

출소자의 직무만족과 직업적응의 관계에서 자존감의 매개효과와 직무스트레스의 조절된 매개효과 검증

Mediated Effects of Self-esteem and Moderated Mediation Effects of Job Stress in the Process of Effect of Ex-prisoners's Job Satisfaction on Occupational Adaptation

공정식*, 권준성**

경기대학교 인문사회계열*, 경기대학교 범죄심리학과**

Jung-Sik Gong(Crime0824@daum.net)*, Joon-Sung Kwon(overod998@gmail.com)**

요약

본 연구는 구금 생활을 마치고 사회로 복귀한 출소자를 대상으로, 그들이 직장 내에서 느끼는 직무에 대한 만족이 그들의 직업적응에 미치는 영향에 관해 그 인과관계를 실증적으로 탐구하고 분석하는 것을 연구의 목적으로 제시하였다. 그 과정에서 사회·환경적 적응의 주요 심리요인으로 작용하는 자존감의 매개 효과와 직무스트레스의 조절된 매개효과를 함께 검증하였다.

분석결과, 출소자의 직무만족은 직업적응에 정적 효과가 있는 것으로 확인되었고, 이를 자존감이 매개하여 부분 매개 효과가 나타나는 것으로 확인되었다. 또한, 이 간접효과를 직무스트레스가 조절하여 부적인 조절된 매개 효과를 보이는 것으로 나타났다.

이는 직무에 대한 만족을 통해 얻어지는 출소자의 주요한 심리적 요인인 자존감이 직업유지와 적응에 주요한 역할을 담당하고 있음을 확인함과 동시에 직무스트레스가 이 과정을 방해할 수 있는 요인임을 시사한다. 기존 연구들의 경우 직무 관련 정서들이 개인의 어떤 심리적 요인을 매개하여 영향을 주는 것인지, 그리고 무엇이 이를 조절할 수 있는지와 같은 종합적 연구는 미진하였고, 이와 관련하여 출소자를 대상으로 한 연구도 거의 없었기 때문에, 이에 대한 본격적인 탐색과 검증을 수행했다는 점에서 본 연구의 의의를 찾을 수 있다.

■ 중심어 : | 출소자 | 직무만족 | 직무스트레스 | 자존감 | 직업적응 |

Abstract

this study aims to analyze causality on the effect of job satisfaction on vocational adaptation of ex-prisoners through empirical study and to verify the moderated effect of self-esteem and the Moderated Mediation effect of the job stress.

According to the analysis, job satisfaction have a static effect on Vocational Adjustment and the self-esteem have a mediated effect in this process. also, the indirect effects of job satisfaction on vocational adaptation by self-esteem are moderated by job stress.

advanced researchs study that job-related emotions affect vocational adaptation and maintenance, but psychological factors affecting vocational adaptation is not dealt with in depth, and what factors actually moderate this process is not explored in detail. also, because there are few studies related to the job of ex-prisoner, this study carried out full-fledged exploration and verification of it.

■ keyword : | Ex-prisoner | Job Satisfaction | Job Stress | Occupational Adaptation | Self-esteem |

I. 서론

법무부와 경찰청의 통계자료에 따르면, 교정시설에 입소하는 수형자 중 약 45% 정도가 재범자이고 출소자의 재범률은 2015년 이후 계속 증가하는 추세를 보인다. 또한, 검거된 범죄자 중 전과자의 비율은 2008년 65.7%에서 2017년 68.8%로 전반적으로 증가추세인데, 이는 한국 사회에서 출소자는 범죄의 굴레에서 벗어나기 어려우며, 이들이 사회의 잠재적 위험요인으로 꾸준히 자리하고 있음을 의미한다. 다시 말해 이러한 통계적 수치는 출소자의 재범을 억제하는 것이 사회의 안전을 높이는 것과 직결되는 주요한 사안이라는 것을 시사하고 있다. 통계청 조사에 따르면, 시민들이 우리 사회에서 느끼는 가장 큰 불안요인을 '범죄 발생'으로 뽑고 있는 것으로 나타났는데, 이러한 범죄 발생의 높은 비중을 차지하고 있는 출소자의 재범을 줄이는 것은 우리 사회의 가장 큰 과제 중 하나라고 볼 수 있다.

