 인식하는 것’을 의미한다.

세부적인 네 가지 유형을 자세히 살펴보면, 완전적응(통합)이란 물질적 측면과 정신적 측면에서 모두 적응을 이룬 상태를 말한다. 그러나 이 경우에서 한 가지 측면에만 적응하는 경우 부분적응(고립, 문화적 동화)을 이루거나 두 가지 측면 모두에서 적응이 이루어지지 않은 부적응(주변화)을 이루고 있다.

새터민들을 대상으로 연구한 문헌조사결과로는, 완전적응 유형은 소수에 불과하며 대다수의 새터민들이 부분적응이거나 부적응을 보이고 있다. 부적응 유형에서 정신적 적응과 물질적 적응 모두에서 실패한 경우 일탈을 경험하거나 범죄 행위를 저지르기도 한다. 부분적응의 경우, 물질적 적응에는 성공했으나 정신적 적응에 실패한 고립형 유형은 경제적으로 안정된 직장을 가지고 있거나 일정 수준의 소득이 있는 것과는 독립적으로 정신적인 어려움을 보인다고 하였다. 물질적 적응에는 실패하였으나 정신적 적응에 성공한 문화적 동화유형의 경우 남한사회에 정착함에 더 이상 떠돌지 않아도 된다는 정신적 압박으로부터 자유로우나 경제적으로 힘들어 한다고(윤인진, 2000) 하였다.

적응유연성 개념을 정의하는데 포함되는 관련 개념들의 정의와 측정에 다양한 견해들이 있지만 우선 위험요인과 보호요인의 정의를 살펴보면 위험요인은 바람직하지 않는 결과와 관련된 변인으로 정의되고 어떤 지위나 상태 또는 생활조건이 부적응적 발달 산물의 발생과 통계적으로 관련되어 있다는 증거에 근거하여, 부정적 발달산물을 낳는 개인적 및 환경적 특징들을 위험요인으로 간주한다(Masten, 2001). 보호요인은 취약한 환경에 존재하는 위험요인에 직접 또는는 간접적으로 작용하여 부정적 발달경로로부터 개인을 보호해 주는 개인적, 및 환경적 특징들이다.

위험요인이 없는 상태 또는 위험요인과 반대되는 양상이 곧 보호요인은 아니다. 보호요인은 긍정적인 발달이나 유능성을 적극적으로 증진시키는 기능을 함으로써 위험요인의 영향을 경감시키는 역할을 한다. 따라서 보호요인은 위험요인에 독립적으로

작용하여 적응이나 발달의 결과에 영향을 미치는 보충요인과는 개념으로 구분된다(신현숙, 2003 재인용). 보호요인은 위험요인과 상호작용하여 적응이나 발달의 결과에 영향을 미치는 변인으로서 위험요인이 적응유연성에 미치는 영향을 중재한 것으로 알려져 있다.

적응유연성(resilience)이란 용어는 연구자의 관점에 따라 다양하게 번역되어 사용되고 있고 그 개념에 있어서도 명확한 구분 없이 사용되어 용어의 정의를 내리는 것은 쉽지 않다. Masten 등(1999)은 적응과 발달을 위협하는 심각한 역경이나 위협에도 불구하고 성공적으로 적응하여 유연성을 이루는 것으로 정의하였고, Waite(1998)는 변화나 역경에 쉽게 적응하거나 회복하는 능력, 질병이나 충격, 역경으로부터 빨리 회복되는 힘 혹은 상황에 따라서 알맞게 대처하는 능력이라 보았으며, Gramezy(1993)는 ‘위협적인 환경에 직면했음에도 불구하고 성공적인 적응과정에 있거나, 적응할 능력을 가진 경우, 결과로서 적응적인 삶을 살아가고 있는 것’으로 정의하였다.

이상의 정의를 통해 새터민의 적응유연성은 남한의 이질적인 문화권 내에서 적응해 나가는 구체적인 적응요소나 기제, 외부자원 동원력 등을 포함하여 다차원적인 접근에서 이들의 적응유연성을 정의하였다.

2. 적응유연성의 구성요소

적응유연성의 구성요소로는 강인성, 사회적 지지, 종교성향 요인으로 살펴 볼 수 있다. 새터민들의 한국 사회 적응과정에 대해 기존의 연구들은 이들의 정착 과정이 순조롭지 못하다고 공통적으로 지적하고 있다. 남북한은 단일 민족으로서 역사적, 문화적으로 같은 뿌리를 두고 살아왔으나, 50여 년간 지속된 분단의 비극 때문에 생활 방식이나 생각뿐 만 아니라 사회운영의 메커니즘에 이르기까지 이질화가 심화되어 있다. 대표적인 이질화 문제들을 보면 남북한 이데올로기와 사회체제의 대립, 남북한 체제내의 갈등심화, 남북한의 생활격차, 언어와 문화의 이질화, 남북의 정서적 불신감 등을 들 수 있다(박정아, 2006). 새터민들의 사회적응 요인은 본질적으로 우리 민족이 오랜 동안 단일민족 문화권을 유지해 왔음에도 불구하고 반세기가 넘게 이질화된 남북의 인격체가 갑자기 접촉되는 과정에서 필연적으로 발생할 수밖에 없는 문화충격의 문제로 엮어지는 복합현상으로 압축해 볼 수 있다.

적응유연성의 구성요소로 강인성, 사회적 지지, 종교성향을 살펴보기로 한다.

가. 강인성 요인

강인성 요인은 외향적 성격 특성으로 자원을 동원할 수 있는 능력도 포함하고 있다(김현아, 2006). 극도의 스트레스에 노출되더라도 삶의 의미 있는 목적 추구, 개인이 환경과 스트레스 사건에 영향을 끼칠 수 있다는 믿음, 긍정적이고 부정적인 삶의 경험을 통하여 성장하고 배울 수 있다는 믿음의 3가지 차원으로 구성되어 있고, 스트레스 상황에서도 적응유연하게 대처할 수 있도록 한다(Kobasa, Maddi & Kahn, 1982). 특히 강인한 사람들은 확신감이 있고 적극적인 대처와 사회적 지지 체계를 더 많이 활용하고 있어서 그들이 경험하는 고통을 잘 다룰 수 있다(Florian, Mikulincer & Taunman 1995). 한편, Kobasa 등(1982)에 의하면 극도의 전쟁 외상경험자를 대상으로 한 연구에서 강인성은 스트레스 중재 및 긍정적인 변화와 관련이 있었다. 강인성이 높은 참가자는 SCL-90의 불안, 우울, 신체화, 대인관계 민감성 점수가 낮은 것으로 나타났다. SLC-90에서 낮은 점수를 받은 강인한 사람은 스트레스 상황에서 정서를 더 잘 조절하는 것으로 나타났다.

나. 사회적 지지

사회적 지지는 위협에 대한 강한 조절 요인으로 강조되어 오고 있다. 사회적 지지는 개인의 안녕으로부터 정신장애, 스트레스 사건, 성폭력, 가족해체, 알코올 및 약물 남용, 이혼, 사별, 죽음에 이르기까지 생각할 수 있는 거의 모든 사회문제를 해결하는데 적용되고 있으며 다양한 부분에서 그 효과성이 입증되고 있다(이원숙, 1995). 새터민의 사회적 지지에 대한 대부분의 연구들은 사회적 지지가 남한사회 적응에 있어서 매우 중요한 부분을 차지한다고 강조하고 있다(이태희, 2003; 김형태, 2004).

개인의 스트레스의 대처과정에서 행동적, 사회적 능력은 자신의 꿈 또는 목표를 성취하도록 돕는 행동화 능력이다. 여기에서 사회적 기술, 공감과 대인간 사회기술이 포함된다. 그 밖에 스트레스 대처과정에서 신체적 안녕과 능력이 있는데 여기에는 건강, 건강관리 능력(예, 운동, 식사, 잠)이 포함된다(김택호, 2004).

그리고 이러한 상호작용은 구체적인 대처유형(예, 도움요청을 위한 개인적, 사회적 자원에 대한 인식, 의미추구 능력)뿐 아니라 개인적인 요인(예, 통제소재, 생존자로서의 인지적 귀인방식, 확고한 생존자로서의 정체감)과 회복환경에서의 행동적 활동(예, 적절한 자기노출, 이타주의, 사교적 행동, 다른 생존자와의 동료애 및 결속력)이

적응유연 기능을 촉진한다고 주장하였다. .

다. 종교적 성향

이해리(2007)은 일반 청소년을 대상으로 적응유연성의 구성요인을 자기효능감, 문제해결능력, 감정과 충동조절, 공감과 수용, 낙관주의 목표와 희망, 의미추구, 종교적 영성을 들고 있다. 강한 종교적 신념은 통제감과 삶의 의미, 친밀감, 등을 증진시킨다는 결과도 있다(Tedeschi & Calhoun, 1996). 전우택(2003)의 연구에서도 북한사회에서 종교를 공식적으로 접해 본 적이 없으나 탈북과정, 남한입국 후 부딪히는 여러 가지 문제들을 해결하기 위해 종교성향을 지니게 된다고 하였다. 종교자체에 익숙하지 않고, 예배의식이 북한에서의 생활과 비슷하며 종교가 강조하는 도덕적 내용과는 달리 모순된 행동을 보이거나 가난한 사회적 약자를 홀대하는 모습에서 오는 실망감, 김일성을 연상시킬 정도의 목회자의 독재적 태도, 약속한 내용을 지키지 않는 모습에서 오는 실망감 등의 부정적 경험, 북한사람들의 흑백 논리적 태도는 눈에 보이지 않는 영적 존재에 대한 확신을 지니지 못하게끔 하기도 한다.

김현아(2006)의 연구에서도 새터민의 남한사회에서 적응과정상을 적응유연성으로 설명하였다. 적응유연성의 구성요인으로 개인적인 특성의 강인성, 꿈과 목표, 실존적 영성을 조사하고 개인과 환경간의 상호작용 요인으로 종교성향, 친밀감, 사회적 지지를 살펴보았다.

본 연구에서는 새터민의 적응유연성 요인을 파악하여 새터민의 적응유연성 특성과 개념을 새롭게 정립할 수 있는 계기가 될 뿐 아니라, 새터민이 직장생활을 영위하는데에 필요한 적응유연성의 중요성을 인식시킬 수 있을 것으로 사료된다.

3. 새터민의 적응유연성

적응유연성은 소수의 사람들에게 존재하는 특별한 능력이나 특성이 아니라, 평범한 사람들이 역경을 극복해 나가는 보통의 적응기제(Masten, 2001)로서, 새터민의 적응유연성은 위협과 역경에 처한 새터민들이 적응적 기능의 회복력과 스트레스 이전의 적응 수준에 대한 복귀 능력이라 할 수 있으며, 이를 중심으로 고찰하고자 한다.

새터민들의 한국 사회에서의 적응과정에 대한 기존의 연구들은 이들의 정착과정이

순조롭지 못하다고 공통적으로 지적하고 있다.

남북한 단일민족으로서 역사적, 문화적으로 같은 뿌리를 두고 살아왔으나, 50여 년 간 지속된 분단의 비극 때문에 생활방식이나 생각뿐만 아니라 사회운영의 메커니즘에 이르기까지 이질화가 심화되어 있으며, 여성이 남성보다, 연령이 어릴수록 적응유연성 정도가 높고, 교육정도에 따라 취업확률도 달라지고 대학이상의 교육을 받은 자가 취업 확률이 높아 경제적으로 안정되어 있으며, 그로 인한 적응유연성이 높게 나타났다(손문경, 2002)고 하였다. 또한 불안정한 적응유연성을 발달과정상 단일 시점에서 확인하는 것은 적응유연성 현상에 대한 올바른 이해를 방해한다고 주장(Tolan, 1996)하였다.

이들 적응 촉진 요인을 파악하기 위한 선행연구 중에는 새터민의 부적응 요인과 적응 요인을 종합적으로 살펴 본 연구들이 있다. 이 중 박종철, 김영윤과 이우영(1996)은 주위의 무관심과 냉대, 가족에 대한 죄책감, 갑작스러운 탈북이라는 삶의 변화를 부적응 요인으로 보았으며 남한 생활에서 가장 중요한 적응요인은 경제적 기반과 함께 인간관계 형성이라고 하였다. 박미석과 이종남(1999)은 탈북자 가족의 성공적인 적응을 위한 대표적인 조건으로 적극적이고 사교적인 성격과 높은 자아 존중감, 탈북자 자신이 보유한 자원 등으로 보아 새터민의 긍정적인 적응유연성 부분이라 할 수 있다.

또한 북한이탈주민후원회와 국가정보원이 운영하는 사이트에서 나온 새터민 수기 중 40편을 대상으로 강점요인, 약점요인, 기회요인, 위협요인으로 새터민에 대한 SWOT(strength, weakness, opportunity, threat)분석을 하였는데(김성운, 2005), 그 결과 새터민의 강점요인으로는 고난극복, 자립, 자활의지, 새로운 아이디어, 면학, 직업교육, 필승적 각오, 기회요인으로는 자아실현, 정부지원, 교육기회 부여, 문호개방, 적성과 개성실현, 자영업, 종교자유, 약점요인으로는 가치관의 차이, 의식구조의 차이, 취업능력의 결여, 사회적 편견, 문화지체를 들고 있으며 위협요인으로는 자립자활 의지의 약화, 정서 심리적 불안상태, 가족해체, 남한주민과의 갈등, 새로운 환경 이질감, 과잉 교육지원이라고 보았다.

이종아(2005)는 사회적 지지가 높을수록 사회적응력 정도가 높은 것으로 나타났다고 하였으며, 이소래(1997)는 문화적응 스트레스가 가장 큰 영향력을 갖는 요인으로 사회적 지지를 제시하면서, 새터민들에게 사회적 지지를 개발하고 연계망을 구축하는 것이 중요하다고 지적하였다. 이태희(2003)도 사회적 지지는 문화적응 스트레스일 경우에만 완충역할을 한다고 보고했다. 즉, 문화적응 스트레스를 적게 경험할 때 외부에서 주어지는 사회적 지지가 새터민의 한국사회 적응에 영향을 미친다고 보았다.

본 연구에서 사용된 척도는 김현아(2006)의 연구에서와 같이 새터민의 남한사회에서 적응과정상을 적응유연성으로 설명하려 하였고, 적응유연성의 구성요인으로 개인 내적 특성, 개인/환경간의 상호작용, 환경적 보호 및 위험요인 등을 포함시켜 살펴본 후 척도개발 단계에서 많은 구성요인들이 제외되었음을 발견할 수 있다.

지금까지 적응유연성에 대해 꾸준한 연구가 이루어지고 있으나 새터민에 관한 연구는 찾아보기 힘들다. 특히 새터민의 경우 남한의 새로운 문화를 수용하고 받아들이는 기간, 스트레스 대처과정 및 주위의 환경요소가 적응에 중요한 요인으로 작용하고 있으며, 적응유연성의 결과 또한 남한의 문화적 기준에 따라 변화될 수 있는 특성을 포함하고 있기 때문에 통합적 모델에서의 적응유연성 개념을 도입하는 것이 마땅하다.

적응유연성의 긍정적 결과로 PTSD 및 정신병리의 부재, 성인 대상의 발달과업인 규범준수와 취업유지, 부가요인으로서 삶의 질, 경제적, 신체적 만족도를 포함시키고, 개인과 환경, 그리고 상호작용을 살펴보는 것이 새터민의 적응유연성을 잘 설명할 수 있을 것이 적응유연성을 잘 설명할 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구에서는 새터민의 적응유연성 특성과 개념을 새롭게 정립할 수 있는 계기가 될 뿐 아니라, 새터민이 직장생활을 영위하는 데에 필요한 적응유연성의 중요성을 인식시킬 수 있을 것으로 사료된다.

제 3 절 직업의식

1. 직업의식의 개념

현대 산업사회에서 각 개인의 생활은 직업을 중심으로 이루어진다고 할 수 있으며, 직업은 직무를 행하는 관직의 뜻이기도 하고 직분을 맡아 행한다는 개인의 사회적 역할을 의미하기도 한다. 또한 사회적 실무로서 개인이 맡아 행해야 한다는 직무성과 생계유지의 과업을 위해 수행해야 하는 노동행위의 이중적 의미를 가지고 있다(홍기형, 이승우, 1978).

이처럼 직업의 의미를 두 가지로 나누는 개념 외에도 신규호(1981)는 직업에 대한 의미를 그 이상의 측면으로 제시한 바 있다. 즉, 직업은 인간의 생존에 필수 불가결한

구체적이고 실증적인 능력으로서, 인간 상호관계를 원만하고 조화 있게 맺어주는 사회적 연대 기능을 갖는다고 하였으며, 오세평(1980)은 직업이 개성과 재능을 발휘하고 인간의 자연욕구를 충족하기 위해서 사회적 연대의 책임을 수행하고 사회에 봉사하며 공헌하기 위한 필수적인 수단이라고 하였다.

한편, 인간과 직업과의 관계를 경제적 측면과 사회적인 측면으로 볼 때, 직업은 인간이 자기 생계를 유지하기 위해 의, 식, 주의 해결이 필요한 경제적인 측면과, 직업을 근거로 하여 사회적인 역할을 하며 사회의 일원으로서 사명을 갖는 사회적인 측면으로 볼 수 있는데(홍기형, 이승우, 1978), 그러므로 인간은 직업을 통하여 사회와 구체적 연관을 가지며, 사회의 발전과 번영을 위한 일을 맡아 그것을 훌륭하게 수행함으로써 사회를 위한 공헌뿐만 아니라 자신의 능력을 발휘할 수 있으며 자아를 실현하는 결과를 가져 올 수 있다고 할 수 있다.

강일규(2000)의 연구에서는 직업이 사회적 책무성, 직무성 및 노동행위의 성격을 갖고 있다고 하였다. 즉, 오늘날과 같은 정보화 사회에서는 직업의 분화와 통합이 급변하고 있으며, 이런 상황에 대처하여 개인의 생존과 발전 및 국가와 사회의 경쟁력 확보를 위해서 각 개인은 역할을 분담하게 되는데, 이런 사회적 역할의 분담을 직업이라고 보았다.

전통농경 사회에서는 가족 단위의 농사나 수공을 통한 생산을 중심으로 생활이 영위되었으므로 특정한 직업의 의미는 희박했다고 할 수 있다. 그러나 산업화 과정을 거치며 산업사회로의 체계가 갖춰진 오늘날에는, 대다수의 개인은 성장기나 교육기 이후에는 직업을 통해 사회적 존재로서의 자신의 삶을 영위해 나가게 된다. 이 점에서 직업은 개인의 삶을 사회적으로 규정하고 특징짓는 가장 중요한 요소라고 할 수 있으며, 직업세계는 개인의 사회적 삶이 이루어지는 가장 중요한 환경이라고 할 수 있다(정철영, 1999).

이상의 선행연구에서 볼 때 직업은 단순히 생계와 생활을 위한 연속적인 일의 개념에서 머물지 않으며, 개인과 사회와 국가에 대한 소명이자 역할로 포괄적 개념을 가지고 있음을 알 수 있다. 따라서 지금까지의 이론고찰을 바탕으로 본 연구에서 직업의 개념은 개인의 생계와 생활 및 발전을 위하고 사회와 국가의 경쟁력을 확보하고 높이기 위한 사회적 역할로 정의한다.

의식은 인간의 정신세계에서 일어나는 현상으로, 우리나라에서 의식구조라는 말을 많이 쓰고 있으나 이 말의 뜻을 정확하게 정의하고 쓰는 경우는 드물며, 이 말이 쓰이는 바를 검토해 보면 신념체계와 가치체계를 포함한 인간의 인지적 구조를 총괄적

으로 지칭하는 개념이라 하였다(전병재, 1973; 김원형, 남승규와 이재창, 2003).

직업의식의 개념은 학자에 따라 다르게 정의되고 있는데, 네 가지 정도로 구분하여 그 내용을 제시하면, 첫 번째는 직업에 대한 개인의 태도를 직업의식으로 보는 관점이다(이정근, 1984).

특정 직무 내지, 직업이 아닌 일반화된 개념으로서의 보편적인 직업에 대한 개인의 태도로 정의하고 있다. 이들은 직업가치의 발달이 가족, 학교, 직업 환경뿐 아니라 사회 매체와의 상호작용을 통해서 이루어진다고 보았다. 두 번째는, 직업의식을 사회 계층과의 연관성을 중심으로 개인의 정의적 지향과 동일한 정도의 만족을 주는 사회적 환경과 계층 간의 중개역할을 하는 일련의 개념으로 정의하는 것이다. 세 번째는, 이상의 개념들에 비해 보다 구체화된 개념으로 직업에 있어서 어떤 보상을 중요시하는가를 중심으로 하여 직업의식을 정의하였다.

즉, 현재나 미래의 직업과 관련하여 여러 가지 특성 및 보상 가운데 무엇을 중요하게 생각하는 가를 나타내는 직업의식의 개념을 정의하는 것이다. 네 번째는, 현재와 미래에 대하여 종사하려는 직업에 어떤 가치를 부여하는 것으로 직업가치관을 정의하는 것이다(김충기, 1999). 직업의식은 개인이나 사회가 직업에 대하여 가지고 있는 인식이나 태도를 말하는 것으로 직업관과 그 의미를 같이한다(송병국, 1999).

이상과 같이 직업가치에 대한 개념 정의를 통해 직업 가치는 직업과 관련한 전반적인 태도로 정의 될 수 있다. 보다 구체적으로는 직업을 어떻게 보느냐하는 직업에 대한 관점, 희망 종사 직업에 대한 가치 부여, 직업선택에 있어 바람직한가의 여부를 판단하는 행동기준 및 개념규정, 직업선택과 직장 생활에서의 동기 요인, 직장에서의 만족을 결정하는 보상 수단의 종류에 대한 중요도의 판단 기준 등으로 정리될 수 있다.

2. 직업의식의 구성요소

직업의식과 관련된 문헌에서 직업특성의 중요도 인식은 특정한 개념과 배타적으로 연결되기 보다는 직업가치, 직업목표, 직업성과, 직업기대 등 다양한 개념들과 관련되어 논의되었다. 직업의식은 주어진 시점에서 이루어진 특수한 일에 대하여 가치, 태도, 의견 등을 어떻게 조직하는 가로서 관찰될 수 있다. 그러나 직업의 측면에서 보면, 독특한 문화를 형성하고 유래되어지는 사상에 의해 형성된 관습이 있다.

관습은 인간의 경험과 역사의 산물로서 정립된 행동과 신념이며, 개인이나 사회의 빈번하게 반복되는 행동적 형태이다. 이와 같이 직업의식은 개인의 직업에 대한 태

도, 직업에 대한 의견, 직업에 대한 가치를 포함하고 있으며, 유래되어지는 사상에 의해 형성된 직업에 대한 관습을 모두 포함한다.

즉 습관은 태도와 쉽게 구별되며 이는 빈번하게 반복되는 행동패턴인 반면, 태도는 행동패턴이 아니라고 설명할 수 있다. 이에 따라 직업의식의 개념은 주어진 시점에서의 일에 대하여 지각, 사고, 느낌을 통해 정확한 표상의 신념체계를 갖고 가치를 형성하는 한편, 다양한 신념체계에 의하여 행동적인 표상인 태도를 가지며, 태도, 가치, 신념 등에 의해 복합적으로 표상하여 언어적으로 의견을 표현하고, 일에 대하여 빈번히 반복되는 행동인 습관을 갖는 것이라고 정의할 수 있다(김병숙, 1987). 직업의식의 영역을 가치, 태도, 관습, 의견으로 설정하여 살펴보면 다음과 같다.

가. 가치

가치는 바람직한 기초적인 신념으로서 바람직한 한 가지 신념으로서의 체계를 갖고 있는 것으로 정의할 수 있다. 직업가치는 인간의 가치를 구성하는 하위개념적인 특성을 지니고 있으므로 그 상위개념에 해당하는 인간의 보편적 가치에 관한 이론과 밀접한 관련을 갖는 만큼 우선 가치의 개념에 대해서 살펴보도록 한다.

가치와 가치관은 학자에 따라 여러 가지 의미로 사용되며, 그 속성이 다양하고 적용범위가 넓어 다양하게 정의되고 분류된다. 즉, 가치 또는 가치관 그 자체가 무엇이냐에 대한 정의에서부터 시작하여, 양자의 구별은 쉽지 않아 학자들 간에는 양자를 혼용하여 사용하고 있다.

우선 가치와 가치관의 개념을 구분하여 제시하는 연구들을 살펴보면, 가치에 비해 가치관이 광의적 개념임을 알 수 있다. 보다 구체적으로 보면, 크게 두 가지 경우로 나누어 양자의 차이를 제시할 수 있다. 첫 번째는 그 적용 범위와 관련한 것으로 가치가 개인과 연결되는 반면, 가치관은 하나의 집단이 공유하거나 적어도 가장 유력하게 유지하는 가치라고 규정할 수 있다. 두 번째는, 가치와 가치관이 내포하는 의미의 범위에 의한 차이를 들 수 있다. 여기에서 가치와 가치관 모두는 인간의 사고와 행위에 영향을 미치는 바람직한 것으로서의 개념에는 일치를 보인다.

직업의식의 유형은 학자들 간에 논의되는 관점과 연구의 목적 등에 따라 다양한 유형으로 분류되며, 차이를 보여 왔는데 직업선택에 있어 어떠한 가치가 행동 기준으로써 중시되는가를 기준으로 직업가치의 유형들이 구분되고 있다.

직업의식 유형 분류 방법은 직업가치의 하위영역을 내재적 직업가치와 외재적 직

업가치로 나누고 내재적 직업가치와 외재적 직업가치는 각각에 또 다시 세분화된 하위영역으로(Parker, 1971; 김병숙, 1987) 구분하였다.

직업가치를 연구한 박정란(2006)에 의하면, 직업사회학, 산업심리학 분야에서 대체로 통용되고 있는 일과 관련하여 여러 가지 특성이나 보상의 종류에 따라서 내재적 직업가치관(intrinsic work values)과 외재적 직업가치관(extrinsic work values)등으로 나누었다.

내재적 직업가치(intrinsic work values)는 새터민들이 선호 종사 직업에 있어 일 자체에 의미를 부여하는 가치와 관련된 것이며, 외재적 직업가치(extrinsic work values)는 물질적 보상이나 명예 등 일을 통해서 얻게 되는 보상에 중요한 가치를 두는 가치 지향을 의미하는데 내재적 직업가치관은 직업에 있어 일과 관련된 것들을 얼마나 중요하게 생각하는가를 나타내는 것으로 그 내용으로는 일이 얼마나 흥미 있는가, 일을 하는데 있어서 어느 정도의 자율성을 가지는가 등을 말한다.

외재적 직업가치관은 임금, 후생복지, 직업 안정 등과 같은 일에 따르는 물질적 보상이나 조건을 얼마나 중요하게 생각하는가를 나타내는 것이다. 다른 연구들에서 내재적 직업가치관과 외재적 직업가치관을 영합(zero-sum)관계로 보아 직업에 있어서 물질적 보상을 중요하게 생각하는 사람은 일 자체의 내용을 덜 중요하게 생각한다는 경향과 달리 직업에 있어서 물질적 보상을 중요하게 생각하는 사람도 일 자체의 내용을 중요하게 생각할 수 있다고 본다.

나. 태도

태도는 의식에서 다루어지는 인지적, 감정적, 행동적 요소를 갖고 있으며, 경험을 통하여 조직되고, 지속성이 있으며, 개인이 선호하는 방향으로 느낌이나 사고하는 방법이며, 감정적으로 조직된 신념으로서 행동적 표현이라로 설명할 수 있다. 직업의식은 개인이나 사회가 직업에 대하여 가지고 있는 인식이나 태도를 말한 것으로 직업관과 그 의미를 같이한다(송병국, 1999).

직업의식에서 태도는 하위영역을 일 지향, 여가 지향, 사회활동 지향, 가정 지향으로 나눌 수 있는데, 일 지향은 의욕과 즐거움을 일속에서 찾으며 업무와 관계된 일을 위하여 시간, 경비, 노력을 아끼지 않는 경향성이고, 여가 지향은 일보다 자신의 여가

와 자유 시간에 더 비중을 두는 경향성이다. 사회활동 지향은 사회활동과 관련된 일을 더 좋아하며 사회적 단체나 조직에 참여하는 것을 즐기는 경향성이며, 가정지향은 가정생활을 가장 중요시하며 가족중심의 활동을 위하여 시간, 경비, 노력을 아끼지 않는 경향성이다(김병숙, 1987; 박정란, 2006).

직업에 대한 태도, 의견 그리고 관습은 김병숙(1987)에 의한 하위영역에 박정란(2006)이 새터민을 대상으로 추가적으로 제안했던 하위영역을 사용하였다. 직업태도에 대한 하위영역은 기존연구에서 일 지향, 경제지향, 업무지향, 지위지향적, 자아실현지향성, 여가·자유지향, 사회활동지향, 생활현장지향, 가정지향적 내용을 포함하고 있다.

직업의견에 대한 하위영역은 기존연구에서 전통적, 비전통적인 형태로 제안되었다. 직업보다 결혼을 더 중시하는 결혼지향, 위기에 대하여 회피하려는 경향, 생애주기를 단기 안목으로 보는 것, 보다 좋은 직무가 있다면 전직하려는 경향 등을 비전통적이라 하였다.

다. 관습

관습은 빈번하게 반복되는 행동적 형태로서 개인이나 사회적 습관을 의미하거나, 어떤 사회에서 오랫동안 지켜 내려와 그 사회 성원들이 널리 인정하는 질서나 풍습을 의미한다(국어사전). 이와 같은 전통을 가지고 있는 남한에서 새터민의 직업에 대한 관습영역은 인문숭상주의, 지위 지향적, 평준화 지향적, 가족지향성, 형식지향성, 결과 지향성 등을 들 수 있다. 직업관습에 대한 하위영역은 지위지향, 연고주의, 인문숭상, 기회주의, 직무몰입, 소명의식, 남성우월, 연공서열, 권위주의 등으로 제시할 수 있다.

직업관습 하위영역에서 지위지향은 직장생활이나 사회생활에서 반드시 어떤 지위, 자리를 추구하는 출세주의적인 성향이고, 연고주의는 학연이나 지연과 같은 사회적 인연을 우선적으로 고려하는 성향이다. 인문숭상은 사무직, 전문직 등 화이트칼라와 관련된 직종을 선호하는 성향이며, 인내주의는 현재 상황을 견디고 참아내어 나중에 더 나은 결과를 기대하는 경향이다.

직무몰입은 삶의 의미를 직업에서 찾고 일을 통하여 자신에 대해 충실 하는 경향이고, 소명의식은 부모의 직업을 계승하거나 하늘이 정해준 운명으로 받아들이는 경향

이다. 남성우월은 직업에서의 남존여비사상이 짙은 경향이며, 연공서열은 연공에 따라 근로조건을 우선순위를 정하는 경향이다. 또한 권위주의는 자신의 능력에 의하지 않고 지위를 이용하여 문제를 해결하려는 경향이다(김병숙, 1987; 박정란, 2006).

라. 의견

의견은 신념, 태도, 가치에 의하여 복합적인 신념을 표상화한 언어적 표현이며, 어떤 대상에 대하여 가지는 생각으로 정의될 수 있으며, 새터민이 직업에 대하여 갖는 생각을 말한다.

직업의식에서 의견에 대한 하위영역은 전통적 영역과 비전통적 영역으로 나눈다. 전통적 영역은 결혼지향적, 위기회피적, 단기안목적, 평생 고용지향적으로 나누고, 비전통적 영역은 진로지향적, 위기관리적, 장기안목적, 전직의도적으로 나눈다. 결혼지향적은 직업보다 결혼을 더 중시하는 경향이고, 위기회피적은 배치, 전환, 정리해고, 스트레스 등의 위기를 되도록 회피하려는 소극적인 대처경향이며, 단기안목적은 자신이 생애주기를 짧은 시각으로 보는 경향이다. 또한 평생고용지향적은 평생동안 한 직장에 머무르려고 하는 경향을 말한다.