재범률 증가의 다양한 원인 중 출소자가 겪는 출소 후 사회적응의 어려움은 이들을 범죄의 길로 다시 이끌어가는 주요 원인 중 하나이다. 출소자는 구금 생활을 마친 이후 사회복귀 장면에서 고용 불안, 주거 불안정, 사회적 지원, 가족관계 등의 문제와 부딪치게 되며, 이는 출소자들의 사회적응 성패에 영향을 주는 것으로 나타났다. 그 중 직업과 관련된 요소들은 출소자의 사회적응에 있어 무엇보다 중요하게 작용하는 것으로 연구되었으며[1], 범죄와 직업의 관련성에 대한 자료들을 살펴본 결과, 3분의 2의 수형자들이 양형 단계에서 직업을 갖고 있지 않은 상태인 것으로 조사되었는데, 이는 일반인 실업률의 약 13배에 달하는 높은 수치이다 [2][3].

직업과 관련된 요인들을 살펴본 결과 직업만족, 직무능력, 직업적응 등이 직업을 유지하는 데 주요한 요인으로 나타났고[1], 그 중에서도 직업적응이 직업을 유지하는 데 가장 큰 영향을 주는 것으로 보고되었다[4]. 구체적으로 직무만족과 직무스트레스는 서로 부(-)적으로 상당히 높은 상관관계가 있음이 확인되었는데[5][6], 통계조사원을 대상으로 한 윤기혁(2016)의 연구에서 직무만족은 이직의도에 부정적인 영향을 미치는 과정에서 직무스트레스를 매개하는 것으로 확인되었으며, 사

회복지사의 직무만족과 이직의도의 관계에서 직무스트레스가 조절효과로 작용하는 것으로 나타났다. 또한, 직무스트레스와 직무만족은 개인의 다양한 심리자원 중 자존감과 특히 높은 연관성을 보이는 것으로 연구되었다. Daniel과 John의 연구에 따르면, 자존감이 낮은 사람은 직무스트레스로 인한 신체화 증상을 겪는 반면 자존감이 높은 사람은 직무스트레스가 신체적 증상을 유발하지 않았으며, 부정적 정서를 덜 경험한다고 보고했다[7]. 병사들을 대상으로 한 권명옥(2004)의 연구에서는 직무만족도와 자존감이 정(+)적인 상관관계였으며, 스포츠 심판을 대상으로 직무스트레스 및 직무만족도와 자존감을 연구한 이상현(2016)의 연구에서는 직무만족도가 자존감에 큰 영향을 주는 것을 확인하였다.

이러한 연구를 토대로 직업적 맥락에서 출소자의 재범을 줄이고 사회적응 수준을 올리기 위해 현재 한국법무보호복지공단에서는 직업훈련, 취업·창업 서비스 등을 제공하고 있다. 이러한 정책들은 이들의 재범률을 최대 50%까지 떨어뜨리는 것으로 연구되고 있으나, 공단의 발표에 따르면, 2017년 직업훈련을 완료한 인원은 3,003명으로, 이는 매년 약 6만여 명에 가까운 출소자가 수용시설에서 나오는 것에 비교해 봤을 때, 전체 출소자의 약 0.5% 정도만 직업훈련 서비스에 참여한다. 이와 관련해 지금까지 연구들은 출소자의 직업과 관련한 요인들이 실제 직업적응과 직업유지에 미치는 것을 중심으로 주로 수행되어왔다. 그러나 이 과정에서 어떠한 심리요소가 직무 관련 요인에 영향을 받고 직업에 적응하고 유지하는 부분에 영향을 주는지와 같은 매개역할과 조절역할에 대한 부분은 연구가 거의 이루어지지 않았다. 이에 본 연구에서는 출소자가 느끼는 직무에 대한 만족도가 직업적응에 영향을 주는 과정에서 자존감의 매개효과와, 이에 대한 직무스트레스의 조절효과를 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경

출소자와 재범에 관한 연구는 한국 사회에서 아직 미진한 수준으로 이루어지고 있으며, 대부분의 연구는 실증 연구보다 질적 연구를 중심으로 시행되고 있다. 이

는 출소자에 대한 접근의 어려움과 더불어 아직까지 사회적 의식과 관심이 부족한 것이 그 원인이라고 볼 수 있다[17]. 출소자에 관한 연구 동향을 살펴보면, 2000년대 초반의 연구에서는 출소자의 재범억제에 초점을 맞춘 연구들이 대부분이었으나, 최근에는 전영록(2014), 김혜미(2016) 등의 연구와 같이 출소자를 사회의 구성원이자 이웃으로 살아갈 수 있도록 하는 방안을 제시하는 연구가 수행되고 있으며, 그 안에 직무와 관련된 요인들에 관한 내용의 비중이 점차 늘어나고 있다. 최근 수행된 박광원(2019)의 연구에서 역시 취업·직업훈련에 참여한 출소자들이 그렇지 않은 사람들에 비해 재범률이 낮다는 결과가 확인 되었다. 이러한 배경을 토대로 위에서 언급한 요인들의 개념과 관련된 선행연구를 살펴보고 그 관계를 탐색하는 것을 목표로 한다.

우선, 본 연구에서 독립변인으로 설정한 직무만족은 개인이 조직 내에서 담당하고 있는 직무를 수행하면서 감지하고 느끼는 만족의 정도를 나타낸다. 여기서 개인이 느끼는 만족이란 개인의 자질과 능력, 업무에 대한 적응력, 조직 내에서의 여러 환경 등과 강한 관련이 있으며, 직무만족은 조직성과를 예측하는데 주요한 지표가 되고 동시에 조직의 목표와 개인의 욕구를 통합하는데도 중요한 역할을 수행하기 때문에[7], 조직생활을 유지하는 데 있어 최근 가장 중요하게 관심을 두고 있는 것이 직무만족 요인이다. 개인의 직무에 대한 만족이 클수록 긍정적·적극적으로 직무를 수행하게 되며, 직무에 만족하지 못하는 사람들은 소극적·부정적인 태도를 보이게 되어 업무의 효율성이 떨어지게 된다[11]. 국내에서 이경희(2003)는 여러 연구자의 직무만족에 대한 개념을 종합해 직무만족을 “조직을 구성하는 개인들의 직무 자체 또는 주변 환경과 관련해 개인이 가지고 있는 가치·욕구·신념·태도 등의 수준이나 여러 영역에 대해 느끼는 유쾌한 정서 상태이자 주관적 만족의 정도”라고 정의하였다. 즉, 직무만족이란 조직을 구성하는 각 개인이 자신의 신념, 가치, 욕구, 태도 등의 수준에 따라 조직 내에서의 승진·인간관계·보수 등의 직무환경 혹은 직무와 관련해 갖게 되는 정서적·감정적 반응이라고 할 수 있다[11].

다음으로 조절변인인 직무스트레스는 일반적으로 직

무수행 과정에서 발생하는 스트레스를 말하며, 가족 스트레스 등과 유사한 스트레스로 분류되는 개념이다[18]. 직무스트레스는 직무 수행과정에서의 복잡한 직무내용, 업무 과소 및 과중, 직장 내 대인관계 갈등, 역할 모호성, 위험한 작업환경 및 조건, 권위적이고 비합리적인 조직문화, 보상체계의 비 적절성, 가족과 일의 영역 간 부조화 등으로 구성되며, 이로 인해 조직 구성원들이 느끼는 압박감, 긴장, 갈등, 불편함 등을 유발하는 요인으로 정의될 수 있다[7].

선행연구들을 살펴본 결과, 직무스트레스는 조직 전반과 조직 구성원에 대해 여러 측면에서 부정적 영향을 주는 것으로 확인되었으며[15], Kahn과 Byosire(1992)의 연구에 따르면, 만성적인 직무스트레스는 생리적, 심리적, 행동적인 스트레스 반응을 유발하고 조직효과성과 개인의 질병과 건강에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 Sauter(2007)는 직무스트레스가 피로, 긴장, 불만 등의 정서 상태와 외상 후 스트레스, 불안, 우울 등의 심리 장애, 그리고 기억력과 집중력 장애 등의 인지적 손상을 가져올 수 있는 것을 확인하였다. 직무스트레스는 이와 같은 개인적 측면과 아울러, 비효율적 의사결정, 업무수행력 저하, 생산성 저하, 사고 증가 등을 초래하고 비용 증가, 고객 불만 등을 야기해 조직 전체에 영향을 주는 것으로 검증되었다.

본 연구에서 매개변인으로 설정한 자존감은 개인의 일상 경험을 구성하는 주요한 심리적 구성개념으로, 자기 자신에 대한 주관적 평가를 의미한다[8]. 자존감은 자신에 대해 스스로가 느끼는 방식에 관여함과 동시에 개인이 상호작용하는 타인이나 외부환경에도 지속해서 영향을 준다[8]. 직무만족과 자존감의 관계에 대한 선행연구의 결과를 살펴보면, 조직기반 자존감이 높은 개인들은 조직이 가치 있고 의미 있다고 인식하는 경우가 많았으며, 직무만족이 높은 사람들은 조직기반 자긍심이 높고 조직 안에서 자신의 역할과 직무의 중요성을 높게 인식하는 것으로 나타났다[7].