진로지향적은 결혼보다 진로나 직업을 더 중시하는 경향이며, 위기관리적은 배치, 전환, 정리해고, 스트레스 등의 위기를 관리하여 적극적으로 극복하려는 경향이고, 장기안목적은 자신의 생애주기를 긴 시각으로 보는 경향을 말한다. 또한 전직의도적은 보다 좋은 직위가 있다면 전직하려는 경향을 말한다(김병숙, 1987; 박정란, 2006). 그래서 새터민은 직업의식에 대한 의견은 남한사회에서 직업에의 헌신과 몰입에 대해서 어떤 생각을 갖느냐는 것을 아는 것은 매우 중요한 의미를 갖는다고 볼 수 있다.

이상에서 직업의식에 있어서 관습, 태도, 가치, 의견 등에 대하여 살펴볼 때 이러한 직업의식이 자기효능감과, 직무만족도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 그래서 본 연구에서는 새터민의 직업의식의 정도가 자기효능감과 직무만족에 어떠한 영향을 미치는 지를 살펴보고자 한다.

3. 새터민의 직업의식

직업의식과 관련된 문헌에서 직업특성의 중요도 인식은 특정한 개념과 배타적으로 연결되기 보다는 직업가치, 직업목표, 직업성과, 직업기대 등 다양한 개념들과 관련되어 논의 되었다. 직업의식의 중요한 요소 중의 하나인 직업가치는 인간의 사고와 행동에 영향을 미치는 중요한 변수가 됨을 볼 수 있는데, 우선 북한에서는 어떠한 가치관이 형성되었으며, 그러한 가치관이 북한에서의 직업 배치과정과 그 이후 직장생활에서의 만족과 남한 입국 이후에 새터민이 직업 선택에 있어 개인의 직업의식이나 가치 기준들은 어떠한 영향을 미치는지 생각해 볼 수 있다.

본 연구는 직업의 특성의 중요도에 대한 인식을 직업가치의 한 영역으로서 행위자들이 호감을 가지고 있는 이상과 기대감을 보여줌과 동시에 실제 직업생활을 통하여 경험적으로 체득한 판단을 반영하는 것으로 해석한다. 취업자나 취업의 경험이 있는 미취업자들에게 있어서 직업 특성의 중요성에 대한 인식은 직업생활에 대한 기대감이자 직업생활의 경험적 학습 결과라고 할 수 있다.

새터민의 남한 사회적응 문제는 핵심적 부분이고, 가장 절실한 필요이며, 남북한 통일과정에서 대두될 사회경제적 통합 문제의 중요한 부분이 직업이라는 지적이며, 새터민 연구에 있어 주요 연구과제인 직업을 주체적인 의식을 가지고 잘 유지하려면 무엇보다 지니고 있는 직업의식이 중요하다(윤인진, 1999; 전우택, 윤덕룡, 2004; 이금순 외, 2003; 선한승 외, 2005)고 볼 수 있다.

그 간 북한 주민과 새터민들의 직업의식과 관련된 연구내용을 살펴보면, 직업의식의 직업가치 중 가치관 영역과 북한의 노동정책 및 직업구조, 기술적 노동인력 연구의 일부분으로 다루어지면서 새터민과 관련된 직업의식은 종합적으로 체계화되지 못했다는 점을 발견할 수 있다(박정란, 2006). 새터민의 직업가치에 대한 구체적인 주요 연구 내용으로는 북한의 경제위기 이후 확산되기 시작한 물질주의, 소유주의, 개인주의 등(서재진, 2003)과 관련되며, 선호직업 및 직업의식과 관련하여서는 정신노동이 선호되고, 3D업종과 육체적 노동 기피현상이 나타난다(서재진, 2003; 김귀옥, 2000; 김동규, 2001).

적성과 흥미보다는 물질주의, 소유주의, 개인주의와 사무직 선호 등 이러한 새터민의 직업의식 특성은 직장에서 부적응의 원인으로 적성에 맞지 않는 업무 내용이 지적되고 있다(이금순 외, 2003; 선한승 외, 2005)는 것이다. 더욱이 새터민들의 입국이 늘어나면서 북한에서의 사회경제적 배경과 탈북 동기 등이 보다 다양화되었다는 것은

그들의 가치지향의 직업의식 또한 보다 다양화 될 가능성을 시사하며 그에 대한 탐색도 필요하리라 사료된다.

Beynon과 Blackburn(1972)은 결혼을 하고 부양가족이 많을수록 직업선택에 있어서 경제적 조건이나 보상을 더 중시하는 직업의식을 가지는 경향이 있다고 주장한다. 또한 개인의 가치에 따라 직장 내에서의 보상에 대한 만족도가 다르며, 그것은 나아가 직업만족도에 영향을 미친다고 보았다. 따라서 개인의 가치에 부합한 직업선택이 이루어 질 때 직업에 대한 만족이 높아진다는 것이다(Caston & Braitto, 1985).

즉, 개인이 가지고 있는 가치, 꿈과 목표는 그의 현재 활동들을 미래와 연관시켜 조정할 수 있도록 해주므로 효과적인 직업 선택은 반드시 개인의 가치 및 목표에 근거해야 한다고 하였다. 그러나 자신에 가치나 목표에 반대가 된다면 잘 맞지 않으면 그 직업에 대하여 불만을 느끼게 되고 그로 인해 무의미하고 비생산적인 삶을 살아갈 수 있는 것이다.

현재 새터민들이 남한 사회에서 직업을 구하는 일이 쉽게 이루어지지 않을 것이라는 점은 누구나 쉽게 상상할 수 있다. 더군다나 요즘과 같이 대학을 졸업한 청년들도 마음에 드는 일자리를 찾기가 어려울 때, 우리 사회와는 다른 교육 체계와 사회화 과정 속에서 성장하고 생활한 새터민을 원하는 일터는 정말 드물다. 새터민들의 구직에는 신변보호 담당관인 경찰이나 남한 거주 가족, 이미 정착한 친분 있는 새터민, 종교 기관 등과 같은 인적 네트워크와 이들이 가지고 있는 직업능력 등이 중요하게 작용한다고 할 수 있다(조정아, 정진경, 2007).

새터민의 실업률은 전체 실업률에 비하여 높고, 고용형태의 안정성은 낮다. 이들은 자신들이 가지고 있는 직업의식과 직업능력이 한국 사회에서 인정받지 못하고 있다고 인식한다. 단순노무직이나 일용직 노동시장에서도 새터민이라는 신분은 중국교포들보다도 더 열악한 조건이 된다. 취업의 문은 고령자에게는 더욱 좁다. 40, 50, 60대에 입국한 새터민들은 새로운 직업을 선택할 수 있는 것은 저 임금의 단순 아르바이트직인데, 이마저도 이들에게는 쉽지 않다(이금순 외, 2003).

남한에 거주하고 있는 새터민 중 소수만이 원활히 직업생활을 영위하고 있고, 다수의 새터민들은 현재의 직장에 만족하지 못하고 이직률이 매우 높은 것으로 나타났다(윤인진, 2000; 이성재, 2003, 민성길, 2002)는 연구결과에서도 새터민은 자신들의 삶의 질이 북한 생활 당시보다는 높아졌다고 느끼면서도 상대적 빈곤감과 불안감이 커지는 등 경제적, 정서적 측면에서는 만족도가 오히려 떨어졌다고 평가했다.

이상과 같이 본 연구에서는 구조적 제약 속에서도 지향할 수 있는 새터민들의 직업

의식을 확인하여 직장문화를 이해하고 만족할 수 있는 준비와 노력이 필요할 것으로 사료된다.

제 4 절 자기효능감

1. 자기효능감의 개념

Bandura(1977)는 자기효능감은 개인이 어떤 행동이나 활동을 성공적으로 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념이라고 하여, 주어진 과제를 달성하는데 필요한 행위 과정을 조직하고 실행할 수 있는 가능성에 대한 신념으로, 애매하고 예측할 수 없으며, 어느 정도 긴장되는 요소들이 포함되어 있는 특수한 상황에서 어떤 결과를 성취하기 위해서 요구되는 행동을 자신이 얼마만큼 잘 해낼 수 있느냐 할 수 없느냐 하는 자신의 능력에 대한 개인적 판단이라고 했다.

Bandura(1997)는 자기효능기대가 자기효능감을 의미한다고 보는데 이 자기효능감이 결과기대보다 동기와 더 밀접하게 관련되었다고 한다. 왜냐하면, 개인이 어떤 행동을 하는 과정에서 그것이 어떤 결과에 이르게 할 것인지 알지라도, 자신이 그런 행동을 성공적으로 수행할 수 없다고 확신하게 되면 결과기대는 행동 동기에 영향을 주지 않기 때문이다. 즉 자기효능감이 동기와 관련되어 성취의 결과에 영향을 준다는 것이다. 여기서 결과기대는 행동의 결과에 대한 개인의 신념으로 주어진 행동이 어떤 확실한 결과를 유출할 것이라는 개인의 추측을 의미하는 반면에, 효능기대는 결과를 얻는데 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있는가에 대한 신념을 의미하고 결과를 생성해 내는데 요구되는 행동을 자신이 성공적으로 해낼 수 있는지에 대한 확신감을 의미한다고 한다.

개인 내적으로 지각된 자기효능감은 학습 행동과 사고 유형, 정서, 환경의 선택 등에도 영향을 주고받는다. 그러나 자기효능감은 개인의 상황과 독립적인 성향처럼 작용하지는 않는다. 성취상황은 많은 예기치 않은 장애와 관련이 되는데, 어떤 상황이나 개인에게 똑같지는 않다. 즉, 똑같은 수행이라도 다른 사람에게는 자기효능감의 수준(magnitude or level), 강도(strength), 일반화(generality)의 정도에 따라서 다른 의미를 준다(Bandura, 1997).

자기효능감의 수준은 개인이 성공적으로 수행할 것이라고 믿는 과제곤란도의 위계

적 순서(단순한 과제에서 가장 어려운 수행까지)의 정도이다. 과제나 상황을 얼마나 어렵게 보느냐의 관련된 차원으로, 과제가 쉬우면 자기효능감의 수준이 높아져서 높은 성취기대를 보인다.

자기효능감은 어떤 과제를 수행하기 위해 필요한 동기, 인지적 원천적 행동의 방향을 이끌 수 있는 개인의 능력으로 설명하는데 Eden과 Aviran(1993)은 성공에 필요한 신체적, 지적, 감성적 원천을 움직이게 하는 개인의 능력에 대한 믿음이라고 하였다(김선혜, 1998). 또한, 전우택 등(2003)은 자기효능감을 주어진 상황을 잘 이겨내기 위해 필요한 모티베이션(motivation), 인지자원 및 행동 과정을 최고로 높일 능력이 자신에게 있다는 믿음으로 보다 폭 넓은 개념으로 발전되었으며, 자기효능감은 행동 선택, 노력의 양, 과제 수행 지속력, 사고 형태와 정서적 반응에 골고루 영향을 미친다고 설명하고 있다.

자기효능감이 높은 사람은 일의수행 능력이 높은 것을 선택하는 경우가 많았으며, 그 과제에 대한 수행의 지속력도 높다는 자기효능감에 대한 여러 선행 연구들을 살펴보면, 차정은(1997)은 자신감이란 자신의 가치와 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념의 정도라고 할 수 있다. 그러나 자기효능감을 구성하는 요소로써 자신감은 자신의 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념의 정도라고 축소하여 의미를 적용할 수 있을 것이다.

2. 자기효능감의 영향요인

자기효능감이란 개인이 어떠한 과제를 달성하기 위해 자기조절 과정을 잘 사용할 수 있는가에 대한 효능기대라고 할 수 있다. 자기조절 과정은 자기관찰, 자기판단, 자기반응의 동기 과정을 잘 사용할 수 있는가에 대한 효능기대라고 할 수 있다(Bandura, 1986; 차정은, 1997; 김선혜, 1998).

자기조절체계는 인간행동의 기본이 된다. 인간은 자신의 행동을 관찰하고 자신의 목표인 기준에 비추어 자신의 수행을 판단하고, 긍정적이라면 새로운 목표를 설정하고 부정적이라면 자신의 목표를 이루기 위해 부가적인 행동을 하는 반응을 보이게 된다.

김아영(1996)은 대학생들이 학습에 대한 자기효능감을 구성해가는 과정에서 그 구성요소를 사회적 상황, 인지적인 조작, 기계적인 기술로 분류했다. 이것은 자기효능감의 개념으로 자기 관찰, 판단, 반응 과정을 통해 나타난다고 하였다(차정은, 1997).

자기효능감 수준은 행동 상황의 선택에 영향을 미친다. 자기효능감이 높은 개인은

도전적이고 구체적인 목표를 선택한다(Latham & Locke, 1991; Bandura, 1997). 반면에 자기효능감이 낮은 개인은 자신의 능력을 뛰어넘는 위협적인 상황을 두려워하고 피하려 한다. 오로지 자신이 통제할 수 있다고 생각되는 상황만을 선택하고 행동한다(김아영, 1996).

실제경험(actual experiences)은 과거의 성공과 실패가 중요한 근원이며 전형적으로 성공은 자기효능감에 대한 평가를 높이고 실패는 그것을 더 낮춘다고 한다. 성공은 개인 효능감에 대한 강한 신념을 형성한다. 실패는 자기효능감을 약화시킨다. 자기효능감 판단은 이전의 신념, 기대, 과제의 난이도, 노력의 양, 외부의 도움 정도, 그리고 다른 요소 등에 의해서 영향을 받는 추론과 관련되어 있다(Bandura, 1986). 대리경험은 효능감에 대한 자기지각에 영향을 미친다고 하였다. 학습자들은 과제의 형태에 따른 수행할 활동의 적합성에 대한 독립적이고 객관적인 자료를 산출할 절대적인 척도가 없다. 이러한 경우에 다른 사람의 성취와 관련해서 자기의 능력을 평가해야 한다.

언어적 설득은 정도가 약해, 언어적 설득만으로는 효능감을 계속해서 증가시키기는 어렵지만, 자기효능감 판단에 영향을 준다. 어려움이 발생했을 때 주어진 과제를 숙달할 능력을 자기가 가지고 있다고 언어적으로 설득된 사람들은 자기 의심에 봉착하여 개인적으로 결여되어 있다는 생각 속에서 사는 사람들 보다 좀 더 많은 노력을 유지한다. 효능감에 대한 설득력 있는 지원이 사람들로 하여금 성공에 필요한 노력을 충분히 하게하고, 그러한 자기 확신적인 신념은 기술과 자기효능감의 발달을 촉진시킨다.

생리적 각성도 역시 자기효능감 판단에 영향을 미친다. 과거의 높은 불안 상태가 학습자의 수행에 부정적인 영향을 주었다면 학습자는 수행 능력에 대한 확신을 잃게 될 것이다. 그러나 다른 양식의 영향에서처럼 생리적 상태나 작용에 의해 전달된 정보 그 자체가 개인 효능감을 진단하는 것은 아니다. 생리적 각성에 의한 정보는 인지적 과정을 통해 자기효능감에 영향을 미친다(Bandura, 1986; 박윤자, 2003).

Matsui(1990)는 고교생을 대상으로 직업에 대한 태도와 진로 자기효능감과의 관계를 연구한 결과 여학생이 남학생보다 직업에 대해 낮은 진로 자기 효능감을 가지고 있는 것으로 보고하고 있다. Matsui(1990)의 일본 대학생들을 대상으로 한 연구에서도 진로 자기효능감 검사를 실시한 결과 남성 중심 직업에서 여성의 진로 자기효능감이 남성에 비해서 낮다는 연구결과를 보고하고 있다.

자기효능감은 인지적 효과들의 여러 가지 형태로서 나타나는데, 자기효능감이 강하면 강할수록 더 높은 목표와 노력을 뚜렷하게 설정하여 투자하고, 선택한 행동은

오랫동안 지속시키며 다른 행동에도 전이되어 새롭고 힘든 과제에서도 노력을 더 많이 투여하게 된다(Bandura, 1986). 따라서 높은 자기효능감을 가진 사람은 개인적인 목표를 설정하고 활동하여 끈기 있게 과제를 수행하는 인내심을 보인다.

이는 높은 성취와 자기평가를 이루게 한다. 이에 반해, 낮은 자기효능감을 가진 사람은 어떤 과제를 실제보다 더 어렵다고 믿거나, 문제해결에 있어 폭넓은 시각을 갖지 못하기도 하고, 의기소침해하거나, 스트레스를 강하게 받으며 쉬운 업무를 선택할 가능성이 높다는 것이다(Bandura, 1986; Litt, 1988; 이유정, 1985; 윤운성, 1998).

3. 새터민과 자기효능감

삶에 의미 있는 사건과 사회적 조건에 영향을 미칠 수 없는 무능함은 쓸모없는 사람이라는 느낌과 실망감을 가져다준다고 하였다(Bandura, 1997). 자신에게 중요하고 의미 있는 결과를 얻을 수 있는 능력이 없다는 생각은 실망과 낙담을 가져다 줄 뿐만 아니라, 극단적으로는 만성적인 자기비하에 빠지며, 개인적 만족을 추구하는 것이 무가치함을 느낀다고 보고되어(양병한, 2005) 불안과 우울은 자기효능감으로 영향을 받을 수 있음을 알 수 있다.

지각된 자기효능감은 건강과 관련한 여러 부분에서 건강한 행동을 하려는 의도와 습관을 예언하는 것으로 나타났다. 건강에 관련된 행위를 하려는 의도와 실제적인 행동은 개인의 효능 신념과 정적 상관관계를 보여준다. 효능신념은 개인의 스트레스 요인들을 분별하고 이를 없애기 위한 행동을 하려는 의도를 형성하게 해준다. 사람들의 효능신념이 강할수록 더 높은 목표를 설정하게 되고, 어려움과 장애에 부딪친다 해도 의도된 행동으로 실행하려는 의지가 더 강해진다.

이와 같이 자기효능감은 자신의 능력에 대한 단일한 기대나 신념이 아니라 다양한 요소로 구성되어 있다. 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도 선호, 귀인 등은 자기효능 간의 구성요소로 각각 상이한 상황에서 영향을 미친다(이재일, 2000).

Silver 등(1995)에 의하면 자기효능감과 귀인의 관계는 양 방향으로 자기효능감이 어떤 결과에 대해 어떤 방식으로 귀인 하는가에 영향을 미친다. 반대로 어떤 결과에 대해 어떤 귀인을 하는가 하는 것은 자기효능감의 증진이나 감소, 유지에 영향을 미친다. 수행은 자기효능감의 가장 중요한 정보원이다. 하지만 수행은 개인이 어떤 귀인 과정을 거치는가에 따라서 자기효능감에 긍정적인 영향을 줄 수도 있다.

실제적으로 성공적인 수행을 하더라도 외부요인에 귀인을 하면 수행은 자기효능감에는 어떤 영향도 미치지 않는다. 즉 성공의 원인이 적절한 기술이나 노력이라 생각할 때, 자기효능감은 저하된다. 결과의 원인을 능력이나 노력에 의한 것이라고 생각하는 경우의 귀인과정이 효능감에 영향을 미치는 경우를 살펴보면 적은 노력으로 성공하면, 자기효능감은 크게 증가하고 많은 노력에도 불구하고 실패하게 되면 자기효능감은 크게 저하된다.

선행연구들을 종합하면 자기효능감은 위협요인이 많은 환경 속에서도 지속적으로 과제 수행을 위해 노력을 할 수 있게 하는 요인으로 자기 환경을 조정하고 자기 결정력을 갖게 하며 창조적이고 적극적으로 행동하게 하는 원동력이라고 보았다. 자기효능감의 증진은 인지적 기술 습득 뿐 아니라 사회적 문제 상황에서 적응적 행동과 비폭력적 방법으로 갈등을 해결할 수 있게 하여 사회적응능력을 발달시킨다고 했다. 따라서 긍정적인 자기에 대한 판단은 사회적응능력의 획득을 의미한다고 하겠다.

새터민이 직장생활을 영위하는데 있어서 남한 내에서 이용할 수 있는 기술을 습득하고 직장경력을 쌓아야 한다. 새터민들이 생활하면서 남한직장내의 상황 중에는 새터민들이 해결하기에 어려움이 있고 직장동료와의 경쟁에서도 위기의식을 갖게 될 것이다. 새터민의 자기효능감은 남한 직장에서 주어진 과제를 달성하는 데 꼭 필요한 가능성에 대한 신념으로 새터민들의 능력에 대한 개인적 판단이고, 직장생활공간에서 스스로가 어느 정도 능력을 발휘할 수 있는지의 능력에 대한 기대라고 할 수 있다.

이러한 의미에서 볼 때 새터민이 남한 내 정착을 위해서는 경제적, 사회적, 정신적 어려운 현실이 자기효능감에 영향을 줄 것이다. 자기효능감을 낮게 인식한 집단과 높게 인식한 집단으로 구분하여 사회적응을 비교했을 때 높게 인식한 집단이 사회적응을 더 잘하는 것으로 평가되었다(유시연, 2001). 따라서 새터민의 자기효능감 정도가 높을수록 사회적응정도와 직업만족정도가 증가하여 사회정착에 더욱 긍정적인 영향을 미칠 것임을 예측할 수 있다.

그러므로 새터민이 남한 직장내에서 주어진 과제를 달성하는데 필요한 가능성에 대한 신념으로 직장 생활에서 어느 정도 능력을 발휘할 수 있는지의 능력에 대한 기대에 대한 자기효능감을 평가하는 것이 필요하다(이재일, 2000).

본 연구에서는 새터민과 자기효능감을 높여주는 적응유연성과 직업의식의 주요한 요인들의 관계를 찾아내고자 한다. 또한 직장 내에서 새터민의 자기효능감을 높여줄 수 있는 요인과의 관계를 파악하는 것을 통해 국가와 지역사회가 새터민을 위한 직업교육프로그램을 실시해야 한다.

제 5 절 직무만족

1. 직무만족의 개념

일반적인 학자들의 직무만족에 대한 다양한 정의를 살펴보면, Hoppock(1935)은 어떤 사람이 자신의 직무에 진정 만족한다고 말하도록 하는 심리적, 신체적, 환경적 상황의 결합이라고 하였으며, 직무역할에 대한 개인 측면에서의 감정적인 경향이라고 하였다. 직무역할 수행과정에서의 개인적, 전문적 욕구들을 충족시킬 수 있는 정도, Osborn, Hunt와 Jauch(1980)은 직무조건, 작업조건, 동료관계 등 여러 측면에 대한 개인의 긍정적, 혹은 부정적인 느낌의 정도, Locke(1976)는 자신의 직무, 또는 직무 경험을 평가한 결과에서 나오는 정서적 상태를 직무만족이라고 정의하였다.

그리고 Lawler(1970) 등은 구성원이 실제 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 수준을 초과한 정도가 직무만족이라고 정의하면서 직무만족에 있어서의 보상의 중요성을 강조하였고, 행동, 정보, 정서의 세요소로 구성된, 직무에 대한 개인의 느낌이나 감정의 반응을 직무만족이라고 하였으며, 직무만족은 일의 성취를 통해 얻어지는 어떤 긍정적인 정서상태 라고 하였다.

위와 같은 직무만족의 다양한 정의를 종합하면, 직무만족은 직무와 관련된 감정적 상태이며, 구성원 각 개인의 직무 자체 또는 환경과 관련하여 개인적으로 갖는 욕구와 가치, 그리고 태도나 신념 등의 수준 및 차원에 따라 느끼는 만족의 정도로써, 직무 자체와 관련된 일의 가치, 적성, 숙련 등과 근무환경, 임금, 장래성 등과 같은 여러 요인에 대한 의견이 하나로 결합되어져 형성되는 것(Yoder, 1958)이라고 할 수 있다.

Osborn, Hunt와 Jauch(1980)은 직무만족이란 직무과업, 작업조건, 동료관계 등 여러 측면에 대한 개인의 긍정적 부정적인 느낌의 정도라고 하였으며, McCormick와 Ilgen(1980)은 직무만족이란 특정 직무에서 경험되어지는 욕구만족 정도의 함수라고 정의하면서 직무만족은 조직구성원들에 의해 유지되는 태도의 하위구조라고 하였다. 즉 직무만족이란 구성원이 자기가 맡은 직무에 대하여 만족하는 정도를 나타냄으로써 직업성과 업무성과의 밀접한 관계가 있다고 하였으며, 개인의 직무만족을 조직구성원 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 정서적 태도이다.

Albanese와 Fleet(1983)는 직무만족을 다음과 같은 세 가지 측면에서 정의하고 있다. 첫째, 직무만족이란 직무나 작업조건에 대한 태도 또는 그와 관련된 여러 태도들

의 집합이며 직무의 다양한차원에 대한 관련 태도들의 집합이다. 둘째, 직무만족은 직무에 있어서 기대된 것과 실제 경험된 것과의 비교로 인하여 결정된다. 셋째, 직무만족은 다차원 요인들의 즉 직무자체, 승진의 기회, 감독 및 동료와의 관계 등 여러 가지 요소들에 의해 결정된다고 하였다.

이상으로 직무만족이 조직 내에서 얼마나 큰 비중을 차지하는지 살펴보았는데 다시 말하면 조직의 구성원은 그 조직의 직무환경에 만족할 때에 자신이나 조직을 위하여 일하는 보람을 느끼고 공헌하게 되며, 이에 따라 직무의 성과도 높아지게 된다. 반대로 조직구성원이 그가 근무하는 환경에 대해 불만족 할 때에는 근무의욕을 잃게 되고 업무성과도 낮아지게 된다. 이러한 상태가 심해질 경우 그 구성원은 조직의 활동에 대해 저항하거나 조직을 이탈하게 되어 결과적으로 그 조직뿐만 아니라 구성원들에게 피해를 주게 된다.

직무수행을 통한 다양한 정도의 만족 또는 불만족의 경험은 개인의 행동이 그 원인으로서는 만일 직무에 불만족하다면 구성원들은 불만족의 원인과의 접촉을 꺼릴 것이며 반대로 만족했을 때는 계속적으로 만족을 느끼게 하는 행동을 취하게 될 것이다. 직무에 불만족했을 때 나타나는 개인적인 반응은 조직구성원 상호간의 갈등과 업무에 있어서 불편함을 느끼게 되고 따라서 업무수행에 있어서도 능률저하를 가져오게 된다.

이로써 종사자의 높은 직무만족은 그것이 이직과 결근, 태업, 기타 종사자의 소외를 감소시킴으로써 장기적인 관점에서 생산성 향상에 공헌하게 되고, 따라서 종사자의 직무만족은 조직의 효율성과도 밀접하게 관련되어 있으므로 직장생활을 하는데 있어서 직무만족도의 제고가 개인과 조직의 효율성을 높이는데 중요한 역할을 한다고 볼 수 있다.

이상에서 고찰한 개념을 종합해 보면, 직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로써 한 개인의 직무나 직무경험을 평가할 때 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 정의할 수 있다. 이는 한 구성원 자신의 일에서 바라고 있는 것을 일이 실제로 제공해 준다고 믿는 정도를 반영하는 것이다.

2. 직무만족의 영향요인

직무만족 관련 일반적 선행연구 고찰을 살펴보면 직무만족에 대한 영향 요인에 관해서는 연구자마다 다양한 기준을 제시하고 있다. Locke(1976)는 직무만족에 영향을 주는 요인으로 직무, 임금, 승진, 인정, 부가급부, 작업조건, 감독, 동료, 회사와 관리 등을 꼽고 있다. 또한 직무만족 요소를 작업 또는 상태(event. 사건)와 행위자(agent)로 구분하고 있다. 작업 또는 상태에는 작업 자체, 승진, 임금, 인정, 작업조건, 부가급부 등의 6가지를, 행위자는 자아, 감독, 동료, 부하직원, 회사, 관리 등의 6가지를 포함시켰다.

직무만족의 요인에 대해서 상사와의 관계, 안정감, 성장발전 등으로 제시하였으며, 홍태경(2005)은 인간관계, 담당직무, 근무환경, 보상체계, 전문성, 행정체제, 인정지위 등으로 구분하였다. 직무만족도에서 그 외의 요인으로 창의성, 전문성, 애사심, 자기실현기회, 자부심, 자긍심 등도 제시되었다(이승요, 2004; 문지은, 2006; 권재일, 2005). Milton(1981)은 직무만족의 영향요인을 과업요인, 임금요인, 승진요인, 인정요인, 복리후생요인, 과업수행 요인, 감독요인, 동료요인, 관리정책요인으로 제시하고 있다.

문병관(1998)의 연구에서는 우리나라 기업의 관리, 사무직 종사자를 대상으로 하여 종속변수인 직무 그 자체, 보상, 승진, 상사의 리더십, 동료관계를 분석하였다. 이에 분석결과를 살펴보면 리더십 스타일에 직무만족 요인인 직무, 보상, 상사의 리더십, 동료관계에 차이가 있음을 알 수 있었으며, 개인특성에 따라 조직 구성원의 직무만족도는 차이가 있을 것이라는 가설에서 직무만족 요인 중 직무, 상사의 리더십, 동료관계에서 유의미한 차이가 있음을 알 수 있었다. 또한 여성보다 남성이 그리고 미혼보다 기혼이 높은 직무 만족도를 보였고 높은 학력과 지위에 있을수록 직무 만족도도 높아진다는 것을 검증하였다.

Lawler(1970) 등은 직무만족에 미치는 요인을 직무전체, 작업환경, 직무내용, 개인적 특성으로 구분하여 직무요인들에 대한 직무만족을 결정하는 심리적 관점을 제시하기도 했다.

직무만족에 대한 영향 요인에 관해서는 연구자마다 다양한 기준을 제시하고 있다. 이수진(1994)의 연구에서는 개인적 특성들로 경력, 종교, 소속기관, 결혼여부 등의 요인들과 직무만족 하위척도로 선정된 직무자체 및 지도감독, 보수, 승진, 동료,

소속기관, 이직 등 여러 요인들이 총체적인 관련성을 지니고 직무만족수준을 결정하고 있음을 제시하였다. 이영숙(2000)은 개인적 요인으로는 연령이 증가할수록 직무만족도는 낮아졌으며, 흥미로운 것은 환경적 요인으로 사회복지사가 담당하는 노인 수에 따른 직무만족수준에는 유의미한 영향을 미치지 않았으며, 오히려 담당하는 노인 수가 적은경우보다는 20-25명을 담당하는 사회복지사의 경우가 가장 높은 직무만족수준을 나타냈다.

직무만족의 영향요인으로 기업문화를 들 수 있는데 문화가 조직생활에 미치는 영향을 미치는데 조직구성원은 자신이 속해 있는 조직에 대한 고용계약과 자신에게 요구되는 조직의 기대에 영향을 미치고, 조직과 매일의 생활에서 인간이 행하는 의사소통이 잘못되게 할 수도 있고, 조직구성원이 조직을 동일시하게 될 때 조직에 몰입하게 되고 조직에 정서적인 애착을 경험하게 할 수도 있다. 그리고 강한 문화는 개인이 다른 사람과 나눌 수 있는 복합적인 신념과 가치를 더욱 크게 하기도 하고 조직이 사회적으로 구성되어 있기 때문에 조직에 의해 이루어진 신념과 가치는 조직구성원간의 경험을 이해하는 데 영향을 미쳐서(Beger & Duckman, 1966) 직무만족에 영향을 줄 수도 있다.

직무만족에 결정적 영향을 미치는지 규명하기는 어렵지만 결국 직무만족은 조직의 생산성에 영향을 주기도 하고, 조직유효성을 측정하는데 단서가 되기도 한다. 새터민의 직무가 과업, 책임, 상화작용, 인센티브, 보상 등으로 복잡하게 상호 관련되어 있어 직무만족 요인을 규명할 필요가 있으며, 그들의 적응을 돕기 위해 선행변수들을 분석 규명할 필요가 있다.