또한, 이들은 실패의 상황에서 쉽게 포기하지 않는 모습을 보였으며, 직업적 영역에서의 적응과 성공 가능성도 더 큰 것으로 나타났다[9]. 출소자들은 수감 생활을 오랜 기간 지속해 왔기 때문에 정신건강에 문제가 있을 가능성이 크고, 이는 자존감을 비롯한 심리적 문

제와 더불어 행동적, 정서적 측면에서 문제를 초래할 수 있으며, 이 경우 지역사회적응에 어려움을 겪을 가능성이 높다[10]. 이에 대해 최경화 외(2017)는 연구를 통해 자존감이 높은 출소자들은 출소 후 목표설정과 사회구성원으로서의 재진입을 성공적으로 이루어 낼 가능성이 크며, 자존감이 낮은 출소자들은 사회로 복귀한 후에도 목표를 과대 설정하거나 사회구성원으로서의 재진입에 어려움이 있을 가능성이 크다는 것을 밝혀냈다.

마지막으로 종속변인인 직업적응을 살펴보면, 심리학적 측면에서 논의되는 직업적응은 근로자들이 주어진 직업장면에서 담당한 임무를 원활하게 수행함과 동시에 스스로 욕구를 충족시키며, 역할기대, 지역사회, 개인의 욕구, 인간관계 등의 측면에서 만족을 느끼는 정도를 의미한다[12]. 직업적응은 개인의 능력·욕구와 환경적 요구조건을 연결하여 직무만족이나 직업유지와 함께 설명될 수 있으며, 이와 함께 개인의 만족·충족의 정도에 따라 직업유지 기간이 정해질 수 있다[12].

출소자의 사회적응은 재활의 일면이고 재활에는 직업의 가치와 의미가 반영된다. 그러나 출소자들은 내·외적인 요인으로 인해 일자리를 갖는 것이 어렵고, 일자리를 갖더라도 이를 오래 유지해나가기 힘든 경우가 대부분이다. 일자리가 없게 되면 경제적 어려움이 생기게 되고, 이는 이들을 사회관계에서 소외된 위치에 놓이게 하며, 가족관계에서도 갈등을 빚게 된다. 결국 지역사회로의 재진입을 어렵게 만들어 성공적인 사회적응을 가로막아 이들의 재범 가능성을 높이는 원인이 된다[13].

출소자의 사회적응과 관련한 연구들에서는 직업적응이 이들의 사회적응에 무엇보다 중요하다고 보고되었고, 직업에 대한 만족이나 직무능력, 직업적응 등 직업을 유지하는 여러 주요 요인 중 직업적응력이 직업유지에 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났으며[14], 최현미(2003) 등의 연구에서는 직무만족과 같은 직무와 관련된 요인이 직업유지와 적응을 강화하는 요인으로 작용하는 것으로 확인되었다.

III. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구에서는 출소자의 직무만족, 직무스트레스, 자존감, 직업적응을 파악하기 위해서 2019년 단국대학교에서 실시한, '출소자의 직업적 재사회화 관련 영향요인에 관한 연구'를 위해 수집된 데이터를 활용하였다. 본 연구의 대상자들은 출소 후 사회적응과 재범방지를 위해 한국법무보호복지공단의 지원을 받는 자들로서 이들 출소자 339명을 대상으로 얻은 자료를 토대로 연구를 시행하였다.

2. 연구모형 및 연구가설

본 연구는 출소자의 직무관련 요인에 대한 김혜미(2016)와 박광원(2019)의 연구, 그리고 직무만족과 직무스트레스, 그리고 자존감에 대한 안혜영(2011)의 연구 등을 토대로 하여, 출소자의 직무만족을 독립변인으로, 자존감을 매개변인으로, 직업적응을 종속변인으로 구성하고 직무스트레스를 조절변인으로 설정하였다. 이에 대해 직무만족이 직업적응에 미치는 영향에 대해 자존감의 매개효과를 검증하고, 직무만족이 자존감에 영향을 주는 과정에서 직무스트레스의 조절효과를 확인하는 것을 연구모형으로 설계했다. 이는 [그림 1]과 같다.

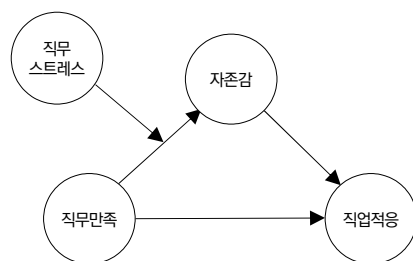


그림 1. 연구모형

이를 이론적 배경과 선행연구를 토대로 연구모형에 맞게 설정한 본 연구의 연구가설은 다음과 같다.

가설 1. 출소자의 직무만족은 직업적응에 직접적인 정(+)적 효과를 나타낼 것이다.

가설 2. 출소자의 직무만족은 자존감에 정(+)적인 효과를 나타낼 것이다.

가설 3. 출소자의 자존감은 직업적응에 정(+)적인 효

과를 보일 것이다.

가설 4. 출소자의 직무만족은 자존감을 매개하여 직업적응에 정(+)적인 간접효과를 나타낼 것이다.

가설 5. 직무스트레스는 직무만족이 자존감을 매개하여 직업적응에 미치는 간접효과에 대해 조절효과를 보일 것이다.

3. 변수의 조작적 정의와 측정항목의 신뢰도

출소자의 직무만족, 직무스트레스, 자존감, 직업적응을 측정하기 위해 각 변수에 대해 타당성과 신뢰성이 확보된 기존의 척도들을 사용하였으나, 각 변수를 측정하는 척도 중 출소자를 대상으로 개발된 것은 없었기 때문에, 출소자에게 적합하지 않은 문항을 수정·삭제·보완하고 이론적 배경을 함께 고려하여 하위요인을 새롭게 구성하면서 신뢰도를 검증하였다. 이 값은 [표 1]로 제시하였다.

우선, 출소자의 직무만족을 측정하기 위해서 전은경(1986)이 Herzberg(1959)의 것을 사용한 도구를 최희수(1999)가 사전조사를 통해 16개의 문항으로 다시 구성한 것에 두 문항을 추가하여 사용하였다. 요인분석 결과, 요인 값이 .5 미만인 13번 문항을 제외한 17개의 문항을 이론적 배경과 선행연구를 고려하여 직무 내용 및 대인관계 11문항과 보수 및 직무환경 6문항으로 하위척도를 구성하였다. KMO는 .950으로, 검증의 유의확률은 $p=.000$ 값으로 나타나, 요인분석에 적합하다고 할 수 있다. 다음으로 출소자의 직무스트레스를 측정하기 위해 장세진 등(2005)이 개발하고 표준화한 직무스트레스 측정도구의 단축형을 사용하였다. 요인분석 결과, 요인값이 .5미만인 문항을 삭제하고 선행연구와 이론적 배경을 고려하여 직무불안 및 조직문화 7문항, 조직체계 및 보상부적절 6문항의 2 요인으로 하위척도를 구성하였다. KMO는 .899로, 검증의 유의확률은 $p=.000$ 값으로 나타나 요인분석에 적합한 것으로 나타났다. 출소자의 자존감은 박홍석과 이정미(2015)가 타당화 한 한국판 상태 자존감 척도를 사용해 측정하였다. 요인분석 결과, 요인값이 .5 미만인 문항들을 삭제하고 이론적 배경과 선행연구를 고려하여 일반 자존감 4문항과 수행 자존감 8문항으로 하위요인을 구성하였

다. KMO는 .903으로, 검증의 유의확률은 $p=.000$ 값으로 나타나 요인분석에 적합하였다. 출소자의 직업적응에 대해 측정하기 위해서 김봉환과 장계영(2011)이 개발하고 타당화 한 대학생 진로 적응성에 관한 척도를 사용해 측정하여 분석 하였다. 요인분석 결과, 요인값이 .5 미만인 문항들을 삭제하고 선행연구와 이론적 배경을 고려하여 일반적응 12문항, 책임감 7문항, 주도성 2문항, 목표의식 8문항, 대인관계 3문항으로 하위요인을 구성하였다. KMO는 .946으로, 검증의 유의확률은 $p=.000$ 값으로 나타나 요인분석에 적합하다고 할 수 있다.

표 1. 측정도구 설명

구분	잠재 변수	변수설명	문항 수	개념신뢰도 (Chronbah's s)	
독립 변수	직무만족 (Satisfaction)	직무내용 및 대인관계(sa1)	11	.957	.964
		보수 및 직무환경(sa2)	6	.918	
조절 변수	직무스트레스 (Stress)	직무불안 및 직장문화(st1)	7	.886	.932
		조직체계 및 보상부적절(st2)	6	.907	
매개 변수	자존감 (Self-esteem)	일반자존감(se1)	4	.850	.898
		수행자존감(se2)	8	.898	
종속 변수	직업적응 (Adaptation)	일반(ad1)	12	.947	.973
		책임감(ad2)	7	.912	
		주도성(ad3)	2	.812	
		목표의식(ad4)	8	.948	
		대인관계 (ad5)	3	.847	

4. 자료분석방법

본 연구에서는 대상자들의 직업적응에 직무만족이 자존감을 매개하여 영향을 미치는 과정에서 직·간접효과와 경로모형의 적합도를 평가하는데 AMOS 21.0을 활용하였고, 대상자들의 기술 통계적 특성과 변수 간의 상관관계를 확인하기 위하여 SPSS 23.0을 통해 분석 및 평가를 시행하였으며, 마지막으로 직무스트레스의 조절된 매개 효과를 검증하는 데는 Hayes(2013)가 제안한 SPSS PROCESS MACRO를 활용하였다[16].