3. 새터민과 직무만족

직무만족이 높은 사람은 일을 그만두거나 다른 직장으로 이직하려는 경향이 낮고 (Locke, 1976), 직무만족이 낮은 사람들에 비해 직장생활을 오래 할 수 있다고 한다. 또한 직무만족은 종업원의 실제 이직, 결근, 조직몰입, 조직시민 행위, 스트레스, 직무 성과 등과 밀접한 관련이 있다는 연구들(Parker & Decotiis, 1993; Kreitner & Kinicki, 2001)이 있으며, 직무만족도가 낮은 사람은 직무에 대한 성실도가 떨어지고, 높은 이직성향을 보이며, 직장 분위기를 부정적으로 몰고 가는 등 직장에 대해 부정적인 결과를 초래할 가능성이 높다는 결과들도 있다. 이들의 주장을 살펴보면, 공통적으로 대인관계와 보상을 직장생활의 질에 영향을 미치는 요인으로 언급하고 있는 것을 알 수 있다.

위의 내용처럼 직무만족은 직업을 가져야만 가질 수 있는 감정적 상태이며 동료와의 교류가 발생하여야만 한다. 그러나 현실적으로 새터민 고용지원제도의 시행에도 불구하고 새터민을 고용하는 직장은 소수에 불과하다. 대부분의 새터민들은 취업이 어려울 뿐만 아니라 직업경력도 없는 편이다. 이금순(2003)에 의하면 북한에서와 같은 직종을 남한에서도 유지하고 있는 비율은 학생을 제외한 최대 13%정도에 불과하다고 하였다. 북한에서의 직종 중 약 50% 정도를 차지하는 회사원·노동자의 경우에도 남한에서 동일한 직종을 유지하는 경우는 10% 남짓 밖에 되지 않는다.

이는 남북한의 산업구조와 산업기술의 차이 때문에 기능직의 경우에도 직장 선택이 제한적이고, 배정된 주거지를 떠나 자신의 직업경력을 활용할 수 있는 직장을 구하기 어렵기 때문일 것이다(조정아, 정진경, 2007).

힘들게 얻은 직업에 대한 기대는 직무만족과 직업의 질(job quality)에 의해 결정된다고 볼 수 있다. 직업의 객관적 조건이나 직업 환경의 변화가 없더라도 직업에 대한 규범이나 기대에 따라서 직업의 질에 대한 인지도나 직무만족도는 분명히 달라질 수 있다. 직업 가치적 특성 중 주관적 요인의 중요성은 직무만족도에서 더욱 분명해진다. 새터민 중의 일부는 생계급여를 받고 있는 상황에서 일정액 이상의 소득이 발생할 경우 오히려 생계급여의 삭감이나 중단을 초래할 수 있기 때문에 정규직 취업을 꺼리거나 소득신고가 안 되는 일용직 근무를 선호하기도 한다. 이때 얻을 수 있는 직무만족도는 결코 높게 나타나지 않을 것이다.

또한 직장 생활에서 경험하는 갈등으로 인하여 직무에 대한 자신감은 현저히 떨어질 수 있으며, 새터민과 남한 주민들의 서로 다른 삶의 이해의 방식은 새터민이 남한의 직장 동료들과의 이해관계에도 문제를 가져올 것이고 그 결과는 직무 스트레스로 나타나게 될 수 있다.

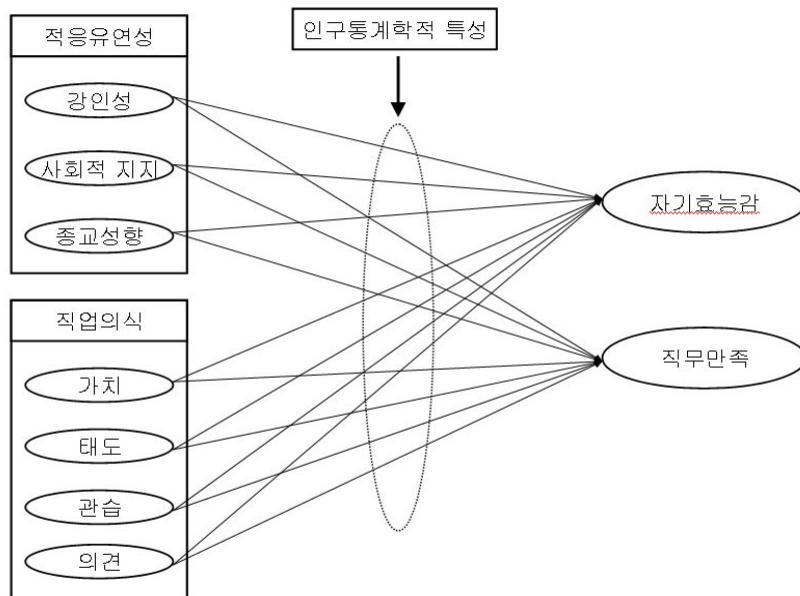
본 연구에서는 새터민의 적응유연성과 직업의식을 높여주면 새터민 스스로가 직장 내 동료와 갈등발생시 다른 각도나 상대방의 입장에서 생각할 수 있는 적응유연성이 향상되어 남북한의 서로 다른 직업의식과 직장문화를 이해할 수 있고, 또한 직무만족과 자기효능감이 증가되어 직장생활을 잘 할 수 있으리라 사료된다.

제 3 장 연구설계

제 1 절 연구모형 설정

본 연구는 새터민의 적응유연성과 직업의식이 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향을 규명하기 위하여 여러 선행연구검토를 토대로 <그림 3-1>과 같은 연구모형을 설정하였다. 새터민의 적응유연성을 강인성, 사회적 지지, 종교성향으로 구분하고, 직업의식을 가치, 태도, 관습, 의견 등으로 구분하였다. 이러한 요인들이 새터민의 자기효능감과 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보고자 한다. 또한 이러한 적응유연성과 직업의식의 독립변수들이 종속변수인 자기효능감과 직무만족에 새터민의 인구통계학적 특성에 따라 다르게 영향을 미칠 것이라고 본다.

본 연구의 기본적인 가설은 새터민의 적응유연성, 즉 강인성, 사회적 지지, 종교성향이 자기효능감과 직무만족에 영향을 미치고, 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견이 자기효능감과 직무만족에 영향을 미칠 것이라고 본다. 새터민의 적응유연성과 직업의식이 자기효능감과 직무만족에 새터민의 인구통계학적 특성에 따라 다르게 영향을 미칠 것이라고 가정한다.



<그림 3-1> 연구모형

제 2 절 가설의 설정

본 연구에서는 새터민의 자기효능감과 직무만족에 영향을 미치는 다양한 변수들의 관계를 정립하고 이들 변수간의 인과관계를 실증분석하기 위해 통합적으로 정립한 연구모형에 따라 가설을 설정하였다. 기존의 연구결과를 바탕으로 연구모형에 나타난 변수들이 새터민의 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향에 대한 각 구성변수 사이의 인과관계와 연구가설은 다음과 같다.

1. 자기효능감

자기효능감은 자신의 능력에 대한 단일한 기대나 신념이 아니라 자신감, 자기조절, 효능감, 과제난이도 선호, 귀인 등 다양한 요소로 구성되어 있으며 각각 상이한 상황에서 영향을 미친다고 할 수 있다. 자신에 대한 판단과 평가를 내포한 것으로써 자신을 가치 있는 인간으로 여기는 정도, 즉, 자신에 대한 가치판단 및 가치평가를 의미하는 것이라고 할 수 있다.

자기효능감을 구성하고 있는 변수들에는 전문성, 자율성, 책임성, 성취성이 있다. 전문성은 개인이 업무수행에 필요한 지식과 기술 및 내용을 말한다. 자율성은 업무와 관련하여 필요한 절차나 내용을 선택할 수 있는 권한정도를 의미하며, 책임성은 업무수행과정에서 과오나 어려운 임무수행에 대한 최선을 다하는지를 말한다. 성취성이란 업무성과를 거두기 위해서 노력하는지와 주어진 임무 외에 새로운 일을 찾아 하는지 등으로 현재 개인이 하고 있는 일이 매우 의미 있는 일인지를 말한다.

위의 논의들을 종합하고 다른 조건들이 같다면 개인적 관점의 대하여 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 1. 새터민의 적응유연성은 자기효능감에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.

1-1. 강인성은 자기효능감에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.

1-2. 사회적 지지는 자기효능감에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.

1-3. 종교성향은 자기효능감에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.

1-4. 새터민의 적응유연성은 자기효능감에 인구통계학적 특성에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 새터민의 직업의식은 자기효능감에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.

- 2-1. 가치는 자기효능감에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.
- 2-2. 태도는 자기효능감에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.
- 2-3. 관습은 자기효능감에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.
- 2-4. 의견은 자기효능감에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.
- 2-5. 새터민의 직업의식은 자기효능감에 인구통계학적 특성에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다.

2. 직무만족

직무만족을 직무와 관련된 감정적 상태이며, 구성원 각 개인의 직무 자체 또는 환경과 관련하여 개인적으로 갖는 욕구와 가치, 그리고 태도나 신념 등의 수준 및 차원에 따라 느끼는 만족의 정도로써, 직무 자체와 관련된 일의 가치, 적성, 숙련 등과 근무환경, 임금, 장래성 등과 같은 여러 요인에 대한 의견이 하나로 결합되어 형성되는 것이라 할 수 있다.

위의 논의들을 종합하고 다른 조건들이 같다면 개인적 관점의 대하여 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 3. 새터민의 적응유연성은 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.

- 3-1. 강인성은 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.
- 3-2. 사회적 지지는 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.
- 3-3. 종교성향은 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.
- 3-4. 새터민의 적응유연성은 직무만족에 인구통계학적 특성에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 새터민의 직업의식은 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.

- 4-1. 가치는 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.
- 4-2. 태도는 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.
- 4-3. 관습은 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.
- 4-4. 의견은 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.
- 4-5. 새터민의 직업의식은 직무만족에 인구통계학적 특성에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다.

제 3 절 변수의 조작적 정의 및 설문지 구성

1. 변수의 조작적 정의

가. 적응유연성

본 연구에서는 적응유연성을 적응과 발달을 위협하는 심각한 역경이나 위협에도 불구하고 성공적으로 적응하여 유연성을 이루는 것으로 정의(Masten et al., 1999)하며, 적응유연성을 ‘외상경험과 문화변화에도 불구하고, 중요한 적응상의 문제를 일으키지 않고 정상수준의 기능을 유지하며 살아가는 것’을 의미한다. 본 연구에서는 Hutton(2003)이 개발한 도구를 새터민에 맞게 수정 보완하여 사용한 김현아(2006)의 도구 42문항을 요인분석을 통하여 20문항을 제거하고 22문항으로 사용하였다.

요인으로는 강인성, 사회적 지지, 종교성향 등 3개로 분석되었고, 강인성을 측정하기 위하여 다음과 문항으로 측정하였다.

- 가) 스트레스를 잘 견딜 수 있는 강인한 사람인가,
- 나) 어려움이 있어도 내가 성취하려고 하는 목표를 이룰 수 있다고 생각하는지,
- 다) 가족은 내가 살아가는 희망인지,
- 라) 내 자신이 인생의 도전과 어려움을 잘 적응하는 사람이라고 생각한지,
- 마) 가족을 위한 일이라면 힘든 일을 하는 직장에서도 일을 할 수 있는지,
- 바) 역경과 고난을 잘 이겨내는지,
- 사) 결과에 상관없이 최선의 노력을 기울이는 편인지,
- 아) 가족을 위하여 희생할 각오가 되어있는지,
- 자) 맡은 일은 아무리 힘들어도 끝까지 하는지,
- 차) 맥이 없고 기운이 빠질 때조차도 결코 포기하지 않는지,
- 카) 가족을 생각하면서 무슨 일이든 시작한 것을 끝까지 하는지 등 11문항이었다.

사회적 지지를 측정하기 위하여 다음과 문항으로 측정하였다.

- 가) 친한 사람들이 많은지,
- 나) 혼자라는 생각이 들 때나 앞이 캄캄해지는 상황일 때 쉽게 떠올릴 수 있는 사

- 람이 곁에 있는지,
다) 힘들 때마다 나를 걱정해주는 사람이 있는지,
라) 스트레스를 받을 때 진심으로 도와줄 수 있는 절친하고 믿음이 가는 사람이 내 곁에 있는지,
마) 어려운 고민이 있을 때 털어놓고 이야기 할 대상이 있는지,
바) 주위에는 나를 도와 줄 사람이 많은지 등 6문항이었다.

종교성향을 측정하기 위하여 다음과 문항으로 측정하였다.

- 가) 힘든 상황에서 평소보다 더욱 기도를 하는지,
나) 역경에 처했을 때 신앙에 의지하는 편인지,
다) 종교를 통하여 인생에서 살아가야 할 올바른 판단을 얻고자 노력하는지,
라) 종교를 통하여 인생에서 의미를 얻으려고 하는지,
마) 내가 믿고 있는 종교를 통하여 위안을 얻으려고 하는지 등 5문항으로 되어있고, 총 22문항으로 되어 있으며, Likert 5점 척도로 되어있다. 평균은 1점에서 5점의 범위를 갖고 있으며, 점수가 높을수록 적응유연성이 높은 것을 의미한다.

나. 직업의식

직업의식은 지각, 사고, 느낌을 통하여 주어진 시점에서의 일에 대하여 정확한 표상의 신념체계를 갖고 가치를 형성하는 한편, 다양한 신념체계에 의하여 행동적인 표상인 태도를 가지며, 태도, 가치, 신념 등에 의해 복합적으로 표상하는 한편, 언어적으로 의견을 표현하고, 일에 대하여 빈번히 반복되는 행동인 습관을 갖는 것을 말하며, 본 연구에서는 직업의식을 측정하는 도구로 1997년 한국직업능력개발원에서 발간한 『한국인의 직업의식조사』에서 제시한 개념(김병숙, 1997)을 활용하여 김석향 외(2004)가 사용한 도구로 가치 문항, 태도 문항, 관습 문항, 의견 문항 등의 총 45문항을 요인분석을 통하여 27문항을 제거하고 18문항을 사용하였다. 가치문항 4문항, 태도문항 5문항, 관습문항 5문항, 의견문항 4문항으로 구성되어 있다.

가치를 측정하기 위하여 다음과 문항으로 측정하였다.

- 가) 자아실현을 위하여,
- 나) 주변 사람에게 인정받기 위하여,
- 다) 사회적인 지위를 확보하기 위하여,
- 라) 다양한 사람들과 사귀기 위하여 등 4문항으로 구성되었다.

태도를 측정하기 위하여 다음과 문항으로 측정하였다.

- 가) 사회봉사활동을 위해서 휴가를 사용할 수 있는지,
- 나) 필요하다면 업무에 관계된 일에 개인 돈을 사용할 수 있는지,
- 다) 인생의 가장 큰 만족은 일에서 비롯되는 지,
- 라) 여가보다 일할 시간을 더 갖고 싶은지,
- 마) 해야 할 일, 또는 하고 싶은 일에 관계없이 부지런히 일하며 살겠는지 등 5문항으로 구성되었다.

의식을 측정하기 위하여 다음과 문항으로 측정하였다.

- 가) 나이가 들면 직장의 지위가 올라가야 면목이 있는지,
- 나) 출세하려면 능력보다 아는 사람(같은 학교, 같은 고향 사람 등) 또는 부모덕이 있어야 하는지,
- 다) 여자는 직장일도 가정일도 모두 잘 하는 것이 바람직 하는지,
- 라) 여성은 직장에서 자신의 업무가 아니더라도 여성의 손길이 필요한 일은 돕는 것이 보기 좋은지,
- 마) 여성은 남자보다 직장에서 분위기를 밝게 만들어야 하는지 등 5문항으로 구성되었다.

의견을 측정하기 위하여 다음과 문항으로 측정하였다.

- 가) 자신을 위해 더 좋은 기회가 온다면 언제라도 다른 직장으로 옮길 수 있는지,
- 나) 현재 직장에서 모든 노력을 기울이기보다 자격증 취득 등으로 언제 찾아올지 모르는 실업에 대비하는 것이 낫는지,
- 다) 직장에서 보조자 보다는 책임자가 되고 싶은지,
- 라) 직장에서 중요한 결정권을 갖는 지위에 있고 싶은지 등 4문항으로 직업의식은 총 18문항으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도로 되어있고, 평균은 1점에서 5점의 범위를 갖고 있으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다.

다. 자기효능감

자기효능감은 자신의 능력에 대한 기대나 신념이 아니라 자신감, 자기조절, 효능감, 과제난이도 선호, 귀인 등 다양한 요소로 구성되어 있으며 각각 상이한 상황에서 영향을 미친다고 할 수 있다. 자신에 대한 판단과 평가를 내포한 것으로써 자신을 가치 있는 인간으로 여기는 정도, 즉, 자신에 대한 가치판단 및 가치평가를 의미하는 것이라고 할 수 있다. 본 연구에서는 김석향 외(2004)가 사용한 도구를 이용하여 11문항을 요인분석을 통하여 6문항을 제거하고 5문항을 사용하였다.

자기효능감을 측정하기 위하여 다음과 문항으로 측정하였다.

- 가) 새로운 지식이나 기술을 습득할 만한 능력을 갖고 있는지,
- 나) 남들에게 좋은 인상을 주는지,
- 다) 받아줄 직장이 없을 것 같아 두려운지,
- 라) 장래에 유망한 직업이 무엇인지 알아낼 수 있는지,
- 마) 다른 사람의 기분을 상하게 하지 않으면서 나의 의견을 정확하게 표현할 수 있는지 등이다. Likert 5점 척도로 되어있고, 평균은 1점에서 5점의 범위를 갖는다. 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다.

라. 직무만족

직무만족을 직무와 관련된 감정적 상태이며, 구성원 각 개개인의 직무 자체 또는 환경과 관련하여 개인적으로 갖는 욕구와 가치, 그리고 태도나 신념 등의 수준 및 차원에 따라 느끼는 만족의 정도로써, 직무 자체와 관련된 일의 가치, 적성, 숙련 등과 근무환경, 임금, 장래성 등과 같은 여러 요인에 대한 의견이 하나로 결합되어 형성되는 것이라 할 수 있다. 본 연구에서는 김석향 외(2004)가 사용한 도구를 이용하여 20문항을 요인분석을 통하여 15문항을 제거하고 5문항을 사용하였다.

직무만족 문항(일에서 성취 보람을 느끼는지, 양심을 유지할 수 있는 일인지, 의견을 충분히 반영할 수 있는지, 상사가 날 신임하는 지, 잘한 일은 충분히 칭찬을 받는 지 등) 5문항으로 구성 되었다. Likert 5점 척도로 되어있고, 평균은 1점에서 5점의 범위를 갖고 있으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다.

2. 설문지구성

새터민의 적응유연성이 직무만족도와 자기효능감에 미치는 영향을 파악하고, 직업의식이 적응유연성과 직무만족도·자기효능감과의 관계를 조절하는 가를 파악하기 위하여 구조화된 설문지를 사용하였다. 설문지 내용은 인구통계학적 특성 7문항, 적응유연성 22문항, 직업의식-가치 4문항, 태도 5문항, 관습 5문항, 의견 4문항, 자기효능감 5문항, 직무만족 5문항으로 총 57문항으로 구성되었다. 구체적으로는 다음 <표 3-1>와 같다.

<표 3-1> 설문지 구성

	변수	문항수
적응유연성	강인성	11
	사회적 지지	6
	종교성향	5
직업의식	가치	4
	태도	5
	관습	5
	의견	4
자기효능감		5
직무만족		5
일반적 사항		7
전체		57

제 4 장 실증 분석

제 1 절 표본의 특성

1. 표본의 추출

본 연구의 실증적 분석을 위하여 SPSS 14.0 프로그램을 이용하여 빈도분석 및 측정도구 검증과 상관관계분석을 실시하고, AMOS을 통하여 확인적 요인분석 및 연구모형과 가설의 검증을 실시하였다.

구체적인 연구모형의 검증에 앞서 타당도를 확인하고 각각의 요인별로 분류하기 위해 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하였다. 구성개념의 내용타당성을 확립하기 위해 선행연구를 참고하여 새터민의 자기효능감과 직무만족과 관련한 50개의 문항을 개발한 뒤 이를 다차원적으로 수정하여 예비조사를 실시하였다.

각각의 예비조사는 100부의 설문지를 서울시와 수도권에 배포하였으며 연구에 필요한 요인들을 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)과 신뢰도 분석을 통하여 설문을 재구성한 다음 본 조사를 실시하였다.

본 조사는 예비조사를 통해 재구성된 설문대상은 서울시와 수도권을 선정하였다. 조사는 2008년 4월 5일부터 6월 4일까지 실시하였으며, 289부를 통계분석에 이용하였다.

본 조사를 통한 설문결과로 분석문항들에 대한 신뢰도 분석은 <표 4-2>와 <표 4-3>과 같이 Cronbach α 값의 산출로 신뢰도를 확인하였다. 구체적인 분석방법으로는 빈도분석을 통한 표본의 특성조사, 기술통계의 평균, 표준편차, 왜도의 측정을 통한 전체 표본의 변수들에 대한 지각수준 평가, t-test 및 분산분석, 상관분석을 통한 Pearson 상관계수의 산출로 변수 상호간의 상관관계 등을 분석하였다. 이상의 분석들은 연구모형 및 가설의 검증 과정에서 분석결과에 대한 신뢰성을 높이고, AMOS 6.0을 이용하여 분석결과의 해석에 기초로 활용되었다.

2. 인구통계학적 특성

새터민의 표본에 대한 인구통계학적 특성은 <표 4-1>과 같다. 설문응답자는 289명으로 주요 특성을 살펴보면 다음과 같다.

성별에 있어서 전체 응답자의 289명 가운데 남성이 148명으로 약51.2%, 여성은141명으로 약 48.8%를 차지하고 있어 남성이 많음을 나타내고 있다.

학력에 있어서는 소학교(인민학교)졸업, 중퇴가 18명으로 6.2%, 중학교(고등중학교)가 206명으로 71.3%, 직업양성소가 21명으로 7.3%, 단과대학이상이 31명으로 10.7%, 결측값이 13명으로 4.5%로 중학교(고등중학교)가 가장 많음을 나타내고 있다.

결혼상태에 있어서는 미혼이 105명으로 36.3%, 기혼이 117명으로 40.5%, 이혼이 50명으로 17.3%, 사별이 17명으로 5.9%로 기혼자가 가장 많음을 나타내고 있다.

종교에 있어서는 기독교가 142명으로 49.1%, 불교가 46명으로 15.9%, 가톨릭이 7명으로 2.4%, 무교가 85명으로 29.4%, 기타가 9명으로 3.1%로 기독교가 가장 많음을 나타내고 있다.

가족 수에 있어서는 없음이 1명으로 0.3%, 1명이 99명으로 34.3%, 2명이 58명으로 20.1%, 3명이 72명으로 24.9%, 4명이 43명으로 14.9%, 5명이 14명으로 4.8%, 결측 값이 2명으로 0.7%로 가족 수가 1명인 경우가 가장 많음을 나타내고 있다.

경제주체에 있어서는 본인이 169명으로 58.5%, 아버지(남편, 세대주)가 85명으로 29.4%, 어머니(아내)가 12명으로 4.2%, 기타가 23명으로 8.0%로 경제주체가 본인이 경우가 가장 많음을 나타내고 있다.

소득범주에 있어서는 100만원 미만이 101명으로 34.9%, 100만원 이상 ~ 150만원 미만이 119명으로 41.2%, 150만원 이상이 69명으로 23.9%로 100만원 이상~ 150만원 미만의 소득이 가장 많음을 나타내고 있다.

연령범주에 있어서는 20대 이하가 118명으로 40.8%, 30대가 99명으로 34.3%, 40대 이상이 71명으로 24.6%, 결측값이 1명으로 0.3%로 20대 이하의 연령층이 가장 많음을 나타내고 있다.

<표 4-1> 인구통계학적 특성

구 분	내 용	빈 도(명)	비 율(%)
성 별	남 성	148	51.2
	여 성	141	48.8
	계	289	100.0
학 력	소학교(인민학교)졸업, 중퇴	18	6.2
	중학교(고등중학교)	206	71.3
	직업양성소	21	7.3
	단과대학이상	31	10.7
	결 측 값	13	4.5
	계	289	100.0
결혼상태	미 혼	105	36.3
	기 혼	117	40.5
	이 혼	50	17.3
	사 별	17	5.9
	계	289	100.0
종 교	기독교	142	49.1
	불 교	46	15.9
	가톨릭	7	2.4
	무 교	85	29.4
	기 타	9	3.1
	계	289	100.0

<표 4-1> 인구통계학적 특성(계속)

구 분	내 용	빈 도(명)	비 율(%)
가 족 수	없 음	1	0.3
	1 명	99	34.3
	2 명	58	20.1
	3 명	72	24.9
	4 명	43	14.9
	5 명	14	4.8
	결 측 값	2	0.7
	계	287	100.0
경 제 주 체	본인	169	58.5
	아버지(남편, 세대주)	85	29.4
	어머니(아내)	12	4.2
	기타	23	8.0
	계	289	100.0
소 득 범 주	100만원 미만	101	34.9
	100만원 이상~150만원 미만	119	41.2
	150만원 이상	69	23.9
	계	289	100.0
연 령 범 주	29세 이하	118	40.8
	30이상-39세이하	99	34.3
	40세 이상	71	24.6
	결 측 값	1	0.3
	계	289	100.0

제 2 절 측정도구 검증

본 연구에서는 구성개념의 내용타당성을 확립하기 위해 선행연구를 참고하여 새터민의 관련한 문항을 개발한 다음 요인의 측정항목을 설정하였다. 본 연구에서는 타당도를 측정하기 위하여 설문조사의 결과로 <표 4-3>과 같이 확인적 요인분석의 결과를 나타냈다. 사전예비조사를 실시하여 일련의 연구요인들을 확인하였고, 설문을 재구성한 후 설문조사를 시행하여 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하였다. 요인분석은 강인성, 사회적 지지, 종교성향, 가치, 태도, 관습, 의견, 자기효능감, 직무만족 등 9개의 요인을 확인하였다. 본 연구의 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)는 0.820이고 유의확률은 0.000으로 전체적으로 타당성이 있는 것으로 나타났으며, 9개의 요인에 대해 베리맥스 직교회전(Varimax Rotation)에 의한 요인 적재값을 산출하여 행렬로 표시하였다.

본 연구에서는 동일한 개념을 측정하기 위하여 한 개념을 다 항목으로 <표 4-2>와 같이 신뢰도를 분석하였다. 신뢰도분석의 모형을 검증하기 위해 SPSS 14.0을 이용하였으며, 항목간의 평균적인 관계에 근거한 신뢰도 측정방법인 내적 일관성을 고려한 Cronbach α 계수에 의한 측정방법을 사용하였다. 신뢰도 분석결과 강인성, 사회적 지지, 종교성향, 가치, 태도, 관습, 의견, 자기효능감, 직무만족 등 9개의 요인의 측정항목에 대한 Cronbach α 계수가 모두 0.6이상으로 나타났다. 본 연구에서 요인들의 측정을 위해 구성하는 항목들은 신뢰할 만 하다고 볼 수 있다.

<표 4-2> 요인분석결과 및 신뢰도

요인	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7	요인8	요인9
1. 강인성	v1	.616							
	v2	.603							
	v3	.670							
	v4	.625							
	v5	.673							
	v6	.698							
	v7	.688							
	v8	.734							
	v9	.745							
	v10	.608							
	v11	.749							

<표 4-2> 요인분석결과 및 신뢰도(계속)

요인	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7	요인8	요인9
2. 사회적 지지	v12	.636							
	v13	.763							
	v14	.629							
	v15	.794							
	v16	.718							
	v17	.651							
3. 종교성향	v18		.693						
	v19		.858						
	v20		.826						
	v21		.875						
	v22		.885						
4. 가치	v23			.628					
	v24			.791					
	v25			.708					
	v26			.705					
5. 태도	v27				.610				
	v28				.674				
	v29				.727				
	v30				.724				
	v31				.671				
6. 관습	v32					.608			
	v33					.631			
	v34					.603			
	v35					.606			
	v36					.799			
7. 의견	v37						.665		
	v38						.744		
	v39						.789		
	v40						.801		

<표 4-2> 요인분석결과 및 신뢰도(계속)

요인	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7	요인8	요인9
8. 자기효능감	v41							.606	
	v42							.643	
	v43							.672	
	v44							.696	
	v45							.691	
9. 직무만족	v46								.647
	v47								.774
	v48								.804
	v49								.685
	v50								.675
eigen value	5.792	3.669	3.864	2.489	2.523	3.708	3.699	3.135	3.109
분산비율(%)	11.584	7.337	7.729	4.978	5.047	7.417	7.399	6.269	6.217
누적비율(%)	11.584	18.921	26.650	31.628	36.675	44.092	51.491	57.760	63.977
신뢰도 Cronbach Alpha	.891	.861	.899	.772	.711	.638	.684	.739	.769

본 연구는 확인적 요인분석의 모형을 검증하기 위해 AMOS 6.0을 이용하여 구조방정식모형 분석을 실시하였다(이학식·임지훈, 2007). 확인적 요인분석을 제시하기 위해 기반이 되는 모형 검증결과로 도출된 전반적인 적합도(Overall model fit) 지수는 <표 4-3>와 같다.

먼저 카이제곱 값은 2972.109, 자유도는 1139, χ^2 에 대한 p 값은 0.000로, 유의확률의 값(p = 0.05)이 0.05보다 작게 나타나 유의한 값이 되어 분석모형이 적합한 것으로 볼 수 없으나, 다른 적합지수를 기준으로 했을 경우에도, 기초적합지수(GFI), 조정적합지수(AGFI), 표준적합지수(NFI), 증대적합지수(IFI), 비교적합지수(CFI) 등이 모두 1에 가깝게 나타났고, RMR(원소간평균 차이)은 0.05보다 작은 0.039로 나타났고, RMSEA(근차오차 평균제곱근 차이)값은 0.075로 0.08이하로 나타났다. 따라서 요인 분석 모형은 표본자료와 적합한 것으로 볼 수 있다.

<표 4-3> 확인적 요인분석결과

잠재변수	측정 변수	비표준 요인부하량	표준 요인부하량	표준오차	t 값	평균 분산 추출(AVE)
1. 강인성	v1	1.041	.701	.104	9.986***	0.56018
	v2	.963	.798	.097	9.926***	
	v3	.985	.754	.090	10.915***	
	v4	.974	.717	.095	10.259***	
	v5	1.118	.770	.100	11.198***	
	v6	.896	.732	.085	10.524***	
	v7	.977	.784	.101	9.683***	
	v8	1.073	.704	.091	11.798***	
	v9	1.135	.775	.087	13.086***	
	v10	1.038	.747	.096	10.794***	
	v11	1.000	.744	-	-	
2. 사회적 지지	v12	.756	.798	.077	9.796***	0.583409
	v13	1.008	.790	.088	11.386***	
	v14	1.012	.730	.084	12.100***	
	v15	1.229	.807	.092	13.421***	
	v16	.945	.701	.082	11.583***	
	v17	1.000	.751	-	-	
3. 종교성향	v18	.639	.733	.053	12.052***	0.674516
	v19	.887	.811	.050	17.650***	
	v20	.914	.808	.052	17.510***	
	v21	.917	.858	.047	19.469***	
	v22	1.000	.888	-	-	
4. 가치	v23	.842	.737	.114	7.387***	0.612813
	v24	1.384	.752	.148	9.325***	
	v25	1.547	.842	.159	9.713***	
	v26	1.000	.796	-	-	
5. 태도	v27	2.906	.778	.674	4.310***	0.614088
	v28	3.335	.872	.771	4.325***	
	v29	1.359	.736	.391	3.472***	
	v30	1.366	.751	.386	3.535***	
	v31	1.000	.774	-	-	

<표 4-3> 확인적 요인분석결과(계속)

잠재변수	측정변수	비표준 요인부하량	표준 요인부하량	표준오차	t 값	평균 분산 추출(AVE)
6. 관습	v32	.007	.703	.144	3.045***	0.563882
	v33	.306	.739	.161	2.898(.001)	
	v34	1.025	.790	.172	5.959***	
	v35	1.018	.785	.168	6.044***	
	v36	1.000	.734	-	-	
7. 의견	v37	.104	.724	.052	2.001(.045)	0.667385
	v38	.091	.793	.060	2.507(.002)	
	v39	.788	.792	.080	9.859***	
	v40	1.000	.943	-	-	
8. 자기효능감	v41	1.393	.753	.230	6.057***	0.543459
	v42	1.515	.706	.239	6.328***	
	v43	1.543	.732	.239	6.445***	
	v44	1.751	.745	.256	6.851***	
	v45	1.000	.749	-	-	
9. 직무만족	v46	.838	.725	.113	7.442***	0.575504
	v47	.909	.786	.099	9.198***	
	v48	1.188	.719	.125	9.480***	
	v49	.792	.793	.096	8.231***	
	v50	1.000	.767	-	-	
모형적합도 지수 ⁹⁰⁵ ,		$\chi^2(1139) = 2972.109, p = .000, GFI = .908, RMR = .039, NFI = .905, RFI = .903, IFI = .907, CFI = .906, AGFI = .901, RMSEM = .075$				

제 3 절 특성별 차이분석

1. 기술통계량 분석

본 연구의 측정변수에 대한 측정항목의 기술통계량은 <표 4-4>에 제시되어 있다. 실제 자료에서는 정규분포로 간주하여 분석기법을 활용하고 있는데, 정규분포로 간주되는 Sk의 정확한 값은 단정할 수 없고 대체로 '0'에 가까우면 정규분포로 다룰 수 있다고 한다. 그렇지만 $Sk > +1.0$ 이거나 $Sk > -1.0$ 일 때는 정규분포로 보지 않는 것

이라고 한다(김호정, 1998: 107-108). 이와 같은 전제에 의하여 <표 4-4>에서 나타난 합산평균의 분포특성을 보면 강인성, 사회적 지지, 종교성향, 가치, 태도, 관습, 의견, 자기효능감, 직무만족 항목들의 왜도가 평균을 중심으로 음(-)의 값을 가지기 때문에 관측 값들이 주로 오른쪽에 모여 있어서 왼쪽으로 늘어뜨린 꼬리모양의 분포를 가지고 있다.