IV. 분석결과 및 해석

1. 인구 사회학적 변인과 일반적 특성

본 연구는 339명의 출소자를 대상으로 연구를 진행하였고, 이들의 인구 사회학적 분포를 살펴보기 위해 빈도분석을 하였으며, 그 결과는 [표 2]로 제시하였다.

표 2. 조사 대상자의 인구 사회학적 변인과 특성

구분	분류	빈도(명)	비율(%)
성별 (n=336)	남성	300	89.3
	여성	36	10.7
연령 (n=335)	10대	10	3
	20대	41	12.2
	30대	60	17.9
	40대	124	37.0
	50대	75	22.4
	60대 이상	25	7.5
최종학력 (n=334)	무학,초등학교중퇴	2	0.6
	초등학교졸업	28	8.4
	중학교졸업	63	18.9
	고등학교졸업	173	51.8
	대학교 졸업	62	18.6
	대학원 졸업/재학	6	1.8
혼인여부 (n=336)	미혼	135	40.2
	이혼,사별,별거	96	28.6
	기혼,사실혼,동거	105	31.3
주거상황 (n=332)	생활관	115	33.9
	월세	121	35.7
	전세	46	13.6
	자기소유	50	14.7
월수입 (n=319)	50만원 미만	30	9.4
	50 ~ 100만원	35	11.0
	100 ~ 200만원	107	33.5
	200 ~ 300만원	76	23.8
	300 ~ 400만원	40	12.5
	400만원 이상	31	9.7

2. 상관분석 및 타당성 검증

[표 3]은 변수 간 다중공선성 문제를 확인하기 위해 잠재변수 간 상관관계를 분석한 결과이다. 분석결과 상관관계 계수는 최소 .488에서 최대 .702로 나타났다. 분산팽창지수(VIF)는 최대 2.2로 다중공선성 문제가 제기될 수 있는 수치인 10을 넘지 않아 변수 간 상관관계에서 다중공선성 문제는 의심되지 않았다.

표 3. 상관관계 분석과 타당성 검증

	CR	AVE	직무 만족	직무 스트레스	자존감	직업 적응
직무만족	.895	.812	(.901)			
직무 스트레스	.765	.737	-.702**	(.858)		
자존감	.711	.554	.555**	-.508**	(.744)	
직업적응	.708	.665	.527**	-.488**	.670**	(.809)

*p<.05, **p<.01, ***p<.001, ()는 ave 값의 제곱근

또한, [표 4]의 결과와 같이 모든 AVE 값의 제곱근이 변수 간 상관계수보다 높게 나타나, 본 연구의 측정항목들은 판별타당성이 있는 것을 확인하였다. 변수 간 상관관계를 살펴보면, 직무만족은 직업적응과 자존감에 정(+)적인 상관관계로 나타났고, 자존감은 직무스트레스와는 부(-)적인 관계로, 직업적응과는 정(+)적인 관계로 나타났다. 직무스트레스는 직업적응과 부(-)적인 관계로 확인되었다. 또한, 모형의 개념타당도를 평가하기 위해 개념신뢰도(CR)값과 평균분산추출(AVE)값을 사용하였다. 모든 변수에서 CR의 값은 0.7보다 높게 나타났고 AVE의 값은 0.5보다 높게 나타나 본 연구의 측정항목들은 집중타당도가 있는 것으로 확인되었다.

3. 분석 결과

3.1. 모형 적합도 검증 및 통제변수 설정

연구결과를 검증하기 위한 첫 번째 단계로, 모형의 적합도를 검증하였다. 그 결과는 [표 4]와 같이 나타났는데, 이는 대체로 바람직한 수준의 적합성을 가진 것을 의미한다. 통제 변인의 경우, 선행연구를 살펴본 결과 일반적으로 직무 관련 요인에 영향을 줄 수 있는 변수는 혼인여부, 학력수준, 연령, 근무경력 등으로 제시된다[19]. 이에 본 연구에서도 출소자들의 혼인여부와 학력수준, 연령, 그리고 현재 취업기간과 최장 취업기간을 통제변인으로 설정하였다.

표 4. 연구 모형의 적합성 검증

적합도	χ^2	NFI	TLI	CFI	SRMR	RMSEA
측정값	75.926***	.965	.965	.976	.0328	.078

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

3.2. 매개 효과 가설검증

각 가설을 검증한 결과, 첫 번째와 두 번째 가설에 대해 출소자의 직무만족은 자존감과 직업적응에 정(+)적으로 영향을 주는 것이 통계적으로 확인되었다. 다음으로 출소자의 자존감은 직업적응에 정(+)적 영향을 주는 것이 확인되었으며, 자존감은 직무만족이 직업적응에 미치는 영향을 매개하는 것이 확인되었다. 경로의 유의성을 분석한 결과는 [표 5]로 제시하였다.

표 5. 매개효과 경로 분석 결과

경로	b	β	S.E	t	p
직무만족→직업적응	1.728	0.212	.501	3.451	***
자존감→직업적응	5.607	0.641	.661	8.481	***
직무만족→자존감	0.616	0.662	.043	14.461	***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

3.3. 조절된 매개 효과 가설검증

다음으로 Process Macro의 model 7을 사용하여 직무만족이 자존감을 매개하여 직업적응에 미치는 영향에 대한 직무스트레스의 영향을 확인하여 이 과정의 간접효과를 확인하였다. 결과 값은 [표 6]과 같다.

표 6. 직무스트레스의 조절된 매개효과 분석 결과

조절된 매개 지수(Index Of Moderated Mediation)				
경로	B	S.E	LLCI	ULCI
직무만족→자존감→직업적응	.039	.016	-.068	-.006

검증 결과, 직무만족이 자존감을 매개하여 직업적응에 미치는 간접효과에 있어 직무스트레스의 조절효과 값이 신뢰구간 95%에서 최솟값과 최댓값 사이에 0을 포함하고 있지 않기 때문에, 직무스트레스가 이 간접효과를 조절하는 것이 확인되었다. 회귀계수가 음(-)의 값을 보이기 때문에 부(-)적으로 매개된 조절효과를 보이는 것으로 나타났는데, 이는 직무스트레스가 증가할수록 자존감의 매개효과가 감소하고 직무스트레스가 감소할수록 자존감의 매개효과가 증가함을 의미한다. 즉 직무스트레스는 이 간접효과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 최근 이와 같은 조건부과정분석의 경우 model 8을 제외한 나머지 모델은 모두 조절된

매개 효과로 명칭을 부여하는 것이 합리적이라고 논의되며, Hayes는 '매개된 조절효과'라는 용어 자체를 폐기할 것까지 주장하기 때문에[16], 이 결과는 '조절된 매개효과'를 가지고 있다고 정의한다.

IV. 결론 및 논의

본 연구의 가설에 대한 통계적 분석결과를 중심으로 결과를 논의하면 다음과 같다. 첫째, 출소자의 직무만족은 출소자의 직업적응에 유의미한 영향을 주었다. 이는 출소자가 스스로 직무에 만족할수록 직업에 잘 적응할 수 있고, 이를 오랜 기간 유지함을 의미한다. 둘째, 직무만족이 직업적응에 미치는 영향에 자존감은 높은 매개효과를 보였다. 이는 선행연구와 마찬가지로 출소자에게도 직무만족이 자존감에 큰 영향을 준다는 것을 방증함과 동시에 자존감이 직업에 적응하고 유지하는 데에도 굉장히 중요한 심리적 요인이라는 것을 의미한다. 마지막으로 직무스트레스는 출소자의 직무만족이 자존감을 매개하여 직업적응에 영향을 미치는 데 있어 유의미한 부(-)적인 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 직무스트레스가 출소자의 직업적 사회적응과 심리적 회복을 막는 부정적인 외부요소를 의미한다.

종합하여 이야기하면, 출소자의 직무에 대한 만족은 직업적응에 대한 직접 효과보다 자존감을 통한 매개효과가 더 높게 나타나며, 직무스트레스에 의해 유의미하게 조절되었다. 이는 자존감이 직무, 직업과 관련한 주요 심리적 변인이며, 직업적 영역에서의 성공과 적응에 긍정적으로 작용한다는 선행 연구의 내용이 출소자를 대상으로도 적용된다는 것을 확인하는 결과이다.