<표 4-4> 변수의 기술통계량 분석

변 수	측 정 항 목	평 균	표준 편차	왜 도	첨 도	
1.강인성	· 스트레스를 잘 견딜 수 있는 강인한 사람임	3.6920	.8241	-1.361	1.924	
	· 어려움이 있어서 내가 성취하려고 하는 목표를 이룰 수 있다고 생각함	3.8166	.7666	-.885	1.287	
	· 가족은 내가 살아가는 희망임	4.2111	.7171	-1.247	3.614	
	· 내 자신이 인생의 도전과 어려움을 잘 적응하는 사람이라고 생각함	3.7855	.7516	-.959	1.440	
	· 가족을 위한 일이라면 힘든 일을 하는 직장에서도 일을 할 수 있음	4.0208	.7946	-1.040	1.893	
	· 역경과 고난을 잘 이겨냄	3.8374	.6753	-.950	1.937	
	· 결과에 상관없이 최선의 노력을 기울이는 편임	3.7958	.7970	-.984	1.154	
	· 가족을 위하여 희생할 각오가 되어있음	4.1661	.7265	-1.195	3.301	
	· 내가 맡은 일은 아무리 힘들어도 끝까지 함	4.1003	.6974	-1.190	3.454	
	· 맥이 없고 기운이 빠질 때조차 결코 포기하지 않음	3.7889	.7640	-1.127	2.108	
	· 가족을 생각하면서 무슨 일이든 시작한 것을 끝까지 함	4.0208	.6397	-1.140	3.673	
	합 산 평 균		3.9305	.5137	-1.278	4.058

<표 4-4> 변수의 기술통계량 분석(계속)

변 수	측 정 항 목	평 균	표준 편차	왜 도	첨 도
2. 사회적 지지	· 친한 사람들이 많음	3.2768	.8119	-.391	-.705
	· 혼자라는 생각이 들 때나 앞이 캄캄해지는 상황 일	3.4567	.9385	-.445	-.528
	· 때 쉽게 떠올릴 수 있는 사람이 곁에 있음	3.5052	.8980	-.595	-.346
	· 힘들 때마다 나를 걱정해주는 사람이 있음	3.4464	.9779	-.611	-.301
	· 스트레스를 받을 때 진심으로 도와주는 절친하고 믿음 가는 사람이 내 곁에 있음	3.5848	.8663	-.764	.227
	· 어려운 고민이 있을 때 이야기 할 대상이 있음	3.0381	.8550	.128	-.554
	· 내 주위에는 나를 도와 줄 사람이 많음				
	합 산 평 균	3.3847	.6863	-.420	-.131
3. 종교 성향	· 힘든 상황에서 평소보다 더욱 기도를 함	3.4187	.9580	-.709	-.092
	· 역경에 처했을 때 신앙에 의지하는 편임	3.2491	1.0376	-.251	-.966
	· 종교를 통하여 인생에서 살아가야 할 올바른 판단을 얻고자 노력함	3.0069	1.0736	.156	-.997
	· 종교를 통하여 인생에서 의미를 얻으려고 함	2.9792	1.0135	.142	-.778
	· 믿고 있는 종교를 통하여 위안을 얻으려고 함	3.0934	1.0679	-.050	-.916
	합 산 평 균	3.1495	.8700	-.155	-.702
4. 가치	· 자아실현을 위함	3.4879	.8901	-.826	.446
	· 주변 사람에게 인정받기 위함	3.0623	1.0456	-.364	-.925
	· 사회적인 지위를 확보하기 위함	3.1453	1.0439	-.479	-.708
	· 다양한 사람들과 사귀기 위함	3.4533	.9531	-.871	.239
	합 산 평 균	3.2872	.7595	-.661	.550

<표 4-4> 변수의 기술통계량 분석(계속)

변 수	측 정 항 목	평 균	표준 편차	왜 도	첨 도
5. 태도	· 사회봉사활동을 위해서 휴가를 사용할 수 있음	3.2561	.8601	-.190	-.140
	· 필요하다면 업무에 관계되어 개인 돈을 사용할 수 있음	3.0969	.8805	-.098	-.384
	· 인생의 가장 큰 만족은 일에서 비롯됨	3.4048	.9310	-.656	-.366
	· 여가보다 일할 시간을 더 갖고 싶음	3.0900	.8968	-.120	-.973
	· 해야 할 일 또는 하고 싶은 일에 관계없이 부지런히 일하며 살겠음	3.6263	.8408	-1.074	.704
	합 산 평 균	3.2948	.6009	-.258	.182
6. 관습	· 나이 들면 직장 지위가 올라가야 면목이 있음	3.2907	1.0130	-.527	-.640
	· 출세하려면 능력보다 아는 사람(같은 학교, 같은 고향, 사람 등) 또는 부모덕이 있어야 함	3.0381	1.1064	-.184	-1.185
	· 여자는 직장가 가정일 모두 잘 하는 것이 바람직 함	3.5467	.8732	-.774	.216
	· 여성은 직장에서 자신의 업무가 아니더라도 여성의 손길이 필요한 일은 돕는 것이 보기 좋음	3.6851	.7461	-.880	1.030
	· 여성은 남성보다 직장 분위기를 밝게 만들어야 함	3.3253	.9417	-.390	-.643
	합 산 평 균	3.3772	.5237	-.482	-.060
7. 의견	· 자신을 위해 더 좋은 기회가 온다면 언제라도 다른 직장으로 옮길 수 있음	3.6678	.8038	-.296	-.307
	· 현 직장에서 노력을 기울이기보다 자격증 취득 등으로 언제 올지 모르는 실업에 대비하는 것이 나음	3.3841	.9398	-.229	-.608
	· 직장에서 보조자 보다는 책임자가 되고 싶음	3.5087	.9578	-.645	-.203
	· 직장에서 중요한 결정권을 갖는 지위에 있고 싶음	3.5017	1.0210	-.616	-.326
		합 산 평 균	3.5156	.5849	-.182
8. 자기효 능감	· 나는 새로운 지식이나 기술을 습득할 만한 능력을 갖고 있음	3.1522	.8765	-.302	-.915
	· 나는 남들에게 좋은 인상을 줌	3.2111	.8702	-.296	-.935
	· 나는 받아줄 직장이 없을 것 같아 두려움	3.4118	.8498	-.559	-.702
	· 장래 유망한 직업이 무엇인지 알아 낼 수 있음	3.1211	.8181	-.265	-.213
	· 다른 사람의 기분을 상하게 하지 않으면서 내 의견을 정확하게 표현할 수 있음	3.3633	.7747	-.235	-.133
	합 산 평 균	3.2519	.5868	-.238	-.484

<표 4-4> 변수의 기술통계량 분석(계속)

변 수	측 정 항 목	평 균	표준 편차	왜 도	첨 도
8. 직무만족	· 일에서 성취 보람을 느낌	3.4048	.8772	-.763	-.194
	· 양심을 유지할 수 있는 일임	3.4429	.7296	-.908	.635
	· 내 의견을 충분히 반영할 수 있음	3.3149	.9097	-.470	-.682
	· 상사가 날 신임함	3.3114	.7359	-.197	-.004
	· 잘한 일은 충분히 칭찬을 받음	3.5087	.8254	-.550	.230
	합 산 평 균	3.3965	.5900	-.790	.760

2. 특성별 차이분석

본 연구에서는 연구모형에 포함된 변수에 대하여 성별, 학력, 결혼상태, 종교, 가족 수, 경제주체, 소득, 연령이 어떠한 차이를 보이는지 t-test와 분산분석(ANOVA)을 이용하여 살펴보았다.

가. 성별에 따른 차이 분석

<표 4-5>는 세터민의 성별에 따라 강인성, 사회적 지지, 종교성향, 가치, 태도, 관습, 의견, 자기효능감, 직무만족의 집단 간 차이를 검증한 결과이다. 본 연구에서는 성별에 대한 집단 간의 차이를 비교할 때는 t-test를 사용하였다.

성별차이 분석에 대한 t-test 결과 사회적 지지, 태도에 있어서 성별여부 간 유의한 차이가 확인되었다.

사회적 지지에 대한 기술통계량에서 남자의 경우는 3.2849이고, 여자의 경우는 3.4894이며, t 값이 -2.567이고 이에 대한 유의확률 p 값이 .011로 p 값 기준인 0.05보다 적으므로 두 변수 간에 평균차이가 유의하게 영향이 있는 것으로 나타났다. 따라서 성별에 따른 사회적 지지는 차이가 있음을 알 수 있다.

태도(.023)는 p 값 기준인 0.05보다 적으므로 두 변수 간에 평균차이가 유의미한 영향이 있는 것으로 나타났다. 따라서 성별에 따른 사회적 지지와 태도는 차이가 있음

을 알 수 있다.

사회적 지지는 여성이 남성보다 산술평균이 더 높게 나오므로 여성이 더 영향을 많이 받으며, 태도는 남성이 여성보다 산술평균이 높게 나와 남성이 영향을 더 많이 받음을 알 수 있다.

<표 4-5> 성별에 따른 차이 분석

구 분	남	여	t	P
	Mean (Std.)	Mean (Std.)		
1. 강인성	3.9595 (.4947)	3.9001 (.5329)	.982	.327
2. 사회적 지지	3.2849 (.7388)	3.4894 (.6117)	2.567	.011*
3. 종교성향	3.1027 (.8736)	3.1986 (.8666)	.936	.350
4. 가치	3.3547 (.7497)	3.2163 (.7660)	1.552	.122
5. 태도	3.3730 (.5523)	3.2128 (.6397)	2.282	.023*
6. 관습	3.4068 (.5254)	3.3461 (.5220)	.984	.326
7. 의견	3.5118 (.5746)	3.5195 (.5976)	.111	.911
8. 자기효능감	3.2203 (.5807)	3.2851 (.5934)	.939	.349
9. 직무만족	3.3568 (.6099)	3.4383 (.5676)	1.175	.241
* : p<0.05 ** : p<0.01				

나. 학력에 따른 차이분석

<표 4-6>은 새터민의 학력에 따른 강인성, 사회적 지지, 종교성향, 가치, 태도, 관습, 의견, 자기효능감, 직무만족의 변수 간에 유의한 차이가 있는지의 여부를 검증하기 위하여 일원배치 분산분석을 실시한 결과이다.

연령별 차이분석에 대한 결과 변수들 중에서 각 집단 간 유의한 차이가 확인되는 변수는 관습이다.

연령에 의한 관습의 기술통계를 구하여 지각차이를 검증한 결과 F 값이 4.529이고, 이에 대한 유의확률 $p = .004$ 로 p 값 기준인 0.05보다 적으므로 연령별로 유의한 차이가 있었다. 따라서 연령에 따라 관습의 지각에 차이가 있음을 알 수 있다. 특히 관습의 지각에 있어서 단과대학이상에서 가장 높고, 소학교(인민학교)졸업, 중퇴가 가장 낮게 나타났다.

<표 4-6> 학력별 차이에 의한 분산분석

구 분		평 균	표준편차	F	P
1. 강인성	소학교(인민학교) 졸업, 중퇴	4.0202	.6424	.689	.559
	중학교 (고등중학교)	3.9060	.4782		
	직업양성소	3.9221	.5773		
	단과대학 이상	4.0264	.6399		
	합 계	3.9282	.5166		
2. 사회적 지지	소학교(인민학교) 졸업, 중퇴	3.4907	.6653	.547	.651
	중학교 (고등중학교)	3.3697	.6768		
	직업양성소	3.5238	.5683		
	단과대학 이상	3.4624	.8418		
	합 계	3.3998	.6874		
3. 종교성향	소학교(인민학교) 졸업, 중퇴	3.3222	.7704	2.600	.053
	중학교 (고등중학교)	3.0592	.8620		
	직업양성소	3.4667	.8230		
	단과대학 이상	3.3742	.9848		
	합 계	3.1428	.8758		
4. 가 치	소학교(인민학교) 졸업, 중퇴	3.0833	.8574	.744	.527
	중학교 (고등중학교)	3.3083	.7556		
	직업양성소	3.4167	.6861		
	단과대학 이상	3.3790	.8363		
	합 계	3.3098	.7657		

<표 4-6> 학력별 차이에 의한 분산분석(계속)

구 분		평 균	표준편차	F	P
5. 태 도	소학교(인민학교) 졸업, 중퇴	3.3778	.6682	.687	.561
	중학교 (고등중학교)	3.2641	.5750		
	직업양성소	3.4095	.7056		
	단과대학 이상	3.3677	.7063		
	합 계	3.2942	.6062		
6. 관 습	소학교(인민학교) 졸업, 중퇴	2.9667	.5145	4.529	.004**
	중학교 (고등중학교)	3.3903	.5031		
	직업양성소	3.4381	.6469		
	단과대학 이상	3.5032	.5186		
	합 계	3.3790	.5273		
7. 의 견	소학교(인민학교) 졸업, 중퇴	3.2917	.4869	1.925	.126
	중학교 (고등중학교)	3.5352	.5735		
	직업양성소	3.3929	.6917		
	단과대학 이상	3.6613	.5900		
	합 계	3.5226	.5828		
8. 자기효능 감	소학교(인민학교) 졸업, 중퇴	3.1333	.5313	2.203	.088
	중학교 (고등중학교)	3.2427	.5712		
	직업양성소	3.3143	.6117		
	단과대학 이상	3.5032	.6342		
	합 계	3.2703	.5830		
9. 직무만족	소학교(인민학교) 졸업, 중퇴	3.2889	.6406	1.211	.306
	중학교 (고등중학교)	3.4223	.5464		
	직업양성소	3.6190	.5400		
	단과대학 이상	3.3806	.7030		
	합 계	3.4239	.5722		
* : P < 0.05 ** : P < 0.01					

다. 결혼상태에 따른 차이분석

<표 4-7>은 새터민의 결혼상태에 따른 강인성, 사회적 지지, 종교성향, 가치, 태도, 관습, 의견, 자기효능감, 직무만족의 변수 간에 유의한 차이가 있는지의 여부를 검증하기 위하여 일원배치 분산분석을 실시한 결과이다.

결혼상태별 차이분석에 대한 결과 변수들 중에서 각 집단 간 유의한 차이가 확인되는 변수는 강인성, 종교성향, 태도, 자기효능감이다.

결혼상태에 의한 강인성의 기술통계를 구하여 지각차이를 검증한 결과 F 값이 3.472이고, 이에 대한 유의확률 $p = .017$ 로 p 값 기준인 0.05 적으므로 결혼상태별로 차이가 있어 유의하게 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 결혼상태에 따라 강인성은 지각에 차이가 있음을 알 수 있다. 특히 강인성의 지각에 있어서 기혼이 가장 높고, 미혼에서 가장 낮게 나타났다.

종교성향은 F 값이 3.211이고 이에 대한 유의확률 $p = .023$, 태도는 F 값이 3.067이고, 이에 대한 유의확률 $p = .028$, 자기효능감은 F 값이 3.833이고 이에 대한 유의확률 $p = .010$ 로 나타났으며, 종교성향은 사별에서 가장 높고, 기혼에서 가장 낮았으며, 태도는 미혼에서 가장 높고, 이혼에서 가장 낮았으며, 자기효능감은 이혼에서 가장 높고, 사별에서 가장 낮게 나타났다.

<표 4-7> 결혼상태별 차이에 의한 분산분석

구	분	평균	표준편차	F	P
1. 강인성	미 혼	3.8173	.5921	3.472	.017*
	기 혼	4.0233	.4547		
	이 혼	3.9855	.4541		
	사 별	3.8289	.4152		
	합 계	3.9305	.5137		
2. 사회적 지지	미 혼	3.3698	.7567	.244	.865
	기 혼	3.4088	.6427		
	이 혼	3.4000	.6371		
	사 별	3.2647	.7047		
	합 계	3.3847	.6863		

<표 4-7> 결혼상태별 차이에 의한 분산분석(계속)

구 분		평 균	표준편차	F	P
3. 종교성향	미 혼	3.0857	.8982	3.211	.023*
	기 혼	3.0615	.8256		
	이 혼	3.3160	.9267		
	사 별	3.6588	.6031		
	합 계	3.1495	.8700		
4. 가 치	미 혼	3.4214	.7653	2.161	.093
	기 혼	3.1987	.7439		
	이 혼	3.2900	.8320		
	사 별	3.0588	.4637		
	합 계	3.2872	.7595		
5. 태 도	미 혼	3.4343	.5990	3.067	.028*
	기 혼	3.2154	.5357		
	이 혼	3.2000	.7068		
	사 별	3.2588	.5948		
	합 계	3.2948	.6009		
6. 관 습	미 혼	3.2819	.5238	2.142	.095
	기 혼	3.4085	.5175		
	이 혼	3.4520	.5372		
	사 별	3.5294	.4687		
	합 계	3.3772	.5237		

<표 4-7> 결혼상태별 차이에 의한 분산분석(계속)

구	분	평	균	표	준	F	P
		준	차	편	차		
7. 의 견	미 혼	3.5357	.5637	1.234	.298		
	기 혼	3.5107	.5545				
	이 혼	3.5700	.6227				
	사 별	3.2647	.7729				
	합 계	3.5156	.5849				
8. 자기효능감	미 혼	3.2610	.5864	3.833	.010*		
	기 혼	3.2410	.5810				
	이 혼	3.3960	.5458				
	사 별	2.8471	.6022				
	합 계	3.2519	.5868				
9. 직무만족	미 혼	3.3962	.6031	.005	1.000		
	기 혼	3.4000	.5836				
	이 혼	3.3880	.6120				
	사 별	3.4000	.5338				
	합 계	3.3965	.5907				
* : P < 0.05 ** : P < 0.01							

라. 종교에 따른 차이분석

새터민의 종교에 따른 강인성, 사회적 지지, 종교성향, 가치, 태도, 관습, 의견, 자기 효능감, 직무만족의 변수 간에 유의한 차이가 있는지의 여부를 검증하기 위하여 일원 배치 분산분석을 실시한 결과는 <표 4-8>과 같다.

종교별 차이분석에 대한 결과 변수들 중에서 각 집단 간 유의한 차이가 확인되는 변수는 강인성, 사회적 지지, 종교성향, 태도, 자기효능감이다.

종교에 의한 강인성의 기술통계를 구하여 지각차이를 검증한 결과 F 값이 2.984이고, 이에 대한 유의확률 $p = .019$ 로 p 값 기준인 0.05 적으므로 결혼상태별로 유의하게 영향이 있는 것으로 나타났다. 따라서 결혼상태에 따라 강인성은 지각에 차이가 있음을 알 수 있다. 특히 강인성의 지각에 있어서 가톨릭이 가장 높고, 기타에서 가장 낮게 나타났다.

사회적 지지는 F 값이 30.445이고 이에 대한 유의확률 $p = .004$, 종교성향은 F 값이 30.445이고 이에 대한 유의확률 $p = .000$, 태도는 F 값이 5.073이고, 이에 대한 유의확률 $p = .001$, 자기효능감은 F 값이 5.554이고 이에 대한 유의확률 $p = .000$ 으로 나타났다으며, 사회적 지지, 종교성향, 태도, 자기효능감 모두 가톨릭에서 가장 높고, 종교성향, 태도는 기타에서 가장 낮았으며, 사회적 지지, 자기효능감은 무교에서 가장 낮게 나타났다.

<표 4-8> 종교별 차이에 의한 분산분석

구	분	평균	표준편차	F	P
1. 강인성	기독교	3.9693	.5339	2.984	.019*
	불교	3.9625	.3758		
	가톨릭	4.2597	.4245		
	무교	3.8674	.4930		
	기타	3.4949	.7808		
	합계	3.9305	.5137		

<표 4-8> 종교별 차이에 의한 분산분석(계속)

구 분		평 균	표준편차	F	P
2. 사회적 지지	기독교	3.5106	.6602	3.965	.004**
	불 교	3.3297	.6634		
	가톨릭	3.7857	.7800		
	무 교	3.1784	.6474		
	기 타	3.3148	1.0221		
	합 계	3.3847	.6863		
3. 종교성향	기독교	3.5915	.7444	30.445	.000**
	불 교	2.7870	.8015		
	가톨릭	3.7429	.8695		
	무 교	2.6659	.6267		
	기 타	2.1333	1.0000		
	합 계	3.1495	.8700		
4. 가 치	기독교	3.2482	.8344	1.340	.255
	불 교	3.3967	.6022		
	가톨릭	3.8214	.6244		
	무 교	3.2676	.6789		
	기 타	3.1111	.9691		
	합 계	3.2872	.7595		
5. 태 도	기독교	3.3113	.6650	5.073	.001**
	불 교	3.3261	.4587		
	가톨릭	4.2000	.5656		
	무 교	3.1929	.4805		
	기 타	3.1333	.7000		
	합 계	3.2948	.6009		

<표 4-8> 종교별 차이에 의한 분산분석(계속)

구 분		평 균	표준편차	F	P
6. 관 습	기독교	3.3423	.5313	.932	.446
	불 교	3.4391	.5070		
	가톨릭	3.6571	.2507		
	무 교	3.3906	.5272		
	기 타	3.2667	.6000		
	합 계	3.3772	.5237		
7. 의 견	기독교	3.5704	.6423	1.121	.347
	불 교	3.4130	.5354		
	가톨릭	3.7143	.4661		
	무 교	3.4559	.4774		
	기 타	3.5833	.8291		
	합 계	3.5156	.5849		
8. 자기효능감	기독교	3.3620	.5795	5.554	.000**
	불 교	3.2043	.6317		
	가톨릭	3.7143	.2544		
	무 교	3.0424	.5210		
	기 타	3.3778	.6591		
	합 계	3.2519	.5868		
9. 직무만족	기독교	3.4310	.6262	2.374	.052
	불 교	3.4522	.4009		
	가톨릭	3.8857	.4298		
	무 교	3.2800	.6142		
	기 타	3.2889	.4594		
	합 계	3.3965	.5900		
* : P < 0.05 ** : P < 0.01					

마. 가족 수에 따른 차이분석

<표 4-9>은 새터민의 가족 수에 따른 강인성, 사회적 지지, 종교성향, 가치, 태도, 관습, 의견, 자기효능감, 직무만족의 변수 간에 유의한 차이가 있는지의 여부를 검증하기 위하여 일원배치 분산분석을 실시한 결과이다.

가족 수에 따른 차이분석에 대한 결과 변수들 중에서 각 집단 간 유의한 차이가 확인되는 변수는 강인성, 사회적 지지이다.

가족 수에 의한 강인성의 기술통계를 구하여 지각차이를 검증한 결과 F 값이 2.667이고, 이에 대한 유의확률 $p = .023$ 로 p 값 기준인 0.05 적으므로 가족 수별로 차이가 있어 유의하게 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 따라서 가족 수에 따라 강인성은 지각에 차이가 있음을 알 수 있다. 특히 강인성의 지각에 있어서 5명이 가장 높고, 2명에서 가장 낮게 나타났다.

사회적 지지는 F 값이 2.369이고 이에 대한 유의확률 $p = .040$ 으로 나타났으며, 5명에서 가장 높고, 없음에서 가장 낮게 나타났다.

<표 4-9> 가족 수 차이에 의한 분산분석

구	분	평	표준편차	F	P
1. 강인성	없 음	3.1818	-	2.667	.023*
	1 명	3.8687	.4624		
	2 명	3.8307	.4500		
	3 명	3.9646	.5238		
	4 명	4.0719	.6312		
	5 명	4.1948	.5346		
	합 계	3.9290	.5150		
2. 사회적 지	없 음	2.5000	-	2.369	.040*
	1 명	3.2694	.6920		
	2 명	3.2874	.6404		
	3 명	3.4583	.6935		
	4 명	3.5349	.6602		
	5 명	3.7024	.6575		
	합 계	3.3786	.6839		

<표 4-9> 가족 수 차이에 의한 분산분석(계속)

구	분	평	균	표	준	F	P
		평균	편차				
3. 종교성향	없 음	2.2000	-	.628	.678		
	1 명	3.1212	.8824				
	2 명	3.0621	.8569				
	3 명	3.2444	.7873				
	4 명	3.2233	1.0255				
	5 명	3.0714	.7670				
	합 계	3.1498	.8698				
4. 가 치	없 음	4.0000	-	2.065	.070		
	1 명	3.3939	.7276				
	2 명	3.1767	.7330				
	3 명	3.3750	.7108				
	4 명	3.1105	.8835				
	5 명	2.9464	.8037				
	합 계	3.2831	.7605				
5. 태 도	없 음	3.0000	-	1.472	.199		
	1 명	3.2586	.5708				
	2 명	3.2828	.5971				
	3 명	3.3583	.6022				
	4 명	3.1674	.6398				
	5 명	3.6143	.6538				
	합 계	3.2913	.6013				
6. 관 습	없 음	3.2000	-	1.810	.111		
	1 명	3.4909	.4917				
	2 명	3.3724	.5637				
	3 명	3.2833	.4987				
	4 명	3.3209	.6033				
	5 명	3.2143	.3278				
	합 계	3.3749	.5243				

<표 4-9> 가족 수에 차이에 의한 분산분석(계속)

구	분	평	표	F	P
		균	준		
		차	편		
			차		
7. 의 견	없 음	3.2500	-	.406	.844
	1 명	3.5076	.6044		
	2 명	3.5043	.4855		
	3 명	3.4722	.5956		
	4 명	3.6221	.6822		
	5 명	3.5179	.5412		
	합 계	3.5148	.5868		
8. 자기효능감	없 음	3.2000	-	1.070	.377
	1 명	3.1677	.6119		
	2 명	3.2448	.5298		
	3 명	3.2778	.6616		
	4 명	3.3256	.4995		
	5 명	3.5000	.4755		
	합 계	3.2509	.5885		
9. 직부만족	없 음	3.4000	-	1.804	.112
	1 명	3.4343	.4949		
	2 명	3.2655	.6799		
	3 명	3.5194	.5356		
	4 명	3.2558	.7294		
	5 명	3.4429	.5330		
	합 계	3.3951	.5909		
* : P < 0.05 ** : P < 0.01					

바. 경제주체에 따른 차이분석

<표 4-10>는 새터민의 경제주체에 따른 강인성, 사회적 지지, 종교성향, 가치, 태도, 관습, 의견, 자기효능감, 직무만족의 변수 간에 유의한 차이가 있는지의 여부를 검증하기 위하여 일원배치 분산분석을 실시한 결과이다.

경제주체별 차이분석에 대한 결과 변수들 중에서 각 집단 간 유의한 차이가 확인되는 변수는 태도이다.

경제주체에 의한 태도의 기술통계를 구하여 지각차이를 검증한 결과 F 값이 4.965이고, 이에 대한 유의확률 $p = .002$ 로 p 값 기준인 0.05 적으므로 경제주체별로 차이 있어 유의하게 영향을 미치는 것으로 알 수 있다. 따라서 결혼상태에 따라 태도는 지각에 차이가 있음을 알 수 있다. 특히 태도의 지각에 있어서 기타에서 가장 높고, 아버지(남편, 세대주)에서 가장 낮게 나타났다.

<표 4-10> 경제주체에 차이에 의한 분산분석

구	분	평	표준편차	F	P
1. 강인성	본 인	3.9478	.4788	.229	.877
	아버지(남편, 세대주)	3.9112	.5348		
	어머니(아내)	3.9470	.6674		
	기 타	3.8656	.6165		
	합 계	3.9305	.5137		
2. 사회적 지지	본 인	3.3245	.6826	2.227	.085
	아버지(남편, 세대주)	3.4765	.6173		
	어머니(아내)	3.7500	.6647		
	기 타	3.2971	.8889		
	합 계	3.3847	.6863		
3. 종교성향	본 인	3.0805	.8792	1.241	.295
	아버지(남편, 세대주)	3.3012	.8353		
	어머니(아내)	3.1333	1.0066		
	기 타	3.1043	.8417		
	합 계	3.1495	.8700		

<표 4-10> 경제주체에 차이에 의한 분산분석(계속)

구 분		평 균	표준편차	F	P
4. 가 치	본 인	3.2825	.7903	2.159	.093
	아버지(남편, 세대주)	3.1824	.7001		
	어머니(아내)	3.6250	.6949		
	기 타	3.5326	.7083		
	합 계	3.2872	.7595		
5. 태 도	본 인	3.2817	.5713	4.965	.002**
	아버지(남편, 세대주)	3.1812	.6138		
	어머니(아내)	3.6167	.5997		
	기 타	3.6435	.6177		
	합 계	3.2948	.6009		
6. 관 습	본 인	3.4201	.5334	2.030	.110
	아버지(남편, 세대주)	3.3388	.4710		
	어머니(아내)	3.4667	.4696		
	기 타	3.1565	.6207		
	합 계	3.3772	.5237		
7. 의 견	본 인	3.5296	.5602	.663	.575
	아버지(남편, 세대주)	3.4706	.6104		
	어머니(아내)	3.7083	.3342		
	기 타	3.4783	.7572		
	합 계	3.5156	.5849		

<표 4-10> 경제주체에 차이에 의한 분산분석(계속)

구 분		평 균	표준편차	F	P
8. 자기효능감	본 인	3.2367	.5914	1.337	.263
	아버지(남편, 세대주)	3.2400	.5788		
	어머니(아내)	3.5833	.5812		
	기 타	3.2348	.5709		
	합 계	3.2519	.5868		
9. 직무만족	본 인	3.3811	.5430	.224	.880
	아버지(남편, 세대주)	3.4306	.6126		
	어머니(아내)	3.3167	.6176		
	기 타	3.4261	.8186		
	합 계	3.3965	.5900		
* : P < 0.05 ** : P < 0.01					

사. 소득에 따른 차이분석

<표 4-11>은 새터민의 소득에 따른 강인성, 사회적 지지, 종교성향, 가치, 태도, 관습, 의견, 자기효능감, 직무만족의 변수 간에 유의한 차이가 있는지의 여부를 검증하기 위하여 일원배치 분산분석을 실시한 결과이다.

소득별 차이분석에 대한 결과 변수들 중에서 각 집단 간 유의한 차이가 확인되는 변수는 강인성, 관습이다. 소득에 의한 강인성의 기술통계를 구하여 지각차이를 검증한 결과 F 값이 4.935이고, 이에 대한 유의확률 $p = .008$ 로 p 값 기준인 0.05 적으므로 소득별로 차이가 있어 유의하게 영향을 미치는 것으로 알 수 있다. 따라서 소득에 따라 강인성은 지각에 차이가 있음을 알 수 있다. 특히 강인성의 지각에 있어서 100만원 이상 ~150만원 미만에서 가장 높고, 100만원 미만에서 가장 낮게 나타났다.

관습은 F 값이 3.214이고 이에 대한 유의확률 $p = .042$ 로 나타났으며, 100만원 미만에서 가장 높게 나타났고, 150만원 이상에서 가장 낮게 나타났다.

<표 4-11> 소득의 차이에 의한 분산분석

구 분		평 균	표준편차	F	P
1. 강인성	100만원 미만	3.8029	.5084	4.935	.008**
	100만원 이상 ~ 150만원 미만	4.0038	.4527		
	150만원 이상	3.9908	.5869		
	합 계	3.9305	.5137		
2. 사회적 지지	100만원 미만	3.2541	.7108	2.876	.058
	100만원 이상 ~ 150만원 미만	3.4636	.6535		
	150만원 이상	3.4396	.6865		
	합 계	3.3847	.6863		
3. 종교성향	100만원 미만	3.1307	.9070	.108	.898
	100만원 이상 ~ 150만원 미만	3.1412	.8173		
	150만원 이상	3.1913	.9135		
	합 계	3.1495	.8700		
4. 가 치	100만원 미만	3.3589	.7692	2.111	.123
	100만원 이상 ~ 150만원 미만	3.3193	.6645		
	150만원 이상	3.1268	.8782		
	합 계	3.2872	.7595		

<표 4-11> 소득의 차이에 의한 분산분석(계속)

구 분		평 균	표준편차	F	P
5. 태 도	100만원 미만	3.3366	.5754	.933	.395
	100만원 이상 ~ 150만원 미만	3.3076	.5619		
	150만원 이상	3.2116	.6961		
	합 계	3.2948	.6009		
6. 관 습	100만원 미만	3.4356	.5054	3.214	.042*
	100만원 이상 ~ 150만원 미만	3.4067	.4693		
	150만원 이상	3.2406	.6150		
	합 계	3.3772	.5237		
7. 의 견	100만원 미만	3.5322	.6161	.237	.789
	100만원 이상 ~ 150만원 미만	3.4874	.5884		
	150만원 이상	3.5399	.5365		
	합 계	3.5156	.5849		
8. 자기효능감	100만원 미만	3.2238	.5623	.260	.771
	100만원 이상 ~ 150만원 미만	3.2538	.6088		
	150만원 이상	3.2899	.5896		
	합 계	3.2519	.5868		
9. 직무만족	100만원 미만	3.3663	.5404	2.058	.130
	100만원 이상 ~ 150만원 미만	3.4756	.5862		
	150만원 이상	3.3043	.6540		
	합 계	3.3965	.5900		
* : P < 0.05 ** : P < 0.01					

아. 연령에 따른 차이분석

<표 4-12>은 새터민의 연령에 따른 강인성, 사회적 지지, 종교성향, 가치, 태도, 관습, 의견, 자기효능감, 직무만족의 변수 간에 유의한 차이가 있는지의 여부를 검증하기 위하여 일원배치 분산분석을 실시한 결과이다.

연령별 차이분석에 대한 결과 변수들 중에서 각 집단 간 유의한 차이가 확인되는 변수는 강인성, 가치, 태도, 관습이다. 연령에 의한 강인성의 기술통계를 구하여 지각 차이를 검증한 결과 F 값이 3.748이고, 이에 대한 유의확률 $p = .025$ 로 p 값 기준인 0.05 적으므로 연령별로 차이가 있었다. 따라서 연령에 따라 강인성은 지각에 차이가 있음을 알 수 있다. 특히 강인성의 지각에 있어서 40대 이상이 가장 높고, 20대 이하에서 가장 낮게 나타났다.

가치는 F 값이 6.375이고 이에 대한 유의확률 $p = .002$, 태도는 F 값이 6.790이고, 이에 대한 유의확률 $p = .001$, 태도는 F 값이 4.215이고, 이에 대한 유의확률 $p = .016$, 관습은 F 값이 4.215이고 이에 대한 유의확률 $p = .016$ 으로 나타났으며, 가치와 태도는 20대 이하에서 가장 높고, 40대 이상에서 가장 낮게 나타났으며, 관습은 40대 이상에서 가장 높게 나타났고, 20대 이하에서 가장 낮게 나타났다.

<표 4-12> 연령의 차이에 의한 분산분석

구	분	평	표	F	P
		균	준		
		차	편		
		차	차		
1. 강인성	20대 이하	3.8398	.6042	3.748	.025*
	30대	3.9568	.3875		
	40대 이상	4.0435	.4871		
	합 계	3.9302	.5148		
2. 사회적 지지	20대 이하	3.3884	.7814	.017	.984
	30대	3.3822	.5910		
	40대 이상	3.4014	.6328		
	합 계	3.3895	.6826		

<표 4-12> 연령의 차이에 의한 분산분석(계속)

구 분		평 균	표준편차	F	P
3. 종교성향	20대 이하	3.0508	.9104	2.401	.092
	30대	3.1374	.8074		
	40대 이상	3.3352	.8736		
	합 계	3.1507	.8713		
4. 가 치	20대 이하	3.4386	.7789	6.375	.002**
	30대	3.2778	.6535		
	40대 이상	3.0387	.8080		
	합 계	3.2847	.7597		
5. 태 도	20대 이하	3.3932	.6047	6.709	.001**
	30대	3.3313	.5497		
	40대 이상	3.0761	.6190		
	합 계	3.2938	.6017		
6. 관 습	20대 이하	3.2695	.5622	4.215	.016*
	30대	3.4364	.4429		
	40대 이상	3.4648	.5364		
	합 계	3.3750	.5233		
7. 의 견	20대 이하	3.5403	.6026	.176	.839
	30대	3.4975	.5206		
	40대 이상	3.5000	.6478		
	합 계	3.5156	.5860		
8. 자기효능감	20대 이하	3.2831	.6095	.561	.572
	30대	3.2000	.5876		
	40대 이상	3.2620	.5467		
	합 계	3.2493	.5861		
9. 직무만족	20대 이하	3.4085	.5895	2.141	.119
	30대	3.4626	.5092		
	40대 이상	3.2761	.6798		
	합 계	3.3944	.5900		
* : P < 0.05 ** : P < 0.01					

제 4 절 연구모형 검증

본 연구는 새터민의 적응유연성과 직업의식이 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향을 확인해 봄으로써 새터민의 적응유연성과 직업의식이 자기효능감과 직무만족에 관한 영향요인에 대해 규명하고자 한다. 따라서 이론구성과 연구 모형에 의하여 나타난 독립변수와 종속변수간의 관계성 및 영향력을 분석하기 위하여 연구모형과 가설검증을 실시하였다. 연구모형 검증과 가설검증 이전에 변수 간의 상관관계 정도를 알아보기 위하여 SPSS를 이용하여 Pearson 상관관계분석을 실시하였고, 연구모형과 가설에 대한 관계를 분석하기 위해 AMOS 6.0을 통해 인과관계를 검증하였다.

1. 변수 간 상관관계 분석

상관관계 분석은 연구하고자 하는 변수들 간의 관련성을 분석하기 위해서 사용된다. 즉 하나의 변수가 관련성이 있는지 여부와 관련성이 있다면 어느 정도의 관련성을 보유하고 있는지를 알아보고자 할 때 사용하는 분석방법이다. 상관관계의 성격은 인과관계가 아닐 수도 있으며, 상관관계 계수는 두 변수관계의 상관성에 대한 예측의 정확도를 나타내는 것이고, 측정치가 아닌 하나의 지수이기 때문에 변수 간의 관계의 비율이나 백분율과는 다르다. 변수 간의 관계의 정도와 방향을 하나의 수치로 요약해 표시해 주는 지수가 상관계수이다(박희서 외, 2007). 상관계수 r 은 「 $-1 \leq r \leq +1$ 」의 값을 갖고 측정된 데이터가 좌표상에 정(+)¹의 기울기를 갖는 직선에 가까울 때 이 상관계수는 정(+)¹의 상관계수를, 그리고 음(-)¹의 기울기를 갖는 직선에 가까울 때 음(-)¹의 상관계수를 갖는다. 또한 선형의 상관관계를 갖지 않는 경우 상관계수는 0에 가까워진다.

본 연구의 연구모형에 따른 주요 구성개념들의 인과관계를 검증하기 위한 사전 절차로서 강인성, 사회적 지지, 종교성향, 가치, 태도, 관습, 의견, 자기효능감, 직무만족 9개 변수들 간의 상관관계 분석을 시행하였다. 상관관계 분석결과를 보면, 대부분 변수들 간의 상관관계가 확인되었다.

새터민의 자기효능감과 직무만족의 변수 간 상관관계 분석인 <표 4-13>에서와 같이 대부분 변수들 간의 유의한 상관관계가 있는 것으로 분석되었다. 강인성과 사회적 지지($r=0.522$), 사회적 지지와 자기효능감($r=0.475$)과의 관계에서 변수간의 높은 상관관계를 보였다.

<표 4-13> 변수 간 상관관계

구 분	강인성	사회적 지지	종교 성향	가 치	태 도	관 습	의 견	자기 효능감	직무 만족
평 균	3.9305	3.3847	3.1495	3.2872	3.2948	3.3772	3.5156	3.2519	3.3965
표준편차	.5137	.6863	.8700	.7595	.6009	.5237	.5849	.5868	.5900
강인성	1.00								
사회적 지지	.522**	1.00							
종교성향	.139*	.242**	1.00						
가 치	.287**	.242**	.041	1.00					
태 도	.305**	.237**	.168**	.408**	1.00				
관 습	.086	.087	.040	.191**	.169**	1.00			
의 견	.165**	.214**	-.039	.255**	.198**	.226**	1.00		
자기효능감	.402**	.475**	.086	.290**	.313**	.023	.282**	1.00	
직무만족	.201**	.209**	.163**	.404**	.296**	.175**	.073	.261**	1.00
* : P < 0.05 , ** : P < 0.01									

2. 연구모형의 검증결과

가. 분석방법

본 연구는 연구모형과 가설을 검증하기 위해 AMOS 6.0을 이용하여 경로분석을 실시하였다. 본 연구의 구조방정식모형 분석은 기존의 자료 속에 존재하는 연구모형을 발견하는 탐색적 요인 방식이라기보다는 가설분석모형이 표본자료에 대응하여 얼마나 지지될 수 있는가 하는 것을 밝히는 확인적 요인분석 방식을 의미한다(이순묵, 1990: 23~36).

구조방정식모형은 구성개념간의 인과관계를 측정모형과 구조모형을 통해서 모형간의 인과관계를 구체화한 다음 그 효과를 기술하고 설명된 분산과 설명되지 않은 분산을 구분하여 모형간의 인과관계를 파악하는 방정식모형을 의미한다. 구조방정식모형

은 공분산구조모델(covariance structural modeling)이라고 부른다. 구조방정식모델은 일련의 변수들 간의 관계를 일방향 혹은 양방향으로 동시에 보여주면서 검토 및 검증할 수 있기 때문에 확증적 요인분석, 다중회귀분석, 그리고 경로분석을 하나의 자료분석 구조에 통합한 형태이다. 즉 하나의 원인변수는 또 다른 설명 변수가 될 수 있고, 이러한 이원적인 개념모형이 동시에 이루어져 서로간의 효과를 비교 검증하고 모형의 발전과정과 형태를 살펴볼 수 있는 모형이다(허준 · 최인규, 2000: 3~5).

본 연구에서는 모형의 전반적인 부합도를 알아보기 위해 카이제곱값(χ^2)을 비롯하여 기초부합지수(GFI), 조정부합지수(AGFI), 원소간평균차이(RMR) 등과 같은 절대부합지수와 표준적합지수(NFI), 증대적합지수(IFI), 비교적합지수(CFI) 등의 증대부합지수, 그리고 간명기초부합지수로서 PGFI 등의 부합도 지수를 가지고 연구모형의 부합성을 판단하고 고정지수를 가지고 가설의 부합성 여부를 검증한다.

나. 연구모형의 검증결과

본 연구의 연구모형에 제시되었던 독립변수, 즉 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견이 자기효능감에 미치는 영향요인을 검증하였다. 또한 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 검증하였다. 새터민의 적응유연성과 직업의식이 자기효능감과 직무만족에 대한 정책적·이론적 측면에서 함의를 제시하기 위한 연구모형을 검증하였다. 검증결과 도출된 전반적인 부합도(Overall model fit) 지수는 <표 4-14>와 같이 요약할 수 있다.

먼저 카이제곱값 2972.742, 자유도(df) 1140, χ^2 에 대한 p 값 0.000으로 카이제곱값과 자유도, 그리고 p 값만으로 볼 때는 유의한 값이 되어 연구모형과 분석 자료가 적합하다고 할 수 없다. 그러나 카이제곱 값이 매우 크고 그 확률값($p = 0.000$)이 0.05보다 작아 유의한 차이가 존재하여 가설을 기각한다고 하더라도 실제로 연구모형이 현실을 제대로 반영하는 부합도가 좋은 모형일 가능성이 있기 때문에 카이제곱 값에만 의존하여 모형의 부합도를 평가하는 것은 바람직하지 않다(Bentler & Bonett, 1980: 591). 따라서 다른 부합지수를 같이 고려하여 연구모형을 수용할 수 있는지에 대한 결론을 내려야 할 것이다. 다른 부합지수를 기준으로 했을 경우, 기초부합지수(GFI),

조정부합지수(AGFI), 표준적합지수(NFI), 증대적합지수(IFI), 비교적합지수(CFI) 등이 모두 1에 가깝게 나타났다. RMR(원소간평균 차이)은 0.05보다 작은 0.040으로 나타났다, RMSEA(근차오차 평균제곱근 차이)값은 0.075로 0.08이하로 나타났다. 전체적으로 판단할 때 본 연구모형은 적합한 것으로 볼 수 있다.

<표 4-14> 연구모형의 적합도 지수

구분	절대적합지수					증대적합지수			간명적합지수
	$\chi^2 (p)$	df	GFI	RMSEA	RMR	NFI	IFI	CFI	AGIF
적합지수	2972.747(.000)	1140	.907	.075	.040	.903	.909	.907	.904
적합기준	-	-	.90이상	.08이하	.05이하	.09이상			.09이상

제 5 절 가설검증 및 조절효과 분석

1. 가설검증 결과

본 연구의 가설에 대한 독립변수와 종속변수 등 구성개념 간의 영향관계를 AMOS을 통해 얻은 표본의 특성치인 경로계수와 표준오차, C.R값 등을 가지고 유의수준 0.05에서 채택여부를 검증하였다. 각 가설에 대한 검증결과 분석은 다음과 같다.

본 연구의 연구모형에 제시되었던 독립변수, 즉 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견이 자기효능감에 미치는 영향요인을 검증하였다. 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견이 직무만족에 미치는 영향력을 검증하였다.

연구모형의 가설검증결과 <표 4-15>와 같다.

첫째, ‘새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 자기효능감에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.’라는 <가설 1-1>에서 <가설 1-3>까지 검증한 결과 강인성(경로계수 .264, p 값은 .003), 사회적 지지(경로계수 .341, p 값은 .000), 종교성향(경로계수 .126, p 값은 .039) 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, ‘새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 정(+)의 방향으

로 영향을 미칠 것이다.’라는 <가설 2-1>에서 <가설 2-4>까지 검증한 결과 태도(경로계수 .359, p 값은 .002), 관습(경로계수 .192, p 값은 .020), 의견(경로계수 .274, p 값은 .000)에는 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 가치(경로계수 .011, p 값은 .879)는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

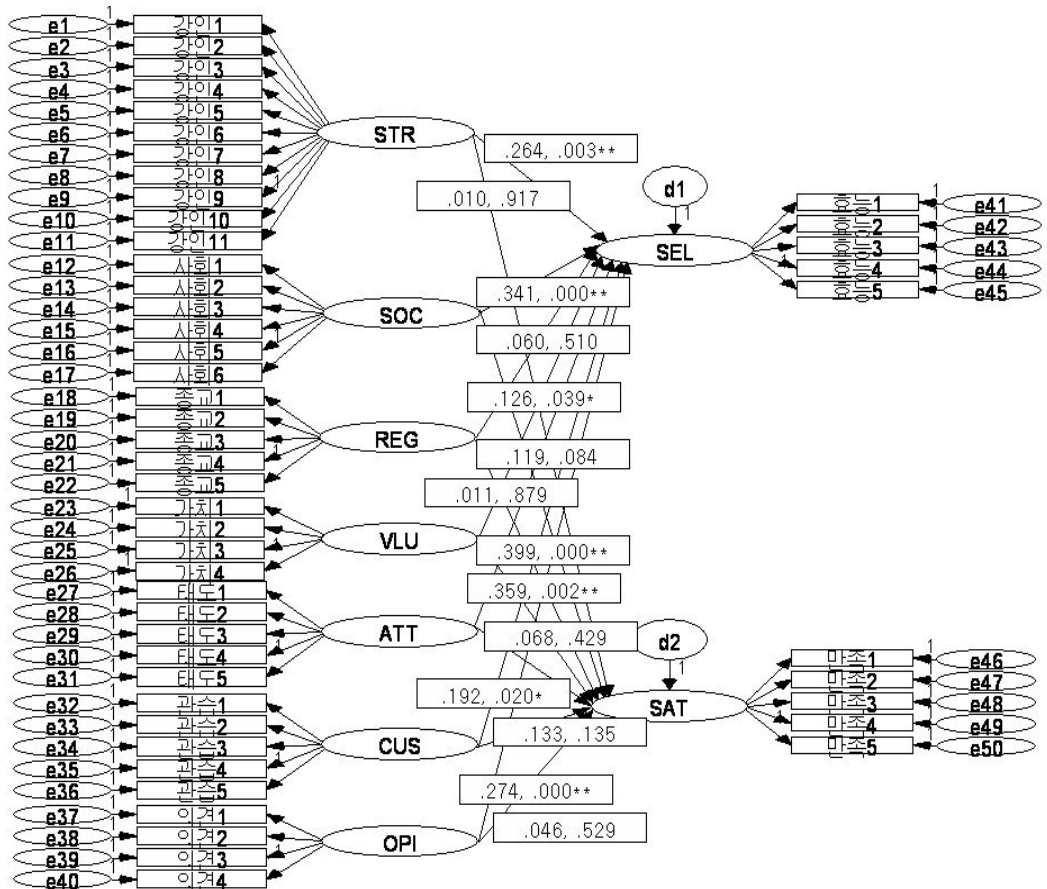
셋째, ‘새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 직무만족에 정(+의 방향으로 영향을 미칠 것이다.’라는 <가설 3-1>에서 <가설 3-3>까지 검증한 결과 강인성(경로계수 .010, p 값은 .917), 사회적 지지(경로계수 .060, p 값은 .510), 종교성향(경로계수 .069, p 값은 .084) 모두 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

넷째, ‘새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견은 직무만족에 정(+의 방향으로 영향을 미칠 것이다.’라는 <가설 4-1>에서 <가설 4-4>까지 검증한 결과 가치(경로계수 .399, p 값은 .000)는 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 태도(경로계수 .068, p 값은 .429), 관습(경로계수 .133, p 값은 .135), 의견(경로계수 .046, p 값은 .529)은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표 4-15> 연구모형 가설검증

가 설	경로계수		표준 오차	C.R	P	채택여부
	비표준화 계수	표준화 계수				
1-1. 강인성 → 자기효능감	.192	.264	.065	2.942	.003	채택
1-2. 사회적 지지 → 자기효능감	.184	.341	.049	3.752	.000	채택
1-3. 종교성향 → 자기효능감	.046	.126	.022	2.060	.039	채택
2-1. 가치 → 자기효능감	.007	.011	.046	.152	.879	기각
2-2. 태도 → 자기효능감	.539	.359	.177	3.047	.002	채택
2-3. 관습 → 자기효능감	.132	.192	.057	2.324	.020	채택
2-4. 의견 → 자기효능감	.098	.274	.027	3.601	.000	채택
3-1. 강인성 → 직무만족	.011	.010	.110	.104	.917	기각
3-2. 사회적 지지 → 직무만족	.051	.060	.078	.658	.510	기각
3-3. 종교성향 → 직무만족	.069	.119	.040	1.730	.084	기각
4-1. 가치 → 직무만족	.387	.399	.095	4.084	.000	채택
4-2. 태도 → 직무만족	.163	.068	.206	.791	.429	기각
4-3. 관습 → 직무만족	.145	.133	.097	1.493	.135	기각
4-4. 의견 → 직무만족	.027	.046	.042	.629	.529	기각

<그림 4-1>는 연구모형의 적합도를 전제로 한 분석결과를 전체적 구조모형으로 나타낸 것이다. 연구모형에 제시되었던 독립변수, 즉 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 자기효능감에 영향을 미치는 요인이 되고, 새터민의 직업의식인 태도, 관습, 의견도 자기효능감에 영향을 미치는 요인이 되었으며, 새터민의 직업의식인 가치도 직무만족에 영향을 미치는 요인이 되는 것으로 나타났다.



<그림 4-1> 연구모형검증 분석결과

1. 경로계수, t 값(p) (* : $P < 0.05$ ** : $P < 0.01$)
2. STR : 강인성, SOC : 사회적 지지, REG : 종교성향, VLU : 가치, ATT: 태도, CUS : 관습, OPI : 의견, SEL : 자기효능감, SAT : 직무만족

2. 조절효과 분석

가. 성별에 따른 조절효과

새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 성별에 따라 차이가 있는지를 검증하였다. 또한 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견이 직무만족에 성별에 따라 차이가 있는지 검증하였다.

성별에 따른 조절효과분석의 연구모형 적합도는 <표 4-16>과 같으며 여러 가지 적합지수를 고려하면 타당한 것으로 볼 수 있다.

<표 4-16> 성별에 따른 연구모형의 적합도 지수

구분	절대적합지수					증대적합지수			간명적합지수
	$\chi^2 (p)$	df	GFI	RMSEA	RMR	NFI	IFI	CFI	AGIF
적합지수	4908.513 (.000)	2280	.906	.063	.046	.902	.905	.907	.903
적합기준	-	-	.90이상	.08이하	.05이하	.90이상			.90이상

첫째, ‘새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 새터민의 자기효능감에 성별에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다’라는 <가설 1-4>을 검증한 결과 <표 4-17>에서 보는 바와 같다. 새터민의 성별은 남성과 여성을 구분하였다. 각각 별도로 진행하여 유의성을 검증한 결과 남성에서는 사회적 지지(경로계수 .321, p 값은 .019)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 강인성(경로계수 .392, p 값은 .080)과 종교성향(경로계수 .065, p 값은 .564)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 여성에서는 강인성(경로계수 .371, p 값은 .014)과 사회적 지지(경로계수 .216, p 값은 .032)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 종교성향(경로계수 .172, p 값은 .063)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 새터민의 적응유연성인 강인성과 사회적 지지는 자기효능감에 성별에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

둘째, ‘새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견은 새터민의 자기효능감에 성별에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다’라는 <가설 2-5>을 검증한 결과 <표 4-17>에서 보는 바와 같다. 남성과 여성을 각각 별도로 진행하여 유의성을 검증한 결과 남성에

서는 태도(경로계수 .491, p 값은 .048)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 가치(경로계수 .061, p 값은 .672), 관습(경로계수 .388, p 값은 .134), 의견(경로계수 .102, p 값은 .363)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 여성에서는 의견(경로계수 .395, p 값은 .003)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 가치(경로계수 .150, p 값은 .199), 태도(경로계수 .143, p 값은 .226), 관습(경로계수 .082, p 값은 .436)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 새터민의 직업의식인 태도와 의견은 자기 효능감에 성별에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

셋째, ‘새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 새터민의 직무만족에 성별에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다’라는 <가설 3-4>을 검증한 결과 <표 4-17>에서 보는 바와 같다. 새터민의 성별을 남성과 여성으로 나누었다. 남성과 여성을 각각 별도로 진행하여 유의성을 검증한 결과 남성에서는 강인성(경로계수 .185, p 값은 .481), 사회적 지지(경로계수 .028, p 값은 .859), 종교성향(경로계수 .185, p 값은 .138) 모두 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 여성에서도 강인성(경로계수 .053, p 값은 .642), 사회적 지지(경로계수 .032, p 값은 .772), 종교성향(경로계수 .133, p 값은 .148) 모두 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 직무만족에 성별에 따라 차이가 없음을 알 수 있다.

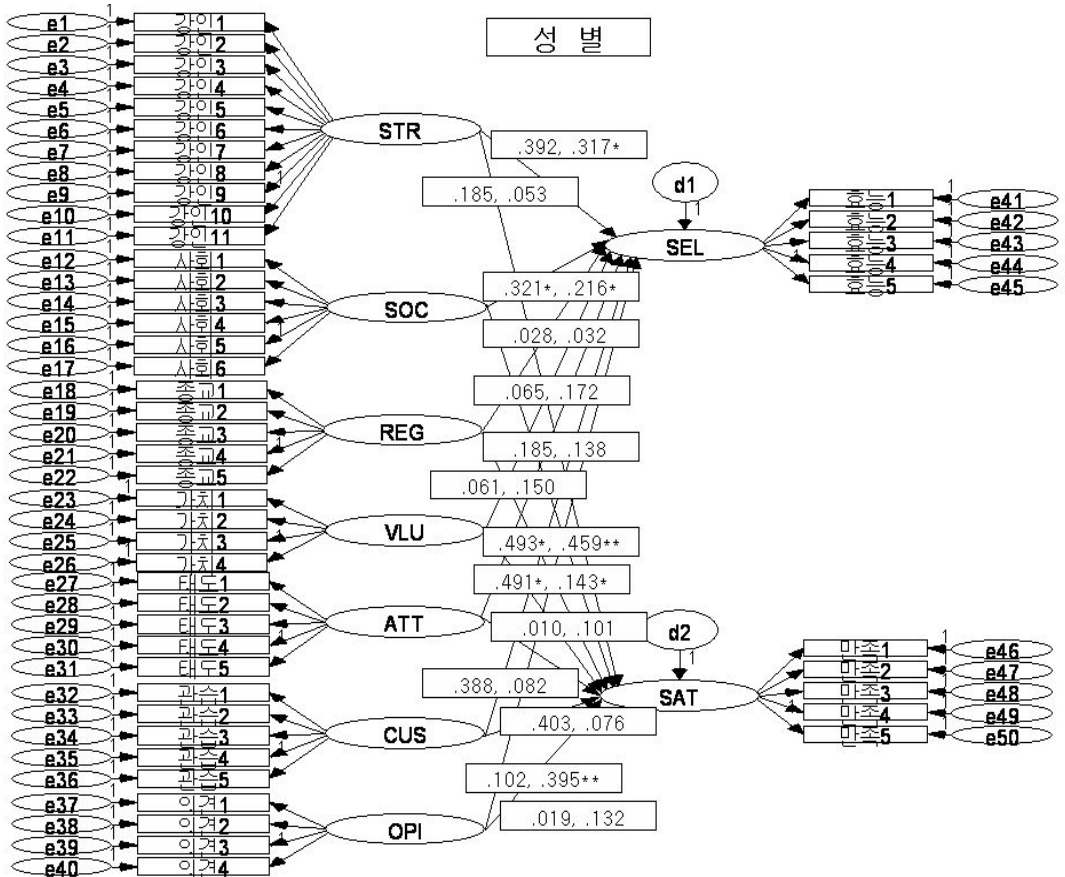
넷째, ‘새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견은 새터민의 직무만족에 성별에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다’라는 <가설 4-5>을 검증한 결과 <표 4-17>에서 보는 바와 같다. 새터민의 성별을 남성과 여성으로 나누었다. 남성과 여성을 각각 별도로 진행하여 유의성을 검증한 결과 남성에서는 가치(경로계수 .493, p 값은 .014)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 태도(경로계수 .010, p 값은 .937), 관습(경로계수 .403, p 값은 .185), 의견(경로계수 .019, p 값은 .892)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 여성에서도 가치(경로계수 .459, p 값은 .000)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 태도(경로계수 .101, p 값은 .414), 관습(경로계수 .076, p 값은 .503), 의견(경로계수 .132, p 값은 .128)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 새터민의 직업의식인 가치는 직무만족에 성별에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

<표 4-17> 새터민의 성별에 따른 가설검증

가 설	경로계수		C.R.		P		채택여부		차이 여부
	남	여	남	여	남	여	남	여	
강인성 → 자기효능감	.392	.317	1.752	2.448	.080	.014	기각	채택	있음
사회적 지지 → 자기효능감	.321	.216	2.340	2.149	.019	.032	채택	채택	있음
종교성향 → 자기효능감	.065	.172	-.576	-1.862	.564	.063	기각	기각	없음
가치 → 자기효능감	.061	.150	-.423	1.285	.672	.199	기각	기각	없음
태도 → 자기효능감	.491	.143	2.097	1.210	.048	.226	채택	기각	있음
관습 → 자기효능감	.388	.082	-1.497	-.778	.134	.436	기각	기각	없음
의견 → 자기효능감	.102	.395	.909	2.957	.363	.003	기각	채택	있음
강인성 → 직무만족	.185	.053	-.705	.465	.481	.642	기각	기각	없음
사회적 지지 → 직무만족	.028	.032	-.177	.290	.859	.772	기각	기각	없음
종교성향 → 직무만족	.185	.133	1.483	1.447	.138	.148	기각	기각	없음
가치 → 직무만족	.493	.459	2.450	3.356	.014	.000	채택	채택	있음
태도 → 직무만족	.010	.101	-.079	.816	.937	.414	기각	기각	없음
관습 → 직무만족	.403	.076	1.326	.670	.185	.503	기각	기각	없음
의견 → 직무만족	.019	.132	-.136	1.523	.892	.128	기각	기각	없음

<그림 4-2>는 연구모형의 적합도를 전체로 한 분석결과를 전체적 구조모형으로 나타낸 것이다. 연구모형에 제시되었던 독립변수 즉, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 성별에 따라 차이가 있고, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견이 직무만족에 성별에 따라 차이가 있다는 것이다.

이에 새터민의 적응유연성인 강인성과 사회적 지지는 새터민의 자기효능감에 성별에 따라 차이가 났고, 종교성향은 자기효능감에 성별에 따라 차이가 나타나지 않았다. 직업의식인 태도와 의견은 자기효능감에 성별에 따라 차이가 났고, 가치와 관습은 자기효능감에 성별에 따라 차이가 나타나지 않았다. 또한, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 직무만족에 성별에 따라 차이가 나타나지 않았고, 직업의식인 가치는 직무만족에 성별에 따라 차이가 나타났고, 태도, 관습, 의견은 직무만족에 성별에 따라 차이가 나타나지 않았다.



<그림 4-2> 성별에 따른 가설 검증결과

1. 경로계수(남성, 여성), P (* : P < 0.05 ** : P < 0.01)
2. STR : 강인성, SOC : 사회적 지지, REG : 종교성향, VLU : 가치, ATT: 태도, CUS : 관습, OPI : 의견, SEL : 자기효능감, SAT : 직무만족

나. 결혼상태에 따른 조절효과

새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 결혼상태에 따라 차이가 있고, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견이 직무만족에 결혼상태에 따라 차이가 있다고 검증하였다.

결혼상태에 따른 조절효과분석의 연구모형 적합도는 <표 4-18>과 같으며 여러 가지 적합지수를 고려하면 타당한 것으로 볼 수 있다.