또한, 이는 동시에 자존감이 직무만족과 직무스트레스와 같은 직업적 요인들에 의해 유의하게 영향을 받으며, 전반적·종합적 과정이 직업적응에 영향을 준다는 것도 검증하고 있다. 이러한 직무 관련 연구를 통해 직업과 같은 요소가 어떤 심리적 요소에 영향을 주어 출소자들의 재범을 막을 수 있는지와 같은 실증 연구들의 단초 역할을 할 수 있다고 생각한다. 제언하면, 출소자의 직업적응과 유지를 위해 직무에 대한 만족을 높이는 방안을 고려함과 동시에 자존감을 높일 수 있는 프로그램

램과 직무스트레스를 줄이는 방안을 함께 마련하는 것이 더 높은 성과와 효율성을 가질 것으로 예상하며, 이러한 과정을 통해 강화된 출소자의 직업적응력과 유지기간은 이들의 사회적응과 재범방지에 높게 이바지할 수 있을 것으로 보인다.

참 고 문 헌

[1] 김혜미, *사회적응을 위한 출소자의 직업유지에 영향을 미치는 요인*, 중앙대학교 대학원, 석사학위논문, 2016.

[2] F. Cosgrove and M. O'Neill, *The Impact of Social Enterprise on Reducing Re-offending*, Durham University, 2011.

[3] 연성진, “출소자 사회복귀를 위한 지역사회회복 모델- 사회적 기업을 중심으로,” *교정담론*, 제7권, 제1호, pp.35-62, 2013.

[4] 심경순, *정신분열병 환자의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*, 대구대학교 대학원, 박사학위논문, 2011.

[5] 변중현, *직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 인적자원개발 담당자를 중심으로*, 연세대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2009.

[6] 변재우, *호텔 종사원이 인지하는 상사의 진성리터십이 직무스트레스, 직무만족 및 변화몰입에 미치는 영향: 조직지원인식의 조절효과*, 경희대학교 대학원, 박사학위논문, 2016.

[7] 안혜영, *문화적응, 사회적 지원, 자존감이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향-K항공사 외국인 객실 승무원을 중심으로-*, 세종대학교 대학원, 석사학위논문, 2011.

[8] M. H. Kernis, “Toward a conceptualization of optimal self-esteem,” *Psychological Inquiry*, Vol.14 No.1, pp.1-26, 2003.

[9] 정민경, *성인 자존감 안정성 척도 개발 및 타당화*, 서울여자대학교 대학원, 석사학위논문, 2018.

[10] 최경하, 김석웅, 임형문, 김세영, 전기숙, 오수성, “보호대상자의 심리건강척도 개발,” *교정복지연구*, 제49호, pp.195-230, 2017.

[11] 권명옥, *병사들의 군사특기와 성격유형별 직무만족도 및 자존감에 관한 연구*, 대전대학교 대학원, 석사학위논문, 2004.

[12] 조인수, *북한이탈주민의 직업문화충돌과 직업적응과*

의 관계분석, 경기대학교 대학원, 석사학위논문, 2018.

[13] 신성만, “출소자 지역사회 재활서비스의 국내의 현황과 시사점: 정신사회 재활모델의 적용,” *보호관찰*, 제14권, 제2호, pp.149-189, 2014.

[14] 심경순, *정신분열병 환자의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*, 대구대학교 대학원, 박사학위논문, 2001.

[15] 김형섭, “호텔 종사원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도와의 관계에 대한 연구,” *觀光研究*, 제19권, 제3호, pp.12-224, 2005.

[16] 배병렬, *Amos24 구조방정식 모델링*, 2017.

[17] 공정식, “낙인에 대한 출소자의 인식이 대인관계에서 신뢰에 미치는 영향,” *사큐리티연구*, 제57호, pp.57-84, 2018.

[18] 박광원, *출소자의 직업적 재사회화 영향요인에 관한 연구 : 한국법무보호복지공단 출소자 보호사업을 중심으로*, 단국대학교 대학원, 박사학위논문, 2019.

저 자 소 개

공 정 식(Jung-Sik Gong)

정희원

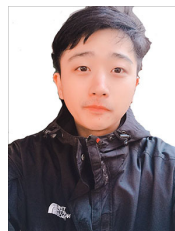


- 1995년 8월 : 고려대학교 상담심리학과(교육학석사)
- 2005년 8월 : 경기대학교 범죄심리학과(심리학박사)
- 2018년 4월 ~ 현재 : 경기대학교 인문사회계열 교수

〈관심분야〉 : 범죄심리, 피해상담, 안전문화

권 준 성(Joon-Sung Kwon)

준희원



- 2019년 2월 : 경기대학교 일반대학원 범죄심리학과(석사 재학)
- 2019년 6월 : 한국심리과학센터 부연구원

〈관심분야〉 : 범죄심리, 범죄학, 안전문화