<표 4-18> 결혼상태에 따른 연구모형의 적합도 지수

구분	절대적합지수					증대적합지수			간명적합지수
	χ^2 (p)	df	GFI	RMSEA	RMR	NFI	IFI	CFI	AGIF
적합지수	4877.486 (.000)	2280	.907	.063	.048	.901	.904	.906	.903
적합기준	-	-	.90이상	.08이하	.05이하	.90이상			.90이상

첫째, ‘새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 새터민의 자기효능감에 결혼상태에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다’라는 <가설 1-4>을 검증한 결과 <표 4-19>에서 보는 바와 같다. 새터민의 결혼상태를 기혼과 미혼으로 나누었다. 기혼과 미혼을 각각 별도로 진행하여 유의성을 검증한 결과 기혼에서는 강인성(경로계수 .291, p 값은 .005)과 사회적 지지(경로계수 .430, p 값은 .000)가 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 종교성향(경로계수 .026, p 값은 .724)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 미혼에서는 사회적 지지(경로계수 .575, p 값은 .005)와 종교성향(경로계수 .245, p 값은 .031)이 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 강인성(경로계수 .326, p 값은 .082)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 자기효능감에 결혼상태에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

둘째, ‘새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견은 새터민의 자기효능감에 결혼상태에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다’라는 <가설 2-5>을 검증한 결과 <표 4-19>에서 보는 바와 같다. 새터민의 결혼상태를 기혼과 미혼으로 나누었다. 기혼과 미혼을 각각 별도로 진행하여 유의성을 검증한 결과 기혼에서는 태도(경로계수 .281, p 값은 .040)와 의견(경로계수 .397, p 값은 .000)이 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 가치(경로계수 .037, p 값은 .772)와 관습(경로계수 .139, p 값은 .206)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 미혼에서는 태도(경로계수 .467, p 값은 .015)와 관습(경로계수 .470, p 값은 .026)이 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 가치(경로계수 .049, p 값은 .726)와 의견(경로계수 .009, p 값은 .945)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 새터민의 직업의식인 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 결혼상태에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

셋째, ‘새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 새터민의 직무만족

에 결혼상태에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다'라는 <가설 3-4>을 검증한 결과 <표 4-19>에서 보는 바와 같다. 새터민의 결혼상태를 기혼과 미혼으로 나누었다. 기혼과 미혼을 각각 별도로 진행하여 유의성을 검증한 결과 기혼에서는 강인성(경로계수 .061, p 값은 .554), 사회적 지지(경로계수 .021, p 값은 .831), 종교성향(경로계수 .128, p 값은 .118) 모두 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 미혼에서도 강인성(경로계수 .131, p 값은 .495), 사회적 지지(경로계수 .019, p 값은 .913), 종교성향(경로계수 .100, p 값은 .377) 모두 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 새터민의 적응 유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 직무만족에 결혼상태에 따라 차이가 없음을 알 수 있다.

넷째, '새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견은 새터민의 직무만족에 결혼상태에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다'라는 <가설 4-5>을 검증한 결과 <표 4-19>에서 보는 바와 같다. 새터민의 결혼상태를 기혼과 미혼으로 나누었다. 기혼과 미혼을 각각 별도로 진행하여 유의성을 검증한 결과 기혼에서는 가치(경로계수 .312, p 값은 .031)와 태도(경로계수 .290, p 값은 .045)가 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 관습(경로계수 .114, p 값은 .335), 의견(경로계수 .043, p 값은 .633)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 미혼에서는 관습(경로계수 .373, p 값은 .049)이 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 가치(경로계수 .323, p 값은 .053), 태도(경로계수 .088, p 값은 .509), 의견(경로계수 .094, p 값은 .516)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습은 직무만족 결혼상태에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

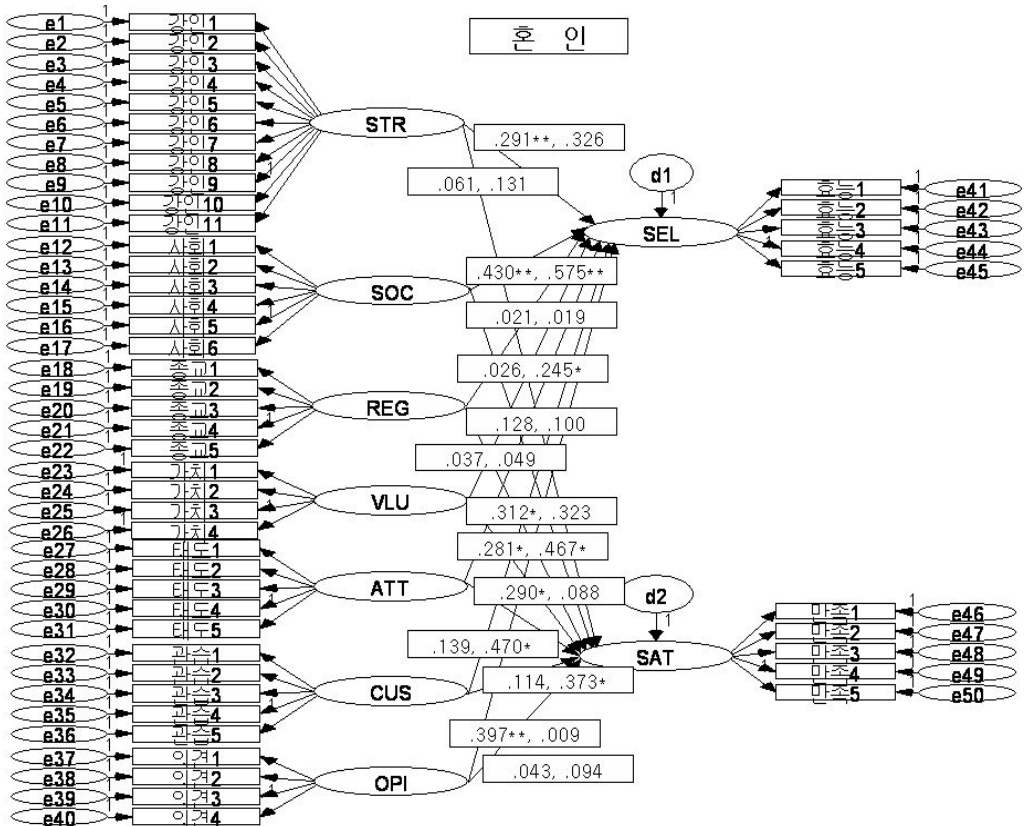
<표 4-19> 새터민의 결혼상태에 따른 가설검증

가 설	경로계수		C.R.		P		채택여부		차이여부
	기혼	미혼	기혼	미혼	기혼	미혼	기혼	미혼	
강인성 → 자기효능감	.291	.326	2.800	1.742	.005	.082	채택	기각	있음
사회적 지지 → 자기효능감	.430	.575	3.798	2.828	.000	.005	채택	채택	있음
종교성향 → 자기효능감	.026	.245	.353	2.155	.724	.031	기각	채택	있음
가치 → 자기효능감	.037	.049	-.290	-.351	.772	.726	기각	기각	없음
태도 → 자기효능감	.281	.467	2.056	2.422	.040	.015	기각	채택	있음
관습 → 자기효능감	.139	.470	1.266	2.225	.206	.026	채택	채택	있음
의견 → 자기효능감	.397	.009	3.673	.069	.000	.945	채택	기각	있음
강인성 → 직무만족	.061	.131	.592	.682	.554	.495	기각	기각	없음
사회적 지지 → 직무만족	.021	.019	.213	.109	.831	.913	기각	기각	없음
종교성향 → 직무만족	.128	.100	1.564	.883	.118	.377	기각	기각	없음
가치 → 직무만족	.312	.323	2.154	1.933	.031	.053	채택	기각	있음
태도 → 직무만족	.290	.088	2.006	.661	.045	.509	채택	기각	있음
관습 → 직무만족	.114	.373	.963	1.970	.335	.049	기각	채택	있음
의견 → 직무만족	.043	.094	.478	.650	.633	.516	기각	기각	없음

<그림 4-3>는 연구모형의 적합도를 전제로 한 분석결과를 전체적 구조모형으로 나타낸 것이다. 연구모형에 제시되었던 독립변수 즉, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 결혼상태에 따라 차이가 있고, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견이 직무만족에 결혼상태에 따라 차이가 있다는 것이다.

이에 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 새터민의 자기효능감에 결혼상태에 따라 차이가 나타났고, 직업의식인 태도, 관습, 의견도 자기효능감에 결혼상태에 따라 차이가 나타났으며, 가치는 자기효능감에 결혼상태에 따라 차이가

나타나지 않았다. 또한, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 직무만족에 결혼상태에 따라 차이가 나타나지 않았고, 직업의식인 가치, 태도, 관습은 직무만족에 결혼상태에 따라 차이가 나타났으며, 의견은 직무만족에 결혼상태에 따라 차이가 나타나지 않았다.



<그림 4-3> 결혼상태에 따른 가설 검증결과

1. 경로계수(미혼, 기혼), P (* : P < 0.05 ** : P < 0.01)
2. STR : 강인성, SOC : 사회적 지지, REG : 종교성향, VLU : 가치, ATT: 태도, CUS : 관습, OPI : 의견, SEL : 자기효능감, SAT : 직무만족

다. 소득에 따른 조절효과

새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 소득에 따라 차이가 있고, 새터민의 적응유연성

인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견이 직무만족에 소득에 따라 차이가 있다고 검증하였다.

소득에 따른 조절효과분석의 연구모형 적합도는 <표 4-20>과 같으며 여러 가지 적합지수를 고려하면 타당한 것으로 볼 수 있다.

<표 4-20> 소득에 따른 연구모형의 적합도 지수

구분	절대적합지수					증대적합지수			간명적합지수
	$\chi^2 (p)$	df	GFI	RMSEA	RMR	NFI	IFI	CFI	AGIF
적합지수	4905.976 (.000)	2280	.906	.062	.048	.900	.903	.905	.902
적합기준	-	-	.90이상	.08이하	.05이하	.90이상			.90이상

첫째, ‘새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 새터민의 자기효능감에 소득에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다’라는 <가설 1-4>을 검증한 결과 <표 4-21>에서 보는 바와 같다. 새터민의 소득을 100만원 이상과 100만원 미만으로 나누었다. 100만원 이상과 100만원 미만을 각각 별도로 진행하여 유의성을 검증한 결과 100만원 이상에서는 강인성(경로계수 .423, p 값은 .002)과 사회적 지지(경로계수 .459, p 값은 .000)가 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 종교성향(경로계수 .163, p 값은 .548)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 100만원 미만에서는 사회적 지지(경로계수 .436, p 값은 .025)가 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 강인성(경로계수 .148, p 값은 .360)과 종교성향(경로계수 .256, p 값은 .052)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지는 자기효능감에 소득에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

둘째, ‘새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견은 새터민의 자기효능감에 소득에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다’라는 <가설 2-5>을 검증한 결과 <표 4-21>에서 보는 바와 같다. 새터민의 소득을 100만원 이상과 100만원 미만으로 나누었다. 100만원 이상과 100만원 미만을 각각 별도로 진행하여 유의성을 검증한 결과 100만원 이상에서는 태도(경로계수 .476, p 값은 .021), 관습(경로계수 .469, p 값은 .027), 의견(경로계수 .267, p 값은 .005)은 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 가치(경로계수 .200, p 값은 .254)는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 100만원 미만에서는 가

치(경로계수 .010, p 값은 .949), 태도(경로계수 .262, p 값은 .126), 관습(경로계수 .087, p 값은 .521), 의견(경로계수 .250, p 값은 .101) 모두 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 새터민의 직업의식인 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 소득에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

셋째, ‘새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 새터민의 직무만족에 소득에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다’라는 <가설3-4>을 검증한 결과 <표 4-21>에서 보는 바와 같다. 새터민의 소득을 100만원 이상과 100만원 미만으로 나누었다. 100만원 이상과 100만원 미만을 각각 별도로 진행하여 유의성을 검증한 결과 100만원 이상에서는 강인성(경로계수 .039, p 값은 .748), 사회적 지지(경로계수 .008, p 값은 .936), 종교성향(경로계수 .163, p 값은 .053) 모두 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 100만원 미만에서도 강인성(경로계수 .206, p 값은 .221), 사회적 지지(경로계수 .231, p 값은 .143), 종교성향(경로계수 .158, p 값은 .178) 모두 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 직무만족에 소득에 따라 차이가 없음을 알 수 있다.

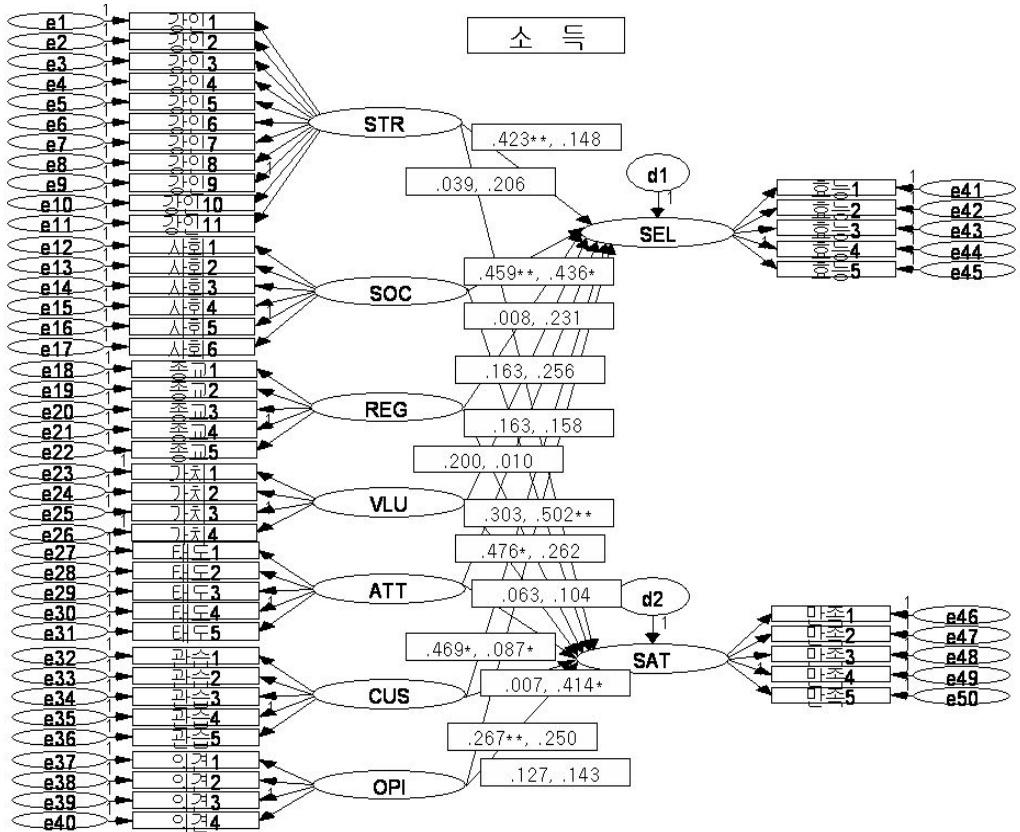
넷째, ‘새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견은 새터민의 직무만족에 소득에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다’라는 <가설 4-5>을 검증한 결과 <표 4-21>에서 보는 바와 같다. 새터민의 소득을 100만원 이상과 100만원 미만으로 나누었다. 100만원 이상과 100만원 미만을 각각 별도로 진행하여 유의성을 검증한 결과 100만원 이상에서는 가치(경로계수 .303, p 값은 .065), 관습(경로계수 .163, p 값은 .326) 태도(경로계수 .007, p 값은 .966), 의견(경로계수 .127, p 값은 .170) 모두 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 100만원 미만에서는 가치(경로계수 .502, p 값은 .008)와 관습(경로계수 .414, p 값은 .019)이 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 태도(경로계수 .104, p 값은 .457), 의견(경로계수 .143, p 값은 .314)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 새터민의 직업의식인 가치, 관습은 직무만족에 소득에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

<표 4-21> 새터민의 소득에 따른 가설검증

가 설	경로계수		C.R.		P		채택여부		차이 여부
	기 혼	미 혼	기 혼	미 혼	기 혼	미 혼	기 혼	미 혼	
강인성 → 자기효능감	.423	.148	3.067	.915	.002	.360	채택	기각	있음
사회적 지지 → 자기효능감	.459	.436	3.882	2.241	.000	.025	채택	채택	있음
종교성향 → 자기효능감	.163	.256	-6.00	1.942	.548	.052	기각	기각	없음
가치 → 자기효능감	.200	.010	1.141	.064	.254	.949	기각	기각	없음
태도 → 자기효능감	.476	.262	2.308	1.529	.021	.126	채택	기각	있음
관습 → 자기효능감	.469	.087	2.217	-.641	.027	.521	채택	기각	있음
의견 → 자기효능감	.267	.250	2.810	1.640	.005	.101	채택	기각	있음
강인성 → 직무만족	.039	.206	.321	1.225	.748	.221	기각	기각	없음
사회적 지지 → 직무만족	.008	.231	.080	1.463	.936	.143	기각	기각	없음
종교성향 → 직무만족	.163	.158	1.938	1.347	.053	.178	기각	기각	없음
가치 → 직무만족	.303	.502	1.847	2.645	.065	.008	기각	채택	있음
태도 → 직무만족	.163	.104	.983	-.744	.326	.457	기각	기각	없음
관습 → 직무만족	.007	.414	-.042	2.355	.966	.019	기각	채택	있음
의견 → 직무만족	.127	.143	1.374	1.006	.170	.314	기각	기각	없음

<그림 4-4>는 연구모형의 적합도를 전제로 한 분석결과를 전체적 구조모형으로 나타낸 것이다. 연구모형에 제시되었던 독립변수 즉, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 소득에 따라 차이가 있고, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견이 직무만족에 소득에 따라 차이가 있다는 것이다.

이에 새터민의 적응유연성인 강인성과 사회적 지지는 자기효능감에 소득에 따라 차이가 나타났고, 종교성향은 자기효능감에 소득에 따라 차이가 나타나지 않았고, 직업의식인 태도, 관습, 의견도 자기효능감에 소득에 따라 차이가 나타났으며, 가치는 자기효능감에 소득에 따라 차이가 나타나지 않았다. 또한, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 직무만족에 소득에 따라 차이가 나타나지 않았고, 직업의식인 가치와 관습은 직무만족에 소득에 따라 차이가 나타났으며, 태도와 의견은 직무만족에 소득에 따라 차이가 나타나지 않았다.



<그림 4-4> 소득에 따른 가설 검증결과

1. 경로계수(100만원 이상, 100만원 미만), P (* : $P < 0.05$ ** : $P < 0.01$)
2. STR : 강인성, SOC : 사회적 지지, REG : 종교성향, VLU : 가치, ATT: 태도, CUS : 관습, OPI : 의견, SEL : 자기효능감, SAT : 직무만족

라. 연령에 따른 조절효과

새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 연령에 따라 차이가 있고, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견이 직무만족에 연령에 따라 유의하게 차이가 있다고 검증하였다.

연령에 따른 조절효과분석의 연구모형 적합도는 <표 4-22>와 같으며 여러 가지 적합지수를 고려하면 타당한 것으로 볼 수 있다.

<표 4-22> 연령에 따른 연구모형의 적합도 지수

구분	절대적합지수					증대적합지수			간명적합지수
	$\chi^2 (p)$	df	GFI	RMSEA	RMR	NFI	IFI	CFI	AGIF
적합지수	4869.520 (.000)	2280	.905	.063	.045	.900	.903	.905	.901
적합기준	-	-	.90이상	.08이하	.05이하	.90이상			.90이상

첫째, ‘새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 새터민의 자기효능감에 연령에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다’라는 <가설 1-4>을 검증한 결과 <표 4-23>에서 보는 바와 같다. 새터민의 연령을 30세 이상과 30세 이하로 나누었다. 30세 이상과 30세 이하를 각각 별도로 진행하여 유의성을 검증한 결과 30세 이상에서는 강인성(경로계수 .245, p 값은 .046)과 사회적 지지(경로계수 .335, p 값은 .007)가 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 종교성향(경로계수 .049, p 값은 .543)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 29세 이하에서는 강인성(경로계수 .298, p 값은 .041), 사회적 지지(경로계수 .462, p 값은 .002), 종교성향(경로계수 .203, p 값은 .047) 모두 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 자기효능감에 연령에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

둘째, ‘새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견은 새터민의 자기효능감에 연령에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다’라는 <가설 2-5>을 검증한 결과 <표 4-23>에서 보는 바와 같다. 새터민의 연령을 30세 이상과 29세 이하로 나누었다. 30세 이상과 29세 이하를 각각 별도로 진행하여 유의성을 검증한 결과 30세 이상에서는 의견(경로계수 .315, p 값은 .008)이 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 가치(경로계수 .129, p 값은 .303), 태도(경로계수 .288, p 값은 .060), 관습(경로계수 .003, p 값은 .987)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 29세 이하에서는 태도(경로계수 .408, p 값은 .016)와 관습(경로계수 .317, p 값은 .016)이 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 가치(경로계수 .087, p 값은 .507)와 의견(경로계수 .108, p 값은 .368)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 새터민의 직업의식인 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 연령에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

셋째, ‘새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 새터민의 직무만족에 연령에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다’라는 <가설 3-4>을 검증한 결과 <표 4-23>에서 보는 바와 같다. 새터민의 연령을 30세 이상과 29세 이하로 나누었다. 30

세 이상과 30세 이하를 각각 별도로 진행하여 유의성을 검증한 결과 30세 이상에서는 강인성(경로계수 .066, p 값은 .602), 사회적 지지(경로계수 .034, p 값은 .766), 종교성향(경로계수 .076, p 값은 .412) 모두 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 29세 이하에서도 강인성(경로계수 .233, p 값은 .149), 사회적 지지(경로계수 .033, p 값은 .825), 종교성향(경로계수 .136, p 값은 .230) 모두 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 직무만족에 소득에 따라 차이가 없음을 알 수 있다.

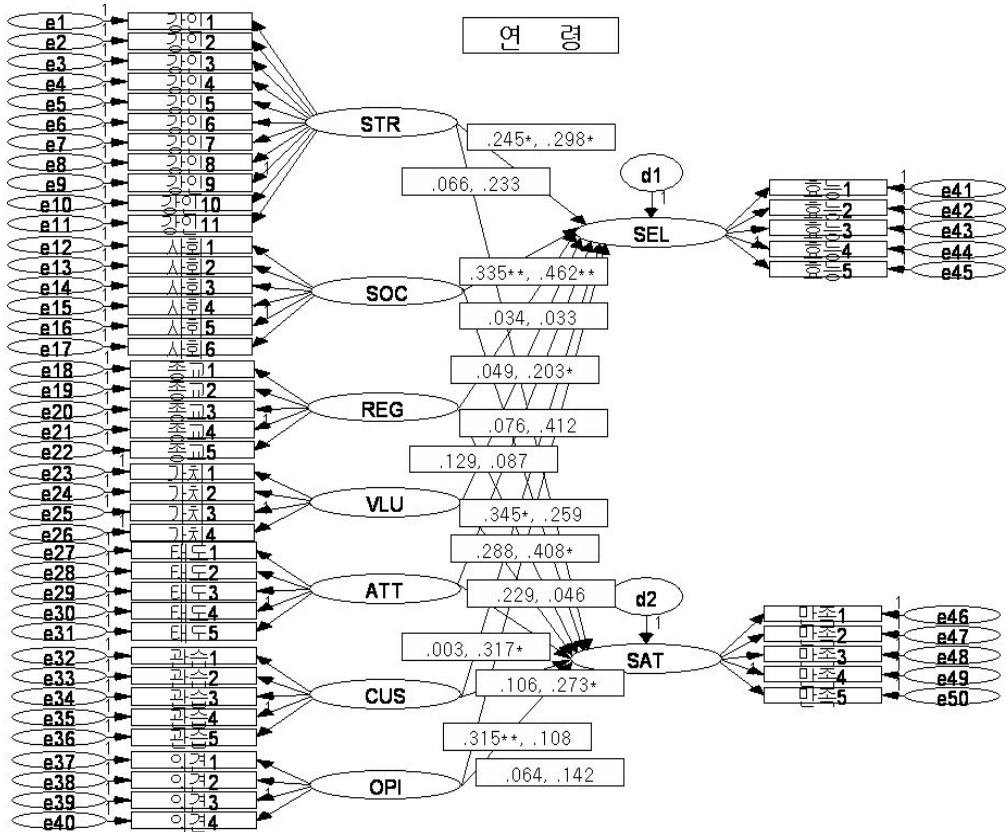
넷째, ‘새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견은 새터민의 직무만족에 연령에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다’라는 <가설 4-5>을 검증한 결과 <표 4-23>에서 보는 바와 같다. 새터민의 연령을 30세 이상과 29세 이하로 나누었다. 30세 이상과 29세 이하를 각각 별도로 진행하여 유의성을 검증한 결과 30세 이상에서는 가치(경로계수 .345, p 값은 .021)가 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 태도(경로계수 .229, p 값은 .115), 관습(경로계수 .106, p 값은 .872), 의견(경로계수 .064, p 값은 .534)은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 29세 이하에서는 관습(경로계수 .273, p 값은 .049)이 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 가치(경로계수 .259, p 값은 .098), 태도(경로계수 .046, p 값은 .699), 의견(경로계수 .142, p 값은 .303)은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 새터민의 직업의식인 가치와 관습은 직무만족에 연령에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

<표 4-23> 새터민의 연령에 따른 가설검증

가 설	경로계수		C.R.		P		채택여부		차이 여부
	30세 이상	29세 이하	30세 이상	29세 이하	30세 이상	29세 이하	30세 이상	29세 이하	
강인성 → 자기효능감	.245	.298	1.995	2.045	.046	.041	채택	채택	있음
사회적 지지 → 자기효능감	.335	.462	2.701	3.124	.007	.002	채택	채택	있음
종교성향 → 자기효능감	.049	.203	-.068	1.985	.543	.047	기각	채택	있음
가치 → 자기효능감	.129	.087	1.031	-.664	.303	.507	기각	기각	없음
태도 → 자기효능감	.288	.408	1.883	2.420	.060	.016	기각	채택	있음
관습 → 자기효능감	.003	.317	-.017	2.403	.987	.016	기각	채택	있음
의견 → 자기효능감	.315	.108	2.658	.900	.008	.368	채택	기각	있음
강인성 → 직무만족	.066	.233	-.521	1.445	.602	.149	기각	기각	없음
사회적 지지 → 직무만족	.034	.033	.298	-.221	.766	.825	기각	기각	없음
종교성향 → 직무만족	.076	.136	.821	1.200	.412	.230	기각	기각	없음
가치 → 직무만족	.345	.259	2.314	1.655	.021	.098	채택	기각	있음
태도 → 직무만족	.229	.046	1.576	-.387	.115	.699	기각	기각	없음
관습 → 직무만족	.106	.273	-.161	1.968	.872	.049	기각	채택	있음
의견 → 직무만족	.064	.142	-.622	1.029	.534	.303	기각	기각	없음

<그림 4-5>는 연구모형의 적합도를 전제로 한 분석결과를 전체적 구조모형으로 나타낸 것이다. 연구모형에 제시되었던 독립변수 즉, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 연령에 따라 차이가 있고, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견이 직무만족에 연령에 따라 차이가 있다는 것이다.

이에 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 새터민의 자기효능감에 연령에 따라 차이가 나타났고, 직업의식인 태도, 관습, 의견도 자기효능감에 소득에 따라 차이가 나타났으며, 가치는 자기효능감에 연령에 따라 차이가 나타나지 않았다. 또한, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 직무만족에 소득에 따라 차이가 나타나지 않았고, 직업의식인 가치와 관습은 직무만족에 소득에 따라 차이가 나타났으며, 태도와 의견은 직무만족에 소득에 따라 차이가 나타나지 않았다.



<그림 4-5> 연령에 따른 가설 검증결과

1. 경로계수(30세 이상, 29세 이하), P (* : $P < 0.05$ ** : $P < 0.01$)
2. STR : 강인성, SOC : 사회적 지지, REG : 종교성향, VLU : 가치, ATT: 태도, CUS : 관습, OPI : 의견, SEL : 자기효능감, SAT : 직무만족

제 6 절 분석결과 종합적 논의

1. 특성별 차이분석 결과

첫째, 성별에 따른 차이분석 결과 사회적 지지, 태도에 있어서 성별여부 간 유의한 차이가 확인되었다. 사회적 지지는 여성이 남성보다 산술평균이 더 높게 나오므로 여성이 더 영향을 많이 받으며, 태도는 남성이 여성보다 산술평균이 높게 나와 남성이

영향을 더 많이 받음을 알 수 있다. 즉, 친한 사람들이 많고, 혼자라는 생각이 들 때나 앞이 캄캄해지는 상황일 때 쉽게 떠올릴 수 있는 사람이 곁에 있으며, 힘들 때마다 나를 걱정해주는 사람이 있는 등 사회적 지지와 사회봉사활동을 위해서 휴가를 사용할 수 있고, 필요하다면 업무에 관계된 일에 개인 돈을 사용할 수 있으며, 인생의 가장 큰 만족은 일에서 비롯되는 등 태도는 성별에 따라 차이가 있었다.

대상자의 탈북 연도는 2001-2003년 48.3% 정도로 나와 탈북시기가 북한에서 가장 기아가 극심한 때에 많은 사람들이 나왔다고 발표한 정부 자료와 거의 비슷하며(통일부, 2007), 박성숙(2006)과 김윤경(2005)의 탈북시기와 비슷한 결과이다.

둘째, 학력별 차이분석에 대한 결과 변수들 중에서 각 집단 간 유의한 차이가 확인되는 변수는 관습이다. 관습의 지각에 있어서 단과대학이상에서 가장 높고, 소학교(인민학교)졸업, 중퇴가 가장 낮게 나타났다. 즉, 나이가 들면 직장의 지위가 올라가야 면목이 있고, 출세하려면 능력보다 아는 사람(같은 학교, 같은 고향, 사람 등) 또는 부모덕이 있어야 하며, 여자는 직장일도 가정일도 모두 잘 하는 것이 바람직하는 등 관습은 학력에 따라 차이가 있었다. 이는 박정아(2006)와의 결과에서도 같은 결과를 나타냈다.

셋째, 결혼상태별 차이분석에 대한 결과 변수들 중에서 각 집단 간 유의한 차이가 확인되는 변수는 강인성, 종교성향, 태도, 자기효능감이다. 강인성의 지각에 있어서 기혼이 가장 높고, 미혼에서 가장 낮게 나타났고, 종교성향은 사별에서 가장 높고, 기혼에서 가장 낮았으며, 태도는 미혼에서 가장 높고, 이혼에서 가장 낮았다.

자기효능감은 이혼에서 가장 높고, 사별에서 가장 낮게 나타났다. 즉, 스트레스를 잘 견딜 수 있는 강인한 사람이고, 어려움이 많이 있어도 내가 성취하려고 하는 목표를 이룰 수 있다고 생각하며, 가족은 내가 살아가는 희망인 등 강인성, 힘든 상황에서 평소보다 더욱 기도를 하고, 나는 역경에 처했을 때 신앙에 의지하는 편이며, 종교를 통하여 인생에서 살아가야 할 올바른 판단을 얻고자 노력하는 등 종교성향, 사회봉사활동을 위해서 휴가를 사용할 수 있고, 필요하다면 업무에 관계된 일에 개인 돈을 사용할 수 있다.

인생의 가장 큰 만족은 일에서 비롯되는 등 태도, 새로운 지식이나 기술을 습득할 만한 능력을 갖고 있고, 남들에게 좋은 인상을 주며, 받아줄 직장이 없을 것 같아 두려운 등 자기효능감은 결혼상태에 따라 차이가 있었다.

넷째, 종교별 차이분석에 대한 결과 변수들 중에서 각 집단 간 유의한 차이가 확인되는 변수는 강인성, 사회적 지지, 종교성향, 태도, 자기효능감이다. 강인성의 지각에

있어서 가톨릭이 가장 높고, 기타에서 가장 낮게 나타났고, 사회적 지지, 종교성향, 태도, 자기효능감 모두 가톨릭에서 가장 높았다. 종교성향, 태도는 기타에서 가장 낮았으며, 사회적 지지, 자기효능감은 무교에서 가장 낮게 나타났다.

이것은 박성숙(2006)의 연구결과와 비슷하며 즉, 스트레스를 잘 견딜 수 있는 강인한 사람이고, 어려움이 많이 있어도 내가 성취하려고 하는 목표를 이룰 수 있다고 생각하며, 가족은 내가 살아가는 희망인 등 강인성, 친한 사람들이 많고, 혼자라는 생각이 들 때나 앞이 캄캄해지는 상황일 때 쉽게 떠올릴 수 있는 사람이 곁에 있다. 또한 힘들 때마다 나를 걱정해주는 사람이 있는 등 사회적 지지, 힘든 상황에서 평소보다 더욱 기도를 하고, 나는 역경에 처했을 때 신앙에 의지하는 편이며, 종교를 통하여 인생에서 살아가야 할 올바른 판단을 얻고자 노력하는 등 종교성향에 종교에 따라 차이가 있었다.

사회봉사활동을 위해서 휴가를 사용할 수 있고, 필요하다면 업무에 관계된 일에 개인 돈을 사용할 수 있으며, 인생의 가장 큰 만족은 일에서 비롯되는 태도, 새로운 지식이나 기술을 습득할 만한 능력을 갖고 있고, 남들에게 좋은 인상을 주며, 받아줄 직장이 없을 것 같아 두려운 등 자기효능감은 종교에 따라 차이가 있었다. 이는 가톨릭과 기독교의 종교적 특성상 교회단체를 구성하는 구성원들이 다양하게 사회적 지지를 주는 것으로 여겨지며, 그들이 갖고 있는 정신적 요인인 열정이 친밀감을 형성하면서 힘든 상황에서도 잘 견딜 수 있는 강인성을 주며 상호 작용하는 것으로 사료된다.

다섯째, 가족 수에 따른 차이분석에 대한 결과 변수들 중에서 각 집단 간 유의한 차이가 확인되는 변수는 강인성, 사회적 지지이다. 강인성의 지각에 있어서 5명이 가장 높고, 2명에서 가장 낮게 나타났고, 사회적 지지는 5명에서 가장 높고, 없음에서 가장 낮게 나타났다. 즉, 스트레스를 잘 견딜 수 있는 강인한 사람이고, 어려움이 많이 있어도 내가 성취하려고 하는 목표를 이룰 수 있다고 생각하며, 가족은 내가 살아가는 희망인 등 강인성과 친한 사람들이 많고, 혼자라는 생각이 들 때나 앞이 캄캄해지는 상황일 때 쉽게 떠올릴 수 있는 사람이 곁에 있으며, 힘들 때마다 나를 걱정해주는 사람이 있는 등 사회적 지지는 가족 수에 따라 차이가 있었다.

여섯째, 경제주체별 차이분석에 대한 결과 변수들 중에서 각 집단 간 유의한 차이가 확인되는 변수는 태도이다. 태도의 지각에 있어서 기타에서 가장 높고, 아버지(남편, 세대주)에서 가장 낮게 나타났다. 즉, 사회봉사활동을 위해서 휴가를 사용할 수 있고, 필요하다면 업무에 관계된 일에 개인 돈을 사용할 수 있으며, 인생의 가장 큰 만족은 일에서 비롯되는 등 태도는 경제주체에 따라 차이가 있었다.

일곱째, 소득별 차이분석에 대한 결과 변수들 중에서 각 집단 간 유의한 차이가 확인되는 변수는 강인성, 관습이다. 강인성의 지각에 있어서 100만원 이상 ~150만원 미만에서 가장 높고, 100만원 미만에서 가장 낮게 나타났고, 관습은 100만원 미만에서 가장 높게 나타났고, 150만원 이상에서 가장 낮게 나타났다. 유시연(2001)의 연구 결과와 비슷하다고 할 수 있는데 이것은 스트레스를 잘 견딜 수 있는 강인한 사람이고, 어려움이 많이 있어도 내가 성취하려고 하는 목표를 이룰 수 있다고 생각하며, 가족은 내가 살아가는 희망인 등 강인성과 나이가 들면 직장의 지위가 올라가야 면목이 있고, 출세하려면 능력보다 아는 사람(같은 학교, 같은 고향, 사람 등) 또는 부모덕이 있어야 하며, 여자는 직장일도 가정일도 모두 잘 하는 것이 바람직하는 등 관습은 소득에 따라 차이가 있었다.

여덟째, 연령별 차이분석에 대한 결과 변수들 중에서 각 집단 간 유의한 차이가 확인되는 변수는 강인성, 가치, 태도, 관습이다. 강인성의 지각에 있어서 40대 이상이 가장 높고, 20대 이하에서 가장 낮게 나타났고, 가치와 태도는 20대 이하에서 가장 높고, 40대 이상에서 가장 낮게 나타났다. 관습은 40대 이상에서 가장 높게 나타났고, 20대 이하에서 가장 낮게 나타났다. 즉, 스트레스를 잘 견딜 수 있는 강인한 사람이고, 어려움이 많이 있어도 내가 성취하려고 하는 목표를 이룰 수 있다고 생각하고 있다.

가족은 내가 살아가는 희망인 강인성, 일을 하는 것은 자아실현을 위하고, 주변 사람에게 인정받기 위함이며, 사회적인 지위를 확보하기 위해서 등 가치, 사회봉사활동을 위해서 휴가를 사용할 수 있고, 필요하다면 업무에 관계된 일에 개인 돈을 사용할 수 있으며, 인생의 가장 큰 만족은 일에서 비롯되는 태도, 나이가 들면 직장의 지위가 올라가야 면목이 있고, 출세하려면 능력보다 아는 사람(같은 학교, 같은 고향, 사람 등) 또는 부모덕이 있어야 하며, 여자는 직장일도 가정일도 모두 잘 하는 것이 바람직하는 등 관습은 연령에 따라 차이가 있었다.

2. 가설검증 결과

본 연구의 연구모형에 제시되었던 독립변수, 즉 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견이 자기효능감에 미치는 영향요인을 검증해 보았고, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향과 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견이 직무만족에 어떠한 영향을 미

치는지 검증해 보았다.

새터민의 적응유연성과 직업의식이 자기효능감과 직무만족에 대한 가설검증 결과는 다음과 같다.

첫째, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향 모두 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 유시연(2001)의 연구결과와 비슷하다고 할 수 있는데 즉, 스트레스를 잘 견딜 수 있는 강인한 사람이고, 어려움이 있어도 내가 성취하려고 하는 목표를 이룰 수 있다고 생각한다. 또한 자기 자신이 인생의 도전과 어려움을 잘 적응하는 사람이라고 생각하는 등 강인성, 친한 사람들이 많고, 힘들 때마다 나를 걱정해주는 사람이 있으며, 스트레스를 받을 때 진심으로 도와줄 수 있는 절친하고 믿음이 가는 사람이 자신의 곁에 있는 등 사회적 지지, 힘든 상황에서 평소보다 더욱 기도를 하며, 역경에 처했을 때 신앙에 의지하는 편이며, 종교를 통하여 인생에서 살아가야 할 올바른 판단을 얻고자 노력하는 등 종교성향은 새로운 지식이나 기술을 습득할 만한 능력을 가질 수 있게 한다. 또한 남들에게 좋은 인상을 주며, 장애에 유망한 직업이 무엇인지 알아 낼 수 있는 자기효능감을 높일 수 있는 중요한 사항이라고 할 수 있다. 이는 북한을 이탈하면서 제3국 등지에서 체류하다가 남한으로 들어오는 경우에 정착 의지가 약해지며(채정민, 이종한, 2004), 남한생활에 자신들이 심리적으로 상처를 받을 것을 두려워서 북한문화라는 울타리 안에 안주하려는 경향이 있다(채정민, 이종한 2004)고 하는데, 새터민들에게 직업의식의 친밀한 사회적 지지 부분을 높게 지각할 수 있도록 하고, 꿈과 목표를 지향하며 내면의 진정한 종교를 가질 수 있도록 하는 사회적 분위기와 정부의 노력이 필요할 것으로 여겨진다.

둘째, 새터민의 직업의식인 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 가치는 자기효능감에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이해리(2007)의 연구결과와 비슷하며 즉, 자신의 일을 함에 있어 사회봉사활동을 위해서 휴가를 사용할 수 있고, 필요하다면 업무에 관계된 일에 개인 돈을 사용할 수 있으며, 인생의 가장 큰 만족은 일에 비롯되는 태도는 새로운 지식이나 기술을 습득할 만한 능력을 가질 수 있게 한다.

나이가 들면 직장의 지위가 올라가야 면목이 있고, 출세하려면 능력보다 아는 사람(같은 학교, 같은 고향, 사람 등) 또는 부모덕이 있어야 하며, 여자는 직장일도 가정일도 모두 잘 하는 것이 바람직하다고 생각하는 등 관습, 자신을 위해 더 좋은 기회가 온다면 언제라도 다른 직장으로 옮길 수 있고, 현재 직장에서 모든 노력을 기울이기보다 자격증 취득 등으로 언제 찾아올지 모르는 실업에 대비하는 것이 낫다고 생각하

는 등 의견은 새로운 지식이나 기술을 습득할 만한 능력을 가질 수 있게 한다. 남들에게 좋은 인상을 주며, 장래에 유망한 직업이 무엇인지 알아 낼 수 있는 자기효능감을 높일 수 있는 중요한 사항이라고 할 수 있다.

셋째, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향 모두 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉, 스트레스를 잘 견딜 수 있는 강인한 사람이고, 어려움이 있어도 내가 성취하려고 하는 목표를 이룰 수 있다고 생각하며, 자기 자신이 인생의 도전과 어려움을 잘 적응하는 사람이라고 생각하는 등 강인성은 직무만족에 통계적으로 유의하지는 않았다. 또한 친한 사람들이 많고, 힘들 때마다 나를 걱정해주는 사람이 있으며, 스트레스를 받을 때 진심으로 도와줄 수 있는 절친하고 믿음이 가는 사람이 자신의 곁에 있는 등 사회적 지지, 힘든 상황에서 평소보다 더욱 기도를 하며, 역경에 처했을 때 신앙에 의지하는 편이며, 종교를 통하여 인생에서 살아가야 할 올바른 판단을 얻고자 노력하는 등 종교성향은 일에서 성취보람을 느끼고, 양심을 유지 할 수 있는 일이고, 내 의견을 충분히 반영할 수 있는 직무만족에 는 영향을 주는 요소가 아니라고 할 수 있다. 또한 남한생활에 자신들이 심리적으로 상처를 받을 것을 두려워서 북한문화라는 울타리 안에 안주하려는 경향이 있다(채정민, 이종한, 2004)

넷째, 새터민의 직업의식인 가치는 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 태도, 관습, 의견은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉, 일을 하는 데 있어서 자아실현을 위해서 하고, 주변 사람에게 인정받기 위함이며, 사회적인 지위를 확보하기 위한 다는 등 가치는 일에서 성취보람을 느끼고, 양심을 유지 할 수 있는 일이고, 내 의견을 충분히 반영할 수 있는 직무만족에 영향을 주는 요소가 아니라고 할 수 있다.

3. 조절효과 검증 결과

새터민의 인구통계학적 특성인 성별, 결혼상태, 소득, 연령에 따라 새터민의 적응유연성과 직업의식에 따른 자기효능감과 직무만족과의 관계를 검증하였다.

가. 새터민의 성별에 따른 검증결과

첫째, 새터민의 적응유연성인 강인성과 사회적 지지는 자기효능감에 성별에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 즉, 스트레스를 잘 견딜 수 있는 강인한 사람이고, 어려움이 있어도 내가 성취하려고 하는 목표를 이룰 수 있다고 생각하며 가족들이 자신이 살아가는 희망인 등 강인성에서는 남성에서 무의미하고, 여성에서는 유의하게 영향을 미친다는 결과가 나타났다.

새터민은 친한 사람이 많고, 혼자라는 생각이 들 때나 많이 캄캄해지는 상황일 때 쉽게 떠올릴 수 있는 사람이 곁에 있으며, 힘들 때마다 나를 걱정해주는 사람이 있는 등 사회적 지지에서는 남성과 여성모두 유의하게 영향을 주었다.

따라서 새터민의 적응유연성의 요인인 강인성은 자기효능감에 남성에게는 영향을 미치지 않았고, 여성에게 유의하게 영향을 미쳤으며, 사회적 지지는 자기효능감에 남성과 여성모두 유의하게 영향을 미침으로서 성별에 따라 각각 차이가 있음을 알 수 있다. 이는 박정아(2006)의 연구결과 연구에서도 여성이 남성에 비해 자기효능감 수준이 높은 것으로 나타나 같은 결과를 보였다. 이는 여성의 특성상 관계 지향적인 특성으로 적응유연성이 높게 나타난 것으로 판단된다.

둘째, 새터민의 직업의식인 태도와 의견은 자기효능감에 성별에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 즉, 일을 함에 있어 사회봉사활동을 위해서 휴가를 사용할 수 있고, 필요하다면 업무에 관계된 일에 개인 돈을 사용수 있으며, 인생의 가장 큰 만족은 일에서 나오는 등 태도는 남성에서는 유의하게 영향을 미치고, 여성에서는 영향을 미치지 않는 결과를 보였다.

새터민은 일을 함에 있어 자신을 위해 더 좋은 기회가 온다면 언제라도 다른 직장으로 옮길 수 있고, 현재 직장에서 모든 노력을 기울이기보다 자격증 취득 등으로 언제 찾아올지 모르는 실업에 대비하는 것이 나으며, 직장에서 보조자 보다는 책임자고 되고 싶은 등 의견은 남성에서는 영향을 미치지 않고, 여성에서는 유의하게 영향을 미친다는 결과로 나타났다.

이는 이요행(2003)의 연구에서도 남·녀간 유의한 차이를 발견했는데, 남성이 여성에 비해 높게 나온 것은 이는 직업의식에 대한 책임감, 성실성에서 나온 것으로 보이며, 봉사요인에서 여성의 직업의식이 더 높게 나온 것은 경제적 책임을 지는 부담보다는 여성의 특징인 친밀감이나 관계 등을 통해 봉사하는 특성으로 해석된다. 따라서 새터민의 태도는 자기효능감에 남성에게 있어서 유의하게 영향을 미쳤고, 여성에게

영향을 미치지 않았으며, 의견은 여성에게는 유의하게 영향을 미쳤고, 남성에게는 영향을 미치지 않음으로 성별에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

셋째, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 직무만족에 성별에 따라 차이가 없음을 알 수 있다. 즉, 스트레스를 잘 견딜 수 있는 강인한 사람이고, 어려움이 있어도 내가 성취하려고 하는 목표를 이룰 수 있다고 생각하며 가족들이 자신이 살아가는 희망인 등 강인성에서는 남성과 여성 모두 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

새터민은 친한 사람이 많고, 혼자라는 생각이 들 때나 많이 캄캄해지는 상황일 때 쉽게 떠올릴 수 있는 사람이 곁에 있으며, 힘들 때마다 나를 걱정해주는 사람이 있는 등 사회적 지지에서도 남성과 여성 모두 무의미하게 나타났다. 또한, 힘든 상황에서 평소보다 더욱 기도를 하고, 역경에 처했을 때 신앙에 의지하는 편이며, 종교를 통하여 인생에서 살아가야 할 올바른 판단을 얻고자 노력하는 등 종교성향도 남성과 여성 모두 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 따라서 새터민의 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 직무만족에 성별에 따라 차이가 없음을 알 수 있다.

넷째, 새터민의 직업의식인 가치는 성별에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 즉, 일을 함에 있어 자아실현을 위해서 하고, 주변 사람에게 인정받기 위해서 하며, 사회적 지위를 확보하기 위해서 하는 등 가치는 남성과 여성 모두 유의하게 영향을 주었다. 따라서 새터민의 가치는 직무만족에 남성과 여성 모두 미침으로서 성별에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 직업의식 중에서 내적가치나, 태도, 의견 요인에서 본 연구에서와 마찬가지로 이요행(2003)의 연구에서도 남·녀간 유의한 차이를 발견했는데 지위지향, 연고주의, 직무몰입, 소명의식에서는 남성이 인문승상, 인내주의, 남성우월, 권위주의에서는 여성이 조금 더 높은 평균 점수를 나타냈는데, 남성이 여성에 비해 높게 나온 것은 이는 직업의식에 대한 책임감, 성실성에서 나온 것으로 보인다. 봉사요인에서 여성의 직업의식이 더 높게 나온 것은 경제적 책임을 지는 부담보다는 여성의 특징인 친밀감이나 관계 등을 통해 봉사하는 특성으로 해석된다.

나. 새터민의 결혼상태에 따른 검증결과

첫째, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 자기효능감에 결혼상태에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 스트레스를 잘 견딜 수 있는 강인한 사람이고, 어려움이 있어도 내가 성취하려고 하는 목표를 이룰 수 있다고 생각하며 가족들

이 자신이 살아가는 희망인 등 강인성에서는 기혼에서 유의하게 영향을 미쳤고, 미혼에서는 영향을 미치지 않는다는 결과가 나타났다. 이는 채정민과 이종한(2004)의 결과와 같은 결과이다.

새터민은 친한 사람이 많고, 혼자라는 생각이 들 때나 많이 캄캄해지는 상황일 때 쉽게 떠올릴 수 있는 사람이 곁에 있으며, 힘들 때마다 나를 걱정해주는 사람이 있는 등 사회적 지지에서는 기혼과 미혼 모두 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한, 힘든 상황에서 평소보다 더욱 기도를 하고, 역경에 처했을 때 신앙에 의지하는 편이며, 종교를 통하여 인생에서 살아가야 할 올바른 판단을 얻고자 노력하는 등 종교성향은 기혼에서는 무의미하고 미혼에서는 유의하게 영향을 미친다는 결과가 나타났다.

따라서 새터민의 강인성은 자기효능감에 기혼에서는 유의한 영향을 미쳤고, 미혼에게 무의미하게 미쳤으며, 사회적 지지는 자기효능감에 남성과 여성 모두 유의하게 영향을 미쳤으며, 종교성향은 자기효능감에 기혼에서는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 미혼에서는 유의하게 영향을 미침으로서 성별에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

둘째, 새터민의 직업의식인 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 결혼상태에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 즉, 일을 함에 있어 사회봉사활동을 위해서 휴가를 사용할 수 있고, 필요하다면 업무에 관계된 일에 개인 돈을 사용수 있으며, 인생의 가장 큰 만족은 일에서 나오는 등 태도는 기혼과 미혼 모두 유의하게 영향을 미치는 나타났다.

나이가 들면 직장의 지위가 올라가야 면목이 있고, 출세하려면 능력보다 아는 사람(같은 학교, 같은 고향, 사람 등) 또는 부모덕이 있어야 하며, 여자는 직장일도 가정일도 모두 잘 하는 것이 바람직하다는 등 관습은 기혼에서는 영향을 미치지 않았고, 미혼에서는 유의하게 영향을 미친다는 결과가 나타났다.

일을 함에 있어 자신을 위해 더 좋은 기회가 온다면 언제라도 다른 직장으로 옮길 수 있고, 현재 직장에서 모든 노력을 기울이기보다 자격증 취득 등으로 언제 찾아올지 모르는 실업에 대비하는 것이 나오며, 직장에서 보조자 보다는 책임자고 되고 싶은 등 의견은 기혼에서는 유의하게 영향을 주었고, 미혼에서는 영향을 주지 않은 것으로 결과가 나타났다. 따라서 새터민의 태도는 자기효능감에 기혼과 미혼 모두 유의하게 영향을 미쳤다. 관습은 자기효능감에 기혼에서 무의미하게 영향을 미쳤고, 미혼에서 유의하게 영향을 미쳤다. 의견은 기혼에서는 유의하게 영향을 주었고, 미혼에게는 영향을 주지 않음으로 결혼상태에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

셋째, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 직무만족에 결혼상태에 따라 차이가 없음을 알 수 있다. 새터민은 스트레스를 잘 견딜 수 있는 강인한 사람이고, 어려움이 있어도 내가 성취하려고 하는 목표를 이룰 수 있다고 생각하며 가족들이 자신이 살아가는 희망인 등 강인성에서는 기혼과 미혼 모두 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

본 연구의 대상자인 새터민은 친한 사람이 많고, 혼자라는 생각이 들 때나 많이 캄캄해지는 상황일 때 쉽게 떠올릴 수 있는 사람이 곁에 있으며, 힘들 때마다 나를 격려해주는 사람이 있는 등 사회적 지지에서도 기혼과 미혼 모두 영향을 주지 않았으며, 힘든 상황에서 평소보다 더욱 기도를 하고, 역경에 처했을 때 신앙에 의지하는 편이며, 종교를 통하여 인생에서 살아가야 할 올바른 판단을 얻고자 노력하는 등 종교성향도 기혼과 미혼 모두 영향을 주지 않았음을 알 수 있다. 따라서 새터민은 적응유연성의 요인인 강인성, 사회적 지지, 종교성향이 직무만족에 결혼상태에 따라 차이가 없음을 알 수 있다.

넷째, 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습은 직무만족에 결혼상태에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 즉, 일을 함에 있어 자아실현을 위해서 하고, 주변 사람에게 인정받기 위해서 하며, 사회적인 지위를 확보하기 위해서 하는 등 가치는 기혼에 유의하고, 미혼에서는 영향을 주지 않았고, 일을 함에 있어 사회봉사활동을 위해서 휴가를 사용할 수 있고, 필요하다면 업무에 관계된 일에 개인 돈을 사용수 있으며, 인생의 가장 큰 만족은 일에서 나오는 등 태도도 기혼에서 유의하게 영향을 주었고, 미혼에서 영향을 주지 않는 것으로 결과가 나타났다.

새터민은 나이가 들면 직장의 지위가 올라가야 면목이 있고, 출세하려면 능력보다 아는 사람(같은 학교, 같은 고향, 사람 등) 또는 부모덕이 있어야 하며, 여자는 직장일도 가정일도 모두 잘 하는 것이 바람직하다는 등 관습은 기혼에서는 영향을 주지 않았고, 미혼에서는 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 새터민의 가치는 자기효능감에 기혼에서 유의하게 영향을 미쳤고, 미혼에서는 영향을 주지 않았다.

태도는 자기효능감에 기혼이 유의하게 영향을 미쳤고, 미혼에서 영향을 주지 않았다. 또한 관습은 자기효능감에 기혼에서 영향을 주지 않았고, 미혼에서 유의하게 영향을 미침으로서 결혼상태에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

이로서 적응유연성은 새터민들의 인구통계학적 특성과 밀접한 관계가 있는 것으로 해석되며, 북한을 이탈하여 남한에 입국하기까지 생사를 넘나드는 어려움을 겪은 새터민들에게 적응유연성을 돕는 프로그램이나 자기계발 교육 및 지지개발 교육이 필

요하다고(채정민, 이종한, 2004) 생각하며, 새터민들은 남한에 입국하여 적응하는 과정에서 자신이 북한에서 인정받았던 지위와 명예 등이 남한에서는 아무 쓸모없게 되어 다시 밑바닥부터 시작해야 한다는 점이 가장 큰 어려운 적응이라고 호소(오유진, 2006) 하고 있어 이에 대한 적응유연성과 자기효능감도 같이 향상시켜야 할 것이다.

다. 새터민의 소득에 따른 검증 결과

첫째, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지는 자기효능감에 소득에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 새터민은 스트레스를 잘 견딜 수 있는 강인한 사람이고, 어려움이 있어도 내가 성취하려고 하는 목표를 이룰 수 있다고 생각하며 가족들이 자신이 살아가는 희망인 등 강인성에서는 경제상태에서 100만원 이상에서 유의하게 영향을 주었고, 100만원 미만에서는 영향을 미치지 않는다는 결과가 나타났다.

새터민은 친한 사람이 많고, 혼자라는 생각이 들 때나 많이 캄캄해지는 상황일 때 쉽게 떠올릴 수 있는 사람이 곁에 있으며, 힘들 때마다 나를 걱정해주는 사람이 있는 등 사회적 지지에서는 경제상태에서 100만원 이상과 100만원 미만 모두 유의하게 영향을 미친다는 결과가 나타났다. 따라서 새터민의 적응유연성의 요인인 강인성은 자기효능감에 100만원 이상에서는 유의한 영향을 미쳤고, 100만원 미만에서는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 사회적 지지는 자기효능감에 경제상태에서 100만원 이상과 100만원 미만 모두 유의하게 영향을 미침으로서 소득에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 이는 새터민의 사회 적응에 가장 영향을 미치는 요인은 직업에 의한 수입과 사회적 지지였다고 한 이해리(2007)의 연구와 같은 결과라 할 수 있다.

둘째, 새터민의 직업의식인 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 소득에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 즉, 일을 함에 있어 사회봉사활동을 위해서 휴가를 사용할 수 있고, 필요하다면 업무에 관계된 일에 개인 돈을 사용수 있으며, 인생의 가장 큰 만족은 일에서 나오는 등 태도는 경제상태는 100만원 이상에서 유의하고, 100만원 미만에서는 무의미하게 미친다는 결과가 나타났다.

새터민은 나이가 들면 직장의 지위가 올라가야 면목이 있고, 출세하려면 능력보다 아는 사람(같은 학교, 같은 고향, 사람 등) 또는 부모덕이 있어야 하며, 여자는 직장일도 가정일도 모두 잘 하는 것이 바람하다는 등 관습도 경제상태가 100만원 이상에서 유의하게 영향을 주었고, 100만원 미만에서는 영향을 미치지 않는다는 결과가 나타났다.

새터민은 일을 함에 있어 자신을 위해 더 좋은 기회가 온다면 언제라도 다른 직장

으로 옮길 수 있고, 현재 직장에서 모든 노력을 기울이기보다 자격증 취득 등으로 언제 찾아올지 모르는 실업에 대비하는 것이 나으며, 직장에서 보조자 보다는 책임자고 되고 싶은 등 의견도 제정상태가 100만원 이상에서 유의하게 영향을 주었고, 100만원 미만에서는 영향을 미치지 않는다는 결과가 나타났다. 따라서 새터민의 태도는 자기 효능감에 경제상태가 100만원 이상에서 유의하게 영향을 미쳤고, 100만원 미만에서는 유의하게 영향을 미쳤으며, 관습도 자기효능감에 제정상태가 100만원 이상에서 유의하게 영향을 미쳤고, 100만원 미만에서 영향을 주지 않았다.

본 연구의 대상자인 새터민의 경우 의견도 경제상태가 100만원 이상에서는 유의하게 영향을 미쳤고, 100만원 미만에서는 영향을 미치지 않음으로 소득에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

셋째, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 직무만족에 소득에 따라 차이가 없음을 알 수 있다. 스트레스를 잘 견딜 수 있는 강인한 사람이고, 어려움이 있어도 내가 성취하려고 하는 목표를 이룰 수 있다고 생각하며 가족들이 자신이 살아가는 희망인 등 강인성에서는 경제상태가 100만원 이상과 100만원 미만 모두 영향을 미치지 않는다는 결과가 나타났다.

새터민은 친한 사람이 많고, 혼자라는 생각이 들 때나 많이 캄캄해지는 상황일 때 쉽게 떠올릴 수 있는 사람이 곁에 있으며, 힘들 때마다 나를 걱정해주는 사람이 있는 등 사회적 지지에서도 경제상태가 100만원 이상과 100만원 미만 모두 영향을 주지 않았으며, 힘든 상황에서 평소보다 더욱 기도를 하고, 역경에 처했을 때 신앙에 의지하는 편이며, 종교를 통하여 인생에서 살아가야 할 올바른 판단을 얻고자 노력하는 등 종교성향도 경제상태가 100만원 이상과 100만원 미만 모두 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 따라서 새터민은 적응유연성의 요인인 강인성, 사회적 지지, 종교성향이 직무만족에 소득에 따라 차이가 없음을 알 수 있다.

넷째, 새터민의 직업의식인 가치, 관습은 직무만족에 소득에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 즉, 일을 함에 있어 자아실현을 위해서 하고, 주변 사람에게 인정받기 위해서 하며, 사회적인 지위를 확보하기 위해서 하는 등 가치는 경제상태가 100만원 이상에서 영향을 주지 않았고, 100만원 미만에서는 유의하게 영향을 미친다는 결과가 나왔다.

새터민들은 나이가 들면 직장의 지위가 올라가야 면목이 있고, 출세하려면 능력보다 아는 사람(같은 학교, 같은 고향, 사람 등) 또는 부모덕이 있어야 하며, 여자는 직장일도 가정일도 모두 잘 하는 것이 바람직하다는 등 관습도 경제상태가 100만원 이상

에서는 영향을 주지 않았고, 100만원 미만에서는 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

라. 새터민의 연령에 따른 검증결과

첫째, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 자기효능감에 연령에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 스트레스를 잘 견딜 수 있는 강인한 사람이고, 어려움이 있어도 내가 성취하려고 하는 목표를 이룰 수 있다고 생각하며 가족들이 자신이 살아가는 희망인 등 강인성에서는 30세 이상과 29세 이하 모두 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 친한 사람이 많고, 혼자라는 생각이 들 때나 많이 캄캄해지는 상황일 때 쉽게 떠올릴 수 있는 사람이 곁에 있으며, 힘들 때마다 나를 걱정해주는 사람이 있는 등 사회적 지지에서도 30세 이상과 29세 이하 모두 유의하게 영향을 주었다,

새터민들은 힘든 상황에서 평소보다 더욱 기도를 하고, 역경에 처했을 때 신앙에 의지하는 편이며, 종교를 통하여 인생에서 살아가야 할 올바른 판단을 얻고자 노력하는 등 종교성향은 30세 이상에서는 무의미하고 29세 이하에서는 유의하게 미친다는 결과가 나타났다. 이는 박정아(2006)의 결과와도 같은 결과이다 따라서 새터민의 강인성은 자기효능감에 30세 이상과 29세 이하에서 유의한 영향을 미쳤고, 사회적 지지도 자기효능감에 30세 이상과 29세 이하 모두 유의하게 영향을 미쳤다.

종교성향은 자기효능감에 30세 이상에서는 영향을 미치지 않았고, 29세 이하에서는 유의하게 영향을 미침으로서 연령에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 연령에 따른 적응유연성의 요인 중 강인성과, 종교성향에서 30대 이상에서 가장 높은 것으로 나타난 것은 이는 인생의 주기 상 30대 이상이 가장 활발하게 직장생활이나 생존을 위해 가정의 책무를 다하는 연령대임을 증명해 주고 있는 것으로 판단되며, 이는 박정아(2006)의 연구결과와 같은 결과이다.

둘째, 새터민의 직업의식인 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 연령에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 즉, 일을 함에 있어 사회봉사활동을 위해서 휴가를 사용할 수 있고, 필요하다면 업무에 관계된 일에 개인 돈을 사용수 있으며, 인생의 가장 큰 만족은 일에서 나오는 등 태도는 30세 이상에서는 유의하고, 29세 이하에서는 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

새터민들은 나이가 들면 직장의 지위가 올라가야 면목이 있고, 출세하려면 능력보

다 아는 사람(같은 학교, 같은 고향, 사람 등) 또는 부모덕이 있어야 하며, 여자는 직장일도 가정일도 모두 잘 하는 것이 바람직하다는 등 관습도 30세 이상에서 영향을 미치지 않았고, 29세 이하에서는 유의하게 영향을 준 것으로 나타났다.

새터민들은 일을 함에 있어 자신을 위해 더 좋은 기회가 온다면 언제라도 다른 직장으로 옮길 수 있고, 현재 직장에서 모든 노력을 기울이기보다 자격증 취득 등으로 언제 찾아올지 모르는 실업에 대비하는 것이 나으며, 직장에서 보조자 보다는 책임지고 되고 싶은 등 의견은 30세 이상에서는 유의하고, 29세 이하에서는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 박정아(2006)의 결과와도 같은 결과이다.

따라서 새터민의 직업의식의 요인인 태도는 자기효능감에 30세 이상에서 영향을 미치지 않았고, 29세 이하에서는 유의하게 영향을 미쳤으며, 관습도 자기효능감에 30세 이상에서 영향을 미치지 않았고, 29세 이하에서는 유의하게 영향을 미쳤으며, 의견은 30세 이상에서는 유의하게 영향을 미쳤고, 29세 이하에서는 영향을 미치지 않음으로 연령에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 이는 통일부의 자료(2007)와 비슷한 결과이다.

셋째, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 직무만족에 연령에 따라 차이가 없음을 알 수 있다. 새터민들은 스트레스를 잘 견딜 수 있는 강인한 사람이고, 어려움이 있어도 내가 성취하려고 하는 목표를 이룰 수 있다고 생각하며 가족들이 자신이 살아가는 희망인 등 강인성에서는 30세 이상과 29세 이하 모두 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

새터민들은 친한 사람이 많고, 혼자라는 생각이 들 때나 많이 캄캄해지는 상황일 때 쉽게 떠올릴 수 있는 사람이 곁에 있으며, 힘들 때마다 나를 걱정해주는 사람이 있는 등 사회적 지지에서도 30세 이상과 29세 이하 모두 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 또한 새터민들은 힘든 상황에서 평소보다 더욱 기도를 하고, 역경에 처했을 때 신앙에 의지하는 편이며, 종교를 통하여 인생에서 살아가야 할 올바른 판단을 얻고자 노력하는 등 종교성향도 30세 이상과 29세 이하 모두 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 새터민의 적응유연성의 요인인 강인성, 사회적 지지, 종교성향이 직무만족에 연령에 따라 차이가 없음을 알 수 있다.

넷째, 새터민의 직업의식인 가치, 관습은 직무만족에 연령에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 즉, 새터민들은 일을 함에 있어 자아실현을 위해서 하고, 주변 사람에게 인정받기 위해서 하며, 사회적인 지위를 확보하기 위해서 하는 등 가치는 30세 이상에서 유의하게 영향을 주었고, 29세 이하에서는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

새터민들은 나이가 들면 직장의 지위가 올라가야 면목이 있고, 출세하려면 능력보다 아는 사람(같은 학교, 같은 고향, 사람 등) 또는 부모덕이 있어야 하며, 여자는 직장일도 가정일도 모두 잘 하는 것이 바람하다는 등 관습은 30세 이상에서는 영향을 주지 않았고, 29세 이하에서는 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 김윤경(2005)과 비슷한 결과이다.

따라서 새터민의 직업의식의 요인인 가치는 자기효능감에 30세 이상에서 유의하게 영향을 미쳤고, 29세 이하에서는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 관습은 자기효능감에 30세 이상에서 영향을 주지 않았으며, 29세 이하에서 유의하게 영향을 미침으로서 연령에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

제 5 장 결 론

제 1 절 연구결과 요약

본 연구는 새터민의 적응유연성과 직업의식이 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향을 파악하고, 인구학적 특성이 새터민의 적응유연성과 직업의식이 직무만족과 자기효능감과의 관계를 조절하는 가를 파악하기 위하여 여러 선행연구 결과를 토대로 연구모형을 설정하였다. 자료수집을 위한 새터민 면담기간은 2008년 4월 5일부터 6월 4일까지 약 60일 정도였으며, 조사지역은 서울시와 수도권에 거주하는 직업을 가지고 있는 새터민 289명의 자료를 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향 모두 자기효능감에 유의한 영향을 미쳤으며, 새터민의 직업의식인 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 유의한 영향을 미쳤고, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향 모두 직무만족에 영향을 미치지 않았으며, 새터민의 직업의식인 가치는 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 새터민의 적응유연성인 강인성과 사회적 지지는 자기효능감에 있어 여성에게 영향을 주었고, 새터민의 직업의식인 태도와 의견은 남성이 유의하게 차이가 있었으며, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 직무만족에 성별에 따라 차이가 없었으나 새터민의 직업의식인 가치는 남성과 여성 모두 유의한 차이가 있었다. 셋째, 새터민의 결혼상태에서 적응유연성인 강인성은 기혼에서 유의하였고, 사회적 지지는 기혼과 미혼 모두에서 유의하게 나타났으며, 종교성향은 자기효능감에 미혼에서 유의한 차이가 있었다. 넷째, 새터민의 직업의식인 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 결혼상태에 따라 차이가 나타났는데, 태도는 기혼과 미혼에서 모두 유의하게 나타났으며, 관습은 미혼에서 유의하였으며, 의견은 기혼에서만 유의하였다. 다섯째, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향 모두 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 여섯째, 새터민의 직업의식인 가치, 태도, 관습은 직무만족에 결혼상태에 따라 차이가 나타났는데, 가치는 기혼에 유의한 차이를 보였고, 태도는 기혼에서 유의하게 나타났다. 새터민의 직업의식인 가치는 자기효능감에 기혼에서 유의하게 나타났고, 태도는 기혼에서 유의하였

으며, 관습은 자기효능감에 미혼에서 유의한 차이를 나타냈다. 일곱째, 새터민의 소득에 따른 적응유연성인 강인성에서는 100만원 이상에서 유의한 차이를 나타냈고, 사회적 지지에서는 100만원 이상과 100만원 미만 군 모두에서 유의하였다. 여덟째, 새터민의 직업의식인 태도, 관습, 의견은 자기효능감에 소득에 따라 차이가 나타났는데, 태도와 관습에서 100만원 이상 군에서 유의하게 나타났으며, 의견도 100만원 이상 군에서 유의하였다. 새터민의 직업의식인 가치, 관습은 직무만족에 소득에 따라 차이가 나타났는데, 가치와 관습에서 100만원 미만 군에서는 유의한 차이를 나타냈다.

아홉째, 새터민의 연령에 따라 적응유연성인 강인성과 사회적 지지는 자기효능감에 30세 이상과 29세 이하에서 유의하게 나타났고, 종교성향은 자기효능감에 29세 이하에서는 유의한 차이를 나타냈다. 또한 새터민의 직업의식인 태도와 관습은 연령에 따라 자기효능감에 29세 이하에서는 유의한 영향을 미쳤으며, 의견은 30세 이상에서는 유의하게 영향을 미쳐 차이가 있음을 알 수 있었다. 열 번째, 새터민의 적응유연성인 강인성, 사회적 지지, 종교성향은 직무만족에 연령은 차이가 없었다. 새터민의 직업의식인 가치와 관습은 연령에 따라 자기효능감에 30세 이상 군에서 유의한 차이가 나타났다.

이상의 결과를 종합하면 새터민의 적응유연성이 높을수록 자기효능감에 긍정적임을 알 수 있었고, 새터민의 직업의식의 가치가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 확인되었다. 이에 따라 남한의 정부나 지방단체 및 개개인이 새터민들에게 교육 받을 수 있는 여건이나 환경을 조성하고 더 많은 관심을 가짐으로써 스스로가 문제 해결 노력을 할 수 있는 적응유연성 및 자기효능감을 향상 시키도록 해야 할 것이다. 또한 목표를 세워 꾸준히 이루어 갈 수 있는 여건을 만들어 주어야 한다.

새터민의 인구통계학적 특성은 적응유연성과 직업의식 및 자기효능과의 관계를 조절하는 변수임이 확인된 바 지역사회 및 자치단체의 프로그램 등을 통하여 친밀감 형성과 사람이 많이 어울릴 수 있는 종교생활을 유도하여 혼자가 아닌 함께 라는 마음을 가지게 해야 한다. 그들 스스로의 가치관이나 태도를 긍정적으로 바꾸어 나가고 직장에서의 나쁜 관습에 얽매이지 않는 자세를 가져야 할 것이다.

현재 남한의 경제 성장과 더불어 직장에서의 개인주의가 만연한 가운데 새터민이 경쟁한다는 것은 어려운 일일 것이다. 또한 직장은 조직이라는 형태를 취하기 때문에 어울리지 못하면 바로 뒤처지기 쉽다. 그러므로 새터민은 스스로 자기 주체성을 기르고 전문성을 개발하는데 많은 관심을 기울여야 할 것이다. 또한 정부, 민간단체, 새터민 관련 기관들은 새터민들의 인구통계학적 특성에 맞는 적응유연성과 직

업의식을 높일 수 있는 대안 마련과 그에 대한 사회복지적 정책이 요구되며, 직업의식에 대한 긍정적인 자세를 갖도록 유도하고 관리하는 자기효능 프로그램이나 사업, 교육 등의 활동이 필요하다고 사료된다.

제 2 절 제언 및 시사점

본 연구는 새터민의 적응유연성, 즉 강인성, 사회적 지지, 종교성향이 자기효능감과 직무만족에 영향을 미치고, 직업의식인 가치, 태도, 관습, 의견이 자기효능감과 직무만족에 영향을 미치는 효과와 새터민의 적응유연성과 직업의식이 자기효능감과 직무만족에 새터민의 인구통계학적 특성에 따라 다르게 영향을 미치는 것 조절효과를 알아보고, 인구통계학적 특성에 따른 변수를 분석한 결과를 통하여 시사점을 제시하였다. 본 연구결과를 통해 후속연구에서 다루어져야 할 내용으로 몇 가지 제언 및 보완점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 이 연구의 대상은 서울시 및 수도권에 거주하는 새터민에 한정하여 일정 지역으로 제한하였기 때문에 그 결과를 일반화하기에는 다소 무리가 있다. 연구결과를 일반화하기 위해서는 후속연구에서 연구대상을 전국단위로 확대하여 이 연구의 결과와 비교 검토하는 연구가 계속되어야 할 것이다.

둘째, 새터민의 적응유연성과 직업의식, 자기효능감, 직무만족에 대한 인식은 보는 사람의 관점에 따라 다르다. 새터민들의 적응유연성과 직업의식, 직무만족도, 자기효능감은 다양한 연령층의 새터민 연구가 필요하다.

셋째, 새터민들의 자기효능감과 직무만족을 향상시키기 위해서는 새터민의 인구통계학적 입장에서 접근하는 많은 연구들이 이루어져야 할 것이다. 새터민의 가치나 태도, 환경을 보다 깊이 이해하기 위해서는 추가적인 직무만족의 향상뿐만 아니라 지역 사회에서의 활용 가능한 자기효능 프로그램의 개발이 필요 할 것으로 사료된다.

【참 고 문 헌】

《국내 문헌》

1. 단행본

- 강일규(2000). 남북한 직업교육 훈련분야의 교류 및 협력방안 연구, 인문사회연구회 협동연구 총서. 2000-14, 서울: 통일연구원.
- 김귀옥(2000). 남북사회 문화 공동체 형성을 위한 대안과 통일방안 모색, 가톨릭대학교 사회학과 심포지엄 자료.
- 김병숙(1987). 직업훈련생의 직업지도 방안연구. 서울: 직업훈련소.
- 김병숙 외 (1997). 한국인의 직업의식 조사. 서울: 한국직업능력개발원.
- 김원형, 남승규, 이재창,(2003). 인간과 심리학', 서울: 학지사.
- 김충기(1999). 생활지도 상담 진로지도, 서울: 교육과학사.
- 민성길, 전우택(2002). 탈북자와 통일준비. 서울: 연세대학교 출판부.
- 박종철, 김영운과 이우영(1996). 북한이탈주민의 사회적응에 관한 연구: 실태조사 및 개선방안. 서울: 민족통일연구원.
- 서재진(2003). 북한의 개인승배 및 정치사회화의 효과에 대한 평가연구 서울: 통일연구원.
- 선한승, 강일규, 김영운, 윤인진, 이영훈, 정성훈, 김화순(2005). 북한이탈주민의 취업실태와 정책과제 연구. 한국노동연구원, 한국노동연구원 정책자료.
- 송병국(1999). 직업관과 직업윤리, 한국진로교육학회. 진로교육의 이론과 실제. 서울: 교육과학사.
- 이금순, 강신창, 김병로, 김수암, 안혜영, 오승렬, 윤여상, 이우영, 임순희, 최의철(2003). 북한이탈주민 적응실태 연구. 서울: 통일연구원.
- 이우영(2003). 북한이탈주민의 지회사회 정착. 서울 : 통일연구원.
- 이요행(2003). 북한 이탈주민의 직업의식 및 직업지도 실태, 한국 산업인력공단 중앙고용정보원.

- 전우택, 윤덕룡(2004). 2001년도 북한이탈주민 사회적응 실태 조사 보고서.
- 정주신(2007). 탈북자 문제의 인식. 서울: 한국학술정보.
- 정철영(1999). 일과 직업세계의 이해, 한국진로교육학회. 진로교육의 이론과 실제. 서울: 교육과학사.
- 홍기형, 이승우(1978). 진로지도 이론과 실제, 서울: 교육출판사.
- 황인찬 외(2007). 북한이탈주민 지원서비스 만족도조사 및 개선방안. 국회통일외교통상 위원회.
- 통일부(2007). <http://www.nuikorea.go.kr>

2. 논문

- 권재일(2005). 병원산업 비정규직의 실태 및 직무만족에 관한 연구: C 대학병원 중심으로, 경희대학교 테크노 경영 대학원 석사학위 논문.
- 김석향, 김병숙, 박정란(2004). 북한이탈여성의 직업의식 현황과 제언, 대한 YWCA.
- 김동규(2001). 한반도 비무장지대의(DMZ) 평화적 이용에 관한 연구. 강원대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김성민(2001). 탈북자는 무엇을 말할 수 있을까?. 당대비평, 16, 274-286.
- 김아영(1996). 명사의 논항구조:-명사를 중심으로, 고려대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김영만(2004). 탈북자들의 소외감과 삶의 질에 영향을 미치는 요인 연구. 연세대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김윤경(2005). 광주·전남지역의 새터민의 건강실태. 전남대학교 대학원. 석사학위 논문.
- 김선혜(1998). 일반적 자기효능감이 정신건강에 미치는 영향. 이화여자대학교 교육대학원, 석사학위 논문.
- 김성윤(2005). 공공임대주택에 나타난 사회적 배제에 관한 연구: 서울 등촌3동 영구임대단지 사례 분석을 중심으로-. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김택호(2004). 희망과 삶의 의미가 청소년의 탄력성에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김현아(2004). 북한이탈주민의 품행장애 행동과 성격적 특성에 관한 연구. 서강대학교 사회과학연구소. 사회과학연구, 1, 150-169.
- 김현아(2006). 새터민의 적응유연성 척도 개발. 경북대학교 대학원 박사학위 논문.

- 김형태(2004). *북한이탈청소년의 남한사회 적응유형에 관한 통합적 비교 연구*. 숭실대학교 대학원 박사학위 논문.
- 문병관(1998). *조직 구성원의 직무만족 영향요인에 관한 실증연구*. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- 문지은(2006). *쇼핑호스트의 직무만족이 직무 및 조직몰입에 미치는 영향 연구: 케이블 TV홈쇼핑 쇼핑호스트의 업무인식을 중심으로*. 중앙대학교 신문방송대학원 석사학위 논문.
- 민성길(2000). 북한 사람들의 삶의 질, *통일연구*, 14, 5-19, 연세대학교 통일연구원.
- 박미석, 이종남(1999). 탈북자가족의 남한사회 적응 시 겪는 어려움과 그에 따른 대처 방안. 숙명여자대학교 통일문제연구소. *통일논총*, 1, 3-74.
- 박성숙(2006). *광주·전남지역 새터민의 생활스트레스, 자아존중감 및 우울에 관한 연구*. 전남대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박윤자(2003). *동기, 자기감시, 자기효능감이 학업 지연성향과 영어읽기, 쓰기 학업 성취도에 미치는 영향*. 전북대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박정아(2006). *새터민의 한국 사회적응에 관한 연구*. 목원대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박정란(2006). *여성새터민의 직업가치와 진로의사결정과정 연구*. 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 백영옥(2002). 중국내 탈북 여성실태와 지원방안에 관한 연구. *북한연구학회보*, 6(1), 241-264.
- 손문경(2002). *북한이탈주민의 사회 적응에 관한 연구*. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 신예정(2001). *북한이탈주민의 사회적 삶과 적응에 관한 연구*. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 신규호(1981). *이상 문학연구: 자아 탐색의 제양상 및 그 시간 구조*. 단국대학교 대학원 석사학위 논문.
- 안인해(2001). 김정일체제의 경제와 여성. *한국정치학회보*, 35(2), 225-240.
- 양병한(2005). 자기효능감, 우울 및 불안과 지연경향 간의 관계. *창원대학교 인문과학연구소 인문논총*, 12, 89-110.
- 오세평(1980). *고등학교 학생의 가정환경과 취업성향과의 관계에 관한 연구*, 동국대학교 대학원 석사학위 논문.
- 오유진(2006). *새터민의 외상경험과 수치심에 따른 외상후 스트레스*. 전남대학교 대

학원 석사학위 논문.

- 유시연(2001). 북한이탈주민의 사회적응에 영향을 미치는 요인. 가톨릭 대학교 대학원 석사학위 논문.
- 윤인진(1999). 탈북자의 남한사회 적응실태와 정착지원의 새로운 접근. *한국사회학*, 33, 511-549.
- 윤인진(2000). 탈북과 사회적응의 통합적 이해: 국내탈북자를 중심으로. *현대북한연구*, 3(2), 123-184.
- 윤운성(1998). 자기효능감연구의 분석과 연구의 동향. *교육심리학회 소식*, 3(2), 3-14.
- 이경숙(2006). 북한 이탈주민 정착지원 정책분석. 대구대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이성재(2003). 북한이탈주민 취업지원제도의 현황과 개선방안. 서강대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이소래(1997). 남한이주 북한이탈주민의 문화 적응 스트레스에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이수진(1994). 사회복지사의 직무만족에 관한 연구: 서울 지역을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이승요(2004). 초등학교장의 지도성 유형과 교사의 직무 만족과의 관계 연구 : 경기북부(의정부, 동두천) 초등학교 중심으로. 수원대학교 경영대학원 석사학위 논문.
- 이영숙(2000). 노인주간보호시설 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인. 한림대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.
- 이유정(1985). 우울증에 있어서 자기효능감에 대한 기대와 표준 성취수준의 관계. 중앙대학교 대학원, 석사학위 논문.
- 이원숙(1995). 성폭력피해자 및 가족을 위한 사회사업적 개입에 관한 연구. 강남대학교 부설 한국사회복지연구소. *한국사회복지*, 2, 321-385.
- 이재일(2000). 가정환경이 학업성적에 미치는 요인 분석에 있어서 러프셋 이론의 적용에 관한 연구. 계면대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이정근(1984). 산업사회의 요구와 대학교육의 방향. *한국직업 교육학회*, 3(1), 20-27.
- 이종아(2005). 북한이탈주민의 생활만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위 논문, 1-76.
- 이태희(2003). 북한이탈주민의 스트레스, 문제해결능력, 사회적 지지 및 심리적 안녕감에 관한 연구. 가톨릭대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이채우(2004). 북한이탈주민의 효율적인 정책방안에 관한 연구. 동국대학교 대학원 석

사학위 논문.

이해리(2007). 청소년의 역경과 긍정적 적응: 유연성의 역할. 한양대학교 대학원 박사학위 논문.

이희승(1994). 오렌지족에 관한연구, 연구논집, 26, 247-276.

장창호(2001). 탈북 청소년의 적응에 관한 사회사업적 고찰. 한국사회복지, 5, 203-235.

전병재(1973). 자아개념 이론에 대한 고찰. 연세대학교 인문과학연구소, 29, 103-128.

전우택, 윤덕용, 엄진섭(2003). 새터민들의 남한사회 적응생활 실태조사. 통일연구, 7(1), 155-208.

조정아, 정진경(2007). 새터민의 취업과 직장생활 갈등에 관한 연구. 통일정책연구, 15(2), 29-52.

차정은(1997). 일반적 자기효능감 척도 개발을 위한 일 도구. 이화여자 대학교 석사학위 논문.

채정민, 이종한(2004). 심리학적 관점에서의 남북한 문화이질성: 북한이탈주민의 심리적 적응을 중심으로. 한국심리학회지: 사회문제, 10(2), 79-101.

홍태경(2005). 여자경찰관의 직무만족에 관한 조사 연구: Herzberg 2 요인론을 중심으로. 계명대학교 대학원 석사학위 논문.

《국외문헌》

1. 단행본

- Adams, J. S.(1965). *Inequality in social chang*, in L. Berkowitz, ed., Advances in experimental and social psychology, New Yok: Academic Press.
- Albanese & F.(1983). *Organizational behavior : a managerial viewpoint*, Chicago : Dryden Press.
- Bandura A.(1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A.(1997). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge, U.K. ; New York, N.Y. : Cambridge University Press.
- Beger P. B. & T. Duckman(1966). *The social construction of reality*. Garden city N. Y. : Double day Publishing.
- Beynon & Blackburn(1972). *Perceptions of work : variations within a factory*. Cambridge [Eng.] : Cambridge University Press.
- Caston & Braito(1985). *Easy to make aids for elderly people*. London : Souvenir Press.
- Hoppock, R.(1935). *Job satisfaction*, New York: Arno Press.
- Hutton, S. P.(2003). *The reliability, validity, and cultural sensitivity of a scale designed to measure resiliency in adolescents. Unpublished doctoral dissertation, Alliant International University California school of Professional Psychology, Fresno Campus.*
- Kreitner & Kinicki(2001). *Organizational behavior*. Boston : Irwin/McGraw-Hill.
- Latham & Locke(1991). *Developing and training human resources in organizations*. New York, N.Y. : Harper Collins.
- Locke, E. A.(1976). *Handbook of industrial & organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. in M.D. Dunnette, ed.

- McCormick, E. J., & D. Tlgen, (1980). *Industrial psychology*. 7th ed, Prentice-Hall. Inc, N.J.
- Milton, C. R(1981). *Human behavior in organization* : Prentice-Hall.
- Osborn, R. N, Hunt, J. G. & Jauch, L. R.(1980). *Organization theory*. John Wiley & Sons, Inc.
- Silver(1995). *Contested terrain : power, politics, and participation in suburbia, Westport. Conn.* : Greenwood Press.
- Tedeschi, Richard G, & Calhoun, John Clay(1996). *The trainers : the Federal law enforcement training center and the professionalization*. Glynco : Federal Law Enforcement Training Center.
- Yoder. D.(1958). *Handbook of personnel management and labor relations*. N.Y: McGraw Hill.

2. 논문

- Bandura, A.(1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84: 191-215.
- Eden, D. & Aviran, A.(1993). Self efficacy training to speed reemployment: Helping people of help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.
- Feiring, C., Rosenthal, S., & Taska, L(2000). Stigmatization and the development of friendship and romantic relationships in adolescent victims of sexual abuse. *Child Maltreatment*, 5, 311-323.
- Florian, V. Mikulincer M. & Taunman, O.(1995). Does hardiness contribute to mental health during a stressful real-life situation? The roles of appraisal and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 687-695.
- Gramezy N.(1993). Children in poverty: Resilience despite risk. *Psychiatry*, 56, 127-136.
- Kobasa, Madi & Kahn(1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of personality and social psychology*, 42, 168-170.
- Lawler, I. E., & Hall, D. T.(1970). Relationship of job characteristics of job

involvement, satisfaction, and instinct motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.

Litt, M. D.(1988). Self efficacy and perceived control: Cognitive mediators of pain tolerance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 139-160.

Masten, A. S., Hubbard, J. J., Gest, S. D., Tellegen, A., Garmezy, N., & Ramirez, M. (1999). Adaptation in the context of adversity: Pathways to resilience and maladaptation from childhood to late adolescence. *Development and Psychopathology*, 11, 143-169.

Masten, A. S.(2001). Ordinary magic: Resilience process in development. *American Psychopathology*, 2, 425-444.

Matsui(1990). Visualization study on the Laminar-Turbulent Transition in Flat Plate. *Boundary Layer*. 2(1). 323-345.

Parker, D, F, & DeCotis, T. A.(1993). Organizational determinants of job stress. *organizational behavior and Human Performance*. 166.

Wong, M. R., & Cook, D.(1992). Shame and its contribution to PTSD. *Journal of Traumatic Stress*, 5, 557-562.

Tolan, P. T.(1996). How resilience is the concept of resilience? *The community psychologist*, 29, 12-15.

<부 록>

안녕하십니까?

저는 조선대학교 대학원에서 사회복지학을 전공하고 있는 학생입니다. 이 설문은 새터민의 적응유연성과 직업의식이 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향을 조사하여 한국 사회에 적응 정도를 조사하여 새터민을 위한 복지와 정책 수립에 도움을 주고자 합니다.

이 설문은 무기명으로 실시되어 귀하에게 어떠한 불이익도 없으며, 응답 결과는 연구목적에만 사용하겠습니다.

다소 번거로움이 있으시더라도 협조하여 주시기 바라며, 여러분의 앞날에 무궁한 발전과 좋은 일만 있기를 기원합니다.

귀중한 시간을 내주셔서 진심으로 감사드립니다.

2008년 4월 일

조선대학교 일반대학원 사회복지학과

지도교수 : 오 을 임

연구자 : 정 선 주

전화번호 : 062) 385-1144

1. 다음의 적응유연성에 대해 귀하의 생각과 맞는 번호 위에 √ 표시해주세요.

적응유연성의 강인성 문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	잘 모르 겠다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 스트레스를 잘 견딜 수 있는 강인한 사람이다.					
2. 어려움이 있어도 내가 성취하려고 하는 목표를 이룰 수 있다고 생각한다.					
3. 가족은 내가 살아가는 희망이다.					
4. 나는 내 자신이 인생의 도전과 어려움을 잘 적응하는 사람이라고 생각한다.					
5. 가족을 위한 일이라면 힘든 일을 하는 직장에서도 일을 할 수 있다					
6. 나는 역경과 고난을 잘 이겨낸다.					
7. 나는 결과에 상관없이 최선의 노력을 기울이는 편이다.					
8. 나는 가족을 위하여 희생할 각오가 되어있다.					
9. 내가 맡은 일은 아무리 힘들어도 끝까지 한다.					
10. 맥이 없고 기운이 빠질 때조차도 나는 결코 포기하지 않는다.					
11. 나는 가족을 생각하면서 무슨 일이든 시작한 것을 끝까지 한다.					

적응유연성의 사회적 지지 문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	잘 모르 겠다	그렇다	매 우 그렇다
1. 나는 친한 사람들이 많다.					
2. 혼자라는 생각이 들 때나 앞이 캄캄해지는 상황일 때 쉽게 떠올릴 수 있는 사람이 곁에 있다.					
3. 힘들 때마다 걱정해주는 사람이 있다.					
4. 스트레스를 받을 때 진심으로 도와줄 수 있는 절친하고 믿음이 가는 사람이 내 곁에 있다.					
5. 어려운 고민이 있을 때 털어놓고 이야기 할 대상이 있다.					
6. 내 주위에는 나를 도와 줄 사람이 많다.					

적응유연성의 종교성향 문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	잘 모르 겠다	그렇 다	매우 그렇다
1. 나는 힘든 상황에서 평소보다 더욱 기도를 한다.					
2. 나는 역경에 처했을 때 신앙에 의지하는 편이다.					
3. 나는 종교를 통하여 인생에서 살아가야 할 올바른 판단을 얻고자 노력한다.					
4. 나는 종교를 통하여 인생에서 의미를 얻으려고 한다.					
5. 나는 내가 믿고 있는 종교를 통하여 위안을 얻으려고 한다.					

2. 귀하의 직업의식에 대한 생각을 묻는 문항입니다. 아래 문항에 동의하는 곳에 √ 표시해 주십시오.

직업의식 - 가치 문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	잘 모르 겠다	그렇다	매우 그렇다
1. 자아실현을 위하여					
2. 주변 사람에게 인정받기 위하여					
3. 사회적 지위를 확보하기 위하여					
4. 다양한 사람들과 사귀기 위하여					

직업의식 - 태도문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	잘 모르 겠다	그렇다	매우 그렇다
1. 사회봉사활동을 위해서 휴가를 사용할 수 있다.					
2. 필요하다면 업무에 관계된 일에 개인 돈을 사용할 수 있다.					
3. 인생의 가장 큰 만족은 일에서 비롯된다.					
4. 여가보다 일할 시간을 더 갖고 싶다.					
5. 해야 할 일, 또는 하고 싶은 일에 관계없이 부지런히 일하며 살겠다.					

직업의식 - 관습문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	잘 모르겠다	그렇다	매우 그렇다
1. 나이가 들면 직장의 지위가 올라가야 면목이 있다.					
2. 출세하려면 능력보다 아는 사람(같은 학교, 같은 고향 사람 등) 또는 부모덕이 있어야 한다.					
3. 여자는 직장일도 가정일도 모두 잘 하는 것이 바람직하다.					
4. 여성은 직장에서 자신의 업무가 아니더라도 여성의 손길이 필요한 일은 돕는 것이 보기 좋다.					
5. 여성은 남자보다 직장에서 분위기를 밝게 만들어야 한다.					

직업의식 - 의견문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	잘 모르겠다	그렇다	매우 그렇다
1. 자신을 위해 더 좋은 기회가 온다면 언제라도 다른 직장으로 옮길 수 있다.					
2. 현재 직장에서 모든 노력을 기울이기보다 자격증 취득 등으로 언제 찾아올지 모르는 실업에 대비하는 것이 낫다.					
3. 직장에서 보조자 보다는 책임자가 되고 싶다.					
4. 나는 직장에서 중요한 결정권을 갖는 지위에 있고 싶다.					

3. 귀하의 자기효능감에 대한 생각을 묻는 문항입니다. 아래 문항에 동의하는 곳에 √ 표시해 주십시오.

자기효능감 문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	잘 모르 겠다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 새로운 지식이나 기술을 습득할 만한 능력을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 남들에게 좋은 인상을 준다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 받아줄 직장이 없을 것 같아 두렵다.	①	②	③	④	⑤
4. 장래에 유망한 직업이 무엇인지 알아낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 다른 사람의 기분을 상하게 하지 않으면서 나의 의견을 정확하게 표현할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

4. 귀하의 직무만족에 대한 생각을 묻는 문항입니다. 아래 문항에 동의하는 곳에 √ 표시해 주십시오.

직무만족 문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	잘 모르 겠다	그렇다	매우 그렇다
1. 일에서 성취 보람을 느낀다.					
2. 양심을 유지할 수 있는 일이다.					
3. 내 의견을 충분히 반영할 수 있다.					
4. 상사가 날 신임한다.					
5. 잘한 일은 충분히 칭찬을 받는다.					

5. 일반적인 사항입니다.

1. 성별

- 1) 남자 2) 여자

2. 연령

- 1) 29세 이하 2) 30세 이상~39세 이하 3) 40세 이상

3. 선생님의 북쪽에서의 최종학력을 √ 표시해 주세요.

- 1) 소학교(인민학교)졸업 • 중퇴 2) 중학교(고등중학교)
3) 직업양성소 4) 단과대학 이상

4. 결혼 상태

- 1) 미혼 2) 기혼

5. 종 교

- 1) 기독교 2) 불교
3) 가톨릭 4) 무교 5)기 타()

6. 귀하의 가족수는 ?

- 1) 1명 2) 2명
3) 3명 4) 4명 이상

7. 귀하의 주된 수입원은?

- 1) 본인 2) 아버지(남편/세대주)
3) 어머니(아내) 4) 형제/자매

8. 귀하의 소득범위는 얼마입니까?

- 1) 50만원 미만 2) 50만원 이상 ~ 99만원 이하
3) 100이상 ~ 149만원 이하 4) 150만원 이상 ~ 199만원 이하
5) 200만원 이상

저작물 이용 허락서

학 과	사회복지학과	학 번	20067278	과 정	박사
성 명	한글 : 정선주		한문 : 丁宜珠	영문 : Jung, SunJu	
주 소	광주시 서구 치평동 쌍용금호 202동 1902호				
연락처	E-mail : fcc2005@hanmail.net				
논문제목	한글 : 새터민의 적응유연성과 직업의식이 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향				
	영문 : The Effects of Saeteomin' Resilience Adaptation and Job Consciousness on Their Self Efficacy and Job Satisfaction				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건 아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억장치에의 저장, 전송 등을 허락함.
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집과 형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포·전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사 표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물 이용의 허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음.
7. 소속 대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송·출력을 허락함.

동의여부 : 동의() 반대()

2009년 2월

저작자: 정선주 (인)

조선대학교 총장 귀하